

# 労使紛争の現状と政策課題

——法律学の立場から

中窪 裕也

(一橋大学教授)

## 目次

- I はじめに
- II 戦後労働法制における労使紛争
- III 1990年代以降の展開
- IV 今日の課題

## I はじめに

本テーマには、個人的に若干の感慨がある。駆け出しのころ、東京都立労働研究所で、中村圭介氏、尾形隆彰氏と一緒に、「中小企業における労使紛争の研究」を行ったからである<sup>1)</sup>。これは、当時の東京都における労政事務所のあっせん事例と、地方労働委員会の争議調整の事例を、1年分、すべて取り上げ、現場担当者のヒアリングなども含めながら、その内容や解決パターンを分析したものである。おおむね、労政事務所が個別紛争、労働委員会が集団紛争という位置づけになる。労働法では裁判所の判決を読むことが多いが、それとは異なる現実の労使紛争の現れ方、処理のされ方について具体的なイメージを持つことができ、勉強になった。特に、個別紛争の大部分が、賃金や時間外手当の請求も含めて、解雇や退職の後に持ち込まれたものであった点が印象に残っている。在職中に使用者を相手に争うことの困難さを考えれば、むしろ当然ともいえるが、法的ルールと現実の労働現場との距離や、これに関して労政事務所が果たす役割（およびその限界）について、考えさせられた。

その後、日本労働法学会でも1992年に「労使

紛争の解決システム」というテーマでシンポジウムが開催されるなど<sup>2)</sup>、この問題に対する関心が高まった。さらに、1990年代を通じて、長期不況によるリストラ等の影響もあり、個別労働紛争<sup>3)</sup>の数が大きく増加した。その結果として、2000年代に入ると、周知のように、個別労働紛争解決促進法、労働審判法といった新しい法律が制定され、制度の整備が進んだ。

本日は、それを踏まえた今日の労使紛争の状況と課題について、様々な角度から議論がなされることになるが、本会議は学際的な議論の場なので、最初に、ある程度の共通の理解を持つておくほうが望ましいと考える。以下、やや基礎的な点も含めて、私なりに、これまでの制度の発展を整理しておきたい<sup>4)</sup>。

## II 戦後労働法制における労使紛争

労使紛争はもちろん戦前にも存在し、1926年の労働争議調停法<sup>5)</sup>のように、これに関する特別の法制度が設けられたりもした。しかし、今日の労働法制は、第二次世界大戦後の改革によって、新たに作られたものである。日本国憲法(1946)が、労働法制の基盤を定め(27・28条)、その下で、多くの法令が設けられているが、いわゆる労働三法として、労働基準法(1947)、労働組合法(1949)、労働関係調整法(1946)の3つをあげるのが通例である。周知のように、労働法の体系は、労働者の団体(労働組合)が介在するか否かによって、集団法と個別法に区別され<sup>6)</sup>、労

働三法の中では、労基法が個別法、労組法と労調法が集団法に属する。

本日のテーマである労使紛争との関係でいえば、戦後労働法制は、集団的な労使紛争に焦点を当て、これに対処するために特別のシステムを形成したといえる。その中心に位置するのが、労働委員会である。労働委員会には、国が設置する中央労働委員会と、各都道府県が設置する47の都道府県労働委員会（かつての地労委）とがある。いずれも公労使同数の委員による三者構成がとられており、その2大機能は、労働争議の調整と、不当労働行為の救済である。

若干、その経緯に触れておけば、労働委員会は、現在の労組法よりも古く、終戦直後の旧労働組合法（1945）によって作られたものである。旧労組法は、組合結成の届出や規約変更命令、解散命令など多分に規制的な要素を含んでいたが、これらを労使の参加する組織に担当させ、いわば労働行政を民主化するという点が、労働委員会の第1の役割であった。第2の役割は、労働争議の調整である。戦前の労働争議調停法ではアドホックな形で調停委員会が設けられたのに対し、旧労組法は、労働委員会を、常設の争議調整機関としたのである。斡旋、調停、仲裁という争議調整の具体的な手続については、翌年、労調法に規定が設けられた。

