

個別労働紛争の解決手段

— ADR を中心として —

木 本 洋 子

目 次

- 1 序
- 2 個別労働紛争の種類
- 3 労使間紛争の規律の変遷
- 4 ADR
- 5 行政活動による紛争解決支援
- 6 裁判所による紛争解決支援
- 7 その他の団体による紛争解決支援
- 8 個別労働紛争解決の手段を選択するための情報—おわりに替えて

1 序

ここで、「個別労働紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）のことをいう（個別労働紛争解決促進法第1条）。

現在、個別労働紛争を解決するために、司法上、行政上または民間において種々の手段が存在している。それぞれの手段には、解決のために行う手続が限定されているものがある上、長所・短所があることから、効率的な手段の選択を検討するために、各手段の概観を整理してみることにする。

2 個別労働紛争の種類

個別労働紛争には、次のような種類がある。

- ① 解雇・雇止め
- ② 賃金・退職金請求
 - ア 単純不払い型
 - イ 実質的争点型（労働条件不利益変更型）
- ③ 残業代請求
 - ア 単純不払い型
 - イ 実質的争点型（管理監督者性・みなし性）
- ④ セクシャル・ハラスメント
- ⑤ パワー・ハラスメント、いじめ
- ⑥ 労災
 - ア 事故（傷害）型
 - イ 精神疾患型
 - ウ 過労死・過労自殺等
 - エ 職業病疾病型（業務と疾病との間に因果関係が確立していると認められた疾病は、厚労省の職業病リストに掲載されている。例：漂白剤に含まれる過酸化水素により前眼部（角膜・虹彩・水晶体）に障害が生じた場合。）

3 労使間紛争の規律の変遷

- ① 従来労使間の基本を定める法として、労働基準法が存在していたが、平成 10 年（以下「平成」の元号は省略する。）労働基準法が改正されて、労働省の都道府県労働基準局長による個別紛争の解決援助制度が導入され、11 年には地方自治法が改正され、都道府県労働委員会による個別紛争の解決が可能になった。13 年には「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「個別労働関係紛争解決促進法」という。）」が制定されるに至り、厚生労働省の都道府県労働局による個別労働紛争の相談・あっせん手続が開始され、地方公共団体に個別労働紛争解決のための施策推進努力義務が課されるようになり、前記労働基準局長による個別労働紛争の解決援助制度は廃止された。さらに、16 年に労働審判法が制定されて、裁判所において、個別労働紛争に労働審判手続が導入され、19 年に労働契約法が制定され、民事上のルール作り

によって紛争予防、解決規範化を目指すこととされた。

戦後の労働関係紛争解決制度は、労働委員会による集団紛争の解決手続を中心に構成されてきた。しかしながら、近年においては、集団紛争の減少、個別紛争の増加・多様化が顕著に認められることから、個別紛争の簡易迅速な解決手続を中心とした制度に再編されていく流れが見受けられる。

集団紛争は昭和40年代後半をピークに減少し、労働組合の推定組織率も昭和51年から低下を続けている(27年の推定組織率は17.4%¹⁾)。一方、特に近年の長期不況下で個別紛争は増加している。問題を抱えた労働者個人が企業外の地域労組に加入し、集団紛争の形をとって個別紛争に対応するというケースも増加している。また、パート・派遣・外国人労働者問題、成果主義賃金制度における評価に関する苦情、セクシャル・ハラスメント、職場のいじめなどの新たな問題類型が浮上し、個別労働紛争は多様化している²⁾。こうした労働関係紛争の多様化・個別化の傾向は、今後景気が回復しても続いていくものと思われる。

- ② ところで、個別労働関係紛争解決促進法第2条には、当事者に自主的に紛争を解決すべき努力義務が規定されている。しかしながら、使用者と労働者では、情報力・経済力・交渉力などに格差があることから、相談・助言・ADR・訴訟等適切な紛争解決の支援が必要になってくる。

4 ADR

ADRとは、Alternative Dispute Resolution(裁判外紛争解決手続)の略で、訴訟手続によらずに民事上の紛争の解決をしようとする紛争の当事者のため、公正な第三者が関与して、その解決を図る手続のことをいう。

16年12月1日に「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)」が制定され、19年4月1日に施行された。

ADRが国民にとって裁判と並ぶ選択肢となるよう、その活性化と拡充を図るため、同法第1条ではADRを上記のように定めている。したがって、相対交渉

1) 厚生労働省27年労働組合基礎調査の概況

2) 厚生労働省27年度個別労働紛争解決制度の施行状況

も各種相談機関における相談も「ADR」には含まれないことになるが、紛争の適切な振り分けなど裁判外紛争処理に大きな影響を及ぼしているので、広義のADRと考えることが可能である。

ADRでのトラブルの解決方法として一般的なものは、あっせん、調停及び仲裁である。このうち仲裁は、紛争当事者が仲裁結果に従うことを約束して手続に入るものであり、不服があっても原則として仲裁廷の判断には従わなければならない。他方、あっせんや調停は、両当事者の合意がなくても手続を開始できるが、話し合いの結果調停が成立するには、原則として当事者の合意が必要である。また、あっせんは、あっせん委員が当事者の間に立って、当事者の話し合いによる自主的な解決を図ることに重点がおかれる。

