

## 第2章



# 司法による紛争解決手続

## 第1節 裁判所における従来の訴訟手続 (本訴・仮処分)

### 1 通常訴訟(本案訴訟)

裁判所での紛争解決手続の代表例としては、通常訴訟(本訴)や保全手続(仮処分)などがあります。

通常訴訟とは、一般的にいう裁判のことです。解雇無効の争いは、労働契約上の権利を有する地位の確認請求という形で裁判所に訴えられ、通常は労働者が原告、使用者が被告となって、当該解雇が有効か無効かを互いに主張立証し、最終的には判決が下されます。

裁判所の判断は、両当事者各々の主張やそれを裏づける証拠などによって確定されます。したがって、被告となった場合には、答弁書・準備書面・陳述書などの書面作成や事実関係を証明するための証拠の準備、証人尋問のための準備および出廷といった負担がかかることになります。もちろん、通常は弁護士を代理人としますので、訴訟費用のほか弁護士費用の負担も考えておかなければなりません。

労働契約の解消に関する紛争について統計をみると、平成21年における新受件総数3,358件中、約3割にあたる937件が雇用契約上の権利を有する地位の確認請求であり、その他は明確ではありませんが、無効な解雇を理由とする不法行為による損害賠償請求や退職金支払請求がなされていると考えられます。

## 労働関係民事通常訴訟事件

## 請求類型別 新受件数（地裁）

年次	新受件数	総数	原告：労働者側 被告：使用者側			原告：使用者側 被告：労働者側	その他
			雇用契約存在確認等	賃金等	その他	雇用契約不存在確認・損害賠償等	
23年	3,170	3,028	893	1,718	417	133	9
24年	3,358	3,185	937	1,829	419	158	15

## 請求類型別 新受件数細目（地裁）

請求類型	総数	原告：労働者側 被告：使用者側	原告：使用者側 被告：労働者側	原告：労働者側 被告：労働者側	その他
総数	3,358	3,185	158	13	2
雇用契約存否確認	959	937	21	0	1
その他の確認	208	153	50	5	0
賃金等	1,834	1,829	4	0	1
損害賠償	294	236	57	1	0
その他の金員	45	16	23	6	0
その他	18	14	3	1	0

## 既済・未済件数（地裁）

年次	原告	総数	既 済						未 済
			総数	判 決			和 解	取 下 げ そ の 他	
				（一部認容を含む）	請求認容	訴え却下			
23年	総数	2,959	933	594	339	24	1,599	403	3,250
	労働者側	2,823	887	565	322	22	1,542	372	3,110
	使用者側	119	37	23	14	2	52	28	123
	その他	17	9	6	3	0	5	3	17
24年	総数	3,168	1,008	619	389	41	1,718	401	3,440
	労働者側	3,025	953	590	363	39	1,661	372	3,270
	使用者側	131	46	22	24	2	57	26	150
	その他	12	9	7	2	0	0	3	20

〔出典〕法曹時報第65巻第8号「平成24年度労働関係民事・行政事件の概況」

また、労働事件全体をみれば、平成24年における既済事件総数3,168件中、半数を超える1,718件が和解で終了しているのが特徴といえます。また、通常訴訟における審理期間は短縮化の傾向にはありますが、平均12.3カ月（平成24年）となっており、解決までにある程度の期間が必要です。

## 2 保全手続（仮処分）

通常訴訟で労働契約上の権利を有する地位の確認を求める労働者は、通常その訴訟期間中は失業していることが多く、生活費として必要な収入が途絶えている状態です。そこで、訴訟期間中生活できないために訴訟を断念せざるをえないという不都合な状況を解消すべく、簡易迅速な手続によって暫定的な救済を与える制度として保全手続（仮処分）が用意されています。

ところで、解雇された労働者の申立ては、従業員たる地位を仮に定める地位保全仮処分とともに、賃金の仮払いを命じる賃金仮払仮処分が典型です。

仮処分決定では保全の必要性があることが要件とされますが、地位保全仮処分命令事件では、従業員の地位そのものを保全する必要があるか否かが問題となり、最近では、賃金の仮払いを命じれば足りるとしてその保全の必要性を否定する裁判例も多くあります（なお、賃金以外にも社会保険資格を維持できるなどの点を考慮して、地位保全の必要性を肯定する例もあります）。

