

個別的労使紛争解決における司法と行政の役割について

福 澤 勝 彦

Abstract

This paper analyzes the role of the individual labor dispute solution system which administration of justice and administration perform. Labor referee system is a system by administration of justice, and each system in labor bureau and labor relations commission is based on administration. Each system has a peculiar organization and is characterized by the form of the organization. Here, the scheme of the individual labor dispute solution system is understood from the bargaining theory, and some theoretical foundation is given.

Keywords: bargaining theory, individual labor dispute, law and economics
交渉理論, 個別的労使紛争, 法と経済学

はじめに

近年わが国において進行する雇用の多様化と個別的な労働問題の増加を背景として、その解決のための法整備によりいくつかの紛争解決制度が設置され、制度の利用が開始された。労使紛争の解決については、本来労使双方の自主的解決がもっとも望ましいとされる。特に労働委員会における解決は良好な労使関係の構築という目的からその点を重視する。しかしながら、労働委員会が主として集団的な労働問題を扱うのに対して、近年の傾向は労働問題の個別化である。そのような問題の解決の主体には労働局による労働相談体制がある。労働局における解決制度は、相談体制、指導・助言、紛争委員会によるあっせんという三段階であるが、その役割は自主解決と司法的解決の中間に位置する（野田2007）。この解決制度は行政型ADR（石田2007）の一つであり、あくまでも当事者双方

の合意が前提とされ、法的な拘束力があるものではない。

また件数は少ないが、労働委員会における個別紛争のあっせんもほとんどの道府県で実施されている。しかしながら、出席を含めて双方の合意が必要であり自主解決の傾向がより強い。労働委員会におけるあっせんも行政型ADRである。これらは調停的解決理解することができる（野田2007）。このような自主的な解決制度とことなり、個別労働問題の解決を目的として裁判所で行われる労働審判は司法による解決制度であり、権利関係を明確にする判定的解決と言われる。

これらの3つの制度は個別的な労使紛争の解決という同じ問題を扱うのであるが、各制度は、目的、組織のあり方、解決までの方法、解決できない場合の対応方法など異なった面が多い。本稿では個別的労使紛争解決制度の果たす機能と役割を明らかにするために、労使の紛争をゲーム理論の枠組みで整理し、第

3者である公的機関の役割を明らかにし、3つの制度の違いとの関連を考察する。

第1節では、個別的労使紛争増加の背景を検討する。第2節では個別的労使紛争解決制度の現状と制度の枠組みを概観する。その上で、3つの紛争解決制度に携わる組織の構成によって個々の解決制度を特徴づけ、それが労使の行動や結果にどのような影響を与える可能性があるのかを検討し、制度の特徴を整理する。第3節において交渉過程をゲーム理論でとらえ、第3者の果たす役割をしめす。

1. 雇用の多様化と労働紛争の個別化

近年の雇用形態の変化について総務省の就業構造基本調査に基づけば以下のように整理されるだろう(表1)。

平成9年度の正規の職員・従業員は約3854万人であったが、平成14年3455万人、19年度3432万人であり、この間約400万人の減少である。

労働者派遣事業の開始に伴い、平成14年に70万人であった派遣社員は平成19年には160万人と100万人近い増加である。

アルバイトや契約社員、嘱託と呼ばれる雇用は安定的に推移しているが、パー

トは平成9年700万人、平成14年782万人、平成19年は886万人と10年間で180万人ほどの増加が見られる。平成19年に限れば、アルバイトは424万人、契約・嘱託は248万人である。

雇用者数はこの間、平成9年5500万人、平成14年5473万人、平成19年5727万人である。わが国では、正規従業員数の減少とともに、多くの非正規の従業員が生みだされてきたことがわかる。その中心はパート労働者、派遣法に基づく派遣労働者の絶対数の増加でありかつその比率の上昇である。

このような非正規の労働者の増加と派遣労働に見られる雇用の多様化を背景として、労使間の紛争は集団的労使紛争から個別的労使紛争へと変わってきている。このような状況の中、労働争議の件数は減少し(山川2004)、労働委員会への不当労働行為救済事件の件数は平成15年～19年において、300件程度で推移している。また、この間労働組合の組織率の低下も顕著であり、2007年の組織率は18.1%である。すなわち、わが国の労働者の約8割が未組織であることになる(注1)。

集団的な労使紛争事件が減少したことに反比例して個別的な労働紛争は増加している。表2にみられるように、各都道府県におかれ

表1 雇用の多様化

(万人)

	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣労働者	契約社員・嘱託	その他
平成9年	3854	700	334	-	-	-
平成14年	3455	782	424	72	248	95
平成19年	3432	886	408	164	331(うち嘱託101)	104

資料出所)総務省「産業構造基本調査」

表2 個別労働紛争相談件数の推移

	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
総合労働相談件数	625,572	734,257	823,864	907,869	946,012	997,237
うち民事上の個別労働紛争相談件数	103,194	140,822	160,166	176,429	187,387	197,904

資料出所)厚生労働省「個別労働紛争解決制度実施状況」

ている労働局に窓口がある総合労働相談の件数の推移をみると、その件数は着実に増加していることがわかる。平成19年度においては997,237件であり、そのうち民事上の個別労働紛争相談の件数は197,904件である。平成14年に比べるとその数値は、相談件数で5割増であり、民事上の紛争件数ではほぼ倍になっている。

