労働審判制度への弁護士の関わり

労働審判制度に関する協議会議長
徳住 堅治

労働審判制度の3つの特徴

労働審判制度には，3つの特徴がある。

特徴の第1は，「迅速性」である。3回以内の期日で審理は終了する。これまでのわが国の裁判制度になかったスピード感がある。

特徴の第2は，「労働審判手続の主体」である。労働審判は，裁判官である労働審判官1名，労働関係に関する専門的知識を有する労働審判員2名で組織する労働審判委員会が行なうことになる。労働審判員は，人事管理や労使関係の運営に経験を積んできた人で，労使それぞれから1名ずつ指名される。市民が審判員として審判に関与する点でも，これまでのわが国の裁判制度に見られない新しい制度である。

特徴の第3が，調停をベースにしながら最終的に解決案を提示することにある。労働審判では，調停成立に至らない場合でも権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために審判を行なうことになる。都道府県労働局のあっせんなど，労働関係のADRの「調停」「あっせん」では，労使の対立があると未解決で終了する案件がこれまで多かった。権利関係を踏まえた労働審判が提示されることにより，個別労使紛争の解決に役に立つのではないかと期待されている。

労働審判制度の迅速性への対応

労働審判制度では，迅速性にどう対応するかがポイントとなる。労働審判手続では，3回以内の期日において，調停が試みられ，調停が成立しないと権利関係を踏まえた労働審判が下される。第1回期日は，申立てから40日以内に指定され，審理は全体で3～4ヶ月で終了する。主張・証拠書類の提出時期にも制限がある。主張・証拠書類は，規則上は第2回期日までに提出できる（労働審判規則27条）。しかし，東京地裁では，第1回期日前に提出される申立書や答弁書とその添付証拠に限定し，原則として補充書面の提出は認めないとのことである。その後は口頭による主張や説明に基づき，審理が進められることとなる。

3回で解決する制度への準備の必要

弁護士としては，迅速性に対応する準備が必要となる。申立人は申立書に，相手方は答弁書に，主張や争点を全て書き込まなければならない。特に，「予想される争点又は争点に関連する重要な事実」「予想される争点ごとの証拠」「交渉などの申立てに至る経緯の概要」の記載は必要である。同時に，第1回期日前に証拠書類を出し切る必要もある。第1回期日から，当事者の陳述に基づく争点や証拠の整理だけでなく，関係人への審尋も実施される。審判官が関係人にいきなり審尋することもあり，関係人との事前の打合せも重要となる。

弁護士への期待

労働審判では，個人申立てももちろん認められる。しかし，労働審判の迅速処理に的確に対応するためには，労使ともに専門家である弁護士の関与が必要となる。東京地裁労働部判事も，「労働審判は3回の手続で解決を図る必要があり，どうしても弁護士さんの協力は必須」（判例タイムズ1194号5頁）と述べている。労働審判制度の開始を迎えて，弁護士への期待は高まっている。

どんな事件が持ち込まれるのか

労働審判に持ち込まれる案件は，解雇・雇止め，退職金・賃金請求，残業手当請求，セクハラ・パワハラなどが考えられる。個別的労使紛争事件は，近年増加している。労働裁判の申立件数は，仮処分・通常訴訟合わせて1990年頃は約1000件であったが，現在は3000件を超えている。都道府県労働局における労働関係の相談件数は約16万件，あっせん件数約6000件となっている。労働局のあっせんは，1回きりで終了し，労使の意見の隔たりがあると未解決となる事案が多い。労働局や都道府県労働委員会などあっせんの未解決事案が，労働審判に持ち込まれる可能性は強い。

業務対策面での“効用”

