

# 労働審判手続の解決と企業への影響

高橋 陽子

(東京大学特任研究員)

## 目次

- I はじめに
- II 調査の特徴
- III 使用者側の不満
- IV 使用者側の学習効果
- V 解決の類型
- VI おわりに

## I はじめに

労働審判制度は制度設計段階から関係者の熱意と努力に支えられ、2006年の創設以来順調に運用されている。2008年秋のリーマン・ショック後の申立件数の急増に際しては、労働審判官、労働審判員に過大な負荷がかかったと推察されるが、翌2009年の労働審判制度の解決率は前年に比べて低下していない<sup>1)</sup>。このような関係者の尽力に深く敬意を表する一方で、制度のさらなる発展のためには、労働審判制度が当初の意図通りに運用されているのか、予想しなかった問題は発生していないか、そしてこの制度が司法制度改革の一環として導入されたことを考えれば、労働審判制度が裁判所の敷居を十分に下げたのかについて検証されるべきであろう。また、それらを客観的なデータに基づいて評価することが重要であると考ええる。

しかしながら、労働審判は非公開手続であり、加えて調停内容には第三者口外禁止条項が付されることも少なくなく、裁判所がその実際の運用や個別の解決内容を積極的に開示できない事情があ

る。このため、労働審判手続に関する公式のデータは新受件数や既済件数、大まかな事件の種類、終局状況などに限られている。そこで東京大学社会科学研究所は裁判所の協力の下、労働審判手続を利用した当事者にその評価を尋ねる「労働審判制度についての意識調査（アンケート調査）」を2010年に実施した。

研究グループはアンケート調査とは別に2011～12年に制度利用者に対するインタビュー調査を実施し、事件の詳細や、制度評価についての具体的な声を聞いた。本稿は主にアンケート調査についての結果を紹介するものであるが、インタビュー調査の結果も補完的に用いて、使用者側、特に小規模企業で労働審判手続の結果に不満が生じる理由(III)や、労働審判手続には企業の人事管理を修正させる学習効果があること(IV)、労働審判手続による紛争解決を類型化すると少数ではあるが復職型や在職型の解決が存在すること(V)、の3点の検証を試みた。

## II 調査の特徴

アンケート調査では、労働審判が非公開手続であることから、調査対象者に前触れ無く調査票を郵送したり、裁判所から手渡してもらうのではなく、まずは対象者に調査への協力意思を確認するという慎重な調査方法が取られた。紙幅の関係上、調査方法や調査結果の概要は東京大学社会科学研究所(2011)や佐藤(2011)に譲り、ここではごく簡単な説明に留める。

2010年7月12日から11月11日の4カ月間、全国の地方裁判所において調停成立、労働審判で終局した891件の事件の当事者にアンケート調査の説明書類を手渡してもらった。労使双方の当事者に1部ずつ書類を手渡してもらったので、調査対象者は事件数の倍の1782人となる。このうち調査への協力意思が示された当事者に調査票を送付した(労働者側356人、使用者側213人)。調査票の有効回収数は労働者側309人、使用者側185人、有効回収率は全体で27.7%、労働者側34.7%、使用者側が20.8%である。

アンケート調査では、個別事件の特定につながらないように事件の詳細については尋ねないという制約があった。これを補うためにアンケート調査の終了後にインタビュー調査を実施した。アンケート調査協力者のうち、インタビュー調査への協力意思を示したのは労働者側55人、使用者側21人であり、この中から労働者側14人、使用者側13人をランダムに選びインタビューを実施した。なお、このインタビュー調査の詳細については佐藤・檜村(2013)を参照されたい。

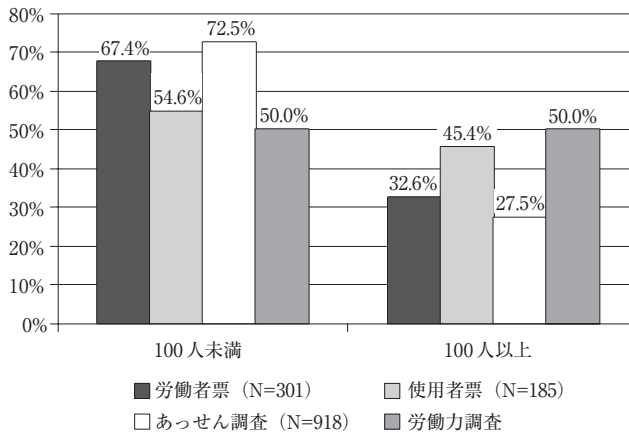
次に、アンケート調査の労働者票、使用者票と、労働政策研究・研修機構(2010)の実施した労働局の紛争調整委員会によるあっせんについての調査、総務省『労働力調査』を比較し、本調査における標本の特徴を示す。

図1は各調査における標本が属する企業規模

を100人未満(小規模企業)、100人以上(大・中規模企業)に分けた場合の比率を示している。『労働力調査』が日本の雇用者の真の企業規模別分布だと仮定すると、企業規模100人以上が50.0%、100人未満が50.0%と両企業規模にほぼ同数の雇用者が従事していることがわかる。一方、あっせん調査、本調査(労・使)は『労働力調査』に比べて企業規模100人未満の比率が高く、あっせん調査では72.5%、労働者票では67.4%である。小規模企業では大・中規模企業よりも紛争が発生する確率が高いか、もしくは紛争発生確率は同じでも、大・中規模企業には労働組合があるなど企業内で解決が図られて顕在化せず、個別労働紛争処理制度の利用が少ないのかもしれない。

本調査の労働者票と使用者票を比較すると、労働者票の企業規模100人未満の割合は67.4%であるのに対し、使用者票は54.6%と10%ポイント以上少ない。労働者票、使用者票の企業規模の比率は本来等しくなるはずなので、これは小規模企業・使用者側の調査協力が労働者側に比べて得られなかったことを意味する。このため、本調査結果には小規模企業・使用者側が調査に協力しなかったバイアスが存在する可能性がある。例えば、労働審判手続の結果が自分側に不利である程、調査に協力しないといった自己選択バイアスを想定すると、不利であった者(この場合小規模企業・使用者側)の割合は実際よりも少なく、有

図1 標本の従業員規模分布



出所：労働政策研究・研修機構(2010) p.12 第1-3表、総務省統計局『労働力調査』2010年、基本集計、年平均値(第9表)より筆者作成。

利であったものの割合が多く現れる。次節以降で紹介する本調査の結果の考察は、この点に十分注意して行わねばならない。

### Ⅲ 使用者側の不満

#### 1 小規模企業の不満

本調査で明らかとなった重要な結果の一つに、労働審判手続の結果に対する評価が使用者側で非常に低いことがあげられる。図2は労使別の労働審判手続の結果の満足度を示している。労働者側は約6割が手続の結果に満足、3割が不満と回答しているのに対し、使用者側は逆に満足が少なく3割強、不満が5割である。先述の自己選択バイアスを想定すると、労働者側の結果の満足は実際よりも多く、使用者側は不満は少なく現れており、本来は労働者側の満足と使用者側は不満の比率はほぼ一致するのかもしれない。つまり、労働者側が手続の結果に満足していればその事件の相手である使用者側は不満であり、労働者側が不満であればその事件の使用者側は満足というゼロサムの関係が根底にあるのかもしれない<sup>2)</sup>。

