

使えるぞ！労働審判

～ 2007 年度夏期合同研究より～

『労働審判制度』の運用が開始されて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、魅力の源泉のようだ。審判廷での弁論は、さながら、審判委員会に対するプレゼンテーションとも言われる。

労働法制特別委員会では、この1年間の蓄積をもとに、本年度の夏期合同研究分科会において、実務的課題やノウハウに焦点をあてたシンポジウム「使えるぞ！労働審判」を開催した。そこで議論となった貴重な情報をお届けしたい。



- 1 労働審判の概要と概況の説明＝岸本有巨委員
- 2 個別論点の討論＝司会：佐々木亮委員，パネラー：和田一郎弁護士（一弁会員），菅俊治委員
- 3 事例紹介＝三森敏明委員

part 1

労働審判の概要と概況

岸本有巨委員が概要と概況についての説明を行なった。

1 労働審判とは

労働審判制度とは、個別労働関係民事紛争に関し、労働審判委員会（裁判官である労働審判官1名と労使の各労働審判員2名で構成）が、事件を審理し、調停を試み、調停が成立しない場合には労働審判を行なう手続であり、2006年4月に開始した制度である。

労働審判制度には、①専門性（労働審判員の手続参加）、②迅速性（期日は原則3回）、③柔軟性（審判の柔軟性）の3つの特徴がある。

（法1条）に限定されているが、現実には、労働関係に関する事項についての紛争であれば労働審判の対象となり得るので、“労働審判の胃口は広い”と言われている。



岸本有巨 委員

2 労働審判手続の対象

労働審判手続の対象は、「個別労働関係民事紛争」

3 労働審判の現況

施行後1年間（2006年4月～2007年3月）の労働審判申立件数は、全国で1163件（2007年4月は121件）となった。2005年度同期間の状況と比較した場合、労働審判制度開始後の特徴として、個別労働紛争の

増加（個別労働紛争の掘り起こし効果）、仮処分申立件数の減少（労働審判による仮処分の代替）などが挙げられる。

事件種別は、東京地裁の統計結果（2006年4月～2007年4月）によれば、総計395件中、地位確認193件（約48.8%）、賃金65件（約16.4%）、退職金41件（約10.3%）、損害賠償37件（約9.3%）、残業代28件（約7.0%）、その他31件（約7.8%）となっており、多様な事件が申し立てられている【図1】。

事件の処理状況は、全国地裁の統計結果（2006年4月～2007年4月）によれば、総計1002件中、調停成立696件（約69.5%）、労働審判181件（約18.1%、内104件〔約57.5%〕が異議申立て）、24条終了38件（約3.8%）、取下げ82件（約8.2%）、移送5件（約0.5%）となっている【図2】。

審理期間は、全国地裁の統計結果（2006年4月～2007年4月）によれば、平均で74.2日、終局までの期日回数は、総計1002件中、第1回期日に終局したものが157件（約15.7%）、第2回期日に終局したものが369件（約36.8%）、第3回期日に終局したものが399件（約39.8%）、第4回期日〔「特別な事情」〔法15条2項〕により開催〕に終局したものが25件（約2.5%）となった。なお、第1回期日前に終了したものが52件（約5.2%）ある【図3】。

これらの統計結果からすると、労働審判制度では、当初の計画通り、迅速性が確保されており、調停成立の割合が約7割と高くなっていることからして、労働審判員の専門性が発揮され、事件の具体的事情に合わせた柔軟な紛争解決がなされているとみることができる。

4 第1回期日までの留意点

労働審判手続では、申立書・添付証拠書類と答弁書・添付証拠書類のみで審理が進められ、補充書面の提出は基本的に認められず、答弁書等に対する反論は、原則として、労働審判手続の期日において口頭で行なう立場がとられている（労働審判規則〔以下、「規則」という〕17条1項）。

