

「労働関係事件への総合的な対応強化についての中間取りまとめ」
に関する意見募集の結果

司法制度改革推進本部事務局において、「労働関係事件への総合的な対応強化についての中間取りまとめ」に関して実施した意見募集の結果は、以下のとおりである。

第1 意見募集期間

平成15年8月15日から平成15年9月12日まで

第2 意見募集の告知

司法制度改革推進本部のホームページへの掲載、各種雑誌への掲載等

第3 意見の提出方法

電子メール又は郵送

第4 意見の提出件数

106件（個人：69件、団体：37件）

第5 寄せられた主な意見の概要

1. 専門的な知識経験を有する者の関与する紛争解決制度に関する意見

(1) 「労働審判制度」(仮称)に関する意見

(労働審判制度の評価)

- ・ 労働審判制度は、紛争当事者の選択の幅が広がることとなること等から賛成である。
- ・ 労働審判制度は、増加する個別労働関係紛争を迅速・適切に解決できるシステムとなることが期待でき、評価できる。
- ・ 労働審判制度は、具体的な手続等の内容次第では、労働者のニーズに応えるものとなり得る。
- ・ 労働関係の専門的な知見を持ち、中立公正な立場の者が関与する労働審判制度は有用であり、司法の国民的基盤を広げるものとして評価できる。
- ・ 労働審判制度は、労働調停制度を基礎とすることにこだわるべきではない。
- ・ 労働審判制度として法律の専門家でない者が関与する制度を設けることは望ましくなく、労働調停制度の導入に止めるべきである。
- ・ 労働審判制度には労働局のあっせん等で解決しなかったような事案が多く持ち込まれるとすると、この制度によっても適切に処理されるとは考えにくく、結果的には屋上屋を架すことになりかねない。

(「4審制」の回避等)

- ・ 労働審判制度が本来の調停を大きく超えて、裁判の一形態であるかのように運用されれば、結果として裁判の審級を増やすことになりかねない。
- ・ 事実上の4審制とならないようにすべきである。

(対象とする紛争)

- ・ 労働審判制度の対象は個別労働関係紛争に限定し、集団的労働関係紛争は除外すべきである。
- ・ 集団的労働関係紛争も労働審判制度の対象とすべきである。
- ・ 解雇等された労働者が労働組合に駆け込んで争われる実質的な個別労働関係紛争を対象から排除すべきではない。
- ・ 対象とする個別労働関係紛争に「労働者の募集及び採用に関する事項」についての紛争は含めるべきではない。
- ・ 調停制度を基礎とする限り、「労働者の募集及び採用に関する事項」については、労働契約締結以前のことであること等から、処理することが難しいと考えられる。
- ・ ADRとして幅広く柔軟な解決を可能とするため、必ずしも法的な権利義務関係に関する事件に限定する必要はない。
- ・ 労働審判制度は権利義務関係を踏まえつつ解決案を決する制度であることから、権利義務関係に関する事件に限定すべきである。
- ・ 契約の種類を問わずあらゆる労働者が申し立てられることを確認すべきである。
- ・ 有期雇用の非常勤公務員についても、労働審判制度の対象とすべきである。
- ・ 一般職及び非常勤の公務員についても、自己の労働条件に関して、司法へのアクセスを容易にすべきである。

(雇用・労使関係の専門的な知識経験を有する者(以下「専門家」という。))

- ・ 専門家には中立・公平な立場で判断する者を選任すべきである。
- ・ 専門家は市民的常識を有していることも必要である。
- ・ 専門家は、原則として、労働組合と使用者団体から選出すべきであり、これらの団体からの推薦に基づいて裁判所が任命することとすべきである。
- ・ 専門家は、必ずしも労使関係者に限る必要はなく、弁護士、社会保険労務士、学識経験者、企業OB等も活用すべきである。
- ・ 労使の専門家は限られているので、専門家の確保は難しい。
- ・ 人事部の職員であっても、裁判官に準ずる法務知識は有していないことが通常であり、労働審判制度に関与する専門家を供給することは困難である。
- ・ 専門家は、現役世代だけでは十分な確保は難しく、経験豊富なOBも視野に入れることが、人材の活用の面からも有用である。
- ・ 専門家は労使同数であることが必要である。
- ・ 任期は3年とし、再任を可能とすべきである。
- ・ 専門家は公正・透明な手続で選任すべきである。
- ・ 労働者側の専門家は、産業、業種、労働組合の系統を考慮し、少数派に配慮した適正な選任が行われるべきである。
- ・ 専門家に対する研修を充実すべきである。
- ・ 専門家には職業裁判官と同等・対等の権限を付与すべきである。

