

労使紛争の解決システム

日独比較考察

The Resolution System of Industrial Disputes

- Comparative Study between Japan and German -

法学研究科法律学専攻博士前期課程修了

林 知 里

Chisato Hayashi

はじめに

わが国は集団的な労使紛争の処理メカニズムに関しては早くから用意されていたのに対し、労働者の個別的な紛争に関しては、近年そのような紛争の増加が著しいにもかかわらず、その整備がはるかに遅れていた。近年は労働市場がより個別化の市場へと転化し、経済社会情勢の変化に伴い、企業組織の人事労務管理の個別化の進展等を背景として、解雇、労働条件の変更等、個々の労働者と事業主との間の紛争が増加している。労使紛争の傾向としては、1980年代以降組合と使用者間の集団的労使紛争が減少傾向にある反面、個々の労働者が使用者に対し苦情や権利主張を提起する個別的労使紛争¹が1990年代に大幅に増加している。そのため、わが国の労働紛争解決システムは、労働事件に関する裁判も含め、様々な課題を抱えてきた。その具体的な内容のひとつとして、簡易・迅速な裁判手続の整備の実現があげられる。わが国の労使紛争解決システムの司法化は、不当労働行為に対して生存権の侵害をもたらすといえる。長期的な期日と多額な費用を要する裁判制度は、生活費や次の就職先を考える労働者にとって、言うまでもなく訴訟提起を躊躇せざるを得ない。労使紛争は労働生活の阻害要因であるため、速やかに解決し、通常の労働生活に戻れるようにすることが必要である。また、裁判の内容で言えば、裁判官が労働法規に関する十分な知識を持っていないといった現状もあげられる。

そこで、労働事件裁判の改革の問題が、内閣に設置された司法制度改革審議会²における議論が進められるなかでひとつの大きな焦点とされた。平成13年6月、労働法における新しい紛争解決立法である、「個別労働関係紛争解決の促進に関する法律」³が制定され、続いて本年4月28日には、司法制度改革の一つの柱とされる「労働審判制度」⁴の法案が、参院本会議において全会一致で可決され、成立した。これにより労働審判制度が2006年までに施行される運びとなった。

わが国がフランス、ドイツに比べて雇用者の数が上回っていることに対して、ヨーロッパ各国の労働裁判事件数は、我が国とは比較にならないほど多い。しかし、ヨーロッパ諸国において膨大な数の

労働事件が司法手続きのなかで簡易・迅速に解決されている。労使紛争処理について、ドイツ、イギリス、フランスをみると、それぞれの国において自国の司法システムのなかで労使紛争を専門に扱う独立の組織体、いわゆる労働事件を専門に取り扱う独立した裁判所⁵を有している。一方、わが国の労使紛争における公的処理は、通常裁判所に依存しており、この点でドイツ、イギリス、フランスとは異なる⁶。

本稿は、個別的紛争処理を労働裁判所で処理しているドイツを採り上げ、その紛争処理システムをわが国のそれと比較検討し、2006年に施行される労働審判制度の運用について言及するものである。

・ 労使紛争解決の立法措置 行政機関による労使紛争システム

1. 裁判外紛争処理制度

わが国の労使紛争解決システムは三つに大別できる。第一に、司法的紛争処理システムとして、裁判所があげられる。第二に、行政的紛争処理システムとしては、労働基準監督署⁷、労働委員会⁸、均等法が定める紛争調整委員会⁹があげられる。最後に、自主的紛争処理システムとして、均等法における苦情処理機関と団体交渉があげられる。しかしこれらの労使紛争処理システムは、簡易・迅速性を要する個別労使紛争処理システムに対応していない等の問題がある¹⁰ため、労働行政はこれに対処することが求められることになった。このような背景に基づき、1998年の労基法改正により、都道府県労働局長による紛争解決のための援助を規定する105条3が新設された¹¹。また、2001年の6月の国会において「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が成立し、10月1日から施行された。同法は、企業組織の再編や人事労務管理の個別化に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働関係紛争解決制度の整備を図ることを趣旨としている。また、裁判所における民事訴訟、労働調停、都道府県労政主管事務所・地方労働委員会当における労働相談、あっせん、労使団体等における労働相談等からなる複線的な個別労働関係紛争システムの一環として、全国的なセーフティネットとしての制度の創設を行うものである。本法は、個別紛争の範囲を明確にした上で、当事者間の自主的な解決を求め、さらに「総合労働相談コーナー」、「助言および指導」、「紛争調整委員会¹²によるあっせん」という三つの方法によって処理を行い、その中核となるものは、都道府県労働局長による労働相談と同局の中に設置される「紛争調整委員会」の機構・役割に関する部分である。本制度については、当初あっせんに強制力がない¹³こともあって、実効性のある解決が図られるかが最大の問題とされていた。

2. 個別労働紛争処理法

労働関係調整法が戦後まもなく成立されてから50年が経過するが、こうした紛争を解決する法律は今日まで検討されてくることはなかった¹⁴。本法は、「速やかに」・「簡易に」・「無料で」、個別的労働紛争の解決援助サービスを提供する、全国レベルのセーフティネットという画期的な紛争処理法である。いうまでもないが、簡易・迅速なアクセスサービスは労働者にとって重要なテーマである。

平成16年5月19日発表の厚生労働省の統計によると、「解雇」に関する相談・あっせんが45.1%と非常に多い¹⁵。雇用情勢については完全失業率が高水準で推移するなど、大変に厳しい状況にある。一方、新規求人については増加傾向があり、雇用のミスマッチがあると考えられる。それに合わせて企業の労務の効率を上げるため、「成果主義」や「能力主義的な人事労務管理」といったものが出てきている。

当初はあっせんに強制力がないことにより、実効性のある解決が可能なのか否かが最大の問題とされていたが、以上の推移をみると、確実に利用件数の推移が伸びていることがわかる。しかし、相談するということと、紛争が解決するということは別問題と言え、相談件数の増加と実質的な紛争の解決が単純に比例関係になるものではない¹⁶。

また、本法では労働者があっせんの申請をしたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを行ってはならないとしている。しかし、法律においてこのような通り一遍の文言を明示することはいたって簡単であるが、労働者と使用者といっても、やはり人間関係である。両者はもともと従属関係にあるといっても過言ではない。中小・零細企業といったような小さな組織の中や、パート・アルバイトといった就業形態の労働者からいえばなおのことである。したがって今後は、企業内に自主的解決の苦情処理機関を設けることを積極的に指導していく必要がある。また、行政機関自らが進んで企業内にサービスを提供していく必要性もあると考える。例えば、後者の例として考えられることは、労働者の教育訓練の際に、労働者保護の法的知識の講習を受けさせる場を提供する等のサービスである。この場合、訓練の対象となる労働者には、法律知識に乏しい者が多いため、行政機関が積極的に法律知識の定着を図ることにより、労使関係で生じる紛争防止につながるのである。

