

労働審判制度（仮称）の導入に関する主要な論点についての検討の概要  
～ 主な意見の状況〔改訂版〕 ～

下線部は、第29回検討会における主な意見を追加したものである。

1 解決案の内容等

(1) 解決案の内容と当事者の意向との関係

解決案の内容は、調停に代わる決定と同様に、当事者双方の申立ての趣旨に反しない限度のものとするべきである。  
解決案を定めるに当たっては、当事者の意向を尊重すべきである。  
解決案の内容は柔軟に定められるようにすべきである。

(2) 解決案の内容の具体的イメージ

賃金不払いの事案では、未払賃金の分割払いを定めること等が考えられる。  
解雇の事案では、申立人が原職復帰を望んでいる場合には、金銭補償を内容とする解決案を定めるべきではない。  
雇用関係の存否が争われている場合に、二者択一のような解決案しか出せないようなことでは、硬直的に過ぎるのではないか。

(3) 解決案の方式等

解決案は書面で行うこととし、理由を付記すべきである。  
解決案の理由には、認定した事実、法令の解釈、権利義務関係の有無等も含めて記載すべきである。  
3回程度の審理を前提にすれば、理由を詳細に記載させる必要はない。  
柔軟な運用が可能となるよう、理由の書き方等の詳細まで定める必要はない。  
理由の付記については、事案に応じて柔軟に対応できるようにすることが適当である。

2 決められた解決案の効力

<ul style="list-style-type: none"> <li>決められた解決案は、当事者のいずれかが一定期間内に同一の紛争について訴えを提起した場合に、効力を失うという考え方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>決められた解決案は、当事者のいずれかが一定期間内に異議を述べた場合に、効力を失うという考え方</li> </ul>
<p>裁判官と労使関係の専門家が、一定の証拠調べや理由付記等のコストをかけて解決案を決めるのであり、ある程度の効力を認めるべきである。</p>	<p>解決案は異議を述べることで失効するとしても、解決案を定めることで、解決に向けて事実上大きな意味を持つことになる。 解決案の効力を失わせるために訴えを提起しなくてはならないこととしなくても、訴訟を提起する道が制限されるわけではない。</p>

<p>労働審判制度のコストを考えると、解決案に不服のある者に訴えを提起する負担（印紙代の負担等）を負わせることが適当である。</p> <p>訴えの提起というハードルを設けることで、解決案による解決率が高まることが期待される。</p> <p>審判手続の主体となる者に手続に取り組むインセンティブを持たせるためには、解決案に一定の効力を認めることが適当である。</p> <p>訴えの提起という負担は、解決案の内容によって労使のいずれもが負う可能性があり、一方にのみ不利であるとは言えない。</p> <p>裁判官と労使関係の専門家の意見は概ね一致するというを前提とすれば、解決案に一定の効力を認めてよいと考えられる。</p> <p>労働審判の申立てと同一の内容の訴訟が提起されている場合において、解決案に対して更に訴訟を提起することは二重起訴となるので、この場合には、異議を述べることで失効することとすべきである。</p> <p>異議を述べるだけで効力が失われる解決案では、調停に代わる決定との差異が不明確である。</p>	<p>調停に代わる決定も裁判で重要な参考資料になるという役割を果たしており、解決案が異議を述べることで失効するからといって無意味ではない。</p> <p>紛争解決を容易にする観点からは、労働審判手続の入口段階で同意を要することとするとともに、出口の段階における解決案の効力は異議の申立てによって失われるものとすべきである。</p> <p>解決案の効力を強くしても、相手方が訴えを提起した場合、申立人は債務名義を得るためには別途反訴を提起することが必要となる。</p> <p>調停制度を基礎としている労働審判制度の趣旨にかんがみると、解決案の効力を強くして、労働審判手続による紛争解決に同意しない者に訴訟の提起を強いるという重い負担を課すことは適当ではない。</p> <p>解決案の効力を強くすると、純粋な利益紛争の場合には、解決案に不服があるときに、どのような訴えを提起すればよいか問題となる。</p> <p>解決案の効力を強くすると、労働審判の申立て段階から訴訟を見据えておく必要があり、かえって利用しにくくなる可能性がある。</p> <p>解決案に不服のある者に訴訟を提起させることとする場合には、労働審判手続における申立人と被申立人との関係と、後の訴訟における原告と被告との関係が逆になってしまうことがあり得る。</p> <p><u>解決案は異議を述べることで失効させ、訴訟で争う場合は別途訴えを提起することとした方が、当事者に分かりやすく、利用しやすい制度になるのではないか。</u></p> <p><u>解決案の効力を強め、事実上の4審制になるような複雑で重い制度を作ると利用しにくくなる。</u></p>
--	--

