

ISSUE BRIEF

労働関係紛争の解決システム

国立国会図書館 ISSUE BRIEF Number 441 (Mar. 2. 2004)

労働関係紛争とは何か
労働関係紛争の解決システムの全体像
英米独仏の例
労働関係紛争の変化と解決システムの改革

社会労働課

いだ あつひこ
(井田 敦彦)

調査と情報

第 4 4 1 号

労働関係紛争の解決システムに関する二つの法律案が、第 159 回国会（常会）に提出される。一つは、内閣の司法制度改革推進本部が提出する「労働審判法案」であり、もう一つは、厚生労働省が提出する「労働組合法の一部を改正する法律案」である。前者は、新たな紛争解決システムとして、裁判所に労働審判手続を設けようとするものであり、後者は、既存の労働委員会による審査の、迅速化・的確化を図るためのものである。労働関係紛争の解決システムは、こうした複数の機関による複数の手続から構成されるため、その全体像が分かりにくい。本稿は、システムの全体像を示すことを目的とする。

I 労働関係紛争とは何か

労働関係紛争は、職場をめぐる人間関係（雇用・労使関係等）が孕んでいる諸問題から発生する。紛争のもとになる諸問題には以下のようなものがある（表 1）。

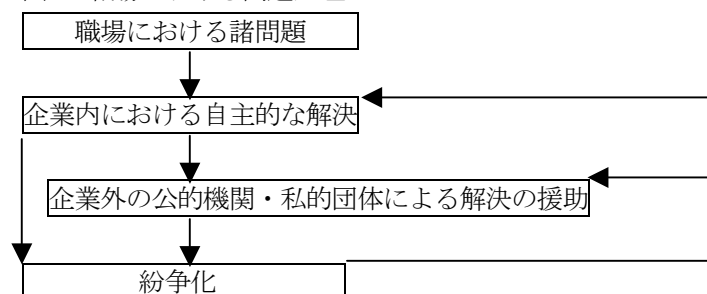
表 1. 職場における諸問題

状況	主体	具体例
日常的な不満・苦情	労働者個人	○仕事の内容・割当て、職場の人間関係・取引先との人間関係、残業算定の仕方、一時金・昇格の査定の高さ、昇進の遅れ、職場の配置、セクシャルハラスメント、過労、職場のいじめ
	職場の全労働者	○職場に共通の、賃金・労働時間の水準や制度、職場環境
雇用・労働関係を変更する具体的な行動	使用者（労働者個人を対象）	○個別的な配転・出向・懲戒処分・解雇 ○雇用調整やリストラにおける集団的な配転・出向・退職誘導
	使用者、労働組合（職場の全労働者に共通の労働条件を対象）	○使用者による、管理職定年制の導入と高齢者の給与切り下げ、成果主義強化のための裁量労働制・業績賞与制の導入、管理職年俸制の導入、課の廃止・組織のフラット化（中間管理職層の削減）、専門職制度導入 ○労働組合による、賃上げ・一時金・時短・定年延長の要求
労使交渉	使用者、労働組合	○使用者による組合加入者への不利益取扱い、団体交渉の拒否、組合への支配介入、その他交渉のルールをめぐる意見の対立

（出典）菅野和夫『新・雇用社会の法』有斐閣，2002.7, p.368 をもとに作成。

これらの諸問題は以下のように処理され、一部が労働関係紛争として顕在化する（図 1）。

図 1. 職場における問題処理のメカニズム



（出典）同上（表 1）菅野 pp.369-370 及び片岡昇ほか『労使紛争と法——解決への道』有斐閣，1995.3, pp.21-26 をもとに作成。

職場における諸問題の多くは、企業内において自主的に解決されている。具体的には、

上司による対応、企業内の苦情処理手続、労使協議、団体交渉（ストライキ等の争議行為の可能性を含んだ折衝）などによってである。しかし近年、企業内では処理し切れない問題・紛争が増加している。背景には、長期不況を反映した企業組織の再編、労使関係の変容、雇用形態の多様化などがあるとされる。その結果、公的機関の果たす役割が重要になってきている。

II 労働関係紛争の解決システムの全体像

公的機関による労働関係紛争解決システムの全体像を示すに当たり、まず、労働関係紛争をその性質の違いによって分類しておく（表2）。というのも、労働関係紛争の解決システムは、紛争の性質の違いに対応した複数の手続から構成されているからである。