他方、不当労働行為の救済制度は、1949年の現行労組法で設けられた。旧労組法でも、組合員たることを理由とする不利益取扱いと黄犬契約を禁止していたが（11条）、違反に対しては刑罰が科せられ、労働委員会はこれに関して処罰要求という形で関与するにすぎなかった（33条）。これに対して、現行労組法は、禁止される行為として団交拒否と支配介入を追加するとともに（7条）、使用者の違反に対しては労働委員会が救済命令を発するという、いわゆる行政救済のシステムを採用した<sup>7)</sup>。その一方で、現行労組法では組合規制的な規定が廃止されたため、前述の第1の役割は影が薄くなり、争議調整と不当労働行為の救済が、労働委員会の2大機能となったのである。

これらはいずれも集団的な労使紛争を扱うものであるが、争議調整が、たとえば賃金交渉などの

いわゆる利益紛争を主たる対象として、当事者間の合意による解決をはかるのに対し、不当労働行為の救済は、いわゆる権利紛争に対する準司法的な判定・命令の機能であり、公益委員のみによって決定が行われる。戦後日本の労使関係において労働委員会が果たした役割について、ここで詳論する必要はないと思われるが<sup>8)</sup>、特に1940年代後半から1950年代には数多くの労働争議が発生し、争議調整における活動が脚光を浴びた。また、1960年代から1970年代にかけては、争議件数は減ったものの、春闘における労委の調整が重要な社会的役割を果たし、さらに、この時期には不当労働行為事件の申立件数が増加し、労委は命令や和解を通じて、それらの解決に尽力した。

以上のような集団的労使紛争に対する解決メカニズムに対し<sup>9)</sup>、個別的な紛争については特段の仕組みは設けられず、労基法による監督制度（97条以下）が目につく程度であった。労基法等の違反に関しては、監督機関が刑事罰を背景に是正を迫ることができるが、使用者がこれに従わない場合や、それ以外の問題については、通常の民事裁判（仮処分を含む）によって解決をはかるしかない。都道府県によっては、労政担当の部局が行政サービスの一環として労働問題の相談やあっせんを行っていたものの<sup>10)</sup>、全体として見れば、個別労働紛争の解決はもっぱら裁判所に依存するという状況が、戦後、長らく続いたのである。

### III 1990年代以降の展開

#### 1 個別紛争に関するシステムの整備

最初に述べたように、1990年代には、個別労働紛争が大きく増加した。バブル経済の崩壊に伴い、解雇や退職強要、賃金等の引き下げなどの事例が増加したことが大きな要因と思われるが、全国の地方裁判所に提起された労働関係民事訴訟の新受件数を見れば、1991年には662件だったのが、892件（1992）、1307件（1993）、1506件（1994）と急増し、2000年には2000件を超えて2063件に達した<sup>11)</sup>。そのほとんどは、労働者が原告となって使用者を相手に提起したものであり、請求

の内容も、賃金等と雇用契約存在確認等が大多数を占めている。

このような訴訟件数の増加は、日本では裁判に長い時間と費用がかかり、一般の労働者にとって容易な選択肢ではないという事実を考えれば、いっそう重い意味を持つ。訴訟の提起にまで至るのは全体のごく一部であり、適切な解決がなされないまま、いわば泣き寝入りになった事案も少なくないと思われるからである。実際、当時の労働基準監督署では、たとえば労働者が十分な理由がないのに解雇されたと訴えても、労基法ではなく民事上の問題なので対応できないとされていた<sup>12)</sup>。個別的な紛争に対する制度の不備が、浮き彫りになった形である。1990年代半ば以降、改善の努力として、労基署にこのような問題の解決を援助する労働条件相談員の配備がなされ、さらに労基法でも都道府県労働局長の紛争解決援助権限が明記されたが<sup>13)</sup>、2000年代に入ると、より本格的な制度改革が行われることとなった。

