

論説

労働審判制度の解決機能とインパクト

東京大学客員教授・弁護士
徳住堅治

I. 労働審判制度の制度設計とその特色

- 1 労働審判制度の誕生の経緯と制度設計
- 2 労働審判制度の運用状況
- 3 労働審判制度の特色と支える仕組みと運用
 - (1) 迅速性
 - (2) 専門性
 - (3) ラフジャッジと適正性

II. 労働審判制度の利用拡大の可能性とそのインパクト

- 1 労働審判の掘り起こし効果
- 2 事例分析でみる労働審判制度の利用拡大の可能性
 - (1) 事件種別割合
 - (2) これまでの訴訟類型に見られなかった労働審判申立事例
 - (3) 少額請求訴訟
 - (4) 主張立証が複雑困難でこれまで訴え提起に至らなかった事例
- 3 解決の多様性
- 4 終わりにあたって

I. 労働審判制度の制度設計とその特色

1 労働審判制度の誕生の経緯と制度設計

労働審判制度は、増加する個別的労使関係紛争の解決制度として、司法制度改革の一環で創設されたわが国独特のユニークな司法制度である¹⁾。

司法制度改革において、労働者側は、労働参審制および労働事件固有の訴訟手続の導入を、使用者側は、労働調停制度の導入を主張して、両者の主張は激しく対立していた。司法制度改革審議会意見書（平成13年6月12日）では、「労働関係事件への総合的な対応強化」の一つとして、労働調停制度の導入と雇用・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（の可否）などが提言されたが、労使の激しい対立は、同意見書に基づいて設置された司法制度改革推進本部労働検討会にも持ち越された。第23回労働検討会（平成15年7月11日）において、春日偉知郎委員（民法）が労働調停制度と労働参審制の中間的制度の検討を提言し、第24回労働検討会（7月18

1) 菅野和夫ほか『労働審判制度』5頁〔菅野＝山川隆一〕（弘文堂、2005）「労働審判制度は、わが国労働関係紛争解決制度の課題を比較制度的な視点を入れて検討した結果構想された、日本独特の司法システムである。」「比較法的に見れば、これは、英国において、コモンロー裁判所の重厚な訴訟手続に対して、労働関係に専門的で簡易な仕組みとして雇用審判手続（Employment Tribunal）が設置されたのと、類似した現象と評することができる。」

日)において、春日外2名の学者²⁾のメモ「中間的な制度の方向性について」が発表されて、新しい制度骨格が急浮上した。そして、第31回労働検討会(12月19日)において「労働審判制度(仮称)の概要(案)」を発表された。労働審判制度の趣旨は、「個別的労働関係について、3回以内の期日で、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、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試み、合議により、権利義務関係を踏まえて事件の内容に即した解決案を決すること(労働審判)によって事件の解決を図る手続を設け、あわせて、これと訴訟手続とを連携させることにより、事件の内容に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。」とされた。この制度趣旨に則って立法化が図られ、労働審判制度は、平成18年4月1日からスタートした。

ユニークな労働審判制度が誕生したのにはさまざまな要因が考えられる³⁾が、多角的な論議の中から、判定機能を有する労働審判を睨みながら調停を試みる制度設計⁴⁾を行ったことが、労働審判制度の“生命力”となっている。つまり、労働審判制度は、調停機能と判定機能との結びつき方に制度的生命力があり、その上で、迅速性、専門性、適正性の多様な仕組みを具有

していることが、ユニークであるとともに解決機能を高める結果になっている。実定法上の特定の紛争のみを対象として設計された司法手続制度として、労働審判制度はスタート段階において成功していると評価できる。さらに、労働審判制度が持つ仕組みと解決機能は、わが国の他の民事分野の訴訟手続についても変化を求め潜在的インパクトを有しているといえる。

2 労働審判制度の運用状況

平成19年度の労働審判事件申立件数は、1494件であり⁵⁾、4月から12月までの前年比で約37%増加している。スタート時の申立件数の想定は、年間1500件前後と制度設計されており、ほぼ予想通りの申立件数となっている⁶⁾。

労働審判既済事件の平均審理期間は、74.9日であり、当初予想された3~4ヶ月より短縮されている。東京地裁労働部での仮処分⁷⁾の審理期間は概ね3ヶ月、労働関係民事通常訴訟の平均審理期間は12.0ヶ月である⁸⁾が、これらよりも格段に短縮されている。終局した期日回数は、第1回期日16.3%、第2回期日36.8%、第3回期日39.3%となっており、最終回の第3回期日を待たずに解決している例も多い。労

