

# 長時間労働是正など職場の公平公正の実現に関する考察\*

——オーストラリアとの比較研究——

野 瀬 正 治\*\*

## 1. はじめに

2015年12月に起きた電通の過労死事件（以降、電通事件）は、日本の長時間労働問題の深刻さを象徴する事件となり、36協定の見直しやアメリカの2016年国別人権報告書での指摘など社会に大きなインパクトを与えている。そして、2017年3月現在、政府が進める「働き方改革」と相まって象徴的なこの事件は時間外労働管理の法律改正や監督行政の改革に発展している。長時間労働問題の是正を含む職場での不当な扱いの是正、すなわち、職場の公平公正（fairness at work）の実践において、なぜ、規制のあり方の改革が必要かは、社員個人と組織（会社）との関係が個別化し、従来の是正・調整メカニズムが機能しなくなったことがその背景にある。

具体的にこの問題を電通事件で考えると、労働組合など集団的労使関係による従来からの調整が十分になされなかったことが原因のひとつとしてある。集団的労使関係の全盛時では、このような労務問題は時間外労働問題に限らず、職場レベルあるいはその上位レベルの労使間で問題となり、労使協議会やそこに至る前の一般的な集団的労使関係の中で是正・調整された。しかし、昨今、職務が高度化し、成果の個別化や個人別の職務遂行が増え、さらに、労組組織率の低下や派遣労働者も含めた非正規労働者の増加が、社会における従来の是正・調整機能を低下させている。電通事件に象徴されるこの構造的な問題は、昨今増加しているいじめ、パワハラ、セクハラの是正など職場

の公平公正（fairness at work）の実現において共通した問題となっている。

本稿では、時間外労働問題も含めた職場の公平公正の実現について、オーストラリアとの比較を通して検討する。

## 2. 問題の所在

職場で発生する個別的な労務問題は、長時間労働問題や労働条件問題のほか、いじめ、パワハラ、セクハラなど多様である。しかし、これら多様な労務問題に共通してある特徴は、当事者間の関係が「個人」と会社（経営体）との関係として発生している点で、集団的労務問題のように「労働者組織（労働組合など）」と会社（経営体）との関係<sup>1)</sup>ではなく、個人が標的となって発生している。長時間労働による過労死問題で言えば、被害を受けている段階でいかにその個人をバックアップし、職場の公平公正を実践するかの問題として捉えることができる。すなわち、時代の変化に合わせて十分には形成されていない個別労務問題の解決メカニズムの必要性がクローズアップされているのであり、職場での公平公正実現のために、個人が被害者となっているこの種の問題に対する是正・調整メカニズムが求められているのである。

### (1) 職場の不公正が是正されない現状：長時間労働問題で言えば

長時間労働が問題となっている職場をとおして考えると、労組が有る組織体では一般的には、常

\*キーワード：早期斡旋、強制協議、職場権

\*\*関西学院大学社会学部教授

1) 一般的に集団的労使関係における合意事項は、労働協約など規範的な効力としてその特徴を発揮する。

表1 時間外労働・休日労働に関する事業場規模別労使協定の締結割合

事業場規模	1-9人	10-30	(1-30)	31-100	101-300	301-
労使協定の締結割合 (%)	46.8	77.4	(52.5)	90.1	94.9	96.1

(資料) 厚生労働省「平成25年労働時間等総合実態調査」を基に筆者作成。

表2 2012年従業者規模別雇用者数(非農林業)

総数(人)	1~4人	5~9	10~19	20~29	30~49	50~99	100~299	300~499	500~999	1000人以上	官公庁	その他
54,238	3,921	3,800	3,870	2,271	2,696	3,764	5,296	2,365	2,804	10,952	4,967	7,057
100.0	7.2	7.0	7.1	4.2	5.0	6.9	9.8	4.4	5.2	20.2	9.2	13.0
累計	7.2	14.2	21.4	25.6	30.5	37.5	47.2	51.6	56.8	77.0	86.1	99.1

(資料) 「2012年労働力調査年報」を基に筆者作成。

設の労使協議会で対処したり、労務担当部署および労組の職場委員(ショップ・スチュワード)が問題を調整したりするほか、恒常的な残業が現行基準の月45時間等(2017年3月時点)を超える場合、および超えなくとも社員から健康上の訴えや健康上の問題の予兆がある場合は、集团的労使関係のメカニズムの中で組織的に調整する。実際、労使協議会や労務担当部署により事前調整するのが工業化社会では一般的であった。しかし、昨今は電通事件のように、工業化社会全盛時に比べて36協定および労使での是正・調整メカニズムはあまり機能しなくなっている。

実際の36協定の締結状況をみる(表1)と、9人以下の事業所では約47%と半数にも満たず、30人以下で約53%である。一方、従業員規模別にみた雇用者数比率は、30人未満で約26%と4人に1人がこの階層である。また、同様に業種別で36協定の締結状況をみると特徴があり、小売・飲食店などが50%ほどで低い。時間外労働に問題が多いと思われる業種に、36協定の労使協議が行き渡っていない現状が垣間見られる。

かつては職場の公平公正や労使対等性を集团的労使関係において事前調整により実現していたが、昨今は集团的労使関係による事前調整が不十分であるため、長時間労働問題も含めて弱い立場にさらされた個人が援助・保護を受けずに被害者となっている。労使対等性を担保できる公平公正の新たな実践メカニズムが必要となっているのである。

## (2) 問題が多い調整実践メカニズム

### ①長時間労働問題で言えば

電通事件に象徴される長時間労働問題の社会での波紋を、「①社会的基準や規範メカニズム」の視点で見ると、36協定の見直しは、基準や規範の改革である。この改革は、働き方改革実現会議の「働き方実行計画」(2017.3.28.)の決定により具体化に向けて動き出した。現在の36協定は、問題がある企業を是正するには不十分で、現状追認型の努力義務の手続きレベルでしかない。長時間労働を組織内外で是正・調整できるようにするためには、質的修正の必要があった。今回の長時間労働の上限規制の法的基準の明確化は、程度の妥当性は別として、制度的には大きな前進である。

しかし、さらに重要な論点は、この法的基準の改革(設定)に加えて、②調整実践のメカニズムに実効性があるか、の問題である。なぜなら、不公正を是正・調整できない組織体では、いくら基準が厳格になってもそもそも是正・調整ができないのだから、その組織体においては依然、不公正な実態は改善されないのである。

今回、具体化スケジュールに上っている「①制度的メカニズム(社会的基準やルール)の改革」としての法律による残業時間上限規制について、日経世論調査(2017年03月実施。回答者数943人)をみると、「残業時間の上限を法律で規制することで、あなたは実際に残業時間がどうなると思いますか?」の問い<sup>2)</sup>に、「残業時間は減ると

2) 他の質問では、「政府は、労働基準法改正案で、繁忙月に例外として認める残業時間を『月100時間未満』とする方針です。あなたはこの方針についてどう思いますか?」があり、結果は、・もっと短いほうがよい。(37%)、・妥当だ。(43%)、・もっと長いほうがよい。(11%)、・いけない。わからない。(9%)、であった。

思う。」24%、「変わらないと思う。」65%、「残業時間は増えると思う。」6%、「いえない。わからない。」5%、であった。

残業時間上限の法的規制により「残業時間は減る」とする回答は4人に1人で、今回予定の改正に効果が期待できる一方、6割を超える人が変わらないと答えており、これに悪化すると答えた人を加えると、7割を超える人がプラスの効果を期待できないでいるのも事実である。さらに、年齢階層別に「変わらない」をみると、18歳～30歳未満で75%、30歳代で68%、40歳代で69%であり、一般的に残業時間が長く、指揮命令の影響を強く受け自己主張しにくい立場にあることが多い若手層の深刻さが目立つ。

《参考》※日本は1980年以降、平均年間総労働時間数を減少させてきたが、長時間労働者の比率が高い点に特徴がある。

表3 残業上限法規制に対する意識（日経世論調査）

No.	選択肢	比率
A.1.	残業時間は減ると思う。	24%
A.2.	変わらないと思う。	65%
A.3.	残業時間は増えると思う	6%
A.4.	いえない。わからない。	5%

(注) 2017年03月実施。回答者数943人。

表4 国別の就業者一人当たり平均年間総実労働時間の比較（時間）

	日本	アメリカイギリス	ドイツ	フランス	
(A)1980	2,121	1,813	1,767	—	1,823
(B)1990	2,031	1,831	1,765	1,554	1,665
(C)2015	1,719	1,790	1,674	1,371	1,482
(A)-(C)	402	23	93	183	341

