

付属資料

資料 1

アメリカ仲裁協会 雇用仲裁規則および調停手続¹

序文

職場におけるある種の行為に対して社会的批判が高まり、それを反映した連邦法と州法が成立したこと、及びそれらの状況を解釈し、適用する判決が出されるようになってきたことから、企業の責任ある慣行と雇用関係が再定義されてきた。現在、使用者と被用者が職場において直面する紛争は徐々に増加しており、その中には、疑わしい違法解雇やセクシュアルハラスメント、あるいは人種、皮膚の色、宗教、性別、出身国、年齢および身体障害による差別などが含まれる。

今日、民事紛争について裁判所と行政機関へのアクセスが難しくなっているため、使用者と被用者は、職場での紛争を素早く、そして効果的に解決する手段として、代替的紛争処理（alternative dispute resolution : ADR）に期待するようになってきた。ADR の手続は、雇用契約や人事マニュアル、従業員ハンドブックで普通に取り上げられるようになっている。

そのため、企業とその従業員は、アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association : AAA）を、ますます雇用関係の紛争を速やかに、かつ効果的に解決することのできる組織として頼るようになっている。

これらの規則は、自分たちの紛争を私的に解決したいと希望する使用者と被用者のために作成されたもので、彼らの不満を、雇用分野で専門的知識を持つ公正な人物に審理してもらえるように作られている。これらの手続を利用すれば、費用の高い訴訟に頼らなくても紛争を解決できるようになるため、使用者と個々の労働者の双方に恩恵がもたらされる。

アメリカ仲裁協会の規則

AAA は、1926 年に設立された非営利民間組織で、調停、仲裁、裁決およびその他の私的紛争解決手段を通して紛争の解決に貢献している。今日、数百万の労働者が AAA の管轄する雇用 ADR 計画でカバーされている。

¹ 本規則は 2009 年 11 月 1 日に修正され発効している。料金表は 2014 年 11 月 1 日に修正され発効している。

それに加え、AAA は、教育・訓練活動、専門出版、およびあらゆる形態の紛争解決に関する研究を行っている。AAA は、ADR サービスを提供する全米最大の民間機関であり、世界に 30 カ所の事務所を持ち、63 カ国の仲裁機関と共同契約を交わしている。

AAA は、80 年以上にわたって、公平で公正な紛争解決手段の開発のための基準を設定している。その中で、*雇用仲裁規則および調停手続 (Employment Arbitration Rules and Mediation Procedures)* の作成と、紛争内容を中立的立場で聴取し解決する登録者の選出と登録活動の再構築は、AAA がもっとも最近に行った活動であり、職場での紛争を裁判にかけることなく、私的に効率的かつコスト効率良く解決するためのものである。

雇用 ADR の法的根拠

1990 年以来、議会は二度にわたり雇用差別の分野で ADR の果たす重要な役割を再確認している。すなわち、1990 年の障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act) と、その一年後の 1991 年に制定された公民権法 (Civil Rights Act) の第 118 条である。

アメリカ合衆国最高裁判所も雇用問題における ADR の重要性に言及している。1991 年の訴訟、*Gilmer v. Interstate/Johnson Lane*, 500 U.S.20, 111 S.Ct. 1646 において、最高裁判所は、Gilmer 氏が彼の使用者 (Interstate/Johnson Lane 社) との間で起こした紛争、すなわちニューヨーク証券取引所との契約に関する仲裁要請に対し、彼は証券取引所で取引を行う証券ディーラーとして働くためにはその契約にやむなく署名せざるを得なかったという簡潔な理由で、ニューヨーク証券取引所との合意を有効と判断した。Gilmer 事件判決では、雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act) は年齢差別に対する仲裁付託を排除しないとされたが、最高裁判所は、雇用仲裁合意が連邦仲裁法 (Federal Arbitration Act : FAA) で除外されている「雇用契約」であるかどうかについては明確な判断を避けた。

Gilmer 事件判決で結論の出ていなかった問題について、10 年後、最高裁判所は、*Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105, 121 S. Ct. 1302, 149L Ed. 2d 234 (2001) の中で判断を下した。Circuit City 事件判決の中で、最高裁判所は、船員や鉄道労働者など輸送関連の労働者を除き、FAA はすべての雇用契約を対象とするもので、この法律は雇用関連の申立てに対し強制的に仲裁を行わせるために援用しようと結論づけた。Circuit City 事件の事例はまだ州法に関するだけであったが、最高裁判所はすでに Gilmer 事件判決の中で、連邦法の年齢差別禁止訴訟 (そして好ましくはその他の連邦公民権事件) は FAA の下で仲裁可能であると判断している。

公正性問題：適正手続プロトコール

雇用関係から生じる法的紛争の調停と仲裁に関する適正手続プロトコール (*Due Process Protocol for Mediation and Arbitration of Statutory Disputes Arising Out of the Employment Relationship*) は、1995年、経営、労働、雇用、公民権団体、民間行政機関、政府およびAAAを代表するメンバーで構成される特別専門委員会によってまとめられた。1995年、AAAがこの適正手続プロトコールを承認し、職場での紛争を公正かつ公平に解決するために使用されることになった。適正手続に関する保護条項があるところでは、この適正手続プロトコールによって、制定法上の紛争につき調停と仲裁が推奨される。このプロトコールにより、行政機関と裁判所が膨大な未解決案件を抱えることによる紛争解決の遅れが、ADRによって短縮されるものと期待されている。適正手続プロトコールでは、制定法上の紛争の調停および／または仲裁にかかる契約のタイミングに関する問題が認識されている。但し使用者が雇用条件として紛争が起こる前に、拘束力ある仲裁プログラムを求めることができるかどうかについては立場を表していない。

適正手続プロトコールは、幅広い関連分野を代表する組織から承認を得ている。その中には、AAA、アメリカ法曹協会の労働雇用部門 (American Bar Association, Labor and Employment Section)、アメリカ自由人権協会 (American Civil Liberties Union)、連邦調停斡旋局 (Federal Mediation and Conciliation Service)、全国仲裁人アカデミー (National Academy of Arbitrators)、および全国紛争解決専門家協会 (National Society of Professionals in Dispute Resolution) がある。この適正手続プロトコールは、全国雇用問題専門弁護士協会 (National Employment Lawyers Association) によって承認されている。

このプロトコールは、*United States Secretary of Labor's Task Force in Excellence in State and Local Government* の報告書の中に採用されており、多くの裁判所の法廷意見で適切な見解として引用されている。

AAAの雇用ADR規則

1996年6月1日、AAAは雇用紛争解決のための全国規則 (*National Rules for the Resolution of Employment Disputes*) (今日、雇用仲裁規則および調停手続として知られている) を発表した。この規則は、適正手続プロトコールに概説されている指針を反映し、AAAのカリフォルニア雇用紛争解決規則 (*California Employment Dispute Resolution Rules*) に基づいたものである。このAAAの規則は、雇用管理委員会と原告弁護士団、退職した裁判官、仲裁人、それに加え仲裁協会の幹部によって作成された。この規則は、紛争を解決したい使用

者と被用者が私的に代替できる方法として使えるように改訂されている。この規則によって、当事者は彼らの苦情を、使用者と被用者の双方が承認して選んだ雇用に関する専門的知識を持つ公正な人物に審理してもらうことができるようになった。この制度により、使用者と個々の被用者は双方とも、裁判による解決の遅れと高額な裁判費用をかけることなく、彼らの紛争を専門家に解決してもらうことができるようになり、恩恵を受けられる。この規則には、雇用紛争の調停と仲裁の両方において、適正手続を確実にするための手続が含まれている。1年間の運用後、この規則は技術的論点を扱えるように修正された。

雇用 ADR に関する AAA の方針

雇用 ADR に対する AAA の方針は、公平な立場で法律に従う必要があると同時に、既存の法律の状況に導かれるというものである。AAA は、法律に従い、そして雇用紛争の解決のために適切なフォーラムを提供することを目的として、*雇用仲裁規則および調停手続と適正手続プロトコール*において概説されている適正手続基準に適う紛争解決プログラムを運営している。AAA は、紛争解決プログラムが、*雇用仲裁規則および調停手続と適正手続プロトコール*で定められる最低限の適正手続基準から実質的にそして大幅に逸脱していると判断した場合、そのプログラムによる案件の扱いを拒否することができる。仲裁人には判断すべき別の案件が与えられる。

通知

使用者が、雇用 ADR 計画の下で AAA の紛争解決サービスを利用したいと考える場合、計画の予定発効期日より少なくとも 30 日前に次のことをしなければならない。すなわち、(1) 協会に紛争解決サービスの適用を希望する旨通知すること、そして、(2) 協会に雇用紛争解決計画のコピーを提出することである。使用者がこの要求条件に従わない場合、協会は管理サービスを断る権限を有する。すべての計画のコピーは AAA の次の住所に送付する必要がある。〔住所略〕

雇用仲裁の費用

これらの規則による調停には、二つのはっきり異なる分野の費用が含まれている。すなわち、使用者設定型プランから発生する紛争に関するもの、そしてもう一つは、個別交渉型雇用合意および雇用契約から発生する紛争に関するものである。AAA は、仲裁が付託されたとき、初期管理のため、その紛争が使用者設定型から発生したのか、あるいは個別交渉型から起きたのかを判断する。この判断は、当事者が AAA に提出した文書を調査して行われるも

ので、その文書には、必ずしもこれだけに限定したわけではないが、仲裁の要求内容、当事者の仲裁計画または仲裁合意、および当事者間で交わされたあらゆる雇用契約または雇用合意書などが含まれる。

対象となる仲裁において仲裁にかかる費用を判断するとき、AAA は次の二つの基本的問題に焦点を当てる。すなわち、調査で第一に焦点が当てられる要素は、その仲裁計画および／または使用者と被用者との間の個々の契約において、使用者は被用者との間で標準的な仲裁条項を策定しているかどうかである。調査で二番目に注目されるものは、当事者が合意に関する条件を交渉する能力を備えているかどうかである。

当事者が AAA の初期判定について納得できない場合、当事者はその問題を仲裁人の最終判定に持ち込むことができる。

ADR 計画の策定

雇用 ADR システムが上手く機能するよう設計するための指針となる原理は、事実と認識において公正でなければならないということである。AAA は、雇用 ADR 計画策定の管理と支援について多くの経験を積んでおり、そのため ADR システムを効果的に設計する対策と同時に、避けるべき問題についても情報に裏付けられた展望を与えることができる。雇用 ADR システムの設計に関する指針は次のようにまとめられる。

» AAA は使用者に対し、職場の紛争を解決するため、裁判所に頼らなくても可能な広範囲にわたり利用できる代替策を検討するよう奨励している。

» AAA が特に強調しているのは、オープンドアポリシー、オンブズマン、ピアレビューおよび企業内調停など、組織内に紛争解決のための手順を作るよう奨励することである。

» AAA は内部的な紛争解決手段で解決できない紛争については、外部調停を勧めている。

» 最終段階として仲裁を利用する計画では、次のことを行える。

- ・紛争前の、自由意思に基づく最終的かつ拘束力のある仲裁、
- ・紛争前の、義務的な拘束力のない仲裁、
- ・紛争前の、義務的な最終的かつ拘束力のある仲裁、あるいは、
- ・紛争後の、自由意思に基づく最終的かつ拘束力のある仲裁。

» AAA は、雇用時の初期条件あるいは継続的雇用条件として求められる義務的仲裁制度を管理しているが、このような計画は、協会の雇用仲裁規則および調停手続に合致するものでなければならない。

雇用 ADR 制度の設計とその責任ある開発については、協会が発行する出版物、*雇用紛争の解決：実務ガイド*の中に具体的な指針が示されている。その解説書は AAA のウェブサイトから注文することができる。www.adr.org

代替的紛争処理の選択肢（Alternative Dispute Resolution Options）

オープンドアポリシー

この制度では、被用者は職場環境によって生じる問題を検討するため、直属の上司や管理者と話し合いをもつことが奨励される。制度によっては、被用者が指揮系統にある誰にでも自由に働きかけることができる。

オンブズマン制度

被用者から出された雇用に関する苦情を秘密裏に調査し、その解決策を提案するため、中立的第三者機関（会社内あるいは会社外のいずれかで）が指名される。

ピアレビュー

被用者のパネル（あるいは被用者と管理者）が、雇用に関する苦情を解決するため協力して活動する制度。相互評価のパネルメンバーは微妙な問題を扱うための訓練を受ける。

内部調停

調停技術の訓練を受けた社内の中立的第三者によるこの紛争解決方法は、紛争当事者同士が互いに認めた方法で紛争を解決できるように支援するものである。調停は、当事者が彼等の紛争について、解決に至る支援を行う中立的人物と議論するための、拘束性のない方法である。調停では紛争解決の方法を提案することはできるが、当事者に対し解決策を強制することはできない。

事実調査

この制度は公正な第三者（あるいは第三者チーム）が、提起された苦情と事実関係を調査し、拘束性のない報告書を発行するものである。事実調査制度は特にセクシュアルハラスメントの申立てを扱うのに有効であり、ここでは中立的な男性一人、女性一人から成る事実調査チームがその申立てを調査し、得られた知見を使用者と被用者に提出する。

仲裁

一般的に仲裁は、最終的かつ拘束力のある決定を求めるため、公正な立場にある一人あるいは複数の人物に対し紛争の仲裁付託を行うものとして定義される。この制度は、他の紛争解決方法を含めた職場プログラムの最終的な段階と考えることができる。この最終的段階を策定するためには多くの方法がある。

そのなかには次のようなものが含まれている。

》 紛争前の、自由意思に基づく最終的かつ拘束力のある仲裁

当事者は、事前に、自由意思に基づいて、紛争を解決するため仲裁を利用すること、およびその結果に従うことに合意する。

》 紛争前の、義務的な拘束力のない仲裁

当事者は紛争を解決するため仲裁プロセスを利用しなければならないが、彼等はその結果に拘束されることはない。

》 紛争前の、義務的な最終的かつ拘束力のある仲裁

当事者は未解決の紛争を仲裁に付託しなければならず、かつ、彼等はその結果に拘束される。

》 紛争後の、自由意思に基づく最終的かつ拘束力のある仲裁

当事者は紛争が発生した後、最終的かつ拘束力のある仲裁を利用するかどうかについて、決めることのできる選択権を持っている。

対象となる紛争のタイプ

この冊子に示されている紛争解決方法は、従業員マニュアル、個々の雇用合意書に関する雇用申請書、およびその他のタイプの雇用合意書の中に示される仲裁合意のために開発されたものであり、また、個々の紛争に対しても使用することができる。但し、団体交渉合意や独立した請負人契約によって生じる紛争には適用されない。

雇用仲裁規則および調停手続

1. 適用できる仲裁規則

紛争当事者は、AAA による仲裁、またはその雇用仲裁規則および調停手続の下での仲裁に対応するか、あるいは特別な規則*について規定することなく雇用紛争を AAA による仲裁に委ねる場合は常に、これらの規則を彼等の仲裁合意書の一部としてしていると考えなければならない。当事者が仲裁契約とこれらの規則の間に不都合な具体的不一致を認めた場合、仲裁人はこれらの規則を適用しなければならない。

