

## 労働紛争の特徴と解決システム

和田 肇

### はじめに

日本における労働紛争<sup>(1)</sup> (Labor Dispute, Arbeitsstreitigkeit) の解決システムは、ドイツと比較すると、次のような特徴を備えている。第一に、法律上の制度として、個別的労働関係紛争と集団的労使関係紛争のそれぞれに固有の紛争解決システムが用意されている。すなわち、前者のみを扱うものとして、労働審判制度と労働局における個別労働関係紛争解決促進制度があり、後者のみを対象とするものとして、アメリカ法（全国労働関係法：National Labor Relations Act）をモデルに設けられた、行政機関である労働委員会による不当労働行為の救済制度がある<sup>(2)</sup>。第二に、このことも関係して、労働紛争の解決のために裁判上あるいは裁判外の多様な紛争解決システムが用意されている。第三に、以上は、労働市場および企業内での人事制度が大きく変化してきたことに伴い、労働紛争解決システムがこの一〇数年の間に大きな変貌を遂げてきたことの反映でもある。

上の第二の点は、日本における他の民事紛争と比較してみた場合の労働紛争解決システムの特徴でもある<sup>(3)</sup>。司法救済の制度としては、少額訴訟制度、民事調停制度、仮処分手続を含めた通常の訴訟手続、そして労働審判制度が

あるし、行政機関による解決システムとしても、労働委員会による不当労働行為の救済と行政調停である労働争議の調停、同委員会による個別労働関係紛争のあっせん制度、および労働局における個別労働関係紛争解決促進制度がある。これ以外にも、すべての民事紛争に共通しているが、私的な機関による紛争解決システムが多く機能している。

本稿は、こうした特徴を念頭に置いて、個別労働関係紛争を中心に、労働紛争を解決することの意味、労働紛争の解決システムの内容と課題について検討しようとするものである。紛争解決システムとして考えているのは、民事に関する紛争で、当事者が主体となる解決システムであり、裁判上か裁判外かは問わない。しかし、労働基準法（労基法）や労働安全衛生法等の違反に対する行政機関（労働基準監督署）の指導や監督等を通じての紛争解決は、基本的には民事紛争の解決とは異なるので除外する。

（＊本稿は、河野正憲教授が現在主催している日本学術振興会研究費補助金学術創成研究「国際的ビジネス紛争の法的解決の実効性を高めるための新たなフレームワークの構築」のプロジェクトの中で、私が行っている「国際労働紛争の法的問題に関する研究」の一環として開催したシンポジウム（二〇〇七年七月七日、八日）での報告を基にしている。退職記念に際して、常日頃のご厚情に対する感謝の意を込めて本稿を河野教授に捧げたい。）

## 注

（１）同様の概念として労働紛争（conflicts in industrial relations, disputes between labor and management）が用いられることもあるが（学会誌労働法八〇号（一九九二年）掲載の各論文、毛塚勝利「労働紛争」日本労働研究雑誌四〇八号（一九九四年）九二頁以下等）、それは集团的労働紛争をイメージさせるので、本稿ではそれを含む上位概念として「労働紛争」を用いる。

(2) 両国の制度については、労働組合の不当労働行為の有無（米では認められているが日本では認められていない）、分権的（日本では地方機関と中央機関）とか中央集権的（米では一個の連邦機関）、不当労働行為事件についての労働委員会の排他的専属管轄権の有無（日本では司法救済の途があるが米にはない）、労働委員会命令の司法審査について実質的証拠法則（substantial evidence rule）が採用されているか（米では採用されているが日本では採用されていない）、等の大きな違いがあり、両者は独自の制度といつてよいともいわれる（詳しくは、中窪裕也「救済システムとしての労働委員会」学会誌労働法七二号（一九八八年）五頁以下を参照）。

(3) 安枝英諄「労使紛争解決システムの現状と課題」学会誌労働法八〇号（一九九二年）五頁以下は、一〇数年前にこのことを指摘し、その機能について詳細に分析しているが、これは現在でも参考になる。

## 一 労働紛争の解決

### (1) 労働紛争とは

一般に、「紛争」とは、利害対立状態にある特定・具体の当事者（行為主体者）の一方がその利益や要求の実現を相手方に求め、相手方がこれを拒絶する社会過程と定義されている。<sup>4)</sup> こうした紛争が法的場面に登場するのは、当事者の一方または双方が、その解決を求めて何らかの行動を起こす場合である。<sup>5)</sup>

労働問題における紛争当事者は、広く捉えると、労働者・労働組合対国会（立法闘争、立法反対闘争を想起せよ）、

労働者・労働組合対行政機関（労基局長への労災認定申請と不支給決定に対する行政取消訴訟を想起せよ）、労働者対労働組合（労働組合からの除名等を想起せよ）等も含むが、紛争処理システムとの関係を考えた場合には、労働者対使用者、労働組合対使用者・使用者団体が当事者となる。したがって、こうした当事者間に生じた紛争を労働紛争と定義してよい。<sup>⑥</sup>

以上は労働紛争の一般的な定義であるが、個別の紛争解決システムとしては特定の労働紛争が定義されている場合がある。たとえば労働審判法一条では、労働審判制度の対象となる「個別労働関係民事紛争」が、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（個別労働関係紛争解決促進法）一条では、労働局に設けられたあっせん制度等の対象となる「個別的労働関係紛争」が、労働関係調整法（労調法）六条では、争議調整の対象となる「労働争議」が、労組法七条では、労働委員会における救済の対象となる「不当労働行為」が、それぞれ定義されている。これらは制度目的に規定された特定の労働紛争といえる。

## (2) 紛争の「解決」の意味

紛争の解決は、英語の Dispute Resolution に対応している。紛争の「処理」という場合もあるが、それは次のような認識に基づいている。つまり、紛争解決は一筋縄ではいかず、判決が出ても、必ずしも履行が保証されるわけではないし、当事者間に対立感情が残ったり、逆に裁判外の紛争処理が不調に終わっても、そこで得た情報を基に紛争状態が沈静化する場合がある。また、裁判上（判決）であれ裁判外であれ、必ずしも紛争状態の完全な消滅という意味での「解決」がもたらされるのではない。<sup>⑦</sup>

こうした事実があることは否定できないが、紛争の処理の眼目は、その解決に向けての努力であり、したがって、その重点は利害衝突の解消や両者の行為の調和という意味での「解決」<sup>⑧</sup>にあると考えられる。法規範的に見た場合に、単なる処理よりは解決がなされることが望ましいことはいうまでもない。本稿では、その意味で紛争の「解決」という用語を用いている。<sup>⑩</sup>