(注) ドイツは、1991年のデータ。労働時間の差は(B)-(C)。

(資料) OECD.STAT.: Average annual hours actually worked per worker を基に筆者作成。

表5 国別の長時間労働者割合の比較 (%)

	日本	アメリカイギリス	ドイツ	フランス	
2014	21.3	16.6	12.5	10.1	10.4

(注) 週49時間以上を長時間としている。

(資料) JILPT『データブック国際労働比較2016』p.206、を基に筆者作成。

今回の改正に対して、なぜ第一線の働き手は期待できないでいるのか。その原因を明確にしなければ、実効性が危ぶまれる。彼ら彼女らにとっては法律が変わっても実態はあまり変わらないのである。当事者間の是正・調整の実践システムが機能しない組織体においては、いくら外的基準を厳しくしても、組織の自己調整や自己浄化能力が働かなければ、不公正な状態は改善されないのである。

## ②職場の機能しにくい是正メカニズム

職場での不公正問題が改善されない要因の1つは、職場風土の問題である。不公正を正せない職場規範（職場風土）の改革にまで踏み込めなかったために再度問題が発生するケースは多い。すなわち、問題自体を「不正」「不公正」と認識しない職場風土や企業風土（規範）であるが故に法規範に反した状態を正当化してしまう場合である。こうした場合は、いくらルールだけ変更してもそれを運用する成員の価値観が旧態依然としているため是正メカニズムが期待したとおりには稼働しない。是正・調整する主体の価値観を刷新しなければ結果は似たものになってしまう。現象面のみをいくら取り繕っても問題に対する是正・調整をする側の価値観に問題がある場合は再発するのである。

この問題の深刻さは、職場でその風土改革に向けて、多少、強いリーダーシップがとられても、なかなか改善できない点にある。社長以下経営幹部が強くコミットして変革できるケースもあるが、全体的にみれば期待できないケースが多い。幾度と無く繰り返される偽装事件、隠蔽事件などを見ると、一旦は解決しても他の部署で同様に発生したり、数年経って同一部署で同様な問題が発生したりすることも多い。

自己浄化メカニズムが働かない場合、社会制度のバックアップにより不公正の是正・調整が必要となる。近代社会で発展した社会権としての集団的労使関係における団結権や団体交渉権そして争議権など労働三権に基づくメカニズムは、集団的労使関係をバックアップすることにより不公正な実態を変えてきた。しかし、現在、個別化が進んでいる労務問題の是正・調整においては、集団的

労使関係のみでは全体をカバーできなくなっているのである。

### ③不十分な個別的労働関係調整の実践メカニズム

一般的に、労務問題の是正・調整システムを考える場合、集团的労務問題、個別的労務問題を問わず2つのメカニズムがある。すなわち、「①社会的基準や規範のメカニズム」とそれに支えられた「②調整の実践メカニズム」の2つのメカニズムである。これらが相互に補完しあって是正・調整がされ問題は解決される。集团的労務問題であれば、法規範としては労働組合法と労働関係調整法、そして集団規範としての職場規範があり、実践組織体としては、独立行政委員会の中央労働委員会や都道府県労働委員会などがある。一方、個別的労務問題を考えると、民法や労働基準法そして個別労働紛争件数の増加に伴い2001年に施行された「個別労働関係の紛争解決の促進に関する法律」<sup>3)</sup>等があり、実践組織体としては、各都道府県労働局や各都道府県・市の行政組織など多様な組織体がある。

個別労働問題の調整メカニズムを実効性のあるものにするには、①制度的メカニズム（社会的基準やルール）とそれに支えられた②調整の実践メカニズム、が相互に補完し効果が発揮できる社会的メカニズムが確立されなければならないのであるが、現在の日本の個別的労働関係調整の実践メカニズムはそれらが不十分である。近代社会の生成期に集团的労働関係の実践メカニズムとして労働三権の実効性を高める保障メカニズムが確立していった様に、個別的労働関係の実効性を高める保障メカニズムを現代社会の実態に合わせて確立させなければならないのであり、特に、「②調整実践のメカニズム」が時代の要請に応えられていない。企業内で自己浄化できなければ、企業外からの「②調整実践のメカニズム」が必要で、そのメカニズムの整備が求められる。そのメカニズムは、警察的取り締りではなく、当事者間での是正・調整機能をバックアップするメカニズムである。司法・警察の限界を電通事件にみれば、上司の違法性を認定できても立件できないのである。

加えて、個別的労務問題は、個人が標的（対象）となって進行する問題だけに問題が深刻化する前の早期の是正・調整の取り組みが重要である。長時間労働問題に限らずパワハラ、セクハラなどの個別労務問題の調整、解決も同様で、組織内での自己調整や自己浄化メカニズムが機能するか、それが期待できない場合は企業外からの助けあるいは強制が必要となる。

## 3. 職場の労務問題の解決アプローチ

### (1) 個別的か集团的か

職場で発生する労働の不正問題の内容を筆者は次の16のカテゴリーに分類している。すなわち、1. 昇進・昇格、2. 人事考課、3. 労働時間（残業を含む）、4. 休日・休暇、5. 賃金（月給給与・賞与など）、6. ライフ・ワーク・バランス、7. 退職金、8. 人事異動（出向・転籍含む）、9. 解雇・退職勧奨、10. 社内の人間関係（除、いじめ）、11. いじめ、12. 男女の均等取扱い、13. セクシャル・ハラスメント、14. 教育・訓練、15. 上司の職場管理、16. 仕事、である。カテゴリー別に、個別的労務問題か集团的労務問題かは、いずれが発生しやすいかはあるものの、個々の苦情レベル発生段階では個別的でも集团的でもない。いかに対応するか段階において、初めていずれかのカテゴリーに分かれる。たとえ個人への人権侵害でも労組が対処すれば集团的労務問題となる。

工業化社会の労務問題は、労使間の事前協議や事前調整により是正・調整されることが多かったため、そこから漏れ落ちた問題が個別的労務問題となった。すなわち、苦情自体は本来、個別的か集团的かの区別はなく、異なるのはその処理の仕方である。調整・解決プロセスにおいて、集团的労使関係の是正・調整メカニズムを選択すれば自ずと集团的労務問題としての性格を帯びる。筆者は過去に、上記の労務問題別に調整解決方法の調査（企業と個人間のトラブル状況及びその解決方法に関する調査（2007年）<sup>4)</sup>）を実施したことがあるが、例えば、労働時間問題の場合、その解決

3) 個別的な労働紛争を対象とする解決制度が、同法により創設された。

4) 拙著、2012、『変化する労働社会関係と統合プロセス』p 70。

は、問題状況や苦情段階により集团的労務問題として試みられるケースと、個人の労働時間問題として試みられるケースに2分された。

各カテゴリーの労務問題は実際の職場で当事者がどのように対応するか、あるいは対応できるかにより、個別労務問題あるいは集团的労務問題として発生するのである。(労働組合が有っても、労働者個人が当事者となって会社と対峙すれば、それは個別労務問題となるし、会社など組織体に労働組合が無くとも、合同労組等に個人加盟して対峙すれば、それは集团的労務問題となる。)

冒頭に述べたように、苦情の発生段階においては、個別的労務問題か集团的労務問題かの区別はないが、工業化社会全盛の時代には、多くの労務問題は集团的労使関係に立脚した紛争調整システムにより調整されてきた。しかし、昨今は職場での集团的労使関係が弱くなり、個別的人事労務問題として調整することがかつてに比べて多くなっている。加えて、社会における労組組織率の低下が示すように当事者として集团的労使関係による対応ができる割合が低下している上に、実際の職務が高度化あるいは個別化している。そのため、個別的労使関係における調整の必要性が従来に比べて高まっていることに留意しなければならない。

## (2) 苦情段階と個別的労使関係

職場で発生する労務問題は多様であるが、それらの調整プロセスをみると、いくつかの段階にカテゴリー化することができる。また、プロセスは、当事者(被害者)が相談できる窓口の状況や

本人の方針・意向・気持ちなどを反映しながら進行(表6)していく。一方、是正・調整の推進者(窓口など)の視点から述べると、I. 労組関連としては、①労働組合の有無、②労組があっても発生している問題に対処する労組か否か、③そもそも対処できる能力がある労組か否か、④労組以外の組織や人物を本人は選択したいか否か、また、II. 調整レベルにおいては、⑤組織内部で調整するか外部で調整するか、III. プライバシー問題においては、⑥秘密裡に解決したい問題か否か、などが影響を与える。

