

# 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—

村 田 毅 之

## はじめに

個別的労使紛争が多発し、さらに増大する傾向がありながら、それを有効に解決する制度が十分に整備されていないということは、関係者の共通の理解となっている。この問題に関する議論の端緒は、1992 年に行われた日本労働法学会第 83 回大会の統一テーマ「労使紛争の解決システム」である<sup>1)</sup>以来、多くの議論や調査がなされ<sup>2)</sup>、焦点が、個別的労使紛争処理制度の構築にあることが明らかになった<sup>3)</sup>。98 年には、労使団体双方がそれぞれの意見を表明し<sup>4)</sup>、労働省の労使関係法研究会も、その報告において、個別的労使紛争処理制度改善のための選択肢を、その長所、短所とともに提示した<sup>5)</sup>。

そんな中で、個別的労使紛争の処理に本格的に乗り出してきているのが労働省の都道府県におかれた地方労働局である。女性の雇用差別を扱う雇用均等室や機会均等調停委員会に加えて、98 年の労働基準法改正によって、同年 10 月 1 日より都道府県労働局長による紛争解決援助制度がスタートしている（労働基準法 105 条の 3）。地方労働局の下にある労働基準監督署においては、すでに 96 年より「労働条件相談員」を置いて、試行的に、労働条件をめぐる紛争に対応してきているが、女性の雇用差別という限定された紛争を処理する雇用均等室や機会均等調停委員会を除くならば、専門的に個別的労使紛争の処理に当たる公的制度としては、初めて具体化されたものである。この紛争解決援助制度により、労働基準法等の違反の是正により導かれるものに限定されていた労働基

準監督機関の紛争解決機能が、労働条件に関する個別的労使紛争一般を対象とするまでに拡大されたことになる。労働省はさらに、2000年4月に設置された都道府県労働局の総合力を発揮して、対象とする紛争の範囲を労働問題に関するあらゆる紛争に拡大し、紛争の未然防止のための相談、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紛争処理システムを整備しようとしている。

労働省のこのような動きからすると、当面の措置と見られていた<sup>6)</sup>紛争解決援助制度は、労使関係法研究会が提示した都道府県労働局案の具体化のワン・ステップと見るべきことになる<sup>7)</sup>。このことからするならば、労働省の計画が予定通り進み、2001年10月1日に、その形態を変えて新たな制度がスタートするとしても、今ここにおいて、現在の制度の仕組みや運用状況を明らかにすることの必要性は否定することができないであろう。

以上のような認識から、本稿は、紛争解決援助制度の仕組みや運用状況を中心に、地方労働局の個別的労使紛争処理の現在の姿やその改革の動向を確認するとともに、それらが現在及び将来の個別的労使紛争処理制度に与える影響を明らかにしようとするものである。

## 第1章 地方労働局における個別的労使紛争処理の現状

地方労働局は、平成12年4月1日より、労働省の地方機関である労働基準局、女性少年室および各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、総務部、労働基準部及び職業安定部の3つの部と雇用均等室からなっている<sup>8)</sup>。

### 1 男女雇用機会均等法に基づく個別的労使紛争処理

女性の雇用差別に関する紛争については、男女雇用機会均等法により、雇用均等室（旧称女性少年室）が置かれ、均等法に係る相談に対応するとともに、地方労働局長による紛争解決の援助（均等法12条）と、機会均等調停委員会に

よる調停（同法13条）により、その解決が図られている。<sup>9)</sup>

雇用機会均等法は罰則規定をもたないこと及び雇用均等室による対応は、均等法に関する紛争に限定され、しかも窓口が各都道府県に1カ所のみということから、その実効性に関して疑問がないわけではないが、<sup>10)</sup>雇用均等室に寄せられる相談件数は少なくない。平成11年度に都道府県労働局雇用均等室が受けた均等法に係る相談は約3万7千件で、平成10年とほぼ同数である。相談者別に見ると、改正均等法の施行を前にして多く見られた事業主からの相談が前年度に比べ減少した一方で、女性労働者等からの相談は増加している。相談内容は、募集・採用に関するものが最も多く、次いでセクシャルハラスメントに関するものが多く寄せられている。<sup>11)</sup>

紛争解決の援助制度については、女性労働者からの紛争解決援助の申立てが、平成11年度は73件で、その内容は、退職勧奨や解雇に関するものが約6割で、経営合理化を背景に女性であることまたは妊娠・出産等を理由とする退職の強要や解雇の事例が多くなっている。また、配置・昇進・教育訓練に関する相談も前年度に比べ増加している。<sup>12)</sup>

機会均等調停委員会による調停については、平成11年4月1日より、紛争当事者の一方の申請により調停の開始が可能となったことから、平成11年度は、6社について31件の申請があり、そのうち27件について調停が開始されている。当事者双方が調停案を受諾して終結した事案も1件ある。調停事案の内容は、配置・昇進・昇格、解雇に関するものである。<sup>13)</sup>

