

らには慰謝料等を求めることができます。このとき、会社の責任が認められるためには、ケガであれば事故状況、メンタルヘルスであればハラスメントの状況等を具体的に主張・立証することが必要になりますから、「労災かな？」と思ったら、早めに弁護士に相談してください。

(山内志織)

キーワード⑩

労働審判

労働問題のための特別な裁判が「労働審判」。スピード感がウリだけど入念な準備が必須

□「労働審判」とは

労働審判（制度）とは、通常の裁判と異なり、個別労使紛争を原則として3回以内の期日で解

決するものです。裁判官である労働審判官1名と専門的な知識経験を有する2名の労働審判員から構成される労働審判委員会が審理を担当します。

労使どちらかの申立てにより開始され、非公開の期日で進行し、話し合い（調停）による解決の見込みがある場合にはこれを促されます。話し合いによる解決ができない場合には、労働審判（例…〇〇万円を支払えといった内容）が出されます。

労働審判委員会が出した審判に不服がある場合には、審判告知日から2週間以内に異議申立てを行うことで、通常の裁判へ移行します。

□労働審判の特徴

1 何といっても迅速！ 約3か月で終了

労働審判の特徴は、何といっても、「迅速」な紛争解決制度であることです。

そうではありません。

最高裁判所の調査によれば、令和4（2022）年度の通常の労働裁判（労働関係訴訟）の平均審理期間は17・2か月となっています。労働事件は、事案が複雑なことが多く、民事訴訟の中でも比較的時間がかかります。

これに対し、労働審判の場合には、申立てから原則40日以内に第1回期日が入り、原則として期日が3回しか開かれません。最高裁判所の調査によれば、平成18（2006）年から令和4年までに終了した事件の平均審理期間は81・2日となっており、そのうち66・9%の事件が申立てから3か月以内に終了しています。

2 第1回期日で勝敗が決まる!? 準備の重要性

このように、労働審判は、通常の裁判に比して、圧倒的に「迅速」ですが、だからといって「簡易」（当事者にとって楽）な制度かというところ

通常の裁判では、時間をかけて労働者と使用者がお互いに主張反論を尽くし、証人尋問を行って判決が下されるのに対し、労働審判では審理期間が圧倒的に短いため、主張や立証を3回の期日に凝縮して行います。

通常、労働者側が申立書を提出し、これに対し使用者側がおおむね第1回期日の1週間前に答弁書で反論します。その後、労働者側は期日前までに補充書面で再反論を行い、期日を迎えます。

労働審判委員会は、第1回期日の前に、提出された書面をもとに暫定的な心証を形成し、第1回期日で双方への事実関係の聞き取り（審尋）を行って心証を確定させ、それをもとに調停案を提示しています。第1回期日は、3〜4時間ほど時間をかけて行われる一方、第2回及び第3回は、調停条件の擦り合わせのため、1

時間ほどで行われることがほとんどです。

つまり、労働審判においては、実質的に第1回期日で勝敗が決まってしまうのです。だからこそ、期日が開かれる前に周到な準備を行うことが不可欠です。

そのためには、答弁書が来る前から使用者が反論してきそうな部分を予測し、先回りして対処しておくことが必要です。どんな事案であっても、多かれ少なかれ労働者側にとっても弱い部分があるのが通常です。労働者自身にとつて不利な出来事についても、しっかりと代理人弁護士にすべて話しておくことが肝要です。

使用者側から答弁書が出てきた後、第1回期日の直前に補充書面を提出して再反論をすることが通例ですが、答弁書が提出されてから第1回期日まで残り1週間を切っている中で反論できることには限界があります。

有利な心証を勝ち取るためには、申立前の段と行われますので、申立人ご本人は相当緊張すると思います。私の場合、1週間前と前日に3時間程度練習のための打ち合わせを行っています。

つまり労働審判は、通常の裁判より一層、手続の当初から労働者本人が積極的に関与する必要があるのです。

4 「専門的」かつ「柔軟」な解決

労働審判委員会には、審判官（裁判官）のみならず、労働者団体と使用者団体出身の審判員が1人ずつ含まれているため、現場を良く知る専門家による、現場の実情に即した判断を期待することができます。

労働審判委員会が調停案や審判内容を決定する際、審判員は審判官と対等の1票を有しています。また労働審判では、紛争解決のため「相当と認める事項」を定めることができます。

階から、代理人弁護士と労働者自身とが協力してあらかじめ充実した準備をしておくことが重要です。

3 第1回期日から本人の出頭も必要

通常の裁判ですと、初めの数期日においては代理人弁護士のみで対応可能で、本人が出頭しなくても足りません。

一方、労働審判においては、これまで説明してきたとおり第1回期日から審尋、調停案の提示が行われるため、代理人弁護士だけではなく労働者本人も期日に出頭することが必要です。それだけでなく、事前に本人が労働審判委員会から質問されてもすぐ答えられるように審尋に向け練習しておくことも必要です。

皆さんがイメージするいわゆる「法廷」とは異なり、審尋は基本的に会議室のような部屋でラウンドテーブルを囲んで使用者側も相席のも

つまり、労働者側から見れば現場を知る審判員2人の心証を動かすことができれば、たとえ審判官の心証とは異なっていたとしても、法律や従前の裁判例の枠にとどまらない解決を求めることができるということです。

たとえば、解雇事件の場合に労働者側が復職を希望しない場合には金銭によって解決することが広く行われています。白黒はっきり付かない場合には、通常の裁判の判決では、1000…0の判断しかできず、立証責任を負う労働者側が敗訴しがちであるのに対し、労働審判においては割合的な解決もなされています。

□労働審判の注意点

このように、労働審判には、良い特徴もある一方、注意を要する点も存在します。

1 複雑な判断を要する事件には向いていない

まず、複雑な判断を要する事件には向いていないという点です。たとえば、一般に組合差別や女性差別などの雇用差別事件については、たくさんの証拠を分析する必要がある上、差別に当たるかどうかの法的評価も緻密な判断を要することが多く、審理期間の短い労働審判で扱うことは困難とされています。

このように、「事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でない」と認めるときには、労働審判委員会は事件を強制的に終了させ、通常の裁判へ移行させることができます。

2 足して二で割ったような解決？

また、上記1のように、事件を終了させるまでではないが、事実認定（ある事実があるか否か）や法的判断（違法か否か）について、微妙な判断が求められる場合、安易に足して二で割

ったような解決や立証責任を負う労働者側にとって不利な判断が示されることがあります。そのため、労働審判での解決が通常の裁判での解決水準よりも低くなってしまうこともあります。たとえば、残業代請求事案における労働時間の算定などで、過少に認定されてしまったりすることがあります。

たしかに、労働審判は「事案の実情に即した」解決が求められる制度ですが、「当事者間の権利関係を踏まえ」ることが大前提のではありません。法的判断を避ける安易な判断がなされないよう、申立時から積極的な主張立証を行い、労働審判委員会に判断を求めることが重要です。

このように、労働審判は迅速な解決を期待することができる制度ではありますが、極めて専門的な判断を要する手続でもあります。制度を利用する際にはぜひ、労働事件を専門的に取り

扱っている弁護士に相談するようにしましょう。

（有野優太）

本書は、2017年12月～2019年10月、ウェブサイトに「リテラ」に連載されていた「ブラ弁は見た！ ブラック企業トンデモ事件簿100」を大幅に加筆修正のうえ、書籍化したものです。