

はしがき

私たち、労働者側弁護士にとって待望の労働審判制度が来年（2006年）4月にスタートします。現在、審判員候補者の研修、裁判所と弁護士（会）との協議による運営方法の検討（例えば、東京地裁労働部と日弁連労働法制委員会との労働訴訟協議など）など準備が進められているところです。

労働審判制度は、主として2つの点で画期的な制度です。1つは、職業裁判官（労働審判官）と労働問題の専門家として労使団体から推薦・選任される、いわば素人裁判官（労働審判員）の3名が1つの合議体を構成し、3名で判断するという点です。現在、停止状態になっている刑事事件における陪審制度を除けば、日本の司法に初めて非職業裁判官が評決権を持って参加するもので、裁判員制度より一足先にスタートします。これによって、労働現場の感覚を活かそうというのが狙いです。2つは、3回の期日で結論（調停の成立又は審判の言い渡し）を出すという点です。制度設計にかかわった裁判官からは日本の民事裁判を大きく変える可能性を期待する声も出されています。これによって、迅速さを担保します。

このように、初めての制度であり、立法段階で十分に詰められなかった点、あるいは、審判に対するイメージのズレや変動もある中で、労働側弁護士という実務家の立場から、本制度とその運用に期待を込めて、しかし、中立・公正を旨として記述したのが本書です。労働審判制度にかかわることとなる法律家はもちろん、審判員となっただけの方、その方を推薦する労使団体、そして何よりも制度の主役となる労働者や労働相談担当者の皆さんに読んでいただけるような記述に心掛けました。

様々に、不備な点、十分に詰められていない点、裁判所あるいは使用者側の立場からは対応しきれない点などあろうかと思いますが、忌憚のないご意見、ご批判をいただき、本書が制度の趣旨の着実な実現に向けての素材となれば、幸いです。

労働審判制度が、日本の労使関係の中で、労使双方から信頼され、期待される制度として育っていくためには、まず何よりも利用者（主として、労働者）を得なければなりません。そして、審判委員会と労使の代理人がそれぞれの立場はありつつも、制度趣旨実現のために努力・工夫することが求められ、ことに、使用者代理人の負担と責任は重いものがあると考えます。法曹界全体の責務として労働審判制度の定着、発展に寄与したいと思います。

2005年6月

著者を代表して

鴨 田 哲 郎

第2版のはしがき

労働審判制度が始まって、もうすぐ6年目を迎えようとしています。2010年には5年目を迎えるにあたって、大きなシンポジウムが開かれたり、日弁連による利用者アンケートも行われました（その後、JILPTによるアンケート調査も行われました）。

労働審判制度は、いわゆる司法改革の中で、最も成功した制度と裁判所側は評価していますし、利用者（主として申立人となる労働者）や代理人弁護士からも概ね好評を得ています。申立件数は右肩上がり、これに伴って審判員も増員され、立川、小倉を皮切りに支部（県庁所在地ではない場所にある裁判所）での審理も始まり、これからますます拡大されるでしょう。

しかし、その一方で、審理方式が柔軟な中で審判官（職業裁判官）の個性が審理に反映されるため、調停（和解）にばかり熱心だとか、審理が強引だとか、審判員の役割が見えなかったなどの批判もあります。また、本訴や仮処分申立も減るところか増えています。

時代の状況とともに、泣き寝入りしない労働者が確実に増加しているものと思われます（その割には、労働局のあっせん申立等の数や比率はそれほど大きく伸びてはならず、あっせん申立件数と労働審判申立件数との差も大きいものがあります）。

この間、労働契約法の制定、労基法、育児介護休業法、パート法等の改正などがなされ、労働関係に係わる者にとっては増々、法令や制度に習熟することが求められています。

これらを踏まえ、筆者らのささやかな経験の中で第2版の運びとなりました。本書が労働問題への対応を検討される多くの方々への参考となれば幸いです。

2011年2月

著者を代表して

鴨田哲郎

第3版 はしがき

2011年に第2版を出して、はや12年。労働審判制度が始まって（2005年）18年となり、制度として定着したと評価してよいでしょう。

この12年間、実定法では、民法改正や労基法改正等々があり、働き方改革と言われ、コロナの影響もあって、働き方も大きく変わってきていると言われます。他方、働く者の意識、特に団結とか連帯とか主体的に闘うという面ではどうなんだという指摘もあります。労働審判制度を労働者個人が活用するとしても、労働組合や労働者集団のサポートは大事なものです。労働裁判としてくられるものの件数がこのところ7,000件台で推移して減りもしないが、増えてもないという点をどう評価すべきでしょうか。労働相談の中で顕著なのは、各種ハラスメントに関わるものが、解雇・雇止めなど身分そのものに関わる事項を押しつけてトップにあることです。

