

個別労働紛争と紛争解決システム: 社会的視点から

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

日本の個別労働紛争は、1950年代から存在したが、近年に著しく増加している。その解決を促進するため、近年、立法によって行政機関や司法機関が整備された。2001年施行の個別労働紛争解決促進法による「総合労働相談」「助言と指導」「紛争調整委員会」などと、2006年施行の「労働審判」制度である。個別労働紛争の増加は、主要な先進工業国に共通する。

ここでいう個別労働紛争とは、労働者が個人として紛争当事者となり、自分の雇用労働条件に不満をもち、使用者と争う事態のことである。争いの場合は、公的な行政機関や司法機関である。というよりも、公的な行政機関や司法機関に労働者個人が紛争事件を申し立ててはじめて、第三者はそれを個別労働紛争と認識することができる。個別労働紛争は集団労働紛争と対比される概念である。集団労働紛争は、労働者が集団として紛争当事者となり、すなわち、多くの場合は労働組合が紛争当事者となり、ストライキなどの集団的争議行為によって、使用者と争う事態のことである。

個別労働紛争は、労働者の側からみると、自己の権利を実現するための一つの社会的プロセスである。個別労働紛争における労働者の権利が確保されるためには、一つには、紛争解決を促進する公的な行政機関や司法機関の整備（たとえば、2001年と2006年の立法政策）とともに、今一つには、紛争当事者である労働者個人を支援する社会組織の整備が重要である。これらは「社会的包摂」のための「社会サービス」の一種と考えられる。

個別労働紛争の増加は主要な先進工業国に共通であるけれども、個別労働紛争の存在形態は、国によって、相当に異なる。異なる理由の第1は、公的な行政機関や司法機関の仕組みの違いである。理由の第2は、労働者個人を支援する社会組織の違いである。ここでは、私は、第2の、社会組織の違いに注目したい。

紛争当事者である労働者個人を支援する社会組織の、日本における特徴はつぎの5つである。

第1に、日本の労働組合の多数派である企業別組合の多くは、その組合員が紛争当事者となる個別労働紛争について、その組合員を支援しないことである。企業別組合の建前としては、企業別組合が組合員の権利を守るから、組合員が紛争当事者となる個別労働紛争は存在しない。しかし実際は、組合員による多数の個別労働紛争が存在する。

ヨーロッパ諸国の個別労働紛争では、紛争当事者となった組合員を労働組合が支援することは、当然のことと考えられている。支援の重要形態の一つは、司法機関で争う場合に、労働組合が組合員に訴訟代理を無償で提供することである。

第2に、日本の労働組合の少数派である個人加盟ユニオンは、個別労働紛争の紛争当事者となった組合員を支援する。個人加盟ユニオンは、この支援を重要な組合活動とみなしている。この支援の提供によって、紛争当事者となった非組合員の労働者を、個人加盟ユニオンに加入させることができるからである。しかし、支援を受けて個別労働紛争が解決した後、その労働者が個人加盟ユニオンの

組合員でありつづけることは少ない。

英国の労働組合は、非組合員の労働者が個別労働紛争の紛争当事者となった後に労働組合に加入しても、その労働者に支援を与えない。組合員が、組合員資格をある期間以上継続している場合にのみ、その支援を与える。

第3に、第1の結果として、企業別組合の組合員が個別労働紛争の紛争当事者となった場合、その組合員を支援するための組織が、企業別組合と別に、多様な形態で、また早くも1950年代から発達したことである。これらは非労働組合であり、私は「労働運動NPO」と呼ぶ。その最近の著名な例は、WWN (<http://www.ne.jp/asahi/wnn/wwn/>) である。

ヨーロッパ諸国の個別労働紛争では、このような組織が結成されることはない。紛争当事者となった組合員への支援は、労働組合に最適の活動とみなされるからである。

第4に、非組合員が紛争当事者となる個別労働紛争事件こそが非常に多数であるが、紛争当事者としての非組合員労働者を支援する社会組織が、第5に指摘する留保はあるにしても、現在ほとんど存在しないことである。

英国ではCitizens Advice Bureau(CAB)と呼ばれる有名な全国的慈善組織が、個別労働紛争の紛争当事者としての労働者を、組合員非組合員にかかわらず、支援する。CABは訴訟代理を無償で労働者に提供することも非常に多く、その支援の程度と範囲は労働組合とほぼ同等とみなしてよい。米国ではWorker Centerと総称される組織が、個別労働紛争の紛争当事者としての非組合員労働者を支援する。これら組織の活動資金の財源は、寄付金であることが多い。

第5に、「社会保険労務士」と呼ばれる公的資格保持者が、紛争当事者としての非組合員労働者を支援する機能を、現在も事実上は果たすことがあることである。将来における社会組織のあり方次第によっては、社会保険労務士が、非組合員労働者を支援する有力な公的資格保持者となる可能性がある。

社会保険労務士は日本に固有な公的制度であり、他国では、韓国の「公認労務士」のみが類似する。他の先進工業国に社会保険労務士に類似する公的制度は存在しない。

日本の行政機関に相談された個別労働紛争の事件数は、非常に多数である。しかし、日本の司法機関に申し立てられた個別労働紛争の事件数は、はるかに少数である。そして、どちらの事件数とも、ヨーロッパ諸国におけるそれより、少数である。これらの差は、上記の第1と第4の特徴が影響した結果と考えるのが妥当であろう。

個別労働紛争を増加させる諸要因はつよまっている。企業における人事管理の個別化、セクハラ・パワハラなどへの注目、非典型雇用の増加による雇用労働条件の低下、企業別組合の弱体化と組合組織率の低下、などである。結果として、個別労働紛争のさらなる増加が予想できるが、それに対処する近年の立法政策は、すでに前記した。これらは重要であった。しかし、紛争当事者である労働者個人を支援する社会組織もまた整備されなければ、公的な行政機関や司法機関が十分に機能しないことを忘れてはならない。

韓国でもまた個別労働紛争が増加していて、その解決を促進する司法機関としての労働裁判所の設置が、議論されている（すでに設置された？）。では韓国では、紛争当事者である労働者個人を支援する社会組織は、どのような特徴をもっているのでしょうか？