

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 18 日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2017

課題番号：25380071

研究課題名(和文) 問題の複雑化に対応する労働紛争解決システムとしての独立専門委員会制度の比較研究

研究課題名(英文) Administrative committee system to deal with employment dispute

研究代表者

水町 勇一郎 (Mizumachi, Yuichiro)

東京大学・社会科学研究所・教授

研究者番号：20239255

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：労働関係をめぐる問題が複雑化するなかで、当事者間の自主的な問題解決や裁判所による公権的な紛争解決だけでは十分な対応ができないことが諸外国でも共通の認識となっており、これを克服するために、専門性を有する行政委員会等による柔軟で迅速な紛争解決が効果的なことが政策の方向性として明らかになったことである。日本の「働き方改革」でも裁判による紛争解決(司法救済)のみならず行政ADR(行政による紛争解決援助)の重要性が示されている。今後は、本研究を基盤として、専門性を生かした行政委員会等による紛争解決の具体的な内容と方向性を明らかにしていくことが政策的課題となる。

研究成果の概要(英文)：Administrative ADR system will be more important to deal with employment disputes. This movement is a common phenomenon in the developed countries. Japan is same. For example, the Labor Commissions in Japan works as para-judicial organizations which have effective power to investigate complicated employment cases and order the appropriate measures to deal with the case. This administrative system has some merits to resolve the questions on contemporary employment disputes. The Japanese government has the task, like the other developed countries, to extend these merits to other fields.

研究分野：労働法

キーワード：労働法 労働紛争解決 フランス法

1. 研究開始当初の背景

労働問題が複雑化し企業の組織構造に起因する問題が増加するなか、旧来の訴訟による権利義務的解決（一刀両断的解決）や当事者の和解・調停による金銭的解決（関係終了的解決）では、問題の核心に踏み込んだ根本的な解決や問題の予防を図ることが難しいという課題が世界的に指摘されている。日本でも同様の（あるいはより深刻な）課題を抱えており、行政委員会としての労働委員会制度も権利義務を基盤とした準司法的な手続をとっている点で今日的な問題に対応するには限界がある。

2. 研究の目的

本研究の目的は、0201/このような問題状況のなか、労働問題の新たな局面に対応する制度としてヨーロッパで採用されはじめた独立専門委員会制度（フランスの Le Défenseur des droits 等）について考察し、日本の新たな労働紛争解決制度の構想に向けた示唆を得ることにある。

3. 研究の方法

本研究では、フランスの権利擁護機関（その前身である HALDE との関係）について文献調査および訪問調査を行い、これらの機関の設立経緯・法的構造・実態・課題を明らかにしたうえで、新たな労働紛争解決制度としての独立専門委員会の比較法的考察を行い、日本の今後の制度設計への示唆を抽出するという方法をとる。

4. 研究成果

平成 28 年度にそれまでの研究の成果をとりまとめ、Yuichiro MIZUMACHI, "Vers un nouveau modele de droit du travail ? La reflexion theorique et comparative" とのタイトルのフランス語論文に盛り込み、Melanges Antoine LYON-CAEN (最新の労働法理論に関する論文を集めた書籍。近刊予定) に投稿している。この研究成果について、レビューを受けるために、平成 29 年 9 月にフランスを訪問し、フランス国務院顧問の Antoine Lyon-Caen 氏、パリ・ソルボンヌ大学の Pascal Lockiec 氏等と面談・討論した。この討論・レビューの成果は、水町勇一郎『労働法〔第 7 版〕』（有斐閣、2018 年 3 月）等に盛り込まれ、公表されている。また、日本で現在進められている「働き方改革」など労働法制改革のなかにもその視点を反映させている。

本研究の成果は、労働関係をめぐる問題が複雑化するなかで、当事者間の自主的な問題解決や裁判所による公権的な紛争解決だけでは十分な対応ができないことが諸外国でも共通の認識となっており、これを克服するために、専門性を有する行政委員会等による柔軟で迅速な紛争解決が効果的なことが政策の方向性として明らかになったことであ

る。日本の「働き方改革」でも裁判による紛争解決（司法救済）のみならず行政 ADR（行政による紛争解決援）の重要性が示されている。今後は、本研究を基盤として、専門性を生かした行政委員会等による紛争解決の具体的な内容と方向性を明らかにしていくことが政策的課題となるものと考えられる。

以上の成果を踏まえた日本の労働問題の解決システムの枠組みの現状は、以下のようなものである。

行政による紛争解決システム

労働紛争の解決のためには、それぞれの企業・職場において自主的に紛争の解決・予防を図ることが重要である（p451 1）。しかし、企業内の紛争解決システムにも限界がある。

