

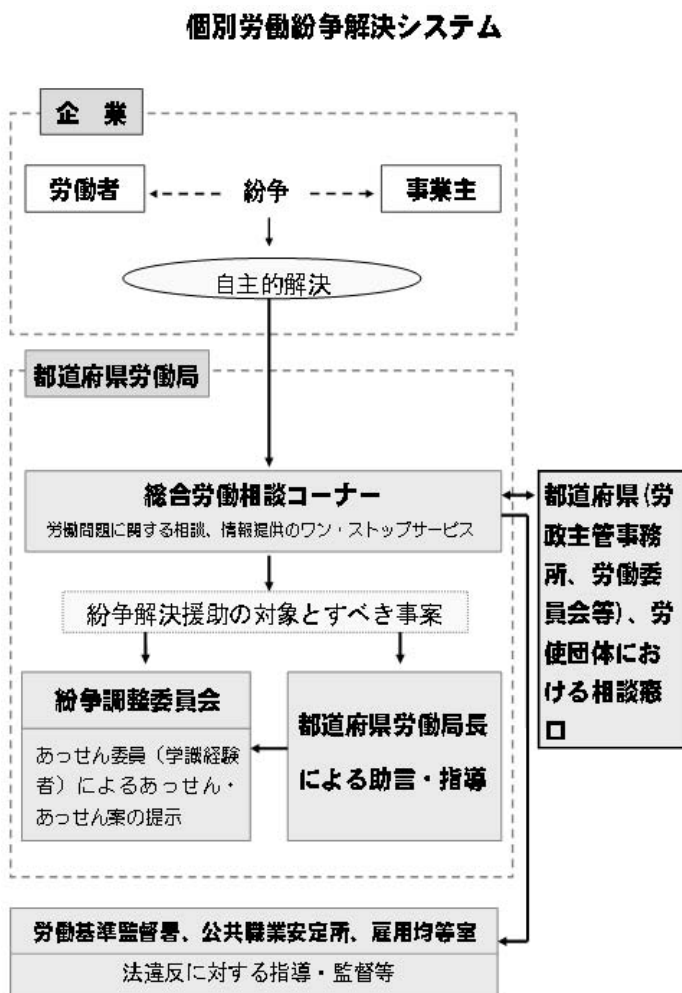
第2章 行政、司法機関の個別労働紛争の予防・解決システムの内容

第1節 都道府県労働局

平成13年10月より、個別労働紛争解決促進法¹⁾に基づき、都道府県労働局において、①労働相談、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせん（男女雇用均等法に基づく、均等扱い、セクシャルハラスメント等に係る事案については「調停」²⁾）が行われている。

これら労働局における個別労働紛争の予防・解決システムの流れは、次の図1のとおりである。

図1



¹ 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）」。以下、本節において同法を「法」といい、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則（平成13年厚生労働省令第191号）」を「規則」という。

² 男女雇用機会均等法第18条～第27条。なお、平成20年4月から、いわゆるパートタイム労働法に基づく労働条件の文書交付、待遇の決定についての説明等に関する苦情についても、同様に「調停」が行われることとなった（同法第22条～第24条）。

1 労働相談

(1) 全国約 300 箇所の総合労働相談コーナーが、労働局、主要な労働基準監督署等に設置され、(2) の①・②にある労働局の諸機能との密接な連携を図りつつ、労働相談を行っている。

労働局によっては、フリーダイヤルによる労働相談、電子メールによる労働相談も行っているところもある。

なお、司法機関による紛争解決等に関する法律的専門知識を希望する相談については、法テラスや地方自治体等で行っている弁護士による無料法律相談との連携やこれらの紹介が行われている。

(2) 労働局においては、個別労働紛争の解決を促進し、処理するに当たり、

① 労働基準法等の労働関係法違反の事項については、労働基準監督署等による指導・監督、

② それを除いたいわゆる民事上の個別労働紛争問題に対しては、労働局長の助言・指導や紛争調整委員会によるあっせん制度

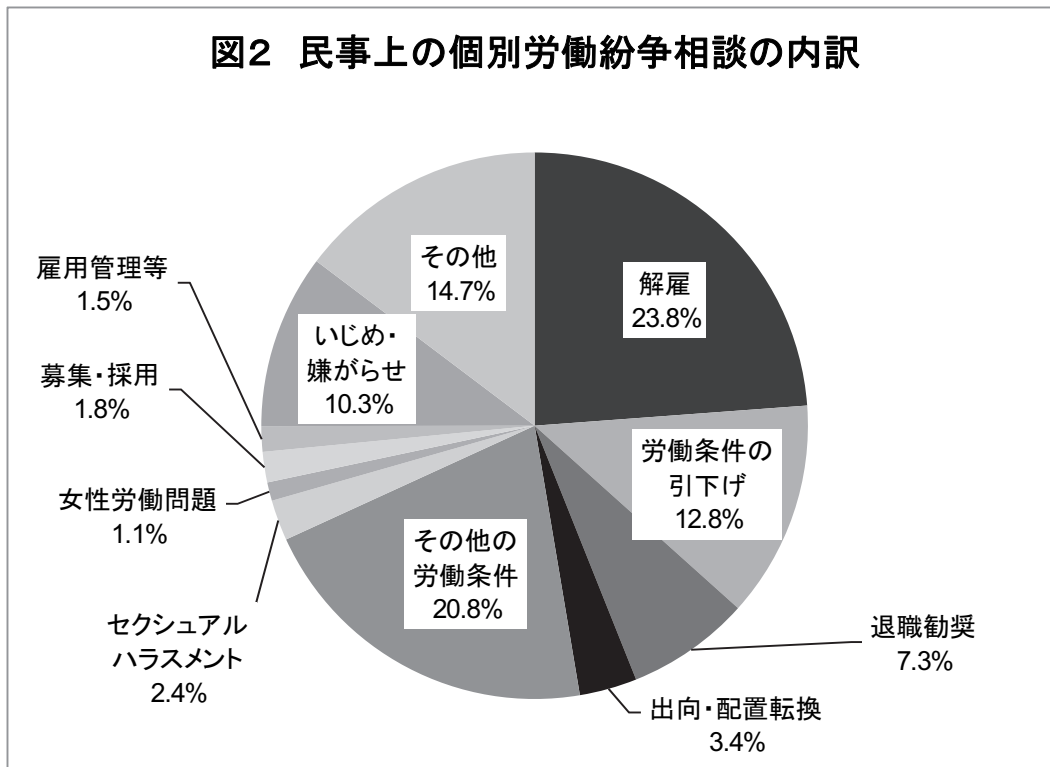
の機能を有し、労働相談から紛争解決のための他のシステムへの移行がワンストップで円滑にできるよう整備されていることから、労働相談において紛争解決のための具体的な助言を行うことができるなど、効率的、効果的な対応が可能となっている。

なお、いわゆる民事上の個別労働紛争に対する労働局が有する制度は強制力を持たないことから、事案に応じて、問題点を整理した上で、幅広い選択肢を提供する観点から、また、あっせんによる解決ができなかった場合に、出頭義務のある労働審判制度等の司法制度も紹介している。

(3) 平成 18 年度において、いわゆる民事上の個別労働紛争相談件数は 18 万 7,387 件で、その主な内容は、多い順に、①解雇 (23.8%)、②労働条件の引下げ (12.8%)、③いじめ・嫌がらせ (10.3%) となっている (図 2 参照)³。

³ 平成 19 年 5 月 25 日厚生労働省発表の「平成 18 年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。

図2 民事上の個別労働紛争相談の内訳



2 紛争調整委員会によるあっせん

労働基準法等の労働関係法違反の事項を除いたいわゆる民事上の個別労働紛争事案について、労働局に置かれる学識経験者により組織される紛争調整委員会により、無料であっせんが行われている（法第5条～第19条）。

なお、労働関係法違反の事項も含むいわゆる混在事案、例えば、労働者が企業の所有する車を損壊したことにより損害賠償を請求され賃金と相殺された上、解雇に至ったような混在事案については、賃金未払いに関する事項は労働基準法違反として、労働基準監督署の指導監督の対象として分離され、先行的に処理されることとなる。

労働関係法違反事項といわゆる民事上の紛争事項の混在事案について、労働関係法違反事項を先行的でなく、民事上の紛争事項と同時並行的に処理することについては、労働関係法違反事項の処理が進められ、処理の結果が不明確な状態の中では、あっせん手続きを開始しても、民事上の紛争事項についての合意を形成することは困難であることが予想され、また、そもそも相手方（多くは使用者）があっせんに参加しない事態も大いに予想され、結果的にあっせん手続きの円滑な処理、成立に支障を来たすおそれが強いものと思われる。

あっせんでは、以下のような運用がなされている。

(1) あっせん委員

紛争調整委員会の委員（弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者）のうちから、事件ごとに会長により、3人のあっせん委員が指名される（法第12条第1項）。

（2）手続きの進め方

① 申請（申請書のモデルは、文末資料1参照）に基づいて、相手方に対し参加・不参加の確認の上、必要に応じ職員によって事前に相手方の主張、事情等について調査が行われる（規則第7条第2項）。

② あっせん手続きは、通常あっせん委員1人で行われることが多く⁴、1ヶ月以内で、原則1回での処理を目指している。なお、手続きは非公開で行われている（規則第14条）。

あっせん委員を1人で行うメリットとしては、数多くのあっせん件数を処理している中、日程調整が比較的容易で、迅速な処理が可能となることが挙げられる。

あっせん制度は、現実には個々の事案に応じた柔軟な対応が行われているが、原則1回としていること（さらには、例えば、「原則2時間」、「原則半日程度」と目安になる時間も示しているところもある。）を周知するメリットとして、無料であることに加え、参加への強制力がない中、特に相手方（多くは使用者）に対し、迅速で時間的な負担がかからないことによる参加へのインセンティブが働くと考えられること、また、申請者・相手方のいずれにも1回で決着をつけようという心構えを持たせ、準備を促すことによって、効率的な手続きを進める効果があると考えられることが挙げられる。

