

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当否についての検討の概要
 ～ 主要な意見分布の状況〔5訂版〕 ～

下線部は、第23回検討会における主な意見を追加したものである。

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。

裁判所の判決の中には、以下のような問題点があり、適切な判断がなされていないものが見受けられる。

- ・ 職場の感覚・経験と異なった判断がなされているもの
- ・ 専門的知見の欠如が見られるもの等

我が国では、労働関係事件の訴訟の件数が少ないが、その理由としては、裁判所に訴えを提起しにくく、労働者が泣き寝入りをしているという場合も多くあるからではないかと考えられる。

司法制度改革では、よりよい裁判制度の実現を図る観点から、新たな制度の導入を検討すべきであり、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。

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。

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。

最近の労働立法には民事的な効果を与えるものが増加しており、こうした法律が有効に機能するためには、国民が利用しやすい司法制度とすることが必要である。

現状の労働関係事件の裁判には、時間的・地域的に判断基準の変動が見られ、不確実性がある。こうした不確実性は、労使にとって負担となり、社会的なコストを増大させる。

裁判所の判断に重大な問題があるとは言えず、国民の裁判制度に対する信頼性は十分に高い。現時点で労働参審制の導入を検討する必要性は薄い。

裁判所の判断が労使関係者の一致する判断と異なる等、現行の裁判制度を改善すべき問題点の有無についての十分な検証が必要である。

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。

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。

ドイツでも職業裁判官は労使の知見の導入を積極的に評価している。労働参審制では、非職業裁判官は評決権を持ち、当事者の人生に責任を有しており、参与制とは関与者の負う責任の程度が大きく異なる。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。

ドイツでは、企業内の紛争解決システムである従業員代表制度が大きな役割を發揮しており、これがADRとして機能していると考えられる。

労働関係事件を一般の民事事件と同じ訴訟手続で取り扱っているのは、国際的には例外的な制度である。

英独では、労働関係の経験や産業・経営上の知見を裁判に導入することの有用性は使用者側も十分認識・評価しており、労働参審制の廃止論はない。

英独では、労使の参審裁判官の中立公平性等に関する懸念は理論上はあり得るが、実際には生じていない。

英独では、労働事件を専門とする裁判官が労使とともに裁判を行っているから、迅速に問題の核心を把握することができるのであり、短時間で処理するからといってラフジャスティスというわけではない。

労働参審制が機能しているのは、経験を積んだ専門的な職業裁判官がリーダーシップを發揮しているからであり、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。職業裁判官の育成や人事配置の在り方が英独と我が国では大きく異なる。

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。

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。

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。

ドイツでは、書面審理が中心で、証人尋問はあまり重視されていないなど、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。

ドイツでは、日本の場合にはADRに持ち込まれるような紛争も全て労働裁判所に持ち込まれていると考えられ、訴訟制度だけでなく、紛争処理システム全体を比較すべきである。

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。

英独では、労働事件の大量迅速処理が徹底しており、迅速性のために、適正性を若干犠牲にしており、ある程度のラフジャスティスでも許容している。そうしたシステムが信頼され、迅速な処理が可能となっている。

英独と日本では、人材の基盤、労使関係の歴史、法制等が異なっているのであり、それぞれの社会にふさわしい紛争の予防・処理システムを整備することが必要である。

ドイツでは、マーケットや企業の状況の変化に対応できるようにするため、日々の労使関係の現場を経験している現役の労使に参審裁判官の供給源を限定している。

英独では労働裁判を専門的に取り扱う裁判所を設けて専門の職業裁判官を養成するシステムが前提となっており、日本とはシステムが異なる。

英独では労働裁判所の判断に対する受容性が高いが、我が国の裁判所で争われるような難しい事件を同様に処理してもやはり受容性が高いのか疑問である。

英独では和解による解決の割合が高いが、そうした紛争は日本ではADRで解決されているのではないか。

ドイツでは、審理を迅速に終わらせるため、攻撃防御方法の失権効をかなり強く働かせているようである。
英独では、労使の参審裁判官となり得る人材の層は極めて厚く、人材の基盤が充実している。
ドイツでは、解雇の有効性の判断枠組や手順は相当明確である。

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。

専門的な知識経験の導入とともに、国民の司法参加を通じた国民的基盤の強化である。
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。
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。
労使自治の強化に資する。

裁判官に不足している専門的な知識経験の補充である。
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。
国民の司法参加は重要であるが、労働調停や専門委員制度の充実を通じて実現していくべきである。

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。

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。
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。