図3は労使別の労働審判手続の結果の満足度を企業規模100人以上と100人未満に分けて示したものである。100人以上規模では労働者側は5割が満足、使用者側は4割強が不満であるのに対し、100人未満規模では労働者側は6割が満足し、使用者側は6割弱が不満と、やはり労使の満足度の逆転が観察できる。ここで特に注目すべきは、

100人以上規模より100人未満規模の使用者側の不満の比率が大きいことである。小規模企業の労働者にとっては予想通り、もしくは予想より良い内容の解決が得られ、使用者側には予想より厳しい内容の解決と受けとめられているようである。

このように、特に小規模企業で使用者側の結果に対する不満の比率が大きい一方、労働審判手続の調停成立率は非常に高い。本調査を用いて企業規模別の調停成立率を計算すると(表1)、企業規模100人以上の調停成立率は81.5%、100人未満は88.5%で小規模企業の方が調停成立率は高い。ではなぜ小規模企業の使用者側は不満のある調停案に合意するのかという疑問が生じる。次項では、なぜ小規模企業・使用者側は不満の比率が大・中規模企業に比べて大きいのか、そしてなぜ小規模企業の使用者側は労働審判手続の結果に不満であるにもかかわらず調停に合意するのかについて、使用者側へのインタビュー調査の結果から検討する。

#### 2 不満の中身は何か

筆者が参加した使用者側へのインタビュー調査は9件あり、このうち100人未満の小規模企業に対するものはX社(運送請負業)、O社(療術業)、P社(労働者派遣業)、Q社(化学繊維製造業)、R社(船舶修理業)の5件である<sup>3)</sup>。いずれも能力不足や職場の人間関係悪化等を理由とする解雇事件であり、労働審判手続の結果を不満と評価している。筆者らは事件の詳細やその不満の具体的な中身等について各経営者に尋ねた。本項では、小

図2 労使別労働審判手続の結果の満足度

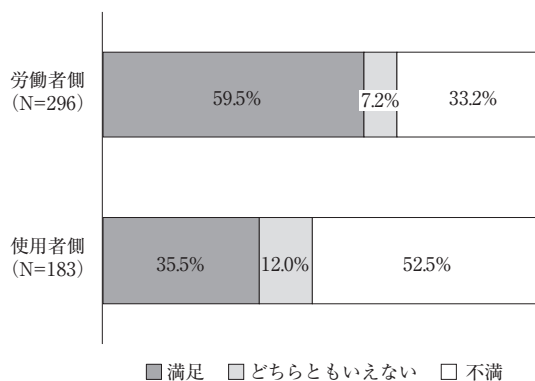


図3 労使別企業規模別労働審判手続の結果の満足度

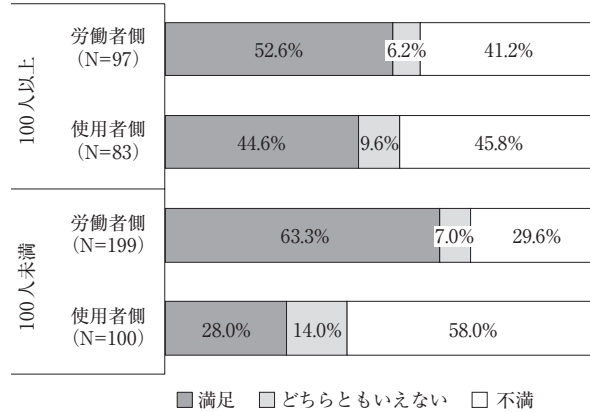


表1 労使別企業規模別調停成立率

	労働者側	使用者側
100人以上規模	78.5% (N=93)	81.5% (N=81)
100人未満規模	84.5% (N=193)	88.5% (N=96)
規模計	82.5% (N=286)	85.3% (N=177)

規模企業の不満について典型的な回答をしたX社の事例を紹介し、その上で他社の事例の不満も交えて考察を行う。なお、紹介事例は使用者側の経験から語られた事実であり、労働者側から見た場合にもこれが客観的な事実なのか確認できないという問題がある。

### X社の事例

X社は2000年設立、首都近郊の県に所在する経営者Aと従業員3名の運送請負業である。2009年12月、年末の繁忙期にB(50代男性)をトラック持ち込み運転手として従事させた。その間のBの仕事ぶりが優秀であったため、2010年1月、前月に家庭の事情で退社した従業員の代わりにBを正社員採用した。労働条件は週5日、1日8時間勤務、基本給は23万円であった。主な業務内容は配達の発注先企業Y社に常駐し、請負トラック運転手約20名のシフトを組む仕事で、うまく組めない時にはB自らが配達して穴埋めする必要があった。X社の労働時間の管理方法は、従業員に毎日の労働時間を紙に記録させ、1か月分まとめて自己申告させる方法を取って

る。なお、事業場外労働のみなし労働時間制は採用していない。

入社7日目、Bは社用車で人身事故を起こした。AがBに事故について説明を求めたところ、残業続きで過労のために事故を起こしたと回答した。Aは顧問の社会保険労務士にこの件を相談し、事故報告書、始末書の提出を求めるようアドバイスを受けた。Bにそれらの提出と、残業が必要な時は必ずAの許可を得るよう伝えたところ、Bはその日からX社に顔を出さなくなり、始末書等を提出しなかった。Aが話し合いを持とうとするとBはその場から逃げ、携帯電話に連絡しても返事はなかった。

Bの入社から1カ月が経った2月上旬、BはX社の取引企業Z社の車両と接触事故を起こした。Bからの報告はなく、Aは事故から10日後にZ社から事故について知らされた。AはZ社へ謝罪に赴き、車両修理費用20万円を支払った。この事故についても始末書等の提出を求めたが、Bは提出しなかった。

Bが1カ月に2度の事故を起こしたこと、始末書等を出さず話し合いに応じないこと、月70~80時間分の残業代を請求されたこと、2度の事故によって車両保険額が倍増し、保険会社からこれ以上事故を起こせば契約を更新できないと言われたことからAは危機感を募らせ、社労士にBを解雇したいと相談した。社労士からのアドバイスに従い、2月下旬、AはBに「申し訳ないけれども、次の就職先を探して下さい」と口頭で伝えた



上で、解雇予告通知書を渡した。解雇日は通告日から1カ月後とした。Aは解雇理由を普通解雇にするか、懲戒解雇にするか決めかね、本人の言い分を聞いた上で決めようと考えていた。

3月26日、BをX社に呼び出し、社労士同席の下「今日で終わりです」とBに伝えた。この間の出来事についてBからの説明や謝罪が無かったことから、解雇理由を就業規則の規定に基づく懲戒解雇とした。Bは解雇理由書を受け取り、無言のままX社を出ていった。X社はBに3月分までの基本給を支払ったが、請求された残業代は支払わなかった。

5月下旬、裁判所からX社宛にBの解雇の件で労働審判の申立書の写しが届いた。請求内容は地位確認及び金銭請求180万円（未払残業代、解雇によって被った経費）であった。Aは予想もしなかったことに驚きつつも、自分は何も間違ったことをしていないと考えた。Aは商工会議所からの紹介を受け、弁護士に相談した。答弁書はAの意に沿った形で弁護士に作成してもらい、解雇は正当であり、残業代等を支払うつもりはないと主張した。加えて、解雇はAの独断でなく社労士に相談しながら行ったこと、これまで幾度も話し合いの機会を持つとしたがBが応じなかったこと、Bに残業を指示しておらず、Bの前任者は全く同じ仕事を定時で終えており、月70～80時間という残業時間は過去に例の無い長さであることを説明した。答弁書の他に、離職した前任者からこの仕事で残業をする必要がなかった旨の供述書もらい、Y社の複数の請負労働者からBについての証言を取るなどし、Aが証拠になりうると考えたものを揃えて裁判所に提出した。

