

第3 労働審判

1 労働審判とは

労働審判制度は、増加しつつある個別労働紛争を紛争の実情に即して迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として、平成16年4月に成立した労働審判法に基づき、平成18年4月1日から始まった制度です。

制度が始まって2年弱の時点での審判の申立件数は、全国平均1か月112件ほどで、都市部を中心に利用が広まりつつあります。労働審判が開始した影響で、裁判所で扱う事件総数は増加しているものの、裁判所における他の手続、つまり訴訟と仮処分の申立件数には減少傾向が見られます。特に仮処分については、迅速性という共通点を有しながら、より簡易迅速な解決を目指す労働審判制度ができたために、申立事件数が顕著に減少しています。しかし、個別労働紛争に関する行政機関等への相談は増え続けているため、制度の浸透と共に労働審判制度の利用が増えると予想される一方、訴訟の減少傾向がこのまま続くのかどうかは明らかではありません。

労働審判制度とは、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判を行う手続をいいます（労審1）。

2 労働審判に適した事案

労働審判制度では、労働審判委員会が、事案を審理し、調停を試み、調停が成立しない場合には審判を行います。これらの審理を、原則3

回以内の期日で終結することを特徴としています。

このような仕組みや特徴に照らすと、労働審判制度は、申立人が迅速な解決を希望する事件で、しかも調停成立の見込みがある事件について、最も有用といえます。他方、3回以内では解決困難な複雑な事件、当事者が詳細な事実認定を希望する事件、審判に対し必ず異議が出るとされる対立が先鋭な事件などはあまり向かないと考えられます。

前記を労働審判制度を利用するかどうかの判断という観点から整理すると、調停成立の見込みがあるかどうか、すなわち双方に歩み寄りの見込みがあるかが最も重視される基準になります。まず、申立人から見て、相手方が譲歩して調停が成立する可能性があるかどうか、一歩も引かずに争ってくるかを見極める必要があります。申立人側でも、例えば、従業員としての地位確認を求めようとしている場合であっても、調停の話し合い状況によっては最終的には金銭解決でも構わないという割り切りができるかを考えておく必要があります。他方、当事者の対立の激しい事案や会社の人事制度全体に関わる問題で個別的な解決が難しい事案など調停成立の見込みが乏しい事案については、労働審判を申し立てても調停が成立しなければ訴訟となる公算が高い訳ですから、最初から訴訟を提起した方がよいとの判断もあり得ます。

なお、会社側から労働審判制度を積極的に活用する余地はあるのかという点が議論されることがありますが、制度開始2年弱の段階では、会社からの労働審判の申立件数はごくわずかに留まっています。債務不存在の確認請求や労働者への金銭請求といった類型で、かつあらかじめ勝敗のはっきりしている事案については、会社側から労働審判制度を利用することが有益なケースもあるかもしれません。しかし、安易な申立ては会社に不利に働く恐れもあり、個々の事案に応じて慎重な検討の上で活用の途を探る必要があります。今後の会社側申立事案

の集積を待ちたいところです。

3 労働審判の対象

労働審判制度の対象となるのは、労働契約の存否その他の労働関係に関する事実について、個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争です（労審1）。

したがって、例えば、従業員の募集及び採用に関する紛争は、労働契約がまだ存在しないため対象となりません。また、派遣労働者が派遣先事業主を相手方として申し立てることも、派遣労働者と派遣先事業主との間に労働契約がないため、労働者派遣法で派遣先事業主の義務が特に規定されているような場合（労派遣44～47の2）を除いて難しいと考えられます。

労働組合と会社の間での集団的労使紛争は、紛争が「個々の労働者と事業主との間」（労審1）に生じていないので、対象となりません。行政事件訴訟の対象となる紛争も、「民事に関する紛争」（労審1）に該当せず対象外です。

また、労働審判は「当事者間の権利関係を踏まえ」て審判を行う手続ですので（労審1）、労働者の権利を踏まえていない紛争（利益紛争）、例えば妥結していない賃上げ交渉をめぐる紛争などは労働審判の対象とはなりません。

