

日本の労働争議と紛争解決システム

安 熙 卓

〔要 旨〕

本稿は、日本の労働争議および個別労働紛争の現状とその紛争解決システムについて考察したものである。日本では集团的労使関係における労働争議は、高度経済成長期にあたる1960年代から70年代にかけて、春闘の定着により賃上げ交渉が活性化したこともあり、顕著な増加傾向を示した。しかし、バブル経済崩壊後の1990年代後半以降も、ストライキ件数に上昇はみられず、2000年代に入ってから減少が続いている。失われた20年といわれる長期不況の中で、労働者の賃金もほぼ一貫して減少しているにもかかわらず、リーマン・ショック後の不況期に至っても労働争議は年々減少している。

一方、労働争議について近年目立つ傾向は、集团的労働紛争の現象とは対照的に個別の労働紛争が急増している。労働相談件数や労働審判事件数は年々増加傾向にある。その内容は、解雇、雇い止め、労働条件の引き下げなど、さまざまであり、特に、「いじめ・嫌がらせ」による労働相談が増加し、紛争内容も多様化している。

これらの労働紛争の解決システムとして日本では、労働委員会による労働争議の調整を行ったり、個別労働紛争解決促進制度や労働審判制度を通じて個別の労働関係の紛争の処理が行われている。これらの制度は、訴訟に持ち込む前に迅速かつ適正な紛争解決を図ることを目的としたものであるが、国内外の競争の激化や企業による労働条件等の変更や組織再編、あるいは人員削減の動きは続いていくとみられるので、今後も集团的紛争の代わりに個別の労働紛争が増大することが予想される。

I. はじめに

労働争議とは、労働者が自らの労働条件の向上を目指して行う様々な活動の一つであるが、労働争議は、広い意味では労働者と使用者の間に発生するすべての紛争をさす。それは、労働者個人と使用者との間に発生する個別的紛争と労働組合ないし労働者団体と使用者ないし使用者団体との間に生ずる集团的紛争の両者を含むが、一般的には集团的紛争を指して労働争議と呼ぶ¹。

労働争議が起こるのは、労使双方の利害が対立し、話し合いや交渉による解決が少なく

とも一時的に不可能になるか、あるいはそうした事態が予想されるためである。通常、労働争議は団体交渉が決裂した結果起こるものである²。

戦後の日本では、労働組合と経営側との労使交渉において、1955年に「春闘」と呼ばれる方式が開始され、1960年代以降に定着をみた。この「春闘」方式とは、日本で主流の企業別組合（特定の企業や事業所ごとに、その企業の従業員のみを組合員とする労働組合）によって行われる企業ごとの賃金交渉を毎年春に足並みを揃えて短期集中的に行うものである。自動車や電機、鉄鋼といった製造業の大手労働組合が先導交渉賃上げ相場のパターン・セッターとなり、そこで獲得された賃上げ相場を他の産業の賃金交渉やさらには労働組合が組織されていない中小企業の労働者の賃金水準にも波及させることを狙った戦術である。

労働争議は、団体交渉における妥協の試みをすべて尽くした上で、しかもなお労使が合意に到達しない場合にはじめてストライキその他の争議行為に入るのである。日本の労働争議件数は、戦後増加傾向にあったが、バブル経済崩壊後、長期不況の下で正規労働者のリストラや非正規労働者の雇い止めをめぐる労働問題が深刻となったにもかかわらず、社会的に注目されるような労働争議は発生していない。それに代わって個別労働紛争の増加が目立つ。

本稿では、日本の労働争議と個別労働紛争を取り上げ、その実態と紛争解決システムについて考察したい。

Ⅱ. 労働争議の法的側面

1. 労働争議と紛争行為の定義

労使関係において労働者が労働条件や作業環境などに不満をもち、使用者にその改善を要求したが受け入れなかったりあるいは使用者の賃金切り下げの提案に労働者が反対したりしたときには、労使間に主張の不一致で紛争が起こりうる。紛争の内容がとくに当事者間の労働関係に関連しているとき、これを労働争議と呼ぶ。すなわち、労働争議とは、労働者の団体と使用者または使用者団体との間に、労働関係に関する紛争が起こっている状態をいう³。

一方、労働争議に際して、労使両当事者があくまでもその主張を貫徹するために行う行為であって、業務の正常な運営を阻害するものを争議行為と呼ぶ。したがって、労働条件に不満があるからといって労働者が個別的に休業したり、怠業したりすることは争議行為

とはいえない。また、労働者の団体が要求貫徹のために集団的な行為をしても、それがたとえば、休憩時間中の組合大会や休日のデモのように業務の正常な運営を阻害しないものであるときは、争議行為にならない⁴。

労働関係調整法第6条では「労働争議とは、労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態又は発生する虞がある状態をいふ」と規定している。また、第7条では「争議行為とは、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいふ」と定義づけている。

ところで、労働争議は紛争の対象によって、利益紛争と権利紛争に大別される。利益紛争は、賃上げや労働時間の短縮といった新しい労働条件の設定をめぐる経済関係の紛争をいい、権利紛争は、協約の解釈適用をめぐる権利関係の紛争をいう。一般に、権利関係の紛争は、最終的に訴訟を通じて裁判で解決することができる。しかし賃上げのような経済関係の紛争は当事者間の自主的な交渉によって解決されるのが望ましいが、労働委員会などの第三者に依頼して解決を図らざるを得ないこともある⁵。

日本の労使関係においては、この利益紛争と権利紛争の区別が明確に意識されていないのが実態である⁶。

2. 争議権の保障

日本の憲法28条は、団結権、団体交渉権とならんで団体行動権（争議権）を保障している⁷。団体行動権が憲法で保障されているため、争議行為を合理的な理由なしに制限・禁止することはできず、争議行為の保障により争議行為は原則として違法なものとして取り扱われない。また、労働組合と労働者は争議行為に関して法律上の責任を負わない。すなわち、正当な争議行為に関しては民事上および刑事上の免責が認められている。民事上の免責とは、使用者または第三者の損害賠償の請求は一切認められず、また契約違反を理由に解雇その他の不利益処分を受けないことを意味する。一方、刑事免責とは、争議行為を刑事上の犯罪として処罰しないことを意味する。もちろん、暴力の行使は、いかなる場合においても労働組合の正当な行為とはみなされない⁸。

労働争議が暴力を伴われる場合は、政府による警察権力を介入させることがあるが、その恐れがない限り、政府は労働争議に対して中立的な立場を堅持しなければならない。労働争議に介入し調整を行う場合は、労働争議調整機関である労働委員会を通じて行うこと

が原則となっている⁹。

以上のように、憲法によって労働争議権は保障されているものの、国家公務員及び地方公務員や公共企業の争議権については、国家・地方公務員法及び国営企業・地方公営企業労働関係法によって争議行為を行うことが禁止されている¹⁰。

3. 労働争議の正当性

団体行動権（争議権）は憲法で保障されているが、争議行為がいかなる目的・手段・態様をとっても常に正当とされるということの意味するものではない。争議行為として正当性が認められない行為としては、①山猫スト（組合員の一部集団が、組合所定機関の承認を得ないで独自に行うストライキ）、②政治スト（国又は地方公共団体の機関を直接の名宛人として、労働者の特定の政治的主張の示威又は貫徹を目的として行うストライキ）、③同情スト（労働者が自己の労働関係についての要求を提起せずに、既に使用者と争議状態にある他の労働者の要求の実現を支援する目的で遂行するストライキ）、④団体交渉を経ない争議行為、⑤予告を経ない争議行為、⑥平和義務・平和条項¹¹違反の争議行為などがある¹²。

このように、争議権は、憲法で保障されているが、それは無制約の権利として保障されているのではない。正当な争議行為のみが法的な保護を受けうるのである。争議行為の正当性の評価は、①争議行為を制限ないし禁止している法令に違反しないかどうか、②争議権を享有しうる労働者の団結であるかどうか、③当該争議行為が目的の点で正当であるかどうか、④手段・態様の点で正当であるかどうかといった角度からなされる¹³。

労働争議は、労働者の権利として、これまで多様な争議戦術や争議行為の形態が発展してきた。労働者の争議行為としては、次のような種類がある¹⁴。

① 同盟罷業（ストライキ）

ストライキとは、争議行為のうち最も典型的なもので、労働組合の統制の下に労働者が労働力の提供を拒否する行為である。通常、労働組合がストライキを行う場合は、事前にストライキを行うかどうかについて投票を行い、組合員の意志を確認する（スト権の確立投票）。スト権の確立は、組合員または組合員の直接無記名投票によって選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始することができない¹⁵。

ストライキには、組合員全員が参加する全面ストと組合が一部の組合員のみに行わせる部分スト、組合がストに直接参加する組合員を個々に指名する指名ストがある。部分ストは全面ストに対比される争議戦術で、一部の工場や一部の職場だけがストライキを行い、

