

# 労働審判の誕生・現在・これから

中西 茂

## 1 はじめに

労働審判は、司法制度改革の一環として、労働審判法が2004年に成立し、2006年4月1日に施行され、制度の実施が始まった。運用開始後は、迅速で実効性のある紛争解決制度として、高い評価を得ている。本稿は、労働審判誕生時を振り返り、制度が成功した理由を整理し、あわせて、労働審判の現状の考察と労働紛争解決手段としての今後の展望を試みるものである。このうち、労働審判誕生時の事情及び制度が成功した理由等の記述は、裁判官として運用の準備及び実際の事件を担当した当時の経験に基づいている。<sup>(1)</sup>

## 2 労働審判の誕生

### (1) 労働審判制度の創設の経緯<sup>(2)</sup>

1999年に開始された司法制度改革審議会は、労働事件の改革が一つの主要課題となり、2001年6月12日の審議会意見書で、「①労働関係事件に関し、民事調停の特別な類型として、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する労働調停を導入すべきである。②雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導

入の当否、労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否、労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方について、早急に検討を開始すべきである。」とされた。

これを受けて、2002年2月、労働検討会が設けられ、個別労働紛争に関する司法手続をどうするか（上記①と②のうち救済命令関係を除く部分）についての議論が開始された。検討会では、訴訟手続に労使関係者が加わる参審制を導入すべきなどとする労働者側弁護士とナショナルセンター幹部の委員と、訴訟手続に新たな制度は不要であり労働調停の導入で足りるとする使用者側弁護士と経済団体役員の委員の激しい対立が続いた。裁判官の委員も現行の訴訟の何が問題かという意見であった。

こうした議論の中で、委員の間では、増加する個別労働関係紛争に対応する解決システムを整える必要性が生じているとの認識が共有されるようになっていった。そして、ドイツ、イギリスの労働関係固有の裁判制度を担当する裁判官を招聘したシンポジウムの開催を経て、2003年7月18日に学者の委員から中間取りまとめ（案）のたたき台として、調停と審判を組み合わせた制度として「労働審判」が提案された。<sup>(3)</sup>「労働審判」は「個別労働関係事件につい

(1) 筆者は、2005年1月に東京地裁民事第19部（労働部）に異動し、労働審判の実施面での準備に当たり、施行後は事件を担当した。

(2) この部分は、菅野和夫・山川隆一・斎藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度—基本趣旨と法令解説』（弘文堂、2005年）13頁～22頁、菅野和夫『労働法の基軸—学者五十年の思惟』（有斐閣、2020年）149頁～167頁に全面的に依拠している。

(3) この経緯については、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・芳賀雅顕編『現代民事訴訟法の課題—春日俣知郎先生古希祝賀—』773頁以下参照（信山社、2019年）

ての簡易迅速な紛争解決手続として、労働調停制度を基礎としつつ、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者が当該事件について審理し、合議により、権利義務関係を踏まえつつ事件の内容に則した解決案を決するもの」とされ、3回程度の期日で処理することも入れられていた。

その後、労働検討会での議論によって、労働審判の申立てがされると相手方の意向にかかわらず手続が開始され調停成立によって手続が終了するか又は解決案が定められること、解決案に対して一定期間内に異議が申し立てられると解決案は効力を失い訴えの提起があったものとみなされることなどの骨子が固まり、これをもとに、労働審判法案が作られ、国会の審議、決議によって、2004年4月28日、労働審判法が成立した。

## (2) 労働審判の特徴と裁判の現場における準備

新たに制定された労働審判制度の主な特徴は次の点である。

- ① 審理・判断は、裁判官1名と労働関係に関する専門的な知識経験を有する者2名で構成される労働審判委員会が行う（労働審判法（以下法律名を省略する。）1条、7条）。
- ② 手続は迅速に行われ、期日は3回以内とし、期日には、当事者双方が出頭し、その陳述を聴いて、口頭を中心に行う（15条）。
- ③ 手続に調停が組み込まれ、まず、調停成立による解決を試みる（1条）。
- ④ 調停による解決に至らない場合には、労働審判委員会が判定（労働審判）をする。労働審判は、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たものであり、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図るものである（1条、20条）。
- ⑤ 労働審判に対して不服がある当事者が異議を

申し立てると、労働審判はその効力を失い、労働審判申立ての時に訴え提起があったとみなされる（21、22条）。

裁判の現場では、2006年4月の制度実施に向けて準備をすることになった。

労働審判手続は、裁判官だけで行う訴訟とは違い、裁判官1名と専門家2名で構成される労働審判委員会が行うこと、まず調停を試みることに大きな特徴がある。この点に関しては、裁判官は、日常的に訴訟において和解勧告をして合意成立に向けた話し合いに関与し、また、従来から、建築紛争訴訟等については、民事調停に付して専門家調停委員2名と協力して手続を進め、調停案を提示し紛争の解決に導いている経験がある。労働審判手続も和解や調停と同様の進行になるだろうし、裁判官が果たすべき役割も想像できる。労使の専門家と協働して審理し、調停をしたり、審判をすることは、不安が全くないわけではないが、実行できそうに思われた。

問題は、労働審判が迅速な手続であり期日を3回までしか開かないこと、口頭中心に行うことである。

労働事件には、従来、当事者間の対立が激しく、審理が長期化するというイメージがあった。確かに、労働事件では、当事者の提出する主張書面はボリュームのあるものが多い。一方が主張すると、相手方からこれを上回る詳細な反論がされ、これに対し一層詳細な再反論がされる。書証も次々に提出され、訴訟記録はどんどん厚くなる。当事者尋問や証人尋問に多くの人数の申し出があり、一人一人の尋問に長い時間をかける。労働事件が本質的にこのような進行になるものであるなら、これを3回以内の期日で行うこと、書面に頼らず口頭中心で行うことが現実に可能なのだろうか。これが、大きな課題であった。

