

労働審判について

平成22年2月

弁護士 岩永隆之

第1 はじめに

労働審判制度が、平成18年4月から開始しました。

私は、これまで6件の労働審判に関わってきました。このうち1件が係属中で、1件が通常訴訟に移行しています。残り4件は既に終了していますが、このうち、3件が調停成立で終了し、1件が審判の確定により終了しています。

相手方（主に会社側）の代理人は、答弁書の段階で詳しい反論を求められることから、時間的な余裕が無く、申立人側以上に大変です。

一方、申立人の代理人としては、労働審判に向く事件であるのかについての確に見極める必要がありますが、その点をクリアすれば、概ね早期に解決することができる、使い勝手の良い制度であります。

以下、手続の概要などについて、簡潔にふれます。

第2 手続の概要

1 対象事件

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（個別労働関係民事紛争）が対象です（労働審判法1条）、たいていの個別労働関係事件は含まれると思います。

統計では、事件の約半数が、解雇を巡る地位確認請求事件となっています。

2 管轄

現時点では、長崎の場合、地裁本庁のみが管轄となっています。

なお、弁護士が代理人でなくても、本人申立ができます。

3 労働審判委員会

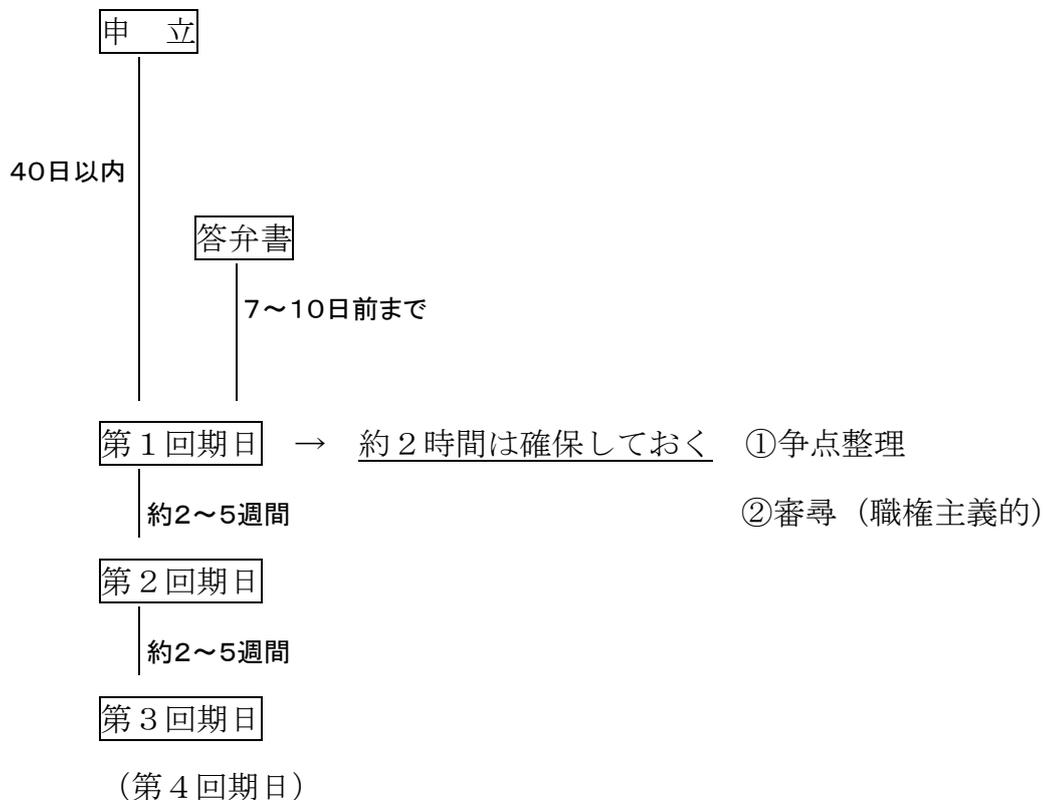
審判官1名、審判員2名（労使それぞれから推薦）の合議制です。

詳しい自己紹介はされないことが多いので、審判員が、労使いずれから推薦された人なのか、はっきりしないことが多いです。当事者への質問内容を聴いても、立場は分からないので、それだけ公平な運用が行われているということかもしれません。

4 スケジュール

(1) 概ね以下のとおりです。

スムーズに期日設定ができれば、概ね3か月程度で終了します。



(2) 審理の実情

審尋期日には、事前に出された書類に基づいて争点を確認した後、審尋に入ります。審尋では審判官や審判員から（実際には、ほとんど審判官から）、出席した関係者に直接質問がされます。そのため、本人の出席が必要です（会社の場合は、代表者のほか、人事担当者などが出席しています）。

