

日本における労働紛争解決に関する法制度とその現状¹

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副主任研究員
池添弘邦

I. 法制度の背景と概観

第二次産業を中心に社会経済が構成されていた時代においては、労働者の利害が共通する事項が多くあった。集团的・統一的に労働条件を決定することができたこのような状況の下では、労働組合の組織率は高く、また、実際の労働条件を決定するのは、主として労働組合（労働協約）の役割であった。したがって、このような状況に対応する「労働法」といえば、主として“集团的労働関係法”を指し、労働紛争の解決に関する法制度も、集团的労働紛争を解決する行政委員会である労働委員会に関する制度を中心として、不当労働行為救済制度及び争議調整制度が整えられていた。

しかし、社会経済が第三次産業へとその重心を移していったのに伴い、パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの非典型労働者の割合が高くなった一方で、従来のような正規の、長期に継続して雇用される労働者の割合は低くなっていった。すると、労働者の利害が分散・拡散していき、労働組合組織率は年々低下し、また、集团的・統一的に労働条件を決定することが難しくなってきたため、実際の労働条件は、主として、使用者が一方的に作成し定める就業規則か、使用者と労働者の交渉の結果として約定される労働契約によって決定されるようになってきた。したがって、近年では、集团的労働関係法よりも、むしろ、“個別的労働関係法”の制定・改正が多く行われており、また、併せて、個別的労働関係に関する紛争を解決するための法制度、すなわち、行政制度である個別労働関係紛争解決促進法、司法制度である労働審判法が整えられている²。

集团的労働紛争も、個別的労働紛争も、究極的には裁判所の判決によって紛争を法的に“判定”するという解決制度が整えられているが、ある紛争が裁判手続において解決される前の段階では、主に行政制度において、紛争を“調整”するという制度が設けられている（なお、後述するように、司法制度においても、新たに創設された労働審判制度において、当事者間の紛争を調整する機能を果たす「調停」が行われることとなっている。）。

¹ 本稿は、拙稿「日本における個別的労使紛争処理システムの現状」関西経協59巻6号（2005年6月）12頁以下をもとに、大幅な加除等修正を加えたものである。

² 日本における労使紛争処理制度の歴史と全体像については、菅野和夫「新たな労使紛争処理システム」ジュリスト1275号6頁以下（2004年）、日本における労使紛争処理全体に係る詳細な法的解説等については、菅野和夫『労働法〔第7版〕』（弘文堂、2005年）623頁以下、近時の労働紛争解決制度の法的問題については、「特集 労働紛争解決のヴィジョン」季刊労働法205号（2004年）掲載の諸論稿を参照。

Ⅱ．集团的労働紛争の減少と個別的労働紛争の増加

労使紛争は、大きく、使用者と労働組合との間に生じる集团的労働紛争と、使用者と労働者個人との間に生じる個別的労働紛争の二つの類型に分けることができる。それぞれの紛争類型について簡潔に統計数値を見てみる。

『労働委員会年報』によれば、集団紛争である不当労働行為に係る救済申立事件数（初審。民間企業関係に限る。）は、近年では年間およそ400件足らずである。また、労働争議調整事件数は、年間およそ600件程度である。これら数値は、オイルショックの前後において、前者が年間千件程度、後者が2千件程度であったのと比べると、明らかに減少傾向にある。

その一方で、個別紛争の件数について、行政による個別紛争解決制度の一つである総合労働相談に寄せられた相談件数は、2004年度において約82万4千件、そのうち民事上の個別紛争相談件数は約16万件である³。

以上のことから、集団紛争の減少と個別紛争の増加という状況が見て取れる。したがって、現在の日本の雇用社会において、急激に増加している個別紛争をいかに効率的に解決するかが、相対的に重要な実務的・政策的問題となっている。

以下、日本における集团的及び個別的労働紛争解決の法制度について、その概要と運用状況を鳥瞰する。

Ⅲ．集团的労働紛争解決制度

集团的労働紛争解決制度を定めるのは、1949年制定の労働組合法（以下、「労組法」という。）と、1946年制定の労働関係調整法（以下、「労調法」という。）である。労組法では、労働組合の活動を保護・助成すべく、使用者による労働組合及び組合員に対する不利益取扱いの禁止と、それが行われた場合の救済を図る不当労働行為救済制度、そして、その救済に関与する労働委員会制度について定められ、労調法では、労働関係当事者の自主的調整を軸に、政府が労働争議の調整に助力すること等が定められている。

