

資料No.2

労働審判制度について

《目次》

- 1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ……P3
- 2. 労働審判制度導入の経緯 ……P6
- 3. 労働審判制度の概要 ……P10

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ①概要

集団的労働紛争

…労働組合と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

- かつては、賃上げ・一時金要求などの交渉における新たな合意の形成をめぐる「利益をめぐる紛争」が中心であった（※1）
- 1970年代半ばに争議件数はピークを迎えたが、長期雇用システムを基盤とした、企業別組合と経営間の労使協調関係が形成されたこと等により、1980年代半ば以降、減少傾向に転じた。特に、ストライキは著しく減少している
- 労働委員会による、労働争議の調整制度や、使用者の不当労働行為（※2）に対する救済制度が法定されている（※3）

（※1）一方、近年は、

- ・労働者が解雇・雇止めの際に労働組合に加入し、
- ・その組合が行った解雇撤回等を求める団体交渉申入れについて、使用者が拒否するなど、個別労働紛争を原因とする集団的労働紛争が発生している

（※2）労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱いや、正当な理由のない団体交渉の拒否、労働組合の運営等に対する支配介入等の行為

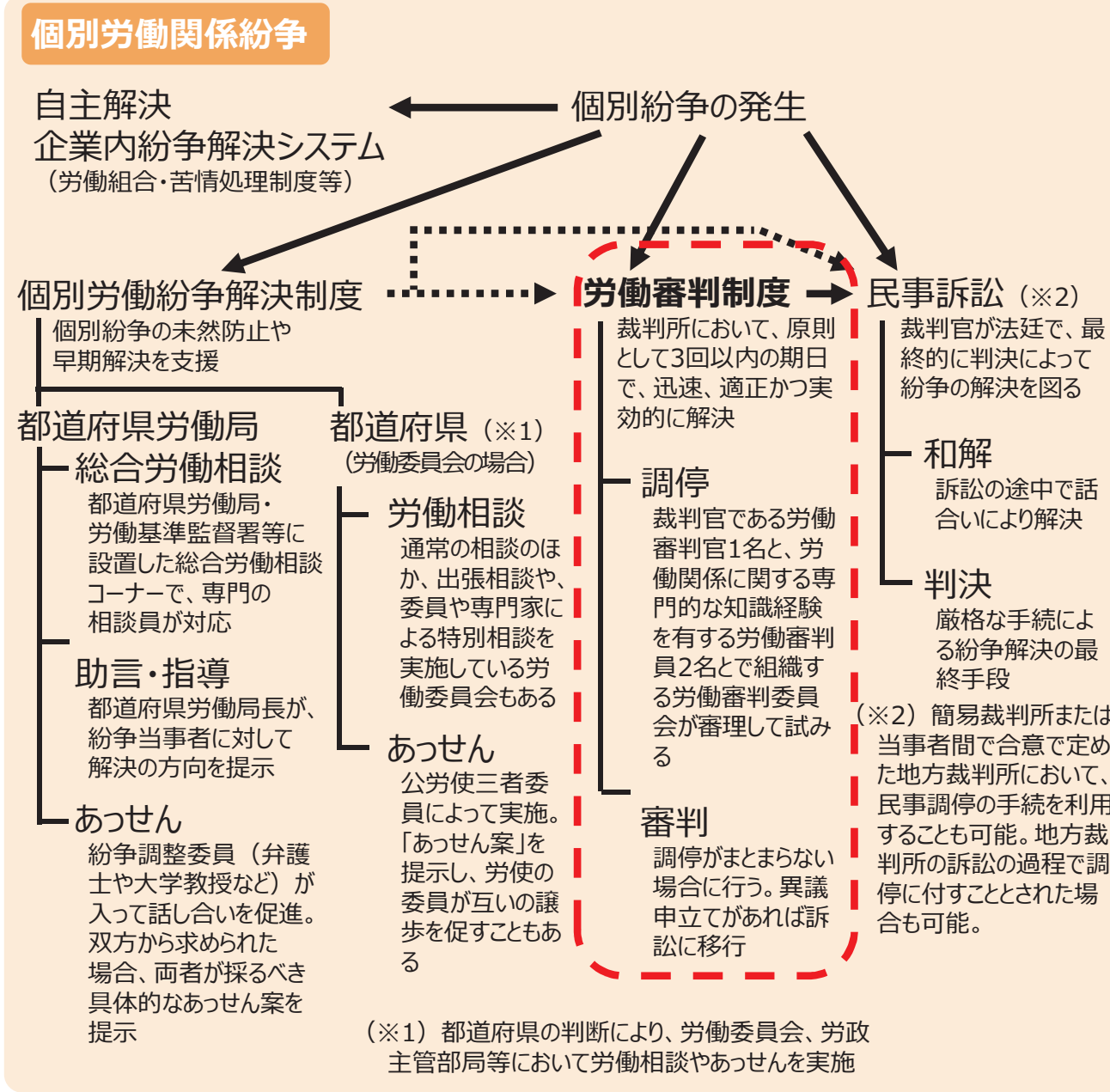
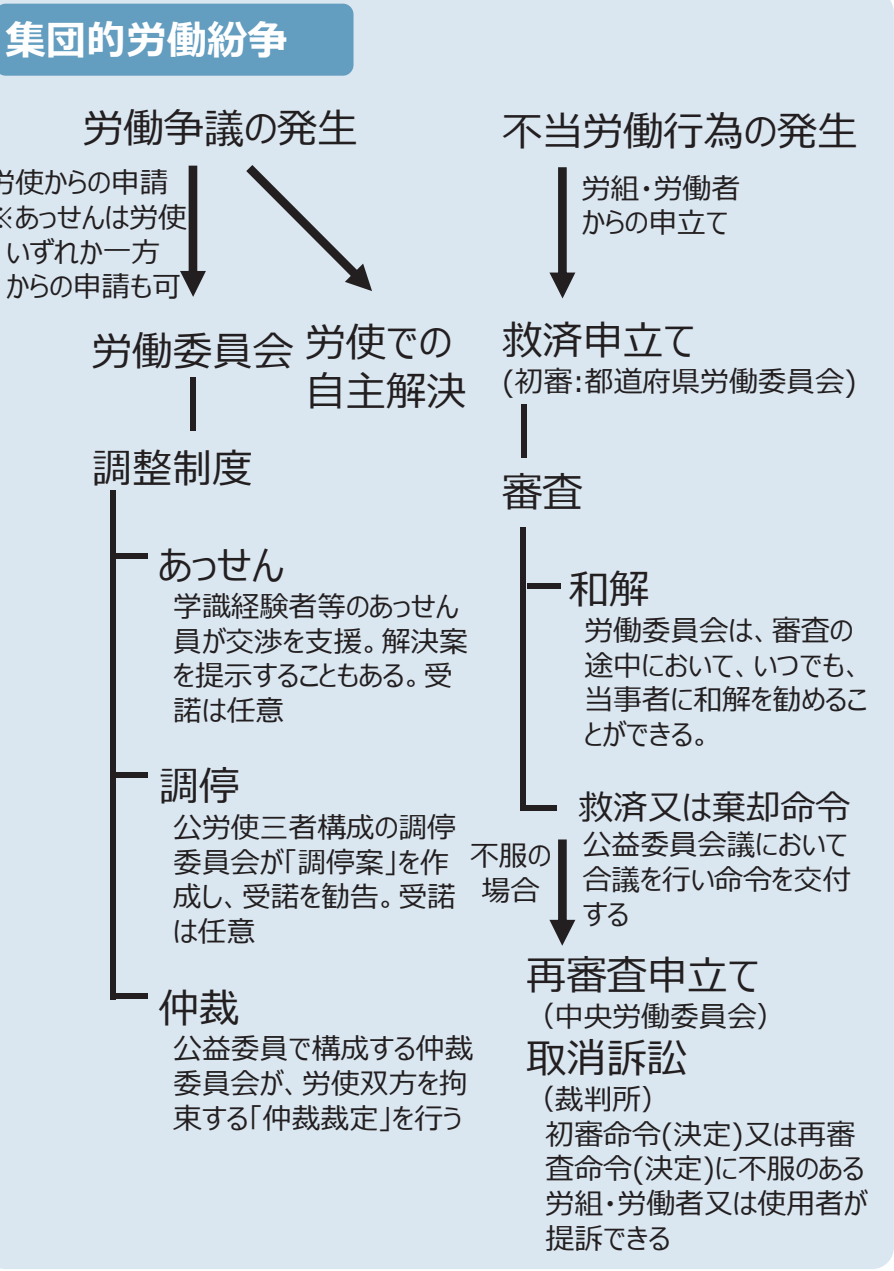
（※3）労働関係調整法（昭和21年法律第25号）、労働組合法（昭和24年法律第174号）