第1回期日は7月2日に行われ、全体で約1時間半かかった。申立側はBと弁護士、相手側はAと弁護士が出席した。Aの第1回期日についての印象は次の3つである。第一に労働審判委員会が答弁書等を熟読しており、彼らが疑問に感じたところを質問し、それに沿って話が進んだことである。事実を一から説明する必要がないので、Aは「ああ、いいな」という印象を持った。第二に圧倒的にBへの質問が多かったこと、第三になぜ事故報告書、始末書を出さないのかなど、

AがBに聞いて欲しいと思っていたことを審判官が質問してくれたことである。

第2回期日は8月23日に行われたが、Bが連絡無く欠席したため、話は進まず30分程度で終了した。B側弁護士はBと連絡が取れないと述べた。

第3回期日は9月24日に行われ、全体で2時間程度かかった。今回はBも出席したが、まず審判官は第2回期日のBの無断欠席について叱り、その後、解決金をいくらで折り合うかという話になった<sup>4)</sup>。第1回期日ではA、Bがラウンドテーブルに同席したのに対し、第3回期日では交互に入退出する形で審理が進められた。審判官はAに対し、Bは最低120万円欲しいと言っているがどうかと聞き、Aは1円も払うつもりはないと返事をした。すると審判官が、審判になれば金額は120万円よりも高くなる可能性があるし、訴訟になる可能性もあると述べたため、Aは「ちょっとまてよ。じゃあ120でいいと言っておいた方がいいのかな」と考えた。A側弁護士からも、全く解決金を支払わないのは無理であり、労働審判手続では申立額の半分程を支払う相場のようなものがあると説得を受けた。

申立側、相手側が3回くらい入退室した後、調停が成立した。調停の内容は、解雇は成立しているが、解雇理由は懲戒解雇でなく会社都合による解雇に変更され、また、X社はBに解決金90万円を支払い、かつBのために借り上げていた賃貸住宅の敷金・礼金（計10万弱）を放棄するというものだった。

#### Aの労働審判手続についての印象

労働審判手続の経験を振り返り、Aの手続に関する印象は以下の4つにまとめられる。第一に、まず何よりBの地位回復が無く安心した。Bが復職すれば、本当に残業しているかもわからないのに再び残業代を請求されたであろうし、Bをもう一度解雇するのに1、2カ月かかったに違いないからだという。しかし調停の内容には全く納得しておらず、調停案を拒否すべきか迷ったが、審判で調停案よりも高い解決金を支払う可能性や、訴訟費用を考えるとできなかったという。

第二に、解決金を高額と感じた。X社の金銭的費用は解決金等約100万と弁護士費用50万の計150万円であり、X社はこの支払いのために事業資金として借金をした。景気が悪い中「追い打ちをかけるような出費」で、「どれだけ去年1年間苦しかったか」「倒産してもおかしくなかった」という。また「大企業と中小企業を十把一からげにまとめられては困る」と述べた。

第三に、Aは自分の発言機会が少なかったと感じた。第1回期日において、労働審判委員会からの質問は殆どB側に向けられた。Aは第1回期日の審尋で自分側に質問が少ないのは、自分たちがしっかり答弁書等を書いたので、労働審判委員会が疑問に思うことが無かったからだと考えていた。また、Aは第1回期日の時点では、労働審判委員会が手続を迅速に進めるために事前に答弁書や書証を熟読しており、書類に書かれた内容を不必要に当事者双方に説明させないことについて肯定的に評価していた。しかし、第3回期日が始まってすぐに労働審判委員会から120万円の解決金額が示され、その後は金額の調整に入り、蓋を開けてみればAの言い分を話す機会が無いまま終わってしまったという。

第四に、「結局どうしていれば労働審判で勝ったのか」、Bのような「経営者の指示を無視する労働者にどう対処していればよかったのか」わからないという。労働審判委員会からX社の対応のどこに落ち度があったのか説明はなかったそうである。

## 考察

このようなAの労働審判手続の経験的な評価から、小規模企業の手続についての不満の原因が自ずと浮かび上がってくる。まずAは、解決金100万円がX社のような小規模企業の実情に合わず、高額であると指摘している。解決金が労働者側当事者の給与を基準に決まるとすれば、一般的に大企業よりも給与額が低い小規模企業の解決金は低いと予想される<sup>5)</sup>。アンケート調査を用いて雇用関係の事件に限定した企業規模別の解決金額を計算してみると(表2)、100人以上規模企業の解決金の中央値は100万円、100人以下でも100

万円と規模による差はない。

企業規模によって解決金に差がないとすると、例えばX社のような基本給23万円の従業員を3人雇用する企業と、基本給30万円の従業員を100人雇用する企業では支払い能力に明らかな差があり、小規模企業ほど解決金100万円の負担感は大いだろう。

他社の事例では、P社(従業員規模3人・解決金80万円を支払)の経営者が、労働審判委員会に対して、「結局会社というものにはお金があるものだと思っているんですね、ああいう人というのは。こういう小さい会社のお金って、どういうふうにして出てくるか、つくられているか、わかってないですね。会社組織イコール金があると(思っている)。」と不満を述べた。ちなみに、P社は、手続の終了から1年たないうちに資金不足により廃業するような財務状況の脆弱な企業であった<sup>6)</sup>。手続の結果に対する不満の割合が小規模企業でより大きいのは、解決金の負担感が一つの原因と考えられる。

Aは解決金額について、その支払のせいで「倒産してもおかしくなかった」、「大企業と中小企業を十把一からげにまとめられては困る」とインタビューでくり返し述べていたが、小規模企業にとって解決金が経営を圧迫する程高額ならば、小規模企業の解決金額を大企業水準より割引くという考え方もあるだろう。しかし、例えば小規模企業の方が法令違反が多い、必要な手続を踏まずに解雇を行っている、あるいは審理での立証の程度が低い結果として規模間の解決金額に差がないのかもしれないし、大企業の解決金額が適正でない、つまり支払い能力に比して低過ぎる可能性もある。企業の支払能力を考慮して企業規模によって解決金額に差を設けるべきか、差はどの程度が妥当かについては、労働審判制度の枠を超えて議論されるべき問題である。

表2 企業規模別雇用関係事件の解決金額(万円)

	中央値	平均値	N
100人以上	100	147.0	92
100人未満	100	137.4	186
規模計	100	140.6	278

第二に、Aには労働審判手続で自分の言いたいことを言えなかったという不満がある<sup>7)</sup>。筆者が直接参加した労働者側6件、使用者側9件のインタビュー調査では、第1回期日において労使双方がラウンドテーブルに同席するものの、当事者同士が直接話し合いを行うことはなく、労働審判委員会が質問し双方の言い分を聞く、両当事者にとっては間接的な対話となされていた。X社の事例では、Bに質問が集中したためにAは発言の機会を逸し、Bに反論したいことがあっても、割って入ることができなかったという。

