論　説

個別労働紛争解決システムの現状と課題

――紛争解決システムのあり方――

竹尾祥子

はじめに
第一章　労働紛争の変遷と現状
　一　労働紛争の変遷
　二　労働紛争の現状
第二章　個別労働紛争解決システムの現状

一　裁判所における紛争解決システム
二　行政機関における紛争解決システム
三　企業内における紛争解決システム
四　外国の紛争解決システム
第三章　労働審判制度の概要と課題
一　労働審判法の成立経緯
二　労働審判法の概要
三　労働審判制度の課題
第四章　裁判外紛争解決手続制度の概要と課題
一　裁判外紛争解決手続促進法の成立経緯
二　裁判外紛争解決手続促進法の概要
三　裁判外紛争解決手続制度の課題
終わりに

はじめに

バブル経済崩壊後、労働紛争が急増し、一〇数年を経過した今日も労働紛争は増え続けている。これは、バブル崩壊により経済が低迷するなか、企業はその体質を改善するために企業再構築つまりリストラチャリング（リストラ）を行い、それを名目に数多くの解雇あるいは賃金の引下げ等を断行したことによる。このような、解雇をめぐる紛争を典型としたリストラ型の紛争は、一般的には企業と労働者個人との紛争であり、このような紛争は「個別的労働紛争」と呼ばれている。

わが国の労働紛争は、第二次世界大戦後に制定された労働法制により確立された労働基本権の保障のもとで、企業対労働組合といった集団的労働紛争が多く存在したという特徴があり、その間の労働法制は、不当労働行為の救済あるいは労働争議の調整という集団的労働紛争の解決システムを整備したものの、個別的労働紛争については特別の解決システムを設けていなかった。

近年、個別的労働紛争の増加にあたり、個別紛争の解決システムの必要性が求められ、行政機関による紛争解決システムとして平成一三年一〇月に「個別労働紛争解決促進法」が制定された。さらに、司法の分野での紛争解決システムが求められ、司法制度改革推進本部の労働検討会において労働審判法という新たな制度が検討された。この労働審判法は、平成一六年五月一二日に公布され、平成一八年四月一日から施行されることとなった。また、厳格な裁判とは異なり、柔軟な対応が可能な裁判外紛争解決の拡充と活性化を図るため、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（以下「ＡＤＲ法」という。）が平成一六年一二月一日に公布され、ＡＤＲ法に基づく隣接法律専門職の関与により個別的労働紛争における紛争解決システムが創設されることとなった。

本稿では、集団的労働紛争が減少する一方で個別的労働紛争が増加する現状において、新たに制定された労働審判法とADR法を基盤に、個別的労働紛争解決システムの現状と今後の課題について検討するものである。

第一章　労働紛争の変遷と現状

一　労働紛争の変遷

わが国の労働紛争は、憲法二八条において労働基本権が保障されたこと、さらに終戦後の連合国における占領政策などの社会的状況により、多くの集団的労働紛争が存在した。しかし、集団的労働紛争は一九七〇年代前半の第一次オイルショックの頃をピークとして減少しはじめ、一九八〇年代には大きく減少した。一方、一九九〇年代初めのバブル経済崩壊により、企業はその経営改善を余儀なくされ企業の再構築としてリストラクチャリング（リストラ）が進展した。それにより、企業と労働者の間で解雇や賃金をめぐるリストラ型の紛争が発生し、個別的労働紛争が急増することとなった。

以下各年代における労働紛争の変遷を辿り、集団的労働紛争から個別的労働紛争へ変化した過程を考察する。

（一）一九四五（昭二〇）年から一九四九（昭二四）年まで
―戦後動乱期―[1]

①一九四五（昭二〇）年

八月、わが国はポツダム宣言を受諾し終戦を迎えた。連合国の占領下にあったわが国では、マッカーサー最高

司令官の五大改革案の一つである労働運動の保護助成方針に基づき、多数の労働組合が結成され[2]、読売新聞争議、夕張炭鉱争議、京成電鉄労組の生産管理闘争などのストライキが多発した。

一二月に労働組合法が公布された（一九四六年三月一日施行）。

②一九六四（昭二一）年

一一年ぶりにメーデーが復活するとともに、「食料メーデー」といわれる大集会が開かれるなど、労働紛争は政治闘争と化し、全国的にデモや集会が展開されることとなった。また、総同盟（日本労働組合総同盟）と産別会議（全日本産業別労働組合会議）が結成され、産別会議の指導による産別一〇月闘争が行われ、民間労働者の労働条件は改善された[3]。

九月に労働関係調整法が公布され、一〇月から施行された。

③一九四七（昭二二）年

前年末に国鉄、全逓などによって結成された全官共闘（全官公庁共同闘争委員会）[4]、さらに産別会議、総同盟によって官民労働者の二・一ゼネストが企画されたが、マッカーサー司令官の指令により中止となり、同日、全官共闘は解散した[5]。その後、労働組合の統一が進み、全労連（全国労働組合連絡協議会）や私鉄総連（日本私鉄労働組合総連合会）が結成され、全労連は世界労連への加盟を促進するという役割を果たした[6]。

四月に労働者保護を目的とした労働基準法が公布され（一九四七年九月一日施行）、労働組合法、労働関係調整法とともに労働三法が整備された。

④一九四八（昭二三）年

公務員の賃上げを要求して、全官公は三月にゼネストを計画したが（三月闘争）、GHQのマッカート経済科

学局長の覚書によって禁止され、前年の二・一ゼネストと同様に中止となった。この三月闘争は、七月のマッカーサー書簡に結びつき、政府は八月に「政令二〇一号」を公布して公務員の団交権、争議権を奪うこととなった。さらに、改正国家公務員法が施行された。

この年に起きた東宝争議は、東宝砧撮影所の閉鎖に反対し、撮影所を占拠していた労組組合員を排斥するために武装警官一、八〇〇人[7]と米軍一個中隊が出動している。また朝日化成延岡工場では、争議でピケラインを張る第一組合と就労のため工場への入場を図る第二組合との乱闘事件が発生し、一六人が検束された。[8]

⑤一九四九（昭二四）年

GHQのドッジ経済顧問によるドッジプラン（経済政策）が強行され、大量の人員整理が行われ、二月から一二月に至る間に約三七万人の労働者が解雇された。[9]

五月には、二八万人の行政整理を内容とする行政機関職員定員法が成立した。約一四万人の人員整理を目標とした国鉄は、七月に第一次・第二次の人員整理通告を行った。第一次人員整理通告後に下山事件[10]が、第二次人員整理通告後に三鷹事件[11]が発生し、国鉄労組は解雇反対運動をくじかれ、それぞれ人員整理が実施された。また全逓では約三五、〇〇〇人の人員整理が行われた。[12]

民間企業では、東芝で約四、六〇〇人の人員整理通告が行われ、東芝労組は解雇反対のストを行ったが、東芝および国鉄の労働組合員が逮捕された松川事件[13]の発生により解雇反対闘争は潰えた。その他、豊和工業、東芝川岸、日鋼広島、東芝賀茂などで警官隊を導入して工場閉鎖を強行するなど、多数の労働紛争が発生した。

（二）一九五〇年代（昭和二五年から三四年まで）

一九五〇年六月に朝鮮戦争が勃発し、日本国内は特需ブームと呼ばれる好景気が訪れるなかで、総評（日本労

働組合総評議会）が結成され反共体制を明らかにした。ＧＨＱはレッド・パージを発令し、民間企業二四業種で一〇、九七一人、官公部門で一、一八〇人[14]の共産党員及びその同調者が解雇された。

一九五二年四月、対日講和条約が発効し日本は形式的に独立した。その直後の五月、「血のメーデー事件」が発生し、武装警官とデモ隊が衝突、死者二人を含み数千人の労働者が重軽傷を負った。この事件により、政府は破壊活動防止法（破防法）を一九五二年七月に、電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律（スト規制法）を一九五三年八月に施行した。

一九五〇年代は、朝鮮戦争後の特需景気から神武景気へと好景気が続くなかで、労働省の労働争議統計による総争議件数は各年一、〇〇〇件を超え、五〇年代終盤には二、〇〇〇件に達する勢いであった。[15]

主な労働紛争としては、

五三年　日産自動車争議（賃上げ）、三井鉱山争議（人員整理）、
五四年　近江絹糸争議（人権問題）、日鋼室蘭争議（解雇反対）、
五五年　総評による「春闘」の始まり、
五七年　国鉄新潟闘争（春闘処分反対）、勤評闘争（教員の勤務評定反対）、
五八年　王子製紙争議（合理化反対）、警察官職務執行法反対闘争、

等があげられる。[16]

（三）一九六〇年代（昭和三五年から四四年まで）

一九六〇年は、三井三池の指名解雇反対による無期限のスト突入に始まり、さらには日米安全保障条約阻止行動によるデモが激化した。池田内閣の高度経済成長政策に基づく所得倍増計画が実施され、さらに六四年に開催

された東京オリンピックによって景気が上向き、六〇年代の日本経済は、高度経済成長期を迎えることとなった。

労働争議の発生件数は、六〇年代初めには二、〇〇〇件を超え、終盤の六九年には五、〇〇〇件にも達した。

主な労働紛争には、

六二年　新日本窒素争議（安定賃金反対）、

六五年　合化労連（合成化学産業労働組合連合）無期重点スト、公労協（公共企業体等労働組合協議会）半日スト（春闘）、

六六年　公労協・交運共闘統一スト（賃上げ）、

六八年　国労（国鉄労働組合）・動労（国鉄動力車労働組合）の半日スト（合理化反対）、新潟県立病院看護婦夜勤改善闘争、

六九年　炭労（日本炭鉱労働組合）二四時間スト（国有化要求）、四六単産統一スト（春闘）、

等があった。[17]

（四）一九七〇年代（昭和四五年から五四年まで）

高度経済成長に比例するように、一九七〇年代前半は労働争議の発生件数が増加し、七四年には過去最高の一〇、〇〇〇件を超えた。しかし、七三年の石油ショックによるインフレとともに集団的労働紛争は減少していった。七〇年の沖縄全軍労の解雇反対争議[18]、一九七三年の国労・動労の順法闘争、七五年の公労協のスト権ストなど大規模な労働紛争が多く発生した。

（五）一九八〇年代（昭和五五年から平成一年まで）

一九八〇年代は、第二次臨時行政調査会の答申を受け、八五年に日本電信電話公社・日本専売公社がそれぞれ

NTT（日本電信電話株式会社）・JT（日本たばこ産業会社）に、八七年には国鉄がJR（Japan Railways）六社に分割民営化された。それにより、公労協から旧三公社の労働組合が脱退し、また八〇年代は、民間の労働組合においてもめまぐるしく解散・結成・編成が行われた。その結果、八七年には総評が解散し、連合（日本労働組合総連合）が結成されるとともに、反連合グループにより全労連（全国労働組合総連合）が結成され、二大ナショナルセンターが編成された。

しかし、八〇年代は労働組合の組織率の低下により、集団的労働紛争は減少し、労働争議の発生件数は八〇年代終盤には一、〇〇〇件台にとどまることとなった。

（六）一九九〇年代（平成二年から一一年まで）

九〇年の株価暴落により、バブル景気は一転してバブル不況となり、企業はリストラの名の下に多数の人員削減を行った。こうした企業の人員削減策は、数多くの解雇をめぐる紛争を生み、企業と労働者との個別的労働紛争が増加することとなった。[19] 一方、企業対労働組合の集団的労働紛争は減少していった。