第1は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(2001)、いわゆる個別労働紛争解決促進法の制定である。これは、上記の労基法の規定を発展させる形で、国の労働行政による支援を包括的に定めたものであり、都道府県労働局長が、①労働者、事業主等に対する「情報の提供、相談その他の援助」(3条)、②当事者に対する「必要な助言又は指導」(4条1項)、③紛争調整委員会に対する「あっせん」の委任(5条)、を行うことを定めている。

①は、総合労働相談コーナー等においてなされるが、2011年度の数字で、総合労働相談の総件数は110万件余り、うち民事上の個別労働紛争が25万件余りと、たいへん大きな数に上っている<sup>14)</sup>。具体的な紛争に対する関与としては、②の申出受理件数が9590件で、助言・指導がなされたのが9325件、③のあっせん申請受理件数が6510件となっている<sup>15)</sup>。③については、私も以前、紛争調整委員会の委員としてあっせんを行った経験があるが、手続への参加も解決案の諾否も任意であり、かなり歯がゆい部分がある。それでも、2011年度のあっせん終結件数6362件のうち、2438件で当事者間の合意が成立しており、強制

力はなくても、それなりに紛争解決に貢献していることがわかる。

第2は、司法制度改革の一環として、労働審判法(2004)により設けられた、労働審判制度である。労働審判は、各地方裁判所において行われるが、通常裁判とは異なる非公開の非訟事件手続であり、次のような特徴を有している。①何よりも、簡易迅速な手続であり、原則として3回以内の期日で終結し(15条1項)、審理も陳述が中心で書面は最小限に抑えられる。②判断の主体は、裁判官である労働審判官1名に民間人の労働審判員2名が加わった労働審判委員会であり(7条以下)、労働関係に専門的な知識経験を有する労働審判員を通じて、現場における知見を適切に反映させることが期待されている。③労働審判委員会は、まず調停を行って合意による解決を試みるが(1条)、それが不調な場合には、労働審判という形で自ら判断を下すことができる。④労働審判は、当事者間の権利関係および手続の経過を「踏まえて」なされるものであり(20条1項)、通常の民事訴訟よりも柔軟な処理の余地が認められている。⑤労働審判は当事者が異議を申し立てれば失効するが、この場合には労働審判の申立時に訴えの提起があったものとみなされ(22条1項)、通常の民事訴訟との連携がはかられている<sup>16)</sup>。

労働審判が実際に始まったのは2006年4月からであるが、申立件数は、同年の877件から、1494件(2007)、2052件(2008)、3468件(2009)と増加し、以後も、3375件(2010)、3586件(2011)と、かなり高い水準にある<sup>17)</sup>。2011年分までの総計で見れば、平均審理期間は70日余りで、全体の7割以上が3カ月以内に処理されている。終結事案のうち、調停成立によるものが約7割に達し、労働審判が出されたのは2割弱であるが、そのうち異議申立がなされたのは約6割となっている。総じていえば、制度の趣旨どおり、迅速かつ解決率の高い運用がなされているといえよう。

第3に、これら2つの立法以外にも、いくつかの新たな動きがある。たとえば、労働委員会はこれまで集団的な紛争だけを扱ってきたが、ここ10年余りの間に、都道府県労委の多くが、条

例の改正によって、個別労働紛争の相談・助言やあっせんも行うようになった（現在では、東京・兵庫・福岡を除いた44の道府県で実施されている）。強制力がない点は紛争調整委員会のあっせんと同じであるが、労使委員が加わる三者構成という特徴が事案の解決に資する場合もあり、紛争の当事者にとって、選択肢が増えたことは間違いない。

また、裁判所における民事調停は、調停員に専門家が少ないこともあって、労働事件に用いられることは少なかったが、2011年4月より東京簡易裁判所で、労使双方の弁護士団体の協力の下、労働事件に特化した「労働専門調停」が開始されており<sup>18)</sup>、今後の動きが注目される。

