OUKA
Osaka University Knowledge Archive

Title	代替的紛争処理(ADR)と労使紛争 : 英米からの示唆
Author(s)	野瀬, 正治
Citation	国際公共政策研究. 1999, 4(1), p. 239-255
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/10037
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

Osaka University

代替的紛争処理（ＡＤＲ）と労使紛争
—英米からの示唆—*

Alternative Dispute Resolutions and Labour Disputes
—Implications from U.K. and U.S.—*

野瀬　正治**

Masaharu NOSE**

Abstract

The relationship between employees and employers is shifting to a new paradigm, as Japanese industrial and social structure have changed.

In this paper, I'll discuss research on alternative dispute resolutions. In particular, I would like to focus on the individual labour dispute resolutions which have developed in the U.K. and the U.S.

In so doing, I would like to propose a movement towards a new labour disputes resolution style in Japan.

Namely, Japan must adopt an individual approach to resolutions through conciliation and arbitration in addition to traditional collective negotiations.

キーワード：斡旋、調停、仲裁、個別的、集団的、交渉、労使紛争、代替的紛争処理

Keywords：conciliation, arbitration, individual, collective, negotiation, alternative

---

* 本稿は、筆者が提出した博士論文の一部を修正したものである。
論文指導をして頂きました小嶌典明先生に心から感謝するとともに、助言を頂いた伊藤公一先生、村上正直先生にお礼申し上げます。

**株式会社日本総合研究所 主任研究員

Ⅰ．はじめに

（1） 本論文での問題意識

わが国は、産業構造、社会構造が大きく変わるなか、労働のあり方に変化が生じ、そのため、労使紛争処理のあり方にも変革が求められている。

すなわち、労働者の多様化、個別化が進んできている状況において、従来の集団的、判定的な労使紛争処理のみならず個別的、互譲的な迅速な労使紛争解決方法として、斡旋、調停、裁定のシステムが必要となってきている。

しかしながら、戦後構築され現在に至っているわが国の労使紛争処理システムは、労働組合により労使の対等性を実現し公平公正を図るシステムが中心であり、これからの時代を担うには制度疲労を起こしている状況である。実際、労組組織率の低下や、サービス産業へのシフト下にあっては従来の労使紛争処理の方法のみでは対処できない。

このような状況は、集団的な労使紛争処理だけではなく、個人の権利に基づいて労使紛争を効率的に解決するシステムも必要であることを示す。すなわち、斡旋、調停、裁定を核にした取り組みである。本稿における「代替的紛争処理（ＡＤＲ）と労使紛争」は、こうした課題を踏まえて取り組むものである。

すでに先進国では同様な問題が発生し、その対応が実践されている。グローバル・スタンダードをリードしている英米の労使紛争処理における斡旋、調停、裁定についての検討は、わが国の個別的労使紛争処理を考えるときに示唆的である。

例えば、イギリスの行政機関である斡旋・調停・仲裁機関（Advisory, Conciliation and Arbitration Service、以下ＡＣＡＳ）を核とした労使紛争処理のあり方は、特に、労使紛争の代替的処理（Alternative Dispute Resolution、以下ＡＤＲ）を考える場合に参考になる。

また、アメリカは、90年民事改革法（The Civil Justice Reform Act of 1990、以下ＣＪＲＡ）によりＡＤＲの取り組みを積極的に行っているだけでなく、私的仲裁機関である全米仲裁人協会（American Arbitration Association、以下ＡＡＡ）は紛争解決に大きく貢献している。さらに、アメリカのケースは、裁判所とＡＤＲとの関係をどの様に考えるかについて示唆的である。法的な個人の権利と仲裁の拘束力との関係をどう律するかの問題、すなわち、年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act、以下ＡＤＥＡ）による裁判所への訴えを仲裁裁定は排除できるか等の問題である。同様に、イギリスでは98年４月、Employment Rights (Dispute Resolution) Act が制定され、ＡＤＲが拡大していくことになったが、裁判とＡＤＲは異なった役割をそれぞれが持つものと考えているものの、こうした問題は、

今後、イギリスにおいても具体的な問題をとおしてさらに明確にされなければならない課題となっている。本論文は、こうした問題意識からアプローチをしていく。

第Ⅰ章　イギリスの個別的労使紛争処理システム

Ⅰ．個別的労使紛争とＡＣＡＳの取り組み

イギリスにおける昨今の労使紛争件数の動向をみると、やはり、わが国同様、個別的労使紛争が増加していることが指摘できる。91年から96年までの５年間の斡旋をみると、91年が60,605件であったのが、96年には100,399件に65.7％も増加している[1]。個別的労使紛争の内容を、申し立ての原因でみると、不公正解雇が46.4％で一番多く、次いで賃金の不払い21.6％、雇用契約違反[2]が18.0％となっている。わが国と同様、解雇と賃金についての紛争が多い。

こうしたなか、イギリスは、効果的な紛争処理をＡＣＡＳにより実践している。ＡＣＡＳは、司法から独立した組織体で、集団的労使紛争処理および個別的労使紛争処理において、斡旋、調停等を行い、紛争解決に重要な役割を果たしている。その特徴的な点は、独立の行政機関ではあるが、雇用審判所と不可分の関係にあることと、調停前置の役割を担っていることである。調停前置とは、司法審査の前に当事者間で紛争解決を図るものである。したがって、個別的労使紛争が生じてその紛争を企業外の機関を利用して解決しようとする場合に、雇用に関わる権利に基づき雇用審判所へ受けた被害についての申し立て等を行ってもすぐには雇用審判所での審問にはならず、まずＡＣＡＳで斡旋が行われる。

