

労働紛争と法的対処行動

——今日の日本における個別労働紛争を焦点として

檜村 志郎

(神戸大学教授)

本稿は、2006年に著者を含む研究グループが行った法的トラブルへの対処に関する全国サーベイ調査（「全国法使用行動調査」と呼ぶ）の結果を基礎として、個別労働紛争の発生頻度、当事者、紛争対処に要する期間、助言探索行動を中心とするトラブル対処行動を素描する。労働紛争の発生や処理のパターンは、すべての民事的なトラブルの分布のなかでは、平均的な位置にある。労働紛争のサブ・カテゴリーに着目して分析すると、労働紛争というトラブル・カテゴリーのなかに、深刻なトラブルと、軽微なトラブルとの複合性が見て取れる。かつては集団的に対処されていた一部の労働紛争が今日個別労働紛争となっているが、適切な助言者を発見することの困難さが示唆される。

目次

- I はじめに
- II 労働紛争の発生
- III 労働紛争への対処
- IV 結論と示唆

I はじめに

1 労働紛争の「個別化」の社会的意義

本稿では、2006年に著者を含む研究グループが行った法的トラブルへの対処に関する全国サーベイ調査（「全国法使用行動調査」と呼ぶ）の結果を基礎として、個別労働紛争のあり方を素描してみようとするものである。

今日の日本では、労働関係をめぐる紛争の多くが、集団紛争から個人紛争へと変化してきたと言われる。この変化のなかから、個別労働紛争への制度的対処の組織化の必要が感じられるようになり、法制度の水準でも同方向の変化が起きるにいたった。すなわち、1970年代以降90年代まで集団的紛争の規律にかかわる活動を主たる任務とする労働委員会の事件数はかなり減少しその後は横

ばい状態であるし、他方、個別労働紛争を主たる対象とする都道府県労働局の個別紛争解決制度や裁判所の労働審判制度が設けられたり、民法の特別法としての労働契約法が制定されるなど、近年になり、個別労働紛争処理が政策的重要性を増してきている（菅野ほか（2007）、6-9頁）。

個別労働紛争という概念は、こうした論議や制度名称において用いられているが、社会学的概念としては単純なものとは言えない。個別労働紛争の概念は、法制度上はかなり明確であり、労働法学上の「個別労使関係法」に対応するものとして法理論上もそれなりに明確である。しかし、紛争と個人ないし集団とのかわり合いは、社会学的にはいくらか注意を要する主題であり、少なくとも主体および主題の2つの側面を区別して論じなければならない。

まず、主体の面から言うと、ここでいう「個別」という意味は、経営者サイドについてではなく、労働者サイドのあり方にかかわる。このことが、労使紛争解決をめぐる議論のなかでは当然の前提とされているが、労使紛争を紛争の一般理論の観点から眺めるときにはまず注意しなければならない特徴である。というのは、普通、紛争の一般理

論のなかでは、紛争当事者が双方とも個人である場合に、個人紛争（個人間紛争）という用語が用いられるからである。そこで、個別労働紛争は、個人間紛争とは異なる概念である。個別労働紛争とは、とくに、労働者側が、集団的主体を通じてではなく紛争行為を行う場合を意味すると言えよう。労働組合（企業別組織であると産業別その他の横断的組織であるとを問わず）として、あるいは、それを通じてではなく、労働者個人として、使用者ないし経営体（使用者個人ではなく、社会学的実体としての企業経営組織）と対峙するという形をとるものである。この側面においては、冷戦終結による政治的対立軸の移動、これと前後して起きた労働組合の構造変動等の政治的諸条件、最高裁や下級裁判所の裁判における闘争至上主義的労使関係への否定的評価の増大等の法制度的条件が、紛争の制度的解決の平面で、集団労働紛争の発生を比較的抑制し、逆に個別労働紛争の発生を促進することに寄与したと考えられる。

つぎに、主題の面から言うと、個別労働紛争という概念は、紛争が個人的利益にかかわる対立を主題として発生しているということを意味すると言えよう。これは、多くの人々の観察に合致し、また、個別労働紛争解決促進制度が年間かなりの事件数を処理している等の制度的実績から見ても事実であると思われる。現代の労使紛争においては、「紛争の主題において個人の利害が問題になり、またその展開において個人の選択が尊重される傾向」があることを、筆者自身、労使紛争の「個人化」の傾向と名付け、指摘したことがある（樫村（1992）、91-92頁）。この側面においては、産業の近代化とグローバル化にともなう、労働における流動的ライフスタイルの拡大が寄与していると分析できよう。

産業社会学者のリッツァ（Ritzer（1999））は、マクドナルド化という概念で、今日の産業社会の特徴を消費の側から描いている。リッツァによれば、ファースト・フード・レストランやクレジット・カード会社は、標準化された商品・サービス、点数化による管理手法、中央集権化された個別管理システム等の特徴をもっているという。マクドナルド化論は、主として小売りと消費の側から産

業社会を描き出しているが、今日、こうした特徴は広い範囲の労働の組織の特徴もなしていると言えよう。リッツァは、これらの特徴は多くの場合に利点と見なされうるとはいえ、消費と生産の双方における意味喪失や経験の脱人間化を引き起こすと論じる（リッツァ（1999）、169頁以下）。これらの帰結の一つとして、労働紛争における集団的価値の弱体化が起こることが容易に理解できるが、このことは、バウマン（Bauman（2001））等多くの社会学者の現代社会への診断と合致する（その法社会学的意味については樫村（1999）参照）。

現代の労使紛争が、主体と組織の双方において、個人化というべき変化を被っていることは事実と思われる。こうした事態が、人々の法的経験に正確にどのような変化をもたらしているのかは、まだ明瞭とは言えない。人々は、紛争の主題において、何をいかなる背景のもとに重視しているのだろうか。紛争の解決のために何が必要だと感じているのだろうか。紛争に対処するためにいかなる援助制度を利用しているのだろうか。それらの経験を人々はいかに評価しているのだろうか。そしてこれらの行動の経験が労働法のあり方にもたらす変化や要求はどのようなものだろうか。産業における労使関係は多様で複合的な特徴をもつから、一般的特徴を描き出すことは、なかなか容易なことではないと言える。だがこうした事実が明瞭にならなければ、いかなる紛争解決政策が適切なのかを合理的に考察することが、ほとんど不可能であると言えよう（樫村（2007））。

