

紛争調整委員会による個別労働紛争のあっせんの現状と課題

村田 毅之

(松山大学教授)

紛争調整委員会によるあっせんは、個別労働紛争解決促進法に基づいて、全国にネットワークを有する国（厚生労働省）の労働行政機関において、総合的な個別労働紛争解決システムの一環として機能し、無料で、簡易、迅速に利用できるにもかかわらず、個別労働紛争の当事者に、比較的高い割合の解決をもたらしており、労働者個人においても、自己の権利を主張し、和解のための対等な交渉を実現できるシステムとなっている。制度の運営は、労働関係に特化した業務に従事する国家公務員である職員が中心となって当たっており、中央集権が有効に機能し、全国で均一のサービスを提供するとともに、生じる課題に対して迅速に対応することも可能なものとなっている。制度の基本的部分に変更はないが、施行から20年近い年月において、必要な運用の改善をしながら現在に至っている。その結果、日本における複線型の個別労働紛争処理制度において最多の申請受理件数を維持し、行政型ADRとして、着実に定着してきている。働き方改革関連法の本格的施行による新たな労務管理制度の運用等、想定されていた事態に加えて、コロナ禍による雇用情勢の急激な悪化や混乱から、個別労働紛争のさらなる増加が予測されることからすると、今まで以上に多くの事件を処理することが期待されている。

目次

- I はじめに
- II 総合労働相談と労働局長による助言・指導
- III 紛争調整委員会による個別労働紛争のあっせん
- IV 紛争調整委員会による個別労働紛争のあっせんの
特徴と課題
- V おわりに

I はじめに

1 都道府県労働局

都道府県労働局は、2000（平成12）年4月1日に、労働省（2001年1月からは厚生労働省）の地方機関である労働基準局、女性少年室及び都道府

県の職業安定課・雇用保険課を統合したものであり、都道府県ごとに47設置され、地方公共団体等と連携を図り、総合的な労働行政を推進するとともに、労働基準監督署や公共職業安定所を統括している。

2 紛争調整委員会

紛争調整委員会は、個別労働紛争解決促進法に基づいて都道府県労働局ごとに学識経験者により組織され、労働局長の指揮命令を受けず、中立的立場で、個別労働紛争の解決のためのあっせんや男女雇用機会均等法等に基づく調停を行っている行政型の裁判外紛争解決機関である。

3 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度の展開

(1) 個別労働紛争解決促進法の施行と雇用機会均等法等の改正

都道府県における国の労働行政機関としては、労働基準部が、1998年10月施行の労働基準法105条の3により労働条件に関する紛争解決援助制度を所管していたが、2001年10月施行の個別労働紛争解決促進法に基づく、総合労働相談、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からなる総合的な個別労働紛争解決制度で、個別労働紛争の処理に本格的に乗り出す際に、紛争当事者が解決を強制される懸念を払拭するために、運営する事務局及び担当者は、労働基準法等の監督・指導権限を有する部署と分離し、総務部に新たに設けられた企画室の所管とされた¹⁾。

また、1986(昭和61)年施行の雇用機会均等法に基づく機会均等調停委員会は、個別労働紛争解決促進法の制定に際して、行政効率化の視点から紛争調整委員会に改組、統合され、雇用機会均等法に基づく調停は紛争調整委員会の委員から指名される3名の委員で組織される機会均等調停会議が行うものとされた²⁾。

その後、雇用機会均等法に基づく調停と同様の制度が、2008年4月施行のパートタイム労働法(2020年4月からはパートタイム・有期雇用労働法)や2010年4月施行の育児介護休業法、2016年4月施行の障害者雇用促進法、2020年4月施行の労働者派遣法、2020年6月施行の労働施策総合推進法の改正により整備された。

(2) 雇用環境・均等部(室)の発足

2016年4月1日に、労働局の組織体制に大きな改編があり、労働局発足の際に女性少年室から改組し雇用機会均等法等を所管してきた雇用均等室が、個別労働紛争解決促進法を所管する総務部企画室を吸収し、その業務を受け継いで、雇用環境・均等部(室)が発足した³⁾。

労働局の現在の個別労働紛争解決制度は、雇用環境・均等部(室)が所管する個別労働紛争解決

促進法及び雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法、育児介護休業法、労働施策総合推進法と、職業安定部が所管する障害者雇用促進法及び労働者派遣法に基づくもので構成されている⁴⁾。

(3) 労働紛争調整官

個別労働紛争解決促進法に基づく個別労働紛争解決制度を統括しているのは、個別労働紛争解決業務を担当する専門官職として各労働局の雇用環境・均等部(室)に1名以上、全国で58名配置されている労働紛争調整官である。そのほとんどが経験豊かな労働基準監督官であり、民事紛争を扱うことを考慮して、労働紛争調整官の職にあるときは、「厚生労働事務官」として職務を行うものとされている⁵⁾。あっせんだけでも例年1000件を超える事件を受理する東京労働局には6名配置され、その中の1名が統括労働紛争調整官として取り纏めを行っている。

新たに労働紛争調整官に就く者には非常に充実した研修が行われる。たとえば、2017年度は、4月17日の午後から25日の昼まで土日を含んで実質6日間、労働大学校(労働政策研究・研修機構：埼玉県朝霞市)において、第一線の裁判官、研究者、労使各側を代表する弁護士、現職の紛争調整委員会委員、先輩労働紛争調整官等を動員して、個別労働紛争解決制度等の運用から、労働契約法制をめぐる動向、最近の個別労働紛争に関する判決の動向、障害者雇用促進法、いじめ・嫌がらせ・パワハラ、労働審判制度、個人情報保護法、様々な相談者への的確な対応方法等に至るまで、その職務に必要なとされる事項に関して、事例研究・発表も交えながら行われた⁶⁾。

