

はじめに

1 研究の目的

労働を取り巻く環境の変化の中で、個別労使紛争の件数は増加傾向にあるものの、労働争議に代表される集団的労使紛争の件数は減少している¹。また、不当労働行為事件数も同じく逡減し、目立った変化はみられない²。したがって、量的指標からみる限り、集団的労使紛争に関して特に喫緊の政策的な課題があるわけではない。

しかしながら、紛争処理制度の観点からは、労働委員会による不当労働行為事件の審査期間が長期化していることや労委命令に対する取消訴訟が常態化し、しかも裁判所による労委命令取消が増加することによって、労働者や労働組合の権利救済を阻害しているとの批判は強い。これに対して、不当労働行為審査制度の救済が長期化せざるを得ないのは、救済の目的が当事者の権利主張の当否の判断以上に、紛争の根を取り除くことで信頼関係を回復させ、労使関係の円滑化をはかることにある以上、仕方のないこととの弁護もなされてきた。また、裁判所が労委命令を尊重しないという批判に対して裁判所は、労働委員会の事実認定が粗雑であるとの批判をも返している。とはいえ、不当労働行為の審査に長い時間がかかることや労委命令の取消訴訟が常態化することで、不当労働行為救済命令が実効性を持たないとすれば、不当労働行為制度が紛争処理制度として十分に機能していないことには変りがない。この点は、司法制度改革審議会の最終意見書でも指摘されており³、それゆえ、現在、一定の改革への取組みがなされている。

また、今後の労使関係政策を考えた場合に、紛争処理制度の検討が求められる問題もある。それは、従業員代表制度にかかわる紛争処理の在り方である。労働基準法の弾力的規制の手段として導入された過半数労働者代表制は、近時、労基法の改正によってその任務がますます拡大している。また、労働組合の組織率低迷と雇用就業形態の多様化を背景に、企業内における従業員の意思を公正に反映させる必要性が増している。それゆえ、過半数代表制を、単なる強行性解除効力や免罰的効力を超えて規範的効力を持ち、協定締結権限をも持つ常設機関として、つまり従業員代表制として再整備することを求める声も強くなっている。従業員代表が労働条件の形成に関与する場合、それが代表民主主義の原理に基づくだけに、交渉・協議が不調に終わった場合に、どのようにしてそれを解決して合意形成を行うかがきわめて

¹ 厚生労働省統計情報部「労働争議統計調査」によれば、日本の争議件数は、第二次大戦後を除くと1970年代をピーク（74年総争議数10,462件、争議行為を伴う争議958.1万件、労働損失日数966.3万日）に減少し、2002年には総争議数1,002件、争議行為を伴う争議304件、労働損失日数1.2万日に過ぎない。

² 初審地労委における新規申立件数は、70年代前半の858件を最高に、90年代以降300件台に減少している。

³ 同意見書は「特に、不当労働行為に対する労働委員会の救済命令に対し、使用者が取消しの訴えを提起する場合に生じうるいわゆる「事実上の5審制」の解消など、労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方については、労働委員会の在り方を含め、早急に検討を開始すべきである。」とした。

重要な問題となる。換言すれば、従業員代表制度の設計には紛争調整システムの設計がもっとも重要な課題になるということである。

本研究は、このような日本における現状を踏まえつつも、より中長期的視点に立ち、外国法研究を素材にしながら、労使関係システムと紛争解決システムとの今後の在り方を考察することを目的としている。もとより、労使関係システムは、労働組合という自生的システムを基礎としているから、当然のことながら、その在り方は各国の労働組合や使用者団体の在り方によって大きく規定される。同時に、激しい資本間競争や企業間競争にさらされることで、国家の労使関係政策によっても大きく影響を受ける。一般的に言えば、20世紀に労働法が独自の法分野として形成されて以降、多かれ少なかれ法律によって、労働組合と使用者ないし使用者団体とで形成される団体交渉を主体にした労使関係システムの構築が政策の基軸に据えられてきたとあってよい。また、1970年代以降、ヨーロッパを中心にして、労働組合（団結の自由）を基礎にした労使関係システムの他に、従業員組織（代表民主主義）を基礎にした労使関係システムも整備が進み、企業内労使関係の中では重要な役割を果たすようになってきている。そこでは、より積極的に国による労使関係システム構築の支援がなされてきた。他方、90年代以降、市場経済のグローバル化に伴い、労働の柔軟性を確保する観点から、労使関係政策を大きく転換させる傾向もみられる。それゆえ、ここでは、各国の労使関係制度と集团的紛争処理制度の特徴を浮かび上がらせるとともに、時系列的にみた労使関係政策や労使紛争処理制度の変容をも明らかにすることを目的としている。

