

## 第2章 諸外国における企業内紛争処理システム



## 第2章 諸外国における企業内紛争処理システム

### はじめに

本調査研究においては、企業内紛争処理システムに関し、アメリカ、イギリス、ドイツ及びフランスの4か国について、現地調査を行った。

第1章第3節2(2)で言及されたとおり、これら4か国はそれぞれに特徴的なシステムを有している。すなわち、アメリカでは企業内紛争処理システムが発達しており、イギリスでは、最近、公的な紛争処理システムの活用的前提として企業内紛争処理システムを経由することを求める法規定が設けられた。また、ドイツやフランスでは従業員代表や労働組合による苦情処理が重要な役割を果たしている。さらに、ドイツやフランスでは公的紛争処理システムが発達しており、イギリスも独自の公的紛争処理システムを有している。

これらの詳細は以下の各節で論じられることになるが、このような各国の状況を把握し、比較分析することは、わが国における企業内紛争処理システムのあり方等を検討する上でも有益な情報をもたらすことが期待される。

第2章においては、まず、第1節から第4節までで各国の状況を詳述する。各節では、企業内紛争処理システムに関する詳細な記述の前に、公的システムの状況を含めた労働紛争処理システムの全体像を整理している。企業内において労働紛争を解決するニーズは公的紛争処理システムの状況にも左右されると考えられるため、まず全体像を確認しておくこととしたものである。

そして、第5節において、企業内紛争処理システムの果たす役割に注目して各国の特色や注目すべき点についての分析を加え、わが国への示唆となり得る点を示すこととする。

## 第1節 アメリカ

### 1. 労働紛争処理システムの概観<sup>1</sup>

#### (1) 労働紛争処理システムの状況

ア. 集団的労使紛争処理（労働組合に組織化されているか交渉単位に含まれる労働者の紛争処理）

#### (7) 不当労働行為救済制度に基づく紛争処理

集団的労使関係について定める 1935 年全国労働関係法（National Labor Relations Act of 1935. 以下、“NLRA” という。）は、労働者は、「団結する権利、労働団体を結成・加入・支援する権利、自ら選んだ代表者を通じて団体交渉を行う権利、及び、団体交渉又はその他の相互扶助ないし相互保護のために、その他の団体行動を行う権利」を有し、「それらの行動のいずれかを、又はいずれも行わない権利を有する」（7 条）と定めている。

NLRA は、この権利を保護するために、一定の行為を不当労働行為（unfair labor practice）として禁止している。具体的には、先の 7 条の権利に関連する、①労働者に対する干渉、妨害、威圧（8 条(a)(1)）、②労働団体の結成・運営に対する支配・加入、経費等援助（8 条(a)(2)）、③組合員に対する差別的取扱い（8 条(a)(3)）、④報復的差別的取扱い（8 条(a)(4)）、⑤団体交渉拒否（8 条(a)(5)）、である。（なお、1947 年労使関係法（Labor-Management Relations Act of 1947. 以下、“LMRA” という。）により、労働者又は使用者に対する労働組合の不当労働行為も規定されている。）

以上の不当労働行為に対する救済は、全国労働関係局（National Labor Relations Board. 以下、“NLRB” という。）が関与してなされる。

手続の流れは、申立て（charge）→調査（investigation）→申立てに理由がないと判断された場合の申立て人に対する取下げ（withdrawal）勧告及び申立ての却下（dismissal）決定→申立てに理由があると判断された場合の被申立人に対する任意解決（settlement）の働きかけ→被申立人が任意解決に応じない場合の救済請求状（complaint. 被申立人の訴追）の発布→審問→行政法審判官決定→局委員会（Board）に対する再審査請求→連邦控訴裁判所に対する取消訴訟の提起、となっている。

NLRB の救済命令には、認定事実、法律判断、不当労働行為の中止・禁止命令（cease and desist order）、そして、バックペイ付き復職やポスト・ノーティスその他の積極的是正措置を取ることが記載される。どのような救済を発するかについて NLRB は広範な裁量権を有している。なお、NLRB が発する救済命令には法的執行力がないため、被申立人が命令に従わ

<sup>1</sup> アメリカにおける雇用労働法の全体像と概説については、中窪裕也『アメリカ労働法』（有斐閣、1995 年）、雇用労働法紛争処理の詳細な検討については、山川隆一「アメリカ合衆国における個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編著『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002 年）59 頁以下を参照。なお、近時の動向については、マシュウ・W. フィンキン「米国における個別雇用紛争解決」日本労働研究雑誌 No.548、41 頁以下（2006 年）を参照。

ない場合、NLRB みずから、執行力付与を受けるべく訴訟を提起する。

ところで、協約違反は不当労働行為も生じさせるが、NLRB は、当該不当労働行為から生じた問題が協約上の仲裁事項である場合には、その紛争解決は仲裁判断に委ね、不当労働行為の救済手続を行わないという方針を立てている。

#### (イ) 労働協約における苦情処理・仲裁手続に基づく紛争処理

アメリカでは、一定の交渉単位 (bargaining unit)<sup>2</sup>内における団体交渉の一方当事者たる組合は、NLRB が実施する選挙によってただ一つ選出され、交渉代表たる地位を獲得した組合は、当該組合の組合員のみならず、当該交渉単位に属する全ての労働者を代表するという「排他的交渉代表制度 (exclusive representation)」(NLRA9 条(a)) が採用されている。この制度の下では、交渉代表組合が使用者と締結した労働協約は組合員のみならず非組合員にも適用される。労働協約においては通常、協約の適用を受ける労働者の苦情・紛争処理システムとして、苦情処理・仲裁手続が整備されている<sup>3</sup>。このため、協約の適用がある労働者は、非組合員であっても、協約上定められた労働条件に係る不満や苦情を、協約に基づく苦情処理・仲裁手続により解決することとなる。

協約に基づく苦情処理・仲裁手続において、苦情は平均して 3 つの処理段階を経て仲裁 (arbitration) につけられる<sup>4</sup>。仲裁裁定 (award) は、当事者を終局的かつ法的に拘束する (final and binding) ものとされているので<sup>5</sup>、これにより当該紛争は終結する。苦情を申し立てた労働者が仲裁裁定に不満を持ったとしてもこれに拘束される。

交渉代表組合が、申し立てられた苦情の仲裁付託を拒否した場合、申請人である協約の適用を受けている当該組織化されているか交渉単位に含まれる労働者 (以下、「組織労働者」という。) は、使用者を一方当事者として協約違反に係る民事訴訟を、交渉代表組合を一方当事者として公正代表義務違反に係る民事訴訟を、複合して、連邦地方裁判所に対して提起しうる<sup>6</sup>。しかし、仲裁付託拒否について、組合の対応が、恣意的、差別的、あるいは不誠実なもの (arbitrary, discriminatory, or in bad faith. つまり公正代表義務 (duty of fair representation) 違反) でない限り訴えは認められず<sup>7</sup>、また、訴え以前に、苦情処理・仲裁

<sup>2</sup> これは労働者間の「利害の共通性 (community of interest)」に基づいて NLRB (日本の中央労働委員会に相当) が判断する。

<sup>3</sup> BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS, 14<sup>th</sup> edition, at 33 (1995). なお、仲裁を中心としたアメリカにおける雇用労働紛争処理の実務的・法的問題と検討については、LAURA COOPER, DENNIS R. NOLAN, RICHARD A. BALES, ADR IN THE WORKPLACE, 2<sup>nd</sup> ed., Thomson/West (2005), THEODORE J. ST. ANTOINE (ed.), THE COMMON LAW OF THE WORKPLACE, 2<sup>nd</sup> ed., National Academy of Arbitrators (2005), ALAN MILES RUBEN (editor-in-chief), HOW ARBITRATION WORKS, 6<sup>th</sup> ed., BNA (2003) を参照。

<sup>4</sup> 中間的または終局的な段階をあっせん又は調停と定める協約もあるが、このような協約ほとんど見られない。BNA *supra* note 3 at 37.

<sup>5</sup> ただし、仲裁裁定に法的強制力はないので、一方当事者が仲裁裁定の内容を任意に履行しない場合、他方当事者は、LMRA301 条に基づき、連邦地方裁判所に対して履行命令の訴えを提起することとなる。

<sup>6</sup> LMRA301 条が根拠となる。

<sup>7</sup> *Vaca v. Sipes*, 386 U.S. 171 (1967).

手続を経ていなければならない<sup>8</sup>。

なお、協約違反に基づく訴えがあった場合、裁判所は、協約による労使自治システムとして苦情処理・仲裁手続が創設されていることを理由に、協約の実体的解釈を行わず、むしろ仲裁人に判断を委ねるという立場、すなわち仲裁尊重（*deference to arbitration*）の法理<sup>9</sup>を構築している。

## イ．労働組合に組織化されていないか交渉単位に含まれない労働者の紛争処理

### (7) 企業内

労働組合に組織化されていないか交渉単位に含まれない労働者（以下、「未組織労働者」という。）の場合、オープン・ドア・ポリシー（*open door policy*）やピア・レビュー（*peer review*）など、呼称や内容はさまざまだが、会社側が設置するシステムを利用して不満や苦情を解消することとなる<sup>10</sup>。また、このような企業内紛争処理システムについては、企業内外に設置されているオンブズマン（*ombudsman*）を活用したり、調停（*mediation*）や仲裁といった企業外部の紛争処理者を活用するなど企業内外のシステムと連携が図られている場合もある<sup>11</sup>。

ところで、1991年の連邦最高裁判決<sup>12</sup>以来、雇用契約において、雇用上の紛争が生じた場合には仲裁により解決する旨約定する例が多く見られるとされている。雇用契約における仲裁の約定も法的に尊重される。制定法上の権利に係る仲裁であっても同様である<sup>13</sup>。しかし、仲裁裁定が司法審査に服する場合、裁定内容が結果として公序に反するとして例外的に無効

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *United Steelworkers v. American manufacturing Co.*, 363 U.S. 565 (1960), *United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960), *United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960). 前掲注1・中窪書130頁以下参照。

<sup>10</sup> 企業内における雇用紛争処理の内容と事例については、E. PATRICK McDERMOTT, ARTHUR ELIOT BERKELEY, *ALTERNATIVE DISPUTES RESOLUTION IN THE WORKPLACE*, Quorum Books (1996); GENERAL ACCOUNTING OFFICE, *ALTERNATIVE DISPUTES RESOLUTION: Employers' Experiences with ADR in the Workplace* (GAO/GGD-97-157)(1997); CPR INSTITUTE FOR DISPUTE RESOLUTION, *HOW COMPANIES MANAGE EMPLOYMENT DISPUTES* (2002); SAMUEL ESTREICHER, DAVID SHERWYN (eds.), *ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION IN THE EMPLOYMENT ARENA: Proceedings of the New York University 53<sup>rd</sup> Annual Conference on Labor*, Kluwer Law International (2004)を参照。また、大規模な調査などから、企業内における雇用紛争解決（*workplace conflict management*）に係るシステムの設計について検討するものとして、DAVID B. LIPSKY, RONALD L. SEEBER, RICHARD D. FINCHER, *EMERGING SYSTEMS FOR MANAGING WORKPLACE CONFLICT*, Jossey-Bass (2003)を参照。

<sup>11</sup> やや古いだが、雇用紛争解決における代替的・裁判外紛争処理（*alternative disputes resolution*. 以下、“ADR”という。）の興隆と、そのうち特に調停と仲裁という手法の観点から雇用紛争解決について論ずるものとして、JOHN T. DUNLOP, ARNOLD M. ZACK, *MEDIATION AND ARBITRATION OF EMPLOYMENT DISPUTES*, Jossey-Bass (1997)を参照。また、実務的観点から、複数の調停人・仲裁人が調停・仲裁の実際について述べる文献として、NORMAN BRAND (ed.), *HOW ADR WORKS*, BNA (2002)を参照。

<sup>12</sup> *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991). なお、本件判決の邦語評釈として、村田毅之「年齢差別禁止法と仲裁契約の効力」労働法律旬報1335号33頁（1994年）を参照。また、*Gilmer*事件連邦最高裁判決以降の裁判例の分析については、藤原淳美「アメリカ労働法における制定法上の権利の仲裁付託可能性」日本労働研究雑誌464号132頁（1999年）を参照。

<sup>13</sup> もっとも、雇用機会均等委員会（*Equal Employment Opportunity Commission*）は、差別被害者が差別禁止法に係る紛争の仲裁付託に合意していたとしても、別途、その調査権限や訴権を行使しうる。*EEOC v. Waffle House Inc.*, 534 U.S. 279 (2002). 邦語評釈として、弘中聡浩「私人間の仲裁合意は雇用機会均等委員会（EEOC）の権限を制約するか」法律のひろば55巻6号（2002年）73頁を参照。

とされる場合もあり<sup>14</sup>、また、そもそも仲裁合意が契約として不公正であり非良心的である場合（例えば、仲裁人の選択は労働者が自由に行い得るが、選択に当たっての仲裁人リストは使用者が一方的に作成した場合<sup>15</sup>、仲裁費用を労働者にも負担させる場合<sup>16</sup>）には、当該仲裁合意は無効とされ、連邦仲裁法上の履行強制はできない<sup>17</sup>。

#### (イ) 行政機関

連邦や州の制定法における権利の主張や法違反の申告は、連邦・州の労働省（Department of Labor. 以下、“DOL”という。）・雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission. 以下、“EEOC”という。）<sup>18</sup>及びそれらの出先機関など行政機関に対して行うこととなっている<sup>19</sup>。

紛争処理の手法は法律により異なるが、総じて言えば、おおむね、刑事罰、制裁金、臨検・指導・援助、諸給付を求めて行政機関又は労働者から提起される民事訴訟である。差別禁止法については、法遵守・救済活動が行われているが、紛争処理の方法は、差別被害者からの申し立てを受けての差別の是正と救済である。

#### (ウ) 司法機関

労働者は、制定法において私法的請求権（private cause of action）<sup>20</sup>が認められている場合や、コモン・ロー（common law. 判例法）上の紛争については、自由に訴訟を提起しうる。なお、EEOC が所管する連邦差別禁止諸法については、EEOC において紛争が解決されなかった場合、差別を受けたとする労働者に訴権が与えられ、その労働者自らが民事訴訟を提起することができる<sup>21</sup>。

なお、上記(イ)(ウ)に関しては、組織労働者であっても、制定法上の権利あるいは違反に係る紛争について、協約に基づく苦情処理・仲裁手続を経ることなく、自由に行政機関に申し立

<sup>14</sup> この問題については、藤原淳美「アメリカ合衆国における労働仲裁の司法審査」神戸法学雑誌 53 巻 1 号 111 頁（2003 年）を参照。

<sup>15</sup> *Hooters of America v. Phillips*, 173 F.3d 933 (4th Cir. 1999).

<sup>16</sup> *Cole v. Burns International Security Services*, 105 F.3d 1465 (D.C.Cir. 1997).

<sup>17</sup> *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001)の差戻審である 279 F. 3d 889 (9th Cir. 2002)を参照。また、同差戻審の邦語評釈である永野秀雄「雇用契約における仲裁合意の非良心性と契約の効力」労働判例 871 号 188 頁（2004 年）も参照（なお、*Adams* 事件連邦最高裁判決に係る邦語評釈として、山川隆一「雇用契約上の仲裁合意と連邦仲裁法で履行強制が適用される対象労働者」労働判例 809 号 96 頁（2001 年）を参照。）。しかし、仲裁費用に係る規定を欠くということのみでは仲裁付託合意を履行強制できないわけではない。*Green Tree Financial Corp.-Alabama v. Randolph*, 531 U.S. 79 (2000).

<sup>18</sup> 雇用機会均等委員会の呼称は州により異なる（例：人権委員会、公正雇用住宅委員会 等）。

<sup>19</sup> 前掲注 1・中窪書 214 頁以下（人種・皮膚の色・宗教・性・出身国を理由とする差別を禁じた 1964 年公民権法第 7 編違反に係る EEOC による紛争処理について。）、240 頁以下、245 頁、256 頁以下（DOL が所管する連邦制定法である 1938 年公正労働基準法、1993 年家族・医療休暇法、1970 年職業安全衛生法に係る行政機関による紛争処理について。）。

<sup>20</sup> 制定法が個々の労働者に対して与える制定法上の権利を訴訟を通じて実現させる権限。なお、荒木尚志、山川隆一、労働政策研究・研修機構編『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構、2006 年）357 頁〔第 4 章アメリカ、池添弘邦執筆部分〕も参照。

<sup>21</sup> 公民権法第 7 編 706 条(f)(1) (42 U.S.C.2000e-5(f)(1)) .

て、裁判所に訴訟を提起できる。

## (2) 労働紛争の状況

### ア. 組織労働者の紛争の状況

まず、不当労働行為（使用者が行ったもののみ）についてみると、2005 会計年度における救済申立件数は 18,300 件であり、終結件数は 20,337 件（前年度からの繰越件数を含む。）となっている<sup>22</sup>。

次に、仲裁についてだが、残念ながら、仲裁に関する全米規模の統計資料は見当たらない。仲裁(人)サービスを紛争関係者に提供している連邦調停斡旋局（Federal Mediation and Conciliation Service. 以下、“FMCS” という。）の年次報告書<sup>23</sup>によれば、2005 会計年度において、仲裁人名簿の要請件数は 15,370 件、仲裁人名簿の発行件数は 16,787 件、指名された仲裁人の人数は 7,592 人となっている。事項別には、解雇・懲戒に関する事案が 937 件で最も多く、次いで、賃金を除く諸種の労働条件に関する事案が 308 件、賃金に関する事案が 167 件、福利厚生に関する事案が 100 件、人事管理に関する事案が 47 件となっている。

ただし、注意しなければならないのは、仲裁は雇用契約仲裁についても利用されているので、ここに掲げた数値がすべて組織労働者の紛争処理に関するものであるとは限らないことである。

また、FMCS の年次報告によれば、2005 会計年度において、民間部門について、団体交渉の調停を行った件数は 3,847 件、調停が成立した件数は 3,557 件となっている。さらに、苦情の調停を行った件数は 1,334 件、調停が成立した件数は 1,212 件となっている<sup>24</sup>。

### イ. 未組織労働者の紛争の状況

#### (7) 雇用機会均等委員会所管の差別禁止諸法について

公民権法第 7 編、障害を持つアメリカ人法、雇用における年齢差別禁止法、同一賃金法のすべてについて、2005 会計年度における申立件数<sup>25</sup>は、総計で 75,428 件となっている。過去においては、7 万件強ないし 9 万件弱という件数で、毎会計年度推移している。なお、2005 会計年度中の件数の内訳について、差別禁止事由別には、人種が最も多く 35.5%、次いで性別が 30.6%、年齢が 22.0%、障害が 19.7%などとなっている<sup>26</sup>。また、処理件数は、2005 会計年度において 77,352 件となっている。過去においては、7 万件弱から 11 万件弱の件数で、毎会計年度推移している。

<sup>22</sup> NLRB, 70<sup>th</sup> ANNUAL REPORT OF THE NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, 2005, at 98, Table 1A.

<sup>23</sup> FMCS, 58<sup>th</sup> ANNUAL REPORT 2005 ([http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FINAL\\_FY\\_2005\\_Annual\\_Report.pdf](http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FINAL_FY_2005_Annual_Report.pdf)) at 9-10.

<sup>24</sup> *Id.* at 7.

<sup>25</sup> <http://www.eeoc.gov/stats/all.html>.

<sup>26</sup> <http://www.eeoc.gov/stats/charges.html>.



(イ) 裁判所における個別労使紛争の取扱い状況について

連邦裁判所事務局や司法省司法統計局が公表している統計によれば、裁判所における個別労使紛争の状況は以下の表のとおりとなっている。

第 2-1-1 表 連邦地方裁判所において開始された雇用関連民事訴訟件数(2000-06 年度) (抄)

年度	民事訴訟 総件数	雇用関連公民権法訴訟件数 (公民権法訴訟総件数)	雇用労働法関連訴訟*のうち公正労働基準法 訴訟件数 (雇用労働法関連訴訟総件数)
2000	262,548	21,928 (41,577)	1,854 (14,383)
2001	254,523	21,152 (41,083)	1,961 (14,555)
2002	265,091	21,117 (40,549)	2,035 (15,862)
2003	256,858	20,782 (40,333)	4,055 (18,442)
2004	255,851	19,912 (40,566)	3,426 (18,330)
2005	278,712	18,689 (38,161)	3,464 (18,150)
2006	244,068	15,408 (34,043)	4,389 (17,602)

出所：Federal Judicial Caseload Statistics, <http://www.uscourts.gov/caseloadstatistics.html> のうち 2000 年度から 2006 年度までの各年度の統計から筆者が一部を引用・翻訳。

筆者注\*：原統計中の「雇用労働法関連訴訟」として算定される訴訟の根拠法としては、ほかに、1947 年労使関係法 (Labor Management Relations Act of 1947)、1959 年労使情報報告・開示法 (Labor Management Reporting and Disclosure Act of 1959)、1926 年鉄道労働法 (Railway Labor Act of 1926)、1974 年労働者退職所得保障法 (Employee Retirement Income Security Act of 1974) があるが、これら根拠法は本章の調査対象ではないので、1938 年公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act of 1938) にかかる訴訟件数のみを記載した。

第 2-1-2 表 全米 75 大都市の州裁判所の審理において処理された雇用関連民事訴訟件数 (1996, 2001 年度) (抄)

年度	契約関連訴訟総件数	雇用契約関連訴訟*件数
1996	4,850	309
2001	3,698	287

出所：Civil Trial Cases and Verdicts in Large Counties, 1996, 2001, <http://www.ojp.usdoj.gov/bjs/pub/pdf/ctcvlc96.pdf>, <http://www.ojp.usdoj.gov/bjs/pub/pdf/ctcvlc01.pdf> のうち、それぞれ Table 1. から、筆者が一部引用・翻訳。

筆者注\*：この統計データにおける「雇用関連訴訟」とは、原統計中は、“other employment dispute” とされ、「差別に基づくものを除く違法解雇訴訟、あるいは、使用者又は労働者からの一方当事者に対する契約違反訴訟」と定義されている。

第 2-1-3 表 全米 75 大都市の州裁判所の審理において処理された不法行為訴訟件数 (1996, 2001 年度) (抄)

年度	不法行為訴訟総件数	意図的不法行為	名誉毀損	その他の不法行為
1996	10,278	491	109	645
2001	7,948	375	95	390

出所：Tort Trials and Verdicts in Large Counties, 1996, 2001, <http://www.ojp.usdoj.gov/bjs/pub/pdf/ttvlc96.pdf>, <http://www.ojp.usdoj.gov/bjs/pub/pdf/ttvlc01.pdf> のうち、それぞれ Table 1. から、筆者が一部引用・翻訳。

筆者注：この統計データにおいて雇用にかかわる事案を含むと考えられる不法行為訴訟とは、表に掲げた「意図的不法行為 (intentional tort (intentional personal injury))」、「名誉毀損 (libel/slander (injury to reputation))」、「その他の不法行為 (other negligent acts (negligence against another party for an act not by the other case categories))」である。なお、これら三つの不法行為類型には、当然、雇用と関連性のない訴訟も含まれていることに注意が必要であり、数値の理解には慎重を要する。

第 2-1-4 表 連邦地方裁判所における公民権法訴訟件数（抄）

	公民権法訴訟総件数	雇用関連公民権法訴訟件数
1990 年	18,914	8,272
1991 年	19,892	8,370
1992 年	24,233	10,771
1993 年	27,655	12,962
1994 年	32,622	15,965
1995 年	36,600	19,059
1996 年	42,007	23,152
1997 年	43,278	23,796
1998 年	42,354	23,735
1999 年	41,304	22,490
2000 年	40,908	21,032

出所：Civil Rights Complaints in the U.S. District Courts, 2000, <http://www.ojp.usdoj.gov/bjs/pub/pdf/crcus00.pdf> から筆者が一部を引用・翻訳。

以上の表からわかるように、個別雇用関係にかかわる訴訟は、公民権法に基づく差別訴訟が非常に多い。その反面、差別以外の雇用関連民事訴訟の件数は、統計数値の範囲が限定的であり、かつ厳密な数値ではないことから俄に判断し得ないが、差別訴訟件数に比して相対的にかなり少ない件数にとどまっており、中でも、雇用契約関連訴訟の件数は 1 年間に 300 件前後であり、契約関連訴訟との対比でも、1 割未満と大変少ないのが現状である。

なお、注意しなければならないのは、先に述べたように、組織労働者であっても個々の制定法に基づく訴訟を提起できることから、以上に掲げた数値は、必ずしも未組織労働者による訴訟件数を表したものではない。

#### (ウ) FMCS を通じた個別労使紛争の取扱い状況について

FMCS では雇用調停にかかるサービスも提供しているが、これに関して年次報告を見ると、2005 会計年度において民間部門について雇用調停を行った件数は 79 である<sup>27</sup>。

なお、連邦労働省所管の主要な制定法（公正労働基準法、家族・医療休暇法、職業安全衛生法等）に関する紛争解決（法律の履行確保活動）の状況については、近時の統計数値を入手できなかったため、不明である。しかし、週 40 時間を超える労働に対する時間外手当の支払いや最低賃金を定めた公正労働基準法、また、一定条件を満たす労働者に 12 週間の無給休暇付与を定める家族・医療休暇法の遵守に係る 1996 年度以前の状況を参考までに述べると、公正労働基準法については、法違反の申立及び解決件数がおよそ 4 万件から 6 万件、家族・医療休暇法については、法遵守援助活動としての電話相談件数が 10 万件前後、法遵守活動が終了した件数としての処理総件数が 2 千件前後などとなっている<sup>28</sup>。

<sup>27</sup> FMCS, *supra* note 23 at 7.

<sup>28</sup> 労働政策研究・研修機構『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書（労働政策研究報告書 No.39）』283 頁（表 4-1-5）、285 頁（表 4-1-6）〔池添弘邦執筆部分〕参照。

## ウ．企業内紛争の状況

統計資料は残念ながら見当たらない。

### (3) 企業内紛争処理の位置づけ

訴訟には時間と金というコストが多くかかることはアメリカにおいてもよく認識されている。特に差別禁止法訴訟や雇用関係のクラスアクション（集合代表訴訟）によって多額の賠償金支払いが企業に課せられることになればなるほど、司法制度を通じた紛争処理コストは高くなる（消費者行動や市場評価に繋がる企業のイメージダウンを招来するのであればなおさらである。）。企業が訴訟を回避し、可能な限り企業内において紛争を解決しようとするのは経済的に合理的な行動である。実際に、のちに見るように、個別の企業は独自の紛争処理システムを企業内に整備し、紛争が訴訟へと発展すること（紛争の企業外部化）を避けている。すると、これまで見たような集団・個別の労使紛争の件数よりも多くの件数の紛争が企業内において発生し、処理されているのではないかと推測される。したがってその分、企業内の紛争処理システムは、法制度によるものやそれ以外の実態上のものを含めたアメリカの紛争処理システム全体の中において重要な役割を果たしているものと理解できるだろう。

## 2. 企業内における苦情処理・労使協議の現状

### (1) 協約に基づく苦情処理・仲裁手続<sup>29</sup>

#### ア．概観

労働協約に係る調査結果<sup>30</sup>によれば、調査対象の 400 の協約すべてにおいて、苦情処理・仲裁手続を定める条項が見られる。

ほとんどの協約が、協約の解釈適用に関する苦情について手続の利用を認めている。

手続の段階数は、約半数（51%）が 3 段階、2 段階と 4 段階がそれぞれ 2 割ずつとなっている。

#### イ．第一段階

第一段階について、約半数（49%）の協約は、申立人は一人で申し立てるか組合を同伴させるかの選択権があると定めている。26%の協約は、申立人は組合代表を同伴するものとされ、20%の協約は、申立人は組合代表により代理されると定めている。

400 協約のうちの 67%について、うち 53%が書面による申立を定める。残りは口頭の申立ができることを定めている。40%の協約のうちの 67%は、上司からの回答について、書面に

<sup>29</sup> 過去の仲裁裁定事例から協約の適用・解釈について詳細に解説する実務書として、BNA EDITORIAL STAFF, GRIEVANCE GUIDE, 11<sup>th</sup> ed., 2003 (BNA) がある。また、アメリカにおける仲裁及び連邦仲裁法の歴史と展開については、藤原淳美「アメリカ合衆国における戦時労働政策と仲裁」六甲台論集（法学政治学篇）46 卷 1 号 1 頁（1999 年）、同「米国労働仲裁と連邦仲裁法」六甲台論集 46 卷 3 号 159 頁（2000 年）を参照。

<sup>30</sup> BNA *supra* note 3 at 33. 以下の記述は、同文献 33 頁から 38 頁までの記述に基づく。

よるものと定めている。

申立期間について、一般的には、5日（22%）、10日又は30日（それぞれ16%）、15日（10%）となっている。

#### ウ. 組合及び会社の苦情申立

38%の協約は、組合が自らのために苦情を申し立てることができる」と規定している。その反面、26%の協約は経営側の苦情処理申立権について規定している。

#### エ. より上位の苦情処理手続

87%の協約が第一段階を超える特別の手続を定めている。そのうち89%が書面性を、82%が組合側上訴の期間制限を、87%が会社側回答の期間制限を、69%が会社側回答について書面性を定めている。なお、39%が、期間制限を越えた場合は他方当事者に有利に自動的に紛争が解決されたものとする」と定めている。

苦情事項によっては、段階の飛び越えや特別の処理が定められる場合がある（79%）が、具体的には、解雇（87%）、停職（58%）、施策一般又は集团的苦情（22%）、安全・健康（13%）、会社側からの苦情（11%）である。

68%の協約が苦情処理代表者について定めている。組合側代表者の46%は会社内苦情処理委員会のメンバー又はショップ・スチュワード（労働組合における職場の代表者（ただし非専従））（22%）であり、国際労組代表者又はローカル労組代表者はそれぞれ4%となっている。会社側代表者は、28%が労務担当者、18%が工場長、17%が部門長、8%が職長又は監督者である。

苦情処理に係る労使委員会については、29%の協約が規定している。開催頻度は、毎月が17%、毎週が16%、隔週が8%となっている。なお、22%が定期的開催と規定している。

苦情処理の最終段階（あっせん、調停、仲裁に至る前の最終段階）における代表者を定める協約は83%である。うち、組合側について、37%が国際労組代表者、21%が会社の苦情処理委員会メンバー、ローカル労組代表者又は国際労組委員長がそれぞれ5%である。会社側については、35%が労務担当者であり、工場長と執行役員がそれぞれ13%となっている。

#### オ. あっせんと調停

400の協約のうち14協約のみがあっせん及び／又は調停について定めている。うち12の協約は、あっせん／調停を、苦情処理手続と仲裁の中間段階として定めている。残り2つの協約は、あっせん／調停を紛争解決の最終段階と位置付けている。

#### カ. 仲裁

99%の協約が仲裁について定めている。うち、98%の協約が仲裁事項の範囲について定め、

98%が苦情処理手続によって解決できなかった紛争を適用対象とする。その反面、特定事項について仲裁の適用を除外する協約が32%、特定の事項を仲裁の適用とする協約が43%ある。なお、6%の協約は、一定の事項については苦情処理手続をバイパスして仲裁に直接付託すると定めている。

98%の協約のうち、92%が一方当事者の要求により仲裁手続が開始されるとするが、8%は苦情処理手続に続いて自動的に行われるとする。

77%の協約が苦情処理手続から仲裁への申立期間に制限を設けている。30日が31%、10日が20%、15日が11%、5日が9%、20日が6%、14日と60日がそれぞれ4%である。

仲裁人の選任について、96%の協約が規定し、うち47%が労使当事者によるアド・ホックな方法により、25%が公平な機関を通じて、選任することを定めている。なお、5%が恒常的な仲裁ボードを、6%が順繰りで選任するリストにより選任している。52%の協約が、選任に行き詰まったか仲裁人の選任が不能になった場合、公平な外部機関の利用を定めている。利用される機関は、FMCSが60%、アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association. 以下、“AAA”という。）が30%、他の10%は、州又は連邦裁判所あるいは州の調停機関など他の機関の利用を定めている。

仲裁人の人数については、95%の協約が定めている。82%の協約が1人、11%が3人と定める（3人の場合、労使が選任する委員長、労側使側がそれぞれ選任する1名ずつである。）。4%は5人としている。

多くの協約が、仲裁にかかる費用を労使折半と定めるが、複数人数の仲裁ボードを開いた場合、自らが選任した仲裁人の費用については、一般に自己負担としているようである。

## キ. 運用実態

仲裁手続は裁判手続に比べて比較的迅速に短期間で行われる。苦情の申立てから仲裁請求までが146日（平均日数。以下同じ。）、仲裁人の選定に90日、審問日の設定に133日、審問開始から裁定まで104日の合計約16ヵ月を要するとされている<sup>31</sup>。

ところで、これまでの調査研究<sup>32</sup>によれば、①あるローカル組合では、年間に寄せられる苦情は700件程度であること、その大半はレイオフ、昇進、配転などセニヨリティ（先任権）に関連したものであるが、他には懲戒解雇の事案が見られること、苦情の95%は、組合が独自に紛争解決について訓練しているショップ・スチュワードにより解決されていること、②人事コンサルタントによれば、ごくわずかの苦情のみが仲裁に付託され、争点は時間外労働と懲戒処分であること、③産別の地区労組では、ほとんどの苦情が第一段階で処理され（な

<sup>31</sup> MATTHEW W. FINKIN, ALVIN L. GOLDMAN, CLYDE W. SUMMERS, KENNETH G. DAU-SCHMIDT, LEGAL PROTECTION FOR THE INDIVIDUAL EMPLOYEE, 3<sup>rd</sup> ed., at 169, West Group (2002). なお、前掲注1・フィンキン論文45頁表7によれば、2004年においては、苦情申立から仲裁裁定までに要する日数は512日（約17ヶ月）とされている。

<sup>32</sup> 日本労働研究機構『諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態（資料シリーズNo.129）』（2003年）〔第4章アメリカ、池添弘邦執筆部分〕173頁以下、181頁以下、185頁以下。

お、苦情を上司に相談する例が非常に多く見られるとのこと。)、仲裁に付託される苦情件数は年間 700 件程度であること、事案の内容としては、懲戒解雇が多くを占めること、組合の仲裁担当者は 5 日間ほどの訓練を受けてから実際の仲裁手続に関与すること、仲裁それ自体に要する日数は 1 日か 2 日であること、費用は 1 万 5 千ドルから 2 万ドルであること、④産別労組でアドホック仲裁のみを管轄する部署の担当長によれば、調査時点から遡って 3 年間に受理した仲裁付託苦情件数は 500 件弱であること、このうちの 3 分の 2 は解雇案件であること、苦情処理の内容や件数は事業所ごとに異なり一様ではないが、ほとんどの苦情は各事業所内部で解決されていること、苦情処理にかかわる組合側代表者に対して組合は、援助や学習のための資料を提供したり、講習会を開催して紛争解決能力の向上を図っているが、一方で、紛争解決に必要な知識やスキルは実際の職場で紛争解決に対処することで得られるとして、いわゆる OJT も促しているようであること、組合側代表者は個人的に外部の研修を受講するなどして能力を高めていること、などが明らかにされている。

なお、先の協約調査からは、協約に基づく苦情処理・仲裁手続の他に、別途事業所あるいは会社が設置する紛争処理システムが存在するかは不明である。

## (2) 協約に基づくのではない苦情処理等企業内紛争処理手続

### ア. 全体的傾向

未組織労働者が企業内において利用できる紛争処理手続にはさまざまなものがあることはすでに述べた。ここでは、個別企業の事例調査結果を紹介するが、その前提として、手法としてどのようなものがあるのか、そしてその内容はこういったものであるかなどについて述べておく。

アメリカにおける裁判外又は代替的紛争処理 (Alternative Dispute Resolution. 以下、“ADR” という。) について、類型と特徴を示すと次のようなものがある<sup>33</sup>。①オープン・ドア・ポリシー (Open Door Policy)、②ピア・レビュー (Peer Review)、③オンブズマン (Ombudsman)、④ファクト・ファインディング (Fact Finding)、⑤調停 (Mediation)、⑥仲裁 (Arbitration)、⑦ミーダブ (Med-Arb)。これらは、法令等で利用を義務づけられている紛争解決手段ではなく (もともと、調停と仲裁は法令に根拠を有する事項あるいは州がある。)、また、雇用労働のみならずアメリカ社会において広く活用されているものである<sup>34</sup>。

①のオープン・ドア・ポリシーは、労働者は会社の上司や苦情処理担当の人事部員に対して苦情を申し立て、担当者は何らかの改善策を関係者に示したり、それがうまくいかなければ、労働者はより上位の管理者に対して申し立てを行うことができるという制度である。この制度を利用の後、申し立ては、ピア・レビューに付されたり、外部の調停者による調停に付されたり

<sup>33</sup> McDERMOTT ET AL., *supra* note 10 at 49-66.

<sup>34</sup> アメリカ社会における裁判外又は代替的紛争処理一般については、レビン小林久子『調停ガイドブック』(信山社、1999年)を参照。

する場合がある<sup>35</sup>。

②のピア・レビューは、同僚審査と訳されているもので、まさに同僚労働者と監督者で構成される審査委員会が、申立労働者と一方当事者（全社的労働条件であれば人事部であり、職場の配置の問題であればその権限を有する現場監督者）の主張を聴き、判断を下すというシステムである。

③のオンブズマンは、企業内に独立したオフィスを構え、苦情の申立てがあるとすぐに調査を行い、問題を解決へと導く手助けをする役割を担う者のことをさす<sup>36</sup>。公的資格はない<sup>37</sup>。オンブズマンは、企業組織とは完全に独立して調査、斡旋、勧告を行う。苦情を申し立てた労働者とのやり取り及び結果については完全に秘密にされる。なお、文献<sup>38</sup>によれば、500人以上を使用する企業約500社がオンブズマン制度を導入しているとのことである。

④のファクト・ファインディングは、助言的仲裁とも呼ばれるシステムで、企業外の第三者が当事者の主張を聴き、当該案件について検討した上で、当事者を拘束しない形での判断を下すというシステムである。

⑤の調停<sup>39</sup>は、企業外の中立な第三者が、当該事件の当事者自らが、問題点を見つけ出し、解決する手だてを探り出して合意することができるよう手助けをする役割を担うものである。したがって調停人は、担当した事件について当事者に解決案を示したり判定を下したりすることはせず、むしろ交互に当事者の主張を聴きアドバイスをするという手法を用いる。調停のプロセスは完全に秘密にされる。調停人は、雇用専門の弁護士を兼ねていたり元裁判官であったりする場合もあればそうでない場合もあり、属性は一樣でない<sup>40</sup>。解決に要する日数はおおよそ1日か2日、費用は調停人にもよるが、筆者の知るところ1時間当たり150ドル

<sup>35</sup> 2006年8月下旬から9月上旬に行ったアメリカでの民間企業への聴き取り調査では、インフォーマルな企業内手続であるオープン・ドア・ポリシーや、次に述べるピア・レビューでは、聞く、見る、話す、交渉する、振舞うといったコミュニケーション能力、価値判断・評価能力、また、これらに加え、知る能力、計画を立てる能力が重要なようであり、法律知識は必ずしも必要ないと考えられているようである。

<sup>36</sup> 2006年8月下旬から9月上旬に行ったアメリカでの紛争解決専門家への聴き取り調査では、オンブズマン、次に述べる調停人、仲裁人のいずれについても、博士号(Ph.D)、弁護士資格、労使関係・労働法学者、労働組合実務経験者など多様な経歴を有した人材がいる。特にオンブズマンに関しては、実に多種多様な(文学部出身者もいるとのことである。)経歴を有した人材がいるとのことである。

<sup>37</sup> トレーニングは、後述の国際オンブズマン協会を通じて行われる。聴き取りによれば、また、経験を重ねることが重要だそうで、何が起こりどう考えたかなど他者の話を忍耐強く聞くことも重要であるという。

<sup>38</sup> McDERMOTT ET AL., *supra* note 10 at 51 (この文献は *The Wall Street Journal* の記事を引用しているが、記事の掲載年月日と調査概要(調査実施年、調査企業数、回収率、回答企業の基本属性)は明らかにされていない。)。なお、アメリカにおけるオンブズマンの詳細な事例紹介については、菅野和夫「米国企業における苦情処理ADRと社内オンブズパーソン」花見忠先生古希記念論集刊行委員会編『花見忠先生古希記念論集 労働関係法の国際的潮流』(信山社、2000年)147頁を、また、オンブズマンの職務や役割については、メアリー・ロウ/高橋良子「組織内オンブズパーソン」日本労働研究雑誌 No.546 (2006年)、46頁以下を参照。

<sup>39</sup> 調停については、例えば、REBECCA JANE WEINSTEIN, *MEDIAITON IN THE WORKPLACE*, Quorum Books (2001)、Anthony C. Piazza (山川隆一 訳)「『資料』調停による雇用紛争の解決」武蔵大学論集第39巻4・5・6号151頁(1992年)を参照。

<sup>40</sup> ただ、聴き取りによれば、後述の仲裁に比べてインフォーマルで高い専門性が必要ではない(と考えられる)ためか、近時では調停人の数が爆発的に増加し、調停の質の低下あるいは倫理上の問題の惹起が関係者により懸念されている状況にあるようである。

ないし 300 ドルである<sup>41</sup>。なお、調停は、裁判手続又は差別禁止法に係る行政機関による救済手続と制度的に結び付けられている場合があり、調停は企業内でなくとも広く活用されている<sup>42 43</sup>。

⑥の仲裁は、紛争当事者間が合意の上で選んだ企業外部の中立的な第三者に、当事者間を拘束する形での裁定を下してもらう制度である<sup>44</sup>。当事者は、裁判手続におけるように証拠を出し合いつつ主張し、必要な証人を召喚して証言を行わせ、最終的には仲裁人が拘束力ある判断を下す。仲裁人の属性は調停人と同様の説明が当てはまるが、さらに学識経験者（雇用労働法学者や労使関係学者）にも仲裁人として活動している者がいる。解決に要する日数は、仲裁人の選任から現実の解決までを含めると数ヶ月はかかるものと思われる（ちなみに労働協約上の仲裁までに要する期間は、およそ 15 ないし 17 ヶ月である。）。また、費用の面でも、裁判手続よりは安価で終わられるものの、実際の仲裁審理の日数や証人の召喚費用などを考えると調停よりも高額になる。

なお、仲裁は、当事者が裁判外で合意に基づいて実施されるもののほか、正式事実審理（trial）前の裁判手続と制度的に結び付けられている場合も多く（仲裁の強制ではなく、裁判官が活用を当事者に推奨し、当事者が任意に活用し、勧告的な仲裁判断が下されるもの）、利用実績は調停ほどではないものの、活用されている（いわゆる裁判所付属 ADR の一種である）。

⑦のミードは、調停と仲裁の二つの性格を併せ持ったシステムである。これは、調停手続が不調に終わった場合に自動的に仲裁手続へ移行するものだが、調停によって解決の合意はできたが金銭面で折り合わない場合などにその効果を発揮するものと理解されている。

以上が ADR の手法と内容だが、では、いずれの手法がどの程度活用されているのだろうか。1994 年に ADR について調査したアメリカ会計検査院（General Accounting Office. 以下、“GAO”という。）のレポート<sup>45</sup>によると、調査対象企業約 2,000 社（回答率 75%）のうちの約 52%が、雇用差別案件について ADR を用意していると回答している。そのうち、約 80%が調停を、約 39%がピア・レビューを、約 19%が仲裁を利用している（複数回答）。

<sup>41</sup> なお、日本労働研究機構・前掲注 32 書 172 頁〔池添弘邦執筆部分〕によれば、解雇事件という限定があるが、ある調停人が年間に取り扱う事件数は 100 件、うち雇用関係事件は 9 割、そのうちの 95%が解雇関連事件で、中でも差別的解雇事件（特に年齢差別）が多くを占めること、調停の成功率はおおよそ 90%であること、調停の合意内容としては、ごく少額から数十万ドルまで幅があるが、平均すれば 7 万 5 千ドル程度であることなどが明らかにされている。

<sup>42</sup> 聴き取りによれば、訴訟手続又は裁判所規則に基づく調停に関与する調停人には、一定のトレーニングの受講と登録が義務付けられているとのことである。つまり、公的手続に関与する調停人は一定程度以上の資質を有していることが条件とされている。

<sup>43</sup> なお、聴き取りによれば、企業内調停（internal mediation）に関与する調停人は、同一人物が調停人とオンブズマンの二つの役割を有している場合が多いこともあり、オンブズマンに近似した機能を果たしているようである。

<sup>44</sup> 聴き取りによれば、労働仲裁は協約の解釈適用であるのに対して、雇用仲裁は制定法の当該事案への当てはめが役割であるという。また、このことが理由であるかはまったく不明だが、雇用仲裁は、伝統あるかつ重要な役割を担う労働仲裁に比べて役割が比較的小さいようで、仲裁人にとってあまり好まれていないように思われた。

<sup>45</sup> GAO, *supra* note 10 at 2.



また、1997年に行われた別の調査によれば、調査対象企業1,000社（回答率約60%）のうち、過去3年間に、87%の企業が調停を、80%が仲裁を、約40%がミーダブを、約37%が企業内苦情処理を、約22%がミニ・トライアル<sup>46</sup>を、約20%がファクト・ファインディングを、約10%がピア・レビュー並びにオンブズマンを活用したと回答している<sup>47</sup>。なお、この調査では、加えて、企業が好むADRは、圧倒的に調停であり（63%）、次いで仲裁である（18%）ことが明らかにされている<sup>48</sup>。

さらに、企業内で生じた雇用関係紛争の数パーセントの事案のみが仲裁に係るのみで、ほとんどの紛争は企業内のシステムで処理されているという<sup>49</sup>。この点は、次に見る個別企業事例調査結果を見る上でも念頭においておくべきと思われる。

## イ. 個別企業事例調査結果

ここでは、2006年8月下旬から9月上旬にかけて行ったアメリカにおける個別民間企業の聴き取り調査結果（入手資料に基づく内容を含む。）を掲げる。

### (7) A社

A社は、石油・ガスの製造・販売及び関連サービス会社で、1919年に創立された。現在、全世界120カ国で10万人超の従業員を雇用し、全米では約2万人を雇用する大企業である。以下に述べる企業内紛争解決プログラムは、紛争の企業外部化すなわち訴訟とこれによるコスト負担を回避するために設けられた。

#### a. 概要

A社では、4つの段階、すなわち、①オープン・ドア option、②企業内カンファレンス (Internal Conference) option (マネジメント、オンブズ、及び企業内あっせん (internal mediation))、③調停 option、④仲裁 option からなる Dispute Resolution Program (以下、“DRP” という。) を設置・運用している (第2-1-5 図参照)。現在のプログラムは1993年から運用されている。なお、DRPの運営スタッフは4人であり、うち3人はオンブズマンと調停のスキルを保持している。

#### b. 対象者、対象事項等

国外就労者で国内法が適用されない者、労働協約が適用される者はDRPは適用されないが、それ以外の従業員には適用され、利用が可能である。

対象事項は、雇用関係から生じる紛争のほとんどであり、嫌がらせを含む差別も対象とされている。ベネフィットに係る紛争は、当該ベネフィット・プランに係る手続を、労災補償

<sup>46</sup> 実際に判決が出された場合にどのような判決が出るかを予想する材料を与えるための模擬裁判のこと。前掲注34・レビン小林書20頁参照。

<sup>47</sup> LIPSKY ET AL., *supra* note 10 at 81.

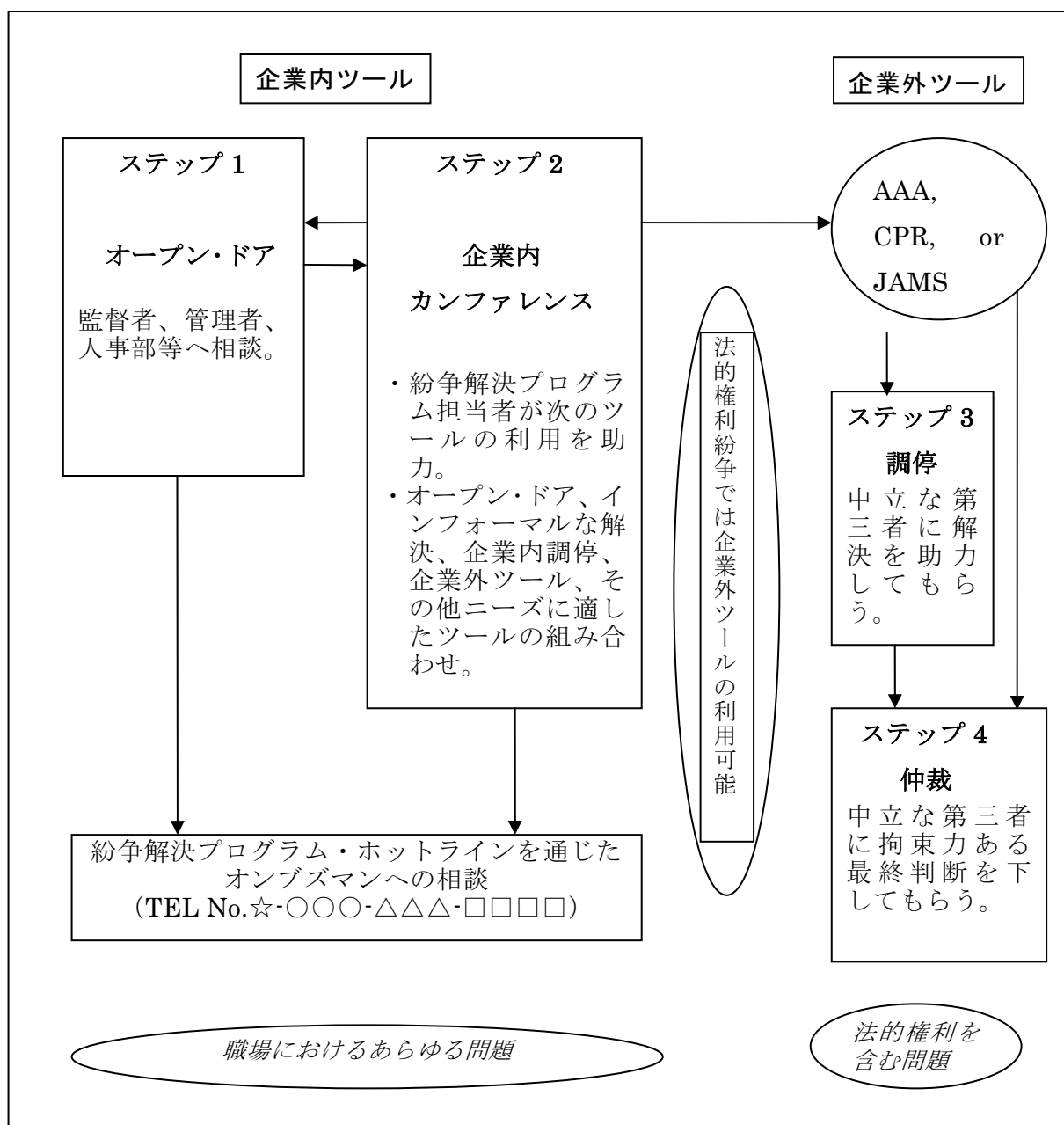
<sup>48</sup> *Ibid* at 82.

<sup>49</sup> CPR, *supra* note 10 at 43.

については当該関係部署における手続をそれぞれ利用することになっているが、そこで解決されないか、あるいは不公平な取扱いがあったと考えるならば、これらの紛争についてもDRPの利用も可能とされている。

なお、対象となる雇用関係紛争はDRPにより解決される旨が会社と個別従業員間で合意したものとされており（いわゆる“ADR Clause”）、従業員がDRPを経ずに裁判所へ直接訴訟を提起しても、会社は裁判所に棄却申立をする取扱いをしている（プログラムのパンフレットに明記されている。）。しかし、DRPを利用しなくとも、関係行政機関（EEOC等）への申立は依然可能とされている。

第2-1-5図 A社における紛争解決システムの概要



### c. 内容

a. 概要で述べた①は、監督者 (supervisor)、管理者 (manager) へ申し出ること、DRP ホットラインを通じてオンブズマンからのアドバイスを求めること、人事部へ申し出ること、従業員関係部 (Corporate Employee Relations Department) からのアドバイスを求めたり調査を依頼したりすることなど、幾つかの手法からなる。不満や苦情の処理は監督者と管理者の業務の一部とされている。そのため、会社は管理・監督者に対して紛争解決のスキル・トレーニングを提供している (書籍等資料やビデオを用いた 3~4 時間のコンフリクト・マネジメント教育である。なお、トレーニング後の個別相談がまれに見られる。)。申立を理由とする不利益取扱いは明確に禁じられている。

②は、申出人、オンブズマン、企業側代表者が、当該問題についてどのような手法により解決するかを話し合うものである。ミーティングは、面談でも電話でも可能である。申出人の選択次第では、①に戻って解決を試みることも、企業内あっせんを選択することも (その場合はオンブズマンがアレンジする。)、企業外調停・仲裁を選択することも可能である。申出人の意向次第では、当該事案に適した解決方法をオンブズの助けを借りながら、柔軟な解決ツールが用意される。なお、①②は、紛争が④の仲裁に至る以前に極力解決されるように組み立てられているという。

③と④は、一般的な企業外組織 (AAA、Center for Public Resources: CPR、Judicial Arbitration and Mediation Services: JAMS) から紹介を受ける形で中立の第三者を選任し (リストの選任者数は申し出人と会社で決め、選任は合意に基づいてなされる。)、紛争の解決を試みるというものである。なお、仲裁裁定は終局的なものである。紛争が法的権利にかかわるものである場合は、③を飛び越えて②から直接④へと移行し、手続を利用可能としている。

③と④の利用に関して、申出人は調停・仲裁の手続料として 50 米\$を会社側に支払う。調停の利用の際にすでに 50 米\$を支払っていたら、のちに仲裁を利用しても改めて 50 米\$を支払う必要はない (なお、50 米\$を超える額は会社が負担する。)。ただし、申出人が調停又は仲裁でそれぞれ 2 人以上の紛争解決人を利用することを選択した場合、1 人を超える分の費用は申出人が負担する。弁護士に法律相談等 (弁護士費用、証拠開示費用など) を行う際は、関係管理部門の承認を経て、年間 2,500 米\$まで会社から補助される。ただし、実際の運用においては、一回の金額から引いた 25 米\$と、差引額の 10%の額の合計額を申出人が負担し、残りを会社が負担する。

以上の紛争処理プログラムを設置・運用することにより、従来に比して訴訟コストが約 90%低下したとのことである。

#### d. 運用<sup>50</sup>

A社では、他社に比べて比較的詳細にプログラム利用状況に関する統計が取られている。入手した資料によれば、以下のとおりである。

1998年から2006年上半期にかけてのDRPの利用件数は、2,398件であり、2002年から2005年にかけて毎年、300件超の利用状況となっている。

通年の統計として最も新しい2005年の状況を見ると、新規申出件数346件、処理件数は342件となっている（なお、処理件数には前年からの繰越の34件が部分的に含まれる。）。

新規申出件数の種類別内訳は、「就業環境」が182件で最も多く、次いで「諸種の補償(保障)やベネフィット」が84件、「退職・解雇」が69件などとなっている（2006年上半期でもほぼ同様の内訳となっている。）。更に詳細に見ると、「就業環境」のうち、「上司や同僚との問題」が最も多く49件、次いで「差別」が25件、「職務機会・昇進」が24件、「(人事管理上の)会社の方針の問題」が19件、「会社側との話し合いに係る問題」が16件、「懲戒処分」が14件などとなっている。なお、「退職・解雇」については、「正当理由ある解雇」が54件で最も多く、「人員削減」が8件、「辞職」が4件、「薬物/アルコール規則関連」が3件となっている。

申出人の属性別に見ると、性別別には、「男性」が74%、「女性」が26%である。年齢別には、「40-49歳」が32%、「50-59歳」が26%、「30-39歳」が23%、「30歳未満」が12%、「60歳以上」が7%である。人種別には、「白人」が75%、「ヒスパニック」が13%、「アフリカ系アメリカ人」が7%、「アジア系」が5%である（2006年の傾向もほぼ同じである。）。

2005年に処理された342件について、大括りの処理種別で見ると、「企業内あっせんを除く企業内の手続」で処理された件数は294件（約86%）と圧倒的に多く、次いで、「企業外の調停・仲裁」によるものが34件（約10%）（なお、2005年中に企業外調停にかけられた事案は4件、同仲裁にかけられた事案は27件である。）、「企業内あっせん」によるものが14件（約4%）となっている（2006年上半期の傾向も同じである。）。なお、企業内あっせん、企業外調停・仲裁を通じて支払われた解決金の額は、約75万米\$、事案の種類別には「差別」問題に対する支払額が群を抜いて多く約73万米\$である。

処理に要した期間について見ると、「1週間未満」が圧倒的に多く167件、「1週間」が45件、「2週間」が23件、「3週間」が24件、「4週間」が18件、「5週間」と「6週間」がそれぞれ5件、「7週間」が3件、「8週間」が8件、「10-15週間」12件、「16-20週間」が19

---

<sup>50</sup> 以下の運用状況は近年のものであるが、A社のDRPの設置時から2000年頃までの運用状況について触れる文献（企業が特定されることを避けるため、文献名を明らかにすることはできない。ご容赦頂きたい。）によれば、以下のことが明らかにされている。運用後7年間で4千人以上の従業員がDRPを利用した。4千件のうち75%は8週間以内に解決され、ほとんどの紛争が企業内のシステムで解決された。約400件が企業内又は企業外の調停にかかり、100件が企業外の仲裁にかかった。仲裁では会社は有利な裁定を得ているわけではないが、このことは過去の同様の訴訟の経験からみて同じことである。多くの仲裁で従業員側は弁護士を付けていない。オンブズマンは最も利用されているツールである。オンブズマンの他には調停を重視しているが、運用当初の4年間での調停による解決率は75%超である。解決内容としては、謝罪、復職、金銭補償と幅広い。なお、過去5年の法律扶助プランの利用者数は400人未満である。

件、それ以上の期間については1件ずつ係争しており、「160週間以上」も5件ある。このように、処理された事案のうち約80%が4週間以内に処理されていることになる。なお、長期間係争している事案が見られるのは、システムの問題ではなく、申し出る労働者側が継続して係争させているためであるという。

なお、法律扶助プランの2005年の利用者数は27人、扶助額は約8万米\$である。

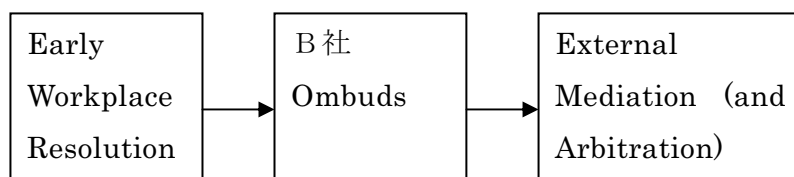
#### (イ) B社<sup>51</sup>

B社は、1912年に創立された石油・天然ガス等の生産・販売等を目的とする会社であり、世界各国に事業展開する企業体であるBグループの米国現地法人である。国内の従業員数は約2万2千人となっている。製造部門には労働組合が組織化している従業員が存在するが、未組織従業員が過半数を占める。企業内紛争処理担当部局としてRESOLVE officeを設置しており、2人のオンブズマンがそこに所属している（部局長は大学院でカウンセリングを専攻するとともに法曹資格も有しており、大学でオンブズマンとしての経験を積んだのち同社に採用された。）。

##### a. 概要

RESOLVEという名称の、①Early Workplace Resolution、②B社 Ombuds、③External Mediation (and Arbitration)の3つからなるプログラムが用意されている（第2-1-6図参照。なお、現時点では改定を検討中とのことである。）。プログラムの利用は雇用の条件とされる。しかし、外部の行政機関に対する申告や申立は妨げられないとしている。プログラムの利用を理由とする不利益取扱いは禁じられる。

第2-1-6図 B社における紛争解決システムの概要



紛争解決に要する費用のほとんどは会社側が負担する。具体的には、紛争1件当たり50米\$を従業員が負担し、残りの額の10%も従業員が負担するので、残りの90%は会社が負担することになる。RESOLVEのプログラムを利用するに当たり弁護士を依頼するときには、従業員側は会社の法律扶助プランから資金援助を受けることができる。このプラン利用については、オンブズマンが相談に乗る。年間の上限額は従業員1人当たり2,500米\$である。

現在の紛争処理プログラムは1997年5月1日に創設された。その背景になったのは1996

<sup>51</sup> B社及び後述E社の聴き取り調査記録の作成に当たっては、池添弘邦 JILPT 副主任研究員から多大な助力を頂いた。

年に提起された雇用差別訴訟であり、訴訟対応の費用や陪審審理の予見可能性の少なさを考慮したものとみられる。

### **b. 対象者、対象事項等**

組合が交渉代表に選出されている交渉単位に含まれる従業員は対象外であり、協約上の苦情処理手続及び仲裁手続を利用する。

対象事項は、差別、報復等の不利益取扱い、嫌がらせ、給付申立等手続きを既を経た労災補償給付に係る問題、会社の方針・慣行・規則への不同意、職務遂行に影響がある個人的問題、懲戒処分又は解雇、その他の雇用関連事項を含む。

対象とならない事項は、労災補償給付及び失業保険給付、既存の不服申立て手続が適用される問題（例えば、福利厚生、配転（relocation）プログラム）、経営上の決定に係る会社の権限又は雇用条件に影響を与える施策の施行・運用に係る会社の権限の問題などである。

### **c. 内容、運用**

①の **Early Workplace Resolution** は、苦情を抱いた従業員が監督者と相談して対応する方法であり、②・③による前にまずこの方法を取ることが奨励されている。当事者間で解決できない場合には、より上位の者に対して話し合いを申出ることができる。監督者との間で対応できず、あるいはそれが適切でない場合は、オンブズマンからの援助（相談や相手方に接触しての調整）を求めることもできる。

②の **Ombuds** は、紛争解決について、オンブズマンが中立的立場から守秘義務を尽くしつつさまざまな援助や助言を行うものである（**Early Workplace Resolution** における当事者の支援については上記のとおり。）。また、オンブズマンは、企業内調停（**internal mediation**）を行うこともある。企業内調停の方法は、基本的には外部の調停人と同様のスタイルのようである。なお、オンブズマンは、取り扱った社内での苦情に関するデータを整理して、経営幹部に対し改善のためのフィードバックをも行っている。すなわち、このようなデータから、組織の人事管理等における問題点を抽出し、個別案件の対応とは別に、組織の改善に向けての提案を行ったりするのである。

③は、外部の専門家を利用しての通常の調停・仲裁だが、仲裁を利用するには調停を経なければならぬ。調停人は、**AAA** などから選任され、合意で決まらなければ消去法で決める（オンブズマンがその選任プロセスを支援する。）。調停は就業時間内に行われ、従業員は賃金を失わない。従業員は弁護士を調停の代理人とすることができるが、その場合は会社側も弁護士を立てる。従業員が代理人に依頼しない場合には会社も依頼しないこととしている。

紛争が調停で解決できない場合で、当該紛争が従業員の法的権利に関連している場合には、仲裁を申出るか、あるいは訴訟を提起することができる（仲裁が強制されるわけではない。）。調停等を経ないで訴訟を提起した場合、会社は裁判所に対して訴えを却下するよう申し立てるとしている。

仲裁についても、弁護士を依頼するか否かは従業員の自由であり、依頼する場合には会社側も依頼する。仲裁の審問に要する時間は通常 1 日である。通常、仲裁裁定までは審問後 30 日から 60 日である。裁定内容は契約として書面化される。

RESOLVE の諸手続の利用件数は、制度が創立された年は約 300 件くらいであったが、2001-2002 年は 75 件ほどに減少した。現在では、125 件から 150 件くらいである。多くの苦情は①・②のインフォーマルな手続で解決されているようであり、調停まで進む事例は 5% 程度である（②の中でも企業内調停の利用は少なく、創設以来 3 件にとどまる。）。もっとも、企業外調停の利用申請は増えているが、雇用差別事件については、別途 EEOC が調停を推進しているため、それによる場合も多くなっている。

RESOLVE 担当者のトレーニングとしては、調停人となるための訓練（40 時間）や調停手続についての理解の習得などが挙げられる。また、監督者に対するトレーニングは人事部が提供している。

#### (ウ) C 社

C 社は 1934 年に創立された航空会社であり、現在、あらゆる職種を含め全世界で約 4 万 4 千人を雇用し、その多くが米国で雇用されている。C 社では職種によって交渉代表組合が選出されており、従来長らく労使が対立し紛争が生じてきたが、現在では比較的友好的な労使関係が築かれている。また、現在では、組織労働者よりも未組織労働者を多く雇用しており、労働協約における紛争処理システムの適用がない労働者層が拡大した。このため、C 社では、以下に述べるように未組織労働者を対象とした個別的労使紛争処理システムを企業内に設置している。なお、C 社において企業内システムが設置された背景には、他社におけるような訴訟コスト削減という観点も否定できないと思われるが、むしろ、未組織労働者が不満を蓄積させてストライキなどに至るのを避けることに重点があるようである。

##### a. 概要

C 社の企業内システムは 1997 年から運用されている。①ステップ 1、②ステップ 2、③ステップ 3、④仲裁の 4 つの部分から構成され、いずれの段階の手続も、エンployee・ハンドブックに記載された比較的フォーマルな手続<sup>52</sup>である。この背景には、C 社では伝統的に交渉代表組合が選出され、労働協約に定められている紛争処理手続を長らく運用してきたことがある。そこで、協約上の手続を活用する形で構成されているのである。したがってまた、協約における手続と近似したものとなっている点に他社との相違及び特徴がある。

なお、C 社ではオープン・ドア・ポリシーのあることがハンドブックに明確に記載されており、この活用が推奨されている。C 社のオープン・ドア・ポリシーは、労働者が上司や同僚と直接対話することがもちろん中心となるが、対話の過程では、労働者は労働者側代表者又は他の同僚労働者を同伴させることができ、また、人事部が中立な第三者として助力する

<sup>52</sup> もっとも、のちに述べる「聴聞」は“インフォーマルな方法で行われる”とされているが、書面・資料の準備や聴聞の進め方の形式が定められているため、手続自体はフォーマルと評価してよいと思われる。

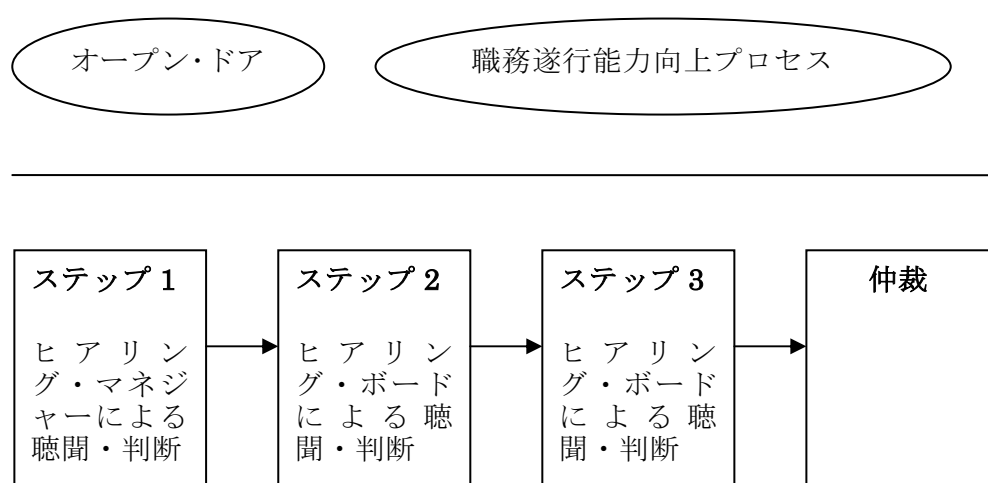
ことができるとされている。(以上について第 2-1-7 図参照)

### b. 対象者、対象事項等

C社のシステムの対象者は、非組合員及び非管理職である。

対象事項は、雇用関係から生じた紛争 (conflict) であるが、主として、職務遂行能力の欠如<sup>53</sup> (猶予期間を与えても改善されない場合を含む。) による懲戒処分、それによる解雇<sup>54</sup>、ハンドブックに記載された Policy (いわゆる労働条件も含むと思われる。) などが取り扱われる。

第 2-1-7 図 C社における紛争解決システムの概要



C社のシステムは、ハンドブックに記載されている唯一の紛争処理ツールであり、これを活用することは会社の方針 (Policy) とされている。このため、未組織労働者にとっては、問題が生じた場合にこの手続を利用することが雇用条件とされており、労働者がこの手続を利用せずに直接裁判所へ訴訟を提起するなどした場合には、会社は、企業内紛争処理手続の存在を理由に、まずは会社内の手続を利用すべきであるとして、裁判所に対して、当該訴訟の却下申立 (petition to dismiss) を行うこととしている。

### c. 内容

①のステップ 1 の申立は、労働者が統括マネジャー又は部門長に対して、問題が生じたときから 10 歴日以内に、所定の書式に記載して書面を提出することにより開始される。なお、提出する書面には、何が問題であり、どのような解決を望むかも記載することとされている。

<sup>53</sup> なお、C社では、具体的な懲戒処分手続に入る前に、職務遂行能力向上プロセスを用意している。そこでは、上司は、労働者の勤続期間や過去の改善トレーニングの状況、改善の状況などを考慮するものとされている (第 2-1-7 図参照)。

<sup>54</sup> 懲戒処分は、①口頭注意、②書面警告、③解雇警告、④解雇の順を追って行われることになっており、これらのいずれの段階でも、会社は、労働者に対してその改善状況を検討させる猶予を与えるために、懲戒休職 (disciplinary suspensions) を命じるとされている。



そして、申立書面が提出された日から 5 暦日以内に関係当事者間で聴聞 (hearing) が行われる。聴聞は、会社側から指名されたヒアリング・マネジャー (あるいはオペレーショナル・マネジャーとも呼ばれているようである。) が指揮し、判断を下す。申立労働者は、聴聞に労働者側代表者又は同僚労働者を同伴することができる。労働者側代表者は、申立労働者が聴聞において自らプレゼンテーションする際などにその申立労働者をサポートする役割を担う。聴聞の結果は書面にされ、聴聞から 3 日以内に送付される。聴聞により紛争が解決されない場合、申立労働者はステップ 2 の申立へと更に申し立てることができる。なお、試用労働者 (probationary employee) にとっては、このステップ 1 の申立の聴聞結果が終局的 (final and binding) なものとされている。

②のステップ 2 の申立の方法等は、①のステップ 1 の申立方法等とほぼ同じであるが、聴聞の開始は申立のあった日から 10 暦日以内であること、聴聞結果が書面化され送付されるのが 5 暦日以内である点で異なる。特に異なるのは、ヒアリング・ボードを通じて行われることである。ヒアリング・ボードは、ヒアリング・マネジャー (人事部が用意したマネジャーのリストから労働者が選出した者)、労働者側代表者 (予め用意されたリストの順に選出された者)、ファシリテーター (人事部員で、当該聴聞において判断権限のない (non-voting) 者) の 3 名から構成される。なお、ファシリテーターは、聴聞の進行を指揮する役割を担う者である。聴聞の結果、ヒアリング・ボードが申立労働者を解雇しないことで全会一致した場合、この結論は関係当事者にとって終局的なものとなる。反対に、ヒアリング・ボードが解雇を支持するか判断が分かれた場合には、申立労働者はステップ 3 の申立へ更に申し立てることができる。なお、このステップ 2 と次の③ステップ 3 に関しては、申立労働者は自身の負担で弁護士を助言者として付けることができる。しかし、弁護士は聴聞室の外でのみ申立労働者に対して助言を与えることができるとされている。また、申立労働者が弁護士を付ける場合には、少なくとも聴聞の 3 暦日前までにその旨を人事部に申し出なければならないとされている。

③のステップ 3 の申立の方法等は、②のステップ 2 の申立方法等とほぼ同じである (聴聞の開始は申立のあった日から 15 から 20 暦日以内である点で異なる。)。この段階では、ステップ 2 と同様にヒアリング・ボードを通じて判断がなされるが、その構成が異なる。構成員は、3 名の労働者側代表者、2 名のマネジャー、そしてステップ 2 と同様のファシリテーターである。ファシリテーターの役割は、このステップ 3 でもステップ 2 と同様である。構成員の人选は人事部がリストにしたがって行う。このステップ 3 では、過半数の支持を得た結論が関係当事者にとって終局的なものとなる。

④の仲裁は、i) ステップ 3 のヒアリング・ボードが過半数の結論を出せなかったか、あるいは、ii) ステップ 3 の聴聞がステップ 1 の申立のあった日から 70 暦日の間に開催されず、かつ、申立労働者が開催遅延の理由に不満がある場合に、当該申立労働者が所属する職域の上級副社長に対して書面で仲裁付託を求めることにより手続が開始される。i) の場合

の付託要求期限は、ステップ 3 の結論が記された書面を受領した日から 10 暦日以内、ii) の場合は、70 暦日の期限の徒過後の、ステップ 3 の聴聞が開始される前で、かつ、ステップ 1 の申立受領後 180 暦日を超えない期間内、とされている。企業外部の仲裁人の選任は申立労働者が行うが、選出リストは人事部が用意し、そこには 3 名の仲裁人が記されている。仲裁に係る費用はすべて会社側が負担する。申立労働者は仲裁廷に弁護士を代理人として立てることができるが、その場合の費用は自己負担となる。仲裁裁定は関係当事者にとって終局的なものである。

以上、①②③の各段階における聴聞に関しては、事前の書面・資料の準備、具体的な聴聞の基本的進め方が定められている。また、各段階において証人等として関与した労働者又は労働者側代表者は通常の賃金を失わない。さらに、聴聞に証人として関与する労働者又は労働者側代表者には無料のビジネス・パスが支給されることとされている。

#### d. 運用

C社のシステムの運用について、統計は取られていないが、関係者の経験則からすると、申し立てられた紛争のほとんどは①のステップ 1 か②のステップ 2 で解決されているとのことで、③のステップ 3 や④の仲裁にかけられる事案は非常に少なくなっているという。

このような処理状況からすると、ヒアリング・マネジャーとなるマネジャーや、あるいはオープン・ドア・ポリシーで関与する監督者や管理者に対して関連するスキルの提供、そのためのトレーニングが重要になってくると思われる。この点、C社では、人事部、労働関係部門、外部弁護士が、(雇用関係)制度や経営哲学等を講義したり、小グループ単位でのディスカッションを行わせるといったトレーニングを行っているという。また、ヒアリング・マネジャーには、随時、(半日単位の) トレーニングを行っている。

ところで、過去 2 回、手続や判断の正当性について連邦地裁で審理されたが、いずれも裁判所は正当性を認めているという。申立労働者は最終判断が出されることを通じて、のちの司法判断を排除する手続に任意に応じていたことが論拠とされていたことが理由とされているという。ただ、このような形も含めて紛争が企業外部化することはなく、むしろ、手続を明確に定めてそれを遵守して紛争を解決していることにより (もっとも、理由はこれだけではないのではないかと思われるが、) 職場の雰囲気は良くなったと認識されている。

#### (エ) D社

D社は1887年に創立され、世界各国で医療機器から医薬品、一般ヘルスケア分野まで、多岐にわたる製品の製造・販売を行う会社である。以下に述べる従業員紛争解決プログラムは、交渉代表組合により代表されている従業員を除く全従業員に適用されるものである。

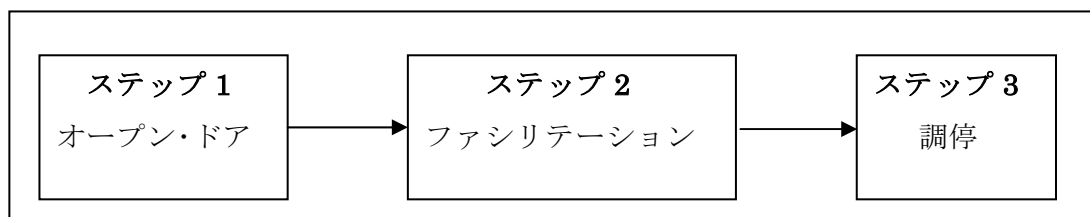
D社は、雇用紛争や雇用問題の提起と解決を従業員に奨励する目的でコモン・グラウンド (Common Ground) という名称の従業員紛争解決プログラムを策定した。問題解決のために複合的な手立てを整えることで、雇用紛争に公正、迅速、低費用かつできるだけ友好的にア

アプローチし、解決しようというものである。1999年1月から本社と米国内のグループ企業数社で試行が開始され、取り扱い件数は初年度の19件から2005年度の125件と着実に増加している。

#### a. プログラムの基本構造

本プログラムの手続は、オープン・ドア、ファシリテーション、調停の3段階からなる（第2-1-8図参照）。

第2-1-8図 D社における紛争解決システムの概要



#### (a) オープン・ドア

第一段階のオープン・ドアは本プログラム施行以前から存在し、課題、懸念、問題があれば上司、上司の上司あるいは解決に必要であればどの管理職にでもそれを告げ、話し合うことでの解決を促すポリシーであった。本プログラムでは、この既存の方針に人的資源管理部（HR）の人員を組み込んだ。そして、スキル提供とトレーニングによって問題解決過程におけるHRの役割を強化し、また、この役割が全社的によりはっきり注目されるように努力が重ねられた。社員用パンフレットにも、HR専門職の存在、彼らが繊細かつ公平に解決する訓練を受けていること、そしてHRが直接、当人及び上司ないし上司の上司と解決にあたる旨が記載されている。最初の接触を誰と行うべきかがわからなければ、所属する事業所のHR担当副社長に告げれば、HR専門職が任命される。

この段階では公式文書は作成されず、通常は弁護士も関与しない。

#### (b) ファシリテーション

オープン・ドアを活用し、その結果に当人が満足しなかった場合は、第二段階としてのファシリテーションを要請できる。ファシリテーターは本社の中立的な立場の人材が担当し、守秘義務があり、当人と会社間のコミュニケーション・ラインを維持し、解決を試みる。ただし、紛争のメリットやデメリットについて判定したりはせず、決定は当事者に任せる。当人には客観的で「新鮮」な視点を提供する。ファシリテーターの役割を作ったことで従業員の懸念が真剣に扱われるということが強調された効果も大きい。

ファシリテーションは守秘義務のある段階だが、オープン・ドアと同様に公式手続は要求されず、電話、eメール、手紙などで要請できる。ファシリテーターがその努力の結果、解決しそうもないと判断したときには、調停を紹介する。

### (c) 調停

調停は、中立の第三者である調停人が進める非公式の紛争解決プロセスで、紛争の検討と解決に公正さ、容易さ、費用効果が高いと一般的に認められている方法である。調停人が社外から任用され、当事者間のコミュニケーション・ラインを維持し、課題と当事者それぞれの立場の長短を明確にし、合意のために可能な根拠を探りながら、双方にとって受け入れうる解決が導かれるように働く。ただし、調停に拘束力はなく、調停人も裁判官や仲裁人のように決定を下すのではなく、紛争をどう収めるかについての指導や提案を行うにとどまる。

オープン・ドアとファシリテーションの段階では、実質的にあらゆるタイプの紛争を持ち込めるが、調停は法的審理の対象となる紛争に限定される。

### (d) 調停の対象となる紛争

調停手続の対象となるのは、法廷で主張しうる、法的手続の対象となるクレームに限定される。例えば、不当解雇、人種・性別・宗教・国籍・年齢などによる差別、ハラスメント、名誉毀損、内部告発などである。

例えば、労働者の報酬 (compensation)、失業手当、会社の経営決定(そうした決定が従業員の法的に保護されている権利を侵さない限り)などについての要求は調停の対象とはならない。

### b. プログラムの成果

初年度 19 件中、オープン・ドアで 9 件が、ファシリテーションで 5 件が解決され、5 件が調停へと進められた。翌年は国内の全関連企業へ、翌々年はプエルトリコへ拡張した。本プログラムを利用せずに訴訟を起こした従業員も数名いたが、これはプログラムを知らなかったり、ただ使いたくないと思ったのが理由であったので、原告側の弁護士にプログラムの利用を要請したり、調停で始めるよう提案することで、最終的に当事者はプログラムを使うことに同意した。

プログラムの運用から 2 年半に約 83 件がファシリテーションに行き、その約 60%がこの段階で解決された。また本プログラムでは約 50 件が調停された。この中にはすでに訴訟になっていたものを申立人である従業員が自発的にプログラムに戻したものもあり、大多数が調停で解決された。プログラムの全段階で解決できずに訴訟となったのは 1 件のみであった。

プログラムの成果は、訴訟費用の激減となって現れ、試験運用中の 1 年で社外の訴訟経費は 20 万米\$以上削減され、プログラムの地域が拡張されてからは数百万米\$削減された。

1999 年から 2005 年までで見ると、720 件のファシリテーションと 158 件の調停が行われ、ファシリテーションでの解決率は 86%、調停での解決率は 74%であった。ファシリテーションの持ち込まれる最も一般的な案件は、業績評価と解雇 (termination) であった。

最新の 2005 年度の数値では、調停による費用は総訴訟費用(解決に要する費用と手数料)の 19%であり、ファシリテーションで 92%が解決し、調停で 68%が解決し、3 件が継続中である (調停の件数にはファシリテーションから上げられたものと、訴訟から戻っているもの

が含まれる。)

### c. 各段階での技術ガイド

社内限定資料であるため報告書に詳細を記述することはできないが、オープン・ドア、ファシリテーション、それぞれの段階で担当者が当事者と紛争をどのように取り扱うかについての行動ガイドが用意されている。

## (4) E社

E社は、(生命)保険及び金融サービス等を業とする会社であり、世界中では約3万9千人、米国内では2万1千人が雇用その他の形態で業務に従事している。

### a. 概要

E社は、企業内における雇用関係上の問題解決支援と企業倫理の確保という2つの目的を共に担うものとして、Roads to Resolution と呼ばれるシステムを従業員等に提供している。このシステムは、Business Ethics & Resolve Office という独立性を持つ部署が所管する。現在、部門長である Chief Ethic Officer には、行政法審判官その他政府部門での法律職などの経験を有する外部の法律家が就任しており、また、調停等に関して長い経験を持つ法曹有資格者も登用している。

上記システムの導入は、生命保険や証券取引に関する1990年代の不祥事を契機とした企業倫理の遵守の要請を背景としたものであり、また、雇用関係上の問題解決支援という視点については、訴訟や行政上の救済申立が(会社側が勝訴した事例が多いとはいえ)従業員の志気に悪影響を与えることへの懸念が背景となっている。企業倫理上の問題への対処は正式な調査という色彩をもつものに対し、雇用関係上の問題解決支援は、インフォーマルであっせん的(conciliatory)なものである。

### b. 対象者・対象事項等

システムの対象者は、従業員の他に、insurance agent と呼ばれる就業者の一部が含まれる。insurance agent には3種類のものがあり、雇用関係があるとされる common law agent については交渉代表組合があるため、システムの対象とはならず、協約上の苦情処理手続の対象となる。また、statutory agent と呼ばれる契約社員は、雇用関係にはないが、福利厚生面では従業員と同様に扱われ、このシステムも利用できる。それ以外の独立性のある agent はこのシステムに対象とはなっていない。

対象となる事項は、法律違反や契約違反のほか、社内規則違反や人間関係上の問題などを含む(労災補償などは含まれないようである。)

### c. 内容・運用

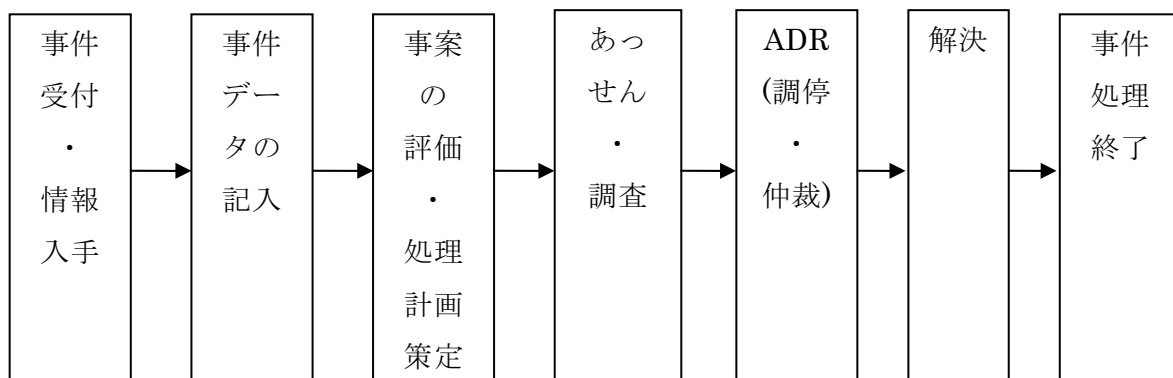
Business Ethics & Resolve Office は、従業員から電話や電子メール、あるいは直接の来訪などにより雇用関係上の問題が発生したことを把握するが、人事部や職場の上司などそのほかにもさまざまなルートがありうる。雇用関係上の問題については、従業員はまず直属の

上司と相談することが奨励されるが、そこで問題が解決されずに苦情の申立がなされた場合、**Business Ethics & Resolve Office** は、受付記録を作成しデータを記入した上で（ただし秘密は厳守する。）、解決のための計画を策定し、それに基づいて当事者間のあっせん（双方当事者の事情聴取や自主的解決のための意向打診）を行うとともに、法律違反が含まれる場合には必要に応じて調査も行う。これら内部手続で問題が解決しない場合、従業員の申請に基づき、**Business Ethics & Resolve Office** は、外部の専門家による調停や仲裁を通じた解決を支援する（以上については第 2-1-9 図参照）。具体的には、申請を相当と判断した場合に、調停前会議を開くなどして、調停人・仲裁人の選任や期日の設定などにつき当事者への支援を行う。これらの対象となるのは、従来は法律違反が含まれるケースであったが、最近ではそれ以外のケースも調停の対象となってきている。調停や仲裁の費用は会社が負担する。調停や仲裁の利用は任意であり、雇用の条件とはなっていない。

制度の運用状況を見ると、**Business Ethics & Resolve Office** を利用する従業員は毎年おおよそ 400 名程度である。対象事項としては、①人間関係やいじめ言動 (*abusive behavior*) など、職場での行動にかかわる問題、②昇進や人事異動を含めた雇用条件にかかわる問題、③賃金など報酬にかかわる問題が多い。業績評価、ハラスメント、差別、懲戒、解雇などにかかわる問題もあるが数は少ない。2005 年度のデータによれば、申し立てられた事案のうち 69%は何らかの形で解決されていた。調停や仲裁による解決は必ずしも多くはなく（合わせて 10~12%）、しかも仲裁よりは調停による解決が圧倒的に多い（以上のうち、調停による解決が 80%以上である。）。

**Business Ethics & Resolve Office** の紛争解決担当者のトレーニングは、①紛争とその解決についての理解、②協調的 (*collaborative*) な対応のスキル、③コミュニケーションや交渉のスキルを習得することからなり、調停人やオンブズマンのトレーニングがモデルとなる。管理職のトレーニングとしては、コミュニケーションスキルの習得などが重要である。

第 2-1-9 図 E 社における紛争解決システムの概要



## ウ. 小括

以上の個別企業の事例をまとめると、内容や程度の差はあるが、おおむね次のようになる。

企業内プログラムの設置は、訴訟リスク回避及び訴訟コスト削減のためである。また、企業間競争の激化に伴うコスト削減が必要であること、労働組合組織率が低下したことにより未組織労働者が増加し、企業内においても労働組合すなわち労働協約に基づく苦情処理・仲裁手続に代わる紛争処理ツールを構築する必要が生じたことである。なお、企業内に紛争処理システムを設置したことにより、副産物として、従業員・企業間のコミュニケーションツールが構築され、職場環境が改善されるなどしたこと、また、企業内にオンブズマンがいる場合には、企業内に生じた重大な問題の企業上層部へのフィードバックが行われ、組織改革へと繋がっている。

企業内の紛争処理プログラムは、職場で起きたあらゆる雇用関連事項が対象となっている。ただし、E社は事業運営上の不正問題も扱う一方で、C社は主として懲戒処分や解雇が中心となっている。また、いずれの企業でも、福利厚生等ベネフィットや労働災害に関する紛争は、それらに関する専門的手続により対処される。

各企業の紛争処理プログラムは、非組合員が対象とされている。ただし、E社では契約代理人（agent）については福利厚生に関して利用可能とされている一方で、組合がある企業では、オンブズマンは組合員からの話を聞くものの、紛争処理プログラム上では取り扱っていない（組合の管轄を企業の紛争処理プログラムが犯したとして問題となるおそれがあるためである。）。

企業内に紛争処理プログラムが存在するのにこれを利用しないで訴訟が提起された場合には、会社側は当該訴訟却下の申立てをすることとしている（プログラムに明確に記載されている場合がある。）<sup>55</sup>。なお、このような場合、裁判所は、当該プログラムの活用を従業員側に促すようである。

企業内で生じる紛争は多くはなく、しかも紛争のほとんどは監督者（supervisor）又は管理者（manager）レベルで解決されている（正式の手続がある場合でも、まずは直属の上司等との話し合いによる対応を奨励することも少なくない。）。したがって、結果的に紛争のほとんどは企業内で、しかも早期の段階で解決されていることになる。

従業員が不満を申し出るルートや、解決プロセスは複線的で多様であり、また、柔軟に運用されている。ただし、C社は協約上の苦情処理手続に近似した手続を設定しているため、他社に比して“硬い（フォーマルな）”手続になっていると考えられる。

---

<sup>55</sup> この点に関連して、聴き取りにおいて、(裁判例によって)法的に強制調停（mandatory mediation）が認められているとの話を聞いた。ここでいう強制調停とは、裁判所に訴訟を提起する前に調停手続を経ることを義務づけることと思われ、契約自由の原則から考えればあり得ることであるが（企業内システムやプログラムにおいては、通常、紛争を調停に付託するかは当事者の完全な自由（任意）であるとされていることから、調停自体を義務づけるのもであるとすれば疑問がないわけではない。）、裁判例検索によっても強制調停を認めた事案は見当たらなかったため、この点は今後の検討（確認すべき）課題として残る。

企業内紛争解決プログラムの運営者は、法曹資格、オンブズマン、コーチング、調停など、複数の資格やスキルを有していることが多い。

企業又は紛争処理プログラムの運営者担当者は、職場における紛争の事前予防・事後対処のために、監督者や管理者へのトレーニングを適宜行っている<sup>56</sup>。この場合のトレーニングの内容は、雇用労働法制度、コンフリクト・マネジメント、コーチング、コミュニケーション、交渉、自己評価、部下に対する公正評価制度などであり、手法は、文献<sup>57</sup>やビデオに基づく座学、ロールプレイングなどである。企業外部の紛争解決等専門家がトレーニングを行う場合は、組織文化を踏まえて行われている。また、企業内紛争解決プログラムの運営者と、人事部、法務部（雇用労働担当）との連携が図られている場合が多い。

なお、いずれの企業の紛争解決プログラムも、中立性、公平性、秘密性を掲げているが、あくまでも企業側により設置されていることから、従業員側にはこれらの利用について当初は懸念が生じたこともある。しかしその分、各企業は、プログラムの周知・啓発の広報活動に力を入れている<sup>58</sup>。

以上の個別企業事例調査結果及びその小括は、あくまでも事例とそのまとめ上げであり、企業内における紛争処理システムの内容や運用は企業ごとに異なることに注意が必要である。また、以上の他にも、多くの企業が企業内に独自の紛争処理システムを設置、運用しており、諸文献からシステムと運用実態の概略をうかがい知ることができる<sup>59</sup>。

### 3. 企業内労働紛争の解決への整備支援の現状

#### (1) 行政による企業内紛争処理システムの整備支援策の状況

雇用労働法制の施行・運用に関与する行政機関は、連邦労働省の各担当部局をはじめ、EEOC や NLRB など幾つか設置されているが、いずれも、所管する制定法の遵守のための活動を中心とし、これに関連して、使用者等から相談を受け、助言等をしているのみである。したがって、労働紛争を解決する企業内システムの整備支援を総合的に行っている行政機関はない。

また、LMRA により設置された FMCS は、基本的に、争議調整など集団的労使紛争を対象としているために、個別的労使紛争の解決に対するサービスをあまり提供していないよう

<sup>56</sup> トレーニングの教材としては、企業独自のものが用いられ、外部に訓練を委託する場合には当該外部者が用意するものが用いられるのではないかとと思われるが、一般的と思われる教材としては、例えば、KENNETH CLOKE, JOAN GOLDSMITH, RESOLVING CONFLICTS AT WORK, Revised edition, Jossey-Bass (2005), PRUDEN BOWMAN KESTNER, LARRY RAY, THE CONFLICT RESOLUTION TRAINING PROGRAM, LEADER'S MANUAL, PARTICIPANT'S WORKBOOK, Jossey-Bass (2002)がある。

<sup>57</sup> 例えば、A社では、KARL A. SLAIKEU, RALPH H. HASSON, CONTROLLING THE COSTS OF CONFLICT, Jossey-Bass (1998)が教材として用いられている。

<sup>58</sup> この点、従業員が紛争解決プログラムの設置に関与した民主的な手法が考えられるべきではないかとの興味深い指摘が、雇用労働法研究者であるコロンビア大学ロー・スクール、ランス・リープマン教授から聞かれた（2006年9月の聴き取りにて）。

<sup>59</sup> 注10に掲げた諸文献を参照。



である<sup>60</sup>。しかし少なくとも、先に見たように（1.(2)ア参照）、雇用関係上の調停について調停人（FMCS に職員として所属すると思われる）を送って紛争解決に助力している<sup>61</sup>。また、企業内における紛争解決システム全般に貢献するとの意図からではないと思われるが、「(集团的)労使関係発展・訓練（Relationship Development and Training）」というプログラム<sup>62</sup>を、公共部門と並んで、民間部門にも提供している。このプログラムは、労使当事者のニーズに応じて、FMCS の調停人が、例えば苦情処理手続の運用を含む協約運用トレーニング、労使パートナーシップ・トレーニングを提供するものである。ちなみに、FMCS の年次報告によれば、2005 会計年度においてこのプログラムが提供された民間部門での件数は、1,315 件となっている（それ以前 3 年間では、毎年 1,600 件前後である。）<sup>63</sup>。FMCS は、他にも、協約外事項に係る(集团的)労使協働解決プログラムである“Dynamic Adaptive Dispute Systems in the Workplace (DyADS)”<sup>64</sup>を提供したり、(集团的)紛争解決トレーニング・教育を提供する FMCS Institute<sup>65</sup>を設置して、企業内における(集团的)労使紛争の予防や解決に対して助力している。

## (2) 民間団体による企業内紛争処理システムの整備支援策の状況

ADR がさまざまな形で発達しているアメリカにおいては、ADR にかかわる民間団体も、また、同様に発達してきている。しかし、いずれの組織も、個別企業に対して企業内における紛争解決システムの整備を支援するというサービスは提供していない。

アメリカの ADR 関連組織を挙げると、例えば、アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association; AAA）<sup>66</sup>、全米仲裁人協会（National Academy of Arbitrators; NAA）<sup>67</sup>、紛争解決協会（Association for Conflict Resolution; ACR）<sup>68</sup>、紛争予防・解決国際研究所（International Institute for Conflict Prevention & Resolution; CPR）<sup>69</sup>、国際オンブズマン協会（International Ombudsman Association; IOA）<sup>70</sup>などがある。

いずれの組織も、おおむね、労働紛争に限らず、紛争予防・解決に携わる専門家に対する情報（例えば裁判例の動向）やトレーニングを提供したり、学会のような会議を開催して、

<sup>60</sup> 集团的労使紛争の予防・解決が念頭にあると思われるが、FMCS 所属の調停人が紛争解決システムの設計に係るサービスを提供している。<http://www.fmcs.gov/internet/itemDetail.asp?categoryID=130&itemID=15882> 参照。

<sup>61</sup> 2006 年 8 月に行った FMCS での聴き取り調査によれば、FMCS に所属する調停人は、要請に応じて EEOC において実施される調停活動に従事することがあるとのことである。

<sup>62</sup> <http://www.fmcs.gov/internet/categoryList.asp?categoryID=17> 参照。

<sup>63</sup> FMCS, *supra* note 23 at 7.