労働紛争調整官が個別労働紛争解決促進法に基づく制度を運用するためのマニュアルとなる『個別労働紛争解決業務取扱要領』が詳細に定められ、必要に応じて定期的に見直しが行われ、制度の適切な運営に役立てられている。実際の現場の運営は、都道府県労働局の規模や対応すべき事件の多寡、総合労働相談員等スタッフの充実度、労働紛争調整官の判断等により、多少、異なることや流動することもある。

(4) 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の運営

労働局における個別労働紛争解決制度は、地域の他の機関の取組をも含めた複線型制度において重要な役割を担っており、労働局が中心となつて、裁判所や都道府県の労働関係機関、社会保険労務士会、弁護士会など、関係機関の連携や情報交換等の場として、「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」が組織され、雇用環境・均等部（室）が事務局となり、年1回の定例会議の開催の外、定例会議で決定された合同の研修会や相談会、広報活動等が行われており、労働紛争調整官がその事務を司っている。

都道府県により、その構成組織や活動内容などは多様であるが、鳥取県の2019年の例では、定例会議が7月23日に鳥取労働局（鳥取市）で行われ、労働局のほか、地方裁判所、県商工労働部・中小企業労働相談所・労働委員会、日本司法支援センター地方事務所、県弁護士会、県社会保険労務士会が参加して、各機関が行っている労働相談や解決制度等の運用状況についての情報交換や、パワハラについての相談において各相談機関がいかに関与し適切に対応するかについての意見交換、労働局や県労働委員会におけるあっせん不調事案の処理に関する検討を行うとともに、各機関の相談員のスキルアップを目的とする合同研修会を実施することを決定した⁷⁾。

II 総合労働相談と労働局長による助言・指導

1 総合労働相談コーナーにおける総合労働相談

(1) 総合労働相談における対応

総合労働相談コーナーは、日本で最多の労働相談に対応しており、労働局やすべての労働基準監督署、都市圏の主要駅の民間ビル等、非常にアクセスの良い、全国津々浦々、379カ所に設置され、午前9時から午後5時まで、社会保険労務士などのような専門的知識を有する常勤の総合労働相談員が、あらゆる労働問題に関する相談、情報提供

のワンストップ・サービスを行っている（個労法3条）。労働基準監督署等にあるコーナーも含めて、雇用環境・均等部（室）の一部門として設けられている。

相談内容に応じて、労働契約法等関係法令、関連する判例等の情報を提供し、適切なアドバイスにより当事者間の自主的な解決を促すことになるが、相談が、労働基準法、職業安定法、雇用機会均等法等の違反行為を内容とする事案等については、監督・行政指導等の可能性を考慮して、管轄する担当部署等、抱えている問題に適したところに取次ぎを行うことになる。

労働相談の結果、相談者が「労働局長による助言・指導」や「紛争調整委員会によるあっせん」を求めるときは、その説明を行い、前者は口頭又は申出書、後者は申請書により受理する。

(2) 総合労働相談の件数と内容

例年、100万件を超える相談が寄せられており、2019年度も118万8340件（前年度比6.3%増）となっている。複数の内容にまたがることもあり合計で132万2312件となった内訳は、法制度の問い合わせが76万9705件、労働基準法等違反の疑いがあり労働基準監督署や公共職業安定所等に取次ぎが行われたものが19万6272件、民事上の個別労働紛争が27万9210件、その他が7万7125件となっている。

複数の内容にまたがることもあり合計で34万2966件となった民事上の個別労働紛争の内容別の件数は、「いじめ・嫌がらせ」が最も多く8万7570件（25.5%）、次いで「自己都合退職」が4万81件（11.7%）、「解雇」が3万4561件（10.1%）、「労働条件の引下げ」が2万9258件、「退職勧奨」が2万2752件（6.6%）と多くなっている。「解雇」の内訳は、「普通解雇」が2万7663件（全体の8.1%）、「懲戒解雇」が3628件（同1.1%）、「整理解雇」が3270件（同1.0%）となっている⁸⁾。

民事上の個別労働紛争は、労働条件その他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であるが、その相談のすべてにおいて当事者間に具体的な利害対立があるというわけではなく、ADRや民事訴訟に至りうるものは、

その30%程度である⁹⁾。

2 労働局長による助言・指導

(1) 労働局長による助言・指導

労働局長による助言・指導は、当事者の一方又は双方から援助を求められた場合に、当事者から事情を聴き、解決の方向を示すことにより、自主的な解決を促進するものである(個労法4条1項)。いわゆる行政指導とは異なり、強制力はない。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すものであるが¹⁰⁾、実際に行われているのは、口頭による助言がほとんどである。申出人の意向等を踏まえつつも、法令に基づく行政指導等が可能な事案については、それを先行することが原則となる。

制度が創設された当時の担当責任者(労働紛争処理業務室長)の言では、「裁判判決の事前予告サービス」と表現され¹¹⁾、事実関係の確認が困難な事案については、紛争調整委員会によるあっせんに委ねるのが妥当とされていたが¹²⁾、そのような事案に関しても、自主的な解決の可能性があるものについては、当事者の話し合いを促進するよう助言を行うようになっている。

助言・指導と紛争調整委員会によるあっせんの件数のバランスは労働局により多様であるが、2019年度の助言・指導が729件であっせんが372件の大阪労働局(あっせん委員21名)と、助言・指導が965件であっせんが217件の兵庫労働局(あっせん委員9名)¹³⁾を対比すると、紛争事案が多いにもかかわらずあっせん委員が多くはない労働局では、いずれの制度でも対応可能な事案については、助言・指導を積極的に活用してもらう方向で運用をしているものと推測される。

