

春日委員、村中委員及び山川委員からの提案についての検討の概要
 ~ 主要な意見分布の状況〔2訂版〕 ~

下線部は、第25回検討会における主な意見を追加したものである。

1 対象となる紛争について

個別労働関係紛争を対象とする。
集団的な労働関係紛争についても、対象とし得るものがあるか否か検討すべきである。
対象となる労働事件であるか否かの判定を明確に行えるようにする必要がある。

2 管轄する裁判所について

新しい制度については地方裁判所において実施すべきであり、簡易裁判所においては、従来の民事調停制度を利用できるようにすべきである。

3 調停手続との関係について

地方裁判所に労働調停や裁定手続を設ける場合でも、簡易裁判所における一般民事調停の利用を排除する必要はない。
 単純な紛争は簡易裁判所の調停を利用するとともに、複雑な事件は地方裁判所の裁定手続で取扱い、調停の必要があれば自庁調停で処理することが考えられる。

裁定手続では代理人がつく可能性が高いと考えられるが、その他に本人だけで調停を利用できるようにすることが適当である。その際、調停は簡易裁判所と地方裁判所の両方で利用できるようにし、本人の選択に委ねることが望ましい。

裁定までは望まず、取りあえず話し合いをしたいと考える当事者もいると考えられる。こうした場合にも対応できる制度とすることが適当である。
調停又は裁定のいずれを申し立てるかが当事者に明確になっていることが必要である。

第1案において、裁定手続を地方裁判所で実施するのであれば、労働調停は簡易裁判所で実施し、弁護士や社会保険労務士を活用するものとする
 ことが適当である。

第3案は、労働調停と何ら変わりがなく、労働関係事件に民事調停を利用できない現状を考慮すると十分ではないと考えられる。

第4案では、労働調停は設けないこととするが、裁定手続の過程で和解を行うことができるので、調停手続を包摂した制度となると考えられる。

第4案でも、簡易裁判所における現行の民事調停の利用を排除する必要はない。

第2案関係

調停の成立の見込みがない場合に裁定を行うことになるので、見込みの有無を早期に見極めることが必要である。

裁定手続を先に行い、後で調停手続を行うという組み合わせも考え得る。

調停の成立の見込みの有無は簡単には見極めにくいのではないかと。
 調停の成立の見込みの有無を、1回の期日で判断することはかなり難しい。調停にも2,3期日必要になるとすると、全体としてはさらに期間が必要になると考えられる。

<p>労使を参加させて専門性を高めれば解決に至る可能性は高まると考えられる。第1回期日で調停成立の見込みを判断し、柔軟に対応していけばよい。必ずしも裁定単独（第4案）の制度とする必要はない。</p> <p><u>いわゆる4審制となる状況を避けるため、手続は労働調停を基礎とすべきである。</u></p>	<p>裁定手続の中で和解を探れば、和解成立の可能性は高くなると考えられるが、調停手続と合わせて位置付けることで手続の見通しが不透明になるのではないかと。</p> <p>裁定と調停を一体の手続とした場合、調停にはなじむが裁定にはなじまない紛争やその逆の性質の紛争について、扱いにくくなるのではないかと。</p> <p>裁定と調停を一体の手続とした場合、裁定手続には労使が関与するものとすれば、途中で関与する者を交替することは困難なので、調停手続の段階で労使以外の専門家を活用する余地がなくなる可能性があるのではないかと。</p>
---	---

4 訴訟との関係について

<p>第1案、第2案及び第4案について、直接訴訟を提起する選択肢もあってよいと考えている。</p> <p>第4案において、裁定前置とすることは拘束が強すぎると考えられる。</p> <p><u>訴訟が提起された場合には、裁定手続で利用した証拠を訴訟に引き継ぐこととすべきである。</u></p>
--

5 労使の関与について

<p>争点整理や証拠整理は裁判官が中心となってい、労使は事実認定や判断において専門的な知識経験を生かしてもらうことが考えられる。</p> <p><u>解決案を提示するに当たって、労使の専門的な知識経験を生かしてもらうことが考えられる。</u></p> <p>労働関係の専門的知見を有する者が中立性を保持しつつ、一定の判断力を持って関与して、権利義務関係を踏まえて判定的な裁定を行うのであれば、労使関与の実績を積む機会となり得ると考えられる。これにより、労使の関与した判断の受容性を検証するとともに、そうして形成したルールを労使の現場に還元することにもなると考えられる。</p> <p>裁定において権利義務関係を踏まえた解決案を示すためには、ある程度労働法等に精通した人材を確保することが必要である。</p> <p><u>関与する労使は評決権を有すべきである。</u></p> <p><u>関与する者の役割は、調停制度の範囲内で定めるべきである。</u></p>
--

6 当事者の意向について

<p>第2案では、裁定を行う場合に当事者双方の意向を踏まえることとされているので、裁定を出してもらえかどうか不透明、不確実であり、利用しにくいと考えられる。相手方の手続応諾義務を定めることが必要である。</p>	<p><u>裁定を出すようにするのであれば、両当事者の意向を尊重し、その同意を要することとすべきである。</u></p> <p><u>裁定手続は、訴訟手続ではないので、制裁により手続への応諾を強制するよりも、当事者の自主性を尊重すべきである。</u></p>
---	---

