

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）

## 1 労働関係紛争処理の在り方について

### (1) 労働関係事件への総合的な対応強化の意義

- ・ 司法制度改革の理念との関係等

### (2) 労働関係紛争の動向等

- ・ 今後の経済社会の在り方
- ・ 労働市場の実態の変化，今後の雇用社会の在り方
- ・ 労働関係紛争の変化（集团的紛争から個別的紛争への移行，今後の紛争件数の推移等）
- ・ 雇用社会における法の役割，労働関係の実体法との関係

### (3) 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

- ・ 公的紛争処理制度の役割
- ・ 司法と行政の役割分担

#### イ 紛争の種類とその解決の在り方等

- ・ 紛争の種類（個別的紛争・集团的紛争，権利紛争・利益紛争，簡易な紛争・複雑な紛争，少額事件，賃金支払請求事件・解雇事件・差別事件等，法令の解釈の余地の広い事件（合理性，正当性等が問題となる事件）・狭い事件，大企業と中小企業，組合の支援の有無，多数当事者事件，その他）
- ・ 紛争の種類ごとの解決の手法・在り方

#### ウ 紛争の予防，自主的解決の在り方

- ・ 企業内での方策
- ・ 労働組合内での方策等

#### エ 労働関係紛争処理における裁判所の役割

- ・ 裁判所における労働関係紛争処理の現状
- ・ 我が国において期待される裁判所の役割
- ・ 裁判所における処理が期待される労働関係紛争の種類やその比重（裁判所の人的，物的資源の配分の在り方）

#### オ 各紛争処理手続・機関の相互の関係

- ・ 各紛争処理機関における労働関係紛争処理の現状
- ・ 裁判所と各紛争処理機関の役割分担（各機関の機能・特徴や長所・短所）
- ・ 裁判所における手続相互の役割分担（各手続の機能・特徴や長所・短所）

カ 各紛争処理機関間の連携等

- ・ 裁判所，労働委員会，労働局，弁護士会等の連携の促進の要否等

(4) 労働関係紛争処理における特殊性・専門性

ア 労働関係紛争の性質，特殊性

- ・ 特殊性の有無
- ・ 紛争の種類による相違点（個別的紛争・集团的紛争，その他）
- ・ 企業規模，業種等による相違点

イ 労働関係紛争処理における専門性

- ・ 専門性の有無
- ・ 必要とされる専門性の内容，水準・程度（労働法・判例に関する知識，業界の状況・労使慣行等に関する知識・経験，紛争解決・調整の能力等）
- ・ 紛争の種類（個別的紛争・集团的紛争，その他）及び企業規模，業種等による相違点

ウ 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

- ・ 導入の必要性の有無，導入の意義・目的
- ・ 導入のメリット及びデメリット
- ・ 各紛争処理機関における専門性の現状の評価
- ・ 各紛争処理機関に期待される専門性，代理人等に期待される専門性（法曹の専門性の強化）
- ・ 専門性の導入が必要な紛争の種類
- ・ 導入すべき専門性の内容，水準・程度，中立性・透明性

専門性の導入が必要な場面

- ・ 紛争の調整的解決の場（和解，調停等）への導入
- ・ 紛争の判定的解決の場（争点整理，判決等）への導入

専門性を有する人材の活用の必要性等

- ・ 専門性を有する人材の活用の必要性の有無（当事者・代理人からの主張・立証や裁判官による習得との関係）
- ・ 専門性を有する人材を活用するメリット及びデメリット
- ・ 専門性を有する人材を活用する場合における当該人材の性格（労使の代表者か，中立公平な第三者か）
- ・ 専門性を有する人材を活用する場合における当該人材の供給源（人数等），養成

エ 専門性の導入の形態

- ・ 労働調停制度（後掲 2）
- ・ 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（後掲 3）
- ・ 専門委員制度（現在，法制審議会において検討中）

(5) 他の制度改善の検討の動きとの関係

ア 民事訴訟手続の改正の動き（計画審理の推進，証拠収集手段の拡充，専門委員制度の導入，少額訴訟の訴額の上限額の引上げ）（現在，法制審議会において検討中）

イ 不当労働行為審査制度の在り方に関する検討の動き（審査手続の迅速化，司法審査との関係，その他）（現在，厚生労働省において検討中）

(6) その他

- ・ 大都市圏と地方での相違点等

## 2 導入すべき労働調停の在り方について

(1) 労働調停に求められるもの（労働調停の機能・効果）

- ・ 現行の民事調停制度の現状と評価（労働関係事件での利用が進んでいない原因等）
- ・ 専門性（内容，水準・程度）
- ・ 簡易・迅速性（調停手続に要する期間・回数，紛争処理全体に要する期間，訴訟における和解との関係）
- ・ 実効性（訴訟の判決との関係）
- ・ 対象となる紛争（個別的紛争か集团的紛争も含めるか，権利紛争か利益紛争か，通常の民事調停との選択の可否等）