## 2 労働基準法105条の3に基づく紛争解決援助制度

### (1) 労働基準法105条の3

紛争解決援助制度は、労働条件をめぐる紛争の早期解決のために、労働省の地方労働局長が、助言や指導を実施する制度である。紛争解決援助制度を定める労働基準法105条の3・1項は、都道府県労働局長が、労働条件についての労働者と使用者との紛争に関して、当事者の双方又は一方から解決の援助を求められた場合に、当該当事者に対して必要な助言又は指導ができると規定して

いる。また、その2項は、解決のための助言又は指導をするために必要な場合には、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するとして規定している<sup>14)</sup>。労働局において、この紛争解決援助を実際に担当するのは、労働条件紛争担当官（各局1名、労働基準部監督課所属）である。

## (2) 紛争解決援助制度の仕組み<sup>15)</sup>

紛争解決援助の対象となるのは、「労働条件」についての紛争であり、この「労働条件」とは、労働基準法1条のそれと同様、「賃金、労働時間、解雇等労働者の職場における一切の待遇」をいい、募集や採用そのものは含まれない<sup>16)</sup>。「紛争」とは、「紛争の一方の当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同調せず、両当事者の主張が一致していない状態」をいう<sup>17)</sup>が、労働委員会が扱う労働関係調整法6条に規定する労働争議に当たる紛争や、国営企業労働関係法26条1項に規定する紛争、および雇用均等室が扱う男女雇用機会均等法12条1項に規定する紛争については、その対象から除外されている<sup>18)</sup>。また、その性質等にかんがみ、つぎの紛争については、紛争解決援助の対象としないこととされている<sup>19)</sup>。すなわち、①労働基準法等関係法令違反に係る紛争又は法令に基づき他の機関において指導等を実施することとされている事項に係る紛争（労働組合法7条の不当労働行為に係る紛争、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に規定する定年に係る紛争、育児・介護休業法に規定する育児休業や介護休業に係る紛争、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律21条1項に規定する雇用管理上必要な配慮に係る紛争等）、②裁判所で係争中の紛争又は裁判所における民事調停若しくは労働委員会におけるあっ旋、調停、仲裁等の手続きが進行している紛争、③裁判所で確定判決、民事調停若しくは和解が行われた紛争又は労働委員会のあっ旋、調停、仲裁等が行われた紛争等、権限のある機関から一定の判断が示された紛争、④すでに労働基準法105条の3・1項に基づく処理を完了した紛争（助言、指導等の最終判断に大きな影響を与える事実が判明した場合を除く。）、⑤労働組合と使用者との間で問題とし

て取り上げられており、両者の話し合い等により自主的な解決を図ることが適切であると認められる紛争、⑥紛争の発生から長期間経過し、事実関係の確認が困難となっているもの、である。

紛争解決援助を求めることができるのは、「紛争の当事者」の双方又は一方であり、「紛争の当事者」とは、個々の労働者又は使用者である。これには、過去において労働者又は使用者であった者が含まれるが、これらの者が組織する労働組合や使用者団体等は含まれないし、「紛争の当事者」である労働者が死亡した場合には、当該労働者の相続人といえども「紛争の当事者」には該当しないとされている<sup>20)</sup>。「労働者」とは、労基法9条にいう労働者と同一と解される<sup>21)</sup>。また、「使用者」とは、労働契約の一方当事者である使用者であり、これには派遣労働者に対する派遣先は含まれないと解される<sup>22)</sup>。

紛争解決援助制度のサービスを受けるための最初の入り口は、地方労働局の総合労働相談窓口（総務部企画室）と全国に343ある労働基準監督署の労働条件相談窓口である。相談窓口で相談を受ける段階では、とくに労働条件に関する問題に限定せず話を聞き、労働条件に関する問題については、相談内容から法的問題点を整理し、それらに関する法令や判例の説明をしたうえで、当事者によって請求や話し合いが行われて、自主的に解決されるように指導をする。相談で自主的に解決されないものについて、労働基準法等関係法令の違反については労働基準監督署で申告事件として扱い、労働条件に関する紛争は相談者の申出により、地方労働局に移送され、紛争解決援助制度の対象とされることになる。申出は書面のみならず口頭でも可能とされている<sup>23)</sup>。

申出を受けた地方労働局では、労働条件紛争担当官が、申出の受理時における申出の内容及び既に把握している資料等を整理し、事情聴取すべき対象者及び事項、収集すべき資料等について検討を加え、調査方針・範囲を決定した上で事実関係の調査を行う。なお、事実関係を確定する上で必要があると認める場合には申出人等に対し資料の提出を求めることもある。事情聴取は、来局を求め又は訪問することにより実施するが、その内容によっては電話等簡易な方

