

テーマ：「民事審判手続」について

労働審判手続の概要

- (1) 平成 18 年以降労働審判法に基づく労働審判手続の運用が開始され、制度的に大きな成功を収めているが、現在、日弁連より労働審判制度に類似した「民事審判制度」を創設すべきであるとの提言がなされている。
- (2) 労働審判手続は、個別労働関係にかかる民事紛争(解雇の効力、残業代の未払)が発生した場合に選択できる制度で、申立から審判まで 6 ヶ月以内に労働審判委員会により審判がなされ、審判期日も 3 回以内とされている。
- (3) このような労働審判に対して異議申立を行えば通常訴訟に移行することとされているが、申立を受けた使用者側の負担が大きく、労働審判手続においては、ほぼ労働者側の主張に沿った和解が成立して終了することが多い。そのため、労働者側にとって極めて利便性の高い制度となっている。

民事審判手続導入の提言について

- ① 民事審判制度に関しては、平成 24 年 4 月に「日弁連民事裁判手続に関する委員会」から日本弁護士連合会(日弁連)に対し、「民事審判制度の創設に関する提言」が提出され、現在日弁連において意見紹介中であるが、平成 26 年中には日弁連の意見書として取りまとめが行われ、導入の提言がなされる可能性が大である。
- ② 上記提言によれば、民事審判制度においては、(a)審判の対象は問わない、(b)審判期日は原則 3 回以内、(c)証人尋問は行わない、(d)審判に異議がある場合には通常訴訟に移行する、(e)代理人資格は法律家に限定されない、という概要となっている。

民事審判手続の問題点

このような民事審判制度の問題点としては、審判期日が限定されたうえで、非訟事件手続で行うことから、日弁連内部においても裁判を受ける権利の保障の観点からの問題が指摘されている。

総括

民事審判制度については、直ちにその導入が実現する可能性は低く、また導入されとしても、現在日弁連にて検討されている制度案は大幅に変更されるのではないかと予想されるが、このような制度導入の提言があった場合には、訴訟実務に与える影響は少ないと思われ、今後の動向に注視すべきであろう。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.10 は、「金融商品取引法改正の概要について」(14C1)の予定(2014/1 発行予定)としております。

以上