R社(従業員規模30人・解決金288万円を支払)の事例でも、苦勞していくつもの書類を作成したにもかかわらず(あるいは大量の書類を作成し過ぎたためか)審尋で労働審判委員会からR社側に一つも質問がなく、また弁護士(労働審判手続は未経験)から手続の間は発言を控えるよう説明されていたため、経営者はほとんど発言機会を得られなかった。この経営者は、労働審判手続についてこの点を最も不満に思っており、「悔しい」「何でもよから質問して欲しかった」「相手と直接やり取りをしたかった」と語っていた。

なぜ、AやR社の経営者は審理の過程で言いたいことが言えなかったのか。審判委員会が使用者側にも発言の機会を与えるよう気を配らなかったという問題もあるが、Aらが依頼した弁護士の対応により大きな問題がある可能性がある。労働審判手続に詳しい複数の弁護士から聞いたところによれば、労働審判の経験が豊富な弁護士というのは、労働審判委員会から質問を引き出すような申立書や答弁書を作成し、また要所で労働審判委員会からの質問がなければ「いまの相手の発言に反論はないのか」などと依頼者の発言を促すという。経験の少ない弁護士は、当事者に発言させる重要性を理解しておらず、極端な場合R社の事例のように発言しないよう指導することもある。小規模企業は普段弁護士との接点が無いことが多く、申立てられて初めて、かつ急いで弁護士を探すために、労働事件を担当したことのない、労働審判の経験のない弁護士に依頼することがあり、その結果使用者側の不満につながっている可能性がある。

第三に、Aが自分のどこが悪かったのか理解しないまま調停に合意し、解決金を支払っている点である。X社の事例では、審判に至れば調停案よりも高い解決金を提示する可能性が審判官から示され、それまで1円も払わないと考えていたAの考えは変わった。背後に審判が控えていることが調停成立に大きな影響を与えている。しかしこの事例で調停が成立したのは、労働審判委員会の提示した調停案が法的な権利義務関係をふまえているからではない。Aは審判や裁判では調停案で提示された以上の金銭を支払うかもしれないという懸念から調停に合意している<sup>8)</sup>。その証拠にAは自分の対応のどこに問題があったのか理解していない。Aはインタビューにおいて、Bにどう対応していれば勝てたのかわからない、Bが復職していれば再び残業代を請求されたであろうし、再度解雇するのに1~2カ月を要しただろうと述べている。なお、労働審判委員会からX社に対して、解雇は拙速でなかったか、Bの実際の労働時間を調べるべきでなかったかなどの指摘を受けた記憶はないという。

自社の対応のどこが悪かったのかわからないという不満は他のインタビュー事例でも聞かれ、例えば前出のP社の経営者は「私に非があれば、(労働審判委員会から)あなた、こういうことでそれはいけませんよと諭してもらいたかった」、解決金についても「こういうことで、この金額になるのではないかと説明してもらいたかったという。

調停や和解において、一方の落ち度を指摘すれば和解(調停)が成立しにくくなるというような和解の技術的な問題があるのかもしれないが、指摘が無いために手続の結果に納得できない使用者側もいる。調停においてもその背後にある判定について一定の説明がなされるべきではないだろうか。あるいは労働審判委員会が説明しても使用者側当事者の理解が追いつかないのであれば、口頭による説明だけでなく、調停調書に解決金の内訳を記載したり審判調書に簡単な判定理由を記すことなどは、使用者側の納得度を高める可能性がある<sup>9)</sup>。

以上から、小規模企業の使用者側の不満の比率



が大・中規模企業に比べて大きいのは、支払い能力に比して解決金が高いこと、小規模企業の方が労働審判手続の経験豊富な弁護士にアクセスできていないこと、小規模企業に対しては大・中規模企業以上に、調停においても背後にある判定や判定理由について丁寧な説明を要するところ、それがなされないために使用者側の納得が得られないことなどが原因と推測される。そして、不満な内容でありながら小規模企業が調停に合意するのは、支払い能力が低いために、より高額を支払を求められるかもしれない訴訟や、(X社のように審判委員会から審判では調停案よりも解決金の額が高くなるとの心証が示された場合) 審判を回避するためと解される<sup>10)</sup>。

#### IV 使用者側の学習効果

前節では、労働審判手続の過程で自社の人事管理上の問題点を知る機会に恵まれなかった企業の事例を紹介した。一方、他のインタビュー事例では、企業が紛争解決の過程で得た情報をもとに、それまでの人事管理を見直す行動が観察された。例えば、労働審判手続を担当した弁護士のアドバースに基づき、会社の機密事項などの書類には必ず従業員のサインを求めようになったり、手続の経験から自主的にパートタイマー用の就業規則を作成した企業があった。では、インタビュー調査で見られる手続を通じた企業の学習効果は、アンケート調査でも確認できる一般的な効果なのだろうか。本節では使用者側のデータを用いて、企業が紛争解決を通じて人事管理を変化させたかについて実証分析を行った。なお、使用者票のサンプルサイズは特に小さいため、結果の解釈には注意が必要である。

アンケート調査は、労働審判手続の終了後に企業が人事管理を変更したり、新たに研修等を実施したかについて尋ねている。具体的には①労働時間管理の適正化などのコンプライアンス(法令遵守)を重視するようになった、②就業規則の改定などの人事管理制度の変更を行った、③管理職への研修を行った、④職場コミュニケーション施策を実施した、の4つである<sup>11)</sup>。これら人事管

理の変更はどのような場合に促されるのかをプロビット分析により確認した。被説明変数として、①～④の変更のうちどれか1つでも実施した場合を1、検討中、特に検討していなければ0とするダミー変数「人事管理の変更の実施」と①～④のそれぞれの変更の実施についてのダミー変数を作成した<sup>12)</sup>。

人事管理の変更に影響を与える要因として、手続の結果、弁護士、その他紛争解決機関の3つを想定した。まず、手続の結果が使用者側に不利であった場合、その企業には人事管理上の問題点が存在した可能性が高く、企業は労働審判手続を経験することでその問題点を認識し、修正すると予想される<sup>13)</sup>。また労働審判手続の際に弁護士を依頼すれば、弁護士から法律上の問題点などを説明され、依頼しない場合よりも問題への理解が深まり、これを修正すると考えられる。その効果は労働事件を専門とする弁護士ほど期待できるので、弁護士依頼と労働関係に詳しい弁護士への依頼の2つのダミー変数を準備した<sup>14)</sup>。そして、紛争の解決過程では労働審判手続の他にも労働基準監督署、行政型ADR(労働局の助言・指導、労働局の紛争調整委員会のあっせん、労働委員会の紛争解決手続)、社外の労働組合が関与する場合があり、これらの存在は労働審判手続と同様に人事管理の問題点を企業に理解させる効果を持つだろう。よって、これらの紛争解決機関を経由したかについてのダミー変数を作成した。その他、推定の際には、事件の性質(雇用関係の事件か否か)と、企業の性質として社内の労働組合の有無、企業規模をコントロールした。記述統計量は表3に示している。

表4には推定の結果得られた限界効果を示している。まず、手続の結果が不利であった企業で予想通り人事管理の変更が行われている(1)(2)。人事管理制度の変更(4)、管理職研修(5)、職場コミュニケーション施策(6)の係数は有意に正であり、手続を通じた企業の学習効果が確認できる。

次に弁護士の効果については、労働関係に理解のある弁護士は人事管理の変更を促す(1)一方で、弁護士依頼の有無の係数は有意でなく(2)、



弁護士の依頼自体には学習効果が確認できない。労働関係に詳しい弁護士は、特に法令遵守の重視(3)や、就業規則などの人事管理制度の変更(4)など、長期的な効果を持つ人事管理の変更に寄与している。このことから労働関係に詳しい弁護士への依頼には、その企業で再び同様の紛争が発生するのを防ぐ紛争抑止効果が期待できる。