工業化社会においては、労使協議会などによる調整で「表6」の「3. 苦情の表明」の段階あるいはその前の段階で多くの問題が調整されてきたが、昨今、労組の無い職場や労組が有っても調整システムが機能しなくなった職場が増加している。先の電通事件は、労組等が本社の長時間労働問題、個人の苦情に関心が薄く(事件当時、本事業場では36協定が締結されていなかった:読売新聞2017.7.8.)、その調整によりあまり取り組まれてこなかったひとつの象徴的事例でもある。

一方、昨今の特徴は、相談件数等が増加し、「6. 企業外での事後調整」としての個別的労務問題の取り組みが重要になっている点である。被害者は対立の調整や是正のための一般的選択肢として、前述のとおり、集团的労務問題として手続きを進めるか、個別的労務問題として手続きを進めるかの選択が本来はあるべきだが、昨今の状況は選択肢が狭まっており、結果として、個別的労使関係においてしか対処できないことが増加している。

表6 苦情の段階と当事者の選択：当事者と労務問題との関係

苦情の段階	内容	留意点
1. 葛藤の認識	本人状況において調整すべき問題発生への認識	加害組織(者)の特定の段階には至っていない。
2. 被害者としての認識	問題状況に不合理性 or 違法性を認識	加害組織(者)の特定の段階
3. 苦情の表明	公式に苦情を明らかにして対峙	苦情表明の方法の選択
4. 相手の拒絶	対立・紛争の発生	本人の意思内容の形成
5. 企業内での事後調整	事後調整の推進(職制・人間関係・組合など)	集团的か個別的かの選択
6. 企業外での事後調整	事後調整の推進(行政・司法・専門家・合同労組など)	集团的か個別的かの選択

(資料)筆者作成。

### (3) 組織内（職場等）と組織外（企業外）の調整推進者等の類型

是正・調整の実践を行う場合、その推進者（推進主体）が重要な役割を持つ。筆者のこれまでの調査（「集团的・個別労使紛争の状況およびその解決方法の実態調査（1999）」<sup>5)</sup>でも、企業内で一般的に重要な位置づけにあるのは直属の上司で、組織的位置づけは職制でもある。他には、職場の同僚、職場での信頼の厚い人物、労働組合や従業員代表組織などがある。しかし、実際の職場において、これら推進者（推進主体）の状況は多様でどのような影響力を持つかは一概には言えない。パワハラ・セクハラであれば問題の発生原因が直属の上司であることが多いし、あるいは、組合や従業員代表組織があっても形だけで実質的な影響力がほとんど無い場合もある。また、問題が長時間労働である場合、企業内での調整において、職場の上司に依存しすぎる調整メカニズムは、時間外労働の指示者である上司との関係において、殆ど問題の調整にはならない。調整推進者（推進主体）に、直属の上司、職場の同僚、職場での信頼の厚い人物、労働組合や従業員代表組織などがあるとはいっても問題発生状況により対応は異なる。

一方、企業外における調整の場合、推進者（組織体）と申立者・相談者（以降、相談者）間には職場で形成された社会関係は無い。相談者が、企業外で調整をする場合の機関としては、労働局（あっ旋等）、労働審判制度（審判）、労基署（監督・取締り等）、各都道府県市の労政事務所・労働相談や男女共同参画苦情処理委員会（助言、あっ旋等）そして裁判所（司法機関）がある。しかし、日本の場合、相談者が企業外で調整する障壁は高く、それは日本でのあっ旋・提訴等の件数の低さにも表れている。昨今の長時間労働の苦情が調整されにくい原因のひとつでもある。

また、労働問題の調整の特性として、職場での雇用関係の継続性があるため、問題がこじれた後の司法的判定による解決よりは、むしろ、問題発生後の未然防止や早期段階での助言、あっ旋、調停

あるいは裁定など行政ADR（alternative dispute resolution：代替的紛争処理）による是正・調整が、後述の通り国際的には望ましいと考えられている<sup>6)</sup>。また、司法による解決に比して、調整の迅速性、費用の低廉性そしてプライバシー保護の視点からも優れているとされており、イギリスのACAS（Advisory, Conciliation and Arbitration Service）の実践はその代表例である。日本における個別労働紛争における行政ADRによる調整の代表的メカニズムには、前述の「個別労働紛争の解決の促進に関する法律」に基づく労働局でのあっ旋等がある。次項では、それに関わる状況について論じる。

### 4. 個別労務問題の是正メカニズム：労働局、労基署の状況・特徴

個別労働問題の調整方法には、大きく2つの視点があり、1つは、社会的基準やルールの視点であり、長時間労働是正問題でいえば労基法36条（36協定）はそれにあたる。もう1つの視点は、先に問題点として指摘した調整実践のメカニズムで、現在、企業外での調整としては、労働局への相談、助言指導・あっ旋、労働審判制度の活用、および、労基署への申告などがある。昨今、かつてのように企業内で集团的労使関係により調整解決ができず、当事者が企業外の力を借りて調整解決せざるを得ない状況が増加している。

労働局への相談、助言指導・あっ旋は、社会での個別労働紛争の増加に対応して2001年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が成立し今日に至っている取り組みで、前述の表6「苦情の段階と当事者の選択：当事者と労務問題との関係」で言えば、「6. 企業外での事後調整」の段階である。

国際的に見た行政機関としての労働局での紛争調整の特徴を3点挙げると、まず、実際の助言指導・あっ旋件数の少なさが挙げられる。相談件数を2016年度にみると、113万1千件程もあるのに実際の助言指導の申出件数は約9千件（0.79

5) 拙著、2006、『新時代の個別的労使関係論』P30.

6) 解雇の金銭的解決は雇用終了の手続きの一つであるが、職場のモラルや生産性の視点においては職場での協議・問題調整のメカニズム・手続きが重要である。

表7 労働相談・助言あっ旋等の件数（推移）

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
総合労働相談件数	1,130,234	1,109,454	1,067,210	1,050,042	1,033,047	1,034,936	1,130,741
(2002年度=100.0)	100.0	98.2	94.4	92.9	91.4	91.6	165.4
民事上の個別労働紛争相談件数	246,907	256,343	254,719	245,783	238,806	245,125	255,460
(2002年度=100.0)	100.0	103.8	103.2	99.5	96.7	99.3	103.5
助言・指導申出件数	7,692	9,590	10,363	10,024	9,471	8,925	8,976
(2002年度=100.0)	100.0	124.7	134.7	130.3	123.1	116.0	116.7
あっせん申請件数	6,390	6,510	6,047	5,712	5,010	4,775	5,123
(2002年度=100.0)	100.0	101.9	94.6	89.4	78.4	74.7	80.2

(資料) 厚労省 (2017) 「平成 28 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を基に筆者作成。

%) ほどで、あっ旋申請に至っては、約 5 千件 (0.45%) でしかない (表 7)。

なお、リーマンショック後の数年は民事上の労働相談 (2009 年度 247,302 件) の内、解雇に関する相談が最も多かったが、現在は第 3 位 36,760

件で、一方、当時の第 3 位であった「いじめ・いやがらせ」が、70,917 件で第 1 位となり職場での相談内容が大きく変化している。

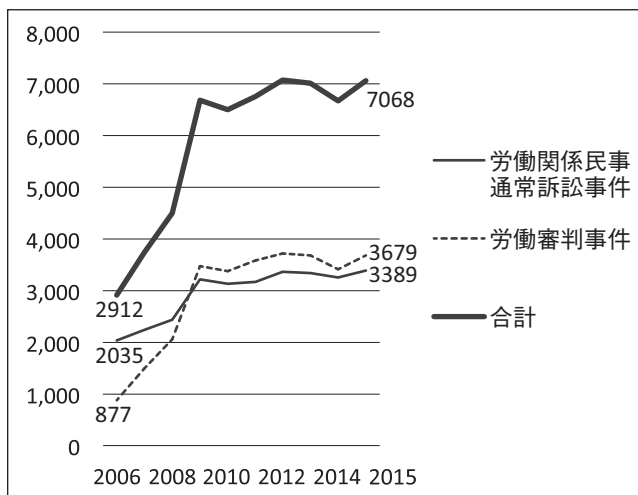
2 点目は、制度発足以降、相談件数は増加傾向にあるが、助言指導・あっ旋等の件数はここ数年停滞傾向にある。また、労働審判も同様に停滞傾向にある (2016 年の新受件数 3,414 件、2015 年 3,679 件、2014 年 3,416 件)。2016 年の労働関係民事通常訴訟事件の新受件数は 3,392 件で、2015 年 3,389 件、2014 年 3,254 件である。

