

個別的労使紛争に関する 労働審判制度の導入について

村 田 毅 之

はじめに

個別的労使紛争が増大する状況を踏まえて、15年ほど前から検討されてきた労使紛争処理制度¹⁾が、行政機関については既に動きだして、一定の実績を挙げるに至っている²⁾。司法機関については、わが国の司法制度の抜本的改革を行うことを目的に、5年ほど前に検討が開始された改革プログラムの中に、労働関係事件に対応する司法制度の改革も加えられ、2004年の通常国会に法案が上程されて、遅くとも同年11月までには、関連法が制定される予定になっている。

本稿は、司法制度改革推進本部の労働検討会が2003年12月19日に示した最終的な制度案をもとに、司法制度のなかで個別的労使紛争に対処するものとして新たに構想されている「労働審判制度（仮称）」に焦点を当てて検討を試みるものである。

第1章 「労働審判制度（仮称）の概要（案）」に至るまでの経過

I 司法制度改革と労働関係事件

1999年7月に内閣の下に設置された司法制度改革審議会は、2001年6月に、「司法制度改革審議会意見書—21世紀の日本を支える司法制度—」³⁾を公表した。この意見書を受けて、同年11月に司法制度改革推進法が制定され、同年12月には司法制度改革推進本部が内閣に設置された。司法制度改革推進

本部の下、改革分野ごとに11の検討会（当初は10）が設けられ、関係法規の制定・改正のための検討が開始された。2002年3月には、司法制度改革を実現するタイムスケジュールを定めた「司法制度改革推進計画」も閣議決定された。各検討会の討議を経て、司法制度改革推進本部事務局が法案の準備を行う段取りになっているが⁴⁾、裁判の迅速化に関する法律や仲裁法など、すでに成立しているものもある⁵⁾。

司法制度改革審議会意見書（以下、「意見書」という）において、労働関係事件に関しては、次のような3つの提言がなされた。

- ① 労働関係訴訟事件の審理期間をおおむね半減することを目標とし、民事裁判の充実・迅速化に関する方策、法曹の専門性を強化するための方策等を実施すべきである。
- ② 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である。
- ③ 労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方、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である。

この提言に関しては、この「意見書自体労働裁判改革の抜本的提言には腰の引けたもの」という見方もある⁶⁾。しかし、司法制度改革審議会の当初においては、労働裁判改革が、まったく論点にもなっていなかった⁷⁾にもかかわらず、意見書に、「労働関係事件への対応強化」として盛り込まれたことは積極的に評価すべきことであり、それが高木剛委員（日本労働組合総連合会副会長）の尽力によるものであったことは特筆すべきことである⁸⁾。

意見書を受けた司法制度改革推進本部の労働検討会（座長・菅野和夫東京大学法学部教授）は、次の4つを検討事項として2002年2月から審議をスタートした⁹⁾。

- ① 導入すべき労働調停の在り方について
- ② 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について
- ③ 労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について
- ④ 労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方について

II 労働検討会における「中間とりまとめ」までの議論

2003年8月8日に行われた第26回目の会合で、「労働審判制度（仮称）」という新たな制度導入の提言を含む、それまでの議論の集約が行われ、それが「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」¹⁰⁾（以下、「中間取りまとめ」という）というタイトルで一般に公表された。「中間取りまとめ」に至る労働検討会での議論において、経営側と労働側で、とくに鋭い対立がみられたのは、第2番目の検討事項である「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」、具体的には、労働参審制の導入の是非についてである¹¹⁾

労使紛争処理制度に対する評価は、経営側と労働側とで、大きく異なるところとなっているが、労働検討会における労働参審制の導入の是非をめぐる議論でも同様であった¹²⁾ 労働側は、職場や労使関係の実態を知らず、労働法の十分な知識を持たないキャリア裁判官が、労働事件を担当し判断を下しているとの認識¹³⁾から、労使代表が裁判に加わる労働参審制が必要と考え、その導入を強く訴えた。これに対して、経営側は、労使委員が参与する労働委員会の事実認定や救済命令には問題があるという認識から、労使が参加する労働参審制の導入に強く反対した¹⁴⁾ キャリア裁判官以外の素人を裁判に参加させることに消極的な法務省や裁判所側も、労働参審制導入反対に加わることになり、労働検討会において、労働参審制導入について、意見の一致をみるのが困難な状態となった。

