論　説

労働審判制度の制定・施行とその課題

Enactment of Labor Tribunal Act

井　村　真　己

1.　はじめに

2006年4月1日より労働審判法が施行された。この法律は、いわゆる個別的労働関係における紛争につき、「裁判所において、裁判官と専門的な知識経験を有する労働審判員で組織する委員会が、…事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判…を行う手続を設けることにより、紛争の実情に即した、迅速、適正かつ実効的な解決を図ること」を目的とするものである（法1条）。

しかし、労働者と使用者との間の紛争を解決するシステムとしては、労働組合法に基づく労働委員会や個別的紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会など、すでにいくつかの行政的救済制度が定められている。最終的な紛争解決は裁判所に委ねることになるとしても、労働者から見た場合、このように制度が林立している状況が果たして妥当なのかという点については若干の疑問が残る。

本稿は、これまでの労働紛争解決のためのシステムを俯瞰した上で、労働審判法に関して、その意義と課題について検討を加えることをその目的とする。もとより、労働紛争解決および労働審判法というテーマについては、すでに多くの論稿が存在している[1)]。本稿は、これらの考察に対して

1）主なものとして、浜村彰「労働契約と紛争処理制度」日本労働法学会誌82号131頁（1993年）、毛塚勝利「労働紛争処理法―個別労働紛争処理システムの現状と課題」ジュリ1066号21頁（1995年）、菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」法曹時報52巻7号1958頁（2001年）、山川隆一「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」季労205号2頁（2004年）など。

多くを付け加えるものではないが、労働審判法の施行を踏まえて、今後の個別的労働関係における紛争解決のシステムにとって重要と思われる論点に関して、若干の検討を加えたい。

2.　労働紛争の特徴と紛争解決システムの現状

労働審判制度への評価、さらには労働紛争の解決システムを考える上では、労働契約関係における紛争が他の契約類型における紛争との比較において、どのような特徴を有しているかが制度設計の上で重要になることはいうまでもない。そこで、労働紛争の特徴および労働審判制度以外の紛争解決システムについて俯瞰しておくことにする。

(1)　労働紛争の特徴[2)]

労働紛争とは、労働関係（個別的労働関係および集団的労使関係）の当事者間において、これらの関係から生じた利害対立を基礎として一方当事者の主張とそれに対立する他方当事者の反応が相互になされている状態と定義することができる[3)]。また、労働紛争は、いくつかの観点から分類が可能である。主なものとしては、権利紛争と利益紛争の分類、個別労働関係紛争と集団的労使紛争との分類などが挙げられる。こうした労働紛争のあり方については、労働契約の一般的特色である ① 人的・継続的な契約関係、② 組織的労働性、③ 契約内容の白地性と弾力性、④ 使用従属性、などが大きな影響を及ぼしている[4)]。

第一に、労働契約は、労働それ自体を契約の対象としていることから、使用者が労働者に対して、交渉上有利な地位に立つ。それはまた、契約の履行段階において、契約内容を使用者が一方的に決定する権限（指揮命令

2）以下の記述については、山川・前掲論文および菅野和夫『労働法（第7版補正版）』（弘文堂、2006年）を参照した。

3）山川・前掲論文2頁、菅野・前掲書623頁。

4）菅野・前掲書64頁以下を参照。

権）を認めることになる。また、労働契約が継続的性格を有するということは、状況の変化に応じて契約上の権利義務の変更を必要とすることになり、契約締結当初の条件がそのまま将来にわたって存続することはむしろ例外的であるといってよい。したがって、このような労働契約の継続性からは、契約上の権利義務をあらかじめ特定しておくことは困難である場合が多い。こうした状況において、使用者が契約内容を一方的に変更することは、さまざまな利害対立をもたらす可能性がある。さらに、労働者自身が重視する利益もその価値観により変化するため、紛争の内容が多様で非定型的なものとなる。よって、労働紛争においては、紛争解決のための規範をあらかじめ定型的に定立しておくことは困難となり、権利義務に関するルールを設ける際には、「合理性」や「権利濫用」といった一般条項を必要とすることになる[5)]。

第二に、現代の労働関係が、企業の中で展開していくものであることから、多数の労働者が組織の中で就労する形態をとり、使用者は、その中で労働者を集団的に管理・指揮命令することが必要となる。このような労働関係の組織的な性格からすれば、その中で生じる紛争も組織の構成や運営にかかわる性格を帯びることになる。これは、多数の労働者がかかわる紛争の場合はもちろんのこと、個別紛争として発生したものであっても、その解決の仕方によっては組織全体に影響を及ぼしうる。このことから、労働紛争の解決にあたっては、現に生じている紛争だけでなく、それが組織全体に及ぼしうる影響を踏まえた集団的な利害調整を行う必要がある[6)]。さらに、労働関係が組織の中で展開されるということは、その組織内部における人的組織を管理するための制度を必要とし、また紛争もそうした制度の運用の中で生ずることが多い。したがって、紛争の適切な解決のためには、人事管理にかかわる諸制度や手続の内容について専門的知識を必要とすることになる。