2) 村中孝史、山川隆一。

3) 菅野和夫は、「司法制度改革と労働検討会」自由と正義55巻6号14頁、16頁(2004)において、当時日弁連労働法制委員会主催の英国雇用審判所、ドイツの労働裁判所の裁判官を招待したヒアリング・シンポジウムの影響を指摘している。鶴飼良昭は、「労働側弁護士から見た労働検討会の成果」同33頁、35頁(2004)において、労働検討会のメンバー構成と運営を指摘している。対立する意見のエッセンスを昇華して、創造的な中間的制度を提案した学者委員の功績は大きい。

4) 民事調停法17条は調停に代わる決定を定めているが、これは「事件の解決のために必要な決定」にすぎず、権利関係を踏まえた判定ではない。「調停に代わる決定」は、一般民事の調停既済事件数(全簡易裁判所)30,092件の内12.5%となっている(司法統計民事・行政平成18年度「第78表 調停既済事件数—事件の種類および終局区分別—全簡易裁判所」(<http://www.courts.go.jp/sihotokei/nenpo/pdf/B18DMIN73~78.pdf/>), 2008年7月20日最終検索)。多重債務を扱う特定調停では、多用されている。

5) 全国の統計資料は、最高裁判所事務総局行政局「労働審判法の施行状況について」(平成20年2月26日発表)による。

6) 石寄信憲「労働審判制度に対する評価とこれからの運用」自由と正義55巻6号21頁、22頁(2007)「紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数3036件の未解決事案が半数あること」、「本訴や仮処分から移行する分」、「労働審判制度が新たに掘り起こす分」などから、年間1500件前後を想定したと述べられている。

7) 山口幸雄ほか『労働事件審理ノート改訂版』161頁〔鈴木拓児ほか〕(判例タイムズ社、2007)。

8) 最高裁判所事務総局行政局「平成18年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報59巻8号171頁。第4表「労働関係民事通常訴訟事件 審理期間別既済件数 平均審理期間—地方裁判所—」。

働審判の特色の一つとされた迅速性（Speedy）は確保されている。

労働審判既済事件の終局事由ごとの処理状況は、調停成立 69.3%、労働審判 20.1%（うち異議申立ての割合は、61.0%）、24 条終了 3.2%、取下げ 7.0%、却下・移送等 0.5%となっている。労働審判手続によって解決したと評価できる「調停成立」と「異議申立がなされなかった労働審判」との割合の合計は、77.1%であり（取下げ事案の中には、審判外で和解が成立して取下げた事案が結構多い。）、解決率は高い。労働審判手続を通して、約 70 日の審理日数で 8 割近い事案が解決していることになる。一般民事の調停既済事件数（全簡易裁判所）30,092 件の解決率（成立 38.2%、調停に代わる決定 12.5%）⁹⁾ や都道府県労働局の個別労働紛争のあっせんによる合意成立率（39.5%）と比較しても¹⁰⁾、労働審判手続の解決率は高い。判定機能を有する労働審判を睨みながら調停が試みられ、権利関係を踏まえて調停案が提示されることから、他の司法諸制度と比較しても調停成立率は格段に高い。

労働審判手続により解決した内容に関する評価については、労使で異なる可能性があり、今後労使の意見の集約結果を待つ必要があるが、聞き及ぶ限りでは労使の満足度は高い。7 割前後の事案で調停が成立していることから、解決についての労使の納得性は高いと思われる。労働審判制度の特色とされる「Suitable = 適正」

は確保されていると評価できる。

労働審判手続による解決水準に関しては、統計資料が発表されていないので不分明である。「雇用関係を解消する旨の調停における解決金の額」に関する東京地裁の内部統計調査では、2 ヶ月分から 12 ヶ月分間の解決事例が多く、18 ヶ月分以上の事例もある。労働局の個別労働紛争のあっせんの解決水準よりもはるかに高い¹¹⁾。私の実感でも、これまでの仮処分・通常訴訟における解決水準は、労働審判手続でもほぼ維持されていると評価している。

3 労働審判制度の特色と支える仕組みと運用

(1) 迅速性

労働審判制の迅速性を支える最大のポイントは、原則として期日を 3 回以内に限定したことである（法 15 条 2 項）。第 1 回期日を 40 日以内にしたこと（規則 13 条）¹²⁾、答弁書の提出期限の設定（規則 14 条）、主張および証拠の提出時期を第 2 回期日終了までに限定したこと（規則 27 条）なども迅速性を確保する重要な仕組みである。

