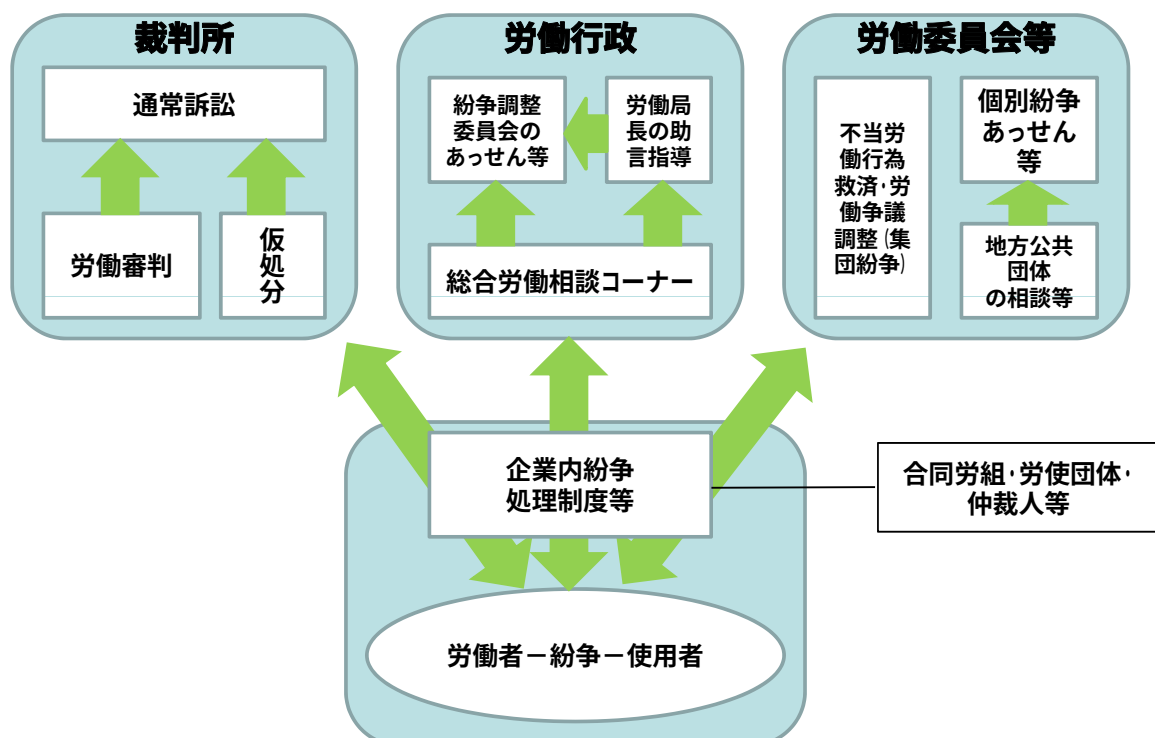


労働審判制度を中心とする個別労働紛争処理制度の現状と連合の考え方

日本労働組合総連合会
総合労働局長 新谷 信幸

1

個別労働紛争解決制度の全体像

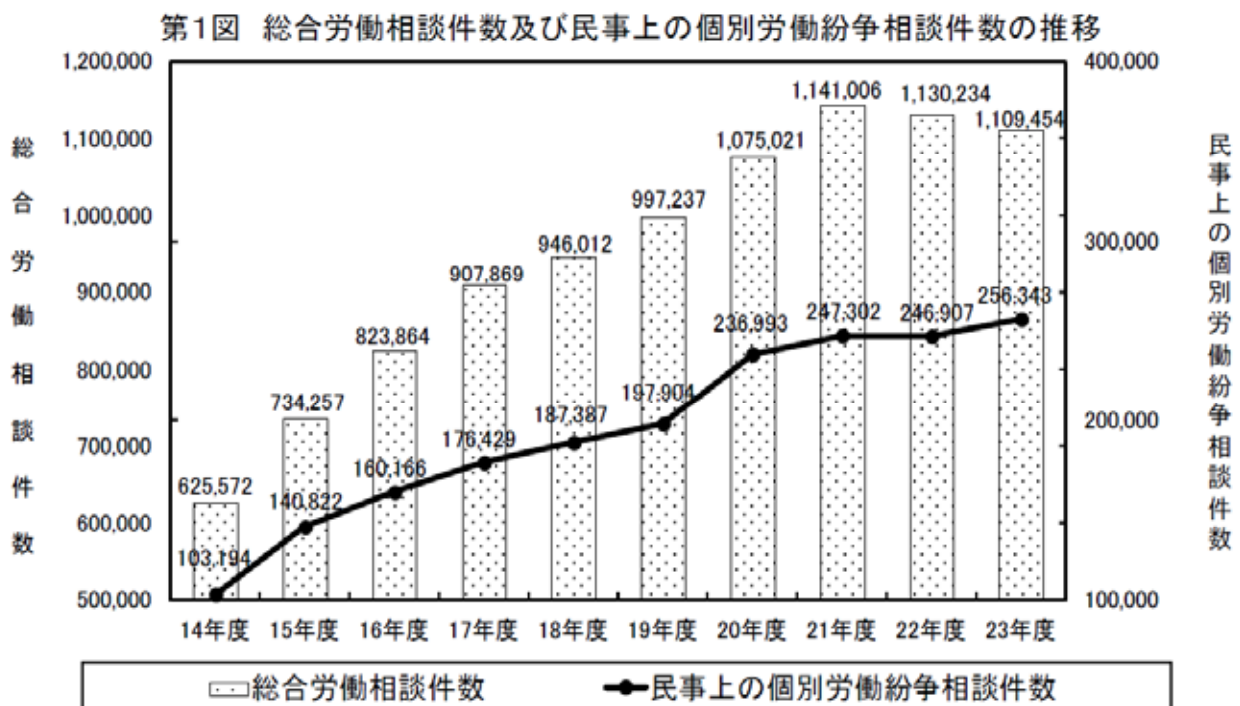


個別労働紛争解決制度の比較

	労働審判制度	都道府県労働局 紛争調整委員会の あっせん	労働委員会 (東京・兵庫・福岡は除く)
仲裁者・裁定者	審判官1名と 審判員2名の計3名	労働分野に知識経験 のあるあっせん委員 (弁護士、学者など)	公益・労働者・使用 者による三者構成
費用	申立手数料	無料	無料
解決までの期間	平均73.1日	助言指導で1ヶ月 あっせんで2ヶ月以内	1ヶ月以内が47% 2ヶ月以内が85%
解決率	83.9% (平成24年) ※取下げを除く既済件数 に対する調停成立件数お よび異議申立のなかった 労働審判件数の比率	40.6% (平成23年度) ※取下げおよび不開始を除 く終結件数に対する合意成 立件数の比率	57.8% (平成23年度) ※取下げを除く終結件数 に対する合意成立件数 の比率
新規受付件数	3,719件 (平成24年) <参考> 通常訴訟 3,323件	あっせん 6,510件 (平成23年度)	個別紛争件数 393件 (平成23年度)

