

都道府県労働局における 個別的労使紛争処理の現状

村 田 毅 之

は じ め に

近年、労使紛争処理制度に関して大きな動きがみられている。長期的には減少傾向にある集団の労使紛争に関しても、労働委員会の不当労働行為制度について、審査の遅延や救済の実効性欠如などの問題に対処するための改正労働組合法が2005年1月1日から施行されている¹⁾。しかし、労使紛争処理制度に関する動きのほとんどは、増大傾向にある個別的労使紛争に対処する制度の創設・整備である。

個別的労使紛争について、いかなる機関や制度が対処すべきかに関しては議論があったが、「複線的なシステム」の方向が選択され²⁾、諸制度が並立する状態となっている。

個別的労使紛争に対処しうるものとして、司法機関においては、訴訟の外、民事調停、支払督促がある。さらに、2004年4月に成立した労働審判法（平成16年法律第45号）により、2006年4月から、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動き出すことになっている³⁾。

行政機関においては、都道府県の機関である労政主管事務所が、労働問題全般に関する相談に応じてきている。とくに埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県及び大分県の6都府県では、労働相談の延長として労使紛争の「あっせん（調整）」までも行うことにより、個別的労使紛争を中心に、高い紛争処理

機能を果たしている⁴⁾。また、2001年4月に福島県、愛知県及び高知県の3県で開始した都道府県労働委員会による個別的労使紛争のあっせん(及び相談)は、期待されたほどの実績を上げていないところも多いが、現在では、東京都、兵庫県及び福岡県を除く44道府県で行われている⁵⁾。

国の行政機関としては、都道府県労働局が、雇用均等室の所管する雇用機会均等法に基づく紛争処理制度に加えて、1998年10月に開始した労働基準法105条の3に基づく紛争解決援助制度⁶⁾を、2001年10月1日施行の個別労働紛争解決促進法により、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的労使紛争処理制度に拡大、発展させている⁷⁾。

本稿は、労働審判制度が新規参入する2006年4月以降の個別的労使紛争処理制度のあり方を考える準備作業として、本格的に個別的労使紛争の処理に乗り出して全国レベルで均一の紛争処理サービスを提供し、後述するように、その処理件数を着実に増加させてきている都道府県労働局における個別的労使紛争処理の現状を、個別労働紛争解決促進法や雇用機会均等法に基づく制度を中心に明らかにして、その課題を検討するものである。

第1章 個別労働紛争解決促進法の成立

都道府県労働局は、2000年4月1日より、厚生労働省(2000年12月までは労働省)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・雇用保険課が統合されたものであり、都道府県ごとに47設置され、その内部組織は、総務部、労働基準部及び職業安定部と雇用均等室の3部1室制を基本としており、その下部組織として労働基準監督署や公共職業安定所がある。

女性の雇用差別に関する紛争については、雇用機会均等法により雇用均等室が置かれ、雇用機会均等法に関する相談に対応するとともに、労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停委員会による調停が制度化されていた。一般の紛争に関しては、1996年から労働基準監督署に「労働条件相談員」を配置

して、試行的に、労働条件をめぐる紛争の相談を開始していたが、1998年10月1日からは、労働基準法105条の3に基づいて、労働条件に関する個別的労使紛争一般の早期解決のために、労働局長が助言や指導を実施する紛争解決援助制度が行われていた。さらに、対象とする紛争の範囲を拡大し、紛争の未然防止のための労働相談・情報提供から、紛争の簡易・迅速な解決のための一貫した総合的な個別的労使紛争処理システムを創設するために制定され、2001年10月1日に施行されたのが、個別労働紛争解決促進法である⁸⁾。

個別労働紛争解決促進法の制定に際して、行政の効率化等の観点から、機会均等調停委員会を紛争調整委員会に発展的に改組して、男女雇用機会均等法に基づく調停は、個別労働紛争解決促進法6条1項に基づく紛争調整委員会の委員のうちから指名される3名の委員により組織される「機会均等調停会議」が行うものとされた⁹⁾。

第2章 都道府県労働局における個別的労使紛争処理

I 個別労働紛争解決促進法に基づく紛争処理制度

個別労働紛争解決促進法に基づく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・指導及び紛争調整委員会によるあっせんからなっている。制度を統括しているのは、総務部の企画室である。企画室には室長、室長補佐のほか、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58名配置されている¹⁰⁾。

1 総合労働相談コーナーにおける総合労働相談

個別労働紛争解決促進法3条に基づいて、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カ所に設置されているのが、総合労働相談コーナーである。総合労働相談コーナーでは、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、情報提供のワンズ