5）山川・前掲註1）論文5頁。
6）山川・前掲論文5-6頁。

(2) 個別労働紛争増加の背景

このような労働紛争のうち、個別的労働関係紛争の増加傾向が1990年代以降指摘されてきている。その要因としては使用者側および労働者側それぞれの事情が存在しており、これらが相まって労使間の利害対立の増加をもたらしている。使用者側の事情として挙げられるのは、バブル経済崩壊後の不況の長期化・深刻化である。周知のように、バブル経済の崩壊により、多くの企業は深刻な後遺症に悩まされることになり、その厳しい状況に対応するため、雇用調整や労働条件や人事制度の変更などを頻繁に行う必要に迫られることになった[7]。さらに、こうした景気状況とは無関係に、グローバリゼーションを背景とする国内外の競争激化を要因とした組織再編や人員削減等の動きも生じるようになってきている。

他方、労働者側の事情としては、パートやアルバイト、派遣といったいわゆる非典型雇用の増加、また女性や高齢者、外国人などのさまざまなタイプの労働者の増加によって、就労形態の多様化が進んでいる。こうした多様化は、必然的に労働者の意識や利害の多様化をもたらすため、男性正社員を想定して労働者を一律的に扱ってきた企業の従来の人事制度との対立が生じやすくなっているといえよう。さらに、これまで紛争に対する予防的役割を果たしてきたものとして、労働組合による労使協議を通じた使用者との利害調整が挙げられるが、上述のような労働者の利害の多様化や労働組合自体の組織率の低下などにより[8]、こうした予防機能は低下していると指摘されてきており、こうした点も個別労働紛争増加の一因となっている[9]。

7）山川・前掲論文8頁以下。

8）労働組合の組織率は1970年の34.5%をピークとして年々低下しており、2005年には18.7%と過去最低を記録している。厚生労働省「労働組合基礎調査」（2005年12月14日発表、http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/05/index.html）を参照。

9）山川・前掲註1）論文9頁以下を参照。なお、山川教授は、労働組合の組織率低下のほか、いわゆる日本型雇用慣行システムにおける終身雇用と年功賃金制度が紛争予防・抑制機能を果たしてきたとも指摘している。その理由として、日本型雇用慣行の下では、不満を抱いた労働者が「転職して長期雇用と年功処遇の利益を失うよりも、現実的には、『がまん』をした

(3) 労働紛争解決システムの現状と問題点

1990年代以前における労働紛争を法的に解決するシステムは、裁判所による司法救済、および集団的労働関係紛争に関して労働委員会が行う行政救済が中心となってきた。しかし、上記のような個別的労働関係紛争の増加に対応するため、新たな紛争解決システムの構築が求められるようになった。労働審判法もこうした流れの中で制定されたものであるが、ここでは、労働審判法以外の紛争解決システムの現状を見ていくことにする。

(a) 裁判所

労働問題にかぎらず、法的紛争に対する終局的な判断を行うのは裁判所である。上記のような労働紛争の増加に伴い、裁判所における労働民事事件の訴訟提起件数も次第に増加してきており、この傾向は今後も続くものとみられている[10)]。周知のように、裁判所による紛争解決は、契約関係における権利義務の存否の確定を目的とするものであり、その法解釈が、労働関係における法的ルール形成に果たしてきた役割はきわめて大きいということができる[11)]。また、かつては問題とされてきた審理期間についても、近年では劇的に改善してきている[12)]。しかし、わが国の特徴として、裁判所への訴訟提起の実数および民事訴訟全体に占める割合が、欧米諸国と比較した場合に、きわめて少ないことが指摘されている[13)]。

方が合理的な選択ともいいうるからである」と指摘している。このような感覚的な要素を定量的に明らかにすることは難しいため、具体的にどれほどの効果があったかは必ずしも明らかではないが、日本型雇用慣行によって得られる利益が労働者の不満を相殺していたということは十分にありえることだと思われる。

10) 2005年は通常訴訟で2,446件となっている。最高裁判所事務総局行政局「平成17年度労働関係・民事行政事件の概況」法曹時報58巻8号2631頁（2006年）を参照。なお、2005年は、前年と比較すると件数が約3％減少している。これについては、地方裁判所に提起された通常訴訟全体数も同様に減少している影響を受けているものと思われる。

11) 菅野・前掲註1）論文1963頁以下を参照。

12) 最高裁判所事務総局行政局・前掲註10）によれば、地方裁判所における平均審理期間は、2001年から2005年の5年間で11.9ヶ月（約1年）となっているのに対し、1985年から1989年までの4年間については28.8ヶ月（約2.4年）となっている。

13) わが国の通常訴訟全体に労働関係民事事件が占める割合は、2005年度の統計で約2％に過ぎない。欧米諸国における個別労働紛争の処理システムの現状については、毛塚勝利編『個