2 司法政策と個別労働紛争

今日の紛争処理政策においては、裁判外紛争処理や法律情報提供が主要な内容の一つとなってきた。具体的には、紛争処理と助言提供に関しては、近年著しい制度改革が行われ、進行中である。まず、個別労働紛争については、2001年秋からは、都道府県労働局、主要労働基準監督署内等において総合労働相談サービスが、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成13（2001）年法律第112号）に基づき、実施されるようになった。2007年4月からは、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」（ADR法、平

成 16 (2004) 年法律第 151 号) の施行により、認証団体による裁判外の紛争処理サービス提供の可能性が開かれた。2006 年秋には、「総合法律支援法」(平成 16 (2004) 年法律第 74 号) に基づき、民事法律扶助、国選弁護、専門弁護士紹介、司法過疎対策、少年事件や刑事被疑者弁護等とならんで、法律情報ないし相談先紹介による総合法律支援を任務とする、日本司法支援センター(「法テラス」) が業務を開始した。

また、広く司法制度の改革にも眼を向ければ、広く国民に利用されうる司法制度をめざしての変化が加速している。裁判制度の内部においては、裁判の審理を充実するとともに迅速化すること、国民にとってわかりやすい裁判を達成すること、国民が利用しやすい手続きを提供することなどを、主要な目標とする諸改革が進行している。具体的には、1998 年の少額訴訟制度に始まり、裁判員制度、労働審判等の新制度の導入が行われることになっている。また、訴訟支援の仕組みに関しては、司法書士への簡易裁判所代理権の付与のほか、法学実務教育において 2004 年以来開校した多数の法科大学院が 2007 年から本格的に修了者を送り出しはじめており、各地の弁護士会において弁護士数は増加しはじめています。

3 全国法使用行動調査

本稿では、2006 年にわれわれが行ったサーベイを手がかりに、現代日本の労働紛争の個別化のいくつかの側面を記述していこう。また、その検討を基礎として、今日における労働紛争への法的対処のあり方について若干の示唆を行う。

本稿の基礎となる「全国法使用行動調査」は、2006 年 3 月から 5 月にかけて、わが国の民事紛争とその処理の状況を総合的にあきらかにするプロジェクトの一環として行われたものである。本調査は、今日の日本社会において、社会のメンバーが潜在的に法的な性質をもつトラブル(これを以下では「法的トラブル」と呼ぶ)に直面するとき、そのメンバーが共同社会におけるさまざまな援助者のうちどのような個人や組織に向けて助言その他の支援を求めようとするか、そしていかにその経験を評価しているかを詳細かつ広範囲に解明し

ようという意図をもつ(基本集計書は、櫻村編(2008, 刊行予定)。また同じプロジェクト内で 2005 年に行われた調査に基づき、労働紛争処理を解明したものに、Sugino & Murayama (2006) がある)。

本調査は、司法制度諸改革の個々の効果を直接に測定するものではないが、司法改革の基本線が制度として明確になってきた時点における国民の紛争解決と助言探索行動の実態をできるかぎり広く明らかにすることを目的にしたものである¹⁾。

4 調査方法

本調査においては、まず、14 の生活関係領域で過去 5 年間の期間に「もめごと・困りごと」を経験したかどうかを質問した。この用語は、法律事件という概念よりもはるかに軽いものとして理解されるようにという趣旨で用いた。諸外国と比較すると、種々の理由から、日本においては、トラブルの経験をあまり語りたがらないのではないかと考えられたためである。また、実質的にも、日本においては、法的トラブルに遭遇しても、裁判に訴えたり、弁護士に相談したりすることが、比較的少ないのではないかと考えられるので、裁判や紛争ということばを用いないことで、日常の場面に埋め込まれた問題的経験を広く掘り起こすことをめざした。本調査における「職場に関するもめごと・困りごと」は、ほぼ「民事上の労働紛争」又は「個別労働紛争」に該当する。そこで以下では、それらを「労働紛争」と呼ぶことにする。

調査は訪問面接法で行い、サンプリング時点において全国の 20 歳から 70 歳までの個人 1 万 1000 名を対象とした。調査実施期間は 2006 年 3 月から 5 月であり、調査実施は社団法人中央調査社に委託して行った。回収サンプル数は 5330、回収率は 48.5% である。サンプリング手法は、層化二段抽出法によるランダム・サンプリングであった。

14 の生活領域は、(1)商品・サービスの購入、(2)金銭貸借、(3)不動産の購入・修繕、(4)不動産の賃貸借、(5)電話・インターネット等を通じての請求・勧誘・プライバシー侵害、(6)職場、(7)病院、(8)学校、(9)近隣、(10)家族・親類、(11)事故・犯罪、(12)行政との関係、(13)事業・

ビジネス、(14)その他、である。これらを「トラブル・カテゴリー」と呼ぶ。このうち、労働関係に関わるものは、(6)職場である。それぞれのトラブル・カテゴリーについて、5つの紛争等のサブ・カテゴリーを例示し、さらに6番目として「その他」についての経験を聞いた。(6)職場において生じる労働紛争のサブ・カテゴリーとして設定したのは、(61)賃金や労働時間、(62)昇格や配置転換、(63)解雇や退職金、(64)労働組合活動、(65)セクハラやいやがらせ、である。これらに加えて、(66)その他のこと、の経験を尋ねた。なお、これらの労働紛争においては、経営者側である場合と従業員側である場合を含むものとし、それぞれのカテゴリーについて設問を設けて、いずれの側で経験したかも尋ねた。質問文は、図1に示した。

