

個別労働紛争の背景と解決システム

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本は、戦後から1960年にかけて労使の対立が厳しく、激しい紛争の時代があり、その後は、長期的に労働争議等の集団的労使関係の紛争は大幅に減少し続けた。平成21年の労働争議件数はやや増加したものの、いわゆる日本の労使関係は協調的労使関係であると言われてきた。しかし、他方で、個々の労働者と事業主との間の紛争は、ここ10年余りの間急激に増加し、社会問題にもなっている。一般に個別労働紛争は、企業内で上司あるいは人事労務担当者を通じての自主的な処理で対応されることが多く、その他労使の代表からなる苦情処理機関によって解決する場合もある。

ところが、企業内だけでは解決しない問題が多くなり、企業外での紛争処理制度の重要性が増した。2001年には個別労働関係紛争解決促進法が施行され、都道府県労働局長による助言・指導、ならびに紛争調整委員会による斡旋が行われている。さらに、2004年には、労働審判法が制定され、専門的知識、経験を持つものが裁判官とともに個別労働紛争を簡易・迅速に解決する労働審判制が設立された。労働委員会でのあわせん等に加え、企業外での紛争解決窓口が広げられてきたのである。

各都道府県労働局や主要労働基準監督署内で実施している総合労働相談コーナーの相談件数は、制度発足以降右肩上がりに増え、平成22年度も、過去最高を更新した平成21年度と同水準で高止まりを示している。民事上の個別労働紛争に関する相談も急増し高止まり状態となっており、その相談内容は「解雇」に関するものが21.2%で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が13.9%、「労働条件の引き下げ」が13.1%と続いている。「いじめ・嫌がらせ」による相談が増加し、紛争内容も多様化している。今や、個別労働紛争は、集団的労使紛争とならぶ、あるいはそれ以上に重要かつ深刻な紛争となっており、その公正かつ迅速な解決、さらには紛争発生そのものの抑制も望まれるとこ

ろである。

何故、近年、個別労働紛争は、集団的労使紛争と異なり急激に増加傾向を示すことになったのであろうか。そこにおいて、労働者を代表する労働組合はどのような対応をしてきたのであろうか。また、外部の紛争処理機能はいかなる役割を担ってきているのであろうか。本特集は、これらの疑問に答えようとするものである。様々な研究分野から個別労働紛争の原因を分析し、紛争解決の在り方等について考察したものである。簡単に各論文を紹介しよう。

石田論文では、個別労働紛争の増加要因と経済厚生への影響について理論的考察を行っている。「交渉問題における基本原則」3点を論じ、今日グローバル化や生産技術の進展による生産環境の構造的変化、それに伴う労働者の働き方や企業における役割の多様化により、その原則が成立しなくなり、個別労働紛争が増加することとなったことを明らかにしている。

そして、労使間での権利の配分について、労使交渉における労働者側の権利強化が、必ずしも労働者全体の利益にはならないという点も指摘している。政策を議論する上で、労働者とは今雇用されている労働者だけでなく、失業者やこれから労働市場に参入する将来世代も含めた広義の意味での労働者を考える必要がある。そして、より効率的な労使関係構築のためには、それぞれの主体が生産過程の貢献に応じた配分を受け取れる仕組みを作ることが必要で、労働者の交渉力向上には、国民に対する高度な教育機会、職業訓練機会の提供によって、生産性の向上を図ることが重要であると述べている。

久本論文は、集団的労使紛争の代表的当事者である労働組合が、個別労働紛争にどのように関係しているのかについて明らかにしたものである。個人の不満を4種にわけ、個別労働紛争として表面化しやすいタイプを示し、企業別労働組合、コミュニティユニオン、ナショナルセンターなどの活動状況や課題につい

述べている。問題の性質によっては企業別労働組合では対応できないこともあり、事実、個別労働紛争は中小企業中心に発生していることから、組合員によるものでないことも多い。そのため、社会的ニーズの高まっている企業外の労働組合であるコミュニティーユニオンの実態についても、その活動を財政面・人材面等で支援する体制を進めているナショナルセンターとともに論じている。

