

労働調停についての検討の概要 ～ 主な意見の状況〔3訂版〕 ～

下線部は、第22回検討会における主な意見を追加したものである。

1 労働調停と現行の一般民事調停との関係

<p>労働調停は労働関係紛争を扱うための制度として新たに設けるのであり、労働関係事件の民事調停は全て労働調停で取り扱うべきである。</p>	<p>紛争当事者が多様な紛争解決手段を選択できるよう、一般民事調停も利用できるようにすべきである。 裁判所の窓口での受付相談により、適切な手続が選択されるよう振り分けることが適当である。 申立て段階で労働関係事件であるか否かを判断することは困難な場合があるので、比較的自由的な制度設計とすることが適当である（判断を誤った場合には、手続違背の疑義を生ずることとなる。） 必ずしも労働調停手続による必要のない労働関係事件もあると考えられる。</p>
---	---

2 労働調停の対象となる紛争

(1) 個別的労働関係紛争・集团的労働関係紛争

<p>集团的紛争には、労働委員会における調整手続が存在しているので、労働調停の対象とする必要はない。</p>	<p>申立て段階で個別的紛争であるか否かを判断することは困難な場合があるので、比較的自由的な制度設計とすることが適当である（判断を誤った場合には、手続違背の疑義を生ずることとなる。） 労働委員会は各都道府県に1か所しかないので、アクセスが困難であり、労働調停の対象から集团的紛争を排除する必要はない。 個別的紛争と集团的紛争が合体した紛争では、労働調停で集团的紛争が扱えないとした場合には、紛争の全体的解決を図ることが困難となる。</p>
--	---

(2) 労働調停により解決を図るべき主な紛争

<p>取り扱う紛争の類型を法律上限定することは困難であり、当事者の判断に委ねることが適当である。 制度上、取り扱う紛争を限定することは困難であるが、受付相談等に際しての運用上の基準を設けることは考えられる。 労働調停では複雑な重い事件を中心に扱うこととし、調停主任である裁判官が積極的に関与することが考えられる。 賃金の変更や成果主義賃金体系の導入等の労働条件の変更を行う場合に、労働調停を活用することが考えられる。</p>

3 労働調停と現行の一般民事調停の選択

<p>労働関係紛争は全て労働調停で扱うこととし、一般民事調停の選択を認めるべきではない。</p>	<p>当事者の選択により、一般民事調停も利用できるようにすることが適当である。</p> <p>労働調停は地方裁判所の管轄としつつ、簡易裁判所の一般民事調停の利用を排除しないようにすべきである。</p> <p>労働調停を申し立てる場合には、その旨を明示して行うことが適当である。</p> <p>労働関係事件に当たるか否かが微妙な事件もあり、労働調停と一般民事調停の選択を認める必要がある。</p>
--	---

4 事物管轄

<p>地方裁判所の管轄とすることが適当である。</p> <p>解雇事件等の複雑で重い紛争を簡易裁判所の管轄とすることは困難であり、原則として地方裁判所の管轄とすることが適当である。</p> <p>軽易な紛争の多くは行政機関で解決されているので、労働調停では比較的複雑で重い紛争を念頭に置き、地方裁判所の管轄とすることが適当である。</p> <p>雇用関係の継続を前提とする紛争については、地方裁判所で扱うことが適当である。</p> <p>労働調停では法曹資格を有する裁判官が調停主任として積極的に関与することにより特色を出すことが必要であり、地方裁判所の管轄とすることが適当である。</p> <p>調停委員を十分に確保できるか否かの問題があり、地方裁判所の管轄とすることが適当である。</p> <p>訴訟手続との連携を図る観点から、地方裁判所の管轄とすることが適当である。</p> <p>簡易裁判所では、一般民事調停を充実させることが必要である。</p>	<p>離島での申立てや少額の軽易な事件の申立てが容易となるよう、国民の利便性の観点から、原則として簡易裁判所の管轄とすべきである。</p> <p>労働調停は簡易裁判所及び地方裁判所のいずれでも申し立てることができることとし、軽易な紛争は簡易裁判所で、複雑な紛争は地方裁判所で取り扱うことが適当である。</p> <p>民事調停委員の兼務や出張を活用することにより、簡易裁判所の管轄とした場合でも対応できると考えられる。</p>
---	--