（七）二〇〇〇年以降（平成一二年以降）

二〇〇〇年以降において、集団的労働紛争はますます減少し、労働争議統計による総争議件数は年間一、〇〇〇件に満たない状態となった。一方、個別的労働紛争は増加し、〇一年一〇月に個別労働紛争解決促進法が施行された。同法に基づいて、都道府県労働局に「総合労働相談コーナー」が設置され、相談件数は年々増加する傾向にある。また、都道府県労働局は、個別的労働紛争について紛争調整委員会を設け「あっせん」による紛争解決を行っている。また、個別労働紛争解決促進法の適用を受け、労働委員会においても個別的労働紛争の解決システムが設けられた。

二　労働紛争の現状

（一）労働紛争の概念

労働紛争[20]の定義は、わが国の実定法には存在しないが[21]、労働紛争とは、個別的あるいは集団的労働関係において生ずる紛争であり、「紛争」とは、「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、特定的な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」[22]と定義される。したがって、労働紛争とは、労使間において労働関係から生じた利害対立を基礎として、一方当事者の働きかけによる主張とそれに対応する他方当事者の主張とが対立関係にある状態であると定義する[23]。

このような労働紛争は、主に次のような種類に分類することができる。

①個別紛争と集団紛争

個別紛争においては、労働契約に基づく私法上の権利義務の発生とその効力および消滅などが紛争の対象となり、個々の労働者と使用者が紛争の行為主体となる。それに対して、集団紛争においては、労働者個人（とりわけ組合員）の労働契約または労働協約に基づく権利義務関係などが紛争の主体となり、労働組合、労働者グループなどの労働者団体と使用者または使用者団体が紛争の行為主体となる[24]。さらに、労働紛争の範囲を「個別紛争」と限定した場合、個別紛争は、「個々の労働者と使用者間の雇用関係において発生する紛争でかつ個別労働法上の紛争をさすもの」[25]と定義されている。

②権利紛争と利益紛争

権利紛争とは、個々の労働契約上の権利義務の存否または内容についての紛争で、主に、賃金（時間外手当を含む）・退職金の支払請求や解雇の有効・無効を争うなど労働条件についての紛争が多い。したがって、権利紛

争は、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である[26]ということができる。さらに、権利紛争は、名誉や権利感情などの人格的な利益を争う人格紛争と、経済的利益の確保・回復をめぐる経済紛争に分けることができる[27]。

一方、利益紛争とは、当該紛争について権利義務関係を定めた法的ルールや規範が存在しない場合に、新たに相互の合意によるルール形成をめざす紛争[28]である。賃金のベースアップ、週休二日制の導入など、新たな労働協約の締結・改正あるいは就業規則の作成・改正を目的とする場合が多くみられる。

以上の分類は基本的なもので、それぞれの区分が明確なものではなく、例えば、非組合員である労働者が解雇された後に組合に加入し、その組合が使用者に団体交渉を申入れた場合には、実質上の個別紛争が集団紛争の形をとって現れることがあり[29]、労働者個人の権利紛争が、労働組合が加わることにより集団紛争となり、新たなルールを形成する利益紛争となる場合もある。実際の労働紛争は、個別紛争と集団紛争さらには権利紛争と利益紛争が複雑に絡み合うことが多く、それらを明確に類型化することは困難な[30]場合もある。その他に、経済紛争と政治紛争、法的紛争と社会的紛争、システム紛争と非システム紛争、金銭的紛争と非金銭的紛争、破綻型紛争と非破綻型紛争などに類型化することもできる[31]。

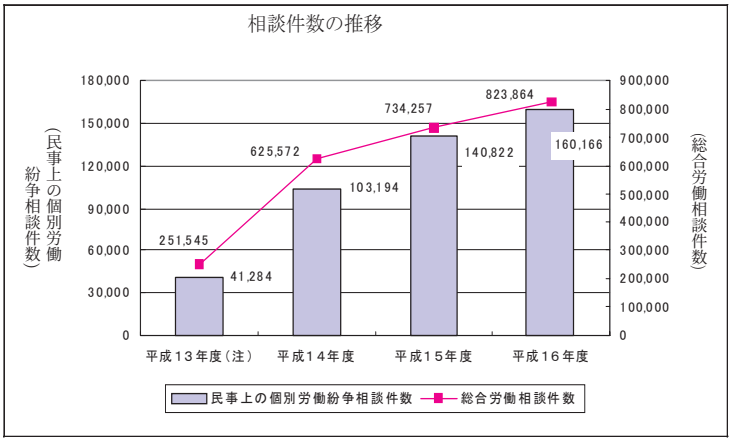
（二）労働紛争の現状

前述したように、労働紛争はバブル経済の終焉を境に集団紛争が減少し、個別紛争は増加する傾向にある。具体的に事例をあげると、集団紛争については、労働争議件数が昭和四九年には一〇、四六二件[32]と最も多く、以後減少し、平成一五年は八七二件に留まっている[33]。また、労働委員会への争議調整申立ても、ピーク時のオイルショック前後には年間約二、〇〇〇件の新規申立てがあったが、平成一一年には六一一件に減少している。

一方、個別紛争は、その大部分が個別紛争とみられる労働関係の民事通常訴訟事件の新規受理件数が、バブル崩壊後の平成四年頃から増加し、平成一四年には二、三〇九件と、一〇年間で約二・五倍になっている。また、平成一三年一〇月に個別労働関係紛争解決促進法が施行され、都道府県労働局が設置する総合労働相談コーナーでの民事上の個別労働紛争にかかわる相談件数は、平成一三年度の四一、二六四件（下半期分）から平成一六年度には一六〇、一六六件に達している[34]（資料一―一）。その相談内容は、解雇にかかわるものが二七・一％と最も多く、労働条件の引き下げが一六・〇％、いじめ・嫌がらせ、セクシャルハラスメントと続いている。さらに、紛争調整委員会による「あっせん」の申請受理件数は六、〇一四件で、前年比一二・四％増加している。

このように、労働紛争は集団紛争から個別紛争に移行するとともに、個別紛争は今後も増加傾向にあるということがいえる。個別紛争が増加する原因として、バブル崩壊後の長期不況による不安定雇用や雇用形態の多様化、さらには労働組合組織率低下による紛争解決能力の減退など[35]多数の要因が考えられ、こう

資料1―1　厚生労働省：平成16年度個別労働紛争解決制度施行状況

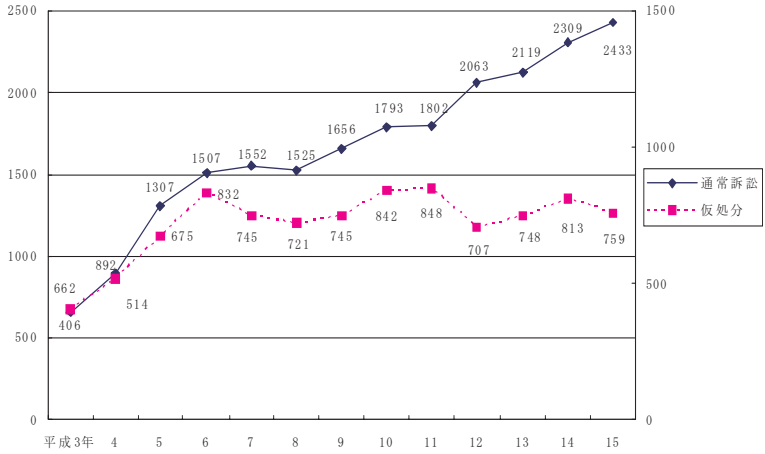


（注）平成13年度の件数は、下半期分（H13.10.1～H14.3.31）である。

した要因はさらに拡大し、個別紛争は多様な形で増加するものと推測される[36]（資料一―二）。

（1）労働争議史研究会「日本の労働争議（一九四五～八〇年）」二八頁（東京大学出版会、一九九一年）。
（2）一九四五年末に五九〇組合、組合員約三八一、〇〇〇人。猿橋真「日本労働運動史」三六頁（学習の友社、二〇〇一年）。
（3）前掲（2）猿橋真「日本労働運動史」八二頁。
（4）一九四六年一一月二六日に、国鉄、全逓、全官公労協、全公連、全教組の五団体一六三万人が結集した。大場鐘作ほか「戦後・日本労働運動史」三六頁（日本生産性本部、一九九一年）。
（5）前掲（4）大場鐘作ほか「戦後・日本労働運動史」四〇頁。
（6）前掲（2）猿橋真「日本労働運動史」八五頁。
（7）矢加部勝美「戦後労働五〇年史」三三頁（労務行政研究所、一九九五年）
（8）前掲（7）矢加部勝美「戦後労働五〇年史」三三頁。
（9）前掲（7）矢加部勝美「戦後労働五〇年史」三五頁。尚、前掲（3）大場鐘作ほか「戦後・日本労働運動史」八〇頁によれば同年一月から一二月に四四万四千人が人員整理された。
（10）一九四七年七月六日、当時の国鉄総裁下山定則の轢死体が常磐線五反野付近の線路上で発見された事件。国鉄の人員整理と

資料1－2　地方裁判所における労働民事事件数の推移



出所：最高裁判所事務総務局「労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報

からんで自殺・他殺説が両立したが自殺として処理された。これ以後、国鉄の人員整理が進み、三鷹事件、松川事件とともに労働運動に大きな影響を与えた。（「日本史事典三訂版」旺文社）。

（11）一九四七年七月一五日、国鉄中央線三鷹駅で起きた無人電車の暴走事件。多数の死傷者が出て、共産党員ら国鉄労組員一〇名が起訴された。国鉄労組は打撃をうけ、労働攻勢は挫折した。（「日本史事典三訂版」旺文社）。

（12）前掲（7）矢加部勝美「戦後労働五〇年史」三五、三六頁。

（13）一九四九年八月一七日、福島県下、東北本線松川駅と金谷川駅間でおこった列車転覆事件。この事故で乗務員三名が死亡。犯人として近くの東芝松川工場の労組員一一名と国鉄労組員九名が逮捕された。一九五〇年、福島地裁で死刑五名を含む有罪判決があったが、一九六三年最高裁は全員無罪とした。（「日本史事典三訂版」旺文社）。

（14）前掲（7）矢加部勝美「戦後労働五〇年史」三九頁。

（15）以下、既述する労働紛争の件数は各年発表される厚生労働省の労働争議統計による総争議件数である。

（16）前掲（1）労働争議史研究会「日本の労働争議（一九四五～八〇年）」年表（二八―二九頁）及び前掲（7）矢加部勝美「戦後労働五〇年史」年表四四九頁以下。

（17）前掲（1）労働争議史研究会「日本の労働争議（一九四五～八〇年）」年表（二八―二九頁）及び前掲（7）矢加部勝美「戦後労働五〇年史」年表四五六頁以下。

（18）前掲（7）矢加部勝美「戦後労働五〇年史」一一八頁。

（19）山川隆一「個別労働紛争処理のシステム設計」二四―二五頁（季刊労働法一八〇号、総合労働研究所、一九九六年）

（20）菅野和夫教授は、労使紛争・労働紛争の他に「労働関係紛争」の表記をしている。菅野和夫「労働法第七版」六二三頁以下（弘文社、二〇〇五年）

本稿では、主に労働者と使用者との労働契約を基礎とした紛争を扱うこと、また個別労働関係紛争解決促進法および労働審判法では個別労働関係と定義していることから、「個別的労働紛争」および「集団的労働紛争」と表記することとした。