司法制度を用いた紛争解決である地方裁判所における労働関係民事通常訴訟の件数をみると、平成16年まで増加しその後減少していたが、平成19年は増加に転じている。係争の内容をみると、平成19年度における新規訴訟において約半数が賃金等であり、4分の1が雇用契約の存否であることから、労使紛争の内容は労働組合活動に関するものではなく、労働者個別の側面が強いことが伺える。

労働委員会における不当労働行為事件においても、その事件の争点が個別的な事案であるケースが多い。近年の不当労働行為事件において、その申立人の半数以上が合同労組によるものであり、その半数がいわゆる「駆け込み訴え事件」である。駆け込み訴えとは、紛争発生後合同労組に加入し、合同労組が労働委員会に申し立てるものである。このような場合、紛争は労働者個人が抱える個別的な案件である。

以上のように、集団的労使紛争件数の減少と個別的な労働紛争の増加が、わが国の雇用の多様化（非正規労働者の増加）と共に生じて

きたことがわかる。本来労働組合と企業間で自主的に解決されるべき労使間の問題が、個々の労働者と企業間の問題として増加し、その解決が求められている。

2. 個別の労働紛争の解決システム(注2)

個別的な労使紛争解決のための制度的な枠組みの整備は、以下のように進められてきた(表3)。まず、平成13年に労働局における紛争調整委員会を中核とした相談制度の設置、集団的労使関係を主として扱う都道府県の労働委員会における個別労使紛争の取り扱い、平成18年には裁判所における労働審判制が開始した。また、平成20年には船員労働委

表3 紛争解決制度の設置

設置年	制 度
平成13年	労働局における個別労働関係紛争解決制度の開始
平成14年	各都道府県労働委員会における個別労働紛争に関する「あっせん」の開始。 平成14年42労働委員会、平成15年以降44労働委員会 「相談・助言」平成14・15年8労委、平成16年9労委、平成17年、18年11労委、19年13労委
平成18年	裁判所における労働審判制度の開始
平成20年	船員労働委員会の廃止と労働委員会への移管

員会が廃止され、その機能の多くが各労働委員会および中央労働委員会に移管された。

このような制度改革の背景には、現在進行している司法制度改革の中で、労働法改正の問題、裁判所の機能拡大による増加する労働関係の民事訴訟事件の取り扱いの効率化などが背景にある。また取り扱い件数が少ない船員労働組合の廃止に見られる行政の効率化という視点もある（船員労働委員会の廃止については問題点も多い）。

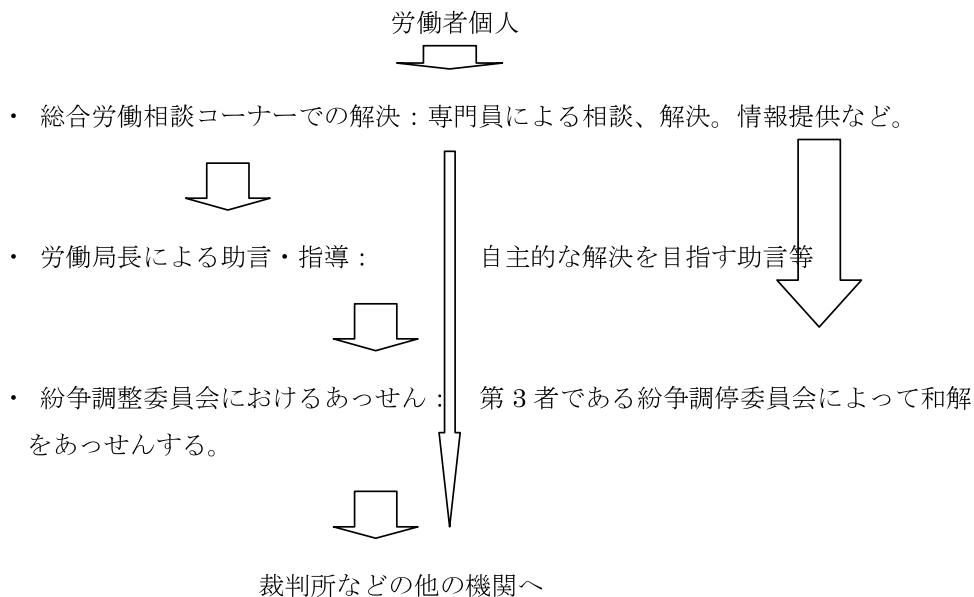
また、これに加え個別的な労使間の労働問題の公的解決システムには、都道府県における労働相談がある。上記3つが法律にのっとり設置されたものであり、それに対して都道府県における労働相談は、あくまでも相談の役割をもつものである。本節では公的なこの3つ個別的紛争労使紛争解決システムを整理しその比較検討を行う。

2.1. 行政による解決システム

2.1.1 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度

各都道府県における労働局における解決システムは、「個別労働紛争解決制度」（平成13年10月に施行された「個別労働紛争の解決の促進に関する法律」と、新たに紛争調停委員会を設置した上で、増加する個別の労働問題解決の促進を図るために開始された。制度は3つの柱からなる。