労働基準監督署や行政型 ADR 経由ダミーの係

数は有意でなく、人事管理の変更に影響を与えていない。労働基準監督署、行政型 ADR に労働審判手続ほど人事管理を変更させる力がないという解釈もできるが、今回は労働基準監督署や行政型 ADR では紛争が解決されず労働審判手続に持ち込まれた事件のデータを利用した分析であるために、その効果が確認できない可能性もある。

社外の労働組合との交渉は、人事管理の変更

表 3 記述統計量

		N	平均	標準偏差
被説明変数	人事管理の変更の実施	143	0.43	0.50
	法令遵守の重視	134	0.24	0.43
	就業規則の改定などの実施	139	0.26	0.44
	管理職への訓練の実施	131	0.11	0.31
	職場コミュニケーション施策の実施	138	0.22	0.41
手続結果	労働審判の結果が不利	143	0.58	0.50
弁護士	労働関係に詳しい弁護士に依頼	143	0.67	0.47
	弁護士に依頼	143	0.91	0.29
その他紛争解決機関経由	労働基準監督署を経由	143	0.03	0.18
	行政型 ADR を経由	143	0.22	0.41
	社外組合に相談	143	0.06	0.23
	雇用関係の事件	143	0.64	0.48
	社内労働組合有	143	0.15	0.36
	企業規模 (100 人未満 = 1)	143	0.59	0.49

表 4 推定結果

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		人事管理 の変更	人事管理 の変更	法令遵守の 重視	人事管理制度 の変更	管理職への 研修の実施	職場コミュニ ケーション施 策の実施
手続結果	労働審判の結果が不利	0.27 *** (0.01)	0.20 ** (0.02)	0.12 (0.12)	0.18 ** (0.01)	0.10 ** (0.02)	0.19 *** (0.01)
	労働関係に詳しい弁護士に依頼	0.27 *** (0.01)		0.14 * (0.08)	0.13 * (0.09)	0.08 (0.11)	0.16 ** (0.03)
弁護士	弁護士に依頼		0.24 (0.10)				
	労働基準監督署を経由	0.11 (0.66)	0.07 (0.77)	0.28 (0.19)	0.28 (0.20)	-	- 0.05 (0.77)
その他紛争解決 機関経由	行政型 ADR を経由	0.04 (0.74)	0.03 (0.76)	0.06 (0.55)	- 0.11 (0.19)	0.09 (0.18)	0.07 (0.45)
	社外の組合に相談	0.30 * (0.09)	0.25 (0.19)	0.30 * (0.07)	0.16 (0.31)	0.07 (0.52)	0.12 (0.48)
	雇用関係の事件	- 0.05 (0.57)	- 0.05 (0.62)	- 0.04 (0.58)	- 0.16 ** (0.05)	- 0.02 (0.65)	0.12 * (0.10)
	労働組合の有無	- 0.27 ** (0.02)	- 0.24 ** (0.05)	- 0.22 ** (0.02)	- 0.25 *** (0.00)	- 0.06 (0.22)	- 0.11 (0.27)
	企業規模 (100 人未満 = 1)	0.08 (0.41)	0.05 (0.59)	0.07 (0.35)	0.13 (0.11)	- 0.13 *** (0.01)	0.07 (0.32)
	サンプルサイズ	143	143	134	139	131	138
	R2	0.10	0.07	0.11	0.15	0.15	0.10
	Prob>chi2	0.01	0.08	0.02	0.00	0.07	0.08
	Log likelihood	- 88.4	- 90.8	- 65.3	- 67.5	- 38.1	- 65.0

1) 限界効果を示している。括弧内は robust standard error。

2) \*\*\* は 1%、\*\* は 5%、\* は 10% の有意水準でそれぞれ有意であることを示す。

(1)、法令遵守 (3) を促すが、他方、社内労働組合の存在は人事管理を変更させないという結果が確認できる (1)(2)(3)(4)。これは労働組合が企業の人事管理の修正を妨げると解釈するよりも、労働組合のある企業は紛争発生以前より人事管理の仕組みが整備されているため、手続の結果をもとに修正する必要が無いのだろう。

以上から、企業は労働審判手続を通じて人事管理の問題点を学習し、修正を行うことが確認された。さらに労働関係に詳しい弁護士に依頼することによっても、その効果が促されることがわかった。

## V 解決の類型

前節までは、労働審判手続が使用者側に与える影響を見てきたが、最後に労働者側からみた労働審判制度の課題を考察する。労働審判手続は労働者が（本心では）当該企業での雇用継続に執心せず、金銭による救済を受け入れる余地がある場合に有効な手続と言われる<sup>15)</sup>。そのため、例えば復職を強く希望する労働者が弁護士に相談すれば、労働審判手続よりも、仮処分か訴訟を勧められるという。では、退職を望まない労働者は、この手続の利用を避けるべきなのだろうか。

まず、労働審判手続では実際にどのような解決がなされているのか、データを用いて確認してみよう。アンケート調査の有効回答票の494件を事件の種類で大きく2つに分けると、雇用に関する事件が329件、雇用関係以外の事件（ここでは配転・出向、降格、賃金・残業代不払、労働条件

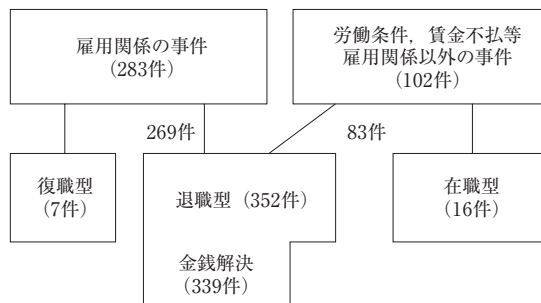
引き下げについて申立てたものに限定）が122件である<sup>16) 17)</sup>。このうち調停、もしくは審判によって事件が解決したものは、雇用に関する事件283件、雇用関係以外では102件である<sup>18)</sup>。この2通りの事件は、図4に示したように解決の仕方によって、退職型、復職型、在職型の3つに分類することができる。雇用に関する事件で相手の会社に復職したものは僅か7件（復職型）であり、269件は退職し（退職型）そのうち261件で解決金が支払われている<sup>19)</sup>。また、雇用関係以外の事件は、雇用関係については申立てていないにもかかわらず、手続の終了後に83件が退職し（退職型）、そのうち78件に解決金が支払われている。雇用関係以外の事件で、労働者が相手の会社に勤務し続けているのは僅か16件（在職型）である。このように、労働審判手続の解決のおよそ9割は退職型で、かつ金銭解決がなされている<sup>20)</sup>。

以下では、稀なケースではあるものの、復職型、在職型の解決の特徴を示し、この2つのタイプの解決を望む労働者の労働審判手続の利用可能性を探ってみたい。

### 復職型

表5は、手続の結果、労働者が相手企業に復職した7つの事件の一覧である。労働者票から5件、使用者票から2件確認された。この7件には以下のような特徴が挙げられる。まず、7件中5件で労働局の紛争調整委員会のあっせんが利用されている。あっせんは労働審判よりも問題解決までの期間が短く、労働審判の前にあっせんを利用して

