

各委員の意見の概要（総論部分関係）

第9回検討会において各委員から述べられた意見及び配布資料の概要について、検討の参考資料として、事務局において以下のとおり取りまとめた。

本資料では、各委員の意見について、概ね「労働関係事件への総合的な対応強化に係る検討すべき論点項目（中間的な整理）」の項目に即して、主要な内容を要約・整理した。

なお、文末の（ ）内は、発言者を示したものである。

1 労働関係紛争処理の在り方について

(1) 労働関係紛争の動向等

これまでは我が国の市場は、規制により安定した商品の生産量を確保できたこと、商品の価格が安定していたこと、強固な人間関係を構築してきたこと、という旧来のシステムによって支えられて安定していたため、雇用関係も安定的に推移してきた。しかし、以下のような原因から、今後、労働紛争の増加が予想される。（石寄委員）

経済のグローバル化に伴い、品質面・価格面での国際競争が激化することにより、コストダウン、人件費の削減が避けて通れない問題となり、賃金の引下げや雇用契約の解消に関する紛争の増加が見込まれること。

IT、技術革新の進展に伴い、特にホワイトカラーに係る業務の見直しが進行するが、とりわけ中高年労働者の場合、職業訓練を行っても新しい業務に転換していくことが困難となると考えられること。

以下のような原因から、今後、特に個別紛争の増加が予想される。（石寄委員）

会社が労働者個人を評価する方向へ進んでいくこと。

勤務時間や勤務場所が定まっている働き方から、ホームオフィスやモバイル勤務等の多様な働き方を望む労働者（特に、女性）が増えていくこと。

新規学卒者の一括採用、画一的な労働条件設定から、労働者個人との個別の契約が重要となり、人事管理も個別的なものとなっていくこと。

今後、個別紛争は増加していくと認識している。（鵜飼委員）

今後、個別紛争は増加していくと認識している。また、中長期的に見ても、企業における能力主義・成果主義の導入、就業形態や労働者の意識の多様化の進展にかんがみると、個別紛争は基調として増加する傾向にあると考えられる。（熊谷委員）

集団紛争の件数については、ここ数年は横ばいの状況であるが、短期的には厳しい経済状況に伴う労働条件の引下げがあるとともに、構造変化に伴う企業組織の再

編も見込まれ、今後も急激に減少することはなく、引き続き一定程度の紛争が発生していくものと考えられる。(熊谷委員)

今後、個別紛争は増加していくと認識している。(後藤委員)

個別紛争は、雇用社会化の一層の進展、雇用・就業形態の多様化、企業別労働組合の空洞化、企業内における紛争処理能力の弱体化、労務管理の個別化、規制緩和に伴う働き方のルールの緩和といった原因から、今後、着実に増加していくものと予想される。(高木委員)

集団紛争については、減少することはないと考えており、労働組合や労働者個人の権利意識が高まっていけば、増加していくこともあり得る。(高木委員)

今後、企業外での処理が必要となる労働紛争の件数は、増加の程度の予測は困難ではあるものの、増加していくと予想される。増加の原因としては、雇用の流動化、法的ルールによる紛争処理への志向が挙げられる。特に、少額の紛争や、集団的な労使関係が機能しない部分での労働条件の変更(切り下げ)をめぐる利益紛争が出現してくると考えられる。(村中委員)

以下の原因から、今後、個別紛争は増加すると予想される。(矢野委員)

年功的、画一的な人事制度から個人の成果・能力を重視する人事制度へと移行し、労使関係が個別化していくこと。

厳しい経済情勢の下、労使間のトラブルの増加傾向が加速すること。

長期的な観点から見ると、国際競争力を高めるために多様な人材が必要となること、及び少子化、雇用の流動化、働き方のニーズの多様化が進展し、働き方が多様化していくこと。

企業行動の変化(制度変更、組織変動、労働条件変更、雇用調整等)、労働市場の変化(労働者の多様化、流動化、意識変化等)、外的要因の変化(法的規律の変化)といった構造的要因があるため、労働関係における利害対立や不満の増加が予想される。(山川委員)

紛争の予防は最も重要であるが、予防機能の低下(上司、労使協議、年功処遇の役割の低下)が見られるために、苦情・紛争が表面化してくることが考えられる。(山川委員)

以下の原因から、労働紛争はますます多様化し、様々な種類の個別紛争が増加していくことが予想される。

産業構造の転換、経済のグローバル化、労働者の意識変化に伴い、終身雇用、年功賃金制度といった雇用慣行が、個別的雇用管理、成果主義賃金制度といった新しい職場秩序に変容しつつあること。

