

紹介

実務家から見た 労働紛争処理システム

渡邊 岳
(弁護士)

目次

- I はじめに
- II 個別労働関係紛争解決のための諸制度
- III 今後の課題

I はじめに

近年、労働契約法（施行は2008年3月）、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（施行は2001年10月）、労働審判法（施行は2006年4月）などに見られるように、実態及び手続の両面において個別労働紛争の解決のための法整備の発展がめざましい¹⁾。個別労働関係紛争が増加し²⁾³⁾今後もその傾向は続くと思われ、そうした状況に対処すべく関係者の努力が結集され、これらの法律及び制度の制定及び創設が進み、かつ、利用者にも好意的に受け入れられ、順調にその利用が進んでいるといえる⁴⁾⁵⁾。

従来は、個別労働関係紛争を解決する手続としては、裁判所を利用する訴訟手続ないし民事調停手続しか存しなかった上に、民事調停手続は個別労働関係紛争に関してはほとんど利用されていなかったという実情にあったことから、実態としては訴訟手続を通じて解決を図るしかなかったのであり、それに要する費用や時間を考えれば、権利主張を断念した者も多くいたであろうし、紛争として顕在化しなかったケースも多数存したであろうことは想像に難くない。そうした時代を思えば、今日のような多種多様な個別労働関係紛争の解決手続が用意され、広く活用されている状況は、ま

さに隔世の感がある。

このように新たなシステムが整備され、定着しつつある状況下にある今日、各制度を比較しながら、それぞれの制度の特徴を明らかにし、利用者の手続選択のポイントを明確にするとともに、更なる改善点の有無を探ることが、次なる課題となっている。

本稿は、実務家の視点から、こうした問題の検討を試みるものである。

なお、「労働紛争」という概念は集団的労使紛争をも含むものであるが、労働組合の組織率が20%を切り、労働委員会への不当労働行為救済申立件数の減少に見られるように、集団的紛争が労働紛争全体に占める割合は低下していること、ならびに、本特集においては、「労働委員会における労働紛争の解決」及び「労働組合の紛争処理」について別稿が予定されていることから、本稿では個別労働関係紛争の処理に絞って論じていくこととする。

II 個別労働関係紛争解決のための諸制度

1 概観

個別労働関係紛争の解決のための手続は、裁判所が実施主体となるものとそれ以外の機関が実施主体となるものに大別され、後者は、さらに国ないし都道府県の機関が実施主体となるものとそれ以外の民間の団体が実施主体となるものに分け

られ、その実施主体としての民間の団体にもADR法に基づく認証紛争解決事業者⁶⁾とそれ以外の団体⁷⁾が存在する。

各機関で行う手続ならびにそれぞれの手続の特徴及び公表されている直近の取り扱い件数を、実務的な視点からまとめたものが表1、2である。

2 各手続の比較

各手続は、いくつかの視点から比較することが可能であるが、ここでは以下の六つの視点から検討してみることにする。

(1) 判決か和解（示談）か

いうまでもなく通常訴訟は判決を得る手続であ

り、仮処分手続や労働審判の手続も最終的には裁判所（官）ないし労働審判委員会の判断を得ることが可能な手続であるが、民事調停手続や裁判所以外の機関における手続は、仲裁の場合を除き、当該機関によって拘束力のある判断が示されるものではなく、あくまで当事者の和解によって紛争を解決しようとする手続である。この相違に着目して、両者の特徴を比較整理することができる。

(a) 敗訴の危険の回避可能性の有無

当事者の立場からみれば、裁判に「絶対」ということはないから、どんなに勝訴に自信を持っていても、敗訴することはあり得るわけであり、訴訟上であれ訴訟外であれ、和解をすることによ

