

# 日本における労使紛争の法的概念

## —個別紛争処理制度の改革の視点から—

イ  
李

ジョン  
鋌

### 目次

第一章 問題の所在	3
はじめに	3
第一節 労使紛争の多面性	3
I 四つの労使紛争の混在	3
II 実定法上の「労使紛争」の概念の考察の必要性	4
第二節 ヨーロッパ先進諸国の例	5
I ドイツ	5
II フランス	6
III アメリカ	7
第二章 労使紛争の法的概念	9
第一節 紛争としての労使紛争	9
第二節 労使紛争の法的概念	10
I 労使紛争の構成要件	10
[1] 紛争の主体	10
[2] 紛争の客体	11
[3] 紛争の程度	11
II 労使紛争の分類	12
[1] 伝統的分類と実益	12
(1) 個別紛争と集団紛争	12
(2) 権利紛争と利益紛争	13
[2] 分類の前提と矛盾	13
(1) 分類の前提	13
(2) 伝統的分類と矛盾	14
第三章 労使紛争処理制度の問題点	15
第一節 問題の前提	15
I 概観	15
II 個別労働者保護の視点	15
第二節 個別紛争処理の法理と問題点	16
I 個別紛争処理の「在り方」	16

II 現在の個別紛争解決制度の評価	19
[1] 司法的紛争解決システム	19
(1) 裁判所の機能	19
(2) 労働訴訟の統計的現況	20
(3) 問題点	20
[2] 行政的紛争解決システム	21
(1) 労働委員会	21
(2) 労働基準監督署	22
(3) 労政事務所	23
(4) 婦人少年室	25
[3] 自主的紛争解決システム	26
(1) 意義及び特徴	26
(2) 問題点	26
① 「労使協議制」及び「団体交渉」	26
② 苦情処理制度	26
[4] 社会的紛争解決システム	27
(1) 第二東京弁護士会仲裁センター	27
(2) ナショナルセンター	28
第三節 小 括	28
第四章 今後の検討課題	28
第一節 改革の背景及び必要性	28
第二節 改革の方向	29
おわりに	30

## 第一章 問題の所在

はじめに

日本においては、個別紛争をめぐる個々の労働者と使用者間の法的紛争は、他の先進国に較べて圧倒的に少ないことが従来から指摘されており<sup>(註1)</sup>、このことは、労働法による権利保障の実効性に疑問を投げ掛けさせる要因になっている。また、最近の問題として、組合組織率低下や組合組織の官僚化などによる労使自治の機能低下に伴い、労働条件の変更問題が権利紛争として登場し、この問題に対応するための法理と紛争処理システムが不完全であることが指摘されるようになっている。

そこで、本稿では、個別紛争を中心とした労使間の諸紛争が、現在の法制の下にどのように位置付けられ、如何なる法理によって処理されているかを検討し、最終的には、あるべき紛争処理システムの方向を探ることを目的とする。具体的には第一に、個別的紛争処理システムの検討に先立って、その前提としての労使紛争の法的概念について検討する。ここでは、労使紛争（個別・集団紛争、権利・利益紛争等）および労調法上の労働争議の概念を明確にする。これらに関する従来の研究をみると、殆どが集団紛争に偏っており、個別紛争をも含む包括的な分析はなされていない。なお労使紛争の法的概念に関する解釈は学者によってまちまちである。いずれにせよ、紛争の性質の違いによって紛争の処理機関や手続きが区別されることを考えると、労使紛争の処理にとって労使紛争の法的概念および分類が重要であることは多言を要しない。

第二に、こうした法的分析を前提に、諸々の労使紛争の処理に対する現在の諸制度の内容と、これらの紛争が実際に、どのような法理によって解決されているかを検討する。ここでは、最近顕著となっている利益紛争の司法審査や個別紛争に対する労働委員会の調整など、紛争処理の法理と実際との矛盾を分析し、その上で、整合性のある紛争処理の法理を探る。

第三に、以上の分析を前提に、現在の裁判制度を中心とした個別紛争システムの問題点を検討する。検討の対象としては、裁判所のほか最近注目を浴びている労政事務所や婦人少年室も視野に入れて、総合的な実態分析を行い、共通する問題点の発見を図りたい。

### 第一節 労使紛争の多面性

#### I 四つの労使紛争の混在

「労使関係」を「個々の労働者と使用者間の個別的な労働契約関係および労働組合と使用者との間に生ずる集団的労使関係」と定義すると、労使紛争（Labor disputes）とは、これらの関係から生じる個別・権利紛争はもとより、集団・利益紛争をも包摂した概念であるといえる。このように定義すると、労使間に起こる争いはすべて労使紛争となり、洋の東西を問わずどの社会でも労使関係が存在する限り、労使紛争はありうる。それゆえ、各国においては、これまで労使紛争の解決・予防について、様々な研究がなされてきた。ここでは、国によって（労使関係の形成過程および労使関係の性格が異なるため）ある程度の相違はみられるものの、労使紛争は概ね、個別紛争（individual disputes）と集団紛争（collective disputes）とに、また権利紛争（disputes of right）と利益紛争（disputes of interest）とに区別されている（日本の場合にも、大同小異である）。前者は、紛争の主体による区分であって、一般に使用者と労働者個々人との争いが「個別紛争」とされ、使用者と労働組合との争いが「集団紛争」とされる。後者は、紛争の客体による区分であって、労使間に権利義務関係を定める規範・ルールがすでに存在している場合に、その解釈・適用をめぐる争いが「権利紛争」とされ、新たな規範・ルールの設定を求める争いが「利益紛争」とされる。

しかし、労使紛争の概念が、このように四つに分類・定義されるものの、実際に生起する労使紛争の中身は、これら四つの紛争類型が交錯し、複雑な様相を呈する（具体的に、起こり得る労使紛争の類型は、個別・集団紛争および権利・利益紛

争の四つの要素をベースにして紛争が生じる場合、その数は、理論上 $2^4 (=16)$ となるだろう<sup>(註2)</sup>。

このように労使紛争が多面性を有するのは、労使関係の特殊性—個別労働関係を中核としながら、団結による組織力の力を背景として労働者の地位を守る<sup>(註3)</sup>—に起因するもので、他法の域では見られない労働法の特徴である。また、各国が労使紛争の解決システムとして、既存の裁判組織とは独立した紛争処理システムを設けているのは<sup>(註4)</sup>、労使紛争の多面性や特殊性に鑑みて当然のことであろう<sup>(註5)</sup>。

## II 実定法上の労使紛争概念の考察の必要性

厳密にいうと、日本の実定法には労使紛争 (Labor disputes: Arbeitsstreitigkeit: Conflit du travail)<sup>(註6)</sup>という概念が存在しない。これに近いものとして「労働争議」という言葉が、労調法(第6条)にあるものの、これは、個別・集団紛争を総称する労使紛争 (Labor Disputes) とは意味が異なる。労働争議に関する有権解釈をみても、労調法の労働争議とは集団紛争に限られるという見解が圧倒的多数を占めている<sup>(註7)</sup>。

ところが、日本では、労使紛争と労働争議という言葉が混用されており、なお労働争議の概念に関する解釈も様々である。そのため、実定法の解釈や適用をめぐる、以下のような問題が生じる余地がある。

第一に、労働争議の法的概念(労調法第6条・職安法10条)に関連して、労働委員会の調整の対象(労調法第10条～35条の5、地公労法第4条・14条4項・15条3項、公労法第26条・33条4項)をどう解すべきか、という点である。これについては、従来、①調整の対象は集団的紛争に限られるという見解(通説)、②個別的労働関係のみならず集団的労使関係と解する見解<sup>(註8)</sup>、③労使間の紛争が調整に適して、当事者が必要としていれればすべて調整の対象となるという見解<sup>(註9)</sup>など、種々の解釈がなされてきた。なお、通説においても紛争の態様をめぐる、①政治ストや同情ストは、労働委員会の調整の対象とはならないと解する見方<sup>(註10)</sup>、②労働争議を争議行為から切り離して、政

治ストおよび同情ストも調整の対象となるとする見方<sup>(註11)</sup>、③非組合員の問題および併存組合間の問題も調整の対象となるとする見方<sup>(註12)</sup>など、その意見が紛々としている。これに対して最高裁(恐喝詐欺事件、最高裁判昭和24・4・5)は、①(通説)の立場をとっている。

上記の実定法の解釈については、未だ本格的な研究はなされていない。だが、労働争議の概念は、労働委員会の申立ての受理義務、すなわち、労働委員会は仮に申立てがあった場合、いかなる基準によって受理の適否を判断するか直接かかわる問題である以上、実務上これを論じておく十分な価値があるといえる。

第二は、労使紛争の法的概念に関連して、紛争処理システムを如何に区分するかという点である。日本では、従来から、労使紛争の処理システムとして、概ね、個別・集団・権利紛争を裁定する裁判所と、集団・権利紛争や集団・利益紛争を裁定・調整する労働委員会とに区分されていき。だが、現に裁判所や労働委員会が扱っている紛争処理状況をみると、現実と従来立場との間には、次のような乖離がみられる。すなわち、①本来なら紛争当事者により解決されるべき利益紛争が、裁判所で扱われていること、②労働委員会では集団紛争のほか、個別・権利紛争も扱っていること、③個別紛争が労働委員会の調整および不当労働行為手続きによって解決されていること、などが典型的な例である。このような状況を産んだ原因としては、次の二つの要因が考えられる。まず、現行労働法制は、労使紛争の多面性や労働事件の特色(継続性、包括性、集団性、緊急性、流動性、複雑性、イデオロギー性)<sup>(註13)</sup>を十分に配慮した体系にはなっていない点を指摘できる。これについては、戦後の労働立法過程をみれば明らかになる。また、こうした傾向は、特に個別紛争の解決において著しいが、戦後の労働立法をみても、集団紛争の処理や労働条件の改善に傾いたものの、個別紛争の処理に関する立法は殆どみられない。次の要因としては、労使紛争に関する法的評価の不十分さを指摘できる。ここでの法的評価とは、前述

した労使紛争の多面性や労働事件の特殊性を指すもので、欧米先進諸国では夙にこれに関する研究が積み重ねられてきた<sup>(註14)</sup>。しかし、日本では、戦後における労働組合運動の高揚の影響もあって、集団紛争に関する関心は立法に伴い高まってきたが、個別紛争の場合は必ずしもそうではなかった。もちろん、学者のうちには、かつて個別紛争処理システムの問題点を認識し、ドイツやフランスのような特別労働裁判所の導入を唱えた者もいた<sup>(註15)</sup>。しかし、このような立法論は、戦後の日本の労働法学が、概念法学および解釈法学に偏った影響か<sup>(註16)</sup>、主流にはならなかった。

いずれにせよ、「労使紛争」に対する法的考察は、実定法の解釈においても、立法政策論においても十分とはいえず、労使紛争の多面性に立脚した総合的考察が必要であると思われる。

## 第二節 ヨーロッパ先進諸国の例

ヨーロッパ先進諸国（独、仏、伊、スウェーデン、英、米）においては、労使紛争という概念が存在し、また幾つかの国では、その意味は別として実定法にも登場する。

欧米諸国は、一般に、労使紛争を個別紛争と集団紛争とに、そして権利紛争と利益紛争とに区別している。しかし、これらの分類に関する理論は国によって各様であり、また、労使紛争の処理システムも、国によって様々な様相を呈している。たとえば、ドイツ、イタリア、スウェーデン、そしてフランスを中心とするいわゆる「大陸型」国では、これら四つの伝統的紛争類型に区別しているのに反して、アメリカやイギリスなどの「英米型」国では、労使紛争の分類にさほど拘泥していない。また、このことは、労使紛争の処理システムにも反映され、両型の間には顕著な差が目につく。たとえば、大陸型国では、労働事件の専門機関たる労働裁判所が重要な役割を果たしているのに対して、英米型国では、仲裁機関の機能が目立っている。

これらの相違に関する比較研究は、日本の労使紛争処理の問題点の把握にも頗る重要であろう。

そこで、本論に入る前に、労使紛争に関する諸国の事情を検討する。

### I ドイツ

(1) ドイツの場合、労使紛争 (Arbeitsstreitigkeit) には、概して労使関係を規制する諸規範をめぐる紛争 (Rechtsstreitigkeit: 権利紛争) と労働協約や経営協定の締結・改正をめぐる紛争 (Interessstreitigkeit: 利益紛争ないし調整紛争) の二つのカテゴリーがあり、これら紛争の解決機関としては労働裁判所と調整機関がそれぞれ設けられている<sup>(註17)</sup>。ドイツには、日本と異なり、労働事件を専属管轄する労働裁判所が存在するという点で特徴的である。ドイツの労働裁判制度は、日本にもよく知られていることもあって、ここでは、労働裁判所が管轄する労使紛争の概念や分類を中心として触れたい。

(2) ドイツにおいて労使紛争の解釈や分類に関する論議は、主に労働裁判所の管轄範囲をめぐる行なわれてきた。ドイツの労働裁判所は労使関係を規制するあらゆる民事上の法的紛争について排他的管轄権を有しており、労働裁判所法 (第2条) は労働裁判所の専属管轄について詳細に規定している。すなわち、ドイツでは、労働裁判所が管轄する紛争を権利紛争とし、その以外の紛争を利益紛争と見做すことによって、権利紛争と利益紛争を区別する。また、労働裁判所が専属管轄する紛争は、さらに個別的労使関係の紛争と集団的労使関係の紛争とに区分される。前者の態様としては、使用者と被用者間の紛争 (2条1項2号) と被用者相互間の紛争 (2条1項3号) があり、たとえば、労働契約上の労働条件 (賃金、労働時間、休暇等) や不法行為から生ずる民事紛争が典型的な例である<sup>(註18)</sup>。後者の態様としては、①労働協約に関わる紛争 (2条1項) と、②経営組織法に関わる紛争 (2条4号) があり、具体的には、労働協約の存否・履行 (義務違反を理由とする損害賠償訴訟) ・変更をめぐる紛争などは①の典型的な例であり、また経営協議会の設立・組織・職務執行、経営協定の存否などは②の典型的な例である<sup>(註19)</sup>。

だが、こうした個別・集団紛争の区別は、権利・利益紛争の区別とは異なり、労働裁判所による紛争処理に当たってあまり意味を持たない<sup>(#20)</sup>。なぜなら、労働裁判所は、実際に両者を区分せずに扱っているからである。しかしながら、個別紛争と集団紛争の理論上の区別は、紛争類型の解決につき別個のシステムを予定しているとの理解を生み、また個別的労働法を民法の領域として把握する伝統的な価値観と結びついて、集団的労働法の革新的インパクトを減殺する効果をも齎らしている<sup>(#21)</sup>。

(3) 一方、権利・利益紛争の区別は、紛争解決において紛争処理機関や手続きを区分するという点で実益がある。というのは、労働裁判所が扱う紛争の対象は権利紛争であり、調整(Schlichtung)の対象となるのは利益紛争に限られるからである(通説)<sup>(#22)</sup>。すなわち、利益紛争はそれが集団紛争であるかぎり、労働裁判所ではなく、調整機関の調整によるか<sup>(#23)</sup>、あるいは争議行為によって解決が図られるのである<sup>(#24)</sup>。

そこで、如何に両者のけじめをつけるかという問題が出てくる。これについて、ドイツでは、一般に権利紛争は現行基準の解釈・適用にかかわる紛争であり、利益紛争は新しい規範の修正または制定にかかわる紛争と理解されている(ドイツでは、雇用契約を左右する権利・義務の法的体系が精巧であるので、他国に比し権利紛争の数が利益紛争より遙かに多いのが特徴である)<sup>(#25)</sup>。しかし、両者をこのように定義しても、利益紛争がしばしば法廷で争われることによって(たとえば、社会的プランに関する利益紛争の仲裁裁定)、利益紛争が権利紛争に転化するケースがある<sup>(#26)</sup>。それゆえ、両者を区別するのはさほど容易ではない。実際、ドイツ学者のうちには、権利紛争と利益紛争を区分するボーダラインは、薄くなっていくと予測する意見もある<sup>(#27)</sup>。

## II フランス

フランスにおいても、労使紛争の概念には、基本的に個別・集団紛争や権利・利益紛争の二つのカテゴリーがあり、これらの区別は、紛争の解決

に際して如何なる手続きを用いるかにとって頗る重要な意味を有する。

(1) フランスにおいて、権利紛争とは現存する法律(諸規範)・労働協約・労働契約の解釈や適用をめぐる紛争を意味し、これはしばしば司法紛争と呼ばれる。これに対して、利益紛争とは現存する法律の改正・変更および団体交渉を通ずる新たなルールの制定をめぐる紛争を意味し、これはしばしば経済紛争と呼ばれる<sup>(#28)</sup>。しかし、こうした区別は理論的には価値のあるものの、実際の紛争の処理に当たってさほど意味があるとは言えない。なぜなら、フランスの場合、労使関係から生じる紛争は、実定法上のものであれ労働協約上のものであれ、また権利紛争であれ利益紛争であれ、その特徴が類似しており、なお同一の機関によって紛争が処理されているからである<sup>(#29)</sup>。

(2) 一方、フランスでは、個別・集団紛争に限って、これを峻別しようとする傾向は強い。なぜなら、フランスでは、個別紛争(*conflits individuels*)や集団紛争(*conflits collectifs*)の処理制度を別個に設けているからである。たとえば、フランスにも、ドイツの労働裁判所に値する労働審判所(*conseils de prud' hommes*)があるが、ここで扱う紛争は個別紛争に限られる。すなわち、労働審判所では、労働者と使用者間に発生するあらゆる個別紛争を扱っているものの、集団紛争は扱っていない<sup>(#30)</sup>。この点において、権利紛争のみを扱っているドイツの労働裁判所とは決定的に異なる(また、労働審判所は、調停部と判定部を設け、調停や裁定を同時に行なっていることも特徴的である)<sup>(#31)</sup>。

しかし、労働審判所は、前述したとおり集団紛争については調整も審判も行なわない。したがって、集団紛争は、労働協約に定める紛争処理手続きによるか、ストライキやロックアウトによって解決され、国の機関は関与しないのが原則である<sup>(#32)</sup>。また、フランスでは、アメリカに見られる権利紛争に対する強制的仲裁は存在しない<sup>(#33)</sup>。しかし、紛争によっては、政府が第三者を斡旋人

に任命し解決を図ることもあるが、これはあくまで例外的なことである<sup>(註34)</sup>。このように、フランスの場合、紛争処理において個別・集団紛争を区別する実益は、権利・利益紛争より遙かに大きい(そこで、以下では、個別・集団紛争を中心として詳論する)。

(3) フランスの場合、個別・集団紛争の区分については、二つの基準が設けられている。一つは、紛争の争点(subject)によるものであり、もう一つは、紛争に絡む当事者の性質(nature)によるものである<sup>(註35)</sup>。