労働局における「個別労働紛争解決制度」は、相談や助言、情報提供などによって特に雇用に係わる法律的な面からサポートする総合労働相談センター、そこでの解決が困難な場合の労働局長による助言・指導の手順でなされる。この2つでの解決が困難な場合に、紛争調整委委員会によるあっせんが行われる。したがって、このシステムでは本委員会の結論が最終結論となる。



紛争調整委員会によるあっせんの特徴は、当事者の間に委員会の委員である第三者が入り調整を行い紛争の解決をはかること、また裁判などに比べ手続きも簡単で、またあっせん自体は無料であり費用もかからないなどの点にある。さらにあっせんは原則1回であり、そのはやさが特徴である。

なおあっせんには法的な強制力はなく、双方が納得すればあっせんは終了するが、双方が受諾しない限り問題は解決しない。その場合には、あっせんは打ち切りとなる。打ち切りの後は、他の機関（裁判所など）を教示するなどの措置がとられる。なお、和解が成立したとき、その結果は民法上の和解契約の効力をもつがそれ以上ではない。

あっせん委員は紛争調整委員会委員から3名が選任されあっせんを担当する（図1）。紛争調整委員会委員は労働問題の専門家がその委員に当てられる。具体的には、弁護士、人事労務OB、社会保険労務士、学者である（菅野2007）。ここでの特徴は、あっせん員はあくまでも中立な立場で解決を目指すものである。

紛争調整委員会は労働局において実施される行政型ADR（裁判外紛争解決手段）の1つで、調停的な解決をはかるものである。同様の役割は労働委員会においてもおこなわれているが、労働委員会における個別的労使紛争

解決制度が、集团的労使紛争の処理と同様に公労使の三者構成で性格を異にする。労働局のスキームで重要な点は、各都道府県労働局および労働局長が紛争解決に密接に関与することである。

紛争調整委員会の行うあっせんは、原則1回であるためにあっせん申請書の役割が大きくなる。そのために、あっせん申請については社会保険労務士が代理人として特に法的に認められている。あっせん自体は無料であるが、代理人に依頼すればその費用がかかることになる。

2.1.2 労働委員会における個別労使紛争解決

都道府県労働委員会においては集团的労使紛争とは別に個別労使紛争についても対応する（注3）。ただし、集团的労使紛争とことなり労働委員会における個別労使紛争の対応は「あっせん」であり、法的な強制力をもつものではない。また、個別的労使間の問題が、合同労組を通じて集团的労使紛争として事件として扱われるケースも多く、個別労使紛争の解決スキームとして機能している。この場合、労働委員会の決定は法的な拘束力をもつことになる。

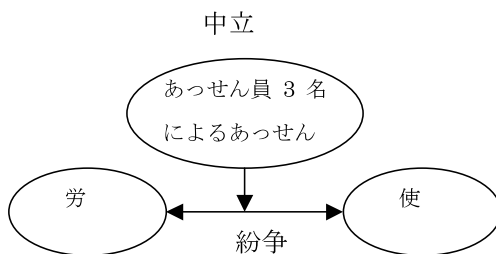


図1 紛争調整委員会の構成

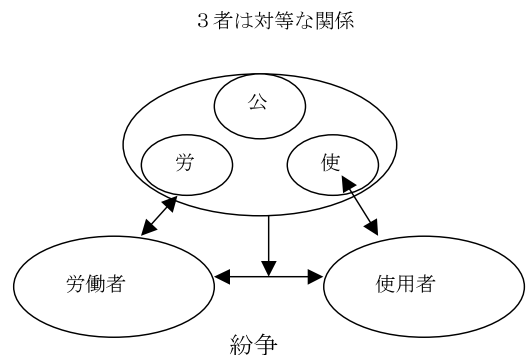


図2 労働委員会のあっせん

その解決には労働委員会の公益、労働、使用者の3者が平等な立場であたり、公益以外は使用者の立場、労働者の立場をそれぞれ反映したものとなり、純粋な第三者という位置づけにはなっておらず、紛争調整委員会とは違った性格をもつ（図2）。公益委員は学識経験者、弁護士などから選任され中立的な立場である。労働側委員は労働組合等によって推薦されたものであり労働者側の意向を代表する。使用者委員は経営者団体などの推薦によって選任されるものであり、経営側の意向を代表するものである。この三者が一体となって、個別労使紛争の「あっせん」に取り組むのである。

労働委員会の個別労働紛争解決は、都道府県の既存の労働相談制度と連携して行われる。相談の窓口は、労働委員会事務局と都道府県の労働相談窓口の2つである。そこでの事案によっては当事者の希望によって労働委員会のあっせんが選択されうる。また都道府県の労働相談窓口は労働局の総合労働センターと連携をしており、相談窓口自体はいくつかのルートをもっている。

以上2つの行政による個別労働関係紛争解決のシステムは、全国一律の労働局による相

談・助言・あっせんというシステムを基本として、地方自治体および労働委員会が補充するシステムとして理解される（菅野2004補訂版）。このことは平成19年度における労働委員会におけるあっせん数が全国で375件であるのに対し、労働局におけるあっせん件数が7,844件と圧倒的に多いことから裏付けられる。また過去5年において労働委員会あっせん数が横ばいであることに対して、労働局のあっせんは増加傾向にあり、本制度は確実に浸透していると言えよう（表3）。