ＡＣＡＳと雇用審判所との個別的労使紛争事件の処理についての関係を、ＡＣＡＳによる紛争解決の仕方、すなわち、斡旋、取り下げ、雇用審判所での審判、とに区分して比較すると、斡旋と取り下げの合計（ＡＣＡＳレベルでの解決）は、不公正解雇が70％、賃金不払い71％であり、70％前後がＡＣＡＳレベルで解決し、雇用審判所の審問には、およそ30％しか回っていないことがわかる。ＡＣＡＳでの斡旋等を受けることにより、雇用審判所に申し立てられた件数の約３分の１が取り下げられ、また、約３分の１が斡旋により解決され、実際に雇用審判所の審問に付されるのは残りの約３分の１にすぎない[3]。イギリスでは裁判に至る前の段階でＡＣＡＳにより効果的に紛争が解決されている。

---

1) ACAS Annual Report 1996
2) 雇用契約違反の特徴としては、賃金不払い（理由のない賃金控除等）と結び付いているケースが多い。
3) 審判での法解釈に不服の場合、雇用控訴審判所に控訴できる。さらに不満の場合は、貴族院に上告できる。

2．ＡＣＡＳと個別的労使紛争処理システム

(1) ＡＣＡＳの位置づけ

イギリスでの労使紛争処理の取り組みをみると、わが国のこれからの個別的労使紛争処理システムを考える場合に、斡旋、調停等をどこに位置づけるかが重要であることが分かる。すなわち、法律により、労働者に対する必要なサポートを明確にして、斡旋・調停等をどのように司法によってバックアップするかが、まさに重要なポイントとなっている。この点、わが国は、個別的労使紛争処理において、司法と行政機関との関係をどのように効果的に結び付けていくのかが明確でない。

イギリスの場合は、雇用審判所とＡＣＡＳはそれぞれ独立の組織体であり、雇用審判所の下部組織としてＡＣＡＳが存在しているわけではないが効果的に連携している。すなわち、司法と行政機関との関係で重要な点は、個別的労使紛争が発生した場合に原則まず雇用審判所に申し立てることになっており迅速な司法的解決がバックボーンとして明確にされているなかで、それを背景にＡＣＡＳにより調停・斡旋が実施され、個別的労使紛争が効率的に解決されている点である。たとえば、96年雇用権法、第23条、第34条では、賃金に関する事項について守られていない場合、雇用審判所に申し立てることが明記されている。同様に他の条項でも各権利の内容ごとに雇用審判所への申し立てについて規定がされている。これに基づき申し立てがなされると、雇用審判所は申し立ての内容に応じてＡＣＡＳと被告に写しを送付[4]する。その後、ＡＣＡＳでは斡旋官と当事者で問題解決に当たることになる。

ＡＣＡＳでの斡旋は、ほとんどの申し立てが司法機関である雇用審判所になされた後に実施され、斡旋等が不調に終わった場合、雇用審判所での審問になる。審問とはいってもわが国の民事裁判のように長期化しない。ＡＣＡＳにおける斡旋等は、単に当事者間でお互いの権利主張がされるだけで終わったりするものではなく、迅速な司法による解決が、ＡＣＡＳの斡旋等を実効性のあるものにしている点を見過ごすことはできない。ＡＣＡＳで和解が成立せず雇用審判所に行っても迅速な審問により公正な結果が保証（努力しなかった方がさらに不利になるかも分からない）されているのである。

このように、ＡＣＡＳは司法機関ではないが、その斡旋等は、当事者が解決に向けて努力せざるをえないようなインセンティブを持っているといえる。

---

4) 労働審判所法1996（Industrial Tribunals Act 1996）第18条（斡旋）および労働審判所（組織・手続規定）規則1993年（The Industrial Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 1993）付則第1部手続規定第20条－7および7Ａ

（２）　個別的労使紛争処理の政策と Employment Rights (Dispute Resolution) Act

①　イギリス通産省の考え方

ＡＣＡＳの活動を促進するために、イギリス通産省 (Department of Trade and Industry, 以下、ＤＴＩ）は、時代に合わせた労働関係法の整備を積極的におこなっている。92年労働組合・労働関係(統合)法、93年労働組合改革および雇用権法、同年労働審判所（組織・手続規定）規則、94年労働審判所管轄拡大命令、95年障害者差別禁止法、96年雇用法、同年労働審判所法、などがある。こうした立法と並行して、さらに、ＤＴＩは、94年にグリーンペーパーとして『雇用権に基づく紛争の解決について：改革への選択』を提示した。そして、97年７月に雇用権（紛争処理）法案 (Employment Rights (Dispute Resolution) Bill) が上院に提出され、その後、上院および下院を通過し、98年４月に裁可されている。この法律は、個別的労使紛争処理の改善を一つの目的としており、雇用審判所における手続きの簡素化や代替的紛争処理（ＡＤＲ）の利用の促進を図る[5]とともに、雇用審判所の複雑な手続きを簡素化することを狙っている[6]。

具体的には、迅速な自主的紛争解決のために、関係当事者だけによる、あるいは中立的な第三者による斡旋などの推進ができるようにし、特に、紛争が多い不公正解雇については、ＡＣＡＳの仲裁によって紛争解決を促進しようとしている。これにより、雇用審判所に申し立てることによる紛争解決だけでなく、自発的な労使双方の調整により、迅速に、関係者の秘密を守りながら、より低廉な紛争解決が図れるとしている。

また、不公正解雇に限らず、同法は、ＡＣＡＳの斡旋官の剰員解雇手当についての調整への業務拡大も規定している。紛争処理の簡素化と自発的な紛争解決の促進により、同法は、低廉で迅速な紛争処理を目指しているのである。

こうした裁判外の代替的紛争処理と雇用審判所との関係は、けっして相容れないものではなく、むしろそれぞれが異なった解決方法であると考えられている。仲裁は、司法による解決と無縁ではないにしても、裁判所による紛争処理とは異なる位置づけとされている。

ＤＴＩは、こうした仲裁の性質について重要な点はあくまで裁判所による解決とは異なった、代替的な解決であり、けっして裁判所と同列に論じられるものではないと考えられているが、その底流には、労使紛争の性質が必ずしも裁判による判定的な解決システムだけでは効率が悪く、内容によってはＡＤＲによる解決の方が馴染むとする考えがある。