・労働審判制度

政府は、司法制度改革推進計画¹⁷（平成14年3月19日閣議決定）に基づく措置の一環として、裁判所における労働関係事件の審理の充実、迅速化に向けた取組を進めてきた。そこで本年4月28日、「労働審判制度」が、参院本会議において全会一致で可決され成立し、2006年までに施行される運びとなった。

この法律は、社会経済情勢の変化に伴い、個々の労働者と事業主との間における労働関係に関する民事紛争が増加しており、その迅速かつ適正な解決を図ることがもとめられているといった状況にか

んがみ、個別の労働関係に関する民事紛争について、地方裁判所における手続として、労働審判手続を設けることにより、紛争の実情に即した、迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とするものである¹⁸。

既存の行政機関による紛争解決制度に対して、新たに司法の分野で本制度を導入するに至った理由は、労働審判手続は、個別労働関係民事紛争を対象とし、紛争の事実関係を審理し、調停が成立しなければ原則として権利関係を踏まえた上で労働審判を行う、ということがあげられる。そして労働審判手続で解決しなかった場合でも終局的な紛争解決を迅速かつ容易に図るため、訴訟手続との連携を図ること、またそれによって解雇事件等の複雑な紛争も、より実効的な解決が可能になり、新たな制度として裁判所で審判制度を設けるということは十分に意義があるというものである¹⁹。

続いて、法律案の概要を説明する。第一に、管轄については第2条により、労働審判手続に係る事件（以下「労働審判事件」という。）は、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、個別労働関係民事紛争が生じた労働者と事業主との間の労働関係に基づいて当該労働者が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。

第二に、労働審判手続の申立てであるが、第5条により、当事者は、個別労働関係民事紛争の解決を図るため、裁判所に対し、労働審判手続の申立てをすることができる。

第三に、労働審判委員会についてだが、第7条により、裁判所は、労働裁判官一人及び労働審判員二人で組織する労働審判委員会で労働審判手続を行うものとする。

第四に、労働審判官の指定について、第8条により、労働審判官は、地方裁判所が当該地方裁判所の裁判官から指定するものとされている。

第五に、労働審判員は、第9条により、労働審判委員会が行う労働審判手続に関与し、中立かつ公正な立場において、労働審判事件を処理するために必要な職務を行う。

第六に、迅速な手続として、第15条により、労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をしなければならないと定められている。そして労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならないとしている。

第七に、第16条により、労働審判手続は、非公開と定められており、ただし、労働審判委員会は、相当と認める者の傍聴を許すことができるものとされている。

最後に、21条3項により、適法な異議の申立てがあったときは、労働審判は、その効力を失う。21条4項に掲げているように、適法な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こととしている。裁判上の和解は調書に記載されれば確定判決と同一の効力を有するため、強制執行が可能となる。このことは、労働審判の効果としていちばん重要である。

．ドイツ労働裁判所

１．ドイツ労働裁判所

ドイツの裁判制度の特徴は、行政裁判所（Verwaltungsgericht）、財政裁判所（Finanzgericht）、労働裁判所（Arbeitsgericht）などの裁判所が独立していることである²⁰。これら特別裁判所の起源はフランス革命後の19世紀初頭ナポレオンがドイツを占領した際フランスの慣習を持ち込んだことにはじまる。労働事件を管轄する特別の裁判所が実際に設置されるようになるのは19世紀末になってである²¹。ナチス政権においても労働裁判所は基本的に変更を受けなかったが、集団的労働法の事実上の廃止によって個別紛争だけを管轄することになる²²。

1946年3月30日の労働裁判所法は、労働裁判所（第一審）および各邦労働裁判所（第二審）の再建の基礎を規定したがそれは任命と管轄との問題についてのみ規律することに自己限定を行い、裁判手続に関しては、もっぱら1926年2月3日の労働裁判所法の規定を復活適用することとなったのである²³。1946年3月20日の管理委員会法により各州において労働裁判所が設置されることになったが、州により制度に異なりがみられたこと、また、上級審設置の必要性から、1953年9月3日、新労働裁判所法が制定されることになった²⁴。これにより、すべての審級において通常裁判所と完全に分離した今日の労働裁判所制度が確立することとなった。このように特別の労働裁判所が設けられたのは、「労働生活から生じる法的紛争の決着のために、当事者、特に労働者側の必要性を考慮した適切な手続を定めるといった目的のためである」²⁵といわれている²⁶。

労働裁判権については、1926年12月23日の労働裁判所法が労働争議に関して統一的な裁判権を定めたとにより定着した。この法律で定められた（地域）労働裁判所、州労働裁判所、連邦労働裁判所の区分は現行の1953年の労働裁判所法にまで引き継がれている²⁷。

行政権による救済方法は、現在に至るまで、ドイツ労働法の関知するところではない。それはドイツの立法政策、労働政策自体につながる問題ではあるけれども、司法裁判所を通しての法的救済、あるいは事実上の救済方法が実行をおさめていることにもよるものと解すべきである²⁸。

（１）組織

労働裁判所は労働裁判所法（Arbeitgerichtsgesetz）（以下「労裁法」とする。）に基づいて設定されている労働事件を専属的に管轄する包括的な司法的紛争処理機関である。

労働裁判所は三審制をとっており、三段階の裁判所組織から成り立っている。初審が労働裁判所（Arbeitsgericht - 地区労働裁判所）（労働裁判所法14条以下）、二審（控訴審）が州労働裁判所（Landesarbeitsgericht）、地方労働裁判所の判決に対しては控訴が、決定事件については抗告が、それぞれ州労働裁判所に対してなされる（労裁法3条以下）。州労働裁判所の判断に対しては、一定の要件のもとで上告を、決定事件については抗告（Rechtsbeschwerde）を、それぞれ連邦労働裁判所にな

することができる（労裁法40条以下）。終審が連邦労働裁判所である（Bundesarbeitsgericht）。

第一審において、労働裁判所は、判決手続及び決定手続における訴訟における訴訟物、または訴訟物の価格、もしくは場合によっては、特別な意味を考慮に入れることなしに、判断を下す²⁹。

第二審において、判決手続における控訴、決定手続における抗告、ならびに労働裁判所の決定に対する抗告、もしくはその議長についての決定権限を州労働裁判所だけがそれを管轄する³⁰。例外的に州労働裁判所は、労裁法21条5³¹、27条³²および28条³³に関する事件において、第一審裁判所として判断を下す。