表1 各種の個別労働紛争の処理手続

機関（大分類）	裁判所				
	地方裁判所 ^{a)}			簡易裁判所	
機関（小分類）	通常訴訟	仮処分手続	労働審判	通常訴訟	民事調停
手続名	通常訴訟	仮処分手続	労働審判	通常訴訟	民事調停
対象	労使間の紛争、労災の決定や労働委員会の命令についての行政訴訟	労使間の紛争中保全事件	個々の労使間の個別労働紛争	労使間の金銭を目的とする訴額140万円以下の紛争	労使間の紛争
手続の概略	実体法に基づく権利義務の存否の確認ないし義務履行命令という形で最終判断をなし得る	実体法上の権利義務に基づく仮の地位を定める暫定的な権利義務関係を定める判断をなし得る	調停による解決を試み、不調の場合には、実体法上の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した審判をなし得る	比較的少額の事件につき、実体法に基づいた権利義務関係に関する最終判断をなし得る	当事者の互譲により、実体法にとらわれず条理に適った解決を目指す
手続指揮主体	裁判所（官）（職業裁判官）	裁判官（職業裁判官）	労働審判委員会（職業裁判官と労使の専門家）	裁判官（職業裁判官）	調停委員会（職業裁判官と民間人）
判断	判決	決定	審判	判決	判断は示されない
和解の余地	あり	あり	あり（調停が先行）	あり	あり（調停）
判断/合意文書の債務名義性	確定判決及び和解調査は債務名義となる	決定及び和解調査は債務名義となる	調停調査及び異議申立のなかった審判書は債務名義となる	確定判決及び和解調査は債務名義となる	調停調査は債務名義となる
代理人の範囲	代理人は弁護士のみ	代理人は弁護士のみ	（運用として）代理人は弁護士のみ	弁護士以外も許可代理あり	弁護士以外も許可代理あり
相手方が手続に参加しない場合の措置	弁論終結	審尋終了	手続の終了	弁論終結	調停は不調となり終了
項目 相手方が手続に参加しない場合の不利益	被告が第1回期日に欠席すると敗訴	相手方が第1回審尋期日に欠席すると、申立通りの仮処分決定がなされる可能性が高い	5万円以下の過料に処せられる可能性があるほか、相手方が第1回審判期日に欠席すると、申立人の申立通りの審判が発せられる可能性が高い	被告が第1回期日に欠席すると敗訴	なし
判断に対する不服申立の可否	可（控訴）	可（抗告、異議）	可（異議から通常訴訟へ）	可（控訴）	
手続公開の有無	原則公開	原則非公開	原則非公開	原則公開	非公開
手続利用費用の有無	有料	有料	有料	有料	有料
時効中断効の有無	あり	あり	あり	あり	あり
年間新規受理件数	2246件（H19年・通常訴訟）291件（H19年・行政訴訟）	438件（H19年）	1494件（H19年）		
和解/あっせん成立率	49.6%（H19年・通常訴訟）	41.5%（H19年）	68.8%（H19年）		
平均審理期間/手続継続期間	11.7カ月（H19年・通常訴訟）15.5カ月（H19年・行政訴訟）		2.5カ月（H19年）		

