

# パネルディスカッション

## これからの労働紛争解決システムのあり方を考える ～韓国、米国、ドイツ、日本の国際比較から～

### 各国の労働紛争の動向と 変化の要因

毛塚 今回のシンポジウムのテーマは、労働紛争の解決システムを労使関係の中で考えるということ。つまり、労働紛争と解決制度の関係、とりわけ労使関係の中で問題の再確認というのが課題です。そこで最初に、各国の労働紛争の動向、そしてその変化の要因をそれぞれどのように考えているかにつ

いて説明いただきたいと思えます。また逆に、日本ではなぜこんなことを議論しているのだろうかという素朴な疑問でも構いません。労働紛争の動向、内容的な特徴、そして要因というものをお聞かせいただければと思います。イ 韓国では労働委員会に持ち込まれる紛争数に、ほとんど変化はありません。九〇年代、八〇年代後半よりは少しずつ減っていますが、中身を見ると、集団紛争、ストライキ、不当労働行為

は非常に少なくなっています。そのかわり個別紛争は、解雇事件に見られるように、増えていきます。解雇事件が増えている理由は、恐らく不景気が原因かと思われまます。一九九六年から韓国は経済危機に見舞われ、大規模なリストラが行われました。そしてリストラによる解雇の拡大にともない解雇紛争が非常に増え、その影響がまだ残っているものと思われまます。もう一つは非典型雇用問題です。非典型雇用の中

でも、パートと派遣労働者。とくに韓国で一番問題になっているのは、非典型雇用の中で八割以上を占めている有期雇用契約社員の問題です。契約社員は、期限が満了すると雇用が切れてしまいうので、自動的に更新されない限りは実際には解雇になるわけです。そういった雇用関係をめぐる紛争が非常に増えていきます。そして内容的には事件の九割以上が、賃金未払い事件だ



パネルディスカッションの様相

### 出席者

〈コーディネーター〉

**毛塚勝利** 中央大学教授

〈パネリスト〉

**イ・ジョン** 韓国外国語大学校法科大学教授

**マシュウ・フィンキン**

イリノイ大学法学部教授

**ウルリッヒ・ツァッハルト**

ハンブルク大学教授

**山川隆一** 慶應義塾大学法科大学院教授

アメリカには存在しないというわけですね。EUにあるような指令というものもありません。例えば情報を共有し、そして労働者との間で協議するといったシステム自体が存在しないわけです。現在、アメリカにおいてこの二つの重要な側面、つまり年金と医療費という問題が深刻な影響を与えており、雇用関係にも暗い影を落としています。ツアツハルト ドイツにおいて、解

雇問題、解雇関連です。さらにこのうち約三分の二が経済的な理由からの解雇です。これは明らかに労働市場の状況を反映しているといえるでしょう。二〇年前であれば、こういう経済的な理由からの解雇の数というのは、大体全体の解雇の三分の一ぐらいでした。ここ数年のドイツにおける論争の中心は、労働者・従業員が、解雇保護法によって過保護状態にあるのではないかと

とが行われているということですね。公正な解雇に対して申し立てを行う、訴訟を行うというのは一〇%に過ぎない、つまり九〇%の訴訟は半年以内で解決されているという事実です。このことから、何が間違っているのかがわかると思います。つまり、解雇保護法が悪いのではなく、また裁判所の判断によって労働市場が硬直化したという事実もないということですね。もう一つは、少なくとも解雇に対する保護と、労働市場の状況に何らかの相関関係があるとしても、実はそれ以外に、例えば経済状況などより重要な要素があるわけですね。企業の財政状態がどうかであるかというよりはより重要ですね。ですから解雇保護法や司法の判断が労働市場に影響を与えるとしても、もし従業員が不足していれば、雇用主は従業員を雇用することを選択するというわけ

な雇用システムが変わっているということですが、やはり影響しているのかなと思っています。それでは外国ではどうなのか。ドイツでは似たような状況があるかもしれません。他方で組合の組織率の低下が、個別紛争の増加に対してそれほど有意には影響を与えていないというような分析があったと思います。この点については、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あらわれるということがあるのかどうか、あるいは、組織率が低下している国は、ほかにたくさんあるわけで、そのことが労働紛争にどう影響を与えているかというものは、興味のあるところですね。もう一つは、韓国のケース。非典型雇用の増加については、ヨーロッパでは一定の法的な歯止めがあるわけですが、アメリカ等でも非典型雇用は増加しているの、それが雇用紛争の増加、内容にどう影響したかという点は、関心を抱いたところで。