他方、「個々の労働者と事業主との間に生じ」ていれば足りるので（労審1）、その後労働者側に相続が生じた場合や、事業主側に吸収合併や営業譲渡があった場合にも、権利義務を承継した者が当事者となって労働審判を進めることが可能です。

労働審判の対象とならない紛争について申立てがなされた場合や、その他申立てが不適法と認められるときは、裁判所は申立てを却下しなければなりません（労審6）。前記以外の申立てが不適法な場合とし

ては、申立人が当事者能力や労働審判手続にかかる行為能力を欠く場合や申立手数料を納付しない場合などがあります。

4 労働審判の手続

(1) 管轄

労働審判の管轄は、相手方の住所、居所、営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所、紛争が生じた労働関係に基づいて当該労働者が現に就業している若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所、又は当事者が合意で定める地方裁判所です（労審2）。

裁判所では、労働審判制度開始から当分の間は支部では労働審判は取り扱わないこととしていますので、申立ては各地方裁判所の本庁に行う必要があります（ただし、平成22年4月から、立川支部など一部の支部で労働審判の取り扱いを開始します）。なお、この点と関連して、最初から訴訟を選択した場合には支部が管轄となる事件であったとしても、労働審判から移行した訴訟については労働審判を申し立てた本庁に訴訟が係属することになります。

(2) 申立手数料

申立手数料は、申立人が申立てをもって主張する利益に応じて算定します。具体的な数字は異なりますが、労働審判を求める価額の算定に関する考え方の基本は、訴訟の場合と同様です。

なお、終期を明らかにしないで賃金の支払を求める場合は、申立時までに既発生未払い額と申立後3か月間に発生する額の合計額が、労働審判を求める事項の価額となります。また、労働審判を求める事項の価額が算定することができないか又は極めて困難なときは、160万円とみなされるところ（民事訴訟費用等に関する法律4⑦）、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認はこれに該当します。

(3) 労働審判委員会とその構成

労働審判手続を行う労働審判委員会は、労働審判官1人と労働審判員2人で構成されます(労審7)。労働審判官には裁判官が指定される(労審8)、労働審判員は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ます(労審9②)。労働審判委員会は合議制を取っており、委員会の決議は3人の過半数の意見によるものとされています(労審12)。労働審判手続の指揮は労働審判官が行います(労審13)。

(4) 代理人

労働審判手続における代理人は、原則として弁護士である必要があります(労審4)。

労働審判手続には専門的な法的知識が必要とされ、かつ短時間のうちに適切な対応をする必要があります。したがって、双方に弁護士が代理人としてつくことが望ましいと考えられています。

5 労働審判のスケジュール

労働審判の平均審理日数は約75日、すなわち申立てから平均2か月半で審理が終結しているとのデータも出ており、非常に短期間のうちに期日が進んでいきます。第1回期日・第2回期日で終結する事案も多く、第3回期日まで行う事案でもスピーディーな進行が図られます。

労働審判の平均的なスケジュールは、次のようなイメージです。

申立て

○申立書記載事項(労審5②、労審則9①)

- ・申立ての趣旨
- ・申立ての理由(労審則9②)

(申立てを特定するのに必要な事実)
(申立てを理由付ける具体的な事実)

- ・予想される争点
 - ・当該争点に関連する重要な事実
 - ・予想される争点ごとの証拠
 - ・当事者間においてされた交渉その他の申立てに至る経緯の概要
 - ・代理人（代理人がない場合にあつては、申立人）の住所の郵便番号及び電話番号（ファクシミリの番号を含みます。）
- 申立書は正本1通、写し4通（相手方が1名の場合）を提出
※1
- 証拠説明書と書証は正本1通、写し1通（相手方が1名の場合）を提出 ※1

答弁書提出

40
日
以
内

7
～
10
日
前
ま
で

- 答弁書提出期限の変更が可能な場合もある
- 答弁書記載事項（労審則16①）
 - ・申立ての趣旨に対する答弁
 - ・申立書に記載された事実に対する認否
 - ・答弁を理由付ける具体的な事実
 - ・予想される争点
 - ・当該争点に関連する重要な事実
 - ・予想される争点ごとの証拠
 - ・当事者間においてされた交渉その他の申立てに至る経緯の概要
 - ・代理人（代理人がない場合にあつては、相手方）の住所の郵便番号及び電話番号（ファクシミリの番号を含みます。）
- 答弁書は、正本1通、写し3通を提出。相手方には直送
※1
- 証拠説明書と書証は、正本1通を提出。相手方には直送
※1

