

## 諸外国における労働関係事件の裁判制度の比較

	フランス【労働審判所】	ドイツ【労働裁判所】	イギリス【雇用審判所】 <small>注</small>	
裁判所の組織	1. 調停部：調停手を担当 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 審判官 2 名（労使各 1 名）</li> </ul> 2. 判決部：判決手を担当 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 審判官 4 名（労使各 2 名）</li> </ul> 3. 急速審理部：仮処分や仮執行を担当 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 審判官 2 名（労使各 1 名）</li> </ul> （注）労使の非職業裁判官のみで構成され、原則として職業裁判官は関与しない。	裁判官 3 名 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業裁判官（裁判長）1 名</li> <li>・ 非職業裁判官（名誉職裁判官）2 名（労使各 1 名）</li> </ul>	審判官 3 名 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業裁判官（審判長）1 名</li> <li>・ 非職業審判官（素人審判官）2 名（労使各 1 名）</li> </ul>	
非職業裁判官	選任方法等	1. 選任方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者及び使用者による直接選挙で選出される。</li> </ul> 2. 被選挙権者 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働審判所の選挙人名簿に登録されている者（一定の職業に従事している者等）等の要件を満たす 21 歳以上の者</li> </ul>	1. 選任方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働裁判所の管轄区域内の労使団体が提出する候補者リストの中から、少数派にも公正に考慮して、州労働大臣が任命する。</li> </ul> 2. 被選出資格者 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 25 歳以上の者</li> </ul>	選任方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 候補者を公募の上、選任する。</li> </ul>
	任期等	1. 任期 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5 年。再任可。</li> </ul> 2. 報酬 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 無償。旅費の支給あり。</li> </ul> 3. 身分保障 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者は、審判官の職務の遂行に必要な時間を与えねばならず、その間の賃金を減額できない。また、労働監督官の許可がなければ解雇されない。</li> </ul> 4. 研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国は研修を実施し、審判官には任期中に 6 週間の研修休暇が与えられる。</li> </ul>	1. 任期 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5 年。再任可。</li> </ul> 2. 報酬 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間手当、旅費、必要経費等が支給される。</li> </ul> 3. 身分保障 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 裁判官としての活動を妨げられず、また、その活動を理由とした不利益取扱は禁止される。</li> </ul>	研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任命時及び 6 か月ごとに研修が実施される。</li> </ul>
事件の管轄	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働契約に関して発生する個別的な民事紛争（解雇、契約の存在確認、賃金・諸手当の支払い請求等）を扱う。</li> </ul>	1. 判決手続 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 雇用関係に関する個別的紛争               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別の労働者と使用者の間の雇用関係から発生</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の制定法の下での権利に関する労働関係民事紛争（不公正解雇、賃金関係、差別、剰員整理等）を扱う。</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 集団的紛争であっても個々の労働者が当事者となるものは、労働審判所で扱われる。</li> </ul> <p>(参考)労働審判所以外の裁判所が管轄する労働関係事件</p> <p>行政裁判所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働関係の行政処分に対する不服の申立等</li> </ul> <p>通常裁判所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合代表委員の任免等に関する訴訟(小審裁判所)</li> <li>・ 違法争議等による損害賠償請求等の集団的な民事紛争(訴額に応じて大審裁判所又は小審裁判所が管轄する。)等</li> </ul>	<p>する紛争(賃金、年休等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用関係の存否に関する紛争(解雇等)</li> <li>・ 雇用関係に関する不法行為事件等</li> </ul> <p>(2)労働協約に関する集団的紛争</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働協約から生ずる協約当事者間等での紛争</li> <li>・ 協約当事者間等における不法行為事件(違法争議に伴う損害賠償等)</li> </ul> <p>2. 決定手続</p> <p>(1)経営組織法上の紛争及び企業共同決定に関する紛争</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営協議会の共同決定の効力に関する紛争、監査役会の労働者代表選出に関する紛争等)</li> </ul> <p>(2)協約締結権限と協約管轄を巡る紛争</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用の終了に関する損害賠償事件についても、訴額2万5千ポンド未満の紛争は雇用審判所にも管轄権がある。</li> </ul> <p>(参考)通常裁判所が管轄する労働関係事件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 契約違反、不法行為に基づく損害賠償請求等コンローに関する事件</li> </ul>	
訴訟手続	<p>訴えの提起</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 口頭の申立もできる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事件類型ごとの簡易な定型訴状あり。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定型の書式あり。手紙の郵送、ファックスによる送付も可。</li> </ul>
	<p>調整的解決手続の前置</p>	<p>調停部における調停の前置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非公開。</li> <li>・ 原則として当事者本人に出廷義務。</li> <li>・ 調停不調等の場合は、判決部へ移送される。</li> </ul>	<p>和解弁論の前置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 原則公開。</li> <li>・ 職業裁判官により、原則として最初の1期日で実施。</li> <li>・ 不調の場合は、直ちに訴訟弁論に移行するか、又は訴訟弁論の期日を指定する。</li> </ul>	<p>A C A Sによるあっせんの前置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用審判所から申立書及び応訴書の写しがA C A Sに送付されると、A C A Sは当事者間のあっせんを行う。</li> <li>・ あっせん手続の際に出された資料は、相手方の合意がない限り、訴訟において証拠とすることはできない。</li> </ul>
	<p>審理</p>	<p>判決部における審理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公開。</li> <li>・ 対審構造。口頭での主張が中心。</li> </ul> <p>報告審判官(1名又は2名)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事件についての判断に資するため、証拠の収集や当事者・関係者の事情聴取等の調査を行い、担当部に報告する。</li> </ul>	<p>訴訟弁論の準備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 裁判長は、準備書面の補充、説明等の提出を課すこと、官公庁等に対し情報提供を求めること、当事者本人の出頭を命ずること、証人等を弁論に呼び出すこと等の措置を執ることができる。</li> </ul> <p>訴訟弁論</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 原則公開。</li> <li>・ 法廷での口頭弁論が中心。</li> <li>・ 裁判所の職権が比較的強い。</li> <li>・ 可能な限り1回の期日で終了させる。</li> <li>・ 訴訟手続中を通じて、和解によって終了させる努力がなされる。</li> </ul> <p>解雇事件の優先的処理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 裁判長は、一定の期間内に、当事者に対して証拠の申出、答弁書の提出等を命じることができる。</li> </ul>	<p>審理前の手続</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 審判所は、当事者の申立又は職権により、相手方に対して、事実・主張等を説明した書面の提出、文書の開示、証人の出頭等を命ずることができる。</li> </ul> <p>予備審理等</p> <p>指示審問</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 複雑な事件について、審理の準備に必要な事項を指示し、審理に要する時間等を決定する(審判長単独で行う。)</li> </ul> <p>審問前審査</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勝訴の合理的な見込みの有無を判断するために行い、見込みがない場合には保証金の支払いを命ずることができる(審判長単独でも可能)。</li> </ul> <p>予備審理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訴訟を行う資格要件や提訴期限(解雇の場合3か月以内)を満たしているか否かを判断する。</li> </ul>