組合の方は賃金カットを受ける経済的損失を少なくしながら全面ストと同じ作業停止の効果をもつものである。指名ストは、部分ストの一形態で組合員のうち数名、あるいは1人を指名してストを行わせるものである。たとえば、航空機乗務員を出発直前に指名ストに入れば、その被害は莫大であり、利用者に対して多大な迷惑をかけることになる¹⁶。また、労働争議には時間的範囲によって、無期限スト、時限ストなどがある。

② 怠業（サボタージュ）

怠業とは、労働者が団結して労働力を質的・量的に不完全な状態で提供する行為をいう。一応労務が提供されている点でストライキと区別される。怠業には、労働の能率を低下させることにとどまる消極的な怠業（スローダウン）と不完全な労務の提供により故意に廃品を作ったり、生産設備に損傷を与えたりする積極的な怠業（サボタージュ）がある。業務に関連する法令を遵守すると称して形式的に業務を行い、意識的かつ故意に業務の運営を阻害し、あるいは勤務能率を低下させる違法闘争は、怠業に該当する。

③ 生産管理

生産管理とは、労働組合が、使用者の意思に反し、企業の施設器材の全部または一部を事実上自己の支配下に置き、これに対する使用者の支配を排除して企業の管理運営を行う行為のことである。

④ 職場占拠

職場占拠とは、ストライキなどに際して、単に労務の提供を拒否するだけでなく、座り込みなどの方法によって職場を占拠する行為のことである。

⑤ ピケティング

ピケティングとは、争議中の労働組合がスト破りを防ぐために、組合員が職場を見張って他の労働者を入れさせないようにし、ストライキなどの実効性を確保する行為のことである。

一方、使用者の争議行為としては、ロック・アウト（作業所閉鎖）がある。ロック・アウトとは、使用者が作業所を閉鎖して、労働者の提供する労務の受け入れを拒否する行為のことである。ロック・アウトが正当である場合には、使用者は賃金支払義務を免れることができる¹⁷。

4. 労働争議の調整

労使関係において利害対立や不満が生ずることは不可避であるが、それが紛争として顕

在化する前に当事者間において予防することができれば、紛争解決に伴う時間や費用の面でのさまざまなデメリットを回避することができる。また、実際に紛争が発生した場合でも、同様の意味で当事者間において自主的に解決することが望ましい。しかし、労働関係紛争が企業内において解決できない場合は、公的機関による解決が必要となる¹⁸。

まず、日本では、労働法規の実施を監督する「労働基準監督機関」（厚生労働省の労働基準監督局、各都道府県労働局・労働基準監督署）が事実上紛争解決機能を果たしている。これら監督機関は、国の直属機関としてすべて厚生労働大臣の直接管理下にある。労働基準監督機関は、労働基準法の遵守についての監督や取締を責務としているが、労働関係紛争が労働基準法の違反の形をとる場合には、罰則を課したり、是正勧告などの行政指導を通じて使用者に法違反を是正させることにより、結果的に紛争の解決を図る。

また、集团的労使紛争については、「労働委員会」という専門的行政委員会がその機能を果たしている。労働委員会は、労働関係調整法上の争議調整と労働基準法上の不当労働行為救済の権限によって、集团的労使関係の専門的な紛争解決機関としての役割を果たす。労使の紛争は、社会公共の利益にも大きな影響を及ぼすので、各国とも労働争議の調整制度を設置し、労使の自主的解決に努めている。日本においては、労働争議が当事者間で解決できないときは、当事者の申請に基づいて、労働委員会が斡旋・調停・仲裁の方法により解決を図ることになっている¹⁹。

労働委員会は、労働組合法に基づき設置された機関で、中央労働委員会（国の機関）、都道府県労働委員会（都道府県の機関）の2種類が置かれている。労働委員会は、公益を代表する委員（公益委員）、労働者を代表する委員（労働者委員）、使用者を代表する委員（使用者委員）のそれぞれ同数によって組織されている²⁰。

労働委員会による調整方法は、次のとおりである²¹。

① 斡旋

斡旋は、労働委員会の会長が指名する斡旋員が紛争当事者の間に立って、双方の主張の要点を確かめ、事件が解決するよう調整を行うことである。斡旋は、関係当事者の双方または一方の申請によって行われるが、労働委員会の会長が必要と認めたときには、申請がなくても行われる。斡旋が合意に達すれば、当事者間に争議解決の協定が結ばれ、労働協約としての効力をもつことになる。

② 調停

調停は、労働委員会の委員の中から、労・使・公益の三者構成の調停委員会を組織し、当事者双方の意見を聞いて調停案を作成した後、その受諾を双方に勧告するという調整方

式である。調停は、一般の民間企業においては、任意調停の建前がとられており、労使双方が申請するか、あるいは協約の定めに基づいて関係当事者のいずれかが申請した場合にのみ開始される。調停委員会は、双方の意見を聞いたうえでその受諾を勧告する。当事者双方がこれを受諾すれば、争議解決の協定が成立したことになるが、双方または一方が拒否すれば調停は不成立ということになり、調停案はなんらの効力も生じない。すなわち、調停案を受諾するかどうかは、当事者の自由にまかされている。

③ 仲裁

仲裁は、労働委員会の会長が指名する3人の委員からなる仲裁委員会が争議解決の条件を定める裁定をなすことによって、争議を解決させようとする方式である。仲裁裁定は、労働協約と同じ効力をもつものとして、関係当事者を法的に拘束する。すなわち、労使は仲裁委員会が提示した案を必ず受諾しなければならない。したがって、拘束力としては仲裁が最も強い。

以上の労働委員会による労働争議の調整手続きを比較すると、〈図表1〉のとおりである。

図表1 労働委員会による労働争議の調整

区分	斡旋	調停	仲裁
開始事由	一方申請 双方申請	双方申請 協約に基づく一方申請 公益事業に係る一方申請	双方申請 協約に基づく一方申請
調整主体	斡旋員	調停委員会 (公労使委員三者構成)	仲裁委員会 (公益委員で構成)
解決案の提示	提示することも ある	原則提示	原則提示
解決案の受諾	任意	任意	労働協約と同一の効力を持って当事者を拘束

出所：中央労働委員会ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>。

Ⅲ. 労働争議の現状

1. 労働争議の現状

(1)労働争議の推移

日本の労働争議件数は、戦後増加傾向にあつて特に60-80年代に最も多かつた。それ以降、労働争議は減少傾向に転じている。当時の労働損失日数も長くストライキが長期間続いていた。しかし、2017年の「総争議」の件数は、358件で比較可能な1955年以降、最も

少ない。このうち、「争議行為を伴う争議」の件数は68件、行為参加人員は18千人にとどまっており、安定的な労使関係が維持されている（図表2）。

図表2 労働争議の推移

年	総争議	うち争議行為を伴った争議		半日以上同盟罷業および作業所閉鎖				
	総件数	件数	行為参加人員 (千人)	件数	行為参加人員 (千人)	労働損失日数(千日)		
						計	同盟罷業	作業所閉鎖
1955	1,345	809	1,767	659	1,033	3,467	3,307	160
1960	2,222	1,707	2,335	1,063	918	4,912	4,810	2,746
1965	3,051	2,359	2,479	1,542	1,682	5,669	5,475	247
1970	4,551	3,783	2,357	2,260	1,720	3,915	3,770	163
1975	8,435	7,574	4,614	3,391	2,732	8,016	7,974	62
1980	4,376	3,737	1,768	1,133	563	1,001	998	3
1985	4,826	4,230	1,355	627	123	264	257	7
1990	2,071	1,698	699	284	84	145	140	4
1995	1,200	685	222	209	38	77	73	4
2000	958	305	85	118	15	35	33	2
2005	708	129	27	50	4	6	6	-
2010	682	85	21	38	2	23	23	-
2011	612	57	9	28	2	4	4	-
2012	596	79	12	38	1	4	4	-
2013	507	71	13	31	2	7	7	-
2014	495	80	28	27	15	20	20	-
2015	425	86	23	39	13	15	15	-
2016	391	66	16	31	2	3	3	-
2017	358	68	18	38	8	14	14	-

出所：厚生労働省「平成29年労働争議統計調査の概況」および日本生産性本部『2018版活用労働統計』より作成。

労働争議の減少推移は、労働組合の労使関係に関する認識にも現れている。厚生労働省の2015年の調査により労働組合の使用者側との労使関係の維持についての認識をみると、「安定的に維持されている」(42.7%)、「おおむね安定的に維持されている」(46.4%)、「どちらともいえない」(6.2%)、「やや不安定である」(2.8%)、「不安定である」(0.9%)となっている。このように、安定的である認識が89.1%であるのに対して不安定は3.7%にとどまっている（図表3）。