運用上も迅速性確保のためのさまざまな工夫が行われている。第 1 回期日の変更は原則として認めない¹³⁾、書類は第 1 回期日までに提出される申立書と証拠、答弁書と証拠に限りその後は書類の提出を原則として認めないで口頭主

9) 前掲注 4) 中の統計資料。

10) 厚労省「平成 18 年度個別労働紛争解決制度実施状況（平成 19 年 5 月 25 日発表）」（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0525-1.html>、2008 年 7 月 20 日最終検索）によると、平成 18 年度 1 年間に手続が終了した 6,793 件の内「合意成立」39.5%、「申請取り下げ」7.5%、「あっせん打ち切り」52.5%となっている。

11) 君和田伸仁「個別労働紛争解決制度との比較から」労働法律旬報 1648 号 44 頁、46 頁（2007）「労働者からみた解決水準も、労働審判のほうがはるかに高いのが実情と言えよう。労働審判における調停の水準は、通常訴訟や仮処分比べても劣ることが懸念されたが、筆者の経験では、そのようなことはないように思われる。これに対して、労働局のあっせんの場合、解決水準はかなり見劣りする。たとえば、解雇事案で労働者が金銭の解決を求めているケースでも、1～2 か月の賃金相当額で解決する事例が少なくない。その最大の要因は、あっせんには、判定機能に依拠する強制的な解決権限が付与されていないためである。」

12) 通常訴訟の最初の口頭弁論期日の指定は 30 日以内となっており（民事訴訟法規則 60 条 2 項）、一見すると通常訴訟の方が迅速性を確保しているように見える。通常訴訟では第 1 回期日が延期変更されたり被告代理人が欠席して空転したりすることが多い。労働審判では第 1 回期日を 10 日長くした代わりに、期日変更を原則認めない運用で、逆に通常訴訟よりも迅速性が確保される結果となっている。

13) 三代川三千代ほか「座談会 労働審判制度」判例タイムズ 57 巻 3 号 4 頁、13 頁〔三代川発言〕（2006）。

義・直接主義を徹底する、第1回期日から実質的な審尋を行い、調停を試みる¹⁴⁾など、裁判所には“第1回が勝負”という第1回期日重視の揺るぎない姿勢がある。代理人弁護士には、第1回期日までに主張書面・証拠を全て出し切ることで、書面主義を改めて口頭によるプレゼンテーション、反論を十分行うこと、第1回期日において争点整理が済むと直に審尋に移行するのでその対策として尋問の準備をしておくこと、第1回期日から調停対策も準備しておくことが求められており、これまでの作風を根底から改めることが要請される事態となっている。労働審判制度は、労働裁判実務を根本的に変革しようとしている。

(2) 専門性

労働審判手続には、「労働関係に関する専門的な知識経験を有する」(法9条2項)労働審判員(全国で労使各500名)が労働審判手続や労働審判の調停機能・判定機能双方に関与している。労働審判員に対する研修・教育も熱心に行われている。労働審判員には個人差があり全く問題がないという訳ではないが、労働審判員の手続に取組む意欲は全体的に大変高く、職場の知識経験に基づいて、労働審判官や労使の代理人とは異なる視点から関係人に質問をしたり、意見を述べたりしており¹⁵⁾、労働審判手続への寄与度は高い。私の担当事案でも、退職金の税務処理、セクハラに関する社内の苦情処理委員会の処理などについて、労働審判員ならではの質問を積極的に行っており、重要な役割

を果たしている。労働審判制度の特色の一つである Specialized = 専門性は、確保されていると評価できる。

労働審判手続の現状において、労働審判員の中立・公平性も確保されていると評価できる。労働委員会と異なって、労使の審判員がどちらの席に座っているのか分からないシステムがとられている。例えば、労働者側に有利な発言をした労働審判員が使用者側出身といった例も結構多い。その逆も勿論ある。ドイツの参審制などでは労使の名誉裁判官の意見は、約95%一致すると報告されていた¹⁶⁾が、労働審判委員会での合議では、労使の審判員の意見がほとんど一致すると報告されている¹⁷⁾。労使の審判員が自分の属している立場を離れて、中立・公平に振舞っている結果であると評価できる。

