

# 個別労働紛争の現状と課題

やまもと  
山本 圭子

法政大学・法学部・講師

## はじめに

労働紛争は労働組合と使用者との間の集団的労働紛争であれ、個々の労働者と使用者との間の個別紛争であれ、紛争が生じたことはもちろん、解決に費用や時間がかかることは、労働者側にとって多大な負担となる。集団的紛争については、労働委員会制度が紛争解決制度の中心として機能してきたことは論を待たない。そして、個別労働紛争に関しては、近年、労働審判法や個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下、個別労働関係紛争解決促進法）が制定されるなど、裁判以外の紛争解決の制度が整備され、その運用実態等の研究・紹介も増えてきた（一例としては、東京弁護士会『ケーススタディ労働審判改訂版』（法律情報出版、2010年）、多見谷寿郎「現場裁判官から見た労働審判の課題」季刊労働法229号、後藤潤一郎「労働審判の現状と改善点」季刊労働法229号、峰隆之「使用者側代理人からみた労働審判」季刊労働法229号、野田進「連載・個別労働紛争『あっせんファイル』」季刊労働法218号～、村田毅之『日本における労使紛争処理制度』（晃

洋書房、2008年）等に詳しい）。筆者は、研究者でありつつ、長年にわたり行政機関の労働相談およびあっせんなどに従事してきたが、本稿では、その経験も踏まえて、個別労働関係紛争解決制度を概観するとともに、これらの制度の課題を検討していくこととする。

## 1. 個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争解決制度の概要

### (1) 個別労働関係紛争解決促進法の背景

個別労働紛争は、個々の労働者と使用者との間の民事的紛争であり、雇用関係という継続的な関係を前提としていることから、円満な解決、簡易・迅速な手続き、当事者に費用負担が生じない解決システムが望ましい。

国による個別労働紛争解決制度が端緒であり、2001年10月の施行から、今年で9年になる。法律制定に当たっては、当時の平成不況等によるリストラ解雇や労働条件に引き下げ等について、監督行政を中心とした労働基準行政での対応に限界があることから、個別労働紛争解決制度の創設の必要性が指摘されていた。当時もすでに、都道府県の労政行政の一端として個別労働紛争

への相談・あっせん事業をおこなう都府県も存したが、全国的に見れば、個別紛争に関する解決制度の整備が待たれていたのである。そこで、個別労働関係紛争解決促進法が制定され、厚生労働省は、個別労働関係紛争解決促進法に基づき、総合労働相談コーナーにおける相談等のワンストップサービス、都道府県労働局長の助言・指導、紛争調整委員会のあっせん制度を全国で展開している。

(2) 増大する相談と相談内容

この10年の人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化、経済・雇用情勢の悪化等を反映し、平成21年度に全国の労働局、労働基準監督署や駅近の建物等に設置されている「総合労働相談コーナー」に寄せられた総合労働相談の件数は約114万件、そのうち労働基準法違反等を伴わない解雇、労働条件の引き下げ、職場のいじめ等といった民事上の個別労働紛争に係る相談件数は24万7,302件に達する(図1参照)。民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、「解雇」が最も多く24.5%、「労働条件の引下げ」13.5%、「いじめ・嫌がらせ」が12.7%と続く。

