

加 クローズアップ

労働審判制度を支える労働審判員

労働審判制度とは、平成18年4月に開始された個別労働紛争を解決する制度です。同制度においては、裁判官である労働審判官と労働関係の専門家である労働審判員2人で組織された労働審判委員会が、原則として3回以内の期日で審理し、調停や労働審判(事案の実情に応じた解決をするために必要な審判)を行い個別労働紛争の解決を目指します。

労働審判事件は、現在、約7割について調停が成立するなど大きな成果を挙げています。これは、労働審判員の果たす役割が大きいからであると考えられます。

そこで、今回は、現役の労働審判員として活躍されているお二人にお話を伺いました。



及川 彰 労働審判員
(東京地方裁判所所属)



村上陽子 労働審判員
(東京地方裁判所所属)

○ 企業や労働組合での知識経験はどのように労働審判手続に活かされていますか。

及川 私は、これまで使用者側で労務・人事を約30年担当して、労働組合との交渉から労働者個人の苦情処理まで様々な経験をしました。労働審判手続では、これまでの経験を踏まえて、どちらの言い分がより真実に近いのかを考え、また、当事

者を説得しています。例えば、懲戒解雇をするには、実務上、何度も注意をしたり、面談記録を作成したり、社内で賞罰委員会のような機関があればきちんとそれを開催して審議するなど手続を踏むことが必要です。しかし、私が担当したある事件では、審理してみると、どうもそういった手続がされていない。そこで、私は、使用者側に解雇手続に問題があると強く指

摘しました。そうすると、使用者も自分の採った手続の問題点を認識し、そこから双方が歩み寄って事件が解決しました。

村上 私は、労働団体に働いており、労働者の方から相談を受ける機会があります。法律的な問題であっても、多くの場合は、感情のもつれなどが背景にあります。そこで、なぜ紛争になったのかをよく聞き、感情のもつれなどをほぐすことが紛争解決につながっています。労働審判手続でも、法律問題だけではなく、紛争の背景についてもよく聞くようにしています。

○ 審理に際して心掛けていることはありますか。

村上 労働審判員は、中立公正な立場で審理に臨むことが求められますが、私は、当事者の書面を十分に読み、審理の過程で疑問点を確認して真実を見極めようと心掛けています。真実は何かという視点をもって審理に臨むと、自ずから中立な立場になると思います。この点が、労働審判員には必要なことだと思っています。

及川 どちらに肩入れすることなく、自然体で事件に取り組んでいます。実は、実際に審理に関与するまでは、労働審判員は労使の利益代表となるのではないかと考えていました。しかし、実際には、私はむしろ使用者側の当事者に厳しくなりますし、労働者側の労働審判員も労働者側の当事者に厳しいと感じるくらいです。

○ 労働審判事件の約7割が調停成立により解決していますが、その理由として考えられることはありますか。

村上 次の3つの理由があると思います。1つ目は、労働審判委員会の3人が共通



【労働審判廷（イメージ）】

認識を持って審理を進め、全員一致の意見として解決案を示していることです。2つ目は、単に双方の案を足して2で割るような解決案ではなく、審理の結果を踏まえた解決案を示していることです。3つ目は、裁判官と労働審判員が、当事者から直接話を十分に聞いたうえで解決案を示していることです。これらのことから、当事者の納得する解決案が提示できているのではないかと思います。

及川 私は、それに加え、労働審判員が中立公正な立場から当事者に問題点をはっきり指摘するからだと思います。そうすると、当事者にも自分の問題点を認識し紛争を解決しようとする姿勢が生まれます。

○ 労働審判員の職務の感想をお聞かせください。

村上 紛争を解決したいと思って申立てをした当事者だけでなく相手方からもお礼を言われた時には、紛争が解決して本当によかったと思います。

及川 労働審判制度は大変良い制度だと思います。多くの方に利用していただき、労使双方にとって納得のいく解決がされればいいと思います。