時代の変化に応じて、制度やその運用・活用も工夫していかなければなりません。「迅速」「柔軟」に解決しうる制度にさらに工夫を加え、益々発展するよう望むところです。

これらを踏まえ、筆者らのささやかな経験の中で第3版の運びとなりました。本書が労働問題への対応を検討される多くの方々の参考となれば幸いです。

2023年4月

著者を代表して

鴨田哲郎

第1編 労働審判制度の仕組み

第1	労働審判法成立の経緯と意義	12
1	個別労使紛争の激増	12
2	解決システムの不備と司法改革の必要	14
3	労働審判制度の誕生	15
4	労働審判施行後の利用状況	16
第2	労働審判制度の特徴と意義	19
1	迅速な審理	20
2	労使の専門家と裁判官による評議	23
3	事案の実情に即した柔軟な解決	24
4	実効性のある解決	27
第3	労働審判制度の仕組み	29
1	労働審判の対象	29
2	管轄、移送	33
3	代理人、本人申立	36
4	労働審判委員会	38
5	同一事件の訴訟係属による並存	41
■	労働審判員連絡協議会の発足	42
第4	労働審判の手続	43
1	申立、費用	44
2	手続の開始	48
3	答弁	50
4	第1回期日までの準備	51
5	各審判期日の審理内容	53

6	調停の進め方	55
7	証拠調べ等	56
8	労働審判手続の終結	60
9	審判の内容	61
10	異議等による訴訟係属	62

第2編 労働審判制度の活用

第1	労働審判をどのように活用するのか	66
1	労働審判制度の特性を活かした活用	66
2	典型的なケース（権利義務の確定型）	69
3	応用的な活用（利益調整的、形成途上の権利についての紛争での活用）	69
4	労働審判に適さないケース	75
第2	典型的な活用例	77
1	解雇、雇止め	77
2	賃金、残業代、退職金の支払請求	86
3	労働条件の不利益変更	91
4	配転、出向	94
5	懲戒処分	97
6	退職強要行為の禁止、強要された退職の無効	100
第3	応用的な活用例	103
1	利益調整型、形成途上の権利に関するケース	103
2	配慮義務の具体的履行を求めるケース	103
3	法律の規定の具体化を求めるケース	108
4	人事査定をめぐる紛争	112
5	労働者が損害賠償を求められるケース	116

第4	労働審判に適さないケース	119
1	労働審判に適さないケースとは	119
2	労働者間の紛争（セクハラ、パワハラなど）	121
3	複雑な事案の場合	123

第3編 他の労働紛争解決システムと労働審判制度の選択

第1	他の労働紛争解決システムの概観	132
----	-----------------	-----

第2	様々な裁判外紛争解決システム	134
1	厚生労働省の紛争解決システム	134
2	都道府県労働委員会のあっせん	155
3	労政主管事務所のあっせん	160
4	弁護士会のあっせん、仲裁	161
5	裁判所の調停	165
6	認証ADRによる民間紛争解決手続	169
7	裁判外紛争解決システムの特徴と限界	174