AAA が仲裁を開始してから 30 日以内に、紛争当事者が未解決の仲裁に対し法的仲裁を求め、AAA に対し法的介入を求める文書を提出した場合、AAA は当事者が裁判所から仲裁の停止を得られるように、60 日間、仲裁の運用を停止する。これらの規則とその修正版は、仲裁の要求あるいは仲裁付託が AAA に受理される時点で適用されなければならない。

* 雇用紛争解決のための全国規則 (*National Rules for the Resolution of Employment Disputes*) は、雇用仲裁規則および調停手続へと名称変更された。雇用紛争解決のための全国規則に基づいて仲裁を行う仲裁契約は、すべて雇用仲裁規則および調停手続に従って管理されなければならない。

2. 通知

これらの規則を自社体制に組み込もうとする使用者、あるいは雇用 ADR 計画において AAA の紛争解決サービスを利用しようとする使用者は、その計画の発効予定期日の少なくとも 30 日前に、以下のことを行わなければならない。

- a. AAA に対し、上記の対策を行う意思を通知すること、そして
- b. AAA に対し、雇用紛争解決計画のコピーを提出すること。

この要求条件を順守するには、1 節で説明された、付託済み未解決仲裁について当事者が法的介入を求める事案において、当該事案において選任された仲裁人を除外してはならない。使用者がこの要求条件に従わない場合、AAA はその仲裁サービスを拒否する権限を持つ。

3. 仲裁管理者としての AAA

当事者がこれらの規則による仲裁に合意した場合、あるいは当事者が AAA による仲裁を実

施し、仲裁がこれらの規則の下で開始される場合、彼等は AAA を、仲裁を管理する機関として公認したことになる。AAA の権限と職務はこれらの規則の中に規定されており、AAA の代表者によって、それが本来向かうべき方向で実施されることになる。AAA は自らの自由裁量によって、その事務所のどの人材に対しても、仲裁を管理するよう指名することができる。

4. 仲裁の開始

仲裁は次の方法で開始しなければならない。

- a. 当事者は仲裁を依頼する共同仲裁要求書を提出する。
- b. 共同仲裁要求書がない場合：
 - (i) 仲裁を始める当事者（以下、「原告」）は以下のことをしなければならない。
 - (1) 原告は、仲裁を求める文書による通知（以下、「申立書」）を、紛争発生状況に関連して定められている期限内に、AAA のいずれかの事務所に提出しなければならない。申立書の適時性に関する論争についてはすべて仲裁人に知らせなければならない。申請は二重に行う必要があり、各コピーには該当する仲裁契約を含まなければならない。申立書には当事者の氏名、住所、電話番号、紛争の性質の簡単な説明、争われている金額、そしてもし用意されているなら、希望する改善措置、および審問を希望する場所を明記しなければならない。
 - (2) 原告は、同時にもう一方の当事者（以下、「被告」）に申立書のコピーを提出しなければならない。
 - (3) 原告は、当事者が他の料金前払い法で合意している場合を除いて、申立書と一緒に該当する申立料金を支払わなければならない。
 - (ii) 被告は、AAA が申立書を受取ったことを認めた書面の期日から 15 日以内に、AAA に対し回答を提出することができる。回答には被告側からみた苦情とこの問題に対する簡単な回答を含まなければならない。被告はその回答を AAA に二通提出し、同時に原告に対しその回答のコピーを送付しなければならない。回答書が定められた期日内に提出されない場合、被告はその申立てを拒否したものとみなされる。回答書を提出しないことで、仲裁を遅らせることは許されない。
 - (iii) 被告は以下のことを行う
 - (1) 被告は、AAA が申立書を受取ったことを認める書面の期日から 15 日以内に、AAA に対し反訴状を提出することができる。これは二通提出しなければならない。反訴

状には申立ての内容、論争になっている金額、そしてもしあるならば、希望する改善措置を明記しなければならない。

- (2) 被告は提出するすべての反訴状のコピーを原告に対し送付しなければならない。
- (3) 被告は申請と同時に、これらの規則で定められた該当する申請費用を支払わなければならない。

- (iv) 原告は、AAA が反訴状の受領を認めた書面の期日から 15 日以内に、AAA に対し反訴状に対する回答書を提出することができる。その回答には、反訴状とこの問題に対する原告からの簡単な回答を含まなければならない。原告はこの書類を AAA に二重に提出し、同時に被告に対しその回答のコピーを送付しなければならない。回答書が定められた期日以内に提出されない場合、原告は反訴状を拒否したものとみなされる。回答書を提出しないことで、仲裁を遅らせることは許されない。

- c. これらの規則によって提出される申請書の書式は、いかなるものも、専門的訴答条件に従う必要はない。

5. 申立て (claim) の変更

仲裁人が指名される前に、もしいずれかの当事者が、新しいまたは異なる申立てあるいは反訴状を提出したいと希望する場合、その当事者は、文書でその旨を AAA に申請し、同時にそのコピーを相手方当事者に送付しなければならない。通知を受けた相手方当事者は、この通知を受けた期日から 15 日以内に、その回答書を AAA に提出しなければならない。仲裁人が指名された後は、仲裁人が認めた場合に限って、当事者は新しいあるいは異なる申立てまたは反訴状を提出することができる。

6. 管轄権 (jurisdiction)

- a. 仲裁人は、仲裁契約の存在、範囲あるいは有効性に関するあらゆる異議を含めて、自身の管轄権について裁定する権限を持たなければならない。
- b. 仲裁人は、仲裁条項の一部をなす契約書の存在あるいは有効性を判断する権限を持たなければならない。これらの仲裁条項は、契約のその他の条件とは独立した合意として扱わなければならない。仲裁人がその契約を無効と判断しても、その理由だけで仲裁条項を無効にすることはできない。
- c. 当事者は、異議がある場合、仲裁人の管轄権、あるいは申立て、または反訴状の仲裁権限に対し、これを表明しなければならない。但しそのタイミングは、異議をおぼえた申

立てあるいは反訴状に対する回答書の申請よりも遅れてはならない。仲裁人はこのような異議を予備的事項あるいは最終裁定の一部とみなすことができる。

7. 管理調停会議 (Administrative and Mediation Conferences)

仲裁人が指名される前に、いずれの当事者も管理調停会議を要請することができる。またAAAは自らの自由裁量で、AAAと当事者の代表そしてまたは彼等の代理人とともに管理会議のスケジュールを決めることができる。この管理会議の目的は、仲裁の組織とその迅速な処理、管理的側面の調査、最も効率的な仲裁人の選定法の確立を行うため、および紛争解決手段の一つとして調停を検討するためである。このサービスには管理費用はかからない。

AAAは、申立書が申請された後であればいつでも、当事者の合意の下で、紛争解決を容易にするためその調停方法に基づいて調停会議を開くことがある。調停人は、当事者同士が相互に文書で合意していない限り、その事案に対して指名された仲裁人を選んではならない。未解決の仲裁事案を抱える当事者に対し、AAAの調停方法を使って調停を開始する場合、そのための追加の申請費用はかからない。

8. 仲裁管理会議

仲裁人を選定したあと60日以内にできるだけ速やかに、当事者そしてまたはその弁護士あるいはその他の代理人と調停人によって、仲裁管理会議を開催しなければならない。当事者が他に合意していない場合、仲裁管理会議は実際に集まって会議をするのではなく、電話会議で行われる。仲裁管理会議では、これに限ったことではないが、検討事項として以下の内容を含まなければならない。

- a. 仲裁すべき事項、
- b. 審問の日時、場所そして推定される審問の時間、
- c. 未解決の証拠開示手続 (outstanding discovery issues) 事項の決定と証拠開示手続パラメーターの確立
- d. 法律、標準、証拠法則、および訴訟手続に適用される立証責任、
- e. 条項の交換 (exchange of stipulations)、および事実、証拠物件、証人、その他の事項についての公表、
- f. 証人の名前 (鑑定人を含む)、証人の証言範囲、および証人排除
- g. 仲裁を法的責任フェーズ (liability phase) と損害フェーズ (damage phase) に分けることの意義、
- h. 速記による記録の必要性、

- i. 当事者が彼等の主張を口頭または文書で要約しているかどうか、
- j. 仲裁裁定の形式、
- k. 仲裁の実施、あるいはその事案に関するその他の問題、
- l. 弁護士料金と費用の割当、
- m. 未開示の申立ての詳細、
- n. 審問ではどの程度の文書証拠が提出できるのか、
- o. 電話による審問、インターネット、文書またはビデオテープによる供述録取 (deposition)、宣誓供述書あるいはその他なんらかの手段で得られた証言は、どの程度認められるのか、
- p. 紛争が個々に交渉された雇用契約または雇用合意書によって発生したものか、あるいは使用者が公表している計画 (仲裁費用の節を参照) によって発生したものかについての AAA の判断に対するあらゆる異議。

仲裁人は上記の事項に対する自身の判断を口頭あるいは文書で通知しなければならない。必要があれば、仲裁人は追加の会議を開くことができる。

仲裁管理会議に対しては AAA の管理費用はかからない。

9. 証拠開示手続 (Discovery)

仲裁人は、紛争問題の全面的で公正な調査を行うために必要とみなした場合、迅速性が利点である仲裁の特徴に相応しく、供述録取書、質問状、書類提出あるいはその他の方法でこれらの証拠開示手続を進めるよう命令できる権限を持たなければならない。

異議がない場合、AAA は問題に関連する開示手続とその情報のやりとりについて通知する必要はない。そのとき当事者は、AAA に対し、仲裁人の判断に供するためその紛争について通知すべきである。

10. 場所の決定 (仲裁が行われる市、郡、州、準州、および／または国)

当事者が場所に関して異議がある場合、AAA は、仲裁者の権限にも左右されるが、場所に関する最終決定を行うことが決まった後、最初に仲裁を行う場所を決めることができる。このような決定は、すべて当事者の主張と仲裁を取り巻く状況に配慮しつつ行わなければならない。

11. 審問の期日と場所（指定された場所の中の実際の審問場所）

仲裁人は各審問の日時と場所を決めなければならない。当事者は要請された審問日についてタイムリーに回答し、実現可能なできるだけ早い期日になるよう協力し、その後その審問スケジュールを守らなければならない。当事者が別に合意している場合を除いて、AAA は審問期日の少なくとも 10 日前に、当事者に審問の通知を送らなければならない。

12. 中立な仲裁人の数と資格認定および指名

- a. 仲裁契約に仲裁人の数が定められていない場合、あるいは当事者が別の合意をしていない場合、紛争は一人の仲裁人によって審問され裁定されなければならない。
- b. 資格認定
 - i. これらの規則のもとで活動する中立の仲裁人は、雇用法の分野について経験を有していなければならない。
 - ii. これらの規則のもとで活動する中立の仲裁人は、彼等が関与する事案の手続によって生じる可能性のある個人的関心あるいは金銭的興味を持ってはならない。また偏向をもたらす可能性があるため、潜在する紛争あるいは当事者あるいは訴訟代理人と関係を持ってはならない。
 - iii. 利用できる仲裁人の登録は、性別、民族、経歴、および資格面で差別がないように行われる。
 - iv. AAA は、彼等のリストの返却期日内に当事者から要請があった場合、あるいは独自の判断で、個別交渉型雇用契約によって生じた紛争を商業ベースの登録者が扱って問題が生じる場合、その紛争にかかわるニーズに応えることができるようにするため、提案した仲裁人のリストを追加することができる。複数の仲裁人が関与する紛争（multi-arbitrator dispute）においては、少なくとも一人の仲裁人は雇用法の分野で経験を有していなければならない。
- c. 当事者が仲裁人を指名せず、また指名に関するいかなる方法も提示していない場合、仲裁人は以下の方法で指名しなければならない。
 - i. 申立書を受取った後すぐに、AAA は双方の当事者に対し、雇用紛争解決登録者名簿（Employment Dispute Resolution Roster）から選んだ、全く同じ仲裁人リストを含む書面を同時に送付しなければならない。当事者は提出されたリストの仲裁人を受入れるよう勧められ、彼等が合意したことを AAA に知らせることが期待される。
 - ii. 当事者が仲裁人を承認できない場合、忌避したい仲裁人を削除すると通知した日から 15 日以内に、残る仲裁人のなかから好ましい順に名前に番号をつけ、そのリストを

AAA に返却しなければならない。定められた期日以内に当事者がリストを返却しない場合、そこに指名された人物はすべて承認されたものと考えなければならない。

- iii. 両方のリストで承認された人物の中から、かつ双方の当事者が望ましいと考える順に、AAA は承認された仲裁人を招請しなければならない。指名された人物のいずれかに対し当事者が賛成できない場合、あるいは承認された仲裁人が参加できない場合、あるいは他の何らかの理由で提出されたリストの中から指名することができなかった場合、AAA は追加リストを提出することなく、その名簿に記載されている残りのメンバーの中から仲裁人を指名できる権限を持たなければならない。

13. 当事者指名の仲裁人

- a. 当事者が仲裁人を指名すること、あるいは当事者が仲裁人の指名方法を定めることについて合意がなされている場合、その指名あるいはその方法に従わなければならない。
- b. 各当事者が一人の仲裁人を指名することに双方の当事者が合意した場合、指名された仲裁人は、公平性と独立性に関する R-16 節の基準を満たさなければならない。但し当事者が、当事者指名の仲裁人について、R-16(a)に従って特別に合意している場合、つまり中立的立場ではなく、これらの基準を満たす必要がないとされる場合はこの限りでない。仲裁人を指名した当事者は、仲裁の名前、住所、および連絡先情報に関する通知を AAA に提出しなければならない。指名を行う当事者から要請があれば、AAA は、当事者がもし望んだ場合、指名することになる全国の登録者メンバーのリストを提出しなければならない。
- c. 契約に仲裁人を指名すべき期間が定められており、当事者のいずれかがその期間内に指名できなかった場合、AAA はその指名を行わなければならない。
- d. 契約に指名期間が定められていない場合、AAA は当事者に対し仲裁人の指名を行うよう通知しなければならない。この通知が発送された後 15 日以内に当事者が仲裁人を指名していない場合、AAA がその指名を行わなければならない。

14. 当事者が指名した仲裁人あるいは当事者による議長の指名

- a. R-13 節に従って、当事者が直接仲裁人を指名するか、あるいは仲裁人が AAA によって指名されるかのどちらかの場合、当事者が指名された仲裁人に対し定められた期日以内に議長を指名する権限を与え、かつその期間内あるいは何らかの合意による延期された期限までに指名が行われない場合、AAA が議長を指名することができる。

- b. 議長の指名について期限が定められておらず、当事者指名の仲裁人あるいは当事者が、最後の仲裁人を指名した日から 15 日以内に指名を行わない場合、AAA が議長を指名することができる。
- c. 当事者の指名した仲裁人が全国登録者名簿から議長を指名することに当事者が合意している場合、AAA は R-12 節に示されている方法で、当事者指名の仲裁人に対し、全国登録者名簿から選んだ候補者リストを提供しなければならない。議長の指名はその節に示されている方法で行わなければならない。

15. 情報開示

- a. 仲裁人に指名された者、あるいは仲裁人に指名予定の者は、仲裁人としての公平性あるいは独立性に関して、当然に疑問を生じさせそうなあらゆる状況について、AAA に開示しなければならない。その中には、仲裁の結果から生じる、あるいは過去または現在の当事者あるいは彼らの代理人との関係から生じる様々な偏向、および金銭的あるいは個人的関心が含まれる。これらの情報開示義務は仲裁の全過程を通して守らなければならない。
- b. 仲裁人またはその他の情報源からこの種の情報を入手した場合、AAA はその情報を当事者に伝達しなければならない。また、適切と考えられる場合、仲裁人およびその他の関係者にも伝達すべきである。
- c. 仲裁人による情報開示を奨励するため、この R-15 節に従って情報を開示しても、その報告された状況は、仲裁人がそれを公平性や独立性に影響を及ぼしそうであると考えている証とはみなされない。

