

労働紛争の解決の「かぎ」は何か

野崎 薫子

かつて筆者は裁判実務に従事していたが、労働紛争は解決困難であるという印象を持っていた。労働紛争の特色として、労使の利害が対立し、それに伴って解雇権の濫用や不当労働行為等の法的評価が問題になることが多いことが挙げられる。労使間の物の見方考え方の相異を克服して、適正迅速に紛争を解決するために、どのような考え方と手法でこれに対処したらよいかということが課題であった。

その後、労働関係の立法及び行政の体制が整備されたことにより、多様な手続が用意され、実務上はどの手続を選択するかが重要とされている。そこで、それぞれの制度の中で、労働紛争はどのように処理されているのか、各制度の連携の状況はどうか、についてまず吟味する必要がある。

次に、労働紛争の解決の「かぎ」といえるものがあるのかについて考えたい。上記のように、労使間の間隙を狭めて相互に理解する方法をどのようにして見つけるのかを探求しなければならない。

労使関係は、職場での密接な人間関係であり、互いの信頼関係が要請される。このことから、立場は異なるが、家族における人間関係と対比してみると、家庭裁判所における夫婦関係の問題への対応で重要とされていることが想起される。ここでも、夫と妻の間の経済力及び物事の見方考え方の差異が指摘できるが、例えば夫婦関係調整の調停事件で、確実な解決への道は、金銭の授受のみにあるわけではなく、互いの真の理解にある。よく家庭紛争解決のためには、「双方は対等であり、互いの立場に立って考えることが大切である」といわれる。双方の真の対等と相手への敬意や理解なくして紛争は解決しない。但し、これを実現することは相当困難なことであると実感していた。

労使関係において、真の対等と相互理解は実現されているであろうか。紛争の根底には、一定期

間継続する人間関係があり、その調整のためには、互いに対等の人間として尊重し、可能な限り相手方の視点に立ち、自ら解決しようとする姿勢が求められることを強調したい。そして、それぞれの意見を十二分に出し合い、煮詰め合うことを繰り返すことが肝要である。

その上で、紛争解決への過程で第三者としての専門的な立場からの意見を取り入れる制度として、労働委員会の審理方法が参考になる。その特色は、公益委員と労使参与委員の三者間で意見交換しながら審理を進めることにある。当事者間に起こった事態について双方の主張と共に、上記三者の見方を総合勘案して、事実関係を深く見詰め、今後の適切な労使関係のための方策を創り出すわけである。

この三者が一体として事案解決に取り組む制度は、他の手続においても応用できるならばなお望ましい。既に地方裁判所の労働審判事件では、労働審判官1名及び労働審判員2名で構成される労働審判委員会による審理が行われている。この仕組みは裁判所における他の労働事件についても実施の場を広げて頂きたい。それは、労働事件に対する専門性を一層磨き、ひいてはそれにつながる各制度を充実させることになると考えるからである。

労働紛争は、労働者にとって日々の生活に直結する問題である上、使用者にとっても運営の根幹に関わり、双方共その解決が急務である。

本誌は、「労働紛争の解決システム」の特集号であり、労働紛争に関する理論と制度が多角的に分析され、現況と今後のあるべき姿が具体的に示されるものと期待される。本企画から、労働紛争を一層強力に解決するためのかぎの束を探し出した。

(のぎき・かおるこ 東京大学大学院法学政治学研究所教授)