もちろん紛争当事者が、雇用審判所で紛争を解決したいと考えたり、法律に基づいて紛争を解決したいと考えるならば、代替的紛争解決方法を用いずに、雇用審判所で解決[7]を図るこ

5) DTI, "Resolving Employment Rights Disputes: Draft Legislation for Consultation", July 1996
6) Guide to The Employment Right (Dispute Resolution) Act
7) 審判所における多くの審判は、職場復帰ではなく、不公正解雇に対する補償である。補償額の上限規制が十分な補償を阻害しているとし、上限を見直すことは、雇用主へのけん制に繋がると考えている。

とができる。最終的には、当事者がどちらを選択するかに任されている。

② 具体的な条項（Employment Rights (Dispute Resolution) Act)

具体的に、同法第8条では、どのように仲裁が行われるかが述べられている。すなわち、斡旋官による対応か、もしくは仲裁を受ける合意書に基づくものかにより仲裁が行われるとしている。仲裁を受けるには、事前に当事者双方がＡＣＡＳの不公正解雇の仲裁が如何なるものかについて知っていなければならない、としている。そして、一旦、仲裁裁定が下されれば、当事者はその裁定に従わなければばならない。また、ＡＣＡＳの下に行われなかった仲裁は効力が無く、雇用審判所の管轄下にあるとされている。なお、仲裁は、仲裁人の下に当事者の秘密を守りながら行われるが、これは、当事者が復職し易いようにするためである。

同法第9条および第10条では、資格を与えられた法律家だけでなく承認された労組役員と従業員の代表による合意にも効力をもたすことが記されている。同法第11条では、斡旋官の権限を拡大して、剰員解雇手当のケースにも適用できるようにしている。

その他に、同法第1条は、労働審判所の名称変更で、雇用審判所とするとしている。その理由として、労働審判所は64年に職業訓練評議会の決定に対して、経営者の訴えを判断するために設置されたが、その後、社会・経済環境が変わり、現在では個人の訴えによる雇用に関わる権利、例えば、不公正解雇、人種差別、性差別、マタニティに関わる権利、についての紛争が多くの割合を占めるようになっているためそれに対応するものである、としている。

同法第2条は、特定のケースにおいては、審問なしで結論を出せるようにし、紛争処理の迅速化を図っている。同法第4条は、チェアマン他1名で審問ができるように規定している。

同法第13条は、不公正解雇補償額を、雇用者が定められた手続きに基づかなかったことを理由に、また、雇用者が十分な手続きを踏まなかったことを理由に、2週間分を限度に増減ができるようにしている。これは2001年1月1日から施行される。同法第14条は、不公正解雇の法律を改正し、障害者の差別や性差別、人種差別にも適用できるようになっている。

このようにイギリスは、社会変化に即応させた労働者保護のための立法を行い、雇用審判所や法律を梃子に代替的紛争処理をＡＣＡＳにより迅速に取り組むことを通して規制緩和が進む中での公平公正を図ろうとしている。このような取り組みは社会システムとして捉えたとき、労働者の保護と企業そして国の発展が効率よく実現できる基礎となっているといえる。

第2章　アメリカの個別的労使紛争処理システム

Ⅰ．アメリカ型システムとイギリスとの共通点

前章では、ＡＣＡＳを中心として個別的労使紛争処理について述べてきたが、アメリカの

個別的労使紛争処理システムはどうであろうか。この視点から次に検討を行う。

イギリスの個別的労使紛争処理のスキームにおける特徴の一つは、雇用審判所に裏打ちされた迅速なＡＣＡＳでの紛争解決であった。この点、アメリカの場合も、公民権法第７編（Title VII of the Civil Right Act of 1964、以下、Title VII）など、個別の法律を梃子に公平公正を図ろうとしている点および自主的な紛争解決を重視している点が共通しているが、過剰なリーガリズムの回避が前提となっている点はアメリカの特徴といえる。具体的な紛争解決の方法は雇用契約における仲裁条項の設定とそれに基づく仲裁や和解であったり、労働協約に基づく労使間での解決であったりする。

過剰なリーガリズムとは、労働問題以外の他の訴訟と同様、問題が発生すると弁護士を通じて何でも裁判で決着をつけようとしたり、また一旦訴訟になり争うと、必ずしも企業にとって有利にならず、陪審制度のもとに結果として多額の損害賠償の支払を命じられることが多い点である。こうした点を回避するため、アメリカでは個別的労使紛争が発生した場合に、裁判ではなく、いわゆる代替的紛争処理として和解や仲裁等により紛争を解決しようとしている。

紛争解決において、アメリカとイギリスに共通する点は、当事者に、司法による解決プロセスと結果が明確に認識されているため、司法的解決に至る前の自主的な紛争処理が、結果として効率よく推進されている点である。アメリカの労使紛争処理はイギリスの労使紛争処理とそのプロセスは異なるが、紛争処理全体における司法の位置づけが明確である点と、司法と自主的紛争解決との連動が効果的である点は共通している。

アメリカにおいて、裁判を避けて紛争を解決した代表的な事例として、Gilmer 事件がある[8]。彼は雇用契約に際しディーラーとして証券取引所に登録していたが、その登録項目の一つに、雇用上の紛争はすべて仲裁により解決することが明記され、雇用契約の一部になっていた。彼は、解雇された時に実際に仲裁を受けたが、その仲裁内容に不服であったため年齢差別禁止法に基づき司法の判断を仰いだ。結果は、連邦最高裁判所は、雇用契約上の仲裁条項を尊重し、裁判による判断をしなかった[9]。すなわち、訴訟上、年齢差別禁止法は、仲裁裁定を排除するものではないとした。この判例により仲裁条項の効力がより強く認識されるようになり、労使紛争においてもＡＤＲの利用が促進されることになった。

