

## 第7-6表 労使紛争処理制度

Table 7-6: Labour dispute resolution mechanisms

## &lt;紛争処理制度の全体像の概要&gt;

	日本	アメリカ	イギリス <sup>1)</sup>
司法機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通常裁判所</li> <li>※労働事件を扱う特別の裁判所はない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通常裁判所(連邦及び州)</li> <li>※労働事件を扱う特別の裁判所はない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用審判所</li> <li>・ 通常裁判所</li> <li>※契約違反、不法行為等コモンローに関する労働事件を扱う。</li> </ul>
行政機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中央労働委員会・都道府県労働委員会</li> <li>※不当労働行為の審査・救済、労働争議の調整等を行う(集団的労働紛争)。</li> <li>※都道府県労働委員会の中には、個別労働紛争のあっせん等を行うものがある。</li> <li>・ 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度</li> <li>※情報の提供、相談その他の援助、労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを行う(男女雇用機会均等法の紛争に関して特例あり)。</li> <li>・ 都道府県・市町村</li> <li>※各地の地方公共団体において、相談を受付、情報提供、助言等を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全国労働関係局(NLRB)</li> <li>※不当労働行為事件の審査、救済等を行う。</li> <li>・ 連邦調停あっせん局(FMCS)</li> <li>※労働争議の調整等を行う。</li> <li>・ 雇用機会均等委員会(EEOC)</li> <li>※雇用差別事件の調整による解決、訴訟等を行う。</li> <li>・ その他各州の機関等</li> <li>・ 連邦労働省</li> <li>※公正労働基準法に基づく監督等を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 助言・あっせん・仲裁局(ACAS)</li> <li>※労使等に対する助言、個別紛争及び集団紛争のあっせん、不正解雇事件の仲裁等を行う。</li> <li>・ 雇用審判所に申し立てられた事件については、まずACASによるあっせんが試みられる。</li> <li>・ 中央仲裁委員会(CAC)</li> <li>※集団紛争の仲裁等を行う。</li> <li>・ 雇用機会均等委員会(EEOC)</li> <li>※性差別事件に関する助言・指導、是正勧告等を行う。</li> <li>・ 人種平等委員会(CRE)</li> <li>※人種差別事件に関する助言・指導、是正勧告等を行う。</li> <li>・ その他(障害者権利委員会(DRC)等)</li> </ul>
私的手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業内における自主的解決の仕組み等</li> <li>※上司に対する相談等</li> <li>※苦情処理機関、労使協議、各種相談窓口等</li> <li>※団体交渉、労働争議等</li> <li>・ その他</li> <li>※弁護士会、労使団体、社会保険労務士会等において労働相談等を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仲裁(労働協約、個別契約)</li> <li>※基本的には仲裁判断が終局的な判断となり、司法審査は排除される。</li> <li>・ その他(調停、企業内の苦情処理手続、オンブズパーソン等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業内の苦情処理制度(労働協約、就業規則等)</li> <li>企業内の苦情処理について、制定法により次の3段階(標準手続の場合)の手続の導入。</li> <li>(1)従業員からの書面による苦情の申出</li> <li>(2)使用者によるミーティングの実施・苦情処理に関する決定の通知</li> <li>(3)決定に対する従業員からの異議申立て</li> <li>※従業員は、(1)の手続を経ないと雇用審判所への申立てができない。</li> <li>※手続に従っていないかった当事者については、雇用審判所での補償金の増減という不利益が課せられる。</li> <li>・ その他</li> </ul>

＜紛争処理制度の全体像の概要＞

	ドイツ	フランス
司法機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働裁判所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働審判所 通常裁判所(大審裁判所, 小審裁判所) ※集团的労働事件等を扱う。</li> </ul>
行政機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業監督署 ※安全衛生や労働災害の監督を行うが、賃金や労働事件等の労働条件に関する監督は行っていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国調停委員会, 地方調整委員会 ※集团的な労使紛争の調停を行う。</li> <li>労働監督官 ※労働条件の監督を行うが、事実上の紛争調停機能を果たしているとされる。</li> </ul>
私的手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>調停委員会(企業内で設置。労働協約) ※集团的な労使交渉の調停を行う。</li> <li>仲裁委員会(企業内で設置。経営組織法に基づく) ※企業内の従業員代表組織と使用者の間の集团的な利益紛争を扱う。</li> <li>経営協議会(従業員代表組織)による苦情処理等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業内の労働者代表制度(従業員代表委員及び組合代表委員)</li> <li>※個々の労働者の苦情処理を行う。</li> <li>その他</li> </ul>

## 第7-6表 労使紛争処理制度（続き）

Table 7-6: Labour dispute resolution mechanisms (cont.)

