寄稿

使用者側代理人から見た労働審判制度の意義と課題

木下　潮音
（第一芙蓉法律事務所　弁護士）

1. 労働審判制度の現状

平成18年から施行された労働審判制度は、個別労使紛争の解決手段として定着し、平成30年の新受件数は全国で3630件、東京地方裁判所では立川支部分112件を併せて合計1218件に上っている。また、労働審判手続きは、平成30年では申立の約73％が調停成立で終結しており、審判が出される割合は約15％にすぎない。多くの案件が3期日以内の短期間に話し合い（調停）が成立するという成果を上げているのである。このような活況を呈している労働審判であるが、全国の労働審判のほぼ3分の1が東京地裁に提起されているところ、東京地裁では平成30年度まで労働専門部に3部24名の裁判官を配置していたが、平成31年度からはこれを4部25名の裁判官の体制に増強するに至っている。弁護士増加が著しい一方で訴訟事件が増加していないといわれているが、労働審判ひいては労働訴訟だけはその例外であり、司法改革によって個別労使紛争を司法の場で解決することが容易になり、労使関係の改善とコンプライアンスに大いに寄与していると認められる。使用者側代理人として労働審判に関わることが多いが、裁判所、労働審判員の皆様そして労使双方の代理人の努力と工夫が重ねられたことによって、このように制度の定着・浸透ができたことを率直に喜ばしいことと感じている。

2. なぜ労働審判制度が選択されるのか

労働事件は、その事件の性質に関わらず大半は労働側が原告・申立人となって使用者である企業等に対し提起されるものである。労働審判制度がなかった時代には、労働事件の選択肢は仮処分と訴訟の2つのみであった。現在でも、これらの手続きは選択可能であるが、前述の通り、多数の労働審判手続きが選択され、短期間での解決に至っている。労働審判だから早期に解決するのではなく、早期に解決可能な事案について労働審判の手続きを選択して、労使紛争を司法の場での解決に導くのだと考えられる。手続きの選択は労働者の権利の実現にとって重要な判断であり、労働者側代理人のいわば腕の見せどころではないか。使用者側としてはこれに関わることが少ない点は残念である。

一方、個別労働紛争について訴訟外で労働者側代理人との間で交渉することが増加している。有期労働契約の雇止め、普通解雇や休職期間満了による退職、時間外割増賃金の請求など様々な労使紛争が労働組合を通した交渉ではなく、弁護士間の代理人交渉として取り上げられるようになっている。交渉段階で合意に至ればよいが、交渉決裂となった時に、労働者側代理人が労働審判を選択するだろうか、労働訴訟を選択するだろうかは、交渉開始時から常に意識してことを進めるようにしている。事前交渉で法律上の論点が確認され、解決案についての意見がまとまらないというレベルまで交渉が進んでいる場合は労働審判が適している。事実関係や法律上の主張について隔たりが大きく妥協の余地がま

だ見いだせない状態であれば、判決までを視野に入れて訴訟提起がなされるだろうと考える。また、代理人による事前交渉がなく、労働者が個人で労働局のあっせん制度を利用しあっせん解決ができなかったような場合は、次の手続きとして労働審判の申し立てを予想しておくことがある。このように、使用者側としては自ら提起するものではないが、労使紛争の在り方から労働審判に進むか否かの予想が可能であり、次に述べる労働審判に向けた準備行為をぬかりなく行っておくことが重要である。

3. 労働審判手続き

(1) 労働審判手続きの特徴

労働審判手続きの特徴を挙げると次の3点となる。第1回期日が充実していること、各期日は口頭主義で手続きが進むこと、及び法律では3期日まで開催可能となっているが実際には第2回期日までに調停成立が求められること、である。労働審判では、スピードがあって当事者が合意して解決することができるのはこのような特徴をいかんなく発揮しつつ労働審判委員会の力強い（時にはやや強引な）手続きの進行があるためであり、今後もこの特徴を維持していくことが重要である。