アメリカとイギリスでは、個別的労使紛争処理のアプローチは異なるが、明確な司法の位置づけにより自主的な紛争処理を促進している点が共通している。

---

8) Gilmer v.Interstate / Johnson Lane, 500 U.S.20, (1991)
9) 雇用契約における仲裁の合意（協定）が、連邦仲裁法の適用がない合意かについては特に判断していない。

2．ＡＤＲによる取り組み

（１） ＡＤＲと民事改革法

アメリカ司法改革の重要な取り組みの一つに、90年民事改革法（The Civil Justice Reform Act of 1990、以降ＣＪＲＡ）がある。この改革の主な狙いは、民事訴訟の費用軽減と遅延削減である。具体的に、目的について、「民事事件についてその事件の内容に応じて適正に処理し、ディスカバリを効率よく管理するとともに、訴訟運営を改善して、適正、迅速かつ低廉な民事紛争の解決を実現することにある」（28 U.S.C.§471）としているが、特に、次の二つの点がわが国においても重要である。一つが、事件類型別訴訟の運営の促進であり、他の一つが、ＡＤＲの活用である。わが国の訴訟においても、紛争の分野においてそれぞれ特徴が異なるし、さらに個々の労使紛争の内容をみると、紛争の内容・性質が違う上に事実関係の特定が難しい場合や、調整的色彩が強い場合など、その性質が異なる。

この司法改革の取り組みは、97年５月に、司法委員会の統括ディレクターであるLeonidas Ralph Mecham によって、最終報告書が上院に提出されて一つの節目を迎えた。その実践状況をＣＪＲＡ施行前のパイロット地区での和解においてみると、10地区の内、８地区は、公式にはＡＤＲプログラムを持っていなかったが、ＣＪＲＡ施行後は、５地区では、公式にＡＤＲプログラムを持つようになった[10]。また、残りの５地区では、必ずしも公式なＡＤＲプログラムを持つものではなかったが、自発的なＡＤＲの実施を認めるものに変わってきている点が評価された。

さらに、ＡＤＲ総数をみると、91年12月以前では、年間150を超える地区は２地区であったのが、それ以後では５地区に増加している。また、91年12月以前では、年間150に満たなかった地区は８地区であったのが、それ以後では５地区に減少している。ＡＤＲ内容を年間150を超える地区でみると、法律に基づく仲裁は、91年12月前後でそれぞれ２地区と変わらないが、法律に基づく調停は、１地区から２地区に増加し、自発的な調停は、０から２地区に増加している。また、早期評価は、０から１地区に増加している。

さらに報告書[11]では、ＣＪＲＡにおける裁判の迅速化、低廉化に対する効果について[12]、実際のコストや時間だけでなく総合的にみるとよい結果となっており、引き続きＣＪＲＡの取り組みを続けるのが良いとして、最終的には司法委員会は、状況にあった拘束力のない仲裁も含めて適切なＡＤＲプログラムを促進することを奨励している[13]。

---

10) Equal Employment Opportunity Commission, “Evaluating the Civil Justice Reform Act of 1990” 1998.
11) Judicial Conference, “Final Civil Justice Reform Act Report Sent Congress” June 1997.
12) 外部調査機関のＲＡＮＤは、５年間の調査に基づき、ＡＤＲによってパイロットプログラムが低廉で迅速な訴訟に導かれたかどうかについて、裁判所もＡＤＲ以外にもいろいろな取り組みをしていることもあり、必ずしも明確ではないとしている。
13) Judicial Conference, “The Civil Justice Reform Act of 1990, Final Report”, May 1997

（２）　労使紛争処理とＡＤＲ

①　労使紛争解決の歴史

個別的労使紛争処理におけるＡＤＲの必要性をアメリカの労使紛争処理の歴史を通して考えてみる。この点、イギリスでも、当初は個別的労使紛争処理というより集団的労使紛争処理が中心であったが、現在は、労働審判所から雇用審判所へと名称変更したことにも表れているように、個別的労使紛争処理のウエートが高まってきている。確かに、イギリスに限らずアメリカでも、工業化社会では、大量生産型の大規模工場に代表されるように労働の質がより均一的でありそうした工場労働者の労働条件確保に重点がある時代であった。この時代においては、特定個人の労働条件の重要性より、より多くの労動者の均一的な労働条件確保がより社会的重要性を持っていた。そして、実際上、過去の集団的労使紛争における労使紛争処理は、労働委員会（National Labor Relations Board、以下ＮＬＲＢ）への申し立てや、企業内においては、労働協約による苦情処理仲裁制度（grievance-arbitration procedure）として発展してきたのである。

一方、個別的労使紛争処理は、産業構造の変化にともなって、集団的労使紛争処理より遅れて発展してきた。その発展の背景としては、わが国以上にアメリカでは労働者の能力は個人間で大きく異なり、また、技術革新の進展は、これまでに比べて優秀な個人の働きが企業に大きく影響を与えるようになってきたことが挙げられる。実際、産業構造がサービス産業へシフトするにつれて、その傾向が強まっている。すなわち、大量生産時代の工場労働者における企業と個人との関係と異なり、個人の業務遂行において裁量が大きくなるとともに、業務遂行結果の個人差が大きくなってきたのである。こうしたなかで、新時代に即応した法律に基づき、その保護するところを個別的労使紛争を通して実現する必要性が高まり、まず、公的な紛争解決方法として、所管の行政組織体等へ苦情を申し出ることにより、労使紛争を解決する方法が徐々に整備されてきた。個別的労使紛争は、集団的な労使紛争のように労組によりサポートされていないため、法律により個人の権利を明確にし、さらに、紛争解決の実効性を担保することが必要になってくるのは、必然的な流れである。