トップサービスを実施している。相談を担当している総合労働相談員は、労働基準監督官ではなく、社会保険労務士や企業の人事担当経験者などの非常勤の職員である¹¹⁾。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が配置されている¹²⁾。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。相談の内容が労働基準法、職業安定法、雇用機会均等法などの違反行為を内容とするものについては、行政指導等の可能性を考慮して、管轄する労働基準監督署、公共職業安定所及び雇用均等室の担当部署に取次ぎが行われる¹³⁾。

総合労働相談の受付件数は、個別労働紛争解決促進法が施行された2001年10月から2002年3月までの半年で25万1,545件であったものが⁸⁾、2002年度は62万5,572件、2003年度は73万4,257件（前年度比17.4%増）、2004年度は82万3,864件（前年度比12.2%増）と、毎年増加している。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、2001年10月から2002年3月までの半年の4万1,284件が⁸⁾、2002年度は10万3,194件、2003年度は14万822件（前年度比36.5%増）、2004年度は16万166件（前年度比13.7%増）と、毎年増加している。民事上の個別労働紛争に関する相談の内容としては、2004年度は、解雇(27.1%)、労働条件の引き下げ(16.0%)が多く、いじめ・嫌がらせ(8.1%)も目立っている¹⁴⁾。

総合労働相談では、総合労働相談員が、関連する労働関係法令や判例を示して、相談内容における法的問題点を指摘・整理し、相談者の意向も確認しながら、関係資料の提供や解決方法の教示、適切な他機関の紹介などを行うことになるので、その重要性に鑑みれば¹⁵⁾、専門性の高い総合労働相談員の確保と、定期的な研修等による専門性の維持・向上が必要である。また、来所による相談に関しては、相談者のプライバシー保護の観点から、相談コーナーにおける施設面での配慮が重要な課題となる¹⁶⁾。

2 都道府県労働局長による助言・指導

個別労働紛争解決促進法4条1項に基づいて、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、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うものである。実際に、手続きの処理にあたるのは労働紛争調整官である¹⁷⁾。助言や指導は、申出人、被申出人双方から事情聴取した上で、解決の方向性を示して任意に解決するように導くために、被申出人に対して行われる。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。助言や指導に強制力はない。口頭による助言に関しては、労働局によっては、総合労働相談コーナーの総合労働相談員が行うこともある¹⁸⁾。助言・指導は、解決のための方向性を示すものであることから、事実関係の確認が必要であり、事実確認に基づいて一定の判断ができる事案に適した制度ということが出来る。事実確認が困難な事案については、当事者の和解による解決を目指すあっせん制度に委ねるほうが得策となる¹⁹⁾。なお、個別労働紛争解決促進法4条2項により、助言又は指導を行うため必要が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聴くものとされているが、口頭による助言が大半を占め、文書による指導は稀であることから、専門的知識を有する者の意見を聴くことも稀のようである。

助言・指導申出受付件数も毎年増加しており、2001年10月から2002年3月までの半年の714件が、2002年度は2,332件、2003年度は4,377件（前年度比87.7%増）、2004年度は5,287件（前年度比20.8%増）となっている。2004年度における助言・指導申出の主な内容は、総合労働相談と同様、解雇（31.3%）、労働条件の引き下げ（14.7%）や、いじめ・嫌がらせ（7.4%）が多い。2004年度に申出を受付けた5,287件のうち、2005年3月までに処理を終了したものは5,279件で、そのうち助言・指導を実施したのは4,997件（94.7%）、申出が取り下げられたのは162件（3.1%）、処理打切りが94件（1.8%）であった。処理に要した時間は1ヶ月以内が93.9%であった。申出人は95.1%が労働者であったが、事業主からの申出も4.9%あったことは注

目される²⁰⁾

助言・指導については、「取締行政との混同が発生するおそれがある」との指摘²¹⁾もあるが、制度の周知が進めば問題はないであろう。紛争当事者の自主性をも尊重しながら、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。とくに口頭による助言は、都道府県の労政主管事務所が労働相談の延長として行うあっせん²²⁾に類似し、非常に迅速な処理を期待することができる²³⁾。助言・指導の結果、紛争がどの程度解決しているのかについては明らかにされてはいないが、制度を的確に評価し、改善の可能性を探る必要性からも、申出人に理解・協力を求めて、助言・指導後の状況を調査・把握し、公表することが望ましいであろう²⁴⁾。