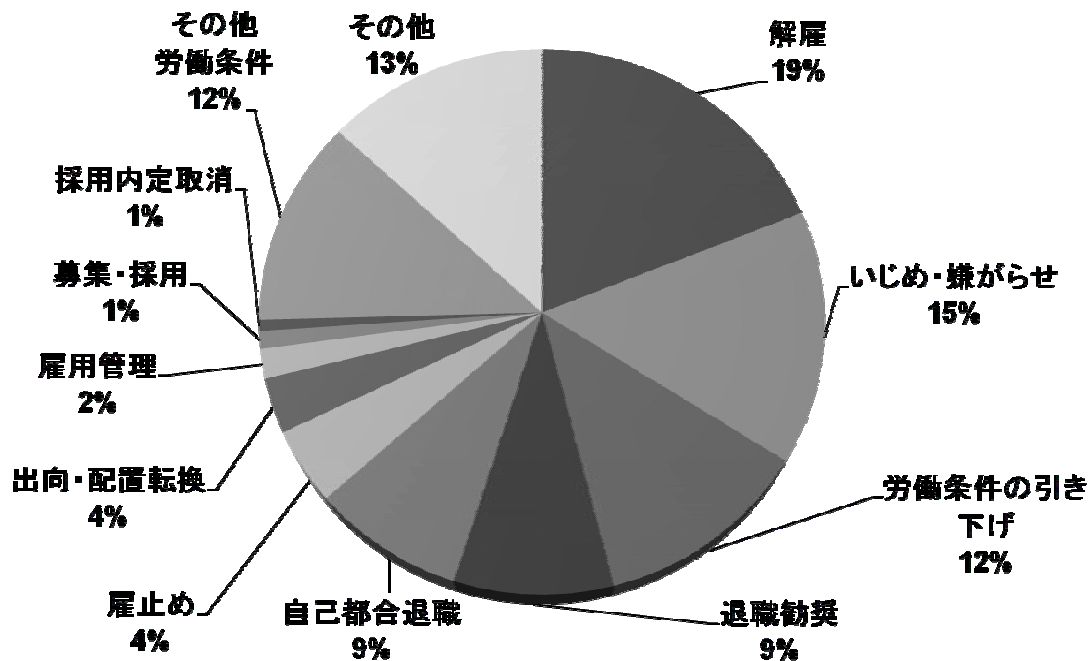
最高裁判所事務総局行政局、厚生労働省「平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況」および中央労働委員会事務局より 3

個別労働紛争の動向－行政対応(1)



個別労働紛争の動向－行政対応(2)

民事上の個別労働紛争に係る相談件数 (N=256,343)

