

## 第1章 わが国における労働紛争処理システムの概観

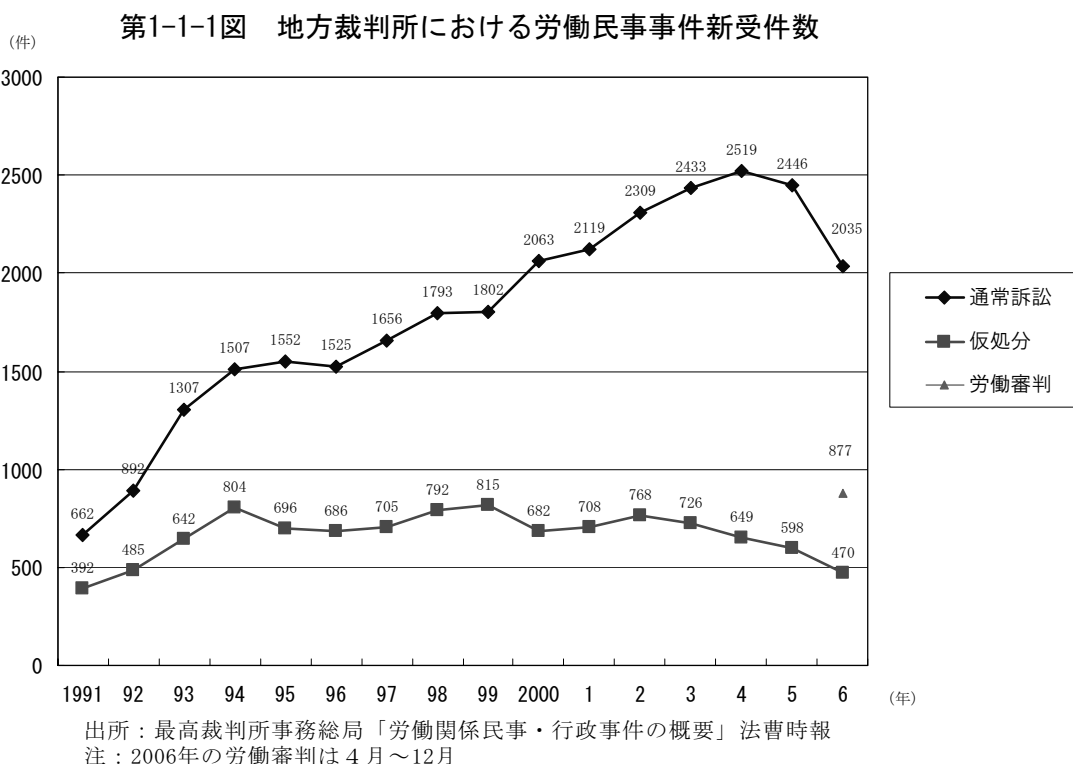
# 第1章 わが国における労働紛争処理システムの概観

## 第1節 労働紛争をめぐる状況

### 1 紛争の件数

#### (1) 件数の推移

最近の日本では、個別労働紛争（個別紛争）の増加が著しい。まず、労働関係の民事訴訟事件をみると、地方裁判所における新規受案件数は、1991年当時は、通常訴訟と仮処分をあわせて1,054件（通常訴訟662件、仮処分392件）であったが、その後件数はほぼ一貫して増加し、2005年には3,044件（通常訴訟2,446件、仮処分598件）となっている（第1-1-1図）。また、2006年には2,505件（通常訴訟2,035件、仮処分470件）と通常訴訟及び仮処分のいずれも減少しているが、これは同年4月から施行された労働審判制度の影響によるものとみられ、この件数に労働審判事件新受件数877件（2006年4月～12月）を加えると3,382件となり、前年を上回っている<sup>1</sup>。