すでに述べたように、本来労働委員会の取り扱う事件としては、集団的労使紛争の解決がその中心であるが、その集団的紛争の中には個別の労使紛争を労働組合を通じて解決するというケースが見られる。その数は必ずしも多くはないが、合同労組による事件にはそのようなケースが含まれる。

2.2. 司法による解決

裁判所における労働審判制度

司法による紛争解決制度として、通常の裁判とは別に労働審判が平成18年度より実施された。その背景には数多くの労働関係民事訴訟の存在がある（表3）。労働審判制度は事

表3 新規係属件数

	労働委員会あっせん	労働局あっせん	労働審判	労働関係民事通常訴訟事件（全国地方裁判所）
平成15年度	291	5,352	-	2,443
平成16年度	318	6,014	-	2,519
平成17年度	294	6,888	-	2,446
平成18年度	300	6,924	1,163	2,035
平成19年度	375	7,844	1,156	2,246

資料出所）労働委員会あっせんは中央労働委員会、労働局あっせんは厚生労働省平成19年度「個別労働紛争解決制度施行状況」、労働審判、労働関係民事通常訴訟事件は最高裁判所調べ

業主と労働者間の紛争解決を行う。労働審判は通常の裁判と異なり、一人の裁判官（これを労働審判官と呼ぶ）と2名の労働審判員によって構成される労働審判委員会によって解決がはかられる（図3）。労働審判員は労働問題に関する専門知識と経験を有するものとされている（労働審判員規則、平成十七年一月十一日最高裁判所規則第三号）。実際の運用では労働団体と使用者団体の双方からの推薦によって労働審判員が選出された労働側1人、使用者側1人によって労働審判委員会が設置される。この委員は労使それぞれ人事管理や労使関係の実務の経験を有するものとされる。この点は、労働委員会の三者構成と類似の制度であるが、裁判官が主導的役割を果たす点で労働委員会のあっせんとは異なった構成をもつ。労働委員会におけるあっせんにおいて、公益委員は労働側委員、使用者側委員と同等の立場である。

労働審判は原則として3回以内の期日で、調停あるいは労働審判によって解決策を提示する。調停は和解のための手法であり、随時行われる。調停は裁判上の和解と同等の効力

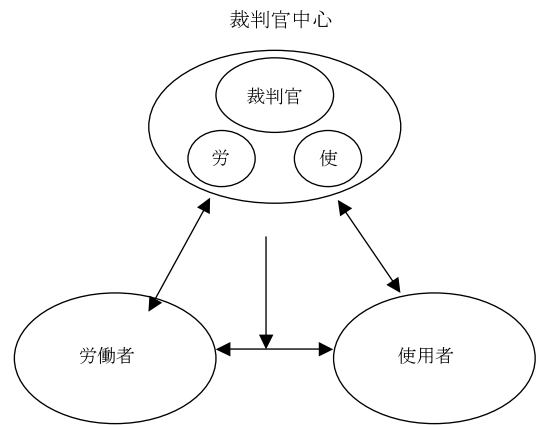


図3 労働審判

があり、他のあっせんなどと異なり強制執行が可能である。

調停が成立しない場合には、労働審判を行い解決策が労働審判員より提示される。この労働審判を当事者双方が受け入れれば事件は解決となる。どちらか一方でも労働審判に異議がある場合、訴訟手続きに移行し労働審判は失効する。労働審判は司法による手続きであり、3回以内で終了することから代理人として弁護士を選任することが推奨されている

表4 処理期間の比較

	労働局あっせん			労働委員会あっせん			労働審判		
	1ヶ月以内	1ヶ月超2ヶ月以内	2ヶ月超	1ヶ月以内	1ヶ月超2ヶ月以内	2ヶ月超	1ヶ月以内	1ヶ月超2ヶ月以内	2ヶ月超
平成15年度	64.2%	28.1%	7.7%	71.8%	19.5%	8.7%	-	-	-
平成16年度	66.4%	26.5%	7.1%	65.8%	26.6%	7.6%	-	-	-
平成17年度	63.5%	27.9%	8.6%	54.6%	29.1%	16.3%	-	-	-
平成18年度	63.7%	30.5%	5.8%	65.6%	28.0%	6.4%	5.2%	30.6%	64.2%
平成19年度	57.1%	35.0%	7.9%	68.2%	27.9%	3.9%	4.3%	30.1%	65.6%

資料出所) 中央労働委員会事務局資料より作成

(http://www.courts.go.jp/saiban/syurui/minzi/minzi_02_03.html)

労働審判は原則として3回の期日によって進められるため、他の2つの制度に比べればその処理期間は長い。それに対して、労働局、労働委員会による行政型は、基本的には1回ないし2回のあっせん作業であり、強制力を伴わないために処理期間は短い。