ここ30年程をみても、アメリカにおいては多くの法律が立法化され、職場における労働者の権利がサポートされるシステムが着実に進歩してきている[14]。現在、アメリカの労働者の保護は、大きく二つのアプローチからなされている。すなわち、集団的労使紛争の解決と個別的労使紛争の解決を図ることにより健全化が図られるようになっている。実際の労使紛争を解決するには、法律を根拠として裁判で争う方法があるが、より簡易な解決方法として、ＡＤＲによる紛争解決が、その重要性を高めてきている。特に、賃金などの争いにおいては、

14）具体的な法律としては、Title VII、ＡＤＥＡ、ＥＰＡ、ＯＳＨＡ、ＦＭＬＡなどがある。主にＥＥＯＣにより労働者保護が実践されている。

生活を営むための労働対価（賃金）という側面があるため、迅速、低廉な紛争解決が重要である。したがって、労使紛争の種類によっては、はじめから法廷のみで決着をつけようとするのではなく、交渉ルールを明確にして、当事者間の話し合いで、迅速に決着をつけるシステムが必要である。合わせて、裁判外での紛争解決推進役として、新たな調整機関や組織等も必要となってきたのである。

② 労使紛争におけるＡＤＲ

個別的労使紛争の解決に際し、ＡＤＲにより迅速、低廉に解決を図ることは、当事者双方にとって利益のあることである。ただ、その実践において、調停や斡旋の実施が公平公正であることが、個別的労使紛争の解決のいかなる局面においても重要である。たとえば、集団的労使紛争においては、労働協約に則って苦情が処理されるようにそのルールが明確になっているが、個別的労使紛争における調停や斡旋も同様に、あらかじめ決められたルールに基づき斡旋や調停などを行うことがその前提として必要である。こうしたルールは、斡旋や調停の実施を公正に行うために必要な最低限のルールといえる。確かに、ＡＡＡなどは、Protocol としてルールを明確にした上で、斡旋や調停などを実践している。

すなわち、ＡＤＲによる個別的労使紛争処理のある段階までは、迅速さという視点から裁判所による判定ではなく私的な調整や裁定が効果的であると考えられるが、前述のとおり公正とはいえないような斡旋等が行われる可能性が否定できない点に留意しなければならない。ＡＤＲの持つ課題として、調整プロセスや合意内容が公平公正でなければ、単に労働者の権利を奪ってしまうものでしかない点に留意することが重要である。つまり、仲裁や調停を法廷外で実施する場合、当事者の一方に不公平を強いるのではないかといった危険を孕んでいる。従って、最低限のルールを設定し、そこから逸脱することを防ぐ必要があるとともに、調停・仲裁の実践組織体は、具体的に、不公正と思われるあらゆる事態発生の防止のため、最低限の条件、ルールを明確にしなければならない。また、法律による手続きがあったとしても、当事者の不知により、ルールが適切に運用されるかどうかの疑問が残る。この点、労使関係委員会は、実際に公正でないことも多いため、さらに、公正な保護ができるようなシステムが必要であることを指摘した。

実際、94年９月から95年５月にかけて、労働団体、使用者団体、ＡＡＡ、政府、市民権擁護団体等で構成された公正手続検討会（Due Process Task Force、以下、ＤＰＴＦ）は、労使紛争の調停裁定の手続き（以下、Due Protocol）を確立させるべく、ルールを設定した。

３．全米仲裁人協会（ＡＡＡ）による取り組み

（１） 仲裁ルールとＡＤＲプログラム

斡旋、調停等を行う組織体として、ＡＡＡがある。ＡＡＡは、より迅速、効率的な紛争解

決の方法としてＡＤＲを推進し、特に、労組組織率低下が進む中で、労組のない企業においても紛争が発生した場合、個別的労使紛争処理に貢献している。こうしたＡＡＡは、26年に設立された非営利団体である。効果的な紛争処理を行うことを目的に発達し、免税措置と会費により賄われている。メンバーは企業、労組、労働関係団体、市民活動団体、財団、その他組織体等によりはば広く構成されている。

実際に紛争が発生し、当事者がＡＡＡに申し立てを行うと、ＡＤＲプログラムに則って、経営側と従業員側に、公平公正、迅速、低廉、秘密裡に、紛争解決が図られるようになっている。ＡＤＲプログラムは、年々一般化しており、具体的には、雇用契約の中にＡＤＲに関する条項が盛り込まれたり、各企業の従業員ハンドブックのなかにＡＤＲについての説明が記載されたりしている。

ＡＡＡが扱う労使紛争の内容は多種多様である。特に、雇用関係では、雇用契約違反、不公正解雇、セクハラ、差別（人種、肌の色、宗教、性、民族、年齢、障害）、等がある。多種多様なこうした労使紛争を解決する場合にルールとされるのは、97年６月施行の「雇用紛争処理のための全国ルール」（以下、National Rules）である。この National Rules は、前述の Due Protocol をベースにして、96年６月にＡＡＡにより、仲裁、調停等のルールとして明確にされたものである。そして、その１年後の97年６月に実施状況を踏まえて修正がなされて現在に至っている。

こうしたルールをベースにしたＡＤＲプログラムの理念は、公平公正であることを基本に作られている。ＡＤＲプログラムでは、裁判外での紛争解決を図るものであるが、そのアプローチ方法は、まず、企業内での紛争解決であり、次いで、企業外での紛争解決があると考えられており、必ずしも企業外での紛争解決だけを推進するものではない。しかし、企業内での紛争解決のみならず企業外での紛争解決率も高く、重要なアプローチであると考えられている。またＡＡＡは、当事者が進んで事前に仲裁を受ける合意をし、仲裁や調停が中立性を保ってなされたときに、実効性が高いと考えている。