<sup>64</sup> <http://www.fmcs.gov/internet/itemList.asp?categoryID=281> 参照。

<sup>65</sup> <http://www.fmcs.gov/internet/itemDetail.asp?categoryID=145&itemID=16140> 参照。

<sup>66</sup> HP は、<http://www.adr.org/>参照。

<sup>67</sup> HP は、<http://www.naarb.org/>参照。

<sup>68</sup> HP は、<http://www.acrnet.org/>参照。なお、雇用関係セクションの HP は、<http://www.mediate.com/acrworkplace/>参照。

<sup>69</sup> HP は、<http://www.cpradr.org/>参照。

<sup>70</sup> HP は、<http://www.ombudsassociation.org/>参照。

紛争対処能力を向上させたりするような活動を行っている。このような活動への参加者からは、組織が任意に定めた費用を徴収し、組織の運営費としている（なお、ACR は、司法省から一定額の資金提供を受けている。また、IOA は、私企業から援助金を受けている。）。また、社会一般に対しては、ADR によってさまざまな紛争を解決する専門家（調停人、仲裁人等）の紹介や派遣を行ったり、紛争予防・解決に関係する情報（例えば裁判例の動向）を提供したりしている。専門家の紹介や派遣については、利用者から一定の費用を徴収し、組織の活動費に充てているようである。なお、いずれの組織も、紛争解決に関与する専門家が遵守すべき倫理綱領や紛争解決準則等を定めているか、組織によっては他の組織において設定されたそれらを準用している。

このような状況からすると、いずれの組織も、社会一般あるいは個別企業に対して、企業内紛争処理システムの整備を支援する活動、例えば管理監督者に対するトレーニング等サービスの提供は行っていないといえる。ただし、CPR は、紛争解決専門家に対するトレーニングと並んで、2,3 の講座において、for clients and business persons などとして、弁護士・仲裁人・調停人等専門家以外をも対象に、利益交渉（interest based negotiation）や良好な雇用慣行（excellence in employment practices）について、トレーニングを提供している。その詳細は明らかではないが、問題の見極め方、交渉の具体的手法、法的知識ではないかと思われる。なお、このトレーニング受講にかかる費用は、CPR の会員で 1,000 ないし 4,500 米\$、非会員で 2,000 ないし 6,500 米\$、受講時間数・日数は、1 時間半ないし 1 日である<sup>71</sup>。また、こうした団体や個別の専門家により、紛争解決や苦情処理のための実務的ガイドブックや教材、あるいはケーススタディ等が出版されており、2(2)ウで見たように、企業でのトレーニング等に利用されることもある<sup>72</sup>。

なお最後に、(網羅的ではないが)産別労組及び使用者団体は、個別の下部労組及び構成企業に対して、企業内紛争処理システムの整備についての支援は特に行っていないようである。

### (3) 企業内紛争処理システムに係る公的紛争処理システムの状況

アメリカにおける企業内紛争処理システムは、本節冒頭で述べたように、組織労働者と未組織労働者とでは状況がまったく異なる。これまで述べてきたことからわかるように、未組織労働者が利用可能な企業内紛争処理システムの設置・運用に対して公的機関が助力する制度は整えられていない。その反面、組織労働者、つまり集团的労働関係については、NLRB が深く関与する交渉代表選出手続、不当労働行為救済制度が整えられている。そこでここでは、他国における従業員代表の設置・運営に関する公的紛争処理システムとの対比という観点から、まず、交渉代表選出をめぐる紛争処理、次に、不当労働行為をめぐる紛争処理について、適宜運用状況を含めて述べることにする。

<sup>71</sup> [http://www.cpradr.org/CPR\\_CLE\\_Trn04.asp?M=8.3](http://www.cpradr.org/CPR_CLE_Trn04.asp?M=8.3) 参照。

<sup>72</sup> 前掲注 10、56 及びそれらの本文参照。

## ア. 交渉代表選出に係る紛争処理<sup>73</sup>

この問題については、最終的には、代表選出に不満のある使用者が団交を拒否した段階で、NLRB が不当労働行為として団体交渉命令を出すことになるが、その前提として、交渉代表選出手続を概説しておく。

交渉代表を選出するには、まず、交渉単位 (unit) を画定する必要がある。労使当事者が一定範囲を交渉単位とすることを合意した場合、NLRB は、その合意に基づく交渉単位が適切であり、違法・不当な要素がない限り、当該合意を尊重する。したがって、後述の選挙手続は、合意に基づく交渉単位について行われることになる。交渉単位について労使間で合意が成立しない場合、当該職場のさまざまな事情を考慮した上で、NLRB が適切と考える交渉単位を画定し、選挙の実施を命じる。交渉単位の決定に際して考慮されるのは、労働者の雇用条件・職務内容・労務管理における共通性・相互関連性である (利害の共通性 (community of interest))<sup>74</sup>。

代表選挙手続は、NLRB (正確には地方支局長 (regional director)) に対する選挙申請 (petition)<sup>75</sup>によって開始され、これを受けて、当該組合の代表性を確認するための調査 (investigation) が行われる。そして、当事者の合意に基づいて審問 (hearing) が行われ、交渉単位及び選挙日時を含む選挙<sup>76</sup>命令が出される。後に、労使双方は選挙前にキャンペーン<sup>77</sup>を行い、投票日に NLRB の監督の下、交渉単位に含まれる労働者全員<sup>78</sup>による無記名秘

<sup>73</sup> 前掲注 1・中巻書 99 頁以下参照。

<sup>74</sup> 交渉単位の具体的類型には、「生産・保守単位 (production and maintenance unit)」、「熟練職種単位 (craft unit)」、「部課単位 (department unit)」、「専門職単位 (professional unit)」、「技術的被用者単位 (technical employees unit)」、「事務員単位 (clerks unit)」、「警備単位 (guards unit)」、「複数事業所単位 (multi-plant unit)」、「使用者単位 (employer unit)」又は「会社単位 (company unit)」、「複数使用者単位 (multi-employer unit)」がある。

<sup>75</sup> 申請の時点で交渉代表組合が存在しない場合の、交渉代表となることを望む組合が NLRB に新たに交渉代表としての認証を得るべく申請を行う認証選挙 (petition for certification) と、交渉代表がすでに存在する場合の幾つかの選挙 (既存の交渉代表組合が単位内労働者の過半数の支持を失っているとして認証の取消を求める、労働者又は使用者からの申請 (petition for decertification)) がある。いずれの選挙申請の場合も、単位内労働者の 30%以上の支持があることを授權カード (authorization card) によって示したり、合理的理由を提示する必要がある。なお、選挙実施の時期との関係で、選挙実施の申請が却下される場合がある。具体的には、①前回実施の選挙から 1 年以下の場合、②組合が選挙で勝利し認証を得た場合の認証から 1 年間、③交渉代表である組合が使用者と期間の定めある協約を締結した場合の当該協約の有効期間中 (協約障壁 (contract bar)。但し、協約の有効期間満了の 90 日前から 60 日前までの間における選挙申請は認められる。)、④労使当事者による不当労働行為申立がなされている場合 (blocking charge)、である。

<sup>76</sup> 選挙の類型としては、NLRB の地方支局長が労使当事者に選挙実施について合意することを働きかけ、これが奏功した場合の同意選挙 (consent election)、同意選挙の働きかけが整わない場合の命令選挙 (directed election) がある。なお、使用者は、選挙実施が決まったのち 1 週間以内に、投票資格を有する労働者の住所・氏名リストを NLRB に提出しなければならない。このリストは Excelsior List (Excelsior Underwear, Inc., N.L.R.B. 1236 (1966) に基づく) と言われ、これは組合に提供され、選挙キャンペーンに利用される。

<sup>77</sup> キャンペーンは、選挙の実施が判断されてからおおよそ 20~30 日後に設定される。労使当事者は、その期間中、互いに相手方への不支持と自らへの支持を訴えるが、その過程で不当な手段が用いられると、後に選挙の取消理由となりうる。例えば、①脅迫、②利益誘導、③虚偽の宣伝、④人種的偏見への訴えかけは取消理由となる。また、⑤投票開始前 24 時間 (24-hours rule) に強制的に選挙演説を聞かせること (captive audience speech)、⑥選挙当日に投票場及びその周辺で行う選挙運動 (労使の関係者が投票を行う労働者と会話することを含む) も取消理由となる。

<sup>78</sup> 代表選挙で投票できる労働者は、①交渉単位に属していること、②投票日に在籍していることが必要である (労使間の合意で別の基準を採ることも認められる。)。一時的に職務を離脱している労働者には投票資格があるが、

密投票 (secret ballot) が行われ、開票の結果、単位内労働者の過半数の支持を獲得した組合に認証 (certification)<sup>79</sup>が与えられる (可否同数の場合は組合側の負けとなる。)。複数組合の選挙でいずれの組合も過半数の支持を得られなかった場合には、上位二つの組合による決戦選挙 (run-off election) が行われる。

開票の結果が確定した後、選挙の当事者は、選挙期間中における相手方の不当な行為や NLRB による選挙手続運用の瑕疵を理由として、選挙に対して異議 (objection) を申し立てることができる。異議申立が認められた場合、NLRB は、先の選挙結果を取り消し、再選挙 (rerun election) を実施する決定を行う。

代表選挙にかかる NLRB の決定についてストレートに司法審査を求めることはできない<sup>80</sup>。認められる場合があるとすれば、明確な法規定に違反する手続によって選挙が行われた場合のみである。

交渉代表組合は以上の手続を経てその地位を獲得するが、団交命令によって組合の交渉代表権限の承認がなされる場合がある。Gissel Bargaining Order<sup>81</sup>と呼ばれる方式であり、組合の承認要求を拒否した使用者が、組合支持者の解雇や強迫などの悪質な不当労働行為を行った場合、NLRB が不当労働行為救済手続において、組合の交渉代表権限を承認し、団交命令を発するものである<sup>82</sup>。ただしこの条件として、組合が承認要求をした時点で過半数労働者の授権カードを保持していることが必要である。

このような団交命令について統計を見てみると、2005 会計年度において終結した不当労働行為事件のうち、使用者が、①局委員会の命令に従って団体交渉を開始した事案は 53 件、②裁判所の命令に従って団体交渉を開始した事案は 44 件となっており<sup>83</sup>、これらの件数には、Gissel Bargaining Order による事案が含まれると考えられる。

---

臨時の労働者には投票資格はない。不当労働行為に抗議するストに参加している労働者には投票資格があるが、経済的スト (労働条件の維持向上を目的とする通常のスト) に参加している労働者は、恒久的代替者 (permanent replacement) が雇用されているのであれば、当該ストの開始後 12 ヶ月以内に限り投票資格がある。

<sup>79</sup> 選挙の結果、単位内過半数労働者の支持を獲得した組合には、NLRB から代表認証 (certification of representation) が与えられる。反対に、支持を得られなければ、NLRB は選挙結果の認証 (certification of results of election) を行う。

<sup>80</sup> 理論的には、間接的に、不当労働行為が行われた場合に救済を受け、その取消訴訟において、交渉代表としての地位が問題とされる前提として選挙の瑕疵を争うことはできる。中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、1995年) 106 頁参照。

<sup>81</sup> 連邦最高裁判決、*NLRB v. Gissel Packing Corporation*, 396 U.S. 575 (1969)により明確に支持され、確立された。

<sup>82</sup> Gissel 事件連邦最高裁判決とその後の判例の動向については、ROBERT A. GORMAN, MATTHEW W. FINKIN, BASIC TEXT ON LABOR LAW; UNIONIZATION AND COLLECTIVE BARGAINING, 2<sup>nd</sup> ed., Thomson/West (2004) 112 頁以下を参照。

<sup>83</sup> NLRB, *supra* note 22 at 108, Table 4.

## イ．不当労働行為に係る紛争処理<sup>84</sup>

不当労働行為救済制度の概要は本節の冒頭ですでに述べた。それを前提に、以下では、手続をやや詳しく述べることにする。なお、救済申立等統計数値については、1．(2)ア．を参照されたい。

手続は、申立て（charge）、調査（investigation）を経て、申立てに理由がないと判断された場合の、申立て人に対する取下げ（withdrawal）勧告及び申立ての却下（dismissal）決定が行われる。

申立てに理由があると判断された場合、被申立人に対して任意解決（settlement）が働きかけられる。被申立人が任意解決に応じない場合、救済請求状（complaint）が当事者に対して発せられる（いわば被申立人の訴追）。なお、救済請求状が発布されたのち、救済命令が発せられるまでの間の暫定的な救済措置が設けられている（NLRA10条(j)(l)）。

救済請求状発布後、審問が行われるが、これは、連邦民事訴訟規則（Federal Rules of Civil Procedure）に則って行われ、行政法審判官（administrative law judge）が取り仕切る。なお、審問の開始前には、当事者の同意の下に、和解による解決が促されうる。

審問が終了すると、行政法審判官は決定を下す。決定には、認定事実、法律判断、そして、不当労働行為が認められる場合には救済方法についての勧告が示される。不当労働行為が認められない場合には、救済請求を棄却する決定が下される。行政法審判官の決定に対して異議がない場合には、行政法審判官の決定がそのまま局委員会の決定として扱われる。

行政法審判官決定に対して異議を有する当事者は、局委員会に対して再審査を請求しうる。局委員会では、重要な事案を除き、通常は5人のうち3人の委員によるパネルが事件の審査を行う。パネルは、行政法審判官決定、審問の全記録、申し立てられた異議に基づいて、事案の審査を行い、決定を下す。不当労働行為が成立していると判断した場合、局委員会は救済命令を発するが、これには、認定事実、法律判断、不当労働行為の中止・禁止命令、そして、バックペイ<sup>85</sup>付き復職やポスト・ノーティス<sup>86</sup>その他の積極的是正措置を取ることが記載される。どのような救済を発するかについてNLRBは広範な裁量権を有している。反対に、不当労働行為が成立していないと判断する場合は、地方支局長の救済請求を棄却する決定を下す。

なお、協約違反は不当労働行為も生じさせうるが、NLRBは、当該不当労働行為から生じた問題が協約上の仲裁事項である場合には、その紛争解決は仲裁判断に委ね、不当労働行為

<sup>84</sup> 手続の詳細は、道幸哲也『不当労働行為救済の法理論』（有斐閣、1988年）45頁以下及び山川隆一『不当労働行為争訟法の研究』（信山社、1990年）162頁以下を参照。なお、手続の運用実態については、労働政策研究・研修機構『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態（労働政策研究報告書No.L-9）』（2004年）137頁以下〔池添弘邦執筆部分〕参照。

<sup>85</sup> 中間収入は控除され、かつ、被解雇者にはコモン・ロー上の損害軽減義務（mitigation）が課されるため、合理的な努力をすれば得られたはずの収入分は控除される。

<sup>86</sup> 不当労働行為の救済命令において、労働委員会が使用者に対し、“今後不当労働行為に当たる行為を行わない”などと命令の趣旨を記して事業場内に掲示させること。このような文書を申立人に対して交付させる場合もある。

の救済手続を行わないという方針を立てている<sup>87</sup>。

NLRB が下した決定に対して異議を有する当事者は、連邦控訴裁判所に取消訴訟を提起しうる。また、NLRB が発した救済命令には法的執行力がないため、被申立人が命令に従わない場合、NLRB みずから、執行力付与を受けるべく訴訟を提起する。連邦控訴裁判所は、NLRB の終局判断について司法審査を行い、当該命令が違法であれば取消しを、適法であれば執行力を付与する判決を下す。なお、執行力を付与する判決が確定した後も被申立人が命令に従わない場合には、裁判所侮辱罪（contempt of court）が制裁として科されうる。

#### 4. アメリカの特色

アメリカでは、ADR がさまざまに発達している。社会一般で活用されているさまざまな類型の紛争処理、労働分野では、労働協約による紛争処理、行政機関による紛争処理である。これは、同国の裁判制度の特色もあり、訴訟によって紛争を解決することのコストを考慮するなど、経済的合理性の視点からの反省が含まれているのではないかと思われる。もっとも他方で、企業内で紛争を解決することは、組織が抱える問題点の改善につながるという観点も示されており、オンブズマンなどは、業務遂行の過程で把握した組織の問題点を経営トップに伝えて改善を促すことにより、そうした観点からのフィードバックの役割を担うことがある。

以上とも関連して、アメリカの労働紛争処理に関する ADR としては、従来は労働協約上の苦情処理手続や仲裁手続が主要なものとしてイメージされることが多かった。しかし最近では、組合組織率の低下を背景として、企業が独自に苦情処理手続を設けたり雇用契約上の仲裁を利用するなどしており、さらに、調停やオンブズマンなど、多様なシステムが導入されている。そこでは、調停の評価が高まったり、さらには、職場の上司との間での解決がまず奨励されたり、あるいは、紛争当事者間の円滑なやりとりを支援するファシリテーションが用いられたりするなど、インフォーマルな手続が志向される傾向が見られる。

また、こうした企業内紛争処理システムにおいて重要となる紛争解決のためのトレーニングについては、企業が自主的に実施しているのが通常である（専門家やその団体が出版した実務的ガイドブックや教材などが利用されることもある。）。その内容もさまざまであるが、雇用労働法制や人事制度などの他に、コミュニケーションの仕方など、紛争解決一般のためのスキルが含まれていることが少なくない。また、こうしたトレーニングは、職場で紛争にまず対応する管理職一般に対するトレーニングに組み込まれていることもある。

では、社会的観点に立って、産別労組や行政機関が個別企業や職場に対して何らかの支援を行っているかという点と必ずしもそうではない。おそらく、組合や行政機関は、自らが協約

---

<sup>87</sup> 仲裁判断が尊重されるのは、①当該仲裁判断が公正であったこと、②仲裁判断が終局的拘束力あるものであること、③仲裁判断の内容が NLRA の政策目的に反しないこと、④仲裁人が不当労働行為について考慮したこと、という条件を満たした場合である。前掲注 1・中窪書 133-134 頁及び同書同頁注 11・注 12 で引用されている諸決定参照。

や制定法に基づいて ADR を設置・運用しており、それらの役割はそこまでに限られるため、個別企業や職場に対してそれらにおける紛争処理システムの整備支援を行っていないのである。また、民間団体・組織も、主として紛争解決専門家に対するトレーニングの提供など専門家としての質の向上を念頭に活動を行っているものの、やはり、個別企業や職場に対して紛争処理システムの整備支援を行っていない場合が多い。

すると、特に未組織労働者にかかわる労使紛争すなわち個別的労使紛争の企業内での解決システム整備は、主として企業の自助努力により行われているのがアメリカの特徴的な点であるといえるであろう。また、自助努力であるがゆえに、各企業が設けるシステムは多種多様であり、一定のパターンが見出されるわけではない。交渉代表組合の有無、個別企業の文化、これまでの紛争処理システムの経緯、運用にかかるコストなど、さまざまな背景を考慮しつつ、設置・運用されているのである。

以上を前提としても、アメリカにおける企業内紛争処理システムは、わが国に比べればシステムとして体系化されており、従業員パンフレットなどによりその利用方法が周知されるなど、透明性を備えたものであることが多い。また、紛争解決に当たっては、担当者の中立性、公平性、秘密性が重視されている点も、各企業のシステムに共通する特色として挙げることができる。これらは、アメリカの企業内紛争処理システムの基礎となる発想であり、従業員が企業内紛争処理システムを信頼して利用することができるようにするための工夫として位置づけられる。各企業は、こうした発想を前提に、それぞれの実情に即したシステムを構築し、必要に応じてその内容や運用を修正してきているといえることができる。

## 第2節 イギリス

### 1 労働紛争処理システムの概観

(1) 労働紛争の状況（雇用審判所（Employment Tribunals）及びA C A S（助言・斡旋・仲裁局；Advisory, Conciliation and Arbitration Service）の事件内容等）

#### ア 雇用審判所への申立件数・内容

近年のイギリスにおける労働紛争の状況については、わが国と同様、個別的労使紛争が増加してきている。労働者が雇用審判所へ申し立てた件数は、最近の10年間を見ても、大雑把に言えば平均的に毎年約10万件前後で推移してきている。雇用審判所で労働者の申立てが受理された件数は、2003-04年には115,042件、2004-05年には86,181件、そして2005-06年には115,039件となっている（第2-2-1表）。なお、2004年10月1日より雇用審判所への申立てに用いられる申請書（様式ET1）が変更され、労働者が記載すべき分量が従来の2頁から9頁へと増加され、非常に複雑になっている。その影響もあってか、2005-06年には12,258件の申立てが却下されている（このうち再

第2-2-1表 雇用審判所申立件数

	2003-04	2004-05	2005-06
全体の受理件数 <sup>1</sup>	115,042	86,181	115,039
最初に不受理とされた件数			12,258
そのうち再申立て後受理			4,897
そのうち再申立て後不受理、又は再申立てなし			7,361
受理事案の管轄事項（複数計上）			
申立内容			
不公正解雇 <sup>2</sup>	46,370	39,727	41,832
権限のない賃金控除（以前は「賃金法」）	42,524	37,470	32,330
契約違反	29,661	22,788	26,230
性差別	17,722	11,726	14,250
労働時間指令	16,869	3,223	35,474
剰員整理手当	9,087	6,877	7,214
障害差別	5,655	4,942	4,585
剰員整理—情報開示・協議義務不履行	5,630	3,664	4,056
同一賃金	4,412	8,229	17,268
人種差別	3,492	3,317	4,103
労働条件通知書	3,288	1,992	3,078
解雇理由通知書	1,829	1,401	955
賃金明細書	1,387	1,076	794
営業譲渡—情報開示・協議義務不履行	1,321	1,031	899
妊娠に基づく不利益取扱い・不公正解雇 <sup>3</sup>	1,170	1,345	1,504
パートタイム労働者規則	833	561	402
全国最低賃金	613	597	440
宗教及び信条による差別	70	307	486
性的志向による差別	61	349	395
その他	5,371	5,459	5,219
合計	197,365	156,081	201,514

1 申立ては、複数の管轄事項の下で行われる場合や、その手続の過程で修正・明確化される場合もあるが、1度だけカウントされている。

2 この数値は、現在、営業譲渡の結果としての不公正解雇に対する管轄事項を含む（以前は別々に記されていた）。

3 この数値は、現在、妊娠に関連する3つの管轄事項を含む（以前は「その他」に含まれていた）。

（出典）The Employment Tribunals Service・Annual Report 2005-06, 28.



申立てにより受け付けられたのは 4,897 件である)。

雇用審判所に申し立てられた請求の内容を見ると、2005-06 年にかけて件数の最も多い事項は不公正解雇 (unfair dismissal) (41,832 件)、次いで労働時間指令 (35,474 件)、権限のない賃金控除 (32,330 件)、契約違反 (26,230 件)、同一賃金 (equal pay) (17,268 件) そして性差別 (14,250 件) となっている。とりわけ、同一賃金については 2003-04 年に 4,412 件、2004-05 年に 8,229 件であったが、EU 労働法等の影響も受けたためか飛躍的に増加してきている。また、労働時間指令についても 2003-04 年に 16,869 件、2004-05 年に 3,223 件であったことを考えると大きな伸びを見せている。

## イ 雇用審判所における処理状況

2005-06 年にかけて雇用審判所において処理された事案の結論に関しては、取り下げられたケースが全体の 34%、A C A S の斡旋等により和解が成立したケースは 26%、審判所での請求が認容されたケースは 18%、逆に審問において棄却されたケースは 8% であった (第 2-2-2 表)。

雇用審判所で労働者の請求が認容され補償金が裁定された場合のその裁定額に関しては、2005-06 年においては、不公正解雇のケースについて、最高額は 477,603 ポンド、平均額は 8,679 ポンド (中間値は 4,228 ポンド) であった (第 2-2-3 表)。これに対して差別の事案では、人種差別について、最高額は 984,465 ポンド、平均額は 30,361 ポンド (中間値は 6,640 ポンド) で (第 2-2-4 表)、性差別について、最高額は 217,961 ポンド、平均額は 10,807 ポンド (中間値は 5,546 ポンド) であり (第 2-2-5 表)、また、障害差別については、最高額は 138,650 ポンド、平均額は 19,360 ポンド (中間値は 9,021 ポンド) であった (第 2-2-6 表)。不公正解雇の事案では裁定額の上限が現在 58,400 ポンド (2006 年 2 月 1 日以降) であるのに対し、差別の事案には裁定額の上限が設定されていないため、概ね平均額ではこのような差が生じている。このように差別の事案では裁定額が高額になる可能性があるため、使用者はその種の事件が雇用審判所へ進む前の企業内紛争処理の段階においても特に慎重に対応しているようである。

## ウ 雇用上訴審判所への上訴

雇用審判所から雇用上訴審判所 (Employment Appeal Tribunals ; 以下「E A T」という。) へと上訴された事案に関して、2005-06 年において、潜在的な上訴の受理件数は 1,728 件であり、そのうち実際に登録された上訴は 836 件であった。そして、E A T で十分な審問の下に取り扱われた上訴の件数は、被用者による上訴が 307 件、使用者によるものが 242 件であった (第 2-2-7 表)。また、上訴を取り下げたケースは、被用者が 94 件、使用者が 97 件であった (第 2-2-8 表)。これらの件数を見ると、雇用審判所から E A T へと進む事案は非常に少ないことに気付かされる。

第2-2-2表 雇用審判所処理事案の結果（2005-06年）

処理事案数	2003-04		2004-05		2005-06	
	93,973	97,966	86,083			
処理事案の管轄事項（複数計上）	件数	%	件数	%	件数	%
申立内容	取下げ	ACASの斡旋による解決	その他の処理			
不正解雇	35,415	35	12,484	35	2,627	7
権限のない賃金控除	30,169	30	7,586	25	1,638	5
契約違反	21,444	32	6,563	31	1,129	5
剰員整理手当	5,747	29	999	17	373	6
性差別	24,217	40	3,031	13	6,669	28
人種差別	3,430	42	1,064	31	200	6
障害差別	4,072	33	1,849	45	194	5
宗教及び信条による差別	340	35	126	37	22	6
性的志向による差別	321	31	129	40	30	9
労働時間	9,388	32	3,022	32	669	7
同一賃金	11,323	39	1,441	13	1,614	14
全国最低賃金	378	22	145	38	58	15
その他	14,313	36	3,862	27	969	7
合計	160,557	34	42,301	26	16,192	10
申立内容	審判所で認容	審問で棄却（管轄外）	審問で棄却（その他の理由）	欠席裁決等		
不正解雇	3,425	10	896	3	3,098	9
権限のない賃金控除	8,112	27	362	1	1,584	5
契約違反	3,559	17	372	2	1,585	7
剰員整理手当	1,609	28	79	1	350	6
性差別	4,068	17	150	1	628	3
人種差別	119	3	129	4	471	14
障害差別	173	4	127	3	371	9
宗教及び信条による差別	9	3	18	5	45	13
性的志向による差別	14	4	14	4	33	10
労働時間	1,374	15	131	1	481	5
同一賃金	3,722	33	23	0	124	1
全国最低賃金	47	12	6	2	24	6
その他	2,847	20	212	1	1,026	7
合計	29,078	18	2,519	2	9,820	6

（出典）The Employment Tribunals Service • Annual Report 2005-06, 29.

第 2-2-3 表 審判所による補償金裁定額－不公正解雇事案<sup>1</sup>

	件数	%		件数	%
< £ 500	172	7.1	£ 10000- £ 12499	124	5.1
£ 500- £ 999	194	8.0	£ 12500- £ 14999	100	4.1
£ 1000- £ 1999	335	13.9	£ 15000- £ 19999	107	4.4
£ 2000- £ 2999	262	10.9	£ 20000- £ 29999	109	4.5
£ 3000- £ 3999	202	8.4	£ 30000- £ 39999	49	2.0
£ 4000- £ 4999	151	6.3	£ 40000- £ 49999	30	1.2
£ 5000- £ 5999	152	6.3	£ 50000+	62	2.6
£ 6000- £ 6999	125	5.2	合計	2,410	100.0
£ 7000- £ 7999	103	4.3	最高裁定額 <sup>2</sup>		£477,603
£ 8000- £ 8999	74	3.1	裁定額中間値		£4,228
£ 9000- £ 9999	59	2.4	平均裁定額		£8,679

1 補償金裁定額は審判所が把握しているものである。

2 補償金の最高裁定額には、2005年2月1日からは56,800ポンド、2006年2月1日からは58,400ポンドの上限がある。裁定額は基礎裁定要素を含むときにはその最高額を超える場合もある。

(出典) The Employment Tribunals Service・Annual Report 2005-06, 30.

第 2-2-4 表 雇用審判所の補償金裁定額－人種差別事案<sup>1</sup>

	件数	%		件数	%
< £ 500	2	2.7	£ 10000- £ 12499	4	5.5
£ 500- £ 999	8	11.0	£ 12500- £ 14999	6	8.2
£ 1000- £ 1999	7	9.6	£ 15000- £ 19999	5	6.8
£ 2000- £ 2999	8	11.0	£ 20000- £ 29999	5	6.8
£ 3000- £ 3999	6	8.2	£ 30000- £ 39999	1	1.4
£ 4000- £ 4999	3	4.1	£ 40000- £ 49999	1	1.4
£ 5000- £ 5999	2	2.7	£ 50000+	5	6.8
£ 6000- £ 6999	2	2.7	合計	73	100.0
£ 7000- £ 7999	4	5.5	最高裁定額		£984,465
£ 8000- £ 8999	3	4.1	裁定額中間値		£6,640
£ 9000- £ 9999	1	1.4	平均裁定額		£30,361

1 補償金裁定額は審判所が把握しているものである。性差別、人種差別及び障害差別の場合、裁定額の上限はない。

(出典) The Employment Tribunals Service・Annual Report 2005-06, 31.

第 2-2-5 表 雇用審判所の補償金裁定額－性差別事案<sup>1</sup>

	件数	%		件数	%
< £ 500	5	3.0	£ 10000- £ 12499	16	9.5
£ 500- £ 999	5	3.0	£ 12500- £ 14999	4	2.4
£ 1000- £ 1999	13	7.8	£ 15000- £ 19999	8	4.8
£ 2000- £ 2999	14	8.3	£ 20000- £ 29999	6	3.6
£ 3000- £ 3999	16	9.5	£ 30000- £ 39999	2	1.2
£ 4000- £ 4999	16	9.5	£ 40000- £ 49999	3	1.8
£ 5000- £ 5999	21	12.5	£ 50000+	4	2.4
£ 6000- £ 6999	10	6.0	合計	168	100.0
£ 7000- £ 7999	12	7.1	最高裁定額		£217,961
£ 8000- £ 8999	7	4.2	裁定額中間値		£5,546
£ 9000- £ 9999	6	3.6	平均裁定額		£10,807

1 補償金裁定額は審判所が把握しているものである。性差別、人種差別及び障害差別の場合、裁定額の上限はない。

(出典) The Employment Tribunals Service・Annual Report 2005-06, 31.

第 2-2-6 表 雇用審判所の補償金裁定額－障害差別事案<sup>1</sup>

	件数	%		件数	%
< £ 500	2	2.6	£ 10000- £ 12499	3	4.0
£ 500- £ 999	2	2.6	£ 12500- £ 14999	5	6.6
£ 1000- £ 1999	5	5.6	£ 15000- £ 19999	7	9.2
£ 2000- £ 2999	4	5.3	£ 20000- £ 29999	5	6.6
£ 3000- £ 3999	7	9.2	£ 30000- £ 39999	3	4.0
£ 4000- £ 4999	1	1.3	£ 40000- £ 49999	2	2.6
£ 5000- £ 5999	9	11.8	£ 50000+	9	11.8
£ 6000- £ 6999	2	2.6	合計	76	100.0
£ 7000- £ 7999	5	6.6	最高裁定額		£138,650
£ 8000- £ 8999	0	0.0	裁定額中間値		£9,021
£ 9000- £ 9999	5	6.6	平均裁定額		£19,360

1 補償金裁定額は審判所が把握しているものである。性差別、人種差別及び障害差別の場合、裁定額の上限はない。

(出典) The Employment Tribunals Service・Annual Report 2005-06, 31.

第 2-2-7 表 雇用上訴審判所 (EAT) の本審問で処理された上訴

	使用者による上訴	被用者による上訴	合計
棄却	103	154	257
認容	77	63	140
認容&差戻し	68	90	158
合計	242	307	555

(注) 数値は出典のまま。

(出典) The Employment Tribunals Service・Annual Report 2005-06, 32.

第 2-2-8 表 取り下げられた上訴

	使用者による取下げ	被用者による取下げ	合計
予備審問前の取下げ	25	31	56
本審問前の取下げ	72	63	135
合計	97	94	191

(出典) The Employment Tribunals Service・Annual Report 2005-06, 32.

## エ ACASにおける取扱状況

次に ACAS における労働紛争状況を見ておく。個別的紛争に関しては、実際に雇用審判所へと申し立てられた事案に限定すると、第 2-2-9 表のとおり、2005-06 年においては主たる管轄事項として受理した請求は全体で 109,712 件 (2 次的管轄事項等については全部で 82,173 件) となっている。その他、ACAS の年次報告書によれば (Acas Annual Report and Accounts 2005/06)、まだ雇用審判所へ申立てが行われておらず、ACAS が直接斡旋等を行ったものとして 31,576 件が存在している (なお、これらの事案は直接 ACAS が関与したものであり、将来雇用審判所へ申し立てられる可能性が存しているものである)。ACAS による斡旋等が行われた事案のうち、和解が成立したのは約 36%、申立ての取下げは約 35% であり、雇用審判所の審問へと進んだ事案は約 24% と全体の約 4 分の 1 程度である (第 2-2-10 表)。このことから個別的労働紛争解決における ACAS の重要性が認識できる。

第 2-2-9 表 A C A S 申立受理状況（個別的紛争）

主たる管轄事項別申立受理状況（E T 1 のみ＊）

申立内容	2005/06		2004/05		2003/04	
	件数	%	件数	%	件数	%
不公正解雇	35,944	41.0	34,864	43.0	39,766	39.0
賃金法	13,201	15.0	16,673	20.0	20,724	20.0
契約違反	6,067	7.0	5,443	7.0	8,271	8.0
剰員整理手当	2,847	3.0	2,993	4.0	4,386	4.0
性差別	5,202	6.0	4,443	5.0	10,560	10.0
人種差別	2,243	3.0	2,489	3.0	2,704	3.0
障害差別	3,197	4.0	2,716	3.0	2,634	3.0
労働時間	23,907	4.0	1,102	1.0	2,251	2.0
同一賃金	12,393	13.0	6,607	8.0	2,428	2.0
全国最低賃金	64	0.1	154	0.2	210	0.2
フレキシブル・ワーク	91	0.1	70	0.1	72	0.1
その他	4,556	5.0	4,361	5.0	8,471	8.0
合計	109,712		81,833		102,559	

二次的管轄事項等別状況

申立内容	2005/06		2004/05		2003/04	
	件数	%	件数	%	件数	%
不公正解雇	8,453	10.0	7,595	12.0	7,916	11.0
賃金法	19,974	24.0	20,112	31.0	20,204	27.0
契約違反	19,694	24.0	15,587	24.0	20,200	27.0
剰員整理手当	3,971	5.0	3,434	5.0	4,321	6.0
性差別	7,782	9.0	6,370	10.0	3,218	4.0
人種差別	1,869	2.0	788	1.0	714	1.0
障害差別	1,332	2.0	2,101	3.0	2,774	4.0
労働時間	10,458	13.0	2,153	3.0	5,255	7.0
同一賃金	1,754	2.0	979	1.0	645	0.9
全国最低賃金	307	0.4	278	0.4	359	0.5
フレキシブル・ワーク	146	0.2	170	0.3	129	0.2
その他	6,433	8.0	6,023	9.0	8,211	11.0
合計	82,173		65,590		73,946	

＊実際に雇用審判所に申し立てられた事件のみを対象とする。なお、E T 1 とは、雇用審判所へ申立てを行う者が使用する申請書（様式）である。

（出典）Acas Annual Report and Accounts 2005/06, 47.

第 2-2-10 表 A C A S における個別的紛争の処理状況（主たる管轄事項）

主たる管轄事項	年	合計	和解	%	取下げ	%	ETでの審問	%	その他	%
不公正解雇	05/06	31,375	11,989	38	10,631	34	7,469	24	1,286	4
	04/05	34,063	16,898	50	9,053	27	6,905	20	1,207	3
	03/04	42,550	20,297	48	11,013	26	9,625	23	1,615	4
賃金法	05/06	14,168	5,086	36	4,411	31	4,382	31	289	2
	04/05	16,132	6,675	41	4,904	30	4,116	26	437	3
	03/04	20,093	7,633	38	6,773	34	5,062	25	625	3
契約違反	05/06	5,691	1,962	34	1,839	32	1,726	30	164	3
	04/05	5,699	2,297	40	1,639	29	1,572	28	191	3
	03/04	8,758	3,458	39	2,746	31	2,242	26	312	4
剰員整理手当	05/06	2,616	467	18	678	26	1,422	54	49	2
	04/05	3,062	588	19	947	31	1,374	45	153	5
	03/04	4,332	740	17	1,473	34	1,937	45	182	4
性差別	05/06	7,421	2,229	30	3,494	47	634	9	1,064	14
	04/05	4,869	2,088	43	2,059	42	621	13	101	2
	03/04	4,610	2,393	52	1,429	31	640	14	148	3
人種差別	05/06	2,521	1,064	42	773	31	580	23	104	4
	04/05	2,651	1,084	41	854	32	547	21	166	6
	03/04	2,854	1,196	42	839	29	652	23	167	6
障害差別	05/06	2,550	1,329	52	789	31	361	14	71	3
	04/05	2,552	1,311	51	756	30	410	16	75	3
	03/04	2,695	1,362	51	845	31	392	15	96	4
労働時間	05/06	2,642	1,140	43	868	33	600	23	34	1
	04/05	1,408	426	30	805	57	167	12	10	1
	03/04	1,698	783	46	474	28	415	24	26	2
同一賃金	05/06	2,210	874	40	1,277	58	36	2	23	1
	04/05	610	358	59	146	24	43	7	63	10
	03/04	632	242	38	313	50	52	8	25	4
全国最低賃金	05/06	181	31	17	29	16	19	10	102	56
	04/05	173	116	67	29	17	21	12	7	4
	03/04	142	64	45	35	25	30	21	13	9
フレキシブルワーク	05/06	63	36	57	19	30	7	11	1	2
	04/05	76	31	41	34	45	9	12	2	2
	03/04	41	15	37	19	46	6	15	1	2
その他	05/06	4,696	889	19	2,071	44	1,317	28	419	9
	04/05	3,137	1,005	32	1,057	34	956	30	119	4
	03/04	3,959	919	23	1,617	41	1,327	34	96	2
合計	05/06	76,134	27,096	36	26,879	35	18,553	24	3,606	5
	04/05	74,432	32,877	44	22,283	30	16,741	22	2,531	3
	03/04	92,364	39,102	42	27,576	30	22,380	24	3,306	4

（出典）Acas Annual Report and Accounts 2005/06, 49.

他方、集团的紛争に関しては、紛争の種類及び地域別の統計資料があり（第 2-2-11 表）、これによると 2005-06 年においては、賃金に関する紛争が 467 件、労働組合の承認に関する紛争が 177 件と多く、次いでその他労働組合関連事項が 75 件、業務慣例の変更が 63 件、剰員整理 63 件、並びに、懲戒及び解雇が 42 件となっている。また、集团的紛争における斡旋の結果については、同時期において、斡旋が成功したものが 830 件、不調に終わったものが 74 件、取下げが 32 件であり（第 2-2-12 表）、この斡旋成功率の数値を見る限り A C A S の集团的紛争解決における役割も大きなものであると考えられる。

第 2-2-11 表 （A C A S が取り扱った）集团的紛争の種類別・地域別状況

		一般賃金	その他の賃金	組合承認	業務慣例の変更	その他労働組合関連事項	剰員整理	懲戒・解雇	その他
London	05/06	16	24	17	10	12	7	4	9
	04/05	20	21	23	11	15	8	3	12
	03/04	30	30	15	7	14	11	10	6
South East	05/06	8	11	8	1	1	3	2	2
	04/05	18	11	21	10	9	7	4	3
	03/04	15	35	20	0	8	16	6	9
East of England	05/06	15	12	14	3	9	4	1	4
	04/05	13	11	15	2	3	9	2	1
	03/04	15	11	23	5	8	4	1	6
East Midlands	05/06	18	8	8	3	3	7	2	1
	04/05	11	13	16	4	5	3	1	3
	03/04	17	20	13	2	0	6	1	1
West Midlands	05/06	20	20	18	3	5	7	4	3
	04/05	12	15	26	1	2	3	0	3
	03/04	11	24	11	3	2	4	0	1
North East	05/06	24	24	22	3	5	7	1	6
	04/05	30	44	26	0	6	3	0	2
	03/04	38	29	22	2	4	3	2	2
Yorkshire & Humber	05/06	16	13	11	6	5	5	1	5
	04/05	17	17	13	3	8	5	0	16
	03/04	30	22	29	3	8	11	2	6
North West	05/06	50	50	29	12	25	13	14	10
	04/05	57	83	36	14	27	11	19	12
	03/04	59	71	33	16	20	35	24	7
Scotland	05/06	62	39	33	17	6	7	12	2
	04/05	59	47	41	11	7	4	20	1
	03/04	52	56	42	10	8	11	28	2
South West	05/06	7	9	10	1	0	0	1	1
	04/05	18	6	5	0	3	0	0	1
	03/04	11	6	14	4	2	2	0	3
Wales	05/06	12	0	5	3	4	2	0	0
	04/05	23	12	11	2	2	9	4	3
	03/04	17	19	13	5	2	0	4	3
Acas National	05/06	4	5	2	1	0	1	0	0
	04/05	11	1	1	1	0	0	1	0
	03/04	10	7	1	1	0	0	0	3
合計	05/06	252	215	177	63	75	63	42	43
	04/05	289	281	234	59	87	62	54	57
	03/04	305	330	236	58	76	103	78	49

（出典）Acas Annual Report and Accounts 2005/06, 51.

第 2-2-12 表 集团的紛争における A C A S による斡旋結果

		総件数	斡旋終了	斡旋成功	斡旋不調	取下げ
London	05/06	99	96	87	9	3
	04/05	100	97	86	11	3
	03/04	116	112	95	17	4
South East	05/06	42	42	36	6	0
	04/05	104	101	93	8	3
	03/04	95	92	86	6	3
East of England	05/06	64	64	58	6	0
	04/05	54	53	50	3	1
	03/04	97	95	87	8	2
East Midlands	05/06	43	43	37	6	0
	04/05	54	53	50	3	1
	03/04	60	60	54	6	0
West Midlands	05/06	63	63	60	3	0
	04/05	53	51	49	2	2
	03/04	53	52	50	2	1
North East	05/06	73	61	56	5	12
	04/05	120	98	85	13	22
	03/04	105	92	85	7	13
Yorkshire & Humber	05/06	34	30	28	2	4
	04/05	79	78	72	6	1
	03/04	114	107	99	8	7
North West	05/06	218	213	204	9	5
	04/05	182	179	164	15	3
	03/04	276	271	263	8	5
Scotland	05/06	200	197	178	19	3
	04/05	197	195	184	11	2
	03/04	213	213	199	14	0
South West	05/06	34	32	29	3	2
	04/05	39	39	38	1	0
	03/04	34	34	31	3	0
Wales	05/06	54	51	50	1	3
	04/05	70	69	67	2	1
	03/04	90	87	86	1	3
Acas National	05/06	12	12	7	5	0
	04/05	10	10	8	2	0
	03/04	18	17	14	3	1
合計	05/06	936	904	830	74	32
	04/05	1,062	1,023	946	77	39
	03/04	1,271	1,232	1,149	83	39

(出典) Acas Annual Report and Accounts 2005/06, 52.

## (2) 労働紛争処理システムの現況

イギリスにおける労働紛争処理システムの全体像を概観するにあたり、まず個別的労使紛争と集团的労使紛争とに分けて検討していく。



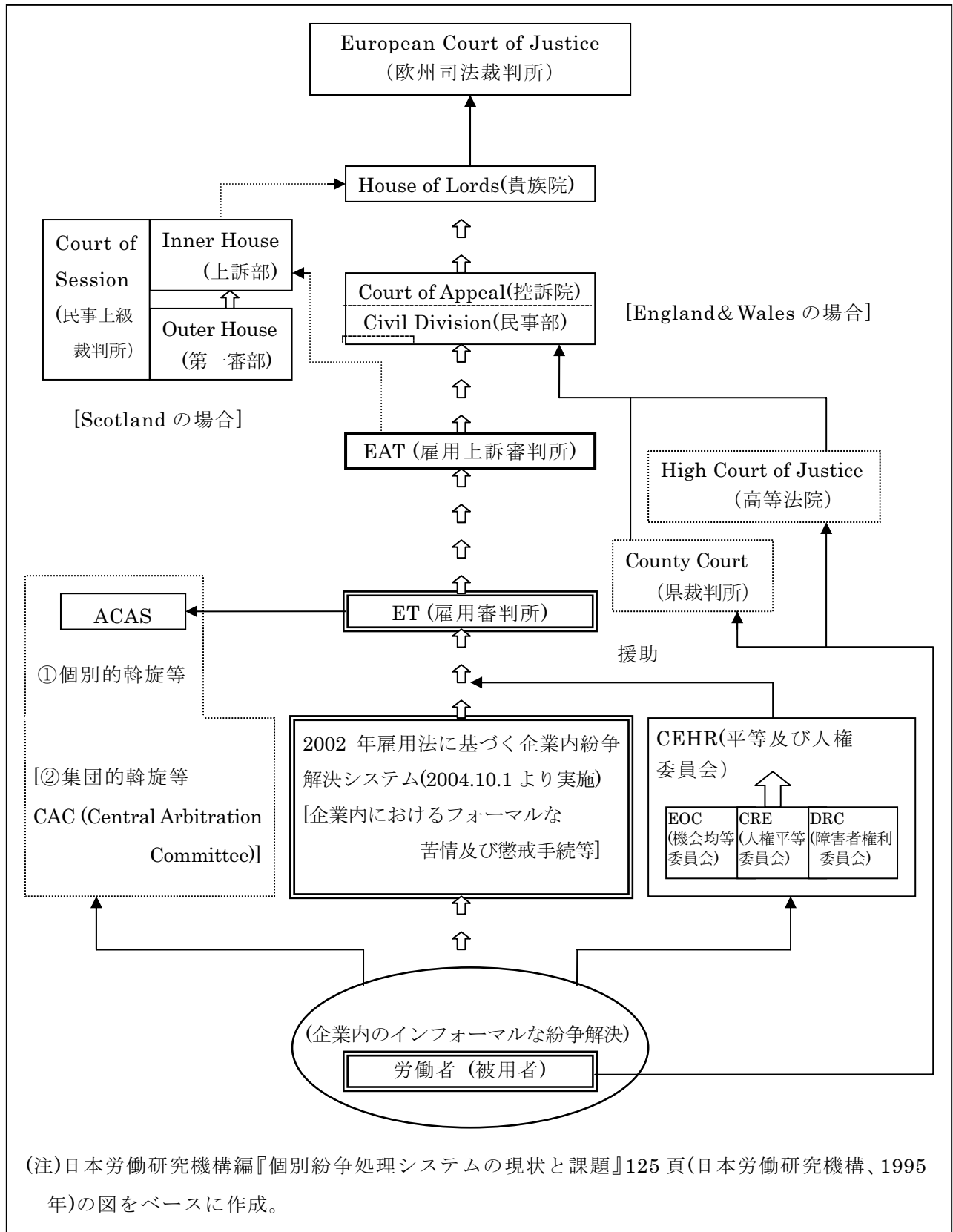
## ア 個別的労使紛争解決—序説

個別的労使紛争の解決に関しては、第 2-2-13 図のとおり、労働者が使用者との間に何らかの苦情・問題等を持った場合、当該労働者はまずはライン・マネジャー（直接の上司）等と話し合い紛争解決に当たる。紛争の多くはこのインフォーマルな段階で解決されることが期待されており、確かな統計等は存しないものの、実際にもこの段階での紛争解決が多いと言われている。このような非公式な方法で解決できない場合は、従来、苦情処理手続等の企業内紛争解決システムの下で解決が図られてきた。現在も、後述するように制定法上の苦情手続等の設置が義務付けられたため、このフォーマルな企業内紛争解決制度は非常に重要な位置付けとなりつつある。企業内での紛争解決がうまくいかなかった場合には、労働者は雇用審判所へと申立てを行うことができる。もっとも、現在、基本的には企業内のこの苦情手続等を経なければ、労働者は雇用審判所への申立てはできないこととされている<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 2002 年雇用法（Employment Act 2002 (2002 c 22)）第 32 条参照。

第 2-2-13 図 イギリスにおける個別的労使紛争の解決システム



## イ 雇用審判所と A C A S との連携

労働者が企業内手続を経ても問題が解決されず、雇用審判所に申立てを行った場合、雇用審判所は当該事件をまず A C A S に送付し、その斡旋に付する。A C A S は 1974 年に設立され、1975 年雇用保護法（**Employment Protection Act 1975 (1975 c 71)**）により制定法上の地位を与えられた独立行政機関である<sup>2</sup>。A C A S は助言（**advice**）、斡旋（**conciliation**）を中心に当事者間の紛争解決に努めるが、仲裁（**arbitration**）を行う場合もある。斡旋官が 1996 年雇用審判所法（**Employment Tribunals Act 1996 (1996 c 17)**）第 18 条に基づいて斡旋を行った場合における、雇用審判所での手続を開始または継続しない旨の合意は無効とはならない。したがって、斡旋官の提示する斡旋案そのものには何ら法的拘束力はないものの、斡旋官の下で行われた当事者の合意は有効であり、法的拘束力も有しているため、後に労働者は雇用審判所の手続へと進むことはできなくなる<sup>3</sup>。また、件数は非常に少ないものの仲裁が行われる場合もあり<sup>4</sup>、その際に A C A S は中央仲裁委員会（**Central Arbitration Committee ; C A C**と略すこともある）に仲裁を付することもできる<sup>5</sup>。なお、非公式ではあるが A C A S では調停（**mediation**）を行う場合もある<sup>6</sup>。前述（1）イ及びエのとおり、実際には紛争等はこの A C A S の段階で、斡旋等による和解の成立や事件の取下げなどによって解決されるケースが非常に多い<sup>7</sup>。A C A S の果たしている役割は極めて大きいといえるとともに、雇用審判所と A C A S との間でこのような連携が採られていることがイギリス個別的労使紛争解決における大きな特徴の一つともなっている。

<sup>2</sup> もっとも現在、A C A S に関連する主たる制定法上の規定は、1992 年労働組合及び労働関係（統合）法（**Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (1992 c 52)**；以下「**TULRCA**」という。）の中に含まれている。また、A C A S は政府より補助を受けているが、政府機関ではなく、あくまで独立した中立の機関として位置付けられている。

<sup>3</sup> 1996 年雇用権法（**Employment Rights Act 1996 (1996 c 18)**）第 203 条(2)(e)。小宮文人『現代イギリス雇用法』61-62 頁（信山社、2006 年）。

<sup>4</sup> A C A S においては、国際プログラム・マネジャーの **Conrad Almeida** 氏、個別的斡旋部門のシニア政策アドバイザーの **John Burkitt** 氏、及び、斡旋部門の政策アドバイザーである **Phil Mirams** 氏にインタビューを行った（2006 年 11 月 1 日午前実施）。同インタビューによれば、実際に仲裁が行われることは多くはなく、また、個別的紛争において仲裁が行われる場合には、当事者は仲裁裁定を最終的なものとして受け入れることに合意しなければならない。その結果、当該当事者はもはや雇用審判所に戻って、審判所に頼ることはできなくなる。その反面、利点としては、事件が公の場に曝されないということがある。

<sup>5</sup> **TULRCA**, s.212(1)。

<sup>6</sup> **D T I**（貿易産業省）においては、雇用関係部門の **Assistant Director** である **Michael Noakes** 氏、**Senior Policy Adviser** である **Liz Lowe** 氏、及び、**Assistant Director** である **Bernard Carter** 氏にインタビューを行った（2006 年 11 月 3 日午前実施）。

<sup>7</sup> A C A S は電話によるヘルプライン・サービスを提供しているが、昨年 1 年間には約 90 万件余りの相談があったそうである。また、斡旋の大部分は実際には電話での話し合いで終了し、A C A S の斡旋員が直接当事者と会っていないケースが多いということである。（前掲注 4 A C A S におけるインタビュー）

## ウ 雇用審判所

紛争等の事件が雇用審判所へと進むことになった場合、一定の手続等を経て、審問（hearing）において当該事件についての裁決（decision）が下されることになる。当該裁決に不服がある場合、当事者は一定の場合は再審理（review）を求めたり、法律上の論点が含まれているときにはEATへ上訴（appeal）したりすることができる。

雇用審判所は、雇用契約の下で生じる労使間の紛争等を、通常裁判所に比べて容易にアクセスでき、手続も略式で、迅速かつ廉価に解決するため 1964 年職業訓練法（Industrial Training Act 1964 (1964 c 16)）に基づいて創設された<sup>8</sup>。その後、雇用審判所の管轄権は急速に拡大し、現在では不公正解雇、同一賃金、性差別、剰員整理及び労働時間等、制定法により定められた多数の事項に及んでいる<sup>9</sup>。また、コモン・ロー上の雇用契約違反についても一定の要件の下、金額 25,000 ポンドまでの損害賠償請求である場合、雇用審判所も管轄権を有することとなった<sup>10</sup>。

この雇用審判所は、法律家である審判長 1 名とレイ・メンバー 2 名（労使各 1 名ずつ）の三者で構成されている。その裁決は各自が平等の投票権を有し多数決で行われるが、そのほとんどは全員一致でなされている。雇用審判所における手続等については、現在、2004 年雇用審判所（構成及び手続準則）規則（Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004 (SI 2004/1861)）に従って運用されている<sup>11</sup>。

雇用審判所における救済内容については、特に申立件数の多い不公正解雇について述べると、①原職復帰命令（reinstatement）、②再雇用命令（re-employment）、及び、③補償金（compensation）の裁定というように多様な救済方法が用意されている。しかしながら、実際には雇用審判所に強制権限がないこと等により、補償金の裁定による救済が圧倒的多数となっているのが現状である。

なお、雇用審判所の構成員であるレイ・メンバーについて一言付け加えると、レイ・メンバーは労使関係における実務的な経験を活かし、また、目の前に提起された問題につき事実に基づき裁決を行う際に、公平・公正に行動することができることを期待されている。換言すれば、レイ・メンバーは雇用審判所制度における安全弁として認識され

<sup>8</sup> 雇用審判所は従来、労働審判所（Industrial Tribunals）と呼ばれていたが、1998 年雇用権（紛争解決）法（Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 (1998 c 8)）により、1998 年 8 月 1 日からその名称が変更された。

<sup>9</sup> N.M.Selwyn, Selwyn's Law of Employment 10-15 (14th ed. Oxford University Press, 2006) etc.

<sup>10</sup> 従来、労働者は雇用契約違反については通常裁判所に訴えることしかできなかったが、1993 年労働組合改革・雇用権法（Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 (1993 c 19)）に基づく改正により（その後に出された 1994 年雇用審判所管轄権拡張（イングランド及びウェールズ）命令（Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994 (SI 1994/1623)）及び 1994 年雇用審判所管轄権拡張（スコットランド）命令（Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (Scotland) Order 1994 (SI 1994/1624)）に基づき）、一定の雇用契約違反についても雇用審判所（当時はまだ労働審判所）に申し立てることができるようになった。

<sup>11</sup> もっとも雇用審判所に関する主たる立法は 1996 年雇用審判所法である。

ているのである<sup>12</sup>。また、雇用審判所におけるレイ・メンバーのトレーニングに関しては<sup>13</sup>、まずレイ・メンバーは任命された当初、一定期間ある程度の司法スキルを有するようトレーニングを受けることになっている。そして、最初の1年間程度は比較的容易な事案（不公正解雇など）に携わることになり、その経験を通じてスキルを磨いていくことになる。その後より複雑な事案（例えば、差別のケースなど）に取り組むことになる。就任当初のトレーニング・プログラムは、最初の3～4ヵ月の間に2日間のトレーニングがあり、初めて審問の場に出てから最低4回の審判を観察することとなっている。様々な事案モデルを素材に、フローチャート等も用いて、少人数ごとに研修が行われているようである。さらに、雇用審判所が設けられている12の地域にはそれぞれトレーニングのためのプログラムが用意されてもいる。また、各地域からメンバーが集められ、様々な経験を共有するような形での全国レベルのトレーニングも年2回ほど開催されている。

なお、実際のトレーニングは、法律やその適用を中心に据えて行われ発展してきたわけではない。公正な審問を行うことが重要であり、そのために必要なスキルを磨くことが大切であると考えられているようである。例えば、イギリス、特にロンドンには多数の国々から人々が集まり住んでいるため、言語・文化・宗教の問題に意を払うこと、また、身体的及び精神的障害者の問題に気付くこと等が不可欠であり、トレーニングの際にはこれらのことのために多くの時間が割かれてもいる。

## エ 通常裁判所

雇用審判所、さらにはEATの裁決に不服がある当事者は、その後は通常裁判所に訴訟を提起することになる。EATからは控訴院(Court of Appeal)民事部(Civil Division)へ上訴することになり、最終的には貴族院(House of Lords)へと進むことになる。ただし、問題がヨーロッパ法(European Law)(例えば、条約条項やヨーロッパ指令等)の解釈に関わる場合には、貴族院からさらに欧州司法裁判所(European Court of Justice)への上訴が可能となる<sup>14</sup>。

コモン・ロー(判例法)上の雇用契約違反に関する事項(前述のとおり、現在は一定の要件を満たせば、上限25,000ポンドであるものの、雇用審判所も管轄権を有している)等については、通常裁判所が管轄権を有している。雇用契約違反の態様としては、違法解雇(wrongful dismissal)、使用者が契約上の懲戒手続に従わないこと、及び、契約違

<sup>12</sup> J.Bowers et al., Blackstone's Employment Law Practice 2006, 6 (1st ed. Oxford University Press, 2006).

<sup>13</sup> 雇用審判所ロンドン・セントラル・オフィスにおける、雇用審判所長官(President)である His Hon Judge Meeran 氏、ロンドン・セントラルの地域審判長(Regional Chairman, London Central)である David J. Latham 氏、及び、雇用審判所事務局長(Secretary of the Employment Tribunals)の Lynn Adams 氏へのインタビューに拠る(2006年10月30日午後実施)。なお、鶴飼良明「ロンドン再訪記(巻頭言)」季刊・労働者の権利 260号1頁(2005年)参照。

<sup>14</sup> S.Taylor & A. Emir, Employment Law An Introduction 39-41 (1st ed. Oxford University Press, 2006).

反の配置転換等がある。労働者は訴額に応じて県裁判所（County Court）か高等法院（High Court of Justice）のいずれかに訴訟を提起することになり、その後は控訴院、貴族院へと上訴することになる。特に違法解雇についての裁判所における救済内容は、原則としてコモン・ロー上の救済である損害賠償の認定である<sup>15</sup>。雇用契約が継続的な人的関係に基づいているため、エクイティ（衡平法）上の救済である契約の特定履行（specific performance）は原則認められず、また、インジャンクション（injunction. 差止命令）も例外的な場合にしか認められない。

## オ 機会均等委員会等

その他、差別に関する問題については機会均等委員会（Equal Opportunities Commission；EOC）、人種平等委員会（Commission for Racial Equality；CRE）及び障害者権利委員会（Disability Rights Commission；DRC）も関連して事件の解決が図られている<sup>16</sup>。いずれの委員会も、各種差別を取り除くこと、均等な機会を促進すること、及び、関連法規の効果・機能等を再検討すること等の義務を負っている。その義務を果たすためにACASと同様、行為準則を作成する権限を有しており、また、各義務の履行と関連した目的のため公式調査（formal investigations）を行う権限も有している。さらに、各種不当な差別に対し請求を行う者をサポート・支援することができる。<sup>17</sup> なお、2006年平等法（Equality Act 2006 c 3）が平等及び人権委員会（Commission for Equality and Human Rights；CEHR）と呼ばれる新たな制度を創設した。同委員会は2007年秋頃EOC、CRE及びDRCの機能を、さらなる責任と権限を与えられたうえ、引き継ぐことになっている<sup>18</sup>。

## カ 集団的労使紛争解決

集団的労使紛争の解決に関しては<sup>19</sup>、イギリスにおける集団的自由放任主義（collective laissez-faire）の影響もあり、従来は主に労使の自主的解決に委ねられてきた面がある。労働組合が労働協約を締結している場合、通常、労働協約中に苦情処理手続等の制度が規定されており、当該手続に則って自主的に紛争解決が図られてきた。イギリスでは労働協約それ自体は法的拘束力を有していないため、協約中の苦情手続条項等も紳士協定

<sup>15</sup> S.T.Anderman, *Labour Law: Management Decisions & Worker's Rights* 89-91 (2nd ed. 1993); N.M.Selwyn, *op. cit. supra* note 9, at 387-91 etc.

<sup>16</sup> EOCは1975年性差別法（Sex Discrimination Act 1975 (1975 c 65)）に基づき設立され、CREは1976年人種関係法（Race Relations Act 1976 (1976 c 74)）に基づき、また、DRCは1999年障害者権利委員会法（Disability Rights Commission Act 1999 (1999 c 17)）に基づき設立された。

<sup>17</sup> M.Sargeant & D.Lewis, *Employment Law* 9-11 (3rd ed. Pearson Education, 2006); N.M.Selwyn, *op. cit. supra* note 9, at 16-18 etc.

<sup>18</sup> N.M.Selwyn, *op. cit. supra* note 9, at 17-18.

<sup>19</sup> この集団的労使紛争の解決に関しては、小宮・前掲注3書382-92頁、及び、労働政策研究報告書No.L-9『諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』118-31頁[第3章イギリス（小宮文人執筆部分）]（労働政策研究・研修機構、2004年）等参照。

の一部として、まさしく労使当事者の自主性が重んじられる形で運用されてきたといえる。

また、行政機関としてACAS及びCACが集团的労使紛争においては従来大きな役割を果たしてきた。ACASは使用者・使用者団体や労働者・労働組合に対して、必要に応じ助言を与えたり、斡旋・仲裁を行ったりする。当事者からの問い合わせや要請に基づく場合だけではなく、このような助言や斡旋を自らの発意で行うこともできる。労働協約中に、当事者間で紛争解決が行き詰った場合、ACASの斡旋や仲裁に付託する旨が定められている場合も多い。ACASはCACに仲裁を付託することができる。前述(1)エのとおり、ACASによる斡旋等の成功率は非常に高いといえ、集团的労使紛争の場面でも重要な機関であるが、このことはACAS自体が独立した中立的な機関であり、労使双方から信頼されていることが大きな要因になっていると考えられる。なお、個別的労使紛争の場合と同様、ACASは実際には調停も行っている。

なお、認証官(Certification Officer)が、労働組合及び使用者団体名簿の維持並びに組合の自主性の決定<sup>20</sup>、労働組合役員選挙に関して当該組合が制定法上の要件を遵守しなかった旨、当該組合の組合員から苦情が出された場合の取扱い<sup>21</sup>、及び、組合政治基金及び労働組合による投票に関する規則遵守の確保<sup>22</sup>等の職務を実行するため任命されている<sup>23</sup>。

### (3) 企業内紛争処理システムの位置付け・法規制

#### ア 2002年雇用法等に基づく手続

2004年10月1日より2002年雇用法(Employment Act 2002(2002 c 22))及び2004年における2002年雇用法(紛争解決)規則(Employment Act 2002(Dispute Resolution) Regulations 2004(SI 2004/752);以下「2004年規則」という。)の紛争解決規定(2002年雇用法については第3部及び附則)に基づき、企業内に制定法上の苦情手続並びに解雇及び懲戒手続の設置が義務付けられることとなった<sup>24</sup>。もちろんこのフォーマルな手続に入る前に、インフォーマルな方式による苦情及び紛争解決は現在でも行われている。以

<sup>20</sup> TULRCA, s.2-9.

<sup>21</sup> TULRCA, s.54-56A.

<sup>22</sup> TULRCA, s.71-96.

<sup>23</sup> TULRCA, s.254.

<sup>24</sup> 苦情手続については2002年雇用法附則2第2部に、解雇及び懲戒手続については同法附則2第1部に規定が置かれている。なお、H.Collins et al., *Labour Law Text and Materials* 24-25 (2nd ed. Hart Publishing, 2005); S.Taylor & A. Emir, *op. cit. supra* note 14, at 82-84, 564-66; N.M.Selwyn, *op. cit. supra* note 9, at 355-43等参照。また、この2002年雇用法等に基づく新し手続については、邦語文献として、神吉知郁子「第3節 イギリスにおける苦情処理システム—2002年イギリス雇用法(Employment Act 2002)による企業内手続前置要件について」山川隆一(主査)『雇用社会の変化と労働紛争解決システムの課題及びその解決の方向』167頁以下(財団法人労働問題リサーチセンター/財団法人日本ILO協会、2005年)及び同「個別労働紛争処理における手続的規制—2002年イギリス雇用法による企業内手続前置制度の考察—」本郷法政紀要第14号47頁以下(2005年)があり、その内容等が詳細に記されている。

下、この新たな制定法上の手続のうち本稿では苦情手続についての概略を記す。苦情手続等には標準手続と修正手続の２種類がある。

この新たな苦情手続（標準手続）については、まずステップ１として、従業員は自らの苦情を書面で、通常は直近上位のマネジャーに対して提出しなければならない（2002年雇用法附則２第６条）。苦情としては、上司もしくは同僚による取扱いへの不満、賃金や雇用条件への不満、労働慣行への不満、健康と安全に関する問題、いじめとハラスメント、事業所における労働関係、または、均等機会等が典型例である<sup>25</sup>。ただし、多くの企業では、いじめとハラスメントに関しては、特に敏感な問題でもあるため別個の政策や手続を採っている<sup>26</sup>。解雇の問題に関しては、別の手続が用意されているため、制定法上の苦情手続は適用されない。

次にステップ２として、使用者は当該苦情の調査をしたうえで、当該苦情につき議論するため当該従業員が出席するよう招集し、ミーティングを行わなければならない（同法附則２第７条(1)）。当該従業員はそのミーティングへ出席するためのあらゆる合理的な手段を講じなければならない（同法附則２第７条(3)）。ミーティング終了後、当該使用者は当該苦情に関する決定、及び、その決定に不服がある場合にはアピールする権利があることを当該従業員に通知しなければならない（同法附則２第７条(4)）。

最後にステップ３としてアピールが置かれている。当該従業員がアピールを望む場合、当該使用者に対して通知しなければならない（同法附則２第８条(1)）。この場合当該使用者は、当該従業員がさらなるミーティングに出席するよう招集しなければならない（同法附則２第８条(2)）。ステップ２の場合と同様、当該従業員はそのミーティングへ出席するためのあらゆる合理的な手段を講じなければならない（同法附則２第８条(3)）。A C A Sの行為準則（Codes of Practice）によれば、合理的に実行可能であるかぎり、アピールは最初に苦情を取り扱った者よりもより上位のマネジャーによって取り扱われるべきであるとされている。当該アピールにおけるミーティングの後、当該使用者はその最終的な決定を当該従業員に通知しなければならない（同法附則２第８条(4)）。<sup>27</sup>

なお、修正された苦情手続について、同手続が適用される要件は、①従業員が使用者

<sup>25</sup> Resolving workplace grievances, 801 IDS HR Studies Update 16 (2005). その他、個別的苦情と同様、2名以上の従業員によってなされる集団的苦情のための手続を設定している企業もある。適切な従業員代表が、使用者に対して苦情を記して手紙を出し、かつ、誰のために苦情を取り上げるのか、その者達の氏名（2名以上の従業員）を書面に明記した場合、苦情手続が遵守されるべきものとして用いられる。この場合、実際に使用者は個別的苦情と同様の手続を適用する傾向がある。（*Id.* at 20.）なお、申し立てられた苦情が同僚労働者に対するものであった場合に関して、議会はこの制定法上の苦情手続が同僚労働者間の問題に利用されることを念頭に置いていなかったこと等により、E A Tは最近、雇用審判所の判断を覆して、そのような場合には同手続が適用されないことを明確にしている（*Bisset v. Martins and anor.* EAT, 18.8.2006 (0022/06; 0023/06); Grievance procedures do not apply to claims against co-workers, 814 IDS Employment Law Brief 5-6 (2006)）。

<sup>26</sup> *Supra* note 25 (801 IDS), at 16. なお、2004年規則第11条(3)(b)参照。

<sup>27</sup> 多くの企業では1つのアピール制度しか置かれていないであろうが、2段階のアピール制度を設けている企業も存する（例えば、Nottinghamshire Building Society など）（*Supra* note 25 (801 IDS), at 19）。



によって雇用を終了されたこと（2004年規則第6条(3)(a)）、②当該使用者がその雇用終了前に当該苦情について知らなかったこと（同規則第6条(3)(b)(i)）、または、知っていたが、当該従業員の雇用の最終日以前に標準的な苦情手続が開始されていなかった、もしくは、完了していなかったこと（同規則第6条(3)(b)(ii)）、かつ、③両当事者が当該苦情に関して、当該従業員の雇用の最終日あるいは以前・以後は問わないが、当該使用者が当該苦情を知った後、書面で修正された手続が適用されるべきことに合意したこと（同規則第6条(3)(c)）、である。この場合、まずステップ1として、従業員は苦情及びその根拠を書面に記載して、その陳述書面（またはそのコピー）を使用者に送らなければならない（2002年雇用法附則2第9条）。次にステップ2として、当該使用者は書面にその返答を記して、その書面（またはコピー）を当該従業員に送らなければならない（同法附則2第10条）。

## イ ミーティングへの同伴者

苦情手続のミーティングの段階において、従業員は本人が望む場合、そのミーティングに同伴者を連れて行くことができる<sup>28</sup>。同伴者としては、①労働組合によって雇われたフルタイムの役員、②懲戒または苦情手続のヒアリングにおいて同伴者として行動した経験があるか、同伴者としての訓練を受けた、組合により認証されている素人の労働組合役員（lay trade union official）、または、③同僚労働者がある<sup>29</sup>。チャンネル4（Channel 4）では、苦情手続は企業内部の事柄であることより、ソリシタ（solicitor）が出席することは適切ではないと考えられているし、また、友人や家族には同伴者としての資格もないとする企業も存する<sup>30</sup>。このような同伴者は、ヒアリングで意見を述べる権利を有してはいるが（1999年法第10条(2B)）、当該従業員のために質問に答える制定法上の権利は有していない（同法第10条(2C)）<sup>31</sup>。もっとも、ACASの行為準則では、同伴者がヒアリング時にはできるだけ十分に参加できるよう、使用者が認めることが良き慣行であるとされている<sup>32</sup>。同伴者にはミーティングの準備をするためタイム・オフを与える企業も存する（同法第10条(6)参照）。

<sup>28</sup> 1999年雇用関係法（Employment Relations Act 1999（1999 c 26）；以下「1999年法」という。）第10条(1)。

<sup>29</sup> 1999年法第10条(2A), (3)。 *Supra* note 25（801 IDS）, at 18.

<sup>30</sup> *Supra* note 25（801 IDS）, at 18. なお、チャンネル4とは、英国における公営非営利の大手テレビ放送会社であり、1982年11月に放送を開始、最近ではデジタル放送やオンライン活動にも積極的に乗り出し、グローバル市場への展開も見せ始めている。2005年度にはグループ全体の総収入は8億9,430万ポンド、チャンネル4自体の営業利益は前年の4,610万ポンドから8,000万ポンドにまで増加している。

<sup>31</sup> *Cambridgeshire County Council* では、同伴者と代理人とが区別されており、同伴者は精神的なサポートを与えるものとされているが、他方、代理人（典型的には労働組合代表者）は当該従業員のために意見を述べるものとされている（*Supra* note 25（801 IDS）, at 18）。

<sup>32</sup> *Supra* note 25（801 IDS）, at 18.

## ウ 原則として企業内手続前置

現在、使用者と従業員はこの制定法上の懲戒または苦情手続を踏まなければならない<sup>33</sup>。苦情を有する従業員が結局のところ雇用審判所へ申立てをした場合、審判所は最初に、当該苦情が企業内の苦情手続を通じて取り上げられたか否か、当該苦情手続が適切に遵守されたか否か、また、当該手続が公正に行われたか否かをチェックすることになる。これらの手続を踏まずに審判所への申立てがなされた場合、使用者が企業内の制定法上の手続に従わなかったときには、当該従業員の申立てはほとんど一定程度認容されることになり、当該従業員に対する補償金は10%~50%の間で増額されることになるであろう（2002年雇用法第31条(3)）。また、これらの苦情手続を用いなかったのが当該従業員であったときは、当該従業員の補償金が同程度まで減額されることになるであろう（同法第31条(2)）。<sup>34</sup>

## 2 企業内における苦情処理・労使協議の現状

### (1) 全体的傾向（企業の取組の全体像）

#### ア 企業内における不満・苦情・紛争の現状

2004年職場の雇用関係調査（The 2004 Workplace Employment Relations Survey）（以下「WERS 2004」いう。）によれば（第2-2-14表）<sup>35</sup>、過去1年間に取り上げられた苦情の種類について、最も多かったものは前回の調査時（1998年）と同様、「賃金及び雇用条件」に関するものであった（全企業の18%）。次いで、「管理者（supervisors）及びライン・マネジャーとの関係（例えば、不公正な取扱いや虐待等）」（同16%）、「業務慣例、労働配置及び労働ペース」（12%）である。さらに、「労働時間、年次休暇またはタイムオフ」（10%）、「身体的労働条件または健康及び安全」（10%）となっている。「昇進、キャリアの発展または人事異動」（8%；前回14%）、「職務格付または職務分類」（6%；前回13%）や「人事考課」（4%；前回7%）については前回調査時よりもそれぞれ少なくなっている。その一方、「職場でのいじめ（bullying）」（7%；前回3%）に関する苦情は増加している。これらの状況については民間部門と公共部門とではいくぶん変動もある。

<sup>33</sup> 従業員は、雇用審判所へ申立てを行う前に、使用者に対して苦情を書面で提出しなければならず、さらに、当該書面提出から28日以内は審判所への申立てができないことになっている（2002年雇用法第32条(3)）。その目的は、審判所への請求がなされる前に、当該使用者に当該苦情を取り扱う時間を与えることにある（*Supra note 25 (801 IDS), at 19*）。

<sup>34</sup> CBI（英国産業連盟）におけるSenior Policy Advisor, Employment & Skills Group, Human Resources DirectorateであるRichard Wainer氏へのインタビュー（2006年11月2日午後実施）、及び、B社ロンドンにあるUK社に勤務するヒューマン・リソースのヘッドへのインタビュー（2006年11月2日午後実施）。

<sup>35</sup> B.Kersley et al., *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey 226-27* (1st ed. Routledge, 2006).

第 2-2-14 表 取り上げられた苦情の種類（1998 年及び 2004 年）

	事業場割合 (%)	
	1998	2004
賃金及び雇用条件	25	18
管理者及びライン・マネジャーとの関係 (例：不公正な取扱い、見せしめの行為等)	16	16
業務慣例、労働配置及び労働ペース	14	12
労働時間、年次休暇又はタイムオフ	13	10
身体的労働条件又は健康及び安全	12	10
昇進、キャリアの発展又は人事異動	14	8
職場でのいじめ	3	7
職務格付又は職務分類	13	6
懲戒処分（解雇を含む）	-	5
人事考課	7	4
セクシャル・ハラスメント	3	2
剰員整理の対象者選定	-	2
他の従業員との関係	-	2
性又は人種差別	3	1
人種的ハラスメント	1	1
その他の苦情	-	0
過去 12 ヶ月にフォーマルに取り上げられた苦情はない	44	53

対象：10 人以上の従業員を有するすべての事業場

数値は少なくとも 2,169 人のマネジャー（1998 年）及び 2,029 人のマネジャー（2004 年）の回答に基づくものである。

(出典) B. Kersley et al., *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey 226* (1st ed. Routledge, 2006).