II 労働紛争の発生

1 どんな労働紛争が起きているか

人々が職場の生活関係において遭遇する労働紛争の分布は表1のようであった。表1によると、5年間に職場で労働紛争に遭遇した経験は全回答者の4.6%がもっていた。その内訳を見ると、最頻のサブ・カテゴリーは、賃金・労働時間に関するものである。昇格・配置転換、解雇・退職金、セクハラ・いやがらせというサブ・カテゴリーは、ほぼ同程度に経験され、賃金・労働時間の4分の1程度である。労働組合活動のサブ・カテゴリーは、頻度がはっきりと少ないことが分かる。この結果には紛争解決制度上に現れてくる紛争群と比較すると若干の違いがある。

表2は、個別労働紛争解決制度にもちこまれた民事上の紛争問題の内訳を、厚生労働省の発表資

図1 質問文

問6 【回答票 6】最近5年間に、あなたやご家族が勤めている（あるいは経営している）職場で、雇い主や上司（あるいは従業員）とのあいだで「トラブルや納得できないこと」がありましたか。あてはまるものをいくつでもあげてください。（M.A.）

付問 【回答票 6】【調査員注：経験がある場合には、それぞれについて聞くこと】あなたやそのご家族は、その職場では、どの立場でしたか。（M.A.）

	付問（あなた側の立場）		
1（ア）賃金や労働時間についてあった……………→	1 経営者	2 管理職の従業員	3 その他の従業員
2（イ）昇格や配置転換についてあった……………→	1 経営者	2 管理職の従業員	3 その他の従業員
3（ウ）解雇や退職金についてあった……………→	1 経営者	2 管理職の従業員	3 その他の従業員
4（エ）労働組合活動についてあった……………→	1 経営者	2 管理職の従業員	3 その他の従業員
5（オ）セクハラやいやがらせについてあった……………→	1 経営者	2 管理職の従業員	3 その他の従業員
6（カ）その他のことがあった……………→	1 経営者	2 管理職の従業員	3 その他の従業員
↳簡単に言うとそれは	（ ）		
7	トラブルや納得できないことはなかった		

表1 過去5年間に経験した労働紛争の類型別分布

サブ・カテゴリー	賃金・労働時間についてあった	昇格・配置転換についてあった	解雇・退職金についてあった	労働組合活動についてあった	セクハラ・いやがらせについてあった	その他のことがあった	小計	トラブルや納得できないことはなかった	合計
回答数	144	37	39	9	40	29	298	5083	5330
%（経験者中）	58.3	15.0	15.8	3.6	16.2	11.7	120.6		
%（全回答者に対する）	2.7	0.7	0.7	0.2	0.8	0.5	4.6	95.4	100.0

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」（2006年実施）。

注：1）複数回答可のため、労働紛争を経験した回答者数は、247人であるが、回答数の合計は298となる。小計のパーセントが100%をこえているのも同じ理由による。

表2 民事上の個別労働紛争にあたる相談内容の割合 (%)

	解雇	労働条件の 引き下げ	退職勧奨	出向・配置 転換	その他の 労働条件	セクシュアル・ ハラスメント	いじめ・ いやがらせ
平成 14 年度	28.6	16.5	6.3	3.1	18.5	1.7	5.8
平成 15 年度	29.8	15.8	6.8	3.4	18.6	1.9	7.4
平成 16 年度	27.1	16.0	7.0	3.3	18.9	2.1	8.1
平成 17 年度	26.1	14.0	7.2	3.4	19.6	2.3	8.9
平成 18 年度	23.8	12.8	7.3	3.4	20.8	2.4	10.3
平成 19 年度	22.9	12.5	7.7	3.6	21.5	—*	12.5

資料出所：厚生労働省大臣官房地方課が発表する「個別労働紛争解決制度施行状況」（平成 14～19 年度）より著者作成。

注：1) セクハラ等は、平成 19 年以降、均等室にて受け付けられているようであり、内訳にあげられていない。

2) 全期間を通じ、複数の論点を含むものは重複してカウントしている。

3) 相談件数の推移はつぎの通りである。平成 14 年度 10 万 3194 件、平成 15 年度 14 万 822 件、平成 16 年度 16 万 166 件、平成 17 年度 17 万 6429 件、平成 18 年度 18 万 7429 件、平成 19 年度 19 万 7904 件。

料をもとにして整理したものである。この基礎になった統計では、計数方法が表 1 と若干異なる。まず、一つの問題が複数の問題カテゴリーにあたる場合、それぞれにカウントしているため、表に示していない頻度の少ないカテゴリーをあわせた合計は 100% を超える。表 1 では、経験者中の割合を計算している。また、個別労働関係事件を対象とするという制度の建前から、労働組合活動を理由とする労働紛争が統計に現れていない。

表 1 と表 2 の間の厳密な比較は不可能であるが、両者の間には、いくつかの目立った違いがあることが推測できる。第 1 に、個別労働紛争処理制度においては、解雇にかかわる紛争が多いことである。すなわち、全期間を通じて申し立てられた問題が解雇の問題を含むケースが 20% 以上あるが、これに対して、「全国法使用行動調査」では、それは 5 年間で 15.8% にすぎない。経験者の回答数 (298) を分母にとれば、それは 13.1% になる。なお、個別労働紛争処理制度のあつかう解雇事件の割合は減少の傾向があるが、その理由は不明である。第 2 に、いやがらせ等 (セクシュアル・ハラスメントといじめ・いやがらせ) に関する労働紛争が、個別労働紛争処理制度では、制度発足直後においてはやや少なかったことである。このカテゴリーは、「全国法使用行動調査」では、職場で生じる労働紛争の 16.2% を占めている。個別労働紛争処理制度では、セクシュアル・ハラスメントといじめ・いやがらせの合計を考える必要がある。両者を含む事例が重複して計上されているとするとやや過剰に評価することになるとはいえ、その合計は、約 7.5% (平成 14 (2002) 年度) か

ら 12.7% (平成 18 (2006) 年度) の間にあり、この割合は増加する傾向があるので、「全国法使用行動調査」の調査時点をふくむ平成 18 (2006) 年では、その割合はほぼ等しい水準に達する。第 3 に、解雇・セクシュアル・ハラスメント等以外のサブ・カテゴリーについては、分類が異なるので比較はさらに困難だが、個別労働紛争処理制度では、比較的少なくなっていると想定できよう。