あっせん案・調停案は、その受諾が強制されるわけではないが、紛争当事者間でそのあっせん案等に合意した場合には、民事上の和解契約の効力を持つ。そのため、一方の当事者が義務を履行しない場合には、他方の当事者は債務不履行として訴えることができるが、合意内容について直ちに強制執行をすることはできない。合意成立の過程や合意の内容に裁判所の関与がないためである。これに対しては、簡易裁判所の即決和解の利用や公正証書の作成などにより強制執行をする方が選択されている。

一般にADRは、運営者を基準に、裁判所が設置運営する「司法型ADR」、行政機関が設置運営する「行政型ADR」、民間の機関が設置運営する「民間型ADR」に分類される。

ADR法は、民間型ADRを対象としており、これを行う民間事業者の申請に基づき、法務大臣が認証の基準・要件への適合性を審査して認証する制度が導入された。あっせん・調停などは認証を受けなくても行うことができるが、認証を受けている場合には、その機関への申立てによって、時効が中断し、調停前置をしたのと同様の効力が認められる。28年4月5日現在147の事業者が認証を受けているが、3事業者が業務を廃止・解散し、144の事業者が活動している。民事一般・製造物責任・労働関係・土地の境界など多様な紛争が取り扱われているが、労働関係では、全国社会保険労務士会連合会・各都道府県にある単位社会保険労務士会などによる労働紛争解決センターを除き、民間のADRとしては余り発達していない。

26年度に認証事業者で行われたADRは、全国で1,058件受理され（その他前年度繰越が285件）、412件の和解が成立したが、「成立の見込みなし」で214件が、「相手方不応諾」で311件が終了し、次年度への繰越が287件である。受理件数で見ると、愛知県弁護士会紛争処理センター、特定非営利活動法人証券・金融商品あっせん相談センター、公益社団法人民間総合調停センターの上位3機関が全体の約46%を占め、年間の受理件数が0～5件の認証事業者数が全体の約78%である。総受理件数は、21年までは激増していたが、23年をピークに漸減傾向にある。認証事業者については、法務省の「かいけつサポート」にて公開されている³⁾。

ADR利用の費用は機関によって異なるが、一般に、申立人において、申立て手数料・期日手数料・成約手数料（解決時）を負担しなければならないため、利用しづらいと感じられる側面がある。たとえば、裁判所の家事調停の手数料は一律1200円であるし、民事調停は紛争の額に応じた手数料が必要であるが、いずれも期日手数料・成約手数料は不要である。

5 行政活動による紛争解決支援

行政活動による紛争解決支援としては、厚生労働省都道府県労働局で行われるものと、地方自治体で行われるものがある（行政型ADR）。

① 厚生労働省都道府県労働局（地方支分部局の1つ。国の出先機関）による支援

労働局で行う支援の中心は、総務部企画室による「総合労働相談」、労働局長の「助言・指導」及び紛争調整委員会の「あっせん」である（後記ウ）が、そのほかにも以下のア、イ、エにみられるような助言・指導・勧告・紛争解決援助などが行われている。

ア 需給調整事業課

労働者派遣事業に関する個別相談に対する助言・指導を行う。

根拠法：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の

3) 法務省「かいけつサポートホームページ」より

整備等に関する法律、職業安定法

イ 雇用均等室

- a 男女雇用機会均等、育児・介護休業に関する助言・指導・勧告・紛争解決援助を行う。

弁護士や大学教授、裁判所調停委員、社会保険労務士等の労働問題の専門家が援助の主体となる。

男女雇用機会均等については機会均等調停会議で、育児休業・介護休業等については両立支援調停会議で、いずれも調停委員 3 人による調停が行われる。

根拠法：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、育児休業・介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

- b 短時間労働者すなわちパートタイム労働者に対して調停を行う。

均衡待遇調停会議にて調停委員 3 人の調停が行われる。労働条件の文書交付・待遇の差別的取扱い禁止等が対象となっている。

根拠法：パートタイム労働法

ウ 総務部企画室

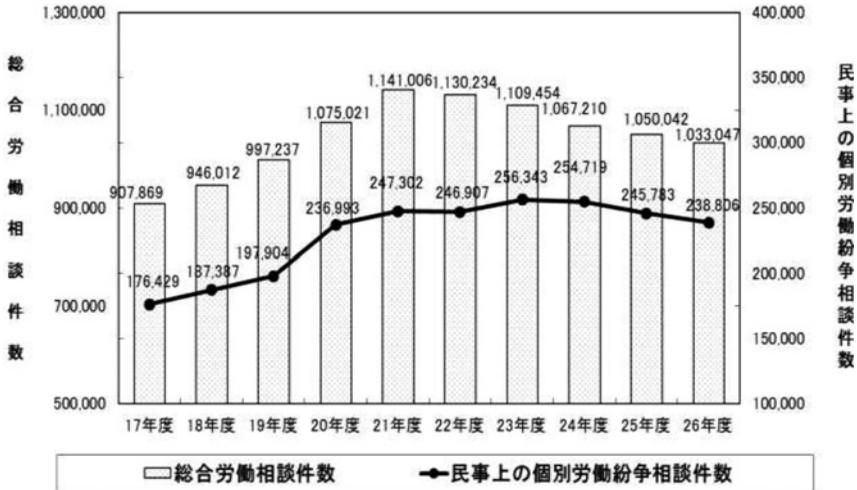
総務部企画室では、個別労働関係紛争解決促進法第 3 条に基づく総合労働相談、同法第 4 条に基づく労働局長による助言・指導及び同法第 5 条に基づく紛争調整委員会によるあっせんが行われている。