			<p>審問</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公開。</li> <li>・ 対審構造。通常 1 ~ 2 日で終了。</li> <li>・ 両当事者が同意した場合には、素人審判官が 1 名でも可能。</li> <li>・ 厳格な法律主義よりも、良好な労使関係の形成を目的とした常識的な解決を図るため、通常裁判所の訴訟における形式性を避け、証拠の厳格なルールには拘束されない。</li> </ul>
判決	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 審判官による多数決で決する。</li> <li>・ ある争点について多数決で可否同数となった場合には、当該争点について、当該労働審判所の所在地を管轄する小審裁判所の職業裁判官が裁判長となって再審理を行った上で、改めて多数決により判決を下す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 裁判官（職業裁判官及び名誉職裁判官）による多数決で決する。</li> <li>・ 可能な限り弁論終了の期日に直ちに口頭で言い渡し、判決書は言渡し日から 3 週間以内に作成・交付する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 審判官（職業裁判官及び素人裁判官）による多数決で決する。</li> <li>・ 結審後、口頭で言い渡され、書面は後日出される。</li> </ul>
統計資料	<p>1 . 既済件数（本案・2000年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 160,747件</li> </ul> <p>2 . 平均審理期間（本案・2000年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 10.2か月</li> </ul>	<p>1 . 既済件数（判決手続・2001年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 582,598件</li> </ul> <p>2 . 審理期間（判決手続・2001年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6か月以内：83%</li> <li>・ 6か月超：17%</li> </ul>	<p>1 . 既済件数（2001年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 97,386件</li> </ul> <p>2 . 審理期間（2001年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 申立て後26週間以内に初回の審理を行った割合：69%</li> <li>・ 最終審理から4週間以内に裁定した割合：83%</li> </ul>

注 イングランド及びウェールズにおける制度である。

この資料は、日本労働研究機構「個別労働紛争処理システムの国際比較」、諸外国の制度に関するヒアリング等をもとに、諸外国の労働関係紛争についての第1審の訴訟手続の概要について、検討の参考として事務局において整理したものである。