表2. 労働関係紛争の分類

紛争の対象 紛争の主体	権利紛争 既に存在する法規の適用・解釈をめぐる紛争。労働者の権利の侵害が問題となる。	利益紛争 新たなルールの設定をめぐる紛争。経済的な利害の調整が問題となる。
個別紛争 労働者個人と使用者との紛争	特定の労働者に対する解雇の効力をめぐる紛争など	成果主義賃金制度における評価をめぐる紛争など
集団紛争 労働者団体（労働組合など）と使用者との紛争	使用者の団体交渉拒否をめぐる紛争など	賃金・労働時間等の労働条件の改善要求をめぐる紛争など

（出典）李鋌『解雇紛争解決の法理』信山社、pp.7-11、前掲（図1）片岡ほか pp.19-20、前掲（表1）菅野 pp.389-390 及び諏訪康雄『労使コミュニケーションと法』日本労働研究機構、2003.1、pp.14-27 をもとに作成。

以上の各紛争の区別は、完全に明瞭なわけではない。個別紛争と集団紛争の境界領域として、集団的労使関係の中で生じる個別紛争といったものがある（組合活動を理由とする解雇など）。また例えば、職場の労働者に共通して適用される就業規則について、使用者による不利益変更の効力を争うような紛争は、複数の労働者が訴訟を提起して集団紛争の様相を呈することがあるが、本稿では各労働者の労働契約に関する紛争として、これを個別紛争と考えている。あるいは理論的には、権利紛争（法規の適用・解釈をめぐる紛争）は公的機関の裁定による解決になじむとされ、利益紛争（新たなルールの設定をめぐる紛争）は自主的解決が原則とされてきたが、先の就業規則の例などは利益紛争が権利紛争に転化したものであり、両者は連続性を有している。従ってそれらに対応する解決手続も、類型ごとに異なるものが個別に存在するわけではなく、相互に有機的に結合していることが重要である。その際、各手続に共通して求められることは、円満かつ簡易迅速な解決である。労働関係は継続的な人間関係であるから、円満な解決が求められる。また、人間の生計維持に関わる問題であるから、簡易迅速な解決が求められる。

以上を踏まえて、現行の（平成16年の第159回国会に提出される改正案も含めた）労働関係紛争解決システムの全体像を示すと、以下のようなになる（表3）。改正案によって、⑤が新たに導入され、⑦の迅速化・的確化が図られている。

表 3. 紛争類型に対応した公的な解決手続

	当事者の合意による解決手続	公的機関の裁定による解決手続
個別紛争	①厚生労働省の都道府県労働局による相談・あっせん手続 ②地方労働委員会による個別紛争の調整手続（あっせんが一般的） ③都道府県の労政主管事務所による労働相談（地域によっては簡易なあっせんも行う）	④裁判所による訴訟手続 ⑤裁判所による労働審判手続 ⑥労働法規の実施を監督する行政機関（労働基準監督署、都道府県労働局雇用均等室、公共職業安定所）による行政指導
集団的労使関係の中で生じる個別紛争	①②③⑧	④⑤ ⑦労働委員会による不当労働行為の行政救済手続
集団紛争	⑧労働委員会による争議調整手続（あっせん、調停、仲裁）	④⑦

（出典）菅野和夫『労働法〔第6版〕』弘文堂, 2003.4, pp.683-763、前掲（図1）片岡ほか pp.21-26 及び和田肇「労使紛争はどのように解決されるのか」『法学教室』257号, 2002.2, pp.75-80 をもとに作成。

表 3 の①～⑧の手続の概要は、以下のとおりである。

①厚生労働省の都道府県労働局（国の出先機関）による相談・あっせん手続

この手続は、個別労働紛争解決促進法（平成 13 年法律第 112 号）に基づく。同法制定の背景には、近年における個別紛争の増加がある。日本では集団紛争については、労働委員会による解決手続（⑦⑧）が終戦直後から整備されていたが、個別紛争については、法律上特別な解決手続は長らく存在しなかった。しかし近年、非正規雇用の増加による雇用形態の多様化、成果主義の広がりによる労働条件の個別化、それらに伴う労働組合の機能低下、長期不況による紛争自体の増加などを背景に、集団紛争が減少する一方で個別紛争が急増していることから、平成 13 年に同法が制定された。