26 年度は、助言・指導、あっせんの件数がいずれも前年度と比べ減少した。ただし、総合労働相談件数は微増し、8 年連続で 100 万件を超え、高止まりしている⁴⁾。(図 1 参照)

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が 62,191 件と、4 年連続で最多となった（対前年比 5.1% 増）⁴⁾。なお、民事上の個別労働紛争とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争をいう（労働基準法等の

4) 厚生労働省 26 年度個別労働紛争解決制度の施行状況

図1 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



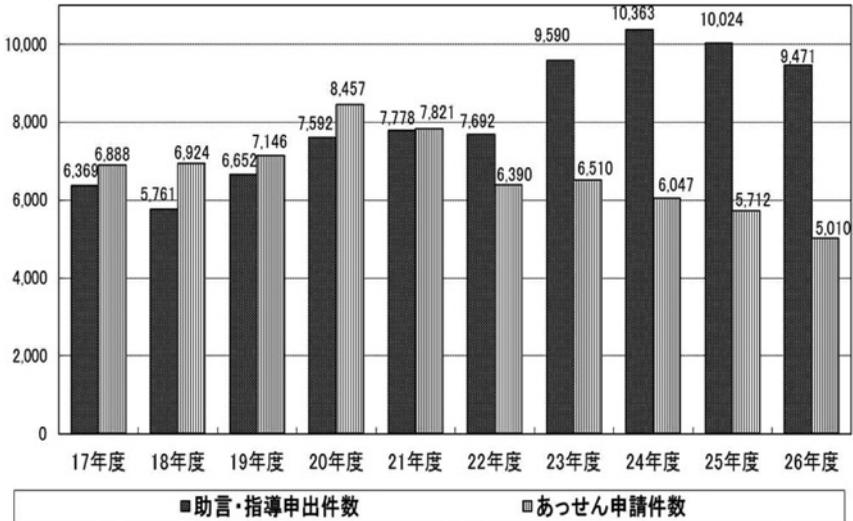
厚労省「26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

違反に係るものを除く)。

ここでの支援は、まず、労働局の総合労働相談コーナー（労働局企画室、労働基準監督署、大都市の駅ビルなどに設置。28年4月1日現在381か所）において相談・情報提供を行い、紛争当事者の申出により、労働局長が助言・指導を行ったり、紛争調整委員会にあつせんを委任したりする。紛争調整委員会の「調整」とは、利害関係を異にする当事者間で発生した主張等の不一致について、調和を図り、解決を見出すことをいい（内閣法制局法令用語研究会編『有斐閣法律用語辞典』有斐閣、5年）、「あつせん（話し合いの促進）」や「調停」、「仲裁」を含む概念である。

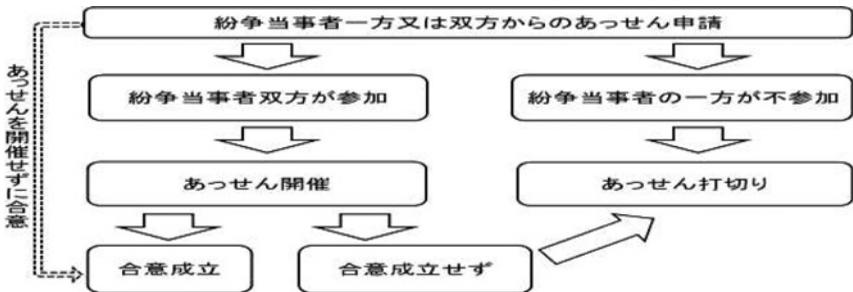
紛争調整委員会の会長はあつせん委員（学識経験者）を指名し、あつせん委員は、交渉の場を設定して当事者を交渉の場に着かせ（ただし、出席は強制されない）、当事者の間に立って、双方の主張の要点を確認し、必要に応じて参考人や関係労使の代表から意見を聴取する。その上で、双方又は一方に対し譲歩を打診するなどして、当事者による自主的な解決を促進する。あつせんは1回限りで、2時間～2時間半をかけて行われ、交互尋問方式で行う。

図2 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



厚労省「26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

図3 あっせんフローチャート



厚労省「26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

非公開で当事者のプライバシーが保護される。

弁護士のあっせん委員が増加しているが、金銭解決が中心であり、配転無効事件には不向きである。あっせん委員は双方から求められた場合には、具体的なあっせん案を提示する。あっせん案は当事者に受諾を求めるものでは

