

ドイツ・イギリスの労働裁判官との懇談会議事録

- 1 日時
平成15年7月5日(土) 9:30~13:00
- 2 主宰
日本弁護士連合会 労働法制委員会
- 3 場所
日比谷 松本楼
- 4 出席者
(ゲスト) カーリン アウスト・ドーンホフ裁判官(ドイツ)
ピーター クラーク裁判官(イギリス)

(労働検討会委員) 菅野和夫座長、石寄信憲委員、鵜飼良昭委員、春日偉知郎委員、熊谷毅委員、高木剛委員、村中孝史委員、山川隆一委員、山口幸雄委員、小島浩氏(矢野弘典委員の代理)

(通訳) 毛塚勝利教授(専修大学法学部)
山川隆一教授(筑波大学)

(推進本部事務局) 古口章事務局次長、齊藤友嘉参事官、松永邦男参事官、川畑正文参事官補佐、黒田修参事官補佐、内堀宏達参事官補佐、矢野正枝主査

(最高裁) 定塚誠行政局第一課長、男澤聡子行政局局付

(日弁連) 木村靖副会長、松本修二副会長、横溝正子労働法制委員会委員長、豊川義明労働法制委員会副委員長、水口洋介労働法制委員会事務局次長、棗一郎労働法制委員会事務局次長
- 5 内容
下記のとおり

記

ドイツ

(横溝) 皆さんおはようございます。

(一同) おはようございます。

(横溝) 私は、日本弁護士連合会の労働法制委員会の委員長を務めております横溝正子でございます。この度日弁連がドイツのベルリン州労働裁判所のカー

リン・アウスト・ドーデンホフ長官、イギリスの雇用控訴審判所のピーター・クラーク裁判官をお招きいたしまして、労働法裁判につきまして、司法制度改革推進本部、労働検討会の委員の方々と意見を交換していただく企画をいたしましたところ、ドイツ、イギリスの両裁判官は文字どおり遠路はるばる、そしてまた、皆様方におかれましても、公私とも超ご多忙のところご出席をたまわりまして誠にありがとうございます。厚くお礼申し上げます。

ご承知のとおり、日本が曲がりなりにも近代司法制度、外形をつくって100年ちょっと経ちます。また1945年の第二次世界大戦直後に労働関係調整法、労働基準法、労働組合法、順次2、3年の間に制定いたしまして、いわゆる労働三法体制というのが整えられまして、約50年経っておりますが、その間にいくつかの小さな改正を経ながら、しかし、日本の産業構造の変化に伴う雇用社会の進展、それに連動しての労働紛争の多発、それから、質の変化に対応する体制の整備は遅れておりました。というより、なかったという変ですけど、非常に不十分のまま現在に至っております。

現在、司法制度改革推進本部労働検討会におきまして、労働関係紛争に対する総合的対応に向けて、審議、検討が急ピッチで進められ、今や大詰めの段階と伺っております。日弁連におきましても、2000年の6月、9月ごろ、労働事件、労働裁判への再審制度問題について、意見を発表し問題提起をしているところでございます。

もって、他山の石という言葉がありますが、日本の労働裁判は、3000件程度。ドイツでは60万件を超え、イギリスでは2万5000件ほどという、しかも、その膨大な事件を非常に迅速に処理していらっしゃる、現場でご活躍の現職の裁判官に直接に実情をお伺いし、かつ、意見を交換していただくことによって、必ずや今後の我が国の労働紛争解決、労働裁判の在り方に、大きな方向付けをしていただだけることと思います。限られた時間ではございますが、ご参加の皆様には率直かつ大胆に、あえて大胆と言っておりますけども、大胆に意見交換をしていただきたいと思います。座長は東大の菅野教授にお願いをいたしまして進めさせていただきたいと思います。先生どうぞお願いいたします。

(菅野) 東京大学で労働法を教えております菅野と申します。それでは、私が進行させていただきます。まずは、本日、ここに、ベルリン州労働裁判所長官のカーリン・アウスト・ドーデンホフ裁判官をお迎えいたしまして、ドイツの労働裁判所制度、とりわけ、名誉職裁判官の役割等についていろいろとお尋ねする機会を設けていただきました日弁連に対して、お礼申し上げます。

それで、アウスト・ドーデンホフ裁判官には、ただいまご紹介のように、

公務で大変お忙しい中を遠路はるばる私どもの招待を引き受けていただきましたことを改めてお礼を申し上げたいと思います。それから、事前にかなり詳しい質問事項をお送りしましたところ、それに対して丁寧なご回答をお送りいただいたことについても、お礼を申し上げたいと思います。

本日は、日弁連の労働法制委員会の方々と、それから、司法制度改革推進本部労働検討会の委員の方々より、いろいろと質問をさせていただきますが、進行の仕方としては、次のように考えております。最初に、通訳の時間も入れて20分間ほどアウスト・ドーデンホフ裁判官から、お送りくださった回答を補足するようなプレゼンテーションをしていただきまして、その後にご来席の方々からいろいろと質問をしていただくと、そのようにいたしたいと思います。お願いしたいのは、ご質問をなさる方は最初の質問の際には、お名前と、それからご職業をドーデンホフ裁判官に対して自己紹介をなさる意味でしていただければ幸いです。通訳は、専修大学の毛塚先生にお願いします。毛塚先生は、労働法の大家であるとともに、ドイツの労働裁判法の大家でいらっしゃるの、ご存じのとおりであります。本日は、わざわざ通訳をお引き受けいただいております。それでは、よろしく願いいたします。

(カーリン・アウスト・ドーデンホフ裁判官) 委員長の菅野さん、また皆さん、本当に本日は、ありがとうございます。

(毛塚) 「私は日頃から大きな声を出しておりますので、マイクはいりません」ということで。(一同笑)私の方に「声が小さいのでマイクを持って」というのが……。じゃあ、私はマイクを持ってお話しますが。

(ドーデンホフ裁判官) 最初に簡単に自己紹介をしたいというふうに思います。私、約30年間、労働裁判所で勤務しております。最初の12年間が一審の裁判所、その後18年間がラント・アルバイト・リヒト(二審の裁判所)で働き、そして、その後8年間長官として勤務しております。

本日は、いわゆる名誉職裁判官、非職業裁判官の参加のメリット、デメリットにつきましてお話するという点に関して、喜んでお引き受けした次第でございます。私どもの労働裁判における名誉職裁判官の参加というものは、長い伝統を持っておりまして、昔の工業裁判所ですね、1982年以來の伝統を持っております。

ドイツの労働法は、やはり社会的な変化、経済的な変化によって大きく変更を受けております。特にこの10年、ここ10数年間でしょいかね。いわゆるグローバリゼーションということで紛争が大変増加しております。ただ、そのように、事件が増え、また、いろいろ大きな変化があるわけですけど、

裁判所制度の中における、名誉職裁判官の参加が、特に議論をされているわけではございません。このような、非職業裁判官の参加について、裁判官にとっても、また当事者にとっても、また、一般の市民にとっても、また、企業の方、あるいは使用者団体、組合、そういった方から評価を受けているわけでありませぬ。

そのような参加の重要な根拠というのが3つあります。1つは、裁判に対する信頼を増大し、確保するところでありませぬ。

2つ目は、参加によって、生活に近い判断、判決、こういうものをもたらすからでありませぬ。いわゆる、職業裁判官の専門的な知識と非職業、名誉職裁判官の専門的な知識、これが結びつくことによって、迅速な処理も可能になっているということがあります。

また、見過ごすことができないものとして、非職業裁判官が裁判の過程に参加することによって、また、企業の中にその経験を活かすことができるというところにも大きな意義があります。そのような名誉職裁判官が企業内に帰ったときに、企業内における多くの問題が裁判外で、法的な知識をベースにして、企業内で解決することができるために裁判所に行くことが少なくなるということは、企業の方もおっしゃってございませぬ。

デメリットとして言われていることについてお話しませぬ。いわゆる名誉職裁判官が、専門的な知識、特に法的な知識を欠くということが問題、訴訟の中で問題をもたらすのではないかとというご懸念があるように承っております。

2つ目のご心配として、感じられることは、いわゆる名誉職裁判官が、一方の当事者の利益代表的に活動をすることによって、裁判の中立性、公正性が損なわれるのではないかとというご懸念かというふうに思ひませぬ。

3つ目のご懸念は、企業の機密あるいは審議協議の秘密の保持に関わるご懸念かというふうに思ひませぬ。

さらに、手続法的に名誉職裁判官が法律に従わない、例えば、質問を行ったり、発言をすることによって手続の公正さが守れないのではないかとというご懸念かというふうに思ひませぬ。

最後に、構成との関係で、非職業裁判官が職業裁判官よりも評決において上回る、勝ってしまうというようなこともあるのかというふうに思ひませぬ。これらは、しかし、こういうおそれというのでしょうか、ご心配の部分は、理論的には、皆考えるわけですけれども、実際的には、これはほとんどないということでありませぬ。

非職業裁判官、決して法的な専門知識が求められているわけではございませぬ。求められているのは、職業裁判官のような法的な専門知識でございませぬ。

せんで、実務的な専門知識ということであります。さらに、大抵の名誉職裁判官は、非常に長い経験を持っておりますので、実は、法的な専門知識もかなり持ってしております。

私の個人的な経験で申し上げますと、私の一緒に働いている名誉職裁判官との経験なのですが、一方的にどちらかの利益を代表して活動するということは決してございません。多くの名誉職裁判官は、いわゆる紛争調整機関における調整人という意味じゃなくて、自分たちが裁判官だということを十分に認識しております。

例を申し上げます。私どもの法曹養成制度の中で、いわゆる司法研修制があります。司法研修生は、実務の研修の中で、裁判所の弁論、あるいは合議に入る。ただし、合議の場合は評決権を持っておりませんが、その研修生の合議が終わった後に、職業裁判官、非職業裁判官の、どちらが労働者側で、どちらが経営者側の非職業裁判官というふうに尋ねられたときに、それはどちらかわからないと答える。他方、当事者の方も、そういう非職業裁判官、名誉職裁判官が労働者側か、使用者側かということを知覚することはほとんどありません。

3点目の、いわゆる秘密保持の話ですが、私の経験では、企業の秘密や裁判手続の中での合議の秘密、そういったことが漏洩したということはございません。名誉職裁判官は、任務につくときに、最初にも、もちろん宣誓をいたしますし、同時に、名誉職裁判官であることに誇りを持っておりますから、そのようなことをちゃんと保持するわけでありまして。また、名誉職裁判官は、もし、秘密保持というものを破れば、制裁があることを十分に知っています。

次の手続的な規則を守らないのではないかとのご懸念ですが、通常、訴訟は、やはり、職業裁判官が指揮します。結果、名誉職裁判官は、通常は聞き入ってしまっているということでありまして。弁論の始まる前と終わった後の合議の中では非常に積極的に発言をしますが、手続の途中では静かに聞き入っております。

また、名誉職裁判官が職業裁判官と見解を異にしている、こういうことの問題点も、私はそれほど危機感を持っておりません。もちろん、個別的には、名誉職裁判官が職業裁判官と異なる見解を持つということもございます。しかし、最後の協議の段階では大体意見が一致をしております。私、30年経験があるわけですが、その30年の経験の中で、私の意見よりも、名誉職裁判官の方の意見が多数であったということを経験したことは一度もございません。もちろん、法的な問題に関して言うと、職業裁判官がよく物事を知っていることは、名誉職裁判官もよく知っているわけでございます。そういう

問題よりは、やはり、労働法は裁量性の部分が多い分野ですので、裁量性がある部分で大きな役割を果たしております。

今のお話はベルリンの経験でありますけれども、大体ドイツ全体の話と大きく変わらないように思います。2002年ですが、ベルリンの労働裁判所では、5万5000件の事件の審理件数がございました。いわゆる、職業裁判官の方が、69人、そして非職業裁判官が1500人です。2002年には、受付、新受件数と同じ件数を処理しております。ですから、受け付けた件数と処理件数は同じであります。その内、約8%だけが判決、労働裁判所における手続の処理日数は、入り口から出口まで平均約4カ月であります。二審の州労働裁判所、ベルリンですが、2600件がありました。この2600という数は、要するに、一審の件数からいいますと、5.5%の比率ととらえます。職業裁判官が18人です。非職業、名誉職裁判官が300人です。これはもちろんベルリンのお話でございます。ここでも、やはり、新しく受け付けた件数と処理件数はほぼ同じでございます。その内約30%が、判決で裁決ということになります。二審が、やはり事実審であるということをご理解ください。二審で、やはり重要な問題、新しい事実というものが二審段階で出てくる。そんなことで、判決に至ることが多い。非常に重要な判断にかかわるもの、そういうことで判決に至るものが多いということになります。

二審でも、入り口から出口まで約3.5カ月ということになります。ドイツ全体ですと約6カ月ということになります。その二審の判決の内8%だけが連邦裁判所に上告されることになります。こういうことで、實際上、判決に至る事件の数が一審でも二審でも必ずしも多くないということなのですが、その関連においても、やはり、名誉職裁判官が関与しているということは少し関係があります。

(菅野) ありがとうございます。(拍手) アウスト・ドーンホフ裁判官には大変、私どもの関心を的確に把握していただきまして、わかりやすいご報告をいただきまして、ありがとうございました。それでは、私どもの方から質問をさせていただきたいと思っております。どうぞどなたからでも、大体、1時間ぐらいを予定させていただきますが、ご質問させていただきたいと思っております。最初に申し上げましたとおり、最初にお名前とご職業をおっしゃっていただけると幸いです。どうぞ。

(春日・筑波大学) 筑波大学の春日です。専門は民事訴訟法です。ドーンホフ裁判官が、控訴審での審理に当たっておられると思うのですが、控訴審では、先ほどのお話だと、重要な事件ですか、その具体的な事件の種類というのを

1つはお伺いしたい。それが第1番目。

それから、2番目は、控訴事件が、一審に対しては、控訴事件数が非常に少ないので、それはなぜかということをお伺いしたい。

それから、3番目として、名誉職裁判官の報酬はどこから出なのか。国庫から出なのか、それとも州から出なのか。そして、その報酬の額いくらなのか。例えば、大学の教授が陪席裁判官で関与する、その程度の報酬なのか、それとももっと金額が高いのか、その3点について、お伺いしたい。

(ドーデンホフ裁判官)最初のご質問ですが、基本的な、重要な問題ということとは、個別の具体的な案件は和解で解決するよりは、基本的には判決を求めるということですが、その例としては、労働協約の解釈を巡る問題とか、あるいは、労働者の賃金の格付けを巡る問題、あるいは企業の労働者に対する対応ですか、そういったものの正当性、こういったものが個別事案ではなくて、企業の全ての問題に対して妥当することになるものですから、そういう基本的な問題は、その当該事案によって和解での解決ではなくて、基本的な判断を求めるということです。

2つ目の、控訴の数が少ないという話の関連ですが、共通の理由は、裁判所に対するアクセスが非常に簡単であるということ、それは労働裁判という制度が、一般の労働者から信頼を受けているということです。あるいは、安いとか弁護士強制がないということもありましてたくさん来る。多くの労働者は訴えて、自分の言いたいことが受け付けられた場合、そのことによって満足をする。裁判所へのアクセスが簡単だということ、その段階で終わる。そういうことがあって控訴が少ない。

2つ目の理由として考えられることは、これは判決の受容性ということに関わって、名誉職裁判官が関与しているということもありまして、法的な問題点であると同時に、事実上の労働者にとっての関心、事実上の利益、これに関しても、裁判官が、裁判所が理解をしてくれた。自分の抱えている問題を理解してくれたということで、判決それ自体の受容可能性というものも高い。このことが、裁判の判決が法的に正しいだけでなく、問題解決策としても正しいというように受け止められるということが比較的控訴が少ないというように思われるのではないのでしょうか。

非職業裁判官は、名誉職裁判官と言われていきますように、名誉であって、お金ということに関して言うと、それほど大きく手当されているわけではありません。実際上は、1時間あたり4マルク、1日あたりの最大限が10時間まで。ユーロですと、1時間20ユーロで、1日あたりの最大限が10時間までということです。支払うのは、州政府がお金を出す。職業裁判官にも

州が支払って、同じように、名誉職裁判官にも州が支払います。

(山口・東京地裁) 東京地方裁判所で労働事件を担当しております、裁判官の山口と申します。よろしく申し上げます。長官さんの質問に対する回答の関係で2点ほどお伺いしたいのですが...

