

論点項目に関するこれまでの議論概要（要旨）

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**

個別的紛争の増加が見込まれること

(2) 労働関係紛争処理制度（ADRを含む。）の全体像**ア 労働関係紛争処理に係る基本的な制度設計の在り方等**

多元的な紛争処理システムとその役割分担の必要性
 法の支配の定着と紛争解決のルールが労使関係の現場にフィードバックされる必要性
 簡易・迅速・専門的・公平・低廉な紛争処理システムの整備の必要性
 限られた人的・物的資源の中での、効率的な紛争処理システムの検討の必要性
 民事調停（調整的であるが執行力を有する紛争処理システム）の検討の必要性
 行政機関におけるADRの整備とその限界
 企業内における労働関係紛争の自主解決能力の低下

イ 労働関係紛争処理における裁判所の役割

（裁判手続等関係）

最終的な判断機関（アンカー） 強制的な紛争解決機関
 ルールメイキング機能

迅速（タイムターゲットの設定、計画審理等） 低廉である必要性
 判断結果が予測可能である必要性
 裁判官の専門性を高める必要性
 事実認定や法的判断についての質の向上を図る必要性
 判断者としての中立公正性及び中立公正さへの信頼感の確保の必要性

雇用システムの変化、個別的紛争の増加が見込まれる中で、訴訟手続等の改善の必要性
 諸外国の労働裁判制度をそのまま導入することの困難さ
 運用改善の必要性（代理人の都合により期日指定が遅延することの改善等）

少額訴訟手続の活用
 仮処分と本案訴訟の二重構造

（民事調停関係）

執行力が認められている公権的な紛争処理制度
 手続が柔軟であり、関係分野の実態をよく知っている人材が参加することによって迅速かつ柔軟な紛争の解決を図ることが可能
 調停手続を経ることによって迅速性が阻害されることのないようにする必要性
 民事調停における質の確保の重要性
 アクセスしやすいものとする必要性
 訴訟との連携を考慮する必要性

ウ 各紛争処理手続・機関の相互の関係

各紛争処理機関の間、及び訴訟と民事調停の間での、適切な事案の振り分けの必要性
 権利紛争と利益紛争についての紛争処理機関の在り方

労働局でのあっせん制度等の意義・評価（簡易な手続、監督行政との区別の明確化の必要性）
裁判所と労働委員会の役割の関係

(3) 労働関係紛争処理における特殊性・専門性

ア 労働紛争処理における特殊性・専門性の有無及びその内容

長年にわたる経験を踏まえた労使間の均衡点、職人の勤、労使関係に長年携わってきた者が有するある種の感覚形成

労使関係の実態に関する知見（労使慣行に関する知見、賃金・退職金や人事の制度設計等に関する知見）

紛争処理における判断に幅があり得ること

自然科学上の専門性、法令上の専門性、労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性
判例法の占める割合が大きいこと、関係法令が多岐にわたり、改正が頻繁であること、人事制度、労務管理システム、労使交渉等の労働特有の分野についての一定の知識、理解が必要であること

労働関係の集団性・組織性、継続性

個別の企業を超えた専門性の有無

当事者の主張・立証との関係

手続法的には一般の民事事件と相違のないものも相当数あると考えられること

イ 労働関係紛争処理における専門性の導入

（専門性の導入の必要性等）

専門性を導入することにより迅速な解決ができること

裁判所の判断が職場の感覚と異なることがあること

企業組織内の様々な利害を考慮する必要性

一般条項の判断に当たって各要素のウェイトや優先順位を判断する必要性

要件が一義的に明確な事件においては、専門性導入の必要性はないこと

専門的な経験則を当事者から主張・立証するのが民事訴訟の原則

専門委員制度の活用の可能性

事件の振り分けの段階への専門家の参加の必要性

（専門性を有する人材の活用の必要性等）

マーケットの変化等の中で古いルールを見直す必要性

労使自治の能力を有する者の関与の必要性

司法の国民的基盤の強化

迅速な紛争処理のために専門性を有する人材を関与させる必要性（専門家が関与した事件処理が効率的であること）

十分な資質を有する人材を確保の可否

裁判所の組織的な対応や裁判官の自己研鑽の必要性（これらによる専門性習得の可否）

法曹養成段階における基礎教育の重要性

当事者の主張・立証との関係（証拠によらない推測の可否）

ウ 専門性の導入の形態

（訴訟手続）

参審制による専門性導入の当否
裁判に關与する労使の意見の一致の見込みの有無

専門委員の關与による専門性の導入
専門性を有する人材の確保の可否

(労働調停関係)

解雇事件について調停手続を利用しやすくする必要性
調停に代わる決定の在り方の検討の必要性
合意に達しない場合に時間が無駄にならないようにする必要性
訴訟との連携を図る必要性
仮処分で処理されている事件の一部を取り込めるような仕組みの必要性

労働調停への専門性導入(規範的な判断を行うについての勸等の活用)の有用性
裁判所への専門性の導入形態として、労働調停への導入を検討する必要性
労働調停において、家事調停における調査官や専門委員に類した制度を検討する必要性

2 導入すべき労働調停の在り方について

(1) 対象となる紛争

ア 個別的紛争を念頭に置いて制度設計をする考え方

個別的紛争を念頭に置くべきであること
集团的紛争を排除することの当否(当事者適格(労働組合による申立て等)の検討の必要性、労働委員会制度との関係)

イ 対象とすべき個別的紛争

難易度が高い事件を含める必要性の有無(要件が一義的に明確な事件を中心とすることの当否)
対象となる紛争を限定しない方がよいこと
雇用関係継続型の紛争が対象となり得ること
賃金不払い等は法令違反であり互譲になじまないこと(支払方法等は柔軟な対応が可能)

ウ 労働調停のニーズ

金銭による解決を求める解雇事件、現行制度では迅速・適正な解決が難しい紛争(賃金、解雇予告手当不払い等は罰則による強制が中心)での活用の期待
使用者側が人事制度の変更や解雇を行う前に申し立てることがあり得ること

(2) 事物管轄

ア 管轄する裁判所

専門性が高く重い事件を念頭に、主として地裁で行うべきであること
アクセスの観点から、主として簡裁で行い、地裁も可能とするべきであること
簡裁か地裁かの選択を認める制度設計の困難さ(管轄の原則を定める必要性)
専門家の供給能力を考慮するべきであること(全国の簡裁への配置の可否)

イ その他

調停委員側の裁判所へのアクセスについても議論が必要であること
裁判官が積極的に調停に關与する必要があること

(3) 専門家調停委員

ア 必要とされる専門性の内容

幅広い人生経験、常識

当事者双方の話をよく聴くコミュニケーション能力
最低限の労働法に関する知識
労使間の均衡点を探る調整力

イ 専門家調停委員の性格

公正中立な第三者である必要性

ウ 専門家調停委員の供給源等

(実際の供給源)

労使関係の経験者
行政機関OB
学識経験者
弁護士
企業外の人材(人事労務コンサルタント等)

(調停委員の任命及びその事件への指定)

制度上、労使関係の経験者を同数ずつ指定する必要性の有無
労使双方を参加させることが必要な事件とそうでない事件とを振り分ける必要性

裁判所が関係団体の推薦を尊重しつつ選任すべきであること
裁判所が候補者の適否を判断することの困難性

外見上の中立公正らしさの必要性

エ その他

調停委員の経歴を明らかにする必要性の有無
調停委員について、除斥・忌避の制度の必要性の有無

(4) 土地管轄

雇用関係が継続している場合、使用者が労働者の勤務する事業所の所在地で申し立てる必要性
申立人の住所地での申立てを可能とするものの当否(中小・零細企業での対応の可否、解雇後生活に困窮し帰郷した場合等)
移送等による工夫の当否

(5) 訴訟との連携

ア 調停前置の要否

時間のロスが生じるため、調停前置を導入すべきでないこと
雇用関係を存続したままで争われる紛争については、調停前置を考慮する余地があること

イ 職権による付調停の活用等

専門家調停委員が加わることによる活用の可能性
利益紛争において活用する可能性
和解との相違が明確でないことによる必要性の有無
時間のロスが生じるおそれがあること

ウ 調停不成立の場合の取扱い(調停手続で提出された資料等の訴訟での取扱い等)

当事者が訴訟で使用する資料を選別する必要性
調停の場での資料の出し惜しみが生じる可能性
事件カルテ、引継メモ等の活用の必要性

(6) 調停の成立を促進するための仕組み

- 調停に代わる決定の活用の必要性
- 一般条項の解釈が必要な事件における調停に代わる決定の活用の当否
- 調停に代わる決定の効力を強化する必要性（異議の申立てにより失効してしまうことについての立法上の措置の必要性）
- 調停不成立の場合に調停委員会の見解を示せるようにしておく必要性
- 調停委員会が定める調停条項の活用の必要性

(調停のタイム・ターゲット)

- 調停手続の迅速処理の必要性
- 調停が不成立の場合にすぐに裁判に移行できるようにする必要性
- 調停手続のスケジュールをあらかじめ設定する等の工夫の必要性

(7) その他

- 労働調停についての定型申立書や訴訟へ移行する場合の定型訴状の必要性
- 労働紛争に関するワンストップサービスの必要性
- 労働調停の費用を低廉にする必要性
- 行政のADRと労働調停の役割分担を検討する必要性
- 専門家が加わって調停案を作成することにより、幅広い利用が期待されること

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関与する裁判制度の導入の当否について

(1) 裁判への専門的な知識経験の導入の必要性の有無等

(裁判の現状に対する評価)

- 裁判制度に新たな制度を導入する相当性、必要性の有無

(専門性導入の必要性)

- 裁判所の判断の過程に労使の経験者の意見や経験則を活用する必要性の有無
- 労使経験者の経験から見た、裁判所の判断との間のギャップ
- 導入のデメリット（大企業の人が中小企業のことを分からずに関与すること等）

(専門性の内容、水準)

- 規範的要件に関する判断力
- 自由心証主義の中での事件の「筋、座り」といった経験則
- 労働関係の実情に関する知見

- 勘のような全人格的判断であって、言葉による説明が困難な知見を導入することの相当性
- 労働関係に関する調整力を裁判の場に導入する必要性の有無
- 専門委員制度の活用

(専門性が必要とされる事件の種類)

- 個別的紛争に限定することの当否
- 法令の解釈が一義的な事件においては専門性の導入は必要でないこと

(2) 専門性を導入する方法等

(労使等が関与することの当否等)

- 労使が参審・参与制で裁判に関与することの当否
- 裁判制度に対する信頼感（制度の公平中立性）が得られるか否か
- 労使対立が裁判に持ち込まれるおそれの有無（それによる訴訟の遅延）
- 労使が関与することによる有効性についての実績の有無

諸外国における労使自治の伝統と我が国の制度上の基盤との違い
当事者の主張・立証責任との関係

(専門家の供給源等)

全国的な規模で労働関係の専門家の供給源を確保することの困難さ
専門家に対する研修
専門家となる者の負担 (期日への出席等)
企業や労働組合の O B の活用

(関与の場面等)

「線」として専門家の経験則を活用する必要性の有無
専門家の関与について手続の透明性を確保する必要性の有無
専門家の関与について当事者の意向を反映させる必要性の有無

全く新しい制度を導入すべきか否かという観点からの議論の当否
専門委員制度との相違点を検討する必要性の有無

進行協議の場面において専門家が関与する必要性の有無
争点整理の場面において専門家が関与する必要性の有無と、争点が拡散するおそれ
証拠調べの場面において当事者の主張・立証と異なる判断がなされるおそれ
和解の場面における当事者に対する説得力の有無、和解手続の長期化のおそれ
判断の場面において専門家と裁判官の判断が分かれた場合の対応

専門家が意見を適切に開陳できないおそれ
専門家の期日における確保、十分な人数の確保の必要性

(3) 導入する場合について、他の制度との関係

調停に関与する専門家と裁判に関与する専門家の素養のレベルの差異の有無 (裁判に関与する
専門家により高度の専門的知見が必要となること)
労働委員会との関係

4 労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について

(1) 労働関係事件の性質と訴訟手続の在り方

(労働関係事件の範囲)

降格を巡る紛争も含めるべきこと
過労自殺等の安全配慮義務違反に関する紛争も含めるべきこと
契約の名目にとらわれず、実態を見て判断すべきであること
労働関係事件の範囲の確定の困難さ

(固有の訴訟手続の必要性)

労働関係事件について一般の民事事件と異なる制度を設ける必要性の有無
裁判所、労使で計画審理等について協議を行う必要性

(2) 民事裁判の充実、迅速化

裁判の迅速化、計画的な審理の必要性
訴訟の進行や証拠の偏在への対応について、企業側の対応力の有無
証拠の収集について、提訴予告通知制度の活用の必要性
運用だけでなく、特則をルール化する必要性の有無
裁判官と弁護士が運用について話し合う場を設ける必要性 (期日間の短縮を図ること等)

(3) 裁判へのアクセスの在り方

労働関係事件における弁護士報酬の敗訴者負担制度の導入の当否（負担すべき額の合理性、労働関係事件において例外的取扱いをする必要性）
定型訴状の活用及びその実効性

(4) その他

仮処分については、本案訴訟の審理期間の短縮により対応すべきこと

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) 労働委員会における審査及びその司法審査の改善の必要性等

地労委の審査体制の強化の必要性及びその可否
中労委の審査体制及び専門性の強化
労働委員会と裁判所の双方が改善に努力する必要性

運用改善の必要性（制度上の見直しの困難さ）
和解をすべき事件と審査を進めるべき事件との仕分けの必要性
計画的な審査の必要性
救済命令の書き方（事実認定のプロセスの判示の在り方等）

労働委員会の審査の遅延を解消すべきという共通認識の必要性
厚生労働省と日弁連、労働委員会と裁判所における協議の必要性

（労働委員会の機能）

判定的な機能よりも調整的な機能の面で大きな役割を果たすべき必要性の有無
判定的な機能の必要性、重要性（和解を進める上でも判定機能の裏付けが重要）

（労働委員会の体制）

労働委員会のブロック化
法曹有資格者の活用（弁護士会における人材確保の努力）
専門性の充実（事務局における法令の適用についての専門性）の必要性

(2) 審級省略及び実質的証拠法則の当否

中労委における審査手続の、裁判所の第一審に対する代替性の有無
同一事件を労働委員会と裁判所で5段階にわたり審査する必要性
救済命令の取消率についての評価
労働委員会の審査体制等、労働委員会の専門性を高める制度的な担保の必要性
現行制度における運用改善の必要性

(3) 新主張・新証拠の提出制限の当否

訴訟の段階で新主張・新証拠が提出される実情の有無
実質的証拠法則との関連性の有無

論点項目に関するこれまでの議論の概要（全体版）

第9回～第16回検討会において、「労働関係事件への総合的な対応強化に係る検討すべき論点項目（中間的な整理）」に即して行われた1巡目の検討に当たり、各委員から述べられた意見及び配布資料の概要について、検討の参考資料として、事務局において以下のとおり取りまとめた。

なお、文末の（ ）内は、発言者を示したものである。

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

今後、労働紛争の増加が予想される。（石寄委員、村中委員、山川委員）

今後、個別紛争の増加が予想される。（石寄委員、鵜飼委員、熊谷委員、後藤委員、高木委員、矢野委員、山口委員、菅野座長）

集団紛争の件数については、ここ数年は横ばいの状況であるが、今後も急激に減少することはなく、引き続き一定程度の紛争が発生していくものと考えられる。（熊谷委員）

集団紛争については、減少することはないと考えており、労働組合や労働者個人の権利意識が高まっていけば、増加していくこともあり得る。（高木委員）

紛争の予防は最も重要であるが、予防機能の低下（上司、労使協議、年功処遇の役割の低下）が見られるために、苦情・紛争が表面化してくることが考えられる。（山川委員）

(2) 労働関係紛争処理制度（ADRを含む。）の全体像

ア 労働関係紛争処理に係る基本的な制度設計の在り方

紛争当事者が任意に適切な紛争処理制度を選択することができるよう、企業外の紛争処理制度としては多くのものがあると考えられる。（石寄委員）

人間関係調整型の紛争解決は従来のように長期雇用を前提とした時代には機能したが、有期雇用など雇用期間が短くなってくると人間関係だけではすまなくなる。明確なルールを確立することが必要と考えている。（石寄委員）

我が国の行政機関においても、個別労働関係の民事紛争を各都道府県の労政事務所、労働局、労働委員会が取り扱うようになり、ADRは整備されてきている。労働紛争は、行政機関のADRを解体して全て裁判所が取り扱うべきということではなく、行政ADRの強化も必要であるし、扇の要としての裁判制度の強化も必要である。（鵜飼委員）

雇用社会に法のルールを定着させることが重要であり、そのためには紛争処理制度全体の制度設計をして、紛争解決のルールが労使関係の現場にフィードバックされるようにする好循環を作っていく必要がある。参審制を導入して労使が自ら裁判に関与することにより、法のルールを社会に還元していくことが必要である。(鵜飼委員)

裁判所は最終的な紛争処理機関として重要であるが、様々な機関で複線的な紛争処理システムが用意されることが重要である。(熊谷委員)

労働紛争の質及び量の変化を勘案して、柔軟な紛争処理システムが必要であり、訴訟による判定的な処理方法と行政機関による調整的な処理方法との間の中間的な処理方法について検討することが必要である。この点で特に、調整的でありながら執行力を有する紛争処理方法である民事調停の仕組みについて検討することが必要である。また、限られた人的・物的資源の中では、既存の紛争処理システムである民事調停制度を改善して労働紛争処理に当たることが効率的である。(春日委員)

紛争の態様に応じた多様な紛争処理制度を整備することが必要であり、各紛争処理制度の役割分担を図ることが必要である。(後藤委員)

どのような形で紛争の解決を図るにしても、公的な紛争解決システムによる問題解決の内容が、企業内紛争解決システムに十全にフィードバックされる仕組みが必要である。(高木委員)

行政機関は間口を広げてあらゆる相談に対応することができるワンストップサービスを提供することが基本である。そして、公正・中立性の確保が求められることからすると、行政機関が行う調整的な紛争処理はあっせんまでとすべきである。(矢野委員)

労働紛争には、交渉力に差異のある当事者間の紛争である、少額の紛争が多い、複雑な紛争も多い、といった特質があることに配慮し、簡易・迅速・専門的・公平な紛争処理システムを整備する必要がある。(山川委員)

紛争の多様性に対応した役割分担を図る必要がある。各紛争処理機関の特徴は以下のとおりである。(山川委員)

企業内紛争処理

処理コストが小さく、実情に即した解決を図ることができる。

行政機関

助言・指導の果たす役割が大きい。少額の紛争等については、あっせん等により簡易に処理する必要がある。また、労働安全衛生や差別紛争には公的な関与の必要性が大きい。

裁判所

判例法理を通じて紛争処理のためのルール設定の役割を果たしており、助言・指導、あっせん等を行う他の紛争処理機関への影響も大きい。また、対立の激しい紛争や複雑な紛争については、裁判所による厳格・厳密な手続により処理の納得性を高めて、権力的・強制的な解決を図る必要がある。

多様な紛争形態、紛争のレベルに相応した多様な紛争処理制度を用意することが国民にとって有益である。(山口委員)

多面的な紛争処理システムを整備する必要がある。(菅野座長)

イ 紛争の種類とその解決の在り方等

解雇事件等権利紛争ではあっても、利益紛争的な側面を有しているものがあり、その境界は曖昧化している。(鵜飼委員)

労働条件の決定については、一部の交渉力の強い労働者は使用者と対等な立場で決定していくことが可能であるものの、一般的には個々の労働者の交渉力は弱いことを前提として、集団的に労働条件を決定していくシステムが必要である。したがって、集団紛争の処理システムも重要であり、労働委員会の機能の強化について十分検討していく必要がある。(熊谷委員)

個別紛争の処理に当たっては、以下の点に留意する必要がある。(熊谷委員)

個々の労働者は働くことで生活の糧を得ており、個別紛争は労働者の生活に直結した問題である。したがって、簡易・迅速・低廉な紛争処理システムが必要である。

労働関係は継続的な契約関係なので、労働紛争は円満な解決が求められる。特に、集団紛争では、安定した労使関係を構築することが本来必要であり、このような解決が可能となる紛争処理システムが必要である。

訴訟は、複雑な紛争や人格紛争等の対立の激しい権利紛争のコア部分の処理を主に担当する。しかし、それ以外の紛争については、調整的な解決が適当であると考えられ、行政機関による執行力のない手続によることが考えられる。(春日委員)

継続的な契約関係の下にある労働者と使用者の紛争については、契約関係を継続するのか、それとも解消するのかによっても解決の在り方が異なってくるが、経済的な紛争に還元できる紛争には民事調停がふさわしいと考えられる。(春日委員)

労働契約関係は継続性を前提とするものであるため、将来に向けてどのような労働条件を形成していくかが問題となる場面が少なくない。このような紛争についての解決基準を整備すると同時に、紛争解決システムを整備する必要がある。(高木委員)

個別紛争については、約7, 8割の事件で調整的な解決が可能と考えられることから、各紛争処理機関が、それぞれの役割を全うすることができるよう機能の充実を図る必要があるとともに、裁判所とADRとの連携を促進する必要がある。(高木委員)

多様な労働紛争に対応できる制度設計が必要であり、少額事件や利益紛争への対応には、労働局によるあっせんだけでは不十分である。他方、活用できるマンパワーには限りがあることに留意すべきである。(村中委員)

個別紛争では紛争調整委員会でのあっせんが不調な場合、裁判にまで至らないことが多い。少額な事件であっても簡易に裁判に訴え、解決を図ることが可能となる

ようにする必要がある。(村中委員)

個別紛争については、7, 8割があっせん等の簡易な手続で解決することから、こうしたサービスを公的にも私的にも発展させる必要がある。(菅野座長)

ウ 紛争の予防, 自主的解決の在り方(略)

エ 労働関係紛争処理における裁判所の役割

(裁判手続等関係)

裁判所は、労働紛争に関する最終的な判断機関、強制的な紛争解決機関として機能する必要がある。(石寄委員、鵜飼委員)

裁判所は、労働法規の解釈や判断基準を提供するというルールメイキング機能を果たしており、これは重要な機能である。(鵜飼委員、後藤委員、山口委員)

裁判所の機能としては、ルールメイキング機能も重要だが、個々の紛争を迅速・適正に解決することも重要である。そのためには、仮処分と本案訴訟の二重構造の弊害、労使関係に関する専門的知見の導入について議論することが必要である。(鵜飼委員)

解雇事件で本案訴訟の手続をすぐに利用することができない点に問題がある。ドイツのように、解雇事件について優先的に審理を行い、審理期間のタイムターゲットを定めて計画審理を行うようにする等の特則を設けることにより、本案訴訟が適正、迅速に処理される使いやすい手続とする必要があるのではないか。(鵜飼委員)

強制的な紛争処理は裁判手続でなければ果たせない機能であり、全ての紛争処理手続の基本となるものであるから、判決を求める者がいれば迅速に判断がなされることが必要である。(後藤委員)

労働紛争の調整的な処理制度も、判定的な紛争処理機能を果たす裁判所があって初めて十分に機能するものである。(高木委員)

労働紛争に係る裁判手続の件数は少ないと認識しているが、その理由としては、手続に時間と費用がかかること、判断結果の予測可能性という点で、紛争当事者が裁判の利用を躊躇していることがあると考えられる。については、裁判官が企業内の事情に関して十分理解していないという状況をどう改善するかについての検討が必要である。(高木委員)

集団紛争の処理に当たって、裁判所は、裁判所と労働委員会の役割の違いを認識し、集団紛争の特殊性に十分配慮する必要がある。すなわち、裁判所は権利義務関係に重点を置くが、労働委員会は労使関係に重点を置いている。裁判所は、「事件は解決しても紛争は終わらない」という実情を十分認識すべきである。(高木委員)

集団紛争については、裁判官の関与をさらに強める必要はないが、個別紛争の処理に対応できるような人的資源の配分が必要であり、そのために裁判官の専門性を深めていく努力が必要である。(高木委員)

紛争の解決には法的な正義・秩序の実現が求められており、裁判手続や民事調停

においてこれらを実現するためには、事実や法状況についての的確な認識が可能となるよう質の向上を図る必要がある。(村中委員)

判定機能を有する裁判手続や判定的な要素を含む調停制度は、紛争処理に固有の機関である裁判所で行うべきである。(矢野委員)

労働関係の訴訟事件を取り扱う専門部・集中部のある裁判所では、和解も含めて柔軟な解決が図られているが、それ以外の裁判所では経験不足や専門的な知見が少ないため、不安定な訴訟指揮や判断がなされることがある。(矢野委員)

十分に審理を尽くす必要のある事件については、ADRよりも裁判所の判断にゆだねることが適当である。(矢野委員)

少額訴訟手続は、簡易な事件に適しており、今後訴額の上限の引上げが実現すれば、さらに活用が進むものと考えられる。(矢野委員)