③ 多くの労働局では、控室も含め、あっせん手続きの冒頭から紛争当事者が同席することなく意見調整を行い、手続きを進めるいわゆる個別方式がとられている。

個別方式としているのは、対立している相手方と顔を合わせたくないという申請人からの強い希望を踏まえてのものであるが、手続きを進める側にとっても、感情的な議論を排除するとともに、本音を引き出して効率的な話し合いを進めることができるメリットが大きく、冒頭から個別に行うのは、いわばその希望、メリットを徹底したものである。

④ あっせんは、事実認定を行い、権利関係を明確にする制度ではなく、証拠等も必ずしもそろえておかなければならないものでもないことから、当事者のみで手続きを進めることができる簡易な制度であるが、当事者以外にも、あっせん委員の許可により、補佐人、代理人が出席することができることとなっている（規則第8条第2項・第3項）。

⁴ 規則第7条第1項で、「あっせん委員は、必要があると認めるときは、あっせんの手続きの一部を特定のあっせん委員に行わせることができる」とされている。

補佐人、代理人が出席する事案は必ずしも多いわけではないが、ヒアリングによると、一般的なケースとして、労働者側は、会社内の他の従業員にはあまり知られたくないという希望もあり、会社関係者はあまり多くなく、配偶者等の親族、友人⁵が多いと思われ、また、社会保険労務士⁶、弁護士が出席することもあるようである。一方、使用者側は、出席する場合は、社会保険労務士、弁護士というケースが多いようである。

なお、特に使用者側で社会保険労務士や弁護士等の補佐人、代理人が出席する場合、より強く解決を図ろうとする心構えで臨んでいるのではないかと思われる⁷。

(3) あっせんの場所

労働局を基本としつつ、特に地方においては、交通アクセス、それに伴う時間的・経済的負担等を考慮して、労働基準監督署等を利用して、柔軟にあっせん場所（いわゆる現地あっせん）を設定しているところもある。

例えば、北海道のような広い地域を管轄しているところでは、労働局のある札幌市近郊を除いて労働基準監督署（道内 17 署）等を利用した現地あっせんが有効な方法として用いられている。

(4) あっせんの結果

あっせんにより当事者間で合意が成立した場合、その性格は民法上の和解契約となる。

したがって、仮に金銭の支払等の履行がない場合、履行を確保するためには、裁判所にあらかじめ訴えることとなる。

なお、相手方の不参加の場合や、あっせん手続きを進めたが合意に至らなかった場合は、あっせんは「打ち切り」、終了となる（法第 15 条）。

(5) 利用者の保護

法によって、利用者の保護として、次の措置が規定されている。

① 不利益取扱いの禁止（法第 5 条第 2 項）

弱い立場にある労働者を使用者の不利益な取扱いから保護することによって、

⁵ 既に退職し、また、職場への復帰を望まないケースでは元同僚という場合もある。

⁶ 紛争当事者を代理するには、一定の要件を満たした社会保険労務士（特定社会保険労務士）であることが必要である（社会保険労務士法第 2 条第 2 項）。

⁷ 君和田伸人「労働審判制度開始から 1 年—個別労働紛争解決制度との比較から」（労働法律旬報 1648 号、2007 年）45 頁では、「使用者側に代理人がつくメリットは、当事者を説得してくれることである。代理人がつく場合には、双方の言い分に乖離が激しくない限り、譲歩を引き出し、解決できる例が少なくない」と述べている。

安心してあつせん制度を利用できるよう、あつせん制度を申請したことを理由として、使用者が労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをすることが禁止されている。

② 時効の中断（法第 16 条）

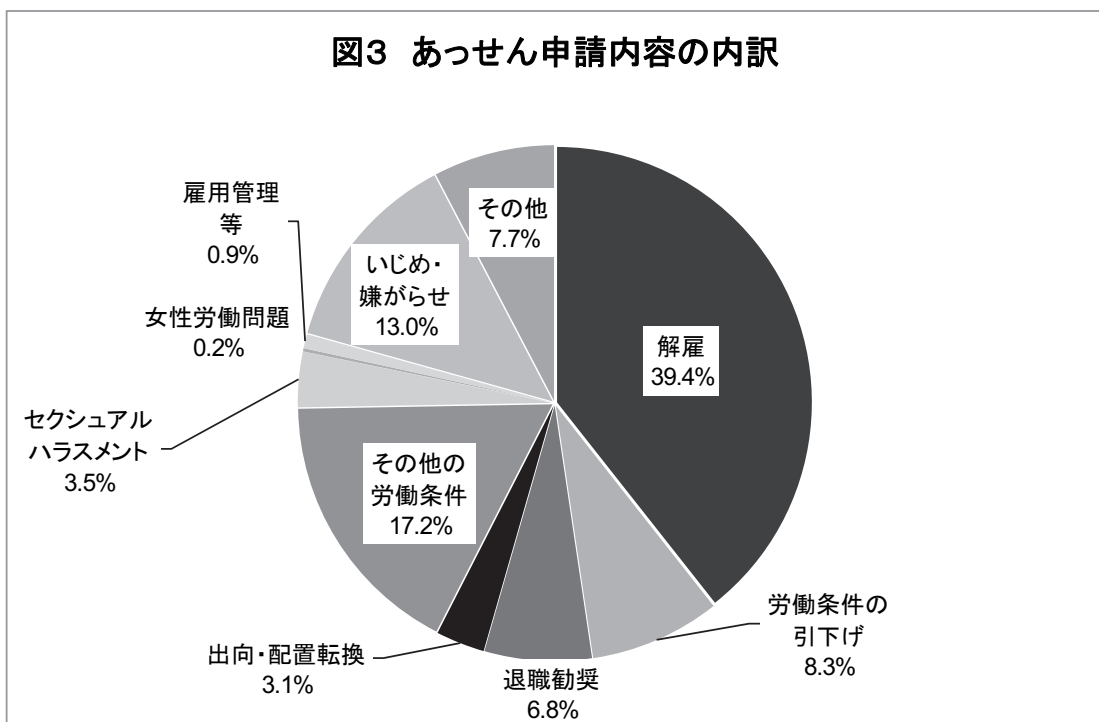
時効の心配なくあつせん制度が利用できるよう、あつせんが打ち切られた場合に裁判所に訴えを提起するに当たって、あつせん申請の時に時効の中断が認められている。

(6) 18 年度の実績

平成 19 年 5 月 25 日厚生労働省発表の「平成 18 年度個別労働紛争解決制度施行状況」によると、あつせん制度の利用実績は次のとおりである。

ア あつせん申請の件数は6,924件で、その主な内容は、多い順に、①解雇（39.4%）、②いじめ・嫌がらせ（13.0%）、③労働条件の引下げ（8.3%）、となっている。

([図 3](#) 参照)



イ 平成 18 年度に手続きを終了した 6,793 件のうち、合意の成立が 2,686 件（39.5%）、申請者の都合による申請の取下げが 508 件（7.5%）、打切りが 3,566

件（52.5％）となっている。

また、処理期間（申請書受付日～終結日）は、1カ月以内が63.7％、1カ月超～2カ月以内が30.5％となっており、94.2％が2カ月以内に処理が終了している。

3 労働局長による助言・指導

（1）労働局長による助言・指導（法第4条）は、紛争当事者に対して問題点を指摘し、これを当事者が自主的に是正することを促進することにより紛争の解決を図ろうとするものであり、労働基準法等の労働関係法違反事項を除いたいわゆる民事上の個別労働紛争事案のうち、比較的問題点があはつきりして容易に解決され得る事項について、申出人が早期の自主的な解決を希望しているような場合などに、その相手方又は双方に対して行われるものである。

なお、この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは性格が異なり、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促進するものである。また、一定の措置の実施を強制するものではない。

（2）この制度は、本人が希望により申し出た場合に行われるものであるが、助言・指導が行われる具体的な場合として、例えば、①解雇の事案について、判例等から判断して社会通念上、解雇権の濫用として無効と認められるような場合、②当事者間の合意による労働契約で定められた労働条件を使用者が一方的に引き下げた場合、等の比較的問題点があはつきりしている場合に、当事者間での再度の話し合い、自主的解決を促すために、相手方又は双方に対して助言・指導がなされることがある。

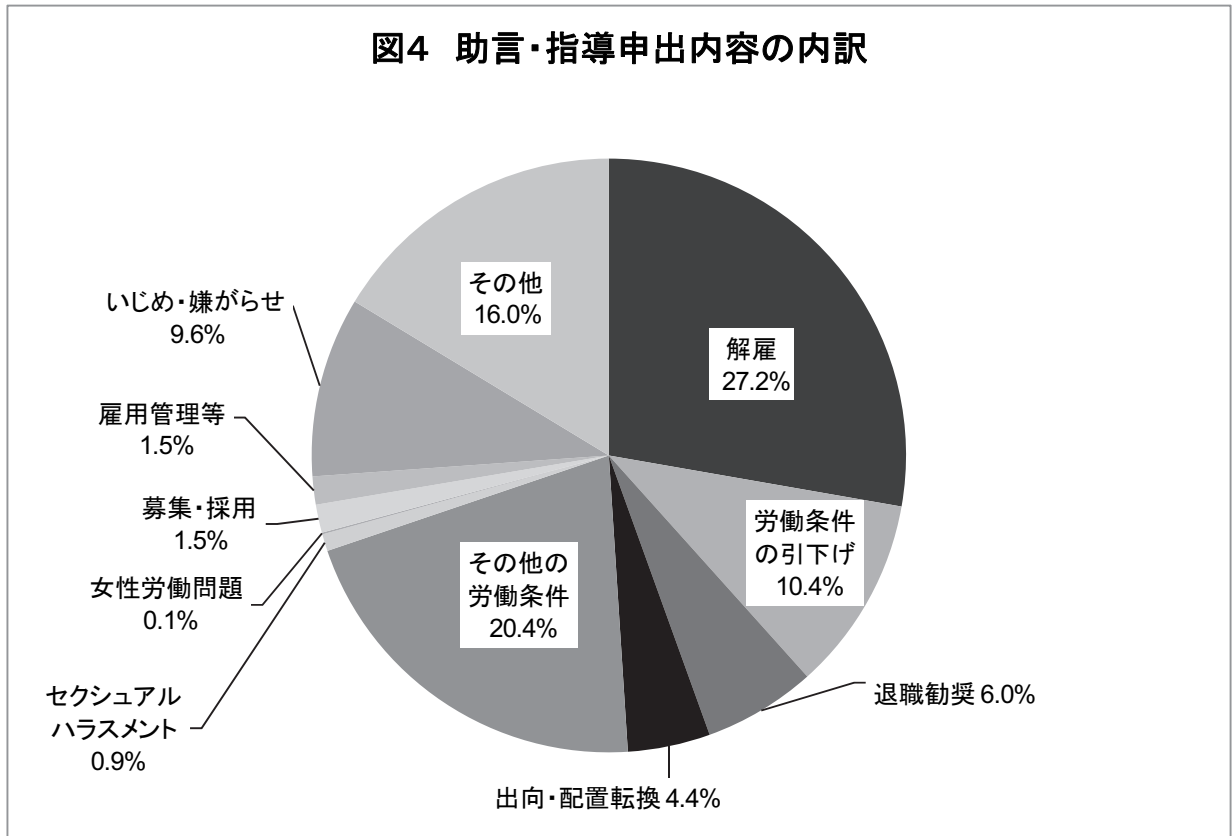
また、ヒアリングによると、労働相談の段階で問題点を整理した上でより円満な解決を目指し、あるいは直ちにあっせんを実施して不調に終わるよりは一度整理された問題点を考える時間を与えるために、当事者間での自主的な再度の話し合いを促すよう助言が行われることもあるようである。

