

平成14年7月23日

弁護士 鷓 飼 良 昭

第6回労働検討会

検討すべき論点項目(中間的な整理)に対する意見

個別の論点の検討に入る前に、労働紛争の増大と背景、労働裁判の現状と問題点、ADRの現状と問題点等についての現状認識を共通にしたうえで、司法制度改革の理念や審議会の議論経過等を基に、これからの労働裁判の在り方やADRと労働裁判の関係についての総論的な検討を行うべきである。その際、諸外国の制度を参考にしながら、国際化された21世紀の社会にふさわしい労働裁判のための制度設計を構想すべきであって、現状の運用改善程度でお茶を濁すべきではない。

総論的論点として考えられるもの

- 1 個別労使紛争の増大とその背景について
- 2 労働裁判件数の少なさとその要因について(諸外国との対比)
 - (1) アクセスの問題
司法アクセス検討会では、労働紛争についての検討は一切されていない。
諸外国の法制度では、労働紛争については例外なくアクセスを容易にする特別の措置がとられている。国民が利用しやすい司法という観点からも、労働裁判についてのアクセスの改善は不可欠である。
 - (2) 21世紀の労働裁判に求められるもの—迅速性、適正性、納得性(信頼性)の各要請を満たす制度設計
現行の労働裁判を所与の前提とするのではなく、労働紛争の特性から導き出される迅速性の要請と、それとは一見対立する適正性、納得性(信頼性)の要請に応えられる制度設計を、諸外国の制度を参考にしながら検討すべきである。
- 3 労使紛争解決制度における裁判とADR(労働調停)の位置付けと相互関係
 - (1) 法の支配を社会の隅々に行き渡らせるという司法制度改革の理念と労働裁判
 - (2) 労使紛争解決システムにおいて裁判が要の位置を占めること
 - (3) 各種ADRが有効に働くかどうか裁判機能の強化にかかっていること
 - (4) 裁判と各種ADR、企業内紛争解決制度との相互関係、役割分担、振分機能

各論的論点

限られた時間内の検討である以上、検討の順序をどうするかは重要であるが、論理的かつ実践的にも、労働裁判の機能強化の論点から検討を開始し、その検討結果を踏まえてADRの議論をすべきである。

1 アクセスを容易にするための措置（諸外国の例を参考）

- (1) 提訴を容易にするため定型の簡易訴状など
- (2) 訴訟費用の無料化又は低額・定額化
- (3) 地裁レベルでの弁護士以外の代理人（組合や使用者団体の職員）
- (4) 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。

2 労働裁判の機能強化その1－労働裁判の固有手続の整備

- (1) 労働裁判の現状として、特に解雇事件における労働仮処分と本案訴訟の二重（複線）構造を放置していいのかという問題がある（諸外国との対比）。その弊害としては、ヒヤリングでも明らかにされたように、第一次、第二次等の仮処分、仮処分異議、本案訴訟の併存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
- (2) 労働事件固有の訴訟手続についての論点
 - ・法形式 独立立法、民訴の特則・規則、仮処分の特則など
 - ・内容面で考えられる論点（法制審で検討されている、計画審理、提訴予告制度と証拠収集等の手続きの拡充がどのような効用を持つかの検討も必要）
 - ア 当事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等－「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
 - ・法制審で議論されている提訴予告通知に伴う証拠収集手続きの有効性
 - ク 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

3 労働裁判の機能強化その2－迅速性と適正・納得性の両立

- (1) 参審制または参与制を導入するか
 - ・労働参審制の効能をどう見るか。迅速性と適正性・納得性（上訴率等）
 - ・雇用労使関係における知識、経験、能力等を活用する必要性
 - ・労使自治によるルール形成機能とその社会化としての参審制
 - ・「労使の利益の均衡点を見出す」能力と参審制

- (2) 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
- (3) 参加は、必要的か任意のか、内容は表決権か意見聴取か、後者の場合必要的か任意のか（「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）
- (4) 当事者の選択か専属管轄か
- (5) 労働事件一般か解雇等の一部類型に限定か
- (6) 労働事件手続法との組み合わせは
- (7) 参加は中立・独立か、労使代表か
- (8) 任命の公平性の担保と研修のプログラムは
- (9) 事件配点は
- (10) 完全実施までの経過措置は必要か

A D Rについて

- 1 労働裁判と労働調停等のA D Rの連携、役割分担、振分機能（諸外国を参考）
現状の俯瞰図とイメージ図
- 2 労働調停
 - (1) 現在調停が利用されていない理由と労働調停の必要性の有無
制度設計上の論点として考えられること
 - ア 個別紛争に限定するか
 - イ 迅速処理義務ー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ー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（特定調停法参照）の導入

3 その他

労働委員会命令に対する司法審査の在り方について

厚生労働省の研究会や全国労働委員会連絡協議会等での検討結果の時期及び内容を見て、具体的な検討に入るべきではないか。

以上