ところで、紛争が解決されるとは何を意味するのか。紛争当事者の満足度が最大化されて均衡することが、紛争の解決といえるかも知れない。これだと「足して二で割る」式の解決が望ましいことになるだろうが、それは必ずしも法的な観点で紛争を解決したことにはならない。法的な観点からは、紛争の解決とは、「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し」、「紛争の実情に即した・解決」（裁判外紛争解決手続促進法三条参照）、「適正な解決」（個別労働関係紛争解決促進法一条参照）あるいは「当事者の権利義務関係を踏まえ」、「紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決」（労働審判法一条参照）等がなされる状態を指していると考えべきである。この点については、後に解雇紛争の解決として再度検討したい。

## 注

（４） 六本佳平『法社会学』（有斐閣、一九九二年）九八頁以下。

（５） こうした紛争の展開モデルは、困り事の問題化、その原因相手を特定する帰責化、それに要求を提示する要求化となる（和田安弘「トラブルの展開」和田仁孝・太田勝造・阿部昌樹『交渉と紛争処理』（日本評論社、二〇〇二年）二九頁以下）。

（６） 毛塚・前掲論文（注（１））九二頁、安枝・前掲論文（注（３））六頁。

（７） 山田文「ADR―裁判外の紛争処理機関」和田ほか・前掲書（注（５））六三頁。小野耕二「法律学と政治学との交錯領域

に向けて」名古屋大学法政論集二一六号（二〇〇七年）四頁以下もこれに賛成する。

（8）紛争の解決の概念については、六本・前掲書（注（4））一〇八頁も参照。

（9）このことは裁判の機能、目的が何かという問題とも関係している。最近の民事訴訟法学では、これを法の適用過程と見る見解よりは、交渉過程や議論の場と見る見解が有力になっているようであるが（佐藤彰一「裁判は何のためにあるか」和田ほか・前掲書（注（5））一〇五頁以下参照）、利用者の目から見ると、自ら抱えている紛争が法的に救済されるのかどうかを確認するのが、それへの一番の期待ではないだろうか。

（10）そうした例として、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（裁判外紛争解決法）一条を参照。

## 二 労働紛争の種類

### （1）個別紛争（個別的労働関係紛争）と集団紛争（集団的労使関係紛争）

一口に「労働紛争」といっても、それは多様な性格を持っている。<sup>⑪</sup> 其中で以下のような分類が、紛争解決システムとの関係で重要である。<sup>⑫</sup>

労働紛争は、まず、労働契約（労働関係）に関係した個別的な紛争と、使用者と労働組合との集団的關係、つまり憲法二八条で保障されている労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）の行使に関する紛争に分けることができる。<sup>⑬</sup> それぞれに固有の紛争解決システムが存在する。

労働審判法一条では、労働審判制度の対象となるのは、「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（以下「個別労働関係民事紛争」という）」とされる。また、個別労働関係紛争解決促進法一条では、労働局に設けられたあっせん制度等の活用ができるのは、「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（以下「個別的労働関係紛争」という）」とされる。さらに、労働委員会のあっせんの対象も同じである。たとえば愛知県労働委員会の個別労働関係紛争に係るあっせんに関する要綱二条二項では、県労働委員会であっせんの対象となるのは、個別労働関係紛争つまり「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」とされる。したがって、以上の紛争解決システムを利用できるのは、個別的労働関係紛争に限定されている。

これに対して労働委員会における労働争議の調整や不当労働行為の救済の対象となるのは、集団的労使関係紛争のみである（<sup>(14)</sup>労組法七条、二七条、労働関係調整法五条、六条等参照）。

ところが、こうした分類の双方にまたがる労働紛争がある。まず、労組法七条一号や四号に該当する、労働者の労働条件に関する不利益取扱いの紛争は、不当労働行為の一つであるから、基本的には集団的労使関係紛争であるが、同時に個別的労働関係紛争の性格も有している。また、就業規則による労働条件の画一的な処理に関する紛争は、個別的労働関係紛争の中でも集団的な性格を有しているが、憲法二八条とは直接関係ないために集団的労使関係紛争とは異なる。日本では、労働条件の統一的处理に関する就業規則の法規制が、労基法に設けられているため、それに関する紛争はあくまでも個別的労働関係紛争である。それは集合的な個別的労働関係紛争といえる。

以上のことから、労働紛争は以下のように分類することが可能である。

A タイプ紛争Ⅱ 純粹な個別的労働関係紛争

Bタイプ紛争Ⅱ集团的労使関係の紛争（労組法七条二号、三号、労調法六条、七条の紛争）

Cタイプ紛争Ⅱ両者の性格を併せ持つ紛争（労組法七条一号、四号の紛争）

この分類との関係で再度紛争解決システムを整理しておきたい。

Aタイプの紛争については、労働審判制度、労働局が行う個別労働関係紛争解決制度、労働委員会が行う個別労働関係紛争に係るあっせん制度が活用できる。これに加えて、通常の民事訴訟を利用することができることはない。

Bタイプの紛争については、労働委員会による不当労働行為の救済、労組法二〇条および労調法に基づく労働委員会での斡旋、調停、仲裁の制度を利用することができる。これに加えて、例えば団交応諾の仮処分申請<sup>⑮</sup>、労働組合に対する支配介入停止の仮処分申請、あるいは団交拒否や支配介入に対する損害賠償請求のような司法救済を求めることも可能である。

Cタイプの労働紛争については、基本的にはBタイプの紛争と同じ扱いになると同時に、Aタイプの紛争と同様に労働審判制や個別労働関係紛争解決制度の活用も考えられる。ただし、これを活用するためには労働組合が申し立てるのではなく、労働者個人が申し立てる必要がある。労働審判制の対象となるのは、「個々の労働者」に関する紛争である必要がある<sup>⑰</sup>ので、労働組合と使用者の間の紛争は除外されるが、個々の労働者に関する紛争であれば、労働審判の過程で不当労働行為該当性を主張できると解されるからである。



## (2) 権利紛争と利益（調整型）紛争

労働紛争は、権利紛争と利益紛争とに分けられることがある。<sup>(18)</sup> 権利紛争とは、労働契約または労使関係の当事者の権利義務の存否や内容をめぐる紛争をいう。これに対して利益紛争とは、明確な規範やルールがないところで、当事者間の利害調整をめぐって生じる紛争をいう。

この区別は、裁判所が管轄権を有するのは「法律上の争訟」（裁判所法三条）であるから、その限りで意味を持っている。<sup>(19)</sup> 労働審判制度についても、権利義務関係を踏まえた審判を行う制度であること（労働審判法二〇条一項）、審判に異議が申し立てられた場合等には訴訟に移行すること（同法二二条一項）等から、制度の対象は権利紛争であると解されている。<sup>(20)</sup>

