

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

労働紛争解決法制の新たな展開の中での
企業内紛争解決システムの役割

山川隆一・慶應義塾大学法科大学院教授

2004年7月13日報告

ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーパー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーパー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーパー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

※当該研究会は、テーマによって労使で利害関係が異なる可能性もあることから、①企業・事業主団体の使用者側と②単組・産別労組の労働側——の2種類に分け実施。研究会は、原則として非公開とする。

3. 参加対象：①企業・事業主団体の使用者側のモニター

②単組・産別労組の労働側のモニター

※上記2種類の対象にその都度、開催案内を通知し、参加募集を行う。

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

やま かわ りゅう いち
山 川 隆 一

慶應義塾大学法科大学院教授

1982年、東京大学法学部卒業。1987年、司法研修所修了。筑波大学社会科学系教授等を経て現職。

主な著書として、『解雇法制を考える』（共編著、劉創書房、2002）、『成果主義人事と労働法』（共編著、日本労働研究機構、2003）、『雇用関係法（第3版）』（新世社、2003）など多数。

司法制度改革推進本部の労働検討会の委員を務め、「労働審判制度」の設立に貢献（同法案は2004年4月28日に国会で成立）。厚生労働省の「労働委員会の審査迅速化を図るための方策に関する部会」の委員も務める。2004年4月より、厚生労働省「今後の労働契約法制のあり方を考える研究会」の委員も務めている。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 基調報告「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」	
1. はじめに	1
2. 職場における不満・紛争の動向とその背景	1
(1) 職場における不満の動向	
(2) 労働紛争の動向	
(3) 変化の背景と将来予想	
3. 労働紛争解決システムの動向と企業内紛争解決システムの設計	5
(1) 個別紛争解決促進制度の創設	
(2) 労働審判制度の創設	
(3) 企業内紛争解決システムの設計	
4. 企業内紛争解決システムとコンプライアンス経営	13
(1) 公益通報者保護法の制定	
(2) 企業内システムの役割	
5. 終わりに	15
II. 討議概要	16
III. 報告レジュメ・資料	
1. レジュメ	21
2. 「平成11年度労使コミュニケーション調査」(労働省、当時)第28,29,30,32表	22
3. 労働紛争の増加をめぐる構造的要因	26
4. 労働審判制度の概念図	26
5. アメリカにおける企業内ADR	27
6. 公益通報者保護法の概要	28
IV. 付属資料	
1. 労働審判法の概要	31
2. 労働審判法	32
3. 諸外国の労働紛争処理制度の概要	40
4. 平成15年度個別労働紛争解決制度施行状況	47
5. 「成果主義と労働紛争の解決」山川隆一	58

I . 基 調 報 告

I. 基調報告

「企業内紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

1. はじめに

近年、労働紛争の解決システムの整備が各方面で取り組まれている。その中で最も議論が進んでいないのが、企業内における紛争解決システムではないだろうか。しかし、後述するように、外部あるいは公的な紛争解決システムが整備され活用されるようになると、企業内での紛争解決の重要性はますます高まる。その意味で、今後、企業内労働紛争解決システムの整備の必要は強まると思われる。

2. 職場における不満・紛争の動向とその背景

(1) 職場における不満の動向

近年、職場の労働者の不満は増大しているのだろうか。労働省（当時）の平成 11 年「労使コミュニケーション調査」からみてみよう。それによれば、「不平・不満を述べたことが『ある』』とする労働者の割合が、平成 6 年調査で 26.5% だったものが、平成 11 年調査では 39.5% と、13 ポイントの大幅増加を示している（本報告書 22 頁、第 28 表「不平・不満を述べたことの有無別労働者割合」参照）。

「不平・不満を述べたことが『ない』』という場合について、その「述べたことがない理由は何か」との問いによれば、「特に不平・不満がないから」とする人が 43.4%（平成 6 年）から 37.4%（平成 11 年）に減少。これに対し、「述べたところでどうにもならないから」とする人が 32.6%（平成 6 年）から 39.9%（平成 11 年）に増加している（本報告書 25 頁、第 32 表「不平・不満を述べない理由別労働者割合」参照）。

これらの数値を合わせ考えると、「不平・不満を表に出した人が増え、不平・不満を持っているけれども表に出していない、不満を潜在的に持っている人（いわば、潜在的に紛争を抱えている人）も増えている」ということが指摘できる。

次に、不平や不満の内容面をみると、最も多いのが「日常業務の運営等に関する苦情」（51.8%）で、次いで「作業環境等に関する苦情」（34.4%）、「賃金労働時間等労働条件に関する苦情」（31.5%）、「人間関係等に関する苦情」（31.2%）と続く。これらが上位 4 位に入り、それ以降の項目は「配置転換出向等に関する苦情」で 13.7% と、かなり少なくなっている（本報告書 23 頁、第 29 表「不平・不満の内容別労働者割合」参照）。

これらの 4 項目（日常業務の運営に関する苦情、作業環境、賃金・労働時間等の労働条件、人間関係）は、いわばインフォーマルなものである。かなり日常的に問題が生ずる項目でもあり、特に「日常業務の運営」や「作業環境」はそうした性格が顕著だ。詳細にみると、男性は「作業環境」や「労働条件等に関する不満」面で不満を多く持ち、女性は「人間関係等

に関する苦情」面で不満が多い。

いずれにせよ、仕事上の日常的あるいはインフォーマルな苦情・不満が多いことがうかがえる。これらはある意味で些細な問題といえるのかもしれないが、このような「日常業務の運営」や「作業環境」「人間関係」での苦情・不満がモラールダウンを招き、職場における日常的な業務の効率性に大きな影響を与えるのではないかと推測することが可能である。

では、不平・不満をだれに話すのか。その相手方は、「直接上司へ」という回答が圧倒的に多く 75.2%である（本報告書 24 頁、第 30 表「不平・不満を述べた方法別労働者割合」参照）。ここではクロス集計を示してはいないが、組合がある場合であっても 6 割強となっており、組合のある・なしを問わず、上司が不満を述べられる相手方になっていることが多い。これに対して、「苦情処理委員会等の機関へ」は 1.5%、「労働組合を通して」が 15.9%となっており、苦情処理機関は極めてわずかな利用しかなされていない。

(2) 労働紛争の動向

仕事上の不満が外部にいわば苦情のような形で出たときに対立状況が生まれ、これが紛争となる。そして、近年の労働紛争全体の動向としては、一般的には、労働組合が当事者になる集団紛争が減少する一方で、個別紛争が増えているという状況にある。

集団紛争はオイルショック頃に最も多発していた。例えば、労働争議はオイルショック当時、届出件数で年間 1 万件程度あったものが、現在ではその 10 分の 1 の 1000 件前後で推移している。労働委員会に対する労働争議の調整申し立ても、オイルショック前後は年間 2000 件程度あったものが現在では 500 件前後と、4 分の 1 にまで低下した。さらに、不当労働行為の救済申し立ては、オイルショック前後で年間 1000 件近くあったものが、現在では年間 300 件程度と、約 3 分の 1 になっている。このように集団紛争は大幅な減少を示している。

他方で、個別紛争（労働者個人と使用者との紛争）は非常に増大している。労働関係の民事訴訟になったものだけをみても、バブル崩壊時の 1991 年で、通常訴訟と仮処分を合わせた民事訴訟（すべてが個別紛争ではない）は、全国の地方裁判所で 1000 件程度しかなかったものが、2002 年には 3120 件と約 3 倍に増加した。

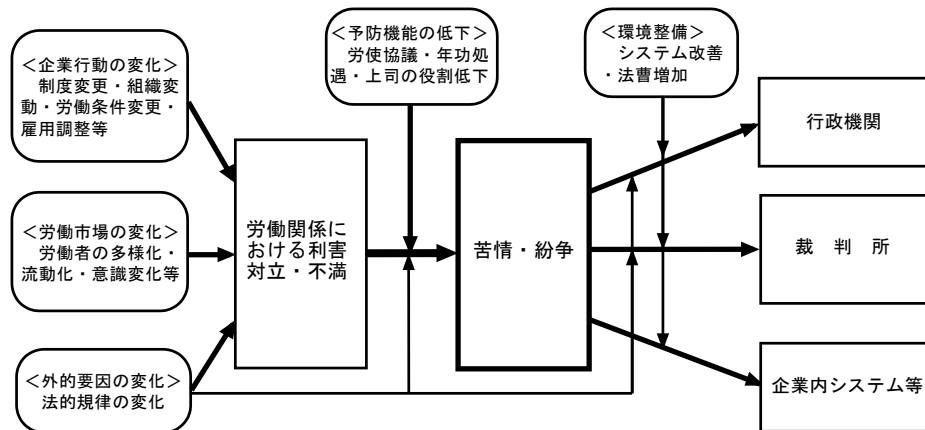
紛争に至らない相談等も含めると膨大な数になっている。個別労働紛争解決促進法により各都道府県労働局に設置された「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談件数は、昨年（2003 年）1 年間で 73 万件に膨れ上がっている。

(3) 変化の背景と将来予想

集団紛争の比重の低下、個別紛争の増大はどのような背景によってもたらされたものなのだろうか（下図参照）。

集団紛争の減少要因は、労使関係の安定化や組織率自体の低下があげられる一方、個別紛

労働紛争の増加をめぐる構造的要因



争の増加要因は多種多様である。最もダイレクトな背景は、「不況」あるいは「国内外での競争激化」であろう。バブル崩壊後に紛争が多発したことは、それを端的に表している。また、企業側の要因として、「不況だから」というだけではなく、企業の競争が非常に激しくなったため、その結果、労働条件の変更や人事制度の変更、さらに企業組織そのものの変更が頻繁に行われた。その過程で不満、苦情、紛争が表出したと考えられる。

他方、労働者側の要因としては多様化が一因としてあげられる。女性の進出や高齢者雇用、外国人労働者の増加、さらに雇用形態では、パートタイム、契約社員が増えるという形で労働者が多様化した。これは労働者のもつ利害も多様化したことを意味する。したがって、利害対立は従来に比べてますます複雑化する。従来であれば、日本人男性の正社員が典型であり、利害としてはほぼ均一性を想定でき、それほどトラブルも多くなかった。しかし、利害関係が多様化すると、従来型の人事管理で摩擦が生ずる局面が増えることが予想される。

また、労働者意識の変化や労働市場の流動化も増加の要因として考えられる。そもそも、在職しながら不満を表に出し紛争として外部に出すことは、なかなかやりにくいものである。アメリカでさえ、訴訟が頻発しているにもかかわらず、それでも退職してから訴えを起すケースがなお一般的だ。したがって、労働市場が流動化してくると退職後に訴えを起す、あるいは不満を表に出す可能性は高まる。労働者の意識自体も変わりつつあることもあり、構造的に不満を抑制する要因は少なくなっている。

また、外的要因の変化として、法律の規制が増えることで利害対立や不満が増える現象もありうる。例えばセクハラはその典型で、従来ならあまり紛争として意識されなかったものが、雇用機会均等法の改正・強化など外部的な規制の高まりを踏まえ、紛争として顕在化している。

利害対立や不満が相手に表明される（労働者側が「苦情」を申し出る）ことで相手が反応する（使用者側がすぐに要求を飲まない）場合に紛争になるとしても、利害対立や不満はいわば内部的な問題で、それが苦情あるいは紛争という形で外部化されるまでには、一つのプ

ロセスがある。つまり、不満を抱いても苦情として表に出すとは限らず、紛争になるとも限らない。

これを「紛争の予防」だとすると、従来の日本の雇用社会では「紛争の予防」がかなり機能してきたように思われる。一つは、労働組合があることで労使協議という形で予防ができていたことがあげられよう。例えば、出向を実施する際の利害調整は、あらかじめ労使協議で綿密に問題が起きないように話し合いがなされていた。つまり、その段階でだいたい予防され、逆にいわば網からこぼれてしまった事案は、労使協議や労働組合ではなかなか解決できなかった。

上司の対応も、紛争を予防するシステムの一つとして位置づけられてきた。上司が不満の聞き役となることで苦情を解決できるケースや、仮に解決が難しくても「なだめ役」といわれるように一種の緩衝地帯として機能していた。

さらに、年功処遇や長期雇用、年功序列などの慣行も重要な役割をはたしてきたといえる。長期雇用や年功処遇下にある雇用社会で、労働者は何か不満を持った場合にどういう選択をとるだろうか。一つは、すぐに外に出す（表に出す）ということだが、そうすると各方面で不利益が出てくる。したがって、その良し悪しはともかく、不満を持った場合、ある意味では合理的な選択として考えられるのは、「我慢をする」ということである。表に出して、いろんな不利益を負うよりは、我慢しておけば雇用は続き、時間がたてば昇進もし給料も上がるといった形で、我慢をして取り返せる部分が多いからだ。逆にいうと、我慢しないと失うものが多い。

ところが、こうした予防機能がいずれも低下しているのではないかとおそれが出てきた。労使協議の役割は、組合の組織率の低下や組合員同士の利害の多様性により、なかなか機能しなくなっている。

「上司」も次第に多忙になり話を聞いてやる暇もない状態になりつつある。プレイング・マネジャーにみられるように、なかなか余裕がなくなっている。さらに、年俸制が導入されれば、上司の「評価」の役割が高まる半面、「なだめ役」「緩衝地帯」となる以前に紛争の相手方そのものになる可能性すら出てきた。「パワハラ」現象も、上司の権限の問題とかかわることなのかもしれない。

さらに、年功処遇や長期雇用が揺らいでくると、先述のように「我慢をする」ことが合理的な選択であるという構造が失われてくる。つまり、我慢をするということの意味は、そこで紛争を表に出さないでおけば後から「いい目に合う」ということだった。しかし、今や我慢をしても後で報われるかどうかわからない状況になってくると、紛争を抑える要因としてはあまり機能しなくなることも考えられる。

以上を踏まえると、現在、日本経済は不況を脱しつつあるが、それ以外の紛争あるいは利害対立や不満を増大させるような構造的な要因は、かなりの部分存続していくように思われる。短期的には、景気の回復に伴っておそらく紛争の増加は鈍ると思われるが、従来のよう

な紛争の少ない雇用社会に戻るということは考えにくい。環境整備面でみても、例えば弁護士など法曹人口の増加により紛争を表に出しやすくなっている。紛争増加をもたらすような構造的な背景の下で、現在、それらを見越して様々な労働紛争の解決システムが検討されているのである。

3. 労働紛争解決システムの動向と企業内紛争解決システムの設計

従来の労働紛争解決システムは、ある意味ではかなりいびつなものだった。労働法の分野でみると、特別の紛争解決システムが設けられているのは集団紛争だけだった。つまり、不当労働行為については労働委員会の不当労働行為の審査制度があり、それ以外の労働争議については労働委員会のあっせんや調停のシステムがあった。つまり、個別紛争については、労働法の中では特別のシステムは存在しなかったということになる。

もちろん労働基準監督署などはあるが、監督制度はその名が示すように、紛争解決そのものを直接目的とした制度ではない。結果的に、例えば「是正勧告」や「行政指導」を出すことで紛争が解決されることはしばしばあっても、紛争解決そのものを目的とした制度とはいえない。これは、職安行政等についても同じことがいえる。

ただし、紛争解決システム自体、用意されていないかといえばもちろんそうではない。個別紛争については、つまるところ、裁判所が解決するという法制になってきたと思われるからだ。その他、労働相談システムとしても、全国的に均一の内容ではないが、従前から地方公共団体の労働相談、いわゆる労政事務所の相談システムがあった。

しかし、裁判所というシステムは一般に時間もかかり、弁護士等の関係で費用もかかるため、使いにくいものだ。ただし、従来は労働事件の裁判終了には平均2年程度かかっていたが、事件内容が簡単になってきたことや裁判所の努力などもあり、最近では1年弱に短縮している。それでもなお時間がかかるということがいえ、近年の司法制度改革の中で労働事件の処理期間の半減が目指されたのもこれを反映したものでしょう。

(1) 個別紛争解決促進制度の創設

行政面では、平成13年に個別労働紛争解決促進法が制定された。従来のシステムでは、いわば個別紛争そのものを対象とした解決システムがなかった。労働基準監督署などを広い意味で紛争解決システムと考えたとしても、例えば、労働基準法や安全衛生法では所管の事項が限定されており、解雇権濫用については行政として直接タッチできないという状況にあった。これを踏まえ、包括的な個別紛争の解決システムをつくるため、新たな制度として個別労働紛争解決促進制度が設けられた。

この制度は、おおむね3つの要素からなっている。一つは、労働相談と情報提供で、「総合労働相談センター」を窓口としていわゆるワンストップ・サービスの仕組みをつくり、広く相談を受け付け、情報提供を行う。二つ目が都道府県労働局長による助言・指導である。例

えば、解雇が解雇権濫用に当たるといった申し出の場合には、都道府県労働局長が「この解雇は解雇権濫用に当たるおそれが強いから考え直してはどうか」などと助言・指導するということがある。

三つ目が紛争調整委員会のあっせんで、これは当事者の合意による解決を促進するというもの。「賃金を上げてくれない」などの権利義務の判定では解決できないものも含めて、合意ベースの解決をあっせんすることができる（個別紛争のあっせんは地方労働委員会でも実施されている）。

個別労働紛争解決促進法の紛争解決制度は、現在かなりの成功をおさめており、相談件数が年間 73 万件におよび、助言・指導の受付も昨年度で 4300 件余り。前年比で約 2 倍の増加状況を示している。同様に、あっせんも 5300 件に達し、前年比で 2 倍近い伸びとなっている（平成 15 年度個別労働紛争解決制度施行状況については、本報告書Ⅲ.附属資料 4 参照）。

処理期間もかなり早く、助言・指導は 1 カ月以内に約 90%が処理。申し立てのうち約 90%が助言・指導を実施されている。あっせんの場合は合意ベースであるため、合意が成立しているのは 40%強程度。事件処理については 3 カ月以内でやはり 9 割強が処理されている（ただし、あっせんの場合は合意ベースであるため、打ち切り等も含まれている）。

(2) 労働審判制度の創設

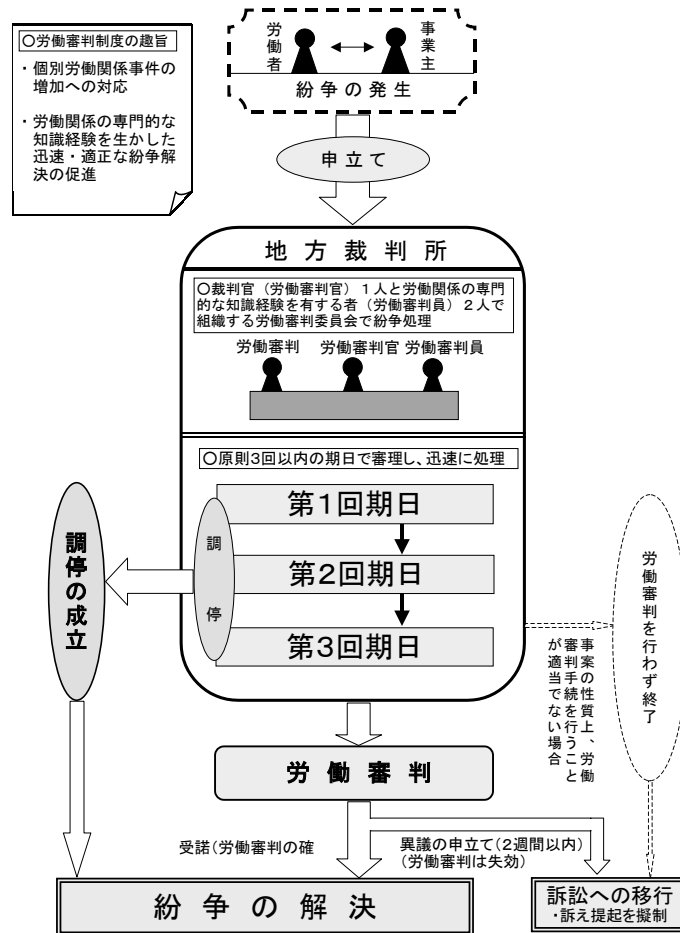
先述したように、労働審判制度は司法制度改革の流れの中でできたものである。司法制度改革審議会では、連合の高木剛・副会長が委員となっていたこともあり、裁判制度の中でも労働紛争の解決のあり方が問題になった。そこで意見書が出され、いくつかの労働紛争解決にかかわるテーマについて提言がなされた。

それを受け、司法制度改革推進本部の中に労働検討会という検討会ができ、労働調停の導入や労働事件に関する訴訟手続のあり方、労働委員会の命令に対する裁判所の司法審査のあり方など、いくつかのテーマで議論がなされた。その中で最も意見が対立したのが、「労働参審制」を導入すべきかどうか。特に、労働側と使用者側が通常の訴訟の手続の中に関与し、審議に関与するだけでなく、評決つまり判決の決定に関与することを導入するかどうかだった。

議論を重ねた結果、いわば中間的な位置づけをもつ案として、労働審判制度という案が浮上し、その線で合意が成立。この（平成 16 年）4 月 28 日に法律が国会を通過し、5 月 12 日に公布されている。まだ施行日を決める政令が出ていないが、公布後 2 年以内に施行することになっているため、施行日は平成 18 年 4 月になるだろう。

労働審判制度の趣旨は、個別紛争を対象として、3 回以内の期日で裁判官（労働審判官）と、労働関係についての専門的知識・経験をもつ労働審判員が合議によって紛争解決するというもの。調停によって解決の見込みがあれば随時、調停を試みるが、それができない場合には、合議によって権利義務関係を踏まえた解決案を決する。これを労働審判と呼ぶ。

労働審判制度の概要



この制度の特色は、一つは、裁判所での簡易迅速な紛争解決手続であること。3回の期日ということで、従来の裁判であれば1年程度かかっていたものが、相当短縮されることになる。1回の期日を1カ月程度で考えとしても、3カ月から4カ月程度で終結することになる。ただし、2回目で原則として証人尋問を終わらせるためには、従来の裁判とはかなり違ったイメージのものにならざるをえない。その意味で、準備が必要なことはもちろんのこと、場合によっては調停で合意を成立させることもありうるため、紛争当事者としても弁護士任せにしないで本人または事情がわかる人が常に出席する必要があるだろう。

裁判所の手続ということで地方裁判所にこの手続がおかれるわけだが、ただ、労働参審制との相違点は、本格的な訴訟ではないということ。非訟事件で、手続は原則として非公開。当事者が異議を述べれば、審判は失効して、ただちに訴訟に移行する仕組みとなっている（いわば、訴訟の前段階としての位置づけ）。

第2の特色は、雇用労使関係の専門的な知識・経験をもつ人が事件の審理あるいは合議に加わるということだ。例えば、組合役員として長年労使関係の運営に携わってきた人や、企業で長年人事管理をしてきた人、そういう人たちが審判員の候補として想定されている（現

在、運営や、推薦・選任の仕組み、研修の仕組みなどについて検討中)。

そもそも労働関係の専門性があるのか、専門的知識・経験がどういう役割を果たすかは、労働検討会で大きな議論となった。例えば、特許の裁判や医療過誤の裁判であれば、自然科学の知識が不可欠であるため専門家が必要ということには異論がないためだ。しかし、例えば、紛争が局所的に発生したとしてもそれが組織全体に波及する可能性があることや、職能資格制度など労働関係に特有の技術や経験則があるのではないかとといった点では、労働関係の専門性があるのではないかとということで、労働検討会での意見は大筋で一致したように思われる。

第3の特色は、労働審判には、権利義務を踏まえた判断を下す一方で(一種の判定作業)、調停を組み込んでいるという2つの側面(判定と調整)を組み合わせた作用であるということ。行政の紛争調整委員会のあっせんであれば、判定機能を直接もっていない。しかし、労働審判の場合は、例えば、解雇は解雇権濫用に当たって無効であるという判定を前提にした解決案を出すことができる。また、その中で、非訟事件という通常訴訟とはやや違う柔軟な手続であるため、金銭解決を労働者が望んでいることがわかれば、原職復帰の申立てという形式がとられていても金銭による解決案を出すこともありうる。いずれにせよ、自主的な解決である調停をバックに、権利義務関係に基づいた判定作用があるという点が特色である。