裁判所は、労働紛争を全て取り込んで解決するのではなく、他の紛争処理機関による調整的解決がうまくいかないような成熟した争訟性をもつ事案について、最も厳格に権利義務関係を確定する訴訟手続によって、最終的な法的決着をつけるアンカーとしての位置付けがなじむ。(山口委員)

裁判所は、判断者として中立公正であること、また、中立公正であると信頼できることが最も重要であり、これらを保障していくことが生命線である。(山口委員)

労働紛争には多様な紛争があり、多様な紛争処理機関があることが望ましいことは十分理解している。その中で、裁判所の判定機能、ルールメイキング機能を十分発揮できるようにすることが必要である。(山口委員)

現在の民事訴訟の構造を前提とすれば、仮処分と本案訴訟で判断が異なり得るのは仕方ないことである。両手続で主張や提出される証拠が異なれば、判断が全く同じになるとは限らない。両手続を一本化することについてはメリット、デメリットをよく勘案すべきである。(山口委員)

判決まで長期間かかることについては、当事者や代理人の訴訟活動にも問題がある。代理人の都合で次回期日の設定に1か月以上間があくこともあり、短縮の努力が求められる。(石寄委員、山口委員)

裁判所は、法に基づく強制的かつ公権的な紛争処理機関であり、「扇の要」としてその機能の強化を図る必要がある。(菅野座長)

我が国は、諸外国とは歴史的・社会的基盤や労働組合の在り方(我が国では産業別組合ではなく企業別組合が主流であること等)が異なり、諸外国の労働裁判制度をそのまま導入することは困難である。しかし、諸外国の制度を検討することは、我が国の制度の特色を見る上では有用である。(菅野座長)

我が国の裁判所では、労働関係の訴訟事件を一般民事事件の一つとして通常の裁判官が審理しており、また、少数の事件が慎重に審理され、判例によるルールメイキング機能が重視されている。今後、従来の雇用システムが変化し、個別紛争の増加が見込まれる中で、労働紛争に係るこのような裁判体制、訴訟手続をどうすべきかについて検討する必要がある。(菅野座長)

(民事調停関係)

民事調停では、紛争を解決したいという当事者の意思が大切であり、紛争解決の意思を尊重する制度作りが必要である。(春日委員)

民事調停制度は、当事者間の合意が裁判上の和解と同様に執行力が認められている公権的な紛争処理制度である。判決のような強制的なものではないので、事案によっては合意がまとまらない場合がある。したがって、調停の成立の見込みのない事件について延々と手続を続けることは適当ではないが、手続が柔軟であるというメリットがあり、関係分野の実態をよく知っている人材が参加することによって迅速かつ柔軟な紛争の解決を図ることが可能である。(後藤委員)

民事調停制度はあくまで任意的な紛争処理手続に過ぎないことから、有効な制度ではあるものの、かえって時間がかかって迅速性が阻害されることのないようにする必要はある。裁判所における調停制度が、訴訟手続に関する裁判所の負担軽減や訴訟手続の利用抑制を図るものとなってはならない。(高木委員)

裁判、民事調停における質の確保を図ることが重要であるが、簡易裁判所における民事調停手続の担当者にも労働分野に関する知見が必要である。(村中委員)

民事調停は、紛争の当事者が調整的な解決を求める場合には適当な紛争処理制度であり、労働調停の制度設計に当たっては、地方裁判所だけでなく簡易裁判所でも利用できるようにする等、アクセスしやすいものとする必要がある。(矢野委員)

労働調停については、行政機関による紛争処理との役割分担を図り、特色を出す必要がある。労働調停における合意には執行力が認められており、行政機関による紛争処理よりも相対的にはフォーマルなものと考えられるとともに、裁判所における紛争処理システムなので、判定機能(訴訟)との連携も考慮する価値がある。(山川委員)

オ 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。)

我が国の裁判所は、先鋭的な対立のある少数の事件を中心に扱ってきたところがあり、裁判所を利用するニーズはあっても十分に利用できていなかった。その結果、裁判所と労使やADRとの間の循環が断ち切られてしまったのであり、その間の連携が必要である。(鵜飼委員)

紛争の適切な処理のためには、各紛争処理機関の間、訴訟と民事調停の間での適切な事案の振り分けが必要である。このため、紛争当事者の代理人や解決支援を行っている労働組合等の役割が重要であり、労使代表者の知見も有用である。(後藤委員)

紛争処理制度として調停前置的な制度もあり得るので、その検討が必要である。(高木委員)

仮処分手続はやむを得ず活用しているという側面があるが、仮処分手続の後にさらに本案訴訟手続を行うことは利用者にとって負担であるので、紛争処理の迅速性、簡易性、低廉性の観点から、訴訟手続の抜本的な整備が必要である。(高木委員)

最終的な紛争処理機関としては、権利紛争については裁判所、利益紛争については労使関係の実態に精通している機関が考えられる。そして、その前段階としての調整手続は、的確な法状況の認識が必要であることを前提として、多様なものであってよい。(村中委員)

我が国では、各種行政機関、ADR、労働委員会、裁判所がそれぞれの役割に応じて相互補完的に機能し合って、あらゆるレベルの労働紛争に適した解決手段を提供しており、機能的な多元的紛争解決システムであると評価できる。(山口委員)
(労政事務所等関係)

都道府県の労政事務所等は、情報提供、相談、あっせんの件数では労働局を上回っているところもあるようだが、都道府県によって設置数にばらつきがあるので、一概に評価することはできない。(矢野委員)

(労働局関係)

使用者側から見ると、労働局の個別労働関係紛争解決制度は、労働刑法を執行する取締機関の側が設けている制度であるとの意識があるので、監督行政との区別を一層明確化し、中立公平な制度であると認識できるような、使用者側も利用しやすいものとしてほしい。(石寄委員、矢野委員)

労働局における個別労働関係紛争解決制度は、労働条件の監督とは区別された行政サービスとして実施しており、事業主からも一定程度利用されている。(熊谷委員)

労働局における紛争調整は、事務職員が事前に作成した書類を基に、2時間程度の期日1回だけで処理する非常に簡易な手続が原則である。したがって、ある程度詳しく事情を聴いてほしい場合等には労働局では十分に対応できない。行政のADRでは法曹の関与は少ないので、法的な解決という点での信頼性はそれほどではなく、過大に評価する必要はないのではないか。(村中委員)

(労働委員会関係)

労働委員会は、和解等の調整的解決では一定の役割を果たしているが、救済命令については、最高裁判所の判例に適合しない判断や労働者側に偏った判断がなされており、公平性に疑念が生じているため、使用者側の信頼は低い。また、ほとんどの労働委員会では個別紛争のあっせんを行っているが、集団紛争の処理に関する労働委員会の問題点を念頭に置き、公平性、信頼性に十分配慮する必要がある。(石寄委員、矢野委員)

(3) 労働関係紛争処理における特殊性・専門性

ア 労働紛争処理における特殊性・専門性の有無及びその内容

労働時間等に関する紛争については判例、行政通達等により対応することができるが、解雇、労働条件の引下げ、配置転換等については長年にわたる経験を踏まえて労使間の均衡点を得る必要がある。(石寄委員)

歴史的にみて労働法が確立するとともに、諸外国で労働紛争に関する特別の裁判手続が整備され、我が国の裁判所でも労働事件を取り扱う専門部が設置されているのは、労働紛争の特殊性に対応するための必然的な流れである。(鵜飼委員)

労働紛争の難しさは、労使間の均衡点をどこに見出すかであり、これは法律に関する知識だけでは判断できない。労働紛争処理に係る専門性は、書物からだけでは身に付かず、様々な事案を経験していく中で帰納的に得られる経験則であり、労使の現場で学ばなければならない職人の勘のようなものである。労働弁護士としても10年以上経験しないと身に付かないものである。(鵜飼委員)

労働紛争の中には、確かに法的評価が複雑なものもあろうが、経済的紛争として処理すれば足りるものも多数あり、手続法的には一般の民事事件と相違のないものも相当数あると考えられる。労働事件に係る専門性を否定はしないが、特殊であることをあまりに強調する必要はない。(春日委員)

労働紛争処理に係る専門性としては、労働法制についての理解や、個別の労使関係に関する事項が考えられる。(後藤委員)

労働紛争処理に係る専門性は文献等に記載されていない事項であり、例えば、労使関係に長年携わってきた者が有するある種の感覚形成であると考えられる。例えば、労働委員会で労働者側委員は労働側の立場で関与するのだが、和解において、一般企業の常識に照らして労働者側の要求が過大であれば、それを説得するといったことがある。同業種の企業の間でも、いろいろと実情が異なり、また、時代の変化によっても労使関係の在り方が異なっていく中で、当該企業の事情について大方の察しがつくというのが一種の勘ではないか。(高木委員)

確かに労働事件は広い意味では民事事件ではあるが、一般の民事事件とは異なる感覚で見てほしい。立証に必要な資料は使用者側に偏在しており、立証責任の分配の問題も考える必要がある。(高木委員)

労働事件の解決のために労働法の知識が必要であることは明らかである。また、労働事件の解決のために、当事者間の利益状況を判断する前提として、労使関係の実態に関する知見(労使慣行に関する知見、賃金・退職金や人事の制度設計等に関する知見)が必要である。(村中委員)

労働関係紛争に係る専門性の内容は、医療過誤事件や知的財産権事件とは異なり、労働法理論、判例法理、企業の労使関係等である。説明するのは難しいが、ある主張の当否については、法律の素養があって、社会生活の経験者であれば、ある程度の判断はできるが、それだけでは紛争の解決にならない判断の幅があるのではないか。例えば、組合に対する便宜供与の在り方、組合専従者の職場復帰の在り方、事前協議制等には判断の幅があり得、勘があるとすれば、そこに働く余地があるのではないか。(矢野委員)

労働紛争の専門性としては、自然科学上の専門性、法令上の専門性(例えば、労働基準法第93条の適用関係、変形労働時間制における時間外労働の算定方法等)、労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性が挙げられる。(山川委員)

労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性が問題となる背景には、労働関係の特殊性（集団性・組織性、継続性）の存在が挙げられる。

労働関係の集団性・組織性から専門性が求められる事項としては、人事制度の複雑性・多様性、集団的利害調整の重要性が挙げられる。また、労働関係の継続性から導かれるものとしては、事情の変化に対応できるようにするための制度の運用や慣行の重要性が挙げられる。（山川委員）

労働紛争の専門性には、以下のような３種類があると考えられる。（山口委員）

実定法ではなく、判例法の占める割合が大きいこと。

関係法令が多岐にわたる上、改正が頻繁であること。

人事制度、労務管理システム、労使交渉等労働特有の分野についての一定の知識、理解が必要であること。

労働紛争処理に係る専門性としては、以下のようなものがある。（菅野座長）

法規範の専門性

我が国では制定法が少なく、判例法理が重要であったが、次第に制定法規が増加し、労働法の専門性が高まってきていると考えられる。

労働契約関係に係る専門性

企業と労働者との集団的、継続的な契約関係に基づく労使間の制度、慣行等についての理解が必要である。

労働委員会の公益委員としては労使委員から団体交渉の状況等を聴くことが非常に有益であった。労働関係に独特の専門的なセンスがあるのではないか。（菅野座長）

事件の内容は企業ごとに異なるので、個別の企業を超えた専門性はあるのか、また、企業のことは当事者や代理人が主張立証する必要があるのではないかといった論点が指摘されてきたところである。（菅野座長）

イ 労働関係紛争処理における専門性の導入

（専門性の導入の必要性等）

賃金不払い事件、残業手当の不払い事件等の要件が一義的に明確な事件は、単純な法令の当てはめの問題であり、専門性を導入する必要はない。（鵜飼委員）

合理性・相当性・正当性等の一般条項の解釈には、複雑な利益考量や多様な考慮要素（例えば、グローバル化に伴う労使の環境の変化、年齢・性別等により異なる労働者個人のニーズ、労働者の技術習得の可能性、技術革新の動向等）のウェイト付けが必要であり、専門性の導入が必要である。（鵜飼委員）

労働関係の専門性を有する人材を労働調停には導入するが労働事件に係る裁判には導入すべきではないという意見は、整合性を欠いている。現在では、行政機関も労働基準の監督に止まらず、民事紛争の処理に乗り出してきたのであり、裁判制度についても抜本的な改善が必要である。（鵜飼委員）

具体的な事実関係は当事者が主張しなければならないが、規範的要件を判断する

基準は経験則である。その点で法曹が提出できる部分には限界があるから、その判断基準には雇用社会の知見を導入すべきである。専門家が関与したからといって、事実認定についてブラックボックスができることはあり得ない。また、当事者に経験則についての立証責任を負わせることは適当ではない。事件の本質を裁判所に理解してもらうために微細に立証することも必要なことがあるが、時間がかかるので、専門性を導入することで迅速に解決することができるようになるのではないか。(鶴飼委員)

専門的な経験則を当事者から主張立証するのが民事訴訟での原則である。労使双方が正当性を基礎付ける事実を主張することが必要である。それを踏まえて裁判所が判断するのである。このように事実認定の部分は、当事者の主張立証によるべきである。その資料がたとえ膨大になろうとも、ルールメイキングが必要な重要な事件では、ある程度時間をかける必要があるのではないか。事実認定に専門家を関与させると、ブラックボックスができるおそれがあるのではないか。(春日委員)

訴訟での事実認定や法的判断における専門性の導入は、紛争処理手続の中で個々に対応していくより他にないと考えられる。(春日委員)

個別の労使関係に関する事項は、事実認定の問題であり、訴訟の場において当事者が主張立証すべきものである。必要に応じて、民事訴訟法において導入予定の「専門委員」を活用することが考えられる。(後藤委員)

裁判所の判断の物差しが少しづれていると感じるケースがあり、また、職場の感覚と異なる判断がなされているケースもある。(高木委員)

どの場面に専門家を導入すべきかはさらに整理が必要であるが、事実のとらえ方、認識の仕方の部分が最も重要だと考えている。また、労働の現場における法の支配を強化し、裁判所の機能を迅速化、強化するために、判断の過程に参加することも必要だろう。事件をどのように解決したらよいかの振り分けの段階に参加することも望まれる。(高木委員)

労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性については、労働事件の専門部等がある裁判所では、様々な事件を経験していることにより蓄積があるが、それ以外の裁判所では必ずしも十分な専門性が備わっていない場合もあると考えられる。(山川委員)

個別紛争は、限定された局面で発生するものであっても、その解決に当たっては、組織内の様々な利害を考慮する必要がある。労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性があれば、そのような様々な利害を認識することが容易になると考えられる。事実認定は証拠に基づき行うものであるが、こうした意味での専門性があれば、証拠の見方等がより適切なものになりうると考えられる。また、一般条項の判断に当たって複数の要素を検討すべき場合に、各要素のウェイトや優先順位をどのように考えるかについての専門的な知見が備わっていれば、判断が容易になると考えられる。(山川委員)

(専門性を有する人材の活用の必要性等)

労働紛争処理に係る専門性は、技術的な専門性ではなく、机上で学ぶだけでは不十分である。マーケットの変化等の中で古いルールを見直す必要があり、このような変化する労使関係等についての日々の体験を踏まえた事件の解決が必要である。このため、労使関係等について継続的に体験している者をパートタイム的に裁判において活用することが考えられる。(石寄委員)

見出すべき労使の均衡点の在り方は、経済等の情勢の変動に伴い、数か月単位で変化していく。日常、労働関係の現場で体験している者から意見を聴く必要があるのではないかと。業種、企業規模、地域性、オーナー企業であるか否か等で区分すれば、大体分かるのではないかと。(石寄委員)

労働専門部の裁判官は人事ローテーションの中に組み込まれており、継続的に労働事件を担当しているわけではない。しかし、国民は裁判官を信頼しており、裁判官はOJTで知識を習得する立場にはない。また、裁判官の育成は重要であるが、労使自治の能力を有する者を裁判に生かし、裁判官と共同して判断していくことが必要である。(鵜飼委員)

労使が裁判に関与した成果を現場の労使関係にフィードバックすることにより、労使自治の強化に役立つ効果も期待できると考えられる。(鵜飼委員)

労働法制についての理解は当然に必要なことであり、特に判例法理に対する理解は実務上重要であると思われる。そして、この点については、裁判官個人の努力だけでなく、組織的な対応も必要である。(後藤委員)

裁判官が労使関係の実態や慣行を知らないとすれば問題であり、キャリア裁判官制度の下では、他の専門的な分野と同様に、自己研鑽や職務の中で知見を養っていくべきものである。(後藤委員)

裁判所が少数の事件を時間をかけて審理するのであれば、個々の事件ごとで裁判官が知識を習得するのでも足りるが、紛争処理の迅速性を考慮すると、専門性を有する人材を関与させて判断に活用した方が有効である。(高木委員)

労働事件の裁判に専門性を導入することは、司法の国民的基盤の強化にも資する。(高木委員)

裁判や民事調停において、合理性や正当性の判断が必要となる場合には、労使関係に関する明示的、黙示的な習慣について十分知っている者から示唆を得る必要がある。(高木委員)

労働紛争処理に必要な専門性は、ある種の感覚形成であって、学術的な知見とは異なり、経験により得られるものであると考えられる。裁判官には労使関係についての実務経験がないが、例えば、判事補の頃に企業の労務部や労働組合での研修等の経験が得られれば、事情は違ってくるだろう。(高木委員)

労働法や労使関係の実態について専門的知見を有する裁判官を養成する努力が必要であるが、事後的な研修には限界があるので、法曹養成段階における基礎教育が重要である。(村中委員)

労働法や労使関係の実態に関する知見のボリュームが大きいので、適切な解決に必要な知見を獲得するには、相当の時間が必要である。内容が複雑化しつつある中で、アドホックな習得も不可能ではないが非効率的であり、専門家が関与した事件処理が効率的かつ堅実である。(村中委員)

労働裁判所の設置や労働事件を専門に担当する裁判官の要否は、事件数、事案や権利の性質を検討した上で、判断する必要がある。(村中委員)

法令上の専門性については、裁判官及び代理人の職責に属する事項であると考えられる。しかし、労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性等については、個々の裁判官が習得することも可能ではあるが、それには一定の時間がかかるので、外部の専門的人材を活用することは、迅速な紛争処理とマンパワーの効率的な活用に貢献する可能性があると考えられる。(山川委員)

専門性を有する外部の人材を活用することは信頼性を高めることも期待されるが、いかなる形態が妥当であるかは各論において検討する必要がある。そこでは、十分な資質を有する人材を確保できるか否かが重要な課題となる。(山川委員)

労働法(判例、法令等)の知識については、裁判官や弁護士は法律家として自己研鑽により能力を高めるべく努力することが当然の責務である。さらに、裁判所としては、労働事件を担当する裁判官に集中的に知識を習得させるための各種の研修等や判例、法改正等についての執務資料の整備を一層充実する必要がある。(山口委員)

労働特有の分野についての一般的、客観的知識については、医療事件、知的財産権事件等における科学技術系の専門知識、特殊な業界慣行や経済取引の実情と同様に、裁判官が書物、講義等により補充することが可能であり、これらの方法による十分な習得が必要である。(山口委員)

労働特有の分野についての個別具体的な事件における事実関係については、他の分野と同様に、個別事件における主張立証の命題となる事項であるから、当事者による書証、人証を通じた立証活動を充実させることで対応すべきものであり、裁判所が証拠なしに勝手に推測すべきではない。(山口委員)

法規範の専門性については、法曹が優越する世界であり、裁判官自身で習得すべき分野である。(菅野座長)

ウ 専門性の導入の形態

諸外国では、労使間の均衡を見出す能力を参審制によって労働事件に係る裁判に導入しており、労使自治の延長として法の発見に寄与している。我が国でも参審制を導入する必要がある。裁判に関与する労使の判断はフランスやイギリスでもほとんど一致していると聴いており、我が国でも一致するのではないか。(鵜飼委員)

A D Rにおいては手続は柔軟であり、手続の主宰者として労働関係の専門家を活用することは重要と考えられる(後藤委員)

労働関係の専門性を有する専門家を活用する裁判制度として、国民的な基盤の強

化という観点もふまえ、労働参審制を導入すべきである。(高木委員)

価値観の対立にかかわる事件や新しい秩序形成に関するものでは労使の対立はあるだろう。しかし、ドイツにおいても、上級審は別として第一審では大体判断は一致している。(高木委員)

労使の代表が裁判の事実認定や判断に關与する参審制を導入することは適切ではなく、労働裁判における専門性の確保は、専門性を有する裁判官の養成を通じてなされるべきである。(矢野委員)

雇用構造の多様化、複雑化により必要性が高まると予想される労使関係等についての専門的な知見については、他の分野と同様に、必要に応じて、民事訴訟法において導入予定の「専門委員」を關与させることにより対応することが考えられる。(山口委員)

一定の事実認定を前提とした上で、多様な要素をどう考慮して、どう総合判断をしていくかは悩ましいことがあるが、仮に労使を裁判に關与させるとして労使の判断は一致するものか。一致するとすれば、それは簡単な事件についてではないか。諸外国の労働裁判で労使の意見が一致することが多いのは、何世紀にもわたる伝統があり、共通の基盤ができあがっているからではないか。こうした基盤の形成が十分でないと考えられる我が国で導入しても、労使の意見がすぐに一致するかは疑問に思われる。(山口委員)

どのような種類の事件に、どのような段階で専門家を關与させるのか、また、そうした人材がどの程度いるのかをトータルに議論しないと、制度を作っても現実には動かないのではないかと。十分に実務を考えて議論してほしい。(山口委員)

(労働調停関係)

労働調停について、10～15年後にどの程度定着していくかは予測できないが、短期的には取扱件数は余り増えないのではないかと思う。行政のADRがいろいろとある中で労働組合の関係者が相談しようとする場合、まずは労政事務所や労働局、労働委員会に持ち込まれることとなるだろう。他方、使用者側は、労働委員会等に信頼感が低いので、裁判所の労働調停を利用した方が安心だと思えるかも知れないし、解雇事件でも話し合いによる合意解決がほとんどであるから、労働局や労働委員会よりも、裁判所の労働調停が十分に整備された方がよい。(石寄委員)

解雇事件には判定的側面と利益調整的側面があり、現行の民事調停制度が労働事件にほとんど用いられていない中で、労働調停を解雇事件で使えるか否かが重要である。訴訟での和解のように背景に強制権限があるわけではない調停手続では、合意に達することができず、時間が無駄になってしまうおそれもある。

また、労働調停活用の可能性のある分野としては、配転を争う場合等、労働契約関係が維持されながら争われる事件が考えられる。(鵜飼委員)

ADRが行政機関で整備されており、労働調停では裁判所で行う手続として一味違う特色を出す必要がある。(鵜飼委員)

経済的紛争として処理すれば足りる事件については、民事調停で対応することが適当であり、そのような調停においては、調停主任に一定の専門性は必要であるが、専門性を有する調停委員や労働紛争に特化した調停委員の必要性をことさらに強調する必要はないと考えられる。したがって、調停委員会の構成を裁判官と労使の代表者とする必要はなく、調停委員としては弁護士等の学識経験者を入れれば足りると考えられる。民事調停では、専門性を強調しすぎると、簡易迅速な処理ができない無理な制度となるおそれがある。また、例えば、調停委員の任命制度を完備することを前提とすると、そのような前提となる制度作り自体も困難であると考えられる。(春日委員)

労働調停への専門性の導入に当たっては、家事調停における調査官や専門委員に類似した制度について検討する必要もあろう。(春日委員)

労働調停の利用度は手続の中身にもよる。相手方の出頭を確保できるかどうかや、調停に代わる決定の在り方等をどうするかも重要である。(春日委員)

民事調停はあくまで互譲の手続であり、事件の内容によっては、調停になじまない解雇事件もある。しかし、解雇事件の中にも話合いで解決するのがふさわしい事件があるはずであり、それにふさわしい手続を整備する必要がある。(後藤委員)

労働調停をどのような仕組みとし、どのような事件がどのくらい申し立てられるのかによって、専門家の関与の仕方はいろいろあると考えられる。(高木委員)

規範的な判断を行うための勘は、調整型の手続で主に必要となるので、労働調停においては、このような専門性の導入が有用ではないか。(村中委員)

専門性の導入形態としては、労働調停への導入を検討すべきである。簡易裁判所の裁判官を増員するとともに、労働分野の専門性に精通した労使の経験者を参加させて裁判官をサポートさせることにより、個別紛争の迅速な解決を図ることができると期待される。このような労働調停への専門的人材の活用は、国民の司法参加の一形態としての意義も有している。(矢野委員)

従来民事調停の延長で考えるのであれば、手続に時間的な制約がなく、出頭も十分に確保できず、使いにくい。何らかの訴訟との連携を図るとともに、仮処分で処理されている事件の一部を取り込んでいけるような仕組みが必要ではないか。(山口委員)

