

## 労働審判制度（仮称）の制度設計の方向性について

## 1 基本的な考え方

(1) 労働審判手続は、労使関係の専門家の知識経験を生かしつつ、3回以内の期日で事件の解決を図ることを眼目としてはどうか。

(2) 労働審判手続においては、申立てがあれば、できる限り調停による解決又は解決案の提示にまで進むようにすることが望ましいのではないかと。

2 労働審判制度の制度設計に当たっては、1の基本的な考え方を踏まえて、以下の3点について基本的な方向性を検討すべきではないかと。

## (1) 手続の進行について

手続の進行を相手方の意向に依存させることとする案と申立てがあれば相手方の意向にかかわらず手続を進行させることとする案について、更に比較検討してはどうか。

また、事案の性質により、解決案を決めないこともできることとする案の当否についても検討してはどうか。

## (2) 解決案の効力について

解決案に不服のある当事者が異議を述べるのみで失効するという案と解決案に不服のある当事者が訴訟を提起すれば失効するという案について、更に比較検討してはどうか。

## (3) 訴訟手続との適切な連携について

(2)と関連して、労働審判手続と訴訟手続との適切な連携のための工夫について検討してはどうか。