寄稿

労働審判員の役割と課題

田村　雅宣
（労働審判員連絡協議会　共同代表理事・UAゼンセンOB）

・はじめに、その背景

個別労働紛争が増加し労働審判制度の必要性が顕在化したのは、1990年頃でした。私が所属していたゼンセン同盟（現在はＵＡゼンセン）でも民間の製造業から流通産業、サービス産業の組織化が進みました。それは従事する労働者の産業間の移動でした。また主婦層や高齢労働者による短時間労働や契約労働への移動も加速されていた時期でもありました。外国人労働者も様々な制度の変更で増加していました。

労働組合の組織率は低下し、2003年に20%を切り、2018年には17%まで落ち込んでいます。新しい産業と企業別労働組合の組織化不足とともに、企業内でも多様な雇用形態の労働者も増え、企業内組織率も低下しています。

労働組合が集団的な課題を労使で協議することに変わりうる、個別の労使紛争を解決する手段が大いに求められる環境が増えていました。労働委員会や監督署での解決もありましたが、表面化しない個別労働者の泣き寝入りは相当数あったのでしょう。

不当労働行為に関する解決に数年の時間がかかり、さらに訴訟になれば、事実上の５審判や多額の訴訟費用は労働者にとって維持し続けることに困難さが生じていました。

そのようななか関係者の努力があって、2006年に労働審判制度が導入されました。

裁判員制度など一連の司法制度の改革の中で、今日では労働審判制度は優等生と評価されるものとなっています。

・労働審判制度は迅速性・専門性・柔軟性が三大特徴

３回以内の期日で審理し、解決を図ることで、主に労働者側の負担が軽減できます。調停の成立も70%前後となっています。また若干の期日の変動はあっても３か月以内の約80日で終局もできており、迅速な解決が図られています。

次に労働の現場でその運営や実情・慣行などを経験した実務者が専門家として参加することで、労使双方が主張を話し、相手の主張にも耳を傾けられます。このことが、解決の方向を示す力となります。また民間での職場経験のない審判官（判事）の補助をすることにもなります。審判官と２名の審判員が話し合うとき、３人の議決の権利は同等であるため、審判官のみの法的解釈で押し切られることもなく、意見の相違があっても多数決での３人の合意形成がされていくことができています。

また事案の実情に即した柔軟な解決案の検討ができ、理解の得られる解決が図られています。提出された書類により判断しますが、不明点は質問などで補います。２回目までの審理で出された資料を基にしますので、証拠だけでは不足することもあって、質問や疑問点を指摘するなどにより調停を試みることも多々あります。

地方裁判所における労働審判事件の新受件数・既済件数

労働審判の新受件数　（件数）

項目	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
非金銭	463	780	1,078	1,793	1,693	1,814	1,818	1,720	1,591	1,634	1,564	1,557	1,563
地位確認	418	719	1,022	1,701	1,633	1,747	1,735	1,670	1,529	1,567	1,516	1,511	1,504
その他	45	61	56	92	60	67	83	50	62	67	48	46	59
金　銭	414	714	974	1,675	1,682	1,772	1,901	1,958	1,825	2,045	1,850	1,812	2,067
賃金・手当等	266	441	620	1,059	1,100	1,179	1,255	1,456	1,342	1,559	1,393	1,353	1,592
退職金	66	126	114	205	161	162	170	114	96	105	96	84	86
その他	82	147	240	411	421	431	476	388	387	381	361	375	389
合計	877	1,494	2,052	3,468	3,375	3,586	3,719	3,678	3,416	3,679	3,414	3,369	3,630

