

新仲裁法と労働契約について

(労働者側弁護士の立場から)

2002年11月28日

弁護士 水口洋介

1 労働関係における仲裁契約の問題点

- (1) 個別労働者では使用者と対等な立場で交渉できず、自由かつ対等な立場で仲裁合意をすることはできない。
- (2) また、労働法の専門知識及び労使関係の実態についての経験と専門知識を有し、かつ労使から信頼される仲裁人を確保することも極めて困難である。
- (3) だからこそ、現行法の下では個別労働紛争については仲裁手続が活用されてこなかった。

2 個別労働紛争と仲裁の在り方

- (1) 現在、労働基準監督署、地方労働局、地方自治体の労政事務所、労働委員会における個別労働紛争処理、裁判所と、多元的で多様な紛争処理機関がある。さらに、労働検討会の討議を経て、「労働調停」が導入される。
- (2) 個別労働紛争解決促進法の立法過程では、地方労働局、紛争調整委員会に斡旋のほかに、調停や仲裁権限を付与するかどうかについて大いに議論があった。結果的には、調停・仲裁権限を付与しない制度として発足した。
- (3) このような労使紛争処理システムの議論と無関係に、無条件に労働契約も適用対象とする仲裁手続を導入することは適切ではない。本来は、労働紛争の仲裁の在り方については、労働検討会等で他の労働紛争処理システムとの整合性を踏まえて、十分に議論がなされるべき問題である。

3 新仲裁法が無条件に労働契約に適用された場合

新仲裁法が導入され、仲裁が活発に利用される情勢になった場合に予想される事態は次のとおり。

- (1) 企業の人事管理は、集団的管理から個別処遇に変化している。新仲裁法ができれば、仲裁を導入する企業も増える可能性がある。

例) 年俸制や成果主義賃金、セクハラ等についての紛争

- (2) 雇入通知書 + 就業規則による仲裁合意の成立

労働条件明示のために雇入通知書が活用されている。これに労働者の署名を求め、することも実際に多く行われている。

この雇入通知書に、「本雇用契約における紛争については、就業規則に定める仲裁手続にて仲裁に付することを合意する」と記載されれば、仲裁合意として有効となるであろう。

- (3) 外資系企業、特に金融・証券などの専門職労働者について労働契約が作成される場合がほとんど。これに仲裁条項が定められている例がある。

参照：雇用契約上の紛争についての専属管轄を米国裁判所とした雇用契約書を有効とした東京高裁判決がある。

4 労働者保護の方法について

イ 個別労働契約について適用対象外とする案

ドイツでは、舞台芸術家ら一部の労働者について労働協約に仲裁合意がある場合のみ仲裁を許容。原則、個別労働契約での仲裁契約を認めない。

また、米国でも、連邦仲裁法は鉄道や運輸に関する労働契約を適用対象外とする。

批判 > 労働者個人が仲裁を申し立てたい場合でも仲裁できない。

反論 < 日本において労働者個人が仲裁を望むことは稀である。

ロ 紛争発生後の仲裁合意のみ効力を有するという案

スウェーデン新仲裁法では事業者と消費者間につき、「争いの発生前に締結された仲裁契約は効力を有しない」とする。労働契約について、これと同様に定める方法があるろう。

批判 > 紛争前の合意が効力がないとすると、労働者側も申し立てられなくなる

反論 < イと同じ。また、労働者個人が仲裁を望む場合には紛争発生後に追認すれば良い。

ハ 方式に特則をおきつつ、労働者に事後解除権を認める案

方式における特則

就業規則での仲裁条項は不可とする 仲裁契約書としての独立契約書面
事後解除権を認める（消費者に関する特則の丙案と同様）

批判 > 労働者が使用者の圧力により解除できない場合に保護に欠ける。

反論 < 事後解除できない場合は通常、想定できない。

5 公序に関する訴権との関係

不当労働行為救済申立、男女差別を理由にする訴えなど、公序に係わる訴権等をどう扱うのか。個別労働契約の仲裁を認める米国でも解釈上、争われている。

6 労働協約における仲裁合意との関係

労働協約で使用者との紛争につき仲裁手続を定めることがある。そして、組合員個人の仲裁申立を許容する労働協約もある。

この場合、労働協約に新仲裁法を適用、あるいは準用するのか解釈問題が発生するのではないか。

参照：労働関係調整法 35 条