まず、質問1に対する回答で、法的に、また事実に困難な事案についても、1回、あるいは遅くとも2回という形で終わっているということのようですが、複雑、困難な事件について、そういう短時間で終わられておられる何か秘訣みたいなのがあれば、それを教えていただきたいというふうに思います。

また、日本の場合、例えば、時間外手当とか、あるいは整理解雇の事案などで複数の原告、5人とか10人とか、そういう複数の原告の方が集団で訴訟を提起されて、総論は共通しているのですが、各論的な事情、個別な事情はそれぞれの原告によって違うような場合もありますけども、例えば、そのようなケースの場合には、どのような処理をされているのか、そのこともあわせてお聞かせ願えればと思います。

それから2点目は、質問6に対する回答の件なのですが、この回答によりますと、争訟事件の準備と事後処理によって名誉職裁判官は積極的に関与しているというふうに書かれておりますが、具体的に、どのような準備、あるいはどのような事後処理に関わっておられるのか、その辺りのところもお聞かせ願いたいと思います。その2点についてお願いいたします。

(ドーデンホフ裁判官) まず、通常、訴えがあった後、2週間から4週間に、和解期日が開かれるということになりまして、最初の段階では、もちろん、訴状が来て、その第一歩、和解、弁論段階でいうと、答弁書等を書面で提出することは、必要ないこととなっております。その和解弁論では、職業裁判官が1人で行います。その際、事実関係の解明をするわけですが、そのときに、職業裁判官がその事実関係についての説明を求め、その背景について尋ねます。そこで、要するに、内容を巡って争うと、どこにお互いの争いの源になるものがあるのか、明らかにするということが当然の任務であります。つまり、労働裁判所の裁判、長く労働事件を扱っている関係で非常に専門性が高いということがあると思うのですが、それで、結局、お互いの話を聞くことによって、回答の中ですぐに、大体どこに問題があるのかということ、そして、それが法的な問題として何かということと比較的容易に判断することができます。そして、もちろん証人がいるか、あるいは文書、証拠等があるかどうかについて当事者に聞きます。時間外労働について言いますと、それは使用者が命じたものであるのかどうか、使用者が知っていたのか、あるいは、

何時間だったのか、いつだったのか、もしも、そういう証拠、あるいは証人がいるということであれば、そういうことで、証人とか証拠を充実するように、また、足りないものというのですか、お互いの主張を補うもの、何が足りないかということで指摘した上で、準備すべきものは一定の期日までに準備するように指示をするということになります。難しい事件の場合ですと、2回目までに証人とか証拠とか書類とか、あるいは、自分で取れるような情報といったものを全部集めて報告、あるいは集めさせるということをしているわけでありませう。2回目に、もちろん名誉職裁判官も全部いるわけですが、準備の段階で、今申し上げた証人とか鑑定人とか書類とか、そういうのを全部準備した上で周到に用意をして期日に臨みます。ですから、そこでそれなりの対応がとれるということになります。つまり、1回目と2回目の期日の間に、大体全部書面で当事者が用意する、もしくは用意させるわけですから、書面を利用したものは全部裁判官、職業裁判官ですけれども、その裁判官が目を通して、足りないものはちゃんと用意をさせるように対応させながら、期日に臨むということでありませう。

2回目の弁論期日があるときに、開廷前に職業裁判官がその人が集めたもの等々を前提にしながら事実関係を詳細に名誉職裁判官に説明をする。そして、現在の時点での職業裁判官の法的な評価、判断というものも説明をする。そして、それに対して、名誉職裁判官の方でどういう意見がある、あるいは、反論があるのか、あるいは、どういう疑問があるのか、そういったことを基準に聞いた上で臨むということでありませう。

準備については、やはり一審と控訴審では違いまして、一審の場合ですと、職業裁判官の方が、概ねは口頭で事前に名誉職裁判官に対して30分から1時間かけて説明をするということなのですが、控訴審になりますと、事前に一審の判決や控訴状や等々の書類を全部送り、読んでもらうということで、ある程度理解をしてもらっておるということなのです。

準備段階でいろいろ見解、意見を交わす中で、名誉職裁判官の方から出てきた疑問とか質問とか意見、そういったものは、職業裁判官が引き受けて、その弁論の中では職業裁判官を通して質問をして、回答をもらい、そして、明らかにするわけですが、そして、最後にもう1回終わった後に合議をして、そこで意見の交換をして詰めるということになっております。

(山口・東京地裁) 原告が多数の場合の処理の仕方として何か工夫する点があるのか等を伺いたいのと、質問6で、訴訟事件の準備と事後処理において名誉職裁判官が積極的に関与をしていると書かれているのですが、もう少し具体的なことを聞かせていただけるとありがたいのですが。

(毛塚) 準備過程での、そこでの準備は、今のお話ですと、要するに、弁論が始まる前に集まって30分か1時間か、そういうことです。そこはよろしいですか、それで。

(山口) はい。多数原告の場合はどうですか。

(ドーデンホフ裁判官) なかなか難しいのですが、複数の原告の例というのが、あまり多くないということもあるのですが、基本的には、大体変わらない。基本は、複数であっても変わらない。例えば、複数の場合として集団的な出来高賃金の問題とか、あるいは、整理解雇、日本でいうと解雇があるわけですが、ただ、その場合も、解雇された人が個別ですから、個別事案として出ているので、そういうときには、やはり和解で10分、訴訟弁論で30分ぐらいわけて全部行います。

特に法的な問題、重要な問題で、1つの問題が解決すれば、他の問題全部、そういうときには大体他の問題を保留しておいて、1つだけ中心にやって、そして、上訴して最終的な判断を待つて解決をするという方法もあります。それは、全てにとって安く済む方法だというように思っております。

(山口・東京地裁) 和解弁論やって、それから争訟弁論をやる課程で、必要な資料を当事者に集めさせるということでしたが、集められなかったような場合でも、やはり、それはそういう前提で証拠調べをやっていくという理解でいいのか、そのところをちょっと教えてほしい。

(ドーデンホフ裁判官) 基本的には、やはり迅速性を担保するために期日を守らなければならないと。ですから、期日までに攻撃防御方法をちゃんとそろえるというのは、重要なことで、特にドイツの場合は、労働裁判を迅速にするために、例えば、一審で主張できなかったことを二審で持ち出すということは認められてなくて、それで一審で出さなかったことは二審でも出さない。したがって、だから、例外的に、裁判所の方で、当事者の落ち度がなく、過失がなくて、どうしても無理だったという場合には、例外的に期間をのばしてあげるということはありません。

(山口・東京地裁) どうもありがとうございました。

(高木・労働組合) 労働組合から出ております高木と申します。ドイツの場合は、名誉職裁判官の方がプロの方と一緒に評決権を持っておられますが、今、私どもの議論の中では、評決権を持つ、持たない、与える、与えないで議論が出ております。労使団体等から推薦されるものはどうしても中立、あるいは公正という意味で、一方に偏るという懸念があると。あるいは、法的知識が少ない、あまりないという意味で、的確な判断ができないのではないかと、あるいは世に言う、ラフジャスティスに繋がりがねないという懸念があるので

単に意見を述べるだけにとどめ、評決権を与えない方がいいという議論がございます。先ほど来のお話だと、とりわけ判決の受容性という観点から名誉職裁判官が果たしている役割には大きなものがあるというお話でしたが、評決権がもし仮にない場合を想定したら、名誉職裁判官の果たす役割はどんなことになるのでしょうか。それが1点でございます。

それから、名誉職裁判官の研修と申しますか、特に初めてなられる方に対する事前研修みたいなものが、これは裁判所あるいは使用者団体、労働者団体等、どこでやっておられるかも含めて、もしやっておられるものがあつたらその内容はどんな研修をやっておられるのかお教えいただきたいと思ひます。

3点目は、集団的な労使紛争の処理は、労働裁判所もかかわっておられるのかどうか、とりわけ不当労働行為のような問題は、別途の仕組みで処理されているのかどうか、その辺をお教えいただきたいと思ひます。

(ドーデンホフ裁判官) 私は、名誉職裁判官が、やはり職業裁判官と同じような評決権を持つことが必要だというように思っております。その理由なのですが、労働紛争というのが、公的な判断もされることながら、発生した事情、そういう部分をよく認識することが必要ですね。例えば、経済的な解雇、経済的環境なのですが、整理解雇のような、経済的な解雇をとってみれば、例えば、当該業種、産業部門、業種部門においてどうなっているのか。例えば、建設業、あるいはサービス業において、どういう状況になっているのか。これはおそらく、失業その他の経済的環境全体と思ひますが、それが正確に認識を持って、そのことが、労働法の中には裁量性のある、非常に不確定な部分というのがたくさんあるわけですが、裁量によって判断するとき、そういったことを、知識を前提にしてその裁量で行うときに、その知識を持って補充していく。そして、具体的な、今度は法的に判断を下すということが必要なわけですので、やはり、名誉職裁判官と職業裁判官が同じような評決権を持って公的な判断にあたる、公的な判断というのは、補充が必要なときもいっぱいあるわけですから、補充するとき実務的な経験、実情というものをよくわきまえた方と同じように判断をするということが必要であるというふうに思っています。ですから、職業裁判官に対して、名誉職裁判官が持っている、実務的な専門性というものを伝える、それだけでなく、もう1つ、最終的に共同して評決をするということが、またその判断の受容可能性というものが高めることにもなるということでありまひます。

次に、研修についてですが、研修については、もともとドイツで申しますと、労働組合、あるいは、企業の方が、例えば組合の方で申しますと、従業

員代表委員に対する教育、訓練というのがよく行われておりますし、また、企業の方も人事部の担当者とか、管理職の職に対しては常日頃から研修をやっております。また、そういう意味では非常に研修が一般的に行われている。ただ、それに加えて、私どもの職業裁判官もまた、名誉職裁判官に対してプラスの研修を行うことはございました。

次に、集団的な紛争についてですが、基本的には、集団的紛争も労働裁判所が管轄をしているわけであります。ですから、従業員代表と会社側の、あるいは、協約当事者間の組合と経営者団体との紛争も当然扱うわけになるわけであります。ただ、手続的に言いますと、個人の事件、個別紛争ですと、これは当事者主義ということで、やはり当事者の主張というものを中心にして審理が行われるわけです。集団紛争になりますと、これは職権主義でございますので、裁判所がイニシアティブをとりながら、例えば、従業員代表選挙に関して、法的な手続きに問題があったということになれば、関連する問題点を全部洗い出して、違法性のチェックとか、そういう意味では、当事者が主張しなくても職権で法律に違反がないかどうかというものを調べていく。そういう意味では、手続的な違いがございます。

(小島) 日本経団連の小島でございます。本業は、IBMの労務担当をやっております。数字の確認を兼ねて、ちょっとお尋ねいたしますが、ベルリンの第一審裁判所では、年間5万5000件の事件が起こって、非職業裁判官が1500人と承りましたけれども、そうしますと、仮に1件、2人非職業裁判官が当てられると、平均1人70、80件、場合によると100件ぐらい受け持つということになるのではないかと思いますのですが、それではよろしいでしょうか。

それから、質問11のお答えの中で、名誉職裁判官の背景として、従業者代表委員会の委員とか、あるいは、労働組合のメンバー、役員、人事部長等の役職者というのがあげられておりますが、これは、現にそういう仕事をしているという人なのか、あるいは、リタイヤリーなんかも含むのかどうか、ちょっとそれを確認させていただきたいのです。

(ドーデンホフ裁判官)事件の統計ですが、年間5万でなくて4万5000です。4万5000件で1500の名誉職裁判官ということになります。そういうことで、それで割ってしまいますと、そういう数になると思うのですが。ただ、4万5000件の新受件数の内、約半数、5割は和解の方に行くわけで、そして、また15%程度は取り下げとか、裁判外での処理ということになりますので、實際上、いわゆる和解の後の名誉職裁判官が陪席として座る争訟弁論、法廷の方に行くのは非常に少なくなる。例えば、ベルリンの話でいい

ますと、1人の職業裁判官に、大体一方の使用者が、労働者がそれぞれ10人から13人の名誉職裁判官を抱えるということでありまして、平均して、大体、1人の非職業裁判官、名誉職裁判官を4カ月に1回から3回、多い人で月に1回だ、こういうことであります。

次に、どういうところから出て、職業裁判官の仕事の、現職かどうかということですが、労働裁判所の方は、名誉職裁判官について、労働者として、あるいは使用者として活動をしているということが要件になっておりますので、現在の時点で、すなわち、職業についているということが大前提でございますので、年金退職者とか、辞められた方というのは前提になっておりません。例えば、任期期間中に仕事を失ったということになりますと、それは5年の任期終わるまではありますけれども、その後再任の可能性はありません。

(菅野) 大体時間になってきたので、最後に1点。私の方から、名誉職裁判官に具体的に、どういう方々がなっているかについて、もうちょっとお伺いしたいのですが、例えば、労働組合側でいうと、やはり労働組合の役員、活動家が大部分なのか、労働組合以外の方々が大部分含まれているのかですね。使用者側で選ばれる方々でいえば、やはり具体的に企業の人事労務を担当している方々なのか、その辺をちょっとお伺いしたい。

(ドーデンホフ裁判官) 名誉職裁判官の具体的なイメージですけれども、労働者側の方でいいますと、ほとんどの場合、企業内に設置された従業員代表組織のメンバーであります。ですから、労働組合の活動家、例えば、従業員代表委員会でない、そのメンバーでない人で組合のメンバーというのは、ほとんど、そういうことはなくて、大体、従業員代表委員会ということになります。労働者側の代表というのは、ほとんどの場合、従業員代表委員会でない人というのは非常に少ない。ですから、実際上は、現に企業内において、従業員の方から選ばれているような人、これを中心にして大体労働者の方が出てきているということでありまして。使用者側の方でいいますと、中小企業ですと、社長さん自らとか、あるいは工場長とかあります。代表ですと、やはり人事担当部門の部長さんとか、そういう方々が多くなるというふうに思います。もちろん、使用者側の方は、経営者団体の方が候補者のリスト、候補者の推薦をするわけでありまして。

(村中・京都大学) 京都大学の村中でございます。1つだけ。今の選出の手続きで、労働組合からの推薦、それから使用者団体の推薦ということですが、その手続きについて何かトラブルはないのか。あるいは、今の推薦手続きについてそこは何かおかしいところがあるという批判はないのか、この点

をお伺いしたい。

(ドーデンホフ裁判官) 候補者リストは経営者団体、労働組合の方から来るわけですが、それは、ベルリンの場合ですと労働省、アルバイト・ミニスターの方から候補の提示を求めて、そして、候補者のリストというものが出てくる。それで、そのときに出されたリストに関して、内容的な、専門性のチェックとかいうことではなくて、リストに従い、今度は裁判所の裁判官の会議(プリージング)の中でリストに名前が出てくる人から、それぞれのカンマー(部)に割り当てていくと、こういうことになっております。

(菅野) 大体、予定の時間となりしたので、アウスト・ドーデンホフ裁判官、我々の質問に対して、丁寧にお答えいただきまして大変ありがとうございました。

(ドーデンホフ裁判官) 最後に、この改革の議題が進展なされることをお祈りしております。

イギリス

(菅野) それでは、再開させていただきます。続きまして、イギリスの雇用控訴審判所からいらっしゃったピーター・クラーク裁判官にお話を伺いたいと思います。

ピーター・クラーク裁判官は、1971年から1995年まで約25年、雇用関係法及び不法行為法を中心に弁護士をされた上で1995年に雇用控訴審判所の裁判官に任命されました。それで、同時に、ハイコート、クイーンズコートの裁判官でもいらっしゃいます。クラーク裁判官にも大変お忙しい中を、このたび日本においていただきまして、私どものために質問に答えていただくという役割をお引き受けいただきしました。厚くお礼を申し上げます。また、事前にお送りした、かなり多数の質問事項に対して丁寧な回答を事前にお寄せいただきしましたこともお礼申し上げます。

本日は、先ほどと同じように、最初に、通訳を入れて20分ほど、このお寄せいただいた回答書を補充するようなご報告をいただいた上で、私どもの方から質問をさせていただきたいと思います。通訳は、皆様ご存じの山川先生にお願いいたしたいと思います。質問のときには、先ほどと同じように、最初ときにはお名前とご職業をおっしゃっていただければ幸いです。それでは、クラーク判事お願いいたします。

(ピーター・クラーク裁判官) 菅野先生、横溝先生、そして、皆様、本日の会議にお招きいただきまして大変ありがとうございました。

検討会の皆さんからの質問への回答に対して、私は示された懸念に対して答えるように努めます。この答えは、イギリスでの法制度の下での私個人の経験に基づくものです。これはどのくらいの効果を持つかは、皆さんが決めることになります。2つの点に集中して述べたいと思います。

1つは、素人裁判官、レイメンバーの中立性です。もう1つは、それらの人々の適格性、資格というものです。私の経験では、労使関係において、両者が果たしている役割と、雇用審判所によってそれらの人々が果たす役割とは区別があると思います。まず、最初の労使関係の文脈においては、労働者側、または使用者側の利益を代表するものです。いくつかの産業においては、団体協約、労働協約において、合意ができなかった場合の手続について定めておく必要があります。そういう手続においては、最終的に労働者と使用者が同数のパネルによるミーティングが予定されています。労働協約上のミーティングにおいては、ほとんど労働者側は労働者側、使用者側は使用者側というふうに意見がわかれます。そのような場合に、意見の不一致が続いてしまっても結論に到達しないということになります。これに対して、雇用審判所における素人裁判官、レイメンバーのシステムではそのようなことはありません。

今回のお招きを受けまして、何か役に立てばと思って、イングランドとウェールズの雇用審判所の所長さんとお話をしました。素人裁判官の中立性に関する懸念を雇用審判所の所長にお伝えしました。所長は私に手紙をくれました。後でコピーをお渡ししたいと思います。

その所長さんのお手紙のポイントを要約すると、労使のレイメンバー、素人審判官は、5年の任期で双方、労使双方から指名されます。その場合、労使ともに多くの場合は、既に退職した人々で時間がある人々です。現在では、そのリタイアして長い時間事件に関与できる人々と、より若くて、いわばパートタイム的に短い時間しか関与しない人が増えて、両者のバランスができつつあります。

この素人メンバーの貢献は2つありまして、1つは、証人の証言の信用性を判断することで、これは刑事裁判における陪審と同様のものです。もう1つの貢献は、不公正解雇における公正さ及び合理性の判断です。その1つの例は、最近できました、いわゆる「内部告発労働者の保護法制」であります。これが訴訟になると、雇用審判所は、当該労働者が、いわば不誠実に内部告発をした場合かどうか、単に不満を持っているだけなのかどうかを判断することになります。そういう場合には、労働組合側から選出したレイメンバーは、理由のない訴えをする労働者に対して厳しい傾向があります。逆に、