実際に手続を行うのは、労働紛争調整官やその指示を受けた総合労働相談員である。迅速処理を優先して、相談を受けた総合労働相談員が、労働紛争調整官や労働紛争調整官の補佐役的存在である困難事案担当の総合労働相談員から事案や助言内容の確認を受けながら、直接、口頭による助言を行うことも少なくない。申出を電話で受けて、

直ちに被申出人に電話により事実確認を行い、助言を行うこともある。

(2) 労働局長による助言・指導の申出件数と申出内容

2019年度の申出受付件数は9874件(前年度比6.3%増)で、ほとんどが労働者からであるが、事業主からの申出も35件あった。申出内容は、複数の事柄にまたがる事案もあるため合計で1万706件となった中では、「いじめ・嫌がらせ」が最も多く2592件(24.2%)、次いで「解雇」が949件(8.9%)、「自己都合退職」が892件(8.3%)、「労働条件の引下げ」が878件(8.2%)、「退職勧奨」が613件(5.7%)と多くなっている¹⁴⁾。

(3) 労働局長による助言・指導の処理状況

2019年度内に9902件の処理が終了し、9510件(96.0%)の助言、2件(0.1%)の指導が実施された。取下げが257件(2.6%)、紛争当事者の一方と長期間連絡が取れない等の理由による打切りが122件(1.2%)、助言・指導の過程で、裁判で係争中の事案等、制度対象外であることが判明した場合等の「その他」が11件(0.1%)となっている。文書による助言・指導を除き原則として1カ月以内の迅速処理を目安としており、処理に要した期間は1カ月以内が97.2%となっている¹⁵⁾。

助言・指導の結果は、通常、明らかにされないが、2015年度については公になっており、8925件の申出に対し助言が8616件(指導は0件)実施され、4490件(52.1%)が解決している¹⁶⁾。例年、半数程度の高い解決率であるならば、その解決水準は不明であるが、労働局内で完結する迅速な調整手法であるとともに、紛争調整委員会によるあっせんのように委員に対する謝金(日当手取1万7158円)が不要という経済的メリットもあり、加えて、4000件を超える解決件数からしても、より一層注目すべき制度であろう¹⁷⁾。

Ⅲ 紛争調整委員会による個別労働紛争のあっせん

1 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 紛争調整委員会によるあっせん

紛争調整委員会によるあっせんは、労使間の民事紛争について、当事者の一方又は双方から申請された場合に、学識経験者から厚生労働大臣により任命される非常勤の委員が、双方の主張を聞き、実情に応じた和解による解決を導くものである（個労法5条1項、7条2項）。申請書の受理からあっせん実施後の解決状況の確認に至るまでの事務処理は雇用環境・均等部（室）が実施し、労働紛争調整官が統括している。紛争当事者のプライバシー保護の観点から、申請があったことや手続が進行していること等、当該紛争に係るすべての情報が非公開とされている。

作成ガイドや記載例のある申請書が付いた『職場のトラブル解決サポートします』と題するパンフレットが無料提供され、簡単な記載で申請が可能となっている。あっせん申請を理由に事業主が労働者に解雇その他の不利益な取扱いをすることは禁止されており（個労法5条2項）、また、時効成立の懸念なく申請ができるように、あっせん打ち切りの場合、申請者がその旨の通知を受理後30日以内にその目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、申請の時に訴えの提起があったものとみなされる（個労法16条）。

(2) 紛争調整委員会の委員

紛争調整委員会は、1チーム3名の体制をとり、当初の2001年10月1日時点では、東京は4チーム12名、愛知及び大阪は3チーム各9名、北海道及び千葉、神奈川、福岡は2チーム各6名、その他の局は1チーム各3名で、全国では174名であった。その後、件数の高まりに応じて増加し、現在では、東京は12チーム36名、大阪は7チーム21名、愛知は5チーム15名、北海道、埼玉、千葉及び神奈川は4チーム12名、茨城、長野、静岡、京都、兵庫、奈良及び福岡は3チーム9

名、その他の局は2チーム6名で、381名となっている（個労法施規2条）。学識経験者から選任される委員は、任期2年の非常勤で任命され、再任されることが通例であり、長年務めて経験を活かしている委員が多く、望ましいものとなっている。

制度開始当初は委員に対する合同研修もあり、あっせん技術を高めるために、定期的に意見交換をする場を設けるところもあった¹⁸⁾。また、委員や労働紛争調整官の参考に供する趣旨で、実際に紛争調整委員会のあっせんによって解決が図られた事例集も作成、配布されている。近年では、新任の委員に対し、OJTの趣旨で経験豊かな委員のあっせんに同席させるほか、その労働関係法規等に関する専門性に応じて個別に行うのが通例となっている。労働関係法規に大きな動きがあった場合等には、労働局ごとに、委員全員を対象として合同の研修会を行うこともあるが、定期的な研修や意見交換の場は設けられず、委員が一堂に会することは稀となっている労働局が少なくない。

当初の174名の委員の本務は、「弁護士」が39.1%、「大学・大学院教員」が37.9%、「行政経験者」が8.6%、「社会保険労務士」が6.9%、「人事労務管理実務経験者」が2.9%、「その他」が4.6%となっていたが¹⁹⁾、明らかになっている最新の2015年12月25日時点での381名は、「弁護士」が71.7%、「社会保険労務士」が17.6%、「学者（大学教授等）」が8.7%、「人事労務実務経験者」が0.3%等となっている²⁰⁾。弁護士や社会保険労務士といった専門士業を任命する際は、労働局長から弁護士会や社会保険労務士会に推薦依頼が行われ、各会により個別労働紛争に精通している者が推薦され、これを受けて任命するのが通例である²¹⁾。なお、東京労働局の紛争調整委員会では、公正さを担保するために、弁護士や社会保険労務士である委員が、代理人等として案件を持ち込むことを認めない扱いをしている²²⁾。