個別労働関係紛争

…労働者個々人と企業
との間の労働関係において
生じる紛争

- いじめ・嫌がらせや賃金不払い、解雇といった、契約上の取り決めや法違反に関する「権利をめぐる紛争」が多い
- 1990年代半ば以降、バブル崩壊後の長期経済低迷における雇用情勢の悪化や人事管理の個別化、いわゆる非正規雇用の増加を背景として、集団的労使紛争の減少の一方で、増加傾向が顕著であり、特にリーマンショック以降、高水準に
- 最終的には民事訴訟制度により解決されるものであるが、近年、都道府県労働局における個別労働紛争解決制度（平成13年10月施行）や都道府県労働委員会等における個別労働紛争のあっせん、裁判所における非訟手続としての労働審判制度（平成18年4月施行）が整備されている

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ②全体像



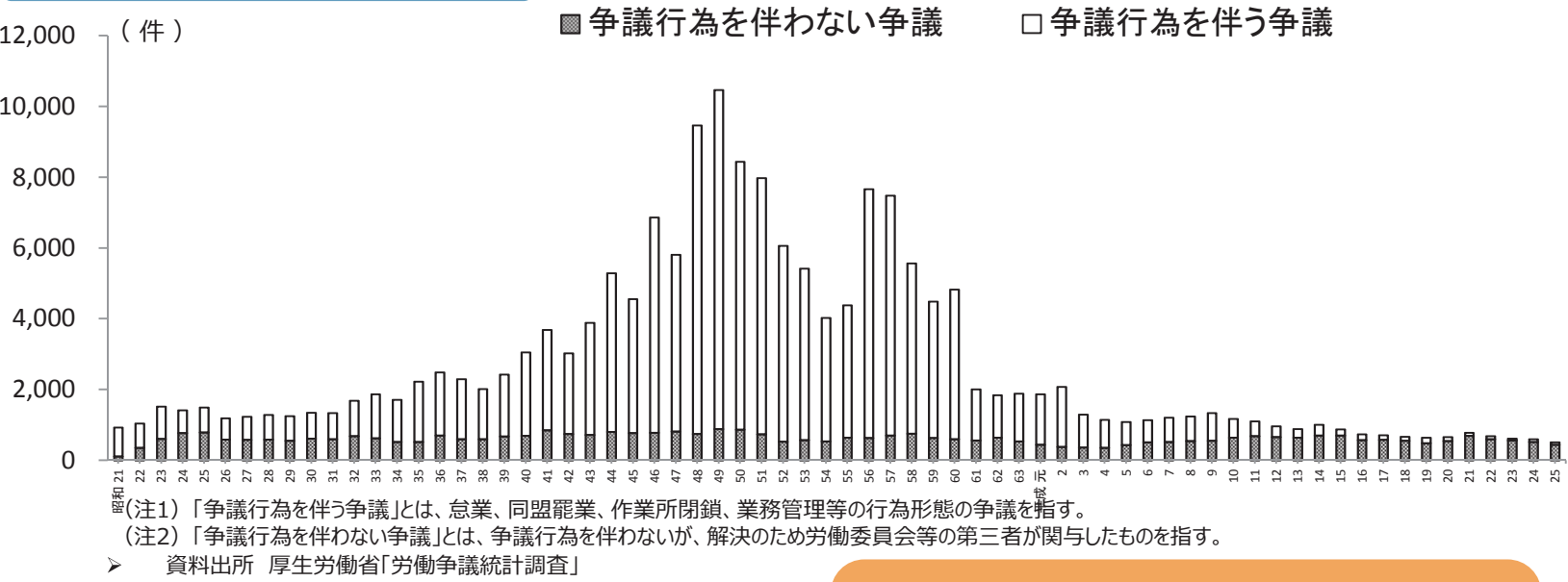
* このほか、弁護士会、社会保険労務士会、労働団体等が行う相談・調整サービスが存在する。

* また、当事者間の合意に基づき、紛争解決を仲裁人の判断に委ねる私的仲裁制度については、仲裁法（平成15年法律第138号）において、当分の間、同法の施行後に成立した仲裁合意であって、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とするものは、無効とすることとされている（同法附則第4条）。