さらに、民事上の個別労働紛争相談件数に対して、実際の助言・指導の申出・申請率とあっせん申請率をみる (表 9) と、助言・指導申出件数率は 2012・13 年度の 4.1% をピークに減少し 2016 年度 3.5% である。あっ旋申請件数率も 2010 年

表 8 労働審判事件の終局事由別件数・割合

	2013 年		2014 年		2015 年	
既済件数	3,612	100.0	3,408	100.0	3,674	100.0
調停成立件数	2,528	70.0	2,314	67.9	2,497	68.0
24 条終了件数	159	4.4	150	4.4	193	5.3
取下げ件数	260	7.2	292	8.6	340	9.3
却下・移送等件数	15	0.4	19	0.6	30	0.8
労働審判件数	650	18.0	633	18.6	614	16.7

(資料) 弁護士白書 2016 年版を基に筆者作成。



(資料) 最高裁判所事務総局行政局「労働関係民事・行政事件の概況」『法曹時報』を基に筆者作成。

図 1 労働関係訴訟・労働審判事件数の推移

表9 民事上の個別労働紛争相談件数に対する申出・申請率

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
助言・指導申出件数率	3.1%	3.7%	4.1%	4.1%	4.0%	3.6%	3.5%
あっせん申請件数率	2.6%	2.5%	2.4%	2.3%	2.1%	1.9%	2.0%

(資料) 表7. を基に筆者作成.

表10 個別労働紛争解決制度の運用状況

	2013年度 (B)		2014年度		2015年度 (A)		(A) - (B)	
年度内あっ旋処理件数	4,679	100.0	5,045	100.0	5,688	100.0	1,009	(100.0)
未実施合意 (A)	117	2.5	91	1.8	127	2.2	10	1.0
実施によって合意 (B)	1,720	36.8	1,804	35.8	2,098	36.9	378	37.5
合意の成立 (A) + (B)	1,837	39.3	1,895	37.6	2,225	39.1		
取下げ	218	4.7	277	5.5	307	5.4	89	8.8
不参加による打ち切り (A)	1,677	35.8	1,934	38.3	2,102	37.0	425	42.1
その他打ち切り (B)	942	20.1	916	18.2	1,039	18.3	97	9.6
打ち切り (A) + (B)	2,619	56.0	2,850	56.5	3,141	55.2		
その他	5	0.1	23	0.5	15	0.3	10	1.0

(資料) 厚労省 (2016) 「平成 27 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を基に筆者作成.

度 2.6% をピークに減少し 2016 年度 2.0% 前後に低迷している。

3 点目は、打ち切り率 (3,141 件 : 2015 年度) が、55.2% と高い点である (表 10)。特に、相手方の不参加を理由とする打ち切りが 37.0% と高い。これら 3 点の特徴は、個別労務問題の是正・調整を行政が主体となって推進する際に、大きな障害となっており、日本の当該制度の補強・改革の必要性を感じさせる。この点については後述のオーストラリアとの比較でさらに論じる。

また、労働基準監督署の「申告処理状況」の特徴を指摘する (表 11) と、1 点目は、申告件数の多さで、26,280 件 (2015 年) は、内容は異なるが個別労働関係の処理件数としては日本において他の機関と比較すると多い。

2 点目は、違反率が 70.7% と高いことである。3 点目は、申告件数における主な申告カテゴリーは、解雇関係やいじめ、ハラスメント等ではなく賃金不払いに関する事項である。2015 年でみると、賃金不払いは 22,362 件 (85.1%) で解雇は 4,017 件 (15.3%) でしかない。電通事件を切っ掛けに、労働時間の監督業務の強化が今後実施される予定になったが、この点についても後述のオーストラリアとの比較で論じる。

表11 労働基準監督 (申告監督) 処理状況の推移

	2013年	2014年	2015年
新受件数	29,318	27,089	26,280
申告監督実施事業場数	23,408	22,430	22,312
違反事業場数	17,323	16,321	15,782
違反率 (%)	74.0	72.8	70.7

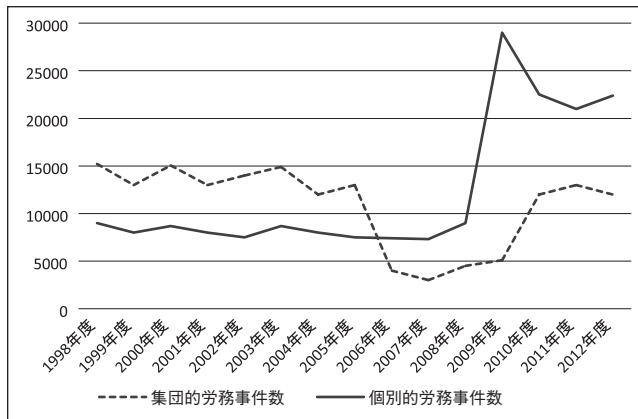
(資料) 厚労省 (2017) 「監督業務の実施状況」『労働基準監督行政について』を基に筆者作成.

## 5. オーストラリアの個別労働問題調整・解決の動向

日本の個別的労使関係が拡大傾向にある点については既述の通りであるが、国際的にもこの傾向は同様で、その背景には、産業構造の変化、労組組織率の低下、職務の高度化や組織活動の専門化などが個別労働関係の拡大がある。そこで発生する労務問題への構造的な対処方法の変化も同様で、集团的労使関係による保護に加えて個別的な保護システムの創設による保護への変化である。

オーストラリアは 1980 年代まで集团的労使関係を中心としていたが、1990 年代以降に保守党・自由党連立政権時代に労使関係の分権化が進んだ。しかし、行き過ぎた分権化はオーストラリア職場協定 (Australian Workplace Agreements、以降





(資料) FWC (2013) 「ANNUAL REPORT 2012-13: OUR FUTURE DIRECTION」を基に筆者作成。

図2 集団的・個別的労務事件数の推移の比較

AWAs) への反発となって表れ、2007年12月の総選挙では、ハワード政権への批判が強まり、労働党政権が大勝し、労働者保護を欠いた個別化は是正され今日に至っている。重要な点は、2009年の労働党政権によるフェアワーク法 (Fair Work Act 2009) が、単に昔に戻るのではなく、新たな概念、職場権 (workplace right) を創設して個別的労使関係における個人の保護を行い、現在のオーストラリアの労使関係を集団的および個別的労使関係の両面から規律している点である。

フェアワーク・コミッション (Fair Work Commission、以降 FWC) の年次報告書 (Our Future Direction) (2012-13, p 8, 15) では、1998年度以降の個別的労働事件数と集団的労働事件数を比較して現在の状況を「個別労働事件が中心となる時代」としている。具体的には、1998年度から2005年度 (Workplace Relations Act 時代) では集団的労働事件数が激減してもまだ集団的労働事件数の方が多く、2006年度から2008年度 (Work Choices Act 時代、AWAs の時代) では逆転し、2009年度以降 (Fair Work Act 時代) では、個別労働事件が多数を占めるようになったことを指摘 (図2) している。

フェアワーク法 (Fair Work Act 2009) にもとづく職場での個別労働問題の調整・解決の推進組織体には、FWC の他、フェアワーク・オンブズ

マン (Fair Work Ombudsman、以降 FWO)、オーストラリア人権委員会 (Australian Human Rights Commission、以降 AHRC)、などがある。次項では、個別労働事件が中心となる時代にオーストラリアの各組織がどのように対応しているかを論じ、日本への示唆を検討する。

## 6. オーストラリアの個別労働問題調整・解決の組織と状況

日本では2001年施行の「個別労働関係の紛争解決の促進に関する法律」により、行政機関としては労働局が大きな役割<sup>7)</sup>を担うことになったが、オーストラリアの司法組織および行政組織体には、フェアワーク・コミッション (FWC)、フェアワーク・オンブズマン (FWO)、オーストラリア人権委員会 (AHRA) そして、州レベルでは、例えば、ビクトリア州民事・行政審判所 (Victorian Civil & Administrative Tribunal、以降、VCAT) などがある。

日本においても紛争の調整方法として、助言、あっ旋、調停が有効な方法として位置づけられているが、前述のとおり労働局など行政ADRの活用は低く、個別的労務問題の是正・調整により職場の公平公正の実現を図る際の問題点となっている。以下にオーストラリアでの具体的取り