(b) 個別労働紛争解決促進法によるあっせん制度

個別労働紛争解決促進法は、個別労働紛争の増加と紛争の多様化に伴って、紛争解決の調停を目的として、2001年に制定された[14)]。この法律は、個別労働関係紛争について、労使による紛争の自主的解決を基礎としつつ、その促進のために都道府県労働局長による情報提供や相談ないし助言・指導の制度、都道府県労働局に設置される紛争調整委員会のあっせん制度などを設けている[15)]。また、地方公共団体に対して、地域の実情に応じて情報の提供、相談、あっせん等の施策を展開すべき努力義務を定めており、これに基づいて労働問題に関する相談、情報の提供のワンストップ・サービスとして各都道府県に総合労働相談センターが設置されている。法の施行後、総合労働相談センターへの相談件数およびあっせん件数は、年々増加してきており、個別労働紛争の解決に対する需要の高さを示している[16)]。

しかし、個別労働関係紛争解決促進法は、あくまで労使による紛争の自主的解決を基礎とするものであることから、一方当事者からのあっせん申請に対して、他方当事者がこれを拒否する場合には手続を打ち切らざるを得ず、またあっせん案の提示に関しても、紛争当事者の合意がなければならず、またその受諾も任意となっている。このように、個別労働関係紛争解決促進法は、簡易・迅速な紛争解決という点では一定の役割を果たして

別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002年）を参照。なお、アメリカについては、2005年度の統計値によれば、連邦地裁に提起された訴訟提起件数217,713件のうち、個別労働関係上の紛争は、34,322件となっており、全体の約15%を占めている。See, Federal Judicial Caseload Statistic(2005), *available at* http://www.uscourts.gov/caseload2005/contents.htm (last visited Nov. 26, 2006).

14) 個別労働関係紛争解決促進法の制定過程、条文解説については、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』（労務行政研究所、2001年）を参照。

15) なお、均等法上の紛争に関しても、同法の紛争解決援助制度（法13条）により、都道府県労働局長による助言・指導・勧告の手続が適用される。

16) 厚生労働省の統計によれば、総合労働相談センターに寄せられた相談件数は、2005年度で907,869件であり、そのうち民事上の個別労働紛争にかかる相談件数は176,429件となっている。また個別労働関係紛争解決促進法に基づく助言・指導の受付件数は6,369件、あっせん申請受理件数は6,888件となっており、いずれも前年度比10%以上の伸びを示している。厚生労働省「平成17年度個別労働紛争解決制度施行状況」（2006年5月20日発表、http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/05/h0525-1.html）を参照。

いるといいうるが、任意的な手続をベースとしているため、当事者への強制力という点では弱いといわざるを得ないだろう。

(c) 労働委員会による不当労働行為審査制度

他方、集団的労働関係に目を向けると、この領域における紛争解決のための機関として、労働委員会による不当労働行為審査制度が設けられている。この制度は、労働組合法7条各号に掲げる不当労働行為の類型（不利益取扱、団交拒否、支配介入、経費援助）に対して、労働者委員、使用者委員、公益委員の三者構成からなる行政機関である労働委員会が、事案に即して柔軟な解決を図ることを目的としている。

しかし、労働委員会制度については、簡易・迅速で柔軟な解決を図るという当初の目的を十分に果たしているとは言い難い状況にある。すなわち、申立件数の増加および事件の複雑化に伴って審理が長期化するようになってきており、都道府県労働委員会における申立から初審命令が出されるまでの期間は、地方裁判所の訴訟提起から一審判決が出されるまでの期間を上回るようになっている[17)]。さらに、そのような期間を経て出された労委命令は、その多くが裁判所への取消訴訟にさらされ、かつ裁判所により取り消される割合が非常に高くなっていることから、労働委員会制度の機能不全が指摘されてきている[18)]。

こうした状況を受けて、不当労働行為の審査をより的確かつ迅速にすることを目的として、2004年に労組法の改正が行われた[19)]。しかし、これに

---

17) 中労委に対する不当労働行為の申立から命令書の交付までの期間は、2001年から2005年の5年間で平均43.4ヶ月（約3.6年）であり、同時期における労働関係民事事件（第一審）の11.9ヶ月（約1年）と著しい対照をなしている。もっとも、中央労働委員会の2005年度の平均処理日数は、JR各会社をめぐる不当労働行為事件の再審査命令をはじめとする複雑ゆえに長期化した事件を処理したことの影響により、1,892日と前年比で1.5倍となっている点に注意が必要である。中央労働委員会の審理期間については、労働委員会事務局「平成17年労働委員会年報」を、民事訴訟の審理期間については、最高裁判所事務総局行政局・前掲註10）をそれぞれ参照。

18) 厚生労働省労働政策審議会「労働委員会の審査迅速化等を図るための方策について」(2003年12月16日発表、http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/12/s1216-3.html）に参考資料として添付された統計によれば、労働委員会命令の取消率は、2000年から2002年までの3年間の平均で、初審命令については45.9%、再審査命令については34.2%となっており、行政訴訟事件全体の認容率（2002年は24.5%）と比較すると相当に高くなっている。

