

労働審判制度の現状と課題

鵜飼 良昭

(神奈川総合法律事務所・弁護士)

1 5年目に入る労働審判制度と労働裁判の未来

2006年4月にスタートした労働審判制度は、今年で5年目に入る。この間、順調に申立件数を伸ばしており、2009年には3468件となり、今後もさらに増加すると予測されている。労働審判制度は、増大する個別労働紛争を迅速かつ適正に解決するために、わが国で初めて裁判所に設けられた特別な手続である。この制度の誕生が契機となって、労働裁判（個別民事紛争にかかる訴訟・仮処分・労働審判）の件数も飛躍的に増加しており、1990年の910件が、2006年には3326件に、そして2009年には7000件台に乗り、労働裁判1万件時代を迎えるのも近いと思われる。年間数十万件を数える英・独・仏とまではいかないものの、わが国でもようやく労働紛争が司法の場で法によって解決される時代が到来したといえるであろう。

施行後5年目を迎える2010年4月からは、労働審判員が200名増員となり、従来の本庁に加えて東京地裁立川支部と福岡地裁小倉支部でも申立が可能となる。しかし事件数の増大に対応するために、さらなる物的人的体制の整備・拡充が必要であり、申立から審理、解決に至るソフト面での課題も浮かび上がりつつある。日本版労働参審制度の進化・成長に向けて、労働組合には単なるユーザーを超えプレイヤーとしての力量が試されるといえよう。

2 労働審判制度の現状

(1) 申立件数の増大と地域間格差

最高裁事務総局行政局調査の統計によると、全国の労働審判申立件数の総計は、制度施行時の平成18年（4月～12月）が877件、平成19年が1494件、平成20年が2052件、平成21年が

3468件と、順調に伸びている。地方裁判所では、東京地裁が総計2594件と全体の約33%を占め、次いで大阪地裁が627件（7・9%）、横浜地裁が584件（7・4%）、名古屋地裁が564件（7・1%）、福岡が424件（5・3%）と続いている。他方、北海道、東北、中国、四国の各地裁は伸び悩んでおり、北海道4庁で316件（4%）、東北6庁で279件（3・5%）、中国5庁で291件（3・6%）、四国4庁で154件（1・9%）となっている。個別労働紛争の絶対数の少なさが主因ではあるだろうが、労働局の個別労働紛争解決制度の相談件数からみても潜在的ニーズが掘り起こされているとは到底いえない。法によって個別労働紛争を解決できるようにすることは、民主社会の共通のインフラであり、地域間格差は解消されなければならない。そのためには、弁護士や労働組合へのアクセスを改善することが重要な課題である。

(2) 事件の種類、解決内容、解決率、解決の期間

申立の約半数が解雇・雇止め等による地位確認等の事件で、約37%が残業代・未払賃金・退職金等を請求する事件である。最近では、パワハラ・セクハラによる損害賠償やうつ病による休職・復職、などの非典型的な事件も増えつつあり、申立や解決に工夫を要する状況となっている。解決内容は、調停成立が68・9%、労働審判が18・8%、取下げが8・5%、24条終了が3・2%である。労働審判の約4割が異議申立なしで確定し、取下げの約6割が第1回期日前であることなどからすると、申立の約8割が労働審判手続により解決していると推定される。平均審理期間は、74・6日（約2・5ヵ月）であるが、このような迅速で高い解決率こそが、他のシステムにはない労働審判制度の最大の強みで