（3）利用者の観点から見ると、例えば、解雇の事案で、労働者が、退職した上での金銭的解決を望んでおらず、引き続き職務を続けることを希望しているような場合に、申し出ることがあるようである。（ヒアリングによる）

（4）利用者の保護として、不利益取扱いの禁止、すなわち、労働者が助言・指導の申出をしたことを理由とする使用者による労働者に対する不利益な取扱いの禁止が、法によって規定されている（法第4条第3項）。

（5）平成18年度において、助言・指導の申出の件数は5,761件で、その主な内容は、

多い順に、①解雇(27.2%)、労働条件の引下げ(10.4%)、③いじめ・嫌がらせ(9.6%)
となっている(図4参照)⁸。



⁸ 前掲脚注3の平成19年5月25日の厚生労働省発表資料による。

第2節 地方自治体

都道府県の自治事務として、労働相談、あっせんが行われている。ただし、その取り組みについては、都道府県によって大きな差異がある。

1 知事部局（労政主管事務所等）

（1）労働相談

ア 従来より、各都道府県知事部局の労政主管課や中小企業労働相談所等の出先機関（以下総称して「労政主管事務所」⁹といい、労政主管課を含めて「労政主管事務所等」という。）において、労働相談が行われている。

相談体制については、昨今の厳しい財政事情を受けて、縮小傾向にあるが、相談員による常態的な労働相談¹⁰への対応に加えて、都道府県によっては、定期又は特定の期間に、専門的知識を要する事項について弁護士や社会保険労務士による相談、メンタルヘルスに関する事項について臨床心理士等による相談を行っており、さらに外国人が集住している地域においては通訳も配置するなど、地域の事情を踏まえた住民サービスが行われている。

また、地方自治体としての労働相談に加えて、労働者福祉協議会等の他の団体に労働相談業務を委託実施しているところもある¹¹。

さらに、労働相談のやり方も、来所、電話による相談のほか、フリーダイヤル、電子メール、ファックスによる労働相談、夜間・休日における労働相談、出張労働相談会等様々な方法により行われているところもある。

また、例えば、山口県のように、積極的に事業所を訪問して労働法令等の制度の周知・説明を行っているところもある。

なお、労働相談においては、全般的に電話による相談が多くを占めている現状にあつて、相談体制が縮小する中、フリーダイヤルを導入するとともに、それが一か所に集中するよう工夫し、サービスの向上とともに、効率的な運用を図っているところもある。

⁹ 村田毅之『日本における労使紛争処理制度の現状』（晃洋書房、2008年）100頁によると、平成15年度において、全国に243箇所あり、労働単独の事務所の形態をとるのは15都府県のみで、多くは商工部門との合同事務所（商工労政事務所）や県の地方事務所の一部となっている。

¹⁰ 前掲脚注9の村田同書101頁によると、「労働局や労働委員会等の紹介など、もっぱら情報提供に努めているところも少なくないようである。」と述べている。

¹¹ 労働相談業務の委託先機関からのヒアリングにおいて、当該機関が無料職業紹介、福祉に関する相談等雇用や生活に関連する他の業務を実施しているため、労働相談業務とこれらの業務との連携を図ることにより、より効果的な相談対応が可能となるというメリットがあると述べられた。（労働者福祉協議会の例）

イ 各都道府県の労政主管事務所等は、東京都や神奈川県などあっせん業務も併せて自ら行っている6つの都府県を除けば、労働局のように個別労働紛争の解決のための他のシステムを有しておらず、また、行政指導や監督の権限も有していない。

したがって、各都道府県や個々の相談員にもよるが、個別労働紛争の具体的な解決のため他のシステムを利用する必要がある場合、労働基準法等の労働関係法違反事項については労働基準監督署等の機関への紹介が行われ、それを除いたいわゆる民事上の個別労働紛争問題については、利用者に広く選択肢を提供する観点に立って、いわば中立的な立場で、労働委員会や労働局のあっせん制度、裁判所による労働審判制度等の紹介を基本としていると思われる。

利用者の観点から見ると、労政主管事務所等は、行政指導や監督の権限を有していないがために、かえって気楽に相談しやすい面があるのではないかという声もある。(ヒアリングによる)

ウ その一方で、多くの地方自治体では、やり方は大きく異なるものの、同じ知事から委任を受けて自治事務を担っている労働委員会のあっせん制度と連携して、利用者の便宜を図っている。

連携、便宜の方法としては、後述する東京都や神奈川県などあっせん業務も併せて自ら行っている6つの都府県を除けば、労働委員会のあっせん制度について、労働相談窓口において、①あっせん申請書を備え付けているという形で便宜を図っているところもあれば、②申請の窓口として申請書の取次ぎを行っているところもある。

さらに、例えば、長野県や三重県、また、鳥取県¹²では、労働委員会のあっせん制度とのより強い連携をとり、あっせん申請に当たって、いわば事前相談もしっかりやるという観点も含めて、労政主管事務所の労働相談窓口を原則的なあっせんの受付窓口としている。

また、例えば、静岡県の地方事務所である県民生活センター（県内9箇所）の労働相談窓口（県民相談室）では、その職員各1名を労働委員会の兼務職員として、労働委員会のあっせんの受付窓口とするとともに、労働相談からあっせん制度への円滑な移行を図っている。

(2) あっせん

ア 東京都（労働相談情報センター）、神奈川県（労働センター等）、埼玉県（産業労働センター）、大阪府（総合労働事務所）、福岡県（労働福祉事務所）、大分県（労政・

¹² 鳥取県の場合は、後述するように、労働委員会で労働相談も行っていることから、県域を西部・中部・東部の3つに分けた上で、労働委員会の置かれている東部地区以外の中部、西部地区について、県の中小企業労働相談所（通称「みなくる」）が原則的受付窓口となっている。

相談情報センター)の6都府県においては、労働相談業務に加えて、従来より、労使の自主的解決が困難な事案について、その希望を受けて、無料で、「あっせん」(神奈川県では「あっせん指導」、大阪府では「調整」、埼玉県では「労使調整」、大分県では「簡易あっせん」と称され、集团的労使紛争におけるあっせん制度等と区別されている。)が実施されている¹³。

イ これらの機関によるあっせん制度は、労働局や労働委員会のように、職員が事前に相手方当事者(多くは使用者)に参加・不参加を確認し、参加の場合に必要な応じその主張、事実等の事前調査等を行い、その上で別の中立的なあっせん委員によりあっせんが行われるものではなく、職員が電話や直接事業所に出向くなどの方法も含め、いわば事前調査や助言・指導とあっせんの機能を併せて行っているものと言えよう。

また、あっせんの進め方も、労働局や労働委員会のように当事者双方が同時に来所した上であっせんを行う場合もあるが、来所する場合は当事者の一方のみとして、相手方とは、担当者が電話や事業所に出向いて行う場合や別途相手方に来所してもらうといった場合が多い¹⁴。

ウ このうち、東京都、福岡県の場合は労働委員会のあっせん制度がなく、地方自治体としての唯一のあっせん機関となっている。

① 東京都のあっせん制度¹⁵

労働相談情報センター(都内6箇所)において、基本的には労働相談の担当職員(相談員)1人が、労働相談からあっせんまで一貫して行っており、あっせんの段階において、申請書による手続きを要することなく、より簡易に行われている。

あっせんの進め方は、電話や事業所に出向いて行う場合もあり、また、一般的には当事者が対面しない個別方式で行われている。

なお、事業所に出向いてあっせんを行う場合や夜間にあっせんを行う場合は2名の相談員により行われている。

(参考)平成18年度の実績

・あっせん件数918件のうち、解決698件(その他は打ち切り)(解決率76.0%)¹⁶。

¹³ 前掲脚注9の村田同書100頁によると、平成10年時点では17の都府県であっせんが行われていた。

¹⁴ 前掲脚注9の村田同書101頁以下では、「労働委員会や労働局の個別労働紛争のあっせんは、当事者双方に同時に来所してもらい、交互に個別に面談する交互面接方式(個別方式)が多くとられているが、労政主管事務所のあっせんは、解決する際の合意文書への調印といった限られた場合以外は双方が同時に来所することは少なく、当事者が直接対面しないように、一方のみに来所を求めて同席させた上で、担当者が、相手方と電話でやり取りするといった方法をとることや、別の日や時間に来所を求めることが多い」と述べている。

¹⁵ 個別労働紛争のみならず、集团的労働問題もあっせんの対象としている

¹⁶ 労働局や労働委員会のあっせんのように、申請書による手続きもないこともあり、必ずしも相手方当事者の

- ・処理期間は、「10日未満」が38.5% (353件)、「10～19日」が19.2% (176件)と、おおむね3週間以内に一定の決着をみているが、一方で50日以上的事案も16.3%(150件)ある。

(出所)『労働相談及びあっせんの概要(平成18年度)』(東京都産業労働局)

② 福岡県のあっせん制度

県労働福祉事務所(県内4箇所)において、労働相談の担当職員が、労働相談からあっせんまで一貫して行っており、東京都同様、あっせんの段階で申請書による手続きを要することなく、より簡易に行われている。