雇用・就労形態が多様化する中で、労働組合の組織率が低下し、労働紛争が集団紛争から個別紛争へシフトしていること。

ただし、先行き不透明な要素も多く、現状では雇用をめぐる情勢はなお混沌としていると思われる。(山口委員)

労働紛争は、市場競争の激化、労働移動の増加、雇用・就業形態の多様化、

企業共同体がゆるみ、企業内における紛争の防止・解決機能が弱まること、法的権利の増加といった構造的要因から、個別紛争を中心として増加すると予想される。(菅野座長)

(2) 労働関係紛争処理制度（ADRを含む。）の全体像

ア 労働関係紛争処理に係る基本的な制度設計の在り方

紛争当事者が任意に適当な紛争処理制度を選択することができるよう、企業外の紛争処理制度としては多くのものがあると考えられる。(石寄委員)

以下のように、労働紛争処理に関するADRが整備され、成果をあげつつある。(鶴飼委員)

個別紛争が増加してくる中で、まず、各都道府県の労政事務所等が相談やあっせんに取り組んできた。

これを受けて、次に、労働局が、個別紛争の増加に対応して、民事不介入を原則としてきた労働条件の監督機関としての立場から踏み出して、助言・指導やあっせんを行うようになってきた。

また、労働委員会においても、多くの地方労働委員会で個別紛争のあっせんを実施している。

裁判所は最終的な紛争処理機関として重要であるが、様々な機関で複線的な紛争処理システムが用意されることが重要である。(熊谷委員)

労働紛争の質及び量の変化を勘案して、柔軟な紛争処理システムが必要である。(春日委員)

紛争処理の柔軟性を考慮すると、訴訟による判定的な処理方法と行政機関による調整的な処理方法との間の中間的な処理方法について検討することが必要である。この点で特に、調整的でありながら執行力を有する紛争処理方法である民事調停の仕組みについて検討することが必要である。(春日委員)

限られた人的・物的資源の中では、既存の紛争処理システムである民事調停制度を改善して労働紛争処理に当たることが効率的である。(春日委員)

どのような形で紛争の解決を図るにしても、公的な紛争解決システムによる問題解決の内容が、企業内紛争解決システムに十全にフィードバックされる仕組みが必要である。(高木委員)

行政機関は間口を広げてあらゆる相談に対応することができるワンストップサービスを提供することが基本である。そして、公正・中立性の確保が求められることからすると、行政機関が行う調整的な紛争処理はあっせんまでとすべきである。(矢野委員)

紛争の予防・解決に関しては、相談、労働条件規制の監督等も含めた広い視野で検討する必要がある。(山川委員)

労働紛争には、交渉力に差異のある当事者間の紛争である、少額の紛争が多

い、 複雑な紛争も多い、といった特質があることに配慮し、簡易・迅速・専門的・公平な紛争処理システムを整備する必要がある。(山川委員)

紛争の多様性に対応した役割分担を図る必要がある。各紛争処理機関の特徴は以下のとおりである。(山川委員)

企業内紛争処理

処理コストが小さく、実情に即した解決を図ることができる。

行政機関

助言・指導の果たす役割が大きい。少額の紛争等については、あっせん等により簡易に処理する必要がある。また、労働安全衛生や差別紛争には公的な関与の必要性が大きい。

裁判所

判例法理を通じて紛争処理のためのルール設定の役割を果たしており、助言・指導、あっせん等を行う他の紛争処理機関への影響も大きい。また、対立の激しい紛争や複雑な紛争については、裁判所による厳格・厳密な手続により処理の納得性を高めて、権力的・強制的な解決を図る必要がある。

多様な紛争形態、紛争のレベルに相応した多様な紛争処理制度を用意することが国民にとって有益である。(山口委員)

多元的な紛争処理システムを整備する必要がある。(菅野座長)

イ 紛争の種類とその解決の在り方等

解雇事件等権利紛争ではあっても、利益紛争的な側面を有しているものがあり、その境界は曖昧化している。(鵜飼委員)

労働条件の決定については、一部の交渉力の強い労働者は使用者と対等な立場で決定していくことが可能であるものの、一般的には個々の労働者の交渉力は弱いことを前提として、集団的に労働条件を決定していくシステムが必要である。したがって、集団紛争の処理システムも重要であり、労働委員会の機能の強化について十分検討していく必要がある。(熊谷委員)

個別紛争の処理に当たっては、以下の点に留意する必要がある。(熊谷委員)

