

新仲裁法に対する連合の見解

1. 司法制度改革推進本部仲裁検討会において、仲裁法改正が検討されている。「仲裁法制に関する中間まとめ」によると、対象となる仲裁の種類は外国仲裁及び内国仲裁並びに民事仲裁及び商事仲裁としており、労働者と使用者との間の労働契約に関する仲裁も含まれることとなる。
2. 仲裁制度とは、当事者双方の合意がある際には、裁判所ではなく、特定の仲裁機関（人）によって紛争を解決することが当事者双方に義務付けられるもので、仲裁合意がある場合には紛争を裁判所に訴えて判決を得ることにより決着をつけることはできない。紛争を仲裁により解決しようという合意は、仲裁の対象となる契約締結と同時になされることもあるし、紛争が実際に発生した時になされることもある。そして仲裁判断は、その効力において最終的なものであり、両当事者に対する拘束力を持ち、いわば私的な裁判ともいえるものである。
3. わが国の仲裁法は、明治24年に施行された民事訴訟法の一部として設けられていた仲裁規定をその出発点としており、仲裁に関する規定はその後ほとんど改正されることがなかった。現行仲裁法の改正案が施行されれば、労働分野においては、重大な問題が発生することが予想される。

新仲裁法では、仲裁適格に関する一般的規定を設けないこととするため、仲裁はあらゆる契約に対して適用されることが検討会で確認されている。このため、これまで労働契約は仲裁の対象外であるとはされていなかったが、新仲裁法が施行されれば、労働契約に係る紛争も仲裁へ持っていかれるケースの増加が予想できる。
4. 労働契約における仲裁利用の合意は、労使間に紛争が生じた時に合意をなすことであろうし、労働契約締結時に契約内容の中に仲裁合意が盛り込まれていることもある。しかし後者の場合、労働者が使用者に対し「将来紛争が生じた時には、仲裁は利用したくない。裁判所に訴えます。」と主張することはあり得ず、もしそのような主張をすれば採用されないことは明白であるから、労働契約書の内容に合意するだろう。労働者と使用者との間の力関係は労使対等ではないからである。労働契約の締結と同時に、労働者は裁判を受ける権利を自ら放棄させられることとなる。
5. 以上の観点から、新仲裁法における労働契約関係の扱いについては、労働契約に係る紛争が生じた際に、個別労使が仲裁手続に付することを合意した場合においてのみ仲裁利用可能とすべきである。

- 6 . なお、現在、司法制度改革推進本部労働検討会において、労働紛争解決についての検討がおこなわれている。また、ADR検討会においても労働紛争も含めての裁判外紛争処理制度についての検討がおこなわれており、これらの検討会においても労働契約の仲裁扱いについて議論をおこなうべきである。

以 上