3回以内の期日で審理を終結させるには、2つの

(4) もともと、労働審判制度は、民事調停や家事調停を参考にして、これに似た労働事件に適合した制度を作ろうとして考え出されたものようである（菅野『労働法の基軸—学者五十年の思惟』（前掲注(2)）157頁）。

方法が考えられる。1つは、期日前や期日間の準備を万全にし、当事者には提出すべきものはすべて提出させ、労働審判委員会が十分な準備を行って、期日には準備に基づいて審理する方法である。しかし、これでは、期日前や期日間に裁判所と当事者間で連絡を繰り返し、非公式の打合せをすることにもなりかねず、迅速な手続ではなくなり、口頭中心主義にも反する。第1審の前に1つの審級を加えるようなものになる。もう1つは、労働審判は可能な限り簡易な手続にし、提出される主張書面や書証は最小限にし、期日における口頭主義を徹底する方法である。詳細な書面を提出させて事前に検討するようなことはしないが、期日では、当事者本人から時間をかけて直接に事情を聴取し、直ちに反論もしてもらい、労働審判委員会は、その場で判断する。労働審判が、個別労働事件の簡易迅速な紛争解決システムとして、利用しやすい手段として機能するには、後者のやり方でなければならない。

そこで、東京地裁労働部では、手続が重装備化する要素を排除し、迅速に進行ができるように、ただし、当事者の言い分は直接かつ十分に聴取できるように、労働審判の審理・判断を次のように行う方針をたてた。<sup>(5)</sup>

- ① 第1回期日は、申立日から40日以内に指定することになっている（労働審判規則13条）。期日変更は全く認めないということではないが、正当な理由で変更を認める場合でも、変更後の期日は申立日から概ね40日以内の日にする。安易な期日変更を認めないことにするものである。
- ② 相手方による答弁書の提出期限（同規則14条）は、第1回期日の約10日前に指定する。<sup>(6)</sup> 申立人が第1回期日で答弁書の反論ができ、第1回期日で当事者双方から争点に関する事情を

すべて聴けるようにするためである。相手方の代理人弁護士は相手方本人から労働審判の申立てがあったことを伝えられ、代理人となることを依頼されてから長くても25日程度で、答弁書を提出しなければならない。ここは、3回以内の期日で終了させるための最重点点であるので、負担は大きいことになるが、相手方弁護士に何とか期限を遵守してもらう。

- ③ 当事者双方に対し、提出する書証を絞るよう勧め、期日における当事者からの聴取を審理の中心にする。労働審判員には、予め書証の写しを送付せず、期日が開かれる日に裁判所に来た際に、期日前の短い時間内に見てもらおう。書面中心の審理にならないようにするためであり、大量に書証が提出されることを防ぐ意味もある。
- ④ 期日には、代理人のほか、労働者本人、使用者の人事担当者や上司等が必ず出頭するようにする。これがこの手続に不可欠である。出頭した労働者本人や使用者の人事担当者や上司等から、労働審判委員会が直接事情を聴取する。
- ⑤ 当事者や関係者からの事情聴取は、まず、労働審判委員会が審尋又は事実の調査の方法によって行い、最初から核心部分を聞く。録音せず、記録化もしない。調停が成立した場合や労働審判が確定した場合はそれで紛争は終了するし、労働審判に対して異議申立てがされた場合には労働審判は失効するので、記録化する必要はないし、労働審判は、その後の手続のための証拠を得るための手続でもないからである。
- ⑥ 第1回期日のうちに、できるだけ審理を進めて、可能であれば調停に入り、事案によっては、労働審判委員会が調停案を示す。第1回期日には2時間程度を予定し、争点の確認を簡単

(5) 東京地裁労働部の方針は、「座談会 労働審判制度」判タ1194号（2005年）4頁において、各裁判官が発言している。

(6) 拙稿「地方裁判所における制度への対応—東京」法律のひろば59巻4号（2006年）45頁

にすませて、当事者からの事情聴取に1時間から1時間半程度かけ、残りの時間は調停に充てるというスケジュールである。

- ⑦ 労働審判は、審理の結果認められる権利義務を前提としつつ、紛争解決のために相当と認められる柔軟な判定をする。例えば、解雇の無効を理由とする地位確認を求める労働審判が申し立てられ、労働審判委員会が解雇は無効という心証になった場合であっても、現実的に元の職場に戻るのが困難であると考えられるときは、解雇を撤回した上で合意により退職し、使用者が労働者に解決金を支払う旨の決定をする。提示した調停案と同じの内容となる場合が多い。労働審判の告知は口頭で行われ、結論に至る理由は、調停の過程において口頭で説明されているから、労働審判書には主文のほかには詳しい理由を記載しない。

以上のような方針を、制度開始のために開催された研究会や座談会等で発表すると、労働事件を担当する弁護士からは、簡易迅速な紛争解決手続を実現する方法として、概ね支持を受けた。ただし、労働側弁護士の一部から、期日において当事者等からの事情聴取の結果を録音せず記録化しないこと（上記⑤）、審判書に理由を記載しないこと（上記⑦）などの点について反対があった。労働審判で解決がつかなかったときに、労働審判手続における当事者の発言や、労働審判委員会の判断理由を後の手続で利用する必要があるというのがその理由である。労働審判員に予め書証の写しを送付しないことや、労働審判を出す場合には当事者が求めている場合であっても権利義務のとおりでない柔軟な判定をする

方針であることにも反対があった。<sup>(7)</sup> 従来の訴訟のように厳格な手続によらないと、適正な裁判が行われないのではないかという意識も根強いものがあった。書面中心で精密な訴訟手続を行っていた日本の実務法律家が口頭主義による審理や判断をするのは難しく、雑な審理・判断につながるのではないかという懸念もあったように思う。

