



労働審判制度の普及と裁判件数の 増加に伴う企業対応

資料作成：弁護士 吉村 孝太郎

目次

■ 1. はじめに	2
■ 2. 労働審判制度の概要と特徴	2
■ 3. 労働審判制度の流れ	3
■ 4. 労働審判手続件数の増加の背景と要因	5
■ 5. 中小企業が直面するリスクと対応方法	7
■ 6. おわりに～中小企業にとっての和解に至るためのポイントと留意点～	10

労働審判制度の普及と裁判件数の増加に伴う企業対応

■ 1. はじめに

平成18年に労働審判制度が開始して20年になります。労働審判の申立て件数は右肩上がりの傾向にあります。その要因はリーマンショックなどの社会状況の変化の影響もありますが、労働トラブルの解決方法の一つとして労働審判制度が普及し、定着してきたからだと思います。

司法統計によると、全国の地方裁判所における労働審判事件の新受件数は平成18年に877件、平成19年に1,494件となっていましたが、平成21年には3,000件を超えました。以後、最新データである令和6年まで毎年1度も3,000件を割ることなく高い水準を保っています。

本レポートでは労働審判制度を振り返りながら、労働審判制度のポイントを押さえつつ、中小企業の対応法について解説していきます。

■ 2. 労働審判制度の概要と特徴

労働審判制度とは、個別労働関係民事紛争に関し、裁判官と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、事件を審理して調停を試み、調停に至らないならば、事案の実情に即した解決をするために必要な審判を行う制度です（労働審判法1条）。この制度には次のような特徴があります。

（1）労働関係の専門家の存在

労働審判委員会は3名で構成されます。裁判官1名と労働関係の専門家2名で構成されます。一般に使用者側の専門家、労働者側の専門家の両方が関与して中立的な立場で審理や判断が行われます。

（2）迅速な審理、早期解決

原則として3回以内の労働審判期日で解決を図ります。回数に上限がある点で通常訴訟と全く異なり、通常訴訟に比べて大幅に早い解決可能性が

あります。

裁判所の公表によると、平成18年から令和5年までに終了した事件の平均審理期間は81.7日となっており、66.4%の事件が申立てから3カ月以内に終了しています。

(3) 柔軟な解決、適正な解決

労働審判制度は、調停（和解）による解決を試みることも多い手続です。調停とならない場合でも、「労働審判」という形で判断し、実情に即した解決策を示されることが予定されています。

■ 3. 労働審判制度の流れ

(1) 労働審判申立て

決まりはありませんが、一般に労働者が申立人、使用者を相手方として労働審判申立てがなされることが多いです。

申立人は、労働審判申立書、証拠、必要な印紙、郵便切手を添えて管轄の地方裁判所に申立てをします。

労働審判申立てに当たって納付する印紙代は、民事調停と同一の額とされていますので、原則として通常訴訟の半額で計算します。

管轄については、①相手方の住所、営業所、事務所等を管轄する地方裁判所、②労働者が現に就業し、または、最後に就業した（現存する）事業主の事務所を管轄する地方裁判所、③合意で定めた地方裁判所に管轄が認められます（労働審判法2条1項）。原則として地方裁判所の本庁となります。

通常訴訟では、簡易裁判所や地方裁判所の支部に訴えを提起することができる場合があります。また、請求内容によっては訴える側の住所地を管轄する裁判所でできる場合もあります。このように労働審判手続と管轄において差が生まれることもあります。

なお、当事者間の法的な対立が激しい場合などでは、労働審判手続を使用せず通常訴訟を選択するケースも多くあります。労働審判手続とするか、通常裁判とするかの手続選択は訴える側で決めることになります。