個別労働紛争の解決手段

表1 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
紛争当事者双方の あっせん参加件数	3,343	3,372	3,168	3,128	2,735
(全体に占める割合)	(52.1%)	(53.0%)	(52.3%)	(55.0%)	(54.2%)

厚労省「26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

表2 あっせんにおける合意率の推移

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
合意件数	2,362	2,438	2,272	2,225	1,895
(全体に占める割合)	(36.8%)	(38.3%)	(37.5%)	(39.1%)	(37.6%)

厚労省「26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

表3 2か月以内に処理したあっせん処理件数の推移

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
件数	6,270	6,396	6,484	7,299	7,325	6,005	6,014	5,683	5,229	4,639
(全体に占める割合)	(91.4%)	(94.2%)	(92.2%)	(92.2%)	(90.5%)	(93.6%)	(94.5%)	(93.8%)	(92.0%)	(92.0%)

厚労省「26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

なく、当事者の話し合いに方向性を示すためのものである。あっせん案に沿って合意が成立した場合には、合意書を作成するが、民法上の和解契約（裁判外の和解）が成立したものと解されており、合意内容について直ちに強制執行することはできない。当事者間で合意が成立しない場合には、あっせん手続は打ち切られ、当事者は裁判所に提訴して紛争の解決を図ることとなる。手数料は無料である。

相手方が手続に参加しない場合は打ち切りとなる。相手方には不参加による不利益はない。時効の中断効があるが、打ち切りになった後30日以内に提訴しないと中断の効力が失われる。

あっせんによる解決率は約 40% である⁴⁾。

労働局の場合、全国統一的に、全都道府県においていわゆる民事上の個別労働紛争事案の解決を図るシステムが整備された 13 年 10 月以前より、労働基準法等の労働関係法令違反の事項について労働基準監督署等による監督指導が行われていることから、利用者には何らかの労働紛争についての相談、申告先という認識があり、認知度も高いといえる。

紛争調整委員会が 26 年度内に処理した 5,045 件のうち、1 か月以内に処理したものが 2,458 件 (48.7%)、1 か月を超えて 2 か月以内に処理したものが 2,181 件 (43.2%) であり、2 か月以内に 4,639 件 (92.0%) を処理している⁵⁾。

エ 労働基準監督署

労働者の申告等に基づき、労働基準法違反の労働条件に関し、指導監督を行う。同法第 97 条から第 105 条。

② 地方自治体

ア 労働相談情報センターによる相談・あっせん

13 年の個別労働紛争解決促進法の制定以前から、都道府県の労政主管事務所では、行政サービスとして労働相談を実施しており、東京・大阪などの都市部では当事者からの要請によって簡易なあっせんも行っていった。個別労働関係紛争解決促進法の制定以後もこれらは継続され、さらに都道府県労働委員会の手続と連携して、都道府県による紛争解決システムを形成している。

東京都の場合、26 年度の労働相談件数は 5 万 3,104 件で、前年度より 420 件増加した (0.8%)。18 年度以降、9 年連続で 5 万件を超え、依然として高水準で推移している。労働組合のない企業の労使からの相談割合は、約 9 割である。相談内容は、退職、解雇、職場の嫌がらせが上位 3 項目となっている。

26 年のあっせん件数は 625 件で、うち 444 件が解決し、あっせんの解決率は 71.0% である。労働相談情報センターの職員があっせんを行う。双方の主張の歩み寄りにより合意できれば解決するが、合意できない場合はあつ

5) 厚生労働省 26 年度個別労働紛争解決制度の施行状況

個別労働紛争の解決手段

せん打ち切りとなる。あっせんの解決内容をみると、「金銭」が49.8%となっており、全体の半数近くに及ぶ。また、打ち切り要因では、労使双方の「主張不一致」が、全体の7割を占める。あっせんに要した日数をみると、「10日未満」が31.8%、「10～19日」が21.1%となっており、概ね3週間以内に案件の5割以上が一定の決着を見ているが、91日以上長期案件も7.4%（46件）を占めている⁶⁾。

なお、財政難から、地方労政事務所の数は下表のとおり減少傾向にある。

表4 地方労政事務所の数

平成7年	11年	15年	19年	24年	26年
84	72	45	32	16	16

単位箇所、総務省「都道府県の出先機関の数に関する調査」をもとに連合がまとめたもの

イ 都道府県労働委員会による個別労働紛争のあっせん等

地方分権の推進を図った11年の地方自治法改正に伴う地方自治法第180条の2は、都道府県労働委員会が個別労働紛争の解決手続を行うことを可能にした。また、個別労働紛争解決促進法第20条は、個別労働紛争の予防と自主的解決促進のために必要な施策を推進するよう、地方公共団体に努力義務を課し、都道府県労働委員会があっせん手続等の調整を行うことを前提としている。