1．労働委員会

労働委員会は、労働組合等と企業等との間の紛争の解決に関与する、公・労・使（公益代表者、労働者委員、使用者委員）、三者構成の、独立の行政委員会である（労組法19条以下、労組法施行令16条）。三者構成である理由は、紛争の調整と自主的解決の促進にある。なお、労働委員会には、都道府県労働委員会と、中央労働委員会があり、前者は都道府県知事が所管し、後者は厚生労働大臣が所管する（労組法19条の12、19条の2）。

紛争の解決という問題に即すと、労働委員会は、①不当労働行為の審査（なお、この前提

³ 厚生労働省「平成16年度個別労働紛争解決制度施行状況」（平成17年5月23日発表）を参照。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/05/h0523-1.html>

として、労働組合が労働組合法の定める条件に適合しているか（資格審査）も扱う）と、②労働争議の調整（斡旋、調停、仲裁）を扱う（労組法20条）。

2. 不当労働行為救済制度

不当労働行為救済制度は、憲法で保障された団結権等⁴の実効性を確保するために、使用者に対して、労働組合及び組合員に対する一定の行為を行うことを禁止し、一定の行為が行われた場合に、その状態を是正し、労使関係を正常化するための制度である（労組法1条、7条、20条）。

(1) 不当労働行為

労組法7条は、使用者の労働組合や労働者に対する次のような行為を不当労働行為として禁止している。

7条1号 不利益取扱いの禁止

- ・労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入・結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由に、労働者を解雇するなどの不利益な取扱いをすること。
- ・労働者が労働組合に加入しない又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること（黄犬契約の締結）。

7条2号 正当な理由のない団体交渉の拒否

7条3号 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助

7条4号 労働委員会への申立て等を理由とする（報復的）不利益取扱い

(2) 救済手続

不当労働行為事件は、申立人（労働組合等）と被申立人（使用者）を当事者とする対審手続として扱われる。労働委員会は、手続の最終段階において、申立を棄却又は申立を容れて救済する命令を行政処分として発する（労組法27条の12）。救済命令は、事案それぞれの実情の即した内容で発せられ、労働委員会には、救済命令の内容に関して裁量権が認められている。

事案は、まず、都道府県労働委員会において扱われる（労組法27条1項、労組法施行令27条1項）。都道府県労働委員会の判断に不服がある当事者は、中央労働委員会に対して再審査を申し立て（労組法27条の15）、あるいは、裁判所に対して命令（行政処分）の取消訴訟を提起して（労組法27条の19）、更に争うことができる。なお、取消訴訟の過程においては、救済命令の実効性確保の観点から、暫定的に救済命令の履行を強制させる「緊急命令」制度が用いられる場合がある（労組法27条の20）。

審査手続は、都道府県労働委員会、中央労働委員会のいずれにおいても、①救済申立（申立主義）、②調査（当事者の主張を聴き、証拠を収集し、争点を整理）、③審問（証人尋問等）、

⁴ 日本国憲法第28条：勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

④公益委員会議（事実の認定、命令内容の決定）、⑤命令、という流れで行われる。

なお、労働委員会は、調査や審問の過程で労使間に話し合いによる解決の機運が生じた場合には、労使双方に和解を勧めることができる。和解が成立したとき、事件は終結する（労働委員会規則、旧38条）。和解について、以前は、労働委員会規則にのみ規定が置かれていたが、2004年の労働組合法の改正により、法律上明記された（労組法27条の14）。

3. 争議調整制度

労調法が定める労働争議の調整方法には、斡旋・調停・仲裁がある。調整の対象となる「労働争議」とは、「労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生してある状態又は発生する虞がある状態」をいう（労調法6条）。また、「争議行為」とは、「同盟罷業、怠業、作業所閉鎖、その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行ふ行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するもの」（労調法7条）をいう。

【斡旋】 斡旋は、関係当事者の一方又は双方の申請等に基づいて開始され（労調法12条）、斡旋員が、当事者双方の主張の要点を確かめ、事件が解決されるように努める手続である（労調法13条）。斡旋員は、労働委員会が予め作製する斡旋員名簿の中から、労働委員会の会長が指名する（労調法10条、12条）が、公・労・使の三者構成で指名される場合が多いという。斡旋員は、その過程で斡旋案を出す場合があるが、その受諾は当事者に委ねられている。斡旋は、後述の他の争議調整制度に比べて手続が簡易であることなどから、非常に多く利用されている。また、斡旋手続の過程で問題点を洗い出して絞り込めることから、実際には調停の役割を果たしていると言われる。