5 土地管轄

現行の一般民事調停と同様に相手方の住所地等での申立てを原則とし、この他、例えば、労働者の就業場所等での申立ても認めることとすることが適当である。

6 専門家調停委員

(1) 専門家調停委員の関与

調停段階では、その後訴訟となった場合の結果を意識しながら手続を進める必要がある。このため、労働調停に関与する者には、労働法の知識等を含め、労働関係の専門的な知見が必要である。

(2) 専門家調停委員の性格

労使を直接に代表する者ではないということ明らかにしておけば足りる。

(3) 専門家調停委員に必要とされる専門性の内容

専門家調停委員に求められる専門性として最も重要なものは、労働関係の制度、技術、慣行等の実情に関する知見であると考えられる。労使間の均衡点を見出す能力については、当事者の納得を得られる公正な判断能力であることが重要である。専門家調停委員にも一定の労働法に関する知識は必要である。

(4) 専門家調停委員の供給源

専門家調停委員としては、労使関係者の他、学識経験者等も含めて、多様な人材をできる限り多数集める必要がある。

専門家調停委員は中立公正な立場で調停に関与するのであるから、学識経験者等も調停委員に含めることが適当である。

調停委員会の構成は調停委員2名に限られないので、労使関係者各1名と学識経験者等1名の計3名で調停委員会を構成することも考えられ、学識経験者等も調停委員に含めて考えることが適当である。

科学技術に関する専門的な知識経験を有する専門家が調停委員として関与することもあり得るので、学識経験者等も調停委員に含めてよいと考えられる。

学識経験者等として、労働委員会の公益委員経験者、労働事件を扱う弁護士等を調停委員とすることも有意義である。

調停委員の選任について、推薦母体からの推薦が想定されるとすると、調停委員の供給源を労使関係者に限定した方がはっきりするのではないか。

専門家調停委員は、主として労使関係者が中心となると考えられる。

なお、簡易裁判所の一般民事調停では、社会保険労務士や労働関係事件に詳しい弁護士を活用していくことも考えられる。

(5) 専門家調停委員の任命

専門的な知識経験を有する者が調停委員の候補者として適切に推薦されるよう、推薦団体における推薦体制の整備を図ることが重要である。推薦団体において、専門家調停委員の候補者として推薦する者に対して、十分な教育・研修を実施することが必要である。専門家調停委員の候補者として適切な者が推薦されるよう、推薦団体に対して、一定の推薦要件を課することが考えられる。

(6) 調停委員会の構成

調停委員会に必ず労使関係者を同数ずつ調停委員として参加させる必要があるか否か等について検討が必要である。

(7) その他

ア 除斥及び忌避

調停委員に不満があれば調停が成立しないだけであり、調停委員に対する除斥及び忌避の制度を導入するまでの必要はない。例えば、調停委員に問題があると考えられる場合には調停の申立てを取り下げ、同一事件に関して再度調停を簡易な手続で申し立てられるのであれば、除斥及び忌避の制度までは必要ないと考えられる。調停委員に問題があると当事者が考える場合には調停委員を差し替えるという運用も考えられ、除斥及び忌避の制度を設けなくても問題はないと考えられる。

イ 身分等

7 訴訟との連携

(1) 調停前置

調停前置を導入する必要はない。紛争当事者となった労働者側からすると、使用者側の対応等を見て、労働調停を申し立てるか、訴訟を提起するかを判断したいと考えることとなる。運用面で実質的に労働調停が活用されるようになることはよいが、制度上一律に調停前置を導入することは適当ではない。