労働参審制導入と関連するため、一緒に議論されてきた労働調停に関して、

労働検討会の座長を除く3名の学者委員により、それまでの議論を集約するものとして、2003年7月18日の第24回会合で、4つの試案が提示された。1案は、労働調停とともに、労使の委員と裁判官との合議体で審理し裁定する手続を創設して、申立人がいずれかを選択するという「調停・裁定選択型」、2案は、労働調停と裁定手続を一体化した1つの紛争解決手続を創設するという「調停・裁定合体型」、3案は、労働調停の中で、調停に代わる決定（民事調停法17条）と同様の効力を有する裁定制度を創設するという「調停・裁定融合型」、4案は、労使の委員と裁判官との合議体で審理し、決定（裁定）する手続を単独で創設するという「裁定単独型」である¹⁵⁾ この4つの試案をうけて取りまとめられたのが、「労働審判制度」である¹⁶⁾

Ⅲ 「中間取りまとめ」の内容

1 「中間取りまとめ」の概要

「中間取りまとめ」の内容は、3つの部分からなる。

当初の4つの検討事項のうち、①「導入すべき労働調停の在り方」と②「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」については、ひとまとめにして、裁判所での個別労働関係事件の簡易迅速な紛争解決手続として、「労働審判制度（仮称）」という新たな制度の提案をしている。

③「労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否」については、「労働関係事件の訴訟手続の更なる適正・迅速化について」という見出しを付けて、「労働関係事件について、より適正かつ迅速な裁判の実現を図るため、実務に携わる裁判官、代理人である弁護士等の関係者間において、今般の民事訴訟法の改正等を踏まえ、計画審理、定型訴状等の在り方をはじめ実務の運用に関する事項についての具体的な協議を行うこと等により、訴訟実務の運用改善に努めるものとするかどうか。」と述べて、裁判所、弁護士等の関係者の協議による運用改善に努力するというものである。

④「労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方」については、労働委員会の不当労働行為事件の審査の際に提出を命じられたにもかかわらず提出されなかった証拠が、取り消し訴訟で提出されることに関し、何らかの制限を課すことを引き続き検討するとはするものの、いわゆる5審制の解消のための審級省略や実質的証拠法則の導入は、今後の労働委員会での審査制度の改善状況を踏まえ、さらに検討されるべき重要な課題であると、「注」で指摘するにとどまり、先送りにされている。

結局のところ、「中間取りまとめ」は、「不当労働行為事件の救済命令取消訴訟における新証拠の提出制限」については引き続き検討するとしてはいるものの、労働参審制などが想定される裁判制度や訴訟手続等の抜本的改革に関する具体的な方向性を示さず、労働審判制度に関してだけ、制度の詳細はなお検討の余地を残した形で提案したのである。

2 「中間取りまとめ」で示された労働審判制度の内容

「中間取りまとめ」で示された、仮称「労働審判制度」とは、労働調停制度を基礎とし、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事件を審理しつつ調停を試み、調停によって解決し難い事件については、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、というものである。

手続は、訴訟手続ではなく、非訟手続¹⁷⁾として、地方裁判所において、3回程度の期日で事件処理され、裁判官とともに審理に加わる雇用・労使関係の専門的な知識経験を有する者は、労働者又は使用者の利益代表としてではなく、中立公正な立場で職務を行う、というものである。当事者は、労働審判制度ではなく、通常の訴訟制度を利用することも可能とされている。