【調停】 調停は、①当事者双方からの申請、②当事者の双方又は一方からの労働協約の定めに基づく申請、③公益事業の事件については、関係当事者の一方からの申請、労働委員会の決議、厚生労働大臣又は都道府県知事からの請求、によって開始される（労調法18条）。調停は、労働委員会に設けられる公・労・使、三者構成の調停委員会（労使同数。労働委員会委員又は特別調整委員の中から労働委員会会長が指名）によって行われ（労調法19条、20条、21条）、定められた期日に当事者が出頭して意見を述べ（労調法24条）、調停委員会は調停案を作成して、その受諾を勧告する（労調法26条）。しかし、受諾は当事者に委ねられている。上述の斡旋が、事実上、調停の役割を果たす場合が多くあること、また、斡旋よりもフォーマルな手続であることから、活用される割合は低くなっている。

【仲裁】 仲裁は、当事者双方又は労働協約の定めに従って当事者双方又は一方が申請した場合に行われる（労調法30条）。これを受けて、労働委員会の会長は、公益委員又は公益を代表する特別調整委員の中から関係当事者の合意によって選定した者を指名し（労調法31条の2）、三人から成る仲裁委員会を設置する（労調法31条）。仲裁委員会は、関係当事者から事情を聴いた上で、会議を開き、裁定内容を仲裁委員の過半数で議決する（労調法31条の4）。

仲裁裁定は、書面で作成される（労調法33条）。仲裁裁定は、労働協約と同一の効力を有する（労調法34条）。仲裁手続が活用される割合は、調停よりも低くなっている。

なお、以上のいずれの調整制度についても、自主的解決を妨げられるものではない（労調法16条、28条、35条）。

ところで、公益事業（運輸事業、郵便・電気通信事業、水道・電気・ガス供給事業、医療・公衆衛生事業）に係わる事業で、関係当事者が争議行為を行う場合には、少なくとも10日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事に通知しなければならない（労調法37条）。この通知義務は、公衆に対する不測の損害を防止すること及び労働委員会をして争議調整を可能にすることを目的としている。

また、争議行為が発生したとき、当事者は、直ちに労働委員会又は都道府県知事に届け出なければならない（労調法9条）。この届出は、上記の公益事業のみならず、すべての事業が対象とされている。

4. 統計から見る制度運用の実状

(1) 不当労働行為救済制度

最近5年間の不当労働行為事件の取扱い件数は、次のとおりとなっている。みると、和解によって解決される件数が多くなっていることが目を惹く。

不当労働行為事件取扱件数（初審）（抄）

年	係属件数			終 結 状 況									
	前 年 繰 越	新 規 申 立	係 属 計	取下・和解			命令・決定					終 結 計	終 結 率 (%)
				取 下	和 解	計	救 済	棄 却	却 下	計	救 済 率 (%)		
1999	1,022	405	1,427	68	197	265	63	19	11	93	49	358	25
2000	1,069	384	1,453	47	247	294	71	20	7	98	51	392	27
2001	1,061	341	1,402	65	227	292	81	22	126	229	26	521	37
2002	881	394	1,275	107	195	302	64	32	21	117	36	419	33
2003	856	363	1,219	73	207	280	70	38	8	116	42	396	32

不当労働行為事件取扱件数（再審）（抄）

年	係属件数			終 結 状 況									
	前 年 繰 越	新 規 申 立	係 属 計	取下・和解			命令・決定					終 結 計	終 結 率 (%)
				取 下	和 解	計	支 持	初 審	変 更	却 下	計		
1999	277	51	328	4	22	26	8	21	2	31	55	57	17
2000	271	64	335	5	36	41	7	5	3	15	60	56	17
2001	279	64	343	2	36	38	11	14	1	26	73	64	19
2002	279	66	345	4	48	52	15	14	2	31	71	83	24
2003	262	65	327	7	15	22	20	14	1	35	76	57	17