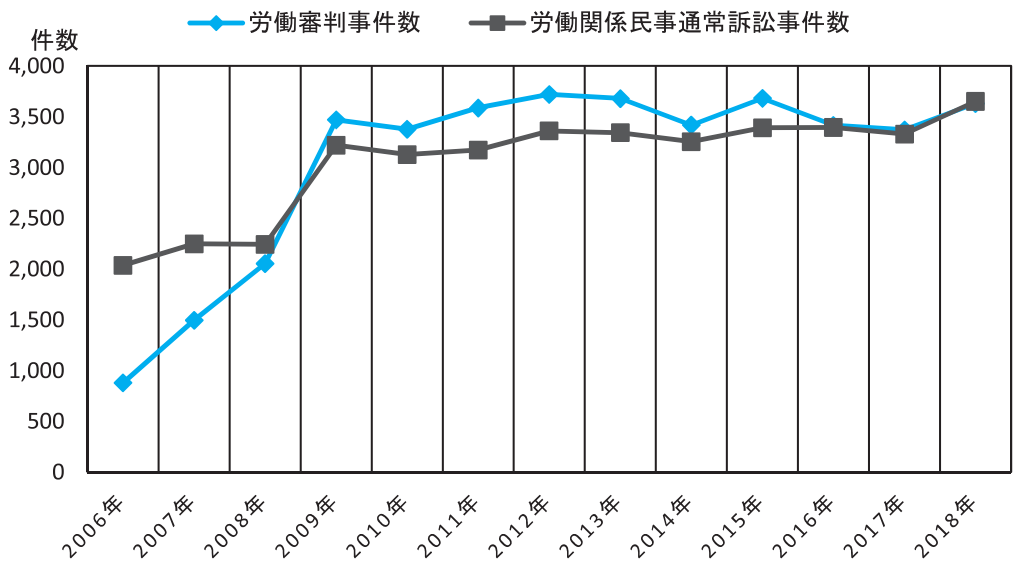
労働審判既済件数　（件数）

項目	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
労働審判	107	306	347	599	612	641	643	650	633	613	503	487	504
異議申し立てあり	74	187	230	387	364	391	382	396	357	372	317	284	343
異議申し立てなし	33	119	117	212	248	250	261	254	276	242	186	203	160
調停成立	427	997	1,327	2,200	2,433	2,502	2,609	2,528	2,314	2,497	2,551	2,421	2,491
24条終了	19	47	60	107	121	119	164	159	150	193	128	159	148
取下げ	50	93	169	294	240	227	256	260	292	340	305	264	245
却下・移送等	3	7	8	26	30	24	25	15	19	30	37	41	41
合　　計	606	1,450	1,911	3,226	3,436	3,513	3,697	3,612	3,408	3,674	3,524	3,372	3,429

（最高裁資料）

1．数値は、最高裁から提供を受けた資料をもとに筆者が作成したもの。
2．「異議申立てなし」には、集計日現在、異議申立ての有無が確認できないものを含む。
3．「異議申立て」欄に記載の割合は、労働審判で終了した事件数に対する、異議申立ての有無の割合である。
4．百分比は、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。

労働関係民事通常訴訟事件数と労働審判事件数
（新受件数　地方裁判所）



・制度創設の必要性を唱えた人たち

司法改革の波もあり、個別労働紛争を制度として解決するシステムが求められてもきました。学者・法曹界・裁判所・行政にも必要性の声がありました。

連合会長でもあった髙木剛氏は司法制度改革審議会への意見書で「労働関係事件については、雇用・労使関係の制度や慣行等について、各職場、企業あるいは各種産業の実情に基づき判断することが求められ、これを適正・迅速に処理するためには、科学・技術的専門的知見とは異なる意味で、そのような制度や慣行等について専門的な知見が必要となる。また、労働関係事件は、労働者の生活の基盤に直接の影響を及ぼすものがあり、一般の事件に比し、特に迅速な解決が望まれる。ヨーロッパ諸国では、このような点をも踏まえ、労働関係事件についてはいわゆる労働参審制を含む特別の紛争解決手続きを採用しており、実際に相当の機能を果たしている。我が国においてもこのような労働関係事件の専門性、事件動向等を踏まえ、訴訟手続きに限らず、簡易・迅速・柔軟な解決が可能なＡＤＲを含め、労働関係事件の適正・迅速な処理のための方策を総合的に検討する必要がある」と述べておられます。