法によることもある。事案処理の過程において、被申出人に対して話し合いによる自主的な紛争の解決を打診することも多い<sup>24)</sup>

なお、紛争解決援助の手続開始後においても、労働委員会や雇用均等室が扱うものとされる紛争や、その性質等にかんがみ紛争解決援助の対象としないこととされている紛争となった場合や、①紛争が解決された場合、②申出人が紛争解決援助の申出を取り下げた場合、③紛争当事者である労働者若しくは労働者であった者が死亡又は紛争当事者である企業が消滅(合併を除く。)した場合、④必要な調査を尽くしたにもかかわらず、事実関係を確定できない場合には、手続は打ち切られることになる。打ち切った場合には、適宜、その理由を付記した書面を作成し、交付することとされている<sup>25)</sup>

労働条件紛争担当官は、事実関係の調査により把握した事実関係を整理し、事案の処理案を作成することになる。処理案については、労働条件紛争担当参与(非常勤)からなる参与会を開催し、参与の意見を聴取するものとされている。参与会は、必要の都度開催される。労働条件紛争担当参与は、弁護士等の法曹関係者、労働法学者等の学識経験者、人事労務管理に携わった者等であって、産業社会の実情に通じ、かつ、労働関係法令や賃金制度等の労働問題について専門的な知識を有する者の中から都道府県労働局長が3～5名程度委嘱するものとされている<sup>26)</sup> 参与の意見については、必要に応じ参与会の意見として開示することとし、個々の参与の意見としては開示しないこととされている<sup>27)</sup>

紛争解決援助制度に基づく「助言又は指導」は、労働局長が必要と判断する場合に行政の裁量により実施するものであり、援助を求められても必ず実施しなければならないものではない<sup>28)</sup> また、労使の自主的な紛争解決を促進するため、紛争の解決案等を提示するものであり、一定の措置の実施を強制するものでもない<sup>29)</sup> 当事者間に合意が得られて初めて、最終的な解決となる。「指導」は、被申出人が、労働協約、就業規則又は労働契約上の義務を誠実に履行していないと認められる事案や、被申出人の行為が、権利の濫用に当たる(又は公序良俗に反する)行為であることが明白若しくはそのおそれ大きいと認められる

事案又は労働契約等に根拠がない事案，その他紛争を早期に解決する観点から労働局長が指導を行うことが適切であると判断する事案について，書面により被申出人に対して行われる。「助言」は，指導の対象とすべき事案に該当しないが，紛争の早期解決の観点から（改めて）話し合い（又は説明）を尽くすことが必要であると考えられる場合に，被申出人等に対して，改めて話し合い（又は説明）等をするよう書面により助言するものである<sup>30)</sup>

### (3) 紛争解決援助制度の運用状況<sup>31)</sup>

紛争解決援助制度が施行された平成10年10月1日からの運用状況をみると，労働条件に係る紛争であって労働基準法等関係法令違反が認められないもののうち，何らかの具体的な処理を求めている件数は，最初の半年は5,537件，次の半年は7,780件，そして平成12年3月31日までの半年では16,466件と，大きく増加してきている。このうち，それぞれ26%，35%，22%が，何らかの指導等により解決に至ったことが把握されている。

紛争解決援助制度の申出件数は，最初の半年は47件，次の半年は172件，そして平成12年3月31日までの半年では246件（うち1件が使用者からの申出）と，大きく増加してきている。平成12年3月31日までの半年間において処理を終了したものは，前半年に受理して未処理の案件55件を含む301件のうち260件（前半年129件）で，そのうち助言又は指導を行ったものは76件（前半年45件）である。

平成12年3月31日までの半年で受理した246件では，内容としては，解雇（51.2%），労働条件引き下げ（19.1%），出向・配置転換（10.6%），退職勧奨（5.3%），雇い止め（5.3%）が主なものであり，紛争対象の事業場は，100人未満規模の事業場（78.0%）と労働組合のない事業場（80.5%）が多い。

## 第2章 地方労働局における個別的労使紛争処理に関する労働省の改革案

### 1 労働省の当初の計画案<sup>32)</sup>

労働省は、2000年8月25日に「簡易・迅速な個別的労使紛争処理システムの整備について」と題して、総合労働相談コーナーと紛争調停委員会を柱とする総合的な紛争処理システムを整備する計画を発表した。

