

労働審判制度は、個別労働紛争の新しい解決手続として、2006年4月に導入された。その背景には、近年の日本における産業構造や競争環境の変化に伴う企業の人事労務管理の多様化・個別化、就業形態や就業意識の多様化による個別労働紛争の増加がある。この状況に対応して、2001年6月の司法制度改革審議会の意見書では、労働調停制度の導入が提案されるとともに、雇用労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の可否、労働関係固有の訴訟手続の整備の可否の検討が要請された。これを受けて司法制度改革推進本部労働検討会で議論が重ねられ、2004年4月に労働審判法が制定、2006年4月から労働審判制度の運用が開始された。労働審判制度では、司法制度改革審議会意見書が示すねらいを実現するため、手続上、①原則として3回以内の期日での審理の終結、②労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員の関与、③審判機能と調停機能の結合、④訴訟手続との円滑な連携など、随所に、従来の裁判所の紛争解決手続とは異なる新しい試みが入れられている。

広く知られているように、労働審判制度は、制度導入以降活発に利用されており、また、迅速で実効的な解決が実現されているとして、法律家および労使の団体の関係者の間では一般に高い評価を受けている。また、労働審判制度の成功は、労働紛争分野を超えて、他の民事紛争解決制度にも大きな示唆を与える可能性があり、関係者の注目を集めている。

このように順調に出発し、関係者の関心も高い労働審判制度であるが、実際の利用者（当事者）は、この制度をどのように評価しているのだろうか。この点を明らかにするために、東京大学社会科学研究所では、2010年7月から同11月までの期間に、最高裁判所および全国の裁判所の協力を得て、労働審判制度の当事者を対象とする大規模なアンケート調査（労働審判制度利用者調

査)を実施し、2011年10月にその結果をまとめた報告書(東京大学社会科学研究所編『労働審判制度についての意識調査基本報告書』)を公表した。

本書は、この労働審判制度利用者調査の結果について実証的な分析をさらに深めるとともに、そこから導き出される制度的・政策的含意を具体的提言として展開する論攷を収録したものである。執筆者の顔ぶれは、労働法学の研究者、労働審判制度の実際の運用に精通した実務家のほか、法社会学・法心理学・民事訴訟法学の研究者、さらに労働経済学・労使関係論の研究者と多彩である。その多くは、労働審判制度利用者調査の準備および実施に関わった研究グループのメンバーであるが、本書の準備の過程で新たなメンバーも執筆者に加わり、本書は、理論と実務、労働研究と関連分野の研究を幅広くカバーする学際的な研究書となっている。

本書は、全体として3部で構成される。

第I部「序論」では、本書全体の基礎的考察として、労働審判制度が導入された背景とその意義、労働審判制度利用者調査の概要が述べられる。

まず、「第1章 雇用労使関係の変化と労働審判制度の意義」(菅野和夫)では、1990年代以後の雇用労使関係の変化とそれに起因する個別労働紛争の増加傾向を背景に労働審判制度が導入された経緯が、労働政策的側面および司法政策的側面の両面にわたって詳細に明らかにされる。その上で、雇用労使関係における労働審判制度の意義として、雇用労使関係の枠組みの整備、労働関係上の権利実現への寄与、労働関係への法的ルールの浸透の3点が指摘され、あわせて、今後の研究課題も確認されている。

「第2章 労働審判制度利用者調査の概要」(佐藤岩夫)では、本書の基礎をなす労働審判制度利用者調査の概要およびその主要な結果が紹介される。調査結果からは、労働審判制度が利用者から全般的には肯定的評価を受けていること、とりわけ迅速性の評価は高いことが明らかになる一方、弁護士費用が当事者の負担となっていること、また、労働者側当事者と比べて使用者側では労働審判手続の結果の評価が系統的に低い傾向が明らかになった。