まず、前者の基準によると、個別紛争とは、個別雇用契約の適用や解釈から生ずる紛争を意味し、集団紛争とは、労働者グループの権利・利益をめぐって、なお当該紛争がその労働者グループ全体の雇用条件に関わる紛争を意味する<sup>(註36)</sup>。次に、後者の基準によると、個別紛争とは、紛争の一方当事者が個々の労働者であることを意味し、集団紛争とは、紛争の一方当事者が労働者グループであることを意味する。

だが、こうした区別は、理論的にはそうとはいえ、実際の紛争解決において必ずしも有意義なものではない。ことに、フランスには日本の不当労働行為制度のような集団紛争の処理制度が存在しないため、集団紛争は個別紛争に転化することによって解決される。たとえば、団結権侵害行為に対する救済は、専ら個人の団結権侵害の形で労働審判所において争われるのが原則である(フランスでは、個々の労働者のスト権は、憲法により保障されていると理解する)<sup>(註37)</sup>。また、フランスの最高裁は、個別紛争の意味を幅広く捉え、たとえ紛争の原因が労働協約若しくはストライキにあるとしても、当該紛争から生ずる個別紛争については、裁判所が管轄権を有するという立場をとっている<sup>(註38)</sup>。

したがって、個々の労働者は、労働協約の適用から免れるために、使用者を相手にする訴訟を提起することができ、またロックアウトやストライキから不当に蒙った損害の賠償を求める訴訟を起こすことも可能である<sup>(註39)</sup>。また、このことは、現

にフランスにおける労使紛争の処理が、労働協約によるよりは寧ろ法律(裁判所)によって解決される要因となっている。

以上から、フランスでは、①権利・利益紛争を区別する基準が必ずしも明らかではないこと、②権利・利益紛争を処理する機関が別個に存在せず、同一機関がこれらの紛争を扱っていることが、他の国(とりわけドイツ)に比しユニークであるといえる<sup>(註40)</sup>。

### III アメリカ

(1) アメリカの場合、立法において労使紛争(Labor Disputes)が定義されたのは、ノーリス・ラガーディア(The Norris-LaGuardia Act of 1932)法が初めて、その後ワグナー法やタフト・ハトレー法にも、前者とほぼ同じ内容が定められた。タフト・ハトレー法第2条(9)によると、労使紛争とは、雇用の期間、その保持若しくは条件に関する紛争、または雇用条件を交渉・決定・維持・変更、若しくは調整する場合の団体(Association)の結成ないし代表に関する紛争を含み、紛争当事者が使用者、被用者と直接の関係にあると否とを問わない、とする。この規定からすると、労使紛争とは、個別・集団紛争、権利・利益紛争はもとより、直接雇用関係のない労使間の紛争をも含む広い意味であることが分かる。

(2) アメリカにおいて、権利・利益紛争の概念が登場したのは、1945年の*Elgin, J. & E. Ry. v. Burley*事件<sup>(註41)</sup>が初めてである。アメリカ最高裁は、この事件で、権利紛争とは、労働協約によって与えられた現存の権利に関する解釈・適用をめぐる紛争を意味し、利益紛争とは、新たな労働協約の締結および、すでに締結した労働協約の維持をめぐる紛争を意味すると述べた。これは、従来のスウェーデンの影響を受けたもので<sup>(註42)</sup>、内容面においてドイツやフランスとはほぼ同じである。

アメリカの場合、このような区分は、従来、主に紛争解決における苦情処理手続(grievances procedures)の採用如何(権利紛争は苦情処理手続によって解決される)をめぐって行なわれ、とりわけフル・ファッション靴下産業(The full

-fashioned hosiery)や鉄道産業において、かつて両者を区分する傾向があった<sup>(註43)</sup>。しかし、最近になって、こうした権利・利益紛争の区別をめぐる議論は、ドイツやフランスに比べて弱くなってきた。それは、アメリカの紛争処理システムとドイツやフランスのそのものが違うからである。すなわち、アメリカでは、ドイツやフランスのような特別労働裁判所が設けられておらず、また、アメリカの裁判所では、ドイツの労働裁判所（権利紛争を扱う）やフランスの労働審判所（個別紛争を扱う）のような区別は行っていない。

(3) アメリカでは、労使紛争の解決システムとして、労働協約上の苦情処理・仲裁制度が頗る発達しており、他の国（とりわけドイツやフランス）に比べて仲裁機関の役割が目立っている（ある調査によると、分析の対象となった1,717労働協約のうち、苦情処理に関する仲裁手続きを定めているものは、全体の約94%を占めている）<sup>(註44)</sup>。仲裁には、労働協約の解釈や適用に関する権利仲裁と労働協約の内容となる争いに関する利益仲裁とがあり、また鉄道労働法（Railway Labor Act）が適用される産業を除くと、苦情処理や仲裁手続きに関する規定を労働協約に定めるかどうかは、全く労使の自由である<sup>(註45)</sup>。

また、紛争処理においては、アメリカの伝統的見解—権利紛争は仲裁解決に馴染み、利益紛争は仲裁に馴染まない—は近年益々弱くなり、実際、数多くの利益紛争が仲裁によって処理されている。また公益を著しく危うくする公益事業利益紛争（public utility interest disputes）に対しては、強制仲裁すら認めている州もある<sup>(註46)</sup>。ことに、公共部門においては、利益紛争の解決システムとして調停や実情調査に関する規定を州法に定めている州も多い<sup>(註47)</sup>。こうしてみると、労使紛争を権利紛争と利益紛争とに区別する実益は、理論上はともかく、少なくとも実際に少しずつ薄くなっているといえる。

(4) こうした現象は、個別・集団紛争の領域においてもっと目立っている。アメリカでは、個別・集団紛争の法的概念に関する論議は、権利・利益

紛争の場合とは異なりあまり存在せず、また区分する利益もないようである。その理由としては、何よりワグナー法による不当労働行為制度の導入や仲裁制度の普及を指摘できる。すなわち、アメリカの場合、不当労働行為の救済はNLRBが専属管轄しており、したがって裁判所が直接民事的に救済することができない<sup>(註48)</sup>。また、裁判所は、実際に労使紛争の処理にあたって、当該紛争が権利紛争か利益紛争かあるいは個別紛争か集団紛争かを厳密に区分していない。これが、アメリカの労使紛争処理制度の特徴であり、労使紛争の区別をめぐる議論が大陸型国に比べて少ない理由である。

アメリカの紛争処理制度のもう一つの特徴は、自発性と多様性である<sup>(註49)</sup>。すなわち、アメリカでは、労使紛争の処理制度として、調停や実情調査、仲裁など、様々な方式が用いられており、訴訟は少ない。なお、労使紛争の解決において主人公ともいえる仲裁制度や、最近注目を浴びている調停制度<sup>(註50)</sup>は、基本的に当事者の合意に依存する任意交渉制度である。なかでも仲裁（私的仲裁を含む）は、その手続きがインフォーマルでかつ訴訟より迅速であるというメリットもあって、権利紛争のみならず利益紛争の解決に至るまで幅広く用いられている<sup>(註51)</sup>。

(5) だが、上記の仲裁制度と関連しては、次のような素朴な疑問が出てくる。それは、①Title VIIのような強制規定に反する事項まで、仲裁手続によって処理されてよいのか、②紛争当事者の一方が、仲裁規定を無視する場合、これが直ちにストにつながるのではないかという点である。

この問題について、アメリカの裁判所は、次のような立場をとっている。すなわち、前者については、雇用差別にかかわる仲裁は、他の仲裁と同じく扱ってはいけないとし、一方、後者については最高裁は、有名な*Textile Works Union v. Lincoln Mills*事件<sup>(註52)</sup>および鉄鋼労連三部作事件<sup>(註53)</sup>で、仲裁条項はストライキ禁止条項の対価（*quid pro quo*）である故に連邦裁判所で強行され得ると共に、紛争が仲裁に付託されるべきかどうかはできるだけ広く判断されるべきであると結論づけ



た<sup>(註54)</sup>。

いずれにせよ、仲裁制度は、アメリカにおける紛争処理制度の主役となっていることに違いない。これは、恐らくアメリカの裁判手続きが、近代の労使関係のニーズに通常は馴染まなくなっており、さらに費用が高く、長引き、技術が要求されるのに反して、仲裁はこれらのデメリットを回避しているからであろう<sup>(註55)</sup>。

## 第二章 労使紛争の法的概念

はじめに

「労使紛争」の概念については、多様な角度から多様に主張され、しかも次元の異なる難解な議論がなされている。ことに「労使紛争」という言葉は実定法上の用語でもないので、その必要性自体が問題となる。

この点について、多くの学者は労使紛争の概念を漠然と定立したうえ、労調法第6条の労働争議規定を手掛りとして労使紛争を定義するか<sup>(註1)</sup>、あるいは労調法の規定とは独立した形で労使紛争の概念を定義する<sup>(註2)</sup>。

ところが、労調法でいう「労働争議」とは、集団紛争に対する労働委員会の調整を予定したもので、「争議行為」(第6条)とリンクした集団的紛争に限られるという見解が支配的である<sup>(註3)</sup>。したがって、同規定から労使紛争の概念を導くのはかなり難しい。また、労使紛争を労調法とは切り離れた独自の概念として捉える見解も、何を以て労使紛争とするかが必ずしも明らかではなく、学者によって解釈が区々である。

私は、労使紛争の処理に関する実定法の解釈を行なううえでも、紛争処理システムの在り方を立法政策的に検討するうえでも、労使紛争の法的概念を明らかにすることが必要と考える。このように、労使紛争の概念を明確にすることによって、労使紛争と労働争議(労調法6条)および紛争(公労1条・12条、地公労2条)との関係が明確となる<sup>(註4)</sup>。また、このような労使紛争をさらに性格の違いによって類型化することにより、現行法上の労使紛争処理システムの問題点を今後の方向に

についての考察を開始することができる。

### 第一節 紛争としての労使紛争

紛争(Conflict)<sup>(註5)</sup>には、狭義の紛争と広義の紛争とがある。前者を「二つの行為主体間の社会生活上の利益をめぐる対立が顕在化している状態(顕在的紛争)」と定義すると、後者は、二つの行為主体間の対立が顕在していない状態(潜在的紛争)をも含むより広い意味の紛争と定義できる。かような紛争は、しばしばそれによる経済的損失や信頼関係の喪失、また社会不安を招くことによって否定的評価が与えられる。なるほど、紛争状態がいたずらに長引いたり拡大していったりすると、時間的かつ金銭的損失を齎らすとともに、エネルギーを無駄使いする結果となりかねない。また、泥沼の紛争ともなると社会不安を招く恐れもある。しかし、紛争にはこうしたマイナス的な機能がある一方、たとえば、紛争の結束機能、安全装置機能、再調整機能、成熟促進機能などのような効用もある<sup>(註6)</sup>。それゆえに、紛争の効率的な解決策としては、消極的に紛争を排斥する手法よりは、むしろ紛争の原因が何かを究明し、その上で紛争の迅速な処理や予防策を講ずる方が適切であろう。

次に、労使紛争の概念をとりあえず「労働関係を中心として発生するところの一切の紛争」と定義すると、これには顕在的労使紛争だけではなく潜在的労使紛争も含まれる<sup>(註7)</sup>。こうした労使紛争の類型には、団体交渉や争議行為によって解決される紛争はもとより、これによって解決できない紛争に至るまで様々な紛争が含まれる。具体的には、①個々の労働者と使用者との間の労働契約から生ずる紛争(個別紛争)、②労働者および使用者と国家その他公共団体との間における労働保護の関係並びに労働保険の関係から生ずる紛争(政治スト、行政訴訟、労災・社会保障紛争等)、③労働者団体と使用者若しくは使用者団体との間の団体交渉から生ずる紛争(集団紛争)、④労働組合内部あるいは労働組合間の紛争(労労紛争)等が、労使紛争の類型として掲げられる<sup>(註8)</sup>。

## 第二節 労使紛争の法的概念

上記のように、労使紛争は、一般に「労働関係を中心として発生する一切の紛争」という広い意味で用いられており、これには労使間の自主的な交渉や諸ルールによって解決できる紛争（これを「狭義の労使紛争」という）だけではなく、これらの自主的手段によって解決できない紛争（たとえば、労働関係を前提としない社会紛争や政治ストなど）も含まれる。

しかしながら、労使紛争を「法的概念」として捉える場合には、より厳密な定義が必要である。これをとりあえず「労使関係の当事者間に、労働関係に関する主張の不一致によって紛争が生じている状態」と解しておこう<sup>(註9)</sup>。

### I 労使紛争の構成要件

ある紛争が労使紛争かどうかは、①行為の主体が誰か（紛争の主体）、②何をめぐる争いか（紛争の客体）、③紛争はどの段階にあるのか（紛争の程度）の三つの要件に基づいて判断する。

#### [1] 紛争の主体

法的な意味での労使紛争の主体は、「労使関係の当事者」でなければならない。すると「労使関係」とは一体何かが問題となる。労使関係(Industrial relations, Labor relations, Industrielle Beziehungen, Relations professionnelles)という言葉は、第2次大戦後、資本主義と社会主義の体制の違いを越えて広く使用されるようになり<sup>(註10)</sup>、現在では、労働法学分野ばかりでなく、経済学、社会学、法社会学、マスコミに至るまで様々な分野において頻繁に登場する。

まず、労働法学以外の分野では、労使関係の意味を、一般に、①労務提供を目的として労働者と使用者との間に成立する雇用関係（個別関係）および、②労働者団体と使用者ないしその団体との間に団体的・自治的活動から生ずる組織的關係（集団的關係）を含む概念として把握している<sup>(註11)</sup>。

一方、労働法学の分野においては、労使関係とは別に「労働関係」という用語が使われており、学説のうちにも、後者を前者より広い意味として

捉え、両者を区別せんとする傾向が強い。つまり、この分野では、個別的・集団的關係を意味するものとして、労使関係という言葉の代わり労働関係という言葉が普及されており（例えば、労調法1条、2条、3条、4条、5条、6条、7条…等）、労使関係とは集団的關係を指すものとして広く知られている<sup>(註12)</sup>。

しかし、労使関係とは別に労働関係という用語を使う実益については、必ずしも明らかではないし、法律文献のうちには、両者を区分しないものも相当ある<sup>(註13)</sup>。また、労働関係を個別的労使関係と集団的労使関係とに区別するのは、寧ろ紛争処理の柔軟性を損なう恐れもありうる。そこで、労使紛争の主体を「労働関係の当事者」ではなく「労使関係の当事者」とする必要性が出てくる。

労使関係の「当事者」の意味を如何に捉えるかについては、民間部門と公共部門とに分けて検討する必要がある。まず民間部門の場合は、①使用者・被用者の關係の存否を問わないとする見解、②労資關係の当事者と解する見解、③労働者（ないし労働者団体）と使用者（ないし使用者団体）と解する見解、④③に労働者団体相互間を加える見解などがある。これらのうち、①はアメリカの法律がとっている見解として<sup>(註14)</sup>、職能別組合のあまり発達していない日本にとってさほど実益がないし、また、②もやはりイデオロギー的色彩を帯びているため、市場経済や自由競争に立脚して対等な労使關係を標榜している労使平等理念には似合わない<sup>(註15)</sup>。そして、④はイギリスの立法に見られるものの<sup>(註16)</sup>、複数労働組合主義や労働組合への無干渉主義を原則としている日本としては、これもやはり採用し難いものであろう。

結局、労使關係の当事者とは、③の見解のように労働者個人およびその団体（ないし労働組合）と使用者およびその団体と把握するのが、日本の労使關係の実情に即しているといえるだろう。だが、①②④の意見を全く等閑にすべきではあるまい。なぜなら、労使紛争というのは、常にイデオロギー性を帯びており、また一企業に複数の労働組合が存在する場合、労使の三角關係による不当労働

行為も頻繁に生じているからである。なお、解雇労働者の争いを考えると、労使間に直接的な雇用関係が存在しないからといって、すべての紛争を労使紛争から排してしまうのは妥当とはいえないだろう<sup>(註17)</sup>。

次に、パブリック・セクターの労使紛争と関連して一つの理論的問題は、「労使関係」の概念をどう理解すべきかである。この点については、かつて法律学者よりむしろIR (Industrial Relations) 学者からの研究が盛んに行なわれてきた。その代表的な学者が、アメリカIR学の大家であるJ.ダンロップとR.ロウンデである。ダンロップは、かつて彼の著書 (John T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, 1958) を通じ、労使関係の当事者の概念を、①労働者およびその組織、②経営者およびその組織、③職場あるいは生産社会に関係をもつ政府機関と規定していた<sup>(註18)</sup>。こうしたダンロップの「三者当事者説」は、政府を「規制者」・「加入者」と捉えていた以前の見解 (通説) に修正を加えたもので、以後、ダンロップ説は多くの文献により踏襲された。これに対して、ロウンデは、政府は国有企業では当事者であるが民間部門においては「規制者」とし、ダンロップ説と以前の通説との中間的な立場をとった<sup>(註19)</sup>。日本では、ダンロップ説がより広く支持されているようであるが、戦前と終戦直後の日本(プライベート・セクターの労使紛争に対する国の加入) を意識してか、ロウンデを支持する学者もいる<sup>(註20)</sup>。だが、日本の場合、オイル・ショック以降の過渡期の経済を乗り切る政策として、労働省を主体とする政府の指導・調整が強化され、労使の自主交渉を土台としながらも全国・地方いずれも三者構成による労働問題の調整が高まりを見せていることを勘案すると<sup>(註21)</sup>、ダンロップ説の理論的有効性を決して看過してはならない。というのは、ロウンデ説を原則論としながら、部分的にダンロップ説を採用すれば、団交機能の限界をコーポラティズムで克服できるというメリットがあるからである。

## [2] 紛争の客体

上記の労使紛争の定義によると、労使紛争の客体は「労働関係に関する主張」でなければならない。ここで「労働関係」という言葉を使ったのは、労使紛争の主体と客体とを区別するためであり、実際上両者の意味は同じである。したがって、これと「労働争議」の定義規定 (労調法第6条) に出てくる「労働関係に関する主張」とは意味 (範囲) が異なる。すなわち、労使紛争の客体としての「労働関係」とは、個別の関係だけではなく集団的関係をも包摂した概念を意味するのに対して、「労働争議」の定義規定の「労働関係」とは集団的関係のみを意味するのである。

労使紛争の客体の類型としては、雇用契約 (労働条件が中心) ないし使用従属関係から生ずる諸問題および、団体交渉の手続や争議行為の処理方法等、労働者団体 (ないし労働組合) と使用者 (ないしその団体) との間を規律する諸問題等が典型的である。労使紛争が起こるのは、これらの諸利益をめぐって労使の利害が対立するからである。だが、この対立は客観的な利害の対立というよりは、当事者によって意識された利害の対立である。言い換えれば、労使紛争は、単に雇用・労働条件をめぐる経済的利害の対立ではなく、労使関係の当事者の社会的概念やものの考え方また価値観の相違によっても発生するのである<sup>(註22)</sup>。したがって、紛争の客体となる利益を論ずる際、経済的利益はもとより、その他の要素も含めて論じなければならない。

