

労働審判手続による労働紛争解決の パラダイムシフトと今後の課題

浅野 高宏

(北海学園大学法学部教授・弁護士)

労働審判手続は、労働審判法（平成16年5月12日法律第45号）により創設され、同18年4月に運用を開始した制度である。同手続は、個別労働関係民事紛争を対象とし、これを原則3回以内の期日で、裁判官（労働審判官）1名と労働関係の専門的な知識経験を有する者2名（労働審判員）が合議体を構成し、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、合議によって、権利義務関係を踏まえて事件の内容に即した解決案を示すという非訟事件手続である。労働審判手続は司法制度改革の流れの中で、紛争解決手続として「社会のニーズ」「国民のニーズ」に応えたものとなることが強く意識されて構想されたものであり、①迅速性（SPEEDY）、②専門性（SPECIALIZED）、③事案適合性（SUITABLE）という特長を持つ。労働審判手続は「成功」した制度であると評価されているが、その「成功」は手続に関与する者のプロフェッショナル（Professional）としての矜持、努力（Perspiration）、情熱（Passion）が支えている。特に労働審判員の存在は重要であり、労働審判手続で培われた労働審判員の貴重な経験や知識の共有と継承が課題となっている。本来、労使紛争は労使の話し合いの中で解決されていくことが理想であるが、労働組合の組織率が2割を下回り、労働法コンプライアンスも日本の雇用社会に十分浸透しているとも言い難い状況の下では、労働者にとって労働審判手続は労働法の実現手段として存在感を増し、今後の活用が期待されている。

目次

- I 労働審判手続の意義、立法経緯と特長
- II 労働審判手続の労働紛争解決制度としての特色
- III 労働審判委員会の構成ないし権限と他の紛争解決手続との相違
- IV 労働審判手続の「成功」の要因と今後の課題

I 労働審判手続の意義、立法経緯と特長

1 労働審判手続の意義

労働審判手続は、労働審判法（平成16年5月12日法律第45号）により創設され、同18年4月に

運用を開始した制度である。

労使紛争は、企業と労働組合の間の集団的労使関係上の紛争（集団的労使紛争）と、企業と個々の労働者間の権利義務にかかわる個別労働関係紛争に大別されるが、労働審判手続では、解雇、雇止め、配転、出向、賃金・退職金請求、懲戒処分、労働条件変更の拘束力などをめぐる個別労働関係紛争（法文上「個別労働関係民事紛争」と呼称されている）を対象とする（労働審判法1条）。こうした紛争を原則3回以内の期日で、裁判官（労働審判官）1名と労働関係の専門的な知識経験を有する者2名（労働審判員、労使それぞれから一人ずつ選出、非常勤）が合議体を構成し、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、合

議によって、権利義務関係を踏まえて事件の内容に即した解決案を示すという非訟事件手続である¹⁾。

労働審判手続は、次の点で通常の民事訴訟を变容させている。まず、書面主義から口頭主義・直接主義の強化が図られている。さらに、主張書面や書証の適時提出主義から一括提出主義を採用し、法廷での尋問から直接無定形な形での審尋方式とすることで、出来る限り無駄を省いて早期に真実に迫られる制度となるように設計されている²⁾。

2 司法制度改革と労働審判制度創設の経緯、労働審判手続の特長

(1) 労働審判創設の経緯

平成11年7月に、国民により身近で利用しやすい司法制度の構築を目指し、司法制度改革審議会が設けられ、労働関係紛争に関する司法システムの在り方も検討されることになった。

これに先立ち、平成8年に改正民事訴訟法（平成8年6月26日法律第109号）が成立し、平成10年に施行された。この民事訴訟法改正は、国民の期待に応える利用しやすく分かりやすい民事裁判の実現を企図したものであり、それまでの、いつになったら裁判が終わるか予想できない民事裁判によって「国民の司法離れ」が生じるのを何とかしようという危機意識に根差したものであった。こうした危機意識は当時の多くの実務家や研究者に共有され、「社会のニーズ」「国民のニーズ」にしっかりと応えた迅速で適正な民事訴訟を実現したいという情熱が改正民事訴訟法には込められており、その情熱がそのまま司法制度改革へ注ぎこまれた³⁾。こうした状況の中で、司法制度改革推進本部に労働検討会が設置され、平成14年2月から議論が開始された。その後、平成15年8月に「中間とりまとめ（案）」が出され、労働検討会の検討の成果は平成15年12月19日に「労働審判制度（仮称）の概要（案）」として結実し、翌年には内閣から法案が提出されて労働審判法として成立した。こうした労働審判創設の経緯に照らしても、労働審判手続が労働紛争解決手続として「社会のニーズ」「国民のニーズ」に応えたものと

なることが強く意識されていたことがわかる。

(2) 労働審判手続の特長（「SSS」【スリーエス】⁴⁾と教育的機能）

そして、「社会のニーズ」「国民のニーズ」は労働審判制度の次の特長として表れている。

① SPEEDY（迅速性）

平成18年4月の運用開始から平成19年3月までの1年間で、全国の地裁に1163件の労働審判の申立てがなされた。そのうち上記1年間の期間内に終局した事件の平均審理期間は、全国の地裁で74.2日であった。実に7割以上の事件が3カ月以内で終局し、平均2カ月半で結論が出るという結果であった。これは運用開始前に3ないし4カ月程度で結論に至ることが期待されていたことに照らしても予想を超えるスピーディーな運用と評されている⁵⁾。

労働審判の新規受理（新受）件数は、その後も増加し、令和2（2020）年の速報値によると、全国の地裁の労働審判の新受件数は3907件であり、同じく労働関係民事通常訴訟の新受件数3963件と合わせて7870件と過去最多となった。終局事由別（全体の合計は3754件）でみると、令和2年は調停が成立した事件は2559件であり、調停成立は68.2%であった。また、労働審判がなされた事件は608件であり（全体の16.2%）、そのうち異議申立てがなされなかった事件は261件（全体の約7%）であるから、全体の約8割弱の事件が労働審判手続の中で最終的に解決していることがわかる。もともと、全国の地裁の平均審理期間については、平成27（2015）年から平成30（2018）年までは2.6カ月から2.7カ月で推移していたが、令和元（2019）年は2.9カ月、令和2（2020）年が3.6カ月⁶⁾と長期化の傾向がみられる（なお、筆者は札幌弁護士会所属であるが、札幌地方裁判所では平成27年から令和2年までの労働審判の平均審理期間は2.2カ月から2.4カ月である⁷⁾）。ただし、労働関係民事通常訴訟の平均審理期間は平成27（2015）年から平成30（2018）年が14.2カ月から14.7カ月で推移し、令和元（2019）年は15.5カ月、令和2（2020）年が15.9カ月となっていることと比較す

ると、労働審判手続の解決までの迅速性という特長は保たれているといえよう。

② SPECIALIZED（専門性）

制度発足当初で労働審判員は全国で約 1000 名が任命された。各方面から最新の労使の実情についての専門的な知識経験の豊富な方が選りすぐられて選任されており、制度利用者からも高い評価を得た⁸⁾。平成 31（2019）年 4 月 1 日時点では、労働審判員は全国で 1506 名、うち女性は 95 名（約 6.3%）である。裁判所としても、多様な事案を審理する上で、ジェンダーバランスに配慮する必要性を踏まえながら、推薦母体に協力を要請し優れた労働審判員の確保に努力している。また労働審判を経験した裁判官からは、審判員が手続きに加わることで、審判官だけでは把握しづらい現場の実情や慣行などについて審判員の知識、経験を活かしたより多角的な検討が行われ、判断に厚みが増すといった声が寄せられているようである。このように労働審判員の専門性は労働審判制度の肝であり、裁判所でも労働審判員に実務の最先端の知識や経験を取得してもらい、問題となる事実を把握し法的観点からも検討する能力を向上すべく年に一度、労働審判員研究会を開催して、その充実化に取り組んでいる⁹⁾。

