



## 労働関係紛争

山川 隆一  
(慶應義塾大学教授)

### I 労働紛争と実態把握

近年、労働紛争解決システムの整備が進んできている<sup>1)</sup>。具体的には、たとえば、2001年には、行政による個別的労働紛争（その意味についてはⅡで述べる）の解決システムを創設した個別労働関係紛争解決促進法が制定され、また、2004年には、裁判所による個別労働紛争の解決システムを創設した労働審判法が制定されている。こうしたシステムの整備の背景となったのは、個別労働紛争の増加という現象であるが、こうした現象が生じたことについては、統計等の調査による実態把握が根拠として挙げられた<sup>2)</sup>。

また、これらのシステムが整備された後においても、その拡充の必要性の有無を議論する際には、これらシステムで取り扱われている労働紛争の件数や、その可能性のある労働紛争の状況を統計により把握することが有益である。さらに、これらのシステム、あるいはそれ以外の労働紛争解決システムの改善等を考える場合には、各システムによる労働紛争解決の運用状況につき、やはり統計により把握することが必要となる。

以上のことから示されるように、労働紛争解決システムを検討するに当たっては（ここでは、政策的な検討の他に理論的な検討も含まれることはいうまでもない）、統計による実態把握が重要になる。

### Ⅱ 労働紛争とは何か

労働紛争の実態について統計により把握するためには、労働紛争ないし労働関係紛争という用語の意味について整理しておくことが前提となる（「労働関係紛争」という用語は、上述した個別労働関係紛争解決促進法や労働審判法などの制定法において用いられているが、これまでは、「労働紛争」と呼ばれることが多かった。両者には特に差がないと考えられるので、本稿では「労働紛争」という用語を用いることが多い）。

労働（関係）紛争とは、「労働（関係）」についての「紛争」である。そして、「紛争」とは、法社会学においては、複数の当事者間における、具体的な利害の対立を基礎として、一方当事者による自己の主張実現の

ための働きかけとそれに対立する他方当事者の反応が相互になされている状態をいうものと定義されている<sup>3)</sup>。そのため、一方当事者が他方当事者に対して単に「不満」を抱いているだけの状態や、「不満」を他方当事者に表明したため「苦情」となったものの、他方当事者がそれに対立的に反応していない状態は「紛争」という概念には含まれないことになる。しかし、労働政策、人事管理、あるいは労使関係の観点からは、これらの「不満」や「苦情」も視野に入れた検討が必要になる<sup>4)</sup>。

他方、「労働（関係）」という概念をどう考えるかは大きな問題であるが、紛争という観点から独自に検討する必要性は大きくない。むしろ、ここでは、労働紛争と呼ばれるものの中でどのような分類がなされているかが重要である。

まず、労働紛争は、個別的労働紛争（個別紛争）と集団的労働紛争（集団紛争）に区別されるが、両者の区別には必ずしも明確ではない部分がある。一般には、個々の労働者と使用者との間の労働紛争を個別的労働紛争と呼び、労働者の団結体である労働組合と使用者との間の紛争を集団的労働紛争と呼んでいる。しかし、労働者が労働組合を結成したために解雇されたとして使用者を相手に訴えを起こすような場合は、紛争解決システムにおいては個々の労働者と使用者との間で争われているが、むしろ集団紛争として扱われる場合が多い（労働委員会の不当労働行為救済手続においては、このような場合、労働組合も労働組合法（労組法）7条1号違反を主張して不当労働行為の救済申立てをすることができるので、名実ともに集団紛争となる）。

また、使用者が労働者の同意を得ずに就業規則を変更し、労働条件を不利益に変更したことの効力が争われるような場合は、労働組合が関わっていないため個別紛争として位置づけられることになるが、そのような就業規則変更の対象となる労働者が多数に及ぶことから、労働者の集団と使用者との間の紛争としての性格をもち、その意味では集団紛争と呼ぶこともできる。

次に、労働紛争を含め、紛争は一般的に、権利紛争と利益紛争に分類されることがある。権利紛争とは、

法により定められた権利や義務の存否や内容に関する紛争（端的に言えば、法的に「白黒をつける」ことができる紛争）であり、労働者の解雇が解雇権の濫用（労働契約法（労契法）16条）として無効になるかどうかの争いがある例である。他方、利益紛争とは、問題の事項につき権利義務関係を定めた法的ルールが存在しない場合に、相互の合意によるルール形成をめざす紛争である。たとえば、賃金のベースアップ交渉が妥結に達しなかった場合の労働争議があげられる。

