

我が国における個別的労使紛争処理制度の現状

村 田 毅 之

は じ め に

労使紛争が発生した場合、本来は、団体交渉、労使協議や苦情処理制度などにより、企業内で自主的に解決すべきものであるが、それが困難な場合には、企業外の第三者（機関）を活用しても、速やかに解決することが必要となる。わが国では、長期的に見ると、集団的労使紛争が減少し、個別的労使紛争が増大する傾向があり、個別的労使紛争の増大傾向はしばらく続くものと考えられる¹⁾。このような状況に対応して、近年、個別的労使紛争を処理する機関が整備されてきている。いかなる機関が処理に当たるべきかについては議論があったが、基本的には、「複線的なシステム」で行くという方向になっている²⁾。具体的には、2001年4月に3県で開始した地方労働委員会による個別的労使紛争のあっせん（・相談）が、現在では44道府県で行われている。また、都道府県労働局では、1998年10月1日に始められた労働基準法105条の3に基づく紛争解決援助制度³⁾が、2001年10月1日施行の個別労働関係紛争解決促進法により、これまで雇用均等室が所管した雇用機会均等法に関する紛争処理機能をも統合して、総合労働相談、労働局長による助言・指導（・勧告）及び「紛争調整委員会」によるあっせん（・調停）からなる総合的な個別的労使紛争処理制度に拡大、発展している。さらには、2004年4月28日に成立し、同年5月12日に公布された労働審判法⁴⁾により、個別労働関係の民事紛争を迅速に解決するためのものとして地方裁判所に創設される労働審判制度も、2006年4月に動き出すことになった⁵⁾。

このような個別的労使紛争処理機関の新たな展開に関して、動きが急で、労使紛争処理に携わる人々も、現状を正確に把握できていないとの声も聞かれる⁶⁾ことから、本稿は、公的な個別的労使紛争処理制度の現状を明らかにし、その課題を指摘しながら、今後を展望するものである。

第1章 裁判所における個別的労使紛争処理の現状

I 裁判所における個別的労使紛争処理

個別的労使紛争に関して、最終的解決を強制的に導いてくれる唯一の制度が、裁判である。労働関係の民事訴訟⁷⁾の現状は、民事訴訟全体からみると、まだごくわずかな部分を占めるに過ぎないが、増大傾向にある。

2003年の全国の地裁（第一審）の労働関係民事訴訟事件の通常訴訟の新受事件数は2,433件であり、前年より124件増えて、過去最高になっている。事件を類型別で見ると、「賃金手当等」（1,157件）と「退職金」（394件）を合わせると6割強、解雇訴訟が「普通解雇（整理解雇を含む）」（410件）と「懲戒解雇」（130件）を合わせて2割強となっている。従来から批判の多かった終了までの時間の長さについては、判決や和解で終了した労働訴訟の平均審理期間は11.8ヶ月と、統計を始めた1983年以来、最短となっている。65%の事件が1年以内で終わっている。事件類型別の審理期間を見ると、賃金・退職金等事件では73%、解雇事件の54%は、1年以内に終わっている⁸⁾。他方、職場での差別に関する訴訟は、2002年のデータでは、1年以内に結論が出たケースは8%で、3年以上かかる事件も4割を超えている⁹⁾。

司法制度改革の一環として、すべての裁判の一審を2年以内で終えることを目指して、国、日弁連、裁判所の責務を定め、当事者にも手続き上の権利行使を誠実に行うことを求めた「裁判の迅速化に関する法律」も、2003年7月16日に施行されている¹⁰⁾。また、司法制度改革推進本部労働検討会の提案を受けて、東京地裁が中心となって、労使双方の専門弁護士各3名、裁判官6名、書記官1名、中立の弁護士1名を構成員として、労働訴訟のさらなる迅速化、充

実化を目指して、2003年5月に、労働訴訟協議会が立ち上げられ、同年12月まで7回にわたって開催され、そこにおける協議内容についての討論が2004年1月に行われ、その成果が紹介されている¹¹⁾。なお、費用が高くなる要因は弁護士を頼むことにあるが、地裁での本人訴訟を低い報酬で支援する司法書士も出てきている¹²⁾。