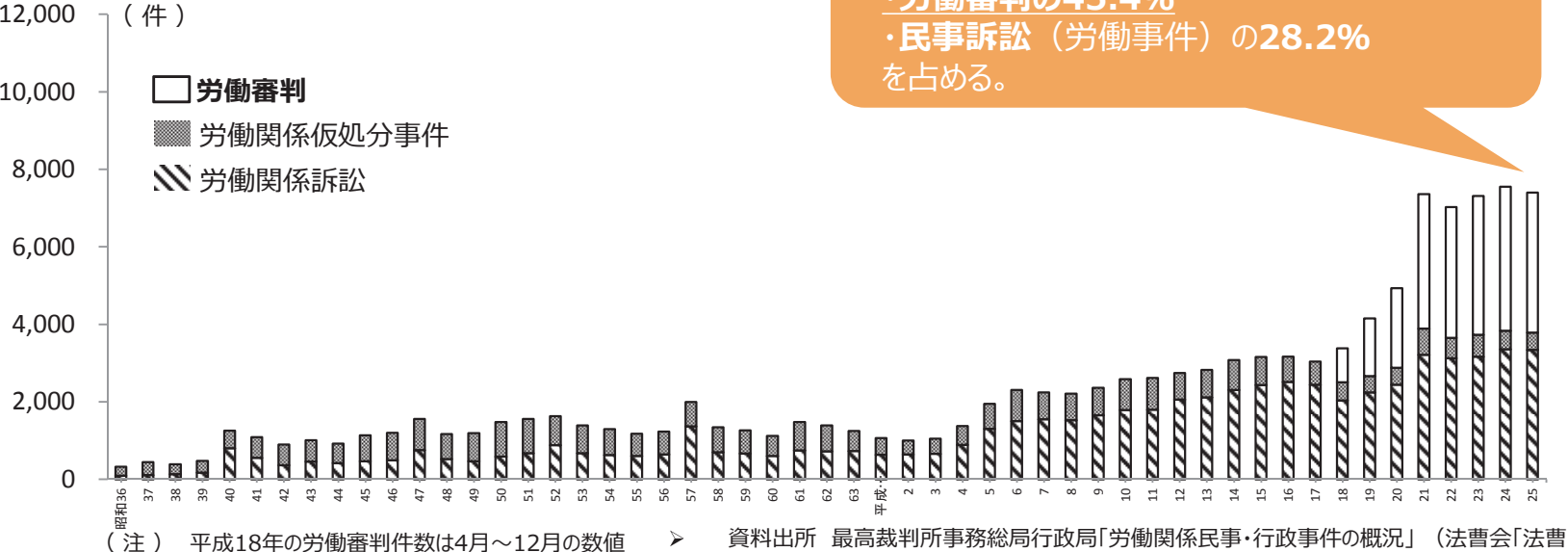
4

1. 労働紛争の種類・傾向とその解決システム ③件数推移

集団的労働紛争



個別労働関係紛争（訴訟等）



雇用終了（解雇・雇止め）に関する紛争は、
・労働審判の45.4%
・民事訴訟（労働事件）の28.2%
を占める。

1990年代以降の個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、

- 紛争解決システムについて、長年、民事訴訟等の一般的な司法手続に委ねられていたが、「個別労働関係紛争解決制度」（平成13年10月施行）及び「**労働審判制度**」（平成18年4月施行）などが整備されてきたほか、
- 判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめる労働契約法が制定された（平成20年3月施行）。

※ 平成21年に労働審判事件及び労働関係民事通常訴訟が急増した原因としては、リーマン・ショック以降に経済情勢が悪化したこと、非正規労働者が増加するなど職場の人員構成が多様化して紛争が増加する一方、社内における紛争防止機能が低下したこと、労働者の権利意識が従前と比較して高まっていることなどによるものと思われる。（品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻 5号 4頁以下）

2. 労働審判制度導入の経緯 ①労働審判制度導入検討の背景（平成13年当時）

- 社会経済情勢の変化に伴う、企業組織の再編や企業の人事労務管理の個別化の進展等
→ ・ 個別労使関係事件を中心に、労働関係訴訟事件は急増
・ 労政事務所、労働基準監督署等の行政機関に、これを大幅に上回る件数の相談
 - 増加する個別労働関係紛争について、労働行政においては、個別労働関係紛争解決促進法（平成13年制定・施行）により、相談・助言・あっせんサービスを整備。
→ 個別労働関係紛争解決の司法システムにおける対応が必要
 - 労働関係事件については、
 - ① 雇用・労使関係の制度や慣行等について、各職場、企業、あるいは各種産業の実情に基づき判断することが求められ、労働関係事件を適正・迅速に処理するためには、そのような制度や慣行等についての専門的知見が必要となる。
 - ② 労働者の生活の基盤に直接の影響を及ぼすものであり、一般の事件に比し、特に迅速な解決が望まれる。
- ※ ヨーロッパ諸国では、このような点をも踏まえ、労働関係事件についていわゆる労働参審制を含む特別の紛争解決手続を採用しており、実際に相当の機能を果たしている。
- 我が国においても、このような労働関係事件の専門性、事件動向等を踏まえ、訴訟手続に限らず、簡易・迅速・柔軟な解決が可能なADRも含め、労働関係事件の適正・迅速な処理のための方策を総合的に検討する必要。

（出典）司法制度改革審議会意見書（平成13年6月12日内閣提出）

菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版－基本趣旨と法令解説』をもとに作成

労働審判制度の検討へ

2. 労働審判制度導入の経緯 ②労働審判法施行までの推移

平成11年 7 月	司法制度改革審議会設置
平成13年 6 月	司法制度改革審議会意見書 ・ 労働関係事件に関し、民事調停の特別な類型として、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する労働調停を導入すべき。 ・ 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否、労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について、早急に検討を開始すべき。
平成14年 2 月	司法制度改革推進本部・労働検討会（～平成15年12月。31回にわたり検討。）
平成15年 8 月	労働関係事件への総合的な対応強化についての中間取りまとめ 裁判所における個別労働関係事件についての簡易迅速な紛争解決手段として、労働調停制度を基礎としつつ、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者が当該事件について審理し、合議により、権利義務関係を踏まえつつ事件の内容に即した解決案を決するものとする、新しい制度（労働審判制度（仮称））の導入が提案された。 ※ いわゆる労働参審制等の、雇用労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する訴訟制度の導入の当否については、労働関係訴訟の今後の状況、上記の労働審判制度（及び専門委員制度）における専門的な知識経験を有する者の関与する実績等を踏まえるべき、将来の重要な問題と考えられるとされた。
平成15年12月	労働審判制度（仮称）の制度設計の骨子、労働審判制度（仮称）の概要
平成16年 4 月	労働審判法成立
平成18年 4 月	労働審判法施行

（出典）最高裁判所事務総局『労働関係民事・行政裁判資料第48号 労働審判手続に関する執務資料（改訂版）』

菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版－基本趣旨と法令解説』、司法制度改革推進本部労働検討会ウェブサイトをもとに作成

2. 労働審判制度導入の経緯 ③制度創設検討時の主な論点と労働審判制度

主な論点	労働審判制度
対象となる紛争 （個別労働関係紛争のみを対象とするか、集団的労働関係紛争をも対象とするか）	個別労働関係民事紛争のみを対象
解決を図るべき主な紛争 （法律関係が明瞭である等比較的輕易な事件を主として想定するか、当事者間の利益調整やいわゆる一般状況の解釈が必要である等、比較的複雑な事件を主として想定するか）	基本的に、比較的内容が単純ではあるが係争利益は必ずしも小さくない事件の解決に適している
民事調停法上の民事調停との選択	選択可（制限なし）
専門家委員 （関与の有無、性格（中立公正な立場）、専門性の内容、供給源）	労働審判員が調停及び労働審判に関与 ・労働関係に関する専門的な知識経験を有する者 ・中立かつ公正な立場
労働審判手続を民事訴訟に前置させるか否か	必ずしも訴訟提起に先立ち、労働審判手続を経なければならないわけではない
訴訟提起後、職権により、労働審判手続に付することができるか否か	規定なし（民事調停法上の民事調停と異なる取扱い）