ところが、両者の区別は必ずしも明確ではないことがある。たとえば就業規則の不利益変更をめぐる紛争は、労働契約内容における権利義務が、変更された就業規則によって律せられるのかという問題であるから、権利紛争である。しかし、判例法理によれば、不利益変更の必要性や程度、代償措置や激変緩和措置の内容、労働組合や過半数代表者との協議の態様等を総合的に判断して、不利益変更の合理性を判断し、これが肯定されれば、新たな就業規則の規範的効力が認められ、労働契約上の労働条件が変更されることになる<sup>(21)</sup>とされ、そこには多分に利益紛争の性格が含まれている。また、性や思想信条あるいは労働組合所属の有無による労働条件の差別や解雇の有効性が争われる紛争も、裁判所や労働委員会での和解等によって解決されるときには、利害調整が行われることになる。<sup>(22)</sup>

このように労働紛争の中に利益紛争的な要素が含まれているものが多くあることは、紛争解決システムのあり方を考える際には重要である。つまり、労働紛争の中には、必ずしも訴訟手続になじまず、むしろ当初から当事者の

合意による解決を重視した方がよい紛争や、訴訟手続を利用しても和解等が活用されることが紛争の解決にとって好ましいケースがある。

## 注

(11) 毛塚・前掲論文(注(1))九三頁も参照。同論文では、以下であげる性格以外に、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等の類型が示されているが、これらは多分に講学的な分類である。

(12) 労働紛争の類型と紛争処理メカニズムとの関係については、李鉦『解雇紛争解決の法理』(信山社、二〇〇〇年)五頁以下参照。

(13) 日本でも産業別に組織された経営者団体があるが、それは通常は労働問題について団体交渉を行うことを目的としていないために、使用者団体とはいえない。かくして集团的労使関係における当事者は、各企業の使用者となる。これに対して労働組合については、圧倒的に企業別組合であり(例外は産業別労働組合である海員組合と、地域で組織された合同労組である)、その多くが産業別等で組織された上部団体に加盟しているが、通常はこれも規約上、独自の団体交渉権を有していない。

(14) 最近、増加している駆け込み訴えは、集团的紛争の形を纏っているが、むしろ個別紛争といえなくもない。

(15) その可否と要件については、国鉄事件・最三小判平成三・四・二三(労働五八九号六頁(原判決)東京高判昭和六二・一・二七(労働五〇五号九二頁))を参照。

(16) 不当労働行為の行政救済申立人は、労組法一号と四号の不利益取扱いについては労働者個人とその者が属する労働組合、二号の団交拒否については労働組合、三号の支配介入については労働組合と労働組合員(三号の不当労働行為について組合員

の申立資格を認めた判例として、京都交通局事件・最二小判平成一六・七・一二判八七五号五頁。同事件の評釈として、盛誠吾・ジュリスト増刊『平成一六年度重要判例解説』二二四頁以下）である（菅野和夫『労働法・第七版補正版』（弘文堂、二〇〇六年）六五六頁以下）。

（17） 鴨田哲郎ほか『労働審判制度、その仕組みと活用の実際』（日本法令、二〇〇五年）一八頁。

（18） 李・前掲書（注（12））八頁以下、菅野和夫『新・雇用社会の法』（有斐閣、二〇〇二年）三七〇頁以下参照。

（19） ドイツ法では法律紛争（Rechtsstreitigkeit）という概念が用いられる（労働裁判所法二条参照）。

（20） 菅野和夫・山川隆一・齋藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度・第二版』（弘文堂、二〇〇七年）二六頁。

（21） 第四銀行事件・最二小判平成九・二・二八民集五一巻二七〇五頁、みちのく銀行事件・最一小判平成一二・九・七労働判例七八七号六頁等。

（22） 労働委員会において和解手続がよく用いられることについて、片岡昇・萬井隆令・西谷敏『労使紛争と法』（有斐閣、一九九五年）一九七頁以下（唐津博）を参照。裁判所での和解については、評価が分かれている。片岡ほか・前掲書（注（22））一五七頁以下（豊川義明）は、たとえば一般民事事件に比べて労働事件における裁判上の和解が多い理由を、複雑困難な事例において負担増を回避しようとする裁判官の感覚、裁判の長期化や勝訴の見通しの立たない中での労働者の消極的選択にあるとする。これに対して、西村健一郎「労使紛争の解決と和解」学会誌労働法八〇号（一九九二年）六一頁以下は、学会でも理論的、積極的に和解を評価しようとする流れがあるとして、和解のメリットを高く評価する。

### 三 労働紛争の特質

労働民事紛争は、他の一般の民事紛争と比べていくつかの特質を有しており、このことが紛争解決過程に影響を与えている。<sup>(23)</sup>

第一に、労働関係が当事者の人格的な (personlich) 関係であることから、紛争も人格的な性格を持つ (人格性)。とりわけ解雇事件、賃金や人事処遇における差別事件等は、労働者にとってはその人格を否定されたに等しいと感じるために、労働裁判はその回復のための戦いの場となりやすい。また、多くの事件では、労働者の思想的・政治的・労働組合運動的な立場や意地、面子が絡み合い、自己の主張を法廷で展開することに重要な意義を見いだそうとするために、往々にして人格訴訟化しやすい。この点では、労働紛争は夫婦間で生じる紛争に類似している。ただし、最近では、労働者の意識や労働組合の取り組み方の変化等により、かつてのような法廷の内外で激しいやりとりをする人格訴訟は少なくなっている。

第二に、労働関係、労使関係が継続的性格を有することから、労働紛争も継続性を有する (継続性)。不当労働行為事件は、使用者の長年の反組合的な行為の積み重ねの結果であることが多いし、多くの賃金差別事件も、長年の差別の累積である。このことは逆に、労働関係や労使関係の継続性を維持する紛争解決システムが求められていることも意味する。不当労働行為の救済では、バックペイの支払い命令やポストノーティス命令で見られるように、このことを考慮せざるをえない。また、長年の差別事件の多くは、当事者がその後の関係を考慮して和解で解決が図られることが多い。

第三に、労働関係は様々な点で非対等当事者間の関係であり、そのことが労働紛争にも影響している (非対等性)。

それ故に紛争解決の中では、公正さの確保あるいは法的正義の実現のために、こうした非対等性を補完するシステムが必要となる。たとえば解雇権濫用法理において権利濫用に関する通常の立証責任を転換し、解雇事由について使用者側に責任を負わせる法理、使用者の密室で行われる人事査定等の資料について民訴法二二〇条四号に基づいてなされる文書提出申立ての制度などは、情報の非対等性を克服するためのものである。

第四に、集団的労使紛争がまさにそうであるが、個別労働関係紛争でも、就業規則の不利益変更に関する事件、性別、思想信条あるいは雇用形態による差別事件に見られるように、多数が関係し集合性を持つ紛争が多い（集団性）。この点では、公害裁判や消費者裁判に類似している。