しかし、これまででない簡易迅速な紛争解決手続を実現させるには、上記の方法は絶対に必要なものであり、裁判所としてはその方針を貫かなければならない。時間をとって当事者から直接生の話を聞いて審理・判断すること、裁判官1人だけで行うのではなく、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2名が加わって取り組むことから、当事者の抱える問題に沿った適正な審理・判断が期待できることを説明した。新たな制度を作るのだから口頭主義でやってみようではないか、と裁判所の方針を支持される労働側弁護士もいて、心強かった。<sup>(8)</sup>

### (3) 労働審判への不安と希望

とはいっても、労働審判の開始には不安はあった。実際に3回以内の期日で審理、判断ができるのかは、やってもなければわからないというのが正直なところだった。労働審判員は、労働者側を出身母体とする1名と使用者側を出身母体とする1名から構成されることから、労働審判委員会で意見の調整、集約ができるかどうかという点も、心配がないわけではなかった。

何より気がかりだったのは、労働審判の申立てがどれくらいあるか、紛争解決方法として利用が広が

(7) 反対意見の例として、「座談会 労働審判制度」（前掲注(5)）20頁、22頁、24頁の鶴飼弁護士の発言がある。

(8) なお、本文で述べたように審理方式の一部について議論はあったものの、労働審判を個別労働紛争の解決手段として広く普及させるべきであることは労働事件を扱っている弁護士の間の共通認識であり、労使双方の弁護士がキャラバンを組んで労働審判制度の説明会を行うなどの活動も行われた（石崎信憲『労働審判法』（労働新聞社、2006年）、鶴飼良昭「労働審判手続きの運用と実用の検討課題」ジュリスト増刊『労働審判事例と運用実務』32頁（2008年））。

るかであった。司法制度改革では、数年後に刑事裁判の裁判員制度が始まることになっていて、法曹界だけでなく社会全体で大きな注目を浴びていた。これに対して、労働審判は、施行1年前になっても、ほとんど話題になっていなかった。実務法律家の間でも、労働関係事件を扱っているものでなければ、関心は薄かった。制度自体に対しても、労働問題の関係者が一堂に集まり、深い議論を経た上で、個別労働紛争を簡易迅速かつ適正に解決するシステムとして考え出されたことが理解されておらず、対立する意見の妥協案として作られたものであるかのような誤った認識もあり、3回以内の期日と口頭主義で本当に審理判断ができるのか、そのような制度のニーズはあるのかとの懐疑的な見方も存在した。

こうした不安はあったが、他方で、労働審判の実施準備を進めていくうちに、個人的には、労働審判に対する期待も抱くようになった。労働審判によって次のようなことが実現できる可能性があるのではないかと思うようになった。

1) 個別労働紛争の当事者は長期の審理を求めている  
ない

2005年に労働事件を専門に担当することになって気づいたのは、労働訴訟の大半を占める個別労働紛争では審理が全然長期化していないということであった。一般の訴訟事件より進行は円滑なくらいで、早期の和解成立も多い(1(1)のとおり、労働検討会において、裁判官の委員が現行の訴訟の何が問題かという意見であったのは、このことが理由であろうと思われる。)。たいていの労働者、使用者は、早期の解決を希望し、主張の応酬や大量の書証提出をして紛争を大きくして続けたいなどとは思っていない。当事者から裁判において求められているのは、紛争に関連する法令・判例等の正しい知識や情報の提供(労働法だけでなく、税金や社会保険等の関連分野を含む。)と、裁判所による的確な見解である。個別労働紛争は、イデオロギー対立とは無縁であり、市民生活の中で生じる紛争あるいは小規模

なビジネス紛争の様相になっていた。このような紛争に対しては、労働審判のような簡易迅速な紛争解決方法が求められているのではないだろうか。

2) 多くの個別労働紛争に訴訟手続は重装備すぎる

民事訴訟法の学説は、主張と証拠の区別、弁論主義、証明責任等、厳格で精緻であり、訴訟手続はこうした精密な理論に基づく重厚なルールに従う。厳格で精緻な理論は、もちろん、民事訴訟が適正に行われるためである。確かに民事事件は複雑なものが少なくなく、これを適切に進行させ、正しい結論につなげるには、厳格なルールが予め精緻に決められていることが必要であることは理解できる。しかし、個別労働紛争の多くは複雑な事案ではない。そして、解雇事件に典型的に現れるように、個別労働紛争の事件では、複雑に絡まった事案を法的に分析し解明していくというより、具体的な事実に対し「濫用に当たるか」などの評価をして結論を出すことが多い。そうした事案では、双方当事者から言い分を聞いた上で、弁論主義、主張と証拠の区別、立証責任等に厳格にはこだわらず、結局のところ、どちらを勝たせるのが適切かを考えることになる。そうであるのに、多くの個別労働紛争に対して、厳格で緻密なルールに基づく訴訟を行うには、装備が重すぎる。柔軟な進行と判定が可能な手続の方が、むしろ、紛争の適切な解決にふさわしいのではないか。

3) 綿密な準備による完璧指向からの脱却

民事訴訟手続では、当事者双方が詳細な準備書面を作成し、提出された準備書面と多くの書証を予め分析検討した上で弁論準備手続を行い、人証調べをする前には詳しい陳述書が提出されるなど、準備に時間と手間をかける。手抜かりのない準備をすれば、堅実で間違いのない進行はできるだろう。しかし、準備の負担は大きくなり、費やす時間は長くなる。準備を完璧にすると、弁論期日では手続が予定通りに進むが、儀式化し、活気が失われることになりかねない。手堅いだろうが、そのことが紛争解決