（出典）司法制度改革推進本部・労働検討会における「導入すべき労働調停についての検討のたたき台」、「労働審判制度（仮称）の導入に関する主要な論点」「労働審判制度（仮称）の概要」、菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版－基本趣旨と法令解説』をもとに作成

2. 労働審判制度導入の経緯 ③制度創設検討時の主な論点と労働審判制度

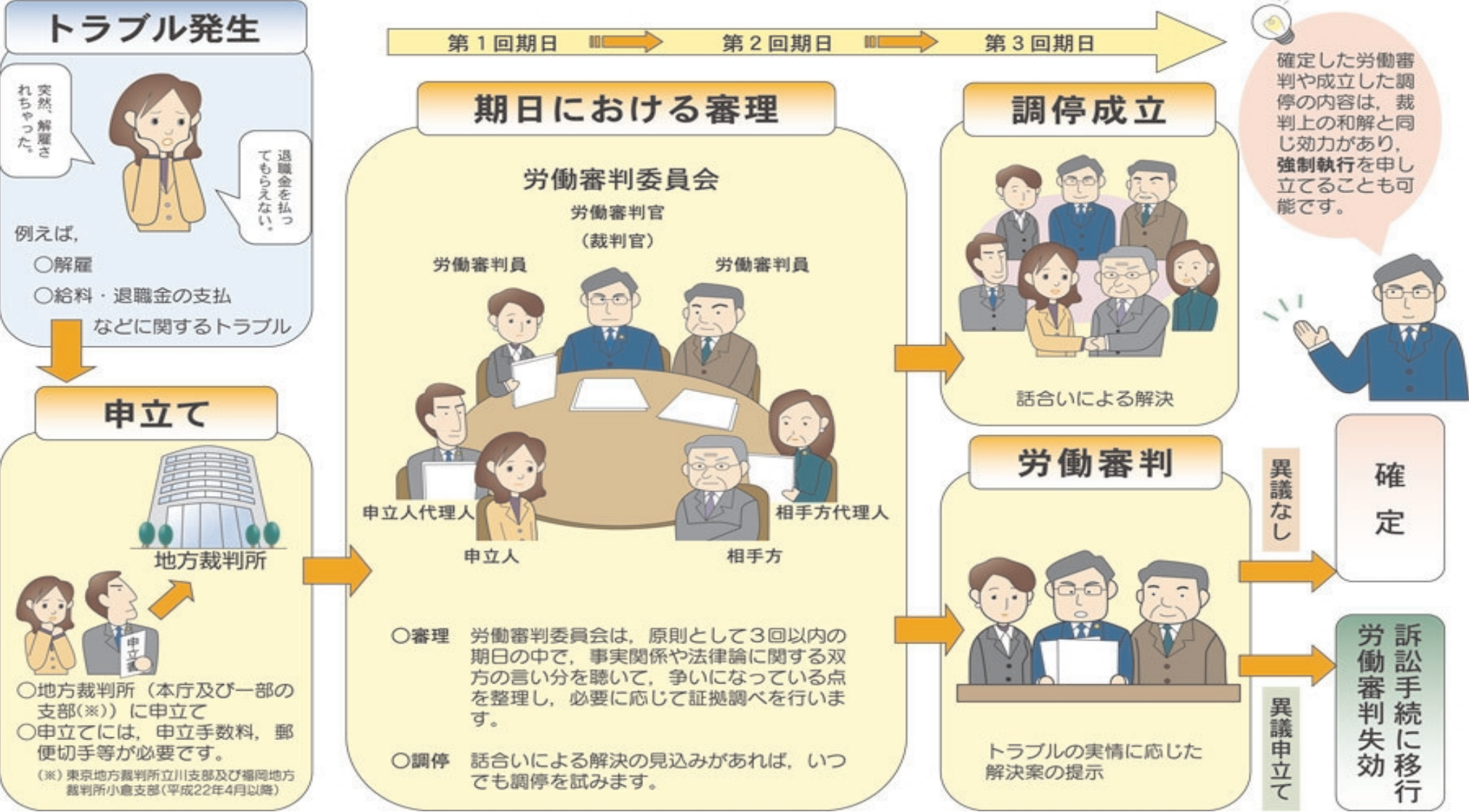
主な論点	労働審判制度
調停・審判不成立の場合の調停手続において提出された資料の取扱い	当然に民事訴訟に引き継がれるものではない(なお、当事者及び利害関係を疎明した第三者は、労働審判事件の記録の閲覧等を請求できる。いずれも、民事調停法上の民事調停と同様の取扱い。)
労働審判委員会による裁定的な手続	期日における審理の結果、調停に至らない場合、労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて労働審判を行う
解決案の効力	調停が成立した場合、労働審判に対する適法な異議の申立てがない場合、裁判上の和解と同一の効力
訴訟手続との連携	労働審判に対する適法な異議の申立てにより、労働審判手続の申立ての時に、訴えの提起があったものとみなす
手続の迅速化	原則として3回以内の期日

(出典) 司法制度改革推進本部・労働検討会における「導入すべき労働調停についての検討のたたき台」、「労働審判制度（仮称）の導入に関する主要な論点」、「労働審判制度（仮称）の概要」、菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版－基本趣旨と法令解説』をもとに作成

3. 労働審判制度の概要 ①労働審判制度の概要

～労働審判手続の流れ～

労働審判制度とは
労働審判官(裁判官)と労働関係の専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断(労働審判)を行うという紛争解決制度です。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行します。



(出典) 裁判所ウェブサイト

3. 労働審判手続の概要 ②労働審判制度の主な特徴

① 個別労働関係民事紛争（※）を対象とした、裁判所における紛争解決手続である。

※ 労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争

○ 非訟事件であり、調停の話し合いを円滑に行う必要があることから、手続は非公開。

○ 委員会は、民事訴訟の例により、証拠調べを行うことができる。

○ 労働審判官の呼出しを受けた関係人（当事者を含む。）が正当な理由なく出頭しないときは、過料の制裁。

② 審判官（裁判官）以外に、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2名が手続に関与。

③ 原則 3 回以内の期日で審理し、権利関係を踏まえつつ、事案の実情に即した柔軟な解決を図る。

④ 調停において合意が成立した場合、裁判上の和解と同一の効力を有する。

また、労働審判がなされ、当事者から適法な異議の申立てがなかったときは、その労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有する。一方で、当事者から適法な異議の申立てがあったときは、その労働審判は効力を失い、当該労働審判手続の申立ての時に、地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。