（労働審判制度に関与する裁判官等）

- ・ 労働審判を担当する裁判官には、労働法についての十分な知識と労働関係事件の訴訟についての経験を有する者を当てるべきである。
- ・ 労働審判を担当する裁判官に対する研修についても検討すべきである。
- ・ 労働審判を担当する裁判官や裁判所書記官の増員等裁判所の体制を拡充をすべきである。

（労働審判制度の事物管轄）

- ・ 労働審判制度は全ての地方裁判所に設けるべきである。
- ・ 労働審判制度は、簡易裁判所の管轄とすべきである。地方裁判所の管轄も認める場合には、事件の難易度等により担当の振り分けを行うべきである。

（労働審判制度の土地管轄）

- ・ 申立人の住所地での申立ては認めるべきではない。

（労働審判の申立て）

- ・ 簡易な書面や口頭による申立てができるようにすべきである。
- ・ 事件類型別に定型の申立用紙を備え付けるべきである。また、インターネット上からダウンロードできるようにすべきである。
- ・ 市役所や区役所の窓口でも申立ての受理が行われるようにすべきである。
- ・ 労働者側のみに申立て権を認めるべきである。

（労働審判制度と訴訟との選択）

- ・ 当事者が訴訟制度と労働審判制度のいずれを利用するかを選択できることとすべきである。

（訴訟係属との関係）

- ・ 仮処分手続が係属している事件については、労働審判の対象とすべきではない。労働審判申立て後に仮処分手続が係属することとなった場合は、労働審判手続を中断することとすべきである。

- ・ 労働審判の申立て後に相手方当事者が訴訟を提起した場合には、労働審判手続を終了させることができることとすべきである。
- ・ 労働審判の申立て後であっても、当事者は訴訟を提起して訴訟手続に移行できることとすべきである。

（労働審判手続の公開）

- ・ 労働関係紛争は本来的に法律上の争訟事件であるので、公開・対審により手続を行うべきである。
- ・ 労働審判の審理は原則として公開すべきである。ただし、当事者のプライバシー保護に配慮すべきである。

（労働審判手続への出頭、手続への応諾等）

- ・ 労働審判制度は、当事者の一方の申立てにより手続が開始され、相手方には手続への応諾義務があるものとすべきである。
- ・ 相手方の対応如何によって手続の開始・進行が妨げられることのないようにすべきである。
- ・ 当事者には出頭義務を課すべきである。
- ・ 相手方が不出頭の場合でも、証拠に基づいて不出頭のまま解決案を決することができることとすべきである。
- ・ 相手方が不出頭の場合には、申立人の主張を認める解決案を決することとすべきである。
- ・ 当事者の同意がなくても、解決案を決することができることとすべきである。
- ・ 当事者が希望する場合には必ず解決案を決することとすべきである。
- ・ 調停で解決できない場合には必ず解決案を決することとすべきである。

（労働審判手続の打ち切り等）

- ・ 紛争内容が複雑である等事案により相当でない場合、短期間で解決案を決するに至らなかった場合には、手続を打ち切ることや通常の調停により処理することができることとすべきである。

（労働審判の申立て費用）

- ・ 労働審判の申立て費用は低額かつ定額とすべきである。
- ・ 第1回期日に調停が成立した場合には、費用負担を免除すべきである。
- ・ 労働審判の申立て費用は無料とすべきである。

（労働審判手続の代理）

- ・ 労働組合の役職員等が労働審判手続の代理人となることができるようにすべきである。

（迅速な紛争解決）

- ・ 計画的な審理を行う等、迅速に紛争解決を図れる制度とすべきである。
- ・ 3回程度の期日で処理すべきである。
- ・ 3回程度の期日を基本としつつ、事件によっては、もう1, 2回の審理を追加することも考えられる。
- ・ 審理は2回程度の期日で十分である。
- ・ 処理期間についても、6か月以内を目処とする等の努力目標を定めるべきである。
- ・ 処理期間については、雇用保険の受給期間も考慮しつつ、3か月以内を目途とすべきである。
- ・ 調停で解決できない事件を3回程度の期日で処理できるか疑問であり、そのような事件は、拙速を避けて訴訟手続によるべきである。