第五に、集団性や継続性を持つために、複雑である（複雑性）。このことは、立証活動に困難を来すことになる。不当労働行為事件で用いられる大量観察方式は、これを回避するための一つの手段である。

## 注

(23) 沖野威「労働事件における本案訴訟と仮処分との役割」『新・実務民事訴訟講座一労働訴訟』（日本評論社、一九八二年）一九頁以下、土田道夫・豊川義明・和田肇『ウォッチング労働法・第二版』（有斐閣、二〇〇七年）三八六頁以下も参照。なお、労働争議と労働紛争解決の日本の特質を描いたものとして、花見忠「労働争議」（講談社、一九八二年）がある。

(24) 日本食塩事件・最二小判昭和五〇・四・二五民集二九卷四号四五六頁。

(25) 裁判の詳細は、関本英幸「文書提出命令制度の構造と最近の決定例」労働判例八七三号（二〇〇四年）三〇頁以下、学会誌労働法一一〇号（二〇〇七年）二二頁以下の岸巧論文、関本英幸論文、浅野高宏論文を参照。

(26) 紅屋商事事件・最二小判昭和六一・一・二四労働判例四六七号六頁。

## 四 労働紛争の変化

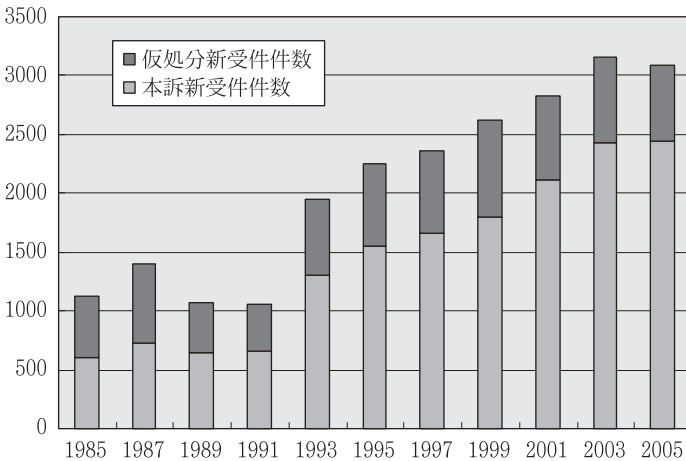
### (1) 労働紛争の変化

いくつかの統計資料によりながら、労働紛争の変化と現況を概観してみたい。

図1は、地方裁判所における労働民事事件の新受事件件数の推移を示したものである。これを見ると、労働関係民事事件は一九九〇年代以降増加の一途をたどり、二〇〇一年度以降には一九九一年度の約三倍となっている。これらの中には集団的労使関係紛争も含まれているが、後述の不当労働行為救済申立や争議調整件数が減少していることを考えると、その多くは個別の労働関係紛争であると推測できる。したがって、最近一〇数年の間に個別的労働関係紛争が急増していることが分かる。

なお、二〇〇三年度以降は、新受件数がほぼ横ばいで推移していたが、二〇〇六年度から労働審判制度が開始されたことに伴い大きな変化が見られる。すなわち、労働関係民事通常訴訟は前年度が二四四六件であったのが二〇三五件に減少し、同仮

図1 地裁における労働民事事件新受事件件数の推移（最高裁判所行政局調査）

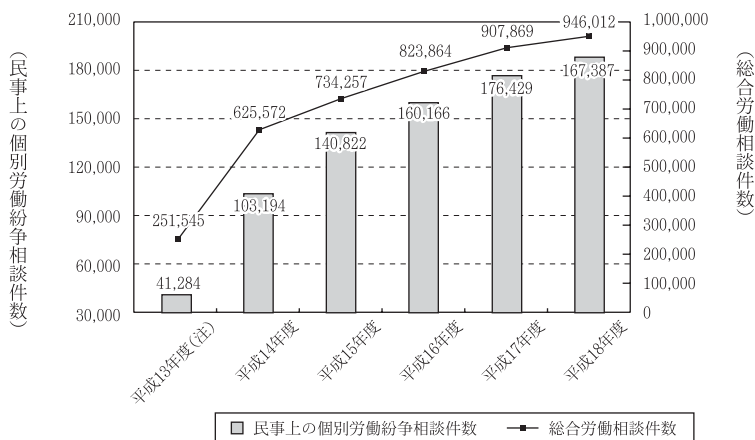


処分が六三六件から五四三件に減少したが、労働審判申立が一六三件あり、労働関係民事事件で裁判所を利用した件数は明らかに増加している。労働審判の申立件数は、二〇〇七年度には前年度よりも増加し、毎月約百数十件を数えている。

図2は、都道府県労働局に設置された総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数と民事上の個別労働紛争相談件数の推移を示したものである（なお、二〇〇一年度は〇一年一〇月から〇二年三月までの数値）。この制度の発足が〇一年度であるから、当初からいずれも高い数値で推移しており、かつ年々増加傾向にあることが窺える。その原因としては制度の浸透も考えられるが、労働紛争それ自体が増加しているといえよう。

個別的労働関係紛争の内容は、かなり多様化している。次頁の表は、都道府県労働局における二〇〇六年度の民事上の個別的労働紛争に係る相談内容の内訳を表している。これを見ると、雇用環境の大きな変化の中で解雇に関するもの、労働条件の引き下げに関するもの、退職勧奨に関するものなどが多くなっていることが分かる。労働条件の切り下げは、以前にはそれほど

図2 労働局における労働相談件数の推移（厚生労働省調査）



多くはなかった。なお、労働関係民事通常訴訟では、最も多いのは賃金等で（一四三七件）、次いで雇用契約存否確認（五二五件）、損害賠償（三〇二件）等となっている（以上は最高裁判所調査で、平成一七年度の数値）。

こうした反面で、集团的労使関係紛争は減少している。次頁の図3は、労働委員会（中央労働委員会および都道府県労働委員会）における不当労働行為事件申立件数と争議調整事件申立件数の推移を示したものである。<sup>(27)</sup> これを見ると、救済申立や調整申立に至る集团的な労使紛争は、一九七〇年代前半の第一次オイルショック前後に急増したが、その後は減少傾向にあることが窺える。なお、一八八八年に中労委と国労委が統合しているが、そのことが調整件数に反映している。

## (2) 労働紛争の変化の背景

以上に示したように、この間の労働紛争については、集团的労使関係紛争が激減し、その反面で個別的労働関係紛争が急増し、かつ紛争の内容が多様化していることが分かる。これらの背景としては、