表 1 の対象期間は、2001 年 1 月以降 2006 年春の調査時点までである。2 つの統計が対象とする期間が大部分重なるため、労働紛争の実際の生起の割合が異なるとは考えにくいから、以上の相違がもしあるとすれば、それは、人々の助言探索行動ないしトラブル対処行動その他の社会的ないし制度的要因に由来すると推測される。

そこで、こうした分布の違いはつぎのことを示唆すると言えよう。(1) 労働紛争のなかには、個別労働紛争処理制度への相談として現れて来にくいサブ・カテゴリーがあること、(2) 解雇・いやがらせ等のような、比較的深刻な労働紛争が、個別労働紛争処理制度への相談がなされやすいこと、である。

2 誰が労働紛争を経験しているか

表 3 は、「全国法使用行動調査」の回答者が労働紛争を経験した場合、その時点で回答者が職場においてどのような地位にあったかを示す。いずれのサブ・カテゴリーにおいても、もっともその経験を報告しているのは、「その他の従業員」の地位にある者である。経営者としての立場で、労働紛争を経験したという報告が、労働組合活動に

表3 労働紛争の経験者の職場での地位（回答者数=247人）

サブ・カテゴリー		賃金・労働時間 についてあった	昇格・配置転換 についてあった	解雇・退職金に ついてあった	労働組合活動に ついてあった	セクハラ・いや がらせについて あった	その他のことが あった
職場での地位（%）	経営者	6.3	10.8	5.1	0.0	2.5	10.3
	管理職の従業員	21.5	24.3	23.1	11.1	25.0	27.6
	その他の従業員	68.8	59.5	69.2	88.9	75.0	41.4
	無回答	3.5	5.4	2.6	0.0	2.5	20.7
		100.0	100.0	100.0	100.0	105.0	100.0
	合計（人）	144	37	39	9	40	29

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」（2006年実施）。

注：1）サブ・カテゴリーの選択について、複数回答可のため、回答者247人だが、選択された回答の数は298件ある。

2）職場での地位についても複数回答があるため一部のパーセントの合計が100%を超える。

関するものを除き、2～10%程度なされているがこれは、苦情を受けるなどして労働者側の不満に対応する場合であろう。また、もめごと経験者中での管理職の従業員であった者の割合も、10%から30%弱程度で、無視できない高さになっている。

表4は、調査時点での回答者の職業的地位を示す。全回答者中から就業していない者（専業主婦等、学生、無職）を除くと、就業者は3620名となる。そのうち、経営者・役員、自営業者の合計は754名（就業者中の割合は21%）であり、その他の被雇用者（常時雇用等、臨時雇用等、派遣社員等、家族従業者等）の合計は2866名（就業者中の割合は79%）になる。単純な比較は困難だが、これを表3と比較すると、若干の差が見いだされると言えよう。労働紛争は、労働者と経営者を当事者とすることが多いはずだから、経営者でも労働者でも、同じ頻度で労働紛争を経験する可能性はある。もっとも、労働者の側が、苦情、不満を述べない場合もある。また、経営者にそれを述べても、経営者側がそれをもめごとと認識しない場合もある。これらの事情から、経営者側として労働紛争を経験する度合いは、労働者側からの報告に比べて、低くなると言えよう。

3 労働紛争の同時発生・重複

ひとつまたは関連する労働紛争が複数のサブ・カテゴリーに該当するものとして経験されることがある。「全国法使用行動調査」では、それぞれのサブ・カテゴリーに該当する経験がある限り重複した回答を求めた。回答が得られた5330人のなかで1946人が、14のトラブル・カテゴリーのサブ・カテゴリーのいずれかに該当する経験を報告したが、報告総数は、4656件であった。すなわち、全体としては、1人の回答者が、平均して約0.87件の経験をもち、何らかの法的トラブルを経験した者（1946名）に限れば平均2.39件の報告を行ったことになる。

では、労働紛争カテゴリーのなかでは、人々はどれほど重複して問題を体験しているだろうか。「全国法使用行動調査」では、労働紛争の経験が複数報告される場合、それが社会的にみて同一の事件であるかどうかを尋ねていないから、重複する報告が、一つの事件に含まれる複数の争点の存在を意味するのか、同一のサブ・カテゴリーに属する別個の事件の存在を意味するのかの区別を行うことはできない。しかし、いずれにしても、人が一つのカテゴリーの労働紛争を経験するとき別のサブ・カテゴリーの労働紛争や争点をどれほど経験するのかを問うことは、意味があるだろう²⁾。

表4 調査時点での回答者の職業的地位〔単位：人、（ ）内は全回答者（5330人）中の％〕

経営者・役員	自営業主・ 自由業者	常時雇用 (フルタイム) 従業員	臨時雇用・ パート・ アルバイト	派遣社員	家族従業者	専業主婦・ 主夫	学生	現在仕事を していない
212 (4.0)	542 (10.2)	1755 (33.1)	834 (15.7)	66 (1.2)	211 (4.0)	991 (18.7)	60 (1.1)	635 (12.0)

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」（2006年実施）。

表5は、14のトラブル・カテゴリーごとに、そのカテゴリーに属する問題を少なくとも1つは経験している人数と、そのカテゴリーにかかる報告数、また一人当たりの報告数を示す。「その他」は、サブ・カテゴリーをもたないので、報告数と経験者数が一致する。それ以外のもめごとカテゴリー1から13については、一人当たりの経験数が、その法的トラブルが経験される頻度に相当するという解釈ができそうである。すなわち、さまざまなカテゴリーは、報告数が1.3以上であって比較的多いもの（商品・サービス、電話・インターネット）、それが1.21~1.3未満と中程度であるもの（職場、病院、学校、事業・ビジネス）、それが1.08~1.2未満と比較的少ないもの（金銭貸借、不動産取引、賃貸借、近隣、家族・親類、事故・犯罪、行政との関係）に分かれる。一人当たり報告数の多いカテゴリーは、一回的な経験が多数生じやすい領域と言えよう。また、それが少ないカテゴリーは、その基礎になる取引や事態（相続等）の発生が比較的稀であるから、もめごと・困りごとの経験が比較的稀な領域であると言えよう。そ