経営者、使用者側から出た素人裁判官は、悪質な使用者に対して厳しい態度をとる傾向があります。

法律面と手続面については、審判長、職業審判官の役割であります刑事陪審と同様、手続については、審判長がコントロールをします。この審判所の所長は、私に対して、非常によくつくられたトレーニング、研修のプログラムについて強調されました。内容は以下のとおりです。

最初のトレーニングの場合に、5日ほど新たに選ばれた素人審判官たちは、手続を観察するトレーニングを受けます。最初の段階は、1日をかけて、その司法手続、司法プロセスについての研修と、公正に行動をするということについての研修を受けます。それから、さらに5日間、実際に審議に加わる前に現実の審判手続を見るというようなトレーニングがあります。経験を6カ月、審判に参加するようになって6カ月を経るとさらなるトレーニングがありまして、そこでは事件の経過について学ぶとともに、チェアマン、審判長とケース・ヒストリーに基づいてディスカッションするというプログラムもあります。ケース・ヒストリーとは架空の事件です。

そして、この6カ月後の研修過程において、判定を下すプロセスにつき理論的、構造的なトレーニングを行うということになります。各年、毎年2日間のトレーニングの期間がありまして、そこでは、マニュアルといいますが、ハンドブックのようなものが渡されます。マニュアルには判断の仕方等が書かれています。

素人審判官になったばかりの人については、事件に必要なものについてだけ質問する尋問技術が難しいと感じるときもあります。そうした、初期の段階においては、彼らは、当事者や証人に対して反対尋問のようなことを行って、自分の立っている立場、つまり、労働側なら労働側、使用者側なら使用者側の立場に有利になるような態度をとろうとします。そういう場合は、審判長の役割が重要になるわけでありまして、法廷では、やさしくそういった、すべきでない質問についてたしなめます。それから、裁判官室に引っ込んだ後で、労使審判官の中立的な役割というものについて教えるということを行います。

私は、弁護士として事件を取り扱ったときに、1件か2件ほどそういう現場に遭遇したときがあります。いわば、労使審判官の中立性を疑うような場合に遭遇したことがあります。その場合には、裁判長、審判長に対して、異議を述べました。審判長は若干短い時間の休憩をとって、後ろに引っ込んで、その後は、労使側のレイメンバーは何も言わなくなりました。

もし、そういう不公平な態度をとり続けていた場合には、その一種の報告

の制度がありまして、雇用審判所の所長までそれが到達することになりまして、その結果、E T、すなわち雇用審判所では任期3年、控訴審判所では任期5年ですけれども、任期の更新がなされないという結果になります。

私の経験では、第一審における、素人審判官の役割は非常に価値の高いものだと思います。その貢献というものは、チェアマンの法的知識に加えて、労使関係の常識というものをプロセスにもたらすということです。そのシステムは、いわば、労使関係における陪審とでも言えるもので、当事者が彼らの仲間、つまり、労働者側、使用者側という仲間によって判断を受けるということの意味します。

これから説明しますけれども、審問の過程において、また合議の過程においても中立性を確保するように注意深い制度がとられています。その審問の途中におきましては、素人審判官による介入、質問のようなものはごく短くて、手続を長引かせるようなことはありません。素人審判官が手続をコントロールするようなことはなくて、そういった法的なコントロールは、チェアマン、審判長に委ねられます。

これまでは、一審のエンプロイメント・トライビュナルの、素人審判官制度について、集中して述べてきました。

控訴雇用審判所では、違う問題になります。イギリスにおきましては、雇用控訴審判所は、事実問題ではなくて、法律問題のみを取り扱います。私は、控訴審段階においても、素人審判官と一緒に関与することを歓迎しています。

しかし、反対の意見もありまして、法律問題については、職業裁判官だけが関与すべきであるという意見もあります。ドイツではそのようなことは無いと思います。しかし、ここでは、焦点としては、一審の事実審レベルでの素人審判官の役割について焦点を当てたいと思います。これで20分の時間がたちましたので、法廷での約束を守ると同様に、ここで終わらせていただきます。

(菅野) ありがとうございます。(拍手) それでは、どうぞご質問していただきたいと思います。どなたからでも結構ですが。

(村中) 京都大学の村中と申します。素人審判官を、現在、イギリスでは公募で募集されているということですが、制度を変えられたということの理由はどこにあったのでしょうか。

(クラーク裁判官) イギリスでは、ノーラン・コミッションという、最高裁、貴族院のメンバーによる委員会がありまして、そこで、公職の任命に関する透明性に関して検討して報告がなされました。そして、法的部門における任命が全てオープンでフェアでなければいけないということが勧告されました。

その委員会の結論を政府が受け入れたのです。その結果、労働団体及び使用者団体は、そういったオープンな募集のプロセスに候補者を出すということになっています。公募システムの1つの問題点としては、非常に優れた能力を持っている人が応募しないということが問題としてはあります。ドイツで行われているような労使団体からの推薦制にするか、あるいは、イギリスのように開かれた公募制にするかということにつきましては、日本で決めていくべきことだと思います。

(石寄) 弁護士の石寄と申します。使用者側の立場で弁護士をしています。1990年にケルンの労働裁判所で、それから2000年、ベルリンの労働裁判所、2002年にロンドンで、雇用審判所の3つ行ったことがあります。そして、今日のお話を聞いても、そのときの経験と同じように、この参審制のメリットとが本当に動いているのは、やはり職業裁判官の専門性、職業裁判官がずうっと労働事件に携わっているところにポイントだと感じました。もし、イギリスでもドイツでも、一般民事をやっている裁判官が、急に雇用審判所なり労働裁判所に入って、本当にこの参審制で今のようなメリットのあるような裁判、本当に動くのだろうかという疑問に感じました。これはもう感想だけでもいいのですが、お聞かせ願えませんでしょうか。

(クラーク裁判官) 簡単に言いますと、そのようなシステムをつくらない限り専門性というのはむしろ身に付かないという関係にあると思うのです。しかし、ご意見には賛成で、チェアマン、雇用審判所の審判長は、労働事件を専門に扱っている、それを専門に扱っているということだから専門性を持っているのです。しかし、始まりのときは、審判長になる人は必ずしも労働事件の専門性というのは持っていませんでしたけれども、現在ではそういうシステムが30年の歴史を持っていますので、そのような専門性を持った人が審判長になるということになっています。

(石寄) ということは、やはりシステムのとおり、参審制をとるかどうかという別の問題として、システムとしてやはり、労働事件を扱う専門の裁判官をやはり育てる必要があるということが前提になりますね。

(クラーク裁判官) そのとおりだと思います。

(高木) I am working for Japanese Trade Union Confederation. 裁判官の任用の仕組みが、イギリス、ドイツ、日本、それぞれ違う。日本の場合は、裁判官の人たちはもう、ほぼ100%がキャリア裁判官です。最近、弁護士会の人も一生懸命、任官に応じられるようになってきたのですけれども。その辺の違いもあって、今の専門性の議論は、裁判官任用の仕組みの違いも一緒に考えていかないと、なかなか、今、石寄さんがおっしゃりたいようなこと

は難しいのではないかなというのが、私の個人的な印象です。

(クラーク裁判官) 現在では、雇用審判所の審判官は、そういった、弁護士として既に労働関係法で経験を積んでいる人が任命されるわけです。最初は、パートタイム裁判官として任命されまして、それで、経験を積むにつれてフルタイムになっていく。そういうプロセスになっています。

(村中) 弁護士としては、労働側か使用者側かどちらかに多分なるのだろうと思うのですが、その人の中立性については、問題にならないですか。

(クラーク裁判官) 非常にいい質問です。実際には、弁護士は、労使のどちらかの側の代理人をしていることが多いわけです。しかし、私が雇用審判所のパートタイムの裁判官として活動しているときの経験によりますと、審判官として活動しているときは全く中立的でした。

(高木) 先ほど、レイジャッジのトレーニングの話を説明いただいたのですが、そのトレーニングを実際に主催されるのはどなたで、予算は誰が負担しているのかを教えてください。

(クラーク裁判官) まず、予算については、国の予算です。トレーニングについては、実際にやっているのは、職業審判官で、自らもトレーニングを受けているということになります。それが、統括するのは、所長であるということですがけれども、現実のトレーニングが行われるのは、地域ごとに集まって、集合研修を行います。素人審判官だけではなくて、職業裁判官も継続的にトレーニングは行われている。

(菅野) 實際上、レイメンバーはどのぐらいの数がいるのか。1つの審判所で、事件数との関係でどのぐらいの数でいるのか。それから、月に何回ぐらいサービスをするか、出廷して任務を果たすのか。実際上の負担がどのぐらいになるのかを教えてください。

(クラーク裁判官) イングランドとウェールズで2000人ほどの審判官はおります。それで、約2万件ほどの事件がこの審判所に上がってきます。そうすると、平均1年間で10件担当するということになります。もちろん、人によって違いますけど、退職した方々は、それにかかる時間は長くなります。しかし、現に仕事を持っている人にとっても、それほど負担のあることではありません。結局のところ、どれだけ多くの審判があるかにかかります。私の法廷では、素人審判官は、約1カ月に1回から2回ぐらいの審判に参加するくらいでしょう。

2週間前にEAT、雇用控訴審判所の年次総会がありましたけれども、スコットランドから来た労使審判官は、もっと事件に参加させてくれというような不満を述べていました。その問題についてすぐ解決策が浮かびまして、

1週間前までは、職業裁判官がパートタイムジャッジというものに参加していました。パートタイムの法律家が職業裁判官として法廷に立っている場合に、別なケースですけれども、その労使審判官が代理人として出廷することは不公正であるという判決を貴族院が下しました。そこで、その場合には、新たな労使審判官の参加が求められることとなります。人が足りなくなればスコットランドの方から集め、労使審判官を呼ぶことになり、その苦情は解決したわけです。労使メンバーについては、有給制で報酬も払われています。運営する側としては、審判長だけで判断できる事件を増やすとコストは削減できますが、私も他の人たちも、それに賛成していません。

報酬の額についても、雇用審判所では1日あたり140ポンドになります。雇用控訴審判所では、210ポンドということになります。そういうコストからすると、政府としては制度を廃止したいと思うかもしれません。

(横溝) 日弁連労働法制委員会委員長の横溝です。中立性、公正性さの担保というのはかなりわかりましたけれど、レイメンバーが参加することによって、迅速化の方はどの程度の貢献というか、寄与があるかをちょっと、もし話せたら……。

(クラーク裁判官) 労使審判官の関与は、手続の迅速な進行という点についてプラスにもならないけれども、マイナスにもならないと思います。

質問16に対する回答にありますように、申し立てから審問がなされるまで26週間、かかっています。26週間という目標については概ね達成されています。結審後4週間で判決を下すということになっています。

(山川) 日本では平均審理期間は13.6ヶ月と説明しました。

(定塚・最高裁) 現在は、既済事件で平均12ヶ月です。

(鶴飼) 労働者側にたつ弁護士です。解雇の有効性については、公平性と合理性とか不確定要素の判断が重要だと思います。日本でも、解雇については合理性が判断されるわけですが、そういう判断の際にレイメンバーの貢献といいまじょうか、具体的なエピソードが、もしあれば教えていただければなと思うのですけど。

(クラーク裁判官) ごく単純なケースで、盗みをしたから解雇されたという事件を考えてみます。そういう事件における争点は、現実に罪をしたかどうかではなくて、使用者が労働者が盗みをした事実があったと合理的に信ずる相当な根拠があったかどうかという点にあります。そういった事件においては、使用者が問題の調査をどのように行ったかがポイントになります。そういった問題につきましても、労使それぞれの経験を持った人が客観的に判断するということとなります。そうした場合に、審判所は、使用者が労使関係にお

いてスタンダード、標準的な行動をとったかどうかという判断が行われます。この判断には労使審判官の経験が重要になります。これでお答えになったかと思えます。

(山口) 東京地裁の裁判官の山口といますが、今の事例で、仮に盗んだことがないような場合でも、合理的に盗んだと信ずる相当な根拠があれば解雇できるというのがイギリスの考え方だというふうに理解したらよろしいのでしょうか。

(クラーク裁判官) おっしゃるとおりでありまして、窃盗の事実があったかどうかによって決まるわけではありません。従業員側としては、なかなか理解し難いことかもしれませんが、刑事事件と違って窃盗の事実を決めるわけではありません。したがって、審判所で決めることは、従業員がそういった窃盗をしたかどうかではなくて、使用者がそれに対して、問題に対して合理的に行動したかどうかということです。

(春日) 日本では、特に、労働者側が提訴をしようとする際に、証拠の収集については非常に困難であるという状況があるというように言われているのですが、ドイツ、それからイギリスでは、特に労働者側にとって証拠の収集が困難だという、そういう状況というのが、あるのかなのか、それから、もしないのだとするならば、労働者側にとって証拠の収集システムというのがあるのかとか、それについてちょっとお聞きしたい。

(クラーク裁判官) そういうことは、常に労働者側にとっては問題になります。つまり、現に働いている同僚を証人として呼ぶのは難しいからですが、召喚状、サピーナという制度がありまして、それで、出頭を命令することができます。それで宣誓の上、証言をしてもらうということになります。書証につきましては、文書の開示制度というものがありまして、会社の持っている文書については、審判所が提出命令を出すことができます。

(春日) もう1ついいですか、サピーナというのはしばしば出されるのか、それともあまり出されないのか……。

(クラーク裁判官) 実際に、召喚状はしばしば使われています。

(春日) そのサピーナについて、異議、オブジェクションがあって、その判断に対立をするということはないのか。ついでに、すみません。

(クラーク裁判官) 使用者側は、サピーナ、召喚状の決定に対して異議を申し立てることはできません。それで、呼ばれた本人が関連性がないということや弁護士なりに頼んで主張すれば出なくてもいいということはありませんけれども。証人は、当事者申請して採用になれば、これは来ていただきます。これは来ていただかないと裁判ができません。出頭した証人は、宣誓の上、本当

のことを証言しなければならないということです。ただ、拒否できる場合には、自分に刑事上の不利益が科される場合などで拒否できる場合がありますけれども、真実を語るということが求められています。

その他、書面による書証、証言といいますか、それもあります。ですから、例えば、労働者が何回も休んで繰り返して来ないというときに、医者 of 診断書、証明が必要だというときには書面でもらいますが、ただ、それでも、やはり直接医者に聞きたいということであれば証人として出てきてもらうということになります。

(春日) 労働者、特に労働者側にとって、証拠の収集に困難を覚えるということはないのかどうか。

(クラーク裁判官) 他にも、当事者の証拠等を集める過程、当事者及び第三者にあるというときに、文書提出命令を出すことによって、審判所は必要によって、必要に応じて証拠を集めます。

その他、例えば、盗難事件等で刑事事件になっている場合ですと、刑事手続きの中で使われた証拠等、それも必要に応じて、とってですね、そのときに改めて再評価することになってそれを使うということもあります。

(豊川) 日弁連の労働法制委員会の副委員長をやっております豊川です。回答をいただいた9 - 11についてさらに質問したい。このご回答で要約されておりますが、「彼らの専門性は実生活の労使関係の経験によるものであり」という文書があり、続きまして、「彼らは単純に労使関係の経験に基づいて裁判をしてはならない。証拠に基づいて裁判をするのだ」と。で、もし彼らが特定の経験に基づいて判断する場合は、主張、立証の対応を求めるわけです。この点について、もう少し説明を加えていただけたらありがたいです。

(クラーク裁判官) 例えば、特定の産業における慣行が問題になることがあります。そういう場合には、審判上において、労使双方から、つまり当事者からどのようなその産業の慣行かについての証拠を提出させます。そういう場合、時として、たまたま労使メンバーの1人がその産業について属していて、その慣行について新たな別の意見を持っている、つまり、何か慣行なのかについて、第三の意見を持っているということはありません。そういう場合には、審判所は、その労使メンバーの特有の経験に基づいて判断することはできませんので、当事者に対して、それに対して意見を述べる機会を与えなければいけません。

(高木) 先ほど、ドイツの裁判官にもお尋ねしたのですが、今、我々、この労働参審制の議論をしておりまして、レイジャッジの皆さんの中立性に疑問があるとか、法律の素人が法律知識もないまま判断するのは困難だとかいうご

意見のもとに、評決権のない単に意見を言うだけの参画の仕組みがあるのではないかという意見もあるのですが、それについて、評決権を持つ、持たないについてはどんなふうにお考えでしょうか。

(クラーク裁判官) 殺人事件の例を考えてみますと、素人の12人の陪審員が事件についての判断を下すわけです。そういった、殺人事件の陪審に比べると、労使メンバーが労働事件について判断を下すということは、それほど特異なことではありません。場合によって、労使メンバーの方が多数になって職業審判官が少数になることもあります。7年間の経験で2度ありました。しかし、我々はそれについて成長したということだと思えます。そのような事態は乗り越えられると思えます。

(不明) 最初の方で、法律審、第二審の法律審だけであっても、レイジャッジが参加することに意義があると思っているというふうに言われました。その点をもうちょっと具体的におっしゃっていただけますか。

(クラーク裁判官) 私の感覚としては、その法律問題を取り扱うこと、二審段階においても、労使メンバーと議論することは価値のあることだと思えます。私の欠けている知識を補って、コモンセンス、常識に基づく意見を聞くということは、意義のあることだと思っています。

最初の、雇用審判所所長のフィリップス裁判官は言ったのですが、職業裁判官が法的なものを教えて、それに基づいて事実を提供するのは労使審判官であるということを書いていました。