16. 仲裁人の資格剥奪

- a. いかなる仲裁人も公平で独立した存在でなければならない。そして常に仲裁人はその職務を誠実に実行しなければならない。仲裁人は以下の場合、資格を剥奪される。
 - i. 不公平であるか、または独立性を欠いている場合、
 - ii. 職務を誠実に実行することができないか、あるいはそれを拒否した場合、
 - iii. 該当する法律によって資格剥奪に至るなんらかの根拠が示された場合。しかしながら当事者は、R-13 節に従って当事者が直接指名した仲裁人について、中立である必要がないことを文書で合意することができる。この場合、これらの仲裁人は公正あるいは独立である必要はなく、彼等は偏向していても独立性がなくても資格を剥奪されることはない。

- b. 当事者から仲裁人の業務継続に異議が出された場合、あるいは AAA が独自の判断で仲裁人の業務継続に疑義を持った場合、AAA はその仲裁人を先に挙げた根拠を理由に資格剥奪すべきかどうか判断しなければならない。AAA はその判断について、どのような結論に至ったかを当事者に報告しなければならない。

17. 仲裁人とのコミュニケーション

- a. 当事者および当事者のために働く者は、仲裁に関して、仲裁人あるいは仲裁人の候補者と、一方の当事者だけに偏向する形で連絡を取ってはならない。但し例外として、当事者あるいは当事者のために活動する者は、R-13 節に従って、直接指名する候補者と以下の目的のために、その当事者に偏った連絡を取ることができる。すなわち、紛争の一般的性質と予想される仲裁の進行具合を候補者に伝えるため、当事者との関係における独立性、候補者の資質、有用性を議論するため、あるいは当事者または当事者指名の仲裁人がその選出に参加する予定がある場合に、第三の候補者として選出対象にある候補者の適切性を議論するためなどである。
- b. R-17(a)節は、当事者が R-16(a)節に従って直接指名し、中立の立場にはないと文書で認めた仲裁人には適用されない。このように当事者が R-16(a)節に従って中立でない仲裁人に依頼することに合意している場合、AAA は管理を司るものとして、当事者に対し、たとえそのような状況であろうと R-17(a)節については、あらかじめ、適用すべきであると提案しなければならない。

18. 欠員

何らかの理由で仲裁人がその職責を遂行することができない場合、AAA は十分な裏づけを取ったうえで、その仕事が欠員であると宣言することができる。欠員はこれらの規則の該当する条項に従って補充しなければならない。

審問が開始された後、中立の仲裁人リストに欠員がある場合、当事者が他の方法を取ることに合意していなければ、残りの仲裁人は審問と紛争の論点を判断する作業を続けることができる。

代替りの仲裁人が指名される場合、仲裁人パネルは自らの判断で、以前の審問をすべてあるいは一部について繰返す必要があるかどうか判断しなければならない。

19. 代理

いかなる当事者も、訴訟代理人 (counsel) あるいはその他権限を与えた代理人を立てることができる。要請があれば、AAA は、代理人のいない当事者に対して代理人を派遣することのできる団体の情報を提供する。代理人を立てたいと希望する当事者は、その人物がはじめて参加する審問あるいは会議の開催日の少なくとも 10 日前に、相手方当事者と AAA に対し、その代理人の名前と住所を通知しなければならない。代理人が申立書または回答を提出した場合、代理人の状況通知義務は果たされているものとみなされる。

20. 速記録

速記録を望むすべての当事者は直接速記者を手配し、その旨を相手方当事者に対し審問の少なくとも 3 日前に通知しなければならない。速記者を手配した当事者は速記録にかかる費用を支払わなければならない。当事者が速記録の複写を認めた場合、あるいは仲裁人が速記録を仲裁手続進行の公式記録とすることを決定した場合、速記録を仲裁人に提出し、その仲裁人が決めた場所と日時に、他の当事者が検討できるようにしなければならない。

21. 通訳 (interpreter)

通訳を希望するいかなる当事者も、通訳の手配はすべて自ら直接行い、そのサービス費用を負担しなければならない。

22. 審問の出席者

仲裁人は、他の証人が証言している間、その審問の場から、当事者以外の証人を排除する権限を持たなければならない。また仲裁人は、証人でない人物がその審問に参加できるかどうかを決めることのできる権限も持たなければならない。

23. 守秘義務

仲裁人はその仲裁に関する守秘義務を守らなければならない。また仲裁人は、当事者が他に合意しているかあるいは法律が反対のことを求めている限り、その秘密を守るために適切な安全策を講じる権限をもたなければならない。

24. 延期

仲裁人は、(1)当事者が正当な理由で要請した場合、いかなる審問も延期することができる、(2)両方の当事者が合意した場合、いかなる審問も延期しなければならない、そして(3)仲裁人は自らの判断でいかなる審問も延期することができる。

25. 宣誓

各仲裁人は、一回目の審問が始まる前に就任の宣誓をしなければならない。宣誓は一回目の審問の前に、当事者に対して行わなければならない。仲裁人は証人に対し、正当な資格を有する人物によって執り行われる宣誓の下、証言するよう要求することができる。また法律あるいは当事者のいずれかによって要請される場合、証人は、正当な資格を有する人物によって執り行われる宣誓のあと証言しなければならない。

26. 多数決

仲裁人の決定と裁定は、仲裁契約あるいは法律によって仲裁人の全員一致による決定が要求されていない限り、すべて多数決によって決められなければならない。

27. 終局的判断を求める申立て (Dispositive Motion)

仲裁人は、その申立てがその事件における争点を処理しまたは狭めることに成功する可能性が高いことを証明する相当の根拠を申立当事者が示したと判断した場合、終局的判断を求める申立ての申請を認めることができる。

28. 手続の順序

審問は次のように開始される：(1)審問の日時、場所の記録、(2)仲裁人、当事者およびもしいる場合は代理人の存在の記録、(3)要求と、そしてもしあればその回答を記録する。仲裁人は審問を始めるときに関係する問題を明確にするため説明を求めることができる。

当事者は、彼らが裁判所で申立てと反訴を行う時に生じると思われるものと、同じ立証責任と証拠作成の負担を負わなければならない。

各当事者の証人は、直接尋問と反対尋問を受けなければならない。

立証責任（burdens of proof）の配分と証拠調べ（going forward with the evidence）に関する規則を除き、仲裁人は仲裁手続を実施するためのルールを決定する権限を有し、その権限を用いて、仲裁人が紛争解決に大きく関連すると考える証拠を、全ての当事者に等しくそして全面的に提供できるようにしなければならない。適切と考えられる場合、仲裁人は証拠のプレゼンテーションを、人が直接対面式に説明するのではなく、それ以外の方法で、すなわちビデオ会議やインターネット通信、電話会議およびその他の方法で行うこともできる。このような代替りの手段を使う場合も、全ての当事者に対して、仲裁人は、紛争解決に大きく関係すると考える証拠を平等にそして全面的に提供することができるようにしなければならない。また証人が関与する場合は、これらの証人は直接尋問と反対尋問を受けることになる。

仲裁人は自らの判断で紛争の解決を早めるよう審理を進めなければならない。つまり仲裁人は立証を命令したり、手続を二つに分けたり（bifurcate proceeding）、そして当事者に対し、彼らが問題を全面的に解決したいのか、あるいは一部だけの解決を目指すのかについて、説明を集中させることができる。

文書およびその他の物的証拠が一方の当事者から提供された場合、仲裁人はそれらを証拠として受け取ることができる。

証人の名前と住所および証拠物件の説明は、受け取った順に記録し記録の一部として管理しなければならない。

29. 当事者あるいは代理人が不在の仲裁

仲裁人は、当事者または代理人の一部が、通知期限が過ぎた後、審問に参加できないか、または審問日を延期することができなかつた場合、法律で認められない場合を除き、彼らが不在のまま審問を続けることができる。但し仲裁判断は、当事者の欠席だけに基づいて行ってはならない。仲裁人は、審問に参加している当事者に対し、仲裁人が裁定のために必要とする証拠を提出するよう求めなければならない。

30. 証拠

当事者は、紛争に関係のある重要な証拠があればそれを提出することができる。証拠を提出する際、当事者は、仲裁人がその証拠について紛争の理解と判断に必要なものと考えられるようになるよう配慮しなければならない。すべての証拠は、仲裁人の全員と当事者の全員が出席しているところで提示されなければならない。但し一部の当事者あるいは仲裁人が出席でき

ないか、あるいは出席する権利を放棄した場合はその限りではない。ここでいう「出席」は、当事者と仲裁人が同じ場所に物理的に存在しなければならないということではない。

仲裁人、あるいは法律によって証人の召喚または文書提出を要求する権限を付与された者は、当事者から要請があった場合、あるいは独自に自分の判断で、証人の召喚や文書提出を求めることができる。

仲裁人は提出された証拠の具体性と妥当性を判断しなければならない。但しこの場合、証拠の法的ルールとの適合性は求められない。仲裁人は自らの判断で、立証を命令し、審理を二つに分け、そして重複したり無関係と思われる証言やその他の証拠を排除することができる。さらに仲裁人は、当事者に問題のプレゼンテーションを促し、彼らが問題を全面的に解決したいのかあるいは一部だけの解決を目指すのかについて説明させることができる。すべての証拠は、仲裁人の全員と当事者の全員が出席しているところで提示されなければならない。但し一部の当事者が出席できないか、あるいは出席する権利を放棄した場合はこの限りでない。

当事者が合意するか、あるいは仲裁人が審問の後に文書あるいはその他の証拠を仲裁人に送ってよいと指示した場合、当事者が他の送達方法を選択しないかぎり、その文書あるいはその他の証拠は仲裁人への送信のため AAA に届けなければならない。すべての当事者は、これらの文書やその他の証拠を検討し、必要であれば、それに対し適切な異議を唱える機会を与えられなければならない。

31. 調査

当事者の要請に基づいて、仲裁人は仲裁に関連して調査を行うことができる。仲裁人は調査の日時を決め、AAA は当事者にその旨通知しなければならない。一人あるいはすべての当事者がその調査に立ち会うことができない場合、仲裁人は、当事者が調査結果に対してコメントできるように、当事者に対し口頭あるいは文書で調査結果を報告しなければならない。

32. 経過措置 (Interim Measures)

当事者のいずれかから要請が出され、かつ仲裁裁定に関する規則 39(d)に述べられているとおり、その事案が仲裁廷で審理されていれば、仲裁人は当事者に対しなんらかの改善措置 (remedy) または救済措置 (relief) を認めることができる。

当事者が司法当局に経過措置を要請しても、それは仲裁契約に不適合な行為であるとか、あるいは仲裁権利の放棄であると考えてはならない。

33. 審問の終了

仲裁人はすべての当事者に対し、さらに提出する証拠あるは聞いてもらうべき証人はいないか、具体的に聞いて確認しなければならない。これ以上ないと回答があるか、あるいは記録が完全に済んだと確認されたら、仲裁人は審問の終了を宣言しなければならない。

弁論趣意書 (briefs) が提出される予定のときは、弁論趣意書を受け取るために仲裁人が定めた最終期日をもって、その審問は終了したと宣言しなければならない。文書が規則 30 の規定にそって提出され、その受け取り予定の期日が弁論趣意書の受領期日より後になる場合、後者の期日を審問の終了日としなければならない。仲裁人が裁定を下すよう求められる期限は、当事者によるその他の合意がない場合、審問の終了日から数え始めなければならない。

34. 審問の再開

審問は、仲裁裁定が下る前であれば、仲裁人の独自の判断であるいは正当な理由があり当事者が要請した場合、いつでも仲裁人によって再開することができる。審問の再開は、契約で当事者が合意して定めた期日内に裁定を下すことが難しくなり、それによって問題が生じるようであれば、当事者が期日の延長に合意しない限り認められない。契約に特定の期日が定められていない場合、仲裁人は審問を再開することができる。仲裁裁定は、再開された審問が終了した後 30 日以内に下さなければならない。

35. 口頭審問の権利放棄

当事者は文書で合意したことを伝えることにより、口頭審問の権利を放棄することができる。当事者がその手続に合意できない場合、仲裁人を指名し、その仲裁人が公平で公正な手続を明確に定めなければならない。

36. 異議提出権の放棄／これらの規則との適合性の欠如

これらの規則の条項あるいは要求条件が守られていないことを知りながら、その後も仲裁を進めてきたあらゆる当事者と、そしてそれに対し文書であるいは複写した記録で異議を唱え

なかった者は、異議を述べる権利を放棄したものと考えられなければならない。

37. 期日の延長

当事者は互いに合意した場合、いかなる期限についても変更することができる。AAA または仲裁人は、仲裁裁定を行うための時間以外、正当な理由があれば、これらの規則で定められたいかなる期日についても延長することができる。期日の延長があった場合 AAA は当事者にそのことを通知しなければならない。

38. 通知作業

- a. 当事者に、その紛争について審問される適切な機会が与えられているという条件があれば、これらの規則の下で仲裁を開始あるいは継続するため、あるいはそれに関連する審理のため、あるいはこれらの規則のもとで裁定の判断を行うため、必要あるいは適切と思われる文書、通知あるいは召喚状はすべて、仲裁が行われる予定の合衆国内外の、当事者の住所に、あるいはその代理人の最新の住所に郵送、または直接郵送送達される。
- b. AAA、仲裁人および当事者は、これらの規則で求められる通知を行うため、翌日配達便またはファックスを使用することができる。またすべての当事者と仲裁人の合意があれば、通知を電子メール（e-mail）あるいはその他の通信手段で送ることができる。
- c. AAA あるいは仲裁人から別に指示がない限り、当事者が AAA あるいは仲裁人に送付した文書は、すべて同時に仲裁の相手方当事者に送られなければならない。

39. 仲裁裁定

- a. 当事者が別に合意しているかあるいは法律で定められている場合を除いて、仲裁人は、審問の終了日から 30 日以内に、あるいは口頭審問が行われていない場合は AAA が仲裁人に最終陳述書と証拠を送った日から 30 日以内に、速やかに仲裁裁定をまとめなければならない。弁論趣意書が提出されるか、あるいは規則 30 に基づいて他の書類が送られる予定のときは、3 日間の延長が認められる。
- b. これらの規則のもとで発出される裁定は、費用を払えば一般に入手できるようにしなければならない。但し、当事者が裁定の中で自分の名前を公表することを明確に認めない限り、当事者と証人の名前は公表されない。