## 2 集団的紛争の減少と変質

個別紛争の急増とは対照的に、集団的な労使紛争が大きく減少していることは、改めて指摘するまでもないところであろう。たとえば、労働争議の件数は、ピーク時の1970年代とは比較にならないとはいえ、1991年の段階で年間1138件、うち争議行為を伴うものが788件あった。それが、最近では、2010年が652件中85件、2011年が612件中52件と、いずれも比較可能な統計の存在する1957年以降で最低を更新し、争議行為が行われることはきわめて稀な状況となっている<sup>19)</sup>。

他方、労働委員会が扱う事件を見れば、争議調整の新規係属件数（全労委）は、ここ20年ほど年間500件から600件余りで推移しており、リーマン・ショック後の2009年には733件と増加したが、2010年は556件、2011年も535件となっている<sup>20)</sup>。また、不当労働行為の新規申立は、初審の都道府県労委の合計で、2010年が381件、2011年が376件と、こちらもここ20年ほど同様の水準にある。しかし、たとえば1970年には、争議調整1554件、不当労働行為1483件を数え、また、1980年でも、争議調整1081件、不当労働行為778件であったことを考えると、長期的な件数の減少は否定すべくもない。しかも、それらの大部分は、東京をはじめ、大阪、神奈川などに集中している。その一方で、争議調整、不当労働行為のいずれについても、それぞれ新規事件が皆無

あるいは1件という県もあり、むしろ、前述した個別労働紛争の相談・助言やあっせんのほうが件数が多いのが実情である。

さらに、しばしば指摘されるように、争議調整や不当労働行為の事件として労働委員会に持ち込まれるケースの中に、実質的な個別紛争といえるものが相当数含まれている。たとえば、組合に加入していない労働者が勤務態度不良を理由に解雇された場合、その者が組合結成をはかっていた等の事情がない限り、それだけでは個別紛争である。しかし、事後に地域の合同労組に加入し、同組合を通じて使用者に解雇撤回等の要求を行った場合には、いわゆる駆け込み訴えによって集団的な紛争に転化し、これに対して使用者が団体交渉を拒否したり、不誠実な交渉態度をとったりした場合には、労組法7条2号の不当労働行為が成立する。また、かかる団体交渉の促進を求めて、組合が労働委員会に斡旋の申請をすることもあり、その場合には同じ紛争が、争議調整の事案として現れることとなる。2010年には、争議調整の新規係属事件総数のうち、合同労組が当事者となったものが実に約7割（69.8%）を占め、しかも、その中の半数以上（52.1%）が、駆け込み訴えの事案であった。不当労働行為事件についても、初審の新規申立事件のうち、合同労組の事案が65.6%、そのうち駆け込み訴えの事案が36.4%と、同様の傾向が見られる。使用者にとってみれば、自社の組合ではなく、1名または少数の労働者のみが加入する外部組合が相手方となり、集団的な労使紛争といっても、その中身は、以前とはかなり異質なものになっているのである。

このように、集団的な労使紛争の退潮（および変質）が進んでいることは明らかであるが、その一方で、こちらについても制度改善の努力がなされていることには、言及しておく必要がある。2004年に行われた労組法改正では、不当労働行為事件の審査手続の迅速化・的確化のために、審査計画書の作成、審査期間の目標の設定、証人出頭命令・物件提出命令、中労委における部会制などが導入された。また、労働委員会の全国組織（全国労働委員会連絡協議会）による自主的な取り組みとして、労働委員会の「活