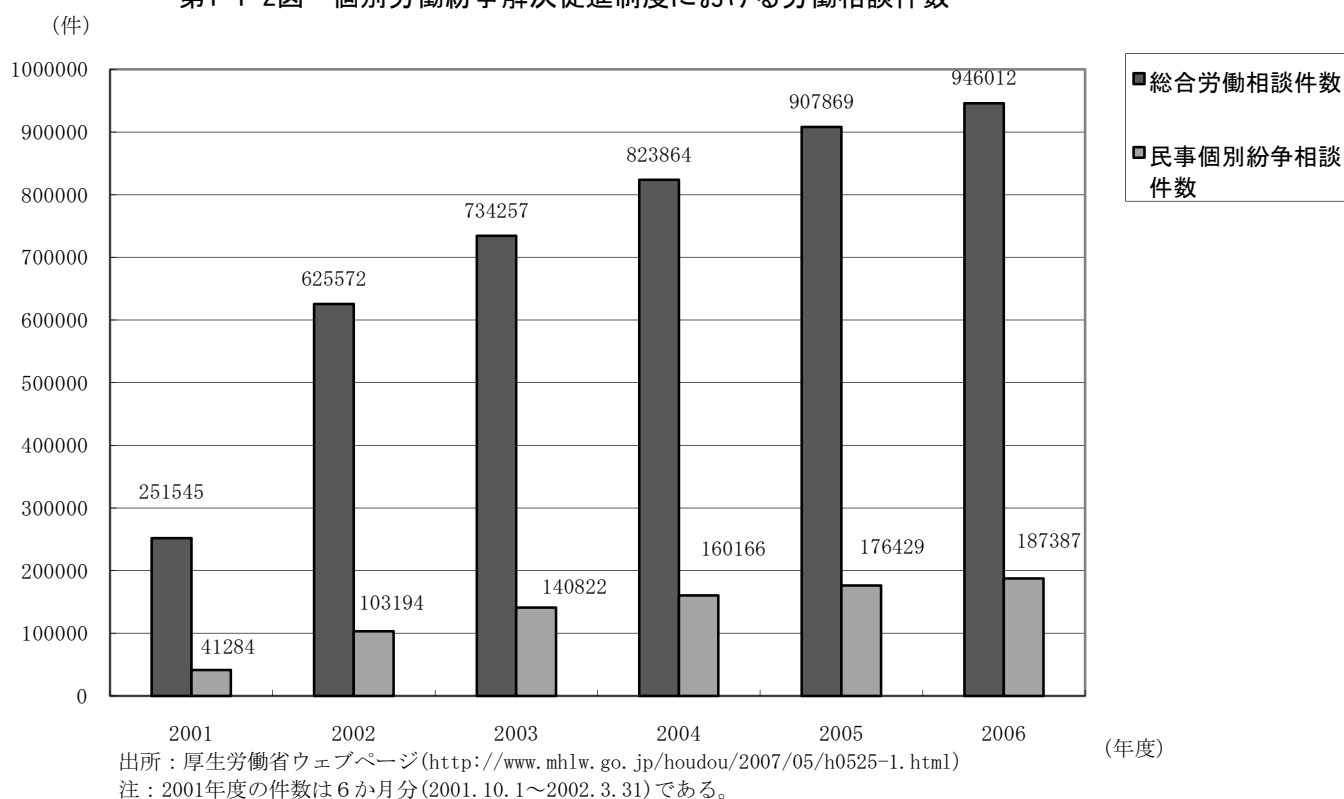


<sup>1</sup> 大竹昭彦「開始後1年を経た労働審判制度の現状と課題」季刊労働法217号46頁（2007年）では、2003年から2006年までの各年の4月～12月の労働訴訟事件、労働仮処分事件及び労働審判事件の新受件数の推移を比較し、「労働審判制度開始後限られた期間における全国の大まかな傾向を示すにとどまるものである」との留保付きながら、「従前、労働訴訟事件及び労働仮処分事件として裁判所に持ち込まれていた事件の一部が労働審判事件として申し立てられているとともに、これまで裁判所に持ち込まれてこなかった一定数の労働紛争も労働審判事件として申し立てられている（いわゆる事件の掘り起こし効果がある）といえるものと思われる」と指摘している。

これらのうち労働審判制度は個別紛争を対象とするものであり、また、通常訴訟及び仮処分の件数には集団紛争事件も含まれてはいるが、組合組織率の低下や集団紛争の低下にかんがみると、大部分が個別紛争とみられる。

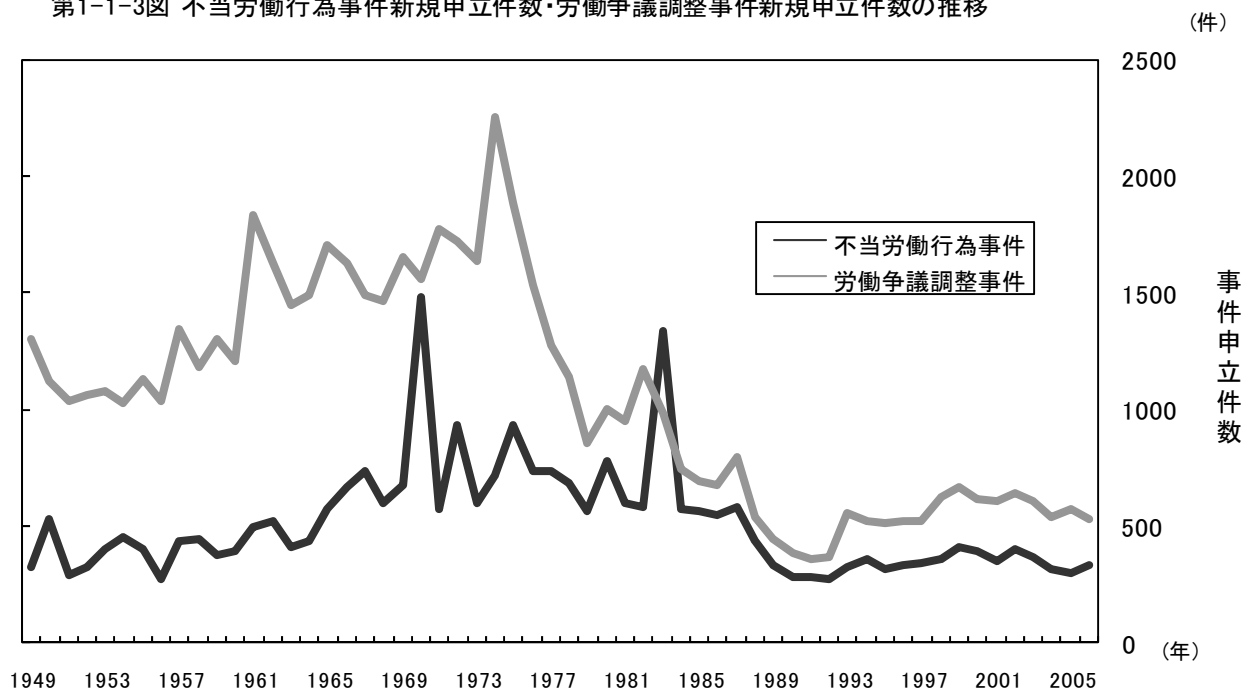
また、紛争には至らないものも含めた行政機関における相談件数はきわめて多数に及んでいる。後述する個別労働紛争解決促進法のもとで、都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、2006年度で94万6,012件に達している。これらの相談のうち、労働基準法違反等に関わらない民事上の個別紛争は18万7,387件であった（第1-1-2図）。

第1-1-2図 個別労働紛争解決促進制度における労働相談件数



他方、集団的労働紛争（集団紛争）は減少している。たとえば、労働委員会への不当労働行為救済申立て（初審）は、1975年には929件あったが、2006年では年間331件にとどまっている。また、労働委員会へのあっせんなどの争議調整申立ても、オイルショック後の1974年には2,249件にのぼったが、2006年では521件である（第1-1-3図）。