出 所：中央労働委員会ホームページ（「不当労働行為救済制度」、「不当労働行為事件処理状況」）

http://www2.mhlw.go.jp/churoi/futou_03.htm

筆者注：本表は、上記出所資料に基づき、筆者が数値に変更を加えずに項目を複合又は削除し、整理したものである。

ところで、不当労働行為救済制度については、近年、審査の長期化（初審の都道府県労働委員会における審査期間は、近時、約800日、再審の中央労働委員会における審査期間は、約1,500日）や、取消訴訟における命令取消率が高いこと（初審の都道府県労働委員会の命令に対する取消率は、約10%、再審の中央労働委員会の命令に対する取消率は、約40%⁵）等の問題が生じていることから、不当労働行為からの迅速な救済を図ることにより長期的に安定した労使関係を維持、確保する制度の基盤が揺らいでいる。このような認識から、審査手続及び審査体制の整備による審査の迅速化、的確化を図るために、2004年に労組法が改正された。主な改正点は以下のとおり⁶。

- ①計画的な審査　　審問開始前に審査の計画を作成（労組法27条の6）、審査期間の目標設定（労組法27条の18）
- ②迅速・的確な事実認定　　労働委員会の証人の出頭、物件の提出等命令（労働組合法27条の7）、提出命令物件の取消訴訟における証拠提出制限（労組法27条の21）
- ③中央労働委員会の審査体制の整備　　命令の発出は5人の公益委員で構成する小委員会の合議によることが原則（労組法24条の2）、中央労働委員会が、地方労働委員会に対して研修、援助等を行う（労組法27条の22）
- ④和解の促進　　労働委員会は当事者に和解を勧告できる、和解調書は強制執行に関して債務名義とみなす（労組法27条の14）

中央労働委員会は、この法改正を受けて、審査の期間の目標について、

- a) 新規申立事件については、当面、1年6箇月以内のできるだけ短い期間内に終結させることを目標とし、3年以内にはこれを見直す
- b) 申立てから1年6箇月以上係属している事件（2004年末現在で205件）については、今後3年間でその数を半減させることを目標とするとしている⁷。

（2）争議調整制度

争議調整に係る統計等実態は、上村の論稿を参照。

⁵ これら数値は、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日付）による。
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/07/s0731-3.html>

なお、これら数値は、1999年から2001年の3年間における平均値である。

⁶ 厚生労働省ホームページ、「組織・制度概要」、「主な制度紹介」、「政策統括官」、「平成17年1月1日から改正労働組合法が施行」、「労働組合法の一部を改正する法律案参考資料」、「労働組合法の一部を改正する法律の概要」。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/toukatsu/kumiai/1d.html>

なお、労働組合法改正については、松永久「労働組合法改正の経緯と概要」ジュリスト1284号58頁以下（2005年）を参照。また、法改正に係る意義と、課題等批判的検討については、道幸哲也「集团的労使紛争処理システムからみた不当労働行為制度の見直し」季刊労働法205号97頁以下（2004年）、村中孝史「不当労働行為制度の課題と労働組法改正の意義」ジュリスト1284号63頁以下（2005年）、盛誠吾「不当労働行為審査の迅速化？」労働判例887号2頁（2005年）を参照。

⁷ 中央労働委員会ホームページ、「不当労働行為の救済について」、「審査の目標期間」。
http://www2.mhlw.go.jp/churoi/futou_04.htm

IV. 個別的労働紛争解決制度

個別労働紛争解決に係る法制度には、行政制度によるものと司法制度によるものがある。(他にも、企業内における苦情処理や、弁護士会・労働組合等他の社会的システムによるものも存在するが、本稿では割愛する。)

1. 行政制度

行政による個別労働紛争解決制度としては、2001年に制定された個別労働関係紛争解決促進法(以下、「促進法」という。)に基づくものを挙げるができる。

行政は、従来から個別紛争解決に関与してきたが(労働基準監督署、雇用均等室、都道府県労政主管事務所)、紛争解決に対処しうる権限などから限界があり、また、利用のし易さという点から問題があった。この点、促進法は、都道府県労働局を中心に各行政機関が連携を図りつつ紛争を解決へと導きうることや、「ワンストップ・サービス」という労働全般に関する相談窓口を設けるなど、労使紛争解決に当たっての総合性、体系性、連携性を与えたという点で重要な意義がある。

促進法による個別紛争解決制度の内容は、以下のとおりである⁸。

まず、促進法は、紛争当事者間の自主的解決(促進法2条)を軸に、「実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的」に掲げている(促進法1条)。