表2 各種の個別労働紛争の処理手続

機関 (大分類)	都道府県労働局		労働委員会 (東京・兵庫・福岡を除く) ¹⁾	一部の都道府県	ADR法に基づく認証紛争解決事業者	その他の団体
機関 (小分類)	紛争調整委員会 ⁶⁾	機会均等調停会議 ¹⁰⁾		東京都労働相談情報センター ¹²⁾ 等	大阪弁護士会民事紛争処理センター等	東京弁護士会紛争解決センター等
手続名	個別労働紛争のあっせん手続	雇用均等法に基づく調停	あっせん	あっせん	あっせん・仲裁	あっせん・仲裁
対象	個別労働関係紛争(募集及び採用に関するものを除く) ¹³⁾	性差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い及びセクハラに関する労使間の個別紛争(募集・採用に関するものを除く)	個々の労使間の個別労働紛争	個々の労使間の個別労働紛争	個々の労使間の個別労働紛争	個々の労使間の個別労働紛争
手続の概略	当事者の言い分を確認しつつ、実体法にとらわれず柔軟な案による合意を目指す	当事者の言い分を確認しつつ、実体法にとらわれず柔軟な案による合意を目指す	当事者の言い分を確認しつつ、実体法にとらわれず柔軟な案による合意を目指す	当事者の言い分を確認しつつ、実体法にとらわれず柔軟な案による合意を目指す	当事者の言い分を確認しつつ、実体法にとらわれず柔軟な案による合意を目指す	当事者の言い分を確認しつつ、実体法にとらわれず柔軟な案による合意を目指す
手続指揮主体	紛争調整委員(学識経験者等)	機会均等調停委員(学識経験者等)	あっせん委員(労働委員会委員や労働問題の専門家等)	センター職員(東京都労働相談情報センターの場合)	あっせん委員、仲裁人(弁護士ないし社会保険労務士)	あっせん委員・仲裁人(東京三弁護士会の場合は弁護士)
判断	判断は示されない	判断は示されない	判断は示されない	判断は示されない	仲裁の場合は仲裁判断が示されるが、その他では判断は示されない	仲裁の場合は仲裁判断が示されるが、その他では判断は示されない
和解の余地	あり(あっせん)	あり(調停)	あり(あっせん)	あり(あっせん)	あり(和解・あっせん)	あり(和解・あっせん)
判断/合意文書の債務名義性	なし	なし	なし	なし	なし(ただし仲裁判断は債務名義となる)	なし(ただし仲裁判断は債務名義となる)
代理人の範囲	弁護士以外も可	弁護士以外も可	弁護士以外も可	弁護士以外も可	許可を得れば弁護士以外の者も可とする機関が多い	許可を得れば弁護士以外の者も可とする機関が多い
相手方が手続に参加しない場合の措置	あっせんは不調となり終了	調停は不調となり終了	あっせんは不調となり終了	あっせんは不調となり終了	和解・あっせんは不調となり終了	和解・あっせんは不調となり終了
相手方が手続に参加しない場合の不利益	なし	なし	なし	なし	なし	なし
判断に対する不服申立の可否					仲裁判断に対しては不服申立不可	仲裁判断に対しては不服申立不可
手続公開の有無	非公開	非公開	非公開	非公開	非公開	非公開
手続利用費用の有無	無料	無料	無料	無料	有料	有料
時効中断効の有無	あり(あっせん打切り通知受領後30日以内に提訴した場合)	あり(調停打切り通知受領後30日以内に提訴した場合)	なし	なし	あり(あっせん等手続打切り通知受領後1カ月以内に提訴した場合)	なし(ただし仲裁法に基づく仲裁の場合あり)
年間新規受理件数	7146件(H19年度)	62件(H19年度)	339件(H19年)	839件(東京都・H19年度)		
和解/あっせん成立率	38.4%(H19年度)	43.5%(H19年度)	67.6%(H19年)	73.5%(東京都・H19年度)		
平均審理期間/手続継続期間	1カ月以内が57.9%(H19年度)		26.6日(H19年)			

てそのリスクを回避することには、大きなメリットがある。ましてや、分が悪い点があるというケースでは、和解をしたほうがずっとよい結果であるという場合もあるであろう。

他方、和解の場合には、両当事者とも譲歩を求められる場合が大半であり、原告ないし申立人の側から見れば、本来得られるはずであった利益に満たない利益しか得られないことになり、被告ないし相手方の側から見れば、本来原告ないし申立

人の要求に応ずる必要はないのに一定程度応じなければならぬということであって、両当事者とも不満足な部分を抱えながらの紛争の終結である。

つまり、和解の場合には、敗訴の危険を回避し得る一方で、100%の満足を獲得する可能性を放棄するということである。

(b) 解決内容の柔軟性の有無

判決や決定は、実体法上の権利関係に基づき、権利義務の存否を確認しあるいは義務履行を命ず

ることしかできない¹⁴⁾。裁判所が請求に法的根拠があると判断した場合には、その全部を認容する判断を下さなければならぬのであって、分割で支払うとか、遅延損害金は免除するといったことを命ずることはできない。

また、判決の場合には、証明責任の分配によって、事実の存否に関し心証が得られない場合であっても、必ずその存否が仮定（擬制）されて判断がなされるから、「事実関係が判然としないけれども、一応の解決策を提示する」という方法をとることはできない。

これに対し、和解であれば、双方が合意する限り、実体法上の権利義務関係にとらわれることなく柔軟な解決をすることができるし、利害関係人としてこれまで手続に入っていなかった者を含めて義務を負わせることも可能である。また、セクハラ事件などを引き合いに出してよく説かれるところであるが、原告（ないし申立人）の側がセクハラ行為があったとして損害賠償を請求し、被告（ないし相手方）がかかる行為は行っていない旨主張しているような事案においては、判決を下すとなれば、そうしたセクハラ行為の存否を認定した上で、判決文中にその結論を明記しなければならないが、和解であれば、セクハラ行為があったかどうかを明確にしない形で合意を成立させることも可能であり¹⁵⁾ いわば双方の顔を立てる解決を図ることができる。

しかし、和解の場合に、妥協したこと自体あるいは妥協内容の合理性を突き詰められると、説明が困難な場合もあるし、上述のように、あえて争点に関する判断を避ける形で合意文書が作成されたようなケースでは、肝心な点につき不明確さが残ることもある。