個々の労働者は働くことで生活の糧を得ており、個別紛争は労働者の生活に直結した問題である。したがって、簡易・迅速・低廉な紛争処理システムが必要である。

労働関係は継続的な契約関係なので、労働紛争は円満な解決が求められる。特に、集団紛争では、安定した労使関係を構築することが本来必要であり、このような解決が可能となる紛争処理システムが必要である。

訴訟は、複雑な紛争や人格紛争等の対立の激しい権利紛争のコア部分の処理を主に担当する。しかし、それ以外の紛争については、調整的な解決が適当であると考えられ、行政機関による執行力のない手続によることが考えられる。(春日委員)

継続的な契約関係の下にある労働者と使用者の紛争については、契約関係を継続

するのか、それとも解消するのかによっても解決の在り方が異なってくるが、経済的な紛争に還元できる紛争には民事調停がふさわしいと考えられる。(春日委員)

紛争の態様に応じた多様な紛争処理制度を整備することが必要であり、各紛争処理制度の役割分担を図ることが必要である。(後藤委員)

労働契約関係は継続性を前提とするものであるため、将来に向けてどのような労働条件を形成していくかが問題となる場面が少なくない。このような紛争についての解決基準を整備すると同時に、紛争解決システムを整備する必要がある。(高木委員)

個別紛争については、約7, 8割の事件で調整的な解決が可能と考えられることから、各紛争処理機関が、それぞれの役割を全うすることができるよう機能の充実を図る必要があるとともに、裁判所とADRとの連携を促進する必要がある。(高木委員)

多様な労働紛争に対応できる制度設計が必要であり、少額事件や利益紛争への対応には、労働局によるあっせんだけでは不十分である。他方、活用できるマンパワーには限りがあることに留意すべきである。(村中委員)

個別紛争では紛争調整委員会でのあっせんが不調な場合、裁判にまで至らないことが多い。少額な事件であっても簡易に裁判に訴え、解決を図ることが可能となるようにする必要がある。(村中委員)

個別紛争については、7, 8割があっせん等の簡易な手続で解決することから、こうしたサービスを公的にも私的にも発展させる必要がある。(菅野座長)

ウ 紛争の予防, 自主的解決の在り方

以下のような原因から、今後、個別紛争の企業内での自主的な解決が困難となり、企業外の紛争処理機関の利用が進むと予想される。(石寄委員)

労働組合の組織率の低下により、労働組合による対応が困難となること。

企業内において人間関係の調整能力を有するいわば「人生の達人」と言うべき人材が減少していること。

紛争の自主的な解決が困難となり、大量の紛争の処理が企業外の紛争処理機関に委ねられることとなると、どのような紛争処理制度を設けても機能不全に陥ってしまう。このため、苦情のアップル制度の法制化等をはじめとする企業内の自主的な紛争処理の仕組みを整備する必要がある。(石寄委員)

労働組合においても、第三次産業における未組織労働者の組織化、各種の労働組合のネットワーク化を通じた相談機能の充実等の取組が行われている。(鵜飼委員)

企業内の紛争処理については、その公正性・透明性についての検証が必要である。(高木委員)

企業内の紛争処理手続に労働組合が関与できる仕組みが必要であるが、同時に労働組合の信頼性を確保することが重要である。(高木委員)

企業が紛争の解決に努力することが最も必要であり、そのためには、人事制度の

透明性の確保、公正な処遇、自己申告制や職場懇談会の実施、苦情処理委員会の整備等が必要である。(矢野委員)

エ 労働関係紛争処理における裁判所の役割

(裁判手続等関係)

裁判所は、労働紛争に関する最終的な判断機関として機能する必要がある。(石寄委員)

裁判所で取り扱う労働事件の件数は増加しつつあり、今後も増加していくと考えられるので、その機能の強化が必要である。(鵜飼委員)

裁判所は、一般条項の解釈を行い、ルールメイキング機能を果たしている。(鵜飼委員)

労働紛争の処理においても、法の支配を確立していく必要がある。そのためには、公権的判断により強制的に紛争の解決を行う唯一の機関である裁判所が健全に機能するようにすることが必要である。また、裁判所の設定したルールはADRにおける紛争処理の指針となるとともに、労使自治の強化にも資するものと考えられる。(鵜飼委員)

強制的な紛争処理は裁判手続でなければ果たせない機能であり、全ての紛争処理手続の基本となるものであるから、判決を求める者がいれば迅速に判断がなされることが必要である。また、裁判手続は判例を通じて法規範の内容を明らかにする機能も有しており、重要な機能である。(後藤委員)