## &lt;裁判制度の概要&gt;

	日本	アメリカ	イギリス <sup>1)</sup>
機関名	・ 通常裁判所	・ 通常裁判所(連邦裁判所及び州裁判所)	・ 雇用審判所(ET:Employment Tribunal)
管轄	労働事件を扱う特別な裁判所はない。ただし、労働審判(個別労働関係民事紛争について当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判)を行う手続(労働審判手続)に係る事件(労働審判事件)の管轄は、地方裁判所。	(1) 連邦裁判所 連邦法に関する紛争及び州籍相違の紛争を扱う。 (2) 州裁判所 各州の労働立法に関する紛争及びコモンローに関する不法行為、契約違反等の紛争を扱う。なお、通常は連邦法についても管轄権を有している。	・ 特定の制定法の下での権利に関する労働関係民事紛争(不公正解雇、賃金関係、差別、剰員整理等)を扱う。 ・ 雇用の終了に関する損害賠償事件についても、訴額2万5千ポンド未満の紛争は雇用審判所にも管轄権がある。 (参考)通常裁判所が管轄する労働関係事件 ・ 契約違反、不法行為に基づく損害賠償請求等コモンローに関する事件 ※県裁判所: 訴額5万ポンド未満 ※高等法院: 訴額5万ポンド以上等
審級制度	第一審: 地方裁判所(請求額が140万円以下の場合簡易裁判所で、控訴審等に違いあり) 第二審: 高等裁判所 最終審: 最高裁判所	(1) 連邦裁判所 第一審: 連邦地方裁判所 控訴審: 連邦控訴裁判所 最終審: 連邦控訴裁判所 (2) 州裁判所 ※州によって制度は異なるが、一般的には三審制である。	第一審: 雇用審判所 控訴審: 雇用控訴審判所 (EAT: Employment Appeal Tribunal) ※原則として法律問題のみを取り扱う。 第三審: 控訴院 ※法律問題のみを取り扱う。 最終審: 貴族院 ※法律問題のみを取り扱う。 (注意)控訴院及び貴族院は通常の司法裁判所である。
機関・組織	労働審判手続については次のとおり。 ・ 構成 労働審判官(地裁の裁判官)1名と労働審判員(労働関係に関する専門的な知識経験を有する者)2名で組織する労働審判委員会で労働審判手続が行われる。	労働事件を扱う特別な裁判所はない。	【雇用審判所】 ・ 構成 職業裁判官(審判長)1名と非職業審判官(素人審判官: lay member)2名(労使各1名)で構成される。  【雇用控訴審判所】 ・ 構成 職業裁判官(審判長)1名と素人裁判官2名(労使各1名)で構成される。 ※特に重要な事件の場合には、素人裁判官4名(労使各2名)となる場合もある。