(4) その他

労働調停の導入は司法制度改革審議会意見及び司法制度改革推進計画において方針として明記されているので、なるべく早期に検討を行うべきであり、それと併せて、他方で訴訟制度についても検討していけばよい。(春日委員)

労働紛争の判断基準については、判例法理に依存すると判断にぶれが生じるので、判例法理への依存状況を改め、実定法を整備する努力が必要である。(高木委員)

委員提出資料〔別添 1～3〕参照

2 導入すべき労働調停の在り方について

(1) 対象となる紛争

イ 個別的紛争を念頭において制度設計をする考え方

集団的紛争については、簡易裁判所の労働調停で扱うよりも、労働委員会に任せ
た上で、労働委員会のアクセスを改善することが必要ではないか。(石寄委員)

制度設計上は個別的紛争を中心に考えるべきである。個別的紛争であっても集団
的な労使関係に関するものもあるが、純然たる個別的紛争を主とするのがよいと思
う。集団的紛争を排除する必要はないだろうが、労働調停で念頭に置くのは賃金不
払い等の個別的紛争であろう。(鵜飼委員)

私の経験では民事調停が申し立てられる事件は軽微なものが中心であるから、個
別的紛争を念頭に置いて考えた方がよいと思う。集団的紛争を排除する必要はない
が、個別的紛争を中心に考えるべきである。(春日委員)

労働委員会の紛争調整機能のレベルはかなり高いので、集団的紛争の調停は労働
委員会が行えばよいのではないか。(高木委員)

集団的紛争を制度上メインに考える必要はないが、来るものを拒む必要はないだ
ろう。集団的紛争については、労働委員会の調整機能は高いと考えられる。ただし、
労働委員会は各都道府県に一つしかないので、中小企業の紛争等の場合には労働委
員会まで出て来るのが大変なこともある。(村中委員)

労働調停制度については、個別的紛争の処理を前提として制度設計すべきである。
集団的紛争については、専門的な機関として労働委員会が存在しており、集団的紛
争を念頭に置くまでの必要はない。(矢野委員)

個別的紛争を念頭に置くのがよい。集団的紛争を扱うとなると労働委員会と並ぶ
ようなもの考えることとなり、イメージが違って来る。

制度設計に当たっては、対象となる紛争を限定することも考え得るが困難だろう。
また、例えば、労働組合は申し立てられないというように当事者適格を定めるよう
なことも検討すべきかもしれない。労働局での紛争のあっせんにおいては、当事者
が個人か労働組合かで対象を分けている。労働組合が当事者となる紛争については
労働委員会で扱った方がよいと考えられる。(山川委員)

対象となる紛争は個別的紛争中心でよいと考えるが、対象となるものをきっちり
と仕分けできるか否かが問題である。(山口委員)

労働調停の対象とする紛争については、個別的紛争を中心とするが、それに限定
するまでに必要はないとの議論であったが、争議行為等の労働関係調整法上の集団
的紛争をどう扱うべきかについては、人材のリソースの活用の在り方も含めてなお
検討が必要ではないか。(菅野座長)

ロ 対象とすべき個別的紛争

対象となる事件を限定することは困難であるが、賃金・残業代の不払い事件や解

雇事件でも解雇予告手当の不払い等の法律を適用すれば自動的に結論が決まってくるような事件を主に念頭に置くのがよい。一般条項の判断を必要とするような複雑な事件については、基本的には民事調停を申し立てることはされていない。(鵜飼委員)

雇用関係を継続しながら解決を図るべき事件についても、労働調停のニーズがあるのではないか。(鵜飼委員)

賃金不払い等は本来裁判による解決が望ましいが、それにはアクセスの改善を含めて利用しやすくする必要がある。小規模の零細企業の事業主は直ちには賃金を支払えないこともあり、この場合、支払うべき額を減額することは適当ではないが、調停において分割払い等とする余地はある。また、調停で合意が成立していれば、強制執行をせずに済むことも多く、次善の策という以上の意義があると考えられる。(鵜飼委員)

個別的紛争にも多様なものがあるが、解雇の無効確認事件のような専門性の高い事件も含めて制度設計することが妥当である。(春日委員)

私は民事調停で賃金不払い事件を扱ったことがあるが、倒産事件等の場合は別として、本来支払うべきものをまけさせるといったことはない。当事者の力関係が反映される点については調停委員会がしっかり見ている。(春日委員)

個別的紛争では、ある程度重い紛争にも対応できるようにすべきである。例えば、利益調整型の個別的紛争を解決する機関はこれまでないので、こうしたものをメインにターゲットとすべきである。もちろん簡易な事件も扱えてよいが、重い事件も取り込めるようにすべきである。(村中委員)

賃金不払い等の事件は本来は裁判がよく機能すべきものである。民事調停は当事者の互譲という点に特質があるが、こうした事件は当事者の互譲になじまないのではないか。調整的な解決方法では、当事者間の力関係、交渉力の格差を反映しやすいので、調停での処理を重視するのは危険な面がある。調停の活用を否定はしないが、本来裁判の充実が必要であり、調停は次善の策である。(村中委員)

利用者の間口を広げる観点から、対象とする個別的紛争の類型を特定しない方がよい。(矢野委員)

個別的紛争については、労働局や労働委員会でも扱うようになってきたが、そこではあっせんまでの関与としている。裁判所による労働調停は、紛争の調停まで行おうとするものである。したがって、行政のADRと労働調停とのつながりを考える必要がある。例えば、行政のADRで解決できなかった紛争については、当該行政機関が裁判所の労働調停を教示する等の連携が考えられる。そうすれば、比較的重い事件は裁判所で処理されるようになり、効率的な紛争解決が図られるのではないか。(矢野委員)

現在、個別的紛争で民事調停が利用されていないのは、専門家が調停委員に入っていないので事実関係に争いのないようなごく簡単な事件しか扱われていないためである。しかし、労働調停では従来型の調停では解決できないある程度重い事件に

も対応できるようにしていくべきである。(山口委員)

簡易な事件について労働調停や少額訴訟など多様な間口があってもよいが、もう少し扱う事件の範囲を広げないと労働調停を導入する意味がないのではないか。(山口委員)

八 労働調停のニーズ

確かに労働委員会等はあるが、使用者側とすれば、使用者側が気軽に申し立てられる制度があってもよい。労働委員会等はどうしても労働者の救済機関という意味合いがあるので、労働調停については使用者側のニーズもないことはないと考えられる。例えば、配転命令を拒否した労働者がいた場合に、解雇権を行使する前に、使用者側が労働調停を申し立てることはあり得る。もっとも、専門家の供給源がどれほどあるかという問題があろう。(石寄委員)

現在は、民事調停を申し立てても、調停委員に労働事件のことを分かってもらえないのではないかと感じているのではないか。また、労働委員会もあっせん手続で利用できるのも、あまり民事調停を使うという考えはなかった。(石寄委員)

金銭賠償の和解を求める解雇事件で裁判所に提起されているものは相当ある。したがって、裁判所に提起されているこうした事件が労働調停に流れていくことは考えられる。(石寄委員)

賃金不払い事件等では労働基準監督署や少額訴訟もある。また、解雇事件では、当事者が解雇の有効性を争う判定的な解決を求めたいと考えているときには、仮処分や本案訴訟が適切であり、民事調停という迂遠な方法は用いない。(鵜飼委員)

解雇事件でも金銭による解決を望むのであれば、調整的な解決が可能である。裁判所へのアクセスが改善すれば、こうしたニーズが掘り起こされていくのではないかと。当事者に紛争解決手段の選択の幅を広げ、調整的な解決が望まれる事件は労働調停や行政のADRを利用するようになり、その他方で判定的解決の道も確保していけばよいのではないかと。そのことがADRや企業内での紛争解決の活性化にもつながると思う。民事調停の専門性を強化しつつ、裁判と連携した民事調停制度ができるとよい。(鵜飼委員)

労働調停は、現行の制度では迅速・適正な解決が難しい紛争の分野での活用が期待される。例えば、賃金や残業代の不払い、解雇予告手当の不払い等の事件については、労働基準監督署があるが、刑罰による強制が中心なので実際に労働者に金銭が入ってこないこともある。一方、裁判は格式張って利用しにくい。そこで、こうした事件を、使用者側の支払い能力に配慮しつつ、調停に代わる決定等を活用しながら、適正に処理することができるのではないかと。(鵜飼委員)

労働調停と一般の民事調停の選択の在り方については、労働関係の紛争であれば、原則として労働調停で扱うのではないかと。(高木委員)

国民の根底には司法に対する信頼感があるので、使いやすい制度ができれば使われるようになるのではないかと。行政のADRは労働者個人が持ち込むことが多いが、

企業側は余り利用しない。(矢野委員)

裁判所は公平ではあるが敷居が高いという意識があるので、そこを改善する必要はあるが、裁判所の判断に納得性があるので、裁判所に労働調停ができれば、使用者側の利用も進むのではないか。(矢野委員)

現状で労働関係事件に民事調停が利用されていない理由としては、民事調停委員に労働関係の専門家が十分にそろっていないことが挙げられよう。

賃金不払い等の調停事件には労働関係の専門家を関与させて当事者の納得を得られるようにしていくべきである。また、解雇等の重い事件も念頭に置いて、労使の専門家が関与してそれぞれの立場を踏まえて公正な意見を述べるようにしていく必要があるだろう。(山口委員)

(2) 事物管轄

イ 管轄する裁判所

地方裁判所の数と簡易裁判所の数を合計して考えると、労働調停に必要な人員数は膨大なものとなるが、実際には地方裁判所と簡易裁判所が同一の場所にある場合もあり、簡易裁判所が独自の場所にあるのかどうかその位置を考えるべきである。

(石寄委員)

労働調停制度の利用可能性が最も高いのは使用者側ではないかと思う。現状では、労働者側には労働委員会も労働局もあり、裁判所では使用者側はほとんど被告である。しかし、現在、中小零細企業はたいへん苦しんでおり、人件費の問題が出てきた場合でも、使用者側は労働委員会や労働局には解決を求めにくい。そこで、司法の中に使用者も対等に解決を求められる制度ができることが望ましく、その場合の管轄としては、身近な場所で利用可能な簡易裁判所の方がアクセスがよいのではないか。(石寄委員)

労働調停の特色を出し、利用のインセンティブを与えるためには、地方裁判所に調停部を設置した方がインパクトが強いのではないか。また、訴訟の判定機能との組み合わせで使いやすい手続になるのではないか。地方裁判所は交通の便のよい場所にあるので、それほどアクセスの問題はないのではないか。(鵜飼委員)

労使の実情に通じた専門家を備えるのは地方裁判所とし、簡易裁判所には労働問題を扱っている弁護士、社会保険労務士等の様々な人材を活用すればよいのではないか。労使関係に関する経験則を専門性の内容として考えると、地方裁判所が中心になると思う。そして、地方裁判所の仕組みを労働調停と銘打つことも考えられる。

(鵜飼委員)

使用者側にも調停を申し立てるニーズがあるのであれば、それに対応するには多様な専門家を確保して調停を行う必要があり、地方裁判所で行う方が適当である。まずは地方裁判所から始めて簡易裁判所に広げていくことは考えられる。(鵜飼委員)

労働調停は主に地方裁判所で扱うのがよいのではないか。労働事件には専門性が

高いものが多いので、専門性の高い地方裁判所で担当する方が、労働調停の特色を出せるのではないかと。地方裁判所は全国で二百数十か所設置されており、アクセスが不便ということはないのではないかと。(春日委員)

当事者に代理人が付いている場合、簡易裁判所で調停を行うのには抵抗感を感じる代理人がいるのではないかと。(春日委員)

法制度としては、地方裁判所と簡易裁判所のいずれの事物管轄とするかを何らかの形で定めなければならない。原則を簡易裁判所で扱うこととして、難しい事件は地方裁判所とするか、あるいは、地方裁判所に限るかではないかと。どちらの裁判所でも同じ手続を用意し、いずれを選んでもよいとすることは、制度としておかしいと思う。(後藤委員)

労働調停はどこにニーズがあるのか、現在の民事調停はなぜ労働事件で利用されていないのか、どうすれば利用が進むのかを考える必要がある。また、マンパワーの問題もあり、四百か所以上の簡易裁判所への調停委員の供給能力の問題もある。(高木委員)

今なぜ労働調停が求められているのかというニーズを考えると、重い事件を扱う地方裁判所を原則とし、もちろん解雇予告手当の未払い事件等の軽い事件は従来どおり簡易裁判所で行えばよいのではないかと。簡易裁判所での調停の仕方にもかかわるが、求められているニーズを踏まえ、主として地方裁判所で行うのがよいのではないかと。(高木委員)

民事調停が利用されていない理由として、裁判所に対するイメージがあるのではないかと。一般の人にとっては民事調停も裁判もともに裁判所の制度であり、区別が付いていないのではないかと。また、弁護士事務所にも行きにくいと思っているのではないかと。最近、少額訴訟が広まってきているのは、簡易裁判所には国民のなじみがあるからであり、その点で簡易裁判所での労働調停の実施も捨てがたい。(村中委員)

簡易裁判所と地方裁判所の両方で労働調停ができるように制度設計するのがよい。ただ、利便性は簡易裁判所の方が高いかと思っただが、地方裁判所と簡易裁判所の設置場所を考えると、取扱いが混乱しても困るのでよく考えることが必要である。例えば、簡単な紛争は簡易裁判所で扱い、労働条件の不利益変更等複雑で難しい事件は地方裁判所で訴訟とも連携を図りながら扱うことが考えられる。難しい紛争は地方裁判所で取り扱うことでよいが、労働調停へのアクセスをしやすいことが必要である。(矢野委員)

当面は簡易裁判所と地方裁判所で労働調停を開始し、将来、利用が増加した段階で、必要な裁判所に「雇用関係調停部」を設置していくことが考えられるのではないかと。(矢野委員)

簡易裁判所と地方裁判所の両方に専門家調停委員を配置して労働調停を行うことが望ましいが、管轄する裁判所についての原則を決める必要があるのであれば、現行の民事調停のとおり、簡易裁判所を原則とし、当事者の合意により地方裁判所で

も取り扱えることとすることが適当である。労働調停の議論は、簡易、迅速なADRの一つとして、代理人を付けない本人申立てもあることを念頭において考えると、間口の広さ、アクセスの容易さが重要であり、そのためには簡易裁判所で取り扱うことが適当である。確かに、対立の激しい重い紛争については、調停不成立後の訴訟との連携を考えると地方裁判所で取り扱う方がよい場合もあるが、それは当事者の合意に基づいて行うこととすべきである。

簡易裁判所と地方裁判所が同一の場所にある場合については、専門家調停委員は簡易裁判所に配置することとし、一部の調停委員を地方裁判所との兼務とすることも可能ではないか。(矢野委員)

地方裁判所と簡易裁判所で調停委員を兼任することや一方の裁判所から他方の裁判所へ調停委員が出張することによる対応も可能ではないかと思われるし、事件の移送という方法もあろう。(山川委員)

行政のADRは相談機能と結びついて軽易な事件を扱っているので、裁判所の手続として専門性も導入するとなると主として地方裁判所で実施するのがよいのではないか。その上で、簡易裁判所で行う一般の民事調停は労働紛争についても利用できることとし、必要があれば、地方裁判所の労働関係担当の調停委員が簡易裁判所で兼任し、または簡易裁判所に出張することにより対応するという運用はあり得るのではないかと思う。(山川委員)

地方裁判所の本庁及び支部には、簡易裁判所も設けられており、簡易裁判所が設置されているのみである箇所が200か所弱あると考えられる。離島等には簡易裁判所しかないところもあり、事件の重さで区分して、重い事件は地方裁判所で、軽易な事件は簡易裁判所で扱うこととすることは考えられる。(山口委員)

労働調停について、地方裁判所を中心に考えるか、それとも、簡易裁判所を中心に考えるかを定めるに際して、確保できる人材の人数をつかんでおく必要がある。(菅野座長)

□ その他

事物管轄を考える上では、どのような専門家調停委員を集めるかも問題であるが、今日の経営状況を考えると会社が現役の社員を調停委員として出すことは難しいので、退職して時間のある人にボランティアとしてお願いせざるを得ない。調停委員側のアクセスについても議論すべきである。(石寄委員)

通常、民事調停では裁判官は他の事件がある等のために裁判官室にいて、調停委員のみが話を聞くことも多く、判定の段階まで考えて調停を行っているのかやや疑問に思えることもある。地方裁判所で労働調停を行う場合でも、調停主任が積極的に関与することが必要である。(春日委員)

ADRが多元的に整備されつつある中で考えられる労働調停に対するニーズは、地方裁判所において裁判官が自ら調停に関与しつつ実施する点にあるのではないかと思う。(高木委員)

労働調停においては、調停主任である裁判官と調停委員が一緒になって、同じように事案に対応していくことが必要である。(矢野委員)

裁判官が労働調停に積極的に関与しなければならないことはその通りだと思う。(山口委員)

(3) 専門家調停委員

イ 必要とされる専門性の内容

労働調停のような紛争の調整面では、ある程度の実務的な経験と当事者双方から十分に話を聴けるコミュニケーション能力が必要と考えられる。(石寄委員)

専門性に対する信頼を確保するためには、専門性らしさのようなものも重要である。例えば、労働調停の調停委員になる者について、弁護士会や労働組合で資格認定を行うことによって、専門性に対する信頼を担保する方策の検討も必要ではないか。(村中委員)

労働調停のような調整的な紛争解決方法においては、専門的な知識経験として説得力のようなものも考えられよう。(山川委員)

調停委員としては、当事者の話をよく聴ける人、知識をよく習得できる人でないとならない。また、労働調停は裁判所で行う手続である以上、法に則って処理する必要があり、最低限の労働法に関する知識を持っている人であることが望ましい。(山口委員)

ロ 専門家調停委員の性格

従来は、労使の出身者というどうしても中立的でないという面があったかも知れないが、紛争解決の面では中立公正であるということが重要な核となる。(鵜飼委員)

本来、民事調停委員には中立公平性が求められており、それを満たすのであれば、労使から選ばれた者でもよいのではないか。調停委員の任命段階では労使の代表者や中立的な者から柔軟に選ばればよい。(春日委員)

労働者側として労働調停の調停委員の供給源を考えると、その中立公正性は当然の前提として、労使の代表者ではなく、社会生活上の豊富な経験から得られる判断能力のある人材で、労働関係の慣行や法令に関する知識等を有している者がふさわしい。(高木委員)

中立公正な立場が極力ぶれないように努力することが必要なのはもちろんだが、それでも労働者側の推薦者にはやはり癖はあるだろう。(高木委員)

調停委員の性格としては、労使の利益代表ということではなく、公正中立な第三者であるべきである。労使の経験者といっても、激烈な労使対立を持ち込むようなことがあってはならず、労使の立場を代表する者ではなく、中立公正な第三者として紛争当事者双方の意見を聴くことのできる人であることが必要である。(矢野委員)

裁判所は公正中立性が命であるから、労使の立場を引きずって調停委員会に入るのには適当ではない。中立公正に活動できることが要請される。(山口委員)

事件類型によっては必ずしも労使ともに調停委員会に入る必要はないが、重い事件で労働調停を行う場合には、労使双方が入って中立公正な立場で意見を言うてもらうことが、調停の成立を高める担保になると考えられる。労使双方が入って作成された調停条項案であることによって、初めて当事者双方とも納得でき、調停が成立するのではないか。(山口委員)

労使それぞれの側から見て違いが出てくるのは当然だろう。その中で、そういうことを自覚しながら、中立公正な立場を保っていくことが必要である。(山口委員)

八 専門家調停委員の供給源等

(実際の供給源)

労働調停の場では、企業外の人も含めて、様々な形で労使関係に関与している人材を考える必要がある。ただし、判定機能である裁判の場では、企業の労使が関与すべきであり、それによって労使自治の強化にもつながると考えられる。(鶴飼委員)

解雇事件のように労使間の均衡点を探って調整を行うような場合には、労使関係をわきまえた人であることが必要である。そのためには、最低でも10～20年の経験が必要である。したがって、年齢や経験の要素が重要であると考えられる。そうした経験者を労使が推薦して選任し、一定の研修を施した上で、調停主任と協力して事件に当たることとすればよいのではないか。(鶴飼委員)

労働調停が利用されるか否かは専門家調停委員を確保できるかどうかにかかっている。弁護士会としても、労働法の知識を有する弁護士が調停委員として参画して役割を果たしていきたいと考えている。(鶴飼委員)

実際の人材の供給源としては、労使の関係者、弁護士、行政機関のOB、学識経験者等が考えられる。(春日委員)

選任される調停委員の全員が全ての専門性を備えていることは困難であるが、現在でも調停委員の間で勉強会を開催するなど努力を重ねており、専門性を吸収できる能力を有する人材であれば、調停委員に含めてもよいと考えられ、専門家の育成の面も重要である。(春日委員)

専門委員制度の活用や地方裁判所での調停の実施も視野に入れると、かなりの人数が必要となろう。確保できる人数については訴訟との関連も含めて考える必要がある。(春日委員)

労働調停の専門家調停委員を使用者側から選任する場合に想定される人材としては、企業の人事労務担当の役員やOB、各地方の経営者団体の役員等、人事労務担当の部署で一定の経験を積んでいる人、弁護士、労働委員会の使用者側委員やそのOB等である。これらの人材に、多少の報酬を与えつつ、幅広い人生経験を生かして、次世代のために活躍してもらおうのがよいのではないか。(矢野委員)

レベルが高くなれば確保できる人材の数は減ってしまうが、労働調停について考えると、幅広い常識を備えている労使関係の経験者であり、時代の変化に関心を持っている者であることが重要であり、そのような者に対して継続的に教育を施していくことで、人材の確保は解決できるのではないか。人材の教育も重要である。(矢野委員)

調停委員は、特に企業に勤めている現役の人を活用することも考えると、非常勤であることが必要である。(矢野委員)

労働調停の調停委員は中立公平な第三者であるという立場をはっきりさせ、専門性を有する弁護士や労使から選ばればよいが、実際の調停委員会に誰を参加させるかは具体的な事件によって異なってくるので、ある程度の数の人材を要しておかないと対応できないのではないか。(矢野委員)

調停委員の選び方については、労使の専門家以外にも、産業医や技術者等も含めたりリストを用意しておくといよいのではないか。(矢野委員)

専門性のレベルの問題もある。それによって対象として考え得るマンパワーの範囲も変わってくる。参審制・参与員制等と労働調停とでは要求される専門性のレベルが異なるかもしれないので、それに応じて確保できる人数を考えてほしい。(山口委員)

調停委員としては、企業内で経験を積んできた労使の関係者を中心に考えて議論しているが、例えば、人事労務のコンサルティングを行っている人のような企業外の人材も含めて調停委員として考えるべきか。紛争についての調整力を重視すると、そうした企業外の人材の活用もあり得るのではないか。(菅野座長)

専門性を有する人材を確保する仕組みについて、実現可能性も含めて検討する必要がある。(菅野座長)

(調停委員の任命及びその事件への指定)

實際上、労使双方がそろっていないと調停は無理ではないか。制度として労使同数ずつ調停委員会に入るようにする必要があるのではないか。(石寄委員)

労働調停を簡易裁判所と地方裁判所の両方で行うこととする場合には、紛争の仕分けを行い、簡易裁判所では労使双方を参加させなくてもよいが、重い事件を扱う地方裁判所では制度上労使双方が参加するように担保しておかないと制度が動かないのではないか。(石寄委員)

一般条項を解釈し、労使間の均衡点を求める判断力を要求される専門性と、単に事実を確定し、法令を機械的に当てはめるための専門性とは異なる。したがって、賃金未払い事件のような比較的簡易な事件では、必ずしも労使双方から調停委員を指定する必要はなく、例えば、使用者側弁護士と労働者側の経験者といった組み合わせでも見解が分かれることはないのではないか。(鵜飼委員)

紛争によっては労使が両方から光を当てる必要があるものもあるから、個々の調停事件での調停委員の指定に当たっては、労使双方を組み合わせることが必要な

事件とそうでない事件の振り分けを行うことが重要である。単純な事件については、調停委員会の構成は、弁護士、社会保険労務士等 1 人と一般の民事調停委員 1 人という組み合わせでもよいのではないか。(鵜飼委員)

個別の調停事件への調停委員の指定に当たっては、裁判所がどのような人物が適当かを考えて、例えば、集团的紛争には労使の代表者を入れるとか、個別的紛争には労使双方から必ずしも入れなくてもよいとか、柔軟に対応していけばよい。(春日委員)

調停委員会の構成で、例えば、調停委員の一人は行政出身者で、もう一人は使用者側関係者又は労働者側関係者である場合や、調停委員の一人は行政出身者で、もう一人は学識経験者である場合に、紛争当事者は納得するのか。人間のものの見方は経験によって変わってくるだろう。そうした経験に照らしてみても、中立公平となるように担保する必要がある。(村中委員)