7) 他にも、男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停や豊中市の男女共同参画紛争処理委員会など多様である。

組み状況について検討する。

**(1) フェアワーク・コミッション (FWC)**

FWC は、労働関係の審判機関で、2009年3月に裁可され同年7月に施行されたフェアワーク法 (Fair Work Act 2009) により、それまでのオーストラリア労使関係委員会 (Australian Industrial Relations Commission、AIRC) の機能を承継しフェアワーク・オーストラリア (Fair Work Australia、FWA) として創設された。その後、2013年1月1日に現行のフェアワーク・コミッション (FWC)<sup>8)</sup>となった。

FWC の主要な機能・権限は、①最低賃金などいくつかの労働基準の設定 (award)、②企業別労使交渉等の促進、③不公正解雇への対応、④助言、あっ旋、調停および審問、審判などによる個別的労働問題、集团的労働問題の調整・解決、⑤労働争議への対応、などである。

特に、本稿で問題としている上記③・④の個別労働問題についての具体的な取り組み状況を不公正解雇についてみる (表12) と、FWC のあっ旋、調停による解決率は90% 前後もあり、最終の審判等に進む割合は1割程度でしかない。あっ旋・調停が極めて効率よく機能している。

この効率的な処理を可能としている理由のひとつは、フェアワーク法 (Fair Work Act 2009)、第592条1項「法的協議 (Conference)」により、当事者に調停時に出席を求めることができるため、日本の「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく労働局のあっ旋・調整と違

て、相手方があっ旋・調停に不参加になることはほとんど無く、そのことがあっ旋・調停などによる解決率の高さに繋がり FWC による審判などに至る割合を低くしている (約10%)。日本の労働審判制度も同様にあっ旋・調停を重視したメカニズムで、審判に至る割合は2015年度で16.7%と低く、審判に至る前の解決率が高い。

なお、集团的労使紛争も含めた全事件の概況でみる (表13) と、申請件数は2015年度で、約3万5千件も有るが、FWC への申請後、審問前のあっ旋等で約5割が終了し、最終の審判等がなされるのは約35% である。

**(2) フェアワーク・オンブズマン (FWO)**

フェアワーク・オンブズマン (Fair Work Ombudsman (FWO)) も、2009年3月裁可の連邦法であるフェアワーク法に基づく組織で、企業、職場等における労働などについて FWC の命令や裁定、登録された合意も含めて法令順守状況を監督する。実践においては、フェアワーク監督官 (Fair Work Inspector) を任命し立ち入り調査などを行うことができる。そして、必要に応じ当事者に調停、問題事項の通知、警告の通知、違反の告知 (Infringement Notice)、法令順守の告知 (Compliance Notice) などにより是正・調整を試みるようになっている。

特徴は、コンプライアンスの視点から (監督業務とは違った視点から)、当事者間での自主的な解決を尊重するとともに、早い段階からの問題への関与により、是正・調整を行っている点である。法令の基準を充たしていても実際には当事者

表12 不公正解雇に関する FWC のあっ旋、調停の状況

終結段階	2012-13		2013-14		2014-15		2015-16	
あっ旋・調停前	2,300	16.5	2,273	15.5	2,156	14.2	2,130	14.2
あっ旋・調停	8,843	63.4	8,659	59.1	8,788	57.9	8,529	56.8
あっ旋・調停後	2,093	15.0	2,475	16.9	2,654	17.5	2,808	18.7
小計	13,236	94.9	13,407	91.5	13,598	89.6	13,467	89.6
法的協議後	49	0.4	41	0.3	52	0.3	104	0.7
審判・命令	660	4.7	1,200	8.2	1,527	10.1	1,457	9.7
合計	13,945	100.0	14,648	100.0	15,177	100.0	15,028	100.0

(資料) FWC 『ANNUAL REPORT』の各年を基に筆者作成。

8) Fair Work Amendment Act 2012.

表 13 全事件に関する FWC のあつ旋、調停の状況

	2012-13			2013-14			2014-15			2015-16		
申請件数	36,616 件	100.0 (%)		37,066	100.0		34,152	100.0		34,215	100.0	
審問前のあつ旋・調停・取り下げ件数	17,625	48.1		17,446	47.1		14,230	41.7		17,532	51.2	
FWC (審問/法的協議) FW Act 397, 398 条	18,991	51.9	100.0 (%)	19,620	52.9	100.0	19,922	58.3	100.0	16,683	48.8	100.0
審問後のあつ旋・調停・取り下げ件数	7,318	20.0	38.5	6,318	17.0	33.3	7,482	21.9	39.4	4,543	13.3	23.9
FWC (審判/命令)	11,673	31.9	61.5	13,302	35.9	67.8	12,440	36.4	62.4	12,140	35.5	72.8

(資料) 表 12 に同じ。

間で問題となるケースは多いが、そうした問題にも対処できている。当事者間の調整が不調に終わっても、監視、監督ができるため、当事者は真摯な調整に取り組むことになる。

また、FWO は情報提供のミッションを重視して積極的に取り組んでおり、ウェブサイトやソーシャルメディアそして出版や相談などを通しての情報提供などフェアワークについての教育・啓発活動を通して問題の未然防止や是正・調整を行っている。オンライン上での問い合わせの回答は、前年比 1.72 倍であり、電話での情報提供との代替が進む傾向にある。

2015 年度の苦情申請件数 29,940 件を活動分野別にみる (表 14) と、その約 34% が「早期の介入」による取り組みで解決<sup>9)</sup>をしており、問題が悪化しないうちに対処することの重要性を示している。また、取り締りではなく、問題に対する教育や紛争処理への手助けにより約 40% が解決している。すなわち、この 2 つのカテゴリーで 75% ほどが解決している点に注目しなければならない。加えて、解決手法としてのあつ旋等による解決は 15.1% (4,500 件程)<sup>10)</sup>であり、2012 年度の 10.7% と比べて上昇している点にも留意する必要がある。

一方、いわゆる取り締り的な活動では、FWO のコンプライアンス活動や事前チェックあるいは監査活動により 20% が解決している。なお、段階を経ながら取り締りへと向かう取り組みである強制的手続き (enforcement 手続) のカテゴリーに至るのは約 6% でしかなく (表 14)、その段階

表 14 FWO の分野別活動状況 (2015 年度)

	件数	比率 (%)
早期介入	10,250	34.2
教育・助言等	11,930	39.8
インフォースメント	1,740	5.8
コンプライアンス活動	6,020	20.1
合計	29,940	100.0

(資料) FWO (2016) 『ANNUAL REPORT 2015-16』を基に筆者作成。

に至る前に調整されている点に留意する必要がある。

また、2012 年度の取り組み状況を見る (表 15) と、相談件数は約 61 万 6 千件で、その約 4% (約 2 万 5 千件) が苦情として申し立てられ、あつ旋・調停での解決率は約 82% と高い。

重要な点は、FWO は監督権限を持っているものの、必ずしも取り締まり (enforcement 手続) のみにより解決を図ってはいない点とむしろ「早期の対処」および「教育や助言」が有効な解決方法になっている点そして法令では取り締まれない問題も含めて、あつ旋等により効果的に調整している点である。

日本でも、業務の性質から労働基準監督署はインスペクター (監督) 業務のみ実践し、労働局で行う助言・あつ旋等とは一線を画しているが、労務問題が雇用の継続性および職場の社会関係から切り離せない性質を持っていることや問題の初期段階での対応が重要であることを考えると、この分野の効果的な行政サービスを実践するには、労基署とあつ旋を行う労働局の協同関係を再検討す

9) 2015 年度 FWO 分野別活動状況。

10) FWO, 2016, Annual Report 2015-16.