③ SUITABLE（事案適合性）

労働審判手続の運用開始直後の 1 年間では、労働審判委員会が事案に適合した（SUITABLE な）調停案や審判を行ったことで、当事者が審判内容に不満ありとして、通常訴訟の場で 100 か 0 かの決着を付けることになった事件は全体の 1 割程度に過ぎなかった¹⁰⁾。

令和 2（2020）年の終局既済事件数 3754 件のうち、通常訴訟に移行した事件は全体の 15% 程度であり¹¹⁾、事案に適合した解決が行われているといえよう。

(3) もう一つの機能（当事者、特に中小零細企業事業主への教育的機能）

近年、労働関係をめぐっては、新立法や法改正が相次ぎ、労働法の内容が著しく複雑化している

が、労働者や事業主（特に中小零細企業）は、そのような労働法や人事制度について十分な知識を持ち合わせていないという点が指摘されている¹²⁾。最高裁判例も含めて実務に大きな影響を与える重要な判例あるいは裁判例も次々と出されていることも踏まえると、こうした部分を含めて労働法コンプライアンスに関する情報を的確に収集し、現場の人事制度に反映させ、適正に運用するというのは、大企業であっても難しい面がある。いわんや中小零細企業にとっては労働法を 100% 遵守するというのは至難の業というのが実態であろう。もっとも、中小零細企業の中には、労働法コンプライアンスを議論する以前の問題として、そもそも労働法自体に全く関心をもたず、基本的な法令の知識のないまま、当該職場の常識や業界の常識なるものに従って企業運営を行っている事業主も存在する。こうした場合は、労働条件などの説明が十分になされていないことや、一時の感情に任せて法的にはおよそ許容されないような解雇や人事措置、労働条件変更等を行ってしまうことが少なくない。その結果、労働法の基本的知識さえあれば労使紛争にまで発展しなかったような事案まで、いたずらに紛争化させてしまっている例も少なからず見受けられる¹³⁾。

従来から労働審判手続には中小企業事業主への教育的効果が指摘されており、実際に労働審判手続の中で実務上参考となる文献や就業規則の規定の在り方や運用方法についても助言がなされるケースもあるようである¹⁴⁾。

2010 年から 2012 年に実施された労働審判制度の利用者調査の結果でも、中小企業の使用者にとっては、労働審判手続では基本的には、法的な問題解決が行われるがゆえに、十分に労働法コンプライアンスが浸透していない中小企業の使用者にとっては厳しい解決結果となることが多いためか、制度に対する評価や満足度は低い結果となっている。しかし、他方で、中小企業の使用者は、自己が経験した労働審判手続に否定的な評価を示しつつも、その経験を契機に、コンプライアンスの重視や人事管理制度の変更に向けた行動をとっていると回答しており、労働審判手続の経験を契機とする中小企業の使用者への法の浸透という教

育的効果が発揮されていることがわかる¹⁵⁾。

使用者が法的知識をもたない事案では、労働審判委員会が使用者の意見や立場に理解を示しつつも、法的観点から適切にアドバイスを行い、時には教育的指導を行うことが調停成立率を押し上げている要因になっているのではないと思われる¹⁶⁾。

(4) 労働審判制度を支える基盤「PPP」(3つのピー)

さらに忘れてはならないのは、複雑困難事件と言われてきた労働事件を3回の期日で解決することを可能としてきたのは、労働審判手続に関与する審判官、審判員、代理人弁護士の3つの「P」(PPP)であるという点である。「PPP」とは真の意味での「プロフェッショナル (Professional)」による、事前準備などの「真摯な努力 (Perspiration)」と、この制度を利用して紛争解決をしようという「情熱 (Passion)」である¹⁷⁾。こうした関係者の献身的な努力が労働審判制度の今日の「成功」(その具体的な中身と評価については後述する)を支えてきたのであり、労働審判手続が今後発展的に運用されていくかどうか、PPPに負うところが大きい。

II 労働審判手続の労働紛争解決制度としての特色

1 労働紛争解決制度としての6つの特色

次に労働審判手続の労働紛争解決制度としての特色という観点からは、個別労働関係民事紛争を扱う他の紛争解決制度(個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会によるあっせん(以下では「労働局のあっせん」という)、44の道府県労働委員会が実施されている労働委員会によるあっせん(以下では「労委によるあっせん」という)¹⁸⁾等と異なる、次の6つの特色を有する¹⁹⁾。

その一は、裁判所における紛争解決手続であること、その二は、労働関係の専門的知識経験を有する者の参加する手続であること、その三は、個別労働関係紛争についての手続であること、その

四は、迅速かつ簡易な紛争解決手続であること、その五は、訴訟ではなく「審判」手続という非訟事件としての手続であること、その六は、審判に異議が述べられた場合には通常訴訟に移行するという仕組みが採られていること、である。

以下では、それぞれの特色の内容及び争点について確認していく。

2 6つの特色の概要等

(1) 裁判所における紛争解決手続

労働審判手続は、後述する労使の専門的知識経験を有する労働審判員2名に加えて、裁判官が加わった労働審判委員会が審理や判断の主体となるものであり、裁判所における労働紛争に特化した紛争解決手続といえる。東京大学社会科学研究所の研究グループが労働審判の利用者に対して実施したアンケート結果をまとめ、2010年に公表した「労働審判制度の意識調査」の基本報告書では、「労働審判制度の特徴がどのくらい重要と思うか」を尋ねた項目で、労働者側、使用者側ともに特に「重要だと思う」の回答が多かったのは「裁判所で行われる手続であること」(労働者側で92.5%、使用者側で80.1%)であった²⁰⁾。さらに、同調査では、「労働審判手続を利用した理由」(申し立てられた側の場合は、労働審判手続に何を期待したか)についても調査(複数回答)を行っているところ、労働者側、使用者側ともに公正な解決の期待が高いことがうかがわれた。労働者側、使用者側ともに労働審判において公正な解決を期待しているという点は、同研究グループが2020年に公表した「第2回 労働審判制度の意識調査」でも同様の結果となっている²¹⁾。これらの結果からみても、労働審判手続が裁判所で行われる紛争解決手続であるということは、利用者である国民の視点からすると公正な解決を期待しようということにつながっているように思われる。

そのように理解される要因としては、労使関係の専門家である労働審判員に加え、法律の専門家であり、紛争解決一般のプロフェッショナルである裁判官が審理と判断の主体となり、裁判所が紛争解決の場を提供しているという点が、労働審判手続の公正さ、紛争解決手続としての安定性や信

頼性を向上することに寄与しているものと考えられる。すなわち、日頃から厳格な事実審理により権利義務関係を確定するという判定作業に精通している裁判官が加わっている点は審理や判断の安定感につながる。また労働審判手続の創設以前から、裁判所は判例法理の形成という形で労働法の民事規範の内容を補充ないし樹立する役割を果たしており²²⁾、労働判例は、労使紛争解決のための裁判規範としての重要性を持つと共に、労使関係を実際上規律する行為規範としても機能²³⁾してきた。したがって、労働判例を通じて法理形成を行ってきた主体である裁判所によって示される解決案は、紛争当事者にとっては、それ自体にも労働審判手続ならではの「相当性」（労働審判法20条）のある解決基準（「審判規範」²⁴⁾）として受け止められ、公正で信頼に足る労使紛争解決案として紛争当事者に強い感銘力を与えているものと推測できる。

（2）労働関係の専門的知識経験を有する者の参加

労働審判手続創設以前は、裁判所も労働関係や労働法には専門性がないという立場をとっていたようである²⁵⁾。しかし、こうした考え方は労働審判手続の創設と成果を踏まえると、労働関係や労働法の専門性を正しく理解しないものであったことがわかる。もとより労働関係における専門性とは、「複雑な労働法規の内容に関する専門性や、労働災害などに関して問題となる自然科学上の専門性とは異なる、労働関係の制度や慣行に関する専門的知識経験を意味する」とされる²⁶⁾。

一般的には、このような専門性は、問題となる争点や各事案に応じた労使間の利害調整の巧みさにあらわれることが指摘されている²⁷⁾。

また、労働事件では、証拠として出されているほかに、「いわく言い難い部分」が存在し、「出された証拠についても、一般の民事事件と同じ見方をしてはいけない場合もある」とも言われている^{28) 29)}。これは通常の法規の解釈からは直ちには導かれないものの、（労使の立場を問わず）労働紛争の実情をよく知るものだからこそ、短い審理期間でも辿り着ける事案の真相（「真実」）が存在