表 民事上の個別労働相談の内訳（厚生労働省調査より作成）

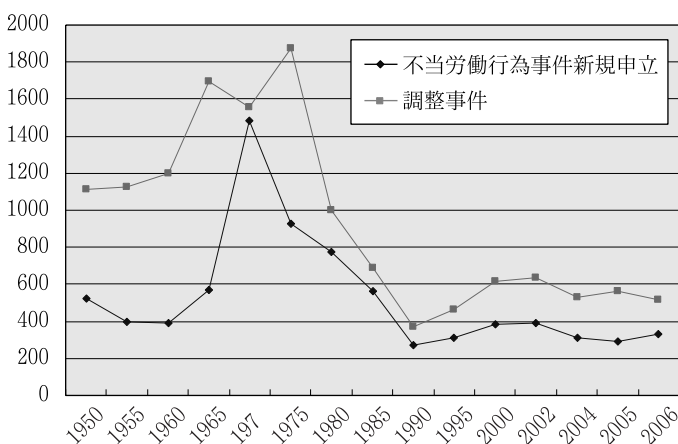
|               |           |       |
|---------------|-----------|-------|
| 労働条件          | 解雇        | 23.8% |
|               | 労働条件の引き下げ | 12.8  |
|               | 退職勧奨      | 7.3   |
|               | 出向・配置転換   | 3.4   |
|               | その他       | 20.8  |
| いじめ・嫌がらせ      |           | 10.3  |
| セクシュアル・ハラスメント |           | 2.4   |
| 募集・採用         |           | 1.8   |
| 雇用管理等         |           | 1.5   |
| 女性労働問題        |           | 1.1   |
| その他           |           | 14.7  |



次のことが指摘できる。

第一に、集団的な労使関係の変化を上げることができる。とりわけ労働組合の組織率が永続的に低下傾向にあり、一九七〇年代半ばまでは三〇%をはるかに超えていたが、二〇〇三年に二〇%を切って、現在では一八%代にまで落ち込んでいる。約三〇年間で半減したことになる。また、春闘の歴史に典型的に示されているように、戦闘的な労働組合運動が後退し、労使協調型の労働組合が圧倒的に増えたきた。〇六年三月に若年者の解雇を容易にする立法改革に対して労働組合を中心に長期のストライキを打ったフランスの例や、公務員部門での労働時間の延長に対して同じく同年の二月から三月にかけて長期のストライキで臨んだドイツの例と比べてみると、こうした協調的労使関係の姿が浮き彫りになる。日本ではストライキは死語になりつつある。その結果として、集団的な労働紛争が激減している。<sup>28</sup>と同時に、このことは、個別的な労働紛争の解決にとっても労働組合の機能が低下していることを意味する。たとえばパートタイム労働者や派遣労働者の多くは、労働組合による組織化が遅れているために（厚生労働省の二〇〇六年労働組合基礎調

図3 労働委員会における処理件数の推移（労働委員会年報より作成）



査結果の概況によると、全労働組合員中でパートタイム労働者が占める割合は確かに年々増加傾向にあるが、それでも〇六年六月段階で五・二％で、推定組織率は四・三％である）、労使自治（協約自治）の紛争解決機能から疎外されている<sup>29</sup>。また、労働条件の個別化や個人的な評価・査定が重要な位置を占めるようになっていて、労働組合はこれらに十分に対応できていない。こうした労使自治機能の後退を補完しうる紛争解決システムが新たに求められる理由の一端は、ここにもある。

第二に、労働事件は経済の影響を強く受けやすく、一九九〇年前半以降のバブル崩壊の下で、企業が様々なリストラ策を講じたことが<sup>30</sup>、労働事件を増やすことにつながった。このリストラ策は、典型的には有期雇用労働者の雇止めや（整理）解雇であるが、それを避けるために退職勧奨をしたり、就業規則の不利益変更により労働条件の切り下げを行ったりしている。裁判例では、こうした問題に関する事例が最近かなり増加している。

第三に、日本企業の人事戦略の変更とそれを後押しした労働法の規制緩和政策が新たな紛争を生み出したといえる。一九九五年に当時の日経連が発表した『新時代の日本的経営』では、正社員型の従業員層の絞り込みと、その周辺に位置する縁辺労働者（非典型労働者）の増加が、新たな人事戦略として提案されている。また、八〇年代から始まる規制緩和政策では、労働者派遣が法的に許容され、その後に相次い改正され、派遣対象業務も当初のジョブ・リスト方式からネガティブ・リスト方式に変わっている。有期雇用が拡大し（労基法一四条改正）、労働時間が柔軟化された（各種の変形労働時間制や裁量労働制）。こうした政策が企業運営にも影響を及ぼし、企業では正社員からパート労働者や有期雇用労働者への置き換えが行われている。その結果、現在では三割以上の労働者が非正規従業員となっている<sup>32</sup>。こうしたことが具体的には、次のような紛争を生んでいる。パートや有期雇用労働者については、労働条件（とりわけ賃金）が差別されたり、雇止めや優先的な雇用調整の対象となっている。派遣

労働者については、偽装派遣や偽装請負といった職業安定法や労働者派遣法を脱法した違法派遣・違法請負の増加、社会保険の未加入、派遣先での雇用が長期化し、派遣先会社の従業員と同様の雇用状態にありながら、労働者派遣契約の解約に伴い簡単に派遣元会社から解雇される事例、派遣期間途中での紛争などの紛争が見られる<sup>(3)</sup>。

第四に、次に論じるような労働紛争解決システムの整備があげられる。

## 注

(27) 労働委員会の主要な任務（その他として労働組合の資格審査や労組法一八条に基づく労働協約の一般的拡張の決議）は、労働関係調整法に基づく労働争議の調整と不当労働行為の審査と救済（労組法二七条）である。調整機能と判定機能の併存が日本の労働委員会制度の大きな特徴で、これらを弾力的に運用することによって実質的な労働紛争の解決を行っている。

(28) この点については、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」ジュリスト一二七五号（二〇〇四年）七頁以下も参照。

(29) 現在進められているパートタイム労働者の組織化の問題点については、西谷敏「格差社会と労働組合と法」書斎の窓五六三号（二〇〇七年）二〇頁以下参照。

(30) その実態については、櫻井稔『雇用リストラ』（中央公論社、二〇〇一年）、島本滋子『ルポ解雇』（岩波書店、二〇〇三年）を参照。

(31) 一九九〇年代後半には整理解雇の有効要件（判断基準）をめぐり、従来の判例法理を見直そうとする裁判例が相次いだ。これについては従来の判例法理を維持する方向で議論が収束している。この問題については、拙稿「整理解雇法理の見直しは必要か」季刊労働法一九六号（二〇〇一年）一二頁以下を参照。

