寄稿

労働者側代理人からみた労働審判制の意義と課題

徳住　堅治
（弁護士）

1．労働審判の運用状況と全体評価

（1）労働審判制の制度設計は、「個別的労働関係について、３回以内の期日で、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者が、当該事件について審理し、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試み、合議により、権利義務関係を踏まえて事件の内容に即した解決案を決すること（労働審判）によって事件の解決を図る手続を設け、あわせて、これと訴訟手続とを連携させることにより、事件の内容に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。」とされた[1]。その制度設計に則り、労働審判法は平成16年４月28日制定、同18年4月1日施行された。想定年間申立件数は1500件前後、労働審判員は労使各500名総計約1000名と制度設計された。

労働審判制は、調停機能と判定機能との結びつき方に制度的生命力があり、迅速性・専門性・適正性の多様な仕組みを具有し、世界に類を見ないユニークな司法制度である。

（2）現在の運用状況は、平成30年労働審判の統計結果から知ることができる。

【申立件数】3630件　【事件の種類別】非金銭（地位確認等）1563件（43%）：金銭（賃金・退職金等）2067件（57%）【終局事由】調停成立72.6%：労働審判14.7%（うち、異議申立てあり62.7%・異議申立てなし37.3%）：24条終了4.3%：取下げ7.1%　【申立てから終局までの審理期間（平成26年～30年）】79.4日　【弁護士代理人の選任状況】申立人側の弁護士代理人選任率87.2%：相手方の弁護士代理人選任状況86.7%。

なお、現在の労働審判員数は労使各約750名、総計約1500名である。

（3）労働審判制に関する評価は、東京大学社会科学研究所が平成22年に実施した「労働審判利用者調査」[2]が信頼できる。満足度について、労働者側は、「とても満足している」25.3%、「少し満足している」33.8%、「あまり満足していない」21.4%、「まったく満足していない」12.0%である。使用者側は「とても満足している」12.8%、「少し満足している」22.9%であった。労働者の満足度が高く、使用者の満足度が低い結果となっている。「裁判所で行われる手続」「法的な権利関係を踏まえた制度」「3日以内の期日で終了」「裁判よりも柔軟な解決が可能」等への期待が高かった。

（4）平成30年労働審判の統計結果をみると、申立件数は想定の倍以上で利用度が高く、審理期間は次第に長くなる傾向にあるとはいえ約80日、解決率約8割（調停成立72.6%＋異議申立てのない労働審判5.5%＋24条終了4.5%）となっている。約80日で約8割解決していることは、迅速性・適正性が確保され、事件解決機能も極めて高いと評価できる。

裁判所長官・所長会同（平成27年6月18日開催）において、最高裁長官は、挨拶の冒頭で「司法制度改革に向けた構想のための議論がスタートしてから15年、関連法制の整備が完了してから10年が経過しました。・・・民

事手続においては、新たに設けられた労働審判がその利用度と成果において高い評価を得ており、目に見える形での効率的紛争解決のモデルとしての位置を築きつつあります。専門的な事件への対応強化という面においては、専門委員制度の導入などにより適正な解決が迅速に図られるようになっています」と述べた。労働審判制は、司法改革で導入され喧伝された刑事裁判の裁判員制度等より評価が高く、司法改革の中で最も成功した制度であると評価されている。

2. 今後利用拡大を模索する必要がある

（1）労働審判制の掘り起こし効果と間口拡大

個別労使紛争の通常訴訟・労働審判の申立件数は、平成21年[3]に共に3000件台を超え、それ以降約10年間共に約3500件前後で高止まりしている。労働審判は、前記の通り、利用度は高いと評価できる。通常訴訟の申立件数も増えた[4]が、同数以上の労働審判申立があり、個別労使紛争に関して司法解決の利用者を増やし、掘り起こし効果があったと見ることができる。導入当初裁判所は、「（複数人の）整理解雇」「残業代請求」「セクハラ」「労災」等について、事案が複雑で短期間での処理が困難であるとして、これらの労働審判申立を控えるように指導していた。これらの事案についても、現実には一括解決やざっくり解決に適し、公的機関である労働審判委員会の損害額提示による解決能力は高く、今日ではこれらの類型の案件にも大いに利用されている。また、権利紛争事案だけでなく利益紛争事案[5]や従来請求権構成が考えても見られなかった事案[6]にも間口が広がっている。

事件の種類は、「非金銭」と「金銭」が均衡しているが、最近は「非金銭」が上回っている。残業代やパワハラによる損害賠償等の金銭請求が増加し、解雇・雇止めの地位確認請求等を上回ったと推測される。パワハラ事案は、事実の存否の事実認定や使用者の業務指示・命令との関連による違法性判断等に難しさがあるが、今後事案や判断基準を集積し審理の習熟により、労働審判での処理も十分可能であり、機能すると考えている。

