

第4回労働検討会におけるヒアリングの概要

第4回検討会における弁護士及び社会保険労務士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. 弁護士からのヒアリング

(1) 労働事件の動向等関係

〔相談内容〕

- ・ 労働問題についての使用者からの相談内容としては、最近では、労働条件の変更に関するものが多くなっている。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 外資系企業の労働問題といえども、紛争が発生した場合には日本の裁判所で処理することとなるので、日本企業の場合と相違点はないと考えられる。

ただし、紛争の発生原因については、製造業が少ないこと、外資系企業における採用形態(即戦力の中途採用が中心である)、コスト意識(コスト意識は極めて高い)、賃金体系(仕事の価値に応じて賃金を決める)、人事配置(部門ごとの採用が原則であり、企業内人事交流はほとんど行っていない)等に対応して、日本企業の場合と相違点があると考えられる。(使用者側・角山弁護士)

- ・ 個別紛争が増加するとともに、集団紛争の形態であっても実質的には個別紛争であるもの(合同労組による事案)が多くなっている。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 使用者からの相談内容としては、リストラに関連して、希望退職の募り方、組織変更の仕方、給与体系の変え方、退職金制度の変更等が中心である。この他、M & A、セクシャルハラスメント、メンタルヘルス等多岐にわたっている。(使用者側・角山弁護士)

〔訴訟事件〕

- ・ 現在の私の業務量は、相談業務の比率が6～7割と高く、訴訟業務は3～4割程度である。(使用者側・角山弁護士)

- ・ 相談案件のうち、裁判に移行するのは2割弱に過ぎず、残りは当事者間の話し合い等で解決されている。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 私は使用者側弁護士であるが、被告側となることが圧倒的に多い。(使用者側・八代弁護士)

(2) 弁護士の取組等関係

- ・ 代理人にも事件の実情を把握する能力や労使関係についての理解といった専門性が当然要求されており、私の弁護士事務所では、1つの事件を複数の弁護士で担当する(ベテランと若手、中堅と若手、中堅と中堅)こととしており、事務所内で当該事件について討議する等により専門性の向上を図っている。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 日本労働弁護団では、労働事件について、判例を引用するなどした実践的な相談マニュアルを作成しており、多くの弁護士や労働者に利用されている。
また、事件の報告会を実施して研究を行うなどしている。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 労働事件では、事件についての事実を把握することがたいへんであり、例えば、依頼者と酒を飲んでいるときに初めて重要な事実が明らかになることもある。(労働者側・井上弁護士)

(3) 労働事件に係る特徴等関係

〔専門性〕

- ・ 陳述書等の書面の字面から、その裏にある紛争の本質をどれだけ見抜けるかが、労働事件を担当する裁判官に必要な能力・資質であるが、ともすれば証拠の表面しか見ていないのではないかと感じられることがある。(労働者側・鴨田弁護士)
- ・ 労働事件に関する判例の知識がないと議論にならない。また、労働法の基本的知識が必要である。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 労働関係を専門としていない弁護士が労働者側の代理人を務めていた事件で、労働者側代理人と話し合ったものの、結局、和解の機会を失ってしまったことがあった。和解の潮時を見極められ、和解へのシグナルを発することのできるような事件解決のノウハウに専門性があると考えられる。(使用者側・角山弁護士)

〔特徴・特殊性〕

- ・ 労働事件では、鑑定が行われるということはなく、医療・建築紛争のような意味での「専門性」はないが、労使関係の経験や実情の理解、人事・処遇の在り方、企業全体への波及効果といった点で「特殊性」はあると考えられる。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 労働事件の特徴としては、 対立的構造(離婚事件に似ている面がある。) 複雑性(当事者の全人格が問題とされることがある。) 対立が極めて激しい場合には、解決がなかなか進まないこと等である。(使用者側・角山弁護

士)

- ・ 検討に当たっては、労働事件をひとくくりにすべきではない。迅速に判断を出してほしい単純な賃金不払い事件、中小企業に多い、正当な理由が必要であることを知らずに、又は無視して行われる単純な解雇事件、経営者側から見ると一定の正当な理由があるとされ、理由の合理性が議論となる解雇事件、賃金差別事件等、類型に分けて議論すべきである。(労働者側・鴨田弁護士)