(労働審判手続の進め方)

- ・ 事前準備、証拠資料の事前開示、争点・証拠整理等のため、期日外の手続を設ける等の方策を講ずべきである。
- ・ 裁判所が積極的に求釈明等を行うべきである。
- ・ 早期に審理計画を定め、計画で定められた期限を過ぎた証拠の提出を認めないようにすべきである。
- ・ 第1回期日まで等早期に、必要な証拠を全て提出させるようにすべきである。
- ・ 当事者に証拠の提出義務を課すべきである。
- ・ 証拠調べは、簡易な手続により、原則として1回の期日で、集中審理により行うべきである。
- ・ 争点に関係のない尋問等を制限すべきである。
- ・ 調停を試みることに時間と精力を費やすことなく、短期間で解決案を決することとすべきである。
- ・ 第1回期日までに争点や証拠の整理を行うこととすべきである。
- ・ 第1回期日は、申立て後3週間以内に指定することとすべきである。
- ・ 第2回期日では証拠調べを実施し、原則として、第3回期日で解決案を決すべきである。

(合議の在り方)

- ・ 裁判官と労使の専門家との対等な合議と評決により解決案を決すべきである。
- ・ 評決は裁判官に任せ、労使の専門家は、裁判官に判断材料を提供することにより、いわゆる参与制の形態で関与すべきである。
- ・ 解決案の定めは、裁判官の専権事項とすべきである。

(解決案の内容・形式)

- ・ 解決案は、当事者の意向を踏まえ、申立ての趣旨に反しない範囲で決することとすべきである。
- ・ 解決案は、証拠によって認定した事実に基づき、法令を適用した判断を行って決すべきである。
- ・ 解決案は、労働法とともに、条理を踏まえたものであるべきである。
- ・ 解決案を決することは書面により行うこととし、権利義務関係の存否の判断を明示した理由を記載すべきである。
- ・ 解決案の主文は書面で行うが、理由は口頭で述べることで差し支えない。
- ・ 解決案は、裁判所書記官による調書への記載によることも可能とすべきである。

(解決案に対する不服)

- ・ 解決案に不服がある場合は、不服のある当事者から一定期間(2週間等)内に訴訟を提起させることとすべきである。
- ・ 一定期間内に異議又は訴訟を提起しないと、解決案は確定するものとすべきである。
- ・ 当事者の一方から訴訟が提起された場合には、解決案はその効力を失うこととすべきである。
- ・ 当事者の一方から異議が申し立てられた場合には、解決案はその効力を失うこととすべきである。
- ・ 解決案に不服のある者が異議を述べた場合には、そのまま通常訴訟に移行する手続とすべきである。
- ・ 解決案に対して安易に訴訟に移行することを制約する一定の歯止めを設けるべきである。
- ・ 解決案に不服が申し立てられたときでも、原則として解決案の効力が停止されないようにすべきである。

(確定した解決案の効力)

- ・ 確定した解決案は、確定判決又は裁判上の和解と同様の効力を有することとすべきである。

(訴訟との連携)

- ・ 労働審判手続の後に訴訟となった場合には、当事者の負担の軽減、審理の迅速化等のため、審判手続で提出された証拠や審判手続の記録（録音テープを含む。）は当該訴訟に引き継ぐこととすべきである。
- ・ 労働審判手続の後に訴訟となった場合には、審判手続の過程や結果が当該訴訟手続でも尊重されるようにすべきである。
- ・ 労働審判手続の後に訴訟となった場合には、実質的証拠法則や被申立人に対する新たな証拠等の提出制限を導入すべきである。
- ・ 労働審判手続から訴訟手続への移行は、簡易・迅速・円滑に行えるようにすべきである。

(その他)

- ・ 制度の名称は「労働調停判定制度」等とすべきである。
- ・ 制度の名称は「労働審判制度」とすべきである。
- ・ 労働審判制度の運用状況を監視する常設機関を置くべきである。
- ・ 労働審判制度の施行から一定期間経過後に、制度の実効性に関して検証を行うべきである。

