

(1) 労働関係紛争処理に関するトータルな視点

裁判所は、判例法理を通じて紛争処理のためのルール・メイキングの機能を有しており、最終的な紛争処理機関としての重要性は改めて言うまでもない。しかしながら、労働関係紛争の多様性と個別事案の特殊性をも考慮して、複線的で柔軟な紛争処理システムを用意しておくことは必要であり、また、民事紛争処理の在り方をめぐる世界的な趨勢でもありと考える。すなわち、労働関係紛争の質の変化及び量の拡大に対応しようとするならば、訴訟による判定的な解決と行政機関による調整的な処理方法との間にあつて、双方の間隙を埋める中間的な処理方法にもウエイトを置かなければならない。その際、人的・物的資源の点で限られている現在の紛争処理制度の枠組みのなかにあつて、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を利用し、これまで指摘されていた短所を取り除き、労働関係紛争に即した具体的な改善を試みることに現実的かつ効率的であると考えられる。

(2) 民事調停のメリット

民事調停については、簡易裁判所でほとんどの事件が処理されている現状において、互譲による紛争解決の側面が強調され、事実認定に必ずしもウエイトが置かれていない点が従来から特に批判の対象になってきたように思う。また、労働関係事件については、専門性の有無、程度をめぐって議論はあるものの、専門性を尊重した紛争解決という観点からも疑問であるとの意見も述べられている。この批判は一面でもっともであると思うが、他面で調停一般に対する若干の誤解から生じた疑問であるとも考えられる。

まず、事実認定についてであるが、調停においても事情の聴取に始まって、必要な点については、訴訟における事実認定ほどではないとしても、資料に基づいてかなり詳しく事実関係の把握は行なわれ、また、手持ちの証拠については可能な限り提出を求め、当事者もこれに応じていると考える。したがって、調停委員会はこれらの資料・証拠に基づいて具体的な事実関係をできるかぎり正確に把握し特定する努力をしており、また、これに基づいて解決案の提示を行なっている。また、その際には、必要に応じて調停主任である裁判官が加わり訴訟における最終的な解決内容を予想しつつ、これとのフィードバックを絶えず試みながら解決案を提示するのであつて、けっして互譲という点を正面に据えて紛争解決をしようとしているわけではない。したがって、単なる当事者の話し合いによる紛争解決ではなく、客観的な資料に基づく法律的な判断のフィルターを通した紛争解決であり、それなくしては、調停調書に執行力を認めることもできないわけである。加えて、紛争解決の内容も、訴訟に比べ柔軟であり、当事者との率直な意見交換を経ているため、紛争解決の満足度も高いものであり、調停条項に定められた内容の履行確保も図られている。

このほか、司法統計からも明らかなように、調停の紛争解決への寄与の度合いも非常に高いとあって過言ではないと思う。

(3) 労働調停の具体化

以上のような認識の下に、労働調停について予想される問題点を解消しつつ、具体的な方策を検討することが、本委員会の役割であるし、また、司法制度改革審議会の意見書が示した宿題に答えることにもなると考える。

まず、現状では、労働関係紛争について調停が利用されることは少ない。したがって、労働調停のチャンネルを利用しようという労使双方のインセンティブを醸成するようなシステムを具体化する必要がある。この観点から、これまでの本委員会の意見、特に山口委員をはじめ他の委員が指摘されるように、①訴訟でも和解は可能であり、調停によらなくても当事者の意思に基づく紛争解決は可能である、②いずれ訴訟に持ち込まなければならないのだから、まず調停を試みるのは迂遠であり、時間もかかる、③労働関係紛争の実体について専門的な知識・経験を有する専門家による判定的な機能が欠けている、という三つの問題を克服しなければならないと考えられる。

まず、①の和解の可能性についてであるが、個別の労働紛争の特殊性にもよるが、比較的軽微な、いわゆる重くない個別事件については、あえて費用のかかる訴訟を提起して和解に達しても、当事者にとってメリットはないし、というよりもマイナスになろう。したがって、和解の可能性が程度予想される事件については、調停のルートを選択する方が十分合理的であり、また、その種の事件数も相当にのぼると思われるので、紛争解決の多様性という冒頭の流れからするならば、調停の選択肢を活用することは十見込まれる。また、②の調停は迂遠であり、時間がかかるとの指摘であるが、これについては、労働調停を地裁で行なうとの意見が多数であり、裁判官の積極的関与の下での調停システムを新たに検討すべきであると考えられる。例えば、民事訴訟における計画審理と同じように、いわば計画調停といった手続の工夫であり、具体的には申立て後三回程度の期日とし、期間も三ヵ月程度のものとし、成立の見込みがない場合には早期に決定をするといったようなものである。確かに、不調により、その分の時間のロスはあるが、しかしながら、地裁での調停で行なわれた争点整理および事前の証拠収集は訴訟になっても活用可能であるし、また、訴訟の結果について当事者はある程度予測可能となり、これに即して訴訟の対応も考えることができるので、必ずしも時間のロスとは言えないように思う。さらに、③の専門家の関与であるが、地裁調停では、中立公正な労使経験者を調停委員に入れるなどして、調停内容の説得力を高めたり、民訴法で導入される専門委員による和解勧試の可能性などについて工夫し、充実した調停システムを考えるべきであろう。

(4) その他

労働調停について以上のような考えをいただいているが、なお、これとの関連で、こうした地裁での労働調停の調停委員が中立公正な判断を積み重ねることによって、労働関係紛争について適正な判断者であるとして社会的なコンセンサスを得ることができるよう成熟していくなれば、訴訟における参与員等への道筋もおのずとできてくるのではないかと思う。