(3) 企業内紛争解決システムの設計

① 企業内紛争解決システムの意義

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ように思われる。個別労働紛争解決促進法もその2条で、当事者が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。いうまでもなく、紛争が外部化されるとさまざまな面でコストが生じる。組織として対応せねばならず、パブリシティの問題だけでなく、訴訟、紛争が起きていること自体が外部に露見するデメリットもある。企業秘密の漏洩問題もあるかもしれない。外部で紛争解決をするにしても、事情を知らない第三者にわかってもらうには、やはり相当の時間がかかる。だとすると、その職場あるいはその企業の事情に最も精通した人たちで(企業内部で)解決するのが迅速であり、紛争の実態にも則した解決ができると思われる。

例えば成果主義をめぐる、この評価がおかしいという紛争が生じた場合、外部に判定してもらうのは非常に難しい。その企業の方針でどういう評価システムをとり、どういう運用をしているかは、おそらく、外形上は同じようなシステムをとっていたとしても、その運用においてかなり企業差があるに違いない。したがって、それを第三者が判定するためには多くの説明を要するだろう。

労働者にとっても、内部で解決したほうが雇用関係を維持しやすい。組合があると特にそういう色彩はあるが、やはり紛争を外部にもっていくと、特に日本企業では、会社に居続けることは實際上、なかなか難しい面も多いのではないと思われる。

そういう意味で、企業内紛争解決が重要であるということは、おそらく異論のないところであろう。しかしながら、従来の企業内紛争解決として苦情処理委員会や苦情処理手続がほとんど利用されていないのは先述のとおりである。活用可能な新しいシステムが必要ではないかと思われる。

先述したように、労働審判制や裁判システムの迅速化の取り組みがさらになされれば、訴訟あるいは裁判所に紛争解決を求めやすくなる。企業側からみれば、外部よりは内部で紛争を解決したほうがよいという必要性が高まってくると思われる。

② アメリカの企業内紛争解決システム

アメリカで企業内の紛争解決システムの整備が進んだのは、訴訟件数が非常に増大したことと関係がある。陪審制で紛争解決の予測がつかないことや、敗訴する場合には企業側に懲罰的損害賠償として多額の賠償を命じられること、集団訴訟、クラスアクションとして多数の労働者が原告となりうることもあり、いわば訴訟のコストを防ぐために、企業内手続を整備したという経緯がある。おそらく日本でも、そこまでいってはいないものの、内部的な紛争解決システムを整備する必要性は今後高まると考えられる。問題は、従来のシステムがあまりうまく機能しないことを前提にすると、どういシステムを新たに作るかという点である。

考えられる制度として最も単純なものは、「上司による解決」である。日本でもある程度なされているが、それを制度化したものとしての「Open Door Procedure」が挙げられる（図1または本報告書 27 頁参照）。これは、まず問題があったら直近上司にもっていき、それがだめなら、さらに上の上司に申立て、場合によってはさらに上に申し立てるというもので、いわば企業のラインの中での紛争解決制度になっている。段階的な構造をとっていることが特徴だ。日本の場合は、上司が紛争を解決することがあるといっても、それを制度として明確

アメリカにおける企業内ADR

図1 カンタス航空（アメリカ）の Open Door Procedure

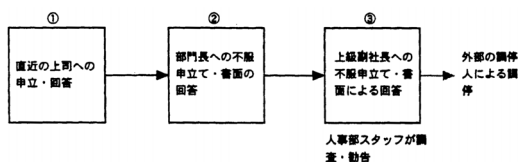
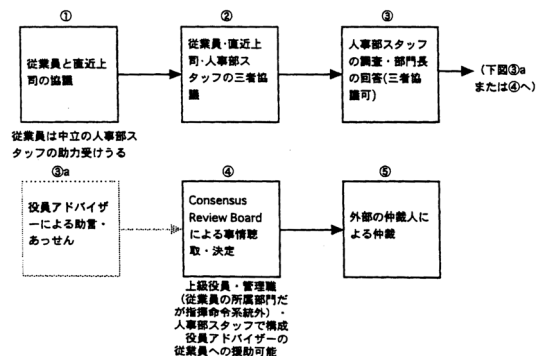


図2 ヒューズ航空機の Problem Resolution Procedure



出所：Howard A. Simon & Yaroslav Sochynsky, *In-House Mediation of Employment Disputes: ADR for the 1990's*, 21 EMPL.REL.L.J. 29 (1995)(図1は筆者が本文に基づき作図)

化しているケースは少ない。つまり、直近上司でだめならばさらに上にいけるということをも明確化している点（制度として明確化）に、アメリカの「Open Door Procedure」の一つの特色があるといわれている。

2番目は、いわゆる「オンブズマン」あるいは「オンブズパーソン」といわれる制度。アメリカでは必ずしも数としては普及していないが、大企業の中ではかなり活用されている。

「オンブズマン」といっても、日本でいう行政オンブズマンのようなものとはかなり違い、いわば「企業内相談室」と訳せばイメージに合うものである。担当するのは外部の人ということもあるが、むしろ実際には企業内の人を相談スタッフとして任命し、相談を受けた場合には、社外に漏らさないなど守秘義務を課した上で従業員の相談に乗るシステムである。

これは窓口としてかなり広いもので、さまざまな悩みを聞くだけでなく、コンプライアンスにかかわる相談も受け付けている（例えば、社員からの「違法な行為を命じられたのではないか。どうしたらいいか」などの相談）。しかし、相談であるため、オンブズマンが対応する場合には、判定のようなことを行わず対処方法などを示唆するにとどまっている。

3番目が企業内苦情処理システム。これは組合がある場合には、従来型の苦情処理手続と似たようなものである。つまり、これも階層構造をとっており、現場の場合、現場管理職と組合役員が協議をし、それで難しければ上の管理職、部門長と組合役員が協議する。それでもだめだったら全社的に協議をするという形だ。

アメリカでは無組合企業でも同様な形で設置している企業が増えているようである。その場合、だれが協議をするのかについてはさまざまなパターンがある。人事部が加わることもあれば、場合によって同僚、階層ごとで他の従業員が参加するケース、あるいは管理職だけということもある。ただし日本の人事部と違い、アメリカの人事部はわりとスタッフ的な役割で、会社の中核とは別のところに位置するケースが多い。例えば採用手続をやる場合でも、違法、雇用差別禁止法に合致していないかどうかをチェックしたり、スクリーニングをするなどアドバイザー的な感じが強い。日本の場合は、企業運営の中核というイメージが強いと思われる。つまり、アメリカの場合、苦情処理委員会に人事部スタッフが入る場合では、どちらかといえば中立的な立場で、従業員と上司との紛争に割って間に入るようなイメージがある。

以上のように、おおむね3つのパターンに分かれる。

③ 日本での制度の設計

次の問題は、日本でどのような制度が考えられるかということである（日本の制度設計については、土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』第10章参照、本報告書58～71頁に所収）。一つ考えられるのは、「上司による解決の制度化」である。先述の調査結果からも示されているように、現在でもなお上司の紛争解決あるいは予防の役割は大きい。おそらく「日常的な不満」や「仕事の配分」は、やはり上司が第一義的に解決すべき問題であろう

と思われる。

ただし、アメリカに比べて、日本の場合は制度として位置づけられておらず、ある意味で透明性がない面もある。例えば、労働市場が次第に流動化し多様化してくると、上司が紛争解決する機能をもっていることがあまりはつきり認知されないという面も出てくるかもしれない。したがって、上司による対応を明確化し、不満や苦情の受付のルートを制度化してはどうだろうか。その場合には、制度の存在を周知することが必要であり、その際、不満や苦情を申し出たことによる不利益取り扱いをしないことを、併せて示す必要がある。

やや困難な点は、アメリカのように階層的な構造をとりつつ直接、上の階層に苦情を申し立てる「頭越し」を認めるかという点だ。アメリカの内部告発絡みの「ヘルプライン」や「ホットライン」の場合には、むしろ「頭越し」を認めることが重要な条件になっているからである。

2番目が、オンブズマンに対応するような「相談スタッフ」の制度である。これは、上司が紛争の相手方であるケースなど、「Open Door Procedure」のような上司を通じたルートを利用しにくい場合や、紛争の対処についてむしろ客観的なアドバイスを求める場合には有効であろうと思われる。

ただし、アメリカとの比較でいうと、守秘義務（相談者の秘密を守ること）がかなり重要な条件になってくる。実はアメリカでも、企業内相談室のスタッフが秘密を守るべきであるといっても、完全には信用していない従業員もいるようである。ただし、アメリカの場合、オンブズマンが所属する一種の職業人団体（オンブズマン協会など）で、守秘義務に違反したことがわかると協会除名などのペナルティを課している例がある。日本の場合、まだそこまで至っていないので、この種の制度は将来的な課題になるかと思われる。

3番目が、図（本報告書9頁または27頁参照）のヒューズ航空機の苦情処理手続のように、無組合企業でも苦情処理委員会をつくるかどうかである。この場合は、当事者の言い分が対立しているときに、それぞれの言い分を聞き一定の解決案を示すことになる（「社内相談室」や「オンブズマン」の場合は、解決案を示すようなことは通常せず、本人に対するアドバイスを出すだけだが、苦情処理委員会は一定の結論を出すことが一般的）。

ただし、既にこのような制度をもっている日本企業で、組合があるのに機能しないケースがよくみられる。その理由としては、一つは、制度が大げさという面があるのかもしれない。戦後古くからある協約では、アメリカの制度をモデルに作成した企業もまみられるが、ある協約例では、現場レベルでも労使それぞれ10人ずつ出席するとの規定があった。例えば、大幅な労働条件の変更であればこの規定は適しているかもしれないが、セクハラ問題や日常的な評価の問題に労使10人ずつ出てくるというのでは、使われないことはほぼ明らかではないかと思われる。

したがって、苦情処理委員会をつくり直すとしたら、かなりインフォーマルなものにしなければならないだろうと思われる。紛争自体が個別紛争やインフォーマルな紛争が増えてい

るのだから、例えば組合がある企業の場合、労使それぞれ1人ずつぐらいで簡単に話を聞き、解決案を出すという方法もあるだろう。その場合に、人事部は一種のコーディネーターとして働くか、あるいは使用者側として働くか、いろいろ設計はあるかと思われる。例えば、日本のあるコンピュータソフト会社では、従業員からの苦情や紛争が多いため、このようなインフォーマルなあっせんシステムをつくり、人事部がコーディネーター的な働きをしていた。

④ 人材育成

以上が、システムとして考えられる3つのパターンである。もう一つの問題は、システムをつくったとしても、それを担う人がいなければいけないという点である。つまり人材の育成の問題である。

例えばアメリカでは、経営学の分野である組織行動論で、従業員の苦情処理・紛争解決が大きなトピックになっている。コンフリクト・マネジメントといわれるもので、経営管理職あるいは人事部スタッフ等にとっては、従業員の苦情への対応は一つの重要な職務になっている。

では、求められるスキルとは何か。まず一つには、労働関係の知識があげられよう。労働関係人事、労使関係の運営、組合役員等に長く携わっている人は、すでに労働関係の実態的な中身自体にはよく精通しているのだから、さらに必要な知識として法的な基礎知識（労働法等の基礎知識）も加わるかもしれない。

2つ目が、紛争解決能力である。例えばコミュニケーション能力。相談者がきたときに、話をよく聞き、不満や紛争の実態を正確に認識する、あるいは、解決案があるとしたら、解決案で相手方を説得するようなスキルだ。これは、ある意味で紛争解決のスキルというよりは日常業務のスキルなのかもしれないが、紛争解決においては特に重要になると思われる。人事部等スタッフの中でも、近年、カウンセリング関係の社会人大学院で産業カウンセリングを学ぶ人が増えていると、ある研究会で聞いたが、労働者や部下、従業員に対応する場合の心理学的な知識への関心が出つつあるようである。

さらに、解決案を考え出す能力も必要になる。そのためには、やや判定的な色彩を帯びるが、当事者の言い分が対立している場合にどちらの言い分が正しいのかを判断する（認定する）能力も必要で、何か解決案を出すときにどういう解決案がいいのかを提案する能力も求められている。

アメリカでは、企業内紛争解決システムに限らず、調停人のトレーニングをビジネスベースでやっている会社がある。そこではコミュニケーションスキルのほかに、例えば団体交渉、個別交渉に限らず、交渉の際に当事者の利益をなるべく最大化するような形（いわゆる、Win-Win Negotiation）で、当事者双方が得をするような解決案を出すにはどうしたらいいかを訓練している。

以上のように人材育成においては、様々な能力が求められる。今後、労働審判制度が定着

すると、企業内の紛争解決システムと企業外の紛争解決システムとの間で、労働紛争解決能力という観点から、一種のフィードバック現象が起こる可能性が考えられる。つまり、企業で得られた知識を労働審判の中に生かすという動きが一方であり、他方で、裁判所の中で紛争解決に関与したという経験が企業内での紛争解決に生かされるという相互作用である。ぜひそのようになってほしいものだと願っている。

4. 企業内紛争解決システムとコンプライアンス経営

(1) 公益通報者保護法の制定

6月に公益通報者保護法が制定された（本報告書28～29頁、「公益通報者保護法の概要」参照）。内部告発という言葉を使わず「公益通報」と呼んでいるが、これはイギリスの法律をベースにして取り入れた言葉。公益の実現に資するような通報を行った労働者に対して、解雇を無効にするという法律である。解雇を無効にするという点では労働法の一つだが、他方で、公益の実現を促進するという意味で、単なる労働者の利益ではなく社会的あるいは公共の利益を促進するという機能ももたされている。

内容面をみると、刑法犯その他一定の法律違反が通報の対象となっている。現実に違反があった場合のほかに、まさに違反が生じようとしている場合も通報の対象に含む。通報した場合に保護される労働者は、通常の労働者のほかに派遣労働者も含まれる。つまり、派遣労働者が派遣先での違法行為を通報した場合には、派遣契約の解除が無効になるという仕組みだ。解雇だけではなく、不利益取り扱い一般も禁止されている。

非常に複雑なのが通報先である。企業内部で通報する場合にはあまり問題は生じないが、同法は外部に通報することを認めている。それが行政機関の場合もあるし、マスコミの場合もある。今回の法律では、その通報先に応じて保護されるための要件を異なるものにしていく。

内部の場合はあまり問題がなく、本人の利益をはかることや他人を害するなどの不正の目的を除いて、通報した労働者が解雇などをされた場合には保護される。

行政機関の場合には、違法行為等について、それが存在するあるいは生じようとしていると信じるに足りる相当な理由がある場合、つまり、仮に結果的に何か違法行為がなかったとしても、そう信じるのももっともである場合にも保護の対象になる。

マスコミ等の事業者外部に対する通報はかなり厳しく、目的が不正でないことと違法行為等について信ずべき相当な理由があるということに加え、他の手段ではなかなか難しいなどという、外部への通報の必要性とでもいえるような要件が加わっている。

例えば、内部で話をもっていったのでは証拠隠滅が起きてしまうおそれがあること、いったん内部に話をもっていったけれども、何もしてもらえない、人の生命・身体に対する切迫した危険があるなどで、つまり待ってられない場合には、直接外部に通報することができる（解雇から保護される）仕組みになっている。

そもそも日本には解雇権濫用の法理がありすでに労基法改正で明文化されているので、一体どのような意味があるのかという意見もあるが、ルールとして保護される場合の要件が明確化されたこと、解雇以外の不利益取り扱いの禁止については現在でも条文がないのだから、それを明記したという点で、意味があると思われる。

(2) 企業内システムの役割

公益通報者保護法と企業内システムとはどのような関係にあるのだろうか。アメリカでは、内部告発の受付窓口として企業内に「ホットライン」「ヘルプライン」を設ける企業が増えている。なぜつくるのかといえば、一つは、内部告発者に対して解雇をすると、それが法律上違法とされた場合のダメージ（企業イメージの低下も含む）が大きいので、自主的に内部通報を促進してそれを防ぐという点に大きな意味があろう。

また、法律上、内部手続を尽くしたことが保護の要件とされていることもある。有名なエンロン・スキャンダルを受けサーベンス・オクスリー法ができたが、そこでは内部手続をつくることを規則等で義務づけるなど、かなり強い規制がなされている。金融など分野が限られているが、そうした分野に限らず、いろんな業界で「ホットライン」「ヘルプライン」を設けている。むしろ法的というよりは、内部告発が外部の問題となることによるデメリットを防ぐという意味のほうが大きいのではないかと考えられる。

手続については2通りのパターンがある。一つは内部告発専用のホットラインを設ける企業である。もう一つは、従来からあった苦情処理システム、苦情処理手続を利用するというパターンである。最近のトレンドはむしろ内部告発の特有の手続をつくる方で、秘密を保持することを重要な要件としている。そこでの特色は、「頭越し」の告発を認めることである。つまり、上司が直接何か違法行為をやっているケースもありうるため、それに対応するための「頭越し」を認めている。

労働関係における苦情処理手続と内部告発のための通報手続は、性格としては異なっているはずである。というのは、内部告発の場合は、労働条件にかかわる事柄以外でも通報できる。例えば、「こういうことを上司からやれといわれたのだが、やってもいいか」などの相談も受け付けている。これは労働条件とある意味で関係ない。したがって、両者は内容にずれがある。ただし、先述の「企業内相談室」のケースであれば、違法行為のおそれがあることを命じられて悩んでいるのであれば、相談室に話しをもっていくケースもかなり多いようであり、機能的には両者は重なる場合もあるようである。

むしろアメリカでは、もともと訴訟への対応という観点から企業内の手続が進化していったため、それがベースとなって内部告発手続も発展していったという関係にあるのではなかろうかと思われる。

5. 終わりに

企業内での不満や苦情は増えつつある。アメリカでの聞き取り調査で、内部告発をする従業員はどんな人かとの問いをしたが、一つ指摘があったのは、「いろいろな不満を持っている人が内部告発におよぶことが多い」ということだった。その意味では、内部告発をする社員は、問題となった違法行為との関係だけではなく、他の面で問題を抱えている場合が多い。訴訟になると、どちらが解雇の原因かが争われることになるが、労働関係における苦情や不満に関係がある可能性が高い。

もう一つ、ある意味ではこれとは矛盾するが、内部告発をする人は、「企業への帰属意識（忠誠心）は必ずしも低くはない」ということだ。この両者の関係はなかなか整理しづらいが、一つの解釈として、「企業への忠誠心をもっている人が、例えば自分の地位が危うくなったときに内部告発をするのではないか」との可能性が考えられる。いずれにせよ、労働関係における不満とかかわりがある現象であることは確かではないだろうか。

ただ、一ついえることは、内部告発が起きると、企業にとってもリスクは随分大きく、従業員にとっても大きいということだ。アメリカでも、内部告発をした人はマスコミで一種のヒーロー・ヒロインになるが、その後の処遇はやはりあまり好ましくないようである。つまり、内部告発という現象そのものが、企業にとっても従業員にとってもリスクの大きいものだということだ。その意味では、従業員の不満や苦情を早期に探知し解決していくことが、おそらく労働関係の運営のみならず、コンプライアンス経営、さらに内部告発問題に対応するに当たっても重要なことではないかと考えている。

Ⅱ. 討議概要

1. 労働審判制度について

【A】 労働審判制度の扱う内容で特徴的なものはありますか。

【山川】 個別紛争ということで、そのほかは特に限定がありませんが、やはり権利義務関係の紛争の判定を前提にしていることから、いわゆる権利紛争、つまり法律に照らしてこれが有効か無効か、違法か適法かを判定できる紛争に限られます。その点は、行政の紛争調整委員会と違っています。例えば、単に賃上げしてほしいなどの紛争は取り扱えないのが原則だと思います。

【A】 個別労使紛争解決促進法と労働審判制度の大きな違いは何ですか。

【山川】 労働審判制度が裁判所の手続であることに違いがありますが、実はかなりオーバーラップした部分があり、個別紛争についての簡易迅速な制度という点では共通しています。

ただ、労働審判制度には権利義務関係の判定を行う作用が含まれているという点が大きな違いです。もちろん、行政上のシステムでも一定の判定は行いうる、特に助言・指導は行えるのですが、裁判所がきちんと審理をした上で判定を行うということと、もしそれで当事者が納得しなかった場合には、最終的には判決手続が控えているという意味で、大きな違いがあります。

似たような面もありますので、今後、両者のすみ分けがどうなるのかという問題が生じるでしょうが、おそらく最終的に訴訟に行くということからすると、あまり小さい事件は労働審判にはのってこないのではないかと考えています。つまり、訴訟を覚悟するような事件が審判に行く可能性が高い。したがって、行政上の手続は小額といいますか、小さな事件がそちらに行くのではないかと現在のところ個人的には予想しております。

【A】 労働審判制度を利用する費用はどのようなものですか。

【山川】 費用は、民事訴訟の半分。民事調停は、民事訴訟の半分ですが、それと同じ形です。もし後で訴訟に移った場合には、訴訟の費用、いわゆる印紙代ですが、そこから調停の費用と同額のもの（審判用の費用）を引くという形です。労働検討会では、一応民事紛争（財産関係にかかわる紛争）と同じに扱うということで訴訟の半分という額になっています。

2. 苦情処理制度について

【B】 職場における不満・紛争の解決で、上司との間でやりとりすることが多いが、当社は最近、上司と部下でコミュニケーションをとって解決することが、従来に比べ弱くなったのではないかとの問題提起が組合のほうからありました。今、労使でプ

プロジェクトを組んで検討しています。上司と部下で解決する能力は昔に比べ落ちてきたのでしょうか。

【山川】 労働検討会の中でも、「企業内での解決能力が従来に比べて落ちているのではないか」との指摘がなされました。その背景として考えられるのは、やはり上司も非常に忙しくなっていること、これは上司に限らずみんな忙しくなっているのですが、部下の不満を聞いてあげられるような遊びが組織にだんだんなくなってきているのではということが、別の調査でも出ていました。

もう一つは、上司・部下の間も対立が多くなっていること。これは例えば評価、仕事の配分について不満が増えていると先ほど報告しましたが、仕事の配分がある時に非常に過剰になったり、あるいは無理な目標を設定するなど、成果主義の流れの中で、上司と部下での仕事の配分等をめぐる対立がかなり出てきている。これは解決能力の問題ではなくて、紛争自体の種が現場で増えているということかもしれません。つまり、昔は上司が解決者であったのが、むしろ当事者になっているということです。

【司会】 職場での従業員の不満や苦情は増加しているのでしょうか。

【B】 そうですね。直接に不満を集める部署にいないため、過去のことや経緯はよくわかりませんが、昨今であれば、労働時間管理の規制が強まったこと等の絡みで、従来なら部署の中で解決したり地区の労働組合とその部署とのやりとりで解決していたものが、少し全社ルールを決めないと解決できませんよといったように、ちょっと大がかりな形になって表に出てきているなど感じることはあります。数自体が増えたかどうかはちょっとよくわかりません。

【C】 当社の現状での苦情処理で、苦情の出方についてですが、特に若年層で、電子メールの発達から、直接的に総務（もしくは人事）のメールで苦情が寄せられる現象が出ています。当社も労働組合がありますが、そこは通っていません。多くの場合、上司も通っていません。まだまだ総務、人事が捨てられてないのかなとも思いますが、「頭越し」という意味では最大の現象ではないかなととらえています。

【山川】 非常におもしろいご指摘です。それは企業で、例えばこういうメールアドレスで話があったら相談にのりますということを周知しているのでしょうか。

【C】 特に周知はしていません。アドレスのつけ方が簡単で、jinji とか soumu で来ますので、それもあるのかもしれませんが。ただ気をつけたいのは、どうしてもメールというのは非常に感情が先鋭化するとか、裏づけをとるのに難しいところがあります。その辺は気をつけるようにはしています。

【山川】 アメリカの例ですが、やはり目安箱のようなものをつくっている企業は結構あるようです。ただ、これはむしろ内部告発に関係しますが、やはり匿名メールの扱いは非常に難しいようです。匿名というのは基本的にはあまり信用できないというス