図表 3 労働組合の労使関係についての認識

(単位：%)

区分	計	安定的		どちらとも いえない	不安定	
		安定的に維持 されている	おおむね安定的 に維持されて いる		やや不安定で ある	不安定である
計	100.0	42.7	46.4	6.2	2.8	0.9
5,000人以上	100.0	60.6	34.2	3.0	1.5	0.3
1,000-4,999人	100.0	49.9	42.6	3.2	3.4	0.3
500-999人	100.0	34.2	54.1	7.1	3.0	0.5
300-499人	100.0	48.3	46.6	2.6	1.2	1.1
100-299人	100.0	28.1	54.7	10.2	4.0	1.6
30-99人	100.0	29.2	52.0	12.1	3.0	1.9

出所：厚生労働省「平成29年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。

企業規模別に「争議行為を伴う労働争議」をみると、争議があった全体の企業数は222社で、100-299人規模が62件と最も多い。しかし、争議参加人員や労働損失日数は規模が大きいほど多い。また、半日以上または半日未満の同盟罷業についてみると、100-299人規模が多い（図表4）。

図表 4 企業規模別労働争議

企業規模	争議行為を伴う争議			半日以上の 同盟罷業 (企業数)	半日未満の 同盟罷業 (企業数)
	企業数	行為参加人員 (人)	労働損失日数 (日)		
計	222	17,612	14,741	92	154
1,000人以上	58	4,046	1,043	16	46
300-999人	39	2,399	1,555	19	21
100-299人	62	2,100	1,184	27	48
99人以下	45	344	206	23	27
その他	18	8,723	10,753	7	12

注：(1) 1組合が複数企業の労働者で組織されている合同労組については、1合同労組を1企業として計上し、企業規模別には、1つの企業のみを相手に交渉をしている場合には、当該企業の企業規模により計上し、複数企業を相手に交渉をしている場合には、「その他」に計上している。

(2) 「争議行為を伴う争議」には、「同盟罷業」のほか「作業所閉鎖」、「怠業」及び「その他」の形態を含む。

出所：厚生労働省「平成29年労働争議統計調査の概況」。

(2) 争議行為と第三者機関の関与

過去3年間に「労働争議があった」労働組合について、争議行為と第三者機関の関与の状況を見ると、「争議行為のみで第三者機関の関与がなかった」(55.6%)が最も多く、次いで、「争議行為と第三者機関の関与があった」(25.5%)、「第三者機関の関与のみで争議行為がなかった」(19.0%)となっている（図表5）。

図表5 過去3年間の争議行為と第三者機関の関与の状況

(単位：%)

区分	計	労働争議があつた	争議行為と第三者機関の関与の状況			労働争議がなかつた
			争議行為と第三者機関の関与があつた	争議行為のみで第三者機関の関与がなかつた	第三者機関の関与のみで争議行為がなかつた	
計	100.0	1.7	25.5	55.6	19.0	98.1
5,000人以上	100.0	2.2	20.3	51.9	27.8	97.7
1,000-4,999人	100.0	2.5	30.7	53.8	15.5	96.9
500-999人	100.0	1.9	38.1	42.8	19.1	97.6
300-499人	100.0	0.5	32.3	54.8	12.9	99.5
100-299人	100.0	0.9	29.5	59.3	11.2	99.0
30-99人	100.0	1.6	5.3	76.7	18.0	98.4

注：過去3年間とは、平成26年7月1日から平成29年6月30日までをいう。

出所：厚生労働省「平成29年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。

次に、過去3年間に「労働争議がなかつた」労働組合について、その理由（複数回答主なもの3つまで）をみると、「対立した案件がなかつたため」（53.6%）が最も高く、次いで「対立した案件があつたが話し合いで解決したため」（38.5%）、「対立した案件があつたが労働争議に持ち込むほど重要性がなかつたため」（11.6%）となっている（図表6）。

図表6 過去3年間に労働争議がなかつた理由（複数回答）

(単位：%)

区分	労働争議がなかつた計	対立した案件がなかつたため	対立した案件があつたが話し合いで解決したため	対立した案件があつたが労働争議に持ち込むほど重要性がなかつたため	労使関係の悪化を懸念したため	労働争議に持ち込むことによる企業の収益の悪化が見込まれるため	労働争議に持ち込むことによる社会的影響、批判を考慮したため	労働争議に持ち込んで成果が得られないと判断したため	上部組織のみで又は下部組織のみで労働争議を行ったため	労働争議に持ち込むことに組合員の同意が得られなかつたため	その他
計	100.0	53.6	38.5	11.6	8.4	4.6	2.7	9.0	3.3	1.2	3.9
5,000人以上	100.0	51.7	41.6	4.6	2.4	2.2	4.2	4.9	7.8	0.8	5.6
1,000-4,999人	100.0	52.0	37.0	13.7	11.6	3.4	1.1	8.0	3.4	2.4	4.5
500-999人	100.0	55.3	34.7	11.9	5.7	4.0	2.2	8.3	5.5	0.7	3.9
300-499人	100.0	55.6	42.1	11.5	10.3	1.9	1.9	4.3	0.4	2.2	1.4
100-299人	100.0	45.8	40.7	16.0	11.4	8.0	4.7	15.0	1.4	0.5	4.1
30-99人	100.0	70.0	32.7	11.7	8.1	7.0	0.5	11.1	0.2	0.2	2.0

出所：厚生労働省「平成29年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。

(3)労働組合団体別の労働争議

全国労働組合中央組織（ナショナルセンター）別に「争議行為を伴う争議」件数をみると、「連合」は6件、「全労連」は41件、「全労協」は5件である。争議参加人員は、「全労連」が11,158人と最も多く、労働損失日数も全労連が1,722日と最も多い。半日以上と同盟罷業においても同様である（図表7）。

図表7 労働組合団体別の労働争議の状況

区 分	争議行為を伴う争議			うち半日以上の同盟罷業		
	件数	行為参加人員 (人)	労働損失日数 (日)	件数	行為参加人員 (人)	労働損失日数 (日)
計	68	17,612	14,741	38	7,953	14,741
連合	6	231	210	4	198	210
全労連	41	11,158	1,722	24	1,678	1,722
全労協	5	932	52	2	52	52
その他	19	6,209	12,797	9	6,065	12,797

注：(1)主要団体の「その他」とは、連合、全労連及び全労協に加盟していない労働組合をいう。

(2)複数の団体に重複加盟している労働組合があるため、件数、行為参加人員、労働損失日数の計とそれぞれの加盟主要団体の数値の合計とは必ずしも一致しない。

(3)「争議行為を伴う争議」には、「同盟罷業」のほかに「作業所閉鎖」、「怠業」及び「その他」の形態を含む。

出所：厚生労働省「平成29年労働争議統計調査の概況」。

(4)労働争議の主要要求事項

労働争議を主要要求事項別にみると、「賃金」に関する事項が181件（総争議件数の50.6%）と最も多く、次いで「経営・雇用・人事」に関する事項が122件（同34.1%）、「組合保障及び労働協約」に関する事項が117件（同32.7%）となっている（図表8）。

図表8 労働争議の主要要求事項

主要要求事項	件数	割合 (%)
計	358	100.0
組合保障及び労働協約	117	32.7
・組合保障及び組合活動	110	30.7
・労働協約の締結、改訂及び効力	12	3.4
賃金	181	50.6
・賃金制度	13	3.6
・賃金額（基本給・諸手当）の改定	62	17.3
・賃金額（賞与・一時金）の改定	38	10.6
・個別組合員の賃金額	13	3.6
・退職金（退職年金を含む）	11	3.1
・その他の賃金に関する事項	67	18.7

賃金以外の労働条件	46	12.8
・所定内労働時間の変更	3	0.8
・所定外・休日労働	5	1.4
・休日・休暇（週休二日制、連続休暇を含む）	6	1.7
・その他の労働時間に関する事項	4	1.1
・育児休業制度・介護休業制度	—	—
・教育訓練	—	—
・職場環境・健康管理	24	6.7
・福利厚生	6	1.7
経営・雇用・人事	122	34.1
・解雇反対・被解雇者の復職	66	18.4
・事業の休廃止・合理化	7	2.0
・人事考課制度（慣行的制度を含む）	4	1.1
・要員計画・採用計画	12	3.4
・配置転換・出向	19	5.3
・希望退職者の募集・解雇	2	0.6
・定年制（勤務延長・再雇用を含む）	7	2.0
・パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用	2	0.6
・パートタイム労働者・契約社員の労働条件	7	2.0
・その他の経営及び人事に関する事項	8	2.2
その他	8	2.2