そのため、申立代理人は、申立てに必要な要件事実

図1 事件の種別割合（東京地裁統計）

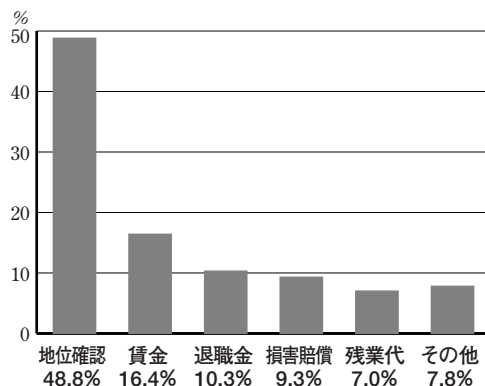


図2 事件処理状況（全国地裁統計）

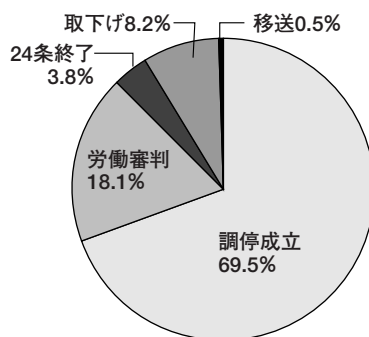
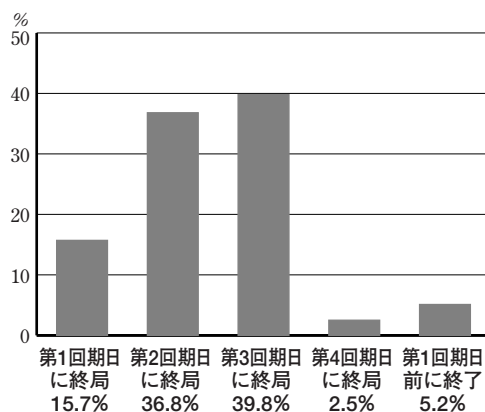


図3 審理期間（全国地裁統計）



*最高裁判所事務総局行政局作成「労働審判法の施行状況について」を基に作成。件数は、平成19年6月11日集計による行政局調べの概数値である。

のみならず、予想される争点や申立てに至る経緯を含め、主張すべきことは、申立書に書き尽くし、証拠書類についても、申立段階で、予想される争点に関するものも含め、全て提出する必要がある。

また、相手方代理人も同様に、答弁書において、相手方の主張を答弁書に書き尽くし、証拠書類についても、ベストエビデンスの選択に工夫しながら、必要なものは全て提出する必要がある（規則16条1項・2項）。ただ、第1回期日は、申立てから40日以内の日が指定され（規則13条）、答弁書の提出期限は、第1回期日の10日ないし1週間前と定められる場合が多いことから、相手方代理人には、事件受任後、迅速な対応が求められる。答弁書の提出期限の延長は認められる場合があっても、第1回期日の変更は容易に認められない点に注意が必要である。

なお、申立書・答弁書の主張書面は、審判員用も含めた「相手の数に3を加えた写し」（答弁書の場合は単に写し3通）の提出が求められているが（規則9条4項、同16条3項）、証拠書類については、審判員用の写しの提出が求められておらず、東京地裁でも、「現在、証拠書類の写しを労働審判員に交付することをしていない」として、当事者が提出しても労働審判員用の証拠書類を受領しない建前をとっている。

5 第1回期日の重要性

東京地裁では、一般的に、第1回期日において、主張および争点の整理、証拠調べ（審尋）に加えて、調停を試みるまで手続が進められるので、その審理時間は、おおそ1時間半から2時間程度と長くなっている。

労働審判手続では、主張および争点の整理が終わると、いきなり労働審判官および労働審判員から本人および関係人に対する審尋がなされるので、審判は、第1回期日から、申立人本人、会社代表者など関係人の出席が前提となる。また、代理人としては、そのような事態を想定し、審尋に対する事前準備を行ない、補充尋問・反対尋問を即座に行なう必要がある。この期日で調停案が提示されることも多く、審判の帰趨が決定するといってもよい。例えば、協調性の欠如等を理由に解雇した社員から申し立てられた地位確認事件においては、会社側は、社長のほかに、申立人の言動を含む職場の状況を立証するために他の社員を準備しておく必要があるといえる（規則9条1項・3項）。

6 労働審判

労働審判は、当事者間の権利関係および審理経過を踏まえて行なうものとされ、審判にあたって紛争を解決するために相当と認める事項を定めることができることから（法20条1項・2項）、多様で柔軟な主文を言い渡すことができる。

7 異議申立てと訴訟への移行

労働審判に対する異議申立ては、審判書の送達又は労働審判の告知を受けた日から2週間以内に、裁判所に対し、書面をもってすることができる（法21条1項、規則31条1項）。

労働審判に対して適法な異議があったときは、労働審判はその効力を失い、労働審判手続の申立てにかかると請求は、当該労働審判手続の申立てがあったときに、裁判所に訴えがあったものとみなされる（法21条3項、22条1項）。

