



労働審判制度

～新しい労働紛争解決手続の誕生～

Q 最近、会社との間で雇用関係についてトラブルが生じたなどの労働事件を解決するために、新しい制度ができたと聞きました。

A 「労働審判制度」ですね。平成16年5月12日に労働審判法が公布されて、平成18年4月から制度がスタートする予定です。

Q そういえば、バブル経済の崩壊後は不景気続きで、リストラが増えたといった話をよく聞きますね。そういった社会情勢と関係があるのですか。

A そうですね。会社を解雇されたり、給料が支払われなかったりというような、会社(事業主)と個々の従業員との間の労働関係に関する民事上のトラブルを「個別労働関係民事紛争」というのですが、最近とても増えてきているのです。そのため、訴訟よりも短期間に、事案の実情に即した柔軟な解決をする仕組みとして、この労働審判制度ができたのです。

Q 短期間に、柔軟な解決ができるのですか。どのような手続なのですか。

A 労働審判官(裁判官)と労働審判員2人の計3人で構成する労働審判委員会が、3回以内の期日で、トラブルになった権利関係について審理しながら、適宜、話し合いによる解決である調停を試みるのです。調停が成立しなければ、労働審判委員会が、当事者間の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必要な審判を行うこととなります。調停が成立したり、審判が確定したりすると、それをもとに強制執行をすることも可能です。

ただし、当事者が審判の内容に納得できず、異議申立てをした場合には、通常の訴訟

手続に移行し、審理することになります。なお、労働審判委員会は、事案が複雑であるなど、労働審判手続で行うことがふさわしくないと判断した場合には、労働審判手続を終了させて、訴訟に移行させることもあります。

Q 3回で審理が終わるのなら、紛争の早期解決が期待できますね。申立ては、どこにすれば良いのですか。

A 地方裁判所に申し立てることになります。申立手数料は、申立ての内容によって異なりますが、民事調停と同じで、通常訴訟の手数料の約半分になります。

Q 申立てをした後、手続はどのように進むのですか。

A 事件ごとに異なるのですが、モデルとして考えられるのは、第1回期日で紛争についての争点を整理し、第2回期日に審尋等の証拠調べを行った上で調停案の提示をして、第3回期日には調停を行うという流れでしょうか。そして、調停を行っても話し合いで解決がつかなければ、審判をすることになります。原則として3回の期日しかありませんから、当事者は、各期日に向けて、しっかりと主張、立証の準備をする必要があります。短期間で、事実関係や法律論について、適切に主張、立証するためには、双方に、法律の専門家である弁護士が付くのが望ましいでしょう。

Q 大分感じがつかめてきました。ところで、労働審判員には、どのような人になるのですか。

A 個別労働紛争の処理等に労働者又は使用者の立場で実際に携わった経験がある、労働関係についての知識と経験が豊富な人が選任

されます。労働者側としては労働組合の役員、使用者側としては人事労務担当者などが選任されることが多いでしょう。労働審判手続の申立てがあると、事件ごとに労働審判員が指定されます。もっとも、労働者側、使用者側といっても、労働審判員は一方当事者の味方をするのではなく、中立かつ公正な立場で、事件を審理して、評議に参加することになります。審理を行うときなど、労働審判委員会の決議は多数決により行われます。このように、労働審判制度は、国民の司法参加の一つの形態であり、司法制度改革の一環として導入されたものなのです。

Q 労使の専門家が手続に参加してくれるなら、現場の実情が分かってもえそうですね。お話を聞いていると、とてもよい制度だと思います。労働関係でトラブルになった場合には、労働審判制度を利用するとよさそうですね。

A どんな事件でも労働審判手続を申し立てればよいというわけではありません。労働紛争の解決に利用可能な手続には、労働審判手続以外にも、民事訴訟、民事調停、支払督促といった裁判所で行う手続や、都道府県労働局のあっせん^{*1}等の裁判所以外の機関による手続など、いろいろあります。3回で審理を終結することが難しそうな事件は、初めから訴訟を起こす方がよいこともあるでしょうし、第三者を交えてじっくりと話し合いをしたいのであれば民事調停を利用するとよいでしょう。また、60万円以下の金銭の支払のみを求めるのであれば、1回の審理で終わる少額訴訟も利用できます。

Q なるほど。それぞれの手続の特徴を考えて、どの手続を利用するのが一番よいかを検討することが必要なのですね。

A そのとおりです。今後、労働審判制度が適切に利用されれば、増加する個別労働関係民事紛争の解決方法として、非常に有効なものとなるでしょう。そして、法規範に従って労働紛争を解決するという慣行が、労働審判員経験者らを通じて労使間に定着すれば、労使自治による紛争解決が進むことにもつながる

と思います。さらに、弁護士、裁判官等の関係者が、第1回期日から、より充実した審理をすることができるようになれば、民事裁判実務全体も大きく変わっていくかもしれません。労働審判制度は、様々な可能性を秘めた制度なのです。

*1 あっせんは、都道府県労働局に設けられた紛争調整委員会によって行われる（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律5条）。