(c) 解決までに要する期間

通常訴訟の判決までには、当事者の主張の応酬と書証の提出、主張及び争点の整理、人証調べと最終書面の提出、裁判官の検討と判決起案というように、いくつかの過程を辿る必要がある上、ケースによってはその間に和解に向けての話し合いの場が持たれることもあり、相当程度の時間を要することはやむを得ないところである。その上、一審判決が下されたとしても、それに不服のある当

事者に対しては控訴、さらには上告の道が用意されているから、判決の確定までにはなおいっそう時間を要する。

これに対し、和解が成立すれば、その時点で紛争は終結するから、今後何年もの間当該紛争に関わり続けることから解放されることを意味する。

表2の裁判外手続におけるあっせん成立までの期間や労働審判の平均的な手続継続期間をみれば、和解により早期の紛争解決が図られていることは明白である。

(d) 手続公開の要否

憲法の要請から、口頭弁論は原則として公開法廷で行われるし、原則として何人にも訴訟記録の閲覧が許されるなど（民事訴訟法91条1項）通常訴訟の手続は公開されている。

これに対し、労働審判の手続（労働審判法16条本文）及び民事調停手続ならびに裁判外の手続においては、手続は原則として非公開とされている。

したがって、多くの支持者が傍聴を希望すると予想される事件では、通常訴訟手続が選択されることがある一方、和解解決の余地はあるが、当該事案で和解解決をしたことやその内容が第三者に知られることとなる事態は避けたいという当事者は、裁判外の手続を選択することになる。

(2) 債務名義の取得にこだわるか否か

上述のように、個別労働関係紛争の解決手続は、裁判所における手続と裁判所以外の機関における手続に分けられるが、裁判所における手続を利用した場合の最大のメリットは、債務名義を取得し得るという点である。確定判決（仮執行宣言が付された部分については確定を要しない）や決定はもちろん、訴訟上の和解が成立した場合の和解調書（民訴法267条）、民事調停が成立した場合の調停調書（民事調停法16条）、労働審判手続の中で調停が成立した場合の調停調書（労働審判法29条、民事調停法16条）、所定の期間内に適法な異議が申し立てられなかった労働審判の審判書（労働審判法21条4項）は、いずれも債務名義となる。

これに対し、裁判外の機関における手続では、仲裁判断の場合は別として¹⁶⁾ あっせんが成立し、合意文書が作成されたとしても、それ自体に債務名義性は認められないから、債務履行確保のため

には当該あっせんの内容を公正証書化することなどの対応が必要であるし、債務者が債務を履行しない場合には、改めて訴えを提起し勝訴判決を取得しなければならない。

そこで、仮に合意が成立したとしても、相手方が当該合意内容となった債務を履行することが期待できないようなケースでは、裁判外の手続を選択することはあまり意味がないことになる。

もっとも、裁判所以外の機関における手続であっても、合意が成立する場合は、債務を負担する者としても自らが現実的に履行可能な範囲で合意しているのが通常であるから、比較的任意の履行を期待することができ、統計的資料はないものの、筆者の経験からすれば、債務者の債務不履行により訴訟の提起を余儀なくされるケースは稀であると思われる。

(3) 相手方に応訴を強制するか否か

裁判所における手続のうち、民事調停以外の手続においては、相手方は事実上応訴を強制される。すなわち、通常訴訟では、被告とされた者が第1回口頭弁論期日に出頭せず、かつ答弁書を提出しないときは、原告の主張を自白したものとみなされ(民訴法159条3項本文、同条1項)、原則として訴訟手続は終了し、原告の請求どおりの判決がなされることになるし(同法244条)、仮処分手続や労働審判手続においても、明文の規定はないが、相手方とされた者が答弁書その他の申立人の申立を争う旨の書面を提出せずに第1回期日に欠席すると、申立人側の申立どおりの決定ないし労働審判が出される可能性が高いから、相手方とされた者は、原告ないし申立人の請求ないし申立を争うときは、必ずその手続に参加しなければならない。

これに対し、裁判外の機関における手続においては、相手方とされた者が手続に参加しないとしても、特段不利益を受けることはない。

こうしたことから、相手方が手続に参加する意思をまったく有していないと考えられるときには、裁判所における手続が選択されることになろうし、相手方としても、裁判所以外の機関における手続の場合は、手続に参加することを強制されないのであるから、参加することにメリットを感じないのであれば、あえて参加する必要はないとの判断