注：(1) 1 労働争議につき労働者側から提出された要求のうち、主なもの2つまでを主要要求事項として取り上げているため、主要要求事項「計」（総争議件数）と個々の要求事項の数値の合計は必ずしも一致しない。

(2) 「組合保障及び労働協約」、「賃金」等の太字で書かれている各区分の件数は、2つの主要要求事項が同一の区分内にある労働争議は1件として計上しているため、各区分内の事項の件数の合計とは必ずしも一致しない。

出所：厚生労働省「平成29年労働争議統計調査の概況」。

(5)労働争議の解決方法

争議行為に対して労働委員会のような第三者機関が関与することはあっても、厚生労働省の調査によると、労働委員会が関与した場合、労働争議の解決方法は斡旋段階で解決されるのがほとんどであり、調停はごく少数で、仲裁は全くないのが実情である。2017年の「総争議」358件のうち、解決方法をみると、「労使直接交渉による解決」が42件（解決又は解決扱い件数の14.1%）、「第三者関与による解決」が101件（同33.9%）、「その他（解決扱い）」が155件（同52.0%）である。なお、「第三者関与による解決」をみると、労働委員会関与の「斡旋」が98件（同32.9%）で最も多い（図表9）。

労働争議の解決状況を労働争議継続期間別にみると、「30日以内」が91件（解決件数の30.5%）と最も多く、次いで「91日以上」が78件（同26.2%）、「31～60日」が66件（同22.1%）、である（図表10）。

図表9 労働争議の解決方法

(単位：件数)

年	総争議	労使交渉による解決	第三者関与による解決	労働委員会関与			その他 (解決扱い)
				斡旋	調停	仲裁	
2011	612(100.0)	97(20.3)	178(37.2)	175(36.6)	3(0.6)	0(-)	203(42.5)
2012	596(100.0)	96(18.5)	209(40.2)	206(39.6)	3(0.6)	0(-)	215(41.3)
2013	507(100.0)	92(23.3)	145(36.7)	140(35.4)	5(1.3)	0(-)	158(40.0)
2014	495(100.0)	123(28.3)	136(31.3)	130(29.9)	5(1.1)	0(-)	176(40.5)
2015	425(100.0)	60(16.6)	129(35.7)	123(34.1)	4(1.1)	0(-)	172(47.6)
2016	391(100.0)	46(14.0)	115(35.1)	109(33.2)	4(1.2)	1(0.3)	167(50.9)
2017	358(100.0)	42(14.1)	101(33.9)	98(32.9)	3(1.0)	0(-)	155(52.0)

注：(1)「その他（解決扱い）」には、不当労働行為事件として労働委員会に救済申し立てがなされた労働争議、労働争議の当事者である労使間では解決方法がないような労働争議（例えば、支援スト、政治ストなど）及び解決の事情が明らかでない労働争議等が含まれる。

(2)（ ）内は、構成比である。

出所：厚生労働省「平成29年 労働争議統計調査の概況」。

図表10 労働争議継続期間別解決件数

区分	計	30日以内					31-60日	61-90日	91日以上
			1-5日	6-10日	11-20日	21-30日			
解決件数(件)	289	91	9	7	34	41	66	63	78
割合(%)	100.0	30.5	3.0	2.3	11.4	13.8	22.1	21.1	26.2

出所：厚生労働省「平成29年 労働争議統計調査の概況」

(6) 争議行為開始の予告

争議行為開始の際の予告状況についてみると、争議行為開始の際の使用者側に対する予告について「取り決めている」が64.5%、「取り決めている」が34.6%となっている。

図表11 争議行為開始予告の取決めの有無、予告方法

(単位：%)

区分	計	争議行為開始の際の使用者側に対する予告について取り決めている	予告方法		争議行為開始の際の使用者側に対する予告について取り決めている
			文書	口頭	
本部組合及び単位労働組合 計	100.0	64.5 (100.0)	86.5	10.4	34.6
<労働組合の種類>					
本部組合	100.0	77.8 (100.0)	90.9	6.4	21.5
単位労働組合	100.0	63.6 (100.0)	86.1	10.8	35.5
支部等の単位扱い組合	100.0	68.8 (100.0)	89.7	7.2	29.9
単位組織組合	100.0	57.0 (100.0)	80.8	16.2	42.5

注：(1)「本部組合」とは、「単一組織組合」のうち、最上部組織をいう。

(2)「単位労働組合」とは、「単位組織組合」と「単位扱組合」をいう

(3)「単位扱組合」とは、「単一組織組合」のうち、最下部組織をいう。

(4)「単位組織組合」とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行うことができる下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。

出所：厚生労働省「平成27年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。

また、「取り決めている」労働組合について予告方法をみると、「文書」が86.5%、「口頭」が10.4%となっている（図表11）。予告内容については「日時又は期間」（79.8%）と「目的（要求事項）」（72.2%）が多くなっている。その他に「場所」（55.9%）、「争議行為の種類」（54.9%）、「規模（参加人員）」（48.4%）である。

争議行為開始の際の使用側側に対する予告について取り決めている労働組合における予告期間をみると、「期間の定めはない」（27.7%）が最も多く、次いで「24時間を超え48時間以内」（21.1%）などとなっている（図表12）。

図表12 争議行為開始の際の予告期間

（単位：％）

区分	計	24時間以内	24時間を超え48時間以内	2日を超え3日以内	3日を超え7日以内	7日を超え10日以内	10日超	期間の定めはない	不明
本部組合及び単位労働組合計	100.0	10.7	21.1	10.0	10.9	3.7	4.7	27.7	11.0
＜労働組合の種類＞									
本部組合	9.3	9.3	32.5	14.4	7.9	3.5	5.5	16.3	10.5
単位労働組合	10.8	10.8	20.2	9.7	11.2	3.7	4.7	28.7	11.1
支部等の単位扱い組合	11.2	11.2	21.3	7.6	11.6	4.4	5.1	26.6	12.1
単位組織組合	10.3	10.3	18.5	12.8	10.5	2.6	4.1	31.8	9.5

出所：厚生労働省「平成27年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。

2. 労働争議減少の背景

労働組合が経営側と交渉をして要求を貫徹させるための手段として使われるのが労働争議である。しかし、国際比較でみると、日本の場合、労働争議件数はかなり少なく労使関係が安定しているのが実状である。労働争議が減少している背景には、次のようなさまざまな要因が指摘されている²²。

(1) 労使交渉の制度化と情報の共有化

日本は、戦後、石炭から石油へとエネルギー政策の転換をめぐって「三井三池争議」のような激しい労使対立があった²³。この経験から労使は賃上げや雇用調整の問題を団体交渉や労使協議によって解決する手法を習得した。団体交渉では、賃金や雇用・人事、労働時間などが協議され、賃金以外の広範な事項が労使協議機関で話し合われることが多い。

1955年からはじまった春闘による賃上げ交渉が広く普及し、多くの労使がほぼ一斉に賃上げ交渉を行うという短期集中的な団体交渉が定着した。もちろん賃上げをめぐる労働争議はあったものの短期間のストライキで妥結することが多く、深刻な労使対立に発展する

ケースは稀であった。

また、個別企業の労使交渉においては、賃上げ交渉の春闘に加えて、幅広い人事問題について、年間を通じて頻繁に協議する労使協議制が制度化されている²⁴。労使協議制においては、問題が発生するたびに協議の場が持たれ、労使が解決策を探るという努力が積み重ねられた。

労使協議制が定着している企業では、経営側と労働組合側との協議において、従業員の賃金のみならず、企業の経営方針全般や人事配置、社員教育、福利厚生など幅広い事項がテーマとされ、経営側からの情報提供も積極的に行われている。労使協議制のもとでは、企業の生産性を高めることなどを目的に、経営側と労働組合側の双方が正面对決を避け、協調的で安定的な労使関係を構築することが了解されているのである²⁵。

このように、日本でストライキが減少してきた背景には、協議の場を活用して、労使は情報の共有化を進め、信頼関係に基づいた安定的な労使関係を構築してきたからである。

(2)労働組合指導者の属性と労働教育

日本において労働争議が少なく、安定的な労使関係が定着してきた背景には、労働組合指導者の属性がかなり変わってきたことも大きく影響している。戦後、労働組合指導者の多くは、中卒や高卒者が中心で粘り強く交渉するよりも、ストライキなどの争議行為によって要求を通そうとする傾向が強かった。これに対して、組合員の高学歴化が進み、学歴や経歴の面で企業の経営者層と近い者が組合幹部となり、場合によっては、役員に登用されることも稀ではなかった。そのため、経営側と労働組合側の事情がよくわかり、労使との間の意思疎通が容易となっていたことも労働組合がストライキという実力行使に出ることを抑制する要因となっていたと考えられる²⁶。