（21）安枝英訷「労使紛争解決システムの現状と課題」六頁（日本労働法学会誌八〇号、一九九二年）

（22）六木佳平「法社会学」九八頁（有斐閣、一九九二年）

（23）労働紛争（労使紛争）の定義については、前掲（21）安枝英訷「労使紛争解決システムの現状と課題」六頁、および浜村

彰「労働契約と紛争処理制度」一三三頁（日本労働法学会誌八二号、一九九三年）、李　鋭「解雇紛争解決の法理」五頁以下（信山社、二〇〇〇年）、山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」二頁（季刊労働法二〇五号、二〇〇四年）、前掲（20）菅野和夫「労働法第七版」六二三頁参照。

（24）前掲（23）李　鋭「解雇紛争解決の法理」八頁以下、その他に労働紛争の類型として、前掲（23）山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」三頁、浜村彰「紛争処理制度と労働法学」五頁（労働法律旬報一二五〇号、一九九〇年）、毛塚勝利「労使紛争」九二頁（日本労働研究雑誌四〇八号、一九九四年）他がある。

（25）毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」六頁（日本労働研究機構　調査研究報告書№六五、一九九五年）

（26）前掲（23）李　鋭「解雇紛争解決の法理」九頁。

（27）毛塚勝利「労働紛争処理法」二一三頁以下（ジュリスト一〇六六号、一九九五年）、および前掲（23）浜村彰「労働契約と紛争処理制度」一三三頁。

（28）前掲（23）山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」三頁。

（29）前掲（20）菅野和夫「労働法第七版」六二三頁。なお、秋田成就「労働委員会の労働争議調整としての『個別的』紛争取扱いの問題点」八頁以下（季刊労働法一八〇号、一九九六年）において労働委員会での個別的・集団的の概念を論じている。

（30）前掲（23）李　鋭「解雇紛争解決の法理」九頁以下。

（31）花見忠「労使紛争の解決過程」一九六頁以下川島武宜編（法社会学講座六　岩波書店一九七二年）、毛塚勝利「労使紛争」九三頁（日本労働研究雑誌四〇八号、一九九四年

（32）厚生労働省「労働争議統計調査」昭和四九年。

（33）道幸哲也「個別労使紛争の増加と処理システム」五七頁以下（季刊労働法一九五号、二〇〇一年）、前掲（23）山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」六頁。

（34）厚生労働省「平成一六年度個別労働紛争解決制度施行状況」

（35）菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」一三頁（法曹時報第五二巻七号　二〇〇〇年）、前掲（23）山川隆一「労働紛争解決

システムの新展開と紛争解決のあり方」八頁。宮里邦雄「労働事件の現実と紛争解決システム」三九頁（季刊労働法二〇五号　二〇〇四年）。

（36）　村中孝史「個別労働紛争処理をめぐる議論と政策」八五頁（日本労働法学会誌一〇四号　二〇〇四年）、前掲（23）山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」八頁以下。前掲（35）菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」一六頁。

その他の参考資料

・大原社会問題研究所編「日本労働年鑑」第七〇集～第七五集（旬報社、二〇〇〇年～二〇〇五年）

・児玉幸多編「標準日本史年表」（吉川弘文社、二〇〇四年）

第二章　個別的労働紛争解決システムの現状

わが国の労働法制は集団的労働紛争を重視し、その専門的解決システムとして、労働組合法により労働委員会を創設した。一方、個別的労働紛争（以下「個別紛争」という。）については、通常の民事裁判システムに委ね、特別の解決システムを設けなかった。その結果として、個別紛争が増加した中で、既存の紛争解決システムは充分に機能することができなかった。

そこで本章では、現行の個別紛争の解決システムを取り上げ、個々に検証し、新たな紛争解決システムの必要性を検討する。[1]

一　裁判所における紛争解決システム

個別紛争の解決システムとして、裁判所での労働関係民事訴訟は、公的解決機関の中心的役割を果たしている。裁判所に提訴された労働関係民事訴訟事件（通常訴訟と仮処分事件を含めた地裁での新受件数）は、平成三年は一、〇〇〇件あまりであったが同一五年には三、〇〇〇件を超え、約三倍に増加している。さらに、訴額が六〇万円以下の事件については、原則として一回の期日で結論を出す少額訴訟制度により、簡易、迅速に処理が進められ、労働事件の解決システムとしてある程度機能している[2]といえる。しかし、労働関係紛争への対応は、裁判所ではなく、後述する行政機関によって紛争解決が処理されてきた[3]ということが言える。

裁判所における紛争解決は、紛争の処理に長時間を要する点[4]が最大の問題となっている[5]。また、訴訟遂行のために高額な費用を必要とする点や、裁判官が必ずしも労働法や労使関係について専門的知識を有しているとは限らないことにより、変化する人事・労務管理制度をフォローすることは容易でないと考えられる。さらに、裁判所による紛争処理は、「法律上の争訟」（裁判所法三条）に限定されていることから、権利・義務や法律関係の存否にかかる判断は可能であるが、いわゆる利益紛争は原則として対象外となる[6]ことから、紛争処理が限定されることとなる。その他に、手続が厳格なこと、事件を担当する弁護士が少ないこと、審理期間が長いことなど、労働者側からの裁判所へのアクセスが困難であると考えられる[7]。

しかし、労働裁判による紛争解決は、解雇権濫用法理、整理解雇の四要件、就業規則の合理的変更法理などの判例を示すことで雇用関係において裁判所としてのルールを形成し、わが国の労働関係に大きな影響を与えてきた[8]。紛争解決による数々の判例により、労働法の法解釈が行なわれ、具体的な判断基準を示したという役割を担うこととなった。近時の事例としては、労働基準法第一八条の二に解雇権濫用法理が創設された（平成一六年一月一日施行）こと

があげられる。

その他、裁判所による紛争解決システムとして、民事調停制度がある。民事調停は、裁判所で行われるが、民事調停法一条において「民事に関する紛争につき、当事者の互譲により、条理にかない実情に即した解決を図ることを目的」とするものであり、したがって、裁判のように強行的に解決を導くものではなく、任意的な紛争の解決をめざす調整型の紛争解決システム[9]である。民事調停は、司法型の裁判外紛争解決手続であり、個別紛争は原則としてその対象となるが、個別紛争について民事調停による解決が求められることは少ない[10]といわれている。その理由は、歴史的にみて、民事調停は個別紛争とは無縁の制度で、紛争解決を求めて裁判所に調停の申立てをするという認識が少ないこと、労使の力の不平等を前提とすれば労使紛争に調停適合的な紛争があると見てこなかった[11]ということである。さらに、利用されないことから、労働関係事件の処理に必要な専門知識を有する調停委員の確保がされていない[12]ことも、その理由のひとつであろう[13]。

民事調停制度は、手続が簡易であること、紛争処理が迅速であること、紛争処理の費用が安いこと、原則として簡易裁判所が管轄となるのでアクセスポイントが多いなどの利点[14]があり、今後、労働関係事件の処理に必要な専門知識を有する調停委員を確保することにより個別紛争の処理に適する制度であると考えられる。

二　行政機関による紛争解決システム

わが国の労働紛争は、都道府県労働局、労働委員会、労政主管事務所など、主に行政機関によって紛争が処理されるシステムとなっている。

労働省の労使関係法研究会は、平成一〇年の研究会報告において「わ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」を発表した。この報告では、個別紛争について、情報提供と相談のワン・ストップ・サービスを提言し、低廉で専門的サービスを恒常的に提供するためには国または地方公共団体による公的サービスが必要であるとした。その具体的方法として、労働委員会活用案、労政主管事務所活用案、都道府県労働局案などの選択肢を検討した。[15] 行政機関による紛争解決システムの整備により、平成一三年一〇月に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、都道府県労働局、都道府県労働委員会においても個別紛争の解決システムが実現した。

（一）都道府県労働局

個別労働紛争解決促進法は、都道府県労働局において、総合労働相談コーナー、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」という三段階により紛争解決を行う制度である。

①総合労働相談コーナーでは、「情報提供・相談その他の援助」を行うが、直接的な紛争解決のための機能は与えられていない。同コーナーは、都道府県労働局内や労働基準監督署内など全国約三〇〇ヶ所に設置され、総合労働相談員により情報提供や相談を実施している。総合労働相談員は、労働問題に関する分野の相談にワン・ストップで対応することが求められ、また民事上の個別紛争を扱う相談については、幅広い労働法規や労働判例などに関する知識や労働現場の状況への理解が要求される。[16]

②都道府県労働局長による「助言・指導」は、個別紛争について、事実関係を整理し法令や判例等に照らし、紛争当事者に助言・指導という形で問題点の指摘や解決の方向性を示すことで、紛争の自主的解決を促進する制度である。都道府県労働局長は、助言指導のため、産業社会の実情に通じた労働問題の専門家の意見を聴くものとされている。また、男女雇用機会均等法の下での紛争についても、都道府県労働局長による助言・指導・勧告が行われることとなっている（均等法一三条）。

③紛争調整委員会による「あっせん」は、事件ごとに指名されたあっせん委員が、当事者間の間に立って話合いにより解決を図ることを目的とする制度で、非公開の調整的システムである。あっせん委員は、当事者等から事情を聴取し、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決するよう努めることとなっており、当事者にあっせん案を提示することができる。あっせん案により紛争解決の合意が成立した場合は、民事上の和解契約（民法六九五条）として扱われる。しかし、「あっせん」は、紛争当事者の手続への参加が強制されていないことから、紛争解決の実効性がきわめて弱いという問題がある。

（二）労働委員会

労働委員会は、不当労働行為事件の救済申立に関する判定と労働争議の調整を行うこととされ、これは集団的労働紛争を対象とするものであるが、前述の個別労働紛争解決促進法により、平成一三年から地方公共団体が個別紛争の自主的解決促進のため必要な措置を推進するように努めることから、都道府県労働委員会が個別紛争の調整機能を有することとなった。多くの地方公共団体は、条例や要綱を定めて、都道府県労働委員会に個別紛争の解決機能を担わせることとしている。[17] 具体的な解決システムは、地方公共団体によって異なるが、労働者側・使用者側・公益の三者によるあっせん委員または一人のあっせん委員により解決にあたる場合とがある。また、中央労働委員会は、都道府県労働委員会が個別紛争解決にあたる場合は、必要な助言指導をすることができるとされている。

（三）労政主管事務所

都道府県に設けられた労政主管事務所で、行政サービスとして、労働相談を実施し、個別紛争の解決に対応している。その対応については、各都道府県によってばらつきがあり、調整的役割として「あっせん」まで行う都道府県は限定されている。相談員は、正規の職員と委嘱された専門相談員からなるが、大半は都道府県の職員や元職員である。

事案によっては、労働法の知識が必要でないケースもあるが、基本的には労働法に精通した相談員の確保が必要である。[18]