タンスがアメリカでも多かったですね。

- 【D】 当社の事例をちょっとご紹介させていただきます。当社の場合、ご紹介がありましたこの「Open Door Procedure」と非常に近いものをもっています。今回報告の図では、上司から部門長へ、上級副社長へ、順番にたどっていくようなイメージですが、当社の場合、どこからスタートしてもいい形になっています。基本は上司ですが、ただ、それは直接上長に言っても部門長に言っても構わないというスタイルです。

こういった、直接ものを申すものとは別に、スピークアップという制度ももっています。先ほど目安箱というお話がありましたが、まさにその制度で、投書をするという形をとります（現在、メールベースで）。スピークアップという制度のコーディネーターが1人任命されており、これは全く全社的に中立な立場をとる。その人間が苦情を集めまして、しかるべき問題解決者を指名する。その解決者がその調査をし回答をするという形をとります。最終的に回答をするところまでいきますので、全く匿名であがってきたものというのはそこまでは至らない。匿名であっても調査はする。もしそれで何かしらの問題があれば解決に向けて努力するわけですが、匿名でない場合は、その投書者に対して最終的な回答をするというプロセスを、最後のところまでコーディネーターが責任をもつという形になります。

その匿名の投書というのは、スピークアップのコーディネーターあてか、もしくはそのスピークアップというメールボックスに入れる形になるんですね。この2つを当社の場合には問題解決システムとしてもっています。おそらく、こういったやり方は欧米企業で非常にポピュラーなものではないかと思えます。

- 【山川】 そういう場合、解決者はどういう方が主になるのでしょうか。

- 【D】 そのトピックによりますが、例えば苦情として個人の処遇について、給与、昇進といったものと、当然、人事部が調査に当たるという形になりますし、製造の現場であるとか、営業の上司であるとか、それぞれ適切な問題解決者をそのコーディネーターが指名をします。

もし回答の結果として、投書者の満足が得られなかった場合は、回答者をまた改めて任命をするということもありません。

- 【山川】 非常におもしろい事例だと思います。匿名の場合でも調査をするということも興味深い。ほかの例でもみたことがあるのですが、どういうメリットがあって問題解決手続をつくるのかということとも関係があると思えます。これらの制度は、個別の問題（苦情や不満）の解決という面があるのですが、半面で、組織の問題点をいわば発見するようなプロセスとしても位置づけられるようです。つまり、本来だったら氷山の中にあるような見えない問題が具体的にあらわれた段階でそれをとらえ、組織自体をいわば改善するプロセスとして位置づけているわけです。

3. ホットラインについて

【司会】 ヘルプライン等の整備はどうか。

【E】 現在、当社のコンプライアンスの関係では、人事部ではなくて総務部のほうにホットラインを一つ設定しています。コンプライアンスのホットラインを設置したときに、その番号とコンプライアンス委員会の仕組み、コンプライアンスの通報対象となる内容について従業員全員に周知したところです。現状では、秘密遵守ということもあり、あまり内容を確認していませんが、担当の役員には、通報があったら逐一对応をしているということは聞いています。

【山川】 やはりヘルプラインの特色の一つは、「頭越し」といいますか、むしろ直接その担当部署なり役員なりに行くようになってきているということのようですね。

Ⅲ. 報告レジュメ・資料

1. レジюме

雇用社会の変化と企業内労働紛争解決システムの役割

慶應義塾大学 山川隆一

- 1 はじめに
- 2 職場における不満・紛争の動向とその背景
 - (1) 職場における不満の動向
 - (2) 労働紛争の動向
 - (3) 変化の背景と将来予想
- 3 労働紛争解決システムの動向と企業内紛争解決システムの設計
 - (1) 個別紛争解決促進制度の創設
 - (2) 労働審判制度の創設
 - (3) 企業内紛争解決システムの設計
 - ① 制度の設計
上司による解決の制度化・相談スタッフ制度・企業内あっせん制度
 - ② 人材の育成
- 4 企業内紛争解決システムとコンプライアンス経営
 - (1) 公益通報者保護法の制定
 - (2) 企業内システムの役割
- 5 おわりに

2. 平成11年労使コミュニケーション調査 労働省（当時）

個人的処遇に関する不満等の処理方法

(1) 不平・不満を述べたことの有無及び主な不平・不満の内容

第28表 不平・不満を述べたことの有無別労働者割合

(%)

性・就業形態・ 職位・職種・ 勤続年数	計	不平・不満を 述べたことが 「ある」	不平・不満を 述べたことが 「ない」	不明
計	100.0	37.4	61.9	0.7
男	100.0	38.8	60.7	0.5
女	100.0	34.8	64.2	1.0
一般労働者	100.0	37.8	61.7	0.5
パートJ働者	100.0	31.5	66.3	2.3
部長以上クラス	100.0	63.2	36.8	-
課長クラス	100.0	44.8	55.2	0.0
係長クラス	100.0	39.5	59.9	0.5
役職なし	100.0	34.7	64.3	0.8
事務職	100.0	36.3	63.0	0.6
技術・研究職	100.0	39.2	60.5	0.3
生産・技能職	100.0	37.0	62.6	0.4
販売・サービス職	100.0	39.4	59.6	1.0
その他	100.0	35.8	62.7	1.5
1年未満	100.0	19.8	78.6	1.6
1～5年未満	100.0	30.1	68.7	1.1
5～10年未満	100.0	39.5	60.4	0.1
10～20年未満	100.0	40.7	58.4	0.9
20年以上	100.0	39.9	59.6	0.5
(平成11年)	100.0	39.5	59.9	0.6
(平成6年)	100.0	26.5	73.2	0.2

第29表 不平・不満の内容別労働者割合

M.A. (主なもの3つまで) (%)

性・就業形態・職位	不平・不満を述べたことが「ある」	日常業務の運営等に関する苦情	作業環境等に関する苦情	賃金労働時間等労働条件に関する苦情	人間関係等に関する苦情	配置転換等に関する苦情	教育訓練等に関する苦情	福利厚生等に関する苦情	昇進昇格等に関する苦情	男女差別に関する苦情	定年退職等に関する苦情	セクハラに関する苦情	その他
計	100.0	51.8	34.4	31.5	31.2	13.7	8.4	8.1	7.6	2.6	2.5	1.3	5.8
男	100.0	51.8	36.9	36.0	27.8	12.8	9.2	9.4	8.5	1.3	3.4	0.1	5.8
女	100.0	51.9	29.1	21.5	38.7	15.9	6.5	5.3	5.4	5.6	0.6	4.0	5.8
一般労働者	100.0	53.0	33.7	31.9	30.4	14.1	8.6	8.3	7.9	2.7	2.7	1.2	5.6
パート労働者	100.0	36.3	37.5	20.2	44.6	10.7	4.0	5.3	3.7	1.6	0.6	2.6	6.7
部長以上クラス	100.0	73.7	35.2	26.6	13.0	17.0	17.9	21.7	9.5	—	4.7	—	2.3
課長クラス	100.0	65.3	34.2	22.5	23.6	19.1	7.4	12.8	8.2	—	2.5	—	7.1
係長クラス	100.0	54.2	37.8	36.6	36.4	8.2	7.3	5.3	6.7	3.5	3.7	0.2	7.3
役職なし	100.0	47.4	33.3	31.6	32.0	14.5	8.2	7.3	7.6	3.0	2.0	2.0	5.3
(平成11年)	100.0	50.8	34.2	31.0	29.6	15.0	8.4	8.1	6.8	2.9	2.4	1.1	5.9
(平成6年)	100.0	58.8	25.2	35.3	26.2	17.8	8.3	9.3	9.1	—	2.2	—	3.9

(注) 「男女差別に関する苦情」「セクハラに関する苦情」は、前回調査していない。

(2) 不平・不満を述べた方法

第30表 不平・不満を述べた方法別労働者割合

M.A. (%)

性・就業形態・ 職位・職種	不平・不満を 述べたことが 「ある」	直接上司へ	労働組合 を通して	自己申告制 度によって	苦情処理委 員会等の機 関へ	その他	不明
計	100.0	75.2	15.9	10.8	1.5	10.3	0.2
男	100.0	70.9	19.5	11.0	2.0	11.2	0.2
女	100.0	84.7	7.9	10.4	0.4	8.4	—
一般労働者	100.0	74.9	16.0	11.2	1.5	10.6	0.2
パート労働者	100.0	86.6	6.9	6.2	—	5.2	—
部長以上クラス	100.0	79.2	—	13.6	—	9.5	—
課長クラス	100.0	88.4	13.0	14.2	0.6	6.0	0.0
係長クラス	100.0	73.4	20.3	9.1	0.1	9.0	—
役職なし	100.0	73.4	16.0	10.6	2.2	11.5	0.3
事務職	100.0	75.9	14.7	14.7	0.4	9.9	0.3
技術・研究職	100.0	80.4	15.1	14.3	0.7	6.4	0.4
生産・技能職	100.0	65.9	25.9	7.5	4.1	11.0	—
販売・サービス職	100.0	80.0	8.5	7.8	1.9	11.4	—
その他	100.0	75.4	13.6	3.5	—	15.0	—
(平成11年)	100.0	73.1	17.9	11.9	1.7	10.8	0.1
(平成6年)	100.0	73.5	19.5	17.9	0.7	4.7	-

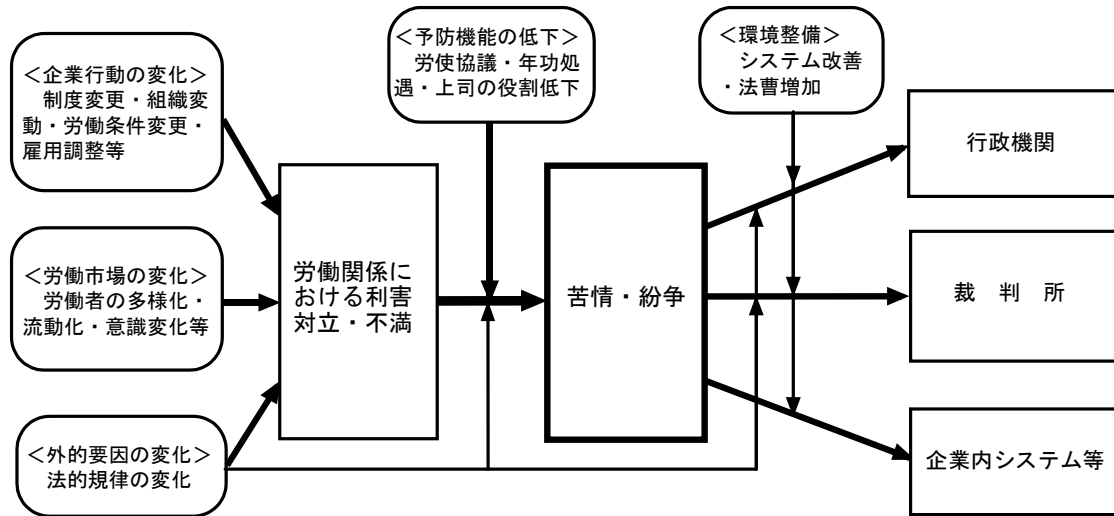
(3) 不平・不満を述べない理由

第32表 不平・不満を述べない理由別労働者割合

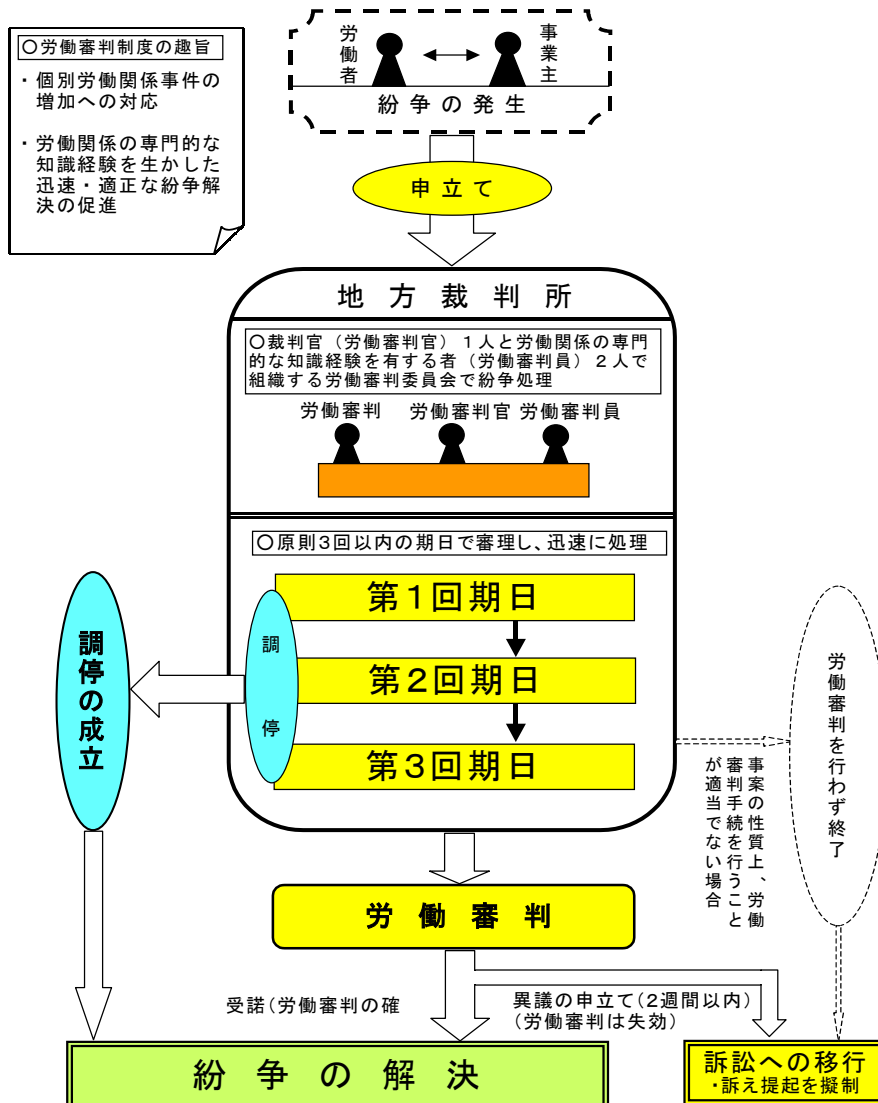
(%)

性・就業形態・ 職位・職種 勤続年数	不平・不満を 述べたことが 「ない」	特に不平・不満 がないから	述べたところで どうにもならな いから	不平・不満を述 べる正式のルー トがないから	その他
計	100.0	36.3	41.3	10.5	11.8
男	100.0	41.2	37.0	9.1	12.8
女	100.0	27.1	49.6	13.3	10.0
一般労働者	100.0	36.5	41.3	10.3	11.9
パート労働者	100.0	33.2	44.9	14.2	7.8
部長以上クラス	100.0	60.0	22.4	0.3	17.3
課長クラス	100.0	33.4	37.7	11.8	17.1
係長クラス	100.0	42.9	38.3	11.7	7.1
役職なし	100.0	34.3	43.0	10.3	12.4
事務職	100.0	35.9	42.2	10.9	11.0
技術・研究職	100.0	35.8	41.4	12.7	10.0
生産・技能職	100.0	39.1	41.6	9.5	9.8
販売・サービス職	100.0	39.6	39.1	7.9	13.5
その他	100.0	26.2	41.4	13.1	19.3
1年未満	100.0	44.6	21.6	5.9	27.9
1～5年未満	100.0	35.4	38.4	12.5	13.7
5～10年未満	100.0	35.6	42.6	13.7	8.1
10～20年未満	100.0	32.7	45.2	10.2	11.8
20年以上	100.0	40.9	41.7	6.2	11.2
(平成11年)	100.0	37.4	39.9	10.4	12.3
(平成6年)	100.0	43.4	32.6	12.5	11.5

3. 労働紛争の増加をめぐる構造的要因



4. 労働審判制度の概念図



5. アメリカにおける企業内ADR

図1 カンタス航空（アメリカ）のOpen Door Procedure

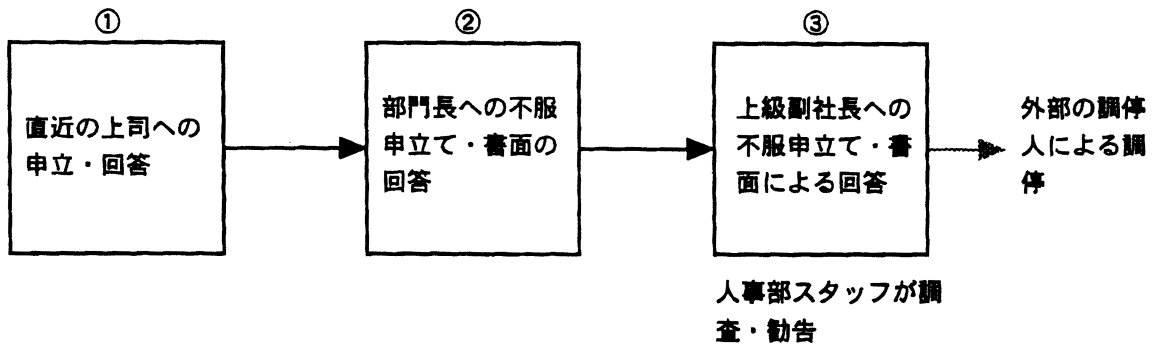
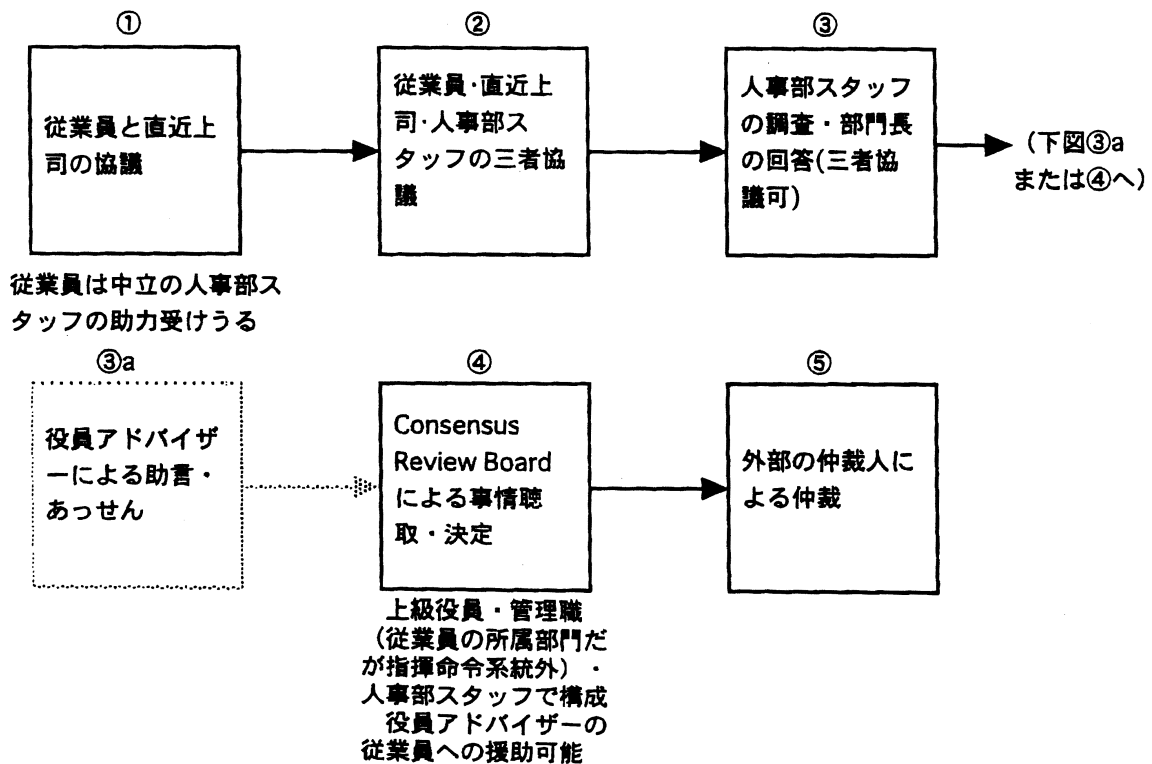


図2 ヒューズ航空機のProblem Resolution Procedure



出所 : Howard A. Simon & Yaroslav Sochynsky, *In-House Mediation of Employment Disputes: ADR for the 1990's*, 21 EMPL.REL.L.J. 29 (1995)(図1は筆者が本文に基づき作図)

6. 公益通報者保護法の概要

平成16年6月

内閣府

公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護等を図る。

(1) 目的

公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資すること

(2) 公益通報の対象

以下の事実が生じ又はまさに生じようとしている場合

- ① 個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として別表に掲げるもの（これらの法律に基づく命令を含む。）に規定する罪の犯罪行為の事実
- ② 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが①の事実となる場合における当該処分の理由とされている事実等

(別表)

刑法、食品衛生法、証券取引法、JAS法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法 その他政令で定める法律

(3) 公益通報者の保護

労働者（公務員を含む。）を以下のように保護

- ① 公益通報をしたことを理由とする解雇の無効
- ② 労働者派遣契約の解除の無効
- ③ その他の不利益な取扱い（降格、減給、派遣労働者の交代を求めること等）の禁止

(4) 通報先と保護要件

通報先に応じて保護要件を設定

- ① 事業者内部：1) 不正の目的でないこと
- ② 行政機関：1) のほか、2) 真実相当性を有すること
- ③ 事業者外部：1) 及び2) のほか、3) 一定の要件（内部通報では証拠隠滅のおそれ

があること、内部通報後 20 日以内に調査を行う旨の通知がないこと、人の生命・身体への危害が発生する急迫した危険があることなど) を満たすこと

(5) 通報者・事業者・行政機関の義務

- ① 公益通報者が他人の正当な利益等を害さないようにする努力義務
- ② 公益通報に対して事業者がとった是正措置等について公益通報者に通知する努力義務
- ③ 公益通報に対して行政機関が必要な調査及び適切な措置をとる義務
- ④ 誤って公益通報をされた行政機関が処分権限を有する行政機関を教示する義務

(6) その他

- ① 本法は、労働基準法第 18 条の 2（解雇権濫用の法理）の適用を妨げないこと
- ② 公布後 2 年以内の政令で定める日から施行し、施行後になされた公益通報について適用
- ③ 施行後 5 年を目途に見直し

【Ⅲ.報告レジュメ・資料 出典一覧】

1. レジュメ

(講師作成、提供資料)

2. 「平成 11 年度労使コミュニケーション調査」第 28, 29, 30, 32 表

労働省（当時）平成 12 年 6 月 19 日報道発表資料より

http://www2.mhlw.go.jp/kisya/daijin/20000619_02_d/20000619_02_d.html

3. 労働紛争の増加をめぐる構造的要因

(講師作成、提供資料)

4. 労働審判制度の概念図

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/roudousinpan_s-1.pdf

5. アメリカにおける企業内ADR

(講師作成、提供資料)

6. 公益通報者保護法の概要

<http://www.consumer.go.jp/kankeihourei/koueki/gaiyo.pdf>

IV. 付 属 資 料

1. 労働審判法の概要

個別労働関係民事紛争について、裁判官と労働関係に関する専門的な知識経験を有する者が、事件を審理し、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な解決案（労働審判）を定める手続（労働審判手続）を設け、あわせて、これと訴訟手続とを連携させることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする労働審判制度を創設する。

1 労働審判手続の主体

労働審判手続は、裁判官である労働審判官1名、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2名で組織する労働審判委員会で行うものとする。

2 手続の進行

労働審判手続は、地方裁判所において行うものとし、当事者から労働審判手続の申立てがあった場合には、相手方の意向にかかわらず手続を進行させ、原則として、調停により解決し又は労働審判を行うものとする。

3 迅速な審理

労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日で審理を終結するものとする。

4 労働審判

労働審判委員会は、当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて労働審判を行うものとする。

労働審判に不服のある当事者は、2週間以内に異議の申立てをすることができ、その場合には、労働審判はその効力を失うものとする。

異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有するものとする。

労働審判委員会は、事案の性質上、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないとき認めるときは、労働審判を行うことなく労働審判事件を終了させることができるものとする。