労働審判が取り消された場合や事案の性質等から労働審判による解決が不相当であるとして終了した場合（いわゆる24条終了）についても同様に訴えの提起が擬制される。

8 訴訟への移行

訴えの提起が擬制された場合、労働審判手続の申立書等は訴状とみなされるが（法22条3項）、その他の労働審判事件の記録は訴訟に引き継がれないので、当事者は改めて訴訟において主張書面、証拠書類を提出する必要がある。

もっとも、労働審判において、既に争点整理が行なわれ、訴訟で提出すべき主張書面および証拠書類の準備がなされていることから、訴訟に移行した後の審理は、通常訴訟と比較して、極めて迅速に行なわれるケースが多くなっている。

part 2

個別論点の討議

佐々木亮委員が司会を務め、和田一郎弁護士（一弁会員）には使用者側代理人、菅俊治委員には労働者側代理人の立場からご発言いただいた。

1 労働審判事件・選別の基準

佐々木：裁判官からは、この制度が予定している紛争は、解雇、雇い止め、賃金、退職金不払いといったテーマがある程度限定されたもので、あまり複雑な事件は馴染まないという趣旨の発言もある。私は、労働側で何件か申立てをしているが、権利の確認と



佐々木亮 委員

いうよりも、審判でザックリした解決（調停）を求めたときは、複雑な事件でも申し立ててみる価値があるように思うが。

菅：この制度ができて、仮処分と本訴と労働審判と手続選択の幅が広がった。まず、保全の必要性があるときは仮処分を考えるが、会社側陳述書に対する反対尋問の機会がないので勝訴の確度を慎重に検討する。仮処分を選択しない場合は、依頼者が求める迅速性や要求水準の程度が、本訴か審判かの重要な選択基準となる。労使双方が柔軟な解決に積極的であれば、複雑な事件でも審判での解決は可能。現に、日弁連が本年6月のシンポの際に全国から集めた57件の事例集（以下「事例集」）をみると、整理解雇事件や職場での暴行事件のような事件も解決されている。調停による解決の可能性があれば、やや複雑な事件でもチャレンジの価値がある。

和田：私は、使用者側として申し立てた経験はないが、事例集をみると、57件のうち3件が使用者側からの申立事件。いずれも債務額の確定を求めた債務不存在確認事件で、不当（あるいはやや暴力的、あるいは過大）に退職金や、労災による損害賠償を求められた使用者が、対応に苦慮して支払額の確定を求めたもの。いずれも調停で解決している。保険会社などが不

当請求者を相手に債務不存在確認の訴えを提起するのと同様な趣旨であろう。労働事件に慣れていない中小企業が、地域のユニオン等をバックに過大と思われる請求をしてくる労働者に対抗し、審判員という専門家による合理的説得を得る手段として、今後も利用されるのではないかと。ただ、3件のうち1件は、団交を一方的に中止して審判を申し立てたことについて、調停で遺憾の意を表明している。

2 申立書や答弁書の記載について

佐々木：労働審判の申立書、答弁書の記載内容について、本訴の訴状や仮処分申立書と違って特徴的な点があると感じるか。第1回期日で労働審判委員会が概ね心証を取るケースが多いという点にもかかわる問題のようにも思うが。

菅：労働審判の申立書と訴状、仮処分申立書は、基本的には大きく異なるものではないのではないかと。ただし、個人的に留意しているのは、駆け引きをしないで第1回期日までにすべての主張と証拠を出し尽くすということと、必ずしも法律の専門家ではない労働審判員にも理解してもらえるよう、丁寧に書くということである。複雑な経過があり、全体のボリュームが増してきた場合には、冒頭部分で骨組みを示し、重要書証を紹介するなどの工夫をしている。その後は時系列で詳細に事情を説明する。また、一覧表を活用するなど、特に労働審判員にとって読みやすく、理解しやすい申立書の作成を心がけている。

和田：私が答弁書作成に当たって留意していることは、法律専門家ではない労働審判員に理解しやすい記述をすることと、全体のボリュームが大きくなりすぎないようにするという点である。また、東京地裁における労働審判事件の特徴として、申立書、答弁書は、