### 3 確定した解決案の効力

<p><b>【執行力】</b> 調停に代わる決定と同様に、執行力を有することとすべきである。</p>	
<p><b>【形成力】</b> 権利義務関係を形成する内容の解決案については、形成力を有することとすべきである。</p>	
<p><b>【既判力】</b> 権利義務関係（雇用関係）を確認する内容の解決案については、既判力を認めることが適当である。</p> <p>確定した解決案について、後訴での蒸し返しを防ぐためにも既判力を認めるべきである。</p>	<p>労働審判は訴訟のような厳格な手続ではなく、柔軟な解決案を決めるので、既判力を認めることは困難であると考えられる。</p>

4 労働審判手続（仮称）が進められること（解決案が決められること）についての、相手方の同意の要否

(1) 相手方の同意の要否

<p>・ 相手方の同意は不要とする考え方</p>	<p>・ 相手方の同意を必要とする考え方</p>
<p><u>労働審判の申立てがあれば、相手方の意向にかかわらず手続を進行させ、原則として、調停による解決が、審判による解決案の決定まで進むものとすべきである。</u></p> <p>労働審判制度は国の制度であるから、効果的な紛争解決を図るため、一方当事者の意向が手続の進行に影響を及ぼすこととすべきではない。</p> <p>相手方が紛争解決に非協力的な場合もあることに留意することが必要である。同意をしなければ手続が進められないとなると、労働審判制度が機能しなくなるおそれがある。</p> <p>相手方の同意を要する制度設計とすると、手続が利用しにくくなり、使われない制度となるおそれがある。</p> <p>最終的に解決案が決められることが定まっていればこそ、紛争の解決が促進されることとなる。</p> <p>労使の専門家が関与して適切な解決案を示すことで、解決案の受容性は向上すると考えられる。</p> <p>同意を必要とすると、審判手続の主体としても手続を進行しにくくなる可能性がある。</p> <p>解決案には仲裁裁定のような強い効力はないので、仲裁の場合のように同意を要することとするのは適当ではない。</p> <p>労使関係等に関する専門性を積極的に取り入れた紛争解決を図るとい改革の趣旨にかんがみれば、相手方の同意を要することによって労働審判を利用するか否かの選択を当事者の意向に委ねるよりも、多くの紛争が労働審判手続により解決されるようにすべきである。</p> <p>調停に代わる決定を出すことについては、現行の民事調停制度でも相手方の同意は不要とされている。</p> <p>労働審判にはそれほど難しい事件が持ち込まれず、労使関係の専門家が関与して適切な解決案が示されることを前提とすれば、手続の入口段階での同意は不要と考えられる。</p> <p>同意を要することとするのであれば、不同意の場合には相手方から訴訟を提起させることとすることが考えられる。</p>	<p>同意を得ないで解決案を示しても、訴訟へと進むだけであり、迅速な紛争解決にはつながりにくい。解決案を示すことについての相手方の同意を得ることにより、解決案の受容性が向上することになり、迅速な紛争解決に資することとなる。</p> <p>同意を不要とすると、相手方は訴訟のように厳格な主張、立証をせざるを得なくなり、3回の期日で迅速に処理できなくなる。</p> <p>少額訴訟手続でも、通常訴訟よりラフな手続であることを前提に、通常訴訟への移行の制度を設けて相手方の意向を反映させることとしている。</p> <p>労働審判の相手方は必ずしも使用者側になるとは限らないことに留意する必要がある。</p> <p>労働審判制度で取り扱う紛争は、使用者と労働者個人との利益調整的なものが多くなると予想されるので、紛争のコストも考えれば、雇用システム全体に関係するような差別事件とは異なり、使用者側も解決案を示すことに同意するケースが多いと考えられる。</p> <p>労働審判制度は、労働参審制に代わる制度ではなく、労働調停を若干強化した制度と考えるべきであり、当事者の同意に基礎を置いた制度とすべきである。</p> <p><u>労働審判制度は、労働調停をビルトインした、話し合いによる紛争解決を中核とした制度であり、手続の進行については当事者双方の同意があることが基本となるべきである。</u></p> <p>労働審判手続の入口段階で同意した場合に、解決案の効力を異議の申立てだけで失効させるべきか否かの議論はあり得ると考えられる。</p> <p>示された解決案に基づいて当事者を説得するよりも、先に解決案が示されることについての同意に向けた説得を行った方がよい。</p>