本制度による解決の対象となる紛争は、募集・採用といった労働契約関係が展開し始める以前の紛争を含め、「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争」(促進法1条)である。したがって、例えば、募集時の問題、採用内定の取消し、配置転換、出向、転籍、労働条件の変更、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の差別、解雇(整理解雇、期間労働者の雇止めを含む)など、雇用の開始・展開過程・終了に係る紛争を幅広く網羅する。

紛争は、まず、主要な駅周辺や繁華街など、利用に簡便な場所、全国約300箇所に設置された総合労働相談コーナーに持ち込まれる。ここでは、紛争の未然の防止又は自主的な解決を促進するための情報提供、相談その他の援助がなされる(促進法3条)。法令や判例などの専門的法律知識を欠きがちな一般の人々にとっては、このような情報提供、相談が、自主的な紛争解決の糸口となる。また、総合労働相談コーナーでは、労働基準法や雇用機会均等法(以下、「雇均法」という。)など、専門の法違反是正・紛争解決機関が整えられている法律に関する紛争を、それら専門機関へ振り分けるという役割も果たしている。他の紛争は、必要に応じ、都道府県労働局長による助言・指導へと手続が進められる場合がある。したがって、相談窓口は、複数の機能を有したワンストップ・サービスを提供しているといえる。

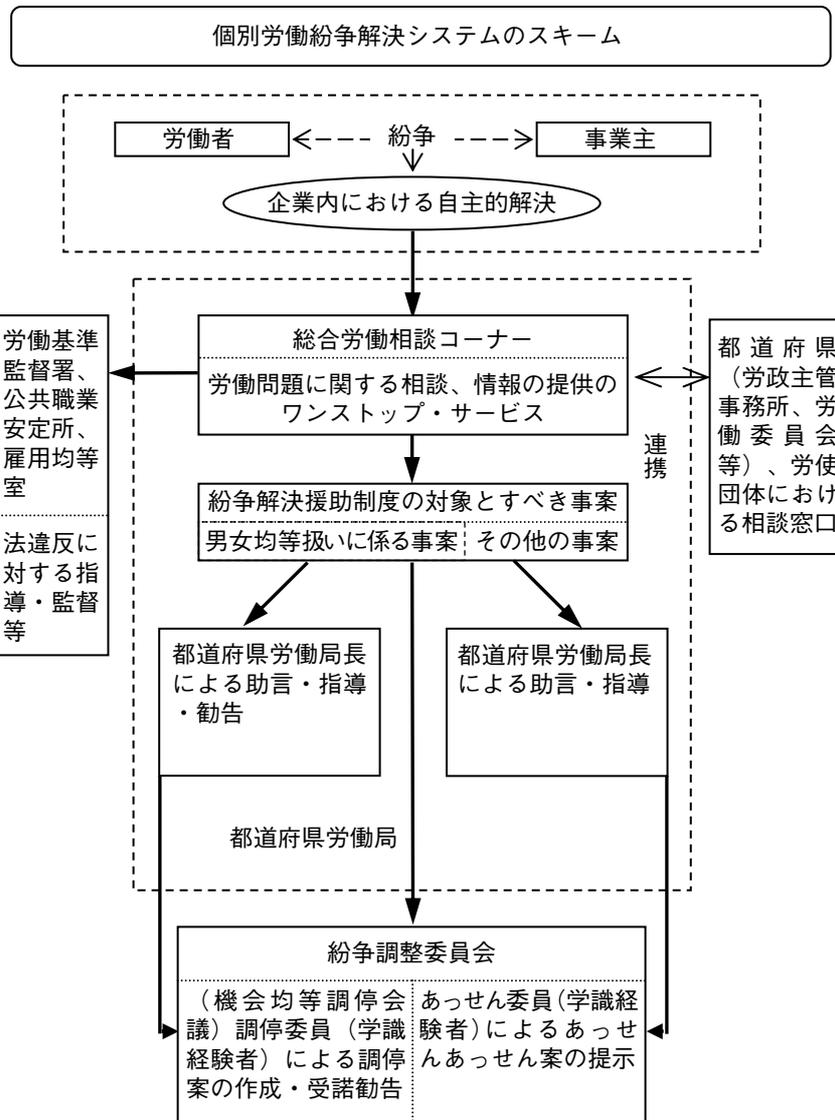
⁸ 個別労働関係紛争解決促進法の詳細な内容は、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』(労務行政研究所、2001年)97頁以下参照。