＜裁判制度の概要＞

	ドイツ	フランス
機関名	・労働裁判所(Arbeitsgericht)	・労働審判所(Conseil de prud'hommes)
管轄	<p>・個別的及び集团的労使関係から生ずる民事紛争を専属的に管轄する。労働裁判所の手続には、判決手続と決定手続があり、それぞれの手続で扱う事件には次のようなものがある。</p> <p>(1) 判決手続<sup>2)</sup></p> <p>a. 雇用関係に関する個別的紛争                      ※個別の労働者と使用者の間の雇用関係から発生する紛争(賃金、年休等)                      ※雇用関係の存否に関する紛争(解雇等)                      ※雇用関係に関する不法行為事件等</p> <p>b. 労働協約に関する集团的紛争                      ※労働協約から生ずる協約当事者間等での紛争                      ※協約当事者間等における不法行為事件(違法争議に伴う損害賠償等)</p> <p>(2) 決定手続</p> <p>a. 経営組織法上の紛争及び企業共同決定に関する紛争                      ※経営協議会の共同決定の効力に関する紛争、監査役会の労働者代表選出に関する紛争等</p> <p>b. 協約締結権限と協約管轄を巡る紛争</p>	<p>・労働契約に関して発生する個別的な民事紛争(解雇、契約の存在確認、賃金・諸手当の支払請求等)を扱う。</p> <p>・集团的紛争であっても個々の労働者が当事者となるものは、労働審判所で扱われる。</p> <p>(参考)労働審判所以外の裁判所が管轄する労働関係事件</p> <p>・行政裁判所:労働関係の行政処分に対する不服の申立て等</p> <p>・通常裁判所:組合代表委員の任免等に関する訴訟(小審裁判所)、違法争議等による損害賠償請求等の集团的な民事紛争(訴額に応じて大審裁判所又は小審裁判所が管轄する。)等</p>
審級制度	<p>第一審:労働裁判所                      控訴審:州労働裁判所                      ※控訴できるのは、訴額が600ユーロ以上の事件、第一審判決が控訴を許容している事件、解雇事件等に限られる。</p> <p>最終審:連邦労働裁判所                      ※法律問題のみを取り扱う。                      ※上告できるのは、第二審判決が控訴を許容している事件、第二審判決が連邦労働裁判所の判例と異なる事件等に限られる。                      ※第二審判決の行った上告の不許可に対する抗告を連邦労働裁判所が認めた場合にも上告できる。</p>	<p>第一審:労働審判所                      控訴審:控訴院(社会部)                      ※訴額が一定額以上の場合は、破棄院への上訴のみ可</p> <p>最終審:破棄院(社会部)                      ※法律問題のみを取り扱う。                      (注意)控訴院及び破棄院は通常の司法裁判所である。</p>
機関・組織	<p>【労働裁判所】</p> <p>(1) 設置:第一審の裁判所として、各州において設置される。</p> <p>(2) 構成:職業裁判官(裁判長)1名と非職業裁判官(名誉職裁判官)2名(労使各1名)で構成される。</p> <p>【州労働裁判所】</p> <p>(1) 設置                      控訴審の裁判所として、各州において設置される。</p> <p>(2) 構成                      職業裁判官(裁判長)1名と名誉職裁判官2名(労使各1名)で構成される。</p> <p>【連邦労働裁判所】</p> <p>(1) 小法廷                      10の法廷を置き、扱う事件の種類を分担している。                      ※職業裁判官(裁判長を含む。)3名                      ※名誉職裁判官2名(労使各1名)</p> <p>(2) 大法廷                      ※職業裁判官(連邦労働裁判所長官を含む。)6名                      ※名誉職裁判官4名(労使各2名)</p>	<p>【労働審判所】</p> <p>(1) 業種ごとの部                      以下の5つに分かれており、事件の担当部は、使用者の属する業種によって決定される。                      a. 管理職部、b. 工業部、c. 商業・サービス業部、d. 農業部、e. 雑職業部:a~d以外の業種を担当</p> <p>(2) 調停部・判決部                      (1)の各部ごとに、調停部及び判決部が置かれている。                      a. 調停部:調停手続を担当                      ※審判官2名(労使各1名)                      b. 判決部:判決手続を担当                      ※審判官4名(労使各2名)</p> <p>(3) 急速審理部                      仮処分や判決の仮執行を担当する部署として置かれている。                      ※審判官2名(労使各1名)</p> <p>(注意)労働審判所には、職業裁判官はおらず、労使から選出される非職業裁判官のみで構成される。</p>

7 労働組合労使関係労働災害

## 第7-6表 労使紛争処理制度（続き）

Table 7-6: Labour dispute resolution mechanisms (cont.)