手続の内容、解決案の効力や当事者の意向への考慮、制度の詳細はなお検討するものとされていた。

Ⅳ 「中間取りまとめ」から「労働審判制度(仮称)の概要(案)」までの議論

「中間取りまとめ」に対して、2003年9月12日を期限とするパブリックコメントの募集が行われた。パブリックコメント¹⁸⁾と、「中間取りまとめ」以後の労働検討会における議論を踏まえて、「中間取りまとめ」では未決定であった重要事項に決着をつけて最終的な制度設計を行うために、座長は、同年11月26日の第30回の会合で、次の3つの部分からなる「労働審判制度(仮称)の制度設計の骨子(案)」¹⁹⁾を示した。

- ① [手続の進行] については、労働審判の申立てがあった場合には、相手方の意向にかかわらず手続を進行させ、原則として、調停により解決し又は解決案を定めるものとする。ただし、事案の性質上、解決案を定める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られるときは、解決案を定めず手続を終了させることができるものとする。
- ② [解決案の効力] については、解決案に不服のある当事者が一定期間内に異議を申し立てることにより、解決案はその効力を失うものとする。
- ③ [訴訟手続との連携] については、解決案について異議が申し立てられた場合には、労働審判の申立てがあった時に訴えの提起があったものとみなし、この場合においては、当該訴えの提起の手数料については、労働審判の申立てについて納めた手数料の額に相当する額は、納めたものとみなす。

「労働審判制度(仮称)の制度設計の骨子(案)」をもとに、最終的な検討結果として、同年12月19日の第31回の会合で示されたのが、「労働審判制度(仮称)の概要(案)」²⁰⁾である。

第2章 「労働審判制度(仮称)の概要(案)」の内容

「労働審判制度(仮称)の概要(案)」は、「制度趣旨」から「その他」まで7つの部分からなるが、以下は、内容を変えずに番号を付すなど加工を加えたものである。なお、制度、手続等の名称はいずれも仮称である。

1 制度趣旨

労働審判制度は、個別労働関係事件について、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つつ、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（労働審判手続）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。

2 労働審判手続の主体

①[主体] 労働審判手続は、裁判官である労働審判官1名、労働者としての知識経験を有する労働審判員1名及び使用者としての知識経験を有する労働審判員1名で構成する審判体で行う。②[決議要件] 労働審判官及び労働審判員の過半数の意見による。

3 労働審判手続の対象

個別労働関係に係る権利義務関係をめぐる紛争を対象とする。

4 手続

①[申立て] 当事者は、地方裁判所に、申立ての趣旨及び原因を記載した書面により、労働審判手続の申立てをすることができる。申立書については、簡易な記載が可能となるように配慮する。②[手続の進行] 相手方の意向にかかわらず手続を進行させ、原則として、調停により解決し又は労働審判を行う。③[審理] 審判体は、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、速やかに争点及び証拠の整理等を行って、審理を進め、調停が成立しない場合には、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。④[3回以内審理の原則] 特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日で審理を完了し、解決案を決する。⑤[審理の方法] 申立て又は職権により書証の取調べ及び参考人又は当事者本人の審尋等の民事訴訟の例による証拠調べ等を行うことができる。⑥[手続の指揮] 手続の指揮は労働審判官が行う。⑦[調停] 審

判体は、審判の期日において、いつでも調停を試みることができ、調停が成立した場合には、裁判上の和解と同一の効力を有するものとする。⑧ [手続の公開] 手続は公開しないが、審判体は相当と認める者の傍聴を許すことができるものとする。⑨ [出頭の確保] 呼出しを受けて出頭しない当事者に対しては、過料の制裁を科するものとする。

5 労働審判

① [労働審判] 審判体は、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（労働審判）。労働審判は、原則として、理由の要旨を記載した書面で行う。② [異議申立て] 労働審判に不服のある当事者は、2週間以内に異議の申立てをすることができ、その場合には、労働審判は効力を失う。③ [確定した労働審判の効力] 上記期間内に異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有する。④ [労働審判を行わない場合] 審判体は、事案の性質上、労働審判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ときは、労働審判を行うことなく労働審判手続を終了させることができる。