具体的に、企業内でのＡＤＲによる紛争処理は、次の５つの形態に分類できる。

(A)オープンドアポリシーによる紛争解決。これは、直属の上司や重要な地位にある者を通しての紛争を解決するものである。(B)オンブズによる紛争解決。これは、中立な第三者を通しての秘密を守っての紛争解決をするものである。第三者は、企業外、企業内どちらでもよい。(C)同僚のパネルによる紛争の解決。これは、同僚をとおして労使の調整を図るものである。(D)企業内での調停による紛争解決。これは、中立な第三者による調整ではあるが、企業内において調停として取り組むものである。拘束力はない。(E)実状調査による紛争解決。これは、中立な第三者による調査を行い、レポートにより状況を明確にし、紛争解決を図るものである。

実際にどのアプローチが有効かは、ケースバイケースで企業の実態を吟味して対応するのが効果的であると考えられている。

また、ＡＤＲと仲裁との関係は、最終的には次の4形態に集約できる。すなわち、

(A)紛争が生じる前に紛争が生じたならば仲裁により紛争を解決することを取り決めておき、その結果は拘束力のある仲裁の実施がなされるケース、(B)紛争が生じる前に紛争が生じたならば仲裁により紛争を解決することを取り決めておき、その結果は拘束力のない仲裁がなされるケース、(C)紛争が生じる前に特段、仲裁により紛争を解決することを取り決めず、紛争が発生した後に仲裁を受けるかどうかを決め結果は拘束力のある仲裁がなされるケース、(D)紛争が生じる前に特段、仲裁により紛争を解決することを取り決めず、紛争が発生した後に仲裁を受けるかどうかを決め結果は拘束力のない仲裁がなされるケース、である。

さらに、実際に下される裁定について、次のとおり取り決めている。

(A)裁定は、当事者間で合意に達しなかった場合には、ヒアリング終了後30日以内、あるいはヒアリングがされなかった場合は最終のＡＡＡの連絡から30日以内に、仲裁人によって速やかに、書面により裁定がなされなければならない。また、当事者が同意していない場合は、その理由を付さなければならない。(B)仲裁人は均衡がとれると思う救済方法を認めてもよい。なお、仲裁人は、裁定の中で仲裁料、報酬等について触れなければならない。(C)仲裁中に当事者が合意により紛争を終結させた場合、仲裁人は同意裁定を下して、法的拘束力を持たせることができる。(D)仲裁人の裁定は最終的なものである。法的審査は法の定めるところにより制限される。なお、裁定が下された後20日以内に、双方から仲裁人に計算違いなど明らかな間違があれば、それを正すことを要求できる。しかし、裁定人は、一旦下した裁定を再度、裁定し直す事はできない。他方の当事者は、10日以内であれば意見を述べることができる。最終的には、ＡＡＡから報告を受けて、20日以内に仲裁人はどうするかについて答えなければならない、こととなっている。

次節では、こうした仲裁が法的にいかなる効力を持つかについて検討する。

(2) 判例における仲裁裁定の効力

労使紛争における仲裁裁定の効力については、60年の3判例 (Steelworkers Trilogy) がある。これらは、仲裁裁定が尊重された連邦最高裁のリーディングケースである。ここでは、労働協約違反の訴訟において、裁判所は仲裁人の裁定を優先すると判断し、裁判所は仲裁合意の拘束力を認める判断を下した。具体的には、まず、第1の United Steelworkers v. American Mfg. Co., 363 U.S.564(1960) において、苦情内容の判断は仲裁人に委ねられていると判断し、第2の United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation. Co., 363 U.S. 574 (1960) では、仲裁の対象となる紛争を広く解釈する判断を示すとともに、仲裁の影響範

囲も広く解釈した。そして、第３の United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp. Co., 363 U.S.593 (1960) では、裁判所は裁定の効力を否定することはできないと判示した。その後の AT & T Technologies, Inc. v. Communications Workers, 475 U.S.643 (1986) において、裁定の効力が確認されている。

一方、ＮＬＲＢは、一般的には仲裁人との競合はない。ＮＬＲＢは、あくまでＮＬＲＡの適用問題を扱うとともに、ＮＬＲＢは、自発的にその裁量権の範囲で、仲裁を尊重している。具体的に、ＮＬＲＢは、下された仲裁裁定について、①仲裁手続きが公正であること、②当事者が仲裁の拘束に同意していること、③ＮＬＲＡに反していないこと、④仲裁人が不当労働行為を考慮したこと、などを前提に仲裁を尊重している。

しかし、制定法上の権利との関係については、必ずしも、仲裁裁定が優先されるとはなっていなかった。代表的判例に74年の Alexander v. Gardner-Denver Co., 415 U.S.36 (1974) がある。この事案は、解雇された原告が、労働協約上の苦情を申し出て仲裁を受けたが、その仲裁裁定は、原告の勤務不良が原因であるとしたため、これに不服であった原告が、解雇は人種差別によるものであると主張し、Title VII に基づき訴訟を提起したものであった。この事案に対する連邦最高裁の判決では、制定法上の個別の権利は仲裁裁定を制限する、と判示したのであった。すなわち、「労働協約における仲裁条項は、あくまで労働協約上の権利についてその効力を持つものであって、制定法により被用者が保護されている権利は労働協約とは別個の権利であるので、仲裁の結果の影響を受けない」とするものである。

こうした状況の中で、これに一線を画したのは91年 Gilmer 事件の連邦最高裁判決[15]である。この事件は、解雇された原告が、労働契約の条項にある仲裁を受けた後に、その仲裁に不満をもち、ＡＤＥＡに基づき、年齢による差別があったとして、連邦最高裁に訴えたものである。これに対して連邦最高裁は、原告に対し、ニューヨーク証券取引所との労働問題の紛争が生じた場合において仲裁を行う合意（協定）は無効ではないとしてその訴えを退ける判決を下した。すなわち、仲裁裁定が、個々の制定法の法的審査に代わって法的効力を持つとしたのである。これ以後、ほとんどの裁判は、仲裁を優先するこの判例に従うようにみえるが、法理として必ずしも定まったものではない。あくまで Gilmer 事件は、ＡＤＥＡに限られた判決である。しかし、使用者側は、経営上好ましいと考え、こうした仲裁システムが広まるきっかけになっているのは事実である。また、このような仲裁システムは、経営側にとって、裁判で争いその結果がどうなるか分からないといったリスクを背負うことを回避できるだけでなく、強制力のある機関や組織と関わらずに自主的に解決ができるため、納得性の高い紛争解決システムであるとして広まっているのである。

