

労働関係事件固有の訴訟手続きについて

2003年2月27日

鵜飼良昭

はじめに

労働裁判の現状に対する労使の温度差 (ex「迅速性」-日本企業は迅速性は余り主張せず
-八代、1審判決は1~1.5年が望ましい-角山)

1 労働紛争の構造

(1) 労使の非対等性、労働者の従属性 = 労働法

労働紛争の特徴 = 労働裁判所、特別な訴訟手続

(2) 労働紛争の特徴と特別手続の必要性

借地借家紛争との異同

- ・ どちらも継続的契約関係で居住と雇用(賃金)に係わるため、社会政策的配慮が必要となる。
- ・ 紛争の場面で両者は大きく異なる。
 - a 主として借地借家紛争で訴追側は賃貸人、労働紛争では労働者
 - b 借地借家では居住は確保、労働紛争では雇用(賃金等)は確保されず。
 - c 解雇等の時期・程度・内容等の決定や準備は専ら使用者側

特別な措置の必要性

- a 簡易・廉価(アクセスビリティ)
- b 迅速性
- c 主張立証責任、証拠開示・証拠収集(適正性の確保)
企業内紛争解決ルールと解決機能

2 我が国の労働裁判の現状

(1) 労働裁判件数等 - 欧米との比較

労働相談件数との割合 - 相談件数を仮に27万件としても1%

通常民事訴訟との割合 - 97年で0.6%

審理期間、不服申立率

判決 - 17ヶ月(人証調べを経た場合21ヶ月)

(2) 利用されない理由

ヒヤリングの結果

簡便さに欠け使いにくい - 古山

自治労全国労政・地労委連絡会アンケート調査

- ・ 裁判側－時間、費用、見通し・証拠の遍在、物質的・精神的負担、アクセス
- ・ 弁護士側－弁護士費用、弁護士に対するアクセス

3 問題点と改革の方向性

(1) アクセス障害の解消

簡易・廉価 定型訴状の作成と備置、印紙(低額化、訴額)

弁護士会 相談、受任体制の整備、法律扶助

* 弁護士費用の敗訴者負担制度

(2) 特別な訴訟手続の整備の必要性

特別手続の不在と仮処分による代用(二重構造)

仮処分の約8割が解雇紛争

本案訴訟の6割が賃金退職金で解雇は約15%

解雇事件では、仮処分と本案訴訟が重複するケースあり

弊害

a 仮払期間、地位保全等－東京地裁と他の地裁との違い

労働紛争の特徴を重視するか否か

保全の必要の厳格化による弊害(ヒヤリングで出された例)

b 第一次、第二次仮処分等の負担と相互の結論が異なるリスク

c 仮処分の限界－書面主義(陳述書)、証拠収集の限界

d 本案判決と結論が異なるリスク

e 事実上の五審制

A 事件－H11・4雇止 11・11仮処分決定 14・3地裁判決 14・11高裁判決 上告

B 事件－H11・3解雇 11・10仮処分決定 14・9地裁判決 高裁審理中

(3) 特別手続のポイント

解雇事件を処理できる本案訴訟へ

* 「労働訴訟手続きの特則の試案」(日本労働弁護団労働裁判改革検討会)

4 労働裁判の位置付け

- ・ 労働裁判を、「成熟した争訟性を持った事案についての最終的な法的決着」に限定すべきとの見解＝現状維持
- ・ 少数者しか利用できない労働裁判＝企業内・労使自治による解決との切断
- ・ 司法制度改革の理念、当事者のニーズ、法の支配の実現
企業内解決能力・労使自治能力の向上

労使紛争解決システムの拡充に向けて

～労働裁判制度とADRの課題～

I 裁判利用に関する調査結果と提言

- 1 調査の概要
- 2 相談者調査
- 3 相談担当者調査
- 4 労働裁判への提言

II 厚生労働省版ADRの現状と問題点

2003. 2

自治労全国労政・地労委連絡会

はじめに

自治労全国労政・地労委連絡会は、労働相談・労働調査・労働教育などの業務に携わる自治体職員及び各県地労委職員により構成されており、自治労の都道府県レベルの職域別協議会として1994年に発足しました。これまでも、個別労使紛争解決システムに関連して、実情分析・提言・シンポジウムなどを実施してきましたが、今回、司法制度改革の論議が山場を迎える中、議論への参加を視野に入れて急遽、「裁判利用に関する調査」を実施しました。労働相談者や相談担当者に対する、このような調査は初めてのものであり、不十分ではありますが、貴重なものと考えています。

個別労使紛争については、従来の労政主管事務所に加えて、一昨年来、各県において地方労働委員会でのあっせん手続が整えられてきており、また、厚生労働省・都道府県労働局での助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんなど、いわゆるADRが複線型システムとして整備されてきています。

ADRは、調整的機能を生かして、迅速かつ柔軟に労働紛争を解決する手法として有効なものですが、あくまで労使当事者間において合意形成が生み出されることが解決のカギになっています。したがって、当事者間の合意形成が困難なケースにおいては、最終的に権利義務関係を確定する裁判所の判定的機能の果たす役割が重要であることは言うまでもありません。さらに、労使紛争に関して簡易・迅速・低廉で有効な裁判システムが整えられれば、ADRにおける解決基準となり、またADRでの解決促進機能においても大きな効果をもたらすことが期待できます。

こうした観点から、ADRの一角を担う私たちとしても、司法制度改革に若干の貢献ができればと考え、この報告をまとめました。関係者による論議の参考になれば幸いです。

I 裁判利用に関する調査結果と提言

1 調査の概要

本調査は、司法制度改革論議の参考に供するため、急遽、昨年11月～12月に実施したものです。調査方法は、①調査期間内に各県労政主管事務所の労働相談窓口を訪れた相談者本人にアンケート調査するとともに、②労働相談担当者が最近5年間に経験した、実際に裁判所を利用したり、具体的に裁判利用を検討したケースについて報告してもらいました。

2 相談者調査

相談者調査では、調査期間の2ヶ月間に72人からご協力をいただきました。

回答者の内訳は、男性46人(63.9%)、女性26人(36.1%)で、正社員・非管理職が59.7%、パートが15.3%、管理職が8.3%、派遣が4.2%などでした。業種的には、サービス業が41.7%、建設業と卸小売業がそれぞれ13.9%、製造業が12.5%、運輸通信業9.7%などとなっています。企業規模を見ると、30人未満が59.7%、「30~99人」が20.8%、「100~299人」が8.3%、「300~999人」と「1000人以上」がそれぞれ4.2%などとなっています。

相談内容としては、「解雇」が最も多く29.2%、次いで「賃金不払い」が27.8%、「退

職金」が 16.7%、「労働条件の一時的変更」が 12.5%、「セクシュアル・ハラスメント」が 11.1%、「職場の嫌がらせ」が 6.9%、「契約違反」が 5.6%、「配転・出向」が 4.2%などとなっています。