(3) あっせんの対象となる個別労働紛争の範囲

対象となるのは個別労働紛争、すなわち、労働契約又は事実上の使用従属関係から生じる個々の労働者と事業主との間の紛争である。解雇、雇止

め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利変更等労働条件に関する紛争や、いじめ・嫌がらせ等の職場環境に関する紛争、労働契約の承継、同業他社への就職禁止等の労働契約に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争など、募集・採用に関するものを除き、労働問題に関するあらゆる分野の紛争が対象となる（個労法5条1項）。

但し、男女雇用機会均等法16条等（パート・有期法23条、育児法52条の3、労推法30条の4、障雇促法74条の5、派遣法47条の5）に規定され、紛争調整委員会による調停の対象となる紛争は対象外とされている。

(4) あっせんで委任しないものとされる紛争

「その性質上あっせんをするのに適当ではないもの」、たとえば、①裁判において係争中又は確定判決が出された紛争、②裁判所の民事調停において手続が進行している又は調停が終了した紛争、③裁判所で労働審判手続が進行中、労働審判手続により調停が成立、又は労働審判が行われた紛争、④労働委員会のあっせん等他の機関による個別労働紛争解決制度で手続が進行中又は合意が成立し解決した紛争、⑤既に紛争調整委員会のあっせんで終了した紛争（申請が取り下げられた場合を除く）、⑥個々の労働者に係る事項のみならず、事業所全体にわたる制度の創設、賃金額の増加等を求めるいわゆる利益紛争、⑦紛争の原因となった行為の発生から長期間が経過した確なあっせんを行うことが困難な紛争等や、「不当な目的のみだりにあっせんの申請をしたもの」、たとえば、①相手方の社会的信用を低下させることや単なる嫌がらせを目的で申請をしていると認められるもの、②紛争当事者間で既に締結された和解契約に基づく義務の履行を不当に免れようとしている場合については、労働局長は、「当該個別労働関係紛争の解決に必要な」とは認められないものとして、紛争調整委員会にあっせんで委任しないものとされている。

(5) 混在事案への対応

申請の内容に、労働基準法違反のような監督・行政指導等により処理すべき事項と、あっせんの対象となる事項が混在している事案については、分離して処理すべきものとなり、前者の事項については監督・行政指導等を行う機関へ取次ぎを行うのが原則となる。

東京労働局においては、労働基準監督署等における案件が山積して迅速な監督・行政指導等が期待できない地域性が考慮され、事案によっては早期解決を優先して、分離することなくあっせん手続で一括処理するという紛争当事者の便宜に適った扱いをすることもある²³⁾。

2 あっせん手続

(1) あっせんの受理とあっせん期日の設定

申請された事件は、あっせんの対象であり、労働局長が必要と判断するものについては、紛争調整委員会にあっせんが委任され（個労法5条1項）、特定のチームに割り当てられるとともに、被申請人に対しては、参加を慫慂するあっせんのメリット等を記載した文書を同封して、通知が行われ、手続への参加の有無の意思確認が行われる。あっせんは3名の委員により行うとされているが（個労法12条1項）、単独の委員に委任して（個労法施規7条1項）、機動的、効率的に行うのが運用上の原則となっている²⁴⁾。3名で行うと、期日調整を要し迅速処理の妨げになる²⁵⁾とともに、申請件数の多いところでは委員の大幅な増員が必要となる。

被申請人から参加の意思が示されると、担当委員と当事者の都合を調整したあっせん期日が当事者に通知される（個労法施規8条1項）。不参加の意思が示されると打ち切りになるが（個労法施規12条1項1号）²⁶⁾、低位にあった被申請人の参加率向上の意図で、2015年度から、電話等による参加の勧奨が行われている²⁷⁾。譲歩の余地なしと判断する被申請人としても、情報収集の意図や労働契約の相手方である（あった）申請人に対する誠意として、参加する意義が認められることも少なくないであろう²⁸⁾。

労働紛争調整官は、あっせん期日に備えて、当

該事案処理の過程で作成、収集した資料や当事者双方への事情聴取により、事案の概要の把握や争点の整理を行う。担当委員には、申請書の外、被申請人からの「あっせんに関する連絡票」（参加の有無、参加する際の期日の希望日、申請内容に関する経過・意見、不参加の場合の理由が記載項目）や当事者双方に対する「事情聴取票」、労働紛争調整官作成による「争点整理票」（当事者双方の主張を争点ごとに簡潔にA4判1～2枚に整理したもの）等の関係書類が送付されるが、総合労働相談や労働局長による助言・指導を経たものについては、「相談票」や「助言・指導処理票」の写しも同封される。

（2）あっせん期日

あっせん期日には、申請人が13時30分、被申請人が14時というように、同じ日に双方に来庁を求め、必ず労働紛争調整官が立ち会い、手続を補佐するために総合労働相談員も同席する²⁹⁾。都道府県庁所在地にある労働局の会議室等で行うのが基本となる。東京労働局には、非常時のためのブザーも設置された、4つのあっせん専用室がある。利便性を考慮して、労働局から離れた遠隔地の労働基準監督署等、当事者の住居地に近い場所で「現地あっせん」を行うところもある。当事者が離島や辺境地等に所在するときは、「電話によるあっせん」、当事者が異なる労働局に所在するときは、「テレビ会議システムを用いたあっせん」を行うこともある。