5 訴訟手続との連携

労働審判に対して異議の申立てがあった場合には、労働審判手続の申立てに係る請求に

については、労働審判手続の申立ての時に、労働審判がなされた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなすものとする。

労働審判を行うことなく労働審判事件が終了した場合についても同様とする。

これらの場合における訴えの提起の手数料については、労働審判手続の申立てについて納めた手数料の額を控除した額の手数料を納めれば足りるものとする。

2. 労働審判法（平成十六年法律第四十五号）

（目的）

第一条 この法律は、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判（個別労働関係民事紛争について当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判をいう。以下同じ。）を行う手続（以下「労働審判手続」という。）を設けることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。

（管轄）

第二条 労働審判手続に係る事件（以下「労働審判事件」という。）は、相手方の住所、居所、営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所、個別労働関係民事紛争が生じた労働者と事業主との間の労働関係に基づいて当該労働者が現に就業し若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所又は当事者が合意で定める地方裁判所の管轄とする。

（移送）

第三条 裁判所は、労働審判事件の全部又は一部がその管轄に属しないと認めるときは、申立てにより又は職権で、これを管轄裁判所に移送する。

2 裁判所は、労働審判事件がその管轄に属する場合においても、事件を処理するために適当と認めるときは、申立てにより又は職権で、当該労働審判事件の全部又は一部を他の管轄裁判所に移送することができる。

（代理人）

第四条 労働審判手続については、法令により裁判上の行為をすることができる代理人のほか、弁護士でなければ代理人となることができない。ただし、裁判所は、当事者の権利利益の保護及び労働審判手続の円滑な進行のために必要かつ相当と認めるときは、弁護士でない者を代理人とすることを許可することができる。

2 裁判所は、前項ただし書の規定による許可を取り消すことができる。

(労働審判手続の申立て)

第五条 当事者は、個別労働関係民事紛争の解決を図るため、裁判所に対し、労働審判手続の申立てをすることができる。

2 前項の申立ては、その趣旨及び理由を記載した書面でしなければならない。

(不適法な申立ての却下)

第六条 裁判所は、労働審判手続の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、その申立てを却下しなければならない。

(労働審判委員会)

第七条 裁判所は、労働審判官一人及び労働審判員二人で組織する労働審判委員会で労働審判手続を行う。

(労働審判官の指定)

第八条 労働審判官は、地方裁判所が当該地方裁判所の裁判官の中から指定する。

(労働審判員)

第九条 労働審判員は、この法律の定めるところにより、労働審判委員会が行う労働審判手続に参与し、中立かつ公正な立場において、労働審判事件を処理するために必要な職務を行う。

2 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者のうちから任命する。

3 労働審判員は、非常勤とし、前項に規定するもののほか、その任免に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

4 労働審判員には、別に法律で定めるところにより手当を支給し、並びに最高裁判所規則で定める額の旅費、日当及び宿泊料を支給する。

(労働審判員の指定)

第十条 労働審判委員会を組織する労働審判員は、労働審判事件ごとに、裁判所が指定する。

2 裁判所は、前項の規定により労働審判員を指定するに当たっては、労働審判員の有する知識経験その他の事情を総合的に勘案し、労働審判委員会における労働審判員の構成について適正を確保するように配慮しなければならない。

(労働審判員の除斥)

第十一条 民事訴訟法（平成八年法律第百九号）第二十三条、第二十五条及び第二十六条の規定は、労働審判員の除斥について準用する。

(決議等)

第十二条 労働審判委員会の決議は、過半数の意見による。

2 労働審判委員会の評議は、秘密とする。

(労働審判手続の指揮)

第十三条 労働審判手続は、労働審判官が指揮する。

(労働審判手続の期日)

第十四条 労働審判官は、労働審判手続の期日を定めて、事件の関係人を呼び出さなければならぬ。

(迅速な手続)

第十五条 労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をしなければならない。

2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。

(手続の非公開)

第十六条 労働審判手続は、公開しない。ただし、労働審判委員会は、相当と認める者の傍聴を許すことができる。

(証拠調べ等)

第十七条 労働審判委員会は、職権で事実の調査をし、かつ、申立てにより又は職権で、必要と認める証拠調べをすることができる。

2 証拠調べについては、民事訴訟の例による。

(調停が成立した場合の費用の負担)

第十八条 各当事者は、調停が成立した場合において、その支出した費用のうち調停条項中に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。

(審理の終結)

第十九条 労働審判委員会は、審理を終結するときは、労働審判手続の期日においてその旨を宣言しなければならない。

(労働審判)

第二十条 労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて、労働審判を行う。

2 労働審判においては、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。

3 労働審判は、主文及び理由の要旨を記載した審判書を作成して行わなければならない。

4 前項の審判書は、当事者に送達しなければならない。この場合においては、労働審判の効力は、当事者に送達された時に生ずる。

5 前項の規定による審判書の送達については、民事訴訟法第一編第五章第四節（第四百条及び第四百十条から第四百三条までを除く。）の規定を準用する。

6 労働審判委員会は、相当と認めるときは、第三項の規定にかかわらず、審判書の作成に代えて、すべての当事者が出頭する労働審判手続の期日において労働審判の主文及び理由の要旨を口頭で告知する方法により、労働審判を行うことができる。この場合においては、労働審判の効力は、告知された時に生ずる。

7 裁判所は、前項前段の規定により労働審判が行われたときは、裁判所書記官に、その主文及び理由の要旨を、調書に記載させなければならない。

(異議の申立て等)

第二十一条 当事者は、労働審判に対し、前条第四項の規定による審判書の送達又は同条第六項の規定による労働審判の告知を受けた日から二週間の不変期間内に、裁判所に異議の申立てをすることができる。

2 裁判所は、異議の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、これを却下しなければならない。

3 適法な異議の申立てがあったときは、労働審判は、その効力を失う。

4 適法な異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有する。

5 前項の場合において、各当事者は、その支出した費用のうち労働審判に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。

(訴え提起の擬制)

第二十二条 労働審判に対し適法な異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。

2 前項の規定により訴えの提起があったものとみなされる事件は、同項の地方裁判所の管轄に属する。

3 第一項の規定により訴えの提起があったものとみなされたときは、民事訴訟法第一百三十七条、第一百三十八条及び第一百五十八条の規定の適用については、第五条第二項の書面を訴状とみなす。

(労働審判の取消し)

第二十三条 第二十条第四項の規定により審判書を送達すべき場合において、次に掲げる事由があるときは、裁判所は、決定で、労働審判を取り消さなければならない。

一 当事者の住所、居所その他送達をすべき場所が知れないこと。

二 第二十条第五項において準用する民事訴訟法第七条第一項の規定により送達をすることができないこと。

三 外国においてすべき送達について、第二十条第五項において準用する民事訴訟法第一百八条の規定によることができず、又はこれによっても送達をすることができないと認められること。

四 第二十条第五項において準用する民事訴訟法第一百八条の規定により外国の管轄官庁に嘱託を発した後六月を経過してもその送達を証する書面の送付がないこと。

2 前条の規定は、前項の規定により労働審判が取り消された場合について準用する。

(労働審判によらない労働審判事件の終了)

第二十四条 労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅

速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる。

- 2 第二十二條の規定は、前項の規定により労働審判事件が終了した場合について準用する。この場合において、同條第一項中「当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた」とあるのは、「労働審判事件が終了した際に当該労働審判事件が係属していた」と読み替えるものとする。

(費用の負担)

第二十五條 裁判所は、労働審判事件が終了した場合（第十八條及び第二十一條第五項に規定する場合を除く。）において、必要と認めるときは、申立てにより又は職権で、当該労働審判事件に関する手続の費用の負担を命ずる決定をすることができる。

(事件の記録の閲覧等)

第二十六條 当事者及び利害関係を疎明した第三者は、裁判所書記官に対し、労働審判事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は労働審判事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。

- 2 民事訴訟法第九十一條第四項及び第五項並びに第九十二條の規定は、前項の記録について準用する。

(訴訟手続の中止)

第二十七條 労働審判手続の申立てがあった事件について訴訟が係属するときは、受訴裁判所は、労働審判事件が終了するまで訴訟手続を中止することができる。

(即時抗告)

第二十八條 第三條第一項及び第二項、第六條、第二十一條第二項、第二十三條第一項並びに第二十五條の規定による決定に対しては、即時抗告をすることができる。

(非訟事件手続法及び民事調停法の準用)

第二十九條 労働審判事件に関しては、非訟事件手続法（明治三十一年法律第十四号）第一編（第三條、第六條、第七條、第十條中民事訴訟に関する法令の規定中人証及び鑑定に関する規定を準用する部分、第十一條、第十三條、第十五條、第二十一條並びに第三十二條を除く。）並びに民事調停法（昭和二十六年法律第二百二十二号）第十一條、第十二條、第十六條及び第三十六條の規定を準用する。この場合において、非訟事件手続法第二十六條中「裁判前ノ手続及び裁判ノ告知ノ費用」とあるのは「労働審判事件ニ関スル手続ノ費用」と、民事調停法第十一條中「調停の」とあるのは「労働審判手続の」と、「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停手続」とあるのは「労働審判手続」と、同法第十二條第一項中「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停の」とあるのは「調停又は労働審判の」と、「調停前の措置」とあるのは「調停又は労働審判前の措置」と、同法第三十六條第一項中「前二條」とあるのは「労働審判法（平成十六年法律第四十五号）第三十一條及び第三十二條」と読み替えるものとする。

(最高裁判所規則)

第三十条 この法律に定めるもののほか、労働審判手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

(不出頭に対する制裁)

第三十一条 労働審判官の呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由がなく出頭しないときは、裁判所は、五万円以下の過料に処する。

(措置違反に対する制裁)

第三十二条 当事者が正当な理由がなく第二十九条において準用する民事調停法第十二条の規定による措置に従わないときは、裁判所は、十万円以下の過料に処する。

(評議の秘密を漏らす罪)

第三十三条 労働審判員又は労働審判員であった者が正当な理由がなく評議の経過又は労働審判官若しくは労働審判員の意見若しくはその多少の数を漏らしたときは、三十万円以下の罰金に処する。

(人の秘密を漏らす罪)

第三十四条 労働審判員又は労働審判員であった者が正当な理由がなくその職務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

ただし、第九条の規定は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(国の債権の管理等に関する法律の一部改正)

第二条 国の債権の管理等に関する法律（昭和三十一年法律第百十四号）の一部を次のように改正する。

第三十一条中「争」を「争い」に改め、「又は」を削り、「(昭和二十六年法律第二百二十二号)」の下に「若しくは労働審判法（平成十六年法律第四十五号）」を加え、「応ずる」を「応じ、又は同法第二十一条第一項の規定による異議の申立てをしない」に改める。

第三十二条第一項中「又は調停」を「、調停又は労働審判（労働審判法第二十条の規定による労働審判をいう。第三十八条第三項において同じ。）」に、「見込」を「見込み」に改める。

第三十八条第三項中「若しくは調停に応ずる」を「調停に応じ、若しくは労働審判法第二十一条第一項の規定による異議の申立てをしない」に、「和解若しくは調停」を「和解、調停若しくは労働審判」に改める。

(民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

第三条 民事訴訟費用等に関する法律(昭和四十六年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

第三条第二項を次のように改める。

1 次の各号に掲げる場合には、当該各号の申立てをした者は、訴えを提起する場合の手数料の額から当該申立てについて納めた手数料の額を控除した額の手数料を納めなければならない。

一 民事訴訟法第二百七十五条第二項又は第三百九十五条若しくは第三百九十七条第三項の規定により和解又は支払督促の申立ての時に訴えの提起があつたものとみなされたとき。

二 労働審判法(平成十六年法律第四十五号)第二十二条第一項(同法第二十三条第二項及び第二十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定により労働審判手続の申立ての時に訴えの提起があつたものとみなされたとき。

第九条第三項中第四号を第五号とし、第三号を第四号とし、第二号の次に次の一号を加える。

三 労働審判法による労働審判手続の申立て 却下の裁判の確定又は最初にすべき労働審判手続の期日の終了前における取下げ

第九条第四項中「同項第四号」を「同項第五号」に改める。

第十四条中「若しくは調停」を「、調停若しくは労働審判」に改める。

別表第一の一四の項中「申立て」の下に「又は労働審判法による労働審判手続の申立て」を加え、「調停を求める」を「調停又は労働審判を求める」に改める。

別表第一の一七の項ホ中「第十七条第一項の規定による申立て」の下に「、労働審判法第四条第一項ただし書の規定による弁護士でない者を代理人に選任することの許可を求める申立て」を加える。

(民事執行法の一部改正)

第四条 民事執行法(昭和五十四年法律第四号)の一部を次のように改正する。

第三十三条第二項第六号中「又は調停(上級裁判所において成立した和解及び調停を除く。)」を「若しくは調停(上級裁判所において成立した和解及び調停を除く。)又は労働審判」に、「又は調停が」を「若しくは調停が」に、「又は家庭裁判所」を「若しくは家庭裁判所」に改め、「地方裁判所」の下に「又は労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所」を加える。

第三十九条第一項第二号中「又は調停」を「、調停又は労働審判」に改め、同項第四号中「又は調停」を「若しくは調停」に改め、「正本」の下に「又は労働審判法(平成十六年法律第四十五号)第二十一条第四項の規定により裁判上の和解と同一の効力を有する労働

審判の審判書若しくは同法第二十条第七項の調書の正本」を加える。

第四十二条第三項及び第七十四條第一項中「若しくは調停」を「調停若しくは労働審判」に改める。

(民事保全法の一部改正)

第五条 民事保全法（平成元年法律第九十一号）の一部を次のように改正する。

第三十七条第五項中「申立てを」の下に「、本案が労働審判法（平成十六年法律第四十五号）第一条に規定する事件であるときは地方裁判所に対する労働審判手続の申立てを」を加え、同条第六項中「事件」の下に「、同項の労働審判手続」を、「調停の成立」の下に「、労働審判（労働審判法第二十九条において準用する民事調停法（昭和二十六年法律第二百二十二号）第十六条の規定による調停の成立及び労働審判法第二十四条第一項の規定による労働審判事件の終了を含む。）」を加え、同条第七項中「提起され」の下に「、又は労働審判法第二十二条第一項（同法第二十三条第二項及び第二十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定により訴えの提起があったものとみなされ」を加える。

3. 諸外国の労働紛争処理制度の概要

項目	フランス	ドイツ	イギリス ^{注1}	アメリカ	
紛争処理制度の全体像の概要	司法機関	・労働裁判所 ・通常裁判所（大審裁判所、小審裁判所） * 集团的労働事件等を扱う。	・労働裁判所	・雇用審判所 ・通常裁判所 * 契約違反、不法行為等コモンローに関する労働事件を扱う。	・通常裁判所（連邦及び州） * 労働事件を扱う特別の裁判所はない。
	行政機関	・全国調停委員会、地方調整委員会 * 集团的な労使紛争の調停を行う。 ・労働監督官 * 労働条件の監督を行うが、事実上の紛争調停機能を果たしていると考えられる。	〔・営業監督署 * 安全衛生や労働災害の監督を行うが、賃金や労働事件等の労働条件に関する監督は行っていない。〕	・助言・あっせん・仲裁局（ACAS） * 労使等に対する助言、個別紛争及び集団紛争のあっせん、不公正解雇事件の仲裁等を行う。 * 雇用審判所に申し立てられた事件については、まずACASによるあっせんが試みられる。 ・中央仲裁委員会（CAC） * 集団紛争の仲裁等を行う。 ・雇用機会均等委員会（EOC） * 性差別事件に関する助言・指導、是正勧告等を行う。 ・人種平等委員会（CRE） * 人種差別事件に関する助言・指導、是正勧告等を行う。 ・その他（障害者権利委員会（DRC）等）	・全国労働関係局（NLRB） * 不当労働行為事件の審査、救済等を行う。 ・連邦調停あっせん局（FMCS） * 労働争議の調整等を行う。 ・雇用機会均等委員会（EEOC） * 雇用差別事件の調整による解決、訴追等を行う。 ・その他各州の機関等 〔・連邦労働省 * 公正労働基準法に基づく監督等を行う。〕
	私的手続	・企業内の労働者代表制度（従業員代表委員及び組合代表委員） * 個々の労働者の苦情処理を行う。 ・その他	・調停委員会（企業内で設置。労働協約） * 集团的な労使交渉の調停を行う。 ・仲裁委員会（企業内で設置。経営組織法に基づく。） * 企業内の従業員代表組織と使用者の間の集团的な利益紛争を扱う。 ・経営協議会（従業員代表組織）による苦情処理等	・企業内の苦情処理制度（労働協約、就業） ・その他	・仲裁（労働協約、個別契約） * 基本的には仲裁判断が最終的な判断となり、司法審査は排除される。 ・その他（調停、企業内の苦情処理手続、オンブズパーソン等）
裁判制度の概要	労働審判所（Conseil de prud'hommes）	労働裁判所（Arbeitsgericht）	雇用審判所（ET；Employment Tribunal）	通常裁判所（連邦裁判所及び州裁判所）	
管轄	・労働契約に関して発生する個別的な民事紛争（解雇、契約の存在確認、賃金・諸手当の支払い請求等）を扱う。 ・集团的紛争であっても個々の労働者が	・個別的及び集团的労使関係から生ずる民事紛争を専断的に管轄する。 ・労働裁判所の手続には、判決手続と決定手続があり、それぞれの手続で扱う	・特定の制定法の下での権利に関する労働関係民事紛争（不公正解雇、賃金関係、差別、剰員整理等）を扱う。 ・雇用の終了に関する損害賠償事件につ	(1) 連邦裁判所 連邦法に関する紛争及び州籍相違の紛争を扱う。 (2) 州裁判所	

項目	フランス	ドイツ	イギリス ^{注1}	アメリカ
	<p>当事者となるものは、労働審判所で扱われる。</p> <p>(参考) 労働審判所以外の裁判所が管轄する労働関係事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政裁判所：労働関係の行政処分に対する不服の申立等 ・通常裁判所：組合代表委員の任免等に関する訴訟（小審裁判所）、違法争議等による損害賠償請求等の集団的な民事紛争（訴額に応じて大審裁判所又は小審裁判所が管轄する。）等 	<p>事件には次のようなものがある。</p> <p>(1) 判決手続</p> <p>①雇用関係に関する個別的紛争</p> <ul style="list-style-type: none"> * 個別の労働者と使用者との雇用関係から発生する紛争（賃金、年休等） * 雇用関係の存否に関する紛争（解雇等） * 雇用関係に関する不法行為事件等 <p>②労働協約に関する集団的紛争</p> <ul style="list-style-type: none"> * 労働協約から生ずる協約当事者間等での紛争 * 協約当事者間等における不法行為事件（違法争議に伴う損害賠償等） <p>(2) 決定手続</p> <p>①経営組織法上の紛争及び企業共同決定に関する紛争</p> <ul style="list-style-type: none"> * 経営協議会の共同決定の効力に関する紛争、監査役会の労働者代表選出に関する紛争等） <p>②協約締結権限と協約管轄を巡る紛争</p> <p>(注意) 判決手続において、解雇事件と差別事件については、迅速な処理を目的とする特別な手続がある。</p>	<p>いても、訴額2万5千ポンド未満の紛争は雇用審判所にも管轄権がある。</p> <p>(参考) 通常裁判所が管轄する労働関係事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約違反、不法行為に基づく損害賠償請求等コモンローに関する事件 * 県裁判所：訴額5万ポンド未満 * 高等法院：訴額5万ポンド以上等 	<p>各州の労働立法に関する紛争及びコモンローに関する不法行為、契約違反等の紛争を扱う。</p> <p>なお、通常は連邦法についても管轄権を有している。</p>
審級制度	<p>第一審：労働審判所 控訴審：控訴院（社会部）</p> <ul style="list-style-type: none"> * 訴額が一定額以下の場合、破棄院への上訴のみ可能。 <p>最終審：破棄院（社会部）</p> <ul style="list-style-type: none"> * 法律問題のみを取り扱う。 <p>(注意) 控訴院及び破棄院は通常の司法裁判所である。</p>	<p>第一審：労働裁判所 控訴審：州労働裁判所</p> <ul style="list-style-type: none"> * 控訴できるのは、訴額が600ユーロ以上の事件、第一審判決が控訴を許容している事件、解雇事件等に限られる。 <p>最終審：連邦労働裁判所</p> <ul style="list-style-type: none"> * 法律問題のみを取り扱う。 * 上告できるのは、第二審判決が控訴を許容している事件、第二審判決が連邦労働裁判所の判例と異なる事件等に限られる。 * 第二審判決の行った上告の不許可に 	<p>第一審：雇用審判所 控訴審：雇用控訴審判所（EAT；Employment Appeal Tribunal）</p> <ul style="list-style-type: none"> * 原則として法律問題のみを取り扱う。 <p>第三審：控訴院</p> <ul style="list-style-type: none"> * 法律問題のみを取り扱う。 <p>最終審：貴族院</p> <ul style="list-style-type: none"> * 法律問題のみを取り扱う。 <p>(注意) 控訴院及び貴族院は通常の司法裁判所である。</p>	<p>(1) 連邦裁判所</p> <p>第一審：連邦地方裁判所 控訴審：連邦控訴裁判所 最終審：連邦最高裁判所</p> <p>(2) 州裁判所</p> <ul style="list-style-type: none"> * 州によって制度は異なるが、一般的には三審制である。

項目	フランス	ドイツ	イギリス ^{注1}	アメリカ
		<p>対する抗告を連邦労働裁判所が認めた場合にも上告できる。</p> <p>(参考) ドイツには5つの系統の最高裁判所(通常・行政・労働・社会・租税)がある。</p>		
組織	<p>【労働審判所】</p> <p>(1) 業種ごとの部 以下の5つに分かれており、事件の担当部は、使用者の属する業種によって決定される。</p> <p>①管理職部 ②工業部 ③商業・サービス業部 ④農業部 ⑤雑職業部：上記以外の業種を担当</p> <p>(2) 調停部・判決部 (1)の各部ごとに、調停部及び判決部が置かれている。</p> <p>①調停部：調停手続を担当 * 審判官2名(労使各1名)</p> <p>②判決部：判決手続を担当 * 審判官4名(労使各2名)</p> <p>(3) 急速審理部 仮処分や判決の仮執行を担当する部署として置かれている。 * 審判官2名(労使各1名)</p> <p>(注意) 労働審判所には、職業裁判官はならず、労使から選出される非職業裁判官のみで構成される。</p>	<p>【労働裁判所】</p> <p>(1) 設置 第一審の裁判所として、各州において設置される。</p> <p>(2) 構成 職業裁判官(裁判長)1名と非職業裁判官(名誉職裁判官)2名(労使各1名)で構成される。</p> <p>【州労働裁判所】</p> <p>(1) 設置 控訴審の裁判所として、各州において設置される。</p> <p>(2) 構成 職業裁判官(裁判長)1名と名誉職裁判官2名(労使各1名)で構成される。</p> <p>【連邦労働裁判所】</p> <p>(1) 小法廷 10の法廷を置き、扱う事件の種類を分担している。 * 職業裁判官(裁判長を含む。)3名 * 名誉職裁判官2名(労使各1名)</p> <p>(2) 大法廷 * 職業裁判官(連邦労働裁判所長官を含む。)6名 * 名誉職裁判官4名(労使各2名)</p>	<p>【雇用審判所】</p> <p>・構成 職業裁判官(審判長)1名と非職業審判官(素人審判官; lay member)2名(労使各1名)で構成される。</p> <p>【雇用控訴審判所】</p> <p>・構成 職業裁判官(審判長)1名と素人裁判官2名(労使各1名)で構成される。 * 特に重要な事件の場合には、素人裁判官4名(労使各2名)となる場合もある。</p>	(労働事件を扱う特別な裁判所はない。)
裁判官 選任方法	<p>【審判官】</p> <p>・労働者及び使用者による直接選挙で選出される。</p> <p>(1) 選挙権 一定の職業に従事している等の要</p>	<p>【職業裁判官】</p> <p>(1) 第一審 労使団体の代表者、労働裁判所当局が加わる委員会との協議を経た後、州最高官庁(州労働大臣等)の推薦に基づいて</p>	<p>【職業審判官】</p> <p>(1) ET 7年以上の実務経験を有する法律家(ソリシター又はバリスター)の中から大法官によって任命される。</p>	(労働事件を扱う特別な裁判所はない。)

