

労働紛争と多様な解決制度について

— 労働委員会による紛争解決を中心に —

成城大学教授 奥山明良

I 労働紛争について

- 労働関係の当事者間において、これらの関係から生じた利害対立について主張が相互に分かれて、対立している状態

1 労働紛争の分類

(1) 個別労働紛争と集団労働紛争

①個別労働紛争

- 賃金の未払いや解雇の効力等、個々の労働者と使用者との雇用関係において生じる紛争

②集団労働紛争

- 組合員の労働条件の改善や団体交渉、争議行為、労働協約の締結・適用等をめぐる労働組合と使用者との労使関係において生じる紛争

(2) 権利紛争と利益紛争

①権利紛争

- 労働基準法等強行法規や労働契約、就業規則、労働協約等により設定された権利や義務の存否や内容をめぐる紛争
- 権利紛争は、通常、当事者間で自主的な解決ができない場合、裁判所における解決手続の対象となる

②利益紛争

- 賃上げや時短、一時金支給、人事基準等、組合員（労働者）全体の新たな権利や利益の確保をめぐる紛争
- 利益紛争は、既存の権利義務の存否やその内容の確定ではなく、新たな権利や利益の形成に係わるものであるため、そこでの解決手続は行政機関による調整手続（たとえば、労調法に基づく労働委員会による争議調整）による解決が図られる

(3) 各紛争の関係

①個別労働紛争と権利紛争

- 個別紛争と権利紛争は、一般的には労働契約の締結を介しての権利義務の存否に関する紛争として、両者は重なることが多い

②集団労働紛争と利益紛争

- 同様に、集団紛争と利益紛争は紛争の対象について労働契約上の権利義務関係等を定めた法的ルールが存在しない場合における紛争として、両者は重なることが多い。

③集団労働紛争と個別労働紛争の混在

- 外形上は集団労働紛争（たとえば、団交拒否をめぐる紛争等）の外観をとりつつも、実質的には組合員たる労働者の解雇や未払い賃金をめぐる紛争といったケースが少なくない

2 労働紛争の特質—その他の民事紛争事案との違い

(1) 専門性

- 労働関係法規の増加や内容の複雑化
- 人事管理制度の多様化

(2) 全身訴訟性

- 労働者本人やその家族全体の生活基盤に重大な影響を及ぼし得る争いとなりがち

(3) 長期化

- 労使間での利害の対立から、紛争も解決まで時間がかかるとともに、これにより紛争がさらに複雑化する

(4) 集団性・組織性

- 使用者の人事権行使—労働者に対する集団的・組織的管理—特定個人との紛争—職場全体・労働者全体への影響

3 労働紛争の実情

(1) 個別労働紛争の増加

- 民事上の個別労働紛争相談件数
- 集団労働紛争の減少・個別労働紛争の増加へ

(2) 集団労働紛争の減少と個別労働紛争の増加の背景

- 企業・労働者を取り巻く社会・経済状況の変化

II 労働紛争の解決手続の全体像

1 基本原則—企業内での紛争当事者による自主的解決の努力

- 職場内で発生した労働紛争の解決については、なによりも当事者による自主的解決が基本原則
- 当事者による自主的解決は、第三者が関与する場合に比べて、経済的、時間的コストが少なく、合意を基礎とした解決であり、当事者が解決内容に納得している点で、早期解決とその実現可能性が高まる

[たとえば]

(1) 個別労働関係紛争解決促進法（2条）

「個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。」

(2) 労働関係調整法（2条、4条）

「労働関係の当事者は、互に労働関係を適正化するやうに、...労働争議が発生したときは、誠意をもつて自主的にこれを解決するやうに、特に努力しなければならない。」(2条)

「この法律は、労働関係の当事者が、直接の協議又は団体交渉によつて、労働条件その他労働関係に関する事項を定め、又は労働関係に関する主張の不一致を調整することを妨げるものではないとともに、又、労働関係の当事者が、かかる努力をする責務を免除するものではない。」(4条)

(3) 男女雇用機会均等法 (15条)

「事業主は、...労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関...
に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るやうに努めなければならない。」
等

2 公的機関による紛争解決手続

(1) 個別労働紛争について

1) 行政解決手続

- ① 都道府県知事部局や労政主管事務所等による「相談・助言等」
- ② 労働委員会による「あっせん」(地方自治法180条の2、個別労働関係紛争解決促進法20条1項等による)
- ③ 都道府県労働局による解決手続(「個別労働関係紛争解決促進法」)
 - (i) 総合労働相談(ワンストップ・サービス)
 - (ii) 都道府県労働局長による「助言・指導」
 - (iii) 紛争調整委員会による「あっせん」(「調停」)

2) 司法解決手続

①労働審判手続(労働審判法)

- 個別労働関係民事紛争が対象
- 原則として3回以内の期日
- 裁判官(労働審判官)と労働関係に専門的な知識経験を有する者(労働審判員)から構成される労働審判委員会による審理
- 調停による解決を試み、
- これが奏功しない場合には、合議により当事者間の権利関係を踏まえて、紛争事案の内容に即した解決のための審判を下し、
- 当事者が異議を申し立てると通常訴訟に移行

②保全訴訟(仮処分)

- 本案訴訟による権利の実現を保全するために、簡易・迅速な審理により、紛争事案に関し裁判所が一定の仮の措置(仮差押えや仮処分)を命じる訴訟手続
- (解雇された労働者が、解雇無効を理由に従業員たる地位の保全や賃金

の仮払いを求めるような場合 等)

③ 民事通常訴訟（本案訴訟）

○法令の適用により解決が可能な権利義務関係に関する紛争について、慎重・厳格な審理により、紛争事案についての終局的な判断・解決を下すことを目的とする訴訟手続（法律上の争訟）

