



Title	個別的労使紛争処理システムの再設計：英米からの示唆
Author(s)	野瀬, 正治
Citation	大阪大学, 1999, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/41306
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed 大阪大学の博士論文について

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

氏 名	野瀬正治
博士の専攻分野の名称	博士(国際公共政策)
学 位 記 番 号	第 14768 号
学位授与年月日	平成11年3月25日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当 国際公共政策研究科国際公共政策専攻
学 位 論 文 名	個別的労使紛争処理システムの再設計 —英米からの示唆—
論 文 審 査 委 員	(主査) 助教授 村上 正直
	(副査) 教 授 小鳩 典明 教 授 伊藤 公一

論文内容の要旨

1. 目的

わが国は、メガコンペティション、グローバル・スタンダードの急速な進展とともに、労働者問題が質的に変化し、労働者の多様化、個別化が進んでいる状況において、労働のあり方における公平公正を実現するためには、従来の集団的労使紛争処理のみならず、個別的労使紛争の迅速な解決システムが必要となってきた。

一方、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る。しかし、昨今のように労組の組織率が減少し、産業構造がますますサービス産業にシフトしていくなかでは、制度疲労を起こしてきている。

すなわち、集団的な労使関係だけではなく、個人の権利に基づいて労働者を保護するシステムが必要となってきたといえる。本論文における「個別的労使紛争処理システムの再設計」は、こうした課題を踏まえて取り組むものである。

2. 内容

イギリスの行政機関である ACAS (斡旋・調停・仲裁機関) を核とした個別的労使紛争処理システムは、裁判外での斡旋等を雇用審判所に申し立てがされた後に、迅速な裁判を後ろ盾にして効率よく実施されており、これからのわが国の個別的労使紛争処理を考える場合に示唆的である。一方、アメリカは、1990年民事改革法により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が紛争解決に大きく貢献しており、わが国にとって示唆的である。さらに、アメリカは、裁判所とADRとの関係をどの様に考えるかについて検討が進んでいる。この点、イギリスは本年4月、Employment Rights (Dispute Resolution) Act が制定され、一層ADRが拡大していくことになったが、裁判とADRは異なる役割をそれぞれが持つものと考えている。こうした問題は、今後、わが国においても個別的労使紛争処理の迅速化を斡旋、調停、仲裁の拡大などを利用しながら対応する場合に、事前に考えておかなければならぬ課題と言える。

また、アメリカでは、EEOC (雇用機会均等委員会) が、個人の権利を保護するのに行政機関として効果的に活動している。先の三菱モーター・アメリカのセクハラ事件の同意判決のなかで、当該企業をモニターパネルが判決内容の履行について監視をすることを命じているが、EEOCは、和解までの過程だけではなく監視の段階において中心的な役割を果たしている。

別の視点から公平公正な労働の実現方法を考えたときに、アメリカのCompliance OfficerやCorporate Ombudsmanは、効果的な役割を果たしている。こうした中立的な第三者による紛争解決へのサポートは、わが国にはないものであるが、今後、国際競争の中でわが国の労働慣行は、終身雇用の崩壊や、労組組織率の低下あるいは労働者の裁量度合いの拡大も含めて変化せざるを得ない状況であり、わが国においても、これから時代の労働者の公平公正の実現のために考えていかなければならぬ、新たなサポート方法といえる。

こうした英米の示唆から、次のようにわが国の個別的労使紛争処理システムの再設計を考える。

3. 結論

論文において検討したイギリス・モデルやアメリカ・モデルの示唆をもとに考えると、わが国新たな個別的労使紛争処理システムは、①社会変化のスピードに後れることなく新たな時代において労働者個人が保護できるような立法を行い、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司法組織ではない公的な新組織体や民間の新組織体が並行して自主的な紛争解決のために斡旋、調停等を実施できるようにし、④企業内では中立的なサポートが実践できるようにして、集団的労使交渉だけによらずに個々の紛争に対してチェック機能が働くようにする、といった「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再生するものといえよう。

論文審査の結果の要旨

本論文は、個別的な労使紛争の処理システムについて、英米両国の現状を踏まえてそのあるべき姿を論じたものである。

わが国では、昨年10月に労働省の労使関係法研究会がその報告書「我が国における労使紛争の解決と労働委員会制度の在り方に関する報告」のなかで、労働委員会の改組や民事調停制度の活用等6つの紛争処理モデルを示すにいたっているが、労使間の見解の相違もあってまだ成案を得られない状況にある。

本論文の構想する新しい紛争処理モデルは、基本的には民事調停制度の活用を中心としたものであるが、司法による紛争解決を基礎としつつも行政機関等（筆者のいう新組織体）による斡旋・調停をそのなかに組み込むことによって、紛争のより迅速な解決を図ることができるよう工夫したところに、既存のモデルにはない特徴がある。

そのヒントは、イギリスにおけるACAS（斡旋・調停・仲裁機関）による個別的労使紛争の処理や、アメリカにおける裁判外の紛争処理制度（ADR）からこれを得たものといえるが、これら両国における紛争処理システムの現状に関する記述は過不足のないものであり、全体としてもきわめてよくまとまっている（とりわけ、企業内における紛争処理と関わるCorporate OmbudsmanやCompliance Officerの研究はこれまでになかったものであり、その意義は大きい）。

確かに、筆者の提案する新しい個別的紛争処理システムには、新組織体のあり方等ややわかりにくい点があり、実現可能性という点でも多少問題があるが、英米両国の紛争処理の現状に関する的確な記述を含め、本論文は博士論文としての条件を十分に満足しているものと考える（全員一致）。