

今、労働審判制度は・・・

労働審判制度の現状
をご紹介します！



司法制度改革の一環として誕生した労働審判制度は、平成23年4月で施行から丸5年が経過しました。

この制度は、個別労働紛争の解決手続のひとつとして平成18年4月から始まったものであり、裁判官である労働審判官と労働関係に関する専門家である労働審判員2名とで組織する労働審判委員会が、原則として3回以内の期日で審理する手続です。

制度発足以来、経済不況や雇用システム等の変化によって、賃金トラブルや解雇等をめぐる紛争は年々増加し、労働審判制度に寄せられる国民の関心も高まっています。

そこで、今回は、労働審判制度の現状と、実際に手続に関与している労働審判員の声を紹介します。

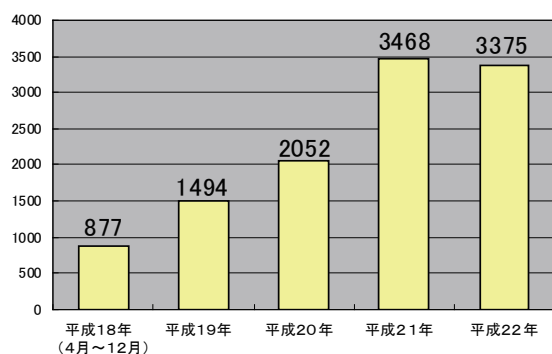
その1 労働審判手続の現状について

労働審判事件の申立件数は年々増加しており、平成22年には全国で約3,400件の申立てがありました（表1）。その内容は、地位確認を求める事件と賃金等を求める事件が多くなっています（表2）。

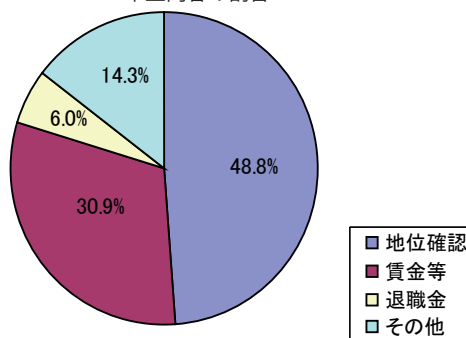
また、審理期間を見ると、平均して約2か月半と短期間に手続が行われています。

終局事由を見ても、調停成立が約7割を占め、労働審判が確定したもの等も合わせると、全体の約8割の紛争がこの手続によって解決しています。

（表1）労働審判事件の新受件数



（表2）労働審判新受事件（平成18年～22年）
—申立内容の割合—



（注）（表1）、（表2）いずれも最高裁判所行政局調べ

その2 労働審判員の声

現在、東京地方裁判所で労働審判員としてご活躍いただいている今井正弘審判員と佐藤重敏審判員に、労働審判手続の現状について伺いました。

～労働審判手続のメリット～

最大のメリットは、3回以内の期日で審理を終結するという迅速性にあると思います。裁判は長引くものという印象があったため、初めはこの原則も建前にすぎないと思っていましたが、実際にはほとんどの事件が3回以内の期日で終了しています。

このように迅速な審理が実現できているのは、第1回期日で充実した審理がされているからだと思います。当事者は準備を尽くして期日に臨んできますので、労働審判委員会も、事前にしっかりと準備をした上で、紛争の実情を踏まえた柔軟な解決を目指して取り組んでいます。

～専門的な知識と経験の活用～

雇用関係の実情や労使慣行等に関する知見を持つ労働審判員が、率直に意見を述べることで、日々変化する労働現場の実情も踏まえた解決案を当事者に提示することができており、そのことが当事者の納得につながっているのだと思います。



今井審判員
(平成18年4月から現職)

～労働審判手続の審理の特徴～

労働審判委員会は、事前の評議や必要に応じての中間評議で、争点や当事者から聴取したい事項について認識を共通にしつつ、その事件でポイントとなる点を中心に審理を進めています。もちろん、当事者の中には事前交渉時の対応等の感情的な話に終始してしまう方もいますが、話をよく聴くことにより、調停のきっかけがつかめることもあります。

また、労働審判手続では、法律の専門家である弁護士を代理人としてつける方が多いことも、当事者の満足度が高い解決内容となっている理由のひとつではないかと思います。

～労働審判員のやりがい～

評議や期日の場においては、中立かつ公正な立場から、実務経験を踏まえた意見を述べるように努めています。ですから、自分の経験が紛争解決に役立ったときや、双方の当事者が納得した様子で解決に至ったときなどは非常にやりがいを感じます。



佐藤審判員
(平成20年4月から現職)