3. 労働審判制度の概要 ③労働審判事件の件数

個別労働関係紛争解決制度・労働審判手続の新規係属件数と解決率

〔資料出所〕中央労働委員会集計資料「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」

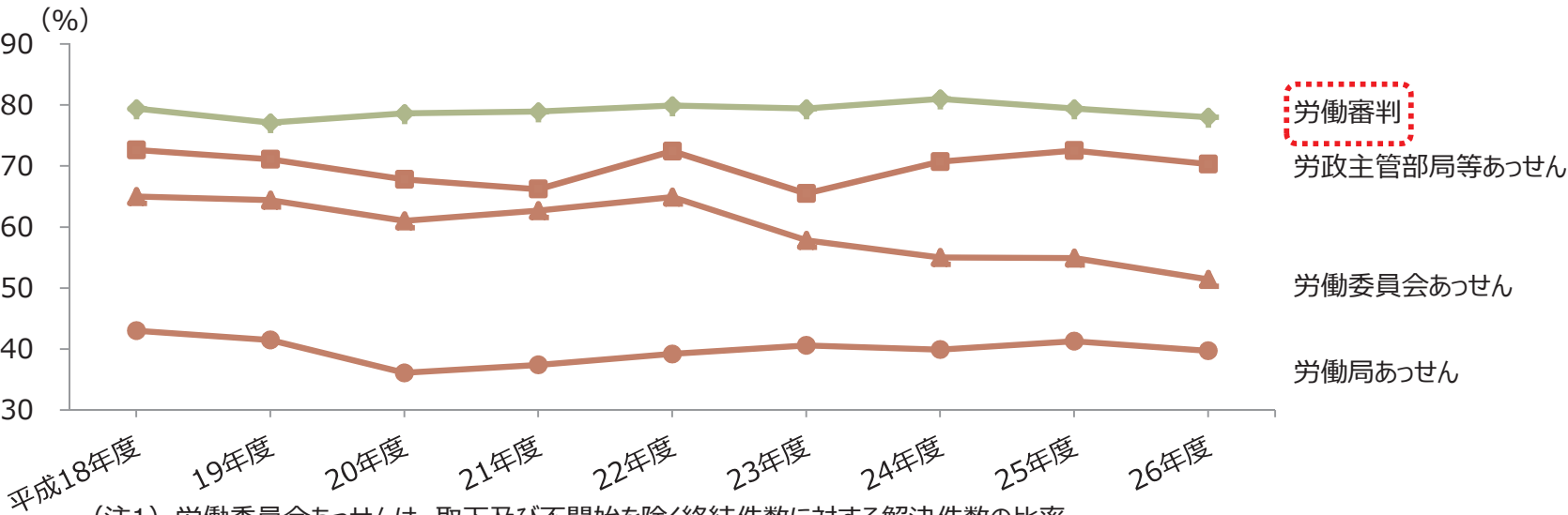
新規係属件数

	労働委員会あっせん	労政主管部局等あっせん	労働局あっせん	労働審判
平成18年度	300	1,243	6,924	1,163 (件)
19年度	375	1,144	7,146	1,563
20年度	481	1,047	8,457	2,417
21年度	503	1,085	7,821	3,531
22年度	397	919	6,390	3,313
23年度	393	909	6,510	3,721
24年度	338	801	6,047	3,660
25年度	376	710	5,712	3,627
26年度	319	845	5,010	3,496

(注1) あっせんを行う労働委員会は、44労委（東京都、兵庫県、福岡県では行っていない。）

(注2) 労政主管部局等のあっせん件数は、あっせんを行っている6都府県（埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県）の合計

解決率



(注1) 労働委員会あっせんは、取下及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率。

(注2) 労政主管部局等あっせんは、5都府県(埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県)の取下及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率。

(注3) 労働局あっせんは、取下を除く終結件数に対する合意成立件数の比率。

(注4) 労働審判は、24条終了、取下及び却下等を除く既済件数に対する調停成立の件数の比率。

3. 労働審判手続の概要 ④労働審判事件の件数

労働審判事件の新受件数 ー 地方裁判所別 ー

		平成 18年	平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年
東京		258	485	711	1140	1106	1100	1053	1046	1053
	本庁	258	485	711	1140	1053	1021	991	973	983
	立川	0	0	0	0	53	79	62	73	70
横浜		77	96	155	256	261	294	281	273	256
さいたま		25	64	92	154	158	163	158	188	177
千葉		26	70	69	86	106	125	143	128	106
水戸		8	7	7	18	33	27	41	24	34
宇都宮		3	4	8	25	23	20	39	39	41
前橋		3	13	12	67	48	42	44	67	38
静岡		13	9	39	39	33	35	44	63	46
甲府		8	7	2	5	7	11	14	8	8
長野		11	14	23	16	40	26	34	25	29
新潟		7	16	20	20	30	24	28	37	17
大阪		84	105	139	299	305	328	353	332	296
京都		24	31	44	53	49	71	61	84	70
神戸		33	72	80	125	100	119	148	123	125
奈良		7	9	5	14	23	17	34	24	18
大津		3	9	10	20	17	23	22	20	17
和歌山		5	4	5	7	14	8	11	7	10
名古屋		54	111	124	275	170	181	211	213	161
津		2	12	16	22	22	20	29	22	38
岐阜		8	10	18	27	23	25	21	41	22
福井		2	3	4	14	11	17	10	14	14
金沢		5	6	8	26	21	28	21	20	29
富山		1	5	4	4	7	8	7	9	17
広島		15	18	35	59	56	56	49	39	48
山口		8	7	9	13	15	11	17	10	14

(注) 1 件数は、平成26年12月末時点のもので、平成27年3月5日集計による最高裁行政局調べの概数値である。
2 平成18年4月から労働審判制度開始。
3 東京地裁立川支部及び福岡地裁小倉支部では、平成22年4月から取扱いを開始した。

		平成 18年	平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年
岡山		11	11	17	40	34	29	33	42	45
鳥取		5	6	8	10	9	5	7	18	2
松江		1	3	6	9	9	8	4	7	5
福岡		29	66	121	208	185	245	289	257	194
	本庁	29	66	121	208	143	208	246	180	148
	小倉支部	0	0	0	0	42	37	43	77	46
佐賀		2	5	2	12	5	5	10	18	7
長崎		3	6	5	15	18	12	16	21	9
大分		4	15	10	26	23	17	15	12	15
熊本		8	13	19	27	50	48	31	26	28
鹿児島		5	8	14	20	13	26	26	26	61
宮崎		5	3	5	12	11	10	22	24	22
那覇		4	8	11	24	37	36	31	23	22
仙台		16	35	32	53	70	76	47	55	65
福島		9	7	8	12	16	9	8	10	14
山形		5	8	7	9	12	13	11	9	5
盛岡		2	8	8	11	11	5	10	7	10
秋田		2	7	5	13	15	13	12	12	11
青森		3	3	9	7	9	18	19	18	13
札幌		34	49	69	89	109	145	188	152	101
函館		6	3	8	12	7	14	12	10	23
旭川		7	6	11	8	11	13	10	10	21
釧路		2	5	2	5	4	8	10	7	5
高松		3	2	3	12	11	14	12	20	8
徳島		3	7	11	11	9	13	9	14	11
高知		8	12	8	14	6	8	5	6	8
松山		10	11	14	25	13	17	9	18	27
合計		877	1494	2052	3468	3375	3586	3719	3678	3416

