

関係機関等からのヒアリングの概要

資料61

この資料は、労働検討会において実施したヒアリングにおいてヒアリング対象者から述べられた意見等の概要を検討の参考資料として事務局において取りまとめたものである。

事項 ヒアリング対象者	労働者側 (労働組合・弁護士)	使用者側 (日本経団連・弁護士等)	関係機関 (厚労省・裁判所・労委)
1 労働関係紛争処理の在り方について			
(1) 労働関係紛争の動向等	<p>労働相談の実績も増えてきており、個別紛争は今後増加していくと思う。(労働者側・古山氏)</p>	<p>労働問題についての使用者からの相談内容としては、最近では、労働条件の変更に関するものが多くなっている。(使用者側・八代弁護士)</p> <p>使用者からの相談内容としては、リストラに関連して、希望退職の募り方、組織変更の仕方、給与体系の変え方、退職金制度の変更等が中心である。その他、M&A、セクシャルハラスメント、メンタルヘルス等多岐にわたっている。(使用者側・角山弁護士)</p> <p>外資系企業の労働問題といえども、紛争が発生した場合には日本の裁判所で処理することとなるので、日本企業の場合と相違点はないと考えられる。</p> <p>ただし、紛争の発生原因については、製造業が少ないこと、外資系企業における採用形態(即戦力の中途採用が中心である)、コスト意識(コスト意識は極めて高い)、賃金体系(仕事の価値に応じて賃金を決める)、人事配置(部門ごとの採用が原則であり、企業内人事交流はほとんど行っていない)等に対応して、日本企業の場合と相違点があると考えられる。(使用者側・角山弁護士)</p>	<p>個別労働関係紛争の増加要因としては、使用者側によるリストラの進行、労働者側の意識の変化(就業意識や権利意識の高まり)が挙げられると考えられる。(厚生労働省)</p> <p>事件内容については、集団紛争から個別紛争への変化が見られる。すなわち、以前は、解雇事件でも、集団紛争に基づくものが多く、訴訟運営の難しい事件も多かったが、最近では、9割以上が個別紛争であると思われる。(東京地方裁判所)</p>

		<p>個別紛争が増加するとともに、集団紛争の形態であっても実質的には個別紛争であるもの（合同労組による事案）が多くなっている。（使用者側・角山弁護士）</p> <p>少数組合が存在する会社においては、集団的な労使紛争事件は、少数組合が申し立てる場合が多いようである。（使用者側・小島氏）</p>	
<p>(2) 労働関係紛争処理制度（ADRを含む。）の全体像</p>	<p>ア 紛争の種類とその解決の在り方等</p> <p>検討に当たっては、労働事件をひとくりにすべきではない。迅速に判断を出してほしい単純な賃金不払い事件、中小企業に多い、正当な理由が必要であることを知らずに、又は無視して行われる単純な解雇事件、経営者側から見ると一定の正当な理由があるとされ、理由の合理性が議論となる解雇事件、賃金差別事件等、類型に分けて議論すべきである。（労働者側・鴨田弁護士）</p> <p>日々の生活に追われる弱い立場にある労働者は、ADRを利用する場合には、どうしても譲歩せざるを得ないのが現実である。（労働者側・小山氏）</p> <p>イ 紛争の予防、自主的解決の在り方</p> <p>企業内のフォーマルな機関である苦情処理機関はあまり利用されていないが、企業内での苦情処理機能は労働組合が果たしていることが多く、苦情処理制度があるということ自体に意義があると考えられる。（労働者側・小山氏）</p>	<p>相談案件のうち、裁判に移行するのは2割弱に過ぎず、残りは当事者間の話し合い等で解決されている。（使用者側・角山弁護士）</p> <p>企業は自社内で労使問題を解決する仕組みを持つことが必要である。当方の把握するところでは、主要企業29社のうち27社が苦情処理制度を持っている。ただし、そのうちの14社では制度はほとんど活用されていないということである。これは苦情処理は主に労働組合に依存し、正規の苦情処理制度が利用されないことがよいことだとの考えに基づいていたことによるのではないか。（使用者側・小島氏）</p>	

苦情処理制度に持ち込まれる事案の最近の傾向としては、上司との人間関係に関するもの、人事評価に関するもの、セクシュアル・ハラスメントに関するもの等がある。(使用者側・小島氏)

労働協約上の苦情処理委員会があるが、その運用例は少ない。これは、正規の手續に付される前に、労組の書記長等が事実上解決を図ることとなっているからであり、正規の苦情処理委員会が利用されていないということだけで、その価値を判断することは適当ではない。(使用者側・杉山氏)

本来、労働者の抱える苦情は上司との間で解決できればよいのであるが、処理のしにくい事件について、苦情処理制度がバイパスの役割を果たすのではないか。(使用者側・小島氏)

ウ 労働関係紛争処理における裁判所の役割

裁判所は簡便さが欠如しており、使いにくい。敷居の高くない簡便な制度が必要である。(労働者側・古山氏)

労働調停を含め、様々なADRがあつてよいが、紛争処理制度の基本は裁判であると考え。(労働者側・古山氏)

裁判所は法を正しく適用し、ルールを守らせるといふ点できっちりと仕事をしていると評価できる。(使用者側・小島氏)

最終的な法律判断はプロフェッショナルである裁判官が行うべきである。裁判所の判断にそれほど問題があるとは考えていない。(使用者側・小島氏)

労働問題の相談が気軽にできて、気軽に解決できるような制度が求められている。裁判所の判決に問題があるから専門家を入れるというような考えは持っていない。裁判所は信頼に足りると考えている。未組織労働者も含めて親身になって対応してくれる仕組みが必要だということである。(使用者側・杉山氏)

労働関係仮処分事件で和解が成立せず、決定に至ったものであつても、本案を提起することなく、訴訟外で和解が成立するものもある。(最高裁判所)

東京地方裁判所の裁判官に聞いたところでは、労働関係仮処分事件での和解は、ほとんどが、本案が解決するまでの暫定的な和解というよりも、終局的な和解であるとのことである。このように、労働関係事件では、仮処分手続でも終局的な解決がされているようである。(最高裁判所)

労働関係事件の控訴率は、一審の判決件数に対して約5割であるが、和解・取下げを含めれば、全体の約8割の事件が地方裁判所の段階で解決していると考えられる。(最高裁判所)

裁判所を信頼しているので、その充実を図ってほしい。(使用者側・杉山氏)

工 各紛争処理手続・機関の相互の関係(各手続・機関の役割・評価を含む。)

個別労働紛争解決制度については、施行後半年を経て次第に認知されつつあるとともに、処理内容が問題となった事案があるとも聴いていないところであり、紛争解決という期待される役割を果たしているものと考えられる。(厚生労働省)

個別労働紛争解決制度は強制的に紛争の解決を図るものではなく、紛争の両当事者が任意に利用する制度であり、一方当事者が利用を拒否した場合(使用者側が弁護士に相談しており労働局の手続には対応するつもりがない場合、使用者側が以後は裁判で争いたいとして手続を続行させないことを望んでいる場合等)や両当事者間に歩み寄りがない場合には、手続を打ち切ることとなる。(東京労働局)

助言・指導に関して、紛争に係る事実関係の調査は、まず申請者から事情を聴取した後、相手方からも事情を聴取して行うが、双方の主張に食い違いがある場合には、いずれの主張が真実であるかについて証拠に基づく事実認定までは行わないので、手続を打ち切ることとなる。(東京労働局)