動きの激しい現在の社会状況の中で、裁判官だけでは対応することが困難な専門的な知識経験の導入を図ることができる。

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の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、以下のような専門的な知識経験が必要とされる。
- ・ 労使慣行、人事・労務管理制度等の労使関係の制度・技術等の労働関係に関する実態（雇用社会の変化は著しい。）
 - ・ 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（通常の労使であればどのような対応をするか等）
 - ・ 労働法（多岐にわたる膨大な内容の法令があり、かつ、頻繁に改正がなされる。）
 - ・ 労働関係事件に関する判例法理
 - ・ 自然科学に関する専門的な知識経験（安全衛生関係等）

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。

既存の制度にとらわれず、新しい制度の導入の当否を議論することが必要である。

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。

専門的な知識経験を有する者が紛争解決に中立的な立場で関与し、適切な判断が行われることについての十分な実績がなく、国民の信頼を得ることは困難である。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。

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。

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。

労使関係者等外部の専門的な知識経験を有する者が裁判に関与し、裁判官に足りないところを補充すべきである。

膨大な労働関係の知見を裁判官が全て習得することには限界があり、外部の者を関与させることが効率的である。

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。

現状では、合理性の判断等に必要となる雇用社会の実情について子細に立証しなければならず、訴訟を提起することを躊躇させる場合がある。

裁判官自身が職務、研修等を通じて習得すべきである。

専門家を活用する必要がある場合には、専門委員制度を活用することが考えられる。

訴訟の当事者が主張・立証すべきである。

(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。

労使慣行等の知識経験なしには正しい心証形成はできない。

裁判員制度では一般市民が裁判に関与することとなるのであり、司法制度改革の理念との整合性を考慮する必要がある。

一般条項の解釈において、複雑な利益衡量や多様な考慮要素の優先順位の判断が可能となる。

事案の問題点を探る洞察力の点では、企業での勤務経験のない裁判官よりも、労使関係者の方が優れている。

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。事実認定や法律の適用には、そのための能力が必要である。

裁判の勝敗を決する判定的な場に素人が関与することは、裁判に対する信頼を得られなくするおそれがある。

関与者各人の経験は限定されている（例 大企業出身者は中小企業の実情に通じていない等）。

労使の経験則の導入により、的確に紛争の本質を把握することができ、合理性や社会的相当性の判断がより適切なものとなる。

より適切な証拠の見方、事実の評価が可能となる。

雇用社会の変化等に対応した適正な判断ルールの設定が可能となる。

専門的な経験則を導入するものであるため、関与する者（労使）の意見は通常一致し、適正な紛争解決が可能となる。

専門家は労働関係の経験則を導入するのであり、単なる山勘や感覚で裁判を行ってよいとは言っていない。

紛争に係る労使間の妥当な均衡点を見出すことが可能となる。

労働参審制は、労働関係の調整力を導入する仕組みではなく、最終的な判断に関与する仕組みである。

裁判官と専門家とは果たす役割が異なる。裁判官は法的な側面を担当することが必要であるとともに、他方、専門家には労働関係に関する経験則の導入が期待されており、裁判官と同様の法律の専門家としての能力が求められているものではない。それぞれが長所を生かして、相互に補完しあうことが必要である。

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、事案の真相に一層接近し、納得性・受容可能性の高い判断を行うことが可能となる。

必要があれば、裁判官の配置や研修の在り方も含めて検討すべきである。

新たな制度の導入に際しては、適正な運営についての見通しやコンセンサスが必要であるが、裁判を利用する紛争当事者の一方が導入に消極的な制度を導入しても適正に機能し得るか疑問である。

労働関係の経験に基づく勘、感覚等の全人格的な判断は、内容が曖昧で検証できない。

判定的な解決を図る裁判の場で、労働関係の利害調整を行う調整力を導入する必要はない。

法的な判断は裁判官が行うべきである。

労働参審制が適正に機能するのは労働事件の解決に高い専門性を有する職業裁判官がリーダーシップを発揮しているからであり、そのためには裁判官システム自体を変える必要がある。

(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。

中立公正性については、我が国の労使にも十分な土壌があり、しっかりとした制度設計で担保することが可能である。

中立公正性は、憲法上の身分・収入保障ではなく、良心に従い独立して職権を行使するという憲法の規定を踏まえた倫理や規範意識の存在が担保しているのであり、関与する労使にも同様の倫理や規範意識を持ってもらう必要がある。