紛争は、次に、当事者の一方又は双方からの申請があった場合に、都道府県労働局長による助言・指導（促進法4条）によって解決されうる。助言・指導は、法令や判例に照らして、当該紛争における問題点を指摘したり、解決の方向性を示すもので、あくまでも当事者による自主的な紛争の解決を指向するものである。ただし、雇均法に関する紛争については、同法による紛争解決制度が適用される（都道府県労働局長による助言・指導・勧告。雇均法12条、13条）。なお、事業主は労働者が助言・指導を求めたことを理由に当該労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない、と定められている（促進法4条3項）。

そして最後に、紛争は、当事者の双方又は一方からの申請があった場合で、都道府県労働局長が必要と認めた場合、紛争調整委員会におけるあっせんに付される（促進法5条）。ただし、雇均法に係る紛争は、同法による調停制度が用いられる（雇均法14条）。紛争調整委員会は、都道府県労働局に設置され（促進法6条）、学識経験者8人以上12人以内で構成される（促進法7条）。具体的な紛争解決は、委員会の中から3人のあっせん委員が指名され、あっせん委員は、紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、実状に即した解決がなされるように努める（促進法12条）ことによりなされる。そして、当事者あるいは必要に応じて参考人から意見を聴いた後、あっせん案を当事者に示すことができるが、あっせん案は、あっせん委員全員の一致により作成される（促進法13条）。あっせんの試みにもかかわらず、当該紛争に解決見込みが無いと判断される場合、あっせん委員は、あっせんに打ち切ることができる（促進法15条）。これら一連のあっせん手続は、非公開の紛争調整手続であり、また、当事者間における紛争の自主的解決の促進を指向する手続であるので、あっせんの場への出席は強制されず、あっせん案の受諾を勧告されることもない。なお、あっせん手続を申請した労働者に対する不利益取扱いが禁じられている（促進法5条2項）。

促進法に基づく紛争処理制度を簡潔にまとめると、まず相談窓口における「情報提供・相談」、次いで、（労使間での自主的解決が図られなかった場合の）労働局長による「助言・指導」、最後には、紛争調整委員会による「あっせん」という三つのステップあるいはプロセスからなる紛争処理システムである。

この紛争処理制度に係る統計等運用実態については、上村の論稿を参照。本制度は、その紛争解決の実状からすると、施行後三年半ほどの短期間において、急増する個別紛争によく対応しているように見受けられる。しかし、促進法の制度的問題、例えば、あっせんの場に一方当事者を出頭させる強制力がないという点に問題があるように思われる。また、本制度が全国一律の行政サービスである点に鑑みれば、相談または助言・指導の質の問題、紛争解決に携わる担当者の質の問題、さらには、あっせんを超えて他の紛争処理システム、例えば、後述する労働審判制度と連結・連動させる、といったことも考えられることから、今後さらに、制度が運用される中で改善されるべきはどのような点か、検討していく必要があると考える⁹。



出所：厚生労働省ホームページ（「組織・制度概要」、「主な制度紹介」、「地方課」）
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tetuzuki.html>

2. 司法制度

統計資料¹⁰によれば、2003年において全国の地方裁判所が新たに受理した労働関係民事通常訴訟の件数は2,433件であり、過去10年間で最高件数となっている。そのうち、特に労働者側原告・使用者側被告事件は2,319件、うち、「賃金等」請求事件が最も多く1,473件、次いで「雇用関係存否確認等」請求事件が530件、「損害賠償」請求事件が207件などとなっている。