同法に基づく都道府県労働局の解決手続は、紛争のこじれ具合に応じて段階的に解決する方式をとっている。まず、労働局の総合労働相談コーナー（労働局、労働基準監督署、大都市の駅ビルなどに設置）において相談・情報提供を行う（ここで、労働関係の法規違反とみられる事案は、所轄の行政機関に委ねる→⑥）。次に、それ以外的事案について、紛争当事者の一方から解決の援助を求められた場合には、労働局長が助言・指導を行う。さらに、当事者の一方から申請があり労働局長が必要と認めた場合には、労働局長は紛争調整委員会¹にあっせんに委任する。紛争調整委員会の会長はあっせん委員（学識経験者）を指名し、あっせん委員は、交渉の場を設定して当事者を交渉の場に着かせ（ただし、出席は強制されない）、当事者の間に立って話し合いを促進する。具体的には、双方の主張の要点を確かめ、必要に応じて参考人や関係労使の代表から意見を聴取した上で、双方又は一方に対し譲歩を打診するなどして、当事者による自主的な解決を促進する。あっせん委員は、当事者双方から解決案の提示を求められた場合には、あっせん案を提示するが、これは当事者に受諾を求めるものではなく、当事者の話し合いに方向性を示すためのものであ

¹ 紛争調整委員会の「調整」とは、利害関係を異にする当事者間で発生した主張等の不一致について、調和を図り、解決を見出すことをいうが（内閣法制局法令用語研究会編『有斐閣 法律用語辞典』有斐閣, 1993.12, p.929）、調整は、「あっせん」（及び⑧で述べる「調停」、「仲裁」）を含む概念である。

る。あっせん案に沿って合意が成立した場合には、民法上の和解契約（裁判外の和解）²が成立したと解され、一方当事者が義務を履行しない場合には、他方当事者は債務不履行として訴えることができる（→④）。当事者間で合意が成立しない場合には、あっせん手続は打ち切られ、当事者は裁判所に提訴して紛争の解決を図ることができる（→④）。

②地方労働委員会³（都道府県の機関）による個別紛争の調整手続

この手続は、地方自治法第 180 条の 2 及び個別労働紛争解決促進法第 20 条に基づく。前者は、地方分権の推進を図った平成 11 年の地方自治法改正に伴うもので、地方労働委員会が個別紛争の解決手続を行うことを可能にした。後者は、個別紛争の予防と自主的解決促進のために必要な施策を推進するよう、地方公共団体に努力義務を課している。

平成 16 年 2 月現在、44 の地方労働委員会が個別紛争の解決手続を実施している⁴。手続の内容は地域により異なるが、都道府県の労政主管事務所で労働相談（③）を行った後、地方労働委員会のあっせんに移行するという仕組みが一般的である。国も同様の紛争解決システムを用意しているが（①）、①と②③の併存は「複線型サービス」といわれる。国と地方の役割分担については、国は全国一律のセーフティネットとしての役割から、中立的な学識経験者による簡易迅速なあっせんサービスを提供し、地方は地域の実情に根ざした独自の行政サービスという観点から、労働委員会の公労使委員による、労使関係を踏まえたあっせんサービスを提供するものとされている⁵。

③都道府県の労政主管事務所（都道府県の出先機関）による労働相談

平成 13 年の個別労働紛争解決促進法の制定以前から、都道府県の労政主管事務所では、労働相談を行政サービスとして実施していた。東京・大阪などの都市部では簡易なあっせんも行っていた。個別労働紛争解決促進法の制定以後もこれらは継続され、さらに地方労働委員会の手続（②）と連携して、都道府県による紛争解決システムを形成している。

④裁判所による訴訟手続

労働関係の権利紛争に関する基本的で最終的な解決手続は、裁判所による訴訟手続である。これには民事通常訴訟のほか、比較的簡易な手続である仮処分や少額訴訟、あるいは労働委員会の処分（⑦）の取消しを争う行政訴訟などがある。労働関係の民事訴訟は近年増加しているが、その件数は英米独仏に比べると少ない（→後述Ⅲ）。これは、裁判にかかる時間と費用の面で労働者の負担が大きいためである。ただし裁判所は、判例を通じて雇用・労使関係の法的ルールを形成するという役割を果たしている。裁判所は民事紛争全般

² あっせんと民法上の和解契約との違いは、公平中立の公的機関が当事者の仲介を行うか否かによる（前掲 内閣法制局 p.932 参照）。

³ 労働委員会は、労働関係紛争（本来は集団紛争）を専門に取り扱う合議制の行政機関であり、公労使 3 者の代表から構成されている。中央労働委員会と地方労働委員会の 2 層構造になっており、前者は厚生労働大臣の所轄、後者は各都道府県知事の所轄である（各都道府県に置かれる）。ただし、大臣や知事の指揮命令は受けずに独立して活動する。委員は非常勤で、委員を補佐する事務局職員が置かれている。