<p>裁定については、少なくとも調停に代わる決定と同様に、相当と認められる場合には出せるようにすべきである。</p> <p>手続応諾義務がなければ、相手方は手続の利用を拒否する場合が多くなると考えられ、結局利用されないのではないか。</p> <p>裁定に不服がある場合には異議を述べれば失効するのであれば、相手方の権利を侵害するおそれはない。また、民事調停でさえ不出頭には過料の制裁があるとともに、調停に代わる決定は適宜出せるのであるから、少なくとも民事調停と同様に、不出頭の場合には過料の制裁を課すことができるとともに、当事者の意向にかかわらず相当と認める場合には裁定を出せるような制度とすべきである。</p> <p>何らかの裁定が必ず出されることによって、話し合いによる解決へのインセンティブも働くことになるう。</p>	<p>事件の迅速処理を図るためには、当事者双方の協力が必要であり、双方の意向を踏まえる必要があると考えられる。</p> <p>出された裁定の受容性・納得性を考えると、無理に手続に応じさせても、裁定を拒否する可能性が高くなるだけであり、かえって手続が無駄となるおそれがある。</p> <p>裁定において必ずしも実体法上の権利義務関係に縛られない解決案を示すことがあり得るとすれば、当事者の意思に基づく必要があると考えられる。</p> <p>裁判所における手続であるとともに、人事評価をめぐる紛争等では利用価値のある制度なので、手続応諾義務がないからといって、必ずしも相手方当事者が全て利用を拒むとは考えがたい。短期間で裁定が出されれば、普通は従うのではないかと思われる。</p> <p>使用者側も紛争は早く解決したいと考えており、短期間で解決を図れる制度であれば利用されることが考えられる。逆に様々な制裁がある制度だと、かえって使われないのではないか。</p>
<p>相手方が手続に応じない場合について、欠席のままでも裁定を出すことができることとすべきか、手続を終了させることとすべきかについて検討する必要がある。 の場合には、利用されないこととなるおそれがある。</p>	

7 裁定を行う際の手続について

<p>証拠調べを行う手続とすることが適当である。</p> <p>証明の程度は、疎明では足りず、ある程度の蓋然性を証明することが必要と考えられる。</p>	<p>訴訟との連携を確保しつつ、迅速な処理を重視するのであれば、厳格な証拠調べや権利義務関係の確定に固執する必要はない。疎明程度の手続で、妥当な解決案を示すこととすればよいと考えられる。</p>
<p>証拠調べの在り方としては、厳格な証明、自由な証明、疎明等多様な考え方があり得るが、訴訟手続が別途あるので、裁定手続を重くすることは適当ではない。具体的には、書証は事前に提出してもらうとともに、本人に対して審尋を行うこと等が考えられるが、証人尋問については厳格に交互尋問まで行うことは適当ではないと考えられる。</p> <p>裁判官は、関与する労使の専門家をリードして短時間に争点整理等を行って解決案を示さなければならず、負担は相当大きいと考えられる。専門部・集中部のある裁判所であれば対応は可能と考えられるが、全国の裁判所で実施するとすると、かなりの負担になると考えられる。</p> <p>一定の判定を行う裁定手続と話し合いのための調停手続とは、手続の性質が異なり、審理の密度等も違ってくるので、この2つの手続は別のものとして分けた方が運用しやすいと考えられる。</p> <p>裁定を行う手続の過程は公開することが必要である。</p> <p>効力は弱くても最終的には必ず裁定を出すこととすれば、その過程で相当程度の紛争が話し合いにより解決すると期待される。</p>	

8 裁定までの期間

期日は2、3回程度で、迅速に処理することとすべきである。

多くの解雇事件では、争点整理や証拠調べを1回の期日で実施して、心証形成を行うことが可能であると考えられる。また、その多くは和解で解決し、裁定にまで進む事件は少ないのではないかと。

期日についての一定の回数制限を設けることは、紛争処理の迅速性を確保するためにそれなりの意義があるのではないかと。

9 裁定の形式について

裁定には主文と理由を明確に示すこととし、その中では事実の認定も行って、判断をすべきである。

裁定に理由を記載することが、裁定の受容性・納得性の観点から重要である。

特に第1案、第2案及び第4案では、裁定において理由を記載し、その中で一定の事実認定を記載することとなるものと考えられる。

10 裁定の内容について

決定（裁定）には、実体法に基づき権利義務関係を定めるもの、権利義務関係の判断を踏まえた上で事案に応じた裁量的解決を図るものがあり得るが、労使の専門的な実務感覚を生かして、解決案を提示することとすることが考えられる。なお、の場合でも、権利義務を明らかにする裁定を行うことは可能であると考えている。

裁定で権利義務関係の存否を判断することとすると、訴訟における判決との違いが明らかにならない。裁定では、利益紛争の解決や労使関係に配慮した解決を図れるようにすることが適当である。

裁定を判決と同様のものとする、実質上の4審制となってしまう。

実体法上、解雇事件の金銭補償による解決は認められておらず、解雇が無効の場合に、裁定で金銭補償による解決案を示すことを認めることは適当ではないと考えられる。

裁定は、解決案を示すのではなく、権利義務関係の存否を判断するものとするべきである。

11 裁定の効力について

相手方の異議があれば効力を失うこととすべきである。

第1案、第2案又は第4案のように、効力を失わせるためには訴えを提起させることとすることが適当である。

12 その他

当面、十分な人材の確保が困難と考えられるため、専門部・集中部のある地域から段階的に施行することが適当である。

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。