(2) 労働審判申立後の流れ

労働審判申立て後、原則として40日以内に第1回労働審判期日が開催されます。

裁判所は第1回労働審判期日を指定し、相手方に対して労働審判申立書一式の写しを送付すると共に、第1回労働審判期日に出頭するよう呼び出

します。

相手方は速やかに反論書の検討作成をして第1回労働審判期日に備えます。

労働審判期日には正当な理由のない不出頭には制裁が課されます（労働審判法31条）。しかし、相手方にとっては突然指定された期日です。出頭ができない場合には、相手方は裁判所に対して期日変更の申入れをして第1回労働審判期日の日時の変更をして貰えることがあります。期日変更が認められない場合には反論書面等を充実させ、第2回労働審判期日に備えて最善の策を模索します。

相手方は反論もせずに不出頭対応をすると、申立人の主張をベースとした「労働審判」が下されることもあるので注意が必要です。

（３） 第1回労働審判期日の実施

労働審判期日は非公開の手続です。労働審判期日では、既に提出された書面や証拠等を踏まえて争点整理や争点確認を行います。当事者以外の関係者にも出頭してもらい、証拠調べ（事情聴取）を実施することも多く認められます。

労働審判委員会も各当事者も、第1回労働審判期日においてできる限りのことをする姿勢で臨みますから、一番重要な期日となる事案がほとんどです。

第1回労働審判期日において早速、解決に向けて調停を試みる事案もあります。労働審判期日を実施するのは3期日以内が原則となりますから、速やかな解決が求められているのです。

他方、争点が複雑すぎて、迅速な解決の見通しが全く立たない事案では3回の期日を実施せずに、労働審判手続を終了させるケースも存在します（労働審判法24条）。

（４） 第2回労働審判期日、第3回労働審判期日の実施

一般に第1回労働審判期日までに相互に必要な主張や証拠を提出し尽くすのが原則です。各当事者は第1回労働審判期日で課題とされた点を事前に整理して、第2回労働審判期日に臨みます。

事案にもよりますが、争点整理の具合によっては、第2回労働審判期日までに補充証拠等を提出することは考えられます。

労働審判期日において話し合いがまとまれば調停を成立させて手続は終了します。両当事者が合意した内容は「調停調書」に記載され、「調停調書」は判決と同じ効力をもちます。

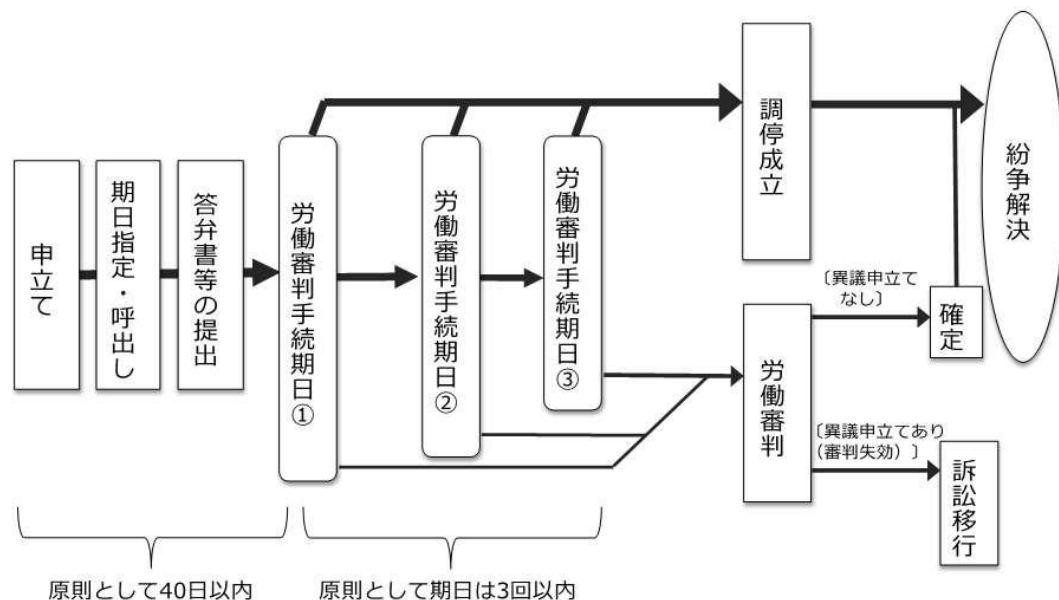
第3回労働審判期日を経ても調停とならない場合、労働審判委員会は

「労働審判」を下すことになります。各当事者がいずれも「労働審判」を受け入れれば解決終了となり、「労働審判」には裁判上の和解と同一の効力が発生します（労働審判法 21 条 4 項）。