(32) 厚生労働省『平成一八年版労働経済白書』。

(33) こうした実態については、中野麻美『労働ダンピング』（岩波書店、二〇〇六年）が見事に別括している。

## 五 労働紛争の解決システム

### (1) 労働紛争の解決システム

紛争解決システムとは、広義に理解すると、紛争の解決に対して直接的、間接的に何らかの寄与・貢献をするシステムとなるが、<sup>(34)</sup>ここでは当事者性をもって直接的に紛争の解決に着手するシステムと捉えておく。したがって、弁護士や労働組合等が行っている各種の法律相談は、このシステムにアクセスする準備段階であり、解決システムそれ自体ではない。

こうしたシステムについて、かつては裁判所におけるものとそれ以外のものとに大別されたが、最近では裁判外紛争解決手続（ADR：Alternative Dispute Resolution）という概念の登場により、一般に訴訟によるものとそれによらないもの、という分類がよく用いられる。訴訟手続としては仮処分申立と通常訴訟があるが、前者が頻繁に用いられるのが、労働事件の特徴でもある（前掲図1も参照<sup>(35)</sup>）。

「裁判外紛争解決手続」とは、裁判外紛争解決法一条によれば、「訴訟手続によらずに民事上の紛争の解決をしようとする紛争の当事者のため、公正な第三者が関与して、その解決を図る手続」をいうとされている。労働事件

に関するADRとしては、裁判所型ADRとして和解や調停が、それ以外に行政型ADRとして、行政機関である労働委員会での労働争議の調停制度、厚生労働省の都道府県の出先機関である労働局に設置されている紛争調整委員会による個別労働関係紛争解決促進制度、労働委員会による個別労働関係紛争のあっせん制度<sup>36</sup>、そして自治体（東京都が有名）が任意で行っている紛争のあっせんサービスがある。

以上の他に、労働紛争を自主的に解決するために、いくつかの非司法的・非行政的なシステムが存在している。そのもっとも重要なものが、団体交渉を通じた解決システムである。<sup>37</sup>憲法二八条によって支えられているもので、労働法のレーゾン・デールといってもよい。また、労働協約や就業規則によって企業内に設置される苦情処理制度<sup>38</sup>は、裁判外紛争解決法一条というADRではないが、自主的な労働紛争の解決にとって重要な役割を果たしている。

労働紛争の解決システムについて見ても、以上の区別には相対的な側面がある。つまり、労働審判制度は、調停前置主義が採られている点ではADRであるが、判決に類似した審判がなされる点では訴訟手続に近い。また、不当労働行為の審査・救済制度は、委員会構成や審査方法等の紛争解決機能が裁判所に類似していることから、独占禁止法分野で排除措置を審査する場合の公正取引委員会と並んで準司法機関（Quasi-judiciary）といわれている。<sup>39</sup>

## (2) 紛争解決システムの機能変化

労働紛争の量的・質的变化に伴って、紛争処理のためのシステムも大きく変化している。集团的労使関係紛争が

多かった時代には、不当労働行為の行政救済や争議調整が大きな機能を發揮していた。<sup>(40)</sup> こうした紛争が減少すると、紛争処理の重点は他のものに次第に移ってくる。たとえば一九八五年に雇用機会均等法が制定されることにより、差別紛争の解決システムとして新たな行政機関である機会均等調停委員会が登場してくる。また、個別的労働関係紛争の激増に伴って都道府県労働局において個別労働関係紛争処理が行われるようになる。<sup>(41)</sup> さらに、多くの労働委員会も、従来の集団的労働紛争の処理に加えて、あっせんという形で個別的労働関係の紛争処理に乗り出している。二〇〇六年四月から始まった労働審判制度も、個別労働関係紛争の増大に対応して新たに設けられた制度である。もう一つの重要な機能変化は、労使自治による解決機能の後退である。他の契約関係と労使関係・労働関係との大きな違いは、後者には契約内容の決定やそこから生じた紛争の処理のために憲法二八条が労使自治を認めている点である。前述したように、労働紛争は増加の一途をたどっているが、この解決に労使自治機能が十分に対応できていれば、他の紛争解決の役割は弱まるはずである。しかし、前述したように実態は逆で、労働組合に組織されていない労働者や事業所が増加している。そうすると、紛争解決における労使自治機能に代わるシステムが必要となる。<sup>(43)</sup>

### (3) 裁判外システムと司法審査との関係

労働紛争解決システムを見てみると、量的にも質的にも、裁判所によるものが中心にあり、その他のものがこれを補完している関係にあるとは必ずしもいえない。<sup>(44)</sup> ただし、各種のADRについては、そこでの解決と司法との関係を明らかにしておく必要がある。

個別労働関係紛争解決促進法では、労働局長による助言・指導の制度と（同法四条）、紛争調整委員会によるあっせんの制度（同法五条）が予定されている。前者の助言や指導は法的拘束力がないので、使用者が指導等に従わないと、紛争は解決されない。これに対して、後者の場合にあっせんが成立すると、それは民法上の和解契約として扱われる（ただし、執行力はない）。

二〇〇三年に成立した仲裁法では、私的仲裁の整備が図られたが、紛争発生前の仲裁契約をそのまま労働関係紛争に適用するのは、労使間の交渉力が不均等である等の理由から、当面の間はこれには同法は適用されないことになっている（附則四条）

労働協約によって設けられている苦情処理手続は、当事者にとっては利用が任意であり、しかもそこで労使間の合意が成立したとしても、苦情を申し立てた労働者には拘束力がないと、一般的に解されている。<sup>(45)</sup>そこで苦情処理の手続での解決に不服な労働者は、紛争の解決を裁判所に持ち込むことが可能である。

司法審査との関係で若干複雑なのは、労働委員会の救済命令の司法審査である。都道府県労働委員会および中央労働委員会の命令に対しては、それに不服な当事者は行政処分<sup>(46)</sup>の取消訴訟を提起できる。この場合の司法審査の範囲は、広範であり、事実認定については独自にやりなおすことができるし、不当労働行為の成否についても独自に判断でき、ただ救済内容についてだけは労働委員会の裁量判断を尊重すべきとされている。かくして、裁判所で新たな証拠の提出も可能であるし（二〇〇四年労組法改正によりそれに制限が加えられた）、こうした重複した手続等によって最終的な判断にまで長時間を要することになってしまう。なお、使用者がこの訴訟を提起した場合には、受訴裁判所は、当該労働委員会の申立てにより、使用者に対して判決の確定までに命令の全部または一部に従うべき旨を命じることができる（労組法二七条の二〇）。

## 4) 労働行政の機能

個別的な労働条件をめぐる紛争が生じた場合、従来は裁判所に訴えるのが一般的であった。労働基準監督署（労働基準）は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の違反に対して、監督行政を行うか、司法警察の役割を果たすことによって紛争解決の一翼を担ってきた。時間外労働に対する手当の不支給や解雇予告手当の不支給に対しては正命令を出すことはあるが、それは労働基準法違反の状態の是正の一環として位置づけられている<sup>(47)</sup>。また、業務上災害（労働災害）の認定を行うが、これとても民事紛争を処理するものではない。