調停委員の選任に当たっては、裁判所が自ら選別するのが望ましいが、推薦母体を特定できるのであれば、その推薦を尊重して選任するのがよい。例えば、各地方の経営者協会は推薦に協力できるのではないか。(矢野委員)

中立公平性には、実際の中立公平性と手続上、外見上の中立公平らしさがあるのではないか。労使間の均衡点を求めるような難しい事件には労使双方を関与させ、簡易な事件であれば企業外の立場の人を関与させることもあり得よう。事件の内容によって違いうるものとするのが考えられる。(山川委員)

調停委員を任命する際に、裁判所が候補者の公正中立性を判断することは、そのための判断材料もないので、實際上無理である。また、個別の調停事件での調停委員の指定は、現在の民事調停を同様に裁判所が決めることで、当事者の信頼が得られるか疑問もある。調停委員の選任や指定を裁判所が決めることは困難であるので、専門性のある調停委員が選ばれるようにする仕組みをしっかりと作るべきである。(山口委員)

調停委員会が調停条項案を提示することによって調停がまとまる場合もあり、そうした事件では労使双方が入ることが必要であると考えている。(山口委員)

実際上の中立公正性の他に、外見上の中立公正らしさも必要である。こうした中立公正性の確保を運用だけに委ねてよいのかについても議論が必要である。労使対立の激しい事件については、労使双方の出身の調停委員を入れて公正性を保つこととする仕組みも必要ではないか。(山口委員)

紛争の仕分けの問題が重要である。簡易裁判所で扱う単純な紛争では労使が必ずしも関与する必要はないが、地方裁判所で扱う解雇事案等では労使が関与して解決案を示すことが必要となろう。(山口委員)

二 その他

マンパワーの点については、法曹資格は有していないが労働組合の内部で法律に関する職務を行っている者に、調停の代理人となり得る権能を与えるかどうかとい

う論点もある。仮に参審制を導入するとした場合でも、裁判に關与する者と調停委員で、それぞれ一つの役割に特化せずに考えることも必要ではないか。(高木委員)
(調停委員の出自の明示)

イギリスの雇用審判所では、労使の審判官について、労使の別が分からないようにされていると聞いた。21世紀の制度設計としては、労使の別にこだわらず、中立公平な判断ができるようになってもらいたい。(鵜飼委員)

調停委員が労使のどちらから選任されたのかを顕在化させるか否かの問題がある。調停の場合に労使を対置させる形で納得性が出るのか。(高木委員)

調停委員は公的な立場で紛争に關与するのであるから、調停委員の経歴は明らかにしておくべきである。(矢野委員)

(調停委員の除斥・忌避)

現行の民事調停には忌避の制度はないが、事実上は、裁判所が事件を割り当てる際に考えているはずである。(春日委員)

当事者との利害関係者等の不適格者は事件への關与を避けるべきであり、民事訴訟法上の裁判官に対する除斥、忌避に準じた制度を検討してはどうか。調停委員は自己の出身企業の事件には關与しない等といったことについての考慮が必要である。偏見の強すぎる調停委員に対して嫌だと主張できるようにすべきではないか。(矢野委員)

(4) 土地管轄

使用者側による労働調停の利用としては、雇用關係が繼續している場合に、使用者が労働者の勤務している事業所の所在地で申し立てること等が考えられるだろう。(石寄委員)

申立人の住所地での申立てについては、全国に支店等がある大企業であれば対応できるが、中小・零細企業では、解雇後帰郷した労働者が住所地で申し立てた場合には、現実問題として対応することが困難であり、労働調停であえて申立人の住所地での土地管轄を認めるまでの特殊事情はないのではないかと。(石寄委員)

遠方から呼び寄せた労働者を気に入らないから解雇したといった事例では、特別の配慮が必要かもしれないが、通常は労働者が故郷から都市部に出てきて就職していることが多いと考えられる。(石寄委員)

濫用的な調停の申立てであれば不出頭に対する過料の制裁が科されることはないだろう。労働者がやむを得ず実家に帰らざるを得なくなる場合は十分考えられるので、申立人の住所地での申立てを認めてよいのではないかと。(鵜飼委員)

調停が成立するのであれば、金銭面の負担で労働者に配慮することも考えられるが、調停が不成立の場合にはどうしようもない。民事調停の原則を踏まえながら、何らかの工夫が必要ではないかと。(春日委員)

解雇後生活に困窮し、やむを得ず帰郷する場合は考えられるので、申立人の住所

地での申立てを認めることとし、零細企業等でどうしても出頭が困難な場合には過料の制裁を発動しないこととしてはどうか。労働者が実家に戻るというのはよくよくのことであり、使用者に過酷とまでは言えないのではないか。使用者が出頭できなければ調停不成立に終わるだけである。労働者は生活をしていかなければならないので、解雇後次の仕事に就いている場合もある。その場合、相手方の住所地では事実上調停を申し立てられなくなることもあり得る。(高木委員)

わざわざ遠方から呼び寄せた労働者を気に入らないからといってすぐに解雇したような事件では、使用者側にも応分の負担を求めてもよいのではないか。(村中委員)

労働者が労働調停を求めるような場合には通常代理人は付かないと考えられる。一方、使用者が代理人を付けることができるだろう。(村中委員)

民事調停では、相手方の住所地で申し立てることが原則であり、紛争発生地での申立てであれば検討の余地はあるが、申立人の住所地での申立ては現実的ではない。中小企業の関係者に聞いてみると、申立人の住所地での申立てへの対応は困難だということであった。(矢野委員)

複数人が同時に解雇され、それらの労働者がそれぞれ異なる住所地に居住することとなった場合、一か所で集中して調停を行うことや、移送等で工夫することは考えられないか。(山川委員)

(5) 訴訟との連携

イ 調停前置の要否

調停前置については、当事者が訴訟による解決を望む場合には、調停手続を経ることで時間のロスとなるが、雇用関係を存続したままで争われる紛争については、調停前置を採用すべき紛争内容を類型化しておくことは考えられる。(石寄委員)

訴訟との連携は訴訟の在り方に関係すると思うが、現在の制度を前提として考えると、調停前置の導入は適当ではない。ただし、裁判所の負担が軽減し、処理時間が迅速化するのであれば、迅速な解決の観点からは、調停前置を全面的に否定する必要はないのではないか。(高木委員)

調停前置については、現在、調停前置が採られている家事調停でも、早く訴訟を提起したい事件については時間のロスとなっており、導入しない方がよいのではないか。(春日委員)

調停前置については、導入は難しいと考えられるが、雇用関係の存続を前提とした紛争では、考慮の余地があるのではないか。(村中委員)

調停前置については、消極意見に同じである。(山川委員)

調停前置については、紛争内容によっては訴訟の方が適している紛争もあることから、一律に調停を前置させることはかえって紛争の処理を長引かせることになり、適当ではない。(矢野委員)

調停前置については、調停が不成立となった場合にタイムラグが生じるため、採

用することは適当ではない。(山口委員)

□ 職権による付調停の活用等

職権による付調停については、労働事件に係る裁判制度の在り方を検討してから議論することが必要ではないか。(石寄委員)

私は労働事件で付調停された経験はない。労働事件では裁判所での和解の機能は大きく、当事者の満足度も高いと考えられる。裁判所の和解は、十分な手続を経て事実関係を調べた上で判定的な枠組みの中で行うのでよい。現状では、付調停は、時間のロスとなること、裁判を担当している裁判所が自ら付調停をするのであれば和解と余り違いがないことから、専門技術的な事件での利用に特化している。(鶴飼委員)

争点整理の終了後においては、当事者は訴訟での解決を望んでいると考えられるので、当事者の合意によらず、職権で付調停をすることができることに、互譲という調停の趣旨からも反対である。(鶴飼委員)

職権による付調停については、労働調停では専門家調停委員が加わることとなるので、その活用の可能性はかなりあるのではないか。(春日委員)

職権による付調停については、和解との相違がはっきりせず、和解の方がより現実的な対応であることから、その必要性は乏しいのではないか。(高木委員)

職権による付調停については、利益紛争的な事件であれば、付調停を積極的に活用することができる場合があるのではないか。付調停の場合において、訴訟の担当裁判官と調停主任が同一であるときには、調停段階でかなりの心証形成がなされることとなるが、それでよいのか否かの検討も必要である。(村中委員)

裁判所の職権による付調停の活用については、専門家調停委員を配置することで労働調停が充実すれば、円滑な紛争の解決に有効に資するのではないか。特に、労働専門部・集中部のない裁判所については、労働事件に係る経験が十分でない場合もあることから、調整的な解決に適した紛争は、専門家調停委員が関与する労働調停に付して解決することが必要である。(矢野委員)

職権による付調停については、民事調停法第20条の受訴裁判所による自庁調停を活用して、労働事件に詳しい裁判官が調停主任となって調停を行うといったことも必要であろう。(山川委員)

一部の裁判所では、労働事件についても付調停を行っているようである。例えば、社会保険労務士が調停委員として加わって、賃金計算を行ったりしている。したがって、付調停を全く否定する必要はなく、事件に応じて選択の幅があってもよいのではないか。(山口委員)

付調停のケースは、建築紛争等で建築士等の専門家の意見を聴きたい場合や、本人訴訟の場合で本人が出廷できず弁護士でない代理人を手続に参加させることができるようにすることが適当であるとき等であるが、それ以外の場合では、調停で行うと別途期日を調整しなければならず、すでに当事者の主張・立証を聴いている裁

判所が手続を行った方が速いこともあり、和解に力を注ぐこととなる。仮処分手続でも、現職復帰に固執する事案は判決を出す、大半は和解で終了しており、裁判所が和解を勧めることも多い。(山口委員)

八 調停不成立の場合の取扱い(調停手続で提出された資料等の訴訟での取扱い等)

弁護士としては、調停で提出した資料がそのまま訴訟で使われることは適当ではなく、訴訟で使用する資料は選別したいと考えるが、実際上は、調停の場であっても一旦資料が出されて相手方の知るところとなった場合には、当該資料を訴訟の場で提出せざるを得ないだろう。(石寄委員)

地方裁判所で労働調停を行う場合には、調停が不調の場合に地方裁判所での訴訟との連携を図り易いよう、対象とする紛争を、地方裁判所が事物管轄を有する紛争に限定してはどうか。その上で、訴訟と調停との連携の仕方としては、事件カルテ、引継メモ等を活用する等の工夫が必要ではないか。(鵜飼委員)

一般の民事調停の実務では、提出を受けた資料を相手方に渡すかどうかを調停委員会が判断している。労働調停でも、事実関係を確定するための判定に必要な就業規則、給与規定等の資料については、使用者から提出を受けた場合には、労働者側に渡して、調停が不調で訴訟となったときに、証拠として提出できるようにする工夫が必要である。ただし、互譲の過程で出されたものについては訴訟に引き継がせる必要はない。(鵜飼委員)

実務的には調停を証拠収集の手段として利用するという事は考えがたい。(鵜飼委員)

当事者が代理人を立てない場合でも、容易に調停を申し立てることができるように、定型的な調停申立書を用意するとともに、調停不成立の場合には簡易な訴状や口頭により訴訟に移行することができるようにし、調停から訴訟への連携を図ることとしてはどうか。(鵜飼委員)

調停において証拠資料が模索される場合もあるようである。代理人が付かない場合で、調停でうかつに資料を出して、訴訟で使われることとなると困るのではないか。基本的には、調停の資料をそのまま訴訟に引き継ぐことはせず、何らかの歯止めが必要ではないか。(春日委員)

調停手続で提出された資料については、訴訟で活用されとなると調停の場での資料の出し惜しみのおそれがある一方、活用できれば訴訟での資料提出を待つ時間を省くことができる等、二面性があると考えられるが、これは現実の運用面でどうするかの問題であろう。(春日委員)

調停手続で提出された資料については、そのまま訴訟で利用するのは適当ではない。訴訟となった際には、当事者が証拠申請をして、吟味の上で取り扱うのではないか。(高木委員)

調停手続で提出された資料については、調停不調で裁判が提起された場合には、裁判所に送付することとしてはどうか。その上で、裁判所がその判断により必要な

資料を活用できるようにしてはどうか。調停で提出された資料の重み、訴訟の場合との書式の違い等の問題はあろうが、これらの資料を活用することを前提として対応策を考える必要がある。(矢野委員)

調停手続で提出された資料については、アメリカでは、調停手続中の言動は訴訟では提出することができないと聞いている。(山川委員)

調停手続で提出された資料については、代理人を付けずに本人が調停を申し立てる場合には、自分に有利な資料も不利な資料も全てを関係資料として調停手続で提出することが多いので、そのまま訴訟に引き継ぐこととするのは問題がある。調停の資料を裁判所に送付し、裁判所が採否を判断して振り分けることについては、本来証拠の提出は当事者が行うべきものであり、当事者の意向に添わないことを裁判所が行うことは適当ではない。また、裁判所が資料の採否を選別することは困難であり、当事者の納得を得るような手当ては困難であろう。(山口委員)

(6) 調停の成立を促進するための仕組み

経営側としては、紛争の解決にどのくらいの時間と費用がかかるかを考えることとなる。金銭面の問題であれば、労働調停で調停に代わる決定を出してもらおうと解決しやすいだろう。(石寄委員)

賃金不払い事件等のテクニカルな事件では、いわゆる特定調停と同様に、調停に代わる決定は活用の余地があろう。しかし、一般条項の解釈が必要となるような事件では、訴訟になった場合に調停に代わる決定が書証として提出されると、裁判所の心証形成に影響を及ぼすおそれがあるので、調停に代わる決定の活用には反対である。(鵜飼委員)

調停に代わる決定は、異議の申立てがあったときには失効してしまうので、訴訟との関連で、提訴強制の可否等も含め、何らかの制度改善の工夫が必要ではないか。(春日委員)

調停に代わる決定に強制的な効果を持たせることは憲法違反となるとの判例があるので、違憲とされない範囲内で、一定の効果を強める工夫の余地はあるのではないか。(後藤委員)

調停に代わる決定等の活用が有効か否かについては、調停委員会の権限如何によって決まってくるものと考えられる。したがって、調停委員会の権限の在り方とセットで議論する必要がある。(高木委員)

せっかく労働調停を行っても、調停が成立しなければ手続が無駄になってしまう。このため、調停が不成立の場合でも、調停委員会の見解を何らかの形で示せるようにしておいた方がよいのではないか。(村中委員)

調停委員会が定める調停条項の制度や調停に代わる決定については、必要に応じて活用できることとすれば、意義があるのではないか。(矢野委員)

調停委員の専門性の内容もかわってくるだろう。賃金や残業手当の不払いといったテクニカルな事案については、特に簡易裁判所で行政OBや社会保険労務士等

の人材を活用することができるだろう。

また、基本的な事項に争いのない紛争であれば、運用上、調停に代わる決定を活用することはあると考えられる。(山川委員)

調停委員会が定める調停条項の制度や調停に代わる決定を活用する際には、専門家調停委員の意見を何らかの形で反映させることが必要であり、それによって、当事者がそれらの決定等に従うようになるのではないか。(山口委員)

(調停のタイム・ターゲット)

重要なことは、調停が不成立の場合にはすぐに裁判を移行することができるようにすることであり、例えば、調停の期日についてのタイム・ターゲット等を努力目標として定める等すれば、調停事件を迅速に処理することができるだろう。(鵜飼委員)

調停手続がいたずらに長引かないようにすることが重要である。このため、調停手続のスケジュールをあらかじめ設定する等運用上の工夫が必要ではないか。(村中委員)

調停をただらと続けることは適当ではなく、例えば、手続のタイム・スケジュールをしっかりと考えて、運用上又は制度上、迅速処理義務のようなものを考えることもあり得るのではないか。(山口委員)

(7) その他

労働調停についての定型の申立書や訴訟へ移行する場合の定型の訴状様式を作成し、各種の相談窓口に備えてほしい。(鵜飼委員)

労働紛争に関するワンストップサービスを充実し、関係機関の紹介や各種申立書の用意、紛争の振り分け等ができるようになることが必要である。各ADR機関間で連携を図り、紛争解決のノウハウを共有化していくことが必要である。(鵜飼委員)

労働調停の費用負担を軽減するため、できる限り費用を安くすることも重要である。(高木委員)

行政のADRと労働調停の仕分けを考える必要もある。行政のADRで労働調停を紹介するなど連携を図るとよい。(矢野委員)

労働調停については、使いやすく、敷居の高くない制度であることを十分にPRすべきである。(矢野委員)

調停委員の選任等に係る人的、財政的制約を考えると、まずニーズの高い地域、例えば労働専門部・集中部がある大都市部等から調停委員を配置することとし、その他は中長期的に対応することも考えられる。(矢野委員)

調停条項の内容を定型化していくことにより、ADRにおける紛争解決が用意になるのではないか。(山川委員)

これまで民事調停が用いられてこなかった理由については、個人的には、労働関

係の専門家が調停委員にいないという不満があること、調停は話し合いであるから不調の場合にはそれで終わってしまうこと等があるのではないかと考えている。したがって、労働調停で専門家が加わって、調停条項案を作成していくことになれば、労働調停は利用されるようになるのではないかと。(山口委員)

ニーズの高い地域から労働調停を導入することは、制度としては難しいのではないかと。ある地域と他の地域で制度の仕組みが異なるというのは問題ではないかと。全国的な基準で実施する必要がある。(山口委員)

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関与する裁判制度の導入の当否について

(1) 裁判への専門的な知識経験の導入の必要性の有無等

(裁判の現状に対する評価)

使用者側としては、現状の裁判制度を変えることについては疑問が大きいのが実情である。(石寄委員)

解雇された労働者にとっては、現状の裁判には相当の不満があると考えられる。企業内の紛争解決能力が低下しつつある中で、裁判所の判断基準が揺れ動いているとともに、審理には長時間かかっている、結論の見通しが立たないことが多い。(鶴飼委員)

司法制度改革審議会では、様々な問題のある司法制度の現状を変えていこうということが課題であった。新しいことに挑戦することについては、現状を前提とすれば懸念もあるが、もう少し多様な観点から議論してほしい。(高木委員)

裁判制度の改革に当たっては、現状に重大な問題点がないのであれば、新しい制度を導入することについて、説得的な議論はできないのではないかと考えている。労働関係事件については、労働調停を含むADRを充実させ、そこにおいて広く専門家を参画させていくという動きがあるのであり、これらによってより多くの紛争が解決できていくだろう。

現状では、我が国は信頼性の高い裁判制度を持っており、社会の安定の基礎をなしていると考えている。裁判制度に決定的な欠陥がないのであれば、現状を尊重して、足りない部分はADRで補完していくべきではないかと考えている。(矢野委員)

裁判制度の改革を議論するに当たっては、現状の労働関係事件の裁判が迅速性、適正性を満たしているのか否かについて、共通の認識を持つことが必要である。

少なくとも現状では、個々のケースでは問題のある事案があるとしても、全体として適正に処理されているのではないかと考えている。ヒアリングにおいても、専門性が欠如していることによる問題点の指摘というのはそれほどなかったのではないかと考えている。現状の裁判に制度上の問題があるという意見が大多数の意見としてあるのかどうかは疑問である。(山口委員)

(専門性導入の必要性)

雇用関係はマーケットの影響を受けて変化するのであり、裁判官が学ぶことも重要であるが、個人的な考えではあるが、解雇や賃金切下げといった社会的相当性の判断が重要となる事件では、裁判所の判断の過程に現場の経験者の意見を活用することにより、裁判がよりよくなるのではないかと考えている。(石寄委員)

裁判官に労働関係の実情についての経験則を期待できるのかどうか。労使が関与することで補うことが必要ではないかと考えている。そうした経験則については、やはり判決中で説明することが必要であろう。労使が裁判に参加していくことにより紛争の適正

・迅速な解決が図られるとともに、そこで得られた経験や法令の知識等が労使の現場にフィードバックされるのではないか。(鵜飼委員)

裁判官が合議の場で労使から意見を聴くことは非常に参考になるはずである。労働委員会でも、公益委員が労使委員から意見を聴いて参考になったとのことである。(鵜飼委員)

現状の裁判には、時として判断が適切でないと思われる事例もある。また、適正性、迅速性については、よりよいものにしていこうという議論である。適正な事実認定を行うためには、職業裁判官だけで行うのでは十分ではなく、専門的な知見を導入して、補強していくのが望ましいのではないか。日常の人事マネジメントの中で、意見対立のある労使間での協議や交渉を行っている者の経験から見ると、裁判所の判断にギャップがある場合がある。(高木委員)

判例の中には、事実の評価が適切ではないと思われるものもあり、こうした事実の評価を補助するための専門性は必要であり、経験に裏打ちされた労使が関与することは考えてよいのではないか。

しかし、各人の経験は限られたものであり、例えば、大企業の人が中小企業のことを分からずに関与することでかえってデメリットが大きくなる心配もある。したがって、専門性の補充という面での労使参加の在り方には難しい点があると考えられる。他方、国民の司法参加というより大きな観点からの議論もあり得よう。(村中委員)

労働法における一般条項の適用に当たり、どの間接事実が重要かを絞り込み、微に入り細に入り主張立証がなされる場合にどの点に絞っていくべきかといった判断が必要となる。このような判断は類型化が難しく、労使の専門家が関与するメリットがあるのではないか。(山川委員)

(専門性の内容、水準)

裁判に関与する者の専門性の水準・程度については、例えば、実務経験15年程度以上といったある程度の経験期間が必要と考えられる。その上で、法令等に関する一定の研修を実施すればよく、それほど高度の専門性を考える必要はないだろう。(鵜飼委員)

労働関係の調整力というものに誤解があるのではないか。労使の均衡点を見出す経験則は、一般条項を適用して総合判断を行うに際して必要なものであり、労使間の利害を調整する交渉力ではなく、規範的要件に関する判断力である。(鵜飼委員)

自由心証主義の中で、事件の「筋、座り」ということが言われており、裁判の場においても高度の勘といったものはあり得るのではないか。全ての経験則を裁判官が身に付けることには限界があるとともに、雇用社会が大きく変動しつつある中で、労使の有する経験則をどう活用するかを議論することが重要である。(鵜飼委員)

労働関係の法令や実情に関する知見は言葉で説明することが可能と考えられるが、勘のようなものは説明が可能なのか。そうした全人格的判断で言葉による説明

が困難な知見は、判決中に理由を記載することができないが、判決において事実関係を摘示しつつ判断を示すことにより公正さを担保することとされている我が国の民事訴訟制度に、そうした知見を導入することが適当なのか疑問である。(後藤委員)

労働関係事件に必要とされる専門性は医事関係事件や建築紛争とは同じではない。専門委員や司法委員の議論とは異なるものである。

求める専門性のレベルが高いと大変である。また、専門家の関与により迅速性に反する結果となるという危惧については、そうした危惧をどのように解決すべきかの議論も必要である。(高木委員)

裁判の場で必要とされる専門性については、法令や労働関係の実情に関する知見は必要とされるが、労働関係に関する調整力は判定的な解決を図る裁判の場では必要性が高いか疑問である。また、自然科学に関する知見は医事関係事件等と同様に鑑定や専門委員制度の活用で対応するのがよいと考えられる。(矢野委員)

裁判官による習得が必要とされる専門性については、裁判官に対する研修に一層努力してほしい。また、労働関係の制度、技術、慣行等に関する専門性は当事者が主張・立証することが大原則であると考えられる。外部の専門家の関与については、関与の程度にもよるが、専門委員制度の活用はあり得るが、それ以上の関与は困難である。(矢野委員)

労働関係の利害調整は、実情に根ざして行うことが必要であり、労働関係の実情に関する知見と労働関係に関する調整力とは同様のものではないか。(山川委員)

一般条項が問題となる事件では、その判断に関する経験が必要であるが、労使が関与することにより本当によりよい解決が図られるのか疑問である。労働関係に関する実情に関する知見が必要なことに異論はないが、労働関係の勘や感覚のようなものは検証することができないとともに、関与する労使のレベルが同一か否かも分からず、曖昧模糊としている。このように曖昧なものを権利義務関係を確定する訴訟の場に持ち込むことは適当ではないのではないかと。そのような専門性はむしろ労働調停の場で活用していくべきではないか。裁判は厳格な手続による事実認定を基に行われるものであり、勘で判決を下すのではない。(山口委員)

(専門性が必要とされる事件の種類)

集団的紛争と個別的紛争を分けることは難しいが、集団的紛争について労使を関与させるとなると、労働委員会と同様の問題が生じることとなりやすい。個別的紛争に限って考えた方がよい。(石崎委員)

労働者個人が原告の事件であっても、背景に集団的労使関係が関連している紛争もあり、個別的紛争と集団的紛争の区別は難しいのではないかと。訴訟で争える以上は、集団的紛争も排除する必要はないのではないかと。(鶴飼委員)