〔外部の人材の関与〕

- ・ 判決により判断を下す訴訟の過程に労使の非職業裁判官を関与させることは、労使の利害・対立を持ち込むことになり、それが良いのかどうか疑問である。

労働調停的な局面と判定的な局面を分けて考えることが必要ではないか。(使用者側・角山弁護士)

(4)裁判の充実・迅速化関係

〔労働者側と使用者側の相違点〕

- ・ 使用者側は、解雇の理由を何回かに分けて追加的に提出し、裁判所も特段主張の制限をしないので、これらに対して逐一反論しなければならない、時間がかかってしまう。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 使用者側は、同僚、上司等による多数の陳述書や証言を準備できるが、労働者側は、本人の陳述書等以外の準備は困難であるから、資料や証拠の確保を図ることが重要である。さもないと、使用者側の提出した資料だけで争点整理や尋問が行われることとなってしまう。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 争点整理終了後に労働者側が入手した証拠が裁判所に採用されないとする、手続の迅速化は図られても、適正さを確保することはできない。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 労働関係事件の訴訟を1年以内に終わらせることは、使用者側からの後出しの主張を制限するとともに、使用者側の保有する証拠を提出させることができれば、可能ではないか。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 使用者側の証人や陳述書は、使用者の意向に沿ったものであることが通常である。裁判所は、使用者側の陳述書を信用しすぎであるとともに、証人尋問を制限しすぎである。陳述書を適切に活用することはよいが、尋問は制限すべきではない。(労働者側・井上弁護士)

〔労働組合の支援〕

- ・ 労働者が労働組合に所属していても、審理期間が1～2年もかかるとなると、なかなか裁判で争うということにはならないケースもある。したがって、迅速に仮処分決定が出されることが必要である。また、組合のサポートのない労働者は、事件を速く解決したいと望んでおり、審理に1年もかかることは裁判を利用する上での障害となる。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 組織の大きな労働組合の組合員であれば援助を受けられることもあるが、そうでない組合の場合、組合が解雇された労働者の生活を補償するケースは少な

い。雇用保険も半年で切れるため、自分の生活は自分で賄わないとならなくなるが、アルバイトをしたり、預金があったりすると仮処分の必要性を否定されてしまう。(労働者側・鴨田弁護士)

〔裁判の迅速化〕

- ・ 裁判の迅速化は重要であるが、適正な裁判を実施するためには、十分な尋問時間を確保することが必要である。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 当該事件だけでなく、その事件を含む労働「紛争」全体を解決するためには、むしろある程度時間をかけて審理や和解を行っても良いということになるかもしれない。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 弁論準備手続の期日であっても、労働者側の支援者が多数傍聴に来ている場合には、セレモニー的に建前の主張に終始することとなり、争点整理が一向に進まないことがある。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 近年、裁判所は争点整理に積極的に迅速化が図られているが、これ以上の改善は難しいのではないかと感じる。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 紛争解決の迅速化についての使用者側の考え方であるが、企業規模や使用者の性格にもよるが、企業はコスト意識を強く持っている。裁判のための陳述書や証拠資料の作成等には多くのコストがかかるのであり、速く紛争を解決したいと考えているはずである。(石寄委員)
- ・ 会社も迅速な解決を望んでいるはずである。特に、外資系企業は、日本の裁判の中立公平性については全く不満はないが、迅速性の点については不満を持っている。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 解雇事件では、解雇に正当な理由があることについての立証責任は実質的には会社側に転換されており、会社としては必死に資料を提出する。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 日本企業の場合、迅速性ということをあまり主張することはない。労働者側が主張される迅速性というのは、労働者側が勝訴する結論を迅速に出してほしいということではないか。公正な審理を行うためには、ある程度期間を取って行うことが必要であり、仮処分も2～3か月で処理することはできないのではないか。仮処分が7～8か月で出るというのは、かなり迅速なのではないか。会社側は裁判所から次々出される宿題にアップアップしながらも対応しており、会社側が審理の引き延ばしを図っているということはない。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 労使の対立が激しいときに、迅速な処理といってすぐに判決を出すのは本当に解決になるのだろうか。裁判所に訴えが提起されるような紛争は、こじれにこじれたものである。ときには、互いに主張を出し尽くさせて、疲れたところで和解で解決する方が、判決を得て上級審でさらに争うよりも、全体としては解決が速いかもしれない。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 以前は、労使ががっぷり四つに組んで和解の機運を待つといった事件もあったが、最近では、解雇事件も差別事件も速く解決したいという切実な要望が強い。労働者側から見ると、外資系企業では迅速な解決を求めているのかもしれない