として最も適正であるとの保障はない。完璧指向は、訴訟に限らず、日本文化ともいえそうで、容易に変えられないかもしれないが、準備は最低限にし、その代わり、本来の場面で、活気のある真剣勝負が行われるというような手続があってもよいではないか。期日で何が起きるかわからず、対応しきれない可能性もあるが、的確な成果を得られることもある。労働審判では、そのような手続を実現できるかもしれない。

#### (4) 労働審判制度の開始、高評価とその理由

2006年4月1日に労働審判制度の運用が始まった。

申立てがあるかとの心配は杞憂であり、当初から相当数の件数の申立てがあった。大半の事件では弁護士が代理人に就いていた。代理人から手続進行に強い協力が得られ、第1回期日の変更申立てはほとんどなく、多くの事件で内容のある答弁書が早期に提出された。第1回期日には、双方の代理人弁護士のほか、労働者本人、使用者の人事担当者や上司等も出席し、労働審判委員会が主導して、口頭による活発で充実したやりとりが行われた。かなりの割合の事件では、第1回期日で双方からの事情聴取（審尋あるいは事実の調査であって、主張と証拠調べをかねるものである）が終了し、引き続いて、審判委員会が評議を行い、調停に入るところまで進めることができた。労働審判委員会の評議では労働審判官と労働審判員が率直に意見を述べることができ、意見が分かれることはほとんどなかった。

最高裁判所事務総局行政局作成の統計（2007年2月16日、速報値）によれば、制度開始の最初の年2006年4月から同年12月までの労働審判事件の全国の新受件数は877件で、12月までに終局した606件のうち、調停成立が70.5%、労働審判が17.7%であり、平均審理期間（申立てから終局まで）は72.9日で

あった。調停成立率の高さと審理期間の短さが際立った。労働審判がされた場合でも、大半が異議申立てされるという事態にはなっておらず、労働審判手続によって、80%以上の紛争が終了した。労働審判事件に相当数の申立てがあっても、労働訴訟の新受件数は減少しなかったことも注目すべき点であり、労働審判手続によって、これまで司法制度と縁がなかった労働紛争の一定数が新たに裁判所の手続を経ることになったことになる。<sup>(9)</sup>

開始約1年後の弁護士会誌に「労働審判制度が開始されて1年余り、多くの紛争が同制度のもとで解決され、労使双方から好意的な評価を得ている。3回の期日内で事件を終了させるという手続の迅速性、臨機な口頭主義によるダイナミックな攻防、専門家による柔軟な調停が、魅力のようだ。」と掲載された。<sup>(10)</sup>

個別労働紛争は多く発生しており、かねてから適切な解決手段が求められていた。労働審判はこれに応える制度として支持されたといえる。改めて振り返ると、労働審判が良好な評価を得た理由は次のように総括できるのではないだろうか。

##### 1) 3回以内で終了すること

労働審判制度の最大のポイントは、3回の期日内で終了することである。訴訟であれば、本格的に争われると、1審だけでも1年近く要することが珍しくない。法曹関係者は以前より短縮化され改善されたような気になっていたかもしれないが、一般の人からみると、1年という期間は利用をためらう長さだろう。終期や目標期間が設定されていないから、1年で終了するという保障もなく、長引くといつまでかかるかわからない。控訴審、上告審まで続くと、さらに長くなる。これに対して、労働審判の3回以内の期日であれば、長くてもおよそ3か月程度であろうという想定ができる。

(9) 新受件数等は、『別冊NBL労働審判制度の活用と運用』（商事法務、2007年）2頁以降による。

(10) 「使えるぞ労働審判！」東京弁護士会LIBRA7巻8号（2007年）2頁

## 2) 口頭主義と当事者の手続参加

労働審判では、期日に、代理人弁護士だけではなく、労働者本人、使用者の人事担当者や上司等が出席し、労働審判委員会から直接質問があり、一定時間をかけて口頭によるやりとりがある。訴訟の第1回期日では、多くの場合、書面の提出等の形式的な手続が行われるだけで、事案の内容について突っ込んだ議論がされることはほとんどなく、約1か月後の次回期日が指定されて、数分で終了する。訴訟の当事者本人が弁護士に付いて裁判所に出かけても、法廷で何が行われたのか全くわからないのではないか。これに対して、労働審判の第1回期日は、労働者本人や使用者の人事担当者や上司等自身が、時間をとって言い分を述べる。その話を、労働審判官1名と労働審判員2名が、真剣に聴いている。いい加減な発言に対しては審判委員会が直ちに鋭く指摘をするし、当事者の1つの的確な発言で労働審判廷全体の雰囲気が変わることもある。当事者は労働審判手続という裁判制度の主体となっていることを実感でき、このことが、次に述べる労働審判委員会の判断に対する納得感にもつながっている。

## 3) 当事者の協力による労働審判委員会の納得できる判定

終了までの期間が短く、当事者自身が期日に自ら参加できても、それだけで高い評価は得られない。審理の結果として裁判所から示される見解、判定が信頼できないもの、納得できないものであれば、その制度が支持されるはずはない。労働審判では、3回以内の口頭中心の期日（実際には、第2回期日や第3回期日では主として調停が行われるので、事案の審理はほぼ1回の期日）ではありながら、当事者双方にとって、おおむね信頼され納得ができるような判断が示される。このことが、この手続が評価される最も大きな理由であろう。

これが実現できているのは、双方の当事者、弁護士が手続の進行に非常に協力的であり、第1回期日前に直ちに事案の内容に入ることができるように的

確かつ簡潔な主張と必要最低限の資料が提出されていることが大きな理由である。また、労働審判委員会の判断に対して、双方の当事者、弁護士が柔軟に対応し、できるだけ合意によって紛争を終了させようとしていることも大きい。制度導入時にこの制度を成功させるために、関係者が協力し、これが定着したことの成果であろう。

