

## 1 労働問題と紛争解決手続

弁護士 草地 邦晴

### Q1-1 労働紛争を巡る状況と背景

最近、労働紛争が増加していると聞きました。その現状や背景について教えてください。

#### A1-1

個別労働関係紛争<sup>1</sup>に関する裁判所の新受件数、厚生労働省が設ける相談窓口への相談件数は、統計上ここ数年顕著に増加しています。その原因は複合的な要因に基づくものと考えられますが、近時の経済情勢や産業構造の変化、非正規労働者数の増加、ハラスメントやメンタルヘルス等の問題件数の増加、労働審判制度の導入などが指摘されています。

#### 解説

統計<sup>2</sup>によると、裁判所における労働関係訴訟、労働関係仮処分事件、労働審判事件の総数は、平成18年以降顕著に増加を続けている。

平成13年～17年は、概ね訴訟事件と仮処分事件の合計新受件数は約3000件で推移していたが、平成18年以降増加し、平成22年には約3700件に至った。これに加え、平成18年に施行された労働審判事件数は導入以来増加傾向にあり、平成22年には3375件となった。これらを合わせた新受件数合計は同年には7000件を越えるに至り、平成17年と比較すると2倍以上となっている。

労働審判事件を事件種別に見ると、地位確認を求めるものが48.4%と約半数を占めており、賃金等請求が32.6%、退職金請求が4.8%と続く(平成22年<sup>2</sup>)。労働者の解雇や雇止めが依然大きな問題となっていることが窺える。

厚生労働省が平成24年5月に公表した資料によると<sup>3</sup>、平成23年度の個別労働紛争相談件数は25万6343件で、年々増加している(平成17年度は17万6429件であった)。相談内容の内訳を見ると、やはり解雇(約19%)、退職勧奨(約8.8%)が多く、自己都合退職も増加傾向にある(約8.5%)。近年の特徴としては、いじめ・嫌がらせの増加が著しく(約15.1%)、就労形態別では、正社員の占める割合が低下し、その分パート・アルバイト・派遣社員・期間契約社員などの割合が高くなりつつある。

平成18年に施行された労働審判制度の創設が、時間

的な問題から法的手続をとることを躊躇していた層に新たな紛争解決の選択肢を与え、事件数の増加にインパクトを与えたことは間違いないが、従前からある手続の件数増加や、潜在的な紛争件数を示す相談数の増加も考慮すると、労働者を取り巻く環境の変化は否定できないであろう。

いじめや嫌がらせの相談件数の増加は、いわゆるパワーハラスメント、セクシャルハラスメントに対する社会意識の変化とともに、職場の人間関係の悪化をうかがわせる。従業員の精神的不調やこれに伴う休職や解雇事案の増加は、日々の弁護士業務の中でも実感するところであり、職場環境におけるストレスの高まりを感じさせる。また、就業形態として、正社員以外の労働者の比率が増加していることも事実で、雇用形態の不安定さも一要因としてあげることができよう。もちろん、これらの背景に、国際的な企業間の競争の激化、経済効率を上げるための事業の統廃合、徹底したコストダウンといった経済的要因があることも間違いがなく、これらの諸事情は、相互に関連して、現在の状況に至っていると言えよう。

### Q1-2 個別労働紛争解決手段

労働者と使用者との間で、労働紛争が解決しなかった場合、どのような紛争解決手段があるのでしょうか。裁判するしかないのでしょうか。

#### A1-2

労働基準監督署による労働基準法違反の是正勧告、労働局による助言、指導などを通じて、紛争解決が図られることがあります。また、第三者機関による紛争解決手段として、労働局紛争調整委員会によるあっせん手続、労働委員会によるあっせん手続、弁護士会に設置された紛争解決センターによる和解あっせん、仲裁手続などがあります。裁判所による調停手続の利用も考えられます。

#### 解説

個別労働紛争は、労働者の生活の基本となる雇用に係わる問題であり、またその後も円満で継続的な雇用関係を継続する必要がある場合もあるので、迅速で円満な話し合いによる解決が望ましいケースが多い。そのため、行政機関等による解決のあっせん手続が様々用意されている。