個別的労使紛争の増加にともない，弁護士には，労働審判のみならず，労働裁判への関与が求められている。会社と労働組合が激しく対立した集団的労使関係と異なり，個別的労使関係は“市民的労働裁判”の様相を強めている。労働者側では，サラリーマン，管理職，パート，派遣労働者などの市民が主体である。生活感のある紛争案件が多い。使用者側では，中小企業に限らず大企業も相手方になる場合も多い。労働事件に取り組んで欲しいとの，弁護士に対する期待とニーズが高い。「労働事件をやったことがない」「労働事件は難しいのでないか」と考えている弁護士も是非チャレンジして欲しい。

弁護士は，労働審判制度の仕組みや特徴を理解するだけでなく，実定法である労働法にもより精通する必要がある。労働紛争処理のスキルアップが求められている。東弁の2006（平成18）年度専門弁護士養成連続講座は，労働法がテーマとなる。10回に及ぶ講座では，労働裁判の実務や労働法の基礎から雇用社会の変化に伴う最先端の労働課題が取り上げられる予定である。このような研修講座に積極的に参加して，労働問題処理のスキルアップを図ることも求められている。

企業法務に不可欠な労働法への対応

「わが国で最も守られていない法律は，労働基準法ではないか」とも揶揄されている。コンプライアンスが叫ばれているにもかかわらず，長時間労働やサービス残業で摘発を受ける企業は後を絶たない。職場では，“法の支配”が貫徹していない。労働法についても，改正や新制度の導入がひっきりなしに行なわれている。終身雇用制の変容，成果主義や裁量労働制の導入，女性の進出，非正規雇用の増大など雇用制度も大きく変容した。労働者の知財，内部告発，営業秘密，企業組織再編と労働者の雇用など新たな課題も起こっている。企業も新たな雇用制度や労働法の課題にどう対応してよいかわからず，専門家に助力を求める声は大きい。労働法への対応は，企業法務でも無視できない重要な課題となっている。弁護士が労働問題に関与することを，労働者からも使用者からも求められる時代を迎えている。弁護士の関与によりリーズナブルな対応や解決が図られて，職場に法の支配が貫徹することが望まれている。

2006年度専門弁護士養成連続講座　テーマ「労働法」全10回

【第1回】5月16日（火）
「労働訴訟（本訴・労働仮処分・労働審判）の実務～弁護士に期待すること（仮題）」東京地裁裁判官に講師を依頼中

【第2回】6月中旬
「労働法と労働契約の基礎，労働契約の開始と展開（仮題）」
寺前隆弁護士（一弁）

【第3回】7月11日（火）
「労働契約の終了―解雇・退職・期間満了等の諸問題」
中町誠弁護士（一弁）

時　間：**いずれも18:00～20:00（受付開始17:30）**
場　所：**弁護士会館クレオ**
予　約：**不　要**
受講料：**1000円（当日払い）**
対　象：**弁護士（他会会員可）**
主　催：**弁護士研修センター運営委員会**
＊新規登録弁護士研修／選択必修項目（3講座以上受講）の認定講座

■問い合わせ先：総務課　TEL.03-3581-2204

申立代理人となった場合の実務的留意点

会員
鴨田 哲郎

はじめに

労働者の職場生活について相談を受ける弁護士にとって，事件解決のためのシステムとして新たに労働審判制度が4月にスタートする。新制度であり，これから試行錯誤を重ね，より役に立つ制度として創りあげていくべきものではあるが，現時点での準備状況を踏まえ，労働者代理人となる場合の留意点を挙げてみたい（東京地裁で事件を担当する代理人にとって，判例タイムズ1194号掲載の座談会〔以下，「判タ」という〕は必読文献である）。

選 択

労働審判は個別労使紛争の大半を対象とするものではあるが，3回以内の期日で終了し，異議が出れば審判は失効する（当然に訴訟移行する）という重大な制約がある一方，調停による解決を含め，「解決をするために相当と認める事項」（労働審判法〔以下，「法」という〕20条2項）を定めうるという大きな魅力がある。この妙味を生かせば紛争解決によりベターと思われる事件がふさわしい事件といえよう。この点，労使裁には三者三様の思惑がうかがわれるが，少なくとも，使と裁が「3回で話がつく可能性のない事件は持ってきてくれるな」（判タ8頁）と表明している事実は念頭に置いた上で，手続の選択をすべきであり，4審制と化してしまうことは避けたい。