(小島) 日本経団連の小島と申します。先ほどお話になった2回の合計点なのですが、レイジャッジと見解が異なったというケースなのですが、回答の8番によりますと、そういう場合に、少数意見をつけるということのようですが、これは、例えば、レイジャッジの内の1人が違う意見だったという場合にもやはり判決文の中に少数意見を入れるのでしょうか。それが控訴された場合にどういう評価を受けるのかお教えいただきたい。

(クラーク裁判官) その場合は、素人メンバー、労使メンバーが少数意見を持つ場合にも少数意見は書かれます。しかし、それを書くのは職業裁判官であって、少数意見を持った人にも受け入れられるような形で意見を書くということになります。控訴審段階でどのように受け取られるかということですが、少数意見はついているということは、むしろ十分な議論を戦わせたということで、むしろ、法的に誤りはないというふうに受け取られるということもあるということです。

(菅野) 他にいかがでしょうか。

(クラーク裁判官) 今の質問は、合議をどのようにやるかということだったので

すけれども、それは、職業裁判官が用意するというのではなくて、争点ごとに判断をしていくということですから、つまり、事実上の争点を一つ一つ説明して判断をしてもらって、それから、次に、法律上の争点の説明をしてそれについても一つ一つ意見を聞いていくということでした。

(ドーデンホフ裁判官) 基本的には、おっしゃられたイギリスの場合と同じことで、違う点は、少数意見の取り扱いということでありまして、高裁段階まで、ドイツの場合は少数意見を書くということはしませんで、その理由ですけども、結局、先ほど申し上げました。合議の秘密を守るという観点から、それは書かないということで、書くのは、やはり連邦労働裁判所の段階だけその少数意見を書くという取り扱いになっております。したがって、非職業裁判官、レイメンバーの方が多数意見になって、自分が少数意見になったにもかかわらず、多数意見で判決文を書くときには、非常にそれは大変です。

(菅野) 他にいかがでしょうか。なければ大体予定していた時間もまいりましたので、これで、お客様たちも、もうそろそろお腹が空く時間になったと思いますので、この辺で終わりたいと思います。クラーク裁判官には私たちの質問に対して非常に的確にお答えいただきまして、ありがとうございました。また、ドーデンホフ裁判官にも長時間をおつきあいいただき、誠にありがとうございました。どうもごくろうさまでした。(拍手)

以上

労働シンポジウム
「労使紛争の解決と労働裁判の役割
...イギリス、ドイツの裁判官を招いて」

- 1 日時
平成15年7月5日(土) 14:30 ~ 17:30
- 2 場所
弁護士会館2階講堂クレオ
- 3 シンポジウム
 - 1) 基調報告
石寄 信憲 弁護士
 - 2) パネリスト
カーリン アウスト・ドーンホフ裁判官(ドイツ)
ピーター クラーク裁判官(イギリス)
 - 3) コーディネーター(司会)
豊川 義明 弁護士
- 4 内容
下記のとおり

記

(司会 豊川弁護士) それでは、ただいまからシンポジウムをはじめさせていただきます。本日司会のほうは日弁連労働法制委員会の副委員長やっております豊川のほうで担当させていただきます。よろしく願いいたします。(拍手)

土曜日の大変多忙な中、たくさんご参加いただきまして、130名すでに越えております。ありがとうございます。

最初に、このシンポジウムを主宰いたしました日弁連の会長であります本林徹会長のほうからご挨拶をいたします。

(本林日弁連会長)(拍手) 日弁連会長の本林でございます。本日は土曜日にもかかわらず、このように大勢の皆さんに、このシンポジウムにご参加をいただきまして誠にありがとうございます。

ご承知のように、今、我が国におきまして内閣の下に設置されました司法制

度改革推進本部を中心に抜本的な司法制度改革が進行しております。すでに法科大学院の設置が決まった他、裁判官の制度改革、それから弁護士の制度改革、刑事裁判への裁判員制度の導入、それから公的弁護士制度の拡充など重要課題につきまして制度設計と立法作業が急ピッチで進んでいるところであります。日本弁護士連合会といたしましては、国民のための司法、市民のための司法を掲げまして、この大きな改革に積極的に取り組んでおります。

この司法制度改革論議の中で、もう一つの重要なテーマであります「労働関係事件」の総合的対応強化に向けた検討が積み重ねられてきております。我が国においては、過去において安定した雇用関係を特徴としてきましたけれども、昨今は失業率も5.4%まで上昇し、いわゆる日本的労使関係が大きく変化をしてきております。それに合わせて労働紛争も急増していることは、皆さんご承知のとおりであります。

労働紛争の解決についての司法の役割が改めて問われる時代になっておりまして、これを一層強化するということがまさに焦眉の国民的課題になってきております。

審議会の意見書も次のような提言をいたしております。

「労働関係事件は労働者の生活の基盤に直接の影響を及ぼすものであり、一般の事件に比し特に迅速な解決が望まれる。ヨーロッパ諸国ではこのような点を踏まえ、労働関係事件について、いわゆる労働参審制を含む特別の紛争解決手段を採用しており、実際に相当の機能を果たしている。我が国においても、労働関係事件の適正・迅速な処理のために、その方策を総合的に検討する必要がある。そしてさらに、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、ヨーロッパ諸国で採用されている労働参審制を含むの導入の可否についても早急に検討を開始すべきである」とっております。

そこで今日は、労使紛争の解決と労働裁判所の役割というテーマで、ドイツからベルリン州労働裁判所長官のカーリン・アウスト・ドーデンホフ氏、イギリスから雇用控訴審判所裁判官のピーター・クラーク氏をお招きをいたしまして、両国の労働裁判の現状についてお話をいただきまして、日本における労働紛争の解決と労働裁判の役割の強化、そしてその具体的改革の道筋を探るべく、このシンポジウムを開催させていただいた次第であります。遠路はるばるご参加いただきましたお二人の裁判官には厚く御礼を申し上げます。ぜひ、両国の貴重な経験をご報告いただければと存じております。労働裁判の改革に向けての有益なシンポジウムになりますことを期待いたしまして、私のご挨拶といた

します。ありがとうございます。(拍手)

(豊川)すでにご登壇いただいておりますが、今、会長からお話がありましたお二人の裁判官をご紹介します。

お手元のほうに略歴が出ておりますが、ドイツからカーリン・アウスト・ドーデンホフ裁判官。(拍手)1995年からベルリン州労働裁判所長官をしておられます。

続いて、イギリスからであります、ピーター・クラーク裁判官です。(拍手)1995年に裁判官に指名されまして、バリスターからであります、雇用控訴審判所裁判官、さらには高等法院(ハイコート)女王座(クイーンズコート)裁判所裁判官を兼ねられております。よろしく願いいたします。(拍手)

それでは、基調報告をお願いするわけですが、シンポジウム次第を出しておりますが、この基調報告のあとに、ドイツのカーリン・アウスト・ドーデンホフ裁判官のほうからご報告いただいた後に休憩を入れます。また、お手元のほうに質問意見用紙というものをお配りしておりますので、たくさんの方ご出席いただいておりますので、できましたら、そういう形で事前に出していただいて、ご協力いただければ幸いです。

それでは、日弁連の労働法制委員会の副委員長で、今、政府のほうで労働検討会が設けられておりますが、その労働検討会のメンバーであります石寄信憲弁護士のほうから基調報告いたします。

(石寄弁護士)(拍手)今回のシンポジウムの開催の趣旨については、今、会長のほうからご挨拶がりましたが、少し補足してご説明させていただきたいと思っております。

まず、お手元に配っております司法制度改革審議会意見書を見ていただきたいと思えます。これは平成13年6月12日に「21世紀の日本を支える司法制度」として出されたものですが、その2枚目、お願いいたします。ここに「労働関係事件の総合的対応強化」と題しまして3点、枠の中で記載がされております。少し読ませていただきますと、労働関係訴訟事件の審理期間をおおむね半減することを目標とし、民事裁判の充実・迅速化に関する方策、法曹の専門性を強化するための方策などを実施すべきであると。2点目として、労働関係事件に関し、民事調停の特別な類型として、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労働調停を導入すべきであると。3点目として、労働委員会の救済命令に対する司法審査のあり方、雇用労使関係に関する専門

的な知見・経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否。労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について、早急に検討を開始すべきであると。この意見を受けまして、司法改革制度推進本部の中に労働検討会という委員会が設けられました。その委員会のメンバーにつきましては、労働検討会名簿、これを見ていただければと思います。

弁護士としては、日弁連の推薦を受けまして労働事件の使用者側の代理人として事件を扱っている当職と、労働側の事件を中心に扱っておられます鶴飼先生が、この検討会に出席しております。そして座長は菅野和夫先生ということで、この検討会が先ほどの趣旨に基づいて実施されております。

そして、その検討会のスケジュール、いままで実施してきたものについては、もう一枚のこの「労働検討会スケジュール」というものを見ていただきたいと思います。この検討会は平成14年2月12日に第1回を実施いたしまして、昨日の平成15年7月4日までに、実に22回の検討会を実施しております。これは3枚目になりますが、平成15年7月4日、昨日まで実施しております。

そして、今後の検討会のスケジュールは、この1ヶ月で、この検討結果の中間取りまとめを行いたいと、ここまで進んでおります。それで、その取りまとめができましたら、8月に検討の中間取りまとめについての意見募集という形で国民の多くの人たちに、この中間取りまとめに対する意見を募集することになっております。そして、その意見を踏まえた結果で、この検討の結論をまとめたいと。今年の12月19日まで30回予定されておりますが、本来推進本部の設置期限が来年の11月30日ですので、このところまでには結果をまとめたいというふうに考えて議論を進めております。

これが、検討会のスケジュールの概要ですが、現在の検討状況ですけれども、これはもう一度この意見書に戻っていただきたいと思います。この意見書の3枚目、ここに、下から4行目ですけれども、この「雇用・労使関係に関する専門的な知見経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否」、これに関して率直に言いまして激しい議論がなされております。一応、刑事裁判の関係で、裁判員制度、この導入までは決まっておりますが、労働事件についてはそれでは足りず、さらにここの括弧書きにあります「ヨーロッパ諸国で採用されている労働参審制」、これを採用すべきではないかと、こういう議論をしているところであります。

労働参審制というのは、もう皆さんご存知かと思いますが、簡単に言えば、裁判の判決に素人裁判官が職業裁判官と同様に評決件を持つという制度とお考

えになればよろしいかと思えます。

そこで、いま検討会では、この労働参審制の採用をめぐる、いわゆる議論が重要なテーマだとお考えになっていただいて結構だと思います。そこで、本日は、この労働参審制を採用しているドイツ、イギリスの現役裁判官をお招きして、その各国における労働裁判の現状、そして労使紛争の解決のための労働裁判の役割について講演をいただきたいと思っております。そして、この講演内容、そして皆様の質疑内容を今後議論される労働検討会の場の参考にさせていただきたい。加えて、8月中に実施予定の意見募集に対する国民の皆様の意見とりまとめの参考になればと思い、このシンポジウムを実施することにいたしました。ですから、今日はこれだけたくさん集まっていたいてありがたく思っております。よろしくお願ひします。(拍手)

(豊川) どうもありがとうございました。すでに、通訳のほうを同時通訳で始めていただいております。ドイツの関係のほうは桑折千恵子さん、島田真紀子さんが通訳していただいております。英語のほうは大野理恵さんと福田純子さんが通訳にあたっていただいております。あとの各裁判官から報告の部分は逐次に通訳をいたしまして、同時通訳にはなりません。そういう形で進めたいと思ひます。

それでは、引き続きまして、遠い国、いまやグローバルな時代でありますから、飛行機で言えば遠い国ではないかもわかりませんが、大変、超多忙な公務の、激務の間をぬってお二人の裁判官に来ていただきました。最初にベルリン州労働裁判所長官のカーリン・アウスト・ドーデンホフ裁判官からご報告をお願いしたいと思います。約1時間をみております。ただし、同時通訳でやりますので、30分の報告、通訳30分という形で時間は考えております。よろしくお願ひいたします。それでは、よろしくお願ひします。

(カーリン・アウスト・ドーデンホフ裁判官) 議長、皆様、こんにちは。(拍手)

まず、最初に私の経歴を紹介いただきまして、ありがとうございました。また、その紹介の部分で、大変お褒めいただきまして、ありがとうございました。

現在、日本において、司法制度改革の一環として労働係争、これのあり方を改正しようという気運が高まっているということを知りました。

私が、本日ドイツにおける労働法上の争いがどのようにして解決され、またどのような審議の手続がとられているかということに関して報告できることを大変名誉に思っております。

私残念ながら日本語ができませんので、会場におります2名の通訳者に私の講演の通訳の依頼をしたいと思います。

今回のこのセミナーにおきまして、ドイツの労働法の制度がどのようになっているか、その概要についてお話いただきたいという依頼を本林会長のほうよりいただきまして、その際日本においてはこの労働紛争の解決方法、レイバー・ディスピュート・レゾリューション・システム、これに関しまして2つの問題が非常に活発に議論をされているということ伺いました。

その2つの問題というのは、1つは労働係争の審理の手続、それをいかに速く、速やかに解決に導くかという方法。そして、もう1つは、名誉職裁判官、レイジャッジでありますけれども、この名誉職裁判官がなぜ参加して、そして裁判に参加することによって、どのような効果があるかということについての問題であると伺っております。

まず、ドイツにおける労働法上の問題解決方法、そしてその制度の概要について簡単に述べさせていただきたいと思います。

ドイツにおきまして裁判権は、まず最高裁判所でありまず連邦憲法裁判所、それから連邦通常裁判所、連邦行政裁判所、連邦労働裁判所、連邦社会裁判所、そして連邦財政裁判所、ここに裁判権がありまして、その他各州の裁判所に裁判権がございます。

5つの専門の分野における裁判権によって構成されている裁判制度というのが、ドイツでは非常にうまく機能しております。

裁判の各審級でありますけれども、3つあります。労働法に関しましては、まず労働裁判所、それから州の労働裁判所、そして上告裁判所でありまず連邦労働裁判所がございます。

全ての裁判所におきまして部制度をとっておりまして合議裁判所でありまず。つまり、専門の職業裁判官と、それから名誉職裁判官によって構成されております。

第一審であります労働裁判所、それから控訴裁判所であります州の労働裁判所、ここにおきましては職業裁判官が1人、そして名誉職裁判官は2人という構成になっております。

イギリスと違いましてドイツの場合、労働裁判所第一審とそれから第二審州の労働裁判所、それぞれ事実審であります。つまり、それぞれが事実判断を行うということになっております。そして、上告裁判所でありまず連邦労働裁判所におきまして、はじめて法律上の観点が審議されるということになります。

上告裁判所であります連邦労働裁判所におきましては、職業裁判官が3人、そして名誉職裁判官が2人ということになります。

労働係争の分野だけに対して特別な上訴の方法を設けたと。つまり、通常裁判所から労働裁判所を切り離れたということは、ドイツではもうすでに長い伝統があります。

国の機関として、労働紛争専門の裁判所を設けたという歴史はすでに1890年まで遡ります。

すでに、当時からそのときの法廷の構成でありますけれども、職業裁判官が1人、裁判長が1人、そして2人のレイジャッジという構成でありました。

もっとも、この労働裁判所は第一審だけが存在しておりまして、控訴審と上告審は通常裁判所で審議されました。

労働裁判のために独立した審級制度が作られる、つまり労働裁判所から州の労働裁判所、そして連邦労働裁判所といった形が整えられたのは1953年の労働裁判所法が施行されてからのことです。

この1953年以降、ドイツにおきましては、労働裁判所は必ず職業裁判官とレイジャッジという構成になっております。

労働裁判所をまた通常裁判所の管轄に戻そうという動きは過去に何度もありましたが、名誉職裁判官制度を撤廃しようという動きは一度もありませんでした。

労働裁判におきまして特別な上訴の手段を設けた国の意向というのは、労働裁判が抱えております特別な経済的な観点、あるいは社会的な観点に配慮できるように、そういう制度を整えたということになります。

労働裁判制度が独立した審級制を持っているということ、そしてこの特殊な法廷の構成、つまり職業裁判官と名誉職裁判官による特別な構成を持っているということで、各労働者に対し国はなるべく簡単に訴訟が起こせるように、また訴訟のコストがなるべく少なくて済むように、そして解決が非常に速く行われるように、そういう配慮をしております。

ドイツにおきまして労働裁判が非常に速やかに解決される背景には、1つにはこの独立した審級制度があるということ。そしてもう1つは、民事裁判と違いまして、少し変わった手続きの方法がとられているということ。労働裁判におきましては、手続きが少し変わっているということ。そしてもう1つは、労働裁判所の裁判官というのは、労働問題専門の裁判官であり、その意味におきましてはエキスパートということで、非常に速い解決に繋がっております。

2002年におきまして、第一審労働裁判所におきましては、訴えが起きてから、訴えの起訴から解決まで平均で4ヶ月かかっております。

それから、控訴審になりますと、2002年の平均の解決までの時間でありますけれども、これは控訴の訴えが起きてから解決するまでは平均で6ヶ月ということになっております。

ドイツにおきまして、これほど速く様々な係争が解決される裁判所は労働裁判所だけでありまして、他の裁判所では審議はもっと長くかかっております。これは、1つには手続の方法が通常の裁判所とは違うということ。もう1つは、名誉職裁判官の役割が非常に大きな貢献を果たしております。

労働裁判におきましては目指しております2つの基本原則がありまして、1つは解決のスピードアップ、もう1つは合意の上での解決ということになります。

もう1つ配慮されておりますのが、第一審の場合、裁判に当事者が不慣れであるという事実がございまして、それに対して配慮いたしまして、なるべく訴訟コストを安くするといった配慮がなされております。