あっせんは、2名の職員(あっせん員)により行われており、東京都同様、電話や事業所に出向いて行う場合もある。また、一般的には当事者が対面しない個別方式で行われ、当事者の都合によっては夜間、休日に行うこともある。

また、「福岡県個別労使紛争早期解決援助制度」に基づいて、解決が困難な事案等については、労働委員会が協力し、県労働福祉事務所からの求めに応じ、労働委員会の委員が、紛争解決アドバイザーとして、職員(あっせん員)に助言をしたり、あっせんの場に参加することができるようになっている。

(参考)平成18年度の実績

- ・あっせん処理件数75件のうち、解決は55件、取下1件、打切19件。

(出所)福岡県庁ホームページ

- ・なお、ヒアリングによれば、平成18年度のあっせん事案について、同援助制度に基づく労働委員会委員の協力事案は0件。

エ 神奈川県、大阪府、埼玉県、大分県の4府県については、労働委員会のあっせん制度も有し、それぞれの実情に応じて、その制度との連携、棲み分け等を図りつつ、効率的な解決を目指している。

① 神奈川県の紛争解決システム(全体のシステムの流れは、次の図5参照)

県労働センター等(県内8箇所)において、労働相談の担当職員が、労働相談からあっせん(あっせん指導)まで一貫して行っており、東京都同様、あっせん指導の段階で申請書による手続きを要することなく、より簡易に行われている。

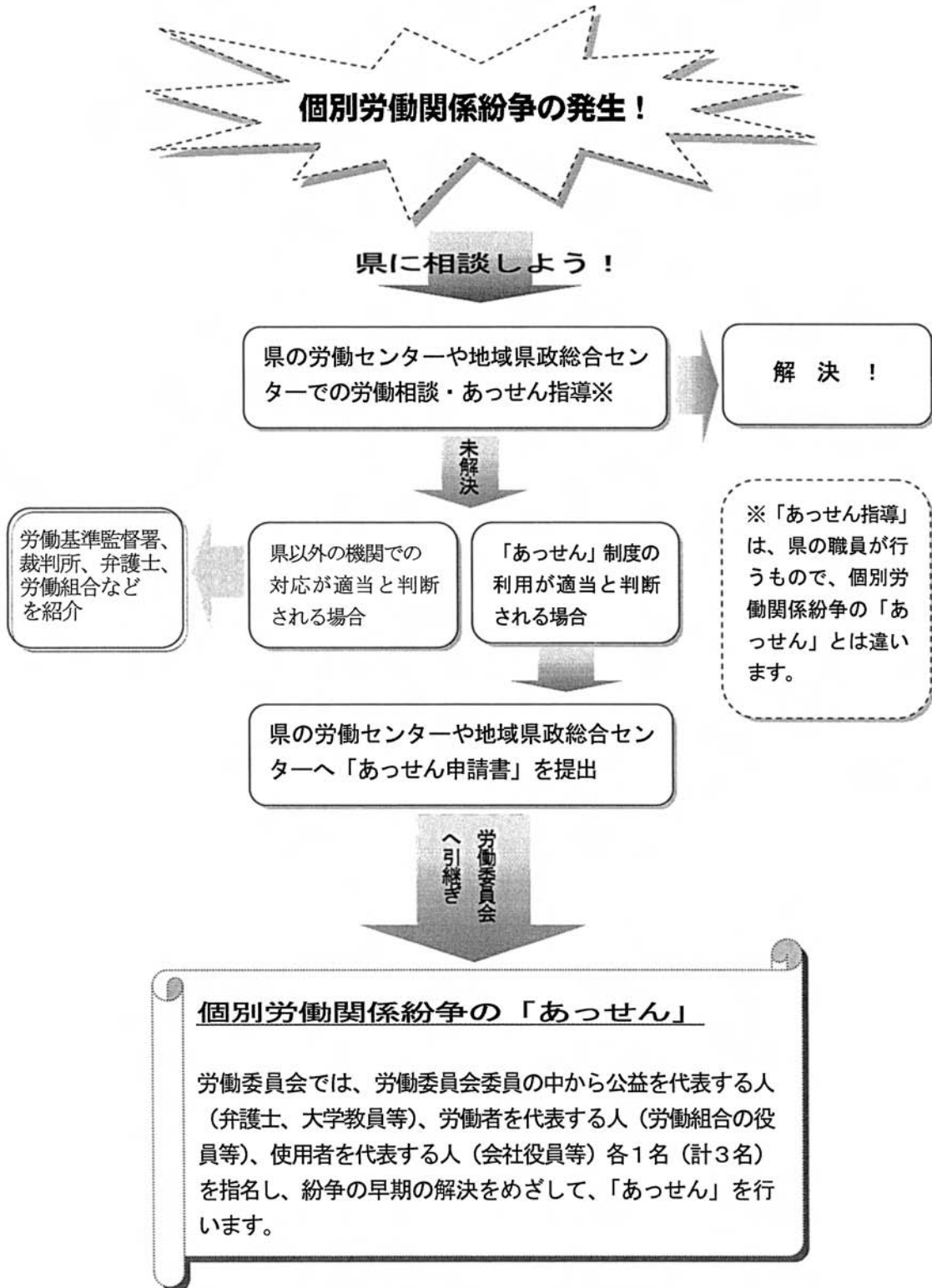
「あっせん指導」は、基本的に2名の職員により行われており、電話や事業所に出向いて行う場合もある。また、県労働センター等で行う場合は当事者が対面しない個別方式で行われることが多く、事業所に出向いて行われる場合は当事者が同席をする

参加・不参加という厳密な区分けはないが、相手方に明らかに参加の意思がないような場合は、そもそもあっせん件数に入っていない。したがって、相手方不参加の場合もあっせんの取扱件数に含めている労働局や労働委員会とは単純に比較できないことに留意する必要がある。前掲脚注9の村田同書111頁同旨。

図5 神奈川県内の紛争解決システム

個別労働関係紛争の「あっせん」制度の流れ

(イメージ)



(出所) 神奈川県資料

対面方式により行われることもある。

(参考) 平成 18 年度の実績

- ・あっせん指導件数 191 件のうち、解決 110 件、打切り 62 件、継続中 19 件。

(出所) 平成 19 年 5 月 15 日神奈川県商工労働部労政福祉課記者発表資料

一方、労働委員会の「あっせん」については、県労働センター等による「あっせん指導前置主義」が採られており、県の「あっせん指導」が不調の場合にあって、かつ、紛争当事者双方に労働委員会の「あっせん」により解決を図る意思及び解決の見込みがあるときなど一定の要件を満たしたときに行われる。

したがって、労働委員会の「あっせん」は、基本的には当事者の参加が了解されていることが前提とされている。

なお、ヒアリングによると、平成 18 年度の労働委員会の新規あっせん件数は 0 件であるが、19 年度は 20 年 1 月までで 3 件（いずれも解決）である。

労働委員会のあっせんが行われる場合としては、例えば、紛争当事者双方の主張に大きな隔たりがあり説得が困難な場合のほか、内容よりはむしろ形式的な問題でいわば格式・権威の問題として、紛争当事者が労働委員会のあっせん委員の立会の下で最終的な合意文書の形式を取りたいといった希望がある場合も労働委員会のあっせんに移行することがある。（企業などでは、企業内外への説明としていわば格式・権威が有効な場合があると思われる。）

なお、「あっせん指導」から労働委員会の「あっせん」に移行する際には、県労働センター等において改めてあっせん申請手続きを行う必要がある。

② 大阪府の紛争解決システム（全体のシステムの流れは、次の図 6 参照）

「労働相談前置主義」、すなわち府総合労働事務所（府内 3 箇所）において同事務所の調整や労働委員会のあっせんに申請するに当たってまず労働相談を受けること、また、「あっせん申請の一元化」、すなわち労働委員会のあっせんを行う場合も申請先は一元的に府総合労働事務所で受け付けること、とされている。