19) 平成16年法律140号。具体的には、審査機関の目標の策定義務、審査計画の作成義務、証人

より５審制とも呼ばれる状況が抜本的に改正されたわけではないため、労働組合の組織率の低下とも相まって、労働委員会制度を根本から問い直す動きが強まっている[20]。

3.　労働審判法制定の経緯

(1)　司法制度改革審議会と労働検討会

労働審判法は、いわゆる司法改革の一環として制定された[21]。司法制度改革は、これまでの行政指導を基調とした「事前規制・調整型社会」から、明確なルールと自己責任原則に貫かれた「事後チェック・救済型社会」への転換を目指して、利用者である国民の視点から司法の基本的制度を抜本的に見直すことを目的として、司法制度改革推進法を制定し、同法に基づく司法制度改革審議会にて裁判員制度をはじめとするさまざまな司法制度の改革について検討を行い意見書を提出した[22]。この中で、労働関係事件については、以下のような提言が行われた。

・労働関係訴訟事件の審理期間をおおむね半減することを目標とし、民事裁判の充実・迅速化に関する方策、法曹の専門性を強化するための

等出頭命令と物件提出命令、証人の宣誓義務、和解の制度化、取消訴訟における新証拠の提出制限などについて改正が行われた。改正法の概要については、松永久「労働組合法改正の経緯と概要」ジュリ1284号58頁（2005年）、またその評価については、村中孝史「不当労働行為制度の課題と労組法改正の意義」ジュリ1284号63頁（2005年）を参照。

20）不当労働行為制度の見直しに関する研究として、道幸哲也「集団的労使紛争処理システムから見た不当労働行為制度の見直し」季労205号97頁（2004年）、同「労組法改正と労働委員会システムの見直し」日本労働法学会誌104号102頁（2004年）を参照。道幸教授は、労働委員会制度の見直しの方向性として、都道府県労委における使用者に対する調整・教育を重視したシステムと中労委における判定処理システムという形で両者の役割・機能を明確に分担した制度構想を提唱している。

21）以下の記述については、菅野和夫ほか『労働審判制度－基本趣旨と法令解説』13頁以下（弘文堂、2005年）を参照した。このほか労働審判法の制定過程に関しては、齋藤友嘉「労働審判法の成立経緯と概要」ジュリ1275号14頁（2004年）、村中孝史「労働審判制度の概要と意義」季労205号25頁（2004年）などを参照。

22）司法制度改革審議会「司法制度改革審議会意見書－21世紀の日本を支える司法制度」（2001年６月12日発表、http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/index.html）を参照。なお、司法制度改革として成立した法律は多岐にわたるが、新たに制定された法律としては、

方策等を実施すべきである。

・ 労働関係事件に関し、民事調停の特別な類型として、雇用·労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する労働調停を導入すべきである。

・ 労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否、労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について、早急に検討を開始すべきである。

これを受けて設けられた労働検討会においては、① 労働調停制度の導入に関する制度内容の検討、② いわゆる労働参審制の制度導入の可否、③ 労働事件固有の訴訟手続整備の要否、④ 労働委員会の救済命令に対する司法審査のあり方について検討が行われた[23)]。検討会における中心的テーマは、② の労働参審制導入の是非についてであり、そこでは裁判所の労働関係に関する専門性を高め、国民的基盤を強化するためには、労働裁判への労使専門家の参加が必要であるとする積極論と、労使の参加を制度化することは裁判への信頼を大きく低下させる恐れがあるとの反対論とが厳しく対立した。また ③ についても、簡易・迅速性と証拠の偏在の観点から、労働関係事件に固有の訴訟手続法が必要であるとの積極論に対し、民事訴訟法改正による計画審理や文書提出命令などの改革を労働関係事件に応用

労働審判法のほか、裁判員法（平成16年法律63号）、法による紛争の解決に必要な情報やサービスの提供が受けられる社会を実現することを目的とする総合法律支援法（平成16年法律74号）、いわゆるADRについて定めた裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成16年法律151号）、夫婦や親子などの身分関係の存否に関わる訴訟について定めた人事訴訟法（平成15年法律109号）、仲裁手続について定める仲裁法（平成15年法律138号）、第一審手続を２年以内に終局させることを目指した裁判の迅速化に関する法律（平成15年法律107号）などがある。このほか、民事訴訟法、刑事訴訟法、弁護士法、裁判所法など既存の法律の改正も行われた。

23) なお、労働委員会の救済命令に関する問題について労働検討会でなされた提言は、実際上は、厚生労働省「不当労働行為審査制度の在り方に関する研究会報告」(2003年７月31日発表、http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/07/s0731-3.html) の基本的方向性を支持し、同省の関係審議会におけるさらなる検討を期待するものであった。菅野ほか・前掲註21) 書18頁以下を参照。

することで対応可能であるとの反論があった[24]。こうした対立状況の中、すでに導入が決定されていた ① の労働調停制度における「調停に代わる決定」（民事調停法17条）を手がかりとして、労働参審制や労働裁判制とは異なる中間的な制度としての労働審判制度の検討が進められることになった。その後も、調停と審判との関係や、審判申立に対する他方当事者の意向を尊重すべきか、審判の効力をどのようにすべきか、などについて検討が加えられ、最終的な法案のベースとなった概要案が2003年12月19日に開催された第31回の会議にてまとめられた[25]。