- c. 仲裁裁定は文書とし、過半数の仲裁人によって署名され、当事者が別に合意していない限り、その裁定の理由を明記しなければならない。これらは法律で求められている方法で実施しなければならない。
- d. 仲裁人は、該当する法律に従って、仲裁廷の中で弁護士費用と経費の裁定を含め、事案の審理が行われていれば、当事者に対し何らかの改善措置または救済措置を認めることができる。仲裁人は裁定の中で、すべての当事者にとって有利になる形で、規則 43、44 および 45 に示されている仲裁料金、経費、報酬額について査定しなければならない。また AAA に支払われるべき管理費用や経費がある場合、その対応は仲裁費用の節に示される条件に従うものとする。
- e. 当事者が仲裁の過程において彼らの紛争を解決し、互いに求めるならば、仲裁人は同意裁定（consent award）の中に解決条件を明記することができる。
- f. 当事者は、当事者の住所あるいはその代理人の最新の住所宛に、郵送または直接郵送送達で仲裁裁定あるいはその正式なコピーを送付することを、仲裁裁定の法的な引渡しとして認めなければならない。また法律で要求される何らかの方法で仲裁裁定を申請することも正式な手続として認めなければならない。
- g. 仲裁人の裁定は最終のものであり拘束性を持つと考えなければならない。

40. 仲裁裁定の修正

仲裁裁定が発出された後 20 日以内に、当事者は誰でも相手方当事者に通知することで、仲裁裁定に見られる間違い、すなわち書記ミスや速記ミス、技術上の間違いあるいは計算違いなどを修正するよう仲裁人に求めることができる。但し、すでに決定された申立てによる利益については、仲裁人はその決定を変更する権限を与えられていない。このような要請の場合、相手方当事者に回答のため 10 日間の猶予を与えなければならない。仲裁人は、AAA がその要求およびそれに対する何らかの回答を仲裁人に伝えてから 20 日以内に、その要請を処理しなければならない。法律でその処理に対し異なる期限が求められている場合は、それに従って処理しなければならない。

41. 司法手続のための文書の公開

AAA は当事者から文書で要請があれば、当事者が費用を負担するという条件のもとで、AAA が扱った事案のうち仲裁に関連して司法手続に必要なとされる文書について、保証済みのコピーを当事者に対し提供しなければならない。

42. 裁判所への提訴

- a. 当事者が仲裁の問題に関連して司法手続を行っても、それは当事者が仲裁の権限を放棄したことにはならない。
- b. これらの規則の下で審理を進めている AAA といかなる仲裁人も、仲裁に関連する司法手続においては、必要なあるいは適切な当事者とは考えられない。
- c. これらの手続を行っている当事者は、仲裁裁定に関する判断を、司法権を有する州裁判所あるいは連邦裁判所に提訴できることに同意しているものと考えなければならない。
- d. これらの規則の下で仲裁に関与している当事者は、これらの規則の下で行われるあらゆる仲裁に関連して、損害を起こした活動や、差し止めによる救済に至った行為、あるいは不作为について、AAA 及び仲裁人は、いかなる当事者に対しても責任を負わないことに合意しているものと考えなければならない。

43. 管理費

AAA は非営利団体として、管理業務の提供にかかる費用を回収するため、申請費用とその他の管理費を定めなければならない。AAA の管理費は、仲裁の要求、あるいは仲裁付託契約が受理された時点から発生するものとして適用しなければならない。

AAA 料金は、仲裁費用の節に従って支払わなければならない。

AAA は、当事者の誰かが極端に厳しい状況にある場合、管理費を減額するか支払いを延期することができる。(最新の情報を確認するためには、AAA のウェブサイト www.adr.org を参照のこと)

44. 中立の仲裁人の報酬

仲裁人は、仲裁人の報酬として定められた定率で料金請求しなければならない。報酬条件について異議がある場合、AAA は仲裁人と適正な報酬率を定め、当事者がそれを確認しなければならない。

中立の仲裁人の報酬に関する取決めは、AAA を通して行い、当事者と仲裁人が直接決めてはならない。仲裁人の料金と経費の支払いは、この目的のため AAA が回収した料金と経費から AAA が支払わなければならない。

仲裁人の報酬は仲裁費用の節に従って負担されなければならない。

45. 経費

当事者が別に合意しているか又は該当する法律で定められていない限り、どちらの側の証人費用も、その証人を求めた当事者が支払わなければならない。

仲裁人のすべての経費は、仲裁人の指示で行われた証人や証拠に関係する費用だけでなく、必要な旅費やその他の経費、および AAA の経費を含め、すべて仲裁経費の節に従って支払われなければならない。

46. 預り金 (Deposition)

AAA は審問を行う前に、仲裁の費用をカバーするのに必要と考えられる総額の預り金を、必要であれば仲裁人の料金を含めて要求することができる。事案が解決した後、AAA は決算報告を行い、残金があればそれを返却しなければならない。

47. 不払いのための一時停止

仲裁人の報酬あるいは管理費の支払いがまだ一部未払いになっている場合、AAA はその旨を当事者に通知し、彼らの一人が要求されている支払いを行えるようにする。もしこれらの支払がなされない場合、仲裁人は手続の一時停止あるいは中止を命令することができる。仲裁人がまだ指名されていない場合、AAA はその手続を一時停止あるいは終了させることができる。

48. 規則の解釈と適用

仲裁人はこれらの規則について、仲裁人の権限と義務に関係するものとして解釈し適用しなければならない。仲裁人が複数存在し、彼らの中でこれらの規則の解釈や適用について見解の相違が発生した場合、その解決は多数決で行われなければならない。それができない場合、仲裁人または当事者のいずれかが AAA に最終決断を求めることができる。その他の全ての手続は AAA によって解釈され適用されなければならない。

仲裁費用 (AAA 管理費用を含む)

この仲裁費用の節には二つの明らかに異なる小節が含まれる。最初に AAA は、管理者とし

て、問題の紛争が使用者設定型プランによって発生したものか、あるいは個別交渉型雇用契約あるいは雇用合意書から発生したものかについて判断を下さなければならない。

当事者が AAA の判断に同意できない場合、当事者は最終判断を下すため、この問題を仲裁人に相談することができる。仲裁人が審問を必要だと考えない場合、仲裁人は文書だけで判断することになる。

使用者設定型プラン*から発生した紛争について

仲裁人の報酬は AAA が請求する管理費用の一部としては含まれていない。仲裁人の報酬は、指名の前に当事者に送られてきた最新の経歴書の情報を基に決められる。使用者は、紛争が発生した後、被用者が自主的に仲裁人報酬の一部を支払うと述べない限り、仲裁人の報酬を支払わなければならない。仲裁人の報酬と、以下の節 (iv) に規定されている経費、及び管理費は、仲裁人がその申立てあるいは反証が嫌がらせのために出されたもの、あるいは明らかにいい加減なものであると判断された場合を除き、仲裁人によってその配分が変更されることはない。

**カルフォルニア民事訴訟法 (California Code of Civil Procedure) の 1284.3 節によって、月次の総所得が連邦貧困水準値の 300% 以下の消費者は、仲裁人料金を除いて、仲裁にかかる料金と経費を免除される。この法律は、カルフォルニア仲裁法に従うすべての消費者契約と、カルフォルニアで行われるすべての消費者仲裁に対して適用される。これらの要求条件を満たしていると確信できる人は、AAA に対し宣誓を行い月次の所得と家族数を報告しなければならない。管理費の免除について質問のある方は Case Filing Services まで問い合わせのこと。*
(2003 年 1 月 1 日から発効)

申立て、反証、あるいは集団仲裁による追加の申立てを要求する当事者は、以下の標準料金表と選択型料金表に示されている管理費用を負担しなければならない。仲裁人の報酬は AAA が請求する管理費の一部としては含まれていない。集団申立てを含む事案に対する仲裁人報酬は、その紛争が使用者設定型プランのために発生したのか、あるいは個別交渉型雇用契約または雇用合意書によって発生したもののかの判断に基づいて請求される。

(i) 申請料

被用者が使用者を提訴した事案

計画でさらに安い被用者料金が定められていない場合、仲裁人が一人であれば、被用者は申

立てを行うとき返金不可の料金、上限 200 ドルを全額支払う必要がある。計画でさらに高い使用者料金が定められていないなら、使用者は返金不可の料金 1,350 ドルを全額支払わなければならない。

計画でさらに安い被用者料金が定められていないなら、仲裁人が三人あるいはそれ以上の場合、被用者は申立てを申請するとき返金不可の料金、上限 200 ドルを全額支払う必要がある。計画でさらに高い使用者費用が定められていない場合、使用者は返金不可の料金 1,800 ドルを全額支払わなければならない。

使用者は、被用者が彼らの申請要求条件を満たしているならば、たとえその問題が解決していても、ただちに自らの負担分を支払う必要がある。

反証に対して申立て費用はかからない。但しその紛争が、個別交渉型雇用契約から発生したものと判断された場合、反証に対する申請費用は、紛争が個別交渉型雇用契約から発生したときの以下の料金表に従って課せられる。

上記の料金表は、使用者が、使用者設定型プランの条件に従って被用者のために申請した場合も適用される。

使用者が被用者を提訴した事案

仲裁人が一人の場合、使用者は 1,550 ドルの返金不可の料金を全額支払う必要がある。

仲裁人が三人あるいはそれ以上の場合、使用者は 2,000 ドルの返金不可の料金を全額支払う必要がある。

反証に対して申請費用は課せられない。但しその紛争が、個別交渉型雇用契約から発生したものと判断された場合、反証に対する申請費用は、紛争が個別交渉型雇用契約から発生したときの以下の料金表に従って課せられる。

(ii) 審問にかかる費用

一人の仲裁人の前で審問が開かれる場合、使用者は一日当たり 350 ドルの管理費を支払う必要がある。

複数の仲裁人の前で審問が開かれる場合、使用者は一日当たり 500 ドルの管理費を支払う必要がある。

最初の仲裁管理会議については AAA の審問費用はかからない。

(iii) 延期とキャンセルにかかる費用

一人の仲裁人の前で予定されていた審問が、当事者の都合で延期された場合、当事者は 150 ドルの料金を支払う必要がある。

複数の仲裁人の前で予定されていた審問が、当事者の都合で延期された場合、当事者は 250 ドルの料金を支払う必要がある。

(iv) 審問室の賃貸料

上記の審問費用には審問室の賃貸料金は含まれていない。AAA は当事者の便宜のためほとんどの事務所に審問室を持っている。審問室の利用を希望する場合は、部屋が利用できるかどうか、およびその賃貸料金を管理官に問い合わせる必要がある。審問室の賃貸料金は使用者が負担しなければならない。

(v) 一時停止料金 (Abeyance Fee)

審理が 1 年間停止される場合、当事者には 300 ドルの年間一時停止料金が課せられる。審理は、最初の申請費用が支払われ、その後一時停止していた場合にのみ再開することができる。当事者が課せられた料金の支払いを拒んだ場合、他の当事者がすべての当事者の代わりに料金を全額支払うことができる。そうでない場合、この事案は管理者によって打ち切られる。

(vi) 経費

必要な旅費とその他の経費を含む仲裁人の全経費、AAA 費用、さらに仲裁人の指示で行われた証人と証拠に関する費用は、すべて使用者が負担しなければならない。

個別交渉型雇用契約か雇用合意書によって発生した紛争について

改訂された以下の AAA 料金表は、これらの契約や合意がたとえ使用者設定型プランを含む

か又はそれを参考にしている場合でも、個別交渉型雇用契約か雇用合意書によって発生した紛争に適用されるものである。仲裁人の報酬は AAA が請求する管理費用の一部としては含まれない。仲裁人の報酬は、指名前に当事者に送られた最新の経歴の情報を基に決められる。

管理料金表（標準料金と選択型料金）

AAA は申立てあるいは反証を申請する当事者に対し、二種類の管理費システム、すなわち標準料金表と選択型料金表を用意している。標準料金表は 2 回払い方式、選択型料金表は 3 回払い方式である。選択型料金表は最初の料金は低いものの、審問を行う事案の場合、総管理料金が標準料金よりもおよそ 12~19%ほど高くなる。AAA の管理費は申立てあるいは反証の請求金額によって決まる。この料金表には仲裁人の報酬は含まれていない。当事者が他に合意していない場合、仲裁人の報酬と管理費は、仲裁裁定の中で仲裁人が割当てたものに従う。

不完全な申請あるいは不十分な申請に対する料金：該当する仲裁合意が AAA を基準としていない場合、AAA はその紛争にかかわる他の当事者に対し、その仲裁を AAA が管理することに合意するよう働きかける。しかしながら AAA が当事者の合意を得ることができず、その仲裁を AAA が処理できない場合、AAA は管理者としてその事案を打ち切り、仲裁の管理をそれ以上行わない。このような場合 AAA は、申請した当事者に対し申請料金を返金するが、その額は、不完全申請に対して以下の料金表で定められた金額よりも少なくなる。

不完全な仲裁要請を提出した当事者、あるいはこれらの規則に示されている要求条件を満たしていない当事者は、AAA が問題の是正を要請しそれに応えることができなかった場合、不完全申請に対して定められている以下の金額を支払わなければならない。

追加サービス料金：AAA は、これらの規則の下で、当事者の契約あるいは条項で定められている業務の範囲を超えて業務を行った場合、追加の管理費用を請求する権利を有する。

(i) 標準料金表

申立て、反証あるいは追加の申立てを申請するとき、その当事者は初期申請料金を全額支払う必要がある。一回でも審問が行われた案件にはすべて最終料金が課せられる。この料金は最初の審問が予定される時事前に支払うことができる。この料金は審問が行われない場合、その事案の結論が出た時点で返金される。しかしながら予定された審問が始まる少なくとも 24 時間前に協会に審問キャンセルの通知がない場合、この最終料金は支払い義務が生じ、返金はされない。

これらの料金は以下の料金表に基づいて請求される。

請求額	初期申請料金	最終料金
7万5千ドル以下	750ドル	800ドル
7万5千ドル超～15万ドル	1,750ドル	1,250ドル
15万ドル超～30万ドル	2,650ドル	2,000ドル
30万ドル超～50万ドル	4,000ドル	3,500ドル
50万ドル超～100万ドル	5,000ドル	6,200ドル
100万ドル超～1千万ドル	7,000ドル	7,700ドル
1千万ドル超	基本額1万ドル＋プラス1千万ドルを超える額の0.01%、最大6万5千ドル	12,500ドル
集団申立て ²	3,250ドル	2,500ドル
金銭要求のない申立て ¹	3,250ドル	2,500ドル
不完全申請費用	500ドル	
追加サービス ²		

¹ この料金は申立てや反証が金銭的補償を求めないケースに適用される。金銭的要求はあるものの、その金額が分からない場合、当事者は請求金額の範囲を述べるよう求められる。あるいは申請費用として7,000ドル、最終費用として7,700ドルの料金が課せられる。

² この料金は、当事者が申立て、反証あるいは追加の申立ての処理を集団的仲裁として実施することを希望する場合に適用される。

³ AAAは、当事者の契約あるいは規定の下で、規則に定められている以外の手続やサービスをした場合、追加費用を請求することができる。

申立てあるいは反証の求償額が最初に申請したときから後に修正された場合、料金は高くなる。申立てあるいは反証の求償額が最初の申請の前に修正された場合、料金は安くなる。

仲裁人が3名以上参加する事案の最低料金は、初期申請料金が4,000ドル、それに3,500ドルの最終料金がプラスされる。利息と仲裁費用を除いて75,000ドルを超えない申立てあるいは反証の場合、迅速手続が適用される。

選択型料金表または標準料金表のどちらかで審理を申請した当事者が、1年間審理を一時停止した場合、当事者には年間一時停止料金として500ドルが課せられる。当事者が課せられ