性化」のための検討が行われており、個別労働紛争への対応も含めて様々な方策が提案され<sup>21)</sup>、順次、実行に移されている。

## IV 今日の課題

### 1 個別労働紛争について

以上のような状況を踏まえ、労使紛争に関する今日の課題として、いくつかの点を指摘しておきたい。

第1に、ここ10年余りの間に制度の整備が進んだ個別紛争については、多分に泥縄的ではあるものの、長年の課題に対して対応がなされ、相当程度、利用されていることを、率直に評価したい。ただ、その結果として様々な制度が並存していることから、それぞれの特徴や関係が分かりにくくなっている可能性がある。この点を整理した上で<sup>22)</sup>、総合労働相談コーナーやその他の関係機関において周知し、労使の当事者がそれらをきちんと理解した上で利用できるようにする必要があるだろう。

また、あっせんに関しては、都道府県労働局(紛争調整委員会)、道府県労委、都道府県の労政担当部局と、様々な主体が担当しているが、いずれも任意的な手続にすぎず、実効性の問題がつきまとう。それぞれの特徴を活かして解決率を高める努力が求められることは言うまでもないが、いずれかの時点で制度的な見直しを行い、労働審判を含めた司法手続との連携をはかる必要があるのではないだろうか。

他方、労働審判は、諸外国の制度を参考にしつつも、ゼロから検討を開始して、制度の設計、法律の制定、実際の運用へと至ったものであり、様々な形で思い切った特徴や工夫が盛り込まれている。今後、さらに検証や改善の試みがなされるべきは当然であるが、少なくとも、10年前にはこの制度がまったく存在していなかったことを考えれば、その意義が実感されよう。ただ、これまでは、新制度の順調な発足のために、裁判所としても力を注ぐとともに、法曹を含む労使の関係団体、学界などが協力し、スムーズな手続進行や適

格な労働審判員の確保に努めてきた<sup>23)</sup>。今後もそのようなサポート体制が維持され、質の高い事件処理がなされるかどうか、重要なポイントとなるだろう。

### 2 法施行のメカニズム

第2に、労基法をはじめとする法施行のメカニズムを見直し、強化する必要があるのではないかと、という点である。民事的な個別紛争への対処が進んだからこそ、たとえば解雇予告や時間外割増賃金のような労基法違反の問題については、罰則と労基署の監督という独自のシステムの意義が問われることになる<sup>24)</sup>。実際、かかる紛争については、個別労働紛争解決促進法によるあっせんではなく、労基署が申告を受けて監督を行うべきものとされている。しかし、労基署は慢性的に人手不足の状態にあり、定期監督も申告への対応も、十全に行われているとは言いにくい。現在の諸情勢を見れば財政的あるいは政治的に困難が伴うとはいえ、改善をはかる必要があることは明らかであろう。

また、雇用機会均等法や育児・介護休業法では、罰則や労基署の監督はなく、紛争が生じた場合には、都道府県労働局長の助言・指導・勧告と、紛争調整委員会における調停の手続が設けられている。後者の調停は、通常のあっせんとは異なる独自の手続であり、調停案を作成して関係当事者に受諾を勧告することができるが、やはり強制力があるわけではない。そのほか、厚生労働大臣が事業主に報告を求めたり、助言・指導・勧告を行う権限もあり、法に違反した事業主が勧告に従わない場合には、その旨を公表することができる旨の規定も加えられた。しかし、現在まで実際に公表が行われた例はなく、法のエンフォースメントの手段としては、相当にマイルドといわざるをえない。

この点、たとえばアメリカでは、行政機関が労働者に代わって使用者を相手に訴訟を提起する制度や、懲罰的損害賠償、民事制裁金など、法の実効性確保のために様々な仕組みや工夫がなされている。司法制度をはじめ日米で多くの相違点があることは言うまでもないが、日本においても、も

う少し大胆な検討がなされてもよいのではないだろうか<sup>25)</sup>。

### 3 集团的紛争の再定義

第3に、やや理論的な面になるが、現在の集团的・個別的という紛争の区分を再検討する必要があるように思われる。一般には、労働者の集団である労働組合（あるいは争議団）が絡むものが集团的紛争とされているが、先に述べたように、組合を通じて労働委員会に持ち込まれる事件の中には、実質的には個別的な紛争といえるものが少なくない。

