

## 労働委員会の活性化を考える

会長 宮廻 甫允

今年も全国一斉に個別労働関係紛争処理制度周知月間が始まった。10月1日を「全国一斉キャンペーン・デイ」とし、集中的に個別労働関係紛争処理制度（あっせん制度）の周知・普及を図り、制度の利用促進につなげることを目指している。本県労働委員会においても、10月2日の街頭キャンペーンを皮切りに、無料相談会、電話相談、九州地区労使関係セミナー、報道機関等を通してのPR活動などの取組を行うこととしている。

労働紛争は近年、労働組合と事業主間の集団紛争が減少する反面で、個々の労働者と事業主間の個別紛争が増加するという傾向を強めてきた。このような環境変化の中で、労働委員会は個別労働紛争の処理機関としての役割をも担うこととなった。労働委員会は組織活性化のために処理対象を拡大するという戦略をとったわけで、先に述べた周知月間において実施されるさまざまな取組は、この活性化戦略を実効あるものとする上で大きな意味をもっている。

ところで、労働委員会の活性化については、労働委員会が組織として効果的かつ効率的に機能するための条件を考えるという観点も重要である。近代組織論の創始者、C.I.バーナードは、組織の参加者は組織人格と個人人格の二重性をもつとしている。組織における人間の行動は、一方では組織目的の実現のために規制され、他方では個人的な動機によって突き動かされる。ある大学の学長になった恩師から、『組織人格』で生きることを要請され、自分の自由な時間がありません。」と添え書きされた年賀状をいただいたことがある。この添え書きからは、二つのことを読み取ることができる。一つは、組織において責任が重くなればなるほど、組織人格で行動することの重要性が高まるということである。もう一つは、組織人格で行動するということは、必然的に個人人格を抑制しなければならないことを意味するということである。

労働委員会は公労使の三者構成によって運営されているが、中央労働委員会公益委員の野崎薫子先生は、その理由を「実質的な中立・公平の実現にあり、使用者の代表としての使用者委員、労働者の代表としての労働者委員の役割の重要性を意味するもの」としている（野崎薫子「公益委員7年余を顧みて」『月刊労委労協』7月号、No.675、6頁）。労働委員会においては、各側委員の有する異なる専門的な知識や経験を、労使紛争の適正な解決を促進することに活用できるが、立場の違いが利害の対立を深めることにでもなれば、紛争の解決を阻害する要因に転化することにもなる。

労働委員会が効果的かつ効率的に機能するためには、労使紛争を実情に即して適切に解決するという強い目的意識が必要である。目的の達成に向けて、組織人格として考え、組織人格として行動するということである。労働委員会にとって、専門的な知識・経験にもとづく事務局スタッフのサポートは不可欠なものであり、公労使及び事務局の四者のチームワークは、労働委員会活性化の要となるものである。