

労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否についての検討の概要

～ 第15回労働検討会における主な意見 ～

1 労働関係事件の性質と訴訟手続の在り方（現行の労働関係事件に係る民事訴訟手続の現状と評価等）

労働関係事件の範囲

<p>労働関係事件か否かは、請負、委任等の契約の名目にとらわれず、契約の実態によって判断すべきである。</p> <p>個別的な紛争の他、労働争議等の集団的な紛争も労働関係事件として考えるべきである。</p> <p>行政事件訴訟の手続で行われる労働委員会の救済命令の取消訴訟も、労働関係事件に含まれるものと考えべきである。</p>	<p>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実際上困難である等、労働関係事件の範囲を画することは困難である。</p> <p>労働争議等の集団的な紛争は、労使間の対等を前提とする紛争であり、個別的な紛争の場合と同様に考えるべきかは議論の余地がある。</p>
--	---

固有の訴訟手続の必要性

<p>解雇等の時期・内容等の決定や準備は専ら使用者側が行うものであること、解雇された労働者は賃金等を確保されないこと等の労使関係の非対等性、労働者の使用者に対する従属性等にかんがみれば、簡易・迅速に適切な紛争解決を図れるようにするため、特別な訴訟手続を整備する必要がある。</p> <p>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。</p> <p>裁判官と弁護士による運用の在り方に関する協議により、運用面で訴訟手続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知れないが、現状の改善につながる具体的な運用のガイドラインについて議論するとともに、制度上の対応の要否についても議論してほしい。</p>	<p>使用者側には、労働関係事件に関して一般の民事事件と異なる訴訟手続を設けることが必要であるとの意見は特段ない。</p> <p>民事訴訟法の改正において証拠収集手続の拡充が措置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ことは実際上困難であることから、労働関係事件固有の訴訟手続を整備することは困難と考えられる。</p> <p>現場での協議を通じて改善できることはかなりあるだろう。まずは労使双方の認識の共通化を図っていかなければならない。</p>
---	--

2 労働関係事件に係る民事裁判の充実、迅速化

(1) 審理期間の短縮

使用者側では厳しいコスト意識を持っており、労働関係事件は迅速・適正に解決される必要がある。

労働関係事件については、雇用保険の受給期間内に、遅くとも第1審の手続を1年以内に終局させることを目標とすべきである。

解雇事件については、特に優先して処理するようにする必要がある。

審理の迅速化を図ることは必要であるが、当事者の主張立証を制限して、裁判所が職権的に資料を提出させるようにすることは問題であり、審理の迅速化と適正な手続の兼ね合いを図ることが必要である。

訴訟の迅速化を図るためには、特に代理人のついている事件で期日を入れやすくする必要がある（例：複数の代理人がついている場合には、そのうちの一人の日程が合えば、期日を入れるようにする等。）

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。

(2) 計画審理（事件の振分け等）

労働関係事件については、原則として審理計画を定めることとすべきである。

計画的な審理の進め方等について、裁判官と弁護士で運用の在り方に関する話し合いを行う場を設ける必要がある。

(3) 証拠の収集

労働者側は解雇されて初めて証拠を収集しようとするようになるので、紛争の初期の段階で使用者側に関係の証拠を提出させることが必要である。

解雇を行う以上、使用者側にはその理由を明らかにする社会的責任があり、第1回口頭弁論期日までに解雇理由を提出することは過大な負担とまでは言えないと考えられる。

訴訟において解雇理由の後出しが認められることが、審理の空転や遅延の原因になっている。

文書提出命令については、命令の適否が争われるとさらに時間がかかってしまい、使い勝手が悪い。また、文書送付の囑託にも時間がかかる。

労働関係事件においては、いわゆる自己使用文書に相当するものであっても提出を求められるようにする等、文書提出命令の特則を設けるべきである。

裁判所が訴訟指揮の一環として、当事者に証拠の提出を求めることができるようにする必要がある。

裁判官と弁護士で運用に関する話し合いを行うに当たっては、具体的な運用上のガイドラインを検討するとともに、制度上の対応の要否についても検討されることが望まれる。

証拠収集の在り方については、運用に委ねるだけでは不十分であり、一定のルール化を図る必要がある。

特に中小零細企業においては、第1回口頭弁論期日等の一定期日までに主張や証拠の提出を義務づけられても対応は困難である。実態を踏まえた運用上の対応については検討する余地があると考えられるが、一律に制度化すべきではない。

訴訟においては、多様な観点から多様な具体的事実を調べないと適正な判断はできないのであり、主張立証を追加的に行うことが必要となることあり得ると考えられる。

労働関係事件においていわゆる自己使用文書の提出義務を認める等文書提出命令の特則を定めることは、労働関係事件の範囲を画することが難しいことから、困難と考えられる。

賃金台帳、出勤簿等の通常提出に不都合がないと考えられる文書については、裁判所が関与するよりも、当事者照会制度を活用して当事者間で事前に収集しておくことが便宜であると考えられる。

提訴前における証拠資料の事前開示については、民事訴訟法の改正で予定されている提訴予告通知制度を活用することが考えられる。

文書の事前の開示の在り方等（主張や証拠の提出を行う時期、提出すべき証拠の内容等）については、裁判官と弁護士で運用に関する話し合いを行う場を設ける必要がある。

(4) その他

3 労働関係事件に係る民事裁判へのアクセス

(1) 簡便な定型の訴状の活用

<p>利用者のアクセスを向上させるため、簡便な定型訴状の活用を進める必要がある。</p>	<p>代理人がついて、複雑で難しい事案が多い地方裁判所の事件については、簡易裁判所の場合と異なり、必ずしも定型訴状の活用で対応できないものもあると考えられる。</p>
--	---

(2) 訴訟費用の在り方等

<p>訴え提起の手数料を軽減すべきである。</p>	<p>労働関係事件の訴訟費用の負担の在り方について、一般の民事事件の場合と異なったものとする必要はないと考えられる。</p>
---------------------------	--

(3) その他

弁護士報酬の敗訴者負担制度

<p>敗訴者に合理的で予測可能な額の弁護士費用を負担させるのであれば、労働関係事件のみについて例外的に弁護士報酬の敗訴者負担制度の適用を除外する必要はないと考えられる。</p>	<p>結論の見通しが困難な場合が多い労働関係事件については、ほとんどの場合において訴えを提起する側となる労働者にとって、費用の負担額の見込みがたたない等訴訟へのアクセスを著しく阻害するおそれがあり、労働関係事件には弁護士報酬の敗訴者負担制度を導入することは適当ではない。</p>
--	---

訴訟代理

<p>労働関係紛争処理等のキャリアの長い労働組合の専従職員に、労働関係事件に関する訴訟代理の権限を与え、訴訟を提起する労働者をサポートさせることが考えられる。</p>	<p>労働関係事件を一般の民事訴訟事件とは別に扱う必要はないと考えられる。</p>
---	---

4 その他

(1) 少額訴訟手続の活用

利用者のアクセスを向上させるため、少額訴訟手続の活用を進めることが適当である。

(2) 仮処分手続と本案訴訟手続

仮処分と本案訴訟の二重構造があるため、当事者が多数の手続を経なければならず負担であるとともに、各手続間で結論が異なるリスクがある。

仮処分の判断と本案訴訟の判断が異なることがあることは、労働関係事件以外の分野でも同様であり、仮処分手続の改変よりも、本案訴訟の迅速化により対応すべきである。

(3) その他

注) 対立する意見が述べられている事項については、左右対照して記載している。