また、イギリスの労使関係の雑誌である *IRS Employment Review* の調査によれば<sup>36</sup>、最近 1 年間で最も多かった従業員からの苦情は、マネジャーとの関係であった（調査対象使用者全 155 のうち 19 (12%) が頻繁に取り上げられたと回答し、62 (40%) が時々と回答している）。次いで他の同僚との関係 (18 (12%) が頻繁、54 (35%) が時々と回答)、さらにはハラスメント・いじめ (13 (8%) が頻繁、52 (34%) が時々と回答)、賃金支払及び職務格付であり、逆に、差別の問題は稀であった。

従業員が苦情手続等を利用する際の均等な機会を確保するため、使用者が苦情及び懲戒事案の件数や種類等をモニターしているかに関しては、あまり多くの使用者はその種のモニタリングを行っていないようである（目的のいかんに係わらず、多数の使用者は企業内での苦情件数等につき調査をあまりしていないようである）<sup>37</sup>。

## イ 労使協議の状況、及び、企業における苦情処理制度（発展の歴史と現状）

イギリスでは集団的自由放任主義の下、従来から多くの企業では、苦情等を含む様々な問題が労働組合と使用者間で話し合われ、解決されてきた。大企業を中心に 2002 年雇用法以前から企業内苦情手続等を有していた使用者も多々あり、また、そのような手続

<sup>36</sup> EMPLOYMENT TRENDS (SURVEY), *Grievances and discipline: taking a proactive approach*, 849 *IRS EMPLOYMENT REVIEW* 9 (2006).

<sup>37</sup> *Supra* note 36, at 12–13.

が使用者と労働組合との間の労働協約等の中に規定されている場合も見受けられた。いずれにしても、企業内における苦情・紛争解決については従来から、インフォーマルまたはフォーマルな形を問わず、個々の従業員が直近上位のマネジャーに申し立てて話し合いで解決したり、従業員が組合の援助を受けて当該組合が交渉のうえ解決したりしてきた。ただ、最近ではEU労働法の影響により、一定事項については労働組合のほか従業員代表等が使用者と協議等をする場合もある<sup>38</sup>。

2002年雇用法の紛争解決規定による新手続きが2004年10月より導入されたが、従来から苦情手続等を有していた企業の多くは、同法に照らして、当該手続がACASの行為準則に合致するよう、または、その行為準則の水準を上回るよう修正を施している<sup>39</sup>。前述 IRS Employment Review の調査では、この2年間に約41%の使用者が従業員の苦情を取り扱う方法に変更を加え、同様に約40%の使用者が懲戒問題を取り扱う方法に変更を加えている。もっともいずれの使用者も新立法の枠組みに沿うよう各政策及び手続を改訂したにすぎない。<sup>40</sup> (第2-2-15表参照。)

第2-2-15表 36企業・機関等における苦情及び懲戒政策（手続）

企業名等 (従業員数)	公式の 苦情手 続にお けるス テージ 数	過去2年間に おける苦情手 続の修正状 況。	公式の 懲戒手 続にお けるス テージ 数	過去2年間に おける懲戒手 続の修正状 況。	前年にH Rが苦情・ 懲戒問題 に費やした 概算時間 (労働時間 に占める%)
化学 British Nuclear Group (10,000)	3	各職場レベルでの非公式な話し合いをより重視。	4	非公式に得られた結果により重点を置く。	5
Waymade Healthcare (620)	2	—	4	—	12
建設 Bett Homes (350)	2	—	4	新立法に適合するよう手続を更新。	10
VG Clements Contractors (500)	4	—	4	—	10
電気・ガス・水道 Calor Gas (1,200)	3	制定法に基づく修正。アピールの段階を1ステージに縮小。	4	制定法に基づく修正のみ。	15
Freescale Semiconductors (1,200)	4	必携指針の更新。	5	記録管理、警告期間の変更。	20
Aerosystems International (357)	3	ACAS指針を満たしているか確認。	3	ACAS指針を満たしているか確認。	—

<sup>38</sup> 家田愛子「31 EU法の影響と労働法の変動」戒能通厚編『現代イギリス法事典』320、324-25頁（新世社、2003年）等。

<sup>39</sup> *Supra* note 25 (801 IDS), at 15.

<sup>40</sup> *Supra* note 36, at 11.

金融 PricewaterhouseCoopers LLP (1,000)	2	従業員がEメールで不満を書いて知らせた場合、当該苦情を解決するための公式及び非公式の手続について助言。	3	口頭での警告（非公式の警告）を削除。	15
CLS Group (160)	3	継続した法令遵守を確保するための政策の再検討。	3	継続した法令遵守を確保するための政策の再検討。	5
食品・飲料・タバコ HJ Heinz (1,400)	4	苦情申出に対し、必ず文書で確認すること。	4	ヒアリング出席の連絡に対し、必ず文書で確認すること。	10
製造一般 Broadcrown (150)	3	苦情がより真剣に取り扱われ、かつ、完全に文書で提出すること。	3	—	30
Gardner Denver	3	—	3	いかなる懲戒事案においても、手続開始前に任命されたHRアドバイザーとあらゆる問題につき協議すべきこと。	10
Zonal Retail & Data Systems (157)	2	苦情は、「苦情」を構成するため必ずしも公式手続を通じて申し立てられる必要はないという認識。	3	口頭による警告を公式手続に含めないようにした。懲戒処分につき職務遂行能力と行為とに区分。	25
Allied Vehicles (285)	3	—	3	2004年10月以降、手続がかなり公式化され、全過程でよりメモがとられるようになり、すべてが記録されている。	5
Oxoid (400)	5	政策及び手続を制定法の指針/規定に適合するよう整備。	4	政策及び手続を制定法の指針/規定に適合するよう整備したほか、実質的変更なし。	10
Hypnos (326)	4	現在、従業員は各段階において苦情を文書で提出し、かつ、少なくとも申し立てを行う24時間前に管理者に通知しなければならない。	4	手続の全ての段階は、ミーティングの少なくとも24時間前までに、(懲戒処分が) 行為又は能力によるものかを詳細に記した文書が、問題となった従業員に渡されることによって開始される。	5
サービス一般 British Car Auctions (1,800)	3	—	3	2004年10月に政策を改訂し、非公式の警告を廃止。	80
Inmac (150)	3	懲戒手続から分離。マネジャーの新手続に関するスキルアップ。	4	—	30
SACCs Care (55)	3	ACASの行為準則に合わせて改訂。	3	ACASの行為準則に合わせて改訂。	1
Sitel UK (350)	3	新立法に適合させる。従業員に苦情を文書で正式に提出するよう要求。	3	ヒアリングの予告通知を、24時間前から48時間前に延長。	—
Sit Up TV (1,000)	3	苦情数が増加したため、最初の苦情ヒアリングの担当をマネジャーに移行。	3	—	50

ICSA (74)	3	—	3	現在、全事案において、手続が遵守されている。	
Initial Hospital Services (1,000)	3	なし。	3	なし。	100
Compass Grope (2,000)	3	非道徳行為があったと従業員が感じた際に利用できるヘルプラインを設置。	3	制定法上の手続に適合させるため、口頭による警告を取止め。	60
Southern Cross Healthcare (33,000)	3	新しい紛争解決手続を反映させた修正。	4	新しい紛争解決手続を反映させた修正。	50
非営利 The RSPB (1,600)	2	なし。	3	なし。	10
紙・印刷 Emap Active (400)	2	Eメールにより従業員が苦情手続について助言を受けたことが確認された後、実際の苦情に関して、HRと2回以上内々に話し合いが行われる。従業員の離職後は「修正手続」を適用。	4	—	5
公共サービス NHS Direct Wales (320)	4	責任区分を明確にした新政策。	4	責任をより明確化した新政策。	15
New Forest District Council (1,460)	4	確かなアピール・プロセスの設置。	4	なし。	20
Chaucer School (110)	4	なし。	4	なし。	10
Hambleton District Council (480)	4	問題が悪化するのを避けるため、早急な対応を心がける。現在、従業員は、どのような救済策を望むのかを明確にしなければならない。	4	—	5
卸小売 The Disney Store	3	苦情が書面化されるのを待つよりも、口頭による不満を苦情として取り扱う。	4	—	75
Arcadia Group Limited (27,000)	3	手続を3段階から2段階へと縮小。タイムフレームがより詳細化。	4	賞与減額ルールが分類された。アピールの期間を10日から10労働日に変更。従業員が病欠の際の懲戒問題管理についての指針を作成。	50
Dick Lovett Specialist Cars (434)	3	人事部の積極的関与、マネジャーに対し手続に関する教育、全従業員に対し新手順の更新内容を書面で交付。	3	マネジャーの教育をより強化、プロセスの明瞭化、人事部の積極的関与。	50
Car Retail (2,755)	2	政策（及びHR部門）の導入。	3	政策の導入。	60
Greggs (South East) (3,000)	4	制定法の手続が遵守されているか確認。	4	制定法の手続が遵守されているか確認。	30

(出典) EMPLOYMENT TRENDS (SURVEY), 849 IRS EMPLOYMENT REVIEW 14-15.

なお、小企業は従来そのような苦情手続等を企業内に有していないことが多く、仮にその種の手続が設けられていたとしても、常に大企業と同様洗練された手続を有しているとは限らないので、2002年雇用法及びその規定による新システム導入の影響はより大きくなることを見込まれていた<sup>41</sup>。現在では同法により苦情手続等の設置が義務付けられたため、企業の規模に係わらず、ほとんどの企業がそれらの手続を有している<sup>42</sup>(第2-2-16表参照)。また、小企業には通常、新し手続が法律に則ってどのように制定され運用されるべきかにつき、従業員に教えることができる専門家が常にいるとは限らないので、そのような場合には、従業員に助言を与えるために法律家に相談することとなり、結局は非常に費用がかかることになる。さらには、ACASを利用できることさえ知らない使用者もいる。<sup>43</sup> 小企業に関する実務的な面では、とりわけ5名未満の従業員しかいない企業においては、苦情等は上司が取り扱い、アピールに関してはトップが受ける必要などがあり、また、従業員1名など極端なケースでは、上司が当該苦情を受けることができないため(なぜならアピールの際に困難が生じるから)、外部のコンサルタントに依頼して最初のミーティングを行うなどの工夫が必要となってくる<sup>44</sup>。

---

<sup>41</sup> A社のイギリス本社に勤務する雇用関係のヘッドへのインタビュー(2006年10月31日午前実施)。

<sup>42</sup> 小企業では規定された手続が設けられていない場合もあるが、一度事件が起きれば手続を創るものと思われる。したがって、小企業における手続の欠如が、直ちにそれら使用者が手続に従わないことを意味しているわけではない。(前掲注6DTIにおけるインタビュー)

<sup>43</sup> 前掲注41A社におけるインタビュー、及び、C社におけるPolicy, Employment Relations & Diversity, HR Operationsのディレクターへのインタビュー(2006年11月3日午後実施)。

<sup>44</sup> Rochman Landau 法律事務所の中田浩一郎弁護士へのインタビュー(2006年10月30日午前実施)。

第 2-2-16 表 事業場の特徴別にみる集团的・個別的紛争手続の状況

	集团的紛争手続		個別苦情手続		懲戒手続	
	事業場 割合(%)	従業員 割合(%)	事業場 割合(%)	従業員 割合(%)	事業場 割合(%)	従業員 割合(%)
全事業場	43	58	88	96	91	97
事業場規模						
従業員 10～24 人	38	37	83	83	86	87
従業員 25～49 人	46	45	93	93	97	97
従業員 50～99 人	52	52	99	99	99	99
従業員 100～199 人	61	61	100	100	99	99
従業員 200～499 人	61	63	99	99	99	99
従業員 500 人以上	74	79	100	100	100	100
従業員 25 人以上の全事業場	51	62	96	98	98	99
組織の状況						
単独の事業場	28	39	76	87	81	91
組織の一部	51	63	94	98	95	99
組織の規模						
従業員 10～99 人	28	30	75	81	81	87
従業員 100～999 人	44	45	96	98	97	99
従業員 1,000～9,999 人	53	66	99	100	99	100
従業員 10,000 人以上	63	76	98	100	98	99
所有形態別						
民間部門	36	48	86	94	89	96
公共部門	77	84	99	100	99	99
産業別						
製造	37	59	79	95	85	96
電気・ガス・水道	(94)	(88)	(100)	(100)	(100)	(100)
建設	30	36	68	82	83	94
卸売・小売	40	54	89	95	92	97
ホテル・飲食	16	26	73	84	81	89
運輸・通信	51	72	87	96	90	97
金融サービス	61	48	99	99	98	99
その他の事業サービス	32	33	90	96	88	95
行政	91	86	100	100	100	100
教育	64	68	100	100	98	99
健康・社会福祉	58	76	96	99	96	99
その他地域社会への奉仕(活動)	44	61	96	98	95	98
労働組合承認の有無別						
承認労働組合なし	29	34	83	91	87	94
1つ以上の承認労働組合あり	78	83	100	100	99	100

対象：10人以上の従業員を有するすべての事業場

数値は 2,036 人のマネジャー（集团的紛争手続）、2,061 人のマネジャー（苦情手続）及び 2,059 人のマネジャー（懲戒手続）の回答に基づくものである。

（出典）B. Kersley et al., Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey 213 (1st ed. Routledge, 2006).



## ウ 2002年雇用法に基づく企業内紛争処理手続の導入の理由・効果（雇用審判所への申立件数との関連について）

### (ア) 企業内手続の導入目的等

2002年雇用法に基づき、2004年より実施された新しい苦情手続等の目的は、職場でより多くの紛争が解決されることを促進し、また、審判所への申立件数を減らすこと（公的コストの削減）であった<sup>45</sup>。実際に最近10～15年に亘って審判所への申立件数は上昇してきている。1990年代初頭には年間3万件位であったが、前述1（1）アのとおり2005-06年には約11万5千件にまで上がってきている。新し手続はまさしくこれらの件数を減らそうとする試みのため導入された<sup>46</sup>。従来このような制定法上の手続がなかったため、本来企業内で解決されるべき、些細なケースまでもが雇用審判所へと持ち込まれていた<sup>47</sup>。同時に、小企業に基本的な手続を導入することや、雇用関係を維持しながら従業員に職場内での紛争解決を提供することもその目的の一つであった<sup>48</sup>。

当初はこの新し手続は全ての利害関係者や従業員代表に歓迎されたように思われたが、この2年間で幾つかの重大な問題も生じてきている<sup>49</sup>。現在はCBI、従業員代表や労働組合なども、当該手続につき再検討と大きな変化が必要であると感じており、それら関連規則の改善を望んでいる<sup>50</sup>。実際に政府（DTI）はまさに紛争解決規則の再検討に着手し始めてもいる<sup>51</sup>。

### (イ) 2002年雇用法に対する評価

2002年雇用法によって導入された苦情手続等が、その目的の一つである雇用審判所の申立件数を減らすことに繋がるのかどうか、及び、新し手続の評価に関する様々な見解について以下述べてみたい。

まず、企業内における苦情手続等の利点に関して記す。①制定法上の明確な仕組みが設けられ、全ての従業員が職場において苦情等を抱えたとき、どのように行動すればよいのかを知ることができるようになった点で、また、②そのことにより紛争が具体化されるような効果がみられる点で高く評価できる。さらに、③小企業も含めほとんどの企業が現在は適切な苦情手続を有するようになったと考えられる点でも評価に値する<sup>52</sup>。特に、雇用審判所での多くの事案は小企業で発生しているため、小企業にそのような苦情

<sup>45</sup> *Supra* note 36, at 8.

<sup>46</sup> 前掲注 34 C B I におけるインタビュー。

<sup>47</sup> 前掲注 4 A C A S におけるインタビュー。

<sup>48</sup> 前掲注 4 A C A S におけるインタビュー。

<sup>49</sup> 前掲注 34 C B I におけるインタビュー。

<sup>50</sup> 前掲注 34 C B I におけるインタビュー。

<sup>51</sup> 前掲注 34 C B I 及び前掲注 6 D T I におけるインタビュー、並びに、CBI, A matter of confidence: Restoring faith in employment tribunals 22-23 (2006)。

<sup>52</sup> ①～③につき、前掲注 6 D T I におけるインタビュー。

や紛争等を解決するための基本的な手続が導入されたことは非常に有用であった<sup>53</sup>。④雇用関係を破壊してしまう審判・裁判に問題解決を望むよりは、合理的な話し合いを行うことができるシステムを有するほうがよりよい。紛争が雇用審判所へと行ってしまった時には雇用関係はもう破壊されてしまっている。<sup>54</sup>

他方、次に新手続等の欠点に関して記す。①同手続等はあまりにもフォーマライズ化され、時間と費用がかかりすぎるという点が挙げられる。これを雇用審判所への3つのステップと皮肉っている者も多い。<sup>55</sup> また、②同手続等は規則や行為準則も含めあまりに複雑すぎて、もっと簡素化する必要がある<sup>56</sup>。③本来はフォーマルな手続以外のインフォーマルな解決がベストであるが、制定法上の手続導入により、インフォーマルなアプローチが後退しているという批判も存する<sup>57</sup>。④新手続の導入により、基本的には同手続を経なければ雇用審判所へ申立てを行えなくなったことの影響で、使用者側には従業員から苦情を提出された場合に、かえって当該苦情は将来結局のところ雇用審判所へと進んでしまうのではないかと恐れ警戒し、注意深くなりすぎ、そのことが原因で企業内苦情手続における解決が不十分となり、従業員の不満を高めることになってきている（結果的に事件は雇用審判所へと進んでしまい、企業内及び審判所において二重に紛争が生み出されることになる）という見解も存する<sup>58</sup>。さらに、⑤もともと立法の目的は、従業員が雇用審判所へ行くのを止めることというよりも、雇用審判所へ進む前に、企業内でよりシステマティックな方法で苦情・紛争等を議論・解決するよう奨励することであった<sup>59</sup>。しかしながら、これらの手続と法的システムとを関連付けたこと、すなわち、企業内手続

<sup>53</sup> 前掲注4 ACASにおけるインタビュー。

<sup>54</sup> 前掲注4 ACASにおけるインタビュー。

<sup>55</sup> 前掲注6 DTIにおけるインタビュー、及び、Statutory disciplinary and grievance procedures, 820 IDS Employment Law Brief 22 (2007)等。

<sup>56</sup> 前掲注34 CBI、並びに、TUC（労働組合会議）における平等及び雇用権利部門のヘッドである Sarah Veale 氏へのインタビュー（2006年11月1日午後実施）。制定法上の苦情手続のステップ1では、従業員は書面で苦情等を上司に通知しなければならないが、何がそこである苦情の（陳述）書面に当たるのかという問題に関して雇用審判所で争われるケースが出てきている。例えば、*Shergold v. Fieldway Medical Centre* [2006] ICR 304, (EAT) において、EATは、制定法上の要件は最低限のものであることを前提に、苦情は書面で提示されなければならないけれども、従業員が苦情を取り上げている、あるいは、苦情手続を開始しているということを明確にする必要まではないと説明した。また、不平・不満の詳細全てが苦情書面に記載されるべきであるという要件は存在しておらず、使用者が当該不平・不満の一般的性質を理解できれば十分であるとも説いている。また、従業員が上司（使用者）に対しフレキシブルな労働（孫娘の世話を引き受けるため週3日労働への変更）を書面で要請し、かつ、当該申請書面にはそれが苦情としてのものである旨示されて（あるいは、ほのめかされても）いなかったような場合に、雇用審判所及びその後のEATともに当該書面による要請は結局苦情の（陳述）書面に当たると判断した事案がある

（*Commotion Ltd. v. Ruddy* [2006] ICR 290, (EAT)）。「苦情」につき、それを申し立てている従業員が書面に書かなければいけないということではなく、当該従業員の代理人としてのソリシタ（solicitor）が記述することも可能であると判断された事案もある（*Mark Warner Ltd. v. Aspland* [2006] IRLR 87 (EAT)等）。その他、「苦情」についての制定法上の定義に関連する事案としては、*Galaxy Showers Ltd. v. Wilson* [2006] IRLR 83, (EAT); *Canary Wharf Management Ltd. v. Edebi* [2006] IRLR 416; *Holc-Gale v. Makers UK Ltd.* [2006] ICR 462, (EAT) 等が存する。（Focus on the statutory dispute resolution procedures, 815 IDS Employment Law Brief 13-19 (2006) 等参照。）

<sup>57</sup> 前掲注6 DTIにおけるインタビュー。

<sup>58</sup> 前掲注6 DTIにおけるインタビュー等。

<sup>59</sup> 前掲注6 DTI及び前掲注13雇用審判所におけるインタビュー。

を遵守しなければ雇用審判所への申立てが制限されるとしたことが誤りであった。必要以上のフォーマル化を反省し、企業内手続の利用と、雇用審判所へのアクセスや審判所における事件の取扱いとの間のリンクを取り除くことが解決法の一つである<sup>60</sup>。

#### (ウ) 調査における使用者の評価

なお、C B Iによるある調査によれば<sup>61</sup>、この新しい懲戒及び苦情手続等に関する規則の履行が雇用審判所の請求件数に一定の効果を発揮するとは信じられないとする使用者が2004年度は44%、2005年度は33%ほどあったのに対し、当該規則によって請求件数が大きく低下することになると信じていた使用者は2004年度はほんの6%にすぎない。また、雇用審判所制度そのものの効果に対しても否定的な見解を有する使用者が44%もあり、概して使用者はこれらの紛争解決制度に懐疑的な印象を有しているようでもある。ただし、2006年度の調査によれば、労使双方とも同手続等の運用方法に慣れてきたためか、職場における紛争解決制度を有益であると考えた使用者が42%と増加してきており、さらに、従業員は苦情を取り上げるフォーマルな手続を持ったことを高く評価していると考えた使用者が43%もいる。そして、26%ほどの使用者は同手続等の導入により、雇用審判所における申立件数が結果的に減少したと信じているようだ。

また前述 IRS Employment Review の調査では、新し手続によって懲戒及び苦情問題がより効率的に解決できるようになったか否かについて、58%の使用者が肯定的であり、42%の使用者は否定的であって<sup>62</sup>、その評価については見解が分かれている。

雇用審判所における申立件数の落ち込み（2004-05年における86,181件）につき、このことがより多くの紛争が企業レベルで解決されたことを意味しているのかどうかは重要な問題ではあるものの、この質問に対する答えを与えることはまだ時期尚早である<sup>63</sup>。むしろ、この時期に雇用審判所への申請書E T 1が複雑化された点に留意しておく必要はある。いずれにせよ、使用者によって取り扱われる苦情及び懲戒の事案件数そのものが、新し手続導入以来増加してきていることは確かである<sup>64</sup>。

#### (エ) インタビュー企業の評価

調査企業へのインタビューに基づく新し手続等への評価については、まずA社に関して

---

<sup>60</sup> 前掲注6 D T I及び前掲注56 T U Cにおけるインタビュー。また、ソリシタ協会（the Law Society）も、制定法上の苦情手続に関し、従業員が苦情を書面で上司（使用者）に送らなかった場合、雇用審判所への申立てが制約される点で全く容認できない、また、（従業員の）司法へのアクセスを否定するものであると感じているようである（*Supra* note 55, at 22）。

<sup>61</sup> CBI, Employment trends survey 2004 – Measuring flexibility in the labour market 24-25 (2004); CBI, Employment trends survey 2005 – People driving performance 23-25 (2005); CBI, Employment trends survey 2006 – People at the heart of competitiveness 24-26 (2006)。

<sup>62</sup> *Supra* note 36, at 13.

<sup>63</sup> *Id.* at 8.

<sup>64</sup> *Ibid.*

要約すると概ね以下のとおりである<sup>65</sup>。A社では従来より苦情手続を有していたので、すなわち、過去に雇用審判所へ進んだ事件の多くはもともと苦情手続を通してきたものであったので、同手続等が雇用審判所における申立件数を減少させるか否かについては疑わしい。もっとも、将来その可能性は否定できないし、減らす傾向には進むと思われる。特に小企業においてはその件数が減少することになると確信している。なお、新手続を導入した立法については、苦情等を取り上げる機会を人々に与えているため評価できる。

次に、B社に関して概要を記すと、以下のとおりである<sup>66</sup>。企業内に苦情手続を持つことは良いことであり、そのことはイギリス全体において公的紛争解決のルートを利用する機会を低下させる要因の一つとなるであろう。新立法の規定により雇用審判所への申立件数は減少すると思われる。B社では、企業内の手続に従わなければいけないということを周知徹底している。その結果、従業員が雇用審判所へ行く理由の一部を取り除くことができる。つまり、企業内手続における決定に不服で審判所へ当該問題を申し立てたいと思う従業員がいても、少なくとも当該従業員が手続的に不公正であると主張して審判所へ行くようなケースを取り除くことはできるのである。

また、新手続の導入効果については、消極的見解を持っていない。従業員は当該手続が独立的なプロセスであり、公正性を有していると信じることができなため消極的見解を持つかもしれない。しかしB社では、従業員が抱えている苦情や問題を取り上げる機会を持つことは、経験則に照らしビジネス利益にとってより良いことだと信じているので、そのような公正な手続を置いているのである。ある種、企業で確立された「文化」の問題に帰着するかもしれないが、公開性、透明性及び信頼性の文化を有していれば、この新し手続はうまく機能すると考えられる。このような手続の成功や効果は、組織の文化及び従業員がどのように反応するかにかかっているのである<sup>67</sup>。多くの従業員が当該新し手続の公正さを信じるためには、多くの苦情が当該手続によって容認されることも必要である。もっとも、逆に、たとえ従業員がその手続を通じて出された結論に不満があっても、苦情を取り上げる機会を評価するならば、新し手続は成功していると考えてもよい。

#### (4) 小括

2004年10月より実施された企業内における苦情手続等に対する評価、及び、同し手続等の導入により、雇用審判所における申立件数との関連については、以上のとおり、様々な見解が唱えられている。加えて、このことに関連する統計数値等を分析・解釈する時には、雇用審判所においてどのような管轄事項が増減しているのか、また、ビジネス・

<sup>65</sup> 前掲注 41A社におけるインタビュー。

<sup>66</sup> 前掲注 34B社におけるインタビュー。

<sup>67</sup> 同様に企業の文化の重要性を唱えているものに、B.Kersley et al., *op. cit. supra* note 35, at 224; D,Lewis & R.Peterson, 'Behavioural outcomes of grievance activity', 38: 4 *Industrial Relations* 554-76がある。

サイクルの変化との関連性（雇用審判所への申請の不安定さ）等も考慮に入れつつ、慎重に検討していく姿勢が必要であり、単純に雇用審判所における申立件数が増加したからといって、新し手続等が機能していないと即断することは適切ではない<sup>68</sup>。

いずれにしても、新し手続等はあまりにも複雑すぎ、また、紛争解決をフォーマル化しすぎた等、幾つかの点で問題もあり、改正されるべきであるとの共通認識が見られる。現にDTIも目下その手続等につき再検討中である。他方で、企業内手続のフォーマル化により従来水面下に埋もれていた苦情等が取り上げられることになった点では、一定のメリットとして高く評価されているようだ。特に小企業においてはそのような評価が当てはまる。また、各種機関・企業等におけるインタビューによれば、多少コストが掛かったとしても、企業内において公正かつ（従業員にとっても）満足的な紛争解決ができる仕組みを持つことが、良き労使関係を構築していくことに繋がり、結果的には従業員だけではなく、企業にとってもプラスになるという考えもある。もっとも、そのようなコストが掛かる仕組み（＝苦情手続等）を企業内に有することができる背景として、近年イギリス経済が好調であるという事実が存することにも留意しておかなければならない。この新制度が実施されてからまだ2年余りが経過したにすぎず、その評価及び雇用審判所への影響を論ずるにはやや時期尚早であるように思われる。雇用審判所の申立件数を減少させる効果があるかどうかは分からないけれども、苦情・紛争等そのものは結果的に増加してきているので、当該申立件数が近年の状況と同レベルで推移するのであれば、少なくとも企業内手続が大いに活用されているということは確かであろう。

なお、ACASの予算が削減されてきており、ACASが行う斡旋等による和解のケースなどが影響を受けるおそれがある。このことが原因で、結局は雇用審判所における件数が増加することにも繋がりにかねないという懸念が生じてもいる。<sup>69</sup>

## エ 企業の苦情処理担当者の資質確保策・人材育成、及び、必要なスキル等

制定法による新し手続により企業におけるHRの仕事量は増加してきており、また、多くの使用者がライン・マネジャー等に苦情及び懲戒問題の取扱いにつき何らかのトレーニングを行っている。ただし、苦情の取扱い等のため特別なトレーニングが設けられているというより、通常は一般的なマネジメント・スキルを高めるトレーニングの中でその種のトレーニングも行われていたり、また、ある問題が生じた場合にはHR（ヒューマン・リソース）のスタッフが個々のマネジャーをコーチしたりしているようである。<sup>70</sup>

前述 IRS Employment Review の調査では、新し手続等に関して、使用者にアドバイスを与えるのは主として外部の法律事務所であり（61%の使用者）、次いでACASが

<sup>68</sup> 前掲注6 DTIにおけるインタビュー。

<sup>69</sup> 前掲注13 雇用審判所におけるインタビュー。

<sup>70</sup> *Supra* note 36, at 11–12.

(43%)、その他には使用者団体 (23%)、HR コンサルタント (14%) そして労働組合 (10%) となっている。<sup>71</sup>

#### オ 企業内の苦情処理において労働組合等の果たしている役割 (紛争解決活動の役割)

労働組合が存在する場合、通常、当該組合は企業内にどのような苦情・懲戒手続等を設置すべきかを使用者とともに決定することが期待されている。また、労働組合の役割としては、①組合員やより一般的には従業員をもアシストすること、並びに、2002年雇用法により導入された苦情・懲戒手続等においても、組合役員等は従来どおり1999年雇用関係法に基づき同伴者として認められているので、②当該手続を従業員が開始した場合には、その者の苦情を使用者に伝えること、及び、③使用者が従業員に懲戒行為があったと主張している場合には、当該従業員を抗弁または代理すること、等が挙げられる<sup>72</sup>。組合の役割は、常に労働者の事件を代理し、労働者と共にあることである<sup>73</sup>。イギリスにおいては、労働組合は、組合員の相談にのったり、様々な場面で幅広い法律支援等を行ったりしている<sup>74</sup>。そのような労働組合の役割の一環として、企業内における苦情・紛争等に関連しても組合員をサポートしているわけである。

なお、従業員代表の役割については、イギリスではまだ欧州各国と比べると、従業員代表よりも労働組合の方が、特に企業内紛争解決等の場面では、大きな役割を果たしている。労働組合が存在しない企業・事業場等においては、苦情手続等に関して前述の労働組合と同様の役割を果たすこともあるが、組合が存在している場合には主として組合がその役割を担っているようである。<sup>75</sup>

### (2) ヒアリング結果 (個別企業の事例紹介)

以下、個別企業におけるヒアリング調査に基づいて、各企業の企業内紛争処理制度の事例を紹介する。ただし、最後のD社についてはヒアリング調査を行っていない。

#### ア A社

A社は、主として食品、パーソナルケア及びホームケア製品の製造・販売等を行い、従業員数約23万人、年間の総売上高約5兆4千億円、営業利益約8千億円で、本社をロンドン

---

<sup>71</sup> *Id.* at 13.

<sup>72</sup> 前掲注6 DTIにおけるインタビュー。

<sup>73</sup> 前掲注6 DTIにおけるインタビュー。

<sup>74</sup> 遠藤公嗣「組合員を法律支援する英国の労働組合—運輸一般労働組合(T&G)の事例—」経営論集第54巻第2号1頁以下(2006年)等。

<sup>75</sup> なお、ごく最近DTIより、苦情及び懲戒問題における従業員代表に関するレポートが出版された(R. Saundry & V. Antcliff, *Employee representation in grievance and disciplinary matters – making a difference?*, DTI Employment Relations Research Series No.69 (2006))。残念ながら時間の関係上本稿に当該レポートの内容を反映させることはできなかったが、非常に貴重な資料になると思われるので参考文献として記しておく。

等に置きグローバルな展開をみせている大企業である<sup>76</sup>。

#### (ア) 当該企業内における不満・苦情・紛争の現状

A社では、企業内における苦情・紛争等件数の正確な数値及びそれらの種類・内容は把握できておらず、コメントすることができないということであったが、様々な理由によるあらゆる種類の苦情・紛争等が生じているとのことである。ハラスメントやいじめなどの重大な苦情・紛争等から、取るに足りない些細な苦情・紛争等まで様々なものが存在しているようである。

#### (イ) 労使協議の状況、当該企業における苦情処理制度（現行システムの概要と手続）

##### a 従来の状況とその修正

A社の全ての事業場には、すでに30～40年以上も前から全従業員が利用できる苦情手続が設けられており、当該手続の下では、発生した問題が直近のライン・マネジャーから各事業場の上級管理者へと段階的に取り上げられることになっていた。したがって、最近の立法による変化、すなわち、2002年雇用法に基づき苦情手続等についての制定法上のシステムが導入されたことは、A社にはほとんど影響を与えなかったようである。もともと、当該立法の要件に合わせるため当該手続を運営する点に関して若干の修正が必要であったと述べておられる。なお、従来からそのような苦情手続を有していた理由の一部としては、A社の多くの事業場は労働組合と交渉しなければならず、通常、当該苦情手続をも含む労働協約を有していたことが挙げられている。

また、A社には従業員が健康上、法律上またはその他の事柄について援助を求めることができる従業員支援プログラム（Employee Assistance Program）が全ての事業場に設けられている。同プログラムにおいては、単に苦情手続を通じて問題解決が試みられるというよりは、むしろ従業員が関連した問題についてアドバイス・指摘を受けることができるというものである。

##### b 対象者、対象事項等

A社の現行の企業内紛争処理システムとしては、苦情政策及び手続（Grievance policy & procedure）、並びに、懲戒政策及び手続（Disciplinary policy & procedure）が整備されており、また、職務遂行能力改善政策及び手続（Performance improvement policy & procedure）も設けられている。いずれの政策も2004年10月1日より有効となっている。

本稿では以下、苦情政策及び手続について検討していく。まず、同手続の適用対象については、イギリスのA社で勤務する全ての従業員が対象となっている。次に、対象事項につい

---

<sup>76</sup> A社では、イギリス本社に勤務する雇用関係のヘッドにインタビューを行った（2006年10月31日午前実施）。以下、A社に関する記述内容は同氏のインタビュー及びその際に頂いた資料に基づいている。

ては、従業員は自分自身、職場で受けている取扱いやその他労働関連事項に関するいかなる苦情・不満をも取り上げることが認められている。ただし、企業の懲戒手続に則って行われた処分及びその他関連事項に対するアピールとして、この手続を利用することはできない<sup>77</sup>。また、ハラスメントに関連する問題についても別の政策が用意されている<sup>78</sup>。この苦情手続の目的は、全ての苦情をできるだけ早くかつ公正に解決することを援助することにある。

対象となった従業員は、手続のいずれの段階においても、同僚労働者または適切な労働組合役員を同伴することができる。ここで述べた適切な労働組合役員とは、この役割を果たすために訓練を受けていて、かつ、当該組合によって承認されている者である。このような同伴者は手続のミーティングにおいて議論に完全に参加することができる<sup>79</sup>。なお、同伴する同僚労働者は、当該ミーティングの準備をするために合理的な範囲でタイム・オフを要求することができる。

### c 内容

苦情政策及び手続の内容について、まずは、従業員が雇用に関して苦情を持った場合、当該従業員はその苦情につき直近のライン・マネジャーとインフォーマルな形で議論すべきであり、A社も企業としてはこの段階で多数の問題が解決されることを望んでいる。しかし、インフォーマルな話し合いが相互に満足いく解決をもたらさなかった場合には、①ステージ・ワンとしての正式な手続が利用されることになる。従業員はこの正式な手続の最初の段階で、直近のライン・マネジャーに正式な苦情手続を用いていることを書面で明確に通知して、自身の懸案事項を当該苦情手続にのせなければならない。当該ライン・マネジャーは、当該問題につき議論するため、その書面を受け取った日から5労働日以内にミーティングを整えようとする<sup>80</sup>。そして、当該ミーティングが行われた日から5労働日以内に書面にて、当該ライン・マネジャーは当該従業員にその決定を伝えようとする。

もしそのミーティングの結論に不服がある場合、当該従業員は次の②ステージ・ツーとしての手続へと進むことができる。当該従業員はその苦情を再び書面にてもうワンランク上位のマネジャーに提出することができる。ただし、当該従業員はステージ・ワンの結論を受領してから5日以内に使用者に当該書面を提出しなければならない。ステージ・ワンと同様、当該マネジャーは当該書面を受け取った日から5労働日以内にミーティングを整えようとし、また、そのミーティングが行われた日から5労働日以内に書面にて、当該従業員にその決定を伝えようとする。

<sup>77</sup> そのようなアピールについては、懲戒政策の範囲内で別途手続が規定されている。

<sup>78</sup> ハラスメントの事案において多くの場合、被害に遭ったと感じている者は、同人のライン・マネジャーとは関係のない他の者に相談し、苦情を申し立てる必要があるからである。

<sup>79</sup> ただし、後二者の懲戒政策及び手続、並びに、職務遂行能力改善政策及び手続においては、そのミーティングで同伴者は当該従業員のために質問に答えることはできない。

<sup>80</sup> ライン・マネジャーもまた、HRチームのメンバーや他の適切な者を、ミーティングをスムーズに進め、また、メモを取るのを容易にするために、当該ミーティングに呼ぶことができる。



当該従業員がこの段階での決定にも不服がある場合は、③ステージ・スリーとして設けられているアピールを行うことが可能である。当該従業員のアピールは、ステージ・ツールの結論を受領してから5日以内に書面でHR部門に提出するものとする。当該HR部門は、当該従業員が適切なレベルのマネジャーとミーティングできるよう整えて、そのミーティングは当該HR部門が書面を受け取った日から通常10日以内に行われることになる。ヒアリングしたマネジャーは、当該ミーティングが行われた日から5労働日以内に書面にて当該従業員にその決定を伝えようとする。この段階で出された決定は企業内手続としての最終的なものとなる。

なお、雇用契約が終了した場合でも、一定の要件の下この苦情手続が利用されることもある。ただし、この場合、元従業員が同手続を継続したいまたは同手続の下で苦情を起こしたときは、当該従業員の同意があれば、使用者はミーティングなしに書面で当該苦情を取り扱うことを選択できる。そうでなければ通常の手続が適用されることになる。

#### **(ウ) 運用状況、及び、苦情処理の必要性（システム導入の背景・理由）と効果等**

A社では上述の苦情手続を含むシステムの下、苦情の解決はできるだけ早く行うことを目的としてこれらの手続を運用しているが、苦情の解決にかかる時間は、当該苦情が何段階の手続を踏まなければならないかに依る側面はある。ステージ・ワンにおける苦情に関するミーティングは非常に早く、1週間以内に行われることになる。そして実際、非常に多くの苦情がこの段階で解決されているようである。

A社では、従業員は苦情解決についてのシステムに満足している、と考えておられるようだ。それは、一般的に言えば、従業員は自身の問題が議論され、公開して自由に討論されうる手続にアクセスできることに満足していると考えられるためである。A社では、従業員がその職場に従事し、関連性を有していること、また、自らの貢献に対し価値があると感じることができるところを重視しており、そのようなA社の考えが当該システムにもよく反映されていることも、従業員の満足度を高める要因となっている。

このように、現在A社のシステムはうまく機能していると思われるが、苦情を持ち出した従業員に対して制裁を加えたりしない、申し立てられた苦情を真剣に取り上げる等々、そのシステムの運営方法には十分注意を払っている。また、A社は、他の企業に費用を払って、従業員の意識調査（サーベイ）も行っている。コストはかかるが、従業員の声を聞き、従業員との間に長期に亘る信頼関係を築くためには重要なことであり、投資するだけの値打ちがあると考えている。

もっとも、苦情手続を通じて従業員が満足な結果を得られないこともあるが、すなわち、その後、当該従業員が苦情手続を通じて得た結果に甘んじるか、もはや職場を去る

かの選択をせざるを得ない状況、さらには雇用審判所へ行くという状況<sup>81</sup>も考えられるが、少なくとも当該苦情が取り上げられ、水面下から浮かび上がり、当該従業員がそれを述べることができるのだという効果がある。このことは当該手続等を導入する理由の一つにもなっている。

なお、A社では、審判所へと進む事件数を少なくするために、すでに従来から常にこのような苦情手続等を用いてきていた。したがって、2002年雇用法に基づく新システム導入により審判所へ行く事件数を減らす効果が存したかという点においては、特別な変化は見られていない。

#### (エ) 当該企業の苦情処理担当者の資質確保策・人材育成、及び、必要なスキル等

A社では全てのライン・マネジャーは苦情に対して責任を負っているため、苦情及び懲戒問題を取り扱うことに関して訓練を受けることが必要となってくる。懲戒や苦情のような特定の問題を取り扱う手続が存在しているが、そのような訓練は、職務の一部として、通常日々のマネジメント（経営管理）の中で行われている。ライン・マネジャーが新たに任命された時には、マネジメントの技術等のためのフォーマルな訓練が設けられているが、その他の場合はより上級かつ経験豊かなマネジャーがインフォーマルな形で当該ライン・マネジャーにコーチすることとなっている。A社の企業風土の中で、どのような困難に直面し、問題にどのように取り組むべきか等につき理解するのを手助けしているのである。また、A社では、職場の中でチーム・ミーティングを行っているが、ライン・マネジャーは当該チームとともに問題についての示唆や解決を求めて議論することが期待されている。

A社ではトレーニングの際にACASを利用している。特に新しい立法が作られた場合など、職場の全ての人、管理者や労働組合の代表者が当該立法を確実に理解できるようにするためACASを利用することもある。また、例えば、ある事業場を閉鎖する過程で剰員整理の必要性がある場合、とりわけ当該事業場に労働組合が存在しないときには、立法及び良き慣行に従うため、また、中立的な第三者を関連させることで間違った行為をしていないことを示すため、ACASを活用することもある。

ACASのトレーニングは非常に有用である。特に、独立的な第三者としての視点を養うことができる点で、経営管理者にとっても有用である。さらに、A社でも、ACASの行為準則を有用なものとして大いに活用している。特に、ショップ・スチュワード（労働組合における職場の代表者（ただし非専従））や労働組合代表と議論する際には、物事が進められるべき方法についてお互いに合意できるようにするため、行為準則を利

---

<sup>81</sup> 雇用審判所を利用できるのは、実質上は、使用者が従業員を解雇またはみなし解雇した場合と同程度に、当該従業員がひどい取扱いを受けたと感じた場合、又は、企業が契約違反に当たることを行った場合に限られるであろう。すなわち、従業員の雇用審判所へのアクセスというものは実際上非常に限定されているのである。

用することもある。

なお、例えば、懲戒事項についての決定は、ケース・ロー（判例法。ここでは、雇用審判所における裁決例等を念頭に置いた意味で用いている。）の知識に基づいて行われるが、そのような知識を有することは、人事部長やHRマネジャーには期待されているものの、職場の全てのマネジャーに期待されているわけではない。一般のマネジャーは詳細なケース・ローというよりは法の幅広い原則に気を付けることが求められている。実際、多くのケース・ローの知識を必要とする、差別に関する苦情などはまれである。企業内において審判所へと進む前に苦情や問題を解決しようと試みるこそが重要であって、その際には詳細なケース・ローの知識を必要とするわけではないのである。

#### **(4) 企業内の苦情処理において労働組合の果たしている役割（紛争解決活動の役割）**

A社は、労働組合が承認されている場合、当該労働組合と団体的事項について協議するが、当該組合は個別的苦情について個々のメンバーを代理することもできる。そういう意味では、ある労働組合が承認されている場合は、当該組合は個別的及び団体的事項の双方において、まずは従業員個人をサポートする代理人として、また、次には当該問題の訴追者として一定の役割を果たしてきたといえる。

#### **イ B社**

B社は、保険事業を基盤とした金融サービス業を行い、従業員数約5万5千人（2006年2月現在）、スイスに本拠を置き、サービス提供網120カ国以上に及ぶ大企業である<sup>82</sup>。

#### **(7) 当該企業内における不満・苦情・紛争の現状**

B社では、職場での苦情・紛争及びその近年の傾向等に関する正確な情報・データが存在していないため、詳しいことは分からないものの、苦情・紛争等の内容については、従業員の取扱い、従業員に対する業務命令の内容、雇用条件あるいはB社の政策についての解釈など様々なものが存在しているようである。

#### **(i) 労使協議の状況、当該企業における苦情処理制度（現行システムの概要と手続）**

##### **a 従来の状況とその修正**

B社には、2002年雇用法による制定法上の最低限の企業内手続導入以前から、当該法律の要件を上回るレベルの苦情手続がすでに存在していた。それで、立法による新制度導入時には、当該苦情手続が紛争解決に関する同雇用法に合致するよう修正を施した

---

<sup>82</sup> B社では、ロンドンにあるUK社に勤務するヒューマン・リソースのヘッドにインタビューを行った（2006年11月2日午後実施）。以下、B社に関する記述内容は同氏のインタビュー及びその際に頂いた資料に基づいている。

けである。言うまでもなく、その立法による新制度導入の機会を奇貨として、既存の苦情手続の水準を当該法律が求める最低ラインまで低下させるようなことはしていない。B社では、UK内の多くの組織・機関が実際に全ての従業員が利用できるフォーマルな政策を持ち、それが規定化されていることが重要であると考えられてきたが、当該苦情手続というのもそのような考えを实践する試みの一つである。

なお、B社は懲戒及び苦情に関する制度を構築する際には、もちろんACASの行為準則を参照し、その行為準則に合致するようにしてきた。

## b 対象者、対象事項等

B社の現行の企業内紛争処理システムとしては、苦情手続（UK grievance procedure）が設けられている。同手続の適用対象については、イギリスB社に勤務する全従業員（約8,500人）が対象とされている。フルタイム、パートタイムを問わず、給与名簿登載者は全て対象となる。ただし、請負人（contractors）や派遣労働者（agency worker）は従業員（被用者：employee）ではないので対象範囲に含まれていない。もっともその人数は非常に少ない。対象事項としてはあらゆる種類の事柄が含まれる。すなわち、B社が従業員に関連して行った（あるいは、行おうとしている）行為について当該従業員が有している不平や苦情、または、従業員の労働、労働環境もしくは労働関係に関する問題等、様々な内容が含まれてくる。例えば、B社には職務評価制度（performance appraisal system）が存在しており、個々の従業員の職務遂行能力は毎年フォーマルに再検討されている。従業員には1から5までの職能等級が付されるが、その等級付けに不満がある者は、苦情を提起することができる。ただし、解雇（みなし解雇は除く）、懲戒処分（行為・能力以外の理由による場合は除く）、及び、一定のハラスメント等については当該苦情手続は適用されない。

対象となった従業員は、苦情手続のいずれの段階においても、同僚労働者あるいは労働組合代表者のいずれかを伴う権利を有する。ただし、B社の苦情手続は社内のフォーマルな手続であってリーガル・プロセスではないので、法律家の同伴は認められていない。

なお、これらの手続など紛争解決プロセスについては、全ての従業員の雇用契約の一部として雇用契約内に記載されている。もっとも、当該手続を参照することのみが契約の中に規定されているにすぎない。

## c 内容

苦情手続の内容等について、まずは、多くの苦情はより早い段階でライン・マネジャーにインフォーマルな形で取り上げられ解決が図られる。そして、当該苦情がインフォーマルに解決されえない場合にのみ、フォーマルな手続が採られることが望ましいと考えられている。もっとも、苦情手続が企業内で最後に依拠すべきものであるとまでは言わないけれども、ライン・マネジャーとのインフォーマルな話し合いは苦情を早期解決へ

と導き得る。

次に、フォーマルな苦情手続の標準パターンを概観すると、①ステップ・ワンとして、苦情を申し立てる従業員は、原則として上司に書面で苦情の根拠を明示しなければならない。②ステップ・ツーとして、当該上司がその苦情を検討し、必要な調査をしたうえで、その苦情につき議論するために、当該従業員の苦情の陳述書面を受け取ってから 10 労働日以内にミーティングを招集する。当該従業員はそのミーティングに出席できるようあらゆる合理的な措置を取らなければならない。そのミーティング後、当該従業員は書面で通知された決定に不服がある場合には、企業内苦情手続の最終段階である③ステージ・スリーのアピールへと進むことになる。この場合、当該従業員はその苦情を聴いた上司にアピールに進む旨を通知するものとする。当該アピールを議論するためのミーティングは、当該従業員のアピールの通知を受領してから 10 労働日以内に設定される。当該アピールの場面では、当該苦情は、より上位のマネジャーあるいは（適切な場合には）HR のメンバーによって取り扱われる。その後、当該従業員は書面で正式な結論（企業内手続における最終的な結論）の通知を受け取ることになる。

なお、フォーマルな苦情手続にはもう一つ修正されたパターンも設けられている。従業員が雇用関係終了後にも苦情の申立てを行いたい場合には、修正された 2 ステップだけの手続が存在する。

#### **d 対象事項の特色－集団的事項**

なお、対象事項について補足すると、集団的事項も含まれている点に特色がある。従業員の集団が苦情を共有していて、集団的な基盤でフォーマルな苦情手続を開始したい場合、適切な代表者（労働組合が承認されているときは労働組合代表、または、その他選出された従業員代表）を選出したうえで、当該苦情を書面で適切なマネジャー及びHR に明示し、また、当該苦情が誰のために取り上げられているのか、関連した 2 名以上いる従業員の氏名を明記しなければならない。集団的苦情のための 3 ステップは、フォーマルな苦情手続の標準パターンで述べたアウトラインと全く同様である。

ただし、B 社には「集団的な」苦情については、もっとフォーマルな協議プロセスである「パートナーシップ・アグリーメント」(partnership agreement) と呼ばれる仕組みが存在している。UK において歴史的には、労働組合と使用者は衝突する傾向にあったが、とりわけ 1960 年代及び 1970 年代においては、労使関係の雰囲気は完全に対立的なものであった。B 社はそのような状態から脱しようと試みた。B 社内には承認された多数の労働組合が存在していたが、パートナーシップの考えを導入することにより、労働組合とより協力し合って、相互に理解を深めながら働ける職場を作ることができ、また、様々な事項について以前よりもずっと早い段階で労働組合と話し合う関係を持つこ

とができ、そのことで労使関係が安定化すると考えられたのである<sup>83</sup>。

#### (9) 運用状況、及び、苦情処理の必要性（システム導入の背景・理由）と効果等

B社においては現在UK全体にわたって約 8,500 人の従業員がいるが、苦情手続はあまり多く利用されてはいない。ある一時に発生している苦情件数は多くても 10～15 件位である。多くの苦情がおそらく実際にはインフォーマルな段階で解決されている。

苦情処理を担当するマネジャーは、苦情手続において「企業」を代表する者ではなく、生じた問題を公正に判断するよう求められている。当該担当マネジャーは、苦情に関する事柄やその状況を調べ、取り上げられた問題がB社の政策や手続、当該従業員の雇用条件等に従っていたか否かを判断する。それら政策や手続等に従っていない場合には、当該担当マネジャーは当該苦情を容認し、当該従業員の立場を支持することになる。

また、B社では手続が公正であることだけでなく、できるだけ早く運営されるよう努めている。このような手続は合理的な期間内で終了するよう努めるべきである。もっとも、複雑な事案で多くのリサーチと調査が必要な場合には少し多くの時間を要することもあるが、そのような場合にも苦情処理担当マネジャーは、関係した従業員に対しその旨を伝達するよう試みている。具体的に苦情や問題等の解決に要する期間について、一般的に言えば、フォーマル手続が開始された場合、通常それが約 2 週間以内に終了することが望まれている。実際、従業員個人にとって、苦情が早く取り上げられ解決されることがより好ましいからである。ただし、解決までに 6 ヶ月を要した複雑なケースもある<sup>84</sup>。

従業員が苦情を申し出て、社内の苦情手続を利用することは、自身のキャリアに影響するのではないかという心配・不安から、同手続の利用を控えるのではないかという意見もあるかもしれないが、B社ではそのような考えは全くの杞憂にすぎない。なぜなら、従業員は苦情を取り上げる権利を有しており、そして、苦情処理手続の目的は、従業員がその雇用に関する何らかの問題等を取り上げ、解決する方法を提供することにある、とB社は考えているからである。B社の同手続においては、これまで従業員の苦情が取り上げられ成功しているケースも多々ある。もし成功しなければ、従業員はその手続全体の誠実性に疑問を持ち、信頼しないことになる。

B社では、実際に苦情等が雇用審判所へと持ち出される機会ほとんどない（同様に苦情等に関して従業員がACASへ行くことも実際非常に少ない）。マネジャーのトレーニングにおいて、苦情を取り扱い、手続を適切に運営する点で、全マネジャーに対し、最終的に苦情が審判所に進んだ場合を想定して考察するよう求めている。B社は使用者

<sup>83</sup> パートナーシップ・アグリーメントの下では、経営事項についても、特に企業再編の場合なども労使間で議論することができる。もっとも、その代わり相互に守秘義務条項などが定められたりもしている。

<sup>84</sup> ある従業員達がB社と競業関係に立つ事業を起こそうとし、当該従業員達がB社からその旨の嫌疑をかけられたことにつき苦情を申し出たケース等である。

として、全ての問題を社内の規定された手続に従って適切に行われた状況を確認したいと考えている。なぜなら、そのことがB社にとって非常に重要だからである。ちなみに、雇用審判所へ行く従業員は全従業員 8,500 人のうち、平均的には一年におよそ 2 件位である。審判所へ進む前に問題は解決されることが多い。昨年B社では公になった審判所ケースがあったが、非常にまれなことである。

B社での苦情手続等導入の背景や理由については、正確には分からない。従業員が問題を安全な方法で取り上げることができれば、B社にとっても従業員にとってもより良いことであり、そのような手続を有することが良き慣行であると信じられたから導入されたものと思われる。それに、B社では従業員が問題を持った場合、当該問題をむしろ取り上げるよう奨励している。なぜなら、他にも同様の問題を抱えた従業員達がいると考えられるからである。従業員が職場において幸福でなければ、そのような状況からはベストな仕事を引き出すことができないので、できるだけ問題解決を試みるのである。

B社における苦情手続の満足度については、おそらく3分の2の従業員は満足していると思われる。残り3分の1の従業員達の苦情については満足な結果を与えていないかもしれないが、その者達が雇用審判所へ行くのは非常にまれであり、また、職場を去る者もそれほど多いわけではない<sup>85</sup>。従業員にとっても、苦情を取り上げてもらい、オープンに議論できることこそが重要なのである。概してB社の手続は、多くのケースにおいてうまく機能していると思われる。ただし、同手続はそれほど多くは利用されておらず、換言すれば、多くの苦情がインフォーマルな方法でうまく解決できていることにも留意しておく必要はある。

#### (エ) 当該企業の苦情処理担当者の資質確保策・人材育成、及び、必要なスキル等

B社では、苦情を聴聞し、当該特定の苦情に何らかの判断を与えるという点において、常に中立であり、かつ、公正であると思われる者を担当者として選任するよう努めている。もちろん、苦情処理担当者につきそのような資質確保を図っている。<sup>86</sup>

苦情処理担当者のトレーニングについては、B社のマネジメント・トレーニングの一環として、手続そのものと苦情ミーティングを運営する技術の両方において、マネジャーの全てに対して行われている。必要な場合には、企業内部において、あるいは、法律事務所からリーガル・パートナーを招いて、ワークショップも設置される。特に立法の変化があった場合などに設けられる（例えば、2006年10月1日から年齢に関する立法

<sup>85</sup> そのような従業員達は、B社に対し苦情を持っていたとしても、それは従業員一人ひとりにとってみればほんの一部にすぎず、多くの事項については一般的に言えば問題ないのである。つまり、辞めるほどの不満を持っているわけではないのである。

<sup>86</sup> 雇用審判所でレイ・メンバーを経験した方が、企業に復帰して、その審判所での経験を活かして、企業内の苦情処理担当をすることなどは、B社においては少なくとも最近はない。レイ・メンバーは通常は一度退職した者である。

が導入された場合)。このようなトレーニングを提供することで、マネジャーたちが立法の要件等を理解し、そのことにより苦情手続が回避されることを確保できる<sup>87</sup>。

マネジャーのトレーニングについては、(インフォーマルな解決及びフォーマルな苦情手続等において) 質問する技術、リスニング、コミュニケーション・スキルや紛争の取扱い方法に関連する何らかのマニュアルは存在すると思うが、確かなことは分からない。現場でマネジャーがそのようなマニュアル自体を手に入れているかどうかも分からないが、おそらく当該マネジャーは、苦情や紛争を持ち出した従業員と効果的な対話を行うスキル・技術についての何らかの資料は確かに手に入れていると思われる。このようなスキルの中でも、リスニング及び良い質問をすることが非常に重要である。なぜなら、苦情が申し立てられて何らかの紛争がある場合、表面的には現れてこない、苦情の背後にある真の要因が何であるかを実際に見出すために、少し深く掘り下げて検討できる能力が必要とされるからである。

なお、B社には、雇用の問題等を調査する **Employee Relations Advice team** において専門家集団を抱えている。そのメンバーはだいたい 15~20 人位おり、アドバイスを提供したり、リサーチを行ったり、政策を起草したり、あるいは、組合と交渉・協議したりする。

#### (4) 企業内の苦情処理において労働組合や従業員代表の果たしている役割（紛争解決活動の役割）

B社のロンドン・オフィスでは従業員約 600 人のうちだいたい 20%位が組合員であり、その組織率は高くはない。B社のUK全体（ロンドン以外の 15 オフィスを含む）では従業員約 8,500 人のうちだいたい 55~60%位が組織化されている。従業員が組合員であり、苦情を取り上げたい場合には、当該従業員はその組合代表（地域の代表やフルタイムの役員など）のところへ行き、相談する。B社のHRのスタッフは、申し立てられた苦情等に関してしばしば組合役員とフォーマルにもインフォーマルにも議論する。

B社では、パートナーシップ・グループに在籍している約 80 人の代表がいる。それらの代表は、経営者代表、組合代表そして非組合員代表から成る。このグループは、労使協議会（works council）と非常に似ているかもしれない。これらの組合代表や非組合代表が苦情処理に関して一定の役割を果たす場合もある。

なお、B社には、一般保険（general insurance）と生命保険（life insurance）との間で区別があり、それぞれで異なるモデルが存する。生命保険の部門では、労使協議会と似た従業員（被用者）フォーラム（employee forum）があり、一般保険の部門では労働組合がある。

---

<sup>87</sup> B社が雇用審判所に関わるようなケースでは、法律事務所によってサポートを受けてきた。法律事務所からリーガル・パートナーに来社してもらい、審判所へと進む事件を軽減・回避するため、マネジャーにレッスンあるいはトレーニングを行ってもらった。



## ウ C社

C社は、医療用及び一般用医薬品、ワクチン、コンシューマー向けヘルスケア製品の研究開発・製造・販売等を行い、従業員数は世界117カ国に約10万人以上（UKでは従業員19,000人以上（約20%））、売上高は216億6,000万ポンドの大企業である<sup>88</sup>。

### (ア) 当該企業内における不満・苦情・紛争の現状

近年、C社において職場における苦情・紛争の数は、特に2004年に制定法上の紛争解決手続が導入されて以降、増加してきている。しかしながら、C社ではその件数を収集したり記録したりしていない。

### (イ) 労使協議の状況、当該企業における苦情処理制度（現行システムの概要と手続）

#### a 従来の状況とその修正

C社では、イギリスにおける全ての良き使用者と同様、従業員の苦情等を効果的かつ公正に取り扱うため、2002年雇用法による制定法上の企業内紛争解決手続導入前から長年に亘ってそのような苦情政策が、現在の制定法上の要件を上回る水準で存在してきた<sup>89</sup>。したがって、新制度の導入時には若干の修正を施したに過ぎない。イギリスC社では、データ保護、均等な機会、職場における障害、ハラスメントといじめ、時間外労働、剰員整理、及び、雇用の終了など現在42の事項に関する政策を有しているが、紛争解決（苦情政策及び手続等）もそのような政策の中の一つのテーマである。

#### b 対象者、対象事項等

C社の現在の企業内紛争処理システムとしては、苦情政策及び手続（C社 Grievance Policy & Procedure - UK）、ハラスメント及びいじめ政策（C社 Harassment and Bullying Policy）、並びに、懲戒政策及び手続（C社 Disciplinary Policy & Procedure）が整備されており、また、職務遂行能力政策及び手続（C社 Performance Policy & Procedure）も設けられている。紛争解決に関連する政策の下では、問題をできるだけ早く解決することを目的とした明確なプロセスを持つことが求められている。

本稿では以下、苦情政策及び手続について検討していく。まず、同手続の適用対象については、原則として給与支払名簿に登録されているイギリスC社で勤務する全従業員および元従業員が対象とされている。ただし、補完的労働者（complementary workers）はC社の従

<sup>88</sup> C社では、Policy, Employment Relations & Diversity, HR Operations のディレクターにインタビューを行った（2006年11月3日午後実施）。以下、C社に関する記述内容は同氏のインタビュー及びその際に頂いた資料に基づいている。なお、上述の売上高は2005年度のものであり、その内訳は、医療用医薬品186億6,100万ポンド、コンシューマーヘルスケア製品29億9,900万ポンドとなっている。

<sup>89</sup> C社は2企業が合併して創られたが、従前の2企業とも合併以前から苦情手続を有しており、現在のC社の苦情等に関連した政策は合併時に創り出された。このC社の政策導入時には、その内容につきC社はACASにアドバイスを求めている。

業員ではなく、これらの政策・手続等は適用されない。また、労働組合との労働協約によってカバーされている製造関係の従業員も同じく適用除外となっている。次に、対象事項については、基本的には従業員の個人的な苦情全般である。従業員は自身の取扱いや雇用に関する苦情・問題をいつでもフォーマルに取り上げることができる。ただし、企業の懲戒政策に関わる事項やハラスメント及びいじめの結果として生じた苦情は、別の政策の下で取り扱われる（第 2-2-17 図参照）。なお、集団的な苦情に関して、複数の従業員が一つの苦情を有している場合、適切であれば同一の手続が代わりに採られることもある。当該従業員達がこの手続に合意した場合、当該従業員集団によって選出された特定の者（または特定の者達）は、ミーティングの場面で当該従業員集団を代表することになる。

対象となった従業員は、手続のいずれの段階においても、同僚労働者あるいは労働組合代表者を伴い、そのサポートを受ける資格を有する。ただし、企業外の者が同伴者となることは基本的に勧められていない。

### c 内容

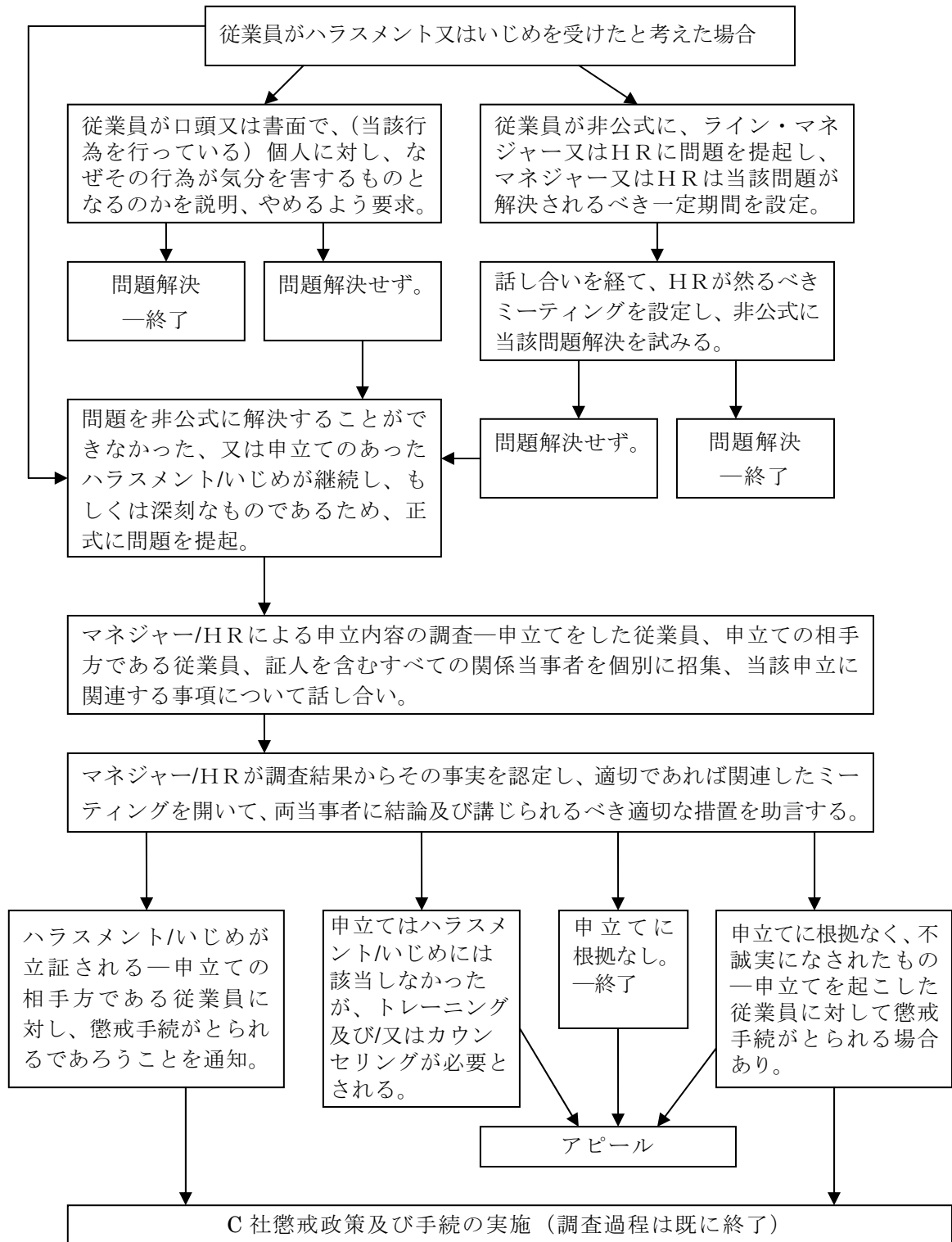
苦情政策及び手続の内容等について、C社では3段階から成る手続が設けられている。（第 2-2-18 図参照）

まず、①ステージ・ワンとしてインフォーマルな苦情解決手続が用意されている。日常の多くの不平・苦情等は、書面であれ口頭であれ、従業員が直近のライン・マネジャーと話し合い解決されることがベストである。このような方法による苦情等の取扱いはしばしば早期解決に繋がるものである。この段階も含め全ての手続段階において苦情に関し集められた情報・資料は、一定の要件の下、HRのファイルに保管され、必要な場合には利用されることになる。当該マネジャー及び従業員とも、この段階でもHRからのアドバイスを求めることができる。

次に、ステージ・ワンの話し合いで当該苦情が解決されなかった場合、②ステージ・ツーの手続へと進むことになるが、当該苦情を申し立てた従業員は書面で、ステージ・ワンで解決が上手くいかなかった理由も記して、基本的には直近のライン・マネジャーに申し立てるものとする。同時に、当該苦情申立てのコピーがHRにも送られることになる。HRは、その調査及びミーティングを実施するため適切なマネジャーを特定する責任を負っている。社内の政策に則って調査が開始され、また、苦情ミーティングが開催される。同日かミーティング後できるだけ早期に（または、さらに調査が必要な場合には、通常当該ミーティングから5労働日以内に）再度苦情ミーティングが開催され、当該従業員はその決定を知らされる。その後当該苦情ミーティングの結論が、可能であれば5労働日以内に、当該従業員に書面で確認のため送付される。なお、当該苦情がハラスメントやいじめに関連する場合、ハラスメント及びいじめ政策の方で解決が図られるよう促される。

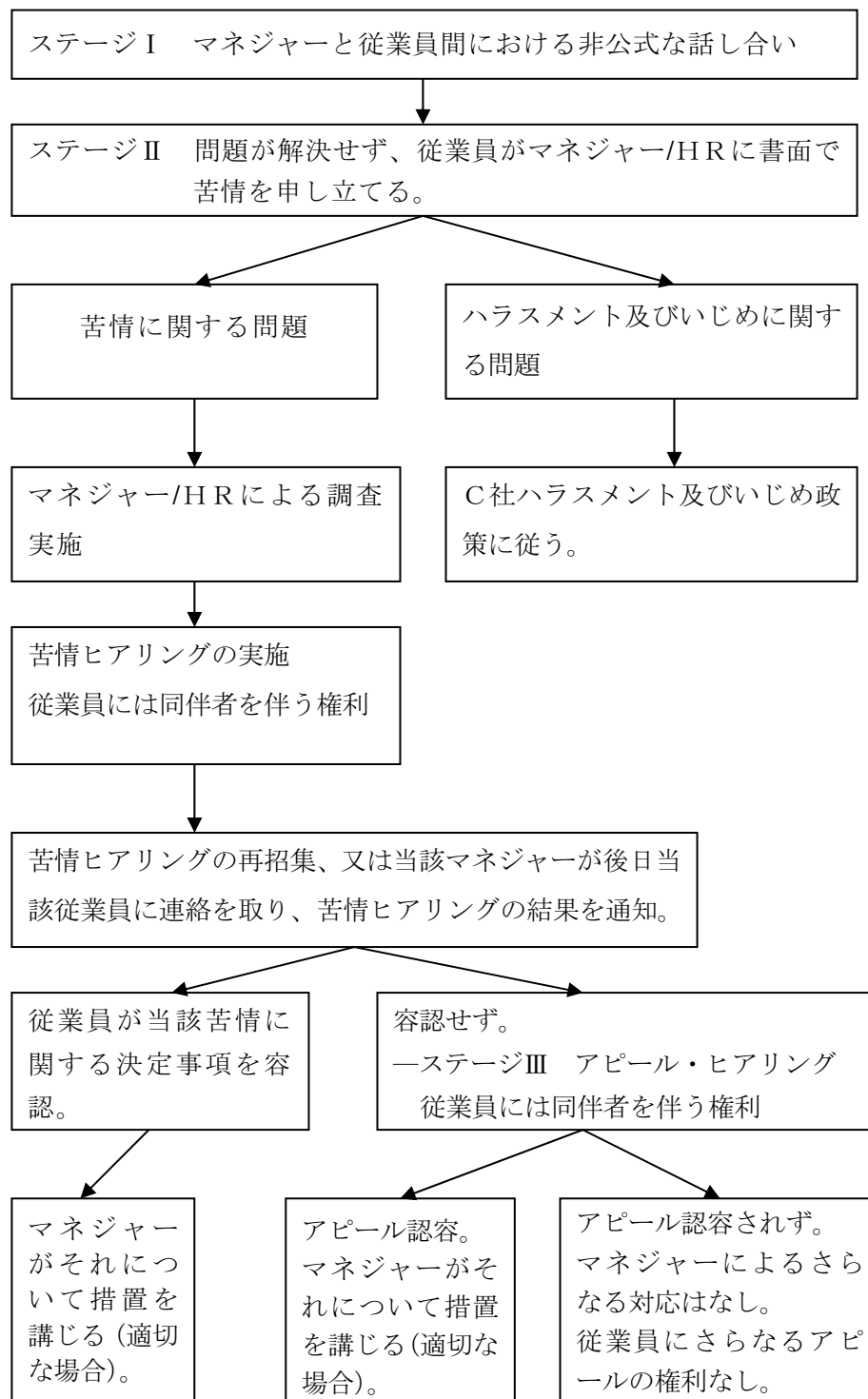
第 2-2-17 図 C 社ハラスメント及びいじめ政策

C 社におけるハラスメント及び/又はいじめに関する苦情処理の基本プロセス



第 2-2-18 図 C 社苦情政策及び手続

C 社における個別的な苦情処理の基本過程



苦情を申し立てた従業員は、自らが希望すれば、ミーティングを含むフォーマルな苦情解決手続において、同伴者とともに出席することができる。同伴者としては一般に、同僚労働者または労働組合代表が想定されている。当該同伴者はこの責任を果たすため、労働時間中であっても合理的な時間について有給のタイム・オフを与えられる資格を有している。また、苦情手続において同伴者として行動した結果として、使用者による不利益取扱いを受けないことになっている。

当該苦情を申立てていた従業員は、当該決定に対してアピールする権利を有している。これが、企業内手続の最終的な段階である③ステージ・スリーとなる。ステージ・ツーでの当該決定に対してアピールすることを望む従業員は、当該決定を確定する手紙を受け取った日から 5 労働日以内に、アピールする理由を記述したうえで、その手紙に記された者に通知しなければならない。当該苦情のアピールが容認された場合は、使用者は適切な行動を起こし、それに応じて当該従業員にアドバイスすることになる。逆に、当該苦情のアピールが容認されなかった場合等は、マネジャーがさらなる何らかの措置等を行わないことが確定され、(社内においては) それ以上アピールする権利は与えられない。

#### d 一般原則

なお、この苦情政策及び手続に関する一般原則としては、例えば以下のようなものがある。①従業員は誠実に苦情を申し立てたことを理由に制裁を科されることはない。ただし、悪意のある、根拠のない主張を行うことは、重大な懲戒事項となる。②使用者は、可能かつ適切なかぎり、取り上げられた全ての問題に関して秘密を維持するよう努めるものとする。③この政策の内容は契約上のものとはなっていないが、全ての従業員は当該政策に従う責任を負っている。

#### (7) 運用状況及び効果等

C社における苦情解決手続等は一定程度うまく機能していると思われる。C社では、雇用審判所での事件数がかなり少ないが(昨年は 11 件程度、通常年間 20 件以下)、このことは企業内で苦情等がうまく取り扱われていて、それゆえ当該苦情等が外部に出て行かないということを反映していると考えられる。当該手続等に関する今後の課題・問題点については、一般的に言えば、C社の政策は全て年間ベースで見直されている。当該政策を企業が変更する必要があると信じる何らかの問題があれば、必要な修正が加えられることになる。

なお、2002 年雇用法(及び 2004 年規則)で導入された新規定により、C社内において雇用審判所へと進む事件数が減少したとは考えられない。というのも、そのような事件数は上述のとおりもともとかなり少なかったからである。

#### (エ) 当該企業の苦情処理担当者の資質確保策・人材育成、及び、必要なスキル等

HR及びライン・マネジャーが紛争や苦情を取り扱う権限を有している。HRはマネジャーに対し苦情等の取扱いにつき、彼らの役割等をはっきりと理解させるため、事前に助言及び指導等を行う。HRは時々様々な問題についての法的状態をチェックするため法律家のサポートを求めることもある。

ただ、C社では苦情を取り扱うための特別なトレーニングは提供されていない。C社ではマネジャーに対する一般的なトレーニング・プログラム（労働環境の中での管理者及び従業員を管理する方法などに焦点を当てたもの）が存在し、当該通常のトレーニングの一部に苦情の取扱いも含まれている。紛争・苦情問題等に関して、キングスヒル（Kingshill）等にある専門企業により運営されている政策・雇用法コースにおけるレッスン等を活用することもある。もっともこのレッスンは非常に一般的な内容のものである。

#### (オ) 企業内の苦情処理において労働組合や従業員代表の果たしている役割（紛争解決活動の役割）

C社では、従業員が望まない限り、個別的な苦情に関して、労働組合や従業員代表との協議は行われぬ。従業員は苦情に関するミーティングやアピールの場面で同伴者を伴う権利を有している。なお、苦情を申し立てている従業員に同伴する同僚労働者や組合役員の機能・役割に鑑み、C社として当該同伴者に特別な訓練を行っているかについては、企業内ではそのようなトレーニングは特に提供されていない。

#### エ D社

D社は、イギリス最大の衣料品小売業者であり、2005年9月～2006年9月にかけての営業利益は約3億ポンド、売上高は約18億ポンドで、従業員28,000人以上、全国に約2,300の直販店を有し、インターナショナルな展開も見せている企業である。

D社についてはヒアリング調査等を行っていないが、問題解決（苦情）政策（Problem Solving (Grievance) Policy）など、苦情手続等について概ね上述の大企業と同様のシステムが定められている。以下、入手資料に基づいてD社における苦情処理制度（現行システムの概要と手続）を記述する。

#### (ア) 対象者、対象事項等

D社における現在の企業内紛争処理システムとしては、問題解決（苦情）政策、懲戒政策（Disciplinary Policy）、及び、低い職務遂行能力政策（UK）（Poor Performance Policy (UK)）が設けられている。本稿では以下、問題解決（苦情）政策について検討していく。

従業員は、いずれの事業場においても、自分自身の労働、労働環境または労働関係につい

て、議論したり解決したりしたい問題を抱える場合がある。そのような問題は当該従業員とその者のマネジャーとの間でのオープンかつ本音の議論により解決されることが非常に多いが、このインフォーマルな議論では満足的な解決に至らない場合も存する。それで、D社では、そのような問題が公正かつ首尾一貫して解決されるようなフォーマルな手続も用意されている。

まず、同政策及び手続の適用対象については、そのような問題は組織内のあらゆるレベルで発生する可能性があるため、D社で勤務する全従業員（元従業員も含む）とされている。次に、対象事項については、基本的には従業員の労働環境や労働関係に係わる問題全般である。ただし、ハラスメント及びいじめに関連した問題については、従業員はこのフォーマルな問題解決手続を通じて取り上げるよう勧められるものの、同僚に嫌がらせやいじめをしたと疑われている従業員は懲戒手続の下で取り扱われることになる。また、解雇も含む懲戒処分決定に従業員が不服を有している場合のアップールも対象事項とはならない（そのようなアップールは、当該決定が差別的になされたと主張されている場合を除いて、懲戒政策の一部となっているアップール・プロセスを用いるべきである）。

従業員は、フォーマルな手続のあらゆる段階において、同僚労働者または労働組合代表者を伴う資格等を与えられている。なお、従業員が18歳以下の場合、当該従業員が要請すれば、その両親または保護者も手続に参加するため招集することができる旨をライン・マネジャーは当該従業員に知らせるものとする。

#### (イ) 内容

問題解決（苦情）政策の下での手続内容について、D社では2段階から成るフォーマル手続が設けられている。もちろんその前提としてインフォーマルな問題解決が試みられることが多く、それにより解決されることがベストではある。

フォーマル手続の第一段階としては、従業員はフォーマル手続の一部として書面で問題を直近のライン・マネジャーに知らせ、当該問題につき整えられたミーティングにおいて議論すべきである。この段階での目的は、当該問題が書面で取り上げられてから10労働日以内に、両当事者がミーティングし、当該問題への合意の解決を見出すことである。

次に、フォーマル手続の最終段階ともなる第二段階がある。第一段階において当該問題が満足に解決されなかった場合、当該従業員は、問題解決ミーティングの結論を確認する手紙を受け取った日から10日以内に、当該問題を書面で次のレベルのマネジメント（通常はライン・マネジャーの上司）に申し立てることができる。当該マネジメントはその場合当該問題を議論するためのミーティングを整えなければならない。この段階ではHR部門が関与することが適切な場合もある。この段階での目的は、当該問題がこのレベルに持ち出されてから10労働日以内に、両当事者がミーティングし、当該問題への合意の解決を見出すことである。この段階でなされた決定は最終的なものとなる。

#### (ウ) 元従業員の苦情申立手続

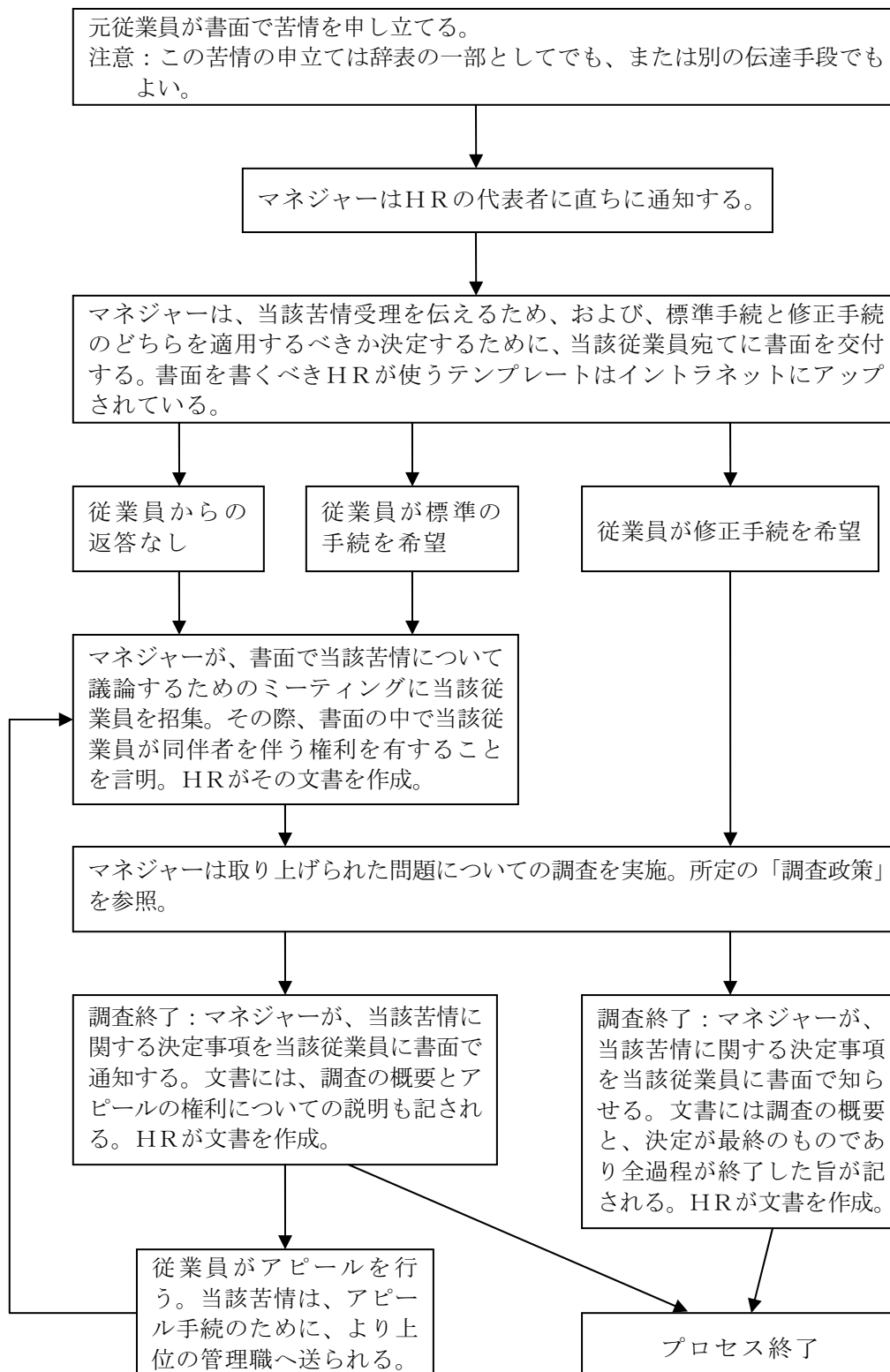
D社の元従業員が苦情を申し立てる場合の手続に関して（ただし、UKのみである）、少し述べておく（第2-2-19図参照）。元従業員が抱えている問題を議論する場合も、D社は公正かつ首尾一貫したアプローチに従うものとなっている。

最近雇用を終えた従業員が不平・苦情を有する場合、当該苦情等及びその根拠を書面で詳しく記し、そのマネジャーまたはHRの代表者に送付する必要がある。当該マネジャー等は適切な場合は当該従業員とのミーティングを整えることになる。この手続の目的は、可能な限り取り上げられた苦情等を解決することである（雇用審判所への潜在的な申立てを、事前に企業内で解決するという目的でもある）。当該苦情等の調査及び当該従業員との議論の後、当該苦情等を取り扱ったマネジャーまたはHRの代表者は、調査の詳細、結論、及び、当該従業員がその決定に対しアピールする権利を有していることを書面に詳しく記し、当該従業員に送付しなければならない。

この通常の手続に対し、一定の条件の下、選択的に修正手続が適用される場合もある。この場合には、元従業員とマネジャーは会う必要はない。当該従業員は苦情の詳細を書面で提示しなければならず、調査の後、当該マネジャーは当該手続の結果を当該従業員に書面で確認することになる。この修正手続にはアピールの権利が組み込まれていないため、D社は当該従業員の同意なしにこの手続を利用することはできない。



第 2-2-19 図 雇用終了後の苦情：手続フローチャート



### 3 企業内労働紛争の解決に向けた整備支援策

#### (1) ACAS による企業内紛争処理システムの整備支援策

ACAS<sup>90</sup>は、制定法上、労使関係の改善を促進する全般的な義務を持ち<sup>91</sup>、そして、斡旋 (conciliation)、仲裁 (arbitration)、労使に対する助言 (advice)、行為準則 (Code of Practice) を発する権限等を持つ<sup>92</sup>。以下では、企業内の紛争・苦情処理を促進し、または公的紛争を予防するために ACAS が行っている、助言的活動および行為準則の作成について述べる。

#### ア 懲戒と苦情処理手続に関する行為準則

##### (ア) 行為準則

イギリスの労働分野において、行為準則とは、「特定の分野における行為についての実務的ガイダンスを提供するもの」<sup>93</sup>であり、その発出権限は制定法により、国務大臣、ACAS、EOC (機会均等委員会)<sup>94</sup>、CRE (人種平等委員会)、DRC (障害者権委員会)、HSC (安全衛生委員会) に与えられている。

当事者は、行為準則に従わなくても、それだけで法的責任を追及されることはないが<sup>95</sup>、ACAS、EOC、CRE の発する行為準則については雇用審判所の手続において、証拠として認められうる<sup>96</sup>。そして、裁判所、雇用審判所等において、手続上生じる争点に関連する行為準則の規定は、その争点について判断する際に考慮されなければならないものとされている<sup>97</sup>。したがって、行為準則はそれ自体としては法的拘束力を持たないが、当該規定を遵守しているかどうかは、審判所や裁判所における手続の結果に影響を与える。実際、法的原則と化したガイダンスも存在する<sup>98</sup>。

##### (イ) ACAS の発する行為準則

ACAS が現在発しうる行為準則は、①労使関係の改善を促進すること、もしくは、②労働組合の教育訓練担当者に関すること、を目的とする実務的ガイダンスを含むものとされてお

<sup>90</sup> ACAS の概要については、本節 1(2)イ (表田執筆部分) 等参照。

<sup>91</sup> 1992 年労働組合及び労働関係 (統合) 法 (以下、TULRCA 1992 という) 209 条。

<sup>92</sup> ACAS の行為準則発出権限は、TULRCA 1992, 199 条(1)に規定。

<sup>93</sup> Simon Deakin and Gillian S Morris, *Labour Law*, 4<sup>th</sup> ed., Hart Publishing (2005) at 59.