3 紛争調整委員会のあっせん

個別労働紛争解決促進法5条以下に基づいて、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が、紛争調整委員会のあっせんである。当事者の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が予定されている。実際に、手続きの運営に当たるのは労働紛争調整官であるが、2004年度から、労働局によっては、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、あっせん委員に対して事件に関する情報を提供する「紛争事案実情調査員」を配置している²⁵⁾。あっせん申請があれば、被申請人に対してあっせん開始の通知が行われ、被申請人が手続に応じる場合には、期日を調整してあっせんが実施されることになる。被申請人が応じない場合には、手続は打ち切られることになるが、労働紛争調整官が、被申請人に対して、あっせんに応じるように説得を試みることもある²⁶⁾。手続に入り、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。紛争調整委員会は、東京では18人、北海道、神奈川、愛知、大阪では9

人、その他の局では6人で組織され、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。委員の構成は、「弁護士」が46%弱、「大学教員」が27%強、「社会保険労務士」が15%弱、「行政OB」が8%弱、残りが「人事労務実務経験者（民間企業OB）・その他」である。委員は3人で1チームを構成し、個々の事件はチームに割り当てられるが、あっせん手続きの実施の委任を定める個別労働紛争解決促進法施行規則7条1項に基づいて、1名の委員により機動的、効率的に行われている²⁷⁾。事件処理の委任を受けたあっせん委員は、事前準備としてあっせん申請書やそれに対する反論書を読み、必要な場合には、労働紛争調整官や紛争事案実情調査員にさらなる調査を依頼して、得られた事実を法的に検討した上であっせんに臨むことになる。当事者の便宜を考慮して、求めがあれば、労働局の所在地ではなく、遠隔地の労働基準監督署など、当事者の住居地に近い場所であっせんを行うこともある。あっせん手続きは非公開で行われる。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。あっせん委員は、当事者との対話で得られた事実をもとに、当事者の意思を確認しながら、事案の解決案を模索する。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。あっせんは1人の委員により行われているが、個別労働紛争解決促進法13条1項により、あっせん案の作成は3名の委員全員の一致をもって行うものとされていることや、原則として1回の期日で迅速に処理するものとされていることから、あっせん案を提示することは稀であり、通常は、口頭により合意の形成に努めている。合意が得られたときは、その内容を文書化し、両当事者が記名押印して互いに取り交すことにより、和解契約の成立が確認されあっせん手続きが終了する、というパターンとなっている。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場合には、手続きは打ち切りとなる。

あっせん申請受理件数も毎年増加しており、2001年10月から2002年3月までの半年の764件が、2002年度は3,036件、2003年度は5,352件（前年度比76.3%増）、2004年度は6,014件（前年度比12.4%増）となっている。2004年度における申請の主な内容は、総合労働相談や助言・指導と同様、解雇（40.5%）、労働条件の引き下げ（13.0%）や、いじめ・嫌がらせ（8.1%）が多い。2004年度に申請を受付けた事案のうち、手続きを終了したものは5,878件で、そのうち合意が成立したのは2,638件（44.9%）、申請者の都合により申請が取り下げられたのは480件（8.2%）、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2,700件（45.9%）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66.4%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が26.5%であった。申請人は98.1%が労働者であったが、事業主からの申請が1.9%（113件）、労使双方からの申請も0.1%（3件）あったことは注目される²⁸⁾。

労働局の個別的労使紛争処理制度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、高い確率での解決を期待できるものである。とくに、事実の確認が困難ではあるが、多額にならない金銭的解決が可能な事案には適した制度とすることができる²⁹⁾。2003年4月1日施行の社会保険労務士法の改正に続いて、2005年6月17日に公布された同法の改正法により、社会保険労務士の紛争解決代理業務の範囲が拡大されることになり³⁰⁾、社会保険労務士が代理人として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、あっせんの場における解決率がさらに高まるものと期待することができる。また、申請件数の半数近くもある不参加の割合を減らすことが重要な課題であることは既に指摘されているが³¹⁾、不参加のほとんどを占める使用者の側に立つことが多く、労働保険事務手続きなど労働局に関わりの深い仕事をしている社会保険労務士の代理業務の拡大は、使用者によるあっせん手続きへの不参加を減少させることにも役立つ

つものと期待することができる。課題としては、あっせん作業が、都道府県労働委員会のあっせんのように、常に3つの個室を確保して行うことができるように³²⁾、施設面での充実があげられる。

