慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	労働審判法の成立
Sub Title	Gesetz zur Streitbeilegung von den arbeitrechtlichen Sachen
Author	石川, 明(Ishikawa, Akira)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2005
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.78, No.2 (2005. 2) ,p.39- 44
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	研究ノート
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20050228-0039

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

研究ノート

労働審判法の成立

石川　明

一　はしがき
二　労働審判法の目的
三　担当機関
四　迅速審理
五　労働審判の効力
六　審判と調停の関係

一　はしがき

第一五九回国会において平成一六年五月一二日法律第四五号として、労働審判法が成立した。それは平成一六年度第一五九回国会に提出された司法制度改革法案の一つであり、法律として成立した。これについては、判例タイムズ誌一一六七号（二〇〇五年二月一五日号）四頁以下に窪塚誠「新しい『労働審判制度』の概要と特色」、同七頁以下に男澤聡子・岩崎光宏・原佳子・井上英樹「労働審判規制の解説」、同二三頁以下に「労働審判法・労働審判規則対照条文」が掲載されているし、近藤昌昭＝斉藤友嘉著「知的財産関係二法・労働審判法」（商事法務、二〇〇四年一〇月刊）二八一頁以下があるので参照されたい。なお、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」（いわゆるＡＤＲ法）一般については、山田文「ＡＤＲ基本法制定

と理論的問題」法律時報二〇〇五年七七巻二号・通巻九五三号三五頁以下がある。

本法の目的について以下のように説明されている。（一条一項参照）

個別労働関係民事紛争について、裁判官と労働関係に関する専門的な知識経験を有する者が、当件を審理し、調停による解決の見込みがある場合は、これを試みるために、必要な解決案（労働審判）を定める手続（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、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする労働審判制度を創設する、というのである。私はその趣旨には賛意を表したい。

リストラによる解雇、賃金カットや配置転換、セクハラ等を抱えた職場における個別労働関係において生じる民事紛争を迅速・適正に処理するためには、この種のＡＤＲ制度が設けられ、適正に活用されることが望ましいことはいうまでもない。

二　労働審判法の目的

この法律は二つの目的を持つように思われる。第一は、個別労働関係紛争の解決について労働審判法が調停、審判という一種のＡＤＲ（裁判外紛争解決制度）を導入し、紛争解決の簡易・迅速・低廉化をはかった点である。この点は当事者の負担の軽減という狙いもある。言い換えれば当事者の紛争解決手続へのアクセスの簡易化、第二は、この種のＡＤＲの手続を設けることによって、裁判所の負担を軽減するという点に注目すべきであろう。

家事事件について家事審判法が調停と審判という二つの手続を設けていることと類似した面もあるし異なる点もある。両者の相違点をみておこう。身分関係において保護されるべきプライバシーと労働関係民事紛争におけるプライバシーとは若干異なる点がある。前者は家庭内という法律関係の特性に由来するものである。家事事件におけるプライバシーの保護はより本質的なものである。後者についていえば手続非公開という点ではたしかに一般の民事紛争でも当事者の考え方如何により、ＡＤＲを選択することによって、そのプライバシーを護るという面があり、その場合、当事者のプライバシーは手続の非公開によって保護される。しかし、家事事件においてプライバシーを護ることは当該事件に本質的である。これに対して労使関係におけるプライバシーの保護ないし訴訟におけるような対立関係の回避

は家事事件におけるほど本質的なものなのであろうか。若干問題であるように思われる、このように家事事件と個別労働関係民事事件はプライバシーを護る程度あるいは対決関係回避の程度がやや異なるかもしれない。個別労働関係紛争においては、非公開を求める要因がないわけではない。特に以後労働関係を継続していく場合がそうである。そのようなことはあるにしても、労働審判制度の目的は、主として上記の二点に求められるべきであろう。

三　担当機関

労働審判手続は労働審判委員会がこれを担当する。同委員会は、裁判官である労働審判官一名と労働関係に関する専門的知識や経験を有する労働審判員二名をもって構成される（八条・九条）。かつて、民事調停も家事調停も調停委員会が調停手続を主催し、調停主任は裁判官であった。現在、調停官制度が発足し、調停官が調停主任をつとめている。調停官が主任をつとめる民事・家事の調停委員会は調停のみを行い家事件について審判を行わない（但し調停に変わる決定に注意）。労働審判委員会は単に調停にとどまらず審判を行うので、裁判官を主任とするということになるのであろう。そうであるならば調停に関する限り、民事・家事事件における調停官のようなものを置き、審判と調停の両手続を分けて、審判については裁判官を主任とするという構成をとるという方法もあったのではないかと思われる。今後どの程度この種の調停・審判事件の数が増加するかは不明であるが、過大な紛争事件数を抱えるようになった場合の審判委員会の主任の構成を変えることも一つの解決策といえようか（パートタイム・ジャッジ制――調停官制――への方向の一つ）。