一方、賃金仮払仮処分命令事件で、賃金を唯一の収入源としてきた労働者の解雇の場合に賃金仮払いの必要性が問題となりますが、この保全の必要性は、労働者およびその家族の生活の困窮を避ける必要があるときと厳格に解釈されるべきといえます。具体的には、生活の困窮を判断する場合には家族全体の資力を考察すべきで、配偶者や実子などに家族が生活できるだけの収入があったり、係争期間中に生活していけるだけの十分な預貯金があれば、保全の必要性は認められないと考えるべきです。

また、仮払いの金額と期間は事案ごとに異なりますが、最近では、解雇前の賃金全額ではなく労働者とその家族の生活に必要な額に限定され、また期間は

## 労働関係仮処分命令事件

## 請求類型別 新受件数（地裁）

年次	新受件数	総数	申立人：労働者側 被申立人：使用者側			申立人：使用者側 被申立人：労働者側	その他
			地位保全	賃金等 仮払	その他	立入禁止等	
23年	560	539	360	127	52	21	0
24年	477	454	323	86	45	22	1

## 請求類型別 新受件数細目（地裁）

請求類型	総数	申立人：労働者側 被申立人：使用者側	申立人：使用者側 被申立人：労働者側	申立人：労働者側 被申立人：労働者側	その他
総数	477	454	22	1	0
従業員の地位保全	323	323	0	0	0
その他の権利保全	29	29	0	0	0
解雇等の効力停止	12	11	0	1	0
賃金仮払	86	86	0	0	0
その他の金員仮払	0	0	0	0	0
その他	27	5	22	0	0

## 既済・未済件数（地裁）

年次	申立人	総数	既 済					未 済
			総 数	決 定		和 解	取 下 げ ・ そ の 他	
				申立認容 (一部認容を含む)	申立棄却 申立却下			
23年	総数	567	177	93	84	222	168	124
	労働者側	547	173	90	83	215	159	118
	使用者側	20	4	3	1	7	9	6
	その他	0	0	0	0	0	0	0
24年	総数	487	175	97	78	198	114	114
	労働者側	463	167	92	75	187	109	109
	使用者側	23	7	4	3	11	5	5
	その他	1	1	1	0	0	0	0

〔出典〕法書時報第62巻第8号「平成21年度労働関係民事・行政事件の概況」

本訴一審判決の言い渡しまでとするものが多いようです（東京地裁の運用では原則として1年間に限定しており、これは本訴の平均審理期間と合致します）。

仮処分を申立てられると、本訴ほど複雑・長期ではないにしても、使用者は当該仮処分事件に対応しなければなりません。仮処分では、一般に口頭弁論の開催は任意とされていますが、労働仮処分事件の多くが審尋期日で処理され、使用者自身や人事担当者などが審尋を受けたり、陳述したりすることもあります。また、仮処分事件の審理における事実認定では、詳細な証拠による立証は求められておらず、裁判官が多分確かであろうと認められる程度の立証（疎明）で足りるとされていますが、その疎明資料などを準備し提出することも必要です。さらに、通常は弁護士を代理人とすることは通常訴訟と同様です。

なお、労働仮処分事件の統計をみると、平成24年における新受総件数477件中、従業員の地位保全が323件と全体の約7割を占める状況です。また、通常訴訟と同様、既済総件数487件に対し和解による終了が198件（40.7%）で、和解の占める割合が大きいといえます。ちなみに、初審の終結までの期間が平均3.6カ月（平成15年）とされており、かなり迅速な処理が期待できます（東京地裁の実務では、3カ月をめどに手続を進めているといえます）。