労働紛争の調整的な処理制度も、判定的な紛争処理機能を果たす裁判所があって初めて十分に機能するものである。(高木委員)

集団紛争の処理に当たって、裁判所は、裁判所と労働委員会の役割の違いを認識し、集団紛争の特殊性に十分配慮する必要がある。すなわち、裁判所は権利義務関係に重点を置くが、労働委員会は労使関係に重点を置いている。裁判所は、「事件は解決しても紛争は終わらない」という実情を十分認識すべきである。(高木委員)

労働紛争に係る裁判手続の件数は少ないと認識しているが、その理由としては、手続に時間と費用がかかること、判断結果の予測可能性という点で、紛争当事者が裁判の利用を躊躇していることがあると考えられる。については、裁判官が企業内の事情に関して十分理解していないという状況をどう改善するかについての検討が必要である。(高木委員)

集団紛争については、裁判官の関与をさらに強める必要はないが、個別紛争の処理に対応できるような人的資源の配分が必要であり、そのために裁判官の専門性を深めていく努力が必要である。(高木委員)

紛争の解決には法的な正義・秩序の実現が求められており、裁判手続や民事調停においてこれらを実現するためには、事実や法状況についての的確な認識が可能となるよう質の向上を図る必要がある。(村中委員)

判定機能を有する裁判手続や判定的な要素を含む調停制度は、紛争処理に固有の

機関である裁判所で行うべきである。(矢野委員)

労働関係の訴訟事件を取り扱う専門部・集中部のある裁判所では、和解も含めて柔軟な解決が図られているが、それ以外の裁判所では経験不足や専門的な知見が少ないため、不安定な訴訟指揮や判断がなされることがある。(矢野委員)

十分に審理を尽くす必要のある事件については、ADRよりも裁判所の判断にゆだねることが適当である。(矢野委員)

少額訴訟手続は、簡易な事件に適しており、今後訴額の上限の引上げが実現すれば、さらに活用が進むものと考えられる。(矢野委員)

裁判所は、事例判断を積み重ねることによって雇用・労使関係の法的ルールを形成し、行政機関や労使関係の当事者・関係者等に対して、労働法規の解釈や判断基準を提供する重要な役割(ルールメイキング機能)を果たしてきており、今後もこの機能を充実させていくべきである。(山口委員)

裁判所は、労働紛争を全て取り込んで解決するのではなく、他の紛争処理機関による調整的解決がうまくいかないような成熟した争訟性をもつ事案について、最も厳格に権利義務関係を確定する訴訟手続によって、最終的な法的決着をつけるアンカーとしての位置付けがなじむ。(山口委員)

裁判所は、判断者として中立公正であること、また、中立公正であると信頼できることが最も重要であり、これらを保障していくことが生命線である。(山口委員)

裁判所は、法に基づく強制的かつ公権的な紛争処理機関であり、「扇の要」としてその機能の強化を図る必要がある。(菅野座長)

我が国は、諸外国とは歴史的・社会的基盤や労働組合の在り方(我が国では産業別組合ではなく企業別組合が主流であること等)が異なり、諸外国の労働裁判制度をそのまま導入することは困難である。しかし、諸外国の制度を検討することは、我が国の制度の特色を見る上では有用である。(菅野座長)

我が国の裁判所では、労働関係の訴訟事件を一般民事事件の一つとして通常の裁判官が審理しており、また、少数の事件が慎重に審理され、判例によるルールメイキング機能が重視されている。今後、従来の雇用システムが変化し、個別紛争の増加が見込まれる中で、労働紛争に係るこのような裁判体制、訴訟手続をどうすべきかについて検討する必要がある。(菅野座長)

(民事調停関係)

民事調停では、紛争を解決したいという当事者の意思が大切であり、紛争解決の意思を尊重する制度作りが必要である。(春日委員)

民事調停制度は、当事者間の合意が裁判上の和解と同様に執行力が認められている公権的な紛争処理制度である。判決のような強制的なものではないので、事案によっては合意がまとまらない場合がある。したがって、調停の成立の見込みのない事件について延々と手続を続けることは適当ではないが、手続が柔軟であるというメリットがあり、関係分野の実態をよく知っている人材が参加することによって迅速かつ柔軟な紛争の解決を図ることが可能である。(後藤委員)