両者の概念は、労働紛争解決システムが取り上げることができる紛争の範囲に結び付けられることができる。たとえば、裁判所における訴訟手続はもちろん、労働審判手続も権利紛争のみを対象とするものと位置づけられている<sup>5)</sup>。他方、後述する労働委員会の争議調整手続については、団交が行き詰った段階で、争議行為の発生のおそれがあるものとしてあっせん等の申請ができるので、利益紛争をも対象とするものといえる。もっとも、就業規則の変更の合理性（労契法10条）が争われる紛争などのように、性質としては権利紛争であっても、様々な事情を総合考慮した判断が求められるため、利益紛争に近い性質をもつものではない。

このように、労働紛争には様々な種類・区別があり、それらに応じて紛争解決システムにおける取扱いが変わることがある一方、それぞれの区別にはやや不明確な部分もあるため、統計上のデータから労働紛争の状況やその処理状況について分析する際には、注意が必要である。

### Ⅲ 労働紛争と各種統計

では、不満や苦情を含めた労働紛争やその処理の実態については、どのような統計で把握できるであろうか。以下では、時系列的な比較が一定程度可能となる政府機関の統計を中心に紹介する（調査方法等の技術的事項については省略する）。

#### 1 不満・苦情

まず、紛争に至る前の不満や苦情については、厚生労働省の『労使コミュニケーション調査』が有益である。本調査は、年によりテーマを変えて実施されている『労使関係総合調査（労働組合実態調査）』の一環をなすものであり、近年では5年に1回のペースとなっている（最新の調査は平成21年度である）。調査対象は事業所と労働者であり、労使間の意思の疎通を図るためにとられている方法、その運用状況等、事業所側の意識及び労働者の意識等の実態を明らかにすることを目的とするものとされている。

この労使コミュニケーション調査の中に、「不平・不満の伝達の有無及び不平・不満の内容」や「不平・不満の伝達方法」「不平・不満伝達の結果」などの調査項目（労働者調査）があり、職場における労働者が不満を他に伝えたか、その内容や伝達の結果はどのようなものであったかなどを知ることができる。

また、労使コミュニケーション調査では、職場における労働者の不満や苦情の状況の他に、苦情処理機関（苦情処理委員会など労使代表で構成される常設機関）の有無、利用状況、申し立てられた苦情の内容や解決状況についても調査がなされている（事業所調査）。これにより、企業内における苦情や紛争の処理の概況についても一定程度知ることができる。

なお、継続的な政府統計ではないが、企業内紛争解決システムについては、労働政策研究・研究機構が、2006年度から2007年度にかけてアンケート調査やヒアリング調査を行い、その分析結果を発表している<sup>6)</sup>。

#### 2 紛争とその処理状況

##### (1) 包括的な統計の不存在

労働紛争の実態については、包括的にその実態を調査した政府機関の統計は見当たらないようである。個別紛争についていえば、労働者が職場での不満を苦情として使用者に表明したのに対し、使用者側がこれと対立する反応を行った事態の存在を一般的に調査したものはなさそうである。もっとも、上記『労使コミュニケーション調査』では、労働者が不満を表明した場合のうち「納得のいく結果は得られなかった」場合がどの程度存在するかにつき調査結果が示されており、「苦情」が「紛争」に至った割合をある程度推測できると思われる。

##### (2) 裁判所の手続に現れた労働紛争

これに対し、公的な紛争解決システムにおいては、訴訟の提起などによる各手続の利用状況につき統計が整備されており、これらの統計の対象となった事件については、既に紛争が発生していることはほぼ確実だと思われる（紛争が発生しても訴訟の提起等に至らない場合も多数あると考えられるので、客観的に発生した紛争の全体像を示すものとはいえないが）。

たとえば、裁判所では、毎年、労働事件に関する訴え（民事訴訟）の受理件数や労働審判の申立て件数などの統計を公表しており、毎年1回、雑誌『法曹時報』に「平成〇〇年度における労働関係民事・行政事件の概要」などとして掲載されるのが通例となっている。この統計では、訴えや労働審判の申立て件数にとどまらず、それらの請求・申立て内容や事件処理に要した期間、手続の終了事由（判決で請求が認容された

か、和解で終了したかなど)その他についても知ることができる。

この統計の対象となっているのは労働紛争のうち権利紛争であるが、民事訴訟の場合は、そのうち個別紛争と集団紛争とに分けた統計結果は公表されていない<sup>7)</sup>。労働審判手続は、個別紛争を対象とするものであるが、上記のように、組合結成を理由になされた解雇が無効であるとして労働審判の申立てをすることは不可能ではないので、厳密には、労働審判事件のすべてが理論上の個別紛争に該当するとは限らない(そのような紛争については、審理に時間がかかることが予想されるため、実際には、3回以内の期日で終了することが求められる労働審判手続が利用されることは少ないであろう)。