労働裁判におきましては、1つの大きな原則がありまして、どのような判決、つまり労働関係を継続するのか、前向きに継続していくのか、あるいは労働関係を終らせるのか、いずれの判断にしても、問題がおきてからその判断までの間は非常に短い時間でなければいけないという、そういうことが目指されております。

具体例を挙げますと、例えば経営側は2003年7月にある従業員を解雇したとします。そして、その解雇が妥当であったかどうかについての判断が何年もあとに下されたとしますと、これは経営者、また労働者側にとりまして大変大きな影響を及ぼします。

仮に、この裁判を労働者側が勝訴したとします。そうしますと、勝ったには勝ったのですが、何年も経っておりますので、現場から離れて何年も長いこと経っていて、事実上前の労働関係を継続することは無理ということになります。

一方、会社側にとりましては、この裁判に負けると、解雇した労働者の給料を労働というサービス、代価なしに給料だけを一方的に何年分もまとめて払わなければならないということになります。そうしますと、この期間の長さにもよりますけれども、非常に長期間にわたった場合は、その企業は支払不能に陥るという可能性もあるわけです。

その他、例えば賃金未払い問題でありますとか、あるいは労使契約の中で、

どの賃金体系に自分が入るのかといった問題、それから会社に何らかの証明書を出してもらいたいと、そういったような問題も、やはり非常に重要な問題です。短期間のうちに解決しなければならないという性格を持っております。

そういった背景から、労働裁判におきましては、どの審級においても、なるべく速やかに審理が終了するような特別な対策がとられております。

また、労働法の中におきまして、審理の迅速化に繋がる取り決めが設けられております。

例えば、応訴期間、つまり提訴が起きてから最初の期日までの期間でありますけれども、これは1週間以内と設けられております。

それから、もう1つ特別な取り決めがありまして、これは「和解期日」と言われておりまして、これは職業裁判官を前にして、そのときには名誉職裁判官おりませんで、和解を目的とした期日ということになります。

この和解期日でありますけれども、和解を目的としておりますので、職業裁判官と係争当事者だけが会いまして、裁判官のほうから事実の説明でありますとか、あるいは法的条件の説明でありますとか、そういう説明が行われまして、可能であれば仲裁を行うということを目指しております。

この和解期日でありますけれども、訴えが届いてから平均で4週間以内に行われます。また、解雇をめぐる係争につきましては2週間以内に和解期日が設けられます。

そして、ドイツの特徴でありますけれども、2つ目の期日、和解期日で問題が解決しなかった場合、訴訟期日という期日がきますが、その2回目の期日で問題が解決されるというのが特徴であります。

これは、どうしてこのようなことが可能かといいますと、和解期日で和解が達せられなかった場合、職業裁判官が部に働きかけまして、部全体でもって、この係争事件の準備を非常に入念にするということが挙げられます。

具体的には、職業裁判官が係争当事者にそれぞれ主張を聞きまして、また主張でいい足りないことがあれば、それについての補足、新しい主張があれば、それについて述べることを、また一方の主張に対し、一方が返答をするということを期日を設けて要求をします。

期日が設けられておりますので、係争当事者はその期日内にそれぞれ裁判官から課せられたいろいろな要求でありますけれども、これに対する釈明とか説明、あるいは新たな主張といったものを持ってこなければなりません。期日を過ぎてしまうと、その期日後の主張は認められない、考慮されないということにな

っています。

これに関しては唯一例外がありまして、係争当事者がなにゆえ期日内に裁判官の求める返答を用意できなかったのかということを実事関係とともに理由付けることができれば、それは期日が過ぎたあとでも認められるということになっております。

それから、職業裁判官は、この和解期日のあとに証言を取ったり、あるいはある機関から証明書を要請したり、またあるいはこういった問題に詳しい専門家を要請したりして、最初の訴訟期日にはほとんど必要なものが揃っているという、そういう状況になります。

また、書面による判決の交付にも期日が設けられておりまして、第一審では3週間以内、第二審では4週間以内ということになっています。

このように、労働裁判におきましては、裁判の期間を迅速化するということが極めて重大であるということが、まず掲げられているわけですが、それと同じだけの重要性を持っているのは、労働裁判において常に合意に基づく解決を目指さなければいけないという原則であります。

このような目的を達成するために、先ほど申し上げたように、まず第1回目の弁論、第1回目の裁判所期日として、和解期日があるわけではありますが、その他に法律によって全ての裁判官は、裁判のプロセス、全体を通じて常に和解に基づくところの紛争の解決を目指さなければいけないということが義務付けられています。

その意味では、ドイツの労働裁判所の判事というのは、極めて仲裁裁定人に近いような性格を持っております。

このような目標を達成するためには、裁判官は経済の分野、社会の分野について十分な知識を持っていて、十分な判断力を有しているというだけではなくて、さらに極めて複雑多義にわたりますところの労働法についても詳しい知識を持っていなければいけないということになります。したがって、だからこそ労働裁判を扱う裁判官が、この裁判分野に特化した専門的な裁判官であることが必要であるということの1つの論拠にもなるわけであります。

このような背景がございますので、実際に和解に基づく問題の解決には成果があがっております。2002年、ベルリン労働裁判所におきまして、和解で問題が解決された和解率は35%にのぼっておりますし、ベルリン州労働裁判所のレベルでも和解率は31%にのぼっております。

また、判決によって問題の解決が図られたパーセンテージは、労働裁判所の

レベルでは8%、州労働裁判所のレベルでは25%でありました。

さらに、ドイツの労働裁判における特殊な手続きの特徴の一つとして「口頭主義」というものがございます。これは、全ての主張について口頭で申し立てることができるということであり、口頭で申し立てられたものについて、裁判において考慮をしていくという原則です。

また、裁判費用についても、労働裁判に関しては特殊な規定がございまして、労働裁判にかかる費用が比較的少なく済むような制度ができあがっております。裁判費用というのは訴額に応じて変わってくるものでありますけれども、しかし第一審におきましては訴額にかかわらず最大で500ユーロと決められております。

また、このような裁判費用も当事者双方が和解によって合意に達した場合、並びに訴えが取り下げられた場合には一切支払う必要がございませんので、そもそも裁判の費用は発生しないということになります。

しかし、このような裁判費用のルールと多少異なっておりますのが弁護士費用であります。第一審におきましては弁護士強制がございませんので、必ずしも弁護士をそこに付ける必要性はございません。ただ、当事者の希望によって弁護人をつけたいということであれば、つけることはできますが、ただしその費用については自費ということになります。この費用負担に関しては当事者が勝訴するか敗訴するかにかかわらず、自らがつけた弁護人については自費でその費用を払うという規定になっています。

制度上の問題については、とりあえずここでお終いにしておきまして、これまでの分野についてご質問があれば、もちろん喜んで後ほどお答えしたいと思います。しかし、もう一つの非常に重要なポイントであります名誉職裁判官の関与という分野について、お話をしておきたいと思います。

労働裁判権の分野におきまして、名誉職裁判官の持っている意義というのは極めて高いものがございます。というのは、名誉職裁判官の持っている様々な知識・見識というものをこの裁判のプロセスの中で利用していくことができるという点にあるわけです。

名誉職裁判官が裁判に関与するということによって、最終的な法の判断が現実に即したものになるということが担保されます。

名誉職裁判官は労働というプロセスがどのような形で行われているのか、またそれぞれの産業分野においてはどのような特質性が存在をしているのか。また、さらには経済の動きの中で、どのような問題が出てくるのかといった様々

な点について、極めて高い見識を持っておられます。このような知識を利用させてもらうことによって、法による判断を見出すことが極めて容易になります。

したがって、名誉職裁判官に期待されていることは、名誉職裁判官が十分な法律上の知識を持っているということではありません。そうではなくて、名誉職裁判官がそれまで自ら産業界、労働界の中で培ってきた経験と知識、これを発揮するということが期待されているのです。

というのも、労働裁判の中に持ち込まれてくる非常に多くの労働世界においておきた問題というのは、単に法律上、また理論的な側面からのみ判断できるものではなく、そこでは実際の現状がどうなのかということを十分に考慮した上で判断ができるわけです。

この点に関しまして簡単な例を引きたいと思います。例えば、ある労働者の仕事に対する態度の良し悪しそのものが、解雇の理由になるかどうかということは、純粹に法律的なレベルの問題であります。しかしながら、現実の中において、ある人のある具体的な態度は本当にそうした解雇の理由になるような態度であるかないかという問題は、これはそのひとりひとりの労働者の態度をどのように評価をするかという問題に関係してくるわけです。

これについてはオフィスの中で常に仕事をしている人が行う評価と、あるいは現実に現場で建設労働者として働いている人が、ある態度を見たときに評価する仕方、こういった評価の仕方によって、だいぶ差が出てくるわけであり、このような評価の差というのは、またさらに産業分野別に差が存在しうるものであるということがあります。

また、もう一つの例を挙げますと、ある社員がその会社の中で管理職とみなされるべきなのか、それとも通常の一般の社員とみなされるべきなのかということについての問題は、その社員が実際に会社の中で行っている行為が何であるのかという内容について、詳しく調べることは不可能であります。このような内容を精査するということは、法律の文言だけを見ては事実の解明をすることはできません。そこでもやはり、何をどのように評価をするのかという問題が出てくるわけであり、またこの評価も産業分野別に異なる尺度であることがありうるわけです。

また、1つの事業所がどのような形で成り立っているのかということについても知識が必要でありますし、証人を喚問したときに、その証人の証言を信じるか信じないかという判断をする必要があるわけですが、その際に名誉職裁判

官が事業所の内容について、労働のプロセスについて十分な知識を持っていれば、証人の言った内容が論理的に整合性のあるものであるのかどうかということの判断ができます。したがって、証言全体が納得のいくものであれば、その証言の主張も信じるができるという結論を引き出すことができるわけです。このような判断をするときにこそ、名誉職裁判官は労働裁判を進めていく上で大きな助けになるわけです。

職業裁判官というのは世界中どの国においても存在しているわけですが、日本も同じだと思います。職業裁判官というのは法律的な教育を受けて裁判官になられた方々であります。したがって、何らかの係争があった場合に、裁判官は法律的な側面から見て、問題の解決をすることができます。しかし、法律的な面からのみアプローチをしていった解決が、本当に正しい解決であるのか否かということについては、特に労働裁判権のような分野については別の問題としてまた問われなければいけない部分が出てまいります。つまり、労働裁判権のような分野においては、現実の労働世界といったところについて、十分な考慮をしなければ、本当の意味での正しい判断、正しい解決というのは難しいわけで、それを職業裁判官が単独で行うというのは極めて困難なことであります。したがって、ドイツにおきましては名誉職裁判官が労働裁判制度の中に参画をしているということによって、非常に大きな助けになっているということは申し上げます。

また、名誉職裁判官が労働裁判制度の中で活躍をしているということは、もう一つよい面をもたらしています。これは当事者が裁判所、裁判官に対して高い信頼を抱くということでもあります。当事者は裁判によって下された判断が、単に法律の文言のみによって下された判断ではない、実際に労働世界の現実、様々な事情というものも全て考慮された上での判断なのであるということを十分に知るわけであります。そのようなことから、こうした制度によって下される判断、そして判決というものは、とりわけ当事者に高い受容性を得ております。

名誉職裁判官が参画をすることに対する反対の主張の論拠として挙げられるのが、名誉職裁判官というのは法律家ではないではないか、彼らは法律に対する知識がないではないかというものがああります。

しかしながら、そのような主張に対して、私は名誉職裁判官がそういった欠点を持っていると感じたことは一度としてありませんし、また私の同僚、職業裁判官も決してそのようなことを感じてはおりません。なぜかと申しますと、

私たちが名誉職裁判官に期待しているのは法律的な知識ではないのです。むしろ、重要な点は労働世界についての十分な現実の知識ということなのです。しかしながら、さらに申し添えれば、多くの名誉職裁判官の方は非常に長い間労働裁判所において名誉職裁判官の職を務めておられます。中には25年を越える方という方もいらっしゃいます。このように長い間名誉職裁判官として労働裁判に携わっておられる方々は、その間の経験に基づき、法律的な手続き関係についても大変詳しい知識をすでにお持ちでいらっしゃいます。

しかし、もちろん名誉職裁判官のためには、特にその職責を果たすための研修も行われております。また、もう1つ申し添えておかなければいけない点というのは、名誉職裁判官に任命される方の多くが労働側でいえば職場の従業員代表組織である経営協議会のメンバーであったり、あるいは経営者側の代表であるという場合には、人事の分野において人事課長、人事部長などを経験された方々ということで、人事の問題ということについては非常に多くの経験を積んでおられるケースが多いのです。

あともう1つ、名誉職裁判官の関与については、反対の論拠が挙げられることがあります。このもう1つの論拠というのは、名誉職裁判官が労働側また経営者側からそれぞれ任命されて出てくるということによって、それぞれの所属する側の利害関心を代表してしまうのではないか。そのことによって、裁判官の中立性が脅かされるのではないかというものがあります。

しかし、私は自らの経験から、そういうことはないということを申し上げられます。ただ、ドイツにも仲裁機関という裁判所ではない、紛争についての仲裁をする場所がございます。この仲裁機関にも労使双方から代表が送られてまいります。仲裁機関の場合には労働側の代表は、労働側の利害関心を代表するものとして仲裁に参加をし、経営側は全くその逆の利害を代表するものとして参加をいたします。したがって、そこでは仲裁に参加をしている人たちの利害関心というものが明確に表面に表れるわけではありますが、私たちがいま扱っている分野というのは、あくまで裁判所であり、労働裁判所という場所であり、裁判所の中立性がいかに重要なものであるかということについて、名誉職裁判官の方々は十分に認識をされておられ、そしてそういった趣旨の下に彼らの職責を果たしておられます。

私自身は労働裁判に携わってすでに30年になる人間でございます。この長い間に様々な労働紛争がございました。そうした中で、判決のいかんによっては大きな政治的な効果が発生したり、あるいは労使双方にとって幅広い影響を

もたらすような事件もございました。例えば、ストライキをめぐる事件だったり、ロックアウトをめぐる事件、あるいは賃上げをめぐる事件であったりということがありました。しかし、そうした中で一度たりとも名誉職裁判官が一方的な立場に立った主張をしたというケースに遭遇したことはありません。ただ、それぞれのバックグラウンドをお持ちなので、ものごとを考えていくときに、ものの見方ということでは、それぞれの立場でのご意見というものはありました。しかし、最終的に裁判所の判断をする場面において、判決を決める段階において、名誉職裁判官の方々は常に中立の立場を堅持されました。

また、よく守秘義務の問題なども云々されますけれども、私自身は守秘義務の問題についても名誉職裁判官の方に一切の問題がなかったということをごでお話することができます。裁判官は守秘義務を守るということを宣誓して、裁判官としての職責を果たされるわけであり、現にその義務を忠実に守っておられます。もし、守秘義務を守らなかったということが明らかになりますと、直ちに名誉職裁判官は解職をされています。そのことについても、十分に名誉職裁判官の方々は認識されております。

また、名誉職裁判官の方が裁判に参加をしているということによって、裁判のプロセス全体の迅速化に繋がっているということも申し上げます。というのも、職業裁判官に対して名誉職裁判官のほうから、彼らは現実の背景について非常に幅広い知識をお持ちですので、ある労働事件がもち上がったときに、何が本質的な問題であるのかということ素早く把握し、それを職業裁判官に伝えることができます。そのことによって、職業裁判官が問題の解決に素早く繋がるような形で、当事者に対して質問を投げかけるということが可能になるのです。

さらに、名誉職裁判官も職業裁判官と同等に評決権を持っていることから、この合議体の中では3つの評決権で2対1という状況が生まれうる。その場合には名誉職裁判官が2のほうで職業裁判官が1というような状況にもなりうるのではないかとということが、よくいわれますけれども、そういった理論的な可能性ということが現実には大きな問題にはなっていないということも申し上げます。

なんといっても、訴訟指揮権というのは職業裁判官にあるわけでありまして、実際の審理についても職業裁判官が裁判長として真ん中で訴訟を進行していくわけでありまして。現実には名誉職裁判官はこうした審理の過程において、審理の様子をただ受動的に聞いているだけというケースがほとんどであります。とい

うのも、名誉職裁判官は職業裁判官が法律的な知識を十分に持った上で、その法律的な規則に応じた枠内において正しい審理の進行をしているということに対して、大きな信頼を寄せているからであります。法律な側面についての判断は職業裁判官が行い、その事実関係についてのものの見方、評価というものについて、名誉職裁判官がその意見を申し述べるということが現実に行われているやり方であります。ただ、と言いましても、評価と法律的な側面からの判断が全く一致をしないということはありません。したがって、先ほど言った、理論的に名誉職裁判官の2人が2票になって、職業裁判官が1という可能性は理論的には排除できません。ただ、このような形で、合議体の中における意見の不一致というのは、職業裁判官が3名からなっているような合議体においても、全く同じようになりうる状況であります。そのような場合には、1人の裁判官が他の2人の裁判官と意見が違っているという状況に対して、合議体の決定ですから、これは少数派になってしまった裁判官が、その合議体の決定を受け入れるということを学ばなければいけないわけであります。ただし、法律的な側面から考えた判断として、その点において名誉職裁判官が2人いて、職業裁判官に対して多数派を主張するというケースは、私が知っている限りではありませんし、そういうことはほばないだろうと思います。