に至ることもある。

(4) 弾力的な手続の運用の可否

裁判所における手続は、民訴法その他の関係法令に基づいて進められなければならないという制約があるため、弾力的な手続の運用には限界がある。たとえば、地方裁判所では、訴訟を提起するには所定の事項を記載した訴状を提出しなければならないし(民訴法133条)、口頭弁論は書面で準備しなければならない(同法161条1項)、攻撃防御方法は、訴訟の進行状況に応じ適切な時期に提出しなければならない(同法156条、157条)¹⁷⁾。また、地方裁判所における手続では、代理人は弁護士に限られるし(民訴法54条1項本文、労働審判法4条1項本文)¹⁸⁾¹⁹⁾、当事者以外の者が訴訟に参加するには、和解における場合を除き一定の要件(民訴法42条、47条等参照)を具備する必要がある。

これに対し、裁判所以外の機関における手続においては、かかる法令の制限を受けるわけではないから、合意による事案の解決のために適切であると考えられる臨機の措置をとることが可能であり、口頭による申立や答弁を許す機関もあるし、事案の解決に寄与すると判断されれば、当事者以外の第三者を手続に参加させることも可能である。

(5) 職業裁判官の関与の有無

裁判所における手続については、当然のことながら職業裁判官が関与する(もっとも、簡易裁判所における民事調停手続では、当事者間の合意の形成過程において中心的な役割を果たしているのは、民間人から指名された調停委員であって、裁判官の関与の度合いは小さい)。

ところで、職業裁判官が関与するといっても、ややユニークな存在であるといえるのは労働審判委員会である。労働審判委員会は、職業裁判官1名と労使の専門家各1名ずつの3名で構成される。これに類似した構成により進められる手続としては、労働委員会における不当労働行為救済命令申立事件の審理手続が存するが、同手続では、労使の委員は参与委員として調査・審問に参与するものの、最終判断との関係では、公益委員に対し意見を述べることができるにとどまり(労組法27条の12第2項)、実態としてはそれぞれの側の当事

者と労働委員会との間に立って連絡調整を図るという役割を果たしている。これに対し、労働審判手続においては、労使の各委員は、職業裁判官である労働審判官と同じ立場で決議に参加することとされ（労働審判法12条1項参照）中立公平であることが求められているのであって、労働委員会における参与委員とはまったくその性質を異にする。

他方、裁判外の手続においては、弁護士や学識経験者あるいは労働問題の専門家等が手続を指揮しており、法律家がまったく関与しない（あるいは関与することが担保されていない）手続も存する。これは、裁判外の手続は、判決のような最終判断を下す手続ではなく、当事者間の合意の形成による紛争の終結を目指す手続であるから、その手続を主催する者の能力として、法律家に求められるような法令や判例に関する知識及び事実認定能力を必須とするものではないからである。

(6) 手続利用費用の要否

訴訟手続であれそれ以外の手続であれ、裁判所における手続を利用する当事者は、所定の費用を支払わなければならない。しかも、原告（ないし申立人）の側で、原則として、当初の段階で予納しなければならない。

また、わが国は弁護士強制主義を採用しているわけではないが、簡易裁判所以外の裁判所における手続では、上述のように、代理人となる者は（事実上）弁護士に限られているから、自ら手続を進めていくことができないという当事者は、弁護士費用も用意しなければならない。

これに対し、裁判所以外の機関における手続のうち行政機関が実施主体となっている手続については、手続利用費用は無料とされているし、弁護士を依頼しなくても手続が進められることを前提としているから、弁護士費用の負担も必要としない。

裁判所以外の機関における手続のうち民間の団体が主催する手続については、一定の手続利用費用を徴収するが³⁰⁾ 弁護士に依頼する必要はないから、弁護士費用を負担することなく手続を進めることも十分可能である。

3 紛争解決手続選択のポイント

以上の各手続の比較から自ずと明らかである

うが、自己の要求につき譲歩の余地があり、必ずしも強制力の獲得までは拘らず、紛争の価額が比較的少額であって、紛争解決コスト（ここにいう紛争解決コストとは、手続利用費用のみならず弁護士を依頼した場合の報酬や担当者が本来業務に専念することができなくなる負担も指す）を圧縮し、できるだけ早期に紛争を終結させたいと考える当事者は、労働局が実施する個別労働紛争解決手続や労働委員会の個別労働関係紛争のあっせん手続ないし民間の紛争解決機関が実施する手続を利用することになるのに対し、自ら譲歩したとの結果を残すことにより他への影響が懸念されたり、強制力を是非とも確保しておきたいと考えるような事案であれば、通常訴訟手続が選択されることになるであろう。その中間に位置するような案件については、労働審判手続が選択されることになる。