民事調停制度はあくまで任意的な紛争処理手続に過ぎないことから、有効な制度ではあるものの、かえって時間がかかって迅速性が阻害されることのないようにする必要がある。裁判所における調停制度が、訴訟手続に関する裁判所の負担軽減や訴訟手続の利用抑制を図るものとなってはならない。(高木委員)

裁判所における調停制度が、訴訟手続に関する裁判所の負担軽減や訴訟手続の利用抑制を図るものとなってはならない。

裁判、民事調停における質の確保を図ることが重要であるが、簡易裁判所における民事調停手続の担当者にどの程度労働分野に関する知見があるか疑問である。(村中委員)

民事調停は、紛争の当事者が調整的な解決を求める場合には適当な紛争処理制度であり、労働調停の制度設計に当たっては、地方裁判所だけでなく簡易裁判所でも利用できるようにする等、アクセスしやすいものとする必要がある。(矢野委員)

労働調停については、行政機関による紛争処理との役割分担を図り、特色を出す必要がある。労働調停における合意には執行力が認められており、行政機関による紛争処理よりも相対的にはフォーマルなものと考えられるとともに、裁判所における紛争処理システムなので、判定機能(訴訟)との連携も考慮する価値がある。(山川委員)

オ 各紛争処理手続・機関の相互の関係(各手続・機関の役割・評価を含む。)

紛争の適切な処理のためには、各紛争処理機関の間、訴訟と民事調停の間での適切な事案の振り分けが必要である。このため、紛争当事者の代理人や解決支援を行っている労働組合等の役割が重要であり、労使代表者の知見も有用である。(後藤委員)

紛争処理制度として調停前置的な制度もあり得るので、その検討が必要である。(高木委員)

仮処分手続はやむを得ず活用しているという側面があるが、仮処分手続の後にさらに本案訴訟手続を行うことは利用者にとって負担であるので、紛争処理の迅速性、簡易性、低廉性の観点から、訴訟手続の抜本的な整備が必要である。(高木委員)

裁判所や労働委員会を利用すると、時間と費用がかかる。(村中委員)

最終的な紛争処理機関としては、権利紛争については裁判所、利益紛争については労使関係の実態に精通している機関が考えられる。そして、その前段階としての調整手続は、的確な法状況の認識が必要であることを前提として、多様なものであってよい。(村中委員)

我が国では、各種行政機関、ADR、労働委員会、裁判所がそれぞれの役割に応じて相互補完的に機能し合って、あらゆるレベルの労働紛争に適した解決手段を提供しており、機能的な多元的紛争解決システムであると評価できる。(山口委員)
(労政事務所等関係)

都道府県の労政事務所等は、情報提供、相談、あっせんの機能では労働局を上回

っているところもあるようだが、都道府県によって設置数にばらつきがあるので、一概に評価することはできない。(矢野委員)

(労働局関係)

使用者側から見ると、労働局の個別労働関係紛争解決制度は、労働刑法を執行する取締機関の側が設けている制度であるとの意識があるので、中立公平な制度であると認識できるような、使用者側も利用しやすいものとしてほしい。(石寄委員)

労働局における個別労働関係紛争解決制度は、労働条件の監督とは区別された行政サービスとして実施しており、事業主からも一定程度利用されている。(熊谷委員)

労働局における個別労働関係紛争解決制度は、使用者側からの相談も一定程度あるが、監督機関である労働基準監督署を傘下に抱えているので、使用者側としては依然として抵抗感がある。監督行政との区別を一層明確化し、利用しやすいものとする必要がある。(矢野委員)

(労働委員会関係)

使用者側から見ると、労働委員会の不当労働行為の救済制度は、その判断が労働者側に偏りすぎているとの意識があるので、中立公平な制度であると認識できるような、使用者側も利用しやすいものとしてほしい。(石寄委員)

労働委員会は、和解等の調整的解決では一定の役割を果たしているが、救済命令については、最高裁判所の判例に適合しない判断や労働者側に偏った判断がなされており、公平性に疑念が生じているため、使用者側の信頼は低い。また、ほとんどの労働委員会では個別紛争のあっせんを行っているが、集団紛争の処理に関する労働委員会の問題点を念頭に置き、公平性、信頼性に十分配慮する必要がある。(矢野委員)

(3) 労働関係紛争処理における特殊性・専門性

ア 労働紛争処理における特殊性・専門性の有無及びその内容

労働時間等に関する紛争については判例、行政通達等により対応することができるが、解雇、労働条件の引下げ、配置転換等については長年にわたる経験を踏まえて労使間の均衡点を得る必要がある。(石寄委員)