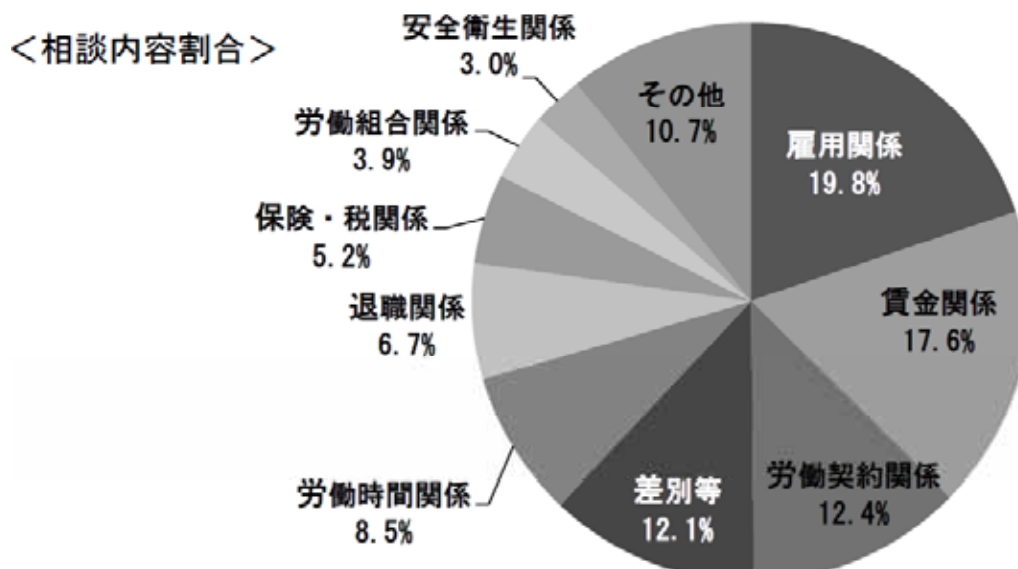


厚生労働省「平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況」より 5

連合「なんでも労働相談ダイヤル」

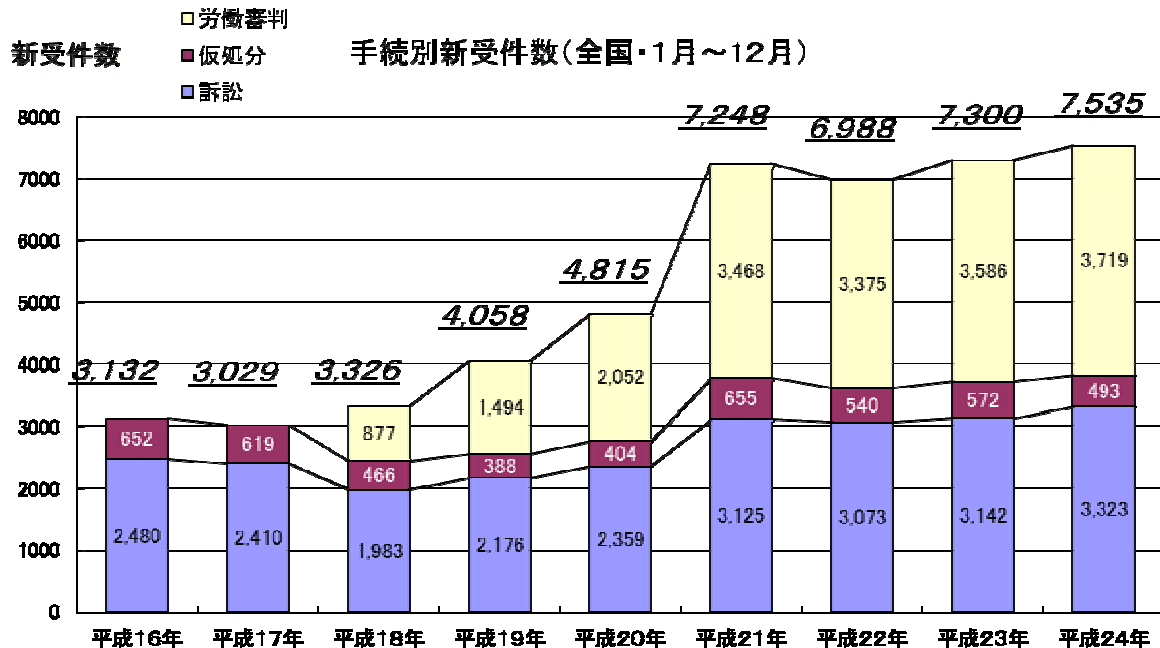
2012年における労働相談の全体件数は16,492件。

相談内容では、解雇・雇い止め等の「雇用関係」の相談が最も多く、次いで「賃金関係」、就業規則に関する事項等の「労働契約関係」と続く。



連合・非正規労働センターより 6

裁判所における個別労働紛争に関する 手続別新受件数



(注) 1 平成18年の労働審判事件の件数は、同年4月から12月までの数値である。
2 平成24年の数値は概数値である。

最高裁判所事務総局行政局より 7

労働審判制度の創設経緯

◆司法制度改革審議会(1999年7月～)における労働側代表委員の主張

