

平成14年10月25日

労働検討会総論について

東京地方裁判所 判事 山口 幸雄

1 今後の労働紛争の動向

産業構造の転換，経済のグローバル化等を背景とする雇用システムの変容，労働者の意識変化

雇用をめぐる環境が多様化すれば，より多様な労働紛争が生じることが予想される。

多様な紛争形態に相応した紛争解決手段を設けておくことが国民にとって有益である。

近年の産業構造の転換，経済のグローバル化，労働者の意識変化に伴って，終身雇用，年功賃金制度といった我が国特有の雇用慣行が変容しつつあり，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が徐々に旧来の雇用慣行にとって代わりつつある。また，雇用・就労形態が多様化する中で，正社員を基盤とする従来型の労働組合の組織率は低下し，労働紛争についても集团的紛争から個別的紛争へのシフトが顕著になっている。

もっとも，新しい職場秩序が我が国の労働市場に真に定着していくのか，労働組合の組織率低下傾向が続いていくのかといった点については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。

しかし，いずれにせよ，雇用をめぐる環境の多様化は避けられないところであり，それに伴って労働紛争はますます多様化し，様々な種類の個別的紛争が増加していくことが予想される。そこで，これらに的確に対応するために，それぞれの紛争形態に相応しい多様な紛争解決手段を用意することが国民にとって有益である。

2 紛争解決システムの全体像と裁判所の役割

外国（独・仏・英）では，裁判所が労働紛争をすべて取り込んで解決しようとするシステム

我が国では，各種行政機関，ADR，労働委員会，裁判所が役割分担している多元的紛争解決システム

労政事務所，労基署，都道府県労働局等我が国の行政機関による紛争解決は有効に機能している。これらを解体して，英・独・仏のようにすべての労働紛争を裁判所で解決すべきか？

むしろ，裁判所は，ルールメイキング機能を充実させ，労働実務における行為規範や紛争解決基準を提示すると共に，最も厳格に証拠に基づいて権利義務関係を確定することによって紛争解決を行うアンカーとしての役割が望まれると考えられる。

(1) 紛争解決システムの全体像

一口に労働紛争といっても，労基法の基礎的な知識がないために紛争になっている事件から，本格的に事実関係や法律問題を争うような事件まで，さまざまなレベルのものを含んでいる。したがって，紛争のレベルに応じた多様な紛争解決手段があるのが望ましい。

外国（独・仏・英）では，裁判所に労働紛争をすべて取り込んで解決しようとする傾向があるのに対し，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おり，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されているといえよう。

これまで，労政事務所，労基署，都道府県労働局等我が国の行政機関による紛争解決は有効に機能していると評価されており，今回のヒアリングを通じても，これらを解体して英・独・仏のように労働紛争をすべて裁判所で解決すべきであるという要請は聞かれなかった。昨年10月から開始した都道府県労働局の個別紛争解決制度も軌道に乗り，さらに，裁判所の労働調停がメニューに加わることが決まっており，我が国の多元的労働紛争解決システムは今後一層の充実が見込まれる。

(2) 裁判所の役割

ルールメイキング機能の担い手としての裁判所

例えば解雇をめぐる紛争を例にとると、我が国には実定法上に一般的な解雇規制規定がなく、裁判所が判例により、解雇権濫用法理を形成し、その一般法理の中で事案に応じてきめ細かく労使の利害調整を行い、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てきた。裁判所は、このような判断をすることで、行政機関や労使関係の当事者・関係者などに対して、労働法規の解釈や判断基準を提供するという重要な役割（ルールメイキング機能）を果たしてきた。

したがって、裁判所は、今後もルールメイキング機能を充実させ、企業や行政機関に判断基準を提示することで、労働紛争の解決に寄与すべきであると考えられる。

アンカーとしての裁判所

裁判所における訴訟手続は、厳正中立な手続の下に法律と証拠に基づく権利義務の確定をする手続であるから、様々なレベルの労働紛争の中には、いきなり訴訟によるよりも、他のより柔軟で簡易、低コストな紛争処理手続での調整的解決の方が相応しい事案も数多い。一方、ヒアリングで、訴訟について「調停的な局面が破綻した後に、極めて冷静、冷徹に判断することが必要になる権利確定的な局面である」旨指摘されていたとおり、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った事案について、最終的な法的決着を求めて起こされるのが訴訟である。