問題は、公害、減税、社会保障、政府政策の反対など、労働条件や待遇とは直接関係のない一連の政治的イシューが紛争の争点となる場合、これらも労使紛争として認めるべきかである。結論としては、紛争の客体が労使間の自主的努力 (団体交渉やスト) および、諸ルール (苦情処理等) によって解決できないものである限り、ここでいう労使紛争 (狭義の労使紛争) ではない。これらの紛争が労働関係を前提とする限り、これが一般的な広い意味での労使紛争の概念に入るのは言うまでもない。

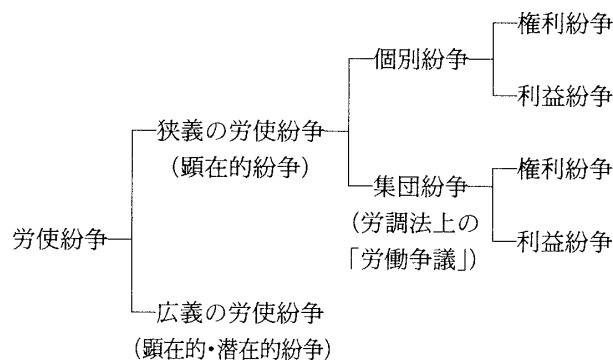
## [3] 紛争の程度

労使紛争といえるには、「(主張の)不一致によって紛争が生じている状態」であること<sup>(註23)</sup>を要する。主張の「不一致」とは、一定の要求事項が相手方に提示され、これに対し相手方が反対の意思表示をしたか、あるいはこれを黙殺して反対することを明らかにし、双方ともその相反する主張をそのまま保持している状態をいう。この意味で、「紛争が生じている状態」とは顕在的紛争<sup>(註24)</sup>のみを意味し、潜在的紛争はここでいう労使紛争のカテゴリーから排除される。したがって、たとえば当事者間に具体的な要求に対する具体的な意思表示がなければ、苦情処理なり、労働委員会なり、その他の法的処理の対象にはならない<sup>(註25)</sup>。ただ、如何なる段階を「主張の不一致の状態」とするかが問題となる。学者のうちには、これは専ら問題の結論にかかわるものであり、結論に至る道程とは関係ないと説く者もある<sup>(註26)</sup>。すなわち、この見解によると、労使がまったく相反する立場にありながら、結論に一致する限り紛争の対象はなくなる。しかしながら、たとえば労使当事者が整理解雇の必要性(対象者の数や職種等)には合意しているが、具体的手続き(選び方や整理に伴う退職金の問題等)をめぐる意見が分かれている場合、何処までが道程で何処までが結論かをはっきり区別することは困難である。結局、この問題は、個々の事実即してケースバイケースに判断しなければならないだろう<sup>(註27)</sup>。

## II 労使紛争の分類

労使紛争は、構成要件の場合と同様に、①誰と誰との間の紛争か(紛争の主体)、②何をめぐる争いか(紛争の客体)、③紛争はどの段階にあるのか(紛争の程度)、等の視点から分類できる。そのうち、紛争の主体および紛争の客体による分類は、伝統的な分け方であって、個別・集団紛争の区別は前者による分類であり、権利・利益紛争の区別は後者による分類である(下記の図一1参照)。また、紛争の程度によっては顕在的紛争と潜在的紛争とに区別できる。ただ、紛争の法的処理を前提とする限り、潜在的紛争はその主体や争点が曖昧であるから、労使紛争の対象から除外される。し

たがって、ここでは、労使紛争の伝統的分類について、①区別の実益は何か、②こうした区別が果たして紛争処理において適切なのか、③紛争は、実際、どのような法理によって処理されているのか、等を逐次検討する。



(図一1) 労使紛争の分類

### [1] 伝統的分類と実益

労使紛争は、従来、次のように分類されてきた。まず、紛争の主体が労働者個人と使用者であるかあるいは労働者団体と使用者(ないしは、その団体)であるかによって個別紛争と集団紛争とに区別され、これはさらに既存の規範の解釈および適用をめぐる権利紛争と、新たなルールの設定または既存の労働条件の変更をめぐる利益紛争とに分類されてきた<sup>(註28)</sup>。以下では、これらの紛争の具体的な内容について、従来の見解を踏まえながら考察を行なう。

#### (1) 個別紛争と集団紛争

個別紛争と集団紛争とは紛争の主体による区別である。個別紛争とは、個々の労働者と使用者が紛争の主体となる場合をいい、また集団紛争とは、労働者団体(労働組合、争議団、労働者グループ等)と使用者(ないし使用者団体)が紛争の主体となる場合をいう。したがって、個別紛争では労働契約に基づく私法上の権利の発生その効力および消滅などが紛争の対象となるのに反して、集団紛争では労働者個人の労働契約あるいは労働協約に基礎づく権利関係などが主たる紛争の対象となる<sup>(註29)</sup>。この点からすると、集団紛争の対象の範囲は、観念的には個別紛争の範囲より広いともいえる。たとえば、個別紛争の場合は、解雇・懲戒・賃金・休暇・労働時間など、主に労働条件にかか

わる争いが展型的であるが、集団紛争の場合は、これに労働協約の解釈や適用、また既存権利やルールの変更などをめぐる紛争も加えられる<sup>(註30)</sup>。このように、両者の間には紛争の主体はもとより紛争の対象（範囲）において差が見られる。論者によっては、こうした紛争の対象の違いに着目し、労使紛争を権利紛争と利益紛争とに区別するか<sup>(註31)</sup>、あるいは個別紛争と集団紛争を各々権利紛争と利益紛争とする<sup>(註32)</sup>。なるほど、個別紛争においては労働契約に基づく権利義務関係が、また集団紛争においては将来的な利益にかかわるものが、それぞれ紛争の大半を占めている<sup>(註33)</sup>。だが、権利紛争や利益紛争は、個別紛争と集団紛争の双方の領域で起こりうるし<sup>(註34)</sup>、また紛争の解決に際しても個人対個人の平面的で静的な紛争の解決を目的とする民事訴訟は、集団的で、立体的かつ動的な労働事件を審理するには不相当である<sup>(註35)</sup>。したがって、労使紛争の分類については、上記の図—1のように紛争の主体および客体の双方から判断した方が妥当であろう。

## (2) 権利紛争と利益紛争

これは前述した紛争の客体（これを紛争の対象・目的・性質・原因ともいえる）による区分であって、これらはいずれ個別紛争や集団紛争の領域で生起する。個別紛争は権利紛争の性格を帯びる場合が多い一方、利益紛争は集団的紛争に多く見られる<sup>(註36)</sup>。この分類と関連しては、かつて各紛争の客体（性質）の違いによる紛争処理機関の役割分担が強調されてきた。その内容を要約すると、以下のようなものである。

権利紛争は個々の労働契約上の権利または地位（法律関係）の発生、変更、消滅などをめぐる紛争であって、これは一定の使用者の行為が法規違反であるとの主張の形で表面化する<sup>(註37)</sup>。権利紛争の対象としては、賃金や退職金の支払を求めるとか解雇の有効無効を争うことなど、労働条件にかかわる紛争がもっとも多く、その中心的課題は、労働関係上の権利義務または法律関係の存否を確定する確認手続きである。この点において、一般私法上の権利または法律関係に関する訴訟とその

本質を同じくするといえる。というのは、権利紛争は基本原則を再確認し、既存の規範・ルールの内容を明確にする役割を果たすためである<sup>(註38)</sup>。したがって、この種の紛争の解決には、一般私法上の争訟と同じく一般民事訴訟手続が適用されて支障がないわけである<sup>(註39)</sup>。言い換えれば、権利紛争は、裁判所のような裁定機関の司法的あるいは準司法的手続によって解決されるべきである<sup>(註40)</sup>。

一方、利益紛争は、労使間で争われている当該問題について、依るべき規範・ルールが未だ存在しない場合に、新たな利害調整として、利害と勢力の均衡点を設定しようとして争われる紛争である<sup>(註41)</sup>。この紛争の類型は、定年制・週休2日制の導入、ベース・アップなど、新しい権利義務関係の創設（最終的には、労働協約の締結・改正を目的とする場合が多い）から労働条件の変更に至るまで多様である。また、利益紛争の解決と関連して従来の見解は、それはあくまで当事者間の自主的な交渉によって解決すべきであり、協議が整わない場合は争議行為という経済的圧力を加えて力による解決を図るか、あるいは労働委員会のような調整機関に解決を依頼すべきであるとし、自主的解決の原則論に合意してきた<sup>(註42)</sup>。

## [2] 分類の前提と矛盾

### (1) 分類の前提

紛争の主体・客体による区別、とりわけ後者による権利紛争と利益紛争との区別は、日本だけではなく諸外国でも一般的なものである。たとえば、ドイツでは、権利紛争と利益紛争とを区別しようとする慣行が発達しており、権利紛争は労働裁判所が専属管轄し、また利益紛争は当事者の自主的解決に委ねるか、あるいは労働争議調整法による調整によらしめている。また、アメリカでは、権利紛争は苦情処理手続およびその最終手続としての仲裁によって処理し、利益紛争は団体交渉によるか、連邦若しくは州の公的調整機関により解決を図るということが慣行化されている<sup>(註43)</sup>。また、フランスでは、権利紛争を中心とする個別紛争は労働審判所が管轄し、また利益紛争を中心とする集団紛争は労働協約若しくはストライキなど、自

主的な解決に委ねられている。この点において、フランスの紛争処理方式はドイツに類似するといえる。すなわち、フランスやドイツでは、労働事件を専属管轄する特別裁判所を設け、迅速かつ低廉な労使紛争の解決を図っている。これに対して、アメリカでは、鉄道労働法に見られるように、紛争解決において仲裁制度の果たす役割が極めて大きい。

労使紛争の処理において、大陸型（フランスやドイツ）と英米型（ことに、アメリカ）との間に差が見られるのは、各国ごとに労使関係の性質や紛争処理システムの構造、また労使紛争の性格等が違ふからである。したがって、ある社会における紛争処理の処理のメカニズムを論ずる際、まず前記の諸要因から出てくる特殊性に着目しなければならない。というのは、これらの要素は、労使紛争の分類や処理において、その前提となるからである。この意味で、前述した労使紛争のオーソドックスな分類は、たとえ優れた理論であるとしても、その分類の前提を欠いている場合—すなわち、現に生起している労使紛争が権利紛争的かつ利益紛争的の性質を共有している場合、または労使関係の構造が利益紛争を巧く処理できる状況に置かれていない場合（労使間に力のバランスがとれていない場合）—には、紛争処理にあたって、実際、何ら役に立たない空論になりかねない。

## (2) 伝統的分類と矛盾

労使紛争に関する日本の伝統的分類方式は、大陸型と英米型とを折中した中間型に近いといえる。すなわち、紛争の客体による区別（権利紛争と利益紛争）は大陸型（特にドイツ）に、また紛争の主体による区別（個別紛争と利益紛争）は英米型（特にアメリカ）に似ている<sup>(註44)</sup>。

### ① 実際の労使紛争

こうした労使紛争の分類が概念的にはそうとはいえ、実際のすべての紛争がそのように整然と類型化できるわけではない。それよりは寧ろ、諸類型の紛争が交錯していることから、はっきり区別できない場合が多いのが現実である。

ここで個別紛争と集団紛争との区別が曖昧な

ケースとして、不当労働行為を挙げてみよう。たとえば、組合員に対する不利益取扱が、労働組合の正当な組合活動をしたことが故に行なわれた場合、これは不当労働行為（労組法第7条1項）にあたると同時に、私法上の「解雇権の濫用」あるいは「公序良俗の違反」を成立する余地がある<sup>(註45)</sup>。また、元々労働者個人の労働契約上の権利問題から紛争が始まったものの、争いの途中で労働組合が加わることによって、個別紛争が集団紛争化するケースも多い。要するに、個別紛争と集団紛争との境界は、実際のみならず理論上において判然としていない<sup>(註46)</sup>。

以上のことは、権利・利益紛争の場合においても同じである。ただ、権利・利益紛争は個別・集団紛争の双方の領域で起こりうるので、極めて複雑な様相を呈する場合が多い。また、実定法は、個別・集団紛争については詳細な処理手続き規定を設け、これが区別の基準となるものの、権利・利益紛争についてはこうした処理手続き規定を設けていない。すなわち、権利・利益紛争の区別は、実際上だけではなく理論上においても曖昧である。

したがって、実際の労使紛争は、前述した伝統的分類とは異なる方法によって解決されるケースも数多くある。たとえば、就業規則や労働協約における労働条件の変更をめぐる利益紛争が、裁定機関たる裁判所に持ち込まれる場合<sup>(註47)</sup>および、不当労働行為や契約違反などにかかわる権利紛争が、労働委員会の調整手続きや団体交渉の場に持ち込まれる場合<sup>(註48)</sup>などは、典型的な例であろう。特に日本では、権利紛争と利益紛争の区別が明確に意識されていないため、双方の性質をもつ紛争が生ずる原因となっている。たとえば、労働協約の文言では、その内容があまりに漠然としていて、何を、どこまで、どういう条件で決めたのかよくわからないことが多く、また協約条件をめぐる争いが果たして権利紛争なのか利益紛争なのかかわからないケースも多い。したがって、協約の解釈をめぐる、一方で団体交渉や争議行為が行なわれると共に、他方では同じ問題が裁判所に持ち出されることになる<sup>(註49)</sup>。

いずれにせよ、実際に生起している労使紛争は、個別紛争と集団紛争または権利紛争と利益紛争が絡み合っている場合が多く、またこれらの紛争を区別することも至難の業である。この意味において、労使紛争の伝統的分類方式は、労使紛争の実際の様相と齟齬する点が多い。

## ② 紛争処理のメカニズム

次に、労使紛争の処理手続の面から労使紛争の区分の有効性を検討する。まず、労使紛争の処理制度は、それが果たしている機能面から最も重要と思われるものとして司法的紛争処理制度（裁判所）、行政的紛争処理制度（労働委員会、労働基準監督署、地方自治体の労政事務所・婦人少年室等）、自主的紛争処理制度（労使協議会、苦情処理制度、従業員代表制度等）の三つを取り上げることができる。また、これらの紛争処理制度は、さらに扱っている紛争の種類によって個別紛争および集団紛争処理制度と権利紛争および利益紛争処理制度とに区分できる。

しかしながら、これはあくまで観念的な区分に過ぎず、実際の紛争処理制度は多元的かつ重疊的な性格を有する。たとえば、司法的紛争処理制度は、本来、権利義務関係の新たな創設を目的とするいわゆる利益紛争の解決は予定していないにもかかわらず、近時になって実質的に利益紛争の性格を持つ紛争が司法的に処理される事例が増えつつある<sup>(#50)</sup>。また、これとは逆に、実質的に個別的権利関係にかかわる紛争が、労働委員会の調整手続や団体交渉によって解決されるものも多い。

このような現象は、自主的紛争処理制度においても基本的に同じである。たとえば、日本においては、主に労働者の日常の不平不満、労働協約や就業規則の解釈適用等を平和的に処理するための苦情処理制度は、その普及率が低く<sup>(#51)</sup>、また「苦情」の内容やその解決基準も漠然としたものとなっている。さらに、日本の労使関係に見られる紛争の公式化を好まないという文化的な性向も相俟って苦情処理制度は殆ど利用されず、労使間のトラブルが事前の労使協議手続によるか、事後の団体交渉によって対処される傾向を示してい

る<sup>(#52)</sup>。ことに、日本の企業別組合のように、労働組合が組合機能と従業員代表機能を事実上兼ね備えている現実では<sup>(#53)</sup>。団体交渉や労使協議制が利益紛争のみならず、権利紛争についても紛争処理機能を実際に担うことになる<sup>(#54)</sup>。その他、労政事務所の処理実況（相談、斡旋）をみても、ここでは、個別・集団紛争のみならず権利・利益紛争に至るまで様々な種類の紛争が処理されている<sup>(#55)</sup>。

以上のように、実際の紛争処理制度は、紛争の種類にしたがって機能しているよりは、むしろ多元的かつ重疊的に機能しているのが事実である。

## 第三章 労使紛争処理制度の問題点

### 第一節 問題の提起

#### I 概 観

前章では、労働法上の「労使紛争」というと、一般に集団紛争（特に労働争議）と認識されており、個別紛争はその枠から排除されていること（通説）、また実定法は、男女雇用機会均等法等の一部のものを除いては、個別紛争の解決は予定していないことを確認した。この点からは、個別紛争は、現在の労働法制ないし労働法理論において、法的紛争として捉えられていないといえる。すなわち、個別紛争に対する法的解決は、当該紛争が権利紛争か利益紛争かを問わず、一般の民事紛争と同様に専ら司法的手続きに委ねられている。これを労働者の保護という観点から見ると、日本の労働法制は労働者団体（労働組合や争議団等）については手厚い保護を定めているものの、労働者個人の保護については、民事法に委ねてしまっているといえる。そこで、現在の個別紛争処理システムが、労働者個人の権利保護のために、果たしてその機能を十分発揮しているかが問われている。

#### II 個人労働者保護の視点

現在の個別紛争解決システムは、概ね司法的解決システム（裁判手続、民事調停制度）、行政的解決システム（労働委員会、労働基準監督署、労政事務所、婦人少年室等）、自主的解決システム（労使協議制、苦情処理制度、団体交渉等）、社会的解

決システム（仲裁センター，ナショナルセンター等）の四つに区分できる。そのうち，最も重要な役割を果たしてきたのが司法的救済機関たる裁判所であり，これは労使紛争に関する最も権威的かつ包括的な公的紛争処理機関として位置付けられてきた。それ以外に，行政機関や労使自治制度も，個別紛争の解決システムとして，各々その役割を果たしてきた。だが，以上の諸紛争システムは，産業構造や雇用形態の変化に伴い労働組合の組織率が低下するなかで，次第に本来の機能を果たさなくなり，現実との間に乖離が現われ始めた。その内容を要約すると，凡そ以下のとおりである。

第一に，こうした乖離は司法的解決システムに著しい。すなわち，同システムについては，労使紛争の特徴（継続性，包括性，集団性，複雑性）からすると，①労働事件のうちには，一刀両断の司法的判断には馴染まないものが多いこと，②裁判所は，かような労使関係の特殊性に必ずしも精通しておらず，それゆえ，より柔軟な手続による適切な救済を期待できないこと，③裁判手続の長期化に伴い費用が嵩むこと等が指摘され，従来の司法的解決システムは，個別紛争の解決手段として適しないと論じられてきた<sup>(註1)</sup>。

第二に，上記の問題は，行政的解決システムにおいてもさほど変わりがない。労働基準監督署は，確かに労基法で定めている最低基準を監督する個別紛争の処理機関である。しかし，同監督署は労働条件の最低基準を監督するだけで，個人労働者を十分に保護しているとはいえない。ここで，就業規則の不利益変更によって，労働契約上の権利が侵された労働者の場合を考えてみよう。労基法（第90条）ないし労働基準監督署は，改正就業規則に添付される労働組合または労働者代表の意見に着目するに過ぎない。したがって，労働組合に加入していない労働者は，秋北バス事件や第四銀行事件のように私法上の権利侵害として，民事裁判所で，労働問題について無理解な裁判官を相手とする他はないのである<sup>(註2)</sup>。また，東京都の労政事務所の場合も，年間3万件を越える労働相談を受理するなど，個別紛争の処理機関として一定の

