

労働審判制度

～労働審判員が果たす役割に焦点を当てて～

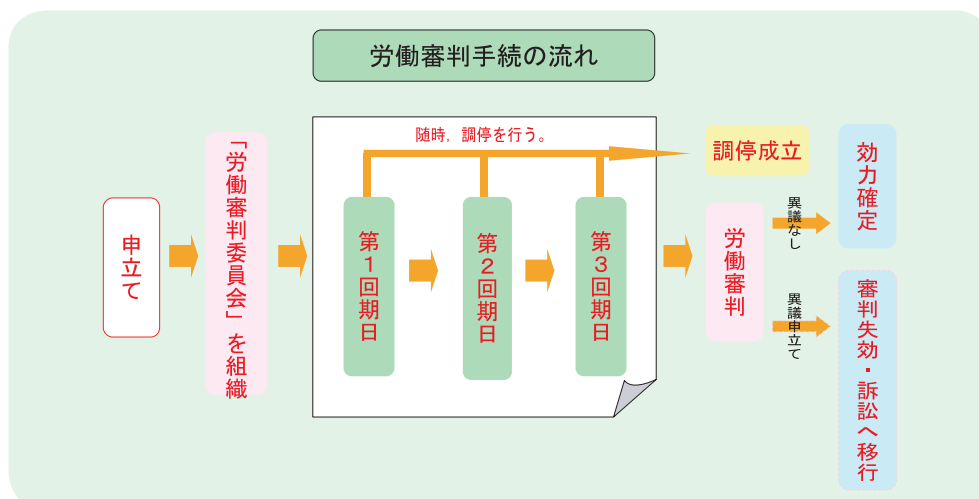


1 労働審判制度の創設

平成18年4月1日から労働審判制度がスタートしました。この制度は、解雇や給料の未払など、個々の労働者と会社（事業主）との間の労働関係に関する民事上のトラブル（個別労働関係民事紛争）を、裁判所において、原則として三回以内の期日で、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ものです。労働審判手続の流れは、下図のとおりです。

2 労働審判員の知識経験の活用

労働審判制度の特徴の一つは、労働関係に関する専門的な知識や経験を有する労働審判員2名が、労働審判官（裁判官）1名と共に労働審判委員会を構成して、労働審判手続を行うことです。労働審判員は、労働審判事件を処理するに当たり、労働関係についての実情や慣行、制度等に関する知識や、労働者又は使用者の立場で実際に労働紛争の処理に携わるなどした経験を活かすことが期待されています。



す。

3 労働審判員が果たす役割

労働審判員は、労働審判手続において、具体的にどのような役割を果たすことになるのでしょうか。ここでは、ある程度の営業経験があることを見込まれて会社（相手方）のセールスマンとして雇用された従業員（申立人）が、就業規則に定められた解雇事由である「業務の能力が著しく劣り、向上する見込みがないと認められるとき」に該当するとして解雇されたため、解雇は無効であると主張して労働審判手続の申立てをした事件を例にとって、労働審判員の果たす役割を見てみましょう。

(1) 労働審判手続期日前の準備

労働審判員は、あらかじめ申立書等を読んで事件の概要を把握した上、第1回労働審判手続期日に臨むことになりますが、多くの事件では、期日の始まる前に評議が行われます。評議において、労働審判員は、その事件の事実関係や法律の適用に関する疑問や意見を述べ、労働審判官や他の労働審判員との間で、予想される争点を確認する

とともに、その後の審理の進め方について協議することになります。

設例の場合における争点としては、例えば、申立人が営業に関する一定の能力を有することは労働契約の内容となっていたか、申立人の能力は客観的に見てどの程度劣っていたか、相手方は、申立人の入社後、申立人に対して必要な指導や教育を行っていたかといった点が考えられます。これらの点が争点となることが予想される場合には、労働審判員は、自らの知識や経験に照らして、労働者を中途採用する場合の労働契約の締結の実態、営業成績等から見た申立人の能力の程度、中途採用の従業員に対する指導や研修の実態等について意見を述べ、審理のポイントにつき意見交換をすることが考えられます。

(2) 労働審判手続期日における審理

労働審判委員会は、労働審判手続期日において、その事件の争点を整理し、争点についての証拠調べ（証拠書類の取調べや当事者等から事情を聴く審尋）を行うことになります。労働審判員は、



【評議（イメージ）】



【労働審判手続期日（イメージ）】

この審尋の際に、労働審判官と共に、事件の事実関係を解明したり、解決案を検討したりするために必要な事項を質問します。

設例の場合において、労働審判員は、例えば、申立人が採用される際のやり取り、申立人の入社前の経歴（特に、営業に携わった経験年数等）、申立人の入社後の営業成績や勤務実績、申立人が相手方から受けた指導や研修の内容等につき、評議で確認したポイントを中心として、労働審判官と共に質問をすることが考えられます。

(3) 解決案の検討と確定

労働審判委員会は、労働審判手続期日の途中やその前後において、必要に応じて評議を行い、事件をどのように解決すべきかについて議論します。その際、労働審判員は、労働関係に関する知識や経験を活かして、その事案における妥当な解決方法について意見を述べ、労働審判官や他の労働審判員と協議することになります。

設例の場合には、審理の結果認められる事実関係の下において解雇が有効か否かを判断し、原則として、これを

前提とした解決案を提示することになります。もっとも、事案の内容や労働審判手続の経過によっては、解雇を無効と判断した場合であっても、相手方が申立人に対し相当額の解決金を支払って労働契約を終了させるとの方向での解決案が検討されることもあり得るものと思われます。そして、労働審判委員会は、検討した解決案を基に調停を試み、調停がまとまらなければ、多数決により内容を確定した上で、労働審判を行うこととなります。

(4) 調停

労働審判員は、労働審判官と共に調停による解決を試みる際に、当事者に対し、自らの知識や経験を交えながら、調停による解決を積極的に働きかけることが考えられます。



【期日での調停（イメージ）】

4 終わりに

労働審判制度の施行に向けて、約1,000人の労働審判員が任命され、全国の地方裁判所に所属しています。これらの労働審判員が、今後、その役割を着実に果たし、多くの個別労働関係民事紛争が適正かつ迅速に解決されることが期待されます。



【評議（イメージ）】