<裁判官>			
	日本	アメリカ	イギリス <sup>1)</sup>
種類・選 任方法	<p>労働審判官及び労働審判員については次のとおり。</p> <p>【労働審判官】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方裁判所が当該地方裁判所の裁判官の中から指定する。</li> </ul> <p>【労働審判員】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で原則68歳未満の者の中から、最高裁判所が任命する。</li> </ul>	労働事件を扱う特別な裁判所はない。	<p>【職業審判官】</p> <p>(1) ET 7年以上の実務経験を有する法律家(ソリシター又はバリスター)の中から大法官によって任命される。</p> <p>(2) EAT 高等法院及び控訴院の裁判官の中から大法官によって任命される。</p> <p>【素人審判官】</p> <p>(1) ET 労使団体との協議を経た後、国務大臣によって任命される。</p> <p>(2) EAT 労働関係に関する特別な知識経験を有する者で、国務大臣と大法官が共同で推薦した者が女王によって任命される。</p>
任期・身 分等	<p>労働審判員については次のとおり</p> <p>【労働審判員】</p> <p>(1) 任期 2年。再任可。</p> <p>(2) 身分 裁判所の非常勤職員。</p> <p>(3) 報酬 手当、旅費等が支給される。</p> <p>(4) 決議等 労働審判手続は、労働審判官が指揮するが、労働審判委員会の決議は、過半数の意見による(労働審判官と同等の決議権)。</p> <p>(5) 研修 地方裁判所において研修が行われるほか、多くの労働審判員が(社)日本労使関係研究協会の個別労働紛争解決研修を受講。</p>	労働事件を扱う特別な裁判所はない。	<p>【素人審判官】</p> <p>(1) 研修 任命時及び6か月ごとに研修が実施される。</p> <p>(2) 権限 職業裁判官と同一である。</p>

<裁判官>

	ドイツ	フランス
種類・選任方法	<p>【職業裁判官】</p> <p>(1) 第一審 労使団体の代表者、労働裁判所当局が加わる委員会との協議を経た後、州最高官庁(州労働大臣等)の推薦に基づいて任命される。</p> <p>(2) 第二審 労使団体の意見を聴取した上で任命される。</p> <p>(3) 連邦労働裁判所 連邦労働社会省と裁判官選考委員会(州労働大臣全員と連邦議会選出委員で構成)の共同提案に基づき、連邦大統領によって任命される。</p> <p>【名誉職裁判官】</p> <p>(1) 第一審及び第二審 管轄区域内の労使団体が提出する候補者リストの中から、少数派にも公正に考慮して、州労働大臣が任命する。 ※被選出資格は、労働裁判所の場合は25歳以上の者、州労働裁判所の場合は30歳以上の者である。</p> <p>(2) 連邦労働裁判所 労使団体が提出する候補者リストの中から、少数派にも考慮して、連邦労働社会大臣が任命する。 ※被選出資格は、35歳以上の者である。</p>	<p>【審判官】</p> <p>労働者及び使用者による直接選挙で選出される。</p> <p>(1) 選挙権 一定の職業に従事している等の要件を満たす16歳以上の労働者(失業者を含む)及び使用者(国籍は問われない)</p> <p>(2) 被選挙権 労働審判所の選挙人名簿に登録されている等の要件を満たす21歳以上の者(フランス国籍に限る)</p> <p>(3) 選挙制度 労使団体が作成する部ごとの候補者リストに対する投票による比例代表制 ※使用者は、労働者が投票のために職場を離れることを認めなければならない、その間の賃金を減額してはならない。</p>
任期・身分等	<p>【名誉職裁判官】</p> <p>(1) 任期 5年。再任可。</p> <p>(2) 身分 非職業裁判官であって、非常勤である。</p> <p>(3) 報酬 時間手当、旅費、必要経費等が支給される。</p> <p>(4) 身分保障 その活動を妨げられず、また、その活動を理由とした不利益取扱は禁止される。</p> <p>(5) 権限 職業裁判官と同一である。</p>	<p>【審判官】</p> <p>(1) 任期 5年。再任可。</p> <p>(2) 身分 非職業裁判官(国家公務員ではない。)</p> <p>(3) 報酬 無償。旅費の支給あり。</p> <p>(4) 身分保障 使用者は、審判官の職務の遂行に必要な時間を与えなければならない、その間の賃金を減額してはならない。また、労働監督官の許可がなければ解雇されることはない。</p> <p>(5) 研修 国は研修を実施し、審判官には任期中に6週間の研修休暇が与えられる。</p>

## 第7-6表 労使紛争処理制度（続き）

Table 7-6: Labour dispute resolution mechanisms (cont.)