機能を果たしていることは事実である<sup>(註3)</sup>。だが，かかる地方自治体の行政サービスは，必ずしも全国一律に実施されているわけではないし，東京都と同じように一定の制度の充実化や条件整備が図られているわけではない<sup>(註4)</sup>。

次に，男女雇用機会均等法により新たに設けられた婦人少年室や機会均等調停委員会による紛争解決も，同法の規定の曖昧さ（例えば，第13条（苦情），第14条（紛争）等）に照らしてみると，全く問題がないわけではない<sup>(註5)</sup>。最後に，自主的解決システムはどうなっているか。これについては，前述したように，苦情処理制度はさほど制度化されておらず，なお個別紛争の処理制度としてあまり機能していない。また，労使協議制の場合も，全体的普及率は58.1%（労働組合のない企業の場合は38.7%）として高い水準とは必ずしも言えない<sup>(註6)</sup>。したがって，労働組合のない企業の場合，①労使協議制は，実際にどの程度活用されているか，②労使協議制すら設けられていない企業では，どのようなルートを通して個別紛争が解決されているか，などが問われている。

いずれにせよ，日本において個人労働者の権利保護は，十分に確保されていないことは明らかである。また，こうした状況は，労働者をバックアップしてきた労働組合組織が衰退の一途を辿っている中で生じている。そこから，個人労働者を保護する発想が，何故労働法からはみられないのかには強い疑問を感じせざるを得ない。労働関係上の権利を否定された個人労働者が，自分の紛争の解決を，労働事件には適格的でない民事手続に訴えるか，労働組合による自主的解決制度に委ねるほかないという状況が，果たして望ましいかは疑問である。そこで，かかる個別紛争の適切かつ円満な解決を図ることによって，個人労働者の権利を保護する新たな紛争解決システムを工夫する必要性が出てくる。

## 第二節 個別紛争処理の法理と問題点

### I 個別紛争処理の「在り方」

(1) 「個別紛争」の概念を，労使紛争の構成要件に基づいて定義すると，「個々の労働者と使用者



との間に、労働関係に関する主張の不一致によって、紛争が生じている状態」と定義できる。個別紛争は、「紛争の主体」による区分であって、「紛争の客体」および「紛争の程度」においては集団紛争とさほど差がない。すなわち、個別紛争の概念には、権利義務関係にかかわる争い(権利紛争)および、新たな権利創設にかかわる争い(利益紛争)がある。

したがって、個別紛争の法的処理を論ずる際、集団紛争の場合のように、権利紛争や利益紛争の両面からアプローチする必要がある。ところが、個別紛争の解決については、前述したとおり、現行労働法制は均等法を除くと格別の規定を設けておらず、それらの解決は専ら司法的判断に委ねられている。それゆえ、個別紛争の場合、当該紛争が権利紛争であろうが利益紛争であろうが、同じ裁判手続きによって解決されているのが現実である。言い換えれば、個別紛争の法的処理にあたって、現在の紛争解決システムでは労使紛争の特殊性(継続性、包括性、複雑性等)のみならず、紛争の性質の違い(権利紛争が利益紛争か)は、あまり考慮されていない。また、このような個別紛争処理の「法的仕組み」が、果たして望ましいかには、労使紛争の特殊性からしても、労使紛争の自主的解決の要請からしても否定的である。これについて、幾つかのケースを列挙しながら、若干敷衍すると、次のようである。

第一に、個別紛争のうちには、司法的判断によっては、適切な解決を図ることができないケースが多い。たとえば、労使紛争が労使間の信頼関係の破壊から生じた場合は、まず破壊された信頼関係を回復することによって、労使関係の安定化を図ることが不可欠である。そのためには、一刀両断的解決よりは、当事者の合意による自主的な解決、たとえば「和解」や「民事調停」による解決が望ましいと思われる<sup>(註7)</sup>。もっとも、和解に対しては、①権利関係を曖昧にしたままの解決は、現実に力の強い者に有利な結果となりがちであること、②国民の権利意識をつみとる役割を果たすこと、③裁判所の負担の軽減のために強引な和解が勧告

されがちであること、などの批判がある<sup>(註8)</sup>。これらの批判は、一般の民事事件および、権利関係を明確にする必要のある労働事件(いわゆる「純粋な権利紛争」の場合)においては説得力があるかもしれない。だが、労働事件は、一般の民事事件とは違って前記のような特色があり、また労使紛争のうちには、様々な種類の紛争が交錯している場合も少なくない。この点からすると、上述した和解に対する批判は、少なくとも大多数の労使紛争の解決においては、その根拠が乏しいと言わざるをえない。ことに、雇用契約の存否を争う事件<sup>(註9)</sup>に見られるように、たとえ解雇無効の判決が下されたとしても、使用者側からの積極的な受け入れの意志がなくては、事実上履行の確保(たとえば、復職され現実に就労すること)ができない場合を勘案すると、やはり当事者の合意による自主的解決が望ましいと思われる。

第二に、新たな労働条件の形成あるいは権利の創設にかかわる、いわば利益紛争的色彩が濃厚である紛争の処理にあたっては、やはり事後的な性格をもつ判決よりは、むしろ将来の労使関係の安定を図る方法、すなわち、労使当事者が納得できるルールを作り出し、そのルールによるか、自主的交渉を通じた合意形成によって、紛争を解決するのが望ましいと思われる。

(2) ここで、就業規則の不利益変更を一例として見てみよう。たとえば、就業規則の不利益変更による新たな制度(たとえば定年制)の導入(秋北バス事件)、賃金・退職金をめぐる争いなど(御国ハイヤー事件、タケダシステム事件、大曲市農協事件)は、権利紛争性と利益紛争性が交錯する典型的な例である。これらの事件では、訴訟形式は労働契約上の権利義務関係の存否という形で争われているが、実質的には新たな労働条件の形成、つまり将来に向けての新たな規範の設定如何が争点となっている。言い換えれば、本来なら団体交渉やその他の妥協的調整手続の「労使間の合意形成」を通じて解決されるべき問題が焦点となった。一方、最高裁を中心とした現在の判例法理は、裁判所が就業規則変更の合理性判断という名の下に、

司法的紛争処理という形式を備えながらも、実質的には当事者双方の利益調整を図る、いわゆる「仲裁判断（裁定）」を認めている<sup>(註10)</sup>。かかる判例法理については、実務的な観点から肯定的な評価がある反面、合理性判断の基準が不明確であるという観点から批判的見解も決して少なくない。かかる判例法理が実務においては一段落ついたとしても、法理論上においては未だに一般的支持を得ていない主な原因は、その法的根拠が明確に示されていない点にある。だが、こうした法的根拠の曖昧さによる、実務上と法理論との間にギャップが生ずるのは、当該紛争の性質に照らしてみても、むしろ当然のこととあってよいだろう。というのは、以上に例示した労使紛争は、基本的に司法判断には馴染まない利益紛争的性質が濃厚であるためである。

(3) 労働法学者のうちには、かつて上記の問題点に着目し、従来の判例法理の限界を指摘した者もいるものの、具体的に如何にその限界を克服するかに関する検討は十分ではなかった。しかし、最近になって再び個別紛争の解決プロセスに関する関心が高まるにつれて、新たな事態に適切に対応できる「紛争解決の法理」を求める試みが見られる。たとえば、前述した判例法理の合理性判断にあたって、他の妥当な解決の方法がなく、かつ司法判断を怠るならば却って正義が実現されない場合に限って合理性を認めるべきだとする「解釈論」<sup>(註11)</sup>および、解釈論とは異なり、問題の解決を「従業員代表共同決定制」のような新たな制度の導入に求める「制度論」<sup>(註12)</sup>等がその例である。前者が、判例法の安定性を念頭に置きながら問題解決にアプローチしているのに対して、後者は、今まで存在しなかった全く新しい制度を提案している点で、前者より革新的であるといえる。しかし、前者（解釈論）が、あくまで他の紛争解決制度が存在しないことを前提にしている点からすると、結局、後者と一脈相通ずるものと言えよう。すなわち、利益紛争の色彩を帯びる労使紛争は、基本的に当事者の合意形成によって解決されるべきであり、前述した司法的紛争解決は、こうした合意

獲得に到達しえない場合に限って用いられる、暫定的かつ例外的な紛争解決方式に過ぎないのである。

(4) 日本の労働契約（就業規則、労働協約を含む）の曖昧さや継続的雇用にみられる契約内容の流動的性格を考えるならば、労働契約の解釈適用をめぐる法的問題のうちには、権利紛争と利益紛争が絡み合っている場合が多い。こうした二面的性質は、労働条件の変更をめぐる紛争に限らず、たとえば配置転換や出向などの紛争にも見られる。もちろん、配置転換や出向の法的性質については、「包括的合意説」によるか、あるいは「契約説」によるかによって、これらをめぐる紛争の法的評価も違ってくるだろうが、しかし、これらが契約上特定されていないとすれば、これらはまさに新たな労働条件の形成をめぐる問題として、その都度労使間の新たな合意形成によって解決されるべき利益紛争にほかならない。それにもかかわらず、こうした紛争が実際に司法判断に依存しているのは、労使間の自主的交渉を通じた合意形成を図るメカニズムが存在しないか、あるいはあっても機能していないためである。この意味で、現在の最高裁を中心とした判例法理（権利濫用理論）<sup>(註13)</sup>は、いわば労使間の利益調整を図るために作り出された変則的な紛争解決方法かもしれない。また、こうした判例法理は、他の解決方法が容易に発見される紛争において、安易にこの方法をとることによって、労使自治の大原則が崩される結果ともなりかねない。

(5) 個別紛争は、紛争の性質の違いによって大体三つに区分できる。それは権利紛争と利益紛争、また両者の二面性をもつ紛争である。これらの紛争の解決に際して、如何なる紛争処理制度が用いられるべきかには、各紛争の性質や紛争処理制度の目的を如何に捉えるかによって違って来る。だが、現在の労働法制は、集団的紛争については詳細に定めているものの、個別紛争についてはこうした規定を設けておらず、紛争の殆どを民事法に委ねている。その結果、個別的労使関係の領域において司法判断の裁量幅が広くなり、権利紛争と

利益紛争との区別はますます曖昧になっている。ことに、近時になっては、かかる傾向が労働組合の衰退に伴い顕著となり、労使の自主的な合意形成によって解決すべき問題すら司法判断に寄せられている。すなわち、労働争訟の民訴化に伴い労働事件の特殊性が無視される結果となっており、またこれは、労働組合の機能を縮減する効果を齎らしている。もちろん、かかる司法的解決は、個別紛争の処理に関する何らの規定も設けられていない現在の法的仕組みからして止むを得ない事情もある。しかし、「立法の不備」という名の下に、労使紛争の「自主的解決」や「労使自治」という基本理念に反する紛争解決を認めるべきかには、依然として疑問が残る。この点については、純粋な権利紛争や権利紛争性の強い紛争は、労使の自主的解決制度によるか、司法的判断によって解決されるべきであり、一方、純粋な利益紛争や利益紛争性の濃い紛争は、原則的に自主的解決制度によって解決されるべきであると思われる。ただ、問題は、紛争が権利紛争性と利益紛争性の二面性を有するため、権利紛争の処理手続と利益紛争の手続のいずれによっても円満な解決が期待できない場合、当該紛争を如何に解決するかである。極めて難しい問題であるが、かかる二面性に対応するためには、基本的には労使の自主的交渉を通じた合意形成による解決を図りつつ、合意形成が不可能であるなら、労使の当事者がイニシアチブをもつ調整手続<sup>(註14)</sup>によって解決するのが望ましいと思われる。この意味において、司法判断による仲裁的解決は、かかる紛争解決方法を前提にした例外的かつ制限的なものであるといえる。

## II 現在の個別紛争解決制度の評価

現行労使紛争解決制度における最大の特徴は、紛争解決制度の多様性と重骨性である。というのは、現在の紛争解決制度には、裁判所や労働委員会を中心とするフォーマルなものから、労使協議制や苦情処理制度の如きインフォーマルなものに至るまで様々な紛争解決制度があり、またそれらのうちには、裁判所や労働委員会のように管轄権が重なる場合があるからである。現在の紛争解決

制度がこうした特徴を有するのは、言うまでもなく、労使紛争の多面性に対応するためであり、これは日本だけではなく先進諸国にもみられる共通の現象である<sup>(註15)</sup>。現在の日本では、大体四つの労使紛争解決システム（司法的・行政的・自主的・社会的解決システム）があり、これらの紛争解決システムは、それぞれの領域において重要な役割を果たしている。

しかし、現在の紛争解決システムが、集団紛争の解決においてはともかく、個別紛争の解決において、その機能を十分に発揮しているかという点、必ずしもそうとはいえない。その理由としては、大きく二つが考えられる。まず、立法の不備を第一の問題点として指摘できる。すなわち、現行労働法制は個別紛争の解決に関する規定を設けていない。したがって、個別紛争は労働法制の予定する労使紛争の枠から排除されており、また個別紛争の処理においては、集団紛争にみられる多様かつ柔軟な対応は期待できない。第二の問題点としては、現行紛争処理制度の不完全さを指摘できる。すなわち、裁判所や労働委員会、また労働基準監督署の扱う紛争の対象は、権利紛争や集団紛争、また刑事事件にそれぞれ限られているため、個別紛争に対する総合的判断や包括的解決は期待できない。一方、労使協議制や苦情処理制度のような自主的紛争解決制度は、設置・運営が専ら労使当事者の合意に依存しており、しかも普及率が低く、現実に機能していない場合が少なくない。

以上のように、個別紛争処理の「在り方」と「現実」との間には、理論上のみならず制度上において大きなギャップが生じており、また、こうしたギャップは司法的判断機能の拡大に伴って拡がりつつある。そこで問われるのは、現行個別紛争解決のメカニズムの下に、労働者個人の権利救済が果たして適切に図られているかである。

以下では、このような問題意識を前提にして、各個別紛争解決制度が抱えている様々な問題について具体的に検討する。

### [1] 司法的紛争解決システム

#### (1) 裁判所の機能

裁判所は、労使紛争に関する最も権威的かつ包括的な紛争処理機関であるといえる。ことに、裁判所は、個別紛争の解決においては唯一の公的裁定機関として位置付けられており、実際に裁判所が果たしている役割は極めて大きい。裁判所で処理できる紛争は、それが「法律上の争訟」（裁判所法3条）である限り集団紛争か個別紛争かを問わない。したがって、裁判所は、いわゆる「権利紛争」については解決機関として機能するが、利益紛争についてはその機能を直接的に発揮することができない<sup>(註16)</sup>。しかし、理論的にはそうとはいえ、実際には、利益紛争を含む様々な労使紛争が、判決、決定、和解、民事調停によって処理されている。

## (2) 労働訴訟の統計的現況

ここで、裁判所による労使紛争の解決状況をみると、次のような特徴がある。第一に、地方裁判所における労働民事事件の最近5年間の新受件数の動きをみると、徐々に減少しており、平成2年度の場合は647件となっている（詳細は、法曹時報第47巻第7号70頁以下参照）。新受件数の内訳をみると、当事者別には、労働者側が使用者側に対して訴えを提起した事件が565件（87.3%）として最も多く、また、請求類型別には、賃金、諸手当、退職金等の支払いを求める事件が335件（51.7%）、雇用契約上の地位確認を求める事件が167件（25.8%）となっている。このような状況は、地方裁判所の労働仮処分申請事件においても殆ど同じである。たとえば、労働仮処分の最近5年間の新受件数の動きは徐々に減少し、平成2年度には最低の335件となっている。内訳をみると、当事者別には、労働者側が使用者側に対して訴えを提起した事件が圧倒的に多く（93.7%）、また請求類型別には、従業員の地位保全を求める事件が多数を占めている（68.2%）。

第二に、地方裁判所における労働関係民事訴訟事件の処理状況をみると、以下のとおりである。まず、判決（判定を含む）と和解との比率は、たとえば平成2年度の場合、判決が31.8%（本案訴訟33.1%、仮処分30.5%）、和解が44.4%（本案訴訟

45.5%、仮処分43.3%）、そして取下が25%となっている。ここで注目すべきことは、労働訴訟事件の場合、通常訴訟事件の既済事由（判決44%、和解35%、取下17%）に比べて、和解率が高いという点であり（和解による取下を考慮すると、実際の和解率はもっと高くなるだろう）、これは、労働事件が一般民事事件とは異なり、判決よりは和解に馴染むことを示唆している。次に、民事調停による解決状況をみると、平成2年度の場合、調停によって処理された件数は14万2,649件（民事事件全体）であり、これは、同年中全訴訟事件の既済件数（23万3,290件）を100とする61に当たる割合である。また、既済事件に対する調停の成立率は、平成2年において、民事調停が54.3%、家事調停が43.9%、平均48.3%となっており、半数近くの事件が調停成立により円満に解決されていることが分かる。

## (3) 問題点

裁判所による労使紛争の解決には、大きく二つの問題点が考えられる。一つは、裁判所本来の機能上問題点であり、もう一つは、構造上の問題点である。

### ① 機能上の問題

現行裁判の制度的枠組は、既存の法的基準の適用（いわゆる「権利紛争」）による具体的紛争の事後的解決という固有の紛争解決機能が公正かつ実効的に遂行されるように構成されており、法的権利義務関係についての「全か無かall-or-nothing」という二分法的思考がとられる<sup>(註17)</sup>。したがって、利益紛争は、本来、司法判断の対象として予定されておらず、また、裁判所による将来的・包括的・調整的解決は理論上ありえない。これは、民事訴訟が包括性と継続性を有する労使紛争の解決にあまり適切でないことを示唆している。すなわち、民事訴訟は、紛争を各権利に分解するため包括性に馴染まないし、また紛争がいったん解決されても、それは口頭弁論終結時の権利関係を確定することにすぎないから継続性にも馴染まない。つまり、民事訴訟では継続的な労使関係を考慮した将来的解決の基準を示すか、あるいは調停的判断に

よって紛争を解決することは期待し難い。もちろん、裁判は、一般的に法的争点を明らかにして争いを処理すると同時に、法規範の定立や規範意識の強化という役割を果たす<sup>(#18)</sup>。これは労働訴訟においても、基本的に同じである。

だが、司法裁判（地位確認、金銭的損害賠償、刑罰等）によって、継続的な雇用関係を前提とする労使紛争の円満な解決を図られるかについては依然として疑問が残る。また、それが労使紛争の当事者（特に、労働者）が、紛争の解決を裁判所へ積極的に訴えることを躊躇し、泣き寝入りする一つの原因となっているのではないと思われる。