論点も、もしこのような解雇に対する保護が労働者に悪影響を与えているのだとすれば、ドイツの労働市場が、こういった側面のために硬直化しているのではないかと指摘です。しかし私はそのどちらにも正しくないと思います。どちらの指摘についても、それぞれ様々な検討を加えてみましたが、事実はむしろまったく逆でした。忘れてならないのは、実はわずか一〇%の失業者においてのみ、裁判所に訴えるというこ

毛塚 日本に関して、先ほどいくつか紛争の増加の要因や、紛争解決制度を整備する議論の背景ということをご説明いただきましたが(山川報告参照)、ほかの国の方の議論を前提としたときに、日本の議論の特徴については個人的にはどのようにお考えですか。山川 日本の特色として出てきたのが、成果主義であるとか、人事管理における方向ないし方針の変化というのが、紛争の増加に対して影響をもたらしているのではないかと議論です。これは確かに日本の特色の一つ

も、逆というところも日本の特色の一つです。これは確かに日本の特色の一つ

組合は非常に重要な役割を果たしてきてきました。その主な理由は、組合員であれば組合によって、訴訟の手続き費用が負担されてきたことにあります。組合は訴訟に際して会員を守るという立場をとってきました。この点はドイツの組合員によって高く評価されています。組合は組合員の後見人の立場をとり、紛争が起きた際には会員を守り、労働紛争の手続費用（ドイツではそれほど高くないのですが）を肩がわりします。紛争でこうむる損失は、組合員であれば一切かからない、負担がないというメリットがあります。

**毛塚** 少し補足的なご説明をお願いしたいと思います。先ほどご紹介いただいたドイツにおける六〇万件という数字は大変多いですね。日本からみますと、労使関係がそれなりにうまくいってれば、それほど紛争は増えないのではないかとこの仮説を立てたくないのであります。もちろんドイツの場合は、組合と従業員代表という組織はまた別ですが、企業内における従業員代表のようなものの活動がそれなりにうまくいってれば、そこまで紛争を増やさなくてもいいのではないかとというのが、素朴な疑問として、浮かんできます。ドイツにおける労使関係のあり方と、六〇万件に上る個別紛争の件数というのは、どう理解すればよいのでしょうか。

いように見えるかもしれませんが、実際はそれほど大きな数字ではありません。中企業、大企業で良好な人間関係を促進するような仕組みがあれば、そういった会社では紛争はあまり起きません。つまり裁判所にまで待ちこまれる紛争に発展するということは、極めてまれです。ところが紛争の多くは、中企業よりも小さい小企業において起ります。つまり従業員の処遇が悪いところ、使用者側も弁護士によって十分に助言を受けない、従業員もまた弁護士によって助言を受けない企業が多いわけですね。こういう事例においては、一旦敗訴してしまうと、間違った発言をして、労働法上かえって事態がややこしくなってしまうケースも多々あります。簡潔にいいますと、労働法について、きちんとしかなるべき専門家から助言を受けていないことが問題なわけです。これが件数を大きくする要因ですが、私の所属する大学あるいは他の機関の研究でも、こうした紛争のほとんどがしばしば必要のない紛争だという結果が出ています。

アメリカの状況にも少し言及したいと思います。ドイツにおける労働紛争の件数は、年間六〇万件ですが、アメリカも同じ六〇万件です。アメリカの労働市場規模が、ドイツの約三倍であることを考えると、この数字が不自然であることを表していると思います。アメリカの労働組合運動は、現在二分化しています。大きな組合は、連盟（AFL・CIO）から独立して独自の運動を展開しようとしています。これはアメリカの労働組合運動の終わりの始まりかもしれないとみる人もいますし、

逆に再活性化が始まるんだとみる人もいます。しかし分裂の背景には組織力の低下がある。組合のアメリカにおける影響力の低下は、マクロ、ミクロ、両方に影響を与えていると思います。組合の役割、つまり職場において社員の問題処理をすることは、後で訴訟になることを先制的に抑えるという役割を果たしてきました。しかし、その機能が弱くなるとどうなるのか。組合の影響力の低下は、賃金格差の拡大とも関連するという研究結果もあります。アメリカの労働市場は、強い者が勝つというスポーツと同じです。格差は当然生まれる。しかし、組合の欠如がその格差を肥大させたのだとみることもできます。韓国、アメリカにおける組合組織率の低下が次の世代にどういう影響を与えるのか、私にはわかりません。

