

苦 情 処 理 ・ 労 働 紛 争 と 労 働 組 合

連合総合労働局長 長谷川裕子

1. 労働紛争の種類

(1) 個別紛争と集団紛争

個別労働紛争 - 個々の労働者と使用者の間で生じた個別的労使紛争

(例) 解雇の効力が争われる場合

個々の労働者と使用者との個別的労働関係(雇用関係)において生じた紛争は個別紛争

集団紛争 - 労働組合ないし労働者集団と使用者との間などで生じた集団的労使紛争

(例) 使用者が労働組合との団体交渉を拒否した場合

労働組合など労働者の集団と使用者との関係を中心とする集団的労働関係(労使関係)において生じた紛争

個別労働紛争解決促進法：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争→個別的労働関係紛争

労働審判法：労働契約の存否その他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

集団紛争：労働委員会による紛争解決

労働組合法上の不当労働行為審査手続は、集団紛争のうち、労働組合法7条にいう不当労働行為に該当する紛争を対象とする

労働関係調整法：あっせん、調停、仲裁

集団紛争を対象とするが、労働関係の当事者において、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いる状態、または発生するおそれがある状態が存在する場合に利用することができる。

集団紛争であっても、実際上は個別紛争に近いものがある。

(例) 組合のない職場で解雇された労働者がその後に組合に加入し、その組合が使用者に解雇の撤回を求める団交を申し入れたため紛争になった場合。

就業規則の変更を巡る紛争は労働契約に関わるものであるため、個別紛争ではあるが制度の変更により多数の労働者の適用となることから集団紛争に近い色彩を帯びる。

(2) 権利紛争と利益紛争

権利紛争 - 法や契約により定められた権利や義務の存否や内容に関する紛争。

(例) 使用者による労働者の解雇が権利濫用(労働基準法18条の2)として無効になるかどうかの争い等。

利益紛争 - 紛争の対象について権利義務関係を定めた法的ルールが存在しない場合に、相互の合意によるルール形成をめざす紛争。

(例) 賃金のベースアップ交渉が妥結に達しなかったため発生した労働争議。

2. 労働紛争の現状

(1) 個別的労使紛争の現状

地方裁判所における労働民事事件新受件数

平成3年通常・仮処分 1,000件程度

平成17年通常・仮処分 3,082件

相談件数の推移

総合労働相談 946,012件

民事上の個別労働紛争受付件数 187,387件

助言・指導申出受付件数 5,761件

あっせん申請受理件数 6,924件

民事上の個別労働紛争相談の内容

解雇、労働条件の引き下げ、出向・配置転換、退職勧奨、その他労働条件、セクシュアルハラスメント、女性労働問題、募集・採用、雇用管理、いじめ・嫌がらせ、その他

(2) 集団紛争の現状

第一次オイルショックをピークに減少している。

オイルショック前後は10,000件を超えていた。

現在 1,000件

労働委員会へのあっせん・争議調整申立	オイルショック前	2,000件程度
	現在	500~600件程度

労働委員会・不当労働行為救済申立	オイルショック前	1,000件程度
	現在	300件程度

3．労働紛争の特色

(1) 特徴1

労働契約

交渉力の格差 - 契約締結段階では使用者が自己に有利な条件としやすくなる

契約の履行では、使用者が労働者の提供すべき労務の内容を指揮
命令権で一方的に決定できる状況をもたらす

利害対立が生じた場合→問題となる労働者の利益は様々→紛争内容も多様

解雇の効力に争いがなくとも解雇予告手当の支払いのみ

セクシュアルハラスメント - 人格的利益にかかわる紛争

労働災害による死亡を理由とする損害賠償請求事件

人間の生命の喪失に関わる紛争

労働契約関係 - 継続的な性格を持っている→日々様々な内容の労働が遂行

→権利義務関係をあらかじめ具体的に決定していくことが困難

「合理性」「権利濫用」などの一般条項ルールで対応

(2) 特徴2

労働関係は企業活動の中で展開される

多数の労働者が組織の中で就労している

労働紛争は、組織の構成や運営にかかわる性格を帯びる

個別紛争として限定的に発現したものでも解決は全体に影響を及ぼす(出向・転籍)