(2) 管轄の在り方

- ・ 事物管轄（簡易裁判所とするか，地方裁判所とするか）
- ・ 土地管轄（申立人の住所地での申立てを認める必要性の有無等）

(3) 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する調停委員（以下「専門家調停委員」という。）の在り方

ア 専門家調停委員の性格，役割等

- ・ 期待される役割（当事者間の調整，専門性の導入，当事者の主張の補充）
- ・ 専門家調停委員に必要とされる専門的な知識経験，能力の内容，水準・程度（紛争の種類による相違点）
- ・ 専門家調停委員の性格（労使の代表者か，中立公平な第三者か）
- ・ 専門家調停委員の権限
- ・ 専門家調停委員に必要とされる倫理，義務

イ 専門家調停委員の任免の在り方

- ・ 専門家調停委員の選任方法，選任資格，欠格事由，報酬等

ウ 個別の事件に係る専門家調停委員の指定の在り方

- ・ 担当調停委員の指定の方法（当事者の意向の反映等），調停委員会の人

- 数・構成，除斥・忌避制度の要否
- エ 専門家調停委員の供給源等
  - ・ 専門家調停委員の供給源，養成
  - ・ 専門家調停委員に対する研修

(4) 調停前置の要否

- ・ 調停前置のメリット及びデメリット
- ・ 調停前置とする場合における対象範囲（個別的紛争，集团的紛争，多数当事者事件，少額事件等）

(5) 訴訟手続との連携

ア 調停手続の開始段階

- ・ 付調停の活用（付調停に適する事件の種類，付調停に当たっての事件の振分けの在り方，付調停についての具体的な要件・手続）
- ・ 訴訟手続の担当裁判官の調停手続への関与の当否

イ 調停手続の終了段階

- ・ 調停不成立の場合の取扱い（調停手続で提出された資料の取扱い等）

(6) 調停手続の在り方

ア 調停手続の進行

- ・ 当事者の説得，調停案の提示等，労働関係事件の特性に応じた効果的な手続の進め方

イ 調停の成立を促進するための仕組み

- ・ 調停の成立を促進する仕組みの強力さの程度
- ・ 現行法上の各種制度（調停に代わる決定の活用等）

(7) その他

- ・ 一定の事件の優先的な取扱いの要否
- ・ 他の紛争処理制度との関係（連携の要否等）

### 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

ア 専門的な知識経験の導入の必要性等

- ・ 導入の必要性の有無，導入の意義・目的（専門委員制度や司法委員制度による専門的な知識経験の導入との関係，我が国の労働関係紛争処理全体の中での訴訟の位置付け，民事訴訟事件全体の中での労働関係訴訟事件の位置付け，専門的な知識経験の導入に係る歴史的・社会的背景等）

- ・ 導入のメリット及びデメリット
- ・ 労働関係訴訟事件についての現状と評価
- ・ 導入が必要な事件の種類
- ・ 導入すべき専門的な知識経験の内容，水準・程度

イ 専門的な知識経験の導入の方法

- ・ 当事者・代理人からの主張・立証，裁判官による習得による対応
- ・ 外部の人材（以下「専門家」という。）の活用の必要性の有無
- ・ 専門家が関与することのメリット及びデメリット

(2) 導入する場合において，専門家の関与の在り方等

ア 関与の形態

- ・ 専門家が評決権を有する場合（いわゆる参審制度）
- ・ 専門家の意見が聴取される場合（いわゆる参与制度）
- ・ 専門委員制度（ 現在，法制審議会において検討中）

イ 関与する専門家の在り方等

専門家の性格等

- ・ 専門家の性格（労使の代表者か，中立公平な第三者か）
- ・ 専門家に必要とされる専門的な知識経験，能力の内容，水準・程度（紛争の種類による相違点）
- ・ 専門家に必要とされる倫理，義務