Ⅱ 雇用機会均等法に基づく紛争処理制度

雇用機会均等法は、1985年に、勤労婦人福祉法の抜本的改正法として成立し、同法の附則にしたがって大幅な見直しが行われ、1997年6月に改正均等法が成立し、1999年4月1日から全面施行されている。雇用機会均等法に基づく紛争処理制度は、個別紛争解決の援助と機会均等調停会議の調停からなっている。制度を統括しているのは、雇用均等室である。雇用均等室には室長のほか、室長補佐、地方機会均等指導官や地方育児・介護休業指導官、地方短時間労働指導官、地方女性労働者福祉専門官、セクシャルハラスメントカウンセラーなどが配置され、雇用機会均等法に関する相談業務も行っている³³⁾。

1 雇用均等室における労働相談

雇用均等室に寄せられた雇用機会均等法に関する相談は、1999年度は3万7,305件、2000年度は2万3,483件、2001年度は約2万件、2002年度は1万8,182件、2003年度は1万8,266件、2004年度は1万9,668件と、この5年間は2万件前後で推移している。2004年度の相談を見ると、その70.0%が女性労働者等からの相談であり、残りの30.0%が事業主からの相談であった。相談の内容としては、セクシャル・ハラスメント(39.2%)、母性健康管理(23.1%)が多く、募集・採用(9.6%)や定年・退職・解雇(7.2%)も目立っており、ほかに、配置・昇格・教育訓練(2.7%)、ポジティブ・アクション(2.4%)、福利厚生(0.6%)などとなっている³⁴⁾。相談者による分類、相談内容の割合に関するこの5年の傾向に大きな変化は見られない。

相談件数の1999年度から2000年度にかけての大幅な減少と、その後の多少の減少傾向は、個別労働紛争解決促進法に基づく総合労働相談がスタートした

影響によるものと思われる。雇用均等室における労働相談についても、総合労働相談に関して上述したことと同様のことが課題とされるが、対応する事項が雇用機会均等法等に特化し、限定されているものであることからすると、相談担当者には、より一層高いレベルの専門性が必要とされる。

2 雇用均等室における個別紛争解決の援助

雇用機会均等法13条1項に基づいて、男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置に関する紛争に関して、当事者の双方又は一方から解決につき援助を求められた場合に、労働局長が必要な助言・指導・勧告を行うのが、個別紛争解決の援助であり、実際に手続きの処理にあたるのは雇用均等室である。助言・指導については、上述した個別労働紛争解決促進法4条1項に基づく助言・指導と同様のものである³⁵⁾。

女性労働者等からの均等取扱いに関する個別紛争解決援助の申立は、1999年度は73件、2000年度は98件、2001年度は107件、2002年度は122件、2003年度は157件、2004年度は149件と、この6年間は増加から横ばい傾向にある。2004年度の申立の内容は、退職勧奨や解雇・雇止めに関するものが125件（全体の約8割）である。そのうち、約8割が妊娠・出産等を理由とする事案であり、この6年、内容の割合に大きな変化はない。詳細は明らかではないが、雇用均等室が女性労働者、事業主双方に事情聴取し、助言、指導等を行った結果、申立てられた事案のほとんどが、解決に至っているという³⁶⁾。

1999年4月1日施行の改正法前の状況については、具体的な援助の内容が、口頭による助言が圧倒的に多く、文書による指導や勧告が少ないことなどから、この制度の有効性に疑問を呈するとともに、改正法による「援助の申立を理由とする不利益取扱の禁止規定」の創設を前向きに捉えて、改正以後における制度運用の変化に期待を寄せる見解³⁷⁾もあったが、件数の増加はみられるものの、質の面での変化は明らかではない。後述する雇用機会均等法25条に基づく行政指導と対比するならば、この援助制度に、「単なる行政サービス」以

上の紛争解決機能を期待するのは困難であろう³⁸⁾

3 機会均等調停会議による調停

機会均等調停会議による調停とは、雇用機会均等法 14～19 条に基づいて、男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置に関する女性労働者と事業主との紛争について、当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合に、個別労働紛争解決促進法により設置された紛争調整委員会の委員から指名された 3 人の調停委員により構成される機会均等調停会議において、調停による解決を目指すものである。1999 年 4 月の改正法施行前までは、調停は紛争当事者の双方からの申請がなければ開始されず、事業主の拒否による調停不開始のケースもあったが、現在では、一方当事者からの申請で調停が開始される。機会均等調停会議は、委員全員一致による調停案を作成し、当事者にその受諾を勧告する。当事者双方が受諾すれば紛争解決、一方でも受諾を拒否すれば、調停不調で打ち切りということになる。