他方解決率を比較すれば、労働局のあっせんが4割台であるのに対して、労働審判が8割台とかなり高いことがわかる(表4)。

労働審判制度は権利関係を明確にするという意味で判定的解決を目的とするものである。ただし、通常の裁判と異なることから、審判が和解をもとめる過程で、労働者の権利が押さえられる傾向があり、調停的過ぎるのではないかとの問題点が指摘されている(野田, 2007, 2008)。

表5は2つの行政型の紛争解決制度と司法による解決制度について整理したものである。労働局のあっせんが極めて短期間でありかつ無料である点は個別労使紛争の解決において労働局が大きな働きをしていることがわかる。

2.3. 個別的労使紛争解決と各制度の特徴

以上の議論を踏まえて、各制度が問題を解決した場合の役割の相違を整理したものが図4である。横軸には法的な拘束の強弱を表している。これは合意された結果が何によって実行されるのかを示している。法的拘束は合意に反すれば罰則があることによって実行が担保されていることを意味する。右側は司法による解決であり、法による拘束が最も強いが、それに対して左側は自律的であり法による拘束を受けない。

縦軸は、労働者と企業の結果を導き出すまでの行動の基準を示している。下の方では、労働者と企業は非協力的であることを示している。非協力的とはゲーム理論においては、お互いに情報の交換がないこと、拘束的な合意を結ばないことを意味する。したがって、下の方ほど労働者と企業の行動は非協力ゲームのプレイヤーに近い。それに対して上の方では、労働者と企業は協力的であることを示している。

労使紛争の解決の基本は自主的な解決であり、図では左上に位置する。双方は協力的であり、解決は自立的になされる。それに対して、右下方向において双方は非協力的であり、その結果は法的な決定に従うという意味で強

表5 3つの制度の比較

	費用	回数	委員構成	結果の拘束力	処理日数
労働局 あっせん	無料	原則1回	労働問題の専門家3名 弁護士、学識経験者、社労士	民法上の和解 契約	7割が1ヶ月以内、1ヶ月から2ヶ月が3割弱 もっとも早期解決
労働委員会 あっせん	無料	特に定めなし	公益委員、労働委員、使用者 委員の各1名	特に定めなし	7割弱が1ヶ月以内、1ヶ月から2ヶ月以内が3割 やや早期解決
労働審判	申し立て費用および 弁護士費用	原則3回	地方裁判所裁判官、労働側委員、 使用者側委員の各1名	裁判上の和解	1ヶ月超2ヶ月以内が3割、 2ヶ月超が6割強 早期解決

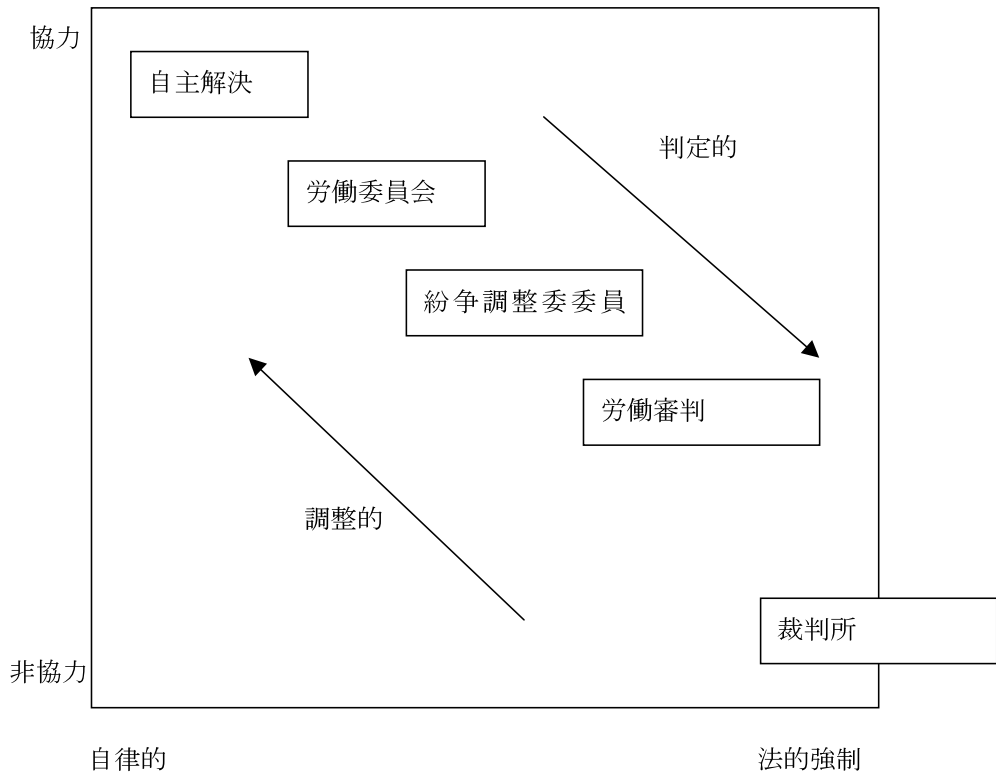


図4 各制度の関係

制的かつ非協力的である。労働委員会，紛争調整委員会はその中間に位置すると考えられよう。労働局の相談，助言・指導は労働委員会におけるあっせんがその機能を用いるという面で，より左側に位置すると考えることも可能である。