項目	フランス	ドイツ	イギリス ^{注1}	アメリカ
	<p>件を満たす16歳以上の労働者及び使用者</p> <p>(2) 被選挙権 労働審判所の選挙人名簿に登録されている等の要件を満たす21歳以上の者</p> <p>(3) 選挙制度 労使団体が作成する部ごとの候補者リストに対する投票による比例代表制 *使用者は、労働者が投票のために職場を離れることを認めなければならない。その間の賃金を減額してはならない。</p>	<p>任命される。</p> <p>(2) 第二審 労使団体の意見を聴取した上で任命される。</p> <p>(3) 連邦労働裁判所 連邦労働社会省と裁判官選考委員会(州労働大臣全員と連邦議会選出委員で構成)の共同提案に基づき、連邦大統領によって任命される。</p> <p>【名誉職裁判官】</p> <p>(1) 第一審及び第二審 管轄区域内の労使団体が提出する候補者リストの中から、少数派にも公正に考慮して、州労働大臣が任命する。 *被選出資格は、労働裁判所の場合は25歳以上の者、州労働裁判所の場合は30歳以上の者である。</p> <p>(2) 連邦労働裁判所 労使団体が提出する候補者リストの中から、少数派にも考慮して、連邦労働社会大臣が任命する。 *被選出資格は、35歳以上の者である。</p>	<p>(2) EAT 高等法院及び控訴院の裁判官の中から大法官によって任命される。</p> <p>【素人審判官】</p> <p>(1) ET 労使団体との協議を経た後、国務大臣によって任命される。</p> <p>(2) EAT 労使関係に関する特別な知識経験を有する者で、国務大臣と大法官が共同で推薦した者が女王によって任命される。</p>	
任期・身分等	<p>【審判官】</p> <p>(1) 任期 5年。再任可。</p> <p>(2) 身分 非職業裁判官(国家公務員ではない。)</p> <p>(3) 報酬 無償。旅費の支給あり。</p> <p>(4) 身分保障 使用者は、審判官の職務の遂行に必要な時間を与えなければならない。その間の賃金を減額してはならない。また、労働監督官の許可がなければ解雇されることはない。</p> <p>(5) 研修 国は研修を実施し、審判官には任期中</p>	<p>【名誉職裁判官】</p> <p>(1) 任期 5年。再任可。</p> <p>(2) 身分 非職業裁判官であって、非常勤である。</p> <p>(3) 報酬 時間手当、旅費、必要経費等が支給される。</p> <p>(4) 身分保障 その活動を妨げられず、また、その活動を理由とした不利益取扱は禁止される。</p> <p>(5) 権限 職業裁判官と同一である。</p>	<p>【素人審判官】</p> <p>(1) 研修 任命時及び6か月ごとに研修が実施される。</p> <p>(2) 権限 職業裁判官と同一である。</p>	(労働事件を扱う特別な裁判所はない。)

項目	フランス	ドイツ	イギリス ^{注1}	アメリカ
審理	<p>に6週間の研修休暇が与えられる。</p> <p>【手続の主な流れ】</p> <p>①申立（口頭の申立も可）</p> <p>②調停の前置（調停部）</p> <ul style="list-style-type: none"> * 非公開。原則として当事者本人に出廷義務。成立の場合は調停調書を作成（執行力あり） * 審判官2名（労使各1名）で行う。 <p>③判決部への移送</p> <ul style="list-style-type: none"> * 調停不調や被告が不出頭の場合 * 開廷期日までの間に裁判外の和解が成立することも多い。 <p>④事件が判決に熟していれば、直ちに判決</p> <p>⑤審理</p> <ul style="list-style-type: none"> * 公開。対審。口頭での主張。 * 審判官4名（労使各2名）で行う。 <p>⑥判決</p> <p>【手続上の特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調停前置 ・ 口頭による申立、主張が可能。 ・ 調停部による仮の措置 * 使用者が調停に出頭しない場合等において、調停部は、①貸金台帳等の提出命令、②貸金等の仮払い命令（債務の存在に重大な疑義がない場合。額の上限あり。）、③証拠等の保全に必要な処分を、仮の措置として行うことができる。この処分に対する上訴は本案判決に関する上訴と同時にのみ行うことができる。 ・ 当事者間の手続契約 * 審判所によっては、調停手続段階で、原告の証拠準備期間、被告の反論準備期間を定める手続契約を当事者間で締結させた上で審判手続を行っている審判所がある。（手続契約が守 	<p>【判決手続の主な流れ】</p> <p>①訴えの提起</p> <ul style="list-style-type: none"> * 事件類型ごとの簡易な定型訴状あり。 <p>②和解弁論の前置（第一審のみ）</p> <ul style="list-style-type: none"> * 原則公開。職業裁判官により、原則最初の1期日で実施。 * 不調の場合は、直ちに訴訟弁論に移行するか、又は訴訟弁論の期日を指定する。 <p>③訴訟弁論の準備</p> <ul style="list-style-type: none"> * 裁判長は、準備書面の補充、説明等の提出を課すこと、官公庁等に対し情報提供を求めること、当事者本人の出頭を命ずること、証人等を弁論に呼び出すこと等の措置を執ることができる。 <p>④訴訟弁論</p> <ul style="list-style-type: none"> * 原則公開。可能な限り1回の期日で終了させる。 * 訴訟手続中を通じて和解によって終了させる努力義務を負っている。 <p>④判決</p> <ul style="list-style-type: none"> * 可能な限り弁論終了の期日に直ちに口頭で言い渡し、判決書は言渡し期日から3週間以内に作成・交付する。 <p>【手続上の特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 和解弁論前置 ・ 職権進行主義 * 当事者が主張立証する弁論主義が原則だが、一般の民事裁判より裁判所の職権の強い部分がある。 ・ 口頭主義（口頭弁論が中心）、直接主義（法廷での弁論が中心） * 一般の民事裁判よりも徹底している。 	<p>【手続の主な流れ】</p> <p>①申立</p> <ul style="list-style-type: none"> * 定型の書式あり。手紙の郵送、ファックスによる送付も可。 <p>②被申立人による応訴書の提出</p> <ul style="list-style-type: none"> * 被申立人は、申立書の写しの受領後一定期間内に応訴書を提出しないと、以後の手続に参加できなくなる。 <p>③ACASによるあっせんの前置</p> <ul style="list-style-type: none"> * ETから申立書及び応訴書の写しがACASに送付されると、ACASは当事者間のあっせんを行う。 * あっせん手続の際に出された事項は、相手方の合意がない限り、訴訟において証拠とすることはできない。 <p>④審理前の手続</p> <ul style="list-style-type: none"> * 審判所は、当事者の申立又は職権により、相手方に対して、事実・主張等を説明した書面の提出、文書の開示、証人の出頭等を命ずることができる（罰金による強制等あり）。 <p>⑤予備審理等</p> <ul style="list-style-type: none"> * 指示審理：複雑な事件について、審理の準備に必要な事項を指示し、審理に要する時間等を決定する（審判長単独で行う。） * 審問前審査：勝訴の合理的な見込みの有無を判断するために行い、見込みがない場合には保証金の支払いを命ずることができる。 * 予備審理：訴訟を行う資格要件や提訴期限（解雇の場合3か月以内）を満たしているか否かを判断する。 <p>⑥審理</p> <ul style="list-style-type: none"> * 公開。対審。通常1～2日で終了。 * 両当事者が同意した場合には、素人 	(一般の民事訴訟の手続による。)

項目	フランス	ドイツ	イギリス ^{注1}	アメリカ
	<p>られない場合、審判所は当該事件を抹消できるとされる。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告審判官（1名又は2名） *事件についての判断に資するため、証拠の収集や当事者・関係者の事情聴取等の調査を行い、担当部に報告する審判官。当該事件の担当部から任命される。 	<ul style="list-style-type: none"> 迅速主義 *迅速な処理を図るため、訴訟弁論が1回の期日で終了するようにするための準備措置、弁論終了後直ちに行う判決言渡し等が定められている。 解雇事件等についての特別な手続 *優先的な処理を図るため、以下のような特則が定められている。 <ul style="list-style-type: none"> ①和解弁論は訴えの提起後2週間以内に行う。 ②和解弁論が功を奏しない場合には、和解弁論後2週間以上の相当な期間内に答弁書を提出するよう、被告に命ずる。 ③答弁書に対して書面で見解を示すために、原告に対して2週間以上の相当な期間を定めることができる。 ④時機に遅れて提出された攻撃防御方法は原則として認めない。 	<p>審判官が1名でも審理を行える。</p> <p>⑦決定</p> <ul style="list-style-type: none"> *結審後、口頭で言い渡され、書面は後日出される。 <p>【手続上の特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> ACASによるあっせん前置 ETは、厳格な法律主義よりも、よき労使関係の形成を目的とした常識的な解決を図るため、通常裁判所の訴訟における証拠の厳格なルールには拘束されない。 ETの決定（復職・再雇用、金銭補償等の命令）には強制力はなく、最終的には、金銭の支払いについて県裁判所の執行命令により執行されることとなる。 	
仮処分等 手続	<ul style="list-style-type: none"> 急速審理部は、①切迫した損害等の防止のために保全・原状回復措置を命ずること、②債務の存在に重大な疑義がない場合に仮払いを命ずること等の仮処分手続や判決の仮執行手続を行う。 *仮処分・仮執行の履行は、罰金による間接強制で確保される。 	<ul style="list-style-type: none"> 民事訴訟法の規定に基づく仮処分手続がある。 *集団紛争での利用が中心的とされる。 		
判決	<ul style="list-style-type: none"> 審判官による多数決 ある争点について多数決で可否同数となった場合には、当該争点について、当該労働審判所の所在地を管轄する小審裁判所の職業裁判官が裁判長となって再審理を行った上で、改めて多数決により判決を下す。 *再審理では、当事者は新証拠・新主張の提出が可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 裁判官による多数決 *名誉職裁判官の評決権は職業裁判官と同一である。 	<ul style="list-style-type: none"> 審判官による多数決 *素人審判官の評決権は職業審判官と同一である。 	

項目	フランス	ドイツ	イギリス ^{注1}	アメリカ																
訴訟代理	<ul style="list-style-type: none"> 本人訴訟が可能。 訴訟の代理人・補佐人には、弁護士の他、当事者と同一の職業に属する労働者又は使用者、当事者が所属する労使団体の代表者等ができる。 	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1審</th> <th>2審</th> <th>3審</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本人訴訟</td> <td>○</td> <td>×</td> <td>×</td> </tr> <tr> <td>弁護士以外の代理</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>×</td> </tr> <tr> <td>弁護士代理</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> * 弁護士以外の代理人としては、労使団体の代理人等（労働組合の権利保護書記等）が挙げられる。 ・ 訴訟費用を支弁できず、労使団体による訴訟代理を求めることもできない当事者に対しては、相手方が弁護士代理の場合、当該当事者の申立により、裁判長が弁護士を付することを命じる。 		1審	2審	3審	本人訴訟	○	×	×	弁護士以外の代理	○	○	×	弁護士代理	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> 本人申立が可能。 ・ 審判の代理人には、弁護士の他、労使団体の役員等ができる。 	
	1審	2審	3審																	
本人訴訟	○	×	×																	
弁護士以外の代理	○	○	×																	
弁護士代理	○	○	○																	
訴訟費用	<ul style="list-style-type: none"> 訴訟費用は低廉である。 * 負担する費用としては、訴えの登録費、当事者呼出用の郵便費、判決送達費等がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 訴訟費用は低廉である。 * 他の訴訟手続よりも低廉。上限は500ユーロ。 * 和解により終結した場合は無料。 ・ 弁護士費用は、第一審では原告・被告の各自負担（一般の民事裁判では敗訴者負担）。第二審以上では敗訴者負担。 	<ul style="list-style-type: none"> 原則として審判費用の負担なし。 * 濫訴の場合、勝訴の見込みなく手続を継続し敗訴した場合には、費用の支払いを命ぜられる。 * ETの審判手続には、法律扶助の適用はない。 	<p>（一般の民事訴訟の訴訟費用による。）</p> <ul style="list-style-type: none"> * ただし、公民権法に関する訴訟等では弁護士費用の敗訴者負担制度あり。 																

注1 イングランド及びウェールズにおける制度である。

○ この資料は、日本労働研究機構「個別労働紛争処理システムの国際比較」、諸外国の制度に関するヒアリング等をもとに、諸外国の労働関係紛争処理制度の概要について、検討の参考として事務局において整理したものである。

4. 平成 15 年度個別労働紛争解決制度施行状況

厚生労働省発表
平成 16 年 5 月 19 日

《平成15年度個別労働紛争解決制度施行状況》

個別労働紛争解決制度の利用進む

- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 14万件
- ・ あっせん申請受理件数 5千件

《概要》

◎個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行状況 ～平成 15 年度～

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1.総合労働相談件数 | : 734,257件 (17.4%増*) |
| 2.民事上の個別労働紛争相談件数 | : 140,822件 (36.5%増*) |
| 3.助言・指導申出受付件数 | : 4,377件 (87.7%増*) |
| 4.あっせん申請受理件数 | : 5,352件 (76.3%増*) |

【* 増加率は、平成 14 年度実績と比較したもの。】

個別労働紛争解決制度は、平成 13 年 10 月の施行から 2 年半を経過したところであるが、人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化、厳しい経済・雇用情勢等を反映し、全国約 300 ヶ所の総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に係る相談件数は 14 万件を超えている（総合労働相談件数は 73 万件超）。また、助言・指導申出受付件数は 4 千件、あっせん申請受理件数は 5 千件を超えるなど、制度の利用が進んでいる。

【参考】

平成 15 年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 2,433 件（全国地方裁判所）

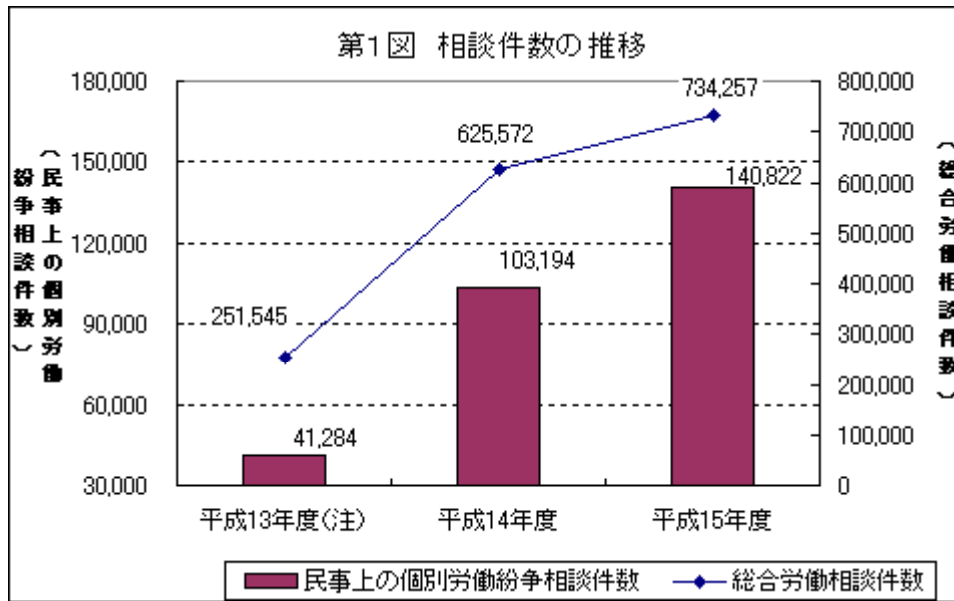
『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（[別添 5](#)、[6](#)）』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成 15 年度の施行状況は以下のとおりである（概要は[別添 3](#)、都道府県労働局別一覧は[別添 4](#)）。

◆相談受付状況

各都道府県労働局、主要労働基準監督署内、駅近隣の建物などにおいて、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナー（約 300 ヶ所）を開設しているところであるが、平成 15 年度 1 年間に寄せられた相談は 73 万 4,257 件であった。

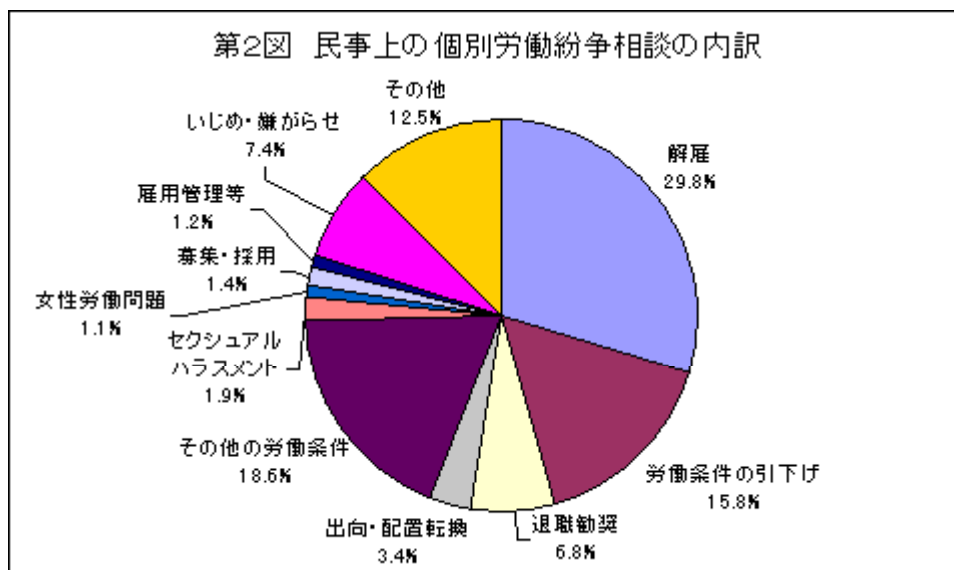
このうち、労働関係法上の違反を伴わない、解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが 14 万 822 件である。年度ごとの推移をみると、確実に件数

が増えている。(第1図)



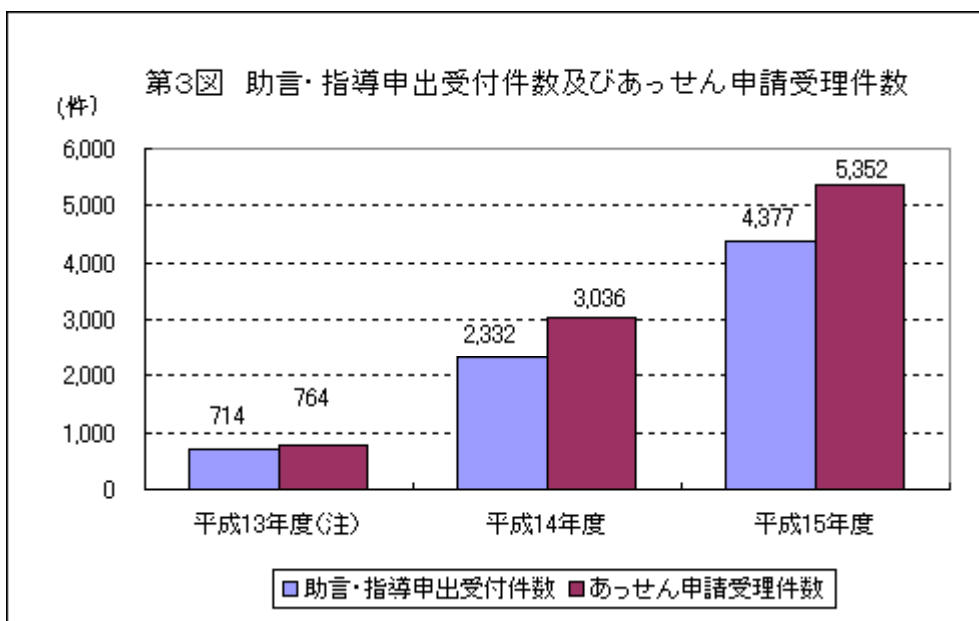
(注) 平成13年度の件数は、下半期分(H13.10.1~H14.3.31)である。

また、民事上の個別労働紛争にかかる相談内容の内訳は、解雇に関するものが29.8%と最も多く、次いで労働条件の引下げが15.8%、いじめ・嫌がらせ7.4%と続いている(第2図)。



◇都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

平成15年度の当該制度に係る助言・指導申出受付件数は4,377件で、平成14年度比87.7%の増加となっている。あっせん申請受理件数は5,352件で、同じく76.3%の増加となっている。(第3図)

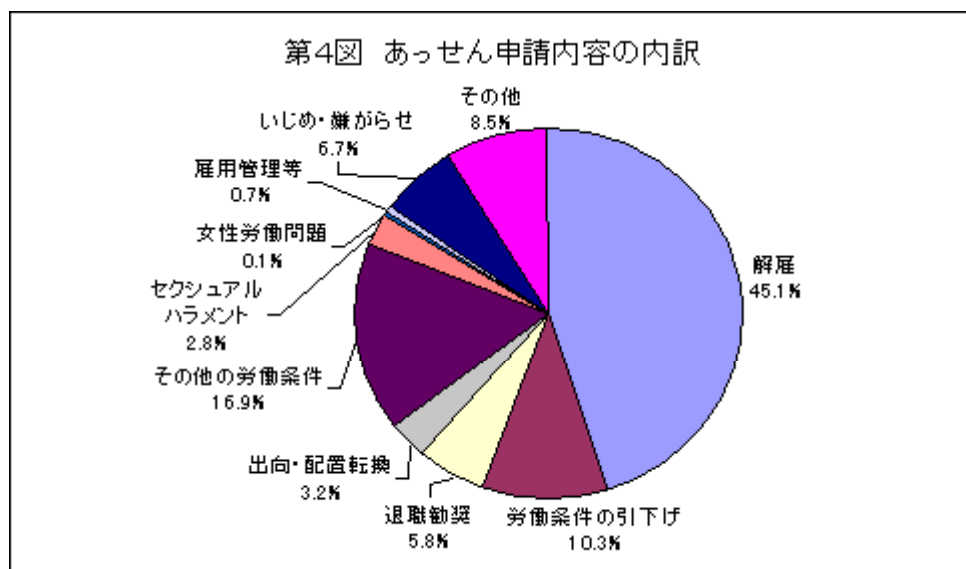


(注) 平成13年度の件数は、下半期分(H13.10.1～H14.3.31)である。

◆紛争調整委員会によるあっせん

あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが45.1%と最も多く、労働条件の引下げが10.3%、いじめ・嫌がらせが6.7%と続いている(第4図)。

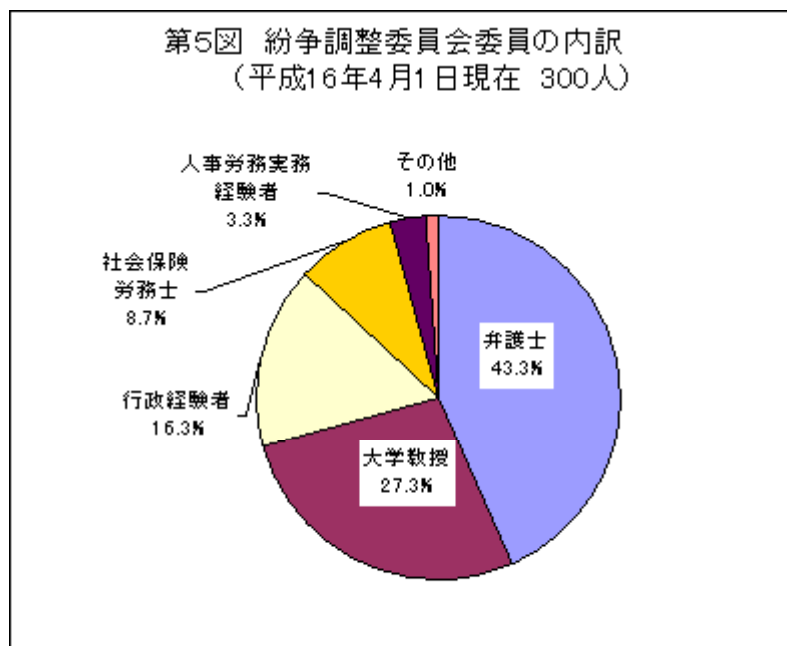
なお、あっせんの実施事例は、[別添1](#)のとおりである。



平成15年度1年間に申請を受理した事案の都道府県労働局における処理状況をみると、手続きを終了したものは5,100件であり、このうち、合意が成立したものは2,154件(42.2%)、自主的解決等により申請が取り下げられたものは467件(9.2%)、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせンを打ち切ったものは2,439件(47.8%)となって