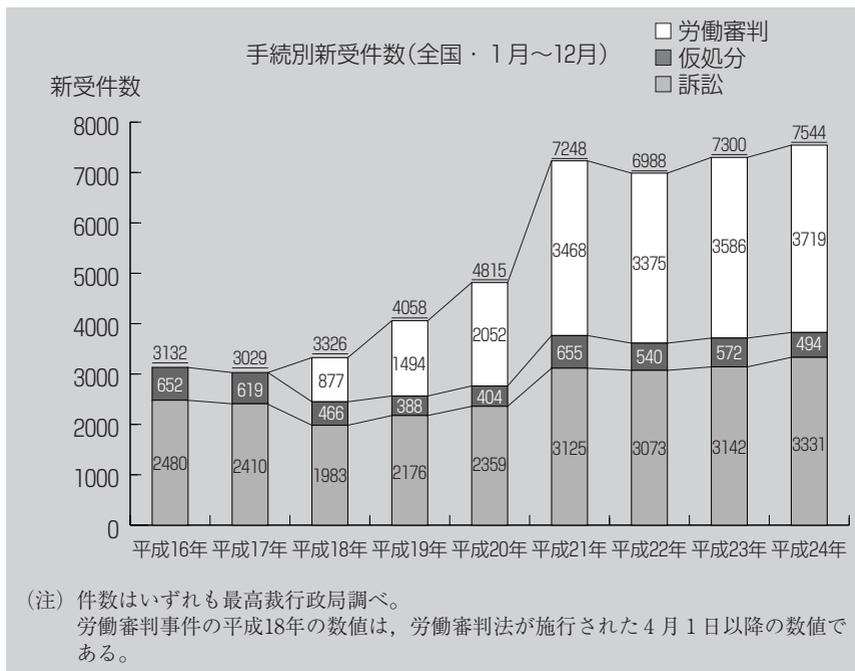
## 3 本訴および仮処分と労働審判との関係

労働審判制度が平成18年4月1日から開始されたことによって、司法における労働紛争処理方法は、主として通常訴訟・保全手続・労働審判の3つとなりました（この他、民事調停なども少ないながら利用されています）。

この労働審判制度の施行前には、その開始によって本訴および仮処分の利用にどのような影響があるかが議論され、本訴や仮処分から一定数が労働審判に移行するだろうといわれていました。

実際、次頁の統計にみるように、平成18年には労働審判制度が開始されてから本訴および仮処分の利用件数がともに減少し、労働審判事件数が上積みされることで、全体としての労働事件数が増加する結果が出ています。

## 個別労働紛争に関する手続別新受件数（全国）



この本訴および仮処分事件数の減少は、和解による解決割合が大きいという労働事件の特徴が理由として考えられます。つまり、今まで和解の可能性を探るために本訴や仮処分が利用されていた事案について、調停という和解を試みる制度が設けられている労働審判が選択されているといえます。とくに仮処分では、保全の必要性という要件が求められるところ、その要件が必要とされない労働審判が利用されているともいえます。

その後、平成24年には、労働審判事件が3,719件と大幅に増加していることもさることながら、仮処分が494件、本訴が3,331件と、全体でも7,544件となっています。

## 第2節 裁判所に新設された労働審判手続

## 1 労働審判事件のうち労働契約の解消に係る紛争が半数以上を占める

裁判所における個別労働関係紛争に特化した新たな紛争解決手続として、平成18年4月1日に労働審判制度が開始されています。この制度は、個別労働紛争について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しています。本書でとりあげてきた労働契約の解消をめぐる紛争も、労働審判手続に申し立てられるケースが多くみられ、実際、平成24年に全国の地裁に申し立てられた事件3,719件中、労働契約の解消に係る紛争といえる地位確認事件や退職金請求事件の合計が1,901件と、全体の半数以上を占めています。