労働委員会は、集団的労使紛争の解決機関として設置されたものであるが、上記の個別労働紛争解決促進法が13年に施行されたことにより、同年4月より、まず福島県、愛知県、高知県の3県の労働委員会で新たにあっせん制度が開始され、現在では東京・兵庫・福岡を除く44道府県で行われている。26年度の新規係属は358件（前年より33件増）で、終結した事件363件のうち、取下げ・不開始を除く292件のうち解決は157件で、解決率53.8%である⁷⁾。ただし、福岡県では、25年4月から、労働局内の労働者支援事務

6) 以上東京都の統計につき、東京都産業労働局26年東京都の労働相談の状況

7) 都道府県労働委員会あっせんデータ

所が行う個別労働紛争のあっせんにおいて、事案の内容に応じ、労働委員会委員があっせん員となるあっせんを行っている。

しかし、あっせんは全都道府県で行われているわけではなく、その運用もそれぞれ異なっており、全国一律ではない。労働委員会は都道府県内に出先機関ももたず、都道府県労働局内の労政主管事務所の労働相談窓口とも組織的には別であり、直接的なつながりをもたない。このため、労働委員会の個別労働紛争処理に対する知名度は必ずしも十分とはいえないことから、労政主管事務所の労働相談窓口、市町村、労働組合などとの連携をはかって周知に努めるようになっている。

手続の内容は都道府県により異なるが、労政主管事務所で労働相談を行った後、地方労働委員会のあっせんに移行するという仕組みが一般的である。労働局・労働相談情報センターと都道府県労働委員会の併存は「複線型サービス」といわれる。国と地方の役割分担については、国は全国一律のセーフティネットとしての役割から、中立的な学識経験者による簡易迅速なあっせんサービスを提供し、地方は地域の実情に根ざした独自の行政サービスという観点から、労働委員会の公労使委員による、労使関係を踏まえたあっせんサービスを提供するものとされている。

6 裁判所による紛争解決支援

① 簡易裁判所

ア 民事調停（司法型 ADR）

調停には、当事者が申し立てる申立て調停と、訴訟の審理の中で裁判官から話し合いをすることを推奨されて調停が開始される付調停があるが、大部分は申立て調停である。

調停の申立ては、法律の専門家でなくても容易であり、詳細な主張書面や証拠書類の提出は必要ではなく、事案の軽重も問わない。

申立て調停の管轄は原則として簡易裁判所にある。地方裁判所に調停を申し立てるためには相手方当事者の同意が必要であるため、申立て調停事件の大部分は簡易裁判所に対して申立てがされている。調停の場合、簡裁の訴額

140万円以下という制限はない。解雇無効のようなものも申し立てられる。簡易裁判所は、国民に身近な裁判所として、全国に438か所に設置されている上、地方裁判所の本庁・支部へも申立てが可能であることを考えると、全国の裁判所で民事調停制度を利用することが可能な体制になっている。

裁判官1名と国民の中から任命された調停委員2名とで調停委員会を構成して調停を行う。労働事件専門の弁護士調停委員が増加傾向にある。

24年度の最高裁判所司法統計では、全国の地裁、簡裁に約5万5,000件の調停が申し立てられており、その平均審理期間は2.6か月である。調停成立の割合は、年によっても異なるが、全国的には、30%から40%といわれている。他の終了事由として、調停に代わる決定（民事調停法第17条。当事者間に調停が成立する見込みのない場合に、裁判所は事件の解決のため必要な決定をすることができる。）があるが、この終了事由も加えると、解決率は70%以上に達する。また、申立人の都合で取り下げの場合と、調停で話し合う中で折り合いがついたので取り下げるといふ場合があるが、これらは実質的に解決と考えられるので、これらを加えると、80%程度になる。

調停が成立しないと、訴訟を提起して紛争を解決する必要があるため、二度手間になるので調停を敬遠するという弁護士や司法書士もいる。他方、勝ち目の薄い事件や、証拠の少ない事件について、相手と話し合う中で、主張や証拠の整理、見極めをする場合などに調停を利用するという弁護士もいるようである。

民事訴訟提起のおおむね半分の手続費用が必要である。

イ 支払督促；民事訴訟法第382条～396条

金銭その他の代替物または有価証券の一定の数量の給付を目的とする請求で、簡易裁判所の書記官宛てに申し立てる。債務者の審尋はしない。支払督促に対し、その送達後2週間以内に督促異議が出されると、支払督促は失効する。督促異議が出されないと、申立てにより書記官は仮執行宣言をする。仮執行宣言付支払督促の送達後2週間以内に督促異議が出されると訴訟に移行する。仮執行宣言付支払督促に対し督促異議が出されないと、同支払督促は確定判決と同じ効力を有する。

ウ 少額訴訟；民事訴訟法第368条～381条

簡易裁判所に対する 60 万円以下の金銭請求の訴え提起の時に原告が選択でき、被告が同意したときに開始する。審理は一回のみであるが、充実した期日とするために事前準備が必要である。法律の専門家でなくても申立てが容易であるが、訴え提起時に証拠書類を用意することが必要である。公開の法廷で行い、専門知識を有する司法委員（国民から選出）が手続に関与する。