助言・指導においては、紛争に係る事実関係の調査の際に、就業規則、辞令、タイムカード等の資料の提出を依頼しているが、強制権限はないので、任意に協力してくれる範囲内で事実関係を確認することとなる。(東京労働局)

			<p>助言・指導はサービスであって、行政権限の行使としての強制力はない（助言・指導の諾否は当事者の判断）ので、労働局の処理に不満があれば、さらに別の紛争処理制度が利用されることとなると考えられる。（厚生労働省）</p> <p>労働局における個別労働紛争解決の手続は非公開で行っており、それが制度のメリットの一つであると考えられる。（厚生労働省）</p>
<p>才 連携</p>			<p>各労働局で、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を設けて、地方公共団体、裁判所、民間の紛争解決サービス提供機関等に参加を呼びかけ、連携を密にしている。（厚生労働省）</p> <p>関係機関との連携の一環として、商工会議所、経営者協会等の経済団体との間で、制度の説明、情報交換や協力依頼を行っている。（東京労働局）</p> <p>同一の不当労働行為事件が裁判所と労働委員会とに重複して申し立てられた場合には、裁判所と労働委員会が手続の進行に関して協議を行った方がよい事件もあると考えられる。特に、裁判所で和解が進められている場合に、その状況について情報がほしいと考えている。（中央労働委員会）</p> <p>裁判所と労働委員会の間で相互理解に努めることが必要である。ただ、以前、裁判所と労働委員会の連絡協議会が行われていたが、双方が言いつ放しで終わるのであれば相互の理解は進まないのではないか。（東京都地方労働委員会）</p>

<p>(3)労働紛争処理における特殊性・専門性</p>			
<p>イ 専門性・特殊性の有無及びその内容</p>	<p>陳述書等の書面の字面から、その裏にある紛争の本質をどれだけ見抜けるかが、労働事件を担当する裁判官に必要な能力・資質であるが、ともすれば証拠の表面しか見ていないのではないかと感じられることがある。(労働者側・鴨田弁護士)</p>	<p>労働事件に関する判例の知識がないと議論にならない。また、労働法の基本的知識が必要である。(使用者側・角山弁護士)</p> <p>労働関係を専門としていない弁護士が労働者側の代理人を務めていた事件で、労働者側代理人と話し合ったものの、結局、和解の機会を失ってしまったことがあった。和解の潮時を見極められ、和解へのシグナルを発することのできるような事件解決のノウハウに専門性があると考えられる。(使用者側・角山弁護士)</p> <p>裁判官の中には労働関係の専門性について書物を読むことで足りると考えている者がいるようであるが、労働法制は現在めまぐるしく変化しているとともに、取り扱う事件に応じた専門性も必要となるのではないかと考えられる。(使用者側・小島氏)</p>	<p>何をもちて労働事件の専門性というかについては多様なものがあって難しく、現時点では、労働事件の専門性がどういものかについて答えは持っていない。解雇事件では、判例で権利濫用の法理が複雑かつ体系的に固まっているが、権利濫用の判断に当たり、労働者の生活の維持と企業の論理とのバランスをどこで取るかは難しいとともに、証拠による事実認定という民事裁判官としての事件の見方がミックスして働くことになる。(東京地方裁判所)</p> <p>労働関係事件に関しては、事実認定の部分においては、通常の民事訴訟と変わりはないが、法令の適用の部分においては、法令が多数存在するとともに、判例も数多く、これらに通暁することが必要であり、こうした点の専門性はある。(東京地方裁判所)</p> <p>労働事件の専門性といった場合、判例等を勉強しなければならないことはもちろんであるが、語弊があるかもしれないが、専門部にいると半年程度で勘所がつかめるようになる。また、専門性として、労使慣行のことが言われることがあるが、当該事件の職場を超えるような一般的な労使慣行というものがあるのかについては疑問をもっている。問題となるのは当該事件の職場での労使慣行であり、結局、一般の事件の事実認定と異ならないように思える。(東京地方裁判所)</p>

		<p>労働事件では、鑑定が行われるということではなく、医療・建築紛争のような意味での「専門性」はないが、労使関係の経験や実情の理解、人事・処遇の在り方、企業全体への波及効果といった点で「特殊性」はあると考えられる。（使用者側・八代弁護士）</p> <p>労働事件の特徴としては、対立的構造（離婚事件に似ている面がある。）、複雑性（当事者の全人格が問題とされることがある。）、対立が極めて激しい場合には、解決がなかなか進まないこと等である。（使用者側・角山弁護士）</p>	<p>労働事件の専門性の一つとして労使関係のことが言われるが、一般的な労使慣行というものが存在するのか疑問である。裁判では、当事者間の個別の労使関係を見るのであり、こうした労使慣行を見ることも事実認定の一つであると考えられる。（東京地方裁判所）</p> <p>裁判所は当事者の主張を通じて判断することとなるのであり、当事者が争ったところについては、提出された証拠により事実認定することとなる。裁判所の認識が間違っているというのであれば、その点は当事者から裁判の場で指摘してほしい。（東京地方裁判所）</p> <p>裁判所は、労働事件には専門性はなく、通常の民事事件と同様に扱えばよいと考えているようであるが、労使の現場には様々ないわば慣習法と言うべきものが存在している。（中央労働委員会）</p>
<p>・専門性を有する人材の活用の必要性</p>	<p>労働組合では、各産別組織や地方組織の中に十分な労働関係の専門家を擁しており、労働調停や参審制度に関与する人材についての対応は十分に可能と考えている。（労働者側・小山氏）</p> <p>労働組合としては、きちんとした労使関係を作ろうと努力しており、労使相互の事情を理解しているバランス感覚を持った人材が多くいる。職場にはそのような人材が相当いるのではないか。（労働者側・古山氏）</p>	<p>個別的な紛争への対応ということを考えると、労働問題の専門的知見を有する者として、労使双方の利益の代表者を参加させることは適切ではない。むしろ、労使の代表ではない労働問題の経験者を確保すべきである。（使用者側・八代弁護士）</p> <p>私が考える専門家の水準は労働者側の想定する水準よりも高いのかもしれない。しかし、親身に話を聞いて解決策を提案してくれる「人生の達人」はたくさんいるだろうが、裁判官と一緒に議論できるような人材はどの程度いるのか。労使の経験の長い者というだけで天下りに選任されることはとんでもないことだと考えている。（使用者側・小島氏）</p>	<p>裁判官は労使関係や業界の状況等については、実際の経験がないので、書物、裁判資料等で勉強をしている。（最高裁判所）</p> <p>労働関係訴訟事件を担当する裁判官の育成については、全国の労働関係訴訟事件の処理のレベルアップのために、労働部の経験者を全国に配置すること、同一者を何度か労働部に配置して労働関係訴訟事件の処理についての核となってもらうこと、の2面がある。（最高裁判所）</p>