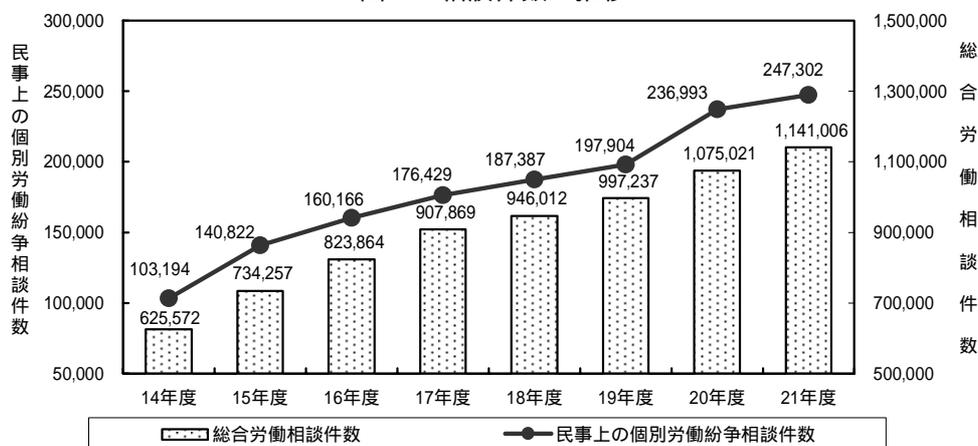
(3) 都道府県労働局長による助言・指導

個別労働紛争の中には、当事者の法令や判例への理解不足等により生じているものが少なくない。個別紛争の一方当事者が、労働局長の助言・指導を求めた場合には、都道府県労働局長は、紛争当事者に問題点を指摘し、解決の方向性を示唆する助言・指導を行う。この助言・指導は紛争当事者にこの制度への参加や、あるいは一定の措置の実施を強制するものではない。

平成21年度の助言・指導申出件数は7,778件で、平成20年度比で2.4%増加している。助言・指導の申出の主な内容は、「解雇」が24.4%、「いじめ・嫌がらせ」12.3%、「労働条件の引下げ」11.3%と続く。申出人は、労働者が98.5%であるが、事業主によるものも1.5%ある。申出人のうち労働組合のない事業所の労働者が66.5%だが、労働組合がある事業所も3分の1を占めている。

助言・指導の申出があった場合には、都道府県労働局において、被申出人に制度参加の意思確認をしたうえで、事情を聴取し、紛争当事者に問題点を指摘し、解決の方向性を示唆する助言・指導を行っている。その特徴は処理の簡易・迅速性にある。

図1 相談件数の推移



出所：厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000006ken.html>) よりダウンロード

#### (4) 紛争調停委員会に対するあっせん

相談や助言・指導によっても解決できない個別労働紛争については、紛争当事者の間に第三者が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に働きかけるなどして、自主的な紛争解決を図る「あっせん」の制度が用意されている。都道府県労働局にはあっせんを行う主体として紛争調整委員会が設置されている。あっせんの特徴は、公平性、任意性、互譲性、柔軟性、簡易・迅速性、非公開性、無償にある。

紛争の一方当事者（使用者からあるいは双方からの申請もあるが、97.9%が労働者からの申請）が、紛争調整委員会にあっせん申請書を提出することがスタートとなる。各都道府県労働局に設置されたあっせん事務局が、紛争調整委員会は被申請人にあっせん申請書を送付し、あっせんに参加するかどうかの意向確認をする。あっせん申請のうち、被申請人があっせんに参加する場合には（紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由によりあっせんを打ち切ったものは58.1%ある）、あっせん期日を定める。あっせんに際しては、担当委員が、当事者双方からそれぞれ話を聞いた上で、当事者間の意向を踏まえて調整を行い円満な解決を図ることとなる。あっせん申請件数に対し、合意が成立したものは35%（2,837件%）であり、委員が一定の解決策を強制することはなく、訴訟や後述の労働審判のような判定的機能は有していない。あっせんの期日は、原則1回、おおむね数時間で終了する。この間にあっせん委員は双方から意向を聴取の上、解決に向けて調整することとなる。

前掲の厚生労働省の発表によれば、申請の主な内容は、「解雇」が41.9%と最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」12.9%、「労働条件の引下げ」8.7%と続いている。処理に要する期

間は、約半数（53.0%）は1ヶ月以内に、1ヶ月を超え2ヶ月以内に終了したものが37.5%であり、ほぼ2ヶ月以内に終了している。

あっせんにかかる事業所は、労働組合のない事業所が71.4%、3割近くは労働組合が存している事業所からの申請となっており、現在の労働組合組織率18.5%（2009年）からすると、労働組合の存する事業所の労働者（労働組合員とは限らない）からの申請が少なくないといえる。

また、紛争調整委員会のあっせんに際しては、弁護士のほか特定社会保険労務士があっせん代理人となることができる。代理人をつけるか否かは、当事者に委ねられている。

#### (5) 都道府県等による個別紛争解決

国が設置する個別紛争解決制度とは別に、都道府県の知事部局の労政主管部局（労政事務所、労働相談情報センター、労働センター等）の一部は、労働紛争（個別、集団を問わない）のあっせんを実施している。おおむね年間1000件強のあっせんを実施し、中労委事務局の算定によれば解決率は67.8%と、国の制度（35%）より高いようである。