いが、日本の企業は千差万別であり、審理の引き延ばしを図っている企業も多い。合理的な経営者もいれば、不合理なワンマン経営者もいる。(労働者側・井上弁護士)

- ・ 迅速に処理すべき事件とそうでない事件について、審理計画の作成段階で振り分けを行うことは、代理人にその気があれば可能だろう。(労働者側・井上弁護士)

[和解]

- ・ 労働事件においては、判決や命令を発することが必ずしも究極的な解決にはならないので、和解で終わらせたいというのが代理人間の共通の暗黙の了解である。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 和解で解決する場合でも、公的な判断が示されないと決断できないということがある。裁判所の判断を一度示してもらい、次の舞台で和解するということもある。和解の前提として、仮処分や一審の判決が出され、又は裁判官による一定の発言がなされることが必要であり、それにより初めて解決できる事件も多い。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 裁判外の和解において、手持ちの資料を相手方弁護士に示すことが和解に結びつくかどうかは疑問である。むしろ、双方が事実関係についてあいまいなままに和解を進めた方が解決に結びつくのではないか。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 和解による解決のためには、当事者間に共通の認識がある場合よりも、会社の立場、労働者の立場が異なっていた方が妥協しやすいという面もある。(使用者側・八代弁護士)

[当事者照会]

- ・ 労働関係事件について、当事者照会の利用はほとんどない。訴訟では裁判所に理解してもらうための資料が必要なのであり、当事者同士の場合、感情的な対立のため、必要のない資料についても照会するようなことになるからである。(使用者側・角山弁護士)

[裁判所の体制]

- ・ 現状では、一人の裁判官が多数の事件を抱えており、1つ1つの事件についての確な事案の把握が困難となり、適切な訴訟指揮ができないことが危惧される。したがって、労働事件を担当する裁判官、職員の大幅な増員が必要である。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 現在の裁判所は、人的・物的な設備が不十分であり、その拡充が必要である。(労働者側・鴨田弁護士)

[審理・実体法の改善点等]

- ・ 解雇の合理的理由や立証責任の在り方等について、実定法上の整備が必要である。(労働者側・井上弁護士)
- ・ ほとんど同じ証拠で、第1審と第2審で事実認定が異なる場合がある。(労働者側・鴨田弁護士)
- ・ 手続法上は特に労働事件固有の改正は必要ないと考えるが、解雇事件については、解雇が有効か無効かの判断だけでなく、本人が復職を望まない場合には、

違法な解雇について有効だが損害賠償責任を負うといった判断ができるようにするなど、多様な解決方法を選択できるようにすることが必要ではないか。(使用者側・角山弁護士)

- ・ 解雇理由の合理性が問題となる解雇事件や賃金差別事件等の類型では、迅速な解決のためには証拠開示の徹底を図ることが必要である。(労働者側・鴨田弁護士)
- ・ 使用者側からの証拠開示については、会社側の主張を裏付ける証拠がない場合に、裁判所は、証拠を出させるよう積極的に訴訟指揮してほしい。(労働者側・鴨田弁護士)
- ・ 当事者双方の代理人を裁判所が呼んで意見交換するということは考えられるのではないかと。弁論準備手続(組合員等の支援者が傍聴している場合がある。)ではどうしても形式的な主張に終始しがちであるから、裁判所が非公式に呼んで、訴訟の進行の見込みについて本音を聞くという方法はある。(使用者側・八代弁護士)