(3) ラフジャッジと適正性

労働審判では、「証拠調べは、民事訴訟の例による」(法17条2項)とされているが、「当事者や関係人から自由に率直な話しを聞き、事案に即した柔軟な解決と行うため」¹⁸⁾、厳格な手続で行う尋問という方法ではなく、審尋の方法で行われている。審尋の結果は録音したり、記録化したりはされていない。事件発生から2～3ヵ月後というまだホットな時期に、双方とも尋問対策が十分取れないままに、第1回目から予告なしにいきなり尋問が行われるので、労使の関係人とも無防備で供述しており、“生の事実”がそのまま現出する傾向がある。そのために労働審判委員会は、短時間の尋問では

14) 前掲注13) 16頁〔森富義明発言〕。前掲注7) 171頁〔難波孝一＝知野明〕。

15) 菅野和夫ほか「座談会 労働審判制度1年」ジュリスト1331号6頁、26頁〔難波孝一発言〕(2007)。不動産業界における報酬の慣行等に詳しい労働審判官がいたために、その知見などが決定的な説得材料になった例、マスコミ業界の残業代請求事案で、当事者からマスコミ・広告業界に精通した労働審判員の選任を求められて広告業界出身の労働審判員を選定してその経験が非常に役立った例が報告されている。独の労働参審制では、企業名で事件担当部が決定されており、その企業の実情に精通している裁判所の合議体が審理するシステムがとられている(宮里邦雄ほか「ドイツ労働裁判所現地調査結果報告」季刊・労働者の権利222号24頁、33頁(1997))。

16) 前掲注15) 31頁。労働側名誉職裁判官シャウス氏の話として、「労働者側名誉職裁判官と使用者側名誉職裁判官との間で・・・判決の結論について三者で意見対立が生じるのは5%位であり、一致するのが圧倒的である。また、職業裁判官と名誉職裁判官二人の意見が食い違い、2対1で職業裁判官の意見が否定されることもある」。前掲注3)で紹介した英国雇用裁判所裁判官ピータークラーク、独労働裁判所カーリン・アウスト・ドーデンホフ裁判官も同趣旨の発言を行っている。

17) 前掲注15) 26頁〔難波発言〕。

18) 前掲注7) 171頁〔難波＝知野〕。

あるが、“生の事実”から適確な心証形成することが可能となっている。心証形成は、厳格な証人調べが行われる「精密司法」の通常訴訟よりも、労働審判手続の方が、容易に、より適確にできているともいえる。通常訴訟の証人の事前打合せの過程で生じる“証人汚染”の弊害を、労働審判では排除できる結果となっている。こうした手続と心証形成を踏まえて、ラフジャッジではあるが調停案や労働審判が告げられるために、労使双方が納得のいく解決策を見出すことが可能な判定機能となっている。

労働審判の主文については、「当事者間の権利関係及び審理経過を踏まえて、紛争を解決するために相当と認める事項を定めることができる。」（法 20 条）と定められており、多様で柔軟な主文を言渡すことができる。これまでの通常訴訟の判決主文では見られなかった多様で柔軟な主文が言渡されて、より適正・妥当なものとなっており、このことが、労働審判を魅力あるものになっている。労働審判では、適正性も保持されているといえる。

II. 労働審判制度の利用拡大の可能性とそのインパクト

1 労働審判の掘り起こし効果

労働審判による労働事件の掘り起こし効果は、全国統計で年間 1000 件を超えている。

個別労働紛争に関して、平成 17 年度では通常訴訟（2410 件）、仮処分（619 件）の申立件数合計は 3029 件であったが、平成 19 年度

では通常訴訟（2174 件）、仮処分（387 件）に労働審判（1494 件）を加えた労働事件の申立総件数は、4055 件となっている¹⁹⁾。つまり、平成 19 年度の労働事件申立総件数は平成 17 年度と比較して、通常訴訟（約 1 割減）・仮処分（約 4 割減）は減少したものの、労働審判を加算すると約 1000 件以上増加しており、増加件数分は労働審判制度による掘り起こし効果とみることができる。これまで金銭解決含みの解雇事案に関して、仮処分申立から労働審判申立に変更されたと考えられる。労働審判制度効果が大きく、労働審判件数が労働事件申立件数全体の約 4 割を占めるに至った。個別労使関係紛争の解決制度において、労働審判の役割はますます増すものと思われる。