れが中程度のカテゴリーは、これらに対して、いずれも目的志向的な持続的・反復的關係であると言えよう。そこでは、もめごと・困りごとの経験それ自体が生じやすいとともに、そこに含まれる関係性自体が対立を含みがちであるために、そこで生じるもめごと・困りごとそれ自体が多面的なものになる傾向があるのではないかと疑われよう。

表6は、職場の生活関係をめぐる労働紛争について、そのサブ・カテゴリーが同一人によって経験される組合せについてまとめたものである。ここでは、6つのサブ・カテゴリーをたてと横に配置して、サブ・カテゴリーそれぞれについての組み合わせの報告数を示した。左上から右下にかけての対角線上（同一のそれがクロスするセル）には、それぞれのカテゴリーの報告総数が記されている。表の左下部分と右上部分は同一である。2サブ・カテゴリー間の関連性の統計的検定を行い、関連性があると判断されるセルを、*記号で示してある。有意性の判定は、各サブ・カテゴリーのペアについて独立に行い、いずれも期待されるよりも少ない度数になっているものである。これらの関

表5 トラブル・カテゴリー別の経験者数と報告数

カテゴリー	商品・サービスの購入	金銭貸借	不動産の購入・修繕	不動産の賃貸借	電話・インターネット等	職場	病院	学校
経験者数	431	109	138	102	1116	247	234	112
報告数	564	121	150	114	1475	298	299	143
経験者一人当たり報告数	1.31	1.11	1.09	1.12	1.32	1.21	1.28	1.28

カテゴリー	近隣	家族・親類	事故・犯罪	行政との関係	事業・ビジネス	その他	合計
経験者数	454	172	372	192	107	17	1946
報告数	530	191	402	218	134	17	4656
経験者一人当たり報告数	1.17	1.11	1.08	1.14	1.25	1.00	2.39

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」(2006年実施)。

表6 労働紛争の経験——サブ・カテゴリーの同一人による報告

	賃金・労働時間についてあった	昇格・配置転換についてあった	解雇・退職金についてあった	労働組合活動についてあった	セクハラ・いやがらせについてあった	その他のことがあった
賃金・労働時間についてあった (144人)	144	14**	13**	5	10**	4**
昇格・配置転換についてあった (37人)	14**	37	4	3	4	2
解雇・退職金についてあった (39人)	13**	4	39	2	5	0*
労働組合活動についてあった (9人)	5	3	2	9	1	0
セクハラ・いやがらせについてあった (40人)	10**	4	5	1	40	1*
その他のことがあった (29人)	4**	2	0*	0	1*	29

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」(2006年実施)。

注：1) 複数回答可：回答者数 247人。回答選択者のべ数 298人。

2) 検定方法：変数ごとにクロス表を作成して Pearson のカイ 2乗を計算。**: p<0.01で有意。*: p<0.05で有意。いずれも有意に度数が少ない。

係は、二つのサブ・カテゴリーが同一人により報告される可能性が低いこと（ある回答者が一方に報告を行うと、他方については報告しない可能性が、期待されるよりも大きいということ）を意味する。これを見ると、つぎのことが分かる。まず、賃金・労働時間に関する労働紛争は、労働組合活動に関する労働紛争を例外として、他のサブ・カテゴリーについて報告されると、報告されない傾向がある——他と重複して経験されないと推測される——ことである。これに対して、他のサブ・カテゴリーのペアにおいては、このような背反的な関係が見いだされない——つまり、賃金・労働時間にかかる労働紛争を例外として、一定限度において、他のサブ・カテゴリーと重複する可能性がある——と言える。とりわけ、これらのサブ・カテゴリーでも、賃金・労働時間に対する労働紛争は、その多数において重複していること、また、同一人によって報告される他のサブ・カテゴリーとの組合せ数を見ると、労働組合活動、セクハラ・いやがらせが、より頻繁に他の労働紛争と重複ないし同時生起すること、等が分かる。また、「その他」のサブ・カテゴリーは、セクハラ・いじめ、解雇と関連性が薄いような労働紛争から成り立つとも言える。まとめていうと、労働紛争には、賃金等のように他と同時に生起しにくい孤立型で多数生起するタイプと、その他の多くの労働紛争のように、少数だが複合関連的に生起するタイプとがあるという解釈ができる。

なお、人口学的特性と労働紛争の経験頻度の関連性は、表7に示してある。

Ⅲ 労働紛争への対処

1 終結までに要する時間

法的トラブルへの対処行動をより詳しく知るために、1件のトラブル経験ありの回答者に対してはそのトラブルについて、また、2件以上の経験者には、「もっとも重大な」ものを1件選ぶよう求めた上でそのトラブルについて、より詳しい質問を行った。この結果、1850ケースについて、重大なまたは唯一のトラブル・ケースが選択され、

内容、対処行動、帰結等について、情報を得ることができた。

対処のために長期間を要するトラブルは、複雑かつ深刻なものと言えようが、労働紛争の対処期間の長さは、総体としてみると、平均的な水準にある。表8は、重大なまたは唯一のトラブルに何らかの決着がつけられ、終結を見たケースについて、終結までの期間をまとめたものである。これを見ると、労働紛争は、平均値（単位は月数）で比較すると14のカテゴリー中7位であり、また、その平均値は全事件の平均値にはほぼ等しく、大多数が1年以内に決着していることがわかる。

より詳しく見ると、労働紛争のすべてが平均的なものではなく、平均より軽微なものより深刻なものが存在する。表9は、重大なまたは唯一の労働紛争として選択されたトラブル・ケースにつき、サブ・カテゴリーにわけて、終結までの期間を示したものである。セクハラ・いやがらせに関するもの、および昇格・配置転換をめぐるものは長い期間を要することが分かる。なお、労働組合活動に関するトラブルは、個人にとって重大なまたは唯一のもめごととして選択されたケースが存在しなかった。