以上の点に加えて、ほぼ1回の期日で審理ができるのは、個別労働紛争に特有な次のような事情もあると思われる。

### i) 定型的な紛争が多い

個別労働紛争は、多くの場合、争いは定型的である。典型的事案である解雇無効を理由とする地位確認請求では、雇用関係や解雇通告の事実争いがなく、争点は解雇権の濫用に当たるかという評価であることが大半である。双方の主張が全くかみ合わず、両者の関係すら明確でないため、絡み合った事実や不可解な事実を解明し、法的な組立てを検討し争点整理をする必要がある、というようなことはない。時間外労働の割増賃金（残業代）請求事件も、何が争点であるかは明確な場合が多い。そのため、労働審判委員会は、当事者に対して最初から事案の核心部分の質問をすることができる。

### ii) 紛争当事者の関係や紛争解決への姿勢

労働紛争の当事者である労働者と使用者は、一方が採用されて労務提供し、他方が労務の指揮命令をして賃金を支払ってきたものである。その関係は、一時的な関係でもないが、生来的永続的な関係でもなく、仕事と賃金を通じての合理性がある経済的な結びつきである。労働者も使用者も、紛争を解決しようとする姿勢は強く、合理的な思考をして決断することができ、裁判所と論理的な会話ができる。当事者の関係は、双方の全人生に及び、感情に大きく影響されているような事案（相続争いの一部など）とは違う。そうであるから、労働者も使用者も、事実を整然と説明することができ、これに基づいた労働審判委員会による見解に対して、合理的な判断が

できると考えられる。

### 3 労働審判の現在

#### (1) 労働審判の現況

労働審判事件は、2006年の開始から数年間は年間新受件数が大幅に増加し、4年目の2009年は3468件に達した。その後、年間新受件数は3000件代の半ばから後半が続いている。最近の3年間の新受件数をみると、2019年は3665件、2020年は3907件<sup>(11)</sup>での年間最高件数)、2021年は3609件である。結局した事件のうち調停成立が概ね70%であることは変わりなく、最近3年間の既済件数と調停成立件数(割合)は、2019年は3670件中の2614件(71.2%)、2020年は3755件中の2559件(68.1%)、2021年は3848件中の2661件(69.2%)である。

労働関係訴訟の最近3年間の年間新受件数は、2019年は2747件、2020年は2931件、2021年は2563件であり、労働審判が訴訟の件数を上回っており、労働審判制度は、訴訟と並んで、個別労働紛争の解決手段として完全に定着しているといえるだろう。

労働審判の利用者が労働審判をどのように評価しているのかについて、東京大学社会科学研究所が、2010年7月から同年11月にかけて「労働審判制度についての意識調査」を行って、法学研究者や実務家とともにその内容を分析して出版し<sup>(12)</sup>、また、同研究所は、2018年6月から2019年2月にかけて「第2回労働審判制度についての意識調査」を行って、その結果を公表している<sup>(13)</sup>。

このうち、第2回調査の結果の一部をみることにする<sup>(14)</sup>。

労働審判手続の評価については、自分の立場を十

分に主張できた、証拠を十分に提出できた、進み方は分かりやすかった、言葉は分かりやすかった、進め方は公正・公平だった、迅速に進められたの各項目は、労働者側、使用者側とも、50%台後半から70%台と高く、肯定的評価が50%を下回ったのは、相手の主張・立証を十分理解できたという項目(労働者側16.7%、使用者側12.8%)と、充実した審理が行われたという項目(使用者側37.6%)だけであった。労働審判手続の過程に満足したかについては、労働者側が55.8%、使用者側の46.4%が肯定的な回答をした。

調停・審判の結果の評価については、労働者側、使用者側とも、結果が公平なものである、労働関係の実情をふまえている、法律上の権利・義務を踏まえている、実現が大いに期待できるとの各項目の評価が高い(労働者側は、いずれも50%台後半で高評価といえる。使用者側は40%台前半であるが、他の項目より高い)。労働審判手続の結果に対して満足したかについては、労働者側では、「満足している」が57.9%、「満足していない」が33.3%、使用者側では、「満足している」が41.6%、「満足していない」が42.4%であった。

その他の調査結果も併せてみても、労働者側、使用者側とも、概ね、労働審判に肯定的な回答が多いが、使用者側では、労働審判の過程や結果に対して否定的な回答も相応にあるようである。労働者側からの評価に比較して、使用者側からの評価が低いことについて、様々な理由が考えられるが、中小企業では必ずしも労働法に沿った運用がされておらず、経営者に労働法に対する理解が不足していることが理由の一つであって、労働審判制度自体の問題とは

(11) 司法統計 [https://www.courts.go.jp/app/sihotokei\\_jp/search](https://www.courts.go.jp/app/sihotokei_jp/search)による。以下の事件数等の統計も同じである。

(12) 菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩男・水町勇一郎編著『労働審判制度の利用者調査』(有斐閣、2013年)

(13) [https://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/survey/roudou/pdf/report\\_200730.pdf](https://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/survey/roudou/pdf/report_200730.pdf)

(14) 前掲注(13)46頁、71頁

いえないとの指摘がされている。<sup>(15)</sup>

## (2) 現在の労働審判のあり方

労働審判の現在の運営は、制度開始当時と違はない。3回以内の期日で、主として口頭主義によって審理が行われ、まず調停が試みられ、成立しない場合には柔軟な内容の労働審判をする。この運用が高評価の理由となっていることは、先にみたとおりである。それでも、制度開始から16年が経過し、運用に変化はあるだろうし、問題が生じることもあるだろう。