2 研究の対象と方法

日本の現在の集团的紛争処理システムは、改めて指摘するまでもなく、労働組合法、労働関係調整法により形成されている。すなわち、集团的利益紛争である労働争議については、労働委員会による斡旋、調停、仲裁という調整手続を、集团的権利紛争のうち不当労働行為については、労働委員会における審査手続を用意している。特に、後者の手続は、行政委員会による公法的救済を通して労使関係の維持・存立をはかるものとして日本の集团的紛争処理制度の大きな特色をなすものである。したがって、集团的紛争処理制度に関する比較法的研究も、自生的な労使関係システムにおける公序紛争の処理に、中でも行政委員会による救済システムに焦点を当てるのがよいともいえる。しかし、このように比較研究の対象を限定するとその対象国も限定されてしまう。したがって、ここでは、このような日本の特性を意識しながらも、先の問題関心に従い、労働組合を基礎にした自生的労使関係システムと従業員代表のような法定労使関係の双方を対象にしながら、また、公序紛争に限定することなく利益紛争や一般的権利紛争も対象にしながら、集团的労使紛争の解決システム全体の今日における問題の位相を確認することを課題とした。

研究の方法としては、各国の労使関係システムと労使関係法制の概要と特色とを明確にし

たうえて、労使紛争の性格に応じてどのような紛争解決システムを用意しているか、それがどう機能しているかを、文献研究、統計資料分析、ヒアリングを通して明らかにすることにつとめた。

なお、ここで用いている労働紛争の類型毎に検討の課題を整理しておく。

(1) 公序紛争

集团的労使関係における公序紛争とは、労使関係システムの設定・維持に関する法律の適用に関する紛争であり、その違反に対して公法的救済が予定されているものである。具体的には、労使関係システムを構築する前提となる労働組合の権利や従業員代表の権利の保護に関する紛争が予想されている。労使関係システムは、今日、労働法制が整備されている国では、労働関係を規律する第1の原則とされているから、これを支える法政策がとられることが多いはずであり、しかも、その際に、労使関係システムの形成を阻害する行為に対しては、当事者による損害賠償という民事的救済を予定するだけでは不十分であることから、必要に応じて刑事罰や行政罰を科すること、あるいは、労使関係システムの形成を促す積極的な支援を国が行うこともありうる。したがって、どのような紛争が公序紛争とされているか、

その紛争についてどのような紛争処理機関が作られているか、そこでの紛争処理手続や救済面にどのような特徴があるか、その処理についてこれまでどのような傾向がみられるか、労使関係システムの変化に応じてどのような改革動向があるか等を見ることがここでの課題となる。

(2) 一般的権利紛争

一般的権利紛争は、集团的労使関係に関する法律の適用、協約、労使協定等の適用・解釈に関する紛争で、法律等の違反に対して、私法的救済以上のものを用意していない紛争である。したがって、裁判所における救済が基本となる。ただし、一般の訴訟手続と比較した場合に、労使関係当事者間の紛争だけに、手続や費用面で何らかの特段の配慮がなされているか否かが検討の対象となる。

(3) 利益紛争（規整紛争）

集团的な利益紛争（規整紛争）の中心は労働争議に他ならない。したがって、紛争処理システムとしては争議調整システムがここでの検討対象となる。争議調整について、労使関係当事者がみずから用意しているもの（自治的調整）と国や公共団体が用意しているもの（公的調整）とがありうるから、その両者につき、調整システムがどのように設計されているか、運用上の特徴は何か、また、近時の労働争議の動向に応じてどのような変化があるか等を見ることが課題となる。

集团的な利益紛争のもう一つは、従業員代表と使用者との間の利益紛争（規整紛争）であ

る。従業員代表機関は労働組合と異なり争議手段を持たないことから、制度必然的に紛争調整システムを用意することになる。したがって、従業員代表の交渉権と規整権の範囲を明確にした上で、設計されている調整システムの特徴を、人的資源、調整手続や費用等を含めて明らかにすることが課題となる。