・導入時の動き・担い手の発掘と教育

私は2002年から2006年まで、ナショナルセンターの連合に出向していました。笹森会長から髙木会長への移行期でもありました。2006年４月に労働審判制度が開始されるにあたり、事前に候補者の教育が重要でした。制度の理解や役割、労働審判員が非常勤の裁判所職員となり特別職の国家公務員であるための規律など、時の同僚とともに全国での研修会の開催を促し、行脚した時期でした。参加者には熱があり、連合という大きな塊が果たした役割は大きかったのです。

・労働審判員での経験談・代理人の理解の差

私は東京地裁所属であるため、労使双方の代理人には制度の理解は深かったと思います。しかし、地方から持ち込まれた労働審判では、地方の企業の顧問弁護士は労働問題への関与が少ない場合もあり、第１回の審判時に労働審判官（判事）から制度の説明を受けることも見られました。

・私が担当した事例の紹介

①解決金の決定と支払い能力

個人企業での支払い能力欠如による、未払い残業代請求事案がありました。零細企業であり経営者と労働者は旧知の間柄でした。あきらかに残業代金は払われていないと相手側も認めるが、終始支払うお金が無いとの主張でした。相手側に代理人はついていません。謝ればよいとする申立人と、絶対に悪くないとする経営者。労組法違反を主軸に非を認めさせ、確認できる残業代金を、長期の分割返済で解決に導きました。本音では残業代金はもっとあるのではないかと想像もできました。

②人間関係のこじれを労働審判に

有能と思われる女性契約社員が解雇された事案がありました。彼女は働き方に満足しており、友人を数名同社に紹介し就職もさせていました。有能がゆえに経営者への注文も多く、それらがこじれて契約更新がなされませんでした。申立人は地位保全と残業代の未払いを訴えていましたが、話を聞くうちに、彼女の本意は経営者の態度や友人たちへの雇用の安定を望んでいることに気づきました。結局、金銭的問題を申立人は執着せず、労働審判において経営者に警告を発することが希望されました。雇用契約をしっかり文書で労働者に示すことを約束させ、復職をせず、低額の解決金での調停となりました。

③運送会社の事務員が解雇された事案がありました。双方の主張は相いれず、解決金の支払いで復職は望まないことになりました。しかし、経営者は解決金を社内で支払い、それを会計上処理することを拒みました。負けたと評価されるのを嫌ったのです。高齢の経営者は個人資産

から支払うとし、申立人は会社からもらいたいと主張しました。申立人が相談した旧同僚には解決内容を話すことを了承し、相手側の支払いがどこから行われたかは明記せずに、解決することとなりました。

④申立人が出席せず、その配偶者が出席する労働者の地位保全事案がありました。提出された書類では申立人の日常は暴力的であり、勤務態度も良好とは受け取れませんでした。しかし本人が出席しませんので、答弁書のすべてを申立人側は否定し、相手側は陳述書中心の議論でした。申立人の地位や職場を限定し、復職という結論となりました。相手側は勤務態度の見極め期間を主張しましたが、そこには触れませんでした。労働審判が申立書や答弁書だけでなく、書証のやり取り、不明点の質問などを通じて、心証を形成することが困難であることを痛感しました。

・労働審判員連絡協議会発足の動き

労働審判新制度が実施され10年余が過ぎました。前述のように制度の運用の評価は高く、継続されていますが、各地で開催される労働審判員の研修会などでは孤立感などが報告されていました。菅野和夫氏をはじめとする学者や労使関係の弁護士と経団連、連合が音頭をとり、労働審判員の現職・ＯＢ／ＯＧからなる、全国の連絡協議会の発足の動きがでてきました。労働審判制度が有効に機能し、発展して継続させるためにも、意見収集や審判員の能力向上が必要と考えたからです。経団連と連合を通じて連絡協議会を発足させることとなり、井上順一さん（公財産業雇用安定センター）と私で共同代表を務めることとなりました。年に数回の情報誌とシンポジウムなど勉強会等通じて、発展のための機能を蓄積させていくことを目指しました。現役、ＯＢ／ＯＧの２割程度の300名の勧誘を目指して協力を求め、450名を超える賛同者があり、発足させることができました。２年目の昨年末に大阪でシンポジウムを開催し、当初の目的である東京に集中化させるのではなく、全国の水準をそろえる活動がスタートできました。しかし、会計的には赤字が見込まれ、先の学者や賛同いただけた支援委員（弁護士事務所）からの賛助会費により運営ができています。現在労使６人（労使各３名）が理事会を形成し、事務局を経団連・連合に担っていただき、全国労働基準関係団体連合会に実務を委嘱して活動を進めています。現役の全国の労働審判員に継続して参加を求めていきます。