和解や分割支払い等の判決が可能である。控訴はできず、簡易裁判所への異議申立てのみできる。手続に被告の同意がないと通常訴訟となる。

エ 通常訴訟；訴額 140 万円以下の制限がある。

② 地方裁判所

ア 労働審判（調停が成立して解決する割合が高いので、一種の司法型 ADR と言われる。）

訴え提起時に詳細な申立書のほか証拠書類が必要である。的確な主張立証のため、弁護士に委任することが望ましい。また、争点が複雑であったり膨大または緻密な立証が必要であるなどして、ほかへの影響が大きい事件には適さない。

26 年の新受は 3,416 件で 24 年より 300 件弱減少したが、21 年より毎年約 3,400 件以上の申立てがなされている。

26 年の終局総数は 3,049 件で、そのうち調停成立が 2,314 件（67.9%）、審判が 633 件（18.6%）、24 条終了（後記参照）が 150 件（4.4%）、取下げ 292 件（8.6%）、却下 19 件（0.6%）。24 年と比較し、審判がやや増え、調停がやや減少した。

労働審判 633 件に対し、異議申立て（21 条）が 356 件（56.2%）、異議申立てなしが 277 件である。

調停成立と労働審判が確定した事件が労働審判全体に占める割合は、26 年は 76% で、24 年より 1.7% 減少した。取り下げで終局した事件の中にも実質的な解決が図られたものがあると考えられるため、全体の 80% 前後の事件は労働審判を契機として解決されているものと考えられる。

平均審理期間は、26 年は 79.5 日で 24 年と比べ約 7 日増えている。3 か月以内に終局した事件の割合が 76.3% から 66.8% に減少し、3 か月を超え 6 か月以内の事件の割合が 23.4% から 32.2% へ増加している。

個別労働紛争の解決手段

表 5 審理期間別の既済件数、事件割合及び平均審理期間（労働審判事件）

事件の種類	労働審判事件
既済件数	3,408
平均審理期間(日)	79.5 日
1 月以内	90 (2.6%)
1 月超 2 月以内	1,015 (29.8%)
2 月超 3 月以内	1,171 (34.4%)
3 月超 6 月以内	1,103 (32.4%)
6 月超	29 (0.8%)

※数値は各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

最高裁判所「裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書（概況編）」第 6 回より

24 年の東京地方裁判所の場合、労働者申立ての事件種別割合は、地位確認 52%、賃金 16%、退職金 4%、損害賠償 9% である。

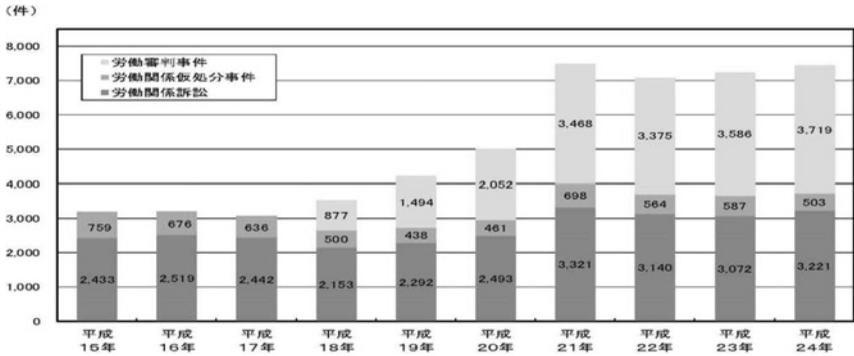
審判に対し、2 週間以内に異議の申立てをすると、労働審判は失効し、自動的に通常訴訟に移行する。確定した労働審判は裁判上の和解と同効力を持つ（確定判決と同じ効力がある。民事訴訟法第 267 条）。

また、裁判所は、紛争の迅速・適正な解決に適當でないと判断するときは、労働審判を終了させることができる（労働審判法第 24 条。訴え提起が擬制される。）。

26 年に既済となった 3,408 件中、申立人に代理人がついている割合は 85.0% (2,897 件) である。地方によっては、30% くらいが本人申立てまたは他士業が関与している。

労働審判では、原則 3 回以内の期日で審理する（同法第 15 条 2 項）。労働審判の申立てがなされると、相手方は裁判所に出頭義務がある。申立てを受けた労働審判委員会（地方裁判所の裁判官である労働審判官 1 名、および労働関係に関する専門的な知識経験を有する者から任命される労働審判員 2 名で構成）は、特別の事情のある場合を除き、当事者の主張の整理や証拠調

図 4 新受件数の推移（労働関係訴訟、労働関係仮処分事件及び労働審判事件）



※労働関係仮処分事件、労働審判事件及び平成16年までの労働関係訴訟の数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。

※労働審判事件の平成18年の数値は、同年4月から同年12月までの数値である。

最高裁判所「裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書（概況編）」第5回より

べ（簡易な事情聴取である審尋に近い進め方が多い）を3回以内の期日の中で行う。その間当事者の合意に基づく調停による事件の解決を試みるなどし、調停が成立しなければ審理を終結する。具体的には、たとえば、第1回期日において争点・証拠の整理を終了したうえで、第2回期日において証拠調べをほぼ終わるとともに調停案を双方に示し、第3回期日においては、調停による解決に焦点を当てるといった進め方がとられている。手続は非公開である。