(1) 解雇事件

解雇事件を審判とするか仮処分（場合によっては本訴）とするかは悩しい問題である。ことに，東京地裁では3ヶ月程度で仮処分決定を出すべく運用されていることを踏まえると，迅速性に優劣はなく，結論の強制力は大きく異なる。しかし，審判においては，反対尋問もできるし，委員会を通しての事実確認も期待でき，労働現場を知る審判員が多数を占める点も見逃せない。ケースバイケースだが，保全の必要性が高い勝てそうな事件は仮処分を選択することになろうか。

なお，調停の水準が仮処分での和解水準と隔たるものとなるとすれば，審判の選択は大きく減少するであろう。また，東京地裁は，労働者の意向に反しても金銭補償審判をなしうると解している点は十分に留意すべきである（判タ23頁）。

(2) 残業代請求事件

東京地裁は，一般的には困難事件として審判申立を牽制している（判タ8，25頁）。残業の有無等の事実関係や管理監督者性等の法的評価が厳しく争われる微妙なケースは，3期日での解決は困難といえよう。しかし，事実関係の大筋は証明可能で，退職者が請求するようなケースは，「ザックリした」調停・審判での解決可能性は十分ある。申立人の意向により選択されよう。

(3) 利益調整事件

審判員の有用なサジェスチョンにより調停による解決を図りうる点では，例えば，育介法上の短時間勤務制度等や改正高齢法上の雇用確保措置の選択・具体化，セクハラ防止措置，安全衛生措置の実施等使用者の権限の行使を求める申立，労働者の損害賠償義務の存否や範囲（茨城石炭事件最判昭51・7・8参照）の調整を求める申立（使用者側はセクハラの損害賠償の調整には有用とする〔判タ9頁〕）は，労働審判の妙味を十分に発揮しうる事案であろう。特に，前者の類型は訴訟には馴じみにくいケースであり，活用が工夫されるべきである。

十二分な準備が必要

労働審判手続は，口頭主義を原則とする柔軟な進行が最大の特徴である。とりあえず書面を放り込んでとか，次回書面でなどは通用しない“新世界”であり，代理人として関わるには発想の転換が必要である。しかも，事実の確認と調停の試みが併行し，3回期日が保障されているわけでもなく，1期日毎に真剣勝負である。うまいたとえではないが，3ラウンドのボクシングのようなものである。必ず3ラウンド闘って判定が出るものではなく，1ラウンドTKOもありうる。

(1) 申立にあたって

何よりも，十分な事実確認と本人の意向確認が不可欠である。想定しうる事実関係や主張についての事実調査，証拠の確保の他，場合によっては，申立書において相手方に対する求釈明や証拠提出要求をなすことも考えうる。第1回期日までには証人申請（当事者等の審尋申出）も出さなければならない（法15条及び労働審判規則21条1項の証拠の「整理」とは「確定」の意と最高裁事務総局は解説している）。

書証は，審判員が理解しやすいよう端的なものを選択すべく，必要に応じて詳しい証拠説明書も活用できる。審判員には書証を事前に送付しない扱いを裁判所は予定しているので，書証を十分検討できないまま第1回期日に臨まざるをえない審判員がいることも考えられる。書証の質と量に留意するとともに，提出は求められていない審判員用の書証コピーも提出して申立書と一緒に送付するよう要請することも考えられる。裁判所は，詳しい陳述書（ことに紛争の前後の経緯や背景）の提出を要請するが（判タ12頁），この点は申立書と陳述書の分担としてそれぞれ事案毎に工夫すればよいのではないかと考える。