このような Gilmer 判決によりほぼ確定したかに思われた仲裁裁定の効力について、98年

15) Gilmer v. Interstate / Johnson Lane, 500 U.S.20, E111S.Ct.1647 (1991)

になって重要な判決が二つ出された。Duffield 事件と Seus 事件がそれである。Gilmer 事件がリーディングケースとなって、仲裁により紛争を解決する考え方が広まったが、Duffield 事件と Seus 事件はそれを再考するものである。すなわち、Duffield 事件と Seus 事件では、従来の不当な差別事件において、その各々の仲裁裁定の効力について異なった見解を出したのである[16]。

Duffiield v. Robertson Stephens & Co., 1998 WL227469 (9th Cir. 1998)で、第9巡回裁判所は Civil Right Act of 1991 の立法趣旨を尊重する判決（98年5月8日）を出した。すなわち、使用者が従業員に、労働条件について一旦下された仲裁裁定を超えて訴えを起こせる権利を放棄させる、ことを排除するとしたのである。しかし、一方 Seus 事件では、第3巡回裁判所が、Duffield 事件とは反対の判決（98年の6月8日）を出し、この問題について各々連邦最高裁の再審査を仰ぐことになった。

まず、Duffield 事件についてみてみる。95年に彼女は証券業界で一般化している雇用契約の定型フォームに、ブローカーディーラーとして署名して雇用関係に入ったが、その後職場において性的嫌がらせを受け、その事に関する争いで仲裁を受けた。しかし、彼女は、その内容に不満であるとして訴えを提起した。彼女は、裁判において、証券業界の従業員は業界の様式における仲裁条項のもとでも、労使紛争の仲裁裁定に反してさらに提訴できることを求めた。彼女は、地方裁判所において、次の5つの点を主張した。すなわち、①仲裁裁定条項は、Title VII の趣旨において自発的とはいえない、② Title VII の趣旨に則って仲裁を受けるとする事前合意について当事者間での認識はない、③ニューヨーク証券取引所の仲裁システムは、結果として、Title VII で保護されている権利を侵害している、④仲裁裁定条項は事前に当事者に周知されていない、⑤証券業界における仲裁条項は、雇用契約の条件にはなりえない、とした。

しかし、地方裁判所は、各論点についてこれらを否定し、彼女の対応は仲裁裁定に背くものだとした。その結果、彼女は、第9巡回裁判所に提訴するに至ったのである。そこでの彼女の主張は、91年の Title VII により、仲裁の拘束力を受けずに訴えを提起できる、とするものである。これに対し、被告の Robertson Stephens は、91年 Title VII は、むしろ、労使紛争において仲裁を利用するようにしていると主張した。結果は、第9巡回裁判所 Reinhardt 判事によって、仲裁裁定の効力にはその状況によって限界があると判断されたのである。

すなわち、第9巡回裁判所は、Robertson Stephens の主張を退けたのである。理由として、Gilmer 判決は、91年 Title VII の施行6ヶ月程前の判決であり、91年 Title VII の以後の拘束はない、とし、また、Gilmer 事件の判決は、ＡＤＥＡについての問題であり、Duffield 事

16) Michael Delikat and Lisa K. McClelland, "Mandatory Arbitration Gets Closer to Supreme Court Review" New York Law Journal, June 19, 1998.

件からは、91年 Title VII が施行されたならば Gilmer に Title VII の訴えが適応されたかどうかは分からない、としている。さらに、少なくとも91年 Title VII の立法趣旨には、Gilmer 判決のような仲裁裁定の効力を持たせる意志は存在していないと考えられると判断している。

一方、こうした Duffield 事件とは逆に、Sues v. John Nuveen & Co. において、第３巡回裁判所では、91年 Title VII について異なった判断を示した。このケースにおいて原告の Sues は、Duffield と同様に仲裁裁定に不満を持ち訴えを提起したのであった。Sues は82年に雇用される際に、紛争が生じた場合、仲裁を受けることを労働条件の一項目として、その上で当該企業に採用された。96年に、Title VII およびＡＤＥＡに反する差別があったとして訴えたが、ペンシルバニア東部地区裁判所は、Duffield 事件の第一審と同様に、Sues は仲裁裁定に従わなければならないと判断したのであった。Sues は、これを不服として、91年 Title VII は事前仲裁の合意の有効性を突き崩すものであると控訴した。

しかし、これに対して、第３巡回裁判所は、Duffield 事件の第二審と異なりこの主張を否定した。すなわち、91年 Title VII 第118条は Title VII およびＡＤＥＡの紛争を仲裁により解決することを奨励するものである、としている。また、いかに立法関係者や委員会が意見を述べようとも、同条が当該事件のような事件において、事前の仲裁を否定しているとの立法趣旨であるとすることはできないとした。すなわち、91年 Title VII は、事前仲裁の合意の有効性を突き崩すものとして Sues の主張を正当化できるものではない、と判断したのである。第３巡回裁判所は、最終的に、Duffield 判決があろうとも、連邦最高裁の判例からすると、91年 Title VII が効力を持つ前の判例、Gilmer 判決に従うものである、としたのである。

事前に紛争が発生した場合に仲裁裁定に従う旨の効力[17]については、これまでにも議論がなされ、Gilmer 判決後、仲裁裁定の効力が優先されるような傾向であったが、91年 Title VII をもとに個別的な法的権利を優先する考え方も新たな意見として出てきている。少なくとも、わが国のＡＤＲを考える場合、仲裁裁定の拘束力と法的な個人の権利との関係についてさらに検討することが必要であると考える。また、前述のイギリスでは、98年の Employment Dispute Resolution Act によりＡＤＲが拡大したが、ここでは裁判所とＡＤＲの役割分担が明確になっている点が示唆的である。

