

労使紛争処理制度のモデルに関する発展的研究

[研究メンバー]

| | | |
|-----|------|----------|
| 主査 | 諏訪康雄 | 法政大学教授 |
| | 菅野和夫 | 東京大学教授 |
| | 岩村正彦 | 東京大学教授 |
| | 山川隆一 | 筑波大学助教授 |
| | 荒木尚志 | 東京大学助教授 |
| | 李ジョン | 九州大学助教授 |
| 研究生 | 川田琢之 | 東京大学専任講師 |
| | 橋本陽子 | 東京大学助手 |
| | 嵩さやか | 東京大学助手 |
| | 王 能君 | 東京大学大学院 |
| | 小西康之 | 東京大学大学院 |
| | 林 素禎 | 東京大学大学院 |
| | 塚田奈保 | 東京大学大学院 |
| | 中村涼子 | 東京大学大学院 |

[報告書目次]

- 第 1 部 韓国労働委員会による紛争処理モデル
 - 1、 韓国労働委員会の労使紛争処理
—個別紛争解決を中心として—
 - 2、 韓国の労働委員会訪問記
- 第 2 部 米国企業の苦情処理手続きによる紛争処理モデル
 - 1、 米国企業における苦情処理 ADR と社内オンブズパーソン
 - 2、 米国企業における苦情処理手続きと社内オンブズパーソン（調査報告）

[内容要旨]

本研究は、最近のわが国労働関係において重要な政策課題になった「労使紛争処理制度の整備」について、従来の研究では十分に解明されていない紛争処理の比較モデルを解明し、今後のわが国における制度改革を構想する際の基礎的検討材料を提供することを目的とした。

本研究では、第一に、わが国と同様に集团的労使関係の処理を担っていた労働委員会に個別紛争の権能を与えた韓国の労働委員会制度の実情を調査し、そこにおける紛争処理制度のモデルを析出することを目標とした。第二には、今後の労使紛争解決制度の課題である企業内苦情処理制

度の改善のために、米国の企業で発展してきた種々の苦情処理手続き、および、その流れの中に位置づけられる社内オンブズパーソン制度の実情を把握して、企業内紛争予防・解決手続きの米国型モデルを析出することを目標とした。

第1部 韓国労働委員会による紛争処理モデル

- 1) 韓国の労働委員会制度は、日本と同様に、不当労働行為の救済や労働争議の調整からスタートしたが、労働政策上の必要（たとえば、1989年勤基法改正）から、次第に解雇紛争を含む個別紛争まで管轄範囲が広げられるようになった。1997年の労委法改正の際には、従来から批判の多かった労働委員会の独立性や専門性の確保など、制度全般にわたって改変が行われた。その結果、労働委員会は個別紛争処理機関として定着しつつあり、特に、労働委員会の判定手続きは、民事裁判手続きに比べて簡易迅速であるというメリットもあって、個別紛争の典型ともいえる解雇紛争の半数以上が実に労働委員会で解決されている。
- 2) 韓国の労働委員会で個別紛争処理も可能としている条件を、日本の労働委員会制度と対比してみると、次のような特徴のあることが指摘できる。
 - i) 韓国の労働委員会の組織が専門化、細分化されており、公益委員の常勤制を採用している。
 - ii) 中央集権的性格が強く、中央、地方間で、業務の一貫性や迅速性を図りやすい。
 - iii) 労働委員会における判定手続きが、裁判手続きに比べて比較的簡易迅速である。
 - iv) 職権主義的性格が強く、委員がイニシアティブをとって紛争処理にあたっているために、スピーディな処理ができる。
- 3) 一方、韓国労働委員会制度にも次のような問題が指摘されている。
 - i) 公的紛争処理機関としての独立性が、法改正にもかかわらず、いぜんとして乏しいこと、
 - ii) 当事者に弁明の機会が十分に与えられていないこと、
 - iii) 今回の法改正で、審査と調整の業務が分離されてからは、審査委員が行政訴訟を意識し、そのことが原因で、従来に比べて紛争処理が長引く傾向が現れていること、などである。

第2部 米国企業における苦情処理 ADR と社内オンブズパーソン

- 1) ADR「裁判に替わる紛争解決手続き」（Alternative Dispute Resolution）は、1970年代後半以降、民事裁判よりも簡易・迅速・低廉な紛争解決手続きを求める運動のなかで形成されたコンセプトである。

雇用労使関係においては、ADRは労働協約による苦情処理・仲裁手続きとして、労働協約の解釈適用に関するすべての紛争を、労使間のいくつかの段階の協議を経たうえ、最終的には労使が自ら選任する職業的仲裁人の仲裁判断によって解決するという制度である。
- 2) 社内オンブズパーソンは、ADRの一環として大企業を中心に増加してきたものである。これは、組織内にあって、正式の調査権限をもたないまま、非公式に、調整的に、相談と問題解決を図るものである。社内オンブズパーソンは、企業に雇用される者であるが、企業によって

中立性(独立性)を保障される。このためにトップ直属の高い地位を与えられることが多い。

社内オンブズパーソンが取り扱える問題は、仕事ないし職場に関連した問題の全般とされており、報酬、成績評価、懲戒、人事、安全衛生、差別、ハラスメント、企業倫理、法違反、労働条件、雇用の打ち切りなどの事項が例示されたりする。この中で示唆的なのは、企業における法の遵守体制として、企業倫理確立の体制づくりのために社内オンブズパーソンを機能させる、つまり、企業の不祥事防止のための米国的仕組みとして位置づけられているということであると指摘している。