問題が発生した場合に、まず相談の窓口として利用されているのが、労働基準監督署、労働局である。労働基準監督署は労働関係法令違反があると認めた場合

には是正勧告等を行う。労働局も相談の窓口を設けており、労働局長による助言・指導などを行っている。京都労働局の統計によると<sup>4</sup>、平成23年度中に助言・指導を終了した197件のうち、119件(59%)は、解決を確認しているとのことであり、労働局による助言・指導は一定の成果を上げていると言えよう。

次に、紛争調整委員会は、学識経験者、労働問題の専門家から組織される委員会で、都道府県の労働局ごとに設置されている。指名されたあっせん委員が当事者間の話し合いを調整するが、あっせん案の提示などにより、主に解決金、和解金の支払による金銭解決が図られている。平成23年度に終了した事案163件のうち、47%が和解で終了しており、処理期間も94%が受理から2ヶ月以内に終了しているとのことであり、迅速な解決に一定の期待ができる。

労働委員会は、各都道府県に設置され、公益委員(大学教授、弁護士など)、労働者委員(労働組合役員など)、使用者委員(企業経営者、使用者団体役員など)から構成される。労働組合等が当事者となる労働紛争(集団的労使紛争)の調整(あっせん、調停、仲裁)を行うとともに、個別労働紛争にかかるあっせんも行っている。京都府労働委員会の統計によれば<sup>5</sup>、個別労働紛争にかかる23年のあっせんは27件あり、うち17件が解決したという。23年から京都府「北部現地あっせん」が開始されている。

この他に、各地の弁護士会に設置されたADR 機関(京都では京都弁護士会紛争解決センター<sup>6</sup>)において、弁護士があっせん人となり、あるいは仲裁合意に基づく仲裁判断を行って、紛争の解決を行うことが可能である。また、各簡易裁判所における民事調停においても個別労働紛争を扱っている。

### Q1-3 労働審判事件

少し前に労働審判という新しい制度ができたそうですが、それはどのような手続なのでしょう。会社側からも申立てできるのでしょうか。

#### A1-3

平成18年4月に施行された制度で、裁判官1名と労使それぞれの専門的知見を持つ者2名からなる合議体(労働審判委員会)が個別労働紛争の紛争処理を行います。短期間に3回以内の期日で集中審理が行われ、調停を行い、調停が成立しないときには必要な審判を行います。会社側からも申立てすることができます。

### 解説

労働審判とは、①個別労働紛争について、②裁判官と労使の専門委員で構成される労働審判委員会が、③事件を審理(争点整理、証拠調べ等)し、④調停を試み、⑤調停が成立しない場合には、労働審判を出すという裁判制度である。

その特徴は、まず、原則3回以内の期日で争点整理・審理・調停の全てを行うという迅速性にある。第1回の期日で争点整理を終了し、かつ証拠調べを行うことが予定されている。平成22年の統計では<sup>2</sup>、平均審理期間は71.6日で、76.2%が3ヶ月以内に終結しているとのことである。

次に、専門性のある労働審判員の関与である。労働審判委員会は、労働審判官(裁判官)1名と、労働者側、使用者側から各1名の審判員の合計3名で構成される。指揮は審判官が行うが、評議は過半数の意見によって決定される。

さらに、柔軟な解決も特徴である。労働審判では、調停を試みるようになっており、審判でも、当事者間の権利関係をふまえた事案の実情に即した解決をはかるため、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払い、物の引き渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働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。平成22年の統計では、労働審判終局事件の70.8%が調停成立による終局であり、17.9%が審判で終局しているが、うち約4割は異議の申立てがないため、全体で見ると、約8割程度が労働審判手続の中で解決したと評価されている<sup>2</sup>。

他方で、当事者には出頭義務があり、不出頭には制裁がある。調停が不成立であっても、審判が出され、これに異議の申立てがなければ、裁判上の和解と同一の効果が付与されるため、一定の実効性も確保されている<sup>7</sup>。

なお、実際の労働審判において当事者が最も注意すべき点は、審理が短期に集中して行われるということである。

そのため、申立人においては、予想される争点及びこれに関する重要な事実や、争点ごとの証拠、交渉の経緯などを申立書に必要的に記載する必要があり、申立て時点で、基本的に全ての事実の主張や証拠の提出を行う必要がある。審判に対して異議が申立てられた場合には、訴訟に当然移行するが、申立書が訴状となることから、この点にも注意が必要である。