あっせん作業は、当事者が対面する場面を設けず、委員が個別に面談する交互面接方式で行うのが原則であり、傍聴を認めない。委員は、双方に対して個別面接を重ね、厳密な事実認定はしないものの可能な限りの事実確認を行い、妥当と思われる落としどころを探り、当事者の解決への意向を踏まえながら、和解を促す作業を中心に言い、口頭による合意形成に努める（個労法12条2項）。簡易、迅速な解決を主眼とし、2時間程度を目安に、1回の期日で手続を終了することを運用の原則としているが、解決の可能性が高いと判断されるときは、さらなる期日を設けることもある。当事者双方から求められたときはあっせん案を提示

するものとされているが（個労法施規9条1項）、その作成にはチーム3名全員一致が必要とされ（個労法13条2項）、他の2名の委員の同意が必要となることから、1回の期日で行うという運用に適合せず、通常、行われない。

労働紛争調整官等も同席の上での専門性の高い委員によるあっせんであり、労働者単独でも、自己の権利を主張し、和解のための調整が受けられる制度であるが、当事者は、事前の申請に基づくあっせん委員の許可により、弁護士や親族、同僚等のみならず、特定社会保険労務士（社労士法2条2項）や認定司法書士（司法書士法3条2項。紛争目的価額140万円まで）を代理人や補佐人として活用できる（個労法施規8条2～3項）。労働関係法規に特化した法律専門職であり、紛争解決手続代理業務をも行うことが認められた特定社会保険労務士は、当事者の正当な権利や利益の主張を支えるとともに、あっせん手続における労使紛争の迅速かつ適正な解決の促進に役立つことが期待される³⁰⁾。

合意が成立すると、その内容が合意文書として整えられ、両当事者が署名ないし記名押印して、民法上の和解契約（民法695条）の成立を確認して手続は終了する。紛争調整委員会は当事者自身による紛争解決を手助けするのみとの立場をとり、2通作成される合意文書には合意内容と両当事者の氏名のみが記載され、当事者各自が持ち帰り、事務局はその複写を1通保管するとともに、必要に応じて一定期間の後に和解内容の履行の確認を行うのみである。不履行が報告された例を確認したことはないが、債務名義とするためには執行証書の作成が必要となる³¹⁾。

ほとんどが和解金（解決金）の支払いによる解決となる。典型的な退職を巡る甲（使用者）と乙（労働者）の紛争の合意文書の条項としては、「甲と乙は、〇年〇月〇日をもって甲乙間の雇用契約が終了したことを確認する。」「甲は、乙に対し、乙の退職に係る紛争の和解金として、金〇〇万円を、乙の指定する〇〇銀行〇〇支店の乙名義の銀行口座に、〇年〇月〇日までに振り込むことにより、支払うものとする。振込手数料は甲の負担とする。」「甲と乙の間には、本件紛争に関し、本合

意文書に定めるほか、何ら債権債務がないことを相互に確認する（清算条項。）」「本件紛争に関し、甲と乙は、自らまたは第三者をして他言しないものとする（口外禁止条項。）」といったものが通常盛り込まれる。なお、口外禁止条項については、労働審判手続において労働者が明確に拒否した口外禁止条項を盛り込んだ労働審判に関して、労働者に「過大な負担を強いる」として、相当性を欠き労働審判法 20 条 1～2 項に違反するとする判決が 2020 年 12 月 1 日に長崎地方裁判所で下され、論議を呼んでいる³²⁾。事案にもよるが、口外禁止は労使双方にメリットがある場合も少なく、労働関係 ADR 一般において和解の成否を大きく左右する使用者側としては盛り込むことを望むことが多い条項であり、合理的な例外を設けた口外禁止条項を工夫する必要があると考えられる。

当事者間の意見の隔たりが著しい等解決の見込みがないときは、委員の判断により打切りで終了する（個労法 15 条）。打切りで終了するときは、その判断の妥当性を検証するために、文書により、同じチームの他の 2 名の委員による事件処理の確認が行われる。申請人に対しては、事務局職員が、必要に応じて、さらに利用可能な労使紛争処理機関についての教示と、申請目的の請求に関する訴えの提起による時効の完成猶予（個労法 16 条）についての説明が行われる。

3 紛争調整委員会によるあっせんの運用状況

(1) あっせんの申請件数

申請件数は、スタート 3 年目の 2013 年度には 5000 件を超え、年々増加し、ピーク時の 2008 年度には 8457 件を記録した。その後は徐々に低下しているが、この 6 年は 5000 件前後で推移し、2019 年度においても 5187 件（前年度比 0.3% 減）となっている。労働者からが大勢であるが、事業主からの申請（労使双方からを含む）も 85 件（1.6%）あったことは注目される³³⁾。

地方裁判所における労働関係民事通常訴訟や労働審判制度の新受件数は例年 3000 件台で推移し、都道府県労働委員会における個別労働紛争のあっせんの新規係属件数が 300 件前後と低迷している

こと³⁴⁾からすると、簡易裁判所の諸制度における労働関係事件の処理実績は明らかではないが、日本の公的な個別労働紛争解決制度において、大きな役割を果たしているといえることができる。

(2) あっせんの申請内容

申請内容は、複数の事柄にまたがる事案もあるため 2019 年度の合計で 5454 件となった中では、「いじめ・嫌がらせ」が 1837 件（全体の 33.7%）と最も多く、次いで「解雇」が 1073 件（同 19.7%）、「雇止め」が 479 件（同 8.8%）、「退職勧奨」が 352 件（同 6.5%）、「労働条件の引き下げ」が 345 件（同 6.3%）等となっている。「解雇」の内訳は、「普通解雇」が 943 件（同 17.3%）、「整理解雇」が 92 件（同 1.7%）、「懲戒解雇」が 38 件（同 0.7%）となっている³⁵⁾。「いじめ・嫌がらせ」に関するものが多い点、労働審判制度と異なるこの制度の特徴となっており³⁶⁾、徐々に全体に占める割合が増加しており、2014 年度以降は最も多い事案となっている³⁷⁾。