**イ** 韓国における組合と個別紛争の関係について説明します。基本的には多分、日本の状況と似たようなところがあり、組織率が現在より高かったころは、組合が個別労働者の肩がわりをしてきました。しかし組織率は低下し現在一％、その影響が徐々に始まっています。その証拠として、労働条件変更をめぐる紛争が増加し、裁判所で争われていきます。これは、本来ならば組合が集団的交渉でやらなければいけないことが、裁判所に持ち込まれているということだと思います。そしてもう一点、これは日本と似たものですが多少異なるシステム、労使協議制です。日本では、これは労働協約上の任意機関といっているのです。韓国では、「労働者参加・協力に

関する法」という法律が一九八〇年代にできています。これはあまりにも韓国の組合が戦闘的な性格を持っていることから、なるべく協調関係を構築したいという趣旨で八〇年代にできた法律です。この法律によると、従業員規模三〇人以上の企業では必ず、労使協議会を置かなければいけません。なかには苦情処理委員会も入っています。これは協議機構ですが、実は組合が支配している場合が多いのです。ですから労使協議会を通じて紛争を防ぎながら、その傍らで組合が紛争処理をやっているといった状況にあるといえます。しかしこれも、組合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ないということ、新しい制度を求める状況になってきているといえるかと思えます。

### 公的制度和私的制度

**毛塚** 今、労使関係と紛争解決制度との関係についての議論がありました。紛争の解決制度を概観すると、アメリカは仲裁という私的の制度を発達させ、組合もまた、自ら協約仲裁制度を発達させてきたわけです。他方、ヨーロッパ型の公的の制度については、あるいは韓国や日本も含まれると思いますが、今いろいろ議論がなされているわけです。アメリカでは、公的の制度を整備することを求めるような議論はあまりないのでしょうか。

**フィンキン** 理念上は、使用者側が私的の仲裁、一方的な仲裁の中に公的の制度を取り込もうとする動きがあります。使用者はあくまでも実際の理由からそれをしようとしているのです。社員

にとつても、会社にとつてもコストが削減されるほか、紛争が目に見える形になって、解決しやすくなるというメリットもあります。また企業は従業員に、正義のために頼れるのは国家ではなく会社だという主張をしています。今アメリカにおいては、労使関係の空洞化という現象が起き、資本の流れが変わっています。国を超えた存在として企業が台頭し、一方で国の勢いが衰えています。こうした動きに対抗するように、国をもっと強くすべきという意見ももちろんできてはいますが、大変皮肉なことに、アメリカでも極めてすぐれた経営者の間に、職場環境の正義を保つ上でも国を排除しようという動きがあります。

毛塚 逆にヨーロッパでは、とくにドイツは公的なシステムに依存してきたわけですが、もう少し企業内で仲裁のような私的な紛争解決制度を整備するといった議論はないのでしょうか。ツアツハルト ヨーロッパにおいては確かにそういう議論はあります。しかし、ドイツは必ずしもそうではありません。一般的には使用者に対して労働者の方が弱い立場にあるので保護が必要ということが憲法裁判所でうたわれています。そこで中立な存在が必要となり、この制度が公的仕組みということになるでしょう。しかし、よく精査してみるとドイツの場合も実は混在したシステムになっています。というのは、仲裁機関もあつせん機関もあるのです。皆様の注意を喚起したい点ですが、このあつせん手続きという点です。これはまず一審で義務となっており、ある意味では調停員のような形で妥協

を見つけようとするわけです。例えば労働者側の委員会などには予防機能が備わっています。つまり、多くの紛争は、実は企業の中で解決が行われているわけで、ある意味では非常に柔軟性のある混在システムになっているといえます。

毛塚 先ほどフィンキン先生は、アメリカをモデルに議論してはいけないと言われました。日本の紛争解決制度の整備の課題として、企業内の紛争解決制度というものをどうするかという話がありました。この点に関して韓国ではどのようにお考えなのでしょうか。イ アメリカ型の仲裁システムをモデルにした議論はあります。しかし韓国は、もう少し東洋的な発想といえます。か、労働委員会における強制仲裁には悪いイメージがあり、どうも仲裁に対してはネガティブな反応を見せます。どちらかというところ、あつせんの方に労働組合も使用者も興味があるようです。しかし、労働委員会は、あつせん、調停、仲裁の三つの機能のうち、最近はどういう理由かあつせんをあまりやりません。調停と仲裁がほとんどです。これは、労使の側に、あつせんは時間のむだだという認識があつてそうなたという話がありますが、やつと最近になってそれを復活させようという動きがでてきました。企業内にも紛争処理システムをつくらうという動きは少しあります。しかし使用者側も、組合側も、あまり積極的ではありません。「労働者参加・協力に関する法」という法律の中では苦情処理システムを置くかなくてはいけないことになっていきます。しかしこれも、本来の機能を果た