た料金の支払いを拒んだ場合、他の当事者がすべての当事者の代わりに料金を全額支払うことができる。支払が行われない場合、その事案は管理者によって打ち切られる。

さらに詳しい情報については地元の AAA 事務所のケースマネジメントセンター、あるいはカスタマーサービスデスクに問合せのこと。

(ii) 標準料金表の払い戻し制度

AAA は標準料金表に関連して申請料金の払い戻し制度を用意している。但し 500 ドルの最低申請費用については払い戻しはない。最低料金要求条件に従って、払い戻しは次のように計算される。

- > 案件が申請日から 5 暦日以内で解決あるいは取り下げられた場合、申請費用のうち最低料金を超える全額が返金される。
- > 案件が申請日から 6 から 30 暦日以内に解決あるいは取り下げられた場合、申請費用の 50%が返金される。
- > 案件が申請日から 31 から 60 暦日以内に解決あるいは取り下げられた場合、申請費用の 25%が返金される。

すでに仲裁人が指名された場合、返金が行われない（この場合、3 人の仲裁人から成る仲裁パネルにおける 1 人の仲裁人を含む）。また仲裁裁定が下された場合も返金は認められない。

注：申立てと反証の両方の場合で、AAA に対する仲裁要求の受理日が申請料金の返金計算の基準として使用される。

(iii) 選択型料金表

申立て、反証、あるいは追加の申立てを申請したとき、申請した当事者は返金不可の初期申請費用を全額払う必要がある。AAA は仲裁要請を受理したら直ちにその案件に着手し、すべての当事者に通知するとともに、反証を含めた回答の提出期日を定める。仲裁人を指名しさらに仲裁を継続するためには、以下に示される相応の返金不可の継続料金を支払わなければならない。

原告から仲裁申請が提出されてから 90 日以内に継続料金が納められない場合、協会は管理者としてその申請を終了し、すべての当事者に通知する。

一旦収められた申請料金あるいは継続料金には返金あるいは返金制度は適用されない。

以下の選択型料金表は反証の申請にも利用することができる。しかしながら、原告が行う申立ての場合と同じく、反証の場合も、継続料金が支払われるまでは仲裁人に継続依頼は行われない。

申立てまたは反証のうち最初の審問が行われた事案にはすべて最終料金が課せられる。この料金は最初の審問が計画されたとき前払いできるが、もし審問が行われなかった場合、案件が解決した時点で返金される。しかしながら予定された審問が始まる少なくとも 24 時間前までに協会にキャンセルの通知がない場合、この最終料金はそのまま支払い義務が継続し、返金が行われない。

料金はすべて以下の料金用に従って請求される。

請求額	初期申請料金	継続料金	最終料金
15 万ドル～30 万ドル	1,650 ドル	1,700 ドル	2,000 ドル
30 万ドル超～50 万ドル	2,200 ドル	3,000 ドル	3,500 ドル
50 万ドル超～100 万ドル	2,500 ドル	4,300 ドル	6,200 ドル
100 万ドル超～1 千万ドル	3,500 ドル	5,700 ドル	7,700 ドル
1 千万ドル超	5,000 ドル	9 千ドル+1 千万ドルを 超える請求額の 0.01%、 最高 6 万 5 千ドル	12,500 ドル
金銭要求のない申立て ¹	2,000 ドル	2,250 ドル	2,500 ドル
集団申立て ²	2,000 ドル	2,250 ドル	2,500 ドル
不完全申請費用	500 ドル		
追加サービス ²			

¹ この料金は申立てや反証が金銭的補償を求めないケースに適用される。金銭的要求はあるものの、その金額が分からない場合、当事者は請求金額の範囲を述べるよう求められる。あるいは申請費用として 3,500 ドル、継続費用 5,700 ドル、最終費用として 7,700 ドルの料金が課せられる。

² この料金は、当事者が申立て、反証あるいは追加の申立ての処理を集団的仲裁として実施することを希望する場合に適用される。

³ 規則の範囲内で、当事者の契約あるいは規定によって要求できるレベルを超えて実施された手続やサービスに対し AAA は追加費用を課すことのできる権利を有する。

さらに詳しい情報については地元の AAA 事務所のケースマネジメントセンター、あるいはカスタマーサービスデスクに問合せのこと。申立てあるいは反証の請求額が最初に申請した時点から後に修正された場合、すべての料金が値上げされる。申立てあるいは反証の請求額が最初の審問の前に修正された場合、料金は値下げされる。

仲裁人が 3 名以上参加している案件の場合、最低料金は初期料金 2,000 ドル、継続料金 3,000 ドル、そして最終料金 3,500 ドルである。

選択型料金表では、当事者が仲裁を継続するか、延期するか、あるいは仲裁審理を修正するかいなかにかかわらず、当事者は継続料金を支払わなければならない。

当事者が互いに合意して審理を一年間停止する場合、500 ドルの年間一時停止料金が課せられる。当事者が課せられた料金の支払いを拒んだ場合、他の当事者がすべての当事者の代わりに料金を全額支払うことができる。料金が支払われない場合、この事案は打ち切りとされる。

注： AAA が仲裁要求を受理した日は、継続料金の支払いに関する 90 日期限の計算に使用される。選択型料金表には返金制度はない。

(iv) 審問室の賃貸料

前ページに示された料金には審問室の費用は含まれていない。審問室はレンタルで利用できる。審問室が空いているかどうか、その費用については AAA に問合せのこと。

(v) 経費

必要な旅費とその他の経費を含む仲裁人の全経費、AAA 費用、さらに仲裁人の指示で行われた証人と証拠に関する費用は、すべて使用者が均等に負担しなければならない。

集団訴訟仲裁のための補足規則 (Supplementary Rules for Class Action Arbitration) のもとで行われる紛争処理について (補足規則)

集団訴訟仲裁のための補足規則の 11 節に示されている AAA の管理料金表は、補足規則の下で行う紛争処理に適用される。

緊急保護対策のための随意規則

O-1 適用性

当事者が、特別な合意、または仲裁条項に基づいて緊急保護対策のためこれらの規則を採用する場合、緊急救済措置を必要とするその当事者は、パネルが構成される前に AAA と他のすべての当事者に対し、文書で希望する救済措置の性質と、なぜそのような救済措置が緊急に必要とされるかの理由を通知しなければならない。この申請には、当事者がこのような救済措置を受ける資格があること、およびその理由も明記しなければならない。これらの通知はファクスやその他の信頼できる手段で伝えることができる。但しその中には、他のすべての当事者にも通知したことを証明する説明、あるいは他の当事者に誠意をもって知らせるために取るべきステップの説明が含まれていなければならない。

O-2 緊急仲裁人の指名

O-1 節に示されているように、AAA は通知を受け取ってから 1 営業日以内に、緊急事案を裁定するために指定されている AAA の緊急仲裁人パネルの中から緊急仲裁人を一人指名しなければならない。緊急仲裁人は、その申請で公表されている事実に基づいて、このような仲裁人の公平性と独立性に影響を及ぼしそうなあらゆる事情を直ちに公表しなければならない。緊急仲裁人の選定に対するいかなる異議も、AAA が緊急仲裁人の指名および公表された事情を当事者に知らせてから 1 営業日以内に提出しなければならない。

O-3 日程

緊急仲裁人はできるだけ速やかに、しかしいかなる場合も指名されてから 2 営業日以内に、緊急救済措置の適用を検討する日程を決めなければならない。この日程にはすべての当事者の見解を聞く適切な機会が与えられなければならない。但し正式な審問の代わりに、電話会議や文書による意見陳述も認められる。

O-4 仮仲裁裁定 (Interim Award)

検討の後、緊急仲裁人は、緊急措置を求めている当事者の説明を聞いて、彼らが緊急救済措置を受けられない場合、直ちに修復不能な損失あるいは損害を被ること、およびその当事者がこれらの救済措置を受ける資格があると確認できた場合、仮仲裁裁定を下して救済措置を

受けられるようにすることができる。このとき緊急仲裁人はその理由を説明しなければならない。

0-5 パネルの構成

緊急救済措置の仮仲裁裁定を修正するための申請は、すべてそれを必要とするに至った事情の変化に基づいて行わなければならない。この活動は、パネルが構成されるまでは緊急仲裁人が行うことができる。パネルが構成された後はパネルに委ねられなければならない。パネルが構成された後は、当事者が緊急仲裁人をパネルメンバーに指名することに合意しない限り、緊急仲裁人はそれ以上権限を持ってはならない。

0-6 安全性

緊急救済措置に関するいかなる仮仲裁裁定も、十分安全なこのような救済措置を求める当事者による準備によって調整することができる。

0-7 スペシャルマスター

当事者が仮仲裁対策の要請を司法機関に提出しても、それは仲裁合意と矛盾したり、あるいは仲裁する権限を放棄したりするものと考えてはならない。AAA が、緊急救済措置を検討し報告するため司法機関からスペシャルマスターを指名するよう指示された場合、AAA はこの条項の 0-1 節に示される方法で対応しなければならない。またスペシャルマスターが仮仲裁裁定ではなく報告書を発行しなければならない場合を除いて、緊急仲裁人という文言はスペシャルマスターを意味するものと理解されなければならない。

0-8 費用

緊急救済措置の適用に関する費用は、仲裁費用の節に示されている方法と同じように配分しなければならない。

雇用調停手続

M-1. 当事者の合意

規定によって、またはその契約の中で、当事者がアメリカ仲裁協会（AAA）の指揮の下で、あるいはその手続に従って、現在あるいは将来の紛争の調停または斡旋に対応しようとする場合、当事者とその代理人は、他に文書で合意されていないなら、これらの手続つまり調停要請を提出した時点で改定されその日から発効する手続を、彼らの合意の一部とし、さらに AAA を彼らの調停の管理者として指名したものとみなさなければならない。

当事者は相互に合意することで、電話による調停、またはその他の電子手段や技術的手段を使って調停を行う合意を含め（但しこれだけに限ったことではないが）これらの手続のどの部分も変えることができる。

M-2. 調停の開始

紛争を抱える当事者は、AAA のいずれかの地域事務所またはマネジメントセンターに電話、e-mail、通常郵便あるいはファックスで調停を申し出ること、調停を開始することができる。調停の要望も AAA のウェブファイル www.adr.org を通しオンラインで申請することができる。

調停を始める当事者は、同時に相手の当事者にも調停を要請したことを通知しなければならない。調停を開始した当事者は、規定のとおり、AAA と相手方当事者に対し以下の情報を伝えなければならない。

- i. 調停のための当事者契約あるいは当事者規定の中の調停条項のコピー
- ii. 紛争の調停にかかわる全ての当事者と代理人（もしあれば）の名前、住所、e-mail アドレス（もしあれば）および電話番号
- iii. 紛争の性質の簡単な説明と求める救済措置
- iv. 調停人が持つべき個々のすべての資格要件

当事者が、現在または将来の紛争に対し、AAA の指揮のもとで調停を行おうとしても、まだそのための契約や規定が用意されていない場合、当事者は AAA に対し、もう一方の当事者が「自主的調停」に参加するよう勧めてもらうことができる。このような要請を受けたら、AAA は紛争にかかわっている相手方当事者と接触して、調停を受けさせるよう働きかける。

M-3. 場所の決定（調停を行う市、郡、州、地域、そして該当する場合は国）

- i. 当事者の調停契約に場所が明記されておらず、かつ当事者が場所について合意できていない場合、AAA は当事者の論点を考慮し場所を決定する権限を持たなければならない。
- ii. 当事者の調停契約で特定の場所が必要とされ、かつそれを変える当事者の合意がない場合、調停契約の中に場所を明記しなければならない。
- iii. 当事者の調停契約の中で場所への言及が曖昧な場合、AAA は当事者の論点を考慮し、場所を決める権限を持たなければならない。

M-4. 代理人

いかなる当事者も、該当する法律で禁止されていない限り、代理人（予め選んだ）なしで参加することも、当事者が選んだ代理人と参加することも、あるいは訴訟代理人と一緒に参加することもできる。代理人を立てようとする当事者は、相手方当事者と AAA に対し、代理人の名前、電話番号、住所、そして使用できる場合は e-mail アドレスを通知しなければならない。

M-5. 調停人の指名

当事者は、調停人について合意しようと努力する中で、AAA の調停人パネルのプロファイルをオンライン www.adr.org/mediation で探すことができる。当事者が調停人の指名に合意せず、他の指名方法も示さない場合、調停人は以下の方法で指名されなければならない。

- i. 調停に対する要求を受理したら、AAA は各当事者に対し、AAA の調停人パネルから得た調停人のリストを送付する。当事者は送られてきたリストの調停人を承認し、AAA に対し合意したことを伝えることが期待されている。
- ii. 提示されたリストの中に当事者が承認できない調停人がいる場合、各当事者はそのリストから忌避したい名前を消して、残りの調停人の名前に好ましい順に番号をつけ、そのリストを AAA に返却しなければならない。当事者が定められた期日以内にリストを返却しない場合、そのリストに記載されている調停人はすべて、その当事者に認められたものと考えられる。双方の当事者が互いに承認した調停人の中から、相互に好ましい順に調停人を指名し、AAA がその調停人を招請しなければならない。
- iii. 当事者がリストの調停人のいずれかを承認することができないか、あるいは承認した調停人が任務を果たすことができないか、または何らかの理由で提出されたリストか

ら指名できない場合、AAA は追加リストを発送することなく、調停人パネルのその他のメンバーから調停人を指名する権限を持たなければならない。

M-6. 調停人の公平性と情報公開義務

AAA の調停人は案件の担当に指名された時点から、*調停人の行動規範基準 (Model Standards of Conduct for Mediators)* を順守するよう求められる。これらの調停手続とこの規範基準との間に矛盾がある場合は、調停手続を基に運営しなければならない。この基準は調停人に対し次のことを要求する、すなわち(i) 調停人が公平な立場で調停を行えない場合、調停を断ること、(ii) 調停人が当然知ることができ、かつ調停人の公平性に疑問が生じると思えるような、現実の、又は潜在的利害の衝突があれば、全てできるだけ速やかに公表すること。

AAA の調停人は、指名を受ける前に、合理的通常人が考えて、調停人に関して利害の衝突が実際にあるのか、又は発生する可能性があると思える何らかの事実があるかどうか判断するため、適切に調査することが求められる。AAA の調停人は、偏向が生じそうな何らかの状況と、及び当事者の希望する期限内で紛争を解決することを妨げそうな事情について、すべて公表するよう求められる。AAA はこのような公表を確認したら、直ちにこの公表事実について当事者と連絡を取り、彼らの意見を求めなければならない。

調停人について、実際に利害の衝突があるという報告、又は潜在的な利害の衝突の恐れがあると報告を受けた当事者は、それらの問題を無視して調停を進めることができる。但し、当事者がその調停人の任命に賛成できないか、あるいはその調停人の利害の衝突が、客観的に考えて調停の一貫性を損うとみられる場合、その調停人は交代させなければならない。

M-7. 欠員

調停人の中にその任務を行えない者、あるいは望まない者が出た場合、AAA は当事者が他に合意していない限り、M-5 節に従って別の調停人を指名する。

M-8. 調停人の任務と責任

- i. 調停人は、当事者自身の判断原則に基づいて調停を進めなければならない。自己判断とは、各当事者が方法と結果について自由にそして十分な情報のもとに選択する、自主的で強制のない決定に至る行動である。