労政主管事務所は、その法的権限が弱いにもかかわらず、地域によっては個別紛争の調整型紛争解決の一つとして成果を上げ、また労働相談件数の急増は、個別紛争の多発・拡大を写し出し、個別紛争解決システムをめぐる議論を活発にさせるという役割を果たした。

以上のほかに、労働基準法の遵守についての監督と取締を責務とする労働基準監督署においては、是正勧告などの行政指導を通じて使用者に法違反を是正させることにより、結果的に労働紛争を解決することができ、権限に差異はあるが、男女雇用機会均等法を所轄する都道府県労働部の雇用均等室や、職業安定法等を所轄する公共職業安定所も同様の機能を果たしている。[19]

三　企業内における紛争解決システム

企業内の自治的システムとしては、労使協議制と苦情処理制度がある。本来、労使の間で不満や対立が発生した場合、それが紛争になる前に労使において解決することは、紛争解決にかかる時間や費用の面あるいは労使間の紛争解決にかかる自主性の面からも望ましいことである。

（一）労使協議制

労使協議制は、「平成一一年労使コミュニケーション調査」[20]によると、全事業所の五一％、労働組合のある事業所の八四％において設置され、労働組合のある事業所により多く設置されている。労使協議制は、団体交渉との関係からそれぞれ別の制度として機能することが必要であるが、労使協議制が団体交渉の予備的話合いとして位置付けられるなど労使協議制と団体交渉を機能面で異なるものとすることは困難[21]となっている。労使協議制がいわば団体交渉を

代位する機能を含んでいるとすれば、労使協議制では解決しきれない個人労働者の不満が存在し、そのために個人労働者の紛争解決ができなくなることもある。この点において、労使協議制が個別紛争解決システムにおける負の性格[22]を持つ面があると考えることができる。

企業内における紛争解決システムとして位置付けられる労使協議制は、特に調査に現れなかった五〇人に満たない零細事業所においては、労使対等の労働条件の決定が困難であることが多く、労使協議制を設置することで労使対等の第一歩となるよう期待したい。

（二）苦情処理制度

苦情処理制度は、「賃金、配置転換、日常の作業条件等についての、個人労働者の苦情を解決するための労使代表で構成される制度」[23]として定義され、戦後アメリカによってもたらされた制度[24]である。前述の「平成一一年労使コミュニケーション調査」によれば、苦情処理制度がある事業所は全事業所の二九％で、労働組合のある事業所の三九％において設置されている。苦情処理制度は、紛争処理機関として特化され、紛争処理のルートやルールは明確化されているが、その利用はきわめて限定的なもの[25]である。このような実態からすると、苦情処理制度は、労使協議制に比べて紛争解決システムとしての機能を果たしていないと考[26]えられる。企業内の苦情処理機関は、労働者にとって会社あるいは上司への不平不満ととらえられるといった懸念から、苦情処理制度に対する労働者の信頼は充分でないと考えられ、個別紛争解決システムとして有効に機能するには限界がある。[27]

苦情処理制度は、雇用形態の多様化あるいは評価制度の重視など人事・労務管理のうえで必要な制度であり、整備を充実するべきである。最近提言されている、中立性と秘密厳守を旨として労働者との相談や助言を行う「社内オンブズパーソン」制度[28]は、苦情処理制度が機能していないわが国において、新たな試みとして興味深いものがある。

四　外国の紛争解決システム

外国の紛争解決システムのうち、わが国の今後の労働紛争の解決システムにとって、最も参考になりうると思われるアメリカ合衆国の制度について取り上げたい。[29]

（一）公的紛争解決システム

アメリカでは、労働裁判システムについて、ヨーロッパ諸国における労働裁判所のような専門的な裁判所は存在せず、労働紛争の司法的解決は連邦および各州の裁判所が行う。アメリカの民事裁判制度は、労働法規などの公益にかかわる法律において、原告に有利な形での弁護士費用等の敗訴者負担制度が設けられている場合が多く、法律違反に対する訴訟提起を容易にすることができる[30]とされている。これは、訴訟の増大に繋がるものではあるが、労働紛争の場合において、原告（労働者であることが多い）にとって権利確保が行いやすい制度である。

集団紛争の解決システムではあるが、専門的行政機関として全国労働関係局（National Labor Relations Board：NLRB）と連邦調停斡旋局（Federal Mediation Conciliation Service：FMCS）がある。NLRBは、不当労働行為事件を専属的に取り扱い、不当労働行為の申立てを受けて審査を行い、救済命令を発する機関である。NLRBの救済命令については、連邦控訴裁判所に訴訟を提起できる[31]審級省略と、NLRBの事実認定に関する実質的証拠法則[32]が認められている。FMCSは、主に利益紛争について、当事者の一方または職権により調停ないし斡旋により解決を図る機関であるが、民間部門に関しては、調停等に応ずるか否かは自由である。さらに、雇用差別禁止法規に関しては、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission：EEOC）があり、雇用差別紛争において斡旋等による解決を行っている。

（二）私的紛争解決システム

紛争解決を政府機関以外の私的機関にゆだねるシステムとして、裁判外紛争解決方法（Alternative Dispute Resolution：ADR）が活用され、紛争解決を委託された第三者である仲裁人が裁定をくだす仲裁と、中立の第三者である調停人が当事者に様々な働きかけを行い紛争解決する調停がある。労働協約上の仲裁は、苦情処理制度の一環として、アメリカ仲裁協会やFMCS所属の専門家に委託して解決を図っている。調停は、協約上の苦情処理手続と仲裁との中間的段階として利用されたり、使用者が独自に設置した苦情処理手続の最終段階として利用するケースがある。

（三）企業内紛争解決システム

苦情処理制度は、アメリカでの企業内紛争解決システムの中核をなすものであり、苦情処理手続は、団体交渉の延長線上にある手続として従来から大きな役割を果たしてきた。

その他に、使用者が独自に設置したシステムとして、オープン・ドア・ポリシー（open door policy）がある。これは、企業内において、まず直属の上司に苦情を申立て、次に部門長へ申立て、最終段階として上級役員レベルに申立てを行うことができ、苦情の解決を図るシステムである。次に、企業内に苦情相談のためのオフィスを設置し、中立性を保障されたスタッフや外部の第三者が、秘密厳守の保障のうえで、労働者の苦情や不満、悩みなどの相談に応じ、情報提供や解決策の提案を行う、オンブズパーソン・システムがある。このオンブズパーソンは、企業内部の者でも、オンブズマン協会に参加し、職務遂行にあたっての公正さの確保を図っている。

以上のように、個別紛争解決システムの現状を取り上げたが、個別紛争が増加する中、このような既存の紛争処理システムでは対応ができないという認識から、個別紛争の解決システムの必要性について、種々の議論や提案がされ

た（資料二―一）。その結果、司法解決システムとして「労働審判法」が、私的解決システムとして「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」が制定され、今後の個別労働紛争解決システムとして機能することとなる。それぞれのシステムについて、第三章および第四章において検討する。

資料二―一

一九九二（平四）年　日本労働法学会一九九二年第八三回「労使紛争の解決システム」（日本労働法学会誌八〇号）
一九九三（平五）年　日本労働法学会一九九三年第八五回「労働契約法制の立法論的検討」（日本労働法学会誌八二号）
一九九八（平一〇）年
四月　日本経営者団体連盟（日経連）『労働委員会制度の在り方について』において「民事調停制度の活用」を提案
六月　日本労働組合総連合会（連合）『新しい労使紛争解決システムの研究・最終報告』において「労働委員会の活用」を提案
一〇月　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』において「①労働委員会活用案、②雇用関係委員会案、③労政主管事務所活用案、④民事調停活用案、⑤都道府県労働局案、⑥雇用関係センター案」を提案
一九九九（平一一）年
七月　小渕内閣、「司法制度改革審議会」を設置
一〇月　東京都労働審議会『働き方の多様化と労働行政のあり方・答申』において「雇用関係調整委員会の設置」を提案
一一月　連合・民主党「個別的労働関係における紛争の調整的解決に関する法律・法案要綱」を提案

二〇〇〇（平一二）年
七月　全国労働委員会連絡協議会『労働委員会制度のあり方に関する検討会報告』において「地労委ごとの独自講想案」を提案

二〇〇〇（平一二）年
九月　日経連『司法制度改革に対する意見（最終報告）』で「民事調停案」を提案
一一月　司法制度改革審議会「中間報告」の発表
一一月　日本弁護士連合会（日弁連）『「労働関係事件」質問事項に対する回答』において「労働参審制」を提案
一二月　第四〇回司法制度改革審議会において、菅野和夫教授により「労使委員参与制度または労働参審制」
高木剛委員（ゼンセン同盟会長）より「労働参審制」が提案された。

二〇〇一（平一三）年
三月　第五二回司法制度改革審議会において、高木剛委員より「労働調停制」が提案された。

二〇〇一（平一三）年
六月　司法制度改革審議会「最終報告」「労働裁判の充実・迅速化、労働調停制度、労働参審制度の検討や労働委員会制度の改革等、労働関係事件への総合的対策強化」が提言された。
一〇月　「個別労働関係紛争解決促進法」施行
一二月　小泉内閣、「司法制度改革推進本部」及び「労働検討会」設置

二〇〇二（平一四）年
二月　労働検討会において、①労働関係訴訟の審理期間半減、審理の充実、法曹の専門性の強化、②民事調停の特別な類型として、雇用・労使関係に関する専門的な知識・経験を有する者の関与する労働調停の導入、③労働委員会の不当労働行為に関する救済命令に対する司法審査の在り方（いわゆる五審制問題等）、④雇用・労使関係に関する専門的な知識・経験を有する者の関与する裁判制度（いわゆる労働参審制等）の導入の当否、⑤労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否、の五点について検討を

開始した。

二〇〇三（平一五）年　一二月　労働検討会「中間とりまとめ」発表

二〇〇四（平一六）年　一月　労働検討会において、労働審判制度の創設や労働委員会が発した不当労働行為に関する救済命令の取消訴訟における新証拠の提出期限などについて結論を出した。

資料二―一

【参考文献】

・道幸哲也「個別的労使紛争の増加と処理システム」五六頁以下（季刊労働法一九五号、二〇〇一年）

・菅野和夫「労働紛争と裁判所の役割」一九七三頁以下（法曹時報五二巻七号、二〇〇〇年）

・土田道夫「労働裁判改革―『法の支配』を雇用社会に定着させるために」六八頁以下（法律時報七三巻七号、二〇〇一年）

・高木剛「労働審判制度への期待と施行に向けての準備―円滑なスタートと早期の定着を」七六頁以下（ジュリスト一二七五号、二〇〇四年）

・司法制度改革審議会第四〇回議事概要
http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/dai40/40gaiyou.html（2005.11.18）

司法制度改革審議会第五二回議事概要
http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/dai52/52gaiyou.html（2005.11.18）

・菅野和夫「司法制度改革と労働検討会」一四頁以下（自由と正義二〇〇四年六月号、日本弁護士連合会）

（1）　本章は、毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」（日本労働研究機構　調査報告書№六五号、一九九五年）を基本参考文献とした。

