

検討すべき論点項目の中間的な整理についての事務局たたき台の作成に当たり、委員から事務局に対して事前にお寄せいただいた御意見

- ・ 石寄信憲委員 「論点整理に関する意見」
- ・ 鵜飼良昭委員 「論点の中間的整理に当たって」
- ・ 高木 剛委員 「「労働」検討会における論点の中間的な整理に当たっての意見」
- ・ 山口幸雄委員 「労働検討会論点項目」

平成14年7月8日

弁護士 石 寄 信 憲

## 論点整理に関する意見

### 1 今後、論点を整理する際に次の点について注意してゆくべきだと考える。

個別的労働事件を迅速、適正に処理するために裁判所に労働調停を導入する、参与制・参審制の導入の有無を検討する視点と集团的労使紛争を解決するための裁判所と労働委員会の関係を検討する視点を区別すること。(ヒアリングにおける事実認定につき裁判所が信頼できるか、労働委員会が信頼できるかは、後者に関する比較論にしかすぎない。)

制度は、全国一律適用であり、大都市と地方都市の差、大企業と中小零細企業の差(中小企業でも企業グループの子・関連会社とオーナー企業では異なる労務管理が行われている)を十分に意識すべきこと。(ヒアリングが大都市・大企業中心のイメージで行われているのではないか。)

個別的労働事件についても、労働時間、休日、休暇に関するように法文の定めが詳細にされ、その解釈について判例、行政通達がある事案と解雇、賃金切り下げ、配転・出向など当該企業実態を背景に労使の均衡点すなわち「正当性・合理性」を判断しなければならない事案を区別をすること。(今後、後者の事案が急増し、かつ、この事案の迅速かつ適正な対応が求められている。)

### 2 論点

労働調停を導入するとして、裁判との関係をどうするか。(判決を背景として、調停は実行性があるのか否か。)

労働事件の専門性とは。(スペシャリスト的な専門性ではなく、体験を通して熟練してゆくエキスパート的な意味合いのものではないか。)

どの程度の熟練があれば足りるのか。(ヒアリングにおいては、この求められる専門性のレベルに関する認識の差が大きかったのではないか。)

の専門性のある人材の供給は可能か否か。(現時点での人材供給源の有無と将来に向けた人材の育成の機関と方法)

裁判に参加する形態は。(労働委員会の労使の利益代表形式の参加ではなく、労使の異なった立場からの体験を有する者の参加ではないか。)

急増する解雇、賃金切り下げ、配転・出向などの事件につき、今日の裁判制度で、労使の均衡点を見出すことが可能か否か。(市場のグローバル化およびIT化により雇用社会が急激に変化する中で、裁判官が「学ぶ」だけで対応できるか否か。)

の事案の判決について、現行の制度と労使紛争の現場の経験者を参加させた制度では、どちらが国民の納得を得られるか。

以 上

平成14年7月9日

弁護士 鷓 飼 良 昭

## 第6回労働検討会

# 論点の中間的整理に当たって

### 総論

個別労使紛争の増大と今後の見通し

集団労使紛争の現状と今後の見通し

労使紛争解決システムの俯瞰図と裁判、ADR、企業内紛争解決機能の相互関係と今後のあり方

紛争解決システムの要の位置を占める労働裁判の実情と今後のあり方

労働委員会の実情と今後のあり方及び裁判との関係

### 労働裁判

労働裁判をより利用しやすくするために以下の点を検討すべき

提訴を容易にするため定型の簡易訴状を用意するなどの措置

訴訟費用の無料化又は低額・定額化

地裁レベルでの弁護士以外の代理人を認める（組合や使用者団体の職員）

弁護士費用の敗訴者負担は導入しない。

\* 審議会の中間報告では労働事件には弁護士費用の敗訴者負担は導入しないこととなっていた。ただでさえ少ない労働裁判の提訴を抑制しないために、弁護士費用敗訴者負担制度は導入すべきではない。

### 迅速・適正性

主として解雇事件における労働仮処分の役割と本案訴訟の併存による弊害の有無  
第一次、第二次等の仮処分、仮処分異議、本案訴訟による、各判断の齟齬、当事者・裁判所の時間・費用・労力等の負担、裁判に対する信頼性の低下、裁判利用の制約要因等