その計画は、まず、紛争の未然防止のための多様な相談、情報提供にワンストップで対応できる「総合労働相談コーナー」を地方労働局のほか、労働基準監督署など全国260カ所に設置し、総合労働相談員を配置するとしている。また、現在、労働基準法や男女雇用機会均等法に基づいて労働条件、機会均等関係に限定して行われている労働局長による紛争解決援助及び機会均等関係に限定して行われている機会均等調停委員会による調停制度を統合、拡充し、労働問題に関するあらゆる分野に広げて、紛争の簡易・迅速な解決を図ろうとするものである。機会均等調停委員会については紛争調停委員会（仮称）に改組して、調停の対象範囲を拡大して機能の強化を図ろうというものである。紛争調停委員会は学識経験者ら3人による構成で、全国に66設置するとしている。なお、個別的労使紛争対策の概要として、企業内での労使の話し合いによる自主的な苦情処理を促進するため、セミナーの開催等を行うことや、地方公共団体や労使団体等で労働相談を行っているものとの協力体制を確立することが挙げられている。そのため、平成13年度予算の概算要求に9億5千万円を盛り込むとともに、個別紛争処理法案（仮称）を通常国会に提出する予定であった。

### 2 個別的労使紛争処理問題検討会議の最終報告

個別的労使紛争のすべてを調停の対象とするという労働省の計画に、とくに日経連などの経営者団体から強い反発があり、また連合も反対する立場をとった。経営者団体は、司法警察権に裏付けられた監督、指導権限を有する労働基準監督署を統括する労働局が調停を行うのは、調停案の受諾を強制される懸念



があるとして、労働局の機能は相談と簡易なあっせんにとどめることと、従来から主張してきた簡易裁判所の民事調停の積極的活用を強調した<sup>33)</sup> 連合は、集団的労使紛争を扱ってきた労働委員会に個別的労使紛争処理の権限をも付与すべきことを主張してきている<sup>34)</sup>。

労働大臣が、個別的労使紛争を簡易・迅速に処理するために必要なシステムの機能、紛争処理を行う機関及びこれに関連する諸問題について、専門的な検討を行うために学識経験者及び労使関係者(各5名、合計15名)を集めて、2000年9月27日より開催してきた「個別的労使紛争処理問題検討会議(座長・花見忠上智大学名誉教授)」においても、労働省の当初の計画通りに議論を集約することが不可能となり、労使それぞれの立場に配慮した妥協案として、同年12月7日に公益委員案<sup>35)</sup>が出され、最終的な調整が図られ、合計9回にわたって行われた会議の議論は、同年12月25日に最終報告として「個別的労使紛争処理システムの在り方について(報告)<sup>36)</sup>(以下「最終報告」と示す。)にまとめられた。

最終報告は3章8頁からなる。第1章の「個別的労使紛争処理システムの必要性」では、個別的労使紛争の増加と、個別的労使紛争をより簡易・迅速に処理するためのシステムの必要性が示されている。第2章の「企業内での自主的解決について」では、個別的労使紛争の企業内における予防や労使での自主的な解決努力の必要性と、法制度の周知徹底、法違反への指導監督による紛争の未然防止や企業内での自主的解決についての啓発、情報提供などの支援の妥当性が述べられている。

第3章の「企業外での紛争処理について」は、1, 2, 3からなり、地方労働局の個別的労使紛争処理システムに具体的にかかわるのは第3章の2である。

第3章の1は「企業外での紛争処理システムの在り方」と題され、個別的労使紛争の企業外の解決手段としての裁判外紛争処理制度(ADR)の必要性とその在り方を述べている。第3章の3は「その他」として、「国と都道府県の連携

の必要性<sup>37)</sup>と「人材確保の方策<sup>38)</sup>」について述べている。

第3章の2の「紛争処理の機能の在り方」は、(1)「情報提供、労働相談について」、(2)「助言・指導、簡易なあっせんについて」、(3)「調停等解決案の提示までを行う形式の紛争処理システムについて」の3つに分かれている。(1)では、情報提供、労働相談の重要性と相談窓口のワンストップ化の妥当性が述べられ、(2)では、都道府県労働局、労政主管事務所、労使団体、弁護士会等、幅広い機関・団体で、それぞれの特徴を活かした、助言・指導や簡易なあっせんサービスが充実することが望ましいことが述べられている。(3)「調停等解決案の提示までを行う形式の紛争処理システムについて」は、イ司法機関によるシステムと、ロ行政機関によるシステムに分かれている。

「司法機関によるシステム」としては、日経連が積極的活用を提案している民事調停制度をとりあげている。民事調停が、個別的労使紛争の解決手段として活用されていない現状を認めながらも、制度の活用を図るため、労働相談等を行う各機関と裁判所との連携を強めることが適当であるとする。また、現在進行中の司法制度改革審議会における議論の中で、民事調停制度が個別的労使紛争において、より使いやすくなるよう、雇用関係調停部の創設、裁判官の増員、専門性のある調停員の確保等の検討が行われることが望まれるとしている。