（2）菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割―労働事件の特色と裁判所の専門性」三―四頁（法曹時報五二巻七号、法曹会、二〇〇〇年）。
村中孝史「個別労働紛争処理をめぐる論議と政策―八〇年代以降の議論動向」八九―九〇頁（日本労働法学会誌一〇四号、二〇〇四年）。
（3）菅野和夫「労働法　第七版」六三〇頁（法律学講座双書、弘文堂、二〇〇五年）。
（4）毛塚勝利「労働紛争処理法―個別労働紛争処理システムの現状と課題」二一一頁（ジュリスト一〇六六号、一九九五年）。
村中孝史「個別的労使紛争処理システムの検討」五頁（日本労働研究雑誌№四三六、日本労働研究機構、一九九六年）。
（5）鵜飼良昭「労働裁判改革と個別労働紛争解決システム」一二頁（労働法律旬報一五一三号、二〇〇一年）。裁判が長期化することの不利益について労働者の立場から具体的に述べている。
（6）前掲（4）村中孝史「個別的労使紛争処理システムの検討」五頁。
（7）菅野和夫「新たな労使紛争処理システム―戦後システムの再編成として」九頁（ジュリスト一二七五号、二〇〇四年）。
（8）前掲（2）菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」八頁。
（9）村田毅之「民事調停としての労働調停に導入について」一七頁（労働法律旬報一五一三号、二〇〇一年）。
（10）前掲（1）毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」（七四頁　小圷真史）。
前掲（2）菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」四頁。
（11）前掲（4）毛塚勝利「労働紛争処理法」二一六頁。
（12）前掲（9）村田毅之「民事調停としての労働調停に導入について」一八頁
（13）平成一三年度から、名古屋簡易裁判所では専門家の民事調停委員として社会保険労務士が三名任命されている。さらに、橋詰洋三教授は「社会保険労務士法の改正課題―二三条の撤廃と簡裁労働民事事件代理権の獲得」九頁（月刊社会保険労務士二〇〇四年六月号　全国社会保険労務士会連合会）の中で、「平成一六年四月現在、全国の民事調停委員を務めている社会保険労務士は一一〇名、司法委員を務めている社会保険労務士三〇名に達している」と述べている。
（14）前掲（1）毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」（七九頁　小圷真史）。前掲（4）毛塚勝利「労働紛争処理法」二一六頁。

(15) 前掲（3）菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」一七頁以下。
(16) 坂本孝夫「個別労使紛争解決システムの現状と課題―国・自治体等の行政的ＡＤＲを中心に」三九頁（労働法律旬報一五六七―六八号、二〇〇四年）。
(17) 前掲（3）菅野和夫「労働法　第七版」六五二頁によれば、平成一七年一月現在で四四都道府県の自治体が取り組んでいる。
(18) 前掲（4）村中孝史「個別的労使紛争処理システムの検討」六頁。
(19) 前掲（3）菅野和夫「労働法　第七版」六二九頁。
(20) 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」平成一一年。
http://wwwdbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_11_4.html (2005.12.20)
(21) 前掲（1）毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」（六四頁　中村和夫）。
(22) 前掲（1）毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」（六七頁　中村和夫）。
(23) 前掲（1）毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」（七二頁　中村和夫）。
(24) 小嶌典明「企業内における紛争解決」三一頁（日本労働法学会誌八〇号　一九九二年）
(25) 毛塚勝利「新たな個別労使紛争処理システムの構築」一九頁（季刊労働法一八四号、一九九七年）
(26) 前掲（1）毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」（七二頁　中村和夫）。また、前掲（24）の小嶌助教授（当時）は事前予防システムが整備されているわが国では、苦情処理制度は今日ほぼ完全な機能マヒに陥っている、と述べている。
(27) 前掲（1）毛塚勝利ほか「個別紛争処理システムの現状と課題」（七三頁　中村和夫）。
(28) 前掲（3）菅野和夫「労働法　第七版」六二八頁。
菅野和夫「米国企業における苦情処理ＡＤＲと社内オンブズパーソン」一四七頁以下（花見古希「労働関係法の国際的潮流」信山社二〇〇〇年）。
(29) 毛塚勝利編「個別労働紛争処理システムの国際比較」（五九頁以下、山川隆一、日本労働研究機構　二〇〇二年）、菅野和夫「司法制度改革と労働裁判」八三頁以下（日本労働法学会誌九八号、二〇〇一年）、中窪裕也「アメリカ労働法」（弘文堂、二〇〇〇年）、小嶌典明「企業内における紛争解決」（日本労働法学会誌八〇号、一九九二年）を参考文献とした。

（30）前掲（29）毛塚勝利編「個別労働紛争処理システムの国際比較」（六一頁、山川隆一）。
（31）前掲（29）中窪裕也「アメリカ労働法」四〇―四一頁及び菅野和夫「司法制度改革と労働裁判」八三頁
（32）橋詰洋三「労働基本権の理念と法解釈学」一三五頁以下（三省堂、一九九六年）。

第三章　労働審判制度の概要と課題

Ⅰ　労働審判法の成立経緯

一九九〇年代初頭のバブル経済崩壊により、企業においては景気回復策として、リストラによる体質改善が行われた。それにより多数の労働者が解雇され、さらには賃金制度の変更等による労働条件の引下げが行われることとなった。その結果として、解雇や配置転換、サービス残業と呼ばれる残業手当の未払いなどをめぐり、企業と労働者との間における個別紛争が増加した。

個別紛争に対処する手段として、平成一三年一〇月一日に個別労働関係紛争解決促進法が施行され、都道府県労働局における助言・指導、紛争調整委員会における「あっせん」、また労働委員会においても個別的労働紛争の助言・指導が行われることとなった。さらに、司法による個別紛争の解決システムとして、「司法制度改革推進本部」に設けられた労働検討会において、労働審判法という新たな制度が創設されることとなった。[1]

Ⅱ　労働審判法の概要

一　目　的

個別労働関係民事紛争に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判を行う手続を設けることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。（一条）

二　労働審判法の対象となる紛争

労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争を対象とする。（一条）

三　労働審判事件の管轄等

（一）管　轄（二条）

①相手方の住所、居所、営業所若しくは事務所を管轄する地方裁判所。

②個別労働関係民事紛争が生じた労働者と事業主との間の労働関係に基づいて当該労働者が現に就業若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所。

③当事者が合意で定める地方裁判所。

（二）移　送（三条）

裁判所は、労働審判事件の全部又は一部がその管轄に属しないと認めるときは、申立て又は職権で、これ

を管轄裁判所に移送することとしている。また、労働審判事件がその管轄に属する場合でも、事件を処理するために適当と認めるときは、申立て又は職権で、当該労働事件の全部又は一部を他の管轄裁判所に移送することができる。

（三）労働審判手続の代理人（四条）

・法令により裁判上の行為をすることができる代理人（商法上の支配人等）

・弁護士

・当事者の権利利益の保護及び労働審判手続の円滑な進行のために必要かつ相当と認めるときに裁判所が許可する者

四　労働審判委員会等

（一）労働審判委員会

・労働審判官一名及び労働審判員二名で組織する。（七条）

・労働審判委員会の決議は、労働審判官及び労働審判員の過半数によるものとし、評議は非公開とする。（一二条）

（二）労働審判官（八条）

労働審判手続の申立てを受けた地方裁判所の裁判官の中から指定する。

（三）労働審判員

・労働関係に関する専門的な知識経験者から任命し、労働審判事件ごとに裁判所が指定する。（九条二項、一〇条一項）

・労働審判員の任免に関し必要な事項等は、最高裁判所規則で定める。（九条三項）

（四）労働審判官及び労働審判員の除斥（一一条及び二九条）

労働審判官及び労働審判員は、その配偶者が事件の当事者である等の一定の事情がある場合には除斥される。

五　労働審判手続

（一）申立て

・当事者は、裁判所に対し、その趣旨及び理由を記載した書面によって労働審判手続の申立てを行う。（五条）

・労働審判手続の申立て手数料は、民事調停の申立ての場合と同一とする。（附則三条、民事訴訟費用に関する法律別表第一の一四の項）

（二）審理

①三回以内の期日での審理

労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において審理を終結しなければならない。（一五条二項）

②速やかな争点及び証拠の整理

三回以内の期日で審理を終結させるため、労働審判委員会は、速やかに当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をしなければならない。（一五条一項）

（三）審理の進行

・労働審判手続の指揮又は期日の指定、当事者の呼出し等は、労働審判官が行う。（一三条）
・労働審判手続は、原則として公開しない。ただし、労働審判委員会は、相当と認める者の傍聴を許可することができる。（一六条）
・労働審判委員会は、職権で、必要と認める証拠調べを行うことができる。証拠調べは、民事訴訟の例による。（一七条）
・労働審判委員会は、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試みる。調停が成立した場合は、裁判上の和解と同一の効力（既判力及び執行力を）を有する。（二九条において準用する民事調停法一六条）

六　労働審判

（一）労働審判の内容
・労働審判委員会は、調停の成立による事件の解決に至らない場合は、労働審判を行う。（一条）
・労働審判においては、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命ずることができるほか、紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。（二〇条二項）

（二）労働審判の方式
労働審判は、原則として、主文及び理由の要旨を記載した審判書を作成し、この審判書を当事者に送達しなければならない。（二〇条三項及び四項）

（三）労働審判の効力
・労働審判は、裁判上の和解と同一の効力（既判力及び執行力）を有する。（二一条四項）
・当事者から適法な異議申立てがあったときは、労働審判はその効力を失う。（二一条三項）

（四）訴え提起の擬制

労働審判に対し適法な異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、当該労働審判手続の申立人から、当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。（二二条一項）

七　その他

（一）訴訟手続の中止

労働審判手続の申立てがあった事件について訴訟が係属し両手続が併存するときは、受訴裁判所は、労働審判事件が終了するまで訴訟手続を中止することができる。（二七条）

（二）罰則

・労働審判官の呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由なく出頭しないときは五万円以下の過料とする。（三一条）

・当事者が正当な理由なく調停又は労働審判前の措置に従わないときは一〇万円以下の過料とする。（三二条）

・労働審判員又は労働審判員であった者が正当な理由なく評議の経過等を漏らしたときは三〇万円以下の罰金（三三条）及びその職務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは一年以下の懲役又は五〇万円以下の罰金とする。（三四条）

（三）施行期日

労働審判法は、衆議院で、平成一六年三月三〇日に可決され、その後参議院では、四月二八日に可決・成

立し、五月一二日に公布された。労働審判法の施行期日を定める政令により、本法の施行期日は平成一八年四月一日、労働審判員に関する本法九条の施行期日は平成一七年一〇月一日とされた。

Ⅲ　労働審判制度の課題

前述した労働審判法の特徴は、[2]第一に、個別労働関係民事紛争を対象にして、地方裁判所において裁判官一名と労働関係の専門的知識経験を有する労働審判員二名によって紛争処理を行うこと、第二に、原則として三回以内の期日において審理を終結するという迅速で集中的な解決を図ること、第三に、紛争解決にあたり調停を試み、さらに調停によって解決できないときは当事者間の権利関係を踏まえて審判を行うこと、第四に、当事者から異議の申立てがあれば、審判は失効し、訴訟提起があったものとみなされ訴訟との連携がなされていること等が挙げられる。

このように、個別紛争解決システムとして、新たに創設された労働審判制度について、それを充分に機能させるために次の課題が指摘されている。[3]