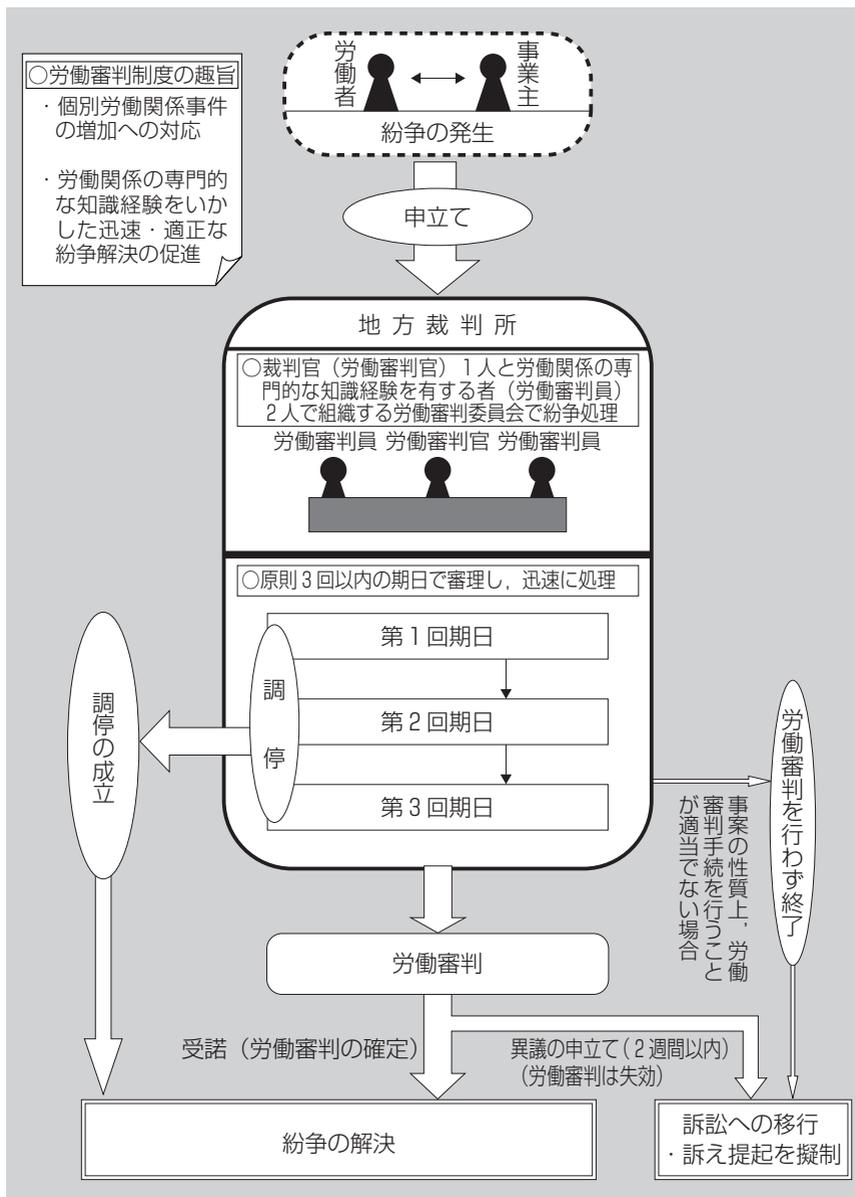
## 2 労働審判手続の仕組み

労働審判手続は、全国で50カ所ある地方裁判所の本庁で行われています（平成22年4月から東京地裁立川支部および福岡地裁小倉支部でも行われています）。労働審判手続に事件が申し立てられると、裁判官（労働審判官）1名と労働関係に関する専門的な知識経験を有する者（労働審判員）2名からなる労働審判委員会が裁判所に組織され、この委員会において非公開で手続が進行します。

同手続は3回以内の期日で審理を終結することを原則としており、このような短期間で事実関係や法律解釈の主張を十分に行えるよう、原則として代理人となることができる者を弁護士に限定しています。

また、同手続内にはあらかじめ調停が組み込まれており、全期日において権利義務を踏まえて調停が試みられ、できる限り当事者間の合意による紛争の解決が目指されます。しかし、このような当事者の調停に向けた努力にもかかわらず調停が成立しない場合には、労働審判委員会は審理を終結し、労働審判を

## 労働審判制度の概要



行います。

この労働審判に対して不服がある場合、当事者は、審判書の送達や口頭による労働審判の告知を受けた日から2週間以内に、裁判所に異議の申立てをすることができます。適法な異議の申立てがあると、労働審判は失効し、紛争を未解決のまま放置しないために、労働審判手続の申立て時に訴えの提起があったものとみなされ、訴訟へ自動的に移行します。また、整理解雇事案など3回の期日で終了することが困難で労働審判手続を行うことが適当でない場合には、労働審判委員会は労働審判を行わずに事件を終了し、当該事件は訴訟に移行することになります。

### 3 労働審判手続の利用状況と実際の運用

労働審判手続は個別労働関係紛争を①迅速、②適正、③実効的に解決することを目的としています。

#### (1) 迅速に解決されている

当初、3回以内の期日が行われる期間として3～4カ月が想定されていましたが、平成25年11月末までの平均審理期間は73.7日、第2回期日までに終局した事件は全体の6割以上にも上り、想定以上の迅速な審理が行われています。この背景には、期日進行が実際には前倒しで行われていることがあります。当初の想定としては第1回期日で争点および証拠の整理、第2回期日で争点および証拠についての審尋、心証形成後の調停の打診、第3回期日では調停の継続と調停案の提示というイメージでした。しかし実際は、第1回期日で争点および証拠の整理に並行して審尋が行われ、労働審判委員会の心証が形成されれば積極的に調停まで行う運用がみられています。そのため、東京地裁でも当初1時間としていた第1回期日の枠を2時間とるなど、第1回期日の充実化が図られています。逆にいえば、第1回期日でのあり方が勝敗を決めてしまうということですから、期日前に十分な準備が必要となります。

