

## 第3回労働検討会におけるヒアリングの概要

第3回検討会における裁判所からのヒアリングの概要について、検討会での検討の便宜のための資料として、事務局において以下のとおり取りまとめた。

本資料では、ヒアリング対象者からの説明、質疑に対する応答、意見の開陳等での主な発言内容のうち、ヒアリング資料に触れていないものを中心として、適宜いくつかの項目に分類の上、箇条書きの形式で要約して記載した。

なお、文末の( )内は、発言者を示したものである。

## 1. 労働関係事件に係る訴訟等の現状関係

## (1) 民事通常訴訟関係

## 〔審理期間〕

- ・ 労働関係事件の平均審理期間は13.5か月であり、このうち人証調べを行ったものの平均審理期間は21.2か月(いずれも平成13年)となっている。

(最高裁判所)

- ・ 東京地方裁判所における平成13年の既済事件の平均審理期間は、労働民事事件で10.7か月であるが、簡単な解雇紛争であれば6か月程度、賃金不払い事件では3か月以内に処理されるものも多い。

ただし、難しい事件では未だ2年以上かかっているが、以前は4,5年かかっていた難しい事件が2,3年で処理できるようになってきている。(東京地方裁判所)

## 〔事件内容〕

- ・ 事件内容については、集団紛争から個別紛争への変化が見られる。すなわち、以前は、解雇事件でも、集団紛争に基づくものが多く、訴訟運営の難しい事件も多かったが、最近は、9割以上が個別紛争であると思われる。(東京地方裁判所)

## 〔控訴率〕

- ・ 労働関係事件の控訴率は、一審の判決件数に対して約5割であるが、和解・取下げを含めれば、全体の約8割の事件が地方裁判所の段階で解決していると考えられる。(最高裁判所)

## 〔代理人の選任〕

- ・ 労働関係事件において、当事者の双方に代理人が選任されている割合は約68%(平成13年)である。

一方、民事訴訟事件全体において、当事者の双方に代理人が選任されている割合は約38%である。ただし、これには被告が欠席又は自白する事件等も多

数含まれており、割合だけで単純に比較することはできない。(最高裁判所)  
〔少額訴訟〕

- ・ 少額訴訟については、当初は労働関係事件での活用を予想していなかったが、予想以上に利用されており、少額訴訟事件の主要な事件類型の一つとなっている。(最高裁判所)

〔東京地裁の事件数〕

- ・ 東京地方裁判所の平成13年の新受件数は、労働関係民事通常訴訟事件619件、労働関係行政訴訟事件46件、簡易裁判所が第一審の事件の控訴事件20件、保全事件287件であり、全国の事件の3割程度を担当している。(東京地方裁判所)

## (2) 仮処分関係

〔和解〕

- ・ 労働関係仮処分事件で和解が成立せず、決定に至ったものであっても、本案を提起することなく、訴訟外で和解が成立するものもある。(最高裁判所)
- ・ 東京地方裁判所の裁判官に聞いたところでは、労働関係仮処分事件での和解は、ほとんどが、本案が解決するまでの暫定的な和解というよりも、終局的な和解であるとのことである。このように、労働関係事件では、仮処分手続でも終局的な解決がされているようである。(最高裁判所)

〔東京地裁の事件数〕

- ・ 東京地方裁判所における労働関係仮処分事件の本人申立の割合は、申立件数全体(204件)の約4%(8件)である。  
一方、平成10年度における民事の仮処分事件全体では、既済件数11,112件のうち、10,383件が代理人が選任された事案であった。(最高裁判所)

## (3) 民事調停関係

〔調停委員〕

- ・ 調停委員には、地方労働委員会委員OB、社会保険労務士、企業の人事労務経験者、労働行政職員OB、人事労務コンサルタント等が少数選任されているが、未だ人数は少なく、調停の期日が入りにくい状況にあるので、この点の改善に努力したいと考えている。(最高裁判所)

〔地裁での調停〕

- ・ 地方裁判所における労働関係の付調停の件数は極めて少ない。(最高裁判所)
- ・ 労働事件では、当事者は、調停に付すよりも、担当の部で和解を進めることを希望することが多い。実際、担当する事件のうち調停に付したものは1件であり、数件の事件で調停に付すことを提案したが断られた。(東京地方裁判所)

〔取り下げ事案〕

- ・ 労働関係の民事調停のうち、取り下げられた事案についても、当事者間で話し合いが着いた上で取り下げられたものが多いと聞いている。(最高裁判所)

