

## 【第2セッション・討議概要】

第2セッション「労働紛争・解決システム・労使関係」は、座長の毛塚勝利氏（中央大学法学部教授）の司会により、はじめに李鋌氏（韓国外国語大学法科大学教授）、続いてマシュウ・W.フィンキン氏（イリノイ大学法学部教授）、ウルリッヒ・ツァッハルト氏（ハンブルク大学教授）、山川隆一氏（慶應義塾大学法科大学院教授）が報告を行った。

### 1

休憩後の討議は、韓国では公認労務士の数を増やすべきと論じられているかとの会場の金剛氏（社会保険労務士）からの質問で開始された。李氏は、労働裁判制度の短期間で迅速な解決に公認労務士は対応できないとの議論もあり、関係団体も増員に賛成していないが、個人的には、公認労務士が訴訟業務を行っても支障はなく増員に賛成していると回答した。

### 2

毛塚氏から、他の国の報告を踏まえて自国の労働紛争の動向や変化の要因について発言が求められた。

李氏は、韓国の労働委員会への紛争数は変わらないが、80年代後半よりストや不当労働行為等の集団紛争が減少し、1996年の金融危機により大規模なリストラが行われたため解雇事件が増えている。労働市場における弾力化や規制緩和の影響で非典型雇用が増え、その8割以上を占める有期雇用者の雇用関係をめぐる紛争が生じている。雇用関係に関する事件の9割以上は賃金の未払いにかかわるもので、不景気、リストラ、退職金をめぐるトラブルの影響があると述べた。

アメリカの状況についてフィンキン氏は、年金資金と医療費高騰という問題が雇用関係にも影を落としていると指摘したうえで、民間企業の組合組織率が8%となり、大幅な賃金引下げのような団体交渉で行うべき問題が企業側の判断だけでなされている。アメリカには労働者の声を反映させるための法制度や、EU指令に当たるものがないという問題があると述べた。

ツァッハルト氏は、ドイツでは労働訴訟の約60%は解雇問題であり、経済的な理由からの解雇が20年前は解雇全体の3分の1だったのが3分の2に増えているが、これは労働市場の状況と関連している。労働裁判所を含めて論争となっているのは、労働者が過保

護であり、この保護がドイツの労働市場を硬直化させているのではないかという点である。しかし、失業者の10%が裁判所に訴えるだけであり、その90%は半年以内に解決されていることからその見解は正しくない。解雇に対する保護と労働市場の状況に関係があるとしても他の要因も関連していると述べた。

### 3

毛塚氏は、紛争の増加の要因や紛争解決制度について日本的な議論の特徴をどう考えるかを山川氏に問うた。これにつき山川氏は、成果主義などの人事管理の変化が紛争の増加に影響をもたらしているのが、日本的な特色であるかもしれない。外国では雇用システムの変化が紛争に影響しているのか、組合があれば集団紛争になったものが、組合がないために個別紛争として現れるのか、非典型雇用の増加による雇用紛争の増加や内容への影響に関心を持ったとの発言があった。これを受けて毛塚氏から、個別紛争の解決を組合はどう捉えているかの議論について問いかげがあった。

ツァッハルト氏は、ドイツでは、訴訟の手続費用を組合が負担し、訴訟に際して組合員を守る立場にあり、その点は組合員によって評価されていると答えた。これについて毛塚氏は、ドイツの事件数は60万件あり、労使関係がうまくいっていれば紛争は少ないのではないかと疑問を日本の労使関係者は持っているとして補足的な説明を求めた。ツァッハルト氏は、良好な労使関係を促進する仕組みがある中企業や大企業では紛争はまれであり、処遇が悪く、使用者側も従業員も弁護士によって十分に助言を受けない小企業で紛争が多い、専門家から助言を受けていないことが問題であると説明した。また、アメリカの訴訟件数も60万件であり、これはアメリカの労働市場がドイツの3倍であることから不自然ではとの問いがなされた。

フィンキン氏からは、組合の苦情処理機能は訴訟を抑える役割を果たしているが、組織率の低下は賃金格差の拡大とも関連しており、組合の力の弱まりが次の世代にどういう影響を与えるのかはまだよくわからないとの発言があった。