6 訴訟手続との連携

① [訴え提起の擬制] 労働審判に対して異議が申し立てられた場合には、労働審判手続の申立てがあった時に、労働審判がなされた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。労働審判を行うことなく労働審判手続を終了させた場合も同様とする。これらの場合の訴えの提起の手数料については、労働審判手続の申立てについて納めた手数料の額に相当する額は、納められたものとみなす。② [労働審判手続の記録の取扱い] 労働審判手続に関する記録の取扱いについては、訴えの提起があったものとみなされた場合に、当事者が必要な証拠等を選択して裁判所に提出し、訴訟の資料に供することができるよう工夫することとする。③ [労働審判手続と訴訟手続との併存] 労働審判事件係属中の訴えの提起及び訴訟係属中の労働審判手続の申立てを認めて、両手続の併存を認めることとした上で、労働審判事件係属中、訴訟手続を中止することができ

るものとする。

7 その他

①〔管轄〕相手方の住所，居所，営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所，当事者である労働者が当事者である事業主との間の労働契約に基づいて現に就業し若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所又は当事者が合意で定める地方裁判所の管轄とする。②〔準用規定の整備〕労働審判手続が非訟事件であることを踏まえ，その性質に反しない限り，非訟事件手続法及び民事調停法等を必要な範囲で準用する。

第3章 「労働審判制度（仮称）の概要（案）」の検討

I 「労働審判制度（仮称）の概要（案）」の内容の整理と検討

ここでは、「中間取りまとめ」では未決定であった部分を中心に，重要な事項について，「労働審判制度（仮称）の概要（案）」の内容を整理しながら検討することにする。

1 手続の主体と決議要件

手続は，裁判官である労働審判官1名と，労働者及び使用者としての知識経験を有する労働審判員各1名で構成する3名の審判体で行い，解決案（労働審判）の決議は審判体の過半数によるものとされ，裁判官と労働審判員の評決権は同等とされている。司法制度改革推進本部事務局が行う法案策定において，最大の難題となるのは，労働審判員の選任システムをどうするかということであろう。労使がそれぞれの労働審判員推薦リストを作成して，そこから裁判所が選任するシステムが想定されるが²¹⁾ 推薦リストの作成には，労使団体のみならず，未組織の労使の声も反映させることのできる方法を考案して，労使団体役員などに限定せず，労使関係に詳しくて，労使が信頼できる弁護士や社会保険労務士，大学教員，厚生労働省OB，労政主管事務所OBといった人材もリストに載せることができるようにすべきである。

2 手続の対象

手続の対象は、個別労働関係に係る権利義務関係をめぐる紛争とされている。解雇事件が典型的なものであるが、個別紛争であれば、不当労働行為にかかわる解雇事件も対象となると想定されている²²⁾

3 手続の申立てと進行

手続は、当事者の申立てがあれば、相手方の同意の有無にかかわらず進められ、解決案（労働審判）の決議を行う際にも、当事者の同意は必要とされていない²³⁾ 呼出しを受けて出頭しない当事者には、過料の制裁も予定されており、手続開始及び進行に対する障害は除去されている。手続の指揮は、裁判官である労働審判官が行うとされている。

4 審理及び調停

審判体は、簡易迅速な解決を図るために、3回以内の期日²⁴⁾で、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、速やかに争点及び証拠の整理等を行って、審理を進め、調停が成立しない場合には、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とされ、また、申立て又は職権により書証の取調べ及び参考人又は当事者本人の審尋等の民事訴訟の例による証拠調べ等もすることができるとされている。しかし、解雇事件や差別事件では、3回程度で審判体が自信の持てる解決案を下すことが困難な事案が多いのではないと思われる。期日の回数よりも、申立てから解決案の決定までの期間を目安として示すべきである。たとえば、3ヶ月程度での解決を目指すとして、事件に応じて、複雑なものでは2週間ごとに1回の、合計5～6回の期日を設定するといったやり方が妥当である。また、証拠調べは厳格にやるほど迅速性の要請から遠のく危険性がある、ということにも注意が必要である。