なお，配転事件等とりあえずの現状凍結が必要な場合は，法29条が準用する民事調停法12条の調停前の措置の申立を検討すべきである（民事調停法には措置違反に対する制裁の定めはないが，法32条は10万円以下の過料を定めている）。

(2) 期日の準備

労働審判においては，「定型的，硬直的な期日の進行は予定してお」らず（判タ16頁），第1回から調停も事情聴取（事実上の証拠調べ）もある。しかも進行は審判委員会が主体的に進める意向であるので，委員会からは当事者双方に対して調停と審判両にらみでの質問が随時なされる。これにその場で口頭で適確に答えれば得点となる。さらに，質問は当事者本人のみならず，「関係者」にもなされ，「当初は傍聴人であっても，事情を聞き始めると関係者となる」（判タ27頁）。要するに，やれることは何でも1回目からドンドンやるということである。準備の違いが結果を大きく左右することは明らかである。ことに留意すべきは，これらのやりとりの中で主張と立証の区別も，審判と調停の区別もされない点である。当事者本人等への質問と回答は，事情聴取（主張）なのか証拠調べ（審尋）なのかの説明すらされずになされるであろうし，その結果は，審判にも調停にも判断資料となる。

期日に同行する当事者，関係者には，十分な事実確認と予想される質問への回答の内容とその仕方を，前記を説明して，十分に教示しておくことが肝要である。不用意な言動が命取りになりかねない。

そして，この点は代理人本人にも当然に妥当する。事実の解明と解決案の模索の双方を念頭において，予測される様々な展開の全てに対し，即座に対応できるよう準備して臨むことを心掛けねばならない。その負担の重さには発想の転換が必要であるが，期日限りで書面を書く負担がない点は，一面，気楽である。

なお，当然のことながら，期日においては自己側の主張立証だけではなく，解決案を探る面も含め，相手方への質問や切り返し，委員会の積極性を促す対応など，臨機応変，当意即妙に口頭主義を活用することが求められる。

審判員を味方に

労働審判においては，調停案の作成も審判内容の決定も1人の裁判官（審判官）と2人の審判員の3票の多数決で決まる。労働現場を自己自身の経験として知る審判員の共感を得られるか否かが審判のカギである。

そのためには，審判員に判りやすい申立書の作成，期日でのやりとりに十分に留意しなければならない。そ

の意味では相応の法律論が必要なケースは，審判手続が適切か，法律論はあるものの労働現場の常識と感覚で行けるのか検討を要すであろう。

なお，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」であり，一定の研修も受けた者ではあるが，個人の知識経験には限りがあり，当該事件の業種・業態については無縁の者が担当していることもありうるので過大な期待は禁物であろう。

いくつかの事務的事項

(1) できれば複数代理人で

前記のような，十分な準備を要した上での真剣勝負が口頭で（記録に残らない。判タ20頁）なされるとすれば，1人で対応するのはなかなかシンドイと思われる。費用の問題はあろうが，多くの者が代理人経験を積むという点も含め，単独ではなく，複数で代理人となることを検討すべきであろう。なお，ユニオン等加入者の事件については，オルグの代理人許可申請を積極的に行なうべきである（裁判所は，当面許可するつもりはないとしているが)。

(2) 期日の時間設定

第1回期日は1時間程度を考えているとされるが，期日指定にあたっては，必要と思われる時間の希望を伝えると共に何時間の期日かを確定させる必要がある。また，期日変更の可能性がある場合は，予備日をいくつか伝えておくこともありうるであろう。2回，3回期日の時間は，前期日で決めることになるが，必要時間を十分に確保するよう要求すべきである。

(3) 呼出しの方式

申立書が特別送達されない限り，相手方に出頭義務はかからない（民訴法94条2項）ので，これをかけたいときは特別送達とするよう申立時に要請しておく必要がある（裁判所は特別送達を予定していない)。