(2) 労働調停制度に関する意見

- ・ 労働調停制度を導入し、専門家を関与させることは、労働関係事件の早期かつ実質的な解決に資すると考えられ、有意義である。
- ・ 労働調停等のADRを充実して労働関係紛争の解決を図るべきである。
- ・ 労働調停の対象は個別労働関係紛争に限定すべきである。
- ・ 裁判所の窓口で労働相談等を行えるよう機能を強化すべきである。
- ・ 調停委員は、労働者・使用者の代表とすべきである。
- ・ 調停委員は公正中立であるべきだが、人材確保の困難が予想されるため、有効な人材供給システムを構築すべきである。
- ・ 調停委員の除斥・忌避については、濫用により迅速な解決が損なわれるおそれがあるため、慎重に検討すべきである。
- ・ 労働調停は、簡易裁判所に設けることが望ましい。
- ・ 調停前置は導入すべきではない。
- ・ 労働調停の申立て費用は無料とすべきである。
- ・ 調停主任は常時調停手続に関与すべきである。
- ・ 付調停を積極的に活用すべきである。
- ・ 付調停については、当事者の同意を要件とすべきである。
- ・ 労働調停の成立を促進するため、調停委員が一定の見解を示す制度を創設すべきである。
- ・ 調停に代わる決定を積極的に活用すべきである。
- ・ 調停の記録を訴訟手続に活用できるようにする方法を検討すべきである。

(3) いわゆる労働参審制度に関する意見

- ・ 労働関係の実情を踏まえた裁判を可能とする等のため、労働参審制を導入すべきである。
- ・ 労働参審制の導入に向けた検討を開始すべきである。
- ・ 労働審判制度は、労働参審制導入に向けた一里塚、ステップとして位置付けるべきである。
- ・ 労働審判制度は時限的な制度とし、10年程度で労働参審制に移行すべきである。
- ・ 現行の職業裁判官による裁判制度への信頼は相当に高い。

- ・ 裁判に法律の専門家ではない一般国民が関与することは、裁判に対する信頼を失わせるおそれがあること等から、労働参審制は導入すべきではない。
- ・ 労働参審制度に関与する専門家として適任の労使関係者は極めて限られると考えられる。
- ・ 労使関係に造詣の深い者の意見を踏まえ、現実的な実状にあった紛争の解決を模索する参入制を導入すべきである。
- ・ 専門的な知識経験を有する人材の養成・確保、資格要件、倫理規定の整備等が課題である。

2．労働関係事件の訴訟手続の更なる適正・迅速化に関する意見

(1) 労働関係事件固有の訴訟手続に関する意見

- ・ 証拠の偏在に対応するため、証拠開示・証拠提出手続を強化する法整備を行うべきである。
- ・ 審理の迅速化、計画審理の原則化等の運用改善の指針を法制化すべきである。
- ・ 訴訟実務に関する協議で示された改善すべき事項を特則として法制化すべきである。
- ・ 審理期間についてのタイムターゲットを設定すべきである。
- ・ 労働関係事件についてのみ訴訟手続に関する法整備を必要とする理由は見出しがたい。
- ・ 労働関係事件についてのみ証拠収集の特則を設けることは適当ではない。
- ・ 解雇事件等は通常は計画審理の対象となり得るので、別段の特則を設ける必要はない。
- ・ 労働関係事件についてのみ、審理期間を一律に1年以内等と義務づけることは適当ではない。
- ・ 定型訴状を用意するとともに、口頭での訴え提起を可能とすべきである。
- ・ 訴訟費用を低廉にすべきである。
- ・ 地方裁判所では、労働関係事件は全て裁判官3人による合議制で審理すべきである。
- ・ 事案が簡明な事件については、原則として争点整理を1期日、証拠調べを1期日で行い、直ちに判決を言い渡せるような簡易迅速な訴訟手続を設けるべきである。
- ・ 通常裁判所と異なる労働裁判所を創設し、集团的労働関係紛争も含めて労働関係事件はその専属管轄とすべきである。
- ・ 仮処分手続は、原則として申立て後2か月以内に判断を出すこととすべきである。
- ・ 少額訴訟制度の活用、仮処分制度の改善等により、簡便・迅速・安価な裁判制度を実現すべきである。