「行政機関によるシステム」に関しては、都道府県労働局におけるシステムと労働委員会におけるシステムについて論じている。

「都道府県労働局におけるシステム」については、労働省が提案していた都道府県労働局の紛争調停委員会において調停を行う案を検討して、労働基準法等に基づく監督・指導権限を有する労働局におかれる調停委員会が調停案の受諾勧告を行うと当事者が実質的に受諾を強制される懸念があることから、解決方法や委員会、事務局の体制について、神経質な注文が付いている。解決方法については、調停は行わず、当事者の話し合いによることを基本として、両当事者が求めた場合に解決案を提示し、合意成立の見込みがないときは処理を打切るべきものとしている<sup>39)</sup>また、委員会は、学識経験者で構成し、労働局長の

指揮命令を受けず、中立的な立場から主体的に紛争の解決にあたり、事案により労使代表の意見を求めることも可能なシステムが妥当としている。事務局及びその担当者は、監督、指導の担当部署及び担当者と区別すべきこと、制度の信頼性・透明性を高めるために運用状況の公表などの措置が必要であるとしている。なお、男女雇用機会均等法の均等取り扱いに関する情報提供や労働相談については、ワンストップ化された窓口で対応することが適当としながらも、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度や調停制度については、上記委員会とは別体系とする、現行どおりの取扱いを維持するのが妥当としている。

「労働委員会におけるシステム」については、連合の提案している労働委員会において個別的労使紛争の相談、あっせん、調停、仲裁を行う案を検討して、地方労働委員会への個別的労使紛争処理の業務の付加について都道府県ごとの考え方も一様ではないこと、全国労働委員会連絡協議会においても、個別的労使紛争への対応は地域の実情に応じて各都道府県ごとの判断に委ねていること等から、各都道府県が、労政主管事務所等の活用も併せ、積極的に検討されることが望まれると述べている。なお、複線的システム実現のためには、地方労働委員会において相談、あっせん等を行うことができる旨を法律で明確にすべきであるとの労働側委員からの強い意見については、継続検討課題としている<sup>40)</sup>

労働省は、2001年の年明けの通常国会に「個別的労使紛争処理法案」として提出して、同年10月1日から実施する方針であるとされている<sup>41)</sup>

## おわりに

おわりにあたり、紛争解決援助制度の現状と改革の動向をふまえて、紛争解決援助制度やその改革が、都道府県によりばらつきはあるがこれまで個別的労使紛争に最も有効に対処してきた都道府県の労政主管事務所の役割に与える影響を検討するとともに、簡単にではあるが、個別的労使紛争処理制度の展望を

試みることにする。

### 1 紛争解決援助制度が労政主管事務所に与える影響

まず、労政主管事務所との関係でみると、現在の時点で、紛争解決援助制度が「労政主管事務所に代わって個別的労使紛争の主要な相談・解決機関となりつつある」<sup>42)</sup>とまで言えるかは疑問である。確かに、紛争解決援助制度の申出件数及び処理件数を見ると、この制度が認識されるにつれて、その実績を拡大しており、周知されるならば、個別的労使紛争の主要な相談・解決機関の一つとなることが期待できる。また、全国にネット・ワークを有すること、およびその知名度からして、労働基準監督署を窓口とする紛争解決援助制度は、労政主管事務所が必ずしも活発に個別的労使紛争にかかわっていない都道府県においては、すでに個別的労使紛争の主要な処理機関となっているといえることができるかもしれない。しかし、東京都や埼玉県、神奈川県、愛知県、大阪府、福岡県などに代表される場所の労政主管事務所は、単なる労働相談にとどまらず、労使による自主的解決を促す「あっせん」機能をも担い、さらには、各種調査・情報収集及び各種セミナー等の労働教育・各種資料情報提供による啓発（紛争の予防）も行い、その活動の中で、地域の労働者・労働団体や使用者・使用者団体とも日常的関係を保ってきていることからして、個別的労使紛争に対応するのに適した組織的体質を有するものといえることができる<sup>43)</sup>。このことからすれば、現状では、紛争解決援助制度が、すべての都道府県の労政主管事務所の機能を肩代わりすることは不可能であろう。このことを労働省も十分に認識した上で、「労働相談を行っている地方公共団体との協力体制の確立」をその改革案に盛り込んでいる<sup>44)</sup>ものと思われる。少なくともしばらくは、これまで以上に地方労働局と労政主管事務所との連携、協力を実現して、地域における個別的労使紛争処理体制を充実させておく必要がある。ただ、将来的には、労政主管事務所の役割低下の可能性<sup>45)</sup>は否定できず、さらに「個別的労使紛争処理法案」が成立することによって、対象とする紛争の限定が解かれれば、どの程度の人員を当てるかにもよるが、地方労働局の個別的労使紛争処理機能は一

