

労働審判制度（仮称）の制度設計の骨子

労働審判制度（仮称）については、「労働関係事件への総合的な対応強化についての中間取りまとめ」及び当検討会におけるこれまでの議論を踏まえ、以下のような点を骨子として、制度設計を行うこととする。

1 手続の進行について

個別労働関係紛争について労働審判の申立てがあった場合には、相手方の意向にかかわらず労働審判手続を進行させ、原則として、調停により解決し又は解決案を定めるものとする。

ただし、事案の性質上、解決案を定めることが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認められるときは、解決案を定めずに労働審判手続を終了させることができるものとする。

2 解決案の効力について

解決案に不服のある当事者が一定期間内に異議を申し立てることにより、解決案はその効力を失うものとする。

3 訴訟手続との連携について

労働審判手続と訴訟手続との適切な連携を図るため、解決案に対して異議が申し立てられた場合には、労働審判の申立てがあった時に訴えの提起があったものとみなす。

この場合においては、当該訴えの提起の手数料については、労働審判の申立てについて納めた手数料の額に相当する額は、納めたものとみなす。

労働審判制度（仮称）の概要（案）

1 制度趣旨

労働審判制度は、個別労働関係事件について、3回以内の期日で、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者が、当該事件について審理し、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、合議により、権利義務関係を踏まえて事件の内容に即した解決案を決すること（労働審判）によって事件の解決を図る手続（労働審判手続）を設け、あわせて、これと訴訟手続とを連携させることにより、事件の内容に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。

2 労働審判手続の主体

○ 主体

労働審判手続は、裁判官である労働審判官1名、労働者としての知識経験を有する労働審判員1名及び使用者としての知識経験を有する労働審判員1名で構成する審判体で行う。

○ 決議要件

労働審判官及び労働審判員の過半数の意見による。

3 労働審判手続の対象

個別労働関係に係る権利義務関係をめぐる紛争を対象とする。

4 手続

○ 申立て

当事者は、地方裁判所に、申立ての趣旨及び原因を記載した書面により、労働審判手続の申立てをすることができる。申立書については、簡易な記載が可能となるように配慮する。

○ 手続の進行

相手方の意向にかかわらず手続を進行させ、原則として、調停により解決し

又は労働審判を行う。

○ 審理

審判体は、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、速やかに争点及び証拠の整理等を行って、審理を進め、調停が成立しない場合には、権利義務関係を踏まえつつ事件の内容に即した解決案を決する。

○ 3回以内審理の原則

特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日で審理を完了し、解決案を決する。

○ 審理の方法

申立て又は職権により、書証の取調べ及び参考人又は当事者本人の審尋等の民事訴訟の例による証拠調べ等を行うことができる。

○ 手続の指揮

手続の指揮は労働審判官が行う。

○ 調停

審判体は、審判の期日において、いつでも調停を試みることができ、調停が成立した場合には、裁判上の和解と同一の効力を有するものとする。

○ 手続の公開

手続は公開しないが、審判体は相当と認める者の傍聴を許すことができるものとする。

○ 出頭の確保

呼出しを受けて出頭しない当事者に対しては、過料の制裁を科するものとする。

5 労働審判

○ 労働審判

審判体は、権利義務関係を踏まえつつ事件の内容に即した解決案を決する(労働審判)。労働審判は、原則として、理由の要旨を記載した書面で行う。

○ 異議申立て

労働審判に不服のある当事者は、2週間以内に異議の申立てをすることができる。その場合には、労働審判は効力を失う。

○ 確定した労働審判の効力

上記期間内に異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有する。

○ 労働審判を行わない場合

審判体は、事案の性質上、労働審判を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判を行うことなく労働審判手続を終了させることができる。

6 訴訟手続との連携

○ 訴え提起の擬制

労働審判に対して異議が申し立てられた場合には、労働審判手続の申立てがあった時に、労働審判がなされた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。

労働審判を行うことなく労働審判手続を終了させた場合も同様とする。

これらの場合の訴えの提起の手数料については、労働審判手続の申立てについて納めた手数料の額に相当する額は、納められたものとみなす。

○ 労働審判手続の記録の取扱い

労働審判手続に関する記録の取扱いについては、訴えの提起があったものとみなされた場合に、当事者が必要な証拠等を選択して裁判所に提出し、訴訟の資料に供することができるよう工夫することとする。

○ 労働審判手続と訴訟手続との併存

労働審判事件係属中の訴えの提起及び訴訟係属中の労働審判手続の申立てを認めて、両手続の併存を認めることとした上で、労働審判事件係属中、訴訟手続を中止することができるものとする。

7 その他

○ 管轄

相手方の住所、居所、営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所、当事者である労働者が当事者である事業主との間の労働契約に基づいて現に就業し若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所又は当事者が合意で定める地方裁判所の管轄とする。

○ 準用規定の整備

労働審判手続が非訟手続であることを踏まえ、その性質に反しない限り、非訟事件手続法及び民事調停法等を必要な範囲で準用する。

(注) 制度、手続等の名称はいずれも仮称である。

以 上