第三審において、連邦労働裁判所は、判決手続においての上告、決定手続についての抗告について、上告裁判を除外することが決められている³⁴。

また、おおよそ連邦労働裁判所の第一審の管轄は、実質的な意味が存在しない³⁵。

地区労働裁判所と州労働裁判所は州の機関として州の管轄下にあり、連邦労働裁判所は連邦社会省の管轄下にある。地区労働裁判所は州ごとに複数設置されており、州労働裁判所は原則として州ごとに一つ設置されている。

地区労働裁判所、州労働裁判所は複数の部（Kammer）からなり、職業裁判官である裁判長と労働者代表、使用者代表の非職業裁判官（名誉職裁判官）の三名で構成される³⁶。

連邦労働裁判所はカッセルにおかれ、小法廷（Senat）と大法廷（Grosse Senat）で構成される。小法廷は現在10あり、それぞれ、例えば、第2小法廷の場合は解雇事件を専門的に扱うなどの任務分担が決められている³⁷。

小法廷は職業裁判官3人と非職業裁判官各1人の合計5人で構成され、大法廷は、連邦労働裁判所長官、長官の属していない小法廷から選任される職業裁判官、非職業裁判官の各3人の合計16人で構成される³⁸。

大法廷は、小法廷の見解の対立、法の形成や判例の統一性の確保などの問題を扱う。

ドイツ労働裁判所の裁判官はこのように各審級ともいわゆる三者構成になっているが、法律解釈問題を含め、判定にあたってのその権限は同一である³⁹。

（2）機能

民事裁判所から独立した、特別の労働裁判所制度が設立されたのは、労働生活から生じる法的紛争の決着のために、当事者、とくに労働者側の必要性を考慮した適切な手続を定めるという目的のためである⁴⁰。これは、とりわけ、労使両サイドの専門知識のある陪席判事をもとになった労働裁判所の構成、労働組合および団体の役員による訴訟代理の許可、さらには、はじめに和解を試みる迅速で費用の安価な手続に表れている⁴¹。これは法律知識を持たない者が安い費用で迅速な裁判を受けられるよう配慮されているのである。要するに、迅速かつ安価に労働者の権利救済を図ろうとする考え方が制度に貫かれているといえる⁴²。

労働裁判所は、ドイツ法においては、労働協約及び経営協定の締結に関する紛争を裁判することはその任務とはしていない。かかる集団的規制に関する紛争を調整することは、労働協約事件においては調整機関の役割であり、事業所組織に関する事件においては仲裁委員会の役割である⁴³。

(3) 労使参審制と非職業裁判官

裁判官の任命は地区労働裁判所および州労働裁判所の職業裁判官は、州の労働組合、使用者団体、労働裁判所の三者によって構成される諮問委員会の助言のもと、州の労働大臣と州法務大臣が共同して選任する⁴⁴。

非職業裁判官は、州労働大臣が当該裁判所の区域内の労働組合、使用者団体等によって提出される推薦名簿の中から、少数派をも公正に考慮して適切な割合で選任する（労裁法20条1項）⁴⁵。

地区労働裁判所の非職業裁判官は25才以上、州労働裁判所の非職業裁判官は30才以上で、州労働裁判所の非職業裁判官については少なくとも4年は地区労働裁判所の名誉職裁判官であった者、というのがその資格である。任期はいずれも4年である⁴⁶。

連邦労働裁判所⁴⁷の職業裁判官の選任は、裁判官選任法の規定に基づいて行われ、連邦社会労働大臣が裁判官選考委員会と共同して決定し、連邦法務大臣の了承を得て大統領によって任命される。

連邦労働裁判所の名誉職裁判官は、連邦全体の労働界において重要な地位を占める労働組合や使用者団体が提出した推薦名簿の中から少数派を考慮して適正な割合で連邦社会労働大臣が任命する（労裁法43条1項）⁴⁸。

資格は、満35才以上で、労働法および労働界に関して特別の知識と経験等をそなえ、かつ、少なくとも4年の非職業裁判官であった者であり、任期は4年である（同条2項）。

(4) 判決手続き

労働裁判所の判決手続⁴⁹は、労働者が法的知識の乏しいことや経済的な弱者であることを考慮して、迅速性、簡易性、公正性の観点から労働裁判所特有の手続きがとられている。労働裁判所法9条⁵⁰は、すべての審級における迅速性の手続に関するものであり、労働者と使用者の社会的意味を考慮して、1項において、労働裁判所に関する手続の原則を支配する迅速主義を明記している。

訴訟の迅速な決定は、最も大きな意味からの権利の遂行のために、労働裁判所手続において正しいことであり、また手続の長期間の継続は、最終的な裁判利益としては、価値のないものだということがわかりうる⁵¹。権利保護は、適切な時間における決定と並んで効力があるが、しかしながらそれは、正当性、要するに高い水準からの決定の正当性でもある⁵²。また、ヨーロッパ人権条約6条は、それに対応した長期手続を重ねることへの禁止をも含んでいる⁵³。

迅速主義（Beschleunigungsgrundsatz）についての多様な手段を以下に述べる⁵⁴。

呼出期間と応訴期間は一般民事では2週間である（民訴法217条、274条）が、労働事件では、1

週間と短縮されている（労裁法47条1項）。

第1回の期日は、和解弁論であるが、和解弁論で和解や取り下げにならない場合に、直ちに、訴訟弁論を準備する（労裁法54条）。

裁判長は訴訟弁論の準備に際して、弁論が1回の期日で終了するよう、資料の収集に必要な措置をとることができる（労裁法56条1項）。

解雇等事件は優先的に処理する。

判決は一般に訴訟弁論が終了した時点で直ちに口頭で言渡され、3週間以内に書面に作成され（労裁法60条）当事者に送達される。

中間判決単独の上訴はできない（労裁法61条3項）。

裁判官の忌避についても労働裁判所の決定に上訴できない（労裁法49条）。

具体的な手続状況のために、労働裁判所法の個別規定におけるその最初の形成によって、通常の迅速主義は、労働裁判所手続のために具体的な成果を得た⁵⁵。通常の迅速原則は、裁判の措置を考慮する場合に手続管理する。それらは例えば民事訴訟法の148・149条の中止決定、期日延長、もしくは期日延長の申請、ならびに民事訴訟法263条の訴え変更の適用に関する決定の場合等である⁵⁶。

