

検討事項（第 11 回検討会）

1 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について**（１）現行の仕組みの評価【第 9 回で検討】****（２）改善の必要性****① 行政による個別労働関係紛争解決【第 10 回で検討】****② 司法による個別労働関係紛争解決**

- 平成 18 年に施行された労働審判制度については、既に年間約 3500 件の利用実績があるなど、着実に制度の利用が進み、全体的には有効に機能しているとの評価があった。

また、この制度の更なる活用を目指すに当たっては、改善すべき点があるとの評価もあった。

- 労働審判制度については、司法制度ではあるが、さらに個別労働関係紛争の円滑な解決に資するようにするために、労働政策の観点から、例えば、以下の点について、改善するための検討を深めてはどうか。

（考えられる検討事項）

I. 労働審判諸手続の簡素化や、労働審判員の専門性の確保等

ア 労働審判では、3 回以内の期日で、当事者間の権利関係を踏まえた審判を行うため、第 1 回期日までの当事者の準備が重要な意味をもつ。

一方で、費用以外の手間や負担の評価について、労働者・使用者ともに、「非常に・やや大きかった」とする者が約 7 割に達するなど、書類の準備等の負担が大きくなっている。

このような、司法的な紛争解決制度である労働審判手続の特徴を踏まえ、個別労働関係紛争にまつわる紛争解決システムについて、どう考えるか。

イ 労働審判員の専門性の確保については、

- ・ 労使の各団体から労働関係に関する専門的な知識経験を有する者として推薦を受けた者で原則として 68 歳未満の者の中から最高裁判所が任命することとし、例外として、労働審判員として卓越した能力と適性を有し、特に必要である場合には、68 歳以上の者であっても任命す

ることができることとされている。

- ・ また、労働審判員に対する研修については、各地方裁判所において、それぞれの実情に応じて実施されている。これらを踏まえ、労働審判員の専門性の確保の在り方について、どう考えるか。

II. 時間的・金銭的予見可能性を高める方策

ア 労働審判については、

- ・ 労働審判法上、特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日において、審理を終結しなければならないこととされ、約97%が3回以内の期日で終了している。
- ・ また、審理期間についても、3ヶ月以内に7割以上の事件が、6ヶ月以内にほぼ全ての事件が終了しているという実情がある。その上で、時間的予見性は十分に高まっているとの声、どの程度の期間で解決が図られているのかといった情報は国民にわかりやすく提供されているわけではないという声がある。

これらを踏まえ、さらに時間的予見可能性を高める方策について、他の紛争解決制度との関係を含め、どう考えるか。

イ 労働審判事件のほとんどは金銭の支払により解決されているが、どの程度の金額で解決が図られているのかは、個別事件毎の当事者の意向及び労働審判委員会の判断によるものであるため、国民にとって、必ずしも予見することが容易ではないという声もある。

そこで、さらに金銭的予見可能性を高めるための方策について、どう考えるか。

※ 本検討会において参考にしている、行政あっせん、労働審判及び民訴（和解）の解決金額等の実態比較については、「日本再興戦略」改訂2014を受け、厚生労働省において、4地方裁判所等に調査への協力を依頼したもの。

（参考）「日本再興戦略」改訂2014（抄）

○ 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

- ・ 主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、

国内外の関係制度・運用に関する調査研究を行い、その結果を踏まえ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する労働紛争解決システム等の在り方について、幅広く検討を進める。

ウ 通常訴訟等他の裁判手続きについては、上記の点も含めどう考えるか。

③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携

- 近年、個別労働関係紛争が増加する中で、個別労働関係紛争解決制度や労働審判制度など、個別労働関係紛争の円滑な解決を図るための仕組みが複数整備されてきた一方で、制度間の連携が制度的に担保されておらず、国民にとってどの仕組みを利用したらいいのかわかりにくいのではないかと評価があった。
- このため、紛争の内容に応じて適切な個別労働関係紛争解決制度を利用することができるようにするために、例えば、以下の点について、改善の内容や必要性について、検討を深めてはどうか。

