

労働紛争の解決において労使はいかなる役割を果たしうるか

山川 隆一

はじめに

わが国では近年、労働紛争の解決システムをめぐる議論が盛んになっており、これをうけて、平成13年に個別労働紛争解決促進法が制定されたほか、現在、労働審判法案や労働組合法の改正案が国会に上程されている。以下では、労働紛争の解決システム（主に公的システムをとりあげる）をめぐるこれらの動向を振り返るとともに、労働紛争の解決のあり方について、労働紛争の特質と紛争解決における労使の役割という側面に焦点を当てた検討を行うこととしたい。

労働紛争解決システムをめぐる状況

1 労働紛争の動向

最近のわが国では、集团的労働紛争ないし集団紛争（労働組合と使用者の間における紛争等をいう）が減少する一方で、個別的労働紛争ないし個別紛争（個々の労働者と使用者の間における紛争等をいう）が増加する傾向がみられる。

ア 集団紛争 まず、集団紛争の件数は、第1次オイルショックのころをピークとして、大きく減少している。たとえば、労働争議の届出件数は、オイルショック前後は年間1万件を超えていたが、最近では年間1000件程度にとどまっている。また、労働委員会へのあっせんなどの争議調整申立ても、オイルショック前後には年間2000件前後存在したが、最近では年間500件から600件程度である。さらに、オイルショック前後には年間1000件程度なされていた労働委員会への不当労働行為救済申立ても、年間300件程度にとどまっている（最近はやや増加傾向がみられる）。

イ 個別紛争 他方、個別紛争については、その数を正確に把握できる統計はないが、労働関係の民事訴訟事件（大部分が個別紛争とみられる）を

みると、地方裁判所における新規受理件数は、平成3年当時は通常訴訟と仮処分をあわせて1000件程度であったが、平成14年には3120件となった（通常訴訟が2309件、仮処分は811件）。また、紛争には至らない相談件数はきわめて多く、後述する個別労働紛争解決促進法のもとで総合労働相談センターに寄せられた相談件数は、平成14年度で62万5572件に達している。

2 紛争解決システムの改革の動き

こうしたなかで、労働紛争解決システムについての課題が明らかになった。すなわち、従来の労働法制は、労働委員会による不当労働行為の救済および労働争議の調整という、集団紛争の解決システムのみを用意するにとどまり、個別紛争については、特別の解決システムを設けてこなかった（労働基準監督制度等による取締りや行政指導は、紛争解決自体を目的とする制度ではない）。

しかし、個別紛争の増加等を背景として、新たなシステムの必要性が議論されるに至り、行政機関による紛争解決システムに関しては、平成13年に個別労働紛争解決促進法が制定された。また、労働委員会による不当労働行為事件の審査についても、事件処理の遅延や命令の司法審査における取消率の高さ等が指摘されたことから、改善のための様々な提言がなされたほか、労組法の改正が検討された。さらに、裁判所による労働事件の解決についても、時間と費用がかかるなどの問題点が指摘されてきたが、司法制度改革推進本部に設けられた労働検討会において検討が進められた。

3 労働紛争解決システムの新たな展開

ア 個別労働紛争解決促進制度の創設 個別労働紛争解決促進法は、個別紛争を対象に、行政機関を通じて簡易迅速な解決を促進するための制度を創設した。同法は、①総合労働相談センターによる包括的な情報提供及び相談の実施、②都道府

県労働局長による、法令や判例等に照らした個別労働紛争の解決についての助言・指導、③紛争調整委員会（学識経験者により構成される）による個別紛争の自主的な解決促進のためのあっせんという三つのシステムを設けたほか、地方公共団体も個別紛争の解決を支援すべき旨を定めている（現在、大多数の都道府県の労働委員会で個別紛争のあっせんが実施されている）。

上記のように、総合労働相談センターには多数の相談が寄せられており、また、都道府県労働局長による助言・指導および紛争調整委員会によるあっせんにおいては、90%以上の事件が3カ月以内に終了しており（ただし、あっせんの打ち切りなども含む）、迅速な処理がなされているといえる。

イ 労働審判制度の提案 上記の労働検討会は、新たな司法上の労働紛争解決制度として、労働審判制度の導入を提案し、現在法案が国会に上程されている。この労働審判制度は、個別労働関係紛争について、3回以内の期日で、裁判官（労働審判官）と雇用・労使関係における専門的な知識経験を有する者（労働審判員）が、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、合議によって、権利義務関係をふまえて事件の内容に即した解決案を決する手続である。

この制度は、まず、3回以内の期日で簡易迅速な解決を図る裁判手続である点に特色がある。訴訟よりもインフォーマルな非訟手続として位置づけられるが、権利義務関係をふまえた判定を行う手続であり、それゆえ、いわゆる権利紛争が対象となる。その一方で、調停という、当事者の合意を基礎とする調整的な解決方法が組み込まれている点にも特色がある。