#### (4)その他

- ・平成13年度に、雇用関係のトラブルの解決のための裁判所の手続に関するリーフレットを30万部作成し、労政事務所、労働基準監督署等に備え付けてもらった。(最高裁判所)
- ・平成13年度から、主要な労働関係事件の判例(約1,200件)のインターネット上での公開を行っている。(最高裁判所)

## 2.労働関係事件の処理の長期化関係

### (1)長期化の要因、事件の特殊性等関係

- ・労働関係事件の処理の長期化の要因としては、以下のような点が挙げられる。(最高裁判所)

問題となる法律要件が抽象的であること。例えば、解雇事件においては、解雇の要件は判例法理により明らかにされているが、「合理的な理由」による解雇であるか否かは様々な間接事実を積み重ねることによって判断される。したがって、どの程度の間接事実が必要であるかについての争点整理が難しく、人証調べも幅広く行うこととなりがちである。

当事者が争点を絞ることによって不利になることをおそれ、細かい事実についてまで際限なく主張しあうことがあること。

労働関係事件では、訴訟の原告の人数が多い場合、原告各人ごとに主張、調べるべき証拠が異なることが多く、審理上の負担が大きいこと。例えば、複数人についての解雇事案で、各人ごとに解雇理由が異なり、当該各人ごとに主張・立証を行うことが必要となることが多い。

- ・審理に長期間を要する事件としては、当事者の人数が多く、各当事者ごとに個別の主張・立証が必要な事件が挙げられる。例えば、残業手当の支払いを求める訴訟では、各原告ごとに、いつ、どのくらい残業をしたかという前提事実を確定するのに期間を要することとなる。また、不正経理を理由とする懲戒解雇事件では、経理の仕組み、金の流れ、詳細な経理の内容についての主張・立証が必要となる。(東京地方裁判所)
- ・就業規則の変更の効力を争う事件、差別的取扱に関する事件等も長期化しやすい。(東京地方裁判所)
- ・解雇事件では、権利の濫用であるか否かが争われるが、これは諸事情を勘案して判断することが必要となるため、例えば、以下のような事情から、審理が長期化することがある。(東京地方裁判所)

使用者側が、解雇した労働者の不行状を立証するため、不倫に起因する離婚訴訟で敗訴したことを取り上げ、その一件書類を出そうとするなど、当事者が必ずしも関連しないような主張・立証を行うこと。

使用者側が、解雇理由について、労働者側の反論を見て再反論するなど、当事者が主張を小出しに出してくるにより、争点整理が進まないこと。

主張が微細な部分にまで及び、人証調べも詳細に行わなければならない

ること。

〔証人尋問〕

- ・ 長期化している事件では、一人の証人に対して、期日を変えて主尋問・反対尋問が繰り返されるなど尋問を五月雨式に行っているもの、数多くの証人を調べているもの等がある。(東京地方裁判所)

〔差別事件〕

- ・ 組合員差別や女性差別等の訴訟は審理期間が長期化する類型の一つである。例えば、昇格昇級差別事件では、労働者側が格差の存在を立証しなければならないが、他の労働者の状況については使用者側が証拠を保有している。そこで、裁判所は使用者側に証拠の任意提出を求めるが、プライバシーを理由に断られることがある。その場合、文書提出命令が問題となるが、これに抗告がなされることとなると、相当の期間、労力を要する。また、当該労働者の勤務ぶりについて上司等を1人1人調べなければならず、多数の人証調べが必要となる。(東京地方裁判所)

〔当事者の意向〕

- ・ 審理期間の短縮のためには、ポイントを絞って証拠調べをすることが必要だが、当事者が自らの主張を言い尽くしたいと望むことにより、長期化してしまうという面もある。  
特に、労使関係が険悪化している場合には、相手方の言うことを聞き流せなくなるといった事情もある。(東京地方裁判所)

〔本人訴訟〕

- ・ 最近、本人訴訟が増加しているように感じられるが、本人訴訟には、以下のように、審理期間の長期化要因と短縮化要因の両方がある。(東京地方裁判所)  
長期化要因としては、原告の主張をはっきりさせる等裁判を進める上での配慮が必要となることが挙げられる。  
短縮化要因としては、代理人がいないため、期日がすぐに入りやすいことが挙げられる。

