

松山大学研究叢書 第54巻

〈発行所：晃洋書房〉

雇用形態の多様化などによりますます注目される労使紛争処理制度。最新の労働審判制度の運用実態を踏まえ日本の労使紛争処理制度の現状を描く

『日本における労使紛争処理制度の現状』

労使間のトラブルに“使える”システムは——紛争処理の〈現状〉をリアルに分析する

現状を踏まえて、新しいシステムを評価する

2006年4月1日、労使紛争処理制度の最後の改革メニューである労働審判制度がスタートしました。本書では、その運用から1年ほど経過した状況を踏まえて、労働裁判から司法型・行政型ADR*、私的機関に至るまでの各種制度を詳細に分析しました。労使紛争処理制度の現状をバランスよく、体系的にまとめられたと思います。

ただ、現状といっても常に実態は動いていますから、すでに本書で想定したのとは違う結果が出ている部分もあります。たとえば、労働審判は初年度の2006年度に年間1163件の利用がありましたが、本書ではその部分は評価を保留にしていました。というのも、通常1年目は新しい制度を作ると宣伝もしますから、ある程度の件数は来るんですね。ですから次の2007年度はもしかすると減るのではないかという感触を持っていたのですが、実際には最初の3カ月で、前年度同期比で44%増えています。

労働審判は、裁判と行政機関によるあっせん制度との中間的な制度ですので、おそらく他に持って行けない、たとえば裁判には行けないけれども行政機関の処理では不十分だというようなものが、新しくできた労働審判に持ち込まれたのではないのでしょうか。そして、やってみるとこれは使えるなど、労働者側に評価されたのではないかと思います。

*ADR: Alternative Dispute Resolutionの略。一般に裁判外紛争解決と訳される。
日本のADR実施機関には、司法型・行政型機関のほか、さまざまな私的機関がある。

制度を活かすルールづくりと、現場のテクニック

労働者と一口にいいますが、どのような場合に労働者なのかという「労働者性」の問題は、非常に重要で難しいテーマです。たとえばNHKの集金の方やヤクルトレディは労働者か否か。これはいろんな場面で問題になります。労働基準法その他の法律は労働者を保護する法律ですから、それが適用されるかどうかで扱いがまったく違ってきます。労使関係のルールを明らかにするために、今年3月から労働契約法という法律が新たに施行されているのですが、これがまた難しく、労使が対立した条文はすべて落とされて、中身の薄いものになってしまいました。それでも就業規則など重要な項目は入ったのですが、中には趣旨がよくわからないような条文も

あり、かえって曖昧にするようなものもあります。次は、その労働契約法を含め、労働基準法を中心とした本を書こうと思っています。結局そのような新しい法律が入ってくることによって労使紛争を解決するルールも変わってくるわけです。これまでは解決の仕組み＝制度を中心に研究してきましたが、ルールについても少し検討してみたい。さらにその次には、ADRを中心に現場の動きをまとめてみたいと思います。おおざっぱに言うと現場の紛争処理のテクニックですね。それに労使関係のルールを組み込んで、紛争処理に携わる人たちに参考にしてもらえるような本にしたいと思っています。〈談〉



法学部教授
村田 毅之

Takayuki Murata

専門分野
労働法、社会保障法
研究テーマ
労使紛争処理制度