(4) 費用

印紙額は調停と同一であるが，解雇事件（過去分賃金は別）は将来分賃金3ヶ月分を訴額とする方向で検討されており，予納郵券は仮処分程度である。

(5) 送達申請

調停調書も審判書に代わる調書（法20条7項。これが原則〔判タ21頁〕）も送達は予定されていないので，債務名義が必要なときは正本送達申請が必要である。

おわりに

申立代理人の負担の重さばかりを指摘するような小論になってしまったが，申立人と十分なコミュニケーションが図られていれば恐るに足らないはずである。多くの会員の方が企業社会の法化のために積極的に労働審判に関与されることを強く期待したい。

相手方代理人となった場合の実務的留意点

第一東京弁護士会会員
和田 一郎

はじめに

この4月からスタートする労働審判手続において，相手方代理人となった場合に基本的に留意するべきことが，少なくとも3点あると思われる。

第1は，労働審判手続は，当事者，特に代理人にとっては，後述するとおり，決して簡易な手続ではないということである。

第2は，労働審判手続は，原則として3回以内の期日で，調停または労働審判によって終結することが予定されているが，第1回期日で勝負がつくと言っても過言ではないくらい，第1回期日が重要であるということである。労働審判手続は，迅速な進行のために，第1回期日において，争点及び証拠の整理，同期日に実行可能な証拠調べの実施，さらに，可能であれば審理の終結さえ予定しているからである（労働審判規則〔以下，「規則」という〕21条）。

第3は，相手方代理人にとっては，第1回期日の準備をする期間が，迅速性の要請の下に，極めて限られていることである。申立ての日から40日以内の日が，第1回期日として指定され（規則13条），さらに，その日の7日から10日くらい前の日が，答弁書及び書証の提出の期限として指定される。したがって，申立書の送達を受けてから，答弁書等の提出期限までは，長くても約30日程度しかないのである。

そこで，以下では，主として，相手方である使用者の代理人としての，第1回期日前の準備に焦点を当てて述べることとする。

第1回期日の出頭の確保

受任した弁護士がまず行なうべきことは，前述した第1回期日の重要性からして，第1回期日に出頭することを確保することである。

指定された第1回期日に出頭できない場合には，裁判所に第1回期日の変更の許可を求める必要がある（労働審判法〔以下，「法」という〕29条，非訟事件手続法10条）。しかも，手続の迅速性と他の関係者（特に労働審判手続では，民間人である労働審判員が含まれる）の日程変更による迷惑を考えれば，早急に行なう必要がある。

相手方当事者との打合せ

次に相手方弁護士が行なうべきことは，相手方の担当者・関係者（以下，「相手方の担当者等」という）との十分な打合せである。次項以下に述べるところの出来不出来は，一重にこの打合せにかかっている。

申立書の内容の検討

労働審判手続における固有の検討事項としては，個別労働紛争に該当しない旨の抗弁（法1条参照）の検討，及び，労働審判手続で取り扱うことが適当でない旨の抗弁の検討（法24条1項参照）がある。ただし，後者の抗弁は，仮にそれが認められたとしても，申立ての時に遡って訴え提起があったものとみなされ，通常訴訟に移行することに注意を要する（法24条2項，22条）。

答弁書の作成

答弁書は，第1回期日の充実を図るという観点からも，また，労働審判官及び労働審判員各人に第1回期日前に渡して読んでもらうことが予定されていることからも（規則16条3項参照），十分に意を尽くしたものを作成するべきである。もっとも，労働審判員は，裁判官ではなく民間人であって，かつ，通常は他に本業を持つ者であるから，答弁書は，わかりやすく，かつコンパクトなものである必要もある。

なお，答弁書の記載事項（規則16条1項）の1つとして，「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」（同項6号）が要求されているのは，労働審判制度が調停による解決（規則22条）を重視していることの現れであり，労働審判手続における調停による解決を望む場合には，この点の記述を充実させて，労働審判委員会が調停を試みる手がかりを十分に与える必要がある。