<sup>94</sup> EOC の現在の 3 つの行為準則のうち、性差別禁止に関する行為準則 (1985 年) について解説・翻訳したものと、浅倉むつ子「イギリスの性差別撤廃行為準則について—翻訳と解説—」日本労働協会雑誌 322 号 36 頁 (1986 年) がある。

<sup>95</sup> 例えば、ACAS による行為準則不遵守の効果については、TULRCA 1992, 207 条(1)。

<sup>96</sup> TULRCA 1992, 207 条(2); 1975 年性差別禁止法 (SDA 1975) 56 条(10); 1976 年人種関係法 (RRA 1976) 47 条(10)。なお、CRE により作成される行為準則は、郡裁判所においても、また、国務大臣と DRC による行為準則は、裁判所の手続においても証拠として認められうる。さらに、HSC による行為準則は、刑事法上の手続においても証拠として認められうる。TULRCA 1992, 207 条(3); 1995 年障害者差別禁止法 (DDA 1995) 53A 条; 1974 年職場安全衛生法 (HSWA 1974) 16-17 条。

<sup>97</sup> 例えば、TULRCA 1992, 207 条(2) and (3)。

<sup>98</sup> Deakin and Morris, *supra* note 93 at 59.

り<sup>99</sup>、現在の行為準則は、次の三つである。すなわち、①団体交渉に関する労働組合への情報の開示に関する行為準則 (the Code of Practice on Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining Purposes)<sup>100</sup>、②労働組合の任務と活動のための休業に関する行為準則 (the Code of Practice on Time Off for Trade Union Duties and Activities)<sup>101</sup>、③懲戒と苦情処理手続に関する行為準則 (the Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) である。

ACAS が行為準則を発するには、まず案を作成し、国務大臣に提出する。大臣に承認された後、国会に提出、両院の承認を受けることで発出が可能となる<sup>102</sup>。

## (ウ) 懲戒と苦情処理手続に関する行為準則

### a 作成経緯

ACAS の「懲戒と苦情処理手続に関する行為準則」は、1977 年の作成当初、「雇用上の懲戒処分と手続に関する行為準則」という名の準則であり<sup>103</sup>、内容は懲戒処分手続に関するガイダンスのみで、苦情処理手続に関しては含まれていなかった。そして、この 1977 年の準則は、もともとは 1972 年に作成されたイギリスの労働法分野における最初の行為準則である「労使関係行為準則」(Industrial Relations Code of Practice) の第 130～133 条<sup>104</sup>に規定されていたものが、ACAS の新たな一準則として置き換えられて発せられたものである<sup>105</sup>。

同準則はその後、1997 年に最初の改正が行われた (1998 年施行)<sup>106</sup>。これは、1996 年雇用権法 (Employment Rights Act 1996) において、労働条件記述書 (Written Statement) の交付が使用者に義務づけられ (1 条)、この記述書に、適用される懲戒手続等が特定されなければならない等 (3 条) とする規定が盛り込まれたことに応じて、改正されたものである。

そして、2 回目の改正は 2000 年に行われた<sup>107</sup>。これは、1999 年雇用関係法 (Employment Relations Act 1999) 10 条に、懲戒処分・苦情処理手続のヒアリング (ミーティング) に同僚等を同伴する権利が導入されたことに対応した改正であり、また、この改正版より、苦情

<sup>99</sup> TULRCA 1992, 199 条(1).

<sup>100</sup> この行為準則は、1977 年に作成された後、1997 年に改正、1998 年から施行された。この行為準則の作成については ACAS の義務と規定されている。TULRCA 1992, 199 条(2)(c).

<sup>101</sup> この行為準則は、1975 年に作成された後、1991 年、1997 年 (1998 年施行)、2003 年 (同年施行) に改正された。この行為準則の作成についても ACAS の義務と規定されている。TULRCA 1992, 199 条(2)(a) and (b).

<sup>102</sup> TULRCA 1992, 200 条(2)(a).

<sup>103</sup> この作成当初の行為準則の役割について考察したものとして、小宮文人「イギリスの労使関係行為準則に関する一考察—規律処分に関する規定を中心として—」北海学園大学法学研究 18 巻 2 号 71 頁 (1982 年) および同行為準則の翻訳資料として、同「イギリスにおける労使関係行為準則(II)」日本労働協会雑誌 271 号 65 頁 (1981 年) がある。

<sup>104</sup> 労使関係行為準則第 130～133 条については、同上小宮論文 (1982 年) 73 頁以降参照。

<sup>105</sup> この労使関係行為準則は、1971 年労使関係法にもとづき作成され、その規定は、部分的に ACAS の行為準則に置き換えられ、最終的に 1991 年の命令 (Employment Codes of Practice (Revocation) Order 1991) によって全面的に廃止された。

<sup>106</sup> Employment Protection Code of Practice (Disciplinary Practice and Procedure) Order 1998.

<sup>107</sup> Employment Code of Practice (Disciplinary and Grievance Procedure) Order 2000.

処理手続に関するガイドンスが含まれるようになった。

最新の同準則は、2004年10月1日から施行されたものであり、3回目の改正によるものである。これは、同日に施行された2002年雇用法（**Employment Act 2002**）における紛争処理手続に関する部分と2004年雇用法（紛争処理）規則（**Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004**）の内容に合わせて改正された。同法改正では、制定法上の企業内の苦情処理手続が定められ、その不遵守に対して、雇用審判所への一定の申立制限、裁定金の減額調整という不利益が課されることが定められた。また、解雇・懲戒手続についても法定され、その不遵守が不公正解雇事由とされること、および、これに対する裁定金の減額調整という不利益が課されることとなった<sup>108</sup>。

## b 内容

現在の懲戒と苦情処理手続に関する行為準則は、ボリュームでいうと、付属資料を含めA5版47ページ程度の文書であり、ACASのウェブサイトから無料でダウンロードすることができる<sup>109</sup>。同準則の文章は、法令のそれとは異なり、一般の利用者が理解しやすいように、平易な言葉で書かれている。また、各章の冒頭には、その章の内容を箇条書きにした一覧表がついており、内容がひと目でわかるような工夫がなされている。

同準則の構成は次のとおりである。すなわち、最初に序文、第一節に懲戒規則と手続、第二節に苦情処理手続、第三節にはミーティングへの同僚・組合役員同伴権、第四節には付録として2002年雇用法等に規定された制定法上の紛争処理手続の概要が盛り込まれている。これらのうち、以下では、苦情処理手続に関連する序文、第二節、第三節について説明していく<sup>110</sup>。

### (a) 序文

同準則の具体的な内容を紹介する前に、序文で触れられている留意点について若干説明しよう。

第一に、同準則が提供する実務的ガイドンスの対象者は、使用者、労働者、そして労働者代表であり、ガイドンスは、以下に関するものである。すなわち、①懲戒・苦情に関する制定法上の要件、②何が、懲戒・苦情を取り扱う際の合理的な対応に相当するか、③懲戒手続・苦情処理手続の作成・利用、④懲戒・苦情処理手続におけるヒアリング（ミーティング）に同僚・組合役員を同伴する権利、に関するものである。

第二に、懲戒・苦情処理手続の利用対象者は、全ての「就労者（worker）」が望ましいということである。紛争処理手続の企業内における設置を定める2002年雇用法では、その適

<sup>108</sup> 同法改正の内容については、本節1(3)参照。

<sup>109</sup> [http://www.acas.org.uk/media/pdf/l/p/CP01\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/l/p/CP01_1.pdf)

<sup>110</sup> 第二節、第三節については、本稿最後に訳出したので参照されたい。

用対象者は、「労働者 (employee)」<sup>111</sup>とされており、「雇用契約を締結し、もしくは、これにもとづいて働く（もしくは、雇用が終了している場合は、働いていた）者」と定義されている<sup>112</sup>。しかし、この行為準則においては、懲戒・苦情処理手続へのアクセスを「労働者」だけではなく、全ての「就労者」<sup>113</sup>に認めることが「良い雇用慣行」だとして奨励されている<sup>114</sup>。

第三に、行為準則の不遵守が、雇用審判所の手続において考慮されることは前述したが、この準則においては、ACAS で行われる「仲裁スキーム (Arbitration Scheme)」においてもその不遵守が考慮されることになる。ACAS の仲裁スキームとは、集団的紛争を扱う従来の仲裁とは別に、2001年5月に始まった新しい仲裁であり、現在のところ、不公正解雇とフレキシブル・ワーキングの申請に関する紛争の仲裁申立てが認められている<sup>115</sup>。したがって、両事項に関する苦情・紛争の企業内処理手続においては、本行為準則の履行は特に重視されることになる<sup>116</sup>。

そして第四に、ACAS には、さらに詳細な助言的ハンドブック「職場における懲戒と苦情」<sup>117</sup>が存在する。これは、行為準則に盛り込まれている懲戒・苦情手続をより包括的かつ実用的に説明した内容となっている。このハンドブックは純粋に助言的なものであるが、追加的な実務的助言を提供することによって、同行為準則を補足するものとされ<sup>118</sup>、実際上は、例えば、上述の不公正解雇紛争の仲裁スキームにおいて、行為準則と一体のものとして仲裁裁定の根拠文書として扱われている<sup>119</sup>。

---

<sup>111</sup> employee は「被用者」と訳される場合もある。例えば、小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）67頁。

<sup>112</sup> 2002年雇用法(EA 2002)40条および1996年雇用権法(ERA 1996)230条(1)。

<sup>113</sup> 「就労者 (worker)」とは、一定の自営業者を含むものであり、例えば1996年雇用権法では、①雇用契約、または②専門職や事業の顧客とはいえない契約の相手方当事者に自分自身で何らかの労働またはサービスを行う契約を締結し、もしくは、これにもとづいて働く（もしくは、働いていた）者と定義されている（230条(3)）。イギリスにおける労働者・就労者概念について詳しくは、小宮・前掲注14）書73頁以下、労働政策研究・研修機構『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』（労働政策研究報告書 No.67、2006年）204頁以下（岩永昌晃執筆部分）参照。

<sup>114</sup> なお、ヒアリングに同僚・組合役員を同伴する権利については、1999年雇用関係法10条に規定されており、同法の適用対象者は、もともと「就労者」とされている。同法に定義する「就労者」は、上記1996年雇用権法で定義する就労者に加え、派遣労働者 (agency worker)、ホームワーカー (home worker) 等も含む広いものである（同法13条(1)）。

<sup>115</sup> ACAS の仲裁スキームの設置権限は、1998年4月にTULRCA 1992, 212A条に規定。2006年3月末までに55件の紛争を取り扱ったという。ACAS Annual Report and Accounts 2005/06 at 25 ([http://www.acas.org.uk/media/pdf/7/0/Annual\\_report\\_2005\\_2006.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/7/0/Annual_report_2005_2006.pdf))。

<sup>116</sup> 特に、不公正解雇紛争の仲裁スキームにおいては、(制定法や判例ではなく)懲戒と苦情処理手続に関する行為準則および助言的ハンドブック(後掲)等の遵守状況により、解雇が公正か不公正かの裁定を下すと明記されている。ACAS Arbitration Scheme (Great Britain) Order 2004, 付則3条。もしくは同スキームのガイド The ACAS Arbitration Scheme for the Resolution of Unfair Dismissal Disputes (England and Wales) 2001 at 9 ([http://www.acas.org.uk/media/pdf/i/b/arbitration\\_guide\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/i/b/arbitration_guide_1.pdf))参照。

<sup>117</sup> ACAS Advisory Handbook: Disciplinary and Grievances at Work, 2006 ([http://www.acas.org.uk/media/pdf/o/q/H02\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/o/q/H02_1.pdf))。

<sup>118</sup> *Id* at 2. また、ACAS の Senior Policy Advisor である John Burkitt 氏からの聴き取り(2006年11月1日実施)によれば、通常、「行為準則」といえば、行為準則を含めたハンドブックの意味だという。そして、審判所も、使用者がハンドブックを参照したかどうかを考慮するとのこと。

<sup>119</sup> 注116参照。

## (b) 苦情処理手続

まず、同行為準則の第二節に書かれている苦情処理手続に関するガイダンスの内容について見ていく。第二節の構成とガイダンスの要点は、以下のとおりである（詳しくは本節末の訳出資料参照）。

### <第二節 苦情処理手続>

#### ○苦情処理手続の必要性（パラグラフ 63～66）

- ・苦情、苦情処理手続の定義
- ・使用者は、苦情が適切に検討されるように、手続を労働者が利用できるようにしておかなければならない

#### ○職場における苦情処理（67～72）

- ・労働者はインフォーマルな解決をめざすべきである／インフォーマルな方法で解決しない場合、労働者は公式手続を利用すべきである（雇用審判所へ訴えることを希望する場合には、特に制定法上の手続の利用が必要である）
- ・制定法上の「標準手続」およびその適用除外
- ・制定法上の手続不遵守の場合の制裁（雇用審判所への申立制限、裁定金の調整）
- ・苦情はできるかぎり労働者が在職中に対処されるべきである／退職後の労働者による苦情申立てには「修正手続」が適用される

#### ○苦情の申立て（73～76）

- ・労働者は、苦情を通常直属のマネージャーに申し立てるべきである
- ・マネージャーは、苦情が書面化されているか否かにかかわらず、全ての苦情に対応すべきである
- ・苦情の書面化が困難な労働者（英語を母国語としない労働者や障害者など）に対する支援が促進されるべきである（同僚・労働組合・労働者代表が補助することなど）
- ・苦情が複数人に当てはまる場合は労働組合の労働協約を通じた解決が適当である

#### ○苦情ミーティング（77～81）

- ・使用者は、苦情申立て者にミーティングに同僚等を同伴する権利があることを知らせるべきである
- ・ミーティングの時間と場所については、申立て者と相談して決定することが望ましい
- ・ミーティングは、中断されず、また、苦情が秘密に取扱われていると申立て者が感じるよう行われることが重要である
- ・同伴者がミーティングの日程に出席できない場合、申立て者は5労働日以内の別の日程を提案できる
- ・申立て者がどのような解決を望むか伝えられるようにすべきである
- ・使用者がミーティング中、苦情の解決方法がわからないときやさらなる調査が必要だと感じたときは、助言やさらなる調査のために、ミーティングを一旦中断すべきである（使

用者は苦情に関して回答する前に慎重に検討すべきである)

- ・ 制定法上の手続の利用により、深刻な脅威にさらされるか、ハラスメントを受けると労働者が信ずるに足る合理的な根拠を有している場合および、長期の病気など一方当事者がコントロールできない事情がある場合は、例外的に手続に従う必要はない
- ・ 使用者は 5 労働日以内に申立て者に回答を書面で伝えるべきである／異議申立ての権利があることも伝えるべきである

#### ○異議申立て (Appeals) (82~84)

- ・ 申立て者が苦情ミーティング後の使用者の回答に不満だと伝えた場合、使用者は異議申立てミーティングをアレンジしなければならない
- ・ 異議申立てミーティングでは、できる限り、より上位のマネージャーが対応すべきである
- ・ 使用者は、申立て者に、異議申立てミーティングにも同僚等を同伴する権利があることを知らせるべきである
- ・ 苦情ミーティングと同様に、異議申立てミーティング後、回答はできる限り早く書面で申立て者に伝えるべきである
- ・ 苦情処理手続においては、この異議申立てミーティングが最終手続であることも伝えるべきである (大企業においては、より上位の管理職へのさらなる異議申立ての機会を設けることが望ましい)

#### ○特別の配慮 (85~86)

- ・ 差別、いじめ、ハラスメントに関する苦情について別手続を設けている場合は、それが苦情処理に関する制定法の最低要件を満たすよう注意する
- ・ 公益通報手続に従って苦情を申し立てた労働者には 1998 年公益開示法にもとづき保護が与えられる

#### ○記録の保存 (87~89)

- ・ 苦情処理手続のプロセスにおける記録を保存することは重要である
- ・ 使用者はミーティングの議事録のコピーを苦情申立て者に渡すべきである

#### ○苦情処理手続の作成 (90~95)

- ・ 苦情処理手続の作成にあたっては、マネージャー、労働者、労働者代表など影響を受ける全ての者を関与させることが利益になる
- ・ 苦情処理手続は、労働者に苦情を申し立てやすくするものであるから、簡単かつ書面化されるべきである
- ・ 手続は、できる限り直属のマネージャーによるインフォーマルな解決を可能とすべきである
- ・ 職場の全ての者が制定法上の手続を含め、その企業の苦情処理手続を必ず理解することが重要である／必要であれば、管理職、マネージャー、労働者代表に対して、その利用

方法に関する研修を行うことも重要である／労働者に対して、手続の詳細を説明する時間を多く設ける

### (c) ミーティングに同僚・組合役員を同伴する権利

同行為準則の第三節に書かれているミーティングに同僚・組合役員を同伴する権利に関するガイダンスの構成と要点は、以下のとおりである（詳しくは本節末の訳出資料参照）。

#### <第三節 ミーティングに同僚・組合役員を同伴する権利>

##### ○同伴権とは何か（パラグラフ 96）

- ・就労者（worker）<sup>120</sup>は、同僚もしくは労働組合役員をミーティング（ヒアリング）に同伴する制定法上の権利を有する
- ・苦情申立て者は、使用者に対し、同伴の合理的な要請をしなければならない

##### ○同伴者（104～109）

- ・同伴者は、同僚就労者、もしくは、労働組合により雇用されている役員・非雇用役員で、懲戒または苦情処理のミーティングにおいて同伴者として行動した経験があるか、その訓練を受けたと組合から書面で認められる者である
- ・上記の者は、同伴を求められても断ることができる
- ・労働組合は、同伴者として行動する役割について役員を必ず研修すべきである
- ・同僚および同じ使用者に雇用されている組合役員である同伴者は、ミーティングの時間について有給のタイム・オフを取得する権利がある
- ・同伴者には、ミーティング前後に事案について勉強し、苦情申立て者と話し合う時間を与えることが望ましい

##### ○権利の適用にあたって（110～116）

- ・使用者は、同伴者に、ミーティングの日時と場所につき、意見を聞くべきである
- ・使用者は、同伴者が障害を持っている場合は、それを考慮するべきである（例えば車いすのアクセスなど）
- ・ミーティングの前に、苦情申立て者は、使用者に同伴者名を伝えるべきである
- ・同伴者は、申立て者の事案について述べ、要約し、ミーティングで表明された意見に関して、労働者の代理として応答するために、ミーティングで発言することが許されるべきである
- ・同伴者はミーティング中に申立て者と協議することもできる／同伴者に、証人質疑を含めた全ミーティングへの参加を許すことが望ましい

---

<sup>120</sup> 注 113 参照。



### c 特徴

以上のような内容から、同行為準則の特徴を挙げると以下のようなになる。

まず、同準則に挙げられているガイダンスは、非常に具体的なものであるということである。例えば、2002年雇用法では、苦情処理手順のステップ1として「労働者は苦情を書面に記し、それもしくはそのコピーを使用者に送らなければならない」（付則2第6条）と定められているのみであるが、行為準則においては、この「使用者」が誰であるかを、「企業の手続で特定されている人がいない限り、通常は直属のマネージャー（line manager）」（パラグラフ73）と具体的に挙げている。また、障害を持つ同伴者の車いすのアクセスを考慮すべき（パラグラフ111）とするなどの具体的な助言もある。

このように行為準則が具体性を持つことは、使用者、労働組合、労働者代表等が、企業の苦情処理手順規程や労働協約上の苦情処理手順規定の作成・変更を検討する際に、より参考にしやすくするものと考えられる<sup>121</sup>。

第二に、同行為準則には、制定法に定められた義務を解説する部分と、「良い雇用慣行」として同行為準則が独自に助言しているガイダンス部分があり、両者が一体として、懲戒処分と苦情処理の望ましいあり方を提案していることである。このことは、2002年雇用法導入時の両院における議論からもわかる<sup>122</sup>。すなわち、議論においては、当時の判断基準とされていたACASの行為準則を下回る手順を制定法上設定することに懸念が寄せられたが、これに対し政府は、制定法では最低限の手続を定め、ACASの行為準則が良い雇用慣行を示すことで、最良の雇用慣行（best practice）が目指されることを主張した。つまり、2002年雇用法は、立法された段階において、すでに行為準則上の助言と一体としてとらえられており、また準則は法の重要な補完ルールとしてとらえられていた。このことから、同行為準則において二つの要素、すなわち制定法の規定と準則独自のガイダンスが含まれることが必須であることも理解できる。

実際に、企業において、両者をうまく組み合わせている例として、例えば、各企業の苦情処理ポリシーにおける、行為準則で助言されているインフォーマルな解決努力の取り込みがある。今回調査した企業については4社全社において、制定法で定められた手順の前段階に置く<sup>123</sup>、もしくはその手順の第一ステップとして置く<sup>124</sup>という方法をとっていた。

なお、インフォーマルな解決の重視について言えば、2002年雇用法の規定の本来の目的で

---

<sup>121</sup> 今回調査した企業の苦情処理手順においてもこの「直属のマネージャー」に苦情を書面で申し立てることと具体的に定めたものが多かった（本節2(2)アのA社、イのB社、エのD社）。なお、行為準則の実務上の有用性については、訪問したほぼ全ての企業と労働組合において、多いに肯定されていた。特に、企業における苦情処理ポリシーやモデル協約における苦情処理規定の策定に当たっては、ベースとした、もしくは参考にした、との声が多く聞かれた。

<sup>122</sup> 両院における議論については、神吉知郁子「個別労働紛争処理における手続的規制—2002年イギリス雇用法による企業内手続前置制度の考察」本郷法政紀要第14号63頁（2005年）参照。

<sup>123</sup> 本節2(2)アのA社、イのB社、エのD社。各社の手続について詳しくは同所参照。

<sup>124</sup> 本節2(2)ウのC社。各社の手続について詳しくは同所参照。

あった「企業内の紛争解決により訴訟の回避を奨励すること」を達成するためには、苦情等が単に企業内の手続にしたがって取り扱われ各ステージを上がっていくことでなく、いずれかの時点で苦情等が解決されることが必要となるのであるから、同準則において、直属のマネージャーによるインフォーマルな解決が重視されていることは、立法目的の補完という意味でも特に重要と考えられる。

また、制定法の規定と準則独自のガイダンスが特に分けずに助言されている点も特徴的である。例えば、2002年雇用法付則2第7条(4)においては、使用者は申立て者に回答を伝えなければならないと規定されているのみであるが、同準則においては、使用者は「5労働日以内に」申立て者に回答を「書面で」伝えるべきであるとして、具体的な回答期限と回答手続を助言している。使用者にとっても、制定法上の最低要件である手続単体よりも、手続利用にあたっての具体的助言と一体化したルールを策定するほうが、包括的な手続となり、苦情処理機能が高まると考えられるから、労使に向けたガイダンスとして、行為準則がこのように包括的な形で助言していることは注目すべきであろう。

もっとも、制定法に苦情処理手続に関連する規定が置かれたために、行為準則が制定法の規定を補足する形となり、その結果として、同準則が制定法の条文解釈を限定しているとの批判がある<sup>125</sup>。例えば、1999年雇用関係法10条において苦情ヒアリング（ミーティング）に同僚や組合役員を同伴する権利が保障されている。この「苦情ヒアリング」は、同法13条(5)において「当該就労者に対する使用者の義務の履行に関するヒアリング」と定義されているが、その「使用者の義務」については定義されていない。しかし、ACASの同行為準則においては、この義務を「制定法もしくはコモン・ロー（判例法）にもとづく義務」（パラグラフ100）であるとしている。苦情ヒアリングの対象となる苦情を、権利紛争（現在の雇用条件に関する苦情）に限定し、利益紛争（現在の雇用条件の変更に関する苦情）を排除したという批判である。

第三に、同行為準則は、その作成経緯から、一定の役割を持つ点を指摘できる。制定法上、企業内の苦情処理手続について定めたのは、この2002年雇用法が初めてであるが、それまで、企業内の苦情処理手続に関する制定法上の規定の不存在を補っていたのはコモン・ロー上の義務であった<sup>126</sup>。すなわち、「労働者が苦情の救済を受ける合理的な機会を使用者が合理的かつ迅速に与えることは、雇用契約上の黙示的義務である」と判示するものである。そして、この判例の蓄積を反映したものが、苦情処理手続に関するガイダンスが導入された2000年以降の行為準則である。そして、現在、同行為準則は、使用者による苦情処理手続設置のコモン・ロー上の義務を明確化するにあたっての重要な根拠資料となっていると指摘さ

---

<sup>125</sup> Hugh Collins, K D Ewing and Aileen McColgan, *Labour Law: Text and Materials*, Hart Publishing (2005) at 756.

<sup>126</sup> *WA Gould (Pearmak) Ltd v McConnell* [1995] IRLR 516, EAT. この点を指摘するものとして、Hugh Collins, *Employment Law*, Oxford University Press (2003) at 109.

れている<sup>127</sup>。したがって、同行為準則の役割には、コモン・ロー上の義務の準則化、およびそのことによるコモン・ロー上の義務の射程範囲の確定、そして、次なる立法化への前段階的な側面があるといえよう。

## イ 助言的活動

ACAS は、制定法上、労使に対する助言の権限を与えられている。すなわち、「ACAS は、使用者、使用者団体、労働者および労働組合の要請にもとづき、または要請がなくとも、彼らに対し、労使関係に関連し、または労使関係に影響を与えているかもしくは与えそうな問題について、ACAS が適切だと考える助言を与えることができる」、「ACAS は労使関係に関連し、または労使関係に影響を与えているかもしくは与えそうな問題について、一般的な助言を発行することもできる」と規定するものである<sup>128</sup>。

この規定にもとづき、ACAS は、電話、手紙、訪問、ウェブサイトを通じた助言・情報提供、さらに、助言活動の一環として、職場の様々な問題に関する研修を多数展開している。これらの助言的活動の主たる対象は小規模企業である。彼らは専任の人事スタッフを持たないことが多いからである<sup>129</sup>。ACAS では、小規模企業に対し、特に最新の労働法をフォローするために、情報提供、助言、研修を行っているという。以下では、ACAS が企業内の苦情・紛争処理について行っているこうした助言的活動について紹介する。

ところで、ACAS はこうした助言的活動の一部を現在有料化している。有料サービスを行うことが可能となったのは、1993 年労働組合改革及び雇用権法 (Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993) 44 条によって、1992 年労働組合及び労働組合 (統合) 法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA 1992)) に、ACAS の機能行使における課金に関する 251A 条が挿入されたためである。この規定により、ACAS は、雇用大臣が ACAS と協議し、命令を発した場合、その命令に従って、制定法上の機能<sup>130</sup>を行使するサービスに対して課金を行うことが可能となった。1993 年の規定導入以来、最初は助言的な出版物の有料化、そしてその後、徐々に有料の研修を導入してきたとのことである<sup>131</sup>。現在、有料化されているものは、研修の大部分と出版物の一部である<sup>132</sup>。研修が有料化してからは、研修の実施・販売促進により多くのリソースをつぎ込めるようになったため、

---

<sup>127</sup> Hugh Collins et al, *supra* note 125 at 755. しかし、同行為準則はその他のコモン・ロー上の義務については明確にしていると批判する。 *Id* at 756.

<sup>128</sup> TULRCA 1992, 213 条(1)および(2).

<sup>129</sup> ACAS, *supra* note 115 at 15.

<sup>130</sup> ACAS に制定法上実施権限が認められた機能とは、TULRCA 1992 第 199~202 条、209~214 条に定める、行為準則の作成、斡旋、仲裁、助言、労使関係に関する調査 (ただし 1983 年以降、調査は行われていない。Deakin and Morris, *supra* note 93 at 96) である。研修は助言活動の一つとして行われている。

<sup>131</sup> ACAS の International Programmes Manager である Conrad Almeida 氏からの聴き取り (2006 年 11 月 1 日実施) による。

<sup>132</sup> ACAS, *supra* note 115 at 57 および ACAS のウェブサイトの出版物コーナーを参照。

コースが大幅に増加したという<sup>133</sup>。研修などの有料サービスの目的は、良い雇用慣行の認識を深めることであり、その究極的な目的は、これの実践を通し、雇用審判所への申立ての増加を減らすことにあるとされている<sup>134</sup>。

## (ア) 助言

### a ヘルプライン (Acas helpline)

ACAS の助言活動で最も有名なものは、全国規模で行われているヘルプライン (helpline)、すなわち、電話による相談・情報提供サービスである。このサービスでは、労働に関する様々な問題の相談に応じたり、労働法、労働者の権利、最良の雇用慣行に関する最新情報を提供したりしている。ACAS の出版物やウェブサイトで紹介されている番号に電話すると、住んでいる地域にかかわらず、全国のアドバイザーの 1 人に無料でつながる仕組みとなっており、相談者を待たせない効率的な仕組みが考案されているという<sup>135</sup>。2005 年の調査によれば、利用者は、使用者が 35.4%、労働者 (元労働者含む) が 41.6%であった<sup>136</sup>。また、時には、どちらかの代理で、労働者代表 (組合代表を含む)、Citizen Advice Bureau<sup>137</sup> のアドバイザーやソリシターが相談してくることもあり<sup>138</sup>、これらの代理人の割合は使用者側が 12.7%、労働者側が 9.0%となっている<sup>139</sup>。このように労使双方から多く利用されていることは、両者の ACAS に対する信頼を示しているだろう<sup>140</sup>。

このヘルプラインの利用回数は、毎年伸びており、1993 年度には 481,392 件であったのが<sup>141</sup>、2005 年度は 908,553 件にものぼる件数となっている<sup>142</sup>。この伸びの理由について、ACAS 内では、相次ぐ労働立法がこれに関する情報の需要を高めたこと、団体交渉の減少、労働組合・使用者団体加入率の低下、業務の向上と女性労働者の増加、人事専任スタッフを持たないことが多い小企業の増加、ヘルプラインサービスのさらなる広報を挙げる意見がある<sup>143</sup>。2005 年度最も多かった相談や問い合わせは、懲戒、解雇および苦情処理 (23%) に関するものであり、次いで、剰員解雇、レイオフおよび企業譲渡 (17%)、雇用契約 (16%)、休日・労働時間 (11%) など多岐にわたっている<sup>144</sup>。

---

<sup>133</sup> ACAS の Burkitt 氏 (注 118) からの聴き取りによる。5~6 年前は、研修事業に費やす時間もスタッフも非常に限られたものであったという。

<sup>134</sup> ACAS, *supra* note 115 at 39.

<sup>135</sup> ACAS の Almeida 氏 (注 131) からの聴き取りによる。

<sup>136</sup> ACAS Research and Evaluation and IFF Research, *Acas Telephone Helpline: Findings from the 2005 Customer Survey*, Research papers 02/05 (2005) at 3 ([http://www.acas.org.uk/media/pdf/h/j/Research\\_Paper\\_02\\_05.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/h/j/Research_Paper_02_05.pdf)).

<sup>137</sup> 各地域にある無料市民相談所。政府の補助を受けている民間団体によって運営されている。

<sup>138</sup> ACAS, "Messages from the Acas Helpline", *Employment Relations Matters* 1 (2004) at 4 ([http://www.acas.org.uk/media/pdf/j/a/ERMattersNo1\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/j/a/ERMattersNo1_1.pdf)).

<sup>139</sup> ACAS Research and Evaluation and IFF Research, *supra* note 136 at 3.

<sup>140</sup> ACAS, *supra* note 138 at 4.

<sup>141</sup> ACAS, *supra* note 138 at 3.

<sup>142</sup> ACAS, *supra* note 115 at 56.

<sup>143</sup> ACAS, *supra* note 138 at 3.

<sup>144</sup> ACAS, *supra* note 115 at 17.

ACASはこのヘルプラインをACASの他のサービスへの入口と考えており、電話による相談を受けた上で、その内容から、適切なアドバイザーや他のサービスを紹介している<sup>145</sup>。2005年度は、現在発展しつつある調停サービスや後述の企業内調停者養成研修を紹介することが多かった。また、ガイダンスと双方向のeラーニングなどを掲載するACASウェブサイト参照を勧めることもあるという。

ヘルプラインで相談に応じるアドバイザーは、あらゆる労働問題に関する詳細な情報についてよく知っておくだけでなく、相談者に対し慎重かつ適切に対応することが求められている。そして、アドバイザーの技術としてとりわけ重要なことは、相談された事柄から様々な問題を解きほぐし、問題点を明らかにして、それに関係する情報を提供すること、そして、適切な場合には、ACASの研修や助言サービスを含むその他の支援・助言を相談者に紹介することとされている<sup>146</sup>。

このヘルプラインの満足度は高く、調査によれば、利用者の94%が「とても満足」もしくは「満足」と回答している（うち前者は66%）<sup>147</sup>。そして、今後その他の労働問題に関する問い合わせをする場合にヘルプラインを利用すると回答した利用者は96%にもものぼる。また、その影響力は特に小企業において強く、例えば、ヘルプラインで提供された情報が契機となって職場のポリシーを改善もしくはアップデートしたとの回答は、従業員11人以上の企業においては50%であったが、10人以下の小企業においては59%とより高く、また、情報にもとづいて新しいポリシーを作成したとの回答も、100人以上の企業では34%、10～99人の企業では41%、9人以下の企業では46%と、小さい企業になればなるほどヘルプラインで提供される情報や助言が実際の雇用慣行に与える影響が大きいことがわかった<sup>148</sup>。

そして、注目すべきは、ヘルプライン利用後に、雇用審判所への申立てを考え直した労働者が3分の1もいるということである。2005年の調査によれば、ヘルプラインに電話をする前に雇用審判所への申立てを検討していた労働者は26%存在したが、そのうち、ヘルプライン利用後に、やはり申立てをした者は26%、一方、申立てを取りやめた者が33%との結果が出ている<sup>149</sup>。

以上のように、ヘルプラインは、ACASの適切なその他サービスを紹介する入口になっており、その点でACASの活動において非常に重要である。また、人事専任スタッフがない小企業に対する情報提供、相談窓口という意味でも大きな社会的役割を担っているといえる。そして、雇用審判所へ持ち込まれる紛争を減らすという点では、その公的紛争処理システム

---

<sup>145</sup> ACAS, *supra* note 115 at 16.

<sup>146</sup> Keith Sisson and John Taylor, “The Advisory, Conciliation and Arbitration Service”, in Linda Dickens and Alan C Neal (eds), *The Changing Institutional Face of British Employment Relations*, Kluwer Law International (2006) at 29.

<sup>147</sup> ACAS Research and Evaluation and IFF Research, *supra* note 136 at 9.

<sup>148</sup> ACAS Research and Evaluation and IFF Research, *supra* note 136 at 8.

<sup>149</sup> ACAS Research and Evaluation and IFF Research, *supra* note 136 at 9. 申立てを取りやめるか決定していないと回答した者が36%、回答なしが6%となっている。なお、同頁の表の数値と文中で紹介されている数値が数%異なっているが、ここでは表の数値を利用している。

に与える影響にも注目しておくべきだろう。

### **b 平等問題専用のヘルプライン (Equality Direct helpline)**

ACAS では、通常のヘルプラインの一部として、職場の平等・ダイバーシティ問題に関する専門のアドバイザーによる実務的な助言を使用者に対して行う、平等問題専用の電話相談サービスを実施している。これについても、無料、非公開とされており、内容は、人種、性、障害、年齢、宗教・信条、性的指向に関するものを扱う<sup>150</sup>。2005 年度には、5,061 件の相談を受け、その内容は、ダイバーシティと差別が 40.0%、出産休暇・父親休暇・養子休暇が 9.0%、ファミリー・フレンドリー・ポリシーが 7.0%、その他の平等関連問題が 44.0%であった。

### **c 助言的訪問 (Advisory meetings or visits)**

上述のヘルプラインを通じた相談に続いて、もしくは、ヘルプラインを通さなくても、ACAS が必要と考える場合には、相談者を訪れて助言を与えることがある（無料）。2005 年度は、こうした訪問が 2,002 回行われた<sup>151</sup>。

## **(イ) 研修**

### **a ACAS が企業に出向いて行うオーダーメイドの研修 (Workplace Training)**

ACAS は、研修を、情報と助言を伝える主要な手段と考えており、近年需要が大きく伸びている<sup>152</sup>。労働問題について教える研修には 2 種類あり、一つめは、ACAS が、要請のあった企業に出向いて実施するオーダーメイドの研修である Workplace Training である。

この研修では、特定の職場向けにカスタマイズされた実務的かつフレキシブルな研修パックを企画、提供している。研修で扱われるトピックは、その企業が直面している特定の問題、ニーズに即して設定され、特にその問題に関する知識と技術を改善するための研修が作成される。2004 年度の調査によれば、調査対象の研修のうち、最も多く扱われたトピックは「懲戒処分と苦情処理」であり、54%の研修において取り上げられた<sup>153</sup>。

研修参加者は全員、当該企業に所属する者（マネージャー、労働者、労働者代表（組合代表を含む）等）であるため、ACAS のアドバイザーがその職場を訪れ、企業内施設で研修を

---

<sup>150</sup> Equality Direct helpline については、ACAS, *supra* note 26 at 12, 45 and 56 もしくは Sisson and Taylor, *supra* note 146 at 29 参照。

<sup>151</sup> ACAS, *supra* note 115 at 45 および山下幸司「イギリスにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編著『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002 年）20 頁参照。

<sup>152</sup> Sisson and Taylor, *supra* note 146 at 29.

<sup>153</sup> 調査の選択肢のトピックは、懲戒処分と苦情処理手続、欠勤と離職、いじめとハラスメント、平等とダイバーシティ、情報提供と協議に関する指令、最新労働法、調停、採用、交渉術、紛争解決、労働条件記述書と契約、性的指向と宗教的信条。ACAS Research and Evaluation and Accent, *Acas National Training Programme - Delegate Feedback*, Research papers 08/05 (2005) at 2 ([http://www.acas.org.uk/media/pdf/t/g/Research\\_Paper\\_08\\_05.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/t/g/Research_Paper_08_05.pdf)).

行う<sup>154</sup>。特に、企業がかかえる特殊な問題については、他社の参加者を入れず、一企業のみで研修を受けたいという希望があるために、この研修を選ぶ企業が多いという<sup>155</sup>。なお、この研修は有料である<sup>156</sup>。

この研修は近年、需要に応じて開催数が増えており、2004年度には1,469回、2005年度には1,651回実施された<sup>157</sup>。多くは大企業によって受講されており<sup>158</sup>、2004年度の調査によれば、この研修を受けた企業の52%が従業員501人以上の企業であり、50人未満の企業は4%のみであった<sup>159</sup>。

この研修の教材は、ACAS本部が作成し、イントラネットに掲載している。各アドバイザーはこれをダウンロードして、各研修の内容に沿って発展させて利用する。ACASのアドバイザーは長年の経験を有しており、この経験を使って、訪問企業に合った実例や自身の資料（個人的に、もしくは地域的に開発されたもの）を追加している<sup>160</sup>。

研修参加者の満足度は高く、調査によれば、参加者の98%が「とても満足」（60%）もしくは「満足」（38%）と回答している<sup>161</sup>。また、ACASはこのオーダーメイド研修の実施にあたり、労使双方にとって有益なものであるとして、双方の参加を促しているが<sup>162</sup>、調査によれば、「この研修が労使が共に問題解決にあたる新しい機会となったか」および「この研修が将来の労使の協働を促進すると思うか」の両質問について、「大いに」が65%、「ある程度は」が32%と、97%が肯定的な回答をしている<sup>163</sup>。

## b 主に ACAS の施設で実施される公開の研修 (Training Sessions)

労働問題をテーマとする研修の二つめは、主に ACAS の施設内で行うオープンアクセスの<sup>164</sup>研修の Training Sessions であり、最新の雇用慣行の変化と法改正に関する情報を提供

---

<sup>154</sup> この研修については、ACAS, *supra* note 115 at 15 and 57 および Sisson and Taylor, *supra* note 146 at 29 参照。

<sup>155</sup> ACAS の Almeida 氏 (注 131) からの聴き取りによる。

<sup>156</sup> Almeida 氏 (注 131) によれば、アドバイザーを企業に一日派遣する場合、£ 795 (税別) の費用がかかるという。

<sup>157</sup> ACAS, *supra* note 115 at 57.

<sup>158</sup> 今回の調査で訪問した、従業員数 23 万人の大企業 A 社 (本節 2(2)ア) でも、この研修を利用したという。特に、新しい立法があるときには、職場の全ての人、特に、管理職と組合代表がその内容を確実に理解するように ACAS の研修を利用するとのこと。A 社の担当者は、ACAS の研修が有益である理由として、第三者としての立場から行われるという点を挙げている。本節 2(2)ア(エ)も参照。

<sup>159</sup> ACAS Research and Evaluation and Accent, *supra* note 153 at 2.

<sup>160</sup> ACAS Research and Evaluation and Accent, *supra* note 153 at 5.

<sup>161</sup> ACAS Research and Evaluation and Accent, *supra* note 153 at 2.

<sup>162</sup> 食品会社における研修事例において、労使双方を懲戒処分と苦情処理に関する研修に参加させ、共同で問題に取り組ませたことにより、研修後、労働者の欠勤 (absenteeism) が減少し、かつ、モラルの全般的な改善がみられ、より安定した労働力を維持できるようになったと人事部が考えたという報告がある。ACAS, Workplace training at Patak's: A joint working approach to training line managers and supervisors (case study, 2004) ([http://www.acas.org.uk/media/pdf/j/c/casestudyPatak\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/j/c/casestudyPatak_1.pdf)).

<sup>163</sup> ACAS Research and Evaluation and Accent, *supra* note 153 at 6.

<sup>164</sup> ACAS のウェブサイトから地域・トピックごとに検索、予約できるようになっている ([http://www.acas.org.uk/emsobs/acas\\_events\\_new.asp](http://www.acas.org.uk/emsobs/acas_events_new.asp)).

し、各企業におけるポリシーと手続を発展させることへの実務的な助言を行うことを目的としている<sup>165</sup>。この研修は対象を、小企業から人事の専門家までとしており、幅広い層へ向けた研修コースを展開している。具体的には、小企業、特に人事の専門知識を全く持たないか、もしくはほとんど持たない小企業向けに2コース用意しており、最近の立法について2時間で解説する **Key Points Sessions** と、制定法上定められた責任の理解と、公正かつ効果的な手続の運用の促進を目指し、通常半日（もしくは一日）かけて行われる **Getting It Right Sessions** がある（両者合わせて旧名 **Small Business Seminars**）。また、大中企業の人事部の専任スタッフ向けには、より詳細な研修である **In-Depth Sessions**（旧名 **Advisory Seminars**）を用意している。研修は、半日で行われることが多く、それ以外は1日や2時間単位で行われる。場所は各地域の **ACAS** オフィスが中心であるが、ホテルや会議場で行われることもある。

この研修で扱われるトピックは様々であり、欠勤、年齢差別、いじめとハラスメント、懲戒処分と苦情処理、効果的な業績管理、契約と労働条件記述書、労働法全般、平等とダイバーシティ、剰員解雇、労働者への情報提供と協議、採用、ストレス、企業譲渡、仕事と家庭などをテーマとしたコースがある。このうち、2005年度最も人気が高かったコースが、懲戒処分と苦情処理に関するコースであった<sup>166</sup>。

この研修に用いられる教材は、前述の **Workplace Training** 同様、**ACAS** 本部で作成されるが、研修者となるアドバイザーは、自らの知識と経験を活用して、特定の状況に合わせるようにする<sup>167</sup>。しかし、この研修の場合は、参加者がそれぞれ異なった組織から集まっているため、**Workplace Training** のように参加者のニーズに合わせる方法で教材を作り変えることは、通常不要であるか不可能であるという。

この研修は、2005年度に全国の **ACAS** で1,313回開催され、うち有料のものが843回、無料のものが470回となっている<sup>168</sup>。この研修も参加者の満足度は高く、調査によれば、参加者の98%が「とても満足」（58%）もしくは「満足」（40%）と回答している<sup>169</sup>。特に、小企業からの参加者の満足度が高く、従業員500人以上の企業からの参加者においては「とても満足」との回答が50%であるのに対し、10人未満の企業からの参加者においては69%がそのように回答している。また、この研修の影響と効果に関する調査によれば、懲戒処分・苦情処理に関する **ACAS** での研修に参加した従業員250人未満の中小企業のマネージャーの

---

<sup>165</sup> この研修については、**ACAS**, *supra* note 115 at 15 and 57 および **Sisson and Taylor**, *supra* note 146 at 29 を参照。

<sup>166</sup> **ACAS**, *supra* note 115 at 15.

<sup>167</sup> **ACAS Research and Evaluation and Accent**, *supra* note 153 at 9.

<sup>168</sup> **ACAS**, *supra* note 115 at 57. なお、どのような場合に有料となるかは不明。ウェブサイト上の各研修の案内によれば、受講料は、2時間のコースで£43から、半日で£78から、1日で£130（それぞれ税別）からなどとなっている。

<sup>169</sup> **ACAS Research and Evaluation and Accent**, *supra* note 153 at 6. なお、**ACAS**, *supra* note 115 at 15 によれば、2005年度の全研修（**Workplace Training** と **Training Sessions**）の満足度は95%。



うち、研修後、69%が手続を導入したか改正したと回答し、17%のマネージャーが会社のポリシーか手続を見直したが変更の必要はなかったと回答しており<sup>170</sup>、ACASが志向するように、中小企業にとって、ACASの研修が一定の役割を果たしていることがわかる。

各研修は、各地域のACASオフィスが主体となって実施されていることもあり、コース設定やコースの具体的な内容は各地域ごとに異なっている。ウェブサイトの各研修の案内によれば、懲戒処分と苦情処理に関する研修の内容には、例えば以下のようなものがある。

- ・小企業の利用者もしくは大企業の新しいマネージャー向けに、懲戒処分と苦情処理に関して、効果的かつ公正で、理解しやすいポリシーと手続の導入・運用法を助言するコース<sup>171</sup>
- ・職場で懲戒処分と苦情処理に関わる全ての人向けに、その実践的ガイド（懲戒、解雇および労働者が苦情を申し立てる方法に関する法律、ACASの行為準則を含む）を提供するコース<sup>172</sup>
- ・懲戒処分や苦情処理手続等のミーティングにおける会話術の研修として、ミーティングを担当する全ての管理職向けに、その必要な準備、質問の仕方、苦情の聞き方などの技術と、懲戒・苦情処理に関する最良の雇用慣行の主な原則について解説するコース<sup>173</sup>
- ・マネージャーと労働者代表向けに、職場の紛争の性質を理解させ、紛争や苦情を解決する方法や企業内調停で用いられる技術と態度を明らかにするコース<sup>174</sup>
- ・ACASと弁護士事務所のソリシターによる、人事部の専門スタッフとラインマネジメントの責任者向けに、懲戒手続における公正で適切な調査指揮を、双方向的な事例研究で指導するコース<sup>175</sup>

### c 企業内調停者養成資格認定研修 (Certificate in Internal Workplace Mediation)

#### (a) ACASにおける調停と企業内調停システムへの支援

調停 (mediation) は、ACASが近年、非常に力を入れている活動領域である。それは、ACASが、紛争処理より紛争予防を重視し、かつ、この調停が紛争予防の重要な一部を構成すると認識し始めたことによる<sup>176</sup>。とはいえ、ACASは、「自らが行う調停」<sup>177</sup>に注目して

<sup>170</sup> ACAS, *supra* note 115 at 40.

<sup>171</sup> ACASのNewcastleオフィスで2007年1月10日9:30~12:30にGetting It Right Sessionとして行われた「職場における懲戒・苦情対応」コース。受講料は£78 + VAT (計£91.65、ティー、昼食、教材込み)。

<sup>172</sup> ACASのLeedsオフィスで2007年2月27日9:30~13:00にGetting It Right Sessionとして行われた「職場における懲戒・苦情対応」コース。受講料は£78 + VAT (計£91.65、ティー、昼食、教材込み)。

<sup>173</sup> ACASのLondonオフィスで2007年2月28日10:00~16:00に行われた「難しい会話への対応」コース。受講料は£130 + VAT (計£152.75、ティー、昼食込み)。

<sup>174</sup> ACASのLeedsオフィスで2007年2月6日9:30~16:30に行われた「会話の重要性」コース。受講料は£195 + VAT (計£229.13、ティー、昼食、教材込み)。

<sup>175</sup> ACASのManchesterオフィスで2007年2月5日9:30~16:30に行われた「調査の指揮—陥りやすいミスと実際の解決」コース。受講料は£195 + VAT (計£229.13、ティー、昼食込み)。

<sup>176</sup> 例えば、ACASのChief ExecutiveであるJohn Taylor氏の2005年の声明。ACAS Annual Report and Accounts 2004/05 at 4 ([http://www.acas.org.uk/media/pdf/0/0/AcasAnnualReport04-05\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/0/0/AcasAnnualReport04-05_1.pdf))。

<sup>177</sup> ACASは調停に関する制定法上の権限を持たないが、従来、集団的紛争については調停を行ってきた。ただし件数は少ない。労働政策研究・研修機構『諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フラン

いるわけではない。紛争の外部化を未然に防ぐという意味で<sup>178</sup>、「企業が自主的に行う調停」を重要視しているのである<sup>179</sup>。調停は、時間的・経済的コストがかかることが指摘される一方、職場における紛争の影響を限定することにおいてふさわしい方法と考えられている<sup>180</sup>。したがって、ACAS では、警察や地方自治体を含む組織や企業に対し、企業内調停の理解を深め、調停スキルを発展させることを目的として、多くの研修を行ってきた<sup>181</sup>。

さらに、特に NHS などの公務部門の組織における企業内調停システム（**Internal workplace mediation schemes**）の設計、実行、評価といった面で、組織をより積極的に支援する活動を始めている<sup>182</sup>。例えば、ウェストミッドランド警察（**West Midlands Police**）では、解決に時間のかかる苦情や雇用審判所への申立て事案の増加、これらに関する金銭的コスト等の理由から、2004年に組織内調停システムの導入を決めたが、このシステム設計に関し、ACAS の支援を受けた<sup>183</sup>。具体的には、ポリシーの作成、コミュニケーションとマーケティング戦略への取組み、組織内調停者の選定・研修について、ACAS のアドバイザーが数ヶ月にわたって支援した。特に、認識を深めるためのワークショップと、調停とは何か、そしてその利点は何かという点について中心的メンバーに伝えることにアドバイザーは時間を費やし、2005年度は引き続き、組織内調停者に対する支援と助言、さらなる調停者の養成を行った。こうして設計された組織内のシステムにおいて、2005年度は30件の調停事案があり、そのうち、調停の成果が得られなかったものは2件のみであったという。また、苦情の件数も51件から38件へ減少、雇用審判所への申立ても17件から12件へ減少するなど、企業内調停制度の設置が、企業内の苦情・紛争が公的紛争となることを防止する効果をもたらしていることがわかる。

## (b) 企業内調停者養成資格認定研修

こうした経験を生かし、ACAS では、2004年度から、企業内で紛争の調停者となる人を養成し、資格を認定する研修 **Certificate in Internal Workplace Mediation (CIWM)** を開始した。上述のように、これまで ACAS で行われてきた研修においても、調停について教えた

---

ス、イギリス、アメリカ』(労働政策研究報告書 L-9、2004年)(小宮文人執筆部分)127頁参照。

<sup>178</sup> 企業内の調停システムは、拡大する「訴訟文化」に対する懸念に取り組むという観点から、発展されるべき重要な戦略的分野であると考えられている。Sarah Podro and Rachel Suff, *Making more of Alternative Dispute Resolution, Acas Policy Discussion Papers 1 (2005) at 7.*

<sup>179</sup> ACAS でのヒアリングでは、ACAS が自ら提供する調停サービスについては今後それほど発展しないと考えられるために、各企業における企業内調停システムの構築を支援しているとの意見があった (Burkitt 氏 (注 118))。

<sup>180</sup> ACAS の Burkitt 氏 (注 118) の発言。しかし、調停の経済的コストについては、確かに高額であるが、雇用審判所の紛争で弁護士に支払う費用よりはおそらく安価であろうと述べる。

<sup>181</sup> Podro and Suff, *supra* note 178 at 7.

<sup>182</sup> 特に公務部門は、苦情を効果的に処理し、雇用審判所への申立て (および、それにかかる時間と金銭的コスト) を減らし、その組織の文化の変化を支援する企業内調停システムを導入したいと考えているという。ACAS, *supra* note 115 at 21.

<sup>183</sup> ウェストミッドランド警察の事例については、ACAS の 2005 年度の年次報告書で詳しく紹介されている。なお、同警察の労働者は 13,600 人。ACAS, *supra* note 115 at 20.

り調停スキルを訓練するコースは行われてきたが、それらの研修と異なる点は、これが OCR (Oxford, Cambridge & RSA Examinations Board) というイギリスの三大資格授与機関の一つから公的に資格認定される研修であるという点である<sup>184</sup>。

この研修のねらいは、優秀な企業内調停者となるために必要とされる調停スキルと戦略を、受講者である従業員に提供することである。これらのコースの対象者は、第一には、これから企業内の調停者になりたいと思う者であるが、もちろん、既に企業内で調停者として活動していて、そのスキルや知識を新たに体系的に学びたいと思う者でも構わない<sup>185</sup>。研修終了後の成果として期待されていることは、①職場の紛争の性質を理解すること、②どのような場合に企業内調停が適切であるかを認識できること、③効果的な調停者であるために必要な技術と行動を実行できること、④模範的な調停と各段階における重要な任務を知ること、⑤調停プロセスを効果的にかつ自信を持ってうまく進められること、⑥自らと他者の行った調停の評価の仕方を知ること、とされている<sup>186</sup>。

この企業内調停者の養成資格認定研修には、二つの開催方式がある。一つは、特定の組織の構成者のみで、通常その組織において行うコースであり、警察、高等教育機関、NHS トラスト<sup>187</sup>、地方自治体などの公的機関などで実施されている<sup>188</sup>。前述のウェストミッドランド警察の場合も、このコースを受け、17人の組織内調停者が資格認定されている<sup>189</sup>。多くの大企業においては、職場の紛争解決のために、企業内調停システムの導入を決定しつつあるとされており、この企業内調停者の養成資格認定研修も主に大企業を対象としたこのコースが主流となっている<sup>190</sup>。

もう一つの開催方式は、ACASの施設で実施するオープンアクセスの養成コースである<sup>191</sup>。このコースの場合は、より小規模の企業から1~2人の従業員が参加し、複数の企業からの参加者が一緒に研修を受ける。コンサルタントや組合代表が自費で参加することもある<sup>192</sup>。

前述のように、この研修では、資格授与機関 OCR によって資格認定されることが可能である。受講者の知識については文書のポートフォリオ（学習成果をまとめたファイル）にもとづき、そのスキルについてはロールプレイ演習に対する評価記録にもとづき、ACASの評

---

<sup>184</sup> <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1012>

<sup>185</sup> ACAS 訪問時（2006年11月1日）に提供された資料にもとづく。

<sup>186</sup> 前掲注184サイト参照。

<sup>187</sup> イギリスの国民医療保健サービス（National Health Service (NHS)）の各地域における病院や医療サービスの運営母体。

<sup>188</sup> この研修が公的機関で多く開催されてきた理由として、イギリスの公務部門において、政府による自治体現代化プログラムの一環として大きな変革が実行されており、このようなイニシアティブが受け入れられやすい状況にあったことが挙げられている。Podro and Suff, *supra* note 178 at 7.

<sup>189</sup> ACAS, *supra* note 115 at 20.

<sup>190</sup> ACASのMediation Project ManagerであるGill Trevelyan氏からのEメール（2006年12月8日付け）による情報提供にもとづく。以下、CIWMについて特に出典を明示しないものは、彼女から提供された情報（資料を含む）もしくはACAS訪問時（2006年11月1日実施）に提供された資料にもとづく。

<sup>191</sup> ACAS, *supra* note 115 at 22. 申込みは、ウェブサイト上の研修コーナーから可能。

<sup>192</sup> Trevelyan氏（注190）からの情報による。

価者に評価される。職場の紛争・調停についての知識および理解、調停手続を進めるスキルをきちんと示すことができれば、OCRにより資格認定されることになる。この資格認定により、資格所有者が得た技能は国家基準を満たしていることが証明される。資格認定の水準に満たない受講者にはフィードバックが渡され、水準を満たすための適切な時間が与えられる。この場合、ACASは必要な追加研修を有料で行うことができる。なお、この養成研修は、OCRの資格認定の条件にもとづき、OCRによる年2回の外部検査を含む厳格な品質保証水準をクリアしなければならない。また、全てのコースは、研修目的と受講者のニーズが合っているか確認するために、ACASによる包括的な検証が行われている。

この研修では5日間で5ユニットを学ぶ<sup>193</sup>。5ユニットの内容は、①職場における紛争と調停を理解する、②当事者に調停を紹介する、③調停プロセスを進める、④調停プロセスを進めるスキルと戦略、⑤調停スキルの練習、というものである<sup>194</sup>。講師は2人派遣され(5日目のみ3人)、1コースの受講者数は、集中力を確保するために、12人までに限定され、受講者は質問する時間を多く与えられる。実際の研修で用いられる学習方法は、講師による講義、講師がリードするディスカッション、ワークショップ、グループ演習、ロールプレイなどである。コース中、2人の講師は、受講者に対する指導と個別のフィードバックを随時与える。コース修了後は、電話・Eメール、修了者同士のネットワーキング、ポートフォリオに対する書面でのフィードバックを通じたサポートを受けられる。

この研修への申込資格は特にないが、ふさわしい受講候補者の選定については、受講者を研修へ派遣する使用者がACASの講師と相談して判断する。受講の前提となる有益な資質は、口頭のコミュニケーション能力と、相手に対する共感を持ち、信頼関係が築ける能力であるという。そして、受講者に期待されていることは、当事者の紛争解決を支援するという目的に積極的に近づこうとすることであり、調停の精神と信念に十分に献身することであるとされている。なお、受講が決まった参加者は、研修に先立ち、調停プロセスに対する自らの知識・経験・心構えについての情報をACASに知らせることになっている。

この調停者養成研修の受講料は、交通費・宿泊費(必要な場合)を含め、使用者が支払う<sup>195</sup>。ACASの講師が要請された企業・組織に出向いて行う養成研修の場合は、受講者8人で£13,500、12人で£17,995であり<sup>196</sup>、ACASの施設で実施するオープンアクセスの研修の場合は1人£1,849<sup>197</sup>と、どちらも非常に高額となっている。

この研修は2005年度末までに13コースが開催され、140人が参加した。うち、55人の資格認定候補者が評価を受けるためにポートフォリオを提出し、54人が資格認定されたとこ

---

<sup>193</sup> ただし、一組織で行う研修の場合には、その組織のニーズに合わせて変更することも可能である。前掲注184サイト参照。

<sup>194</sup> 5ユニットのコースプログラム(Trevelyan氏(注190)から提供された資料)については、本稿最後に訳出したので参照されたい。

<sup>195</sup> 前述のとおり、例外的に、コンサルタントや組合代表が自費で参加することもある。

<sup>196</sup> Trevelyan氏(注190)からの情報による。いずれのコースも、ティー、昼食込み。

<sup>197</sup> ウェブサイト上の研修の案内参照。

ろである<sup>198</sup>。2006年度はウェブサイト上でさらに多くの開催案内が掲載されているため、今後さらにたくさんの企業内調停者としての有資格者が生まれると思われる<sup>199</sup>。

この研修は始めてまだ3年目であるが、受講者の満足度は非常に高く、需要が伸びているという結果が出ている<sup>200</sup>。すべてのコース修了者を対象としたフィードバック調査では、受講者の100%が「満足」と回答しており（うち、「とても満足」は91%）、養成研修はとて高く評価されている<sup>201</sup>。

#### d e ラーニング (E-learning)

ACASは、2002年度から、研修に参加することが困難である人や、自らに合った情報を一度に入手したいと考える人々のニーズに応えるため、ウェブサイトから無料でアクセスできるeラーニングのコースの提供を始めた。当初は、「懲戒処分と苦情処理」のコースのみであったが、現在展開されているコースは、これ以外に、「労働者への情報提供と協議義務」、「欠勤への対応」、「契約と労働条件記述書」、「剰員解雇」、「仕事と家庭」、「いじめとハラスメント」の計7コースを展開している<sup>202</sup>。

このeラーニングの人気は非常に高く<sup>203</sup>、また、効果もあがっているという。調査によれば、懲戒処分・苦情処理に関するコースを受講した従業員250人未満の中小企業のマネージャーのうち、受講後、社内のポリシーや手続を見直したが変更しなかったと回答したのは10%のみであり、78%のマネージャーは受講後にそれらを導入したかもしくは改正したと回答している<sup>204</sup>。

「懲戒処分と苦情処理」のコースの内容を見てみると、11ユニットに分かれ、さらにその中で内容ごとに3~10項目に分かれ、解説や設問が含まれている。たとえば、苦情処理に関するユニット9の各項目は、「なぜ苦情処理手続を持つのか」「苦情を申し立てられたらどう対応するか（事例研究）」「苦情処理手続には何を含まなければならないか」「どのような研修を考える必要があるか」「苦情ミーティングをどのように行うか」「労働者の異議申立て権」「手続過程における記録の保存」「第三者を介在した苦情」「確認テスト」に分かれ、解説のみではなく、設問に対してサイト上で回答していくインタラクティブな形式や、事例研究なども含まれている。以下に各ユニットのタイトルのみ、参考のため挙げておく。

<sup>198</sup> 2005年度末時点の数字。ACAS, *supra* note 115 at 22. 140人がコースを修了したのに、54人しか資格認定されていない理由は、主に、コース終了とポートフォリオの完成・評価との間に時間のずれがあるためである。ACAS, *supra* note 115 at 40.

<sup>199</sup> ACASのBurkitt氏（注118）によれば、この養成研修は、現在、ACASの全国の13ヶ所の各地域オフィスごとに3ヶ月に1回程度行われているのではないかとのことであり、研修の開催数は年々大幅に増加している。

<sup>200</sup> ACAS, *supra* note 115 at 21.

<sup>201</sup> Trevelyan氏（注190）から提供された別の受講者フィードバック調査においても、やはり受講者の100%が「満足」と回答（うち、「とても満足」は86.4%）している。

<sup>202</sup> なお、2006年度中に、職場における宗教もしくは信条と性的指向に関する規則を扱うコースを導入する予定とのこと。ACAS, *supra* note 115 at 16.

<sup>203</sup> ACAS, *supra* note 115 at 16.

<sup>204</sup> ACAS, *supra* note 115 at 40.

#### <eラーニング「懲戒処分と苦情処理」コースの内容>

- ユニット 1 このコースへようこそ
- ユニット 2 どのようにルールを作成するか
- ユニット 3 どのように懲戒処分手続を作成するか
- ユニット 4 どのように懲戒処分手続を進めるか
- ユニット 5 どのように懲戒ミーティングを行うか
- ユニット 6 とるべき手段をどのように決めるか
- ユニット 7 異議申立てをどのように扱うか
- ユニット 8 特定の行為と業績上の問題の取扱い
- ユニット 9 どのように苦情を扱うか
- ユニット 10 同伴権とは何か
- ユニット 11 事例研究

また、ACAS では、eラーニングのほかに、多くの情報提供をウェブサイト上で行っており、累計の訪問回数は年間 1,000 万ヒット（250 万人）を記録している。労働問題に関する多くの出版物もウェブ上で閲覧・ダウンロード・購入できる<sup>205</sup>。

#### ウ ACAS の活動に対する評価・反応

ACAS の活動については、各方面から非常に評価が高い。例えば、「懲戒と苦情処理手続に関する行為準則」については、今回調査のヒアリング先である 3 企業のいずれにおいても、参照されていた<sup>206</sup>。聴き取りによれば、A 社では、自分たちが最良の雇用慣行に従っているかを確認するため、および、新しくマネージャーとなった者に良い雇用慣行とは何かを教えるために、行為準則を利用している。また、ショップ・スチュワードや組合代表との話し合いにおいても、行為準則上の慣行が A 社においても行われるべきものであるということをお互いが必ず納得するように、行為準則は利用されている。B 社でも、会社の慣行が行為準則に従ったものかどうかの確認のために、常に準則を参照している。C 社は、苦情処理などの紛争解決に関するポリシーを持っているが、これを作成する際に、ACAS の行為準則を利用したとのことである。いずれの会社でも、行為準則の実務上の有用性について非常に高く評価している。

ACAS の助言的活動については、前述した通り、ヘルプラインや各種研修など、様々なタイプの活動が行われており、かつ、その内容が充実していて、需要が伸びている。使用者団体の CBI（Confederation of British Industry）も ACAS の助言活動について絶対的な信頼

---

<sup>205</sup> 2005 年末の時点で、毎月、15 万もの文書がダウンロードされているという。Sisson and Taylor, *supra* note 146 at 29.

<sup>206</sup> 注 121 も参照。

を寄せており、ACAS は使用者が困ったときに行く最適な機関であると評価している<sup>207</sup>。ACASがこのようにすばらしい活動をしているためにCBI自体としては研修等の助言的な活動を新しく始める必要はないと考えているほどである。

また、政府による2004年の調査WERSでは、人事関係の問題について、外部の専門家の意見を求めたと回答したマネージャーは57%であったが、そのうち、ACASに助言を求めたと回答した割合は26%であり、外部の弁護士の29%に次いで第2位と上位を占めた<sup>208</sup>。さらに、ACASの利用は、1998年の前回調査の16%から26%へ大幅に増加しており、ACASの助言的活動への信頼性が近年一層増していることがわかる。

ところで、ACASの行為準則や助言的活動は、大企業にとってはもちろん、小規模企業（時には人事部を持たない）にとって、より重要な役割を果たしていることが調査先の多くで指摘されている<sup>209</sup>。前述した通り、ACASの助言的活動は、小規模企業をその主たる対象としたものであるが、ねらい通りの効果を挙げているようである。

一方、ACASの行う調停などの紛争処理活動については、労働組合の立場からは、組合の役割を奪うものではないかという懸念が聞かれた<sup>210</sup>。ACASが、職場の紛争を解決するためにその職場に入って「経営コンサルタントのように」振る舞うことについて、危機感を持つ労働組合もあるようである。

総合すると、ACASの行為準則作成や助言的活動については、非常に高く評価・期待されているといえる。それゆえ、昨年行われたACASの予算削減については、労使双方から懸念が示された<sup>211</sup>。

## (2) 労働組合による企業内紛争処理システムの整備支援策

次に、民間団体が行っている企業内紛争処理システムの整備支援策として、特に、労働組合による苦情処理に関する研修を紹介する。労働組合による研修は、ナショナル・センターであるTUC（労働組合会議）が運営する研修プログラムであるUnionlearnと、各労働組合が独自に行う研修がある。

Unionlearnは、1998年に設立された前身のUnion Learning Fund<sup>212</sup>を経て、2006年に

---

<sup>207</sup> CBIのSenior Policy AdvisorであるRichard Wainer氏からの聴き取り（2006年11月2日実施）による。

<sup>208</sup> Barbara Kersley et al., *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, Routledge (2006) at 52.

<sup>209</sup> TGWU（運輸一般労働組合）のDeputy Head of ResearchであるSimon Nunn氏（2006年10月31日実施）、TUCのEquality and Employment Rights DepartmentのHeadであるSarah Veale氏（2006年11月1日実施）、B社担当者（2006年11月2日実施）からの聴き取りによる。なお、A社担当者からの聴き取り（2006年10月31日実施）によれば、小企業の中には、ACASから助言が得られることを必ずしも知らない企業もあるだろうとのことであった。

<sup>210</sup> TGWUのNunn氏（注209）からの聴き取りによる。

<sup>211</sup> TGWUのNunn氏（注209）からの聴き取りによる。なお、ACASの予算削減は、DTI（貿易産業省）が予算を5%削減されたことに起因するものである。

<sup>212</sup> Union Learning Fundは、Unionlearnの前身（1998年設立）。2007年度、Union Learnは、Union Learning Fundの事業を、基金£21m（48.3億円）も合わせて引き継ぐ予定。

教育技能省（Department for Education and Skills (DfES)）により設立されたもので、運営は TUC が行っている。予算は、DfES、欧州社会基金<sup>213</sup>、Union Learning Fund、TUC 等が負担している。初年度の各負担内訳は、DfES が 52%、欧州社会基金が 19%、Union Learning Fund が 13%、TUC が 12%であった。

この研修プログラムの対象者は、組合の職場代表（union representatives、ショップ・スチュワード）のほか、組合員から選ばれる安全代表（safety representatives）、組合教育訓練担当代表（union learning representatives）、平等代表（equality representatives）、組合の専従者（union professionals）、労働組合の研修担当者等と幅広い。2004 年はこれらの対象者の 42,500 人がコースを受講しており、前年に比べ 13%増加している。正確なコース数は不明であるが、ウェブサイトや各地域・季節ごとのコース案内資料には、膨大な数のコースが紹介されている。

コースは、各地域の TUC の研修担当役員によって計画され、76 大学に用意された TUC 部門により実行される。資料は TUC が作成したオリジナル教材を各地域で利用する。なお、コースは、OCN（National Open College Network）という資格授与機関から単位認定を受けることができる。

TUC における紛争処理・企業内苦情処理に関する研修としては、まず、組合の職場代表を対象とした基本コース（Core Course）の Union Reps Stage 1 Course があり、ここで学ぶ 9 項目の中に「苦情処理と懲戒処分」が含まれている<sup>214</sup>。同内容のオンラインコース Union Reps Stage 1 Online も用意されており、最近では、オンラインのプログラムの需要がとも伸びているという<sup>215</sup>。

また、専門的な短期コース（Short Course）<sup>216</sup>では、組合の職場代表向けの「懲戒処分と苦情処理の対応」と「最新労働法—紛争処理」というコースがあり、前者については、懲戒処分と苦情処理手続を理解すること、職場において懲戒や苦情の問題が起こる理由を明らかにすること、体系だったメモの取り方や面談の仕方を明らかにすること、事例を研究することなどを目的としている。その内容は、代理のスキル、ACAS の行為準則、懲戒処分・苦情処理手続の理解、事例研究、面談のロールプレイ、ヒアリングとその準備などとなっている。後者については、関連する立法規定についての最新情報と、これが所属組合の組合員にとってどのような影響を与えるかを知る機会を提供することが目的とされ、参加する組合の職場

---

<sup>213</sup> 欧州社会基金（European Social fund (ESF)）とは、主に欧州雇用戦略のための拠出をすることにより、労働者の訓練、募集及び再教育のための援助を行う基金（1958 年設立）。

<sup>214</sup> このコースでは全項目で 60～72 時間受講する。通常、毎日 9:30 から 16:30 まで続く。修了後は、OCN のレベル 1/2 の 15 単位を取得可能。<http://www.unionlearn.org.uk/education/index.cfm?mins=11> および、2007 年のコース案内である Unionlearn, TUC Education courses for all union reps, Southern and Eastern Region, January to December 2007 at 5 参照。

<sup>215</sup> TUC の Veale 氏(注 209)からの聴き取りによる。また、Unionlearn, TUC Education Update, February 2007 issue at 4 (<http://www.unionlearn.org.uk/education/learn-1245-f0.pdf>)も参照。

<sup>216</sup> 各コースは、<http://www.unionlearn.org.uk/courses/index.cfm> で検索可能。



代表は、新立法の概観をつかむこと、現在の慣行と手続に関する示唆を考へること、得た情報をどのように使うかを計画することにおいて支援される。したがってコースの内容は、新しい法規定を学んだ後、現在の職場の手続を見直し、アクションのための示唆を得るものになる。

一方、個別の労働組合においても、職場代表等に対する研修を行っており、大きい組合では研修部門を持つほどである。調査訪問をした建設関連職技術者労働組合 UCATT (Union of Construction, Allied Trades and Technicians Meeting) では、契約するソリシターが UCATT の組合役員に立法情報を送り、組合役員に対して最新立法に関する研修を行っている。また、複雑な事案があがってきた場合には、ソリシターから助言も求める。一方、新しい職場代表が決まった場合などは、TUC の Unionlearn のコース受講を勧めるという<sup>217</sup>。

### (3) 企業内紛争処理システムに係る公的紛争処理システムの状況

ここでは、企業内紛争処理システムに関連して、イギリスにおける従業員代表に関する各法制度 (EC 指令を含む) を紹介し、そのうち、特に、従業員代表の選出手続、従業員代表関連紛争の管轄裁判所、従業員代表関連紛争の公的処理について、それぞれ述べる<sup>218</sup>。

#### ア 従業員代表に関する法制度

##### (ア) 職場の安全と健康に関する従業員代表

1974 年職場健康安全法 (Health and Safety at Work etc Act 1974) 2 条 4 項に基づき制定された 1977 年安全代表安全委員会規則 (Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977) に従い、使用者に承認された労働組合は、組合員である被用者の中から「安全代表」(safety representatives) を任命することができる (同規則 3 条(1))。使用者は、職場の安全と健康の取決めに関する協議を安全代表と行う義務がある (1974 年法 2 条(6))。

1977 年規則上の安全代表に代表されない被用者が存在する場合、使用者はそれらの被用者と直接、もしくはそれらの被用者集団から選挙で選ばれた「安全被用者代表」(representatives of employee safety) と協議しなければならない (1996 年安全衛生 (被用者協議) 規則 (Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996) 3 条および 4 条(1))。

上記の安全代表には、代表の任務と訓練のための有給のタイム・オフ (1977 年規則 4 条(2))、安全被用者代表とその立候補者には、代表の任務・訓練と立候補のための有給のタイム・オ

<sup>217</sup> UCATT の Regional Organiser である Chris Tiff 氏からの聴き取り (2006 年 11 月 2 日実施) による。

<sup>218</sup> 従業員代表の法制度に関しては、各法令のほか、前掲注 177・労働政策研究・研修機構報告書 (小宮文人執筆部分) 114-116 頁および 130-131 頁、前掲注 111・小宮書 194-195 頁および 368-382 頁、小宮文人「イギリスにおける 2004 年被用者情報協議規則導入の意義」労働法律旬報 1633 号 (2006 年)、神吉知郁子「イギリスにおける組合の機能と新たな従業員代表制度—2004 年被用者への情報提供・協議規則の意義と課題」季刊労働法 216 号 (2007 年) を参照した。

フ（1996年規則7条(1)(b)および(2)）が認められている。使用者がタイム・オフを与えない、もしくは、有給としない場合には、安全代表と安全被用者代表は、雇用審判所に訴えることができる（1977年規則11条(1)および1996年規則付則2の2）。

#### (イ) 集団的剰員整理解雇に関する従業員代表

使用者が一定規模の集団的剰員整理解雇を行う場合には、その対象となる被用者の「適切な代表」（appropriate representatives）と協議しなければならない（1992年労働組合及び労働関係（統合）法188条(1)。「適切な代表」とは、①使用者に承認された自主的労働組合の代表者、②その他の場合は、(i)本条に関係なく、関係被用者に代わり、その解雇について情報を受け協議する権限を与えられている、指名もしくは選挙で関係被用者によって選出された「被用者代表」（employee representatives）または(ii)本条に関して、188A条(1)に定める要件を満たす選挙で関係被用者によって選出された「被用者代表」、いずれかの使用者の選択する者をいう（188条(1B)）。この被用者代表の選挙については、188A条に詳細な規定を設けている。また、使用者がこれらの規定に違反した場合、被用者代表、労働組合、影響を受ける被用者は、雇用審判所に訴えることができる（189条(1)）。

なお、これらの法規定は、欧州共同体の集団的剰員整理解雇指令<sup>219</sup>を国内法化するために1965年剰員整理手当法に追加規定されたものが、新たに1992年法に制定されたものである。

#### (ウ) 企業譲渡に関する従業員代表

使用者は、企業譲渡を行う場合、それにより影響を受ける被用者の「適切な代表」と使用者が協議できるように、譲渡より十分前にこの代表に譲渡の情報を与えなければならない（2006年企業譲渡（雇用保護）規則（Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006）13条(2)）。この「適切な代表」の定義（13条(3)）、被用者代表の選挙（14条）、使用者の情報提供・協議義務違反についての管轄裁判所（15条）については上記集団的剰員整理解雇の代表の場合と同様に規定されている。

なお、この2006年規則は、欧州共同体の企業譲渡指令<sup>220</sup>を国内法化するために制定された1981年企業譲渡（雇用保護）規則（Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981）が改正されたものである。

#### (エ) 労働時間に関する従業員代表

1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）は、深夜労働、日単位・週単位の休息時間、休憩時間、週単位の最長労働時間を逸脱することができる「労使協定」（workforce agreement）を、使用者と労働者代表（representatives of the workforce）が

<sup>219</sup> 75/129/EEC、現在は98/59/EC.

<sup>220</sup> 77/187/EEC、現在は2001/23/EC.

締結することを認めている（23 条および付則 1）。労使協定が適用されるのは、労働協約が適用されない労働者に対してである（同規則付則 1 の 2）。労働者代表もしくはその立候補者は、その活動をしたこともしくはしようとしたことを理由として不利益取扱いを受けない権利を有し（1996 年雇用権法 45A 条）、不利益取扱いを受けた場合には雇用審判所へ訴えることができる（同法 48 条(1ZA)）。労働者代表の選挙については、1998 年規則付則 1 の 3 に規定が設けられているが、この手続違反に対する救済・裁判管轄権については定められていない。なお、この規則は、欧州共同体の労働時間指令<sup>221</sup>を国内法化するために制定されたものである。

ところで、このような労使協定を締結する労働者代表については、1999 年出産休暇及び親休暇等規則（Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999）付則 1 と、2002 年有期被用者（不利益取扱い防止）規則（Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002）8 条(5)にも定められている。これらの規則は、欧州共同体の親休暇指令<sup>222</sup>および有期労働指令<sup>223</sup>を国内法化するために制定されたものである。

#### （オ）大規模多国籍企業の情報提供・協議に関する従業員代表

1999 年多国籍企業被用者情報提供・協議規則（Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999）では、イギリスにある本社や企業グループの支配企業である「経営中枢」（central management）は、自ら、もしくは複数の加盟国における複数の事業所の合計 100 名以上の被用者またはその代表による書面の申請がなされた場合、あるいは、複数の加盟国の複数の事業所において被用者の合計が 100 名以上となるような被用者による書面の申請がなされた場合は、「欧州労使協議会」（European Works Council）または情報提供・協議のための手続設置のための交渉を開始しなければならないとする（9 条）<sup>224</sup>。経営中枢の交渉相手となる「特別交渉団体」（special negotiating body）の構成員は、すべての関係加盟国の被用者の代表で構成され（12 条）、イギリスの構成員については、イギリスの被用者による投票で決定される（13 条）。この投票の取決め・運営については、14 条で詳しく定めている。経営中枢と特別交渉団体が欧州労使協議会の設立に合意した場合には、欧州労使協議会の構成・委員数・任期などを定めなければならない（17 条）。設立された欧州労使協議会は、年に一回、その企業の経営の進展および見通しに関して、情報を提供され、協議する権利を有する（同規則付則 7）。

欧州労使協議会の運営・設立義務違反がある場合には、特別交渉団体、もしくはこれが存在しない場合には、被用者・被用者の代表・特別交渉団体の元構成員は、雇用控訴審判所へ

---

<sup>221</sup> 93/104/EEC.

<sup>222</sup> 96/34/EC.

<sup>223</sup> 99/70/EC.

<sup>224</sup> なお、この申請の適法性に関する争いは、CAC（中央仲裁委員会）が管轄する（同規則 10 条）。

訴えることができる（20条(1)および(3)）。上述した、欧州労使協議会または情報提供・協議のための手続設置の交渉のための申請に関するCACの決定についての法律問題についても、雇用控訴審判所が管轄する（38条(8)）。

また、特別交渉団体の構成員、欧州労使協議会の委員、情報提供・協議代表、その立候補者は、代表や立候補者としての活動・行動をしたことなどを理由として不利益取扱いを受けない権利を有し（31条）、不利益取扱いを受けた場合には、雇用審判所へ訴えることができる（32条(1)）。

なお、この規則は、欧州共同体の欧州労使協議会指令<sup>225</sup>を国内法化するために制定されたものである。

#### (カ) 50人以上規模の企業の情報提供・協議に関する従業員代表

上記の1999年多国籍企業被用者情報提供・協議規則は大規模な多国籍企業に限定していたが、2004年被用者情報協議規則（Information and Consultation of Employees Regulations 2004）により、より小規模で<sup>226</sup>イギリスでのみ展開されている企業についても対象とされることになった。

使用者は、有効な「被用者要求」（employee request）を受理したら、情報提供・協議に関する協定に合意するための交渉を開始しなければならない（7条(1)）。なお、情報提供・協議に関する既存の協定（pre-existing agreements）が存在する場合に、その要求が当該企業の40%未満の被用者によってなされたときには、使用者は交渉開始に代わり、当該企業のすべての被用者が当該要求を支持するか否かを確認する投票を行うことができる（8条(1)および(2)）。この投票が、投票手続を定める8条(4)の要件を満たしていないと考える被用者もしくは被用者の代表は投票後21日以内にCACへ申し立てることができる（10条(2)）、CACはこの申立てに理由があると判断した場合に、再投票を命じることができる（同条(3)）。

情報提供・協議に関する協定を締結するために、使用者は「交渉代表」（negotiating representatives）を選出もしくは指名するための取決めをし、交渉代表の名前を書面で被用者に知らせ、当該交渉代表を交渉へ招致しなければならない（14条(1)）。被用者もしくは被用者の代表が、交渉代表の投票・指名要件を定めた14条(2)が満たされていないと考える場合、投票・指名後21日以内にCACへ申し立てることができる（15条(1)）。そして、CACは、この申立てに理由があると判断した場合、使用者に対し、投票・指名の過程のやり直しを命じる（同条(2)）。

交渉が開始されたものの、合意に至らなかった場合には、「標準情報提供・協議条項」（standard information and consultation provisions）が適用される。この条項が適用され

<sup>225</sup> 94/45/EC. 同指令は、拡張指令（97/74/EC）により、1999年にはイギリスでも実施されることになった。

<sup>226</sup> 2005年4月6日から150名以上、2007年4月6日から100名以上、2008年4月6日から50名以上の被用者を雇用する企業に適用される（同規則3条および付則1）。

る場合、使用者は、適切な人数の「情報提供・協議代表」(information and consultation representatives)を選出するための被用者による投票を行う準備をしなければならない(19条(1))。同項にしたがった投票準備を行わない場合には、被用者もしくは被用者の代表は、CACへ申し立てることができ(同条(4))、CACが、この申立てに理由があると判断した場合、使用者に対し、投票の準備もしくは再準備と投票の実施を命じる(同条(5))。

また、選挙手続については、全被用者が立候補する機会を保障され(同規則付則2の2(d))、投票実施を監督する独立した「投票管理人」(ballot supervisor)を指名しなければならない(同付則2の2(e)) ことなどを規定している。使用者がこれらに違反していると考えられる被用者もしくは被用者の代表は、CACへ申し立てることができ(同付則2の3)、CACが、この申立てに理由があると判断した場合、使用者の行った投票の取決めを修正し、もしくは、投票手続の要件を満たすよう使用者に対し命じることができる(同付則2の4)。投票管理人がその投票がその手続に則って行われなかったなどとする場合には、「無効投票報告」(ineffective ballot report)を公表しなければならず(同付則2の11)、報告が発表された場合には、投票結果は無効とされる(同付則2の14)。

協定が合意された場合、もしくは、標準情報提供・協議条項が適用された場合において、情報提供・協議代表、もしくはそれが存在しない場合には被用者か被用者の代表が、使用者が協定もしくは標準情報提供・協議条項にしたがっていないと考える場合には、CACへ申し立てることができる(22条(1))。CACが、この申立てに理由があると判断した場合、協定と標準情報提供・協議条項の要件にしたがい必要とされる行為を行うよう使用者に対し命じることができる(22条(4))。この場合、申立人は3ヶ月以内に「過料通知」(penalty notice)の発行を求めて雇用控訴審判所に申し立てることができ(22条(6))、これに応じて、雇用控訴審判所は£75,000未満の過料の国務大臣への支払いを命じる通知を発行することができる(22条(7)および23条(1)2)。

また、被用者の代表、交渉代表、情報提供・協議代表、その立候補者は、代表や立候補者としての活動・行動をしたこと、もしくはしようとしたことなどを理由として不利益取扱いを受けない権利を有し(32条)、不利益取扱いを受けた場合には、雇用審判所へ訴えることができる(33条(1))。

なお、この2004年被用者情報協議規則は、欧州共同体の一般労使協議指令<sup>227</sup>を国内法化するために制定されたものである。

## イ 従業員代表関連紛争

従業員代表関連紛争の管轄裁判所については、上記の各従業員代表制度において述べた通りであるが、ここでは、従業員代表関連紛争における、組合員資格、組合活動および争議行

---

<sup>227</sup> 2002/14/EC.

