

【第1セッション・討議概要】

第1セッション「労働紛争の増加とその要因分析」は、座長の佐藤博樹氏（東京大学社会科学研究所教授）の司会により、はじめに大竹文雄氏（大阪大学社会経済研究所教授）、続いて守島基博氏（一橋大学大学院商学研究科教授）が報告を行った。

1

コメンテーターの水口洋介氏（弁護士、日本労働弁護団）は、大竹報告に対して、裁判の件数と実際の労働紛争の件数は別のものであり、後者の正確な数字は把握することができないが、経験的に、法律相談を受けた労働相談で訴訟提起にいたる割合は2割程度であると思われるとの考えを示した。

紛争増加の要因に関する仮説（雇用制度の変化、雇用調整、非典型労働者の増加、労働組合の組織率低下）については、次のようなコメントをした。①個別労働紛争解決制度へのアクセス件数の多さから考えると、制度の整備が紛争を顕在化させるサプライ・ブル効果はおそらくあるだろう。②90年代初頭まで訴訟提起に及ぶ労働紛争はその背後に労働組合が存在するのが一般的だったが、バブル経済崩壊後は組合の支援なしに裁判を利用する個人が増加している。労働組合としては労働相談でアクセスする労働者を組織化したいと考えているが、紛争終結後組合を去る相談者が多い。しかし、そうした現実の中でもなお個別労働者の問題のために会社との団交にあたっている労働組合は多い。

守島報告については、次のように述べた。①成果主義に関連する相談は増加しており、導入時の問題（就業規則の不利益変更等）と運用上の問題の両方の相談がある。②成果主義の年俸制に関する問題の相談者は40歳以上の年取が高い人が多い。③成果主義を導入しながら、評価基準や結果を開示していない企業は驚くほど多い。

2

コメンテーターの石寄信憲氏（弁護士、経営法曹会議）は実務経験から次のように述べた。①平成4年の採用内定取消しの嵐、平成5年以降の雇用調整のころから個別労働紛争が増加した。②合同労組が個別的労働紛争についても団体交渉をし、紛争解決機能を担ってきた。③いわゆる労政事務所と労働局のように、無

料で利用できる窓口を含め紛争解決システムの整備によって、多くの紛争が知覚できるようになった。

大竹報告に対しては、次のようなコメントを述べた。①東京や大阪、愛知のような大都市圏で個別労働紛争解決制度の助言・指導、あっせんの利用件数が低くなっているのは、労政事務所の利用件数が多いからではないかと推測できる。労政事務所の利用件数と労働局の利用件数とを合わせると、より説得力のある表が作れるのではないかと推測できる。②実務では、合同労組の幹部と話し合いで紛争を解決することが多いので、合同労組の機能の地域差についても検討するとよいのではないかと推測できる。

守島報告については、実務的な感覚からは、業績が改善された企業の労働者が失った既得権を取り戻そうと考えているというふうには思えない。それよりも、これ以上既得権を奪うような成果主義をやめてほしいという不満が多いのではないだろうかとの私見を述べた。

3

これらのコメントに対して、大竹氏は次のようにリプライした。まず、水口氏のコメントに対して、次のように述べた。①自分たちの分析でも個別労働紛争の制度の整備が紛争件数を増加させる効果が一貫して見られる。②成果主義に関する相談をする人のなかに収入の高い人が多いという指摘は、自分たちの分析結果とも、守島報告とも整合的である。

石寄氏に対しては、労政事務所の利用件数と労働局の利用件数とをあわせて見るとよいとの指摘は有益だったと謝意を述べた。

4

続いてフロアからの質問が受け付けられた。大竹報告に対して、次のような質問と回答があった。

①古川景一氏（弁護士）の質問：この10年間東京地裁での新受事件では外国人労働者が提起した訴訟が大きく増加し、これまでとは別の要素が加わった。このことを分析に反映させなくてもよいのか。この指摘に対しては、データセットを工夫したいと回答した。

②遠藤公嗣氏（明治大学経営学部教授）の質問：紛争解決制度が整備されたら個別労働紛争が増加したということ、労働者側に有利な司法判断が都道府県の

純生産にマイナスの影響を及ぼすということの二つを、政策的インプリケーションとしてどう考えればよいのか。この質問に対して大竹氏は、二つの知見はセットではなく、それぞれ独立のものであると考えていると回答した。

5

佐藤座長は守島報告に対し、次のような質問を寄せた。エンプロイアビリティと不満との関係については、転職しやすいということは今ある不満を転職で解決できるということなので、転職しやすくなると不満が減少するという仮説と、エンプロイアビリティが向上すると不満が増加するという仮説とをたてることができると思うが、どちらが正しいのか。

守島氏の回答は次のようなものだった。最終的に不満を解消するには転職の可能性が認識されるだけでは十分ではなく、実際に転職する等の行為がなければならぬので、まだ残っている人たちの不満は高いと考えられる。

佐藤氏、守島氏の議論に触れて、山川隆一氏（慶應義塾大学法科大学院教授）は、アメリカのような流動的な社会においても、紛争が表に出ること、特に転職を契機に訴訟が提起されることが多いのではないかと思われると付け加えた。

6

花見忠氏（日本労使関係研究協会会長）は、①個別労働紛争解決制度の設計を考えていたとき、労政事務所は集団的紛争を処理するための制度、個別労働紛争解決制度は個別的紛争のための制度というすみわけを考えていたが、実際の利用状況では、こうしたすみわけがなされていないのか、②財政難により労政事務所の閉鎖が相次いだが、残っている労政事務所が健闘しているということかと尋ねた。

①の質問に対して、石寄氏も水口氏も労政事務所が個別労働紛争を多数扱っていると回答した。

②の質問に対しては本郷隆夫氏（堺市役所）が1990年代から労政事務所の縮小傾向が続いているが、大都市圏では健闘しており、相談を超えて解決にまで

踏み込み、紛争解決機能が評価されていると説明した。

7

石寄氏は、成果主義をめぐる50代の動向について、成果に対する評価によって賃金が下がったことが問題なのか、それとも長期雇用・長期決済のなかで働いてきたために、約束違反という思いがあるのかと尋ねた。また、50代は労働条件の低下なしに転職をすることが難しく、身動きできないがゆえに不満をためており、既得権の回復までは望まないが、これ以上既得権に手を出すなどと思っているのではないかと推測を述べた。

大竹氏は石寄氏の推測に同意を示した。

守島氏は次のように答えた。かつては業績悪化で賃金が減らされても業績が回復すれば復活することがあったが、今では状況が変わった。50代に限らず労働者がそれを認識しており、既得権を取り戻すことまでは望まなくても、これ以上成果主義が進んだらどうなるのかという不安にかられ、不満につながっているのではないだろうか。

水口氏は、成果主義の導入時に、世代間の利害対立があり、団結できない労働組合が多く、賃金原資について使用者と交渉できている組合は少ないと指摘した。

8

菅野和夫氏（明治大学法科大学院教授、2005年労働政策研究会議準備委員長）は、①個別紛争が増加したと言われているが、本当に増えてきたのか、②何を紛争というべきなのか、と尋ねた。

石寄氏は、企業内の紛争は増加しており、平成1ケタ代のころは退職勧奨の相談が最も多かったが、最近ではセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、過重労働による精神障害等の問題が増えていると回答した。

水口氏は、残業代の不払いは昔も多かったが、最近はこの問題が表に出ることが多くなったと述べて、紛争そのものが増加しているのと同時に、紛争が表に出てくることも増えたと回答した。

（平澤純子：労働政策研究・研修機構研究員）