紛争調整委員会によるあっせんは、当事者双方に「紛争の存在」と「紛争の迅速かつ合理的解決の必要性」の認識があれば、いかなる事案にも適するものといえるが、とくに明確な証拠が乏しいことが多く、厳密な事実認定が困難ないしは多くの時間を要する事案に適した制度といえることができる。そのような事案は、とくに労働者において労働審判の申立書や民事訴訟の訴状に調製することが困難であることが多いものである³⁸⁾。

(3) あっせんの処理状況

2019 年度内に処理したものは 5163 件で、合意成立が 1869 件（あっせんを開催せず合意の 56 件を含む。合意成立率：36.2%）、打切りが 3043 件（58.9%）、申請の取下げが 243 件（4.7%）、その他（あっせん過程で訴訟係争中等、対象外であることが判明した場合等）が 8 件となっている。

手続終了件数全体を分母として計算することから低めに出てくる合意成立率は 36.2% と低く、2004 年度の 44.9% から低下傾向にある。これは、

被申請人に手続応諾義務がないことを主たる要因として、被申請人の不参加を理由とする打切りが1938件(37.5%)もあることによるものである。あっせんが行われた事件の解決率は62.4%と比較的高く、8割を超える労働審判制度には及ばないものの、4割台の都道府県労働委員会のあっせんを大きく凌ぐ高さを維持している³⁹⁾。

申請の受理からあっせん終了まで2カ月以内の処理を目安としているが、2カ月以内の終了が83.3%(1カ月以内39.2%,1カ月超2カ月以内44.1%)と、迅速処理が実現している⁴⁰⁾。

IV 紛争調整委員会による個別労働紛争のあっせんの特徴と課題

1 紛争調整委員会によるあっせんの特徴

紛争調整委員会によるあっせんは、国の労働行政機関により、総合的な個別労働紛争解決システムの一環として、ワンストップ・サービスの形で行われているものであり、全国津々浦々379カ所に設置されている総合労働相談コーナーのネットワークが窓口となり、無料で、簡易、迅速に利用できるものである。

労働関係に特化した業務に従事する国家公務員である職員が中心となって運営に当たっており、中央集権が働き、全国で均一のサービスを提供するとともに、生じる課題に対して迅速に対応することも可能な体制にあり、施行から20年近い年月において、基本的仕組みに変更はないものの、必要な運用の改善をしながら現在に至っている。

所管する都道府県労働局は、その配下に労働基準監督署や公共職業安定所を有する組織であり、労使紛争を顕在化させる側に立ち、申請人の大半を占める労働者にもおむね周知の存在であり、また、申請も容易で、弁護士や社会保険労務士、労働組合等のサポートがなくても、簡易、迅速に、自己の権利を主張し、和解のための対等な交渉を実現できるシステムとして機能している。

手続は非公開が徹底されるとともに、労働者による申請には事業主による不利益取扱いの禁止も定められ(個労法5条2項)、非常に簡便に申請が

できて、1回の期日で、非常に簡易に実施されるわりには、比較的高い解決率をもたらしており、労働関係ADRとしては、労使紛争当事者にとって利用しやすく、一番身近なものとなっている⁴¹⁾。

その結果として、日本における複線型の個別労働紛争処理制度において最多の申請受理件数を維持し、個別労働紛争処理のための行政型ADRとして着実に定着してきている。

2 「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」による改善への指摘

厚生労働省が、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築するため、2015年10月に設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」(座長：荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究所教授：当時)が2017年5月まで20回にわたり開催され、その中で、紛争調整委員会によるあっせんに関する検討も行われた。その報告書では、「裁判に比べ簡易で迅速かつ無料の仕組みであり、個別労働関係紛争の最大の受け皿として着実に実績を上げており、一定の機能を果たしている」と評価する一方で、「簡易・迅速性という特性を活かしつつ、労働審判制度など司法における個別労働関係紛争解決制度との違いに留意しながら、国民にとって更に身近で利用しやすい仕組みとすることが必要である」と、更なる改善の余地があると指摘された。

具体的には、まず、「より納得の得られる解決を促すための方策」という表題の下に、「被申請人に対するあっせんの参加奨励」や「合意率の向上に向けて、事務局による事前の事情聴取や争点整理の充実、あっせん委員におけるあっせんスキルの平準化のための解決事例の情報共有等を行うこと」「インターネット上での情報提供の充実を含め、地域の経済団体や弁護士会、社会保険労務士会等と連携しつつ、認知度を高めるための方策を講じること」など、また、「金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策」という表題の下に、「処理期間の目安について外部に公表していくこと」や「雇用終了を含む事案ごとの特性に応

じた解決金額の水準のデータを収集・整理し、外部に公表していくこと」など、さらには、「個別労働紛争解決システム間の連携」という表題の下に、情報提供の改善として、「あっせんで合意しなかった際に、その場で事案の内容や当事者の意向を踏まえて他の制度の説明を行うことなど、更に効果的な情報提供の方法を検討すること」など、が指摘された⁴²⁾。

3 紛争調整委員会によるあっせんの課題

上記報告書において指摘された改善策については、別稿にて詳しく検討を試みているが⁴³⁾、その多くは、前向きに受け止められて、現場の運用にすでに生かされていると評価できる。