（2）司法救済を受けられない労働者が潜在している

司法救済（労働審判・通常訴訟）を受けることができない労働者が相当数潜在していると思われる。平成29年度の都道府県労働局での総合労働相談件数：110万4758件、民事上の個別労働紛争相談件数：25万3005件、助言・指導申出件数：9185件、あっせん申請件数：5021件となっており、個別労働紛争相談に比べて司法の申立件数はあまりにも少なすぎる。厚労省発表の「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」（平成30年8月7日付）によると、労働基準法令違反の事業場が18,061件、違法な時間外労働がある事業場が11,592件であり、その多くは残業代未払であると報告されている。これらの事業場はいわゆる“ブラック企業”である。過労死認定基準である月80時間を超える時間外・休日労働をさせられながら、残業代をもらえず、疲労困憊している若者が多く存在するのに、司法救済を受けられずにいる。

諸外国の労働裁判は、イギリス105,803件（2013年雇用審判所の新受）、ドイツ403,457件（2013年労働裁判所の既済件数）、フランス175,174件（2012年労働裁判所継続件数）、イタリア113,337件（2012年労働裁判所の新受件数）となっている。つまり、先進資本主義諸国の労働裁判申立件数はわが国の数十倍となっており、民事裁判申立件数の2～4割を占めているといわれている。以上の事実からすると、様々な権利侵害を受けながら労働審判等の申立をすることができない労働者が多数潜在しており、そのことに目を向ける必要がある。

（3）司法手続き（労働審判、通常訴訟）と司法外ＡＤＲの連携

司法救済を受けられない労働者の問題解決には、個別的労使紛争解決手続きに関する司法外ＡＤＲ（都道府県労働局の労働相談・あっせん、地方自治体の労働相談・あっせん、都道府県労働局のあっせん）と司法手続（労

働審判、通常訴訟）との連携・強化を図ることも大切である。各手続きの終了段階で、個別労使紛争解決手続きのチャートを示し、次に選択できる手続のステップを文書で教示する必要がある。課題として、①弁護士へのアクセスの確保、②裁判・弁護士費用の問題[7]、③主張・証拠書面の調整等がある。司法外のＡＤＲでの提出書類はわずか数ページであるが、労働審判制では、膨大な主張・証拠書面の事前一括提出が求められ、労働審判申立のハードルが一気に高くなる。労働審判手続で提出するものが膨大になり、労使の負担が過度になっていないか検証する必要がある。労働審判手続においてベストな主張やエビデンスが何かを労使で検討し、無駄な書類を省く努力をする段階を迎えている。労働審判を労働者がより利用できるようにするための、当面の課題である。

３．労働審判制の運用と課題

（１）適正な金銭解決水準の確保の努力

労働審判制において、解雇及び残業代請求の金銭解決水準が問題となる。残業代請求については、残業時間・残業代の立証の程度、使用者の時間管理の実態及び使用者の支払能力等を踏まえ、割合的に認定する“ざっくり”解決が機能している。

ところが、解雇の金銭解決の水準が低下しているとの危惧を示す意見が多い。裁判所は、労働審判制スタート時点で、解雇の金銭解決水準について訴訟・仮処分と同等と考えていると述べていた。労働審判制スタート時点での東京地裁労働部の裁判長であった難波孝一弁護士は、紛争解決システム検討会[8]において、「解雇有効の場合は、大体月額賃金の3カ月以下で和解できていた。」「解雇が無効な場合も、基本は大体1年ぐらいを中心に考えて、プラス・マイナスした金額を提示していた。」「会社側がどうしても辞めてもらいたい場合には、当然慰謝料等を加算して、ケースバイケースで決めていた。」と述べている。ＪＩＬＰＴの調査報告[9]によると、解雇の金銭解決の水準は、【労働局あっせん】中央値156,400円、【労働審判】中央値110万円：概ね50 ～ 200万円に半分以上が集中する台形、【訴訟（和解）】中央値2,301,357円：50 ～ 1000万円の広い範囲でなだらかに高原上に分布するとされている。労働審判でも、バックペイはもちろんのこと、解雇の有効無効・労使の帰責性・労使の経済状況・労の貢献性・残余勤続年数・再就職の可能性および再就職後の賃金減額等の判断要素を総合考慮して、適正に定めるべきである。使用者が受入れ可能な金額を念頭に置いて、不適切な低い金額を提示すべきではない。