(2) 第1回期日前の使用者代理人の活動

このような労働審判手続きにおいて、使用者側代理人が最も困難に感じるのは、申立書送達から第1回期日までの期間が約30日弱と短いことである。この間に充実した第1回期日に向けて、答弁書の準備はもちろん、書証の整理、当日期日に参加して口頭で陳述を行う使用者側担当者との打合わせ、責任者（使用者代表者）との間で調停解決の意思とその内容の確認まですべての準備を行わなければならない。労働者側であれば、これらの準備に必要な時間を自らの計算で確保して提起に至ればよいのであることを考えると、使用者側の困難を想像いただけるものと考える。さらに、前述した交渉段階での労働審判提起を予想した準備ができている事件と全く初見の事件では大きく事情が異なってくる。事前交渉を経ていた事件であれば、交渉段階から決裂時を想定して答弁書に当たる主張書面や書証の整理、事案の直接担当者との打合わせも可能であり、通常、十分に取組みを行っているところである。もともと、労働審判申立書には必要的記載事項として事前交渉の状況が含まれているのは、労働審判が労使の交渉に引き続いて提起されるべきものと考えられていたことを示しているところである。ところが、最近の事例では事前の交渉がほとんどないまま、突然に労働審判が提起されることがある。退職後に時間外割増賃金の支払い不足を主張して労働審判を提起された事案等では、事前交渉がない場合であるといかなる根拠を元に未払い賃金の計算がなされているのか、申立書の記載を見ても不明である事例すら経験しているところである。労働審判制度をさらに充実したものとして活用するためには、労使双方の弁護士ともに事前の交渉に十分に取り組むべきである。

また、労働審判制度の定着に伴い、事前交渉の段階で労働審判に進んだ時の調停内容についてあらかじめ予測をすることが可能となってきており、交渉時点で労使双方の代理人が同程度の解決策を検討できることも増えてきている。特に、有期労働契約の雇止めや比較的就労期間が短い解雇事案では、退職合意による和解解決に合意することが多いが、その際の解決金の水準については、過去の労働審判の積み重ねでの経験が生かされる場面となる。解雇の金銭解決制度の法制化はまだ検討段階であるが、実務としては雇止め解雇事案が復職を求めた紛争となるのではなく、退職を前提として解決金の交渉で処理されることが多い。その水準は本訴提起後の和解水準ではなく労働審判手続きでの調停水準が目安とされているのである。

(3) 労働審判期日

実際に労働審判が開始されると、第1回の最初から労働審判委員会は双方当事者の提出したすべての主張書面及び書証を事前に精査し評議も経た上で手続きに臨んでいただけていることが明確で、信頼してその進行に沿った活動をしているところである。この点で、労働審判員の方への記録資料送付がどうあるべきかが議論になっている。具体的には双方当事者が提出する書証を労働審判員の方に送付して事前検討を可能とするかという議論である。全国の裁判所のうち一部の裁判所では、

当事者が提出する書証の部数を労働審判員用に多くして裁判所から送付している扱いもあると聞いているところである。東京地裁の場合は件数が多いこともあり、労働審判員用の書証の提出や労働審判員への送付は行われていない。小職の個人的な意見であるが、労働審判は民間の専門家が労働審判員として手続きに主体的に参加することによって目覚ましい成果を上げている手続きであることは十分に理解しているが、一方、使用者側が労働審判で解決することのメリットとして非公開の手続きで記録も開示されていないことは大きく、使用者の人事制度などをあからさまにする書証類が裁判所の外に送付されることには強い抵抗がある。東京地裁の現状からすれば、労働審判用に書証の提出は今後も不要と考えるべきである。

労働審判はその7割以上が調停で解決しているとおり、労使の話し合いによる解決を図るべきADRであるから、第1回期日から当事者の調停の意向を図るのは当然のことである。使用者が一定規模以上の企業の場合は、調停成立のためには社内の承認手続き（場合によっては取締役会での報告等）が必要となることがあり、3回目の期日で調停成立とするためにも第2回期日では調停の原案が示され、双方が成立させる意向を形成しておかなければならない。調停成立のためには、双方に互譲の精神が必要であると同時に、調停条項に様々な工夫を行うことがある。例えば、解雇事件で退職合意による解決とする場合に、①既に行った解雇を撤回するか、しないか、②退職日は解雇日か、合意成立日か、③退職理由は会社都合とするか、自己都合とするか、などいくつもの検討要素があり、その組み合わせによって調停成立が容易な場合も困難な場合もある。このように、調停内容はさまざまであるが、労働審判制度が非公開のため、事例の収集が困難であり、各弁護士がそれぞれの経験値で対応している面がある。これからの課題の一つに、調停条項の収集と開示による解決事例の周知があると考える。この点は審判となった場合も同様である。

4．労働審判制度のこれからの課題

(1) 弁護士の研修等

労働審判制度がより充実していくためには、それを当事者として担う労使双方の代理人弁護士の研修が必須である。そもそも、代理人が受任していない当事者申立の事件の場合、解決率が顕著に異なっていることは労働審判制度が発足した当時から変わらない傾向である。労働関係法令や労働契約、さらには労使の職場の実務や紛争の解決交渉にまで弁護士が十分な知見をもって手続きを遂行することで、労働審判制度は成り立つものである。労働審判員となられる方々に充実した研修が行われているのと同様に、弁護士会等においても労働審判実務に関する研修をより充実させるべきである。