・今後の労働審判制度への要望

・次期審判員のなり手を途切れさせてはなりません。

労働審判員を選任する継続的な心配りも必要です。任期が原則10年間で、さらに70歳を超えないこととなっていますので、交代要員を常に確保していかなければなりません。守秘義務もあり労働審判員間での蓄積は審判員の交代とともに初期化されます。同一の審判員が独占をし、高齢化することは良くありません。労働側で言えば、産業別組織の専従者や中核を担った役員は、広範な課題に対する認識は多くありますが、単組の役員経験だけでは、知識に偏りがあります。各種研修会などを通じて、種々の法の理解と具体的な諸問題に触れ、認識を醸成していくことが重要です。使用者側の審判員も同様ではありますが、企業運営の中で総務・労務に携わった方々は幅広い経験を持っておられるようです。

・女性審判員の不足も解消されていません。

全国では現在756人の労働審判員のうち、女性審判員は95名（使用者側39名、労働者側56名）と12.6％です。さらに担当地裁のうち、22地裁・支部（地裁支部を含め55裁判所中）は女性審判員が一人もいません。ただし、前年が女性84名（使用者側33名、労働者側51名）に比べれば増加し、労使の努力は見られています。また一か所（地裁）では女性の審判員数が男性数を上回っています。

契約社員の雇止めや地位確認、ハラスメントなどに対処するためにも、その増員が望まれます。意識して養成していかなければ、労働組合での女性役員も少数ですので、今後の改善は進まないでしょう。

・地域での審判の偏りも問題です。申立件数や、審判官の経験数、事務局体制など東京や大阪に比べ、地方では総合力が定着しません。ブロックをベースにした経験交流など、専門的知識の蓄積への努力が望まれます。

・労働審判代理人の費用

佐藤岩夫先生の調査でも、代理人費用が問題と指摘されました。昨年の再調査の結果が待たれます。請求や解決時の金額は案件ごとではありますが、例えば未払残業代金の請求が２年分とすると、解決金に占める弁護士費用は高比率となっているのでしょう。労働審判を進めるには代理人（弁護士）が関係する方が効率的です。それは調停を図る際に審判委員会の説得だけでなく、その意を汲んだ代理人の果たす役割が大きいからです。弁護士だけでない申し立てなども指導していく必要もあります。

・遅すぎる答弁書と使用者側による遅すぎる陳述書

申し立てを受け、相手側が答弁書を準備しますが、中小企業の多くには、記録がなく、勢い申立人の就業態度や陳述書による答弁が増加します。労働に関する記録や、就業規則にのっとった対応の徹底がカギとなりますので、使用者による種々の記録を整備することで、不当労働行為も減少しますし、労働審判の際も、資料が整っていきます。

・労働審判制度を発展させ維持することが重要

現在の評価は法曹界、労使にとっても評価されるものとなっています。しかし、中小企業を中心に、労働審判への信頼性が高まっているとは思えません。判例はあっても、専門家以外にはなかなか馴染みの薄いものとなっています。具体的な事例を出すことは困難ですが、代表的な事例を紹介することにより、問題発生の抑止と、各問題でのリスクを顕在化させることで、個別の課題が集大化されていくでしょう。特にハラスメントに対する申し立てで、その解決金の水準など、労働審判員からは明示しにくいモノも増加しています。

外国人労働者の増加に伴い、労働問題の発生の増加も予想されます。多国籍企業の問題提起にも数件巡り合いました。今後さらに増えることに対応できなければなりません。先に述べたように，書証だけでなく、心証が重要な解決手段ですので、言葉の問題や契約書などの整備も重要となってくるでしょう。

労働審判制度の運用から15年となります。事前に準備された制度運用に改善を加え、変化に対応した制度運用が継続されるよう関係者のご協力を要請いたします。