第1回期日

約
2
～
5
週
間

- 第1回期日の変更は早期に申し出れば可能な場合もある
- 1～2時間程度空けておく
- 第1回期日から調停も並行して進むことが多い
- 第1回期日から審尋が行われることもある

第2回期日

約
2
～
5
週
間

- 主張や証拠書類は、原則第2回期日終了までに提出（労審則27）
- 第1回期日、第2回期日で審判が出ることも珍しくない

第3回期日

- 審理は第2回期日までに終え、第3回期日は調停の話し合いが中心
- 調停が成立しなければ、審判が出る

第4回期日※2

- ※1 申立書と答弁書の写しを3通余分に提出するのは、労働審判委員会の構成員に事前に渡すためです。他方、写し3通の提出が求められていない証拠書類については、事前渡しの取扱いは当然には予定されていないといえます。証拠書類の取扱いは各裁判所によって若干異なりますが、労働審判員らに必ず事前に渡される申立書と答弁書を充実させておくことが重要といえます。
- ※2 特別の事情がある場合には、例外的に第4回期日の指定が可能ですが（労審15②参照）、紛争の迅速な解決という労働審判手続の目的に照らし、適用される場面は極めて限定的と考えられます。例えば、第4回期日に調停が成立することが確実と思われるような場合が、例外的に第4回期日を指定する場面として考えられます。

事例1 従業員側からの相談事例（普通解雇）

1 事案の概要

Y社は電子機器の製造販売等を業とする株式会社であり、Xは平成9年4月にY社に入社した。

Xは、約10年間にわたり様々な部署で就労してきたが、平成19年1月頃、所属部署から「当部では与える仕事がない。社内で仕事を探せ。」と通告され、他の部署での仕事も見つからなかったことから、同年3月末日をもって退職するよう勧告を受けた。

Xはこの退職勧告を拒否したところ、Y社は、Xが所属部署において的確に業務遂行ができないことがあり、平成19年に行われた人事考課においても下位10%未満の順位であったことから、就業規則上の解雇事由のうち「労働能力が劣り、向上の見込みがないと認めたとき。」に該当するとして、Xに対して同年3月31日をもって解雇する旨の意思表示を行った。

そこで、Xは本件解雇は不当解雇であるとして、弁護士Zに相談した。

※セガ・エンタープライゼス事件（東京地決平11・10・15判タ1050・129）をベースに事案を設定した。

2 調査確認すべきこと

(1) 事実調査

ア 解雇について

(ア) 解雇事案かどうかの確認

退職勧奨（退職強要）の問題であれば、解雇の問題ではないので、相談者からの事情聴取によりこの点をまず確認する必要があります。

(イ) 解雇の意思表示の確認

解雇通知書等から解雇（予告）の時期、効力発生時期、懲戒解雇か

否かを確認します。

(ウ) 法令上の解雇制限（特別事由による解雇制限）違反、解雇
手続上の問題の確認

現行法上、産前産後の休業中・業務災害による療養中の解雇禁止（労基19）、国籍・信条・社会的身分による差別的取扱いとしての解雇禁止（労基3）、不当労働行為としての解雇禁止（労組7一）など特別事由による解雇禁止が規定されています。これらに違反することは明確な解雇制限違反ですから、特別事由による解雇制限違反についても確認する必要があります。

また、使用者は労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、30日前に予告しない使用者は30日以上平均賃金を支払わなければならないとされています（労基20）ので、予告義務違反の有無についても確認する必要があります。

(エ) 解雇理由の特定

解雇を争う場合、会社が従業員を解雇した理由を把握することは必須です。そこで、解雇通知書や解雇理由証明書に記載された解雇理由を確認します。

また、就業規則上解雇事由が規定されている場合が多いので、就業規則の内容を確認するとともに、会社が示した就業規則上の解雇事由を確認します。

(オ) 解雇権濫用の成否に関する事実の確認

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」とされています（労契16）。つまり、解雇には客観的に合理的な理由及び社会的相当性がなければならず、この要件を欠く解雇は、権利濫用

