

菅野和夫, 仁田道夫, 佐藤岩夫, 水町勇一郎編著
『労働審判制度の利用者調査

——実証分析と提言』

評者：鵜飼 良昭

1 本書の画期的意義

労働審判制度（以下「労審制度」という）は、2006年の施行以来活発に利用されており、司法や労使関係者の間では、今次司法制度改革で最も成功した制度の1つではないか、と高い評価を受けている。このように注目を集めている労審制度ではあるが、実際の利用者の評価はどうだろうか。東京大学社会科学研究所では、2010年7月から同11月まで、最高裁判所および全国の裁判所の協力を得て、同制度の利用者を対象に大規模なアンケート調査（以下「本調査」という。）を実施した。その結果は、2011年10月に報告書として公表され、利用者のこの制度に対する高い評価とニーズが明らかにされた。本書は、本調査の結果に基づき、労働法の研究者、労働事件担当の裁判官や弁護士、さらには法社会学・法心理学・民事訴訟の研究者、労働経済学・労使関係論の研究者が、それぞれの立場から実証的・専門的な分析と検討を加えて、今後の教訓や課題、提言を導き出そうとした学際的研究書である。本書には、労働紛争や労使関係にとどまらない民事司法一般に通ずる新たな知見や課題が示されており、民事紛争に携わる実務家はもちろんのこと、司法・労使関係者、研究者には必読の文献である。本書が広く普及して、本調査および本書の問題提起

がさらに深められ、現状の改善・改革に結実することを期待したい。

2 本書に示されたデータ・知見と評価

(1) 本書の構成

本書は三部構成となっており、第I部「序論」（第1章）では労審制度が創設された背景や司法政策および労働政策における意義などの基礎的考察と課題が提起され、続いて本調査の概要（第2章）が報告されている。第II部「分析編」（第3章から第8章）では、本調査の分析検討を通じて明らかとなった新たな知見や将来への示唆が、筆者それぞれの専門的視角から論じられている。最後に第III部「分析提言編」（第9章から第14章）では、以上の分析結果を踏まえて、実際に多数の労審事件を担当している裁判官・弁護士と労働法・民事訴訟法・労使関係論の研究者が多角的検討と具体的提言を行っている。

評者は、40年以上労働側で代理人を勤め、労働検討会でも日弁連推薦委員として労審制度創設にかかわり、同制度の施行後は労働者代理人として多数の事件を担当してきた。そのような評者にとって、本調査及び本書の刊行はひとしお感慨深いものがある。本書評では、なるべく客観的な紹介と評価を心がけた積もりであるが、評者の労働側弁護士としての関心や感想に傾斜する結果になったことをご容赦願いたい。

(2) 本調査の画期的意義

評者は、1993年から実施した日本労働弁護団の労働相談活動を通じて、権利侵害を受けた多くの労働者が、裁判を利用できず泣き寝入りを強いられていることを身をもって知った。労働関係において日本は「小さな司法の中でもさらに小さな司法」（本書第1章3頁）であった。評者は、1997年「日本労働弁護団・ヨーロッ

「パ労働紛争解決システム調査」で多くの知見を得たが、中でも英国調査において、ACAS（助言斡旋仲裁委員会）で95年に利用者の全国調査が行われ、PEP（公共相談窓口）に電話が通じるのが困難との利用者の声を受けて現在電話設備を改良中との話には、正に目から鱗の思いであった。それまで日本では、利用者の声を聞くという発想は皆無に等しかった。そのような司法の改革を指向したのが司法制度改革であり、その最終意見書では「何より重要なことは、司法制度の利用者の意見・意識を十分に汲み取り、それを制度の改革・改善に適切に反映させていくことであり、利用者の意見を実証的に検証していくために必要な調査等を定期的・継続的に実施し、国民の期待に応える制度等の改革・改善を行っていくべきである」と指摘されている。正に本調査は、この指摘を現実化したものであり、2000年以降定期に行われている民訴利用者調査とともに、今後も定期的・継続的に実施する体制の確立を関係諸機関に要望したい。なお日弁連では、09年11月から翌年2月にかけて労審手続利用者と代理人のアンケート調査を行った。現在も第二次の弁護士アンケート調査を実施中であり、近々結果がまとまる見通しである。

(3) 本調査で明らかになった基礎的データとアクセス改善の課題

本調査によって、現在の司法統計では捉えられない多くの基礎的データが明らかとなった。その中で評者が先ず注目したいのが、紛争発生から労審申立までの期間である。本調査によると、3か月以下が39.5%、6か月以下が23.3%、1年以下が37.4%で、労審事件の8割以上が紛争発生後1年以内に申し立てられている（これに対し民事訴訟では平均2.4年を要している。第7章150頁注24）。労審手続では