(2)裁判所における対応関係

〔争点整理、証拠調べ等〕

- ・ 通常の事件では、当事者が主張を出すのに2, 3回の期日、人証調べに1, 2回の期日を当て、半年から1年で判決に至ることとなる。(東京地方裁判所)
- ・ 平均審理期間は短縮傾向にあるが、これは、早期に十分な争点整理を行っていること、計画的な審理を進めていることの成果の現れであると考えている。(最高裁判所)
- ・ 新民訴法の趣旨にのっとり、早期の争点整理、集中証拠調べを行い、審理の迅速化を図っているが、さらに、現在、民事訴訟手続一般について、事前の証拠収集手続、訴訟の終期を見通した審理計画の作成、専門委員制度について検討がされているところであり、これらによって労働関係事件訴訟についてもさらに迅速化が図られるものと考えている。(最高裁判所)

- ・ 事件処理の迅速化には、新民訴法での計画審理、集中証拠調べの寄与するところが大きいと考えられ、最近では、訴訟の当初から計画的・集中的な審理を行うという姿勢が定着してきている。新民訴法に基づく計画的・集中的な審理を一層進めていけば、さらに審理期間を短縮することが可能であると考えられる。(東京地方裁判所)
- ・ 当事者には、自らの言い分を徹底的に主張したという気持ちと、早期に事件を解決したいという気持ちの両方がある。このため、裁判所では、解決のスパンをどの程度に見込んでいるかについての当事者の本音を聞き出し、証拠調べを集中的に行うようにすること等が必要である。こうした工夫をして、現行法に基づく争点整理、証拠調べ手続を活用すれば、さらに審理期間の短縮化を図ることができるのではないかと考えられる。(東京地方裁判所)
- ・ このような新民訴法にのっとった訴訟の進行は、これまで労働関係事件に関しては実践が徹底していない気もするが、最近の新規係属事件については徹底しつつあり、今後、それなりの成果が出てくるのではないかと考えられる。(東京地方裁判所)

#### 〔代理人の協力〕

- ・ 労働関係事件の代理人についても、計画的・集中的な審理に協力してくれる者が増えてきている。(東京地方裁判所)

#### 〔東京地裁の体制〕

- ・ 東京地裁においては、これまで労働専門部2部体制であったが、平成14年1月より労働集中部を1部増やして体制を強化した。(最高裁判所)

### 3. 労働関係事件の専門性関係

#### (1) 専門性の内容関係

- ・ 何をもって労働事件の専門性というかについては多様なものがあって難しく、現時点では、労働事件の専門性がどういうものかについて答えは持っていない。

解雇事件では、判例で権利濫用の法理が複雑かつ体系的に固まっているが、権利濫用の判断に当たり、労働者の生活の維持と企業の論理とのバランスをどこで取るかは難しいとともに、証拠による事実認定という民事裁判官としての事件の見方がミックスして働くことになる。(東京地方裁判所)

- ・ 労働関係事件に関しては、事実認定の部分においては、通常の民事訴訟と変わりはないが、法令の適用の部分においては、法令が多数存在するとともに、判例も数多く、これらに通暁することが必要であり、こうした点の専門性はある。(東京地方裁判所)

#### 〔労使慣行等〕

- ・ 労働事件の専門性といった場合、判例等を勉強しなければならないことはもちろんであるが、語弊があるかもしれないが、専門部にいると半年程度で勘所がつかめるようになる。また、専門性として、労使慣行のことが言われること

があるが、当該事件の職場を超えるような一般的な労使慣行というものがあるのかについては疑問をもっている。問題となるのは当該事件の職場での労使慣行であり、結局、一般の事件の事実認定と異ならないように思える。(東京地方裁判所)

- ・ 裁判所は当事者の主張を通じて判断することとなるのであり、当事者が争ったところについては、提出された証拠により事実認定することとなる。

裁判所の認識が間違っているというのであれば、その点は当事者から裁判の場で指摘してほしい。(東京地方裁判所)

- ・ 労働事件の専門性の一つとして労使関係のことが言われるが、一般的な労使慣行というものが存在するのか疑問である。裁判では、当事者間の個別の労使関係を見るのであり、こうした労使慣行を見ることも事実認定の一つであると考えられる。(東京地方裁判所)

## (2)裁判所における対応関係

- ・ 裁判官は労使関係や業界の状況等については、実際の経験がないので、書物、裁判資料等で勉強をしている。(最高裁判所)