(5) 仮処分関係

〔書面審理〕

- ・ 東京地裁では、仮処分の手続は書面審理が中心で、人証調べが行われていない。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 十分な労使関係についての社会的経験や洞察力がないと、書証のみによる事実認定・判断は難しいのではないかと。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 使用者側は、業務の一環として、賃金を支払って従業員に陳述書を書かせるので、(使用者側の主張に沿う)多数の陳述書を提出することができるが、労働者側は、解雇されること等を想定してあらかじめ関係書類をコピーしておくなどしない限り、十分な書証を提出することはできない。したがって、提出された書証のみで適正な判断を行うことは困難である。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 仮処分の手続が書面審理中心となってきたのは、仮処分の本来の趣旨に反する「仮処分の本案化」への反省からである。また、仮払いの期間を第1審判決の言渡しまでとすれば、いったん仮処分が出されると事件の解決が遅滞してしまうおそれがある。(使用者側・角山弁護士)

〔仮払いの必要性〕

- ・ 近年、地裁では、賃金の仮払いの必要性を判断するに当たり、労働者に対して必要な生活費の算定を求めるとともに、認容する支払い額、支払期間を限定する取扱となっている。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 賃金の仮払いを求める労働者は、陳述書において生計を明らかにすることが必要とされる。これは使用者側に自らや家族のプライバシーを明らかにせざるを得なくなるものであり、苦痛を強いられることとなる。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 労働者が預金を保有している場合、預金がなくなってから賃金仮払いの仮処分を出すというのでは、労働者にとって過酷である。事実上、仮処分の手続が

利用できなくなってしまう。(労働者側・井上弁護士)

〔仮払期間の限定〕

- ・ 仮処分による賃金の仮払期間を1年に限定することとなると、本案訴訟の判決が出されるまでの間に第2次仮処分を申請しなければならなくなることもあり、当事者、裁判所の双方にとって負担となる。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 労働事件の仮処分を特殊なものとするべきではない。仮処分は権利関係について暫定的に定めるものであり、例えば1年後には事情が変わってしまうことは十分にあり得る。賃金仮払いを認める期間を限定して、事情の変更に応じられるようにすることは必要である。さもないと、仮処分で事件が実質的に決まることとなり、かつての「仮処分の本案化」に逆戻りしてしまう。(使用者側・八代弁護士)

〔その他〕

- ・ 同一の事件において、複数回の仮処分申請で判断が分かれるのであれば、労働者にとってたまったものではなく、司法への信頼にも関わる問題である。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 仮処分の手続も、評価は分かれようが、数か月から8か月程度で決定が出されており、迅速に処理されているものと考えている。
ただし、地方の裁判所では、労働法について基本的な事項を理解していないのではないかと感じるような裁判官がいるところもあり、その充実が必要である。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 札幌地裁では、仮処分事件でも、部長を含めた複数の裁判官で担当しており、若い裁判官が加わっていても安心感がある。(使用者側・八代弁護士)

(6)労働調停関係

〔調停委員〕

- ・ 個別的な紛争への対応ということを考えると、労働問題の専門的知見を有する者として、労使双方の利益の代表者を参加させることは適切ではない。むしろ、労使の代表ではない労働問題の経験者を確保すべきである。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 現行の民事調停に労働事件の実績がないのは、調停委員としてどのような人材がいるのかが分からないからである。結局、当該事件の担当裁判官の下での和解を希望することとなる。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 労働調停の調停委員としては、紛争の解決に向けての見込みを持てる者、紛争解決のノウハウを有する者が必要である。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 労働事件の民事調停について、地裁・簡裁での相違というのは特に関係ないのではないかと。適切な者が得られれば、どちらでも良いだろう。(労働者側・鴨田弁護士)
- ・ 労働調停の調停委員については、業界ごとに多様な慣行、用語等があるので、全ての事件に対応できる人材をそろえることは難しい。現場の状況を汲み取ろうと努力し、労働関係に一定の経験のある者が得られればよいのではないかと。

(労働者側・鴨田弁護士)

- ・ 大企業・中小企業、国内企業、外資系企業等全ての分野にわたって経験がある者はいない。労働調停の調停委員としては、複数の者を組み合わせて集めるしかないだろう。

特に、地方では十分な人材を確保できるかどうかという問題がある。(使用者側・角山弁護士)

[事件の振り分け]