Ⅱ 簡易裁判所における個別的労使紛争処理

裁判というと、地方裁判所における民事訴訟がまずは想起されるが、簡易裁判所でできる140万円以下の民事訴訟や、60万円以下の金銭の支払に関する少額訴訟、民事調停、支払督促も労働事件の処理に利用されている¹³⁾。簡易裁判所の窓口では、手続きに関する相談に丁寧に対応しており、分かり易いパンフレットも用意され、さらには民事手続一般に関して電話やファクスにより説明を受けることのできる「簡易裁判所民事手続案内サービス」も行われており、同じ裁判でも、地裁のそれと比べると、簡易裁判所で行えるものは、利用し易い手続きとなっており、本人訴訟の可能性も高くなっている。なお、2003年4月施行の改正司法書士法により、法務大臣指定の司法書士特別研修を修了後に考査に合格し認定を受けた司法書士は、簡易裁判所で民事訴訟をはじめとする各種の手続きや和解交渉など(「簡裁訴訟代理関係業務」)を依頼人に代わって行うことができるようになった¹⁴⁾。また、簡易裁判所で取り扱える民事訴訟や少額訴訟の上限金額は、2004年4月1日から大きく引き上げられたものである¹⁵⁾。

Ⅲ 労働審判制度の創設

司法制度全体に関する改革への大きな動きの中で、労働関係事件に関しても、2001年6月12日に出された「司法制度改革審議会意見書」を受けて同年11月に制定された司法制度改革推進法により、内閣に設置された司法制度改革推進本部の労働検討会において、2003年12月まで、31回もの会合で検討が加えられ、2004年4月に成立した労働審判法により創設された労働審判制度

が、2006年4月に開始されることになった¹⁶⁾

労働審判制度は、個別労働関係事件について、裁判官である労働審判官1名と、労・使としての知識経験を有する労働審判員各1名の合計3名から構成される「労働審判委員会」が、3回以内の期日で、事件を審理し、調停による解決の見込みがある場合にはそれを試みつつ、合議により、権利義務関係を踏まえて事件の内容に即した解決案を決すること（労働審判）により、迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目指すものである。労働審判に対して当事者から異議が出されなければ、裁判上の和解と同一の効力が生じる。異議が出されたときは労働審判は失効するが、地方裁判所に訴えが提起されたものとみなされて、民事訴訟に移行することになる。労働審判制度を実際に立ち上げ、運営するためには、労働審判員の人選や3回以内の期日で充実した審理を行うシステム作りといった、さらに処理すべき重要問題がある¹⁷⁾

第2章 都道府県の労政主管事務所や地方労働委員会における個別 的労使紛争処理の現状

I 労政主管事務所による労働相談（・あっせん）の現状

都道府県により格差はあるものの、とくに、東京、神奈川、大阪、福岡などで、従来より個別的労使紛争の処理に大いに活躍してきている¹⁸⁾のが、労政主管事務所である¹⁹⁾。労政主管事務所が行うのは労働相談²⁰⁾であるが、7都府県では労働相談のみならず、いわゆる「あっせん」まで行っている。あっせんとは、労働相談における情報提供や助言等で問題が解決しないときに、労使双方の求めに応じて、労使の間に入って話し合いによる解決を援助することを意味している。2003年度において、全国の労政主管事務所が行った労働相談件数は、約13万件、あっせん件数は約1,400件である²¹⁾

東京都の労働相談情報センター（旧労政事務所）の労働相談件数は、1997年度から5万件を前後する件数で推移し、2003年度は49,156件となっている。相談内容は、「解雇」（14.2%）が最も多く、「賃金不払い」（11.3%）、「労

働契約」(8.5%)と続いている。労働相談のうちあっせんに移行したものは943件で、そのうち約7割で合意が成立して解決に至っている²²⁾。なお、東京都の労働相談情報センターや神奈川県労働センターの行うあっせんは担当職員が「単独」で行うが、大阪府の総合労働事務所が行う「調整」(＝あっせん)²³⁾は、職員の「合議」に基づいて行うのが原則とされている。福岡県の労働福祉事務所が行うあっせんは、「単独」か「合議」かを事案により選択して、対応している。「単独」で行うあっせんの特長は、その機動力であり、相談を受けた担当者が相談者の求めに応じて相手方に電話して、あっせんを開始して、その日のうちに和解が成立して解決に至ることもある。

Ⅱ 地方労働委員会による（労働相談・）あっせんの現状

地方労働委員会は、従来は、集团的労使紛争のみを処理してきたが、2001年4月1日から、高知、愛知、福島の前3県を先駆として、個別的労使紛争の処理に新たに参入してきた。現在では、東京、兵庫、福岡を除く44の道府県の労働委員会が、これまでの集团的労使紛争処理機能に加えて、地方自治法180条の2の規定に基づき、知事から事務の委任を受ける形で、個別的労使紛争のあっせんや労働相談を行っている²⁴⁾。多くの労働委員会は、独自に労働相談に対応することに困難を感じて、労政主管事務所の行う労働相談と連携する形であっせんのみを行うという態勢をとっており、労働相談（助言）をも行っているのは、7県のみである²⁵⁾。労働委員会の行う個別的労使紛争のあっせんの特長は、三者構成で行うことである。三者構成は、委員を3名揃えるのに苦勞する点で機動性では劣るが、労調法の斡旋に倣って3部屋を使ってじっくりやるので、調整力は強いと考えられる。