(2) 国会における審議

国会における法案の審議は順調に進行し、衆議院は2004年3月30日、参議院は4月28日にそれぞれ本会議にて可決・成立し、5月12日に公布された。労働検討会にてすでに労使間の合意が達成されていたことから、審議において特に問題とされるところはなかったものの、本会議に先立つ衆参両法務委員会では、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて都道府県労働局が行っているあっせん制度との整合性や、労働審判員の推薦、研修について多くの質問がなされている。なお、衆参両議院とも法案に対して附帯決議を行っている[26]。

---

24) 菅野ほか・前掲書16頁。
25) 菅野ほか・前掲書22頁。
26) 衆議院の附帯決議は以下の通り。
労働審判法案に対する附帯決議
政府並びに最高裁判所は、本法の施行に当たり、次の事項について格段の配慮をすべきである。
一　労働審判制度の趣旨は、近年の労働関係事件の増加に適切に対応し、専門的知識をいかした迅速・適正な紛争解決の促進にあることを、広く国民に周知徹底し、その利用促進に努めること。
二　労働審判員の任命手続については、公正性と中立性を確保し、その研修については、必要かつ十分な措置を講じるよう努めること。
三　労働審判制度の実施状況などを踏まえて、将来、必要があれば、労働裁判に労使関係の専門家が参画する環境整備などの状況を見て、労働参審制の導入の当否について検討すること。
参議院の附帯決議は上記と同趣旨のものに加えて、「労働審判手続の実施については、労働審判員の確保の状況及び労働審判手続の状況等を見極めつつ、国民の制度利用に支障を生じないよう、必要な体制整備に努めること」との決議を行っている。

4. 労働審判法の内容

このようにして成立した労働審判法は、裁判所において、調停を基本としつつ、必要に応じて労使の専門家が労働審判員として裁判官とともに労働審判をなすという、これまでの労働関係の紛争解決システムの中では出色の制度として構築されることとなった[27)]。以下ではその具体的内容について見ていくことにする。

(1) 対象となる紛争

まず、労働審判法が対象とする紛争は、いわゆる個別労働関係民事紛争に限られ、集団的労使関係に関する紛争（労働組合等の労働者の団体が当事者となる団交拒否や支配介入などの紛争）については対象から除かれる。もっとも、組合員が個人として労働審判法による調停・審判を求めることについては、労働者があくまでも個別の救済を求めるかぎりにおいては認められるべきである。また、整理解雇に代表されるような多数の労働者が当事者となる紛争に関して労働者が共同で審判の申立をすることについては、このような場合であっても、それぞれの労働者についてそれぞれの理由があるものと考えられることから、原則としては個別に申立を行うべきとされている。

また、募集および採用に関する紛争に関しては、原則として審判手続きの対象外と解されている[28)]。この点は、これまでの裁判例が、募集・採用に関しては労働条件ではないことを理由として、採用強制のような救済方法を否定していることとの整合性をとったものであるといえよう[29)]。

27）菅野ほか・前掲註21）書25頁。

28）菅野ほか・前掲書56頁。

29）菅野ほか・前掲書では、個別労働紛争解決促進法が個別労働関係紛争について募集・採用も含めていながらあっせん手続においてはこれらを除外しているため（同法５条１項）、労働審判法でも同様の趣旨から除外していると説明している。もっとも、このことが法の条文に明記されているわけではないので、現実的には募集・採用をめぐる問題が労働審判手続にかかる可能性もありえるのではないかと思われる。

(2) 審判手続

(a) 構成

審判手続に関しては、裁判官たる労働審判官１名と労働関係に関する専門的な知識経験を有する者である労働審判員２名により構成される労働審判委員会により行われる（法７条）。労働審判員は、法の定めるところにより中立かつ公平な立場において労働審判事件を処理するために必要な職務を行う者とされている（法９条）。また、審判手続に関しては、非訟事件手続であり、訴訟手続とは異なり憲法上の対審の公開（憲法82条１項）を必要とする裁判には該当しないこと、および審判手続にて調停が試みられることから当事者間の率直な話し合いを促すための措置として、原則として非公開となっている（法16条）。

(b) 調停と審判

審判手続は、当事者の趣旨および理由を記載した書面による申立により開始される（法５条）。実際の審理にあたっては、特別の事情がある場合を除き、３回以内の期日で終結しなければならない（法15条２項）。この迅速な審理の進行を確保するため、労働審判規則において、争点の整理や証拠調べについての規定が設けられている[30]。また、相手方の答弁に対する反論や再反論について、口頭主義をとっている[31]。したがって、答弁に対してその場での回答が求められることになり、審判手続に臨むにあたっては、双方が十分な準備をしておくことが必要となる。