「労働裁判手続法」制定の要否、制定するとすれば

ア 提訴者の選択か専属管轄か

イ 提訴期間の制限を設けるか

ウ 答弁書、反論書の提出期限を設けるか

エ 主張立証の期限を設けるか

オ 期間を徒過した主張立証の制限をどうするか

カ 解雇理由の主張時期と追加制限－労基法22条（退職証明書）と解雇理由の主張立証・立証

キ 証拠偏在に対する処置として、

- ・ 文書提出命令の要件の緩和と抗告の制限－但書き「自己使用文書」の削除
- ・ 送付嘱託、調査嘱託、当事者照会、釈明処分
- ・ 証拠開示

判決言渡し時期について

- ・ 原則－結審即判決

・結審後一定期間以内の判決

適正・迅速・納得性

参審制または参与制を導入するか

参審（参与）の範囲は、どの段階か

ア審理計画の策定、イ争点整理、ウ証拠決定・証拠調べ、エ判決、オ和解

参加は、必要的か任意的か、内容は表決権か意見聴取か、後者の場合必要的か任意的か（「意見を聴かなければならない」か「意見を求めることができる」か）

当事者の選択か専属管轄か

労働事件一般か解雇等の一部類型に限定か

労働事件手続法との組み合わせは

参加は中立・独立か、労使代表か

任命の公平性の担保と研修のプログラムは

事件配点は

完全実施までの経過措置は必要か

A D R について

労働調停

現在調停が利用されていない理由と労働調停の必要性は存在するのか

制度設計上の論点

ア個別紛争に限定するか

イ迅速処理義務－タイムターゲットの設定の要否

ウ本案訴訟への移行措置

エ労働者の住所地を管轄

オ不利益取扱の禁止

カ評価型調停制度にすべきか－文書提出命令、職権調査等の導入の要否

キ調停成立を促進する措置－調停委員会が提示する調停案、調停委員会が定める調停条項、労働調停に代わる決定等の導入

その他

2002年7月15日

## 「労働」検討会における論点の中間的な整理に当たっての意見

委員 高木 剛

第6回検討会（7月29日）において、論議を予定している「論点の中間的な整理」について、以下の内容を織り込んでいただきたい。

### 1. 「論点の整理」を行うにあたってのスコープ

- (1) 司法制度改革審議会意見書が「労働」検討会に付託した課題は4点（加えて法制審議会「民事・人事訴訟法部会」で検討中の民事訴訟の審理期間半減を目指す為の方策についても論議を行う必要があれば5点）であるが、これらの課題についてユーザーである国民（労働事件の場合には裁判制度の利用から疎外されている労働者）の立場に立ち、利用しやすい制度という視点を第一義に論議を進めることが肝要である。
- (2) 「雇用社会」への流れが進展する中で、雇用・就業形態の多様化と企業別労働組合の空洞化（企業内組織率の低下）が併進し、労働を巡る紛争の職場での問題解決能力が低下していること、労働条件の個別化や成果主義的な制度の導入等により個人と企業間の摩擦を生みやすい要素が拡大していること、また労働者の意識の変化のもとで、労働の対価にとどまらず働くことの尊厳や人権に関する主張を強めていること、などが相乗的に係わり、特に個別労使紛争が急速に増加していくものと思われる。従って今後の労働を巡る紛争の解決の為の裁判制度やADRは将来の事件数の大幅な増加を視野に入れて検討すべきである。
- (3) 今回の司法制度改革の要諦の一つは、日本の司法制度における国民的基盤の強化であり、労働事件についても国民の参加の拡大という司法制度改革全体を律する考え方をふまえて論議を行っていくことが求められている。
- (4) 制度をルールに従って動かすのは人であり、労働事件の特性に精通した法曹や労使の専門家の確保が、労働事件に関する裁判制度や労働調停な

どの制度設計の前提となる。従って、これからの議論においては、このマンパワーの問題を常に念頭において検討することが極めて重要である。

- ( 5 ) 議論が各論に及ぶと、労働事件の種類ないし類型によって選択されるべき制度が重なるという側面が出てくることが想定される。多様な事件類型の存在を認識した複線型の問題解決システムという観点にも留意すべきである。