また、個別労働関係紛争解決促進法は、都道府県の労働委員会に個別労働紛争を扱わせることを可としており、44の労働委員会で個別紛争のあっせんを実施している。労働委員会のあっせんも、国の制度よりも解決率が高く、おおむね6割強程度で推移している。

#### (6) 残された課題

国のあっせん制度は、開始から10年を経て、その存在が広く労使に知られるようになり、利用が増加してきた。しかし、その参加・和解が当事者の任意に委ねられており、被申立人の参加率の低さがまず指摘されよう。参加してくる

使用者側の被申請人のなかには、解決の意思を有していない者も含まれており、あっせんの期日を設けても、必ずしも解決につながらないことがある。

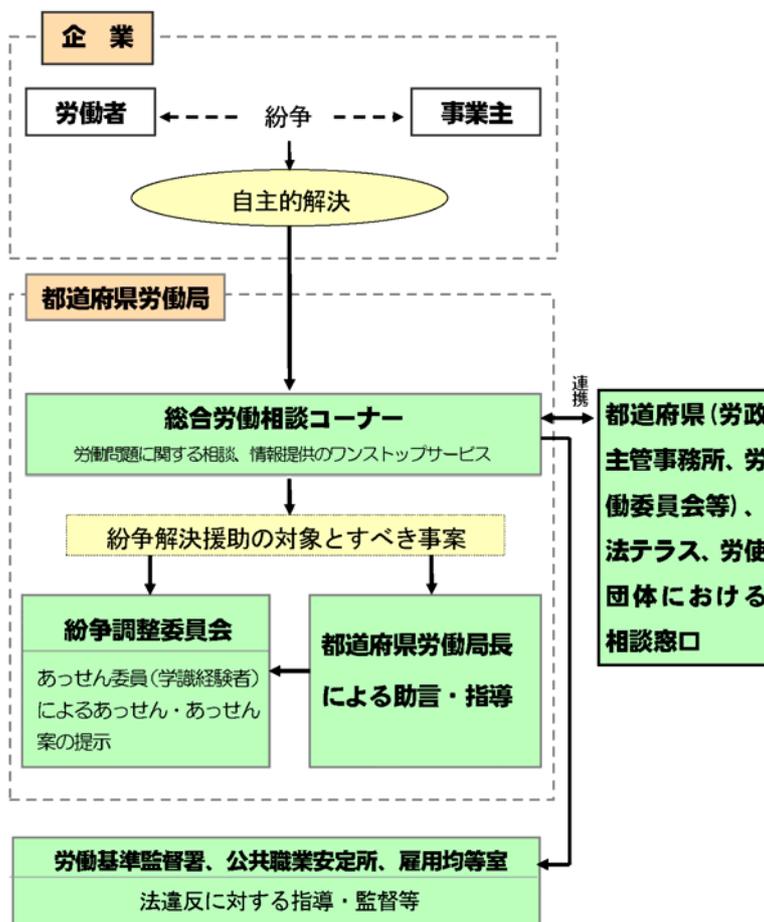
また簡易・迅速性の要請から、あっせん期日が1回、半日程度にとどまり、じっくりと当事者から話を聞き出して、争点整理等を行ったうえで解決案を練るというよりは、申請人が提出したあっせん申請書を間において、簡潔に事実関係の聴取をし、解決の意思の有無、譲歩の余地などを調整するにとどまる。

確かに簡易・迅速性と納得性の高い解決との両立は困難にみえるものの、あっせん期日前に当事者にあっせん制度の説明を十分に行うこと

や、あっせんにおいて、法令や判例等を説示し、和解をうながすこと、当事者の主張の交通整理により誤解を解くことなどの積重ねにより克服されてきた。

国のあっせんでは、解雇、雇止め、いじめといった深刻な紛争であっても、解決の多くが金銭解決となり、その金額も幅があるという指摘もある（『個別労働関係紛争処理事案の内容分析 - 雇用終了、いじめ、嫌がらせ、労働条件の引き下げ及び三者間労務提供関係 - 』労働政策研究・研修機構、2010年、労働政策研究報告書123号）。解雇などの紛争にあたっては、復職や労働関係の継続といった解決策が最善であるが、いったん、企業外の紛争解決システムに乗せて

