

## 个别劳动纠纷和纠纷解决系统：从社会的视点出发

### *Individual Labor Disputes and Disputes Settlement System: from a Social Viewpoint*

遠藤公嗣 教授 (明治大, 日本)

Prof. ENDO Koshi, Meiji University, Japan

在日本，个别劳动纠纷问题从上个世纪50年代就开始存在了，近年又出现了明显增加的趋势。为了促进解决劳动纠纷问题，近几年通过立法设置了相应的行政和司法机关。例如，2001年实施的《个别劳动纠纷解决促进法》而形成的“综合劳动咨询”、“咨询指导”和“纠纷调整委员会”等，以及2006年实施的“劳动裁判”制度。个别劳动纠纷的增加是主要先进工业国的共同问题。

这里所说的个别劳动纠纷是指职工作为个人成为纠纷当事人，对自己的雇佣条件（劳动条件）不满，或是与使用方发生纠纷等事态。解决纠纷的场所当然是公共行政机关和司法机关。也只有当职工个人向公共行政机关和司法机关提诉纠纷事件，作为第三者的公共行政机关和司法机关才能判定次事件是否是个别劳动纠纷。个别劳动纠纷与集体劳动纠纷是一个相对的概念。集体劳动纠纷是指职工以集体作为纠纷当事人，即多数情况下是由工会承担纠纷当事人的角色，通过罢工等集体抗争行为与使用方进行斗争的事态。

个别劳动纠纷从职工方面来看是实现自我权利的一种社会过程。为了确保职工在个别劳动纠纷中的权利，其一是要完善促进解决纠纷的公共行政机关和司法机关的建设（譬如，2001年和2006年的立法政策）；其二是要增加支援作为纠纷当事人的职工个人的社会团体。这是十分重要的。这些措施可以被认为为实现「社会的内涵」的一种「社会服务」。

个别劳动纠纷的增加是主要先进工业国所共有的问题。不过，个别劳动纠纷的存在形态却因国情不同而不尽相同。其不尽相同的理由主要有两点。第一是公共行政机关和司法机关存在结构上的差异。第二是支援职工个人的社会团体多种多样各有不同。在此，我想特别讨论一下社会团体的差异问题。

在日本，支援作为纠纷当事人的职工个人的社会团体主要有以下五个特征。

第1，作为日本工会主流的企业工会的大多数是不会对成为个别劳动纠纷当事人的工会会员提供任何支援。企业工会方面的解释是，企业工会是保护工会会员权利的组织代表，所以工会会员作为纠纷当事人的个别劳动纠纷是不存在的。可是实际上，工会会员的个别劳动纠纷大有常在。

欧洲各国的个别劳动纠纷中，工会支援成为纠纷当事人的工会会员是理所当然的事情。支援的重要形态之一是在司法机关进行斗争，为工会会员提供无偿诉讼代理。

第2，作为日本工会非主流派的个人加盟联合会，对成为个别劳动纠纷当事人的工会会员提供支援。个人加盟联合会把这种支援看作是重要的活动之一。对那些成为纠纷当事人而没有加入任何工会组织的职工提供各种加入个人加盟联合会。可是，得到支援，个别劳动纠纷解决之后，仍然留在个人加盟联合会的会员较少。

英国的工会对于那些成为了个别劳动纠纷当事人之后才加入工会组织的会员不提供任何支援。工会会员只有在加入工会一定期间以上才可能得到工会的支援。

第3，作为第1个特征的结果，企业工会的工会会员成为个别劳动纠纷当事人时，支援他们的各

种非工会团体形态多种多样，早在上个世纪50年代就开始出现了。我称这些非工会团体为“劳动运动NPO”。最近著名的“劳动运动NPO”是WWN (<http://www.ne.jp/asahi/wwn/wwin/>)。

欧洲各国的个别劳动纠纷的案例中没有看到过类似上述团体的出现。对成为纠纷当事人的工会会员的支援是被看作是工会所应承担的工作。

第4，非工会会员成为纠纷当事人的个别劳动纠纷事件非常多。不过，对成为纠纷当事人的非工会会员提供支援的社会团体现在几乎不存在。

在英国，被称为Citizens Advice Bureau(CAB)的全国慈善机构，对于成为个别劳动纠纷当事人的职工，无论是工会会员还是非工会会员，都会提供支援。CAB无偿向工人提供诉讼代理，支援的程度和范围与工会大体相同。在美国被称为Worker Center的组织，支援作为个别劳动纠纷当事人的非工会会员。这些组织的活动资金主要来源于社会捐款。

第5，在日本，被称为“社会保险劳务士”的职业资格持有人拥有支援作为纠纷当事人的非工会会员的能力，也是现实生活中能履行辞职能的专业人员。将来根据社会团体、组织的存在方式的不同，社会保险劳务士可能成为支援非工会会员的有力职业资格持有者。

社会保险劳务士是日本特有的公共制度，世界各国中只有韩国的“公认劳务士”与其类似。其他先进工业国中没有类似社会保险劳务士的公共制度。

到日本的行政机关进行咨询的个别劳动纠纷非常之多。但是，到日本的司法机关提出诉讼的个别劳动纠纷却寥寥无几。并且，上述两个数字与欧洲各国相比都是少而又少。我想，造成如此差距的原因应该归结于上述1至4的特征吧。

造成个别劳动纠纷增加的主要原因不断增加。比如企业人事管理的个别化，对性骚扰、植物骚扰等的重视，非典型雇佣的增加而引起的雇佣劳动条件的恶化，企业工会的脆弱化和工会组织程度的降低等等。其结果是，个别劳动纠纷可能会越来越多，如上所述为了应对这种趋势，近几年的立法政策也逐渐出台。这些十分重要。可是，如果支援作为纠纷当事人的职工个人的社会团体没能得以完善，公共行政机关和司法机关也不可能发挥其应有的效力。

韩国方面，个别劳动纠纷也呈增加趋势，促进作为解决问题的司法机关的劳动法院的设置一直在酝酿之中（不知是否已经设置？）。那么在韩国，对于成为纠纷当事人的职工个人提供支援的社会团体又有着什么样的特征呢？