## ② 構造上の問題

労働訴訟におけるもう一つの問題は、裁判所の構造から出てくる「審理長期化の問題」と「コストの問題」である。もちろん、これは労働訴訟に局限された問題ではなく、むしろ民事訴訟全般にかかわる問題である。その意味において、労働訴訟の問題と言っても民事訴訟制度の全体から総合的に判断しなければならない。しかし、この問題については、かつて民事訴訟法学者から様々な指摘が行なわれており、また、最近になっては、政府レベルからも民事訴訟手続の見直しに関する見当が行なわれている。それゆえ、ここでは、主に労働訴訟にかかわる問題点を取り上げることとする<sup>(#19)</sup>。

労働訴訟においては、従来から、原告に対して過重な時間的、金銭的、精神的負担を強いることと、原告側に厳格な立証責任を課すこと等の問題点が指摘されてきた。ここで、全国地方裁判所における労働訴訟事件の平均審理期間をみると、平成2年度の場合、約2年余（既済25.2カ月、未済26.9カ月）であり、これは労働事件を含む通常民事事件の1年の審理期間に比して、約2倍となっている（資料は、法曹時報第47巻第7号（1992年）によるものである）。労働訴訟が長期化する原因としては、三つ位の説明が行なわれている。

第一に、労働訴訟の人格訴訟化現象を指摘できる。人格訴訟化の原因としては、①労働者側が判断に直接必要のない労使関係歴を主張・立証しよ

うとすること、②労働者側は集団的支援を受けるため、こうした集団性が法廷に持ち込まれて無用な反対審問、主尋問が行なわれること、③平常の労使関係の人間的・情緒的・全人的関係が、しばしば紛争によって憎悪に満ち、深刻化する傾向があること、等が掲げられる<sup>(#20)</sup>。

第二に、労働訴訟における主張・立証の困難さを指摘できる。これは労使紛争の多面性からも明らかであるように、労働事件のうちには権利関係あるいは要件事実が曖昧なケースが多い。ここで、入社時の履歴書に虚偽記載の事実があったことが故に解雇された、いわゆる「経歴詐称」事件（大森精工機事件、東京地裁判昭和60年1月30日、労民集第36巻1号）を、例として取り上げてみよう。この事例での争点は、経歴詐称による解雇が有効か無効かとなっているが、問題は、使用者側が如何に解雇の正当性を主張・立証するかである。この事例で、労働者側は、次のような三つを主張している。すなわち、使用者の解雇行為が、①権利濫用であること、②不当労働行為であること、③経歴詐称は、解雇理由に実質的に当たらないこと等。これに対して、使用者側としては解雇理由を主張することとなろう。ところが、判例では何を以て解雇できる経歴詐称であるのかが、実ははっきりしない。その結果、使用者は、とにかく自己に有利と考えられる全ての事実を立証しようとする。

第三に、労働事件のうちには、そもそも法律紛争かどうか問題となる場合が多く、また利益紛争あるいは二重性をもつ場合も多い。すなわち、労使紛争のうちには司法的判断には馴染まない紛争が多いのである<sup>(#21)</sup>。

## [2] 行政的紛争解決システム

労使紛争の解決に携わる行政機関としては、「労働委員会」や「労働基準監督署」を筆頭として「婦人少年室」、「労政事務所」などがある。以下、各機関が孕んでいる問題点について、具体的に検討する。

### (1) 労働委員会

#### ① 構成と機能

労働委員会は、集団紛争を処理する独立の行政機関として、以下のような特徴を持つ。まず、制度面における特徴としては、①労働委員会は、独立の専門的行政委員会であること、②労働委員会の委員の構成が、公・労・使の三者構成になっていること、③準司法的（判定的）権限と共に調整的権限を持っていること、④地方機関ごとに制度運用上の特色があること、等が取り上げられる<sup>(註22)</sup>。また、労働委員会は、機能面（紛争処理上）において、①不当労働行為について簡易・迅速・柔軟な手続に伴い、実情に即した行政救済を行なっていること、②司法機関みられる権利義務関係の判断の枠組から解放され、労使関係の専門家あるいは経験者の合目的な判断によって、当該事件の個別的事情に応じた適切・妥当な救済が可能であること、等の特徴を有する<sup>(註23)</sup>。

## ② 問題点

労働委員会の権限は、原則的に集団的労使関係に限られており、個別労使関係までは届かない。言い換えれば、労働委員会は集団紛争の処理については機能するが、個別紛争の処理については機能しない<sup>(註24)</sup>。もちろん、労働委員会が扱っている労使紛争のうちには、個別紛争性をもつものも数多く見られるが、これは全体として部分的かつ例外的なケースに過ぎない。すなわち、個別紛争の処理においては、労働委員会のような迅速かつ柔軟で、労使関係の事情に即した紛争処理プロセスは設けられていない。その結果、個別紛争の当事者にとっては、当該紛争の解決を裁判所あるいは自主的紛争解決システムに求める途しかない。だが、裁判所は、前述したとおり労働関係専門機関でもないし、また裁判所が労使紛争を処理するには、機能上のみならず構造上において様々な問題点がある。また、後述の自主的紛争処理制度の場合も、実際に機能不全に等しい。したがって、労働法上の法的・制度的保護の枠から外された多くの労働者（とくに、非組合員）は、強大な使用者との争いを諦めるか、あるいは使用者側の「恩恵」に訴えるしかない。

## (2) 労働基準監督署

### ① 紛争処理プロセス

個別紛争の解決機関として最も機能を発揮するのが、労働基準監督署である。これは、労働委員会とは異なり、行政および司法警察権限に基づく監督行政（労基法第101条、第102条）により労働基準法の実行性を確保することを目的とする。

個別事案の処理は、監督署が、労働者あるいは労働組合からの申告（申立と投書）を受け付けてから始まり（労基法第104条）、処理機関としては「労働省労働基準局監督課」、「都道府県労働基準局監督課」、「労働基準監督署」などがある。しかし、実際の紛争処理は、第一線の機関である労働基準監督署（全国343個）が行なっており、具体的には監督署に配置されている労働基準監督官（全国3,302名のうち約半数）によって処理されている。

### ② 処理状況

労働基準監督署による、最近5年間における紛争の処理状況をみると、次のとおりである。まず、目に付くのは、申告事案や違反事業場の比率の減少傾向である。たとえば、平成2年度の場合、申告事案の数は1万5千件強であって、これは昭和61年の件数に比べ54%に過ぎない。また、労働基準法等の違反事業場の比率も、平成2年度の場合、昭和61年に比べ約4%位低くなっている。その理由としては、賃金や解雇をめぐる紛争の激減を指摘できる。ことに、賃金に関する紛争件数は、労使関係の定着によるものか、あるいは最近の景気を反映してか著しく減っている。もちろん、賃金や解雇に関する紛争の占める比率は、今だに全体の約8割位の高い水準であるが、紛争の発生件数は昭和63年を折として急激に減少している。これに対して、労働時間や労働安全衛生に関する紛争は、徐々に減少（ほぼ横這い）の傾向を見せているとはいえ、これらの紛争が占める比率はむしろ増加しつつある。これは、労働時間および労働安全衛生の分野の場合、他の分野に比べ解決し難い問題点が多いことを物語っている。

労働基準監督署の紛争処理における、もう一つの特徴は、紛争の完結率が高いことである。たと

えば、平成2年度の完結率（総件数／完結事業場数）をみると8割を上回っており、これは最近5年間においてほぼ同じ水準である。このように、監督署による紛争の完結率が高いのは、監督署が「行政監督機関」であることや、「司法処分」を前提としていることに起因すると思われる<sup>(#25)</sup>。事案の主な内容は、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、最低賃金法、労働者派遣法、労基法関係等、個別紛争が中心になっており、実際に相談を行なう者としては、監督署において監督官のほか、「労働基準相談員」を置いており、相談員は行政公務員のOBとして構成されている。

### ③ 問題点

労働基準監督署は、簡易・迅速な紛争処理のプロセスを通じて、労働基準法等の実効性を確保する典型的な「行政監督機関」である。したがって、こうした監督行政による紛争の解決が、果たして「労使紛争の自主的解決」という労働法の理念に即した円満な紛争解決手段であるかには、次のような問題がある。

第一に、労働基準監督署はあくまで監督機関であって、労働基準法等に反する行為を是正するのが目的である（労基法第104条参照）。したがって、紛争が強制規範（実定法、命令等）に違反しているかが不明確な場合（ことに利益紛争）、公式的には当事者の合意によって紛争を終決せしめる機能を有していない監督署としては<sup>(#26)</sup>、アドバイスや説得を通じて、紛争が解決されるよう働き掛ける方法しかない。すなわち、監督署からは、労働委員会にみられる柔軟な手続による紛争の処理は期待し難い。これは、また監督署が労働者との相談には乗るが、正式には受理しない原因の一つとなっている<sup>(#27)</sup>。

第二に、監督署は紛争当事者にとって、アクセスし難い場になっているという点を指摘できる。ことに、監督署は、使用者の法律違反を是正し、労働保護法規を適切に執行しようとするものであるので、使用者は、当然、紛争の処理において受身にならざるを得ない。すなわち、使用者の積極的な意思による自主的な紛争の解決は期待し難い。

一方、労働者にとって、監督署という存在は、現実的に、労働者が民事上の知識を得るために若しくは相談に乗ってもらうために、気楽に行ける場にはなっていない。そういう理由もあって、労働者は継続的な労働関係において使用者の報復的な措置を恐れるあまり、相談を諦めることも多いと思われる。

### (3) 労政事務所

#### ① 構成と機能

東京都の労政事務所は、労働関係についてのサービス行政を行なう東京都の労働経済局労政部の下部組織である。労政事務所が設置されたのは、労働基準法の施行と時期を同じくしている（昭和22年4月）。当時の労政事務所の数は17カ所にあったものの、その後、昭和36年4月に現在の9カ所（23区内に6カ所、3多摩に3カ所）統合・配合された。

労政事務所が行なう事業のあらまは、①労働者の福祉にかかわる事業の支援、②労使関係・労働関係の実態調査、③労使紛争に関する相談、④労働教育の実施等である。しかし、労政事務所の設置・運営に関する「法的根拠」は、労働基準監督署あるいは職業安定所に比べ必ずしも明らかではない。敢えて言うなら、地方公共団体の事業を定めている地方自治法（第2条3項10号）があるだけで、具体的に業務の内容や範囲を定める規定は存在しない。その意味で、労政事務所が、何について、どこまで、如何に対応するかは明確でなく、そのため却って業務処理において裁量の余地が広い。

紛争処理機関としての労政事務所の特徴は、第一に、紛争の種類を問わずあらゆる紛争を扱っているという点である。これについて、具体的に「解雇」のケースを例として取り上げながら検討してみよう。まず、違法な解雇の態様としては、概ね、①法律（労基法）に違反した不当解雇、②不当労働行為に絡む解雇、③その他権利濫用にあたる整理解雇の三つが考えられる。これらの紛争について、労働委員会、労働基準監督署、労政事務所のような行政機関が如何に対応するのか。まず、労



働委員会は集団紛争の処理機関であるから、不当労働行為にかかわる解雇については相談に乗るものの、その以外のものに対しては関知できない。次に、労働基準監督署は、監督署の本来の機能から労基法の違反した解雇（たとえば、同法第3条、第19条、第20条、第104条等）には関知するが、それ以外の②③の解雇には対応できない。極論すれば、解雇の事由が何かを問わず、解雇予告をするかあるいは予告手当を支払えば労働基準法上の問題は生じない、というのが労働基準監督署の基本的な立場である。これに対して労政事務所の場合は、労働委員会や労政事務所のような制限がなく、①②③全てに対して対応（相談と斡旋）できる。すなわち、労政事務所は、紛争の処理にあたって当該紛争が個別紛争か集団紛争か、あるいは権利紛争か利益紛争かを問わず相談に乗れるのが最大の特徴である<sup>(注28)</sup>。

第二の特徴としては、「労働相談内容の多様性」を掲げることができる。労政事務所が行なう労働相談は、労基法や労働組合法にかかわる問題が中心となっているが、その他、パートや派遣労働者の問題、男女差別（セクシャルハラスメントを含む）、外国人労働相談、健康相談に至るまで様々な労働相談を行なっている。ことに、男女差別やパート、そして外国人等に関する労働相談は、他の役所には見られないことであって、実際にもかなりの実績を上げているようである<sup>(注29)</sup>。

第三の特徴としては、紛争解決における「柔軟性と専門性」を指摘できる。まず、労政事務所の手続きは極めて柔軟であって、たとえば、ここでは労働相談だけではなく斡旋も行なっている。斡旋は、当事者に自主的解決が困難な場合、当該労使の要請を受けて解決のための手助けをすることであって、労調法上の斡旋とは異なり、ここでは労働相談の延長の性質を有する<sup>(注30)</sup>。平成2年度における斡旋現況をみると、労働相談のうち斡旋に至る比率は1%強に過ぎず、殆どの労働相談は斡旋の前段階で処理されている。もう一つの例としては、労働相談の質的拡大や量的拡大に対応するために、特別な便宜施設（制度）を設けているこ

とである。たとえば、前者では「街頭労働相談」、「夜間労働相談」、「相談専用電話“労働100番”」等が、また後者では「労働総合センター」、「民間労働相談員の配置」、「外国人相談員の配置」等が代表的な例である。次に、「専門性」というのは、労働相談を行なう相談員が、経験の豊富な職員（あるいはOB）であることを意味する（あるアンケート調査によると、東京都の場合、相談員75人（全員職員）のうち、4割強が10年以上のキャリアを有するベテランである）。

その他、労政事務所との相談に乗る企業が100人未満の製造業あるいはサービス業が多いことや、相談内容別に、労働条件にかかわるものが圧倒的に多いことも特徴的である。また、労政事務所の場合、使用者が積極的に相談に乗っていることも、監督署とは一味違う特徴であるといえる。

## ② 問題点

労政事務所の紛争処理における問題点としては、二つ位が考えられる。まずは、労政事務所が設置されている所は、47都道府県のうち、東京都、大阪府、京都府等21カ所にすぎず、その他の地域では、商工労政事務所、労働センターなどが、労政事務所代わり設けられているか（17カ所）、北海道のように何らの機関も持たない所もある（9カ所）。なお、労政事務所があるとしても、東京都のようにサービス行政が円満に行なわれている所は、実際に少ないのである。たとえば、東京都のように、ベテランの職員が主体になって労働相談を行なっている所は神奈川県などの若干の県に止まり、その以外の地域では民間労働相談員によって労働相談が行なわれている。したがって、民間労働相談員による労働相談の実効性や専門性が問題となりかねない。

次の問題点としては、労政事務所は、サービス行政権限しか持たないという点である。構成と機能のところで述べたとおり、労政事務所の設置・運営に関しては何らの法的根拠もなく、それゆえ労政事務所は何らの権限も持たない。労使当事者の一方が「斡旋」を拒否する場合、労使紛争は労働相談の段階に止まり、解決の見込みはなくなる。



この点において労政事務所は、労使紛争の処理において、労働委員会、労働基準監督署、婦人少年室の場合とは異なり、あまりにも労使双方の了解到に依存しているのではないかと思われる。

#### (4) 婦人少年室

##### ① 機能及び紛争処理の実情

各都道府県の婦人少年室は、労働委員会、労働基準監督署、労政事務所と共に、労使紛争を解決する行政機関である。だが、婦人少年室は、集団紛争のみを管轄する労働委員会とは異なり、個別紛争のみを行政指導の対象としており、また労働基準監督署の管轄権や労政事務所の相談の範囲が、労基法あるいは労働法の全般に及ぶほど幅広いのに対して、婦人少年室の場合は、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）を担保するための、女性に対する「使用者の差別的行為」に限られる。具体的には、「事業主」=使用者に対して男女の均等な機会と待遇を確保するために、募集・採用（均等法第7条）、配転・昇進（第8条）、教育訓練（第9条）、福利厚生（第10条）、定年・退職・解雇（第11条）等における「性的差別」に対して、必要な助言や指導また勧告を行なうことが、婦人少年室の任務（ないし「権限」）となっている（第14条、第33条）。

次に、全国都道府県における婦人少年室の紛争処理実情を見ると、相談件数は年平均1万件前後であり、内容別には第11条関係（定年・退職・解雇）や第7条関係（募集・採用）が、全体の7割位を占めている。関係機関からのヒアリングによると、第11条関係の相談が多い理由としては、「雇用関係の終了」（ことに解雇）ないしは「雇用の危機」に直面して始めて相談に乗っていることがその原因である。また、第7条関係の相談が多い理由としては、使用者が女子労働者をいったん雇用すると辞めさせにくいので、募集・採用の段階で差別していること、などが指摘されている。

最後に、婦人少年室が均等法を確保するために、如何なる措置をとることができるかについて検討する。第一に、婦人少年室は、女子労働者から第8条から第11条の苦情の申立てを受けた場合、当

該苦情が事業所内の苦情処理機関を通じて自主的に解決されるよう助言を与える（第13条参照）。第二に、婦人少年室は、以上の自主的手続によって紛争が解決できない場合および、紛争当事者が紛争解決について援助を求める場合、均等法第33条および同法第14条に基づく助言を行なう。これらのうち、均等法第14条の「助言・指導・勧告」は、個別・具体的な私法上の紛争解決を援助するためのものであり、第33条の「助言指導・勧告」は、均等法の目的を達成するために行政機関固有の権限の行使として行なうものである。第三は、機会均等調停委員会の「調停」による紛争解決である。これに関しては、均等法第15条以下に詳細に定められている。しかし、かかる調停委員会は、周知のように法施行以来一度も機能していない。これまで調停委員会に寄せられた件数を見るとのべ22件であり、そのうち、同一事案につき19人の女子労働者から申請があったので、実質的には4件に過ぎない。現在、19名の事案については調停が進行中であり、他の3件は既に当事者によって紛争が解決されたので、調停委員会による調停案の勧告は1件も出されていない。

##### ② 問題点

婦人少年室における紛争処理上の問題点としては、次のようなことが考えられる。まず均等法（第14条）による紛争解決の援助を求めて、婦人少年室に寄せられる紛争件数が絶対的に少ないということである。婦人少年室が、均等法第14条に関連して受理した件数は数十件に止まっている。その理由としては、①婦人少年室の存在が今だに十分に知られていないこと、②女子労働者が、（使用者から蒙る不利益を懸念して）行政機関に援助を求めることを諦めること、などが考えられる。実際には、多くの企業において未だ「男女間の均等な機会と待遇」が確保されていないことを考え合わせると、現在の行政指導の在り方を再吟味すべきではないかと思われる。

次の問題点としては、法第15条以下の「調停制度」の機能障害を指摘できる。機会均等調停委員会が機能しない最大の原因は、やはり労使双方の

合意を調停開始の条件としていることであろう。すなわち、労使の一方当事者がついに調停に応じない場合、調停制度は「石女」になっているのが現実である。

### [3] 自主的紛争解決システム

#### (1) 意義及び特徴

「自主的紛争解決」とは、紛争を第三者の援助によらずに、紛争当事者の自由意思に基づいて解決することをいう。言うまでもなく、自主的紛争解決は、労使紛争の特殊性からも、また労働法の理念（「労使自治の原則」と「労使紛争の自主的解決の原則」）からも、労使紛争の理想的かつ一次的な解決方法である。すなわち、労使紛争のうちには、①その性質上、司法的紛争解決制度や行政的紛争解決制度には馴染まない紛争が少なくなく、また、②労働法制は、労使関係から生じるあらゆる紛争に対する自主的解決を宣明しているため<sup>(註31)</sup>、労使紛争は労使当事者からの自主的な交渉によって解決されるのが最も望ましい。次に、自主的紛争解決は「一次的」な紛争解決方法であり、各行政機関や裁判所、その他仲裁機関による紛争解決は、自主的紛争解決の破綻を前提にした「二次的」な紛争解決方法といえる<sup>(註32)</sup>。この意味で、労使紛争の自主的解決を建前とする「労使協議制」や「団体交渉」また「苦情処理制度」は、司法的・行政紛争解決とは本質的に異なる。