特集

労働紛争解決システムのさらなる展開に向けて

あろう。

(3) 弁護士代理、本人申立、許可代理

これまで裁判障壁の一つとして、弁護士へのアクセスの困難性（弁護士不足やコストの不透明さ）があげられてきた。労働審判手続の申立では、弁護士代理が84・0%、本人申立が15・9%（相手方では、弁護士代理が82・8%、本人が16・4%）となっている。弁護士へのアクセスは改善しつつあるといえるが、現実の要求に応えるにはまだ不十分である。解決策として、専門性のある弁護士の増員とともに、実践的には二つの方向が考えられる。一つは、労働組合や法律扶助による弁護士報酬の援助であり、もう一つは許可代理である。前者について、神奈川県では連合ユニオンやユニオン基金による貸付金制度が動き出しており実績を上げている。このような仕組みを全国的に普及すべきであろう。後者は、労働組合の相談担当者が申立人の代理人となることであるが、今のところ裁判所は弁護士以外の代理人許可には消極的である。この間、申立人側で認められた許可代理はわずか6件に過ぎず、申立段階からの本格的なものはまだない。最近の事例では、神戸地裁で組合書記長が当初は傍聴のみ認められ、3回目の期日（2009年6月）でようやく代理人として許可された。現在の審理の実情からすると、申立及び手続遂行を本人単独で行うのは至難の業である。知識経験を有する労働組合担当者の代理人許可は、より多くの労働者に労働審判への道を開くことになる。それは、労働組合の相談活動や組織の強化にもつながる。当面は比較的簡易で小額の事件から、労働審判員経験者などの許可代理を実現させるために、各地で積極的な取り組みが求められる。

3 労働審判制度の今後の課題

労働審判手続の特徴は、3回期日の原則と審理・評決への労使の参加であり、これにより迅速性と適正性・納得性が担保される。この特徴をさらに進化させる必要がある。

(1) 審理の実情と迅速かつ適正な解決のための課題

ア. 審理の定石の確立

労働審判手続で約7割が調停で解決しているのは、調停が単なる足して二で割る式の調整的調停ではなく、審理の結果認められる権利関係を踏まえた判定的調停だからである。当事者は自ら手続に参加し、審判委員会の心証と今後の見通し（勝敗の見込みやコスト・時間）を考え納得して解決に応じている。しかし事件数の急

増は、権利関係の審理を尽くさず拙速に調停を急ぐ「調停偏重」の傾向を生み出す。しかしそれでは納得性が得られず、調停不調→労働審判→異議申立て——と逆に解決が長引くことが現に実証されている。事件ごとに「顔」があり一律ではないが、主張・証拠の整理→争点の絞り込み→効率的な審尋→評議の充実→法的判断に基づく実効的な解決案の提示→調停（の技法）→労働審判——という最大公約数的な審理の定石についての共通認識を定着させる必要がある。

イ. 利用者の声に応え担い手の量と質の向上

この制度は、労使の潜在的なニーズに応え大きく発展・成長する可能性を持っている。訴訟手続と比して当事者参加型に制度設計されているから、従来ともすれば視界の外にあった利用者の声を聞き、謙虚に制度の運用改善に努める必要がある。そのため、日弁連では最高裁の協力の下で利用者アンケートを行っており、東京大学社会科学研究所でも現在利用者調査の準備中である。またニーズの増大に対応するために、①制度を担う専門的裁判官や弁護士の増員、審判員の研修や力量の向上、②良き実務慣行（プラクティス）の形成、が必須となる。

(2) 労働審判員の役割と労働運動への期待

労働審判制度は、わが国で初めて民事司法手続に表決権を持った労使（市民）が参加する日本型労働参審制である。その労働審判員も、2010年3月で任期2年の2期目が終わり3期目に入るが、関係者間での労働審判員への評価は合格点といえる。しかし参審制の歴史が長いドイツでさえ、ドイツ参審員協会10周年記念論集（1999年刊行）のタイトルが「名誉職裁判官—裁判官席のデモクラシーか、お飾りか?」であるように、労働審判員の役割については普段に切磋琢磨し検証し続けなければならない。組合には、労働審判員間の経験交流の活発化、弁護士・裁判官・市民間との意見交換の場の設定等について積極的な役割を期待したい。なお、手続の課題として、弁護士会や労働審判員からの要望にかかわらず、東京地裁や大阪地裁では書証を労働審判員に交付しない運用を依然として続けている（審判員用の書証を提出しても窓口で受領拒絶という信じがたい運用がされている）。審判員が裁判官と同等の立場で審理に参加してその役割を果たすために、5年目に入る2010年こそは、この問題に決着をつける年としなければならない。