ともに事前に労働審判官、審判員の手元に届くので、第1回期日前に各自検討することが可能である反面、書証については、裁判所のみが入手し、労働審判員には送付されないという点がある。聞くところによると、例えば午前10時からの審判期日のために、午前9時30分から労働審判委員会として事前評議を行なうとすると、その前30分間で使用者側・労働者側両労働審判員が裁判所で証拠を閲覧するといった運用もなされているよう。このような証拠の取扱いを踏まえて、重要な証拠は答弁書に引用した上で別紙として添付して綴じ込んでしまう方法もある。いずれにしても出すべき事実は早期に出し切るということは心がけるようにしている。以前に、協調性の欠落、能力不足を原因とした解雇事案で労働審判が申し立てられ、使用者側代理人として関与した際、事前の折衝経過から調停含みの進行になるだろうと予測して、労働者側の反発で不調になるリスクを回避するため、解雇事由についてあまり詳細かつ具体的な主張をすることを控えていたら、解雇理由について使用者側に不利な心証が形成されそうになったことがあった。調停で解決がつく事案であっても、要件事実的に主張が必要な点については、十分な事実を出しておくことが必要であると痛感した。

3 審判手続における口頭主義について

佐々木：申立書、答弁書作成に関する留意点の中で、「第1回期日までに出すべき事実は出し尽くすように心がけている」という発言が双方からみられたが、第1回期日の審理が具体的にどのような形で進められているのか、口頭主義が現実に運用されているのかどうかといったあたりの体験をお聞かせいただきたい。

菅：私は、申立後、答弁書が送られてくるであろうというタイミングを見計らって、依頼者と打ち合わせの機会を持ち、第1回期日における対応を確認するようにしている。審判期日では、口頭で主張・反論ができることが肝要であり、そのためには申立段階で相手方の手の内をできるだけ把握している必要がある。私は、申立ての前段階での使用者との折衝の中で、できるだけ使用者側の主張を絞り込むようにしている。具体的

には、解雇事案であれば解雇の根拠（懲戒解雇か、整理解雇かなど）と解雇理由を特定させるようにしている。退職時の証明等を使用者に求めるのは有用である（労基法22条）。従前の主張と大きく異なる主張が労働審判で初めて出されたような場合



菅 俊治 委員

は、その変遷の事実自体が労働者側にとっては大きな武器になる。また、第1回期日の進行については、審判官によっても異なるであろうし、事案の内容によっても異なるであろうと思われる。一般的に言えば、審判官が争点確認のための主張整理を行ない、これを前提に審判官、労働審判員が当事者に発問するのを聞いていると、労働審判委員会としての心証が大体見えてくるので、必要に応じ、代理人として補充尋問を行なう。その後時間があれば調停を試みるといった感じか。事案によって、この争点確認にかなり時間を要することもあるし、労働者側の要望する解決水準がかなり低いという事情があると、第1回期日の冒頭から調停手続に入り、成立してしまうこともある。いずれにしても、第1回期日からかなり核心に触れるような質問が当事者になされるという傾向はある。

和田：使用者側は、労働者側と比較して、第1回期日のための準備期間が圧倒的に短い。顧問会社のような関係にあり申立書の送付を受けてすぐに依頼者が相談に来ればよいが、必ずしもそうではないケースもあり、第1回期日までの準備期間が正味10日といった場合もある。そのようなときは、通常、第1回期日の延期は難しいので、書記官に電話して、答弁書の提出期限を事実上延期してもらおう。いずれにせよ、答弁書を作成するための事情聴取の席で、併せて第1回期日での口頭の陳述に向けた打ち合わせを行なうことが必要である。

4 関係当事者の活用

佐々木：労働審判は柔軟な証拠調べ（審尋）が1つの特徴になっているが、関係当事者の活用という面で

配慮すべき点についてはいかがか。

和田：自分が扱った事件を例にすれば、パワハラを受け、精神的にダメージを蒙ったことを理由に被害者本人の転勤と慰謝料の支払いを求められた事件で、パワハラ加害者とされる者、人事担



和田一郎 弁護士
(一弁会員)

当者、産業医を準備した。この事件は産業医の審尋までには至らずに解決した。もう1件は、小規模会社で、協調性の欠如等を理由に解雇した社員から雇用関係の確認等を申し立てられた事件だが、社長のほかに、申立人の言動を含む職場の状況を立証するために他の社員を準備した。

菅：労働者側は、関係者証人を用意することは一般には困難。ただ、扱った事件のなかで、整理解雇事案で団交に出席していた組合関係者の傍聴を認めてもらったが（第1回期日は傍聴不許可）、団交の様子をよく知っているというので、審尋がなされた。

佐々木：私は、解雇事件で、解雇された労働者の紹介者（しかも、会社の取引先の社長）を審尋してもらったことがある。原則、非公開の手続だが、裁判所は、当事者の家族の傍聴は認めるようなので、連れて行ったことがある。