賃金の不払い事件のような複雑でない類型の事件で、法令の解釈の余地のないものについては、基本的には法令を知っていればよく、それほど専門性は必要ないと

考えられる。他方、解雇等の一般条項の解釈・適用が必要となる事件については、単なる法令の知識だけでなく、労使が有する体験的な経験則を活用すべきである。

したがって、訴えが提起された段階で、事件の仕分けを行い、後者の事件については専門家を関与させることとし、前者の事件については迅速な処理を優先すべきである。(鵜飼委員)

専門性の導入が必要となる事件の種類としては、個別的紛争では、賃金不払い事件等のように要件が明確なものであれば、それほど高度の専門性は不要と考えられる。また、一般条項の解釈・適用が必要となる事件であれば、より高度の専門性が必要とされると考えられる。

集団的紛争では、労働委員会において高い専門性を有する判断がなされてきているが、実質的には個別的紛争であるような事件もあり、こうした事件には個別的紛争に求められる専門性が必要となると考えられ、個別的紛争と集団的紛争を区別することは難しい。(矢野委員)

集団的紛争については、集団的労使関係の実情等に関する専門的知見が必要となるとともに、個別的紛争との区別は難しいと考えられる。(山川委員)

集団的紛争でも専門性が有用ではあろうが、専門家の関与によるデメリットが大きいおそれがある。なお、判断の透明性確保の観点から、判決には、一般条項の適用を基礎付ける重要な間接事実を何らかの形で摘示した方がよいだろう。(山川委員)

できれば個別的紛争に限って検討した方がよいと思うが、当事者が主張を追加・変更したり、労働組合が訴訟に参加したりする場合があるので、集団的紛争と個別的紛争を仕分けることは簡単ではない。(山口委員)

(2) 専門性を導入する方法等

(労使等が関与することの可否等)

経営法曹会議としては、裁判は裁判官の職責であるとともに、裁判における主張・立証は当事者側の責任であるから、労使が参審・参与制で裁判に関与することは反対である。したがって、そのような状況下で制度設計をしても信頼を得られる中立公平な制度となり得るか疑問である。しかし、労働調停への関与であれば、知識やコミュニケーション能力の面で十分機能し得ると考えられる。まずは労使が中立な立場で労働調停に関与して信頼を得た上で、将来的な課題として参審・参与制を検討すべきである。専門委員として労使が関与する場合には争点整理や和解の場での活用が考えられる。(石寄委員)

労使自治の中で日ごろ紛争解決等を体験し経験則を身に付けている者が主体的に裁判に参加していくことで、迅速に紛争処理を図ることができるようになると考えられる。(鵜飼委員)

世界的には参審制を採用する国が多いとともに、実際労使の意見は一致すること

が多いということであるし、我が国の労働委員会においても同様のことが言われている。労使の経験者の意見が分かれた場合には、裁判官が最終的に判断すればよく、労使対立が激しくならないような制度的担保を講じればよい。また、労使の意見が裁判官の意見と異なる場合には、当事者の判断で上訴することも可能である。(鵜飼委員)

専門性のレベルを専門委員と同程度の高度のものと考えた場合、専門委員について除斥や忌避の制度の導入が検討されていること等を考え合わせると、中立公平性の確保が特に重要であり、労使の代表者が専門家として関与することには若干の疑問がある。(春日委員)

諸外国でも、労使の参審裁判官の中立公平性に疑念があれば制度は成り立たないだろう。労働組合も、単に労働者側に立つということではなく、労使いずれの言い分に理があるかを考えるのである。ドイツの連邦労働裁判所の裁判官に聞いたところでは、新しい労働秩序の形成に関わるような紛争については、労使でスタンスが異なることがあるという。そうした点も踏まえて、一審に参審制を導入した場合、二審以降をどうするかを考えることが必要である。(高木委員)

労使の専門家が裁判に関与することについては、労使間の政治的対立が裁判に持ち込まれることがあってはならないと考えている。また、紛争の迅速な解決の観点からみると、労使の専門家を判断に関与させることにより、かえって迅速性に反することとなるおそれがある。労働委員会における審査に時間がかかっていることと同様の結果になるのではないか。(矢野委員)

一般条項の解釈適用が必要な事件の場合、当事者の主張が食い違えば、まず事実認定を行い、その事実が権利の濫用等に当たるか否かを判断することになる。両当事者が全力を尽くして主張立証を行う中で、事実認定の作業は極めて難しく、労使が関与してうまく行えるか疑問である。また、一般条項への該当性の判断に労使を関与させることについても、労使の意見が一致するのか疑問である。労使が関与することの有効性は実証されておらず、裁判の現場としては、実績による裏打ちなしに労使を関与させることは是認しがたい。(山口委員)

諸外国では、定型的な紛争が多数裁判所に持ち込まれており、そうした事件では労使の意見が一致することが多いと考えられる。しかし、我が国では労使対立の激しい事件が多く、諸外国の例は必ずしも当たらない。

また、諸外国には長年にわたる労使自治の伝統と制度基盤が存在しており、そうした各国の文化や伝統を無視して考えることは適当ではない。

労働委員会においても、労使委員は評議にまでは参加しておらず、労使の関与に関する実績と考えられるか否か疑問である。(山口委員)

(専門家の供給源等)

専門家の供給源の問題は裁判への関与の態様・場面の在り方と密接不可分であり、労働調停の場合とは異なると考えられる。労働関係紛争において使用者側の代

理人を務め、使用者側から労務相談を受けている弁護士の集団である経営法曹会議を専門家の供給源と考えた場合には、その現在のメンバー数が400人程度であり、かつ、メンバーの多くが大都市圏に集中していることから、全国的な規模で供給源となることは困難であり、その上、労働関係事件を専門的に扱って素養のある者はさらに数十人程度に絞られ、しかもそのような者が関与する場合には忌避を申し立てられる可能性が高い。(石寄委員)

日弁連としても専門家に対する研修体制の整備に努めていきたい。労使の経験則を裁判に生かしていくことが必要である。(鵜飼委員)

専門家の供給源を考えるに当たっては、専門家となる者の負担に留意する必要がある。現在、民事調停でも、3回程度の期日を見込んでいても、通常4、5回の期日を要しており、相当な負担である。その点を考慮して、どこまで関与させるべきか検討する必要がある。(春日委員)

労働者側の専門家として活用するOBとしては、概ね60歳前後で退職後、65歳～68歳程度までは活動してくれるのではないかと考えている。また、現役の労働者、組合専従者等の場合には、本務との整理が必要となるとともに、処遇の問題もあるので、OBの方が活用しやすいのではないかと考えている。(高木委員)

労働組合での研修等については、労働法については、労働組合での職務上の必要性から、実務や研修を通じて身に付けていると考えられる。労働判例については、体系的に学習しているわけではないと思うが、自らが扱っている事件に関連して学習していると考えられる。訴訟法については、司法試験レベルとなると困難であり、基礎から学ぶ必要があると思うが、ヨーロッパ諸国の労働参審制においてどのような研修が実施されているかを踏まえて検討することが必要である。(高木委員)

(関与の場面等)

専門委員制度は「点」としての裁判への関与であり、労働関係事件でも活用の余地はあるが、むしろ、「線」として専門家の経験則を活用することが参審制の議論の主要な課題である。関与する専門家の負担を考えれば、争点整理を行う中でどのような事件類型かが明らかになり、解雇事件等一般条項の解釈が必要な事件については、事件の流れに沿って関与することが必要ではないか。例えば、業種や経営環境等を踏まえた人員削減の必要性の有無の判断、解雇回避の努力を尽くしたか否かの判断等の場で、実情に根ざした経験則を取り入れることで、円滑な争点整理が可能となるとともに、労使の均衡点を見出した判断が可能となるのではないかと考えている。

したがって、争点整理、証拠調べ、判断の場面で専門家を活用することが必要である。(鵜飼委員)

司法委員は、本人訴訟が多く、法曹でない裁判官もいる簡易裁判所において、特に和解で活用されているものである。また、専門委員制度は労働関係事件でも活用し得るが、一般条項の解釈が必要となるような事件の場合には、労使の経験則をどう活用していくかが重要である。現行の制度等は参考にはなるが、ここでは、全

く新しい制度を導入すべきか否かという議論を行うべきである。(鵜飼委員)

司法委員では、私が知る限りでは、意見陳述といってもそれほど活用されていないようだ。しかし、労働関係事件では、専門家の関与を鑑定人に近いものとイメージすると、意見陳述の前提として、当事者や証人に対する発問の機会は必要だろう。

また、手続の透明性を確保する観点から、当事者の同意を得ることによって当事者の意向を反映させることが必要である。(春日委員)

専門家の裁判への関与の場面については、裁判所が認めた場合にアドバイスを行うという「点」の関与ではないと考えており、そこは専門委員とは異なるものである。訴訟のどの過程に専門家が関与すべきか、労働者側として詰めた議論をしているわけではないが、裁判官や裁判所書記官に委ねるべき場面もあろうが、基本的には裁判官が関与する部分にはともに加わりたいというイメージである。(高木委員)

関与する専門家の負担にかんがみると、専門家が関与することが最も有効となる場面を考え、場合によっては、一定の手続は裁判所に委ねるといった調整もあり得るのではないか。

専門家の関与に関する当事者の意向の反映については、刑事事件の裁判員制度の議論と同様に、例えば、当事者の意向にかかわらず、解雇事件等一定の事件については原則として専門家を関与させるといったように、専門家が関与すべき事件類型の仕分けを行うことの要否についても議論する必要があるのではないか。(高木委員)

参審制の議論と専門委員制度の議論は全く次元が異なるものである。ここで専門委員制度を参考にすると、議論が明確にならなくなる。導入する専門性の内容が異なるのであり、参審制を導入した場合でも、別に専門委員を活用する場面はあると考えられる。(高木委員)

労使関係の経験者による裁判への関与を考えるのであれば、事実認定や事実の評価(差別意思の有無、整理解雇に際しての企業の合理化等の必要性の程度、企業経営上の人事異動の必要性の程度等) の点で能力の発揮を期待できるのではないか。判断にまで関与するか否かはともかく、判決の前段階での関与は効果があるのではないか。

この他、企業年金の年金数理、労働時間の計算、安全衛生等の特殊な専門性については、医事関係訴訟等の場合と同様の専門家の関与が考えられるが、この場合には、専門家から意見を聴く程度の関与でよいのではないか。

このように、専門家の関与といっても、大きく2つの場合があるのではないか。(村中委員)

専門家の活用としては、司法委員や専門委員について議論を深めていくことも考えていきたい。専門委員制度については、労働関係事件でどのように活用できるのか、詰めていく必要がある。(矢野委員)

専門委員との相違点を考えた場合、意見陳述の内容をブレイクダウンする必要がある

あるのではないか。個々の証拠に対する意見なのか、全体的な感想なのか等、イメージがつかみにくい。専門家が不意打ち的に新たな争点を出すことは問題だが、当事者による主張・立証の絞り方に問題がある場合があるので、その点で専門家の意見を聞くこともあり得るのではないか。(山川委員)

他の裁判官の意見を聴いてみたところ、まず、進行協議の場面については、裁判所と当事者の内部的な打合せであり、それほど使われていないことから、専門家の関与を想定する必要はないのではないかとこの意見があった。

また、争点整理の場面については、時間外労働の割増賃金の複雑な計算等について社会保険労務士や行政機関OB等の特殊な技術的な専門家の関与は十分あり得るのではないかとこの意見があった。その場合、専門部・集中部のない地方の裁判所における関与が有益ではないかとこの意見があった。労使関係者が関与することについては、当事者が争点を絞っていく際に、専門家が別の争点を指摘する等してかえって争点が拡大・拡散する可能性があるなど、専門家の考え方が当事者の考え方と異なる場合に問題が生じるのではないかとこの意見があった。

証拠調べの場面については、当事者による主張・立証が基本なので、専門家の関与の必要性は疑問である、労使関係者が発問することとなった場合、その内容によって結論が左右され、当事者が主張・立証したことと異なる判断がなされる可能性があるが、当事者の納得を得ることは難しいのではないかとこの意見があった。

和解の場面については、例えば、専門家である労使関係者が大企業や大労組の出身者の場合、中小企業や中小労組の事件では、専門家が当事者を十分説得できないのではないかと、専門家の心証と裁判官の心証が分かれた場合における和解の進め方が難しいとの意見と、労使関係者がそれぞれの経験を踏まえて当事者双方を説得してくれることが期待され、そのような問題点が解消されれば、和解での関与はあり得るが、その場合でも、和解手続に一定の期間を区切る等しないと長期化する可能性があるのではないかとこの意見があった。

判断の場面では、労働関係事件では事案の判断が難しい事件が多いので、専門家と裁判官で判断が2：1に分かれた場合にはどうすべきか、検証できない形で経験則が導入されると説得力のある判決を書けない可能性があるのではないかと、多数の争点がある事件で各争点の判断が分かれた場合には判決が書けるのだろうかとの意見があった。

この他、専門家の関与に関して透明性を確保する観点から、専門家の意見は当事者双方が立ち会う場で聴くとともに、書面の場合には当事者双方が見られるようにすることが必要であるとの意見があった。

専門家の関与に関する当事者の意向の反映については、専門家が関与すべき事件を類型化して、一定の種類の事件には関与すべきこととすることは、争点が変更されることもあることから困難ではないかと、当事者の反対を押し切って専門家を関与させれば手続が円滑に進まなくなるので、当事者の同意を必要とすべきではないかとこの意見があった。(山口委員)

専門家が労働法や判例に基づいた意見を適切に開陳できることが前提となるが、それだけの実績がないので心配である。

また、現状の労働関係事件の審理期間を短縮するとしても、専門家が何回もの期日に出席できるのか、十分な人数を確保できるのかが問題である。全国的な制度として都市部の裁判所以外の裁判所にも専門家を配置することが必要となるので、その兼ね合いを考える必要がある。(山口委員)

(3) 導入する場合について、他の制度との関係

裁判は国民からの信頼が重要であるので、労働調停に関与する場合の労使の専門家の素養に比べると、裁判に関与する場合に求められる素養はより高度なものになると考えられる。職業裁判官を除外するわけではないから、裁判官に準ずる程度の専門性まで必要とは思わないが、労働調停と同列に考えるべきではない。(石寄委員)

労働調停においても、一般条項の適用されるような事件では結論の見通しを持って処理することが必要であり、調停委員を経験してから裁判に関与するのがよいと思われるが、裁判で必要とされる専門性と質的な違いはないのではないか。(鶴飼委員)

裁判の場で必要とされる専門性の水準・程度については、労働調停の場合と比べれば、相当に高度なものが求められるだろう。処理が難しいほど専門性は高くなり、裁判官に準ずる程度のものが必要になると思われ、裁判への専門性の導入については、慎重な検討が必要である。(矢野委員)

労働委員会では、労使の代表者としての関与であり、労使が裁判官と同様の中立的な立場で関与するものではない。また、労働委員会では、労使委員は対立の激しい不当労働行為事件について和解を試みることが主要な役割であり、和解で解決できない事件は公益委員のみで判断することになる。このように、労働委員会制度は、権利義務関係の有無の判断の場での関与を議論している裁判制度とは異なる制度と考えるべきである。(菅野座長)

(4) その他

現状の裁判における迅速性の問題は、弁護士側にも問題がある。また、適正性の点については、当事者や弁護士の側で主張立証が十分にできているか否かという問題もある。したがって、裁判所だけでなく、弁護士の在り方も考えるべきである。

しかし、労働専門部・集中部のある裁判所や労働関係事件に携わっている弁護士は都市部に集中しており、地方の裁判所では不適切と考えられる判断がなされていることもある。(石寄委員)

我が国では労使対立の激しい事件しか裁判に持ち込まれない原因も検討すべきであろう。我が国では労使対立の激しい事件しか裁判に持ち込まれない原因も検討すべきであろう。我が国と諸外国では文化や伝統が異なることは確かであるが、諸外

国のよいところを取り入れていけばよいのではないか。また、労使自治については、それなりに機能してきた実績があると考える。(鶴飼委員)

委員提出資料〔別添 4、5〕参照

4 労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について

(1) 労働関係事件の性質と訴訟手続の在り方

(労働関係事件の範囲)

労働関係事件の内容としては、最近では外資系企業を中心に、降格を巡る紛争があるので、これも含める方向で考えるべきである。また、過労自殺等の安全配慮義務違反に関する裁判が東京地裁では労働部で扱われていないことも適当ではないと考える。労働争議は、労使の対等を前提とする集団的な紛争であり、個別的な労働関係事件についてと同様の扱いが適切か否かについては議論があろう。(石寄委員)

労働関係事件の内容としては、主に調停になじむ紛争として、使用者側が労働条件の不利益変更を申し立てることも念頭に置いておくべきではないか。(鶴飼委員)

労働関係事件のとらえ方については、契約の名目上は請負、委任、準委任等であっても、実際には労務提供を内容としているものもあるので、契約の形式で区切るよりも、その実態を見て判断すべきである。また、争議行為については、労働委員会の救済命令の取消訴訟となると行政事件訴訟の手続が適用されることとなるが、争われている内容は労働関係に他ならないので、これらについても広く労働関係事件に含まれるとの認識で、固有の訴訟手続を考えることが必要である。(高木委員)

(固有の訴訟手続の必要性)

労働関係事件の裁判制度について、企業の意見を聞いてみると、労働関係事件について一般の民事事件と異なる制度を設ける必要性については特段強い意見はなかった。訴訟費用の点も含めて、現状でよいのではないか。(矢野委員)

我が国の労働関係事件の訴訟件数は欧米に比べて少ないと言うが、それは紛争の自己解決能力が欧米に比べればまだ高いのだと見ることもできるのではないか。果たして欧米のような訴訟社会になっていくことがよいのかという疑問がある。

紛争を抱える者が泣き寝入りしてしまうようなことはなくさなければならぬので、裁判へのアクセスを考える必要はあるが、労働関係事件を一般の民事事件とは別に扱う必要があるのだろうか。(矢野委員)

労働関係事件の特色にかんがみ、裁判所、労使で計画審理等について十分に協議を行っていくことは有益である。救済命令の取消訴訟については、労働委員会も交えたとよいのではないか。このような協議の場で、例えば、多数の関係者の証人尋問等が必要とされる差別事件等の立証計画をどう定めるべきか、争点が多岐にわたる事件や一般条項の判断が必要となる事件の立証事項や尋問事項をどうするか等について、原則的なルールを決めていくことはあり得るのではないか。(山川委員)

労働関係事件固有の訴訟手続を導入する必要性については、民事訴訟法で一般的な手当がなされる予定であること、労働関係事件の範囲を明確に画するのは困難であること(例えば、契約の実態を見て労働関係事件か否かを判断することは實際上

困難であるし、訴訟の内容も訴訟手続の進行に伴い変わっていくことがあること等)から、これら全体に対応する形で手続を整備するのは難しいと考えられる。(山口委員)

(2) 民事裁判の充実、迅速化

使用者側としても、厳しいコスト意識を持っており、労働関係事件が裁判で迅速、適正に解決される必要があるという点に異論はない。

訴訟の申立ての段階での手続の簡易化は、使用者側もいろいろ議論できるが、証拠の偏在への対応については、企業側の対応力の問題がある。

訴訟の迅速化については、制度面の問題もあろうが、弁護士が訴訟の期日を入れにくいという点も大きな問題である。特に、複数の代理人が付いている場合には、誰か一人でも日程が合えば期日を入れることによって、裁判の期間の短縮を図ることができる。たとえ2年間で裁判を終了させるという目標を定めても、弁護士の日程が入らなければ迅速な処理は困難である。

迅速な裁判を実現するためには、裁判官と弁護士が、裁判のユーザーの利益のために話し合う場を設けて、計画的に審理を進めること等について議論していく必要がある。(石寄委員)

訴訟の運用上のガイドラインについてであれば議論は可能だが、例えば第1回口頭弁論期日までに主張や証拠の提出を義務づけられるのであれば、特に中小零細企業の場合には対応は困難である。大企業だけを念頭に置いて議論することは避けるべきである。現実の実態を踏まえて運用上対応することについては検討の余地があるが、一律に制度化することには反対である。(石寄委員)

運用に委ねるだけでは実施しにくいところがあるので、何らかの形で特則をルール化する必要がある。また、裁判の迅速化法案では一審の手続を2年以内に終了させることを目指しているが、労働関係事件については、1年以内での終局を目標とすべきであるし、原則として審理計画を定めることとすべきである。(鵜飼委員)

第1回口頭弁論期日までに解雇理由を提出することは、それほど過大な要求ではないと考えられる。企業が経営判断として解雇を行うのであれば、その理由を明らかにすることが社会的な責任であろう。訴訟において解雇理由が後出しされるから審理が空転するのであり、労使が互いに努力することが必要である。

文書送付の囑託は時間がかかるとともに、文書提出命令は使い勝手が悪い。文書提出命令が争われ抗告される等すると時間がかかってしまうので、裁判所が訴訟指揮により証拠の提出を求めることが必要である。(鵜飼委員)

実務について議論の場を設けることは必要である。また、きちっとした訴訟手続のルールを作ることで解雇を慎重に行うようになるとともに、解雇の理由を明らかにさせることで企業内のルール形成にも役立つこととなる。(鵜飼委員)

証拠の収集に関して、労働関係事件ではいわゆる自己使用文書についても提出義務を認めるべきとすることは、労働関係事件の範囲の定義が難しく、困難ではない

か。証拠資料の事前開示については、民事訴訟法の改正で導入が予定されている提訴予告通知制度等の活用が考えられる。

賃金台帳や出勤簿等は資料として出しても概ね不都合のない文書だろう。こうした文書については、裁判所が関与するよりも、当事者照会制度等を利用して当事者間や代理人間で事前に開示しておくことが必要ではないか。裁判所が関与することとなると、当事者双方の日程を調整しなければならないなど手続が煩雑となる。

このように考えてくると、文書の事前開示の在り方等について運用上の協議を行うことが必要である。そうすれば、全体の審理期間の短縮にも寄与するのではないか。(春日委員)

運用面での訴訟の改善がかなり有効なのであれば、法制上の特則までは不要かもしれない。裁判官と弁護士で協議を行う場合には、訴訟の初期の段階での使用者側による解雇理由や証拠の開示の在り方、労働者側による反論の提出の在り方等、現状の改善につながる具体的な運用のガイドラインを議論し、特則の要否を考えてもらいたい。(高木委員)

迅速化については、資料82によると、平成14年は平均審理期間が12か月となり、さらに裁判のスピードアップが図られたのは望ましいことであり、この傾向を一層進めてほしい。ただし、迅速化を理由として、当事者の主張・立証活動を制限し、全ての証拠を提出させようとすることは問題であり、迅速化と適正な手続の兼ね合いが重要である。(矢野委員)

審理の迅速化、効率化は図っていくべきである。争点整理手続について言えば、一般的には1～1.5か月に1回のペースで6、7回の期日を費やしている。このような期日の回数や期日間の期間を短縮することで、審理期間の短縮を図れるのではないか。こうした点について、裁判官と弁護士とが十分に協議を行い、互いに議論していけば、改善を図れるのではないか。また、早期に主張すべき事項や早期に提出すべき証拠について一定のルール作りがなされていけば、まだまだ審理の迅速化について改善ができるのではないか。計画審理等を規定した民事訴訟法の改正が予定されているが、これらを活用していくことが必要である。(山口委員)

裁判官と弁護士の間で実務的な協議を行うことは有意義であり、協議の場が設けられることを期待したい。関係者の努力をよろしく願いするとともに、検討成果がまとめれば、当検討会でも紹介してほしい。(菅野座長)

(3) 裁判へのアクセスの在り方

弁護士報酬の敗訴者負担制度については、負担すべき額がいくらになるのかの見込みが立たず、ほとんどの事件で訴えを提起する側となる労働者にとって、訴訟へのアクセスを著しく阻害することとなるし、労働関係事件は結論の見通しが困難であるので、労働関係事件には導入すべきでない。(鵜飼委員)

司法へのアクセスについては、定型訴状があっても自分では記入できない場合があるなど、充分ではない。労働組合にはキャリアの長い専従者がいるので、そうし

た専従の役職員に労働関係事件に関する訴訟代理等の権能を与え、訴訟を提起する労働者をサポートさせることも考えられるのではないか。

弁護士報酬の敗訴者負担については、少なくとも労働関係事件に関しては、勝訴するか否かの見通しを付けがたいこと等から、敗訴者負担制度を導入しないこととする必要性が高い。労働関係事件の訴訟費用それ自体の在り方についても議論が必要だと考えられる。(高木委員)

アクセスの点については、少額訴訟手続や定型訴状をさらに活用することが適当であり、そのためのPRも重要である。(矢野委員)

弁護士報酬の敗訴者負担制度については、合理的で予測可能な額を負担させるのであれば、労働関係事件のみ例外的な扱いとする必要性はないのではないか。(矢野委員)