図4 労働審判手続の解決の類型



いるのは、費用の点もさることながら早期に紛争を解決し復職したいという労働者の気持ちの表れかもしれない。次に労働者の属性は40代～50代の小規模企業勤務者であり、この年齢層の再就職の難しさから本人が強く復職を希望し、労働審判委員会もこの点を考慮した調停案を提示している可能性がある。そして、7件とも調停によって解決しており、調停結果について、労働者側は自分側に有利と評価する一方、使用者側は2件とも自分側に不利と評価している。

表には示していないが、審判委員会から解雇無効の審判が出された事件が4件ある。いずれも使用者側からの異議申立てがあり確定しなかったものの、4件とも労働者側が手続の結果について自分側に有利であり、「とても満足している」と評価している。たとえば事件が解決しなくとも、労働審判委員会から復職の結論が示されることは、労働者側の満足感を高めるのかもしれない。

表中の労働者Cはインタビュー調査にも協力してくれた。Cは仕事中に起こした事故を理由に普通解雇されたが、18年間尽くしてきた会社で働き続けたいと強く思い、労働審判手続を申立てた。解雇日から約1カ月半後の第1回期日に調停が成立し、その翌月曜日（調停成立の3日後）に職場復帰した。Cは労働審判手続による解決が迅速であったことを高く評価し、以下のように述べている。

「弁護士さんは、裁判（は）下手したら1年とか時間がかかるって言いますからね。そうなたらたとえ解決しても、当然仕事も結構勘が鈍っ

ちやいますしね。たとえ復帰しても、しかも1年も（仕事を）やらなかったら当然同僚とうまくいかないでしょう。たまたま今回1カ月ちょっとだから。（復職して）最初やっぱり半月ぐらいは同僚ともなんかちょっとよそよそしい、どっちかというかね。今ではもう冗談も言ったりなんかして、全然以前と同じぐらいで。これがたぶん1年もたったらおそらく戻ってもううまくいかなかったでしょう。」

労働者側が復職を希望する際に、どの手続を選択すべきかは難しい問題である。離職期間が短いほど、労働者の技能の低下や復職後の心理的負担が小さく済むことを考えれば、解決のスピードは手続を選択する上で重要な要素である。Cの事例は表5の他の事件と異なり、労働局のあっせんを経由せず、かつ第1回期日で調停が成立したことから、特に早い復職を果たしている。一方で、スピードのある手続は復職可能性が低い。労働審判の復職の可能性をアンケート調査から計算すると2.1%であるところ、紛争調整委員会のあっせんは0.6%、裁判上の和解は7.7%と、解決までの期間が短い手続ほど復職可能性が低いというトレードオフの関係が見て取れる<sup>21) 22)</sup>。ただし、裁判上の和解による復職可能性は時間のかかる割に決して高くなく、労働審判手続であれば、早ければ1カ月半で復帰できる可能性があるというのは復職を希望する労働者にとって魅力的であろう<sup>23)</sup>。少数だが労働審判手続でも復職の解決が得られていることが認知されれば、今後復職希望者の労働審判手続の利用は自然と増えていくと予

表5 復職型の解決内容

	事件の種類	事件発生から申立までの期間	行政型ADRの利用	労働者側弁護士	使用者側弁護士	終局	解決内容	結果評価	年齢	労働者属性	役職	企業規模
労働者側	普通解雇	4カ月	労働局あつせん	有	有	調停	解決金・賃金・労働条件の是正	有利	40代	正規	無	30～99人
労働者側	整理解雇	4カ月	労働局あつせん	有	有	調停	解決金・賃金・労働条件の是正	やや有利	40代	正規	無	10～29人
労働者側	雇止め	4カ月	労働局あつせん	有	有	調停	解決金	有利	50代	パート	無	300～499人
労働者C	普通解雇	1カ月	なし	有	無	調停	なし	有利	50代	正規	無	30～99人
労働者側	退職勧奨	無回答	無回答	有	有	調停	解決金	有利	50代	正規	無	10～29人
使用者側	整理解雇	4カ月	労働局あつせん	有	有	調停	配転出向	不利	—	無回答	無回答	100～299人
使用者側	整理解雇	2カ月	労働局あつせん	有	無	調停	解決金	不利	—	正規	無	10～29人

想される。

### 在職型

次に、労働条件の変更や、賃金等の不払について申立てた労働者が、解決を経て相手の企業に勤務し続ける、在職型の解決の特徴を表6にまとめた。労働者票から7件、使用者票から9件の事件が確認されたが、先述の通り少数であり、現状では労働条件や賃金等の不払の是正のために、労働者側は職をなげうつ覚悟が必要である。事件の種類は、配転・出向3件、降格1件、労働条件の変更が5件、賃金不払8件、残業代不払が5件である。セクハラ・パワハラ等の事件は1件もないが、これはセクハラ等の事件は、併せて雇用関係についても申立てを行っており、在職型の定義から外れるためである。終局の状況は1件が審判で確定し、それ以外では調停が成立している。解決の結果、労働者側が得た権利は、労働条件の是正、配転・出向是正、解決金などがあり、何の権利も得なかったケースも2件ある。調停（審判）の結果の評価は、有利、中間、不利とばらつきがあり、復職型と異なり当事者双方とも労働者側に有利と評価する傾向はない。

企業規模を見ると小規模、中規模企業で利用されている。使用者票9件のうち社内に労働組合のある企業は6件あり、使用者票全体で労働組合のある企業の割合が18.5%であることを考えると非常に高い割合である。労働者個人の不満が組合員全体の利害と一致しない場合には、労働組合が労働者に労働審判手続の利用を勧めている可能性もあるだろう<sup>24)</sup>。

労働者票は使用者票と企業の性質が異なり、7件全てで社内に労働組合はなく、うち3件は社外の労働組合に相談している。そして7件とも苦情相談窓口はなく、上司・管理職には「とても相談しにくい」環境であったという（表は省略）。労働者の属性は、50～60代の再就職が困難な年齢層の利用が多い。一般に、労働者が労働条件等に不満があれば、その企業を辞めてより良い条件の企業に移る（exit option）か、職場の上司や労働組合、労働者代表機関、苦情処理制度など、企業内の資源を利用して不満を表明する（voice

option）と考えられる<sup>25)</sup>。しかし、この7件では企業内にvoiceの資源が乏しく、また再就職の難しさから労働者の離職コストが大きいためにexitも選択できなかったのかもしれない。労働者は労働審判制度という企業外のルートを利用して不満改善を試みている（これを仮にclaim optionとする）。このような企業ではclaimがvoiceと同じ役割を果たしていると考えられることができる。

特に、賃金や残業代不払などの事件では、調停条項に口外禁止条項がなければ他の労働者にもその是正効果は及ぶ。たとえ口外禁止条項があっても、IVに示したように労働審判手続には企業の人事管理上の問題を修正させる効果があり、ある労働者の申立てが他の労働者にも同様の恩恵を与えるため、claimは公共財的な性質を持つ。ただし、労働審判を申立てた労働者だけが、弁護士費用や職を失うリスクなどを負担せねばならないので、自分では申立てせず、職場の同僚が動くのを期待する誘引が生じ、結果として申立ては過少になる危険がある。このようにvoiceの資源の乏しい企業で他の労働者への外部性のある申立てが行われる場合には、例えば労働者から相談を受けた弁護士が、同じ不満を持つ同僚と共に申立てを行うよう勧めたり、労働審判委員会が調停の際に労働者の雇用が継続されるよう使用者側を粘り強く説得し、離職リスクを小さくするなど、労働者の申立コストを下げる必要があるだろう。