結　び

わが国の労働政策において、労使の対等性の保護は、これまで、集団的労使関係のなかで

17) Wright v. Universal Maritime Service corp. (98.11.16) 事件では、連邦最高裁は、制定法上有する権利を労働協約の仲裁条項により否定する場合、事前に「明らかにされかつ間違いようのない」明瞭さが必要とした。同様な事案として、Metropolitan Edison Co. v.NLRB, 460 U.S.693, 708. を挙げている。

労働組合法等により調整が図られ実現されてきた。労働条件等の交渉およびそれに関わる紛争の解決についても、労働組合法等により調整が図られ紛争が解決されてきたのである。しかし、労働組合の組織率は低下傾向が続き、その一方では未組織労働者が増えるとともに、労働態様が多様化してきた。今後、労使の対等性、新時代の労働者の保護を、どのように実現していくかは、新時代に向かって、この変革期に解決しなければならない重要な課題となってきている。すなわち、増加している「個別的労使紛争」を、「どのように効果的に効率的に労使双方の納得のうえで紛争の調整・解決を図るか」に今後の新たな労使関係の行方がかかっている。

これまで検討してきたイギリスやアメリカの個別的労使紛争処理プロセスをみると、紛争当事者にとって司法的な処理が如何なるものかについて明確に認識されており、それが発生した紛争の処理にどのように対処するのか判断の基礎となり、裁判外の労使紛争解決および企業内の労使紛争解決が効果的に行われている。

この視点に立って、これからのわが国の個別的労使紛争処理について考えた場合、まず、企業外の紛争解決については、紛争当事者に民事調停法による決定の効力を明確にするとともに、その決定に先行させて、新組織体で斡旋・調停等を実施して個別的労使紛争処理を推進するのが望ましい[18]。また、公的であろうと民間であろうと新組織体の目的は、紛争処理の効率化だけに限るのではなく、紛争発生の防止も含めて、労働者、経営者への啓蒙など広い範囲のサービスを提供するものとするのがよい。

現在の民事調停法との関係では、宅地建物調停、農事調停、商事調停、鉱害調停、交通調停および公害等調停があるが、これに労働調停を加え、個別的労使紛争処理システムの柱にし、これをバックに、斡旋・調停を担う新組織体での実効性を高めるのである。公的組織体あるいは民間組織体いずれにしても、英米の状況から考えて実効性を高めるには、司法的解決をバックボーンとすることがまさに「後ろ盾」として重要といえる。そして、その実現を考えると民事調停法を柱にすることが効果的であり、①関係当事者の出頭を法的に義務づけること、②調停結果に法的拘束力をもたすこと、③調停が不調に終わっても決定を下すこと、が可能となるため、これをバックボーンに新組織体での実効性の高い斡旋等が期待できるものといえる。すなわち、個別的労使紛争においては、関係当事者の出頭を法的に義務づけたうえで斡旋・調停が実施されるシステムを構築し、あわせて斡旋がうまくいかなくても「決定」がなされることにより早期に救済されることが必要不可欠である。

民事調停法を「後ろ盾」として、実際に活用できない場合は、今後の課題として、労使紛争が生じた場合に当事者は仲裁を受けることを事前に労働契約等により締結するようにして

18) 経営法曹会議労働契約法制問題検討委員会は、「就業規則等部会　中間的とりまとめに対する意見」において、個別的労使紛争は、民事調停法で処理するのがよいとしている。

対処することが考えられる。これにより、紛争当事者に、たとえば民事訴訟法786条から805条の規定による仲裁解決に向けて積極的な取り組みの下地となる。民事調停法に代わる法的「後ろ盾」を用意することが望ましい。

いずれにしても、わが国の新たな実効性のある個別的労使紛争処理システムを構築するには、バランスのよい総合的な政策展開が必要なことはいうまでもない。紛争処理システム全体のなかで不十分な点があれば、それが障害となり、効率的で実効性のある自主的な個別的労使紛争処理は損なわれてしまう。

これまでの検討から、わが国の新たな個別的労使紛争処理システムを考えると、

① 社会変化のスピードに後れることなく新たな時代に必要な個人の権利保護のための立法化を行い、

② その実効性を確保するために、民事調停法に基づいて簡易裁判所等で実際に容易に労使紛争が処理できるように整備する一方で、

③ 司法組織ではない新組織体が並行して自主的な紛争解決のために斡旋などを実施できるようにし、

④ 企業内では中立な第三者によるチェック機能を高め、集団的労使紛争処理だけによらずに、個々の紛争に対して、斡旋などができるようにする、といった、

⑤ 「総合的なシステム」として個別的労使紛争処理システムを再設計する、のがよい。

そうすることにより、紛争処理全体をとおしてみた場合、個別的労使紛争処理システムが、より実効性の高い効果的なシステムとして、実現できるものといえる。

参考文献

・小嶌　典明「労使関係法とその課題(1)・(2)」阪大法学47巻４・５号　1997年12月

・野瀬　正治「わが国の新たな個別的労使紛争処理システムについて」Japan Research Review Vol.8 No.6 1998年５月

・ACAS, “Annual Report 1996” 1997.

・Judicial Conference, “The Civil Justice Reform Act of 1990, Final Report” May 1997.

・AAA, “National Rules for the Resolution of Employment Disputes” June 1997.

・AAA, “Resolving Employment Disputes -A practical Guide-” June 1997.

・AAA, “Developing an Employment Dispute Resolution Program” June 1997.

・Michael Delikat and Lisa K.McClelland “Mandatory Arbitration Gets Closer to Supreme Court Review”, New York Law Journal, June 19 1998.