## 労働審判制度の利用状況（平成25年11月末現在）

## ①平成24年における労働審判新受件数（地裁名及び新受件数）

東京	1053	名古屋	211	宮崎	22
横浜	281	津	29	那覇	31
さいたま	158	岐阜	21	仙台	47
千葉	143	福井	10	福島	8
水戸	41	金沢	21	山形	11
宇都宮	39	富山	7	盛岡	10
前橋	44	広島	49	秋田	12
静岡	44	山口	17	青森	19
甲府	14	岡山	33	札幌	188
長野	34	鳥取	7	函館	12
新潟	28	松江	4	旭川	10
大阪	353	福岡	289	釧路	10
京都	81	佐賀	10	高松	12
神戸	148	長崎	16	徳島	9
奈良	34	大分	15	高知	5
大津	22	熊本	31	松山	9
和歌山	11	鹿児島	26	総計	3719

## ②労働審判事件の既済件数（終局事由別）

	労働審判	調停成立	24条終了	取下げ	却下・移送等	合計
平成21年	599 (18.6%)	2200 (68.2%)	107 (3.3%)	294 (9.1%)	26 (0.8%)	3226 (100%)
平成22年	612 (17.8%)	2433 (70.8%)	121 (3.5%)	240 (7.0%)	30 (0.9%)	3436 (100%)
平成23年	641 (18.2%)	2502 (71.2%)	119 (3.4%)	227 (6.5%)	24 (0.7%)	3513 (100%)
平成24年	643 (17.4%)	2609 (70.6%)	164 (4.4%)	256 (6.9%)	25 (0.7%)	3697 (100%)

## ③労働審判事件処理状況（審理期間及び労働審判事件が終局した期日回数）

申立て～終局日			第1回 期日前	第1回 期日	第2回 期日	第3回 期日前	第4回 期日前	計
1か月以内	575件	調停成立		3322件	4956件	3426件	309件	12013件
2か月以内	5944件	労働審判		440件	1200件	1357件	88件	3085件
3か月以内	6268件	24条終了	27件	266件	245件	103件	10件	651件
6か月以内	4211件	取下げ	698件	275件	186件	78件	13件	1250件
1年以内	120件	却下・移送等	105件	7件	3件	4件	0件	119件
平均	73.7日	合計	830件	4310件	6590件	4968件	420件	17118件
対象件数	17118件							

【出典】最高裁事務総局行政局調べ（件数は平成25年11月末現在のもので、平成26年1月10日集計による概数値）

その他、労働審判は審判書によるのが原則ですが、ほとんどが口頭告知で行われています。書面作成となるとその精査に時間をとられるため、その意味でこの口頭告知の運用も迅速な手続に一役買っているといえます。

## (2) 適正に解決されている

当初、労働審判員は使用者の団体および労働者の団体から半数ずつ選出されたため、それぞれの利益代表とならず、法に求められる中立かつ公正な立場で職務が遂行されるのかという懸念がありました。しかし、その懸念は杞憂に終わっているようです。実際、多くの場合で労働審判委員会の意見が一致するといわれています。

また、個別労働紛争では、労使の利益の均衡点での解決が求められています。この均衡点の模索を裁判官のほか雇用の現場における知識経験を備えた労働審判員を交えて行うことで、よりバランスのとれた当事者に説得性のある解決策が示されると考えられ、実際に労働審判員がその役割を果たしていると評価されています。

## (3) 実効的に解決されている

労働審判手続には調停があらかじめ組み込まれていますが、その調停成立による終局が、全体の約7割（70.6%）となっています。上記(2)でも述べたように、労働審判員の持つ知識経験が、紛争処理にあたって一定の判断基準の明確性・透明性と雇用の現場におけるバランス感覚を調停案にもたらし、当事者の納得性が高まっていると考えられます。