しかし、これはあくまで一般論の域を出るものではなく、当事者が置かれたそのときどきの状況によって、手続選択の判断は変わり得るものである。たとえば、自ら譲歩したとの結果を残すことによる他への影響を懸念する使用者は、第三者が判断した結果であるとの説明をするために、通常訴訟や少なくとも労働審判手続による解決を望むであろうと推測されるのが通常かもしれないが、紛争解決までに時間を要し、その間マスコミ報道や組合活動を通じて広く支援者の拡大を訴えかけられることの方が不利益であると考えられる場合には、手続が原則として非公開であり、早期に紛争が終結する可能性のある、行政機関による紛争解決手続や民間の紛争解決機関が行う手続に参加することもしばしばみられる。

かかる状況をみれば、当事者の置かれた状況、紛争の性質、紛争価額の多寡、紛争解決までに費やすことができる時間と費用などを基準として持ち出したとしても、どの紛争が、どの解決手続に適合的であるかということを一義的に決めることはできない。

III 今後の課題

以上概観したとおり、現在わが国においては多種多様な個別労働関係紛争の解決システムが存在

し、順調に運用されているといえる。こうした状況は概ね好意的に受け止められており、公的な紛争解決システムの整備に関しては一応の整備が完了したものと考えられているといつてよいであろう。むしろ、近時の興味は、企業内の紛争解決システムや私的仲裁制度に移りつつある。

しかし、筆者は、公的な紛争解決システムに関し、ここであえて次の2つの問題を指摘しておきたい。

第1は、その数と多様さを増した紛争解決システムの中で、どのシステムを利用することが当該紛争の当事者の利益・意思に最も合致するのかという点を見極め、それを当該当事者に助言する役割を担う者が必要であるということである。むしろ、全国各地に存する総合労働相談コーナーは、現にかかる役割を一部担い、今後も担い得るものであろうが、行政機関であるがゆえに裁判手続の実情を正確に把握し、それを踏まえた上での助言をするということになれば、限界があることも否めない。そうした相談コーナーに嘱託の弁護士を配置するとか、各地の弁護士会が運営している法律相談センターとの連携など、法律実務家との協力により、初期の段階で手続の選択が適切かつ迅速になされ得るような仕組みが模索されてよいのではなかろうか。

第2は、特に行政機関における紛争解決システムとの関係で感じられることであるが、調停を行う者の能力・技術をどのように担保するのかという点である。有能な法律家であっても、すぐれた調停委員であるとは限らないし、実績ある学識経験者あるいは実務能力に長けた行政官であっても、優れた調停委員であるとは限らない。個別労働関係紛争の調停に当たる者に求められる能力を分析し、そうした能力を持つ者を見極め、必要な能力・技術を習得するための研修プログラムを構築し、全国一律に実施していく必要があるように思われる。筆者が耳にした事例の中には、紛争調整に当たった行政官が、「この案を飲まないのであれば、申立人を私の知っている労働組合に紹介しますよ」と言って相手方となった使用者を説得しようとした事例や、あっせん成立時に作成された合意文書の中に、一定額の金銭の支払が明記されながら、

その支払期が記載されていないがゆえに、当該紛争の当事者がその合意書の解釈につき改めて弁護士を訪れたという事例も存する。こうした事例が相次ぐことになれば、その紛争解決システムは信頼を失うことは必定である。