機会均等調停会議による調停の申請は、一方当事者からの申請で調停が開始可能となった 1999 年度は 31 件と一気に増加したが、その後、2000 年度は 3 件、2001 年度は 5 件、2002 年度は 11 件、2003 年度は 2 件、2004 年度は 3 件と、低水準で推移している。2004 年度の申請の内容は、解雇に関するものが 2 件、配置転換に関するものが 1 件である。解雇に関する 1 件と配置転換に関する事案では調停が成立し、解雇に関する 1 件は事業主の受諾拒否により調停不調で打ち切りとなっている³⁹⁾

機会均等調停会議による調停は、女性差別をめぐる紛争に特化した紛争処理制度であり、大いに期待すべきものであるが、申請が年に数件という量の面からは、紛争解決制度として有効に機能しているとみることはできない。質の面からみても、女性差別という重大なる公序違反を、強制力のない「調停」という任意の調整に委ねて解決を図ろうとするとともに、制度的欠陥がある。制度創設当初は、当事者双方からの申請が調停開始の条件とされ、一方当事者の申

請で開始が可能となれば、申請件数が増えて機能し始めるとの期待もあったが、1999年4月1日施行の改正法により一方当事者の申請で開始が可能となったにもかかわらず、申請件数の増加は一時的にとどまった。結局は、機能しないものであることから、利用されていないということである。雇用機会均等法改正に向けた労働政策審議会雇用均等分科会で進められている議論の中で、新たに政府から独立した性差別救済委員会を都道府県単位で設置すべきであり、その機関には、事業主に資料提出義務を課し、応じない場合には差別を認定する権限等を付与する、という意見が表明されているというが⁴⁰⁾、その判断が裁判所により支持・尊重されるものでなければ、「第二の労働委員会」となる危険がある。

Ⅲ 都道府県労働局における行政指導

労働局のもとにある労働基準監督署、公共職業安定所及び雇用均等室は、労働基準法、職業安定法、雇用機会均等法など、それぞれが所轄する法の違反行為を内容とする事案に関して、使用者に対して指導や是正勧告などの行政指導をすることによって、紛争を予防し、解決に導くという、事実上の紛争処理機能を果たしている。これらの機関を労使紛争処理機関としてみた場合には、とくに労働者からの相談や申告に対する対応が注目すべきところとなる⁴¹⁾。公共職業安定所は、職業安定法や労働者派遣法、雇用保険法などを管轄し、行政指導等により労使紛争処理機関としての役割を果たす面も少なくないと考えられるが⁴²⁾、そのような観点からみた公共職業安定所の業務運営を示すデータが集計されていないようなので、以下では、労働基準監督署及び雇用均等室における行政指導の現状について検討する。

1 労働基準監督署による行政指導

労働基準監督署は、2003年4月1日現在、全国に341署及び4支署あり、2,812人の労働基準監督官を擁して⁴³⁾、労働基準法のほか、最低賃金法、労

働者災害補償保険法等の実施・監督を行い、労働法規の実効性を確保するように努めている。労働基準法等の違反行為に対しては、行政指導として「指導」や「是正勧告」を行う。労働基準監督官が、労働関係法令違反の事実を認知したときに、その違反の解消を求めるものが「是正勧告」であり、「是正勧告書」という文書を交付することによって行われる。法令違反とまではいたらないものについて、改善を求めるのが「指導」であり、「指導票」という文書を交付することによって行われる⁴⁴⁾。事業主等が重大・悪質な違反を犯した場合には、捜査を行い、検察庁に送検することもある。

2003年中に、労働者等から受けた申告件数は、4万6,009件（前年からの繰越しが6,954件、新規受理が3万9,055件）であり、新規受理の申告を事項別に見ると、賃金不払が3万1,568件、解雇が8,661件となっている。これらの申告に基づいて、労働基準監督官が事業場に赴き監督を実施した「申告監督」の件数は、3万3,592件（1994年は1万4,918件）で、申告取り扱い総数の73.0%である。申告監督件数は、この10年以上一貫して増加する傾向にある。

「申告監督」のほか、毎月一定の計画に基づいて実施する「定期監督」（災害時の監督を含む）が12万1,031件（1994年は16万2,366件）、監督の際に法違反を指摘した事業場については是正の有無を確認するために行う「再監督」が9,882件（1994年は1万1,558件）行われている。再監督件数に大きな変化はないが、定期監督件数は、申告監督件数の増加の影響からか、減少する傾向にある⁴⁵⁾。「指導」により5割、「是正勧告」により7割程度が解決されるといわれている⁴⁶⁾。「是正勧告」にしたがわないときには検察官に送致されることになり、それにより大方の事案は解決に至ることになる。2003年中に、労働基準監督官が司法処分として検察庁に送検した件数は、1,399件である⁴⁷⁾。