集中審理と口頭主義・直接主義が機能し、迅速性と適正性が両立していることが明らかとなったが、このデータはその重要な前提条件となるものであり、今後も注目し観察していく必要がある。また本調査で、労働局の相談でトップを占める「セクハラ・パワハラ」が「解雇」「賃金・手当」に次いで3位の件数となっている。この種の事件はセンシティブな要素が強く物的証拠も乏しいため、審理や解決が困難な事件類型であり、労審手続にはなじまないとされてきた。しかしふたを開けてみると、紛争発生後数か月以内の申し立てが多いという要因もあってか、集中審理が功を奏して迅速な解決に導いていることが推測される。このように、労審手続で解決可能な事件は紛争発生後できるだけ早く申立てられることが望ましい。それにより迅速・適正な解決が図られるだけでなく、申立件数の増大にも資すると考えられるからである。このような観点からも、アクセスの改善は引き続き重要な課題であろう。本調査では「申立前の相談先」「行政的解決制度の利用」「労審手続の情報入手先」「弁護士依頼」が有益なデータとなる。特に専ら申立をする側である労働者側のアクセスが鍵となるが、労働者回答では弁護士相談が6割以上にのぼり、行政解決制度の利用については、約5割が労働局の相談、約25%が助言・指導、約20%があっせんであり、36%がこれらの制度を利用せず直接の労審申立となっている。また労審手続の情報入手先は、弁護士（会）が48%、労働局等が37%、社外組合が15%である（本書第2章28頁他）。これらのデータからも、労働行政や弁護士会、社外組合が、紛争に直面した労働者を労審手続に導く役割を果たしていることが分かる。今後さらなるアクセス改善のためには、絶えずこれらのデータを更新しつつ各窓口間の情報交換と有機的な連携をはかる必要がある。そして、利用者

のニーズに合った紛争解決手段の紹介を、より迅速適切に行うための行政機関、弁護士会、裁判所等の密な協議と具体的施策の実施が必要であろう。本調査では、労使ともに弁護士費用が高いとの回答が多かった（第2章36頁）。時間と費用は、典型的な司法へのアクセス障害である。日弁連・弁護士会には、本調査結果や第二次アンケート調査の結果を踏まえ、会をあげた議論と改善措置が求められる。この間各地弁護士会では、労働分野の委員会や会員研修等が盛んに行われ、専門性が付与された相談・受任名簿などが整備されつつあるから、各種相談窓口と何らかの形でリンクできれば、利用者は相当助かるに違いない。

(4) 迅速性と充実性、調整機能と判断機能

これまで迅速な解決と充実した審理は背反すると考えられてきた。しかし本調査により、労審手続では多くの利用者が迅速であると評価しつつ、手続に対する評価は低下せず、審理の充実性に関しても民訴調査以上の評価が得られていることが判明した（第2章34頁以下、第7章151頁など）。労審手続では、永年の懸案であった迅速性と審理の充実が、少なくとも当事者の認識レベルで両立していることが実証された。

それが可能となった要因としては、本書でも分析されているように、集中審理と口頭主義・直接主義がその機能を発揮したことがあげられるであろう。評者も、労働者代理人として労審手続に関与して、第1回期日までに殆どの主張と証拠が提出され、期日では当事者や関係者に直接審尋が行われ心証が形成されていく様を目のあたりにして、新鮮な驚きを禁じ得なかった。紛争発生から数か月もたない時点で行われる集中審理は、記憶の変容・固定も少なく、直接主義・口頭主義を駆逐することで、より早く真実に接近することが可能となる。しかしこれまでは理屈では分かっているが実行は困難であっ

た。評者は、それが実現できた最大の功績は3回期日原則の法制化にある、と考えている。3回期日内に権利関係の判断と適正な解決案を提示しなければならぬため、勢い第1回期日が主要期日となり、期日前の主張・証拠の一括提出が求められ、期日では事情を知る当事者・関係者の出席と口頭主義・直接主義による集中審理が不可欠となった。これに、紛争発生後数か月後の申立というアクセス改善が加わって、迅速性と充実性の両立が可能となったと考えられる。また、回答者の約9割が労審手続のすべてに立会ったと回答しているが（第6章125頁）、この当事者参加の効果は、「言葉の分かりやすさ」や「審判官・審判員評価」「弁護士評価」「審判手続き評価」の高さにもつながっている。さらに、当事者が参加した直接主義・口頭主義による集中審理は、それまで専ら裁判官の胸中に閉じ込められていた心証形成が可視化され共有化されるという効能もある。それは当事者の結果に対する受容度や満足度の高さにも反映されている。