第1回期日は、申立てから40日以内の日に設定され、その10日～7日前に答弁書の提出期限が定められる。

補充書面の提出は可能とはいえ、第1回で争点整理が終了することが予定されているため、答弁書に全ての主張を行い、また証拠も添付しておく必要がある。従って、相手方としては、迅速な対応が求められ、弁護士を代理人とする場合にも、速やかに依頼を行わなければ対応が間に合わず、不利益を受けることとなりかねない。

典型的な労働審判では、第1回期日で、争点整理が行われ、可能な証拠調べも行われる。両当事者に職権的に質問が行われ、追加立証の指示なども有るので、当事者の出頭が必要である。第2回期日では、補充主張や立証が終了し、主に調停が行われる。第3回期日では、引続き調停が行われるが、不成立となる場合には、審理が終結する。審判書が作成されるか、これに代えて期日において労働審判の主文及び理由の要旨を告知し、労働審判を行うことができる(調書に記載される)。

労働審判に対しては、当事者は2週間以内に異議を申立てることが出来、その場合は訴訟に移行し、新たに主張立証を最初から行うこととなる。

**Q1-4 訴訟と仮処分**

会社から懲戒解雇されました。会社の前提としている事実自体が間違っているのですが、話し合いでは埒があきません。裁判をしたいのですが、それまで給料をもらえなかったら裁判どころではありません。どうしたらいいでしょうか。

**A1-4**

簡易迅速な審理によって、裁判所が一定の仮の措置をとるための手続として仮処分があります。従業員の地位を仮に定める地位保全仮処分、賃金の仮払いを命ずる賃金仮払仮処分などの申立てが主なものです。暫定的な措置なので、最終的には訴訟による決着が必要ですが、この段階で、事実上紛争解決が図られることもあります。

**解説**

個別労働紛争を最終的に判断する訴訟手続は、民事訴訟(本訴)であり、証人尋問などの証拠調べも経て判決に至ることとなるが、統計では平成22年における本訴の平均審理期間は11.8月<sup>2</sup>であり、終局までに相当の期間を要することが予想される。

そこで、労働関係訴訟の争いのある権利関係について、権利の実現を保全するための仮の措置として、民事保全訴訟がある。そのうち特に重要なのは、解雇さ

れた労働者が、その従業員たる地位を仮に定めることを求める地位保全仮処分や、賃金の仮払いを求める賃金仮払仮処分である。

申立書の申立ての理由においては、被保全権利と保全の必要性を具体的に記載し、立証を要する事由ごとに証拠を記載しなければならない。立証の程度としては疎明でよく、事情の説明には陳述書が用いられるなど、債権者の負担は小さくなっているが、他方で、仮の措置をとる必要性、すなわち、保全の必要性として、争いがある権利関係について、債権者に著しい損害または急迫の危険が生じるおそれが存し、これを避けるために暫定的な措置を執る必要があると認められることが要件となる。

審理には、原則として口頭弁論または債務者が立ち会うことができる審尋期日を経なければならないとされており、通常は審尋期日が開かれる。決定が出されるまでの審理期間は、平均3ヶ月程度と言われており、本訴と比較すれば、かなり迅速な処理がなされる。

一定の仮の地位を確認した上で、本訴手続をすすめるという意味で重要な意味をもつが、仮処分の手続中に和解による解決が図られたり、仮処分で裁判所の一定の判断が下されたことを前提として、協議がなされて紛争が解決するケースも少なくない。

- 1 個別労働関係紛争とは、個々の労働者と事業主との間の紛争をいい、労働者の団体(労働組合等)と使用者(あるいは使用者団体)との間の争議である集団的労使紛争と区別される(労働法第9版 菅野和夫 706頁)。本稿では、個別労働関係紛争を扱うものとし、個別労働紛争と称する。
- 2 裁判の迅速化に係る検証に関する報告書(第4回)・概況編・「労働関係訴訟の概況」  
[http://www.courts.go.jp/vcms\\_lf/20509007.pdf](http://www.courts.go.jp/vcms_lf/20509007.pdf)  
最高裁判所
- 3 「平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002bko3.html>  
厚生労働省
- 4 京都労働局の解決援助制度の施行状況  
<http://kyoto-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0043/1205/kobetu07.pdf>  
京都労働局
- 5 平成23年の労働紛争あっせん結果について  
<http://www.pref.kyoto.jp/kyoroi/resources/1329099426238.pdf>  
京都府労働委員会事務局
- 6 <http://kyoto-adr.jp/index.html>
- 7 なお、審判は非公開である。