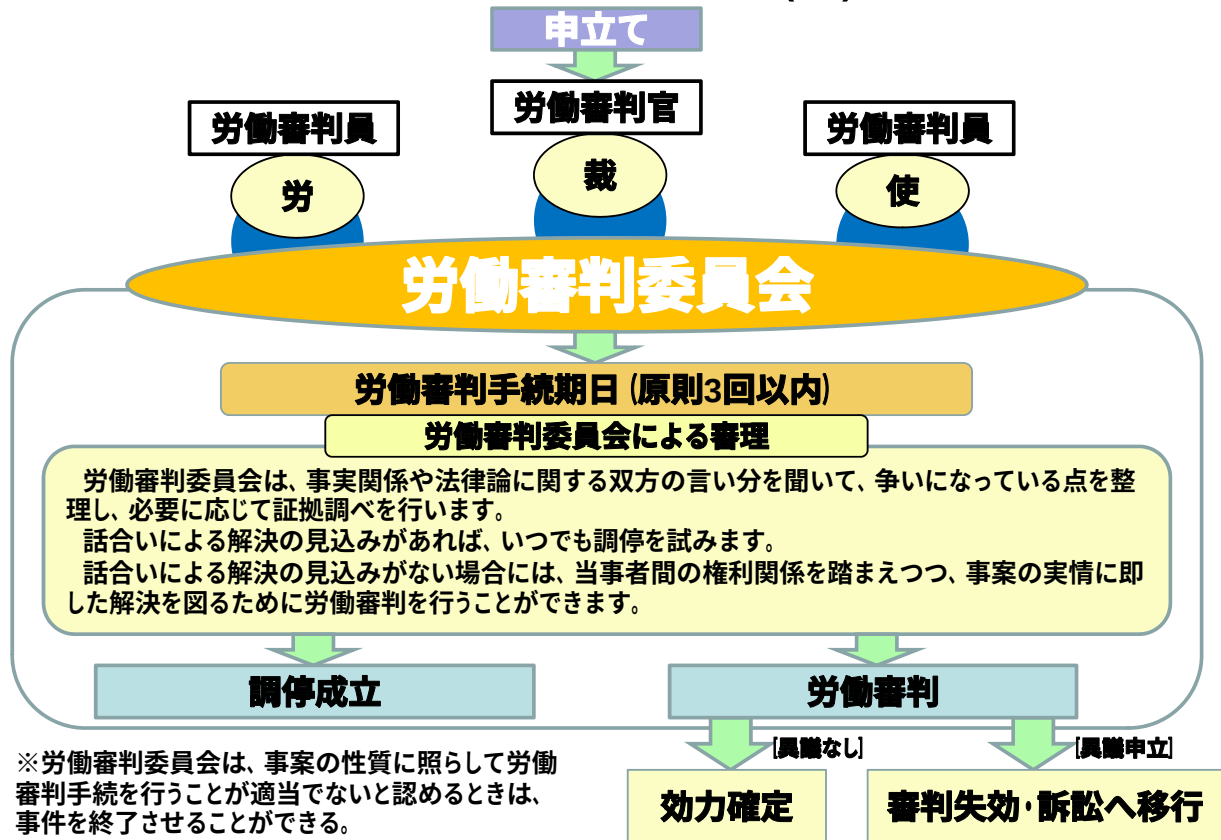
- ・ 労働委員会を軸とする個別労働紛争解決システムの構築
- ・ 労働参審制の導入

◆司法制度改革推進本部労働検討会(2002年2月～)における労働側委員の主張

- ・ 労使の専門家が職業裁判官と同じ権限を有して参画する労働参審制を改めて強く主張

→ 調停機能と判定機能を兼ね備えた労働審判制度の導入

労働審判制度(1)

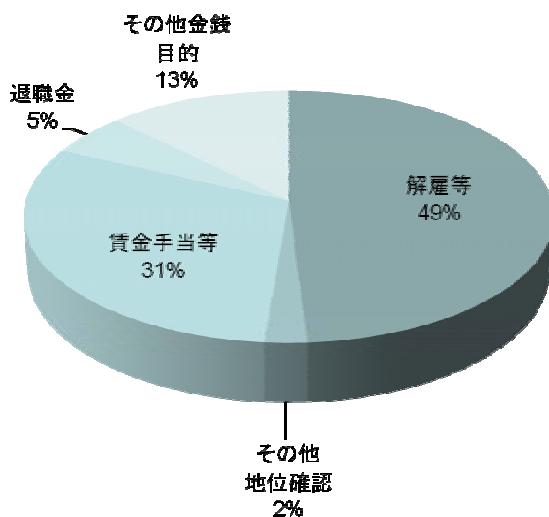


裁判所ウェブサイト「労働審判制度について」より 9

労働審判制度(2)

新受件数の内容別割合

(平成21年度)
ジュリスト1408号より



◆代理人の選任と解決率

- 両当事者が弁護士を代理人に選任した割合
 - 71.1% (平成20～24年既済事件を基礎に算定)
 - 両当事者が弁護士を代理人に選任した場合の解決率
 - 84.1% (同上)
- 参考: 上記以外の場合の解決率81.5%
最高裁判所事務総局行政局より