第1-1-3図 不当労働行為事件新規申立件数・労働争議調整事件新規申立件数の推移



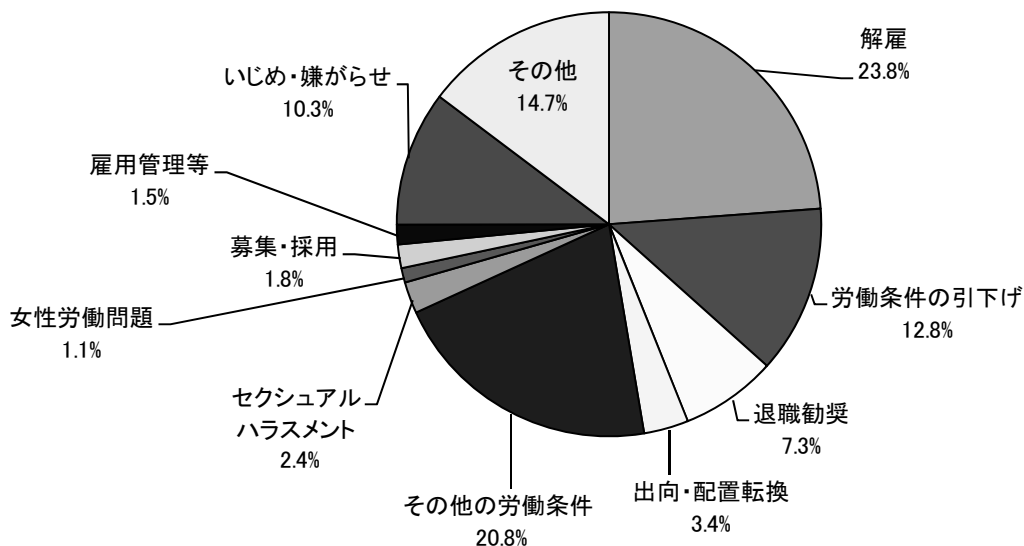
出所：中央労働委員会事務局編『労働委員会年報』

## (2) 紛争内容の内訳

個別紛争の内容をみると、訴訟事件のうち、通常訴訟では、解雇事件を中心とした労働契約関係の存在確認請求に関する事件や、賃金請求に関わる事件が多い。地方裁判所における2006年の通常訴訟新受事件2,035件のうち、1,132件が賃金請求に関わるものであり、労働契約関係の存在確認請求事件は472件である。労働審判事件についても、2006年（4月～12月）の新受事件877件のうち、雇用契約等に基づく従業員としての地位確認を求める事件が418件、賃金手当等の支払を求める事件が266件と、解雇や賃金請求に関わるものが増えている<sup>2</sup>。また、個別労働紛争解決促進法のもとでの民事紛争に係わる相談の内容については、解雇に関わるものが最も多いが（2006年度では23.8%）、労働条件の引下げ（12.8%）、いじめ・嫌がらせ（10.3%）に関わる相談も少なくない（以上については第1-1-4図）。

<sup>2</sup> 以上については、最高裁判所事務総局「平成18年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報59巻8号171頁（2007年）。

第1-1-4図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(2006年度)



出所：厚生労働省ウェブページ (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0525-1.html>)

集団紛争については、包括的な統計はないが、2006年における労働委員会への不当労働行為救済申立事件のうち民間企業関係事件 298 件では、最も比率の高いのは団交拒否事件 (209 件) であり、支配介入と不利益取扱いはそれぞれ 179 件、164 件である (1つの申立てで複数の不当労働行為が主張されることも多いので、合計は 298 件を上回る)。不当労働行為の類型 (支配介入、団交拒否、不利益取扱い等) による差はさほど大きくないようである。事件内容としては、同一企業内に 2 以上の組合が併存するいわゆる複数組合併存下の事件 (民間企業関係新規申立件数の 28.5%) や、いわゆる駆け込み訴えの事件 (初審新規申立件数の 15.4%) が目立っている<sup>3</sup>。

## 2 変化の背景<sup>4</sup>

最近の個別紛争の増加は、バブル経済崩壊後の不況の長期化・深刻化とほぼ軌を一にしており、そうした不況への対応として、企業が人員削減、労働条件や人事制度の変更、または

<sup>3</sup> 以上については、中央労働委員会事務局編『平成 18 年労働委員会年報』4, 18, 21 頁 (2007 年) 参照。

なお、「駆け込み訴え事件」は、当該救済申立事項が発生した後に労働者が労働組合に加入し、当該組合から当該事項に関する調整申請や救済申立があった事件のことである。

<sup>4</sup> 以下については、山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」季刊労働法 205 号 2 頁 (2004 年) 参照。また、大竹文雄・奥平寛子「個別労働紛争の決定要因」日本労働研究雑誌 548 号 4 頁 (2006 年) 及び守島基博「人事管理の変化と個別労働紛争の増加」同 20 頁では、こうした個別紛争増加の背景につき、実証的な検討がなされている。

組織再編などを行ったことが要因となっていると思われる。景気の回復により、こうした動きも緩和する可能性はあるが、他方で、国内外の市場競争の激化や、コーポレートガバナンスの変貌に伴う企業の株主利益志向の強化などに伴い、企業による労働条件等の変更や組織再編、あるいは人員削減の動きは続いていくとみられるので、それによる労働者との利害対立はなお発生し続けることが予想される。

他方で労働者側をみると、労働市場における労働者像の多様化が進んでおり、女性・高齢者・外国人など様々なタイプの労働者が就労するに至っているうえ、雇用形態としても、いわゆる非典型雇用が増大している。こうした状況のもとでは、従来のような日本人男性の正社員中心の労働市場に比べて、労働者の利害も多様化してゆくの、企業の人事管理においても一律の処理が難しくなり、労働者との利害対立が増加するのではないかと思われる。

以上は労使間の利害対立の増加にかかわる要因であり、それにより労働者の不満をもたらすものであるが、利害対立があり、労働者がそれを認識して不満を抱いたとしても、ただちに苦情や紛争に至るとは限らない。労働者が不満を外部に表出せずに「がまん」したり、あるいは、苦情や紛争に至る前に利害対立を解消するなどして、紛争を予防したりすることがありうるからである。