東京地裁労働専門部では、最近、労働審判の平均審理期間が長くなっていると報告されている。その最大の理由は、感染症を原因とする緊急事態宣言発出に伴う裁判所の業務縮小とのことであり、これは感染症が収まれば解消されるかもしれない。<sup>(16)</sup>ただ、長期化の理由として、複雑困難な事件が増加していること、特に解雇無効等を理由とする地位確認請求や残業代支払請求にパワハラを根拠とする慰謝料請求を併合して請求する事案が増えていることもあるとの指摘がある。<sup>(17)</sup>解雇無効を理由とする地位確認と残業代請求は、定型的な紛争であり、労働審判による解決にメリットがある。<sup>(18)</sup>これに対して、パワハラを理由とする損害賠償請求は微妙な事実認定が求められるケースも多く、もともと労働審判による解決が容易でない上、地位確認請求等との併合請求では、これを3回以内の期日で審理して解決することは一層困難だろう。労働審判には早期に口頭主義で柔軟な解決をするという大きな特徴とメリットが

ある一方で、この特徴を活かすことが困難な紛争が存在することも確かである。制度開始当時からいわれていることであるが、労働審判を申し立てる側には、労働審判を選択することが適切かどうか、十分に検討することが重要である。

一方、弁護士側からは、最近の労働審判の実情をみると、申立書や答弁書、提出される証拠がかなりの量に上っていて負担が大きく、利用しにくくなっており、労働法の概説書にある「労働審判手続では、書面提出は申立書と答弁書その他の最小限の補充書類、証拠書類にとどめ、口頭主義を原則として運用がされている」<sup>(19)</sup>のようにはなっていないとの指摘がされている。裁判官や弁護士等の関係者は制度が円滑に運営され活用されるように最大限の協力をしているのであり、この姿勢は制度導入当初から現在まで基本的に変わらないだろう。しかし、当事者の代理人である弁護士は、自己の側に有利な結果を得るようために活動するのが本来の役割なので、詳しい主張と証拠提出をする方が有利と考え、主張や証拠の量は増加する。一方が大量の主張と証拠提出をすると、他方もこれに対抗して主張と証拠は厚くなる。裁判所は、主張や証拠が過大にならないように、当事者に対して「主張は簡にして要を得たものにし、証拠はベストエビデンスに限ること」などというのが常であるが、当事者の立場からは、裁判所に事案を十分に理解してもらい、自己に有利な判定をしてもらうには主張や証拠提出をどの程度にすればよいのか、その見極めは容易ではなく、主張や証拠提出が増加しがちになるのは想像できる。

(15) 佐藤岩男「労働審判制度の基本的特徴の検証—迅速性・専門性・適正性」(前掲注(12))98頁は、この点を中小企業使用者の評価の低さとして捉えた上で、「中小企業の使用側当事者の評価の低さは、労働審判制度が中小企業で通用している意識・慣行を是正する効果を発揮していることと裏腹の関係がある。」とし「必ずしも労働審判制度の病理的課題というわけではなく、むしろこの制度の正常な機能を示すものといえよう。」とする。

(16) 布施雄士「東京地方裁判所労働部の事件概況」法曹時報73巻9号(2022年)1695頁

(17) 「東京地裁労働部と東京三弁護士会の協議会第19回」労働判例No.1259(2022年)14頁(別所裁判官発言)、16頁(戸室裁判官発言)

(18) 佐々木宗啓・清水響・吉田徹・佐久間健吉・伊藤由紀子・遠藤東路・湯川克彦・阿部雅彦編著『類型別労働関係訴訟の実務(改訂版)Ⅱ』(青林書院、2021年)621頁

(19) 「東京地裁労働部と東京三弁護士会の協議会第17回」労働判例No.1217(2020年)11頁(古椎弁護士発言)

裁判所の側でも、労働審判の第1回期日を充実したものにし、実質的に審理を終了させるところまで進むという方針にすると、期日の前にできるだけ事案を把握できるようにしたいと考えるようになる。東京地裁では、労働審判の申立人（代理人）に向けた「補正依頼書」や、相手方に向けた「事務連絡」<sup>(20)</sup>が用意されている。これは、制度導入当初にはなかったものであり、請求の法的構成に関する事項（例えば賃金に関する遅延損害金の利率）や具体的事実（使用者側に対する解雇理由の個別的な事実）を尋ねる項目があり、内容はかなり詳細なものである。第1回期日前にこの補正書等に記載された事項を完全に補充した書面の提出を求められると、その準備は大変なものになるだろう。ただ、これは「裁判所の補正指示のために便宜に作成されたものである」<sup>(21)</sup>とあり、裁判官が必要と判断した場合に利用するものであって、これに記載された内容に欠けるところがあれば、必ず補正を命じているというわけではないようである。

現在の状況を全体的にみると、当事者が容易に申立てや答弁を行うことができるという簡便性よりも、充実した申立書と答弁書が提出されることが優先されるというのが裁判所のスタンスのようである。<sup>(22)</sup>この方針は正当であろうが、問題は「充実した」をどこまで求めるかである。期日前のやりとりによって詳細な主張と反論を求め、期日における口頭主義が後退してしまっただけでは、期日において当事者双方が十分に意見を述べ、これに基づいて労働審判委員会が判定をするという労働審判制度における当事者の信頼の基礎を失うことになる。主張を充実さ

せるのは、あくまでも、第1回期日において当事者からの充実した事情聴取をするためであり、何が争点であり、どこを重点的に聴取すればよいかの見通しを立てるためである。判断に必要な事実は、期日において、当事者から直接聴取するのが基本である。期日において、具体的な事実を聴くのを短縮し、すぐに調停のための意向聴取に入り調停成立を目指すのでは、事実や権利義務に関する審理をしたことにならない。当事者の主張書面の内容を予め詳しく検討対比し、争いのない部分は事情聴取をせず、争いのある部分だけ事情を聴くのも、口頭主義による審理とはとはいえないだろう。<sup>(23)</sup>充実した書面を求めるのは当然だとしても、ただでさえ当事者の主張・立証は厚くなる傾向があるだろうから、提出される書面が多くなることを避け、手続が重くならないように、主張や証拠の提出は争点が把握できる程度にして、口頭主義中心を貫くべきである。