（一）労働審判員の人選

労働審判委員会は、労働審判官一名と労働審判員二名で構成される。労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で、かつ中立公正な立場で労働審判に参加することが要求されている（法九条一項、二項）。さらに労働審判は、全国五〇の地方裁判所で行われ、労働審判員は一、〇〇〇人規模[4]の人数が必要であると予想されている。このような労働審判員をどのように確保し、労働審判に参画するために必要な研修等を行うことができ

るかが課題となるところである。労働審判員の任命については、学者、弁護士、社会保険労務士などの活用が議論されたが[5]、「労働関係の専門的な知識経験有をする者」については、あまり労働法的な知識をもつことにこだわる必要はなく[6]、労働法に関する専門的知見は、裁判官たる労働審判官に期待するべき[7]との観点から、労働審判員の選任は、労使団体に委ねられ、現在、連合と日本経団連が労使双方から候補者名簿を最高裁判所に提出したとされている[8]。

労働審判員は、労働委員会の労使委員の立場とは全く異なり、労使いずれの側にも立たない中立かつ公正な立場が要求される[9]が、連合や日本経団連等の労使団体の推薦は、労働委員会の労使委員に類似した選任方法であり、中立かつ公平性の保持が困難となるのではないだろうか。

（二）迅速な審理の確保

労働審判法では、三回以内の審理期日で主張立証を終了し、調停または労働審判を行うこととなっている。一般的に、労働紛争に関する裁判は、主張立証が細部にわたり長期化することが多く、このような労働紛争を三回以内の期日で終了することは容易ではないと推測される。三回以内の期日で審理を終了するためには、申立人は、申立書に審理に必要な事実関係や法律的主張を記載し、必要な書証とともに裁判所に提出する必要性が求められ、また、相手方も答弁書において、第一回期日の充実した審理が可能になるように、反論の主張と証拠を提出する必要があることから、法律実務に精通した者の関与[10]が望まれる。また、資力の乏しい労働者が本人だけでも労働審判の申立てができるよう、定型的申立書の必要性も提案されている[11]。

さらに、審判に対して異議申立が常態化すると、事実上の四審制になってしまい、労働審判制度の特色である迅速性は確保できなくなるので、そのためには、労働審判の審理を充実させ、判断の質を高める[12]ことで適正な判定を行

うことが求められる。幸いては、労働審判制度の信頼性が高まり、審判例の集積は、判例とならんで労働紛争解決のルールづくりの機能を果たすことが期待できる。[13]

【参　考】

衆議院法務委員会附帯決議（平成一六年三月二三日）

政府並びに最高裁判所は、本法の施行にあたり、次の事項について格段の配慮をすべきである。

一　労働審判制度の趣旨は、近年の労働関係事件の増加に適切に対応し、専門的知識をいかした迅速・適正な紛争解決の促進にあることを、広く国民に周知徹底し、その利用促進に努めること。

二　労働審判員の任命手続については、公正性と中立性を確保し、その研修については、必要かつ十分な措置を講じるよう努めること。

三　労働審判制度の実施状況などを踏まえて、将来を、必要があれば、労働裁判に労使関係の専門家が参画する環境整備などの状況を見て、労働参審制の導入の当否について検討すること。

参議院法務委員会附帯決議（平成一六年四月二七日）

政府並びに最高裁判所は、本法の施行にあたり、次の事項について格段の配慮をすべきである。

一　労働審判制度が、近年の個別労働関係事件の増加に適切に対応し、労使関係の専門的知識経験を生かした迅速・適正な紛争解決の促進を図る見地から導入されたことにかんがみ、制度の目的、内容、手続等について広く国民に周知徹底し、その利用促進に努めること。

二　労働審判員の任命については、公正性と中立性を確保し、労使関係に十分通じた適任者を選任するとともに、そ

の資質・能力の向上を図るため適切な教育・研修が行われるよう必要な措置を講ずるよう勤めること。

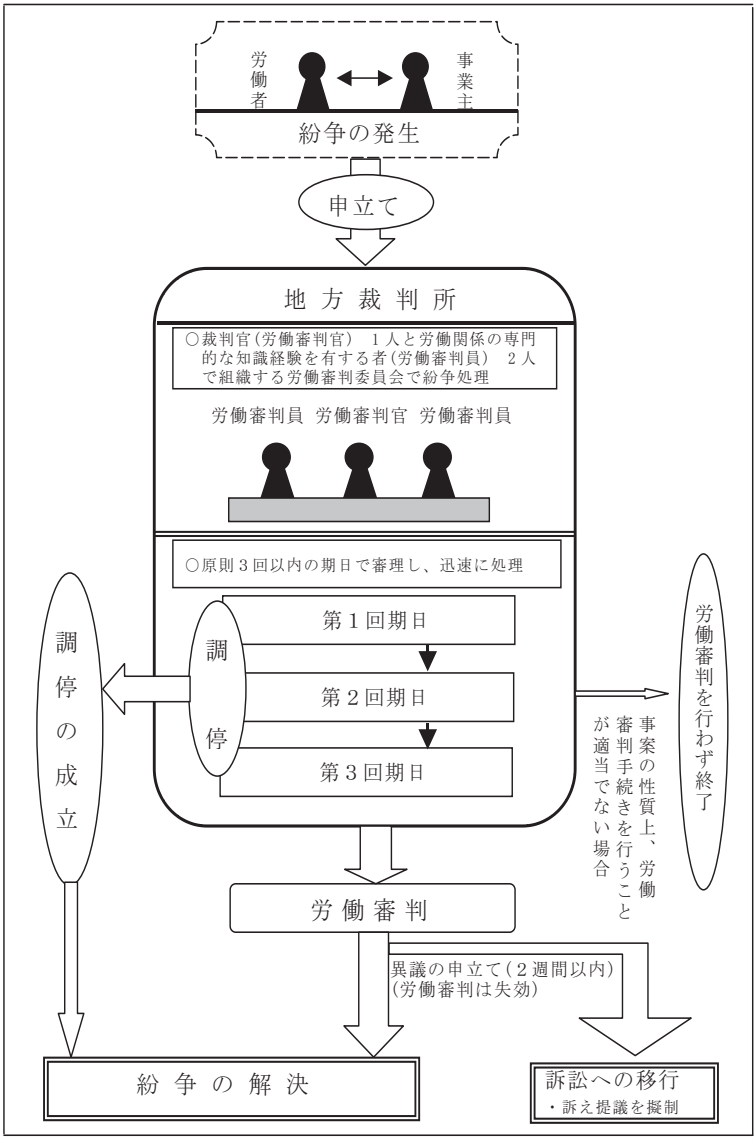
三　労働審判手続の実施については、労働審判員の確保の状況及び労働審判手続の状況等を見極めつつ、国民の制度利用に支障を生じないよう、必要な体制整備に努めること。

四　労働審判制度の実施状況を踏まえ、将来、関係者の意見を聴きつつ必要に応じ、訴訟手続に労使関係の専門家が参画する労働参審判に関し、導入の当否について検討すること。

右決議する。

図３－１

労働審判制度の概要



（1）本章は、菅野和夫ほか「労働審判制度 ―基本趣旨と法令解説―」（弘文堂、二〇〇五年）を基本参考文献とした。

（2）村中孝史「労働審判法の意義と今後の課題」三三頁（法律のひろば二〇〇四年八月号）及び菅野和夫「労働法第七版」六八八頁以下（弘文堂、二〇〇五年）

（3）前掲二 村中孝史「労働審判法の意義と今後の課題」三八頁以下及び定塚誠「労働事件の現状と新設された『労働審判制度』について」一〇頁以下（判例タイムズ一一四七号、二〇〇四年）。

（4）衆議院法務委員会第五号（平成一六年三月二三日）での最高裁判所事務総局答弁。

http://www.shugiin.go.jp/itdb-kaigiroku/（2005.1.12）

（5）前掲（4）衆議院法務委員会第五号（平成一六年三月二三日）。

（6）毛塚勝利「労働審判制度創設の意義と課題」六〇頁（ジュリスト一二七五号、二〇〇四年）

（7）村中孝史「労働審判制度の概要と意義」二九頁（季刊労働法二〇五号、二〇〇四年）

（8）朝日新聞夕刊二〇〇五年一一月二六日。

（9）前掲（3）定塚誠「労働事件の現状と新設された『労働審判制度』について」一〇頁。

（10）前掲（3）定塚誠「労働事件の現状と新設された『労働審判制度』について」一一頁。

この点について、村中孝史教授は、「弁護士の関与が望まれる」とし（前掲（2）「労働審判法の意義と今後の課題」三九頁）、さらに、菅野和夫教授は、「司法制度改革と労働検討会」（自由と正義二〇〇四年六月号、日本弁護士連合会）二二頁において、「事件を三回以内の期日で効果的 に処理するために、専門弁護士の関与が望ましい」としている。

（11）菅野和夫「労働法 第七版」六九四頁（弘文社、二〇〇五年）及び荒木尚志ほか「『座談会』労働審判制度の創設と運用上の課題」四四頁（ジュリスト一二七五号、二〇〇四年）。なお、この座談会において、「迅速な進行のための工夫」が討議されている（四三頁以下）。

（12）前掲（2）村中孝史「労働審判法の意義と今後の課題」四〇頁。

（13）宮里邦雄「労働事件の現実と紛争解決システム ―労働者弁護士の立場から―」四五頁（季刊労働法二〇五号、二〇〇四年）。

第四章　裁判外紛争解決手続制度の概要と課題

Ⅰ　裁判外紛争解決手続促進法の成立経緯

わが国では、行政や民間の主体による裁判外紛争解決手続も多数存在するが、その取扱件数は裁判所の民事調停や家事調停に比べるとはるかに少ない。その原因は、国民の認知度が低いことと、それに加え、専門家の活用についての弁護士法上の制約があり、また民間の紛争解決手続には法的効果が伴わないこと等が挙げられる。社会の複雑化、多様化に伴い、民事上の紛争が増加する近時において、その紛争解決について、司法の役割が増大する一方で、紛争解決の在り方について国民のニーズも多様化している。

このような状況を背景にして、司法制度改革審議会は、厳格な裁判手段とは異なり、国民にとって裁判と並ぶ魅力的な選択肢としての裁判外紛争解決手続（Alternative Dispute Resolution: ADR）について、総合的な制度基盤の整備を提言した。[1] この提言に基づき、司法制度改革推進本部事務局に「ＡＤＲ検討会」が設置され、ＡＤＲの拡充・活性化を図るための制度基盤の整備を中心に検討が行われ、その審議に基づいて、[2] 裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（以下「ＡＤＲ法」又は「本法」という。）が制定された。

Ⅱ　裁判外紛争解決手続促進法の概要

一　総　則

総則では、本法の目的、裁判外紛争解決手続一般についての定義のほか基本理念等について定めている。

（一）定義

①裁判外紛争解決手続

訴訟手続によらず民事上の紛争の解決をしようとする紛争当事者のため、公正な第三者が関与して、その解決を図る手続をいう。（一条）

②民事紛争解決手続

民間事業者が、紛争の当事者が和解をすることができる民事上の紛争について、紛争の当事者双方からの依頼を受け、当該紛争の当事者との契約に基づき、和解の仲介を行う裁判外紛争解決手続をいう。（二条）