これらのうち前者に関しては、従来のわが国では、いわゆる日本型雇用システムにおける長期雇用と年功処遇が、紛争の予防ないし抑制機能を果たしてきたといえる。すなわち、不満を抱いた労働者が使用者にそれを苦情として表出すると、職場に居づらくなるなどして転職する可能性が高まるが、日本型の雇用システムのもとでは、退職・転職して長期雇用と年功処遇の利益を失うよりも、現実的には、「がまん」をした方が合理的な選択ともいえるからである。

しかし、長期雇用や年功処遇のシステムが変化してくると、そのような「がまんの効用」も意味が小さくなり、労働者側における転職意識の変化ないし労働市場の流動化と相まって、不満が苦情ないし紛争に発展する可能性が高まると考えられる。また、これまでの職場では、不満を抱いた労働者は主に上司を相談相手としてきたが、今後は、成果主義の強化の中で、第1次的評価者である上司本人が紛争の相手方当事者となったり、上司がプレイング・マネージャーとしての役割を強めて相談に応ずる時間的余裕が減少したりすることが予想される。

以上のような背景のもとで、新たな労働紛争解決システムの必要性が指摘されるに至り、2001年には、個別労働紛争解決促進法により、新たな行政上の個別紛争解決システムが創設された（2001年10月施行）。また、この問題は、司法制度改革の中でも取り上げられた。ここでは、裁判員制度の導入などの争点とともに、個別労働紛争に関する新たな解決システムが議論の対象となり、検討の結果、2004年には、労働審判法が成立するに至り、2006年4月から施行されている。

## 第2節 労働紛争解決システムの内容

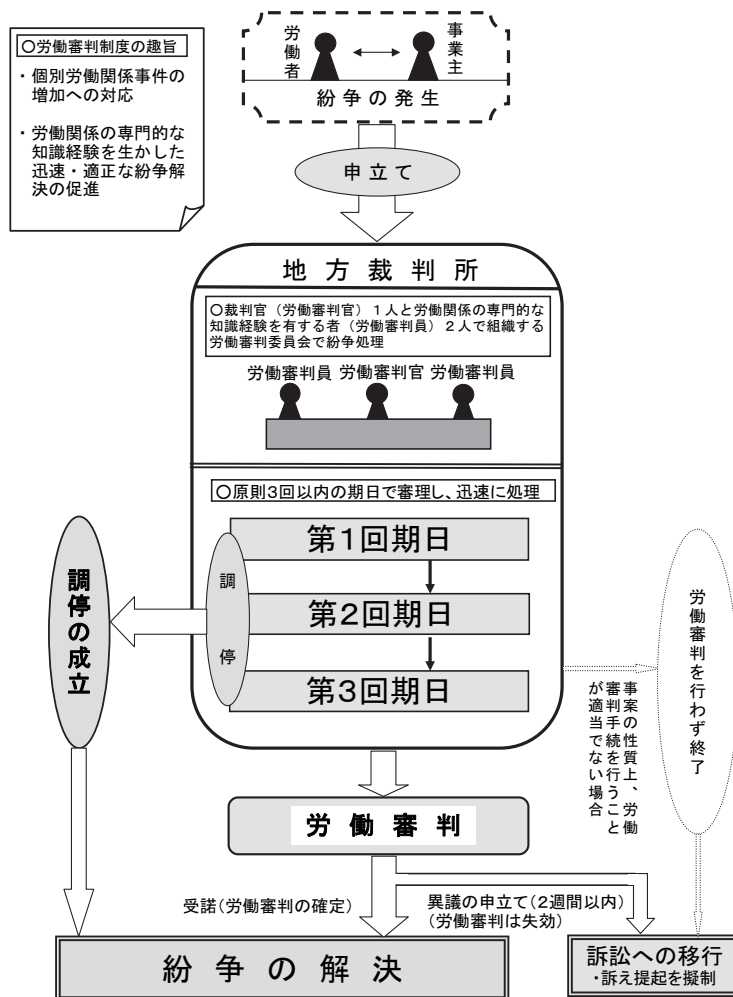
### 1 各システムの概要

#### (1) 公的紛争解決システム

##### ア 裁判所

欧州諸国とは異なり、日本には、通常裁判所とは別の労働裁判所は存在しない<sup>5</sup>。従来は、労働事件についても、通常事件と同じ手続を利用する他はなかったが、上記のような背景のもとで、労働審判制度が創設されている<sup>6</sup>（第1-2-1図参照）。

第1-2-1図 労働審判制度の概要



<sup>5</sup> 諸外国の状況については、本調査研究の中間報告書である『「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」中間報告書（労働政策研究報告書No.86）』（労働政策研究・研修機構、2007年）第2章、毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002年）参照。

<sup>6</sup> 労働審判制度については、菅野和夫他『労働審判制度 [第2版]』（弘文堂、2007年）など参照。なお、同制度の実施後1年間の運用状況を見ると、新規申立件数は1,163件であり、そのうち終局した事件については、終局までに要した期間は平均74.2日であった。大竹・前掲注1論文参照（事件の終局事由については、後注13の本文で紹介する）。

労働審判制度は、地方裁判所において、裁判官である労働審判官と、労働関係につき専門的知識経験をもつ2名の労働審判員（労使それぞれの出身であることが想定されている）が労働審判委員会を構成し、個別労働関係事件について、3回以内の期日で審理を行い、調停により事件を解決できない場合には、合議により解決案（労働審判）を定める制度である（労働審判法1条）。

労働審判委員会は、こうした迅速な審理により、当事者間の権利関係と手続の経過を踏まえつつ、多数決により、事案の実情に即した内容の審判を定める（20条1項）。当事者が審判に異議を申し立てなければ審判は確定するが、異議の申立てがあると審判は失効する（21条）。しかし、異議の申立てがあった場合、事件は当然に通常訴訟に移行する（22条）。