裁判所構成法（Gerichtsverfassungsgesetz）の規則による適用の決定については、労裁法9条2項に明確に列挙するところによれば、労働裁判所に関する手続における裁判所構成法の規則は、送達、執行吏、法廷の秩序維持、裁判用語、労裁法10条⁵⁷に限って司法修習生による裁判官業務の遂行並びに合議および票決⁵⁸に関する効力がある。それにしたがって、等しい範囲内における労働裁判所権の範囲内において執行吏は活動されており、それも通常の裁判権なのである⁵⁹。

労働裁判所において、法廷警察⁶⁰は裁判長の義務であり、したがって、法廷警察の措置は、法廷終了、妨害し得ない手続関与による保護に勤めるものである⁶¹。

（5）解約告知における訴訟手続

労働関係の又はその解約告知に関する訴訟の手続については、以下のような訴訟促進のための特別の規定において、その定めるところに従い、「優先して処理しなければならない」としている（労裁法61条a）。

和弁論は、訴えの提起後2週間以内に行う（61条a2項）。

和解弁論が功を奏しないとき又は引き続き直ちに行われる弁論において手続きを了しないときにおいて、被告が訴えに対し未だ答弁せず又は答弁が十分でない場合には、裁判長は被告に対し、最低2週間の相当な期間内に証拠の申し出とともに訴えに対し書面で答弁することを命ずる（同条3項）。

裁判長は、原告に対し、答弁に対する反論書の提出のために、最低2週間以上の相当な期間を定めることができる（同条4項）。

およびにより定められた期間の経過後初めて提出された攻撃防御方法は、それを許しても訴訟の終了を遅延させない場合、又は当事者の時機に後れたことにつき十分な弁明をした場合に限り、許すことができる（同条5項）。

これらは、労働裁判の判決手続における、特別の訴訟促進義務である。

（6）地区裁判所の和解弁論

地区裁判所に訴の提起があると、最初に必ず「和解弁論」(Guteverhandlung)の手続が行われる。労働裁判所法には「(労働裁判所における)口頭弁論」は、当事者の『和解的な一致』を目的とした裁判所長の面前における第一審手続においては、このように、和解を目的とする弁論を前置することが定められており、これがドイツ労働裁判所の大きな特徴である。この「和解弁論」による早期の紛争解決率はきわめて高い⁶²。

労働裁判所法は「手続はすべての審級において、迅速に行わなければならない」(労裁法9条1項)と定めているが、「和解弁論」はこの迅速化の原則をより具体的にしたものと考えられる。「和解弁論」において和解が成立しない場合や当事者の一方が出廷しない時は、判例に向けてさらに口頭弁論が行われることになるが(労裁法54条4項)⁶³、この口頭弁論は「争訟弁論」(Streiteige verhandlung)と呼ばれている。

争訟弁論においては、裁判長はできるだけ1回の期日で終結させることができるように準備しなければならないとされ、この目的のために準備書面の補充、文書の送付依頼、証人および本人の出頭命令などを行わなければならないと定めている(労裁法56条)。

決定手続と判決手続との違いは、手続に関する費用が無料であること、当事者間に争いがない事項でも裁判所が証人や鑑定人を調べることができること(職権調査手続)などである。

（7）訴訟代理

民事訴訟法では、訴訟代理は弁護士のみがなし得、また弁護士強制主義が採られているが、労働裁判所法はこの点について次の特則をおいている。

第一審の地区労働裁判所においては、訴訟当事者は自ら訴訟を遂行でき、代理人についての弁護士強制はない。労働組合や使用者団体の職員による訴訟代理が認められている(労裁法11条1項)。実際にも、多くの事件について、弁護士以外の者が訴訟代理をしている。

州労働裁判所及び連邦労働裁判所の場合は訴訟代理人は資格ある弁護士でなければならないが、州労働裁判所については、その連合団体、団体又は構成員が当事者であれば、労働組合や使用者団体の職員も訴訟代理できる(同条2項)。

また、訴訟費用を支弁できず、かつ労働組合の職員や使用者団体による訴訟代理ができない当事者に対しては、相手方が弁護士によって代理されているときには、当事者の申立により官選弁護士を付

さなければならないとされている(労裁法11条 a)。

(8) 訴訟費用

労働裁判所の手続に要する訴訟費用は、労働者の利益を考慮して、通常裁判所の手続の場合よりも低く定められている(労裁法12条)⁶⁴。判決手続においては、この法律の別表1に従い手数料を徴収する(労裁法12条1項)。また手数料は、労働裁判所に対する判決手続において唯一徴収されるものである⁶⁵。

一審の裁判所費用は、訴訟物の価格が150ユーロまでの10ユーロにはじまり、1万2000ユーロを超える場合でも500ユーロに上限が設定される。費用の前払いは要求されない。裁判上の和解が成立した場合や、和解の成立が裁判所に通知された場合には、当該審級の訴訟費用を支払う必要はない。また、第一審で勝訴した当事者は、相手方から訴訟代理人に要した費用を請求することができない(労裁法12条 a)。

したがって、訴訟代理人が弁護士である場合、それに依頼した当事者が自分で費用を負担しなければならないことになる。これに対して、労働組合と使用者団体は、当事者の組合員(会員)資格に基づいて、無料の法律援助を提供している⁶⁶。

この規則は、労働裁判に関する手続ならびに訴訟物価値⁶⁷規定における裁判所費用の徴収と請求のために特別規定を含む。

労働裁判に関する判決手続において、手数料は労働裁判所法の12条1項に関する別表1に従って徴収し、そこに手数料が定められていない限りにおいて、例えば訴訟費用援助手続のように手続免除が成立する⁶⁸。

(9) 小活

以上ドイツ労働裁判所の概要について述べたが、その特質をまとめれば、非職業裁判官の関与、迅速な処理、和解重視、安い費用、非職業的訴訟代理、などの点を指摘しうる。また、ドイツの法規は極めて詳細であり、労働者と使用者の権利義務を明確にしている。これらの特質は労使紛争の持つ特質を十分考慮し、それを紛争解決制度の仕組み・手続に反映させたものと言える。企業内苦情処理が法律上定められていることも、そのあらわれである。

第1に日本では労働事件の特徴に即した手続き、とくに迅速な審理に配慮した手続きが欠けており、そのことが裁判の長期化の重要な原因となっている。日本では、第一審だけで平均して2年以上かかっており、控訴、上告の制限がないことから、最高裁まで争われる事件が多く、10年経っても決着がつかない場合が少なくない。また、裁判の長期化に加え費用の問題は、裁判を気軽に利用できない最大の要因である。労働事件において、訴訟の長期化は生存権の侵害である。ドイツでは、旧西ドイツだけでも労働事件数が年間30万件を超えるというのに、日本ではせいぜい1000件止まりになっている。第