他方、2003年において全国の地方裁判所で処理された（既済）事件数は2,393件であった

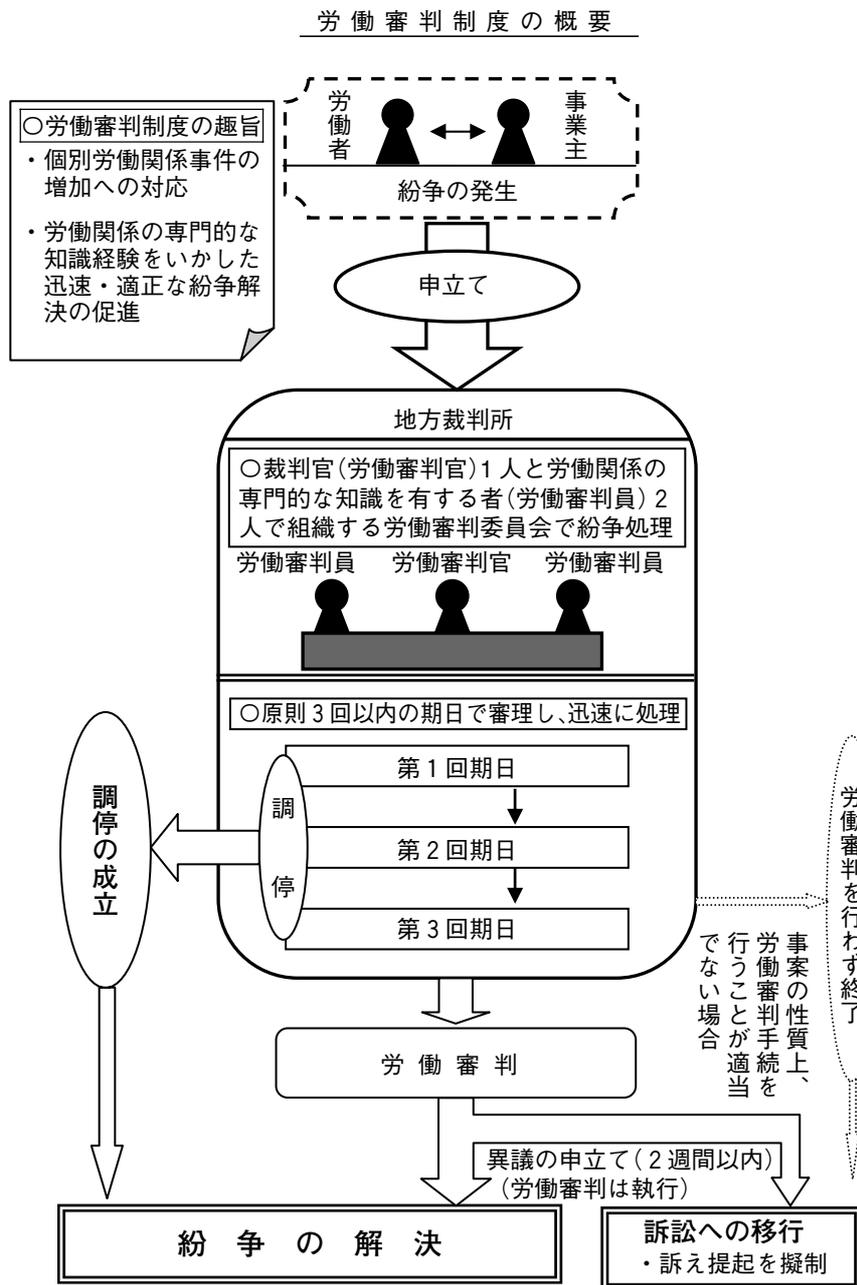
⁹ 個別労働関係紛争解決促進法を検討とするものとして、浜村彰「「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の検討」労働法律旬報1515号4頁以下（2001年）を参照。

¹⁰ 最高裁判所事務総局行政局「平成15年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報56巻8号21頁以下（2004年）。

(なお、既済件数も過去10年間で最も多い。)。それら事件の平均審理期間は11.8ヶ月であり、「6ヶ月以内」が903件(37.7%)、「1年以内」が658件(27.5%)、「2年以内」が594件(24.8%)であり、2年以内に約90%の事件が処理されている。過去5年間の数値を見ると、審理期間はおおむね短縮されてきている。

以上のような状況において、関係者から非常に注目・期待されている労働審判法(以下、「労審法」という。)による労働審判制度が施行、運用されることになる。労働審判制度創設の経緯や制度枠組は別稿¹¹に譲るが、労働審判制度の枠組みを示すと、次のとおりである。

・労働審判手続(以下、「手続」という。)の対象は個別労働関係に係る権利義務をめぐる



出所：首相官邸ホームページ(「司法制度改革推進本部」、「関連法令等」、「労働審判法」、「概要」)
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/hourei/roudousinpan_s-1.pdf