司法改革に関連して、「あなたの問題を裁判に訴えることを想定した場合、困難を感じる点はどのようなことですか？」という設問をしました。その結果は、下記の表の通りですが、「弁護士費用が高そう」が最も多く過半数を占めました。次いで、「裁判に時間がかかる」が 40.3%、「適当な弁護士を探すことが難しい」が 36.1%などとなっています。裁判において、時間や費用がかかることが大きなネックになっていることが分かります。（重複回答）

弁護士費用が高そう	裁判に時間がかかる	適当な弁護士を探すことが難しい	裁判で勝てるか見通しが難しい	裁判は心理的に負担だ	裁判費用が分からない	裁判手続きが難しい	裁判所が地理的に利用しづらい	その他	計
37人	29人	26人	21人	19人	17人	16人	0人	8人	72人
51.4%	40.3%	36.1%	29.2%	26.4%	23.6%	22.2%	0.0%	11.1%	100%

3 相談担当者調査

相談担当者調査では、最近5年間の個々のケースについて、事例的に報告してもらいました。项目的には、①事案の概要、②裁判を利用しようと思った動機、③裁判を利用する上での困難性、④裁判利用のメリット・デメリット、⑤相談担当者の感想を聞いています。報告された事案には、解雇・賃金不払い・退職金・女性差別・労災・いじめ・セクシュアルハラスメント・暴力・メンタルヘルスなど、様々な問題が取り上げられています。（その一部を付属資料として添付してありますので、ご参照ください。）

全部で42ケースが報告されましたが、司法制度改革の議論に関連して重要なのは、「裁判を利用する上での困難性」や「裁判利用のメリット・デメリット」などであると思います。

ア.「裁判を利用する上での困難性」として共通して触れられたのは以下のような点です。

- ・ 結論が出るまでに時間がかかる、又は時間の見通しが立たない。
- ・ 裁判費用と裁判中の生活費を含む経済的負担が大きい。
- ・ 裁判の敷居が高く、強い決意がないと裁判まで行けない。
- ・ 裁判で勝訴できるかどうか、見通しが難しい。
- ・ 証拠収集・整理、申立文書の作成など、訴訟に関連する作業が複雑である。
- ・ 会社側と違い証拠資料が少ないなど、労働者側の立証上の負担が大きい。
- ・ 組織と個人との関係となり、精神的な負担が大きい。（特に、精神的に不安定なケースでは大きな困難となる。）
- ・ セクシュアルハラスメントなどでは、裁判自体が問題の再体験となり精神的な負担が大きい。
- ・ 労働事件に詳しい弁護士が少ない。
- ・ 弁護士に関する情報が少なく、相談者にとって適当な弁護士を選択できる環境が

作られていない。

- ・ 請求金額が大きくないので、弁護士に依頼することができない。

イ、「裁判利用のメリット・デメリット」として共通していたのは、以下のような点です。

<メリット>

- ・ 相手側の主張に関わらず、その責任が明確になる。
- ・ 話し合いで解決できない場合は、裁判で決着させるしかない。
- ・ 事実関係と証拠が明白である場合は、利用しやすい。
- ・ 裁判上の和解も期待できる。
- ・ 相手方が不誠実な場合でも、強制執行まで行える。
- ・ 職場復帰を実現するには裁判までいく必要がある。
- ・ 損害賠償請求のケースでは裁判での判断が適当である。
- ・ 勝訴すると本人の名誉や精神的回復によい。
- ・ 勝訴すると社会的な影響力もある。

<デメリット>

- ・ 裁判中の生活費を含め、経済的な困難にぶつかる。
- ・ 明白な証拠資料がないと立証ができない。
- ・ 裁判に時間がかかり、問題を引きずるなど精神的にも負担が多い。
- ・ 在職中だと、トラブルメーカーとして見られる。
- ・ 争ったことが再就職等に影響を及ぼす可能性がある。
- ・ 裁判に訴えると、家族・知人などに事実を知られてしまう。
- ・ 弁護士費用がかかり、また多大なエネルギーが必要となる。

4 労働裁判への提言（アンケート結果から見えてくるもの）

(1) どのような事案が訴訟になるか

アンケート結果から、どのようなケースが訴訟に持ち込まれる可能性が高いか、を見てみると、①当事者間で主張の隔たりが大きく双方に歩み寄りの余地が少ない場合、②法違反は明白であるが当事者に法遵守の意思が全くない場合、③ADRの調整的手法による解決が望めない場合などがあります。

逆に、訴訟において争うことが難しいのは、①費用・時間や労力をかける余裕がない場合、②証拠資料が乏しく立証が困難な場合、③心理的な負担が大きく訴訟に耐えられない場合などがあります。

(2) 裁判を利用し易くするためには、どうすればよいか

<訴訟以前>

まず、裁判手続は一般の労働者にとってなじみがなく、また理解しにくいものなので、裁判に関する的確な情報提供が必要です。このためには、弁護士会をはじめ、裁判所、労使団体、NPOなどによる労働問題に関する法律相談体制の整備が望まれます。

具体的には、①裁判手続の概略、②予想される期間・費用等に関する見通し、③立

証方法に関する助言、④勝訴の見通しなどについて、一般の労働者が一応の判断ができるだけのアドバイスが提供されるべきです。

そして、こうした体制を作る土台として、労働問題に通じた法律家・弁護士が質・量ともに充実していなければなりません。従って、司法試験科目に労働法が入っていないことを踏まえて、法曹の養成過程において、労働法に関する講義が相当時間充てられるべきですし、実務に就いてからも、弁護士会などで労働法を身につける援助体制が取られるべきです。

また、当事者が簡易に利用できる訴状モデルを、事案の種類別に予め法律相談窓口を用意するなど、手続の簡易化へ向けた検討もされるべきです。

<訴訟開始以降>

訴訟をためらう主要な理由のひとつに、時間がかかることが挙げられています。この点は、費用や心理的負担とも裏腹の関係にあります。したがって、労働裁判においては何よりも短期間で審理し判断が出るのが大切です。遅れてきた正義では役に立ちません。具体的には、審理前手続の充実や一回の審理での解決など、裁判手続の集中化・簡易化が望まれます。

次に、費用の問題もあります。労働裁判では少額事件となる場合がままあり、弁護士に依頼すると勝訴してもあまりメリットがない場合があります。したがって、労働裁判では、本人訴訟に対する援助システムが真剣に検討されるべきです。この点では、弁護士会、裁判所、法律扶助協会などによる法律相談・法律扶助・訴状作成支援を含む訴訟援助体制の充実や、裁判官の後見的役割も考えられてよいでしょう。

また、労働者側に立証責任がある場合、証拠資料の労使間での非対称性から、一定の配慮が必要となります。具体的には、相手方当事者への証拠開示手続などが導入される必要があると思います。

このほか、裁判を提起したことに対する不利益取り扱いの禁止も、法的に確認されることが必要でしょう。

II 厚生労働省版ADRの現状と問題点

厚生労働省の個別労働紛争解決制度がスタートして1年余が経過しました。同省の発表によれば、総合労働相談件数は1年間（2001.10～2002.9）で約54万件、そのうち民事上の労働紛争は約9万件と極めて多数に上っています。しかし、この制度が労働紛争解決システムのひとつとして、十全な機能を果たしているかについては、疑問があります。以下に、若干の考察を試みたいと思います。