集団的な利害調整を行う必要がある

人事管理に関わる諸制度や手続の運用の中で生じることもある

諸制度・手続の内容、運用についての理解が重要

就業規則・労働協約・労使慣行

4．労働紛争の解決手法

当事者の合意 - 自主的解決

第三者が関与 労使団体、私人(仲裁)、裁判所、行政機関

5 . 労働紛争の解決システム

(1) 企業内紛争解決システム

個別労使紛争解決促進法 (2 条) : 自主的な解決を図るよう努めなければならない
インフォーマル 職場の上司が労働者の相談 → 解決
フォーマル 苦情処理委員会 (労使) → 労使協議、団体交渉 → 解決
企業内相談室

(2) 行政的解決システム

個別労働紛争解決制度

平成 13 年「個別労働紛争解決促進法」

総合労働相談コーナーによる包括的な情報提供及び相談

都道府県労働局長による、法令や判例等に照らした個別労働関係紛争の解決について
の助言・指導

紛争調整委員会 (学識経験者で構成) による個別紛争の自主的な解決促進のための
あっせん

- ・ 地方公共団体 - 個別労働関係紛争の解決支援 - 地方労働委員会 (あっせん)
- ・ 男女雇用機会均等法上の紛争 - 個別労働紛争解決促進法上の助言・指導、あっせ
んにかかる規定は適用されない