その一方で、集团的紛争が民事上の権利紛争として現れた場合には、直接に裁判所によって判断されることになる。実際、労働関係の民事訴訟事件として先にあげた数字の中には、不当労働行為のいわゆる司法救済の事案が含まれ、さらに、ごく少数ながら、使用者が組合に対して差止めや損害賠償を求めた事案や、除名処分の無効確認など組合の内部関係をめぐる事案も含まれている。また、労働協約が定める賃金等の労働条件が守られなかった場合には、個々の労働者が使用者を相手に訴訟を提起する形となるが、その基礎にある集团的な合意を抜きに解決することはできない点で、集团的な紛争といえる。

また、現在の労働委員会が取り扱っている不当労働行為は、労組法7条に1号から4号までに列挙されているが、様々な使用者の行為の中からこれらが選ばれたこと自体、歴史的偶然という側面もある。1949年の現行労組法の制定にあたっては、広い包括規定を含む全7号の不当労働行為を定めた試案が労働省から発表されたが、当時の諸情勢により、かなり唐突な形で、大幅に縮小される結果となった<sup>26)</sup>。そのことの当否をここで論じるつもりはないが、少なくとも、現在の制度が、集团的紛争の一部を切り取って労働委員会に救済権限を与えたものであるという点は、意識しておく必要がある。

さらに、たとえば就業規則の変更や36協定の締結など、事業場レベルの集団性という問題もある。ここでも、不利益変更による賃金・手当の差額請求や、時間外労働拒否を理由とする解雇のよ

うに、個人の労働契約を通じて訴訟が現れるが、その基礎には労働者の集団がたしかに存在する。労働者集団を代表する主体として、当該事業場に過半数組合がある場合はその組合、過半数労働組合がない場合には過半数代表者が関与することになるが、このような労働組合と必ずしも直結しない部分も含めて、集团的紛争の全体を見渡した上で、その意義と体系を改めて整理し、制度のあり方を考えることが望まれる。これに関しては、私も参加した集团的紛争の解決システムの比較法研究の中で、野田進教授が1つの概念モデルを示している<sup>27)</sup>、私なりの修正と解釈を加えて、末尾に参考として掲げておきたい。

### 4 従業員代表制

最後に、上記の事業場レベルの集団性の問題にも関係するが、いわゆる従業員代表制について、いよいよ本格的な検討が必要なのではないだろうか<sup>28)</sup>。すでに多くの議論がなされてきた事項であるが、「労使紛争」という観点から見た場合にも、外部の機関に持ち出して解決を求める紛争とは別に、それ以前の段階における適切な解決や、発生予防の対象としての紛争も忘れてはならない。これが的確かつ公正になされることを確保するために、企業内部における労使関係は重要である。労働組合の組織率低下によって、労働者が集団として発言する場が失われ、その分、事後的に外部の組合に駆け込むケースが増えているのであれば、新たなシステムが真剣に検討されるべきであろう。

すでに労基法をはじめとして、いわゆる労使協定（事業場協定）の数と役割は飛躍的に増大している。企画業務型裁量労働制を導入するための要件として導入された労基法38条の4の労使委員会には、アドホックな対応を脱して恒常的な組織へと誘導しようという意図が込められているが、実例は少ないし、過半数組合ないし過半数代表者が労働者側の委員を指名するという構造にも問題がある。手続的な手間やコストがかかっても、自治のメカニズムとしてふさわしい体制を整えることが望まれる<sup>29)</sup>。

