

雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の可否についての検討の概要

～ 第18回労働検討会における主な意見 ～

検討の前提となる認識について

1 現行の裁判制度を改善する必要性についてどのように考えるべきか。	
<p>よりよい裁判制度のために、裁判官の有する法的な専門性と労使の専門家が有する労働関係に関する専門的な知識経験という互いの長所を補完し合うことが必要である。</p> <p>新たな制度の導入で懸念される点があれば、併せてその対策についても検討すべきである。</p> <p>裁判に対する労使の専門家によるチェック機能の必要性についても検討すべきである。</p>	<p>労働調停等のADRを充実することにより、多くの労働関係紛争の解決が図られると考えられ、労働参審制導入の必要性があるのか検討すべきである。</p> <p>現状の裁判に大きな問題が生じていれば制度の改善は必要であるが、そのようには考えられず、現時点で労働参審制の導入を検討する必要性は薄い。</p>
2 ヨーロッパ諸国の労働参審制度についてどのように考えるべきか。	
<p>ヨーロッパでは労働関係事件以外の事件についても広く参審制度を採用していることに留意すべきである。</p> <p>非職業裁判官は職業裁判官と全く同等と評価されているものではなく、実質的には参与制に近い運用がなされているようである。</p> <p>労働参審制が機能しているのは、経験を積んだ職業裁判官がいるからであり、3年程度の短期間でのローテーション人事が一般的な日本とは事情が異なる。</p> <p>ドイツでは一般に職権主義的に訴訟が進められているようであり、日本の裁判の在り方とは大きく異なる。</p>	
<p>労使の非職業裁判官の意見は多くの場合一致しており、十分な機能を果たしている。</p>	<p>日本の労使関係は国際的にも評価されており、ヨーロッパのような対立的な労使関係を前提に議論すべきではない。</p> <p>労働参審制が実質的には参与制に近い形で運用されているのであれば、労働参審制が十分には機能していないと理解することもできる。</p>
3 専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の可否を検討する趣旨についてどのように考えるべきか。	
<p>司法制度改革審議会意見書は国民が統治の主体となることが重要であると指摘しており、国民が積極的に裁判に関与することとなる点に意義がある。</p> <p>労働参審制について国民の期待がないのであれば、国民の意識を変えていくことも必要である。</p>	<p>司法制度改革審議会意見書は大所高所の方向性を示しているが、専門家の関与する裁判制度の導入について、その可否の検討を提言しているのみであり、労働参審制の導入については、その必要性の検討を白紙から行うべきである。</p>

4 専門的な知識経験を有する者が裁判に関与することによる効果についてどのように考えるべきか。	
<p>職場における紛争解決のルールが裁判に反映されるとともに、裁判で形成された紛争解決規範が職場にフィードバックされる。</p> <p>労使の専門家が裁判の合議や労働調停に関与することにより、裁判官も刺激を受け、自己研鑽に励む等により専門性の向上に資する。</p>	

5 労働関係事件の解決に際して、専門的な知識経験の活用必要性についてどのように考えるべきか。	
労働関係事件の処理には、労使の現場感覚、労使の現場の体験に基づく雇用社会における経験則を生かすことが必要である。	

6 専門的な知識経験を有する者が裁判に関与することについての国民の信頼性の確保についてどのように考えるべきか。	
<p>労使の関係者が裁判に関与する制度を導入することにより、国民に強いメッセージを発して、裁判所の専門性に対する国民の信頼性を確保することが重要である。</p>	<p>労使の専門家が事実認定や判断に関与する参審制度まで、国民が期待しているか疑問である。</p> <p>労働調停や専門委員制度の活用により、関与の中立性や事実認定の適正さ等について国民の理解を得ることが必要である。</p>

制度上の論点について

7 専門的な知識経験を有する者が裁判に関与することの当否についてどのように考えるべきか。	
(1) 専門的な知識経験の導入の方法についてどのように考えるべきか。	
<p>労働参審制により、労使の現場感覚、体験に基づく経験則を判断の場に生かしていくべきである。</p>	<p>専門委員制度を活用することが考えられる。</p>
(2) 専門的な知識経験を有する者が関与することにより、適正な紛争解決を図ることができるか。	
<p>一般条項を適用する上での判断が必要となる事件には、労使間の利益衡量や合理性の発見を行う場に、労使の経験者が関与することにより、より適正な解決が可能となる。</p> <p>裁判官と専門家が法的なコミュニケーションを行うことにより、物事を多面的に見て、納得性の高い判断を行うことが可能となる。</p>	<p>心証形成のトレーニングの経験のない者が関与して、正しい事実認定が可能か疑問である。</p>

(3) 専門的な知識経験を有する者が関与することにより、裁判の中立公正性が損なわれないか。	
	<p>関与する労使の専門家が、労使の利益や見方にとらわれず、中立的な立場から判断することが可能か疑問である。</p> <p>除斥・忌避制度を設けても必ずしも中立公正性を十分に確保できるとは限らない。本来、忌避が頻繁に用いられることは望ましいことではない。</p> <p>労働委員会の実情にかんがみると、労使が裁判に関与することには懸念がある。</p>
(4) 専門的な知識経験を有する者が関与することにより、迅速な紛争解決が図ることができるか。	
<p>一般条項を適用した判断が必要となる事件には、労使間の利益衡量や合理性の発見を行う場に、労使の経験者が関与することにより、より迅速な解決が可能となる。</p>	<p>ルールメイキングを要するような労働関係事件について、労使の専門家が関与した上で、2年以内に手続を終結させることができるか疑問である。</p>

8 専門的な知識経験を有する者はどのような形態で関与することが適当であるか。	
	<p>労働調停等のADRの充実を図るべきである。</p> <p>労働調停や専門委員制度を活用して、労使の専門家による労働関係紛争処理への関与を実践して、経験を積む必要がある。</p> <p>法的判断には関与しない形態や和解に関与する形態（参与制度、司法委員制度等）は考え得る。</p>

専門的な知識経験を有する者の確保について

9 関与する者の有すべき専門性の程度をどのように考えるべきか。	
	<p>法的な能力は裁判官の方が優れており、労使の専門家が合議において裁判官と同等に関与することは無理である。</p> <p>関与する労使の専門家が評決権を持つには、事実認定等に関して一定のレベルの能力を有していることが必要であるが、この点について国民のコンセンサスがあるのか疑問である。</p>

10 関与する者の負担をどのように考えるべきか。	
	労使の専門家が法的判断に関与する場合には、労働法規の解釈や判例についての理解が必要であり、関与する者に相当に重い負担を強いることとなる。

経過的な対応について

11 専門的な知識経験を有する者が裁判に関与することに関して、経過的な対応についてどのように考えるべきか。	
<p>新たな制度を導入する際には、その効果や問題点を検証しながら進めていくことは当然であり、順次ステップアップしていけばよい。</p> <p>まず労働調停で実績を積むこととすると、すぐにそのまま何年も経過してしまう。</p>	<p>現時点で労働参審制の導入を検討する必要性は薄いですが、将来的に検討が必要となることはあり得る。</p> <p>まずは労働調停等のADRの充実を図り、労働調停や専門委員制度を活用して労使の専門家が紛争処理に関与することを実践して実績を積み、国民の理解を得る過程を経た上で、参審制度については将来の課題として検討すべきである。</p>