関与する労使は、職業裁判官が持っていない点を補完することが役割であるが、そのことの故に中立公正性が阻害されることはない。

労働委員会の参与委員と労働参審制の参審裁判官とは任務が異なっており、比較はできない。

労働委員会では、参与委員は、労使の代表者として関与しているにもかかわらず、中立公正に職務を果たしていると考えられる。

職業裁判官は憲法上の身分・収入保障があって初めて独立性を確保できるのであり、非職業裁判官にはそうした保障がなく、中立公正性を担保することができない。

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り、裁判の場に労使間の政治的対立が持ち込まれるおそれがある。

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。

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中立公正性の点で懸念がある。

労使関係者がそれぞれ労使を支持することとなる場合も考えられ、そうなれば、裁判が混乱することとなる。

<p>関与する者が労使だからといって一般的に中立公正性がないとは言えず、関与する者の地位を確保し、不利益を被ったり職務遂行を妨害されたりすることのないようにするとともに、除斥・忌避を適用する等の制度的手当を講ずることにより、中立公正性を担保することが可能である。<u>また、関与する者から実際に中立公正を害する発言があった場合には、裁判官や当事者が指摘してたしなめることが必要である。</u></p> <p>労使が評決権を有して裁判に関与し、裁判の結果に責任を持つようになれば、かえって中立公正性を持つようになると考えられる。</p> <p>個々の裁判官には世界観等に違いがあるため、労使双方がそれぞれの経験則を裁判に反映させることにより、全体として中立公正な判断がなされると考えられる。</p> <p>労働調停の調停委員にも中立公正性は要求されるはずであり、労働参審制についてのみ中立公正性の観点から導入に消極的になることは適当ではない。</p>	<p>労使関係者が裁判に関与する場合、職業裁判官が有しているほどの高い倫理性を持てるか否かについて、国民の信頼を確保することが不可欠である。</p> <p>現時点で、労使関係者がそれぞれの立場を超えて裁判に関与し、適正な判断に資し得るか否かについて十分な実績を積み、コンセンサスを確立することが必要である。</p> <p>知恵や経験を活用する場である調停と勝敗を決定する裁判とでは、大きな違いがあると考えられる。</p>
<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>	
<p>専門的な経験則が導入されることにより、裁判所が延々と主張立証をさせることがなくなり、当事者による微細な主張立証の手間が省かれ、迅速な裁判が可能となる。</p> <p>諸外国の例に照らしても、欧米より協調的な労使関係にある我が国ではなお一層、関与する労使関係者の意見は通常一致すると考えられ、裁判が遅延するおそれは少ない。</p> <p>争点整理は、職業裁判官がしっかりと仕切っていけば、労働参審制の導入により迅速性を阻害するおそれはない。</p> <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で、より迅速な解決が可能となる。</p>	<p>関与する者が不意打ち的に新たな争点を提示する等して、かえって争点を拡散させるおそれがある。</p> <p>以下の点からすれば、関与する者の意見が一致するかは疑問である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 我が国には諸外国のような労働参審制の歴史的基盤ないこと。 ・ 我が国では労使対立の厳しい事件が訴訟となることが多いこと。 <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>

(5) 専門的な知識経験を有する者が関与する場合、当事者に対する手続保障の在り方についてどのように考えるべきか。

裁判官には経験則が備わっていることが前提であり、有していない経験則は裁判官が自ら釈明権を行使して収集すべきものである。

労働参審制が導入されたからといって、当事者に対する手続保障に何ら変わるところはなく、裁判の過程がブラックボックス化すると指摘は労働参審制に対する批判とは関係がないと考えられる。

民事訴訟は弁論主義を採用しており、当事者の主張なしに、裁判官が専門的な経験則を斟酌することは適当ではない。専門的な経験則についても、当事者（代理人）が主張立証することが基本である。

民事訴訟は、当事者が主張・立証を尽くし、厳格な手続を経た事実認定に基づいて行われるのが原則である。

外部の者が、当事者に明らかでない形で関与することにより、事実認定や判断の過程にブラックボックスができるおそれがある。どのような形で経験則が補充されるのかが明らかでない、手続に不透明感が残り、裁判に対して疑義を抱かせることにもなりかねない。

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。

労働参審制

参審制度を導入すべきである。

労働参審制を導入すべきではない。

参与制

法的判断（判決）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）を検討する可能性はあり得ると考えられる。

参審制といっても、参与制に近い関与の度合いのものもあり得ると考えられる。専門家が事実認定と法的判断の双方に関与するのではなく、もう少し関与を弱めることも考えられる。

使用者側としては、素人が裁判に関与することには反対であり、参与制にも反対である。

参与制では、関与する専門家に評決権がないことから、関与者が十分な熱意と責任感を持って関与できない可能性がある。

専門委員制度

専門委員制度は、医療過誤事件、建築瑕疵事件等において、科学技術的な専門的知見を導入するイメージであり、労働関係事件での労使の関与とはイメージが異なり、解雇の合理性の判断等を行う労働関係事件に適合するとは思われない。

