活かそう労働審判制
－理事長就任挨拶に代えて－

１　はじめに

まことに不本意ながら、本研究所の「理事長」なる役を引き受ける羽目になった。私は、毎日毎日押し寄せてくる、労働者をはじめ様々な階層の人々の深刻な事件と格闘している。そのため、いつも目先の差し迫った問題解決ばかりに追われ、「いったいこの世の中どうなっているんだ！」との怒りは持つものの、人々に不幸や困難をもたらしている根本原因を分析しその改革の道を探る「研究活動」には、全くと言ってよいほど関わりを持って来なかった。弁護士業務を立派に遂行しながら旺盛な執筆活動をし、大学での教鞭にも立ってこられた大橋前理事長とはえらい違いである。申し訳ないことに、理事長就任要請を受けるまで、当研究所主催の様々な企画に一度も参加したことがない。そのような私が当研究所の理事長を引き受けざるを得ないということ自体が、我々の側の運動の閉塞状況を示しているのではないかと、変なところで納得している。

そんなわけで、格調高い「理事長就任挨拶」など書けるわけがないし、書く気にもなれない。そこで、日々個別事件の解決に追われている“紛争解決業者”（「実務家」などというカッコイイ言い方もある）の立場から、今焦眉の関心事であるべき「労働審判制度」についてコメントし、挨拶に代えることとする。

２　「ロードーシンパン」って何？

２００４年（平成１６年）４月、労働審判法が成立し、本年４月から全国の地方裁判所本庁（当県では静岡地方裁判所本庁）で実施される。「官僚的な裁判制度を変え、市民に親しみのある市民に役立つ司法を」のスローガンのもと、「５０年に一度あるかないか」とも言われた司法制度の全面的改革、いわゆる“司法改革”の中で、労使間の個別紛争（解雇、賃金不払い、賃下げその他労働条件の不利益変更、

意に反する配転など）を解決するための法的システムとして、これまでなかった全く新しい制度が誕生したのである。しかしこの制度、実施までに２ヶ月を切っている（この所報が出る頃には１ヶ月を切っているか？）にもかかわらず、ほとんど知られていない。いわゆる「活動家」の間でも「ロードーシンパン…？それって何？」という受け止め方がほとんどである。

そこで来る㊟４月1日（土）、つまりこの制度実施開始日に、当研究所・県評・自由法曹団静岡県支部三者の共催で、学習会「労働審判制を活かそう」（仮称）を開催すべく準備中であり、近々その案内が本所報を購読されている皆さんのところにも届くはずであり、詳しくは是非これに参加して学習してもらうこととし、ここではごくポイントのみの紹介でご勘弁頂く。（㊟4月1日→4月22日(土)に変更になりました）

３　諸外国と比べ、圧倒的に少ない我が国の労働事件数

我が国の労働裁判の年間新受付件数は、従来、仮処分を合わせても１０００件程度であったが、バブル経済崩壊後のリストラの嵐が吹き上げる中で解雇・賃金不払い等の個別紛争が急増し、現在は年間３０００件を超える事件数になっている。ところがそれでも、ドイツの年間６３万件、イギリスの年間２０万件という数に比べれば、文字通り、ケタ違いに少ない。「日本の企業はドイツやイギリスと比べ労働者の権利保護に気を配っているので“事件”にまで発展しない」などと思っているノー天気な労働者は一人もいないであろう。労基法違反、権利侵害は蔓延しているにもかかわらず、それを解決するために裁判制度が利用されていないからに他ならない。ではなぜ労働者が裁判を利用しないのかと言えば、日本の裁判制度が、労働者にとってはまことにどうも「利用しにくい」「使い勝手が良くない」からであろう。そしてその最大の原因が、解決にまで時間がかかり過ぎることである。

４　労働審判制の特徴その１

－簡易・迅速な審理－

例えば“フツーの労働者”が突然解雇通告を受け、それに納得できず解雇撤回・職場復帰を求め、或いは、そんな会社に働き続ける気はないがせめて損害金だけはきちんと支払えと要求し、１～２年の裁判を続ける気になるであろうか。残念ながらこれまでの裁判制度では、労働組合（それも今では希少価値となっている闘うまともな労働組合）などの支援を受けながら長期の裁判闘争を覚悟して闘い続ける強固な意思と条件のある“フツーではない労働者”しか、裁判に訴えることは困難であった。フツーの労働者が「それならやってみよう」と思うためには、とにかく短期間に解決に結びつく制度でなければダメ。ドイツやイギリスで年間数十万件の申立があるのは、そういう制度だからこそである。そこで労働審判では、原則として３回の審理、申立がなされてからおよそ３、４ヶ月で結論（審判）を出すことになる。さらには、それ以前に調停で（場合によっては第一回目の期日－申立から４０日以内－で）解決するケースも多いはずである。

そのためには、申立をする側も期日前の準備が大変であるが、申立を受けた使用者側も、これまでの訴訟のように、第一回目の期日には「認否」だけの答弁書を出し、「詳細は追って準備書面により主張する」などという対応は許されない。第一回目で全ての争点を明確にしなければならない。審判官からの質問に対し「次回期日までに書面で答えます」もダメ。その場で口頭で直ちに答えなければならない。とにかくダラダラと書面をやり取りすることはない。

