

るのではないかと思う。

アメリカのロースクールで教えながら日米の労使紛争処理を研究していた1980年代は、ちょうどアメリカでしきりに訴訟爆発（リティゲーション・エクスプロージョン）ということが言われた時期で、些細なことでも裁判になってしまうロイヤーの天国であって、その訴訟過多を背景に今でいう裁判外紛争処理制度（ADR）が研究、検討された。

当時のアメリカでの議論で興味深い点は、裁判になる事件はほとんどパーソナルな人と人との関係が介在しないケース、例えば公害訴訟や製造物責任の分野、人種差別の事例などで頻繁に訴訟が起こる一方、長期的・安定的な取引関係など人間関係の存在する領域においては訴訟回避の傾向が強く、訴訟は出来るだけ回避して問題解決の様々な手段が試みられた後の最後の手段といわれていたことである。同時にその当時アメリカの法社会学や法人類学の専門家の間では、途上国の未開発種族などの紛争処理が研究されていたが、そこで明らかになってきた紛争処理の実態は日本的だと考えられてきたインフォーマルな紛争処理にかなり近い性格のものであった。

こういうことから私なりの紛争処理論を考えてきたが、それによるとどのような社会でも、フォーマルな紛争処理とインフォーマルな紛争処理のそれぞれ両極端があって、その中間には様々な形態の紛争処理システムがある。例えばおせっかいな近所の人間が紛争当事者を説得、とりなすようにして紛争を処理するような、それぞれの小社会にはそれなりの小社会特有のシステムが存在する。その紛争処理システムのメカニズムの中で問題を考えなければならない、というのが私の考えだ。

フォーマルな処理システムが一番極端なのが裁判所であり、これと対極にあるインフォーマルな解決機関とは、以下の3つの点で大きな違いがある。まず第一に、裁判所における訴訟手続きでは黒か白か明確な判断にもとづいて事案の処理がなされるが、インフォーマルな手続きでは黒白を決するのではなく、より弾力的な解決がなされる。第二に、適用される規範がことなる。フォーマルな手続きでは法規範という普遍的妥当的な規範に基づいて解決がなされるのに対し、インフォーマルな手続きでは適用される規範があるとしても、その規範は一般にかなり弾力的なものであり、場合によっては曖昧なもので、また当事者が誰かに関係なく適用される普遍妥当的な規範ではなく、当事者の社会的立場や地位というようなものによって異なる規範が適用される。第三は、裁判所の手続きでは過去の事実を認定した上で、これに対し過去に確立された法規や判例などの規範を適用して紛争処理が行われるのに対し、インフォーマルな手続きでは、過去の事実は考慮に入れるにしても、むしろ主として将来の人間関係の形成を考慮しながら紛争を処理するものである。

この考えを基にしてみると、1980年代までの日本の労使関係ではいわゆる日本的労使協議が、企業内という場でインフォーマルな紛争処理システムとして非常によく機能をしていた。これはいわゆる終身雇用を中心とした安定的な長期雇用慣行に基づいて、長期的人間関係が形成されていることが前提にあった。また、裁判所の労働事件処理と違って、労働委員会の審査手続きは弾力的、柔軟な処理を行いつつ将来の正常な、あるいは安定的労使関係の形成を考慮した適切な解決を図る機関として機能してきたと考えられる。この意味では、労働委員会は公的機関でありながら、インフォーマルな紛争処理システムといえる。

## 5 今後の労働委員会の展望

このように考えると、労働委員会の紛争処理と裁判所の紛争処理のアプローチは全く違うものであり、対立するのは当たり前である。JR関係事件を含めて労働委員会命令が裁判所により取り消されていく傾向がだんだん定着したが、これは判断基準が全く別だからである。労働委員会