③手続実施者

民事紛争解決手続において和解の仲介を実施する者をいう。（二条）

（二）基本理念等

紛争の当事者の自主的な紛争解決の努力を尊重しつつ、公正かつ適正に実施され、かつ専門的な知見を反映して紛争の実情に即した迅速な解決を図るものでなければならないとし、また、裁判外紛争解決手続を行う者は、相互に連携を図りながら協力するように努めなければならないとしている。（三条）

（三）国等の責務

①国の責務として、裁判外紛争解決手続の利用の促進を図るため、裁判外紛争解決手続に関する内外の動向、その利用の状況その他の事項についての調査及び分析並びに情報の提供その他必要な措置を講じ、裁判外紛争解決手続についての国民の理解を増進させるように努めるべきことを定めている。（四条一項）

②地方公共団体については、国との適切な役割分担を踏まえつつ、裁判外紛争解決手続に関する情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるべきであると定めている。（四条二項）

二　民間紛争解決手続の業務の認証

民間紛争解決手続を行うにあたり、一定の要件の下に民間紛争解決業務を認証し、認証紛争解決手続について一定の法的効果を認めることを定めている。

（一）業務の認証

法務大臣が認証を行う。（五条）

（二）認証の基準

認証の要件として、①各号が定める認証の基準に適合すること、及び②申請者が当該業務を行うのに必要な知識及び能力並びに経理的基礎を有することが必要である旨を定めている。（六条）

①については、一号から一六号まで認証基準として詳細な定めがある。主な定めとして、

ア　専門的な知見を活用して和解の仲介を行う紛争の範囲を定めていること。（六条一号）

イ　紛争の範囲に対応して、個々の民間紛争解決手続において和解の仲介を行うのにふさわしい者を手続実施者として選任することができること。（同二号）

として、取扱う紛争の種類及び紛争の範囲に応じた専門的・法律的知識経験を有する者が選任できること

を定めている。さらに弁護士法との関係で、

ウ　手続実施者が弁護士でない場合において、民間紛争解決手続の実施に当たり法令の解釈適用に関し専門的知識を必要とするときに、弁護士の助言を受けることができるようにするための措置を定めていること。（同五号）

とし、公正、適正な手続を確保するため弁護士の関与に係る基準を設けている。そして、守秘義務の規定として、

エ　民間紛争解決手続において陳述される意見又は提出され若しくは提示される資料に含まれる紛争の当事者又は第三者の秘密について、当該秘密の性質に応じてこれを適切に保管するための取扱いの方法を定めていること。（同一一号）

オ　申請者、その代理人、使用人その他の従業者及び手続実施者について、これらの者が民間紛争解決手続の業務に関し知りえた秘密を確実に保持するための措置を定めていること。（同一四号）

がある。

認証紛争解決事業者は、報酬を受けて民間紛争解決手続を業として行うことを認めることから、

カ　申請者（手続実施者を含む）が支払を受ける報酬又は費用がある場合には、その額又は算定方法、支払方法その他必要な事項を定めており、これが著しく不当なものでないこと。（同一五号）

と、報酬・費用の相当性を定めるとともに、

キ　民間紛争解決手続の業務に関する苦情の取扱いについて定めていること。（同一六号）

として苦情処理についての取扱いについて定めが必要であるとしている。

（三）欠格事由

一般的な欠格事由とともに、暴力団員等について排除する規定が設けられている。（七条）

①成年被後見人又は被保佐人

②民間紛争解決手続の業務に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者

③破産者で復権を得ない者

④禁固刑以上の刑に処せられ、その刑の執行を終わり又は刑の執行を受けることがなくなった日から五年を経過しない者

⑤認証を取り消され、その取消しの日から五年を経過しない者

⑥暴力団員又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者

⑦この法律又は弁護士法の規定に違反し、罰金の刑に処せられ、その刑の執行を終わり又は執行を受けることがなくなった日から五年を経過しない者

三　認証紛争解決事業者の業務

認証紛争解決事業者に対して課される義務が定められている。

（一）説明義務

認証紛争解決事業者は、紛争当事者に対し、書面又は電磁的記録を提供して、手続実施者の選任に関する事項その他の所要の事項について説明しなければならない。（一四条）

（二）手続実施記録の作成及び保存

認証紛争解決事業者は、実施した認証紛争解決手続に関し、紛争の当事者との契約締結年月日、紛争当事者

及びその代理人の氏名又は名称、手続実施者の氏名、実施の経緯等を記載した手続実施記録を作成し、保存しなければならない。（一六条）

四　法務大臣による監督

法務大臣は、認証紛争解決事業者に対して、事業報告書等の提出、報告及び検査、勧告・命令、認証の取消し等を行うことができる。（二〇～二三条）　また、法務大臣は、報告及び検査、勧告等を行うにあたり、民間紛争解決手続の業務の特性に配慮しなければならない。（二四条）

五　認証紛争解決手続の利用に係る特例

以下のとおり認証に基づく法的効果が定められている。

（一）時効の中断（二五条）

（二）訴訟手続の中止（二六条）

（三）調停の前置に関する特則（二七条）

六　その他

（一）認証紛争解決手続の業務に関する情報の公表

法務大臣は、認証紛争解決事業者の氏名又は名称及び住所等、認証紛争解決手続の業務内容及びその実施方法に係る事項について、インターネットその他の方法により公表することができる。（三一条）

（二）施行期日

交付の日（平成一六年一二月一日）から二年六か月を超えない範囲内で政令で定める日から施行する。[3]

（三）施行状況の検討等

政府は、本法の施行後五年を経過した場合に、その施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずる。（附則第二条）

Ⅲ　裁判外紛争解決手続制度の課題

ＡＤＲは、訴訟と比べて簡易・迅速性、廉価性、秘密性、専門性、宥和性などの利点があり、少額紛争、建築紛争、医療紛争、隣人紛争、中小企業間紛争などにおいてＡＤＲによる解決の利点は大きいと考えられる。[4] そのような紛争解決のための選択肢の一つとして、厳格な裁判手続とは異なるＡＤＲ法が制定されたことは、民間型ＡＤＲの充実・活性化を図る上で大きな意義を持つものである。

ＡＤＲ法は、第三者の介入する紛争解決について、①裁判外紛争解決手続（訴訟手続によらず、第三者の関与により民事紛争を解決しようとする手続一般）、②民間紛争解決手続（当事者との契約により民間事業者が提供する民事紛争解決手続で、政令に定める設置法に基づくＡＤＲ等を除く）、③認証紛争解決手続（ＡＤＲ法五条の認証を受けた民間紛争解決手続）に分別し、それぞれについて法的規律を置き、[5] 特に、③の認証制度について具体的に規律している。

このように民事上の紛争解決システムとして制定されたＡＤＲ法には、次の課題が指摘されている。

第一に、法的効果としての執行力の問題[6]がある。認証紛争解決手続の利用に係る特例として、時効の中断、訴訟手続の中止、調停の前置に関する特則があるが、執行力は付与されていない。執行力がなくて実効的に機能するかどう

か疑問であるが、ＡＤＲ検討会では、慎重論として濫用の恐れを懸念し、今回は執行力の付与についてはこれを見送ったのである。この点については、様々の民間の認証紛争解決事業者ができ、その紛争処理能力も一定ではないと考えられるので、五年後の施行状況の検討に委ねることが妥当であろう。

第二に、認証制度について、ＡＤＲを行う事業者が、いわば望ましくない事業者である場合には、認証されないようにしなくてはならない。[7] 認証基準では、ＡＤＲ法第七条第八号から第一二号において暴力団員等に関する欠格事由を定めるとともに、法務大臣は、認証にあたり、法第七条第八号から第一二号に該当する事由の有無について警視庁長官の意見を聴くこととされるなど、徹底した暴力団排除の措置が講じられている。それらを厳格に適用し、暴力団等が認証紛争解決事業者にならないようにすることで、ＡＤＲが安心して利用できる制度となる。

第三に、人材の育成[8]である。ＡＤＲの充実・活性化のためには、その担い手となる人材が必要とされ、ＡＤＲを行うにあたっては、専門的な知見の活用だけではなく、話合いを促進する能力も必要とされる。認証紛争解決事業者において、人材の確保と研修・教育を行うことは必須であり、国においてもＡＤＲの人材育成に関する制度を整備することが必要である。ＡＤＲの担い手として、ＡＤＲ検討会において、「ＡＤＲ士」といった資格制度の創設が将来的課題として提案されたが[9]、前述したように、人材の育成には、個々の認証紛争解決事業者の研修・教育を充実し、国の人材育成制度を整備することが重要であり、新たな資格制度の創設は、ＡＤＲが多くの国民に利用される充実した制度となってからでも遅くはないであろう。

ＡＤＲについて、司法制度改革審議会は、ＡＤＲの利用の促進を図るための制度基盤の整備の一環として、隣接法律専門職種（司法書士、弁理士、社会保険労務士、土地家屋調査士、税理士、不動産鑑定士及び行政書士）等の専門

家の活用を充実することを重要な課題として挙げた。それを受けて、司法制度改革推進本部事務局ＡＤＲ検討会において具体的な審議が行われ、平成一六年一一月の司法制度改革推進本部で決定された「今後の司法制度改革の推進について」（平成一六年一一月二六日司法制度改革推進本部決定）において、ＡＤＲにおける隣接法律専門職種等の活用についての具体的方向性を示した[10]（資料四―一参照）。これにより、社会保険労務士が個別労働関係紛争に関するＡＤＲの代理業務を行うことができることとなり（紛争の目的の価格が六〇万円を超える場合は、弁護士との共同受任とする）、個別労働関係紛争については、ＡＤＲ法における認証紛争解決事業者が紛争解決手続を行うことができることとなった。これにより、個別紛争は、ＡＤＲ法に基づいて専門職種の関与により紛争解決が図られることとなり、個別紛争解決システムの一つとして機能することが期待される。

資料四―一

今後の司法制度改革の推進について（抄）

（平成一六年一一月二六日　司法制度改革推進本部決定）

二　裁判外紛争解決手続における隣接法律専門職種の活用について

裁判外紛争解決手続の利用を促進していくためには、手続実施者のみならず、代理人についても、利用者が適切な隣接法律専門職種を選択できるよう制度整備を図っていく必要がある。

そこで、司法書士、弁理士、社会保険労務士及び土地家屋調査士について、別紙に掲げる方向性に沿って、裁判外紛争解決手続における当事者の代理人としての活用を図ることとし、所管府省を中心に、できるだけ早期の具体化に向け、今後、関係法案の提出を含め、所要の措置を講じていく必要がある。

また、税理士、不動産鑑定士及び行政書士の代理人としての活用の在り方については、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関

する法律（平成一六年法律第一五一号）の施行後におけるこれらの隣接法律専門職種の手続実施者としての実績等が見極められた将来において改めて検討されるべき課題とする。

さらに、例えば、税理士の有する専門的知見を租税の関連する民事紛争において手続実施者等の相談者として活用するなど、各隣接法律専門職種が、手続実施者や代理人以外としても裁判外紛争解決手続の利用の促進に寄与していくことが期待される。