他方、各当事者は、「労働審判」の告知を受けた日から 2 週間以内に異議の申立てをすることができます（労働審判法 21 条 1 項）。

異議の申立てをすると訴訟へ移行し、通常訴訟として審理されることになります。異議の申立てには理由は不要とされています。異議の申立てがあると、労働審判にかかる請求は、労働審判申立て時点で訴えの提起があったものとみなされます（労働審判法 22 条 1 項）。

労働審判手続の流れ（全体像）



* 他の終局事由→不適法却下、移送、取下げ、労働審判委員会が労働審判手続を行うことが不適当であると判断した場合の終了

出典：裁判所ホームページ（R7.9リニューアル前）より抜粋

■ 4. 労働審判手続件数の増加の背景と要因

（1）労働審判制度自体が優れた制度であること

平成18年4月、バブル崩壊後の不況社会の中、司法制度改革の波もあり、労働審判制度が発足しました。

労働事件に特化したもので裁判制度としては非常に珍しいのですが、制度設計自体が非常に優れており、すぐに紛争解決手段として有益な手続と

認識されました。

労働審判制度の実務においても大きな混乱は見受けられず、弁護士の間でも当初から評判が良かったように思います。労働審判制度自体が国民に受け入れられやすい制度であったことが申立件数の増加傾向の一因となったものと考えています。

（２）社会状況の変化

平成20年のリーマンショックを契機に労働環境が変化しました。解雇事例が増え、労働事件自体が増加したのです。近年ではコロナ流行による就労環境の変化によるトラブルも生じています。

社会状況の変化に対応して労働審判制度が活用されてきたところ、実際の紛争解決手段として、その役割を十分に果たしてきたのだと思います。労働問題解決にとって非常に有益な方法であったことが現実認知され、広まったと考えられます。

（３）労働者の権利意識の変化

企業コンプライアンスが叫ばれる現代社会において、立場の弱かった労働者に救済の途が開かれてきた側面も大きいと思います。

パワハラ、セクハラなどの職場におけるハラスメント行為、ブラック企業なども社会問題化しました。令和2年の労働基準法改正では賃金請求権の消滅時効期間の運用が3年間に延長しており、今後は5年間に延長することが決まっています。

労働審判制度では、労働審判員の関与、調停による早期解決の存在など、労働者の希望にも合致する例が多くあります。労働審判制度は「通常裁判とは違う」側面が労働者にとってなじみやすく、労働審判の申立てのハードルを下げた側面もあると思います。

（４）代理人弁護士にとっての労働審判制度

労働審判制度の運用面において、労働審判委員会が早期解決に向けて非常に熱心に対応される例が多いです。労使の専門家の存在も大きく、裁判官と良い関係を築いているように見える例も多いです。

労働審判委員会が熱心であることは労働審判期日に出席する各当事者にも伝わります。労働審判委員の発言が紛争当事者の心を打つこともあり、納得のいく解決にも繋がります。代理人弁護士にとって依頼者である当事者の満足が得られることは価値が大きいものです。

実際、労働者側、使用者側の各代理人弁護士のいずれも労働審判制度を好意的に捉えている印象があり、満足のいく紛争解決のため労働審判手続

を選ぶ例も多いと思います。

(5) まだまだ増える労働審判

近年、コロナ流行をきっかけとして裁判手続のオンライン化が急激に進みました。労働審判制度においてもウェブ会議システムによる労働審判期日の開催例が増えているようです。