3. ゲーム論からみた解決制度の役割

労使紛争の解決における公的な解決制度の必要性を，ゲーム理論の観点から整理し検討を加える。ここでは紛争解決制度が必要とされる理由を，労使のゲーム理論における状況から検討する。

労使は対等なのか

経済学における経済主体，またゲーム理論における各プレイヤーの対場は基本的には対等なものと考えられる。しかしながら，労働基準法，労組法，労働関係調整法のいわゆる労働3法は，労働者と使用者間の立場の相違を前提としている。また標準的な経済学においても両者の立場は対等ではないと考えられている（注4）。通常の財の取引では，情報の非対称性などの側面があるとはいえ，労使間に比べて対等な立場での取引を前提としているのは大きく異なる。

労組法の考え方は労使の間は法的な規制がないならば対等でないことを前提として構成

されている。例えば、不当労働行為の申し立ては労働組合だけができるのである。労働基準法が労働者の基本的な権利をまもることを目的とするのも同様な考え方である。あるいは失業保険も、労働者の生存を保証する制度として機能している。これらは、交渉の長期化において労働者が交渉の継続を可能とする役割を担う。

労使間の紛争の多くは、労働という財のもつ固有の性質が、労使間の立場に不平等をもたらすことが避けられないことに由来する。労働紛争の主たる内容が、一方的な賃金の引き下げや解雇などの労働条件の不利益変更であり、対等な雇用関係であれば十分な注意が払われるべき事案であることから、労使の対等な関係からの逸脱であることがわかる。

したがって 労働組合と使用者との関係は、労働組合が労組法に則って存在しうるものであり、労働組合を介在することによって労使間には対等の関係となると考えることができよう（Booth, 1995）。近年の集団的労使関係における事件件数の減少は、このような対等な関係が定着してきたことに由来するとも考えられる。他方、個別的な労使紛争においては、労働組合の後ろ盾がなく、労使間の対等性の確保は困難である。

個々の労働者が公的な解決制度を利用する利点は、この交渉の対等性の確保にあると考えることができる。すなわち、個別に労使において発生した紛争の解決において、労働者の利益を守るには、交渉における対等性の担保が必要である。そのために、労働者は、不利な状況を改善するために公的制度を利用することによって、法的な保護の下での交渉を行う立場を確保することができる。

このような不平等は、労使間の情報の非対称性に多く由来するものと理解される。例えば、企業の業績や賃金支払いの詳細、あるいは

雇用計画などについて労働者の知ることのできる範囲は限られている。上場企業であれば情報の開示がある程度義務づけられているが、雇用に係わる詳細までは開示されるものではない。したがって、労働者は雇用条件について使用者ほど十分な情報をもつものではない。開示された情報を労働者個人が十分に理解する知識と能力についても、使用者側と労働者間での非対称性は避けられない。また、労働者を取り巻く法的な規制等についても、彼らがそれを十分に利用可能であるかは疑問である。そのようなリテラシーを労働者に求めることは困難であり、情報の非対称性の解消を労使間の関係において労働者個々に求めることは、極めて難しい。また労働者が雇用されているという関係の中で、失業がもたらす社会的リスクは個人で担うことが不可能なほど過酷である点においても、使用者側との立場の不平等は残らざるを得ない。

不平等のケースと公的機関の役割

利得において労働者が不利となるケースによって労働者と企業の不平等性を定式化しよう（例 1）。この例では労働者の利得は、紛争が平等という意味で解決（提案 2，提案 2）したとしてもその利得はゼロであり、使用者側にとっては要求を通す（提案 1）ことによって 1 の利得という、労働者の得られる利得が使用者に比べ不平等なケースとなっている。この労使紛争をゲームとして考えれば、ナッシュ均衡は選択肢（提案 1，提案 2）を選び、その利得は（1,0）である。これが労使間の自主的な解決の結果となる。この場合使用者側は常に自らの要求を通すことができ、労働者側は、それを受け入れるしかない状況となっており、労働者は相手に対して要求することは不利になるだけであり、労使間には不平等が存在する（注 5）。

例1 使用者が強いケース

使用者 \ 労働者	提案1	提案2
提案1 (要求)	1, -1	1, 0
提案2 (譲歩)	0, 1	0, 0

このような状況において労使間の平等を確保する第3者機関の役割はこの一方的に不利な利得状況の改善であり、労使が対等となるような利得のあり方を示すことである。すなわち、ゲームの利得を第3者機関が変更することである。変更の一例としては、次のような例を考えてみよう(例2)。

例2 第3者機関の介入による利得の変更

使用者 \ 労働者	提案1	提案2
提案1	-1, -1	1/2, -1/2
提案2	-1/2, 1/2	1, 1

変更点

- ・共に提案1を行うことで問題が解決しないケースでは共に利得はマイナス
- ・共に提案2でプラスの利得
- ・自分が提案1で相手が提案2ならば1/2の利得

このゲームでは第3者が介入することで両者の立場は平等となっており、対称ゲームである。ナッシュ均衡は共に提案2であり紛争は自主的に解決するケースとなっている。

対等であるが利得によって特徴あるケース

調整ゲーム(複数の均衡をもつゲーム)