2 主なトラブル対処行動

全トラブル・カテゴリーについて見ると、約3割の当事者は専門的助言者を探索する。もめごと・困りごとのカテゴリーにより、しかし、トラブル対処行動には、差が見いだされる。機関・専門家については、21項目のリストを示して、そのトラブルに関して、そのそれぞれを利用したかどうかを尋ねた。この21項目は、法律問題に対応するための特別の知識・資格・能力等をそなえ、助言その他の援助を提供する機関・専門家として、研究グループが選定したものである。表10は、その結果を示す。

まず、全般的には、全トラブル・ケース（1810ケース）のうち、約16.6%（300ケース）では何の対処行動もとられず、55.0%（995ケース）では専門的助言者には相談しなかったが、友人・知人、同僚等に相談したり、本やインターネットで知識を得ようとしたりしている。専門的助言者に

表7 性別、学歴、結婚、職業的地位、職種、勤務先規模と労働紛争の経験の関係

	有意性	傾向
性別 (男性, 女性)		
賃金・労働時間についてあった 昇格・配置転換についてあった 解雇・退職金についてあった 労働組合活動についてあった セクハラ・いやがらせについてあった その他のことがあった	**	男性が多い
	**	女性が多い
最終学歴 (小・中学校, 高校, 短大・高専, 大学・大学院, その他)		
賃金・労働時間についてあった 昇格・配置転換についてあった 解雇・退職金についてあった 労働組合活動についてあった セクハラ・いやがらせについてあった その他のことがあった	** **	短大・高専, 大学・大学院に多い 大学・大学院にのみ多い
		短大にやや多い
結婚 (未婚, 既婚 (配偶者あり), 死別, 離別)		
賃金・労働時間についてあった 昇格・配置転換についてあった 解雇・退職金についてあった 労働組合活動についてあった セクハラ・いやがらせについてあった その他のことがあった	** ** **	未婚, 離婚に多い 未婚, 離婚に多い 未婚, 離婚に多い
職業 (経営者・役員, 常時雇用, 臨時雇用, 派遣社員, 自営業・自由業, 家族従業者, 専業主婦・主夫, 学生, 仕事をしていない)		
賃金・労働時間についてあった 昇格・配置転換についてあった 解雇・退職金についてあった 労働組合活動についてあった セクハラ・いやがらせについてあった その他のことがあった	** **	常時雇用, 臨時雇用, 派遣社員に多い 常時雇用に多い
		常時雇用, 専業主婦・主夫にやや多い 常時雇用, 臨時雇用, 派遣社員にやや多い 常時雇用, 臨時雇用, 派遣社員にやや多い
勤務先規模 (1, 2-4, 5-9, 10-29, 30-99, 100-299, 300-499, 500-999, 1000人以上, 官公庁)		
賃金・労働時間についてあった 昇格・配置転換についてあった 解雇・退職金についてあった 労働組合活動についてあった セクハラ・いやがらせについてあった その他のことがあった	* **	10人以上で, 大規模ほど多い 100人以上で多い

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」(2006年実施)。

注：1) 検定：Pearsonのカイ2乗検定。

**=p<0.01, *=p<0.05, 記入なし=有意性なし。

向けて助言探索行動がとられたのは、28.5% (515ケース)である。

紛争対処行動のパターンには、トラブル・カテゴリーによりいくつかの種類が見られる。まず、「何も行動はとらなかった」が多く、専門的助言探索が行われな傾向が見られるものは、「通信」と「病院」である。このうち、「通信」は、専門家以外の源泉から知識や助言を得ようとする行動も起こりにくい。つぎに、専門的助言探索は起こりにくいだが、それ以外の相談等がより起こりやす

いものがある。これらは、「商品」「不動産購入」「行政との関係」である。「職場」(労働紛争)「学校」「金銭」には、はっきりした特徴がみられず、平均的なパターンを示している。これらは、終結期間において連続して中位のランクにあるものでもある。

ところが、職場の生活関係をめぐる労働紛争のサブ・カテゴリーの間では、トラブル対処行動のパターンがかなり異なっている。表11は、サブ・カテゴリーごとに、いかなるトラブル対処行動が

表8 トラブル・カテゴリー別の終結までの月数（重大・終結ケース）

もめごと等類型	平均値 (単位・月)	度数	標準偏差	中央値	最小値	最大値
近隣	10.76	67	22.423	2	0	146
その他	10.75	8	14.28	4.5	0	35
事業	10.72	18	14.875	6	0	59
家族・親類	10.43	21	13.786	5	0	48
金銭	8.53	15	12.124	2	0	39
学校	7.97	30	6.906	6.5	0	24
職場	5.54	52	9.795	1.5	0	39
不動産賃貸借	5.33	36	5.767	2.5	0	19
通信	4.94	239	16.238	1	0	203
事故・犯罪	4.44	104	7.897	2	0	60
行政	3.79	33	6.59	1	0	24
不動産購入等	3.42	40	6.88	1	0	31
病院	2.98	45	5.719	1	0	28
商品	2.72	123	9.005	0	0	89
全重大ケース	5.34	831	13.01	1	0	203

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」（2006年実施）。

注：1）最小値の「0」は1カ月未満でもめごと等への対処が終結したことを意味する。

表9 労働紛争サブ・カテゴリー別もめごと等の終結までの月数（重大・終結ケース）

	平均値（月）	標準偏差	最小値	最大値
賃金・労働時間についてあった（18ケース）	4.28	8.094	0	34
昇格・配置転換についてあった（6ケース）	6.83	15.766	0	39
解雇・退職金についてあった（12ケース）	4.42	10.104	0	35
セクハラ・いやがらせについてあった（13ケース）	8.62	9.963	1	28
その他のことがあった（3ケース）	1.67	0.577	1	2
全ケース	5.54	9.795	0	39