層高まることになり、都道府県レベルの個別的労使紛争についても、おおかたのところにおいては、労働省が主たる役割を持つことになる。<sup>46)</sup> 結局のところ、各都道府県は、個別的労使紛争に対する住民ニーズを把握して、地方労働委員会への個別的労使紛争解決機能の付与問題<sup>47)</sup>も含めて、二重行政に陥ることなく、独自の労働行政を考えていかなければならないことになる。<sup>48)</sup>

## 2 個別的労使紛争処理制度の展望

個別的労使紛争処理制度に必要とされる機能を、①「情報提供」、②「相談・助言」、③「調整（あっせん、調停、仲裁）」、④「判定」と見ると、紛争解決援助制度が動きだしたことにより、その対象範囲が労働条件に関する紛争に限定されてはいるものの、「情報提供」、「相談・助言」、「調整（あっせん）」の機能に関しては、従来よりは、全国レベルで充実したと見ることができる。しかし、さらに「個別的労使紛争処理法案」が計画通り成立したとしても、最終的解決を強く導く、調停、仲裁や判定機能は、なおも必要とされるであろう。また、簡易裁判所に雇用関係調停部が創設され、地方労働委員会が個別的労使紛争の調整機能（あっせん、調停、仲裁）を持つことになったとしても、紛争当事者に多くの選択肢を提供することの意義と一つの機関が独占的に管轄することに伴いやすい機能障害発生のおそれを考えれば、弁護士会の「仲裁センターによる仲裁」などの一層の活用も考える必要がある。<sup>49)</sup> また、とくに雇用差別紛争を典型とする「公序紛争」の性格を持つ紛争については、裁判所による通常の裁判手続に加えて、<sup>50)</sup> 不当労働行為における労働委員会のような司法救済につながる判定的機能を有する手続の構築もさらに必要とされることは確かである。<sup>51)</sup>

（本稿は平成12年度松山大学特別研究助成の成果の一部である。）

### 注

1) 安枝英紳「労使紛争処理システムの将来」同志社法学49巻2号（1998年2月）1頁。日

本労働法学会第83回大会における議論は、日本労働法学会誌80号(1992年9月)を参照。

2) 非常に多くの文献があり、比較的近年における主要な論文だけでも、安枝・前掲注1)論文のほかに、次のようなものがある。菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」法曹時報52巻7号(2000年7月)1頁以下、渡辺章「雇用関係紛争における法の実現について」駒井洋編著『日本の社会知の死と再生』(2000年6月、ミネルヴァ書房)305頁以下、中島士元也「労働条件の決定・変更と紛争処理システム」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第3巻労働条件の決定と変更』(2000年5月、有斐閣)160頁以下、毛塚勝利「労使紛争解決制度とその課題」横井・角田・脇田編著『新現代労働法入門』(2000年5月、法律文化社)423頁以下、道幸哲也「実感的労働委員会論(上・下)」法律時報72巻4号(2000年4月)42頁以下・5号(2000年5月)83頁以下、千々岩力「労働委員会の個別的紛争処理と事務局の専門職問題」季刊労働法188号(1999年4月)45頁以下、鶴飼良昭「個別労使紛争の現状と紛争解決システム」ジュリスト1149号(1999年2月)61頁以下、毛塚・直井・浜村・松浦・宮里座談会「新しい労使紛争解決システムの検討」労働法律旬報1447・48合併号(1999年1月)6頁以下、直井春夫・成川美恵子『労委制度ノート』(1998年3月、総合労働研究所)、山川隆一「労働紛争の変化と紛争処理システムの課題」『岩波講座現代の法12職業生活と法』(1998年2月)205頁以下、千々岩力「労働委員会の機能拡大と事務局の課題」季刊労働法184号(1997年11月)25頁以下、毛塚勝利「新たな個別労使紛争処理システムの構築」季刊労働法184号(1997年11月)97頁以下、萩沢清彦「労働紛争処理と労働委員会の役割」季刊労働法180号(1996年11月)2頁以下、秋田成就「労働委員会の労働争議調整としての『個別的』紛争取り扱いの問題点」季刊労働法180号(1996年11月)6頁以下、村中孝史「個別的労使紛争処理システムの検討」日本労働研究雑誌436号(1996年8月)2頁以下、毛塚勝利他『紛争処理システムの現状と課題』日本労働研究機構調査報告65号(1995年3月、日本労働研究機構)、浜村彰「労働契約と紛争処理制度」日本労働法学会誌82号(1993年10月)131頁以下

3) 中島・前掲注2)論文160~161頁

4) 日本経営者団体連盟「労働委員会制度の今後の在り方について」(1998年4月)、連合・労働委員会制度のあり方研究会編「新しい労使紛争解決システムの研究」(1998年6月)

5) 労働省・労使関係法研究会「我が国における労使紛争の解決と労働委員会制度の在り方に関する報告」(1998年10月)

