

2003年1月29日

経営法曹会議  
司法制度改革検討会

## 労働訴訟に専門家が関与する裁判制度の導入に関する意見

はじめに

現在、内閣の下に設置された司法制度改革推進本部の労働検討会において、労働関係事件に関する総合的対応強化の諸方策が議論されているところであるが、そこで取り上げられた論点項目は、今後の労働法制に直接結びつく極めて重要な問題である。

このため、当会議の司法制度改革検討会において、論点項目の一つである標記のテーマに関して、労働検討会におけるこれまでの議論も踏まえ検討を行ったので、次の通り当会議の意見を表明する。

## 1. 裁判への専門的な知識・経験の導入の必要性について

## (1) 労働事件の専門性

労働事件（訴訟）の専門性・特殊性（以下単に「専門性」という）といわれるものは、医療過誤事件や特許事件などにおけるそのように、自然科学的・専門的知見の補完が必要とされる意味での専門性とは異なる。

労働事件は、一般民事事件と比べれば、専門・多様化された労働法規以外に多くの判例及び行政通達等が出されており、これら判例等が紛争解決の規範として大きな役割を果たしているところから、これらについての幅広い知識及び洞察力が必要であるとともに、企業における人事・労務制度についての実務的な知識（知見）が必要である。

その意味で、労働事件には、専門性があるといえるが、専門性の内容は、それ以上でもなければ以下でもないと考える。

ところで、労働事件の専門性に関して、労使の実務経験者による「勘」や「感覚」が必要であるとの指摘があるが、それは、労使の立場や個人的な資質、属性により影響を受ける主観的なものであって、それなくして労働事件の適切な解決をなし得ないという意味での専門性であるなどとは到底いえない。

## (2) 専門性が必要とされる事件とその導入の必要性

近年、個別的労働紛争が増加するとともに、紛争内容が多様化、複雑化している。とりわけ、解雇事件、労働条件の不利益変更に関わる事件あるいは、人事評価に関する事件など、その背景に国際競争の激化とその中における企業の位置づけの変更、

能力主義、成果主義にもとづく人事制度への転換が関わっているような場合には、それらの背景事情ないし、人事・労務制度の実情に関する専門的な知識（知見）の補充によって、紛争の実情を的確に把握する必要がある。

## 2. 専門性を導入する方法

### (1) 基本的な考え方

裁判の基本は、当事者の主張をもとに争点を整理して証拠調べにより事実認定を行い、これに法律を適用して判断を行うことである。

労働事件も民事事件である以上、基本的に上記と同様の手続を踏んで行われる。

ところで、労働事件の専門性は、1.(1)で述べたように、労働法規、判例、通達などに関する幅広い専門知識が必要とされるが、労働法規、判例・通達などの法的知識に関していえば、その解釈・適用についての専門家は裁判官を措いて他にいない。さらに、これらの法律を適用する前提として、事実認定が何より重要であるが、事実認定については、裁判官は任官当初より、その点についての研鑽を重ねており、その力量において、裁判官に代替しうる者は見出し難いであろう。

確かに判決の中には、労使関係の基本的な知識・経験無しに事実認定や法的判断を行った結果として社会常識に反する判決がなされることも全くないとはいえない。しかし、経験的に見れば、そのような判決は稀であり、また、仮にあったとしても様々な批判にさらされることにより修正されていくものと思われる。

この点、専門家を関与させることにより、その専門的知識をもとに的確な判断をなしうるとの意見もあるが、労働事件について、賃金、人事制度、労使慣行など、どれをとっても普遍的なものなどあるわけではなく（これらは、各企業において制度も運用も千差万別である）、仮にそれに通暁している者がいるとすれば、当該労使関係の当事者であり、中立・公正な判断をなす者としては相応しくない。

当該労働事件の解決のために労使関係に関する専門的知識（実情）を踏まえる必要があるとするならば、その実情について、当事者が主張・立証すべきことである。

なお、労働事件においては、「一般条項」に関する判断にあたり、専門性が必要であるとの意見もあるが、この部分こそ裁判所が判例法理として形成してきた重要な部分であり、また、ここで求められることは、単なる裸の利益考量や判断ではなく全法体系の中で労使の権利義務は何かを確定する法的価値判断であって、裁判官ではない、労使の専門家の「勘」とか「感覚」などで判断されるべきものでないこととは言うまでもない。

### (2) 参審制・参与制について

以上のような基本的な考え方からすれば、労働事件について、専門家を判断に関与させる参審制はもとより、参与制も採用すべきではないと考える。参審制・参与

制を採り入れるべきではない理由をまとめると以下の通りである。

労働事件のように利害が対立する事件に労使の立場から裁判官として関与させることは、判断者としての公平性・中立性、ひいては、国民の裁判に対する信頼を損ねる。

労使の政治的な立場（争い）が裁判に持ち込まれる危険がある。

企業秘密漏洩のおそれがある。

迅速な裁判に逆行するおそれがある。

民事訴訟手続きに関する知識・経験が乏しい。

証拠を離れた専門家の知見の名のもとに、「勘」や「感覚」で事実認定あるいは、判断がされ、それが検証できないおそれがある。

### (3) 専門委員としての関与

以上述べたように労働事件に参審制、参与制を導入すべきではないと考えるが、先に述べた労働事件における専門性の観点から、専門的知識・経験を裁判手続に導入するとしても、争点整理及び裁判官が行う事実認定の参考資料を得るために裁判所の求めに応じて意見を述べる程度に留めるべきであり、現在、採用が検討されている「専門委員」として関与させることが相当である。

なお、専門委員を導入するとしても、労働事件が増加・多様化する実状を踏まえ、裁判官についても労働事件処理の専門性強化の方策を併せて講ずる必要がある。

以上

経営法曹会議

司法制度改革検討会

弁護士（座長）	加 茂	善 仁
弁護士	山 西	克 彦
弁護士	牛 嶋	勉
弁護士	石 寄	信 憲
弁護士	中 町	誠
弁護士	中 山	慈 夫
弁護士	角 山	一 俊
弁護士	木 下	潮 音