最後に申し上げておきたい1点がございしますが、これは名誉職裁判官を派遣するもとであるところの企業も名誉職裁判官として活躍をするということが大変歓迎しているという1点であります。というのも、これは企業にとってもメリットをもたらすというふうにみられています。名誉職裁判官は労働裁判の中で非常に多くの貴重な経験を積むことになるわけで、それは紛争というものをどのようにしたら解決できるのかという、そうした能力をつけて帰ってくるということになります。そのような能力をまた企業に戻って応用するならば、企業の中で労働裁判にかかるような紛争を未然に防ぐということに非常に大きく役立つわけであります。このような形で労働裁判そのものが発生する件数を抑えるという、そういった効果も表しております。

全体的にまとめて申しますと、少なくともドイツに関しては、労働裁判に名誉職裁判官が参加をするということは非常によい制度という定評を勝ち得ております。単にこの制度は長い伝統を持っているというだけではなくて、現在この労働裁判にかかわる全ての人たち、つまり裁判官、労働裁判の当事者、また労働者側・労働組合、この全ての関与者から労働裁判において、名誉職裁判官の制度は今後とも維持したいという意見が聞かれております。

どうも長い間ご静聴ありがとうございました。私の与えられた時間をあまり超過しなかったのであれば幸いです。どうもありがとうございました。

(拍手)

(豊川) 大変豊富で緻密な内容のご報告いただきました。ありがとうございました。それでは、ここで休憩に入りたいと思います。4時5分から再開したいと思いますので、よろしく願いいたします。

(休憩)

(豊川) それでは、引き続きましてイギリスの雇用控訴審裁判官のピーター・クラーク裁判官のほうからのご報告をお願いいたします。なお、会場のほうに質問の関係、それからご意見の用紙の紙を事務局のほうに取りに回るという形で、今、前のほうに置いておりますが。ただ、終了時間のほうが、よくみましても5時45分ぐらいまでになります。それから、これからクラーク裁判官に1時間程度のいずれにしても通訳を含めてご報告をいただくと思っておりますので、質問いただいた方に全て回答するという形にならない点はお許し願いたいと思います。事務局と司会のほうで、その辺少し取捨選択させていただくという点をご了解ください。それでは、よろしく願いいたします。

(クラーク裁判官)(拍手) 2001年3月のことでしたけれども、菅野先生など何人かの方々がわざわざEAT(雇用上訴審判所)をロンドンのほうにまで尋ねてくださいました。そのとき、皆様と夕食をご一緒させていただきました。この雇用の司法制度の場において、市民が参加しているという話をしたんですけれども、大変私も喜んでお話をさせていただきました。

何よりもまず本林会長、どうも本当にこのたびこの講演のためのご招待いただきました。ありがとうございました。また、他のお一人お一人の皆様に関しましても、大変ご親切なおもてなしに関して感謝申し上げます。

私のほうからは、英国におきましてこの雇用審判所における市民裁判官、審判官の参加について申し上げるわけなんです。さきにドイツの同僚のドーンホフ判事からいますばらしいお話をいただきまして、伺っていますと、過去30年間私自身の経験とドーンホフ裁判官の経験とが似ている点が多いことがわかりました。

まずはじめに、重要な点を申し上げますけれども、EAT、これは雇用審判所、一審になります初審、それから、上訴のほうの雇用上訴審判所EAT、この2

つに關しましては、ほぼ全て扱っているものは個別労働権のみとなります。

欧州の他の諸国、もしくは北欧の国々と異なる点がありまして、英国におきましては使用者と労働組合との間で集団的な労働協約が締結されましても、それが法的に執行力を持つことはほぼありません。

商事紛争に関する差止請求に請求に關しましては、通常の裁判所が扱っています。

この雇用審判所の制度ですれども、もともと1960年代からはじまっております。もともとは個別労働紛争を簡素な形で迅速にインフォーマルな形で解決することを念頭に置かれておりまして、当初は1965年に制定されましたRPA、余剰人員整理手当法、こちらの下での人員整理手当に関する請求の扱いからはじまりました。

はじめの段階から三者構成は変わっておりません。その昔の段階では名称が違っておりまして、インダストリアル・トライビュナルなどという名前でしたけれども、その頃から三者、すなわち法律専門家である審判長、並びに2人の市民、これは労使双方からの審判官ですが、これは変わっておりません。

1972年までは控訴案件、上訴案件に關しましては、これは高等法院の一部にあります合議法廷に上げられておりましたけれども、法律の問題点のみに關する控訴となりました。この場におきましては、専門職業裁判官のみから構成されておりました。

個別労働権に關する紛争問題の処理に關しましては1971年労使関係法が採択されてスピードアップいたしました。制定されたのは1971年、発効したのは翌年の72年でしたが、この段階におきまして、我が国で初めて不公正解雇をされない権利が導入されました。

今日の段階では管轄権は大変拡大しております。雇用審判所におきまして、例えば同一賃金、性差別、人種差別、障害のための差別といった請求も扱っておりますし、有給休暇の支払い、最低賃金、もしくは父親、母親としての権利、父権母権に關する請求、その他扱っておりますけれども、これらに關する統計数字はまた後で紹介いたします。

先ほど申し上げた労使関係法の下で上訴権があるわけですが、これに關しましては事実問題ではなく法律問題でのみ上訴することが可能で、その後新たにナークと略しておりますけれどもNIRC、これは全国労使関係裁判所、こちらのほうに上訴案件について移送されることになりました。この新しくできましたナークに關しましても、この雇用審判所の構成を反映するべく三者構成が

使われておりました。

せっかく設立されたこのナーク（全国労使関係裁判所）ですが、その後1974年に労働党政権に代わりまして廃止に至りました。しばらくの間、上訴案件に関しましては高等法院で単独の職業裁判官が審理を扱う時代があったんですが、その間の1976年EATすなわち雇用上訴審判所が設置されました。その段階におきまして、引き続き三者構成が採用されまして、いまでも続いています。

雇用上訴審判所からさらに控訴を行う場合ですと、コート・オブ・アピール（控訴院）のほうに上げられます。そのあとは貴族院に行くこととなります。それで、この貴族院に関しましては間もなく最高裁へと再編される予定となっております。控訴院並びに貴族院におきましては、職業裁判官しかおりません。これらの事件の中で、いずれはECJ（欧州の司法裁判所）に付託される問題もあります。それは、欧州法に基づいて何らかの意見を求める必要がある場合に発生いたします。我々が取り扱っているほとんどの差別、もしくは労働者の権利に関するものについては、もともとがEU（欧州）のほうの指令に基づいている国内法を施行していることから発生しています。

ここから少し統計をご紹介します。

雇用審判所にどれだけの提訴の件数があったかという数字をご紹介しますので、ここ数年で管轄権がどのように広がってきたかがご理解いただけると思います。

申し立ての件数を4つの期間に分けてご紹介いたしますと、1989から90年、ここで34,697件。93年から94年71,661件。2001年から02年にかけて112,374件。2002年から03年にかけて98,683件という申し立ての件数です。

このように、申し立ての件数が増大しておりますので、制度としてもかなりの圧力を感じる状態になっております。そこで、処理を迅速化するための1つの対策としては、一部の分類の事件に関しましては審判長が単独で審理を行うことがありまして、とりわけ不払い賃金に関しましてはそのようなことが増えおります。

これを指示審理といっておりますけれども、こちらに関しましては素人の審判官なしで審判長が単独で審理を行うわけですが、このようなケースも増えております。このように審判長が1人で行う理由ですけれども、争点の整理を行うことができまして、関連性がない証拠などを取り除くことによりまして審理

にかかる時間全体を短縮することができます。また、当事者間で文書開示を決定し、また供述調書を当事者間で交換し、さらに実態に関する審理に関しましてタイムテーブルを考えていくことができるようになります。

申し立てがあったとしても、その全てが事実審理にまで持ち越されるとは限りません。多くの場合に和解に至ることができますが、そのときにはエイカスと略しておりますけれどもACAS（助言・あっせん・仲裁機関）が介入したしまして、和解できる場合がかなりあります。ということで、一部数字をご紹介しますと、2002年の3月から2003年の3月までの間19,508の事案が最終的にET（雇用審判所）に持ち込まれております。

EAT（雇用上訴審判所）への上訴に関しまして、どれだけが上訴になるか。これに関しましては今年までほぼ変わらない状態にあります。大体、このETから4%ほどがEAT（雇用上訴審判所）のほうに上げられまして、その中で最終的に、そのまま認容されるものは、およそ4分の1にあたります。それ以外のものに関しましては、雇用審判所の現判決が覆されるか、もしくは差し戻されまして、また新しい裁判体によって再審をやり直すこととなります。

雇用審判所におきましては、できるだけ迅速に処理ができるように目標を採択しております。これらの案件のうちおよそ75%は申し立てが受理されましてから、大体26週間以内で審理を行っておりまして、またそのうちおよそ85%に関しましては、審理を行ってから4週間以内にその判決・決定が公布されております。大半の場合におきましては審理が終了する段階で口頭で判決が言い渡されます。

言うまでもありませんけれども、いまの数字で効率性に関しましては当然ドイツの方たちには負けておりますけれども。

単独の審判長の下で指示審理がありまして、そのあと事実審に進んだ場合には大半の場合には、今度は3人からなる合議体の下で行われます。

雇用審判所が初審としてまず事実に関して認定を行う場となります。証言を聴取したり、あるいは証拠文書を受審したりいたします。大半の場合に関しましては、1日のうちに収まるわけなんですけど、長くかかる場合もありまして、とりわけ差別が絡む請求になりますと長くかかる傾向があり、一番長い場合ですと20から30日分相当かかることもあります。

いま現在では、労働に関する法律は非常に複雑になっております。また、その法制度自体もしょっちゅう変わっておりますので、雇用審判所において弁護士が依頼されて登場する機会が増えております。しかも、弁護士が登場すると

すれば、それは大体その費用を払うことができる使用者側に多いということになります。一方で、自らその依頼料金が払うことができない当事者に対しましては法的扶助はありません。すなわち、国による資金援助は弁護費用に関してはありません。

ということは、当然ながらバランスの不均衡はどうしてもおこります。そこで、裁判長にあたる審判長には、弁護士がついていない当事者に対して支援を提供するように努力を行います。例えば、手順や法律を説明をしたり、あるいは論点・争点を整理して示したりいたします。とは言いながら、我が国の制度に関しましては当事者主義でありまして、職権主義ではありません。そこで、仮に弁護士の代理がついていない当事者があったとしても、まず初回の審判において、全て論点を提示することが求められております。当事者が下級審において出さなかった、例えば新たな法律の問題、もしくはその他の新たな争点を控訴のあとで初めて提示をするということは滅多にありません。

3人の合議体による雇用審判所が下した決定に関して不服がある場合の上訴ですけれども、これが許されるのは法律問題に関してのみということになりまして、2人の市民裁判官並びに1人の職業裁判官、この3人の合議体からなるEAT（雇用上訴審判所）に上げることになりまして、これがイングランド、ウェールズ、スコットランドで適用されております。

北アイルランドはこの英国全体の一部ではあるわけなんですけれども、雇用上訴審判所は存在しておりません。そこで、雇用審判所からさらに上訴する必要がある場合には、NIC Aと略しておりますけれども北アイルランドの控訴院に行くことになります。

一方で、我々が使っております雇用上訴審判所に関しましては、単独で審判長が扱ったものについても取り扱っております。例えば、中間的な問題、これは大体指示に関するもの、それから実態に関する決定などで、これは職業裁判官が単独で扱うことになります。

上訴に関しまして、雇用上訴審判所では法律問題のみしか扱うことができないというのであれば、一体何のために素人の審判官、もしくは裁判官を置く必要があるのだろうかという論争は何年間かありました。

雇用上訴審判所において三者構成のモデルが生き残っているその理由は、一部には歴史的な背景がありまして、それは先ほどご紹介したナーク（全国労使関係裁判所）の頃からはじまったといういきさつはあります。また、別の理由といたしまして、確かに裁判長にあたる審判長は法律の専門家ではありますけ

れども、市民が入っていることによりまして、一般の国民から見た場合に、やはりこれは労使の陪審員が決定をしたのだと認識することが重要であり、それをこの初審だけではなく上訴審においても維持することが念頭に置かれています。

欧州、北欧とはいいいましても域内でもシステムは様々なものがあります。例をご紹介しますと、スペインとイタリア、こちらに関しましては初審、それから上訴審両方におきまして職業裁判官しかいません。

フランスとスロベニアに関しましては、一審には市民が参加しているわけなんですが、上訴いたしますと、そこでは職業裁判官しかいません。

スウェーデンとノルウェーにおきましては、最上級の労働裁判所におきましては、市民裁判官のほうが職業裁判官より多くなっています。

唯一例外的なのはドイツの連邦労働裁判所で、先ほどドーデンホフさんがおっしゃってくださったとおりなんですけれども、職業裁判官のほうが市民裁判官より多くなっています。

雇用上訴審判所への上訴の問題に関しまして1つ重要なのは、雇用審判所における申請の法律上の問題に対する不服申し立てではなく、事実認定に対する不満と調整に基づいた上訴の件数です。

あまりにもその件数が多いので、解決策をいま考えているんですが、その1つの可能性として許可制度を導入することを考えております。そうなりますと、その判事がまず書類を審査した上で、本当に法律の問題を取り上げているもののみが上訴が正式にできるということになります。一方で、その上訴人としては正式な上訴の許可が得られなかったとしても、判事単独で、すなわち職業裁判官1人の前にはなりますけれども、そこで上訴の意見を述べる機会が与えられることになります。

では、次に職業裁判官についてお話をしたいと思います。

雇用審判所の審判長にはフルタイムの審判長とパートタイムの審判長両方がいます。

フルタイムの審判長は、かつてバリスター（法廷弁護士）あるいはソリシター（事務弁護士）として活動中、一時期パートタイムで審判所で任用された経験がある者が就任いたします。

ただし、審判長は一旦フルタイムで任命を受けた後は専ら労働、あるいは雇用関連の事件のみを担当することとなります。したがって、それに伴って審判長は雇用法並びにその実務についてはかなりの専門知識を蓄積することとなり

ます。

一方、EAT（雇用控訴審判所）の裁判官は高等法院、もしくは巡回法廷の出身者でフルタイムの裁判長ないしは審判長となります。

近年、イギリスでは法廷で実務を取り扱う中、あるいはソリシターとして相当の候補関連の経験を積んだ者の中から審判官として活躍できる、そうした中心的な層が育成できるようになってまいりました。それだけのレベルのスペシャリストとしての専門性を育成するのにおよそ30年近くかかった計算になります。

では、次に非職業審判官についてです。

名前のおり非職業審判官というのは、つまりは素人の非職業の審判官であって、法曹出身者ではありません。

雇用審判所や雇用控訴審判所に選ばれて、こうした非職業審判官が任命されるのは、労使関係の直接的な経験を彼らが持ち合わせているからに他なりません。

非職業審判官は審判所で経験を積む中で雇用法や裁判実務についてある程度の知識を習得していきますが、これが必須というわけではありません。

といいますのも、雇用審判所、あるいは雇用控訴審判所の審判長が手続き進行の管理については執り行い、法律問題に関しましては労使の審判官、すなわち非職業審判官に職業裁判官のほうから助言ができるからです。

したがって、非職業の労使審判官の役割がより重要になるのは、むしろ最初のレベルの事実認定においてです。

審問中、審判所によるほとんどの質問は審判長が執り行います。

しかし、労使審判官も限られた形ではありますが、介入することができますし、介入いたします。

そして、審問の後、審判所のメンバーが非公開の評議を行います。

その評議の議長は審判長が務めますが、全メンバーに等しく発言権は与えられます。

その際、意見が分かれますと、多数意見が採用されることとなりますので、審判長自身が少数派意見になるということもありえます。

EAT（雇用控訴審判所）についても然りでありまして、職業裁判官である審判長のみが少数意見で、他の2名の労使審判官の意見が多数派ということもありえます。

これは法律問題に関してということなんですけれども、このように審判長の

みが少数意見であるということは私のEATにおける7年間の経験の中で2回しかありませんでしたが、もちろん2回とも労使審判官のほうが間違っていたということです。(一同笑)

さて、任期に関してですけれども、労使審判官は任期5年で更新が可能です。EATの場合には任期3年となります。

このように任期の更新は可能ですが、年齢の上限として70歳という年齢制限が定められています。

ごく最近まで労使審判官の候補者につきましては、雇用者団体、あるいは労働組合の推薦によって行われておりました。

ところが、現在はオープンな競争で決定されることになっております。この労使審判官の募集につきましてはメディアで全国的に告知をし、応募の申し込みはまず書類審査でふるいにかけて、その後残った候補者を面接に呼ぶこととなります。

そして、面接選考の結果、最も適格であると考えられれば任用に至るわけです。このような競争制度を取り入れていることによりまして、大変多数の応募者を集めることができるようになっております。前回のEAT(雇用控訴審判所)の募集では17名の枠に対して2,000名の応募者が殺到しました。

任命を受けますと労使審判官は毎年最低限定められた日数、職務に就くことが求められます。ET(雇用審判所)の場合には年間最低15日となっています。

雇用審判所におきまして、20日から30日、ないしはそれ以上長引くと考えられる事件につきましては事件終結まで参加できるような労使審判官が登用されます。

そして、一旦審判所の合議体が決定いたしますと、事件終結まで1つのユニットとして、チームとして同じメンバーで審理を継続することとなります。例外としては、重病で倒れた、あるいは死亡という場合ですけれども、それ以外であれば同じメンバーで最後まで継続します。

しかし、これゆえに、場合によっては事件が長引いて、審理の一体性が損なわれ、期日が飛び飛びに設定されてしまった結果、1年以上決着までかかってしまったということもあります。

労使審判官というのは、労使双方から選ばれて就くわけですけれども、この審判制度の要としては、審判官としての職務に就く際にはあくまで個々の事件を独立かつ公正に判断するということが求められます。