自主的紛争解決制度のもう一つの特徴は、紛争の性格に応じた役割分担が行なわれていることである。すなわち、争議行為を背景とする団体交渉（ないしは団交代替的労使協議制）では主として利益紛争を扱い、また苦情処理制度では主として就業規則や労働協約の解釈・適用などをめぐる権利紛争を扱うようになっている。学者によっては、以上の役割分担を一つの自治体に比して、団体交渉は立法作用をまた労使協議制は立法・行政的機能を、そして苦情処理制度は司法的役割を演じているとする者もいる<sup>(註33)</sup>。ともあれ、自主的紛争解決制度は、諸々の類型の紛争を処理できるという点で、権利紛争のみを扱う裁判所や集団紛争のみを扱う労働委員会、また個別的権利紛争のみを扱

う行政機関（とりわけ、労働基準監督署、婦人少年室）とは機能が異なる<sup>(註34)</sup>。

#### (2) 問題点

自主的紛争解決制度には、以下のような構造的な問題点がある。

##### ① 「労使協議制」及び「団体交渉」

企業別労働組合を前提とする日本の労使関係において、労使協議と団体交渉は、その構成、機能などの面からみて、労使当事者の意思疎通チャンネルとなっているとともに、こうしたコミュニケーションを通じて労使紛争の解決を図る中心的手段となっている。ことに労使協議制は、紛争が生じるたびにその都度協議を行ない紛争の解決を図るという「日本人の法意識」<sup>(註35)</sup>にも合致して広く普及・定着しており<sup>(註36)</sup>、またこれは紛争解決制度としてもかなりの評価が出されている<sup>(註37)</sup>。だが、こうした労使協議制は、制度の理念および成立背景、そして法的手続において団体交渉とは区別される別個の制度であるにもかかわらず<sup>(註38)</sup>、組合組織が企業別であることもあって、両者の区別は不明確となり勝ちである<sup>(註39)</sup>。かくして労使協議制は、本来の労使協議制としては機能せず、団体交渉の延長ないし補完として利用されている場合が多い。すなわち、労使協議制は団体交渉の開始に先立って情報交換・意思打診などを行なうか、あるいは労使協議で団体交渉事項を処理して団体交渉に代位する手続となっているのが実情である（このような労使協議制は、全体の半数以上を占めている）<sup>(註40)</sup>。

##### ② 苦情処理制度

「苦情処理」とは、一般に「労働者と使用者間において、労働協約の解釈適用をめぐる問題や労働条件に関する労働者の不平不満を処理するため設けられる手続」をいう。これは、特にアメリカに広く普及しているが、日本にはあまり導入されていない。また、導入されているとしても殆ど機能していないのが現実である<sup>(註41)</sup>。その原因としては、かつて以下のような説明が行なわれてきた。

まずは、苦情処理制度が現在に至るまで実効性をおさめない原因を「歴史的背景」に求める見解

である。すなわち、日本の苦情処理制度はGHQの労働政策の一環として、アメリカ的な苦情処理制度がしかも強制的に移植されたため、未だに日本の風土に根付かないとされる<sup>(註42)</sup>。

第二としては、日本の場合、紛争の「事前予防システム」がうまく機能しているから、「事後処理システム」の性格を有する苦情処理制度の方はその意義を失ってしまう、という指摘である<sup>(註43)</sup>。それは、上述した「労使協議制」と「団体交渉」が実際に苦情処理制度の役割を代位している点からも明らかである<sup>(註44)</sup>。

第三は、苦情処理会で結論が出なかった場合、最終的に紛争を解決する制度的装置が担保されていない点を指摘できる。すなわち、苦情処理制度の実行性を確保するために、仲裁機関を備える必要があるが、日本の苦情処理制度が専門的な仲裁機関を指定しているケースは殆どない。この点において、仲裁が後に控えて有効に機能しているアメリカとは、大きく異なる。

最後に、苦情処理制度が紛争解決制度として定着しない理由として、日本における団体交渉制度の在り方を指摘できる。すなわち、日本では、アメリカのような「排他的交渉方式」をとっていないので、非組合員の場合、労働協約の一般的拘束力（労組法第17条）が満たされていない限り、労働協約上の苦情処理制度に紛争の解決を求めることができない。苦情処理制度の導入過程はともかく、アメリカから輸入されてから40年を経た未だに、日本的労使関係に「接木」すらできないのは、まさにこうした団体交渉方式の違いに起因しているのではないかと思われる。

#### [4] 社会的紛争解決システム

「社会的紛争解決システム」とは、上述した三つの紛争解決制度（司法的・行政的・自主的紛争解決制度）以外に、当該労使関係の外の社会において、労使紛争の解決の一翼を担っている諸機関および専門家と定義しておく<sup>(註45)</sup>。社会的紛争解決システムの類型としては、最近設けられた「仲裁センター」<sup>(註46)</sup>のほか、法律事務所、ナショナルセンター、経営者団体などがある。また、法律・

労使関係専門家としては、大学教授、弁護士、労働組合および使用者団体の幹部などがありうる。その他、社会保険労務士やコンサルタントなども、労使紛争の解決に直接関与するかあるいは、労使に情報を提供するなどの方法を通じて間接的に紛争解決の役割を果たしている。このように、社会的紛争解決システムには多数の機関ないし専門家があって、それぞれの特徴を有している。ここでは、特に最近になって注目を浴びている「仲裁センター」と「ナショナルセンター」のみを検討の対象としたい。

##### (1) 第二東京弁護士会仲裁センター

これは、弁護士会が公的サービス活動の一環として設置した仲裁機関である<sup>(註47)</sup>。だが、仲裁センターと言っても、実際上はいわば和解斡旋、ないしは調停のような運用が行なわれている。仲裁センターからのヒアリングによると、平成4年12月1日現在、仲裁センターが1年間処理した紛争26件のうち、和解によって処理された紛争の割合は、約9割(23件)を占めている<sup>(註48)</sup>。こうした和解によって終了した場合、最も問題となるのは執行であろうが、仲裁手続規程ではこのような事態に備えて、和解内容を仲裁判断の成文とするいわば「仲裁判断書」を作成する道を開いている（仲裁手続規定第22条）。仲裁センターが労使紛争の処理機関として如何なるメリットがあるかについては、第一としては、紛争解決手続の「迅速さ」を挙げることができる。仲裁手続については、仲裁期日は原則的に三回と制限されており、また仲裁判断も審理終了後2週間以内に行われる。ここで、仲裁センターが、平成3年4月12日から翌年1月20日までに実際に扱った紛争（総18件）を例として挙げると、紛争の申立から終結までかかった平均審理期間は98日、平均審理回数は3.2日となっており、裁判の場合より遙かに早い。

第二のメリットとしては、既存裁判に比べ費用がかからないという「低廉さ」を指摘できる。手数料は安価であって、申立て費用が1万円であり、また各当事者から1回に期日ごとに5千円を徴収する（仲裁手数料規程第3条）。また、紛争が解決

した場合には、一定割合(300万円までは1割)の手数料を徴収する(規程第4条)。したがって、小額労働事件(賃金や一時金等)の当事者が気軽に行ける場になっている。

第三としては、仲裁手続における「柔軟さ」を指摘できる。仲裁センターは、上述したようにもともと仲裁機関であるにもかかわらず、実際の運営においては仲裁判断にこだわることなく柔軟に和解による解決を図っている。こうした仲裁手続の柔軟な性質からすると、仲裁センターは、いわば多様性をもつ労使紛争の解決に適した制度と言ってよい。

だが、こうした仲裁センターにも、問題点がないわけではない。たとえば、①仲裁人の不足、②専門性の欠如、③一般市民の認識不足、④強制力のないこと、どの問題点がある<sup>(註49)</sup>。しかし、これらの問題点は労使紛争の機関としての問題というよりは、むしろ仲裁機関がもつ固有の問題であるかも知れない。また、これらの問題点の大半は、仲裁センターの経験やメリットによって十分にカバーできるものである。ことに、労働訴訟の在り方が問われている現実に鑑みると、「迅速・低廉・柔軟」を理念とする仲裁センターこそ、労使紛争の当事者がアクセスしやすい場になるかも知れない<sup>(註50)</sup>。

## (2) ナショナルセンター

労使紛争の処理においては、ナショナルセンターの役割も看過してはならない。ナショナルセンターは、従来、労働組合の上部団体あるいは支援団体として、主にストライキなどの集団紛争に関与してきた。しかし、最近では、労働組合に絡む紛争はもちろん、労働者個人や非組合員にかかわる紛争にも関与する。たとえば、「組合」は、最近「なんでも相談ダイヤル」を設置し、労働関係に関するものである限り、組合員かどうかを問わず幅広く相談に応じている。関係者からのヒアリングによると、相談は本部や支部(市町村)で行なっており、相談の件数は本部の方で約300件、支部の方で約1,000件となっている(1990年)。相談の内容は、労働条件や解雇の問題から組合問題に

至るまで様々であるが、注目すべきなのは、パートタイマーのような非組合員からの相談が多いという点である(未組織労働者からの相談件数は、組織労働者のそれより10倍多い)。連合における紛争の処理は、主に相談(法律相談、諸行政機関の紹介、労働組合と協調等)に止まるものの、場合によっては連合が紛争の関係のなかに乗り出すか、行政機関(労働基準監督署、労政事務所、婦人少年室等)に関与を頼むこともある。

## 第三節 小 括

本章では次のような結論を見た。第一に、個別紛争解決制度として最も望ましいのは、「自主的紛争解決制度」である。これは、労働法の理念および日本的労使慣行(ないし法意識)からも、また労使紛争(ないし労使関係)の性格からも、明らかである。

第二に、自主的紛争解決制度は、現実的に有効に機能していない点である。その原因としては、各紛争処理制度間に「役割分担」が行なわれていないこと、またこうした制度の実効性を確保するための制度的な「担保」がないことを指摘できる。

第三に、上記の問題の原因としては、なにより「立法上の問題点」を指摘せざるをえない。その内容は、概ね、①現行労働法制は、個別紛争について、労使紛争としての格別の定義を定めていない点、②その結果、労働法レベルにおいては、個別紛争の解決に関する法的手続が存在しない点、③労働法の理念ともいえる「労使自治」や「労使紛争の自主的解決の原則」が、少なくとも個別的労使関係の分野では実現されていない点、などに要約できる。

## 第四章 今後の検討課題

### 第一節 改革の背景及び必要性

日本における労使紛争の解決機関は、戦後の労働立法に伴って始めて整備された。その代表的機関が労働委員会や労働基準監督署であり、これらは裁判所と並んでフォーマルかつポピュラーな紛争処理機関として定着している。そのうち、裁判所は最も権威的かつ最終的な紛争処理機関として、

また労働委員会は集団紛争の救済・調整機関として、そして労働基準監督署は労基法等の実効性を確保する監督機関として、それぞれの役割を果たしてきた。

ところが、従来から裁判所のオーバーロードや労働委員会手続の民訴化現象が定着し、労使紛争の処理において「時間とコスト」がかかり過ぎることなどの様々な問題点や改善策が指摘されてきた。たとえば、改善策においては、労働事件を専属管轄する「労働裁判所の設置」あるいは、「労働訴訟・救済手続の簡易化」に関するものが最も多かった。しかし、こうした提案は、憲法（憲法第62条2項は、特別裁判所の設置を禁じている）あるいは民事訴訟法の改正に直接かかわることもあって、(少なくとも労働法レベルにおいては)依然として改善の見込がない。

そこで注目を浴び始めたのが、インフォーマルな紛争解決システムである。ことに、労使協議制や苦情処理制度、また従業員代表制等の「自主的紛争処理システム」に、労働法学分野から関心が高まりつつある<sup>(註1)</sup>。しかし、これは、団体交渉にせよ労使協議制にせよ、労使当事者の「対等な力関係」を前提としているが、現実の企業別労使関係は、この前提条件において問題がある場合が多い。また、自主的紛争処理システムは、各制度ごとに趣旨・目的が異なるにもかかわらず、実際に役割分担が曖昧になっている場合が多く、必ずしも本来の機能を適切に発揮しているとは言えない。そのため、本来なら労使当事者の自主的合意形成によって処理されるべき性質の紛争が、自主的紛争解決制度の機能弱化によって、他の紛争解決機関（裁判所や行政機関等）へ流れこみ、その結果、本稿で検討したような種々の問題が生じているとも見ることができる。

以上のような問題状況の一つの原因としては、労使紛争の解決における制度的・立法的不備を指摘できる。ことに現在のように雇用形態の多様化（非組合員の急増）に伴う新たな状況に対応するためには、総合的で整合性のある紛争解決制度が必要である。

## 第二節 改革の方向

現行紛争解決制度の改善策としては、次のようなことが考えられる。第一は、従業員代表制の導入や苦情処理制度の活用であり、第二は、労基法にかかわる紛争を調停する新たな調停機関の設置である。そして、第三としては、労働事件を専属管轄する特別裁判所の設置である。

(1) なかでも第一の「従業員代表制」は、その構成の仕方によっては、権利紛争（フランスの場合）や利益紛争（ドイツの場合）の両者に対応できると共に、労使紛争の多面性や自主的解決の原則に即した紛争解決制度であるといえる。ことに、労働組合の保護が及ばない非正規従業員や未組織労働者が増加している現実を勘案するならば、従業員代表制のような労働者個人の利益を擁護する制度に関する検討は有意義であろう<sup>(註2)</sup>。

また、自主的紛争解決システムの改善と関連しては、「苦情処理制度」の設置に関する「立法論」も考えられる<sup>(註3)</sup>。だが、苦情処理制度は、未だに日本に定着されておらず、しかも機能していないことから、現在の苦情処理制度を日本的状況に即した制度に再構成する必要があるだろう。具体的には、①苦情処理の手続から除外されていた非組合員（パートを含む）をも積極的に包摂すること、②曖昧になっている苦情の内容を「協約」に限定せず、就業規則・労使慣行の違反、労働条件に関する日常の不平不満なども含むものとして捉えること、③苦情は最終的に団体交渉ではなく、一定の「制度的装置」（仲裁機関の担保等）によって解決されるようにすること、等に関する検討が必要であろう。

(2) 労使紛争は、言うまでもなく、紛争当事者の合意形成によって自主的に解決されるのが最も望ましい。だが、労使紛争のうちには、こうした自主的な方法によって解決できない場合があり、これに備えて紛争を調整または最終的に解決する調整機関や裁判所が必要である。もちろん、日本にも、労働委員会のような調整機関や裁判所は存在する。しかし、前者の場合、個別紛争はその管轄から除外されており、また後者の場合にも、

機能上および構造上において様々な問題があることは、既に述べたとおりである。

以上の問題に対する解決策としては、個別紛争を含む労使紛争を調停・判定する調整機関を整備すること<sup>(#4)</sup>や、労働事件を専属管轄する労働裁判所（ないし労働審判所）の導入<sup>(#5)</sup>などが考えられる。ただ、新たな制度の導入には、政策や立法に絡む様々な難問がありうる。したがって、労働裁判所や調整機関、また従業員代表制や苦情処理制度の導入に関する詳細は、他の場を借りたい。

(3) 以上、新たな制度的構想について検討した。だが、労使紛争処理システムについては、既存の制度の有用性も繰返すまでもない。とりわけ、労使紛争の自主的解決を図るためには、行政機関の援助を一層充実化する必要がある。たとえば、「婦人少年室」の活動を積極的に広報し、女子労働者が気軽に相談に乗るようにすること、また「労政事務所」の行政サービスを全国一律的に拡大されるように整備すること、などが望まれる。

また、調整機関と関連しては、現在の「第二東京弁護士会仲裁センター」のほか、最近アメリカやヨーロッパで訴訟以外の紛争解決制度として注目を浴びているADR (alternative dispute resolution)に関する検討も必要であろう。ことに、伝統的な紛争処理制度（裁判所と労働委員会）および仲裁の法化現象 (legalism) による遅延・コストの高額化の傾向を考慮するならば、これらに比べて簡易・迅速な紛争解決が図れる「ミニ・トライアル」と「調停」に関する研究は有意義と思われる<sup>(#6)</sup>。おわりに

本論文では、労使紛争の処理における制度上の問題と改革の方向について、主に個別紛争を中心として検討した。このような検討の結論は次のようなものである。

第一は、労使紛争の概念の多面性である。一般に、労使紛争は、個別紛争と集団紛争とに、また権利紛争と利益紛争とに分類・定義するが、実際に生起する紛争の中身は、これら四つの紛争類型が交錯し、極めて複雑な様相を呈する。

第二は、労使紛争解決制度の多様性と重畳性で

ある。これは、労使紛争の複雑さから当然のことである。また、労使紛争のうちには、その性格上、司法審査には馴染まず、むしろ自主的紛争解決制度あるいは調整機関に馴染むケースが多いことが明らかになった。

第三に、以上の観点から現在の労働法制を眺めた場合、最大の問題は、労使紛争の法的概念が定立されておらず、そのため「個別紛争」は労働法制の処理の枠組から除外されている点である。

第四に、現行労働法制は、労使紛争の多様性に対応できる処理手続を欠いている点である。これは、個別紛争の処理メカニズムをみれば明らかである。すなわち、個別紛争処理の場合、労働法の手厚い保護を受けている集団紛争とは異なり、むしろ裁判所あるいはインフォーマルな処理機関に依存しているのが実情である。だが、裁判所や諸制度には、既に指摘したとおり問題点が多い。近年になって、労働裁判所、紛争調停委員会、従業員代表制、労働者代表委員会等の立法論が盛んであるのは、まさにこうした状況を反映していると言えよう。

上述した問題の根本としては、私は、なにより現在の労働法制において「労使紛争の概念」が定立されていない点を強調したい。言い換えれば、多面性をもつ労使紛争に適切に対応するためには、総合的かつ法的な紛争処理手続が必要であるが、現行労働法制にはその出発点の基本概念が欠如している。ことに、最近のサービス産業の拡大による非正規従業員および未組織労働者の増加、労働組合の衰退等を考慮する場合、個別紛争に対する法的制度の定立は差し迫った課題であると考えられる。

注

[第一章]

(注1) 労働事件数の国際比較については、T. Hanami & R. Blanpain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics* 215 (2d ed. 1989), M. Weiss, *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of*

