

もっと身近に、労働委員会の活用を

－ 連合北海道で模擬労働委員会を行う－

中央アドバイザー 田島恵一

世の中にはさまざまな団体があるが、そのなかでも労働組合ほど権利が保障されている団体はない。それは、憲法第28条及び労働組合法で団結、交渉、団体行動の労働三権が保障されていることである。労働者が自主的・主体的に労働組合を結成することや労働条件について使用者に交渉を申し入れたところ、使用者側は交渉に誠実に応じなければ法違反として罰せられることである。

しかし、法で保障されているこのような労働者の権利を行使できているのは18%に満たない。しかも、組合のない職場で組合結成に向けて準備活動していると、使用者ににらまれるのではないかという恐れを抱いている職場の仲間が多い。事実、組合結成後、正常なルールに乗る前には、組合を忌避しての団結破壊や団体交渉拒否は後を絶たない。

そのような時、労組の団結権を擁護するために裁判所とは別に労働委員会制度がある。その労働委員会を労働組合自身が意義を理解し、活用する必要がある。

去る6月に連合北海道が地域や職場で活動している役員が参加して「模擬労働委員会」を行った。この企画を連合北海道の齋藤勉組織対策局長から聞いたとき、「模擬労働委員会というのは聞いたこともないし、なんと無謀な」と最初は思ったが、それは杞憂であった。

【参加者が『模擬』を通じて労働委員会の機能・役割を学ぶ】

労働委員会を経験している役員は意外と少ない。しかし労働委員会にどのような機能と権限があるのか、「模擬労働委員会」を通じて学ぼうという企画であり、連合地協や産別役員が参加して行われた。



最初に不当労働行為や労働委員会の仕組み、制度について事前学習。

続いて、参加者が労働組合側の申立人になって、チームを編成。実際に北海道労働委員会で争った事例をもとに、労組法第7条の1号不利益取扱い、第2号団体交渉拒否、第3号支配介入について争点整理と立証する申立書づくりからはじまった。それぞれのチームには、労働委員会経験がある役員がアドバイスして、事務局から示されたケースの場合の不当労働行為1～3号にあたる部分について分析し、そして争点について各自がメモを作成、それをもとに各チームで申立書の作成を行った。

各チームが作成した不当労働行為申立書にもとづいて、調査を開始。「模擬労働委員会」とはいえ、公益委員は北海道労働委員会公益委員を長年務め、会長まで歴任した道幸哲也北海道大学名誉教授であり、労使委員や使用者側には連合北海道の経験豊富な役員など強者ぞろいが担った。



「模擬労働委員会」の場では解雇事案であるが、「労働組合員であることの故をもって解雇に至った」「今事案での不誠実な交渉は団交拒否にあたること」「したがって、解雇処分は支配介入になる」ことについて、それぞれのチームが主張・立証しなければならない。

公益委員の道幸先生から、それぞれのチームに、①処分が組合員であることの関係性について、②処分が団体交渉拒否にあたるというのが義務的団交事項に該当することについて、③解雇処分について組合に一任するというものか、④救済命令では何を求めるのかについて、



で、質された。その労働委員からの申立人への質問に対して、各チームは休憩に入り、どう主張・立証していくのか検討・議論を重ねてきた。

「模擬労働委員会」では労使双方が同席しての調査を行った(一部都道府県労働委員会では、一堂に会しての調査も行われている)。労使が同席すると主張・立証するのに団体交渉のような場面もあったが、そこは公益委員に対して、不当労働行為に該当することの心証を得るために、いかに主張できるかがポイントであることを学べたのではないかと思う。

また、労働委員会では、約 7 割が和解で終結しているとのことなので、和解作業に入り、使用者側から和解案が提示された。処分経過について一部手続きに瑕疵があったので、解雇は撤回し、改めて懲罰委員会を開き処分すること、したがって、この問題は団体交渉事項ではない、という和解案が提示されたが、A,Bチーム共に「団体交渉事項ではない」との項目に疑問を抱き使用者側の和解案を拒否したところで、時間切れで「模擬労働委員会」は終わった。



◆ ◆ ◆

【労働委員会の真の担い手は・・・】

労働委員会のあっせんや調査・審問を経験していない参加者も事務局から示された事例を一生懸命に読み込み、想像力を発揮させながら労組法第 7 条の不当労働行為に関わる事実について議論を交わし、使用者側の主張も踏まえながら、しかも公益委員からの質問にも答えなければいけない。

調査・審問、和解作業を通じて、労働委員会の機能や役割について、「模擬労働委員会」を通して各参加者が学ぶことができた。参加者もチームでの議論や調査の場面ではおおいに盛り上がった。



雑誌『月刊労委労協』で道幸先生は、「労働委員会の基本的な主な権限・役割は、第 1 に不当労働行為からの救済であり、第 2 に集团的紛争の調整である。」「不当労働行為制度の活性化のために強く要求されているのは、・・・制度の真の担い手ともいうべき労働組合自身の見識・力量の強化に他ならず、それを支える法理や手続きである。」(2013 年 4 月号ほか)と指摘している。「模擬労働委員会」を経験して実感したのは、労働委員会をもっと身近に、積極的に活用する術を労組役員は学ぶことが必要であるということであった。