

検討事項案その2 1 (個別労働紛争に関する仲裁の特則について)

【目次】

1 個別労働紛争に関する仲裁の特則について

1 個別労働紛争に関する仲裁の特則について

【初出】

個別労働紛争に関する仲裁について、労働契約の特殊性に配慮して、何らかの規定を設けるべきか。

【説明】

- 1 使用者が作成する就業規則や労働契約書に仲裁条項が挿入された場合、労働者は、労働契約締結時には紛争解決手段について注意を払わず、理解しないことが多い。また、労働者と使用者との間の交渉力の格差から、仮に、労働者が仲裁の意義を理解しても、そのことを理由に仲裁条項を含む労働契約の内容の変更のための交渉をしたり、就労を断念したりすることは期待できない。そうすると、労働契約に関し、将来の紛争を対象とする仲裁契約を締結する場合には、仲裁契約が労働者の訴権を失わせるという重大な効果をもたらすことから、何らかの手当をする必要があるのではないかが問題となる。
- 2 意見結果において、上記1のような理由で、新仲裁法は労働契約について適用しないこととすべきであるとか、労働契約に関しては将来の紛争に関する仲裁契約を無効とすべきである等の意見が多数寄せられた。
- 3 個別労働紛争に関する仲裁について規律をしている立法例として、例えば次のようなものがある。

(1) ドイツ

仲裁手続が認められるのは、協約当事者が舞台芸術家、映画製作者、アーティスト、船員である雇用関係から発生する問題で、雇用関係が労働協約により定められ、労働協約に仲裁条項がある場合に限られる。

(2) フランス

労働問題について、将来の紛争に関する仲裁合意は一般的に許されないと考えられている。

(3) 英国

原則として、ACAS（助言・斡旋・仲裁局：労働関係の行政機関）が選任する仲裁者が主宰し、ACASの定める規則に従って行われる仲裁に限り、許される。

（注1）団体的労使関係に関する仲裁の問題

団体的労使関係については、労働者の集団又は労働組合と使用者又は使用者団体とが対等な立場に立って交渉することが予定されているから、労働者と使用者との力の格差が著しい個別的労働関係と異なり、特段の問題は生じないと考えられる。

なお、労働委員会における団体的労使関係に関する仲裁については、労働関係調整法等の関連法令で詳細に定められているので、新仲裁法の制定による影響はほとんどないと考えられる。

（注2）労働契約に対する現行法の規律

労働契約においては、契約当事者間において実質的な対等性が欠けていることから、労働保護法は、私法上の効力の制限、刑事罰、行政上の監督により直接的な労働契約の規制をしている（例えば、労働基準法等による労働条件の最低条件の定め）し、団体的労使関係法（労働組合法等）は、労働者が団結して使用者と対等な立場で契約内容を形成する手段を保障している。