↓

均等法 17 条による都道府県労働局長の助言・指導・勧告、
均等法 18 条 / 27 条による紛争調整委員会の調停

(3) 労働委員会

不当労働行為審査制度

労働者・労働組合から不当労働行為から申立 → 不当労働行為の成否を判定 → 成立が認
められる → 救済命令 成立が認められなかった場合 → 既棄却命令

救済命令 - 解雇 : 現職復帰、賃金相当額の遡及支払い

労働紛争調整制度

争議調整制度

労働争議が発生している場合、発生するおそれがある状態
あっせん、調停、仲裁

個別労働紛争の相談・あっせん

(4) 司法的解決システム

労働審判手続

個別労働関係民事紛争

3 回以内の期日

裁判官と労働審判員が審理を行い、調停による解決の見込みがある場合には調停を試み、それによる解決がなされない場合には、合議によって、解決案を定める手続き。

民事通常訴訟

原告が訴状を裁判所に提出して訴えを提起

保全訴訟（仮処分）

通常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って、裁判所が仮の措置を講じる制度

労働事件：解雇された労働者が従業員たる地位の保全や賃金の仮払いを求める場合

その他

訴額 6 0 万円以下の金銭請求事件

簡易裁判所

原則 1 回の口頭弁論

弁護士会、社労士会

図解

6 . 諸外国の紛争処理制度

(1) ドイツ 労働裁判所

職業裁判官 1 人と名誉職裁判官 2 人（労使各 1 人）

和解手続の前置（職業裁判官のみ）

(2) イギリス 労働審判所

審判長（職業裁判官）と審判員（労使各 1 人）

(3) フランス 労働審判所

労使各 2 人以上の非職業裁判官のみで構成

評議で同数の場合→職業裁判官が参加