地方裁判所への訴えの提起に定型訴状を活用することについては、簡易裁判所と異なり、事件の多くに代理人が付いていること、難しい事件があること等から、その必要性はどの程度あるのか。もちろん、本人訴訟の場合もあるので、裁判所と弁護士等の間で定型訴状について議論していくことは考えられるが、全ての事件を定型訴状で対応できるのかは疑問である。(山口委員)

(4) その他

仮処分手続については、様々な取扱いがなされているが、各裁判所において一定の運用の仕方を定めているものではない。裁判官の独立という点もあり、現場の裁判官が個々の事件に応じて判断しているのである。また、仮処分の判断と本案訴訟の判断が異なることはあり得るが、このことは他の分野の事件でも同様である。むしろ、仮処分について指摘されている論点については、現状の本案訴訟の審理期間を短縮することにより対応することが必要ではないか。(山口委員)

委員提出資料〔別添6〕参照

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) 労働委員会における審査及びその司法審査の改善の必要性等

現時点で何ができるかという点、制度の見直しは難しいのではないかと。まずは、運用の改善に努めるべきではないかと。例えば、労働委員会の期日は入りにくいので、とりあえずは、その点から改善することで審査期間が短縮していくのではないかと。また、労働委員会においても、審査期間について一定の目標を定めておくことはあり得るのではないかと。(石寄委員)

申し立てられる事件がほとんどない地方労働委員会では、公益委員の常勤化等が現実に可能か疑問である。また、ほとんど事件のない労働委員会には、労働関係についての十分な専門性があるとも考えがたい。

労働委員会は、継続的な労使関係の正常化を図るところに意義があるのであり、審査の迅速化を図ることで、一層労使関係の正常化に貢献すべきである。その際には、和解が可能か否かについての事件の仕分けを行うことが重要である。制度論よりもむしろ、事件の仕分けを行い、手続の計画的な整理を行うことで、審査の迅速化を図れるのではないかと。(石寄委員)

不当労働行為事件では、労働委員会の初審・再審査で6年、最高裁まで争われると10年以上かかることもある。これでは、憲法や労働組合法上の団結権を保障するという不当労働行為制度の趣旨を没却することになる。まずは、こうした現状を改善すべきという共通認識を持つことが必要である。(鵜飼委員)

労働委員会の審査期間については、和解により長期化しているものもある。確かにいたずらに和解を続けることは避けるべきであるが、審査期間については終結事件全体の期間のみで見るとは適当ではないのではないかと。

中央労働委員会の審査体制は裁判所に匹敵しており、専門性も十分に高いと考えられる。むしろ、裁判所は事件に関する私法上の権利義務関係のみを見て、労使関係に対する全体的な見方がおろそかになりがちではないかと思う。私法上は有効といえる行為でも、労使関係の推移等から見て不当労働行為となり得る部分もあると考えられる。私法的な考え方に労働委員会が歩み寄れというのは労働組合法の精神を没却するものではないか。裁判所は労働委員会の専門性を尊重していくことが必要である。(鵜飼委員)

労働委員会も、専門性の向上や公益委員の常勤化等に努力すべきである。日弁連としても、弁護士専門性の強化に主体的に取り組みたいと考えており、労働委員会に対する専門的な人材の供給源として役に立てるのではないかと。(鵜飼委員)

不当労働行為審査制度については、厚生労働省と日弁連との協議の場を設けていただきたいとともに、労働委員会と裁判所との協議も再開してもらいたい。(鵜飼委員)

厚生労働省の研究会においても、公益委員や事務局体制の充実強化の方策として、公益委員の常勤化や事務局での法曹有資格者の活用等が議論になっている。(熊谷

委員)

不当労働行為制度は、憲法上の労働基本権を保障するために設けられているものであるはずであり、不当労働行為制度の意義の再確認が必要である。団交拒否事件の審査に何年もかかっているようでは、労働委員会の2審構造や存続自体も問われかねないのであり、危機感を持って対応すべきである。(高木委員)

とりあえずといった議論では、結局改善は進まない。ステップ・バイ・ステップで改善するにせよ、例えば、審級省略の導入を目指す等のターゲットを設定して行うべきである。(高木委員)

事件のない地方労働委員会の専門性を高めることは難しく、そのためには相当制度を改善することが必要であろう。(村中委員)

純粹に研究者として考えてみると、不当労働行為の審査制度は、多様な外国の制度を継ぎ合わせていったことが問題であったと考えられる。不当労働行為審査制度は、通常の行政処分と異なり、審問手続を経ており、こうした手続にも司法審査が完全に及ぶということについてどう考えるべきか、十分な検討が必要ではないか。

(山川委員)

救済命令の書き方については、事実認定のプロセスの判示の在り方等について問題を感じている。行政処分である救済命令においてどの程度詳細に記載すべきか、救済命令をどう位置付けるかといった議論があろう。(山川委員)

救済命令の取消訴訟の審理期間は、なお2年弱かかっており短いとは言えないが、徐々に改善しつつある。しかし、救済命令の取消訴訟の審理に、このように時間がかかるのは、労働委員会の審査に問題があるからだと考えられる。審査が十分に整理されておらず、訴訟手続において記録を整理して仕分けるには多大なエネルギーが必要となっている。まず、労働委員会の審査の現状を改善すべきである。

また、基本的な事実認定や労働組合法第7条の解釈・判断として適当と思われる救済命令もあり、命令の事実認定及び判断の両面をもう少し適切に行ってほしい。

労働委員会の審理の長期化、判断の問題点について、どう克服するかが課題であり、それにより裁判所の審理もよくなっていくと考えられる。(山口委員)

最近では不当労働行為の審査は比較的短期間で処理されるものが多くなっているように思われる。(山口委員)

労働委員会の救済命令の書き方については、現在は争いのある部分について労働委員会から証拠を提出してもらっているが、それでもなぜそのような事実認定ができるのか疑問となる部分もあり、説得力に欠けるところがある。最終的には取消訴訟になるという意識で、救済命令の事実認定や判断に意を用いてもらいたい。(山口委員)

労働委員会制度の現状がこれでよいというコンセンサスはないようであり、そのコンセンサスが得られるよう改善を図ることがまず出発点だと思う。その上で、裁判所として改善すべきところは改善することが必要だと考えられる。(山口委員)

(労働委員会の機能)

労働委員会には、調整的手続では解決できない事案もある。この場合には、迅速な判定的解決を求めざるを得ない。労働組合法第7条違反については、基本的には判定機能が中心である。その際に、労使関係の正常化を目指す判断が含まれ得ることは否定しないが、不当労働行為に関するルールが定着しておらず、この点を明確化すべきである。(鵜飼委員)

例えば、使用者側が労働法令の無知のため労働者側に対して強く出てくるような場合、次第に知識を得ることで労働組合を認めていくようになると、救済命令によるよりも、むしろ調整的な機能によって団体交渉のルールを作られていき、和解で解決するということもある。(鵜飼委員)

和解ではその性質上弱い方にしわ寄せが来ることとなる。判定的な機能がないと和解もうまくいかないのであり、判定的な機能は最も肝心なところである。(高木委員)

労働委員会の調整的な機能は、その判定的な機能なくしては、十分に発揮することは難しいのではないか。調整的な機能の実質をいかすためには、判定的な機能が必要である。

問題は、審査手続において和解が当事者のガス抜きとして進められ、和解が成立せずいざ判定をしようとした場合に、証拠調べ等が十分になされていないといった状況になることであろう。しかし、調整的な機能を発揮するためには、判定的な機能も必要であり、両者をどのように統合的に設計していくかが課題である。(村中委員)

労使関係は継続的な関係であるから、労働委員会は、三者構成であることもあって、判定的な機能よりも、むしろ調整的な機能の面で大きな役割を果たしている。判定的な機能については、救済命令の取消率が高いこと等のために判定の公平性への疑問も指摘されており、労働委員会の限界を示しているのではないか。裁判に匹敵する審査手続とするためには、公益委員の常勤化や事務局の専門性の向上等が必要であるが、実現の可能性を考えると現実的ではないのではないか。したがって、労働委員会については、当事者主義的な運営を基本としつつ、調整的な機能を重視していくことがよいのではないか。(矢野委員)

最終的にどのような救済命令を出すかという判定的なところを考えないと、公正な和解による解決にはならないのではないか。(山口委員)

労働関係調整法に基づく労働委員会の調整機能はよく機能しているが、不当労働行為の審査については、労使の参与委員が加わることにより、労使関係の正常化を目指した和解手続が中心となり、しかも、それが審査手続と一体となって行われるようになっていった。審問は審問、和解は和解として行っていけばよいので、和解を制度上位置付けるということはよく分かる議論であると思う。(菅野座長)

(労働委員会の体制)

労働委員会へのアクセスの問題はあるが、労働委員会のブロック化については検討してもらいたい。また、法律に関する専門的人材として、法曹有資格者を活用してほしい。(鵜飼委員)

地方分権が進む中で難しいのかも知れないが、複数の地方労働委員会をまとめ、又は中央労働委員会を分散する等して、労働委員会をブロック化することにより、専門性の充実を図ることはできないか。(矢野委員)

専門性には、労使関係についての専門性と法令の適用についての専門性があり、労働委員会の事務局には後者の専門性が特に重要である。地方労働委員会に専門的な人材を入れることも必要であるが、地方自治体のローテーション人事を前提としても、法令の適用についての専門性は各行政分野で役立つので、こうした能力の向上に努めるべきではないか。(山川委員)

労働委員会の専門性に対する現状の信頼度を考えると、専門性のあるスタッフを採用し、研修を実施する等しないと、労働委員会において専門家が育ちにくいのではないか。(山口委員)

(2) 審級省略及び実質的証拠法則の当否

中央労働委員会の審査体制にかんがみれば、裁判所の一審に対する代替性は十分にあると考えられる。また、労働委員会では十分すぎるほど主張・立証を行っているし、救済命令の取消率も精査すればそれほど高いというわけではないのではないか。そうであれば、5 審制を放置する必然性はなく、制度改革を実現するための前提条件を十分議論すべきである。(鵜飼委員)

5 審制や事件処理の長期化の問題点については当検討会で共通の認識があるのではないかと。よくない点をきちんと改善していくのであれば、必ずしも5 審制とする必要はないのではないかと。(鵜飼委員)

「事実上の5 審制」の問題については、1つの事件に関して5 回も関所を通過させることが本当に妥当なのか。互いに批判し合うだけでなく、労働委員会と裁判所の双方が、それぞれどのような取り組みが必要かを考え、改善の努力をすべきではないかと。(高木委員)

地方労働委員会と中央労働委員会の間でも、同じような証拠調べを重ねて実施している場合があるようであり、例えば、地方労働委員会と中央労働委員会の間でも実質的証拠法則を導入するといったことも考えられるのではないかと。(高木委員)

裁判所に近い審査体制を整備し、準司法機関としての専門能力を高めないと、労働委員会の救済命令について審級省略や実質的証拠法則を導入することは困難と考えられる。これらの制度を労働委員会に導入するには、非常勤で労働法の専門家でもない者が公益委員となっている審査体制や法曹有資格者や経験者が十分ではない事務局体制では不十分であり、専門性のある人材の確保して、労働委員会の専門性を高めることについて制度的な担保をする必要があると考えられる。

地方労働委員会については、地方分権化に伴い、統一的に考えることは困難であ

るから、まずは中央労働委員会の審査手続について検討することとしてはどうか。
(村中委員)

裁判との関係については、審級省略ではなく、むしろ、労働委員会制度の中で審査の迅速化の在り方等を考えるべきである。例えば、代理人との日程調整についての工夫や、和解になじむか否かを早期に見極めて互譲による解決を促進すること等が必要ではないか。(矢野委員)

(3) 新主張・新証拠の提出制限の当否

裁判段階で初めて新しい証拠が提出されるという点については、使用者側としても地方労働委員会の段階から勝ちたいと考えており、通常は、訴訟の段階まであえて証拠を出さないということは考えられない。

ただ、事件処理の途中で代理人が交替した場合には、新たな代理人が従来までと異なった角度から事件を見て、新しい証拠を提出することはある。また、救済命令の中に、予測もしなかった事実認定がなされている場合があり、それを覆すために新たな証拠を提出するということがある。

しかし、新証拠の提出を制限しなければならないほど、労働委員会の段階で証拠が提出されていないということはないのではないか。(石寄委員)

取消訴訟における新主張・新証拠の提出制限については、必ずしも労働委員会の専門性とは関連させなくても議論できるのではないか。(村中委員)

地方労働委員会の段階で、証拠の提出を求めても提出してもらえなかったという場合もあると聞いている。裁判段階での新証拠の提出について、全く制約がないと、何のための審査手続がよく分からないことにもなる。個人的には、信義則に反する新証拠の提出を制限する制度を作ることはあり得るのではないかと思う。

また、実質的証拠法則が設けられていれば当然に新証拠の提出は制限されると考えられるが、新証拠の提出制限が設けられても、必ずしも実質的証拠法則が導入されることにはならないと考えられる。(山川委員)

事実認定について、裁判所と労働委員会で異なる理由としては、裁判段階で新証拠が提出されることもあれば、反対の事実を示す証拠がある場合等で、証拠について見方の違いがあることもあり、様々である。(山口委員)

中には、労働委員会の段階で当然提出されていてもよかったと思われる証拠が取消訴訟の段階で初めて提出されたという事件もあった。当事者が命令内容を見た上で当該証拠を出すか否か判断したということではあろうが、労働委員会の審査段階で適切に提出させることができたのではないかとも思われる。裁判所であれば、訴訟指揮により、そのような証拠の提出を示唆すると思われ、労働委員会での審査の指揮の在り方の問題ではないか。(山口委員)

委員提出資料〔別添7、8〕参照

<労働関係紛争処理の全体像について>

- ・ 企業外で処理が必要となる紛争は増加するが、その程度は予測困難
雇用の流動化
法的ルールによる紛争処理への志向

- ・ 現在の紛争処理制度の問題点
そもそも処理になじみにくい紛争がある
少額事件 (精神的利益にかかわる事件も?)
労働条件変更問題等利益紛争
裁判所、労委では、時間とお金がかかる
十分な質の判断が期待できない場合がある

- ・ 多様な労働紛争に対応できる制度設計が必要
少額事件への対応の強化
あっせんだけでは不十分
簡易迅速な判定手続き しかし専門的知見も必要
利益紛争への対応の強化
あっせんになじむが労働局によるあっせんだけでは不十分

- ・ 事件処理の質の向上
質の高い紛争処理とは
解決に対する当事者の納得
内容面での納得 (解決の妥当性と判定者への信頼)
裁判所の場合には労使の関与?
手続面での納得 (期間、費用、アクセス・・・)
的確な法状況の認識が前提 (労使関係の知見と労働法の知識)
専門的知見の習得の強化?
効率的な事件処理 (マンパワー、時間、費用・・・)
専門家による迅速な処理が必要か

- ・ 役割分担の考え方
最終的解決機関としては
権利紛争については裁判所
利益紛争については労使関係の実態に精通している機関
前段階での調整手続きは多様であってよい
ただし、的確な法状況の認識は必要

<特殊性・専門性について>

- ・労働事件の解決のために労働法の知識が必要であることは明らか
- ・労働事件の解決のために労使関係の実態に関する知見が必要であることは明らか
 - 当事者間の利益状況を判断する前提
 - 労使慣行に関する知見
 - 賃金・退職金や人事の制度設計などに関する知見
- ・労働法や労使関係に関する知見のボリュームの大きさ
 - 適切な解決に必要な知識を獲得するには、相当の時間が必要
 - 事前の基礎教育が有意義
 - アドホックな習得も不可能ではないが非効率的
 - 専門家による事件処理が効率的かつ堅実
 - ただし、特別な紛争処理機関の必要性とは別問題
 - 事件数
 - 事案や権利の性質からの特別な考慮
- ・専門性の導入方法
 - 労働法・労使関係について専門的知見をもつ裁判官の養成
 - 法曹養成過程における教育の必要性
 - 裁判官以外の助力
 - 労使の関与？

労働検討会における総論的検討事項について

2002/10/25

筑波大学 山川隆一

1. 労働関係紛争の動向

紛争増加の構造的要因 (図1)

2. 労働関係紛争処理制度のあり方

- (1) 労働関係紛争の解決のあり方
- (2) 紛争処理機関の役割分担

3. 労働紛争処理における特殊性・専門性

(1) 専門性の類型

- ① 自然科学上の専門性
- ② 法令上の専門性
- ③ 労働関係の制度・技術・慣行に関する専門性

(2) 専門性が問題となる背景 (図2)

- ① 労働関係の特質
- ② 法的判断との関係

(3) 専門性と紛争処理制度

- ① 判断内容との関係
- ② 迅速性との関係
- ③ 信頼性との関係

図1 労働紛争の増加をめぐる構造的要因

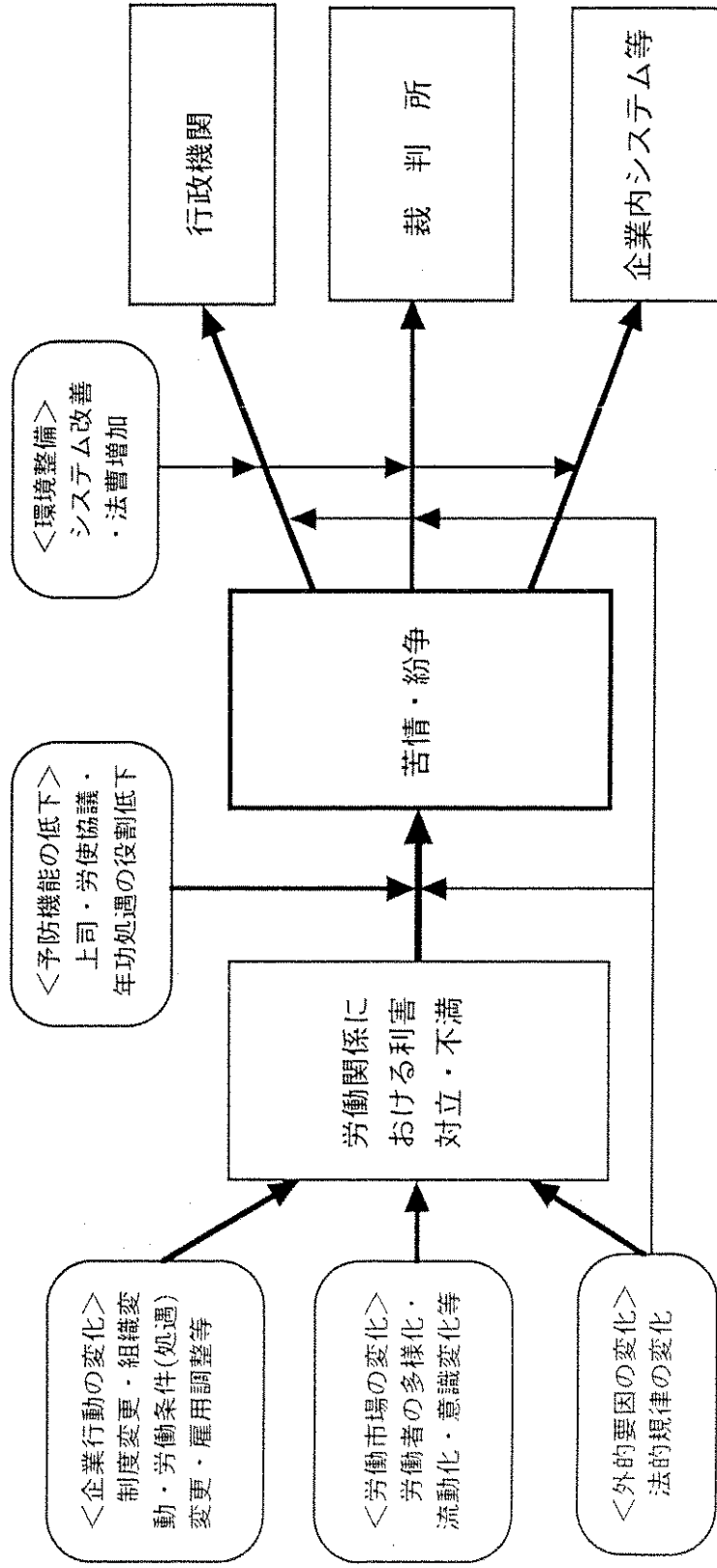
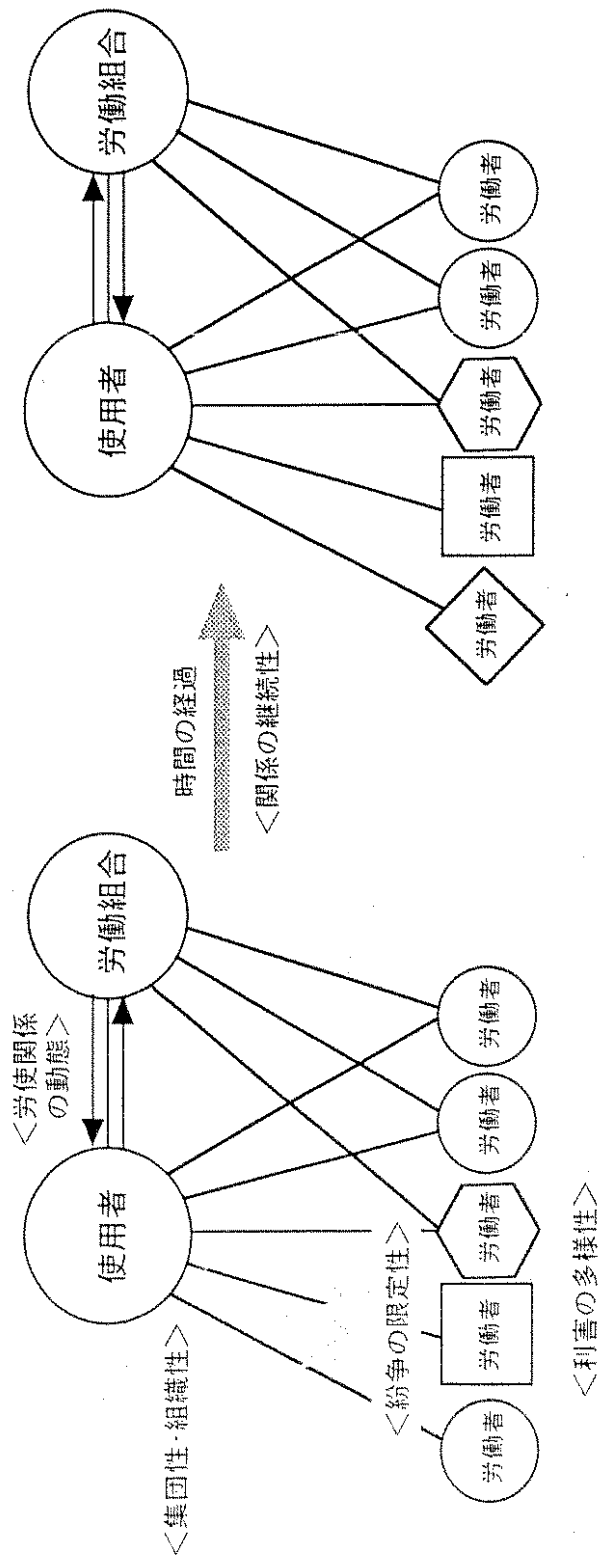


図2 労働紛争の特質



平成14年10月25日

労働検討会総論について

東京地方裁判所 判事 山口 幸雄

1 今後の労働紛争の動向

産業構造の転換，経済のグローバル化等を背景とする雇用システムの変容，労働者の意識変化

→雇用をめぐる環境が多様化すれば，より多様な労働紛争が生じることが予想される。

→多様な紛争形態に相応した紛争解決手段を設けておくことが国民にとって有益である。

近年の産業構造の転換，経済のグローバル化，労働者の意識変化に伴って，終身雇用，年功賃金制度といった我が国特有の雇用慣行が変容しつつあり，個別的雇用管理，成果主義賃金制度といった新しい職場秩序が徐々に旧来の雇用慣行にとって代わりつつある。また，雇用・就労形態が多様化する中で，正社員を基盤とする従来型の労働組合の組織率は低下し，労働紛争についても集団的紛争から個別的紛争へのシフトが顕著になっている。

もともと，新しい職場秩序が我が国の労働市場に真に定着していくのか，労働組合の組織率低下傾向が続いていくのかといった点については先行き不透明な要素も多く，現状では雇用をめぐる情勢はなお混沌としていると思われる。

しかし，いずれにせよ，雇用をめぐる環境の多様化は避けられないところであり，それに伴って労働紛争はますます多様化し，様々な種類の個別的紛争が増加していくことが予想される。そこで，これらに的確に対応するために，それぞれの紛争形態に相応しい多様な紛争解決手段を用意することが国民にとって有益である。

2 紛争解決システムの全体像と裁判所の役割

外国（独・仏・英）では、裁判所が労働紛争をすべて取り込んで解決しようとするシステム



我が国では、各種行政機関、ADR、労働委員会、裁判所が役割分担している多元的紛争解決システム

→労政事務所、労基署、都道府県労働局等我が国の行政機関による紛争解決は有効に機能している。これらを解体して、英・独・仏のようにすべての労働紛争を裁判所で解決すべきか？

