

労働事件への対応強化のための具体的方策

近年、労働争議などを背景とする集団的労使紛争が減少し、個々の労働者が会社に対して解雇の無効確認や賃金の支払を求める個別的労使紛争が増加している。解雇や賃金不払いをめぐる事件では、労働者の生活に多大の影響を与えるため、早期に解決する必要性が極めて高い。裁判所では、現在、労働関係民事事件については、訴訟1年強、仮処分4か月前後で処理しているが、中には長期化する事件もある。このような長期化しがちな事件については、個々の事件の内容に応じて、審理に計画性を持たせた上で、十分に争点整理を行い、集中的に証拠調べを行うなど、一層中身の濃い審理を行うことにより、迅速処理を図る必要がある。

また、裁判所は、判決において、労働法規の適正な解釈を示すことを通じて、労使関係のルールを明確なものにして提供するという重要な役割を担っており、他の紛争解決機関の指針となるよう、今後ともこうした面での機能も十分に果たしていく必要がある。

そのほか、個別的労使紛争の増加に応じ、簡易迅速な紛争解決が可能な裁判所内ADRとして、民事調停の充実強化も検討すべき課題である。

不当労働行為に関する労働委員会の決定・命令に対して取消訴訟が提起される場合には、実質的にみれば4審制ないし5審制となっているため、公正取引委員会の審決取消訴訟のように高等裁判所を第一審とすべきであるとの指摘がある。ところで、審級の省略が認められるのは、行政機関の判断が裁判所の第一審に代替し得ると評価できるほどに高い専門性を有する場合であって、公正取引委員会の審決は市場経済に関する高度な専門的知識に基づく判断であるため、裁判所の第一審に代替し得るものと考えられてきた。労働委員会の判断がこのような高度の専門性を有し、裁判所の第一審に代替し得るものであるかどうか、裁判所での事実審理が高等裁判所だけでよいかどうかについては、他の制度との関連性も考慮して、十分検討する必要がある。