



遊筆

労働問題に寄せて

高木 太郎

埼玉総合法律事務所 弁護士

労使紛争解決制度は労働者の権利のために

平成18年10月から22年9月まで、簡易裁判所で調停官を務めた。週に1日出勤し、その日に行われる調停を主宰することが職務の中心である。簡易裁判所の調停制度は、シロクロかではなく事案に即して妥当な解決が図れる制度として、国際的にも評価されていた。その成立率は5割程度である。

同じ頃、労働審判制度がスタートした。同じような制度の運営に携わる者として、労働審判の調停成立率7割、労働審判段階での解決率8割から9割は驚異的な数字だった。

自分でも多数労働審判の申立てをしたが、労働者の評判は概して良く、「裁判所でこんなにしっかり話を聞いてもらえるとは思わなかった」という声を何回か聞いた。また、労働審判員の「あなたは悪くないだよ」という声かけに心のわだかまりが氷解し、調停に応じた解雇事件の当事者もいた。裁判官にも労働審判員にも、新しい制度を作っていくのだという強い決意と情熱があったように思う。

労働審判制度は、開始当初平成18年度には1163件だった年間申立数が増え続け、23年度には3721件に及んだ。その後は年間3500件前後で推移している。この数は、欧米諸国の労使紛争件数との比較で、少なすぎるように思われる。

労働審判制度の周知は法律実務家に対してはある程度行き渡っている。頭打ちなのは、労働審判制度の解決までにかかる期間、出頭回数等の手間、費用、解決の可能性、解決水準などに照らした場合に、労働審判制度自体の魅力（労働審判を利用したいと思うか否か）が限界に達しているということなのかもしれない。制度は作っただけでほうっておくと、制度疲労を起こす。うまくいっているうちに、

改善の努力を開始しなければならない。今がその時かもしれない。

労働審判制度の立て付けを変えずに改善する余地が大きいのは、労働審判を担う人材を増やして、審理期間の短縮を図るとともに1回当たりの審理時間を十分確保し、地裁支部での実施の枠を増やしていくことであろう。裁判官の増員がすぐにはできないとしたら、担当裁判官には、調停官をあてれば良い。一日拘束ではなく、現在の調停委員のように事件ごとの担当でも良いかもしれない。私自身の調停官時代の経験に過ぎないが、労働審判の進行を任せられる力のある弁護士は、民事調停委員の中に多数いる。

労働局等で行われているあっせん制度も紛争解決には重要な役割を果たしつつあるようだ。年間5000件程度が申し立てられ、相手方も参加して審理が行われる割合が6割程度。その中での成立率は、6～7割とのことである。解決水準が低いという指摘はあるが、原則1回で終結・成立し、申立ても簡便という点にメリットがある。労働事件に理解のある弁護士があっせん委員を務めている例もあり、審理の充実に貢献しているようである。利用者のニーズが多様なら、紛争解決制度もある程度重層的でなければならない。あっせん制度の充実、解決水準の引上げが必要である。

紛争解決制度は、何よりも紛争当事者の、特に権利を侵害されている労働者の紛争解決による満足と、それを通じた労働者全体の権利実現が目的なのであり、制度設計もそれを実現するものにならなければならない。間違っても、紛争コストの明確化による海外からの投資の呼び込みなどを目的にしてはいけないのである。
(たかき・たろう)