## 2 . 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否

本課題は、労働現場の知識経験を労働裁判に注入すること、裁判の迅速化、労使代表の参加による判定であり裁判の納得性・受容性が高まること、判決内容の職場へのフィードバックが容易になること、などを狙いにした労使代表参画型の裁判制度を日本に導入することの当否を検討するものであり、検討に当たっては、“導入するとしたらどんな制度が望ましいのか”というスタンスに立ち議論を開始すべきである。また、今回の司法制度改革の大きな眼目の一つが「司法制度と国民的基盤の強化」であることにも留意して議論を行っていくことが肝要である。以下想定される検討項目を列挙する。

- ( 1 ) 労使代表参画型裁判制度の導入の意義・目的の明確化
- ( 2 ) 導入する裁判制度の形態（例えば、独型あるいは英型、仏型、折衷型）
- ( 3 ) 労使団体推せん等の非職業裁判官の選任方法と人材確保策
- ( 4 ) 非職業裁判官の任用形態と研修
- ( 5 ) 非職業裁判官の権限と義務
- ( 6 ) 導入する裁判制度の対象事件の範囲
- ( 7 ) 導入する裁判制度で行う裁判所の設置レベルと規模（例えば、取り敢えず地裁レベルの労働部から、一部地域先行実施等段階的導入も含めて）
- ( 8 ) 導入する裁判制度による裁判と ADR 等による調停の接続・連携（例えば、英国の ACAS と ET の関係）

( 9 ) 導入する裁判制度による裁判の簡便性の高い手続き、判決の書き方等

( 10 ) 上記を総合的に捉えた訴訟法の要否

### 3 . 労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否

この課題についても、労働事件における訴訟当事者の非対称性等を勘案し、固有の労働裁判手続きを持つ諸外国の例を参与にしつつ、手続の整備をはかることが必要との観点から検討項目を列挙する。なお、前項の新しい裁判制度の導入をめぐる論議との関係は、特に留意していない。

( 1 ) 迅速処理の確保 ( 例えば、応訴期間の短縮、集中審理、解雇事件の優先的審理などによって仮処分に依存する必要性をなくする方策の検討 )

( 2 ) 廉価性・アクセスの容易さの確保 ( たとえば、一般民事と異なる裁判所費用の設定、簡易訴状など )

( 3 ) 証拠の偏在への対応 ( 例えば、イギリスにおける一般民事訴訟での第 1 回弁論前の関係証拠目録の提出及び必要に応じた証拠開示 )

( 4 ) 救済の実効性の確保 ( 例えば、地位保全仮処分の排除や仮払仮処分の期間限定等に見られる保全手続運用上の問題点の改善 )

( 5 ) 実質証拠法則の導入 ( いわゆる五審制との関連あり )

( 6 ) 改正民事訴訟法第 163 条の当事者照会制度、第 220 条の文書提出命令等の労働事件訴訟における有効性の検証

### 4 . 労働調停の導入

労働調停の導入にあたり、どんな制度設計を行うのか、またどんな点に留意する必要があるのか、その論点として思いつくまま以下に列挙する。

( 1 ) 労働調停をどこで行うのか ( 地裁か簡裁か、あるいは両方で )

( 2 ) 調停勧試の可否 ( 労働調停と裁判手続の振り分けや調停前置の可否も含めて )

- ( 3 ) 調停委員の構成 ( 選任方法、人数、研修 etc. )
- ( 4 ) 労働調停の管轄 ( 他の調整的紛争解決機関との関係でどのような事件を取り扱うのか )
- ( 5 ) 特定調停法と同様の規定を設けることの可否
- ( 6 ) 現行民事調停法第 17-18 条を例外規定ではなく原則規定とすることの可否
- ( 7 ) 特定事件類型 ( 例えば解雇事件 ) の優先的取り扱いの可否 ( 調停だけではなく、労働裁判手続についても共通する )
- ( 8 ) 企業内紛争処理システム等との連携・支援 ( 例えば、企業内紛争処理システムの紛争解決能力の向上に資すべき外部紛争処理機関との連携 )