6) 中島・前掲注2)論文164頁、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年6月)38頁、下井隆史「1998年労基法改正の意義と問題点」ジュリスト1153号(1999年4月)25頁

7) 安枝英紳「新たな個別労使紛争処理機関」月刊労委労協平成11年5月号6頁は、この制度を「当面の措置と位置付けてきたが、今すこし総合的な検討を必要としているようである」としている。また下井隆史「中小企業と労働法」村中・トーマンドル編著『中小企業に

おける法と意識』(2000年8月, 京都大学学術出版会)219頁は、「新制度が遠からず設置されそうではあるが, 結局, 労働基準監督機関による紛争解決援助制度と実質的には連続したシステムになるのではないかと思われる」としている。

- 8) なお, 地方労働局の下にある労働基準監督署並びに公共職業安定所も, 個別的労使紛争処理機能を有している。労働基準監督署は, 労基法等が罰則規定をもつことから, 労基法等の違反が中心にある紛争については, その監督権限を行使することで, 強力な紛争解決機能を果たすことができるし, 労働条件相談員により, 労働条件を巡る相談にも対応している。公共職業安定所は, 職業安定法51条の3により, 職業紹介, 労働者の募集又は労働者供給に関する事項について, 求職者等の相談に応じ, 及び必要な助言その他の援助を行うことができる」とされている。
- 9) 男女雇用差別是正の実効性確保に関するわが国と諸外国の制度に関する論文として, 青野寛「差別是正の実効性確保」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法第6巻労働者の人格と平等』(2000年10月, 有斐閣) 271頁以下がある。
- 10) 村中・前掲注2)論文6頁
- 11) 女性局女性政策課「都道府県労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助事例」労働時報624号(2000年7月)56頁
- 12) 同上
- 13) 同上。なお, 渡辺章「論陣論客: 個別労使紛争への対応」読売新聞2000年12月12日付朝刊23面では, 「この委員会は紛争調停の実績をほとんど上げていない。現実的な解決案の提示方法や調停の実効性, 説得力にも疑問が残る」と述べている。また, 大森夏織「改正均等法における調停制度の問題点」労働法律旬報1484号(2000年7月)18頁以下は, この調停制度の問題点と改正点を論じている。
- 14) 労働省労働基準局編『労働基準法改訂新版下』(2000年3月, 労務行政研究所)972頁。労基法105条の3が施行された平成10年10月1日付の通達で, 施行に当たっての留意事項(基発561号「労働基準法の一部を改正する法律(紛争解決の援助関係)の施行について」と運営要領(基発562号「紛争解決援助制度の運営について」)が示されている。
- 15) 「紛争解決援助制度の仕組み」に関する記述は, 注に掲げる文献のほか, 複数の地方労働局に対して筆者が行ったヒアリングに基づくものである。
- 16) 基発第561号。なお, 安枝・前掲注7)論文3頁は, 「労働条件の具体的イメージとしては, 労働条件明示に関する労基法施行規則5条の規定を参考にすべき」とする。
- 17) 基発第561号
- 18) 同上
- 19) 同上
- 20) 同上
- 21) 安枝・前掲注7)論文3頁

- 22) 安枝・前掲注7)論文3頁は、「労働契約締結当事者の使用者に限られるのか、法律適用対象としての使用者(派遣労働者に対する派遣先)も含まれるかは明確ではない」とするが、「法令に基づき他の機関において指導等を実施することとされている事項に係る紛争」が対象から除外されていること(基発第561号)と、労働者派遣法52条が公共職業安定所の相談及び援助権限を規定していることからすると、本文に述べたように解すべきである。
- 23) 基発第562号および菅野・前掲注2)論文12頁及び37頁
- 24) 基発第562号
- 25) 同上
- 26) 同上。なお、「労働組合の役員経験者」が「人事労務管理に携わった者等」に含まれるか否かは明確ではない(安枝・前掲注7)論文4頁)。ある県では5名が委嘱され、労働法を主専攻の大学教員2名と労働法を主専攻としない大学教員1名、県社会保険労務士会会長1名と労働基準協会連合会顧問(労働局OB)が1名である。
- 27) 基発第562号
- 28) 労働省労働基準局・前掲注14)書975頁
- 29) 基発第561号
- 30) 基発第562号
- 31) 「紛争解決援助制度の運用状況について」労政ジャーナル687号(2000年2月)6頁以下及び「紛争解決援助制度の運用状況について」労働省労働基準局監督課平成12年7月3日発表
- 32) 労働省労政局労政課個別労使紛争処理対策準備室「簡易・迅速な個別的労使紛争処理システムの整備について」(2000年8月25日発表)
- 33) 朝日新聞2000年12月6日付夕刊2面及び日経連「個別労働紛争の解決に民事調停の活用を提言」労働法令通信2000年11月8日号17頁。なお、鶴飼良昭「個別的労使紛争解決制度の動きと今後の課題」季刊・労働者の権利236号(2000年10月)37頁をみると、労働基準監督署の監督、指導権限の使い方に対する労働者側に立つ者の評価は、経営者団体のそれとは全く正反対のものである。菅野・前掲注2)論文12頁は、「賃金・解雇予告手当不払いなどの法令違反については罰則を背景とした監督指導によって違反の是正に努めることができるという特色を有している」として、監督、指導権限を併せ持つことを積極的に評価しているようにも思われる。紛争解決援助を実際に担当する労働条件紛争担当官が労働局労働基準部監督課に所属している現在の制度においても、事案処理に不都合があったとの報告はなく、このことをマイナスに評価すべきではない。
- 34) 鶴飼・前掲注33)論文35頁によれば、連合は、2000年11月18日に「個別的労使関係における紛争の調整的解決に関する法律」(個別的労働関係調整法)の法案要綱をまとめ、中央委員会で確認している。
- 35) 「個別的労使紛争処理システムの在り方について(報告)(公益委員案)」