調整ゲームは複数のナッシュ均衡をもつゲームであり、男女の闘いなどの例がよくあ

げられる(例3)。

例3 調整ゲーム

使用者 \ 労働者	提案1	提案2
提案1	1, 1	0, 0
提案2	0, 0	1, 1

この場合、ナッシュ均衡は2つあり、どちらを選ぶのかは現実には困難で、第3者の介入の余地があり、制度が機能して解決する可能性がある。

囚人のジレンマゲーム

囚人のジレンマゲームは、それ自体一意の解をもつが、その解がパレート最適ではない点重要である(例4)。

例4 囚人のジレンマゲーム

使用者 \ 労働者	提案1	提案2
提案1	1, 1	5, 0
提案2	0, 5	2, 2

この例では提案1, 提案1がナッシュ均衡であるが、明らかに結果としては提案2, 提案2の選択が好ましい。しかしながら、非協力ゲームの枠組みでは、このパレート最適な点は選択されない。この点を改善するために、通常無限繰り返しゲームが導入される。しかしながら、そのために導入される戦略(トリガー戦略あるいはしっぺ返し戦略)などの、繰り返しゲーム内での新たな戦略が必要とされるが、ナッシュ均衡解はフォーク定理で知られるように複数となるため、一意の解をえることができない。その点で、紛争の観点からみると、自主

解決が困難となり、第3者の介入が必要となると考えられる。

対等である2人交渉ゲーム：交互提案型と複数均衡（注6）

2人交渉ゲームの中で標準的な非協力ゲームアプローチによる定式化は、交互提案型ゲームである（Rubinstein(1982), Shaked and Sutton(1984), Van Damme(1987)）、今井・岡田(2005)）。この場合両方のプレイヤーが妥結しない限り交互に提案を繰り返す形のゲームとして定式化される。提案は受諾されない限り、交互に提案が無限に繰り返される。ここで、各ステージでの交渉には取引費用など費用がかかることから、各部分ゲームは一定の率で割り引かれる。

この交互提案型の交渉では、唯一のサブゲーム・パーフェクト均衡の存在が知られている。この定式化が可能な紛争問題は、第3者の存在を必要とせず自律的に解決する。一般的に、完全情報の交互提案交渉は解が一意に決まり、ゲームはすぐに妥結する。解の値は先手が有利に働き、その結果は割引率に依存する。

このゲームの特徴は、交渉が瞬時に妥結し

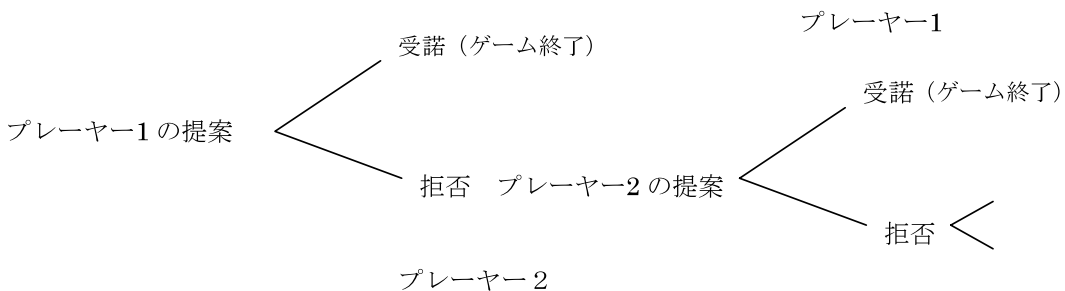
唯一の解が存在することである。しかしながら、このことが成り立つためには情報が完全でなければならない。その条件がはずれると均衡は複数になることが知られている（Muthoo(1999)）。複数均衡の存在は、交渉が一つの結論に達することを困難にし、自律的な解決を妨げると考えられる。それは調整ゲームにおいて制度が果たす役割と同じものである。

外部オプションと第3者

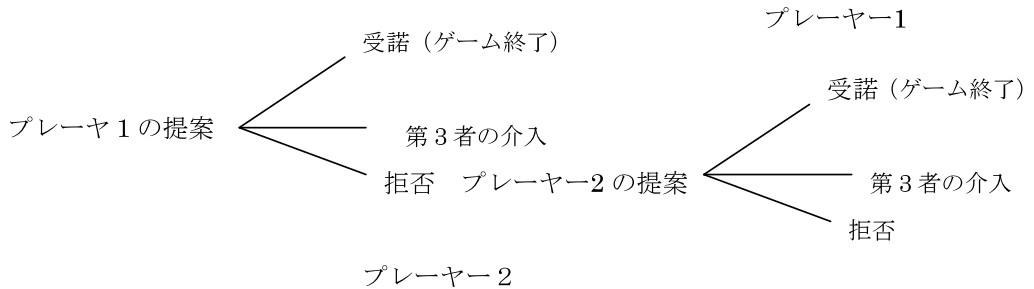
交互提案型ゲームにおける複数均衡の問題の解決策として、外部オプションの導入によって、解の一意性が実現する可能性が存在することが知られている（Muthoo(1999)）。外部オプションは、各プレイヤーの選択の結果に何らかの値を与えるものであり、第3者による調停の可能性がここに組み込まれる。