このように、労働審判制度は、職業裁判官と労使の専門家が、迅速な審理に基づき、調停や柔軟な解決が可能な労働審判によって個別紛争を解決しようとする司法的システムであり、しかも、通常訴訟との連携のしくみも用意されている。

## イ 個別労働紛争解決手続

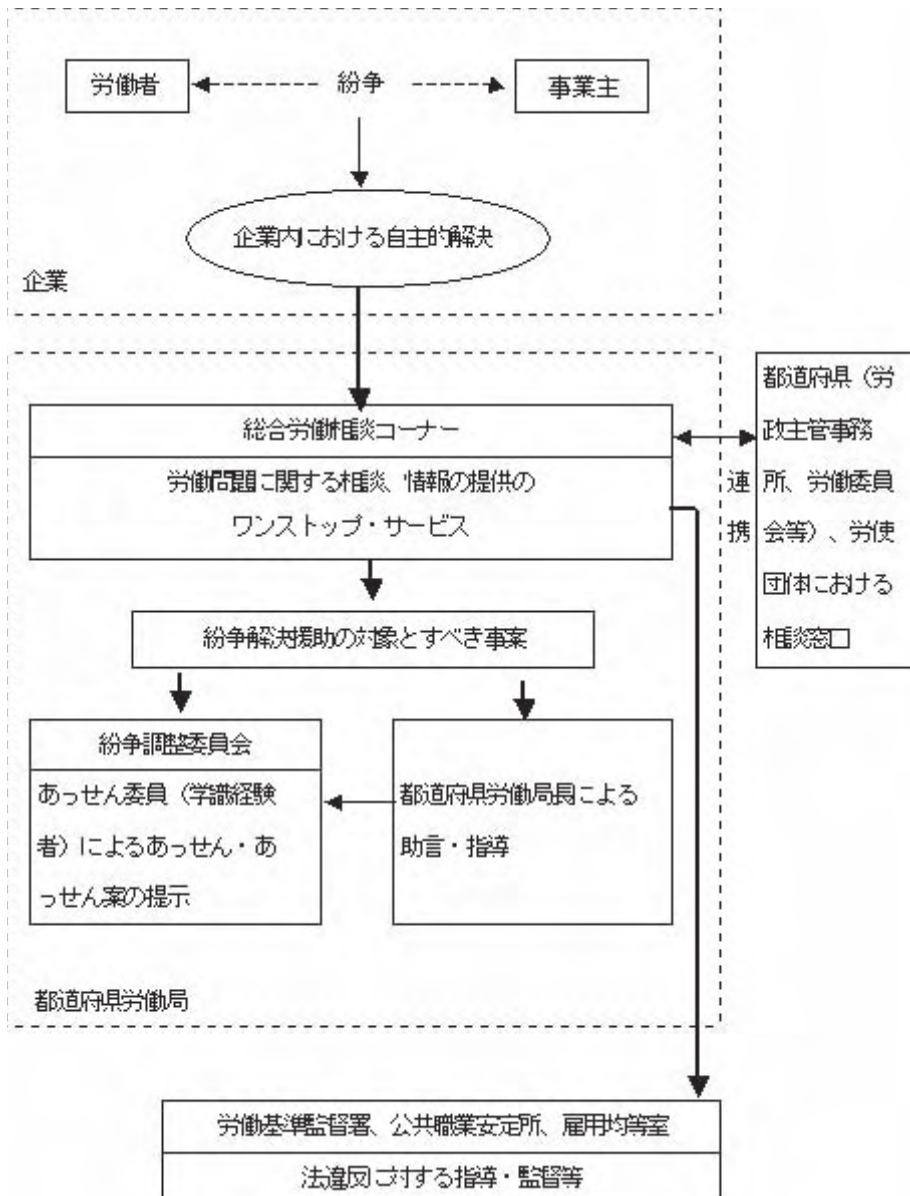
最近に至るまで、日本の労働法制は、行政部門においても、個別紛争につき特別の解決システムを用意してこなかった。労働委員会の管轄権限は、不当労働行為事件など集団紛争に限られていた。労働基準法は労働基準監督制度により実効性を図られているが、労働基準監督官は、紛争解決をあっせんする権限等もっていない。しかし、2001年には、個別労働紛争解決促進法が制定され、(1)都道府県労働局における総合労働相談、(2)都道府県労働局長による助言指導、及び(3)紛争調整委員会によるあっせんという3つの要素からなる個別労働紛争解決促進制度が創設された<sup>7</sup>（第1-2-2図参照）。

---

<sup>7</sup> 個別労働紛争解決促進制度については、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』（労務行政研究所、2001年）参照。



第 1-2-2 図 個別労働紛争解決制度の概要



まず、都道府県労働局長は、個別労働紛争の未然防止と自主的な解決の促進のため、労働者や事業主等に対して情報の提供、相談その他の援助を行う（地方公共団体によっては従来から労働相談を実施していた）。これを行う場所は総合労働相談コーナーと呼ばれる。同コーナーは、いわゆるワンストップサービスとしての機能を果たし、労働関係についての相談等を広く受け付けているが、労基法・職安法・均等法などの法令違反とみられる事案は所轄の行政機関の処理に委ねることとしている。

次に、都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の一方または双方から解決のための援助を求められた場合、当該紛争の当事者に対して、法令や判例等に照らして必要な助言または指導をすることができる（個別労働紛争解決促進法4条）。たとえば、解雇さ

れた労働者から申請があった場合、都道府県労働局長は、当該解雇が解雇権濫用に当たるおそれが強いと判断されるときには、解雇を撤回したり再考したりするように事業主に助言・指導を行うことが考えられる。

さらに、都道府県労働局長は、当事者の双方または一方から申請があった場合、必要があると認めるときには、紛争調整委員会によるあっせんを行わせる（5条）。あっせんは、紛争調整委員会が指名するあっせん委員が当事者の間に立って、話し合いを促進することを目的とする、非公開の調整手続である（雇用機会均等法上の一定の紛争などについては調停を行う）。紛争調整委員会は各都道府県労働局に置かれ、学識経験者から任命される委員により組織されている（7条）。あっせんは当事者の合意に基づく紛争解決手続であり、後記のように、相手方が手続に参加する意思を有しない場合などには手続は打ち切られる（15条）<sup>8</sup>。