書証（陳述書を含む）の準備

(1) 簡にして要を得た陳述書の作成

規則は，労働審判官及び労働審判員に保有させるための書証の写しの提出を要求していない（規則16条2項。同条3項対照）。少なくとも東京地裁の取扱いで

は，第1回期日の前後を問わず，陳述書を含め書証の写しを労働審判員に保有させることを予定しておらず，労働審判員は，第1回期日の日に期日開始時刻より前に裁判所に行ってこれらを読むことが想定されている。したがって，陳述書は，前述の答弁書以上に，内容においても長さにおいても読みやすいものである必要がある。

他方，労働審判手続においては，人証を取り調べた際に，原則として，調書が作成されず（規則25条2項），また，録音もなされないので，人証の陳述のうち重要な点ないし微妙な点は，あらかじめ確実に陳述書に書き込んでおくべきである。

(2) 陳述書以外の書証の準備

労働審判手続では，期日の回数（原則として3回以内。法15条2項）だけでなく，運用上，各期日の時間も限定されている。東京地裁では，第1回期日について1時間，第2回期日について2時間，第3回期日について1時間しか予定しておらず，その中には，調停に費やす時間も含まれている。したがって，人証の取り調べの時間は自ずから限られ，その分，客観的証拠が事実認定に与える影響は一層大きいであろうから，適切な書証の取捨選択は不可欠である。

第1回期日に同行する会社側担当者の訓練

前述したとおり，労働審判手続においては，第1回期日において，争点及び証拠の整理の際に，出頭した相手方使用者の担当者等に対して，労働審判官あるいは労働審判員が質問することが当然に予想され，さらに，同期日に会社側担当者等に対する審尋が行なわれる可能性も高い。

しかも，労働審判員は，労使の専門家であるから証拠書類のうち労務関係の文書は見慣れているであろうが，裁判の専門家ではないから申立書，答弁書，陳述書等は読み慣れておらず，その分，期日における釈明や審尋等によって，事案を把握し，また心証を取る可能性が高い。

要するに，当該案件の帰趨は第1回期日の結果によって大きく左右されうるのである。

したがって，第1回期日には，重要な相手方の担当者等を同行するべきであるし（東京地裁は，同行できない場合でも，電話等で連絡できるようにすることを求めている〔「労働審判事件の相手方代理人となられた皆様へ。労働審判事件の進行について」と題する書面，4項 (2) 号後段〕），かつ，それらの者が，同期日において，労働審判官あるいは労働審判員の質問等に的確に回答できるように十分にリハーサル等の訓練を行なっておく必要がある。

調停の準備

相手方が労働審判で勝っても，申立人が異議を出せば訴訟に移行するし，また，相手方が労働審判で負けて異議を出すと，やはり訴訟に移行する（法22条1項）。その結果，場合によっては事実上の四審制となって，労働審判手続が目的とした紛争の早期な解決は遠のき，また訴訟で多大な経済的・時間的コストを費やすことになる。すなわち，弁護士費用，答弁書・準備書面や証人尋問の準備に要する時間，証人となる管理職等の業務上の，及び心理的な負担等のコストが小さくないのである。

したがって，第1回期日前から，労働審判手続の中で，調停で解決できないかを真剣に検討するべきである。

その他

相手方代理人に限らないが，労働審判手続においては，労働審判委員会あるいは他方当事者の尋問の後に，直ちに，反対尋問あるいはそれに相当する尋問を行なうこと，また，証拠調べが終わった段階で，直ちに証拠弁論的な最終弁論（通常訴訟であれば最終準備書面の陳述に相当するもの）を口頭で行なうことが，それぞれ要求されるであろう。いずれについても，次回期日の流動的な内容を予測して，その期日の前に周到な準備をすることが必要である。