(2) 相手方の同意を必要とした場合において、相手方が不同意であるときの取扱い

不同意であっても調停手続は続行していくことにより紛争解決の機会を持続させていけば、必ずしも手続が無駄になるわけではない。

(3) 相手方の同意を必要とした場合において、同意を得ることとする時期

同意を得る時期は、手続の当初に限定せず解決案を示す段階までの間に、事案に応じて審判手続の主体が柔軟に決めればよいとの考え方については、不同意とされることで、それまでの手続が無駄になってしまうという問題がある。

同意の要否という主観的な要素を手続に含めて、いつでも手続を止めることができることとなると、手続の安定性を損なうことになる。

同意を得る時期は、紛争解決に資する観点から、事案の内容に応じて柔軟に考えるべきであり、手続の当初に限定せず、手続を進めつつ解決案を示す段階までに同意を得ることとすることも考えられる。

同意は1回目の期日の終わりの段階で得るようにする等して、不同意によりそれまでの審判手続の進行が無駄にならないような工夫をすることが考えられる。

5 相手方が期日に出頭しない場合の取扱い

(1) 出頭確保の方策

民事調停と同様に、期日への出頭義務や不出頭の場合の過料の制裁を課することが適当である。  
相手方が不出頭の場合には、申立人から出された資料のみに基づいて解決案を決することが適当である。

(2) 前記4の論点において相手方の同意を必要とした場合において、同意を擬制することの当否

同意を擬制する等とすると複雑で分かりにくい手続となる。手続はシンプルにして、同意の要件は設けないこととすべきである。

6 訴訟手続との連携

(1) 訴訟手続との適切な連携の仕組み

解決案の効力が異議を述べることで失効するとしても、労働審判手続を利用したことが無駄にならないよう、例えば、簡易な定型訴状の活用、時効中断のため労働審判の申立時に訴えを提起したものとみなすこと等の措置を講ずることが適当である。

解決案の効力が異議を述べることで失効するとしても、訴訟に簡易迅速に移行できるようにすれば、実質的には大きな問題はないのではないかと考えられる。

労働者が一定期間内に訴えを提起することはなかなか困難であるから、より簡易に、負担なく訴訟に移行できるような工夫が必要である。

解決案が異議を述べることで失効した後、利用者が更に争うことを諦めてしまうようなことがないように、また、制度の運営にかかったコストが無駄にならないよう、労働審判手続と訴訟手続との連携を十分に整理・工夫し、全体として紛争が迅速に解決される実効性のある制度とすべきである。