し、労働審判員の専門性は、この「真実」発見の鍵となっている。労働紛争の実情を踏まえた「真実」には労働審判員の専門的な知識経験が活かされるからこそ早期に到達できるのである³⁰⁾。このような専門性をもつ労使の経験者が紛争解決に関与することは、裁判官（労働審判官）からみても事実面での争点や紛争の実情の把握、および適切な紛争解決案の策定など、労働紛争の解決にあたり有益な役割を果たしていると評価されている³¹⁾。

（3）個別労働関係民事紛争が対象となること

労働審判法1条は、労働審判手続の対象となる紛争を「労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争」と規定し、これを「個別労働関係民事紛争」と略称している。

「労働関係」とは、労働契約または事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主との関係をいい、個別労働紛争解決促進法等においても用いられている³²⁾。

労働関係に関する事項についての紛争は、たとえば、採用内定拒否、解雇、雇止めを争う紛争、配置転換、出向、懲戒処分等の効力を争う紛争、賃金や割増賃金、退職金の支払を求める紛争、労働条件変更の拘束力などをめぐる紛争、安全配慮義務違反に基づき損害賠償を請求する紛争等が含まれる³³⁾。

労働組合と使用者間の団体的（集团的）労働関係上の紛争は専門的機関としての労働委員会があるので対象から除外され、個々の労働者と事業主間の紛争のみが対象となる。ただし、個々の労働者の個別労働関係上の権利主張という形をとる限り、労働組合と使用者間の労働協約に基づく請求や、労働組合法7条の不当労働行為禁止規定を根拠とする権利主張（解雇無効、損害賠償など）も対象となる。同様に、男女差別、労働条件制度の変更、整理解雇などのように多数の労働者の処遇にかかわる紛争も対象となるし、実際上労働組合が労働者の主張をバックアップしているような紛争も対象となる³⁴⁾。

労働契約関係ではない労働関係である派遣労働者と派遣先事業主の関係については、「労働基準

法のいくつもの規定がみなし適用され（労働者派遣法44条）、安全配慮義務も肯定されること、労働審判法が対象となる紛争を「労働者・使用者間」ではなく、「労働者・事業主間」と表現していることを考えると、ここでいう「労働関係」に入ると考えられる」とされている³⁵⁾。

近時問題となっているのは、たとえば個人業務請負契約の更新拒否を解雇紛争として労働審判手続の対象とすることができるかという点である。労働契約法施行通達（平成24・8・10基発0810第2号、平成24・10・26基発1026第1号、平成25・3・28基発1128第2号、平成27・3・18基発0318第2号、平成30・12・28基発1228第17号）は、労働契約法2条1項の「労働者」に該当するか否かは、同項に「使用者に使用されて」と規定されているとおり、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使用従属関係が認められるか否かにより判断される」としている。業務請負契約、業務委託契約などで働く「就業者」（いわゆるフリーランス、個人事業主と呼ばれる就業者）が増えており、契約の名称にかかわらず、労働契約であると評価できるケースをめぐる紛争を労働審判手続で解決できることは「就業者」側にとっては大きなメリットがある。他方で労働契約に類するものの、労働契約とはにわかに判断し難い、いわゆるグレーゾーンケースも少なくない。こうしたグレーゾーンケースを労働審判の手続対象とできるかは解釈上も運用上も難問ではある³⁶⁾。

この点について大阪高決平成26・7・8（判時2252号107頁）は「労働審判の対象は、「労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（個別労働関係民事紛争）」に限られ（労働審判法1条）、この点は申立ての適法要件（同法6条）であると解されるが、上記にいう「労働関係」とは、純然たる労働契約に基づく関係に限られず、事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主との関係を含むというべきである。そして労働審判手続が3回の審理で紛争の柔軟かつ相当な解決を行おうとする趣旨に鑑みると、事実上の使用従属関係にあることについては、そのような手続により解決を図ること

が適当と考えられる状況が存在することについて一応の根拠を明らかにすることを要するというべきであり、かつそれで足りる」とした。その上で具体的な事実をもとに、本件申立てを不適法として却下した京都地方裁判所の原決定を取り消し、原裁判所に事件を差し戻した。前述のように労働審判手続の対象となる「労働関係」とは、純然たる労働契約に基づく関係に限られず、事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主との関係を含むという考え方を推し進めると、労働審判手続により解決を図ることが適当と考えられる状況が存在することについての一応の根拠が明らかであれば、まずは労働審判手続の審理を開始するという大阪高裁の決定は支持できる。なお、実際には大阪高裁の本決定を受けて、当該事件については労働審判手続が再開され、調停によって解決したようである³⁷⁾。他方で、紛争の直前まで代表取締役の立場にあったものと会社との契約終了をめぐる紛争については個別労働関係民事紛争該当性を否定し、労働審判法6条に基づき申立てを却下した例として、東京地決平成22・11・29（判タ1337号148頁）があるが、同事件については「労働関係に関する事項」でないことが明白な事案であったと評されている³⁸⁾。グレーゾーンケースは今後ますます増加することが見込まれる。こうした中で、グレーゾーンケースについても、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を得られる可能性のある労働審判手続を活用できることは、「労働者」の辺縁が曖昧になる中で、まさにそこに位置づけられている就業者にとっては大きな救いとなる。こうした観点からも上記大阪高裁決定の判示内容と審理再開後の調停成立という成果は、実務上大いに参考になり、グレーゾーンケースに対しても労働審判委員会の積極的な対応が期待されているといえよう。

（4）迅速かつ簡易な手続

原則3回以内の期日での迅速処理は労働審判手続の特筆すべき特徴であり、労働審判手続が通常訴訟とは異なる独自の存在意義を発揮するための生命線といっても過言ではない。この点については「労働審判手続では、個別労働関係民事事件が

労働者の生活をかけた紛争であることから、原則として「3回以内の期日において、審理を終結しなければならない」として、紛争の迅速で集中的な解決が図られる（労働審判法15条2項）。この3回以内の期日での迅速処理は、労働審判手続の眼目というべき特色であって、労働審判委員会の重大な責務であるが、当事者の協力がなければとうてい実現しえないものなので、当事者の迅速進行に努める責務も規則において謳われた」と指摘されている³⁹⁾。

迅速性と簡易性の関係については、労働審判手続は、当事者本人が容易に手続にアクセスできるという意味での簡易性よりも、紛争解決の迅速性に重きが置かれている。もっとも迅速な紛争解決は結果的に手続きへのアクセスを高めることにつながる事が期待でき、その意味で簡易性も備えているといえる。なお書式の定型化等の工夫により簡易性を充足していくことが想定されている⁴⁰⁾。

(5) 非訟事件手続であること

訴訟手続との比較及び民事調停手続との比較の詳細は、菅野ほか・前掲注1)書30頁から32頁を参照されたい。ここでは特に非訟事件手続としての性格が労働審判委員会の定める審判内容にも反映されるという指摘について言及しておきたい。すなわち、「労働審判委員会は、審理の結果、当事者間の権利関係および手続の経過を踏まえて、当事者間の権利関係を確認すること、金銭の支払や物の引渡し等を命ずること、その他紛争解決のために相当と認める内容を定めた審判を行うものとされている（20条1項・2項）。ここでは、審判を行うにあたって、権利関係のみならず「手続の経過」をも踏まえることが認められ、しかも、その内容は「相当と認める事項」を含みうるとされており、さらに、不服のある当事者が異議を申し立てれば審判自体は失効することも考え合わせれば、審判内容は、権利関係を踏まえたものである必要があるとはいえ、必ずしも実体法上の権利を実現するものには限られず、労働審判委員会において柔軟に定めることができると考えるべきである⁴¹⁾。その例としては、解雇事件の場合では、労働審判においては解雇権濫用にあたるか否