2 事例分析でみる労働審判制度の利用拡大の可能性

労働審判事案の事例²⁰⁾分析を通じて、労働審判のこれからの利用拡大の可能性を検討する。

(1) 事件種別割合

東京地裁の労働審判申立の事件種別割合（労働者申立て、平成 18 年 4 月から同 20 年 1 月末日現在）では、地位確認 51%、賃金 14%、退職金 9%、損害賠償 10%、解雇予告手当 2%、配転命令無効確認 1%、残業代 11%となっている²¹⁾。平成 18 年度の労働関係民事通常訴訟の請求類型別新受件数割合は、雇用契約存否確認 23%、その他の確認 5%、賃金等 55%、損害賠償 12%、その他の金員 2%となってい

19) 最高裁事務総局行政局調べの「個別労働紛争に関する手続別新受件数（全国）」（公刊物未掲載）。労働審判が平成 18 年度中途スタートのために平成 18 年度は比較資料として不十分であり、平成 17 年度と同 19 年度を比較した。

20) 労働審判は非公開のために、事例を収集することは容易ではない。今回は、日弁連労働法制委員会「労働審判手続解決事例集」作成チームが平成 19 年 5 月 24 日の集会で配布した「労働審判手続事例集（事例編）」（非売品）に掲載されている 57 事例（番号が付されているので、以下「事例番号」として表示する。なお、この事例の一部は、近々有斐閣から発刊される『労働審判手続 運用・解決事例集』（仮称）に掲載される予定である。）、労働判例 919 号から 950 号に掲載された 17 事例、日本労働弁護団「季刊労働者の権利」265 号から 273 号に掲載された 18 人の報告（一人で複数事例の報告あり。）の外に、同「労働弁護団通信」259 号以下の掲載事例、新聞記事、「自由法曹団通信」などで入手した事例を対象とした。

21) 東京地裁発表の「労働審判制度に関する協議会（H 20. 2. 28）」資料（公刊物未掲載）。

る²²⁾。通常訴訟と比較して、労働審判では、解雇の有効性が争点となる地位確認事件の割合が増えて、その分賃金をめぐる事件割合が減少している。裁判までなかなか提起できなかつた解雇事案について、労働審判を利用して早期に解決する手段として利用されているとみることができる。

(2) これまでの訴訟類型に見られなかつた労働審判申立事例

これまでの労働事件に関して通常訴訟の訴訟類型では見られなかつた労働審判事例を多く見出すことができる。労働審判申立の間口は、労働事件に関する通常訴訟と比較してはるかに広い。

①有期雇用労働者の育児休業権の確認請求(事例28)²³⁾、②証券外務員の日本証券業協会への職務廃止届出手続請求(事例55)²⁴⁾、③職場復帰の際の就労義務不存在確認請求(事例44)²⁵⁾、④労働条件明示義務違反による損害賠償請求と労働基準法15条3項の帰郷旅費請求(事例3)、⑤一切残業させない不利益取扱い禁止および就業規則の交付請求(事例10)、⑥特定のバス路線に乗務することについての妨害(実質は、客先の都合で乗務できないために、代替運転手を自ら手配せざるを得ない強要)禁止(事例14)、⑦具体的合意なしの賞与請求(事例27)、⑧外国人実習生の残業代請求²⁶⁾などの事例がある。違法な解雇や雇止めについて、旧来型の地位確認請求ではなく、損害賠償請求事例も多く見られる。退職共済金支払の手續履行請求、社会保険などへの加入手續請求などの事例も報告されている。

これまで通常訴訟において、「訴訟条件がないとされる」(①)、「従来請求権構成が考えてもみられなかつた」(②ないし⑥)、「判例法理では権利がないとされている」(⑦、⑧)のために、訴え提起されることのなかつた事案について、

労働審判の申立が行われ、短期間の内に首尾よく解決している例が多く報告されている。

労働審判事例を分析すると、単に権利義務の存否を争う権利紛争だけではなく、利益紛争事例にも間口が広がっている。⑦の事例や、就労請求、労働者からの配転請求・出向請求、退職金規程などの定めのない退職金請求、賃金増額請求などの事例が、それに該当すると考える。成果主義賃金制度の評価の見直し請求、昇級・昇給請求などの事例も今後は提起される可能性があり、労働審判が仲裁的役割を担って、利益紛争解決に一定の役割を果たすものと思われる。

(3) 少額請求訴訟

これまでの通常訴訟では、なかなか訴え提起まで至らなかつた少額請求に関しても、労働審判が利用されている。⑨研修費償還義務不存在確認請求(事例15、労働者の権利265号18頁)、⑩パート労働者の勤務時間の一方的短縮による差額賃金請求(事例17)、⑪退職金・未払賃金請求(事例19)などが報告されている。これらの事案は、代理人弁護士に依頼することが困難で本人申立にならざるを得ないが、許可代理制度を広く認めるなど今後運用制度の確立が求められる。