したがって、我が国の労働紛争解決システム全体における紛争処理機関相互の役割分担からすると、裁判所における訴訟手続は最も厳格に権利義務関係を確定する手続であって、アンカーとしての位置付けがなじむものである。これは、調整的解決を好むとされる一般的な日本人の考え方にも合致するものである。

そして、国民がアンカーとしての裁判所に求めている最も重要なものは、労使の激しい対立構造の中で、判断者として中立公正であること、中立公正であると信頼できることであり、その保障こそ労働裁判の生命線であると考えられる。

3 労働紛争処理の専門性

労働紛争の専門性には、次の3種類があると思われる。

- (a) 実定法ではなく、判例法の占める割合が大きい。
- (b) 関係法令が多岐にわたる上、改正が頻繁である。
- (c) 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。

(a)と(b)が一般に専門性と考えられているもの。これが裁判官に不足しているとすれば、自己研鑽に加え、各種研修や執務資料の充実等で対処していく必要がある。

(c)のうち、一般的、客観的知識については、書物等により知識の補充が可能であり、個別具体的事件に関する、当該企業の人事制度や労使慣行等については、個別の主張立証の問題に帰着する。

また、労使関係等についての専門的知見が必要となる事件については、「専門委員」を関与させることにより、専門的知見の補充が可能となるう。

(1) 労働紛争の専門性としては、(a)実定法ではなく、判例法の占める割合が大きい、(b)関係法令が多岐にわたる上、改正が頻繁である、(c)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、理解が必要であるといったことが考えられる。

(2) このうち、(a)(b)は労働法の知識の問題であり、法分野としての専門性があるということは、ヒアリングでも指摘されたところである。裁判官も弁護士も法律家である以上、判例を知り、法令の改正に目配りをするということは、当然の責務であり何ら特別なことではない。逆に、これらの専門性が労働紛争に携わる裁判官や弁護士に不足しているとすれば問題である。

これらは労働事件に携わる者の能力向上の問題であり、裁判官や弁護士が自己研鑽により能力を高めるべく努力することは当然であるが、更に、裁判所としては、各種の研修等で、労働事件を担当する裁判官に対して、労働法規に関する知識を集中的に習得させるほか、必要な判例や法改正についての知識が補充できるような執務資料の整備に努めているところであるが、更なる充実が必要になるう。

(3) (c)のうち，一般的，客観的知識については，書物等により知識の補充が可能である。医療事件，知的財産権事件などの科学技術系の専門知識が問題になる事件以外に，通常の民事事件においても，特殊な業界慣行やデリバティブ等の経済取引の実情が問題になる事件は枚挙にいとまがない。これらの中には理解が極めて困難なものも少なくなく，それらに比べれば，人事，労務に関する知識は，比較的裁判官にとって習得しやすいものである。

(c)のうち，個別具体的な事件における事実関係については，ヒアリングで三代川裁判官が述べたように，事件の対象となっている個別の企業の人事制度や労務管理がいかなるもので，労使交渉の経緯がどうであったかという，まさに，個別事件において主張立証の命題となる事項である。個別の企業の労使慣行等について争いがあれば，当事者が書証，人証によって立証活動を行うべきものであり，むしろ，証拠なしに裁判所が勝手に推測すべきものではない。

以上(c)について述べたことは，労働の分野に特有の知識・理解に限っていえることではなく，他の分野の業界慣行や取引の実情の知識・理解についても広く当てはまることである。したがって，労働事件に関しても，他の専門的分野の事件と同様に，書物や講義等により一般的，客観的知識を十分に習得すると共に，個別事件における主張立証を充実させることによって対応すべきものとする。

(4) もっとも，検討会のヒアリングにおいて，裁判所が人事制度等に関する理解を欠くと指摘されたことは，謙虚に受け止めなければならない。これは，(a) (b)及び(c)の一般的客観的知識の不足に起因するものと思われ，なお一層，研鑽，研修等の充実に努める必要がある。

他方で，雇用構造の多様化，複雑化により，労使関係等についての専門的な知見を要する事件も増えてくることが予想されるから，必要に応じて他の専門的な知見を要する事件と同様に，来年の通常国会に提出予定の改正民事訴訟法案で導入予定の「専門委員」を関与させることが考えられよう。

以 上