以上から、復職型の解決を希望する労働者による労働審判手続の利用は、解決のスピードと復職可能性のバランスが他の手続に比して取れているので、今後自然と増加していくと予想される。一方在職型の解決を希望する労働者の利用については、解決が公共財的な性質を持つことから申立てが過少になる可能性があり、労働者の申立コストを下げるための支援が必要である。

## VI おわりに

本稿は、東京大学社会科学研究所が行った「労働審判制度に関する意識調査」のアンケート調査とインタビュー調査を用いて、労働審判制度の現状について分析し、その課題を指摘した。ここで



表6 在職型の解決内容

	事件の種類	終局	労働者側の 得た権利	結果の評価	労働者の雇用形態と 役職	労働者側の 年齢と学歴	企業規模	労働組合	苦情相談窓口
労働者側	配転・賃金	調停	解決金	やや有利	正規の職員	30代・専門 学校卒	30～99人	社外	なし
労働者側	労働条件変更	調停	労働条件の是正	やや不利	正規の職員	50代・高卒	10～29人	社外	なし
労働者側	労働条件変更・ 賃金	調停	労働条件の是正	中間	管理職(課長クラス)	50代・大卒	300～499人	社外	なし
労働者側	賃金	調停	なし	有利	正規の職員	60代・高卒	10～29人	なし	なし
労働者側	残業代	調停	解決金	中間	正規の職員	60代・高卒	10～29人	なし	なし
労働者側	残業代	調停	解決金	有利	正規の職員	50代・高卒	10～29人	なし	なし
労働者側	賃金	調停	解決金	中間	正規の職員	40代・大卒	10～29人	なし	なし
使用者側	配転・賃金	調停	配転・賃金の是正	中間	正規の職員	—	100～299人	あり	—
使用者側	配転・賃金	告知	社内手続を確定	やや有利	正規の職員	—	500～999人	あり	—
使用者側	降格	調停	労働条件の是正	有利	管理職(課長クラス)	—	100～299人	あり	—
使用者側	賃金	調停	解決金・労働条件 の是正	有利	正規の職員	—	10～29人	あり	—
使用者側	賃金	調停	なし	やや不利	正規の職員	—	10人未満	なし	—
使用者側	労働条件変更・ 残業代	調停	解決金	中間	正規の職員	—	500～999人	あり	—
使用者側	労働条件変更・ 賃金・残業代	調停	労働条件の是正	不利	正規の職員	—	30～99人	なし	—
使用者側	労働条件変更・ 残業代	調停	解決金	やや有利	正規の職員	—	10人未満	なし	—
使用者側	賃金	調停	労働条件の是正	やや不利	無回答	—	30～99人	あり	—

は、本稿で論じた中で特に重要と考える点を2点挙げたい。

Ⅲで紹介したX社は、労働審判手続の終了後、正社員の採用に慎重になり、経営者Aは次に正社員を雇う際には、短期の有期契約を更新し、労働者の性質を見極めてからでないと採用できないと述べていた<sup>26)</sup>。その後、解決から2年経ってもX社は従業員を増やさず、1人分の雇用は失われたままである。労働審判手続を経験した小規模企業が必要以上に採用を手控えることのないよう、手続の場では労働審判委員会からその企業の対応のどこに問題があったのかについて最低限の説明が行われることを期待する。

また、Ⅲでは労働審判手続の経験のない弁護士に依頼したR社の事例も短く紹介した。弁護士が審理の間の当事者の発言を制したり、長い答弁書や大量の証拠を準備するなどの行動が、結果としてR社の労働審判手続の結果への不満につながっている。その他、Ⅳでは使用者側が労働関係に詳しい弁護士に依頼することで、同種の紛争の再発を予防する可能性を示した。このことから、労働審判手続においては、労働審判手続の経験の豊富な弁護士、労使関係に詳しい弁護士への依頼が望ましいが、現状ではどの弁護士がそうである

かを見極めることは難しく、それら弁護士を識別するための情報提供の仕組みを早急に整備することが望まれる。

\*本稿の作成にあたり佐藤岩夫教授(東京大学)から有益かつ詳細なコメントを頂いた。本稿で紹介した事例は、佐藤教授をメインインタビュアーとするデプスインタビュー調査に基づくものである。また、2012年労働政策研究会議において菅野和夫会長(中央労働委員会)、水越幸彦氏(日本年金機構)から有益なコメントを頂いた。ここに記して感謝申し上げたい。

- 1) 解決率(調停成立または審判で異議申立てが無かったもの)の推移は2007年85.6%、2008年86.3%、2009年86.2%、2010年88.0%である(最高裁判所行政局資料より筆者が計算)。
- 2) 同一事件の労使の満足度が逆転するかは自明なことではない。労使共に解決内容に満足するケースも当然あるだろうし、Ⅲの2で示すように、当事者の手続の満足は手続の過程で自分の言いたいことが言えたか、解決内容について十分に理解できたかなどの多様な要因によって決まる。よって、このゼロサム関係を確認するためには、本アンケート調査ではできないが、同一事件の労使の調査票を符合したデータによる検証が必要である。
- 3) X社、O社、P社の問題発生当時の従業員は5人未満、Q社、R社は30人程度である。
- 4) Aによれば、審判官はBに対し「あなたの都合で(第2回期日の日程を)決めたのになんで連絡もなく欠席するんですか」と「相当怒っていた」という。
- 5) 2010年の厚生労働省「毎月勤労統計調査」の産業計100～499人規模の「きまって支給する給与」は30万2417円、同「毎月勤労統計調査特別調査」産業計1～4人規模の「きまって支給する給与」は18万4676円。
- 6) その他、R社は解決金を支払ったため従業員に冬のボーナス