## ウ 労働委員会

労働組合法は、労働委員会を設置し、不当労働行為事件における準司法的手続を担わせている。初審は通常の場合都道府県労働委員会が管轄し、中央労働委員会が再審査を行うが、各委員会の命令については司法審査を求めることが可能である。

次に、労働関係調整法は、労働争議についての当事者間の自主的な解決を援助するため、労働委員会による、あっせん・調停・仲裁などの争議調整制度を設けている（同法10条以下）。あっせんは、紛争当事者の申請等に基づいて、あっせん員が当事者双方の主張の要点を確かめ、事件を合意により解決するように努める手続である。また、調停は、公労使三者委員で構成される調停委員会が、当事者の意見を聴いて調停案を作成し、受諾を勧告する手続である。仲裁は、手続の開始は当事者双方の申請によるが、公益委員等からなる仲裁委員会が仲裁裁定を下すと、当事者はそれに拘束される。以上のうちでは、あっせんが利用されることが多い。

なお、個別労働紛争解決促進法の制定後、都道府県労働委員会の中には、個別紛争のあっせんを行うものが多くなっている<sup>9</sup>（同法20条）。

### (2) 企業内紛争解決システム

日本の労働者は、労働協約に苦情処理手続が設けられている場合でも、それを利用することは少ない。日本では、紛争が発生した後に解決するよりも、上司との相談や労使協議によ

---

<sup>8</sup> 2006年度において、都道府県労働局長による助言・指導の申出受付件数は5,761件（対前年度比9.5%減）、紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数は6,924件（同0.5%増）であった（第1-1-2図記載の厚生労働省ウェブページ参照）。

<sup>9</sup> 2006年では44の都道府県労働委員会が個別紛争のあっせんを行っており、あっせんの新規係属件数は319件（対前年比10.8%増）であった（中央労働委員会事務局編『平成18年労働委員会年報』（2007年））。

また、都道府県も労政事務所等において労働相談等を行っており、例えば、東京都（労働情報相談センター）では、2006年度の労働相談件数は55,700件（対前年度比14.2%増）、あっせん件数は918件（同5.3%増）であった（東京都産業労働局『労働相談及びあっせんの概要（平成18年度）』）。

り紛争を防止したり、長期雇用と年功賃金システムのもとで、紛争の発生が抑制されたりしてきたのである。第1節2でみたように、こうした紛争防止メカニズムの機能は弱くなってきているとみられるが、使用者も労働組合も、新たな企業内紛争解決システムを構築することにはまだ成功していないようである。

なお、アメリカ合衆国とは異なり、日本には、労働協約上のものであれ個別契約上のものであれ、私的仲裁の伝統はない。2003年には新仲裁法が制定されたが、使用者と個別労働者の個別紛争に係る仲裁合意は、当分の間無効とされている（同法附則4条）<sup>10</sup>。

## 2 労働紛争の解決手続

### (1) 主要なシステムにおける手続の進め方

#### ア 通常訴訟と労働審判

裁判所における通常訴訟は、原告が訴状を提出して訴えを提起することにより開始される。被告が争う場合、弁論準備手続等における争点や証拠の整理を経て、証拠調べがなされ、それに基づいて判決が下される<sup>11</sup>。それまでの間に和解がなされることも少なくない。仮処分手続は、権利を暫定的に保全することなどを目的とした手続であり、より簡易迅速なものである。

これに対して、労働審判手続は、以下のような手続により、3回以内の期日における審理に基づいて審判が下される。申立人が地方裁判所に審判の申立てを行うと、裁判所は労働審判官と審判員2名からなる労働審判委員会を指名する（労働審判法7条～10条）。手続のイメージとしては、第1回期日では、争点・証拠の整理と、書証やその期日で可能な範囲での人証の取り調べなどの証拠調べがなされ、第2回期日は、証拠調べが続けられる他、それまでの審理に基づき調停の試みがなされる。第3回期日では、調停の試みが中心となる。ただし、「実際の実務においては、第1回期日に関係者の審尋を終えてしまい、その結果を踏まえて労働審判委員会の調停案が示され、第1回期日に調停が試みられる」など、いわば第1回期日中心主義の運用となっていることが紹介されている<sup>12</sup>。

調停が成立しなかった場合、労働審判委員会は、口頭で、または書面により解決案（審判）を定める（20条）。両当事者とも審判に異議がない場合には審判は確定するが、異議が申し立てられた場合は、審判申立ての時点で通常訴訟が提起されたものとみなされる（22条。ただし、記録が自動的に引き継がれるわけではない）。事件が複雑であるなどの理由で労働審判に適さない場合、審判委員会は、審判を行わずに手続を終了させることができる（24条。その場合も事件は訴訟に移行する）。

2006年4月から2007年3月までの労働審判事件の既済事件919件を終局事由別にみると、

<sup>10</sup> 小島武司・高桑昭編『注釈と論点・仲裁法』299頁（青林書院、2007年）参照。

<sup>11</sup> 山口幸雄他編『労働事件審理ノート（改訂版）』（判例タイムズ社、2007年）は、労働事件における主要な事件類型ごとに審理の指針を提供する。

調停成立で終了したものが 644 件 (70.1%) と 7 割を占めており、審判まで至ったものは 162 件 (17.6%) となっている。審判に対して異議申立てがされて訴訟に移行した事件は 95 件 (労働審判が行われた事件の 58.6%) であり、終局した事件全体の 1 割程度である。これら以外では、24 条終了が 34 件 (3.7%)、取下げ 74 件 (8.1%)、移送等 5 件 (0.5%) となっている<sup>13</sup>。