2に、日本では裁判に労使代表が一切関与しなく、また職業裁判官も労働事件を専門にするわけでないから、裁判所の判断が労働関係の実情から乖離することが少なくない。本来労働法は、使用者に対して従属的地位にある労働者に関する法である点で、对当事者間の関係を前提とした民法（公害問題や消費者問題の領域とは別として）と大きく異なっている。労働関係に精通する機会をもたず、労働法の知識も十分に持ち合わせていない裁判官が労働事件を担当することは、労働事件や労働法の特殊性が理解できず、それを一般民事事件と同じ感覚で扱うことになりがちである。同時に、そうした下級審裁判官の見識の不十分さが、とくに労働事件の分野で、裁判官協議会という形での裁判官統制をばびこらせる重要な要因であるといわねばならない⁶⁹。こうして労働裁判は、ますます労働者権の現実的保障という要請から離れていくのであるが、そのことが労働者に訴訟の提起を躊躇させるもうひとつの理由であるといえる。ドイツの労働裁判所制度の革新は、労働裁判所管轄を通常の法廷から完全に分離せしめたこと、労働裁判所の裁判長は法律教養ないし、別資格を持つ専門の裁判官たるを必要としない非職業裁判官としたことにある。

先にも述べたが、ドイツの場合、労働裁判所法が取り扱う業務の内容は労働裁判所法2条1項で厳密に規定されているが、要約的に言えば使用者と被用者の間で生じた雇用関係にかかわる争議を対象としている。いうなれば個別的労働法の領域に属するものが主体となっている。わが国においても個別的労使紛争は労働委員会で処理することができず、通常裁判所という点で大きな違いはあるが、個別的労使紛争を裁判所で処理している点で共通している。わが国の場合は裁判所で処理せざるを得なかったといったほうが正しいかもしれない。しかしわが国には従来、労働事件専門の手続が存在しておらず、労働者は問題を裁判で解決しようとするれば、10年もかかることを覚悟せねばならなかった。そしてその結果について決して明るい展望を持ち得ないのである。とすれば、権利実現を早々に断念してしまうのは、当然といえるのではなからうか。わが国は雇用労働者の数から見てドイツより多く、またイギリスの2倍近くである。にもかかわらず、日本の労働裁判の絶対数はそれらの国と比較しても二桁以上少ない数となっている。また、民事事件の中に占める労働裁判のパーセンテージについても、とても少ないのである。これがわが国の労働裁判の問題点を特徴的に表している。ドイツの労働裁判所制度の実情を、わが国のそれと比較して、十分に吟味する必要があるといわねばならない。

・ 労使紛争解決の日独比較考察

生存権とは、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」であって、すべての国民に保障されている基本権である。また、生存権とはいわゆる緊急権であり、労働者の生活を脅かすものは、生存権の侵害である。かかる労使紛争を簡易・迅速に処理することは、労働者の生存権を保障するためである。本稿の研究目的は、労働市場の変化に沿って、労使紛争処理制度を整えていくことにある。その念頭にあるものは、労働法そのものが紛争処理法であるということである。以下、これまでのまとめとし

て、労使紛争解決の今後の課題について述べていくものとする。

1. 労働市場と紛争処理システム

法制度は、社会経済システムの枠組みを与え、システムの円滑な機能のために必要な実態的・手続き的なルールを設定する。前提となる社会経済システムが異なれば、法制度も異なってくるし、また異ならざるをえない。労働法は、法政策を担う一環として、19世紀半ばから20世紀初頭にかけて生まれ、20世紀を通じて一連の整備された法的システムへと発展してきた。その基本的な考え方を端的に提示するならば、「市場取引における弱者としての労働者」が市場メカニズムの一時的な犠牲とならないようにする社会的規制であったといえる⁷⁰。社会経済の環境変化を前提に、「個人としての労働者」に焦点を当てつつ、体系的に労働法の規制のあり方を考え直すと、従来とはかなり異なったシステム⁷¹が構想されてくる。

「労働紛争処理法」という法分野がすでにわが国において認知されているわけではない。広義には、労働法制そのものが労働紛争処理法でもある。それは、労働法が、労働生活関係において発生する労働問題＝労働紛争を対象にしながら、その予防と解決を目的とするものだからである⁷²。

司法改革の議論を通じて、労働裁判という紛争処理制度の最も根幹をなす領域に改革のメスを入れた。それは紛争解決システムの中核は裁判であり、裁判が十分に機能してはじめてADRが有効となるからである。したがって、労働裁判改革は重要な問題なのである。法の支配を確立するためにも労働裁判改革というものが存在してようやく労使自治やADRが機能してくる。司法と行政はそういう関係にあるのだということを特に強調しておきたい。事実、イギリスやドイツでは、裁判所とADR⁷³が有機的に組み合わせられている。そのことは、なにも労働裁判所という特別裁判所をわが国にも設けるという趣旨のものではない。法の支配を閉鎖的な雇用社会の中に浸透させていくためには、今後裁判所の役割を強化し、裁判を利用しやすくしなければいけない。そのためにも、今回の労働審判制度は大きな役割を果たすものであると考える。

2. ドイツの労使紛争処理システムとの比較

比較的検討が示唆するものについて、わが国は大陸法の影響をうけているが、労働裁判所や労働審判所といった司法機関の中においては独立の組織と手続を発展させることはなかった。

司法的システムを重視する大陸の国々（独・仏）においては、労働裁判所や労働審判所という労働紛争に特化された組織と手続きを設けている。また、コモン・ロー裁判所の管轄がもともとと限定的であり、労働関係システムのなかでもっぱら個別労使紛争解決をもはかってきたイギリスにおいても、70年代以降、労働審判所⁷⁴やACAS⁷⁵を設けた。協約仲裁制度を発達させてきたアメリカでは、公序紛争については行政的仲裁システムを発達させてきた。また、労使の代表が紛争解決に参加する点においては共通するところである。

ドイツは労働裁判所に労使の代表を加えている。なぜ、参審制をとることが労働事件に必要であるかを理解するためには、労働法それ自体が労働紛争処理システムであるであることを理解する必要がある⁷⁶。社会的に責任を持つ団体としての労働組合がつくる労使関係システムを前提にしながら、労働者の生活の改善を図るとというのが労働法の領域であるから、国民参加といっても個々の国民がストレートに発言するというより、労使関係という枠組みを通して問題を解決していく。つまり労使関係の外廷として個別紛争処理システムがあるという理解が重要である。個別的な労使紛争の解決であっても、労使関係システムと無縁なものとして位置づけていくことは、自立的な労働法の理念にそぐわない。雇用や労使関係のあり方に責任を持つ労使代表の参審というのが基本である。国際的にみても労働裁判は参審制⁷⁷がほとんどの国で採用されているのは、その有効性が歴史的に検証されているからである。わが国では唯一労働委員会が参審制であるが、労働委員会で問題なことは、三者構成でありながら、労働者側、使用者側は参与するだけで評決上の決定権は持っていないことである。参与ではなく、評決件をもって参加する参審なのだから、一裁判官としてみずからに責任感・使命感をもって望むべきである。