次に、この制度においては、雇用・労使関係の専門的知識経験を有する労働審判官（労働者としての知識経験を持つ者と使用者としての知識経験を持つ者が想定されている）が審理に加わるとともに、合議によって解決案を決する。労働検討会においては、訴訟手続において労使の専門家が評決に加わる参審制等が議論されたが、非訟手続としての審判制度の中での手続関与が認められることとなった。なお、労働審判官は、労使それぞれの立場を代弁するものではなく、中立公正な立場で

事件の解決に携わることが予定されている。

さらに、労働審判手続は、訴訟との連携が図られている点にも特色がある。すなわち、審判に対して当事者に異議がない場合は、審判は裁判上の和解と同一の効力をもつが、異議が述べられた場合は審判は失効し、審判の申立てがあったときに訴訟の提起があったものとみなされる。

ウ 労働委員会制度の改革案 労働委員会による不当労働行為事件の審査に関しては、上記のように、事件処理の迅速化とともに、裁判所の審査における命令の支持率を高めるなどの点で手続や体制の強化を図ることを目指した労組法の改正法案が国会に提出されている。

まず、審査手続に関しては、事件処理の迅速化の見地から審査計画の策定を義務づけることのほか、準司法的な機能を強化するために、公益委員会議による物件提出命令や証人出頭命令制度、提出命令に応じなかった物件についての司法審査段階での証拠提出の制限、証人等の宣誓、公益委員の除斥等の制度の導入が予定されている。

また、事件の迅速かつ適正な処理を図るために、公益委員による小委員会制度の創設や常勤委員の導入可能性の拡大が予定されるほか、委員定数や規則制定権等に関する地方分権の強化が法案に盛り込まれている。

労働紛争の特質と紛争解決における労使の役割

以上のような新たなシステムのもとでの労働紛争の有効な解決のあり方を考える場合には、労働紛争の特質を明らかにしたうえで、その有効な解決に役立つ人的体制のあり方を、比較法的な知見もふまえて検討することが有益である。

1 労働紛争の特質

そもそも、労働紛争は、他の民事紛争と比較していかなる特色を持つのであろうか。この点の本格的検討は後日に委ねざるをえないが、労働紛争は労働関係において生ずるものであるから、その特質も労働関係の特質を反映したものになると考えられる。

まず、労働関係は、使用者と労働者の交渉力の格差を反映して、労働者の提供すべき労務の内容につき、使用者が指揮命令権などにより原則とし

て一方的に決定できる関係として展開される。加えて、労働関係は一般に継続的な契約関係であり、日々さまざまな内容の労働が遂行されてゆくため、そこでの権利義務関係等をあらかじめ具体的に決定しておくことは困難である。

そのため、労働紛争も、使用者がさまざまな状況の下で行う多様な措置をめぐって争われることとなるので、そうした措置を規律する規範を詳細に定立することは難しく、しばしば、使用者と労働者の双方の利益を調整するための一般条項により解決せざるをえない（労働基準法 18条の 2 に明文化された解雇権濫用法理がその典型である）。

また、現代の労働関係は、一般に企業活動の中で展開されるため、多数の労働者が組織の中で就労する形態をとる。このような労働関係の組織的性格からして、労働紛争は、個別紛争として限定的に発現したものであっても、組織の構成や運営にかかわる性格を帯びることが多くなる。そうすると、労働紛争の解決に当たっては、個別事件の事実関係に着目するだけでは足りず、組織全体に生じうる影響をふまえる必要がある。

同時に、組織において展開される労働関係においては、賃金制度や職位・資格制度、あるいは人事考課制度など、人的組織を管理するための制度や手続が重要な役割を果たす。したがって、労働紛争の適切な解決には、それら制度や手続の内容についての理解が重要となる。

さらに、以上のような労使の利害の調整や、組織の中での制度・手続の運用のあり方は、就業規則や労働協約などにより明文のルールとして定立されることもあるが、労使慣行等による暗黙のルールや、標準的な行動パターンなどとして存在することもある。特に労働組合が存在する集団的労働関係においては、労使の自治によってそのようなルールが形成されることがしばしばみられる。そこでの紛争は、そうしたルールや行動パターンを配慮した解決がなされることが望まれる。

2 紛争解決における労使の役割

ア 諸外国の状況 それでは、こうした労働紛争の解決において、労働関係の当事者はどのような役割を果たすのであろうか。諸外国では、労働紛争について特別の解決手続を用意している国が

多く、しかもそこでは、しばしば、労使が参加する形態がとられる。

たとえば、ドイツにおいては、労働裁判所（Arbeitsgericht）という特別の裁判所が年間 60 万件にのぼる事件を取り扱っているが、いわゆる参審制がとられており、職業裁判官とともに、労使それぞれから選出された名誉裁判官（労働組合役員や従業員代表、あるいは人事管理等につき長い経験を持つ者が就任することが多い）が審理と判定に関与する。他方、調整段階である和解弁論手続は職業裁判官のみが関与する。

イギリスにおいても、助言・斡旋・仲裁局（ACAS）という調整担当の行政機関に加えて、特別裁判所として雇用審判所（Employment Tribunal）が存在する（処理件数は年間 7 万件前後である）。雇用審判所も三者構成であり、労使の素人審判官（lay member）が関与する参審制を採用している。