### イ 個別労働紛争解決促進制度におけるあっせん

個別労働紛争解決促進制度において、募集・採用を除く個別紛争につきあっせんが申し立てられた場合、都道府県労働局長は、必要と認めたときに、紛争調整委員会にあっせんに委任する (個別労働紛争解決促進法 5 条)。紛争調整委員会の会長は 3 名のあっせん委員を指名し、同委員 (そのうち 1 名がこれに当たることも多い) があっせんを行う (12 条 1 項)。

あっせん委員は、各当事者の主張の要点を確かめ、実態に即した合意による解決がなされるように努める (12 条 2 項)。また、あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴く他、必要に応じて参考人から事情を聴取するなどして、全員一致によりあっせん案を作成し、当事者に提示することができる (13 条)。相手方が手続に参加する意思がない場合や、当事者間の意見の隔たりが大きい場合など、紛争解決の見込みがない場合には、あっせん委員は手続を打ち切ることができる (15 条、同法施行規則 12 条 1 項)。

### ウ 労働委員会の不当労働行為審査手続

不当労働行為があったとして労働組合や労働者から申立てがなされると、労働委員会は、調査や審問等の審査手続により、不当労働行為の成否を判定する (労働組合法 27 条以下)。調査手続においては、審問の準備として、争点整理がなされたり、審査計画が策定されたりする他、和解の試みがなされることが多い。審問においては、証人尋問などの証拠調べが中心的な内容となる。これにより不当労働行為の成立が認められた場合には、労働委員会は救済命令を発し、認められなかった場合には棄却命令を発する。通常の場合、労働委員会は、和解により事件を解決することを重視しており、和解の試みに当たっては、公労使の三者構成であることを生かして、労使の参与委員が大きな役割を果たしている。

## (2) 事件処理に要する時間

### ア 裁判所

かつては、裁判所における労働事件訴訟は長期間を要するものであった。1986 年の時点で、労働事件の通常民事訴訟手続における事件処理の平均期間は 24.9 か月であった<sup>14</sup>。しかしながら、事件処理の速度はその後の 20 年間で相当に改善された。2006 年においては、事件処

<sup>12</sup> 菅野他前掲注 6 書 249 頁以下。

<sup>13</sup> 菅野他前掲注 6 書 246, 248 頁。

<sup>14</sup> 最高裁判所事務総局「昭和 62 年度労働関係民事・行政事件の概要」法曹時報 40 巻 8 号 108 頁 (1988 年)。

理の平均期間は 12.0 か月になっている<sup>15</sup>。これは、民事訴訟法の改正や手続の運用の他、迅速処理が可能な個別紛争の増加も背景となっているであろう。仮処分手続の場合はより迅速であり、6 か月以内で事件が終了することが大部分のようである。

しかし、なお手続を迅速化すべきであるとの指摘があり、そこで、2001 年の司法制度改革審議会意見書では、労働事件の処理期間を半減することを目指すと述べられている。また、労働審判法のもとでは、労働審判委員会は、3 回以内の期日で審理を終了することとされているが、2006 年 4 月から 2007 年 3 月までの既済事件 919 件の平均審理期間は 74.2 日であり、第 3 回期日前に終了することも多く（第 2 回期日までに終了したものが 525 件（57.1%）。調停成立により終了した 644 件では、第 2 回期日までに調停が成立したものが 363 件（56.4%））、迅速な紛争処理が実現されている<sup>16</sup>。

### イ 個別労働紛争解決促進制度

個別労働紛争解決促進法による行政的紛争解決手続は相当に迅速に行われている。2006 年度においてあっせんの申立てがなされた事件のうち、63.7%は 1 か月以内に終了しており、1 か月を超え 2 か月以内に終了したのも 30.5%で、2 か月以内に 9 割以上が終了している。ただし、それらのうち約半分は、当事者があっせんに参加することを拒否したことなどにより、手続が不開始または打ち切りとなったものである。都道府県労働局長による助言・指導の手続に関しては、93.4%が 1 か月以内に終了をみている。また、申立てのあった事件のうち、94.4%において、労働局長の助言・指導がなされている<sup>17</sup>。

### ウ 労働委員会の不当労働行為審査手続

労働委員会は、事件処理の遅延につき批判を受けてきた。都道府県労働委員会における不当労働行為の審査には、約 3 年を要している（2004 年では 906 日であった）。中央労働委員会の場合は、平均でおよそ 4 年間に及ぶ（2004 年では 1,539 日）<sup>18</sup>。こうした事件処理の遅延は、人事考課を通じた少数組合員の集団的差別や J R 関係事件など、複雑な事件の増加による面もあるが、争点や証拠の整理が不十分であるため審問が長期化することも、遅延の主要な要因として挙げられていた。

そこで、2004 年には労働組合法の改正がなされ（2005 年 1 月施行）、労働委員会は、各事件における争点や証人尋問の予定等を記載した審査計画を策定すること等を義務づけられ（27 条の 6）、また、各労働委員会において審査期間の目標の設定が義務づけられるに至った（27 条の 18）。その他、審査の充実を図るため、証人出頭命令や物件提出命令の制度も創設された（27 条の 7）。法改正の結果、事件処理の迅速化は現に進んでいるようであり、2005