労働審判制度は、労働審判期日において口頭で言い分を述べることを原則とする手続です。3期日以内という制約もあり、現実の出頭が重要と考えられてきました。それでも労働審判手続にウェブ会議システムの導入が認められたのは、労働審判手続の柔軟な運用を重視したからだと思います。もともと有益な手続であるからこそ、時代やニーズに合わせた変化が期待されています。労働審判手続が柔軟に運用されていることは、今後も労働審判手続の増加の可能性を示していると思います。

■ 5. 中小企業が直面するリスクと対応方法

(1) 中小企業は冷静に判断

中小企業にとって、労働者から労働審判の申立てがあると、脅威やリスクと覚えることもあります。相手方となる中小企業は、弁護士に委任し、裁判所への出頭も余儀なくされ、相応の労力を割くことにもなります。

同じ職場で働いている（た）人と対峙しなければならないこと自体が負担ですし、労働審判申立書の内容が受け入れ難いことも多いと思います。また、他の労働者への影響など中小企業が考えるべきことは極めて多岐にわたります。

しかし、労働審判制度は、紛争を一気に解決できるチャンスでもあるので冷静な判断が非常に重要となります。

(2) 中小企業は速やかに対応を検討

労働者から労働審判が申立てられ、裁判所から労働審判申立書の写し等を受け取った相手方（中小企業）は速やかに対応を検討する必要があります。

労働審判制度では、申立て当初から証拠関係が揃っている事案が多いです。すなわち申立人（労働者）の主張の把握につとめます。相手方としては、申立書の全てに反論したくなる事件も多いですが、メリハリをつけて反論した方が解決の近道となる事案もあるでしょう。申立人の主張の合理性等を判断しつつ、相手方として解決指針を立てることも重要です。

(3) 専門家の活用

裁判所は、代理人弁護士が関与していない当事者に対して、代理人弁護士の選任を促す例も多くあります。

現実には代理人弁護士が就任することで各当事者が冷静な判断を下すことができる側面はあると思います。中小企業の場合、代表者個人ですべての対応をしていたのでは感情的になってしまい、不適切な判断を下すことも考えられます。専門家を活用することで冷静な判断が可能になることも多いでしょう。労働審判制度は短期決戦です。短期間で有用な判断をするためにも専門家の関与が重要となる例は多いと考えます。

また、それまで当該紛争に直接かかわってきた社会保険労務士に労働審判制度に関与してもらう事案もあります。人事労務関係の法改正も多く、社会保険労務士の関与により解決がスムーズに進む場合もあるでしょう。

(4) 柔軟な解決で労働環境を再整備

労働審判制度は、個別的な労働関係民事紛争の「非公開」の手段であり、解決となる場合でもその内容を公にしない方法が模索できます。

調停調書に口外禁止条項、謝罪文言等を設ける例もあります。また、労働者の失業保険受給に配慮した記載をするなどの柔軟な解決例もあります。

実情を踏まえた様々な事情を加味した柔軟な解決策を探ることも可能となります。各当事者にとっても有効な紛争解決手段となり得ます。中小企業にとっては、柔軟な解決を機に労働環境を再整備することも考えられます。

(5) 早期解決のチャンス

通常訴訟では、主張や証拠の精査に多大な時間が必要となり、裁判が長期化することも多々あります。他方、労働審判制度では早期解決を念頭におくため、ある程度の割り切った判断も重要となります。

労働審判制度においては、申立人も早期解決を念頭に置いています。他の裁判手続と比較しても非常にスピーディに解決できる可能性があります。紛争の原因で対立していても早期解決の希望自体は一致していることも多く、現実には早期解決自体は相互にメリットがあります。

相手方も、起きてしまった紛争は何らかの形で解決させるべきでしょう。早期解決のメリットにも重きを置きながら解決策を検討することも重要です。労働審判では調停（和解）の成立で解決する例も多いです。