李氏は、組織率が高かったころは組合の役割が大きかったが、組織率が11%に下がり、本来ならば組合が集団的交渉で解決すべき問題が裁判所に持ち込まれ

ていると思われる。韓国では、従業員規模 30 人以上の企業は労使協議会と苦情処理委員会を必ず置かなければならないとされている。労使協議会によって紛争を予防している状況にあるが、組織率が低下するにつれて、個別労働者の利益を代弁できず、組合が新しい制度を求める状況になっていると述べた。

#### 4

毛塚氏から、アメリカは仲裁という私的な制度を発達させ、労働組合も自ら協約による仲裁制度を発達させてきたが、ヨーロッパ型の公的な制度、あるいは韓国や日本で論じられているような制度を求める議論はないのかとの問いがフィンキン氏になされた。

フィンキン氏は、理念上は、私的な仲裁のなかに公法的なものを取り入れようとする動きはなくはないし、コストの削減や紛争が目に見え、解決しやすくなるというメリットもあるが、会社は国に頼ってはならず、頼れるのは会社だと社員に述べていると答えた。

毛塚氏は、ドイツでは企業内に私的な紛争解決制度を整備するという議論はないかと問うた。

ツァッハルト氏は、使用者に対して労働者は一般に弱い立場にあるので保護が必要だと憲法裁判所は述べており、裁判や審判といった中立的な公的仕組みが必要であるとされている。しかし、実際には混合的なシステムにもなっており、和解手続が一番では義務となっている。妥協点を見つけて和解させようとするため成功することが多く、柔軟性のあるシステムになっている。しかもこのシステムは、職業裁判官のみが行う自立、独立したものである。労使が対等な立場であれば私的紛争解決はうまくいくかもしれないが、と述べた。

李氏は、韓国の労働委員会は、調整の中で斡旋、調停、仲裁の三つを行ってきた。斡旋は時間の無駄という労使団体の認識から近年は調停と仲裁を主に行っていたが、強制仲裁にはいいイメージがなく、最近になって斡旋を復活させようという動きがある。法律で苦情処理システムを置かなくてはならないが、労使協議会と重複的な制度のため機能せず、結果的には労使協議会で解決が行われている。そのような状況から、企業内に新たな紛争処理システムを作ろうという動きには、労使双方ともあまり積極的でないとして述べた。

#### 5

毛塚氏から、日本の新しい紛争解決制度の印象、感想、疑問などについての問いかけがなされた。

ツァッハルト氏は、裁判官も含めて審判に当たる人たちの訓練を十分にすることが重要であるし、名誉職裁判官の人材養成を奨励したい。作った組織を生き生きとしたものにしていくためには、人材養成は制度の整備と同じぐらい重要である。名誉職裁判官は常識や良識を反映する人達であって、その養成や訓練が必要であると指摘した。これに対し、山川氏は、名誉職裁判官の訓練はどの点を重視したらいいかと質問をした。ツァッハルト氏は、名誉職裁判官は、経営や人事等の経験がある専門家や、経験豊富な組合員の中から任命されるので、経験があることが前提となり、両者が努力をして人材養成を継続して行うだけでなく、さまざまな機関が教育を提供していると回答した。

フィンキン氏は、不満を持った側が訴訟を最終的に起こせるという選択肢は残っているようであるが、このシステムの機能としては、ある意味諮問的な仲裁の感じがしている。三者構成が不可欠な要素であり、労使の人たちは経験もあり、ニュアンスに敏感で職場のことも問題もよくわかっており、非常に創造的な解決をもたらすと思われる。紛争当事者は専門家の意見をよく聞くべきであり、訴訟の権利は尊重されるとしても実践性が大事だと思う。システムがうまく機能すれば訴訟件数が少なくなるはずであり、そのことによつて日本の制度の成功が実証されると思う、と述べた。

李氏は、労使が妥協して素晴らしい制度ができたことと個人的には評価をしており、スタート後短期間で労使双方から信頼を受けることが大事であると述べたうえで、審判等で用いられた証拠や資料はそのままになってしまうが、個人的にはもったいないと思っているので、なぜそうするのか教えてほしいとの問いがあった。これに対して、山川氏は、自動的に引き継ぐとすることにより、調停の中で自由に意見交換したものがそのまま裁判の場に出てくるのは必ずしも適切ではないと判断したためであると回答した。

最後に会場から花見会長が、人材養成の研修事業を今年から始めていると発言して討議は終了した。

(山下幸司：関東学院大学法学部教授)