歴史的にみて労働法が確立するとともに、諸外国で労働紛争に関する特別の裁判手続が整備され、我が国の裁判所でも労働事件を取り扱う専門部が設置されているのは、労働紛争の特殊性に対応するための必然的な流れである。(鵜飼委員)

労働関係の規範・ルールは労使関係の集団性・組織性・継続性という特性を背景としている。(鵜飼委員)

労働紛争の難しさは、労使間の均衡点をどこに見出すかであり、これは法律に関する知識だけでは判断できない。(鵜飼委員)

労働紛争処理に係る専門性は、書物からだけでは身に付かず、労使の現場で学ば

なければならない職人の勤のようなものである。労働弁護士としても10年以上経験しないと身に付かないものである。(鵜飼委員)

労働紛争の中には、確かに法的評価が複雑なものもあるが、経済的紛争として処理すれば足りるものも多数あり、手続法的には一般の民事事件と相違のないものも相当数あると考えられる。(春日委員)

労働紛争処理に係る専門性としては、以下のものが考えられる。(後藤委員)

労働法制についての理解(個別法令、判例、法体系)

個別の労使関係に関する事項

労働紛争処理に係る専門性は文献等に記載されていない事項であり、例えば、労使関係に長年携わってきた者が有する以下のようなものについてのある種の感覚形成であると考えられる。(高木委員)

例 労働組合の役員を選任と会社の関与の関係、会社による労働組合への便宜供与、組合専従者が業務に復帰する際の処遇の在り方、事前協議制、労働組合の経営権への関与の在り方、労使慣行の変更、複数組合併存下における多数組合との取り決めの少数組合への影響、人事考課と昇進・昇級等

労働事件の解決のために労働法の知識が必要であることは明らかである。また、労働事件の解決のために、当事者間の利益状況を判断する前提として、労使関係の実態に関する知見(労使慣行に関する知見、賃金・退職金や人事の制度設計等に関する知見)が必要である。(村中委員)

労働関係紛争に係る専門性の内容は、医療過誤事件や知的財産権事件とは異なり、労働法理論、判例法理、企業の労使関係等である。また、企業の人事制度は内容が深化、複雑化しており、実態を踏まえた紛争処理が必要である。(矢野委員)

労働紛争の専門性としては、自然科学上の専門性、法令上の専門性(例えば、労働基準法第93条の適用関係、変形労働時間制における時間外労働の算定方法等)、労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性が挙げられる。(山川委員)

労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性が問題となる背景には、労働関係の特殊性(集団性・組織性、継続性)の存在が挙げられる。

労働関係の集団性・組織性から専門性が求められる事項としては、人事制度の複雑性(職能資格と職位、職務等級の区別、休日の振替と代休の区別等)・多様性(人材の配置や人員整理等に関する外資系企業における発想・慣行の違い等)・集団的利害調整の重要性(個別紛争であっても人事制度に関する場合には集団的な利害調整が必要となること就業規則変更における労使合意や交渉の不十分さの考慮等)が挙げられる。また、労働関係の継続性から導かれるものとしては、事情の変化に対応できるようにするための制度の運用や慣行の重要性が挙げられる。(山川委員)

労働紛争の専門性には、以下のような3種類があると考えられる。(山口委員)

実定法ではなく、判例法の占める割合が大きいこと。

関係法令が多岐にわたる上、改正が頻繁であること。

人事制度、労務管理システム、労使交渉等労働特有の分野についての一定の知識、理解が必要であること。

労働紛争処理に係る専門性としては、以下のようなものがある。(菅野座長)

法規範の専門性

ヨーロッパでは労働法典が整備され、労働法は商法と並ぶ専門的な法律科目とされており、労働裁判も専門化が図られている。一方、我が国では制定法が少なく、判例法理が重要であったが、次第に制定法規が増加し、労働法の専門性が高まってきていると考えられる。

労働契約関係に係る専門性

企業と労働者との間の集団的、継続的な契約関係に基づく労使間の制度、慣行等についての理解が必要である。イギリスの雇用審判所は、労使の素人審判官の経験に照らして法を適用するとのことである。

イ 労働関係紛争処理における専門性の導入

(専門性の導入の必要性等)

賃金不払い事件、残業手当の不払い事件等の要件が一義的に明確な事件は、単純な法令の当てはめの問題であり、専門性を導入する必要はない。(鵜飼委員)

合理性・相当性・正当性等の一般条項の解釈には、複雑な利益考量や多様な考慮要素(例えば、グローバル化に伴う労使の環境の変化、年齢・性別等により異なる労働者個人のニーズ、労働者の技術習得の可能性、技術革新の動向等)のウェイト付けが必要であり、専門性の導入が必要である。(鵜飼委員)

