

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
～ 主な意見の状況〔5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 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）
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>解雇事件を仮処分手続で争わざるを得ない状況を改め、通常の本訴訟手続で迅速に争えるようにする必要がある。</p> <p>解雇法理が法制化されたことに伴い、実体法上の権利を裏付けるため、訴訟手続面でも対応することが必要である。</p> <p>解雇等の個別紛争であって、労働組合の支援もないようなものについては、特に早期に争点整理を行い、短期間に処理するようにする必要がある。</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>運用は人によって判断に幅ができ、曖昧になる部分があるので、こうした曖昧さを回避するため、特則を法令で定めることが必要となる部分もあり得ると考えられる。</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関しても議論してほしい。</p>	<p>使用者側としては、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は考えていない。</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實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>大量迅速にある程度ラフに判断するのがよいのか、丁寧な審理を行うのがよいのか等裁判の在り方について検討する必要がある。</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> <p>当事者が対応できないような制度を設けることは困難であり、まずは運用についての協議等を通じて、実務上の慣行を醸成して、共通理解を深めることが必要である。</p> <p>審理期間を短縮するためには、裁判所と弁護士がユーザーの便宜をよく考えて十分に話し合い、運用の改善を図ることが重要である。</p> <p><u>迅速処理義務やタイムターゲットの設定等を訓示規定として設けることについては、立法上可能か否かを十分検討することが必要である。</u></p>
---	---

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>特に解雇、雇止め等労働契約の終了に係る紛争に絞って特則を考えることもあり得る。</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實際上困難であるほか、労働関係事件と一般の民事事件の訴えが併合して提起された場合の対応を考える必要がある等、労働関係事件の範囲を画することは簡単ではない。</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> <p>固有の訴訟手続の対象とする紛争については、当面は個別紛争を中心として明確に規定することが必要である。</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

<p>労働関係事件については、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。</p> <p>特に、解雇事件については、雇用保険の給付期間を踏まえ、10か月程度をタイム・ターゲットとして設けるべきである。この他、集中証拠調べは6か月以内に実施する、判決は結審後1か月以内に行うといった目標も定めるべきである。</p> <p>雇用保険を受給できない労働者やパートの雇止めの場合には、せいぜい2、3か月で処理されないと、訴訟は利用されないのではないが、弁護士側が事件の迅速な処理に対応できるような体制を整備することも必要であるが、利用者のニーズを考えると、計画審理の努力目標となる指針を設けることが必要である。</p> <p>解雇事件等については、訴訟手続において、特に迅速に処理すべき義務を訓示規定として定めるべきである。労働者の生活基盤にかかわる問題なので、運用の指針として法制上謳うことが必要である。</p> <p>紛争が裁判所に提起される前に、ADR等の手続で一定期間経過していることもあり、そのことを念頭に置く必要がある。</p> <p>解雇事件の証拠調べは、原則1回で集中して行うこととすべきである。</p> <p>審理の終結から判決までの期間は、遅くとも1か月とすべきである。</p> <p>義務違反に対して強い制裁を考えるとというよりも、迅速処理の必要性等を指針として示し、メッセージを打ち出すことが適当である。訓示規定を設けることで、関係者が努力していくことが重要である。</p> <p>現職復帰を求めるか否かにかかわらず、訴訟手続の迅速性は必要であると考えられる。</p>	<p>企業規模や地域によって、使用者側や弁護士の対応力に格差があり、一律にタイム・ターゲットを設定することは適当ではない。</p> <p>代理人が手続の迅速化に努力することが必要だが、一般民事事件を扱っている弁護士には、労働事件のみ特に迅速に対応することは困難である。</p> <p>手続の迅速化を図ることは重要であるが、特に解雇事件では困難なものも多く、一律にタイム・ターゲットを設定することは適当ではない。</p> <p>期日指定の在り方については、代理人の対応可能性、本人訴訟の場合の対応可能性等を個々に考える必要があり、指針として一律に定めることは適当ではない。</p> <p>解雇事件について優先処理義務を定めることは、他の事件を差し置いても先に処理すべきなのか等の問題がある。</p> <p><u>迅速処理義務を考えるのであれば、裁判所だけでなく、当事者に対する義務についても検討すべきである。</u></p> <p>民事訴訟一般については2年以内の終局が目標とされているのに対し、労働関係事件についてのみさらに短い目標期間を定めることには十分な検証がない。</p> <p>実際に解雇事件等について優先的に期日を入れることができるのか、まずは、弁護士間で共通認識を形成することが必要である。</p> <p>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。</p>
--	---

<p>労働事件については、多少手続の丁寧さを犠牲にしても、迅速な解決を重視する必要がある。</p>	<p>審理期間を短期間に限定することは、かえって労働者側に十分な主張立証を尽くせなくする可能性もあり、一律に期間を区切ることは適当ではないと考えられる。</p> <p>今後は、能力主義・実績主義を導入する企業が増えていく中で、成果が上がらないことを理由とする解雇事件等、多様な考慮要素が関係する複雑な事件が増えてくると考えられる。</p> <p>審理期間、証拠提出義務等を法定するのであれば、実効性を確保するために、違反に対する何らかの制裁を考える必要がある。具体的な制裁のない訓示規定を設ける意義があるのか疑問である。</p> <p>義務や制裁を定めると手続が硬直化するおそれがあり、当事者の紛争解決に向けての積極的な姿勢を生かすべきである。</p> <p>解雇が無効の場合に現職復帰を図ることを原則とするのであれば、紛争の早期解決が必要ではあるが、就労請求権まで実体法上認められているドイツと同様に考えることはできないのではないかと。</p>
<p>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。</p> <p>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。）。</p> <p>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の運用改善について議論していく必要がある。</p>	