今回の労働審判制度は、労働審判制度の実績等を検証しながら労働参審制への移行を検討するという方向で議論が整理された⁷⁸。よって、まずは本制度を成功させることが重要である。

次に、手続き面からみれば、個別紛争の解決に際して、判定的解決の前段階としては調停的解決を必ずおいていることである。ドイツでは和解弁論が訴訟弁論の前におかれている。わが国では、独、仏、英、北欧諸国、等々多くの国々の労働裁判のように、司法を労働裁判事件について専門化することをせず、米国に代表されるように、通常の裁判所が権利義務紛争の一環としてこれを引き受けることとし、協約仲裁制度のように社会化されたシステムを持たない。ただし集团的労使関係のルールと紛争の調整を中心として専門的行政機関を設置するというシステムを行ってきた。イギリスは、日本と同様労働関係システムの中で、個別労使紛争に対処する方法をとり、70年代以降、労働関係の変化に対応して雇用審判所を作り上げてきたが、わが国ではこのような新たなシステムの構築はこれまでみられなかった。その結果、日本の公的紛争解決システムは、ドイツやフランス、イギリスの労働裁判所や労働審判所、雇用審判所と異なり、組織的には労働代表の参加がないこと、手続的には判定的手続に先立つ調整的解決手続がとられていないことなどの特徴をあげることができる。よって、現在の裁判所を中心にした公的紛争解決システムは、時間と費用を度外視した紛争、紛争行為が多く裁判所に提起されるシステムになったのである。

．結びにかえて 今後の課題

本法律は施行までに二年程度の準備期間を置いている。その理由の一つは、本法律の施行のために、手続きの細則に関する労働審判規則、労働審判員の任命等に関する労働審判員規則といった二つの最

高裁の基本的な規則を制定する必要がある⁷⁹ということ。もう一つは労働審判員の確保である。全国五十ヶ所の地方裁判所のすべてに労働審判員を配置すると、少なくとも千名程度の審判員を確保する必要があるという。また、この制度の一番のポイントは、労働関係の知識と経験のある中立公正な立場で紛争解決に当たることができる審判員の育成である。審判員の教育、研修体制というものがこの制度においては重要な課題となる。現在この教育制度に関しては検討中のものではあるが、二年間で千人程度の人材育成をしなければならず、また、質の高い審判員の確保がこの制度の要であることから、早急に研究を進めていく必要がある。将来性のあるまったく新しい制度であるため、人材収集よりも、優秀な審判員を育成していくという観点がより重要であると考えられる。

この度の労働審判制度の紛争解決の方法は、システムから見ればあくまでも司法的解決であるという感じを受ける。であるとすれば、将来的な展望として、労使紛争解決の司法化、すなわち長期化が懸念される。労使紛争システムをドイツのそれと比較考察した理由は、あくまでもドイツの労働裁判所が独立の行政機関だからである。簡易・迅速・低廉といった、国民がアクセスしやすい紛争システムを目指すためには、わが国の労働審判制度を独立の行政裁判制度としていくべきである。そのためにも諸外国との更なる比較考察を重ねていくべきであると考えられる。

¹ 個別労使紛争処理システムの主要な参考文献毛塚勝利ほか「紛争処理システムの現状と課題」日本労働研究機構調査研究報告書65号（1995年）村中孝史「個別労使紛争処理システムの検討」日本労働研究雑誌436号（1996年）秋田成就「労働委員会の労働争議調整としての『個別的』紛争取り扱いの問題点」季刊労働法180号（1996年）毛塚勝利「新たな個別労使紛争処理システムの構築」季刊労働法184号（1997年）山川隆一「労働紛争の変化と紛争処理システムの課題」『岩波講座 現代の法12巻』（1998年）直井春夫・成川美恵子『労委制度ノート』（1998年総合労働研究所）中嶋士元也「労働条件の決定・変更と紛争処理システム」『講座21世紀の労働法3巻』（2002年 有斐閣）等がある。

² 司法制度改革審議会は21世紀の我が国社会において司法が果たすべき役割を明らかにし、国民がより利用しやすい司法制度の実現、国民の司法制度への関与、法曹の在り方とその機能の充実強化その他の司法制度の改革と基盤の整備に関し必要な基本的施策について調査審議することを目的として内閣に設けられた審議会である。しかし、同審議会は平成13年7月26日をもって2年の設置期限が満了した。

³ 平成13.7.11.法律112号。

⁴ 労働審判法 平成16年5月12日法律第45号。

⁵ 労働裁判所：労働事件の処理のために設けられる特別の裁判所。労働関係に関する民事事権を迅速・簡易に処理するため、通常の民事裁判所と別に設けられる裁判所で、元々ドイツにおいて1926年に設立されたArbeitsgerichtを嚆矢とし、第二次世界大戦後西ヨーロッパの多くの国で設立されるに至った。イギリスの労働審判所のように国により名称は様々であり、また、裁判官の多くは、労使代表を含む、三者構成の場合が多く、国により労使代表のみの場合もある。またいわゆる権利紛争に限らず、利益紛争を取り扱い争議調整機関の役割を兼ねられるものもある。わが国でもその必要性が論ぜられたことがあるが、実現をみていない。

⁶ 紛争処理システムの比較的研究としては、『個別紛争処理システムの現状と課題』（日本労働研究機構、1995、山川、山下、毛塚、浜村、石井）および中央労働時報897号の「主要労使紛争処理機関の課題と展望」の各論稿（中窪、岩村、毛塚）等を参照。

⁷ 監督権限を背景に紛争処理機能を果している労働基準監督署はあくまでも基準監督が中心であるが、労働保護法が技術的、専門的分野にわたる特別刑法に属することによって、労働基準監督官という特別司法察職員が捜査機関として配置されている。労働基準監督官という行政機関が刑事上の取締権限と民事紛争に関する管轄権限の両者を共有することについては、「民事不介入の原則」に反することになり、なによりも、現在の労働基準監督官の定員を前提とした場合には、あまりにも過重な負担をかけることになるという意見もある。しかし、労働基準監督官に