表 15 2012 年度 FWO の取り組み状況

	件数	斡旋調停に対する比率	苦情受理に対する比率	相談件数に対する比率
相談件数	615,905	—	—	100.0%
苦情の新受件数	24,678	—	100.0%	4.0%
あつ旋・調停	3,208	100.0%	13.0%	—
あつ旋・調停による解決	2,631	82.0%	10.7%	—
苦情解決件数	26,574	—	107.7%	—

(注) 当年度解決件数が受案件数を超過しているのは、前年度受理案件の処理を含むため。  
 (資料) FWO (2013) 『ANNUAL REPORT 2012-13』を基に筆者作成。

表 16 苦情の受理および処理件数 (2010 年度—2014 年度)

	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
新受件数	2,152	2,610	2,177	2,223	2,388
既済件数	2,266	2,605	2,500	2,178	2,251

(注) 既済件数が新受件数を超過しているのは、累積案件の処理を含むため。  
 (資料) AHRC (2015) 『ANNUAL REPORT 2014-15』を基に筆者作成。

る必要がある。「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の立法時の様々な検討において、個別労働紛争処理の調整をどこの組織体で担当するか、の制度設計が議論された際、労働基準監督を行う組織体が、あつ旋などを行うことに関し、取り締まり機関が取り締りと異なるあつ旋等を行うことに懸念が示されたことがあったが、運営実績を積み重ねた現在、そうした懸念を払拭した混同の無い組織運営について再考の時期にきている。(少なくとも、労働局での取り扱い件数は多くはなく (2015 年 4,775 件)、改革が求められている。)

FWO は、相談件数 (2012 年: 約 62 万件) に対して、早期の介入や教育・指導およびあつ旋・調停等も含めた広範囲な取り組み (2015 年: 29,940 件) を行っておりその解決率も高い。FWO は、監督業務と助言・あつ旋等の取り組みを矛盾することなく実践できている点に留意したい。

### (3) オーストラリア人権委員会 (AHRC)

オーストラリア人権委員会 (Australian Human Rights Commission) は、1986 年にオーストラリア人権委員会法 (Australian Human Rights Commission Act 1986) により、人権および機会均等委員会 (Human Rights and Equal Opportunity

Commission (HREOC)) として設置され、2009 年 9 月に、機会均等を含むより上位概念である人権の視点からの取り組みを明確にすることや各州の機会均等委員会との混同を避けることなどを理由に、名称を現在のオーストラリア人権委員会に変更した。

この委員会は、国家レベルで、年齢、障害、人種、性別等に基づく差別の解消などについて、職場で発生する労働問題も含めて人権擁護の取り組みを行っている。具体的には、国家レベルでの人権問題に関わる調査や職場の労働問題など人権侵害に関する紛争・対立の調整、解決および出版やウェブサイトを通しての情報提供<sup>11)</sup>などを行っている。

実際の苦情の処理状況をみる (表 16) と、苦情の新受件数は、2,100~2,300 件ほどで相談件数の 12% 前後で推移している。また、あつ旋による取り組みは、2010 年度が 47% であったが、2014 年度は 51% とあつ旋の重要性が高まっている (表 17)。加えて、あつ旋の解決率をみる (表 18) と、2010 年度が 64% であったのが、2015 年度には 76% と解決率<sup>12)</sup>を高めている。

申し立ての取り下げは、あつ旋を通して申立人が問題の内容を理解したり、当事者間での話し合いにより合意形成がなされたりするなどにより対

11) 苦情に関するサイトには 176,670 回のアクセスがあり、そこでは法律や苦情処理プロセスについての情報提供を行っている。

12) あつ旋のおよそ 4 分の 3 が解決に至っている。

表 17 AHRC の運用状況 (2010-2014 年度) (%)

	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
(1) 斡旋前の苦情内容等を原因とする終了率	35	31	33	23	23
(2) あっ旋の実施率	47	48	45	49	51
(3) あっ旋による解決率 (A)	30	32	29	34	37
(4) 取り下げ率 (B)	11	12	13	16	16
(A) + (B)	41	44	42	50	53
(5) 打ち切り率	6	8	9	9	9
(6) その他	1	1	-	3	1
合計 (1+2+4+5+6)	100	100	100	100	100

(資料) 表 16 に同じ。

表 18 あっ旋に対する解決率・不調率 (%)

	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
斡旋の解決率	64	66	65	70	72	76
斡旋の不調率	36	34	35	30	28	24

(資料) AHRC『ANNUAL REPORT』の各年を基に筆者作成。

立点の解消につながって解決されるが、そうした取り下げ率は、2010 年度から 2014 年度にかけて 11% から 16% へと上昇している (表 17)。また、法的解決 (判決) に至る前の合意による解決という点で、あっ旋による解決と取り下げによる解決の合計も、同期間で 41% から 53% に向上している。加えて、あっ旋の実施率とその解決率の高さが、打ち切り率 9% の低さにつながっている (表 17)。

打ち切り率が高い日本の労働局での紛争調整と違って、関係者に協議 (conference) への参加を強制 (Australian Human Rights Commission Act 1986, §46 PJ.) できる点が話し合いでの解決に大きく貢献していることに留意しなければならない。なお、情報提供による取り組みについては、ウェブサイトを利用しての情報提供が年々伸びており出版による媒体は減少傾向である。相談の中の情報提供機能はウェブサイトの活用により効率化が進んでいる。

#### (4) ビクトリア州民事・行政審判所 (VCAT)

全国レベルでの取り組みだけでなく、各州における取り組みも重要である。ここでは、ビクトリア州の VCAT (ビクトリア州民事・行政審判所、

Victorian Civil & Administrative Tribunal) を検討する。VCAT は、1998 年に、ビクトリア州民事・行政審判所法 (Victorian Civil and Administrative Tribunal Act 1998) により創設された州の司法機関で、その特徴は、司法機関とはいっても、申し立て時に必ずしも弁護士など法律専門家を必要とせず市民が利用しやすい審判所として、インフォーマルな解決を重視した取り組みを行っている。取り扱い領域は、民事一般領域 (2015 年度 13.6%)、人権領域 (16.3%)、居住関係領域 (65.6%)、行政関係領域 (4.4%) などで、申し立て件数は多く 8 万 6 千件程もある。そのうち機会均等関係の事案は約 300 件である (表 19)。

申立人が審判ではなく当事者間の合意で解決をしたい場合、調停 (mediation) や強制協議 (compulsory conference) および商事関係では簡易調停を選択できる。いずれも当事者間の話し合いによる取り組みであるが、強制協議 (compulsory conference) は、相手方に話し合いへの参加を義務付けられる点<sup>13)</sup>で調停 (mediation) と大きく異なる。不参加の場合、欠席審判により、欠席側は問題点の指摘や答弁ができないままに審判が下されるため不利になる可能性が高い。

協議が不成立の場合は審問に進むことになる。

13) Victorian Civil and Administrative Tribunal Act 1998. s.83, 84, 87.

表 19 強制協議・メディエーション別の解決の動向

	2013 年度		2014 年度		2015 年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
機会均等関係の新受件数	301	—	316	—	271	—
	100.0		100.0		100.0	
強制協議／メディエーションの新受件数	94	100.0%	141	100.0%	109	100.0%
	31.2%		44.6%		40.2%	
強制協議	42	100.0%	74	100.0%	75	100.0%
メディエーション	52	100.0%	67	100.0%	34	100.0%
解決件数	48	51.1%	83	58.9%	62	56.9%
強制協議	23	54.8%	43	58.1%	47	62.7%
メディエーション	25	48.1%	40	59.7%	15	44.1%

(資料) VCAT 『ANNUAL REPORT』の各年を基に筆者作成。

表 20 強制協議・調停別の解決までの状況

	強制協議の状況				メディエーションの状況			
	2013 年度		2014 年度		2013 年度		2014 年度	
新受件数	42	100.0	74	100.0	52	100.0	67	100.0
協議・調停終了時解決件数	23	54.8%	43	58.1%	25	48.1%	40	59.7%
協議・調停終了後審問前の解決件数	7	16.7%	14	18.9%	15	28.8%	8	11.9%
小計	30	71.4%	57	77.0%	40	76.9%	48	71.6%
協議・調停継続中の件数	1	2.4%	2	2.7%	0	0.0%	2	3.0%
協議・調停終了後審問前の件数	10	23.8%	10	13.5%	9	17.3%	13	19.4%
審問	1	2.4%	5	6.8%	3	5.8%	4	6.0%

(資料) 表 19 に同じ。

日本の労働局での紛争調整では、相手に参加の義務はなく、相手が不参加であれば紛争調整は打ち切られる。

また、調停 (mediation) での調停人は一般的に VCAT のメンバーではないが、強制協議 (compulsory conference) では VCAT のメンバーが実施する。いずれも、当事者間での合意を目指した取り組みであり、合意が成立すれば法的拘束力 (orders)<sup>14)</sup>を持たせるための手続きに進む。

具体的に、VCAT での機会均等分野における当事者間での合意による取り組み状況を見ると、新受件数の 4 割ほどに話し合い (調停・強制協議) が試みられており (表 19)、その内、全案件の約 55% 強が話し合いの手続きで解決されている。さらに、強制協議や調停の手続き後の一連のプロセスでの解決 (強制協議や調停終了後審問前の解決) を含めると全案件の 75% 弱が解決 (表 20) しており、4 件中 3 件が話し合いの手続きを

経ることにより解決していることとなり解決率は高い。その結果、最終段階の審問に至る割合は、約 6% と低くなり当事者間で解決をする取り組みが重要な位置づけになっている。

## 7. 結論：オーストラリアからの示唆

長時間労働問題の是正も含めて職場の公平公正 (fairness at work) の実践は、工業化社会全盛時では、集団的労使関係により事前調整されていたが (例えば労使協議会などで)、昨今は、職務の高度化、職務遂行や成果の個別化が進み、加えて、労組組織率の低下、派遣労働など非正規労働者の増加もあり、従来の集団的労使関係による是正・調整機能が低下している。その結果、過労自殺など個人が被害者となる問題が増加している。

このような個別労務問題は、「①制度的メカニズム (社会的基準やルール)」とそれに支えられ

14) Victorian Civil and Administrative Tribunal Act 1998. s.93.