- ii. 調停人は、予定されている調停会議の前、会議の間、あるいは会議の後に、当事者そしてまたは代理人と、別の会議を開いたり、当事者の一方だけが出席する会議を開いたり、その他の情報のやりとりを行ったりする権限が与えられている。これらの情報のやり取りは、電話、文書、e-mail、オンライン、直接会って、あるいはその他の手段で行うことができる。
- iii. 当事者は、要請される救済措置に関連するすべての文書を交換するよう奨励される。調停人は、当事者の交渉の経過と根底にある利害を含め、問題についてのメモの交換を要求することができる。当事者が秘密にしておきたいと思っている情報については、必要であれば調停人との別通信の中で、調停人に送ることができる。
- iv. 調停人は、当事者に対し解決策を強制する権限は持たないが、彼らが紛争を満足のいく形で解決できるように援助を行う。調停人は自らの判断に基づいて、当事者に対し、解決のための提案を口頭で、あるいは文書で私的に通知することができる。また当事者が合意すれば、その提案をすべての当事者に送ることができる。
- v. 調停に予定された期限以内ではすべての紛争を解決できないか、あるいは問題の一部が未解決になる場合、調停人は一定期間当事者と連絡を取り続け、完全解決を容易にするよう継続的努力を払う。
- vi. 調停人はいかなる当事者の法的代理人でもなく、またいかなる当事者に対しても信託義務を負わない。
- vii. 調停人は調停会議を開く毎にその日時と場所を決めなければならない。当事者は連絡のあった会議日程の要請に対しタイムリーに回答し、できるだけ早い日時に決まるよう協力して、そして決まった会議日程を守らなければならない。AAA は会議に先立って、タイミングをみて、当事者に会議の通知を出さなければならない。

M-9. 当事者の責任

当事者達は、紛争を調停する権限をもった各当事者の適切な代理人が、調停会議に確実に出席するようにしなければならない。

予定された調停会議の前および会議中、当事者とその代理人は、各当事者の状況に合わせて、意味のあるそして生産的な調停にするよう彼らの最善を尽くさなければならない。

M-10. プライバシー

調停会議とそれに関連する調停の連絡は非公開で行われる。調停会議には当事者とその代理人が参加できる。それ以外の者は、当事者が認め、調停人が同意した場合にのみ参加するこ

とができる。

M-11. 守秘義務

該当する法律または当事者の合意に従って、調停人は、調停の中で当事者あるいはその他の参加者（証人）が調停人に公表した秘密情報を決して外部に漏らしてはならない。調停人は、調停の過程で得られたすべての情報、および調停人が自らの任務を果たす中で受け取ったすべての記録、報告書、あるいはその他の文書について、秘密にしておかなければならない。

調停人は、これらの記録を、対立的手続または法廷の中で、調停との関連で暴露するか証言するよう強要されてはならない。

当事者は、調停人の秘密を守らなければならない。さらに当事者は、当事者が承認するか該当する法律で要求されない限り、以下に示す情報に依拠したり、あるいは仲裁手続や訴訟手続、その他の手続の証拠として提示してはならない。

- i. 紛争の有力な解決法に関連して、当事者またはその他の参加者が表明した見解、あるいは提案、
- ii. 調停手続の過程で当事者またはその他の参加者が行った告白、
- iii. 調停人が表明した見解あるいは提案、あるいは、
- iv. 調停人が提案した解決策に対し、当事者が同意したのか同意しなかったのかについての事実。

M-12. 速記録の禁止

調停の過程で速記録を取ってはならない。

M-13 調停の終了

調停は以下の場合、中止される。

- i. 当事者が和解の合意を実行した場合、
- ii. 調停人が、調停をこれ以上続けても当事者間の紛争解決には貢献しないと口頭又は文書で宣言した場合、
- iii. すべての当事者が調停手続が終了したと口頭又は文書で宣言した場合、

- iv. 調停会議が終わった後 21 日間、調停人と、当事者または当事者の代理人との間で全く連絡がなかった場合。

M-14. 免責

AAA 及びいかなる調停人も、調停に関連した司法手続においては必要とされない存在である。AAA 及びいかなる調停人も、これらの手続の下で行われたあらゆる調停に関連する何らかの誤り、行為または不作為に対し、いずれの当事者に対しても責任を負うことはない。これらの手続の下で行われた調停の当事者は、その調停に関連する訴訟又はその他の訴訟手続の証人として、調停人、AAA あるいは AAA の従業員を召喚することはできない。調停人、AAA 及び AAA 従業員には、このような訴訟手続の証人として証言する資格はない。

M-15. 手続の解釈と適用

調停人は、彼らが調停人の職務と責任にかかわる範囲で、これらの手続を解釈し適用しなければならない。その他すべての手続は、AAA によって解釈され適用されなければならない。

M-16. 預け金

調停人が別に指示しない限り、AAA は調停人と協議して、調停会議に先立って調停の費用と経費を賄うのに必要と考えられる額の預け金を当事者に支払うよう求める。AAA は調停が終了したら当事者に決算報告を提出し、残金があればそれを返却しなければならない。

M-17. 費用

当事者が別に合意していない場合、調停の費用は、必要な旅費やその他の経費あるいは調停人の料金を含め、すべて、当事者が均等に負担しなければならない。どちらかの当事者が召喚した参加者の費用は、その人物の出席を求めた当事者が支払わなければならない。

M-18. 調停の経費

調停を開始するための申請費用、あるいは AAA に当事者を調停に呼ぶよう要請するための費用は生じない。

調停にかかる費用は調停人の AAA 略歴書に公表されている彼らの時間当たり、または 1 日当たりの料金によって決まる。この料金は、調停人の報酬と AAA のサービスのために割り振られる費用の両方をカバーするものである。調停会議については、最低料金として 4 時間分あるいは半日分の料金がかかる。M-17 節で説明された費用も適用される。

調停のために提出された資料が取り下げられるかキャンセルされた場合、あるいは調停の開始要請が申請された後で、かつ調停会議が開催される前に問題が解決した場合、費用は 200 ドルにプラス調停人の時間当たり料金と関連費用が課せられる。これらの費用は当事者が他に合意していない限り、調停を始めた当事者が負担しなければならない。

調停の費用またはサービスについて質問のある者は最寄りの AAA 事務所に問合せるか、www.adr.org/mediation を参照のこと。

資料 2

雇用関係から生じる制定法上の紛争の調停および仲裁による解決のための 適正手続プロトコール

以下のプロトコールは、雇用における裁判外紛争解決に関する特別専門委員会を構成する個人〔氏名略〕である下記署名者が、制定法上の権利を含む雇用紛争を調停や法的拘束力ある仲裁によって解決するための適正な手続を示す目的で提供するものである。署名者は各自の所属組織から指名を受けてこの特別専門委員会に参加しているが、本プロトコールは署名者の個人的な見解を示すものであって、各所属組織の方針を示すものと解されるべきではない。

背景

この特別専門委員会は、雇用紛争解決に向けて調停や仲裁を利用する際の適正手続をめぐる問題を検討するために、労働・雇用法にかかわる様々な組織に属する個人によって創設されたものである。本プロトコールの対象は、制定法上の紛争に限られる。

特別専門委員会の委員は、制定法上の紛争に係る調停と仲裁を、適正手続による保護の下で奨励すべきであると考えた。制定法上の雇用紛争について、その他の行政、司法による救済を容易かつ効果的に受けることができない恐れのある1億人の労働者に対し、迅速で、利用可能な、安価な費用で済む、公正な、制定法上の雇用紛争の私的紛争解決制度を提供するためである。また、特別専門委員会委員は、かかる制度が、行政機関や裁判所が抱えている膨大な未済事件から生ずる遅延を削減し、かかる事案が更に増えることを防ぐのに貢献することを望む。

A. 紛争前／後の仲裁

特別専門委員会は、制定法上の紛争の調停および／または仲裁に関する合意の時期についてジレンマが存在することを認識している。この難題については、特別専門委員会は合意に至らなかった。この件に関する見解を、以下、順不同で示す。

- ・使用者は、制定法上の申立を解決するための調停および／または仲裁制度を創設できるべきであるが、紛争の調停および／または仲裁に関する合意は全て、必要な情報が通知されたうえで任意に行われるべきであり、雇用の開始・継続の条件とされるべきではない。

- ・使用者は、雇用の開始・継続の条件として、制定法上の紛争の調停および／または仲裁に関する合意を求める権利を有するべきである。紛争が実際に生ずる時点まで、このような合意をしないでおくと、訴訟に訴えようとする機運が高まる。このことは、調停や仲裁の合意に至るケースはごく少数にとどまることにつながり、裁判外紛争解決手続の効果的利用の可能性、及び現時点で紛争解決制度の障害となっている行政・司法手続の遅れの問題を克服する可能性を否定することになる。
- ・被用者はいかなる理由であろうと、雇用関係から生じる制定法上の権利主張について、司法による救済を受ける権利を放棄することを許容されるべきではない。
- ・使用者は、制定法上の申立の解決に向けて調停および／または仲裁制度を創設できるべきであるが、個々の事案について調停および／または仲裁に付するかどうかの決定は、実際に紛争が生じるまでなされるべきではない。

特別専門委員会は、制定法上の雇用紛争の調停および／または仲裁に関する合意の時期については特定の立場を取らない。ただし、かかる合意が十分な認識のもとになされるべきであるという点については同意する。このプロトコールは、適正手続の模範的基準を示すことを主眼とする。

B. 代理権

1. 代理人の選択

調停および／または仲裁手続の利用を検討中またはかかる手続を既に利用中の被用者は、自らの選択した代弁者を代理人とする権利を有するべきである。調停及び仲裁の手続書にはその旨が明記され、弁護士協会、法律サービス団体、公民権団体、労働組合などの支援機関が記されていないなければならない。

2. 代理人に支払われる料金

代理人に支払われる金額及びその支払方法について、申立人と代理人との間で定めなければならない。ただし、使用者が被用者（特に低所得の被用者）に対し弁護士費用の少なくとも一部を返金する制度が複数存在するので、かかる制度の利用が望まれる。仲裁人は準拠法に従い、また正義の名において、救済策の一環として費用の全てまたは一部返金を求める権限を有するべきである。

3. 情報の利用

仲裁の利点の 1 つは、審理前の証拠開示手続に要する時間と費用が通常少ないことである。適正かつ限定的な証拠開示手続が奨励されるべきであり、被用者はその申立の調停および／または仲裁に合理的に関連する全ての情報を利用できるべきである。被用者の代理人も、かかる情報や文書の全てについて合理的に事前審問や審問を行えるべきである。

仲裁の迅速性を損なうことなく、必要とされる事前審問の証言録取書が取られるべきである。

また、仲裁人の選任の前に、かかる選任に役立つよう、当該仲裁人が取り扱った直近の 6 事案の当事者の代理人の氏名、住所、電話番号が、両当事者に示されることが望ましい。

C. 調停人、仲裁人の資格

1. 登録者名簿

各事案に選任された調停人や仲裁人は、審問の技能、当該紛争において問題となっている制定法に関する知識を有し、職場や雇用環境に精通していなければならない。依頼可能な調停人、仲裁人の登録者名簿を性別、人種、経歴、経験などに関し非差別的に作成することにより、当事者の利益や目的が尊重され、十分な配慮がなされるよう取り計らわれるべきである。

特別専門委員会は、公平な調停人、仲裁人選任のために勧告を行うものである。ただし、特別専門委員会は、使用者、被用者には、司法上疑義のない決着をもたらすことができると両当事者が信じる人物を、その人物が本プロトコールに適合する資格を有していないとしても、調停人および／または仲裁人として、共同で選ぶ権利があると認識している。現在の労働・雇用に関する調停人、仲裁人には、弁護士と弁護士ではない者がいるが、彼らには審問の技能があり、雇用環境に詳しいものの、雇用紛争が生じる制定法上の環境や労働組合のない職場の特徴については、専門研修を受けない限り、常に知識を維持している可能性は低い。

雇用分野における制定法が要請する専門知識を有する調停人、仲裁人であっても、専門的研修を受けていなければ、雇用分野における経験や仲裁の審問、調停手続の経験を欠く可能性があり、このような調停人・仲裁人にとっては明らかにニーズがある。登録資格をアメリカ仲裁協会（AAA）などの仲裁人指定機関が見直すことによって、最も貴重な専門知識を有する者をこの登録簿に速やかに加えることが可能となろう。

仲裁人及び調停人の登録名簿は、事案の様々なニーズを満たせるよう、かかる技能の全てを備えた代理人を含むべきである。

また登録名簿の仲裁人及び調停人は、その過去の経験にかかわらず、いずれの当事者に対しても偏見を持つことがあってはならない。また、必要な適正手続を欠いていると思われる事案への関与を拒否すべきである。

2. 研修

上記資格を含めた登録名簿の作成には、研修プログラムの開発を要する。労働・雇用に関する現在及び今後の調停人と仲裁人を、制定法上の重要事項、手続、救済策などについて教育するための研修、並びに制定法の専門家を、仲裁の審問及び調停の実施と管理に関する適正手続や公正さ、また、雇用関係に関する使用者の手続について教育するための研修である。

制定法上の問題に関する研修は、政府機関、弁護士協会、学術機関などが行うべきであり、AAAなどの仲裁人指定機関が全国の様々な場所において運営すべきである。かかる研修は定期的にその内容が更新され、全ての調停人、仲裁人が受けるべきである。調停と仲裁の実施にかかる研修は、経験豊富な仲裁人によるメンタリングプログラムとして提供してもよからう。

かかる研修の修了の事実について、当事者が仲裁人の選任を行う際に提示される経歴書やパネルカードに記せばよい。

3. 仲裁人の選任

当事者からの要請に応じて、各指定機関は、AAAのように仲裁人のリストを示すか、あるいは登録名簿などから奇数の調停人、仲裁人で構成されるパネルを選択すべきである。かかる個人のパネルカードを、まず当事者の閲覧に供し、その後両当事者は忌避したい仲裁人を選択していき、その結果、残った調停人および／または仲裁人が指名されるべきである。

選任手続では、忌避手続が不調に終わった場合、指定機関に調停人および／または仲裁人の選任権限を委譲できるものとする。上記のとおり、指定機関は名簿に登録された仲裁人が裁定を下した直近の事案の当事者及び代理人の名前を、当該当事者の承諾に基づき提示すべきである。

4. 利害の衝突

事案の調停人及び仲裁人は、合理的観点から利害の衝突を構成するまたは利害の衝突とみな

されるあらゆる関係を開示する義務を有する。選任された調停人および／または仲裁人は、かかる利害関係が現在も過去においても存在しないことを保証するため、指定機関が提示した誓約書がある場合、かかる書類への署名が求められるべきである。

5. 仲裁人の権限

仲裁人は以下の権限について、関連の契約書、法律、規則、及び指定機関の手続規則に従うべきである。すなわち、審問の時間と場所の決定、合理的な開示手続の許可、召喚状の発行、仲裁可能性の決定、審問における秩序とプライバシーの保護、証拠の管理、審問終了の決定及び審問後の書類提出に向けた手続の決定、紛争を解決する仲裁裁定の発出に関する権限。

仲裁人は、法律に基づいて裁判所で与えるあらゆる救済を与える権限を有するべきである。仲裁人は意見書を発出し、以下の事柄を示した仲裁裁定を下すべきである。すなわち、紛争の種類、損害賠償額および／またはその他申立に応じて与えられた救済、その他の解決事項、及び制定法上の申立に係る証言録取書に関する声明。