府総合労働事務所の「調整」の進め方は、複数の職員（調整員）が、事業所に出向くなどの方法により、基本的には当事者が対面しない個別方式によって行われている。

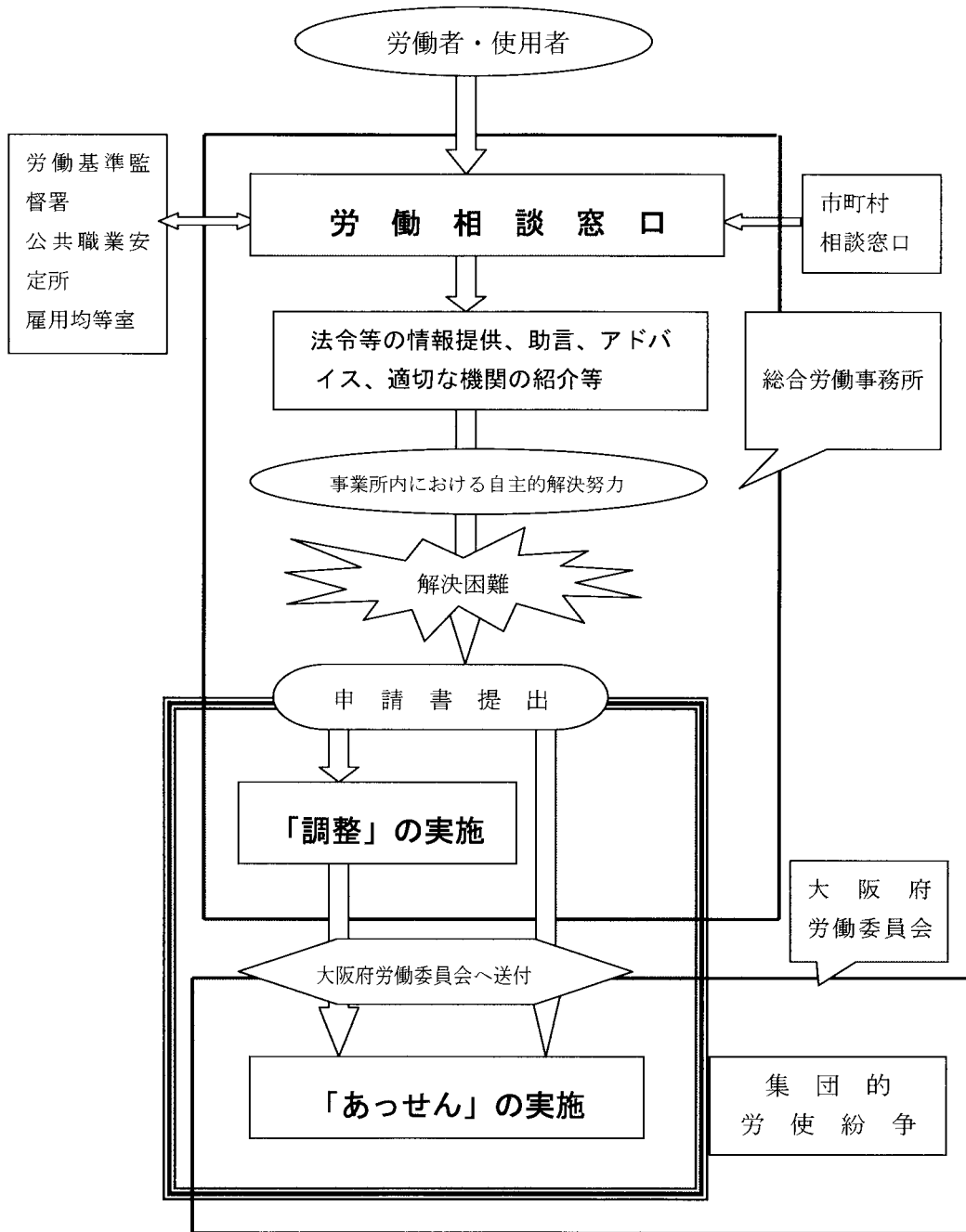
(参考) 平成 18 年度の実績

- ・調整件数 42 件のうち、解決 27 件、取下げ 3 件、打切り 12 件。
- ・平均処理期間は、解決（労働委員会の 5 件のあっせん—いずれも解決—を含む）55.2 日、取り下げ 11.3 日、打切り 54.3 日。

(出所) 『平成 18 年度労働相談報告・事例集』（大阪府総合労働事務所）

図6 大阪府の紛争解決システム

《個別労使紛争処理制度の概要》



- ～ポイント～
1. 総合労働事務所と労働委員会の連携による、労働相談、「調整」、「あっせん」に至る一連の解決支援システム
 2. 総合労働事務所の労働相談で解決に向けたアドバイス。労働相談によっても解決が困難な場合は「調整」又は「あっせん」のいずれかの適切な方法で解決を支援。
 3. 労働相談、「調整」、「あっせん」の窓口は総合労働事務所。

(出所) 大阪府資料

一方、労働委員会の「あっせん」については、府総合労働事務所の判断によるが、基本的には、府総合労働事務所の「調整」が不調な場合や、当事者双方の意見の食い違いが大きく「調整」を行うことが困難と考えられる場合などについて、なお当事者双方に労働委員会の「あっせん」により解決を図る意思及び解決の見込みがあるときに労働委員会に送付され、「あっせん」が行われる。

したがって、神奈川県と同様、労働委員会の「あっせん」は基本的には当事者の参加が了解されていることが前提とされている。

③ 埼玉県の紛争解決システム

県産業労働センター（県内6箇所）において、比較的問題点をはっきりしており解決が見込める事案について、基本的に労働相談の担当職員（相談員）1人が、労働相談からあっせん（「労使調整」）まで一貫して行っており、「労使調整」の段階においては、申請書による手続きを要することもなく、電話等による柔軟な対応も含めて、いわば助言・指導を行う形で行われている。

（参考）平成18年度の実績（ヒアリングによる）

・労使調整件数6件のうち、解決3件。

一方、労働委員会の「あっせん」については、神奈川県や大阪府のように一元的なシステムを構築しているものではなく、あっせんを希望する場合は、直接、労働委員会への申請が必要となっている。

④ 大分県の紛争解決システム

県労政・相談情報センター（県内1箇所）¹⁷において、基本的に労働相談の担当職員（相談員）が、労働相談からあっせん（「簡易あっせん」）まで一貫して行っており、「簡易あっせん」の段階においては、申請書による手続きを要することもなく、電話等によって柔軟に対応している。

（参考）平成19年度の実績（ヒアリングによる）

・あっせん件数12件のうち、解決5件。

一方、労働委員会のあっせんについては、埼玉県同様、あっせんを希望する場合は、直接、労働委員会への申請が必要となっている。

¹⁷ 19年4月末まで県内に3箇所あった中小企業労働相談所において行われていたが、同年5月1日より組織改正により、本庁に県労政・相談情報センターを開設し、県内全体を管轄している。

2 都道府県労働委員会

都道府県労働委員会において、従来からの労働争議の調整、不当労働行為の救済に加え、都道府県の自治事務として、知事からの委任を受けて、個別労働紛争の予防・解決の促進のため、あっせん、労働相談も行われるようになった。

(1) あっせん

個別労働紛争事案について、平成 13 年 4 月に福島県、愛知県、高知県の各労働委員会であっせん制度が開始され、現在、東京都、兵庫県、福岡県の各労働委員会を除く 44 道府県の労働委員会において、無料であっせんが行われている。

あっせん制度については、条例に基づいて実施しているところ(岩手県、鳥取県、広島県の各労働委員会)もあるが、多くは知事の委任を受けて要綱等に基づいて柔軟に行われている。

(東京都労働委員会においては集団的労使紛争事案を依然多く抱えている中、労働相談情報センターのあっせん制度が活用され、兵庫県労働委員会においては阪神・淡路大震災を契機に設置、運営された労使団体による兵庫労使相談センター(注)が活用されている。また、福岡県労働委員会においては前述のとおり県労働福祉事務所の実施するあっせんに必要に応じ労働委員会の委員が協力する体制がとられている。)

(注) 兵庫労使相談センター

経営者団体である「兵庫県経営者協会」と労働組合「連合」の地方組織である「連合兵庫」により共同運営されている民間組織で、労使双方の相談員が無料で対応している。(ヒアリングによると、平成 18 年度の実績は、相談件数 252 件、あっせん取扱件数 0 件)

なお、同センターの特徴としては、運営に経営者団体も参画し、使用者側の相談員も対応していることもあり、使用者からの相談の割合が高い(全体の 4 分の 1 程度。)

なお、労働基準法等の労働関係法令違反の事項については、申請者から労働基準監督署等に既に問題事案として申告されて指導等の対象となっている場合は、あっせんの対象から除外されるが、申請者が労働基準監督署等への申告を希望せず、かつ労働委員会におけるあっせんを希望しているような場合は、取り扱い、あっせんを行う労働委員会もある。

ヒアリングによると、労働者の中には使用者の支払い能力等を考慮して労働関係

法違反事項の監督指導を必ずしも望まない場合もあるという声も有り、また、例えば、賃金未払いと解雇といった労働関係法違反の事項といわゆる民事上の個別労働紛争事項の混在事案について、それぞれの事項を分離して解決を図るよりも、まとめて一度の話し合いによる迅速な解決手法を本人が希望するとき、労働委員会においては紛争解決システムとしてあっせん制度のみを有している中、本人の希望に応じ、あっせんが行われている。

一方で、例えば、長野県労働委員会のように、混在事案において、労働局のあっせんと同様、労働関係法違反の事項は労働基準監督署等の指導監督の対象として分離し、いわゆる民事上の個別労働紛争事案についてあっせんの対象としているところもある。

あっせんでは、以下のような運用がなされている。

ア あっせん委員

公益委員（弁護士、大学教授等）、労働者委員（労働団体の役員等）、使用者委員（会社経営者、使用者団体の役員等）の3者構成を採っている。

ただし、迅速性等を重視して、事案によっては、労働委員会の会長の判断により、公益委員1人であっせんを行うところもある（例えば、山口県労働委員会）。

さらに、例えば、長野県労働委員会のように、公労使の委員に労働委員会事務局職員1名を加えあっせん委員を原則4者構成としているところもある¹⁸。

イ 手続きの進め方

- ① 各都道府県の労働委員会によって異なるが、基本的には、申請（申請書のモデルは、文末資料2-1、2-2参照）に基づいて、相手方に対し参加・不参加の確認の上、必要に応じ職員によって事前に相手方の主張、事情等について事前調査が行われる。

特に、相手方のあっせんへの参加については、労働委員会にもよるが、制度の柔軟な運用により、職員のみならずあっせん委員も参加するよう説得するなど、参加を強く促すところもある。

また、労働委員会は、基本的には労働局のような助言・指導制度を有していないが、この事前調査の段階で、事実上、職員により、相手方（多くは使用者）に対し助言・指導が行われることもあり、また、これらによって個別労働紛争が解決に至ることもある。このようなケースによる解決の取扱いについては各都道府

¹⁸ 長野県労働委員会の場合、会長の判断により、4者構成でなく、公益委員と事務局職員による2者構成のあっせん委員で行うこともある。これは、日程調整を容易にしてあっせんを迅速に開始できることに加え、あっせん委員が4人もいるより少ない方が当事者である労働者（通常1人で対応することが多い。）にとって緊張も少なくリラックスして臨めるというメリットもある。

県の労働委員会によって異なり、例えば、鳥取県労働委員会では、大きく分けると「取下げ」ということになるが、そのうち「関与解決」として他の「取下げ」と区別している。同労働委員会の年報によると、あっせん制度を始めた平成14年～19年12月までの取下げ件数の合計11件のうち7件がこの関与解決となっている。一方、北海道労働委員会では、処理としてはあっせん委員による解決と同様「解決」としている（ただし、厳密にはあっせんによる解決と事前調査による解決とを「解決A」、「解決B」として区別している。）。

- ② 非公開で行われ、迅速性を目指しつつも、3者構成、特に後述するように労使代表のあっせん委員参加のメリットを十分に活かし、丁寧に行うことにも力点を置いている。

なお、当事者の都合を優先して、夜間にも行われるところ（例えば、長野県、愛知県、大阪府、鳥取県の各労働委員会）や休日でも対応しているところもある（例えば、北海道、長野県、鳥取県の各労働委員会）。