図2 個別労働紛争解決システム



出所：図1と同じ



## (2) 労働審判委員会による審判

労働審判は、解雇、雇止め、賃金や退職金等の請求、安全配慮義務違反による損害賠償請求、労働契約の承継など、事業主と個々の労働者との間の労働関係に関する紛争（個別労働関係民事紛争）を対象として、紛争の実情に即し、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的とするものである（労働審判法1条）。「個々の労働者と事業主との間」の紛争が対象となるため、労働組合と事業主との間に生じたいわゆる集団的労使紛争は労働審判手続の対象とはならないが、労働組合員が団体交渉等で解決できなかった解雇等の紛争を、労働審判として裁判所に申立てすることは可能である。なお、労働者と労働者との間の紛争も対象とならない。

労働審判手続に付されると、個別紛争は、「労働審判委員会」によって審理される。この労働審判委員会は、労働審判官（裁判官）1人と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人とで組織される。労働審判員は、雇用関係の実情や労使慣行などについて詳しい知識と豊富な経験をもった人を、全国的な労働組合および使用者団体からの推薦により、最高裁判所が任命する。

労働審判手続は、労働審判官が指揮し（労働審判法13条）、原則として非公開である（労働審判法16条）。労働審判は、原則3回以内の期日で審理を終結する（労働審判法15条2項）。第1回期日から実質的審理に入るため、当事者双方が十分な準備をして第1回の期日に臨むことが不可欠とされている（最高裁判所事務総局行政局監修『労働審判手続に関する執務資料』（2006年、法曹会）8頁）。

労働審判手続の申立は書面ですが（労働審判法5条）、具体的には、申立書、申立手数料及び郵便切手、相手方が法人の場合には、商業

登記簿謄本又は登記事項証明書等、雇用関係の詳細が明らかになる基本的な書類及び予想される争点についての証拠書類等を提出する。申立書には、申立ての趣旨、申立ての理由、予想される争点及びその争点に関連する重要な事実、予想される争点ごとの証拠、当事者間においてされた交渉（あっせんその他の手続においてされたものを含む。）その他の申立てに至る経緯の概要を記載しなければならないことから、申立にあたり証拠収集や書類作成等の綿密な準備が必要である。費用は民事調停と同一で、通常訴訟の半額程度とされている。

労働審判手続の申立があった場合には、労働審判官は、労働審判手続の期日を定めて、事件の関係人を呼び出す（労働審判法14条）。第1回期日は原則として申し立てから40日以内に設定され、平均審理期間は75.2日である。

労働審判委員会は、労働審判の手続の過程で、調停の成立による解決の見込みがある場合には、審理の終結に至るまで、労働審判手続の期日において調停を行うことができる（労働審判法1条、労働審判規則22条1項）。この調停を手続に包括していることは、労働審判法の大きな特色である。労働審判委員会は、争点に即した権利関係を踏まえつつ調停案を提示して紛争の解決を図ることができ、調停による解決が成立すれば、それは裁判上の和解と同一の効力を持つ（労働審判法29条）。

労働審判委員会は、調停による解決に至らない場合、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて労働審判を行う（労働審判法1条、20条1項）。審判においては、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払い、物の引き渡しその他財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることがで

きる（労働審判法20条2項）。両当事者が異議を述べない場合には、審判は裁判上の和解契約と同一の効力を持つ。

しかし、労働審判に対して適法な異議の申立てがあったときは、労働審判はその効力を失い（労働審判法21条3項）、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、訴えの提起があったものとみなされるため（訴えの提起の擬制。労働審判法22条1項）、異議の申立てがあった場合には、審判のやり直しではなく、訴訟へ移行する。

### (3) 労働審判の特徴としての3S

労働審判の特徴は、Speedy（迅速性）、Specialized（専門性）、Suitable（柔軟性）の頭文字をとって「3S」と表わされる。まず、迅速性に関しては、労働審判では、紛争を迅速に解決するために、審理期日回数を原則3回に限った。専門性については、個別労働関係についての制度、実情や慣行等の知識を身につけた者であり、こういった審判員が、評決権を持って評議に参加する点に特徴がある。柔軟性に関しては、労働紛争は、勝ち、負けだけではなく、実効的な解決が望まれることから、労働審判では、両当事者の主張を十分に聞いた上で、紛争の実情に即した柔軟な内容の審判をすることが可能とされている。

### (4) 労働審判事件の課題

労働審判制度では、実際には、おおよそ7割くらいが調停で解決し、2割が労働審判に至り、1割が取り下げ等となっている。審判制度といいつつも、多くは調停によって解決している。前述の紛争調整委員会によるあっせんに比して調停による解決率が高い理由としては、調停に至らない場合には審判が下され、その審判に異議