- ・ 裁判所が、事件内容に応じて、適宜、労働調停に付する事件の振り分けをしていけば、労働調停は利用度の高い制度となり得るのではないか。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 裁判所が、訴えの提起のあった事件について、労働調停に付するものとそうでないものを適切に振り分けられるようにすることが必要である。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 簡裁の調停を経験したことは、これまでに1度しかない。例えば、解雇された労働者側に、内心退職してもよいと思っている等の裏の事情がある場合には、当初から簡裁の調停で適切な解決を求めるということはあり得るが、通常は訴訟が提起された後に、裁判所が適切に事件を振り分けるのがよいのではないか。(使用者側・八代弁護士)

[調停成立の促進]

- ・ 現在、裁判所は和解を行うことで、実質的には調停の機能を果たしていると言える。これは、判決に向けての見込みに基づいて行うので譲歩を引き出しやすく、うまく機能しているのではないか。ただ、闇雲に話し合っても和解は進まない。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 労働調停は紛争解決のチャンネルとしての意味はあると思うが、現状では、裁判所から民事調停を勧められても訴訟の担当裁判官の下で和解をやってくれと希望することになる。その方が解決が速いと考えている。判決が出されるということが背景にないと、解決が遅くなるのではないか。(労働者側・井上弁護士)

[調停不成立の場合の措置]

- ・ 労働調停を導入する場合、単に紛争解決のプロセスを長期化させるだけということでは意味がない。裁判との連携を考えて、調停が不調に終わった場合には直ちに訴訟に移行できるようにすることが必要である。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 裁判所による公権的な解決が背景としてないと和解が進まないのと同様に、簡裁の調停の場合、調停が不調に終わった場合にどうするかを考える必要がある。改めて地裁に訴えを提起するのでは、時間がかかることとなり、簡裁の事物管轄を拡大する等しないと、紛争解決全体のプロセスが長期化するだけである。

低額の賃金不払い事件であれば、簡裁で調停を行い、不調の場合には簡裁で判決を得るという仕組みでもよいと思うが、解雇事件について簡裁で処理する

のは難しいのではないか。(使用者側・角山弁護士)

(7)救済命令の取消訴訟関係

〔労働委員会制度の意義〕

- ・ 労働委員会における不当労働行為審査については、少数組合からの申立が多くなっている現在、当該事件の解決が企業全体の中でどれほどの意味を有するのか疑問である。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 労働委員会での審査期間の長期化については、審査手続を民事訴訟の手続に近づけていけば、短縮を図ることは可能であるが、労働委員会制度の在り方として、審査(判定)を重視するのか、それとも、和解(調整)による解決を重視するのかを検討することが必要である。審査機能の充実を目指す場合には、当該「事件」は迅速に処理できても、「紛争」全体の解決にはつながらないことがあるのではないか。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 労働委員会で時間を掛けて和解を行うことにより、「紛争」が抜本的に解決されてよいということはある。(使用者側・八代弁護士)

〔労働委員会の審査の長期化〕

- ・ 労働委員会の審査期間は長いので、公益委員が指揮をとって計画的な審問をしっかりと行ってほしい。また、事務局の専門性を高めることも必要である。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 労働委員会の審査の長期化に関しては、あまり改善は見られないように思う。(使用者側・角山弁護士)

〔労働委員会の審査・判断の在り方〕

- ・ 労働委員会における事実認定は、裁判所に比べれば丁寧に行っており、それほど問題はないと考えている。
認定した事実の評価については、権利義務の観点から行う裁判所の判断に引きずられて、労働委員会の判定に問題のある事案も出現している。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 現行の労働委員会制度では、公益委員として、労働事件を担当したことの無い弁護士等が選任されることから、「とにかく話を聞いてみよう」といった審理の仕方になってしまうことがある。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 再審査段階における中央労働委員会による是正を期待してか、各地方労働委員会の判断には統一性がないと感じられる。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 使用者側から見ると、労働委員会の判断は到底是認できないものである。証拠に基づいた認定がなされているか疑問であり、速く裁判の場で判断し直してもらいたいという場合がある(例えば、「前回不当労働行為をした前歴があるから、今回も不当労働行為をしたに違いない。」等)(使用者側・八代弁護士)
- ・ 労働委員会の判断の中には、判例と乖離しているものがある。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 結果的に救済命令が維持された場合(取消訴訟は棄却)でも、その理由付けが労働委員会の理由付けと異なる場合があり、使用者側としては、訴訟を提起