労働審判委員会は、審理の過程においていつでも調停を行うことができ

30）審判手続における３回の審理は、おおよそ次のような形で行われる。まず、労働審判官は、申立がなされてから40日以内に審判手続の第１回期日を指定する。審判官はさらに、申立に対する答弁書の提出期限を第１回期日の１週間前から10日前の間で指定する。労働審判委員会は、第１回期日にて、当事者の陳述を聴いて争点および証拠の整理をし、可能な限りにおいて証拠調べを実施する。この証拠調べは、労働審判官が職権にて行うことも可能である。この第１回期日で審理が終結しない場合、労働審判委員会は、第２回の期日を指定し、当該期日までに必要な手続ないし準備を当事者との間で確認することになる。当事者は、第２回の期日が終了するまでに、主張および証拠書類の提出を終えなければならない。こうすることで第３回の期日に調停案を作成し、これを基に調停を試みることが可能になる。

31）労働審判規則17条を参照。なお、口頭での主張を補充する書面を提出することが可能となっている。

る。このような調停手続と審判手続が平行して行われることが労働審判制度の最大の特色であるといえる。よって、労働審判委員会は、審判手続において、まず調停を試み、調停が成立しなかった場合に審判を行うという形になる。

労働審判委員会の決議は過半数の意見によるが（法12条）、裁判員制度のように、労働審判官（裁判官）が、多数意見の中にいることは必ずしも求められていない。この審判の内容については、基本的には民事訴訟と同様に権利義務の確定が中心となるが、法の文言上は、「審理の結果認められる当事者間の権利関係および労働審判手続の経過を踏まえて行う」ものとされ、さらに20条２項は、「紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる」と規定されていることから、「権利関係を踏まえて」という文言の解釈次第で民事訴訟よりも柔軟な審判が可能となる。

(3) 労働審判と民事訴訟との関係

労働審判に対して不満がある当事者は、審判がなされてから2週間以内に異議申立を行うことができる（法21条）。適法な異議が申し立てられた場合、審判の効力は失われ、労働審判手続の申立時点において訴訟の提起があったものとみなされる（法22条）[32]。この場合、審判自体がその効力を失うため、訴訟では審判の当否（取消）ではなく、紛争それ自体が争われることになる。なお、労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有する（同条４項）。

また、労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる（法24条）。この場合も、異議申立の場合と同様に、終了によって民事訴訟が提起されたものと擬制される（同条２項）。

32）なお、この異議申立は書面で行うことを要するが（労働審判規則31条）、内容は、当事者の表示、異議を申し立てる労働審判の表示、その労働審判に対して異議を申し立てる旨の記載があれば足り、異議の理由を示す必要はないとされている。また、異議が申し立てられた場合、労働審判の申立書が民事訴訟における訴状とみなされる（法22条３項）。

5. 労働審判法の意義と今後の課題

労働審判制度は、個別労働紛争に対して、裁判所において争訟的非訟事件手続として、調停手続と強制力のある審判手続とを組み合わせた上で、それを裁判官と労使の専門家による合議により、事案に即した解決が図られる制度として構築されたものということができる。法の施行からまだ半年足らずではあるが、最高裁の調査によれば、2006年７月末現在で申立件数が359件に達するなど、まずは順調な滑り出しを見せているといっていいだろう[33)]。

労働審判制度の意義としては、３回の期日で拘束力のある審判を行い、紛争を迅速・適正に解決することを通じて、法の機能を高めるという点が挙げられる[34)]。また、労働審判員が労働審判手続にて得た知見を現場における紛争解決にフィードバックし、活用することで、企業内の自主的紛争解決能力が高められることも期待しえよう。

しかし、制度が当初の目的を達成しうるかどうかは、今後の運用次第で相当に変わる可能性がある。この点について、制定時の国会における議論および労働検討会のメンバーによる座談会[35)]において指摘された問題を中心として、若干の検討を加えたい。

(1)　簡易・迅速性と労働審判の内容

労働審判制度は、訴訟よりも簡易・迅速に紛争の解決を図る制度とみなされている。しかし、現実的には、３回の期日で審判を下すというその手続上の制限から、必ずしも「簡易」な制度であるとはいいがたい[36)]。すなわち、

---

33) 石寄信憲「労働審判制度の運用状況とその問題点」日本労働法学会誌108号88頁（2006年）。同頁にまとめてある表によると、都道府県別では、東京が111件と３分の１近くを占め、以下大阪（34件)、横浜（25件)、名古屋（21件)、千葉（14件）となっており、都市部での申請件数が多くなっている。また、６県（青森、盛岡、宇都宮、富山、大津、大分）ではいまだ申請がなされていない。

34) 村中・前掲註21)、35頁以下を参照。

35) 荒木尚志ほか「労働審判制度の創設と運用上の課題」ジュリ1275号22頁以下（2004年）。

36) 労働審判法の法案化と労働審判規則の起草に関与した東京高裁の定塚判事は、「迅速にやる

審判の申立における書面は、申立の趣旨および理由のほか、予想される争点および当該争点に関連する重要な事実や争点ごとの証拠などを記載することが求められており（労審則９条）、このような内容の書面を作成し、審判手続を遂行するにあたっては、相当程度の実体法および手続法に関する知識・経験が必要とならざるを得ない。法は、その点を踏まえて、弁護士代理の原則を明らかにしている（法４条）。これらからすると、労働者自身による申立はそもそもさほど想定されていないということができるであろう。この点に関しては、制度の周知や定型的な紛争（解雇や賃金不払など）について、申立書のひな型を作成するなど、労働者への配慮が必要となってくるものと思われる。