各企業・職場において常に自主的に取組みが行われるのか、取組みの公正さは確保できるのか、問題の認識・解決を図るために必要な情報や能力を各当事者が十分にもっているのかといった問題点がありうるからである。そこで、問題の認識や公正な解決を促すために、情報提供や紛争解決のための指導・あっせんなど、行政が当事者をサポートするシステムが設けられている。

1 都道府県労働局長による個別労働紛争の解決促進

増加しつつある個別労働紛争の解決に向けたサポートをするために、2001（平成 13）年に個別労働紛争解決促進法が制定された。同法は、「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（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む……）」（いわゆる「個別労働関係紛争」）を対象に、行政機関を通じて迅速かつ適正な解決を促すことを目的としたものである（1 条）。具体的には、次に述べる、

総合労働相談、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紛争解決のあっせんの 3 つの制度が設けられたほか、地方公共団体も個別労働関係紛争の防止・解決を促すために必要な施策を推進するよう努めるべき旨が定められている（20 条 17）項。図表 23 参照。

なお、男女雇用機会均等法上の紛争（5 条～7 条、9 条、11 条 1 項、12 条、13 条 1 項に関するもの）については、個別労働紛争解決促進法上の助言・指導（ ）およびあっせん（ ）の適用はなく、均等法 17 条による都道府県労働局長の助言・指導・勧告、および、同法 18 条以下の紛争調整委員会による調停（募集・採用をめぐる紛争（5 条）は除く）が行われる（168）条）。パートタイム労働法、育児介護休業法、障害者雇用促進法上の紛争についても、2007（平成 19）年パートタイム労働法改正（現行 22 条以下）、2009（平成 21）年育児介護休業法改正（52 条の 2 以下）、2013（平成 25）年障害者雇用促進法改正（74 条の 5 以下）により、男女雇用機会均等法と同様の紛争解決制度が定められている（p323 注

18), p306 注 310), p216 1)。

1 総合労働相談

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の防止と自主的な解決を促すため、労働者、求職者、事業主に対し、情報の提供、相談その他援助を行うものとされている(個別労働紛争解決促進法 3 条)。これを受けて、各都道府県労働局は、管轄地域の各所に総合労働相談コーナーを設け、ワンストップサービスで広く労働関係に関する相談に応じている。この総合労働相談コーナーには、年間 100 万件を超えるさまざまな相談が寄せられている(p447 以下図表 20, 21)。

2 都道府県労働局長による助言・指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関して、当事者の双方または一方から解決のための援助を求められたときには、当事者に必要な助言または指導を行うことができる(4 条 1 項)。この制度は、法令や判例等に照らして問題があると思われる事案などにおいて、都道府県労働局長が紛争解決に向けた助言・指導を行うものであり(9 条)、助言・指導を行うために必要がある場合には、都道府県労働局長は労働問題の専門家の意見を聴くものとされている(同条 2 項)。

3 紛争調整委員会によるあっせん

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争(ただし募集・採用に関するものを除く)に関して、当事者の双方または一方から申請があり、紛争解決のために必要があると認める場合には、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとされている(5 条 110) 項)。紛争調整委員会は、学識経験者から厚生労働大臣により任命される委員によって組織されるものであり、各都道府県労働局のなかに置かれる(6 条, 7 条)。あっせんは、紛争調整委員会の委員のなかから指名された 3 名の委員により非公開の調整手続として行われるものであり、当事者や参考人からの意見聴取等を経て、委員 3 名の全員一致で作成されたあっせん案の提示が行われる(12 条, 13 条)。当事者間で合意が成立した場合には、民法上の和解契約(民法 695 条以下)として取り扱われることが一般的である。あっせんによって紛争が解決する見込みがない場合には、あっせん委員は手続を打ち切ることができる(個別労働紛争解決促進法 15 条)。

2016(平成 28)年度には、このあっせん手続で処理された件数は全国で 5,083 件であり、このうち合意が成立したものは 2,003 件(39.4%)、申請者の都合により申請が取り下げられたものは 222 件(4.4%)、当事者の一方が手続に参加しないなどの理由によりあっせんを打ち切ったものは 2,847 件(56.0%)となっている。処理に要した期間は、1 か月以内が 43.5%、1 か月を超え 2 か月以内が 45.1%となっており、約 9 割が 2 か月以内に終了している。当事者となった労働者の就労状況は、正社員が 48.0%と最も多いが、期間契約社員が 20.1%、パート・アルバイト

イトが 19.6%、派遣労働者が 7.0%を占めている(11) 。

2 労働委員会による紛争解決

労組法によって設置された独立行政委員会である労働委員会は、前に述べた不当労働行為の審査・救済(p4161)のほか、労働争議の調整や個別労働紛争の相談・あっせんを行っている。