5 審判員について

佐々木：審判員に対してはどのような印象をお持ちか。

菅：配転、降格等の人事絡みの事件など会社の実態をよく知っているの、審判廷でも積極的に質問や発言をしているようだ。自分が扱った証券外務員のやや特殊な事件では、審判員と審判官と一緒に証券取引について正確な知識を得ようとしている姿勢がみえ、好感がもてた。審判員の個性とともに、事件の内容によっても審判員の役割は異なってくるように思う。

和田：私は、審判員になる人の研修を担当している1人だが、皆さん非常に熱心で、信頼がもてる。私が関与した2つの事件では、一方では審判員は全く発言

しなかったが、他方では積極的に発言し中立性にも配慮されている。調停の段階で労働者側がいない場ではあったが、労働者団体から推薦された審判員が経営者に対し「何で、労働者をもっと厳しく指導しなかったのか」と、労働者に厳しい発言をしていたのが印象に残っている。今後、経験を積まれることにより、積極的な発言が増えるように思う。

6 労働審判の満足度（解決レベル）

佐々木：3回以内の期日での解決という制約から、仮処分や本訴と比較し、解決のレベル、当事者の満足度はいかがか。

菅：依頼者の要素が大きい。それなりの解決金が出れば紛争の長期化は望まないという人もいるので、低めの金額で納得してしまう人も多いが、それでも出る所に出て専門家の審判員に事情を話した上での調停だと一定の満足感がある。他方、あくまでも権利実現を目指してそのとおり実現している人もいて、一概に言えない。現段階では、調停が決裂したり、審判に異議が出され本訴に移行した事件の結果に関する資料がないので何とも言えないが、両者の相違度が明らかになると、これが、今後の審判運営に何らかの影響を与えるのかもしれない。

和田：使用者側にとっても、早期解決ということが最大のポイント。労働審判を申し立てるということは、「調停による解決への黙示の意思表示」と捉えているので、合意の形成に力を注ぐ。ただ、調停が円滑に成立するか否かは、申立代理人の個性によっても大分、異なるように思う。

7 労働審判の活用とこれからの課題

佐々木：まとめとして、本制度の活用の仕方や課題といったものをお話しいたきたい。

菅：この制度は、従来の紛争解決制度の隙間を埋めるもので、今まで労働者が諦めていた紛争類型を法律判断の場に乘せることができる。例えば、医学論争とな

りがちなメンタルヘルス事件でも、3回の期日ならそこで解決にチャレンジしてみようかという気分になるし、使用者から多額の賠償金等を請求されている事件についても、少額の着手金で債務不存在確認の申立てをすることが可能だ。とにかく、短期間で一定の法律判断を受けられるのが大きい。また、訴訟ではあまり扱われてこなかった「有給休暇の残日数の確認」とか「育児休暇の確認」といった申立ても試みられている。課題としては、労働事件は、退職後の申立てがほとんどだが（残業代請求も退職後に起こすのが一般）、この制度により、在職中にも配転無効とか、残業代の請求といった権利救済ができればと思っている。

和田：使用者側も、短期間での紛争解決という観点から、労働者からの申立てに積極的に対応すべき。この

制度は、労働者側からの利用が一般的だが、使用者側からの利用を検討すると、前述した不当な要求をする労働者や組合への対応に苦慮する事件の他、①会社全体に関わらない紛争であるためある程度ラフな解決が可能なもの、②事実関係に争いはなく、支払うべき金員の額だけが争われているもの（例えば、セクハラ行為自体には争いが無いが、賠償額に争いがある事例）、③本来の争点を金銭の支払いで調整可能なもの（例えば、解雇の金銭解決）、④紛争拡大を防止するためのもの（例えば、配転を拒否している労働者について、配転拒否を理由とする解雇をする前に、配転の有効性を確認する審判を申し立てたり、私傷病休職した労働者を復職不能を理由に解雇する前に、復職が不能であることの確認を求める等）が挙げられる。

part 3

事例研究

三森敏明委員から具体的事例について報告がなされ、それに対する質議応答が行なわれた。

1 事例紹介

三森委員がこの1年間に受任した6件の労働審判申立事件から4件の事例報告を行なった。このうちの3件は弁護士会の法律相談事例である。

事例は、

- ①親の介護のための転勤事件（義母の介護のための転勤が一旦会社から認められたが、その後に会社から転勤妨害に遭い退社を余儀なくされたとして不法行為責任を追及し、会社から謝罪と解決金を得た事例）
- ②解雇予告手当等請求事件（従業員が懲戒解雇処分を受けたが、会社から懲戒解雇処分の撤回および解雇予告手当および慰謝料として金70万円の支払義務を認め解決した事例）
- ③不当な配転命令・降格処分を争った事件（会社が従業員に対して相当な理由を欠く降格処分・配転命令を行なったが、後に会社が全面的に非を認め、解決