7 . 今後の課題はなにか

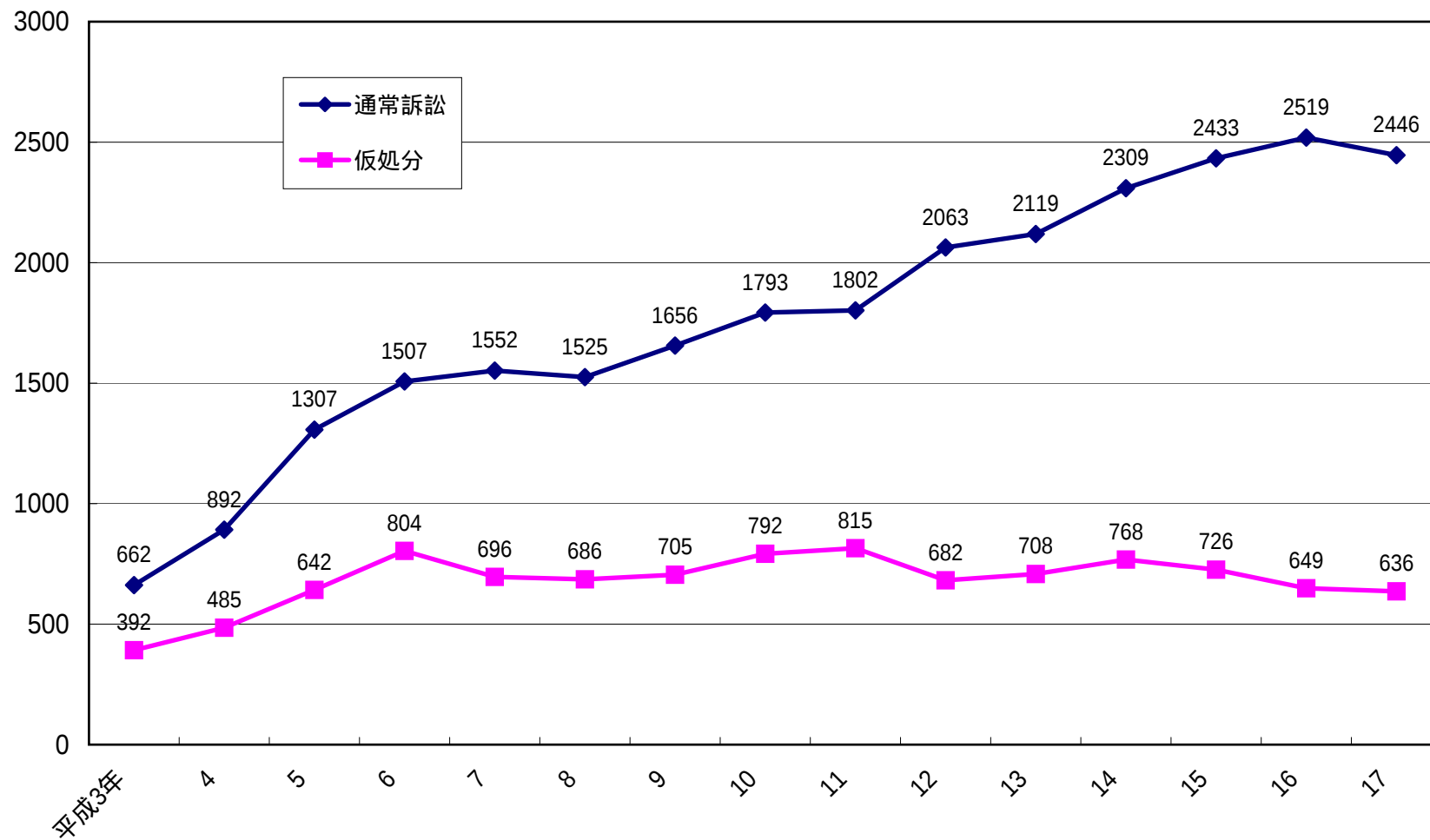
(1) 集团的労使紛争

労働委員会改革

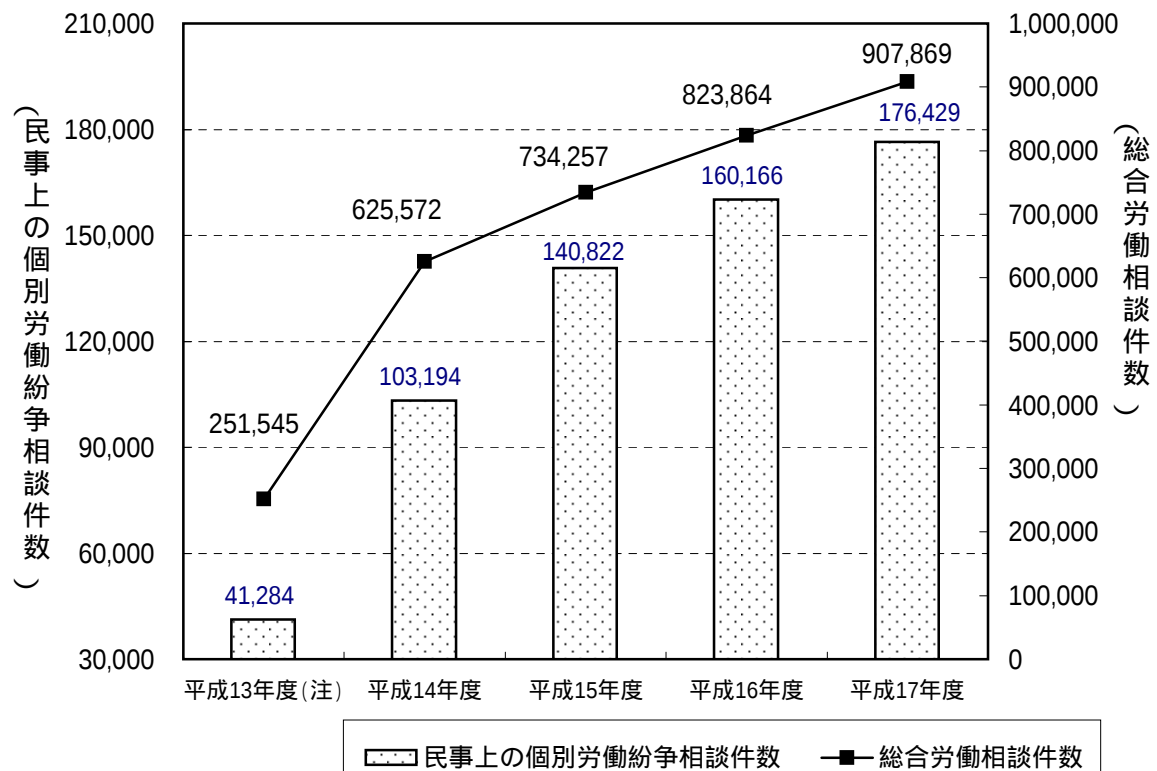
(2) 個別的労使紛争

労働審判制度の改革 - 代理人を組合役職員にする簡易訴状

資料1 地方裁判所における労働民事事件新受件数（平成3年～17年）

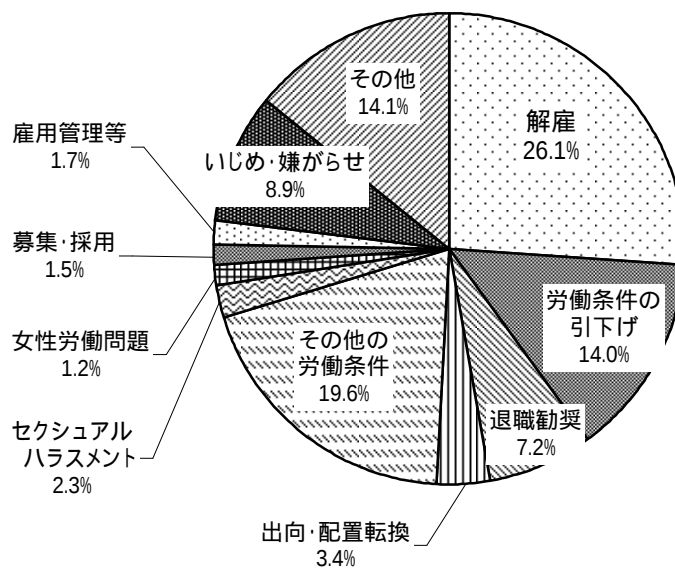


資料2 相談件数の推移