がある場合に通常訴訟の手続きに移行することが定められていること、労働関係に明るい労働者側推薦の審判員と使用者側推薦の審判員とが加わっての複数期日の調停は当事者において納得性の高い解決に至っていることなどが考えられる。

他方、審判が下されても、異議がある場合には通常訴訟に移行することから、最終的な解決の場となるとは限らないことや、気軽に利用できるものではないという課題は残る。また、裁判所などのホームページをみると、事実関係や争点整理の便宜上から弁護士をつけることを推奨し、弁護士費用の負担など費用がかかる場合が多い（ただし、弁護士をつけず本人申立も不可ではない）。労働審判にも総合法律支援法に基づく訴訟費用の貸付などが利用できるものの、収入制限があり、返済の必要があることから、審判の費用は労働者にとっては少なからぬ負担となる。地域によっては、労働組合などで労働審判費用の貸し付けのための基金を設置している例も見られ、今後の組合による全国的な支援体制の整備が待たれるところである。

また、労働審判は、3回の期日で審理を終結することが可能と思われる事件が対象となるため、労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でない認められるとき、たとえば争点が多岐にわたり3回以内の期日では審理が困難である事件などは、手続を終了させることができる（労働審判法24条1項）。複雑な事案等は、労働審判の対象とならず、通常訴訟を利用せざるを得ない点も課題として残されている。

## おわりに

以上、個別紛争解決にあたっての制度を概観してきたが、これら以外にも、労働基準監督署による監督行政、弁護士会による調停、社会保険労務士会等が設置している紛争調整窓口などのいわゆる裁判外紛争解決制度（ADR）が複線化している。また労働審判は、この4年間で4倍増となり、各裁判所での処理能力を超えつつある（日本経済新聞2010年7月29日紙面）ことから、最高裁判所は、簡易裁判所による労働民事調停に労働関係に明るい弁護士を調停委員としてあたらせる方針との報道もある（日本経済新聞2010年8月14日紙面）。

これらの制度はそれぞれ特徴があり必要に応じ、利用者にとってアクセスしやすい窓口の利用が促進され、各機関間の競争やノウハウの共有などが進むことが望ましい。相談窓口を渡り歩く者がいることや、複数のADRから審判・訴訟へと紛争解決の長期化の可能性もあって、屋上屋を重ねるといったことのないように制度間の調整が必要となる場面もでてこよう。単一の制度ではその運用が硬直的になりがちであることから、複線型のADRが用意されていることにより、泣き寝入りを防ぎ、紛争予防効果につながることに期待したい。また、労働者の住居や事業所の所在地によっては、利用できる窓口が限られることとなる。司法のみならずADRへのアクセスの地域間格差の解消が望まれる。

もちろん、紛争は当事者間で自主的に解決が図られることが望ましいことは言うまでもない。その中心となるのはいつの時代にあっても労働組合であってほしいとおもう（筆者はかつて労働組合に対し、相談・カウンセリング機能や個別紛争解決機能を強化することの必要を提言したことがある。拙稿「賃金・処遇制度の変化と労働組合の役割」浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』所収、法政大学現代法研究叢書22巻所収2003年）。個別労働紛争においては、その情報量や資金力等において使用者側が圧倒的に優位にあり、労働者にとってはその点の克服が課題である（たとえば、筆者のかかわった紛争のなかには、使用者が労働者に対し就業規則の複写を禁止をしていた例や、就業規則上の守秘規定違反を恐れて労働者が紛争処理の申し立てを逡巡する例などがあった）。こういった情報格差等の克服は、労働組合が取り組むべき課題でもあり、個別紛争に対しても労働組合が個々の組合員をバックアップしていく姿勢は、組合に対する信頼につながり、組合の求心力を増すであろう。国のあっせんも労働審判も非公開であり、その解決の実態は見えにくい。前者は渡辺章『個別的労働関係紛争あっせん録』（労働法令協会、2007年）に詳しく、後者についても「労働判例」誌や「季刊労働者の権利」誌などで、紹介されることがある。組合関係者の皆様も、紛争及び解決の実態を注視して、日頃の活動に役立てていただければ幸甚である。読者の組合関係者の皆様の一層の取り組みに期待したい。