明確な法違反を内容とする紛争に関しては、労働基準監督署が、刑罰を背景に強力に監督権限を行使することの反射的利益ではあるが、労働者が権利救済を受ける形で紛争解決に至る可能性が高くなることからすると、申告監督件数の増加により、労働基準監督署は、事実上の紛争処理機関としての性格を強め

ているものとみることができる。なお、労働者からの申告に基づく「申告監督」の割合が73.0%と少ない印象を受けるが、申告後当事者間で自主的に解決されるものや、賃確法に基づく賃金立替払い制度の適用や使用者所在不明などにより監督が実施不可能ないし無意味なものも多く、申告が放置されているという状況があるというわけではない。ただ、従来より指摘されている労働基準監督官の人数の制約などによる監督困難な状況⁴⁸⁾については、改善されていることを示す資料は見当たらない。

2 雇用均等室による行政指導

雇用均等室は、雇用機会均等法 25 条に基づいて、企業の雇用管理の改善を目的に計画的に事業場訪問をして報告徴収を実施し、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握して、雇用機会均等法上問題のある場合には、助言、指導等を行い、その是正を図っている。

2004 年度は 5,408 事業場を対象に報告徴収を実施し、このうちなんらかの均等法違反のあった 2,857 事業場に対し 5,122 件の是正指導を行い、そのほとんどが是正されているという。1999 年度は 7,176 件、2000 年度は 6,030 件、2001 年度は 6,429 件、2002 年度は 5,448 件、2003 年度は 5,624 件であった⁴⁹⁾ 1999 年 4 月施行の改正で導入され、期待がもたれた雇用機会均等法 26 条の企業名の公表制度は、いまだにその発動の実例はない。

労働者からの相談や申告に対する対応がどのようになっているかは明らかではないが、5 千件を超える是正指導という量の面からは、雇用均等室における制度としては、最も高い紛争解決機能を有しているとみることができる。この制度においても、口頭による助言が圧倒的に多く、文書による指導や勧告が少ないことから、指導の効果が十分でないという評価もみられるが⁵⁰⁾ 立入検査権限等の事実調査のための強制権限が付与されていないなかで、処理件数という量の面では、より高い評価をすべきであろう。助言・指導等による是正指導の結果、紛争がどのように解決しているのかについては明らかにされてはいな

いが、制度を的確に評価し、改善の可能性を探る必要性からは、詳細に公表することが望ましいであろう。

お わ り に

都道府県労働局における個別的労使紛争処理制度は、全国津々浦々に張り巡らされたネットワークにより、全国共通のサービスを提供するものであり、全国レベルで見ると、現在、最も機能している制度とすることができる。とくに個別労働紛争解決促進法に基づく制度については、運営するなかで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、紛争事案実情調査員の配置を行うなど、体制を整備、拡大してきた。制度が有効に機能することにより、利用者の一層の増大が予測されるが、それに見合った手当てがなされないと、それにより対応が粗雑になる危険性があることには注意が必要であろう。

労働審判制度が新たに加わり有効に機能した場合に関して、都道府県労働局の個別的労使紛争処理における役割低下⁵¹⁾や紛争調整委員会のあっせんの利用者が奪われる可能性⁵²⁾、紛争調整委員会が個別紛争一般よりも公序紛争（雇用差別）処理機関として充実する必要性⁵³⁾を説く見解がある。労働審判制度は3回の期日で和解のための調停も試みながら判定も行うという手続きであり、複雑でない簡易な紛争の解決に適している⁵⁴⁾ことからすると、紛争調整委員会のあっせんと競合することは十分考えられる。しかし、紛争調整委員会のあっせんは、労働審判制度よりも簡易、迅速で、費用がかからず、あっせんに導く総合労働相談コーナーというネットワークもあり、その処理件数が急激に減少することは考えられない。労働審判制度が解決能力を有効に発揮すれば、労働審判制度に持ち込まれることを使用者が危惧するような事案においては、労働審判制度よりも紛争調整委員会のあっせんに前向きに利用しようとする使用者も増えるのではないかと思われる⁵⁵⁾。また、労働審判制度が相談機能を有していないこと⁵⁶⁾からすると、総合労働相談コーナーにおける総合労働相談は、労