➢ 弁護士費用に関する評価

- 「非常に・やや高い」
 - ・ 労働者側 37.5%
 - ・ 使用者側 49.2%

東京大学社会科学研究所

「労働審判制度についての意識調査 基本報告書」より

労働審判制度(3)

◆結果に対する満足度

- －「満足している（とても・少し）」
 - ・労働者側 59.5%
 - ・使用者側 35.5%
- －「満足していない（あまり・まったく）」
 - ・労働者側 33.2%
 - ・使用者側 52.5%

東京大学社会科学研究所
「労働審判制度についての意識調査 基本報告書」
より

◆労働審判員の構成

(労働審判員任命状況 平成24年4月1日時点)

		全体	労働者側	使用者側
年齢構成	40歳未満	0.6%	0.8%	0.4%
	40～49歳	8.2%	10.8%	5.7%
	50～59歳	20.9%	24.8%	17.1%
	60～67歳	66.4%	62.7%	70.1%
	68歳	3.8%	1.0%	6.7%
女性比率		5.1%	7.2%	3.1%

最高裁判所事務総局行政局より

11

労働審判制度の評価・課題と 連合の考え方

<評価>

- ・ 解決率が高く、利用者も満足傾向
- ・ 通常の裁判に比して迅速な解決

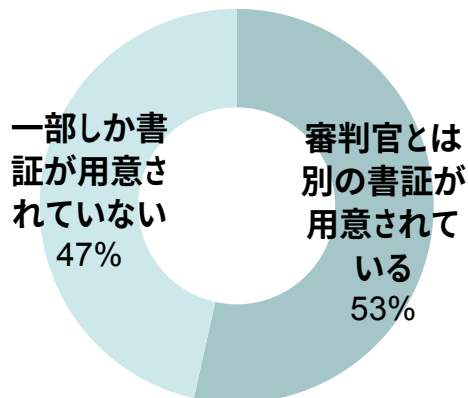
<今後の課題>

- ・ 審判手続きの運用改善（書証の閲覧）
- ・ 審判員の安定供給
- ・ 許可代理の実現
- ・ 費用面からのアクセスの向上
- ・ 労働審判申立受付の裁判所支部の拡大 など

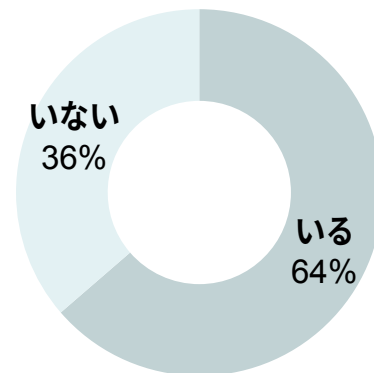
審判手続きの運用改善（書証の閲覧）

- 審判官と審判員は、書証を含めて申立事案の情報は同じレベルで共有されることが望ましいが、審判員に対する書証の取り扱いは、裁判所によって異なっている。

労働審判員用の書証（ファイル）があるか



労働審判員用の書証として、コピー等が事前に配布されているか



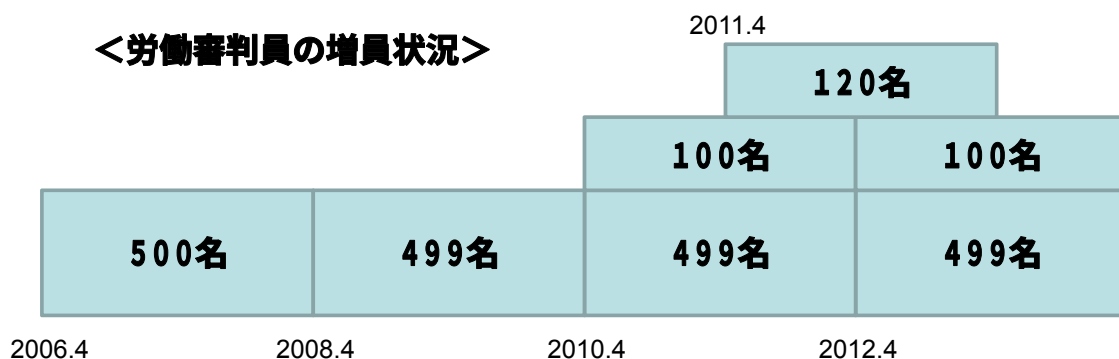
2012.9 連合・雇用法制対策局調べ

13

労働審判員の安定供給（1）

- 2006年の制度発足時は、年間1,500件の事件数を見込み、審判員数を500名としていたが、2010年4月に100名、2011年4月に更に120名の大幅増員が行われた。