いる。処理に要した期間は、1ヶ月以内が64.2%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が28.1%となっている。

申請人は、労働者が5,234件(97.8%)と大半を占めるが、事業主からの申請も101件(1.9%)となっており、労使双方からの申請も17件(0.3%)あった。労働者の就労状況は、正社員が65.1%と最も多いが、パート・アルバイトが17.0%、派遣労働者・期間契約社員も12.3%を占めている。事業所の規模は、10～49人が33.5%と最も多く、次いで10人未満が21.0%、50～99人が10.1%となっている。また、労働組合のない事業所の労働者が66.0%である。

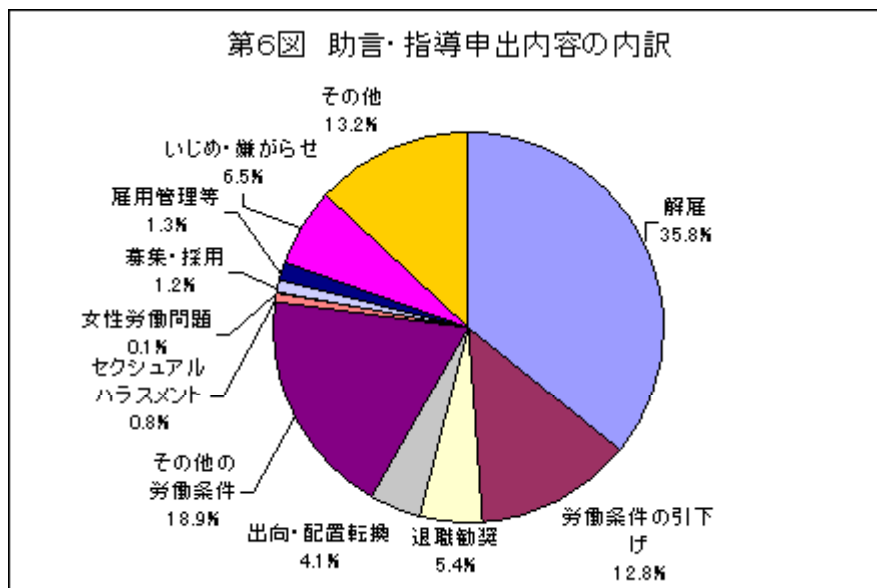


【紛争調整委員会とは】

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

◇都道府県労働局長による助言・指導

助言・指導の申出の主な内容は、解雇に関するものが35.8%と最も多く、労働条件の引下げが12.8%、いじめ・嫌がらせ6.5%と続いている(第6図)。



平成 15 年度 1 年間に申出を受け付けた事案について都道府県労働局における処理状況を見ると、平成 16 年 3 月までに手続きを終了したものは 4,339 件であり、このうち助言・指導を実施した件数は 3,954 件（91.1%）、申出が取り下げられたものは 181 件（4.2%）、処理を打ち切ったものは 158 件（3.6%）であった。処理に要した期間は、1 ヶ月以内が 90.1%となっている。

申出人は、労働者が 97.2%とほぼ大半を占めるが、事業主からの申出も 122 件（2.8%）あった。就労状況は、正社員が 63.4%と最も多いが、パート・アルバイトが 19.1%、派遣労働者・期間契約社員も 11.4%を占めている。事業所の規模は、10～49 人が 35.0%と最も多く、次いで 10 人未満 23.2%、100～299 人が 10.7%となっている。また、労働組合のない事業所の労働者が 71.4%である。

なお、助言・指導の実施事例は、[別添 2](#)のとおりである。

あっせんの例

○整理解雇に係るあっせんの事例

事案の概要

申請人は、会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。

申請人は、事業縮小に伴う人員削減については仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいかず、賃金〇ヶ月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。

あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立したものの。

あっせんのポイント

会社は、和解金による解決に理解を示し、一方、申請人も和解金額に譲歩を示し、双方の合意が成立した。

○いじめ・嫌がらせをめぐるあっせんの事例

事案の概要

申請人は、所長から「仕事が向いていないから辞めろ」と言われたり、他の社員の前で体重を測定され「デブ」と言われるなど侮辱されたほか、雑巾で顔をはたかれるなどの暴力を再三にわたって受けたことから、会社を休業するに至ったため、申請人が、会社に対し精神的・肉体的苦痛に対する慰謝料等の支払いを求め、あっせん申請を行ったもの。

あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立したものの。

あっせんのポイント

紛争当事者双方の主張が大きく隔たっていたが、あっせん委員の調整により、会社は、解決金の支払いによる解決に理解を示し、解決金の額についても合意が成立した。

助言・指導の例

○懲戒解雇に係る助言・指導の事例

事案の概要

申出人は、鋼鉄製品の製造工場の製造部門において勤務していたが、工場の規模縮小に伴い、従事していた生産ラインがなくなったため、配置転換により同工場の事務職に就くこととなったが、不慣れな業務にストレスを感じ、同僚とトラブルを起こし、これが原因で解雇処分を受けた。

申出人は、自分にも非があるものの、解雇は重すぎると処分の撤回を求めて、労働局長の助言・指導を求めたもの。

労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社側とで話し合った結果、トラブルのあった会社で勤務するよりは、同業他社で勤務したいとの申出人の意向もあったため、申出人は関連企業の生産部門で勤務することとなった。

助言・指導の内容

懲戒解雇処分について、処分の対象となった同僚とのトラブルが、就業規則の懲戒事由のどれに該当するのか、どの懲戒処分を適用するのか等について、十分に調査・検討を行ったうえで、慎重に判断すること。

○労働条件の不利益変更に係る助言・指導の事例

事案の概要

申出人は、ホテルにおいてパートタイムで客室清掃業務に勤務する者であるが、被申出人から一方的に勤務日数を週5日から週3日に減らされ、賃金が減少することとなったため、減少分の賃金の補償と、従来どおりの週5日の労働日数に戻してほしいとして、労働局長の助言・指導を求めたもの。

労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社側とで話し合った結果、減少分の賃金〇万円を補償した上で、週5日の労働日数の調理業務に勤務することで合意した。

助言・指導の内容

労働者にとって、不利益な変更内容と判断される労働条件の変更については、基本的には労使の合意が必要となることから、当事者間でよく話し合うこと。

個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成15年4月1日～平成16年3月31日)

- 1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 734,257件
 - 相談者の種類
 - 労働者 460,446件 事業主 205,631件 その他 68,180件
- 2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 140,822件
 - (1) 相談者の種類
 - 労働者 115,160件 事業主 16,645件 その他 9,017件
 - (2) 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が158,378件となる。)
 - 普通解雇 34,910件 整理解雇 7,783件 懲戒解雇 4,484件
 - 労働条件の引下げ 25,070件 退職勧奨 10,744件 出向・配置転換 5,451件
 - その他の労働条件 29,460件 セクシュアルハラスメント 2,948件
 - 女性労働問題 1,722件 募集・採用 2,296件 雇用管理等 1,958件
 - いじめ・嫌がらせ 11,697件 その他 19,855件
- 3 都道府県労働局長による助言・指導の件数
 - (1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 4,377件
 - 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が4,491件となる。)
 - 普通解雇 1,215件 整理解雇 273件 懲戒解雇 118件
 - 労働条件の引下げ 577件 退職勧奨 241件 出向・配置転換 182件
 - その他の労働条件 850件 セクシュアルハラスメント 34件
 - 女性労働問題 3件 募集・採用 55件 雇用管理等 58件
 - いじめ・嫌がらせ 293件 その他 592件
 - (2) 助言・指導の手続を終了した件数 4,339件
 - 終了の区分
 - 助言を実施 3,920件 指導を実施 34件
 - 取下げ 181件 打切り 158件 その他 46件
- 4 紛争調整委員会によるあっせんの件数
 - (1) あっせんの申請の受理を行った件数 5,352件
 - 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が5,480件となる。)
 - 普通解雇 1,867件 整理解雇 454件 懲戒解雇 150件
 - 労働条件の引下げ 566件 退職勧奨 317件 出向・配置転換 173件
 - その他の労働条件 924件 セクシュアルハラスメント 153件
 - 女性労働問題 5件 雇用管理等 38件 いじめ・嫌がらせ 365件
 - その他 468件
 - (2) あっせんの手続を終了した件数 5,100件
 - 終了の区分
 - 当事者間の合意の成立 2,154件 申請の取下げ 467件 打切り 2,439件
 - その他 40件

個別労働紛争解決制度の運用状況（平成15年4月～平成16年3月分）

局名	総合労働相談件数	民事上の個別労働紛争相談件数	労働局長の助言・指導制度の申出受付件数	紛争調整委員会のあっせん制度申請受理件数
北海道	30,345	4,867	336	188
青森	7,422	2,405	132	44
岩手	7,509	1,425	32	38
宮城	13,683	1,913	46	129
秋田	5,532	1,761	24	56
山形	5,046	895	50	77
福島	9,750	2,133	71	61
茨城	14,769	2,442	111	187
栃木	11,989	2,154	46	52
群馬	10,545	1,688	69	106
埼玉	45,948	9,516	109	195
千葉	26,337	6,487	55	141
東京	104,778	13,855	381	849
神奈川	41,037	10,016	108	200
新潟	12,985	2,600	52	133
富山	4,758	1,160	60	67
石川	6,809	1,970	20	64
福井	3,358	1,100	52	49
山梨	1,896	850	38	50
長野	9,244	1,348	66	70
岐阜	12,807	1,531	35	58
静岡	18,303	3,745	53	86
愛知	30,883	4,799	95	242
三重	5,273	2,032	42	69
滋賀	4,626	1,486	51	114
京都	25,069	3,865	136	112
大阪	76,211	13,412	306	350
兵庫	53,941	7,766	277	190
奈良	5,748	2,112	31	69
和歌山	4,526	1,355	27	39
鳥取	1,344	712	17	24
島根	1,279	836	31	20
岡山	11,368	1,882	72	90
広島	23,366	3,575	114	206
山口	3,330	1,156	109	47
徳島	3,291	690	43	39
香川	8,159	3,670	37	28
愛媛	7,423	970	55	52
高知	3,097	664	29	38
福岡	16,977	4,071	116	116
佐賀	4,331	1,754	169	126
長崎	5,412	1,833	51	41
熊本	7,399	1,690	242	135
大分	7,636	1,312	50	68
宮崎	4,189	1,036	64	78
鹿児島	7,771	1,302	123	87
沖縄	6,758	981	144	72
計	734,257	140,822	4,377	5,352

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

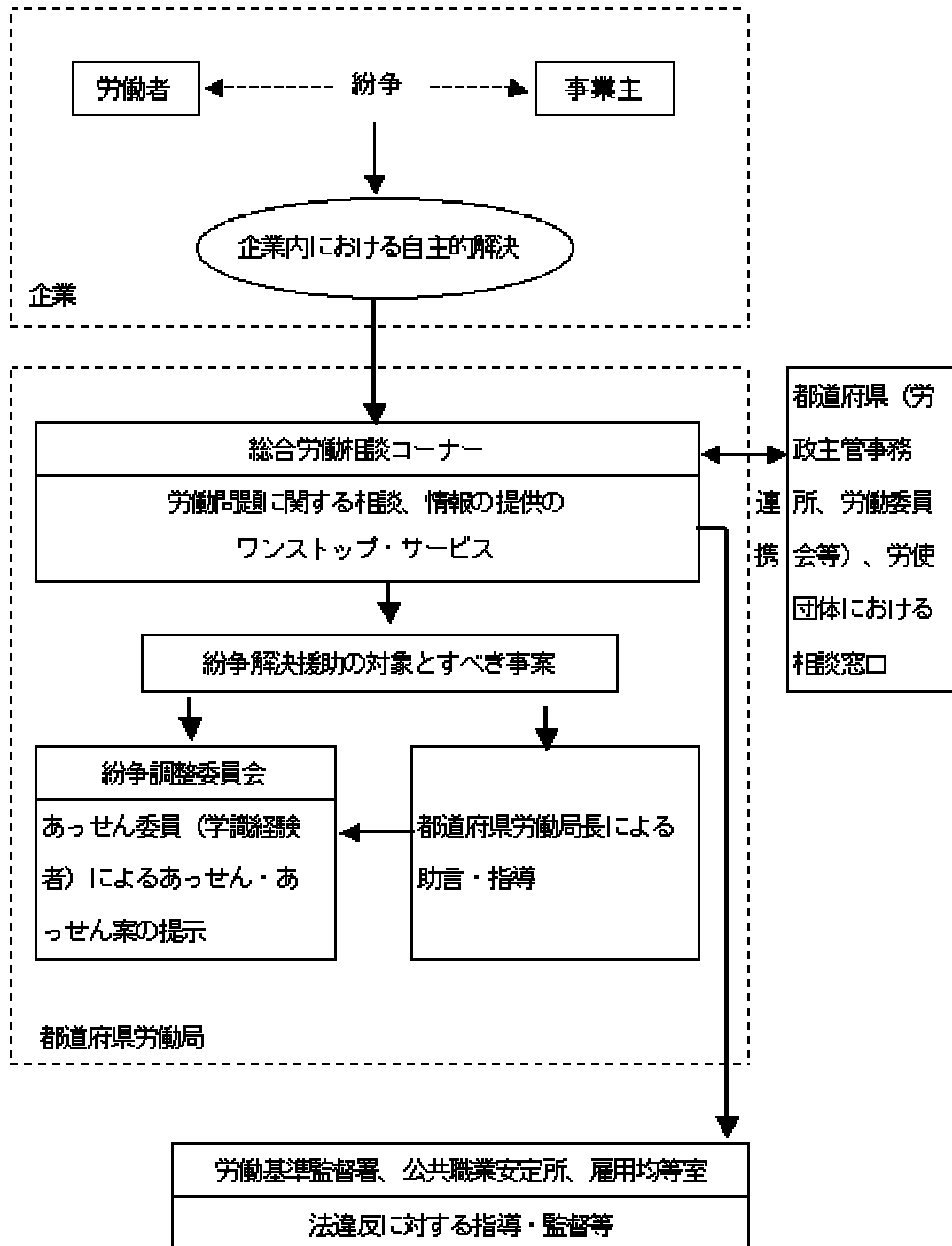
ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。また、当該施策として地方労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該地方労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

個別労働紛争解決システムのスキーム



成果主義と労働紛争の解決

山川 隆一

はじめに

- 1 成果主義と紛争処理法制の課題
- 2 各紛争処理システムにおける問題点
おわりに

はじめに

本章においては、成果主義人事のもとの紛争の解決および予防をめぐる問題を検討の対象とする。成果主義人事の内容は本書で示すとおり多岐にわたるが、その実施の過程においては、労働紛争¹⁾、あるいはその基礎となる苦情や不満の数ないし頻度が増大することが予想される。

まず、紛争の増加という観点からすると、成果主義人事は、使用者が労働者個人に対して、その業績の評価に応じ、賃金その他の労働条件や職位等の処遇を変更する措置をとりうるシステムを伴うことが多いため、そうした措置に労働者が不満を抱き、それが苦情ないし紛争に発展する事態が増えることが予想される。また、従来の年功型人事のもとでは、労働条件や処遇の変化などの不利益が生じた場合でも、労働者は、とりあえずは「我慢」をすることにより、やがてその不利益を取り返すという選択を行うことにも合理的理由があったであろうが、成果主義人事の進展や労働市場の流動化の中では、そうした「我

1) 紛争の定義は多義的であり、一般には、社会生活上の利益をめぐる対立が存在する場合に、一方当事者が内心の状態である「不満」を相手方に表出した段階で「苦情」となり、相手方がこれに反抗する態度をとった場合に「紛争」が発生したものと評価できるが、本章の検討に当たっては、相手方の対応の有無はさほど重要な要素ではないので、苦情と紛争とは特に区別して扱わないこととする。

慢」による対応の経済的合理性は小さくなくとみられる。

さらに、従来わが国の職場においては、中間管理職としての上司が、日常的な不満や紛争の解決ないし予防に当たって、相談の相手方として大きな役割を果たしてきており、現在でもそのような傾向は強くみられるが²⁾、成果主義人事のもとでは、中間管理職がプレイング・マネジャーや評価主体としての地位に立つことによって、従来のような機能を発揮しにくくなるおそれがある³⁾。より一般的には、成果主義人事の採用された職場では、「ゆとり」が減少する傾向があると指摘されており⁴⁾、そのような職場環境のもとでは、不満や紛争も生じやすくなるという。

そうすると、成果主義人事のもとでは、紛争の適切な解決や予防が従来にも増して重要な意味をもつことになる(第二章7参照)。労働紛争の解決、とりわけ個別紛争の解決については、最近新たなシステム設計の議論とその具体化が進んでおり、2001年に個別労働紛争解決促進法が制定された他、現在、司法制度改革の一環として、労働調停制度の導入が予定され、また、労働参審(参事員)制の採用や労働事件に固有の手続の整備などが議論されている。しかし、成果主義人事のもとで生ずる紛争はどのような特色があるか、また、そうした特色に対応した紛争の解決・予防のあり方はどのようなものであるのかについては、必ずしも議論が詰められていないようである。そこで以下では、これらの点について簡単な検討を試みることにする。

2) 平成11年労働コミュニケーション調査(旧労働省)によると、調査対象労働者で事業所において不平・不満を述べたことのある者のうち、上司を相手方とした者が75.2パーセントを占めている。
http://www.jil.go.jp/kisyu/dajin/20000619_02_d.htm#<2002年11月23日現在>

3) 社会経済生産性本部労働関係常任委員会「職場と企業の労働関係の再構築」76頁(生産性労働情報センター、1999)「小島典明」は、従業員に対するアンケート調査の結果、現在でも不満の相談相手としての上司の役割は大きいと、部下の悩みや不満に対する理解を、「最近特に感じられなくなってきた上司の特質」として挙げる回答が多くなっていることを指摘する。

4) 社会経済生産性本部労働関係常任委員会・前掲注3)書28頁「守島基博」。

1 成果主義と紛争処理法制の課題

(1) 成果主義をめぐる紛争とその特色

① 紛争の内容

成果主義人事をめぐる生ずる労働紛争の内容は様々であるが、時系列的には、成果主義として位置づけられる制度を導入するに当たって発生する問題と、そうした制度の運用の際に生ずる問題とに分けられる。これらのうち、前者は労働条件変更に関わる法律問題の一環であり（第IX章参照）、成果主義的制度を廃止・変更するに当たって発生する問題もこれと同様に位置づけられる。後者は、成果主義人事そのものに関わる問題であり、査定による賃金・賞与等の減額または降格（第V章参照）、昇給昇格における格差（第IV章参照）、年俸の引き下げ（第VI章参照）、能力不足による解雇（第VIII章参照）などが、主な紛争の発現形態である。その他、成果主義人事に伴って労働時間制度を裁量的なものにした際に生ずる問題もある（第VII章参照）。

② 紛争の特色

以上のような紛争のうち、とりわけ成果主義人事の運用において生ずるものは、他の労働紛争に比べて、次のようないくつかの特色をもつことになる。

まず、成果主義人事を構成する諸制度は、一般に労働者の能力や業績の評価を重要な構成要素とするが、こうした評価は、各企業の経営上の様々な観点から考慮した総合判断として行われるため、使用者に裁量権が認められることが多い（裁量性）。こうした裁量性は、一般の配転など、必ずしも成果主義を前提としない制度における人事権についても認められるものであり、また、裁量権の濫用・逸脱という枠組みを通じて、法的なコントロールの余地は残されている。しかし、成果主義人事のもとにおいては、評価基準や項目が抽象的になりやすく、そのような場合には、評価者の主観が入らざるを得ないため、裁量権濫用等の判断も難しくなる傾向がある（もちろん、各企業において、評価の手段や基準についての規程等を設けている場合には、当該規程違反の措置は、権

利濫用の枠組みを通すまでもなく違法ないし無効となりうる⁵⁾）。

次に、以上の点とも関連するが、成果主義人事における労働者の業績・能力の評価は、人事考課ないし査定というプロセスを通じて行われることが多い。人事考課制度については、その運用の改善の必要性等が従来から指摘されているが、人事考課制度を公開している企業は必ずしも多くはない⁶⁾。公開する場合も、その対象は考課結果に留まる場合が多く、考課項目やそのウェイトまで公開している企業は少ないのが実情である⁶⁾。すなわち、人事考課制度については、公開されていない部分が多いため、人事考課をめぐる紛争については、労働者側や裁判所にとって、証拠資料の収集が困難になる事例が多くなるという（非公開性）。この点に関しては、他方で、被評価者である同僚労働者などのプライバシーの問題もあるので、証拠の収集とプライバシーをどのように調和させるかという問題も生じうる。

さらに、成果主義人事は、労働者個人の業績や能力に着目した制度であるため、そこでの労働条件や処遇の決定は個別的なものとなり、そこで生ずる紛争も、個別的な色彩を強く帯びることになる（個別性）。集団的な労働条件等による決定がなされている場合は、紛争も集団的な性格をもち、労働組合等による規律の解決が妥当する面が多かったが、成果主義のもとでの紛争は、そうした解決が必ずしも妥当しない場合が生じることが予想される。もともと、成果主義といっても、一定の制度的な枠組みのもとで実施されるものであるから、制度そのものに関しては、なお集団的な性格をもつこと—それゆえ労働協約や就業規則法理がなお妥当しうること—は否定できない。

以上の他、成果主義人事のもとでは、労働者が在職を続けながら不満が蓄積し、場合により紛争に至る事例が増えるものと予想される。すなわち、成果主義的な労働条件や処遇の決定は、労働者の日常の職務遂行に伴ってなされるものであり、係争利益が大きくなる場合などを除けば、労働者がそれに不満を抱

6) 厚生労働省の実施した2002年雇用管理調査においては、人事考課制度をもつ企業のうちでそれを何らかの形で公開しているものは26.8%に留まっている。また、そうした企業のうちで、考課結果を公開しているものは86.8%に及ぶが、考課項目を公開している企業は51.1%、項目ごとのウェイトを公開しているものは32.5%であった。

5) マナック事件・広島高判平13.5.23労働811号21頁参照。

いたとしても、そのこと自体により会社を退職して訴訟を提起するよりな事態は必ずしも多くないものと予想される（ただし、前述のように、「我慢」をすることの合理性が低下する結果、不満が顕在化する可能性は大きくなる可能性がある。また、能力不足を理由とする解雇をめぐる紛争などは別論である）。労働関係の継続性は一般の労働紛争の解決においても留意すべき事柄であるが、成果主義人事のもとの紛争については、この点は特に重要になると思われる。

最後に、成果主義人事施策のうち年俸制や降格については、管理職として企業内における労働組合に加入する資格をもたない労働者をめぐって紛争が生ずることが多いと思われる。本章では直接検討課題とはしないが、こうした紛争では、いわゆる管理職組合をめぐる問題が生じうる⁷⁾。

② 紛争処理のあり方

① 成果主義人事と紛争解決の重要性

労働紛争を解決しない予防することは、成果主義のもとの人事管理にとつて特に重要な意味をもっている。まず、労働者側にとってみれば、成果主義人事は、賃金などの労働条件やその他の処遇が業績や能力によって変動するといふ結果をもたらし、これが不適切に行われた場合には、労働者の不利益は大きくなる。また、企業にとつても、成果主義人事が適切に実施されない、労働者のモラルダウンや優秀な労働者の社外流出を招き、かえって業績があがらなくなるなど、成果主義の目的にむしる反する結果となるおそれがある。とりわけ、成果主義人事を導入してまだ時間がさほど経っていない場合には、そこでの各施策がどのような問題を発生させているかを把握し、それを改善するプロセスが重要となるが、紛争解決システムは、そうした問題の発見・解決のための主要なツールとしても位置づけられる。すなわち、「紛争の