しているとはいえません。企業内に紛争処理システムをつくらうという動きはそれほど活発ではないというのが、現在の状況です。

### 日本の新制度をどう見るか

毛塚 次に、今日初めて、外国の皆さんには比較的詳細に、日本の新しい紛争解決制度の全体像の紹介があつたと思うのですが、これを皆さんはどのような印象を持って受けとめられたでしょうか。疑問でも結構です。例えば、新しい労働審判制という制度がどういう性格を持つのか、従来の裁判所との関係はどうなつているのかなど、率直なご意見をお聞かせください。

ツアツハルト まず、非常に重要なこととは、よく訓練するということだと思います。国によつてももちろん紛争の性格は違います。需要も違う。非常に高い専門家が審判員に求められるのかもしれない。例えば家族法の判事は、しれませんが。例えは家族法の判事は、うまく労働紛争の判断はできないと思います。ドイツにおいては、労働裁判所は、通常裁判所と統合すべきだと思います。ドイツにおいては、あつせん、調停、仲裁の三つの機能のうち、最近はどういう理由かあつせんをあまりやりません。調停と仲裁がほとんどです。これは、労使の側に、あつせんは時間のむだだという認識があつてそうなたという話がありますが、やつと最近になってそれを復活させようという動きがでてきました。企業内にも紛争処理システムをつくらうという動きは少しあります。しかし使用者側も、組合側も、あまり積極的ではありません。「労働者参加・協力に関する法」という法律の中では苦情処理システムを置くかなくてはいけないことになっていきます。しかしこれも、本来の機能を果た

第二点目に、名誉審判員というような人の人材養成を奨励したいと思えます。経験が豊富で常識や良識を反映できる名誉判事の養成、訓練も必要です。これも制度の整備と同じぐらい重要ではないでしょうか。この二つのアドバースを申し上げたいと思います。山川 とても貴重なアドバースをいただきました。審判員の訓練はすでに始

まっています。それから、審判員だけではなく、プロの判事という専門家の専門知識を、労働の分野でも持つ必要があります。また、名誉判事ということをおっしゃいましたが、彼らの訓練もやはり重要だと思えます。訓練はどのようにしたらいいのでしょうか。

ツアツハルト まず、誰がこの名誉判事になる可能性があるかということですが、少なくともこれらの方々はずでに専門家であるわけです。こういった人たちは経営陣であるとか、あるいは人事部などで経営の経験がある人が主で、労働組合の側でもこういった人たちは既に経験豊富な人たちです。もうすでに経験がある人が前提となるわけですが、両者が努力をして、より高い人材養成を継続してやるということになります。そのための学校のようなものも有効でしょう。つまり、さまざまな機関が教育を提供することが必要です。容易ではありませんが、可能だと思えます。

毛塚 フィンキン先生、お願いいたします。フィンキン 日本でとても興味深いところが実験的に始められるというのが私の理解です。五年後、どのくらいうまくいったかを是非見せていただきたいと思えます。五年後に、何件ぐらいがこのシステムで扱われているのか、それはどのくらい早く機能するのか、さまざまな指標で評価してみたいと思えます。またどのくらいの件数のうちのどのくらいの比率が解決に成功したのか。そして、実際に訴訟になるのは何%ぐらいか。そして、(もしうまくいかなかった場合は)なぜこのようなシステムがうまくいかなかったのかも聞

きたいと思えます。三者主義ということが大事です。これこそが不可欠な要素だと思えます。このシステムの中に労使双方の代表の人たちがいるということがとても大事です。経験もあり、ニュアンスに敏感で、職場の問題もよくわかっている人たちです。そういった人たちは、非常にクリエイティブな解決策をもたらすと思えます。真に解決して正しくやりたいという意欲があるからです。アメリカは、その逆だったといえます。紛争当事者というのは、常に一方に偏る意見を持っています。必要なのは真に専門家の意見を聞くということですが、専門家の情報を聞いた上でこそ正しい客観的な判断がくだせるわけです。システムがうまく機能しているか否かは、実際の件数が少なくなっているかどうか表れます。最終的に、こうした数字が本当に少なくなっていけば、日本での制度は成功したということになるでしょう。