裁判所の判断の物差しが少しぶれていると感じるケースがあり、また、職場の感覚と異なる判断がなされているケースもある。(高木委員)

労働法や労使関係の実態について専門的知見を有する裁判官を養成する努力が必要であるが、事後的な研修には限界があるので、法曹養成段階における基礎教育が重要である。(村中委員)

労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性については、労働事件の専門部等がある裁判所では、様々な事件を経験していることにより蓄積があるが、それ以外の裁判所では必ずしも十分な専門性が備わっていない場合もあると考えられる。(山川委員)

個別紛争は、限定された局面で発生するものであっても、その解決に当たっては、組織内の様々な利害を考慮する必要がある。労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性があれば、そのような様々な利害を認識することが容易になると考えられる。事実認定は証拠に基づき行うものであるが、こうした意味での専門性があれば、証拠の見方等がより適切なものになりうると考えられる。また、一般条項の判断に当たって複数の要素を検討すべき場合に、各要素のウェイトや優先順位をどのように考えるかについての専門的知見が備わっていれば、判断が容易になると考えられる。(山川委員)

(専門性を有する人材の活用の必要性等)

労働紛争処理に係る専門性は、技術的な専門性ではなく、机上で学ぶだけでは不十分である。マーケットの変化等の中で古いルールを見直す必要があり、このような変化する労使関係等についての日々の体験を踏まえた事件の解決が必要である。このため、労使関係等について継続的に体験している者をパートタイム的に裁判において活用することが考えられる。(石寄委員)

労働関係の専門性を有する人材を労働調停には導入するが労働事件に係る裁判には導入すべきではないという意見は、整合性を欠いている。現在では、行政機関も労働基準の監督に止まらず、民事紛争の処理に乗り出してきたのであり、裁判制度についても抜本的な改善が必要である。(鵜飼委員)

労働専門部の裁判官は人事ローテーションの中に組み込まれており、継続的に労働事件を担当しているわけではない。しかし、国民は裁判官を信頼しており、裁判官はOJTで知識を習得する立場にはない。また、裁判官の育成は重要であるが、労使自治の能力を有する者を裁判に生かし、裁判官と共同して判断していくことが必要である。(鵜飼委員)

労使が裁判に関与した成果を現場の労使関係にフィードバックすることにより、労使自治の強化に役立つ効果も期待できると考えられる。(鵜飼委員)

訴訟での事実認定や法的判断における専門性の導入は、紛争処理手続の中で個々に対応していくより他にないと考えられる。(春日委員)

労働法制についての理解は当然に必要なことであり、特に判例法理に対する理解は実務上重要であると思われる。そして、この点については、裁判官個人の努力だけでなく、組織的な対応も必要である。(後藤委員)

個別の労使関係に関する事項は、事実認定の問題であり、訴訟の場において当事者が主張立証すべきものである。必要に応じて、民事訴訟法において導入予定の「専門委員」を活用することが考えられる。(後藤委員)

裁判官が労使関係の実態や慣行を知らないとすれば問題であり、キャリア裁判官制度の下では、他の専門的な分野と同様に、自己研鑽や職務の中で知見を養っていくべきものである。(後藤委員)

裁判所が少数の事件を時間をかけて審理するのであれば、個々の事件ごとで裁判官が知識を習得するのでも足りるが、紛争処理の迅速性を考慮すると、専門性を有する人材を関与させて判断に活用した方が有効である。(高木委員)

労働事件の裁判に専門性を導入することは、司法の国民的基盤の強化にも資する。(高木委員)

裁判や民事調停において、合理性や正当性の判断が必要となる場合には、労使関係に関する明示的、黙示的な習慣について十分知っている者から示唆を得る必要がある。(高木委員)

労働紛争処理に必要な専門性は、ある種の感覚形成であって、学術的な知見とは異なり、経験により得られるものであると考えられる。裁判官には労使関係につい

ての実務経験がないが、例えば、判事補の頃に企業の労務部や労働組合での研修等の経験が得られれば、事情は違ってくるだろう。(高木委員)

労働法や労使関係の実態に関する知見のボリュームが大きいので、適切な解決に必要な知見を獲得するには、相当の時間が必要である。内容が複雑化しつつある中で、アドホックな習得も不可能ではないが非効率的であり、専門家が関与した事件処理が効率的かつ堅実である。(村中委員)