労働基準の監督行政といっても、労働法一〇四条によって保障されている労働者の申告権に対して必ずしも法的な応答義務（作為義務）はなく、裁量的にこれを行うことができる<sup>(48)</sup>と解されている。また労働基準は、これまで契約内容をめぐる民事紛争には不介入の立場を貫いてきた。

これを変更したのが、一九九八年の労働法改正で（同法一五条の三）、労働条件に関する紛争について当事者から解決のための援助を求められた場合に必要な助言・指導を行う紛争解決援助制度が都道府県労働局に設置され、これにより民事紛争への介入が可能となった。これがその後さらに変更され、二〇〇〇年には個別労働紛争解決促進法が制定され、個別的労働関係紛争の解決システムが充実してきている（行政型ADR）。

この制度の大きな特徴は、労働問題に関する相談、情報提供のワンストップ・サービスとして総合労働相談コーナーが設置されている点である。ここに持ち込まれる相談が年間九〇万件を超えている。ここを窓口にして、事案の性格に応じて適切な行政機関に処理が委ねられることになる制度のメリットは、行政サービスであり、無料でそれを利用できる点である。労働相談の一部については、紛争解決援助制度の対象となり、都道府県労働局長による



助言・指導、そして男女均等取扱い事案についてはこれに加えて勧告も行われる。当事者の申請に応じてあっせん・調停等を行う紛争調整委員会が設置される。従来あった均等法上の機会均等調停委員会は、この紛争調整委員会に吸収されている。

注

(34) 安枝・前掲論文（注(3)）八頁以下は、明示的ではないが、解決システムをこのように理解しているようである。

(35) 片岡ほか・前掲書（注(22)）一四一頁以下（名古道功）。なお、後述するように、労働審判制度ができてこの事情は大きく変わっている。

(36) この制度は、地方自治体において個別労働関係紛争の解決のための施策の推進に努めることを求めた個別労働関係紛争解決促進法二〇条を受け、地方自治法一八〇条の二の地方自治体の長の権限事務の委任として労働委員会に設置されたものである。数都県を除いてほとんどの自治体の労働委員会にこの制度が設けられている。その背景には、労働委員会の本来の機能である労働争議の調整や不当労働行為の救済等の件数が減少したことも影響している。

(37) この点を強調するものとして、片岡ほか・前掲書（注(22)）九七頁以下（萬井隆令）。

(38) 苦情処理手続は、多くは任意に設けられるが、裁量労働制を導入する場合には法律上必置の制度である（労基法三八条の三第一項五号、三八条の四第一項五号参照）。

(39) 守屋明「さまざまな紛争とADR」和田ほか・前掲書（注(5)）九五頁以下は、不当労働行為の命令以外の労働委員会の役割をADRと位置付けている。

(40) 菅野・前掲論文（注(28)）七頁は、一九七〇年代までは労働委員会システムが労働紛争解決の中心にあったという。紛争

処理システムに限らず、集团的労働関係が労働法の中心をなしていたことは、当時の労働法の教科書の構成や旧労働省の中でこの分野を扱う労政局が花形であったことから窺える。

- (41) この問題に関する基本的文献として、山川隆一「労働紛争システムの新展開と紛争解決のあり方」季刊労働法二〇五号（二〇〇四年）二頁以下、菅野・前掲論文（注（26））六頁以下等がある。

- (42) 不当労働行為救済制度についても、司法制度改革と歩調を合わせて改革が進められており、二〇〇四年の労組法改正により審査手続きの迅速化と実行化を図るための計画審理の仕組みを導入するなどの変更が加えられている。その背景にあるのは、労働委員会における審理の遅延で、同法改正後の二〇〇五年でも和解に約八五七日、命令決定までに約八七三日も要し、再審査ではこれがさらに延びている（中労委調査）。

- (43) 菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題」日本労働研究雑誌四一八号（一九九四年）二頁以下は、今後の労働法制は、転職を促進する外部労働市場を改革し、内部労働市場では個人別人事管理の流れを推し進めるものでなければならぬとし、他方で、これに伴って紛争が多発化することに対応して紛争処理システムの整備が必要であるという。ここでは労働組合機能の後退には言及されていないが、こうした改革を進めていけば労働組合の規制力は必然的に低下していかざるをえないし、現実もそのように動いている。

- (44) 紛争解決システム全体の中での裁判所の位置づけに関する諸見解については、佐藤彰一「裁判は何のためにあるか」和田ほか・前掲書（注（5））一二〇頁以下を参照。

- (45) たとえば富士重工工業事件・東京地判昭和四七・一二・九労働判例一六六号二九頁、同事件・東京高判昭和四九・四・二六労働判例二〇五号一九頁。

- (46) 第二鳩タクシー事件・最大判昭和五二・二・二三民集三一巻一号九三頁、寿建築研究所事件・最二小判昭和五三・一一・二四労働判例三二二号五四頁参照。

(47) なお、片岡ほか・前掲書（注(22)）二二八頁以下（佐藤敬二・丹野弘・松林和夫）によれば、労基署は「行政指導」の手法をよく用いるが、これは拘束力がなく、労使の自主的解決を促進する機能を持つにすぎない。

(48) 東京労基局事件・東京高判昭和五六・三・二六労経速一〇八八号一七頁。ただし、具体的な事情の下で国の監督権限の不行使が許容される限度を逸脱して著しく妥当性を欠く場合には、国は損害賠償責任を負うことがある（筑豊炭田事件・最三小判平成一六・四・二七労判八七二号一三頁等参照）。

## 六 解雇紛争を解決するとは

### 1 解雇無効の意味

使用者が行う解雇が権利の濫用と判断された場合の効果について、雇用関係が終了し、労働者に損害賠償請求権があるにすぎない<sup>(49)</sup>としたり、あるいは裁判所が使用者に復職を提案できるにすぎないとしている国もあるが、日本では、ドイツの解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）のような法規制がないにもかかわらず、古くから雇用関係は終了せずに存続すると解されてきた<sup>(49)</sup>。したがって、解雇の本案訴訟は、雇用契約上の地位確認と過去の未払賃金の支払の請求という形をとる。

ところが、権利を濫用した解雇に無効の効果が認められるとしても、被解雇労働者が必ずしも現実に職場に復帰できるわけではない。信頼関係の破壊等を理由に使用者が執拗にそれを拒んだり、逆に労働者がそれを望まなかつ

たりして、和解や調停等で金銭解決が図られる場合がある。<sup>(50)</sup> こうした事情から出てきたのが、解雇の金銭解決の制度を導入しようとする提案である。