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」（2006年実施）。

注：1）最小値の「0」は1カ月未満で労働紛争への対処が終結したと回答者が報告していることを意味する。

2）「労働組合活動についてあった」ことが重大なもめごと等として報告されたケースは存在しない。

表10 トラブル・カテゴリー別の対処行動（重大ケース）

	専門の機関・団体や専門家に相談した	専門の機関・団体や専門家に相談はしなかったが、それ以外の行動をとった	何も行動はとらなかった	合計
商品	24**	155**	27	206
金銭	14	28	3	45
不動産購入等	12**	52**	7	71
不動産賃貸借	22	35	3**	60
通信	107**	261**	152**	520
職場	30	80	17	127
病院	17**	62	26**	105
学校	14	32	4	50
近隣	57	129	25**	211
家族・親類	38**	27**	7	72
事故・犯罪	143**	42**	15**	200
行政	9**	53**	11	73
事業	19	29	0**	48
その他	9	10	3	22
合計	515	995	300	1810

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」（2006年実施）。

注：1）Pearsonのカイ2乗 $p < .001$ で有意。**：調整済み残差 < -2.0 ——有意に少ない。**：調整済み残差 $> +2.0$ ——有意に多い。*：有意ではないが、調整済み残差が $+2.0$ に近い。

表 11 労働紛争のサブ・カテゴリー別の対処行動（ケース数〔（ ）内は％〕

	専門の機関・団体や専門家に相談した	専門の機関・団体や専門家に相談はしなかったが、それ以外の行動をとった	何も行動はとらなかった	合計
賃金・労働時間についてあった	12 (19)	41 (65)	10 (16)	63 (100)
昇格・配置転換についてあった	1 (9)	9 (82)	1 (9)	11 (100)
解雇・退職金についてあった	8* (44)	8 (44)	2 (11)	18 (100)
セクハラ・いやがらせについてあった	5 (21)	18 (75)	1 (4)	24 (100)
その他のことがあった	4* (36)	4 (36)	3 (27)	11 (100)
合計	30 (24)	80 (63)	17 (13)	127 (100)

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」（2006年実施）。

注：1）Pearsonのカイ2乗で検定すると本表の関係は全体として有意でない（漸近有意確率（両側）=0.121）。

*：調整済み残差>2.0——本セルは期待される度数よりも有意に多い。

表 12 労働紛争の相談先（重大ケース）

専門家・専門機関	ケース数
労働基準監督署・税務署・保健所など	20
弁護士・弁護士事務所	5
労働組合	4
都道府県や市区町村の法律相談	3
警察	3
都道府県や市区町村の担当部署（法律相談をのぞく）	2
消費生活センター	2
行政書士・税理士・社会保険労務士	2
民生委員・人権擁護委員・保護司	1
弁護士会や法律扶助協会の法律相談	1
医師・病院（*）	1

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」（2006年実施）。

とられるかを対比したものである。解雇・退職金をめぐる労働紛争においては、44%のケースが専門家の助言を得ているのに対して、昇格・配置転換、賃金・労働時間をめぐる労働紛争では、それぞれ9%、19%と少なくなっている。このうち、解雇・退職金ケースでは、直接交渉を行う可能性が他のサブカテゴリーより有意に高い（図表は省略）。昇格・配置転換ケースについては、大多数が専門的助言以外の助言等を得ているが、賃金・労働時間ケースについては、何も行動をとらない可能性が相当ある。セクハラ・いやがらせについては、96%のケースで何らかの対処行為が行われているが、専門機関への助言探索は全体ケースの

平均値以下にとどまっている。

3 専門家の助言はどう獲得されるか

専門家の助言を実際に獲得するパターンについても、トラブル・カテゴリーによる差異があり、大別して、少数の助言者に集中するタイプと、比較的分散的であるものがある（Sato, Takahashi, Kanomata & Kashimura (2007), Kashimura (2008)）。表 12 は、職場の生活関係の労働紛争の相談先をまとめたものであり、このうち、集中タイプとなっていると判断される。表 13 は、労働紛争サブ・カテゴリーとの関係を示す。全ケース数が少ないため確定的な結論はひきだせないが、表にあらわれた限りで言うと、労働基準監督署等の政府機関はどのサブ・カテゴリーでも相当程度の利用があり、利用度において他を圧倒していると言えよう。個別紛争解決制度という新しい労働相談システムの利用は、まだ目立ってはず、解雇・退職金ケースにおいて、都道府県等の担当部署への相談が1件行われたのみのようである（なお、このケースは、全カテゴリーを通じて最も多くの相談先を回ったケースであり、少なくとも11以上と報告されており、直近の相談先は弁護士であって、訴訟提起を検討中というものである）。

表 13 労働紛争サブ・カテゴリー別の相談先

		労働基準監督署・税務署・保健所など	弁護士・弁護士事務所	労働組合	都道府県や市区町村の法律相談	警察	都道府県や市区町村の担当部署(法律相談をのぞく)	消費生活センター	行政書士・税理士・社会保険労務士	民生委員・人権擁護委員・保護司	弁護士会や法律扶助協会の法律相談	医師・病院(*)	合計
賃金・労働時間	ケース数	9	0	2	1	1	0	1	2	0	0	0	12
	サブ・カテゴリー内の割合(%)	75	—	17	8	8	—	8	17	—	—	—	
昇格・配置転換	ケース数	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	サブ・カテゴリー内の割合(%)	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
解雇・退職金	ケース数	4	3	2	0	0	1	0	0	0	1	0	8
	サブ・カテゴリー内の割合(%)	50	38	25	—	—	13	—	—	—	13	—	
セクハラ・いやがらせ	ケース数	2	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	5
	サブ・カテゴリー内の割合(%)	40	20	—	20	20	—	—	—	20	—	20	
その他	ケース数	4	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	4
	サブ・カテゴリー内の割合(%)	100	25	—	25	25	25	25	—	—	—	—	
	全ケース数	20	5	4	3	3	2	2	2	1	1	1	30