として無効とされています。

解雇権濫用は権利濫用の1つであり、いわゆる規範的要件とされていますので、解雇権濫用を主張するときは、解雇権濫用といった規範を根拠付ける具体的事実を主張することになります。したがって、解雇権濫用を根拠付ける具体的事実を確認する必要があります。

例えば、当該従業員の能力不足・成績不良が問題となっているケースでは、能力不足・成績不良と評価されている事実の内容、その程度や、会社側において指導・教育等の是正措置を講じたか、職種転換（配転・降格）などにより改善の余地があるかなどを確認する必要があります。また、当該従業員の規律違反行為が問題となっているケースでは、規律違反行為の内容、態様、程度、回数、改善の余地の有無などを確認する必要があります。

イ 雇用契約の内容について

解雇を争う場合、その前提となる労働契約の内容を確認する必要があります。また、通常、解雇無効の主張と併せて解雇以後の賃金を請求することになりますから、雇用契約書、就業規則、賃金規程や給与（賞与）明細書などから①雇用契約の締結日、②賃金の額、③支払方法（締日、支払日）を確認する必要があります。

(2) 資料収集

本件のように解雇が問題となっているケースにおいて、次に挙げる資料はいずれも基本的な資料ですから、収集すべき資料です。

- ① 労働（雇用）契約書
- ② 就業規則、賃金規程
- ③ 解雇予告通知書、解雇通知書、解雇理由証明書
- ④ 給与（賞与）明細書

○時間外手当及び深夜就業手当の請求

ケース

Xは、ビル管理会社であるY社の従業員であり、Y社管理のビルに配置され、ボイラー等の操作、ビル内の巡回等の業務に従事していた。その業務は、月数回午前9時から翌日同時刻までの勤務であり、同勤務中、連続8時間の仮眠時間が与えられていた。ただし、仮眠時間中、警報等が鳴る等した場合は、直ちに対応する必要があるとされていた。

Y社では、この仮眠時間は所定の労働時間とせず、労働協約・就業規則所定の時間外勤務手当及び深夜就業手当の支給対象ともせず、何らの規定も定めていなかった。またX Y社間での労働契約中においても何らの合意もなかった。

Xは、Y社に対して、仮眠時間の時間外勤務手当及び深夜就業手当の支払を受けたいと考えている。

※大星ビル管理事件（最判平14・2・28判時1783・150）をベースに事例を設定した。

ポイント

- ・「労働時間」とは「労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間」であって、その判断は、労働契約、就業規則、労働協約等の定めによるのではなく、使用者の指揮命令下におかれているか否かにより客観的になされます。
- ・時間外手当及び深夜就業手当（以下「割増賃金」といいます。）の支払は労働協約、就業規則及び労働契約の規定により、これらの規定が労働基準法の定める基準より下回った場合に労働基準法が適用されます。

- ・ XのY社に対する責任追及を求める意思の強弱が手続選択のポイントとなります。

法律関係の解説

本ケースでの仮眠時間が「労働時間」に該当するか否かについては、ほぼ同様の事案における最高裁平成14年2月28日判決（判時1783・150）により、「労働時間」に該当する旨の判断がなされています。

では、本ケースでの仮眠時間が労働時間にあたるとして、時間外手当及び深夜就業手当はどのような場合に、支払われるのでしょうか。

時間外手当につき労働基準法が適用されるには、労働協約、就業規則及び労働契約の規定（以下「労働協約等」といいます。）が労働基準法の基準を下回る場合に限られます。

本ケースでは、労働協約等において、仮眠時間につき手当を支払う旨の定めがないわけですので、当然、労働基準法の基準を下回ることとなります。したがって、労働基準法上の定めにしたがって（労基37①、割増賃金令）、2割5分増以上の賃金が支払われることとなります。