また、日本では労使関係の安定化を図るため、健全な労働組合を育成してきたことである。その大きな役割を果たしてきたのが、日本生産性本部である。日本生産性本部は、現在も労組幹部政策懇談会や労組指導者のためのセミナーなど、労使関係の教育を実施している。これによって労組指導者は、生産性運動や組合運営の民主化に力を注いできた。企業もまた、従業員に正しい労使関係観を習得させるための教育を通じて意識改革を図ってきた。さらに、人事労務部署は、現場の管理監督者の教育を通じて現場労働者の声に耳を傾けるとともに、労働者に接する態度を改善するなど、良好な人間関係・信頼関係を築く努力を注いできた。経営者も健全な労働組合を育成するために、労働組合に対する認識を変え、経営のパートナーとして尊重してきた。このようなことが労働争議を抑制したと考え

られる²⁷。

(3)組合活動の多様化と成果主義賃金の普及

これまでの組合活動は、賃金、労働時間といった基本的な労働条件を重点事項としていたが、近年、次第に重点事項が多様化してきている。従来の組合活動の重点事項は、賃金・一時金、労働時間・休日など基本的な労働条件であった。しかし、近年の組合活動の重点事項は、経営参加や退職金、定年延長・勤務延長、生涯生活設計福祉ビジョンなどであり、トータルな労働者生活の安定といったことに重点を移しつつある²⁸。

また、雇用の流動化が進展する労働市場の変化とともに、企業の成果主義賃金の導入によって、一律の定期昇給などが廃止され、部門や個人の業績が賃金に強く反映されるといふ賃金決定の個別化が進展している。そのため、雇用の維持と個別企業および個人の賃金格差が拡大してきたため、横並びの賃上げ水準を決定する春闘が形骸化してきている。こうした団体交渉の希薄化が労働争議の減少要因の一つであると考えられる。

(4)組合員意識と一般社会の反応

日本の企業別組合にとって、とりわけ重要なのはストライキについての組合員の意識である。ストライキを積極的に肯定する組合員であっても企業別組合の組合員が一般的にもっている所属企業との一体感、企業の存続と繁栄に対する強い関心がある以上、ストライキはやむを得ないとしても所属企業の競争力を損なったり、企業の収益状況に致命的な打撃を与えるようなストライキであってはならないとする考え方は根強い。

この背景には、やはり特定企業への長期雇用慣行があり、労働者の雇用機会の確保と労働条件の維持・改善の可能性は、所属企業の安定した存続とその競争力の拡大による繁栄にかかっているからである²⁹。

また、日本においてストライキを制約する最も重要な条件として、ストライキに対する一般社会の反応である。日本では、ストライキに対する一般社会の違和感は強い。特に、国民の税金によって支えられている国営の場合はとくにそうである。かつて国鉄は、ストライキにより市民の生活に影響を与えることで、団体交渉を有利に進めようとした労働組合が交通機関を停止するようなことを行ったことにより国民的反感強く、支持を得られなかった³⁰。

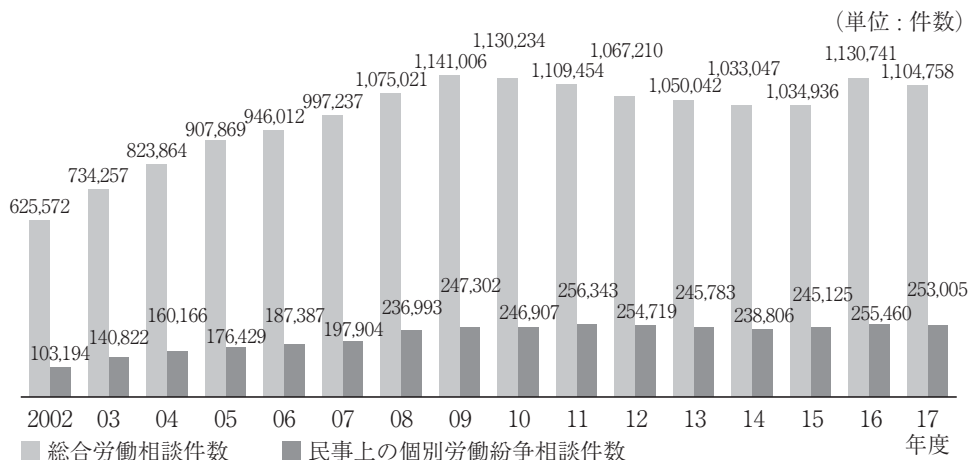
Ⅳ. 個別労働紛争の増加と紛争解決システム

1. 個別労働紛争の増加

1990年代半ば以降、バブル崩壊後の長期経済低迷における雇用情勢の悪化や人事管理の個別化、いわゆる非正規雇用の増加を背景として、集团的労使紛争の減少の一方で、個別の労使紛争の増加傾向が顕著であり、特にリーマンショック以降、高水準に推移している。

個別の労使関係については、後述する「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が2001年に施行されるのと同じ時期より、個別労働紛争に関する労働相談は急激に増加をみせてきた³¹。各都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、制度発足以降右肩上がりに増え、2009年度は1,141,006件と過去最高となり、それ以降は、やや減少はしているものの、2017年は1,104,758件と依然として高い水準を示している（図表13）。これらの相談のうち、労働基準法違反等にかかわらない民事上の個別労働紛争に関する相談も急増し、2011年度は256,343件をピークとし、それ以降も高止まり状態となっている。このような傾向は労働組合に頼れず、個人で紛争解決を迫られるパートや派遣労働者などの非正規労働者の増加が背景にあると推測される³²。

図表13 相談件数の推移



注：民事上の個別労働紛争とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との紛争である。

出所：厚生労働省『個別労働紛争解決制度の運用状況』各年度。

2017年度の民事上の個別労働紛争に関する相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が23.6%で最も多く、次いで、「自己都合退職」(12.8%)、「解雇」(10.9%)、「労働条件の引き下げ」(8.5%)と続いている（図表14）。特に注目されるのが、解雇や労働条件の引き下げ

は減少傾向にあるものの、「いじめ・嫌がらせ」による相談が増加し、紛争内容も多様化している³³。具体的な個別労働紛争の申出事例は<図表15>のとおりである。また、退職勧奨は若干減少しているものの、一部では仕事を与えずに実質的な企業内失業にするとした退職強要が疑われる相談内容が含まれていることが考えられる。今や個別労働紛争は、集团的労使紛争とならぶあるいはそれ以上に重要かつ深刻な紛争となっていることがわかる。

図表14 民事上の個別労働紛争相談の内訳

(単位：%)

年度	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取り消し	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他
2008	25.0	4.8	8.4	0.7	6.2	3.5	13.1	10.1	12.0	1.5	1.3	13.4
2009	24.5	4.8	9.4	0.7	5.9	3.5	13.5	9.8	12.7	1.4	1.1	12.6
2010	21.2	4.9	9.1	0.7	7.2	3.2	13.1	10.4	13.9	1.7	1.1	13.4
2011	18.9	4.5	8.8	0.7	8.5	3.3	12.1	12.3	15.1	1.8	1.0	13.1
2012	16.9	4.4	8.5	0.6	9.8	3.2	11.2	12.4	17.0	2.0	1.1	12.8
2013	14.6	4.3	8.3	0.6	11.0	3.2	10.0	12.6	19.7	2.0	1.0	12.6
2014	13.4	4.2	7.5	0.6	11.9	3.3	9.6	12.4	21.4	1.8	1.0	13.0
2015	12.7	4.0	7.4	0.5	12.7	3.3	8.9	12.5	22.4	1.8	1.0	12.8
2016	11.8	4.0	7.1	0.6	13.0	3.0	8.9	12.6	22.8	2.0	1.0	13.1
2017	10.9	4.7	6.8	0.6	12.8	3.0	8.5	12.9	23.6	2.1	0.9	13.2

出所：厚生労働省『平成29年度個別労働紛争解決制度の運用状況』各年度。

図表15 個別労働紛争の申出事例（助言・指導の場合）

事例	事案の概要
いじめ・嫌がらせ	申出人は、派遣労働者として勤務しているが、派遣先の上司から「ふざけてんじゃねえぞ」や「お前はこの地域の恥だ」等の人格を否定するような暴言を日常的に受けた。派遣元は派遣先の仕事を多く請け負っているため、今後の契約のことを考えて嫌がらせをやめるよう派遣先に働きかけてくれない。今後も働き続けたいと考えているため、職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。
解雇	申出人はパート労働者として勤務しているが、突然社長から、事業の効率化と経営上の問題を理由に時給を下げ、シフトも減らすと言われた。経営上の理由と言われたものの、同僚の時給に変更はないため不公平だと思い社長に抗議した。すると社長より、1ヶ月後に辞めてくれと言われ、解雇予告を受けた。 解雇されることに納得ができないため、解雇予告を取り消してほしいとして助言・指導を申し出たもの。
自己都合退職	申出人は、正社員として勤務していたが、体調を崩し、有給休暇を取得した上で退職するため、会社の就業規則に従って、上司に退職の意思を伝えたが、「代わりの人がいないので無理です」と言われ、受け入れてもらえなかった。退職の意思は強かったので退職日の1ヶ月前に退職届を提出したが、受け取ってもらえなかった。希望の退職日に退職できるよう話し合いを行いたいとして、助言・指導を申し出たもの。