### (3) 行政機関の手続に現れた労働紛争——個別紛争

また、国の機関である都道府県労働局において実施されている個別労働紛争解決促進制度についても、総合労働相談コーナーにおける相談、都道府県労働局長の助言指導、紛争調整委員会のあっせんという3つの構成要素ごとに、毎年の運用状況がインターネット等で公表されており<sup>8)</sup>、相談件数、助言・指導の申請件数、あっせんの申請件数などの取扱い件数及びその内容(相談や紛争の内容、相談者や申請人・申立人の属性など)の他に、助言指導とあっせんについては、手続終了までに要した時間や合意の成立割合(あっせん手続の場合)など、手続の運用状況に関する調査結果も示されている。

以上のうち、相談件数の合計については、単なる法令の内容に関する問合わせなど、紛争に至っていないものが含まれているので、注意が必要であるが、これとは別に、民事上の個別紛争についても、相談件数やその内容についての調査がなされている。ここで、対象が「民事上」の個別紛争に限られているのは、労働基準監督署で取り扱われるべき労働基準法(労基法)違反に係る紛争(労基法24条に違反する賃金不払いなどがその例である)などが除かれているためである。なお、政府統計ではないが、本制度のうちあっせん手続に係属した事案については、労働政策研究・研究機構の研究プロジェクトによる詳細な分析がなされており、参考になる<sup>9)</sup>。

労基法違反事件等については、これとは別に、労働基準監督署による取扱い状況が、『労働基準監督年報』として取りまとめられている(各労働局の状況はインターネット上で公開されている<sup>10)</sup>)。労基法違反事件は、労働者の申告により処理がなされる場合も少なくないが、労働基準監督官が職権により処理を行う場合

を含むので、必ずしも紛争の発生を前提とするものではない(もっとも、少なくとも労働者が申告を行った事案については、紛争が存在する状況となっていることが少なくないであろう)。

さらに、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、及びパートタイム労働法のもとの一定の紛争については、個別労働紛争解決促進制度における都道府県労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会のあっせん手続に代えて、それぞれ、都道府県労働局長の助言・指導・勧告および紛争調整委員会(機会均等調停会議)の調停手続が設けられている。これらの手続の利用状況及び事件処理状況についても、インターネット等で公表されている<sup>11)</sup>。

### (4) 行政機関の手続に現れた労働紛争——集団紛争

他方、集団紛争については、準司法的な行政機関として紛争解決に当たる労働委員会が取り扱った事件についての統計が存在する。すなわち、労組法7条違反の不当労働行為がなされたとして労働組合や組合員が労働委員会に救済を申し立てた事件(不当労働行為審査事件——権利紛争に該当する)、及び、使用者と労働組合との間での労働争議(労働関係に関する主張が一致しないため労働争議が発生し、または発生するおそれがある状態——労働関係調整法6条)について、労働組合や使用者が労働委員会にあっせん等による調整を申請した事件(争議調整事件——利益紛争に該当することが多い<sup>12)</sup>)についての統計である。

これら審査事件・調整事件については、各都道府県の労働委員会による統計があるほか、中央労働委員会において、各都道府県労働委員会への申立てや申請の件数、およびそれらの処理状況等について統計をとってきている。これらの概況については中央労働委員会のホームページに掲載されているが<sup>13)</sup>、詳細については『労働委員会年報』に収録されており、また、より簡略な紹介が、雑誌『中央労働時報』に掲載されている(その他、都道府県労働委員会の大部分では個別紛争のあっせん等を行っており、その処理状況も、該当する労働委員会のホームページ等で公表されていることが多い)。

もっとも、労働委員会に救済が申し立てられた不当労働行為事件が、集団紛争のすべてを示すものではない。まず、不当労働行為に関する紛争については、労働委員会だけでなく、私法上の権利義務関係に還元されうる限りは、裁判所に訴えを提起することができるので(団交拒否を理由とする損害賠償請求など)、裁判所においても取り扱われている。また、不当労働行為事件以外の集団紛争、たとえば、労働協約上の権利



の実現を求める請求や、正当でない争議行為に対する損害賠償請求などに関わる事件は、労働委員会では取り扱われず、やはり裁判所で取り扱われることになる。

なお、集団紛争としての労働争議については、争議調整の申請がなされたか否かととは別に、厚生労働省の『労働争議統計調査』による把握がなされている<sup>14)</sup>。この調査では、労働争議の発生件数の他、争議行為が行われた場合の行為形態や労働損失日数なども明らかにされている。