第3	訴訟による紛争解決	177
----	-----------	-----

1	仮処分	177
2	本訴	181
3	裁判上の和解における解決水準と裁判費用	183
4	仮差押え、先取特権に基づく差押え	185

第4	労働審判制度との選択	189
----	------------	-----

1	労働基準監督署などの監督行政との選択	189
2	裁判外紛争解決システムとの選択	190
3	裁判（本訴、仮処分）との選択	193

第4編 労働審判申立書の書き方

はじめに	198
記載例 通常の労働審判申立書（解雇・雇止め無効を主張する場合） ..	199
1 申立書のとびら	205
1 代理人（弁護士）をつけない場合	205
2 代理人（弁護士）をつける場合	206
2 地位確認請求	207
1 普通解雇	207
2 懲戒解雇	215
3 整理解雇	222
4 雇止め	229
5 配転事件	237
3 賃金請求	243
1 単なる未払賃金の場合	243
2 同意なく一部減額された賃金を請求する場合	247
3 降格を理由として減額された賃金を請求する場合	251
4 人事評価・査定を理由として減額された賃金を請求する場合	258
5 就業規則の作成・変更によって引き下げられた労働条件の回復を請求する場合 ..	263
4 退職金請求	273
5 解雇予告手当請求	278
6 時間外・休日労働賃金請求	283
1 残業代請求－1	283
2 残業代請求－2	296
7 パワハラに対する損害賠償請求	300
8 利益調整型事案	305
1 育児のための短時間勤務等の請求	305
2 就業環境の整備を求める請求	309
3 使用者からの損害賠償請求	312

巻末資料

- 退職証明書 316
- 労働審判法・労働審判規則対照条文 318

凡 例

本書においては、法令等につき以下のように省略しています。

労働審判法	法
労働審判規則	則
労働基準法	労基法
個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律	個別労働紛争解決促進法
労働契約法	労契法
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	男女雇用機会均等法
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	育児介護休業法
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律	労働施策総合推進法
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	高年齢者雇用安定法
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律	パートタイム・有期雇用労働法
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	労働者派遣法

第1編

労働審判制度の仕組み

- 第1 労働審判法成立の経緯と意義
- 第2 労働審判制度の特徴と意義
- 第3 労働審判制度の仕組み
- 第4 労働審判の手続

第1 労働審判法成立の経緯と意義

1 個別労使紛争の激増

1991年（平成3年）のバブル経済崩壊後から、日本の社会において「リストラ」の嵐が吹き荒れ、「リストラ」という名の“首切り”が我が国の労働者を直撃しました。単純に解雇を言い渡すだけでなく、悪質な使用者は、退職勧奨に応じない労働者を一カ所に集め、“研修”と称して山で木を伐らせたり、“自己啓発”と称して労働者を缶詰にして反省文を毎日書かせるといった「退職強要」が横行するようになりました。挙句に、退職勧奨を拒否した労働者を“座敷牢”に閉じ込め、仕事もさせず、ただただ労働者が自分から「退職します」と言い出すのを待ち続けるという陰湿ないじめが横行し、「職場いじめ」が社会的な問題となりました。

日本労働弁護団が、初めて電話による労働相談活動を始めたのは、1993年（平成5年）2月の首都圏を対象とした「雇用調整ホットライン」でした。電話相談を始める前は、電話など掛かってこないのではないかという不安もありましたが、そのような危惧は吹き飛んでしまいました。一日中、電話が鳴りっ放しの状態で、次から次に労働者からの相談が寄せられたのです。これらの相談は、労働争議や不当労働行為等といった労働組合と使用者との紛争である「集団的労使紛争」ではなく、労働者個人と使用者との間の「個別労使紛争」であり、私たちは「市民的労働事件」と呼

び、相談活動に取り組んできました。

1993年に「雇用調整ホットライン」を始めて以来、日本労働弁護団では、継続して電話や面接による労働相談活動を続けており、今年で30年になります。個別労使紛争の相談活動を始めてから、日本経済と企業社会の動向や労働現場の状況の変化に応じ、労働相談のネーミングは「リストラ110番」に始まり、「倒産・リストラ110番」、「企業再編・リストラ110番」、「残業・リストラ110番」、「残業・長時間労働110番」「労働トラブル110番」などと変わりましたが、労働者からの労働相談は今も止むことはありません。

ここ数年（2020年～2022年）の統計を見てみると、労働弁護団に寄せられる労働相談の件数は、年間2,000件～3,000件で推移しています。相談内容を見ると、解雇に関する相談の中でも整理解雇の相談が減っていて、逆に雇止めに関する相談割合が顕著に増えています。新型コロナ禍における不況業種で、非正規労働者が雇用の調整弁になっている状況だと思われます。ハラスメントに関する相談も顕著に増えています。