⁴ 筆者が行った中央労働委員会事務局への電話照会による。

⁵ 田村定「個別労働紛争解決制度の運用状況及び関係機関相互の連携」『中央労働時報』1012 号, 2003.4, p.8. (田村氏は、厚生労働省労働紛争処理業務室の中央労働紛争調整官。)

について調停⁶も行うが、労働関係紛争ではあまり利用されてこなかった。

⑤裁判所による労働審判手続

平成 16 年の第 159 回国会（常会）に労働審判法案が提出される。法案提出の背景には、裁判所の民事訴訟手続（④）に要する時間と費用負担の大きさがある。

労働審判手続では、3 回以内の期日で審理を終結するなど、迅速な解決を目指している。紛争当事者は地方裁判所に申立てを行う。呼出しを受けて出頭しない当事者には過料を科す。裁判官 1 名（地方裁判所の裁判官）と労使各 1 名の専門家（非常勤）からなる労働審判委員会が事実の調査・証拠調べを行い、原則として調停により解決する。調停が成立しない場合には、委員会は過半数の意見により解決案を決議する（労働審判）。労働審判は裁判上の和解⁷と同一の効力をもち、強制執行が可能になる。労働審判に不服のある当事者は異議を申し立てることができ、その場合には審判は効力を失い、当該地方裁判所での訴訟手続に移行する（→④）。

⑥労働法規の実施を監督する行政機関による行政指導

労働関係紛争が、労働基準法、男女雇用機会均等法、職業安定法などの労働法規違反の形をとる場合には、労働法規の実施を監督する行政機関（労働基準監督署、都道府県労働局雇用均等室、公共職業安定所）が、罰則を背景とする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実現している。

⑦労働委員会による不当労働行為の行政救済手続

この手続は、労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）に基づく。同法の目的は、労使対等の理念に基づく団体交渉の助成であり、そのための団結（労働組合の結成・運営）や団体行動の擁護である（憲法第 28 条は団結権、団体交渉権、争議権を保障している）。

同法は、使用者によって行われる労働組合の基盤を切り崩すような行為、例えば組合加入者への不利益取扱い、団体交渉の拒否、組合への支配介入を不当労働行為として禁止する（労働組合法第 7 条）。労働委員会は、労働者又は労働組合の申立てを受けて使用者の不当労働行為の成否を審査し、救済命令や（申立ての）棄却命令を発する権限を有する（同法第 27 条）。これを不当労働行為の行政救済⁸という。この権限は公益委員のみによって行われるが、実際には不当労働行為事件も和解によって解決することが多く、和解の成立には労使委員が重要な役割を担う。地方労働委員会の処分（救済命令、棄却命令、却下決定）に対しては、中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。地方労働委員会や中央労働委員会の処分に対しては、裁判所に取消訴訟を提起することができる（→④）。

平成 16 年の第 159 回国会（常会）に、労働組合法の一部を改正する法律案が提出される。法案提出の背景には、労働委員会による不当労働行為の審査の長期化と、救済命令の裁判所における取消率の高さがある。

⁶ 裁判所の判決によらず、裁判官又は調停委員会（裁判官と国民から選ばれた 2 人以上の調停委員によって構成される）の仲介を通して、当事者が相互に譲歩し合意することによって紛争を解決する手続。

⁷ 裁判上の和解と裁判外の和解（①）との違いは、和解が確定判決と同一の効力を持つか否か（強制執行が可能になるか否か）による（前掲 内閣法制局 p.531, 534, 539）。

⁸ 救済は裁判所に申し立てることもできる（→④）。これを不当労働行為の司法救済という。

法案では審査の迅速化と救済命令の信頼性の向上を実現すべく、審査計画の作成、小委員会制の導入、証拠提出・証人出頭命令の導入、証拠提出命令を受けても提出されなかった証拠の取消訴訟での提出制限、和解の法的効果の整備などの改革を行うとしている。

⑧労働委員会による争議調整手続

この手続は、労働関係調整法（昭和 21 年法律第 25 号）に基づく。同法の目的は、産業・経済や国民生活の安定のために、労使間での紛争の自主的解決を政府が支援することによって、ストライキ等の争議行為を予防し、又は解決することにある。