④ 少額訴訟制度

○訴額60万円以下の金銭請求事件（未払賃金請求等）については、簡易裁判所での少額訴訟手続が利用できる（民事訴訟法368条）

○原則1回の口頭弁論で終了し、即時に判決を出す

(2) 集団労働紛争について

① 行政解決手続—労働委員会による解決手続

○集团的労働関係は、労使自治による規律が原則であり、そのために憲法28条及び労組法の下での団体交渉（争議行為が担保）が予定

○団体交渉決裂の場合の争議行為は、労使及び社会に大きな損害を生じさせかねないことから、労調法が労働争議の調整手続を定め、これを労働委員会に担わせている。

(i) 争議調整手続（調整的解決）

○労調法は、調整手続として、「あっせん」（10条～）、「調停」（17条～）、「仲裁」（29条～）を用意

○調整の対象となる「労働争議」は、労働組合法の「争議行為」概念より広く、「労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生してゐる状態又は発生する虞がある状態」をいう（労調法6条）

(ii) 不当労働行為制度（判定的解決）

○公正な労使関係秩序の確立と維持を図るために、使用者による一定の行為（団結権侵害行為）を禁止（労組法7条1～4号）

○違反があった場合には、労働委員会による不当労働行為の審査と救済による是正（労組法27条～）

② 司法解決手続

○集団労働紛争であっても、裁判所により、通常訴訟において権利義務の存否という観点から、解決が図られ得る

（団体交渉拒否の正当性や争議行為や組合活動の正当性、争議行為・組合活動に対する不利益取扱の効力 等）

III 労働委員会と労働紛争の解決—その意義と特徴、課題について

1 集団労働紛争の解決にみる裁判所による解決（司法救済）との比較で

(1) 労働委員会の任務

- 公正・正常な労使関係秩序の確立・維持
- 必ずしも厳格な権利義務関係にとらわれずに、簡易な手続と迅速で柔軟な解決

(2) 裁判所の任務

- 権利義務の有無・内容の確定—通常の訴訟では厳格な審理

(3) 不当労働行為紛争事案にみる裁判所と労働委員会の判断（枠組み・基準）の違いについて

[事例1—不当労働行為の成否判断]

- 使用者と労働組合間で締結合意された協定により継続されてきた企業内組合事務所の貸与（便宜供与）について、使用者が期間満了による当該協定の失効を理由に組合事務所の貸与を中止した。労組法7条3号違反は成立するか。

1) 裁判所

- 原則的に当事者の権利義務関係といった枠組みから厳格に判断
（労働組合は使用者との協定により組合事務所を使用する権利がある→当該協定は有効期間の満了により終了→協定を更新するか否かは使用者の自由な判断（契約自由の原則？）→使用者がこれを拒否し、組合事務所の貸与を中止したとしても不当労働行為（労組法7条3号違反）は成立しない

2) 労働委員会

- 原則的に公正かつ正常な集团的労使関係秩序の維持・回復といった枠組みから柔軟に判断
（組合事務所の貸与に関する協定の終了により、組合には当該事務所を使用する権利はなくなった→（しかし、公正・正常な集团的労使関係秩序の維持・回復の観点から、労使関係上の特段の事情を考慮する必要性）→使用者にとって当該協定を継続しない理由や必要性の有無・程度、組合が当該事務所を使用する必要性（当該事務所の使用を拒否されることにより組合が受ける組合活動上の不利益→当該協定が継続されてきた期間、組合が併存する場合において、一方の組合には協定の継続を認め他方の組合にはこれを認めず協定の終了を行っている等の特段の事情の総合考慮→労組法7条3号違反）

[事例2—救済内容の違い]

- 使用者が組合員の労働者に対して行った解雇を不当労働行為（労組法7条1号違反）として争い、右違反が肯定された場合、その救済の内容は裁判所と労働委員会ではどのように違うか

1) 裁判所

- 労組法7条1号違反の解雇は無効→従業員たる地位の確認（本案訴訟）
ないし保全（仮処分）
- 職場復帰の強制はなし（労働者に就労請求権はなし）
- バック・ペイ（遡及賃金）の支払い
- 中間収入の控除（平均賃金の6割を超える遡及賃金部分から控除）

2) 労働委員会

- 組合員労働者に対する解雇は労組法7条1号違反の不当労働行為
- 原職復帰命令（元の職場への復帰の強制）
- バック・ペイの支払
- 中間収入の控除は労働委員会の裁量

2 個別労働紛争の解決にみる労働委員会の意義と特徴そして課題

(1) 裁判所の解決（司法救済）との比較で

1) 労働委員会による解決

- 簡易な手続き（申立書を労働委員会窓口へ提出）
- 無料
- 三者構成（使用者委員・労働者委員・公益委員により構成）
- 迅速かつ紛争事案に即した柔軟な解決

2) 裁判所による解決

（特に、通常訴訟の場合）

- 権利義務の有無や内容に基づく解決
- 厳格な立証責任
- 時間・費用等の負担増

（労働審判の場合）

- 迅速性・低廉性あり（但し、無料ではなく弁護士費用等の負担）
- 権利関係を踏まえての柔軟な解決内容（調停・審判）

3) 他の行政機関（紛争調整委員会等）による解決

- あっせん委員（制度的には3名、通常は1名によるあっせんが多い）
- 労働委員会は「三者構成」によるあっせんで合意が得られやすい？

(2) 労働委員会等行政機関による解決の課題

- あっせんへの参加強制なし（参加率必ずしも高くない？）
- あっせんの拘束力なし（あっせん打切り少なくない？）
- 金銭（解決金）による解決が大半？
- 使用者からの申請は？
- 労働委員会は労働者だけの味方？