双方から提出された書面では不明な点、不審な点があるが、実際に当事者から直接事情を聴くとよく理解ができ、当事者双方の意見も合理的かつ穏当であり、早期に紛争解決ができる場合がある。もちろん、当事者から事情聴取をしても、結局、わからないままという事案もあるが、労働審判制度は、口頭主義による簡易迅速な制度であるから、こうした事態は折込み済みであると考えればよい。全部の事件を完璧に解決する必要はないと割り切って、事件に取り組みばよいのではないだろうか。もっとも、そのような姿勢ではどの事案も解決しないようになるかもしれないので、実際の事案に当たる法曹関係者の苦勞が多いことは理解する。

(20) 佐々木ほか・前掲注(18)662頁～672頁

(21) 佐々木ほか・前掲注(18)637頁

(22) 「東京地裁労働部と東京三弁護士会の協議会第17回」(前掲注(19))12頁(阿部裁判官発言)

(23) 門口正人編『裁判官に聴く民事裁判の実際と要点』(有斐閣、2019年)277頁に、「(労働審判において)事情聴取に関してどの程度時間を要するかということについても、これも事案によりけりですが、30分から1時間程度はかけているのではないかという印象です」とある(西村裁判官発言)。簡単な事案では、事情聴取が30分という例もあるだろうが、一般的な事件で、事情聴取が30分では短すぎるだろう。口頭主義で審理をする以上、短くても1時間はかかるだろうし、1時間半や場合によっては2時間近くを要するのではないだろうか。

## 4 労働審判のこれから

### (1) 労働審判の今後の見通し

労働審判は、今後も、司法による簡易迅速な個別労働紛争の解決手段と利用されていくことは間違いないだろう。3回以内の期日で、口頭主義によって審理が行われ、権利義務を踏まえて、かつ柔軟な内容で、調停や労働審判による解決がされるという基本構造は変わらないだろうし、これが高評価の理由であるから、これを変えてはならない。特に、手続が重装備化しないように、関係者が協力を続けることが重要である。

最近の動きとしては、WEB会議システムの利用がある。裁判所では2020年6月以降同システムの利用が可能になり、一部では開始されている。<sup>(24)</sup> 近く、労働審判手続のWEB会議システム利用が正式に法制化される見込みである。民事訴訟手続でも、WEB会議利用は進んでいるので、これによる労働審判制度への影響はそれほどないかもしれない。

ここでは、少し視野を広げて、労働紛争全体に対する労働審判の役割をみることにしよう。

前述のとおり、労働審判の年間新受件数は、2009年に3000件を超え、その後、3000件台後半が続いている。この件数をどのように評価するかである。

労働契約法16条は解雇権濫用の規定をし、使用者が労働者をいつでも理由なく解雇できるという民法の規定を大きく修正している。このことは、法律を扱う者にとっては、常識である。ところが、現在においても、労働者が客観的に合理的な理由のない、あるいは社会通念上の相当性がないのに解雇通告を受け、これを争うことなく職を失っているという実態が少なくないとの指摘されている。<sup>(25)</sup> 労基法32条は、法定労働時間を超える労働を明確に禁止し

ているが、労基法に従った残業時間管理が厳格に行われてはいない例や、割増賃金の支払が正しくされていない例はなくなっていないといわれる。そのような実態からすると、年間3000件では、労働審判が十分に活用されていないという見方も成り立つ。以下、労働審判手続の費用等の問題、労働審判が労働紛争に与える効果について、検討してみることにする。

### (2) 労働審判の利用のしやすさ

現状の労働審判制度のアクセスは困難であるため利用が限定的であり、その理由の一つが、代理人がほぼ弁護士に限定され、かつ、弁護士費用が高額であることにあるとする見解がある。この見解は、労働審判手続が奏功して解決金を得ても労働者の手にほとんど残らないケースがあり、これを改善するには、社会保険労務士の労働審判手続への直接関与を認めるべきであるとする。<sup>(26)</sup>

労働審判の費用と解決金等についても、東京大学社会科学研究所による前記調査があるので、「第2回 労働審判制度についての意識調査」をみることにする。<sup>(27)</sup>

労働者側が弁護士に支払った金額は、25万円以下32.0%、25万円超～50万円以下34.4%、50万円超～75万円以下14.8%、75万円超～100万円以下9.8%、100万円超は9.0%であり、中央値は37万円、平均値は48万4000円である。これに対し、労働者側が受け取った解決金などの金額は、50万円未満19.0%、50万円～100万円未満20.8%、100万円～150万円未満18.5%、150万円～200万円未満11.9%、200万円～300万円未満7.18%、300万円～500万円未満12.58%、500万円以上9.5%であり、中央値は120万円、平均値は195.3万円である。