(2) 計画審理（事件の振分け等）

<p>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。特に解雇事件では、事件の見通しを立てることが極めて重要であるから、計画審理の原則化について規定すべきである。</p> <p>審理計画に従わなかった場合の制裁としては、今般の民事訴訟法改正による計画審理の場合と同様とすることが考えられる。</p> <p>解雇事件については、複雑性、緊急性のある事案も少なくなく、争点の拡散を防ぐ意味でも審理計画を定める意味がある。</p>	<p>計画審理は必要だが、企業規模や地域によって、使用者側や弁護士の対応力に格差があり、一律に指針を定めることは適当ではない。</p> <p>解雇事件等は、通常、計画審理の対象となり得るものと考えられ、別段の特別を定める必要はない。</p> <p>計画審理を行うための具体的な指針のようなものを、実務家による協議会で検討して示してもらえると有益である。</p>
<p>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。</p>	

(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（解雇理由や人事記録、タイムカード等の解雇理由を基礎づける資料）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ものとする必要がある。

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。少なくとも、解雇理由を基礎付ける文書等を提出させることとすべきである。

裁判所が訴訟指揮の一環として、釈明権を行使して、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。不提出の効果としては、当該文書に係る主張の削除、弁論の全趣旨の中の斟酌等が考えられる。

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。

解雇事件について、早期に争点整理や証拠調べを行うことができるようにするため、解雇理由やそれを裏付ける書証、それに対する反論、重要な事実関係等を早く出させることについて、運用の指針となるものを出すべきである。例えば、審理計画を定めるに当たり、解雇理由やそれを裏付ける証拠等の提出時期を定めることができることとすべきである。

第1回口頭弁論期日等の一定期日までに解雇理由や証拠の提出を義務づけられても、証拠資料等を収集することは大変であり、特に中小零細企業では、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。

第1回期日はできるだけ早期に設定して代理人を選任してもらい、第2回期日までに十分に主張や証拠を提出してもらうことにより、全体として迅速な処理を図るものとするのが考えられる。

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もあり得ると考えられる。

使用者側が裁判で資料等を出さないというのは例外的な事例と考えられる。

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。

提出義務のある文書の範囲を拡大すると、証言拒絶事由に該当する文書をどのように保護するか等が問題となる。さらに、不提出に対する一定の制裁まで考えるのであれば、一律に文書の提出を求めるのは、民事訴訟法との整合性を欠き、適当ではない。

労働関係事件の訴訟も民事訴訟の一環として弁論主義が適用されるため、裁判官は職権主義的に職権で文書の提出を求めるよりも、当事者の申立てを待って補助的に関与することが適当である。当事者主義の下では、釈明処分を強化して裁判所のパターンリズムに乗ることは、当事者の姿勢として適当ではないのではないかと考えられる。

釈明権の行使に従わなかった場合について何らかの制裁を考えることは、民事訴訟の基本を変えることになり困難ではないか。

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。

今般の民事訴訟法改正による訴え提起前の当事者照会制度等の活用状況を踏まえ、さらに検討する必要がある。

(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、本人訴訟も容易となるよう、簡便な定型訴状の活用を進めることが必要である。</p> <p>労働関係事件に関する専門性が十分でない弁護士のためにも定型訴状は必要になると考えられる。</p> <p>利用者のアクセスを向上させるため、訴状には、請求の原因に代えて、紛争の要点を記載することとすべきである。</p> <p>定型訴状については、各種の相談窓口を設置して、周知徹底を図るべきである。</p> <p>定型訴状は各裁判所で考えていくべきものであり、立法措置にはなじまないと考えられるが、労使の弁護士で書式集を作成してもらえばよいのではないかと。</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> <p>解雇事件では、総合判断が必要となることが多いので、本人が簡易訴状により訴えを提起するよりも、代理人がついて法的に整理された訴状を作成して訴えが提起できるように弁護士へのアクセスを向上させる方が適当である。</p> <p>訴状に紛争の要点のみを記載することとすると、相手方が迅速に答弁を行うことが困難となり、迅速な審理に反する結果となると考えられる。</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>解雇事件の訴訟の目的の価額は、過去や将来の賃金額に基づいて計算するのではなく、財産権上の請求に係る訴えではないものとして計算した額（160万円）を上限とすべきである。</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勝訴するかどうかの見込みが立ちにくいこと、判例法理の形成による法創造機能を損なうこと等から、訴えの提起を萎縮させ、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

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る等し、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。

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。

弁護士へのアクセス

代理人が十分に当事者を支援できるように、弁護士へのアクセスを充実させる必要がある。

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、各手続間での結論の相違や裁判所間の運用の相違によるリスクがあり、こうした混乱を是正する必要がある。

本案訴訟に時間がかかり保全処分しか利用できないような現状を改め、本案訴訟による紛争の本来的な解決を充実させる観点から、仮処分手続よりも本案訴訟の抜本的な改善が必要である。

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。

仮処分は、実際上は、解雇事件についての短期間での金銭解決に一定の役割を果たしている。

(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。