専門家の供給源等

- ・ 専門家の供給源，養成
- ・ 専門家に対する研修

ウ 具体的な制度の在り方

- ・ 憲法との関係
- ・ 専門家の役割，関与の場面（意見陳述，和解，争点整理，判決）
- ・ 専門家の関与する事件の範囲（個別的紛争か集団的紛争か，権利紛争的側面か利益紛争的側面か，通常の民事訴訟との選択の可否，当事者の意向の反映等）
- ・ 専門家の選任方法，選任資格，欠格事由等
- ・ 手続の利便性，迅速性の確保

(3) 導入する場合について，他の制度との関係

- ・ 労働調停制度（前掲2）との関係
- ・ 個別労働関係紛争処理制度との関係
- ・ 労働委員会制度との関係

(4) その他

## 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

- ・ 労働関係訴訟事件の意義（対象となる紛争の明確化，民事訴訟事件全体の中での労働関係訴訟事件の位置付け）
- ・ 労働関係訴訟事件の処理に求められるもの
- ・ 労働関係訴訟事件における民事訴訟手続の現状と評価
- ・ 仮処分手続と本案手続の二重構造の当否

### (2) 民事裁判の充実，迅速化（ 現在，法制審議会において検討中）

- ・ 目標とされるべき審理期間（紛争の種類ごとの目標，訴訟上の各段階までに要する期間・時期等，適正手続とのバランス，和解との関係）
- ・ 審理の遅延の原因と対応策
- ・ 計画的な審理の在り方（審理計画の策定，民事訴訟法の特則の必要性の要否）
- ・ 事件の振分け（迅速に判決を目指す事件と和解的な解決を目指す事件の振分け及びその手続の在り方）
- ・ 証拠の偏在への対応

### (3) 裁判へのアクセスの在り方

- ・ 定型訴状の活用等
- ・ 訴訟費用，弁護士報酬，訴訟代理の在り方等

### (4) その他

- ・ 少額訴訟手続の活用（ 現在，その訴額上限について法制審議会において検討中）
- ・ 仮処分手続の在り方（証拠調べの在り方）
- ・ 単純な事件を処理するための簡易な訴訟手続の要否
- ・ 一定の事件の優先的な取扱いの要否

## 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

（ 現在，労働委員会の審査手続について厚生労働省において検討中）

### (1) 労働委員会の救済命令に対する司法審査制度の現状と評価

#### ア 労働委員会制度の意義・目的と司法審査制度の役割

- ・ 判定的機能と調整的機能の関係
- ・ 準司法的機能と政策形成機能の関係等

#### イ 労働委員会制度の現状等

- ・ 労働委員会の審査手続等（証拠調べ，事実認定，認定事実の評価，判断

の公正さ等)

- ・ 労働委員会制度に対する信頼性(救済命令の取消率等)
- ・ 労働委員会の体制(公益委員, 労使委員, 事務局, 委員の非常勤制)

ウ 「事実上の5審制」の問題状況

- ・ 「5審制」によって生じている不都合の内容・程度(審査の遅延等)
- ・ 労働委員会手続, 訴訟手続における運用改善の取組の実情等

(2) 救済命令の司法審査段階における審級省略の当否

- ・ 司法審査段階における審級の利益についての考え方
- ・ 不当労働行為事件の処理の迅速化(労働委員会における迅速化の方策(事件の振分け, 再審査制度の在り方等), 裁判所における迅速化の方策等)
- ・ 司法審査段階における審級省略のメリット及びデメリット

(3) 救済命令の司法審査において実質的証拠法則を導入することの当否

- ・ 実質的証拠法則の意義・内容(審級省略との関係, 他の制度での実情等)
- ・ 実質的証拠法則のメリット及びデメリット
- ・ 実質的証拠法則を導入する場合における対象とすべき命令の範囲等(中央労働委員会の命令と地方労働委員会の命令についての同様の取扱いの可否等)

(4) 救済命令の司法審査において新主張・新証拠の提出制限を導入することの当否

- ・ 新主張・新証拠の提出制限の意義・内容
- ・ 新主張・新証拠の提出制限のメリット及びデメリット

(5) 司法審査上の特則を導入する場合の条件整備

- ・ 労働委員会の審査手続の充実, 強化(争点整理, 計画審理, 宣誓, 審問時の秩序維持, 命令書における証拠の摘示等, 訴訟手続と比較した審査手続及び事実認定の厳格性・適正性の確保)
- ・ 労働委員会の体制の充実, 強化(事務局, 公益委員等)

(6) その他

- ・ 緊急命令制度の在り方