1 具体的解決手続きへの移行状況

総合労働相談の窓口へ寄せられた相談のうち具体的な解決を望むものは、労働局長による「助言・指導」に申し出たり、紛争調整委員会による「あっせん」を申請することとなります。約9万件の民事上の労働紛争のうち、「助言・指導」への申出は1,911件、「あっせん」を申請したのは2,115件であり、計4,026件（4.5%、総合労働相談件数に対しては0.7%）にとどまっています。民事労働紛争事案の20件に1件ほどしか、具体的解決へ向けた手続きに移行していません。これは、極めて低い比率であり、本来「助言・指導」や「あっせん」に移行すべきものの多くが移行できていないものと考えられ、厳しい評価を与えざるを得ません。ちなみに、イギリスではACASへの電話相談が約75万件（2001年度）あるが、他方、雇用審判所（ET）への申し立て件数は約11万件（14.9%）に及んでいます。

具体的解決への要請がそもそも少ないのか、量的な対応力との関係で窓口調整が行われているのか、実際の状況について検証する必要があります。また、相談をどのような観点から「助言・指導」と「あっせん」に振り分けているのか、その基準も明らかではありません。

ちなみに、労働局長による「助言・指導」は各県1・2人の担当官で対応しているにすぎず、また紛争調整委員会による「あっせん」は非常勤の学識経験者3人で1チームを編成しており、大都市部を除いて各県1チームのところほとんどです。厚生労働省は、来年度に向けて紛争調整委員の増員（174人→300人）を要求していますが、上記の状況からして、これでも極めて多くの事案が発生する個別労働紛争に対処する人的体制として不十分と言わざるを得ません。常勤体制で対応できる「助言・指導」の担当官の増員こそ、追求されるべきでしょう。

2 解決率はどうか

(1) 紛争調整委員会による「あっせん」を申請した2,115件のうち、2002年9月までに手続きを終了したものは1,791件であり、このうち合意が成立したものは714件（39.9%）です。他方、あっせん打ち切りが804件（44.9%）と合意成立を上回り、また取り下げも254件（14.2%）です。

厚生労働省の説明では、相手方当事者が「あっせん」手続きに乗ってこない場合、安易に打ち切りとしているようです。他方、解決の場合は、紛争調整委員会を1～2回開催することで決着していることが多いようであり、早期解決という点では評価してよい

と思われます。ただ、解決率4割という状況は、改善されるべきでしょう。ちなみに、東京都の労政事務所での「あっせん」解決率は6割強です。

そもそも「あっせん」は、当事者双方が手続きに参加することが前提となりますが、参加を強制することはできず、あくまで任意の手続きです。また、紛争調整委員会による「あっせん」では、その任意性について相手方当事者に文書上も通知されることとなっています。打ち切りの多さは、この点が影響していることは明らかでしょう。調整的手法の限界があるとは言え、もっと手続への参加を促す努力がなされてよいと思われます。

(2) 次に、労働局長による「助言・指導」への申出は1,911件のうち、2002年9月までに手続きを終了したものは1,747件であり、このうち「助言・指導」を実施したのは1,208件(69.1%)とされています。他方、打ち切りは128件(7.3%)にとどまり、取り下げも323件(18.5%)にすぎません。

しかし、問題は「助言・指導」の結果、事案が解決したのか否かですが、その数値は公式には明らかにされていません。私たちへの厚生労働省の説明では、およそ6割程(700件位)について解決確認しているとのこと。「助言・指導」の方が、「あっせん」よりも紛争解決機能を果たしているようですが、今後、厚生労働省は、「助言・指導」の結果を公式にも発表すべきです。

3 解決までの期間、解決内容はどうか

厚生労働省の発表では、「あっせん」処理に要した期間は1ヶ月以内が59.4%、1ヶ月超3ヶ月以内が36.6%とされています。3ヶ月以内に96.0%が処理されており、迅速であると一応評価できます。

しかし、厳密に検討するには、解決した事案と打ち切り事案・取り下げ事案とを別けて、処理に要した期間を確認する必要があります。また、できれば解決までに紛争調整委員会が何回開催されたのか、という統計も見てみる必要があります。

解決内容については、いくつかの事例が示されているだけなので、現時点で的確に評価することは難しいと思います。今後、相談窓口に赴いた労働者・使用者からの情報収集を考える必要があります。

4 相談体制について

相談者が最初に接触するのは「総合労働相談員」であり、このシステムが有効に機能するか否かは、この相談体制の如何にかかっています。この相談員は、かつて労基署などに配置されていた「労働条件相談員」からの移行者が多く、民間企業での労務担当経験者や社会保険労務士などが多くとされています。それ故、その相談の公正さや中立性について、疑問の声も上がっていました。

また、民事上の労働紛争を扱う場合、労働法ばかりでなく民法を含む関連法に関する十分な法律知識や、労働関係判例に関する深い知識が要求されます。もともと労基署の監督官は、あまり民事労働問題に関わって来なかったですし、その点で総合労働相談員のフォローを十分にはし難いのではないかと思います。

そうすると、総合労働相談員の対応が妥当かどうかについてチェックする体制や、総合労働相談員が回答に迷う場合に専門的な観点からバックアップする体制が必要不可欠です。しかし、現在までのところ、そうした体制は何ら保障されていません。ちなみに、東京都の労政事務所では、民間相談員として弁護士や学者が、労働相談に当たる職員からの疑問に答える形でバックアップする体制が取られています。

さらに、先に指摘したように、相談から「助言・指導」や「あっせん」などの具体的解決手段への移行が少ないことと、相談員体制の脆弱さにどのような関連があるか、も検証する必要があります。

裁判利用に関するケース調査

2003. 2

自治労全国労政・地労委連絡会

<ケース1> （解雇事案：裁判上和解、職場復帰）

1. 事案の概要

保育園の保育士が、「反抗的な態度である。園長の批判をする」ことを理由に解雇された事案。解雇から3ヵ月後に、地位保全・賃金仮払いの仮処分を申請し、半年ほどで仮処分決定が下り勝訴した。仮処分決定直後に個人加盟労組に加入するとともに、本訴を提起した。解雇から約4年後に地裁で和解し、職場復帰した。

2. 裁判を利用しようと思った動機

金銭解決ではなく、あくまで職場復帰を求めたので、労政主管事務所のあっせんは不調になり、労組加入か裁判しかないとの結論になった。

3. 裁判を利用する上での困難性

解決まで長期間かかること。本件では、一審で和解したが4年かかった。長期になればなるほど、本来の希望である職場復帰が困難になること。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