→むしろ、裁判所は、ルールメイキング機能を充実させ、労働実務における行為規範や紛争解決基準を提示すると共に、最も厳格に証拠に基づいて権利義務関係を確定することによって紛争解決を行うアンカーとしての役割が望まれると考えられる。

(1) 紛争解決システムの全体像

一口に労働紛争といっても、労基法の基礎的な知識がないために紛争になっている事件から、本格的に事実関係や法律問題を争うような事件まで、さまざまなレベルのものを含んでいる。したがって、紛争のレベルに応じた多様な紛争解決手段があるのが望ましい。

外国（独・仏・英）では、裁判所に労働紛争をすべて取り込んで解決しようとする傾向があるのに対し、我が国では、各種行政機関、ADR、労働委員会、裁判所がそれぞれの役割に応じて相互補完的に機能し合っており、あらゆるレベルの労働紛争に適した解決手段を提供しており、機能的な多元的紛争解決システムであると評価されているといえよう。

これまで、労政事務所、労基署、都道府県労働局等我が国の行政機関による紛争解決は有効に機能していると評価されており、今回のヒアリングを通じても、これらを解体して英・独・仏のように労働紛争をすべて裁判所で解決すべきであるという要請は聞かれなかった。昨年10月から開始した都道府県労働局の個別紛争解決制度も軌道に乗り、さらに、裁判所の労働調停がメニューに加わることが決まっており、我が国の多元的労働紛争解決システムは今後一層の充実が見込まれる。

(2) 裁判所の役割

① ルールメイキング機能の担い手としての裁判所

例えば解雇をめぐる紛争を例にとると、我が国には実定法上に一般的な解雇規制規定がなく、裁判所が判例により、解雇権濫用法理を形成し、その一般法理の中で事案に応じてきめ細かく労使の利害調整を行い、事例判断を積み重ねることによって雇用・労使関係の法的ルールを形成してきた。裁判所は、このような判断をすることで、行政機関や労使関係の当事者・関係者などに対して、労働法規の解釈や判断基準を提供するという重要な役割（ルールメイキング機能）を果たしてきた。

したがって、裁判所は、今後もルールメイキング機能を充実させ、企業や行政機関に判断基準を提示することで、労働紛争の解決に寄与すべきであると考えている。

② アンカーとしての裁判所

裁判所における訴訟手続は、厳正中立な手続の下に法律と証拠に基づく権利義務の確定をする手続であるから、様々なレベルの労働紛争の中には、いきなり訴訟によるよりも、他のより柔軟で簡易、低コストな紛争処理手続での調整的解決の方が相応しい事案も数多い。一方、ヒアリングで、訴訟について「調停的な局面が破綻した後に、極めて冷静、冷徹に判断することが必要になる権利確定的な局面である」旨指摘されていたとおり、他の紛争処理機関による調整的解決がうまくいかないような成熟した争訟性をもった事案について、最終的な法的決着を求めて起こされるのが訴訟である。

したがって、我が国の労働紛争解決システム全体における紛争処理機関相互の役割分担からすると、裁判所における訴訟手続は最も厳格に権利義務関係を確定する手続であって、アンカーとしての位置付けがなじむものである。これは、調整的解決を好むとされる一般的な日本人の考え方にも合致するものである。

そして、国民がアンカーとしての裁判所に求めている最も重要なものは、労使の激しい対立構造の中で、判断者として中立公正であること、中立公正であると信頼できることであり、その保障こそ労働裁判の生命線であると考えている。

3 労働紛争処理の専門性

労働紛争の専門性には、次の3種類があると思われる。

- (a) 実定法ではなく、判例法の占める割合が大きい。
- (b) 関係法令が多岐にわたる上、改正が頻繁である。
- (c) 人事制度、労務管理システム、労使交渉等労働特有の分野についての一定の知識、理解が必要である。

→(a)と(b)が一般に専門性と考えられているもの。これが裁判官に不足しているとすれば、自己研鑽に加え、各種研修や執務資料の充実等で対処していく必要がある。

→(c)のうち、一般的、客観的知識については、書物等により知識の補充が可能であり、個別具体的事件に関する、当該企業の人事制度や労使慣行等については、個別の主張立証の問題に帰着する。

→また、労使関係等についての専門的知見が必要となる事件については、「専門委員」を関与させることにより、専門的知見の補充が可能となる。

(1) 労働紛争の専門性としては、(a)実定法ではなく、判例法の占める割合が大きい、(b)関係法令が多岐にわたる上、改正が頻繁である、(c)人事制度、労務管理システム、労使交渉等労働特有の分野についての一定の知識、理解が必要であるといったことが考えられる。

(2) このうち、(a)(b)は労働法の知識の問題であり、法分野としての専門性があるということは、ヒアリングでも指摘されたところである。裁判官も弁護士も法律家である以上、判例を知り、法令の改正に目配りをするということは、当然の責務であり何ら特別なことではない。逆に、これらの専門性が労働紛争に携わる裁判官や弁護士に不足しているとすれば問題である。

これらは労働事件に携わる者の能力向上の問題であり、裁判官や弁護士が自己研鑽により能力を高めるべく努力することは当然であるが、更に、裁判所としては、各種の研修等で、労働事件を担当する裁判官に対して、労働法規に関する知識を集中的に習得させるほか、必要な判例や法改正についての知識が補充できるような執務資料の整備に努めているところであるが、更なる充実が必要になろう。

(3) (c)のうち、一般的、客観的知識については、書物等により知識の補充が可能である。医療事件、知的財産権事件などの科学技術系の専門知識が問題になる事件以外に、通常の民事事件においても、特殊な業界慣行やデリバティブ等の経済取引の実情が問題になる事件は枚挙にいとまがない。これらの中には理解が極めて困難なものも少なくなく、それらに比べれば、人事、労務に関する知識は、比較的裁判官にとって習得しやすいものである。

(c)のうち、個別具体的な事件における事実関係については、ヒアリングで三代川裁判官が述べたように、事件の対象となっている個別の企業の人事制度や労務管理がいかなるもので、労使交渉の経緯がどうであったかという、まさに、個別事件において主張立証の命題となる事項である。個別の企業の労使慣行等について争いがあれば、当事者が書証、人証によって立証活動を行うべきものであり、むしろ、証拠なしに裁判所が勝手に推測すべきものではない。

以上(c)について述べたことは、労働の分野に特有の知識・理解に限っていえることではなく、他の分野の業界慣行や取引の実情の知識・理解についても広く当てはまることである。したがって、労働事件に関しても、他の専門的分野の事件と同様に、書物や講義等により一般的、客観的知識を十分に習得すると共に、個別事件における主張立証を充実させることによって対応すべきものと考えられる。

(4) もっとも、検討会のヒアリングにおいて、裁判所が人事制度等に関する理解を欠くと指摘されたことは、謙虚に受け止めなければならない。これは、(a) (b) 及び(c)の一般的客観的知識の不足に起因するものと思われ、なお一層、研鑽、研修等の充実に努める必要がある。

他方で、雇用構造の多様化、複雑化により、労使関係等についての専門的な知見を要する事件も増えてくることが予想されるから、必要に応じて他の専門的な知見を要する事件と同様に、来年の通常国会に提出予定の改正民事訴訟法案で導入予定の「専門委員」を関与させることが考えられよう。

以 上

雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の 関与する裁判制度における「専門家の在り方」について

労働検討会
委員 高木 剛

労働事件にいわゆる参審制度を導入する場合、関与する「専門家」の在り方、とりわけ専門家の供給源をどうするのか、について労働者側にも応分の役割を担うことが要請される。

以下、労働者側に求められる「専門家」の供給、責任の果たし方等につき、その考え方を示したい。

1. 「専門家」の性格

労働事件訴訟に参審員として関与する専門家は、労働生活に法の支配をもとめ、法の世界を労働生活の実感に裏打ちされたものとして形成する（行為規範と裁判規範の応答関係の確保）ために必要とされるものであるから、雇用関係や労使関係のあり方に責任をもつ労使関係当事者が基本となる。ただし、これらの参審員は、日本の雇用関係や労使関係のあり方に責任をもつものであって、当事者の利益代表者ではないから、使用者側、労働者側のどちらの推薦を受けた者であれ、中立公平性を眼目として裁判に臨むべきである。

けだし、中立公平性に疑念を持たれることがあるとすれば裁判制度そのものに対する信頼感が揺らぎかねないからであり、参審型の裁判制度を持つヨーロッパ各国の制度やその運用の実態も、公平中立性の具現化の重要性が強く認識されている。

2. 「専門家」の供給源

- (1) 「専門家」の供給源は、ヨーロッパ各国の例を見れば、各国ごとに若干の違いがあるが、大きな枠組みとしては経営者団体や労働組合団体の推薦する者の中から選ばれている。日本においても、推薦方法や選任手続等に工夫を加えつつ、「専門家」の供給源の中心は経営者団体や労働組合団体の推薦する者とする考え方で対処すればよい。
- (2) 労働組合団体による推薦の対象者は、労働組合のナショナルセンター及びそのローカルブランチ、産業別組織、個別企業労組等で永年の活動経験を持つ者やそのOBとするが、特にOBの活用を重視すべきである。なお、雇用差別問題が大きな比重を占めている現在、女性が一定の比率を占めるよう配慮することが求められよう。

3. 専門家に求められる研修等

- (1) 労働組合団体が推薦する「専門家」は、労働現場や労使関係の実態等についての認識という点ではある程度のレベルで「専門家」としての素養を持ち得ていると思われるので、研修等を要する主だったジャンルは、以下を想定する。

<研修等に組み込むべき課題>

- ◇労働法 — 労組法、労働関係調整法、労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法、男女機会均等法、等
 - ◇労働判例 — 重要判例（例えば労働判例百選）
 - ◇倒産・会社再建法制 — 会社更生法、民事再生法、産業再生法、等
 - ◇民法・商法 — 基本的な部分
 - ◇労働協約・就業規則
 - ◇民事訴訟法・訴訟手続・和解
 - ◇ADR（労働委員会制度、労働局におけるあっせん等）、etc
- (2) 研修にかかる時間は、2週間（2週×5日＝10日間）、60時間（10日×6時間＝60時間）程度を集合教育で実施する。この2週のうち1週は合宿型とし、研修方法は少人数型等含めいろいろな方法を組み込む。これで足らざる部分は個人学習で補完する。
- (3) 集合教育や個人学習の指導は、裁判所、日弁連、法務省、厚生労働省、大学等の協力を得て行なう。
- (4) 研修の実施主体をどうするかについてはいくつかの形態が考えられるが、2～3の形態を例示的に示せば、以下のようなものが想起される。

<研修の実施主体 — 2～3の例>

- ◇研修団体を新たに設置して対応
 - ①第三セクター方式で国、労使団体等が出捐する方式
 - ②労使団体が共同して設立、運営する方式
 - ◇既存の機関・団体に委託して対応
 - ①司法研修所に委託
 - ②日弁連に委託
 - ③日本労働研究機構に委託
 - ④大学等に委託
 - ◇司法・労働行政当局が研修主体として対応
 - ◇労使団体がそれぞれ研修の仕組みを作って対応
 - 労働団体でいえば、連合教育文化協会の研修コースの一つとしてコースを設け、関係各位の支援を得て研修を実施
- なお、ヨーロッパ各国の名譽職裁判官の研修方法も国ごとに異なっており、司法当局が行なっている国、研修団体を設けて行なっている国、労使団体のそれぞれが行なっている国等、いろいろな形態があるようである。詳細を調査してみる必要がある。

- (5) 参審員の任期は数年とされており、再任を妨げない国が多いが、毎年継続

して研修を課している国が多い。日本もフォローアップの意味も含めて、参審員が継続して研修を受ける機会を設けるべきである。

- (6) 研修にかかる経費は、ヨーロッパの場合国が多くを支弁している場合が多いようであるが、ドイツ等では労使団体の負担もあるようである。日本でも国の支出を中心とし、労使団体等も一部を拠出するという形が考えられる。

4. 「専門家」の員数等

- (1) 裁判所に係争する労働事件数は、現在年間約3,000件（仮処分事件含む）である。今後の事件数は諸般に渡る環境の変化により増加が予想され、近い将来少なくとも5,000件程度になると見込まれる。
- (2) 裁判所で受理する労働事件数をとりあえず年間5,000件と想定し、参審員1人が年間10件に係わり、1件あたりに要する日数を平均1.5日と想定した場合、500人が年間15日参審員として裁判に参画することになる。

この500人程を労働組合団体が推薦し研修等を経て確保することが可能かが問われるが、結論は十分可能であり、OBの皆さんにもお願いすれば、全国で1,000人程度の方に貢献してもらえると確信している。

- (3) 2002年6月30日時点の労働組合数は30,177組合、労働組合員数は10801千人である。労働組合の専従者の数は約600人の組合員に1人と推定され、全体では19,000人前後の専従者が各組織の活動に従事していると推定される。

19,000人前後の専従者のうち、連合等のナショナルセンター及びそのローカルブランチに700人前後、産業別組織に2,000人前後、企業別組合に16,000人前後が所属していると推計され、これらの人々のうちある期間以上（例えば10年以上）の経験年数を積み重ねている者が推薦の第一義的对象者となる。

加えてOBの皆さん（大半が60歳前後で役員のポストから離れたか、役員退任後会社側へ職場復帰そして定年等で退職）にも推薦の対象を広げれば、母集団は更に大きくなる。

また、非専従ながら長期に渡って役員を続けている方も多く居り、有能な役員として推薦可能な者もいる。

ちなみに、約1,080万人の組合員が拠出している組合費の総額は6,000億円強と推計されている。

- (4) 参審員たるべく推薦される対象者は、上述の通り母集団としては少なくとも20,000人以上は居ると推定されるが、その中から参審員にふさわしい、あるいはその素地があり、研修等も含めて時間的にも対応可能と思われる方々を、とりあえず500～1,000人推薦することは十分に可能である。
- (5) なお、参審員の推薦を行なうにあたっては、労使団体から推薦を行なうこ

とを中心軸にするということは、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者に直接関わっている団体が労使団体であるという点に根ざすものであり、他に同等の給源があればそれを排除するものではない。

以上が「専門家の在り方」に関するラフなイメージであるが、参審制度を労働事件訴訟に導入することは、今次司法制度改革の大きな目標の一つである。日本の司法の国民的基盤の強化という視点や、訴訟という社会性の高い営みの中に、労使自治の感覚を取り込んでいくという視点にも合致するものであり、21世紀の労働事件訴訟の在り方をどのように発展させていくかという大局観を持って整備をしていく課題だと考えている。

以 上

(※ 別資料として「フランスにおける名誉職裁判官の研修プログラム」を添付した。) (略)

2003年1月29日

経営法曹会議
司法制度改革検討会

労働訴訟に専門家が関与する裁判制度の導入に関する意見

はじめに

現在、内閣の下に設置された司法制度改革推進本部の労働検討会において、労働関係事件に関する総合的対応強化の諸方策が議論されているところであるが、そこで取り上げられた論点項目は、今後の労働法制に直接結びつく極めて重要な問題である。

このため、当会議の司法制度改革検討会において、論点項目の一つである標記のテーマに関して、労働検討会におけるこれまでの議論も踏まえ検討を行ったので、次の通り当会議の意見を表明する。

1. 裁判への専門的な知識・経験の導入の必要性について

(1) 労働事件の専門性

労働事件（訴訟）の専門性・特殊性（以下単に「専門性」という）といわれるものは、医療過誤事件や特許事件などにおけるそのように、自然科学的・専門的知見の補完が必要とされる意味での専門性とは異なる。

労働事件は、一般民事事件と比べれば、専門・多様化された労働法規以外に多くの判例及び行政通達等が出されており、これら判例等が紛争解決の規範として大きな役割を果たしているところから、これらについての幅広い知識及び洞察力が必要であるとともに、企業における人事・労務制度についての実務的な知識（知見）が必要である。

その意味で、労働事件には、専門性があるといえるが、専門性の内容は、それ以上でもなければ以下でもないとする。

ところで、労働事件の専門性に関して、労使の実務経験者による「勘」や「感覚」が必要であるとの指摘があるが、それは、労使の立場や個人的な資質、属性により影響を受ける主観的なものであって、それなくして労働事件の適切な解決をなし得ないという意味での専門性であるなどとは到底いえない。

(2) 専門性が必要とされる事件とその導入の必要性

近年、個別的労働紛争が増加するとともに、紛争内容が多様化、複雑化している。とりわけ、解雇事件、労働条件の不利益変更に関わる事件あるいは、人事評価に関する事件など、その背景に国際競争の激化とその中における企業の位置づけの変更、

能力主義、成果主義にもとづく人事制度への転換が関わっているような場合には、それらの背景事情ないし、人事・労務制度の実情に関する専門的な知識（知見）の補充によって、紛争の実情を的確に把握する必要がある。

2. 専門性を導入する方法

(1) 基本的な考え方

裁判の基本は、当事者の主張をもとに争点を整理して証拠調べにより事実認定を行い、これに法律を適用して判断を行うことである。

労働事件も民事事件である以上、基本的に上記と同様の手続を踏んで行われる。

ところで、労働事件の専門性は、1. (1) で述べたように、労働法規、判例、通達などに関する幅広い専門知識が必要とされるが、労働法規、判例・通達などの法的知識に関していえば、その解釈・適用についての専門家は裁判官を措いて他にいない。さらに、これらの法律を適用する前提として、事実認定が何より重要であるが、事実認定については、裁判官は任官当初より、その点についての研鑽を重ねており、その力量において、裁判官に代替しうる者は見出し難いであろう。

確かに判決の中には、労使関係の基本的な知識・経験無しに事実認定や法的判断を行った結果として社会常識に反する判決がなされることも全くないとはいえない。しかし、経験的に見れば、そのような判決は稀であり、また、仮にあったとしても様々な批判にさらされることにより修正されていくものと思われる。

この点、専門家を関与させることにより、その専門的知識をもとに的確な判断をなしうるとの意見もあるが、労働事件について、賃金、人事制度、労使慣行など、どれをとっても普遍的なものなどあるわけではなく（これらは、各企業において制度も運用も千差万別である）、仮にそれに通暁している者がいるとすれば、当該労使関係の当事者であり、中立・公正な判断をなす者としては相応しくない。

当該労働事件の解決のために労使関係に関する専門的知識（実情）を踏まえる必要があるとするならば、その実情について、当事者が主張・立証すべきことである。

なお、労働事件においては、「一般条項」に関する判断にあたり、専門性が必要であるとの意見もあるが、この部分こそ裁判所が判例法理として形成してきた重要な部分であり、また、ここで求められることは、単なる裸の利益考量や判断ではなく全法体系の中で労使の権利義務は何かを確定する法的価値判断であって、裁判官ではない、労使の専門家の「勘」とか「感覚」などで判断されるべきものでないことは言うまでもない。

(2) 参審制・参与制について

以上のような基本的な考え方からすれば、労働事件について、専門家を判断に関与させる参審制はもとより、参与制も採用すべきではないと考える。参審制・参与

制を採り入れるべきではない理由をまとめると以下の通りである。

- ① 労働事件のように利害が対立する事件に労使の立場から裁判官として関与させることは、判断者としての公平性・中立性、ひいては、国民の裁判に対する信頼を損ねる。
- ② 労使の政治的な立場（争い）が裁判に持ち込まれる危険がある。
- ③ 企業秘密漏洩のおそれがある。
- ④ 迅速な裁判に逆行するおそれがある。
- ⑤ 民事訴訟手続きに関する知識・経験が乏しい。
- ⑥ 証拠を離れた専門家の知見の名のもとに、「勘」や「感覚」で事実認定あるいは、判断がされ、それが検証できないおそれがある。

(3) 専門委員としての関与

以上述べたように労働事件に参審制、参与制を導入すべきではないと考えるが、先に述べた労働事件における専門性の観点から、専門的知識・経験を裁判手続に導入するとしても、争点整理及び裁判官が行う事実認定の参考資料を得るために裁判所の求めに応じて意見を述べる程度に留めるべきであり、現在、採用が検討されている「専門委員」として関与させることが相当である。

なお、専門委員を導入するとしても、労働事件が増加・多様化する実状を踏まえ、裁判官についても労働事件処理の専門性強化の方策を併せて講ずる必要がある。

以上

経営法曹会議

司法制度改革検討会

弁護士（座長）	加 茂	善 仁
弁護士	山 西	克 彦
弁護士	牛 嶋	勉
弁護士	石 寄	信 憲
弁護士	中 町	誠
弁護士	中 山	慈 夫
弁護士	角 山	一 俊
弁護士	木 下	潮 音

労働関係事件固有の訴訟手続きについて

2003年2月27日

鶴 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-古山)

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

①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

②特別な措置の必要性

① a → 簡易・廉価 (アクセスビリティ)

② b → 迅速性

③ 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

① 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%

② 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

① ヒヤリングの結果

簡便さに欠け使いにくい-古山

②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

- ①簡易・廉価→定型訴状の作成と備置、印紙(低額化、訴額)
- ②弁護士会→相談、受任体制の整備、法律扶助

* ③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

①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

②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 ①11・11仮処分決定 ②14・3地裁判決 ③14・11高裁判決 ④上告

B事件－H11・3解雇①11・10仮処分決定 ②14・9地裁判決 ③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。
 - ① 解雇・雇止め理由及びその理由に対する反論
 - ② 懲戒理由及びその理由に対する反論
 - ③ 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

- ④ 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
 - ⑤ 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。
- ① 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
 - ② 賃金台帳、給与明細票など労働者の賃金に関する文書
 - ③ 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
 - ④ 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
 - ⑤ 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
 - ⑥ 人事考課表など労働者の人事考課に関する文書
 - ⑦ 健康診断結果表など労働者の健康状態に関する文書
 - ⑧ 決算書、明細書など使用者の経営状況に関する文書
 - ⑨ 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にならなければならない。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、債権者が従来の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 たときは、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、文書送付嘱託などの処分をすることができる。

不当労働行為審査制度の在り方に関する研究会中間整理のポイント

1 不当労働行為審査の実態

(1) 新規申立件数

- ① 初 審（地方労働委員会） 341 件（平成 13 年）
- ② 再審査（中央労働委員会） 64 件（平成 13 年）

(2) 処理期間

- ① 初 審（地方労働委員会） 797.0 日（平成 11 年～ 13 年平均）
 - ② 再審査（中央労働委員会） 1529.7 日（平成 11 年～ 13 年平均）
- ※ 労働関係民事訴訟事件の平均処理期間は 13.5 月（平成 13 年）

(3) 不服率

- ① 初審命令に対する不服率 78.1 %（平成 11 年～ 13 年平均）
- ② 再審査命令に対する不服率 58.3 %（平成 11 年～ 13 年平均）

(4) 取消率

- ① 初審命令に対する再審査命令による変更率 55.6 %
 - ② 再審査命令に対する取消訴訟判決による取消率 41.4 %
- （平成 11 年～ 13 年平均、ここで「変更率」「取消率」とは、初審命令又は再審査命令の取消しを求めて再審査の申立て又は訴訟が提起され、それが認容された割合をいう）
- ※ 行政事件訴訟全体の認容率 21.5 %（平成 13 年）

2 問題点

(1) 審査の遅延

【原因】

- ① 争点・証拠の整理が不十分な上、多数の書証の提出や当事者の求めによる多数の証人尋問が行われること
- ② 関係者の日程調整が困難で期日の間隔が長くなっているものがあること
- ③ 命令の決定について公益委員全体の合議によるため、合議の日程を多数回確保することが困難となる場合があること
- ④ 命令書に労使関係の経緯が詳細かつ幅広く記載されがちであること
- ⑤ 公益委員が非常勤であること、ローテーション人事のため、事務局職員に

専門的な知識・経験が蓄積され難いこと

(2) 労働委員会命令に対する不服率、取消率が高いこと

【原因】

- ① 争点・証拠の整理や事実認定が的確に実行されていないこと
- ② 初審や再審査において要請があったにもかかわらず提出されなかった証拠が取消訴訟の場で初めて提出される場合があること
- ③ 命令書に労使関係の経緯が詳細かつ幅広く記載されたり、理由の記載として明確性を欠く面が見られたりすること
- ④ 公益委員が非常勤であること、事務局職員の多くは高度な法的知識や専門的な経験が十分でないこと

(3) (1)・(2)と併せて、

- ・ 労働委員会が果たす重要な機能となっている和解が法律上位置付けられていないこと
また、争点・証拠の整理を十分行わないまま和解のための期日を重ねられているケースが多いこと
- ・ 地労委に対する国の規制により、地域の実情に応じて、弾力的、機動的な体制整備ができないこと