1 労働争議の調整

労働関係調整法は、当事者による労働争議の自主的な解決を援助するため、労働委員会による労働争議の調整制度を定めている。この制度の対象となる「労働争議」とは、労働関係上の当事者間の主張の不一致により争議行(12)がが発生している状態または発生するおそれがある状態をいうと定義されており(6 条)、争議行為が発生する可能性がある状態を広く含むものであるため、労使関係上の紛争の多くがこれに含まれる。

労働委員会による争議調整の主な方法は、あっせん、調停、仲裁である。あっせんは、当事者の申請または職権に基づいて、あっせん員が当事者双方の主張の要点を確かめ、事件を当事者の合意により解決するよう努める手続である(10 条以下)。調停は、公労使三者で構成される調停委員会が当事者の意見を聴いて調停案を作成し、その受諾を勧告する手続である(17 条以下)。仲裁は、当事者双方からの申請に基づいて、公益委員(または特別調整委員)からなる仲裁委員会が行うものであり、その裁定は労働協約と同一の効力をもつものとして当事者を拘束する(29 条以下)(図表 24 参 13) 照)。

全国の労働委員会で、2015(平成 27)年に新規に取り扱われた調整事件 3443 件のうち、340 件はあっせん、4 件は調停で、仲裁は 0 件となっており、あっせんが利用されることがほとんどである。2015 年に終結した 341 件のうち、解決に至ったのは 168 件、不調・打ち切りに終わったのは 120 件、取下げ等は 53 件となってい(14) 。

2 個別労働紛争の相談・あっせん

都道府県労働委員会は、不当労働行為の救済や労働争議の調整といった集団紛争の解決のほか、個別労働紛争の相談・あっせんを行っていることが多い。個別労働紛争解決促進法が、地方公共団体に個別労働紛争の解決促進のために必要な施策を推進するよう努めることを要請したことを受けて(20 条 1 項)、各都道府県の労働委員会が、都道府県知事の委任を受ける形で、個別労働紛争の解決促進のための事務を執行する(地方自治法 180 条の 2 参照)例が増えているのである。実際には、当事者の申請を受けて、公労使 3 名のあっせん員(相談員)が当事者の合意による紛争解決へ向けたサポートをする手続が定められていることが多(15) 。

裁判所による紛争解決システム
当事者による取組みや行政によるサポー

トによっても、紛争が解決しないことは少なくない。そこで、紛争の終局的な解決を図る場として、裁判所による紛争解決システムが設けられている。

日本では、労働紛争に関する専門の司法機関が設けられているドイツ（労働裁判所）やフランス（労働審判所）などとは異なり、通常裁判所が、労働紛争も含めた法律上の争訟一般を裁判する権限を有している（裁判所法3条1項参照）。もっとも、裁判所での通常の訴訟手続では解決までに長い時間と費用がかかることが多く、また、多様で複雑な労働関係をめぐる紛争を実情に応じた解決するためには労働関係に関する専門的な知識と経験を有する者が手続に参加することが望ましい。このような従来の裁判手続の問題点と、個別労働紛争の増加（p446 図表 19 参照）を背景に、2004（平成 16）年に労働審判法が制定され、2006（平成 18）年 4 月から、全国の地方裁判所において個別労働紛争に関する労働審判が実施されている。

1 労働審判手続

労働審判制度は、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紛争（「個別労働関係民事紛争」16）を対象に、労働関係の専門的知識・経験を取り入れて、紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とした非訟手続制度である（労働審判法1条参照）。

労働審判手続は、当事者が書面により裁判所に申立てをすることによって開始される（516）条）。その審理は、裁判官（労働審判官）と労働関係の専門的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が行う（7条以下）。労働審判委員会は速やかに争点および証拠の整理を行い、原則として3回以内の期日において審理を終結しなければならない（15条）。そのため、委員会は第1回期日に当事者の陳述を聴いて争点・証拠の整理をし、可能な証拠調べを行う（労働審判規則21条）。当事者はやむを得ない事由がある場合を除き、第2回期日が終了するまでに主張および証拠書類の提出を終えなければならない（27条）。委員会は各期日において随時調停を行うことが可能であり（22条）、調停による解決に至らない場合には合議によって解決案（「労働審判」）を決定する。労働審判手続の指揮は労働審判官が行う（労働審判法13条）が、委員会の決議は労働審判員も含めた3名の過半数の意見による（12条1項）。労働審判の内容は基本的には当事者間の権利関係を踏まえたものとされるが、非訟手続であるため、手続の経過を踏まえて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とされ（20条1項、2項）、通常の民事訴訟より柔軟な解決を図ることが認められている（図表25参照）。