## 5 . 労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方

この課題については、「労働」検討会でどこまで論議をして良いのか、また前記の雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入に関する論議との関連もあると思われるが、それらの懸念を捨象し、2~3の論点を列挙する。

### ( 1 ) 司法審査と労働委員会の審査の改善

労働委員会における事実認定能力に対する信頼性の向上

前項を前提としての実質的証拠法則の採用、新証拠提出の制限等の可否

専門性を持つ労働委員会公益委員の増員・専従化と、法曹資格を持つ者の配置など事務局の専門性の向上

### ( 2 ) 審級省略

いわゆる五審制の改善のための行政救済と司法救済の乖離と対立の解消  
( 裁判所、労働委員会の双方向での改善努力 )

( 1 ) - 項の実現を前提にした地裁あるいは高裁での審理の省略の可否  
労働委員会における二審構造の見直しの可否

以上

平成14年7月5日

## 労働検討会論点項目

東京地方裁判所 判事 山口 幸雄

### 第1 総論

#### 1 我が国における労働紛争解決システムの在り方

##### (1) 我が国における労働市場と労働紛争の特徴

\* 我が国特有の労働市場の実態（終身雇用制度，年功給・職能給，企業別組合，横断的労働市場の稀薄性等）や，労働紛争の特徴（集団的労使紛争の減少と個別的労使紛争の増加）を分析することが，我が国に最も適合した労働紛争解決システムを考える出発点である。

##### (2) 雇用市場の変化と労働紛争の将来的予測

\* 昨今の雇用市場の変化（終身雇用制度の変容，能力給，積極的リストラ，労働市場の一部流動化等）を分析し，労働紛争の将来を展望した上で，今後数十年を見据えた制度を構築する必要がある。

##### (3) 我が国における労働紛争解決システムの特徴

\* 我が国の労働紛争解決システムの特徴は，複線の処理システムであり，行政機関，各種ADR，労働委員会，裁判所との役割分担の視点が重要である。

##### (4) 各紛争処理機関の紛争処理の現状

\* 各紛争処理機関が扱う事件の紛争類型，紛争の成熟度，解決方法，処理件数，処理期間，費用，アクセス等を分析し，評価することが，我が国の労働紛争解決システムを考える前提となる。

##### (5) 我が国の労働紛争処理における司法の役割

\* 我が国の労働紛争解決システム全体の中で，司法がどういう役割を担うべきなのか，例えば，アンカーとしての裁判所の役割，ルールメイキング作用の担い手としての役割，法律と証拠に基づく権利義務の最終的確定をする役割等，裁判所の役割を検討すべきである。

##### (6) 各紛争処理機関の果たすべき役割と連携

\* どのような種類の，どのレベルの紛争が，どの機関で処理されるのが適当かを分析的に検討し，各機関の担う役割の有機的連携によって，我が国の労働紛争が全体として，適正，円滑に処理されるシステムを模索することが重要である。

- ・ 集団的労使紛争，個別的労使紛争，
- ・ 解雇，労働条件切り下げ，差別事件，単純労基法違反（賃金未払い，退職金未払い，解雇予告手当未払い，割増賃金未払い等），セクハラ，

雇用保険

- ・紛争のレベルと解決手段（相談，助言，あっせん，指導，話し合い，調停，訴訟）

## 2 労働紛争処理の特殊性，専門性

### (1) 労働紛争処理に必要とされる専門的知見と，その専門性の程度

- ・いかなる類型の事件に，どのような専門的知見が必要か。
- ・そこで必要とされる専門的知見は，両当事者による主張立証活動や裁判官自らによる知識補充等では補い得ないものか。それは具体的にどのようなものか。

### (2) 法曹の専門性強化のための方策

- \* 改革審の意見書でも指摘されているとおり，まず，労働事件を担当する裁判官・弁護士がその専門性を強化するためにどのようにすべきかを検討しなければならない。

### (3) 専門的知見の補充の要否

- ・いかなる紛争処理手続に専門的知見を補充する必要があるのか - 調整手続か，判定手続か -
- ・紛争処理のどの部分に専門的知見を補充する必要があるのか - 争点整理，和解案の検討と当事者への説得，証人尋問，証拠価値等の評価（事実認定），規範的要件へのあてはめ，法律的判断，規範定立作用（ルールメイキング）のいずれの部分か -