2003年12月までの実績を見ると、一番遅れて2003年4月に個別的労使紛争処理を開始した神奈川や熊本を含めて、全国44の道府県の労働委員会が受け付けた個別的労使紛争のあっせん（調整）の総件数は553件である。そのうち解決に至ったものが291件(52.6%)、打ち切りが116件(21.0%)、取下げが

73件（13.2%）、不開始が60件（10.8%）となっている。1つの地方労働委員会が1ヶ月当たり受け付けている件数の全体の平均は0.52件であるが、道府県により大きな差があり、最も多いところでは平均3件弱、少ないところでは、27ヶ月間に1件しかなかったところもある²⁶⁾。2002年度の解決事案に要した平均日数は34.5日であり、迅速な解決をもたらしている²⁷⁾。

なお、地方労働委員会が独自にあっせんを行っていない1都2県を見ると、東京では、労働委員会とは別個に、産業労働局が、2001年6月から「東京都個別的労働紛争調整委員」制度という独自のものを開始している。この制度は、労働相談情報センターのあっせんによっても解決が困難と見込まれる案件で、「個別的労働紛争調整委員」の調整に委ねることが適切と判断されるものについて、当事者の双方又は一方の申立てに基づいて、「個別的労働紛争調整委員」が、産業労働局長の委嘱を受けて「調整活動」を行うものである。調整に委ねることが適切と判断される基準とは、①法律、判例では抽象的判断基準のみを示す案件で、民間人の経験・知識に基づく良識によって妥当な解決策に誘導し、合意形成を図る方が、解決促進が期待される場合、②民間人の経験・知識に基づく助言・説得で当事者の歩み寄りによる解決促進が期待される場合などである²⁸⁾。

兵庫では、1996年から県レベルの労使団体により共同で運営されている兵庫労使相談センターが、「労使二者（労使団体役員・地労委労使委員OB）構成による労働相談」を実施して、有効に機能している。最近は1日1件程度のペースで相談が来ている。労働組合間の問題も受けるという特長がある²⁹⁾。兵庫では、廃止（休止）していた県民局の相談窓口（労政主管事務所）を復活させており、2003年度には5千件弱の相談を受けている³⁰⁾。

福岡は、労働委員会が独自には個別的労使紛争の処理を行わないと決断し、2002年4月1日から、4つの労働福祉事務所で個別的労使紛争のあっせんを行う「個別紛争早期解決援助制度」を開始している。この制度では、労働福祉事務所職員が務める複数の「あっせん員」があっせんを行い、必要に応じ

て、福岡県地方労働委員会の委員を充てる「紛争解決アドバイザー」が「あっせん員」に対して助言及び指導を行う態勢をとるものである。

第3章 都道府県労働局における個別的労使紛争処理の現状

I 都道府県労働局における個別的労使紛争処理の現状

2001年10月1日施行の個別的労働関係紛争解決促進法により、本格的に個別的労使紛争の処理に乗り出してきているのが、厚生労働省の都道府県労働局である。都道府県労働局のもとには、労働基準監督署、公共職業安定所、内部組織の雇用均等室があり、また、紛争調整委員会も設置されている。なお、厚生労働省の委託を受けて、「21世紀職業財団」が労働保険や税金の問題も含むパートタイム労働全般に関する相談、そして、社団法人全国労働基準関係団体連合会が設置する「労働条件相談センター」が労働条件に関する相談に応じている³¹⁾。

2003年4月からは、個別労働紛争解決業務を担当する専門官職である労働紛争調整官が各労働局1名以上、全国で50名配置されている。個別的労働関係紛争解決促進法に基づく都道府県労働局による個別的労使紛争処理制度は、総合労働相談、労働局長による助言・指導そして紛争調整委員会によるあっせんからなっており、この制度により、全国津々浦々に個別的労使紛争処理のネットワークが張り巡らされた³²⁾。

II 総合労働相談コーナーにおける労働相談の現状

紛争の未然防止・自主的解決の促進のために、全国の労働局や労働基準監督署、都市圏の主要駅の民間ビルなど、全国約300カ所に、総合労働相談コーナーを設置し、午前9時から午後5時まで、総合労働相談員を配置して、労働者や事業主に対して、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実施している。相談内容によっては、抱えている問題にふさわしい相談機関を紹介することもある。男性には相談しにくいという事柄に対応する

