

労働審判制度について

労働審判制度についてその概要を教えてください。

1 労働審判制度導入の経緯

使用者と労働者との間の個別的労働契約関係において生じた民事紛争を個別労働関係民事紛争と言います。例えば、解雇、賃金未払いなど労働条件に関する紛争や、労災事故による労働者から使用者に対する安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求などの紛争がこれに当たります。

全国の地方裁判所に提起された個別労働関係民事紛争に関する訴訟は平成3年度は662件であったものが、その後年々増加し、平成16年度には2519件となりました。

このように増加する個別労働関係民事紛争についてすべて訴訟により解決するとすれば、その手続が厳格で、終結まである程度時間を要しますし、その結論は例えば解雇について言えば解雇が有効か無効かといったように画一的なものに終わってしまいます。

そこで、通常の訴訟手続より迅速かつ柔軟な制度として労働審判制度が設けられ、平成18年4月1日から実施されています。

2 労働審判制度とは

労働審判制度とは、個別労働関係民事紛争に関し、裁判所において、裁判官（労働審判官）1名及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者（労働審判員）2名で組織する委員会（労働審判委員会）が、当事者の申し立てにより、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当事者間の権利関係をふ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）をすることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ろうとする制度です（労審法1条）。

労働審判制度は、個別労働関係民事紛争を対象とするもので、使用者と労働組合間の不当労働行為事件や労働争議をめぐる紛争は対象となりません。また、労働者間の紛争（例えば、職場でのセクハラやパワハラを受けたとして労働者が上司や同僚に対して損

害賠償請求をするような場合）も対象となりません。

3 労働審判制度の特徴

(1) 迅速性

① 審理回数

労働審判法 15 条は、速やかに争点及び証拠を整理して、原則として 3 回以内の審理で結論を出さなければならないとして、迅速な終結を目指しています。

② 審理期間

労働審判の第 1 回期日は申立後 40 日以内に指定しなければならないとされています（労審則 13 条）。また、第 2 回期日、第 3 回期日はそれぞれおおむね 1 か月の間隔があげられることから、遅くとも申立後 3～4 か月で審判が出されることになります。

③ 口頭主義の原則

民事訴訟の実務では書面が中心となって、書面を通じて主張がなされています。

これに対し、労働審判においては、書面の提出は申立書と答弁書だけで、あとは口頭で行うものとされています（労審則 17 条）。これは、審判の迅速性を保持するため、労働審判期日において、当事者と労働審判委員会とが議論することによって早期に争点と証拠を明らかにすることを狙いとしています。

(2) 専門性

労働審判は裁判官と労使の専門家による合議体で組織されます。労働審判委員会の評決は過半数によるとされていることから、労働審判員は裁判官と対等の立場で事件を評議し、審判するという強い権限を持っています。

このように労働の現場を知る労働問題の専門家が労働審判員として審判手続に加わることによって、当該事件の実情や労使両当事者の意向に即した審理と調停、審判がなされることが期待されています。

(3) 柔軟性

労働審判は民事訴訟と異なり、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別的労働関係民事紛争の解決をするため

に相当と認める事項を定めることができるとされています（労審法20条2項）。

これによって、例えば解雇が無効と判断される場合でも、職場復帰が必ずしも将来にわたっての労使双方の円満解決とならず、労使双方が特に反対の態度を表明していないときには、使用者が解雇の撤回をしたうえで労働者が退職し、これに対して使用者が解決金を支払うというような解決が可能となります。また、使用者の賃金未払に対して分割支払を命じることもできます。

このように労働審判により民事訴訟とは異なった柔軟な結論を導くことが可能となります。

4 労働審判手続の流れ

労働審判が申立てられると、裁判所は労働審判員名簿の中から2名の審判員を指定し、裁判官から選任した労働審判官1名との3名で労働審判委員会を組織し、当該事案を担当させます。

労働審判官は原則として40日以内の日を指定して、事件関係人を呼び出します。

期日は第1回から第3回まで予定しており、いずれの期日でも審理が行われるほか、積極的に調停が試みられます。

調停が成立すれば、その時点で労働審判手続は終了します。3回の期日を経過しても調停が成立しないときは、労働審判が言い渡されます。

なお、事案が複雑であって、3回の期日では結論が出せないようなものであるときには、労働審判手続を行うことが適当でないと判断して、労働審判を行わずに終了させることもあります（労審法24条）。

労働審判が言い渡された場合、当事者のいずれからも2週間以内に異議申立てがない場合、労働審判は確定し、裁判上の和解と同一の効力を有することになります（労審法21条1項、4項）。

当事者から労働審判に対し異議の申立てがあったときは、労働審判はその効力を失い（労審法21条3項）、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立てのときに、当該地方裁判所に訴えの提起があったものとみなされ、通常の訴訟手続に移行することになります。