- ③ 各都道府県の労働委員会にもより、また、個々の事案における当事者の希望によるところも大きいですが、手続きの開始（冒頭）においては、紛争当事者が同席した上で、あっせん制度の説明、あっせん委員の紹介が行われ、併せて、当事者である使用者に対し労働者に対する不利益取扱いの禁止を要請するといったことが行われ、その後、当事者の主張の聴取、当事者への説得の場面において、個別に行っている労働委員会もある。一方、感情を考慮し冒頭から最後まで両当事者が顔を合わさないようにしている労働委員会もあり、また、閉会の時に同席しているところもある¹⁹。

特に、利用者の保護に関して、労働局の行っているあっせん制度が個別労働紛争解決促進法により不利益取扱いの禁止が規定され、周知されていることに対し、労働委員会のあっせん制度は、条例や知事が定める要綱等で規定されているところを別にすれば、禁止する規定が設けられていないところも見られる。規定されていないからといって、不利益取扱いが許されるものではないことは条理上当然と考えられるが、それを予防する観点からも、両当事者のいるいわば正式な厳粛な場で不利益取扱いの禁止を要請することは重要なことであると思われる²⁰。

なお、ヒアリングによると、当事者に対し個別に主張の聴取、説得を行う際、あっせん委員が個々の事案に応じて柔軟な対応を行っているが、基本的に同じ立場にある者（労働者に対し労働者委員、使用者に対し使用者委員）が対応するこ

¹⁹ 閉会時に、あっせん成立による合意の確認又はあっせん不成立による打切宣言が同席した場で行われる。

²⁰ 当事者の意向等により顔を合わせないような運用をしている場合であっても、個別に不利益取扱いの禁止を要請することは有意義である。なお、当事者の一方が既に退職し、また、職場への復帰を望まないケースでは、不利益取扱いの禁止は特に問題とならない。

とが多い。実際、同じ立場にあるあっせん委員は当事者たる相手からの信頼を受けられやすく、本音を引き出しやすいとか、説得も受け入れられやすく、あっせんに有効であるという声が多い。ただし、3人のあっせん委員の心証形成にあたって得られる情報に差異が生じないように、常に3人のあっせん員が同席して対応することを原則としているところもある。

- ④ 補佐人等の同行者については、ヒアリングによると、労働局のあっせん制度と大きく異なるものではなく、紛争解決に資すると判断されれば柔軟に認められていると思われるが、例えば、親族、友人等の同行者についてはあっせんの場ではなく、基本的には別室の控室で待機して必要に応じて対応してもらうというところもある。

ウ あっせんの場所

多くは労働委員会事務局を原則としているが、交通アクセス、それに伴う時間的・経済的負担等を考慮して、必要に応じて、地方自治体の出先機関等を利用して、柔軟にあっせん場所（現地あっせん）を設定しているところもある。

特に、前述した労政主管事務所と強い連携が図られている長野県、静岡県、鳥取県の各労働委員会や広い地域を管轄している北海道労働委員会では、労働委員会のある都市近郊を除いて現地あっせんを原則としている。

エ あっせんの結果

労働局の場合と同じで、当事者間で合意が成立した場合、その性格は民法上の和解契約となる。

なお、あっせん手続きを進めたが合意に至らなかった場合は、あっせんは「打ち切り」、終了となる。また、相手方不参加の場合、あっせんは行われず不成立となるが、統計上の処理では、「打ち切り」とするところもあれば「不開始」とするところもある。

オ 平成 18 年度の実績

『第 62 回全国労働委員会連絡協議会資料（平成 19 年 11 月）』によると、平成 18 年度の実績は、次のとおりである。

- (ア) 新規係属のあっせん件数は 300 件で、その主な内容は、解雇が一番多い（表 2 参照）。

表2

労働委員会のあっせんの内容 (18年度)

① 解雇 25.0%	② 出向・ 配置転換 4.3%	③ その他の経営 又は人事 (注2) 13.2%	④ 賃金 未払 8.2%	⑤ 解雇 手当 6.7%	⑥ 退職 金 5.4%	⑦ その他の 賃金等 (注3) 10.7%	⑧ 労働条件等 (注4) 11.4%	⑨ セクハラ・ 嫌がらせ 4.3%	⑩ その他 10.8%
------------------	--------------------------	--------------------------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------------------	-----------------------------	----------------------------	-------------------

(注1) あっせん申請事項(463件)の内容別の割合。1つの申請で複数の事項にわたるものがあるため、申請事項数と新規係属件数(300件)とは一致しない。

(注2) 退職、復職、懲戒処分、勤務延長、再雇用など。

(注3) 諸手当、賃金減額、一時金など。

(注4) 労働契約、労働保険、労働時間、年次有給休暇など。

(イ) 平成18年度に手続きを終了した307件のうち、解決が154件(50.2%)、打ち切りが83件(27.0%)、申請者の都合による申請の取下げが40件(13.0%)、不開始30件(19.5%)となっている。

また、処理期間(申請受付日又はあっせん委員指名日・あっせん受任日～終結日)は、1カ月以内が65.6%、1カ月超～2カ月以内が28.0%となっており、93.6%が2カ月以内に終了している。

(2) 労働相談

ア 労働相談のうち、個別労働紛争に係る問題について、都道府県知事部局(労政主管事務所等)の行っている労働相談を補完するものとして、あるいは労働委員会の行っているあっせん制度の利用促進、同制度への円滑な移行を図る観点から、労働委員会においても労働相談が実施されているところがある。

イ 現在、13の労働委員会(福島県、富山県、岐阜県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、大分県、宮崎県の各労働委員会)において実施されている(和歌山県労働委員会は19年4月、愛媛県労働委員会は19年11月より実施)。

ウ 相談体制については、労働委員会によって異なっており、大きく分けると、以下の2つのタイプに分けることができる。

① 事務局職員による常態的な労働相談

(福島県、富山県、鳥取県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、大分県、宮崎県の各労働委員会)

常態的な事務局職員による対応は、基本的には都道府県知事部局（労政主管事務所等）の行っている労働相談の形態と異なるものではないが、それらと比べて、よりあっせんになじむ事案か否かのスクリーニング、あっせん事項に適応する場合の円滑な移行に重点を置いたもの、すなわちあっせんの事前相談的な役割が強いものと考えられる。

② 労働委員会の委員による臨時的な労働相談

(富山県、岐阜県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、徳島県、香川県、愛媛県の各労働委員会)

労働委員会の委員が、定期又は特定の時期に、また申請により対応しているものであり、都道府県知事部局（労政主管事務所等）の行っている労働相談と比べて、あっせんの事前相談的な役割も果たしつつ、実情を踏まえたより専門的な立場からの助言が期待できるものと考えられる。また同時に、労働委員会のPR活動に貢献するものでもある。

このうち、岡山県労働委員会は、労働相談の段階から申請手続きを行った上、労働委員会の公労使のそれぞれ委員3者構成により労働相談を行い、あっせんが必要な場合は、改めてあっせんの申請手続きを行うことなく、その委員がそのまま相談員からあっせん委員として対応することとなっており、労働委員会による労働相談とあっせん制度がより一体的なものとして運用されている。

なお、富山県、鳥取県、徳島県、香川県、愛媛県の各労働委員会のように、①のタイプと②のタイプの両方を行っているところもある。

エ 一方、労働相談を行っていないとされている労働委員会においても、あっせん申請があった場合、あっせんになじむ事案か否かといったスクリーニングや問題点の整理は必要となり、また、あっせん事項に適応しない場合、必要に応じ、他の相談機関等を紹介するといったいわば前捌きの相談業務は行われることとなると思われる。

オ なお、労働相談とあっせん業務の2つを行っている労働委員会とあっせん業務のみを行っている労働委員会とを比較すると、労働相談も行っている労働委員会の方が、

平均取扱い件数、解決率ともに高くなっているとの指摘もある（表3参照）²¹。

表3 中央労働委員会集計に係る都道府県労働委員会が行った相談・助言、あっせん件数

(単位：件)

	相談・助言			あっせん									取平均 扱件数	解決 率 (%)
	実施の有無	左の労委数	相談・助言件数	係属件数			終結件数					次期 繰越		
				前期繰越	新規係属	計	解決	打切	取下	不開始	計			
平成14年度	有	8	260	2	40	42	23	8	2	6	39	3	14.0	69.7
	無	33		12	189	201	92	40	35	13	180	21	6.1	55.1
平成15年度	有	8	465	3	66	69	33	15	4	13	65	4	8.6	63.5
	無	34		21	217	238	114	54	27	21	216	22	7.0	58.5
平成16年度	有	9	450	7	99	106	44	18	14	23	99	7	11.8	57.9
	無	33		19	212	231	106	57	30	23	216	15	7.0	54.9

(注1) 相談・助言の実施の有無は、当該年度にあっせんを実施している労働委員会のうち、相談・助言を実施した委員会と実施していないとされているかによって区分した。

(注2) の平均取扱件数は、 / により、 の解決率は、 / (-) × 100によるパーセンテージを算出したものである。

(3) その他

福島県労働委員会では、相談員による相談者の相手方に対する指導・助言制度もある。

不利益取扱いの禁止といった法的な担保措置のない²²上での相談者の同意を前提としたもので、紛争がその相手方の法令や制度に関する理解不足等に起因する場合に、より迅速な解決を図る観点から、その相手方に対して行われる。

(4) あっせん取扱件数の多い労働委員会の特徴

各労働委員会では、利用促進のため、様々な形であっせん制度についての周知が行われているが、平成18年度のおっせん取扱件数が多く、特徴のある2つの労働委員会について、その特徴を整理すると次のとおりである²³。

ア 鳥取県労働委員会²⁴

鳥取県労働委員会では、平成17年度より労働相談業務も行うようになり、労働相談とあっせんを一体的に行い、自らあっせんへのスムーズな移行、あっせんに適した事案のスクリーニングを行えるようになっている。

²¹ 竹本英雄「都道府県における個別労働紛争処理の一考察」中央労働時報第1053号（2006年）24頁。

²² しかしながら、労働委員会のあっせんのところで述べたとおり、法的な担保措置がなされていないからと言って不利益取扱いが許されるものでないことは条路上当然である。