5 手続の非公開

手続は非公開とし、審判体は、相当と認める者の傍聴を許すことができるとされている。手続において機動的に調停を試みる可能性を否定しないためにも、非公開を原則とするのは当然である。

6 労働審判の様式

解決案（労働審判）は、原則として、理由の要旨を記載した書面で行うとされている。理由の記載は、当事者を説得し、公正妥当な解決案の受諾可能性を高めるものということができる。

7 労働審判の効力と異議申立て

労働審判に不服のある当事者は、2週間以内に異議の申立てをすることができ、その場合には、労働審判は効力を失い、異議の申立てがないときは、裁判上の和解と同一の効力を有するものとされている。労働審判には、判決と同等の効力は認められなかったが、裁判所に設置の専門的機関が下す判断であるということと、訴訟手続との連携が密であることからすると、かなりの実効性を期待することができる²⁵⁾ なお、異議申立て後の処理を考えると、申立て期間の2週間は長すぎるように思われる。

8 労働審判を行わない場合

審判体は、事案の性質上、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ときは、労働審判を行うことなく手続を終了させることができるとされている。3回の期日で迅速かつ適正に解決するという制度の趣旨からすると、労働審判なしで終了せざるを得ない事案の可能性は否定できない。

9 訴訟手続との連携

労働審判に対して異議が申し立てられた場合や、労働審判を行うことなく手続が終了した場合（「労働審判を行わない場合」を含む²⁶⁾）には、手続の申立てがあった時に、労働審判がなされた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす（訴え提起の擬制）とされ、その場合の訴え提起の手数料は、労働審判手続の申立てで納めた手数料の額は納められたものとみなすとされ、また、労働審判手続における記録を訴訟の資料に供することができるよう工夫することとされている。訴訟手続との連携が密で、申立人は訴訟も辞さない覚悟で申し立てているという圧力が相手方にかかる制度設計になっており、この圧力が、調停の効果や解決案（労働審判）の受諾可能性を高め、労働審判制度の実効性を

高めるものと期待できる。²⁷⁾

10 訴訟手続の併存

労働審判事件係属中の訴えの提起及び訴訟係属中の労働審判手続の申立てを認めて、両手続の併存を認めることとした上で、労働審判事件係属中、訴訟手続を中止することができるものとされている。訴訟が最終的解決手段であることからすると、それを選択した当事者の意思をまず優先すべきことと、訴訟手続においても和解が試みられ成果を挙げている²⁸⁾ことからすると、まずは訴訟手続を優先させるべきである。

11 管轄

管轄は、地方裁判所とされている。50の地方裁判所と203の支部があるので、支部も含めれば253箇所となり、アクセス面では全国ネットワークとして評価できるものとなるが、設置箇所が多いほど、労働審判員を務める人材の確保が困難になるという課題がある。

II 「労働審判制度（仮称）」の機能と他の制度との比較

労働審判制度は、異議申し立てによりその効力を失うことから、「裁判」未満ではあるが、裁判に最も近い機能を持った「労働審判」に、調停という調整機能を付加した制度であるということが出来る。訴訟手続との連携も視野に入れると、「調整」、「拘束力のない判定」、「拘束力を有する判定」の3段階のシステムと見ることも出来る。

個別的労使紛争処理のための複線的なシステムの一部を担うことから、同種の機能を持つ都道府県労働局の紛争調整委員会や地方労働委員会の「あっせん」と比較して、その特徴を見ると、まず、訴訟手続とのスムーズな連携があることと、職業裁判官と労使が参加する三者構成には、労働審判員の専門性が労働委員会の労使委員のそれと同等と仮定しても、地方労働委員会における三者構成以上の解決能力を期待できることは、大きな強みということが出来る。手続の利用が有料であることは、その額が低く抑えられることが期待されては

いるものの、短所と見ることができる。また、期日以外の手続の継続中に、労働局の労働紛争調整官や地方労働委員会の事務局職員のような、労働関係法規に詳しく事実上の相談・助言機能を発揮する担当者が存在しないと、当事者は、弁護士などの専門家の力を借りることなく、その権利を短期間で十分に主張することは困難となる危険性がある²⁹⁾