- 1) このほか、労働関係事件のみを対象とするものではないが、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」(通称「ADR法」)も2007年4月から施行されている。
- 2) 労働関係民事通常訴訟事件の1998年から2007年までの10年間の新受件数は、2004年までは増加し、2005年及び2006年は減少したものの、2007年は再び増加に転じている(『法曹時報』60巻8号41頁、法曹会、2008年)。
- 3) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づいて、都道府県労働局において受け付ける民事上の個別労働紛争に係る相談件数は増加の一途を辿り、労働局長による助言・指導の申出受付件数及び紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数も、増加傾向にある(厚生労働省報道発表資料「平成19年度個別労働紛争解決制度施行状況」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0523-3.html>))。
- 4) 注3)掲記の資料参照。
- 5) 労働関係の通常訴訟、仮処分及び労働審判の年間新規受理件数の合計をみても、2006年が3382件(ただし、労働審判については同年4月から12月までの件数である)であったのが、2007年は4178件に増加している(注2)掲記の資料(43頁以下)参照)。
- 6) 2008年9月25日時点で、個別労働関係紛争を取り扱うADR法に基づく認証紛争解決事業者としては、①大阪弁護士会が運営する「民事紛争処理センター」(2007年9月19日認証取得)②京都弁護士会が運営する「京都弁護士会紛争解決センター」(2007年11月16日認証取得)③横浜弁護士会が運営する「横浜弁護士会紛争解決センター」(2008年3月14日認証取得)④愛知県弁護士会が運営する「愛知県弁護士会紛争解決センター」(2008年6月2日認証取得)⑤兵庫県弁護士会が運営する「兵庫県弁護士会紛争解決センター」(2008年9月24日認証取得)⑥京都府社会保険労務士会が運営する「社労士会労働紛争解決センター京都」(2008年6月9日認証取得)⑦全国社会保険労務士会連合会が運営する「社労士会労働紛争解決センター」(2008年7月11日認証取得)⑧社団法人日本産業カウンセラー協会が運営する「ADRセンター」(2008年9月22日認証取得)がある。このうち、①ないし⑤は民事紛争一般を対象とする機関であり、⑥ないし⑧は労働関係紛争に特化した機関である。
- 7) 主な機関としては、東京弁護士会の「紛争解決センター」第一東京弁護士会の「仲裁センター」第二東京弁護士会の「仲裁センター」などがある。
- 8) 数値は注2)掲記の資料(43頁以下)による。
- 9) 数値は注3)掲記の資料による。
- 10) 数値は厚生労働省報道発表資料「第23回男女雇用機会均等月間について」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0530-6.html>)による。
- 11) 数値は『労働委員会年報』第62集258頁以下(中央労働委員会、2008年)による。
- 12) 数値は東京都産業労働局報道発表資料「平成19年度における労働相談及びあっせんの状況について」(<http://www.metro.tokyo.jp/INET/OSHIRASE/2008/05/20i5e100.htm>)による。

- 13) なお、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の未払等に関する紛争については、労基法違反の問題であるとして、労働基準監督署への申告を促し、紛争調整委員会としては積極的に取り上げないという運用がなされているようである。
- 14) 労働審判においては、「当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事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」とされ（労働審判法 20 条 2 項）ある程度事案に即した柔軟な判断をなす余地を認めているが、それとても「審理の結果認められる当事者間の権利関係」を踏まえたものでなければならないのであって（同条 1 項）実体法上の権利義務関係を無視した判断をなし得るわけではない。
- 15) 合意条項として、「相手方は、申立人に対し、損害賠償金として〇〇万円を支払う」とするのではなく、「相手方は、申立人に対し、解決金/和解金として〇〇万円を支払う」とする例がよく見られる。
- 16) 仲裁合意の存在を前提とするが、仲裁判断には確定判決と同一の効力が与えられ（仲裁法 45 条 1 項本文）執行決定を得ればそれに基づいて強制執行をすることも可能となる（同項但書、46 条）。ただし、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は当分の間無効とされている（同

法附則 4 条）。

- 17) 簡易裁判所においては、通常訴訟であっても、口頭により訴えを提起することができ（民訴法 271 条）、口頭弁論について書面で準備することも要しないとされている（同法 276 条 1 項）。
- 18) 労働審判法 4 条 1 項但書は、「裁判所は、当事者の権利利益の保護及び労働審判手続の円滑な進行のために必要かつ相当と認めるときは、弁護士でない者を代理人とすることを許可することができる」と定めているが、許可される例はあまりないようである。
- 19) 簡易裁判所においては、弁護士以外の者も裁判所の許可を得て代理人となることが認められており（民訴法 54 条 1 項但書）、現実には多くの事件で会社の担当者などが許可代理人として訴訟活動を行っている。
- 20) 各機関の手続利用費用については、それぞれの機関が明らかにしており、ホームページなどで公開されている。

わたなべ・がく 安西法律事務所 弁護士。最近の主な著作に労働法実務相談シリーズ④『募集・採用・退職・再雇用 Q&A』（労務行政、2007 年）。