- 1) 東京都立労働研究所『中小企業における労使紛争の研究』(1985)。
- 2) 『日本労働法学会誌』80号(1982)を参照。
- 3) 「個別労使紛争」でも構わないと思うが、近年の法律で「個別労働関係紛争」(個別労働紛争解決促進法1条)や「個別労働関係民事紛争」(労働審判法1条)という言葉が用いられ、それらの略称として「個別労働紛争」が定着しているので、個別の分野については、これに従うこととする。
- 4) 現在の制度に関する体系的な概観として、山川隆一『労働紛争処理法』(2012)の第1部と第2部を参照。また、労働審判制度を中心とする個別労働紛争の問題に関しては、『ジュリスト』1408号(2010)、『法律のひろば』2011年6月号、『日本労働法学会誌』120号(2012)など、たびたび雑誌の特集が組まれている。
- 5) この法律については、矢野達雄『近代日本の労働法と国家』(成文堂、1993)。
- 6) これらのほか、今日では労働法の第3の分野として、いわゆる労働市場法の存在が広く認められているが、その下での紛争は通常の労使紛争とはかなり性格が異なるので、ここでは省略する。
- 7) 現在では27条以下に枝分かれした多くの条文があるが、労働委員会の救済命令については、27条の12を参照。また、中労委による再審査について、27条の15も参照。
- 8) 要を得た整理および概観として、労使関係研究会『我が国における労使紛争の解決と労働委員会制度の在り方に関する報告』9-15頁(1998)を参照。
- 9) 労調法では、労働委員会の争議調整の対象となる「労働争議」を「労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生してゐる状態又は発生する虞がある状態」と定義しており(6条)、そこでいう労働関係とは、個々の労働者と使用者との間の関係ではなく、労働組合や争議団などが当事者となる集団的な労働関係を意味する。厚生労働省労政担当参事官室『労働組合法・労働関係調整法(五訂新版)』982頁(労務行政、2006)。
- 10) 冒頭で述べた東京都の労政事務所のあっせんは、その最も積極的な例といえる。現在では東京都労働相談情報センターが、これを引き継いで担当している。
- 11) 最高裁事務局による数字。各年の『法曹時報』8月号に「労働関係民事事件・行政事件の概況」として掲載される。ちなみに、この数字はその後とも増加して2004年に2519件に達した後、やや減少した時期もあったが、リーマン・ショックの翌年である2009年には3218件となり、以後も3000件を超えている(2010年3217件、2011年3170件)。
- 12) 解雇が客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として無効となるが(日本食塩製造事件・最2小判昭和50・4・25民集29巻4号456頁、高知放送事件・最2小判昭和52・1・31判例268号17頁。現在の労働契約法17条も参照)、これは労基法の解雇予告等とは別の問題である。労働条件の引き下げにあたっては、同意の有無や就業規則変更の合理性は、やはり労基法ではなく労働契約における民事上の判断となる。
- 13) 1998年改正による同法105条の3。2001年の個別労働紛争解決促進法の制定に伴い削除された。
- 14) 毎年5月に厚生労働省より「個別労働紛争解決制度施行状況」として発表される統計による。
- 15) 雇用終了をめぐるあっせん事案の内容を詳細に分析したものととして、労働政策研究・研修機構編『日本の雇用終了』(労働政策研究・研修機構、2012)。また、同書の冒頭で紹介されている、他の類型事案に関する同機構の報告書も有用である。
- 16) 通常訴訟に関して付言すれば、裁判所も近年は迅速な審理

参考 集団的労働紛争の概念モデル

- (A) 労働組合と使用者に関する集団的労働紛争
- (a) 集団的権利紛争
    - (α) 公序紛争
      - ・労働組合の承認 ……①
      - ・団体交渉の実施、情報開示 ……②
      - ・組合員等の権利擁護(不利益取扱い等) ……③
    - (β) 契約紛争(協約の解釈適用) ……④
  - (b) 集団的利益紛争
    - ・自主的解決手続 ……⑤
    - ・司法による争議行為の解決 ……⑥
    - ・公的争議調整システム ……⑦
- (B) 従業員代表に関する紛争 ……⑧
- (C) 労働者集団に関する紛争 ……⑨

日本の場合(私見)