#### IV おわりに——留意すべき事項

以上のように、労働紛争に関しては種々の統計があるが、労働紛争という概念は様々に分類されており、統計を読んだり分析したりするにあたっては、その統計がどのような紛争を対象としているかを把握する必要があり、同時に、一定の紛争類型のすべてを調査対象とはしていないことが多いことに留意が必要である。

また、労働紛争に関する統計は、裁判所や労働委員会、あるいは都道府県労働局への申立て等がなされた事件の記録を集計したものであることが多い。それらの統計は悉皆調査であることが通常であるが、逆に、これまでのわが国では労働紛争解決システムが利用しにくかったこともあり、訴えの提起等に至らなかった紛争が含まれていないため、労働紛争の全般的な状況が示されているとは必ずしもいえないことにも留意する必要がある。

なお、労働紛争については、以上のような統計調査の他、ケーススタディを行うことも有益である。ケーススタディの手法としては、公表された判決や労働委員会命令等に当たることがまず考えられるが、裁判所や労働委員会に係属した紛争は、かなり「こじれた」事案が多いものと推測されるので、必ずしも一般的な労働紛争の様相を示すものではない可能性がある。また、判決や命令で示された事実関係は、当事者の主張や立証に基づいて裁判所や労働委員会が認定したものであり、当事者の主張や立証が不十分であった事案などでは、必ずしも客観的な事実関係を正確に反映したものではない可能性もある。

他方、当事者等からの聞き取りも有益であるが、紛争とはそもそも双方当事者の主張が対立しているものであるから、一方当事者の言い分を客観的事実と即断しないように最大限の注意が必要である（事案の内容等を記載する場合も、「……という事案」ではなく、「……と主張された事案」などと記載すべきことになる）。

いずれにせよ、労働紛争という分野は、これまで調査の専門家による本格的な分析がさほどなされてこなかった分野だと思われる（特に、制度の利用者への調査などはこれまであまり例がなかったが、最近では、労働審判制度についての大規模な利用者調査がなされている<sup>15)</sup>）。それゆえ、今後解明すべきことも少なくないと予想され、有望な分野となりうると考えられる。

- 1) 背景としての労働紛争の状況変化を含めた詳細については、山川隆一『労働紛争処理法』17頁以下（弘文堂、2012年）参照。
- 2) 2001年の司法制度改革審議会の意見書では、個別紛争を中心とした労働関係訴訟事件の急増（後述する裁判所へ労働民事訴訟の提起件数の増加状況がその根拠として示された）という事実が、労働関係事件への総合的な対応強化の必要性の背景として挙げられた（この意見書は、後の労働審判法制定につながった）。
- 3) 六本佳平『法社会学』98頁（有斐閣、1986年）など参照。
- 4) 菅野和夫『労働法（第10版）』795頁注1（弘文堂、2012年）参照。
- 5) 菅野和夫ほか『労働審判制度（第2版）』26頁〔菅野和夫＝山川隆一〕（弘文堂、2007年）参照。
- 6) 労働政策研究・研修機構「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」（2008年）及び「[企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究]中間報告書」（2007年）。
- 7) 労働審判手続の運用との関係で、通常訴訟手続における個別労働紛争に関する訴えの受理件数が明らかにされることもある。春名茂「全国の労働審判事件の動向と課題」法律のひろば64巻6号11頁（2011年）参照。
- 8) 平成23年度については、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002bko3-att/2r9852000002bkpt.pdf>
- 9) 労働政策研究・研修機構「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」（2010年）。
- 10) たとえば、東京労働局における平成23年の申告事案の概要については、<http://tokyo-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/var/rev0/0033/3224/20123614214.pdf>参照。
- 11) 平成23年度については、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002bvc9.html>。
- 12) 使用者による団体交渉拒否につきあっせんの申請がなされることもあるので、争議調整事件の対象が客観的にみても必ず利益紛争に分類されるとは限らない。
- 13) 最近5年間における審査事件の概況については、<http://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/futou/futou03.html>、同じく調整事件の概況については、<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/sougi/sougi05.html>参照。
- 14) 平成23年の調査結果については、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/14-23.html>参照。
- 15) 菅野和夫ほか編著『労働審判制度の利用者調査』（有斐閣、2013年刊行予定）。

やまかわ・りゅういち 慶應義塾大学教授（4月から東京大学教授）。最近の主な著作に『労働紛争処理法』（弘文堂、2012年）。労働法専攻。