為を理由とする不公正解雇または不利益取扱い等の事案処理について若干述べる。ここで想定する事案は、例えば、従業員代表の選出において、使用者により、労働組合の組合員資格、組合活動および争議行為を理由とした不利益取扱い等が行われたようなケースである。聴き取りによれば、この種の事案は非常に少ないが存在するとのことであった<sup>228</sup>。このような事案においては、組合員や組合役員に対する権利保護の一環として、その救済を雇用審判所に求めることができる。

なお、既に選出された従業員代表に対する不利益取扱い等については、上記各制度中で述べたとおり禁止されている。しかし、不利益取扱いが行われたことに基づき、労使の決定事項（協定等）の有効性が覆されることは規定されていない。

#### 4 むすび—イギリスの特色—

イギリスでは従来、集団的自由放任主義の下で、苦情等を含む様々な問題が、労働組合と使用者の間で話し合われ、解決されてきた。また、労働組合と使用者が苦情処理手続規定を含む労働協約を締結することも多かった。しかし、現在、労働組合の組織率は約 29%まで下がっており、これに応じて、職場の苦情・紛争処理に対する組合の関与・影響力は変化しつつある。

一方、政府は、行政機関による助言的活動等や立法を通して、企業内における苦情・紛争の解決促進を試みてきた。その一は、行政機関 ACAS による行為準則作成、ヘルプライン等による助言、研修などであり、労働組合の有無にかかわらず、大いに利用されてきた。また、その果たしている役割は高く評価されており、特に人事スタッフの少ない小企業等にとってはかけがえのない存在となっている。ACAS のこうした活動の根拠は、ACAS に労使関係の改善を促進する全般的な義務が与えられていること、行為準則を発する権限および労使に対する助言の権限を与えられていることに由来するものである。

政府による企業内における苦情・紛争の解決促進のためのその二は、2002 年雇用法である。この立法により、2004 年 10 月から、同法に規定された企業内の苦情処理手続を踏まない限り、雇用審判所への申立てが制限されたり、裁定金が減額されたりするようになった。同法規定は、増加しつつあった雇用審判所への申立て件数を減少させるために導入されたものであるが、これが実際にそのような効果をもたらすものであるかについては、施行から時間がさほど経っていないこともあり、未だ不明である。しかし、現場においては、肯定否定を含め、様々な意見が唱えられている。従来水面下にあった苦情が取り上げられるようになった点がメリットとして挙げられる一方、新しい手続があまりにも複雑すぎることで、また、紛争解決をフォーマル化しすぎたことを指摘して、法改正を求めるものも多い。

以上をまとめると、イギリスにおける企業内紛争・苦情処理に係るシステムの特色として

---

<sup>228</sup> ACAS の Burkitt 氏（注 118）からの聴き取りによる。

以下の点が挙げられよう。すなわち、①かつては、主に労働組合と使用者が集団的自由放任主義のもと、苦情等を含む様々な問題を解決してきたが、組織率の低下により、職場の苦情・紛争解決に対する組合の関与が変化していること、②近年、主に労働組合のない小企業などを対象に、行政機関である ACAS が、制定法規定を根拠として、企業内紛争・苦情処理に関する助言活動等を積極的に行い、一定の社会的な役割を果たしてきたこと、③2004 年以降、全企業を対象とした、最低限の企業内苦情処理手続が制定法上導入されたこと、である。

企業内の苦情・紛争処理に関する近年の動きとしては、②ACAS の活動、および③の法規定導入が重要であろう。特に③については、前述のように、多くの意見が表明されており、それらに対応して、イギリス政府は現在法改正を検討中である<sup>229</sup>。この法改正の動向については、日本の法政策の検討の観点からも今後注目すべきであると思われる。

---

<sup>229</sup> 政府は、2006 年 12 月 7 日に Michael Gibbons 氏を指名し、使用者と労働者間の紛争を解決するしくみの徹底的な見直しを依頼した。報告書は 2007 年春に出され、2007 年中に改革の正式な公開提案がなされる予定とのこと。DTI, Better Regulation: Simplification Plan (Dec 2006)(URN 06/1436) at 33 (<http://www.dti.gov.uk/files/file35872.pdf>).

## 資料 1 : ACAS 懲戒と苦情処理手続に関する行為準則

### (ACAS Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) (抄)

<第一節 懲戒規則と手続> (略)

<第二節 苦情処理手続>

○なぜ苦情処理手続を作成するのか

- 63. 苦情とは、労働者が使用者に提起した懸念、問題、不満をいう。
- 64. 苦情処理手続は、労働者の苦情を扱うために使用者により利用されるものである。
- 65. 使用者は、苦情処理手続によって、苦情を公正に、矛盾なく、迅速に扱うことが可能になる。使用者は、苦情が適切に検討されるように、労働者が苦情処理手続を利用できるようにしておかなければならない。
- 66. 苦情処理手続の作成に関するガイダンスはパラグラフ 90~95 で紹介している。

○職場での苦情の取扱い

- 67. 労働者は、ほとんどの苦情をライン・マネージャーとインフォーマルに解決することを目指すべきである。これは、すべての職場にとってメリットがあり、特に、マネージャーと労働者が親しい人間関係である場合はそうである。こうすることで、問題解決も迅速にすることができる。
- 68. 苦情がインフォーマルに解決され得ない場合には、労働者は使用者に対し、公式に苦情を申し立てるべきである。労働者が雇用審判所への申立ての基礎として当該苦情を後に用いることを希望するならば、制定法上の苦情処理手続を利用しなければならない。
- 69. 制定法上の標準手続においては、労働者は以下のことをしなければならない。
  - ステップ 1 使用者に書面で苦情を通知する。
  - ステップ 2 使用者によって、苦情を話し合うためのミーティングに招致される。この場合、同伴する権利が適用され、書面で決定が通知される。
  - ステップ 3 苦情が満足いくように解決されていないと感じる場合には、異議申立てミーティングの権利を与えられ、最終決定が通知される。制定法上の標準手続に関する詳細は、付録 C (略) で紹介している。
- 70. 制定法上の手続に従う必要が必ずしもない一定の場合がある。例えば、労働者が 1998 年公益開示法 (Public Interest Disclosure Act 1998) に従って懸念を申し立てている場合、もしくは、苦情が少なくとも 2 人以上の労働者のために、自主的な労働組合の役員などの適切な代表によって申し立てられている場合である。義務免除の全ての場合については、付録 E (略) で紹介している。
- 71. 制定法上の手続が適用される場合には、使用者と労働者はこれに従うことが重要である。労働者は、(付録 E (略) に列挙した義務免除の場合にしたがい) 少なくとも書面で苦情を申し立てるべきであり、当該事項に関する訴えを審判所へ提起するには 28 日間待つべきである。時期の早すぎる訴えは、自動的に審判所により不受理とされる。しかし、書面の



苦情が申し立てられると、(特別の時間制限ルールにしたがい) もう一度審判所に訴えを提起することができる。さらに、苦情が雇用審判所に申し立てられたが、どちらかの当事者が手続に従っていなかった場合には、審判所は通常、裁定金を 10%、もしくは、(審判所が、そうすることが正義かつ衡平 (just and equitable) であると考えられる場合には) 最大 50%まで、当事者が手続を遵守しなかったということに応じて調整する。例外的なケースでは、補償は 10%以下の調整もしくは全く調整されない場合もある。

72. 苦情はできるかぎり労働者が在職中に対処されるべきである。しかしながら、以下の場合には、制定法上の苦情処理手続(付録 D (略)に列挙した「修正苦情処理手続」)が適用される。すなわち、労働者が既に退職している場合、退職前に標準手続が開始されなかったかもしくは完了しなかった場合で、制定法上の標準手続の代わりに修正手続を利用することを書面で両当事者が合意する場合である。修正手続では、労働者は退職後できるかぎり早く苦情を記した手紙を使用者に送るべきであり、使用者はその対応を記して返事を書かなくてはならない。

#### ○苦情の申立て

73. 当該組織の手続で指定されていないかぎり、労働者は、通常、苦情を直属のマネージャー (line manager) に申し立てるべきである。もし苦情が、通常を申し立てる人物に関するものである場合には、労働者は、その人物のマネージャーもしくは組織の別のマネージャーに話をもちかけることができる。それが不可能な小企業の場合、その直属のマネージャーは、できるかぎり公平に当該苦情を聞き、取り扱うべきである。

74. マネージャーは、苦情が書面化されているか否かにかかわらず、全ての苦情に対応すべきである。しかしながら、労働者は以下のことを認識しておく必要がある。すなわち、制定法上の手続が適用される場合には、労働者が最初に書面で苦情を申し立て、かつ、審判所に訴えを提起する前に 28 日間待たなければ、雇用審判所へ事件を持ち込むことができない。

75. 苦情を書面に記すのは簡単なことではない。特に、母国語が英語ではない労働者や、一人で紙に記述することが困難な労働者にとってはそうである。これらの場合には、当該労働者は、例えば、同僚、労働組合、他の従業員代表からの援助を求めることを奨励されるべきである。1995年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995) においては、使用者は、合理的な調整を要請されており、労働者が障害のために苦情を書面化できない場合には、当該労働者が苦情の書面を作成することができるように支援することが含まれている。

76. 申し立てられた苦情が複数人に当てはまり、かつ労働組合が承認されている場合には、労働組合と使用者の労働協約を通じた解決が適当である。

#### ○苦情ミーティング

77. 公式な苦情を受けたら、マネージャーはできるかぎり早くミーティングに労働者を招致

し、同僚等を同伴する権利があることを知らせるべきである。ミーティングの時間と場所について、労働者の同意を取り付けることは良い雇用慣行（good practice）である。小企業では個室の会議室がないかもしれないが、重要なことは、ミーティングが中断されず、そして、苦情が秘密に取り扱われていると労働者が感じることである。もし、労働者の同伴者が提案された日程に出席できない場合には、労働者は他の日程を提案することができる。ただし、それは合理的で、かつ、使用者によって当初提案された日程後 5 労働日未満である場合に限る。この 5 日間の時間制限は、双方の合意に基づき延長され得る。

78. 労働者は、自身の不満について説明し、それがどのように解決されるべきだと考えているかを伝えることを認められるべきである。もし使用者がミーティング中、苦情の解決方法がわからないときやさらなる調査が必要だと感じたときは、助言を得たり、さらなる調査を行うために、ミーティングを一旦中断すべきである。これは、公式な苦情処理の経験のない小企業において特に有用である。使用者は、回答する前に、苦情に慎重な考慮を払うべきである。

79. 制定法上の手続の利用により、暴力的、虐待的、もしくは脅迫的な行為といった深刻な脅威にさらされるか、もしくはハラスメントを受けると労働者が信ずるに足る合理的な根拠を有していない限り、使用者と労働者は通常制定法上の苦情処理手続を踏むことを期待される。苦情が取り扱われる場合には、両当事者に一定の量のストレスと不安感が常に生じるものであるが、この義務免除は、以下の場合にのみ適用される。すなわち、使用者もしくは労働者が何らかの深刻な身体的・精神的損害をこうむる、すなわち、その財産または第三者が脅威にさらされる、もしくは他方当事者がハラスメントを行い、これが続くだろうと、使用者もしくは労働者が合理的に信じる場合である。

80. 同様に、いずれかの当事者がコントロールできない事由が、一つもしくは複数の手続が合理的な期間内に遵守されることを妨げる場合には、制定法上の手続は遵守される必要がない。これは、時として、長期の病気や長期間海外にいる場合などのケースであるが、可能な限り、使用者は手続を処理するための他のマネージャーを指名することを検討すべきである。

81. 使用者は、労働者の苦情に対し、合理的な時間内に書面で回答すべきであり、労働者がその回答に満足しない場合には、使用者の決定に対する異議申立てができることを労働者に知らせるべきである。何が「合理的」と考えるかは組織によって様々であるが、5 労働日は通常十分な長さである。もし 5 労働日以内に回答できない場合には、労働者には遅延の説明と回答がいつになるかが伝えられるべきである。

#### ○異議申立て

82. 労働者が苦情ミーティング後の使用者の決定に不満だと使用者に伝えた場合、使用者は異議申立ての手続の準備をするべきである。この異議申立ての段階は、制定法上の手続の一部であることに留意すべきである。もし労働者が雇用審判所へ申立てをするならば、こ

の異議申立ての権利を行使しない場合、審判所は補償の裁定金を減額する可能性がある。異議申立ては、合理的に実行可能な限り、最初に苦情を取り扱ったマネージャーより上位のマネージャーによって対応されるべきである。小企業の場合には、たとえ対応できるより上位のマネージャーがいなくても、可能であれば、他のマネージャーが異議申立てを聞くべきである。もしそれが不可能な場合には、ケースを監督する人物は可能な限り公平にふるまうべきである。異議申立てミーティングに出席するために労働者を招致する際には、使用者は同時に、異議申立てミーティングへの同僚等の同伴権についても知らせるべきである。

83. 最初のミーティングと同様に、使用者は、できる限り早く決定を書面で労働者に伝えるべきである。使用者は、この異議申立てミーティングが苦情処理手続の最終段階であるか否かについても労働者に伝えるべきである。

84. 大企業においては、重役（director）など、より上位の管理職への異議申立てを認めることは良い雇用慣行である。しかしながら、小企業においては、通常、最初の異議申立てが苦情処理手続の終わりを意味することが多い。

#### ○特別の配慮

85. 職場の差別、いじめ、ハラスメントに関する不満は敏感な問題であり、大企業はしばしばこれらを取り扱うための別の苦情処理手続を有している。これらの手続が制定法上の最低要件を満たしていることが重要である。

86. 組織は、1998年公益開示法の観点から公益通報手続が必要かどうかについても検討するつもりかもしれない。この法は、一定の種類が悪事に関する懸念を、その手続にしたがって申し立てる労働者に対する保護を定めるものである。

#### ○記録の保存

87. 苦情処理プロセスにおける書面の記録を保存することは重要であり、かつ、使用者および労働者双方の利益となる。記録は以下のものを含むべきである。

- ・申し立てられた苦情の性質
- ・苦情書面の複写
- ・使用者の回答
- ・とられた対応
- ・その対応がとられた理由
- ・異議申立てがなされたかどうかと、その場合の結果
- ・その後の経過

88. 記録は、秘密厳守で取り扱われるべきであり、一定の個人情報の請求権とアクセス権を個人に認める1998年情報保護法（Data Protection Act 1998）にしたがって保存されるべきである。

89. 記録された全ての公式な議事録を含め、ミーティングの記録の複写は、労働者に与えら

れなければならない。一定の状況の場合には（例えば、証人を保護するため）、使用者は一定の情報を与えない場合がありうる。

#### ○苦情処理手続の作成

90. 使用者が苦情処理手続を作成する際には、マネージャー、労働者、適切な場合には、労働者代表を含む、影響を受ける全ての者を関与させることが、利益になる。

91. 苦情処理手続は、労働者が管理職に問題を申し立てやすくすべきものであり、次のことが必要である。

- ・簡単かつ書面化されること
- ・可能であれば、労働者の直属のマネージャーが苦情をインフォーマルに取り扱うことを可能にすること
- ・手続過程が秘密厳守とされること
- ・労働者がミーティングに同僚等を同伴することを認めること

92. 苦情を引き起こす可能性のある問題は次のようなものである。

雇用条件、健康と安全、労働関係、いじめとハラスメント、新しい労働慣行、労働環境、組織変更、機会均等

93. 特定の問題（例えば、ハラスメントやいじめ）に関する苦情を取り扱うための別の手続が存在する場合には、通常の手続に代わり、これらが利用されるべきである。

94. 組織の全ての人々が、制定法上の手続を含め、その企業の苦情処理手続を必ず理解することが重要であり、必要であれば、管理職、マネージャー、労働者代表に対して、その利用方法に関する研修を行うことも重要である。労働者は手続の複写を配布されるか、もしくは、例えば掲示板からすぐにそれを入手できるようにしておかなければならない。大企業の場合には、入社手続の一部として、懲戒手続とともに含めることができる。

95. 労働者に対して、苦情処理手続の詳細を説明する時間を設けなければならない。これは、英語をうまく話せないか、もしくは読むのが難しい人々に対して特に有益である。

#### <第三節 ミーティングに同僚・組合役員を同伴する権利>（抄）

##### ○同伴権とは何か

96. 就労者（worker）は、一定の懲戒もしくは苦情処理ヒアリングに出席することを使用者から要求もしくは招致された場合には、同僚もしくは労働組合役員をミーティング（ヒアリング）に同伴する制定法上の権利を有する。就労者は、使用者に対し、同伴の合理的な要請（reasonable request）をしなければならない。何が合理的な要請か、および、誰が就労者に同伴できるかについてのさらなるガイダンスは、パラグラフ 103～109 で紹介している。

97～99 懲戒ヒアリングとは何か（略）

##### ○苦情ヒアリングとは何か

100. この権利の趣旨において、苦情ヒアリングは、使用者の就労者に対する義務に関する

不満が使用者が取り扱うミーティングをいう。その義務は、制定法に根拠をもつものであろうと、コモン・ローに根拠をもつもの（例えば契約上の義務）であろうとかまわない。

101. 例えば、個人の賃金増額の要求は、増額が契約に明確に規定されているか、もしくは、その要求が同一賃金の問題を提起するのではない限り、その定義に含まれそうもない。同様に、ほとんどの使用者は、就労者に対し、駐車場設備を提供する法的義務を持たないため、そのような設備に関する苦情については、ヒアリングでの同伴権は付与されない。しかしながら、もし就労者が、障害を持っていて通勤に車が必要である場合には、使用者が 1995 年障害者差別禁止法上の義務に従っているかどうかについての問題が起こるので、当該就労者は、苦情処理ヒアリングにおいて同伴する権利をおそらく有する。

102. 同伴権は、制定法上の手続の一部として行われるいかなるミーティングにも適用される。これは、労働者が退職後のいかなるミーティングを含む。

○合理的な要請とは何か

103. 同伴者の要請が合理的であるか否かは、個別事案の状況によって異なるものであり、究極的には、それは裁判所や審判所が決定することである。しかしながら、就労者が同伴者を選ぶ際には、その存在が、ヒアリングに害をもたらしたり、利害の対立を生むような同僚を同伴者として要請することは合理的でないということを心に留めておくべきである。また、職場に適任者がいる場合には、地理的に遠い同僚を同伴者に頼むのも合理的ではないだろう。同伴の要請は、書面によらなくてもよい。

○同伴者

104. 同伴者は次の人々である。

- ・ 同僚就労者（すなわち、使用者のもとで働く就労者の 1 人）
- ・ 労働組合により雇用されている役員、もしくは非雇用役員で、懲戒または苦情のヒアリングにおいて就労者の同伴者として行動した経験があるか、または、その訓練を受けたと組合から書面で合理的に認定された者。認定証は、カードもしくは書状の形式をとることがある。

105. しかしながら、就労者のなかには、上記以外の人々（例えば、パートナー、配偶者、法律家の代理人）を同伴する追加的な契約上の権利を有する者もいる。もしも就労者が障害を持っている場合には、使用者は、彼らに同伴権を認めることが合理的であるかどうかについて、障害を考慮して検討すべきである。

106. 就労者が懲戒または苦情のヒアリングにおいて同伴する組合役員については、どの労働組合の役員に頼んでもよく、その組合が承認されているかどうかは問題ではない。しかしながら、職場に承認された労働組合が存在する場合には、就労者はその組合の役員に同伴を依頼するのが良い雇用慣行である。

107. 同僚就労者もしくは組合役員は、就労者の同伴依頼を必ず引き受けなくてはならないということはない。また、受け入れるようプレッシャーをかけられるべきではない。

108. 労働組合は、就労者の同伴者として行動する役割について役員を必ず研修すべきである。労働組合の役員がその役割を担った経験があるとしても、定期的な再教育のための研修の必要性は依然としてある。

109. 同一の使用者に雇用される同僚の同伴を引き受けた就労者は、この責任を果たすための合理的な長さの有給のタイム・オフを取得する権利を有する。これは、ヒアリングの時間に適用されるべきであるが、同伴者に、ミーティング前後に事案について勉強し、苦情を申し立てた就労者と話し合う時間を認めることも良い雇用慣行である。労働組合の非雇用役員は、就労者と同一の使用者に雇用されている限り、ヒアリングで就労者に同伴するための合理的な長さの有給のタイム・オフを取得することを認められる。非雇用役員が、別の組織に雇用されている就労者の同伴を引き受けた場合には、タイム・オフは、関係当事者による合意の問題となる。

#### ○権利の適用

110. 使用者は、同伴者に、できるかぎり、ヒアリングの日時についての希望を言うことを認めるべきである。もし、同伴者が提案された日程に出席できない場合には、就労者は、他の日程を提案することができる。ただし、それは合理的で、かつ、使用者によって当初提案された日程後 5 労働日未満である場合に限る。

111. 使用者は、懲戒または苦情のヒアリングにおいて就労者の障害を考慮すべきであるのと同様に、必要な場合には、例えば車いす用の設備の提供など、同伴者の障害についても考慮すべきである。

112. ヒアリングが実施される前に、就労者は使用者に、誰を同伴者として選んだのかを伝えるべきである。一定の場合には（例えば、同伴者が未承認の労働組合の役員である場合など）、同伴者と使用者にとって、ヒアリング前に連絡を取っておくことは有益である。

113. 同伴者は、ヒアリングにおいて次のことをするために発言をすることが認められるべきである。

- ・就労者の事案の事実について述べる
- ・就労者の事案について要約して述べる
- ・ヒアリングで表明された意見に関して、就労者の代理として応答する

114. 同伴者は、ヒアリング中に就労者と協議することもできる。同伴者に、証人質疑を含め、ヒアリングに十分参加することを認めることは良い雇用慣行である。同伴者は、就労者の代理として質問に答えたり、就労者が望まない場合にヒアリングで発言したり、使用者が事案を説明することを妨げたりする権利を有しない。

115. 使用者が、同伴の合理的な要請に関して応じない場合には、就労者は雇用審判所に申し立てることができる。同伴者が当初提案された日程に出席できないときに、就労者が提案した別の合理的な日程に使用者がヒアリングを再設定しない場合にも、就労者は審判所に申し立てをすることができる。審判所は、最大 2 週間分の賃金の補償を命じることができ

る。この金額は、さらに、就労者が不公正解雇されたと審判所が認めれば、増額されうる。

116. 使用者は、就労者が同伴権を行使したこと、もしくは、同伴者となったことに基づく不利益を与えないよう注意するべきである。なぜなら、これは、違法であり、雇用審判所への申立てをもたらし可能性があるからである。

<第四節 付録> (略)

## 資料 2：企業内調停者養成資格認定研修（CIWM）のコースプログラム

### ユニット 1 職場における紛争と調停を理解する

#### 学習成果

参加者は、このユニットを終了することで、次のことができるようになる。

- ・ CIWM コースの構成がわかる
- ・ どのように資格認定されるかを理解する
- ・ 紛争の構造を理解する
- ・ 職場の紛争の原因と影響を理解する
- ・ 組織が紛争を取り扱う方法を知る
- ・ 紛争に関する自身の意識がより自覚的になる
- ・ 紛争を解決することに役立つ行動と役立たない行動を認識する
- ・ 調停とは何かを知る
- ・ 調停のプロセスを説明する
- ・ 企業内調停に伴う利益と問題点を理解する
- ・ 企業内調停が適切でない場合を判別する
- ・ 自らの先入観と仮説を探究する機会を持つ
- ・ 効果的な調停者となるのに必要とされるスキル、才能、知識、基準を挙げる
- ・ 実践基準の重要性を認識する
- ・ 調停スキルを練習するためにロールプレイを用いる

#### 内容

1. 序論および歓迎
2. 紛争とは何か？  
紛争とはどのようなものか／原因と影響／紛争に対する人々の態度
3. 調停とは何か？  
基本的な特徴／利益と問題点／ADR とは何か？
4. 調停のスキル、才能、知識、基準  
一連のスキル等／人々を公正に取り扱うこと／客観的であること／  
両者の力のバランスを図ること
5. 調停プロセスと練習  
各段階と基本的な任務／プロセスを練習するためのロールプレイの利用



## ユニット2 当事者に調停を紹介する

### 学習成果

参加者は、このユニットを終了することで、次のことができるようになる。

- ・ 調停プロセスのステージ1の基本的な任務を説明する
- ・ 依頼人に、調停者の役割と調停プロセスをわかりやすく説明する
- ・ 調停者が担える役割と担えない役割を挙げる
- ・ 一般的な調停の基礎ルールを挙げる
- ・ 調停と、信頼関係を築くことの関連性を理解する
- ・ 信頼関係を築くのに役立つタイプの行動と役に立たないタイプの行動の例を挙げる
- ・ 共感が意味することと、それが非常に重要である理由を説明する
- ・ 調停者を味方につけようとする依頼人に対応する戦略を持つ
- ・ 依頼人の異議を扱う方法を知る
- ・ メモ取りの重要点を挙げる
- ・ 質問することと積極的に聴く技術の影響力を知り、依頼人から情報を得るためにそれらを利用し始める

### 内容

ユニット1の要約とユニット2の序論

1. ステージ1の基本的な任務を含む調停者の役割  
調停者は何をするか？／当事者が調停者に望むこと／ステージ1の基本的な任務
2. 信頼関係を築く  
なぜそれが重要なのか？／役に立つ行動と役に立たない行動／  
共感：それはどういうものか？なぜ重要なのか？
3. 異議を扱う  
状況と戦略
4. 当事者に調停を説明する  
適用されるもの／練習する機会
5. ロールプレイ：依頼人との最初の面会
6. 聴く  
メモ取りのガイダンスを含め、正確に聴くこと
7. 質問の技術  
情報、考え、意見を得るためのいろいろな技術

## ユニット3 調停プロセスを進める

### 学習成果

参加者は、このユニットを終了することで、次のことができるようになる。

- ・ 調停を準備する際に取り組む必要のある問題を確認する
- ・ 調停プロセスのステージ2の基本的な任務を挙げる
- ・ 調停者と依頼人の開始の言葉（opening statement）に十分な時間を取ることの重要性を理解する
- ・ 調停者の開始の言葉に含まれることが必要な事項を挙げる
- ・ 調停者の開始の言葉を述べる
- ・ 紛争を進める技術を理解し、利用する
- ・ リフレーミング（reframing）の原理とその利益・リスクを理解する
- ・ ネガティブな発言をポジティブな表現に言い換える
- ・ リフレーミングのリスクを知る
- ・ 依頼人の発言を建設的に要約する
- ・ いろいろなタイプの交渉アプローチを知り、この知識を調停プロセスの運営に役立つよう利用する

### 内容

ユニット2の要約とユニット3の序論

#### 1. 調停の準備

調停を準備するためにすべきことを知る／調停の合意

#### 2. 調停プロセスのステージ2ー場面設定

基本的な任務

#### 3. 調停者の開始の言葉

何が含まれるべきか／調停者の開始の言葉を練習する

#### 4. リフレーミングと建設的な要約

リフレーミングとは何か？／リフレーミングを練習する／建設的な要約：重要点

#### 5. 場面設定と（早期の）紛争の処理

（早期の）紛争の処理方法／ロールプレイ：場面設定／調停者の全般的な要約

#### 6. 交渉

交渉の種類と成果／交渉に挑戦する

#### 7. 講師への質問および自習時間

## ユニット4 調停プロセスを進めるスキルと戦略

### 学習成果

参加者は、このユニットを終了することで、次のことができるようになる。

- ・ 調停プロセスのステージ3～5の基本的な任務を理解する
- ・ ポジション（position）とインタレスト（interest）に関する発言を判別する
- ・ 問題点を依頼人とともに探る
- ・ 依頼人が選択肢を考え出し、判断する支援をする
- ・ 依頼人が合意に至るよう支援する
- ・ 効果的な調停合意の要素を確認する
- ・ 実行可能な調停合意を構成する
- ・ 共同調停（co-mediating）の考えを知る
- ・ 未解決の状況・調停をやり遂げる

### 内容

ユニット3の要約とユニット4の序論

1. 調停プロセスのステージ3－問題点を探る  
基本的な任務
2. イシュー（issue）、ポジション、インタレスト  
違いは何か？／練習
3. ロールプレイ：問題点を探る
4. 調停プロセスのステージ4－合意を形成する  
基本的な任務
5. 選択肢を考え出し、判断する  
考えを励ます／機能するかどうか検討する
6. ロールプレイ：合意を形成する
7. 合意を書き出す  
合意の書き出しの練習／調停合意の要素
8. 調停プロセスのステージ5－終結とフォローアップ  
基本的な任務
9. 講師への質問および自習時間

## ユニット 5 調停スキルの練習

### 学習成果

参加者は、このユニットを終了することで、次のことができるようになる。

- ・ 差別の原因を理解する
- ・ 調停プロセスにおける効果を説明する
- ・ 依頼人による差別的な行為を確認し、対処する
- ・ 調停の基準を維持することにおける評価の役割を理解する
- ・ 調停者としての自らと他者のパフォーマンスを評価する
- ・ フィードバックを与え、受ける
- ・ 調停プロセスを効果的にやり遂げる

### 内容

ユニット 4 の要約とユニット 5 の序論

1. 差別と調停プロセスにおけるその影響  
原因／調停における影響／差別的行為に対する調停者の対応
2. 調停の評価  
調停の重要性／自己評価と他者からの評価／フィードバックを与え、受ける
3. 共同調停を使った全調停プロセスのロールプレイ
4. 専門家としての成長を続ける（CPD）  
なぜ調停において CPD が重要なのか？／CPD の記録を付ける
5. ポートフォリオをまとめる
6. コースの評価と散会

### 第3節 ドイツ

#### はじめに

「企業内紛争（苦情）処理の必要性」という問題意識はドイツには乏しい。というよりは、「企業内紛争（苦情）処理」という概念ではなく、ドイツでは、紛争が生じるのをあらかじめ防止するために、「共同決定（Mitbestimmung）」という概念を生み出し、かかる「共同決定」の理念が、事業所委員会制度と監査役会制度に結実されているからである。確かに、狭義の苦情処理手続といえるような苦情処理に関する規定が事業所組織法にはあるが、かかる規定をめぐる紛争はこれまでまったくなかったとあってよい。しかし、共同決定制度ゆえに企業内苦情処理制度が必要ではなかった、と簡単に結論付けてよいのかが、本稿の最大の課題である。

この点に関連し、10年ほど前から、経営学・人事管理において、アメリカのコンフリクト・マネジメントの議論がドイツにも紹介されるようになり<sup>1</sup>、紛争が顕在化する前にその芽を摘み取るための手段として、苦情処理の重要性が認識され始めている。事業所委員会のある事業所では、事業所委員会が苦情処理に積極的に関わることを促すための方策について、一部、議論が行われ始めている。そして、最近、労働法学において、おそらく初めて経営学・人事管理の研究の成果を踏まえて、紛争予防という観点から、事業所組織法の規制を再検討する包括的な研究<sup>2</sup>が公表された<sup>3</sup>。

他方で、同じく1990年代後半から、主に裁判所の負担軽減という観点から、裁判外紛争処理制度(ADR)について関心が高まり、調停（あっせん）制度が、家族法および経済法の領域では、実務に普及するようになった。労働法の分野では、労働裁判所における最初の和解弁論で約半数の事件を処理すること、および解雇制限訴訟や労働協約上の請求権について定められている短い除斥期間等から、調停の導入には、懐疑的な見解が圧倒的であるが、もっぱら実務家の執筆した論文において、調停を積極的に評価する文献が散見されるようになっていく。

本稿では、これらの文献に依拠しながら、2006年8～9月に実施した現地でのインタビューで得た知見を織り込みつつ、事業所委員会の紛争処理機能という観点から、事業所組織法の規制を検討していきたい。また、最後に、近年事業所委員会によって代表される労働者は大企業を中心に限られ、その割合は確実に減少傾向にあることを踏まえて、事業所委員会のない企業における企業内紛争処理制度の可能性についても、簡単に言及したい。

<sup>1</sup> 例えば、*Breisig, Betriebliche Konfliktregulierung durch Beschwerde Verfahren in Deutschland und in den USA*, 1996. アメリカ合衆国で普及している「ピア・レビュー」および雇用契約上の仲裁手続を労働者代表制度を弱体化させるだけである、と批判的に検討した研究として、*Colvin, Gerechtigkeit ohne Gewerkschaft und Betriebsrat: Konfliktschlichtung in gewerkschaftsfreien Betrieben in den USA*, WSI-Mitteilungen 2001, S. 743 ff.

<sup>2</sup> *Ayad, Friede im Betrieb? – Alternative Konfliktbehandlungen für Rechtskonflikte am Arbeitsplatz –*, 2006.

<sup>3</sup> 労働法学において、事業所委員会については、もっぱらその労働条件決定権限について、これまで議論されてきた。

## 1 労働紛争処理システムの概観－企業外紛争処理制度を中心に

ドイツでは、企業外の労働法上の紛争処理機関として、裁判所以外に、労働委員会や労働局による紛争調整制度を有するわが国のように複数の機関が存在するのではなく、労働裁判所に一元化されているとあってよい。労働裁判所は、年間約 60 万件の個別のおよび集团的紛争を処理し、その低廉かつ迅速な処理には定評がある（2005 年度の労働裁判所の事件処理に関する統計については後掲第 2-3-1 表参照）<sup>4</sup>。ただし、一部の分野で、協約上の任意調停（仲裁）制度が利用されている。なお、個別契約による仲裁合意は、アメリカ合衆国と異なり、対等性の損なわれている労働契約では認められていない。

### (1) 労働裁判所

#### ア 和解弁論(Güteverhandlung)と争訟弁論

労働裁判所の手続において特徴的なのが、争訟弁論に先立って行われる和解弁論である。名誉職裁判官は、争訟弁論にのみ関与し、職業裁判官が単独で和解弁論を指揮する。和解弁論で約半数の事件が和解で決着しており、和解に至らなかった紛争のみが争訟弁論に移行することになる。なお、和解弁論も争訟弁論も、原則として期日は 1 回である。争訟弁論の期日が 1 回であるのは、名誉職裁判官の日程を調整することが困難であるからである<sup>5</sup>。

和解を志向する労働裁判所の和解弁論は調停（Mediation）と同様の機能を果たしていると思われるが、この点について、ヒアリングでは明確に否定された。公権力が介在するものはいかなる意味でも調停とは言えず、和解弁論は、調停ではなく、いわゆる調停的仲裁（Med-Arb.）である<sup>6</sup>。調停人（Mediator）は、解決策を提案してはいけないが、裁判官は、和解が不調に終われば、自分が当該紛争について判決を下す、という立場から、和解弁論を行っているに過ぎず、当事者の関係全体を考慮してはいないし、すべきでもない、ということである<sup>7</sup>。労働関係は、家族とは異なり、解雇に至るほど関係が悪化しているのであれば、改善の余地はなく、簡易迅速に紛争を処理する和解弁論は、法的安定性に資するものとして高く評価されている。

<sup>4</sup> 労働裁判所の手続の概要および名誉職裁判官の役割については、ウールリッヒ・コッホ（橋本陽子訳）「ドイツにおける個別的労働紛争の解決」季刊労働法 211 号 119～132 頁（2005 年）。今回訪問した連邦労働裁判所の概要は、次の通りである。連邦労働裁判所の裁判官は、職業裁判官 34 名（1 小法廷に 3～4 人）および助手（若手の労働裁判所判事）が約 15 人である。1 件について、職業裁判官 1 名が判決を作成する。まず、判決案（Votum）を作成し（1 人の裁判官は、月に 2～3 通の Votum を書く）、期日の前に職業裁判官だけで会議を行い、同時に、原審判決や該当する協約など、必要な資料一式とともに、Votum を名誉職裁判官に送付する。多忙な名誉職裁判官を招聘できる期日は 1 回しか入れられないので、必要な情報をあらかじめ名誉職裁判官に伝えておくための準備は、かなりの負担だそうである。弁論は 1 ヶ月に 1 日開かれ、1 回で 6～7 件処理される。弁論後の会議で、名誉職裁判官と合議し、判決を下すが、Votum がそのまま判決になることはなく、かなりその後の議論が反映され、結論が変わることもある。名誉職裁判官も、実際にはほとんど法律家である（Hromadka 教授や、組合または使用者団体の代表（弁護士）など）。今回訪問したジーマンス社の Sieg 氏も、連邦労働裁判所の使用者側名誉職裁判官である。

<sup>5</sup> コッホ裁判官による。

<sup>6</sup> ヴァンク教授、ブッデ教授、アウスト・ドーデンホフ裁判官による。

<sup>7</sup> デュヴェル裁判官による。

## イ 調停 (Mediation) の試み

しかし、一部、労働裁判官による調停の試みが始まっており、2006年4月からハンブルグとキールの労働裁判所で導入されたそうである。調停人 (Mediator) の資格を有している裁判官が4人いるベルリン労働裁判所では、その成果を待って導入を決める予定であるが、現時点では、消極的である。

調停対象として考えている事件は、①経営上の理由による解雇において、社会的選択 (被解雇者の人選基準) が誤っていた場合に、事件当事者以外にも多くの影響が出る可能性があるため、このような事件について、調停で一挙に解決する。②和解弁論が不調に終わったが、次の争訟弁論の期日を入れるまでに約1年かかる場合の2つがありうるが、ベルリンでは、1審において約3ヶ月間で判決まで出しているため、この必要性は乏しいということであった。

## (2) 協約上の調停および仲裁制度

### ア 任意的調停 (仲裁) 制度 (事業所組織法 76 条 8 項)

協約の解釈をめぐる紛争について、協約で調停 (仲裁) 手続が定められる場合がある。例えば、協約上の格付けに関する紛争がこれに含まれる。協約上の調停 (仲裁) 手続は、事業所組織法上の仲裁手続に代替するものであるが、その管轄は、協約で自由に拡張することができる。調停 (仲裁) 委員会の委員長には、労働裁判官が任命される場合が多いようである (バイエルン金属産業の協約上の調停制度について、下記 3 (5) を参照)。ヒアリングでは、格付けに関する紛争が協約上の仲裁手続によって処理されることは、裁判所の負担軽減の見地から肯定的に捉えられていることを確認できた (なお、かかる協約上の格付け・最格付けをめぐる紛争をおよそ協約上の仲裁手続に委ねる旨の労働裁判所法 111 条 3 項を新設する旨の法改正案が、ブランデンブルグ州によって提出されたことがある<sup>8)</sup>)。裁定は裁判所の適法性審査 (濫用審査と手続上の瑕疵に限定) に服するが、提訴される場合は稀である。

その他の協約上の仲裁制度には、職業訓練生の職業訓練終了後の承継の可否に関する制度があり、仲裁人は、労働裁判所の裁判官が協約で定められていることが多いようである。

## イ 仲裁制度 (労働裁判所法 101 条)

私的仲裁制度は、協約当事者が、労働裁判所法 4 条に基づき、労働協約によって、労働裁判所法 2 条 1 項及び 2 項にいう労働関係から生じる市民的な権利紛争について、労働裁判所の管轄を排除した場合にのみ可能である。さらに、これは、労働協約に拘束される者 (組合員) について、当該組合員が、労働裁判所法 101 条 2 項に掲げる職業集団 (劇場、映画製作および芸術分野並びに船員) に含まれる場合にのみ、適用される。判例によれば、劇場芸術

<sup>8)</sup> Arbeit und Arbeitsrecht 1997, S. 434.

家とは、俳優、オペラ歌手、合唱団員、演奏家、監督、芸術的な課題を負う技術的職員である。判例・学説は、その他の職業集団については、協約当事者は協約上の仲裁を合意してはならないことを強調している。したがって、芸術的な活動を行っているとはいいがたい録音技術士には協約上の仲裁制度は適用されない。労働裁判所法 101 条以下に規制される仲裁制度は、基本法 9 条 3 項の団結の自由を基礎とする。その他、労働裁判所法 101 条 3 項により、この場合には、民事訴訟法 1025 条以下の仲裁裁判手続の規定は適用されない。

これらの規制から、労働法上の紛争に関する仲裁契約は許容されず、無効であると解されている<sup>9</sup>。労働裁判所法が施行される 1953 年以前は、個別仲裁制度は重要な意義を有していたが、現行法では、個別仲裁の必要性は、舞台芸術家と船員について、この分野では、職業身分としての仲裁制度が長い伝統をもち、無視できない重要性を輸しているという理由で、例外として認められることになった<sup>10</sup>。

実務では、演劇の分野ではドイツ舞台協会とドイツ劇団構成員協同組合、ドイツ舞台コーラス・ダンサー協会、芸術労働組合との間の各々の労働協約に基づいて、私的仲裁制度が一定の役割を果たしている。ドイツ舞台協会は IG メディアとも演劇仲裁労働協約を締結していたが、この協約は 1993 年に解約された。演劇仲裁裁判所は、年間約 100 件の判断を下していると推定されている。船員については、1970 年代初め以降もはや仲裁制度は存在していない。

例外的に認められている個別労働紛争に関する仲裁制度であるが、以上のように、舞台芸術分野のうち、さらに芸術的活動を行う者にしか適用されず、かつ当該労働者が原則として仲裁合意を締結した労働組合の組合員でなければならない（労裁法 101 条 2 項 3 文により、非組合員であるが、個別労働契約で当該労働協約を援用されている等の理由で、当該協約がその労働関係に適用されている者については、書面による明示の合意がある場合にのみ、仲裁制度が適用される）。労働協約の一般的拘束力宣言によって仲裁制度が非組合員にも拡張適用されうるかという点について、基本法 92 条に規定される裁判制度は基本法 9 条 3 項にいう経済および労働条件には含まれず、団結権によって排除されるものではなく、また消極的団結の自由を侵害するという理由で、学説は否定的である<sup>11</sup>。

### (3) 雇用契約上の仲裁・調停制度

個別労働契約に基づく雇用仲裁制度は、ドイツでは、原則として禁止されており、上記(2)で見たとおり、一部の分野について、私的仲裁裁判制度（労働裁判所法 101 条以下）が許容されているに過ぎない。個別労働法における裁判外の調停手続としては、職業訓練関係を対象とする調停制度（労働裁判所法 111 条 2 項）があるほか、船員および教会の労働関係に関

<sup>9</sup> ただし、事実が外国に関連するものであることは国内裁判所の負担になるので、国際私法仲裁制度は労働事件についても可能であると解されている（Schwab/Weth-Zimmerling, ArbGG, 2004, § 101, Rz. 2）。

<sup>10</sup> Schwab/Weth-Zimmerling, ArbGG, 2004, § 101, Rz. 45.



する特別の調停手続、および労働者発明法に基づく請求権に関する特許庁における調停手続（労働者発明法 28 条以下）がある。

## ア 職業訓練関係における調停制度

労働裁判所法 111 条 2 項において、職業訓練関係における紛争解決のために、手工業分野では、職業訓練法上の監督官庁において、調停委員会を設けることができる。この委員会は、1890 年の営業裁判所法において既に認められ、1926 年の労働裁判所法においても存続することになった。この委員会の設置は、当該管轄官庁の裁量に委ねられ、これにより、裁判への平等なアクセスという憲法上の権利が侵害される危険が指摘されている<sup>12</sup>。委員会は、労働者側と使用者側の同数の委員によって構成される（労働裁判所法 111 条 2 項 1 文）。

労働裁判所法 111 条 2 項の重要な意義は、委員会による調停手続が、提訴の要件となっていることである（労働裁判所法 111 条 2 項 4 文）。手続の具体的な形成について、当事者の意見聴取が義務付けられている（労働裁判所法 111 条 2 項 2 文）。合意が成立しないときは、委員会は裁定を行い、両当事者がこれに同意するか、または、2 週間以内に提訴しない場合には、かかる裁定は法的に拘束力を有する（労働裁判所法 111 条 2 項 3 文）。委員会において成立した和解は、強制執行名義となる（労働裁判所法 111 条 2 項 6 文）。

## イ 労働者発明に関する調停制度

労働者発明法における調停手続は、職業訓練関係に関する調停手続と同様、提訴要件となっているが（労働者発明法 37 条 1 項）、職業訓練関係に関する調停手続と異なり、特許庁に設置された調停委員会は、拘束力を有する調停案を提案することはできない。

これらの現行法における個別労働法上の裁判外調停手続の占める役割は小さい<sup>13</sup>。しかし、職業訓練関係に関する調停委員会および労働者発明法上の調停委員会は、まさに、裁判外の当事者の合意による紛争解決を目的とするものであるため、この分野では、既に、専門家の関与する、望ましいあっせん手続が導入されている、と評価できる<sup>14</sup>。

## 2 企業内紛争（苦情）処理制度

### (1) 事業所委員会（Betriebsrat）

#### ア 概要

企業内従業員代表機関である事業所委員会の構成および権限は、すべて事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）に規定されている。

---

<sup>11</sup> Schwab/Weth-Zimmerling, ArbGG, 2004, § 101, Rz. 48-51.

<sup>12</sup> Prütting, Streitschlichtung und Mediation im Arbeitsrecht, in; Isenhardt/Preis, Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft, Festschrift für Peter Hanau, 1999, S. 743, 745.

<sup>13</sup> Prütting, aaO, S. 746.

<sup>14</sup> Albrecht, Mediation im Arbeitsrecht, 2001, S. 54-56.

## (7) 選挙権者と被選挙権者

「選挙権を有する労働者を常時5人以上、そのうち3人が被選挙権を有する事業所において事業所委員会が選出される」（事業所組織法1条1項1文）。設置は、労働者のイニシアティブに委ねられており、事業所組織法17条2項によれば、労働者の過半数が、事業所集会で、選挙委員会を選出し、選挙管理委員会が、事業所委員会選挙を実施する。事業所委員の任期は、4年間であり、通常は、4年ごとにいっせいに事業所委員会選挙が行なわれる（直近では、2006年が事業所委員会の選挙の年であった）。

## (4) 選挙の実施手続

事業所組織法14条により、秘密・直接選挙および比例選挙の原則が定められている。具体的には、事業所委員会選挙規則（後掲資料1の和訳を参照）では、候補者名簿の記載方法、選挙告示の方法、選挙結果の告示方法などきわめて詳細な規制が定められている。

## イ 事業所委員会の設置をめぐる紛争

### (7) 選挙の取消・無効の訴え

事業所委員会選挙は、選挙手続違反を理由して取り消されうる（事業所組織法19条）。提訴権者は、3人以上の選挙権者、事業所に代表される組合または使用者であり、選挙結果の告示された日から2週間以内に、労働裁判所に提訴しなければならない。提訴権者は、法的安定性の見地から、1972年事業所組織法によって、限定された。さらに、同じく法的安定性と法的明確性の理由から、あらゆる選挙手続違反が選挙の取消を導くのではなく、選挙結果が変わりうるか、または影響を受ける場合にのみ、取消が可能である<sup>15</sup>。

さらに、法律に規定はないが、適正な選挙に関する一般的法原則違反の程度が重大である、と認められる場合には、選挙の無効が認められる。無効の訴えについては、提訴権者および提訴期限の限定は存在しない。裁判例では、労働者派遣法14条1項に基づき、派遣労働者は派遣先事業所に属するが、かかる規制に違反した場合は、選挙無効を導くと判断した事例がある<sup>16</sup>。これに対し、連邦労働裁判所は、例えば、全従業員にメールの利用が認められているのではないにもかかわらず、選挙のための事業所集会の招集通知をメールで行うなど、複数の選挙規則違反が認められるケースにおいて、従来、総合判断によって選挙無効を導いてきた判例を変更し、第三者ではなく、事業所に帰属する者が、1つまたは複数の違反を容易に認識し、かつ選挙結果を受容し得ないと思う場合において、無効訴訟が提起される可能性またはその他の事業所組織法上の紛争が予想される場合に、選挙が無効とされる、と判断した<sup>17</sup>。

<sup>15</sup> BAG, Beschl. v. 21.2.2001, AP Nr. 49 zu § 19 BetrVG 1972.

<sup>16</sup> LAG Köln, Beschl. v. 22.3.2000, AP Nr. 8 zu § 14 AÜG.

<sup>17</sup> BAG, Beschl. v. 19.11.2003, AP Nr. 54 zu § 19 BetrVG 1972（使用者による無効申立）。

また、誤った事業所概念(下記(ウ)を参照)に基づいて選挙がなされたことは、事業所概念の判断はケース・バイ・ケースの判断にならざるを得ず、一見して明白かつ重大な誤りと認められるものではないので、無効事由とはならず、取消事由になるにすぎない、と判断されている<sup>18</sup>。

無効が認められた事例として、独立した事業所の一部(事業所組織法4条1項1文2号)の労働者が、すでに事業所全体について事業所委員会が存在し、ほぼ同時にその選挙が予定されているにもかかわらず、独自の事業所委員会を選出した場合には、かかる選挙を無効とした決定がある<sup>19</sup>。

ヒアリングでは、選挙の取消・無効の訴えについて、ベルリンでは、使用者側が訴える割合が60%、労働者が33%、そして組合が7%であると聞いたが、連邦労働裁判所のコッホ裁判官とシュピナー調査官の経験では、訴えを提起する者は、ほとんどが労働者側、すなわち落選した立候補者だったそうである。

#### (イ) 選挙権を有する労働者の数え方

選挙権を有する労働者にはあたらぬ者を選挙権者に含めた結果<sup>20</sup>、選挙結果に重大な影響を及ぼした、という理由で、事業所委員会選挙の取消が訴えられる場合がある。雇用促進法上の助成を受けた職業訓練ポストで雇用する労働者(Rihabilitande)について、事業所組織法上の労働者ではなく、選挙権が認められない、という判例変更がなされたが<sup>21</sup>、かかる判例変更に基づく使用者の取消の訴えを、それ以前の長い判例実務を考慮すれば、法的安定性の見地から取消を認めるべきではない、と判断した決定がある<sup>22</sup>。これに対して、同じく、職業訓練生について、事業所内部の社会的事項に関する規制が職業訓練生にも適用が拡張され、職業訓練生が指揮命令に拘束されていたとしても、職業訓練生に被選挙権が認められるわけではない、と判断されている<sup>23</sup>。

積極的労働市場措置に基づく雇用と同様に、社会扶助の枠内で提供される就労(旧連邦社会扶助法19条1項)を行う者も、事業所組織法上の労働者とは認められず、選挙権をもたない<sup>24</sup>。

被解雇労働者が解雇制限訴訟を提起し、その結果が事業所委員会選挙の時点でまだ出されていない場合には、被解雇労働者は選挙権者に含まれなければならないが、含めたとしても、選挙結果に影響しない場合には、取消は認められない<sup>25</sup>。

<sup>18</sup> BAG, Beschl. v. 19.11.2003, AP Nr. 55 zu § 19 BetrVG 1972 (事業所に代表されていない組合による無効申立) .

<sup>19</sup> LAG Berlin, Beschl. v. 30.10.2003, AP Nr. 12 zu § 18 BetrVG1972.

<sup>20</sup> ドイツでは、多くの労働法上の法律の労働者概念は同一であると解されている。

<sup>21</sup> BAG, Beschl. v. 21.7.1993, BAGE 74, 1 = AP Nr. 8 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung.

<sup>22</sup> BAG, Beschl. v. 20.3.1996, AP Nr. 32 zu § 19 BetrVG 1972 m. Anm. Krause.

<sup>23</sup> BAG, Beschl. v. 20.3.1996, AP Nr. 10 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung (事業所委員会による取消申立) .

<sup>24</sup> BAG, Beschl. v. 5.4.2000, AP Nr. 62 zu § 5 BetrVG 1972.

<sup>25</sup> BAG, Beschl. v. 21.2.2001, AP Nr. 49 zu § 19 BetrVG 1972 (使用者による取消申立) .

### (ウ) 事業所委員会の設置される単位

事業所委員会の設置される単位についてもしばしば争われている。とくに、複数の事業所について同一の事業所委員会の設置が認められる「共通事業所(gemeinsamer Betrieb)」の場合に紛争が生じるようである。確定判例によれば、共通事業所と認められるための要件は、1つの事務所に存在する物的・非物的経営手段が、統一的な労働技術上の目的のために統合され、整備され、そのために利用されており、かつ労働力が統一的な管理設備によってコントロールされていることであるが、その前提として、少なくとも黙示的に、複数企業による共通の経営に関する法的合意が存在し、本質的な使用者の機能が人的および社会的事項に拡張されていなければならない<sup>26</sup>。かかる原則は、2001年事業所組織法改正により、事業所組織法1条2項に基づき、上記の要件が存在する場合には、統一的な管理設備の存在が推定されることになったが、かかる推定が働かない場合でも、共通事業所の存在が直ちに否定されるわけではない。連邦労働裁判所<sup>27</sup>は、コルバッハ(Korbach)に本部を有する、障害者のための職業および社会的統合の助成を行う団体(労働者数は約450名で、事業所委員会あり)と、かかる団体の役員も兼ねているFが、同じ町で同じく障害者のための作業所を営んでいる有限会社(労働者数は約12名で、事業所委員会なし)が、共通事業所に該当するかが問題となった事案において、団体と会社は、共通の経営手段を利用しておらず、労働力も共通で管理していたわけではなく、経営者が同一人物であったに過ぎないが、統一的な経営権の存在を認定し、共通事業所の存在を肯定した。

誤った事業所概念に基づいて、2つの事業所について、共通事業所委員会が選出されたが、かかる選挙が取り消されなかった場合には、共通事業所委員会の任期中は、事情が本質的に変更しない限り、いずれかの事業所で独自の事業所委員会を選出することはできない、と判断されている<sup>28</sup>。

また、事業所の一部で事業所委員会が選出され、かかる選挙が取消されなかった場合には、事業所委員会が、すべての関与権を有する<sup>29</sup>。

### (エ) 選挙管理委員会の義務違反

#### a 選挙管理委員会設置の瑕疵

民主的な選挙を可能とするために、選挙管理委員会には多くの義務が、課されている。選挙管理委員会が、これらの選挙規則に基づく義務を怠り、これが重大である場合には、選挙

<sup>26</sup> BAG, Beschl. v. 14.2.1994, BAGE 79, 47 = AP Nr. 3 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz; BAG, Beschl. v. 31.5.2000, BAGE 95, 15 = AP Nr. 12 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb.

<sup>27</sup> BAG, Beschl. v. 11.2.2004, AP Nr. 22 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb m. Anm. Joost (団体の事業所委員会による申立)。Joostは、共通の経営に関する法的合意は、争いになる事例では認められない場合が多く、本件のように、実際には、法的とはいええない事実的な事情からこの要件を満たしていると判断されているので、この要件を不要とすべきである、と述べる。

<sup>28</sup> LAG Hamm, Beschl. v. 18.9.1996, AP Nr. 10 zu § 1 BetrVG 1972.

<sup>29</sup> BAG, Beschl. v. 27.6.1995, AP Nr. 7 zu BetrVG 1972.

は取消または無効となり、さらに、まだ選挙が実施されていないのであれば、手続のやり直しが命じられることがある。

まず、被解雇労働者について、選挙前に解雇制限訴訟が提起されたのであれば、選挙実施後に勝訴した場合であっても、事業所委員会の被選挙権を有し、被解雇労働者が記載された立候補者名簿を拒否した選挙管理委員会は、被選挙権に関する規制の重大な違反を犯したものであって、選挙は取消されうる<sup>30</sup>。

選挙告示(選挙規則 3 条 4 項 2 文)は、複数の事務所に分かれている事業所においては、各々の事務所ごとに掲示されなければならない、かかる義務違反は、選挙の取消を導きうる<sup>31</sup>。かかる選挙告示、候補者名簿および投票用紙は、事業所にドイツ語の堪能ではない多数の外国人労働者が雇用されている場合には、適切な方法で、説明がなされなければならない、かかる義務に違反する場合には、選挙は取り消されうる<sup>32</sup>。

そして、開票中に、選挙管理委員会が、その後事業所委員長に選出された者に投票用紙を見せたことが問題となった事案において、連邦労働裁判所は、第三者に投票済みの投票用紙を見せることは選挙の自由の一般原則に違反し、とくに候補者の一部に見せることは、機会の平等原則に違反し、本件では、当該候補者に投票用紙を見せたことによって、各名簿の議席配分に影響を及ぼしえたことが認められるので、選挙の取消を肯定した<sup>33</sup>。

#### **b 名簿の不備への対応**

候補者名簿は、事業所組織法 14 条 4 項によって、一定数の労働者の署名による証明が必要であり、法定の数の署名のない名簿は、選挙規則 8 条 1 項 3 号により、無効である。連邦労働裁判所は、選挙管理委員会は、名簿が有効かどうかを即座に審査し、不備があれば提出者にすぐに是正を促す義務を選挙管理委員会が負うことを認めている。

例えば、36 名の立候補者と 35 名の署名が複数頁にわたって記載された名簿と、これとは別に、さらに 34 人分の署名が別の紙に記されていた場合に、IG メタルの提出したこの名簿をいったんは受領したが、選挙告示後の会議で、選挙管理委員会が、IG メタルの名簿を有効とした判断を取り消して、IG メタルの提出した名簿を除いて選挙を行ったために、IG メタルが、かかる選挙の無効を争ったケースについて、連邦労働裁判所<sup>34</sup>は、選挙名簿は、1 つの書類であることが明確に認識できなければならない、きちんと閉じられていなかった本件名簿は確かに無効であるが、提出期限の当日の朝 9 時に提出された名簿を直ちに審査して、午後 4 時の締め切りに間に合うように、是正を促さなかった選挙管理委員会は、選挙規則 7 条 2 項 2 文の義務に違反し、かかる義務違反は、選挙の取消を導きうる、と判断した。

<sup>30</sup> BAG, Beschl. v. 14.5.1997, AP Nr. 6 zu § 8 BetrVG 1972.

<sup>31</sup> BAG, Beschl. v. 5.5.2004, AP Nr. 1 zu § 3 WahlO BetrVG 1972.

<sup>32</sup> BAG, Beschl. v. 13.10.2004, AP Nr. 1 zu § 2 WahlO BetrVG 1972.

<sup>33</sup> BAG v. 6.12.2000, AP Nr. 48 zu § 19 BetrVG 1972.

<sup>34</sup> BAG, Beschl. v. 25.5.2005, AP Nr. 2 zu § 14 BetrVG 1972.

#### (オ) 最近の事例—実施中の選挙手続のやり直しを命じた事例—

ベルリン州労働裁判所 2006 年 2 月 7 日決定(NZA 2006, 509)は、選挙管理委員会が明白かつ重大な選挙規則違反を起こした場合に、実施中の選挙のやり直しを命じた例として、興味深いので、以下、事案を紹介したい。

「要旨 1. 選挙管理委員会は、申立人の事業所組織法上の利益が、選挙管理委員会の重大な法違反によって、明確かつ重大に、侵害され、かかる理由から、事業所委員会選挙が取り消し可能である場合には、仮処分によって、すでに開始している事業所委員会選挙を中断することができる。

2. 客観的に重大な義務違反は、選挙管理委員会が、事業所委員会選挙規則 7 条 2 項 2 文に反して、一見したところ、選挙規則 8 条 1 項にいう治癒し得ない無効が認められるにもかかわらず、できる限り 2 労働日以内に候補者名簿を審査するという義務を遅滞なく履行しない場合に、認められる。2 週間の期限が経過する前に選挙管理委員会に到達した候補者名簿の審査を締め切り後に行うことは、選挙立候補者の権利を明白かつ重大に侵害する、客観的で重大な義務違反である」。

#### 〔事案〕

2005 年 12 月 19 日に、3 人の事業所委員から成る選挙管理委員会が、選挙(2005 年秋に現職の事業所委員の数が法定の人数よりも減少したために行われることになった)の告示を行い、選挙予定日は、2006 年 2 月 7 日とされた。X1～X3 は、S と一緒に、独自の選挙名簿を提出することにし、名簿を A に送付し、これは、2005 年 12 月 28 日 18 時に A に到着した。この名簿には、候補者が明確に順序付けられていなかった、という治癒し得ない瑕疵が存在した。A は、代表者である S に、その旨を 2006 年 1 月 3 日に書面で連絡し、これは、1 月 5 日に到着した。S は、申請人らと名簿を作り直して、2006 年 1 月 8 日に A に渡した。2006 年 1 月 11 日、A は、期限徒過を理由に、名簿の受領を拒絶した。

2006 年 1 月 27 日の聴聞後、ベルリン労働裁判所は、2006 年 1 月 30 日、申請を却下した。その理由は、選挙の中断は、選挙の取消事由では足りず、無効事由がなければ認められないが、12 月 28 日に届いた名簿を 1 月 3 日になって審査したのは、取消事由に当たるにすぎない、というものであった。X らの抗告が成功したのが、本件である。

#### 〔決定〕

確定判例および学説による中断処分が正当化される場合は、①明白な法違反の存在、②選挙の無効を導くような、修正不可能な瑕疵の存在、または③仮処分で認定される選挙の取消を導きうる瑕疵の存在が、認められる場合であり、かかる要件の成否を判断するに当たっては、X ら、A および従業員全体の利益を考慮されなければならない。

本件において、A は、明白かつ重大な義務違反を犯した。名簿には、選挙規則 8 条 1 項にいう治癒不可能な無効事由が存在し、これは一見してすぐにわかるものである。A は、2005 年 12 月 29 日には、審査し、かつ選挙規則 7 条 2 項に基づく報告義務を履行すべきであった。

12月29日に報告していれば、2006年1月2日の提出期限に間に合うことができた。

遅くとも定例選挙が行われるべき2006年5月31日に、事業所委員会の任期が終了(事業所組織法13条2項2文および22条)。本決定公布の2006年2月7日から2006年5月31日までに、選挙手続を改めて実施するための、十分な期間がある。

### ウ 仲裁委員会

事業所委員会の関与権には、弱い意見聴取権・提案権から、同意拒否権、もっとも強大な権利として共同決定権がある。事業所委員会と使用者の書面による合意は事業所協定と呼ばれ、規範的直律的効力が認められる(事業所組織法77条4項)。ただし、産別協約が通常規制する実質的労働条件(例えば、賃金額、労働時間の長さ)は、原則として、事業所協定で規制できない(事業所組織法77条3項)。かかる制約はあるものの、共同決定事項の範囲は広いといえ、例えば、事業所組織法87条1項では、共同決定事項として、以下の労働条件が列挙されている<sup>35</sup>。

- ① 事業所の秩序および事業所内における労働者の行為に関する問題、
- ② 休憩時間を含め、毎日の労働時間の開始と終了ならびに労働時間の各労働日への割振り、
- ③ 事業所の所定労働時間の一時的な短縮または延長、
- ④ 賃金支払の時期、場所および方法、
- ⑤ 休憩の一般的原則および休憩計画の策定、ならびに使用者と個々の労働者の間で合意が成立しない場合には、当該労働者に対する休憩の時期の確定、
- ⑥ 労働者の行為および業績を監視するための技術的装置の導入と利用、
- ⑦ 労働災害および職業病の防止に関する、ならびに法律規定または災害防止規程の範囲内における健康保護に関する規定、
- ⑧ 適用範囲が事業所、企業またはコンツェルンに限定されている福利厚生施設の形態、運用方法決定および管理、
- ⑨ 労働関係があることを考慮して労働者に賃貸されている社宅の割当および解約、ならびに利用条件の一般的決定、
- ⑩ 事業所内の賃金制度に関する問題、とりわけ賃金支払原則の決定および新しい賃金支払方法の導入と利用ならびにその変更、
- ⑪ 出来高賃金率およびプレミアム賃金率の決定および貨幣係数を含めてそれと同等の業績賃金の決定、
- ⑫ 事業所の提案制度の原則、
- ⑬ グループ労働実施の原則。

<sup>35</sup> 本稿では、事業所組織法の翻訳として、藤内和公教授の翻訳(日独労働法協会会報第4号65頁以下〔2003年〕に掲載)を参照した。

その他の共同決定事項としては、例えば、作業工程・作業環境の安全確保措置（事業所組織法 91 条）、職務変更に伴う職業訓練措置の導入（事業所組織法 97 条 2 項）または一般的職業訓練制度の実施（事業所組織法 98 条 1 項）等がある。

共同決定事項について、同意に達しない場合には、事業所組織法 76 条に基づく仲裁委員会（Einigungsstelle）の裁定による。仲裁委員会委員長には、労働裁判所の裁判官が任命されることが多い。その理由として、ドイツでは、裁判官の中立性に対する深い信頼があるからだ、と考えられる<sup>36</sup>。仲裁委員会は、常設されることはほとんどなく、問題が生じる度に、招集される場合がほとんどであるが、委員長の選出に時間がかかるそうである（2001 年の Job-AQTIV 法で委員長の選出手続が多少は簡素化された）。

なお、事業所組織法 80 条 1 項は、事業所委員会の一般的任務として以下の事項を列挙する。

①労働者のために適用されている法律、命令、災害防止規程、労働協約および事業所協定が実施されていることを監視すること、

②事業所および労働者の役に立つ措置を使用者に提案すること、

③男女の実際の平等取扱、とくに採用、就業、専門および継続教育訓練および職業上の昇進を促進すること、

④家庭と職業活動の両立を促進すること、

⑤労働者および若年者・職業訓練生代表の提案を受けつけ、それがもっともであると思われる場合には、使用者と交渉して解決に向けて働きかけること、

⑥重度障害者およびその他の特別に保護を必要とする人々が適応することを促進すること、

⑦若年者・職業訓練生代表の選挙を準備し実施すること、若年者または職業訓練生の利益を促進するために彼らと密に協力すること、

⑧事業所における中高年労働者の雇用を促進すること、

⑨事業所における外国人労働者の統合および彼らとドイツ人労働者の意思疎通を促進すること、ならびに事業所における人種差別主義および外国人排斥主義を克服するための措置を提案すること、

⑩事業所における雇用を促進し、保障すること、

⑪労働保護および事業所内の環境保護の措置を促進すること。

かかる規定は、事業所委員会の一般的任務を定めたものにすぎないが、実務では、重要な意義を有しており、この規定を根拠に、事業所委員会は、ほぼあらゆる問題に関与することができる。かかる一般的任務に該当するかどうかを争って、任意的仲裁委員会の設置（事業所組織法 76 条 6 項）が要求される場合も少なくないそうである。

---

<sup>36</sup> アウスト・ドーデンホフ裁判官による。



## エ 事業所委員会委員に対する教育

事業所組織法 37 条 1 項は、事業所委員の職務を名誉職として定めているが、これは、事業所委員を務めるために、特別の資格を必要とするわけではないことを意味する。したがって、事業所委員のための定まった研修プログラムがあるわけではない。研修プログラムとして、産別組合や民間企業などによって多様なコースが提供されている。国は、まったく関与していないし、ドイツ労働総同盟（DGB）も一般的な方針を示しているわけではない。使用者は、必要な教育を受けるための費用を負担しなければならないが（事業所組織法 37 条 6 項）、必要な研修であるかどうか厳しくチェックしている<sup>37</sup>。例えば、いじめ防止のためのコースへの参加費用を負担する必要性の有無については、裁判例は分かれている（下記 3 (8) を参照）。

また、下記(3)で述べるとおり、現在、企業内紛争処理制度として調停の可能性が議論されており、事業所委員が調停人として活動することも考えられるが、事業所委員会委員が、調停人（Mediator）になるためのコースへの参加費用を使用者が負担する必要はなく、調停人の資格を取得したい事業所委員は、自費または一般教育訓練休暇を利用して参加することになろう<sup>38</sup>。他方で、企業が、企業内のあっせん・調停人を育成する必要があるのであれば、事業所組織法 98 条 3 項の教育訓練に関する共同決定事項として争いうる。

## オ 苦情処理制度（事業所組織法 84～86 条）

事業所組織法は、事業所委員会の関与権だけではなく、個々の労働者の苦情申立権も規定している。かかる苦情申立権は、事業所委員会の設置されていない事業所で雇用される労働者にも類推適用されることが肯定されている。また、法によって保護される苦情は、当の労働者が現に被っている困難でなければならず、同僚労働者のための苦情や、匿名による苦情は保護の対象とはならない<sup>39</sup>。

まず、条文は次のとおりである。

「事業所組織法 84 条（苦情申立権）

第 1 項 いかなる労働者も、使用者または事業所の労働者に不利益に取り扱われ、または不当な取扱を受け、もしくはその他の方法で傷つけられたと感じた場合には、事業所の担当部局に苦情を申し立てる権利を有する。労働者は、事業所委員会委員を補佐または仲介のために連れて行くことができる。

第 2 項 使用者は、苦情の取扱に関して、労働者に報告を行い、苦情が正当であると認めるときには、救済しなければならない。

第 3 項 苦情申立を理由に、労働者に不利益が生じてはならない。

<sup>37</sup> ジーメンス社による。

<sup>38</sup> ドイツ労働総同盟による。

<sup>39</sup> *Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier*, BetrVG, 23. Aufl., 2006, § 84, Rdn. 4.

事業所組織法 85 条（事業所委員会による苦情申立の取扱）

第 1 項 事業所委員会は労働者から苦情を受け付け、もしその申立をもっともであると考え  
る場合には、使用者に措置を講じることを働きかけなければならない。

第 2 項 事業所委員会と使用者との間で苦情の当否をめぐる意見の相違がある場合には、事  
業所委員会は仲裁委員会を招集することができる。仲裁委員会の裁定は、使用者と事業所委  
員会との間の合意に取って代わる。ただし、苦情申立の対象が法的請求権である場合を除く。

第 3 項 使用者は、事業所委員会に苦情申立の取扱いを報告しなければならない。第 84 条第  
2 項は、これとは関係なく適用される。

第 86 条 （補充的な協定）

労働協約または事業所協定によって苦情申立手続を詳しく定めることができる。この点で、  
第 85 条第 2 項の場合には事業所内の苦情処理機関が仲裁委員会に代わる旨を定めることがで  
きる」。

上記の規定であるが、これらの規定をめぐる紛争もなく、議論もとくになされていない。  
ヒアリングでは、具体的な苦情の内容は、騒音などの職場環境に対する不満や有給休暇の取  
得時期にほぼ尽きているようである<sup>40</sup>。なお、事業所組織法 85 条 2 項では、苦情処理をめぐ  
って仲裁委員会を招集することも可能である、と定めているが、ただし書で、苦情の対象が  
法的請求権でないことが要件となっている。これは、法的請求権は、裁判手続で争われるべ  
きであるという考えに基づくからであるが、かかる制約が、事業所委員会に対する苦情申立  
を妨げているのではないか、という筆者の質問に対して、ヒアリングでは、かかる制約が事  
業所委員会に対する苦情申立があまり利用されていないことの原因ではない、という意見が  
聞かれた。事業所委員会に対する苦情申立が少ない理由として、事業所組織法は、労働者個  
人の権利として苦情申立権を規定しているのに、他人のための苦情申立が否定されているか  
らではないか、すなわち、事業所委員会には、訴訟当事者の地位（*Prozesstandschaft*）は認め  
られていない、という見解<sup>41</sup>、個人の苦情申立権によらずとも、事業所委員会は、事業所組  
織法 87 条 1 項（社会的事項）や 80 条 1 項（事業所委員会の一般的任務）に基づき、ほぼあ  
らゆる問題に関与しうるから、事業所組織法の苦情処理手続の意義は乏しい、という見解<sup>42</sup>、  
さらに、事業所委員会には、調査権があるため、事業所委員会に相談してしまうと、知られ  
たくない事実が公になってしまう懸念がある、という見解<sup>43</sup>が指摘された。

## カ 事業所委員会のない事業所では？

これまで、事業所組織法で委ねられた広範な権限に基づき、事業所委員会が、企業内紛争

<sup>40</sup> ジーメンス社、ドイツ使用者団体連盟による。

<sup>41</sup> ジーグ氏（ジーメンス社）による。

<sup>42</sup> ドイツ労働総同盟および鉱山・化学・エネルギー労組による。Ayad, aaO, S. 324 も参照。

<sup>43</sup> ブッデ教授による。

処理（予防）において重要な役割を担っていることを述べてきたが、事業所委員会はすべての事業所で設置されているわけではない。事業所委員会のない事業所は、「共同決定空白地帯（mitbestimmungsfreie Zone）」と呼ばれ、最近、その労働条件の実態をめぐる研究が深められているが、以下で、最近の研究<sup>44</sup>に基づき、その一端を紹介したい。

なお、立法者は、事業所委員会によって代表される労働者の割合を高めるために、2001年の事業所組織法改正では、事業所委員会がより容易に設置できるような法改正を行っている（事業所組織法3条）。とくに、事業所組織法3条の事業所委員会設置の単位を協約によって「事業所」概念から切り離すことを認めた改正が重要であり、すでに、これに関する300の労働協約が締結され、DB、ポスト、ポストバンク、テレコムで実施されている。そして、「部門単位における事業所委員会（Spartenbetriebsrat）」を認め、企業の部門ごとに1つの事業所委員会を設置することが可能となった。事業所委員会の数を減らせるので、企業にとってはコスト削減になり、事業所委員会にとっても、交渉相手が企業上層部になるので、メリットがある。さらに、「地域的事業所委員会（Regionalbetriebsrat）」を認め、スーパーマーケットやパン屋のチェーン店で、各々の店の従業員が5人以下でも、まとまった地域で、1つの事業所委員会を選出できるようになった。2001年改正から2度目の選挙の全体的な評価は、まだ出されていないが、事業所委員会の数は減ったが、代表される労働者の数は増える傾向は続くはずだということである<sup>45</sup>。

2003年度に民間部門の5人以上の労働者を雇用する事業所の89%に、事業所委員会が存在しない。労働者の割合でみると、52%の労働者が、事業所委員会によって代表されていない（第2-3-2表）<sup>46</sup>。

第2-3-2表 協約の適用率および事業所委員会によって代表される労働者の比率

	西側		東側	
	事業所	従業員	事業所	従業員
事業所委員会+産別協約	8%	35%	6%	21%
事業所委員会+企業協約	1%	7%	2%	10%
事業所委員会+産別協約なし	41%	25%	17%	16%
企業協約+事業所委員会なし	2%	1%	5%	4%
協約なし+事業所委員会なし	47%	26%	67%	42%
<b>合計</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
産別協約の適用あり	49%	60%	24%	36%
事業所委員会あり	11%	48%	11%	39%

<sup>44</sup> Artus, Betriebe ohne Betriebsrat: Gelände jenseits des Tarifsystems?, WSI-Mitteilungen 7/2005, SS. 392-397.

<sup>45</sup> 連邦労働社会省による。

本研究では、事業所委員会のない 21 社（従業員 100 人以上）のインタビューに基づき、その類型化が試みられている。まず、21 社の属する産業は多様であり、古典的な工業部門（金属、電機、被服、家具及び自動車関連）9 社、高度な資格を必要としないサービス部門（福祉、運送・運輸、小売）5 社、高度な資格を要するサービス部門、とくにニュー・エコノミー（IT 産業）に属する部門が 7 社である<sup>47</sup>。

これらの企業は、①協約システムに安定的または断片的に統合されているもの、②「協約システムの便乗者」、③協約を緩く志向するもの（「遠くからの観察者」）、および④協約制度の外にある事業所、の 4 つにタイプ分けができるが、①のうち、協約に安定的に拘束されている企業は少数派で大企業に限られる。これらの企業は、労働条件の統一化のために協約システムの秩序機能は重要であり、協約賃金の水準が比較的低い部門（運送・運輸）において、法規制の強い国を知っている多国籍企業にとっては、ドイツの協約システム（協約自治）はむしろ柔軟だと受け止められている。協約よりも事業所委員会の介入（事業所組織法）の方が、経営の自由を脅かすものと受け止められている。しかし、これは、明らかに例外である<sup>48</sup>。

次に、①のうち、協約システムに断片的に統合されている企業の経営者は、本音では、協約システムと縁を切りたい（④を志向し、「組合とは何の関わりも持ちたくない」）が、協約からの離脱は、事業所の平和を乱すので（事業所委員会が騒ぐか、あるいは世間の評判が下がるので）、協約制度にとどまっている。協約の正統性機能が働いているケースであるといえるが、企業は、協約システムを崩壊させようと試みており、その戦略として、協約の適用の部分化（例えば、民間の病院で、患者と関係のない低資格のサービス部門を別会社にするこゝとで、新しい企業には事業所委員会はなく、従来の公共部門協約〔BAT〕から、より低い水準の産別協約〔清掃、外食産業〕が適用される。）を図っている<sup>49</sup>。

また、意思に反して協約に拘束されているため、事業所に事業所委員会がなければ、使用者は、労働協約の遵守をおろそかにする。ある自動車関連工業は、「一般的拘束力の付されていない協約は組合員にのみ適用されるが、わが社には組合員はほとんどいない。だから、労働時間は、協約の労働時間より 1.5 時間多いにもかかわらず、協約賃金より低い賃金しか支払っていないが、従業員には、『賃金は協約賃金より高い』と信じ込ませている」。これが可能となっている理由は、賃金額、とくに賞与の決定手続が不透明であるほか、同業者には協約に拘束されていない企業が多いからである<sup>50</sup>。

小売商では、この傾向は、よりドラスティックであり、低資格の労働者は、常に解雇の脅威にさらされているので、使用者の恣意に委ねられている。協約違反は、公的な統計には表れていないが、相当な範囲で行われているはずである、という。

---

<sup>46</sup> Artus, aaO, S. 392.

<sup>47</sup> Artus, aaO, S. 393.

<sup>48</sup> Artus, aaO, S. 393.

<sup>49</sup> Artus, aaO, S. 394.

<sup>50</sup> Artus, aaO, S. 394.

第2のタイプである「協約システムの便乗者」とは、金属電機産業では、事業所委員会がなく、協約に拘束されなくても、協約規範に従う例が多く、協約の規範力が強いために生じている。便乗企業は、使用者団体に加盟し、義務を果たすことなく、協約の秩序機能および正統化機能を利用している。これらの企業は、従業員集団を対抗勢力として意識し、協約から逸脱すれば、紛争を招くと認識している<sup>51</sup>。

第3の類型が「協約との結びつきの弱いタイプ」であり、賃金および労働条件（とくに資格とポストの特徴）を、企業独自の基準で定めている企業であり、インタビューは、“Tarif”という言葉から、労働条件を包括的に定める特別の複雑な規制を連想せず、“Tarif”は、抽象的な、公正な労働・賃金水準という意味だと理解していた。具体的な協約の規制については知らないが、使用者は、「協約以上」を支払っている、と主張している。業種の特徴としては、協約文化の弱い部門である被服及び家具製造で、女性が多い。従業員との信頼関係を重視し、協約や事業所協定を、「便乗者」ほどは敵対的に見ていないものの、協約文化が弱いことから、事業所委員会の選挙が行われる可能性は、きわめて低い<sup>52</sup>。

最後の4番目の類型が「協約システムの外にある事業所」で、道義的にも協約の公正な労働条件を志向する傾向が見られない。業種は、高資格のサービス部門で、協約交渉の伝統がなく、協約が当該部門にそもそも存在しない、いわゆるニューエコノミー産業である。しかし、個別契約が完備されているわけではなく、労働条件の決定方法およびその基準は、当該部門に通常の水準を意味するメタファーである「市場」を志向している。すなわち、個別交渉のための枠組が存在するか、または個別交渉の余地のない、企業独自の賃金制度が整備されている。そして、「市場」の測定には、当該部門の業界団体かコンサルティング会社が関与している。市場の相場に従う企業独自の賃金制度も、協約と同じく、資格、役職および経営責任の程度によって区分されているが、協約よりも細分化されている。どこに格付けられるかは、完全に求職者との個別交渉による。昇給も一方的に使用者が決定しているが、平均協約賃金引上率が参照されている。

使用者は、事業所委員会について、一般に、高資格の労働者にとって、事業所委員会は不要、と考えている<sup>53</sup>。

以上のように類型化される事業所委員会のない事業所であるが、事業所委員会によって代表される労働者の割合は、2001年の事業所組織法の改正後も、連邦労働社会省の見解とは異なり、とくに「地域的事業所委員会」はまだ始まったばかりで、事業所委員会に代表される労働者の数が増えたとはまだ評価できないのではないかと、という見解がある<sup>54</sup>。

<sup>51</sup> Artus, aaO, S. 394-395.

<sup>52</sup> Artus, aaO, S. 395.

<sup>53</sup> Artus, aaO, S. 395-396.

<sup>54</sup> Rudolph/Wassermann, Übergänge zwischen Betriebsratslosigkeit und Betriebsratsgründung: Neue Betriebsratsgründungen im Bereich kleiner Betriebe und Reform der Betriebsverfassung 2001, in : Artus/Böhm/Lücking/Trinczeck (Hg.), Betriebe ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen, 2006, S. 102.

## (2) ジーメンス社の企業内調停制度

ジーメンス社では、主に、仲裁委員会を招集するコストを削減するために、独自の企業内調停制度を任意的事業所協定によって制度化している。企業内調停制度を整備した事例として、ここでは紹介したい（なお、第 2-3-3 図を参照）。

ジーメンス社の企業内調停制度は、下記の 2 種類の紛争を主に想定して設計されている。

- ① 共同決定事項をめぐる仲裁委員会の設置に代替（予防）するため。
- ② ドイツ型成果主義賃金制度といえる「目標合意 (Zielvereinbarung)」に関する評価の不满に対応するため。この手続では、まずは、上司に異議申立を行う。これは、事業所組織法 84 条～86 条の苦情処理手続が根拠ともいえる。

上述したとおり、事業所組織法上の仲裁委員会の費用は使用者が負担しなければならず、この多額の費用が、デメリットとして指摘されているが、具体的には、次のようなコスト計算が行われている<sup>55</sup>。

合理化のための利益調整・社会計画に関する仲裁委員会の場合：

- ・ 仲裁委員会委員長の費用：

交渉 1 日目：5 時間の準備 + 5.5 時間の会議 + 1 時間の会議後の作業

交渉 2 日目：9 時間の準備 + 7.5 時間の会議 + 5 時間の会議後の作業及び裁定案の作成

→ 5775 ユーロの報酬 (33 時間 × 時給 175 ユーロ)

200 ユーロの交通費

その他、通信費・コピー代など 60 ユーロ

合計 6035 ユーロ

- ・ 仲裁委員会委員 2～3 人分の費用：

事業所委員会側委員について：

外部の委員 1 人：

$7/10 \times 5775 \text{ ユーロ} = 4043 \text{ ユーロ (報酬)} + 50 \text{ ユーロ (交通費)}$

内部の委員 1 人： $35 \text{ ユーロ} \times 20 \text{ 時間} = 700 \text{ ユーロ (賃金に加算)}$

内部の委員 1 人： $40 \text{ ユーロ} \times 20 \text{ 時間} = 800 \text{ ユーロ (賃金に加算)}$

使用者側委員について：

外部の委員 1 人：

$7/10 \times 5775 \text{ ユーロ} = 4043 \text{ ユーロ (報酬)} + 50 \text{ ユーロ (交通費)}$

内部の委員 1 人： $70 \text{ ユーロ} \times 20 \text{ 時間} = 1400 \text{ ユーロ (賃金に加算)}$

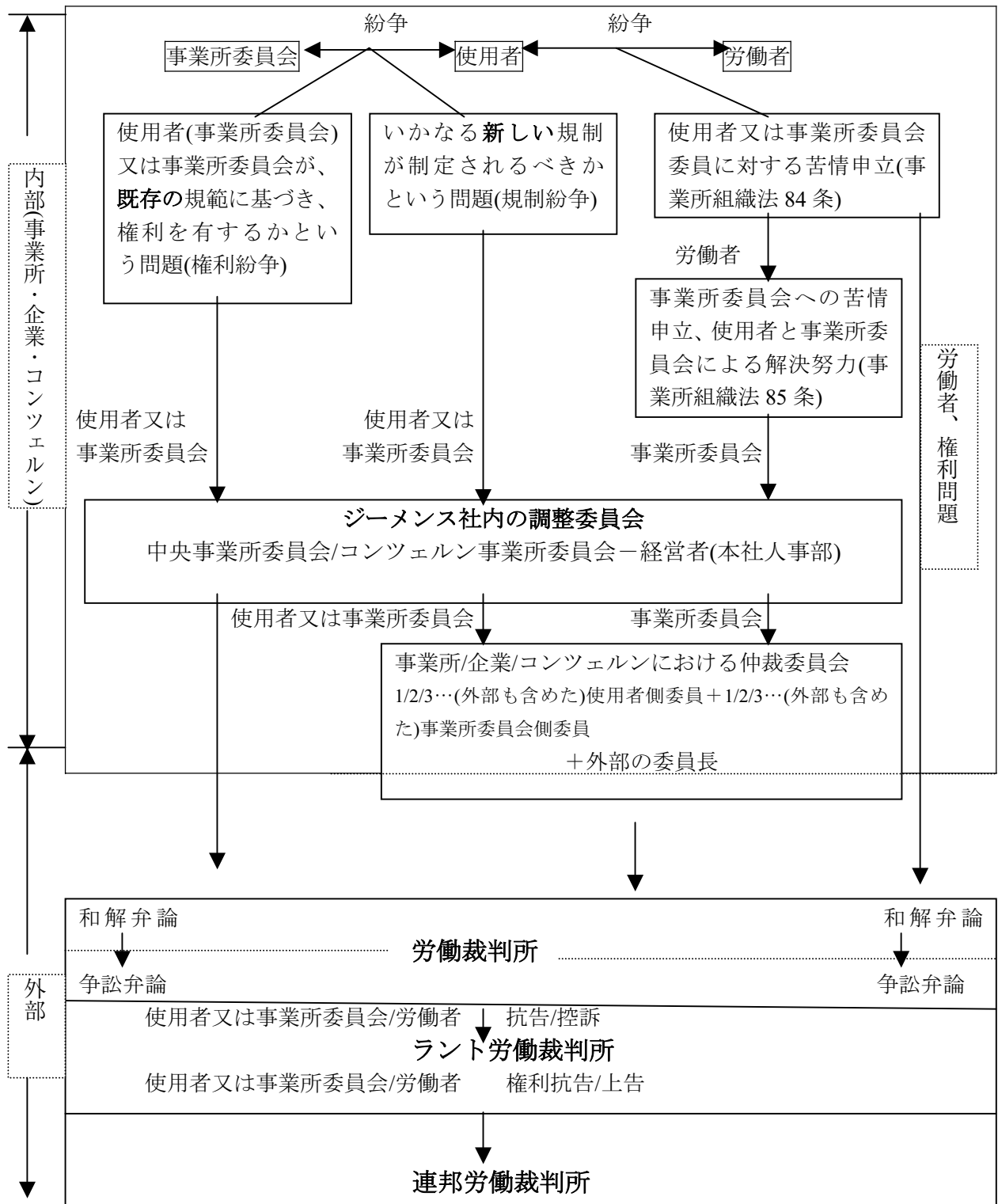
内部の委員 1 人： $80 \text{ ユーロ} \times 20 \text{ 時間} = 1600 \text{ ユーロ (賃金に加算)}$

全費用 = 18721 ユーロ

<sup>55</sup> Sieg, *Interne Schlichtung zur Vermeidung von Arbeitsgericht und Einigungsstelle*, in: 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, 2004, S. 1342.

第 2-3-3 図 ジーメンスの企業内苦情処理制度

Sieg, Interne Schlichtung zur Vermeidung von Arbeitsgericht und Einigungsstelle,  
in: 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, 2004, S. 1362.