	<p>労使関係に携わってきた人は一定程度の共通の専門性を持っているはずであるが、より一層の専門性ということになると、業種や企業規模により異なることはあると思う。どの分野にも100%対応できる人材はいないから、いくつかの分野から人材を得ることで対応が可能ではないか。(労働者側・小山氏)</p>	<p>判決により判断を下す訴訟の過程に労使の非職業裁判官を関与させることは、労使の利害・対立を持ち込むことになり、それが良いのかどうか疑問である。労働調停的な局面と判定的な局面を分けて考えることが必要ではないか。(使用者側・角山弁護士)</p> <p>労働関係紛争の個別化に伴い訴訟代理人の専門性が薄れてきているようだ。労使双方の代理人が労働関係を専門にしていけない弁護士であると、訴訟の場で専門的な議論が深められないことが危惧される。(使用者側・小島氏)</p> <p>大企業では、企業グループ内や下請け・取引先に中小企業もあるから、大企業の経験者は中小企業のことも分かると思われるが、制度を設計していく上では、大企業の者と中小企業の者がともに参加していくのがよいのではないか。(使用者側・小島氏)</p>	<p>裁判官の労働分野の専門性を高めるため、司法研修所において外部講師(労働法学者、労働経済学者、労使関係者、労政事務所職員等)を招いた実務研究会を実施している。(最高裁判所)</p> <p>多数の法令・判例に通暁すべきであるという点の専門性の獲得を、裁判官個人の自己研鑽だけに委ねておくのは問題であり、裁判所としてのサポート体制の整備が必要であると思われる。その意味で、司法研修所の研究会は参考になった。(東京地方裁判所)</p> <p>多数の事件に接しているうちに、事件処理の勘所が身に付いてくるようになり、例えば、使用者側の答弁書を見るとある程度見当がつくことがある。すると、調べるべき証拠が分かたり、和解を勧めようとか、証拠調べを終えてから和解を勧めようといったことができるようになってくる。(東京地方裁判所)</p>
<p>2 導入すべき労働調停の在り方について</p> <p>(1) 労働調停に求められるもの(労働調停の機能・効果)</p>	<p>労働関係紛争の処理のためのADRはいろいろあってよいと思っているが、より便利で労働者に近いものが必要である。労働調停を否定はしないが、本当に必要なか疑問の余地はあろう。(労働者側・小山氏)</p> <p>労働調停は紛争解決のチャンネルとしての意味はあると思うが、現状では、裁判所から民事調停を勧められても訴訟の担当裁判官の下で和解をやってくれと希望することになろう。その方が解決が速いと考えている。判決が出されるということが背景にないと、解決が遅くなるのではないか。(労働者側・井上弁護士)</p>	<p>個別紛争については、労働調停において、より簡便に迅速な解決を話し合いで図っていくことが良いのではないか。(使用者側・杉山氏)</p> <p>現在、裁判所は和解を行うことで、実質的には調停の機能を果たしていると言える。これは、判決に向けての見込みに基づいて行うので譲歩を引き出しやすく、うまく機能しているのではないか。ただ、闇雲に話し合っても和解は進まない。(使用者側・角山弁護士)</p>	<p>労働事件では、当事者は、調停に付すよりも、担当の部で和解を進めることを希望することが多い。実際、担当する事件のうち調停に付したものは1件であり、数件の事件で調停に付すことを提案したが断られた。(東京地方裁判所)</p> <p>地方裁判所における労働関係の付調停の件数は極めて少ない。(最高裁判所)</p>

	<p>労働事件の民事調停について、地裁・簡裁での相違というのは特に関係ないのではないか。適切な者が得られれば、どちらでも良いだろう。（労働者側・鴨田弁護士）</p>	<p>現行の民事調停に労働事件の実績がないのは、調停委員としてどのような人材がいるのかが分からないからである。結局、当該事件の担当裁判官の下での和解を希望することとなる。（使用者側・八代弁護士）</p> <p>参与制に十分な人材を確保できない現時点では、当面、労働調停制度の強化を図るべきである。（使用者側・小島氏）</p>	
(2) 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する調停委員	<p>労働調停の調停委員については、業界ごとに多様な慣行、用語等があるので、全ての事件に対応できる人材をそろえることは難しい。現場の状況を汲み取ろうと努力し、労働関係に一定の経験のある者が得られればよいのではないかと。（労働者側・鴨田弁護士）</p>	<p>労働調停であれば、労働関係の専門家の関与が容易であり、法曹資格のない「人生の達人」のような専門家が広く関与できるようになるのではないかと。（使用者側・杉山氏）</p> <p>労働調停の調停委員としては、紛争の解決に向けての見込みを持てる者、紛争解決のノウハウを有する者が必要である。（使用者側・角山弁護士）</p> <p>大企業・中小企業、国内企業、外資系企業等全ての分野にわたって経験がある者はいない。労働調停の調停委員としては、複数の者を組み合わせるしかないだろう。特に、地方では十分な人材を確保できるかどうかという問題がある。（使用者側・角山弁護士）</p>	<p>調停委員には、地方労働委員会委員OB、社会保険労務士、企業の人事労務経験者、労働行政職員OB、人事労務コンサルタント等が少数選任されているが、未だ人数は少なく、調停の期日が入りにくい状況にあるので、この点の改善に努力したいと考えている。（最高裁判所）</p>
(3) 調停前置の要否		<p>労働紛争では和解や調停といった調整的な解決が重視されるので、訴訟に持ち込まれる前に民事調停により早期解決が図られることが望ましい。（使用者側・小島氏）</p>	
(4) 訴訟手続との連携		<p>裁判所が、事件内容に応じて、適宜、労働調停に付する事件の振り分けをしていけば、労働調停は利用度の高い制度となり得るのではないかと。（使用者側・八代弁護士）</p>	

裁判所が、訴えの提起のあった事件について、労働調停に付するものとそうでないものを適切に振り分けられるようにすることが必要である。（使用者側・角山弁護士）

簡裁の調停を経験したことは、これまでに1度しかない。例えば、解雇された労働者側に、内心退職してもよいと思っている等の裏の事情がある場合には、当初から簡裁の調停で適切な解決を求めるということはあり得るが、通常は訴訟が提起された後に、裁判所が適切に事件を振り分けるのがよいのではないか。（使用者側・八代弁護士）

裁判所による公権的な解決が背景としてないと和解が進まないのと同様に、簡裁の調停の場合、調停が不調に終わった場合にどうするかを考える必要がある。改めて地裁に訴えを提起するのでは、時間がかかることとなり、簡裁の事物管轄を拡大する等しないと、紛争解決全体のプロセスが長期化するだけである。低額の賃金不払い事件であれば、簡裁で調停を行い、不調の場合には簡裁で判決を得るという仕組みでもよいと思うが、解雇事件について簡裁で処理するのは難しいのではないか。（使用者側・角山弁護士）

労働調停を導入する場合、単に紛争解決のプロセスを長期化させるだけということでは意味がない。裁判との連携を考えて、調停が不調に終わった場合には直ちに訴訟に移行できるようにすることが必要である。（使用者側・角山弁護士）

<p>3 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の裁判制度の導入の当否について</p>	<p>労働参審制では、解雇事件や労働条件の不利益変更事件での合理性の判断等に当たり、労使の紛争解決能力をいかすことが期待される。裁判官は中小企業の経営実態について十分に知っているとは思われない。(労働者側・小山氏)</p> <p>法律の支配が行き渡っていない職場が多い中で、裁判所が中小企業の現場の実態をどこまで理解しているのだろうか疑問である。裁判の場で労働者側・使用者側が意見を率直に出し合うことは良いことだと思う。(労働者側・古山氏)</p> <p>十分な労使関係についての社会的経験や洞察力がないと、書証のみによる事実認定・判断は難しいのではないか。(労働者側・井上弁護士)</p> <p>ドイツの労働裁判所の判決に対する控訴率が低いのは、労使の能力が活用されることにより納得性が高くなっているためではないか。(労働者側・小山氏)</p>	<p>労働参審制には反対である。最終的な法律判断はプロフェッショナルである裁判官が行うべきである。裁判所の判断に問題があるとは考えていない。労使の関係者が入ることによってかえって混乱を招くのではないかということをおそれている。(使用者側・小島氏)</p> <p>労働事件訴訟にかかる参与制については、専門家の意見を聴いて判断の参考にする価値はあり、考慮の余地はあるのではないか。ただし、参与員になり得るだけの人材が十分に確保できるかどうかの問題がある。全国で30人程度ならば何とかかなろうが、300人程度ということになると、とても確保できるとは思われない。さしあたり、東京・大阪に一定数の参与員を確保しておくということになるのか。(使用者側・小島氏)</p>	
--	---	---	--

