

## 〈特集解題〉

# 労働審判法制定15年－個別労働紛争解決の現状と課題

本特集では労働審判法制定15年を契機に同制度の課題と今後の展望について、異なる立場の4人の有識者に論じていただいた。

労働審判制度は、裁判官である労働審判官と労働関係につき専門的知識経験を有する2名の労働審判員から構成される労働審判委員会が、3回以内の期日において、個別紛争について調停による解決を試み、調停が成立しない場合には労働審判を行う非訟事件手続である（労働審判法1条）。労働審判制度は1999年に開始した一連の司法制度改革の流れの中で創設されたものであるが、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ているとして、司法制度改革の中で最も成功した制度であると言われている。本特集の論者も一様に同制度を高く評価しつつ、各々の見地から課題を提起している。

労働審判制度に固有の課題としては、①審判事例および調停条項の収集・公開の必要性（木下、田村）、②代理人弁護士との研修の必要性（木下、田村）、③訴訟代理の幅広い活用の必要性（浜村、田村）、④労働審判の対象範囲にかかる課題（浜村、徳住、木下）等が挙げられた。

労働審判は非公開を原則としており（同法16条）、労働審判例等は公表されていない。①に関し木下論文は、労働審判は7割以上が調停で解決される中、調停成立に向けて実務では調停条項に様々な工夫がされているが、事例の公開がなされないため弁護士は各々の経験値により対応していることを指摘する。また、田村論文は、多発する労働紛争を予防する効果がある点からも、労働審判の代表的事例を広く周知することが重要であるとする。

労働審判では弁護士選任事件が大多数を占める。浜村論文、田村論文は、迅速な争点整理と短期集中的審理を行うために弁護士を立てることの必要性を認めつつも、弁護士依頼のコストの高さが、資力のない労働者が労働審判を利用することへの障壁となっている課題を挙げ、補佐人の活用など本人申立てに対する支援制度の整備とともに、③組合の専従者などを代理人と認める許可代理制度（同法4条1項但書）の幅広い活用を提唱する。

④労働審判の対象範囲については、期日の限定（同法第24条1項）による事実上の制約可能性が問題となる。裁判所は制度導入当初、（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労働審判申立を控えるように指導していた。この点について徳住論文は、

今日ではこれらの類型の案件にも同制度が大いに利用されており、さらに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が難しいパワハラ事案も、今後、事案や判断基準の集積や審理の習熟により十分対応可能であるとする。木下論文は、理論的に複雑な「同一労働同一賃金」をめぐる事件や、加害者個人と使用者企業を同時に相手方とするハラスメント事案（同法1条は労働審判の対象を「個々の労働者と事業主との間に生じた」紛争と規定）の増加が今後予想されるとして、法律改正も視野に、労働審判制度のさらなる発展を検討すべきとする。

労働審判制度にとどまらず我が国の個別労働紛争解決システム全体に及ぶ課題も提起された（浜村、徳住）。労働審判の事件数については、制度創設時は年間1500件程度と想定されていたが年々増加し、近年3500件前後で推移しており、労働関係民事通常訴訟事件数も制度創設以降減少していない。このため同制度には新たな事件の掘り起こし効果もあったと評価されている。しかし行政型の個別労働紛争解決システムである総合労働相談件数を見ると、10年連続100万件を超え、うち民事上の個別労働紛争相談も25万件前後で推移している。浜村論文、徳住論文は、現状の労働審判事件数は、比較法的にも少なすぎることを指摘し、我が国において司法救済を受けられない労働者が相当数潜在していることに目を向けるべきであるとする。そして方策の一つとして、行政型システム（相談、助言・指導、あっせん）と司法型システム（通常訴訟、仮処分、労働審判）の連携強化を挙げ、さらに浜村論文は、個別労働紛争処理システムの展望として、むしろ行政型システムのあり方を検討すべきとする。

個別労働紛争増加の背景としては、紛争の予防機能が弱まっていることも指摘されている。本来、労働者と使用者との紛争は、労働の現場において解決が図られることが経済面、精神面の負担からみても望ましい。しかし、長期雇用システムへの信頼が揺らいでいることや、組合組織率の低下等により労使協議の事前の利害調整機能が縮小傾向にあることなどから、近年、企業内紛争解決システムの整備を図る必要性が高まっていると言われている。

個別労働関係紛争解決促進法制定から18年、労働審判法制定から15年が経過し、この間労使関係を取り巻く状況にも変化が生じている。企業内紛争解決システムを含め、我が国の個別労働紛争解決制度全体の方について、あらためて検討すべき時期を迎えているといえよう。（主任研究員 金沢紀和子）