専門委員制度を活用すべきである。

専門委員制度において、専門委員が期日に意見を述べるような制度も考え得る。

中間的な制度設計

労働調停を強化したものが、労使が関与して紛争の解決案を示すような制度ならばよいが、権利義務を確定するような制度であれば、実質的に4審制になる等問題がある。

実質上の4審制とならないようにする必要がある。

迅速に処理できるようにする必要がある。

調停は調停であり、調停段階での労使参加にとどまらず、裁判制度における労使参加を検討すべきである。

労使が参加して当事者に受容性の高い解決案が示されるのであれば、労働調停で十分であり、訴訟と連携させる必要はないと考えられる。

訴訟と調停の間の中間的な制度設計として、以下のような制度は考えられないか。

- ・ 裁判官と労使が合議により結論を得る。
- ・ 結論は、単なる紛争の解決案の提示ではなく、権利義務関係を確定するようなものとする。
- ・ ある程度厳格な証拠調べを行う等一種の裁判手続のようなものとする。
- ・ 申し立てられた相手方は手続に応ずべきものとする。
- ・ 手続は数回程度の期日で行い、和解も勧誘できる。
- ・ 結論に不服があって、その効力を失わせるには、訴えを提起させるものとする。
- ・ 地方裁判所に、このような制度を創設するのであれば、地方裁判所での労働調停は導入しないこととすることも考えられる。

中間的な制度設計において労使が関与することでも、紛争のスクリーニング機能を果たすことは考えられる。

労働事件の解決に必要とされる迅速性を確保するためには、通常の民事裁判制度の中での工夫ではなかなか困難なところがあり、別の紛争処理手続を検討することも考えられる。

労使関係者が関与する労働調停において、現行の調停よりも少し効力の強い制度を考えることがあり得る。

労働調停をパワーアップし、例えば、調停に代わる決定よりも効力の強い決定を原則として出すこととし、その効力を失わせるためには訴訟を提起させることとすることが考えられる。

解雇事件について訴訟が提起された場合には、労働調停に付すとともに、訴訟の期日も定めて調停手続が延々と長引かないようにすることは考えられる。

労働調停の場で、解雇が有効か、それとも無効で原職復帰かだけの判断ではなく、労使双方の間を調整した解決案を出していくことが考えられる。

労働調停等のADRの充実を図るべきである。

9 専門的な知識経験を有する者はどのような事件に関与することが適当であるか。	
全ての労働関係事件を対象とすべきである。ただし、関与する人材の確保の観点にかんがみ、経過的な措置として一部の種類の事件(例えば、解雇、差別、労働条件の不利益変更等)から導入することは考えられる。	参審制・参与制の形態による労働関係事件の裁判への関与には反対である。

10 専門的な知識経験を有する者はどのような場面で関与することが適当であるか。	
事案を総合判断した上での最終的な結論の判断に関与するのか、個別の争点ごとの各判断に関与するのか等、訴訟のプロセスの中での関与の在り方について考える必要がある。	
原則として裁判官が関与する場面には全て関与することができるようにすべきである(「線」としての関与)。 専門委員制度のようなスポット的な関与ではなく、事件全般について関与することが必要である。	訴訟の場面ごとに関与の必要性を検討すべきである。 労使の専門家は、紛争の発生理由、当事者双方が満足する解決方法等の発見に役割を果たし得るが、これらはあっせんや調停の分野でこそ有効に活用されるものである。
進行協議や事件の振分けの場面	
争点及び証拠の整理の場面	
争点整理等は職業裁判官が行い、証拠調べのみに関与させることも考えられる。	関与する者が、当事者の主張と異なる争点を不意打ち的に提出することは適当ではない。 争点整理において、労働関係の技術的な専門性であれば、活用が有用となる余地がある。
証拠調べの場面	
関与する者の負担を考慮し、集中証拠調べを実施して、そこに関与させることが考えられる。	当事者の主張・立証と異なる判断がなされる可能性がある。
和解の場面	
和解の長期化を防止しつつ関与させることにより、当事者双方の説得に資する可能性がある。	

判決を作成する段階	
<p>評決権は別としても、事実認定や事実の評価の面で、関与は有効であると考えられる。</p> <p>参審制では、専門家に判断権を持って関与させることにより、参与制の場合よりも、関与者に熱意と責任感を持たせるインセンティブを与えることができる。</p>	<p>検証が困難な経験則が導入されることにより、説得力のある判決が書けない可能性がある。</p> <p>関与者の事案への関与の程度は、事案の内容によっても異なってくると考えられる。</p>
調停に付された段階	
	<p>解雇事件の裁判では、積極的に労働調停に付調停して、労使が紛争解決に関与していくことが考えられる。</p>