対して、取締権限だけでなく、何らかの形で民事上の紛争を取り扱う権限を付与し、大いにその権限を活用するという事も将来の課題として検討すべきであるという意見もある。労働基準監督署については、菅野和夫『労働法』弘文堂 第6版2003年99頁以下、村中孝史『個別労使紛争処理システムの検討』日本労働研究雑誌 436(1996年)、藤永幸治『労働者保護』『大コンメンタール刑事訴訟法7』青林書院2000年19頁以下、毛塚勝利『個別紛争処理システムの現状と課題』日本労働研究機構調査報告書 65(1995年)参照。

⁸ 労働委員会には直接個別の関係を取り扱う窓口がなく、使用者との間に紛争を抱えた個々の労働者が窓口相談に来た時、通常「組合はありますか。」という質問をし、組合がない場合は労働委員会では取り扱えないとして別の機関を紹介するというやり方を行っている。特に労働委員会の民訴化が問題となっている。労働委員会の民訴化に関しては、日本労働法学会誌27号206頁以下参照。労働委員会については、本田尊正『不当労働行為』同文館出版 新版1971年、大和哲夫・佐藤香著『労働委員会規則』第一法規1974年、中山伊知郎・末広蔵太郎『明日の労働問題』日本製版1950年、山本博『労働委員会』労働旬報社1970年、直井春夫・成川美恵子『労働委員会ノート』総合労働研究所1998年、中央労働委員会事務局編『労委十年の歩みを語る』中央労働委員会事務局1956年、参照。

⁹ 苦情の自主的解決として、均等法第十一条により、事業主は、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

また事業主は、女性労働者が都道府県労働局長の援助を求めたことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと定められている。

¹⁰ 紛争処理にきわめて長期の時間を要する原因として、継続する紛争の多くが人格訴訟の性格を持つだけに事実関係自体が争われること、権利濫用などの要件事実が明確でないことから立証事項が多く、訴訟の進行状況によって争点や立証計画が変動すること、また、間接的事実の積重に頼らざるを得ないことから証人尋問などに時間を要すること等、労働訴訟固有の性格に基づくものと、裁判所の期日に間隔があきすぎるといふ労働訴訟にかぎらないものがある。毛塚勝利『労働紛争処理法』ジュリスト 1066(1995年)5.1-15参照。

¹¹ 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の施行により、労基法105条3項は削除された。

¹² 紛争調整委員会とは、弁護士・大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決へ向けてあっせんを実施するものである。平成16年5月19日発表の厚生労働省統計によれば、平成16年4月1日現在300人の紛争調整委員会の内訳は、43.3%が弁護士であり、次いで大学教授が27.3%である。残りは、行政経験者が16.3%、社会保険労務士が8.7%、人事労務実務経験者が3.3%と続いている。

¹³ 高崎真一「個別労働紛争解決制度のポイント及び施行状況」自由と正義154巻4号100頁以下。

¹⁴ 鈴木秀次郎「個別労働紛争解決制度」労働法学会研究会報 2243 総合労働研究所。

¹⁵ 労働条件の引下げが10.3%、いじめ・嫌がらせが6.7%と続いている。

¹⁶ 制度に強制力がないため、事業主が助言・指導に従わなかったり、あっせんが合意にいたらないこともある。平成14年度は、助言・指導の5.7%、あっせんの48.2%が解決せず「打ち切り」になった。その場合は労働局が裁判所など他の紛争解決機関を紹介することになる。(2003年8月29日 読売新聞夕刊)。

¹⁷ 社会の複雑・多様化、国際化等がより一層進展する中で、行政改革を始めとする社会経済の構造改革を進め、明確なルールと自己責任原則に貫かれた事後監視・救済型社会への転換を図り、自由かつ公正な社会を実現していくためには、その基礎となる司法の基本的制度が新しい時代にふさわしく、国民にとって身近なものとなるよう、国民の視点から、これを抜本的に見直し、司法の機能を充実強化することが不可欠である。司法制度改革推進計画は、司法制度改革審議会意見(平成13年6月12日)の趣旨ののっとり行われる司法制度改革と基盤の整備に関し政府が講ずべき措置について、司法制度改革推進本部の設置期限(平成16年11月30日)までの間に行うことを予定するものにつき、措置内容、実施時期、法案の立案等を担当する府省等を明らかにするものである。司法制度改革を推進するに当たっては、司法制度改革推進法に定める基本理念にのっとり、国民がより容易に利用できるとともに、公正かつ適正な手続の下、より迅速、適切かつ実効的にその使命を果たすことができる司法制度を構築し、高度の専門的な法律知識、幅広い教養、豊かな人間性及び職業倫理を備えた多数の法曹の養成及び確保その他の司法制度を支える体制の充実強化を図り、並びに国民の司法制度への関与の拡充等を通じて司法に対する国民の理解の増進及び信頼の向上を目指し、もってより自由かつ公正な社会の形成に資することとするものとし、同法に定める基本方針に基づく施策を実施するために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずることとしている。