＜労働審判員の増員状況＞



※なお、審判官（裁判官）の増員も必要であり、2012年に新受件数が1,053件であった東京地裁の労働部裁判官は19名である。（労働側の東京地裁所属審判員は194名）

労働審判員の安定供給（2）

- 労働審判員の推薦基準の1つである社団法人日本労使関係研究協会（JIRRA）の基礎研修について、連合は、傘下の構成組織や地方連合会に対して積極的な受講を呼びかけている。

<日本労使関係研究協会の研修受講状況>

	2005 年度	2006 年度	2007 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度	合計
基礎 研修	445	230	168	217	238	237	225	209	1969
応用 研修		220	150	187	175	122	106	123	1083

日本労使関係研究協会の資料をもとに連合・雇用法制対策局作成

15

許可代理の実現

- 労働審判法4条は、弁護士以外は代理人となれない旨規定しているが、同条ただし書きにより「裁判所は、当事者の権利利益の保護及び労働審判手続の円滑な振興のために必要かつ相当と認めるときは、弁護士でない者を代理人とすることを許可することができる」と規定している。
- ただし、許可代理が認められたケースはほとんど無い。
- 連合調べによると、労働組合役職員が許可代理として認められたケースは制度発足以降3件しかない。（制度発足以降の労働審判事件新受件数は類型18,571件）

費用面からの司法アクセス向上

- ・ 労働審判等を申し立てる労働者は、資力に乏しい場合が多く、訴訟費用はもちろんのこと、比較的低額な労働審判に係わる費用の工面も苦慮する者も少なくない。
- ・ そこで、連合の地方組織（連合北海道、連合東京、連合神奈川、連合福井、連合大阪、連合岡山、連合広島など）では、労働者に対し、労使紛争訴訟に係わる費用に係わる貸付制度などを設けている。

<事例①>連合神奈川

- ・ 労使紛争訴訟等を支援するための貸付資金制度（ユニオン神奈川連帯基金）。
- ・ 財源は、解決金などからのカンパであり、現在1100万円程度。
- ・ 労働審判、裁判などの弁護士費用などとして貸付。

<事例②>連合福井

- ・ 財源は、連合福井20周年記念積立金から拠出された100万円。
- ・ 弁護士費用などについて上限15万円補助し、勝訴等した場合は10万円寄附。

17

個別労働紛争処理システムに関する 連合の考え方

1. 労働紛争処理システムの個々の制度の連携の強化
2. 個別労働紛争解決を支える基盤の整備
3. 労働組合の役割
 - － 健全な労使関係を構築し、職場における問題の予防と解決に向けた取り組みと組織化の推進

18

＜個別労働紛争処理システムに関する連合の考え方＞

1. 労働紛争処理システムの個々の制度の連携と強化

- 各制度の運用の改善と、労働委員会の積極的な活用
- 個別労働紛争解決制度の役割・機能分担の見直しや、制度間の調整のあり方を見直す
- 労働者が利用しやすい労働紛争解決機関となるよう、関係機関の強化をはかるとともに、各機関が協力して周知徹底をはかる

19

＜個別労働紛争処理システムに関する連合の考え方＞

2. 個別労働紛争解決を支える基盤の整備

- 労働審判員経験者が、各企業・労働団体の職場でその経験をフィードバックできるよう環境を整備する
- 専門的知識と経験を持つ職員の育成・配置など労働委員会の事務局体制の強化
- 使用者および労働者への労働教育の拡充
- 個別労働紛争処理制度利用者への財政的支援の基金を設置する地方連合会も存在する

20