金111万円〔給与3か月分相当額〕の支払義務を認め解決した事例）

- ④未払い賃金請求事件（労働審判委員会から審判が出されたが相手方が異議申立てをした事例）

とバラエティーに富んでいる。

①から③までの事例は、第2回期日に調停が成立している。申立てから調停成立までわずか2か月以内となっていて、通常訴訟では考えられないスピード解決が実現されている。



三森敏明 委員

2 労働審判の特徴

労働審判事件では、通常訴訟の半額の印紙代負担で

申立てが可能であり、裁判所管轄も「申立人が最後に就業した事業所の所在地」が含まれるため柔軟な申立てが可能であること（ただし、支部への提起は不可）、弁護士費用も、短期解決という点を考慮すれば、一般の民事調停事件と同水準に抑えられることなど、申立人にとって手続的負担や経済的負担が軽いことが紹介された。また、代理人としても、調停手続を先行させ両当事者が労働審判委員会から直接かつ熱心に事情を聞かれることで議論が可視化し、合意形成が早まること、調停の後に審判が控えていることから、調停中といえども労働審判委員会の心証形成過程が比較的分かりやすいことなどが挙げられた。通常、2回目の期日までは、1期日につき1時間30分から2時間の時間を割くこととなる。しかし、そこで、調停が成立すれば、時間的拘束が負担になるようなこともないとの感想も報告され、両パネラーも同様の意見を述べられた。

3 労働審判の課題と対策

東京地方裁判所は労働審判申立てにおいて審判員用の書証提出を認めていないことから、審判員にも早期に適切な事実認定をしてもらう工夫が必要となる。報告者や各パネラーは、申立書に申立人陳述書を代替するような詳細な事実経過を記載したり、主要な書証の内容を引用したりして、審判員に渡される申立書だけでも充分に事案が把握できるようにする（ただし、長大な申立書はかえって内容把握がしにくくなるので注意）とか、調停期日において審判員用の書証を持参してそれをテーブルに広げながら事情を説明するなどの工夫をしているとのことであった。

また、出席した当事者や関係人は、審判官などから様々な質問を受ける。準備期間が限られるせいか、当事者にとって「不利な事情」が飛び出すこともある。相手方にとって不利な事情を相手方本人が話すこともあり、旧来の陳述書の応酬では味わえないこのようなドラマチックな展開が労働審判の魅力となっているとのことであり、「第1回目の期日で全てが決まる」という覚悟で入念な準備が必要であるという報告がなされた。

報告後の質疑応答において、「労働審判では期日間

調書を作成しないが、調停の場における当事者の有利・不利な発言内容が、訴訟にどのように引き継がれるのか」という質問が出された。東京地裁では、審判官は移行した訴訟を担当しない事務分配となっている。訴訟に移行したあとの手続については未開拓状態であるが、報告者からは、代理人が調停中にきちんと議事録のような発言メモを作成し、場合によったらそれを訴訟における書証として提出するという扱いも必要かもしれないという意見が出された。しかし、労働審判期日で既に相当集中した弁論がなされているのが一般であるから、その後の訴訟では裁判官から審判での弁論、調停内容等が確認され、それを踏まえた和解勧誘が予想される。結局、訴訟になっても、早期解決が十分期待できるという報告があり、各パネラーも同様の意見を述べた。

4 まとめ

①仮処分申立事件のような緊急性がない、②事実認識においてある程度共通理解が可能で、話し合いの余地がないこともない、③退職金請求事件のような先取特権に基づく債権差押命令事件などの代替手続がない、などの事案においては、個別的な労働紛争を解決する手段として労働審判は有意義であり、「本当に使える」という意見が報告者よりなされた。労働審判手続には、労働事件の掘り起こし効果が強く期待されている。弁護士としては、この手続を習熟し、労働紛争の適正な解決に努めたい。

（監修：労働法制特別委員会副委員長 光前 幸一）

<参考文献>

- 「特集 労働審判制度1年」（ジュリスト1331号）
- 「特集1 労働審判制度がスタートして1年が経過して」（自由と正義2007年6月号）
- 「座談会 労働審判1年を振り返って」（判例タイムズ1236号）
- 「労働審判制度の活用と運用」（別冊NBL119号）