<p>4 労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について</p>			
<p>(1) 労働関係事件の性質と訴訟手続の在り方</p>	<p>解雇の合理的理由や立証責任の在り方等について、実定法上の整備が必要である。(労働者側・井上弁護士)</p> <p>使用者側の証人や陳述書は、使用者の意向に沿ったものであることが通常である。裁判所は、使用者側の陳述書を信用しすぎであるとともに、証人尋問を制限しすぎである。陳述書を適切に活用することはよいが、尋問は制限すべきではない。(労働者側・井上弁護士)</p> <p>使用者側からの証拠開示については、会社側の主張を裏付ける証拠がない場合に、裁判所は、証拠を出させるよう積極的に訴訟指揮してほしい。(労働者側・鴨田弁護士)</p> <p>使用者側は、業務の一環として、賃金を支払って従業員に陳述書を書かせるので、(使用者側の主張に沿う)多数の陳述書を提出することができるが、労働者側は、解雇されること等を想定してあらかじめ関係書類をコピーしておくなどしない限り、十分な書証を提出することはできない。したがって、提出された書証のみで適正な判断を行うことは困難である。(労働者側・井上弁護士)</p>	<p>解雇事件では、解雇に正当な理由があることについての立証責任は実質的には会社側に転換されており、会社としては必死に資料を提出する。(使用者側・角山弁護士)</p> <p>労働関係事件について、当事者照会の利用はほとんどない。訴訟では裁判所に理解してもらうための資料が必要なのであり、当事者同士の場合、感情的な対立のため、必要のない資料についても照会するようなことになるからである。(使用者側・角山弁護士)</p> <p>手続法上は特に労働事件固有の改正は必要ないが、解雇事件については、解雇が有効か無効かの判断だけでなく、本人が復職を望まない場合には、違法な解雇について有効だが損害賠償責任を負うといった判断ができるようにするなど、多様な解決方法を選択できるようにすることが必要ではないか。(使用者側・角山弁護士)</p> <p>当事者双方の代理人を裁判所が呼んで意見交換するということは考えられるのではないかと。弁論準備手続(組合員等の支援者が傍聴している場合がある。)ではどうしても形式的な主張に終始しがちであるから、裁判所が非公式に呼んで、訴訟の進行の見込みについて本音を聞くという方法はある。(使用者側・八代弁護士)</p>	<p>裁判所としては、当事者が裁判所の見方について裁判の場で指摘することができるよう、当事者の攻撃防御に資するため、裁判所の考え方を当事者に示していくことが適当であると考えられる。(東京地方裁判所)</p>

	<p>使用者側は、同僚、上司等による多数の陳述書や証言を準備できるが、労働者側は、本人の陳述書等以外の準備は困難であるから、資料や証拠の確保を図ることが重要である。さもないと、使用者側の提出した資料だけで争点整理や尋問が行われることとなってしまう。(労働者側・井上弁護士)</p>		
<p>(2) 民事裁判の充実、迅速化</p>	<p>労働者側としては、1審判決までの許容できる期間の範囲は、雇用保険の受給期間内(90日~330日)である。(労働者側・古山氏)</p> <p>労働者が労働組合に所属していても、審理期間が1~2年もかかるとなると、なかなか裁判で争うということにはならないケースもある。したがって、迅速に仮処分決定が出されることが必要である。また、組合のサポートのない労働者は、事件を速く解決したいと望んでおり、審理に1年もかかることは裁判を利用する上での障害となる。(労働者側・井上弁護士)</p>	<p>使用者側は通常訴えられる側であるが、事件はなるべく早期に決着させたいと考えている。1審では1年~1.5年で判決に至ることが望ましい。2年以上かかると長期化していると感じる。しかし、数か月で判決が出る場合には、適正な審理がなされているのかかえって心配である。必ずしも短期間で決着すればよいということではない。(使用者側・小島氏)</p> <p>日本企業の場合、迅速性ということをあまり主張することはない。労働者側が主張される迅速性というのは、労働者側が勝訴する結論を迅速に出してほしいということではないか。公正な審理を行うためには、ある程度期間を取って行うことが必要であり、仮処分も2~3か月で処理することはできないのではないか。仮処分が7~8か月で出るといのは、かなり迅速なのではないか。会社側は裁判所から次々出される宿題にアップアップしながらも対応しており、会社側が審理の引き延ばしを図っているということはない。(使用者側・八代弁護士)</p>	<p>平均審理期間は短縮傾向にあるが、これは、早期に十分な争点整理を行っていること、計画的な審理を進めていることの成果の現れであると考えている。(最高裁判所)</p> <p>新民訴法の趣旨にのっとり、早期の争点整理、集中証拠調べを行い、審理の迅速化を図っているが、さらに、現在、民事訴訟手続一般について、事前の証拠収集手続、訴訟の終期を見通した審理計画の作成、専門委員制度について検討がされているところであり、これらによって労働関係事件訴訟についてもさらに迅速化が図られるものと考えている。(最高裁判所)</p>

裁判の迅速化は重要であるが、適正な裁判を実施するためには、十分な尋問時間を確保することが必要である。（労働者側・井上弁護士）

労働者側から見ると、外資系企業では迅速な解決を求めているのかもしれないが、日本の企業は千差万別であり、審理の引き延ばしを図っている企業も多い。合理的な経営者もいれば、不合理なワーマン経営者もいる。（労働者側・井上弁護士）

争点整理終了後に労働者側が入手した証拠が裁判所に採用されないとなると、手続の迅速化は図られても、適正さを確保することはできない。（労働者側・井上弁護士）

当該事件だけでなく、その事件を含む労働「紛争」全体を解決するためには、むしろある程度時間をかけて審理や和解を行っても良いということになるかもしれない。（使用者側・八代弁護士）

会社も迅速な解決を望んでいるはずである。特に、外資系企業は、日本の裁判の中立公平性については全く不満はないが、迅速性の点については不満を持っている。（使用者側・角山弁護士）

弁論準備手続の期日であっても、労働者側の支援者が多数傍聴に来ている場合には、セレモニー的に建前の主張に終始することとなり、争点整理が一向に進まないことがある。（使用者側・八代弁護士）

事件処理の迅速化には、新民訴法での計画審理、集中証拠調べの寄与するところが大きいと考えられ、最近では、訴訟の当初から計画的・集中的な審理を行うという姿勢が定着してきている。新民訴法に基づく計画的・集中的な審理を一層進めていけば、さらに審理期間を短縮することが可能であると考えられる。（東京地方裁判所）

このような新民訴法にのっとった訴訟の進行は、これまで労働関係事件に関しては実践が徹底していない気もするが、最近の新規係属事件については徹底しつつあり、今後、それなりの成果が出てくるのではないかと考えられる。（東京地方裁判所）

