

個別労働紛争とは何か

野田 進

1 個別労働紛争の定義

「個別労働紛争」というのが本号の特集タイトルであるが、この概念の意義やコンセプトは、実は必ずしも明確ではない。定義の混乱は紛争解決システムのあり方の問題でもあるので、以下にこの点を指摘したい。

労働法令においては、「個別労働関係紛争」あるいは「個別労働関係民事紛争」という用語が定義されている。

すなわち、個別労働関係紛争解決促進法1条では、紛争解決等の対象となる「個別労働関係紛争」の定義を、「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む）」と定める。ただ、紛争調整委員会へのあっせん委任については、都道府県労働局長が「解決のために必要があるときに」行われるものとされ（個別労働紛争法5条1項）、これについて一定の基準が定められている（厚生労働省発地0401001号「個別労働関係紛争解決業務取扱要領」）。その結果、①労働法6条にいう「労働争議」、②特労法26条のあっせんの対象となる紛争、③労働者の募集・採用に関する紛争（同法6条1項参照）、④雇均法16条、パート労働法20条、育介法52条の3の各規定に定める紛争などは除外される。

一方、労働審判法1条では、労働審判手続の対象となる「個別労働関係民事紛争」の定義を、「労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争」と定める。ここでも、労働者の募集・採用に関する紛争は除外されるものと解されている。なお、上記①の労働争議は一応除外されるべきだとしても、労働審判の場合は、②及び④を対象から除外することはできないであろう。

「個別労働関係紛争」および「個別労働関係民事紛争」のいずれも、「個々の労働者と事業主との間に生じた」紛争と定義されているように、紛争の本質が個別的紛争というのではなく、紛争当事者に着目して個別であることがポイントとなっている。したがって、たとえば組合加入を理由と

する不当労働行為としての解雇も、集团的紛争ではなく個別労働紛争に含まれるであろう。

2 集团的労働紛争との関係

一方、集团的紛争の定義には、さらに難しい面がある。労働法令では、「労働争議」についての定義が定められており、労働争議とは「労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生してある状態又は発生する虞がある状態」をいうものとされる（労調法6条）。ところが、周知のように、労働委員会の行う労調法に基づくあっせん事件では、2009年を例にとると、67.2%が地域合同労組の申請であり、そのうちの55.2%（全体の36.8%）が「駆け込み訴え事件」である。このように、あっせん事件のかなりの部分が、解雇等のリストラ→駆け込み組合加入→団交要求・団交拒否→労働委員会でのあっせん申請という流れをたどっている。労働委員会は、労調法に基づく紛争調整で、個別労働紛争を取り扱っている。

他方、企業に労使協議制が設置されていたり、あるいは従業員代表が選出されている場合に、これらをめぐる紛争はどうだろうか。例えば、従業員代表の選出方法をめぐる紛争、従業員代表に対する「不利益取扱い」、事業場協定（たとえば、三六協定や高齢者の継続雇用協定に関する労使協定）をめぐる紛争は、労働争議とどういうだろうか。また、労働争議でないとしたら、労働審判や労働局あっせんの上記定義に合致するだろうか。

3 紛争解決システムの制度設計

このように、「個別労働関係紛争」や「労働争議」の概念に不明な部分が多いのは、労働委員会、紛争調整委員会、労働審判所による紛争解決が、相互に何の関連も連携も図られないまま制度増設されたことの結果といえよう。また、労使協議制等をめぐる紛争に表れるように、現行制度は新しい労使関係の枠組みに、十分対応できない状況にある。個別労働紛争解決システムの問題の中心は、これらの点にある。

（のだ・すすむ 九州大学大学院法学研究院教授）