

# 労働審判員の知見を労使関係の現場で活かせる環境整備を

増大する個別労働紛争を迅速かつ適正に解決することを目的とした労働審判制度が2006年4月1日に発足してから、間もなく丸5年を迎える。

申立て件数は、制度発足初年度は1200件弱であったが、2009年度には3500件強となっており、大幅に増加している。申立て件数の増加は、景気変動による雇用調整などによって個別労働紛争そのものが増加傾向にあることも背景にあらうが、労働審判制度が個別労働紛争を解決する新しい手段として所期の目的を果たしており、関係者の信頼を得ていることの証左でもあらう。そのことは、制度利用者の満足度、迅速性、解決率からも読み取れる。日弁連が実施したアンケート調査によれば、労働審判当事者の満足度は6割を超えている。また、審理期間は、通常訴訟が平均11ヵ月であるのに対して、労働審判は平均2ヵ月半と、約4分の1である。さらに、通常訴訟の和解成立率が5割前後であるのに対して、労働審判の調停成立率は7割前後にのぼっており、労働審判が出されたうち異議申立てのない事件も加えると、概ね8割の解決率を誇っている。

このように労働審判制度が概ね高い評価を受けている大きな要因の一つに、労働審判員の存在がある。労働審判員の関与により労働現場の生きた知識・経験が反映された結果として、審理が充実するとともに、制度への信頼感が高まった、とする意見が労働者側弁護士、使用者側弁護士、そして、労働審判官（裁判官）から数多く寄せられている。

労働審判員には、知識・経験を活かして個別労働紛争の解決に寄与することのほかに、もう一つ大きな役割が期待されている。それは、労働審判員の経験で得た紛争解決のための知見を、自らの職場での紛争解決や紛争の未然防止に活かすという、いわばフィードバック効果である。労使関係に精通していることを条件に任命された労働審判員であっても、法規範に従った紛争解決のあり方は、それまでの経験と同質のものであるとは限らない。それゆえ、労働審判員の経験を労働現場に還元することは、健全な労使関係の構築に寄与する有力な一方策であるといえよう。

労働審判員としての経験を労使関係にフィードバ

クする主な方法としては、労働審判員自身が労使関係当事者として紛争解決・紛争予防に当たることと、研修会・勉強会等を通じて自らの知見を労使関係当事者に伝えることが考えられるが、現状をみるに、そのための環境が十分に整っているとは言い難いように思う。

前者について、労働審判員が現役の労使関係当事者であるかという点、労働審判員の7割弱は年齢が60歳以上の者であり、現役の割合は低いといわざるをえない。今後の改選や労働審判員の増員にあたっては、労使の推薦団体において、積極的に現役の人を推薦することが望まれる。

一方、労働審判員の数は現在、全国で1200名強に過ぎず、労働審判員経験者のいない労使関係の現場が圧倒的多数を占めることからすれば、より志向されるべきは研修会等を通じたフィードバックといえようが、単組・企業レベルはもとより、産別・業界団体レベルでも、こうした研修会が行われている例は多くないという。労働審判員は、審判外にあっても秘密の保持、中立公正性の確保を求められる立場にあることから、研修会を実施するに際しては、例えば、裁判所職員として中立公正性に疑いが生じることのないよう、労働者・使用者のいずれかに偏った発言を控える、担当した労働審判を題材とした事例検討を控える、といった点について十分な配慮が求められる。他方で、研修会の開催要領や実施上の留意点をまとめたガイドラインや、事例検討を行うための汎用性のある研修器材は用意されておらず、このことが、労働審判員が研修会の開催を躊躇する要因の一つになっているようである。

今後、個々の労働審判員が積極的に研修会を開催できるように、労使の推薦団体においては、最高裁判所・各地方裁判所とも連携することによって、これらの整備に取り組むことが求められる。

労使間の紛争は、可能な限り、紛争に至る前に労働現場において解決されるのが望ましいことは、論を俟たない。労働現場において労働審判員経験者の知見を積極的に活用することの意義は大きく、上述の対応を含む環境整備が急がれるところである。

(連合総研・主任研究員 山脇義光)