当事者には、自らの言い分を徹底的に主張したいという気持ちと、早期に事件を解決したいという気持ちの両方がある。このため、裁判所では、解決のパンをどの程度に見込んでいるかについての当事者の本音を聞き出し、証拠調べを集中的に行うようにすること等が必要である。こうした工夫をして、現行法に基づく争点整理、証拠調べ手続を活用すれば、さらに審理期間の短縮化を図ることができるのではないかと考えられる。（東京地方裁判所）

労働関係事件の訴訟を1年以内に終わらせることは、使用者側からの後出しの主張を制限するとともに、使用者側の保有する証拠を提出させることができれば、可能ではないか。（労働者側・井上弁護士）

解雇理由の合理性が問題となる解雇事件や賃金差別事件等の類型では、迅速な解決のためには証拠開示の徹底を図ることが必要である。（労働者側・鴨田弁護士）

近年、裁判所は争点整理に積極的に迅速化が図られているが、これ以上の改善は難しいのではないかと感じる。（使用者側・角山弁護士）

訴えの提起後最高裁判決が出されるまでに26年以上を要した事件もあり、審理のスピードアップを図ることが必要である。（使用者側・杉山氏）

労働関係事件の処理の長期化の要因としては、以下のような点が挙げられる。（最高裁判所）

問題となる法律要件が抽象的であること。例えば、解雇事件においては、解雇の要件は判例法理により明らかにされているが、「合理的な理由」による解雇であるか否かは様々な間接事実を積み重ねることによって判断される。したがって、どの程度の間接事実が必要であるかについての争点整理が難しく、人証調べも幅広く行うこととなりがちである。

当事者が争点を絞ることによって不利になることをおそれ、細かい事実についてまで際限なく主張しあうことがあること。

労働関係事件では、訴訟の原告の人数が多い場合、原告各人ごとに主張、調べるべき証拠が異なることが多く、審理上の負担が大きいこと。例えば、複数人についての解雇事案で、各人ごとに解雇理由が異なり、当該各人ごとに主張・立証を行うことが必要となることが多い。

審理に長期間を要する事件としては、当事者の人数が多く、各当事者ごとに個別の主張・立証が必要な事件が挙げられる。例えば、残業手当の支払いを求める訴訟では、各原告ごとに、いつ、どのくらい残業をしたかという前提事実を確定するのに期間を要することとなる。また、不正経理を理由とする懲戒解雇事件では、経理の仕組み、金の流れ、詳細な経理の内容についての主張・立証が必要となる。（東京地方裁判所）

使用者側は、解雇の理由を何回かに分けて追加的に提出し、裁判所も特段主張の制限をしないので、これらに対して逐一反論しなければならず、時間がかかってしまう。(労働者側・井上弁護士)

以前は、労使ががっぷり四つに組んで和解の機運を待つといった事件もあったが、最近では、解雇事件も差別事件も速く解決したいという切実な要望が強い。(労働者側・井上弁護士)

迅速に処理すべき事件とそうでない事件について、審理計画の作成段階で振り分けを行うことは、代理人にその気があれば可能だろう。(労働者側・井上弁護士)

労使の対立が激しいときに、迅速な処理といってすぐに判決を出すのは本当に解決になるのだろうか。裁判所に訴えが提起されるような紛争は、こじれにこじれたものである。ときには、互いに主張を出し尽くさせて、疲れたところで和解で解決する方が、判決を得て上級審でさらに争うよりも、全体としては解決が速いかも知れない。(使用者側・角山弁護士)

労働事件においては、判決や命令を発することが必ずしも究極的な解決にはならないので、和解で終わらせたいというのが代理人間の共通の暗黙の了解である。(使用者側・角山弁護士)

裁判外の和解において、手持ちの資料を相手方弁護士に示すことが和解に結びつくかどうかは疑問である。むしろ、双方が事実関係についてあいまいなままに和解を進めた方が解決に結びつくのではないか。(使用者側・角山弁護士)

解雇事件では、権利の濫用であるか否かが争われるが、これは諸事情を勘案して判断することが必要となるため、例えば、以下のような事情から、審理が長期化することがある。(東京地方裁判所)

使用者側が、解雇した労働者の不行状を立証するため、不倫に起因する離婚訴訟で敗訴したことを取り上げ、その一件書類を出そうとするなど、当事者が必ずしも関連しないような主張・立証を行うこと。

使用者側が、解雇理由について、労働者側の反論を見て再反論するなど、当事者が主張を小出しに出してくることに、争点整理が進まないこと。

主張が微細な部分にまで及び、人証調べも詳細に行わなければならないこと。

就業規則の変更の効力を争う事件、差別的取扱に関する事件等も長期化しやすい。(東京地方裁判所)

	<p>和解で解決する場合でも、公的な判断が示されないと決断できないということがある。裁判所の判断を一度示してもらい、次の舞台で和解するということもある。和解の前提として、仮処分や一審の判決が出され、又は裁判官による一定の発言がなされることが必要であり、それにより初めて解決できる事件も多い。 (労働者側・井上弁護士)</p> <p>組織の大きな労働組合の組合員であれば援助を受けられることもあるが、そうでない組合の場合、組合が解雇された労働者の生活を補償するケースは少ない。雇用保険も半年で切れるため、自分の生活は自分で賄わないとなくなりますが、アルバイトをしたり、預金があったりすると仮処分の必要性を否定されてしまう。 (労働者側・鴨田弁護士)</p>	<p>和解による解決のためには、当事者間に共通の認識がある場合よりも、会社の立場、労働者の立場が異なっていた方が妥協しやすいという面もある。(使用者側・八代弁護士)</p>	
<p>(4) その他</p>	<p>同一の事件において、複数回の仮処分申請で判断が分かれるのであれば、労働者にとってたまったものではなく、司法への信頼にも関わる問題である。(労働者側・井上弁護士)</p> <p>東京地裁では、仮処分の手続は書面審理が中心で、人証調べが行われていない。(労働者側・井上弁護士)</p>	<p>労働事件の仮処分を特殊なものとするべきではない。仮処分は権利関係について暫定的に定めるものであり、例えば1年後には事情が変わってしまうことは十分にあり得る。賃金仮払いを認める期間を限定して、事情の変更に応じられるようにすることは必要である。さもないと、仮処分で事件が実質的に決まることとなり、かつての「仮処分の本案化」に逆戻りしてしまう。(使用者側・八代弁護士)</p> <p>仮処分の手続も、評価は分かれようが、数か月から8か月程度で決定が出されており、迅速に処理されているものと考えている。ただし、地方の裁判所では、労働法について基本的な事項を理解していないのではないかと感じるような裁判官がいるところもあり、その充実が必要である。(使用者側・八代弁護士)</p>	

労働者が預金を保有している場合、預金がなくなってから賃金仮払いの仮処分を出すというのでは、労働者にとって過酷である。事実上、仮処分の手続が利用できなくなってしまう。(労働者側・井上弁護士)

仮処分による賃金の仮払期間を1年に限定することとなると、本案訴訟の判決が出されるまでの間に第2次仮処分を申請しなければならなくなることもあり、当事者、裁判所の双方にとって負担となる。(労働者側・井上弁護士)

賃金の仮払いを求める労働者は、陳述書において生計を明らかにすることが必要とされる。これは使用者側に自らや家族のプライバシーを明らかにせざるを得なくなるものであり、苦痛を強いられることとなる。(労働者側・井上弁護士)