お わ り に

動かしがたいという意識が強かった司法制度³⁰⁾の中に、労使の専門家が参画する制度が設けられることになったこと³¹⁾を評価するとともに、労使対立するなかで新たな制度を構築するのは容易ではない現実を直視して、提案された「労働審判制度」に幾つかの注文を付けることにより、より良いものとして誕生させ、それを有効に活用することにより、労働参審制へと育て上げようという考え方も多く³²⁾、労働審判制度に期待を寄せる見解³³⁾がほとんどである。

労働審判制度が具体化されることになれば、個別的労使紛争に対処する制度的な改革メニューの主なものは出揃うことになる³⁴⁾。2001年4月に、3県からスタートした地方労働委員会の個別的労使紛争に対する「あっせん」も、1都2県を除く44道府県に拡大しており、その処理件数は道府県によりばらつきはあるものの、生起する問題点に柔軟に対応して有効にその機能を果たしている労働委員会も多い³⁵⁾。また、2001年10月にスタートし、その処理件数が増加の一途を辿っている都道府県労働局の紛争調整委員会のあっせん³⁶⁾においては、2003年4月には個別労働紛争解決業務を担当する労働紛争調整官を新たに全国に50名配置して対応を強化したが、さらに2004年度からは、紛争調整委員会に付託されたあっせん事件に関する実情調査を専門的に担当し、得られた情報を紛争調整委員に提供する「紛争調整事案実情調査員（仮称）」を全国に75名配置し、体制をさらに強化する方針が打ち出されている³⁷⁾。

遅れてスタートする³⁸⁾労働審判制度においても、その第一線で紛争処理に携わる人³⁹⁾の前向きな努力と、制度を構成する組織の柔軟な対応があれば、

大いにその機能を発揮するであろうし、労働審判制度が有効に機能することにより、労働委員会や都道府県労働局の機能との相乗効果も期待することができる。

注

- 1) 個別的労使紛争とその解決システムの最新の状況については、坂本孝夫「個別労使紛争解決システムの現状と課題」労働法律旬報 1567・68号(2004) 37頁を参照。
- 2) たとえば、都道府県労働局については、田村定「個別労働紛争解決制度の運用状況及び関係機関相互の連携」中央労働時報 1012号(2003) 2頁及び「個別労働紛争解決制度 解雇問題に予防的施策を」労働新聞 2003年12月1日号7頁参照。労働委員会については拙稿「労働委員会における個別的労使紛争処理」松山大学論集 14巻1号(2002) 81頁及び「特集個別労使紛争」月刊労委労協 2003年8月号 22頁を参照。
- 3) 日本労働研究機構編『労働関係紛争処理を考える』(2002, 日本労働研究機構) 76頁や労働法律旬報 1513号(2001) 53頁などを参照。
- 4) 司法制度改革の進展状況については、松永邦男「司法制度改革の進展の状況」NBL776号(2004) 34頁を参照。
- 5) その概要については、笠井之彦「裁判の迅速化」時の法令 1703号(2003) 6頁及び近藤昌昭「仲裁法の概要」JCA ジャーナル 50巻10号(2003) 8頁などを参照。
- 6) 大川一夫「労働審判導入へ」LA-LA 通信 37号(2003) 2頁。
- 7) 水口洋介「労働検討会での討議状況と今後の課題」労働法律旬報 1542号(2002) 4頁。
- 8) 井上幸夫「司法改革と労働裁判改革」季刊・労働者の権利 251号(2003) 21頁及び高木剛「司法制度改革と『労働』」日本労働法学会誌 102号(2003) 6頁などを参照。
- 9) 委員は11名で、座長の他の委員は、石寄信憲(経営側弁護士)、鶴飼良昭(労働側弁護士)、岡崎淳一(厚生労働省労政担当参事官、後に熊谷毅と交代)、春日偉知郎(筑波大学教授・民事訴訟法)、後藤博(法務省民事局商事課長)、高木剛(日本労働組合総連合会副会長)、村中孝史(京都大学教授・労働法)、矢野弘典(日本経営者団体連盟常務理事)、山川隆一(筑波大学教授・労働法)、山口幸雄(東京地方裁判所・労働部判事)である。司法制度改革推進本部のホームページ(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/index.html>)に、議事概要、議事及び配布資料が掲載されている。
- 10) 前掲注9) 司法制度改革推進本部ホームページ掲載[配布資料177]及び「参考資料② 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」労働法律旬報 1567・68号(2004) 31~32頁などを参照。
- 11) 2003年9月9日に開かれた日本労働弁護団主催の「労働審判制度」を考える緊急討論集会で、労働検討会のメンバーである鶴飼弁護士は、議論の3分の2は労働参審制の導入の