- ・ 多数の事件に接しているうちに、事件処理の勘所が身に付いてくるようになり、例えば、使用者側の答弁書を見るとある程度見当がつくことがある。すると、調べるべき証拠が分かったり、和解を勧めようとか、証拠調べを終えてから和解を勧めようといったことができるようになってくる。(東京地方裁判所)

- ・ 裁判官は労働事件の処理についてOJTでその勘所を学ぶというが、利用者としてはOJT中の裁判官が担当するという事は受け入れがたいことではないか。(鶴飼委員)

- ・ 裁判所としては、当事者が裁判所の見方について裁判の場で指摘することができるよう、当事者の攻撃防御に資するため、裁判所の考え方を当事者に示していくことが適当であると考えられる。(東京地方裁判所)

### 〔裁判官の配置〕

- ・ 労働関係訴訟事件を担当する裁判官の育成については、全国の労働関係訴訟事件の処理のレベルアップのために、労働部の経験者を全国に配置すること、同一者を何度か労働部に配置して労働関係訴訟事件の処理についての核となってもらふこと、の2面がある。(最高裁判所)

### 〔研修体制〕

- ・ 裁判官の労働分野の専門性を高めるため、司法研修所において外部講師(労働法学者、労働経済学者、労使関係者、労政事務所職員等)を招いた実務研究会を実施している。(最高裁判所)

- ・ 多数の法令・判例に通暁すべきであるという点の専門性の獲得を、裁判官個人の自己研鑽だけに委ねておくのは問題であり、裁判所としてのサポート体制の整備が必要であると思われる。その意味で、司法研修所の研究会は参考になった。(東京地方裁判所)

### 〔専門家の関与〕

- ・ 世界規模の市場競争の中で雇用社会の状況は激変しており、労働関係の知見は裁判官が研究会等で学ぶだけでなく、裁判に専門家を参加させることも必要ではないか。(石寄委員)

#### 4. 救済命令の司法審査関係

##### (1) 労働委員会における審査関係

- ・ いわゆる5審制の問題については、労働委員会の役割が問われている(将来を見据えた円満な紛争解決を図るのか、訴訟の第一審に代替するような一刀両断の紛争解決を図るのか)ものであり、労働委員会の現状についての実証的な研究が必要であり、厚生労働省での検討成果に期待している。(最高裁判所)
- ・ 不当労働行為の救済を申し立てた労働組合の組合員数は、当初数十名であったものが、中央労働委員会の審査に時間がかかっているうちに減少してしまった事例を見たことがあり、審理期間の長さが効果的な救済のブレーキとなっていると感じられる。(東京地方裁判所)
- ・ 労働委員会での証拠調べは争点に沿って行われているのだろうか。また、労働委員会での事実認定はいかがなものかという感じがする。例えば、反対証拠を排除した場合の理由はどうかといった点である。(東京地方裁判所)

##### (2) 救済命令取消訴訟関係

###### [ 裁判段階での新しい主張・立証 ]

- ・ 使用者側が、労働委員会の審査の場では証拠を提出せず、救済命令の取消訴訟の裁判で初めて証拠を提出する事例があるか否かについては、担当する事件の中では、そうした事例の経験はない。もっとも、労働委員会における審問後の状況が主張されることはある。(東京地方裁判所)
- ・ 取消訴訟の場で、労働委員会での主張の足りなかった点が追加して主張されることはあるが、担当する事件の中では、上記のような事例は1件経験した程度である。(山口委員)
- ・ 使用者側としては、JR事件では戦略として労働委員会の場では法律論だけを主張したが、それ以外では、通常は使用者側も労働委員会の場で主張・立証している。(石寄委員)
- ・ 救済命令の取消訴訟では、労働委員会による認定事実の評価がおかしいということになることはあるが、裁判所の段階で新たな証拠や事実関係が出されることは少ないと感じられる。(東京地方裁判所)

###### [ 東京地裁の事件数 ]

- ・ 労働委員会の救済命令の取消訴訟は、全国の件数の約6割が東京地方裁判所で審理されている。(東京地方裁判所)

###### [ 審理の迅速化 ]

- ・ 東京地方裁判所においては、取消訴訟の審理の迅速化のための工夫として、原告及び被告双方の承諾を前提として、第1回期日から弁論準備手続とし、文

書で準備すべきものを依頼する。そして、救済命令の事実認定について、争う事実を明示してもらい、労働委員会には当該事実を認定した証拠を提出してもらうとともに、原告にも争う部分に限定して証拠の提出をお願いすることとしている。(東京地方裁判所)