ほとんど同じ証拠で、第1審と第2審で事実認定が異なる場合がある。(労働者側・鴨田弁護士)

現状では、一人の裁判官が多数の事件を抱えており、1つ1つの事件についての確な事案の把握が困難となり、適切な訴訟指揮ができないことが危惧される。したがって、労働事件を担当する裁判官、職員の大幅な増員が必要である。(労働者側・井上弁護士)

現在の裁判所は、人的・物的な設備が不十分であり、その拡充が必要である。(労働者側・鴨田弁護士)

仮処分の手続が書面審理中心となってきたのは、仮処分の本来の趣旨に反する「仮処分の本案化」への反省からである。また、仮払いの期間を第1審判決の言渡しまでとすれば、いったん仮処分が出されると事件の解決が遅滞してしまうおそれがある。(使用者側・角山弁護士)

札幌地裁では、仮処分事件でも、部長を含めた複数の裁判官で担当しており、若い裁判官が加わっていても安心感がある。(使用者側・八代弁護士)

5 労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方について			
(1) 労働委員会の救済命令に対する司法審査制度の役割			
<p>ア 労働委員会制度の評価、問題点等・労働委員会の機能</p>	<p>労働委員会は、費用が低廉であり、弁護士の代理人がいなくても対応が可能であることから、よく利用している。(労働者側・古山氏)</p>	<p>労働委員会における不当労働行為審査については、少数組合からの申立が多くなっている現在、当該事件の解決が企業全体の中でどれほどの意味を有するのか疑問である。(使用者側・八代弁護士)</p> <p>労働委員会で時間を掛けて和解を行うことにより、「紛争」が抜本的に解決されてよいということはある。(使用者側・八代弁護士)</p> <p>労働委員会の審査機能は、申立事件の約75%が和解で解決されるなど、紛争解決の仕組みとしては、一定程度有効に機能していると考えられる。(使用者側・杉山氏)</p> <p>裁判所の判断の場合と異なり、労働委員会の審査機能に関する信頼性は低い。(使用者側・小島氏)</p> <p>例えば、労働委員会では、有効に機能している調整や和解の機能をいかし、審査機能は廃止して、裁判所における労使の参与制に組み替えていくといったことも考えられるのではないか。(使用者側・杉山氏)</p>	

・ 審査手続

労働委員会における事実認定は、裁判所に比べれば丁寧に行っており、それほど問題はないと考えている。認定した事実の評価については、権利義務の観点から行う裁判所の判断に引きずられて、労働委員会の判定に問題のある事案も出現している。（労働者側・井上弁護士）

労働委員会の審問では、適切な争点整理がなされておらず、当事者任せの運営であり、証人の宣誓がなく、審問廷での腕章の着用を許すなど審問廷の秩序が良くないとともに、廷吏がないことによりヤジの制止が不十分であるなど、問題が多い。（使用者側・杉山氏）

初審で尋問を行った証人のうち、再審でも重複して採用した割合は、約1 / 3である。（中央労働委員会）

労働委員会の手続上の問題として、宣誓がないこと、任意に出頭しない証人に対して強制することができないこと、強力な保全措置がないこと等が挙げられる。（東京都地方労働委員会）

調査は、争点整理を目標としているが、「弁論兼和解」のように和解の機会を探る場となることも多い。（東京都地方労働委員会）

中央労働委員会においては、調査の段階で主張・争点を整理し、証人の採否を決定した上で、審問に入るなど、証拠調べを計画的に行うこととしている。（中央労働委員会）

不当労働行為事件では、労働組合法第7条に規定する規範的構成要件を構成する具体的事実が多数あるため、人事訴訟と同様に、争点整理が複雑多岐にわたることとなる。（東京都地方労働委員会）

労働事件は、人事訴訟事件と同様に、要件事実だけでなく、背景となる周辺事実の立証も必要であり、これらの整理にもかなりの労力が必要となる。（東京都地方労働委員会）

調査段階で和解の見込みがない場合には審問に入るが、その後も審問の途中又は結審後に再度和解を試みることも多い。（東京都地方労働委員会）

不当労働行為事件の命令交付までのパターンとしては、結審後に和解勧誘を行い、不調となった後に命令を交付するものが最も多いのではないかと。（東京都地方労働委員会）

労働委員会での証拠調べは争点に沿って行われているのだろうか。また、労働委員会での事実認定はいかなものかという感じがする。例えば、反対証拠を排除した場合の理由はどうかといった点である。（東京地方裁判所）

極端な事例として、紛争の一方当事者が労働委員会で何も立証しない事件もある。（東京都地方労働委員会）

・労働委員会の判断

労働委員会の判断に対しては、使用者側の信頼は形成されていない。ある地労委では、申立事案のうち却下・棄却されたものが数年間ないとともに、発せられた救済命令のほとんど全てで不服が申し立てられている。本来却下・棄却されるべき事案について、和解等において、使用者側が不当な譲歩を強いられている場合もあるのではないかと考えられる。
(使用者側・杉山氏)

地労委の事務の自治事務化に伴い、統一的な人事・教育がなされていないことや、労働委員会には判例を軽視する傾向があることによって、信頼できない判断が拡大していくのではないかとと思われる。
(使用者側・杉山氏)

労働委員会の法解釈は裁判所と大きく異なっており問題である。(使用者側・杉山氏)

再審査段階における中央労働委員会による是正を期待してか、各地方労働委員会の判断には統一性がないと感じられる。
(使用者側・八代弁護士)

裁判所と同様の観点から、準司法機関にふさわしい活動をしてもらいたい。労働委員会は権利義務関係を確定することにより労働者を救済することとなるのか否かを判断する準司法的な機関であるべきであると考えている。また、非常勤の公益委員を中心とする労働委員会の判定と常勤の裁判官による判定では異なる点があるのではないかと。労働委員会の存在意義についても再検討すべきではないか。
(使用者側・小島氏)

使用者側から見ると、労働委員会の判断は到底是認できないものである。証拠に基づいた認定がなされているか疑問であり、速く裁判の場で判断し直してもらいたいという場合がある（例えば、「前回不当労働行為をした前歴があるから、今回も不当労働行為をしたに違いない。」等）。（使用者側・八代弁護士）

労働委員会の判断の中には、判例と乖離しているものがある。（使用者側・八代弁護士）

結果的に救済命令が維持された場合（取消訴訟は棄却）でも、その理由付けが労働委員会の理由付けと異なる場合があり、使用者側としては、訴訟を提起してみないと分からないという部分がある。（使用者側・八代弁護士）

裁判所については、判決の結論に不満があっても手続の中立性・公平性を疑う使用者はまずいないが、労働委員会については、制度それ自体への不信感があるので、救済命令を遵守しようという気持ちが起きない。特に、裁判所による相次ぐ救済命令の取消が不信感を助長している。また、救済命令には理解に苦しむ事実認定もある。（使用者側・角山弁護士）

・ 審査の長期化

労働委員会の審査期間は長いので、公益委員が指揮をとって計画的な審問をしっかりと行ってほしい。また、事務局の専門性を高めることも必要である。（労働者側・井上弁護士）

労働委員会の審査の長期化に関しては、あまり改善は見られないように思う。（使用者側・角山弁護士）

事件類型別の平均処理日数（再審）は、平成13年では、1号事件が1,427日、2号事件が334日、3号事件が1,779日、4号事件は該当なしとなっている。（中央労働委員会）