是非の問題に費やされた、と述べている。2003年4月11日の第18回検討会までの議論については、高木剛「今次司法制度改革と『労働』」月刊労委労協2003年5月号6頁参照。また、2002年10月25日の第9回検討会までの議論については、水口・前掲注7)論文4頁参照。

- 12) たとえば、石寄信憲「個別労使紛争解決の切り札『労働審判制度』」ビジネス法務2004年3月号1頁は、労働委員会、労働基準監督署、紛争調整委員会及び地方自治体の労政事務所などに関して、「いずれも、労働者保護という色彩が強く、使用者側からみれば、必ずしも利用しやすい手続きとは言えないのが現実であった。」という評価をしている。
- 13) 研究者の視点でも、毛塚勝利「労働法学のラウンドテーブルを拡げたい」日本労働法学会学会通信16号(2003)1頁は「手厚い身分保障と日本の裁判官に課された行動の不自由さを考えると、労働事件が生起する世界への洞察力をどれほど持ちうるのかは疑問なしとしない」という。また、西谷敏「日本における労働紛争解決システム」『法の実現と手続』(1993,新山社出版)274頁も、「裁判官がしばしば労働法について十分な知識をもっていない」という。
- 14) 宮里邦雄「労働裁判改革と労働委員会改革」月刊労委労協2003年11月号17~18頁。
- 15) 前掲注9)司法制度改革推進本部ホームページ掲載[配布資料162]「中間的な制度の方向性について(メモ)」参照。
- 16) 大川・前掲注6)論文2頁は、「この4つの試案をうけて、菅野座長が苦肉の策として取りまとめて公表したのが、『中間取りまとめ』なのである」と表現する。
- 17) 非訟手続と裁判手続や調停手続との違いについては、宮里・前掲注14)論文19頁以下参照。
- 18) 個人69件、団体37件の合計106件が寄せられた。司法制度改革推進本部事務局がまとめた意見の概要は、中間取りまとめの内容に即して、「1. 専門的な知識経験を有する者の関与する紛争解決制度に関する意見」、「2. 労働関係事件の訴訟手続の更なる適正・迅速化に関する意見」、「3. 労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方に関する意見」からなる。意見の多くは労働審判制度に関するものであり、その内容は23項目に分かれている。前掲注9)司法制度改革推進本部ホームページ掲載[資料195]「『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』に関する意見募集の結果」を参照。
- 19) 前掲注9)司法制度改革推進本部ホームページ掲載[資料206]。
- 20) 前掲注9)司法制度改革推進本部ホームページ掲載[資料213]及び「参考資料①労働審判制度(仮称)の概要」労働法律旬報1567・68号(2004)30~31頁などを参照。
- 21) 前掲注9)司法制度改革推進本部ホームページ掲載[第31回議事概要]参照。
- 22) 前掲注9)司法制度改革推進本部ホームページ掲載[第31回議事概要]及び鶴飼良昭「労働審判制度の概要と課題」労働法律旬報1567・68号(2004)25頁参照。
- 23) 都道府県労働局の紛争調整委員会が行うあっせん手続では、個別労働関係紛争の解決の