同法は争議調整手続として、労働委員会によるあっせん、調停、仲裁の手続を定めている。このうち仲裁は、仲裁結果に従うことに当事者が合意して手続に入るもので、仲裁結果（仲裁裁定）が当事者を拘束する点で、あっせん及び調停と異なる（このため仲裁は、公的機関の裁定による解決手続ともいえる）。あっせんと調停では、解決案が当事者を拘束しないが、調停では、解決案（調停案）を当事者に受諾させることに重点が置かれるのに対し、あっせんでは、解決案（あっせん案）は当事者の話し合いに方向性を示すためのもので、当事者の自主性に重点が置かれる。一般に 3 者のうちあっせんだけが、当事者の一方のみの申請で開始できる。

争議調整手続のうち、あっせんが 99.3%を占める（平成 14 年）⁹。これは、あっせんが当事者の一方のみの申請で開始でき、手続が最も簡易で機動的であること、しかも当事者間の交渉をとりもつという本来予定された機能ばかりでなく、実質的には、争点を整理して解決案を提示するという調停の機能をも果たしうることなどによる。あっせん員に指名されるのは労働委員会の委員がほとんどで、公労使三者構成で指名される場合が多い。

Ⅲ 英米独仏の例

ここでは、英米独仏の紛争解決システムの例を見てみる（表 4）。

英独仏では、労働関係紛争を専門に扱う司法機関を設置している。その受理件数は、ドイツの労働裁判所が年間約 57 万件、フランスの労働審判所が約 16 万件、イギリスの雇用審判所が約 7 万 5000 件である（日本の労働関係民事訴訟は約 2300 件）。英独仏のこれらの司法機関による解決手続では、集中的で簡易迅速な手続、和解等前置主義（裁定の前に和解の促進や調停等を通じて当事者の合意による解決を試みる）、労使参審制（労使が出身団体からは独立して、中立的な裁判官としての立場で法的判断に参加する）といった工夫が見られる。

独仏では、こうした司法機関による手続が労働紛争解決システムの中心となっている。独仏では司法機関が合意による解決の促進をも行うが、イギリスでは行政機関が、合意による解決の促進を担当している（イギリスの場合、雇用審判所への申立ては、まず行政機関である助言あっせん仲裁局に移送される）。日本では行政機関による手続は整備されてきたが、司法機関による手続は未発達である。

アメリカは専門的な司法機関を設置していない。私的な調停や仲裁が広く利用されているのが特徴である。企業内の苦情処理手続で解決されない紛争は職業的仲裁人に付託され、その裁定に双方が従うことによって解決することが、多くの労働協約で合意されている。

⁹ 新規係属件数に占める割合。中央労働委員会事務局編『平成 14 年 労働委員会年報』2003.9, p.82.

表 4. 英米独仏日における労働関係紛争の公的解決システム

		イギリス	アメリカ	ドイツ	フランス	日本
司法機関	通常裁判所 a) 受理件数 b) 処理期間	○コモン・ロー裁判所 (労働関係を含む契約違反や不法行為による損害賠償を管轄、雇用審判所の最終審)	○連邦・州裁判所 a) 3万 5701件 (連邦地裁、1999年)、この他に各州の裁判所でも受理 b) 19ヵ月 (連邦地裁、1999年、提起から終結までの平均の中央値)	—	○通常の民事裁判所 (集団紛争を管轄、労働審判所の第二審及び最終審)	○裁判所 a) 2309件 (2002年、労働関係民事通常訴訟事件の新受) b) 12.0ヵ月 (2002年、地方裁判所の平均審理期間)
	労働関係紛争を専門に扱う司法機関 a) 受理件数 b) 処理期間	○雇用審判所 (労使参審制 (職業裁判官と労使で構成)) a) 7万 4006件 (記録された処理件数、1998/99年) b) 申立ての80%近くは16週以内に最初の審理、多くの審理は1日か2日で終結	—	○労働裁判所 (労使参審制 (職業裁判官と労使で構成)、和解優先の手続をとる) a) 56万 8469件 (一審、1999年) b) 1ヵ月以内が31.9%、3ヵ月以内が71.8% (一審、1999年、解雇紛争の判決)	○労働審判所 (労使のみで構成、調停前置主義) a) 16万 3218件 (2000年) b) 約 10.2ヵ月 (2000年、調停部に係争されてから判決部で終結するまでの平均審理期間)	— (表3の⑤の労働審判手続は裁判外の手続であり、労使が非職業裁判官として参加する労使参審制とは異なる)
行政機関	○助言あっせん仲裁局 (雇用審判所への申立ては、まずこちらに移送、年間16万 7186件を受理 (2000/01年、個別紛争のあっせん)、集団紛争も管轄) ○雇用機会均等委員会	○全国労働関係局 (不当労働行為を管轄) ○連邦調停あっせん局 (主に利益紛争を管轄、職業的仲裁人・調停人の紹介も行う) ○雇用機会均等委員会	—	○調停委員会、労働監督官 (集団紛争を管轄)	○労働局 (年間3036件を受理 (2002年度、あっせん申請)) ○労働委員会 ○労政主管事務所 ○労働基準監督署、労働局の雇用均等室	