また、労働審判は調停案と同内容のものが示される運用がなされていますが、調停が成立せず労働審判となったにもかかわらず、約4割が確定するという結果が出ています。さらに、第1回期日前の取下げでは当事者間での何らかの和解があったと考えられ、これらを合計すると約8割の事件が労働審判手続への申立てを契機に紛争終局をみていると考えられます。

## 4 原職復帰に固執しない事案を労働審判に

労働契約の解消に関連する事案の中でも地位確認事件は、約7割が調停成立によって終局しています。

解雇事案における調停成立の場合は多くのケースで、

- ① 相手方（使用者）は申立人（労働者）に対する解雇の意思表示を撤回する。
- ② 申立人および相手方は労働契約を合意解約する。
- ③ 相手方は申立人に対して一定の解決金を支払う。

という内容での調停成立が多いようです（その他、守秘条項やその余の請求の放棄条項、清算条項などが盛り込まれます）。

やはり、解雇した労働者の原職復帰は、職場秩序維持や当該労働者との信頼関係構築の面で使用者として認めるのは困難といえます。したがって、原職復帰にこだわらない非正規社員の雇止めなどの事案では、労働審判は有効に機能すると考えられます。

また解決金の額としては、筆者の組合との交渉経験から、使用者が解雇に自信がある場合は月例賃金2～3カ月分、どちらともいえない場合は5～8カ月分、自信がない場合は10～12カ月ないし年収分といった相場感覚がありますが、労働審判においてもこのような相場感覚で解決金額が動いているようです。

## 5 労働審判手続の実務対策

労働契約の解消に関するトラブルが労働審判手続に申し立てられた場合、使用者がまずなすべき対応は、早急に顧問弁護士あるいは労働事件を専門とする弁護士に相談することです。答弁書の提出期限まで約1カ月と時間が限られて

いることから、代理人の選任は急務といえます。

そして、その選任した代理人と十分に打合せをして、簡潔な答弁書を作成し、証拠をわかりやすく整理して提出することが必要となります。解雇紛争では、第1回期日に行われる争点整理において主たる解雇理由が確定され、その後の解雇理由の追加が基本的に許されない運用となっているようですから、打合せでは漏れのないよう慎重さも求められます。

ところで、通常の裁判と異なり、労働審判ならではの配慮も必要です。労働審判では迅速な処理が行われ、また労働審判員は裁判官と違って、法律関係の書面を読み解く特別な訓練を受けているわけではありません。したがって、事案を的確に把握してもらえよう準備するべきです。たとえば解雇事件であれば、どの時点で解雇を決断したのかということがわかるような時系列表を用意し、それに対応した形で答弁書や陳述書を作成し、証拠を整理することになります。

期日当日には弁護士だけでなく、使用者自身や人事担当者など会社の関係者も同行します。そして期日では、労働審判委員会からの質問に答えることが求められますので、事前に十分なりハーサルしておくことも必要です。

リハーサルでは、代理人の想定外の事実が出て不利な発言とならないよう丁寧に行う必要があります。とくに、自身に不利な点については労働審判委員会も突いてくると考えられるので、その点に留意したりハーサルとします。

## 6 合同労組と労働審判

今日の合同労組は、労働者の相談にのることはもとより、解雇や賃金未払いなど個別労働紛争であったものを集団労使紛争化することによってその解決を図る機能を営んでいることは前述したところ です。

しかし、中小零細企業では、合同労組対策や交渉の術を知らない場合も多く、そのために事案によっては合同労組から多大な要求を受けているところもあると思われ、それに対応する使用者の負担は大きなものがあるといえます。

労働審判では、同手続に申し立てた事件について訴訟の提起も当然に可能とされていますが、その場合労働事件に専門的な労働審判手続の成果を待つべく、それが終了するまで受訴裁判所はその訴訟手続を中止できるとされています(労働審判法27条)。この趣旨に鑑みれば、労働委員会の審問も労働審判手続の成果を待つことには合理性があると考えられ、さらには本来個別労使紛争であるという原則に戻り、労働審判手続への申立てが労組法7条2号の団交拒否の正当理由となり、団体交渉を一時的に拒否できると考えるべきです。

また中小零細企業としては、自ら労働審判手続に申し立て、労働関係の専門家の入った労働審判委員会の適切な意見を得ることで、その労務の専門性ないし交渉力不足を回避できる可能性があります。