

労働審判制度について

平成27年12月25日
労働審判員 武田 幸雄

1 労働審判制度の特徴

- ①裁判官と労働関係の専門家である労使の労働審判員が解決にあたる。
- ②当事者間の権利義務関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決が成されている。
- ③紛争の実情に即した迅速、適切かつ実効的な解決が図られている。
- ④職権で事実調査と書証提出をさせている。
- ⑤事実上の解雇無効時の金銭解決が図られている。
- ⑥労働審判手続は、労働審判官が指揮する。

労働審判法	
第1条（目的）	
この法律は、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（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関し、 <u>裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会</u> が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判（個別労働関係民事紛争について <u>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いう。以下同じ。</u> ）を行う手続（以下「労働審判手続」）を設けることにより、 <u>紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。</u>	
第13条（労働審判手続の指揮）	
<u>労働審判手続は、労働審判官が指揮する。</u>	
第17条（証拠調べ等）	
<u>労働審判委員会は、職権で事実の調査をし、かつ、申立てにより又は職権で、必要と認める証拠調べをすることができる。</u>	

2 労働審判制度における紛争事案の傾向(最高裁行政局データを編集)

種別 期間	地位確認	非金銭 その他	賃金等	退職金	金銭その他
H18.4 ～H19.12	994(48%)	95(5%)	571(28%)	167(8%)	229(11%)
	2,056				
H26	1,529(45%)	62(2%)	1,342(39%)	96(3%)	387(11%)
	3,416				

- ①地位確認が約半数を占める事にほぼ変わりはない。
- ②未払残業代請求事件が増えている。
- ③メンヘル・パワハラ含みの複合的案件が持ち込まれる事もある。

3 解雇紛争等における解決金決定に当たっての判断要素

- ①権利義務関係を踏まえる。
- ②月収等を考慮に入れた解決金の額。
- ③相手方（事業主）の支払能力。
- ④就業状況（勤続年数等）、家庭環境等。
- ⑤代理人への報酬。

4 審理の迅速化のために留意していること

労働審判規則
第 19 条（補充書面の提出等の期限）
労働審判官は、補充書面の提出又は証拠の申出をすべき期限を定めることができる。

- ①書証の提出を 2 回期日までに求めていることから、概ねルール化しているような印象がある。審判員は期日前に熟読し書証の確認をしている。
- ②調停の可能性があれば 1 回期日でも申立人・相手方と個別に調停の可能性を打診する。
- ③その場で出頭していない代表者に解決金の承認を得るべく電話させる。

5 労働審判制度に対する評価

- ①高い解決率（調停と審判で 8 割の解決）が示されている。
- ②迅速な解決（76.3 日（H27.9 末まで））が図られている。
- ③安心感（裁判所での手続きであること）がある。
- ④労働側に比して企業側（相手方）にはやや不満の声もあるように思う。

6 労働審判制度に関する課題

- ①労働審判官が指揮する（第 13 条）ことから当然審判官の発言が多くなるが、審判員の発言機会のバランスも考慮の余地がある。
- ②双方権利主張の色彩が濃いのが、調停の成立に向けてはそのベースとなる互譲の精神の働きかけがあってもいいのではないか。
- ③労働審判員のモラルの維持向上、また、スキルアップや自信につなげるためにも稼働率の向上が望まれる。
- ④労働問題の関係者間では労働審判制度が機能しているとの認識があるが、制度の有効性、メリット等について広報面の充実を期待したい。

以上