¹⁸ 平成十六年第五十九回国会提出 労働審判法案関係資料 司法制度改革推進本部。

- 19 第百五十九回国会 参議院法務委員会会議録第十四号 2項 発言者、最高裁判所長官代理者園尾隆司。
- 20 ドイツの司法制度は、一般の民事及び刑事を扱う通常裁判所とは独立個別に、労働、社会、行政、財政、憲法の各分野に関し、これを専門的に扱う特別裁判所が設置されている。
- 21 大西健夫『現代のドイツ 法と秩序』三修社（1984）3頁。
- 22 毛塚勝利『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構（2002）135頁。
- 23 『各国労働法制の概観』調立資料A11昭和27年3月（国立国会図書館調査立法考査局）。
- 24 毛塚前掲133頁。
- 25 大西前掲492頁。
- 26 ドイツにおいて、通常の民事裁判とは異なった独立の労働裁判所を設置した歴史的背景は、19世紀の産業革命が進むに従って、産業労働者が多数発生し、その存在が労働運動を展開した。社会現象とするストライキといった労働紛争が生じ、こういった新しい紛争形態の解決のための専門的な裁判所として労働裁判所が生まれた。ドイツ労働裁判所については、「ドイツ労働裁判所制度について」『経営法曹』136号2003年3月119頁以下、「ドイツの個別労働紛争処理制度の現状と課題」『世界の労働』参照。
- 27 調停ないし仲裁にかかわる事項は以前においては労働裁判所が部分的に取り扱っていたが現在では基本的に特別委員が扱う事項となっており、労働裁判所の所轄ではない。
- 28 久保敬治『ドイツ労働法の展開』有斐閣（1960）2頁。
- 29 Hauck, Friedrich. Verlag C.H.Beck Munchen, Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar 2Auffl. S.64
- 30 Hauck, aa0., S.64
- 31 労裁法21条5項「名誉職裁判官の被選任資格」。
- 32 労裁法27条「名誉職裁判官の罷免」。
- 33 労裁法28条「名誉職裁判官に対する過料」。
- 34 Hauck, aa0., S.64
- 35 Hauck, aa0., S.64
- 36 日本労働弁護団「ドイツ労働裁判所調査報告書」。
- 37 日本労働弁護団前掲。
- 38 日本労働弁護団前掲。
- 39 日本労働弁護団前掲。
- 40 M・レーヴィツシュ著、西谷敏訳『現代ドイツ労働法』法律文化社（1995）492頁。
- 41 M・レーヴィツシュ前掲116頁。
- 42 大西前掲123頁。
- 43 大西前掲123頁。
- 44 M・レーヴィツシュ前掲3頁。
- 45 名誉職裁判官は、州最高官庁又は法規により州政府が委ねる機関によって、5年の任期を持って選任される。州政府は第一文の授權を法規により管轄する州最高官庁に委ねることができる。（労裁法20条1項）。
- 46 「ドイツ労働裁判所調査報告書」・前掲注（156）。
- 47 連邦労働裁判所は、長官、所要数の小法廷裁判長、陪席職業裁判官及び名誉職裁判官をもって構成する。名誉職裁判官は、その半数ずつを労働者及び使用者の領域から得るものとする。（労裁法41条1項）各小法廷は、裁判長、2人の陪席職業裁判官及び労使各側1人の名誉職裁判官をもって構成する。（同条2項）。
- 48 邦裁判官（長官、小法廷裁判長及び第41条第1項第1文の職業陪席裁判官）の任命には、裁判官選挙法（Richterwahlgesetz）の規定を適用する。裁判官選挙法第1条第1項にいう所管大臣は、連邦社会大臣とする。連邦労働社会大臣は、連邦法務大臣と協議して同法に定める決定を行う。（労裁法42条1項）。
- 49 Gunter Schaub, Arbeitsgerichtsverfahren –Handbuch-7. Auf1. 2001.
- 50 手続はすべての審級において、迅速に行わなければならない。（労裁法9条1項）
- この規則は相互に関連のないすべての審級における労働裁判所上の手続のための異なった特約を含む。
- 51 Hauck, aa0., S.120
- 52 Hauck, aa0., S.120
- 53 Hauck, aa0., S.120
- 54 毛塚前掲140頁。
- 55 Hauck, aa0., S.122

⁵⁶ Hauck, aa0., S. 122

⁵⁷ 労働裁判所の手続においては、労働組合及び使用者団体並びにその連合団体も当事者 能力を有する。(労裁法10条)

⁵⁸ 一定の票決の順序は、合議と票決の点については裁判所構成法197条が準用される。

⁵⁹ Hauck, aa0., S. 123

⁶⁰ 法廷の秩序を維持するための裁判長の権利をいう。裁判長は在廷するすべての者に対し、秩序維持のための命令を発することができ、これに従わない者に対しては裁判所は刑罰を決定し、直接に執行することができる。(裁判所構成法167条177条 - 179条)

⁶¹ Hauck, aa0., S. 123

⁶² M・レーヴィッシュ前掲4頁。

⁶³ 当事者が和解弁論に出頭せず、又は和解弁論が失敗に終わったときは、直ちに次の弁論に移るものとする。それに支障があるときは、訴訟弁論の期日を定める。これは速やかに行われるものとする。(労裁法54条4項)

⁶⁴ 労働裁判所の手続においては、手数料は1回限りで最高500ユーロまで徴収する。1回限りの手数料は、この法律の別表2の一覧表に従って決める。手数料の最低額は10ユーロとする。(労裁法12条2項)。

⁶⁵ Hauck, aa0., S. 154

⁶⁶ M・レーヴィッシュ前掲496頁。

⁶⁷ 裁判所に訴訟を提起し、その他裁判上の手続を請求する場合には裁判所の手数料(Gerichtskosten)を収めなければならない。1975年12月15日の「裁判所費用法」によると、手数料の額は訴訟物(Streitgegenstand)の価格によって定まる。

⁶⁸ Hauck, aa0., S. 154

⁶⁹ 西谷敏「労働法学から見た裁判官会同」季刊労働者の権利196号(1992)5頁以下。

⁷⁰ 菅野和夫=諏訪康雄『労働市場の変化と労働法の課題』日本労働研究雑誌 418 December(1994)。

⁷¹ ここで菅野氏は労働市場における取引の円滑化に向けた枠組みの設定において、次のような枠組みが必要であると述べている。労働市場についての信頼できる多くの情報が容易に接することができること 適切な職能能力開発の機械が個人に開かれていること 転職の機会が十分に開かれ、円滑に転職が進められるように外部労働市場がよく整備されていること 雇用制度・慣行などが外部労働市場での取引に出ようとするのを不自然に抑制するものでないこと 外部労働市場での取引可能性が内部労働市場における処遇と接合しうようになっていること。

⁷² 毛塚勝利『労働紛争処理法 - 個別労働紛争処理システムの現状と課題』ジュリスト 1066 1995.5.1-15。

⁷³ ADR=「(alternative dispute resolution)」裁判外紛争処理。

⁷⁴ IT=「(Industrial Tribunals)」

1964年職業訓練法(Industrial Training Act)が制定され、職業訓練局により負わされる職業訓練のための賦課金についての使用者からの不満の訴えを取り扱うための機関として設けられた。同審判所が従来の機関と異質であったのは、集団的な紛争解決のための機関ではなく、個別的な労働関係上のしかも契約違反にかかわらない問題を扱う簡便な司法判断機関として性格付けられていたことである。

⁷⁵ ACAS=「(Advisory Appeal Tribunal)」

1975年雇用保護法(Employment Protection Act)などの新たに制定された法律上の諸権利の解釈と執行をなすため、労働審判所と有機的な関連を持ってより効果的な紛争解決のための行政機関として、設置された。

⁷⁶ 「司法改革と労働法」労働法律旬報 1499(2001)。

⁷⁷ 参審制に関して、日経連は反対している。経営者の立場がこのような自身のないことを言われるのは非常に困るとのコメント。経営を担う人たちが法をきちんと適用する力のあるだと、あるいはそういう力を自分たちで養っていくのだと、労働者側もそうなのだということがあってはじめて、企業のコンプライアンスが実現できるのではないかという意見あり。

⁷⁸ 参議院法務委員会会議録第十四号前掲13頁 発言者、参考人高木剛。

⁷⁹ 前掲参議院法務委員会会議録第十四号9頁 発言者、最高裁判所長官代理者園尾隆司。