職場復帰を求める場合、あっせん不調なら裁判しかない。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

かなり無茶な解雇なのに、職場復帰まで4年かかった。弁護団や労組の協力で復帰できたもので、珍しいケースと言えよう。労組の力も大きかったと思われる。

<ケース2> （解雇事案：訴訟断念）

1. 事案の概要

解雇権の濫用に相当すると思われる事案について、労政主管事務所の「調整」により解雇が撤回された後、1ヶ月を経て、「会社側の技術指導にもかかわらず改善されない」として、再び解雇通告されたもの。

2. 裁判を利用しようと思った動機

解雇の本当の理由は「景気低迷による人員削減」であり、かつ解雇の合理性が乏しいと思われたため。

3. 裁判を利用する上での困難性

相談者は、家族の理解が得られず最終的には訴訟を断念した。訴訟自体が大事であり、一般人にとって敷居が高すぎる。訴訟に関連する作業（証拠の収集・整理、文書の作成等）の複雑さ、時間・費用面での問題がある。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

裁判手続きを分かりやすく簡易なものにして、一般人でも少しのエネルギーで取り組むことができるようにならないものか。

<ケース3> (懲戒解雇事案：訴訟継続中)

1. 事案の概要

タイヤ販売会社（従業員 200 人）に大卒で入社し、勤続 20 年以上になる男性管理職。販売代金の入金処理の遅れを、「着服」と見なされ懲戒解雇された。4 月下旬に解雇され、6 月上旬に提訴した。

2. 裁判を利用しようと思った動機

本人は、全く着服の意図はなく解雇は不当であり、はっきり白黒をつけたいと考えた。また、長年勤めてきており、会社に対する愛着も深く、職場に戻りたいという気持ちも強かった。

3. 裁判を利用する上での困難性

弁護士は友人を介して知ったが、労働問題の専門ではなかった。裁判に時間がかかるので、権利主張の実現と、子供の教育費を含む生活費の維持が矛盾してしまい、経済的・精神的に苦しい。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

明確な結論を得て、名誉回復と職場を取り戻す手立てと考えている。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

不明瞭な形で退職に追い込んだり、過労死と思われる突然の在職死亡が出たりしている会社である。年休 20 日のうち、6 日取っただけで「取りすぎだ」と言われるとのこと。懲戒手続きにも疑問がある。名誉がかかるケースとはいえ、一人で会社に立ち向かうのは大変な心労となっている様子だ。

<ケース4> (解雇事案：雇用継続希望)

1. 事案の概要

職務怠慢、協調性の欠如を理由とする普通解雇の撤回及び就業の継続。

2. 裁判を利用しようと思った動機

労使の主張に隔たりがあり、話し合いによる歩み寄りの余地がなかったため。

3. 裁判を利用する上での困難性

裁判を維持する費用。敗訴した場合の相談者のダメージ。結審するまで長期間となるため、その間の生活資金の手当てが必要。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

メリット：退職を前提にした和解金の問題ではなく、就業継続を主張するケースでは裁判が最も有効な方法だと思われる。

デメリット：期間が長期にわたること。費用。心労。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

原告の負担を軽減するため、審理期間を短くしてほしい。

<ケース5> (解雇事案：訴訟継続中)

1. 事案の概要

会社から勤務成績不良を理由に退職を強要され、自己退職しない場合は解雇するとして30日前に解雇予告されたケース。

労政主管事務所へあっせんが要請され、本社で社長と面談した。相談者から聴取した事実経過を社長に確認したところ、大筋において異論はなかった。最高裁判例で正当理由(合理性と相当性)を欠く解雇は解雇権の濫用で無効であることを説明するも、社長は解雇を有効と主張するのみで、相談者側の示す退職条件もほとんど受け入れなかった。

相談者は、これを不服として、弁護士に相談した上で提訴することとしたため、あっせんを打ち切った。

2. 裁判を利用しようと思った動機

会社側に話し合い解決の意思がなく、自主的解決は困難であるため。

3. 裁判を利用する上での困難性

事案に対応できる弁護士に関する情報がない。費用がいくらかかるか、分からない。訴訟援助制度はあるが、勝訴見込みの条件など敷居が高く、実態はほとんど利用不可能と思われる。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

現行制度は、低賃金労働者にはほとんど利用不可能である。お金がない場合は利用できない。制度が複雑であり、簡易・迅速性に欠ける。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

経営側に話し合い解決の意思がない場合は、調整的対応の余地がない。簡易・迅速・低費用の労働裁判制度が是非とも必要と思う。

<ケース6> (解雇事案：裁判上和解)

1. 事案の概要

ある電化サービス会社にパートとして働いていたが、給与内容の問い合わせ方が気に入らないとして、1ヶ月の出勤停止の上、解雇された。

2. 裁判を利用しようと思った動機

出勤停止や解雇処分を受ける理由がないと思ったから。

3. 裁判を利用する上での困難性

時間がかかること。手続きが大変なこと。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

時間がかかり、手続きが大変。しかし本件では、最終的に裁判上の和解に結びついた。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

労政主管事務所では、二重処分の問題等、法的整理をしながら会社との調整を試みたが、担当部長は感情的な対応であり、パート労働者への軽視も見られた。裁判でしか、解決は難しかったと思われる。

<ケース7> (退職勧奨：裁判上和解)

1. 事案の概要

定年まであと2年という時点で、退職を勧奨された。一度は断ったが、二度目の面接で仕方なく同意した。しかし、退職の意思を撤回したい。

2. 裁判を利用しようと思った動機

労政主管事務所のあっせんで解決できなかったため。

3. 裁判を利用する上での困難性

裁判が終了するまでの時間と経費の見込みがよく分からないこと。特に、本件では定年までの時間が限られていた。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

結局、職場復帰はできず、和解金での解決となった。しかし、裁判までやったことで、本人の気持ちの整理はついたようだ。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

裁判が開始されてから、そのストレスにより本人の体調が悪くなったとのこと。裁判には、かなり精神的に強い人でないと乗り越えられない壁があると思う。

<ケース8> (試用期間：解雇予告)

1. 事案の概要

試用期間(2ヶ月)終了後、突然会社から解雇通告を受けた。解雇予告手当の支払いを求めたが拒否され、労基署へ相談した。労基署が確認したところ、会社は解雇した事実は認めたものの、「解雇日は特定していない」と主張するのみで、解雇理由は明確にできなかった。こうして双方の主張が平行線をたどったため、労政主管事務所や弁護士に相談して、裁判を起こすこととなった。

2. 裁判を利用しようと思った動機

労基署が関与した途端、会社が解雇日や解雇理由について曖昧な態度をとるようになり、問題が長期化した。また、労使双方の主張が全くかみ合わなかったため。

3. 裁判を利用する上での困難性

費用面での負担が大きい。また、結審までの時間がかかり、精神面・身体面での負担も大きい。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

裁判には確実に問題の解決が図れるというメリットはあるが、争った事実は将来に渡って残り、労働者の以降の再就職に影響を及ぼす可能性が高い。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

労基署が関与した後で労政主管事務所に相談があったので、対応が難しかった。はじめに労政主管事務所に相談があれば、異なる方法での調整が可能であったと思う。

<ケース9> (解雇事案：残業手当)