働審判制度の普及にも努めるなど、より幅広い情報提供が期待されることになる。

個別的労使紛争処理制度が並立し、複線的に行われる状況においては、社会全体の効率的労使紛争処理を目指して、紛争の処理に携わる関係者は、様々な面において、連携・協力する必要がある⁵⁷⁾とくに都道府県単位での連携・協力が重要であり⁵⁸⁾、個別労働紛争解決促進法制定の趣旨からするならば、都道府県労働局が主導して行うべきものであろう。

以上

注

- 1) 労働組合法の改正については、盛誠吾「労組法改正と審査体制の新たな取組み」月間労委労協 2005 年 5 月号 14 頁及び拙稿「労働組合法の改正について」松山大学論集 17 巻 3 号 (2005) 99 頁等を参照
- 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」月間労委労協 2002 年 11 月号 13 頁
- 3) 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) 90 頁等を参照
- 4) 「あっせん(調整)」までも行うところは、1998 年時点の 17 都府県から減少している。「関連資料①都道府県労働相談の現状」全日本自治団体労働組合『第 4 回地方労働行政交流集会』(2005) 34 頁及び拙稿「都道府県の労政主管事務所における労使紛争処理」『松山大学創立 80 周年記念論文集』(2004) 259 頁参照
- 5) 開始した当初の状況については、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 頁を参照
- 6) 浜村彰「労働者過半数代表・紛争解決の援助」労働法律旬報 1457 号 (1999) 37 頁及び拙稿「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 頁参照
- 7) 労働局のもとにある公共職業安定所も、1999 年 12 月 1 日施行の改正労働者派遣法 52 条により、派遣就業に関する事項について、派遣労働者等の相談に応じ、必要な助言その他の援助を行うものとされているが、その実施状況は明らかではない
- 8) 制定経緯について詳しくは、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 頁等を参照
- 9) 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』（労務行政研究所, 2001）188 頁
- 10) 最も多い人数を擁する東京労働局の 2004 年度の労働紛争調整官は 6 名である。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）4 頁
- 11) 鴨田・君和田・橐著『労働審判制度－その仕組みと活用の実例』（日本法令, 2005）119 頁によれば、社会保険労務士が 39%, 企業の人事担当経験者が 36% などである
- 12) なお、総合労働相談コーナーにおける労働相談を補うために、厚生労働省の委託を受けて、各都道府県庁所在地に 1 箇所の事務所を置く「21 世紀職業財団」と、全国 20 箇所に設置された「労働条件相談センター」が、労働相談を行っている。「21 世紀職業財団」は、労働保険や税金の問題も含むパートタイム労働に特化した労働相談を行っている。また、「労働条件相談センター」は、相談の便宜を考えて、平日は午後 2 時から 8 時まで、土曜日は午後 1 時から 6 時まで、電話（フリーダイヤル）や来所により、労働条件に関する相談に応じている
- 13) 鴨田・君和田・橐・前掲注 11) 書 118～119 頁
- 14) 労政ジャーナル 817 号（2005）11 頁
- 15) 駒場・前掲注 10) 論文 3 頁
- 16) 都道府県の労政主管事務所における労働相談は、個室や相談ブースの中で行われるのが通常である
- 17) 駒場・前掲注 10) 論文 4 頁
- 18) 鴨田・君和田・橐・前掲注 11) 書 125 頁
- 19) 駒場・前掲注 10) 論文 11 頁
- 20) 労政ジャーナル 817 号（2005）11～12 頁
- 21) 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 167－68 号（2004）40 頁
- 22) 拙稿・前掲注 4) 論文 263 頁参照
- 23) 労働局における労働相談については、「簡易あっせん」まで行うことを提案する意見が当初からみられていた。浜村・前掲注 8) 論文 13 頁及び拙稿『労使紛争処理制度の概要』（愛媛労働局労働基準部, 2001）73 頁
- 24) たとえば、状況を申告するための「はがき」（プライバシー保護シール付）を交付し、解決の成否や解決内容といった最低限の情報を記載して送ってもらうといった簡便な調査方法も考えられる
- 25) 労働新聞 2003 年 11 月 17 日号 1 面によれば、紛争事案実情調査員は全国で 75 人とある。2004 年度に東京労働局では 8 人の紛争事案実情調査員が配置されている。駒場・前掲注 10) 論文 4 頁