また、2001年10月に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（個別労働紛争解決促進法）に基づき、全国の労基署では労働相談、都道府県労働局では助言・指導やあっせんが行われるようになりました。厚生労働省の発表によれば、2021年度の民事上の個別労働紛争の相談が約28万4,000件（前年比1.9%増）もあったということです。国の機関が全国で組織的に労働相談を行うのですから、相談件数も桁が違ってくるのでしょうか、これだけ多くの労働相談が毎年あるとは大変驚きです。しかし、労基署や都道府県労働局の相談で紛争が解決しているかということ、助言・指導の申出は約8,400件、あっせんの申請はわずか3,760件であり、残り約27万件が相談だけで終わり、解決手続に至っていないのです。

* 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379カ所（令和4年4月1日現在）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、相談員が対応している。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用

環境・均等（部）室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

後記の「労働審判制度利用者調査」（東京大学社会科学研究所）によれば、労働審判申立事件の約6割が行政の労働相談を通過していることが報告されています。厚労省の全国の総合労働相談窓口や各都道府県の行政相談窓口から労働審判制度を紹介されて申立に繋がっているのではないかと思います。

2 解決システムの不備と司法改革の必要

日本労働弁護団や総合労働相談コーナー等に寄せられる労働相談だけでもこれだけ多数に上るのに、日本の裁判所に、労働事件として持ち込まれる件数はごくわずかでした。裁判所の統計資料（判例タイムズ1147号5頁～6頁）によると、91年（平成3年）のバブル経済崩壊後から2003年（平成15年）までに全国の裁判所に提訴、申立された労働事件の数は増え続けています。全国の地方裁判所（第一審）の新受件数は91年以降、右肩上がりで事件数が増え、2000年には2,000件を超え、2003年は2,433件に達し、過去最高を記録しています。これに仮処分申立事件の新受件数を加えると、2003年は約3,150件になります。

それでも、わずか3,150件にすぎません。毎年、労働弁護団や総合労働相談コーナー等に寄せられる労働相談の数と裁判所の処理件数とを単純に比較することはできないかもしれませんが、これでは、毎年日本で起きている労使紛争の圧倒的多数が未解決のまま、年々放置され続けていることと同じです。使用者に対して強制力を持った司法による紛争解決システムの整備がどうしても必要な現状にあるのです。

今の個別労使紛争の大きな特徴は、民間労働者の8割以上が労働組合に加入していない未組織の労働者だということです（日本の労働組合の組織

率はほぼ一貫して下がり続けており、2021年は16.9%まで落ち込んでいます。組合員数は何とか1,000万人を維持しています。中でも中小企業の組織率は著しく低く、従業員999人以下の企業では11.1%ですが、同99人以下では0.8%で、労働組合がないに等しいです)。自分の勤めている会社に労働組合が存在せず、労働組合の援助を受けることができない労働者が圧倒的に多いのです。また、たとえ労働組合があっても、個別紛争は団体交渉事項として扱ってくれない場合も多いのです。そこには、職場で労働紛争を抱えながら、誰からも支援を受けることができず、1人で孤立している労働者の姿が見えてきます。

これだけたくさんの個別労使紛争が起こっているのですから、労働者の権利確保、救済のためにも、社会や企業の安定のためにも、紛争が起きたときには、誰でも、いつでも、簡便に、裁判所を利用して早期に労使紛争を解決できるシステムが是非とも必要だったのです。

3 労働審判制度の誕生

激増する個別労使紛争に的確に対応できる司法の仕組みができないかということで、政府の司法制度改革推進本部の中の労働検討会（座長は菅野和夫東京大学教授（当時））の場において、2002年（平成14年）2月から2003年（平成15年）12月まで31回にわたって審議がなされました。労働検討会では、政府関係者、研究者だけでなく、労働組合出身の委員や労働者側弁護士、使用者団体出身の委員や使用者側弁護士、それに裁判官も加わって、激しく粘り強い議論が重ねられ、菅野座長の強い熱意で、「労働審判」という我が国の裁判制度の歴史上まったく新しい制度を創設することが、全員一致により合意されました。2004年（平成16年）4月に労働審判法が成立し、2006年（平成18年）4月1日から施行されました。

菅野教授の言葉をお借りすれば、この制度は「50年に一度のあるかないかのチャンスを得て創設された司法制度」であり、この新しい個別労使紛

争解決システムを本当に生きた制度として、日本の労働者にとって利用しやすく、役に立つものとしていくことが切望されます。日本で誕生した新しい制度なのですから、これを利用する労働者と代理人がまず積極的にこの制度の運用を担っていかなければなりませんし、意義あるものを形成していかなければなりません。