労働委員会での審査期間の長期化については、審査手続を民事訴訟の手続に近づけていけば、短縮を図ることは可能であるが、労働委員会制度の在り方として、審査（判定）を重視するのか、それとも、和解（調整）による解決を重視するのかを検討することが必要である。審査機能の充実を目指す場合には、当該「事件」は迅速に処理できても、「紛争」全体の解決にはつながらないことがあるのではないか。（使用者側・八代弁護士）

労働委員会では、申立側が「自主交渉をしたい」として時間がかかるケースもある。したがって、時間がかかっても和解で解決すべき事件と、早急に命令を出すべき事件を振り分けることが必要である。それを区別せずに、審問をしているのか和解をしているのか分からないようなことがある。その振り分けをクリアにして、については審理過程の計画化を図ることが必要である。その両者を曖昧にして、「とりあえず和解しよう」、「とりあえず話を聞こう」ということになってしまっている。公益委員の力量でその切り分けをしていけば、審査の長期化という問題にはならないのではないか。（使用者側・八代弁護士）

事件処理の長期化の要因としては、事件の複雑化（賃金差別事件等）、実質的には個別紛争である合同労組事件（形式的には団交拒否）の増加、和解の潮時や成否の見極めが難しい事件、和解の成立が困難な事件の増加、特に中央労働委員会に関しては、昭和62年以降のJR関係事件の急増、職員人事のローテーション化（中央労働委員会では、以前は独自に事務局職員を採用していたが、近年は厚生労働省本省とのローテーション人事の中に組み込まれ、的確な人員配置が困難となっており、事件の処理能力の低下につながっている。）、危機意識が不足していたこと（最近では強く浸透してきている。）等が考えられる。（中央労働委員会）

事件の平均処理日数についての特徴としては、初審では第1回審問から結審までの期間が、再審では結審から命令書交付までの期間が長くなっていることが挙げられる。（中央労働委員会）

		<p>労働委員会の審査期間が長期化していることについては、大量のJR事件が申し立てられたこと、申立人側が審問時において腕章を着用していた事件について、数年間手続の進行が停止されたことがあったこと、地労委命令に質のばらつきがあるため、中労委で取消訴訟を見越したしっかりした命令を作成する必要があることといった事情があり、同情の余地はある。(使用者側・杉山氏)</p> <p>労働委員会の救済命令については、結審後命令の発出までに期間がかかっている。(使用者側・小島氏)</p>	<p>期日の設定に際しては、当事者の代理人である弁護士、公益委員、労使の参与委員の全ての日程を合わせることが困難なため、期日が先に延びることも多い。特に当事者の代理人である弁護士全員の日程を合わせることが困難である。(東京都地方労働委員会)</p> <p>命令の起案に時間がかかっているが、労働事件においては、裁判所の判決のような緻密な命令を作成することよりも、事件の迅速な処理を優先することが必要ではないか。(東京都地方労働委員会)</p> <p>不当労働行為の救済を申し立てた労働組合の組合員数は、当初数十名であったものが、中央労働委員会の審査に時間がかかっているうちに減少してしまった事例を見たことがあり、審理期間の長さが効果的な救済のブレーキとなっていると感じられる。(東京地方裁判所)</p>
<p>・ 審査体制</p>	<p>非常勤の公益委員が命令を出すというのが労働委員会制度のメリットであると言われており、まず、労働委員会の事務局の専門性を高めることが必要である。(労働者側・鴨田弁護士)</p>	<p>労働委員会の審問は、非常勤である公益委員に熱意と時間がないと難しいのではないかと(膨大な資料が提出されるので)。また、公益委員の力量にも差異があり、判断のばらつきが大きい。このことも労働委員会の信頼性に疑問を生じさせているのではないかと。(使用者側・角山弁護士)</p>	<p>公益委員に現状以上の負担を求めることは困難であり、公益委員の一部常勤化や委員数の増加が必要と考えられる。(東京都地方労働委員会)</p>

労委にはバランス感覚を持った公労使の委員がいて、労使の信頼関係の回復に向けてまとめようと努力している。(労働者側・小山氏)

不当労働行為の審査を行う公益委員は非常勤で忙しい人が多く、膨大な資料が提出される複雑な事件を精査することはたいへんである。公益委員の人数を増やしたり、米国のNLRBの行政法裁判官のように常勤化することが必要ではないか。ただし、事件数等から見て社会的なリソースをそこに振り向けられるかどうかの問題がある。(使用者側・角山弁護士)

現行の労働委員会制度では、公益委員として、労働事件を担当したことの無い弁護士等が選任されることから、「とにかく話を聞いてみよう」といった審理の仕方になってしまうことがある。(使用者側・八代弁護士)

労働委員会の労使委員は審問・合議には関与しておらず、「参審制」の意味での労使の関与は労働委員会でも行われていない。(使用者側・杉山氏)

労働委員会は和解による解決の面で実績があり評価できる。労働委員会の労使の参与委員は、事件の状況を労使双方に説明するほか、和解に際して公益委員と連絡を密にするなど十分活躍していると考えられる。労使委員は労使いずれかの代弁者であってはならず、時には当事者に強く助言・諫言することが求められる。(使用者側・小島氏)

公益委員は非常勤であるが、週2、3回程度出勤することが必要であり、それぞれの本務を抱えている中で負担はかなり重い。(東京都地方労働委員会)

公益委員(全員)の常勤化・専従化を図ることとすると、本務を持って活躍している人材を獲得することは困難となると考えられる。その意味で一部常勤化であればあり得るのではないか。(東京都地方労働委員会)

公益委員には非法律家もいるとともに、労使の対立が非常に激しく複雑な事件も多いことから、公益委員を増員し、その一部を常勤化することにより、複数の公益委員(法律家と非法律家)で事件を担当することが望ましいと考えられる。(東京都地方労働委員会)

紛争当事者は、労使の参与委員は自らの利益の代弁者であるとの意識が強いので、各参与委員もそれを無視できないところがあり、紛争当事者の意識改革を図ることも必要であると考えられる。(東京都地方労働委員会)

労働委員会の労使委員は和解で有効に機能している。（使用者側・杉山氏）

争点整理、審問手続等は公益委員がリーダーシップを発揮して行っており、労使の参与委員の関与によってそれらが歪められたり、変な方向に進むということはない。調査・審問等に問題があるとすれば、それは参与委員の影響ではなく、担当の審査委員に問題があるということである。（中央労働委員会、東京都地方労働委員会）

労使の参与委員の主な活躍の場は、和解の手続において、和解案の作成、紛争当事者の説得等を行ってもらうことにある。和解を進める上で労使委員の果たす役割は非常に重要である。（中央労働委員会、東京都地方労働委員会）

審査体制の強化としては、公益委員の常勤化よりも、事務局体制の整備の方が先決ではないかと考えられる。（中央労働委員会）

事務局職員には、実務上は、不当労働行為事件に係る事実の認定を行う技能・能力が必要であると感じられる。（中央労働委員会）

東京都地方労働委員会においても、事務局職員は都庁本庁とのローテーション人事の中に組み込まれており、専門家の確保、研修での養成が困難となっている。（東京都地方労働委員会）

・取消訴訟

東京地方裁判所においては、取消訴訟の審理の迅速化のための工夫として、原告及び被告双方の承諾を前提として、第1回期日から弁論準備手続とし、文書で準備すべきものを依頼する。そして、救済命令の事実認定について、争う事実を明示してもらい、労働委員会には当該事実を認定した証拠を提出してもらおうとともに、原告にも争う部分に限定して証拠の提出をお願いすることとしている。
(東京地方裁判所)