- 26) 都道府県労働委員会における個別的労使紛争のあっせんにおいても、事務局の担当者が同様のことを行うところがある。拙稿・前掲注5) 論文89頁
- 27) 駒場・前掲注10) 論文4頁。紛争調整委員会の委員を務める野田進教授は、「個別紛争の解決では、公労使にかかわらず力量のある委員が1人で担当するというシステムの方が、本当はいいのではないか」と述べる。野田進「熱血! 個別紛争解決レポート」労働判例893号(2005)1頁
- 28) 労政ジャーナル817号(2005)11~12頁
- 29) 鴨田・君和田・橐・前掲注11) 書130~131頁は、「労働者がそれほど高い解決水準を要求しないのであれば、利用価値がある」という
- 30) 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、社会保険労務士法2条一の四により、社会保険労務士が、「あっせん代理」として、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を行うことができるようになっていたが、「和解契約の締結」は紛争当事者自身で行うものとされ、代理業務の範囲は限定されていた。2005年6月に成立した改正法により、紛争解決手続代理業務研修を受け、試験に合格して紛争解決手続代理業務の付記を受けた「特定社会保険労務士」については、紛争調整委員会のあっせん、都道府県労働委員会における個別的労働関係紛争のあっせん、雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停などの紛争解決手続きにおいて、「相談」から「和解交渉」を経て、「和解における合意を内容とする契約の締結」までの代理業務も認められることになった。紛争解決手続代理業務の拡大に関する規定は、2007年5月31日までに施行されることになっている。詳しくは、労働新聞2005年7月25日号7面、労働法令通信2005年7月8日号8頁及び労政時報2005年8月26日号140頁等を参照
- 31) 拙稿「我が国における個別的労使紛争処理制度の現状」松山大学論集16巻2号(2004)127頁
- 32) 同上・126頁
- 33) 厚生労働省2005年発行の『労働行政を目指す方々へー労働局』によれば、全国の雇用均等室に勤務する職員の総数は240名である
- 34) 厚生労働省「男女雇用機会均等法の施行状況」労働法令通信2005年6月8日号8頁
- 35) 鴨田・君和田・橐・前掲注11) 書126頁
- 36) 厚生労働省「男女雇用機会均等法の施行状況」労働法令通信2005年6月8日号8頁。
なお、片岡・萬井・西谷編『労使紛争と法』[奥田香子執筆部分](有斐閣, 1995)224頁は、いかなる場合に「解決」と判断されるのか必ずしも明らかでないと述べている
- 37) 青野覚「差別は正の実効性確保」日本労働法学会編『講座21世紀の労働第6巻労働者の人格と平等』(有斐閣, 2000)277頁
- 38) 石橋主悦編『男女雇用平等の新時代』[江頭邦道執筆部分](法律文化社, 1989)230頁
- 39) 厚生労働省「男女雇用機会均等法の施行状況」労働法令通信2005年6月8日号8頁

- 40) 労働新聞 2005 年 8 月 1 日号 1 面
- 41) 拙稿・前掲注 23) 書 44 頁
- 42) 安枝英紳「労使紛争処理システムの将来」同志社法学 254 号 (1998) 25 頁
- 43) 厚生労働省労働基準局『平成 15 年労働基準監督年報』(2004) 24 頁。なお、労働基準監督署以外にも、本省に 5 人及び都道府県労働局に 811 人配置されており、全国総数では 3,658 人の労働基準監督官がいる
- 44) 森紀男「労基署による勧告・指導の実際と対応実務」労政時報 3640 号 (2004) 79 頁
- 45) 厚生労働省労働基準局『平成 15 年労働基準監督年報』(2004) 14 頁
- 46) 片岡・萬井・西谷・前掲注 36) 書〔佐藤敬二・丹野弘・松林和夫執筆部分〕219～220 頁
- 47) 厚生労働省労働基準局・前掲注 45) 書 15 頁
- 48) 片岡・萬井・西谷・前掲注 36) 書〔佐藤敬二・丹野弘・松林和夫執筆部分〕212 頁以下及び藁一郎「深刻化するサービス残業・長時間労働の実態」労働法学会報 2366 号 (2005) 30～31 頁
- 49) 厚生労働省「男女雇用機会均等法の施行状況」労働法令通信 2005 年 6 月 8 日号 8 頁
- 50) 青野・前掲注 37) 論文 280 頁
- 51) 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
- 52) 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
- 53) 毛塚勝利「労働審判制度」法学教室 285 号 (2004) 3 頁
- 54) 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) 10 頁等
- 55) 拙稿・前掲注 3) 論文 94 頁
- 56) 鶴飼良昭「個別労働紛争解決システムの今後と課題」神奈川県商工労働部労政福祉課『労働相談シンポジウム結果報告書 今、職場で何が起こっているのか!』(2005) 36 頁
- 57) 本郷隆夫「望まれる個別労使紛争処理諸制度の相互連携」中央労働時報 1044 号 (2005) 49 頁以下
- 58) 坂本・前掲注 21) 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