労働条件の引下げ	正社員として働いていたが、他部署の人員不足を理由に配置転換となり、会社の経費削減のために昇給のない準社員に変更された。準社員となることに納得できないと考えたため撤回を求めたが、応じてもらえなかった。これまで長年正社員として働いてきたことや、今後の生活のためにも従来通りの労働条件で働き続けたいとして助言・指導を申し出たもの。
雇止め	申出人は1年の有期労働契約及び6ヶ月の有期労働契約を更新し、合計15年以上勤務していたが、平成29年に有期労働契約を更新した際の雇用契約書において、新たに契約期間の上限が示され、事業主から、平成25年4月以降の契約期間が5年を超えると無期契約に転換しなければならないが、今後業務縮小予定であることを考えると無期契約に転換することは困難なため、平成30年3月31日で雇止めにするという説明を受けた。業務縮小予定とのことであるが、新たに労働者を雇い入れている部署もあるため、今後も働き続けるため、雇止めの撤回を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。

出所：厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」pp. 16-18より抜粋。

2. 個別労働紛争の解決システム

一般に社内の個別労働紛争は、企業内で上司あるいは人事労務担当者を通じての自主的な処理で対応されることが多く、その他労使の代表からなる苦情処理機関によって解決する場合もある。

ところが、社内だけでは解決しない問題が多くなり、社外での紛争処理制度の重要性が増した。社外における紛争解決システムとしては、2001年に「個別労働関係紛争解決促進法」が施行され、2001年に都道府県労働局の下に「個別労働紛争促進制度」が設けられるようになった。さらに、2004年には、労働審判法が制定され、地方裁判所の下に「労働審判制度」が導入され、2006年4月より施行されるようになった。

以下では、この二つの制度について概観する。

(1) 個別労働紛争解決促進制度

日本では個別労働紛争を解決するための労働法制上の特別な解決システムがなかったが、2001年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下、個別労働紛争解決促進法）が制定され、(1)都道府県労働局における総合労働相談制度、(2)都道府県労働局長による助言指導および(3)紛争調整委員会による斡旋という三つの要素からなる個別労働紛争解決促進制度が創設された³⁴。この制度は、解決までに長時間を要する民事訴訟に紛争処理を持ち込む前に、迅速かつ適正な紛争解決を図ることを目的としたものである（図表16）。

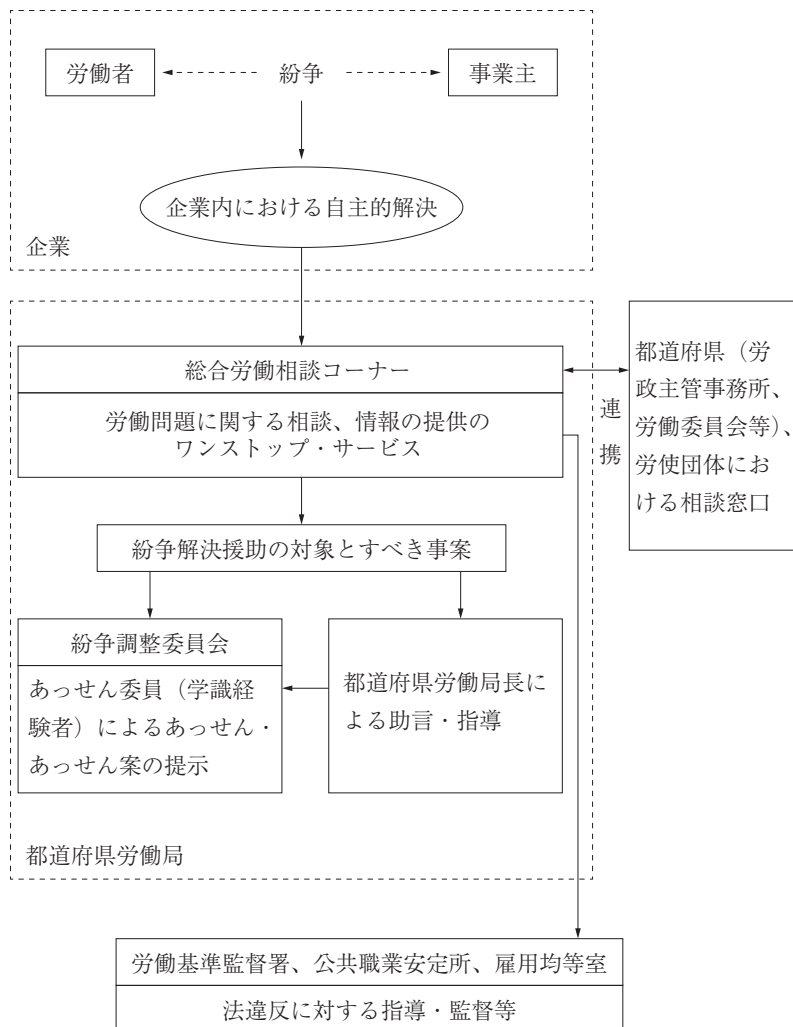
まず、都道府県労働局長は、個別労働紛争の未然防止と自主的な解決の促進のため、労働者や事業主等に対して情報の提供、相談その他の援助を行う。これを行う場所は総合労

働相談コーナーと呼ばれ、同コーナーは、いわゆるワンストップサービスとしての機能を果たし、労働関係についての相談等を広く受付けているが、労基法・職安法・均等法などの法令違反とみられる事案は所轄の行政機関の処理に委ねることとしている³⁵。

次に、都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の一方または双方から解決のための援助を求められた場合、当該紛争の当事者に対して、法令や判例等に照らして必要な助言または指導をすることができる³⁶。

さらに、都道府県労働局長は、当事者の双方または一方から申請があった場合、必要があると認めるときには、紛争調整委員会による斡旋を行わせる。斡旋は、紛争調整委員会

図表16 個別労働紛争解決促進制度の概要



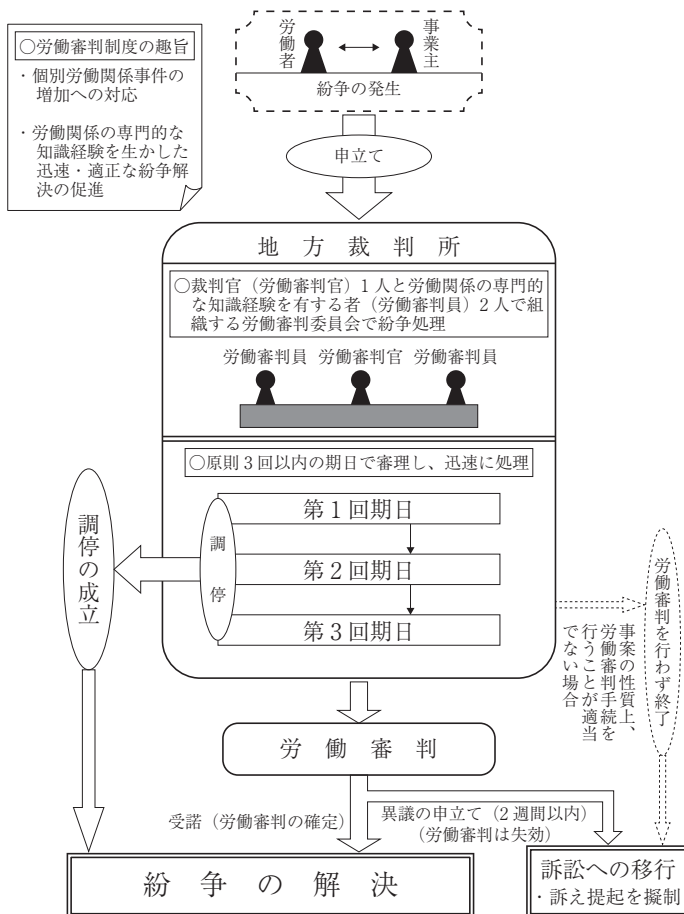
出所：山川隆一「日本における労働紛争の解決最近の展開とその背景、および将来の展望」『日本労働研究雑誌』No. 548、2006年、p. 64より引用。