また、労働審判の内容については、申立の範囲を超えた審判をなし得るかが問題となりうる。座談会においては、当事者が解雇無効と原職復帰を求めている場合に、解雇無効を認定した上で、金銭補償により労働契約を終了させる、という審判をなし得るか否かが議論となった[37]。この点については、当事者の意思を無視した形での審判を行うことは認めるべきではないが、審判手続が経過していく中で、当事者の意思を再確認し、その意向を踏まえて当初の申立とは異なる審判を下していくことも必要なのではないかと思われる[38]。すなわち、労働審判が労使の専門家を関与させる意義は、オール・オア・ナッシングとならざるを得ない訴訟手続とは異なる柔軟な判断を行いうるところにあるということができ、その意味では実体法上の根拠を無視すべきではないが、それにとらわれすぎる必要はないといえるからである。

(2)　労働審判と民事訴訟の関係

労働審判は、異議の申立および24条に基づく労働審判委員会による事件の

ためには、…申立書、答弁書の記載が充実していないとできない。…そういうことになると、当事者本人がふらっと裁判所の窓口に来て労働審判を申し立てしたいと言ってもなかなか難しいかもしれません」として、簡易性よりも迅速性を主とした制度であるとの認識を示している。荒木ほか・前掲註35）座談会31頁〔定塚発言〕を参照。

37）荒木ほか・前掲座談会50頁以下を参照。

38）同旨、荒木ほか・前掲座談会52頁〔山川発言〕。

終了により、訴訟を提起したものと擬制される。このうち、特に問題となりうるのは、24条が適用される事例がどの程度になるかである。24条は、争点が多数ある場合や多数の当事者が関与している場合など、複雑困難な事案に対して労働審判を行ったとしても、3回という期日の限定からは十分な審理はできないことが予想され、それゆえに審判に対する異議が申し立てられる可能性が高いため、迅速かつ適切な解決のためには審判よりも訴訟手続の方が望ましいという趣旨から設けられた規定である[39)]。したがって、24条は基本的には例外規定であり、当事者が異議を申し立てることが明らかだからといった理由で同条を適用すべきではないとされている[40)]。

しかし、個別紛争の形態をとっているが、当該紛争に対してなされた審判の効果が企業全体に関わるような場合には、労働審判委員会が3回の審理で審判を下すことに慎重な態度をとることになる可能性は否定できない[41)]。24条の適用の可能性が広く認められるのであれば、労働審判に適合的と考える案件のみを手続にかけるという当事者による取捨選択が行われることになろう。このような事態を避けるためには、こうした事例の見極めができる労働審判員の選任が非常に重要となると思われる[42)]。

(3) 労働紛争解決に関わる人材の育成

労働審判制度が、労使の専門家を労働審判員として裁判官たる労働審判官と共に合議して審判を下すという制度である以上、かかる専門家をいかに発掘・育成していくかが制度の運用における最大の鍵となる。労働審判員は、68歳未満で労働関係に関する専門的な知識経験を有する者の中から、最高裁

39）菅野ほか・前掲註21）書104頁以下。

40）菅野ほか・前掲書105頁。また、村中・前掲註21）論文33頁以下なども参照。

41）問題となりうる例として、就業規則の不利益変更が挙げられる。こうした事例では、個別の労働者が不利益を被ったということと、企業として労働条件を変更すべき必要性とを比較衡量した上で、客観的に合理性があり社会通念上相当なものとして是認しうるか否かについて判断が行われる。この場合、審判の帰趨は当該労働者のみならず、企業システム全体に影響を及ぼすため、個別紛争の解決という労働審判法の範囲を超えているように思われる。

42）荒木ほか・前掲註35）座談会36頁〔春日発言〕。

が任命するとされ、施行初年度は、労使合計で約1,000名が労働審判員として任命された43)。この1,000名という数字は、制度の予想利用件数が年間1,500件程度であるとして設定されたものといわれている。しかし、1,500件の根拠となっているのは、2002年度の仮処分を含む民事訴訟件数および都道府県労働局のあっせん件数とされており、あっせん件数が2002年度の3,036件から、2005年度には6,888件と２倍以上の増加を示していることから、この予想を上回る申立が行われるのではないかと危惧する声がある44)。これまで見てきたところによれば、現状では、労働審判制度が労働者にとって「敷居が高い」制度となっているため、労使間の制度に対する認識が深まっていくまでは、それほど件数は多くならないと思われる。しかし、審判員の人数の設定については、都道府県ごとの申立件数を踏まえて、次回の任命において微調整していく必要があろう45)。

また、今後の審判手続における人材を確保していくためには、審判任命者に対する研修のみならず、審判員以外の者に対する研修の実施も重要となる。この点に関しては、日本労使関係研究協会が国の委託事業として個別労働紛争解決研修を実施しており、審判員の候補者の養成および企業内における紛争解決能力の強化のためには、こうした研修制度をさらに充実させていくことが重要になるものと思われる46)。