7) 日本労働法学会誌88号(1996)掲載のミニ・シンポジウム「管理職組合」における各論稿参照。

8) ウィリアム・L・ユリー他(奥村哲史訳)「話し合いの技術」189頁(白桃書房、2002)。また、紛争解決システム一般のもつこのような役割については、山川隆一「労働紛争の変化と紛争処理システムの課題」岩波講座現代の法第12巻『職業生活と法』208頁(岩波書店、1998)参照。

効果的解決は、人を成長させ、組織を改革する」のである⁸⁾。

人事管理論においても、成果主義が機能するための条件として、評価の手法や基準などにおける「過程の公平性」の重要性が指摘されているが、紛争解決システムは、こうした「過程の公平性」を基礎づける制度の一種と位置づけられる⁹⁾。このように、成果主義人事が成功するためには、紛争解決システムの役割は重要なものであり、実際、成果主義人事の導入されている職場においては、苦情処理システムへの期待が高くなる傾向があることが示されている¹⁰⁾。

② 予防の重要性

以上は紛争の解決と予防の双方について妥当なことであるが、成果主義人事のもとの紛争については、事後的解決に比べ、予防の重要性が増すように思われる。先にみたように、成果主義人事のもとでは、労働条件や処遇の決定・変更をめぐる不満が増加することが予想されるが、そうした場合でも、退職という途を選ばない労働者は多いと考えられる。そうした労働者にとつては、紛争がいったん顕在化した後の解決よりも、不満が紛争に至る前に予防した方が、将来の雇用関係にとつて有益であるといえる。企業にとつても、上述した成果主義をめぐる問題の発見・解決という観点からすると、事前の紛争予防の措置を通じて広く企業内の情報を集めた方が、より一般性のある改善措置をとりやすくなるといえよう（紛争が訴訟になった場合などは、判決への影響を懸念して自ら問題点を発見する措置を回避するおそれがある）。

また、当事者が紛争を顕在化させる途を選ぶとしても、現時点においては、人事考課の非公開性などによって、訴訟において証拠となる資料を入手することは実際上困難である場合も少なくないと思われる。さらに、各企業において成果主義人事の運用が異なりうることも考ええると、裁判所などの第三者機関が事後的な紛争解決に当たるとは、評価の相当性について適切な認定判断をなしうるのかという問題が生ずることも留意する必要がある。これらの事情も、紛争予防の重要性を基礎づけるものである。

9) 守島基博「ホワイトカラー・インセンティブ・システムの変化と過程の公平性」社会科学研究50巻3号81頁(1999)など参照。

10) 社会経済生産性本部労使関係常任委員会・前掲注3)書37頁[守島基博]。

③ 事後の解決における特殊性

成果主義人事をめぐる不満が紛争となり、それを事後的に解決する場合においても、他の労働紛争と対比すると、上記のような特色に留意する必要がある。まず、企業内における解決の重要性である。先にみたように、成果主義人事のもとでは、使用者の措置につき、各企業における経営上の観点に基づく裁量権が認められることがしばしばみられる。上でみたように、こうした裁量権の行使が権利濫用に当たるか否かについては、裁判所等の第三者には判断が難しいことも多く、判断の基礎となしうる資料にも實際上制約が課されることもある（裁判所においては、文書提出命令という制度を利用できるが、この点については後記2(1)参照）。さらに、権利濫用の枠組みにおいては、問題となつた措置が適切であるか否かという不当の問題について判断を下すことは困難である。

これに対し、企業内における解決によれば、当該企業の事情をよく知った者が適切な解決をなしうる可能性があり、また、裁量権濫用の枠組みにはこだわらずに、当該措置の不当についても判断を行うことができる。さらに、企業外の解決においては、判断の対象となる紛争は申し立てられたものに限られるのが原則であるが（和解の場合はより広汎な解決がなされることもありうる）、企業内の解決によれば、問題となった紛争に限らず、そこで判明した問題点の把握に基づいて、実際に不服申立をしていない者をも含めた改善措置をとることが期待できる（むしろ、紛争の予防に関して述べたように、組織全体における問題の解決や従業員間の公平性という観点からは、こうした解決の方が望ましいといえる）。

もっとも、企業内における解決については、中立的な立場から適切な事後的紛争解決を行う者をどの程度見出しうるかという問題があり、また、少数者への差別問題や解雇・退職金問題などについては必ずしも適切でない場合がある。そこで、裁判所その他の外部機関による紛争解決の役割もなお大きいと言える。そこで、前述した証拠収集の困難さへの対応など、こうした外部機関による紛争解決を実効性ある工夫も考える必要がある。また、外部機関が紛争解決を行うに当たっては、成果主義人事の内容や運用のあり方が企業によっ

て異なりうることを念頭に置いて、制度の名称や外形だけに留まらず、当該企業における制度の実情を十分把握する必要がある（たとえば、職能資格制度については、それがどのように運用されているかも重要である（本書第V章2参照））。さらに、外部機関による事後的な紛争解決においても、企業内における手続や予防システムの整備を促進するようなルールのあり方が望まれる（この点については2(4)参照）。

2 各紛争処理システムにおける問題点

(1) 裁判所—文書提出命令

裁判所が成果主義人事をめぐる紛争を取扱うのは、いうまでもなく事後的な紛争解決の段階においてであり、かつ、多くの場合は、訴訟による判定的な解決が中心となる（調停や和解による調整的解決もなされうることはもちろんである）。その際に問題になるのは、実体法の解釈適用が中心であり、それらは本書の各章において扱われる。手続法に関わる問題としては、訴えの利益¹¹⁾や主張立証責任なども検討の対象となりうるが（人事考課の適法性に関する主張立証責任については、第三章4(1)および6(4)など参照）、ここでは、裁判例等でしばしば議論されている文書提出命令の問題について検討を加えることとしたい。

① 制度の概要

先にみたように、成果主義人事においては、人事考課などの形による労働者への評価の適否が争われることが多いが、通常、その判断をなすのに必要な資料は使用者が管理しているもので、労働者にとっては証拠の収集が困難な場合がある。たとえば、査定の違法性が争われる事件においては、本人についての査定結果ないし評価の内容の他、査定方法に関する規則類が証拠として必要とされることがあり、さらに、性別や思想信条による査定差別の主張がなされる場

¹¹⁾ 就業規則の変更などにより退職金や一定年齢以降の賃金水準を引き下げた場合、退職前または当該年齢到達前の労働者がその無効確認を求める訴えの利益があるか否かが争われることがある。事例の差異もあろうが、裁判例は必ずしも一貫した立場を示していないように見受けられる。否定例としては、ハクスイトラック事件・大阪地判平12.2.28(労判781号43頁)などがあり、肯定例としては、大阪府精糖者コロニー事業団事件・大阪地判平7.7.12(労判682号64頁)などがある。

合には、比較の対象となる他の労働者の査定結果も必要となることが多い。こうした差別事件においては、他の労働者の賃金額を立証するために、賃金台帳の提出が求められることもある。

こうした証拠を訴訟において取り調べる対象とするための方法としては、民事訴訟法上、文書提出命令の制度がある。すなわち、訴訟当事者は、文書の所持者にその提出を命ずることを申し立てることにより書証の申し出を行うことができ（民事訴訟法219条）、その場合、申立人は、文書の表示・趣旨、所持者が、証明すべき事実の他、文書提出義務の原因を明らかにする必要がある（同221条1項）。そこで、上記の査定結果などの文書については、文書提出義務が認められるか否かが争われることになる。なお、裁判所は、所持者が文書提出命令に従わない場合、文書の記載に関する申立人の主張を真実と認めることができる（民訴法224条1項）¹²⁾。

文書提出義務の範囲は、1998年の民事訴訟法改正により、従来に比べて拡大されることとなった。すなわち、旧法においては、提出義務が存在するのは、①当事者が訴訟において引用した文書で自ら所持するもの（引用文書）、②拳証者がその所持者に対して引渡し・閲覧を求めうる文書、③拳証者の利益のために作成され（利益文書）、④または拳証者と所持者との間の法律関係につき作成された文書（法律関係文書）に限定されていた（旧民事訴訟法312条）¹³⁾。しかし、改正後の民事訴訟法は、①ないし④についての文書提出義務の定めを残したうえで（現行民事訴訟法220条1号ないし3号¹⁴⁾）、新たに、一般的な文書提出義務の規定を設け（同4号）、その例外として、(イ)本人または親族等の刑事訴追のおそれを理由に証言拒絶事由（196条）が認められる文書（同イ¹⁵⁾）、(ロ)公務員の職務上の秘密に関する文書でその提出により公共の利益を

害し、または公務遂行に著しい支障を生ずるおそれがあるもの（同号ロ）、(ニ)職業上の秘密として証言拒絶事由が認められる文書（同号ハ）、(ニ)専ら文書の所持者の利用に供するための文書（同号ニ）、(イ)刑事事件または少年保護事件の書類・記録等（同号ホ）を列挙することとした（一般的な提出義務が認められる文書については、文書提出命令の必要性が申立の要件となる¹⁶⁾）。

② 利益文書・法律関係文書

以上のうち、旧民事訴訟法のもとでは、主として賃金台帳が主として話題となり、それが利益文書（312条3号前段）または法律関係文書（同後段）として文書提出義務の対象となるかが争われた。この点については、最高裁の判例もなく、裁判例の見解は必ずしも明確ではなかったものの、利益文書に当たるか否かについてはこれを否定するものが多かった（放送映画製作所事件・大阪高決昭53.3.15労判295号46頁、ダイハツ工業事件・大阪高判昭54.9.5判時949号68頁など）。他方、法律関係文書への該当性をめぐっては、(a)拳証者自身およびそれ以外の労働者の双方の賃金台帳についてこれを肯定するもの（前掲・放送映画製作所事件）、(b)いずれについても否定するもの（前掲・ダイハツ工業事件）、(c)拳証者自身については該当性を肯定し、それ以外のものについては否定するもの（鈴鹿市事件・名古屋高決昭51.1.16労経速919号3頁、放送映画製作所事件・大阪地決昭52.11.22労旬953号27頁）がみられた。

現行民事訴訟法220条のもとでは、原則として文書提出義務が一般化されたが、旧法下におけると同様に、賃金台帳や査定結果等が利益文書または法律関係文書に当たるとどうか議論されている（同条4号とは異なり、これらに該当した場合には例外事由が該当性を問題とする必要がなくなるためだろうか）。そして、裁判例においては、まず、提出を求めた労働者本人の人事考課の結果を記載した考課表等が法律関係文書に当たるとしたものである（商工組合中央金庫事件・大阪地決平10.12.24労判760号35頁、同（抗告審）・大阪高決平11.

16) 民訴法221条2項。

17) 本件原審決定は、本件職員考課表が、人事考課制度の公正な運用を目的として、考課結果を本人に公開することの前提で評定の結果および理由を記載するものであること、また、評定結果が昇給昇格の要件と密接に結びついていることを、考課表が法律関係文書に該当する理由として挙げており、抗告審決定もおおむねこれを支持している。

12) ここで真実と認めることができる申立人の主張とは、証拠によって立証しようとしている事実そのものではなく、文書の記載内容である（最二小判昭31.9.28判タ63号47頁）。

13) 旧法下における議論については、野村秀敏「文書提出命令」『新実務民事訴訟講座第2巻・判決手続通論II』169頁（日本評論社、1981）参照。

14) 引用文書は220条1号、引渡し・閲覧を求めうる文書は同2号、利益文書は同3号前段、法律関係文書は同後段に提出義務が定められている。

15) 号数はいずれも2001年改正以後のもの。

3.31判784号86頁¹⁷⁾。他方で、人事考課マニュアルという新たなタイプの文書の提出義務が問題となった事例では、かような文書は評定者ないし人事担当者の利用に供することのみを目的として作成された文書に留まるとして、利益文書にも法律関係文書にも当たらないとした例がみられる（住友金属工業事件・大阪地決平11.9.6判776号36頁）。

③ 職業上の秘密を記した文書・自己使用文書

次に、現行民事訴訟法220条のもとでは、文書提出義務が原則として一般義務化されたため、同条4号イないしホに掲げられた例外的文書、とくに、職業上の秘密が記載された文書または自己使用文書に該当するか否かがしばしば争点になっている¹⁸⁾。この点は、拳証者以外の他の労働者についての賃金台帳の提出義務が争われた事案において主に問題となっているが¹⁹⁾、賃金台帳は上記のいずれの文書にも該当しないと判断し、文書提出命令を発した裁判例がいくつつか出されている（京ガス事件・京都地決平11.3.1判760号30頁、高砂建設事件・浦和地川越支決平11.1.19判760号32頁、住友生命保険事件・大阪地決平11.1.11判760号33頁）。これら裁判例は、「職業の秘密」とは、それが公開されると当該職業の遂行が不可能または著しく困難となるものを用いるとの理解に立って賃金台帳の職業上秘密文書への該当性を否定し、また、賃金台帳は労基法により作成を義務づけられており、また、必要に応じて行政官庁への提出が予定されていることを理由にして、自己使用文書該当性を否定している²⁰⁾。

拳証者自身の賃金台帳等については、従来も法律関係文書として文書提出義務を認める裁判例が有力であったが、新民事訴訟法のもとでは、こうした裁判例の立場を踏襲するものがみられるうえ（前掲・商工組合中央金庫事件など）、新たに設けられた一般的文書提出義務の例外に該当する事由を見出すのは難し

18) 中筋一期「賃金台帳の提出命令」経営法曹123号19頁（1999）は、拳証者以外の賃金台帳につき、職業上の秘密を記載した文書と同様に扱ふべきであるが（民訴法220条4号ロの類推適用）、自己使用文書には当たらないと述べる。

19) その他、商工組合中央金庫事件（抗告審）・大阪高決平11.3.31判784号86頁は、拳証者自身の考課表について、自己使用文書該当性を否定している。

20) 住友金属工業事件・大阪地決平11.10.14判776号44頁は、同様の理由により、労働者名簿を兼ねていた労働者の履歴台帳（差別の比較対象者について）の提出義務を認めている。

い場合が多いと思われる。また、拳証者以外の労働者の賃金台帳に関しても文書提出命令を発した事例がみられるに至っているが、旧法下においては、法律関係文書該当性を否定した裁判例がかなりみられることを考えると、現行民事訴訟法における文書提出義務の一般化により、提出を求めうる文書の範囲は一定程度広がったものといえよう。

他方、上記の人事考課マニュアルにつき、自己使用文書への該当性を認めた裁判例がある（前掲・住友金属工業事件）。この事件において裁判所は、自己使用文書に当たると否かについては、当該文書の作成の根拠、目的、記載内容、使用状況、当該文書の提出による個人のプライバシーの侵害や組織の適正な運営に対する障害の程度等を総合考慮して判断するとの基準を示したうえ、同事件における人事考課マニュアルは法令や就業規則等に根拠をもつものではないこと、人事考課の経過や理由を明らかにすることを目的としたものであること、人事考課の経過や理由を明らかにすることを目的としたものであること、配布対象も評定者限りであり、公開を予定していないこと、記載内容は人事考課の運用細目であり、査定結果に影響を及ぼすとはいえず、査定基準そのものとはいえないこと、これを公開すると被考課者に疑念や誤った期待・不安を生じさせる余地があり、円滑な人事考課を妨げるおそれがあることなどを根拠として、当該マニュアルは自己使用文書に当たると判示している。

自己使用文書の意義に関して、その後の最高裁判決は、文書の作成目的、記載内容、現在の所持者が所持するに至るまでの経緯その他の事情から判断して、専ら内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に開示することが予定されていない文書であって、開示されると個人のプライバシーが侵害されたり個人ないし団体の自由な意思形成が阻害されたりするなど、開示によって所持者の側に看過しがたい不利益が生ずるおそれがあると認められる場合は、当該文書は、特段の事情がない限り自己使用文書に当たるとの判断を下している（富士銀行事件・最二小決平11.11.12判時1695号49頁²¹⁾）。本判決は、

21) 本件では銀行の貸出票議書が自己使用文書に当たるとされた。その後、特段の事情があるため貸出票議書が自己使用文書に当たらないとしたものとして、甲野不動産事件・最二小決平13.12.7判時1771号86頁がある。

自己使用文書につき、(1)専ら内部者の利用を予定していること、(2)プライバシー侵害や個人・団体の自由な意思形成の阻害のおそれなどの不利益、という2つの要件を設定したものとしいる。

人事考課マニュアルのような文書についても、こうした基準に基づく判断がなされることにならうが、両要件の該当性については、あくまで当該事件に即した判断がなされるべきものであるから、事案によっては、たとえば、そうしたマニュアルが公開済みの査定基準を具体化したものとされ、(1)の要件をみたさないと判断されることがありえよう。また、(2)の要件に関しては、人事考課の結果や理由を公開した方が労働者の意欲や会社への満足度が高くなる傾向があることと指摘されていることからすると²²⁾、人事考課マニュアルの公開は、被考課者に疑念や誤った期待・不安を生じさせたり、円滑な人事考課を妨げるおそれがあるとは必ずしもいえないことに留意する必要があると思われる²³⁾。

なお、労働者本人以外の賃金台帳や考課結果の提出に関しては、他の労働者のプライバシーとの関係が問題となる²⁴⁾。この点に関し、大阪高裁は、賃金差別が争われた事件において、一定期間における全従業員賃金台帳の提出を命じた地裁決定（前掲・京ガス事件）を変更し、原告とはほぼ同時期に入社した従業員に範囲を限定するとともに、具体的氏名を削除した態様での提出を命じた（京ガス事件・大阪高決平11.7.12労判762号80頁）。本決定は、賃金台帳が職務上の秘密文書にも自己使用文書にも当たらないとしたが、プライバシーが憲法上の要請であることに照らし²⁵⁾、上記のような一部提出という手法を採用している。現行民事訴訟法のもとでは、裁判所が、取り調べる必要がない部分や提出義務がない部分を除いて文書提出命令を発しうることが明文により認

22) 社会経済生産性本部労使関係常任委員会・前掲注3)書34-35頁「守島基博」など参照。

23) 上記住友金属工業事件決定に疑問を呈するものとして、香川孝三・判批・ジュリ1187号115頁(2000)などがある。また、宮地光子「文書提出命令を巡る最近の動向」季刊労働者の権利232号9頁(1999)参照。

24) 労働者のプライバシーにないし個人情報保護の保護に関しては、平成12年に旧労働省により発表された「労働者の個人情報保護に関する行動指針」http://www2.mhlw.go.jp/kisyu/daijin/20001220_01_d/20001220_01_d.html <2002年11月23日現在>、および、岩出誠「労働市場における情報開示」日本労働研究雑誌495号37頁(2001)参照。

25) 前注14)掲記の最高裁決定によれば、プライバシー保護の必要性も、自己使用文書への該当性の判断において考慮されることにならう。

められたため(223条1項)、事案の内容によっては、このような形でプライバシーと証拠資料の収集の必要を調整することが適切な場合がある²⁶⁾。

(2) 労働委員会

労働委員会の不当労働行為救済手続においては、従来から、査定を通じた複数组合の差別問題が事件処理において大きな位置を占めてきた。ここでは、まず、不当労働行為の成立に関して、差別的認定をいかに行うかという問題があり、また、不当労働行為の成立が認められる場合には、救済命令の内容をいかなるものとするかという問題がある²⁷⁾。以下では、こうした点の取扱いが成果主義人事の進展の中でいかなる課題を生ぜしめているかを検討する。

① 査定差別的認定

併存組合下における少数組合員に対する査定差別事件については、関係者が多数であることや、査定による格差が個人々人のみを見るだけでは判明しにくいことなどから、労働委員会は、申立組合員に対する査定結果等が、他の組合員や非組合員と比較して全体的に低位的にあることが明らかであり、かつ、使用者が当該組合を嫌悪してきたことが認められる場合には、使用者が個別の査定の妥当性を立証しない限り、労組法7条1号の不利益取扱いおよび同3号の支配介入の成立を認める方法（大量観察方法）を採用してきている。また、こうした手法は、組合内少数派に対する差別事件においても用いられることがある。

こうした大量観察方法に対し、裁判例には批判的な立場を示すものがあり、たとえば、労組法7条3号の支配介入の立証には用いるが、同条1号の不利益取扱いには用いないといった判決がみられる（北辰電気製作所事件・東京地

26) その場合、そもそもプライバシー保護が必要であるか否かを文書提出前にどう判定するかという問題が生じうるが、現行民事訴訟法223条6項は、同法220条4号イからニに該当する文書かどうかを判断するため必要があるときには、裁判所は所持者にその文書の提示を求めることができるとして（いわゆるインカメラ手続）。また、本文のような調整を行うことにより、当事者の合意にもとづいて文書を提出させれば、より簡易な処理が可能になる。

27) 山川隆一「申立期間、立証責任及び救済内容」林豊＝山川隆一編・新裁判実務大系17巻「労働関係訴訟法」161頁（青林書院、2001）参照。なお、差別的認定に関する以下での検討は、労働委員会における救済手続における判断のみならず、司法救済における判断についても基本的に妥当する部分が多いものと思われる。

判昭56.10.22労民集32巻5号674頁）。その後最高裁は、大量観察方法により労組法7条1号（および3号）違反の成立を認めた労働委員会命令を支持しており（紅屋商事事件・最二小判昭61.1.24労判467号6頁）、大量観察方法は、労組法7条1号違反の事実を推認する方法としても用いられることが示されたといいうる。

もっとも、上記の最高裁判決は、申立組合の結成前には、後に同組合に加入した従業員と別組合に加入した従業員との間で平均考課率に殆ど差異がなかったことなどから、申立組合員と別組合員との勤務成績に全体として差異がなかったとの認定を基礎にしており、大量観察方法が利用可能な事案の範囲についてはなお検討の余地が残されているようである²⁸⁾。また、差別を受けたと主張する集団の構成員数が比較対象の集団と比べて極端に少ない場合や、当該集団に属する組合員の範囲が明確でない場合は、大量観察方法によるべき前提を欠くものとされている（前掲・北辰電機製作所事件など）。

以上は、大量観察方法をめぐって従来からみられた問題点であるが、この手法のもとでは、申立組合員の賃金等について、同期同学歴の多数組合員等を比較の対象とするのが通例である。ここでは、同期同学歴であれば、原則として、各従業員につき大差のない年功的処遇を行っており、それゆえ、査定結果において両集団間に全体的な格差があれば、使用者側において格差の合理的な理由を立証しない限り、組合所属による差別を行ったものと推定しうるのと、発想が背景にあると思われる。しかし、成果主義人事のもとにおいて、年功的処遇が見直され、各人の成果により査定結果等に大きな差が生じるようになると、こうした比較の手法は再検討を迫られる可能性がある²⁹⁾。

こうした状況にかんがみると、成果主義人事のもとでの査定差別事件については、どのようにして差別の認定判断を行うかが改めて問われることになる。

28) 菅野和夫「査定差別の認定と救済」ジュリ別冊・労働判例百選（第5版）150頁（1989）参照。前掲・北辰電機製作所事件判決も、労組法7条3号違反の立証に関して、大量観察方法を用いるには、比較対象となる集団間で勤務成績に全体として均一性がみられることが前提となると述べている。ただし同判決は、単一の組合の中で勤務成績と関係のない組合活動上の見解の差異により特定の集団が成立した場合は、特段の事情がない限り勤務成績の均一性が推認されるとする。

29) 諏訪康雄「査定差別の認定と救済」ジュリ別冊・労働判例百選（第7版）238頁（2002）、成川美恵子「昇格・昇進差別事件と年功制度」中央労働時報986号28頁（2001）参照。