かなど、権利義務関係に基づくルールに照らした判断を踏まえる必要があるが、手続の経過の中で、労働者が必ずしも原職復帰を望んでおらず、使用者も金銭解決に反対でないと見られる場合には、金銭補償を内容とする審判内容を定めうるといった例が上げられる。ただし、柔軟な審判を下す際には最終的に実体法上の権利義務関係がどのように清算されたのかを明確にしておくべきであるという点には注意が必要となる。特に労働審判手続で処理される解雇事件の多くは雇用終了を前提に金銭解決により調停を成立させていることもあり、解雇事件で労働審判を出す際には、紛争当事者の希望を踏まえつつ、労働契約上の地位の帰趨も含めて権利義務関係を明確にした判断をすることが求められる⁴²⁾。

さらに、労働審判委員会がある程度柔軟に審判内容を決定できるとしても、審判内容の限界の基準となる「相当性」（労働審判法20条2項）についても十分留意する必要がある⁴³⁾。すなわち、労働審判には一般的に「相当性」の基準によりその限界が判断され、権利関係との合理的関連性を欠く審判や当事者の意思に明確に反するなど受容可能性がおよそ認められない審判内容は、手続の経過を踏まえておらず「相当性」を欠くとされる⁴⁴⁾。

この点について申立人の意思に反して労働審判において口外禁止条項を付したことの違法性が争われた事件（長崎地判令和2年12月1日労働判例ジャーナル107号2頁）において裁判所は「労働審判は、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の経過を踏まえてされるものであるから（法20条1項）、その内容は事案の解決のために相当なものでなければならないという相当性の要件を満たす必要があると考えられる。そして、上記条文の定めや、労働審判手続には、権利関係の判定作用という側面のみならず、当事者間の利害を調整するという作用が内包されていることからすれば、相当性の要件を具備しているか否かを判断するに当たっては、申立ての対象である労働関係に係る権利関係と合理的関連性があるか、手続の経過において、当事者にとって、受容可能性及び予測可能性があるかといった観点によるのが相当である。もっとも、労働審判は、権

利関係及び手続の経過を「踏まえて」なされるものであるし（法20条1項）、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上（法20条2項）、当事者の異議により、その理由を問わず、その効力を失うものとされていることからすると（法21条3項）、必ずしも実体法上の権利を実現するものには限られず、労働審判委員会において柔軟に定めることができるといえるから、相当性の判断に当たっても、上記の合理的関連性等を厳格にみるべきではなく、事案の実情に即した解決に資するかという点も考慮に入れてなされるべきものといえる」とした。その上で口外禁止条項の相当性については、権利関係との合理的関連性と手続の経過の観点から判断を行った。そして本件では合理的関連性は否定しなかったものの「本件審判において、調停案として原告が明確に拒絶した口外禁止条項を定めても、消極的な合意に至ることは期待できなかったというべきであって、本件口外禁止条項に受容可能性はないといわざるを得ない。したがって、同条項は、手続の経過を踏まえたものとはいえず、相当性を欠くというべきである」として、本件口外禁止条項は、法20条1項及び2項に違反すると認められると判断されている⁴⁵⁾。

(6) 審判に対する異議と訴訟移行

労働審判手続では、訴訟手続との連携が図られている。すなわち、当事者から異議の申立てがあれば、労働審判は失効し、労働審判の申立てのときに遡って訴えの提起があったものとみなされるという仕組みが採用されている。労働審判は強制的な紛争解決の制度ではないが、当事者の異議によって失効した場合には、労働審判手続における紛争解決の取組みを基礎として紛争が終局的に解決されるように、訴訟手続への自動的な移行が行われる。このことは労働審判手続の紛争解決手続としての実効性の確保にもつながっている。つまり、労働審判手続は訴訟との連携を図ることにより、最終的には強制力のある訴訟手続での紛争解決を予定したものとなっており、当事者のいずれも、調停案を拒否したり審判に異議を申し立てたりした場合には、本格的な審理を行う訴訟手続の

コストを覚悟しなければならず、そのことが調停段階や遅くとも審判段階で事件を終了しようという動機付けに一定程度影響しているものと思われる。この点は行政上のあっせん手続等とは大きく異なるものである⁴⁶⁾。

なお、前述のように労働審判が異議により訴訟に移行した場合、労働審判は民事訴訟法23条1項6号にいう「前審の裁判」には当たらないというのが最高裁の立場である（小野リース事件・最三小判平成22・5・15労判1018号5頁）。したがって、労働審判に関与した審判官が通常訴訟に移行した当該事件を担当しても差し支えないことになる。このことは特に労働審判において不利な判断を受けた当事者にとっての手続保障の観点から議論があるところではある。東京地裁では通常訴訟に移行した異議事件を担当するのは、当該労働審判事件を担当した裁判官（審判官）以外の裁判官が担当する運用をしているようであるが⁴⁷⁾、特に地方の裁判所において民事事件を担当できる裁判官の人数に限りがある等、事件配点の関係等からやむを得ない場合には、労働審判を担当した審判官が異議後の通常訴訟も担当するということは致し方ない面もある。こうした観点から、特に裁判官の配置人数が限定された地方で労働審判手続の代理人となる弁護士にとっては、労使の専門的知識経験を有する労働審判において、充実した審理の下で労働審判委員会に公正妥当な結論に到達してもらえるよう周到な準備と期日での活発な口頭議論を行い、異議後も見据えて、当事者への説明を尽くすことが求められる。そうした観点からも代理人となりうる（特に経験が少ない若手）弁護士の教育訓練は重要な課題といえる。

III 労働審判委員会の構成ないし権限と他の紛争解決手続との相違

1 労働審判委員会の構成と権限

すでに指摘したように労働審判手続は紛争解決手続として独自の意義を有しているが、さらに公労使の三者構成で個別労働紛争のあっせんを行う、労委によるあっせんとの対比では次の3点の

違いを指摘することができる⁴⁸⁾。

第一に、労働審判手続では、出頭の強制が図られている(労働審判法31条)のに対して、労委によるあっせんでは相手方があっせん手続きに応じるか(期日に出頭するか)は任意であるという点である。また労働審判手続において労働審判官の呼出し(労働審判法14条)にもかかわらず相手方が労働審判期日に出頭しない場合に、労働審判委員会は、そのことから直ちに労働審判事件を終了すべきかも争点となっている。この点については、「法は、労働審判手続の申立てに対して、相手方の拒否権を認めておらず、労働審判の申立てがされた以上は、相手方の意思で労働審判手続をショートカットして訴訟移行を求めることを許していない。そして、これを受けて、2条では、当事者が信義誠実に労働審判手続を進行する義務を規定している。したがって、相手方が労働審判手続に応じず、不出頭である場合でも、安易に労働審判事件を終了するのではなく、事案に応じて、申立人に適宜主張立証をさせた上で(たとえば相手方が何ら主張立証しない事案であれば、申立人は、第1回期日に主張立証を終えられることが多いであろう)、労働審判を行う運用をすべきであろう」という解釈も示されている⁴⁹⁾。

第二に、労使の審判員の位置づけが異なっている。審判員は労働審判委員会の評議や決議に参加することとされている(労働審判法12条)。すなわち、労働審判委員会の意思決定(決議)は過半数を基準とする多数決原則によることとしており、労働審判員は裁判官ではないが、評議において意見を述べるだけではなく、自ら審判官(裁判官)と対等の立場で審判や調停案の策定にあたっての決議に参加することになる。この点は、労働審判手続では決議における労使の審判員の一人一議決権が明確にされており、労委によるあっせんに比して関与の度合いは大きいといえる⁵⁰⁾。

第三に、労働審判手続においては、労使の委員であっても「中立かつ公正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」(労働審判法9条1項)とされており、労働審判委員会全体としてはもとより、個々の労働審判員においても中立性・公正性が求められている。そのた