### (4) 専門的知見の補充が必要な事件類型

- ・どういう事件類型に，専門的知見の補充が必要なのか。

### (5) 専門的知見を補充し得る人材

- ・どのような人材が，どのような専門的知見を有するか。

### (6) 専門家が関与する場合の立場

- ・利益代表か，中立的立場か

### (7) 専門家の関与に伴う問題点

- ・補充した専門的知見の中立性・透明性の確保の問題，守秘義務の問題

## 第2 労働調停の導入について

### 1 労働調停の理念

#### (1) 労働調停に何を求めるか。

- \* 労働調停の果たす役割をどう考えるかによって，制度設計が異なるので，まず，労働調停に何を求めるか， - 司法の場における調整，専門家による調整，争訟性

が成熟する以前の簡易迅速な話し合いによる解決，アクセスの容易性 - 何にウェイトを置くかを検討すべきである。

(2) 労働調停が扱う事件類型

- ・ 個別的労働紛争に限定するのか，集团的労使紛争も行うか。（労働委員会との役割分担いかん）

(3) 事件類型ごとに適切な専門的知見を有する専門家調停委員

- ・ 事件類型に対応する専門的知見の種類
- ・ 専門家調停委員の立場（利益代表か，中立か），給源，選任方法，権限

2 労働調停の制度設計

(1) 事件類型に応じた専門家調停委員が参加する労働調停のメニュー

\* 事件類型に応じた適切な専門家を調停委員とする多様な労働調停のメニューの整備を検討すべきである。

(2) アクセスを容易にする仕組み

- ・ 土地管轄
- ・ 事物管轄
- ・ 費用
- ・ 申立の容易化

(3) 迅速解決を促す仕組み

- ・ 調停期間又は回数の制限

(4) 調停の成立を促進するための仕組み

- ・ 17条決定の効力強化
- ・ 調停案を真剣に検討することを促すための方策

(5) 訴訟との連携

- ・ 調停前置の可否
- ・ 付調停時の訴訟との連携
- ・ 調停資料，調停調書の利用

第3 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の可否について

1 民事訴訟法上の専門委員，司法委員による専門的知見の補充

\* 民事訴訟法上の制度としても，専門的知見の補充方法が検討されており，まず，その方法がどの程度労働訴訟に有用かを分析・検討しなければならない。

- (1) 専門委員，司法委員による専門的知見の補充で対処可能か。足りない部分があるとすれば，何をどのように補充することが必要か。

\*現在，法制審において検討されている民事訴訟法改正の中で，専門的知見を有する者を裁判に関与させる方法として，専門委員制度が検討されている。まず，この専門委員制度及び現行法下の司法委員制度を労働訴訟に用いることで，専門的知見をどの程度補充できるか，それで補えない部分があるかを検討する必要がある。

(2) 司法委員の権限を地裁に拡大することの当否

\*現行法では，司法委員の権限は簡裁に限定されているところ，これを地裁に拡大した場合，専門的知見の補充として十分かを検討すべきである。

2 参審・参与

(1) ドイツ・イギリス・フランス等における労働参審の背景となる歴史・社会

\*現在，労働参審制をとっている国には，日本とは異なる歴史，社会の土壌があり，その分析は不可欠である。

(2) 我が国における司法の役割

\*労働事件に限らず，我が国において司法に求められている役割は何であるのか - 職業裁判官による丁寧な審理・証拠に基づく厳格な事実認定と体系的な法理論に基づく判決か，ラフジャスティスで大量の事件を1回的に処理することか - 日本国民の訴訟観も踏まえて考える必要がある。

(3) 我が国の労働紛争処理全体の中での訴訟の位置付け

\*専門家が関与する手続としては，すでに労働委員会，労働調停等があり，これらの調整的手続と，権利義務の存否を証拠と法律に基づいて厳格な中立性の下で判断を下す訴訟との役割分担を考える必要がある。