6. 調停人と仲裁人の報酬

調停人と仲裁人の料金と経費が当事者により分担されることによってこそ、公正性が最も保たれる。当事者の経済状況によって等しい負担が難しい場合、当事者は相互に受け入れ可能な取り決めを行い、可能な限り公平性を保つよう取り計らうべきである。かかる合意がない場合には、仲裁人が報酬の配分について決定すべきである。指定機関は、当事者の費用分担について交渉し、報酬を両当事者から徴収のうえ、調停人および／または仲裁人に対し、分担比率を開示しないでその支払を行うことにより、費用負担率の違いによって偏見が生じる可能性を減じることができると思われる。

D. 司法審査の範囲

仲裁人の裁定は終局的かつ拘束力あるものとすべきであって、司法審査の範囲は限られるべきである。

1995年5月9日

署名者〔略〕

資料 3

アメリカ仲裁協会 雇用仲裁における被用者本人申立ガイド

アメリカ仲裁協会とは？

アメリカ仲裁協会（AAA）は、民間の公共団体（NPO）として、仲裁や調停など、様々な紛争解決サービスを提供しています。全米、メキシコ、欧州の計 30 の主要都市にオフィスを構えています。

管理機関として、AAA は事案の処理を書類の提出から終結まで担当し、仲裁人を任命し、審問の日程を定め、関連文書を送付し、電話会議の日程を決定したり、時には会議に参加したりもします。その目的は、公正かつ公平な方法で事案を処理することです。

仲裁とは？

仲裁とは、中立的立場の人 1 人以上に紛争を申し立てる制度のことで、裁判制度（裁判官、陪審）に代わる制度です。仲裁人（1 人または複数）は、公式な審問で証拠の提示を受け、提示された証拠に基づいて裁定を下します。仲裁は時には文書のみで行う場合もあります。仲裁人の決定は最終決定であり、通常は拘束力を持ちます。仲裁人の裁定が覆されるケースは稀です。

仲裁における“pro se（＝自分）”当事者とは？

“Pro se”当事者とは、弁護士の支援を受けずに仲裁に臨むことを選択した当事者のことです。

仲裁における申立人とは？

仲裁における申立人とは、自らの使用者に対して仲裁の申立を起こした人のことです。

仲裁における被申立人とは？

仲裁における被申立人とは、仲裁申立に応じる人のことです。雇用関係の場合には、通常は使用者のことを指します。

雇用仲裁の手続とは？

手続 1. AAA の地域事務所や担当の AAA ケースマネジメントセンターに対し、またはオンライン（www.adr.org）で、「申立書（Demand）」を（契約書、人事方針、または人事マニュアルの仲裁規定に従って、あるいは ADR のプログラム／プランに従って）提出することによって、あるいは（既存紛争を仲裁に付託するという）合意書に基づいて、

または裁判所からの回付によって、行われる手続です。

手続 2. 提出書類が確認されます。AAA が雇用事案を処理するためには、3 つの条件が満たされなければなりません。まず、AAA が紛争の処理機関として、契約条項または仲裁の合意書で指定されていることです。2 つ目の条件として、仲裁の規定や合意書は、AAA の「雇用に関する適正手続プロトコール」に十分かつ実質的に準拠していなければなりません。この手続は、経営、労働、雇用、公民権に関する組織や民間の管理機関、政府、及びアメリカ仲裁協会に所属する個人で構成される特別専門委員会が策定したものであり、職場の紛争解決を公正かつ公平に行うためのものです。3 つ目に、申請書類とともに適切な料金の支払いが必要です。これら 3 つの条件の 1 つでも満たされないものがあれば、AAA は事案の引き受けをお断りする場合があります。

手続 3. 提出書類は AAA のケースマネージャーに送られ、このマネージャーが紛争に関する情報を検討し、文書を調べ、当事者に対して事案の受け付けたことを書簡で知らせ、被申立人に対しては抗弁の機会を提供します。当事者は、雇用紛争解決登録名簿のメンバーである仲裁人の名前リストを受け取ります。当事者は、書簡の日付から 15 日の間に相互に受け入れ可能な仲裁人を選任します。仲裁人に関して当事者が合意できない場合には、各当事者は通達日から 15 日以内に、選任したくない仲裁人の氏名を除外し、残りの仲裁人の名前に優先順位を付けて、このリストを AAA に返送します。当事者が期限内にリストを返送しなかった場合には、リスト内の全仲裁人が受け入れ可能とみなされます。

手続 4. 15 日の期間の終わりまでに、AAA は通常、以下の文書を受け取っています。申立内容が仲裁に適しているかどうかの疑問を呈する文書（適宜）、回答書（「申立書」に対する回答、積極的抗弁を含む）、要請されている審問場所に対する異議、反訴、及び／またはケースマネージャーとの管理会議や仲裁人との事前聴聞会の要請書。

手続 5. 適宜、AAA のケースマネージャーと当事者代理人との間で管理会議が催されます。

手続 6. 当事者のリストを受け取った後、AAA は規則に従って、またリストに記載の仲裁人の当事者による優先順位付けの結果に基づいて、仲裁人を任命します。選任された仲裁人（1 人または複数）について、利害の衝突がないかどうかの選別が行われます。次に管理会議の日程が定められます。仲裁人が利害の衝突について何らかの開示を行った場合には、その内容が当事者に伝えられます。その開示内容について、いずれからの当事者からの異議申立があれば、その開示内容の重要性に応じて当該仲裁人は忌避されるか、あるいは開示の性質が仲裁人の忌避を要しないものである場合には、AAA がこの仲裁人の選任を容認します。

手続 7. 仲裁人が当事者および／またはその代理人と仲裁管理会議を直接に、または電話で行い、仲裁の迅速化に向けて問題の検討と解決を図ります。

手続 8. 証拠の審問が行われ、必要に応じて追加審問会の日程が定められます。**注：文書**

のみでの審問の場合には、この手順は省略されます。

手続 9. 証拠の審問が終了し、仲裁人の仲裁判断（裁定）が 30 日以内に出されます。

手続 10. 裁定内容が当事者に伝えられます。

仲裁の申立を行うのに要する期間は？

契約書、人事方針やマニュアル、ADR のプログラム／プランには通常、申立に要する期間が記されています。制定法上の申立（すなわち州法や連邦法に基づく申立）については、申立の性質に応じて、期間に関する条項が別途定められています。

仲裁を受けるには弁護士が必要？

いいえ。ですが AAA は複数の理由から弁護士のアドバイスを求めることを強くお勧めします。まず、仲裁は最終的な拘束力のあるプロセスです。第二に、職場の紛争、**特に人種、年齢、国籍に関する差別などの制定法上の申立にかかわる紛争**を、弁護士の支援なくして起こすことは困難と思われれます。少なくとも弁護士に相談することは検討すべきです。

AAA 及びその職員は、仲裁の当事者に弁護士を斡旋することはできませんし、AAA の職員は法的アドバイスを行うこともできません。知り合いの弁護士はいないが、仲裁に参加する弁護士を必要としている場合には、地元の弁護士協会に紹介を依頼することが可能です。

雇用仲裁に適用される規則や手続の有無は？

大半の雇用に関する申立について、また使用者が策定したプランに基づく雇用の申立の全てについて、AAA は「雇用仲裁規則および調停手続」を適用します。「雇用に関する適正手続プロトコール」は、こうした規則の一部であり、仲裁において守られるべき最低限度の公正性が定められています。

AAA のウェブサイトで、これらの規則や手続を閲覧できます。また AAA のケースマネージャーから規則や手続のコピーを入手可能です。

この手続の費用は？

雇用仲裁の料金には、申請費用（AAA の手数料）と仲裁人の費用が含まれています。被用者が仲裁を申し立てる場合には、被用者が 200 ドルを支払います。ただし雇用 ADR プランの料金がこれよりも低額の場合は除きます。また使用者には差額の 1,350 ドルの費用を支払う義務があります。使用者が仲裁を申し立てる場合には、使用者が 1,350 ドル以上を、被用者が 200 ドル以下を、ADR プランの規定に従って支払います。

使用者は仲裁人の費用も支払います。仲裁人は、時間料金あるいは日当を請求します。通常の料金は時間当たり 200 ドルから 350 ドル、1 日当たりでは 700 ドルから 1,200 ドルです。どちらの料金も、事例に費やした時間の全てを含み、事前の審問会（仲裁管理会議）、証拠の

審問、調査、裁定文書の作成に要した時間も含まれます。

個別交渉契約に基づく事案では別の料金体系が適用されますので、料金の負担額についてはAAA ケースマネージャーにお問い合わせください。

仲裁の開始手順は？

まず、「申立人」は相手方当事者、すなわち「被申立人」に対して、仲裁を開始する旨を通知しなければなりません。AAA のウェブサイトから、または地域の AAA オフィスから「申立書 (Demand Form)」の写しを入手してください。この書式に、以下の情報を記入してください。

- ・紛争事項に関する説明
- ・紛争関係者の名前と住所
- ・紛争に関する金額 (適宜)
- ・希望の救済策 (最終的に認容を求める救済策)、及び、
- ・審問場所 (審問を直接行う場合、どの都市、州で開催してもらいたい)

次に、記入した書式の写し 2 部を、相手方当事者と交わした契約書の写し (仲裁に関する規定の部分) 2 部とともに AAA に送付してください。

第三に、この書式に適切な料金を添えてください。こうした資料が届いたら、AAA は申立人、被申立人にその旨を通知します。

使用者が被用者に対して仲裁手続を始めることは可能？

はい、可能です。いずれの当事者も仲裁を開始できます。また被用者が仲裁を申請した場合、使用者は反訴を申し立てることができます。つまり、使用者は被用者に対して救済を求める権利があると申し立てることができます。

仲裁申立後は、どうなるのか？

AAA には、全米に 4 つのケースマネジメントセンターがあり、また国際紛争解決センターもあります。30 の AAA オフィスのいずれにも仲裁を申し立てることはできますが、その事案は、その事案の処理に最も適したセンターに送られます。AAA のケースマネジメントセンターが仲裁の申立書を料金とともに受け取ると、この事案は AAA ケースマネージャーに割り当てられ、このマネージャーが当該事案の仲裁の担当者となります。AAA のケースマネージャーは中立的な立場で連絡を行い、通知の送付、仲裁者選任プロセスの監視、審問日程の決定、請求書の作成、仲裁人の裁定通知を行います。AAA は、事案の迅速な解決に向けて、包括的な事案処理を行います。

開始から終了までに要する期間は？

事案によって異なります。大半の雇用紛争は120～180日の間に解決されています。AAAを介した場合の全仲裁事案の平均所要期間は約4.5カ月です。

証拠書類はいつ提示し、またどのような証拠が認められるのか？

証拠の審問会において、証拠を提示する機会を与えられます。仲裁における証拠は以下の3つの形式を取ります。

証言：証人が証言台に立って行う証言、宣誓供述書や証言録取書による証言

実証的証拠：この種の証拠は、写真、ビデオ、地図、図表、模型などの形態を取り、証言で示された重要点を補強するために使用されます。

文書：要約書、記録、評価書など、全て文書形態の証拠。文書形態の証拠は、証言の補足にも使用されます。

仲裁では、申立書を提出した側の当事者が通常、最初に証拠を提示します。

裁判所で通常適用される証拠に関する公式規則は、雇用仲裁では一般的には用いられません。自身が適切と思うあらゆる証拠を提示する準備を整えてください。ただし仲裁人は、証拠を採用する場合も不採用とする場合もあります。各当事者は、審問が遅滞なく行われるように、簡潔に焦点を絞った主張を行うことを求められます。

仲裁は訴訟よりも緩やかな手続ですが、これも法的手続です。紛争をめぐる問題の複雑さによっては、仲裁もより体系的に行われる場合があります。

AAAは仲裁申立を支援してくれるのか？

いいえ。AAAのケースマネージャーは、事案の主な連絡先となりますが、ケースマネージャーも仲裁人も、仲裁申立に助力することはできません。中立的な機関として、AAAはその事案の申立の内容についていずれの当事者にも助力することはできません。AAAのケースマネージャーは、手順に関する質問に答え、情報を提供しますが、法的アドバイスや支援は行いません。

仲裁人は誰が務めるのか？

AAAの仲裁人は、知識、事案経験、誠実さ、紛争解決能力に基づいて選ばれた、独立の公平な意思決定者が務めます。その行為は、AAAとアメリカ法曹協会（American Bar Association）の共同委員会が作成したAAAの「商事紛争における仲裁人の倫理規範」に基づいてなされます。AAAの仲裁人は全て、定期的に研修プログラムに参加することを義務付けられています。

仲裁人は自分で選ぶのか？

仲裁人の選任過程の全てに参加することが可能です。仲裁の申立の受付後、AAAは各当事者にAAAの雇用紛争解決登録名簿を送付します。仲裁人候補それぞれの経歴を見て、誰を仲裁人にするかを選ぶことができます。仲裁人について両当事者間で合意できなかった場合には、通達日から15日以内に、仲裁人名簿内の忌避したい仲裁人の名前を除外し、残りの仲裁人の優先順位を示して、そのリストをAAAに返送してください。

仲裁人が中立的（公平）であることを、どうやって確認できるのか？

規則では仲裁人に対し、その資格に反する恐れのある情報（当該紛争の結果がもたらす個人的、経済的利益や、当事者、その弁護士、あるいは証人との関係）の開示を義務付けています。当事者は共同で、あるいは個別に、仲裁人の中立性に異議を唱え、忌避を要請することができます。共同で異議が唱えられた場合にはその仲裁人は他の仲裁人に代わります。一方当事者による異議申立の場合には、AAAが全当事者の主張を慎重に検討のうえ、当該仲裁人を忌避するかどうかを決定します。

審問にはどのような準備をして臨めばよいのか？

あらゆる関連文書を集め、仲裁人と使用者のためにそのコピーを用意してください。論理的に情報を整理し、仲裁人に対して強調したい重要点をまとめてください。審問では、まず簡潔に最初の発言を行い、証人について確認し（証人がいる場合）、証拠を示し、質問に答える機会を与えられます。まず、最初の発言を用意してください。そして証拠について論じ、事案について質問に答えられるように準備してください。更に、使用者が行うであろう議論を想定してそれに対する回答も用意しなければなりません。

誰でも審問に出席できるのか？

いいえ。一般的に、当事者、その弁護士、証人だけが審問に出席できます。仲裁人は、他の証人が証言を行っている間、（証言の正確性を確保するために）当事者以外の証人を審問の席から外す権限を有しています。

ただし当事者が、仲裁で公式な役割を負わない友人や家族の出席を望む場合には、仲裁人がかかる出席が妥当かどうかを判断します。

審問はどのように行われるのか？

審問は通常、本人が出席して行われます。各当事者は意見を述べますが、まず仲裁を申し立てた当事者から先に意見を述べます。仲裁人は審問を始める前に、その手順を説明します。

もし使用者が審問に現われなかったらどうなるのか？ 被用者が現れなかった場合はどう

か？

たとえ一方の当事者が現れなくても、審問は行われます。出席当事者がその事案を仲裁人に提示します。ただし一方当事者が現れなかった、証拠を提示しなかったからといって、それでもう一方の当事者が勝つというわけではありません。