さらに、裁判所、審判員、使用者代理人等の関係者が制度趣旨を深く理解し、期待に応えるべく、格段の努力をなすことが求められます。

4 労働審判法施行後の利用状況

それでは、労働審判法が施行されてからの労働審判の利用状況はどうだったのでしょうか。

最高裁判所が公表している統計によると、最初の年である2006年（平成18年）4月～12月までの全国の地方裁判所における労働審判事件の新受件数（申立件数）は877件でした。この件数は1年間ではなく9カ月の統計であり、また、新制度が施行されたばかりで弁護士や国民の間に知られていないことや、当初は労働組合の中には労働審判制度に懐疑的で利用すべきではないという組合もあったことから、申立件数はそれほど多くありませんでした。

ところが、その後、労働審判制度が労使紛争を迅速に解決できる制度であることが労働組合や労働者の間で広まるに従って、申立件数が増加していきました。2年目の2007年には1,494件となり、労働審判制度を策定した当時の最高裁判所の年間予測件数1,500件に2年目で届きました。2008年には2,000件を突破して2,052件となり、2009年は前年のリーマンショック後の不況によるリストラ・解雇事件が急増したことにより、3,468件と前年より一気に1,400件以上も増えました（対前年比69%もの増加）。その後、リーマンショックが収まった後も減少することなく、裁判所に申し立てられる労働事件の件数は訴訟事件とあわせてほぼ増加傾向にあります。

2015年（平成27年）には両方の件数あわせて7,000件を突破し、いったん下がったものの、2018年（平成30年）以降は現在まで7,000件台を維持しており、2020年（令和2年）には、労働事件の訴訟件数も労働審判事件件数も過去最多となり、それぞれ3,963件と3,646件、合計7,870件でした。

ここまで労働審判の利用が急増した要因としていくつかのことが考えられますが、まず、何といても「手続にかかる時間が短い」という迅速性が挙げられます。最高裁の発表した統計資料（令和3年）によると、全国の労働審判既済事件の期日実施回数（終了した事件の審理回数——24条終了、却下・移送を除く）は、1回で終わった事件が30%、2回で終わった事件が38%、3回で終わった事件が20%、4回以上かかった事件が1%となっており、2回目の期日までに手続が終了した事件は68%もあります。申立から終局日までの平均審理期間を見ると、かつては73.6日（平成23年当時）となっていたのですが、現在は91.0日となっています（令和3年）。それでも民事訴訟の第一審手続よりかなり短い期間で手続が終了しています。これらは驚くべき結果であり、従来解雇事件の本訴が1年～2年、仮処分申立事件でも3カ月～6カ月かかっていたことからすれば、わずか2回か3回でこんなに迅速に手続が終わるとは予測できませんでした。

2番目の要因として考えられるのは、事件の解決率が高いということです。最高裁の資料で労働審判既済事件の終局事由ごとの割合を見てみると、労働審判が宣告された事件が約16%、調停が成立した事件（調停により事件が解決して終了したもの）が約70%、労働審判法24条による終了（審判手続での解決不能）が約6%、取下げが8%となっています。さらに、労働審判が宣告された事件のうち異議申立がなされずに終了した事件が5割近く（47.9%）ありますから、実に8割近い事件が労働審判手続において解決していることとなります。この高い解決率も驚異的な結果であり、労働審判申立事件が平均3カ月で迅速に、しかも全体の8割近くが解決に結びついているということが、労働審判の利用件数が飛躍的に伸びた要因と思われます。

どんなに解決までにかかる時間が短くても、その内容が良くなければ制

度として意味がありませんが、東京大学社会学研究所が裁判所に協力してもらって2009年秋に実施した「労働審判制度利用者調査」のアンケート結果を見ると、調停が成立して事件が終了した人で調停の内容に満足21%、やや満足31%で合わせると52%の人が満足しており、労働審判が宣告された人のうちで審判の内容に満足と答えた人が42%、やや満足が21%で合わせると63%の人が満足していると答えています。回答者数が71人と少ないですので、統計的に有意な数字とは言えませんが、労働審判手続に満足している人が5割～6割いることも、この制度が広く利用されるようになった要因の一つだといえます。