(出典) 品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば68巻5号
4頁以下

3. 労働審判手続の概要 ⑤労働審判員の任命、代理人の選任 現状

労働審判員の任命状況（平成26年4月1日現在）

		全体	労働者側	使用者側
総数		1475人	738人	737人
	女性	64人（4.3%）	43人（5.8%）	21人（2.8%）
	退職者	386人（26.2%）	159人（21.5%）	227人（30.8%）
平均年齢		60.8歳	59.7歳	62.0歳
	40歳未満	7人（0.5%）	5人（0.7%）	2人（0.3%）
	40～49歳	118人（8.0%）	80人（10.8%）	38人（5.2%）
	50～59歳	311人（21.1%）	180人（24.4%）	131人（17.8%）
	60～67歳	987人（66.9%）	463人（62.7%）	524人（71.1%）
	68歳～	52人（3.5%）	10人（1.4%）	42人（5.7%）

労働審判員については、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者に関する情報を全国的な規模で有していると考えられる労使の各団体から、必要な員数の労働審判員候補者の推薦を受け、各地方裁判所において選考した上で最高裁判所において任命。

代理人の選任状況

	申立人・本人				申立人・弁護士代理人				申立人・その他の代理人				合計
		相手方 ・本人	相手方 ・弁護士 代理人	相手方 ・その他 の代理人		相手方 ・本人	相手方 ・弁護士 代理人	相手方 ・その他 の代理人		相手方 ・本人	相手方 ・弁護士 代理人	相手方 ・その他 の代理人	
件数	2890	888	1978	24	14773	1879	12849	45	3	1	2	0	17666
割合	16.4%	5.0%	11.2%	0.1%	83.6%	10.6%	72.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	－	100%

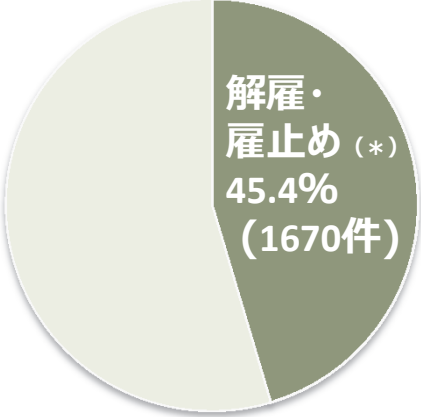
(注) 1 件数は、平成26年12月末現在のもので、平成27年3月5日集計による最高裁行政局調べの概数値である。
2 百分比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100と一致しない場合がある。

(出典) 品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻5号4頁以下

3. 労働審判手続の概要 ⑥労働審判制度の対象案件の類型

労働審判

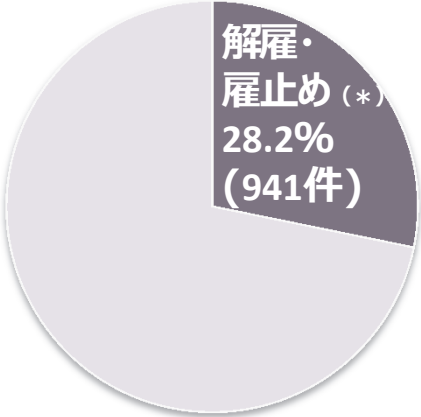
(参考) 民事訴訟



【n=3678】
(地方裁判所における新受件数・平成25年)

<その他の内容別割合>

それ以外(金銭目的以外)	1.4%	(50件)
賃金手当等	39.6%	(1456件)
退職金	3.1%	(114件)
それ以外 (金銭目的)	10.5%	(388件)



【n=3341】
(地方裁判所における新受件数・平成25年)

<その他の内容別割合>

賃金等請求	57.7%	(1929件)
損害賠償請求	7.7%	(257件)
その他の確認	4.8%	(161件)
その他の金員	1.1%	(38件)
その他	0.4%	(15件)

(*) 原資料においては、地位確認（雇用契約等に基づく従業員としての地位確認を求める事件）の件数として記載されている。なお、複数の内容を含む事件については、主たる請求類型にのみ計上されている。（例：地位確認請求と併せてバックペイ請求を行った事件は地位確認にのみ計上）

（出典）最高裁判所事務総局行政局「平成25年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」66巻 8号149頁）をもとに作成

(*) 原資料においては、地位確認（雇用契約等に基づく従業員としての地位確認を求める事件）の件数として記載されている。なお、複数の内容を含む事件については、主たる請求類型にのみ計上されている。（例：地位確認請求と併せてバックペイ請求を行った事件は地位確認にのみ計上）

（出典）最高裁判所事務総局行政局「平成25年度労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会「法曹時報」66巻 8号149頁）をもとに作成

【労働審判制度の対象として適していると考えられる事件類型】

- 複雑な事件を除いて迅速に紛争を解決することを目的とした制度といえ、比較的内容が単純ではあるが係争利益は必ずしも小さくない事件 (*) の解決に適している。

* 例えば、争点がさほど複雑でなく当事者も多数でない、解雇事件、賃金・退職金等請求事件、配転・出向に関する事件等

- 逆に、当事者が多数、事実関係が錯綜、争点が複雑といった事件、膨大又は緻密な立証が要求される事件 (*) には原則として適さない。

*例えば、整理解雇、セクハラ・パワハラや差別的取扱い、就業規則の不利益変更、労災等に関する事件等

- 一方で、最初から訴訟手続で争うほど複雑困難な事件ではないものの、相談・あっせんといった簡便な手続では解決を図りにくいような比較的複雑な紛争にも対応できる制度といえる。

（出典）菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度 第2版－基本趣旨と法令解説』、近藤昌昭・齊藤友嘉『司法制度改革概説2 知的財産関係二法／労働審判法』、山口幸雄・三代川三千代・難波孝一編著『労働事件審理ノート [第3版] 』、品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻 5号4頁以下 をもとに作成

労働審判事件の新受件数 ― 事件の種類別 ―

		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
非金銭		463	780	1078	1793	1693	1814	1818	1720	1591
	地位確認	418	719	1022	1701	1633	1747	1731	1670	1529
	その他	45	61	56	92	60	67	87	50	62
金銭		414	714	974	1675	1682	1772	1901	1958	1825
	賃金等	266	441	620	1059	1100	1179	1255	1456	1342
	退職金	66	126	114	205	161	162	170	114	96
	その他	82	147	240	411	421	431	476	388	387
合計		877	1494	2052	3468	3375	3586	3719	3678	3416