さらに、これまでの訴訟では、結審してから判決までは数ヶ月先、ひどい場合は「判決期日は追って指定する」とされ、いつ判決が出るのかわからないこともあった。しかし労働審判では、結審後速やかに、例えば結審の当日直ちに口頭で言い渡すことも可能であり、そうした場合も相当多いであろうと予測されている。

５　労働審判制の特徴その２
－実効性のある解決手段－

バブル崩壊後、やられ放題のリストラ横行の中で個別紛争が急増し、国もやむな

く２００１年に「個別労働紛争解決促進法」を制定し、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん制度が導入され、さらには、地方労働委員会（本来は、不当労働行為などの集団的（労働組合対使用者間）労使紛争の解決のためのシステム）でも個別労使紛争のあっせん等がなされるようになった。これらもそれなりに利用され機能しているようであるが（但し、正直なところ私はその実態をよくは知らない）、これらの「あっせん」や「調停」は、双方の主張の調整を図る制度であるため、そもそも使用者側が「あっせん」の開始自体を拒否すればそれまでであり、仮に「あっせん」が開始されても、交渉力に劣る労働者側は微々たる解決金であきらめる、良くてせいぜい「足して２で割る」解決、ということにならざるを得ない。つまり、残念ながら実効性に乏しい。

しかし労働審判は、「当事者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ずる」ほか、「紛争を解決するために相当と認める事項を定める」（例えば使用者に労働者の現職復帰を認めさせる）ものであり、最終的には、判決と同様、使用者に対して命令を下す制度である。また、審理の過程でいつでも調停案が示され（先に述べたとおり場合によっては第一回目から）、それにより解決することも多いと思われるが、この場合の調停も、最終的には審判を下す権限を有している立場からの提案であり、使用者は、審判で敗けそうと判断すれば渋々でもこれに応じざるを得ない。

では、そのようにして下される審判に使用者側が納得せず異議を出したらどうなるのか、無論、労働者にとっても納得のいかない審判となる場合もある。さてどうなるか…。これから先は、是非４月１日の学習会に参加して大いに学習して欲しい。

６　労働審判制の特徴その３

－労使の専門家と裁判官による合議での審理・審判－

この点が、これまでになかった全く新しい制度としての重要なポイントである。イメージとしては、地方労働委員会（地労委）における労使双方の参与委員を思い

浮かべればわかりよいが、大きな違いは、地労委の参与委員は、審理に「参与」はするが決定を下す評決には参加できない。決定はあくまで公益委員（裁判では裁判官の役目）だけで下す。これに対し労働審判では、労使双方から選任される２名の「労使関係に関する専門的な知識経験を有する者」（労働審判官）が、１名の職業裁判官（審理の指揮、つまり「裁判長」の役はこの裁判官が担う）と同一の評決権を持ち、この３人の間での多数決で審判を下すのである。「労働関係に関する専門的な知識経験を有する者」とは言え、裁判官ではない素人に裁判官と対等の権限が与えられる訳で、これは3年後に実施されることになっている刑事裁判の裁判員制度と同様、「一般市民の司法への参加」という、我が国にとっては極めて画期的な制度となる。従って当然のことながら、どんな人がこの審判員に選任されるのか、我々は重大な関心を持たなければならないのだが、残念ながら今のところ制度自体がまだよくわかっていないため、“自覚的活動家”の間でも関心は極めて薄い。

７　「制度を活かすもの、それは紛れもなく人である」

かなり荒っぽい解説ではあるが、以上で労働審判制度のポイントは理解いただけたであろうか。

先に述べたとおり、我が国の労働者の圧倒的多数は、権利侵害を受けても、裁判所にその救済を求めようとはしない。その結果、ますます労基法違反がはびこり、使用者側の“やり得”、お金と時間のかからない行政機関のあっせんを利用し“涙金”でも獲得するだけまだマシ、という状況であり、そのことがますます労働条件の悪化・無権利状態を引き起こす。つまり、「我が国の労使関係には“法の支配”が貫徹していない」のである。司法改革に託した我々弁護士の側の理念は、我が国の社会のあらゆる場面・分野に「法の支配」を確立することであった。労働審判制度は、そのための極めて重要な第一歩である。

もちろんこの制度にも様々な限界がある。スズキの賃金差別事件の如く、労使の主張が鋭く対立し、裁判所の最終的法的判断を求める以外に道のない紛争には役に

たたない。また例えば、解雇を例に取れば、職場に戻れなくても相当額の金銭給付の獲得でもよしとする場合には大いに活用できるが、あくまで職場復帰を求める場合には、結局のところ訴訟に移行せざるを得ないということも多いであろう（もっともその場合でも、審判手続が無駄にならないようなシステム作りがなされている－その詳細は４月１日の学習会で－）。

しかしこれまでの裁判制度とは異なり、労働者にとっては利用しやすく且つ実効性のある法的制度が、個別紛争の解決手段の一つのメニューになったことは間違いない。男女雇用機会均等法が導入した調停制度のように、制度自体が欠陥だらけでおよそ労働者にとって「屁の役にも立たない」ものもある。しかし今回の労働審判制は、使いようによっては大いに役立つはずである。要はこれをどう使いこなすかである。

司法改革の出発点になった司法制度改革審議会の最終意見書の中に、「制度を活かすもの、それは紛れもなく人である」という一節がある。折角出来た労働者のための制度、“労働者諸君”大いにこれを活かそうではありませんか。