(考えられる検討事項)

- I. 都道府県労働局における情報提供や相談対応の改善
 - ア 都道府県労働局における、相談時やあっせん不調時に提供する情報については、
 - ・ 相談時に、必要に応じて各個別労働紛争解決制度の特徴や利用の際の留意点をまとめたパンフレット等を用いているが、紛争当事者の一方のみから相談を聴いた段階で、その主張する内容に応じ、どのような場合にどの制度の利用がよりなじむのか具体的な判断の目安や留意点が示されておらず、事案に応じた振り分けが困難である
 - ・ あっせん打切り時に、各制度の一覧をまとめたパンフレット等を打切り通知書に同封しているが、あっせん合意しなかった際に、その場での本人の意向を踏まえた他の制度の説明は必ずしも統一的になされていないという実態にある。
- これについて、相談時に、紛争の内容や当事者の求める解決の内容などに応じて他の制度を紹介する際の振り分けのあり方、あっせん不調時の当事者の希望に応じた情報提

供の改善について、どう考えるか。

イ 都道府県労働局の相談員のスキルアップや体制の強化については、

- ・ 各労働局の総合労働相談員研修において、他機関からの講師による講義、他機関主催の研修の受講等を行っているほか、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を通じて合同研修を実施している場合もあるが、地域ごとに連携の状況が異なる
- ・ 各総合労働相談コーナーの総合労働相談員への助言、あっせん手続の補助等より高度な業務を担う困難事案担当相談員が、相談員数の１割に満たないという実態にある。

これについて、例えば、関係機関連絡協議会等を通じた合同研修や各制度間のより具体的な運用実態の情報共有のあり方、実務を担う相談員の専門性の確保や体制強化について、どう考えるか。

II. 諸外国や我が国の他制度を参考にした、個別労働関係紛争解決システム間の連携の仕組みの導入

○ 個別労働関係紛争解決システム間の連携の仕組みについて、諸外国においては、司法上の個別労働関係紛争の件数が多いため、裁判の迅速化、訴訟負担軽減等の観点から、

- ・ イギリスにおけるＡＣＡＳ（行政機関）への早期あっせん申請の義務づけや、オーストラリアにおける連邦公正労働委員会への救済申立のように、裁判の前に行政のあっせん等を義務づけている例
- ・ ドイツにおける労働裁判のように、訴訟において、まずは和解を試みることを義務づけている例

等がある。また、我が国においても、

- ・ 消費者紛争解決システムや、公害紛争処理制度のように、紛争事案によって解決機関を分けている例
- ・ 家事調停事件や一部の民事調停事件のように、訴訟において調停手続を前置している例

等がみられる。

○ 我が国においては、現状、都道府県労働局における総合労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争相談件数は年

間約 24 万件ある一方、都道府県労働局の助言・指導及びあっせんの申出・申請件数は約 13,000 件、都道府県労働委員会あっせんの新受件数は約 340 件、民事訴訟と労働審判をあわせた新受件数は約 7,000 件にとどまっている実態にある。

- こうした諸外国や我が国の他制度の仕組みを参考としつつ、我が国にも、非訟事件である労働審判制度が定着し、相当数活用されているといった個別労働関係紛争の実態や、我が国の司法制度の特性、個別性が高いという個別労働関係紛争の特徴等を踏まえた上で、例えば、集団性の高いものと個別性の高いものなど、紛争事案に応じて解決機関を分けることなど、さらに個別労働関係紛争解決システムの連携を深めていくための方策について、どう考えるか。

④ その他【第 10 回再掲】

- 個別労働紛争解決促進法第 2 条では、紛争当事者が自主的な解決に努める旨が規定されており、苦情処理のための機関を設ける事業所が半数を占めるなど、一定の取組が定着しているが、労働者が相談するのは直接の上司が多く、企業内の苦情処理委員会の利用は少ない現状にある。
- こうした状況を踏まえ、自主的な苦情や紛争解決の在り方について、どのように考えるか。