が指名する斡旋委員が当事者の間に立って、話し合いを促進することを目的とする非公開の調整手続である。紛争調整委員会は、各都道府県労働局に置かれ、学識経験者から任命される委員により組織されている。斡旋は当事者の合意に基づく紛争解決手続であり、相手方が手続に参加する意思を有しない場合などには手続は打ち切られる³⁷。

(2)労働審判制度

労働審判制度は、裁判所において訴訟よりも短い期間で労働関係のトラブルの実情に即した柔軟な解決を図ることを目的としたものである（図表17）。欧州諸国とは異なり、日本には、通常裁判所とは別の労働裁判所は存在しない³⁸。従来は、労働事件についても通常事件と同じ手続を利用する他はなかったが、個別労働紛争の急増を背景のもとで、労働

図表17 労働審判制度の概要



出所：山川隆一「日本における労働紛争の解決最近の展開とその背景、および将来の展望」『日本労働研究雑誌』No. 548、2006年、p. 63より引用。

審判制度が創設されている³⁹。

労働審判制度は、地方裁判所において裁判官である労働審判官と労働関係につき専門的知識経験をもつ2名の労働審判員（労使それぞれの出身）が労働審判委員会⁴⁰を構成し、個別労働関係事件について、3回以内の期日で審理を行い、調停により事件を解決できない場合には、合議により解決案（労働審判）を定める制度である⁴¹。

労働審判委員会は、こうした迅速な審理により当事者間の権利関係と手続の経過を踏まえつつ、多数決により事案の実情に即した内容の審判を定める。当事者が審判に異議を申し立てなければ審判は確定するが、異議の申し立てがあると審判は失効する。しかし、異議の申し立てがあった場合、事件は当然に通常訴訟に移行する⁴²。

このような個別の労働関係の紛争処理における新たな公的紛争処理機関の創設は、バブル経済崩壊以降の労働現場における労働紛争の急増を意味する象徴でもある。こうした紛争処理は企業にとって多大な労力を要する。さらには、対外的には企業の評判を落とすことにもなる。したがって、こうしたトラブルが企業内での話し合いで解決されるべき効果的な対応が求められる。

労働審判事件の新受件数をみると、制度開始1年目の2006年は877件であったものが2014年には3,416件と急増している。労働審判事件の新受件数を事件の種類別にみると、2006年以来、非金銭請求事件と金銭請求事件がほぼ同数という状態が続いていることがわかるが、両者の比率には若干の変化がみられる。すなわち、かつては非金銭請求事件の方が金銭請求事件よりやや多い状態が続いていたが、年々その差が縮まり、2012年にこれが逆転し、その後は金銭請求事件の方がやや多くなっている。金銭請求事件の中では、賃金等の請求事件が増加傾向にあるが、割増賃金の支払いを求める事件が増加しているのがその一因となっている可能性がある。2014年の金銭的事件の件数は1,825件に対し、非金銭的事件の件数は1,591件となっている（図表18）。

次に、労働審判既済事件の期日実施回数と審理期間をみよう。

図表19は、2010年から2014年まで（5年間）に既済になった労働審判事件について、何回目の期日で事件が終局したかをみたものである。合計欄をみると、既済件数1万7666件のうち、第2回期日で終局した事件が6907件（39.1%）と最も多く、第3回期日で終局した事件（4949件、28.0%）、第1回期日で終局した事件（4596件、26.0%）、第1回期日前に終局した事件（822件、4.7%）がこれに続いている。このように、約7割の事件が第2回期日前に終局していることがわかる。第4回以降の期日で終局する事件は2.2%にとどまっている。

図表18 労働審判事件の新受件数（事件の種類別）

（単位：件数）

区 分	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	
非金銭	計	463	780	1,078	1,793	1,693	1,814	1,818	1,720	1,591
	地位確認	418	719	1,022	1,701	1,633	1,747	1,731	1,670	1,529
	その他	45	61	56	92	60	67	87	50	62
金銭	計	414	714	974	1,675	1,682	1,772	1,901	1,958	1,825
	賃金等	266	441	620	1,059	1,100	1,179	1,255	1,456	1,342
	退職金	66	126	114	205	161	162	170	114	96
	その他	82	147	240	411	421	431	476	388	387
合計	877	1,494	2,052	3,468	3,375	3,586	3,719	3,678	3,416	

注：(1)件数は、2014年12月末現在のもので、2015年3月集計による最高裁行政局調べの概数値である。

(2)2006年から労働審判開始。

(3)申立てが、非金銭と金銭両方に該当する場合は非金銭に、金銭で賃金等と退職金両方に該当する場合は、賃金等にそれぞれ計上。

出所：品田幸男「労働審判制度の概要と課題：制度開始10年目を迎えて」『法律のひろば』68巻5号、ぎょうせい、2015年、p.7。

図表19 労働審判既済事件の期日実施回数（2010—2014年）

（単位：件数）

区 分	0回	1回	2回	3回	4回以上	全体	
調停成立	—	3,513	5,177	3,406	290	12,386	
	—	28.4%	41.8%	27.5%	2.3%	100%	
労働審判	—	472	1270	1358	79	3,179	
	—	14.8%	39.9%	42.7%	2.5%	100%	
	異議申立てあり	—	214	743	888	43	1,888
	—	11.3%	39.4%	47.0%	2.3%	100%	
	異議申立てなし	—	258	527	470	36	1,291
—	—	20.0%	40.8%	36.4%	2.8%	100%	
24条終了（※1）	28	293	274	110	8	713	
	3.9%	41.1%	38.4%	15.4%	1.1%	100%	
取り下げ	692	312	184	72	15	1,275	
	54.3%	24.5%	14.4%	5.6%	1.2%	100%	
却下・移送等	102	6	2	3	0	113	
	90.3%	5.3%	1.8%	2.7%	—	100%	
合計	822	4,596	6,907	4,949	392	17,666	
	4.7%	26.0%	39.1%	28.0%	2.2%	100%	

注：※1（24条終了）は、労働審判委員会が、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないとする場合に、労働審判をせずに労働審判事件を終了させること。

出所：品田幸男「労働審判制度の概要と課題：制度開始10年目を迎えて」『法律のひろば』68巻5号、ぎょうせい、2015年、p.8。

図表20は、2010年から2014年まで（5年間）に既済となった労働審判事件について、申立てから終局までに要した審理期間を期間ごとの件数で表したものと、平均審理期間を示したものである。既済件数1万7666件のうち、1万2933件（73.2%）が3カ月以内に終局

している一方、終局までに6カ月を超える期間を要したものは138件（0.8%）にすぎない。申立日から終局日までの平均審理期間は74.8日である。

図表20 労働審判既済事件の審理期間
(2010—2014年)

1カ月以内	553件	3.1%
2カ月以内	5997件	33.9%
3カ月以内	6383件	36.1%
6カ月以内	4595件	26.0%
1年以内	136件	0.8%
1年を超える	2件	0.0%
合計	17666件	100%
平均審理期間	74.8日	

出所：品田幸男「労働審判制度の概要と課題：制度開始10年目を迎えて」『法律のひろば』68巻5号、ぎょうせい、2015年、p. 10。

V. おわりに

以上、日本の労働争議と個別労働紛争の現状および労働紛争解決システムについてみてきた。集団の労使関係における労働争議は年々減少しつつある。バブル経済崩壊後の1990年代後半以降も、ストライキ件数に上昇はみられず、2000年代に入ってから減少が続いている。失われた20年といわれる長期不況の中で、労働者の賃金もほぼ一貫して減少しているにもかかわらず、リーマン・ショック後の不況期に至っても労働争議は減少している。

春闘を通じた賃上げは、日本の労働者全体の生活水準を向上させることに大きく寄与し、賃金交渉の妥結水準をめぐる攻防の中で実施される「春闘スト」は、1980年代初頭までは日本の春の行事の1つとなっていた。しかし今日では、「春闘無用論」といわれるほどストライキのイメージはあまりない。

一方、労働争議について近年目立つ傾向は、集団的労働紛争の現象とは対照的に個別の労働紛争が急増している。労働相談件数や労働審判事件数は年々増加傾向にある。その内容は、解雇、雇い止め、労働条件の引き下げなど、さまざまである。特に、近年注目されるのが「いじめ・嫌がらせ」による労働相談が増加し、紛争内容も多様化している。

労働紛争の解決システムとして日本では、労働委員会による労働争議の調整を行ったり、個別労働紛争解決促進制度や労働審判制度を通じて個別の労働関係の紛争の処理が行われている。これらの制度は、訴訟に持ち込む前に迅速かつ適正な紛争解決を図ることを目的

としたものであるが、国内外の競争の激化や企業による労働条件等の変更や組織再編、あるいは人員削減の動きは続いていくとみられるので、今後も集団的紛争の代わりに個別の労働紛争が増大することが予想される。