## &lt;審理&gt;

	日本	アメリカ	イギリス <sup>1)</sup>
手続	<p>一般の民事訴訟の手続による。ただし、労働審判手続については次のとおり。</p> <p><b>【労働審判手続の主な流れ】</b></p> <p>(1) 申立 ※趣旨及び理由を記載した書面による。</p> <p>(2) 相手方による答弁書の提出</p> <p>(3) 審理 ※原則3回以内の期日で審理を終結。</p> <p>(4) 調停の試み ※調停の成立による解決の見込みがある場合、審理の最終までに調停を行う。 ※調停が成立すれば、終了。</p> <p>(5) 労働審判 ※審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて、労働審判を行う。 ※主文及び理由の要旨を記載した審判書の作成又はすべての当事者が出頭する労働審判手続の期日において主文及び理由の要旨を口頭で告知。 ※受諾：労働審判の確定（裁判上の和解と同一の効力）</p> <p><b>【労働審判制度の手続上の特徴】</b></p> <p>(1) 個別労働関係紛争についての手続</p> <p>(2) 裁判所での手続 ※不出頭に対する制裁（過料）あり。 ※審判に法律上の和解と同一の効力。</p> <p>(3) 労働関係の専門的知識経験を有する者（労働審判員）の参加する手続</p> <p>(4) 非訴事件としての手続</p> <p>(5) 迅速・簡易な手続 ※原則3回以内の期日で審理を終結。 ※口頭主義、直接主義。</p> <p>(6) 審判の効力と訴訟移行 ※労働審判に対し適法に異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立て時に訴えの提起があったものとみなす。</p>	<p>一般の民事訴訟の手続による。</p>	<p><b>【手続の主な流れ】</b></p> <p>(1) 申立 ※定型の書式あり。手紙の郵送、ファックスによる送付も可。</p> <p>(2) 被申立人による応訴書の提出 ※被申立人は、申立書の写しの受領後一定期間内に応訴書を提出しないと、以後の手続に参加できなくなる。</p> <p>(3) ACASによるあっせんの前置 ※ETから申立書及び応訴書の写しがACASに送付されると、ACASは当事者間のあっせんを行う。 ※あっせん手続の際に出された事項は、相手方の合意がない限り、訴訟において証拠とすることはできない。</p> <p>(4) 審理前の手続 ※審判所は、当事者の申立又は職権により、相手方に対して、事実・主張等を説明した書面の提出、文書の開示、証人の出頭等を命ずることができる（罰金による強制等あり）。</p> <p>(5) 予備審理等 ※指示審理：複雑な事件について、審理の準備に必要な事項を指示し、審理に要する時間等を決定する（審判長単独で行う）。 ※審問前審査：勝訴の合理的な見込みの有無を判断するために行い、見込みがない場合には保証金の支払いを命ずることができる。 ※予備審理：訴訟を行う資格要件や提訴期限（解雇の場合3か月以内）を満たしているか否かを判断する。</p> <p>(6) 審理 ※公開。対審。通常1～2日で終了。 ※両当事者が同意した場合には、素人審判官が1名でも審理を行える。</p> <p>(7) 決定 結審後、口頭で言い渡され、書面は後日出される。</p> <p><b>【手続上の特徴】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ACASによるあっせん前置。</li> <li>ETは、厳格な法律主義よりも、よき労使関係の形成を目的とした常識的な解決を図るため、通常裁判所の訴訟における証拠の厳格なルールには拘束されない。</li> <li>ETの決定（復職・再雇用、金銭補償等の命令）には強制力はなく、最終的には、金銭の支払いについて県裁判所の執行命令により執行されることとなる。</li> </ul>