したがって、当初より労使審判官が研修を受ける際には、これが大原則として教えられるわけです。

したがって、労使審判官は訴訟当事者の大義名分を推進することにコミットをするというような、労使それぞれの側からの代表者として活動するわけではないということです。

私がEAT（雇用控訴審判所）において、ともに仕事をした労使審判官との直接的な経験においても、あるいは雇用審判所（ET）において弁護士として私が活動したという際の間接的な経験からも言えることは、この原則がほぼ例外なく常に遵守されているということです。

したがって、労使審判官同士、あるいは審判長との間で意見が分かれるということは極めて稀です。

つまり、ET、EATいずれにおいても、決定の大多数は審判官全員一致の判決であるということです。

もし、労使審判官が自ら担当した事件において、一貫して一方の当事者にのみ有利な偏向した取り扱いを行った場合には、その労使審判官の任期は更新しないという考慮が図られます。

そして、そのように偏向した態度をとる審判官を抱える雇用審判所の審判長は、審問中においてはそのような偏向をなくすように努めることが求められますし、また審問後の評議におきましては、公平性の原則を改めて各メンバーに主張をするということが求められます。

では最後に、日本におきまして現在進んでいるという検討について、私のほうから何点か問題提起をしたいと思います。

私が伺った範囲では、その制度の改革の検討においては、イギリスその他の国で発展してきたものと同様の労使問題専用の制度を日本においても設けるということを推進する方々がいる一方において、労働事件を通常の民事裁判所から切り離す必要性はないし、そうすることが有益でもないとおっしゃっている方々もいる、そのように意見が分かれているというふうに伺っております。

その皆様の行っていらっしゃる検討の一助とするべく、いままで私がイギリスにおいて培ってまいりました諸制度の検討から以下の点を申し上げたいと思います。

まず最初に、提起される事件の数についてでありますけれども、私が伺った限りでは、労働関連事件の数で提起される数は、この10年間において年間1,000件から3,000件へと増えたというお話です。

確かに、これは大幅な増加には違いありませんが、しかしイギリスの年間約10万件という申し立て件数とは比較になりませんし、またドイツの60万件という数字とはもっと比較になりません。

したがって、事件の数というのが一つ大きな点かもしれません。イギリスにおいては現在の雇用審判所がなければ、我が国の民事裁判所は労働事件で溢れてしまっていると思います。

現在のところ、日本においては労働事案を民事裁判所で扱うということで事件の数を考えるとそれで済んでいるようですけれども、このような状態が一体いつまで続くでしょうか。

さて、第2点目といたしまして職業裁判官に関してです。私の意見ではイギリスの雇用法、あるいは実務に関し特化した知識を持っている職業裁判官については、雇用法が広範多岐にわたるということを考えると一目置くべきところがあるというふうに考えます。しかし、それだけの専門性が日本の実態法に照らして考えると、日本にも必要かどうかということは、また別の問題だと思います。

そして3点目、このシンポジウムのテーマ・目的であります労使審判官に関してです。

いままでお話の中で、審判所が決定を下す際、労使審判官が公平性に注意しているということに関しては説明をしたつもりです。イギリスにおきましては、特に雇用審判所においてそうなのですが、労使審判官の存在は、審判制度に対する国民の信頼をむしろ高めているのであって、決してそれを減じているものではありません。

労使審判官は手続き、あるいは実態法に関してよく知っている必要はありません。いずれにしても、審判長より指示を受けるからです。実際のところ、審問中の労使審判官による介入は非常に限られていますし、介入があったからといって、それで大幅に手続きの進行が遅れるというものでもありません。

事件の決定において、各人の経験をももちろん労使審判官は活用いたしますが、判決を下すにあたりましては、あくまで証拠をもとに判決を下さなければならないわけですし、そうした労使審判官の経験が関係するような局面においても、当事者それぞれに各々の意見を陳述する機会を与えなければならないということになっています。

したがって私見では、労使審判官というのはあくまで職業裁判官を補完するものであって、その比較の対象とするものではありません。

ときとして、全会一致ではなく多数決で決定がなされるということもあります。すなわち、労使審判官のほうが多数意見で、職業裁判官の票を上回るということもあります。これはイギリスでは価値がある有用な制度として受け止められている審判制度にとっては小さな代価であるといえましょう。

さて、最後に守秘義務に関してです。

日本においては、企業秘密が漏洩するのではないかという懸念があるとのお話でした。これに関しましては、もちろん私はイギリスの経験をもとにしてしか言えませんが。

まず第1点目として、雇用審判所（ET）の手続きで、企業秘密が取り扱われることは極めて稀です。そして第2点目として、また例えそのようなことがあったとしても、手続規則におきまして、具体的に非公開で取り扱うべき証拠については規定されております。それから3点目として、労使審判官は自分の担当する事件に関して、受け取った資料その他が公になっているものでない限り、その内容、そしてまた評議した内容についても守秘義務を守らなければならないことになっています。したがって、私たちの制度においては、これが問題となったことはありません。

私の審判所においてあられるバリスター（法廷弁護士）たちには、常に与えられた時間を厳守するようというふうに申し伝えるものですから、私自身、自分が説教するところを自ら実践しなければなりません。ということで、私の時間は終わってしまいましたので、ここで私の発表を終了とさせていただきたいと思います。（拍手）

（豊川）ご協力ありがとうございます。ドイツとの共通性ととも、少し国民性といいますが、異なった部分もご報告くださったと思います。また、日本の労働裁判改革の問題について貴重なご助言までいただきましてありがとうございます。

それでは、質問のほういただいておりますが、司会のほうで少し整理しながら、質問をさせていただきます。両裁判官には非常に申しわけないのですが、あとの時間もありますので、できる限り回答のほうはコンパクトに手短にお答えいただいたら幸いです。弁護士の井上さんのほうから、また労政事務所の阪本さんほうから、3人の裁判官の合議の問題について質問が出ております。「合議の評決はどのように行われるのか」「素人裁判官から先に意見を述べるのか」「また、名誉職裁判官の意見を聞いて、職業裁判官の意見を変えることはあるのか」と、クラーク裁判官にぜひお聞きしたいと思います。

それから、「全員一致の結論となる比率はおよそ何割か」。すでにご報告の中で出ていたと思いますが。「不一致となるケースには、何らかの共通した特徴はあるか」ということで、両裁判官のほうに、いまの点ご質問したいと思います。

(クラーク) 私が理解している限りで申しますと、まず審判所におきましては事実認定を行いますので、この3人におきまして事実を整理することになります。

そのあと、審判長から法律問題に関する指示、説示があり、その法律を事実にもどのように適用するか説明があります。そのようにしていく中で、正しい決定はどういうものであるべきか徐々に3人の中でコンセンサスが生まれてきます。

何%ぐらいが全員一致になるかということで、これはちょっと推量でしかないんですが、おそらく98%ぐらいはもう全員一致だと思います。

いま、このイヤホンを耳に乗せていることに苦労しておりまして、ずっとおさえていまして、全員一致に至るほうがよっぽどこの耳につけておくより簡単なんですけれど。(一同笑)

これでお答えになったでしょうか。

(豊川) ありがとうございます。

(ドーデンホフ) 私のほうの返事は非常に手短かに済みます。審理の手続きの方法はイギリスの場合と同じであります。職業裁判官がまず自分の法的な見解を述べ、それに対して残り2人の名誉職裁判官が話し合っ、一緒に全会一致で決定のコンセンサスを作ると、そういう形になります。

全会一致で決定が決まる割合でありますけれども、やはり98%ぐらいではないかと思っております。ただし、その98という数字が実現するために、ときによっては1時間を越えるような話し合いが行われ、その話し合いの前は、例えば全会一致のパーセンテージは90から95%であるものが話し合いによって、結果的には98%全会一致の判断になるという形をとっております。

(豊川) ありがとうございます。

それでは、次の質問で、「日本では訴える金額(訴額)が少ない場合、また労働者に資力がない場合等、労働者が裁判に訴えない、泣き寝入りをするものが多くありますけれども、ドイツ、イギリスではいかがでしょうか」という質問です。

(ドーデンホフ) ドイツの場合は、まず訴訟費用の前払いというのは必要あり

ません。費用が発生するのは訴訟のあとになります。しかも、この費用でありますけれども、5ユーロから最高でも500ユーロ、これは係争の訴額の高さにもかかわらず、最高で500ユーロということになります。これだけ安くなっておりますので、文字通り貧しい人でも訴訟を起こすことができる。しかも、先ほど言いましたように、和解期日、あるいは訴訟期日において、仲裁・調停が成立した場合、あるいは訴えが取り下げといったようなことがおきた場合には、訴訟費用は発生しません。

(クラーク)最近、英国で提案があったことなんですけれども、どの申し立てに関しましても、まず申し立てをするということだけで150ポンド支払うべきではないかという考えが出てきましたけれども、労組が反対をいたしまして、最終的に政府のほうでもこの案は撤回に至りました。

というわけで、とりあえず申し立てを行うということに関しましては料金がかかりません。ですから、賃金の額、問題になっている額がどれほど小さかったとしても、きちんと取り扱われることとなります。ということで、料金が安価である、かつ迅速である、そうであるからこそ、労働者としてもやる気を失って諦めるということはありません。

労働者側にとって、どの段階で問題が発生するかといいますと、訴えた先の企業が大変強固に弁護をした場合となります。そこで当初、労働者側の当事者にも警告が行われるわけなんです。万が一敗訴した場合には、場合によって敗訴者負担ということで、雇用者側の弁護費用も負担をさせられる可能性があるということは忠告を受けます。その話を聞いた時点で、場合によっては諦める労働者はあるかもしれません。

(豊川)いまの質問は労政事務所の松井さんのほうからも出ておりました。出版労連の向山さんでしょうか、こういうケースが出ております。「ある解雇事件で、最高裁判所まで『解雇無効』の勝訴判決が出されたが、労働者は最高裁判決から2年近く経っても現在も職場に復帰できていない。賃金は支払われているけれども、ドイツ、イギリスにおいてこのような事例があるでしょうか」という質問です。どうでしょうか。

(クラーク)はい、そういうことがありえます。復職するというのと再就職をするといいうのは、もちろんその言葉の用語が違うわけですが、いずれにいたしましても、救済措置の原則としてこうした方策が挙げられるわけですが、いままでの歴史的な経緯を見ましても、不公正解雇で労働者側が最終的に勝訴したとしても、それが復職に至るという事案は3%に過ぎません。

理由は簡単です。イギリスの法律の下では、雇用者側としては不公正解雇をした労働者を、例え雇用者側が敗訴したとしても復職させなくてよいということになっておりまして、その際には余分の賠償を支払えば済むということです。したがって、余分の賠償を支払って、その労働者を復職させないということがおきます。

(ドーデンホフ) ドイツでは状況が全く違っております。ドイツには解雇保護法という法律がございまして、労働者側が裁判で勝った場合、経営側はその労働者を再び前の職場に戻さなければならないということが定められております。

解雇保護法というのは、職場を保護・保存するための法律でありますので、ドイツの法律上の状況といったものはこのようになっております。

しかしながら、法的な背景はそのようになっておりますけれども、実際は双方が和解をいたしまして、そして話し合いのもとに補償金を払って労働者側は別の働き場所を見つけるというケースが多くなっております。イギリスの場合と違うのは、ドイツの場合は経営者側はもとの職場に戻さなければいけないのでありますが、話し合いによって補償金を払って労働者側は違う職場につくと、そういうケースが多くなっております。

ドイツの場合は、労働者が例えば本当に自分の職場にずっといたいと思っていて、その上で解雇されてしまった場合、そのときに解雇の無効を求める訴えを起こすことができます。この解雇の無効を求める訴えというのは、その係争が終了するまで継続雇用をするということを求める訴えと、セットで訴えられます。そうしますと、実際にこの労働者側が勝った場合、経営者側は本当にその労働者をもとの職場に戻さなければならないという判決が出ます。そしてこれは、経営者側が控訴をしても、この判決には変わりはありません。この労働者を前の職場に戻さないと罰金のような強制金を支払うことになります。これは実際にその労働者を戻すまでの間、支払い続けなければならないという取り決めになっています。

(豊川) ありがとうございます。それでは、意見のほうに入りたいと思います。少しご意見をいただきたいな、というふうに当委員会のほうで考えております方がおられますので、最初にその方のほうからと思っております。経団連に司法制度労働検討部会がありまして、その部会長の小島さんのほうから感想でも結構ですので、ご意見いただければ幸いです。

(小島部会長) はじめに、このすばらしいシンポジウムを企画してくださった

日弁連の皆さんに心から敬意を表したいと思います。また、お二人の裁判官、遠路おいでくださりまして、大変興味深い話を伺うことができ感謝しております。

感想でございますけれども、特に参審制に関する感想でございますが、どちらの国も非常に長い歴史があるということで、ドイツは100年以上、イギリスも30年、40年の歴史をお持ちだと思うんですね。

それで、こういうものを一朝一夕で日本持ってくるというわけには、なかなかいかないんじゃないか。特に、文化の違いでございますが、例えばイギリスは、刑事事件に関しては陪審制度というのがございます。そういう国で、子どもの頃から裁判を見てきた国と、日本は戦前にちょっとだけ陪審制があったという程度で、裁判というものは職業裁判官が法律上の白黒をつけるところなんだというふうに信じて、またそういうシステムの中で育ってきた国とだいぶ違うんではなからうかというふうに思います。

特に問題なのは、なぜ労働関係の事件だけが参審制を必要とするというような結論になるのかというあたりについてのコンセンサスというのが、まだとてもできていないんじゃないかというふうに、私どもは考えております。最初は専門的知見ということで、非常に専門性の高い分野であるがゆえに、労使の専門家の関与が必要だというような議論だったんですが、最近はどちらかというところ、あまり専門性は必要としないと。ゆえに、素人裁判官が入るには適切な分野だというようなふうにも理解できるような議論があったりしまして、もう一つ私どもにとってはわかりかねる。

それから、素人とはいえ、当然労使関係に携わった人ということになるんだろうとは思いますが、日本の労使関係、相当成熟しているとはいえ、労働組合の人が人事部長の経歴のある人が入ってきてるから安心だとか、あるいは、使用者側が、労働組合の委員長の経歴のある人が入っているから、中立公正な裁判が期待できるだろうというようなことを考えるような状況なのかどうかというあたりについては、もう一つわからないところでございます。

それから、これは労働側の内部でもいろいろ参審制が必要だというような意見書が出たりして拝見しておりますけれども、中には自分ところの団体から必ず出せというような主張をしているものもございまして、こういうことを考えていくと、どうも利益代表者という位置付けで、この問題がとらえられているんじゃないかというようなことも疑問に思っております。

それからもう一つですが、経験者の知恵というのは活用しなきゃいけない。

特に、高齢化の時代に、そういう知恵を活用するという必要はあると思いますけれども、しかし、この参審裁判官というのか、非職業裁判官というのか何と呼ばれることになるのか別として、もしこの制度ができましたときに、万が一にもこれが労使の経験豊かな人たちの天下りのポストというような取扱いが事実上なされるとすると、これはちょっと裁判制度にとって危機になるのではなからうかというふうに感じるんです。今朝ほどちょっとドイツの例を伺いましたところ、法律によって引退した人はなれないと。任期中に引退した場合には再任はされないというふうに、現役でないとなれないというような扱いをしておられるという話でございましたので、そういうことならということも考えられます。イギリスの場合も、伺うところでは、かつては時間が有効に使えるということで、リタイヤリーが多かったのが、最近は現役の人たちが入ってバランスがとれるようになってきているというようなお話を伺いました。いずれにしろ、人間を確保するということがまず至難の業ではないかというふうに、私どもとしては考えております。以上、コメント申し上げます。

(豊川) 様々な観点からのご意見ありがとうございました。

それでは、労働検討会にメンバーとしてご参加いただいております連合の高木さんのほうから感想ありましたらよろしく願いいたします。

(高木委員) ドーデンホフさん、クラークさん、本当にお越しいただいてありがとうございます。日弁連の皆様、本当にありがとうございます。

冒頭、石寄さんのほうから足掛け5年にわたる司法制度改革審議会、あるいは労働検討会に至る経過、あるいは論議の状況等についてはご報告がありましたとおりでございますが、本日お二人からドイツ、イギリスのお話を聞かせていただき、私自身も司法制度改革審議会、そして現在の労働検討会のメンバーとして議論に参加をさせていただいておりますが、今日のお二人のお話、いろいろご示唆に富むお話だったと思います。

私自身は、一貫して労働参審型の労働裁判制度を日本にも導入すべきだという連合の主張を踏まえて発言を続けてきております。本日、お二人のお話をお聞きし、私どもの主張に一層の確信を得たところでございます。

今次司法制度改革の最大のコンセプトの1つは、日本の司法制度にもっと国民的基盤を厚くしようというコンセプトがあると思っております。具体的には、刑事裁判制度に裁判員制度が入りましたし、あるいは刑事事件に絡んで、検察官が持っております起訴絶対主義に対するチェックの機能としての検察審査会の一定の議決に拘束力をという話であり、裁判官の任用過程にも国民の参加を

だとか、あるいは、日弁連の皆さんも綱紀懲戒の問題について、もう少しこれをオープンにされるとか、いろんな国民的基盤を強化する制度を、今回の改革を契機に入れていこうという、そういう流れからしますと、労働事件につきましても、労働参審型の裁判を入れるというのは、次元が全く一緒かどうかはいろいろ議論がありますけれど、そういう国民的基盤の強化の一環を担うものだ、そんなふうにも認識をいたしておるわけでございます。