裁判所の訴訟手続においては、上記のように、文書提出命令が従来に比べて積極的に活用されるようになってきているが³⁰⁾、労働委員会の不当労働行為審査手続においても、事実認定の手法や証拠資料の収集方法について、改めて検討を行う必要が生じてくるように思われる。現在、司法制度改革とも関連して、労働委員会による審査体制のあり方が議論の対象になっているが、この問題を議論する際には、審査の充実という観点からも、証拠収集のあり方について検討の対象に含めることが考えられよう。

以上のうち差別の認定の手法に関しては、最近の裁判例において、職能資格制度がそれ自体として一定程度整備されている場合でも、制度の運用において評定者の恣意的な運用が可能であると認められれば、問題となっている社員が他の社員に比べて低位に位置づけられていることは、当該社員に対する差別の動機などの事情とあいまって、特段の合理的事情がない限り、人事考課に名を借りた差別と推認されるところがある（朝日火災海上保険事件・東京地判平13.8.30労判816号27頁）。制度の恣意的運用の可能性を差別の認定において考慮した点で注目し値する（同事件では、第1次・第2次評定が最終評定にどう反映されるかの基準が存しないことなどが問題とされた。また、差別の立証の一般論については、後記のオリエンタルモーター事件参照）。

② 救済方法

不当労働行為の成立が認められた場合、労働委員会は救済命令を発するが（労組法27条）、そこでの救済方法ないし是正措置については、一般に、労働委員会の広汎な裁量権が認められている（第二鳩タクシー事件・最大判昭52.2.23民集31巻1号93頁）。査定差別事件においては、使用者に再査定を命じたり、労使協議を命じたりする間接的な是正方法も用いられるが、最近の労働委員会命令は、再査定をめぐる紛争の再燃のおそれなどを考慮して、比較対象とされた組合員と申立組合員との平均考課率の差を上乗せするなど、直接的な是正を命ずることが多い。

こうした直接的是正命令については、使用者の査定権限や人事権を制約するも

30) 労働委員会の審査手続においては、いわゆる強制権限（労組法22条）は実際上殆ど利用されていない。

のとして許されないかどうかが問題となるが、前記紅屋商事事件の最高裁判決は、申立組合員は平均考課率の差に対応する分だけ差別を受けたものと推認したうえで、組合間の平均考課率の差を上乗せする命令を適法と判断している。このような措置も、同期同学歴の従業員であれば、その処遇には原則として大差がないのが通例であるという発想に基づくものと思われ、成果主義人事のもとでは、こうした救済をどの程度まで行うことが可能か（労働委員会の裁量権の範囲として許容されるか）が問題となりうる。

この点に関し、最近の下級審裁判例では、使用者が同期同学歴の従業員の勤務成績等を開示せず、差別を受けた組合員の処遇について資料がえられない場合には、諸般の事情を総合考慮して同期同学歴の従業員の中位者と同等の格付けを命ずる命令も、労働委員会の裁量権の範囲内であるとすると認められる（国民生活金融公庫事件・東京地判平12.2.2 判例783号116頁。前掲・朝日火災海上保険事件でも、使用者が各個人への低位査定が相当であることを立証していないことから、同年同期入社者に遅れないように格付けをなすべしとの命令が適法とされた）。ここでも、年功的処遇が前提とされている面があるといえるが、そうした処遇が妥当しないこと（成果主義に基づく処遇が現実に行われていることも含まれよう）の立証を使用者に求めるといふ枠組みを採用した点は注目される（低位査定が一部認められて救済方法の一部が違法とされた例として、オリエンタルモーター事件・東京地判平14.4.24 判例831号43頁がある）。

なお、昇進・昇格差別事件においては、そもそも労働委員会が昇進・昇格を命ずることができているかが問題になる。この点については、使用者の人事権を制約するという一事をもって直ちに昇進・昇格命令が違法となるわけではなく、当該事案における昇進・昇格の性格や問題となっている職位ないし資格の内容に照らして、当該命令が使用者の人事権を著しく制約するものかどうかを判断すべきことになると思われる³¹⁾。当該企業が問題となる職位や資格等級につき成果主義的な運用を行っていることも、ここで考慮される事情に含まれるで

あろう。

(3) 行政システム

① 新たな個別紛争解決システムの概要
従来わが国においては、集団的労働紛争に関して労働委員会という判定・調整のシステムが存在する反面、個別労働紛争については、裁判所以外に、全国的なレベルで広い管轄権をもつ特別の紛争解決システムは設けてこなかった。しかし、近年に至り、集団紛争が減少する一方で、個別紛争が労働紛争の主流を構成するようになると、新たな個別紛争解決システムの必要性が盛んに議論されるようになった³²⁾。こうした議論の結果、はじめにみたように、2001年に個別労働紛争解決促進法が制定され、新たな行政的紛争解決システムが設置されるに至っている。

同法のもとでの新たな紛争解決システムは、①都道府県労働局における相談・情報提供（いわゆる総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービス）、②都道府県労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせん（雇用機会均等法上の紛争については調停）という3つの局面からなっており、その他に、④各地方公共団体も、相談・情報提供・あっせんなどにより、個別紛争の解決を推進するように努めるものとされている（地方労働委員会による対応も含まれる）。

以上のうち、都道府県労働局長による助言・指導は、紛争の事実関係を調査・整理したうえで、法令・判例等に基づき、紛争当事者に対して、問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、自主的な紛争解決を促進するものである。他方、紛争調整委員会によるあっせんは、会長の指名したあっせん員（3名）が当事者の間に立って、両者の話し合いを促進することにより紛争の自主的な解決を図るものである³³⁾。その他、個別労働紛争解決促進法の制定以前から、労政事務所等において、労働相談の他に、あっせんによる紛争解決

32) 労働関係法研究会「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」（1998）など参照。

33) 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』109、117頁（労務行政研究所、2002）。

31) 山川隆一「救済命令の限界」林＝山川編・前掲注26）書156頁参照。

の促進を行っていた地方公共団体がみられる³⁴⁾。

個別労働紛争解決促進法が施行されたのは2001年10月1日であるが、すでにかなりの数の相談や助言指導・あっせん申請がなされている。法施行後1年間の状況を見ると、総合労働相談センターにおける相談件数は54万4,687件に達しているほか、助言・指導の申し出受付件数は1,911件、あっせん申請の受理件数は2,115件となっている³⁵⁾。相談事例の中では、解雇が28.5%と最も大きな割合を占めており、労働条件の引き下げがこれに次いでいる(17.4%)。

② 成果主義をめぐる紛争への対応

では、こうした行政による紛争解決システムにおいては、成果主義をめぐる紛争についてどのような解決方法をとるべきであろうか。もっとも、上記の紛争解決システムは、いずれも強制力をもつものではなく、紛争当事者による自主的な紛争解決を促す調整的なシステムであるので、特に一律の解決方法を考える必要はないことはもちろんである。しかし、前述した成果主義をめぐる紛争の特色に照らすと、どのような対応のあり方が望ましいか、あるいは現実的であるかについて、検討しておく価値はあると思われる。

まず、調整的な紛争解決システムにおいても、法律上のルールが果たす役割は大きいという。こうしたルールは、雇用関係や労使関係の運営の指針となるものであり、それに沿った紛争解決は、当事者の納得を得られやすくなるからである。また、差別問題などの公序にかかわる紛争については、法律上のルールに従った解決が社会的にも要請されるという。したがって、労働局の紛争解決担当者や紛争調整委員会において、事実認定の結果、問題となっている使用者の措置が違法なものであるとの認定が可能である場合には、それらを前提とした紛争解決の途を探ることがまず考えられる。たとえば、女性であることを理由に査定を低くしたような場合は、それを是正するように助言・指導等を行ったり、そうした内容の調停案を示したりすることなどである。

もっとも、先にみたように、成果主義人事のもとでは、労働者に対する評価は、各企業の事情に応じた総合的・裁量的判断となてなされることが多く、ま

た、個々の労働者への評価には主観が介在せざるを得ないため、第三者である労働局の紛争解決担当者や紛争調整委員会にとっては、使用者の措置が違法か否かを実体的に判断することは困難な場合がしばしば生じうる。また、これら行政機関の場合、裁判所におけるように文書提出を法的に強制しうるしくみは利用できないという事情もある。さらに、調整的システムにおいては、必ずしも当該措置が違法であると認められない場合でも、当事者間での自主的な紛争の解決を促すのが望ましい場合もある。

このような場合における行政機関の対応も一律のものではないが、成果主義人事の内容が企業の実情に応じて多様であるため、行政機関が使用者に代わって労働者の評価を行うことは困難である場合が多いこと、他方で、成果主義のもとでは、前述した「過程の公平性」が重要であることを考えると、実体的判断が困難な事案においては、使用者が行った措置の理由、特にその基礎となった評価について使用者に説明しない理由開示を求めたり、あるいは、そうした説明を付した形で評価等を改めて実施するように再考を促すことが考えられる。これに応じて使用者が説明等を行うことと自体により、労働者が納得する場合もありえようし、また、その説明等を契機として当事者の交渉が促進されたり、新たな措置がなされたりするなど、自主的な解決の方向が示されることもありうるといえよう。

(4) 企業内システム

① 検討の必要性

既にみたように、成果主義人事をめぐる紛争については、事後的な解決よりも当事者による予防が有効であり、事後的な対応に当たっても、企業内における解決を図ることが適切な場合がしばしば生じうる。しかし、労働組合のある大企業などで多くみられる苦情処理制度は、実際の利用度は低いことが一般に知られており、たとえば、平成11年の労使コミュニケーション調査によると、職場で苦情を外部に表明した調査対象者のうち、苦情処理制度を利用した者は1.5%にすぎない³⁶⁾。従来の苦情処理制度は、かなり大がかりなものも多く、評価をめぐる個別紛争(組合員間の格差の適否が問題になることも多いであろ

34) 労使関係法研究会・前掲社31)報告書36頁。

35) <http://www.nhlw.go.jp/houdou/2002/10/h1022-1.html><2002年11月23日現在>

う) については、必ずしも適切には対応しにくいと思われる。

他方で、はじめにみたように、これまでは、職場における日常的な不満は上司が相談相手となってきたが、成果主義人事のもとでは、上司が評価の主体として紛争の当事者になるなど、上司の紛争解決機能も低下することが予想される。こうした状況を背景として、最近では、新たな企業内紛争解決システムの設計が議論の対象となっている³⁷⁾。そこで以下では、企業内システムの方向性についての検討を試みる³⁸⁾。

② 企業内紛争解決システムの方向性

そこで、まず望ましいシステムの基本的属性について考えてみると、第1に、簡易・迅速なシステムであることが必要となることはいままでもない。ここは個別労働紛争処理システム一般に妥当することであるが、特に企業内のシステムの場合、簡単に利用でき、かつ、迅速に解決が示されることは重要な意味をもつという。個々人の評価に関わる紛争などは、従来の協約上の苦情処理制度のように大がかりなシステムでは、利用しようとするインセンティブを損なうおそれがある。

第2に、企業内紛争処理システムは、雇用関係の維持を前提にした紛争にも対応できることが望ましい。前述したように、成果主義人事をめぐる紛争は、労働者が在職しつつ解決を望む場合も少なくないので、雇用関係維持のための配慮を備えたシステムが求められるのである。こうした配慮の内容としては、たとえば、上司と部下などの紛争当事者が感情的対立を激化させるのを防ぐための仲介者ないしあせせん機関を置き、双方の意見を別々の機会に十分に聴取するプロセスを設けたり、関係者のブライバシーの保持を義務づけたりすることが考えられる。また、次に述べる不利益取扱いの禁止も、在職中の労働者が安心して企業内システムを利用できる基盤となる点で有効なものといえる。

36) 社会経済生産性本部労使関係常任委員会・前掲注3)書69頁 [小島典明]も参照。

37) 労使関係システムのあり方研究会報告書「企業内における苦情処理の実態とあり方に関する研究」(労働問題リサーチセンター、1998)など。

38) 以下は、山川隆一「ホワイトカラー従業員苦情・不満と企業内紛争処理システム」日本労働研究機構編『新世紀ホワイトカラーの雇用実態と労使関係(仮題)』(日本労働研究機構、近刊予定)所収を加除修正したものである。

第3に、企業内紛争処理システムが労働者に活用されるためには、公正さなしい公平性を備えたものであることが求められる。ここでいう公正さとは、手が適正であること、客観的・中立的な判断がなされること、手続を利用したことに対する不利益取扱いが禁止されることなどを要素とする。企業内システムにおいては、判断の客観性・中立性をいかに実現するかが難しい問題となるが、労働組合が関与する場合はともかく、組合のない企業ではかなりの工夫が必要となるであろう³⁹⁾。

以上その他、システムの運用に当たるとる人的体制の整備も重要な課題となる。たとえば、紛争解決の担当者は、当該企業における人事のしくみや評価の実施方法を熟知し、また、個々の苦情の解決に必要な場合に、それらに関する情報を容易に入手する権限を与えられていることが要求されよう。さらに、苦情を有する従業員の話を十分に聞く能力や説得を行う能力、あるいは、労働法などの知識、および法律問題を整理する能力なども求められよう(司法制度改革の動きの中で、紛争解決における労働関係上の専門性の活用が唱えられているが、こうした観点から労使の実務経験を活用するにあたっては、以上のような能力の修得・向上についての研修を制度的に行うことが考えられる)。

なお、第XI章でも検討されるように、企業内紛争処理制度を設計する場合には、労働組合がいかなる役割を果たすかも重要な問題となる⁴⁰⁾。従来の苦情処理制度においては、労働組合の役員等が、使用者側の委員とともに苦情処理委員会のメンバーとなる形で関与がなされてきたが、それ以外にも、個別従業員の代理人のような形で使用者と交渉に当たるとい関与のしかたが考えられる。企業外の組合はこうした機能を果たすことが少なくないが、苦情処理委員よりも小規模な委員会制度を作る場合にも、組合側の関与のスタンスとし

39) アメリカ合衆国における企業内オンブズパーソンは、従業員の苦情や不満について助言・相談を行うにあたり、相談者の秘密を守ることを同業者団体のルールにより義務づけられている(菅野和夫「米国内企業における苦情処理ADRと社内オンブズパーソン」花見忠先生古稀記念『労働関係法の国際的潮流』147頁(信山社、2000)参照)。また、同国における使用者が独自に設置した企業内苦情処理システムにおいては、紛争当事者に対し、人事部職員が中立的な立場で調査や勧告を行うことがある。

40) 山川・前掲注6)論文236頁、久本憲夫「重要化する苦情処理と労働組合」仁田道夫編『労使関係の新世紀』163頁(日本労働研究機構、2002)参照。

ては、使用者側と共同して紛争当事者の説得に当たたる場合と、従業員の代理人として使用者側と対峙するというタイプがありうる。この点は、各労使関係の実情や、個々の紛争の内容によっても変わらうものである。

また、従業員像の多様化等により、従業員の利害が労働組合とは必ずしも一致しない場合が増えるであろうことにかんがみると、紛争処理システムの設計に当たっても、こうした事態への対応を考える必要がある。従来の苦情処理手続においては、従業員側の紛争処理手続の進行は従業員個人ではなく労働組合に委ねられることが通常であったと思われ、苦情を申し立てた従業員の利益に反した解決がなされたり、その意向に反して手続が開始されず、あるいは中止されたりする事態に対応するために、例えば、手続の結果や進行状況を本人に通知することを義務づけたり、本人に対して委員会に出席する権利を与え（他の従業員のプライバシーを保護することが必要な場合など合理的な理由があれば例外が認められよう）などの工夫をすることが考えられる。

③ 具体的制度のオプション

以上を踏まえて、具体的な企業内紛争解決システムのあり方についての検討に移るが、システムのあり方は、個々の企業や労使関係の実情によって異なるものであり、具体的な実例についての調査も必ずしも十分ではないので、以下では、いくつかの想定されるオプションを示すに留めることとしたい。

ア 上司による解決の制度化

まず、簡易な苦情処理システムとして、これまで大きな役割を果たしてきた上司による不満の相談機能を充実させる方向があげられる。アメリカ合衆国においても、組合のない企業を中心に、企業内紛争処理システムの最も簡易なタイプとして、上司が従業員の苦情申立ての相手となる、いわゆるオープン・ドア・ポリシーが普及している⁴¹⁾。また、使用者が独自に苦情処理委員会等を設ける場合でも、従業員が上司に申立てを行い、上司がそれに回答するプロセスを最初の段階として位置づけることがある。

もっとも、アメリカカにおけるオープン・ドア・ポリシーは、制度の整備の程

度は企業により違いがあるものの、そのような申立てのルートがあることを従業員に明示する点で、日本における上司による対応よりもシステマティックなものであり、また、直属の上司では苦情が解決できない場合にはさらにその上への申立ても認めるなど、段階的な構造をとるのが通例である。さらに、不服申立て段階などでは、人事部のスタッフが中立的な観点から事態の調査や報告に当たる例もみられる。

わが国においてこうした要素のすべてを実現できるかには疑問もあるが、成果主義人事の運営や評価をめぐる日常的な不満については、上司による対応を通じて解決しうるものもなお多いと思われ、このように上司による対応を制度化することは有益であるといえよう（ただし、紛争の相手方が直属の上司である場合などに対応するためには、合衆国におけるように、その上位の役職者などへの申立てを認めるなどの工夫が必要となる）。また、このような制度化を行いシステムの周知を図ることによって、組合に加入していないことが多いパートタイマーや契約社員の苦情や不満への対応も促進しうらと思われる。

イ 相談スタッフ制度の導入

次に、アメリカ合衆国におけるオープンズパースン制度のように、企業内において独立のオフィスをもち、従業員の苦情についての相談や助言を行うことを職務とするスタッフを任命するシステムが考えられる⁴²⁾。日常的な不満であっても、上司がその相手方である場合などは、上でみたような上司への相談制度では対応しにくいので、このようなシステムを導入することには意味があるとと思われる。

ただし、前述のように、こうしたシステムが十分な機能を果たすためには、相談スタッフが相談者の秘密を守るなど、公正さを確保することが前提条件となる。わが国では、合衆国のように、専門家としてのオープンズパースンの職業団体はまだ形成されていないので、こうした秘密保持をいかに担保しうるかが課題とならう（相談スタッフとしての能力の習得についても同様の面がある）。

41) 山川隆一「アメリカ合衆国における個別紛争処理システム」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』71頁以下（日本労働研究機構、2002）など参照。

42) 労使関係法研究会・前掲注31)報告書56頁。

また、人事考課その他成果主義人事をめぐる紛争については、相談スタッフが必要な情報に対して（守秘義務を負いつつ）アクセスしうることも、相談への対応を適切に行うために重要な条件となると思われる。

ウ インフォーマーな調整機関の導入

さらに、紛争当事者に対して、あっせんその他、自主的な紛争解決のための調整を行う機関を設置することも考慮に値する。従来の苦情処理機関は、苦情に対して労使で協議を行って解決する点では調整的システムとして位置づけられるが、大がかりなシステムであるため、判定的な紛争処理システムに近いイメージもある。しかし、ここでは、よりインフォーマルな形で、当事者の事情を聞いた上で、両者の納得を得るべく解決案を示したり説得を行ったりするシステムを想定している。

こうしたシステムによる紛争解決は、相談スタッフ制度の場合とは異なり、紛争当事者によるやりとりも行われるため、当事者対立的な構造をとることになるが、当事者の合意による解決を探る点で、調整的な苦情処理システムとしての性格をもつ。このような形での紛争解決は、人事考課をめぐる問題のように、企業内の解決が望ましい紛争であって、かつ、苦情の当事者およびその他の関係者の言い分を十分聞いた上で解決案を示すことが有益なものについては適格的だと思われる。

このようなあっせんシステムを設置する場合は、実際にあっせんに当たる者の説得力や公正さが重要な意味をもつが、わが国の企業においては、管理職など使用者側のメンバーのみから構成されるあっせん機関では、解決案について従業員側の納得を得にくいおそれがある。その点からすれば、組合の職場委員など、労働者側の利益を反映しうる者が参加した方が望ましいと思われる。しかし他方で、従来の苦情処理委員会のように大がかりな機関は、機動性を欠く上、従業員にとっても気軽に利用しにくいものとなるので、たとえば、労使それぞれ1名のメンバーからなるあっせん委員会とするなど、小規模な機関とすることが適切であろう⁴³⁾。

エ その他の

以上の各システムについては、いずれか1つのみではなく、複数のものを組

み合わせて採用することも考えられる⁴⁴⁾。また、労働組合が存在する企業においては、各職場における組合役員が、個々の従業員の苦情を吸い上げ、それについて権限をもつ管理職と交渉ないし協議を行うしくみを制度化する方法もありうる⁴⁵⁾。組合役員は、現在でも、日常的にこのような活動を行っていることが多いだろうが、それを紛争解決システムとして位置づけるためには、このような活動を制度的なものとして位置づけ、従業員にも周知することが必要となると思われる。

おわりに

本章では、成果主義人事をめぐる紛争の解決に関して、紛争の特色と解決のあり方を検討したうえで、各紛争処理システムにおける主要な問題とありあけて考察を加えた。公的な紛争解決システムのうち、判定システムである裁判所や労働委員会については、成果主義人事をめぐる紛争に関して特に問題となる証拠の収集との関連で、文書提出命令や査定差別の認定手法などを考察の対象とした。他の行政による調整的システムについては、個別労働紛争解決促進法のもとでの新たなスキームに即して、適切な調整のあり方について簡単な指摘を行った。最後に、企業内における紛争解決システムについて、基本的な方向性を示したうえで、具体的な制度設計として、いくつかのオプションを示してみた。

既にみたように、成果主義人事をめぐる紛争への対応は、一般に事後的解決よりも予防が望ましいといえるが、本章では、予防のシステムそのものは換

43) そのような場合でも、紛争の解決過程において得られた人事制度運営上の問題点に関する情報などは、関係者のプライバシーを書しないように配慮しつつ、労使協議の場を取り上げるなどして、広く制度の改善を図るために利用することが望まれる。

44) 社会経済生産性本部労働関係委員会（前掲注3）書19頁は、相談スタッフ制度と「公正処遇委員会」を組み合わせた注目すべき苦情処理システムを提案している。このシステムでは、相談窓口担当者が個々の苦情の相談・回答にあたり、その上位機関である公正処遇委員会は、相談担当者の任命や苦情処理のガイドラインを作成するほか、制度上の問題について労使協議機関に提言を行うなどの機能を果たすものとして（委員会の構成員は、労使協議会の委員など、企業内諸制度の設計等に直接関わっている者以外から選任することが望ましいとされる）。

45) こうした取組みの紹介として、佐藤博樹＝宮本信「個別的苦情処理への労働組合の対応（労働関係の現状と展望に関する研究）」（日本労働研究機構、1999）がある。

討していない。成果主義人事をめぐる紛争の予防は、基本的には、労働者の成果や能力を評価し、それを具体的な人事管理において活用する際の適正さなし公平さを確保することによって図られるものであり、それは、第一次的には、成果主義人事そのものの制度設計の問題として位置づけられるからである⁴⁶⁾。本書では、第I章および第XI章においてこの点に関する検討がなされているが、こうした観点からすると、成果主義人事制度の設計においても、紛争の予防という側面を考慮に入れることは有益であるといえよう。

46) 土田道夫「能力主義賃金と労働契約」季労185号9頁(1998)は、評価の適法性の判断において手続の整備等がいかなる役割を果たすかについて検討している。

【IV. 付属資料 出典一覧】

1. 労働審判法の概要

首相官邸ホームページ

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/roudousinpan_s.html

2. 労働審判法（平成16年法律第45号）

首相官邸ホームページ

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/roudousinpan.html>

3. 諸外国の労働紛争処理制度の概要

首相官邸ホームページ

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai9/9siryou54.pdf>

4. 平成15年度個別労働紛争解決制度施行状況

厚生労働省平成16年5月19日報道発表資料

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/05/h0519-1.html>

5. 「成果主義と労働紛争の解決」 山川隆一

土田道夫、山川隆一編『成果主義人事と労働法』（日本労働研究機構、2003）より第X章を抜粋

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割

発行年月日 2004年11月15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://jil.go.jp/>

(編集) 調査部 TEL:03-5903-6288

印刷・製本 有限会社 太平印刷