四　迅速審理

「労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点および証拠の整理をしなければならない」（一五条一項）ことに加え、「特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない」（同条二項）としている。これらは労働審判委員会の審理の迅速化を求める規定である。但し期間の制約は設けていない。

本法一五条二項が意味するものは、調停成立の可能性を含めて審判手続を原則三回の期日をもって終了すべきものであるということのように思われる。あるいは調停の成立

に時間を要する場合は、特別事情として労働審判に至るまであるいは調停の成立にいたるまでの期日数が三回を上回ってよいということなのであろう。

一五条二項は特別の事情のない限り三回以内の期日において審理を終結しなければならないものとしている。私の民事調停委員としての経験からすると、特別な例外を除けば民事調停手続にあっても三回の期日以内に調停を成立させるということは事実上不可能に近い至難の業である。民事調停にあっても事実の調査が必要であるが、それを含めて調停案の提示まで三回の期日内に行うことは、余程簡易な事件に限られるのであろう。早期解決という理念、手続の簡易迅速性の理念は理解できないこともないが、著しい拙速は、審判の他の理念である適正性を損なう恐れを生むのではないかとの懸念を残すように思われる。三回という原則を立てた以上、労働審判委員会は、法が「特別事情」がある場合の例外を認めていることから原則と例外が逆転しないようにつとめなければならないはずである。しかしそうはいっても、この逆転が生じる可能性はかなり高いものではないかと推測される。法によって原則と例外を決めながら事実上それが逆転することは好ましいことではない。それくらいならば、原則をやや緩和しておく方が好ましいのではないかと私は考える。特に審判手続のなかで調停が始まる場合、調停条項の作成をめぐって、両当事者間に駆け引き（条件闘争）が始まることによって期日の回数はある程度増えることが予想される。労使関係ではそう簡単に調停条項の調整がつくとは考えにくいからである。調停の場合、最初の申立人の請求とは全く異なる方向で調停条項が作成されることはしばしばみられる現象であることも考慮すべきである。

原則三回の期日に限定する以上、初回期日までに両当事者に期日前に相当な準備を要求し、且つ一回の期日に相当な長時間を費やすようになるであろう。いわんや調停において条件闘争になるとその傾向は一層強くなる。

労働審判手続は家事審判法が家事調停と家事審判とを分離しているのとは、趣を異にして、一つの手続のなかで両者を随時使い分けるようにみえて、その意味で両者を包括したような手続であるようにみえる。本法における両者の関係は、審判手続のなかで調停を行うという手続にみえる。事実を踏まえずに調停をすることは好ましいことではないので、可能であれば調停を成立させようとするためにも事実関係における主張の調整を必要とするものであろう。そこで正しい調停の成立を導くためには、事実認定にできる

だけつとめたうえで両者の主張の妥協を図ることが肝要である。そのために、調停まで含めて原則として期日を三回に絞ることには無理があるように思われる。三回の期日は短すぎるのではないかと思われる。一考の余地ありといえそうである。

調停成立の可能性を含めて三回の審判期間内という絞り方をするということに相当に無理があるのではないかと思われる。もちろん、他方で法二四条一項は、事件が労働審判の簡易迅速な手続に向かないものであれば、労働審判によらない事件の終了という制度はおいている。しかしながら、期日が原則として三回以内にとどまらないと思われないような事件は訴訟にまわすというのでは、この法律が裁判所の負担を大幅に軽くする効用を果たすと言い切れるのであろうか、という疑問は残る。

五　労働審判の効力

近藤昌昭＝斉藤友嘉・前掲書三〇四頁によると、労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有するので（二一条四項）、労働審判は執行力を有するとともに、既判力をも有するものと考える旨説かれている。裁判上の和解に執行力があることについて異論はないが、それが既判力までもつか否かについては、異論のあるところであって、このように言い切ってしまってよいものか否か疑問がある。近時、既判力肯定説も有力に提唱されているが、その問題点について私は嘗て批判したことがある。同書のように公権的解釈をもって割り切ってしまってよいのか否か疑問が残る。

六　審判と調停の関係

本法は調停について調停官制度を採用しなかった。改正前の民事・家事調停が裁判官を調停主任とする旨規定していた。調停法規が調停法の改正によって調停主任として裁判官をあてることをやめて調停官が調停主任なる旨を規定した（民調二三条の三、家審二六条の三）。労働審判法は家事審判法にみられるように調停について特段の手続規定を置かなかった。手続を全体として労働審判手続として構成し調停を独立の手続とするのではなく、この審判手続をメインとして手続を構成したからであろう。しかし調停前置のような形をとる余地がなかったのであろうか。というのは、例えば解雇の効力が争われ、結果的に雇用を維持するような場合、審判による解決より調停による解決の方が

解決としてはより適切なのではなかろうかと思われるからである。