法廷での証人尋問のようにある人について一方が主尋問をして相手方が反対尋問をして、それから次の人というような段取りではなく、適宜質問が飛び交います。質問に対する答えを聴きながら、審判官らが心証をとっていきます。その上で、関係者がいったん退席して、審判官と審判員が合議し、早ければ第1回の期日に、おおかたの心証が示され、調停案の方向とか、さらには調停案そのものまで示されたりします。なお、争点整理と審尋の区別はあいまいで、争点整理からいつの間にか審尋に入っていると感ずることもあります。

このように第1回期日から心証がとられますので、第1回期日が勝負と思っておく必要があり、駆け引きをせずに、できるだけ第1回期日までに主張と証拠を出し尽くすことが必要です。相手方に求められる答弁書も、充実したものである必要があり、通常訴訟のように、「追って認否し、主張する。」式の簡単な答弁書では用をなしません。このような答弁書を出したら、直ちに裁判所から、詳しい答弁書の提出を促す電話があるでしょう。

(3) 口頭主義

書面による主張は、原則として申立書と答弁書のみです（労働審判規則17条1項）。

補充書面によって口頭での主張を補充することもできますが、裁判所からはあまり歓迎されないようです。

通常の訴訟であれば陳述書を準備し、その後、尋問に備えて予行演習を行ったりしますが、労働審判では、そこまでの時間はなく、証人汚染が少ない

と言えます。また、審判官などから、当事者に対して、どんどん質問がされますので、嘘が付きにくく、ボロも出やすいようです。この点では、通常訴訟のような陳述書の応酬ではなく、思わぬ事実が出てきたりして、ドラマチックで面白いです。

なお、当事者などの陳述書を書証として提出するか否かについては、いろいろな考えがあるようですが、私は、申立書や答弁書を詳しく書けば、陳述書も申立書などと同じような内容になってしまいますし、いずれにせよ期日には審尋があり、審判官などから詳しい事情を聴かれるのですから、陳述書は不要ではないかと思っています。

(4) 終了

終了のパターンとしては、調停、審判、審判によることが適当でないことによる終了がありますが、全国統計では、約70%が調停で終了しているようです。

審判書では、事実認定の理由はほとんど触れていないのが通例です（ただし、対立が激しい事件の場合で、ある程度詳しい理由を書いてある場合もありました）。

審判に対しては、宣告から2週間以内に異議の申立てをすれば、審判が失効し、訴訟に移行します。審判は口頭で宣告されることが多く、この場合、審判書を受け取ってからではなく、口頭による宣告から2週間以内に異議を申し立てる必要があるので、注意が必要です。

第3 手続の選択

- 1 申立人側にとっては、労働審判、通常訴訟、仮処分のうち、どの手続を選択すべきかが問われることになります。

一般的には、当事者が早期解決を望み、事実関係や権利関係の判断が複雑多

岐に渡るものではなく、調停による解決も見込まれる事件については、労働審判が望ましいと思います。

複雑な事件は通常訴訟を利用し、迅速な処理が必要だが労使の対立が激しく審判に対する異議が予想される事案については、審判に異議が出れば強制力がないので、そのような労働審判の弱点をカバーすべく仮処分を利用することになるとおもわれます。

- 2 事件類型でいうと、実際にも最も多く利用されている解雇を巡る地位確認請求事件や、賃金・退職金などの請求事件が労働審判に向いており、セクハラ・パワハラ事件や整理解雇事件など争点が複雑で緻密な立証が必要な事件は向いていないと言われていています。残業代請求事件も過去2年分の残業代金を精密に立証しようとする3回の期日では終了しないので、労働審判には向いていないと言われていたのですが、実際にはかなり利用されており、残業代についても精密な立証までは求められずに、円満に解決しているようです。

私がこれまで扱ったものも、ほとんどが解雇権濫用を争うものでした。解雇権濫用の問題では、事実関係にはあまり争いが無く、解雇が正当であるかという評価の問題に帰着することが多いため、期日を何度も重ねる必要はなく、労働審判は大変利用しやすい手続きであると思います。残業代請求事件ではまだ労働審判手続を利用していませんが、通常訴訟を利用した事件で、終わってみて、労働審判でも十分だったかもしれないという案件もありました。

第4 問題点

最後に、若干抽象的になりますが、労働審判の手続において、問題と思われる点を指摘しておきます。

それは、手続の運用が、調停を成立させることに重きを置きがちで、権利関係を踏まえた解決から、乖離しがちではないかという点です。

すなわち、当初の制度設計では審判手続に調停手続がビルトインされたものと表現されており、あくまで権利関係を踏まえた審判手続が中心であり、審判に至る過程で、調停を試みることができる制度とされていました。

ところが、実際の手続では、労働審判委員会は、早期に調停を成立させることに熱心のあまり、すなわち当事者の受諾可能性を重視するあまり、権利関係についてあまり配慮していないのではないかという感を持つのです。

もとより、事実関係や権利関係の明確な認定を求めるのであれば、通常訴訟などを利用すれば足りますし、依頼者がそれを求めるのであれば、労働審判は選択すべきではないのですが、労働審判が、無原則な調停案を示して、当事者を強引に説得するというような運用になっていかないように、注視していく必要はありそうです。

以上