（２）急がば回れ～労働審判の手順を蔑ろにするのは誤り

労働審判の生命力である調停機能と判定機能との結びつきについて、①争点を整理する、②重要な争点に対する当事者のプレゼンテーション、③当事者・準当事者や関係人に対する集中的な審尋、④権利関係についての判断を踏まえた調停の試み、⑤労働審判の告知、という審判手続の手順を踏むことが肝要である。この手順は、労働審判スタートの時点で裁判所と弁護士会との協議でも確認されたことである。ところが、最近労働審判官が調停成立を急ぐあまり、争点整理や審尋を十分行わずに早期に調停案を示そうとして、却って調停が混迷するという話を聞く。これらの手順を踏むことにより説得性や当事者の納得性も高まるのであり、調停成立も高くなると考える。

また、労働審判は、「主文又は理由の要旨を記載した審判書」が原則であるが、理由の要旨は実際には定型文言となっている。労働審判の告知手続において、労働審判委員会から権利関係の存否等の実質的理由を口頭で説明を受けることが大切である[10]。

（３）書証の審判員への交付問題

書証を労働審判員に交付するかどうかは、労働審判制スタートのときからの懸案の課題である。書証や陳述書などその一部を労働審判員に交付するとか、労働審判員用の書証を裁判所に備え置く等の措置を取る裁判所もみられるが、東京地裁・大阪地裁は書証の交付

を全く認めようとせず、この運用が全国に普及・固定化しつつある。

労働審判規則（9条、10条、16条、20条等）では、申立書等の主張書面は審判員に交付するが、書証や証拠説明書は交付しないとされている。最高裁事務総局は、「当事者の負担と非常勤である審判員の審理関与の実質的保障のバランスを考慮した結果である。」と説明している[11]。審判員は、審判官と同等の立場で審理に関与し、事実認定及び権利関係の判断の権限が与えられており、「審理関与の実質的保障」という観点からも、審判員に書証は渡さないという運用は不適切・不合理であるといえる。

日本弁護士連合会は、「書証の取扱いについての意見書」をとりまとめ、最高裁に対して、①労働審判規則第9条4項等を改正して、審判員用の書証2通の提出を義務付けること、②審判員用の証拠書類等を常備して、常時閲覧活用できるようにすること、③審判員が事前送付を求めた場合には、証拠書類等を送付すること、を求めようとしている。

（4）労働審判員の役割と労働審判員連絡協議会の発足

労働関係に関する専門的知識経験を有する労働審判員が労働審判手続に関与し労働審判の専門性が確保されていることは、労働審判制の評価を高める一因となっている。スタート時点で危惧されていた労働審判員の公平中立性も、十分確保されていると評価できる。労使どちらか分からない労働審判員から尋問を受け、調停手続きで諭されて、当事者の納得性は格段に高くなっている。調停・判定手続において、労働審判員が出身母体の立場を離れて公平・中立の立場で参加してその機能が万全に発揮されることは、一種の司法への市民参加であり、歴史的に見てもわが国の司法にとって貴重な経験である。ただ、最近、労働審判員が黙りがちで、発言や尋問が少なくなったとの話を仄聞している。労働審判員が手続きに積極的に参加することは、審判官の心証形成や判断を助け、当事者の納得性を高め、労働審判の信頼を高めるものと確信している。そのためには、労働審判員の研修の充実、自己研鑽の努力が大切となる。

平成29年4月22日「労働審判員の経験交流を通じて労働審判制度の健全な運営と発展に寄与する」目的で労働審判員連絡協議会が発足したことは喜ばしい。担当事例の研究や経験の相互交流等の活動を通じて、事例や課題が分析検討されたものがフィードバックされることにより、労働審判員一人一人の専門性により磨きがかかることを期待している。

---

1 平成15年12月19日労働検討会。
2 平成30年6月27日から10月26日まで2回目のアンケート調査が行われ、近いうちに調査結果が発表される予定である。
3 平成21年の申立件数は、通常訴訟3321件、労働審判3468件。リーマンショックによるリストラの影響で急増。
4 通常訴訟の申立件数は、平成2年647件、同12年1552件であった。
5 具体的合意なしの賞与請求、就労請求、労働者からの配転・出向請求、退職金規定など定めのない退職金請求、賃金増額請求等。
6 証券外務員の日本証券業協会への職務廃止届出手続請求、社会保険などへの加入手続請求等。
7 弁護士保険の模索、労働組合の貸与などが実行に移されている。
8 平成28年4月25日「第6回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」
9 「労働政策研究書No174労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（平成27年）
10 労働審判制のスタートに当たり、裁判所は、審判書は定型文言であるが、実質的な理由は手続の中で明らかにすると述べ、実践されてきた。なお、実質的理由を記載した審判書も、これまで数件ある。
11 最高裁判所事務総局行政局監修『条解労働審判規則』25頁、法曹会。