労働委員会の救済命令の取消訴訟は、全国の件数の約6割が東京地方裁判所で審理されている。(東京地方裁判所)

労働委員会は長年の経験に基づいた判断を行っており、裁判所は労働委員会を信用してほしい。(中央労働委員会)

裁判所は、救済命令の取消訴訟において、当該事件を白地から判断するのではなく、労働委員会の判断を前提としてその判断の是非を判断することとしてほしい。(中央労働委員会)

不当労働行為事件は、同一の事件を労働委員会及び裁判所の双方に申し立てることができるので、取消訴訟においても、裁判所としては、当該事件が裁判所に提起された場合を想定して、白地から処理することを考えざるを得なくなっているのではないかと考えられる。(東京都地方労働委員会)

			<p>命令書への証拠の摘示については、将来的には望ましいと考えられるが、地方労働委員会の命令書でも行わなければならないこと、行政処分に証拠の摘示を行うことは、他の行政処分との関係で適当か否か検討が必要であることから、現時点では困難である。（中央労働委員会）</p> <p>命令書に証拠は摘示していないが、取消訴訟において裁判所から釈明を求められた場合には、証拠を示している。（中央労働委員会）</p>
(2) 審級省略の可否等	<p>労働委員会については、審査に時間がかかること、「事実上の5審制」によりさらに時間がかかることが問題である。（労働者側・小山氏）</p> <p>労働委員会制度の中で再審査が可能となっているが、2段階の審査を経ることでのよいのではないかと考える。（労働者側・小山氏）</p>	<p>「事実上の5審制」という言葉は、労働委員会段階の審級2段階と裁判所段階の審級3段階を合わせたものであり、異なる制度の審級制が重なったものを1つにまとめて表現したものであって、誤解を招く言葉である。行政機関である労働委員会の救済命令は行政権の行使の一形態であり、取消訴訟は必要な制度である。（使用者側・杉山氏）</p> <p>司法権によるチェックは、利用するかどうかは別としても、最後のよりどころとして必要であり、労働委員会段階、裁判所段階のそれぞれで迅速化を図るべきである。（使用者側・杉山氏）</p>	<p>いわゆる5審制の問題については、労働委員会の役割が問われている（将来を見据えた円満な紛争解決を図るのか、訴訟の第一審に代替するような一刀両断の紛争解決を図るのか）ものであり、労働委員会の現状についての実証的な研究が必要であり、厚生労働省での検討成果に期待している。（最高裁判所）</p> <p>労働委員会制度は、本来、時間を掛けて審理を行い、さらに裁判所で3段階の審理をすることを想定した制度ではないので、まず労働委員会制度の改善・強化を図り、行政処分としてもっと短期間で結論を出せるようにすべきであると考えられる。（東京都地方労働委員会）</p>

裁判所は、労働委員会が直接に事件を審査しているということに謙虚になってほしい。(労働者側・井上弁護士)

審級制については、裁判所も含めて全体の在り方を考えるべきである。(労働者側・古山氏)

中労委の再審査でも75%程度が和解で解決している。また、地労委は各都道府県で設置しており独立性が高く、判断の内容にばらつきがあることから、中労委がフィルターをかけることが必要ではないか。したがって、労働委員会制度を存続させるのであれば、2段階の審級は必要と考えている。(使用者側・杉山氏)

裁判所での審理はいわゆる新民訴法の下で迅速化しており、特に高裁では1, 2回の審理で結審するとともに、現在の最高裁の上告受理制度にかんがみれば、司法審査段階の審理は格段に速くなっている。(使用者側・八代弁護士)

不当労働行為事件について、労働委員会、裁判所をトータルで見ると、審理期間に関して裁判所は随分改善している。(使用者側・八代弁護士)

使用者側の労働委員会に対する期待と労働委員会が考えている役割に違いがあるのではないか。使用者側としては労働委員会には準司法的機関としての機能を期待しているが、労働委員会は行政機関としてあるべき労使関係の構築に向けて自由自在に決められると思っているのではないか。労働委員会制度を根本的に変えるのであれば、5段階の審級は不要かもしれない。(使用者側・小島氏)

三権分立の下、司法権による行政のチェックは3審制により確保されるべきものと考えている。(使用者側・杉山氏)

審級省略等を導入する前提条件としては、裁判所は要件事実という見方で事件を見ているので、労働委員会としても、そのことをわきまえ、事件を判断・認定する手法として要件事実論を用いていくこと、また、そのために、そうした方向での研修を実施すること、裁判所が労働事件の専門性を認めること、が必要ではないかと考えられる。(中央労働委員会)

労働委員会における証拠調べの手続が十分に強化されていないことを前提とした場合、審級省略を導入することの可否、審級省略を考えると、地方裁判所と高等裁判所の適正な事務分担を考慮すると、緻密な証拠調べを行うのに地方裁判所又は高等裁判所のいずれが適切かといった問題について、全体的な検討を行うことが必要である。(東京都地方労働委員会)

審級省略を導入する前提としては、労働委員会の証拠調べの現状(審査手続、組織体制等)を大幅に改善・強化することが必要であり、その上で、裁判における証拠調べの充実という観点からは、むしろ地方裁判所ではなく高等裁判所を省略するようなことも考えられるのではないか。(東京都地方労働委員会)

<p>(3) 実質的証拠法則</p>	<p>労働委員会と訴訟とで同じ証人に対して尋問がなされた結果についても、労働委員会の審問については、宣誓がされていないなかったり、秩序が保たれていないなど、裁判所の場合と異なって信頼性に難があり、実質的証拠法則を導入することは疑問である。(使用者側・杉山氏)</p> <p>使用者側弁護士としては、労働委員会の事実認定に実質的証拠法則を適用することは到底無理であると考えている。(使用者側・角山弁護士)</p>	<p>救済命令の取消訴訟では、労働委員会による認定事実の評価がおかしいということになることはあるが、裁判所の段階で新たな証拠や事実関係が出されることは少ないと感じられる。(東京地方裁判所)</p> <p>実質的証拠法則は、公正取引委員会、電波監理審議会等の法律以外の分野の知識が必要不可欠な紛争類型に係る手続において採用されているが、裁判所は、労働事件に係る事実認定には、そうした法律以外の分野の知識を必要とするものはないと感じているのではないかと。(東京都地方労働委員会)</p> <p>裁判所と労働委員会では、証拠調べに関する権限が異なっているが、事実認定の質的な内容に差異はないと考えられる。(東京都地方労働委員会)</p>
<p>・新証拠の提出制限</p>		<p>使用者側が、労働委員会の審査の場では証拠を提出せず、救済命令の取消訴訟の裁判で初めて証拠を提出する事例があるか否かについては、担当する事件の中では、そうした事例の経験はない。もっとも、労働委員会における審問後の状況が主張されることはある。(東京地方裁判所)</p>
<p>(4) その他</p>	<p>救済命令に強制力がなく、裁判で結論が覆されることがある。(労働者側・古山氏)</p>	<p>緊急命令が本案判決と同時に出されることが多いが、これでは救済命令の実効性確保が十分には図れないので、緊急命令はより早期に出してほしい。(中央労働委員会)</p> <p>労働者側は弁護士費用を負担することが困難であるので、個人的には、労働委員会での手続も念頭に置いて、法律扶助・公的扶助制度の整備を図ることも必要ではないかと考えられる。(東京都地方労働委員会)</p>