(注) 1 件数は、平成26年12月末現在のもので、平成27年3月5日集計による最高裁行政局調べの概数値である。
2 平成18年4月から労働審判制度開始。
3 申立てが、非金銭と金銭両方に該当する場合は非金銭に、金銭で賃金等と退職金両方に該当する場合は、賃金等にそれぞれ計上。

(出典) 品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻5号4頁以下

3. 労働審判手続の概要 ⑧労働審判手続における各期日におけるイメージと審理期間

一般的に定着している手続の流れのイメージ

当事者において、事前交渉・事前準備を行うことを前提に、
第1回期日 労働審判委員会が、争点整理と必要な証拠調べを実施し、評議をして心証を固め、当事者に調停案を提示して積極的に調停を試みる。
第2回期日・第3回期日（第1回期日で調停案を提示できなかった場合） 調停案を提示して積極的に調停を試み、調停が成立しなければ、労働審判に至る。

労働審判既済事件の期日実施回数（平成22～26年）

		0回	1回	2回	3回	4回以上	全体
調停成立		－	3513	5177	3406	290	12386
		－	28.4%	41.8%	27.5%	2.3%	100%
労働審判		－	472	1270	1358	79	3179
		－	14.8%	39.9%	42.7%	2.5%	100%
	異議申立てあり	－	214	743	888	43	1888
		－	11.3%	39.4%	47.0%	2.3%	100%
	異議申立てなし	－	258	527	470	36	1291
		－	20.0%	40.8%	36.4%	2.8%	100%
	24条終了(※1)		28	293	274	110	8
3.9%			41.1%	38.4%	15.4%	1.1%	100%
取下げ		692	312	184	72	15	1275
		54.3%	24.5%	14.4%	5.6%	1.2%	100%
却下・移送等		102	6	2	3	0	113
		90.3%	5.3%	1.8%	2.7%	－	100%
合計		822	4596	6907	4949	392	17666
		4.7%	26.0%	39.1%	28.0%	2.2%	100%

労働審判既済事件の審理期間(※2)（平成22～26年）

1か月以内	553件	3.1%
2か月以内	5997件	33.9%
3か月以内	6383件	36.1%
6か月以内	4595件	26.0%
1年以内	136件	0.8%
1年を超える	2件	0.0%
合計(対象件数)	17666件	100%
平均審理期間	74.8日	

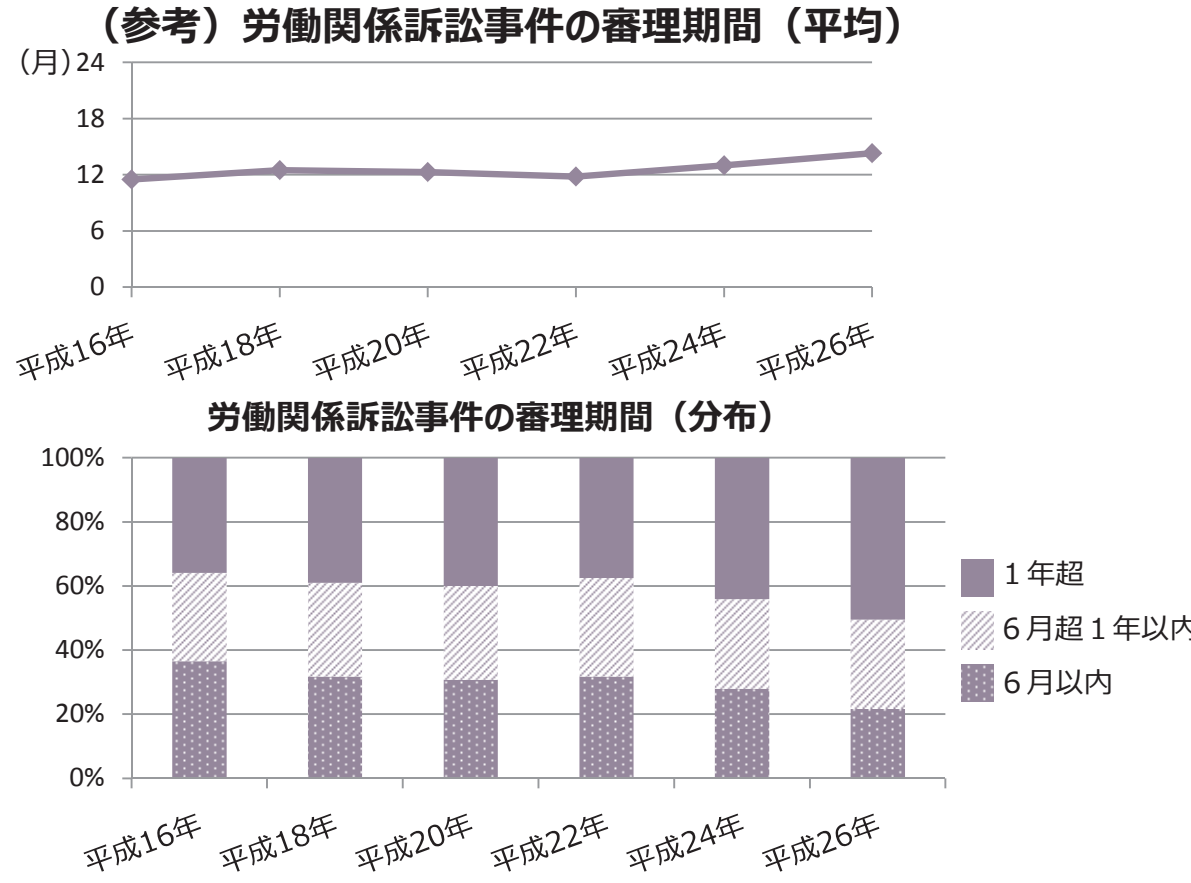
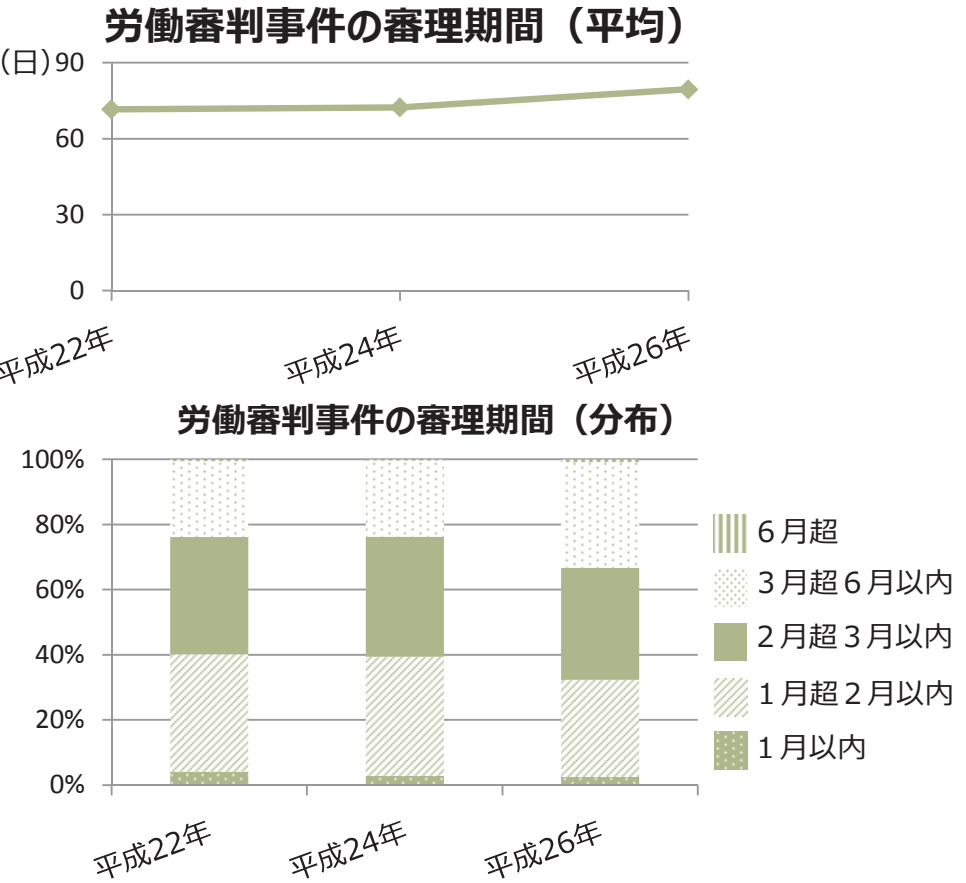
(※1) [24条終了]
労働審判委員会が、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認める場合に、労働審判をせずに労働審判事件を終了させること。