た「②調整の実践メカニズム」、により是正・調整されることになるが、日本では思うようには機能していない。現在、個別労働問題の是正・調整機関として、労働局（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく取り組み）、労働基準監督署<sup>15)</sup>、裁判所（労働審判制度に基づく取り組み、および通常の民事裁判）、各都道府県・市の行政組織体（労働相談やあつ旋等）があるが、職場の公正公平を実現させるには、時代に合った制度とメカニズムを再構築する必要に迫られている。以下に、既述のオーストラリアとの比較から、特に次の3点を指摘したい。

**(1) カヴァー率を増加させること：是正・調整件数の視点**

冒頭に指摘した問題点のひとつは、工業化社会全盛時には、集团的労使関係において広くカヴァーされていた労働者が、個別化が進む中、保護されなくなってきたことであった。

昨今、増加してきたこれら労働者グループを図3で示すと、gcの労働者グループがそれにあたる。集团的労使関係から個別的労使関係に急速に変化している既述のオーストラリアでは、当初、集团的労使関係のシステムに保護されていたGCの労働者グループが、現在では、企業内システム・集团的労使関係において、保護されないgcグループ労働者となり、個別的労使関係の紛争件数

の増加となって現れている。そして、この変化への対応として、既述の通り、FWOやFWCなどがカヴァーしている。

労組が無くあるいは労組が代弁してくれない状況や企業内に労働者保護の制度やメカニズムが未整備である状況の労働者が、昨今の社会変化の中で増加しており、その保護が国際的にも共通した課題となっている。

イギリスでは、調停前置（conciliation）を2013年に法定化（Enterprise and Regulatory Reform Act 2013: s 7. Conciliation before institution of proceedings, s 8, s 9）して、独立行政法人ACASが職場の公平公正の実践を量的にも可能にした。ますます社会での役割を高めている。同様に、既述の通りオーストラリアでも労働者の個別化が進む中、集团的労使関係によりカヴァーされなくなった労働者をFWOやFWCなど多様な組織体が当事者間の話し合いを通して保護している。職場の公平公正の実践において、FWCやFWO等による取り組みが重要になっているのである。

日本でも個別労働問題での相談や苦情は多くかつ増加傾向であり、その件数は百万件を越えている。行政機関などが是正・調整すべき潜在案件は多い（例えば、イギリスではACAS等：約95万件、オーストラリアではFWO等：約65万件）。しかし、実際に労働局や地方裁判所（含、労働審判制度）で是正・調整される日本の件数は少な

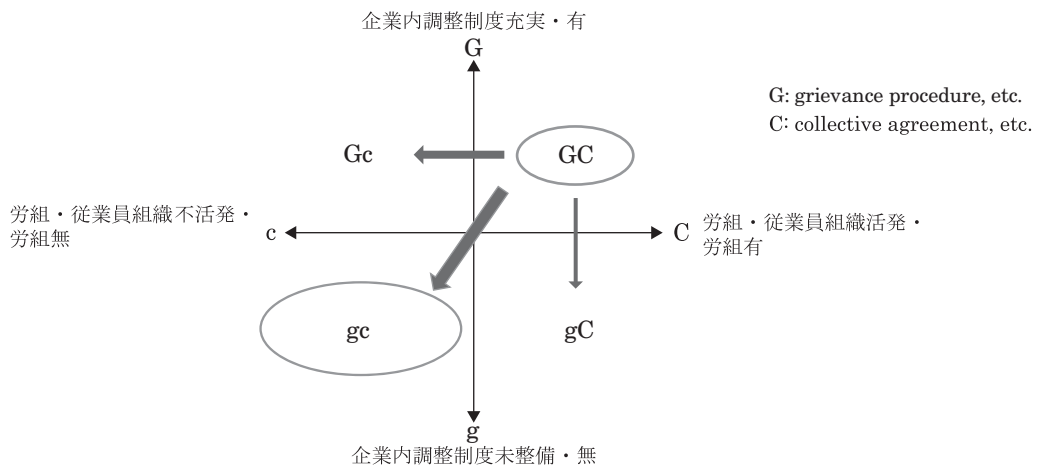


図3 集团的労使関係と企業内調整制度による労働者保護の変化

15) 『規制改革実施計画』には、社労士などへの取り締まりの外部委託が盛り込まれた。

い。オーストラリアは、2015年でFWOの29,940件とFWCの34,215件を合わせただけでも64,155件<sup>16)</sup>に上るが、日本は労働関係民事通常訴訟事件の新受件数3,389、労働審判事件の新受件数3,679、労働局の助言・指導申出件数8,925、あっせん申請件数4,775、労基署の申告監督26,280を合わせると、2015年で47,048件<sup>17)</sup>ほどでしかない。オーストラリアは、FWOとFWCの2組織で日本の1.4倍強の案件をカバーし職場の公平公正を図っている<sup>18)</sup>。特に、気づくのは、それぞれ監督案件を除いて比較すると、オーストラリア(56,395件)は、日本(20,768件)の2.7倍をカバーしている点である。

職場の公平公正(fairness at work)を実現するには、法令違反だけでなく放置すれば違反につながるような苦情を有する労働者の相談・申告に対して実効性ある調整を実施することが欠かせない。苦情に対するその取り組みのカヴァー率を高めることが必要なのである。日本の労働審判制度による個々の解決状況を見ると質は高く、調停成立率は68%(2015年)と高率であるし、その結果、審判に至る割合は16.7%と低くそれだけ当事者間での合意による解決がなされている。しかし、全体で見れば、労働相談件数に対して労働局が実際に是正・調整できている割合が高いとは言えない。職場の公平公正(fairness at work)を実現するには、まず、苦情に対する実際の是正・調整件数を増加させてカヴァー率を高めなければならない。

## (2) あっ旋・調整への参加強制と推進組織体の改革：協議参加へのインセンティブの視点

日本の労働局でのあっ旋は、相手方の参加を任意<sup>19)</sup>としているので、当該制度における調整やあっ旋は、どちらか一方の参加の拒絶により、打ち切りとなってしまう。AHRCによる紛争当事者への調整をみると、当事者と関係者に対して協議(confERENCE)への参加をペナルティ付の強制力<sup>20)</sup>

により促進するようになっている。

制度的に言えば、あっ旋や協議において不利なサイドは参加しないでも済む制度であれば、自ずと不参加になっていくが、参加を強制されている場合や参加しないことが不利になる場合は、あっ旋などが不利なサイドも是正・調整に努力するようになる。結果として制度への信頼度が高まる。(あっ旋打ち切りの割合が減少すると同時に提訴(判決)や申し立て(審判)も減少する。)

日本では、労働局への相談件数が増加しているのに、助言・あっ旋等の件数が停滞している。理由の1つは、制度への信頼度であり、信頼を回復するには、話し合いのテーブルにつかせるルールがまず必要である。

また、FWOは監督機能と紛争調整機能を持つが、両者の混同のない取り組みにより当事者らの話し合いへの努力を引き出して職場の公平公正の実現を図っている。監督業務において当事者間の調整をすることは制度上、難しさを孕んでいるが、監督業務から離れて中立の立場から問題を当事者間で考えさせる取り組みは効果がある。

日本では労働局の現行制度を創設する際に監督機能と紛争調整機能の混同が懸念された経緯があるが、メカニズム全体の中でそうした問題の払拭を図ってFWOのように効果的な行政の実践を再設計することが必要である。そして、労働局での是正・調整を効果的に行うには当事者らの話し合いへの参加を強制するルール等、話し合いへの参加を高めるメカニズムが必要である。

## (3) 事後的対応ではなく早期調整の実践：早期の是正・調整の視点

日本社会において職場の公平公正をどのように実践するかについては、警察的取り締りにより糺す取り組みも必要であるが、FWO、FWCは、早期の問題への介入と当事者間の合意を尊重した取り組みにより法令違反に限定せずに職場の公平公正の実践に取り組んでいる。実際、FWOの2015

16) オーストラリア連邦裁判所(Federal Court of Australia)は含まれていない。

17) 重複を含む延べ件数。

18) 各州での取り組みは参入していない。

19) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則、12条。

20) Australian Human Rights Commission Act 1986. s.46 PJ.