め実際の労働審判手続において審判員が労使のいずれであるかは明らかにされないことも多い(もっとも通例は、審判廷において労働審判委員会の三者の中で中央に審判官【裁判官】が着席し、申立人【労働者】側に近い席に座っているのが労働委員、相手方【使用者】側に近い席に座っているのが使側委員であることから、事実上労使いずれの委員であるかは当事者に伝わっていることが多いと思われる)。また中立性・公正性が強く求められる労働審判員の位置づけに照らして、審判員の一方が期日外で当事者に接触するようなことは避けるべきとされている⁵¹⁾。この点は、労働委員会における不当労働行為の審査事件の和解のプロセスにおいて、期日外で労使参与委員へ当事者が接触することが特に禁止されておらず、労働委員会の期日外で労使双方の当事者がそれぞれ労働者委員、使用者委員と接触して紛争解決の方向性について意見を積極的に述べて公益委員への橋渡し役を依頼することがある⁵²⁾ことと対比すると、労使委員の法的位置づけの違いが鮮明に表れるといえよう。

2 調停、審判の法的位置づけ

まず調停については、労働審判委員会は、審理の終結に至るまで、労働審判手続の期日において調停を行うことができる(労働審判規則22条1項)。そして調書における調停の合意の記載は、裁判上の和解と同一の効力を有する(労働審判法29条2項、民事調停法16条)。労働審判に対して異議が出されなかった場合も、当該労働審判には裁判上の和解と同一の効力が生じる(労働審判法21条4項)。この裁判上の和解と同一の効力には、労働審判の内容に応じて、形成力や執行力が認められる他、既判力も含まれる⁵³⁾。これに対して労委によるあっせんは、あっせんの結果、合意が成立しても、民事上の和解(民法695条)として取り扱われるに過ぎない。

3 調停前の措置と措置違反に対する制裁

さらに、労働審判手続には、労働審判前の仮処分的な制度として措置命令という制度がある(労働審判法29条2項、民事調停法12条)。全国的に見ても活用例は多いとは言いがたいが、例えば、配

転命令の無効確認を請求する労働審判事件において、労働審判事件の終了に至るまで、効力が争われている配転命令を留保し、従前の部署で勤務させることを命じる措置命令が出されることがある。措置命令には執行力はないが、当事者が正当な理由なくこれに従わないときは、10万円以下の過料に処する（労働審判法32条）とされており、事実上の強制力がある⁵⁴⁾。

もっとも、調停前の措置は審判期日よりもさらに早く、労働審判委員会で一応の結論を出すことになるため、審判員の負担や事前合議のあり方をどうするのか、審判官と審判員で迅速な打ち合わせのために電話等のやり取りも行うこととなったような場合の日当の支給等はどうなるのか等、未整備の問題に対処する必要がある。さらに同じ労働審判委員会が調停前の措置の可否とその後の本審判を担当することから、結論を先取りすることになる点をどう整理するかなど検討すべき論点も残されている。しかし、明らかに人事権の濫用と思われるような配転が行われているような事案では、仮処分的な制度として措置命令が出されることは、まさに「社会のニーズ」「国民のニーズ」に沿うものであり、今後、かかる手続の活用についても議論を深化させる必要があろう。

IV 労働審判手続の「成功」の要因と今後の課題

1 労働審判手続の「成功」とその要因

労働審判制度は平成18年4月に発足してから15年が経過したが、前述のように事件数は労働関係の通常訴訟件数とほぼ変わらず、4000件に迫る状況である一方、大部分の事件が3回以内の期日で、(新型コロナウイルス感染拡大の影響で平均審理期間が延びたことを除けば)おおむね3カ月以内で処理され、解決率も8割程度になっていることがわかる。これは労働審判手続が個別労働関係民事紛争の解決手続として重要な地位を占めるに至っており、「社会のニーズ」「国民のニーズ」に応える手続として定着してきたことの表れといえる。こうした点からすると、労働審判手続は司法

制度改革で構想された目的に適うものであり、「成功」と評価できる。

では、成功の要因は何であったか。その最大の要因は制度創設当初において「増加する個別労働紛争に関する司法における専門的手続の必要性が高まっていたときに、司法制度改革の動きの中で裁判所、法曹界、労使、行政、学界の関係者を一堂に集める会議体がつくられ、議論を尽くした後新制度がコンセンサスとして考案され、これを皆で一致協力して盛り立ててきたこと」にあると指摘されている⁵⁵⁾。そして今日もこうした迅速性と高い解決率という「成功」が維持されているのは、職業裁判官(審判官)と労使の審判員が迅速かつ効率的に権利関係を審理して、調停が功を奏さない場合にも、権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した審判を下すという運用を堅持していること⁵⁶⁾や代理人弁護士の労働審判手続への習熟と当事者への制度内容を踏まえた指導、さらには関係機関・団体が制度の円滑な施行に協力し合っていることも背景にある、と言われている⁵⁷⁾。

2 課題について

(1) 「PPP」と労働審判手続の発展的活用を模索し続ける努力

働き方改革を経て、日本の労働法は大きな変動期を迎えている。特に正規・非正規労働者間の待遇格差問題については日本版同一労働同一賃金原則(均衡均等処遇原則ともいう)がパートタイム・有期雇用労働法(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律)と改正労働者派遣法(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)の中に取り入れられ、労働条件決定のあり方を強行法規により規律することとなった。今後は均衡処遇原則違反にあたるか否かが争われるような事案(高度な法的判断に加え、労使の実情も理解していないと判断が付きにくい事案)が労働審判手続にも持ち込まれる可能性もある。このようなケースは一般的には原則3回以内の迅速な審理に適合する紛争類型とは言い難いであろう。しかし、かつてセクシュアルハラスメント事案やパワーハラスメント事案は複雑困難事案であり、労働審判手続に馴染みにくい

といった指摘があったにもかかわらず、実際には「加害行為者」を関係人として審理に参加させ、審尋によって事実関係を明らかにして解決案を提示することで解決が可能となっている状況もある⁵⁸⁾。このように一見複雑困難事案と見られるケースも判断視角が実務上確立され、個別事案の具体的な事情を見ても比較的簡明に解決方針が定まる事例もあることから、労使の専門的知見を活用できる労働審判手続の門戸を広くし、複雑困難事案の解決に果敢に取り組む意気込みを持つ必要がある。他方で、労働審判手続は「万能選手」ではない。そのため、特に申立代理人となる弁護士は手続選択における「選球眼」（どの手続を選択することが当該労使紛争の解決に最も適しているかを見極める力）を磨く必要がある。

そもそも労働審判の今日の「成功」を支えてきたのは、前述のように、手続に関与する者が、「プロフェッショナル（Professional）」としての矜持を持ち、事前準備などの「真摯な努力（Perspiration）」の下で、この制度を利用して紛争解決をしようという「情熱（Passion）」を持って制度に関与してきたことにある。もっとも労働審判手続も制度運用開始から15年を経過した。かつて改正民事訴訟法成立後約10年を経過したころから、法曹実務家からは、ユーザーである国民のために、より適正・迅速な民事裁判を実現しようという熱気が冷めていったと言われているが⁵⁹⁾、労働審判についても同じ轍を踏むことになるのではないかと懸念が示されている⁶⁰⁾。したがって、理念的ではあるが「PPP」と労働審判手続の発展的活用を模索し続ける努力の重要性は繰り返し確認しておく必要がある。そして具体的な施策としては以下に指摘するとおり、専門性に関する能力担保とその継承、労働審判手続の市民への啓蒙・周知、手続へのアクセスの容易化が鍵となる。

（2）専門性に関する能力担保（経験、知見の継承）

① 弁護士の能力担保

労働審判制度利用者調査の結果からも労働事件についての弁護士の専門性の向上が課題として挙げられている⁶¹⁾。この点については日本弁護士連合会（日弁連）労働法制委員会が中心となり、労

働事件や労働審判手続の担い手としての十分な資質・能力を担保できるよう研修会を実施し、全国の各単位会所属の弁護士がeラーニングで研修を視聴できるようにしている。加えて各地方の弁護士会（単位会）でも、日弁連労働法制委員会の所管に対応する委員会が設けられている場合には、当該委員会の主催で各単位会の実情に応じて必要な能力担保研修を実施することもある。さらに、こうした委員会が存在する単位会では、それぞれの地方裁判所との間で、労働審判に関する協議会や意見交換会を実施して、弁護士からみた労働審判手続の運用上の課題や裁判所からみた代理人弁護士の労働審判の手続進行上の問題点や改善点等を率直に議論するといった取り組みも行われている⁶²⁾。