労働裁判所の設置や労働事件を専門に担当する裁判官の要否は、事件数、事案や権利の性質を検討した上で、判断する必要がある。(村中委員)

法令上の専門性については、裁判官及び代理人の職責に属する事項であると考えられる。しかし、労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性等については、個々の裁判官が習得することも可能ではあるが、それには一定の時間がかかるので、外部の専門的人材を活用することは、迅速な紛争処理とマンパワーの効率的な活用に貢献する可能性があると考えられる。例えば、アメリカでは、労働関係の専門家が労働紛争の仲裁人となることによって、審理が簡単に済むとの評価もある。(山川委員)

専門性を有する外部の人材を活用することは信頼性を高めることも期待されるが、いかなる形態が妥当であるかは各論において検討する必要がある。そこでは、十分な資質を有する人材を確保できるか否かが重要な課題となる。(山川委員)

労働法(判例、法令等)の知識については、裁判官や弁護士は法律家として自己研鑽により能力を高めるべく努力することが当然の責務である。さらに、裁判所としては、労働事件を担当する裁判官に集中的に知識を習得させるための各種の研修等や判例、法改正等についての執務資料の整備を一層充実する必要がある。(山口委員)

労働特有の分野についての一般的、客観的知識については、医療事件、知的財産権事件等における科学技術系の専門知識、特殊な業界慣行や経済取引の実情と同様に、裁判官が書物、講義等により補充することが可能であり、これらの方法による十分な習得が必要である。(山口委員)

労働特有の分野についての個別具体的な事件における事実関係については、他の分野と同様に、個別事件における主張立証の命題となる事項であるから、当事者による書証、人証を通じた立証活動を充実させることで対応すべきものであり、裁判所が証拠なしに勝手に推測すべきではない。(山口委員)

法規範の専門性については、法曹が優越する世界であり、裁判官自身で習得すべき分野である。(菅野座長)

ウ 専門性の導入の形態

諸外国では、労使間の均衡を見出す能力を参審制によって労働事件に係る裁判に導入しており、労使自治の延長として法の発見に寄与している。我が国でも参審制を導入する必要がある。(鵜飼委員)

A D Rにおいては手続は柔軟であり、手続の主宰者として労働関係の専門家を活用することは重要と考えられる（後藤委員）

労働関係の専門性を有する専門家を活用する裁判制度として、国民的な基盤の強化という観点もふまえ、労働参審制を導入すべきである。（高木委員）

労使の代表が裁判の事実認定や判断に關与する参審制を導入することは適切ではなく、労働裁判における専門性の確保は、専門性を有する裁判官の養成を通じてなされるべきである。（矢野委員）

雇用構造の多様化、複雑化により必要性が高まると予想される労使関係等についての専門的な知見については、他の分野と同様に、必要に応じて、民事訴訟法において導入予定の「専門委員」を關与させることにより対応することが考えられる。

（山口委員）

（労働調停関係）

経済的紛争として処理すれば足りる事件については、民事調停で対応することが適当であり、そのような調停においては、調停主任に一定の専門性は必要であるが、専門性を有する調停委員や労働紛争に特化した調停委員の必要性をことさらに強調する必要はないと考えられる。したがって、調停委員会の構成を裁判官と労使の代表者とする必要はなく、調停委員としては弁護士等の学識経験者を入れれば足りると考えられる。（春日委員）

民事調停では、専門性を強調しすぎると、簡易迅速な処理ができない無理な制度となるおそれがある。また、例えば、調停委員の任命制度を完備することを前提とすると、そのような前提となる制度作り自体も困難であると考えられる。（春日委員）

労働調停への専門性の導入に当たっては、家事調停における調査官や専門委員に類似した制度について検討する必要もあろう。（春日委員）

専門性の導入形態としては、労働調停への導入を検討すべきである。簡易裁判所の裁判官を増員するとともに、労働分野の専門性に精通した労使の経験者を参加させて裁判官をサポートさせることにより、個別紛争の迅速な解決を図ることができると期待される。このような労働調停への専門的人材の活用は、国民の司法参加の一形態としての意義も有している。（矢野委員）

(4) その他

労働調停の導入は司法制度改革審議会意見及び司法制度改革推進計画において方針として明記されているので、なるべく早期に検討を行うべきであり、それと併せて、他方で訴訟制度についても検討していけばよい。（春日委員）

労働紛争の判断基準については、判例法理に依存すると判断にぶれが生じるので、判例法理への依存状況を改め、実定法を整備する努力が必要である。（高木委員）