- 36) 個別的労使紛争処理問題検討会議「個別的労使紛争処理システムの在り方について（報告）」2000年12月25日
- 37) 最終報告8頁では、国は、情報の提供、研修等の協力、連絡会議の開催等による地方公共団体との連携を図り、相互に協力しながら事件の処理にあたる必要があることと、利用者の利便のため多くの窓口の整備の必要性から、労政主管事務所等の労働相談窓口が縮小されないことが望ましいことが述べられている。
- 38) 最終報告8頁では、労働関係の専門家として学者、弁護士、社会保険労務士等に加えて、労使関係の実務に携わってきた者の活用が考えられるとともに、相談員の確保や資質の向上が重要であるとしている。
- 39) なお、最終報告6頁では、時効の心配がなく制度を利用できるようにするため、援助の打ち切り後一定期間内に訴訟を提起した場合には援助の申請時に訴えの提起があったものと見なして時効を中断するという機能が必要であるとしている。
- 40) なお、労働側委員からの「強い意見」の存在は、公益委員案には示されていなかった。また、地方自治法180条の2により、特別の立法措置がなくても、都道府県知事の委任により、地方労働委員会が個別的労使紛争の事務を行うことができることも示されている（最終報告8頁）。
- 41) 日本経済新聞2000年12月26日付朝刊12面および朝日新聞2000年12月26日付朝刊2面
- 42) 菅野・前掲注2)論文13頁。なお、中島・前掲注2)論文165頁は、「都道府県労政事務所等の『相談』業務を、その名のいかめしい国家機関で行うことによって、自らの監督行政の推進努力によってではなく紛争当事者からの『申出』によって、いわば経済効率的手法を通して労基法違反の是正を推し進め、適法な威嚇（労基法104条の申告制度への移行の措置）への橋渡しの機能を果たさせようとしているのであろう」と、きわめて消極的な評価をしている。
- 43) 鈴木信「労働相談のワン・ストップ・サービス機能強化を」労働調査1999年11月12日号41頁
- 44) 前掲注37)参照
- 45) 安枝・前掲注7)論文6頁
- 46) 安枝・前掲注7)論文5頁
- 47) 安枝英紳「労働委員会による労働争議の調整」同志社法学52巻2号（2000年7月）145頁は、「労働局による調停制度が新設されてもなお、理論的には、労働委員会に対して、労働委員会なりの個別労使紛争の解決機能を付与すべきという議論は残ることになる。また、学識経験者である調停者のみによる『判定的調停』よりも、労使委員が説得に当たる『事前承諾的調停』の方が実が上がる可能性を秘めている」と述べている。
- 48) 御手洗健起「変革を迫られる都道府県の労働行政」労働調査1999年11月12日号4頁

- 49) 諏訪康雄『雇用と法』(1999年3月, 放送大学教育振興会) 240~241頁。筆者は, とくに簡易, 迅速の面で優れた紛争解決機関である弁護士会の仲裁センターが, 労使紛争の解決に幅広く活用されることを期待するものであるが(拙稿「日本型労働仲裁制度試論」法学新報101巻9・10号(1995年6月)517頁以下参照), 現在のところ筆者が期待するほどには活用されていないようである。(中村芳彦「第二東京弁護士会仲裁センターにおける個別労働紛争処理」季刊労働法180号(1996年11月)67頁以下参照)
- 50) 沖野威「個別的労使関係上の紛争処理機関について」日本労働研究雑誌436号(1996年8月)1頁は, 裁判所の利用と改善を図るべきことを強調する。
- 51) 毛塚・前掲注2)論文429頁