をどうするのかという問題。さきほど、山川先生から、すでにいろいろな人材を集めて教育、トレーニングを開始していると言いましたが、短期間で労使双方からどのくらい信頼を得られるものになるかということが多分、非常に大事だと思うのです。昔、日本の労働委員会も、スタート段階では労使双方から信頼が薄かったという歴史もありますので、そこは正念場になるのではないかと思います。

もう一つは非常にデリケートな点で、私もよくわからないので教えていただければと思うのですが、例えば、審判で結果が出されて、当事者の一方あるいは両方が異議を申し立てるとそこで中止となり、一般の裁判システムに移るわけですが、そこで使われた証拠と資料は、そのままホールディングの状態になってしまうのではないのでしょうか。個人的にはこれは少しもったいないことではないかと思うのです。切り替えた後も、生かされればいいのではないかと。もちろん、検討会という工夫されて、最終的な選択だったと思います。私はそういった疑問を持ちました。今年四月からスタートですが、ぜひまた次の機会に日本に来日しベンチマーキングして、韓国の参考にしたいと思っております。

毛塚 山川先生、何かご意見ありますか。

山川 今のイ先生の質問については、むしろ、例えばアメリカ的な発想だと、事前の段階での資料は出さないと発想が強いように思います。いろいろ議論したのですが、結局、それぞれの出した証拠は手元にあるから、訴訟に

なったら、その段階でもう一回選択して出せるのではないかと。そのまま自動的に引き継ぎますと、調停の中で自由に意見交換したようなものがそのまま出てくるというのは、むしろ訴訟にと

毛塚 ありがとうございます。

プロフィール

イ・ジён (John Lee)

一九九三年に東京大学大学院法学政治学研究所修士課程、一九九七年に同博士課程を修了。日本学術振興会外国人特別研究員(東京大学法学部)、九州大学大学院法学研究論文部助教授などを経て現職。主な著書に、『解雇紛争解決の法理』(信山社、日本語版、二〇〇二)、『整理解雇と雇用保障の韓日比較』(日本評論者、日本語版、二〇〇一年)など。

マシュー・ウィリアム・フィンキン (Matthew W. Finkin)

一九四三年ニューヨーク州ニューヨーク市生まれ。ニューヨーク大学、エール大学で学び、一九六八年弁護士資格取得。南メソジスト大学、デューク大学およびミシガン大学教授を経て現職。その他、米国大学教授協会のジェネラル・カウンシル等歴任。主な著書に、労働法に関する基礎テキスト、労働法に関する主要な学術論文など多数。

ウルリッヒ・ツァッハルト (Ulrich Zacher)

一九四三年ベルリン生まれ。一九六三年よりゲッチンゲンで法学を学び、一九六九年に学位を取得。ハンス・ベックラー社の法律担当者、DGB社会学研究所労働法・経済法担当者を経て、一九八一年から現職。主な著書は、『Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages (zusammen mit Oppolzer), 2000, Nomos Verlag』など。

山川隆一 (やまかわ りゅういち)

一九八二年司法試験合格。一九八二年東京大学法学部を卒業し、ワシントン大学ロー・スクールで修士課程、東京大学において法学博士を取得。武蔵大学経済学部専任講師、弁護士、筑波大学大学院ビジネス科学研究科教授を経て、現職。主な著書に、『国際労働関係の法理』(信山社、一九九九年)、『雇用関係法(第三版)』(新世社、二〇〇三年)など。

毛塚勝利 (けづか かつとし)

一九七六年、一橋大学大学院法学研究科修士課程修了。静岡大学法経短期大学部専任講師、専修大学法学部教授を経て、二〇〇四年より現職。日本労働法学会代表理事(二〇〇二―二〇〇三年)、日独労働法協会事務局長(一九九七―二〇〇二年)などを歴任。主な著書に、『個別紛争処理システムの現状と課題』(共著、日本労働研究機構、一九九五年)、『参加発言型産業社会の実現に向けて』(共著、連合総研、一九九七年)、『個別紛争処理システムの国際比較』(編著、日本労働研究機構、二〇〇二年)、『労働契約法試案』(共著、連合総研、二〇〇五年)など。