労使交渉において、この第3者の介入は個別的労使紛争解決制度として位置づけることが可能であり、各制度の調停の結果の相違が、紛争解決に対して異なった影響を及ぼすことが考えられる。それは、各制度の特性に依存することは言うまでもない。このように個別

ゲームの構造



外部オプションのあるゲームの構造



的労使紛争解決のスキームにおいて、外部オプションのあるゲームを考えることは重要である。このことによって、3つの制度のもつ特徴を明示的にモデルに組み入れることが可能となり、その違いが解決にどのような影響を与えるかを評価することが可能となる。

おわりに

本稿では個別的労使紛争解決の制度において解決を担う3つの制度の特徴を明らかにし、それが労使紛争の中でどのような位置づけられるのかの基本的な性格を検討した。そこで示されたのは、各制度は第三者として、紛争当事者が実現できない紛争解決において重要な役割を担うことが示された。それは、まず、第三者の介入がなければ不平等である労使関係の是正であり、その上で当事者間では解決不能な問題について、解決の道筋を各制度が示しうる可能性である。

しかしながら、本稿では各制度の基本的な役割を、ゲーム論の中であくまでも間接的に示したものであり、各制度の果たす役割をモデルの中で具体的に展開したものではない。各制度の特徴が紛争解決の結果にどのように影響するのかについては、今後本稿の枠組みを踏まえて検討すべき課題である。

また本稿では交渉のゲーム理論をベースと

して、それに対して外部機能としての公的機関の役割を明らかにしたが、ゲーム内のプレイヤーとしての公的な機関の役割については検討していない(Gibbons(1988))、その点は今後の課題である。

(本論文は科学研究費補助金基盤研究(C)課題番号17530183による研究の一部である。)

注

注1 派遣労働者の労働組合結成も増加している。例えばすでに廃業してはいるがグッドウィルなどの大手日雇い派遣労働者による労働組合などが設立されている。非正規の労働者による組合結成は続いている。キャノン非正規労働者組合(2007年)日本郵便非正規ユニオン(2008年)

注2 個別労働紛争、個別労使紛争の用語の区別は、それぞれの制度と組織での表記に対応している。本稿では制度と連動しない場合には主に個別的労使紛争の用語を用いているが、議論において特に区別してはいない。

注3 すべての都道府県で対応しているわけではない。平成20年度現在、東京都、福岡県、兵庫県の労働委員会では個別労働問題は扱っていない。他方、中央労働委員会を中心に、個別紛争への対応を積極的にPR体制が作られている。

注4 辻村江太郎(2001)は中央労働委員会の公益委員の経験と経済学の視点から労使間の立場の格差、労使交渉のける格差の存在を平易に論じている。

注5 ゲームのプレーヤーとしては対等である。

注6 交互提案型あるいは提案応答モデルとも呼ばれる。

参 考 文 献

- 今井晴雄・岡田章『ゲーム理論の応用』, 勁草書房, 2005.
- 大竹文雄・億日田寛子「個別労使紛争の決定要因」日本労働研究雑誌, NO.548/Special Issue, pp.4-19, 2006.
- 野田進「労働審判二年を経て～労働審判における「調停的審判」の問題 ある東京地裁判決の問題提起」月刊労委労協, 題625号, pp.3-16, 2008.
- 野田進「労働審判制度と労働契約法 労働実態の見地から」ジュリスト, 1331号, pp.50-60, 2007.
- 石田真「労働紛争とADR」和田仁孝編『ADR理論と実践』所収, 有斐閣, pp.120-132, 2007.
- 菅野和夫『新雇用社会の法』有斐閣, 2004.
- 菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 [第2版] 基本趣旨と法令解説』, 弘文堂, 2007.
- 辻村江太郎『はじめの経済学』, 岩波書店, 2001.
- 中村芳彦「紛争処理における第三者の役割」山本健二編『紛争と対話』所収, 法律文化社, pp.116-143, 2007.
- 山川隆一「労働紛争の解決において労使はいかなる役割を果たしうるか」日本労働研究雑誌, No.525/April, pp.82-85, 2004.

- Binmore, K. (1985), "Bargaining and Coalitions," in A. Roth (ed.), *Game-Theoretic Model of Bargaining*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Booth, A. L. (1995), *The economics of the trade union*, Cambridge University press.
- Gibbons, R. (1988), "Learning in Equilibrium Models of Arbitration, *The American Economic Review*," Vol 78, No.5, December, pp.896-912.
- Muthoo, A. (1999), *Baragaining theory with application*, Cambridge University press.
- Rubinstein, A. (1982), "Perfect Equilibrium in a Bargaining Model," *Ecomometorica*, 50 : pp.97-110.
- Schelling, T. S. (1963), *The Strategy of Conflict*, Oxford University Press, (トーマス・シェリング, 河野勝監訳, 『紛争の戦略』, 2008).
- Shaked, A. and I. Sutton (1984), "Involuntary Unemployment as a Perfect Equilibrium in a Bargaining Model," *Ecomometorica*, 52:pp.197-214.
- van Damme, E. E. C. (1987), *Stability and Perfection of Nash Equilibria*, Springer-Verlag, Berlin.