（別紙）

一　司法書士

司法書士の簡裁訴訟代理関係業務（注1）に民事紛争（簡易裁判所の事物管轄を基準とする。）に関する仲裁手続について代理することを加える。

二　弁理士

弁理士の仲裁代理業務（注2）の対象となる紛争に著作権に関する紛争を加えるとともに、対象となる手続には仲裁手続以外の裁判外紛争解決手続が含まれることを明確化する。また、仲裁代理業務に関して、裁判外紛争解決手続の業務を行う団体の新規の指定を進める。

三　社会保険労務士

信頼性の高い能力担保措置を講じた上で（注3）、次に掲げる事務を社会保険労務士の業務に加える。併せて、開業社会保険労務士が労働争議に介入することを原則として禁止する社会保険労務士法の規定を見直す。

（1）　都道府県知事の委任を受けて地方労働委員会が行う個別労働関係紛争のあっせん及び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に基づき都道府県労働局（紛争調整委員会）が行う調停の手続について代理すること。

（2）　個別労働関係紛争（紛争の目的となる価格が六〇万円を超える場合には、弁護士が同一の依頼者から裁判外紛争解決

手続の代理を受任しているものに限る。）の裁判外紛争解決手続（厚生労働大臣が指定する団体が行うものに限る。）について代理すること。

四　土地家屋調査士

信頼性の高い能力担保措置を講じた上で、土地の境界が明らかでないことを原因とする民事に関する紛争（弁護士が同一の依頼者から裁判外紛争解決手続の代理を受任しているものに限る。）に係る裁判外紛争解決手続（法務大臣が指定する団体が行うものに限る。）について代理することを土地家屋調査士の業務に加える。

（注1）　司法書士法第三条第一項第六号及び第七号（和解の仲介を行う裁判外紛争解決手続についての代理は、これに含まれる。）に規定する「簡裁訴訟代理関係業務」をいう。

（注2）　弁理士法第四条第二項第二号に掲げる事務をいう。

（注3）　個別労働関係紛争の促進に関する法律に基づき都道府県労働局（紛争調整委員会）が行うあっせんの手続について代理する業務に関しても、併せて、信頼性の高い能力担保措置を講ずるものとする。

（注4）　一から四までにおける裁判外紛争解決手続の代理の事務には、裁判外紛争解決手続の代理を受任する前に依頼者の相手方と和解交渉を行うことは含まれないが、次に掲げる事務は、原則として、含まれることとなる。

①裁判外紛争解決手続の代理を受任する際に依頼者からの相談に応じること

②裁判外紛争解決手続の代理を受任した後、当該裁判外紛争解決手続の開始から終了までの間に依頼者の紛争の相手方と和解のための交渉をおこなうこと

③裁判外紛争解決手続で成立した合意に基づき和解契約を締結すること

（1）　司法制度改革審議会意見書（平成一三年六月一二日）
http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/index.html　(2005.12.10)

（2）青山善充「日本におけるＡＤＲの将来に向けて　―『ＡＤＲ検討会』座長レポート」（平成一六年一一月三〇日）http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kouhyou/041206adr.html（2005.11.21）
（3）施行日は平成一九年四月一日からと予想されている。
（4）山本和彦「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律の意義と今後の課題」一六頁（法律のひろば二〇〇五年四月号）
（5）山田　文「ＡＤＲ法制定と理論的問題」三五頁（法律時報七七巻二号、二〇〇五年）。
（6）前掲（4）山本和彦「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律の意義と今後の課題」二二頁。
（7）吉岡桂輔「ＡＤＲ法の評価　―利用者の視点から―」三一頁（法律のひろば二〇〇五年四月号）。
（8）前掲（4）山本和彦「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律の意義と今後の課題」二三頁。
（9）前掲（2）青山善充「日本におけるＡＤＲの将来に向けて　―『ＡＤＲ検討会』座長レポート」（平成一六年一一月三〇日）。
（10）「今後の司法制度改革の推進について」http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kouhyou/041126kongo.html（2005.11.21）

おわりに

労働紛争の解決システムを考察するに際し、労働紛争の特色を把握することが必要である。

労働紛争は、労働関係において生ずるものであり、民事事件とは異なった特色を有している。[1] 労働関係は、使用者の労働者に対する経済的優越性を背景に、使用者が労働者を管理・指揮命令することから、労働紛争は、組織的・集団的性格を帯び、個別紛争であっても企業の人事制度に影響を及ぼすものとなる。次に、労働関係は、継続的な関係であることから、契約内容を将来に向けて詳細に定めることは困難である。したがって、労働紛争について、紛争解

決のための規範を定型的に定めることも困難となり、権利義務関係に関する判断基準は、「権利濫用」、「合理性」などの抽象的な要件が多用されることとなる。判断基準の適用にあたっては、労働者と使用者の利益を比較考量することが必要となる。さらに、労働紛争は、主として労働法を規範として紛争を解決するものであるから、その解決にあたっては、労働法の専門性が必要であることに加え、企業における人事制度や慣行についての専門性も要求されることとなる。

このような特色を持つ労働紛争を解決するためには、紛争解決システムとしてどのような要件を必要とするのであろうか。

第一には、労働者にとってアクセスしやすいシステム[2]であることが必要である。アクセスしやすい紛争解決システムとは、システムの利用が簡易であること、紛争処理が迅速であること、処理費用が低廉であること、さらにシステムが身近なものであることが必要であろう。労働紛争の解決要請は、労働者からの申立てが多いことに照らし、分かりやすい紛争解決システムであることが重要である。第二には、紛争解決システムは、調整的機能を主体とすることが重要である。判定機能としての紛争解決システムは、すでに労働裁判として裁判所が有していることから、新たな紛争解決システムとしては、調整的解決が望ましい。また調整的解決が簡易迅速に行われることは、特に中小企業の労働者にとっては紛争そのものを諦めることが少なくなり、紛争解決のニーズに答えられるものとなる。さらに、専門家の関与[3]も必要となろう。労働紛争を解決するためには、労働紛争の特色である専門性を必要とすることから、労働法及び企業の人事制度や慣行の専門的知識経験を有する者が紛争解決に当たることが望ましい。

労働紛争の特色と紛争解決システムの要件を踏まえたうえで、公的紛争解決システムとしての労働審判制度を検証すると、労働審判制度は、三回以内の期日において調停もしくは審判が行われることとなっているので（一五条二項）、

何より迅速性が重視されたものである。また、費用の負担についても、調停の場合と同様に訴訟費用の半額に設定されており、申立人（多くの場合、労働者）の経済的負担は軽減されている。さらに、労働関係の専門的知識と経験を有する労働審判員の参加により、専門家による紛争解決が図られることとなる。労働審判制度は、紛争の解決にあたり調停の成立による解決を試みつつ、その解決に至らない場合は、労働審判を行うことで紛争の解決を図ることとしていることから、調整機能と判定機能の両方をもつ制度であるといえる。

ＡＤＲ法については、第四章で述べたように、ＡＤＲは訴訟と比べて簡易・迅速性、廉価性等の利点があるが、認証紛争解決事業者の運用によっては、これらの利点が損なわれることもあるので、今後の認証紛争解決事業者の活躍を期待したい。ＡＤＲ法では、信頼性の高い能力担保措置を講じた特定社会保険労務士が、個別労働関係紛争に関し、ＡＤＲにおける当事者の代理人として活用されることとなり、労働関係の専門職種としての専門家が関与することで、専門性は確保されたことになる。

専門家の関与については、ＡＤＲ法において、隣接法律関係職種として特定社会保険労務士に代理権が付与されたことに鑑み、労働審判法においても、労働審判員の選任は、労使団体からの選任にとどまらず、労働関係の専門的知識経験を有する者として、弁護士、社会保険労務士など[4]の実務的な専門家の関与を望むものである。それによって、実務的な専門家としての立場から企業へのフィードバックが得られ、労働紛争の予防がより期待されることとなろう。

労働紛争は、当事者による自主的解決が望ましいことであるから、企業内紛争解決システムの整備も重要である。第二章で述べたように労使協議制度と苦情処理制度は、紛争解決システムとして機能するするには限界があることから、企業内当事者の苦情処理手続で納得のいかない労働者に対しては、企業外の第三者に判断を委ねる[5]方法もある。また中小事業所においては、労使協議制度と苦情処理制度が設置されていないところも少なくなく、企業内の紛争解

決システムは整備されていないと言っても過言ではないだろう。このような中小事業所での紛争解決システムは、都道府県労働局の総合労働相談コーナーや弁護士会の法律相談、社会保険労務士会の総合労務相談などに委ねられることとなろう。したがって、今後このような相談機関においては、各々の紛争解決システムの特徴を踏まえたうえで、適切な紛争解決機関へ導くことが求められることとなる。

今後の個別的労働紛争の解決システムとして、公的解決システムとしては労働審判制度が創設され、さらに民間紛争解決システムとしてADR法が創設され、労働紛争解決システムは新たな展開を迎えることとなる。いずれにしても、新しいシステムについては充分に広報宣伝活動を行い、身近なシステムとして利用されることが必要であろう。各々のシステムの特徴を踏まえて、個々のシステムにおいてはその特徴を生かすことで紛争解決システムとしての役割を果たし、全体として労働紛争の解決が迅速・適正に行われることを期待するものである。

わが国の労働法においては、個別労働紛争については特別の解決システムを設けていなかったことから、労働紛争の解決における「労働紛争処理法」の提唱[6]や、労働契約法の制定[7]など紛争解決・予防システムの実体法上の整備が提案されている。現在、労働契約法は労働政策審議会において審議中であるが、新たに制定される労働契約法が、労働者と使用者の権利義務を明確にし、労働紛争の予防・解決の基準となるような制度であることを期待する。

（1）菅野和夫「労働法第七版」六二六頁以下（弘文社、二〇〇五年）。同「労使紛争と裁判所の役割」一九五七頁（法曹時報五二巻七号、二〇〇〇年）。山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」四頁以下（季刊労働法二〇五号、二〇〇四年）。

その他に、草野芳郎「裁判所における労働事件と訴訟上の和解」（日本労働研究雑誌四三六号、一九九六年）二〇頁以下において、労働事件の特色として①継続性②包括性③集団性④複雑性⑤緊急性、を挙げている。

（2）毛塚勝利「新たな個別労使紛争処理システムの構築」一二頁以下（季刊労働法一八四号、一九九七年）。前掲（1）山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」一四頁以下。

（3）前掲（1）山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」一六頁。

（4）第五二回司法制度改革審議会において、労働調停の調停委員は、「雇用・労働や労使関係についての豊富な知識・経験を持つ者や弁護士、社会保険労務士等を中心に選ぶ」と提案されている。
http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/dai52/52bessi2.html（2005.11.18）

（5）前掲（2）毛塚勝利「新たな個別労使紛争処理システムの構築」二〇頁。

（6）毛塚勝利「労働紛争処理法 ―個別労働紛争処理システムの現状と課題―」（ジュリスト一〇六六号、一九九五年）及び山川隆一「紛争解決制度の課題と『労働紛争処理法学』」（労働法律旬報一四九五・九六号、二〇〇一年）。

（7）土田道夫「労働裁判改革 ―『法の支配』を雇用社会に定着させるために―」七二頁以下（法律時報七三巻七号、二〇〇一年）。毛塚勝利「労働紛争処理制度の改革・整備をめぐる議論の現在と今後の課題」一〇頁（労働法律旬報一五一三号、二〇〇一年）。