(6) 日頃の労務管理体制

使用者、労働者問わず、労働審判の手続の中で必要な証拠類は比較的定型的です。常日頃から証拠書類となりえる書類を管理、整理しておくことも重要です。裁判所は次のような証拠書類を紹介しています。

① 未払賃金

☐雇用契約書 ☐労働条件通知書 ☐給与明細 ☐就業規則（賃金規定）
☐給与振込がされた預金通帳 ☐求人票，求人カード ☐賃金台帳 ☐出勤簿 ☐タイムカード ☐懲戒処分通告書 ☐就業規則（懲戒規定）
☐労働協約 ☐就業規則変更手続の履践についての証拠（労働基準監督署の届出受領印，従業員代表の意見聴取書，周知の手続の際の回覧簿ないし同意書等）

② 退職金

☐雇用契約書 ☐就業規則 ☐退職金規定 ☐退職証明書 ☐（労使慣行が争点なら）過去の支給実績に関する文書 ☐（退職事由が争点なら）退職願，離職票，解雇通知書，その理由に関する文書 ☐（賃金額が争点なら）給与明細書，給与支払台帳 ☐（支払の有無や額が争点なら）振込を証する書面

③ 未払時間外手当

☐雇用契約書 ☐労働条件通知書 ☐求人票 ☐給与明細 ☐就業規則（賃金規定） ☐賃金台帳 ☐タイムカード ☐業務日誌，日記等

④－1 地位確認（解雇一般について）

☐雇用契約書 ☐解雇通知書（退職時等証明書） ☐就業規則 ☐賃金規定 ☐労働協約 ☐給与明細書 ☐商業登記簿謄本（全部事項証明書）

④－2 地位確認（解雇以外の雇用関係の終了など）

（上記④－1に挙げる書類のほかに）

㊦ 期間満了と更新

☐全期間の雇用契約書 ☐更新時に交わされた文書 ☐募集要項
☐就業規則 ☐雇止め後の交渉に係る文書 ☐（被告が人員整理と主張する場合）人員の推移等のデータ

㊧ 休職後の終了事由

☐就業規則 ☐労働協約 ☐雇用契約書 ☐休職辞令書 ☐休職発令に係る調査書等 ☐診断書 ☐カルテ ☐医学文献 ☐被告規模，業種，労働者の配置・異動の実情に係る資料

㊨ 定年

☐雇用契約の内容（職種の限定等） ☐定年規定の内容 ☐賃金体系
☐被告の組織及び業務内容 ☐定年後再雇用に関する定めの有無，定年後再雇用の実績の有無

出典：岡山地方裁判所第3民事部労働審判係「労働審判事件における基本となる証拠書類の例」から抜粋、加工

■ 6. おわりに～中小企業にとっての和解に至るためのポイントと留意点～

中小企業は冷静に判断し、速やかな対応を取ることがポイントです。専門家を活用しつつ柔軟な解決策を模索することで、自ずと早期解決に繋がると考えています。

勿論、当事者間では解決ができないからこそ裁判所の手続になっています。性質上、そもそも解決が容易ではないケースは多いのですが、それでも労働審判制度を活用することで解決に至る例が非常に多いのも事実です。

中小企業にとって、労働審判の申立てがあっても恐れる必要はありません。思わぬトラブルのように感じる事案もあるでしょうが、改めて企業の就労環境を見直すチャンスだと捉えて対応することも有用だと考えています。

【著者プロフィール】吉村 孝太郎（よしむら こうたろう）



弁護士（埼玉弁護士会）。慶應義塾大学法学部法律学科卒業。

2007年弁護士登録。2021年さざんか総合法律事務所開設。川口簡易裁判所調停委員・司法委員、防衛省再就職等監察官。主な業務は、中小企業のコンプライアンス整備や契約トラブル、不動産、相続案件など。労働事件においては労働者側と使用者側の双方の代理人となる。

著書として『中小建設業の労務管理と経営改善』『弁護士のためのイチからわかる相続財産管理人・不在者財産管理人の実務』（いずれも日本法令）など。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