フランスでは、労働契約等に関する個別紛争を取り扱う特別裁判所としての労働審判所（Conseil de prud'hommes）が存在する（集団紛争は原則として通常裁判所が管轄する）。労働審判所は年間十数万件の事件を取り扱うが、そこでは、労使の職業審判官のみにより調整・判定が行われる（また、調停前置主義がとられる）。なお、控訴院は通常裁判所であり、職業裁判官のみが関与する。

以上に対して、アメリカ合衆国には、労働事件を取り扱う特別裁判所は存在しない。ただし同国では、従来から労働協約上の苦情処理・仲裁手続が発達してきており、最近では、個別紛争についてもさまざまな裁判外紛争解決制度（ADR）が採用されている。協約上の苦情処理手続は労使が主宰するものであり、仲裁人も、労使関係の経験を積んだ者や労働法学者等が選任されることが多い。

イ 労使が果たしうる役割 以上のように、労働紛争については、ヨーロッパ諸国を中心に、多くの国で特別の裁判制度が存在し、また、アメリカを含め、労使の経験者が紛争解決手続に関与している（例外はイタリアであり、労働事件に特有の訴訟手続はあるが、労使は関与しない）。

わが国においても、従来から労働委員会において三者構成がとられている。すなわち、不当労働行為の審査においては、労使参与委員が意見を述

べる機会が設けられており(その他,特に和解において主導的な役割が果たされている),争議調整においても,公労使委員の三者が調停委員会を構成するほか,斡旋員についても三者構成で任命されることがある。

そして,労働審判制度においては,労使の審判員が,職業裁判官である労働審判官とともに,事件の審理と合議に当たることになる。労働委員会の労働者委員および使用者委員は,労働者(一般)または使用者(一般)の利益を代表する者として位置づけられているが(労組法19条1項),労働審判における労働審判員は中立的な立場で審理や合議に当たることが想定されている。これは,労働審判の場合は審判員が直接的に判定の主体となるからであろう。

このように,労働紛争の解決手続に労使の経験者が関与することが多いのは,前述した労働紛争の特質に関連していると思われる。すなわち,まず,労働紛争の解決は,一般条項の適用という形で労使のさまざまな利害を調整することを求められるが,そうした利害調整においては,紛争の解決が組織に与える影響を考慮した判断を行うことが重要である。労働関係の運営につき長い経験を積んだ者であれば,そのような影響を考慮することは比較的容易だと思われる。

次に,労働紛争は,さまざまな手続や制度の運用をめぐり生ずることが多いため,紛争の解決に当たっては,それら手続や制度の内容とその実態を理解することが重要である。そうした手続や制度の内容は複雑さを増しており,簡単にはわかりにくいことも多いうえに,その運用にかかわる暗黙のルールや標準的な行動パターンへの配慮も重要となる。

もちろん,紛争はあくまでも当該事件に即した解決を行うべきものであるが,労使関係の経験者であれば,こうしたルール等への配慮が必要であることを理解したうえでの判断を期待することができよう。また,審理の過程でも,こうしたルール等を理解していれば,制度の運用に当たって何

が問題となったかなど,争点の把握を迅速に行うことが見込まれる。このような意味での労働関係における知識経験は,「専門性」と表現されることがあるが,それが自然科学的な専門性や法令に関する専門性とは異なることはいうまでもない。

もちろん,労使の経験者が労働紛争の解決主体としては関与しない国もあり,労使の関与が常に必要不可欠であるとははいえないであろう。他方で,労使の関与は,司法プロセスへの市民参加の一環として,紛争解決システムやそこでの判断につき信頼性を高めるといった効果もある。しかし,特に労働紛争の解決について労使の参加がしばしばみられることの主たる背景は,労働紛争の特質に求めることが適当であろう。

今後の課題

労働紛争の解決システムについてはなおさまざまな課題があるが,労使の関与という観点からは,紛争解決能力の研修を含む人材の養成が重要なポイントとなる。また,新たに設けられる予定の労働審判制度においては,労働審判官と審判員による審理や合議をいかなる形で運用してゆくかを具体的に検討する必要がある。さらに,労使が自ら運営する私的な紛争解決・予防システムについては,これまであまり検討が進められておらず,有効なシステムの設計と実現が今後の課題となろう。

参考文献等

- 菅野和夫(2001)「労使紛争と裁判所の役割」法曹時報52巻7号1957頁。
- 毛塚勝利編(2002)『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構。
- 最高裁判所事務総局行政局(2003)「平成14年度における労働関係民事・行政事件の概要」法曹時報55巻8号2169頁。
- 中央労働委員会事務局編(2003)『労働委員会年報(平成14年)』中央労働委員会事務局。
- 労働審判法案要綱：<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/houan/040302/roudou/youkou.pdf>
- 労働組合法改正法案要綱：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/02/s0216-5a.html>
- 個別労働紛争解決促進制度の運用状況：<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/04/h0425-1.html>

(やまかわ・りゅういち 慶應義塾大学大学院法務研究科教授)