1. 事案の概要

相談者は、小規模のスーパーに勤務するフルタイム・パートタイマー（女性、40代後半、勤続3年）であったが、他のパートタイマーとの折り合いが悪く、解雇となった。職場に戻ることは事実上困難だったので、予告手当、年休買い上げ、不払い残業手当（2年間で約300万）の支払等を要求した。使用者は、予告手当の要求等については受諾したが、残業手当は「額が大きく半額以上は支払えない」としたため、あっせんは打ち切りになった。相談者は裁判に訴えて、残業手当の支払を求めた。

2. 裁判を利用しようと思った動機

相談者は「会社のために一生懸命働いてきたのに裏切られた」という解雇の不当性への思いが強く、裁判が大変であっても断乎として争うという相談者の強い意思が、裁判に踏み切る大きな要因となった。

3. 裁判を利用する上での困難性

タイムレコードを相談者が保存していたので、本件では問題がなかった。しかし、労働者側に証拠資料がない場合も多く、タイムレコードがあっても会社が秘匿することもあり、裁判に訴えたいという相談者も諦めざるを得ないことが多い。また、請求額が少額のばあいには、裁判は費用対効果の点で実効性に欠ける（少額訴訟も争いになった場合には、本訴に移行するのであまり勧められない）。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

労政主管事務所のあっせんは強制力がなく、残業手当未払といった明確な法違反がある場合であっても、労政主管事務所の説得に使用者が耳を貸さない場合には裁判で請求せざるを得ないが、相談者にとっては費用と時間、手間がかかりすぎ、あまりにも敷居が高く、ほとんどの相談者は泣き寝入りをする事になっている。

<ケース10> (SH事案：二審和解)

1. 事案の概要

勤務先の社長から「愛人になれ」と誘われ、断ったところ性的暴言を吐かれた上、入社当初（数ヶ月前）の用途不明金数万円の横領の犯人とされ、懲戒解雇された。また、会社から借りていた自動車購入用ローンについて、その返済方法を確認していたにもかかわらず、会社は一方的に支払督促の訴訟を起こした。これに対して、本人はセクシュアル・ハラスメント、名誉毀損、懲戒解雇等の問題で訴訟を起こし、一審で勝訴し、二審で和解した。

2. 裁判を利用しようと思った動機

本件は問題点が複合しており、解決には弁護士対応が必要と思われた。また、本人が、傷つけられた人権回復のためには訴えるしかないと決意していた。

3. 裁判を利用する上での困難性

裁判以前に、弁護士が訴状を出すまでに時間がかかる。裁判が始まっても、ペースが遅い。本件では、控訴され2審まで行ったため、解決まで約2年かかった。裁判では、訴え

た被害者側に立証責任があることも、困難な点であった。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

相手方の主張がどうあれ白黒が明確になるので、勝訴すれば回復感・達成感が得られる。デメリットとしては、裁判の過程で、いやなことを再体験させられるので、終わるまでその問題を引きずってしまうこと。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

セクシュアル・ハラスメント事案では、一般に訴訟準備や裁判過程で傷つくことも多く、積極的には訴訟を勧められない面がある。本件では、本人の決意が固かったことと、問題点が明確であったため、訴訟が選択できたし有効であった。

<ケース11> (SH事案：訴訟保留中)

1. 事案の概要

入社後1週間で通勤災害にあい骨折をした。休職中に社長から「自分の愛人になるように」と長時間、再三にわたる電話があり、断ったところ一転して借上社宅の家賃を請求し、また脅かして来るようになった。このため、社宅を出るとともに、退職した。損害賠償を求めようと弁護士に相談したところ、①電話でのやりとりのため立証が難しいこと、②精神的回復を優先すること、③通勤災害の手続きを先に進めることとし、訴訟については保留中。

2. 裁判を利用しようと思った動機

セクシュアル・ハラスメントと、その後の報復的な家賃支払要求のため、激ヤセ状態となった。事件後数ヶ月経過しても、就職面接で男性と対面すると強い緊張を覚える状態である。こうした状態を乗り越えるためにも、訴訟を検討している。

3. 裁判を利用する上での困難性

電話でのやりとりは対面の場合よりも立証が難しく、勝訴の見通しが明らかではないことから、時間とエネルギーをかける決心が容易にはできない。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

加害行為を認めない相手方に勝訴すれば、被害者の精神的回復に向けて弾みとなる。他方、弁護士を立てずに闘うことは難しく、弁護士を立てれば費用がかかる。また、労力と時間もかかる。

<ケース12> (女性差別：訴訟継続中)

1. 事案の概要

大企業におけるコース別雇用管理での賃金の女性差別事案。企業内労組は話を聞いてくれたが協力はしてくれず、労政主管事務所でのあっせんを経て、東京都男女差別苦情処理委員会でも取り扱った。しかし、最終的には裁判になり、現在も審理中である。

2. 裁判を利用しようと思った動機

労政主管事務所でも、苦情処理委員会でも和解が困難なケースであった。大きな制度変更を必要とするため、労組での交渉か、裁判しかない。

3. 裁判を利用する上での困難性

長期間を要すること。複数の女性による共同提訴だが、最初から裁判をする合意形成は困難であり、労政主管事務所のあっせんを利用した。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

運動と裁判を併行させることにより、社会的影響を与える取り組みにもできる。しかし、長期間かかることと、費用もかかることはデメリット。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

最初の相談から裁判の提訴までは、1年以上の期間がかかった。地裁での審理も、すでに5年以上かかっている。裁判をする決意を固めるのは、容易なことではない。

<ケース13> (派遣契約解除：賃金、慰謝料)

1. 事案の概要

登録型の派遣社員であるが、1年間の派遣契約で働き始めて2ヶ月目に、組織変更を理由に一方的に解約された。組織変更は、派遣前から決定されていたものと思われる。労政主管事務所のあっせんで、ある程度の前進はあったが、相談者は納得できなかった。そのため弁護士に依頼して訴訟の準備をしながら、弁護士交渉も行い、残期間の賃金の60%と慰謝料を獲得して解決した。

2. 裁判を利用しようと思った動機

派遣労働者に責めない理由で一方的に解約され、派遣元への苦情申立でも取り合わなかった。早めに、訴訟に耐えられる事案かどうか弁護士相談できたため、見通しもでき訴訟を準備することとなった。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

当事者のあきらめない意思の固さが状況を打開した。裁判まで進んでも大丈夫と思えた。

<ケース14> (残業手当未払：本人訴訟)

1. 事案の概要

飲料水の自動販売機に缶を補充して回る仕事についていたが、ルートや交通事情により所定時間内に終了しないことも多かった。しかし、会社は「本人の仕事が遅いからだ」として、一切残業代を支払わなかった。退職するに当たり、過去2年分の残業代(約130万円)を請求したが、支払われず、労政事務所のあっせんも不調に終わった。