<審理>

	ドイツ	フランス
手続	<p>【判決手続の主な流れ】</p> <p>(1) 訴えの提起 ※事件類型ごとの簡易な定型訴状あり。</p> <p>(2) 和解弁論の前置(第一審のみ) ※原則公開。職業裁判官により、原則最初の1期日で実施。 ※不調の場合は、直ちに訴訟弁論に移行するか、又は訴訟弁論の期日を指定する。</p> <p>(3) 訴訟弁論の準備 裁判長は、準備書面の補充、説明等の提出を課すこと、官公庁等に対し情報提供を求めること、当事者本人の出頭を命ずること、証人等を弁論に呼び出すこと等の措置を執ることができる。</p> <p>(4) 訴訟弁論 ※原則公開。可能な限り1回の期日で終了させる。 ※訴訟手続中を通じて和解によって終了させる努力義務を負っている。</p> <p>(5) 判決 可能な限り弁論終了の期日に直ちに口頭で言い渡し、判決書は言渡し期日から3週間以内に作成・交付する。</p> <p>【手続上の特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・和解弁論前置</li> <li>・職権進行主義 ※当事者が主張立証する弁論主義が原則だが、一般の民事裁判より裁判所の職権の強い部分がある。</li> <li>・口頭主義(口頭弁論が中心)、直接主義(法廷での弁論が中心) ※一般の民事裁判よりも徹底している。</li> <li>・迅速主義 ※迅速な処理を図るため、訴訟弁論が1回の期日で終了するようにするための準備措置、弁論終了後直ちに行う判決言渡し等が定められている。</li> <li>・解雇事件等についての特別な手続</li> <li>・優先的な処理を図るため、以下のような特則が定められている。</li> </ul> <p>(1) 和解弁論は訴えの提起後2週間以内に行う。 (2) 和解弁論が功を奏しない場合には、和解弁論後2週間以上の相当な期間内に答弁書を提出するよう、被告に命ずる。 (3) 答弁書に対して書面で見解を示すために、原告に対して2週間以上の相当な期間を定めることができる。 (4) 時機に遅れて提出された攻撃防御方法は原則として認めない。</p>	<p>【手続の主な流れ】</p> <p>(1) 申立(口頭の申立も可)</p> <p>(2) 調停の前置(調停部) ※非公開。原則として当事者本人に出廷義務。成立の場合は調停調書を作成(執行力あり) ※審判官2名(労使各1名)で行う。</p> <p>(3) 判決部への移送 ※調停不調や被告が不出頭の場合 ※開廷期日までの間に裁判外の和解が成立することも多い。</p> <p>(4) 事件が判決に熟していれば、直ちに判決</p> <p>(5) 審理 ※公開。対審。口頭での主張。 ※審判官4名(労使各2名)で行う。</p> <p>(6) 判決</p> <p>【手続上の特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調停前置</li> <li>・口頭による申立、主張が可能。</li> <li>・調停部による仮の措置 ※使用者が調停に出頭しない場合等において、調停部は、(1) 貸金台帳等の提出命令、(2) 貸金等の仮払い命令(債務の存在に重大な疑義がない場合。額の上限あり。)、(3) 証拠等の保全に必要な処分を、仮の措置として行うことができる。この処分に対する上訴は本案判決に関する上訴と同時にのみ行うことができる。</li> <li>・当事者間の手続契約 ※審判所によっては、調停手続段階で、原告の証拠準備期間、被告の反論準備期間を定める手続契約を当事者間で締結させた上で審判手続を行っている審判所がある。(手続契約が守られない場合、審判所は当該事件を抹消できるとされる。)</li> <li>・報告審判官(1名又は2名) ※事件についての判断に資するため、証拠の収集や当事者・関係者の事情聴取等の調査を行い、担当部に報告する審判官。当該事件の担当部から任命される。</li> </ul>



## 第7-6表 労使紛争処理制度（続き）

Table 7-6: Labour dispute resolution mechanisms (cont.)