3 見直しの基本的方向

不当労働行為審査制度の在り方については、次のような方向で法的整備も含めた制度の具体的な見直し策について更に検討を深めるべきである。

(1) 事件処理の迅速化等

① 審査手続の改善

- ・ 事件処理を計画的に進めるための枠組みを作ることが効果的。

- ・ 審査については、公益委員がより主体的かつ的確に争点・証拠の整理等を行うことを可能とし、迅速な事件処理を実現するため、公益委員の権限や審査の実施方法に関する条件整備を検討すべき

- ・ 審査が長期化した場合等に不当労働行為審査制度による早期救済の実現を可能とするための工夫や、審査の迅速化と適正な和解の推進とを両立させる工夫も必要

② 審査体制の改善

- ・ 争点・証拠の整理、命令書の作成等を的確に実行できるようため、公益委員や事務局といった審査体制について、その効率化も図りつつ充実強化すべき

- ・ 公益委員や事務局職員の審査事件処理能力の習熟・向上にも努めることが必要

(2) その他の検討課題

- ・ 和解を法律上位置づけることや、地域の実情に応じた弾力的かつ機動的な対応を行うことを可能とするよう地労委に対する国による規制を緩和することを検討すべき

- ・ 再審査が担うべき機能の在り方や審級省略・新証拠提出の制限等労働委員会命令に対する司法審査の在り方について更に検討

不当労働行為審査制度の在り方に関する研究会中間整理

第1 はじめに

本研究会は、平成13年10月から、不当労働行為審査制度に関して、審査手続の迅速化、司法審査や地方分権との関係について、関係者に対するヒアリングも実施しつつ、専門的見地から検討を行ってきたところであるが、検討の対象となっている論点は多岐に渡り、しかもそれらについて多様な観点から議論が行われている。

このため、本研究会として検討結果の取りまとめに向けて、不当労働行為制度の現状、問題点及び見直しの方向について共通の認識を形成すべく、これまでの検討結果を踏まえた中間整理を行うものである。

第2 不当労働行為審査制度の現状

1 労働委員会における事件の処理状況

(1) 係属状況

初審である地方労働委員会（以下「地労委」という。）においては、新規申立件数は、昭和40年代後半をピークとして減少に転じ、平成初期には年300件を割り込むに至ったが、その後はやや増加し、最近はおおむね年350～400件の間で推移している。

また、初審については、地労委間での新規申立件数の格差が激しく、平成13年においては、東京都及び大阪府の地労委で全体の半数以上を占める一方、新規申立件数が2件以下の地労委も半分を超え、中にはここ数年に渡り新規申立てがない地労委も見られる。

次に、再審査を担当する中央労働委員会（以下「中労委」という。）においても、新規申立件数は、昭和50年代から60年代をピークとして減少し、一時は年50件にまで減少したものの最近は年60件台で推移している。

(2) 終結状況

事件処理の終結状況を終結事由別に見ると、初審においては、おおむね7～8割が取下げ・和解で終結しており、命令・決定で終結している事件は2～3割となっている。また、再審査においては、おおむね5～7割が取下げ・和解で、命令・決定は3～5割となっており、地労委に申し立てられた不当労働行為事件のかなり多くが取下げ・和解で終結していることが窺える。

(3) 事件処理期間

① 全体

不当労働行為審査事件の処理期間に関しては、昭和40年代後半以降長期化が大きく進み、平成初期には初審1,290日、再審査1,345日と共に1,000日を超えるに至った。その後、初審についてはやや改善したものの平成11年～13年平均では797.0日と引き続き事件処理に長期間要している。また、再審査に要する期間は、近年改善傾向が見られるものの、なお長期に渡っており、同じ平成11～13年平均では1,529.7日となっている。

また、処理期間ごとの事件数の割合を見ると、平成11年～13年では、初審の40.8%は300日未満で終結し、そのほとんどが取下げ・和解である一方、1,000日以上かかっている事件も20.5%となっている。再審査では、平成13年においては、300日未満で終結した事件は18.8%にすぎず、43.8%と半分近くの事件が終結まで1,000日以上要している。

② 事件処理の段階別の状況

命令・決定で終結した事件の処理期間を事件処理の段階別（「申立てから審問前」、「審問」、「結審後命令書交付まで」）に見ると、初審では、審問の期間が長く、全体の半分以上（平成11年～13年平均55.7%）を占める。

また、再審査では、結審後命令書交付までの期間が著しく長く、全体の7割以上を占めており（平成11年～13年平均72.6%）、この傾向は最近ほとんど変わっていない。

③ 終結事由別の状況

事件処理期間を終結事由別に見ると、平成11年～13年平均で、初審においては取下げ・和解が703.7日と比較的早く終結している一方で、命令・決定は1,048.7日と終結までかなり時間を要している。他方、再審査においては取下げ・和解、命令・決定のいずれも終結まで1,500日を超えている。

(4) 再審査の状況

初審命令に対する不服率は、平成11年～13年平均で78.1%となっており、このうち中労委への再審査申立ての割合は、66.7%と取消訴訟提起の14.5%に比較して格段に高くなっている。

また、再審査命令は、平成11年～13年においては72件となっており、初審命令を支持したものが26件（36.1%）、初審命令の一部を変更したものが36件（50.0%）、初審命令の全部を変更した

ものが4件（5.6%）となっている。

2 裁判所における労働委員会による命令取消訴訟の処理状況

(1) 取消訴訟件数

初審命令に対する取消訴訟は、平成11年～13年平均で11件、再審査命令に対する取消訴訟は同じく14件で提起率は58.3%となっている。

(2) 処理期間

初審命令に対する取消訴訟の処理期間は、平成11年～13年平均で565.6日、うち判決で終局したものは665.0日となっている。また、再審査命令に対する取消訴訟の処理期間は、それぞれ882.5日、1,036.3日となっている。

(3) 終結状況

初審命令に対する地方裁判所（以下「地裁」という。）の取消訴訟事件判決は、平成11年～13年において計19件であり、このうち棄却・却下は17件、全部取消しは1件、一部取消しは1件で、取消率は10.5%となっている。

再審査命令に対する地裁の取消訴訟事件判決は、同じく計29件であり、このうち棄却・却下は17件、全部取消しは1件、一部取消しは11件で、取消率は41.4%となっている。

第3 問題点

1 事件処理

(1) 審査の遅延

不当労働行為審査制度の現状における最大の問題点は、審査の遅延であり、この点はヒアリングにおいても共通して主張されたところである。これは、初審及び再審査を通じた共通の課題であるが、近年は特に再審査における審査の遅延が一段と際立っている。

この背景として、労働委員会においては、長期的な労使関係の安定を図るために、和解に向けた取組に多くの時間をとられることや、差別事案等複雑な事件が増加していることも考慮する必要があるが、次の点も審査の遅延の原因となっているものと考えられる。

① 争点や尋問事項の明確化等審問の準備が十分に行われない上に、当事者から提出された多数の書証の整理に時間を要することがあること、また、当事者の求めに従って多数の証人尋問が行われるなど審問が当事者主導のような形で行われていること。

② 地労委においては、審査委員、労使の参与委員及び当事者の代理人

の日程調整が困難で、調査や審問の期日の間隔が長くなっているものがあること。

- ③ 審問が終結したときは、公益委員会議により命令の内容を決定しているが、公益委員全体の合議によるため、係属件数の多い地労委や中労委においては、合議の日程を多数回確保することが困難となる場合があること。
- ④ 命令書に、争点に係る判断に必ずしも必要と言えないような事件に至るまでの労使関係の経緯が詳細かつ幅広く記載されがちであること。
- ⑤ 公益委員は非常勤であるために自ら行い得る業務量に限界があることに加え、事務局職員の多くは、ローテーション人事のため3年程度で異動するため、専門的な知識・経験が蓄積され難いこと。

このように労働委員会における審査の遅延が進む一方で、地裁における労働関係訴訟事件の審理期間が平成に入る頃から短縮し、平成13年には13.5月、うち判決は17.3月となっている。不当労働行為審査制度が設けられている主たる理由の1つが事件の迅速な処理の実現にあること、不当労働行為事件については裁判も含めると救済の実現までに最大5審制と長期に渡る手続を余儀なくされることにかんがみれば、審査の遅延をこれ以上看過することはできず、緊急に解決すべき課題であると言わざるを得ない。

さらに、裁判に関しては、昨年3月に閣議決定された司法制度改革推進計画において「労働関係訴訟事件の審理期間をおおむね半減すること」が目標として掲げられるとともに、すべての訴訟手続において2年以内に第一審における手続を終結させることを目指した迅速化の取組が行われている中で、不当労働行為審査制度についても、遅延の状況を早急に改善する必要がある。

(2) 命令・決定に対する再審査、取消訴訟

初審命令に対する再審査又は取消訴訟の提起率は8割近く、再審査命令に対する取消訴訟の提起率は6割近くといずれも高くなっている。その背景としては、再審査において初審命令が、地裁において再審査命令が取り消されるケースが多いことがあるものと考えられる。

また、これらの取消率（初審命令又は再審査命令の取消しを求めて再審査の申立て又は訴訟が提起され、それが認容された率）は、行政事件訴訟全体の認容率（平成13年21.5%）に比較して相当高い水準にあり、しかも特に再審査命令に対する取消率は平成に入ってから高まってきたが、労働委員会側における原因としては、次のようなことが

考えられよう。

- ① 争点・証拠の整理や事実の認定が必ずしも的確に実行されているとは言い難いこと。
- ② 初審や再審査において審査委員から要請があったにもかかわらず、提出されなかった証拠が取消訴訟の場で初めて提出される場合があること。
- ③ 命令書において、争点に係る判断に必ずしも必要とは言えないような事件に至るまでの労使関係の経緯が詳細かつ幅広く記載されたり、理由の記載として明確性を欠く面が見られたりすること。
- ④ 公益委員は非常勤であることに加え、事務局職員の多くは、ローテーション人事によって配置されることもあり、審査、命令書の作成や取消訴訟への対応に必要とされる高度な法的知識や専門的な経験が必ずしも十分とは言いがたいこと。

2 和解による解決

和解については、不当労働行為審査制度が設けられた当初から労働組合法上何ら位置づけられておらず、むしろ不当労働行為審査事件については労働者の団結権侵害であるという性質から和解による解決は認められないとの見解もあったところである。しかしながら、不当労働行為審査制度は、労働組合活動に対する使用者からの侵害を防止し、もって労働組合又は労働者の利益を保護する制度であることを考慮すれば、申立人である労働組合又は労働者の納得による自主的解決は許容されるべきものと考えられる。

実際には、不当労働行為審査事件の大多数が和解（取下げを含む。）により解決しており、和解は、公労使それぞれの利益を代表する3種類の委員から構成されるという特徴をいかして労働委員会が果たしている重要な機能となっている。また、この点についてはヒアリングを通じて、ほぼ共通して長期的な労使関係の安定への寄与の点から評価されている。

しかしながら、現行の不当労働行為審査制度は、法律上は救済命令により団結権が侵害された状態を迅速かつ直接是正を行うことを目的とした制度として設けられており、現実の機能が法律に反映されていない。

また、和解については、争点や証拠の整理を十分行わないまま期日を積み重ねるケースが多く、そのことが和解が不調に終わった場合に迅速に審問を終結し、的確な命令書を作成する上で困難を来していることも否定できないし、また、結果的に審査の遅延につながることもなっている。

3 地労委に対する規制

地労委は都道府県の組織であるが、委員定数や事務局組織については国

が法律や政令で具体的に規定していることから、不当労働行為審査事件数の多寡や増減といった地域の実情に応じて弾力的、機動的な体制整備ができない等の問題が生じている。

なお、この点に関しては、ヒアリング等において、地労委等から、その規制を緩和する方向の意見が多数出されたところである。

第4 見直しの方向

1 今後の不当労働行為審査制度の役割

現行の不当労働行為審査制度は、労働者の労働組合活動の自由を保障するための制度として昭和24年に設けられて以来、長期的な労使関係の安定に大きく寄与してきた。その後、昭和40年代に入ると労使協議制度を中心として自主的に問題を協議し解決する労使自治が進み、労使関係が成熟してきたこともあって、不当労働行為審査事件の新規申立件数は近年増加しつつあるものの水準としてはピーク時に比べかなり低下している。

また、最近の経済構造の変化や企業間競争の激化、就業意識や働き方の多様化、労働組合の組織率の低下等を背景として、個別的労使紛争が増加するとともに、本来集団的な労使関係において生ずる不当労働行為の申立てについて、駆け込み訴えなど実質上個別的労使紛争とも考えられるものも1割程度見受けられるようになってきている。

しかしながら、大多数の労働者については、引き続き使用者との間に労働条件に関する交渉力の格差が存在することは否定できないので、それに対応するための集団的労使関係の役割はなお重要性を持ち続けている。また、近年においては経済情勢が厳しいことから、前述のように不当労働行為審査事件は増加しつつあることに加え、活発化する企業組織再編の際に、基本的な労働条件の枠組みが変更されるケースが目立つようになってきており、紛争解決システムとしての不当労働行為審査制度が適切に機能することが期待されている。

その一方で、審査が大幅に遅延したために、やむなく取下げ・和解に依ったり、そのような状況を目にして不当労働行為の申立てをすること自体をあきらめてしまう傾向も見られたりするなど、現行制度は十分に機能しているとは言い難い。

これらのことを考慮すると、今後とも、労働者とその労働条件の維持・改善を図るため、団結して集団的に労働条件を決定するシステムを保障する不当労働行為審査制度がその本来の機能を十分発揮し得るようにしていくことが求められる。

2 現状の問題点解決のための基本的考え方

1で述べたように、不当労働行為審査制度の意義が今後とも重要であり続ける以上、審査の遅延や命令に対する不服率・取消率の高さといった問題を放置することは、今後ますます裁判の迅速化が図られる中においては、制度に対する労使を始めとする国民の信頼を損ね、ひいては制度そのものの存在意義を失わせしめかねない。

特に、審査の遅延の問題については、昭和57年に労使関係法研究会による「労働委員会における不当労働行為事件の審査の迅速化等に関する報告」で、詳細な分析に基づき様々な迅速化のための改善策が運用面を中心に提言されたところであるが、結果として、今日に至るまで審査の迅速化は実現されなかった。

したがって、審査の遅延問題等を解消するためには、もはや運用面にとどまらず、制度の在り方について法的整備を含む抜本的な見直しを行い、「平均審理期間を半減すること」を目標とした、迅速化のための総合的な取組を強力に進めていく必要があると考える。また、その際には労働委員会関係者はもとより、当事者の理解と協力を得つつ施策を進めていくことが不可欠である。

3 見直しの基本的な方向

不当労働行為審査制度の在り方については、上記2の基本的な考え方に沿って、次のような方向で法的整備も含めた制度の具体的な見直し策について更に検討を深めるべきである。

この場合、初審命令に対する不服申立ての状況や労働委員会として不当労働行為に関する法解釈の統一を図る必要性を考慮すると、再審査制度は維持することを前提に検討すべきであると考えられる。

(1) 事件処理の迅速化等

① 審査手続の改善

審査の遅延を解消するためには、事件処理を計画的に進めるための枠組みを作ることが効果的である。

また、審査について、当事者主導のような形で行われている運用を改善し、公益委員がより主体的かつ的確に争点・証拠の整理や事実の認定を行うことを可能とし、迅速な事件処理を実現するため、公益委員の権限や審査の実施方法に関する条件整備を検討すべきである。

さらに、審査が長期化した場合等に不当労働行為審査制度による早期救済の実現を可能とするための工夫や、審査の迅速化と適正な和解の推進とを両立させる工夫も必要である。

② 審査体制の改善

事件の迅速かつ適正な処理を進めるためには、争点・証拠の整理、事実の認定や命令書の作成及び取消訴訟への対応を的確に実行できるようにすることが必要である。このため、労働問題に関する準司法的機関として必要とされる高度の専門性を確保するという観点から、公益委員や事務局といった審査体制について、第3の問題点を踏まえて、その効率化も図りつつ充実強化するほか、公益委員や事務局職員の審査事件処理能力の習熟・向上にも努める必要がある。

(2) その他の検討課題

不当労働行為審査制度が十分にその機能を発揮できるようにするため、和解を法律上位置づけることや、地域の実情に応じた弾力的かつ機動的な対応を行うことを可能とするよう地労委に対する国による規制を緩和することについても検討すべきものと考えられる。

以上のような見直しの方向に沿った措置を講ずることと併せて、再審査が担うべき機能の在り方や、審級省略、新証拠提出の制限等労働委員会命令に対する司法審査の在り方について、更に検討を進めることが必要であろう。

不当労働行為審査制度の在り方に関する研究会委員名簿

(五十音順)

参集者氏名	役職名
伊藤 眞	東京大学大学院法学政治学研究科教授
岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
小幡純子	上智大学法学部教授
菊池信男	帝京大学法学部教授
毛塚勝利	専修大学法学部教授
○ 諏訪康雄	法政大学社会学部教授
村中孝史	京都大学大学院法学研究科教授
山川隆一	筑波大学社会科学系教授

(○印 座長)

労働委員会命令の取消訴訟のあり方に関する意見

2003年2月

日本労働弁護団
取消訴訟研究会

司法改革推進本部 労働検討会 御中

労働検討会における労働裁判改革のテーマの1つとして、不当労働行為救済命令に対する取消訴訟（以下、単に取消訴訟という）の審理のあり方が取り上げられている。

当弁護団では、取消訴訟研究会を組織し、この問題につき検討を重ねてきたが、第1掲記の現状認識に基づき、労働検討会での論議に資するため、第3掲記の意見を述べるものである。また、取消訴訟の審理のあり方の問題は、労働委員会の審理のあり方とも関連するところがあるので、本意見では第2掲記のとおり、労働委員会の審理の充実を図るという立場から労働委員会権限の強化についても提言するものである。

第1. 取消訴訟の現状

労働委員会命令の全部又は一部が取消訴訟において取消される事例が増えており、このことから、労委が裁判所で取消されないようにと「自己規制」しているのではないかと指摘されるような傾向もみられる。

取消される労委命令の大半は、事実認定の違いではなく、不当労働行為の成否についての法的評価の違いであり、裁判所が、使用者の当該言動の反組合性を、労使関係全体から評価する姿勢をとらず、私法上の権利義務の存否や私法上の有効・無効という視点を中核として不当労働行為該当性を判断する姿勢をとることに最大の原因がある。裁判所のこのような姿勢は、取消訴訟におけるむし返しの証人調べによる審理の長期化を招くものともなっている。

また、裁判所のかかる姿勢は、取消訴訟のみならず、緊急命令申立事件についても同様であり、その結果、緊急命令は判決時までほとんど出されないという事態になっており、緊急命令制度は形骸化しつつある。

労委による不当労働行為救済制度は、いうまでもなく、憲法で保障された労働者の団結権等を実効あらしめるために、これらの権利の存在・尊重を前提としたうえでの正常な労使関係の回復・発展を図ることを目的とするものであって、迅速な救済は制度の命である。

しかるに、現状は、いわゆる5審制と相まって、団交応諾命令すら救済命令確定に数年を要するという惨状である。

第2. 労働委員会権限の強化

労働委員会は、労使関係について特に深い専門的知識経験を有する公益委員を労使の参与委員と事務局がサポートする専門機関である。

労委が迅速かつ適切な判断をなしうる前提は、事実の収集・把握能力であり、証拠収集能力である。不当労働行為が禁止されている現行法制の下では、使用者の労働者・労働組合に対する行為は、反組合的な意図・目的を明白に窺わせる形でなされることはむしろまれであり、一見正当な主張・理由を伴ってなされる。かかる状況に

において使用者の行為の不当労働行為性を適確に判断するには、諸般の事実につき十分な認定・評価が不可欠である。この認定・評価に資する証拠・資料は使用者の手元にあるものが大多数を占める。従って、客観的な事実を確定するために、労働委員会には強力な証拠収集権限が付与されなければならない。にもかかわらず、現行制度上その権限は不十分である。現在の強制権限（法22条）は、いわば抜かれたことのない伝家の宝刀であり、全くその使命を果たしていない。その活用が図られるべきであり、現行制度上行使しにくいとすれば（法21条、労委規則5条1項7号）改正を早急に行うべきである。事実の確定のために委員会が必要と考える証拠の全てをその所持者に提出させる権限が与えられ、これが自由に行使されなければならない。また、委員会には当事者に対する釈明権限が与えられねばならず、委員会はこれを適切に行使すべき責任を負う。

また、委員・事務局職員の専門性の向上、命令書の改善（認定事実と証拠との関係の明示など）も図られねばならない。

以上により、紛争に最も接着した時期に、ナマの証拠を十二分に吟味することによって、専門機関たる労委は、適確な事実認定をなしうる。

第3. 意見

労働組合法の中に、以下の規定を置き、また実効性確保のための制度を創設すべきである。

1 労委命令尊重の原則

労委命令が十分な証拠収集権限を行使したうえ、専門的知識を有する公益委員の会議によって発せられる以上、その専門機関としての認定及び判断は最大限尊重されるべきであり、明白な証拠の欠如又は明らかな裁量権逸脱がない限り、労委命令の取消を命ずるべきではない。このことは、労委制度が、不当労働行為救済の専門機関として設置されている、その制度趣旨からも当然の帰結である。

よって、裁判所は取消訴訟の審理にあたっては、明白な証拠の欠如又は明らかな裁量権の逸脱がある場合を除き、労委命令を尊重しなければならない旨の規定を置くべきである。

2 判断・評価の準則

不当労働行為とは、労働者に憲法で保障されている団結権・団体行動権を、使用者が侵害する性質の行為か否か、換言すれば、組合員の組合活動に対する意欲を萎縮させ、組合活動一般を制約する効果を有する行為か否かの観点から判断されるべきものである。私法上の権利の行使であっても不当労働行為となりうることを忘れてはならない。

しかるに、取消訴訟に臨む裁判所の現在の姿勢はかかる観点が極めて稀薄であり、組合・組合員に私法上の権利がない限りあるいは私法上有効な措置であれば、不当労働行為には該当しないとして結論を出してしまうケースがまま見受けられる。

かかる裁判所の誤った姿勢を歪すために、取消訴訟の審理における裁判所の判断のあり方について以下のような準則を設けるべきである。

裁判所は、取消訴訟の審理にあたっては、不当労働行為と指摘された当該行為の私法上の権利関係や表面上の理由ではなく、使用者が、従来とり来たった態度、当該行為が

なされるにいたった経緯、それをめぐる使用者と労働者ないしは労働組合との接衝の内容および態様、右行為が当該企業ないし職場における労使関係上有する意味、これが労働組合活動に及ぼすべき影響等諸般の事情を考察し、これらとの関連において当該行為の有する意味や性格を的確に洞察、把握し組合活動一般を制約する効果の有無の観点から、労委命令の取消事由の存否を判断しなければならない。

3 実質証拠法則の導入

専門機関である労委が、十分な証拠収集権限を行使したうえでなした認定事実が裁判所を拘束することは、専門性の尊重と審理の迅速の要請から当然の帰結である。また、前記1及び2からも同様の結論が導かれる。

よって、独禁法80～82条にならぬ、労委の認定した事実は、これを立証する実質的な証拠があるときは、裁判所を拘束する制度を導入すべきである。

4 審理の迅速化

裁判所は、速やかに争点整理をなし、新たな主張・証拠の提出を原則として認めず（当該主張、証拠を労委では提出できず、かつ、不提出に過失がない場合を除く）、証人尋問を行うとしても必要最小限に止めなければならない。

5 救済命令の実効性の確保 — 緊急命令の早期発令

前述したように、現在の裁判所の緊急命令についての審査は、制度の使命を空洞化させている。緊急命令制度を実効的なものとするためには、一見明白な誤りがない限り、緊急命令の必要性が疎明される場合には、裁判所は速やかに緊急命令を発出しなければならないものとし、緊急命令の発令要件を、原則として必要性の存在に限定することを立法上明記すべきである。

なお、緊急命令申立権は、労委のみではなく、当該事件の当事者である組合及び組合員にも与えられるべきである。

6 確定判決の実効性の確保 — 間接強制制度と補償金支払命令

労委命令の全部又は一部が確定判決によって支持されたにも拘わらず、使用者がこれに従わない場合、現行法では使用者に刑罰（1年以下の禁固又は10万円以下の罰金）が課されるのみである。

刑罰には制裁の意義と共に事実上履行を強制する意義もあるが、刑罰だけ、ことに10万円の罰金では履行強制の意義は無いに等しい。従って、履行を強制する手段として間接強制に準じた制度が導入されるべきである。

さらに、相当の期間を経過した後に原状回復がなされても、団結権侵害の救済として十分でないばかりか、使用者に対する不当労働行為の抑止力としても不十分である。これでは団結権侵害に対する制裁としては十分といえず、団結権侵害を受けた労働組合や当該労働者に対する補償措置が必要である。

従って、確定判決違反の使用者に対しては、当事者たる組合又は組合員の申立に基づいて、事案の性質、内容、違反の程度などに応じ、団結権侵害に対する相当な補償金の支払を判決において命じる制度を創設すべきである。

以上