ため、労働局の総合労働相談コーナーには、女性の総合労働相談員を配置している。労働基準監督署の監督官が応対する相談とは別個のものである。

2003年度の総合労働相談の受付件数は、前年度比17.4%増の73万4,257件である。このうち労働関係法上の違反を伴わない、解雇、労働条件の引き下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものも、前年度比36.5%増の14万822件と大幅に増加している。民事上の個別労働紛争に関する相談の内容としては、解雇（29.8%）、労働条件の引き下げ（15.8%）が多く、いじめ・嫌がらせ（7.4%）も目立っている³³⁾。

Ⅲ 都道府県労働局長による助言・指導（・勧告）の現状

紛争の解決について、当事者の一方又は双方から援助を求められた場合には、都道府県労働局長が、当事者に対して必要な助言や指導を行っている。助言は口頭により、指導は文書によるのが原則となっている。助言又は指導を行うため必要であると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聞くものとされている。男女均等取扱いに関する事案については、均等法13条1項に基づいて、さらに勧告も行う。

2003年度の助言・指導申出受付件数は、前年度比87.7%増の4,377件と大幅に増加している。申出の主な内容は、総合労働相談と同様、解雇(35.8%)、労働条件の引き下げ(12.8%)や、いじめ・嫌がらせ(6.5%)が多い。申出を受付けた4,377件のうち、2004年3月までに処理を終了したものは4,339件で、そのうち助言・指導を実施したのは3,954件(91.1%)、申出が取り下げられたのは181件(4.2%)、処理打ち切りが158件(3.6%)であった。処理に要した時間は1ヶ月以内が90.1%であった。申出人は97.2%が労働者であったが、事業主からの申出も2.8%(122件)あったことは注目される³⁴⁾。

Ⅳ 紛争調整委員会のあっせん（・調停）の現状

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、

学識経験者からなる委員が、双方の主張を聞き、実情に応じた解決を導くものである。双方が求めた場合には、委員の全員一致に基づくあっせん案を提示して、その受諾を促すことになる。紛争調整委員会は、各都道府県労働局において6人（2003年3月までは3人）以上12人以内の委員で組織され、労働局長の指揮命令を受けず、中立的立場で紛争処理を行う。東京は12人、北海道、神奈川、愛知、大阪は9人の委員で組織され、その他の局は6人である。事案の処理は、3人を1つのチームとして行われる。委員の構成は、「弁護士」、「大学教員」、「民間企業OB・社会保険労務士・行政OB」、それぞれ、4割、3割、3割が全国の平均的な姿である。男女均等取扱いに関する事案についても紛争調整委員会で行うが、あっせんではなく均等法14条に基づく調停で処理される。2004年度からは、あっせん事件の適切・迅速な処理のために、事件に関する実情調査を専門的に担当し、委員に対して事件に関する情報を提供する「紛争調整事案実情調査員」も、全国に75人配置されている³⁵⁾

あっせんは、裁判と異なり当事者を拘束するものではなく、あっせん案が提示された場合でも、それを両当事者が受諾（和解契約の締結）して、はじめて解決ということになる。あっせん作業やあっせん案の作成に際しては、関係する法律の解釈について類似の裁判例があればそれらを参考にするなど、実際に裁判をした場合に想定される結果と大きく異なることのない方向での解決を導くように留意されている。手続きは非公開で行われる。あっせん委員は、事前準備として、申立書や反論書を読み、必要な場合には、事務局にさらなる調査を依頼して、得られた事実を法的にスクリーニングすることにより、和解に至るシナリオをそれなりに描いて、あっせんに臨む。あっせんの場では、当事者との対話で得られた事実をもとに、当事者の意思も確認しながら、事案の解決案を模索する。実際のあっせん作業においては、当事者の意向も尊重しながら、事案に応じて柔軟に対応するが、当事者を対面させて話をさせることは少なく、交互に呼んで個別に面談する交互面接方式が多く行われている³⁶⁾

2003年度のあっせん申請受理件数は、前年度比76.3%増の5,352件と大幅

に増加している。申請の主な内容は、これも総合労働相談と同様、解雇（45.1%）、労働条件の引き下げ（10.3%）や、いじめ・嫌がらせ（6.7%）が多い。申請を受付けた5,352件のうち、手続きを終了したものは5,100件で、そのうち合意が成立したのは2,154件（42.2%）、自主解決等により申請が取り下げられたのは467件（9.2%）、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が2,439件（47.8%）であった。申請から1ヶ月以内に解決することが目標とされているが、実際の処理に要した時間は1ヶ月以内が64.2%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が28.1%であった。申請人は97.8%が労働者であったが、事業主からの申請が1.9%（101件）、労使双方からの申請も0.3%（17件）あったことは注目される³⁷⁾。