最後に、個別労働紛争の抑制に、過半数従業員代表制の実質化を提案している。職場外の組織は、顕在化した個別労働紛争には対応できるものの、潜在化しているものへの対応はできない。そのため、職場内に集団的紛争処理機構を作ることが重要で、従業員代表制はまさにその機能を果たしうる有用な仕組みであることを指摘している。

細川論文は、全国労働局にて行っているあっせん事例の分析を行い、従前の裁判紛争を対象とする研究等では必ずしも明らかにならなかった労使紛争の多様な実態を明確にし、労働法学が今後取り組むべき課題について、一定の示唆を与えることを目的としたものである。具体的には、紛争類型を分析検討し、それぞれどのような解決が図られているのかを示した上で、個別労働紛争解決制度の意義及び課題について考察している。

また、あっせん制度の最も重要な意義は、裁判の俎上に載ることがなく処理されてこなかった紛争が、解決制度の俎上に載り、何かしらの解決が図られていることであると述べている。労働者と使用者との関係が破綻した状況において、あっせん制度は金銭の支払いという形で一定の解決を図ることが多く、調整的側面がもつ効果を発揮している。ただ、解決金額の水準における妥当性の問題や、紛争の解決方法が金銭解決に偏りすぎているといった問題も指摘している。

鈴木論文も、都道府県労働局の保有するあっせん記録に基づく研究で、個別労働紛争の内容について分析を行い、成果主義と個別労働紛争との関係、労働者の労働組合への信頼性の問題、さらに労働組合の役割等について考察を行っている。

一般に、成果主義的な評価・処遇制度の導入が、個別労働紛争増加の一因をなしていると考えられているが、労働局のあっせん事例によれば、中小零細企業に

見られる恣意的なノルマ主義など“手荒な人事管理”によるところが大きいことが明らかになった。そして、労働組合のない企業で個別労働紛争が多く発生していることから、労働組合組織率の低下が、個別労働紛争増加に寄与している可能性を指摘している。また、労働者が労働組合を信頼していないがために、労働組合には相談せず、あっせん申請をするケースもある。労働組合の多くは、個別労働紛争に尽力し、紛争の外部化を食い止めようとしているものの、労働者からの信頼性を回復する必要がある、きめ細かな対応が求められている。

野瀬論文は、日本の個別労働紛争調整システムの特徴や課題について、著者がこれまでに行った事業所調査ならびに従業員調査等に基づいて、イギリス等との比較検討を行い明らかにしたものである。日本は、相談件数に比べて斡旋件数が極めて少なく、また斡旋調整委員会での解決率は決して良好とはいえない。全体のスキームの中で、司法の担う役割と行政の行う役割を明確化し連携を図る必要性を述べている。

日本でこれまで企業外での紛争調整が少なく、職場での解決がなされる傾向が強かったのは、職場での社会関係が疑似共同体的で集団的志向が強いことから、暗黙のルールや集団規範が重要な意味を持っていたことによる。しかし、今それが崩壊していく中にあり、職場紛争処理におけるインフォーマルな紛争処理を促進する新たな規範形成が必要となっている。そして、紛争もその性質や発展段階によって調整のアプローチが異なるため、中立的な第三者組織の役割も重要であると指摘している。

以上、示唆に富む労作を5本紹介したが、今日グローバル化の進展や厳しい経済状況が続く中、企業の組織再編や人事管理の個別化は一層進行することが予想され、個別労働紛争の解決の重要性は増すばかりであろう。そのため、労働組合ならびに外部機関における個別労働紛争への対応については、今後さらなる研究が期待されるところであり、本特集がその一つのきっかけになれば幸いである。

責任編集 戎野淑子・大内伸哉・佐野嘉秀
(解題執筆 戎野淑子)