解雇事件については、調停前置を導入し、まず金銭解決の道を探ることも考えられる。

(2) 職権による付調停

付調停を活用することとし、制度上の特例を設ける必要はない。
解雇事件では、訴訟が提起された段階で労働調停に付調停して、まず金銭解決の道を探ることも考えられる。

(3) 調停不成立の場合の取扱い

当事者が調停で提出した資料については、互譲のための資料は訴訟段階に引き継ぐべきではないが、証拠資料として記録に編綴したものは訴訟段階に引き継ぐべきである。

調停で提出された資料を訴訟段階に引き継ぐことにより、紛争解決の迅速性を確保する必要がある。

裁判所が職権で収集した証拠は訴訟段階に引き継ぐことが適当である。

調停で提出した資料を訴訟では提出しないというのは適切な対応であるとは言えない。

調停は訴訟とは別の手続であるので、調停で提出された資料を訴訟段階に引き継ぐべきではない。

調停の場では自由に話ができるようにすることが必要であるが、調停で提出された資料が訴訟段階に引き継がれることとなると、調停が訴訟を意識した手続となり、調停本来の機能を果たせなくなるおそれがある。したがって、調停で提出された資料を訴訟段階に引き継ぐことは適当ではない。

特に当事者本人が調停を申し立てる場合には、証拠資料が整理されておらず、資料が訴訟段階に引き継がれることは適当ではない。

民事調停では、特に証拠調べを行っているとは限らないので、調停で提出された資料を訴訟にそのまま引き継ぐことは適当ではない。

民事訴訟は当事者主義が原則であり、調停で提出した資料を後の訴訟で使用するか否かは当事者の意思に委ねられている。したがって、当事者の意向にかかわらず調停で提出された資料を訴訟段階に引き継ぐことは、民事訴訟の枠組みに整合しないおそれがある。

調停で提出された資料はそのまま訴訟段階に引き継ぐべきではないが、その場合、調停が不成立であったり、調停に代わる決定に異議が申し立てられたりすると、せっかくの調停の手続が無駄になることから、調停に代わる決定よりも効力の強い制度を考える必要がある。

調停で提出された資料を訴訟段階に引き継がないとしても、通常、調停の当事者の一方は相手方の提出した資料のコピーをもらっているため、必要があれば、それを訴訟で提出すればよい。

調停の不成立後 2 週間以内に当該事件について訴えを提起する場合には、裁判所書記官に対する口頭での意思表示による訴えの提起を認めることについて検討すべきである。

調停が成立しなかった事件について訴えを提起する場合には、より簡易な訴状を利用できるようにすることについて検討すべきである。

調停が成立しなかった事件について訴えを提起する場合には、調停不成立の際に両当事者が同席していれば、その時点で第 1 回期日を決めることについて検討すべきである。

8 調停の成立を促進するための仕組み

調停委員会が調停事件について一定の見解を示す制度を設けることについて検討すべきである。
労働調停においては、当事者が証拠を提出する責任を有する旨を明確にすること、及び、文書の提出を当事者に求めることができる権限を裁判所に持たせることについて検討すべきである。

(1) 調停委員会が定める調停条項の制度等

(2) 調停に代わる決定等

調停に代わる決定よりも効力の強い制度の導入について検討すべきである。

9 その他

(1) 調停手続の迅速化

迅速な手続の進行を図るべきことを規定することが必要である。
特に解雇事件等について、調停期間についてのタイム・ターゲットを設定することが必要である。
第1回期日は申立てから2週間以内を開くようにすること、調停期間が3か月を超えた場合であって、当事者が調停手続の継続を望まないときは、調停手続を打ち切るようにすること等、具体的な期間を区切って調停を行うことが必要である。

(2) その他

労働調停については、新しい制度の創設をアピールするため、民事調停法の改正ではなく、単独の法律として制定し、目的規定等を定めるべきである。

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。