してみないと分からないという部分がある。(使用者側・八代弁護士)

- ・ 裁判所については、判決の結論に不満があっても手続の中立性・公平性を疑う使用者はまずいないが、労働委員会については、制度それ自体への不信感があるので、救済命令を遵守しようという気持ちが起きない。特に、裁判所による相次ぐ救済命令の取消が不信感を助長している。また、救済命令には理解に苦しむ事実認定もある。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 使用者側弁護士としては、労働委員会の事実認定に実質的証拠法則を適用することは到底無理であると考えている。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 労働委員会では、申立側が「自主交渉をしたい」として時間がかかるケースもある。したがって、時間がかかっても和解で解決すべき事件と、早急に命令を出すべき事件を振り分けることが必要である。それを区別せずに、審問をしているのか和解をしているのか分からないようなことがある。その振り分けをクリアにして、については審理過程の計画化を図ることが必要である。その両者を曖昧にして、「とりあえず和解しよう」、「とりあえず話を聞こう」ということになってしまっている。公益委員の力量でその切り分けをしなければ、審査の長期化という問題にはならないのではないか。(使用者側・八代弁護士)

[労働委員会の審査体制]

- ・ 労働委員会の審問は、非常勤である公益委員に熱意と時間がないと難しいのではないか(膨大な資料が提出されるので。)
また、公益委員の力量にも差異があり、判断のばらつきが大きい。このことも労働委員会の信頼性に疑問を生じさせているのではないか。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 不当労働行為の審査を行う公益委員は非常勤で忙しい人が多く、膨大な資料が提出される複雑な事件を精査することはたいへんである。公益委員の人数を増やしたり、米国のNLRBの行政裁判官のように常勤化することが必要ではないか。ただし、事件数等から見て社会的なリソースをそこに振り向けられるかどうかの問題がある。(使用者側・角山弁護士)
- ・ 非常勤の公益委員が命令を出すというのが労働委員会制度のメリットであると言われており、まず、労働委員会の事務局の専門性を高めることが必要である。(労働者側・鴨田弁護士)

[裁判所の対応]

- ・ 裁判所は、労働委員会が直接に事件を審査しているということに謙虚になってほしい。(労働者側・井上弁護士)
- ・ 裁判所での審理はいわゆる新民訴法の下で迅速化しており、特に高裁では1, 2回の審理で結審するとともに、現在の最高裁の上告受理制度にかんがみれば、司法審査段階の審理は格段に速くなっている。(使用者側・八代弁護士)
- ・ 不当労働行為事件について、労働委員会、裁判所をトータルで見ると、審理期間に関して裁判所は随分改善している。(使用者側・八代弁護士)

2. 社会保険労務士からのヒアリング

〔開業の要件〕

- ・ 開業するには、社会保険労務士試験に合格するほか、2年以上、会社等における労働社会保険諸法令に関する実務、社会保険労務士事務所での勤務等の実務経験があれば登録をすることができる。(社労士)

また、指定した講習を修了することが必要である。(社労士)

〔労働者側からの相談〕

- ・ 社会保険労務士は、労働法や企業内の状況に通暁している立場にあるので、使用者からだけでなく、労働者からも相談を受けることがある。(社労士)
- ・ 企業との顧問契約の中で企業から報酬を得ているが、相談には中立公正な立場で対応することとなる。使用者側の相談だけでなく、労働者側からの相談に対応することもある。(社労士)

〔社会保険労務士の事務所規模〕

- ・ 社会保険労務士の事務所では、50～100人の規模の事務所というのはほとんどない。事務職員も含めて20～30人の規模でも大きい方だろう。(社労士)
- ・ イメージとしては、2、3名の事務所が多い。中堅クラスだと10名を超える程度だろう。(社労士)

〔顧問契約の状況〕

- ・ 社会保険労務士事務所の顧問契約数は、平均して35社程度である。(社労士)
- ・ 社会保険労務士の場合、継続的な顧問契約を締結して、企業と安定的な関係を構築している。(社労士)