(※2) 申立てから終局までに要した期間

(注) 1 件数は、平成26年12月末時点のもので、平成27年3月5日集計による最高裁行政局調べの概数値である。
2 「異議申立てなし」には、平成27年3月5日現在、異議申立ての有無が確認できないものを含む。
3 百分比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100と一致しない場合がある。

いずれも、品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻5号4頁以下をもとに作成。

3. 労働審判制度の概要 ⑨労働審判手続における各期日におけるイメージと審理期間



最高裁判所事務総局「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」（平成17年（第1回）、平成19年（第2回）、平成21年（第3回）、平成23年（第4回）、平成25年（第5回）、平成27年（第6回））をもとに作成。

3. 労働審判制度の概要 ⑩「労働審判」の特徴

- 審理の結果、調停（話し合いによる解決）に至らない場合、労働審判委員会は、労働審判（事案の実情に即した解決案）を行う。
- 審判に対し、当事者から適法な異議がない場合、労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有する。
→労働審判手続は、調整的性格も加味された権利関係の判定作用と、相当な解決案の策定を通じた形成作用という2つの作用を内包した手続であり、そこに調停という作用が組み込まれた複合的な性格の手続といえる。
※労働審判は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過（例えば、紛争の解決についての当事者の意向等）を踏まえて行われる。

- 審判内容は、権利関係を踏まえたものである必要があるが、必ずしも申立て事項に限られず、労働審判委員会において柔軟に定めることができる。

※労働審判の主文は、通常の判決に類似したもの（判決主文型）と調停条項に類似したもの（調停条項型）があるが、現実には、労働審判委員会が双方に調停案として示した内容を労働審判の主文とする「調停条項型」が取られることが大半。

※解雇無効と考えられる場合に労働審判委員会が、復職ではなく、退職を前提とした金銭的解決を内容とする労働審判をすることができるという点については議論がある。実態としては、解雇権濫用に当たるか否かなど、権利関係に基づくルールに照らした判断を踏まえる必要があるものの、手続の中で、労働者が必ずしも現職復帰を望んでおらず、使用者も金銭解決に反対でないとみられる場合には、金銭補償を内容とする審判内容を定め得ると考えられる。

・これについては、制度創設時に反対意見もあった。司法制度改革推進本部労働検討会においても、委員から、解雇の事案では申立人が現職復帰を望んでいる場合には金銭補償を内容とする解決案を定めるべきではないとの意見、雇用関係の存否が争われている場合に二者択一のような解決案しか出せないようなことでは硬直的すぎるのではないかと意見が出された。

・実務的には、解雇無効が争われた事案で成立する調停の大部分は、労働者の退職と使用者による解決金の支払という方向性のものである。

労働審判事件の既済件数 — 終局事由別 —

		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	合計
労働審判		107	306	347	599	612	641	643	650	633	4538
		17.7%	21.1%	18.2%	18.6%	17.8%	18.2%	17.4%	18.0%	18.6%	18.3%
	異議申立てあり	74	187	230	387	364	391	382	396	355	2766
	異議申立てなし	33	119	117	212	248	250	261	254	278	1772
		69.2%	61.1%	66.3%	64.6%	59.5%	61.0%	59.4%	60.9%	56.1%	61.0%
		30.8%	38.9%	33.7%	35.4%	40.5%	39.0%	40.6%	39.1%	43.9%	39.0%
調停成立		427	997	1327	2200	2433	2502	2609	2528	2314	17337
		70.5%	68.8%	69.4%	68.2%	70.8%	71.2%	70.6%	70.0%	67.9%	69.7%
24条終了		19	47	60	107	121	119	164	159	150	946
		3.1%	3.2%	3.1%	3.3%	3.5%	3.4%	4.4%	4.4%	4.4%	3.8%
取下げ		50	93	169	294	240	227	256	260	292	1881
		8.3%	6.4%	8.8%	9.1%	7.0%	6.5%	6.9%	7.2%	8.6%	7.6%
却下・移送等		3	7	8	26	30	24	25	15	19	157
		0.5%	0.5%	0.4%	0.8%	0.9%	0.7%	0.7%	0.4%	0.6%	0.6%
合計		606	1450	1911	3226	3436	3513	3697	3612	3408	24859
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(注) 1 件数は、平成26年12月末時点のもので、平成27年 3 月 5 日集計による最高裁行政局調べの概数値である。

2 平成18年 4 月から労働審判制度開始。

3 「異議申立てなし」には、平成27年 3 月 5 日現在、異議申立ての有無が確認できないものを含む。

4 百分比は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が100と一致しない場合がある。

* 1 既済事件全体に占める割合は11.1%

* 2 既済事件全体に占める割合は 7.1%

(出典) 品田幸男「労働審判制度の概要と課題－制度開始10年目を迎えて」法律のひろば 68巻 5 号 4 頁以下