1 1 専門的な知識経験を有する者を関与させる場合に、当事者の意向の反映の在り方についてどのように考えるべきか。	
<p>一定の事件について、必ず関与させることも考えられる。</p> <p>労働参審制について忌避制度を考えることはあり得るが、労働参審制の利用を当事者の自由な選択に委ねることは適当ではない。</p> <p>労働参審制では、労使の参審裁判官は訴訟のプロセス全体に関与して経験則を導入するのであり、医療過誤事件等の場合とは異なり、当事者の意向を反映させるべきとの考え方は妥当しない。</p>	<p>専門的な知識経験を有する者の関与についての当事者の意向を反映させるべきであり、関与させる場合には当事者の同意を得ることが必要である。</p> <p>専門的な知識経験を有する者の関与の内容についての透明性を確保し、当事者の反論等を可能とするため、関与する者の意見を当事者双方が認識できるようにすることが必要である。</p>

専門的な知識経験を有する者の確保について

1 2 裁判制度に関与し得る専門的な知識経験を有する者を十分に確保することができるか。
<p>業種、企業規模、地域等ごとに、労働関係の現場の経験者を確保する必要がある。</p> <p>裁判に関与して、事実認定や法律の適用を行える人材がどの程度確保できるかを十分検討すべきである。</p> <p>労働参審制を導入する場合には、裁判官と労使関係者の三者で十分に議論して、適正な結論に達し得るような人材が得られるかどうか問題である（自己主張の強すぎる者等が関与すると十分な議論ができない場合も考えられる。）</p> <p>企業にも、社会的システムへの貢献の観点から、人材を出すプロボノ活動が求められる。</p>

【使用者側】

企業、経営者団体の役職員及びそのOB、労働委員会委員の経験者等

数十人程度。何百人もの人材を出すことはできない。必要とされる専門性の程度が高いほど、確保可能な人数は急激に減少する。

企業側の意見として、十分な人材を確保することは困難であるとの意見が多かった。

【労働者側】

労働組合の専従者その他の組合活動経験者及びそのOB等

500～1,000人程度（1人当たり年間10件、1件当たり1.5日の関与を想定）

【学識経験者等】

弁護士

経営法曹会議で対応可能な者は数十人程度。

研究者等

13 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。

労働法や労働関係に精通している者であれば、訴訟法等については一定の研修を実施すれば足りる。

裁判官とは異なり、労使の専門家には、法的な能力よりも、労働関係の経験則等を導入することが期待されており、必ずしも訴訟法に精通している必要はない。

労働関係に一定年数の経験を有する者であれば、それほど高度の専門性を必要とはせず、労働調停の場合と同様の専門性で足りる。

裁判に関与する場合には、労働調停の場合に比べて相当高度な専門性が必要である。

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。

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。

証拠を踏まえて、事実認定や法的判断についてしっかりと議論できることが必要である。

労働参審制は、事実認定等の能力の高い参審裁判官の関与を想定するものではないが、労働事件を専門とする職業裁判官の存在が不可欠である。我が国には必ずしもそのような裁判官はおらず、労使関係者が関与するリスクは大きい。

14 関与する者の負担をどのように考えるべきか。

裁判に関与する者の負担を考慮し、集中証拠調べを実施して、そこに
関与してもらうとともに、争点整理の場面には関与しないこととするこ
とも考えられる。

専門的な知識経験を有する者が裁判制度に関与する場合、裁判の期日
が多くなると、関与する者にとって相当な負担となる点に配慮が必要で
ある。

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

15 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。

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。

まずは労働調停で労使参加について習熟し、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い、改革を先送りすることとなるも
のである。

現時点で労働参審制の導入を検討する必要性は薄いが、将来的に検討
が必要となることはあり得る。

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、中立的な
立場で専門的知見が導入され、適正な紛争解決が図られることについて
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。

労働参審制が機能するようにするためには、継続的な研修の実施等
により、労働関係事件を専門とする裁判官を養成していくプロセスが必要
であり、現時点での労働参審制の導入は困難である。

企業側の意見として、参与制について、導入すべき、又は将来の課題
として導入を考えてもいいとの導入に前向きな意見が半数弱あったが、
人材の確保は困難であるとの意見が多かった。

注) 対立する意見が述べられている事項については、左右対照して記載している。