

労働審判法

個別紛争の迅速な救済制度

小川英郎／弁護士(ウエール法律事務所)

労働審判3つの特徴

労働審判は06年4月から施行された制度で、今年で8年になります。個別労使紛争が増加する中、紛争の適正・簡易・迅速な解決を目指す制度として導入され、すっかり定着した感があります。

労働審判法は、労働審判規則と相まって、労働審判制度の手続き面について定めた法律です。今回は労働審判の特

徴や手続き、課題などについて解説します。

労働審判の特徴は、以下の3点にあります。

①3回以内の期日で紛争の解決を図ることが法定されており、迅速性が確保されていること。

②プロの裁判官(労働審判官1名)だけでなく、労働問題の専門家である「素人裁判官」(労働審判員、労働側、使用者側各1名)が労働審判委

員会(3名の合議制)を構成し、手続きに労働現場の実情がより反映されやすい仕組みをとっていること。

③話し合いによる解決を模索しつつ、まとまらない場合は、労働審判委員会が結論として労働審判を下すこと。

労働審判の利用件数は順調に伸びており、07年の1494件から現在は概ね年間3500件程度まで増えています。平均審理日数も徐々に短縮されており、平均すると70日程度で審理を終えています。事案は「解雇・雇止め」と「賃金」に関するものがほとんどですが、労働審判で話し合いが成立するケースも7割を超えており、紛争解決率も他の制度を上回っています。

労働審判ができるのは、原

則として地方裁判所ですが、東京地裁立川支部と福岡地裁小倉支部では、支部でも労働審判が行われています。支部の管轄地域に住む労働者が労働審判を利用したくても、遠隔地のためなかなか使えないことが問題とされており、今後、支部審判の拡大が大きな課題です。

法律上は3回以内の期日で決着することとされていますが、東京地裁では事実上、2回以内に手続きが終了することが当たり前になりつつあります。これは迅速化の要請もありませんが、手続きの経験が蓄積され、労働審判委員会や当事者の対応が比較的スムーズになってきていることも影響していると思われます。

現在は、弁護士が代理人と

して就くケースが多いのですが、制度がより成熟してくれば、やがては労働組合などの支援のもとに、本人でも申立がどんどんできるようになっていくことでしょう。

短期決戦勝負は初回

労働審判の申立があると、原則として40日以内に第1回期日が指定されます。相手方には出頭義務があり、申立書に対する答弁書を指定された期日に提出しなければなりません(労働審判は使用者が申し立てることも可能)。この申立書と答弁書は、労働審判手続きの「肝」の部分といえ、これに事案に即して充実した記載をし、必要な証拠を添えて審判に臨むこととなります。

勝負は、第1回期日の「冒

頭1時間」です。争点整理の後、申立書、答弁書および提出された証拠に基づき、労働審判委員会から双方に質問がなされ(審尋)、同じテーブルで、お互いに相手の言い分を聴きながら質問に答え、相手に質問するといったやり取りが続きます。裁判と違って、当事者が審尋に同席してやり取りをするため、かなり早い段階でどちらの主張に分があるかがはっきりすることが多いと言えます。

東京地裁では冒頭の審尋後、話し合いによる解決が模索され、労働者と使用者が別々に労働審判委員会に解決の希望について伝え、調整が行われます。解雇の事件であれば、復職を希望するのか、金銭和解でもいいのか、当事者の意

向が聴取され、労働審判委員会の心証がある程度開示されることもあります。

複雑な事案で、審理の結果、証拠が不足していたり、新たな主張の追加があるような場合は、第2回期日で主張や証拠の補充ができます。

話し合いが成立すると、調停調書が作成されて、合意内容が文書化されます。この文書には裁判の判決と同じ効力があります。決裂した場合は労働審判が出され、審理の結果を踏まえた「主文」と「理由」が言い渡されることとなります。ただ、判決と異なり、労働審判の理由には詳細な説明がなされないことが通常で、当事者には物足りないかもしれません。

労働審判に対して双方が受

け容れれば、事件は終了し、いずれかの一方、あるいは双方が納得できないときには異議が出され、異議が出されると労働審判は無効となって、通常の裁判へ移行します。

労働審判手続きの課題としては、証拠が労働審判員には送付されないため、労働審判員の準備が間に合わず、事件の理解も深まりにくいという点が長らく指摘されており、改善が求められるところです。

また、労働審判は和解の手段に加えて、裁判と同様の判定機能も重要です。迅速さを過度に追求することなく、しっかりと争点を定め、証拠に基づいて事案の権利義務関係をしっかりと認定してもらうような運用を求めていくことも重要と言えます