紛争調整委員会のあっせんにおいては、2003年4月1日から、社会保険労務士が紛争の当事者を代理すること（「あっせん代理」）ができるようになって³⁸⁾いる。「あっせん代理」として、社会保険労務士ができるのは、あっせん期日における意見陳述、あっせん案の提示を求めること、あっせん案の受諾及びあっせん申請の取り下げを行うこと等の行為であり、「和解契約の締結」は、紛争当事者自身で行うものとされている。

第4章 個別的労使紛争処理制度の展望

I 個別的労使紛争処理制度の全体的展望

労働審判制度の創設が決まり、個別的労使紛争に対処する制度的改革のメニューが出揃うことになった。上述した現状を踏まえて、労働審判制度が登場した後の個別的労使紛争処理制度を全体として展望する場合、まず問題となるのは、労働審判制度が有効に機能することにより、他の制度にいかなる影響を与えるかということである。この問題については、労働審判制度がいかなる紛争事案に適しているか、いかなる事案には対応できないか、ということに少なからず左右される。ほとんどの労働事件を処理すべきものとする説³⁹⁾もある。しかし、3回の期日で迅速に処理することから、複雑でない簡易な紛争の解決

には適している⁴⁰⁾が、就業規則の不利益変更のような会社全体にかかわる紛争、差別問題などには対応が困難⁴¹⁾と解される。労働審判制度が有効に対処しうる個別的労使紛争の範囲を限定的に捉える論者においても、行政型のADRの再整理の必要性を説くものがある⁴²⁾。また、都道府県労働局や地方労働委員会の「あっせん」の利用者が奪われる可能性⁴³⁾や、都道府県労働局や地方労働委員会の個別的労使紛争処理における役割低下⁴⁴⁾を指摘する見解もあるが、それぞれの制度が、その特長を活かして紛争に対処するならば、共存していくことは十分可能と思われるし、労働審判制度が解決能力を有効に発揮すれば、事案によっては、労働審判制度よりは簡易、迅速で、費用のかからない、都道府県労働局や地方労働委員会の「あっせん」を前向きに利用しようと考え始める使用者も増えるのではないか、という意味での相乗効果も期待することができよう⁴⁵⁾。

Ⅱ 裁判所における個別的労使紛争処理の展望

個別的労使紛争処理制度の要となる裁判⁴⁶⁾については、従来から、費用が高い、時間がかかる、精神的に負担であるといった問題点が指摘され、労働事件を裁判に持ち込むことは困難であるとの見方が一般的であったが、迅速さの面では、すでにかなり改善されていると評価できるし、「裁判の迅速化に関する法律」や「労働訴訟協議会」により、さらなる迅速化も期待できる。また、個別的労使紛争処理に利用できる簡易裁判所の手続きは、従来から利用し易い手続きであったが、司法書士に「簡裁訴訟代理関係業務」が認められるようになったことや、簡易裁判所を利用できる民事訴訟や少額訴訟の上限金額が大きく引き上げられていることから、簡易裁判所の個別的労使紛争処理機能は、なお一層拡大するものと考えられる⁴⁷⁾。さらに、労働審判制度が、2006年4月に開始されることになると、労働審判制度がその処理機能を発揮する個別的労使紛争の範囲にもよるが、個別的労使紛争処理のために裁判所を利用する可能性は飛躍的に高まるものと予想される。

Ⅲ 都道府県の労政主管事務所や地方労働委員会における個別的労使紛争処理の展望

労政主管事務所は、一定の都府県に限定されるが、最も簡易・迅速で、無料のあっせんが提供可能であるし、あっせんを行わないところでも、労働委員会が独自に労働相談を行わないところでは、それを補うために、労働相談業務を拡充（復活）させて、労働委員会と連携して個別的労使紛争処理にあたっている。労働委員会の行っているあっせん件数は、道府県により大きな差があり、全体としては、当初期待されたほど多くはないが、北海道、愛知、徳島のように、積極的に取り組んで、高い実績を挙げているところもある⁴⁸⁾。受け付けた件数に占める不開始の割合が10.8%と低く、この点は都道府県労働局のあっせんにおける不参加率の47.8%と比べると、好成績を挙げていると評価できる。労働委員会の行うあっせんの最大の特長は、三者構成で行うことである。三者構成は機動性では劣ると考えられるが、2002年度に解決事案に要した平均日数は34.5日であり、迅速な解決をもたらしている。三者構成に加えて、労調法のあっせんに倣って3部屋を使ってじっくり行うことから、強い調整力を発揮できるので、就業規則の不利益変更のような会社全体にかかわる利益紛争や差別問題などのような事案に関しては、迅速さにこだわらない対応をすることも、とくに、迅速さを売りにする労働審判制度がスタートした後には検討すべきであろう⁴⁹⁾。労働委員会については、集団的労使紛争の処理に関しても、不当労働行為審査の迅速化を図ることを主目的とする改正の動きがあるが⁵⁰⁾、不当労働行為審査体制の充実、個別的労使紛争の処理にもプラスの効果をもたらすことが期待できる⁵¹⁾。