仲裁の審問の前に、使用者と和解することはできるのか？

はい、できます。和解書の条件が双方にとって受け入れ可能と思われ、その和解書に署名した場合には、担当の AAA ケースマネージャーに通知し、紛争の和解を理由として審問の延期を依頼してください。和解書が手元に届き、全当事者が署名するまでは、審問を撤回してはなりません。**重要**：AAA には、いかなる和解書も執行する権限はありません。

審問の後、どのぐらいの期間で仲裁人の裁定を受けられるのか？

仲裁人は審問を終了後（裁定に必要なあらゆる情報を受け取ったと判断したら）、当事者が特に期限を延長しない限り、30 日以内に仲裁裁定を下します。

仲裁人の裁定には拘束力があるのか？

はい。これは重要な留意点です。仲裁は拘束力を持つ手続です。つまり、仲裁人の裁定は裁判官による判決と同様に法的拘束力を持つのです。

裁定が下された後、各当事者はいつまでにその裁定に従わねばならないのか？

仲裁の準拠州法を参照ください。ウェブサイトに州法のリストがあります（"Resources" と "ADR Law" の欄をご覧ください）。ただし仲裁人にも AAA にも、当事者を裁定に従わせる権限はない点に留意が必要です。

仲裁以外の手続も利用できるのか？

はい。仲裁に代わる一般的な手続が調停です。ADR プログラム／プランに調停が含まれていれば利用できます。また仲裁の申立の前後にも、使用者が同意すれば調停を利用できます。

調停は、複数の重要な観点で仲裁と異なります。調停の役割は助言を与えることです。すなわち調停人は和解の提案を行うのです。ただし最も重要な違いは、調停においては調停人ではなく当事者が、和解するかどうか、及び和解の条件を決定するという点です。

調停は、合意に至る成功率が高いことが示されています。仲裁と同様に、調停の手続も機密扱いでプライベートに行われます。

調停を利用したいが、調停が ADR プログラム／プランには規定されていない場合には、担当の AAA ケースマネージャーにご連絡ください。他方当事者に連絡し、調停手続について説明し、この手続を利用するよう奨励します。ただし AAA は、当事者に対し調停を命じ

ることはできません。

調停の費用は？

調停には個別の料金が課されます。詳細については AAA ケースマネージャーにお問い合わせください。

免責事項：AAA は本案内書において、参考目的で資料を提供しています。本書記載の情報は一般的な仲裁手続にも役立つかも知れませんが、あくまでも AAA 固有の手続に関する情報です。

本書は慎重に作成されていますが、提示情報は法的助言ではなく、いかなる問題についても法的助言に代わるものとみなされることがあってはなりません。

雇用問題には、弁護士を代理人としない当事者には理解しづらい法的事項が含まれているため、AAA は仲裁の当事者、将来当事者になるかも知れない方々に対し、弁護士の助言を求めるよう強くお勧めします。

資料 4

アメリカ仲裁協会 紛争解決条項の作成実務ガイド（雇用関係部分抜粋）

2013年10月1日

雇用紛争条項

違法解雇やセクシュアル・ハラスメント、人種・皮膚の色・宗教・性別・出身国、年齢、障害などを理由とする差別にかかる紛争が雇用の過程において生じた場合、こうした紛争は、企業実務と雇用関係にかかる責任を改めて明確にする。そこで、アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association：以下 AAA、訳者注）は、雇用仲裁規則および調停手続という特別なルールを設けている。雇用 ADR に係る AAA の方針は、公平に行う義務と同様に、現行法制によって導かれる。法に従うこと、および雇用紛争の解決に向けた適切な場を提供するという意義において、AAA は、雇用仲裁規則および調停手続、また雇用関係から生じた制定法上の紛争の調停および仲裁による紛争解決のための適正手続プロトコールに示された適正な基準に適う紛争解決プログラムを運営する。仮に、紛争解決プログラムが、一見して本質的実質的に先に示した最低限の適正手続基準から逸脱していると判断される場合、AAA は、当該プログラム下での事案の運営を拒否する。それ以外の事案は、裁定に向けて仲裁人に提示される。

AAA のこれら規則を導入あるいは雇用 ADR プランについての AAA の紛争解決サービスを参照する使用者は、プログラムの効力発生の少なくとも 30 日前に、AAA に対してこの旨告知し、かつ、雇用紛争解決プランの写しを提出しなければならない。使用者がこの条件に従わない場合、AAA は運営サービス提供を拒否する権限を留保する。

個別労使は、次のような条項を雇用契約、従業員マニュアル、施策文書、採用申込書、その他の合意に挿入することで、将来の紛争を仲裁により解決するよう定めることができる。

規定例 1：この〔採用申込書；雇用 ADR プログラム；雇用契約〕から生じるあるいは関連するいかなる紛争も、雇用仲裁規則および調停手続に基づき AAA が運営する仲裁により解決されなければならない。また、仲裁人により下される裁定にかかる判断は、管轄権を有するいかなる裁判所においてもなされうる。

現存する紛争の仲裁は、次のような規定を用いることで可能となる。

規定例 2：我々署名した当事者は、以下の紛争〔簡潔に記述〕を、ここに雇用仲裁規則および調停手続に基づき AAA が運営する仲裁に付託することに合意する。さらに我々は、上記紛争を、AAA の仲裁人登録名簿から選任した〔1 人〕〔3 人〕の仲裁人に付託することを合意し、かつ、管轄権を有するいかなる裁判所の判断も仲裁裁定を扱おうとすることに合意する。

当事者は、選択された紛争についてインフォーマルな調停の利用、あるいは、仲裁、訴訟、その他の紛争解決手段の前段階として従業員マニュアル等に定められる調停の利用を合意することができる。もし当事者が、契約紛争解決手続の一部として調停を導入したい場合、当事者は、次のような調停条項を契約に付加することができる。

規定例 3：もし紛争が、〔採用申込書；雇用 ADR プログラム；雇用契約〕から生じるあるいは関連しあるいは違反するものである場合で、かつ、紛争が交渉を通じて解決しえない場合、当事者は、仲裁、訴訟、その他の紛争解決手続を利用する前に、まず、雇用仲裁規則および調停手続に基づいて AAA が運営する調停により誠意をもって紛争を解決するよう試みることに合意する。

もし当事者が現存する紛争を解決するために調停人を利用したい場合には、当事者は以下の規定を用いることで利用可能となる。

規定例 4：当事者はここに、以下の紛争を、雇用仲裁規則および調停手続に基づいて AAA が運営する調停に付すこととする（規定例はまた、調停人の資格、料金の支払方法、調停の場所、その他当事者に関するあらゆる事項も定めることができる。）。

資料 5

拘束力ある仲裁協定書 (Binding Arbitration Agreement) (抄)

A社は、その従業員または元従業員の雇用にかかる問題について紛争が生じた場合、訴訟によることなく当該紛争を解決することが、当該個人とA社の双方にとって最善の方法であると考えている。紛争のほとんどは社内的手段によって解決されているが、社内的に解決されない場合、A社は、本協定書に定めるとおり、拘束力ある仲裁により紛争を解決する。なお、A社とは、A社本体および直接、間接のすべての子会社を含むものとする。

本協定書は、連邦仲裁法の定めに従う。

A社の従業員は、その雇用条件として、以下の定めにも同意するものとする。

1. 対象者 (scope)

次項に定めるA社とその従業員の間における雇用にかかるあらゆる紛争は、本協定書に従って、終局的かつ拘束力ある仲裁に付託され、解決されるものとする。

2. 対象事項 (covered claims)

対象事項は、法的に保護される雇用に関連したすべての事項であって、A社の従業員またはA社が、今現在または将来において、A社またはA社の従業員に対して有する問題であり、本協定の次項3および4に記載の事項を除くものである。

3. 除外事項 (excluded claims)

本協定は次の事項を除外する。①あらゆる刑事事案、②州失業保険、州または連邦障害保険および/または州労働者災害補償保険法にかかる事案（ただし、これら法規に係る不利益取扱いを除く）、③全国労働関係法に係る事案、④1974年被用者退職所得保障法に基づく給付に係る事案。

さらに、本協定は、宣言的および/または緊急的、一時的あるいは仮差止めの救済のみを求める事案については取り扱わない。

4. クラスアクション／集団・団体訴訟の放棄 (class action/collective action waiver)

本協定の対象事項である紛争は、すべて個人単位で提出されなくてはならない。適用法規が要求する場合でない限り、集団によって仲裁に付託することはできない。

本協定の下での仲裁人の権限は、①個人とA社、②個人と現・元被用者等関係者との間に生じた紛争を解決し、裁定を下すことに限られる。また、裁定は、紛争当事者以外に効力を生じない。

A社の従業員は、コモンローまたはエクイティを理由に本協定の有効性を争う権利を保持し、かつ、その権利の行使を理由にいかなる不利益取扱いも受けない。

5. 行政機関 (administrative agency)

A社の従業員は、本協定が雇用機会均等委員会および/または州および地方の人権委員会への申立てを排除していないことを理解するものとする。その場合、行政救済手続を尽くすことなく本協定に基づく解決を求めることができないことも了解するものとする。行政機関に応答することにより、A社は本協定を履行する権利を放棄せず、かつ、仲裁人は、裁判所におけるものと同様の方法により行政機関の判断を扱わなくてはならない。

6. 仲裁の開始 (initiating arbitration)

本協定による仲裁は、アメリカ仲裁協会の一人の中立な仲裁人によって、本協定あるいは適用法規に抵触しない範囲において、アメリカ仲裁協会の雇用仲裁規則の規定及び手続に則り、また選任された者により行われなければならない。アメリカ仲裁協会の規則は、本協定が明示的に述べていない問題についても適用されるものとする。ただし、アメリカ仲裁協会の規定が本協定の定めと抵触する場合は、本協定の定めが優先する。また、適用法規とアメリカ仲裁協会の規定および/または本協定の規定が抵触する場合、適用法規が優先する。従業員は、本協定による仲裁は現在の雇用されている州または直近過去に雇用されていた州において行われるものであることを了解するものとする。

仲裁を付託するには、

①対象者はアメリカ仲裁協会の事務所に仲裁付託を求める書面を送付しなければならない。

当該当事者はそれと同時に、仲裁付託を求める書面の写しを他方当事者に送付しなければならない。

②仲裁付託に際しては、以下の二つの事項が含まれていなければならない。

a) 問題となる作為または不作為、紛争当事者の氏名、求める救済の合計金額・内容、申立人及び法律助言者の連絡先、および、

b) 必要な申立て費用。従業員が申し立てる場合は、アメリカ仲裁協会により認められる方法をもって、100米ドル。

対象者は、本協定に定める適宜の申し立て期間、適用法規等における出訴期間に従わなければならない。

仲裁付託申立てに対する応答書面の提出及び期限は、アメリカ仲裁協会の規則に則って行われなければならない。同協会が申し立てを受理した日から15日以内になされるものとする。

7. 仲裁手続 (arbitration proceedings)

仲裁人は、可能な限り迅速に審問を行い、また、すべての当事者が証拠と主張を提示する

機会を確保し、本協定に従うことに努めることとする。仲裁人は、審問の日時と場所を定め、アメリカ仲裁協会（または当事者双方が合意した仲裁提供団体）は、当事者に対して少なくとも 30 暦日前に通知することとする。審問が 1 日で首尾よく終了しなかった場合、仲裁人は、審問を継続するに当事者にとって合理的な日にちと場所を設定するものとする。

（１）費用（fees）

仲裁に通常必要な費用はA社が支出する。その他、証人やコンサルタント、専門家に係る費用は各当事者が支出するものとする。

（２）法的代理人および通訳（legal representative and language interpreter）

当事者は法律代理人および通訳をつけることができる。その場合、各当事者はその費用を負担しなければならない。

（３）仲裁審問への同席者および秘密性（attendance at and confidentiality of arbitration hearing）

A 社代表者はその判断により、また、仲裁人は審問に出席しなければならない。公式記録者と法律助言者は審問に出席することができる。当事者は証言者を召喚することができる。当事者が同意しない限り、仲裁人はある証言の最中には別の証言者を審問の場に出席させてはならない。仲裁人、当事者およびその代理人は、審問の内容について守秘義務を負う。

（４）証拠開示（discovery）

証拠開示の要求と証拠開示規定は、本協定、適正手続の一般的基準、アメリカ仲裁協会の規則、および仲裁の迅速な性質に則らなければならない。

（５）事前審問の申立て（prehearing motions）

仲裁人は、他方当事者が事前審問の申立てに対する応答の合理的な告知及び期間を有している場合、証拠開示の申立て、請求の棄却及び略式裁定の申立てを含む事前審問の申立てについて判断し、定める権限を有する。適用法規の下において救済されうる申立てをできなかった紛争は、証拠に係る審問を経ることなく棄却される。かかる申立てに関する規則は、本協定における裁定の様式と救済の範囲の規定に従わなければならない。

（６）裁定の時期（time of decision）

裁定人は審問終了後 30 日以内または可能な限り速やかに裁定を下す。

（７）裁定の様式（form of decision）

裁定書は文書でかつ仲裁人の署名をもって作成すること。裁定には、主張および判断の概要、認定事実または法的結論にかかる裁定理由、与えられる損害賠償およびその他の救済を含むとすること。裁定は終局的かつ拘束力あるものであり、裁定にかかる裁判所への訴えは連邦仲裁法が定めるとおり制限される。

（８）救済の範囲（scope of relief）

仲裁人は、適用される法律により認められる、当事者が裁判所において援用可能なあらゆる救済—金銭的損害賠償、差止め等一方当事者が他方当事者に求める救済—を与えることが

できる。また、懲罰的損害賠償や弁護士費用の救済も裁定することができる。

(9) 裁定の執行および司法手続 (enforcement of arbitration decision/judicial procedure)

裁定は、連邦仲裁法の定めに従って可能な限り最大限履行される。いずれの当事者は、連邦仲裁法の定めに従って裁判所において裁定を履行しうる。この場合、仲裁人およびアメリカ仲裁協会は訴訟手続に関与しない。

裁判所が裁定を完全には履行しえないと判断した場合、当該裁定は両当事者に対して法が許容する最大限の範囲で履行されかつ拘束力を有する。

8. 協定の分離性 (severability)

本協定の一部が無効または履行不能と判断された場合、本協定の残余部分については履行可能であり、適切な残余部分は分離されうるものとする。残余部分は影響を受けず、仲裁により紛争が解決されるものとする。

9. 協定の修正または終了 (amendment and termination of agreement)

A社は、何時もその裁量において適用法規が許容する範囲で本協定を修正、変更、終了させる権利を留保する。修正された場合は社内イントラに掲載または個別に通知され、通知後30暦日をもって効力を生じ、かつ、将来に向けてのみ適用される。本協定の修正、変更、終了は、付託中の仲裁事案に影響を与えない。修正、変更後の雇用の継続は、当該修正、変更を受け入れたものとする。

本協定はA社とその従業員との随意雇用の関係を変更するものではなく、適用法規により与えられる場合でない限り、いかなる権利や救済も与えるものではない。本協定は、A社に、雇用の終了を含むあらゆる是正的行動を取る前に仲裁付託を求めるものではない。

日付： _____

_____ **[被用者の署名]**

JILPT 資料シリーズ No.157

アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果

発行年月日 2015年5月27日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

国際研究部 TEL:03-5903-6322

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2015 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)