(24) 佐々木ほか・前掲注(18)625頁

(25) 濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か』(岩波書店、2021年)124頁

(26) 村田毅之『日本の労使紛争処理制度—その現状と再構築案—』(晃洋書房、2022年)139頁

(27) 前掲注(13)36頁

この調査結果によると、解決金を得ても弁護士費用等の支払によって労働者の手元にほとんど残らないというケースは一部であり、かなりの事案では、相応の金額が残るように思われる。中央値でいうと、120万円を得て、弁護士費用のほか申立費用（これは少額である。）等を支払っても、80万円程度は残ることになる。この金額が多いか少ないかは、意見が分かれるかもしれない。ただ、中央値には50万円以下19.0%等の少額の解決金のケースも多数含まれていることに注意が必要である。解決金が50万円以下だと、弁護士費用を支払うと、残りがごく少額か又はマイナスになるかもしれない。しかし、50万円以下という金額は月額給与の1～2か月分程度にすぎず、解雇無効を理由とする地位確認請求の場合を想定すると、労働審判委員会が解雇を有効と判断した事案（訴訟では請求棄却の判決が言い渡される事案）である可能性が大きい。労働審判は、審理の結果認められる当事者間の権利義務を踏まえつつ事案の实情に即した調停や労働審判を行う手続である以上、労働者側の請求が認められない場合も生じる。解決金を得ても弁護士費用より少ないケースが一定程度存在するのは当然である。労働者にこのようなリスクを負わせることが少なく、低コストで利用できる紛争解決方法が用意されるべきだとすると（この考え自体にも異論があるだろうが）、それは、権利義務を踏まえて行われる労働審判ではなく、後述の他の手続に委ねるのが相当だろう。

また、代理人をほぼ弁護士に限定しているのは、労働審判が権利義務を判定し、かつ、1回の期日でほぼ事情聴取を終了させるものであるために、充実した申立書と答弁書が提出され、期日では適切な審理が行われることが求められるからである。代理人には、原則として、法律の専門家である弁護士が相当であり、代理人の資格を広げることは慎重にすべきであろう。

### (3) 労働審判が紛争解決に果たす役割

今までみたように、労働審判は、口頭主義による迅速で実効性のある手続であるが、だからといって容易に手軽に利用できるという手段ではない。短い期間に充実した審理を行い、権利義務を踏まえた判定をするものであり、相当な法律知識がないと、当事者として適切に活動するのは難しい。労働者と使用者の間で紛争が生じた場合、自主的な解決が困難か又はできなかった場合には、日本では、行政によるアクセスのしやすい労働紛争解決手続が用意されている。簡便な紛争解決を望むのであれば、まず、行政による労働紛争解決手続を選択することを考慮すべきだろう。それで解決がつかないときや、最初から法的知識は求められるが権利義務を踏まえた解決を望むという場合に、裁判所の紛争解決手段によることになる。裁判所の紛争解決手段の中に、本格的な訴訟手続のほかに、口頭主義による簡易迅速な手続として労働審判があり、その選択ができる。労働審判制度は、手続としては簡易迅速なものであるが、認定した事実に基づいた権利義務を踏まえて調停や判定をするものであり、この点は訴訟と違いはなく、労働審判は、あくまでも権利義務を判断する制度の1つとして位置づけられる。労働審判の申立書に、当事者間においてされた交渉（あっせんその他の手続においてされたものを含む。）その他の申立てに至る経緯の概要を記載することとされている（労働審判規則9条1項3号）のも、申立て前に交渉や他の手続が行われていることを想定しているといえる。

そうすると、労働審判は、大量に生じている個別労働紛争のうち、申立てがされた一部の事案について調停や労働審判を行うことになる。制度としては、それでもよいのかもしれないが、労働審判は、裁判官に労使関係の専門家も入った労働審判委員会を組織し、一定の時間を確保して、つまり時間的にも金銭的にも相当のコストをかけて、事案の解決をしている。裁判官だけが短時間の口頭弁論期日等で

審理する訴訟手続より、贅沢な制度ともいえる。そうだとすると、その成果が、その事件の解決限りというのでは、コストに見合った役割を十分に果たしていないようにも感じられる。労働審判が司法制度の1つであることからすれば、個別の紛争を解決しつつ、併せて社会の秩序を維持する役割も果たすことができないだろうか。つまり、労働審判による具体的な事件の解決が、一般的な個別労働紛争の解決の指針となるような役割も果たすことができないだろうか。

民事訴訟は、判決によって法律の解釈を示し、新たな判例法理を作り、具体的な紛争が終了する形を提示し、このようにして、紛争の解決方法を一般的に明らかにする役割も果たしている。これに対し、労働審判は、口頭中心で行い、記録は残さず、主として調停による解決を目指し、労働審判には詳細な理由は明示されない。訴訟のような目に見える効果は、制度本来として、予定されていないといえる。そうだとすると、年間3000件後半もの事案の扱っているものであり、この成果を共有の情報、知識とすることは、多数発生している労働紛争にとって、自主的な解決や、行政による紛争解決手段における指針となる可能性がある。

労働審判は、結果や理由が公式に発表されることはない。そこで、弁護士会から弁護士が実際に担当した労働審判事件をもとにした事例等を記載した書籍が刊行されたり、判例雑誌に労働審判の経過と結論が掲載されたりしている。これらは有用である。東京大学社会科学研究所による労働審判制度についての意識調査は、内容が濃く、価値が非常に高い。ただし、それぞれは、目的が事件を担当する弁護士向けであったり、利用者の意識調査による分析であったりして、紛争解決の指針となることを直接目的としたものではない。できることならば、例えば、解雇無効に基づく地位確認請求のうち合意退職

と解決金支払によって終了するのはどのくらいの割合であるか、解決金は月額賃金の何か月分くらいに分布するのか、また勤続年数との関係はあるか等が明らかにされれば、一般的な紛争解決のための資料として価値が高い。今後、労働審判に関してそのような調査や分析がされないかと期待している。

## 5 おわりに

労働審判は、これまで高い評価を得てきた。今後も、司法制度の1つとして、活用され続けるには、迅速性と口頭主義を後退させることがないようにしなければならない。そのためには、関係者の協力が欠かせない。あわせて、労働審判が、社会に多く発生する紛争に対して役割を果たせるように期待するものである。

---

(28) 東京弁護士会・労働法制特別委員会編『ケーススタディ労働審判 第3版』（法律情報出版、2021年）