深夜就業手当も時間外手当と同様であり、本件では、労働基準法上の定めにしたがって、2割5分増以上の賃金が支払われることとなります（労基37③）。ただし、深夜労働と時間外労働が重なった場合、重複部分について5割増以上の賃金が支払われます（労基則20①）。

この労働基準法37条の規定に違反した会社は、裁判所から不払い額と同じ金額の付加金の支払を命ぜられることもあります（労基114）。

また、労働基準法37条違反は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる可能性があります（労基119―）。

Xの手続選択

本ケースの仮眠時間が労働時間にあたるのであれば、Y社に割増賃金の支払義務が存在することは明らかというべきです。

Xとしては、まず、請求の方法等について弁護士や都道府県の総合労働相談コーナーで相談してみるべきでしょう。

本ケースでXが留意すべきは、将来のXとY社との関係です。つまり、譲歩してもよいから本ケースについてはできる限り穏便に解決をし、Y社内において波風を立てたくない、という気持ちも当然あり得る事です。他方、Y社の法的責任を追及したいという意思を有する場合も当然あり得ます。

仮に、前者（譲歩して穏便な解決で済ませたい）とすれば、労働基準監督署に申告し、労働基準監督署の是正勧告を期待する方法も有効な手段として考えられます。また、都道府県労働局長からY社に割増賃金の支払が必要であることについて助言、指導してもらうか、又は紛争調整委員会のあっせん手続による解決を図る方法も考えてよいと思います。他にも労働審判を利用することも考えられます。なお、方針について、弁護士や総合労働相談センターで相談するのがよいでしょう。

他方、後者（きっちりと法的責任を追及したい）とすれば、まず検討すべきは、訴訟ということになります。ただし、迅速に解決したいという気持ちがある場合は、労働審判の利用も考えるべきです。ただ、労働審判の場合は、Xに譲歩の余地がないと解決は困難です。その点も勘案して選択すべき手続を検討しなければなりません。

なお、仮に、Y社が、仮眠時間は労働時間にあたらないと理解しており、それが、単なる法的知識の欠如ではなく、何らかの根拠に基づくものである場合において、Xとしてはその点を争うのか否かの考えにより、とるべき手続は異なってくることとなります（もっとも、事

前にY社の意思を知ることは容易ではありませんが。)争うことになれば、「労働時間」に該当するか否かの解釈の問題を含むこととなりますので、労働審判等での解決は困難です。やはり訴訟で解決することにならざるを得ないと思われれます。

Y社の手続選択

本ケースで、Y社が、仮眠時間につき労働時間に該当すると考えるのであれば、Xに対し、割増賃金等を支払わなければなりません。

割増賃金等を支払う方向性で解決をするのであれば、次は、その算定を行う必要がありますが、弁護士や総合労働相談センターで相談し、適宜のアドバイスを受けるとよいと思われれます。

もっとも、Y社が、仮眠時間につき労働時間に該当しないと考えるのであれば、その旨につき、弁護士と相談し、Xの選択した手続に沿って、防御活動をしていくことになります。

ただし、Y社の言い分が認められる見通しを弁護士とよく相談し、手続は進めていくべきでしょう。特に訴訟になると、遅延損害金が発生し、さらに付加金の規定も適用されるリスクが生じるからです。

参考法令等

- 労働基準法37条1項・3項（時間外、休日及び深夜の割増賃金）
労働基準法114条（付加金の支払）
労働基準法119条〔罰則〕
- 労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平6・1・4政5）

参考判例

- 大星ビル管理事件（最判平14・2・28判時1783・150）

本ケースと同様の事案であり、労働時間につき「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」とし仮眠時間につき、労働時間と認定しています。

○三菱重工業事件（最判平12・3・9判時1709・122）

造船所における就業規則が、労働時間について午前8時から午後5時までと定めるとともに、始業時刻である午前8時には、作業着等の装着を完了させた上で所定の場所にいななければならない旨も定めていたところ、この始業時刻前の更衣所での作業着等の装着と、所定の場所への移動が労働時間ではないか等が争われました。

この点、最高裁は、労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、その判断は、客観的に定まる（つまり、労働契約、就業規則等により決まるものではない。）とし、前記の装着と移動の時間につき労働時間と認定・判断しました。