解決案の効力が異議を述べることで失効するとしても、審判の申立てを訴訟の提起とみなす等、訴訟の迅速化に資する措置が必要である。

解決案の効力が異議を述べることで失効するとしても、労働審判手続の中で真剣に手続が進められるようにする工夫が必要である。

(2) 労働審判手続で提出された資料の後の訴訟における取扱い

<ul style="list-style-type: none"> <li>資料の引継ぎを認める考え方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資料の引継ぎを認めない考え方</li> </ul>
<p>労働審判手続で提出された資料については、調停による当事者の互譲に係る部分は別として、審理や証拠調べに係る部分は、後の訴訟に引き継ぐこととすべきである。</p> <p>後の訴訟を迅速、効率的に進めるため、原則として資料の引継ぎを認めるべきである。</p>	<p>労働審判制度は妥当な解決を目指す非訟手続であって、権利義務の存否を判断する訴訟手続とは異なるので、労働審判手続で提出された資料を後の訴訟に当然に引き継ぐことは適当ではない。</p> <p>必要があれば、労働審判手続で提出された資料のコピーを後の訴訟で活用することはあり得る。</p> <p>訴訟では、当事者が適切に資料を選択した上で自ら提出することとすべきである。</p>

(3) 労働審判手続と訴訟手続の併存

<ul style="list-style-type: none"> <li>原則として労働審判手続と訴訟手続とを併存させないようにする考え方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則として労働審判手続と訴訟手続とが併存し得ることを認める考え方</li> </ul>
<p><b>【労働審判手続を優先させる考え方】</b>          訴訟との関係については、なるべく労働審判制度が利用され、労働審判手続の中で紛争の解決が図られるようにすべきである。</p> <hr/> <p><b>【訴訟手続を優先させる考え方】</b>          労働審判手続の進行中に訴えが提起された場合には、労働審判手続を打ち切ることとすべきである。</p> <p>憲法上の裁判を受ける権利にかんがみると、労働審判手続の進行中に訴訟を提起することを制限することは困難であるが、労働審判手続は権利義務関係を踏まえた解決案を示すという点で、訴訟に近い性質を有していると考えられるので、類似の手続が二重に併存することがないよう、訴訟が提起された場合には、労働審判手続を終了させることとすべきである。</p> <p>先に訴訟が提起されている場合には、難しい紛争が争われていることが多いと考えられるので、訴訟の進行中に労働審判が申し立てられたときは、労働審判手続を中止する、又は労働審判手続を進めることについて相手方の同意を要することとすることが考えられる。</p>	<p>労働審判制度は、権利義務関係を確定する手続である訴訟や仮処分とは異なる手続であるから、それぞれ別個に手続が進められるようにすべきである。</p> <p>労働審判制度と訴訟では制度趣旨が異なるので、両制度の併存を認めることが適当である。</p> <p>労働審判手続が進行中に訴訟が提起された場合には、訴訟手続を中止することができることとし、労働審判手続の進行を見守ることができるようにすることも考えられる。</p> <p>訴訟の進行中に労働審判が申し立てられ、相手方が同意した場合には、訴訟を中止して労働審判手続を優先し、解決案の中で訴えを取り下げる旨の条項を盛り込むこととすべきである。</p> <p>労働審判手続で処理することが困難な事件が申し立てられる場合を想定すると、そうした事件については、労働審判制度と訴訟との併存を認めることを前提に、訴訟で処理できる余地を残しておくことが適当である。</p> <p>労働審判手続と訴訟手続との関係を画一的に定めることは困難であり、実務の運用に委ねることが適当である。</p>

## 7 雇用・労使関係に関する専門家

### (1) 専門家の権限等

労働審判の手続面については裁判官がリードすることが適当であるが、解決案を決するに当たっては、裁判官と専門家がともに合議に参加して、同等の評決権を有することとすべきである。

### (2) 専門家の選任の在り方

専門家は裁判所が任命することになると考えられるが、實際上、適任者か否かの判断を裁判所が行うことは困難であるので、候補者を推薦してもらうことが必要になると考えられる。