加えて労働審判員と単位会の労働法制等の所管委員会が意見交換を行い、それぞれの課題や改善点等について議論を行い研鑽を積んでいるケースもある。労働審判手続の活用にあたっては、代理人弁護士が「労働審判の良きユーザー」となり、そうした弁護士数を増やしていく必要があることから⁶³⁾、労働事件ないし労働審判手続に習熟した弁護士（真のプロフェッショナル）による（特に若手）弁護士への教育指導（事務所内又は事務所の垣根を超えたOJT型の教育指導）の充実も課題といえる。

② 労働審判官の審理の在り方

労働審判官は、調停成立に向けて、当事者からの信頼獲得に心を砕いた手続運営を行うことが何より重要である。当事者は厳しい対立状態にあり、なかなか早期に本音を語る事が難しい。そのため、当事者の意見に加え、それぞれの立場や心情、産業実態について想像を巡らせながら粘り強く傾聴し、労働審判手続の意義と限界を説明しつつ説得をすることが肝要である。加えて、十分な心証が形成できず、はっきりしない部分があるときには、なぜはっきりしないかを明確にして調停を試みる事が重要である。はっきりしない事件だからこそ和解の気運が高まる側面があるからである。そして労働審判手続には労働法コンプライアンスに関する教育的機能があることも踏まえ

て適切なアドバイスをするという姿勢が信頼獲得の鍵となる。また審理や合議において労働審判員の専門性が活きるよう、事件の内容、手続き進行の打ち合わせ、争点整理や審議、審尋手続の各過程でそれぞれの役割に応じて存在感を発揮する機会が持てるような工夫が必要となろう。そして、代理人の立場からすると、調停成立の可能性がある場合に、その成否を決する上で決定的に重要なのは、話を聞く順序と説得の順序である。審尋は当事者対席で行われるが、調停に向けて交互に話を聞く場合には、解決シナリオを念頭に置いた上で申立人、相手方のいずれから調停の意向についての話を聞き、どの順序で説得を行うかは紛争当事者の心理状態への影響や各代理人弁護士との解決イメージの共有という観点からは大いに気を配っていただく必要がある。ある程度熟練した弁護士であれば、解決イメージをもって事件を受任し、当事者を事前に説得し、相手方の出方なども想定して対応を練った上で労働審判期日に臨んでいる。したがって、調停に向けた手続に入る前に、率直に代理人弁護士から解決イメージと意向聴取や説得の順序などについて意見聴取することが有益な場合もあることに留意する必要がある⁶⁴⁾。

③労働審判員の経験、知見の継承

労働審判手続が今後発展的に活用されるかどうかは労働審判員としてふさわしい専門性を兼ね備えた人材の参加が見込めるか否かにかかっている。労働審判員には健全な人事労務管理の良識と、いわゆる産業相場を踏まえた基準を持って労働紛争の解決にあたるという役割が期待されている。そのためには解決規範である労働法について、正しい理解を持つことが不可欠である。厚生労働省では、労働法の最新の情報と充実した基礎知識を盛り込んだテキストに加え、事例を用いて具体的な労働紛争解決を検討する個別労働紛争解決研修を毎年実施しており、多数の労働審判員が参加して研鑽を積んでいる。その他に裁判所主催の研修会も随時実施されているようである。

これらの座学的な研修に加えて、実際に労働審判員としての経験から得た実践的なノウハウや工

夫等の知見を労働審判員同士で共有したり、現役労働審判員と退任した労働審判員経験者が経験交流を通じて、求められる専門性を継承していくことが重要である。こうした観点から2017年4月22日には、「労働審判員連絡協議会」が設立された。「労働審判員連絡協議会」は、現役ないし退任した労働審判員のほか、研究者、弁護士、関係団体その他の有志による任意団体として設立され、同団体から委託を受けた公益社団法人全国労働基準関係団体連合会が年に4回、「労働審判員通信」を発行し、労働審判手続や労働関係法改正、労働関係判例の動き、弁護士から見た労働審判制度、労働審判員としての悩み・戸惑いからの脱却や達成感、成功体験・失敗談などを掲載し、労働審判員が追体験できるような情報を多く盛り込むよう工夫されている。「労働審判員連絡協議会」の存在は、長年労働審判員を務めていた審判員経験者の豊富かつ貴重な経験や知見を継承し発展させる上で重要であり、その継続的な運営を可能とするよう人的物的基盤の整備・確立が強く望まれる⁶⁵⁾。

(3) 市民への啓蒙・周知

最高裁の企画にかかる、ビデオ「よくわかる！労働審判手続」⁶⁶⁾は、12分間程度の動画で労働審判手続の特徴をコンパクトに紹介しつつ、ドラマ仕立てで解雇事件が労働審判手続でどのように解決されるかをわかりやすく解説しており、解雇等の労働紛争に遭遇した場合の紛争解決について市民に具体的なイメージを持ってもらい、労働審判手続を利用しやすくする工夫を行っている。こうした市民への啓蒙・周知は、市民が自己の遭遇している事象の法的意味とその問題点を認識し、法の実現に向けた行動に出るための大きな契機となることから、労働審判手続を持続的に発展させていく上で重要な取り組みといえる。

あわせて、日弁連労働法制委員会や各単位会の関係委員会などを通じて、労働事件ないし労働審判手続に関する十分な能力担保研修を積んだ弁護士の存在を広く市民に周知・広報して、労働審判手続利用者にとって満足できる代理人選任の機会を広げていく工夫が必要となろう。

(4) WEB方式及び支部拡大による労働審判手続へのアクセスの容易化

また従来から労働審判手続では、ビデオ審理方式が試験的に運用されていた。しかし、新型コロナウイルス感染拡大に伴って司法手続のIT化が一気に進み、マイクロソフト（Microsoft）のチームズ（Teams）を活用したWEB方式による労働審判手続も実施されている⁶⁷⁾。

こうした労働審判手続の利用拡大に向けた取り組みは、労働審判の地裁支部への拡大という形にも表れている。すなわち労働審判手続は開始当時は、地方裁判所の本庁（全国50庁）でのみ取り扱われていた。しかし、各地の弁護士会の要望を受けた日弁連と最高裁との協議の結果、2010年度から東京地裁立川支部と福岡地裁小倉支部、次いで、2017年度からは静岡地裁浜松支部、長野地裁松本支部、広島地裁福山支部でも取り扱われるようになった。WEB方式の積極的活用に加え、地域に根差した労使の専門家が労働審判手続に関与することの重要性を踏まえ、司法サービスの充実として今後も取扱支部の増加を検討し、「社会のニーズ」「国民のニーズ」に適う制度構築のさらなる拡大が望まれている⁶⁸⁾。

3 結 語

労働審判手続については、許可代理の問題（労働組合申立てと許可代理の問題）、支部拡大の問題、書証の取扱いの問題（労働審判員に書証を送付するか否かで各地方裁判所ごとで取扱いが異なっており、審理の充実のためにも書証を送付すべきという問題提起がなされている一方、プライバシーないし機微情報の管理や労働審判員の負担を過重することにならないかが議論されている）等、本稿で触れなかった運用上の課題もさまざま存在する。しかし、筆者としては、今後の運用次第で、迅速で紛争の実情を踏まえた解決が可能な労働審判手続が労使紛争解決手続の「本丸」の地位（実務の最新の論点やよほどの複雑困難事案⁶⁹⁾でない限りは、「本案の手続」といえば労働審判を想起するような状況）を占める時代が到来する可能性もあると考えている。