2. 裁判を利用しようと思った動機

請求権の存在は明らかであるが、会社側が支払いの意思がない。権利を実現するには、裁判手続しかなかった。労働時間についての資料が比較的整っており、裁判利用が可能と思われた。

3. 裁判を利用する上での困難性

弁護士に依頼すると、請求額のうち多くを弁護士費用に当てなければならなくなるので、本人訴訟を行った。訴状は、ひな型を参考に相談者が自分で作成した。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

裁判では、ほぼ請求どおりに認められ、その結果、支払いも受けられた。退職後の請求だったので雇用への影響はなかったが、在職中に裁判まですることは考えられなかった。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

証拠資料が整っており、本人に自分だけで訴訟手続を進めることができるだけの能力があれば、裁判利用ができ、成果も上がる。

<ケース15> (退職金：訴訟取下げ)

1. 事案の概要

相談者は解雇通告を受け、労政主管事務所に相談に訪れた。会社からの事情聴取では、「解雇したつもりはない。働き続ければよい」とのこと。感情的な対立状態にあり、労働者は復帰する意思はなかった。そこで、勤続30年に見合う退職金の支払いを求めて、裁判手続に入った。しかし、長期の裁判は苦しいとして、結果的には訴えを取り下げた。

2. 裁判を利用しようと思った動機

労使の感情的な対立が激しく、労政主管事務所が間に入っても満足な話し合いができなため。

3. 裁判を利用する上での困難性

担当した弁護士は、退職金規程の有無をはじめ不明確な点が多く裁判は難しい、と言っていた。また、裁判に時間がかかりそうな話もあったので、訴えを取り下げた。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

相談者にとって、時間がかかることが一番つらいようだった。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

費用負担については、法律扶助協会の存在も伝えていた。しかし、裁判に入ってから会社側からの嫌がらせが続いたこともあって、裁判を断念したとのこと。長い期間、裁判を続けることの難しさを痛感した。

<ケース16> (転勤事案：訴訟断念)

1. 事案の概要

父親が障害者で、妹が難病で余命2年と宣告されている中、相談者が介護せざるを得ない状況であった。そのため大幅な賃金ダウンを伴いながらも、転勤がない職への降格を選択した。しかし、事後に転勤命令が出され、異動を強いられた。

2. 裁判を利用しようと思った動機

介護休業法違反、賃金の不利益変更、業務命令権の濫用など、法律上争うことができる内容であったため。

3. 裁判を利用する上での困難性

他に医療費の負担もあり、将来に渡り裁判費用を負担することが困難であった。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

裁判に費用や期間がかかり、早急の改善が難しい。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

経済的に余裕がないと裁判制度を利用するのが難しい、という点が浮き彫りになった。裁判制度の改善を強く求めたい。

<ケース17> (暴力行為：損害賠償)

1. 事案の概要

職場の上司からの度重なる暴力や金銭面でのトラブルによりノイローゼ状態となり、仕事中に自損事故を起こしたり、作業中に転んで怪我をするなど、仕事に集中できなくなっている。職場にも居づらくなってきているが、このまま退職する気はない。上司や会社側に訴えるが、なかなか思うように取り合ってもらえない。

2. 裁判を利用しようと思った動機

これ以上、個人の力では会社側に対してどうすることもできない。暴力行為に対しての刑事告訴、会社側の使用者責任についての民事訴訟で、全容を明らかにしたい。

3. 裁判を利用する上での困難性

金銭的な負担。時間がかかりそう。職場内での今後の立場。

4. 裁判利用のメリット・デメリット

メリットは、暴力行為について個人の責任、会社の責任が明らかになること。デメリットは、職場内での立場。今後、トラブルメーカーとして見られる。

5. 本ケースでの相談担当者の感想

裁判でのデメリットを考えた上でも、相談者の決意がうかがえた。

<ケース18> (少額訴訟：継続中)

1. 事案の概要

エステサロンに入社し、電話勧誘ばかりさせられた。商品売りつけることができなかつたため、「ノルマ・ゼロ」と査定された。これは求人内容と違うとして書面で賃金請求をしたが、会社は「完全ノルマ制」だとして支払いに応じない。このため、少額訴訟を起こすことになった。(まだ、結果は出ていない。)

2. 裁判を利用しようと思った動機

会社に、未払い賃金を支払う意思が全くないため。

3. 裁判を利用する上での困難性

申立書の作成が難しい。(本ケースでは、労政主管事務所が助言した。)

5. 本ケースでの相談担当者の感想

相手方や金額に応じて、少額訴訟の利用で容易に解決できるが、訴訟に向けた本人への援助が必要だ。裁判所の職員が、手続きの説明、助言・援助をしてくれるとよい。

参考資料

(プレス発表資料)

平成14年5月20日

東京都産業労働局

<問い合わせ先>

労働部労働環境課労働相談情報係

電話 03-5320-4650

平成13年度における労働相談及びあっせんの状況

産業労働局では平成13年度、8か所の労政事務所（平成14年度から7か所、別紙参照）で、日常的に中小企業労使等からの「労働相談」に応じるとともに、紛争当事者間の自主的解決を援助する「あっせん」を行ってきたところです。

平成13年度の相談・あっせん結果をとりまとめましたので、お知らせいたします。

〈平成13年度の主な動き〉

- 労働相談件数は、前年度に比べ4千件以上（9.2%）増え、52,445件と5万件の大台に乗った。
- 雇用環境の悪化を反映し、「解雇」「賃金不払」で相談内容の約4分の1を占めるとともに、「人員整理」「雇用保険」「配転・出向」「退職強要」などの雇用に関係する相談が増加した。
- 雇用・労働条件をめぐる個別労使紛争などで「あっせん」を行った件数は1,319件（前年度比△3.5%）であった。そのうち6割強の紛争が、労政事務所の仲立ちに基づく当事者間の合意により解決をみた。

(参考)

平成13年度の労働相談及びあっせん状況（要旨）

- 1 労働相談件数は52,445件と5万件台の大台に乗る。
労働相談件数は52,445件で、前年度に比べ9.2%増加し、平成10年度に次ぎ再び5万件台の大台に乗った。
平成3年度には31,712件であったが、その後、経済状況の変動に伴う雇用環境の悪化につれ、相談件数は増勢傾向となり、平成10年度には55,232件と過去最高の件数を記録した。平成11、12年度は、4万8千件台で推移していたが、雇用環境が一層厳しくなった平成13年度は、10%近い伸び率を示した。
- 2 相談内容の約4分の1は「解雇」「賃金不払」で占める。

労働相談項目総数は84,024項目（複数項目にわたる相談があるので相談件数を上回る）で、最多項目は「解雇」11,104項目（13.2%）となっている。以下、「賃金不払」8,990項目（10.7%）、「労働契約」6,288項目（7.5%）などの順で、平成9年度以降は、「解雇」「賃金不払」の両項目で、相談内容の4分の1近くを占める状態が続いている。

また、厳しい雇用環境を反映し、「人員整理」（864項目、前年度比108.2%増）に係る相談が著しく増えたのを始め、「雇用保険」（4,618項目、前年度比39.9%増）「配転・出向」（1,358項目、同30.5%増）「退職強要」（2,160項目、同28.1%増）に係る相談でも、3割から4割近くの伸び率となった。