労働審判に対して、当事者に異議がない場合には、審判は裁判上の和解と同一の効力をもつものとされる（21条4項）。当事者から

異議が申し立てられた場合には、審判はその効力を失い（同条3項）、審判の申立てがあった時点で訴訟の提起があったものとみなされ（22条1項）、通常訴訟に移行してより本格的な審理がなされることにな（17）る。労働審判委員会が、事案の性質上労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないとして労働審判事件を終了させた場合も、同様に通常訴訟に移行するものとされる（24条）（図表25参照）。

最高裁判所が集計しているデータによると、制度開始当初の2006（平成18）年（4月～12月）には877件であった新受件数が、2012（平成24）年（1月～12月）には3,719件になり、2016（平成28）年には3,414件となるなど、その利用者数は大きく増加したうえで高止まりしている状況にあり、労働関係民事通常訴訟の新受件数（p446 図表19）を上回るに至っている、2016（平成28）年の実績では、全既済事件の98.8%が3回以内の期日で終了し、平均審理日数は2.6か月となっているなど、迅速な手続の進行が実現されている、全既済事件の72.4%は調停成立、9.0%は労働審判・異議申立てなしで終了しており、事件解決率は比較的高いことなどがわか（18）る。

また、最高裁判所等の協力を得て2010（平成22）年に全国的に実施された「労働審判制度利用者調査」（東京大学社会科学研究所）からは、審理の迅速さや専門性を有する審判官や審判員の役割については労働者、使用者の双方から比較的高い評価が得られている、なかでも弁護士による書面のやりとりを終始せず、当事者本人から直接口頭で事情を聞きつつわかりやすい言葉で説明するという口頭主義・直接主義に基づく運用が利用者の評価を高めている、労働審判（調停・審判）の結果については、労働者側および従業員数100人以上の規模の企業では評価が高いのに対し、従業員100人未満の企業では評価が低くなっており、労働審判の法規範と中小企業の実態との間にギャップがあることなどがうかがえる。また、労働審判制度では解雇・雇止め・退職勧奨など雇用終了に関する事件が約7割を占めており、そのほとんどは解決金による関係終局的な解決となっていることから、労働審判制度と並んで、関係修復的な解決や問題予防的な解決を可能とする労使関係の構築および法的紛争解決制度の整備を図るといった政策的課題も浮き彫りとなってい（19）る。

2 民事通常訴訟

民事紛争の解決手続のうち、事件の終局的な判断を下すことを目的とする手続が、通常訴訟手続である。通常訴訟手続は、訴訟手続の最も基本的なものであり、民事訴訟法の規定に基づいて慎重かつ本格的な審理が行われるが、実際には、その手続のなかで当事者の合意（和解）により紛争の解決がなされることも多い。労働事件については、家庭裁判

所のような専門の裁判所は設けられていないが、東京、大阪、横浜、名古屋、福岡など大規模な地方裁判所には、労働事件を専門的または集中的に取り扱う専門部や集中部が置かれている。

3 保全訴訟

保全訴訟は、通常訴訟（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って裁判所が仮の措置（仮差押、仮処分）を命じるものである。保全手続は、民事保全法（1989（平成元）年制定、1991（平成3）年施行）に基づき、原則として簡易な審尋手続によって行われる。審判の対象とされるのは、本案訴訟において実現されるべき権利があること（被保全権利の存在）、および、著しい損害等が発生することを避けるために暫定的な措置をとる必要があること（保全の必要性）である。労働紛争においても、解雇された労働者が労働契約上の地位の保全や賃金の仮払いを求める仮処分、団体交渉を拒否された労働組合が団体交渉を求める地位にあることの確認を求める仮処分などで、保全手続が利用されている。

4 簡易裁判所による少額訴訟手続・民事調停

以上のような手続のほか、訴額 60 万円以下の金銭請求事件については、簡易裁判所において原則 1 回の口頭弁論で審理される少額訴訟手続を利用することができる（民訴法 368 条以下）。

また、個別労働紛争については労働審判手続のなかで調停による紛争解決が試みられる（p462 1）が、民事調停法に基づき簡易裁判所で行われる通常の民事調停も従来どおり利用することができる。

5 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 件)

〔学会発表〕(計 件)

〔図書〕(計 1 件)

水町勇一郎、有斐閣、労働法〔第 7 版〕、2018、532

〔産業財産権〕

出願状況（計 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況（計 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6 研究組織

(1) 研究代表者

水町勇一郎 (MIZUMACHI, Yuichiro)
東京大学・社会科学研究所・教授
研究者番号：20239255

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：

(4) 研究協力者

()