非常に成果があると自己評価されているジーマンス社の企業内調停制度であるが<sup>56</sup>、事業所委員会内部で意見が分かれたときに、中央事業所委員会が、事業所委員会、企業又は事業所責任者によってあっせんのために招集されることになっており、仲裁委員会を招集することなく、事前に紛争を解決することが可能となっている。あっせんのために招集された中央事業所委員会は、1ヶ月以内に交渉を行う。企業レベルに設置される中央事業所委員会の通常の交渉相手は、人事部であるが、人事部も、中央事業所委員会と並んで、調停人となる。

中央事業所委員会と企業との間の意見の対立は、コンツェルン事業所委員会によって1ヶ月以内にあっせんによる解決が試みられる。コンツェルン事業所委員会の通常の交渉相手である、企業の人事部（中央事業所委員会の交渉相手でもある）も、調停人になる。

以上の一般的な企業内調停手続（上記①の仲裁委員会代替型）のほかに、非常に複雑な「販売担当者のための業績達成」については、特別の調停手続（上記②の業績評価に対する苦情処理型）が設けられている。労使が、裁判所の介入を予防するために、このような調停手続を設けることに合意し、詳細は中央事業所協定で定められている。この「業績達成/最終支払に関する従業員の苦情申立の際の調停手続」では、まず、従業員は、最終的な支払を受けてから2週間以内に、上司に異議を申し立てる権利が認められる。かかる異議申立は書面で理由を述べて行わなければならない、かかる異議申立が2週間以内に解決されない場合には、従業員は、判断を知ってからさらに引き続く2週間以内に、改めて、上司、又はその上の上司に審査を求めることができる。この二度目の苦情申立も書面で理由を付して行わなければならない。これに対して、2週間以内に解決が図られなければならないが、従業員の苦情が認められない場合には、書面によってその理由が述べられる。従業員が、二度目の苦情申立の結果にも納得しない場合には、あっせん手続へと移行することになる。このあっせん手続では、2名の事業所委員会委員と2名の事業所責任者に任命された委員（当該従業員の上司は除く）が、委員会を構成し、委員会で合意が成立したときは、従業員は、その判断を受諾するか、訴訟を提起するかのいずれかを選択することができる。

委員会で合意が成立しなかった場合には、さらに、中央事業所委員会委員1名と企業人事部1名による委員会が設置される。従業員が、この委員会の判断にも納得しない場合には、従業員には提訴の可能性が開かれている。

### (3) 調停 (Mediation) の可能性

近年、ドイツでは、裁判外紛争処理の一環として、調停 (Mediation) の重要性が高まっており、一般民事訴訟では、早期に解決しようにない紛争は、裁判所が外部の調停人 (Mediator) に委ね、調停による解決を薦める傾向があるという。労働法については、労働裁判所の迅速かつ低廉な手続が高く評価されており、調停が活用されているという実態は見られないが、

---

<sup>56</sup> Sieg, aaO, S. 1352 ff.



紛争予防という観点から、企業内紛争処理制度の構築が必要であり、調停をかける企業内紛争処理制度に組み込むことを主張する見解も少なからず存在する。

なお、調停とは、一般に、「紛争解決のための裁判外の任意の手続であり、かかる手続において、紛争当事者は、中立的な第三者である調停人の下で、自力で、双方が受け入れられる問題解決に至るよう努力する。裁判とは異なり、裁判官が結論を下すのではなく、当事者自身が結論を探すものである」<sup>57</sup>と理解され、調停人は、自らの解決案を提示してはならない<sup>58</sup>。

弁護士が調停人 (Mediator) を名乗るためには、資格が必要であり、そのために調停を学ぶコースにはいろいろあるが (通信制のハーゲン大学など)、例えば、弁護士アカデミー (Anwaltsakademie) では、90 時間以上 (3 日間のホテル合宿を 4 回行うもので、ワークショップで、調停の練習や質問の仕方などを学ぶ) の学習で資格を取得できるそうである。

以下では、企業内紛争処理制度として調停を推進する論者の 1 人で、ハーバードの交渉コースで学んだ経験を生かし、自ら QUAK<sup>59</sup> という企業内紛争処理制度を担う人材養成のためのプロジェクトを実施したアンドレア・ブッデ教授の業績を紹介したい。

## ア QUAK について

ブッデ教授の主張の特徴は、事業所委員は、労働者の代表であって、中立の調停者ではない、という立場から、事業所委員ではないそれ以外の従業員を紛争処理の専門家として育成することを重視する点にある<sup>60</sup>。ブッデ教授は、かかる紛争処理委員を紛争解決水先案内人 (Konfliktlotsen) と名づけ、EU の助成を受けて 2000 年 12 月 31 日まで 5 年間行われた QUAK では、その育成プログラムを作成し、実施した。

QUAK では、まず、紛争の例をあげて、事業所で日常的に起きるトラブルが、放置すると重大な法律問題に発展し、企業に損失をもたらしうることを説明する<sup>61</sup>。紛争の例として挙げられているのは、以下のようなケースである。

例 1：以前は、個人の仕事ははっきり区分されていたが、チーム労働が導入されてから、個人の仕事の範囲が増えて、各人の責任と権力および承認の配分をめぐって争いが生じた。

例 2：ごみの分別をしっかりと行う従業員とそうでない従業員の対立。

<sup>57</sup> *Haft/Schlieffen-Schlieffen, Handbuch Mediation – Verfahrenstechnik, Strategien, Einsatzgebiete, 2002, § 1 Rdn. 16.*

<sup>58</sup> したがって、事業所組織法上の仲裁委員会は、合意に達しない場合には、もう少し話し合った後で、仲裁委員会委員長が決定を下す (事業所組織法 76 条 3 項) ので、Mediation とはいえず、いわゆる Med-Arb. である。

<sup>59</sup> *Qualifizierung von betrieblichen Konfliktlotsen* の略。

<sup>60</sup> これに対し、事業所組織法 82 条 2 項 2 文 (人事資料の閲覧を求める際に、労働者は、事業所委員を随伴できるという規定) および事業所組織法 84 条・85 条 (事業所委員会の苦情取扱) を根拠に、事業所委員が調停人になりうる、という見解もある。事業所委員の守秘義務 (事業所組織法 79 条) は、事業所組織法 120 条 2 項によって罰則付きで担保されているので、支障はない、と主張する (*Lembke, Mediation im Arbeitsrecht – Grundlagen, Techniken und Chancen, 2001, Rdn. 439 ff.*)。同じく、まず第一に、事業所委員会に調停人としての役割を期待する見解として、*Ayad, aaO, S. 386.*

<sup>61</sup> *Budde (Hrsg.), QUAK-Dokumentation, 2001, S. 7-16.*

例3：契約のチェックに時間をかけられると契約を逃すことを恐れる営業部と法務部の対立。

例4：女性の上司Pと男性の部下Mの対立。Pは、Mが仕事に集中していないことに不満を告げると、Mは、同僚にPの悪口を言いふらし、ますます仕事をしなくなった結果、警告後とうとう解雇された。Mは、労働裁判所に提訴した。

例えば、例4では、警告に至る前に、当事者と話し合っ、適切な紛争解決を行う余地があり、そうすれば、コストのかかる裁判を回避できたはずである、と述べる。

次に、紛争処理に携わる紛争解決水先案内人（Konfliktlotse）を養成するQUAKの目的として、①助言者および調停者としての役割をもつこと、②紛争を体系的に考えること、すなわち、複雑さを認めること、③紛争を将来に向けて解決すること、④自助を支援すること、⑤キーパーソン（人事部、事業所委員会等）を関与させること、⑥多様性（ダイバーシティ）を促進すること、⑦紛争の処理ではなく予防が目的であること、⑧事業所における市民権と民主主義の確立（差別禁止）に資すること、⑨いずれの産業にも共通する紛争処理制度を提供すること、をあげる<sup>62</sup>。

そして、QUAKでは、紛争水先解決人養成の基礎教育のために、①紛争を認識すること、②紛争を分析すること、③建設的紛争か破壊的紛争かを判別すること、④適切な処理方法を発見すること、を習得目標とする40時間のプログラムが作成された。具体的なトレーニングの内容は、紛争の当事者は誰で、何が争われているのか、どのような態度を取っているのか、紛争はどの程度エスカレートしているのか、といった紛争を的確に分析すること、コミュニケーションのために、適切な対話方法（すなわち、熱心に当事者の話を聞き、自分が話すときには「私は・・・したい」というように、必ず「私は」をつけることで、責任感のある話し方をする、質問の仕方、否定的な表現を避け、同じ意味でも肯定的な表現を用いる）を習得すること、ハーバードコンセプトに基づく公正な交渉、調停の基本知識の習得（調停人は、結果ではなく、手続の公正な経過にのみ責任を有し、判断を下す権限はないこと、守秘義務を負うこと等）、および企業内紛争処理の前提となる労働法の正確な知識の習得である<sup>63</sup>。

さらに、かかる基礎プログラムを終了した者を対象に、6～8人ずつが主に自分の職場の紛争を題材に、ディスカッションを行う9時間のワークショップも企画された。ここでは、移民をめぐる文化的摩擦・いじめ（病気にかかるのは外国人労働者が多く、または雇用促進措置で就労支援を受ける移民労働者間におけるトルコ系とロシア系の対立）の問題がとくにクローズアップされている<sup>64</sup>。

## イ 統合的企業内紛争処理制度について

ブッデ教授は、企業内紛争処理制度を次の4段階に分ける。

<sup>62</sup> Budde (Hrsg.), QUAK-Dokumentation, 2001, S. 17-21.

<sup>63</sup> Budde (Hrsg.), QUAK-Dokumentation, 2001, S. 31-39.

<sup>64</sup> Budde (Hrsg.), QUAK-Dokumentation, 2001, S. 41-50.

- ① 創業まもない企業では、たいてい明確な紛争処理プロセスが形成されておらず、事業所委員会も選出されておらず、紛争そのものが稀である。
- ② 次の段階では、「法を志向する」手続が整備される。例えば、事業所委員会の設置、仲裁委員会の招集、企業外では労働裁判所の手続がこれに当たる。
- ③ さらに、特定の「利益を志向する」次の段階へと移行する。例えば、裁判手続を補完するための調停が考えられるが、まだ「ケース・バイ・ケース」に行われるにすぎない。
- ④ 第4段階において、体系的な予防的紛争処理制度が必要となり、「統合的企業内紛争処理制度 (Integriertes betriebliches Konfliktmanagementsystem)」へと発展する。調停は、苦情処理手続と並んで、重要性を増す。

ブッデ教授によると、ドイツの企業は、もっぱら第2段階にとどまっており、法律家の議論が、経済生活において重要な意義を占め、事業所委員会の実務も、強く法化されている<sup>65</sup>。しかし、自己の主張は、決して、規制緩和を支持するものではなく、第4段階に向けて、再規制が必要である、と述べる<sup>66</sup>。そのための立法論として、事業所組織法 80 条 1 項の事業所委員会の一般的任務に「労働者および労働者集団の公正な紛争解決を助成すること」を付け加え<sup>67</sup>、事業所組織法 80 条 3 項の「事業所委員会はその任務の適正な遂行のために必要なかぎり、その任務の遂行にあたり、使用者とのより詳細な協定にもとづいて専門家を招くことができる」という規定において、専門家 (Sachverständige) と並んで「調停人」を加えること、事業所組織法 85 条 2 項について、苦情の当否に関して事業所委員会と使用者の意見が相違する場合、直ちに仲裁委員会を招集するのではなく、事業所委員会が紛争のあっせんのために調停人を招聘することができる旨の規定を挿入すること、を主張する<sup>68</sup>。

ブッデ教授によって、体系的・説得的に主張されている企業内調停制度であるが、今回のインタビューでは、他には積極的な意見を聞くことはできず、事業所委員会以外の調停人の活用は事業所委員会と競合する、という理由で、消極的であった<sup>69</sup>。しかし、大企業では、引退した労働者が、リストラの相談などのためにオンブズパーソンとして、雇用されている例があるという話も聞いた<sup>70</sup>。また、2001 年事業所組織法改正によって新設された事業所組織法 80 条 2 項 3 文では、事業所委員会の任務の遂行に必要な限りで、使用者が、専門的知見を有する労働者を情報提供者として招集できることが定められているが、この規定のモデルは、いわゆる「ピア・メディエーション (同僚による調停)」である、という<sup>71</sup>。この規定を根拠に、ブッデ教授の主張する紛争解決水先案内人を任命することも考えられるであろう。

<sup>65</sup> Budde (Hrsg.), QUAK-Dokumentation, 2001, S. 58.

<sup>66</sup> Budde (Hrsg.), QUAK-Dokumentation, 2001, S. 58.

<sup>67</sup> 同じく、Ayad, aaO, S. 323.

<sup>68</sup> Budde (Hrsg.), QUAK-Dokumentation, 2001, S. 64-65.

<sup>69</sup> とくに使用者に雇用される調停人の中立性には懸念が示されている (オットー教授、コッホ裁判官による)。

<sup>70</sup> アウスト・ドーデンホフ裁判官による。

#### (4) 旧東ドイツにおける企業内調停委員会 (Konfliktkommission/Schiedsstelle)

旧東ドイツでは、企業内調停委員会が労働紛争を処理していた。かかる企業内調停委員会は、旧東ドイツ政権下の法律(「ドイツ民主共和国の社会的裁判所に関する法律」<sup>72</sup>)では「紛争処理委員会 (Konfliktkommission)」と呼ばれ、ドイツ統一後は、「労働法に関する調停委員会の設置に関する法律」<sup>73</sup>に基づき、「調停委員会 (Schiedsstelle)」と名称を変えて、旧東独地域で存続したが、1992年12月31日未付けで廃止された。現在のドイツにはもはや存在しない制度であるが、政府報告書<sup>74</sup>も含め、この旧東ドイツにおける企業内調停制度については、概してその受容性に着目して、これを肯定的に捉える研究がないわけではなく<sup>75</sup>、現在の、企業内紛争処理制度の構築に関する研究においても参考とされているので、本稿でも簡単に紹介することとする。

まず、旧東ドイツでは、国家による裁判所 (Staatliche Gerichte) と並んで、社会的裁判所 (gesellschaftliche Gerichte) という概念が憲法上規定されており、最高裁判所 (das Oberste Gericht) が両者を含めた最高機関であった (旧東独憲法 93 条)。国家による裁判所に属するのが、地区裁判所 (Kreisgerichte)、地方裁判所 (Bezirkgerichte)、さらに軍事裁判所であった。国家による裁判所は、判決を下すだけでなく、地区裁判所は、さらに、市民への法的助言を行っていた。このため、職業裁判官が、経営者に対して、しばしば労務管理上の助言を行っており、裁判官の中立性は制度上まったく保障されていなかった、という<sup>76</sup>。

旧東ドイツに独特の社会的裁判所の概念であるが、社会的裁判所とは、具体的には、上記の製造部門企業に設置される紛争処理委員会と市町村機関で設置される調停委員会 (Schiedskommission) のことである。紛争処理委員会は、51人以上の労働者が活動する事業所で、従業員の投票によって選出された委員から構成される (社会的裁判所法 4 条 1 項)。委員の数は、労働者数 100 人以上の事業所では 8~15 人、99 人以下の事業所では、6 人以下に減らしてもよい (社会的裁判所法 8 条)。このように、従業員の中から選挙で選出された委員から成る紛争処理委員会は、企業内従業員代表機関と見ることもできるように思われるが、社会的裁判所として、司法権を委ねられていた点が注目すべき点であろう。紛争処理委員会の委員長に対するインタビュー調査によれば、委員長らは、紛争処理委員会はまずは従業員に対する法的助言と紛争解決を行う機関であるが、さらに、従業員の利益代表機関であるとみなしていた<sup>77</sup>。

<sup>71</sup> Ayad, aaO, S. 387.

<sup>72</sup> Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik – GGG – vom 25. März 1982 (GBl. I Nr. 13 S. 269).

<sup>73</sup> Gesetz über die Errichtung und Verfahren der Schiedsstellen für Arbeitsrecht vom 29. Juni 1990, BGBl. I S. 505.

<sup>74</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, Schiedsstellen für Arbeitsrecht in den neuen Bundesländern, Forschungsbericht 227, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1993.

<sup>75</sup> 例えば、Thau, Die Schiedsstellen für Arbeitsrecht, 1992.

<sup>76</sup> アウスト・ドーデンホフ裁判官およびコッホ裁判官による。

<sup>77</sup> Hage, Betriebliche Konflikt-handhabung in der DDR und der Bundesrepublik – Qualitative Analyse und rechtspolitische Perspektiven, 2000, S. 260.

紛争処理委員会の事項的管轄は、職務発明を含む労働法に基づく紛争のほか、簡単な私法上の紛争や就学義務違反であった(社会的裁判所法 13 条 1 項)。紛争処理委員会の審査は、当事者の申立または国家の委託によって開始され、少なくとも 4 名の委員によって、満場一致で裁決が下される(社会的裁判所法 18 条および 19 条)。裁決に対する異議申立は、地区裁判所に対して行うことができたが(社会的裁判所法 19 条 2 項)、実際には、かかる異議申立はほとんどなされず、企業内の紛争処理委員会で労働法上の紛争はすべて処理されていたようである<sup>78</sup>。なお、社会主義政権下における労働法上の紛争とは、もっぱら労働者の非違行為(窃盗、勤務時間中の飲酒または職務懈怠)に対する「教育処分」であった<sup>79</sup>。

ドイツ統一後、紛争処理委員会を継承した調停委員会は、基本的に紛争処理委員会と同様の制度であったが、代理の許容(調停委員会法 4 条 1 項)、公開審理に例外が認められること(調停委員会法 12 条 2 項 2 文)および裁決は満場一致ではなく、多数決によること(調停委員会法 16 条 1 項 1 文)が、従前の紛争処理委員会の手続との重要な相違であった。さらに、調停委員会は陪席委員 2 名と委員長 1 名から構成されたが、陪席委員は事業所構成員でなければならず、各々使用者と事業所委員会によって任命されるが、事業所委員会が設置されていない場合には、労働者の選挙によって選出されることとされた(調停委員会法 6 条 2 項および 3 項)。委員長は、陪席委員が合意により任命するが、合意に至らない場合には、地区裁判所は、陪席委員の 1 名の申請により、委員長を決定により任命することとされた(調停委員会法 6 条 4 項)。

次に、上記政府報告書に基づき、調停委員会の実像をより詳しく見ていきたい。この調査は、431 の調停委員会に対するアンケート(回収率 67%)と 1992 年 1 月から 6 月までに行われた関係者 65 人(内訳は、調停委員会委員長または陪席委員 11 名、事業所委員会委員長 6 名、組合幹部 5 名、労働者 9 名、使用者団体幹部 6 名、労働裁判所裁判官 21 名、法支援者 2 名、弁護士 5 名)へのインタビューに基づき、調停委員会の活動実績をまとめたものであるが<sup>80</sup>、調査のまとめとして、1992 年 7 月 1 日には、調査結果に基づき、ワークショップが開催され、報告書には、このワークショップの議論の概要も収録されている。

報告書によると、調停委員会の委員長または陪席委員のうち、法律家の割合は 22%であり<sup>81</sup>、従前の紛争処理委員会の委員が引き続き委員を務めている調停委員会の割合は 85%にのぼ

<sup>78</sup> Interview mit Hannelore Schilling (Schilling 氏は、旧東ドイツ時代はフリードリッヒシャインの地区裁判所の裁判官 (Leitender Sekretär) であり、統一後ベルリン労働裁判所裁判官となった。), Vom Stadtbezirksgericht Friederichshain zum Arbeitsgericht Berlin, in : *Gesamtrichterrat des Berliner Arbeitsgerichts und Berliner Freundes- und Förderkreis Arbeitsrecht Gestern-Heute-Morgen e.V. (Hrsg.), 75 Jahre Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit – Aspekte des Arbeitsrechts und der Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit im Lichte der deutschen Einheit*, 2002, S. 111.

<sup>79</sup> Hage, aaO, S. 287.

<sup>80</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, SS. 31-33.

<sup>81</sup> 法律家色が弱いことが調停委員会の重要な特色である。これにより、より職場の日常に根ざした解決が可能になったが、その反面、法律に裏付けられない判断が下されることに対する抵抗が、とくに組合には強かったようである (Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 76 ff.)。

った<sup>82</sup>。旧東独時代の委員の連続性は、労使双方にとって、制度の受容性を高めるために貢献した<sup>83</sup>。とくに、申請人に不利な判断が下される割合が、旧紛争処理委員会の委員が引き続き調停委員会委員を務めた場合の方が、明らかに高いことがこれを裏付けている<sup>84</sup>。

また、申立件数は、1990年9月～12月は331件、1991年1月～12月は4188件、1992年1月～6月は66件であり<sup>85</sup>、申立は、99%が労働者によってなされ、ドイツ統一直後の旧東独地域という特殊性から、紛争の70%が、経営上の理由とする解雇であった<sup>86</sup>。調停委員会法17条は、困難な事案について、地区裁判所または労働裁判所への事件の移送を許容していたが、実際に調停委員会がこの申請を行った割合は13%にすぎず、また、調停委員会の裁決に対する異議申立（調停委員会法19条）が行われた割合も6%にすぎない<sup>87</sup>。

調停委員会に対する申請の29%が不成功（裁決には至らずに、申請者に断念させた）、14%が申請者の勝利、23%が合意による解決、13%が地区裁判所または労働裁判所への移送、21%が調停委員会の審理後、退けられた<sup>88</sup>。報告書では、申請人の申請を退ける裁決が21%にのぼったことについて、目を引く結果であると述べつつ、その理由を体制変換期の紛争の特殊性に見出している。すなわち、補償金の支払と引き換えに多くの大量解雇が行われたが、単に補償金の額を争うのではなく、何十年間も勤務した職場を解雇されること心理的に受け入れられない労働者が、審理の過程で、もはやいかなるチャンスも残っていないことを自覚させられたケースが少なくなかったようである<sup>89</sup>。

本報告書は、裁判所の負担軽減に資することから、調停委員会委員の約70%がこの制度の存続を支持していることを紹介し<sup>90</sup>、ただし、国家による裁判権の独占を基礎とする現行法では、任意の事業所協定による調停制度が考えられ、とくに時間外労働や有給に関する使用者の指揮命令権の範囲をめぐる紛争および格付けをめぐる紛争について有用であろう、と結論付けている<sup>91</sup>。

### 3 紛争類型ごとに見た解決システム

以下では、企業内外の紛争処理制度の概要を説明した際に、すでに言及した点も含まれるが、ドイツにおける企業内紛争処理の具体像をより明確化するために、考えられる紛争類型

<sup>82</sup> 旧紛争処理委員会委員が誰も委員を務めなかった調停委員会はわずか13%であり、旧紛争処理委員会委員1名が引き続き委員を務めた調停委員会は34%、複数の旧紛争処理委員会委員が委員を務めた調停委員会は52%であった（Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 41）。

<sup>83</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 6.

<sup>84</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 63.

<sup>85</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 47.

<sup>86</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 6-7.

<sup>87</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 6.

<sup>88</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 7.

<sup>89</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 53-55.

<sup>90</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 10 ff.

<sup>91</sup> Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff, aaO, S. 80 ff. ただし、解雇については、企業内紛争処理制度よりも、迅速性とコストの低廉性から、労働裁判所の判断に委ねるべきである、と述べている。

ごとに、ドイツにおける紛争処理の枠組についてまとめて叙述してみたい。なお、これらを簡単にまとめた表が、後掲の第 2-3-4 表である。

## (1) 個別的解雇

個別的解雇とは、経営上の理由によらない解雇であり、ドイツでは、労働者の行動を理由とする解雇と労働者の人格に関する(個人的)事由に基づく解雇の2種類に分類されている。前者では、即時解雇(民法典 626 条)には至らないが、労働者の非違行為を理由とする解雇が、後者では、主に病気を理由とする解雇が争われることが多い。

かかる個別的解雇に対しては、解約告知後3週間以内に労働裁判所に提訴しなければならないため(解雇制限法3条)、解約告知後に、提訴を防止するために企業内で調停がおこなわれる可能性は乏しい。かかる短い除斥期間が、調停を妨げているのではないか、という問題意識から、調停が開始されている場合には、除斥期間の進行を停止させるべきである、という立法論も主張されているが<sup>92</sup>、筆者の今回のヒアリングでは、現行のままで早期に紛争を終局的に解決する方が法的安定性の観点から望ましい、という意見がもっぱらであった。ただし、長く勤続した管理職が部下とうまくいかないために、解雇もやむをえないが、会社を辞めたくないような場合には、このような労働者には外部の調停人を雇う余裕があるので、解雇を防止するために調停の可能性が考えられるかもしれない、という意見<sup>93</sup>や、解雇防止のための調停の可能性を肯定する立場から、ブッデ教授は、しばしば遅刻する労働者について、警告後も改善しない場合には、現行の判例では、行動を理由とする解雇が許容されるが、よく話を聞けば、やむを得ない家庭の事情が遅刻の原因であることが判明し、解雇ではなく、労働時間の調整で対応できる事例も考えられるであろう、と指摘された。

また、解約告知の前に事業所委員会の意見聴取を経る必要があるが(事業所組織法102条1項)、判例によれば、この意見聴取手続に過大な要求は課されていないので(意見聴取手続を厳密に審査するためには、現在の3倍の労働裁判官が必要だそうである)、ここで解雇防止のために事業所委員会による調停が効果的に行われる可能性は乏しいと思われる<sup>94</sup>。

これに対して、ブッデ教授と同様に、とくに行動を理由とする解雇について、解約告知の前に調停を行うことで、解雇を防止できるという見解も根強く主張されている。暴力沙汰を原因とする解雇について、詳細な実態調査を踏まえた研究<sup>95</sup>では、暴力行為に至った原因として、外国人労働者との摩擦が少なくないことを紹介し、解雇を通告する前に、調停によって円満に解決できる可能性があることが主張されている。本研究では、事業所協定で、調停者または調停委員会による紛争処理制度を設けることが提唱されている<sup>96</sup>。

<sup>92</sup> Wrede, Möglichkeiten und Cancen der Mediation bei der Beendigung von Arbeitsverhältnisse, ZfA 2002, S. 462.

<sup>93</sup> ヴァンク教授による。

<sup>94</sup> コッホ裁判官による。

<sup>95</sup> Vogelsang, Zum Umgang mit Tätlichkeiten im Betrieb – eine Untersuchung der Rechtsprechung und der betrieblichen Konfliktverarbeitung mit Vorschlägen für die Praxis, 1997.

<sup>96</sup> Vogelsang, aaO, S. 248 ff.

## (2) 経営上の理由による解雇（とくに事業所閉鎖）

経営上の理由による解雇の有効性の判断枠組は、日本の整理解雇法理とほぼ同様の判断枠組が確立しており、①解雇に至る企業家の決定の相当性、②解雇が最後の手段であったかどうか（その他の解雇回避措置を尽くしたこと）および③社会的選択の相当性、の要件を満たさなければならない。さらに、手続的要件として、個別的解雇と同様、解約告知の前に事業所委員会の意見聴取を経なければならない（事業所組織法 102 条 1 項）。

経営上の理由による解雇は、通常、事業所組織法 111 条にいう「事業所変更」、とくに同条第 1 号に定める「事業所の全体または重要な一部の制約および閉鎖」（事業所閉鎖）に伴って行われることが多く、事業所委員会との利益調整（事業所組織法 112 条）を経なければならない。実務上、かかる利益調整において作成される「被解雇者名簿（Namenliste）」が重要な意義を有している。なぜならば、かかる被解雇者名簿が作成された場合、これに基づく解雇の正当性が推定され（解雇制限法 1 条 5 項）、解雇制限訴訟が提起された場合であっても、使用者が敗訴する可能性がなくなるからである。ヒアリングでは、事業所閉鎖に伴う経営上の理由による解雇の際には、必ず、事業所委員会と被解雇者名簿が作成されていることを確認することができた。使用者が作成した被解雇者名簿に対して、事業所委員会にできることは、特定の労働者の解雇順位を遅らせることにほぼ限られ、合意に達しない場合には、仲裁委員会が招集されることになるが（事業所組織法 112 条 3 項）、外部の委員長（前述したとおり、労働裁判官）の役割も、なるべく労働者の納得を得られるよう事業所閉鎖の手続・スピードを遅らせることに尽きるそうである<sup>97</sup>。しばしば、使用者は、まだ利益調整が終わっていないのに営業譲渡を行ってしまうことがあるそうであるが、これに対して、事業所委員会は、事業所組織法 23 条 3 項に基づく事業所組織法違反の行為に対する差止請求権を行使して、対抗するという<sup>98</sup>。

なお、事業所変更に伴い解雇等の不利益を被る労働者に対しては、補償金が支払われなければならない。かかる補償金に関する事業所委員会と使用者の合意は「社会計画」と呼ばれているが（事業所組織法 112 条 1 項）、かかる社会計画において補償金の合意を締結することができる点が、事業所委員会の重要な存在意義となっている。事業所委員会がなければ、事業所閉鎖により失職するとしても、補償金も得られないことになる。労働者としては、このような事態に備えて事業所委員会を選出すべきである、という意見が、使用者団体でも聞かれた。その他の交渉の余地は、経営上の理由による解雇においては考えられないので、調停の可能性はないといえそうである。

<sup>97</sup> ジーメンス社、アウスト・ドーデンホフ裁判官による。

<sup>98</sup> 鉱山・化学・エネルギー労組による。なお、利益調整を違法に行わずに、解雇等の経済的不利益を被った労働者には、使用者に対する補償金請求権が認められているが（事業所組織法 113 条）、事業所委員会が、仲裁委員会を招集することなく使用者と社会計画を合意した場合、これに不服な労働者の事業所組織法 113 条に基づく補償金請求権は、社会計画に基づく補償金と相殺される(BAG, Urt. v. 20.11.2001, NZA 2002, 992)。



### (3) 配置転換

事業所委員会の設置されている事業所では、配転に対して、事業所委員会は同意拒否権を有する（事業所組織法 99 条 2 項）。これとは別に、指揮命令権の範囲を超える配転であると認められる場合には、変更解約告知（解雇制限法 2 条）を行う必要がある。

### (4) 集団的労働条件の決定・変更

事業所委員会の設置されている事業所では、労働時間および賃金制度等の重要な労働条件が、事業所組織法 87 条 1 項に基づく共同決定事項となっている。したがって、残業を命じる場合にも、事業所委員会の同意が必要であり、使用者団体では、この権利がしばしば事業所委員会によって濫用されるので、柔軟化が必要である、ということであった<sup>99</sup>。事業所協定で定める労働条件は、後法が前法に代わるという解消原則(Ablösungsprinzip)により、新たな事業所協定を締結することによって、有利原則に反しない限り、不利益に変更することができる<sup>100</sup>。

### (5) 協約上の格付け

ドイツでは、産業ごとに横断的な賃金等級が形成されており、協約に拘束されない使用者も、同じ産業部門の協約上の賃金等級を利用するが多いが、格付けとは、協約上の賃金等級のいずれの等級に属するのか、という問題である。配転と同様、格付けに対しても、事業所委員会には同意拒否権が認められている（事業所組織法 99 条 2 項）。

格付けの妥当性をめぐる個々の労働者と使用者の間の紛争について、金属産業では、協約上の仲裁制度（上記 1 (2)）が利用されている。例えば、バイエルン州の金属電機産業の基本協約 18 条では、「協約の解釈問題」に関する仲裁手続が定められ、1 審は労使 3 名ずつの委員から構成され、委員長は、委員によって選出される。2 審も、労使 3 名ずつの委員から構成されるが、中立の委員長として、あらかじめミュンヘン州労働裁判所の裁判長に委嘱することが定められている。

### (6) 「目標合意」(成果主義型賃金制度)における査定

ドイツ型成果主義型賃金制度である「目標合意」において、制度の導入にあたっては、事業所組織法 87 条 1 項に基づく事業所委員会の共同決定権が一般に肯定されている<sup>101</sup>。また、賃金額、到達目標の設定および評価に関する上司との話し合いの場に、事業所委員の立会いを認めてもよい、と解されている<sup>102</sup>。これは、事業所組織法 82 条 2 項を根拠とする見解であ

<sup>99</sup> ドイツ使用者団体連盟 (BDA) による。

<sup>100</sup> 労働条件変更法理の日独比較として、ロルフ・ヴァンク (橋本陽子訳)「ドイツ法における労働条件の変更—日本法との比較」季刊労働法 214 号 145 頁 (2006 年)。

<sup>101</sup> *Deich, Arbeitsvertragliche Gestaltung von Zielvereinbarungen*, 2005, Rdn. 358 ff. しかし、目標合意に関する事業所組織法上の紛争について、まだ聞いたことがないそうである (ドイツ労働組合総同盟による)。

<sup>102</sup> *Deich, aaO*, Rdn. 70.

るが、同条 1 文では、賃金の算定方法に関する説明を使用者に対して要求しうる労働者の権利が定められ、同条 2 文では、かかる説明に事業所委員会を同席させることができることが定められている。目標の達成度の評価をめぐる紛争については、例えば、上述したとおり（上記 I 2）、ジーマンス社では事業所協定において不服申立手続が整備されている。

## (7) 差別・セクハラ

EU における雇用平等法理の進展を受けて、ドイツでも、民法典 611a 条（男女平等法理）およびパートタイム労働または有期労働と正規雇用の均等待遇法理（パートタイム労働・有期労働契約法 4 条）の規定が導入されたが、人種、民族、年齢、障害等を理由とする差別を包括的に禁止する「一般均等待遇法」<sup>103</sup>が、2006 年 8 月に制定・施行された。従来は、就労者保護法(Beschäftigtenschutzgesetz)2 条で規制されていたセクシュアル・ハラスメントについても、一般均等待遇法 3 条 3 項にいう「ハラスメント (Belästigung)」の概念に含まれることになった。かかる一般均等待遇法の影響について、見解は分かれているが、ヒアリングでは、ドイツでは、例えば、妊娠・出産または障害を理由とする解雇や事業所委員会の委員に対する解雇が厳しく制限されているように、すでに差別禁止法理によらずとも十分な保護が達成されているので、立法のインパクトはそれほど大きくないという見解の方が優勢であったが、雇用差別訴訟がドイツでも増大し、アメリカのように、訴訟回避のために、企業が効果的な企業内紛争処理制度を構築することに対してより積極的になるのではないか、という見解もある<sup>104</sup>。

なお、一般均等待遇法 17 条 2 項は、事業所組織法 23 条 3 項を準用し、一般均等待遇法違反の使用者の行為に対する事業所委員会の差止請求権を規定している。

## (8) いじめ (Mobbing)

職場におけるいじめは、ドイツでも近年重要な問題となっている<sup>105</sup>。これについて先例的意義を有する判決が、チューリンゲン州労働裁判所 2001 年 2 月 15 日判決 (5 Sa 102/00, DB 2001, 1783) であり、本件では、食肉部門の新人 F の入社後約 1 ヶ月間、F に対していじめを働いていた販売部門長 X に対する即時解雇が有効とされた。いじめの具体的な内容は、絶えずのしることのほか、休憩も十分に与えず 1 日 14 時間働かせたため、高血圧症になった F が、発作を起こしそうになったため疾病証明書を提出して 1 日休んで、再び職場に戻ったところ、X は、F をつかまえて、「ヒトラーの時代には、お前のような裏切り者は壁に押し付けられ、射殺された」等とののしったというものである。判決は、被害者を病気にさせるようないじ

<sup>103</sup> Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.8.2006, BGBl I, 1897.

<sup>104</sup> Budde, Mediation und Arbeitsrecht – Rahmenbedingungen für die Implementierung von Mediation im Betrieb, 2003, S. 192.

<sup>105</sup> 根本到『『職場におけるいじめ』と労働法—ドイツにおける動向を中心として』労働法律旬報 1530 号 13 頁 (2002 年)。

めの加害者の労働関係の基礎となる信頼関係はもはや破壊されており、即時解雇が正当化される、と述べた。

本件では、いじめの明確な定義づけはなされなかったが、同じくチューリンゲン州労働裁判所 2001 年 4 月 10 日判決 (Sa 403/00, AuR 2001, 274) が、「いじめとは、継続的な、相互に関連または内的に重複する、敵視、無視または差別につながる行為であって、通常、その種類および経過から、法秩序に裏付けられる目標から支持しえず、いずれにせよ、全体として、一般的人格権もしくは被害者の名誉または健康等その他の保護法益を侵害する行為であると解される」といじめの定義を行っている。

いじめに関する判断は、下級審で積み重ねられているが<sup>106</sup>、例えば、使用者自ら違反行為を指示または容認した場合に、被害者の労務の履行拒絶権を肯定した事例<sup>107</sup>、長年勤続していた銀行員が、銀行の再編過程で、降格させられ、最後は仕事を与えられなくなってしまったことから、病気になった事案で、人格権侵害を理由とする慰労料請求を肯定した事例があり、慰労料の算定は、被害者の賃金額ではなく、加害行為の重大さに基づく、とされている<sup>108</sup>。

いじめ防止に対する事業所委員会の関与権については、連邦労働裁判所は、いじめをテーマとした研修への事業所委員の参加費用は、事業所委員会のいじめ防止への関与が必要である場合にのみ、使用者が負担すべきである、と判断した<sup>109</sup>。いじめをテーマとする仲裁委員会の招集の可否については、下級審の判断が分かれており、事業所組織法 87 条 1 項 1 号に基づく共同決定権が事業所委員会には認められるので、いじめ防止は仲裁委員会の管轄事項となる、という判断<sup>110</sup>と、いじめ防止は、事業所組織法 87 条 1 項 1 号には該当せず、事業所組織法 75 条の一般的任務にとどまり、共同決定事項とはならない、という判断<sup>111</sup>がある。

仲裁委員会の設置が認められるかどうかについては争いがあるものの、いじめ防止に対して任意的事業所協定に基づく事業所委員会の関与は、推奨されており、ドイツ労働総同盟もハラスメント（ハラスメントという用語には、いじめとセクハラの双方が含まれるようである）防止のためのモデル事業所協定を公表している（後掲資料 2 を参照）。

## (9) 内部告発 (Whistleblowing)

労働者の忠実義務が重視されるドイツでは、内部告発者保護の発想が比較的乏しいといえる。連邦労働裁判所 2003 年 7 月 3 日判決 (2AZR 235/02) も、企業外部への通報が許容される要件として、①通報しないことが犯罪を構成するような犯罪行為の通報であること、②上司ではなく、使用者自身が犯罪行為の実行者であること、③労働者自身がかかる犯罪行為の

<sup>106</sup> 裁判例の動向については、*Wagner/Bergmann*, Aktuelle arbeitsgerichtliche Rechtsprechungsübersicht zum Thema Mobbing, Arbeitsrecht im Betrieb, 2004, 103 ff.

<sup>107</sup> LAG Frankfurt, Urt. v. 26.8.1997 – 7 Sa 535/97 を参照。

<sup>108</sup> LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 16.8.2001 – 6 Sa 415/00 等。

<sup>109</sup> BAG, Beschl. v.15.1.1997 – 7 ABR 14/96.

<sup>110</sup> Arb Köln, Beschl. v. 21.11.2000 – 12 BV 227/00.

<sup>111</sup> LAG Hamburg, Beschl. v. 15.7.1998 – 5 TaBV 4/98, NZA 1998, 1245.

被害者であること、かつ④正当な方法による救済が期待し得ないこと、という4つの厳しい要件を課している。さらに、判例によれば、かかる要件の立証責任は、通報者側が負う。これに対して、このような判例は、保護すべき通報者を逆にさらに不利に取り扱うものである、という批判があるが<sup>112</sup>、かかる批判はまだ有力な見解とはなっていないとは言えず、筆者がヒアリングで得た印象では、ドイツでは内部告発に対する抵抗が強く、告発者の告発意図を疑う傾向があるように感じられた。

第 2-3-4 表 紛争類型による事業所委員会の関与の有無および方法

紛争類型	個別的解雇	経営上の理由による解雇（とくに事業所閉鎖）	配置転換	集団的労働条件の決定・変更	協約上の格付け
事業所委員会あり	意見聴取義務（事業所組織法 102 条 1 項）	利益調整（「被解雇者名簿」）・社会計画（事業所組織法 112 条）	事業所組織法 99 条・変更解約告知	共同決定・仲裁委員会	事業所組織法 99 条・協約の任意的調停（仲裁）制度
事業所委員会なし	なし	なし	変更解約告知	なし	なし

紛争類型	目標合意（成果主義型賃金制度）における査定	雇用差別（含・セクハラ）	いじめ・内部告発
事業所委員会あり	事業所組織法 84～86 条	一般均等待遇法	事業所組織法 80 条
事業所委員会なし	事業所組織法 84～86 条	一般均等待遇法	なし

<sup>112</sup> Rohde-Liebenau, Whistleblowing – Beitrag der Mitarbeiter zur Risikokommunikation, edition der Hans-Böckler-Stiftung 159, 2005, S. 29. なお、Rohde-Liebenau 氏による内部告発者保護のためのモデル事業所協定を訳出した（後掲資料 3）。かかるモデル事業所協定は、企業外部への通報の前に企業内部での解決を促すために、①わが国の公益通報者保護法と同様に、通報手続を整備し、外部通報の要件を加重している点、②事業所委員会の関与が期待されていると同時に、あくまでも事業所組織法に定める任務の範囲内にとどまることが明記されている点、③調停による解決にも言及されている点で、興味深い。

### むすび—ドイツの特色—

ドイツでは、企業内紛争処理制度として、事業所委員会の果たす役割が重要であり、「事業所組織法全体が、紛争を予防し、紛争を調整（解決）するための規制である（これに対して、主に賃金交渉をめぐる協約制度は、共同決定制度とは別個の体系）」（連邦労働社会省およびジーマンス社による）と一般に認識されている。したがって、労働裁判所以外の調停人による介入は、とくに、その中立性に対する疑問（雇い主である使用者寄りになってしまうであろう）から否定的といえる。

アメリカのような、国家の裁判所が多様な紛争解決手段の1つに過ぎないようなモデルは、ドイツでは考えられず、協約当事者、事業所当事者を基本として、調停（Mediation）は、いじめ・セクハラなど調停に適した紛争について、事業所協定に基づいて、追加的に行われうるにすぎないであろう。

ドイツ調査インタビューリスト

8月28日(月)15:00～16:30

Prof. Dr. Hansjörg Otto, Göttingen Universität

8月29日(火)10:30～12:30 ジーメンス社

Dr. Rainer Sieg, Siemens 管理職代表委員会委員長 (連邦労働裁判所名誉職裁判官)

Jelena Maric 弁護士 (管理職代表委員会事務所長)

8月30日(水)

9:15～10:00 金属産業使用者団体ニーダーザクセン支部

Herr Norbert Rainers

14:00～15:00

Prof. Dr. Andrea Budde

8月31日(木)

10:00～12:00 ベルリン州労働裁判所

Karin Aust-Dodenhoff 長官

15:00～17:00 ドイツ連邦労働社会省

Herr Alexander Shahatit

9月1日(金)

10:00～11:30 ドイツ労働総同盟 (DGB)

Herr Ralf-Peter Heyen

14:00～15:30 ドイツ使用者連盟 (BDA)

Herr Thomas Prinz

Frau Dr. Nisha Bidwas

9月2日(土)

15:00～17:00 Prof. Dr. Rolf Wank, Bochum Universität

9月4日(月): ドイツ連邦労働裁判所

11:15～12:15

Franz-Josef Düwell 裁判官第9小法廷裁判長

13:00～14:30

Dr. Ulrich Koch 裁判官, Dr. Günther Spinner 調査官

9月5日(火)9:45～11:20: 鉦山・化学・エネルギー産業労組 (IG BCE) 本部

Herr Siegfried Birth

Herr Klaus Weiß

Herr Thomas Diekmann

## 参考文献

- Albrecht, Britta*, Mediation im Arbeitsrecht, 2001.
- Artus, Ingrid*, Betriebe ohne Betriebsrat: Gelände jenseits des Tarifsystems?, WSI-Mitteilungen 7/2005, SS. 392-397.
- Ayad, Patrick*, Friede im Betrieb? – Alternative Konfliktbehandlungen für Rechtskonflikte am Arbeitsplatz –, 2006.
- Breisig*, Betriebliche Konfliktregulierung durch Beschwerde Verfahren in Deutschland und in den USA, 1996.
- Budde, Andrea* (Hrsg.), QUAK-Dokumentation, 2001.
- Budde, Andrea*, Mediation und Arbeitsrecht – Rahmenbedingungen für die Implementierung von Mediation im Betrieb, 2003.
- Colvin, Alexander*, Gerechtigkeit ohne Gewerkschaft und Betriebsrat? Konfliktschlichtung in gewerkschaftsfreien Betrieben in den USA, WSI-Mitteilungen 2001, S. 743-749.
- Deich, Svenija*, Arbeitsvertragliche Gestaltung von Zielvereinbarungen, 2005.
- Gesamtrichterrat des Berliner Arbeitsgerichts und Berliner Freundes- und Förderkreis Arbeitsrecht Gestern-Heute-Morgen e.V. (Hrsg.)*, 75 Jahre Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit – Aspekte des Arbeitsrechts und der Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit im Lichte der deutschen Einheit, 2002.
- Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier*, Betriebsverfassungsgesetz, 23. Aufl., 2006.
- Haft/Schlieffen*, Handbuch Mediation – Verfahrenstechnik, Strategien, Einsatzgebiete, 2002.
- Hage, Marion*, Betriebliche Konfliktbehandlung in der DDR und der Bundesrepublik – Qualitative Analyse und rechtspolitische Perspektiven, 2000.
- Hommerich/Niederländer/Stock/Wolff*, Schiedsstellen für Arbeitsrecht in den neuen Bundesländern, Forschungsbericht 227, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1993.
- Lembke, Mark*, Mediation im Arbeitsrecht – Grundlagen, Techniken und Chancen, 2001.
- Prütting*, Streitschlichtung und Mediation im Arbeitsrecht, in; *Isenhardt/Preis*(Hrsg.), Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft, Festschrift für Peter Hanau, 1999, S. 743-753.
- Rohde-Liebenau, Björn*, Whistleblowing – Beitrag der Mitarbeiter zur Risikokommunikation, edition der Hans-Böckler-Stiftung 159, 2005.
- Rudolph, Wolfgang/ Wassermann, Wolfram*, Übergänge zwischen Betriebsratslosigkeit und Betriebsratsgründung: Neue Betriebsratsgründungen im Bereich kleiner Betriebe und Reform der Betriebsverfassung 2001, in : *Artus/Böhm/Lücking/Trinczeck (Hg.)*, Betriebe ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen, 2006, SS. 81-105.
- Schwab/Weth*, ArbGG- Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 2004.
- Sieg, Rainer*, Interne Schlichtung zur Vermeidung von Arbeitsgericht und Einigungsstelle, in: *Oetker/Preis/Rieble* (Hrsg.), 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, 2004, S. 1329-1363.

*Thau, Jens-Thomas*, Die Schiedsstellen für Arbeitsrecht, 1992.

*Vogelsang, Lars*, Zum Umgang mit Tätlichkeiten im Betrieb – eine Untersuchung der Rechtsprechung und der betrieblichen Konfliktverarbeitung mit Vorschlägen für die Praxis, 1997.

*Wagner, Joachim /Bergmann, Christine*, Aktuelle arbeitsgerichtliche Rechtsprechungsübersicht zum Thema Mobbing, Arbeitsrecht im Betrieb, 2004, SS. 103-112.

*Wrede, Beatrice*, Möglichkeiten und Cancen der Mediation bei der Beendigung von Arbeitsverhältnisse, ZfA (= Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2002, S. 455-467.

ウールリッヒ・コッホ（橋本陽子訳）「ドイツにおける個別的労働紛争の解決」季刊労働法 211 号 119～132 頁（2005 年）。

藤内和公訳「事業所組織法」日独労働法協会会報第 4 号 65～114 頁(2003 年)。

根本到「『職場におけるいじめ』と労働法—ドイツにおける動向を中心として」労働法律旬報 1530 号 13～25 頁（2002 年）。

ロルフ・ヴァンク（橋本陽子訳）「ドイツ法における労働条件の変更—日本法との比較」季刊労働法 214 号 145～165 頁（2006 年）。



第 2-3-1 表 2005 年度労働裁判所に関する統計

2005 年度ドイツ労働裁判所の手続		
係属した手続	全体	前年度からの変化
<b>判決手続</b>		
年度当初の未済件数	187,175	-22,224
受理件数:	523,516	-66,926
労働者、組合、事業所委員会から	513,415	-64,514
使用者及びその団体から	9,887	-2,338
州(家内労働法 25 条及び最低労働条件法 14 条)から	214	-74
<b>訴訟数全体</b>	<b>563,875</b>	<b>-47,805</b>
そのうち、控訴が許可された件数(労働裁判所法 64 条 3 項)	2,282	181
終了方法:		
争訟判決	42,092	-2,182
その他の判決	61,606	-4,855
和解	293,263	-3,374
その他の方法	166,912	-37,394
訴訟物:		
賃金	188,721	-19,657
休暇、休暇手当	18,480	-1,251
存続訴訟(労働裁判所法 61a 条)	308,091	-20,544
そのうち、解雇	292,946	-18,651
証明書	32,288	748
損害賠償	5,392	612
協約上の格付け	2,068	-573
その他	154,476	-10,268
<b>合計</b>	<b>709,516</b>	<b>-50,933</b>
そのうち、訴訟物が複数の訴訟	124,569	-3,469
手続期間:		
存続訴訟(労働裁判所法 61a 条):		
1 ヶ月以下	77,200	2,840
1~3 ヶ月	122,278	-9,425
3~6 ヶ月	58,934	-3,564
6~12 ヶ月	37,560	-7,925
12 ヶ月以上	8,902	-1,557
その他の手続:		
1 ヶ月以下	56,702	-1,883
1~3 ヶ月	93,982	-11,187
3~6 ヶ月	49,395	-3,186
6~12 ヶ月	44,600	-6,658
12 ヶ月以上	14,320	-5,260
年度末における未済件数	146,818	-40,545

<b>その他の手続:</b>		
仮差押及び仮処分:	6,353	-942
申請件数	4,138	-1,688
決定件数	40,741	-13,670
警告手続	68,887	-8,923
<b>決定手続</b>		
年度初めにおける未済件数	3,801	-1,153
申請件数	12,449	1,234
そのうち、労働者、組合、事業所委員会、選挙管理委員会から	9,287	642
使用者及びその団体から	3,156	589
最上級の労働官庁から	6	3
決定手続事件数全体	16,250	82
終了した決定手続	11,381	-984
終了した方法:		
決定(労働裁判所法 84 条)	2,598	101
和解または終了宣言(労働裁判所法 83 a 条 1 項)	3,344	266
その他の方法	5,439	-1,351
手続期間:		
1 ヶ月以下	3,482	410
1~3 ヶ月	3,078	-256
3~6 ヶ月	2,349	47
6~12 ヶ月	2,001	-781
12 ヶ月以上	471	-404
年度末における未済件数	4,869	1,066

2005 年度ラント労働裁判所の手続		
	全体	前年度からの変化
<b>控訴手続:</b>		
年度初めにおける未済控訴件数	12,910	422
控訴件数	23,373	-836
控訴数全体	36,283	-414
終了した控訴事件	23,945	166
そのうち、存続争訟(労働裁判所法 64 条 8 項)	12,010	-162
上告許可(労働裁判所法 72 条 2 項)	787	189
<b>終了の方法:</b>		
争訟判決	7,221	-53
その他の判決	185	-15
和解	9,150	439
決定(民事訴訟法 519b 条)	450	-44
その他の方法	6,939	-161
<b>手続期間:</b>		
存続争訟(労働裁判所法 64 条 8 項):		
3 ヶ月以内	3,065	-419
3~6 ヶ月	4,752	-153
6~12 ヶ月	3,380	282
12 ヶ月以上	813	128
その他の手続:		
3 ヶ月以内	3,080	-140
3~6 ヶ月	4,038	221
6~12 ヶ月	3,388	207
12 ヶ月以上	1,429	40
年度末における未済件数	12,338	-580
仮差押および仮処分		
終了した控訴件数	360	12
<b>労働裁判所法 87 条、98 条 2 項に基づく決定事項における抗告手続</b>		
年度初めにおける未済抗告件数	629	14
抗告件数	1,447	105
抗告件数全体	2,076	119
終了した抗告事件	1,461	133
そのうち、権利抗告(労働裁判所法 92 条 1 項)が許可された数	43	22
<b>終了した方法:</b>		
決定(労働裁判所法 91 条)	572	117
和解または終了宣言(労働裁判所法 90 条 2 項、83a 条 1 項)	461	19
その他の方法	428	-3

手続期間:		
3ヶ月以内	566	11
3～6ヶ月	461	74
6～12ヶ月	345	50
12ヶ月以上	89	-2
年度末における未済件数	615	-14
<b>労働裁判所法 78 条、83 条 5 項に基づく 抗告手続</b>		
年度初めにおける未済件数	1,665	-23
抗告件数	7,459	-110
抗告件数全体	9,124	-133
終了した抗告事件	7,433	-159
年度末における未済件数	1,691	26

2005 年度連邦労働裁判所の手続		
	全体	前年度からの変化
<b>上告手続</b>		
年度初めにおける未済上告件数	593	-31
上告件数	841	194
<b>上告件数全体</b>	<b>1,434</b>	<b>163</b>
終了の方法:		
争訟判決	468	18
その他の判決	1	1
民事訴訟法 91a 条に基づく決定	4	1
その他の決定	4	2
和解	101	32
取り下げ	81	-64
その他の方法	14	5
争訟判決で終了した上告手続期間:		
6 ヶ月以内	0	-26
6 ヶ月～1 年	318	42
1 年～2 年	142	-2
2 年以上	8	4
年度末における未済件数	762	169
<b>権利抗告</b>		
年度初めにおける未済権利抗告数	59	4
権利抗告数	68	5
権利抗告数全体	127	9
終了した権利抗告	61	2
そのうち口頭弁論あり	32	6
口頭弁論なし	14	-8
労働裁判所法 94 条 3 号に基づく手続停止またはその他の方法	15	4
決定によって終了した権利抗告手続期間:		
6 ヶ月以内	2	-2
6 ヶ月～1 年	25	-4
1 年～2 年	20	7
2 年以上	0	-2
年度末における未済権利抗告数	66	7
<b>上告不許可</b>		
労働裁判所法 72a 条の手続:		
年度初めにおける未済件数	268	74
申し立てられた手続数	1,193	135
手続数全体	1,461	209
終了した手続:	1,161	177
そのうち認容決定	85	49
差戻	434	20
棄却	371	142
取り下げ	249	-45
その他の方法	22	11
年度末における未済件数	300	32

労働裁判所法 92a条の手續:		
年度初めにおける未済件数	3	-12
申し立てられた手續数	78	34
手續数全体	81	22
終了した手續:	64	8
そのうち認容決定	4	2
差戻	31	11
棄却	8	-7
取り下げ	21	5
その他の方法	0	-3
年度末における未済件数	17	14
<b>権利抗告</b>		
労働裁判所法 72b 条に基づく手續:		
年度初めにおける未済件数	0	0
申し立てられた手續数	7	7
手續数全体	7	7
終了した手續:	2	2
そのうち認容決定	2	2
差戻	0	0
棄却	0	0
取り下げ	0	0
その他の方法	0	0
年度末における未済件数	5	5
労働裁判所法 77 条に基づく手續:		
年度初めにおける未済件数	3	-3
申し立てられた手續数	10	0
手續数全体	13	-3
終了した手續:	11	-2
そのうち認容された決定	1	-1
差戻	1	-2
棄却	9	3
取下げ	0	-2
その他の方法	0	0
年度末の未済件数	2	-1
事業所組織法 70 条、78 条 2 項に基づく手續		
年度初めにおける未処理の件数	29	23
申請された件数	64	-2
手續数全体	93	21
終了した手續	57	14
そのうち却下決定 (Verwerfungsbeschluss)	17	17
取下げ	6	-12
棄却	20	10
取下げ	13	-2
その他の方法	1	1
年度末における未済件数	36	7

## 資料 1 : 2001 年事業所委員会選挙規則(BGBI. I S. 2518)

### 第 1 章 事業所委員会の選挙(事業所組織法第 14 条)

#### 第 1 節 総則

##### 第 1 条 選挙管理委員会

(1)選挙の管理は、選挙管理委員会に服する。

(2)<sup>1</sup>選挙管理委員会は、書面による業務規定を定めることができる。<sup>2</sup>選挙管理委員会は、投票用紙の配布および開票にあたり、補佐のために、選挙権を有する者を召喚することができる。

(3)<sup>1</sup>選挙管理委員会の決議は、評決権を有する委員の単純多数決によって行われる。<sup>2</sup>選挙管理委員会のすべての会議では、少なくとも決議の文言について、記録しなければならない。<sup>3</sup>記録は、選挙管理委員会の委員長および委員の 1 名によって署名されなければならない。

##### 第 2 条 有権者名簿(Wählerliste)

(1)<sup>1</sup>選挙管理委員会は、事業所委員会選挙のために、有権者の名簿(有権者名簿)を、性別ごとに、作成しなければならない。<sup>2</sup>有権者は、姓、名および誕生日をアルファベット順で記載されなければならない。<sup>3</sup>労働者派遣法第 14 条第 2 項第 1 文に基づき、被選挙権のない有権者は、有権者名簿から除かれる。

(2)<sup>1</sup>使用者は、有権者名簿の作成のために必要なすべての情報および必要な書類を、選挙委員会に提供しなければならない。<sup>2</sup>使用者は、とくに事業所組織法第 5 条第 3 項に掲げる者(訳注：管理的職員)の確認において、選挙管理委員会を支援しなければならない。

(3)<sup>1</sup>選挙権および被選挙権は、有権者名簿に記載された労働者にのみ認められる。<sup>2</sup>選挙権を有する、労働者派遣法にいう派遣労働者には、選挙権のみが認められる(労働者派遣法第 14 条第 2 項第 1 文)。

(4)<sup>1</sup>有権者名簿および本規則のコピーは、選挙の開始(3 条 1 項)から投票用紙の配布終了まで、事業所の適切な場所において、閲覧のために備えられなければならない。<sup>2</sup>有権者名簿のコピーには、有権者の誕生日が含まれてはならない。<sup>3</sup>補足的に、有権者名簿および本規則のコピーは、事業所に存在する情報伝達技術によって、周知されてもよい。<sup>4</sup>電磁形式のみの告示は、全労働者が、告示を知ることができ、かつ告示の変更は選挙管理委員会のみが行うことができることを想定できる場合にのみ許容される。

(5)選挙管理委員会は、事業所委員会選挙の開始前に、ドイツ語に堪能とはいえない外国人労働者が、選挙手続、有権者および候補者名簿の作成、選挙の経過および投票用紙の配布に関して適切な方法で説明を受けられるように配慮しなければならない。

##### 第 3 条 選挙告示

(1)遅くとも投票用紙配布の初日から 6 週間前に、選挙管理委員会は、選挙管理委員会委員長および少なくとも 1 名の委員によって署名された選挙告示を行う。選挙告示によって、事業所委員会選挙が開始する。投票用紙配布の初日は、遅くとも事業所委員会の任期が満了する

日の前の週に設定しなければならない。

(2)選挙告示には以下の記載が含まなければならない。

1. 告示の日付、
2. 有権者名簿および本規則が備え付けられる場所、並びに電子形式による告示の場合には(2条4項3文および4文)、有権者名簿および本規則について知りうる場所および方法。
3. 有権者名簿に登録された労働者のみが選挙権または被選挙権を有すること、および有権者名簿に対する異議(4条)は、選挙告示後2週間以内のみ、書面で選挙管理委員会に対して提起することができること、並びに異議申立期限の最後の日。
4. 性別の比率、および少なくとも3人から成る事業所委員会が選出される場合には、少ない方の性別が、数に比例して代表されることの指摘(法15条2項)、
5. 選挙されるべき事業所委員会委員の数(法9条)、並びに少数派の性に割り当てられる事業所委員会の最低議席数(法15条2項)、
6. 候補者名簿に署名すべき有権者の最低人数(法14条4項)、
7. 事業所に代表される組合の候補者名簿は、2名の委任者によって署名されなければならないこと(法14条5項)、
8. 3人以上の事業所委員が選出される場合には、候補者名簿は、選挙告示後2週間が経過する前に、候補者名簿の書式を整えて、選挙管理委員会に提出されなければならないこと、および提出期限の最終日、
9. 投票用紙は、候補者名簿に閉じられており、期限を遵守して(8号)提出された候補者名簿のみが考慮されること、
10. 候補者名簿が投票用紙の配布まで掲示される場所、
11. 投票用紙の配布の場所、日時ならびに書面による投票(24条3項)が決議される事業所の部分および小規模事業所、
12. 候補者名簿およびその他の説明に対する異議を選挙管理委員会に提起する場所(選挙管理委員会の業務地)、
13. 公開開票の場所、日時。

(3)事業所の労働者の規模、特性または構成に応じて合目的である場合、選挙管理委員会は、選挙告示において、候補者名簿の作成において、個々の組織部門および多様な従業員の種類を考慮するものとする。

(4)選挙告示のコピーは、その公布の日から投票用紙の配布の最終日までに、1ヶ所または複数の適切な、有権者が立ち寄ることのできる選挙管理委員会の場所に掲示し、読みやすい状態で維持されなければならない。補足的に、選挙告示は、事業所に存在する情報・伝達技術によって周知されうる。2条4項4文が準用される。

#### **第4条 有権者名簿に対する異議申立**

(1)有権者名簿の正しさに対する異議は、当該事業所委員会選挙について有効に、選挙告示の



公布後 2 週間が経過する前に、選挙管理委員会に書面で申し立てることができる。

(2)<sup>1</sup> 第 1 項に基づく異議に関して、選挙管理委員会は、遅滞なく判断を行わなければならない。<sup>2</sup> 異議申立は、事業所組織法 18a 条に基づく管理的職員の分類が誤って行われたという理由による場合には、認められない。<sup>3</sup> 第 2 文は、事業所組織法 18a 条 1 項または 4 項 1 文および 2 文に基づき、分類手続に関与する者が、一致して、分類に明白に瑕疵があることを認める場合には、適用されない。<sup>4</sup> 異議に理由があると認められる場合には、有権者名簿は削除される。<sup>5</sup> 選挙管理委員会の判断は、異議を申し立てた労働者に対して、遅滞なく書面で報告される；判断は、遅くとも、投票開始の前日までに、当該労働者に伝えられなければならない。

(3)<sup>1</sup> 異議申立期間経過後に、選挙管理委員会は、改めて有権者名簿の完全性について審査するものとする。<sup>2</sup> その他の場合には、異議申立期間経過後は、有権者名簿は、書き間違い、明らかに不正確である場合、適時になされた異議申立の実施、または事業所に新たな有権者が出現、または事業所から有権者が退出した場合にのみ、投票開始の前日まで削除または補完しうる。

## 第 5 条 少数派である性に関する最低議席の決定

(1)<sup>1</sup> 選挙管理委員会は、いずれの性とその数において事業所で少数派であるかを確認する。<sup>2</sup> その後、選挙管理委員会は、比例選挙の原則に基づき、少数派である性(事業所組織法 15 条 2 項)の事業所委員会の議席の最低数を計算する。<sup>3</sup> この目的のために、選挙告示の公布日に事業所に雇用される女性および男性は、相互に一列に並べられ、それぞれ 1、2、3、4・・・の数字によって割り算が行われる。<sup>4</sup> 得られた商は、より大きな商が、配分されるべき議席の割り当て上もはや考慮されなくなるまで、順番に、最初の列の数の下に記載される。

(2)<sup>1</sup> このように算定された商のうち、選出されるべき事業所委員会の数と同じ数が、数字の大きな順番に整理される。<sup>2</sup> 少数派である性には、もっとも大きな数字が尽きるまで、議席が分類される。<sup>3</sup> もっとも票数の少ない当選者について考慮される数が、両性について等しい場合、くじでいずれの性にこの議席が分類されるかが決められる。

## 第 2 章 (候補者名簿に基づく) 3 人以上の事業所委員会委員の選挙

### 第 1 節 候補者名簿の提出と告示

#### 第 6 条 候補者名簿(Vorschlagslisten)

(1)<sup>1</sup> 3 人以上の事業所委員会委員が選挙される場合には、選挙は、候補者名簿に基づいて行われる。<sup>2</sup> 候補者名簿は、選挙告示後 2 週間が経過する前に選挙管理委員会に提出されなければならない。

(2) いずれの候補者名簿も、少なくとも、選挙されるべき事業所委員会の数の 2 倍の候補者を掲載するものとする。

(3)<sup>1</sup> いずれの候補者名簿においても、個々の候補者は、明確な順番で、番号を振って、姓名、氏名、誕生日および事業所における就労の種類を明記して、記載されなければならない。<sup>2</sup> 記載に対する候補者の同意が、名簿に添付されなければならない。

(4)<sup>1</sup> 他の候補者名簿の署名者が、名簿代表者として明示されていない場合には、最初に署名した者が名簿代表者とみなされる。<sup>2</sup> かかる者は、選挙管理委員会に、苦情の削除のために必要な説明を行い、選挙管理委員会の説明および決定に異議を申し立てる権利と義務を有する。

(5)<sup>1</sup> 有権者の署名は、1つの候補者名簿に対してのみ行われる。<sup>2</sup> 有権者が、複数の候補者名簿に署名を行った場合には、有権者は、選挙管理委員会の要請により、選挙管理委員会によって設定された相当な期限内に、遅くとも3労働日の経過前に、どの署名を維持するのかについて、説明を行わなければならない。<sup>3</sup> 期限を遵守した説明が行われない場合には、最初に提出された候補者名簿における名前が、数えられ、その他の名簿における名前は削除される；同じ有権者によって署名された複数の候補者名簿が、同時に提出された場合には、どの候補者名簿における書名が有効かどうかについて、くじで決定を行う。

(6) 複数の候補者名簿を閉じることは許容されない。

(7)<sup>1</sup> 候補者は、1つの候補者名簿でのみ立候補できる。<sup>2</sup> 書面による同意つきで、同じ人物の名前が、複数の候補者名簿に記載されている場合には、かかる者は、選挙管理委員会の要請により、3労働日が経過する前に、いずれの立候補を維持するかを説明しなければならない。<sup>3</sup> 期限を遵守した説明が行われない場合には、すべての名簿について、立候補が取消されなければならない。

## 第7条 候補者名簿の審査

(1) 選挙管理委員会は、候補者名簿が持参されたとき、または候補者名簿が他の方法で提出されたときに、受領の時点を、名簿代表者に書面で証明しなければならない。

(2)<sup>1</sup> 選挙管理委員会は、受領した候補者名簿を、名簿に識別用語(Kennwort)がつけられていないときは、名簿の最初に掲げられている者2名の氏名および姓名称呼で呼ばなければならない。<sup>2</sup> 選挙管理委員会は、遅滞なく、できれば受領後2労働日以内に名簿を審査し、名簿が無効または不備があるときには、名簿代表者に遅滞なく書面で理由を付して報告しなければならない。

## 第8条 無効な候補者名簿

(1) 候補者名簿は、以下の場合無効である。

1. 期限どおりに提出されなかった場合、
2. 候補者が、認識可能な順序で記載されていない場合、
3. 提出時に、必要な数の署名(事業所組織法14条4項)が記されていない場合。提出された候補者名簿の署名の撤回はその有効性を損なわない；第6条第5項は影響を受けない。

(2) 候補者名簿は、以下の場合にも無効である。

1. 候補者が、第6条第3項に定める方法で記載されていない場合、
2. 書面による候補者の立候補への同意が存在しない場合、
3. 候補者名簿が、第6条第5項に基づく削除のために、もはや必要な数の署名が記載されない場合で、これらの瑕疵が、指摘にもかかわらず3労働日の期限内に是正されない場合。

## 第9条 候補者名簿の猶予期間

(1)<sup>1</sup>第6条第1項に掲げる期間の経過後有効な候補者名簿が提出されない場合には、選挙管理委員会は、即座にこれを選挙告示と同じ方法で周知し、かつ候補者名簿の提出のために1週間の猶予期間を設けなければならない。<sup>2</sup>周知においては、猶予期間内に少なくとも1つの有効な候補者名簿が提出された場合には選挙が実施されうることを明記しなければならない。

(2)第1項に基づく周知にもかかわらず、有効な候補者名簿が提出されないときは、選挙管理委員会は、即座に選挙が実施されないことを周知しなければならない。

## 第10条 候補者名簿の周知

(1)<sup>1</sup>第6条第1項、第8条第2項および第9条第1項に掲げる期間の経過後、選挙管理委員会は、くじで、受領した候補者名簿に割り振る番号(名簿1・・・)を定める。<sup>2</sup>名簿代表者は、くじ引きに適時に招集されなければならない。

(2)遅くとも投票開始の1週間前に、選挙管理委員会は、有効と認められる候補者名簿を投票終了まで選挙告示と同じ方法(第3条第4項)で周知しなければならない。

## 第2節 複数の候補者名簿が存するときの選挙手続(法第14条第2項第1文)

### 第11条 投票

(1)<sup>1</sup>有権者は、有効と認められた候補者名簿の1つにのみ投票することができる。<sup>2</sup>投票は、このために決められた封筒(選挙用封筒)に入れた投票用紙の提出によって行われる。

(2)<sup>1</sup>投票用紙には、候補者名簿は、名簿の番号順に、姓名、氏名および事業所における就労の種類を明記した候補者が列記されなければならない;識別用語が付された名簿においては、識別用語も記載されなければならない。<sup>2</sup>投票用紙は、すべて同じ大きさ、同じ色、同じ性質かつ同じ活字を用いなければならない。<sup>3</sup>かかる同一性は封筒にも妥当する。

(3)有権者は、自己の選んだ候補者名簿に、×印を投票用紙の決められた場所に付すことによって印を付ける。

(4)特別の記号が付された投票用紙、または有権者の意思が曖昧な投票用紙、もしくは第1項に掲げる候補者名簿と異なる、追加またはその他の変更が加えられた投票用紙は無効である。

### 第12条 選挙過程

(1)<sup>1</sup>選挙管理委員会は、投票場において、他人から見られずに投票用紙に記入できるよう適切な予防措置を講じ、かつ投票箱を1つまたは複数準備しなければならない。<sup>2</sup>投票箱は、選挙管理委員会によって鍵をかけられ、かつ投函された投票用封筒が投票箱を開けなければ取り出せないように設置されなければならない。

(2)選挙中は、常に少なくとも投票権を有する選挙管理委員会の構成員2名が投票場に在籍しなければならない;選挙補助者が任命された場合は(第1条第2項)、選挙管理委員会の選挙権を有する構成員1名と選挙補助者1名の在籍で足りる。

(3)有権者は、自己の氏名を伝え、有権者名簿で投票が確認された後で、投票用紙が封入された選挙用封筒を投票箱に投函する。

(4)<sup>1</sup> 障害を理由として投票に支障が生じる者は、投票を補佐する、自己の信頼する者を定めることができ、これを選挙管理委員会に報告する。<sup>2</sup> 候補者、選挙管理委員会構成員および選挙補助者は、補佐を行ってはならない。<sup>3</sup> 補佐は、有権者の投票の希望の履行に限定される；保佐人は、有権者と共同で、投票のための小部屋に入る。<sup>4</sup> 保佐人は、投票の補佐にあたり知りえたことの秘密を遵守する義務を負う。<sup>5</sup> 第 1 文ないし第 4 文は、文盲の有権者にも準用される。

(5)<sup>1</sup> 投票終了後、開票が投票終了後直ちに行われなければならない場合には、投票箱は封印されなければならない。<sup>2</sup> 投票が、とくに何日間にもわたって中断される場合には、同じことが妥当する。

### 第 13 条 公開の開票

選挙管理委員会は、選挙終了後遅滞なく公開の開票を行い、開票に基づく選挙結果を告示する。

### 第 14 条 開票の手続

(1)<sup>1</sup> 投票箱を開けた後に、選挙管理委員会は、投票用紙を投票箱から取り出し、各々の候補者名簿に記された票を計算する。<sup>2</sup> この場合、投票用紙の有効性が審査されなければならない。

(2) 投票用紙に複数の印が付された投票用紙(第 11 条第 3 項)が存在する場合には、それらが完全に一致する場合には、単純に数え、そうでない場合には無効とみなされる。

### 第 15 条 事業所委員会の議席の候補者名簿への配分

(1)<sup>1</sup> 事業所委員会の議席は、候補者名簿に配分される。<sup>2</sup> 個々の候補者名簿に与えられた票数が、一列に記載され、かつ全体が 1、2、3、4・・・で割り算される。<sup>3</sup> 計算で得られた商は、配分されるべき議席の割当に、より大きな商がもはや考慮されなくなるまで、順次最初の列の数の下に記載されなければならない。

(2)<sup>1</sup> このように得られた商について、選出されるべき事業所委員会委員と同数の数字が整理されなければならない。<sup>2</sup> 各々の候補者名簿に、割り当てられる数字と同数の議席が配分される。<sup>3</sup> 最後の議席の対象となる数字が、複数の候補者名簿について同一である場合には、くじで、どの候補者名簿にこの議席が割り当てられるのか決められる。

(3) 候補者名簿が割り当てられた数よりも少ない候補者しか記載していないときは、余った議席は、他の候補者名簿の次の得票者に委譲される。

(4) 個々の候補者名簿の候補者の順位は、その記載の順序によって定められる。

(5) 候補者名簿に割り当てられた数字において、事業所組織法第 15 条第 2 項に基づく少数派の性に属する者の必要な最低数が満たされない場合には、以下の事項が適用される：

1. 同じ候補者名簿において、後の順位である少数派の性に属する落選者が、少数派の性に属さない、最も少ない当選票を得た立候補者に代わる。

2. 当該候補者名簿が少数派の性に属する者を記載していない場合には、かかる議席は、当選票数に達していない、少数派の性に属する者を記載する名簿に委譲される。次点の数字が、複数の候補者名簿で同一である場合には、いずれの候補者名簿にかかる議席が配分されるべ

きかはくじで決められる。

3. 第1号および第2号に基づく手続は、事業所組織法第15条第2項に基づく少数派の性の議席の最低数に達するまで継続されなければならない。

4. 少数派の性の議席の配分においては、個々の候補者名簿について、かかる性に属する者のみが、その記載の順序において考慮されなければならない。

5. 少数派の性に属する者に関する他の候補者名簿が存在しないときは、第1号に基づく少数派の性に有利にその議席が配分されなければならなかったであろう議席は、そのまま残される。

### 第16条 選挙の署名

(1)いずれの労働者が事業所委員に選出されたかが判明した後で、選挙管理委員会は、署名を付して、下記の事項を確認しなければならない。

1. 投票された投票用封筒の総数および投票された有効票数、
2. 各々の名簿の獲得した票数、
3. 算定された最高票数、
4. 算定された最高票数の名簿への配分、
5. 無効な票数、
6. 事業所委員会に選出された候補者の氏名、
7. 場合によっては、事業所委員会選挙中に生じた事故およびその他の出来事。

(2)署名は、選挙管理委員会委員長および少なくともその他、議決権を有する選挙管理委員会の構成員1名によって行われなければならない。

### 第17条 当選者への報告

(1)<sup>1</sup> 選挙管理委員会は、事業所委員会委員として選出された労働者に対し、遅滞なく書面でその選出について報告しなければならない。<sup>2</sup> 選出された者が報告後3労働日以内に選挙管理委員会に対して、選挙を拒否する旨申し出ない場合には、選挙が承認されたとみなされる。

(2)<sup>1</sup> 選出された者が選挙を拒否するときは、同じ候補者名簿においてかかる者よりも後ろに記載された、選出されなかった者が、かかる者に代わる。<sup>2</sup> 当選者が、少数派の性に属するときは、そうでなければ、少数派の性が法第15条第2項に基づき割り当てられた最低議席を満たさない場合には、同じ候補者名簿においてかかる者よりも後に記載された、同じ性に属する選出されなかった者が代わる。<sup>3</sup> 第15条第5項第2号ないし第5号が準用される。

### 第18条 当選者の告示

<sup>1</sup> 事業所委員会委員の名前が最終的に確定され次第、選挙管理委員会は、2週間の掲示によって、選挙告示(第3条第4項)と同じ方法で、告示を行わなければならない。<sup>2</sup> 選挙の署名(第16条)のコピー1部が、使用者および事業所に代表される組合に遅滞なく送付されなければならない。

### 第19条 選挙書類の保管

事業所委員会は、選挙書類を少なくともその任期終了まで保管しなければならない。

### 第3節 候補者名簿が1つ提出された場合の選挙手続(法第14条第2項第2文前段)

#### 第20条 投票

(1)有効な候補者名簿が1つだけ提出されたときは、有権者は、候補者名簿に記載された候補者についてのみ投票を行うことができる。

(2)投票用紙には、候補者が、姓名、氏名および事業所における就労の種類を付して、候補者名簿に記載された順番で掲載されなければならない。

(3)<sup>1</sup>有権者は、自己の選出する候補者を、投票用紙に定められた場所に×印をつけることによって、印をつける；選出されるべき数の事業所委員よりも多くの候補者に印をつけてはならない。<sup>2</sup>第11条第1項第2文、第2項第2文および第3文、第4項、第12条および第13条が準用される。

#### 第21条 開票

選挙管理委員会は、投票箱を開けて、投票用紙を投票用封筒から取り出し、各候補者に入れられた票を計算する；第14条第1項第2文および第2項が準用される。

#### 第22条 当選者の確定

(1)<sup>1</sup>まず、少数派の性に属する者に与えられる議席(法第15条第2項)が配分されなければならない。<sup>2</sup>そのために、少数派の性に属する者に与えられる最低議席数が、高い得票数を得た者から順番で、かかる性に属する者によって埋められる。

(2)<sup>1</sup>第1項に基づく、少数派の性に属する者の最低議席の配分後、その他の議席の配分が行われる。<sup>2</sup>その他の議席は、性別にかかわらず、高い得票数を割り当てられた順番で、埋められる。

(3)第1項または第2項の場合において、とくに与えられるべき議席数について、複数の候補者が同じ得票数を有しているときには、当選者はくじによって決められる。

(4)少数派に属する性が、法第15条第2項に基づき割り当てられる最低議席よりも少なく立候補またはより少なく選出されたときは、第2項第2文の議席配分において、少数派に属する性の余った議席数が考慮されなければならない。

#### 第23条 選挙の署名、告示

(1)<sup>1</sup>いずれの労働者が事業所委員会委員に選出されたのかが確定された後で、選挙管理委員会は、第16条第1項第1号、第5号ないし第7号に基づく記載のほかに、各々の候補者が得票した票数を、署名を付して確認しなければならない。<sup>2</sup>第16条第2項、第17条第1項、第18条および第19条が準用される。

(2)<sup>1</sup>選出された者が、当選を拒否するときは、落選したが、次に得票数の多かった者が、それに代わる。<sup>2</sup>選出された者が、少数派の性に属するときは、そうでなければ、法第15条第2項に基づく最低議席が維持されない場合には、落選した、次に得票数の多かった同性の者が、それに代わる。<sup>3</sup>かかる性に属する、得票した者がもはやいない場合には、かかる議席は、

次に得票の多かった他の性に属する落選者に委譲される。

### 第3節 郵送による投票

#### 第24条 要件

(1)<sup>1</sup> 選挙の時点で事業所に不在であるため、直接投票を行うことが妨げられる有権者に対して、選挙管理委員会は、その要請に基づき、

1. 選挙告示、
2. 候補者名簿、
3. 投票用紙および投票用封筒、
4. あらかじめ印刷された、有権者による、投票用紙に個人的に印をつけたことを選挙管理委員会に証明する宣言、
5. 選挙管理委員会の住所および差出人として、有権者の氏名および住所ならびに「郵送による投票」と印の付された大きな封筒、

を交付または郵送しなければならない。<sup>2</sup> 選挙管理委員会は、さらに、有権者に対して、郵送による投票(第25条)の種類および方法に関するパンフレットを交付または送付する。<sup>3</sup> 選挙管理委員会は、資料の交付または郵送について、有権者名簿で特記しなければならない。

(2) 選挙の時点で、その就労関係の特質から(とくに外勤またはテレワークに従事する者および家内労働に従事する者)、事業所に不在であることが選挙管理委員会によって予測される有権者は、第1項に掲げる資料を、選挙管理委員会に請求する必要なく、受領する。

(3)<sup>1</sup> 空間的に主たる事業所から遠い事業部分および小規模事業所について、選挙管理委員会は郵送による投票を決議することができる。<sup>2</sup> 第2項が準用される。

#### 第25条 投票

(1)<sup>1</sup> 投票は、有権者が、

1. 投票用紙を秘密に個人的に印をつけて、選挙用封筒に挿入し、
  2. あらかじめ印刷された、場所および日付が記載された宣言に署名し、かつ
  3. 選挙用封筒と署名された、あらかじめ印刷された宣言を封筒に挿入し、これを投票終了までに到着するように適時に選挙管理委員会に送付または交付する、
- という方法で行われる。<sup>2</sup> 有権者は、第12条第4項の要件の下で、第1号ないし第3号に掲げる活動を信頼する者によって遂行させることができる。

#### 第26条 投票手続

(1)<sup>1</sup> 投票終了直前に、選挙管理委員会は公開会議でこの時点まで到着した封筒を開封し、選挙用封筒およびあらかじめ印刷された宣言を取り出す。<sup>2</sup> 郵送投票が適法に(第25条)行われたときは、選挙管理委員会は、投票について有権者名簿に特記してから、開封せずに選挙用封筒を投票箱に投函する。

(2)<sup>1</sup> 遅れて到着した封筒については、選挙管理委員会は受領時点を特記してから、選挙資料については開封せずに、保管しなければならない。<sup>2</sup> 封筒は、選挙が取消されなかったときは、

選挙結果の告示後 1 ヶ月間開封せずに廃棄されなければならない。

#### **第 4 節 組合の候補者名簿**

##### **第 27 条 要件、手続**

(1)事業所に代表される労働組合(法第 14 条第 3 項)の候補者名簿については、第 6 条ないし第 26 条が準用される。

(2)組合の候補者名簿は、組合の委任を受けた者 2 名の書名が付されないときには、無効である(法第 14 条第 5 項)。

(3)<sup>1</sup>最初に署名をした組合の委任を受けた者が、名簿代表者とみなされる。<sup>2</sup>組合は、これについて、組合員である事業所の労働者を任命することができる。

#### **第 2 部 簡素化された選挙手続における事業所委員会選挙(事業所組織法第 14a 条)**

##### **第 1 章 2 段階の手続における事業所委員会選挙(事業所組織法第 14a 条第 1 項)**

##### **第 28 条 選挙集会への招集**

(1)<sup>1</sup>事業所組織法第 17a 条第 3 号に基づき、選挙管理委員会(事業所組織法第 14a 条第 1 項)が選出される選挙集会に、事業所の 3 人の有権者または事業所に代表される組合が招集されて、選挙管理委員会の構成について、提案を行うことができる。<sup>2</sup>招集は、少なくとも、選挙集会の 7 日前に行われなければならない。<sup>3</sup>招集は、事業所の適切な場所において掲示によって周知されなければならない。<sup>4</sup>招集は、補完的に、事業所に存在する情報および伝達技術によって周知されうる；第 2 条第 4 項が準用される。<sup>5</sup>招集状には、以下の記載が含まなければならない：

- a)選挙管理委員会の選出のための選挙集会の場所、日時、
- b)事業所委員会の選挙のための候補者提案が、選挙管理委員会の選挙のための選挙集会の終了までに行われうること(事業所組織法第 14a 条第 2 項)、
- c)労働者の事業所委員会選挙のための候補者提案が、少なくとも有権者の 20 分の 1、少なくとも 3 人の有権者によって署名されなければならないこと；通常 20 人以下の有権者が雇用される事業所では、署名は 2 名の有権者によって行われる。
- d)選挙管理委員会選出のための選挙集会で初めて行われた、事業所委員会選挙のための立候補は、書面による形式を必要としない。

(2)使用者は、遅滞なく、第 1 項に基づく選挙集会への招集の掲示に基づき、招集された機関に対して、有権者名簿の作成のために必要な資料（第 2 条）を封をした封筒に入れて交付しなければならない。

##### **第 29 条 選挙管理委員会の選出**

選挙管理委員会は、選挙管理委員会選出のための選挙集会において、出席した労働者の多数決により選出される(事業所組織法第 17a 条第 3 号第 1 文)。選挙管理委員会は、3 人の委員から構成される(事業所組織法第 17a 条第 2 号)。選挙管理委員会委員長の選挙については、第 1 文が準用される。



## 第2節 事業所委員会の選挙

### 第30条 選挙管理委員会、有権者名簿

(1)<sup>1</sup> 選出後直ちに選挙管理委員会は、選挙管理委員会選出のための選挙集会において、事業所委員会選挙を開始しなければならない。<sup>2</sup>第1条が準用される。<sup>3</sup>選挙管理委員会は、選挙集会において、遅滞なく有権者のリスト（有権者名簿）を、性別ごとに作成しなければならない。<sup>4</sup>招集された機関は、第28条第2項に基づき交付された封印された封筒を選挙管理委員会に譲らなければならない。<sup>5</sup>有権者は、有権者名簿において姓名、氏名および誕生日を付して、アルファベット順に記載される。<sup>6</sup>第2条第1項第3文、第2項ないし第4項が準用される。

(2)<sup>1</sup> 有権者名簿の正しさに対する異議は、事業所委員会選挙の有効性のために、選挙告示の公布後3日以内に選挙管理委員会に対して書面で提起されなければならない。<sup>2</sup>第4条第2項および第3項が準用される。

### 第31条 選挙告示

(1)<sup>1</sup> 有権者名簿の作成後、選挙管理委員会は、選挙集会において、選挙管理委員会委員長および少なくともその他1名の選挙管理委員の署名を付した選挙告示を公布する。<sup>2</sup>選挙告示の公布によって、事業所委員会選挙が開始される。<sup>3</sup>選挙告示は、以下の事項を含まなければならない：