多様な労使関係の専門家を確保することができるよう、専門家の選任に当たっては、産業別や企業規模別を反映できるようにすることが必要である。

専門家の推薦に当たっては、未組織労働者の代表をどのように考えるべきかも重要な課題である。

裁判所に専門家の選考委員会を設けることも必要であると考えられる。

### (3) 専門家の研修の在り方

専門家に対しては、以下のような内容の研修が必要となると考えられる。

- ・ 最新の労働法令や判例の動向
- ・ 最新の人事管理の動向
- ・ 紛争解決システムの仕組み、労働紛争の性質
- ・ 適正な解決案の在り方、コミュニケーション能力・説得力
- ・ 事実認定の能力、解決案の作成の能力
- ・ 倫理等

研修は、労使が一緒に実施することも考えられる。

裁判所が企画する研修も必要であると考えられる。

## 8 労働審判手続（仮称）の具体的な進行のイメージ

### (1) 手続の申立て

労働審判手続の申立ては、当事者が簡易に行えるようにすべきである。  
労働審判の申立書の整備等も必要である。

## (2) 各期日等における具体的な手続の進め方等

### 【期日の回数、期間】

手続の回数は柔軟に考えることが必要であり、1, 2回で終了することもあれば、4, 5回程度かかることもあり得ると考えられる。

労働審判手続は簡易迅速に紛争処理を行うことが重要であるので、どのような紛争でも3回の期日で処理することとすべきである。

労働審判手続では、原則として3回の期日で処理することを守るべきである。

労働審判手続では、3か月程度の期間で事件を処理することとすべきである。この期間内であれば、期日を追加することもあり得ると考えられる。

### 【手続の進め方等のイメージ】

第1回期日に当事者双方から主張や資料を提出してもらうとともに、調整的な解決に向けた話し合いも行う。第2回期日には争点を絞り込んで人証調べ等を実施し、第3回期日で解決案を提示するようにすることが考えられる。

裁判所は、第1回期日前に、当事者に対して資料や主張の提出を求めるとすることが適当である。

第1回期日までに多少時間がかかっても、その間に十分な準備をしてもらい、第1回期日を充実させることが必要である。審尋等のポイントを絞るため、第1回期日での争点整理等を充実させることが重要である。

労働審判手続は、その進行を当事者に委ねるのではなく、多少職権主義的な色彩の強い手続とすることが考えられる。

第1回期日までに十分な資料を準備することは困難な場合も多いと考えられるので、第1回期日と第2回期日の間に、資料の提出等の準備のための手続を入れることも考えられる。

必要な資料については、第1回期日までの準備段階で、資料の一覧表を示し、あらかじめ用意してもらうことが考えられる。

労働審判は計画審理により進めることが必要であり、証拠の後出しには一定の制限を課すことが考えられる。

人証調べや本人尋問は集中的に実施することが考えられる。

労働審判では、3回程度の期日で処理を行うため、申立書や答弁書がそれぞれ紙1枚程度の軽易な事件を取り扱うことが想定される。

第1回期日の終了時点で、審判手続を続行するか、調停手続を行うか、あるいは訴訟で処理するか等の仕分けが必要である。

## (3) 解決案を定めない場合

事案の性質上、審判手続によることが適当でないと認められる場合には、解決案の決定をしないことができることとすべきである。

労働審判制度においては、申立てがあれば基本的には解決に向けて処理を行うべきであるが、労働審判手続での解決が困難な紛争が申し立てられる場合も考えられるので、必要に応じて労働審判手続を終了させることができるようにしておくべきである。

手続に時間がかかる場合や労働審判による紛争解決が困難な場合には、当事者の一方の意思により手続を打ち切ることができるようにすべきである。

労働審判は3回の審理で処理することを前提とすると、到底処理しきれない事案もあり得よう。

当事者は解決案の提示を求めて労働審判を利用するのであり、解決案が出されないケースが多くなることは適当ではない。当事者の求めに十分に応じられる制度設計にする必要がある。