年度の取り組みを見て分かるのは、早期の是正・調整に重点を置いて効果を挙げている（早期取組による解決割合：苦情受理件数の34%）。イギリスのACASでもすでに2009年からの試行期間も踏まえて早期解決制度を導入しており、その効果的な状況が報告されている。日本でも、職場の問題への早期段階からの助言や調整が必要である<sup>21)</sup>。

また、早期解決に欠かせないのが教育啓蒙活動<sup>22)</sup>で、FWOやAHRC、FWC、VCATでは、ウェブやソーシャルメディアの利用度を数値化して目標設定し、その結果を公表している。問題が悪化してからの対応（事後的対応）も重要であるが、教育も含めた早期の助言や調整システムが求められる。

近代社会の発展とともに社会権として労働三権およびその保障制度が確立し、それに基づいて集団的労働関係の実践メカニズムが機能して工業化社会では労働者を保護してきたが、昨今は、それでカバーできない個別的な労務問題が増加している。職場の公平公正の実現には増大している個別的労務問題の是正の実効性を高めるメカニズムを現代社会の実態に合わせて確立させなければならないのであり、特に、「②調整実践のメカニズム」について整備の必要性がある。企業内で「②調整実践のメカニズム」が機能しなければ、企業外からの手助けが必要で、そのメカニズムの整備が求められる。警察的取り締りも重要であるが、実際の多くの問題は取締り基準以下で発生する。職場の公平公正実践のメカニズムには、当事者間での是正・調整をバックアップできるシステムやルールが必要である。加えて、個別的労働問題は、個人が標的（対象）となる問題だけに問題が深刻化する前の早期の是正・調整の取り組みが効果的である。

職場の公平公正の実現（fairness at work）は、長時間労働問題に限らず昨今増加している、いじめ、パワハラ、セクハラなどの調整、解決も同様

で、組織内での自己調整や自己浄化メカニズムが機能するか、それが期待できない場合は企業外からの助けあるいは強制が必要となる。

職場の公平公正の実現を日本の行政機関等の取り組み状況から考えると、行政ADRでの話し合いへの参加を高めるメカニズムの構築、およびその量的実践（処理件数の増加）が必要であり、また、それら実践は、苦情や問題が複雑にならない段階（早期の介入）でなされなければならないのである。

## 補論

本稿では、企業外における是正・調整問題を行政機関を中心に論じたが、重要な論点はこれに加えて、企業内を中心とした是正・調整問題がある。両者は、相互に関係した問題で、調整推進者の視点に立てば、問題の調整・解決に向けて、オンブズマン的役割、メディエーター的役割、ファシリテーター的役割が求められる。すなわち、中立・公正に、専門能力を持って、コミュニケーション能力を発揮し、当事者からの信頼を得て調整ができることが基礎的に求められる。

労働組合組織率・労働協約適用率の低いアメリカでは、コーポレート・オンブズマンあるいはコンプライアンス・オフィサーなどが活躍している。擬似共同体の特長を持つ日本の職場においては、これらの機能はこれまであまり必要とされなかった機能であるし馴染まなかった機能であった。しかし、集団的労使関係が弱まるのに加えて、雇用形態の多様化が進み、職場における紐帯が弱まる中、職場の公平公正（fairness at work）を実現するには、企業内で（職場で）これまでと違った新たな規範形成とチェックシステムが必要である。この点については、実践の視点から「日本版コーポレート・オンブズマンのすすめ～長時間労働是正など職場のフェアネスと働き方改革のために～」『経営センサー』10月号（2017）東レ経営研究所、で論じた。

21) 厚労省が、将来、職場で不公正な扱いを受けないように高校生が労働関係法令の知識を習得することができるように高校の教職員用の冊子を作成したが、そうした取り組みは有効であると思われる。

22) FWOやFWC、AHRCなどは定期的なeメールサービスで分かりやすく関係者に通知している。

## 参考文献

- Therese MacDermott, Joellen Riley, 2011, "Alternative Dispute Resolution and Individual Workplace Rights: The Evolving Role of Fair Work Australia" *Journal of Industrial Relations*, 53(5) Australian Labour and Employment Relations Association.
- Johanna Macneil, Mark Bray, 2013, "Third-party facilitators in interest-based negotiation: An Australian Case Study" *Journal of Industrial Relations*, 55(5), Australian Labour and Employment Relations Association.
- Anthony Forsyth, 2007, "Dispute Resolution under Work-Choices: The First Year" *Labour & Industry*, 18(1).
- , 2012, "Workplace conflict resolution in Australia: the dominance of the public dispute resolution frame work and the limited role of ADR" *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.23, No.3, Routledge.
- , 2016, "Industrial legislation in Australia in 2015" *The Journal of Industrial Relations*, 58(3).
- Breen Creighton, Anthony Forsyth (ed), 2012, *Rediscovering Collective Bargaining: Australia's Fair Work Act in International Perspective*, Routledge.
- Ataus Samad, Peter Reaburn, Ezaz Ahmed, 2015, "An Investigation of Worker-Life Conflict in Regional Australia: Empirical Evidence from an Australian Regional University" *The Journal of Developing Areas*, Vol.49 No.4.
- Ingrid Landau, John Howe, 2016, "Trade Union Ambivalence Toward Enforcement of Employment Standards as an Organizing Strategy" *Theoretical Inquiries in Law*, 17(1), Walter De Gruyter & Company.
- Ewin Hannan, 2015, "Union model no longer works" *The Australian Financial Review*, Fairfax Media Publications.
- Andreas Pekarek, Ingrid Landau, Peter Gahan, Anthony Forsyth, John Howe, 2017, "Old game, new rules? The dynamics of enterprise bargaining under the Fair Work Act" *The Journal of Industrial Relations*, 59(1).
- Fair Work Commission, 2013, *Annual Report 2012-13: Our Future Direction*.
- , 2016, *Annual Report 2015-16: Continuing Momentum*.
- Fair Work Ombudsman, 2011, *Fair Work Ombudsman Annual report 2010-11*.
- , 2016, *Fair Work Ombudsman Annual Report 2015-16*.
- Australian Human Rights Commission, 2013, *Annual Report 2012 · 2013*.
- , 2016, *Annual Report 2015 · 2016*.
- Victorian Civil and Administrative Tribunal, 2016, *VCAT Annual Report 2015-2016*.
- 内閣府, 2017, 『規制改革実施計画』内閣府.
- 労働基準局, 2016, 『平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況』, 厚労省.
- 弁護士会連合会編, 2016, 『弁護士白書』, 日本弁護士連合会.
- 野瀬正治, 2012, 「個別労働紛争の企業内外での解決(ADR)促進: ACASと実態調査からの示唆」『仲裁とADR』Vol.7, 仲裁ADR法学会.
- , 2012, 『変化する労働社会関係と統合プロセス』見洋書房.
- , 2004, 『新時代の個別的労使関係論』見洋書房.

## A Study on Fairness at Work in Japan: In Comparison to Australia

### ABSTRACT

Recently individual employee labour grievances are increasing in Japan. Some of them, which are neither supported by their company union nor administrative bodies such as prefectural labour bureaus, lead to serious situations like death from overwork.

In this article, I first discuss why the number of unsolved individual employee labour grievances is increasing, and comparing to Australian systems, I discuss the lack of a sufficient support system for employees, especially by administrative bodies in Japan.

After discussing these, I point out that (1) the amount of advice and conciliation by administrative bodies should be increased, (2) a rule of a compulsory conference by administrative bodies in Japan should be introduced, and (3) administrative bodies should make an early conciliation important and put an early conciliation into practice.

Prefectural labour bureaus in Japan should support more individual employees through these three points in order to realize fairness at work in Japan.

**Key Words** : early conciliation, compulsory conference, workplace rights