

個別労働紛争に関する仲裁の特則について

弁護士 石 寄 信 憲

- 1．今後個別労使紛争が増加し、これを解決する多様な手段が望まれ、仲裁の活用もその一方法であると考える。
- 2．但し、多くのご指摘のとおり労働契約締結時、一般的には使用者が労働者より優位な立場にあること、また継続的な契約関係からして労働者の真意による仲裁の合意は期待できないのではないかと懸念があることは事実である。
- 3．しかし、労働契約の継続を前提とした賃金や配転・出向に関する個別労使紛争については、労使の信頼関係を決定的に破壊してしまう可能性がある司法による判決手続より、信頼関係を維持する方向での速やかな仲裁による解決が望ましいともいえる。この点で、今後仲裁を活用することは、労使関係において非常に重要性を増す可能性がある。
- 4．そこで、まず労働契約締結時の包括的な態様での仲裁合意についても、原則として有効であることを前提に、出向事件での裁判例の手法である仲裁合意が「真意」であるかどうか争う余地を残しておけばよいのではないかと考える。できれば、仲裁合意については、労働基準法の三六協定の如く、様式を定め、それをを用いるのも一つの方法である。
- 5．ところで、労働契約の継続を前提としない解雇事件については、労使双方について包括的な仲裁合意については解除権を認めるべきだと考える。なお、解雇についても、原職復帰ではなく、金銭賠償が認められ、かつその上限が定められるというような労働法の改正が実現すれば、原職復帰を求める場合のみ労働者に解除権を付与するということも考えられる。

以上