(4) 我が国における民事事件の中での労働事件の位置付け

\*多種多様な民事訴訟の中で，他にもより高度な専門的知見が必要な事件類型もあれば，権利義務に深刻な影響を与える事件，緊急の救済が必要な事件もある中で，なぜ労働事件だけ参審制が必要なのかを考えなければならない。

(5) 参審・参与の合憲性

(6) 参審・参与員によって補填が必要な専門的知見とは何か。

- ・どのような種類の事件に，どのような専門的知見が必要か。
- ・参審・参与員の関与につき，個別の事件の当事者の意思をどこまで反映させるか。

(7) 参審・参与員の立場

- ・中立公平な第三者か，利益代表か。

(8) 参審・参与員の権限

- ・争点整理，和解，証人尋問，証拠価値等の評価，事実認定，規範的要件へのあてはめ，法律的判断，規範定立作用（ルールメイキング）の

どこに関与するのか。

- ・評決権の有無

(9) 参審・参与の問題点

- ・参審・参与員の中立・公平性の担保
- ・参審・参与員の資質の担保
- ・参審・参与員の専門的知見の透明性
- ・参審・参与員の守秘義務
- ・参審・参与員の人材の確保
- ・参審・参与員を入れることによる混乱，訴訟遅延

第4 労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について

1 我が国の民事訴訟の中での労働訴訟の位置付け

(1) 労働訴訟の特殊性

\* 固有の訴訟手続の要否を検討するにあたっては，我が国の民事訴訟の枠に入りきらないほどの特殊性が労働訴訟にあるのか，特に個別的労使紛争が増加し，事件がより民事訴訟化している現状で，どこに特殊性があるのかを考えることが必要である。

- ・どのような特殊性があるか。
- ・それらの特殊性は民事訴訟法の運用によって対処可能なものか否か。

(2) 訴訟全体の中での労働事件に対するマンパワー等

\* 裁判所のマンパワーは有限であり，その中で事件数，救済の緊急性等に応じたマンパワーの配分をしていかなければならない。これは弁護士も同じであり，仮処分事件を他の事件に優先しているために，2週間に1度のペースで期日が開けるという現状がある。それらを踏まえて，労働事件全体についてどのくらいの人的物的資源を投入できるかを，訴訟全体の中で考えていかなければならない。

(3) 労働訴訟の外延の不明確性

\* 労働固有の訴訟手続の適用に際しては，労働訴訟か否かの区別が重大な意味をもつところ，そもそも，労働固有の訴訟手続を適用する労働訴訟か否かの線引きが現実に可能なのかについて検討する必要がある。

2 審理期間の短縮

(1) 各紛争類型別に，適切な審理期間はどのくらいか。

\* 迅速審理の要請がある一方で，適正手続，当事者の納得性，裁判所の役割（ルールメイキング作用）等の要請があることから，最低限立証活動に要する期間を踏まえて適切な審理期間がどのくらいか，紛争類型別に検討する必要がある。

(2) 現行法下における審理遅延の原因とその処方箋

- ・個々の事件に応じた審理計画の策定
- ・計画審理とその拘束力
- ・証拠提出のルール化

## 第5 労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方について

### 1 労働委員会の存在意義

\*労働委員会が何のために存在しているのか、今後、どういう機能をもつ機関として存続していくのか、- 調整的機能だけに特化するか、準司法的機能も維持するか - について、検討することが必要である。

### 2 審級省略が可能になるために労働委員会が満たすべき条件

### 3 労働委員会の現状

#### (1) 労働委員会の審査手続の現状と問題点

- ・手続の著しい遅延
- ・事実認定の問題点
- ・公正さに対する不信感
- ・争点整理不十分，膨大な証拠と証人尋問

#### (2) 中労委による再審査制度の必要性

#### (3) 労働委員会の組織，体制の問題点

- ・公益委員が非常勤（パートタイム）であることから生じる問題点
- ・公益委員の争点整理，主張整理，証拠の的確な取捨選択，訴訟指揮等の能力の向上のための措置（給源，研修）
- ・事務局職員の能力担保

### 4 救済命令取消訴訟の在り方

- ・迅速審理のための方策