解決案に対する不服を簡単に申し立てることができるのであれば、解決案に従わない可能性が高くなり、解決案が無駄になる場合が多くなり得る。その場合、解決案に従うことが見込まれる事件でなければ、解決案を示さないようになるおそれがある。

解決案は、相手方が受け入れる見込みがないとしても、示さないよりは示した方がよい。同意がないとしても、何らかの結論が示されることの意味は大きく、紛争の解決につながる可能性は十分にあると考えられる。

<p>調停による解決又は解決案の提示を原則とすべきであるが、例外的に、当事者が多数で複雑な事案等事案の客観的性質上労働審判で処理することが適当でない事案については、解決案を示さなくてもよいこととすることが適当である。</p> <p>解決案を示すか否かは、基本的には裁判官と労使委員の三者の判断に委ねる柔軟な仕組みとすることが適当である。</p> <p>解決案を示さない例外が拡大すると労働審判制度の実効性が失われるおそれがあるので、安易に解決案を示さない方向に流れないように歯止めをかけることは重要である。</p> <p>解決案を示さないこととする場合には、手続の最初の段階で判断すべきである。</p> <p>審理を尽くしても真偽が不明な場合には、立証責任の分配にならない、認容か棄却かを判断することが考えられる。</p> <p>真偽不明な場合には、立証責任の分配のような訴訟的な考え方よりも、事案に応じて柔軟な解決案を示せるようにすることが適当である。</p>	<p>ドイツの労働裁判所ではどのような事件も短期間で処理しており、労働審判に關与する者の判断で解決案を示さないことができることとすると、解決案を示さない運用が広がるおそれがある。</p> <p>解決案を示さない例外的な場合をなるべく少なくし、何らかの解決案が示されるようにしないと、労働審判制度の利用が促進されない。</p> <p>物理的に3回の審理で処理することが不可能な事案については解決案を示さないことができることとしておく必要があるが、そうでない事案についてまで例外を認めるべきではない。</p> <p>審理の進め方を工夫することなしに3回で終えられないからといって解決案を示さないという運用にならないよう注意する必要がある。</p> <p>単に紛争当事者が多数だからというだけで、解決案を示さない例外的な取扱いをすべきではない。</p>
---	---

## 9 具体的な審理のイメージ

- (1) 迅速な争点整理、事実の調査、証拠調べの在り方等（ 上記8(2)参照）
- (2) 手続の公開の当否

<p>・ 労働審判手続は原則として公開すべきであるという考え方</p>	<p>・ 労働審判手続は原則として公開すべきではないという考え方</p>
<p>労働審判手続は、争訟性のある事件について権利義務関係を踏まえた解決案を示す制度であるので、手続の公開性を担保すべきである。</p> <p>調停的な手続の部分を公開することは適当ではないが、解決案の妥当性を検証できるよう、事実の審理や解決案の提示の部分については、傍聴や記録の閲覧を認め、公開とすべきである。</p>	<p>労働審判手続は非訟手続であるので、手続は非公開とすべきであり、例外的に傍聴を認めることができることとすればよい。</p> <p>労働審判手続については、審尋等は公開することも考えられるが、調停手続の部分を公開することは考えられない。</p> <p>公開の手続で厳格な証拠調べ等を行うとなると、3回程度の期日で事件を処理することは困難である。</p> <p>労働審判手続は簡易迅速な非訟手続であるので、重い手続とすることで迅速性が損なわれることのないよう、非公開を原則とすべきである。</p>

10 その他

- (1) 調停による解決のみを希望する場合の取扱い
- (2) 管轄等
- (3) 労働審判手続（仮称）の費用

労働審判の申立て費用は、家事審判と同様に、特に低廉な費用とすべきである。

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。  
また、各論点の見出しは実際の検討状況を踏まえて整理しており、必ずしも主要な論点等の資料とは一致していない。