- 促進に関する法律施行規則9条1項により、「あっせん案」を出すのは当事者双方が求めた場合とされている。
- 24) 宮里・前掲注14) 論文21~22頁は、「第一回目に大体問題点の整理をして、調停による解決が可能かどうかを確かめる。そして、それが不可能だということになれば、一定の証拠調べをして、三回の期日で審判の手續を終結して決定を出すということを考えている」という。また、日本経済新聞2003年12月4日夕刊では、申立てから解決案の提示まで「2~3ヶ月程度」と想定されている。
- 25) 宮里・前掲注14) 論文22頁は、「決定を出す以上は判決とほぼ同じような効力を認めるということではなければ、紛争解決としての実効性は持ち得ないだろう」という。
- 26) 鶴飼・前掲注22) 論文28頁。
- 27) 鶴飼・前掲注22) 論文28頁。
- 28) 角山一俊「司法制度改革論議に思う」経営法曹135号(2002)3頁。
- 29) 鶴飼・前掲注22) 論文26頁によれば、労働審判手続きでは、非訟事件手続法の準用により、弁護士ではない労働組合の専従者や人事労務部員なども代理人となることができるという。
- 30) 水口・前掲注7) 論文4頁は、「労働裁判の改革をめぐって、政府のもとで真正面から議論の場が設けられたのは初めてのことである。大げさに言えば、五〇年に一度のチャンスと言っても過言ではないであろう。今後一〇年、二〇年単位の労働裁判制度を決定づける」という。
- 31) 労働検討会のメンバーである山川隆一教授は、制度の基本的特色の1つとして、「雇用・労使関係の専門的知識・経験をもつ者が中立公正な立場で司法的紛争解決システムに参画する点」を挙げている。山川隆一「労働審判制度仕組みと課題」労働新聞2004年1月5日号1頁。
- 32) 毛塚・前掲注13) 論文1頁は「不充分とはいえ労働審判制度が導入される運びとなったことは、きわめて重要な改革で…大きな改革の一歩として、是非アクセスメリットのあるものとして設計されることを期待したい」という。大川・前掲注6) 論文3頁は「労働審判制度案は労働参審制導入に向けての一里塚であると位置づけられるべきである」という。『労働審判制度』の全体像が固まる」日弁連速報45号(2003) (<http://www.nichibenren.or.jp>) では、労働審判制度が「多くの人に利用され実効ある制度となっていけば、労働参審制の導入も現実の検討課題ともなり得よう」との見解が示されている。
- 33) 鴨田哲郎「法改正の視点から」とうきょうの労働1176号(2004)2頁は「これまで労政事務所や労基署・労働局の相談やあっせんまでは試みても裁判までは踏み切れず、やむなく泣き寝入りしていた多くの人達が労働審判制度を利用することになると期待されます」という。
- 34) 労働法律旬報編集部「労働裁判改革の検討」労働法律旬報1567・68号(2004)23頁に

よれば「労働調停制度はその導入がすでに決定されており、…今後はその具体的内容について検討会で議論が詰められるようである」とある。司法制度改革審議会の最終意見書が出された当初においては、労働調停に大いなる期待を抱いたが〔拙稿「民事調停としての労働調停の導入について」労働法律旬報 1513号（2001）17頁〕、調停機能を有する労働審判制度と同じ司法制度の中におかれるADRであるということからすると、労働調停に独自の大きな機能を期待できるような制度化は困難と思われる。

- 35) 前掲注2)「特集個別労使紛争」月刊労委労協 2003年8月号 29頁以下では、多くの処理実績を挙げている北海道、愛知、徳島の例が報告されている。
- 36) 「急増する斡旋件数」労働新聞 2003年12月1日号7面。
- 37) 「個別紛争解決制度 実情調査員75人を全国配置」労働新聞 2003年11月17日号1面。
- 38) 愛媛新聞 2004年2月18日3面によれば、早ければ2005年秋に制度が動き出すという。
- 39) 「制度を活性化させるのは、運営する『人』なのである」山本博「労働コンサルタント協会設立のすすめ」月刊労委労協 2003年1月号10頁。

(本稿は、平成14年度松山大学特別研究助成の成果の一部である。)