²³ この他、あっせん取扱件数の多い徳島県労働委員会については、前掲脚注9の村田同書94頁において、「労働委員会自体が独自に高いレベルの労働相談を行っていることが、あっせん申請件数が他の労働委員会に比べて多いことの要因になっていると思われる」、また、来庁による相談が多いという特色もあり、「来庁による相談をあっせん申請に誘導していると推測することができる」と分析している。

²⁴ ヒアリング及び前掲脚注21の竹本論文による。

加えて、県の中小企業労働相談所（県内 3 箇所）においてはフリーダイヤルによる労働相談も行っているところ、労働委員会の置かれている東部地区を除いた中部地区、西部地区では中小企業労働相談所が原則的なあっせん受付窓口となるとともに、現地あっせんの会場となっており、労働相談とあっせん制度との強い連携が図られ、利用者の利便性及び移動に伴う時間的、経済的負担に配慮している。

また、当事者の都合を優先して、休日や夜間にあっせんを行うこともある。

イ 北海道労働委員会²⁵

北海道労働委員会では、労働相談業務は行っていないものの、次のような便宜を図って、利用者の事務手続き上の負担、移動に伴う時間的、金銭的負担、都合に配慮している。

- ① あっせん申請書の作成について事務局が指導しており、例えば、電話によって申請があった場合、事務局職員による現地での事前調査と併せて問題点の整理とともに、申請書の作成・提出の指導が行われている。
- ② あっせんは、札幌市及びその近郊は労働委員会事務局で行われているが、それ以外の地域では、申請者の居住地を原則として付近の公的施設等を利用して現地あっせんが行われている。
- ③ 当事者の都合を優先して、休日にあっせんを行うこともある。

加えて、道の中小企業労働相談所（道内 15 箇所）においてはフリーダイヤルによる労働相談も行っているところ、あっせん申請の取次も行っている。

²⁵ヒアリング及び折戸良治「北海道における個別労使紛争あっせんの取り組みと課題」月刊労委労協第 568 号（2003 年）による。

第3節 裁判所（労働審判）

平成18年4月から、労働審判法²⁶に基づき、司法機関（地方裁判所）において、個別労働紛争事案について、労働審判制度が実施されている。

労働審判制度は、個別労働関係民事紛争に関し、裁判所において、次の1の労働審判委員会が、当事者の申立てにより、原則3回以内の期日において事件を審理し、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きであり、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した制度である（法第1条等）。（制度の概要は、[図7](#)参照）

労働審判制度は、有料（申立ての手数料。その額²⁷については、[表4](#)参照）で、具体的には以下のように行われている。

1 労働審判委員会の構成

労働審判官（裁判官）と2名の労働審判員の構成により組織される労働審判委員会によって行われる（法第7条）。

2名の労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者のうちから任命することとされている（法第9条第2項）が、事実上、労働側の立場での知識経験を有する者と使用側の立場での知識経験を有する者から任命され、3者構成をとっている。

なお、それぞれの労働審判員も「中立かつ公正な立場において」（同条第1項）職務を行うこととなっている。

また、労働審判委員会が行う決議については、3者それぞれが評決権を持っており、過半数の意見によることとされている（法第12条第1項）。

2 手続きの進め方

- (1) 申立てを行う場合、申立書（そのモデルは、文末[資料3](#)参照）に必要な事項を記載して地方裁判所に提出することになるが、趣旨、理由のほか、予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実、予想される争点ごとの証拠、当事者間においてされた交渉その他の申立てに至る経緯の概要等を記載しなければならないことになっている（規則第9条）。

一方、相手方も事前にその申立てに対する主張である答弁書（申立ての趣旨に対

²⁶ 平成16年法律第45号。以下、本節において労働審判法を「法」といい、労働審判規則（平成17年最高裁判所規則第2号）を「規則」という。

²⁷ 民事訴訟費用等に関する法律第3条、別表第1の14の項により定められている。なお、訴訟の際の手数料（同表の1の項）に比べると低額になっている（例えば、訴額が1,000万円以内なら訴訟の場合の半額）。

図7

労働審判制度の概要

労働審判制度は、個別労働関係民事紛争を、裁判所において、原則として3回以内の期日で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度です。

労働審判制度全体のイメージは、下図のとおりです。

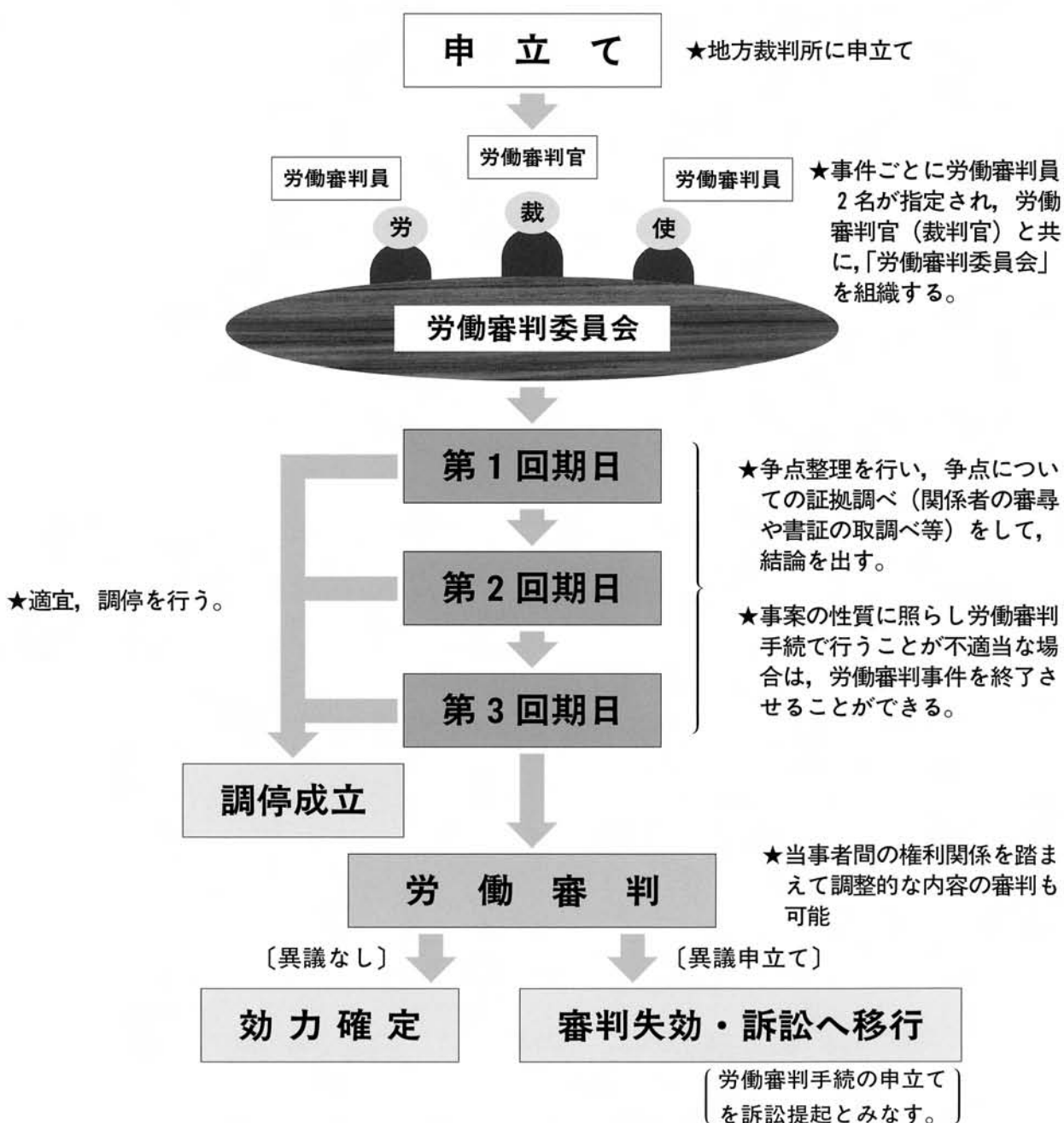


表4

【申立手数料一覧表】

訴 額	労働審判の 申立費用	(参考) 民事訴訟第一 審の申立費用	訴 額	労働審判の 申立費用	(参考) 民事訴訟第一 審の申立費用
(万円)	(円)	(円)	(万円)	(円)	(円)
10	500	1,000	420	13,000	26,000
20	1,000	2,000	440	13,500	27,000
30	1,500	3,000	460	14,000	28,000
40	2,000	4,000	480	14,500	29,000
50	2,500	5,000	500	15,000	30,000
60	3,000	6,000	550	16,000	32,000
70	3,500	7,000	600	17,000	34,000
80	4,000	8,000	650	18,000	36,000
90	4,500	9,000	700	19,000	38,000
100	5,000	10,000	750	20,000	40,000
120	5,500	11,000	800	21,000	42,000
140	6,000	12,000	850	22,000	44,000
160	6,500	13,000	900	23,000	46,000
180	7,000	14,000	950	24,000	48,000
200	7,500	15,000	1,000	25,000	50,000
220	8,000	16,000	1,100	26,200	53,000
240	8,500	17,000	1,200	27,400	56,000
260	9,000	18,000	1,300	28,600	59,000
280	9,500	19,000	1,400	29,800	62,000
300	10,000	20,000	1,500	31,000	65,000
320	10,500	21,000	1,600	32,200	68,000
340	11,000	22,000	1,700	33,400	71,000
360	11,500	23,000	1,800	34,600	74,000
380	12,000	24,000	1,900	35,800	77,000
400	12,500	25,000	2,000	37,000	80,000

(出所) 『労働審判 実践マニュアル Ver.1 補訂版』(日本労働弁護団, 2007年)

する答弁、申立書に記載された事実に対する認否等を記載）（そのモデルは、文末資料4参照）を提出しなければならないことになっている（規則第16条）。

(2) 労働審判には出頭義務²⁸があり、正当な理由なく出頭しない場合は5万円以下の過料が科せられている（法第31条）。

(3) 迅速な解決を図るため、原則として3回以内の期日で審理を終結しなければならないこととされ（法第15条第2項）、その手続きの中で適宜、調停の成立（合意）による解決を試みることとなっているが、解決に至らない場合には、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続きの経過を踏まえて、労働審判を行うこととされている（法第1条、第20条第1項）。