次に、労審手続における調整機能と判定機能の関係であるが、これは制度設計の段階で労働検討会でもし烈に議論された論点であった。しかし本調査によって、当事者はその解決（審判、調停）が法律上の権利・義務を踏まえたものであることを相当程度重視していることが明らかになった（第3章74頁、第4章99頁など）。二次分析によっても、労使ともに真実を明らかにした上で、白黒を明確にするような裁定的解決を先ず望んでいることが推測されている（第3章64頁）。労審手続について、「権利関係についての審理と心証開示がその眼目」との理解（第1章19頁）が、現に支持されており意義深い結果である。

(5) 精神的人格的利益のウエイトと労働法

評者が本書で最も注目したいのは、労審手続

利用者の動機・期待に関するデータと分析結果である（第3章など）。労働者の回答から抽出された因子をみると、「真実を明らかにしてどちらが正しいかをはっきりさせたい」という「一刀両断解決」因子、「自分が抱えている問題をとにかく議論の対象にしたい」という「議論の俎上」因子、「名誉・自尊心、自由・プライバシー、権利実現」という「精神的利益」因子、それに「経済的利益」因子の4因子であった。各因子間のウエイトは、前3者間には大きな差はなく、「経済的利益」因子だけが相対的に低い。他方使用者をみると、その回答から抽出された因子は「一刀両断解決」因子、「精神的・経済的利益」因子、「議論の俎上」因子の3因子であり、各因子間のウエイトは、「一刀両断解決」因子の比重がやや大きく、後の2因子はほぼ同程度であった。両者を比較すると、「経済的利益」因子において大きな違いがある。使用者の場合「経済的利益」は「精神的利益」と同じベクトル上に位置して同じ因子を構成しているに比し、労働者は独自の因子を構成し異なるベクトル上にある。その結果、使用者は精神的利益を金銭に還元してもさほど抵抗感を持たないが、労働者には精神的利益を経済的利益に置き換えることは困難という傾向になる（第3章65頁）。評者は、このような分析結果に深く納得できた。評者の経験からも、権利侵害を受けた労働者が権利実現のため立ち上がる際に考慮するのは経済的利益だけではない。むしろ主たる動機はイエーリングが「権利のための闘争」で述べた「権利感覚」「倫理的苦痛」といった類いの非経済的要素である。すなわち労働者にとって労働法の保護法益の中核をなすのは、経済的利益よりも精神的人格的利益であることが、本調査により実証された意味は大きい。現在、規制緩和の一環としての労働法制改定論議が世間を賑わせているが、実際とは異なる労働者像＝経済的人間像を前提とした労働法制改定

では、雇用社会の質を損ない労使双方に回復したい弊害を与える恐れなしとしない。今後さらにこの方面での調査研究が深まることを期待するとともに、本調査によって得られた知見を尊重し配慮した実務の運用を望みたい。

(6) 今後の課題

本書で今後の課題とされた論点として、第1に雇用継続型審理・解決の追求があり、次いで労働法の職場への浸透度の調査等があった。前者について、労使が参加し法に基づくコミュニケーションとコンセンサス形成が可能な労審手続を活用して、関係修復の審理と解決を図ることができないか、は評者を含め実務家の悲願でもある。現にこの課題を追求した事例もあるが、非公開手続のため共有情報になりにくい。次に第2の論点であるが、JILPTによる労働局あっせん事件個票分析と同様の方法は、最高裁の協力なしには困難であろう。いずれの論点についても、まずは多数の事例を担当している労働審判員、労使弁護士、研究者などによる事例研究等からはじめるのが現実的であろう。

最後に、90年代までは「集团的労使関係の法的ルールと紛争解決手続が民主的経済社会のインフラ」であった（第1章13頁）との言を借りれば、個別労働法と労審制度は21世紀の民主的雇用社会のインフラの1つと位置付けることも可能であろう。いずれにしても、画期的な本調査によって得られた知見や課題の議論をさらに深めること、そして絶えず利用者との応答を重ねながらその改善と改革の努力を続けることが、本書から発信された貴重なメッセージと受け止めたい。

（菅野和夫、仁田道夫、佐藤岩夫、水町勇一郎編著『労働審判制度の利用者調査——実証分析と提言』有斐閣、2013年3月刊、xv+272頁、3,000円+税）

（うがい・よしあき 弁護士）