Germany, 100 (1987)参照。

- (注2) 労使紛争の数は、理論上、部分集合の組合せによって16になるが、そのうち、 $\phi$ 、{個別紛争}、{集団紛争}、{権利紛争}、{利益紛争}、{個別+集団紛争}、{権利+利益紛争}等の七つはありえないから、実際に起こり得る紛争は九つとなる。
- (注3) 石井照久『労働法』(弘文堂、昭和61年)16頁。
- (注4) 例えば、労働裁判所(ドイツ)、NLRB(アメリカ)、労働審判所(イギリス・フランス)など。日本の場合にも、労働委員会を柱として労働省の労働基準監督署、各都道府県の婦人少年室や労政事務所、仲裁センターなどがあり、それぞれ紛争処理機関としてその役割を果たしている。
- (注5) 『フランスにおける労使関係』(日本労働協会、昭和44年)173頁。
- (注6) Labor disputesの概念や名称(Industrial conflicts, Grievancesと称される場合もある)については、国によって様々であるが、ここでは、個別紛争と集団紛争、また権利紛争と利益紛争を含む広い意味として使った。
- (注7) 東京大学労働法研究会『注釈労働関係調整法』(有斐閣、昭和24年)28頁、『判例コメントール(労働法I)』(三省堂、昭和53年)465頁、『労働組合法・労働関係調整法』(労働省、昭和58年)821, 827頁。
- (注8) 菅野和夫『労働法』(弘文堂、第二版補正版、平成2年)549頁。
- (注9) 山口浩一郎『労働組合法』(有斐閣・昭和58年)245頁。
- (注10) 塚本重頼・萩澤清彦『労働争議・紛争解決の法律実務』(ダイヤモンド社、昭和53)16頁。吾妻光俊『新訂労働法』(青林書院新社、1977年)204頁。
- (注11) 中山和久ほか『注釈労働組合法・労働関係調整法』(有斐閣、1989年)573, 580頁。
- (注12) 阿久沢亀夫「労働争議の調整」現代労働法講座V(労働争議)378頁。
- (注13) 藤田耕三『訴訟法上の和解の理論と実務』(西神田編集室)366頁。
- (注14) ヨーロッパ先進諸国における権利・利益紛争に関する文献としては、B. Aaron (ed.), Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe, Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 1971および、R. Blanpain Comparative Labor Law and Industrial Relations, Kluwer, 1982, Tadashi A. Hanami, The Settlement of Labor Disputes in Worldwide Perspective, Int. Soc. Sci., Vol. XXXII, No. 3, 1980等がある。
- (注15) 孫田秀春・常盤敏太『新訂労働法通義』(鳳舎、昭和39年)256, 257頁。
- (注16) 概念法学と解釈法学の是非に関する詳細は、大野雄二郎『争議行為法争論』(日刊労働通信社、昭和42年)11頁、渡辺洋三「法社会学と労働法」野村平爾教授還暦記念論文集『団結活動の法理』・「法社会学と労働法学」法律時報34巻9号参照。
- (注17) Hueck Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I S. 877 ff. insb. S. 833, Vgl. Kaskel Dersch, Arbeitsrecht, 5 Aufl., S. 305f.
- (注18) 詳細は、*Id.* at 918参照。
- (注19) 詳細は、労働裁判所法(Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. September 1953)第2条4項参照。
- (注20) M. Weiss, S. Simitis & W. Rydzy, The Settlement of Labour Disputes in The Federal Republic of Germany, T. Hanami & R. Blanpain, Introductory Remark and a Comparative Overview, Industrial Conflict Resolution in Market Economics, 100-101 (2d ed. 1989).
- (注21) *Id.* at 7.
- (注22) 『各国労働争議調整制度の概観』(船員中央労働委員会事務局)89頁。
- (注23) ドイツにおける労使紛争処理システムは、基

本的に①自主的紛争処理システム、②公的・行政的紛争処理システム、③司法的紛争処理システムなど、三つに分けられる。自主的紛争処理システムとしては、調整機能を果たすための協約調整機関 (Schlichtungsstelle) や仲裁裁判所 (Schiedsgericht) があり、苦情処理機能を果たすための経営協議会および労働組合に苦情処理システムが設けられている。次に、公的・行政的紛争解決システムには、営業監督署 (Gewerbeaufsichtsamt) や企業内調整委員会 (Einigungsstelle) があり、司法的紛争処理システムとしては労働裁判所 (Arbeitsgericht) がある。

- (注24) M. Weiss, S. Simitis & W. Rydzy, *supra* note 20. at 100.
- (注25) Manfred Weiss, *Federal Republic of Germany*, 9 *Comparative Labor Law Journal*, 82 (Fall 1980).
- (注26) T. Hanami & R. Blanpain, *Introductory Remark and A Comparative Overview*, *supra* note 20. at 8.
- (注27) 5 Prof. Dr. R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labor Industrial Relations (Germany part)*, 184 (1986) 参照。
- (注28) Xavier Blanc-Jouvan, *The Settlement of Labor Disputes in France*, Benjamin Aaron, *Labor Court and Grievance Settlement in Western Europe*, 8-9 (ed. 1971)
- (注29) *Ibid.*
- (注30) Jacques Rojot, *France*, 9 *Comparative Labor Law Journal*, 71 (Fall 1987)
- (注31) 「調停部」・「判定部」に関する詳細は、Code du Travail (労働法典) 第4巻第1編第5章参照。
- (注32) 「英・仏・独」における労使関係と労使紛争処理機関の現状」中央労働時報第811号 (1990年6月)。
- (注33) Jacques Rojot, *supra* note 30, at 71.
- (注34) しかし、このような調整は例外的で、ケース・バイ・ケースで決定される。調整に関する詳細

は、注32参照。

- (注35) Xavier Blanc-Jouvan, *supra* note 28, at 9.
- (注36) *Id.* at 10.
- (注37) Jacques Rojot, *supra* note 30, at 71.
- (注38) *Ibid.*
- (注39) *Ibid.*
- (注40) 『各国労働争議調整制度の概観』(船員中央労働委員会事務局) 13, 14頁。
- (注41) *Elgin, J. & E. Ry. v. Burley* 事件 (65 S. Ct. 1282, 1290, 16 LRRM 749, 1945) で、アメリカ最高裁は、権利・利益紛争の概念を以下のように判示している。
- 「権利紛争は、すでに締結されている労働協約が存在するか、あるいは少なくとも、条件に対するフォーマルな変更や新たな条件の成立がないことを前提 (予想) している。また、権利紛争は、明確な状況あるいは不明確な場合において、特定の規定の解釈に関するものか、または適切な適用に関するものかどちらかである。後者の場合、当該主張は、雇用関係における幾つかの事実 (Incident)、または労働協約によって認められた別個の主張に基づく\*\*\*。いずれにせよ当該主張は、すでに生じた権利に関するものであり、将来、生じる新たな権利に関するものではない」
- 「利益紛争は、労働協約の締結を巡って、あるいは労働協約を提示するため活動に関連する紛争である。また、利益紛争は労働協約が存在しない場合、あるいは条件の変更が求められる場合に生じる。したがって、利益紛争のイシューは、当該紛争をコントロールする協定があるかどうかではない。また、利益紛争は将来における権利の取得を目指すものであり、すでに与えられた権利に対する主張ではない」
- (注42) Frank Elkouri & Edna Asper Elkouri, *How Arbitration Work*, 98 (4th ed. 1985). Reinhold Fahlbeck, *Sweden*, *supra* note 25, at 180.
- (注43) Frank Elkouri & Edna Asper Elkouri, *supra* note 42, at 99-100.



- (注44) Donald P. Rothschild, Leroy S. Merrifield & Charles B. Craver, *Collective Bargaining and Labor Arbitration*, 264 (3d ed. 1988).
- (注45) Russel A. Smith, Leroy S. Merrifield & Donald P. Rothschild, *Collective Bargaining and Labor Arbitration*, 103-104 (ed. 1970).
- (注46) Frank Elkouri & Edna Asper Elkouri, *supra* note 42, at 99.
- (注47) *Ibid.*
- (注48) 道幸哲也『不当労働行為救済の法理論』(有斐閣, 昭和63年) 6頁。
- (注49) Theodore J. St. Antoine, *Conflict Resolution in Industrial Relations*, T. Hanami & R. Blanpain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, 256 (2d ed. 1989).
- (注50) 詳細は, Anthony C. Piazza (山川隆一訳) 『調停による雇用紛争の解決』(武蔵大学論集第39巻4・5・6号(1992年3月)参照。
- (注51) 仲裁のメリットに関する詳細は, Theodore J. St. Antoine, *supra* note 50, at 272および, 松田保彦『アメリカ労働法入門』(日本労働協会, 昭和59年) 171-175頁参照。
- (注52) 353 U.S. 448, 77 S. Ct. 912, 1 L. Ed. 2d 972 (1957).
- (注53) 鉄鋼三部作とは, *United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co.* (363 U.S. 574, 46 L. R. R. M. 2404 (1960)), *United Steelworkers v. American Manufacturing Co.* (363 U.S. 564, 46 L. R. R. M. 2414 (1960)), *United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Corp.* (363 U. S. 593, 46 L. R. R. M. 2423 (1960)等, 三つの最高裁判例をいう。
- (注54) 詳細は, Matthew A. Kelly, *Labor and Industrial Relation*, 152-160 (1987), Russell A. Smith, Leroy S. Merrifield & Donald P. Rothschild, *supra* note 45, at 123-158, Donald P. Rothschild, Leroy S. Merrifield & Charles B. Craver, *supra* note 44, at 276-319参照。
- (注55) Theodore J. St. Antoine, *supra* note 49, at 272, 273.
- [第二章]
- (注1) 塚本重頼・荻澤清彦『労働争議・紛争解決の法律実務』(ダイヤモンド社, 昭和53年) 15頁, 阿久沢亀夫「労働争議の調整」現代労働法講座5巻(労働争議) 376頁参照。
- (注2) 柳川直佐夫・高島良一『労働争訟』(労務行政研究所, 昭和29年) 6頁, 宮島尚史「労働争議仮処分」浅井清信教授還暦記念321頁以下, 孫田秀春・常磐敏太『労働法通義』(鳳舎, 昭和39年) 255頁以下, 諏訪康雄『労使紛争の処理』(日本労働研究機構, 平成4年) 17頁以下参照。
- (注3) 東京大学労働法研究会『注釈労働関係調整法』(有斐閣, 昭和24年) 28頁, 阿久沢亀夫「労働争議の調整」現代労働法講座V(労働争議) 375頁, 塚本・荻澤・前掲書15, 16頁。
- (注4) 日本においては, Labor Disputeの意味として, 「労使紛争」より「労働争議」という言葉が広く知られており, そのため, 労調法(第6条)上の労働争議と労使紛争との区別が曖昧になっていることについては, 既に触れた。また, 文献によっては, 労使紛争の意味として, 労働争議という言葉以外に, 「労働紛争」, 「紛争」という言葉を使っているものもあって, 的確たる労使紛争の概念の把握において混迷を深めつつある(労使紛争の意味として「労働紛争」, 「紛争」という用語を使っている文献としては, 林迪廣ほか『講義・労働法II』(団結保障, 青林書院新社, 1983年)206頁および, 高田章『労働法』(泉文堂, 昭和49年) 235頁などがある)。
- (注5) 「紛争」とは, 一般に二つの主体間の社会生活上の利益をめぐる対立を基礎として, 特定の当事者が相互に自己の要求実現のために相手方に働きかける過程を意味するものとして解されている(詳細は, 六元佳平『法社会学』(有斐閣, 1992年) 98頁以下参照)。
- (注6) 紛争の諸機能に関する詳細は, 諏訪康雄『労使紛争の処理』(日本労働研究機構, 平成4年) 10, 11頁参照。

- (注7) 労使紛争の概念には、他の紛争と同様に、潜在的労使紛争（認識されたが、伝達されていないもの）と顕在的労使紛争（相手方・第三者に伝達されたもの）とがありうる。しかし、前者は、紛争の当事者や争点が曖昧であるため法的紛争とは必ずしもいえない。したがって、法（または法的手続き）の対象となる労使紛争、すなわち法的紛争は大体後者（顕在的労使紛争）を意味する。
- (注8) 労使紛争の類型に関しては、孫田秀春・常盤敏太『労働法通義』（鳳舎、昭和39年）255頁および、林迪廣ほか・前掲書207頁参照。
- (注9) ここでいう「労使紛争の法的概念」とは、私が、立法論的な観点から名付けたものであり、法律的な効果が生じる解釈論ではないことを予め断って置く。
- (注10) 白井泰四郎『現代日本の労務管理』（東洋経済新報社、昭和63年）16頁。
- (注11) 労使関係の概念に関する文献としては、稲上毅『労使関係社会学』（東京大学出版会、1981年）、森五郎『日本の労使関係システム』（日本労働協会、昭和56年）、中條毅『労使関係の史的課題』（中央経済者、昭和60年）、江幡清『労使関係』（日本労働協会、昭和63年）などがある。
- (注12) 秋田成就『労使関係法』（日本労働協会、昭和54年）2頁以下。
- (注13) 角田邦重ほか『労働法講義II』（労働団体法、有斐閣、昭和60年）298頁、稲垣正明『逐次労働法』（啓文社、昭和56年）222、223頁。
- (注14) 例えば、1932年のノーリス・ラガーディア法、ワグナー法、タフト・ハートレー法など。詳細は、第一章第二節参照。
- (注15) 日本においても、マルキシズムの影響を受けて、労働の搾取的側面を強調するために、労使関係の意味で「労資関係」という表現をあえて使う傾向があった。詳細は、中條毅『労使関係の史的課題』中央経済社、昭和60年、19頁。
- (注16) イギリスの1906年労働争議調整法（The Trade Disputes, Act, 1906）第5条3項は、次のように規定している。「労使紛争たる語は、

雇用者・労働者間の紛争または労働者相互間の紛争にして何人かの雇用、非雇用、雇用条件または労働条件に関係するものを言う。労働者たる語は労使紛争の当事者たる雇用者に雇用せられていると否とを問わず、商業または工業に雇用せられる総ての者を言う…」

- (注17) 東京大学労働法研究会『注釈労働関係調整法』（有斐閣、昭和24年）29頁。
- (注18) 岡本秀昭「労務管理と労使関係」、リーディングス日本の社会学9『産業・労働』東京大学出版社、239頁。
- (注19) 森五郎編著『日本労使関係システム』日本労働協会、昭和56年、21頁。
- (注20) 例えば、森五郎教授は、「労使関係の当事者」について、以下のように述べている。「ダンロップは、労使関係をルールとして捉えるから、そのルールを作る立場のもとを全てactorとみるものと考えられるが、私見では直接に関係し合う当事者のみ（労使関係の）当事者とみる。したがって、政府は国有企業では使用者になるから、当事者であるが、非国有企業では当事者というよりも「関係」への規制者ないし介入者とみる」と。詳細は、森五郎、前掲書、6頁参照。
- (注21) 中條毅、前掲書、17頁。
- (注22) 白井＝花見＝神代『労働組合法読本』（東洋経済、昭和61年）225、226頁。
- (注23) この言葉の概念については、労調法第6条（労働争議）の解釈が参考になるだろう。例えば、主張の「不一致」の意味を、同条の「一致しないで」の意味に解してもよいと思われる。
- (注24) 便宜上、労使の交渉・争議行為・ルール・その他法的手続きによって解決できる労使紛争を「顕在的紛争」と、またこれらの手段によって解決できない労使紛争を「潜在的紛争」と、それぞれ称する。
- (注25) 末弘巖太郎『労働関係調整法解説』（日本評論社、昭和22年）30頁、吉武恵市『労働関係調整法解説』58頁。
- (注26) 大野雄二郎「争議の調整」新労働法講座IV『労

- 働争議』(有斐閣, 昭和42年) 359, 360頁。
- (注27) 労働省労政局労働法規課編『労働組合法・労働関係調整法』(労務行政研究所, 昭和58年) 830頁。
- (注28) 労使紛争の分類に関する詳細は, 阿久沢亀夫「労働争議の調」現代労働法講座『労働争議』(総合労働研究所, 1980年) 376頁および, 諏訪康雄『労使紛争の処理』(日本労働研究機構, 平成4年) 17頁以下および, 浜村彰「紛争処理制度と労働法学」労働法律旬報1250号(1990年10月) 5頁以下参照。
- (注29) 孫田秀春・常盤敏太『労働法通義』(鳳舎, 昭和39年) 256頁。
- (注30) 学者のうちには, 「個別紛争は組合の存在, 不存在を問わず, 会社や工場があり労働者がある日常生活のいたるところで存在しうる。これは団体的紛争よりはるかに広い問題である」と説く者もいる(例えば, 江幡清『労使関係』(日本労働協会, 昭和63年) 32頁)。この見解は, 少なくとも労働団体が存在しない場合または労使紛争を個別紛争と集団紛争とに割り切ることができる場合には妥当であろう。しかし, 実際に生起している労使紛争うちには, 個別紛争や集団紛争の両面性を有するものが多く, しかも, もともと個別的性質をもっていた紛争が争いの途中で労働組合が加わることによって集団的性格の紛争に転化するケースも多い。これらのケースの場合, たとえ個別的性質が争点の重要なファクターとなっているとしても, これらの紛争を集団紛争の域から排するのは無理であろう(阿久沢・前掲論文376頁, 大野・前掲論文359頁)。
- (注31) 柳川直佐夫・高島良一『労働争議』(労務行政研究所, 昭和29年) 251頁。
- (注32) 高木右門「労働争議と仮処分」労働法講座第3巻『労働争議』(有斐閣, 昭和32年) 786, 787頁。
- (注33) 兒玉兼道『労働法要論』(中西書房, 昭和4年) 167, 172頁。
- (注34) 諏訪康雄・前掲書18頁。
- (注35) 柳川=高島・前掲諸251頁。
- (注36) 諏訪康雄・前掲書18, 19頁。
- (注37) 阿久沢亀夫「労働関係調整法」野村平爾=沼田稲次郎ほか・基本法コメント『労働組合法』(日本評論社, 新版, 昭和53年) 288頁, 塚本・荻澤『労働争議・紛争解決の法律実務』(ダイヤモンド社, 昭和53年) 17頁。
- (注38) 諏訪康雄・前掲書18頁。
- (注39) 高木右門・前掲論文788, 789頁。
- (注40) 花見 忠「労使紛争の解決過程」(法社会学講座6) 196頁以下, 塚本=荻澤・前掲書18頁, 久保敬治『労働法』(ミネルヴァ, 第3版, 昭和54年) 253頁。
- (注41) 諏訪康雄・前掲書18頁。
- (注42) 外尾健一『労働法入門』(有斐閣, 新版, 昭和61年) 88頁, 花見忠・前掲論文196頁以下, 塚本=荻澤・前掲書18頁。
- (注43) 石井照久ほか『労使関係法運用の実情及び問題点4』(日本労働協会, 昭和42年) 223, 224頁。
- (注44) アメリカにおいても, 権利紛争・利益紛争の区別に関する理論がないわけではない。ただ, アメリカにおける紛争処理制度の特徴は, どちらかというと集団紛争の処理, すなわちNLRBによる不当労働行為の審査手続を挙げることができ, また, 日本の不当労働行為制度がこれをモデルにしたという点などからすると, 集団紛争の処理において日本とアメリカは類似するといえる。
- (注45) 不当労働行為を公序違反とした判例としては, 山恵木材事件(東京高判昭和35年10月10日労民11巻5号1103頁, 東京観光事件(東京地決昭和32年11月30日労民8巻6号1020頁等があり, 不当労働行為を解雇権の濫用とした判例としては, 東京科学事件(東京地判昭和44年7月15日判時581号75頁)などがある。これに関する詳細は, 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法(上)』(有斐閣, 昭和55年) 327頁以下参照。
- (注46) 大野雄二郎・前掲論文359頁。
- (注47) 例えば, 就業規則の不利益変更紛争にかかる