とくに、「被申請人に対するあっせんの参加奨励」や「事務局による事前の事情聴取や争点整理の充実」は、より丁寧に行われるようになっていく。

また、「認知度を高めるための方策」や「更に効果的な情報提供」は、「インターネット上での情報提供の充実」が大いに進んでいる。厚生労働省のホームページの「総合労働相談コーナーのご案内」において⁴⁴⁾、労働相談・個別労働紛争解決制度について、行政機関のみならず裁判所や民間団体を紹介し、「選択する際のチェックポイント」から「各制度の特徴」（実施主体、実施体制、手続、相手方の手続参加、合意・裁判の内容の効力、費用、公開の有無、代理人の選任、書面等の準備、処理期間、新規係属件数）まで簡潔に記載したリーフレットが閲覧できるようになっており⁴⁵⁾、また、「個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）」では、解決金額も示されたあっせんによる解決事例が紹介されており⁴⁶⁾、効果的な情報提供が行われ、制度の認知度や、紛争当事者の利便性、被申請人のあっせん参加率の向上に役立っていると考えられる。

明確には改善が進んでいないものとしては、「あっせん委員におけるあっせんスキルの平準化のための解決事例の情報共有等を行うこと」がある。単独の委員で行うのが運用の基本であることからすると、事件処理による経験や知見を継承するとともに、その適否を検証するためにも、労働

局ごとに、少なくとも年1回程度は定期的に、委員のみならず、総合労働相談員も参加しての意見交換の場を設ける必要がある⁴⁷⁾。委員が学識経験者からの選任であることを踏まえると、その場には、オブザーバー等として、労働組合や使用者団体の関係者の参加を求めることも検討に値するであろう。

また、解決金額の多寡等により判断される解決水準が、労働審判や民事訴訟における和解に比べて低いということも、紛争調整委員会のあっせんの課題として一般に指摘されている⁴⁸⁾。これは、相手方である使用者が手続にも和解にも応じる義務がないことから、使用者が受け入れる可能性のある比較的低い金額で妥協するように労働者が強いられている結果ともいえるが⁴⁹⁾、雇用終了事案では、処理期間が短いことも影響していることや、無料で簡便かつ迅速に解決を得るというニーズには十分に応えていることをも踏まえて評価する必要がある⁵⁰⁾。

最後に、より一層の処理実績向上を期待しての課題を指摘するならば、ほとんどの労働局では、正規の国家公務員としては1人のみの労働紛争調整官に依存しているという印象があることから、専門性が高く職務に専心できるスタッフの充実と適正な人数の委員の確保が必要である。質と量の両面でスタッフの充実を図り、紛争当事者の利便性向上のために、より一層の迅速処理を目指すとともに、すべての労働局において、遠隔地の当事者に関する事件では現地あっせんを原則とすることを検討すべきである。委員については、各労働局の受理件数は流動的であるが、その多寡と委員の数のアンバランスの有無については、絶えず検証する必要がある。

V おわりに

現在ある制度を前提として基本的なモデルを想定すると、紛争当事者においては、まず紛争調整委員会によるあっせんを利用し、和解不成立のときは労働審判に移行するというように、民事訴訟に準じた機能を有する労働審判制度との事実上の連携が行われるようになると⁵¹⁾、被申請人の側

に立つことの多い使用者の紛争調整委員会によるあっせんでの決着へのインセンティブが高まり、労働審判や民事訴訟に移行する事件数も適切に抑えることができるものと思われる。

働き方改革関連法の本格的施行による新たな労務管理制度の運用等、予定されていた事態に加えて、コロナ禍による雇用情勢の急激な悪化や混乱から、個別労働紛争が増大する可能性が大いにあり、紛争調整委員会によるあっせんは、日本における複線型の個別労働紛争処理制度において、無料で、簡易、迅速に利用できるものとして、最多の申請受理件数において比較的高い解決率を維持し、紛争当事者にとって最も身近な制度として長年にわたり機能してきていることを考慮すると、より一層多くの事件を合理的に処理することが期待されており、国全体として捉えたときの行政サービスの合理的運営という観点からは、行政型ADRによるあっせんは、紛争調整委員会が行うものに一本化することも検討に値するのではないだろうか⁵²⁾。

- 1) 拙稿「地方労働局における個別的労使紛争処理——労働基準法105条の3に基づく紛争解決援助制度を中心に」松山大学論集12巻5号(2000)285頁。
- 2) 拙稿「雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停の実際」松山大学総合研究所報66号(2010)15頁。
- 3) 森井利和・森井博子「雇用環境・均等部(室)新設による労働局の個別労働紛争解決制度に及ぼす影響」労働基準広報1890号(2016)20-35頁。
- 4) 拙著『労働法の最前線——働き方改革の行方』(見洋書房, 2020)252頁。
- 5) 労働Gメンまこやん「まこやんが行く 紛争処理の日々」労働法学会報2413号(2007)45頁。
- 6) 拙稿「個別労働紛争解決促進法に基づく個別的労使紛争処理の実際」松山大学総合研究所報96号(2018)5頁。
- 7) 鳥取県労働委員会「令和元年度鳥取県労働委員会年報」(2020)43頁。
- 8) 厚生労働省雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(2020年7月1日)。https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000643973.pdf)3頁。
- 9) 「2016年11月14日第10回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会議事録」(事務局:大塚弘満調査官=当時)。http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000145938.html
- 10) 前掲注8)「令和元年版個別労働紛争解決制度の施行状況」1頁。
- 11) 労働Gメンまこやん・前掲注5)47頁。
- 12) 駒場修一「東京労働局における個別労働紛争解決制度の運営状況」中央労働時報1032号(2004)11頁。
- 13) 前掲注8)「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