＜審理＞（続き）			
	日本	アメリカ	イギリス <sup>1)</sup>
仮処分等 手続	一般の民事訴訟の手続による。	—	—
判決	一般の民事訴訟の手続による。ただし、労働審判手続の場合、労働審判委員会の決議は労働審判官・労働審判員の多数決による。	—	・ 審判官による多数決 ※素人審判官の評決権は職業審判官と同一である。
訴訟代理	一般の民事訴訟の手続による。ただし、労働審判手続の場合、本人申立てが可能で、代理人については弁護士を原則とするが、裁判所は、弁護士以外の者を代理人とすることを許可できる。	—	・ 本人申立が可能。 ・ 審判の代理人には、弁護士の他、労使団体の役員等がなることができる。
訴訟費用	一般の民事訴訟の訴訟費用による。ただし、労働審判手続の申立手数料は民事調停の申立手数料と同額（民事訴訟の手数料の半額）。	一般の民事訴訟の訴訟費用による。 ※ただし、公民権法に関する訴訟等では弁護士費用の敗訴者負担制度あり。	・ 原則として審判費用の負担なし。 ※濫訴の場合、勝訴の見込みなく手続を継続し敗訴した場合には、費用の支払いを命ぜられる。 扶助の適用はない。 ※ETの審判手続には、法律扶助の適用はない。

<審理> (続き)

	ドイツ	フランス
仮処分等 手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>民事訴訟法の規定に基づく仮処分手続がある。</li> <li>※集団紛争での利用が中心とされる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>急速審理部は、(1) 切迫した損害等の防止のために保全・原状回復措置を命ずること、(2) 債務の存在に重大な疑義がない場合に仮払いを命ずること等の仮処分手続や判決の仮執行手続を行う。</li> <li>※仮処分・仮執行の履行は、罰金による間接強制で確保される。</li> </ul>
判決	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判官による多数決</li> <li>名誉職裁判官の評決権は職業裁判官と同一である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>審判官による多数決</li> <li>ある争点について多数決で可否同数となった場合には、当該争点について、当該労働審判所の所在地を管轄する小審判所の職業裁判官が裁判長となって再審理を行った上で、改めて多数決により判決を下す。</li> <li>※再審理では、当事者は新証拠・新主張の提出が可能。</li> </ul>
訴訟代理	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人訴訟</li> <li>一審：○ 二審：× 三審：×</li> <li>弁護士以外の代理</li> <li>一審：○ 二審：○ 三審：×</li> <li>弁護士代理</li> <li>一審：○ 二審：○ 三審：○</li> </ul> <p>※弁護士以外の代理人としては、労使団体の代理人等(労働組合の権利保護書記等)が挙げられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訴訟費用を支弁できず、労使団体による訴訟代理を求めることもできない当事者に対しては、相手方が弁護士代理の場合、当該当事者の申立により、裁判長が弁護士を付することを命じる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人訴訟が可能。</li> <li>訴訟の代理人・補佐人には、弁護士の他、当事者と同一の職業に属する労働者又は使用者、当事者が所属する労使団体の代表者等がなることができる。</li> </ul>
訴訟費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>訴訟費用は低廉である。</li> <li>※他の訴訟手続よりも低廉。上限は500ユーロ。</li> <li>※和解により終結した場合は無料。</li> <li>弁護士費用は、第一審では原告・被告の各自負担(一般の民事裁判では敗訴者負担)。第二審以上では敗訴者負担。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訴訟費用は低廉である。</li> <li>※負担する費用としては、訴えの登録費、当事者呼出用の郵便費、判決送達費等がある。</li> </ul>

資料出所 司法制度改革推進本部労働検討会(第13回, 2003年1月10日)資料71をもとに、イギリスの私的手続について「企業内紛争システムの整備支援に関する調査研究-中間報告書-」(労働政策研究・研修機構, 2007年)を参考に、また、日本について同検討会(第9回, 2002年10月25日)資料55、菅野和夫他「労働審判制度-第2版-」(弘文堂, 2007年)等により労働政策研究・研修機構作成

- (注) 1) イングランド及びウェールズにおける制度である。  
 2) 判決手続において、解雇事件と差別事件については、迅速な処理を目的とする特別な手続がある。