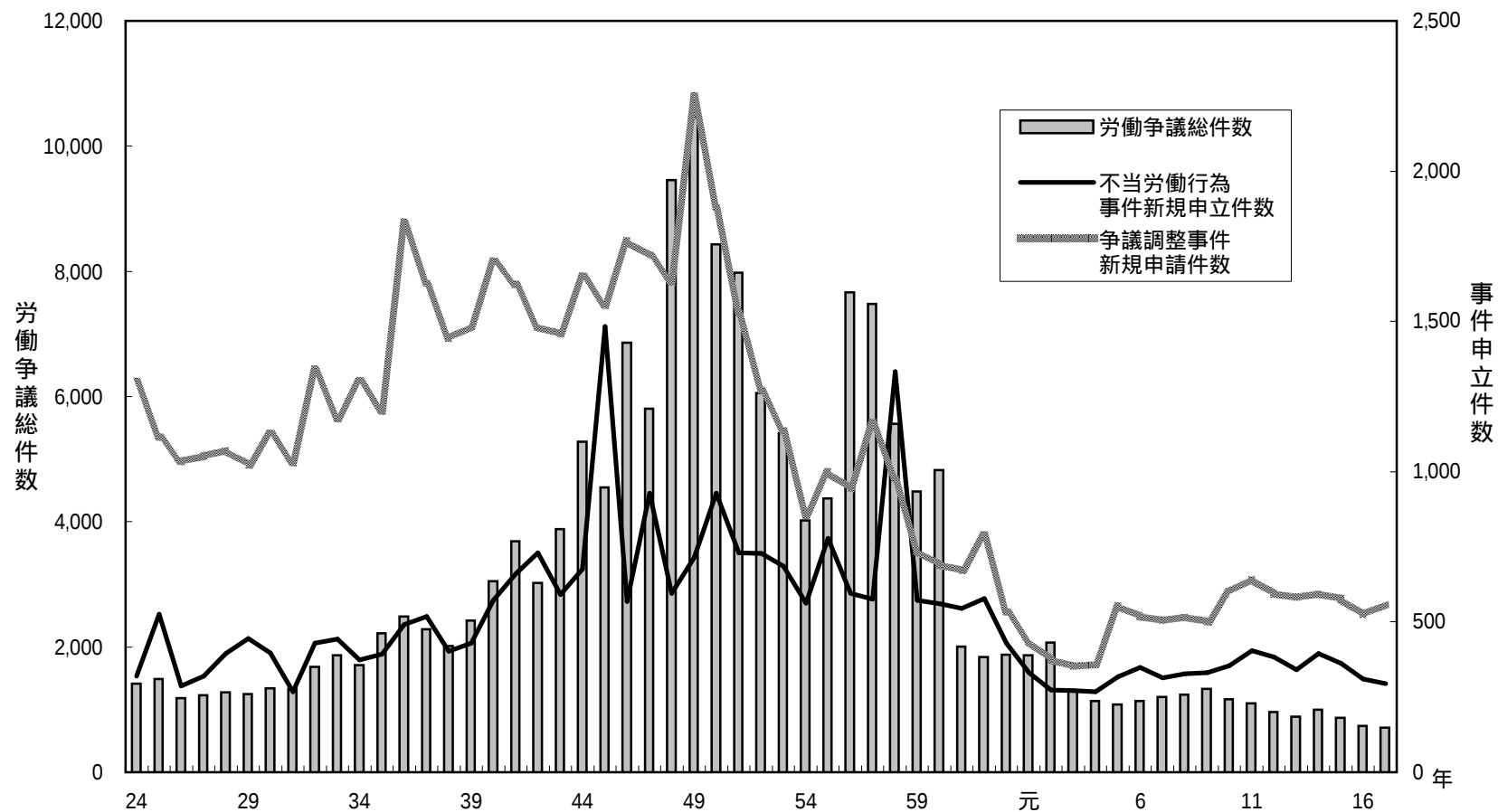


(注) 平成13年度の件数は、6ヶ月分(H13.10.1～H14.3.31)である。

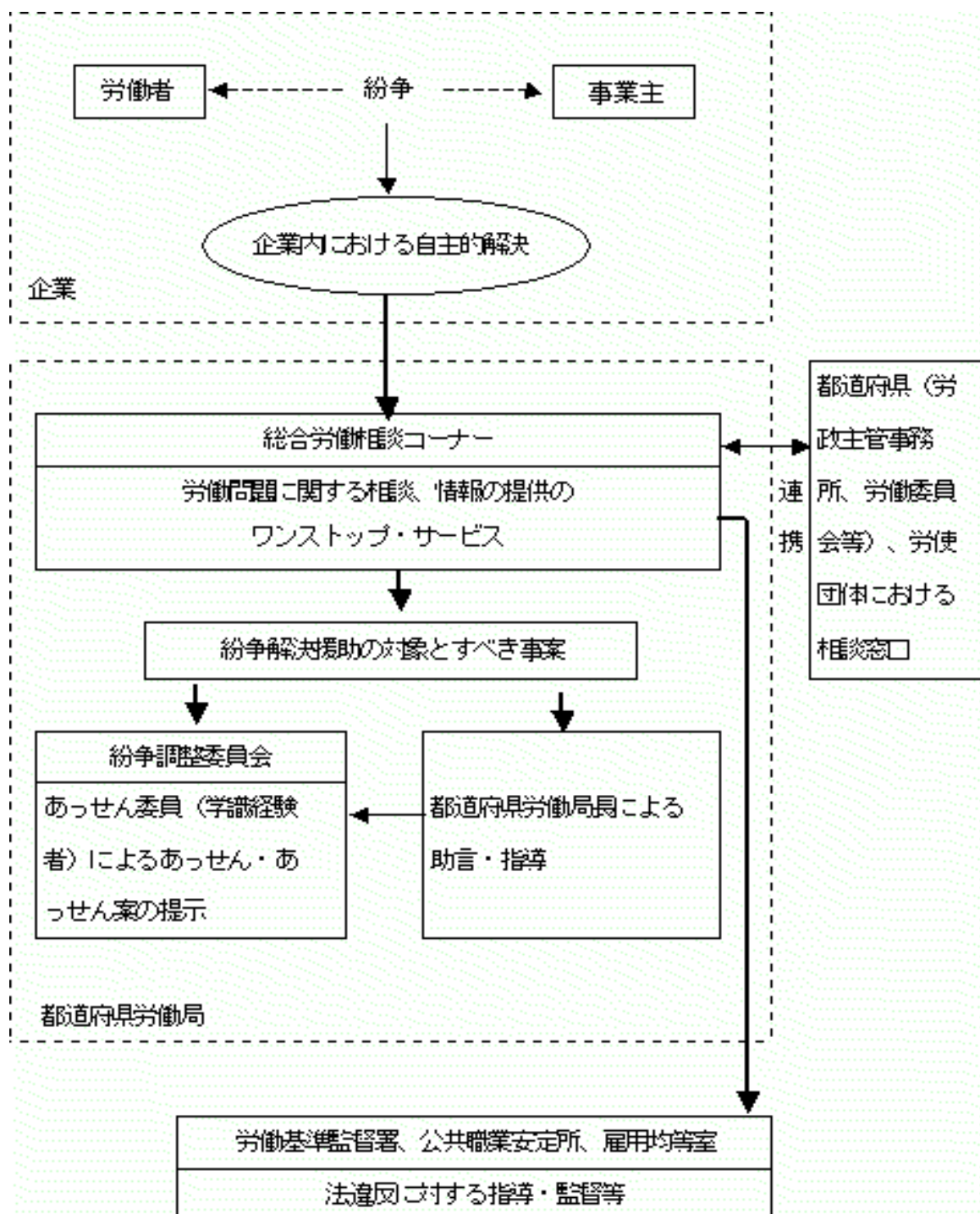
資料3 民事上の個別労働紛争相談の内訳



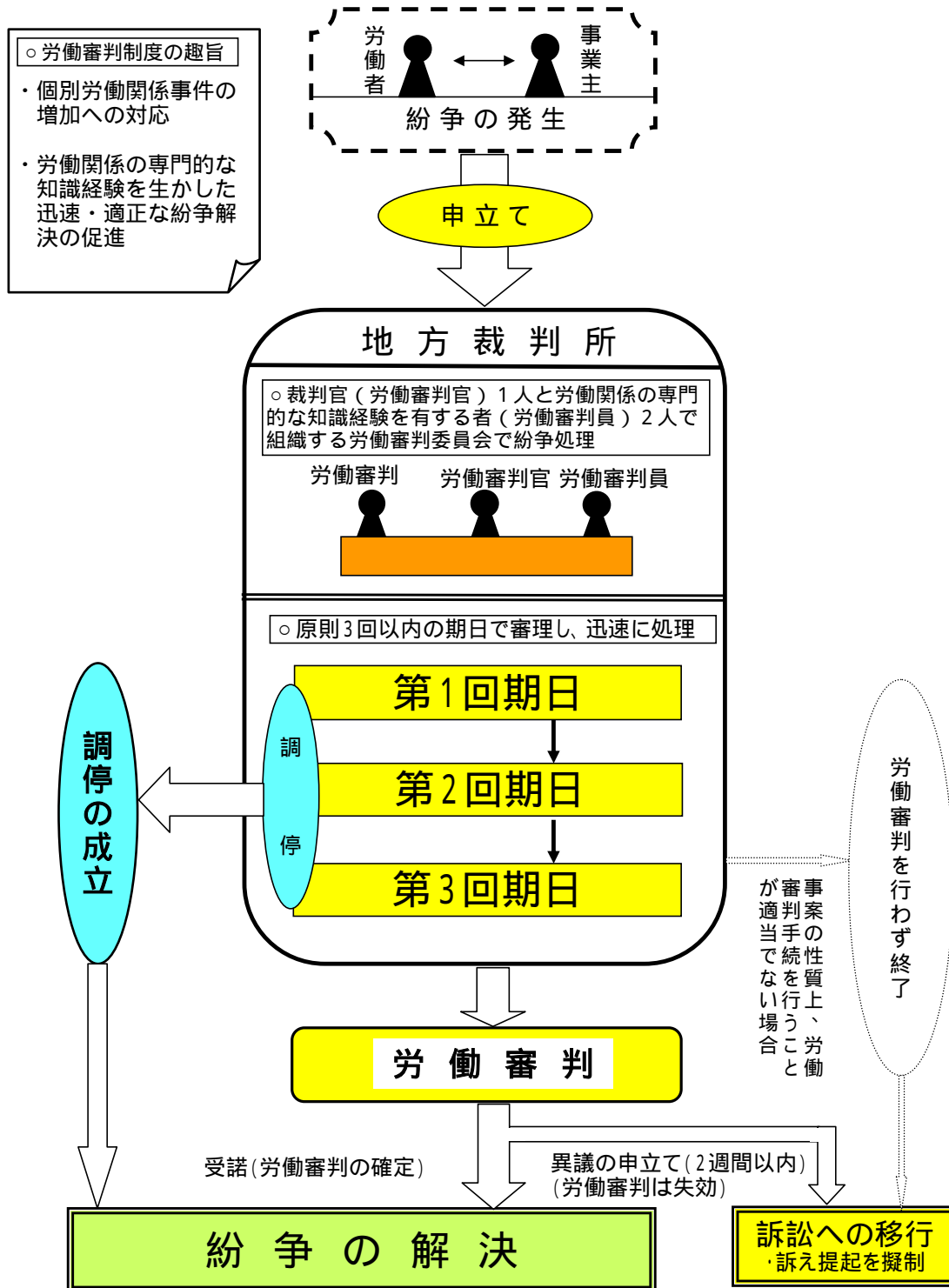
【資料4 労働争議総件数・不当労働行為事件新規申立件数・争議調整事件新規申請件数の推移
(昭和24年～平成17年)】