労使間のトラブルは、基本的に企業内で解決すべきであるが、解決できるシステムが整備されていないのが実状である。労使間の労働問題は、労使の自主的な解決をめざす苦情処理機関の整備・見直しが求められる。

注

- 1 白井泰四郎『労使関係論』日本労働研究機構、1996年、p. 112。
- 2 同上。
- 3 外尾健一『労働争議』日本労働協会、1989年、p. 1。
- 4 同上。
- 5 外尾健一、前掲書、pp. 2-3および白井泰四郎、前掲書、pp. 115-117。
- 6 白井泰四郎、前掲書、p. 116。
- 7 詳しくは、菅野和夫『労働法』（第8版）、弘文堂、2008年、pp. 19-28。
- 8 白井泰四郎、前掲書、1996年、p. 114及び外尾健一、前掲書、pp. 9-11参照。
- 9 白井泰四郎、前掲書、p. 115。
- 10 官公労働者の争議権の制限については、外尾健一、前掲書、pp. 12-15参照。
- 11 平和義務とは、協約当事者が労働協約の有効期間中に当該労働協約で既定（解決済み）の事項の改廃を目的として争議行為を行わない義務のことをいい、平和条項とは、労使間で紛争が生じた場合に一定の手続（一定期間の協議、あっせん、調停、予告など）を経なければ争議行為に訴えないことを定める協定のことをいう。
- 12 詳しくは、外尾健一、前掲書、pp. 17-56および菅野和夫、前掲書、pp. 582-604参照。
- 13 詳しくは、外尾健一、前掲書、pp. 17-56参照。
- 14 同上、pp. 44-56参照。
- 15 労働組合法第5条第2項第8号。
- 16 白井泰四郎、前掲書、p. 128。
- 17 詳しくは、外尾健一、前掲書、pp. 77-82参照。
- 18 菅野和夫、前掲書、p. 662。
- 19 同上、pp. 671-687参照。
- 20 労働委員会では、労働組合法及び労働関係調整法等に基づき、労働組合と使用者との間の集団的労使紛争を解決するため、①労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）、②不当労働行為事件の審査、③労働組合の資格審査の事務を行っている。また、労働委員会では、個別労働紛争解決のあっせんも行っている。
- 21 この点については、外尾健一、前掲書、pp. 86-88参照。
- 22 この点については、伊藤実「日本における安定的労使関係構築の背景」労働政策研究・研修機構『第5回日韓ワークショップ韓国進出日本企業の労使関係』2005年4月27日、pp. 4-8に依拠している。
- 23 三井三池争議については、安熙卓「戦後日本の労働運動と組合分裂」九州産業大学『経営学論集』第22巻第4号、2012年、pp. 7-35参照。
- 24 安熙卓「日本の団体交渉と労使協議制度の現状と特質」九州産業大学『商学論叢』第59巻第1号、2018年7月、

- pp. 33-62。
- 25 梅崎修・南雲智映「交渉内容別に見た労使協議制度の運用とその効果「問題探索型」労使協議制の分析」『日本労働研究雑誌』No. 591、2009年、pp. 25-40。
- 26 同上、pp. 25-40。
- 27 詳しくは、安熙卓「日本の複数組合・専従者の実態と労使関係」九州産業大学『経営学論集』第23巻第1号、2012年、pp. 15-22参照。
- 28 伊藤実、前掲稿、pp. 7-8。
- 29 白井泰四郎、前掲書、pp. 120-121。
- 30 同上、pp. 123-124。
- 31 詳細については、村田毅之「我が国における個別的労使紛争処理制度の現状」『松山大学論集』第16巻第2号、2003年、pp. 115-131参照。
- 32 個別紛争の増加の背景には、バブル経済崩壊後の不況の長期化・深刻化とほぼ軌を一にしており、そうした不況への対応として企業が人員削減、労働条件や人事制度の変更または組織再編などを行ったことが要因として指摘されている（山川隆一「日本における労働紛争の解決最近の展開とその背景、および将来の展望」『日本労働研究雑誌』No. 548、2006年、pp. 60-61）。
- 33 個別労使紛争の事例については、呉学殊『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構研究、2012年、第10章、鈴木誠「個別労働紛争と人事管理・労働組合—都道府県労働局のあっせん事案に基づく分析」『日本労働研究雑誌』No. 613、2011年、pp. 38-48、労働政策研究・研修機構編『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用修了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引き下げ及び三者間労務提供関係』（労働政策研究報告書 No. 123）、2010年参照。
- 34 山川隆一「日本における労働紛争の解決最近の展開とその背景、および将来の展望」『日本労働研究雑誌』No. 548、2006年、pp. 62-63および濱口桂一郎「個別労使紛争処理システム形成の背景」労働政策研究研修機構『個別労働紛争の現状と課題：日韓比較』No. 74、2010年、pp. 13-14参照。
- 35 山川隆一、前掲稿、p. 63。
- 36 同上。
- 37 同上、pp. 63-64。
- 38 諸外国の状況については、毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』、日本労働研究機構、2002年参照。
および野田進『労働紛争解決ファイル—実践から理論へ—』労働開発研究会、2011年。
- 39 山川隆一、前掲稿、p. 62および菅野和夫他『労働審判制度—基本趣旨と法令解説—』（第2版）、弘文堂、2007年参照。
- 40 労働委員会と労働審判委員会は、どちらも労働紛争の解決に労使が参加する点に共通性がある。労働委員会は、使用者を代表する使用者委員、労働者を代表する労働者委員及び公益を代表する公益委員の各同数で組織され、団体の労働紛争の処理を行っている点で、労働審判委員会とは区別される（鶴飼良昭「労働委員会と労働審判委員会」『日本労働研究雑誌』No. 657、2015年、p. 28）。
- 41 山川隆一、前掲稿、p. 62。
- 42 同上。

<参考文献>

安熙卓「日本の団体交渉と労使協議制度の現状と特質」九州産業大学『商学論叢』第59巻第1号、2018年7月、pp. 33-62。

- 安熙卓「戦後日本の労働運動と組合分裂」九州産業大学『経営学論集』第22巻第4号、2012年、pp. 7-35。
- 安熙卓「日本の複数組合・専従者の実態と労使関係」九州産業大学『経営学論集』第23巻第1号、2012年、pp. 1-28。
- 伊藤実「日本における安定的労使関係構築の背景」労働政策研究・研修機構『第5回日韓ワークショップ韓国進出日本企業の労使関係』2005年4月27日、pp. 1-16。
- 鶴飼良昭「労働委員会と労働審判委員会」『日本労働研究雑誌』No. 657、2015年、pp. 28-29。
- 梅崎修・南雲智映「交渉内容別に見た労使協議制度の運用とその効果「問題探索型」労使協議制の分析」『日本労働研究雑誌』No. 591、2009年、pp. 25-40。
- 呉学殊『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構研究、2012年。
- 毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構、2002年。
- 厚生労働省「平成27年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。
- 厚生労働省「平成29年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。
- 厚生労働省「平成29年労働争議統計調査の概況」。
- 白井泰四郎『労使関係論』日本労働研究機構、1996年。
- 品田幸男「労働審判制度の概要と課題：制度開始10年目を迎えて」『法律のひろば』68巻5号、ぎょうせい、2015年、pp. 4-14。
- 菅野和夫『労働法（第8版）』弘文堂、2008年。
- 菅野和夫他『労働審判制度—基本趣旨と法令解説—（第2版）』、弘文堂、2007年。
- 鈴木誠「個別労働紛争と人事管理・労働組合—都道府県労働局のあっせん事案に基づく分析」『日本労働研究雑誌』No. 613、2011年、pp. 38-48。
- 野田進『労働紛争解決ファイル—実践から理論へ—』労働開発研究会、2011年。
- 濱口桂一郎「個別労使紛争処理システム形成の背景」労働政策研究研修機構『個別労働紛争の現状と課題：日韓比較』（第10回日韓ワークショップ報告書）、資料シリーズNo. 74、2010年、pp. 11-14。
- 藤村博之「日本の労働組合—過去・現在・未来」『日本労働研究雑誌』No. 606、2011年、pp. 79-89。
- 外尾健一『労働争議』日本労働協会、1989年。
- 村田毅之「我が国における個別的労使紛争処理制度の現状」『松山大学論集』第16巻第2号、2003年、pp. 115-131。
- 山川隆一「日本における労働紛争の解決最近の展開とその背景、および将来の展望」『日本労働研究雑誌』No. 548、2006年、pp. 59-69。
- 労働政策研究・研修機構編『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用修了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引き下げ及び三者間労務提供関係』（労働政策研究報告書No. 123）、2010年。
- 労働政策研究研修機構編『個別労働紛争の現状と課題：日韓比較』（第10回日韓ワークショップ報告書）、資料シリーズNo. 74、2010年。