- 15頁。
- 14) 同上・6頁。
- 15) 同上・7頁。
- 16) 前掲注9)「2016年11月14日第10回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会議事録」。
- 17) 拙稿「個別労働紛争解決促進法に基づく都道府県労働局の個別労働紛争解決制度の現状」労働基準2009年10月号11頁。
- 18) 紺屋博昭「労働紛争処理の今日的課題」月刊労委労協2008年8月号61頁。
- 19) 厚生労働省「都道府県労働局における『個別労働紛争解決促進法』の施行状況(平成13年10月~12月)」労政ジャーナル740号(2002)13頁。
- 20) 大臣官房地方課企画室「紛争調整委員の選任状況について」=2015年12月25日第3回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会配布資料No.1。労働法が専門の大学教授(研究者)や社会保険労務士は日々その本務において労働関係法規を学ぶ立場にあり、一般論では最適である。
- 21) 11名の弁護士を任命している労働局の例では、弁護士会は、個別労働紛争に精通している使用者側、労働者側の弁護士が同数程度になるように推薦をしている。奥村哲司「紛争調整委員会委員を終えて——同委員会によるあっせんの想い出」経営法曹191号(2016)2頁。
- 22) 本間邦弘「社労士会労働紛争解決センター東京運営委員会からの答申」会報東京都社会保険労務士会450号(2018)34頁。
- 23) 拙稿・前掲注6)9-10頁。
- 24) 駒場・前掲注12)4頁。
- 25) 奥村・前掲注21)2頁。
- 26) 任意参加が大原則の手續であり、不参加による打切りが「大きな限界」となっている。西谷敏『労働法[第3版]』(日本評論社, 2020)150頁。
- 27) 拙稿・前掲注6)39頁。
- 28) 奥村・前掲注21)4頁。
- 29) 紛争調整委員会のあっせん手續の実際の運営について詳しくは、拙稿・前掲注6)47-102頁参照。
- 30) 全国社会保険労務士会連合会が実施した会員社労士に対する調査では、2007~2016年度の10年間で代理人業務等の受任事案が1414件あり、関与した機関の明記があった506件では、紛争調整委員会が363件(71.7%)、都道府県労働委員会が79件(15.6%)、社労士会労働紛争解決センターが64件(12.6%)となっている。依頼者は使用者が77.1%、労働者が22.9%となっている。『「補佐人業務及び紛争解決手続代理業務に関する実績調査」集計結果について』月刊社労士2018年4月号9頁及び12頁。
- 31) 荒木尚志『労働法[第4版]』(有斐閣, 2020)601頁。
- 32) 「労働審判口外禁止条項は違法」労働新聞3286号(2020)3面。
- 33) 前掲注8)「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」9-10頁。
- 34) 労働委員会の個別的労使紛争処理の現状と改革の方向については、拙稿「労働委員会における労使紛争処理の現状と課題」松山大学総合研究所報115号(2021)48-70頁。
- 35) 前掲注8)「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」14頁。
- 36) 野田進「金銭解決の功罪——『ベテラン仕事人』たちのプライド」季刊労働法218号(2007)212頁。
- 37) 前掲注8)「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」10頁。

- 38) 菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂, 2019）1079頁は、「いじめ・嫌がらせ、解雇・雇止め・退職強要などの紛争について、権利関係に関する心証形成の審理を行うことなく、迅速に金銭的解決を図るための手続として利用されている。」と述べる。
- 39) 前掲注8)「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」11頁及び中央労働委員会「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」。https://www.mhlw.go.jp/churoi/assen/toukei/dl/06.pdf
- 40) 前掲注8)「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」14頁。
- 41) 当事者による選択の際の視点となる制度の特徴に関して考察したものと、拙稿「個別的労使紛争処理制度選択に関する視点となる制度の特徴に関する一考察」松山大学論集32巻松山大学大学院法学研究科開設記念特別号（2021）241-271頁がある。
- 42) 「『透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会』報告書」4-9頁。https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000166655.pdf
- 43) 拙稿・前掲注6) 37-43頁。
- 44) http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html
- 45) http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/dl/leaflet_07.pdf
- 46) http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html
- 47) 拙稿「個別労働紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会によるあっせんの実際」松山大学総合研究所報59号（2009）29頁及び下井隆史「個別労働紛争の解決援助について——調整委員の経験から考えられることなど」日本労働法学会誌112号（2008）6-7頁。大方の都道府県労働委員会では、事件処理による経験や知見の継承、処理内容の検証を行うために、委員全員が参加して月1回以上開催される総会等において、担当委員から事件処理の報告や質疑応答が行われている。また、会長や委員が参加する各ブロックや全国規模の会議でも、経験の交流と題して、あっせん事例に関する紹介が行われることも少なくない。
- 48) 菅野・前掲注38) 1080頁。
- 49) 濱口桂一郎「これからの個別労働紛争の解決システムのあり方」ジュリスト1480号（2015）71頁。
- 50) 渡辺弘「紛争解決手続の選択」山川隆一・渡辺弘編著『最新裁判実務大系第9巻労働関係訴訟Ⅲ』（青林書院, 2018）1322頁。
- 51) 畠中信夫「個別労働関係紛争解決制度の一環としての紛争調整委員会システム——その特徴と課題」中央労働時報1027号（2004）10-11頁は、労働審判の利用に当たり紛争調整委員会等の制度の利用を前置することのメリットを指摘する。
- 52) 拙稿「日本の労使紛争処理制度の再構築案」法律論叢93巻4・5号（2021）319-321頁。

むらた・たかゆき 松山大学法学部教授。最近の主な著作に「労働委員会における労使紛争処理の現状と課題」松山大学総合研究所報115号（2021年）。労働法専攻。