本来、労使紛争は労使の話し合いの中で解決さ

れていくことが理想である。しかし、現状は労使自治で適切に労働紛争を解決するための基盤である労働組合の組織率は2割を下回り⁷⁰⁾、労働紛争についての問題発見ないし共有と解決の羅針盤となるべき労働法コンプライアンスが日本の雇用社会に十分浸透しているとも言い難い状況にある。それ故に迅速かつ適切な紛争解決を可能とする労働審判手続は労働法の実現手段として存在感を増し、今後の活用が期待されている。日頃、地方都市において労働紛争や労働相談を扱う中で、労使ともに労働法に無知ないし無関心であるために違法な人事措置が行われても紛争化せず違法状態が放置され、それが「職場の常識」として引き継がれるという負の連鎖が続いたり、逆に、いたずらに紛争が激化したりする状況を目の当たりにしている実務家としては、労働審判手続の発展的展開が日本の雇用社会全体の労働法コンプライアンスの推進に大きく貢献することを願って已まない。

- 1) 菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子「労働審判制度〔第2版〕——基本趣旨と法令解説」（弘文堂、2007）2から3頁。
- 2) 定塚誠「労働審判制度が民事訴訟に与える示唆」判例タイムズ1200号5から8頁（2006）。
- 3) 定塚誠「労働審判制度が民事訴訟法改正に与える示唆」加藤新太郎・中島弘雅・三木浩一・芳賀雅顯編『現代民事手続法の課題——春日偉知郎先生古稀祝賀』（信山社、2019）776頁。
- 4) 菅野ほか・前掲注1）244頁から246頁。
- 5) 菅野ほか・前掲注1）244頁。
- 6) ただし、令和2（2020）年の平均審理期間が長期化した背景には、新型コロナウイルス感染拡大により緊急事態宣言が全国に発せられ、労働審判期日を含めて裁判期日が取消となったり、期日自体が設定されにくい状況があったという特殊事情も影響しているものと思われる。
- 7) 最新の統計データについては、最高裁判所事務総局行政局作成資料をもとに札幌地方裁判所が作成し、札幌弁護士会雇用と労働に関する委員会宛に令和3年2月25日付資料として開示があった統計資料に依拠している。
- 8) 菅野ほか・前掲注1）244頁、難波孝一ほか「座談会 労働審判1年を振り返って」判タ1236号28頁〔徳住堅治発言〕（2007）等。
- 9) 最高裁判所事務総局行政局第二課長松崎晴子「労働審判制度の運用状況と最近の裁判所の取組について」（労働審判員連絡協議会第3回シンポジウム）労働審判員通信第9号4頁（2019）。
- 10) 菅野ほか・前掲注1）246頁。
- 11) 前掲注7）の統計資料。
- 12) 菅野和夫「労働法〔第12版〕」（弘文堂、2019）1058頁。
- 13) 井石八千代「日々の研鑽と熱意こそが鍵」（「(4) 基本的な知識の不足を補う必要」）労働審判員通信第4号（2018）。
- 14) 和田一郎「弁護士から見た労働審判制度」労働審判員通信第3号（2017）。

- 15) 佐藤岩夫「利用者調査から見た労働審判制度の機能と課題」季刊労働法248号78頁(2015)。
- 16) 労働委員会における和解による労使紛争解決の工夫例ではあるが、使用者が法的知識をもたない事案について、調査段階での教育的指導が効果的であることを指摘するものとして、道幸哲也「労働委員会の役割と不当労働行為法理 組合活動を支える仕組みと法」(日本評論社, 2014) 58頁。
- 17) 棗一郎ほか「労働審判制度創設10周年記念シンポジウム第2部パネルディスカッション」季刊労働法248号90頁[定塚誠発言](2015)。
- 18) 菅野・前掲注12) 1088頁, 1098頁から1101頁。
- 19) 労働審判手続の特色を6つに整理するものとして、菅野ほか・前掲注1) 25頁から35頁がある。その他に、5つの特色として整理するものとして菅野・前掲注12) 1147から1149頁, 水町勇一郎「詳解 労働法」(東京大学出版会, 2019) 1339から1340頁等がある。また、7つの特色を指摘するものとして、山川隆一「労働紛争処理法」(弘文堂, 2006) 152頁がある。いずれも、指摘されている内容は概ね共通している。
- 20) 東京大学社会科学研究所編「労働審判制度についての意識調査 基本報告書」87頁(2011)。
- 21) 東京大学社会科学研究所編「第2回 労働審判制度についての意識調査 基本報告書」38頁(2020)。
- 22) 菅野和夫(聞き手◎岩村正彦, 荒木尚志)「労働法の基軸学者五十年の思惟」(有斐閣, 2020) 151頁。
- 23) 高井伸夫・宮里邦雄・千種秀夫「労使の視点で読む 最高裁重要労働判例」(経営書院, 2010) 308頁。
- 24) 菅野ほか・前掲注1) 41頁。
- 25) 菅野・前掲注22) 152頁では、司法制度改革当時の議論では当初「裁判所も法務省も、労働関係や労働法など何の専門性もないという立場だった」と指摘している。
- 26) 菅野ほか・前掲注1) 29頁, 菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」法曹時報52巻7号1979頁(2000)。
- 27) 菅野ほか・前掲注1) 29頁では、例として、使用者と労働者の間には交渉力格差があり、労働者は日々使用者の指揮命令下において労務を提供する立場にあることから、就業規則変更における「合理性」や解雇についての「合理的理由」などの抽象的な概念のもとで、各事案に応じた利害調整が必要となったり、人事管理や労使関係の運営などにおいて労働関係の特質を理解し、それを踏まえた利害調整を行うことのできる専門性が指摘されている。
- 28) 山口幸雄弁護士(元裁判官)「ギリギリでの歩み寄りが、審判制度の今日を生みだした」(講演録)・労働審判員通信第9号14頁から15頁(2019)。
- 29) 労働事件と一般の民事事件とで証拠の見方に大きな相違があることを示す例として鶴飼良昭弁護士「事例研究 審判員に期待される3P」(講演録)・労働審判員通信第8号8頁から16頁(2019)は、山梨県民信用組合事件・最二小判平成28年2月19日民集70巻2号123頁を取り上げている。そして、こうした判断が示された背景について、労働審判制度を体験した裁判官や代理人が増してきた中で、法曹の中に労働事件の特殊性を理解する専門家が生まれつつあり、そうした流れが労働関係に特有の労働者の立場(従属性)をコミットした労働契約法理を最高裁が出す原動力となり、山梨県民信用組合事件最判において結実したという仮説を唱えておられる。ユニークな見解であるが、同最判が一般の民事事件とは異なり、労働紛争の実態を踏まえた証拠評価や事実評価を行っているのは鶴飼弁護士が指摘するところであると考える。
- 30) 労働審判手続独特の審理判断構造が、一般の民事訴訟実務の立証責任とは異なり、労働審判委員会の心証の割合や程度をその判断において反映できる仕組みとなっていることを指摘するものとして、定塚・前掲注2) 8頁から9頁参照。同論文では、労働審判の審理判断構造に関する1段階説(「権利関係」, 「調整要素」につき、いずれも心証形成の程度や割合をも併せて総合勘案考慮して審判を行うという労働審判手続独自の構造)と2段階説(労働審判において「権利関係」の立証目標, 立証責任, 証明度を通常の民事訴訟と同様にとらえた上で、調整要素を考慮する考え方)を紹介し、労働審判手続は1段階説に立つとする。筆者も労働審判を代理人弁護士として担当してきた経験から、1段階説の考えに近い運用がなされていると理解しており、この点が労働審判手続の妙味ともいえる。こうした労働審判手続独特の審理判断構造に加えて労使の審判員の専門的な知識経験が通常の民事訴訟の「証明度」とは違った形で、事案の実情を踏まえた「真実」発見をより確実にしていると思われる。
- 31) 菅野ほか・前掲注1) 29頁, 菅野和夫ほか「座談会 労働審判制度1年——実績と今後の課題」ジュリスト1331号26頁[難波孝一発言](2007)参照。
- 32) 前掲注1) 菅野ほか57頁。
- 33) 菅野和夫「労働審判概観」16頁・菅野和夫監修・日本弁護士連合会編「労働審判 事例と運用実務」(有斐閣, 2008)。
- 34) 以上につき、菅野・前掲注33) 16頁。
- 35) 菅野・前掲注12) 1151頁。
- 36) 問題の所在及び近時のグレーゾーンケースの紹介と分析は、宮里邦雄「労働審判の対象「労働関係に関する事項」の意義」東京大学労働法研究会・大阪高決平成26年7月8日判批ジュリスト1506号117頁から118頁。
- 37) 宮里・前掲注36) 118頁参照。
- 38) 宮里・前掲注36) 118頁参照。
- 39) 菅野・前掲注33) 12頁から13頁。
- 40) 菅野ほか・前掲注1) 32頁から33頁。
- 41) 菅野ほか・前掲注1) 30頁。
- 42) 荒木尚志「労働法[第4版]」(有斐閣, 2020) 607頁では、X学園事件・さいたま地判平成26・4・22労経速2209号15頁を例に次のように指摘している。すなわち、同事件は「[本件解決金として144万円を支払え]という労働審判について地位確認請求を排斥する判断を示したのではないとして、地位確認請求の訴えについて訴権の濫用にあたらなかった。事案に照らすと、「解決金」の解釈に雇用関係解消の趣旨を読み込み、終局的解決を図る余地もあったのではないと思われる。解雇・雇止めのお金銭解決事案について、同種の文言で下されている労働審判は少なくないと思われるので、今後は労働審判が当該紛争の終局的解決となるよう、労働審判の本文において、その余の申立てを棄却する等、その記載方法に留意すべきであろう。」と指摘している。水町・前掲注19) 1347頁も同旨。なおX学園事件の分析と問題点については濱口桂一郎・判批・ジュリスト1478号111頁(2015)参照。
- 43) 山川・前掲注19) 167頁から168頁。
- 44) 山川・前掲注19) 167頁から168頁。
- 45) この事案は、原告において、本件労働審判事件の労働審判委員会が、原告に口外禁止条項を付した内容での調停を試みたところ、原告からこれを拒否されたにもかかわらず、労働審判法20条1項及び2項に違反して、口外禁止条項を含む労働審判を行ったことにより、原告の表現の自由(憲法21条)、思想良心の自由(同19条)及び幸福追求権(同13条)を侵害し、原告に精神的損害を生じさせたと主張して、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償請求として、被告に対し、慰謝料140万円及び弁護士費用10万円の合計150万円及び遅延損害金の支払を求めた事案である。裁判所は、本件口外禁止条項は、地位確認等との合理的関連があり、また予測可能性も認められるが、受容可能性がなく、相当性に欠けるため労働