1. 公布の日付、
2. 有権者名簿および本規則が備え付けられた場所、ならびに告示が電磁形式で行われた場合には(第2条第4項第3文および第4文)、有権者名簿および本規則の内容を知りうる場所および方法、
3. 有権者名簿に登録された労働者のみが選挙権または被選挙権を有すること、および有権者名簿(第4条)に対する異議は、選挙告示の公布後3日以内に選挙管理委員会に書面で申し立てることができること；最終日が明記されなければならない、
4. 性の比率および事業所委員会が最低3名の委員から成る場合には、事業所の少数派である性が少なくとも数に比例して代表されなければならないこと(事業所組織法第15条第2項)の指摘、
5. 選出されるべき事業所委員の数(事業所組織法第9条)および少数派である性に与えられる事業所委員会の最低議席数(事業所組織法第15条第2項)、
6. 候補者名簿に署名すべき有権者の最低数(事業所組織法第14条第4項)および選挙管理委員会選出のための選挙集会で初めて行われた選挙提案には書面性は必要ではない旨の指摘(事業所組織法第14a条第2項後段)、
7. 事業所に代表される労働組合の候補者名簿は、2名の委任者によって署名されなければならないこと(事業所組織法第14条第5項)、
8. 候補者名簿は、選挙管理委員会選出のための選挙集会終了までに選挙管理委員会に到着し

なければならないこと(事業所組織法第 14a 条第 2 項前段)、

9. 投票は、候補者名簿に拘束されること、および期限どおりに(第 8 号)提出された候補者名簿のみが考慮されること、

10. 投票終了までに候補者名簿が掲示される場所、

11. 事業所委員会選挙のための選挙集会の場所、日時(投票日—事業所組織法第 14a 条第 1 項第 3 文および第 4 文)、

12. 事業所委員会選挙のための選挙集会に参加できない有権者には、事後的な書面による投票の機会が与えられること(事業所組織法第 14a 条第 4 項); 事後的な書面による投票の請求は、遅くとも事業所委員会選挙のための選挙集会の 3 日前に、選挙管理委員会に伝えなければならない。

13. 事後的な書面による投票の場所および日時(事業所組織法第 14a 条第 4 項)ならびに事後的な書面による投票について第 24 条第 3 項に準じて決議される事業所部分および小規模事業所、

14. 選挙管理委員会に対する行われる異議、候補者名簿の提出およびその他の宣言が行われる場所(選挙管理委員会の事務所の住所)、

15. 公開の開票の場所および日時。

(2)<sup>1</sup> 選挙告示のコピーは、その公布の日から投票の最終日まで、複数の適切な、有権者がアクセス可能な場所に、選挙管理委員会によって、掲示され、かつよく読める状態で保持されなければならない。<sup>2</sup> 選挙告示は、補完的に、事業所に存在する情報および伝達技術によって、周知されうる。<sup>3</sup> 第 2 条第 4 項第 4 文が準用される。

### **第 32 条 少数派の性に関する最低議席の決定**

選出されるべき事業所委員会が最低 3 名の委員から構成されるときは、選挙管理委員会は、少数派の性に関する事業所委員会の最低議席数(事業所組織法第 15 条第 2 項)を第 5 条に基づき算定しなければならない。

### **第 33 条 候補者名簿**

(1)<sup>1</sup> 事業所委員会の選挙は、候補者名簿に基づいて行われる。<sup>2</sup> 候補者名簿は、有権者および事業所に代表される労働組合によって、選挙管理委員会選出のための選挙集会終了までに、選挙管理委員会に提出されなければならない。<sup>3</sup> かかる選挙集会で作成された候補者名簿には書面性は不要である(事業所組織法第 14a 条第 2 項)。

(2)<sup>1</sup> 候補者名簿には、第 6 条第 2 項が準用される。<sup>2</sup> 第 6 条第 5 項は、複数の候補者名簿に署名を行った有権者は、選挙管理委員会の要求に基づき、いずれの署名を維持するかを宣言しなければならない、という基準で、準用される。<sup>3</sup> 事業所に代表される労働組合の候補者名簿には、第 27 条が準用される。

(3)<sup>1</sup> 第 7 条が準用される。<sup>2</sup> 第 8 条は、第 8 条第 2 項に基づく候補者名簿の瑕疵は、選挙管理委員会選出のための選挙集会においてのみ除去されうるという基準で、準用される。

(4)選挙集会の終了直後に、選挙管理委員会は、有効と認められた候補者名簿を投票終了までに選挙告示と同じ方法で周知しなければならない(第31条第2項)。

(5)<sup>1</sup>選挙集会において、事業所委員会選出のための候補者名簿が提出されなかったときは、選挙管理委員会は、選挙が実施されないことを周知しなければならない。<sup>2</sup>かかる周知は、選挙告示(第31条第2項)と同じ方法で行われなければならない。

### 第34条 選挙手続

(1)<sup>1</sup>有権者は、候補者名簿に記載された候補者にのみ投票できる。<sup>2</sup>投票用紙には、候補者が、アルファベット順で、姓名、氏名および事業所における就労の種類が付されて、記載されなければならない。<sup>3</sup>有権者は、選出する者を投票用紙の決められた場所に×印をつけることによって印をつける；事業所委員として選出されるべき数よりも多くの候補者に印をつけてはならない。<sup>4</sup>第11条第1項第2文、第2項第2文および第3文、第4項および第12条が準用される。

(2)事後的な書面による投票の場合には(第35条)、選挙管理委員会は、事業所委員会選挙のための選挙集会の終了まで、投票箱を封印し、保管しなければならない。

(3)<sup>1</sup>事後的な書面による投票が行われなときは、選挙管理委員会は、選挙終了後遅滞なく公開で開票を行い、その結果得られた選挙結果を周知しなければならない。<sup>2</sup>第21条、第23条第1項が準用される。

(4)<sup>1</sup>事業所委員が1名しか選出されない場合には、最大数の得票をした者が選出される。<sup>2</sup>同数の得票の場合には、くじで決定する。<sup>3</sup>選出されたものが選出を拒否するときは、次点の落選者が代わる。

(5)複数の事業所委員が選出されるべきときは、当選者の確定について、第22条および第23条第2項が準用される。

### 第35条 事後的な書面による投票

(1) <sup>1</sup>有権者が、投票用紙を自ら提出するために、事業所委員会選挙のための選挙集会に参加できないときは、当該有権者は、事後的な書面による投票を選挙管理委員会に申請することができる(事業所組織法14a条4項)。<sup>2</sup>事後的な書面による投票の申請は、遅くとも事業所委員会選挙のための選挙集会の期日の3日前までに、選挙管理委員会に対して行われなければならない。<sup>3</sup>第24条および第25条が準用される。

(2) 第1項第1文に基づく申請による事後的な書面による投票が必要な場合には、選挙管理委員会は、選挙告示と同様に(第31条2項)、これを公開の開票の行われる場所および日時を付して、告示しなければならない。

(3) <sup>1</sup>事後的な書面による投票のための期限経過後、選挙管理委員会は、直接、公開の会議で、この時点までに到着した封筒を開封し、そこから選挙用封筒並びにあらかじめ印刷された宣言を取り出す。<sup>2</sup>事後的な書面による投票が、適法に行われている場合には(第25条)、選挙管理委員会は、有権者名簿で投票済みの印を付した後で選挙用封筒を移動した選挙箱に

入れる。

(4) <sup>1</sup>事後的に提出されたすべての適法な選挙用封筒が投票箱に入れられた後で、選挙管理委員会は、開票を行う。<sup>2</sup>第34条第3項ないし第5項が準用される。

## 第2章 一度の手續における事業所委員会の選挙（事業所訴組織法14a条3項）

### 第36条 選挙管理委員会および選挙手續

(1) <sup>1</sup>事業所委員会、中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会または労働裁判所による選挙管理委員会の任命後（事業所組織法14a条3項および17a条）、選挙管理委員会は、事業所委員会選挙を遅滞なく開始しなければならない。<sup>2</sup>事業所委員会選挙は、選挙集会で行われる（事業所組織法14a条3項）。<sup>3</sup>第1条、第2条および第30条第2項が準用される。

(2) <sup>1</sup>有権者名簿の作成に引き続き、選挙管理委員会は、選挙管理委員会委員長およびその他1名の投票権を有する選挙管理委員会委員の署名が付された、選挙告示を公布する。<sup>2</sup>選挙告示の公布によって、事業所委員会選挙が開始する。<sup>3</sup>当該事業所に事業所委員会が存在する場合には、投票（事後的な書面による投票）の最終日は、事業所委員会の任期が満了する日の1週間前に設置されるものとする。

(3) 選挙告示は、以下で異なる規定がない限り、第31条第1項第3文に規定された事項を含まなければならない。

1. 第6号と異なり、候補者名簿に署名がなされるべき有権者の最低人数のみが記入されなければならない（事業所組織法第14条第4項）。
2. 第8号と異なり、選挙管理委員会は、有権者名簿が遅くとも事業所委員会選挙のための選挙集会の期日の1週間前に、選挙管理委員会に提出されるべきである旨を告示しなければならない（事業所組織法第14a条第3項第2文）。期日の最終日が告示されなければならない。

選挙告示には、第31条第2項が準用される。

(4) 第32条に基づく最低議席の確定、第34条に基づく選挙手續および第35条に基づく事後的な投票に関する諸規定が準用される。

(5) <sup>1</sup>候補者名簿については、有権者および事業所に代表される組合の候補者名簿が、事業所委員会選挙のための選挙集会の遅くとも1週間前に、選挙管理委員会に書面で提出されるという基準で、第33条第1項が準用される（事業所組織法第14a条第3項第2文後段）。<sup>2</sup>第6条第2項ないし第5項、第7条および第8条が、第6条第5項および第8条第2項に掲げる期間が、事業所組織法第14a条第3項第2文前段に基づく候補者名簿の提出のための法定の最低期限を超えてもよい、という基準で、準用される。<sup>3</sup>有権者名簿の提出のための法定の最低期限の経過後、選挙管理委員会は、有効と認められた候補者名簿を、投票終了まで、選挙告示と同様に（第3項）告示しなければならない。

(6) <sup>1</sup>事業所委員会選挙のための候補者名簿がまったく作成されなかった場合には、選挙管理委員会は、選挙が実施されない旨を告示しなければならない。<sup>2</sup>かかる告示は、選挙告示と同様に（第3項）行われなければならない。

### 第 3 章 常時 51 人以上 100 人以下の有権者を有する事業所における事業所委員会選挙（事業所組織法第 14a 条第 5 項）

#### 第 37 条 選挙手続

使用者および選挙管理委員会が、常時 51 人以上 100 人以下の有権者を有する事業所において、簡易な選挙手続における事業所委員会選挙に合意したときは（事業所組織法第 14a 条第 5 項）、選挙手続は第 36 条に従う。

### 第 3 部 若年者および職業訓練生代表委員会の選挙

#### 第 38 条 選挙管理委員会および選挙の準備

<sup>1</sup>若年者および職業訓練生代表委員会の選挙には、選挙管理委員会、候補者名簿、選挙告示および少数派に属する性の最低議席数に関する第 1 条ないし第 5 条の規定が準用される。<sup>2</sup>選挙管理委員会には、事業所組織法第 8 条に基づく被選挙権者が少なくとも 1 名含まれなければならない。

#### 第 39 条 選挙の実施

(1) <sup>1</sup>3 人以上の若年者および職業訓練生代表委員会委員が選出されるべき場合には、選挙は、候補者名簿に基づいて行われる。<sup>2</sup>第 6 条第 1 項第 2 文、第 2 項、第 4 項ないし第 7 条、第 7 条ないし第 10 条および第 27 条が準用される。<sup>3</sup>第 6 条第 3 項は、いかなる有権者名簿においても個々の立候補者の訓練中の職業が明示されなければならない、という基準で、準用される。

(2) <sup>1</sup>複数の有効な候補者名簿が提出されたときは、投票は、1 つの名簿を選ぶ、という方法で行われる。第 11 条第 1 項第 2 文、第 3 項および第 4 項、ならびに第 12 条ないし第 19 条が準用される。<sup>2</sup>第 11 条第 2 項は、個々の候補者の訓練中の職業が投票用紙に明記されるという基準で、準用される。

(3) <sup>1</sup>有効な候補者名簿が 1 つしか提出されなかった場合には、投票は、候補者名簿に記された立候補者を選ぶ、という方法で行われる。<sup>2</sup>第 20 条第 3 項および第 21 条ないし第 23 条が準用される。<sup>3</sup>第 20 条第 2 項は、個々の候補者の訓練中の職業が投票用紙に明記されるという基準で、準用される。

(4) 書面による投票には、第 24 条ないし第 26 条が準用される。

#### 第 40 条 簡易な選挙手続における若年者および職業訓練生代表委員会選挙

(1) <sup>1</sup>事業所組織法第 60 条第 1 項に掲げる労働者を常時 5 名ないし 50 名雇用する事業所において、若年者および職業訓練生代表委員会は、簡易な選挙手続で選出される（事業所組織法第 63 条第 4 項第 1 文）。<sup>2</sup>選挙手続には、第 36 条が、個々の候補者の訓練中の職業が候補者名簿および投票用紙に明記されるという基準で、準用される。<sup>3</sup>第 38 条第 2 項が準用される。

(2) 第 1 項第 2 文および第 3 文は、事業所組織法第 60 条第 1 項に掲げる労働者を常時 51

名ないし 100 名雇用する事業所において、使用者と選挙管理委員会が、簡易な選挙手続の適用を合意した場合に、準用される（事業所組織法第 63 条第 5 項）。

#### **第 4 部 経過および終結規定**

##### **第 41 条 期間の算定**

本規則に定める期間の算定には、民法典第 186 条ないし第 193 条が準用される。

##### **第 42 条 船舶航海部門**

船員代表委員会および開示事業所委員会の選挙のための規制（事業所組織法第 115 条および第 116 条）は、特別の法規命令に留保される。

##### **第 43 条 発効**

(1) <sup>1</sup>本規則は、その告示された日から有効である。<sup>2</sup>同時に、最近では 1995 年 1 月 16 日の規則（BGBl. I, S. 43）によって改正された、1972 年 1 月 16 日の事業所組織法の実施のための第 1 規則（BGBl. I, S. 49）は失効する。

(2) 本規則の発効によって、1962 年 2 月 7 日の事業所組織法実施のための第 1 次法規命令改正規則（Bundesgesetzbl. I, S. 64）によって改正された、1953 年 3 月 18 日の事業所組織法の実施のための第 1 規則（Bundesgesetzbl. I, S. 58）は、1952 年事業所組織法第 76 条および第 77 条に掲げる選挙についてのみ適用される。

## 資料2：ハラスメント防止のためのモデル事業所協定(ドイツ労働総同盟作成)

当社の職場環境を改善するため、紛争を積極的に活用し、かつ社会的紛争が個人に否定的な影響を及ぼすことを防止するために、事業所委員会/職員代表委員会および経営陣は、以下の協定を締結する。

### 第1条 適用範囲

本事業所協定/職員協定は、〇〇事業所の全従業員に適用される。

### 第2条 ハラスメントの禁止

経営陣および事業所委員会/職員代表委員会は、本事業所/企業/官庁で、出自、宗教、国籍、出身地、年齢、性別、性的志向、個人的特性、政治または組合活動もしくは見解を理由として、個人に不利益が生じないことに合意する。経営陣および事業所委員会/職員代表委員会は、事業所に雇用される労働者の人格の自由な発展を保護し、かつ促進する重要な任務を負う。

したがって、個人の人格の発展を損ない、またはハラスメントおよび侮辱と感じられるような行為を行わないことが全従業員に要請される。

とくに、以下の事項に気をつけなければならない。

- 誰も、自己の見解を表明し、または同僚および上司と話す機会が制約されてはならない。
- 誰も、社会的関係を維持する可能性が制約されてはならない。
- 誰も、自己の社会的評判を損なわれてはならない。
- 誰も、言葉、しぐさまたは行為によって、セクシュアル・ハラスメントを受けてはならない。
- 誰も、割り当てられる労働任務について、差別または侮辱されてはならない。
- 誰も、精神的暴力または健康を損なうような労働条件にさらされてはならない。

### 第3条 制裁

以下に掲げる、ハラスメントおよび侵害の防止のための行動に関わらず、経営陣および事業所委員会/職員代表委員会は、ハラスメント的行為は、第2条に基づき、深刻な事業所平和の侵害であることについて合意する。注意にもかかわらずかかる行為をおこなった者は、配転または解雇を覚悟しなければならない。

### 第4条 職場環境の改善のための措置

職場環境の改善およびハラスメント防止のために、定期的に、すなわち3年ごとに上司の教育が行われる。事業所委員会/職員代表委員会は、教育理念および教育機関の選定に関与し、教育に参加する権利を有する。教育では、「職場環境の改善およびハラスメントの防止措置」に関するテーマが特に重要である。

### 第5条 事業所の苦情申立権

使用者または事業所の労働者に、不利益または不当な取扱を受けた、もしくはその他の方法で侵害を被った、すべての従業員は、苦情を申し立てる権利を有する。これによる不利益が生じてはならない。

### 第6条 段階的苦情処理

第5条に基づき苦情を申し立てた従業員は、まず、中立的な司会者の立会いの下で、紛争の相手方と面談することを請求できる。その希望により、事業所委員会/職員代表委員会が立ち会う。苦情を申し立てた者は、かかる面談が苦情申立から2週間以内に行われるよう要求する権利を有する。

かかる面談において、自発的な合意に至らないときは、さらに2週間以内に、調停が行われなければならない。直近の上司が、調停にあたる。苦情申立人の希望により、職員代表委員会/事業所委員会が、これに立ち会う。

両紛争当事者が、かかる面談で合意に達せず、または、苦情の原因となった事態が継続しているときは、さらに2週間以内に、事業所の苦情処理委員会に係属される。事業所の苦情処理委員会は、両者の聴聞後、拘束力のある判断を行う。

### **第7条 事業所の苦情処理委員会の構成**

事業所の苦情処理委員会は、常設の機関である。常設の苦情処理委員会は、経営側および職員代表委員会/事業所委員会から任命された、各々3人の委員から成る。委員長は、中立的な者(最終的には外部者)が行う。苦情処理委員会は、満場一致で判断を下す。

事業所の苦情処理委員会は、紛争の解決のための措置について決定を行う権限を有する。経営側および職員代表委員会/事業所委員会は、事業所の苦情処理委員会の決定の実施のための義務を負う。

合意が成立しないときは、外部の調停(あっせん)人が招集され、その調停(あっせん)案が受け入れられなければならない。

### **第8条 事業所の相談者**

紛争の激化を防止するために、苦情申立人が、ハラスメントまたは不利益取扱を受けたと感じたときに、電話で話すことのできる事業所の相談員が任命される。相談員は、経営側および事業所委員会の合意に基づき、従業員1000人当たり1名、ただし少なくとも1官庁/事業所/企業部門当たり2名が任命される。相談員は、特別の教育を受け、かつ以下の権利を有する。

— 両紛争当事者間の面談は、第6条に基づく苦情がまだ申し立てられていない場合にのみ、行われる。

— 苦情申立人の委託により、状況を除去または合意によって解決するために、上司および人事部門との交渉が行われる。

— 事業所の苦情処理委員会において、専門家として参加し、解決を提案する。

— 事業所の苦情処理委員会の決定に対し、それがハラスメントに該当するかどうかについて、疑念があるときは、拒否権を行使する。

事業所の相談員が、事業所の苦情処理委員会の決定に拒否権を行使したときは、事業所の苦情処理委員会は、ハラスメントのテーマについて外部の専門家の話を聞き、その調停案を受け入れなければならない。



## 第9条 発効、解約

本事業所協定は、○年○月○日に発効する。

本事業所協定は、期限の定めなく適用され、解約は、年度の終了に向けて、半年間の解約告知期間を付して、行うことができる。他方が解約に異議を唱えたときは、他の約定が代替するまで、本事業所協定が引き続き適用される。

資料 3：内部告発防止のための企業の内部的リスクコミュニケーションに関するモデル事業所協定(Rohde-Liebenau, Whistleblowing – Beitrag der Mitarbeiter zur Risikokommunikation, edition der Hans-Böckler-Stiftung 159, SS. 55-62)

## 第1条 一般的規定

第1項 本事業所協定の対象は、使用者としての〇〇社経営陣と事業所委員会との間の、従業員によるリスクの通報または〇〇社の営業事業所に関する経営陣と従業員に対する要請に関する規制である。かかる規制は、企業の改革への意欲を保障し、かつ摩擦の少ない労働過程を助成するものである。

第2項 〇〇社の企業経営陣および事業所委員会は、オープンな内部コミュニケーションを実施し、より高度の倫理基準を遵守する義務を負う。企業の内外において犯罪行為は、いかなる場合においても、許容されない。

第3項 以下の規制は、従業員および企業経営陣が、経済的、環境的、倫理的かつ社会的領域における最大限可能な基準を遵守した生産における障害を除去し、かつ改革を促進することを支援するものである。改善提案および除去されるべき悪弊の通報は、当企業において、原則として同じように取り扱われる。とりわけ従業員には、自己の知った重大な誤りを、これが不適切または期待し得ない場合を除き、まず自己の上司に対して、その他の場合には、本規制に記された機関に対して報告することが、推奨される。

第4項 本規制は、内部的リスクコミュニケーションの枠内でなされた指摘はいかなる場合であっても調査され、内部通報者に対して、遅くならないうちに処理方法が報告されることを保障するものである。

第5項 さらに、本事業所協定によって、内部通報者が善意の通報により不利益に取り扱われることは決してないことが保障されるものである。通報を理由に内部通報者に不利益を及ぼした従業員は、懲戒処分に処せられる。

## 第2条 概念の解明

### 第1項 内部的リスクコミュニケーション

内部的リスクコミュニケーションとは、営業に関連して、直接または間接的に、企業、その帰属者または第三者に損害またはその他の不利益をもたらしうる事情に関する情報の伝達である。

### 第2項 従業員/労働者

本規制にいう従業員とは、その役職に関わらず、当企業に雇用されるすべての者である。労働者とは、さしあたり管理的役職にない従業員である。本規制の枠内で、当企業と職業訓練、派遣労働、補助労働関係にある者は、労働関係に応募中の者、労働関係または同視される関係から退職したばかりの者は、労働者と同視される。

### 第3項 内部通報者（内部告発者）

本規制にいう内部通報者は、リスクコミュニケーションの対象となりうる情報を企業内部

または外部の機関に伝達することのできる従業員、またはすでにこれを行った従業員である。

#### 第4項 不利益取扱

内部的リスクコミュニケーションを萎縮させるような行動も含む、リスクコミュニケーションに関連した、内部通報者を劣悪な地位に置き、または貶めるようなあらゆる行動が内部通報者の不利益取扱にあたる。

#### 第5項 善意

内部的リスクコミュニケーションの枠内で、内部通報者が、自己の通報すべき事実が正しく、自己の認識に矛盾せず、かつこれにより得られた確信に基づいて、直接的または間接的に、当企業またはその帰属者に損害またはその他の不利益をもたらさうような事情を叙述する合理的な理由が認められる場合には、内部通報者は善意である。内部通報者が、自らさらなる事実を解明する義務を負うべき場合には、自らの報告によって、これを明らかにしなければならない。

### 第3条 目標設定

当企業によりモデルとして選択されたオープンなリスクに関する内部的コミュニケーションは、起こりうる誤りと損害の源を可能な限り早期に発見し、継続的な質および有効性の上昇という意味で有効な改善提案を実施することを支援するものである。これは、従業員が、自己の観察したことおよび提案をいつでも上司または専門的な部署に報告する場合に、もっとも機能する。リスクコミュニケーションは、通報に基づき、常に処理方法および帰結に関する報告に拡大されるのであれば、対話として理解される。通常の労働過程は、危機が既に手遅れの場合にのみ阻害される。従業員がこのことをよりよく理解し、上司が行われた通報によりよく対応するために、その旨の教育が行われ、書面による情報提供が行われるものとする。重要な通報が行われないままでないように、当企業は、例外的な場合にも、リスクコミュニケーションを可能とするような制度を構築する。

### 第4条 従業員の権利および義務

第1項 従業員は、報告すべき事情が企業経営と関連を有する場合には、目撃した重大な害悪、安全性の不備、重大な危険およびリスクを報告するものとする。従業員が、報告すべき事実が犯罪に当たり、または企業または第三者に重大な損害を及ぼしうることを認識し得た場合には、通報義務が存在する。

第2項 通報は、観察した事実のできる限り完全な叙述、および存在する場合には、適切な資料を付して、行われる。不完全な叙述は、通報者は、自己の認識をできる限り完全に叙述することを重視すべきであるので、「誤った」叙述として評価されうる。当該事実から生じるリスクを明示することによって、情報の価値は、通常、より高められる。通報者は、これが自己の労働契約上の任務に属する場合にのみ、独自の調査義務を負う。

第3項 通報義務は、当該事実が既に名宛人もしくは企業の機関の知るところであり、または刑事訴訟法に基づく証言義務が存しない場合には、存在しない。

第4項 いかなる従業員も、犯罪行為への関与を拒否する権利を有する。かかる拒否は、本規制に基づく通報と同視され、拒否した従業員は、同様に不利益取扱から保護される。

## 第5条 内部的手続規制

第1条 内部的リスクコミュニケーションの名宛人は、原則として、上司または直接的な事項的管轄を有する者でなければならない。

第2項 客観的または人的事由から、上記の者に連絡を取ることが期待し得ないか、または合目的でない場合には、通報は、上訴機関に向けられる。通報が、上訴機関において適切に取り扱われないと認められる事由が存する場合、または上司または直接的な管轄を有する部署に通報を行うことが期待し得ない場合には、通報は、直接、経営陣に対して行うことができる。とくに、名宛人自らが故意に事実に関与し、または重大な人的不利益取扱の危険にさらされている場合には、内部的リスクコミュニケーションは期待し得ない。

第3項 上記のすべての部署がリスクコミュニケーションの名宛人として期待し得ない場合、または内部機関の介入が不可能なほど危険がすでに手遅れになっている場合にのみ、外部機関に対する通報が許容される。本規制にいう外部機関として、直接、または経営陣を通じて、報告すべき害悪またはリスクの除去または適切な取扱に関与しうる機関のみが許容される。選択は、典型的に、監査役会、管轄監督官庁、警察、検察の順序で行われるべきである。現実の危険が他の方法では除去されえないので、行われるに至った外部通報においては、迅速処理の権限を有する機関（警察、消防署）が名宛人として考慮される。

第4項 本規制に基づく通報を受けた内部機関は、これを遅滞なく検討しなければならない。通報が不完全であるために事実の評価が困難である場合、通報者には、可能であり期待可能である場合には、さらなる解明が要請される。通報者は、自己の現存の労働契約上の義務の枠内でのみ、引き続き活動することができる。通報によって最終的に責任を負う者には、これにより、調査結果に及ぼす危険が消滅した場合に、初めて調査について了知される。

第5項 さらに、どの調査段階または取扱可能性が必要とされるのか（またはいかなる取扱も不要であること）が判明した時点で、通報者は、これについて適切な方法で、情報提供を受ける。取扱が即時に排除されえない限りで、通報者は、必要な範囲で、次の段階に関する情報提供を受ける。

第6項 通報者は、当初の取扱機関によって行われるリスクの取扱が合目的でないと考えられる場合には、上記の規制に基づき、その都度次の高次の機関に通報する権限を有する。

第7項 企業経営陣は、通報者を支援し、かつこれがはっきりしない場合には、客観的かつ公正な取扱に配慮する義務を負う。同様に、無罪の推定が適用される権利によって、責任を負う者も最終的に保護されなければならない。

## 第6条 禁止された行為および制裁

第1項 内部的リスクコミュニケーションに際して、通報者に対するあらゆる不利益取扱が禁止され、かつこれは重大な義務違反に該当する。使用者は、従業員による不利益取扱につ

いて共同責任を負う。通報者に対する不利益取扱が、差し迫っているか、またはすでに行われている場合には、使用者は、問題となった行為もしくは不作為が、通報とは無関係に行われたものであることを証明しなければならない。

第2項 期待しうる調査を行わず、または間違っているとわかっていながら、同僚を罪に陥れること、または本事業所協定に定める規制を故意に逸脱して、外部通報を行うことは禁止される。

第3項 上記の禁止違反は、企業経営陣によって、事業所委員会と同意のうえで、その重大さに応じて、科しうる処分によって、警告されうる。とくに重大な場合または反復された場合には、労働関係の解約が考慮される。何らかの損害賠償請求権は妨げられない。

#### **第7条 匿名の通報に対する特別の手続規制**

第1項 内部的リスクコミュニケーションは匿名で行われてはならないものとする。なぜならば、匿名のコミュニケーションは、原則として、問い合わせを許容せず、かつ信頼を損なうからである。

第2項 通報者にとって、自己に帰せられるリスクコミュニケーションが期待し得ないと思われる場合には、匿名の通報も許容される。

#### **第8条 外部通報に対する特別の手続規制**

第1項 外部通報は、原則として、企業および関係者の権利に対する重大な侵害である。外部通報は、たいいてい事業所平和の著しい阻害を引き起こす。したがって、外部通報は、企業または個人の保護法益に対する著しい危険が、他の期待可能な方法によれば減少しうる場合にのみ許容される。

第2項 外部通報は、上記の要件の下で、常に、生じた著しい危険にもっとも適切に対処しうると考えられる機関に対して行われなければならない。必要な情報の種類および範囲については、内部的リスクコミュニケーションにあてはまることと同じことが妥当する。

#### **第9条 事業所委員会および経営陣の役割**

第1項 事業所委員会は、労働者個人または労働者集団に対して、内部的リスクコミュニケーションに関する本規制およびその有効な実施に関する情報提供を行う。そのために、事業所委員会は、教育およびその他の適切な手段を利用できる。

第2項 事業所委員会は、問題となった規定の実施およびリスク管理に資する組織的かつ技術的措置において、経営陣を支援する。事業所委員会は、調査活動に関与する義務を負わない。事業所委員会は、事業所組織法 89 条 (労働および事業所の環境保護) の類推適用により、関与しうる。

第3項 経営陣は、年に一度、事業所集會に際して、内部的リスクコミュニケーションおよび本規制の実施における重要な出来事に関する報告書を作成する。ここでは、関与者の正当な利益および必要な範囲における営業秘密が、報告書の作成の種類と範囲によって、確保されるものとする。事業所委員会には、報告書の内容が、事前の適当な時点で、伝えられる。

経営陣の報告書は、事業所委員会の報告書によって補完されうるが、関係者の保護のために、同じ規制に従わなければならない。

## **第10条 情報および教育**

第1項 本規制の発効時に当企業に雇用される者およびその後新しく採用される者に、本規制のコピーが交付されなければならない。受領と了承は、署名によって証明されるものとする。

第2項 どの従業員も、自己の選択に基づき、内部的リスクコミュニケーションをテーマとする、内部または外部の研修を受ける機会を有する。内部の研修は、経営陣との合意に基づき、事業所委員会によって組織され、また事業所委員会は、その管轄の枠内で自ら助言を提供することができる。重点は、本規制に関連した任務の建設的実施である。したがって、当企業の幹部にも、適当な催しへの参加が提供されるものとする。欠陥が認識される場合には、従業員は、参加を義務付けられる。

## **第11条 独立の助言の提供および紛争解決**

第1項 企業経営陣は、内部的リスクコミュニケーションに関連して必要と認める場合には、（潜在的）通報者が独立した助言に尽力するよう支援する。職業上守秘義務を負う助言者（とくに弁護士または権利保護官）が外部の助言者となる場合には、外部通報とはみなされず、本規制違反は成立しない。

第2項 これに関連して、事業所協定の当事者は、原則として、法的紛争を回避し、裁判外紛争解決の試み（調停）を支援することを宣言する。

## **第12条 終結規定**

（他の規制と関係する規定も含めて、形式、発効、有効性、期間（もしくは抵触条項）および解約可能性の諸問題）。

## 第4節 フランス

### はじめに

#### (1) 本節の目的と対象

本節では、企業内紛争処理システムに関する比較法的検討の1つとして、フランスにおける企業内紛争処理の制度および実態について紹介・検討することを目的としている。記述にあたっては、関連する文献<sup>1</sup>のほか、ヒアリング調査内容および調査先から提供された資料等を用いた<sup>2</sup>。

検討対象は多岐にわたるが、本節での主たる課題は、企業内で苦情や紛争が主に個人レベルで生じた場合の、裁判に至らない過程での処理や解決がどのように行われているかを明らかにすることである。まず、その前提として、裁判所での争いも含めた労働紛争処理システムについて概観している(1)。フランスの場合はとくに個別紛争を管轄する特別裁判所として「労働審判所」が存在するので、そこでの審理に関する制度枠組み、紛争解決に関する統計数値、労使から選出される職業裁判官でない審判員の教育研修等について記述している。その上で次に、裁判外で企業内の紛争処理が実際にどのように行われているかを整理・検討した(2)。具体的には、フランスでの企業内紛争処理の実態から主に4つの柱をたて、それぞれについて、制度概要、手続、運用状況、担い手の技能養成などをとりあげている。そして最後に、企業内紛争処理に関わる制度的支援について検討した(3)。ここでは、紛争処理の担い手に対する教育を保障するための休暇制度や、担い手の活動を保護する制度などのほか、より広い意味での支援の一環として、紛争処理を担う従業員代表の選出の公正さが法律や判例によってどのように保障されているかという点などについても取り上げている。

#### (2) 個別的紛争と集団的紛争

本節の検討にあたっては、とくにヒアリング調査の際に得た2つの示唆についてあらかじめ述べておく必要がある。

第1に、本研究においては基本的に企業内の個別的紛争処理を研究対象としているのであるが、実際には「個別的紛争処理」と「集団的紛争処理」をどのように区別すべきかが明確でないという点である。企業内での紛争は、内容が基本的に個別的なものであったとしても、

<sup>1</sup> 制度内容などを中心に本節全体に関して参照した主な仏語文献は、Mémo social 2006, Groupe Liaisons 2006のほか、PELISSIER (J.), SUPIOT (A.) et JEAMMAUD (A.), *Droit du travail*, 23<sup>e</sup> éd., 2006 ; RAY (J.-E.), *Droit du travail Droit Vivant 2006/2007*, 15<sup>e</sup> éd., 2006である。これらの文献については、特に示す場合を除き、逐一該当箇所をあげていない。なお、裁判例の内容については、フランス政府関係のHP (<http://www.legifrance.com>)で参照することができる。

<sup>2</sup> ヒアリング調査は、2006年11月6日～10日の5日間に次の10ヶ所で行った：パリ労働審判所、雇用・社会統合・住宅省の労働関係局(団体交渉担当)および社会問題総監督、A公認会計事務所、労働組合CFE-CGC(幹部職員総同盟)、労働組合CGT(労働総同盟)、民間企業B社、民間企業C社、破産院の資料調査部、Antoine Lyon-Caen パリ第10大学教授。

その解決方法は集团的領域にかかわる場合もある。また、集团的紛争に関して発展してきた制度が、結果として個別紛争をも含めた紛争予防的機能を果たしている場合もある。したがって、必要かつ可能な限りで集团的紛争解決の状況にも触れておく必要がある。

### (3) 紛争の「解決」と苦情の「処理」

第2に、本研究においては、企業内での個別紛争処理という検討対象を苦情処理等まで含めた広い内容としてとらえているが、当事者間に生じている個別的な苦情や要求の「処理」と個別紛争の「解決」とは基本的に区別されるとの指摘もある。たとえば、制度的にみれば、個別的な苦情処理機能を予定されているのは企業内の従業員代表委員であるが、その役割は、法律や労働協約の適用を監視しながら労働者から出される要求を提出することであり、個別紛争のいわゆる「解決」を行うわけではない。労働契約の当事者間に個別紛争が存在する場合の「解決」というのは、あくまで労働審判所の領域であるというのがその前提にある。

したがって、本節では特に区別をして記述してはいないが、それぞれの内容が一定の相違を含むことにも留意しなければならない。

## 1 労働紛争処理システムの概観

### (1) 裁判所

フランスの裁判機関は、労働訴訟の場合を含め、司法裁判系列と行政裁判系列に区別される。司法裁判系列はさらに民事裁判所と刑事裁判所に分かれ、これらとは別に労働審判所などの特別裁判所が存在する。

#### ア 通常裁判所

労働訴訟に関わる通常裁判所には、小審裁判所 (*Tribunal d'instance*)、大審裁判所 (*Tribunal de grande instance*)、刑事裁判機関 (軽罪・違警罪) が存在し、さらに、司法裁判所の控訴審を担当する控訴院 (*Cour d'appel*)、上告審を担当する破毀院 (*Cour de cassation*) が存在する。

#### (ア) 小審裁判所

小審裁判所は、一般の民事事件の中で、訴額が7,600ユーロ以下である場合に第一審を管轄する。労働関係では、労働審判所の管轄外になる個別・集团的民事事件を扱うほか、職業選挙に関する紛争、安全衛生・労働条件委員会委員の指名、組合代表委員および企業委員会組合代表の選任および解任に関する紛争、経済・社会単位 (*unité économique et sociale*) の承認に関する紛争なども扱う。小審裁判所の判決に対する控訴は控訴院に対して行われ、さらに上告は破毀院に対して行われる。



## (イ) 大審裁判所

大審裁判所は、訴額 7,600 ユーロを超えるあるいは算定不可能なすべての民事事件の第一審を管轄する。労働関係では、使用者と労働者団体あるいは労働者の代表との間で発生する集団的紛争、例えば、労働協約・協定の履行あるいは解釈、企業委員会の決議の無効、企業委員会による専門家選任に対する使用者からの異議、経済的理由による大量解雇において使用者が作成した雇用保護計画に対する異議などがその管轄に属する。大審裁判所の判決に対する控訴も控訴院に対して行われ、さらに上告は破毀院に対して行われる。

## (ウ) その他の裁判所

上記の民事事件を管轄する裁判所以外に、労働関係の刑事事件は刑事裁判所（軽罪裁判所、違警罪裁判所）が管轄し、控訴は控訴院に、上告は破毀院に対して行われる。

なお、行政事件は裁判系列が異なり、第 1 審は行政地方裁判所が管轄し、控訴は行政控訴院に対して、上告はコンセイユ・デタ（Conseil d'Etat）に対して行われる。たとえば、行政庁の決定（労働監督官の行政決定機能など）に対する取消訴訟は行政裁判所が管轄する。

## イ 労働審判所

労働審判所（Conseils de prud'hommes）は使用者と労働者の間の個別紛争（conflits individuels）を管轄し、その制度は労働法典に規定されている（Livre V 「労働紛争」 Titre I 「個別紛争—労働審判所」；L.511-1 条～L.518-1 条他）。その中には、労働審判所の権限や組織、審判員の選挙や身分、審理手続などが定められている<sup>3</sup>。

## (7) 制度概要

### a 組織

労働審判所は、労働契約に関して生じる訴訟（litiges）の調停および判決を行う機関で（L.511-1 条）、大審裁判所の管轄内に少なくとも 1 つ設置されている。それは労使同数構成の特別裁判所で、職業裁判官ではなく、5 年ごとに行われる選挙によって使用者および労働者により選出される審判員から構成される（L.512-1 条）。

労働審判所には 5 つの部（sections）——工業部、商業・サービス業部、農業部、諸業種部、幹部職員部——が置かれており、各事案をどの部で審理するかは、幹部職員の部を除き、企業の主たる活動部門によって決定されることになっている。各部にはさらに、調停部（bureau de conciliation）と判決部（bureau de jugement）があり、原則として調停前置主義をとっている。調停部では労使双方の審判員 1 名ずつが、判決部では 2 名ずつが審理を担

<sup>3</sup> フランスの労働審判所の制度と機能について詳細に検討している最近の文献として、浜村彰「フランスにおける個別労働紛争処理システム—フランスの労働審判所“Conseil de prud'hommes”の制度と機能—」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002 年）183～223 頁がある。同論文には労働法典の関連条文も訳出されているので参照されたい。

当する。迅速さを要する場合（例えば、保護対象労働者の復職請求の場合など）には、労使双方の審判員 1 名ずつによる急速審理部（*formation de référé*）で担当することがある。審判員が偶数名であるため、その判断が同数に分かれた場合（*partages de voix*）には、その判断が行われた同一の部（調停部・判決部・急速審理部）で、職業裁判官（当該労働審判所を管轄する小審裁判所裁判官）が主宰して、再度審理をした上で判決が下される（L.515-3 条）。

## b 対象となる紛争

労働審判所は、労働契約の締結、履行、解消から生じる個別紛争全般を管轄する<sup>4</sup>。もっとも、判例は労働審判所の権限を広く解釈しており、労働契約紛争に関連する限りにおいて（例えば、労働者の個人的権利の範囲を画定する場合）、集団的關係にかかわる問題（例えば関連する労働協約の解釈等）も含まれると解されている。

## c 手続

提訴手続は比較的簡単で、手渡しあるいは受領証明付書留郵便により書記課に訴状を提出するだけでよい。訴状には、請求人の氏名・住所・職業・請求内容・訴額、そして被請求人（被告）の氏名・活動部門・住所地を記載する。労働審判所には訴状のモデルがあり、必要事項を書き込むようになっている（たとえば、請求内容として「契約終了手当」、額として「〇〇ユーロ」など）。審理の段階では、原則として当事者が出頭して口頭で進められることになっている。労働審判所の判決に対する控訴は訴額に応じて控訴院または破毀院に対して行われ、さらに上告は破毀院に対して行われる。

## (I) 労働審判所の活動状況

労働審判所の活動状況は、いくつかの資料から知ることができるが、ここでは、まず 2004 年の状況に関し、①全国の労働審判所における活動概況についての傾向分析と、②請求内容別の統計を、つぎに 2005 年の状況に関し、③全国の労働審判所における活動概況と近年の傾向を紹介する。

### a 全国の労働審判所における 2004 年活動概況についての傾向分析

まず、*Liaisons sociale* 誌に掲載された記事では、労働審判所の 2004 年活動状況について次のように分析内容が紹介されている<sup>5</sup>。

第 1 に、労働審判所の審理では、本案（*instances au fond*）判決の 71,9% で請求が認容（うち 56,5% は部分的認容）されており、請求棄却は 28,1%、急速審理の請求認容は 71,4% で

<sup>4</sup> 労働契約に関して、労働審判所には大別して、①その適用、②解釈、③正当性審査という 3 つの役割がある。したがって、労働審判所が労働契約内容を形成したり修正したりすることはないといわれているが、類似の機能として、労働契約を「補完する（*compléter*）」とでもいうべきケースが最近の傾向として存在し（補完権限 *pouvoir de compléter*）、有益な権限であると評価されている。この点は、2004 年の労働契約法制に関する調査の際に、パリ第 10 大学 Antoine Lyon-Caen 教授から示唆を受けた。

<sup>5</sup> *Liaisons sociales quotidien*, Bref social du 28-29 aout 2006, p.1 に掲載された分析内容の要約である。なお、この記事は、*Infostat Justice*, numero 87, bulletin d'information statistique du Ministère de la Justice を元にしたものであり、司法省統計年報の数値とは若干のずれがあるが、この点については不明である。

あった<sup>6</sup>。賛否同数採決（*départition*）で下された判決は、請求認容率（一部または全部）が通常手続の場合よりも低い（後者の 73,4% に対して 63,4%）。

第 2 に、審理期間については、判決によらずに事案解決に至る場合で平均 8,9 ヶ月（うち合意解決の場合は 6,6 ヶ月で最短）、判決による解決の場合で 14,7 ヶ月（控訴あるいは破毀院への上訴に至れば 30,8 ヶ月から 33 ヶ月）である。賛否同数採決の場合には 13,4 ヶ月から 22 ヶ月である。

第 3 に、上訴率<sup>7</sup>であるが、労働審判所判決の控訴率は 2003 年には 59,4% で、2002 年の 62,3% より低いものの、控訴率の上昇は最近の傾向になっている。これに対し、破毀院への上訴率は低く、2003 年に最終審として下された労働審判所判決の 12,9% にすぎない（控訴院判決に対する上告は 18,4%）。上訴の結果、労働審判所の判決はほとんどが認容されている。

## b 2004 年の請求内容別統計

請求内容別の訴訟状況については、司法省統計年報 2006 年版から、下の第 2-4-1 表のとおり 2004 年の状況についての数値を知ることができる<sup>8</sup>。

<sup>6</sup> もっとも、この結果については、事件の半数近く（本案の 44,8%、急速審理の 55,7%）が判決によらずに終了していることを割り引いて考えるべきであるとの指摘もある。

<sup>7</sup> この部分については 2003 年の数値が紹介されている。

<sup>8</sup> *Annuaire statistique de la Justice Édition 2006, Ministère de la Justice, Documentation française, p.65* に掲載された統計内容である。「個別労働関係」という上のカテゴリーには、労働契約の締結、履行、停止、解消に関わる請求の大部分が含まれるが、労働者の教育を目的とした労働契約に関わる請求および保護対象労働者の地位を根拠にした請求は含まれない。なお、上の表で区分されているそれぞれの請求内容は若干複雑であるが、具体的につぎのような事項が含まれている（上記の司法統計年報 64 頁の用語解説のほか、MUNOZ PEREZ (B.) et SERVERIN (E.), *Le droit du travail en perspective contentieuse, Ministère de la Justice 2005, pp.92-93* を参照）。

- ① 「労働契約の解消、履行または不履行に関する手当等の請求」：濫用的解消に対する損害賠償、手続違反に対する手当、解雇無効、賃金の喪失や義務づけられた文書交付の不履行に対する損害賠償、和解（*transaction*）の無効、など。
- ② 「経済的理由による労働契約解消に関する手当等の請求」：濫用的解消に対する損害賠償、復職、契約解消の無効など。
- ③ 「賃金または手当の請求」：賃金・時間外労働手当等の支払、競業禁止条項に定められた代償手当、予告手当・有給休暇手当・代償休日手当、解雇手当、契約終了手当、モラルハラスメントをめぐる使用者に対する損害賠償請求（解雇に帰結した場合には①に分類）など。
- ④ 「懲戒処分の取消請求」には、保護対象労働者、見習者、教育段階の労働者に対する懲戒処分は含まれない。
- ⑤ 「特別休暇の許可請求」：サバティカル休暇の取得、起業休暇の取得、経済・社会・組合教育休暇の取得など。
- ⑥ 「文書提出請求」：解雇通知の交付、労働証明書の交付、給与明細書の交付、ASSEDIC に対する証明書の交付など。
- ⑦ 「労働契約解消に付随しない損害賠償等の請求」：労働契約条項の無効、違法な採用拒否、再雇用優先権に対する違反、有期労働契約の期間の定めのない契約への性質変更など。
- ⑧ 「使用者からの請求」：濫用的辞職や不意の辞職についての損害賠償、労働契約の不履行または不誠実な履行についての損害賠償など。
- ⑨ 「その他の請求」（「他の労働者に対する請求」に該当すると思われる）：モラルハラスメントに対する損害賠償など。

第 2-4-1 表：2004 年の個別的労働関係に関する新規事件（本案）数

	控訴院	大審裁判所	小審裁判所	労働審判所
個別労働関係(総数)	48,235	393	1,945	156,442
労働契約の解消、履行または不履行に関する手当等の請求	37,391	125	1,142	121,722
経済的理由による労働契約解消に関する手当等の請求	1,723	14	20	4,425
賃金または手当の請求	7,955	146	476	26,460
懲戒処分無効の請求	261	4	4	1,038
特別休暇の許可請求	3			15
文書提出の請求	127	30	137	546
労働契約解消に付随しない損害賠償等の請求	323	11	31	847
使用者からの請求	211	62	135	1,374
その他の請求	241	1		15

(出典) Annuaire statistique de la Justice Edition 2006, Ministère de la Justice, Documentation française, p.65.

なお、パリ労働審判所でのヒアリング調査によると、「個別労働紛争」のうち、90%は労働契約解消に関わる内容（解雇の実体的要件など）であり、差別やハラスメントに関する事例が労働審判所で扱われることは多くないとのことである。また、契約解消に関わって手当の支払を求める訴訟において、近年の雇用対策の一環として導入されてきた新しい雇用形態（新規雇用契約：Contrat nouvelle embauche=CNE など）をめぐる争いが増えているのは1つの特徴だと指摘されている。さらに、労働組合の戦略として、労働協約の適用に関する集団的紛争を個別紛争の形態で労働者個人が請求するという傾向も見られるようである。

### c 全国の労働審判所における 2005 年活動概況と近年の傾向

司法省による 2005 年の司法活動概況（2006 年 8 月 10 日付）によると、全国の労働審判所における 2005 年活動概況と近年の傾向は以下のように整理・分析されている<sup>9</sup>。

まず、2005 年の傾向として、労働審判所の 2005 年新規事件数（202,658 件）は、ここ 2 年の減少に続いて昨年比 2,8%減となっている。うち本案は 159,026 件（3,3%減）、急速審理は 43,632 件（0,8%減）である。

つぎに 1996 年～2002 年の傾向として、以下のような分析が加えられている（第 2-4-2 表）。

第 1 に、新規事件数でみると、1996 年から 2002 年の間には 211,000 件から 226,000 件の

<sup>9</sup> パリ労働審判所で提供された資料である (Ministère de la Justice--DAGE-SDSED, L'Activité Judiciaire en 2005, Vue d'ensemble, 10/08/2006, pp.15-17.)。

間で推移している。1998年には、社会保障機関の労働組合が賃金や有給休暇に関する多数の請求を同時に提出したことにより、新規事件が240,000件とピークを示している。その後、1999年と2000年には、経済状況の好調さと関係して労働審判所の活動傾向はむしろ低下していた<sup>10</sup>。2001年と2002年の一時的な再上昇は、35時間法の適用による事件と、時間外労働に関するデクレ<sup>11</sup>をめぐる事件が殺到したことによると説明されている。2003年以降は再び低下に転じ、2005年はここ10年来の最低レベルに達している。なお、こうした傾向は本案にも急速審理にも見られる。

第2に、終了事件数でみると、2005年の終了事件数は201,604件で前年比4,1%減少となっている。この傾向も本案(159,217件)と急速審理(42,387件)で共通している。

第2-4-2表：労働審判所の訴訟に関する（1996年～2005年）推移

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>新規事件</b>	219,305	222,294	240,572	213,280	211,527	218,909	225,987	213,859	208,398	202,658
<b>本案</b>	167,894	171,799	191,892	165,977	164,039	171,293	176,075	167,231	164,392	159,026
(前年比)	6,6	2,3	11,7	13,5	1,2	4,4	2,8	5,0	1,7	3,3
<b>急速審理手続</b>	51,411	50,495	48,680	47,303	47,488	47,616	49,912	46,628	44,006	43,632
<b>終了事件</b>	211,947	218,315	214,627	219,672	208,235	209,747	217,752	211,460	210,237	201,604
(前年比)	2,8	3,0	1,7	2,4	5,2	0,7	3,8	2,9	0,6	4,1
平均審理期間(月)	7,5	7,7	7,8	8,4	8,2	8,9	9,0	9,5	10,1	9,9
<b>本案</b>	160,536	167,820	165,947	172,369	160,747	162,131	167,840	164,310	166,794	159,217
(前年比)	3,6	4,5	1,1	3,9	6,7	0,9	3,5	2,1	1,5	4,5
平均審理期間(月)	9,4	9,6	9,7	10,3	10,2	11,2	11,3	11,8	12,4	12,1
<b>急速審理手続</b>	51,411	50,495	48,680	47,303	47,488	47,616	49,912	47,150	43,443	42,387
(前年比)	0,1	1,8	3,6	2,8	0,4	0,3	4,8	5,5	7,9	2,4
平均審理期間(月)	1,2	1,2	1,3	1,2	1,3	1,4	1,3	1,5	1,4	1,5

(出典) Ministère de la Justice--DAGE-SDSED, L'Activité Judiciaire en 2005, Vue d'ensemble, 10/08/2006, pp.15-17.

2005年の終了事件の平均審理期間は9,9ヶ月(本案は12,1ヶ月、急速審理は1,5ヶ月)で、2004年より若干短くなっている。より詳細にみれば、1,9ヶ月以下が25%、7,7ヶ月以下が50%、14ヶ月以上は25%となっている。2005年の終了事件のうち、賛否同数採決に

<sup>10</sup> 労働審判所が扱う訴訟の多くは解雇に対する異議であるので、雇用状況が改善している時には労働審判所の活動が減少すると分析されている。

<sup>11</sup> 労働監督官の許可を要しない年間時間外労働枠を130時間から180時間に拡大することを内容としたデクレである。2002年の政権交代後、週35時間労働制に関する法律を緩和する政策の一環として行われたものである。

よる事件は 16,056 件（2004 年は 18,383 件）で、終了事件全体の 10,1%である。

#### (ウ) 労働審判所の紛争解決機能に対する評価

個別労働紛争を解決する裁判機関として労働審判所が有効に機能しているか否かは、当事者がいかなる手段で紛争を解決しようとするかという点にも関わってくると考えられる。こうした観点から労働審判所の紛争解決機関としての評価を見てみると、おおむね次のように理解することができる。

全体的に労働審判所の評価は高く、主要かつ有益な紛争解決機関であると考えられている。その理由としては、何よりもアクセスの容易さがあげられている。労働審判所への申立は無料であり、申立書類や訴訟手続等も前述のとおり簡便であるため、弁護士等の専門家への代理人依頼を必ずしも要しない。また、こうしたアクセスの容易さは、企業内での当事者間による紛争処理において労働者が無理な妥協を強いられない後ろ盾にもなっているようである。

一方、今回実施したヒアリング調査において、若干否定的な評価も聞かれた。その理由としては、実際に勝訴するためには弁護士などの専門家の援助が必要になるためにコストがかかる点、解決に要する期間が長期化している点などが指摘されていた。もっとも、こうした指摘がされる場合においても、最終的に労働審判所という解決の場が存在することの有益性は否定されていない。

#### ウ 労働審判員

労働審判所は、職業裁判官ではなく労使により選挙で選出された審判員によって審理が行われる特別裁判所である。このような特別裁判所の機能に関わる労働審判員がどのように選出されて、職務遂行のためにいかなる教育を受けるのかを、つぎに見ていくことにする。

#### (7) 選挙

労働審判所の労働審判員（*conseillers prud'homaux*）は 5 年ごとに実施される全国レベルの選挙（直近に行われた選挙は 2002 年 12 月 11 日）で選出される。労働審判員の任期は 5 年であるが、再任が可能である。

労働審判員の被選挙人資格が認められる要件は、①21 歳以上であること、②フランス国籍を有すること、③選挙法典 L.5 条および L.6 条に定められた有罪判決を受けていないことである。離職から 10 年未満の者も被選挙人資格を保持する。有権者の要件は、①満 16 才以上であること、②職業活動を行っているか、見習契約中であるか、あるいは非自発的に雇用を喪失していること、③選挙法典 L.5 条および L.6 条に定められた有罪判決を受けていないことである。

有権者は、職業カテゴリーに応じ、各部（工業部、商業・サービス業部、農業部、諸業種部、幹部職員部）の労働者選挙団あるいは使用者選挙団に区分され、自分が属する選挙団で選挙を行う。投票は、労働場所に近接した場所で労働時間中に賃金の控除なしに行われる。

投票日はデクレで定められることになっており、使用者は労働者が投票に行くための欠勤を認めなければならない（但し、従業員が投票に行く時間は決めることができる）、賃金も支払われる。

#### (イ) 身分保障および活動保障時間

労働審判員がその職務を遂行するために欠勤する場合、使用者はその分の報酬を支払わなければならない。また、労働審判員はいわゆる保護対象労働者（*salariés protégés*）に含まれるので、労働審判員である労働者、審判員選挙の候補者である労働者、任期終了から6ヶ月経過していない者を解雇する場合には、労働監督官の許可を得るなどの特別な手続（L.412-18条）をとることが必要である（L.514-2条）。

#### (ウ) 教育研修システム

##### a 経緯

労働審判員は選出後、審判員として職務を遂行するための教育研修を受ける。若干の歴史的経緯をたどると<sup>12</sup>、当初、労働審判所の教育はもっぱら独学や労働組合のイニシアティブで行われていたが、労働訴訟に必要な知識の増加および複雑化に伴い、国家が労働審判員の教育を組織し、その財源を保障するようになった。もっとも、国家が財源調達する教育は労働審判員が必要な知識を獲得する方法の1つにすぎない。また、国家が財源調達する研修への参加は労働審判員にとって義務ではなく権利であることから、使用者の間ではこれを利用しないことも多く、「現場での」教育や組合による活動、個人のイニシアティブがなお重要な役割を占めてきた。

1980年10月14日のデクレは、すべての労働審判員に共通する法律教育の中立性が必要であるという考え方に基づき、労働審判員の教育の統一を試みていたが、労使の理解は得られなかったといわれている。

1981年5月の左派政権の下で、組合組織が審判員を教育する非営利目的の機関を創設することを可能にすることを基本的な柱とする新たなデクレが制定され、労働法典D.514-1条からD.514-6条に法典化されるとともに、それ以前の諸規定が廃止された。

##### b 制度

労働審判所審判員の教育研修に関しては、根拠規定である労働法典L.514-3条に次のように定められている。すなわち、

第1項：国は、デクレに定める条件で、労働審判員の教育研修を組織するとともに、それにかかる費用を負担する。

第2項：使用者は、労働審判員選挙後、当該企業の従業員で労働審判員を務めるも

<sup>12</sup> SUPIOT (A.), *Les juridictions du travail, Droit du travail sous la direction de G.H.Camerlynck, tome 9, Dalloz 1987, pp.449-450.*

のに対し、当該従業員の請求に基づき、1任期あたり6週間を限度として（分割も可）、前項の教育研修のための欠勤を許可しなければならない。

L.451-2 条の諸規定<sup>13</sup>はこの欠勤許可に適用される。使用者は欠勤の間の報酬を支払う。この報酬分は、L.950-1 条の定める条件で使用者が職業教育財源に分担金を拠出したものと認められる。

L.514-3 条に基づいて、さらにデクレによって主に以下のことが定められている。

第 1 に、労働審判員の教育研修を担当するのは、①公的機関(*établissements publics*)または国立の労働者教育センター、②公的な高等教育機関、③50 県以上に分けて行われる直近の労働審判員選挙において全国で 150 以上の議席(*sièges*)を獲得した職業組織および組合組織に関係する、労働審判員教育を専門とする非営利目的の民間組織、である (D.514-1 条)。

上記②および③の組織・機関は、労働担当大臣のアレテ (*arrêté*) によって公認されなければならない (D.514-2 条)。公認の有効期間は 5 年であるが、調査の結果取り消される場合もある。公認の申請にあたっては、モデル形式に従った関係書類を作成・提出することとなっている。

D.514-1 条および D.514-2 条に基づいて、労働審判員の教育研修を行うための組織・機関を公認するアレテが複数存在する。たとえば、2002 年 12 月 23 日アレテ<sup>14</sup>では、第 1 項で L.514-1 条の(b) (上記の②) に基づいて、ボルドーIV・モンテスキュー大学労働研究所 (*Institut de travail*) を始めとした高等教育機関が公認機関としてリストアップされている。また、同アレテの第 2 項では、L.514-1 条の(c) (上記の③) に基づいて、全国レベルで代表的な五大労組の系列教育機関がそれぞれ公認されている (CGT の PRUDIS-CGT、CFDT の ISEFOJ、CGT-FO の AFIP、CFTC の IFCP、CFE-CGC の« Prud'hommes formation ») ほか、使用者側の代表的組織 (MEDEF、CGPME、UPA など) の系列教育機関が公認されている。

第 2 に、公認組織と労働担当大臣との間で有効期間 5 年の協定が締結される (D.514-3 条)。同協定には、特に、①アレテの定めに従って組織されるプログラム、②研修者 1 人あたりの年間教育日数、③各研修の期間、④実施される教育・技術手段、⑤国家による財政援助総額の算定と協定期間中の配分、などが定められる。

第 3 に、上記の組織・機関で実施される教育研修に参加するために、労働審判員である労働者は、1年に2週間の範囲内で欠勤することができる (D.514-4 条)。労働者は、連続 3 労働日以上欠勤する場合には欠勤の 30 日以上前に、3 労働日未満である場合には 15 日以上前に、受領証付郵便で使用者に通知する。通知状には、研修の日時および研修機関名を明記しなければならない。

第 4 に、研修を受けた労働者には、研修実施組織から、当該労働者が実際に研修に出席し

<sup>13</sup> 当該休暇分を年次有給休暇に繰り入れてはならないこと、年休の長さの決定、社会保険給付や家族手当の権利の決定、その他労働契約に基づいて発生する権利について、実労働時間と扱われること、を明記した規定。

<sup>14</sup> Journal Officiel n° 2 du 3 janvier 2003, p.131.



たことを確認する証明書が発行される。当該労働者は復職時にこれを使用者に提出しなければならない（D.514-5 条）。

### c 運用

以上のような制度の下で労働審判所審判員に対する教育研修が保障されているのであるが、ヒアリング調査によれば、労働者選挙団から選出された審判員の教育は、通常、各労働組合によってそのイニシアティブで行われているようである。すなわち、研修講師、具体的研修内容、研修実施場所（一般に地方レベルで実施<sup>15</sup>）などを労働組合が自由に選択して行うのが通常で、「入門」→「ブラッシュアップ」→「課題別」の 3 段階の教育を基本としつつ、立法状況等を考慮して毎年の研修内容が定められている。公認の高等教育機関などと提携する場合もある。

ここでは 2 つの資料を紹介しておこう<sup>16</sup>。1 つは、ある代表的労働組合<sup>17</sup>の系列教育研修機関において作成された、労働審判員研修用の資料（1998 年版）に掲載されている内容（目次）である。もう 1 つは、幹部職員組合 CFE-CGC の系列教育研修機関がある地方で行った研修プログラムである。これらから、労働審判員の研修内容の概要を知ることができる。

---

<sup>15</sup> CFE-CGC におけるヒアリングでも、全国一律のプログラムを組んでいるわけではなく、各地方の組織にその具体的実施方法は委ねているということであった。

<sup>16</sup> いずれもヒアリング調査の際に入手した資料である。なお、関連する資料として、川口美貴教授が紹介された「フランスにおける名誉職裁判官の研修プログラム」が次の HP に掲載されている (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/kentoukai/roudou/dai14/14siryou79.pdf>)。

<sup>17</sup> この資料については、当該組合から入手した資料ではないため、具体的な組合名は伏せていることをお断りしておきたい。

■ある代表的労働組合の系列教育機関の研修用資料目次

- I) 司法機関
  - A. 司法機関の概要
  - B. 各裁判機関の管轄を定める法文
  - C. 講義：行政裁判機関および司法裁判機関の全体像
- II) 労働審判員の身分
  - A. 要約：覚えておくべき点
  - B. 講義および展開——身分および補償
- III) 労働審判所の管轄
  - A. 要約
  - B. 展開：権限管轄／人的管轄／土地管轄
  - C. 裁判外の管轄
- IV) 労働法の法源
  - A. 国内法源 a) 国家法 b) 交渉・協約法 c) 判例
  - B. 国際法源 a) 欧州外の国際法 b) 共同体外の欧州国際法  
c) 共同体法
- V) 労働法：労働法典から労働協約等まで
  - A. 労働法典の利用法：実践問題
  - B. 労働協約入門
- VI) 労働契約解消の諸形態
  - A. 期間の定めのない契約の場合
    - a) 辞職 b) 解雇 c) 合意解約 d) 裁判上の解約
  - B. 有期契約の場合
    - a) 使用者による解約 b) 労働者による解約
  - C. 見習契約の解消

■ 第 2-4-3 表：幹部職員組合（CFE-CGC）系列教育機関による研修プログラムの一例

労働審判員および労働者相談員の教育研修日程（2006年10月3～4日）			
場所	施設名／住所／電話・ファクス番号		
開催日	研修担当者	時間	テーマ
2006/10/03(火)	A氏(教育研修担当者) B氏(弁護士)	9h30	受付／研修手続／
		10h00	[授業]・フランスの司法機関 ・調停審理 ・急速審理
		12h30(昼食)	
		14h15	[授業]・新雇用契約(CNE)
		15h30(休憩)	・判例の基本原則
		18h15	第1日目終了
2006/10/04(水)	B氏 C氏(地方連合委員長) A氏	9h00	[授業]・労働者相談員の役割と活動範囲
		10h30(休憩)	・新民事訴訟法典での立証方法
		12h30(昼食)	
		14h15	[授業]・人的理由による解雇 ・質疑応答
		16h00	組合の現状
		17h00	まとめ／研修終了

## (2) 行政機関——労働監督官

以上に述べてきた司法機関以外に、労働紛争処理に関わる行政機関として、県労働・雇用・職業教育局、とりわけ労働監督官（*inspecteur du travail*）の機能をあげることができる。労働監督官の機能や紛争処理の実態については、後述の「2. 企業内における苦情処理・労使協議の現状」で具体的に取り上げることとする。

## (3) 私的紛争解決システム

個別労働紛争の処理・解決手段として、前掲の司法機関である労働審判所と行政機関である県雇用労働局・労働監督署（労働監督官）が担う機能以外に、制度的には、企業内労働者代表による紛争処理、民法典に基づく和解・示談（*transaction*）、労働法典に定められた労働者の意見表明権（*droit d'expression*）などが存在する。

### ア 企業内労働者代表

フランスの企業内労働者代表制度は、企業内の労働組合に関する制度と、いわゆる法定従

業員代表制度の 2 つが並存している。労働組合に関する制度として「組合支部 (section syndical)」と「組合代表委員 (délégué syndical)」が、法定従業員代表制度として、「企業委員会 (comité d'entreprise)」と「従業員代表委員 (délégué du personnel)」が制度化されている。ここでこれらの制度の詳細に立ち入ることはしないが、本研究のテーマである企業内紛争処理には「従業員代表委員」と「組合代表委員」とが関係するので、それらの制度・機能や紛争処理の実態については、後述の「2. 企業内における苦情処理・労使協議の現状」で具体的に検討することとする。

## イ 和解 (示談)

和解 (transaction) は、当事者が、生じている紛争 (litige) を終了させるために、あるいは生じうる紛争を予防するために行う契約である。和解については、民法典 (Code civil) 2044 条から 2058 条に関連規定があるが、判例においても重要なルールが形成されている。個別労働紛争に関しては、労働契約解消の際に生じる紛争を当事者間で合意により解決するためによく利用されているが、制度上は、労働者と使用者の間で生じるあらゆる紛争—たとえば超過労働、懲戒処分、手当支給に関する紛争など—についても解決手段として利用することが可能である。

## (7) 制度

和解契約は書面に作成し、当事者である労働者と使用者（またはその代理人）がこれに署名しなければならない。判例上、書面作成は証明の手段にすぎないことから、和解契約の有効性要件ではないと解されている。もっとも、和解契約が存在することを主張する者は当該契約の存在を書面で証明しなければならないなど、実際には書面作成が重要な手続になる。

和解の目的は、訴訟 (contentieux) を回避するために当事者間の紛争を契約的手法によって解決することにあるので、労働契約の解消自体にこれを利用することはできない<sup>18</sup>。また、労働契約の解消をめぐって当事者間に紛争またはその可能性が存在する場合、和解を開始することができるが、和解契約を労働契約解消前に締結することはできない<sup>19</sup>。さらに、当該契約の中で当事者間に相互譲歩が実現されていることも、和解契約が有効であるための要件とされている。

和解契約が締結されれば、当事者間では最終審の既判力を持つ（民法典 2052 条）。

## (イ) 実態

<sup>18</sup> したがって、和解契約は契約解消後に締結しなければならず、解消の事由をその対象とすることはできない。

<sup>19</sup> たとえば、解雇通知書と同時に署名された和解契約は無効である。また、解雇通知後に署名されたとしても、当事者が事前にこの点について合意していた場合には、当該和解契約は無効になる。

上記の和解契約は、解雇後の条件交渉については重要な機能を果たしているものの<sup>20</sup>、その他の企業内紛争については必ずしも主要な解決手段ではない。たとえばヒアリング調査を行ったB社によると、解雇後の紛争を回避するために和解契約を締結することはあるが（主に法務部で対応）、契約履行中の紛争に関しては、たとえば転勤に不満を表明している労働者に対して財政的な不利益緩和措置を話し合う場合などには、民法典に定められた上記の和解契約という形をとらないのが通常である。

なお、解雇後の紛争においては、当事者が紛争について弁護士に相談した場合、一方で使用者にプレッシャーをかけるために労働審判所での訴訟手続に入りつつ、他方で和解契約の締結を試みる例も多いという指摘もある<sup>21</sup>。

## ウ 労働者の意見表明権

労働者は、すべての市民と同様に企業内外で表現の自由（*liberté d'expression*）を保障される以外に、企業内で、労働条件の内容やその実施条件および編成について、直接的で集団的な意見表明権（*droit d'expression des salariés*）を享受することが労働法典に規定されている（L.461-1条～L.461-5条）。

### (7) 制度

すべての労働者が、契約形態（期間の有無、パートタイム労働、派遣労働、研修期間中の者など）や勤続年数、職務分類（*qualification*）や職階上の地位に関わらず、意見表明権を享受する。

意見表明権の行使は、労働場所で労働時間中に開かれる会議において行われ、そのための時間は労働時間で有給扱いとされている（L.461-2条）。労働者が意見表明権行使の中で述べた意見を制裁や解雇の理由としてはならない（L.461-1条）。

意見表明権を行使するための具体的な方法は、組合代表委員が存在する企業では企業協定または事業所協定によって定められる。かかる協定が存在しない企業の場合、使用者は、労働組合との交渉を年1回行わなければならないとされている。

### (イ) 実態

労働者の意見表明権という制度は、上記のように労働法典でその詳細が定められているものの、実際には全く機能していないというのがヒアリング調査で得られた一致した評価である。

<sup>20</sup> 解雇紛争の解決ルールについて行った2002年度の調査においても、解雇後の和解契約（*transaction*）の利用が多いことが指摘されていた（奥田香子「フランス」『諸外国における解雇ルールと紛争解決の実態—ドイツ・フランス・イギリス・アメリカ—〔資料シリーズ No.129〕』（日本労働研究機構、2003年））。

<sup>21</sup> パリ労働審判所でのヒアリング調査による。

## エ 専門家を介した斡旋

企業内で生じる多様な紛争をめぐっては、実務上、弁護士などの専門家を介して斡旋（*médiation*）による解決が行われることがあるとの紹介も見られる<sup>22</sup>。しかし、斡旋という手法は、少なくとも個別紛争についての主要な紛争解決手段ではない<sup>23</sup>、というのが一般的な評価である。

## 2 企業内における苦情処理・労使協議の現状

比較法の1つとしてフランスにおける企業内紛争処理の現状を見る場合、その大枠は次のように整理することができる。

主たる要素は、①企業内での部署の長あるいは人事部門（または法律部門）に直接苦情をあげる方法、②従業員代表委員を介する方法、③組合代表委員を介する方法、④労働監督官に相談する方法の4つである。このうち、①および②の機能が重要であるというのが、ヒアリング調査においてもほぼ共通した評価である（小規模企業では①と④の機能に限られる場合が多い<sup>24</sup>）。なお、企業内での独自のシステムについては①の一環として位置づけることができる。

その他の手段として、民法典に基づく和解、第三者による斡旋、労働者の意見表明権などが存在するものの、フランスの企業内紛争処理システムの中では必ずしも主要な手段ではないか、あるいは実態として機能していないことについては前述したとおりである。

以下では、まず、①～④の紛争処理手段について、制度、手続や運用、人材養成などを見ていくことにする。その上で、集团的紛争の解決を含めた企業内での労使協議の状況にも触れておくことにする。

### (1) 上司や人事部門への直接的な苦情伝達（+独自のシステム）

#### ア 制度・手続・運用状況

##### (7) 上司への直接的な苦情伝達

この第1の手法は、紛争処理を目的とした特別な独自の制度として存在するわけではなく、人事管理の一環として行われているものであるが、企業内の苦情処理手段としては非常に重要視されている<sup>25</sup>。

<sup>22</sup> Chérifa Sari, *La Médiation interne à l'entreprise*, Gualino éditeur 2001.

<sup>23</sup> ヒアリング調査では、斡旋がハラスメント関係の紛争では用いられる傾向にあるものの、一般に外部の第三者の客観性に対する不信感が存在することなども指摘されていた。

<sup>24</sup> 従業員代表委員が存在するのは大企業が中心であり、中小企業では、制度上のみならず実態としても存在しない場合が多い。したがって、小規模な企業においては、上司への直接的な訴えや労働監督官への相談という方法に限定される可能性が高いと考えられるが、そのような場合においても、労働組合が組織されにくいことを考えると、たとえば、後述するように、上司への訴えの際に有効とされている組合代表委員の同伴というようなインフォーマルな手段も機能しえないのではないかと問題点は残る。

<sup>25</sup> その背景として、第三者を介して自らの苦情を伝えるというのではなく、労働者個々人が上司などに直接改善を求めるという考え方がフランス人のメンタリティーとして存在するという指摘もある。

その一例として、民間企業B社の場合でみると、企業内紛争処理方法で最も有用な手段は上司への直接的な申出という第一ステップであるとされており、労働者は自分が所属する部課などの単位の長に苦情を申し出ることが多く、このレベルで処理されることも多い。ここで解決されない場合には人事・労務管理の部署に回付されて処理される場合もある。なお、B社では、就業規則や労働協約によってこれをシステムとして定めているわけではない。

重要なのは、このような上司への苦情伝達が、実際には職場の組合代表委員を介して、あるいはそれを伴って行われることも多いということである。もっとも、組合代表委員の関与は後述するように法制度上のプロセスではなく、あくまでインフォーマルなプロセスにすぎない。

#### (イ) 企業内の独自のシステム

産業部門レベルの労働協約・協定には、個別紛争処理に関する枠組みを定めたものも存在する。労働協約で定められた雛形を企業内で具体化する場合もあり、また、企業内で独自にそのようなシステム（とくに懲戒処分に関する委員会）を設ける例もある<sup>26</sup>。

次の銀行業の産業別労働協約に規定された企業内異議申立委員会に関する規定はその例である。

#### 【産業別労働協約で苦情処理に関わる委員会の設置等に関する規定を置いている例】

＜銀行業の労働協約——企業内での異議申立に関する労使委員会＞

- 本協約の諸規定は、職務の変更を含む降格手続または懲戒解雇手続の対象となった労働者が、当該企業に異議申立委員会が存在する場合には同委員会に訴える可能性について定める。
- 労働契約解消の際、65歳より前に退職することになる労働者でこれに異議がある者は、当該企業の異議申立委員会が存在する場合にはそれに訴えることができる。この審理は本協約 27.1 条<sup>27</sup>に定める条件と同じ条件で行われ、同じ効果を生じる。
- この異議申立委員会の企業内での設置は任意である。この付属協定の目的は、当該企業がこれの設置を決める場合において、補充的基準として、異議申立委員会の設置方法および運営ルールを定めることである。

＜設置＞

- 異議申立委員会の設置は企業協定に従う。
- 同委員会は以下の委員で構成される：
  - 当該企業の従業員の中から指名された、企業内に存在する職業部門レベルで代表的な労働組合組織の委員各 1 名を含む組合代表団。

<sup>26</sup> ヒアリング調査を行った企業においても、懲戒処分に関する委員会を独自に設けている例が見られた。

<sup>27</sup> 懲戒手続に関する規定である。

——当該企業の従業員から使用者が指名する一定数の代表者を含む使用者代表団（組合代表団の委員数以下）。

○労使 2 つの代表団が存在する以上、労使構成が遵守されているものとする。

○部門レベルで代表的な 1 つの労働組合組織のみが企業内に存在する場合、委員会は、労働者代表団について当該企業の従業員から指名される 2 名の委員と、使用者代表団について 2 名の委員から構成される。

○労働者代表団の委員の指名の有効期間は 2 年とする。

○労働組合組織によって指名された委員は、任期中、次の場合にのみ交代が可能である。

——労働契約の終了

——委員辞職

——長期欠勤

○委員交代の場合、任期は前任委員の任期満了日に応じて決められる。

< 運営 >

○議長職（主宰）は使用者代表団の委員が担当する。

○異議申立委員会は労働者の請求から 21 日以内に開かなければならない。同委員会は判断を下さなければならず、意見が一致しない場合には（労使）各代表団の書面による見解を表明しなければならない。

○退職に関して判断するために委員会が招集される場合、当該労働者が自らの個人的・家族的・職業的状況を述べるために準備する関係書類は、8 日以上前に委員会の委員に提出することとする。

○当該労働者あるいは当該企業の従業員から選ばれるその代理人は、委員会の会議の中で意見聴取を受ける。

## イ 人材養成

企業内に紛争処理の「担当者」が存在するというわけではなく、幹部職員のマネージメント教育の一環として行われているようである。その内容については資料を得られていない。

## (2) 従業員代表委員による紛争処理

従業員代表委員を介した紛争処理は、①とともに最も重要視されている手段である。もっとも、後述するように、従業員代表委員の関与は厳密な意味での「紛争解決」ではなく、「苦情処理」として整理する方が適切であるともいえる。

## ア 制度

### (7) 従業員代表委員の設置要件

従業員代表委員が設置されるのは、「過去 3 年の間に 12 ヶ月間連続してあるいは不連続で、



11人以上の従業員を雇用している全事業所<sup>28</sup>である。選挙は4年ごとに行われるが<sup>29</sup>、委員の再任は可能であり、再任回数にも制限はない。

各事業所に設置される従業員代表委員（正委員および副委員）の数は、従業員数<sup>30</sup>に応じて法律により第2-4-4表のように定められている。

**第2-4-4表 従業員代表委員の選出委員数**

従業員数	正委員	副委員
11～25人	1人	1人
26～74人	2人	2人
75～99人	3人	3人
100～124人	4人	4人
125～174人	5人	5人
175～249人	6人	6人
250～499人	7人	7人
500～749人	8人	8人
750～999人	9人	9人
1000人以上	250人増加ごとに 1人追加	250人増加ごとに 1人追加

#### (イ) 従業員代表委員の任務

##### a. 労働者の代表としての機能

従業員代表委員の最も古くからの役割は、労働法典などの法令の適用や企業内で適用される労働協約・協定の適用に関して労働者から出された個別的または集団的要求のすべてを使用者に提出することである（L.422-1条）。従業員代表委員は、当該事業所の常勤労働者のみならず、外部企業の労働者（グループ内に出向している労働者、下請企業の労働者等）や、派遣労働者（賃金、労働条件、派遣先企業における移動手段や施設利用について）から出される要求も使用者に提出することになっている。

なお、従業員代表委員は原則として、従業員全体を対象とした賃金引上げ、追加的休暇の付与、労働時間短縮などの新たな権利・利益の獲得について交渉する資格を有しない。した

<sup>28</sup> 1つの企業内に複数の事業所が存在し、そのいくつかは11人未満である場合、①複数の事業所を統合して11人の条件を満たすこと、②11人未満の事業所をより大きい1つの事業所に併合すること、のいずれかの方法をとることが可能である。

<sup>29</sup> 11人未満の事業所では、労働協約で従業員代表委員を設置することができる（L.421-1条）。なお、従業員代表委員の機能に関連した保護や活動手段を享受しうするためには、労働者によって正式に選出されたものでなければならない。

<sup>30</sup> 従業員数の計算は、過去3年間の連続又は不連続する12ヶ月を対象期間として、第1回選挙の際に行われる（L.421-1条）。

がって、従業員代表委員がこのような要求を提出したとしても、使用者は、これらの要求が労働組合との団体交渉の排他的管轄事項であると回答すれば足りることになる。

#### b. ルールの監視

従業員代表委員の第2の機能は、雇用・労働条件に関するすべてのことについて労働法令等の遵守を監視することであり、労働監督官の職場担当員（*correspondant local*）とも位置づけられている。従業員代表委員は、労働監督官の権限に属する事項（企業内の労働条件、賃金・有給休暇・労働時間等に関するルールの適用、労働協定の適用）についての従業員の苦情や批判を労働監督官に訴えることができる<sup>31</sup>。また、労働監督官が企業を訪問する場合、従業員代表委員が希望して同行することもできる。

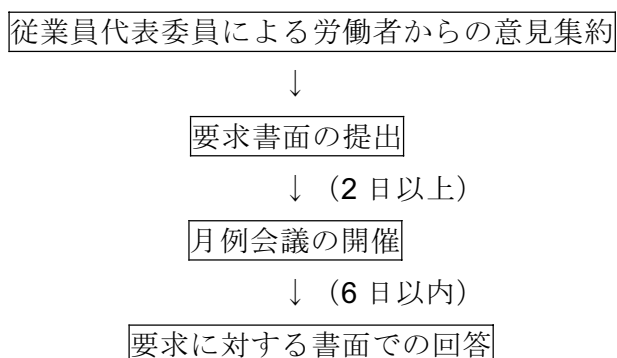
#### c. 個人の自由の侵害および差別的措置に対する対応

人の権利・身体および精神の健康・個人の自由に対し、遂行する仕事の性質によって正当化されず追求する目的に比例しない侵害が当該企業内に存在する場合、従業員代表委員は直ちに使用者に苦情を申し立てる。また、差別の存在を認識した場合には警告権（*droit d'alerte*）を行使し、使用者の行うべき調査に加わる。

### イ 手続

以上の任務の中で、従業員代表委員の「苦情処理機能」と言われるのは第1の任務である。以下では、その具体的手続を見ていくことにする<sup>32</sup>。

従業員代表委員による要求提出の手続はつぎのように定められている（L.424-5条1項）。



#### (7) 従業員代表委員による労働者からの意見集約

従業員代表委員による要求集約は、月例会議の際に使用者に要求を提出するための準備的活動にあたるが、労働者が従業員代表委員に要求を提出する方法について法律に特別な定め

<sup>31</sup> 労働者は個人的な問題を労働監督官に直接訴えることもできる。

<sup>32</sup> これらについては、ヒアリング調査によるほか、文献として、Les délégués du personnel, supplément au numéro 14165 du 25 juin 2004 de Liaisons sociales Quotidien, p.64, LE MAITRE (A.) et TCHOBANIAN (R.), Les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, La Documentation Française 1991 も参照した。

はない。従業員の要求伝達を容易にするために日常的に利用されているのはつぎの3つの手段である。第1に、要求提出箱を事業所の決められた場所や各作業所などに設置し、従業員代表委員が定期的に回収する方法、第2に、要求ノートを作成して記入してもらう方法、第3に、相談窓口を、経営側との合意で決められた日時に割り当てられた場所で開設する方法である。もっとも、このような手段が存在する場合でも、従業員代表委員は、企業内を自由に移動する権利の範囲内で労働者と個人的にコンタクトを取ることは可能である。第1と第3の方法が労働者からの自由な利用を保障する方法であるのに対し、第2の方法は、従業員代表委員が労働者の職場に赴き、その機会に労働者とコンタクトをとって要求を集約する方法である。労働者自身が直接従業員代表委員に要請にくるケースもある。

従業員代表委員が使用者に要求を提出する際、労働者による書面での委任を得ることは義務づけられていないが、個別的な要求の場合には、当該労働者が正式に同意する場合にしかこれを会議で使用者に提出することはできない。

ヒアリング調査においても、意見をまとめて要求ノートを作成・提出する方法や、窓口を設置する方法などが具体化されていた。実際には、従業員代表委員が活動保障時間を利用して直接意見集約を行うことも多いようである。

#### (4) 事業所の長との月例会議

このようにして集約された労働者からの苦情や要求を使用者に提出する具体的な場となるのは、事業所の長との間で行われる月例会議である。

会議は月1回の開催が義務づけられている（L.424-4条1項）<sup>33</sup>。月例会議は使用者（具体的には当該事業所の長）のイニシアティブで開催され、使用者は正副委員全員を招集しなければならない。

月例会議に出席するのは、使用者またはその代理人<sup>34</sup>、従業員代表委員の正委員のほか、副委員（議論に参加する権利はない）、正委員の組合補佐人（正委員は、当該企業の従業員であるか否かを問わず労働組合組織の代表者に出席を求めることができる）、使用者の協力者（collaborateurs）（使用者と協力者は、総数で正委員の数を超えてはならない）である。

正副の従業員代表委員が会議への出席に費やす時間は、正委員が有する活動保障時間とは別に、労働時間として賃金が支払われる（L.424-4条）。

従業員代表委員は、会議の2日（平日）以上前に、要求の目的を明らかにした書面を提出

<sup>33</sup> 従業員代表委員は、定例会議とは別に、対象事項に応じて個人別または職場単位などでの会議を要求することもできる。緊急の場合には、従業員代表委員の要求により臨時会議が開催されることがある。もっとも、ある調査では、このような法律上の枠組みによって月例会議が行われているのは、従業員代表委員が存在しない場合も含めると調査対象企業の約半数であったという紹介もある（LE MAITRE (A.) et TCHOBANIAN (R.), op.cit., p.135）。

<sup>34</sup> 1985年以前は使用者の代理人が複数であることも可能になるような法文（ses représentants）であったが、特に小規模企業で使用者代理人の数が従業員代表委員の数を上回る可能性があることを考慮して、1985年1月3日により現法文のように単数の代理人（son représentant）とされた（GUERY (G.), op.cit., p.429）。

する。使用者は会議から6日（平日）以内に、従業員代表委員の要求に書面で回答しなければならない（L.424-5条）。また、これらの書面を記録簿に添付するなどして保存し、労働者、従業員代表委員、労働監督官による閲覧に供しなければならない<sup>35</sup>。

## ウ 運用状況

従業員代表委員と使用者の会議ではさまざまな要求事項が対象とされているようであるが、その割合や制度利用状況を統計的に表す資料は存在しない。ヒアリング調査によると、多様な要求事項としては、報酬、労働時間などの労働条件に関する事項、労働編成や職場環境（たとえば職場の温度設定なども細かい条件も含む）に関する事項、移動手段や企業内の施設利用に関する事項などである。ハラスメントや昇進に関する苦情処理も多いようである。

ここでは、民間企業C社の月例会議に提出された質問事項に対する使用者の文書回答から、いくつかの要求事項と回答例を簡単に紹介しておこう。

- ①ある部課の再編計画についてその検討状況を問う質問に対し、その種の問題は企業委員会の管轄であると回答されている。
- ②昇給・昇進について面談が行われなかった場合の異議申立の方法を問う複数の労働者からの質問に対し、異議申立は上司に行うこと、その面談のためにまずアポイントをとることと回答されている。
- ③当該事業場での火災訓練が行われた直近の日について問う質問に対し、具体的な実施日などが回答されている。
- ④変則的な労働時間配分や苦痛の多い職務に数年間従事した複数の労働者について、この期間の労働が当該労働者らのキャリアにおいてどのように考慮されているかを問う質問に対し、現段階では特別な考慮事項を定めている措置は存在しないと回答されている。
- ⑤ある特定の労働者が退職するにあたり、当該労働者のポストが補充されるか否かを問う質問に対し、個別の代替措置については答えられないと回答されている。
- ⑥当該事業所の工事期間中の駐車場利用について問う質問に対し、詳細な説明によって回答されている。