- スを支給できなかったという。
- 7) 佐藤 (2012) によれば、使用者側は労働審判手続の審理が充実していた時に、その解決が適切であったと評価する傾向がある。特に結果が不利な場合には、審理の充実性が解決の評価を高める最大の要因となっている。
  - 8) X社と同様にO社、P社も調停内容には全く納得できないが、訴訟への移行は考えられなかったという。P社経営者はおもひ訴訟で負ければ、解決までの期間の給料を相手に支払わねばならないかもしれない。そうなればその「損失は恐ろしいことになるので、ここで早く払ったほうが良いと思った。恐怖感ですね」と語った。
  - 9) 審判調書には、審判の理由として「提出された関係証拠及び審理の結果認められる当事者の権利関係並びに労働審判手続の経過を踏まえ、本件紛争を解決するためには主文のとおり審判するのが相当である」という一文が記載されるが、労働審判委員会がその審判を下すに至った具体的な理由の記載が必要である。
  - 10) 野田 (2011) は、日本の労働審判手続における調停は、労働審判官の権威と異議を申し立てれば訴訟へ移行することによって成り立つ「ある種の恫喝のシステム」であり、審判委員会は調停のちに「判定者になるという強み」によって、胸ぐらをつかんで当事者にイエスかノーかを言わせているようなものであると評している (p.220 参照)。このような評価は、訴訟費用を賄える大企業が相手側となる調停に対しては妥当かは分からないが、支払い能力の低い小規模企業の経営者が全く納得していない調停案に合意する状況をうまく表現している。
  - 11) 調査票ではこの4つの他に、「事件に関係する職場で人事異動を行ったか」、「人事管理担当者の配置などの人事管理体制の整備」についても尋ねているが、実施した企業がそれぞれ7社、10社と少ないため、今回の分析では利用しなかった。
  - 12) 被説明変数について、人事管理を変更した場合のみを1とし、検討中を0と設定をしているが、検討中も1に含めた推定を行った場合、各説明変数の符号は変わらず、有意水準は高くなった。
  - 13) 労働審判手続の結果の変数は、B票問34「今回の調停ないし審判の結果は、全体として、あなたの会社・団体にとって有利なものでしたか、不利なものでしたか。」という問いに対し、「不利」「やや不利」と回答したものを1、「中間・どちらともいえない」と「やや有利」「有利」を0とし、変数を作成した。
  - 14) 労働関係に詳しい弁護士のダミー変数は、B票問27⑧「その弁護士は、法律以外のことで、労働関係のことをよく分かっていて」という設問を利用し、「強そう思う」と「少しそう思う」を1、それ以外を0とするダミー変数を作成した。
  - 15) 石井 (2011) は、労働審判制度が順調に運用される要因の一つとして、労働側代理人が労働審判、訴訟・労働仮処分との役割分担、手続の選択を意識し、労働審判に向く事案 (例えば解雇事案でも現職復帰でなく金銭解決も是とするケースなど) を選んで申立てがなされている点を挙げている。その他、菅野他 (2008) では、菅野俊弁護士が担当した東京地裁での労働審判手続において、労働側が労働審判委員会に復職を求める旨を伝えると、審判官からそれならばなぜ労働審判を申し立てたのかと怒られたので、誰が労働審判手続では復職を求めてはいけないと決めたのかと、審判官との間で言い争いになったという (p.108 参照)。
  - 16) 事件の種類について無回答のもの (18件)、雇用については申立てていないが、解雇手当、退職金の支払、その他について申立てたもの (計25件) については、雇用に関する事案とも、非雇用関係の事件とも言いがたいので除いている。
  - 17) 労働者票、使用者票の両方のデータを使用しているため、同一事件をダブルカウントしている可能性がある。
  - 18) 異議申立てがあった事件や終局が不明なものは除く。
  - 19) 雇用関係の事件で、退職状況がわからない事件ともとも雇用関係のない派遣等の事件は合計7件、雇用関係以外の事件では3件である。
  - 20) 労働審判手続における雇用関係の事件の金銭解決の実態については、高橋・水町 (2012)、高橋 (2013) 参照。
  - 21) 労働政策研究・研修機構 (2010) は、2008年のある労働局4局分のあっせん事案のうち「雇用終了事案」の756件事案を一覧表にして掲載している (p.83-96 参照)。このうち解決内容に復職、もしくは解雇撤回の記載が確認できるのは5件で、復職の可能性は0.6%である。本調査では、雇用関係の事件326件のうち7件の復職が確認できるので復職の可能性は2.1%である。江口 (2008) は、東京地裁の裁判上の和解のデータを用いて、復職の可能性を計算している (p.318-319 参照)。311件のうち、和解調書で企業が解雇撤回を明言しているのは149件あり、実際に労働者が復職に応じているのは24件で、解雇撤回の割合が47.9%、復職可能性は7.7%である。
  - 22) 表5に示した復職事例は7件中5件であっせんを経由しているが、労働審判の前にあっせんを経由したからこそ、使用者側が労働審判手続で復職に合意した可能性がある。そう考えると、労働審判手続の実際の復職確率は2.1%よりも低く、あっせん労働審判の組み合わせで、復職が実現できているのかもしれない。あっせん単独の復職可能性の可能性は殆どなく、労働審判手続の復職可能性も低いが、あっせん労働審判の事前の調停の役割を果たし、2つの手続の利用が組み合わせられて復職可能性を高めているのかもしれない。
  - 23) 高橋・水町 (2012)、高橋 (2013) によれば、問題発生 (解雇日) から解決までの期間 (中央値) は、あっせんが2.4ヶ月、労働審判が6.4ヶ月、裁判上の和解が15.6ヶ月である。労働審判は、裁判上の和解のおよそ半分の時間で解決がなされる。
  - 24) 逢見 (2006) によれば、労働契約の個別化、成果主義の導入、評価をめぐるトラブル、業績・評価による格差の拡大などの問題が増加し、労働組合のある職場であっても、その問題が当該職場の労働者全体の利害と一致しないケースが多くなったと述べている。
  - 25) Hirschman (1970) p.4 は、経営者が自らの経営上の失敗を知るルートとして、顧客がその企業の製品の購入をやめたり、組織のメンバーが離職する exit option と、顧客、組織のメンバーが直接経営層に不満を表明する voice option の二通りの代替的なルートを挙げている。
  - 26) X社以外にもO社の経営者は「これから人を雇うときには気をつけなきゃね。労働者が自分で自分の門戸を狭めているんじゃないかという思いもあります。こういうことを経験した経営者はもう正社員は雇わないですよ。」と述べ、実際手続終了後は新たに正社員を採用していないという。

参考文献

石井妙子 (2011) 「使用者側代理人からみた労働審判制度の意義と課題」『月刊・法律のひろば』2011年6月号, pp.36-41.  
 江口匡太 (2008) 「違法解雇の救済方法: 金銭補償と職場復帰のどちらが望ましいか?」神林龍編『解雇規制の法と経済』日本評論社, pp.315-340.  
 逢見直人 (2006) 「労働紛争解決に果たす労働組合の機能」『日本労働研究雑誌』No. 548, pp.72-79.  
 佐藤岩夫 (2011) 「『労働審判制度利用者調査』の概要」『ジュリ

- スト』1435号, pp.106-114.
- (2012)「労働審判制度利用者調査の概要と制度効果の検証」『日本労働法学会誌』120号, pp.22-33.
- ・櫻村志郎編 (2013)『労働審判制度利用者調査(インタビュー調査)報告書(仮題)』東京大学社会科学研究所研究シリーズ(近刊).
- 菅野和夫・鶴飼良昭・梅木佳明・菅俊治・和田一郎 (2008)「(座談会)労働審判——解決事例から見えてくるもの」菅野和夫監修・日本弁護士会連合会編『労働審判——事例と運用実務(ジュリスト増刊)』有斐閣, pp.83-110.
- 高橋陽子・水町勇一郎 (2012)「労働審判制度利用者調査の分析結果と制度的課題」『日本労働法学会誌』120号, pp.34-46.
- 高橋陽子 (2013)「金銭的側面からみた労働審判制度」菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編『労働審判制度の実証的研究』有斐閣(近刊).
- 東京大学社会科学研究所 (2011)『労働審判制度についての意識調査基本報告書』.
- 野田進 (2011)「イギリス労働紛争解決システムにおける調停」『労働紛争解決ファイル——実践から理論へ』労働開発研究会, pp.196-221.
- 労働政策研究・研修機構 (2010)『個別労働関係紛争処理事案の内容分析』労働政策研究報告書 No.123.
- Hirschman, Albert O. (1970) *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Harvard University Press.

たかはし・ようこ 東京大学社会科学研究所特任研究員。  
最近の主な著作に「金銭的側面から見た労働審判制度」菅野和夫・佐藤岩夫・仁田道夫・水町勇一郎編『労働審判制度の利用者調査』8章, 有斐閣(近刊)。労働経済学専攻。