裁判例のリーディングケースである秋北バス事件(最大判昭43年12月25日民集22巻13号3459頁),大曲市農協事件(最三小判昭和63年2月16日労判512号7頁)等を始めとして,御国ハイヤー事件(最二小判昭和58年7月15日労判425号),石川島播磨重工業東京第二工場事件(東京地判昭和52年8月10日労民集28巻4号),三菱重工業長崎造船所(長船組合)事件(長崎地判平成1年2月10日労民集40巻1号),タケダシステム(差戻し)事件(東京高判昭和62年2月26日労民集38巻1号)などがあり,労働協約の不利益変更にかかる裁判例としては,日本トラック事件(名古屋地判昭和60年1月18日労民集36巻6号),神姫バス事件(神戸地判昭和63年7月18日労判523号)等がある。これらのケースは,実質的に利益紛争であるにもかかわらず裁判所の判断をまって解決された代表的なケースであり,その事例は枚挙に暇がない。

(注48) 例えば,東京都地労委が,平成2年度に調整手続きを通じて終決した紛争のうちには,インターナショナルエデュケーションサービス事件(2争42,争点:解雇)桂川精螺製作所事件(2争30,争点:不当労働行為),企業通信者事件(2争18,争点:不当労働行為),後藤グループ事件(2争46,争点:不当解雇)等々,紛争の中身が権利関係にかかるものが相当見られる。

(注49) 白井=花見=神代・前掲書230頁。

(注50) 裁判所が,利益紛争の性格の濃い不当労働行為事件について,権利創設的な判断を下した事例としては,日本メール・オーダー事件(最三小判昭和59年5月29日民集38巻7号802頁),日産自動車事件(最三小判昭和60年4月23日民集39巻730頁),日産自動車事件(最二小判昭和62年5月8日労判496号6頁)等がある。

(注51) 苦情処理制度のある事業所は全体で29.2%であり,労働組合のある事業所では45.4%,ない事業所では13.3%となっている。詳細は、『日本の労使コミュニケーションの現状』(労働大臣官房政策調査部編,平成2年)22頁参照。

(注52) 菅野和夫『労働法』(弘文堂,第二版補正版,平成2年)424頁。

(注53) 平成2年現在において,労使協議機関の従業員代表をみると,労働組合のある事業所では,「組合の代表者」が88.1%を占めている。詳細は、『日本の労使コミュニケーションの現状』14頁参照。

(注54) 浜村彰・前掲論文5頁。

(注55) 詳細は、『労働相談及びあっせんの概要』(東京都労働経済局,各年度)参照。

### [第三章]

(注1) 詳細は,荒木誠之「労働委員会と裁判所」『現代労働法口座14(労働争訟)』(総合労働研究所,1985年)2頁,沖野威「労働事件における本案訴訟と仮処分との役割」『新・実務民事訴訟口座XI(労働訴訟)』(日本評論社,1988年)3頁,荻澤清彦「労働民事訴訟の軌跡と課題」三カ月章先生古希祝賀『民事手続法学の革新(上巻)』(有斐閣,1991年)683頁,荻澤清彦「労働訴訟」『現代労働法口座14(労働争訟)』(総合労働研究所,1985年)55頁など参照。

(注2) 中山和久「労使関係と法についての比較研究のために」労働法律旬報第1215号(1989年5月10日)11頁。

(注3) 東京都の労政事務所が,平成2年度に受理した労働相談件数は30,747件となり,5年連続で3万件を越えるようになった。労働相談を内容別にみると,平成2年度場合,賃金,労働時間,解雇など労働条件に関するものが全体の71.2%として最も多く,その次が労働福祉10.9%,労働組合および労使関係6.5%,その他8.3%となっている(東京都労働経済局『労働相談及びあっせんの概要』昭和61年~平成2年)。

(注4) 浜村彰「紛争処理制度と労働法学」労働法律旬報第1250号(1990年10月25日)12頁。

(注5) 詳細は,浅倉むつ子「実効確保・紛争解決制度の立法論的検討」労働法律旬報第1170号(1987年6月25日)14頁,および中山和久,前掲論文参照。

- (注6) 労働省『日本の労使コミュニケーションの現状』(平成2年)13頁。
- (注7) 「和解」に関する詳細は、後藤勇=藤田耕三編『訴訟上の和解の理論と実務』(西神田編集室, 1987) 366頁参照。
- (注8) 太田知行=穂積忠夫「紛争解決方法としての訴訟上の和解」潮見俊隆=渡辺洋三『法社会学の現代的課題』川島武宜教授還暦記念I (岩波書店, 昭和46年) 307, 308頁。
- (注9) 全国地方裁判所における新受労働事件のうち、雇用契約の存否を争う事件が占める比率は、平成2年度の場合、約25%を上回っている(最高裁判所事務総局行政局「民事通常訴訟事件 当事者別 請求類型別新受件数細目(表一3)」法律時報43巻7号96頁)。
- (注10) 菅野和夫「労働法学一考」日本労働協会雑誌第300号(1984年4・5号合併号)62頁および、山口浩一郎「労働裁判の客観性」ジュリスト487号(昭和64年)24頁以下参照。
- (注11) 諏訪康雄「就業規則の構造と機能」日本労働法学会誌71号(1988年)25頁以下参照。
- (注12) 毛塚勝利「就業法制の「問題点」と検討課題」季刊労働法145号(1987年10月25日)64頁以下参照。
- (注13) 例えば、東亜ペイント事件(最二小判昭和61年7月14日労判1198号149頁)、興和事件(名古屋地判昭和59年3月26日労民集31巻2号372頁)。
- (注14) ここでの「調整手続」とは、とりわけ集団的労使関係にみられる労働争議に対する調整手続を意味する。個別紛争の解決にこうした調整手続を用いるには、解釈上、様々な問題点がありうる。例えば、①労働委員会の調整には、労働組合がバックグラウンドにある点、②調整の対象となるものは、争議行為とリンクした集団紛争に限られる点など。とはいえ、調整手続による紛争解決を積極的に排除する理由はない。ことに、個別紛争のうちには、利益争争性をもつ紛争が数多くあり、またこれがしばしばストの原因となることを考えるならば、むしろ個別労使関係の領域にも調整制度の導入を検討する必要があると思われる。
- (注15) アメリカの場合、労使紛争解決システムとしては、大きく公的機関による紛争解決システムと私的紛争解決システムがあり、前者としては、裁判所やNLRBの裁決機関以外に、FMCS, NRAB, NMB, EEOCなどの調整機関があり、後者としては、諸仲裁および調停システム、企業内紛争解決システムなどがある。
- (注16) 安枝英紳「労使紛争解決システム現状と課題」日本労働法学会誌80号(1992年)8頁。
- (注17) 田中成明『現代法理論』(有斐閣, 昭和62年)4, 5, 137頁。
- (注18) 裁判所の機能に関する詳細は、六本佳平『法社会学』(有斐閣, 昭和61年)349頁以下参照。
- (注19) 現在の民事訴訟制度の問題点および見直しに関する文献としては、伊藤・井上ほか座談会「民事訴訟法改正に何を望むか」、稲葉威雄「民事訴訟法手続における紛争解決のあり方」ジュリスト971号(1991年1月1-15日合併号)、法務所民事局参事官室「民事訴訟手続に関する検討事項」ジュリスト996号(1992年3月1日)などがある。
- (注20) 沖野威「労働事件における本案訴訟と仮処分との役割」『新・実務民事訴訟講座11(労働訴訟)』(日本評論社, 1988年)20頁以下参照。
- (注21) 荻澤清彦「労働民事訴訟の軌跡と課題」三カ月章先生古希祝賀『民事手続法学の革新(上巻)』(有斐閣, 1991年)、沖野威・前掲論文参照。
- (注22) 菅野和夫『労働法』(弘文堂, 第二版補正版, 平成2年)545頁、東京大学労働法研究会『注釈労働組合法(下巻)』(有斐閣, 昭和57年)884頁以下参照。
- (注23) 塚本重頼『労働委員会』(日本労働協会, 昭和52年)153頁、中山和久ほか『注釈労働組合法・労働関係調整法』(有斐閣, 1989年)502頁以下参照。
- (注24) 労働省は、労調法の労働争議の概念(第6条)に関連して、同法でいう「労働関係の当事者」

- とは、個別労使関係ではなく、集团的労使関係の当事者を意味するものとして解する。詳細は、労働省労政局労働法規課編『労働組合法・労働関係調整法』（昭和58年）827頁参照。
- (注25) 関係機関（関係者）の話し（ヒアリング）によると、「…司法処分を行ないますよ…」という形で強制しながら、事案を処理するという。
- (注26) 安枝英紳，前掲論文21頁。
- (注27) 実務者からのヒアリングによると，相談件数は申告件数の少なくとも10倍以上に至っている。
- (注28) 関係者からのヒアリングによると，権利濫用にかかわる相談の場合，労働委員会および労働基準監督署は受けないわけで，いわば役所としては労政事務所だけが相談を受けている。また，それが数的にも頗る多いという。
- (注29) 平成2年度における労政事務所の相談のうちには，男女差別229件，パート2,822件，派遣関係663件，外国人関係2,139件となっている（東京都労働経済局『労働相談及びあっせんの概要』平成2年）。
- (注30) 東京都労働経済局『労働相談及びあっせんの概要』（平成2年）63頁。
- (注31) 日本の場合，「労使自治の原則」と「労使紛争の自主的解決の原則」の意味は，一般に，集团的労使関係における「原則」として捉えられている。しかし，「労使関係」と「労使紛争」の意味を広く解するならば（本稿第二章II参照），これら労働法の理念は，個別的労使関係にも適用される。
- (注32) これは，労使紛争の解決に際しては，政府と行政機関がとるべき態度を定めている規定をみると明らかになる。例えば，労働争議や女性差別の苦情処理において，政府の態度を定めている労調法（第3条），均等法（第13条，第14条）などは，自主的紛争解決を優先している。
- (注33) 久保敬治「苦情処理」労働法体系2巻（昭和44年）102頁，松田保彦「制度的条項」現代労働法講座第6巻（1981年）326頁参照。
- (注34) 自主的解決制度については，最近，労働法学者からも関心が高まりつつあり，また同制度の重要性や問題点を指摘する文献も少なくない。これに関する最近の文献としては，小嶋典明「企業内における紛争解決」日本労働法学会誌80号（1992年），坂本重雄「従業員代表制と日本の労使関係」・中村和夫「労使協議会の現状と機能」・手塚勝利「わが国における従業員代表法制の課題」日本労働学会誌79号（1992年）等がある。
- (注35) 川島武宜『日本人の法意識』（岩波書店，1974年）177頁では，契約に関する日本人の法意識を，以下のように述べている。“日本的な法意識からすれば…契約に詳しい規定をおいたとしても，あまり意味がなく…むしろ問題が起こったときに「誠意をもって協議し」，円満な解決をして「争いを水に流す」ほうが，はるかに重要である。”
- (注36) 労使協議制の設置状況をみると，平成1年度の場合，事業所規模50人以上で58.1%，100人以上で69.4%であり，規模が大きくなるほど設置の割合は高くなっている。また，労働組合のある事業所のうち50人以上で77.8%（100人以上で84.1%）設置されているのに対して，労働組合のない事業所の場合には50人以上で38.7%，100人以上で44.2%と，労働組合のある事業所における労使協議制の設置率が，ない場合の約2倍である（労働省『日本の労使コミュニケーションの現状』（平成2年）13頁）。
- (注37) 労使協議制に関する成果の評価をみると，「かなりの効果があった」と答えた労働者の比率が35.3%（従業員50人以上の事業所基準）に至っている（労働省『日本の労使コミュニケーションの現況』（平成2年）30頁）。
- (注38) 例えば，労使協議制は，①産業民主主義ないし参加（経営と生産に関する事項）を基本理念としている点（石井照久『団体交渉・労使協議制』労働法実務体系4巻（1972年，178頁），②調和の原理を背景とする点（林信雄「団体交渉と労使協議制」労働法体系2巻（昭和44年，41頁），③使用者の誠実交渉義務は生じるとして

も、団交拒否（労組法第7条2項）が当然には成立しない（考慮される）点（菅野和夫『労働法』（第二版補正版，平成2年，425頁，）等において，実力行使（争議行為）や階級闘争の原理を背景とする団体交渉とは性格を異にする。

(注39) 氏原正治郎『日本の労使関係と労働政策』（東京大学出版社，1989年）169頁。

(注40) 労使協議制と団体交渉との関係につき，全く別制度である場合が48.2%，労使協議が団体交渉の予備的段階である場合が18.6%，区別されていない場合が29.6%の比率を占めている（『企業内雇用諸施策の形成過程における労使関係の在り方に関する調査研究報告書』（連合総研）39頁）。

(注41) 労働省『日本の労使コミュニケーションの状況』（平成2年，22頁以下）によると，苦情処理制度のある事業所が22%となっている（事業所規模100人以上が33.6%）。また，過去1年間に苦情処理制度で扱った苦情件数は，1事業所当たり13.8件となっている。内容別には，日常業務の運営に関する苦情が最も多く，その次が作業環境・人間関係に関する苦情，賃金に関する苦情，配置転換・福利厚生に関する苦情等の順となっている。

(注42) 久保敬治「苦情処理」労働法体系2巻97頁以下および，小嶋典明・前掲論文31頁以下および，石井照久・前掲書136頁参照。

(注43) 小嶋典明，前掲論文42頁。

(注44) 苦情処理制度のある事業所のうち，「労使協議会」または「職場懇談会」という形で苦情を処理している事業所の比率は20～30%に至っている（労働省『日本の労使コミュニケーションの現状』1992年）。

(注45) 「専門家」（法律・労働関係の専門家）を独自の「紛争処理制度」として位置付けられるかにはやや問題がある。しかし，これは既述した三つの紛争解決制度のいずれにも包摂されないこともあって，これらをひっくるめて「社会的紛争解決システム」という。

(注46) 平成4年11月現在，「仲裁センター」と名付け

られた紛争解決機関としては，第二東京弁護士会（1990年3月発足）と大阪弁護士会（1992年3月発足）の二つがある。

(注47) 「仲裁センター」の設立背景および趣旨，事業の内容に関する詳細は，大川宏「第二東京弁護士会仲裁センター」判例タイムズ第728号181頁および，山川隆一発言・日本労働法学会誌80号（1992年）162頁参照。

(注48) 仲裁センターが，平成4年1月1日から12月1日現在までに扱った紛争件数はのべ88件であり，内容別には遺産や建物の明渡し，交通事故関係の紛争が最も多い。そのうち労使紛争に関する事件（賃金関係）も2件ある。

(注49) 詳細は，大川宏・前掲論文187頁参照。

(注50) 苦情処理制度の仲裁機関として，仲裁センターを利用する方法も考えられる。

#### [第四章]

(注1) 日本の場合，「苦情処理制度」と「労使協議制」が，GHQの労働政策の一環として導入・整備されたことについては既に述べた。これらのうち，苦情処理制度は，同制度が導入されてから永年が立った現在にも定着されておらず，またこれに関する研究文献も少ない。そして，「労使協議制」の場合もあまり脚光を浴びることなく，労働法の「飾りの存在」に過ぎなかった。労使協議制が，労働法分野における関心事となったのは，1987年労基法の改正後からである。すなわち，労基法に新たに導入した労使協定の効力を如何に評価するかをめぐって，多くの学者からの様々な見解が寄せられてきた。日本の従業員代表制（労使協議制，過半数代表制）に関する文献および法律規定については，川口美貴「過半数代表制の性格・機能」日本労働法学会誌79号（1992年）52頁（注2），85頁以下および小嶋典明「わが国における従業員代表制」富大経済論集（1989年7月号）210頁以下（付録）参照。

(注2) 従業員代表制に関する文献としては，小嶋典明・前掲論文199頁および「労使自治とその法理」日本労働協会雑誌333号（1987年）13頁・西

谷敏「過半数代表と労働者代表委員会」日本労働協会雑誌356号(1989年)10頁,毛塚勝利「わが国における従業員代表法制の課題」日本労働法学会誌第79号(1992年)143頁,坂本重雄「日本の従業員代表制の展開,法的整備」法経研究40巻3・4号(1992年4月),今野順夫「労使協定における過半数代表制」季刊労働法154号(1990年2月)66頁,等がある。

(注3) 苦情処理制度に関する詳細は, Russel A. Smith, Leroy S. Merrifield & Donald P. Rothschild, *Collective Bargaining and Labor Arbitration*, 336 (ed. 1970)及び, Russel A. Smith & Harry T. Edwards & R. Theodore Clark, Jr, *Labor Relations Law in The Public Sector*, 879 (1974), 久保敬治「苦情処理」労働法体系2巻(昭和44年)97頁, 松田保彦「苦情処理手続の機能と問題点」日本労働協会雑誌121号(1969年4月)32頁, 菊池勇夫・藤林敬三編『講座労働問題と労働法』4巻140頁, 藤田若雄『日本労働協約論』478頁, 小嶋典明「企業内における紛争解決」日本労働法学会誌80号27頁, 松田保彦「制度的条項」現代労働法講座6巻327頁, 久保敬治・前掲論文105頁, 108頁参照。

(注4) これに関する文献としては, 浅倉むつこ「実効性確保・紛争解決制度の立法論的検討」労働法律旬報1170号14頁, 諏訪康雄『労使紛争の処理』(日本労働研究機構, 平成4年)38頁等がある。

(注5) 本稿では, 司法的紛争解決制度として裁判所のみを検討した。しかし, 労使紛争のうちには, 和解や民事調停に馴染む紛争も多いという点を考えるならば, これらに関する検討は有意義であろう。和解および民事調停に関する文献としては, 西村健一郎「労使紛争の解決と和解」日本労働法学会誌80号(1992年)53頁, 後藤勇・藤田耕三編『訴訟法上の和解の理論と実務』(西神田編集室, 1987年)365頁, 荻澤清彦「労働委員会と裁判所」中央労働時報491号27頁, などがある。

(注6) アメリカ・ヨーロッパのADR制度に関する詳細は, Leo Kanowitz, *Alternative Dispute Resolution*, West Publishing Co., 1985, 自由と正義43巻第1号(アメリカ), 第2号(ドイツ), 第3号(フランス), 第4号(イギリス), 第5号(スイス)等参照。