Ⅳ 都道府県労働局における個別的労使紛争処理の展望

都道府県労働局における個別的労使紛争処理は、確認された問題点に早期に対処しつつ、実績の拡大に対応して、労働紛争調整官の配置や紛争調整委員の増員、実情調査員の配置を行うなど、態勢を整備、拡大してきている。有効に

機能すれば、利用は増大するが、それにより、対応が粗雑になる危険性もある。とくに、総合労働相談は、都道府県労働局による紛争処理サービスの入口的意味合いを有するもので、利用者に、労働局の第一印象を与えるものである。相談への対応のまずさで、その後のステップを断念してしまうこともあり、また、誤った理解を相談者に与えることは、紛争を悪化させることもあることに注意が必要である⁵²⁾。逆に、総合労働相談が実績を挙げて信頼を獲得し、東京などの労政主管事務所が行っている簡易な「あっせん」程度にまで踏み込むようになれば⁵³⁾、労働局の紛争処理能力は飛躍的に拡大するものと思われる。労働局長による助言・指導は、「取締行政との混同が発生するおそれがある」との指摘もあるが⁵⁴⁾、労働局内で完結する迅速な調整手法と評価することができる。労働局の個別的労使紛争処理のメインと考えられる紛争調整委員会によるあっせんは、全国レベルで、簡易・迅速かつ無料のあっせんを提供しており、当事者双方に解決しようとする姿勢があれば、迅速かつ高い確率での解決を期待できるものである。「あっせん代理」が認められたことにより、代理人として社会保険労務士が手続きに加わるが多くなれば、当事者が法的問題点を理解するのに役立つことも多くなり、解決率が高まると期待できる。ただ、申請件数に占める「紛争当事者の不参加」等の理由による打ち切りの割合が47.8%もあり、制度の理解・周知に努めて、不参加の割合を減らすことが最重要の課題である。

お わ り に

労働審判制度が新たに加わることにより、「ADRの間の制度間競争」が始まるといった指摘もあるが⁵⁵⁾、労働審判制度の立ち上げについては、すでに動き出して個別的労使紛争処理の経験を得ている他の制度の関係者の積極的な協力が必要である。いずれの制度においても、結局、目指すところは労使紛争の平和的解決であり、労使紛争処理に携わる人は、みんな協力して、その仕事にあたるべきものである。「前向きな制度間競争」を志向するならば、社会全体の

労使紛争処理能力の向上を目指して、関係者は、制度の相互理解や普及など様々な面において、連携・協力する必要がある。たとえば、労働相談に有効に応じるためには、他の機関が提供するサービスを具体的に知る必要があるが、その実態は活字に正確には現れないことも多く、定期的に会合して、相互理解を図る必要がある⁵⁶⁾。会合での面識があれば、不得意なところは電話等で教え合うなどの協力関係も結びやすくなり、解決基準の共有という重要な効果も期待できる。

注

- 1) 嶋飼良昭「労働側弁護士から見た労働検討会の成果」自由と正義2004年6月号37頁及び諏訪康雄「ADRとしての労働委員会」中央労働時報1006号(2003)16頁
- 2) 「複線的なシステム」の選択については、「一元的な制度の整備が図られるべきであった」との強い異論も見られる。安藤高行「労働委員会による個別的労使紛争解決制度について」月刊労委労協2002年11月号13頁
- 3) 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)275頁以下参照
- 4) 平成16年法律第45号
- 5) なお、拙稿「日本型労働仲裁制度試論」法学新報101巻9・10号(1995)517頁以下で、労働契約関係をめぐる民事紛争の解決方法として仲裁を活用することを提唱したが、2004年3月1日施行された新仲裁法(平成15年法律第138号)では、労働者と使用者との将来の個別労働関係紛争に関する仲裁合意については、労働者が、仲裁合意が存することやその効果を知らずに契約関係に入ることが多く、仮にそれを知ったとしても、仲裁合意を拒絶したり、その変更を求めることが実際には困難であることを考慮して、暫定的に、「特例」として、無効とされている(附則4条)。「仲裁法」法令解説資料総覧263号(2003)27頁参照
- 6) 「座談会個別労働紛争解決促進法施行後1年間の状況を踏まえて」労働時報2002年12月号6頁の渥美雅子弁護士の発言
- 7) ごく少数の集団的労使紛争も含まれるが、その大部分は個別的労使紛争であろう。山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」季刊労働法205号(2004)7頁
- 8) 2003年の現状は、定塚誠「労働事件の現状と新設された『労働審判制度』について」判例タイムス1147号(2004)5～8頁参照
- 9) 朝日新聞2003年2月24日朝刊3面
- 10) 笠井之彦「裁判の迅速化に関する法律」ジュリスト1253号(2003)74頁