資料出所：著者ほかによる「全国法使用行動調査」(2006年実施)。

注：1) パーセントは、各サブ・カテゴリーへの回答者数を母数に計算。

2) 全回答者数は30名。

3) 「医師・病院」という相談先は、集計時に他の相談先カテゴリーから分離して設けられた。

IV 結論と示唆

労働紛争の発生や処理のパターンは、すべての民事的なトラブルの分布のなかでは、平均的な位置にあるとはいえ、先行研究(Sugino & Murayama (2006))も指摘するように、他のカテゴリーのトラブルとは、異なる点が多々ある。とりわけ、労働紛争のサブ・カテゴリーに着目して分析すると、労働紛争というカテゴリーのなかに、比較的深刻で長期かつ複雑な対処を要するものと、比較的軽微であり対処行動がとられないものという、複合性が見て取れる。

本稿の冒頭で労働紛争の個別化・個人化という現象に若干の分析を加えたが、今日の日本における労働紛争のあり方にも、この影響が見て取れると言えよう。すなわち、かつては労働紛争のうち個別労働紛争をふくむかなりの部分が、集団的紛争の形をとっていたと考えられる(樫村(1991)参照)。この時代を通じて、労働紛争処理のための法的しくみ(労働法の実体法および紛争処理手続)はそれなりに整備されたと言える。しかし、労働者という集団的アイデンティティとそれを社会的に体现する労働組合の闘争性は、あきらかに減退した。そこで、今日の労働紛争は、名実ともに個人を主体とし個人的利益を主題とするために、そ

の形態は集団化しにくくなっている。雇用の流動化とともに、労働条件等について多くの不満がいだかれるが、個人は、あまり積極的にその解決を追求する余裕はなさそうである。解雇、セクハラ・いやがらせが、深刻な不満をひきおこしているが、適切な助言者は見つかりにくいようである。本稿では、助言者への評価という問題について、触れることができなかったが、回答者の自由記述を見るとその全体評価はかならずしも芳しくない(一般的には、阿部(2007))のである。

労働紛争の当事者が適切な助言者をより発見しやすくするには、何が必要であろうか。一つには、実体法や法手続に関する適切な情報を提供する公的システムの活動が重要になろう。この意味で、各種の個別労働紛争解決制度、あるいは法的助言探索支援システムとしての「法テラス」、自治体や弁護士会等の法律相談の活動は重要である。もっとも、たらいまわしの非難を受けないようにしつつ、助言探索を効率化するための支援提供を適切に組織化することは困難な課題である。また、深刻な事件については、助言やあっせんも重要だが、より法的な支援者(弁護士、裁判所等)へのすみやかなアクセスを阻害しないため、第1次的な助言担当者は適切な見極めを行う能力をもつことが期待される(一般的議論として、佐藤(2008)、Kashimura(2008)等を参照)。

- 1) 本調査の対象に関する限界は、司法政策的背景との関係で言う、主につぎのことである。第1に、紛争経験は、個人が個人として経験するものに限定されている。第2に、刑事事件については犯罪被害の経験という視点からのみ対象としている。第3に、調査時点においては、法テラス、労働審判のような制度がまだ現実に充足しておらず、その効果について知ることは不可能であった。第4に、法的紛争には、住民と企業や政府の間の公害・環境紛争や、労働組合と企業との紛争のように、集団的形式をとるものがあるが、それらの集団紛争を個人を中心にする調査設計のために取り扱うことが困難であったことである。このような限界があるが、本調査は、さまざまな施策の導入以前のいわば改革の初期条件をあきらかにするという意味がある。それらの政策効果を将来において考察していくための基礎資料を提供すると言える。
- 2) 本文では、同一トラブル・カテゴリーの内部でいかなるサブ・カテゴリーが同一人によって報告されるかという問題を扱ったが、異なるトラブル・カテゴリー間でいかなる組合せが同一人によって報告されるかという問題もある。この後者の問題は、Sato, Takahashi, Kanomata & Kashimura (2007) (Appendix) で分析された。

参考文献

阿部昌樹 (2007) 「相談機関の評価を規定するもの」『文部科学省科学研究費・特定領域研究・法化社会における紛争処理と民事司法・ワーキングペーパー』第1集 95-109 頁。

パウマン, ジークムント (2001) 『リキッド・モダニティ——液状化する社会』森田典正訳, 大月書店。

菅野和夫・山川隆一・斉藤友嘉・定塚眞・男澤聡子 (2007) 『労働審判制度——基本趣旨と法令解説第2版』弘文堂。

樫村志郎 (1991) 「紛争と和解」木下富雄・棚瀬孝雄編『法の行動科学』福村出版, 238-260 頁。

樫村志郎 (1992) 「労使紛争解決システム——法社会学の視角

から」『日本労働法学会誌』第80号 83-101 頁。

樫村志郎 (1999) 「『共同性の法社会学』にむけて」『法社会学』第51号 8-21 頁。

樫村志郎 (2007) 「日本における調停——その概念, イデオロギー, 現実」『神戸法学雑誌』第57巻第1号 1-31 頁。

Kashimura, Shiro (2008) "Some Varieties of Advice Seeking in Ordinary Life: Influences of Family and Constellation of Specialist Advisers, and Implications for Legal Policy" Paper Presented at RCSL2008, University of Milano and Como, Italy, July 9-13, 2008.

樫村志郎編 (2008・公刊予定) 『法使用行動調査基本集計書』(文部科学省科学研究費・特定領域研究・法使用行動調査グループ)。

リッツァ, ジョージ (1999) 『マクドナルド化する社会』正岡寛司監訳, 早稲田大学出版部。

佐藤岩夫 (2008) 「地域の法律問題と相談者ネットワーク——岩手県釜石市の調査結果から」『社会科学研究』第59巻第3・4号 109-145 頁。

Sato, Iwao, H. Takahashi, N. Kanomata & S. Kashimura (2007) "Citizens' Access to Legal Advice in Contemporary Japan: Lumpers, Self-Helpers, and Third-Party Seekers." Paper Presented at RCSL2007, Humboldt University, Berlin, Germany, July 25-28, 2007.

Sugino, Isamu & M. Murayama (2006) "Employment Problems and Disputing Behavior in Japan," *The Japan Labor Review*, volume 3, Number 1, 1-17.

かしむら・しろう 神戸大学大学院法学研究科教授。主な著作に『「もめごと」の法社会学』(弘文堂, 1997年)。法社会学専攻。