紛争（個別労働関係民事紛争）である（労審法1条）。

- ・ 手続は当事者からの申立によって行われる（労審法5条）。
- ・ 手続は、裁判官たる労働審判官1名、労使それぞれの立場から1名ずつの労働審判員の計3名で構成される「労働審判委員会」（以下、「委員会」という。）により行われる（労審法7条）。
- ・ 委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理を行わなければならない（労審法15条1項）。
- ・ 手続は、原則として3回以内の期日において終結される（労審法15条2項）が、その途上において調停による解決の見込がある場合、委員会はこれを行う（労審法1条）。
- ・ 調停が成立した場合、それは裁判上の和解と同一の効力を持って、紛争は解決される（労審法29条、民事調停法16条）。
- ・ 調停が成立しなかった場合、委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利義務及び労働審判手続の経過を踏まえて労働審判を行う（労審法1条、15条1項、20条）。審判では、権利関係を確認したり、金銭支払い等を命じることができ、また、紛争解決のために相当と認める事項を定めることができる。したがって、審判の内容は、当事者の希望を取り入れるなど、柔軟に運用されうる。
- ・ 労働審判に異議が申し立てられなかった場合、当該労働審判は裁判上の和解と同一の効力をもって終了する（労審法21条4項）。
- ・ 当該労働審判に不服のある当事者は、審判の日から2週間以内に異議申立てを行うことができる（労審法21条1項）が、この場合、審判は失効し（労審法21条3項）、労働審判の申立ての日に遡って訴えの提起があったものとみなされる（労審法22条）。

労働審判制度とは、要するに、通常の民事訴訟等とは異なり、個別紛争の解決について、裁判官と労使関係者の合議体により迅速に手続を進め、その途上では可能ならば調停が試みられ、調停が不調に終わった場合には審判が下され、審判に不服があれば通常の訴訟手続に自動的に移行する、というシステムである。

この制度が、前に示した年々増加する裁判件数という状況下において首尾よく機能することを願いたい。なぜなら、実定法に加えて比較的よく機能する紛争解決制度（及びその根拠たる手続法）が整えられることによって、はじめて一定分野に係る「法システム」が成り立つ、との考えに基づく。

¹¹ 労働審判法に関する文献としては、さしあたり以下のものを参照。前掲注2・季刊労働法205号における諸論稿、「特集1 労働審判法制定」ジュリスト1275号6頁（2004年）における諸論稿、「特集 新しい紛争処理制度の構築」法律のひろば57巻8号（2004年）における諸論稿、定塚誠「労働事件の現状と『労働審判制度』について」判例タイムズ1147号4頁以下（2004年）、山川隆一「労働審判制度」関西経協58巻7号4頁以下（2004年）、豊川義明「雇用社会における法の支配と新たな救済システム」日本労働法学会誌104号93頁以下（2004年）。なお、労働審判制度を含め、司法制度による紛争解決システムとしての民事通常訴訟、保全訴訟、少額訴訟、民事調停については、前掲注2・菅野書686頁以下を参照。

また、次のような観点からも期待を寄せたい。労働関係は、企業の経営環境や職場の人間関係から影響を受けつつ継続性を有し、労働者は生活の糧を得ることを主たる目的として働く。このような中で、労使間に紛争が生じることは当事者（特に労働者）にとって望ましいことではないが、仮に紛争が生じた場合には、迅速な、かつ、納得のいく解決を提供する必要がある。この意味で、労働審判制度は、原則3回という期日の中で迅速性を確保し、また、労使双方からの労働審判員が関与することにより納得性ある解決を提供してくれることとなろう。さらに、一刀両断の権利義務判定型の解決ではなく、むしろ紛争当事者の互譲による調整型解決が期待できることは、労働関係の性質から見て望ましいと言える。

しかし、今後の制度運用について不安材料がないわけではない。例えば、①労働審判員の法律知識・専門性の向上及び審判員間における労使利害対立関係の排除という問題、②迅速な審理に適さない可能性がある事案（例えば、就業規則の不利益変更、差別、安全配慮義務関連の事案）をどのように迅速に扱うか、あるいは迅速でなくとも、解決について、いかにして当事者の納得性を高めるか、③合議体・当事者双方の弁護士の迅速な審理のための関与、④解雇事件において労働者が復職を望まない場合の金銭補償の額をいかに設定するか、⑤既存の企業内制度あるいは行政制度との連携に係る問題、など¹²である。これらについて、今後始められる制度運用において注視を要しよう。

¹² また、現行の仲裁法では、将来生ずる個別紛争に係る仲裁合意は無効とされているが（仲裁法附則四条）、今後、将来の個別紛争に係る仲裁合意が無効とされなくなった場合、仲裁合意がある個別紛争について労働審判ではどのように扱うのか、さらには、仲裁合意の法的有効性を通常の民事訴訟の審理においてどのように判断していくのか、といった問題も浮上してくるであろう。