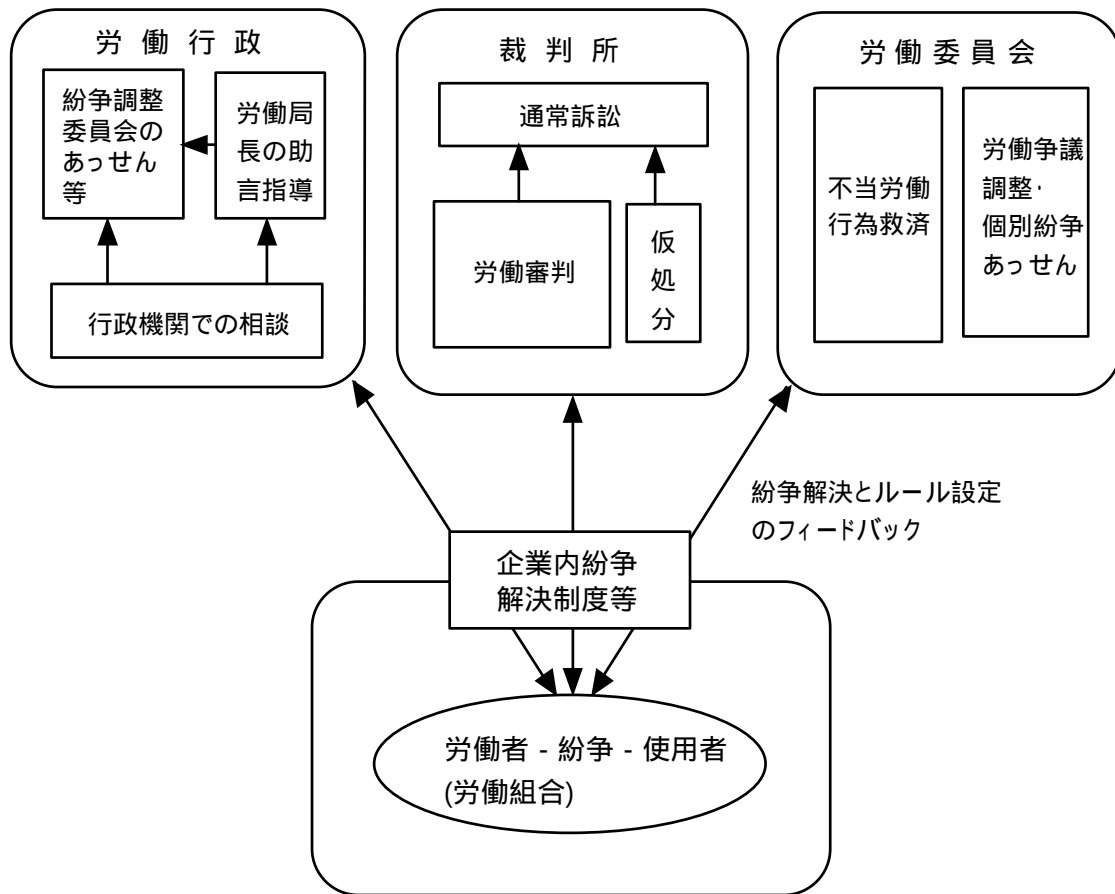
【資料5 個別労働関係紛争解決促進制度のスキーム】



【資料6 労働審判制度の概要】



【資料7 労働紛争解決システムの全体像】



< 資料 8 >

【事例 1】解雇

春田さんが、勤務先である夏山産業から解雇の通告を受けた。春田さんは解雇されるような理由は思い当たらないので何か法的な対応ができないかと話している。

【事例 2】

株式会社磯野電機は、総務担当の従業員である舟沢さんに対して、現在の勤務先である千葉支社から仙台支社に転勤させることを考えており、上司がその旨を伝えたところ、舟沢さんは転勤したくないと回答した。磯野電機の就業規則には「会社は業務の必要に応じて従業員に転勤・配置転換・出張を命ずることがある」との規定があり、舟沢さんが反対だと言ってたが、会社は転勤命令を発令した。

【事例 3】

経営状況が悪化したため、賞与を前年度の半額の 30 万円としつつ、自社の商品券 10 万円分を各労働者に支給する。

従業員が退職金債権を金融業者に譲渡したことの通知を受けたので、同従業員の退職金を資金回収にきた金融業者に支払うこと。

従業員が会社に対して負っている住宅ローンの残債務をその従業員の退職金と相殺して精算すること。

賃金制度を年俸制度に改めたのに伴い、年俸を年 2 回に分けてまとめて支給すること。

【事例 4】

ビル警備員の佐々木さんに対し、巡回監視業務の合間に認められている仮眠時間。この仮眠時間中は、ビルの仮眠室に待機（仮眠）し、警報が鳴ればこれに対処しなければならない。

仕事を抱えている阿部さんが、休日である日曜日に自分の判断で入社し、会社内で仕事を行った時間。

工場で働く柴田さんが、工場で作業を開始する前に工場横の広場で体操・朝礼を行う時間。作業の前後に更衣室で作業・安全用具を着脱する時間。

【事例 5】

浦島さんは、「臨時社員」として採用され、期間 6 か月の労働契約を 5 回にわたって更新してきた。浦島さんの仕事は一般事務であり、正社員と同じ内容の仕事を担当していた。採用時の面接では、真面目に働けば正社員に登用される可能性があると言われていた。ところが、会社は経営不振を理由に浦島さんの次回の契約更新をしないことを通告してきた。臨時社員は全員が雇い止めされるらしいが、正社員に対しては配置転換や希望退職の募集などの人員整理は全く実施されていない。浦島さんは会社に対して契約の更新を求めたいが……。