(2) 複雑な事件の取り扱い

労働審判は個別の労働紛争の解決のための制度であり、もともと複数の労働者が共同で提起するなど、複雑な紛争形態は予定していなかったものである。ただし、リーマンショックといわれた時期には、非正規労働者の集団的な雇止め事件で複数事件を同時並行処理と称して事実上併合審理を行った経験がある。また、現在、訴訟事件が増加しているいわゆる「同一労働同一賃金」をめぐる労働契約法20条事件などは理論的にも複雑であり、労働審判には適さないと考えられる。さらに、ハラスメント事案で加害者個人と使用者企業を同時に相手方として損害賠償請求を行うことも、労働審判の性質上可能ではない。このような複雑な事案は、今後増加することが予想されるが、今まで通り労働審判には適さないものとして本訴提起の道しかないのか、労働審判に組み入れる何らかの方法があるのか、あるいは法律改正を行ってでも労働審判を拡充していくのか、今後の検討課題である。制度発足から15年を経て、これだけ充実した成果を上げている労働審判制度であり、さらに発展を検討していくべきと考える次第である。

【地方裁判所別】

労働審判事件の新受件数（平成30年）
― 事件の種類別 ―

	非金銭				金銭						合計
	①地位確認		②その他		③賃金等		④退職金		⑤その他		
東京	553	45.4%	17	1.4%	488	40.1%	36	3.0%	124	10.2%	1,218
（本庁）	517	46.7%	16	1.4%	429	38.8%	30	2.7%	114	10.3%	1,106
（立川支部）	36	32.1%	1	0.9%	59	52.7%	6	5.4%	10	8.9%	112
横浜	84	40.2%	6	2.9%	106	50.7%	4	1.9%	9	4.3%	209
さいたま	59	34.9%	1	0.6%	87	51.5%	4	2.4%	18	10.7%	169
千葉	36	31.6%	1	0.9%	60	52.6%	2	1.8%	15	13.2%	114
水戸	22	44.9%	0	－	20	40.8%	1	2.0%	6	12.2%	49
宇都宮	13	41.9%	1	3.2%	17	54.8%	0	－	0	－	31
前橋	16	43.2%	2	5.4%	14	37.8%	1	2.7%	4	10.8%	37
静岡	28	41.2%	0	－	23	33.8%	8	11.8%	9	13.2%	68
（本庁）	19	40.4%	0	－	13	27.7%	7	14.9%	8	17.0%	47
（浜松支部）	9	42.9%	0	－	10	47.6%	1	4.8%	1	4.8%	21
甲府	6	46.2%	0	－	7	53.8%	0	－	0	－	13
長野	10	37.0%	1	3.7%	13	48.1%	0	－	3	11.1%	27
（本庁）	3	30.0%	0	－	5	50.0%	0	－	2	20.0%	10
（松本支部）	7	41.2%	1	5.9%	8	47.1%	0	－	1	5.9%	17
新潟	15	46.9%	1	3.1%	12	37.5%	0	－	4	12.5%	32
大阪	135	35.5%	2	0.5%	207	54.5%	5	1.3%	31	8.2%	380
京都	24	37.5%	0	－	33	51.6%	2	3.1%	5	7.8%	64
神戸	57	45.6%	9	7.2%	41	32.8%	2	1.6%	16	12.8%	125
奈良	9	36.0%	0	－	15	60.0%	0	－	1	4.0%	25
大津	12	50.0%	0	－	7	29.2%	0	－	5	20.8%	24
和歌山	5	71.4%	0	－	2	28.6%	0	－	0	－	7
名古屋	60	33.5%	4	2.2%	88	49.2%	5	2.8%	22	12.3%	179
津	18	58.1%	0	－	10	32.3%	0	－	3	9.7%	31
岐阜	7	33.3%	1	4.8%	10	47.6%	0	－	3	14.3%	21
福井	2	25.0%	0	－	3	37.5%	0	－	3	37.5%	8
金沢	9	42.9%	0	－	6	28.6%	1	4.8%	5	23.8%	21
富山	5	71.4%	1	14.3%	0	－	0	－	1	14.3%	7