<sup>15</sup> 最高裁判所事務総局「平成 18 年度労働関係民事・行政事件の概要」法曹時報 59 巻 8 号 182 頁（2007 年）。

<sup>16</sup> 菅野他前掲注 6 書 246, 251 頁。

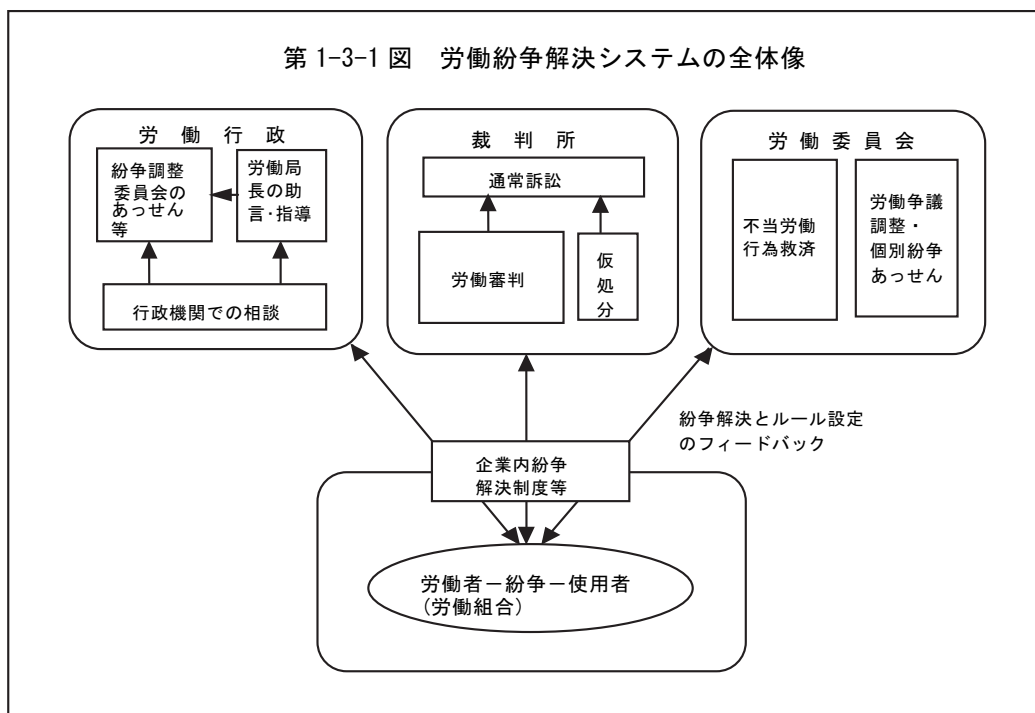
<sup>17</sup> 以上については、第 1-1-2 図記載の厚生労働省ウェブページ参照。

年における終結件数は、初審で前年比 33 件増の 408 件、再審査で前年比 50 件増の 122 件となった<sup>19</sup>。

### 第 3 節 労働紛争解決システムの評価

最近に至るまで、わが国の労働紛争解決システムは集団紛争に焦点を当ててきた。すなわち、労働委員会は、不当労働行為の審査と労働争議の調整において大きな役割を果たしてきたが、他方で、審査の遅延について批判を受けてきた。より重要なことに、個別紛争については、労働法上特別のシステムはなく、通常裁判所がその解決権限を有していたが、手続に要する時間やコストの点で必ずしも利用しやすいものではなかった。

しかしながら、個別紛争の増加する中で、司法システムにおいても行政システムにおいても、新たな個別紛争解決制度が導入されることになった。労働審判制度と個別労働紛争解決促進制度である。いずれのシステムも個別紛争を対象としており、迅速でかつ利用しやすいものである。また、不当労働行為の審査手続についても、労組法の改正がなされたので、わが国の労働法における紛争解決システムは、個別紛争と集団紛争の両面にわたって、相当に改善されたものと評価することができる（これらシステムの全体像については第 1-3-1 図参照）。



<sup>18</sup> 以上については、中央労働委員会事務局編『平成 16 年労働委員会年報』（2005 年）9, 14 頁参照。

<sup>19</sup> 中央労働委員会事務局編『平成 17 年労働委員会年報』（2006 年）5, 13 頁参照。全国労働委員会連絡協議会の『審査業務改善委員会報告書』（2007 年 6 月）においても、「審査期間は、着実に短縮されつつある。これについては、改正労組法において新設された審査期間の目標制度が、その達成に向けた積極的な取組みについての労働委員会内での意識を喚起し、迅速化に向けた取組みを後押しする上で大きな役割を果たしている」としている。

#### 第4節 今後の課題－企業内紛争処理システムの整備

以上のように、わが国の労働紛争処理システムの整備は進展してきているが、最後に残された課題は、企業内の、または私的な労働紛争処理システムである<sup>20</sup>。職場での労働紛争については、基本的には労使の当事者が解決することが望ましいことは、おおむね了解をみているように思われる。個別労働紛争解決促進法2条でも、個別労働紛争は当事者が自主的に解決するのが基本的な責務であることが明記されている。

しかしながら、従来、主として労働組合がある場合に正式な企業内紛争処理システムとして位置づけられてきた苦情処理委員会や苦情処理手続は、実態としてほとんど利用されていない<sup>21</sup>。他方で、わが国の使用者は従来、紛争の事後的な解決よりも、労使協議などを通じた事前の予防を重視してきたが、上記のように、紛争の予防メカニズムは弱まってきているように思われる。こうした状況のもとでは、公的な紛争処理システムが整備されたとしても、制度利用のコストや職場の実態に即した解決などの点で、企業内紛争処理システムの役割はなお大きいと思われる。

にもかかわらず、わが国においては、最近に至っても、企業内紛争処理システムについての検討や整備は必ずしも十分になされていないように見受けられる。労働者の不満や苦情に関する調査は従来から若干行われてきたが、そうした苦情や不満を含めて、企業内紛争処理システムという観点から調査や分析を行ったものは必ずしも多くはない<sup>22</sup>。

以上のような観点から、本研究では、企業内における労働紛争処理システムに関して、既存調査やヒアリングによりわが国における実態を把握したうえで、外国におけるシステムの整備状況や運用のあり方を把握し、労働紛争の特色に即した適切な解決のあり方についても視野に入れたうえで、今後における企業内紛争処理システムのあり方やそのための支援策についての検討を行うものである。

---

<sup>20</sup> 企業内紛争解決システムの方向性については、本報告書第7章参照。

<sup>21</sup> 本報告書第2章のアンケート調査の分析のほか、前掲注5の中間報告書第1章第1節2を参照。

<sup>22</sup> 前注の中間報告書で紹介されている、労働問題リサーチセンターの委託により行われた一連の調査研究、及び、連合総研による調査研究などが代表的なものである。