(出典) 毛塚勝利編著『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、2002.8, pp.316-317, 6, 13, 27, 71, 75, 146, 148, 198, 201 及び厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』労務行政研究所、2001.10, pp.28-33 をもとに作成。

IV 労働関係紛争の変化と解決システムの改革

これまで労働関係紛争解決システムの全体像について、その現状を見てきたが、最後に日本のシステムの変化を時代の流れの中でとらえて、今後の課題を考えたい。今日までに行われてきた労働関係紛争解決システムの改革の経緯を示すと、以下のようになる。

- 昭和 21 年 労働関係調整法（集団紛争において、労働委員会による争議調整手続を導入）
- 昭和 24 年 労働組合法（労働委員会による不当労働行為の行政救済手続を導入）
- …
- 平成 10 年 労働基準法改正（労働省の都道府県労働基準局長による個別紛争の解決援助制度を導入、同制度は平成 13 年の個別労働紛争解決促進法の成立により廃止）
- 平成 11 年 地方自治法改正（地方労働委員会による個別紛争の解決が可能に）
- 平成 13 年 個別労働紛争解決促進法（厚生労働省の都道府県労働局による個別紛争の相談・あっせん手続を導入、地方公共団体に個別紛争解決のための施策推進努力義務）
- 平成 16 年 労働審判法案（個別紛争で労働審判手続を導入）
- 同上 労働組合法の一部を改正する法律案（労働委員会による不当労働行為の行政救済手続の迅速化・的確化）

戦後の労働関係紛争解決システムは、労働委員会による集団紛争の解決手続を中心に構成されてきた。それが近年において、個別紛争の簡易迅速な解決手続を中心としたシステムに再編されていく流れが見られる。

背景には、近年における集団紛争の減少と個別紛争の増加・多様化がある。集団紛争は昭和 40 年代後半をピークに減少し、労働組合の推定組織率も昭和 51 年から低下を続けている（平成 15 年の推定組織率は 19.6%）¹⁰。一方、特に近年の長期不況下で個別紛争は増加している¹¹。問題を抱えた労働者個人が企業外の地域労組に加入し、集団紛争の形をとって個別紛争に対応するというケースも増加している。また、パート・派遣・外国人労働者問題、成果主義賃金制度における評価に関する苦情、セクシャル・ハラスメント、職場のいじめなどの新たな問題類型が浮上し、個別紛争は多様化している。こうした労働関係紛争の多様化・個別化の傾向は、今後景気が回復しても続いていくものと思われる。

今後の課題として、個別紛争への対応の強化が挙げられる。確かに行政機関による手続は整備されてきている。しかし、労働関係における個々の労働者の経済的・精神的な立場の弱さを考えると、法的効力を伴った司法機関による救済の必要性も大きい。導入が予想される労働審判手続の課題として、労働審判員となる労使の専門家の確保と育成が挙げられている。また、公的システムだけでなく、企業内苦情処理システム（企業内オンブズパーソン¹²などアメリカで発達）や、労働組合・弁護士会等による労働相談を含めた総合的な検討も必要となろう。

¹⁰ 前掲『労働委員会年報』、厚生労働省大臣官房統計情報部「労働争議統計調査」及び「労働組合基礎調査」。

¹¹ 厚生労働省大臣官房地方課「平成 14 年度 個別労働紛争解決制度施行状況」。このデータは個別労働紛争解決促進法が施行された平成 13 年度下半期分からしか存在しないが、他の指標、例えば労働関係の民事訴訟件数や労働基準監督署への申告件数も、ここ 10 年ほどの個別紛争の増加傾向を示している。

¹² 経営者直属の苦情処理者である職業的オンブズパーソンは、企業不祥事を防ぐための企業の法令遵守（コンプライアンス）体制の樹立に有効なモデルを提供しているともいわれる（前掲（表 1）菅野 p.401）。