- 3 「あっせん」は1,319件で、そのほぼ1/3は「解雇」に係る紛争。
- (1) 労働相談のうち「あっせん」に移行したものは1,319件（前年度比3.5%減）で、そのうち調整により紛争当事者間の合意ができ解決したのは816件（解決率61.9%）となっている。
なお、「あっせん」に要した平均日数は24日であった。
 - (2) 「あっせん」の内容をみると、「解雇」が405件（30.7%）と、取扱件数の3分の1近くを占め、これに続く「賃金不払」346件（26.2%）を併せると6割弱となっている。
 - (3) 「あっせん」を規模別にみると、「30人未満」の小規模企業の割合が高く、697件（52.8%）と過半数を占めている。

「あっせん」とは

紛争の当事者間では解決が困難と見込まれる案件について、当事者の要請を踏まえ、労政事務所としても関与が必要との判断とその関与に係る双方の了解に基づき示唆、助言、解決策の提案などを通じて自主的な解決に向けて双方の合意形成を図ることを援助する行為。

<相談事例>

〈解雇〉

- 営業職を大量に募集していた会社に入社したが、見込みどおり売り上げが伸びないとの理由で、新入社員が次々と辞めさせられている。
- 以前は残業代をもらえたが、ここ数年、支給されなくなった。生活が苦しいので、残業代について社長に話したところ、「いやなら辞めろ」と即日解雇された。

〈賃金不払〉

- 会社倒産の噂がある中、この1年ほど、給料の遅欠配が続いており、生活に支障をきたしている。退職したいが、適当な就職先が見つかるかどうか分からず、躊躇している。
- パートとして3週間ほど勤めたが、老親が病気となり介護のため、退職した。経営者は、退職は認めるが新たにパートを雇うための募集費用がかかるとして、働い

た分の賃金を支払ってもらえない。

〈労働契約〉

- 業績が悪化しており、営業実績が芳しくないものは、契約社員になるよう、上司から言われた。賃金が3割程度下がる上に、1年更新で将来の生活が不安だ。
- 年俸制で、雇用期間1年の契約社員だが、期間半ばになって、「成果が不十分」との曖昧な理由で、一方的に、給料を25%ダウンされた。

〈その他〉

- 不採算店舗については、半年以内に閉鎖するとの通告を受けた。退職金制度はあると聞いたことがあるが、どの程度支給されるのか分からない上に、雇用保険にも未加入で、このまま辞めるのでは、納得できない。
- 希望退職者を募集しているとして、直属の上司から、毎日、執拗に応募するよう、言われ続けたが、明確に拒否をしたところ、営業会議からはずされるなど、嫌がらせを受けている。
- 5年間の期限付きで、関係会社に出向して働いているが、最近になって、期限が来ても、元の職場には適当な仕事がないなどとして、関係会社の社員になるよう、言われた。
- 同僚からの執拗なセクシュアル・ハラスメントについて、上司に相談しても理解してもらえず、退職するかどうかが迷っている。

〈あっせん事例〉

〈退職に伴うトラブル〉

○内容

アルバイトの勤務管理などで日常的に負担感がある上に、直属上司との人間関係の軋轢から、うつ状態となった。通院のため、休暇を申請したところ退職するようせまられ、その場で了承する旨の返事をした。その後、入社していないが、精神的に不安定となったのは、会社の執務環境にも一因があり、辞めさせ方に納得ができない。

○あっせん結果

調整の結果、両者とも退職条件の整備で問題の解決を図ることで一致したため、労政事務所の助言を踏まえた当事者間の話し合いにより、(1)年休を消化した時点を退職日とする(2)(1)の結果、賞与支給日が在職中となることから、年末賞与を支給する(3)未払いの残業手当2年間分を清算する、ことで合意した。

〈契約内容の変更に伴うトラブル〉

○内容

1年更新の契約社員として5年間勤務。契約期間の途中で、業務量が少ないことを理由に、経営者から短時間勤務とするか退職するかを迫られている。

○あっせん結果

両者の意向を踏まえ調整した結果、雇用期間の残期間を考慮した一定の補償金を支給、雇用保険の遡及加入手続きを行う、の2点を条件に退職することで、解決の

運びとなった。

〈賃金不払のトラブル〉

○内容

フリーターとして働いていたが、都合で辞めることとなった。経営者に会う機会が少ないため、携帯電話で退職届けのメールを送り、退職した。

後日、給料振込みがないので何回か請求したが、働いた分の賃金を支払ってもらえない。

○あつせん結果

労政事務所として、経営者に事情を聞いたところ、メールで突然、一方的に退職したことに激怒していることが判明した。そのことを踏まえ、同事務所を仲立ちに両者の話し合いの場を設定し調整を行った。最終的には、退職時点での至らぬ点を謝罪され、経営者の感情もとりあえずほぐれ、賃金が支給されることとなった。

労働訴訟手続の特則の試案

2003年2月6日

日本労働弁護団

労働裁判改革検討委員会

労働訴訟手続の特則の試案

第1 民事訴訟法における労働訴訟手続の特則

1 労働訴訟手続における審理の原則

- (1) 労働関係紛争の訴訟手続における審理は、適正な労働関係の実現が個人と社会の健全な発展の基礎となることに鑑み、日本国憲法13条（個人の尊重）、14条（法の下での平等）、22条（職業選択の自由）、25条（生存権）、27条（勤労の権利及び義務）、28条（勤労者の団結権）の理念を前提とし、労働関係に関する諸法令及び労働関係紛争に関する判例法理に基づき、労使関係や労使慣行の実情をふまえて、適正かつ迅速に行われなければならない。
- (2) 裁判所は、労働関係紛争の訴訟手続においては、当事者双方と協議のうえ、争点・証拠整理の期間、尋問期間、弁論終結・判決言渡しの予定時期等についての審理の計画を定めるよう努めなければならない。

2 労働契約の存否に関する訴訟手続の優先処理等の原則

- (1) 裁判所は、労働契約の存否に関する労働関係紛争の訴訟手続（解雇・雇止め事件の訴訟手続）については特に優先して審理を進行させなければならない。
- (2) 裁判所は、労働契約の存否・終了に関する労働関係紛争の訴訟手続（解雇・雇止め事件の訴訟手続）においては、使用者に対して、第1回口頭弁論期日までに解雇・雇止めの理由とその具体的な事実を記載した書面及び解雇理由等を裏付ける書証を提出するよう求めるものとし、それ以降に使用者が解雇・雇止めの理由及びその具体的な事実を追加して主張することを認めないことができる（特段の事情がある場合を除く）。
- (3) 裁判所は、使用者が労働者に告知（労働基準法22条による証明書の交付を含む）した解雇理由以外の解雇理由を使用者が訴訟手続で主張することを認めないことができる（特段の事情がある場合を除く）。