(2) 労働関係事件の訴訟実務の運用改善に関する意見

- ・ 訴訟実務の運用改善に向けた協議を行うことが適当である。
- ・ 裁判の長期化を避けるため、当事者との協議により、その納得の上で審理計画を立て、計画的な審理を行うことが必要である。
- ・ 計画審理、集中証拠調べを実施することで、審理期間の短縮を図るべきである。
- ・ 文書提出命令制度の積極的な活用により、適正な判断を図るべきである。
- ・ 裁判所は、労働関係事件の訴えがあった際には、調停で解決すべき事件、裁判で早期に解決すべき事件、慎重に審理すべき事件等の振り分けを行うべきである。
- ・ 双方の当事者や代理人が出頭する機会を必要最小限にするとともに、書面の活用等により証拠調べを簡素化することによって、訴訟の迅速化を図るべきである。
- ・ 事件類型ごとに簡易な定型訴状を作成し、備え付けることとすべきである。
- ・ 裁判所に訴状の作成等を補助する職員を配置すべきである。
- ・ 労働関係事件の訴訟手続の適正・迅速化のためには、運用改善だけでは不十分である。

(3) その他

- ・ 労働関係事件の裁判の適正・迅速な処理は、裁判所の体制の充実・拡充等により対応すべ

きである。

3．労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方に関する意見

(1) いわゆる審級省略に関する意見

- ・ 中央労働委員会が再審査を行った救済命令の取消訴訟については、地方裁判所段階の審級を省略すべきである。
- ・ 労働委員会の審査手続・体制等の不当労働行為審査制度の改善を前提に、地方裁判所又は高等裁判所の審級を省略すべきである。
- ・ 労働委員会段階（例えば中央労働委員会）の審級を省略すべきである。
- ・ 審級省略をすべきではない。
- ・ 労働委員会段階と訴訟段階では争う内容が異なっているので、裁判を受ける権利にかんがみ、現行の審級制度でよい。

(2) 実質的証拠法則に関する意見

- ・ 労働委員会の救済命令は、準司法手続を経て、事件に近接してなされた専門的判断であること等から、実質的証拠法則を導入すべきである。
- ・ 裁判所が労働委員会の専門性や審査・判断を尊重する原則を確立すべきである。
- ・ 労働委員会の審査手続・体制等の不当労働行為審査制度の改善を前提に、裁判所をある程度拘束する実質的証拠法則を導入することが適当である。
- ・ 現状の労働委員会は、実質的証拠法則を導入できるレベルにはない。
- ・ 労働委員会には、裁判所を拘束することとするほどの専門性、権威はない。

(3) いわゆる新証拠の提出制限に関する意見

- ・ 新証拠の提出制限の措置を講ずべきである。
- ・ 審査委員が書面で提出を命じたにもかかわらず提出されなかった証拠については、中央労働委員会の再審査及び取消訴訟において提出できないこととすべきである。
- ・ 公益委員会議により提出を命じられた証拠を提出しなかった場合には、当該証拠により立証されるべき事実が証明されたものとして取り扱うべきである。
- ・ 取消訴訟で初めて提出された証拠は、時機に遅れた攻撃防御方法として排除すべきである。
- ・ 審査委員による求めがあっても提出されなかった証拠という限定があれば、新証拠の提出制限を認めることも考えられる。
- ・ 労働委員会は、審査段階において、明確に内容を特定して証拠の提出を命ずることとすべきである。
- ・ 新証拠の提出制限は、中央労働委員会の再審査命令に対する取消訴訟についてのみ導入を検討すべきである。
- ・ 労働委員会で証拠を提出できなかったことについて正当な理由がある場合を除く等の例外措置を設けることが必要である。
- ・ 労働委員会の審査段階で提出した証拠だけで十分と考えていた使用者に対して、訴訟段階での新証拠の提出を制限することは適当ではない。
- ・ 新証拠の提出に合理的な理由が存在することもあり得るので、画一的に新証拠の提出を制限することは適当ではない。
- ・ 新証拠の提出制限は、憲法上の裁判を受ける権利の制限にもつながること等から、実施すべきではない。

(4) 緊急命令制度に関する意見

- ・ 取消訴訟の受訴裁判所は一定の短期間内に緊急命令を出すこととすべきである。
- ・ 緊急命令の必要性が疎明される限り、裁判所はこれを命じなければならないこととすべきである。

(5) その他

- ・ 救済命令の取消訴訟においては、原告が、救済命令を取り消すべき理由がある旨の主張・立証責任を負うこととすべきである。
- ・ 労働委員会から裁判所に事件を移送することができるようにする制度を検討すべきである。
- ・ 和解の余地や救済命令が受諾される見込みがない場合には、労働委員会は証拠調べのみを行い、救済命令は出さず、訴訟手続を開始するよう進言することができるようにすることが考えられる。