- 11) 「座談会・労働訴訟協議会」判例タイムス 1143 号（2004）4 頁及び労働新聞 2003 年 7 月 28 日号 1 面
- 12) 愛媛新聞 2003 年 5 月 11 日朝刊 20 面。なお、和田仁孝「司法書士と紛争処理」和田・太田・阿部編『交渉と紛争処理』（2002，日本評論社）329 頁以下は、弁護士代理と対比しての、本人訴訟を援助する形での司法書士による関与のメリットを指摘している。また、個別的労使紛争と司法書士については、伊藤文秀「個別労働紛争と司法書士」法学セミナー 578 号（2003）103 頁参照
- 13) 全国のデータはないが、東京簡裁での 1998 年 1 月から 12 月までの少額訴訟（当時の上限 30 万円）において、労働関係事件の占める割合は、「賃金等」と「解雇予告手当」で 13.4% と高い。東京簡易裁判所少額訴訟手続等研究委員会「制度導入後の一年間の少額訴訟の事件と審理の概況」法曹時報 51 巻 9 号（1999）4～5 頁。民事調停も、最近、労働事件への利用が進んでいることが指摘されている。岩出誠『実務労働法講義』（2004，民事法研究会）642 頁。労働調停については、拙稿「民事調停としての労働調停の導入について」労働法律旬報 1513 号（2001）17 頁参照
- 14) 河合芳光「司法書士法及び土地家屋調査士法の一部改正」ジュリスト 1231 号（2002）44 頁以下。なお、2003 年 7 月 28 日に法務省の最初の認定を受けた司法書士は 2,989 名とされている。民事法情報 2003 年 9 月 10 日号 15 頁
- 15) 裁判所法 33 条 1 項 1 号及び民事訴訟法 368 条 1 項。改正に関しては、松永邦男「司法制度改革のための裁判所法等の一部を改正する法律について」民事法情報 2003 年 12 月 10 日号 2 頁及び「民事訴訟法等の一部を改正する法律の概要」民事法情報 2003 年 9 月 10 日号 8 頁等を参照
- 16) 労働審判制度に関して詳しくは、村中孝史「労働審判制度の概要と意義」季刊労働法 205 号（2004）25 頁、菅野和夫「司法制度改革と労働検討会－労働審判制度のとりまとめを中心に」自由と正義 2004 年 6 月号 14 頁、拙稿「個別的労使紛争に関する労働審判制度の導入について」松山大学論集 15 巻 5 号（2003）81 頁等を参照
- 17) 定塚・前掲注 8）論文 10 頁
- 18) 坂本孝夫「個別労使紛争解決システムの現状と課題」労働法律旬報 1567－68 号（2004）41 頁や鶴飼良昭「労働側弁護士から見た労働検討会の成果」自由と正義 2004 年 6 月号 37 頁参照
- 19) 労政主管事務所は地方自治法附則 4 条 2 項に基づく都道府県知事の任意設置機関である。その名称は様々で、東京は「労働相談情報センター」（2004 年 3 月までは「労政事務所」）、神奈川は「（商工）労働センター」、大阪は「総合労働事務所」、福岡は「労働福祉事務所」という名称である
- 20) 労政主管事務所は、集团的労使紛争や労働組合の結成・運営に関する相談にも応じているが、そのような相談の件数は少ない。なお、大阪府の守口市のように市が独自に労働相談やあっせんなどを行っているところもある。木下秀雄「自治体における労政相談」片岡・