3 労働訴訟手続における裁判所の求釈明

- (1) 裁判所は、労働訴訟手続の適正かつ迅速な審理の実現のために、当該事件の内容に応じ、次の事項について、期間を定めて当事者に釈明を求めなければならない。

解雇・雇止め理由及びその理由に対する反論

懲戒理由及びその理由に対する反論

賃金・労働条件の不利益変更理由及びその理由に対する反論

使用者が行った人事異動等の行為の理由及びその理由に対する反論
その他裁判所が必要と判断する事項

- (2) 裁判所は、解雇など使用者が行った行為の理由について期間を定めて使用者に釈明を求めた場合において、使用者がその期間内に書面又は口頭で主張した理由についてのみ審理を行うものとする。ただし、特段の事情があると裁判所が認めるときはその限りではない。
- (3) 裁判所は、労働者の攻撃又は防御の方法の提出が使用者より一般に困難である労働関係の実情に鑑み、労働訴訟手続について「審理の計画」等により特定の事項についての攻撃又は防御の方法を提出すべき期間を定めた場合に、労働者が当該期間を経過した後に攻撃又は防御の方法を提出したときは、相当な理由がないことが明らかに認められるときに限り、その攻撃又は防御の方法を却下することができる。

4 労働訴訟手続における文書の提出

- (1) 裁判所は、労働訴訟手続の適正かつ迅速な審理の実現のために、当該事件の内容に応じ、(文書提出命令とは別に)当事者の申立又は職権により、次の文書の提出をその所持者に対して書面又は口頭で求めることができる。

就業規則、給与規定、退職金規定など労働契約に関する文書

賃金台帳、給与明細票など労働者の賃金に関する文書

出勤簿、タイムカードなど労働者の労働日・労働時間に関する文書

社員履歴台帳、人員組織構成表、配置表など労働者の職務経歴・業務上の地位に関する文書

業務指示書、業務報告書、業務日報、打合せ記録など労働者の業務内容に関する文書

人事考課表など労働者の人事考課に関する文書

健康診断結果表など労働者の健康状態に関する文書

決算書、明細書など使用者の経営状況に関する文書

その他当該事件の適正かつ迅速な審理のために必要と認められる文書

- (2) (1)により裁判所から文書の提出を求められた者は、適正かつ迅速な審理のためにその文書を提出するようしなければならない。裁判所は、提出を求めた文書が提出されなかった場合は、弁論の全趣旨としてしん酌し(民事訴訟法 247 条)、判断を行うものとする。
- (3) (1)の文書は、民事訴訟法 220 条 4 号二(文書提出命令における提出義務除外の自己使用文書)には該当しないものとみなす。

5 簡易な労働訴訟事案の審理の原則

- (1) 裁判所は、争点が複雑でない簡易な事案と認められる労働訴訟事案については、当事者に異議がある場合を除き、次のように審理を進行して訴えの提起から 3 ヶ月以内に審理を終え判決言渡しを行うように努める。

- (2) 原則として、争点整理は1期日、証拠調べは1期日で、それぞれ行う。
- (3) 裁判所は、相当と認めるときは争点整理の期日及び証拠調べの期日において和解を試みる。
- (4) 裁判所は、証拠調べが終了した期日において、当事者の申出があれば意見陳述を行ったうえ、和解を試みる場合を除いて、原則としてその期日に直ちに口頭で判決主文及び理由の要旨を告知して判決を言渡すよう努める。その期日に判決の言渡しができない場合は、速やかに判決言渡し期日を指定する。

6 賃金支払の仮執行宣言を付した判決に対する控訴と執行停止の特則

裁判所は、賃金支払について仮執行の宣言を付した判決に対する控訴の提起があった場合における強制執行停止の裁判については、民事訴訟法 398 条 1 項 3 号の規定にかかわらず、仮執行により著しい損害を生ずるおそれがあることにつき疎明があるときに限り、仮執行による強制執行の全部又は一部の停止を命じることができる。

7 労働訴訟手続における訴えの提起の特則

- (1) 労働訴訟手続の訴状は、請求の原因に代えて、紛争の要点を記載しても足りるものとする。（cf. 民訴法 133 条訴え提起の方式についての簡易裁判所の特則 272 条）
- (2)（訴訟物の価額）労働関係紛争の請求に係る訴えについては、訴訟の目的の価額は、95 万円を超える場合は 95 万円とみなす。（民事訴訟費用等に関する法律 4 条の特則）
- (3)（労働訴訟手続の簡易訴状様式）裁判所は、労働訴訟手続の簡易訴状様式（解雇事案、賃金未払い事案等の様式）を作成するものとする。

第2 民事保全法における労働保全手続の特則

1 労働仮処分の保全の必要性の特則

- (1) 労働契約上の権利を有する仮の地位を定める仮処分命令の必要性については、債権者の職業生活上の利益が害される場合又は社会保険の被保険者資格を喪失する場合には、民事保全法 23 条 2 項の「債権者に生ずる著しい損害又は急迫の危険」が認められるものと推定する。
- (2) 賃金仮払いの仮処分命令の必要性については、債権者が従来賃金収入を喪失する場合には、民事保全法 23 条 2 項の「債権者に生ずる著しい損害又は急迫の危険」が認められるものと推定する。

2 先行する労働仮処分が存在する場合の保全すべき権利についての判断

裁判所は、同一当事者間に同一の権利関係に関して先行する労働仮処分命令が存在する場合には、保全すべき権利については先行する労働仮処分命令の理由を引用して判断することができる。

(参考資料)

民事訴訟手続改正案の概要

第1 計画審理

1 裁判所及び当事者の責務

「訴訟手続においては、適正かつ迅速な審理の実現のため、裁判所及び当事者においてその計画的な進行を図らなければならないものとする。」

2 審理の計画

(1) 「裁判所は、事件が複雑である等の事情によりその適正かつ迅速な審理の実現のために審理の計画を定める必要があると認められるときは、」当事者双方と協議のうえ審理の計画を定めなければならない。

(2) 審理の計画においては、争点・証拠整理の期間、尋問期間、弁論終結・判決言渡しの予定時期を定めなければならない。

(3) 審理の計画の変更

3 審理の計画の効力

(1) 裁判長は、必要があると認めるときは、当事者の意見を聞いて、特定の事項についての攻撃又は防御の方法を提出すべき期間を定めることができる。

(2) 審理の計画又は(1)により特定の事項についての攻撃又は防御の方法を提出すべき期間が定められたときに、当事者が当該期間を経過した後に提出した攻撃又は防御の方法については、訴訟手続の進行に著しい支障を生ずるおそれがあると認めるときは、裁判所は、申立又は職権で、却下の決定をすることができる（相当な理由があることを疎明したときはこの限りでない）。

第2 証拠収集等手続の拡充

1 訴えの提起前における照会

提訴予告通知をした者は、訴えの提起前に、相手方に対して書面で照会することができる。

2 訴えの提起前における証拠収集のための処分

裁判所は、提訴予告通知をした者の申立により、文書送付囑託などの処分をすることができる。