## 2 金銭解決制度

解雇が無効となった場合の救済方法としての金銭解決制度（当初は金銭賠償方式といっていた）は、二〇〇二年二月の総合規制改革会議の答申の中で初めて言及された。その後、厚生労働省内の労働政策審議会等で幾度も法案提出の方向で検討が進められてきたが、現在に至るまで法案化されていない。しかし、使用者側からの導入の要望が強く、厚生労働省も制度導入を断念しているわけではなく、今後も事ある毎に議論の俎上に載せられることが予想される。問題となっているのは、金銭解決を労働者側だけでなく、使用者側からも提案できるとされている点である。

私は、次の理由から、現在検討されている金銭解決制度には使用者側の提案を認めている点でなお反対である。<sup>(51)</sup> それは、第一に、解雇無効判決後で労働者が原職復帰した事例が、いくつかの調査で四割前後存在している事実が確認されており、<sup>(52)</sup> これを無視することはできない。こうした原職復帰原則があるからこそ、職場復帰しない場合でも相当高額な解決金（平均で四四ヶ月弱）で和解が成立することに繋がることも推測できる。<sup>(53)</sup>

第二に、金銭さえ支払えば解雇と同じ効果が生じると、使用者にはモラルハザードが生じるのではないか。労働者の職場復帰が困難であるとしても、労働組合等の支援によってそれが実現している場合があり、こうした努力を無にしてしまうのではないか。労働市場がタイトな状況・領域では失業問題はより深刻なのではないか。こういう

疑問がなお払拭できない。

さらに第三に、理論的な問題として、金銭解決が申し立てられる事例かどうかの判断はそう容易ではなく、解雇無効判決後にこれについての紛争が生じ、その結果紛争自体がかなり長期化するのではないか、という問題も指摘できよう。

以上は、前述した労働紛争を解決することの意味をどのように考えるか、という課題と深く関わっている。

### 3 労働審判における処理

労働審判では、解雇をめぐる紛争（地位確認）はどのように処理されているのか。東京地裁の調査では（二〇〇六年一二月現在）、地位確認事件の総数は九一件で、そのうち労働審判での終結が一件、調停での終結が七一件、二四条終了が一件、取下げが八件、移送が〇件となっている。つまり、調停での終結率が約八割と高いことが分かる。それに加えて野田の分析によれば、分析が公表された事例に限定されてはいるが、ほとんどが次のようなパターンで終結しているとされる。つまり、解雇無効（審判の場合）か使用者による解雇撤回（調停の場合）がなされるが、使用者により解決金が支払われ、そして労働者による労働契約の解約（退職）が行われるというパターンである。これを受けて野田は、実体法における整備の遅れを手続法が補完しているとし、こうした労働審判の蓄積が、解決金の相場の決定等、金銭解決制度の立法的整備にとって有意義であるという<sup>34</sup>。

しかし、現実には金銭解決が多いことが、この制度の立法化に直ちに向かうといえるのか。また、労働審判制度という手続における紛争解決だけでなく、従来の解雇無効判決とそれに引き続く和解における紛争解決での事例分析

も必要であるので、前者だけで結論を出すのは早計ではないのか。こうした疑問が残ることから、金銭解決制度にはなお慎重な検討が必要である。

注

- (49) 各国の法制度については、李・前掲書（注（12））二四頁以下が詳しい。
- (50) 片岡ほか・前掲書（注（22））一六五頁以下（前田達男）は、いち早くこの問題の所在に気づき、裁判例を基にした聞き取り調査をしながら分析した貴重な研究である。同論文は、解雇訴訟が当該労働者にとって有する意義（物的な生活基盤や名誉の回復等）、解雇無効判決後の職場復帰の背景（労働組合や支援組織の存在等）といった問題にまで検討が及んでおり、教えられる点が多い。
- (51) 拙稿「労働関係の終了と労働契約法制」労働法律旬報一六一五・一六号（二〇〇六年）六一頁以下も参照。
- (52) JILPT資料シリーズNo. 4（二〇〇五年）『解雇無効判決後の現職復帰の状況に関する調査研究』（平澤純子）三頁以下。
- (53) 前掲JILPT資料シリーズ（注（52））一三頁、五三頁。
- (54) 野田進「労働審判制度と労働契約法」ジュリスト一三三二号（二〇〇七年）五六頁以下。

## 七 まとめ

個別労働関係紛争解決促進制度および労働裁判制度が発足して、労働紛争の解決システムは大きく変化していることが、以上の分析で明らかになった。当事者間の紛争を権利・義務に関する紛争として顕在化させ、公的な紛争解決システムでその解決を図ることを法化（*Verechlichung*）<sup>(53)</sup>の一面と考えるならば、以上で論じてきた動きは、労働法の世界でかねてから指摘されてきた「労働関係の法化」の実現過程ともいえる。

しかし、そこには必ずしも手放して喜べない点がある。紛争解決システムは多様化し、充実しているが、企業の実態ではむしろコンプライアンスが蔑ろにされるような、しかも悪質な事例が増加している。その反面で、多くの労働者は労働法によって何が守られているのかの知識を欠いている。そしてとりわけ、私的自治・労使自治という労働法が本来内包させているべきシステムが弱体化していることの問題は大きい。労働関係や労使関係も透明性が求められるが、何でも紛争を外部化すればよいというものではないはずである。何よりも一番大切な紛争処理システムは、労使自治である、と私は考えている。

労働審判制度は、申立件数、処理期間、当事者の満足度等の面で、予想以上に順調な滑り出しをしたと評価されている。また、労働紛争に関する通常民事訴訟でも、最近では審理期間が短縮され、以前のように裁判が時間的、コスト的、精神的に当事者、とりわけ労働者に大きな負担となっていた状況は、明らかに改善されている。そのこと自体は、積極的に評価されるべきである。

紛争解決のもう一つの重要な目的に、正義にかなった適正な解決の実現があるが、迅速性は往々にしてこの点を犠牲にしがちになることも無視すべきではない。<sup>(56)</sup>また、解雇の金銭解決の問題は、何が紛争の解決なのかという検

討課題を我々に突きつけている。紛争解決の迅速性と納得性をどのように調整していくのかは、裁判を中心とした紛争解決システムに常に付きまとう問題である。

注

(55) 西谷敏「日本における労働紛争解決システム」石部雅亮・松本博之編『法の実現と手続』（信山社、一九九三年）二七九頁以下、片岡ほか・前掲書（注（21））二五〇頁以下（西谷敏）。

(56) 最近の労働判例にこうした問題点があることについては、拙稿「労働判例から見えてくるもの」労働法律旬報一六四五号（二〇〇七年）五頁を参照。