さらに、2018年に実施された第2回の「労働審判制度利用者調査」（東京大学社会学研究所）の結果を見ても、2010年調査結果と同じ傾向が出ています。すなわち、①「迅速な解決が実現している」「時間・費用について予測がついた」という回答が多く、②特に労働者側の高い評価・満足が示されている、③中小企業使用者が労働審判手続をきっかけとしてコンプライアンス体制や人事管理制度の見直しを行っている、このような結果から、労働審判制度は、①労働者の司法アクセスの拡大、②当事者にとって評価・満足度の高い労使紛争解決の提供、③中小企業の労働関係への法の浸透といった役割を果たしていると分析されています。

2018年調査の特徴としては、①2010年調査では低かった使用者側の評価・満足が向上し、労働者側の高い評価・満足は引き続き維持したままで、使用者側の評価・満足が高まっていることは、労働審判制度のさらなる発展にとって良い材料であるといえます。②大規模企業の使用者の評価・満足は前回調査もそれほど低くはありませんでしたが、2018年調査ではさらに改善して、ほぼ労働者と遜色のない高い評価となりました。「満足している」労働者は57.8%、使用者（従業員300人以上）55.2%でした。中規模企業（従業員30人～299人）でも5割弱が「満足している」と回答しています。これに対し、小規模・零細企業（30人未満）の使用者の満足度は依然として低く、半数以上が「満足していない」「満足している」と回答しています。

第2 労働審判制度の 特徴と意義

労働審判制度とは、個別労働関係事件について裁判官1名と労働関係に関する専門的な知識経験を有する労使の専門家2名で構成する委員会（労働審判委員会）が3回以内の期日で審理し、調停による解決を試み、調停が成立しない場合には「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」を行うという制度です（法1条）。

この制度の特徴を一言でいうと、多発する個別労使紛争を通常の民事裁判ではなく、労使の専門家と裁判官が一緒になって審理し迅速で柔軟な解決をすることができる司法制度ということです。すなわち、通常の民事訴訟と比べると、労働審判制度の最大の特徴は、迅速性・専門性・柔軟性の3つを備えた実効的な解決システムという点にあります。

なお、本書では、労働審判全般の制度や手続については「労働審判制度」「労働審判手続」と、結論として出される労働審判については、単に「審判」と表示します。また、労働審判法を「法」と、労働審判規則を「則」と表示します。また、実情については筆者らが経験している東京地裁の実情に基づいて記述していますので、各地での運用、実情には若干の違いがあります（東京地裁における制度運用状況については判例タイムズ1315号5頁以下も参照されたい）。

1 迅速な審理

1 3回以内の期日で結論

通常の労働裁判（本訴）は審理期間が長く、例えば1人の解雇事件でも一審の判決までに1年半から2年くらいかかっていました。日本の裁判は長くかかりすぎるということが、労働事件で裁判所が利用されない一番の原因であったと思われます。

これに対して、労働審判手続は、3回以内の期日で、審理を終結するのが原則です（法15条2項）。必ず3回の期日を行うものではなくて、事情に応じて1回や2回の期日で終了することもあります（則21条2項）。調停が成立せず審理手続が終結すると、「審判」が出されます。2010年（平成22年）10月までに「審判」が出された事件は全体の18.6%で、2割弱の事件で「審判」が宣告されています。そのうち62.7%の事件において異議が出され、通常訴訟に移行しています。

2 審理期間

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ので（則13条）、最初の期日まで約40日かかります。そして、第2回期日と第3回期日までの間隔は事情に応じて様々ですが、概ね第2回目は2週間～3週間後、3回目はもっと短い場合が多いと思われます。2回目の期日までに手続が終了した事件が7割近くもあり（24条終了、却下・移送を除く）、申立から終局日までの平均審理期間は91.0日となっていて、平均するとかなり短い期間で手続が終了しています。

しかし、過去には申立から平均して約2カ月半で労働審判事件は終局解決していたのに、なぜ現在は約3カ月（91.0日）に延びたのでしょうか。主要な要因の一つは、近時、相手方に代理人が就くのが遅れたとか、相手方代理人の予定が合わないなどという主に相手方の理由により、第1回勞