（注）1 数値は，速報値である。
2「事件の種類」①から⑤までの複数に該当する申立ては，①から⑤の順で最初に該当する「事件の種類」に計上している（例：①と③に該当する申立ては，①に該当）。
3 百分比は，小数点以下第2位を四捨五入しているため，合計が100と一致しない場合がある。
4 地裁別の数値は，管内の総数である（本庁及び取扱支部の合計値と一致しない場合がある。）。
5 静岡地裁浜松支部，長野地裁松本支部及び広島地裁福山支部では，平成29年4月から取扱いを開始した。

	非金銭				金銭						合計
	①地位確認		②その他		③賃金等		④退職金		⑤その他		
広島	22	43.1%	1	2.0%	19	37.3%	1	2.0%	8	15.7%	51
（本庁）	15	41.7%	0	－	15	41.7%	0	－	6	16.7%	36
（福山支部）	7	46.7%	1	6.7%	4	26.7%	1	6.7%	2	13.3%	15
山口	9	52.9%	0	－	4	23.5%	0	－	4	23.5%	17
岡山	21	52.5%	0	－	14	35.0%	1	2.5%	4	10.0%	40
鳥取	1	33.3%	0	－	2	66.7%	0	－	0	－	3
松江	3	33.3%	0	－	3	33.3%	1	11.1%	2	22.2%	9
福岡	53	35.6%	3	2.0%	82	55.0%	1	0.7%	10	6.7%	149
（本庁）	42	38.9%	2	1.9%	58	53.7%	0	－	6	5.6%	108
（小倉支部）	11	26.8%	1	2.4%	24	58.5%	1	2.4%	4	9.8%	41
佐賀	6	66.7%	0	－	2	22.2%	0	－	1	11.1%	9
長崎	2	16.7%	1	8.3%	7	58.3%	2	16.7%	0	－	12
大分	10	62.5%	1	6.3%	4	25.0%	0	－	1	6.3%	16
熊本	10	30.3%	1	3.0%	18	54.5%	0	－	4	12.1%	33
鹿児島	5	29.4%	0	－	10	58.8%	0	－	2	11.8%	17
宮崎	5	50.0%	0	－	3	30.0%	1	10.0%	1	10.0%	10
那覇	14	66.7%	0	－	4	19.0%	0	－	3	14.3%	21
仙台	38	46.3%	1	1.2%	30	36.6%	0	－	13	15.9%	82
福島	7	31.8%	0	－	12	54.5%	0	－	3	13.6%	22
山形	9	60.0%	0	－	4	26.7%	0	－	2	13.3%	15
盛岡	4	36.4%	1	9.1%	3	27.3%	0	－	3	27.3%	11
秋田	9	69.2%	0	－	3	23.1%	0	－	1	7.7%	13
青森	3	25.0%	0	－	1	8.3%	2	16.7%	6	50.0%	12
札幌	51	36.2%	2	1.4%	62	44.0%	5	3.5%	21	14.9%	141
函館	5	45.5%	0	－	6	54.5%	0	－	0	－	11
旭川	4	57.1%	0	－	3	42.9%	0	－	0	－	7
釧路	5	41.7%	0	－	3	25.0%	0	－	4	33.3%	12
高松	5	29.4%	1	5.9%	7	41.2%	1	5.9%	3	17.6%	17
徳島	2	22.2%	0	－	5	55.6%	0	－	2	22.2%	9
高知	6	75.0%	0	－	0	－	0	－	2	25.0%	8
松山	10	41.7%	0	－	12	50.0%	0	－	2	8.3%	24
合計	1,504	41.4%	59	1.6%	1,592	43.9%	86	2.4%	389	10.7%	3,630

（最高裁判所資料）

労働審判事件の既済件数（平成30年）
― 事件の種類別・終局事由別 ―

		労働審判		調停成立		24条終了		取下げ		却下・移送等		合 計	
非金銭		224	15.1%	1,079	72.6%	61	4.1%	104	7.0%	18	1.2%	1,486	100%
	①地位確認	216	15.1%	1,045	73.1%	57	4.0%	96	6.7%	16	1.1%	1,430	100%
	②その他	8	14.3%	34	60.7%	4	7.1%	8	14.3%	2	3.6%	56	100%
金 銭		280	14.4%	1,412	72.7%	87	4.5%	141	7.3%	23	1.2%	1,943	100%
	③賃金等	216	14.3%	1,098	72.9%	66	4.4%	107	7.1%	20	1.3%	1,507	100%
	④退職金	15	17.6%	59	69.4%	1	1.2%	10	11.8%	0	－	85	100%
	⑤その他	49	14.0%	255	72.6%	20	5.7%	24	6.8%	3	0.9%	351	100%
計		504	14.7%	2,491	72.6%	148	4.3%	245	7.1%	41	1.2%	3,429	100%

（最高裁判所資料）