---

43) 労働審判員規則１条を参照。ただし、実際の任命にあたっては、使用者団体や労働組合から提出された審判員の推薦リストを基に行われている。初年度に任命された審判員997名（使用者側推薦499名、労働者側推薦498名）のうち女性は48名、年齢は37歳～69歳（平均年齢は59.6歳）、年齢階層別では、60歳代が63.9%と最も多く、退職者の比率は26.0%となっている。日本経団連タイムス2803号（2006年3月2日付、http://www.keidanren.or.jp/japanese/journal/times/2006/0302/07.html）を参照。

44) 荒木ほか・前掲註35）座談会33頁〔鵜飼発言〕、同〔石嵜発言〕を参照。労働者側弁護士として労働検討会にも関与した鵜飼氏は、申立件数について3,600件という数字を出している。

45) この点に関して、申立件数が多いと予想される東京都は、労使それぞれ115名ずつ、大阪府は54名ずつであり、少ないと予想される地域でも最低でも５名ずつが任命されている。

46) 個別労働紛争解決研修については、日本労使関係研究協会のホームページ（http://www.jirra.org/info/funso/index.html）を参照。

(4) 制度間の位置づけ

労働審判制度が制定されたことにより、個別労働紛争の解決にあたって、当事者は、労働局によるあっせん、労働審判による調停・審判、民事訴訟による判決という3つの選択肢を有することになる。しかし、労働者がどの制度を利用すれば、もっとも効率的に紛争の解決を図ることができるのかについては必ずしも明白ではない。この点に関して、ひとつの案として考えられるのは、労働局がワンストップ・サービスとして行っている個別労働紛争の相談窓口にて、どの制度がもっとも適合的かということにつき労働者に助言を与える、という手法である。しかし、国会での議論を見るかぎりでは、厚生労働省は、相談窓口に来た労働者に対して、あくまでも個別労働関係紛争解決促進法に基づく手続を進めることを優先していくようであり、意識的に相談窓口から審判手続へと誘導するということは行われないようである[47]。確かに、労働者が相談する内容があっせん手続と審判手続のいずれに適合的であるかは必ずしも相談内容のみからは判断することは難しいと考えられるため、労働局への相談に対しては、まず簡易なあっせん手続を試み、それが不調となった場合に労働審判ないし訴訟へと移行するという形をとらざるを得ないものと思われる。しかし、あっせん手続から労働審判手続へと移行し、審判が成立しなければさらに訴訟手続までいくとなると、紛争の迅速な解決という目的はもはや達成し得ないであろうし、また労働者にとっては多大な経済的・精神的負担を強いることになりかねない。今後は、労働者への便宜を図るために、行政手続と司法手続との相違を踏まえた全体的な紛争解決システムの位置づけを明らかにし、必要な情報を提供していくことが重要となるであろう。

---

47) この点に関して、参議院法務委員会の集中審議（2004年4月27日開催）における井上哲士議員の発言を参照。また、労働局の相談窓口では、パンフレットを配布するなどの形で周知徹底する旨の発言が出ているが、相談窓口にて積極的に労働審判の申立を勧めるようなことは行わない模様である。

6. むすびに代えて

労働審判法は、適切に活用されることにより、個別労働紛争の適切な解決が図られるのみならず、訴訟手続に対して大きなインパクトをもたらしうる制度であると期待されている48)。また、審判手続が「権利関係を踏まえた」紛争解決を前提としていることから、これからは紛争解決の基準たる実体法の整備が求められることになる。現在、厚生労働省では、労働契約法の制定に関する議論が行われており、その中では、従来は明確ではなかった採用や配転、出向など重要な労働条件の変更等に関して、法的ルールの確立を目指して検討が重ねられている49)。このような実体法の整備と労働審判法とが相まって、労働の分野における法の機能を高めていくことが今後の重要な課題となっていくものと思われる50)。

（本稿は、2006年７月14日に開催された沖縄法政研究所第21回研究会での報告をベースとして加筆・修正したものである）

48）特に、審理において口頭主義を採用したことによって、現在の訴訟制度の問題である書面主義から口頭主義へと新しい民事訴訟形態の実現が期待されている。石嵜・前掲註33）論文96頁参照。

49）労働契約法制に関しては、厚生労働省に設置された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」が2005年９月15日に最終報告書（http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/dl/s0915-4d.pdf）を取りまとめており、現在は、この報告書をベースとして、同省の労働政策審議会労働条件分科会にて法制化へ向けた議論が行われている。研究会報告書については、さまざまな論点について多くの論稿が存在しているが、報告書全体に対する検討として、渡辺章「労働契約法制の『基本的な考え方』を考える」季労212号２頁以下（2006年）、浜村彰「労働契約法制の立法化を巡る議論と基本課題」日本労働法学会誌107号３頁以下（2006年）、鎌田耕一「労働契約法の適用範囲とその基本的性格」日本労働法学会誌107号17頁以下（2006年）などを参照。

50）村中・前掲註21）論文35頁を参照。