労働審判期日がなかなか入らず、期日の指定が遅くなっていることがあります。労働審判規則13条は、労働審判官は特別の事由がある場合を除き、申立から40日以内に第1回期日を指定しなければならないと定めているのに、40日以内に期日が入らないことが往々にしてあります。筆者の経験では、申立から50日以上酷い時には2カ月以上も先に指定されたことがあります。これに対して「40日を超えて期日指定するのは法律に反する」と文句を言うと、ある書記官は「40日は目安ですから」と答えたことがありました。法律を軽視する期日指定の在り方は厳に戒めるべきであり、迅速を第一の趣旨とする労働審判制度を否定することになりかねません。

3 速やかな争点及び証拠の整理

3回以内の期日で審理を終結させるためには、迅速で効率的に審理を進めなければならないので、労働審判委員会は「速やかに当事者の陳述を聞いて争点及び証拠の整理をしなければならない」義務を負っています（法15条1項、則21条）。また、申立書には予想される争点とこれに関する証拠を記載するよう求められています（則9条）。当事者は、やむを得ない事由がある場合を除き、労働審判手続の第2回の期日が終了するまでに、主張及び証拠書類の提出を終えなければなりません（則27条）。

したがって、労働審判委員会は、第1回目の期日から申し立てられた事案の争点は何かを究明して争点整理を行わなければならないとともに、主張事実を裏付ける証拠はあるか、どの証拠がそれにあたるのかを整理しなければならないなりません。第1回期日にこれらの争点整理と証拠整理が終わらないと迅速な審理は望めないし、とても3回の期日では審理は終結できません。実際の労働審判手続では、労働審判官が「本件の争点は～の3つですね。双方の代理人、よろしいでしょうか」と尋ねて、概ね冒頭に争点整理がなされているようです。

ただし、証拠の整理については、時間もかかり、労働審判員が十分に検討する時間がないという事情もあって、労働審判委員会全員が事前に十分に証拠を見て理解しているかどうか不安も残りますので（東京地裁のよう

に、労働審判員には書証の写しが交付されない取扱いがなされている場合はなおさら)、審理の中で特に重要視してほしい証拠の内容を労働審判委員会に対して指摘することを忘れないようにした方がよいでしょう。申立書の中で引用したり、別紙として添付したり、あるいはマーカーで色を付けたりの工夫が考えられます。

4 審判関係者の迅速手続義務

迅速な審理を実現するために、労働審判委員会には上記のような義務が課せられていますが、これは当事者の協力、努力がなければ実現不可能です。当事者に対してはその責務として、「早期に主張及び証拠の提出をし、労働審判手続の計画的かつ迅速な進行に努め」、信義誠実に手続を進行する義務が課せられています（則2条）。

5 期日における口頭主義の原則

民事訴訟の実務では書面主義がとられ、期日には準備書面が提出されるだけ（ただし、最近は1週間前提出が一般的になってきています）で、訴状に対する答弁書提出の期日、答弁書に対する反論の準備書面提出の期日、さらに反論の準備書面提出の期日と期日が何回も重ねられることが多いものです。

しかし、労働審判手続では、書面の提出は原則として申立書と答弁書だけで、あとは口頭主義が原則です（則17条1項）。答弁書に対する反論やこれに対する再反論、再々反論は労働審判期日において口頭で行うと定められています。当事者と労働審判委員会とが期日においてその場お互いに議論し合い、これによって早期に争点とそれに関する当事者の主張及び証拠を明確にしようとするものです。相手方の主張に対する反論は「追って書面でなす」という対応は許されません。期日の場で直ちに反論しなければ負けてしまうおそれがあります。ただし、口頭での主張を補充する書面を出すことができます（則17条1項後段）。文字どおり、「補充」の書面であってあくまでも口頭主義が原則です。いちいち書面を作成する手間隙

〈著者略歴〉

鴨田 哲郎（かもた てつお）

昭和26年生

昭和53年 弁護士登録（東京弁護士会）

旬報法律事務所所属

平成14年11月より19年10月まで日本労働弁護団幹事長

君和田 伸仁（きみわだ のぶひと）

昭和38年生

平成4年 弁護士登録（第二東京弁護士会）

東京法律事務所所属

日本労働弁護団常任幹事

東京労働局紛争調整委員（平成17年1月～同22年12月）

東京大学ロースクール客員教授（平成22年4月～）

棗 一郎（なつめ いちろう）

昭和36年生

平成9年 弁護士登録（第二東京弁護士会）

旬報法律事務所所属

現在、日本労働弁護団常任幹事

日本弁護士連合会労働法制委員会事務局長