- 萬井・西谷編『労使紛争と法』（1995，有斐閣）230頁及び大阪府総合労働事務所『総合労働ハンドブックはーもにー』（2004）96頁参照
- 21) 「資料都道府県労働相談事業の現状」全日本自治団体労働組合『第3回地方労働行政交流集会』（2004）71頁
- 22) 「平成15年度労働相談件数」とうきょうの労働 2004年5月号2頁
- 23) 大阪府の総合労働事務所が行うあっせんは，大阪府地方労働委員会が三者構成で実施するあっせんと区別して，「調整」と呼ばれている
- 24) 拙稿「労働委員会における個別的労使紛争処理」松山大学論集14巻1号（2002）81頁等を参照
- 25) 「地方労働委員会の個別労使紛争に関する取り組み」前掲注21）書41頁
- 26) 同上
- 27) 坂本・前掲注18）論文42頁
- 28) 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課『2004年版働く女性と労働法』（2004）75頁
- 29) 佐藤幸一「兵庫労使相談センターの設立経緯と取り組みについて」労働法律旬報1447・48号（1999）34頁及び労働新聞2001年5月14日号4面
- 30) 前掲注21）書71頁
- 31) 労働条件相談センターは，利用者の便宜を考えて，全国20ヵ所の駅前などの好立地にあり，平日午後2時から8時，土曜午後1時から6時と，都道府県労働局が設置する総合労働相談コーナーが閉まる平日午後5時以降や土曜日にも対応する態勢をとっており，電話による長い時間の相談も可能なように，フリーダイヤルが設置されている。電話による相談が多いようである
- 32) 浜村彰教授は「国による全国共通の紛争解決サービスを提供する点で画期的である」と述べている。浜村彰『『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律』の検討』労働法律旬報1515号（2001）6頁
- 33) 労政ジャーナル793号（2004）10～11頁
- 34) 同上・13頁
- 35) 労働新聞2003年11月17日号1面
- 36) 交互面接方式は，相手方の前では言いにくいことや本音を引き出しやすく，あっせん委員がコントロールしやすいものとなるが，当事者からすると，相手方があっせん委員に何を言っているか，また，あっせん委員が相手方にどのように言っているかわからないので，情報操作されて，合意を誘導されるという危険もある。西川佳代「裁判過程の現実」前掲注12）書161頁参照
- 37) 前掲注33）・11～12頁
- 38) 社会保険労務士法2条一の四。なお，社会保険労務士に，地方労働委員会における個別的労働関係紛争のあっせん代理や均等法に基づく調停の代理も認めてよいのではという議論があるが，いまだに認められてはいない。労働法令通信2002年12月8日号27～28頁

参照

- 39) 村中・前掲注 16) 論文 35 頁
- 40) 毛塚勝利「労働審判制度」法学教室 285 号 (2004) 3 頁や定塚・前掲注 8) 論文 10 頁等
- 41) 「労働政策フォーラム個別労働紛争の解決制度を考える」[木下潮音(経営法曹会議所属) 弁護士の発言] *Business Labor Trend* 2004 年 3 月号 41 頁
- 42) 毛塚・前掲注 40) 論文 3 頁は、「労政事務所や労働局の相談業務はなお重要な役割を担うが、紛争調整委員会は、個別紛争一般の調整機関から行政的紛争処理制度の本来の任務領域である公序紛争(雇用差別)に立ち返り充実をはかっていくべきであろう。」と述べる
- 43) 高木剛「司法制度改革と労働紛争解決」月間労委労協 2004 年 5 月号 20 頁
- 44) 宮里邦雄「労働事件の現実と紛争解決システム」季刊労働法 205 号 (2004) 45 頁
- 45) 拙稿・前掲注 16) 論文 94 頁
- 46) 鶴飼・前掲注 1) 論文 37 頁
- 47) 村中・前掲注 16) 論文 28 頁は、「比較的単純な労働事件については、アクセスの点で優れる簡易裁判所において簡易迅速に処理することにも合理性があり、今後、事件数の推移によっては、簡易裁判所における労働事件処理能力の向上を検討することも必要となろう。」と述べている
- 48) 道幸哲也「解決 A, 解決 B—北海道地労委における個別あっせん」*Business Labor Trend* 2004 年 3 月号 43 頁及び「特集個別労使紛争」月刊労委労協 2003 年 8 月号 22 頁以下参照
- 49) 毛塚・前掲注 40) 論文 3 頁は、「労働委員会は、今回の労度審判制度が就業規則等の集団的労働条件変更問題に対応できるかは未知数であることを踏まえ、集団的規制紛争の解決機関として法的整備をはかることを考えてもよいであろう」と述べる
- 50) 先見労務管理 2004 年 5 月 10 日号 6 頁以下参照
- 51) なお、不当労働行為の審査促進・制度の実効性に関しては、千々岩力「大韓民国労働委員会の制度と機能—不当労働行為事件の審査を中心に—」月刊労委労協 2004 年 3 月号 9 頁が興味深い
- 52) 鴨田哲郎「労基署は頼りになるか？」労働判例 866 号 (2004) 2 頁
- 53) 浜村・前掲注 32) 論文 13 頁は、「労働相談員が労働相談の延長として簡易あっせんを行うことを制度化すべき」という。拙稿『労使紛争処理制度の概要』(2001, 愛媛労働局労働基準部) 73 頁も同旨
- 54) 坂本・前掲注 18) 論文 40 頁
- 55) 高木・前掲注 43) 論文 20 頁
- 56) 坂本・前掲注 18) 論文 42 頁は、「『個別労使紛争関係機関連絡協議会』のようなものを都道府県単位で定期開催することも有意義であろう。」と述べる

(本稿は、平成 15 年度松山大学特別研究助成の成果の一部である。)