- 審判法 20 条 1 項及び 2 項に違反すると認められるとした。もっとも本件口外禁止条項を付した本件審判が、国家賠償法 1 条 1 項にいう違法な行為といえないとして、請求を棄却した。
- 46) 菅野ほか・前掲注 1) 34 頁, 荒木・前掲注 42) 608 頁。
- 47) 白石哲編著「労働関係訴訟の実務 [第 2 版]」(商事法務, 2018) 584 頁。
- 48) 道幸・前掲注 16) 9 頁。
- 49) 菅野ほか・前掲注 1) 228 頁。
- 50) なお, 労働委員会による労働争議の調停については, 公労使の三者委員の過半数で議事を決することとされており, 労使委員の決議への関与度合いは労働審判手続同様, 大きなものとされている。
- 51) 菅野ほか・前掲注 1) 80 頁。
- 52) 浅野高宏【労働組合法 24 条】「労使委員の不当労働行為事件の審査等への参与等」西谷敏・道幸哲也・中窪裕也編「新基本法コンメンタール 労働組合法」(日本評論社, 2011) 252 頁。
- 53) 菅野ほか・前掲注 1) 103 頁。
- 54) 水町・前掲注 19) 1345 頁, 兩貝義唐「労働審判手続きにおける『調停または労働審判前の措置命令』——人事異動命令, 解雇処分にかかわる措置命令の実際」労務事情 1366 号 48 頁以下 (2018), 上田絵理「労働審判前の措置命令」中央労働時報 1238 号 52 頁以下 (2018) 参照。
- 55) 菅野・前掲注 22) 168 頁。
- 56) 事案の性質上労働審判に馴染まない場合には労働審判法 24 条による終了 (24 条終了) がなされるが, これはあくまでも例外的な措置であって, 労働審判委員会ではできるだけ調停または労働審判を行うようにすべきであるし, 現に, 2014 年から 2018 年の 5 年間では, 24 条終了がなされたのは申立件数全体の 4.5%にとどまることを指摘するものとして, 菅野・前掲注 12) 1163 頁。
- 57) 菅野・前掲注 12) 1150 頁。
- 58) 鶴飼良昭「事例で知る労働審判制度の実際」(労働新聞社, 2012) 29 頁から 30 頁。
- 59) 定塚・前掲注 3) 776 頁, 武藤貴明「裁判官からみた審理の充実と促進」論究ジュリスト 24 号 14 頁 (2018), 高橋宏志ほか「座談会・民事訴訟法改正 10 年, そして新たな時代へ」ジュリスト 1317 号 40 頁 (高橋宏志発言) (2006) 参照。
- 60) 菅野和夫「労働審判員の役割」労働審判員通信第 8 号 7 頁 (2019)。
- 61) 佐藤岩夫「利用者調査から見た労働審判制度の機能と課題」労働審判制度創設 10 周年記念シンポジウム季刊労働法 248 号 80 頁から 81 頁。
- 62) たとえば, 木村元昭・藤田正人「福岡地方裁判所における労働審判事件の実務」判タ 1303 号 19 頁から 20 頁 (2009), 團藤丈士ほか「東京地裁労働部と東京三弁護士会の協議会 第 11 回」判タ 1403 号 29 頁から 50 頁 (2014)。
- 63) 木村元昭・藤田正人・前掲注 62) 20 頁。
- 64) 労働委員会における和解成立の工夫を豊富な実体験に基づき解説するものとして, 道幸・前掲注 16) 58 から 60 頁参照。ここで紹介されている和解の工夫は労働審判手続にも応用できる。
- 65) 労働審判員通信第 1 号 (2017)。
- 66) https://www.courts.go.jp/links/video/roudoushinpan_video/index.html
- 67) すでに筆者も 2 度, WEB 方式による労働審判を経験したが, 遠隔地の弁護士が代理人となっているような案件でも, WEB 方式を活用することで出頭のために日程調整が難航するということが少なくなり, 迅速な期日設定ができるという面でメリットがある。もっとも, WEB カメラに出席者が全員おさまりきれず, 出席者の表情などが見えにくい状況も生じうること, 音声の一部途切れるなどのアクシデントもありうる。さらには (実際にはまだ問題になっていないかもしれないが) ビデオ (画像) オフや消音 (ミュート) も各当事者が適宜のタイミングで実行することが可能であることから, 少なくとも審尋を行っている際には, これらの心証をとる上で妨げとなるような操作をせず, 一方当事者が内部的な協議を消音 (ミュート) で行いたい場合には, 労働審判委員会の許可を求めるといったルール作りが必要であろう。
- 68) 労働審判手続の支部拡大状況とこうした労働紛争に関する司法サービスの拡充は望ましいものであると評価するものとして, 菅野・前掲注 12) 1152 頁。
- 69) 團藤丈士ほか前掲注 62) 33 頁から 25 頁。具体的には, 紛争規模が大きい, ほかに影響が大きい, 争点を極めて多く含むものが考えられ, たとえば大規模な整理解雇事案, 関連事情が非常に多い就業規則の不利益変更事案, 配転無効事案のうちで背景事情や関連事情が非常に多い事案, 医学的知見が必要となるような労災事案等がありうると指摘されている。
- 70) 令和 2 年の厚生労働省の労働組合基礎調査によると推定組織率 (雇用者数に占める労働組合員数の割合) は 17.1%となっている。(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/20/index.html>)。

あさの・たかひろ 北海学園大学法学部教授・弁護士。主著に「強行法規の趣旨と賃金合意の効力——定額残業代の有効要件を題材として」浅野高宏・北岡大介編『労働契約論の再構成——小宮文人先生古稀記念論文集』(法律文化社, 2019 年) 101 頁以下。労働法専攻。