(4) 主張立証が複雑困難でこれまで訴え提起に至らなかつた事例

これまでの通常訴訟では、請求に関する主張立証が複雑困難で、時間や費用がネックとなって訴え提起されなかつた事例も、労働審判手續に持ち込まれている。⑫業務委託契約下の受託者の労働者性が問題となる残業代請求(事例1)、⑬専務取締役としてヘッドハントされて就労前解雇に関する損害賠償請求(事例2)、⑭偽装請負解約による受入企業への地位確認請求(事例7、労働判例930号95頁)、⑮労災の上積み補償請求(事例56)、⑯病気休職後の

22) 前掲注8)、第2表から。

23) 通常訴訟では、将来の権利義務の確認請求は、確認の利益がないとして却下される可能性が高い。

24) 従来同種事案では、雇用関係不存在の地位確認仮処分申立事件として争われ、仮処分決定がでたこともある。

25) 入社日までの就労義務について、労働審判では7日間の不存在を認めた。

26) 日本労働弁護団メーリングリストから。

復職をめぐる解雇の有効性（事例 32）、⑱懲戒解雇の有効性を争わずに退職金請求（労働判例 936 号 95 頁）、⑲抑うつ神経症の職場復帰の際の出向先への出勤義務不存在確認請求（労働者の権利 265 号 6 頁）などの事例がある。特に、残業代請求が労働審判に多く申立てられている。残業代請求は、2 年間²⁷⁾の日々の残業時間数・深夜労働時間数の事実認定を行う必要があるが、現実には明確な証拠の存在は少なく、複雑困難な作業を行わなければならない。ところが、労働審判では、職場の慣行や割合的認定によって“ざっくり”認定するラフジャッジの手法がとられて、労使双方納得して解決する事例が多い。

3 解決の多様性

労働審判手続では、調停の試みのなかで多様な解決が模索され、「個別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」（法 20 条 2 項）を定めることができる労働審判でも、判決の主文では考えられない主文が言渡されている。

社長の名誉毀損・暴力行為の禁止を求める事例で、「従業員に対して暴言、暴行、その他精神的圧迫を与える言動による申立人らの就業環境が害されないような雇用管理上必要な配慮を行う。」との主文、メンタルヘルスで休職者の復職事例で、「1 ヶ月程度の短時間就労を経ての復職」「休職期間中の賃金の約半分の支払い。」との主文など、「相当」の範囲で多様な主文が見られる。

解雇事案について、労働審判では金銭解決事例の割合が高いが、職場復帰した事例も少なからず報告されている。例えば、13 年前のリストラで長期の裁判闘争となったスカンジナビア航空における 6 名の整理解雇事案で、第 1 回期日において労働審判委員会から厳しい尋問を受け、解雇に問題がある旨指摘された会社は、第

2 回期日において解雇を撤回して職場復帰させる旨表明し、その後調停が成立した。私が担当した組合の書記長の懲戒解雇事案で、労働審判の調停段階では職場復帰を断固として受入れなかったが、地位確認の労働審判が言渡され、会社は異議の申立をせずに、職場復帰を認めた。解雇してから日を置かずに“裁判所”の見解が示されるために、使用者も方針変更することにためらいがなく、バックペイなどの負担もさして大きくないので職場復帰させることに抵抗がない事例も見られるのである。

4 終わりにあたって

労働審判制度は、調停機能と判定機能との結びつき方に制度的生命力があり、その上で、迅速性、専門性、適正性の多様な仕組みを具有しているユニークな制度である。労働審判制度の創設により、労働事件の掘り起こし効果があり、事案の間口も広がり、約 70 日の審理日数で約 8 割の事案が解決するという高い解決機能を持っている。実定法上の特定の紛争のみを対象として設計された司法手続制度として、労働審判制度は労働裁判の審理のあり方を根底から変えようとしている。他の民事分野の訴訟手続において、訴訟条件が厳しく、請求の趣旨が限定されているために、または、時間的制約や費用負担のために、市民が裁判所に救済を求めることが閉ざされている事案が潜在的に存在する可能性は強い。労働審判制度が持つ仕組みと解決機能は、わが国の他の民事分野の訴訟手続についても変化を求める潜在的インパクトを有しているといえる。

（とくずみ・けんじ）

27) 残業代請求は消滅時効の関係で 2 年間分の請求が一般的である。