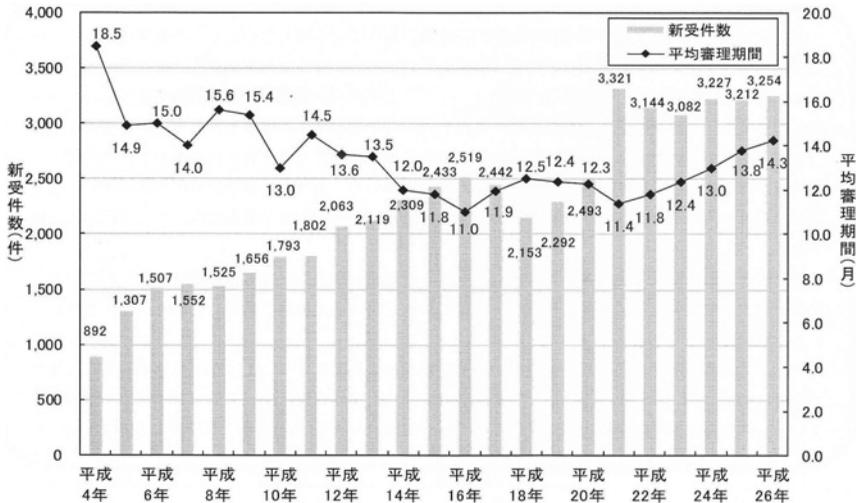
迅速適正な処理のためには、労働審判手続に適した事件について手続が利用されることが重要である。特に申立人代理人は、労働審判手続に適した事件であるか見定めるため、事前に相手方と交渉するなどの必要がある。

民事訴訟提起のおおむね半分の手続費用が必要である。

イ 民事保全

訴訟での結論の出る前に仮の措置を定める制度であり、保全の必要性の主張と疎明が必要である。労働関係事件では、解雇無効などを原因として、賃金等の仮払いや仮の地位確認を求めて仮処分が申し立てられることが多い。仮差押えと比較して格段に高い程度具体性をもった主張と疎明が必要となり、審理が長引くこともある。裁判所の決定が出ることによって訴訟を提起

図5 新受件数及び平均審理期間の推移（労働関係訴訟）



※平成16年までの数値は、各庁からの報告に基づくものであり、概数である。
最高裁判所「裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書（概況編）」第5回より

することなく紛争が解決したり、和解で最終的な解決が得られたりすることがあるため、紛争の解決手段として利用される側面もある。

ウ 民事訴訟—労働関係訴訟等

的確な主張立証のために弁護士に委任することが望ましい。厳格な手続のもとで、裁判所の判断を求める事案になじむ。法廷は公開の手続で行われ、紛争解決の最終手段である。

21年以降新受件数が高水準で推移しており、平均審理期間が長期化の傾向にある。26年の新受件数は3,254件で24年と比べ微増し、平均審理期間は14.3か月であり、24年と比べ1.3か月長くなっている。過払金等以外の民事第一審の既済状況と比べ、平均審理期間が5.1か月（9.2か月）長く、審理期間が6か月以内の事件の割合（労働関係訴訟等21.7%、過払金等以外の民事第一審53.8%）が顕著に低く、1年超2年以内の事件の割合（労働関係訴訟等38.3%、過払金等以外の民事第一審19.5%）が顕著に高いことに特色がある。

26年の既済事件のうち判決が32%、和解が53.7%であり、24年と大差ない。判決は90.8%が対席であり（過払金等以外の民事第一審64.0%）、和解も過払金等以外の民事第一審が35.6%であるのと比べ高水準である⁸⁾。

労働関係訴訟等が複雑困難であるといわれる理由としては、①解雇権濫用の有無など、規範的要件が問題となる場合には、その該当性の立証のため多くの評価根拠事実・評価障害事実が問題となること、②証拠が使用者側に偏在しており、存在しない場合もあること、③訴訟の目的が原告の名誉回復や、使用者の行為の不当性を訴えること等である場合には、法的に重要でない事実まで広く主張される傾向があること、などがある。

エ 民事執行

判決・労働審判・調停は強制執行ができるため、最終的な紛争の解決を得ることができる。

7 その他の団体による紛争解決支援

① 弁護士会

ア 法律相談センター

各地の弁護士会が設置している法律相談所であり、いわゆる困りごと相談の役割を持っている。

イ 弁護士会仲裁センター（民間型 ADR）

労働問題に限らず利用できるが、予め当事者間に仲裁を受けることについての合意が必要である。主要都市に設置してある。

仲裁人の候補者には、様々な分野で経験豊かな弁護士（原則として10年以上の経験）や学識経験者等がいる。日常生活で起こりうる身近な紛争だけではなく、知的財産がからむ紛争のように秘密のうちに解決したい事案、建築や労災、金融や保険や医療といった専門的な知見が要求される紛争などについて、適正・迅速（3回程度以内）・低額に解決することを目指している。費用は、申立て手数料・期日手数料・成立手数料が必要である。