実際の手続きでは、第1回期日では争点を整理し、争いのある事実について必要な証拠調べがなされるが、多くの事件ではその第1回期日から調停が試みられるようである²⁹。

なお、複雑困難で3回で終結しそうな事案等労働審判手続き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られるときは、労働審判事件を終了することができることとなっている（法第24条）³⁰。

(4) 手続きは非公開で行われる（法第16条。ただし、相当と認める者の傍聴は可）。

また、審理は当事者の対面方式で行われるが、調停を試みる過程で、労働審判官・労働審判員の3名が同席した形で、当事者に対して個別に主張の聴取、説得を行うことがある。

(5) 労働審判は、原則第3回までの期日で終了することを目指しているため、第1回期日が非常に重要であり、そのため申立書、答弁書の作成や期日における口頭での対応を適切に行うことが必要とされており、より迅速に解決するためには代理人として弁護士を立てる必要性が高いと言われている³¹。

²⁸ 不出頭の場合について、最高裁判所事務総局行政局監修『労働審判手続に関する執務資料』（法曹会、2007年）53頁以下では、「相手方が全く連絡をすることなく労働審判手続の期日に欠席した場合には、申立人に出張、立証を行わせ、申立人の言い分が相当と認められるのであれば、申立人の意向を確認した上で、その言い分どおりの労働審判を行うことが考えられる」と述べている。

²⁹ 山田陽三「審判実務の経験からみた実績と今後の課題」ジュリスト第1331号（2007年）63頁。

³⁰ 岸和田伸仁「労働審判制度の現状と課題」労働法学研究会報2410号（2007年）40頁以下では、「複雑な事案で労働審判手続きを行うことが適当でない事件」として、「賃金差別事件」、「過労死の損害賠償事件」、「整理解雇」を挙げている。ただし同時に、「賃金差別、整理解雇といった類型別に向き不向きがあるのではなく、個々の事案ごとに向き不向きを判断するしかない」と述べている。また、『労働審判実践マニュアル Ver1 補訂版』（日本労働弁護団、2007年）13頁以下では、賃金差別事件に関し男女別の賃金表を用い男女差別の実態を裏付けることができるような事案、整理解雇事件に関し解雇の前後に大量の新規採用をするなど明らかに人員削減の必要性のない事案、過労死の損害賠償事件に関し会社が労災の責任そのものは認め損害賠償の金額だけが争いとなっている事案について、労働審判での審理が可能と述べている。

³¹ 代理人の必要性については、中西茂ほか「特別座談会 労働審判制度の運用状況—制度開始1年を経て—」労働審判制度の活用と運用（別冊NB L119号）（商事法務、2007年）9頁以下。その中で中西茂東京地方裁判所判事は、申立人が本人の場合について「受付段階である程度の申立書が書けていないと受け付けていないという実情があらうかと思う」と述べている。また、佐村浩之「東京地裁における労働審判の運用状況」自由と正義Vol.58 No.6（2007年）31頁でも「裁判所としても、弁護士が代理人として関与することを要望してきた」と述

ただし、弁護士を立てないケースもあり、申立人が代理人を立てない事件は、14%程度³²となっている（表5参照）。

- (6) 労働審判に対して、当事者は異議の申立てを行うことができ、それにより労働審判は効力を失うが、その場合、自動的に訴訟に移行し、労働審判手続きの申立ての時に訴えの提起があったものとみなされることとなっている（法第21条第1項・第3項、第22条第1項）。

3 労働審判の場所

現在、地方裁判所の本庁（全国に50）において行われており、北海道は4箇所あるが、他の46都府県では各1箇所となっている。

4 効力

労働審判制度は、調停成立、労働審判の確定の場合、裁判上の和解と同一の効力を有し（法第21条第4項、第29条による民事調停法第16条の準用）、強制力を持つので、必要な場合には裁判所へ申し立てて、強制執行も行うことが可能となっている。

5 平成18年度から19年7月末までの実績

シンポジウム「労働審判制度の課題と展望」（2007年9月28日連合主催）資料によると、次のとおりである。

- (1) 労働審判の審理が終了した件数は1,367件で、その主な内容は、多い順に①地位確認（解雇等）667件（48.8%）、②賃金等364件（26.6%）となっている（表6参照）。

- (2) 審理が終了した1,367件のうち、解決（調停成立、労働審判異議申立てなし）が1,053件（それぞれ947件、106件）（77.0%—調停69.2%、労働審判7.8%—）、取下げが103件（7.5%）となっている（表7参照）

- (3) 審理期間は、1カ月以内が5.3%、1カ月超～2カ月以内が29.9%、2カ月超～3カ月以内が36.7%、3カ月超～6カ月以内が27.7%、6カ月超～1年以内が0.2%で、平均73.8日となっている。（表8参照）

なお、労働関係の民事通常訴訟事件の平均審理期間は約1年である³³。

べている。さらに、石寄信憲「労働審判制度に対する評価とこれからの運用」自由と正義 Vol.58 No.6（2007年）28頁では、「弁護士が代理人としてついた事件は、そうでない場合に比べて1割ほど調停成立率が高くなっている」と述べている。

³² 平成19年7月末までに審理が終了した1,367件のうち197件。

³³ 平成18年の地方裁判所における既済事件の平均審理期間は12.0月である（最高裁判所事務総局行政局「平成18年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報59巻8号182頁）

表5 全国の労働審判既済事件の代理人の選任状況ごと及び終局事由ごとの処理状況

	労働審判		調停成立		24条終了		取下げ		却下・移送等		計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
申立人・本人	44	22.3%	113	57.4%	8	4.1%	30	15.2%	2	1.0%	197	100.0%
相手方・本人	12	20.7%	27	46.6%			17	29.3%	2	3.4%	58	100.0%
相手方・弁護士代理人	32	23.5%	83	61.0%	8	5.9%	13	9.6%			136	100.0%
相手方・その他の代理人			3	100.0%							3	100.0%
申立人・弁護士代理人	222	19.0%	831	71.3%	35	3.0%	73	6.3%	5	0.4%	1166	100.0%
相手方・本人	32	23.5%	56	41.2%	5	3.7%	38	27.9%	5	3.7%	136	100.0%
相手方・弁護士代理人	187	18.3%	770	75.4%	30	2.9%	34	3.3%			1021	100.0%
相手方・その他の代理人	3	33.3%	5	55.6%			1	11.1%			9	100.0%
申立人・その他の代理人	1	25.0%	3	75.0%							4	100.0%
相手方・弁護士代理人	1	25.0%	3	75.0%							4	100.0%
計	267	19.5%	947	69.3%	43	3.1%	103	7.5%	7	0.5%	1367	100.0%

(注) 件数は、平成19年7月末現在のもので、同年9月10日集計による行政局調べの概数値である。

(出所) シンポジウム「労働審判制度の課題と展望」(2007年9月28日連合主催)資料(表8まで同じ。)

表6 全国の労働審判既済事件の事件種別ごと及び終局事由ごとの処理状況

	労働審判		調停成立		24条終了		取下げ		却下・移送等		総計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
非金銭	142	19.4%	517	70.6%	18	2.5%	55	7.5%			732	100.0%
地位確認	122	18.3%	485	72.7%	15	2.2%	45	6.7%			667	100.0%
その他	20	30.8%	32	49.2%	3	4.6%	10	15.4%			65	100.0%
金銭	125	19.7%	430	67.7%	25	3.9%	48	7.6%	7	1.1%	635	100.0%
賃金等	66	18.1%	253	69.5%	16	4.4%	24	6.6%	5	1.4%	364	100.0%
退職金	29	24.4%	76	63.9%	4	3.4%	10	8.4%			119	100.0%
その他	30	19.7%	101	66.4%	5	3.3%	14	9.2%	2	1.3%	152	100.0%
計	267	19.5%	947	69.3%	43	3.1%	103	7.5%	7	0.5%	1367	100.0%

(注) 件数は、平成19年7月末現在のもので、同年9月10日集計による行政局調べの概数値である。

表7 全国の労働審判事件の終局事由ごとの既済件数

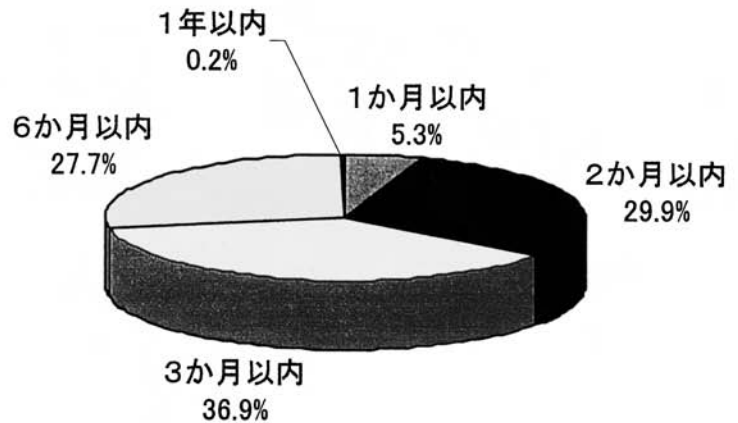
	平成18年	平成19年									総計
	計	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	計		
労働審判	107	18	21	16	19	26	33	27	160	267	
調停成立	427	45	66	106	52	61	84	106	520	947	
24条終了	19	2	6	7	4	1	3	1	24	43	
取下げ	50	4	9	11	8	10	9	2	53	103	
却下・移送等	3	1	0	1	0	0	1	1	4	7	
総計	606	70	102	141	83	98	130	137	761	1367	

		平成18年	平成19年									総計
		計	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	計		
労働審判	うち異議申立てあり	73	12	11	4	10	19	17	15	88	161	
	うち異議申立てなし	34	6	10	12	9	7	16	12	72	106	

(注) 1 件数は、平成19年9月10日集計による行政局調べの概数値である（平成18年は4月から12月の合計件数）。
 2 異議申立ての件数は、翌月の統計報告の提出までに異議申立てがあった件数を計上している。

表8 全国の労働審判既済事件の平均審理期間

申立て～終局日	
1か月以内	72件
2か月以内	409件
3か月以内	504件
6か月以内	379件
1年以内	3件
平均	73.8日
対象件数	1367件



(注) 件数は、平成19年7月末現在のもので、同年9月10日集計による行政局調べの概数値である。