## エ 人材養成

従業員代表委員に対する教育研修は、労働組合ごとに組合員である従業員代表委員に対して行われている。

たとえば、CFE-CGCは組合教育センターを持ち、同組合の活動家に教育研修を行っている。研修は常勤の講師（法律専門家や経験のある活動家）が担当している。教育研修は通常、

<sup>35</sup> 会議開催義務に対する違反、組合補佐人の会議出席の拒否、登録簿保存の不履行、提出された質問に対する不回答や回答の遅れなどは、使用者の妨害罪にあたる。

第1段階が労働組合の紹介、第2段階が従業員代表委員および企業委員会の制度や役割の理解、第3段階が団体交渉や組合代表委員の活動についての理解、というように組まれている。従業員代表委員に関しては、要求の提出方法、使用者との会議での議論の仕方などもレクチャーされる。なお、中央組織（*confédération*）レベルでの教育研修に加えて、産業部門レベル（*fédération*）において特別研修（当該部門の労働協約に関する内容など）を行っている場合もある。

以下では、CGTで行われている従業員代表委員教育研修プログラムの内容を、資料<sup>36</sup>にもとづいて要約的に紹介する。研修は2日間の予定で、つぎのようなテーマと時間配分が設定されている。

【第1日目】（6時間）——第1テーマ：任務（*missions*）

- ・ 導入（約1時間）
- ・ 第1時限（約10分）—従業員代表委員の任務・役割について研修生に質問（研修生の事前知識や従業員代表委員像）
- ・ 第2時限（約20分）—従業員代表委員の任務・権利・活動手段について集団討論
- ・ 第3時限（30～45分）—研修生からの集団討論の報告と発言者のコメント
- ・ 第4時限（1時間）—従業員代表委員の任務・権利・活動手段についての説明
- ・ 第5時限（30分）—労働法典についての集団討論
- ・ 第6時限（30分）—集団討論の報告とコメント
- ・ 第7時限（45分）—集团的保障・労働法典の性質・諸規範の階層・有利性原則・フィヨン法<sup>37</sup>などについての説明
- ・ 第8時限（45分以内）—組合運動に関する教育訓練的な討論。

【第2日目】（5時間30分）——第2テーマ：使用者との会議

- ・ 第1時限（15分以内）—第1日目の簡単な復習／第2日目の内容紹介
- ・ 第2時限（30分）—使用者との会議への出席経験の有無を研修者に質問。
- ・ 第3時限（30分）—フランス社会の性質に関する説明。
- ・ 第4時限（1時間30分）—使用者との会議に関するグループ作業

<事例研修>（研修資料では、次の3つの事例が挙げられ、それぞれについてどのように対応するかを質問する内容となっている。以下では要約して紹介する。）

<sup>36</sup> CGTから提供を受けた資料による。

<sup>37</sup> この資料において「フィヨン法」の具体的内容については記述されていないが、いわゆる「フィヨン法」とは、2002年の総選挙による政権交代で労働担当相となったフィヨン氏により提出された2つの法律のことであり、経済的解雇等に関する2002年1月17日の労使関係現代化法の一部を停止する措置を盛り込んだ2003年1月3日法と、1998年及び2000年の週35時間労働制に関する法律を緩和する方向で改正した2003年1月17日法のことで、とりわけ後者を指すときに用いられる通称である。

**ケース 1** : ある事業所で 46 人を雇用する会社。使用者が倉庫で働く労働者に作業スピードのアップを要請。16 名のフォークリフト運転手が積載量の増大などから危険に不安を訴える。倉庫場の長は危険はないと反論し、労働者が求める手当の付与も拒否。管理職は職場への影響を懸念。従業員代表委員と使用者との次回会議は 10 日後に予定。CGT は正・副委員を 1 名ずつで他は別組合。

⇒①次回会議のためにそのような準備をするか？

②会議後にどのようなフォローを考えるか？

**ケース 2** : 自動車メーカーに納入する部品を生産する従業員 112 人の会社。活動は、管理・営業部門と部品販売・組立部門で 2 つの建物に分かれている。組合は CGT の他に 2 組合。使用者から労働再編、経理の外部化、有給休暇の一部再検討が提案される。月例会議は 3 日後に行われるが、3 人の労働者が要求提出。

⇒①会議のためにどのようなイニシアティブをとるか？

②従業員代表委員の権限と組合活動との連携の可能性は？

**ケース 3** : ホテル・レストラン業の会社で 30 人を雇用しているが、大半が 50 キロ圏内に居住。クリーニング業務は下請企業が現場で担当 (5 名)。従業員が通勤手当と補足的共済制度 (集团的企業契約による) の享受、協約最低賃金の遵守を要求。事業所内で CGT の副委員と自分の他は非組合の委員。フロント業務の 2 人の労働者が要求提出。

⇒①次回会議のために何をするか？

②事業所外にどのような支援を求めるか？

③月例会議後の状況をどのようにフォローするか？

- ・ 第 5 時限 (2 時間) —グループ作業についての報告、CGT の組合活動についての教育訓練的議論
- ・ 評価 (30~45 分以内)

なお、従業員代表委員には後述するような特別の教育休暇制度は存在しないので、すべての労働者に保障されている経済・社会・組合教育休暇を利用して研修に参加するようである。

また、労働組合員でない従業員代表委員に対する教育研修がどのように行われているかについては、ヒアリング調査によれば、使用者が教育研修の手段を保障する (使用者自身が行うことが予定されているわけではない) ことになっているものの、違反に対するサンクションがないために実際には行われていない<sup>38</sup>という説明もあれば、非組合員の従業員代表委員に対しても組合が教育研修要求に応える場合があるという説明もあり、必ずしも定かではない。

<sup>38</sup> ヒアリング対象先の B 社では、企業委員会委員については、非組合の委員に対して会社で 5 日間の教育を行っているとのことである。

## オ 有用性

従業員代表委員による紛争処理は、既述のようにフランスの企業内紛争処理システムにおいて重要なものと評価されている。従業員代表委員の関与の有用性に関わる点として、使用者の書面回答が法律によって義務づけられていることが重要なようである。後述するように、組合代表委員がインフォーマルに紛争処理に関わる例は多いが、労働者が労働審判所に提訴する前に企業内での解決を試みる場合、従業員代表委員を第1のフォーマルなコンタクトとして利用する傾向にある。その主たる理由が、従業員代表委員を介した苦情申立の場合には会議を経た使用者の書面回答があること（この点が組合代表委員を介する場合との相違）だと言われているのである。

一方で、この制度についていくつかの限界や問題点も指摘されている。第1に、従業員代表委員の役割はあくまで、法律や労働協約の良好な適用を企業内で監視して要求を提出すること（＝適用の要求 *réclamation*）にとどまる——新たな要求など労働条件の改善を求める組合代表委員の役割（＝改善の要求 *revendication*）とは制度上区別されている——という点で限界があるという指摘である。第2に、近年の制度改訂などにより従業員代表を設置する事業所は増加したと報告されているものの、小規模企業においてはいまだにこうした制度を持たない場合も多いという点である<sup>39</sup>。

### (3) 組合代表委員による解決

#### ア 制度

##### (7) 組合代表委員の設置要件

組合支部（組合員のいる代表的労働組合が企業内に各々1つ設置することが可能）を設置している代表的労働組合は、50人以上の企業で組合代表委員を指名することができる。11～49人の企業においては、従業員代表委員を組合代表委員として指名することができる。

各々の代表的労働組合が指名できる組合代表委員の数は、法律により企業規模に応じて第2-4-5表のように定められている。

第2-4-5表——組合代表委員の数

従業員数	委員数
50～999人	1人
1000～1999人	2人

<sup>39</sup> DARES, *Premières Synthèses Informations*, Septembre 2006, n°39.1 に掲載された調査によると、従業員50人以上の事業所（非農業・商業部門）では、2004～2005年の調査で87.0%の事業所に従業員代表委員が存在し、年々増加していることが示されている（1992～1993年には73.0%、1998～1999年には80.2%）。ただ、同調査では、20人～50人というより小規模の事業所では、従業員代表委員を含めた企業内労働者代表は67%にしか存在しないとされている。また、RAY (J.-E), *op.cit.*, p.487 では、11～50人というさらに小規模の事業所について、その3分の1にしか従業員代表委員が存在しないと述べられている。

2000～3999 人	3 人
4000～9999 人	4 人
10000 人～	5 人

#### (イ) 組合代表委員の任務

##### a. 企業主に対して労働組合を代表する任務

組合代表委員の主な任務の 1 つは、企業主に対して組合を代表する任務で、企業内での団体交渉（企業交渉、情報を受ける権利など）や労働協約の締結が最も重要である。

##### b. 企業内組合活動

もう 1 つの任務は、企業内での組合活動として企業内組合支部を推進する任務である。組合支部に認められている任務（組合費の徴収、組合文書の掲示、ビラ配布、定例会議の開催など）を実際に中心的に担うのは組合代表委員である。もちろん組合代表委員以外の組合員も企業内での組合活動に従事することが可能であるが、組合代表委員には、後述するように、労働時間として有給で動ける一定の時間が保障されていることから、実際には組合代表委員がかかる企業内の活動を担うようになっている。

#### イ 運用状況・有用性

企業内紛争処理に関する組合代表委員の具体的関与として、ヒアリング調査で最も多く言及されていたのは、労働者が上司や人事部に苦情や要求を直接申し出る際に同伴したり代わりに伝えたりするなどのインフォーマルな役割である。実際には、企業内の制度や労働関係に関する知識の相違などが存在することから、こうした組合代表委員の役割は重要であるといわれている。

制度上は、労働組合を企業内で代表して使用者との対話者になる組合代表委員の役割は、新たな要求や条件改善について団体交渉を行い労働協約・協定を締結することであり、個人の苦情処理などはあくまで従業員代表委員の活動領域であり、組合代表委員のフォーマルな役割ではない。しかし、従業員代表委員と組合代表委員の役割が制度上このように区別されているとはいえ、かかる区別を熟知している使用者は少なく、特に一人の同じ労働者が法律上あるいは事実上 2 つの委員を兼務している場合も多いため、実際には関係が複雑になっている。

また、日常活動においても、たとえば、①従業員代表委員が労働者の要求を集約し、組合代表委員が従業員代表委員の出席する月例会議であるいは従業員代表委員が招集されない使用者との別の会議で使用者に要求を提出するケースがある一方、②労働者とコンタクトを取る作業を組合チームで担当し、集められた要求を従業員代表委員が月例会議で提出するケー



スもあるという実態も紹介されている<sup>40</sup>など、両者の役割には混在した状況が見られるようである。

## ウ 人材養成

組合代表委員は、所属組合で一般的な組合教育を受けることができる。教育研修への参加については、労働者個人に保障される経済・社会・組合教育休暇を利用することができる。

### (4) 労働監督官による解決

#### ア 制度および任務

フランスの各県レベルには労働・雇用・職業教育局が置かれており、県知事のもとでこの分野の政策を実施している。この県部局に労働監督のセクションが置かれており、県部局の部局長が労働立法の監督活動を組織することとなっているが、労働監督のセクションは企業内での監督活動を行う拠点になっている。

労働監督のセクションは全国に463ヶ所存在するが、平均して、1つのセクションに監督官 (*inspecteur du travail*) 1名と監督員 (*controleurs*) 2名が配置されている。1つのセクションが担当するのは、平均して3,215事業所と32,000人の労働者である。

労働監督官の法制度上の機能は3つある。第1の機能は、企業内での労働法の遵守を監視することで、労働監督官の主たる任務である。L.611-1条は、「労働監督官は、労働法典および労働制度に関する法典化されていない法令の諸規定の適用並びに労働協約の適用を監視することを任務とする。労働監督官はまた、司法警察官とともに、これらの規定に対する違反を確認することもその任務とする」と定めている。違反を確認した場合、労働監督官は、企業主に対して公式ないし非公式に、法律に適合させるよう改善を命じるのが一般的である。それによって改善されない場合、あるいは違反が重大な場合は、調書を作成して検察官に送ることができる、必要な場合には検察官が訴追することになる。

第2の機能は、行政上の決定機能である。例えば、就業規則の違法な条項の削除あるいは濫用的な条項の修正を使用者に命じる場合や、従業員代表の解雇に関する許可ないし不許可を決定することなどがこれに当たる。

第3の機能は、情報提供や仲介などの援助機能で、労働法の複雑化によって重要になってきた機能である。例えば、紛争が発生した場合に助言や調停を行うほか、集団的紛争の場合にあっせん者 (*médiateur*) として指名されることがある。

## イ 運用状況

<sup>40</sup> ある報告書によると、こうした役割分担の実態は、企業内組合活動の手段として従業員代表委員を活用するという労働組合 (CGT) の戦略に対応したものだと分析されている (LE MAITRE (A.) et TCHOBANIAN (R.), *op.cit.*, p.134)。

企業内紛争処理についての労働監督官の直接的な関与は、上記の第1と第3の任務に関わる。たとえば、法適用監視の機能の一環として、法違反があった場合に事前の“友好的”関与が試みられる。法律または労働協約に定められた最低賃金が支払われていない場合、違反に対する罰則適用などの強制的な方法（制裁）に移行する前に、使用者に対して自主的に支払いを行うように働きかけることなどである。

さらに、労働法典の複雑化から要請されてきた任務として、日常的な相談業務がある。たとえば、県労働局などで週1回の相談窓口が開設されており、非常によく利用されているようである（2004年には785,808の相談件数があったと紹介されている<sup>41</sup>）。電話相談も行われている。

このように、労働監督官は、個別紛争処理に関しては比較的初期のあるいは小さい問題の処理において、当該企業および労働者の直接の対話者として貢献しているといわれている。

もっとも、このレベルでは紛争の「解決」に関与するわけではないということがヒアリング調査でも頻繁に強調されており、「解決」に関する労働監督官の関与はむしろ、後述する集団的紛争の場面で重要であると評価されている。すなわち、調停や斡旋により、労使双方と（多くの場合は別々に）面談を行って紛争の経緯・主たる問題・労使それぞれの立場（場合によっては経営側の内部一本社と地方など一、労組側内部でも意見が対立している場合もある）を把握し、一致点を探りながら解決策を引き出していくなどの一連の作業を行うことになる。

## ウ 人材養成

労働監督官は、比較的高いレベルの学歴を条件とした選抜試験<sup>42</sup>に合格した後、国立労働研究所で18ヶ月の教育を受けた上で配属されている。

## エ 有用性

労働監督官については、以前から、対象事業所数や対象労働者数に比べて人員が不足しているため、必ずしも予定された機能が果たされていないともいわれている。こうしたことから、告発や重大事件がない限り企業の臨検は非常に不規則にしか行えず、違反があっても摘発が困難になるために制裁手段が機能不全になっているとも言われている。こうした事情が個別紛争処理における任務の遂行にどの程度の支障となっているかは定かでないが、有用性を評価する場合の1つの問題点であると思われる。

## (5) 労使協議および集団的労働紛争に関する状況

<sup>41</sup> RAY(J.-E.), op.cit., p.41.

<sup>42</sup> ヒアリング調査においても、労働監督官試験の学歴要件は著名なグランゼコールであるENA（国立行政学院）の受験資格と同レベルであるという点が強調されていた。もっとも、同等の学歴でENAなどに進んだ者に比較すると、その社会的かつ財政的処遇は高くないと言われている（RAY(J.-E), op.cit, pp.38-40）。

冒頭で述べたように、企業内紛争処理システムとして個別紛争の処理状況を見る場合、集团的紛争の現れ方や解決手段についても一定の検討をしておく必要がある。そこで以下では、集团的労働紛争の状況、さらに集团的紛争に対する解決援助の制度について取り上げる<sup>43</sup>。

## ア 集团的労働紛争の状況

労働担当省が毎年発行している団体交渉報告書には、民間企業における集团的労働紛争の状況分析が掲載されている<sup>44</sup>。2005年についてみると、①ストライキ日数は、ここ10年の間で2000年をピークに減少が続いていたが、2005年には微増しており、同時に紛争も微増していること、②ストライキがより頻繁に発生しているのは大規模事業所においてであり、産業部門では大規模事業所の多い工業部門（とくに自動車など）においてであることなどが傾向としてあげられている。以下ではさらに、紛争の原因となった要求事項と解決方法について見ていくことにしよう。

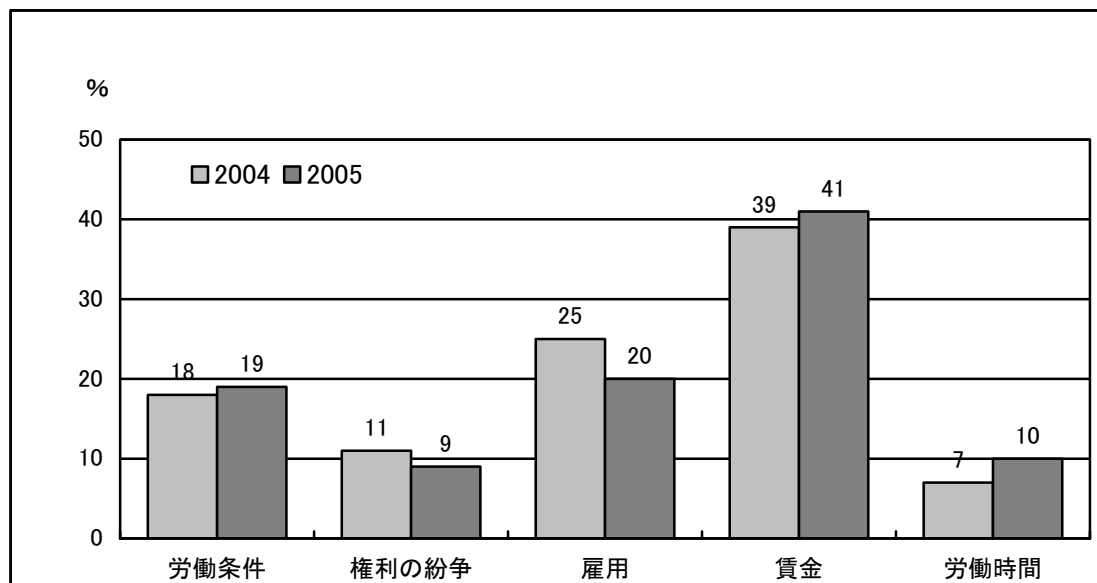
### (7) 紛争の原因となった要求事項

集团的労働紛争の原因となった要求事項は、①賃金に関する要求（賃上げ、諸手当）、②雇用に関連する要求（部分失業の拒否、有期契約の転換、採用の求め、企業の将来に対する不安や企業移転の危惧、集团的解雇の拒否、社会計画に対する不同意、退職、早期退職）、③労働時間（調整および長さ）、④権利の紛争（未払い賃金の支払い、協約規定の遵守、既得利益の維持、保護対象労働者または非対象者に対する懲戒処分拒否）、⑤労働条件の5つのカテゴリーに分類されており、これら要求事項別の統計数値は第2-4-6図のようになっている。

<sup>43</sup> 「集团的紛争（*conflits collectifs du travail*）」という場合、内容的にはほぼストライキとロックアウトを意味することが多い。なお、集团的紛争とその解決については、島田陽一「第2章フランス」『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』〔労働政策研究報告書 No.L-9〕（労働政策研究・研修機構、2004年）pp.77-91で紹介されている。

<sup>44</sup> Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, *La Négociation collective en 2005*, pp.289-300 (Dossier n°4 : Les conflits collectifs du travail dans les entreprises du secteur privé en 2005) .

第 2-4-6 図——紛争の原因となった事項



賃金に関する紛争は最も多く、全体の 41%（2003 年には 37%）を占めている。賃金要求の約 3 分の 2 は賃金引上げに関するもので、諸手当の付与に関する要求は 4 分の 1 である。中でも、賃金に関する義務的交渉の開始または再開の要求に関する紛争が増えている点が指摘されている。賃金に関する紛争がとくに商業部門（commerce）で多いのに対し、職の減少が続いている工業部門では雇用に関する要求が主要な紛争原因になっている。労働時間の長さや調整に関する紛争は、2005 年には相対的に少ない（但し 2004 年比では増加している）。大部分は労働協定の改定をめぐる紛争で、とくに労働時間のさらなる弾力化（労働時間の年次化、時間外労働、変形制など）に反対することを目的とした紛争であるとされている。労働時間に関する紛争は、商業・化学・健康・社会活動などの部門に多く見られる。

#### (4) 紛争の解決方法

紛争解決方法において、労働監督官の関与が常に増加している。地方部局によって通知された紛争の 62% に第三者が介入しており、2004 年（55%）比でもかなり増加している。そのうち 93%（2004 年には 98%）が、紛争当事者の要求による労働監督官のインフォーマルな介入である。実際には、主に当事者を招いて話を聞いたり、職場に出向いて対応するという方法で行われている。なお、比較的短期の紛争（1～6 日）では解決率が高く、外部者の介入率も高い。

#### イ 集団的紛争に対する解決援助

#### (7) 立法の経緯

集团的紛争の解決手段に関する法の展開を見ると<sup>45</sup>、1930年代の法律においてはストライキやロックアウトに入る前に調停（conciliation）や仲裁（arbitrage）手続を行うことが義務づけられており、また労働協約には調停に関する条項が記載されていなければならないなど、厳格な手段が定められていた。1950年法では義務づけを調停に限るなどの緩和が見られ、さらに1955年のデクレによって斡旋（médiation）という新たな手法（仲裁の義務づけという厳格すぎる手法ではなく、かつ調停よりも有効な手続）が取り入れられた。その後、1982年11月13日法によって調停の義務づけも廃止され、任意の手続として労働法典（L.522-1L.526-1条およびR.523-1条以下）に整備されることになった。

## (イ) 制度

### a. 調停

労働協約に基づく調停の場合には、当該協約または当事者間の合意によって手続が定められるが、法律に基づく調停の場合には、全国レベルまたは地方の調停委員会に委ねられる。

調停手続は、集团的労働紛争の当事者が当該紛争を調停委員会に付託することによって開始される（L.523-1条以下）。当事者は原則として調停委員会に出頭するが、重大な理由がある場合には、調停の交渉・締結権限を持つ代理人を立てることができる。

調停が終了すれば、合意内容または不合意を確認する調書が作成される。調停成立の場合に作成される合意内容の確認は労働協約と同じ効果を持つ。調停不調の場合にはつぎの斡旋または仲裁に移行する。

### b. 斡旋

斡旋を行う斡旋人（médiateur）は、原則として当事者が合意によって選任し、この合意が存在しない場合には、事前に作成された名簿から行政機関によって選任される。なお、当該紛争が法令または労働協約規定の解釈や違反に関わることが確認される場合、斡旋人は、当該紛争を管轄裁判機関や後述の仲裁手続に委ねるよう当事者に薦めなければならない（L.524-4条2項）。

紛争当事者は、斡旋人のところに出頭しなければならない。斡旋人は、選任されてから1ヶ月以内に（当事者の合意により延長可能）紛争となっている点を解決するための提案を、理由を付した勧告の形で当事者に提示することになっている。もっとも、この勧告には強制力はない。当事者が勧告を拒否する場合、受領から8日以内にその旨を受領証明付書留郵便で斡旋人に通知する。斡旋人は、この期限を待って当事者の合意または不合意を確認することになる（L.524-4条）。

勧告内容での合意は、労働協約と同じ効力をもって当事者を拘束する。斡旋が不成立に終わった場合には、斡旋人が、理由を付した勧告の文面、当該紛争に関する報告、当事者から

<sup>45</sup> とくに、PELISSIER(J.), SUPLOT(A.) et JEAMMAUD, op.cit., pp.1293.

の理由を付した拒否通知を労働担当省に提出する。

### c. 仲裁

調停や斡旋を経ても紛争が解決しなかった場合、当事者は仲裁への付託を選択することができる。仲裁人は当事者の合意によって選任される。

仲裁人による裁定の対象になるのは、法令および労働協約の解釈および履行に関する紛争、その他の紛争（特に法令および労働協約で定められていない賃金や労働条件に関する紛争）、労働協約の交渉および改訂に関する紛争である。

仲裁決定は、理由を付して提示され、労働協約と同じ効力を生じる（L.522-3 条）。なお、仲裁決定に対しては、越権または法律違反を理由として上級仲裁院に申し立てることができる（L.525-2 条～L.525-4 条）。

### (7) 実際の運用

実際には、労働法典の諸規定が利用されることはほとんどないといわれている。既述のように、労働監督官のインフォーマルな介入など、集団的紛争の解決には第三者が介入するケースが多いが、新民事訴訟法典にいう斡旋人たる第三者に委任されることもあるほか、とくに紛争当事者らは交渉に基づくルールを優先するようである<sup>46</sup>。

## 3. 企業内紛争処理システムに係る公的紛争処理システムの状況

企業内紛争処理システムに関して公的な支援がどのような形で存在するか、という視点からフランスのシステムを見ると、労働者を援助したり苦情処理を担ったりする者への教育休暇保障や、労働関係の中での身分保障をあげることができる。以下ではまずこの 2 点について述べていくことにする。

その上で、従業員代表委員などによる紛争処理が有益に機能するための基盤をより広くとらえて、たとえば選挙の公正さなどがどのように保障されているか、どのような訴訟が存在するかなどについても整理・検討しておく。

### (1) 従業員代表などに対する教育休暇の保障

すべての労働者には個人教育休暇が保障されているが、それ以外にもさまざまな教育休暇制度が存在し、企業委員会委員、安全衛生・労働条件委員会委員、労働者の助言者、労働審判員を対象とした教育休暇制度もそこに含まれる。このような有給休暇制度を保障することにより、紛争処理に関与する労働者が技能養成の研修を受けることが可能になっている。以

<sup>46</sup> PELISSIER(J.), SUPIOT(A.) et JEAMAUD, op.cit., pp.1293. ヒアリング調査においても、裁判所などによる斡旋人指名のケースや、労働協約に定められたルールによるケースの紹介が多かった。後者の代表的ケースとして、RATP（パリ市交通公団）の労働協定がある。島田・前掲論文 90～91 頁も参照。

下では、これらの休暇制度の概要を紹介する<sup>47</sup>。

【企業委員会正委員の教育休暇】

目的	経済的教育を受けること
手続	教育開始の 30 日以上前に、使用者に欠勤許可申請を提出 使用者の回答： ——拒否できる場合：①業務上の理由がある場合（従業員代表者の諮問後）、②この休暇、経済・社会・組合教育休暇、安全衛生・労働条件委員会委員の教育休暇、幹部職員および青少年指導者の教育休暇のために労働者全体が 1 年に取得できる日数を超過する場合。 ——延期できる場合：上記の休暇のために同時に欠勤する人数を理由とする場合。
休暇期間	最大 5 日。4 年の任期後に更新可能。
報酬	休暇期間中は使用者によって賃金が支払われる。
財源	教育費用および交通費（必要な場合）は、企業委員会の運営予算で負担。

【安全衛生・労働条件委員会（CHSCT）委員の教育休暇】

対象者および目的	対象者は、CHSCT 委員である従業員代表者。 目的は、任務に必要な教育を受けること。
手続	教育開始の 30 日以上前に、使用者に欠勤許可申請を提出 使用者の回答： ——拒否できる場合：①業務上の理由がある場合（従業員代表者の諮問後）、②この休暇、企業委員会委員の教育休暇、経済・社会・組合教育休暇のために労働者全体が 1 年に取得できる日数を超過する場合。 ——延期できる場合：経済・社会・組合教育休暇、安全衛生・労働条件委員会委員の教育休暇、幹部職員および青少年指導者の教育休暇のために同時に欠勤する人数を理由とする場合。
休暇期間	企業規模により 3～5 日。4 年の任期後に、知識の専門家や実践のために更新が可能。
報酬	休暇期間中は使用者によって賃金が支払われる。
財源	300 人未満の企業については、休暇期間中に支払われた報酬分は、当該年中に支払われた税込み賃金総額の 0,08%を限度として、継続的職業教育の財源に使

<sup>47</sup> 以下の制度概要は、フランス労働担当省HP（<http://www.cohesionsociale.gouv.fr>）に掲載されている概要表の内容を翻訳したものである。

	用者が拠出する分担金から控除できる。
--	--------------------

【経済・社会・組合教育休暇】<sup>48</sup>

対象者	全労働者（条件なし）
手続	教育開始の30日以上前に、使用者に欠勤許可申請を提出。 使用者の回答： ——拒否できる場合：①業務上の理由がある場合（従業員代表者の諮問後）、②この休暇、安全衛生・労働条件委員会委員の教育休暇、企業委員会委員の教育休暇のために労働者全体が1年に取得できる日数を超過する場合。 ——延期できる場合：この休暇、安全衛生・労働条件委員会委員の教育休暇、企業委員会委員の教育休暇のために同時に欠勤する人数を理由とする場合。
休暇期間	1年に12日（一定の場合には18日）。2日以上に分割しての取得が可能。 〔注意〕この休暇期間において、とくに安全衛生・労働条件委員会委員の教育休暇、企業委員会委員の教育休暇、労働者の助言者の教育休暇、幹部職員および青少年指導者の教育休暇のために取得した日は控除される。
報酬	10人以上の企業については、当該年中に支払われた税込み賃金総額の0,08%で報酬が支払われる。
財源	企業の負担分は、0,08%を限度として、継続的職業教育の財源に使用者が拠出する分担金から控除できる。

【労働者の助言者の教育休暇】

対象者	県知事が決定するリストに掲載されている助言者。
手続	教育開始の30日以上前に、使用者に欠勤許可申請を提出 使用者の回答： ——拒否できる場合：この休暇、経済・社会・組合教育休暇、安全衛生・労働条件委員会委員の教育休暇、企業委員会委員の教育休暇、幹部職員および青少年指導者の教育休暇のために労働者全体が1年に取得できる日数を超過する場合。 ——延期できる場合：この休暇、安全衛生・労働条件委員会委員の教育休暇、企業委員会委員の教育休暇のために同時に欠勤する人数を理由とする場合。

<sup>48</sup> 経済・社会・組合教育（休暇保障の対象となる）を行う組織・機関については、そのリストを定める2006年12月7日のアレテ（Journal Officiel n° 292 du 17 décembre 2006）に列挙されている。



休暇期間	3年ごとに2週間。この日数は12日間の経済・社会・組合教育休暇から控除される。
報酬	10人以上の企業については、当該年中に支払われた税込み賃金総額の0、08%で報酬が支払われる。
財源	休暇期間中に支払われた賃金は、0,08%を限度として、継続的職業教育の財源に使用者が拠出する分担金から控除できる。

### 【労働審判員の教育休暇】

対象者	労働審判員に選出された労働者
手続	欠勤が3日以上の場合:教育開始の30日以上前に使用者に欠勤許可申請を提出。 欠勤が3日未満の場合:教育開始の15日以上前に使用者に欠勤許可申請を提出。 使用者が拒否したり延期したりすることはできない。
休暇期間	任期(5年)ごとに最大6週間。1年あたり最大2週間まで。
報酬	報酬は使用者によって支払われる。
財源	この休暇の取得者の報酬は、10人以上を雇用する使用者が継続的職業教育の財源に拠出する分担金から控除できる。

## (2) 活動に対する保障的措置

企業内紛争処理において重要な役割を担っている従業員代表委員や組合代表委員は、企業内労働者代表としてその任務を遂行するために、活動手段や時間の保障、さらには身分保障を受けている。

第1に、活動手段として、従業員代表委員の場合、①任務に関する情報の揭示(L.424-2条)、②労働に重大な支障を生じないことを条件とした、労働者個人とのコンタクト(L.424-3条)、③任務遂行(特に会合)のために必要な事務所の提供<sup>49</sup>(L.424-2条1項)<sup>50</sup>、④活動保障時間内外での企業内の自由移動(L.424-3条)<sup>51</sup>が認められている。組合代表委員の場合、労働組合活動の一環としてさらに広い活動手段が認められている。

第2に、任務遂行のための活動保障時間として、従業員代表委員の場合、50人以上の企業では月15時間、50人未満の企業では月10時間が与えられている(L.424-1条1項)。組合代表委員の場合、50人以上150人以下の企業で月10時間、151人以上500人以下で15時間、501人以上で20時間となっている(L.412-20条)。

第3に、身分保障として、従業員代表委員や組合代表委員(いわゆる保護対象労働者)に

<sup>49</sup> 使用者が事務所の提供を拒否したり、提供を遅らせたりすることは妨害罪にあたりと解されている。

<sup>50</sup> 200人以上の企業では、従業員代表委員の事務所は組合支部に与えられる事務所と別でなければならない(L.412-9条)。

<sup>51</sup> 従業員代表委員の任務の遂行に適応している場合(たとえば労働監督官の訪問)には、代表時間中に企業外を自由に移動することもできる。

は特別な解雇制限（L.412-18 条）が定められている。すなわち、従業員代表委員や組合代表委員を解雇しようとする場合には、使用者は、企業委員会が存在する場合には同委員会に諮問し、その後に労働監督官の許可を受けなければならない。この他、労働契約変更や民法典による和解などに関しても、一定の制限が身分保障の一環として設けられている。

保護対象労働者に対する解雇許可について、DARES（労働担当省統計調査局）の調査報告から 2004 年の状況分析を見てみると、つぎのような点が指摘されている<sup>52</sup>。まず、数値的傾向として、労働監督官に提出された保護対象労働者の解雇の許可請求は、2004 年には 12,145 件で、2003 年（13,440 件）に比して約 10%減少している。内容別では、雇用状況を反映して主に経済的理由による申立が減少している（特に工業部門での減少が大きい）。これに対し、人的理由によるものは特に懲戒に関して増加している。つぎに、解雇許可請求に対する労働監督署の判断として、約 83%は許可されている。2004 年には微減しているものの、経済的理由による許可請求は一般的に認められやすい。監督署の決定に対する不服申立て（上訴）は、多くはないが増加傾向にある。労使の別でみると、使用者は請求が認められなかった場合に 40%が不服を申し立てるのに対し、労働者は解雇が許可された場合に 3,1%しか争っていない。なお、不服申し立てにかかる半数以上は懲戒理由による解雇の場合であるとされている。

### (3) 従業員代表選出の公正さに対する保障

#### ア 従業員代表選挙の制度概要

従業員代表（企業委員会委員、従業員代表委員）の設置・運営は使用者のイニシアティブで行われ、委員は従業員による直接・比例代表方式の選挙によって選出される<sup>53</sup>。

#### (7) 従業員代表選挙の概要

選挙のイニシアティブは使用者がとるのが原則で、掲示により従業員に通知するとともに、選挙の具体的なルールを定める協定（選挙前協定）を交渉するために関係労働組合を招集しなければならない。使用者がイニシアティブをとらない場合、労働者または労働組合が選挙の実施を求めれば、使用者はその請求から 1 ヶ月後にこれらの手続に着手しなければならない。制度更新の場合には、現任期満了の 1 ヶ月前に同様の手続を行う。

企業委員会選挙と従業員代表委員選挙は同日に行われる。第 1 回投票は、掲示による通知

<sup>52</sup> DARES, Première Synthèses Informations, juillet 2006 n°28.1.

<sup>53</sup> DARES, Premières Synthèses Informations, février 2006, n°08.3. 2004 年選挙の投票率は 65,7%で、2002 年から 1 ポイント回復している。得票率が最も高かった代表的労働組合は CGT（労働総同盟）で有効投票の 24,5%、その後、CFDT（フランス民主労働同盟）の 20%、CGT-FO（労働者の力）の 12,6%、CFE-CGC（幹部職員総同盟）と CFTC（キリスト教労働者同盟）がいずれも 6,1%となっている。全国レベルでの 5 つの代表的組合に加盟していない組合の得票率は全体で 8,3%である。注目されるのは、CFDT がどの選挙区分においても大幅に得票率を減らしていることである。他方、非組合員候補者のリストの得票率は、90 年初頭以降低下し続けていたのに対し、2004 年には 2002 年から 0,7 ポイント回復して 22,4%となり、CFDT の得票率を上回っている。

から 45 日以内（制度更新の場合には現任期満了前の 15 日間）に行う。選挙人名簿は第 1 回投票の 4 日以上前に公表しなければならない。

事前手続として、使用者は代表的労働組合を招集し、2 つの選挙団（①現業労働者および職員の選挙団、②エンジニア・部課長・技術者その他類似の者等幹部職員層の選挙団）<sup>54</sup>への従業員の分属および議席の配分（L.423-2 条、L.423-2 条）を協定において決定する<sup>55</sup>とともに、選挙の具体的実施方法について交渉し、選挙前協定に定めなければならない。

有権者となる要件は、①当該企業の従業員であること、②満 16 才以上であること、③当該企業での勤続が 3 ヶ月以上であること、④選挙権を剥奪される刑事罰を受けていないことである（L.423-7 条）。但し、使用者は有権者ではなく、書面での委任により従業員との関係で使用者を代表する幹部職員も有権者から除外される。被選挙人資格の要件は、①当該事業所の有権者であること、②満 18 歳以上であること、③当該企業で 1 年以上継続して勤務したこと、④企業主の使用者の配偶者、尊属・卑属、兄弟姉妹または同親等の姻族でないことである。

選挙は、従業員による直接投票・比例代表制で、労働時間中に実施される。作成された候補者名簿にもとづき、封入での秘密投票により行われる。第 1 回投票は、企業内の代表的労働組合が提出した名簿に掲載されている候補者だけを対象として行われる。有効投票数（白票や無効票を除く）が有権者の半数以上（定足数）である場合には第 1 回投票の結果が有効とされるが、第 1 回投票で定足数に達しなかった場合には第 2 回投票が実施される。

## (I) 対象となる紛争および提訴の手続

### a. 対象となる紛争

従業員代表選挙をめぐって提訴される事案は、①選挙権に関する異議と、②選挙実施の適法性（régularité）に関する異議の 2 つに大別される。①選挙権に関する紛争は選挙人名簿に関するもので、その作成および公表のほか、選挙人資格に関する異議などが含まれる。一方、事業所間での労働者の配分、被選挙資格、立候補者名簿、投票の実施などに関する紛争は、②選挙の適法性に関する異議に属する。なお、選挙が無効であると判断されるには、違法な行為が当該選挙の結果に影響を与えた可能性があることが必要である（秘密投票について違法性が認められた場合には、選挙は自動的に無効とされることになっている<sup>56</sup>）。

つぎの表は、司法省統計年報 2006 年版から抜粋した、職業選挙等の労働者代表制に関する 2004 年の新規事件数である<sup>57</sup>。

<sup>54</sup> 従業員 25 人以下の事業所で正副委員を各 1 名のみ選出する場合には、従業員代表委員は職業カテゴリー全体により構成される単一の選挙団で選出される（L.423-6 条）。また、企業委員会選挙について、選挙の際に幹部職員が 25 人以上いる企業では、3 つ目の選挙団が幹部職員について設けられる。

<sup>55</sup> 協定が存在しない場合には労働監督官が決定する（L.423-3 条）。

<sup>56</sup> 破毀院社会部 1998 年 6 月 9 日判決（n° 96-60.455）。

<sup>57</sup> 司法統計年報の解説および MUNOZ PEREZ (B.) et SERVERIN (E.), op.cit., pp.94-95 によると、「職業選挙」というカテゴリーには、従業員代表制度の設置、代表の選挙や指名などに関する請求が含まれる。「企業内従業

第 2-4-7 表：労働者代表制に関する訴訟（司法省統計年報 2006 年版—2004 年の数値から）

	破毀院	大審裁判所	小審裁判所	労働審判所
<b>職業選挙</b>	41	46	2,094	5
企業内従業員代表制度の選挙の実施に関する請求	7	9	472	2
企業内従業員代表制度の選挙の投票または解任投票の無効請求	1	4	426	
従業員代表者の指名または解任投票の無効請求	4	17	810	1
労働審判員の選挙に関する請求	26	1	1	
<b>労働者の利益の表明等</b>	220	243	664	68
組合代表委員または企業委員会への組合代表者の指名または解任の無効請求	6	11	451	
<b>保護対象労働者の身分</b>	178	21	30	244

（出典）Annuaire statistique de la Justice Edition 2006, Ministère de la Justice, Documentation française, p.65.

#### b. 提訴の手続

従業員代表選挙に関する訴訟は、当該選挙が実施される（または実施された）区域の小審裁判所（tribunal d'instance）が管轄する。出訴権者は、利害関係を持つ者——使用者、労働者の他、当該企業内に組合員を有する労働組合<sup>58</sup>——すべてである。提訴する者は小審裁判所書記課への届出を行う。選挙権に関する異議は、選挙リストの公表から 3 日以内に申し立てなければならない。選挙の適法性に関しては、投票日からではなく、被選出者の任命日から 15 日以内に提訴できることになっている。不実施調書（procès-verbal de carence）に対する異議は、それを知った日から 15 日以内に行わなければならない。小審裁判所は、提訴を受けてから 10 日以内に判決を下すこととされている。小審裁判所の判決は控訴対象とはならず、破毀院への上訴（pourvoi en cassation）のみが可能である。破毀院への上訴は小審裁判所判決の通知から 10 日以内に行なわなければならない。

#### (ウ) 従業員代表選挙に関わる判例ルール

従業員代表制度の設置・運営および選挙に関しては、裁判所での係争も多く、破毀院判例によって多くの重要なルールが形成されてきている。以下では、とくに従業員代表選挙に関

員代表制度の選挙の実施に関する請求」には、選挙の実施方法の決定に関する請求や選挙前協定の無効請求のほか、選挙人の登録または抹消に関する請求などが含まれる。なお、「選挙による指名」というのは、たとえば安全衛生・労働条件委員会への従業員代表の選出などのように、代表者間での指名により委員が選ばれる場合などを意味している。「労働者の利益の表明等」には、組合代表委員または企業委員会への組合代表者の指名または解任の無効のほか、従業員代表制度の運営に関する問題、代表制度の決議の無効などに関する請求が広く含まれている。

<sup>58</sup> この場合の労働組合には代表性は要求されない（破毀院社会部 2004 年 5 月 5 日判決: n° 02-60.421）。

連して破毀院がどのような判例ルールを形成してきたのかを見ておこう<sup>59</sup>。

#### a. 選挙の実施に関する判例ルール

選挙の実施に関しては、労働法典で枠組みが定められているほか、実際に適用されるルールの多くが選挙前協定によって決められる。これにつき、破毀院は、「選挙法の一般原則」を立てることにより、選挙前協定にあたって労使が遵守すべき原則を徐々に明らかにしてきた。具体的には、通信による投票の自由の原則、投票の公正の原則、候補者の平等の原則などがある<sup>60</sup>。

また、選挙前協定の交渉についても、その条件を明確化する中で積極的に寄与している。選挙前協定による適用ルールの決定は、代表的労働組合間の紛争の予防や使用者からの圧力の防止を目的としているが、選挙前協定を交渉するために使用者が招集すべき「関係労働組合」は何かについては明記されていないなど、曖昧な部分も残されている。この点につき、破毀院は、「関係労働組合」とは当該企業内に存在する代表的労働組合（選挙が行われる事業所における組合代表委員の有無に関わらず）、および全国レベルで代表的なすべての労働組合組織であるとの解釈を与えることにより<sup>61</sup>、代表的労働組合の職場での定着と労働組合システムの安定性への寄与を目指した。

#### b. 有権者および被選挙資格に関する判例ルール

有権者の条件については、破毀院は労働法典が定める条件が「公序 (ordre public)」であり、当事者の協定により排除できないことを確認した<sup>62</sup>。さらに、いくつかのカテゴリーの労働者（出向労働者、組合専従者など）が当該企業の有権者たりうるかを個別に判断している。

また、被選挙資格についても、労働法典に定められた要件を解釈によって明確化するとともに、代表制に関する法を適用するために企業の従業員に属しているかを基準とすることにより、その判断においていわゆる従属性基準よりも柔軟な考え方を採用するなどしている<sup>63</sup>。

また、使用者の権限を行使する立場にある労働者を有権者および被選挙資格者から除外することも破毀院判例によって明示された点である<sup>64</sup>。

---

<sup>59</sup> 判例動向については、労働法の重要判例 (PELLISSIER (J.), LYON-CAEN(A.), JEAMMAUD (A.) et DOCKES (E.), *Les grands arrêts du droit du travail* 3<sup>e</sup> éd., Dalloz 2004, pp.473-565) を参照した。また、この部分の記述については、破毀院でのヒアリングに際して資料・調査部の Philippe Roublot 氏（協力者として Julie Mallet 氏）が作成して下さったレポートも参照した。

<sup>60</sup> 破毀院社会部 1995 年 3 月 21 日判決 (Soc., 21 mars 1995, n° 94-60.211)、破毀院社会部 1991 年 12 月 6 日判決 (Soc., 6 décembre 1991, Bull.1991, V, n° 596, p.370)、破毀院社会部 1992 年 3 月 11 日判決 (Soc, 11 mars 1992, Bull.1992, V, n° 174, p.107) など。

<sup>61</sup> 破毀院社会部 1990 年 7 月 4 日判決 (Soc., 4 juillet 1990, Bull.1990, V, n° 351, p.210)、破毀院社会部 2006 年 2 月 15 日判決 (Soc., 15 février 2006, Bull.2006, V, n° 70, p.63) など。

<sup>62</sup> 破毀院社会部 1998 年 6 月 24 日判決 (Soc., 24 juin 1998, Bull.1998, V, n° 341, p.257)。

<sup>63</sup> 破毀院社会部 2003 年 4 月 30 日判決 (Soc., 30 avril 2003, Bull.2003, V, n° 153, p.150)。

<sup>64</sup> 破毀院社会部 2001 年 3 月 6 日判決 (Soc., 6 mars 2001, Bull.2001, V, n° 73) など。

## むすびーフランスの特色

(1) 以上で述べてきたように、フランスの企業内紛争処理システムは 4 つの柱を中心に展開してきていると整理することができる。そのなかでは、まず、他国との比較という観点からみると、従業員代表委員による苦情処理が重要であり、また、企業内の部署の長または人事部による苦情への対応も重要な役割を果たしている。こうした理解は、ヒアリング調査を通じてほぼ共通したものであった。しかし、ごく最近のある調査では若干留意すべきと思われる指摘がいくつかなされている<sup>65</sup>。1 つに、企業内の労使間対話について使用者が従業員との直接的なコミュニケーションを重視する傾向が見られるという点である。それによると、たとえば企業内の労使関係の状況を判断する際に、労働者の欠勤や辞職の状況、労働者が表明する苦情などを優先的な判断基準とする使用者は 2004 年で 47% (1998 年には 27%) であるのに対し、組合活動や従業員代表によって表明される苦情などの労働者代表を介した判断基準を優先とする使用者は 23% (1998 年には 27%) となっている。また、評価面談 (entretiens d'évaluation) が 2004 年には 77% (1998 年には 60%強) の事業所で行われていることもこうした傾向の一環として紹介されている。もっとも、こうした使用者の行動は、労働者のコミュニケーションへの参加や評価制度における満足度に必ずしも直結しているわけではない。もう 1 つに、従業員代表は労働者の諸問題を認識してはいるものの、必ずしも労働者の期待に答えているとはいえないこと、労使関係に対する従業員代表と労働者の認識に不一致が見られることなども指摘されている。したがって、紛争処理制度を評価する場合、これを実施している企業や労働組合・従業員代表による評価とは別に、今回は情報が得られなかったが、利用者 (労働者) の満足度に関する現状などもさらに見ていく必要がある。

(2) フランスでは、労働審判所が扱う個別労働紛争は新規事件で年に 16 万件以上存在し、日本に比べても司法レベルでの解決が多いと見ることができる。しかしながら、個別紛争の複雑化などを背景として、労働審判所に訴えを行う前に企業内で紛争を処理するという考え方が少なくないことも、今回の調査では明らかになった。

もっとも、企業内紛争処理システムが有効に機能するためには、さまざまな条件が必要になる。とりわけ労働者が企業内でのシステムによって不利益な立場におかれなないこと、たとえば、紛争処理の場での当事者の対等性がどのように確保されるかという観点からみれば、本節で述べてきたような従業員代表委員の制度化された活動保障や組合代表委員のインフォーマルな援助なども重要なシステムとなっている。さらに、紛争解決システムの基盤として最終的には労働審判所で容易に争う可能性が存在するということが、企業内紛争処理をあいまいな解決にさせないための重要な点であることも強調されている。

<sup>65</sup> DARES, Premières Synthèses Informations, Septembre 2006, n°39.1.

(3) 最後に、フランスの企業内紛争処理システムにおいては、従業員代表委員の人材養成なども含めて、労働組合（代表的労働組合）が制度的にあるいは事実上関与する場面が多いことも注目される。今日のフランス社会における労働組合の評価は多様であり、集团的労働関係に関する法システムも変容しつつある中で、今後どのような展開が見られるのか注視していきたい。

<主要参考文献>

Elections des représentants du personnel, supplément au numéro 14084 du 27 février 2004 de Liaisons Sociales Quotidien.

GUERY (G.), Pratique du droit du travail 12<sup>e</sup> éd., Gualino Ed. 2006.

LE MAITRE (A.) et TCHOBANIAN (R.), Les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, La Documentation Française 1991.

Mémo social 2006, Groupe Liaisons 2006.

MUNOZ PEREZ (B.) et SERVERIN (E.), Le droit du travail en perspective contentieuse, Ministère de la Justice 2005.

PELISSIER (J.), SUPIOT (A.) et JEAMMAUD (A.), Droit du travail 23<sup>e</sup> éd., Dalloz 2006.

PELISSIER (J.), LYON-CAEN(A.), JEAMMAUD (A.) et DOCKES (E.), Les grands arrêts du droit du travail 3<sup>e</sup> éd., Dalloz 2004.

RAY(J.-E), Droit du travail Droit vivant 2006/2007 15<sup>e</sup>éd., Ed.Liaisons 2006.

SARI(C.), La Médiation interne à l'entreprise, Gualino éditeur 2001.

SERVERIN(E.), L'évolution du contentieux du travail, des mots aux chiffres, Revue de droit du travail, 2006, pp.44-47.

SUPIOT(A.), Les juridictions du travail, Droit du travail sous la direction de CAMERLYNCK(G.H.), Tome 9, Dalloz 1987.

浜村彰「フランスにおける個別労働紛争処理システム—フランスの労働審判所“Conseil de prud'hommes”の制度と機能—」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002年）183～223頁。

島田陽一「第2章フランス」『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—〔労働政策研究報告書 No.L-9〕』（労働政策研究・研修機構、2004年）53～94頁。

## 第5節 諸外国における企業内紛争処理システムの概要及び分析

### 1 各国のシステムの概要

ここでは、第1節から第4節までに述べられたアメリカ、イギリス、ドイツ及びフランスの労働紛争処理システムに関し、個別紛争に関するものを中心に、システムの全体像及び企業内のシステムについて確認的に概要を示す。

#### (1) アメリカ

##### ア 労働紛争処理システムの概観

アメリカでは、組織労働者（労働組合に組織化されているか交渉単位に含まれる労働者）であるか未組織労働者（労働組合に組織化されていないか交渉単位に含まれない労働者）であるかによって、紛争処理手続が異なる。すなわち、組織労働者の場合は、通常労働協約において苦情処理・仲裁手続が整備されているため、協約に基づく苦情処理・仲裁手続により不満や苦情を解決することとなり、未組織労働者の場合は、会社側が設置するシステムを利用して不満や苦情を解消することとなる。

このほか、連邦や州の制定法における権利の主張や法違反の申告は、連邦・州の労働省（出先機関を含む。）等の行政機関に対して行うこととなる。また、労働者は、制定法において私法的請求権が認められている場合やコモン・ロー上の紛争については、自由に訴訟を提起できるのが原則である。

##### イ 企業内紛争処理システム

###### (ア) 協約に基づく苦情処理・仲裁手続

ある調査では、調査対象の400の協約すべてに苦情処理・仲裁手続を定める条項が見られ、手続は3段階のものが半数で、2段階と4段階がそれぞれ2割ずつであった。ほとんどすべての協約が仲裁について定め、苦情処理手続によって解決できなかった紛争を仲裁の適用対象とする。半数の協約が、仲裁人の選定に行き詰まった場合等は公平な外部機関（連邦調停斡旋局（FMCS）、アメリカ仲裁協会（AAA）等）を利用することを定める。

###### (イ) 協約に基づかない企業内紛争処理手続

アメリカにおけるADRとしては、①オープン・ドア・ポリシー、②ピア・レビュー、③オンブズマン（オンブズパーソン）、④ファクト・ファインディング、⑤調停、⑥仲裁、⑦ミーダブなどが挙げられ（それぞれの内容については第1節2(2)ア参照）、企業の実際の活用状況としては、雇用差別案件についてADRを用意している企業が約52%で、そのうち約80%が調停を、約39%がピア・レビューを、約19%が仲裁を利用している



(複数回答)との調査がある。なお、仲裁に係るのは企業内で生じた雇用関係紛争の数パーセントの事案であり、ほとんどの紛争は企業内のシステムで処理されているという。

アメリカにおいては、協約に基づかない企業内紛争処理システムは、企業の自助努力により整備されており、それ故に各企業が設けるシステムは多種多様なものとなっている。第1節2(2)イで紹介される今回のヒアリング対象企業のシステムの内容や運用も多様であるが、これらの事例からはおおむね次のような特徴が見られる。

各企業では、訴訟リスク回避及び訴訟コスト削減等から、基本的に労働協約が適用されない非組合員を対象とした企業内紛争処理システムを整備している(従業員が不満を申し出るルートや解決プロセスは複線的で多様)。また、企業内での紛争解決を通じて組織が抱える問題点の改善につながることも等も認識されている。

企業内の紛争のほとんどは監督者又は管理者レベルで解決されており(正式の手続がある場合でも、まずは直属の上司等との話し合いによる対応が奨励されることも少なくない)、紛争のほとんどは企業内で早期の段階で解決されている。

紛争処理に関するプログラムの運営者は法曹資格、オンブズマン、コーチング、調停等複数の資格やスキルを有していることが多く、また、企業では、職場における紛争の事前予防・事後対処のために、監督者や管理者へのトレーニング(法制度、コンフリクト・マネジメント、コーチング、コミュニケーション等)を適宜行っている。

#### (ウ) 関係機関による支援

企業内における紛争解決のシステムの整備そのものを支援するサービスは見られないようであるが、そのシステムの中で活用される専門家に関しては、ADRに関わる民間団体により、トレーニングの提供等、専門家として質の向上を念頭に置いた活動が行われている。

### (2) イギリス

#### ア 労働紛争処理システムの概観

##### (ア) 雇用審判所及びACAS

イギリスにおける労働関係の紛争解決に関する主要な機関には雇用審判所及びACAS(助言・斡旋・仲裁局)がある。

雇用審判所は、雇用契約の下で生じる労使間の紛争等を、通常裁判所に比べて簡略な手続で迅速かつ廉価に解決するために創設されたものであり、法律家である審判長1名とレイ・メンバー2名(労使各1名ずつ)の三者で構成されている。レイ・メンバーに対しては、雇用審判所により司法スキルに関するトレーニングが行われる。雇用審判所の裁決に不服があれば雇用上訴審判所に上訴でき、更に不服があれば通常裁判所である控訴院へ上訴し、最終的には貴族院へと進むことになる。

A C A S は、助言・斡旋・仲裁等により当事者間の紛争解決を図るほか、行為準則（苦情手続に関するものもある。）の作成等の任務も有する独立行政機関である。

雇用審判所に事件が申し立てられた場合、雇用審判所は当該事件をまず A C A S に送付し、その斡旋に付する。この A C A S の段階で、斡旋等による和解の成立や事件の取下げなどによって解決するケースも多く、解決されない事件について雇用審判所での処理が進められることになる。

### **(イ) 2002 年雇用法に基づく手続**

イギリスでは、2002 年雇用法（2004 年 10 月施行）等に基づき、企業内に制定法上の苦情手続等の設置が義務付けられることとなった。このような手続導入の目的は、職場での紛争解決の促進と雇用審判所への申立件数の減少とされ、ステップ 1 の手続を経なければ、従業員は雇用審判所への申立てを行うことができない。

具体的な苦情手続（標準手続）は、次の 3 つのステップからなる（雇用が終了した従業員に対しては 2 ステップの修正手続が適用される場合がある。）。

ステップ 1：従業員が自らの苦情を書面で提出

ステップ 2：使用者は、調査の上、当該従業員を招集してミーティングを実施（終了後、従業員に苦情に関する決定及びそれに対する不服をアピールする権利を通知）

ステップ 3：当該従業員がアピールを望む場合、使用者に通知。使用者は当該従業員を招集してミーティングを実施（終了後、従業員に最終的な決定を通知）

雇用審判所では、このような制定法上の手続が遵守されていない場合には、そもそも前述のとおり従業員の申立てが受理されなかったり、あるいは、申立てが受理されるケースでも手続に従っていなかった当事者に対し補償金の減額という不利益が課せられたり（例えば、実は会社がミーティングを開催していなかったなど、手続が完了していなかったと考えられる場合等）する。

2002 年雇用法等に基づく手続に関しては、苦情を抱えた場合の手続の明確化、規模の小さい企業への手続の普及等の点で評価する声がある一方、特に手続と雇用審判所への申立てとをリンクしていることに関し、その煩雑さのほか、インフォーマルなアプローチの後退、手続の必要以上のフォーマル化、また、雇用審判所への申立てに進むのではないかと使用者が警戒するため、かえって企業内での苦情の解決が不十分となりかねないこと等の問題点を指摘する声もあり、政府も再検討に着手し始めている。

## **イ 企業内紛争処理システム**

### **(ア) 制定法を踏まえた手続**

ア(イ)のとおり、2002 年雇用法等により企業内の苦情処理手続が定められているため、ほとんどの企業が手続を有しており、大企業を中心に同法の施行前から苦情手続を有し

ていた企業も、同法や下記の A C A S の行為準則を踏まえ、手続を修正している。

今回のヒアリング対象企業 3 社はいずれも 2002 年雇用法施行前から苦情手続を有しており、法施行に際して、法に適合するように修正を加えた程度である。また、3 社ともそのような手続前のライン・マネージャーとの話し合いによる解決の重要性を指摘し、特に C 社のシステムでは、ステージ・ワンとしてインフォーマルな苦情解決の手続を位置付けている（第 2 節の第 2-2-18 図参照）。また、B 社ではマネジメント・トレーニングの一環として、全マネージャーに対し、手続そのものと苦情ミーティング運営技術の両方に関しトレーニングを行っているなど、各社とも、マネジメント・トレーニングの一環として、苦情処理等に関する取扱いのトレーニングを行っている。

### (イ) A C A S 等による支援

イギリスでは、企業内における労働紛争の解決に関し、A C A S が各種の支援措置を講じている。

まず、苦情処理手続等に関する実務的ガイダンスとして作成される「懲戒及び苦情処理手続に関する行為準則」が挙げられる。A C A S の行為準則は、それ自体としては法的拘束力を持たないが、雇用審判所等において、手続上生じる争点に関連する行為準則の規定はその争点について判断する際に考慮されなければならないものとされており、雇用審判所等における手続の結果に影響を与えるものである。

「懲戒及び苦情処理手続に関する行為準則」は、労使に対して、①懲戒・苦情に関する制定法上の要件、②何が懲戒・苦情を取り扱う際の合理的な対応に相当するか、③懲戒手続・苦情処理手続の作成・利用、④懲戒・苦情処理手続におけるヒアリング（ミーティング）に同僚・組合代表者を同伴する権利に関するガイダンスを提供しているものであり、同行為準則を踏まえて企業内の手続を見直す企業もみられるなど、労使ともその実務上の有用性を認めている。

このほか、A C A S では、労働問題に関する電話での相談・情報提供サービス、労働問題に関する研修（公開の研修のほか、A C A S が企業に出向いて行うオーダーメイドの研修もある。）、e ラーニング等各種のサービスを提供しており、さらに、2004 年度からは、企業内調停者養成資格認定研修（企業内で紛争の調停者となる人を養成し、資格を認定する研修）を実施している。同研修には、特定の組織の構成者を対象にその組織で行うコースと対象者をそのように限定せず A C A S の施設で実施するコースがある。

A C A S 以外による支援措置としては、例えば、T U C（英国労働組合会議）が運営する訓練プログラムである Unionlearn において、組合の職場代表向けの企業内苦情処理に関する研修コースが設けられていることなどが挙げられる。

### (3) ドイツ

## ア 労働紛争処理システムの概観

ドイツでは、「企業内紛争（苦情）処理」というより）紛争が生じるのをあらかじめ防止するために、「共同決定」という概念を生み出し、「共同決定」の理念が、事業所委員会制度と監査役会制度に結実されている。特に、企業内紛争処理制度として、事業所委員会の果たす役割が重要であり、事業所委員会について規定する「事業所組織法全体が、紛争を予防し、紛争を調整（解決）するための規制である」と一般に認識されている（事業所委員会についてはイ(ア)で記述）。

### (ア) 労働裁判所

ドイツでは、企業外の労働法上の紛争処理機関は労働裁判所に一元化されており、その低廉かつ迅速な処理には定評がある。

労働裁判所は職業裁判官と労使から選ばれる名誉職裁判官によって構成され、第1審の労働裁判所及び第2審のラント労働裁判所はそれぞれ1人ずつの3人で、連邦労働裁判所は職業裁判官3人と労使の名誉職裁判官1人ずつの5人で法廷が構成される。名誉職裁判官の労働裁判手続への関与の目的は、労働生活から得た知識で職業裁判官を助けること、手続への関与によって労働裁判所の受容性が高まることが挙げられる。また、名誉職裁判官には推薦母体である労使団体によって研修等が行われる。（以上は第3節脚注4記載の文献による。）

労働裁判所では、争訟弁論に先立って和解弁論が行われる。名誉職裁判官は、争訟弁論にのみ関与し、職業裁判官が単独で和解弁論を指揮する。約半数の事件が和解で決着しており、和解に至らなかった紛争のみが争訟弁論に移行する。

### (イ) 調停・仲裁制度

協約の解釈をめぐる紛争（例えば、協約上の格付けに関する紛争）について、協約で調停（仲裁）手続が定められる場合がある。これは、事業所組織法上の仲裁手続に代替する任意的調停（仲裁）制度である。

このほか、労働法上の紛争についての仲裁制度は原則として許容されておらず例外的・限定的に認められているにとどまり、個別労働法において裁判外の調停手続が定められている例も少ない。

## イ 企業内紛争処理システム

### (ア) 事業所委員会

事業所委員会の構成及び権限は事業所組織法に規定されており、選挙権を有する労働者を常時5人（そのうち被選挙権を有する者が3人）以上擁する事業所において事業所委員会が選出され、その設置は労働者のイニシアティブに委ねられている。

事業所委員会委員（任期は4年）には特別の資格は必要なく、特定の研修プログラムがあるわけではないが、産別組合や民間企業などによって多様な研修コースが提供されている（必要な教育を受けるための費用負担者である使用者により、必要性は厳しくチェックされる。）。

事業所委員会には、法令、労働協約等の実施の監視、事業所及び労働者の役に立つ措置の提案等の一般的任務に加え、事業所秩序、労働時間の配分、所定労働時間の一時的な短縮・延長、賃金支払方法等についての共同決定権等、幅広い関与権が与えられている。共同決定事項について同意に達しない場合には、事業所組織法第76条に基づく仲裁委員会の裁定によることとされており、仲裁委員会は労使同数の陪席者と中立の委員長から構成され、委員長には中立性を信頼されている労働裁判所の裁判官が任命されることが多い。

この調停委員会招集コスト削減のため、ジーメンス社では独自の企業内調停制度を任意的事業所協定により制度化している（第3節の第2-3-3図）。この制度は、①共同決定事項をめぐる仲裁委員会の設置の代替、②ドイツ型成果主義賃金といえる「目標合意」に関する評価の不満への対応を想定して設計されたものである。

以上のように、ドイツにおいては、事業所組織法で委ねられた広範な権限に基づき、事業所委員会が、企業内紛争処理（予防）において重要な役割を担っているが、2003年度では、民間部門の労働者5人以上の事業所の89%に事業所委員会が存在せず、労働者の52%が事業所委員会によって代表されていない。事業所委員会のない事業所は「共同決定空白地帯」と呼ばれ、最近、その労働条件の実態をめぐる研究が進められている。

#### (イ) 事業所組織法による苦情処理制度

事業所組織法には、個々の労働者の苦情申立権など、苦情処理制度も規定されている（第84条～第86条。第3節2(1)オに条文掲載）。

実際には、事業所委員会に対する苦情申立ては少なく（その理由としては、他人のための苦情申立てが否定されているためではないか、事業所委員会はほぼあらゆる問題に関与できるため苦情処理手続の意義は乏しいのではないか、事業所委員会には調査権があるため相談すると知られたくない事実が公になってしまう懸念があるのではないかという見解が示されている。）、これらの規定をめぐる紛争もなく、議論も特になされていない。

#### (ウ) 調停の可能性

近年、ドイツでは、裁判外紛争処理の一環として調停の重要性が高まっており、一般民事訴訟では、早期に解決しそうにない紛争は、裁判所が調停による解決を薦める傾向があるといわれるが、労働裁判所に関しては、迅速かつ低廉な手続が高く評価されてお

り、調停の活用という実態は見られない。しかし、紛争予防という観点から企業内紛争処理制度の構築が必要であるとし、調停を企業内紛争処理制度に組み込むことを主張する見解も少なからず存在する。

#### (4) フランス

##### ア 労働紛争処理システムの概観

###### (ア) 裁判所（労働審判所）

フランスでは、使用者と労働者との個別紛争を管轄する労働審判所がある。労働審判所は、職業裁判官ではなく、労使から選出される審判員から構成され、調停や審理は労使同数（調停部は1人ずつ、判決部は2人ずつ）の審判員が担当する。この審判員は、5年ごとに実施される全国レベルの選挙で選出され（任期5年）、審判員の教育研修を行うための組織・機関において、国の負担で教育研修を受ける（労働者選挙団から選出された審判員の教育は、各労働組合によってそのイニシアティブで行われている。）。

全体的に労働審判所の評価は高く、主要かつ有益な紛争解決機関と考えられており、その理由としては費用が無料で手続も簡便であるなどのアクセスの容易さが挙げられるが、そのような制度があることは、企業内での当事者間による紛争処理において労働者が無理な妥協を強いられない後ろ盾にもなっている。

労働審判所の判決に対する控訴・上告は、通常裁判所たる控訴院・破棄院に対して行われる。

###### (イ) 私的紛争解決システム等

個別労働紛争の処理・解決手段として、労働審判所のほか、労働監督官を含めた行政機関による紛争解決機能を挙げることができ、また、企業内労働者代表制度としての「従業員代表委員」「組合代表委員」の役割も大きい（イで記述）。

なお、民法典に基づく和解、第三者による斡旋、労働法典に基づく労働者の意見表明権は、必ずしも主要な手段ではないか、又は実態として機能していない。

##### イ 企業内紛争処理システム

企業内紛争処理の主要な手段は、①上司や人事部門に直接苦情を上げる方法、②従業員代表委員を介する方法、③組合代表委員を介する方法、④労働監督官に相談する方法の4つに整理でき、このうち①及び②が重要と考えられている。

###### (ア) 上司や人事部門への直接的な苦情伝達

特別な企業の制度ではなく人事管理の一環として行われているものであるが、企業内の苦情処理手段として重要視されている。ただし、企業内に紛争処理の担当者が存在す

るというわけではなく、人材養成は幹部職員のマネジメント教育の一環として行われているようである。また、この上司等への苦情伝達が職場の組合代表委員を介して（又は伴って）行われることも多い。

このほか、企業内で個別紛争処理に関する仕組み（例えば、異議申立委員会への申立て等）が設けられている例もある。

#### **(イ) 従業員代表委員**

従業員代表委員は過去3年間で12か月間以上従業員を11人以上雇用している事業所に設置され、4年ごとに選挙で選ばれる。その数は、法律により従業員数に応じて定められている。従業員代表委員は、活動手段や時間の保障があり、さらには身分保障も受けている。

従業員代表委員の任務のうち苦情処理機能と言えるのは、法令、労働協約等の適用に関して労働者から出された要求のすべてを使用者に提出するという任務である（なお、新たな要求など労働条件の改善を求めるのは(ウ)の組合代表委員の役割）。具体的には、従業員代表委員が、労働者の苦情や要求を集約し、それを使用者、従業員代表委員等が出席する毎月の月例会議に提出（手続的には会議の2日（平日）以上前に使用者に提出）し、使用者はこれに対し月例会議から6日（平日）以内に書面で回答しなければならないというものである。この従業員代表委員による紛争処理は、使用者の書面回答が法律により義務付けられていることが重要であり、労働者が労働審判所に提訴する前に企業内での解決を試みる場合、従業員代表委員を第1に利用する傾向にある主たる理由が、この書面回答があることだと言われる。

なお、従業員代表委員に対する教育研修は、労働組合ごとに組合員である従業員代表委員に対して行われており（有給の経済・社会・組合教育休暇を利用して研修に参加できる。）、労働組合員でない従業員代表委員に対しては、実際には行われていない場合や労働組合が対応する場合がある。

#### **(ウ) 組合代表委員**

組合支部を設置している代表的労働組合は、50人以上の企業で組合代表委員を指名することができる。11人～49人の企業においては、従業員代表委員を組合代表委員として指名することができる。組合代表委員の数は、法律により企業規模に応じて定められており、(イ)の従業員代表委員と同様、活動手段や時間の保障があり、さらには身分保障も受けている。

組合代表委員は、企業主に対して組合を代表する任務と企業内での組合活動として企業内組合支部を推進する任務を有するが、企業内紛争処理に関しては、(ア)のとおり、労働者が上司等に苦情等を申し出る際に同伴するなどのインフォーマルな役割で関与して

いる実態がある（個人の苦情処理は(イ)の従業員代表委員の活動領域であり、組合代表委員のフォーマルな役割ではないが、組合代表委員の有する知識等から、その関与は重要とされている。）。

### (エ) 労働監督官

各地に配置される労働監督官も、企業内での労働法の遵守の監視という主たる任務及び情報提供や仲介などの援助の任務において、使用者に対する自主的な履行の働きかけ等を通じ、企業内における紛争の初期段階での処理に貢献している。

なお、労働監督官の関与は集団的紛争に関しても重要であり、第三者が介入した集団的紛争のうち、紛争当事者の要求による労働監督官のインフォーマルな介入が9割を超えている。

## 2 分析

### (1) 労働紛争処理システム全体の類型化

企業内紛争処理システムを比較法的に検討するに当たっては、公的システムの整備状況も含めて、労働紛争処理システムの整備状況を全般的に把握しておく必要がある。企業内において労働紛争を解決するニーズは、外部の公的紛争処理システムの充実度いかんや、それを利用する場合のコストなどにより左右されると考えられるからである。

この点については既に多くの研究がなされているため、本研究では概括的な検討を行うに留めているが、一般的に言えば、ヨーロッパ諸国、特に大陸のドイツやフランスにおいては、公的紛争処理システムが発達しているといえることができる。すなわち、ドイツにおいては、労使が職業裁判官とともに審理と判断に加わり、かつ簡易迅速な紛争処理手続を有している労働裁判所が労働紛争の解決の中心になっており、そこでの取扱件数も膨大である。フランスにおいても、ドイツほどの件数ではないものの、労使が審判官となる労働審判所が数多くの労働紛争を取り扱っている。

これに対して、アメリカ合衆国は、司法部においては、労働紛争に特有の裁判所や手続をもっていないため、労働紛争の処理も、不当労働行為事件の審査等をNLRBが管轄するのを除き、一般の裁判所に委ねられることになる。アメリカの司法制度は、陪審制や懲罰的損害賠償制度など強力な要素を備えているが、それだけに制度利用のコストやリスクは大きい。そこで、アメリカにおいては、裁判外紛争処理システムが発達することになった。労働紛争においては、従来から労働協約上の苦情処理手続や仲裁手続が発展してきたが、近時においては、交渉代表組合がない場合においても、外部の専門家に依頼しての仲裁・調停、企業独自の苦情処理手続、オンブズパーソンなど様々な企業内の紛争処理システムが設けられている。このようにアメリカ合衆国は、企業内紛争処理シ



システムが発達している点に特色がある。

イギリスは、ドイツと同様に、労使が職業裁判官とともに判定に当たる雇用審判所を有しているが、行政機関であるACASによるあっせん等の役割も大きい（この点は公的システムに関するイギリスの特色である）。他方で、従来からのボランティアの伝統の中で、使用者と労働組合による任意的な苦情処理が行われてきたのに加えて、最近、企業内の苦情処理手続の設置が義務づけられ、雇用審判所の手続を利用するためには企業内苦情処理システムを経由することが求められることとなった。

以上からすると、イギリスは、公的紛争解決システムについても相当に整備されているものの、ドイツやフランスに比べれば、企業内紛争処理システムが大きな役割を果たしている国であるといえよう。アメリカとは制度的に異なる面もあるが、この点では英米両国は共通性があると思われる。

## **(2) 企業内紛争処理システムの比較と着目点**

そこで次に、企業内紛争処理システムの果たす役割に着目して、以上のような大まかな類型化を前提にして、本研究の問題関心に照らして、調査対象国に現れている特色や、各国における注目すべき点につき述べることとする。

### **① 企業内紛争処理システムの役割が大きい国**

#### **ア システム整備のニーズ**

企業内紛争処理システムの整備が進んでいる国については、そうするに当たってのニーズないしインセンティブは何かについて注目する必要がある。この点については、まず、上述したとおり、公的紛争処理システム、特に裁判所を利用する場合のコストの高さが挙げられる。特にアメリカにおいては、利用者である企業と労働者双方にとっての裁判制度のコストが特に問題とされて、法律による義務づけがなくとも裁判外の紛争処理を志向する大きな要因となっている。

もっとも最近、アメリカにおいては、職場での自主的な紛争解決がより積極的な意味をもつことが認識されつつある。すなわち、職場での紛争は、組織の問題点を発見して改善するきっかけになりうるものであり、必ずしもマイナスイメージのみでとらえるべきではないという認識である。そして、オンブズマン制度に典型的にみられるように、単に個々の紛争を解決するだけでなく、紛争への対応の中で発見された問題点についてより一般的な対策を講ずるために企業トップ等にフィードバックを行うなど、こうした組織改善の機能を制度に盛り込む動きもみられる。

これに対しイギリスでは、企業内紛争処理システムの設置を法律で義務づけるに当たっては、雇用審判所に多数の事件が係属することによるコストが主な問題となったので、

状況はやや異なるものの（公的紛争処理システムとの関係が背景となっている点では共通性があるが）、イギリスにおいても、企業内での紛争解決のメリットも法改正の理由の1つとなったとされており、この点についてはアメリカと共通点を見いだすことができる。

### イ インフォーマルな処理の重要性

また、アメリカ及びイギリスについては、企業内紛争処理システムの中においてもインフォーマルな処理が重要視されている点が注目すべき点である。アメリカ合衆国においては、伝統的な労働協約上の苦情処理・仲裁手続に加え、企業が独自に苦情処理・仲裁手続を設置する動きが盛んになったが、近年では、仲裁人の裁定に拘束力のある仲裁よりも、解決案に対する当事者間の合意を前提とする点で仲裁よりもインフォーマルな調停が高く評価される傾向にある。

また、いわゆるオープン・ドア・ポリシーや、オンブズパーソン制度など、紛争について判定を行ったり一定の措置を命じたりすることなく、従業員の苦情や不満に対応したり、相談を受けて助言を行ったりするシステムが広まっており（そのなかでも、まず上司との間で解決を図ることが重視されている）、苦情の多くは、調停や仲裁手続に進むことなく解決されることが大部分である。イギリスにおいても、労働者と上司との話し合いで問題が解決されることが多いと指摘されており、また、苦情処理手続の設置が法律で義務づけられたことに対しては、インフォーマルな処理を重視する立場からの批判も多い（ACASの行為準則でも、インフォーマルな解決が推奨されているが）。

このような最近の状況は、労働紛争については当事者の合意をベースにした自主的な解決が望ましいことや、上司など現場に近い者、あるいはオンブズパーソンのように当該組織の実情をよく知った者による紛争解決が重要であることを示すものと思われる。また、こうしたインフォーマルな解決であれば、雇用関係の継続に支障が生ずるおそれは大きくないというメリットもあるといえよう。

### ウ システムの透明性・信頼性

しかしながら、インフォーマルな解決方法が有力となっているとしても、アメリカやイギリスでは、そのような解決を行うシステム自体は体系的に整備されており（最近では、紛争解決システムの設計という“system design”という用語をしばしば目にする）、また、手続の進め方を含め、従業員にも周知が図られている点などにおいて、制度としての透明性を備えていることが一般である。

また、外部の専門家である仲裁人や調停人はもとより、企業に所属して従業員との相談等に当たるオンブズパーソンについても、相談事項についての秘密を守ることや、中

立的な立場で相談に応ずることが強く求められているうえ、特定の部門の長の指揮命令を受けないなどの点において行動の独立性が保障されるなど、手続を利用するに当たっての信頼性の確保が図られている。このような透明性や信頼性が実現されていれば、従業員としてもアクセスしやすいシステムとなると思われる。

以上は、企業が独自に企業内紛争処理するシステムを設置する場合に特に当てはまることであり、そうした傾向が強いアメリカではこの点が特に強調されている。イギリスにおいては、法令により企業内苦情処理手続の設置を要求されているため、その内容は体系性や透明性を備えたものとなるが(むしろフォーマルすぎる点に批判が生じている)、上司による解決においても公平さをもって処理に当たることが求められている。

### エ 紛争対応のためのトレーニング

企業内紛争処理システムが十分に機能するためには、それを担う人材が充実していることが重要であるが、そうした人材を養成するためのトレーニングについても注目すべき点がみられる。企業内紛争処理システムが特に発展しているアメリカにおいては、トレーニングとして多様なものが提供されており、その内容としては、法制度や人事制度に関するものもあるが、紛争の管理 (conflict management) に関する一般的知識や、コーチングやコミュニケーションのスキルについての研修がかなり行われているようである。また、このような研修は、紛争解決部門の担当者だけではなく(これら担当者については、既に経験のある専門家を雇用したり、外部機関による調停人養成のためのトレーニングを活用したりしている)、各職場の管理者も対象とすることが多い。

もっとも、アメリカにおいては、こうした紛争解決のためのトレーニングに対する公的支援はあまり行われていないようである。行政機関の活動は、仲裁人や調停人の紹介等を除けば、所轄の事項に関する助言や指導が中心である。また、同国では、ADRに関する専門家組織が発達しており、それら組織が個別企業に対してトレーニングを提供することもあるが、トレーニングの主たる対象は所属する専門家のものである。ただし、これら専門家やその団体は、紛争解決に関する実務的ガイドブックや教材などを出版しており、それらがトレーニングに用いられることもある。

これに対して、イギリスにおいては、企業内紛争処理に対するACASなどによる公的支援が充実している。すなわち、苦情処理システムの内容については、ACASが、労使双方からの相談に応ずる他、苦情処理手続の具体的内容や運用方法などにつき詳細な行為準則を示すなどの支援を行う。また、ACASは、労使向けにオーダーメイドまたは公開の研修(懲戒処分と苦情処理手続というテーマも多く取りあげられる)を数多く行うほか、企業内において調停により紛争を解決するためのスキルを養成するトレーニングを、企業内調停者の資格認定と結びつけて実施している。イギリスにおけるこう

した企業内紛争処理に対する公的支援の充実は、同国において、ACASが一般的に労使関係の改善を促進することを任務とし、労使への助言の権限を有していることを背景とするものと考えられるが、それに加え、法律により苦情処理手続の設置が義務づけられるに至ったこととも関連していると思われる。

このように、企業内紛争処理システムを重視する場合には、それを担う人材を養成するためのトレーニングも重要な役割を果たすこととなるが、それがどのように行われるか、公的な支援がなされるかについては、それぞれの国の制度や背景事情に応じた対応がなされているということができよう。

## ② 従業員代表の役割が大きい国

### ア 職場での紛争に対する従業員代表の役割

以上に対し、ヨーロッパ大陸にあるドイツとフランスは、企業内紛争処理システムはアメリカやイギリスほどには発達していない。むしろ、労働紛争の処理に関しては、公的なシステムが充実していることから、そこで解決を図ることが重視されている。そのため、「企業内紛争処理」という発想自体が、あまり普及してはいないように思われる。

もっとも、労働紛争の処理という観念を、労働者の不満や苦情への対応や紛争の予防も含めて把握した場合には、ドイツやフランスは、労働者代表システムによる処理が重要な役割をなしているといえることができる。ここでの労働者代表には、労働組合とそれ以外の従業員代表の2つがありうるが、いずれの国においても、従業員代表（ドイツでは事業所委員会、フランスでは従業員代表委員）の役割が大きいようである。この点は、産業別の組織が一般的であるという組合の組織形態にも関わることであるが、職場レベルにおける紛争への対応の重要性も示しているといえよう。

また、以上のことからすれば、労働紛争の処理のあり方について検討する場合には、狭義の紛争処理を念頭に置くのみでは足りず、労働者代表の活動を通じた労働者の不満や苦情への対応もこれに含めて考えることが適切であることを、ドイツやフランスの例は示しているといえることができる（この点は、第1章第3節において、日本国内におけるヒアリング結果をめぐっても指摘したところである）。

### イ 従業員代表制の基盤整備

もちろん、ドイツにおいてもフランスにおいても、従業員代表の果たす役割は以上のような広義の紛争処理に尽きるものではなく、使用者による解雇などの人事措置に対する関与や一定範囲での職場労働条件の設定など様々な側面に及ぶ。そして、両国いずれにおいても、従業員代表の選出手続について詳細な規制がなされており、かつ、選出手続の適法性をめぐる訴訟が数多く提起されている点が注目される。

すなわち、職場における紛争への対応を含め、従業員代表が与えられた権限を適正に行行使するためには、その選出が公正な方法によりなされており、その実施をめぐって紛争が起きた場合にはそれに適切に対応しうるシステムを整備することが重要な前提となる点が、両国における状況から示されているということができよう。

#### ウ 職場レベルでのインフォーマルな解決への動き

もっとも、公的な紛争処理システムや従業員代表による紛争処理以外に、職場レベルでの紛争へのよりインフォーマルな対応もみられないわけではない。特にフランスにおいては、労働者が職場の上司に対して苦情を伝達し、上司が人事管理の一環としてそれに対応するというメカニズムが重要な役割を果たしていることが示されている。

また、ドイツにおいては、フランスよりも労働裁判所などの公的システムの役割がさらに重視されているが、同国においても、最近では調停などの新たな紛争処理システムの活用が提唱され、現実には企業内調停制度を導入するなど、新たな動きも現れている。

#### エ 紛争対応のためのトレーニング

従業員代表による紛争への対応がなされる場合には、紛争解決に特化したトレーニングは必ずしも行われず、代表の任務一般に関するトレーニング一般の中で取り扱われることになる。この場合、労働組合とは制度上異なる機関ではあるが、組合活動家が従業員代表となる場合が少なくないなど、両者は實際上密接な関係にあることから、トレーニングにおいても労働組合が一定の役割を果たす場合がある。たとえば、フランスにおいては、労働組合が組合員である従業員代表委員のトレーニングを実施している（労働審判員のトレーニングも行っている）。その点では、紛争対応のためのスキル向上への支援を労働組合が行っているともいえるであろう。また、ドイツにおいても、事業所委員のためのトレーニングは、産別組合や民間企業が行っている。

### (3) まとめ—示唆となる点

以上のような制度比較の結果明らかになった特色からは、わが国における企業内紛争処理システムのあり方を考えるに当たって示唆となりうる点が、おのずと明らかになってくるように思われる（各国の制度や実態の背景事情に留意すべきことはもちろんであるが）。

(i) まず、アメリカ・イギリスとドイツ・フランスにおいては、企業内紛争処理システムの整備状況にはかなりの差があるが、ドイツやフランスにおいても従業員代表による従業員の苦情への対応がなされており、すでに指摘したように（第1章第3節1(2)）、企業内における紛争への対応を考えるに当たっては「紛争処理」という観念を広くとら

えることが有益であると思われる。

(ii) また、特に企業内紛争処理システムの発達している国からは、そうしたシステムを整備するニーズやインセンティブが重要な要因となることが示される。その場合の考慮要素としては、公的なシステムの利用のしやすさなどの外在的要因と、企業内で紛争を解決することのメリットという内在的要因を考えることができる。

(iii) さらに、企業内紛争処理システムといっても様々なものがあるが、アメリカやイギリスでは、職場の管理者による、紛争の現場に近いインフォーマルな処理が重視される傾向があり、従業員代表の役割が重視されるフランスにおいても同様の事情がみられる。

(iv) しかしながら他方で、インフォーマルな処理といっても、従業員にそれを利用しやすくするという観点からは、システムとして整備され従業員に周知されているなどの透明性や、紛争処理に当たっての秘密保持や公正さなどの点での信頼性を備えていることが重要となる。

(v) 同様に、企業内紛争処理システムの利用を促進し、システムの有効性を高めるためには、職場の管理者や従業員代表を含めて、それを運用する者の資質やスキルが重要となり、そのためのトレーニングが有益な役割を果たすこととなる。

(vi) 最後に、企業内紛争処理システムの機能を考える場合には、当該システムのみを視野に入れるのみではなく、それを取り巻くシステムとの関係をも考慮に入れる必要がある。たとえば、裁判制度などの公的紛争処理システムがどの程度整備されているか、また、従業員代表が適正に紛争への対応その他の役割を果たすことを担保するシステムがあるのかなどである。

しかし、以上みてきた示唆となる点は、主として制度的な面にかかわるものである。第1章第3節でみたように、企業内紛争処理システムが有効に機能するためには、企業内における具体的な紛争処理のあり方が適切なものである必要がある。紛争処理に当たる者のスキルやその養成のためのトレーニングが重要となることは上記のとおりであるが、いかなるスキルが必要となるのかは、適切な紛争処理のあり方と関連して検討すべきものである。そこで、次の第3章では、これらの点をいかに実現するかを検討するための基礎作業として、職場における紛争がどのように発生し、それを解決するにはどのような点に留意すべきかなどの問題について検討を行うこととする。