それから、皆さんのお手元に配られております「司法制度改革審議会の意見書」、わずか2ページでございますが、その中よく読んでいただきますと、ヨーロッパ型の参審制が有効に機能しているという点も踏まえてというニュアンスも行間に滲んでいると思われまゝ。ぜひ、その辺をお読み取りいただきたいと思ひます。

いま、小島さんがいろいろおっしゃられました。ここは、小島さんと論争をする場ではないので、(笑)あれでございますが。ぜひ、経営者の皆さんにも反対のための反対論ではなく、もう少し木を見て森を見ないということではなく、すばらしい森を将来に向かって作っていこうではないかというスタンスで、この議論をしていただきたいなど、若干失礼な言い方かもしれませんが、よろしくお願ひを申し上げておきたいと思ひます。

先ほど来ございましたように、この個別訴訟中心にして事件数は現在3,000件強になりましたが、おそらく数年後には5,000件、あるいは7,000件ということになっていく時代がもう目の前に来ております。そういう時代に、日本の労働裁判秩序を安定したものにしていくために、労働参審制等を十分認識をしながら、このことは経営側の皆さんにとっても必ずメリットのはずだと、私は確信をいたしておりますので、そんな面も含めて、もうわずかしか検討会の検討期間は残されておられませんけれど、1日も早く、わかるものはわかったと言ってほしいものだ、必ずそのことを訴えし、感想にさせていただきたいと思ひます。どうもありがとうございました。(拍手)

(豊川) どうもありがとうございました。会場にもいろいろな方々、経営側のほうで頑張っている方、さらに弁護士の方も随分来ておられると思ひますが、発言がありましたら手を上げていただけたらと思ひます。はい。

(宮里弁護士) 弁護士の宮里と申します。お二人の方への最後の質問という意味込めて意見を申し上げたいんですが。やっぱり、新しい制度を導入するときには常に抵抗があるんだろうと思ひます。ドイツでもイギリスでも労働参審制を当初導入したときには、かなり反対や異論や抵抗があったんだろうと思ひ

です。それが、やっぱり一旦導入をして、運用し実績を積み重ねていく中で今日の定着を見、かつ関係者の評価も得てきたのではないかと、私は察するんですけれども、そういう点で、この制度がどういうことから定着するに至ったのか。当初いろいろ反対あったけども、やっぱり定着したんだということについて、コメントをお二人からいただければ幸いです。

(豊川) 突然また質問に戻りましたが、(笑) 簡単に、少し時間のほう、延長させていただいて、どうでしょうか。

(クラーク) イギリスにおきましては、この審判所に関しまして、市民が市民裁判官として参加することに対する反対意見は一度もあったことはありません。

しかも、いま存在しているこの市民参加を除外することを提案したということも一度もありません。

(ドーデンホフ) ドイツにおきまして、そのような抵抗があり、そして抵抗の克服を一体いつの頃やったのかというのはちょっと私も全くわからないような状態で、先ほど申しましたように、制度が一番はじめにできましたが1890年ということで、100年以上もの歴史を持っている制度でありますし、またその後、この制度の存否について問題視されるということが全くなかったわけです。一番はじめに制度ができあがりましてときには、第一審だけの制度でありましたが、それが長い時間をかけて徐々にもう一つ上の上級の裁判所、そしてまたさらにもう一つ上という形で発達をしてきたわけでありまして。ということで、抵抗の克服ということについては、いまお答えができないわけですが、ただ私のお話の中ではっきり申し上げたかったことは、ドイツではまさに経営者側が、このような制度があるということに大変大きな価値を見出しているという点であります。というのは、雇用者側も労働事件において経済における事情ですとか、そういった複雑な問題を判決の中に配慮をしてもらいたいというふうに考えているわけで、経済学の知識、経営学の知識のある裁判官というのは、はじめから期待をすることができないわけです。したがって、企業の中で人事担当に経験のある人が名誉職裁判官として入っていれば、少なくともその経営者側の選任をした名誉職裁判官が経済の大きな状況、また経営学的な側面というものを語るができるわけです。そのようなことで、判断が決まることのメリットというのは、当事者の双方ともが自らの関心事項にも十分な配慮がなされているということを感じるということであり、経済的な状況が一つの側面、またもう一つは労働者側の社会的な側面、そのどちらにも配慮が払わ

れる制度であるということ認識しているからです。

現在、ドイツの経営者団体は、ドイツにおいて存在している解雇保護法の規定を廃止せよということを要求しているわけです。このような雇用保全規定があっては、彼らにとって邪魔だというわけでありますけれども、そのような経営者団体であっても、労働裁判における名誉職裁判官の参審制度について全く問題視はいたしておりません。

(豊川)非常に詳細なご回答、ありがとうございました。実は、質問が労働法制委員会事務局長の水口さんからあったんですが、協力していただくということで省かせていただきます。鵜飼さん、何か一言ありますでしょうか。いいでしょうか。はい。他に会場からご意見がありましたら伺いたしたいと思います。どうでしょうか。なければ、シンポジウム、非常に短い時間であったんですが、閉会のご挨拶のほうを労働法制委員会の横溝委員長のほうからさせていただきます、閉会にしたいと思います。

(横溝弁護士)このシンポを担当いたしました労働法制委員会の委員長を務めさせていただきます横溝と申します。

ドイツのベルリン州労働裁判所のアウスト・ドーデンホフ裁判官、それからイギリスの雇用控訴審判所のクラーク裁判官をお招きしました本日のシンポは、労働関係事件の総合的な対応強化の中でも、とりわけ現在最も論議のある労働参審制に重点を置いて、本日進めさせていただきました。膨大な労働事件を迅速に処理していらっしゃるドイツ、イギリスの現職の裁判官をお招きいたしまして、お二方の実体験に基づきました現状をお話いただきました。もう、本当にあつという間の3時間でした。まだまだ聞かせていただきたいことをたくさんあります。そして、ドイツ、イギリスそれぞれのお国の仕組みの違いはありますが、理念においても手法においても、基本的なものは共通しているのではないかというような、私個人の感想を持ちました。

迅速化に向けての実務的、現実的な手法、とりわけドイツの口頭主義、それから費用がかからない、それから当事者の意思を尊重する和解尊重主義、こういうのをお聞きいたしますと、いま我々が目指している、市民に利用しやすく、納得のできる司法というのを本当に実践していらっしゃるということで、深い感銘を受けました。

また、いましきりに参審制で求められている専門的知見とは何かということに関しましても、具体的な例を挙げながら、専門的知見とはこういうことだというお話をいただきまして、その洞察とかいろんなことが総合して効用がある

んだと思いますが、これにも深い感銘をいたしました。

中立性、公平性、守秘義務、これについて様々な懸念が言われておりますが、お二方のお話を聞きまして、立場を越えて、それはもう大丈夫なんだというお話を伺いまして、むしろ人間って信頼していいんだなというような、むしろ人間性に対する信頼を呼び起こされたような、そんな感想を持ちました。

先ほど、石寄弁護士がご報告しましたように、7月中に労働検討会で中間的な意見を取りまとめ、8月中に意見を公募して、来年の1月から3月頃にかけて法案化するという話がございましたが、まさに司法改革は正念場でございます。公正で健全な法治社会に向けて、本日のシンポジウムが少しでもお役に立てれば、これに勝る喜びはございません。今日は、本当にありがとうございました。(拍手)

(豊川) 両裁判官には昨日と一昨日にそれぞれ日本に着かれまして、日曜日だけは少しゆっくりしていただくわけですが、月曜日、また飛行機で帰られて、公務につかれるということでもあります。この場でお二人の裁判官に対してもう一度大きな拍手で感謝の気持ちをお伝えしたいと思います。本当にありがとうございます。サンキュウ、ダンケシェン。(拍手)

それでは、これで終りたいと思います。ご協力ありがとうございました。

以上

雇用審判所（イングランド及びウェールズ）
長官 ミーラン裁判官からの書簡（翻訳）

宛 先： 雇用控訴審判所 ピーター・クラーク裁判官 へ
送信元： 雇用審判所（イングランド及びウェールズ）
長官 ミーラン裁判官 から
日 付： 2003年7月1日
題 目： 雇用審判所の素人裁判官（市民裁判官）(Lay Members)

簡潔な草稿メモ

1. 雇用審判所が最初に設立されたとき、その審判所が労使双方によってサポートされることを確実にすることが重要であった。規則は、一つの審判所が以下のとおり構成されることを確保するように制定された。
2. (a) バリスタもしくはソリシタとして最低7年間の経験を有し、かつ、関連した知識と経験を有する、法的資格を持った審判長1名
(b) 使用者の利益を代表する者のパネルから選ばれた素人裁判官1名
(c) 被用者の利益を代表する者のパネルから選ばれた素人裁判官1名
3. 審判長は大法官によって任命される。素人裁判官は労働・年金大臣によって、現在、貿易産業担当大臣によって任命されていた〔2年以内にこの任命は憲法問題省の責任となるであろう。〕。審判所の審判官（素人裁判官ではなく）は、素人裁判官を任命しない。ひとたび国務大臣が素人裁判官を任命した場合、素人裁判官はある特定の地域を割り当てられて、当該地域の必要性和その素人裁判官の都合に応じて開廷するよう促される。審判長が開廷の際に同席する素人裁判官を選ばないということは、根本的な原則である。
4. 素人裁判官は、国務大臣に名簿を提出するCBI（イギリス産業連盟）及びTUC（イギリス労働組合会議）によって主に選ばれていた。4年前まで素人裁判官は面接試験を行うことなく、あるいは、何らかの方法による公開の選抜手続もなしに任命されていた。素人裁判官が任命される際に

用いられる基準及び方法は不可解であった。しかしながら、4年前に初めて、国務大臣（アイアン・マッカートニー）は、素人裁判官の任命は公の広報及び面接試験を伴う選択を通じて行われるべきであるということを決めた。

5. 最も重要な選択基準は、使用者あるいは被用者の観点に立った労使の経験である。驚くことではないが、相当数の任命は、人事・労務に務める者または労働組合の立場に関連した者の部類からなされている。これらの背景を有する労使双方から素人裁判官を選ぶことによって、審判所はその裁決を公正に行うことができるようにするために必要な労使の情報を得られる、と信じられている。
6. 素人裁判官は最低5年の労使の経験をもって任命される。かつては多数の素人裁判官がかなりの経験を積んでいて、一般的に退職年齢に近い者であった。年齢構成は現在かなり引き下げられてきた。そして、4年前（及び昨年）の新採用者は結果として年齢構成が変化したので、審判所にはかなりの数の若い素人裁判官がいる。そのような若い素人裁判官は、現に働いている最中であって、その者たちを開廷のために利用できるかに関して制限を受けるという点で困難を伴う。年輩の素人裁判官は、その多くは退職していたかもしれない、並びに、パートタイムで働いている、及び、コンサルタント業務を行っているのだが、複数の日にまたがるケースにおいてより容易に開廷のために利用できる。従って、選択の過程において、経験、年齢、性別、人種の背景、及び、労使の経験につき、適切なバランスを取るよう努めることが重要となるであろう。素人裁判官の統計は現在以下のとおりである。

7.	素人裁判官の総数	1 7 4 8 名
	男性	1 0 8 4 名
	女性	6 6 4 名
	少数民族	8 0 名
	白人	1 4 0 8 名
	黒人	4 3 名

クラーク裁判官：これらの数字はD T I（貿易産業担当省）によって作成されたことに留意して下さい。行政機関の数字は以下のとおり異なっている。

男性	1 3 8 0 名
女性	<u>7 5 5 名</u>
合計	<u>2 1 3 5 名</u>

- ・ E T S（雇用審判所）は民族／人種の内訳を持っていない。
- ・ 私は身体障害を負った素人裁判官の統計を手に入れることができなかった。

8 . 素人裁判官は70歳で引退する。彼らは3年の期間をもって任命される。再任命は一般的に自動的に行われる。ただし、再任命を行わない正当な理由が存する場合はこの限りではない。例えば、合理的な理由なしに開廷責任を果たさないこと、違犯行為、又は、不適格などである。不適格の問題に関連して、司法の独立及び制度の公正性を維持するために多大な注意が払われる必要がある。素人裁判官は、審判長と同様、その適性及びその司法業務を遂行する能力において様々である。彼らは単に多数派に同意するような圧力を感じる下に置かれるべきではない。不公正解雇のケースにおいて、素人裁判官は公正さや合理性を判断する点で貢献している。差別のケースにおける素人裁判官の貢献は、彼らの労使の経験ではなく、彼らのその現象についての解釈に応じて様々である。

9 . 訓練

審判所は、次のとおり素人裁判官のため非常に入念に体系化された訓練プログラムを有している。

- (a) 全ての素人裁判官は、その研修訓練の第1回目の前に2日間を観察日にあててある審判所に出向く必要がある。
- (b) 次に彼らは、主として司法機能と公正に行動する必要性に的を絞った研修訓練にまる一日出席する。
- (c) 研修訓練の第1回目の後、彼らは、審判所の一素人裁判官として開廷するよう要請される前に、さらに2日間の観察日を経る。
- (d) 約4 - 6ヵ月後、彼らは研修訓練プログラムの第2回目に参加し、第1回目に行われた司法業務のねらいを再履修する。その場合、審判所では、その管轄権の中でよく見られる分野、例えば不公正解雇に関する、過去の多くの裁決が取り扱われる。訓練された審判長をまとめ役とした小集団での議論が重視されている。まとめ役の仕事は、解答を与えることではなく、素人裁判官が、適用できる法律原則、及び、そ

れによって事実認定の重要な職務が行われる手続を理解するのを確実にすること、である。審判所は、モデルとフローチャートを伴った、体系化された意思決定手法を採用している。審判所における審問の役割演習は、当該プログラムの一部である。

- (e) 任命後も継続的な訓練があり、それは、全ての素人裁判官に対し、年に2日間の訓練が規定されている。
- (f) 素人裁判官は、個々の地域、並びに、体系化された意思決定モデル及びフローチャートに関連する幾つかの背景情報から成るハンドブックを支給される。そのハンドブックを素人裁判官は審問の際には常に持参することを要請される。体系化された意思決定手法を用いることにより、素人裁判官は容易に争点に的を絞ることが可能となっている。
- (g) 我々の経験によれば、素人裁判官は任命された当初は、各自の職業的な経歴の立場から考える傾向がわずかに見受けられるかもしれないけれども、彼らはすぐに審判所においては使用者あるいは被用者の利益を代表しているわけではないことを理解する。彼らは審判所では独立しかつ公平な司法の意思決定者として存在している。しかしながら、時には、審判長にはある素人裁判官が偏見のある見解を採っていると思われることもある。事実問題と事実認定の確認を伴う、体系化された意思決定手法は、この種の偏見の危険を減らしているが、我々はそれを完全に排除することはできないと言わざるを得ない。司法の開廷の経験を積むことで、多数の素人裁判官は、公正に司法の職務に取り掛かることができる。理解できるが、受け入れ難い理由で、意思決定過程に影響を及ぼす微妙な偏見/趣向の徴候が時には存する。そのような事態が発生する場合、差別のケースでは他のケースと比べてより多くみられるようである。すべての全国的な訓練の期間中、我々審判所は公正な審問の必要性を強調し、適切な訓練課題を準備している。

10. 法的資格を有する審判長は審理手続を統制し、素人裁判官は、証拠を明確にする目的で証人に質問することを認められる。証拠を明確にする質問に限定されることに困難を感じ、また、時には反対尋問に関わりがちである素人裁判官もいる。そのような素人裁判官は、両当事者も同様であるが、争点に的を絞るよう注意する必要がある。そのような質問がたわいもなく、かつ、重要でなくて、そのケースにおいてまず第一に質問されるべきではなかった、という見解が採られる場合には、当該質問を止めるのは審判長の責任である。素人裁判官は、審判長によって質問が審査されることなく、自らが望むどんな質問でも行う十分な機会を与

えられる。審判長は素人裁判官から質問の範囲を確かめようとするのが時にはあるかもしれない。特に、不適切な質問がなされた結果、審問の過程において困難が生じるおそれがある場合にはそうである。ひとたび証拠が認められた場合には、素人裁判官及び審判長は当該事案を議論するため非公開で会合し、一定の裁決に達するであろう。大多数のケースにおいては全員一致の裁決が行われるが、そうでない場合には、反対意見を述べる素人裁判官は、見解を異にする裁決において自らの見解を記録してもらう権利を有している。もしその者が素人裁判官である場合、当該素人裁判官の見解をできるだけ正確に反映するために、理由部分の下書きをすることは審判長の責任である。我々審判所は、素人裁判官に自身の反対意見の理由を下書きするよう要請することは、当該素人裁判官への不当な圧力となるであろう、という見解を採ってきた。

- 1 1 . 素人裁判官は1日の開廷につき、149ポンドの報酬と交通費を支給される。彼らは、1年につき少なくとも15日開廷することが期待されている。もっとも、そのような少ないレベルの開廷によって、かかる素人裁判官が十分な司法経験を持てるかどうかは、疑問なしとはいえないが。
- 1 2 . 雇用審判所において素人裁判官を関わらせることは、政治的に抜目のない手法として見受けられることもある。なぜなら、そのような関与は労使双方からの支援を得る機会を最大限に増やすかもしれないからである。支援団体が名簿を送付する予定である場合には、その選択過程が、本質的な能力、司法上のスキルおよび労使の経験というよりもむしろ後援の結果としてその地位を得たかもしれない、不適切な被任命者に帰着しない、ということを確認する手段が講じられる必要があるであろう。さらに、変容する産業文化のなかで、労使における現在の基準に全く調和していないかもしれない旧タイプの面々が優勢とならないように、審判所の素人裁判官の顔ぶれが適切にバランスをとられることが重要である。

(日本弁護士連合会)