8) 労働審判・労働関係訴訟について「最高裁 裁判の迅速化にかかる検証に関する報告書（概況編）」第5回及び第6回

受理数は各弁護士会によって異なるが、おおむね60%以上の手続応諾率となっている。また、解決は和解によるものがほとんどで、仲裁判断が示されることは滅多にない状況である⁹⁾。

② 社会保険労務士会の労働紛争解決センター（民間型ADR）

27年3月1日現在、青森県、栃木県、大分県及び佐賀県を除く43都道府県社会保険労務士会及び全国社会保険労務士会連合会に解決センターが設置されている。あっせん手続に要する費用は、連合会の場合は申立て費用の3,150円のみであるが、都道府県社会保険労務士会の場合は、各団体により異なる。

26年度のあっせん申立て件数（全国）は208件である。

27年3月末現在、あっせんを終了した181件の申立人の内訳は、現役労働者約27.1%、退職者約0.6%、退職して1年以内の元労働者約64.1%、事業主約6.1%であったが、和解成立率は約38%である¹⁰⁾。

③ 日本司法支援センター（法テラス）

日本司法支援センター（法テラス）とは、総合法律支援法に基づいて18年4月1日に設立された独立行政法人であり、法的トラブルについて、法制度の案内や、法律専門職によるサービスをより身近に受けられるようにするために、弁護士等の紹介、費用の立替、情報提供を行う機関である。情報に不案内であるときの最初の窓口として機能している。

8 個別労働紛争解決の手段を選択するための情報 —おわりに替えて

① 法テラスにおける情報提供

法テラスは、法律に基づく本来業務として、上記のように情報提供業務及び民事法律扶助業務を実施している。

法テラスでの民事法律扶助利用のための問合せは、26年度に本部コールセンターへは33万0738件、地方事務所へは19万8692件あった。問合せのう

9) 仲裁, ADR 統計年報 26 年度版 日本弁護士連合会

10) 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会ヒアリング資料
—27年11月26日—全国社会保険労務士会連合会

ち、労働に関する相談は 2 万 6902 件で全相談件数の 8.3% であり、男 53.4%、女 46.6% の割合である。地方事務所では、労働に関する相談は 1 万 1890 件で、全相談件数の 6.0% であった。また、コールセンターでは、相談に対して、労働弁護士に 8,915 件、都道府県労働局に 5,127 件、社会保険労務士会総合労働相談所に 6,123 件をそれぞれ関係機関として紹介したが、これは、全紹介件数のうち、労働弁護士は 2.3%、都道府県労働局は 1.3%、社労士会総合労働相談所は 1.0% の割合となっている¹¹⁾。

全体の比率としては、まだまだ低調であるということが指摘できる。

これについては、法テラスにおいても、データベースの充実を図っているようである。

次に、オペレーターの研究が必要であると考えられる。最初に電話の窓口に出るのがオペレーターであるので、オペレーターが ADR も含め労働問題に関し知識を得ることが重要だからである。その際には、行政、司法、民間の各支援機関の概略についての知識を踏まえ、それらの違いを交えて紹介できることが望ましいが、それが難しければ、少なくとも概略を説明できる機関を紹介するようにすべきである。

- ② さらに、個別労働紛争解決機関のそれぞれの運用状況についての情報交換、解決事例等の分析・情報交換、制度の PR などが肝要であろう。

確かに行政機関による手続は整備されてきているし、無料であることは大きな長所である。しかし、労働関係における個々の労働者の経済的・精神的な立場の弱さを考えると、法的効力を伴った司法機関による救済の必要性も大きい。他方で、労働審判員となる労使の専門家の確保と育成も重要となってくる。さらに、公的システムだけでなく、企業内苦情処理システムや、労働組合・弁護士会等による労働相談を含めた総合的な相互間の情報提供とその蓄積、情報の再利用に対しての検討も必要となろう。

- ③ また、労働委員会の個別労働紛争解決に対する知名度は必ずしも十分とはいえない。労政主管事務所の労働相談窓口、市町村、労働組合などとの連携をはかって一層の周知に努める必要がある。

11) 法テラス 26 年度業務実績報告書

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(平成26年度総合労働相談件数103万3,047件)

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

民事上の個別労働相談

(23万8,806件)

- ①いじめ・嫌がらせ(62,191件)
- ②解雇(38,966件)
- ③自己都合退職(34,626件)

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

労働局長による 助言・指導

(申出件数9,471件)

- ①いじめ・嫌がらせ(1,955件)
- ②解雇(1,303件)
- ③自己都合退職(947件)

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

紛争調整委員会による あっせん

(申請件数5,010件)

- ①いじめ・嫌がらせ(1,473件)
- ②解雇(1,392件)
- ③雇止め(480件)

あっせん委員(弁護士等)による
紛争当事者の合意形成

厚労省平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況より