- ① 労委・不当労働行為(含、資格審査)
- ② 労委・不当労働行為、付随的に労委・争議調整、稀に裁判所
- ③ 労委・不当労働行為、裁判所による司法救済も
- ④ 裁判所、労委・不当労働行為になることも
- ⑤ 協約の平和条項、労使協議
- ⑥ 裁判所だが例外的
- ⑦ 労委・争議調整
- ⑧ 労基法等にもとづくが未整備、裁判所で協定等の効力を争う形に
- ⑨ 裁判所

- に努めており、地方裁判所における労働関係民事既済事件の平均審理期間は、1990年には25.2カ月であったのが、2000年には13.6カ月、2010年には11.5カ月となっている。
- 17) 労働審判についても、注11)で触れた各年の『法曹時報』の記事で統計が示されている。
  - 18) これに関しては、鶴飼良昭「労働委員会の役割と個別労使紛争」『月刊労委労協』2012年4月号12頁を参照。
  - 19) 以上の数字は、厚生労働省が発表する各年の「労働争議統計」による。
  - 20) 中労委事務局による数字。各年の「労働委員会年報」(労委協会)に掲載。以下の労委関係の統計も同様である。
  - 21) 全国労働委員会連絡協議会「労働委員会活性化のための検討委員会」第1次報告書(2010)、第2次報告書(2011)、第3次報告書(2012)。
  - 22) 各手続の特徴と比較については、渡邊岳「実務家から見た労働紛争処理システム」『日本労働研究雑誌』No.581 47頁(2008)。
  - 23) 日本労使関係研究協会も、厚生労働省の委託を受けて「個別労働紛争解決研修」を実施し、労働審判員候補者の養成に大きな役割を果たしている。
  - 24) 労働基準監督署の役割と活動状況については、小畑史子「労働基準監督署は何をすところか?」『日本労働研究雑誌』No.597 42頁(2010)を参照。
  - 25) また、アメリカでは、賃金・労働時間や差別禁止などの事項について、法の規制内容と違反があった場合の連絡先を明記した所定のポスターを事業場の見やすい場所に掲示することが、それぞれの連邦法および州法によって義務づけられており、実際にも工場やオフィスを訪問すると目にする機会が多い。日本では、労基法106条1項が「この法律及びこれに基づく命令の要旨」を労働者に周知するよう命じているが、要旨の内容について特段の指定はなく、そもそもこの義務の存在自体、ほとんど関心を払われていない。大胆な検討とは別に、このあたりについても改善がはかられるべきであろう。
  - 26) 賀来才二郎『改正労働組合法の詳解』42頁以下および318頁以下(中央労働学園, 1949)。また、竹前栄治『戦後労働改革』251頁以下(東京大学出版会, 1982)、遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の成立』285頁以下(東京大学出版会, 1989)も参照。
  - 27) 野田進「本特集の趣旨——集团的労働紛争解決システムの理論構築」『季刊労働法』236号2頁(2012)。原型は小宮文人教授によるイギリスの制度モデルである。なお、野田教授は、労働委員会が集団・個別の両方の紛争を扱っている現状を踏まえ、労働委員会に関する規定を労組法から切り離して独立の法律とすることを提唱されている。野田進「労働委員会制度の再編に向けて」『月刊労委労協』2010年4月号2頁。
  - 28) 諸外国と日本の現状について、『ビジネス・レーパー・トレンド』2012年12月号の国際比較労働法セミナーの紹介と『日本労働研究雑誌』No.630(2012)の特集を参照。
  - 29) 本報告に続くパネルディスカッションで述べたことであるが、このためのささやかな第一歩として、労基法に類出する「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者」という言葉に、たとえば「事業場の労働者代表」という名称を与え、総則に定義規定を設けることを考えてはどうだろうか。少なくとも、条文が格段に読みやすくなることは間違いない。

なかくぼ・ひろや 一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授。最近の主な著作に『アメリカ労働法(第2版)』(弘文堂, 2010)。労働法専攻。