以上を踏まえて、労働審判制度利用者調査の結果について法社会学・法心理

学・労働経済学を専門とする研究者がより掘り下げた実証分析と考察を行ったのが、第Ⅱ部「利用者からみた労働審判制度（分析編）」である。

まず、「第3章 労働審判制度利用者の動機と期待」（飯田 高）が、調査データに基づき、労働審判制度利用者の動機と期待を探る。その結果、労働者側、使用者側とも複数の動機・期待を有していることが明らかにされるとともに、精神的利益実現の動機・期待および経済的利益実現の動機・期待の関係について、労働者側では両者の相互独立性が強いものに対して、使用者側では両者が同一の方向を向いており、この違いが、調停による解決に対する労働者側、使用者側の態度の違いや結果の評価の違いに影響を及ぼしている可能性が指摘される。

労働審判制度の特徴として、しばしば、「迅速性」「専門性」「適正性」の3点が指摘される。「第4章 労働審判制度の基本的特徴の検証——迅速性・専門性・適正性」（佐藤岩夫）は、調査結果に基づき、これらの制度特徴を検証する。分析の結果、当事者は迅速性を高く評価すると同時に審理の充実をも期待していること、専門性との関連では労働審判員の手続関与および労働専門部の設置がそれぞれ効果を発揮していること、さらに、労働審判手続の多くが調停で終了することから受ける調整的・妥協的解決が主流との一般的印象に反して、当事者、特に労働者側当事者は法律上の権利・義務を踏まえた解決を重視していることなどが確認される。

労働審判手続の実際の実務では、解決金の支払いによる解決が多く、また、弁護士代理率が高い。「第5章 金銭的側面からみた労働審判制度」（高橋陽子）は、解決金の水準とその内訳、および、弁護士が解決金に与える効果に分析を加え、労働審判の解決水準は紛争調整委員会のあっせんより高く、裁判上の和解、判決に比べて低いこと、労働審判と裁判上の和解の解決金（和解金）の多寡は解決までの期間の長さによって決まる傾向があること、労働者側の弁護士関与は解決金を引き上げる効果を持つが、事件の種類によっては解決金を引き上げる効果が小さく弁護士依頼が割高になること、などを実証的に明らかにしている。

「第6章 労働審判制度に対する当事者による評価の全体構造」（今在慶一郎）は、労働審判手続と結果に対する当事者の評価の全体的構造を分析する。その

結果によれば、当事者は、労働審判官・労働審判員および労働審判手続について公正で適切であったとの印象を持つ場合に、得られた結果を妥当であると感じる傾向がある。この知見は、手続的公正に関する既往研究の結果と一致する。また、労働者側と使用者側の比較では、前者は経験した手続の制度的な側面から結果の妥当性を評価しやすく、これに対して、後者は手続の対人的な印象から結果の妥当性を評価しやすいとの違いがあることが明らかにされる。

簡易・迅速で適正な解決を実現する労働審判手続は、民事訴訟制度改善の方向性に示唆を与える点からも注目されている。「第7章 民事訴訟利用者調査との比較」(菅原郁夫)は、労働審判制度利用者調査の結果と2006年に実施された民事訴訟制度利用者調査の結果を比較し、労働審判手続では、時間と費用の見通しのよさ、紛争発生から手続終結までの時間の短さ、迅速性と審理の充実の両立などの点で成果が上がっていることを確認する。そこから、民事訴訟の審理形態への具体的示唆として、審理時間と費用の可視化、期日準備の充実と審理のわかりやすさの実現などの有効性・必要性を指摘する。

労働審判制度利用者調査では、当事者に対するアンケート調査の補充調査として、応諾した当事者に対する追加インタビュー調査も実施した(第2章参照)。「第8章 労働審判紛争の社会的構造——問題定義の記述形式を通じて」(樫村志郎)は、このインタビュー調査の結果に基づき、個別労働紛争の開始時における当事者の問題定義のあり方を分析する。短期雇用型ケース、非短期有期型ケース、非短期継続型ケースの3類型に即して当事者の語りに精細な分析を加え、当事者による複合的で多面的な紛争の意味付けが労働審判手続利用の社会的文脈を構成している様相が解明される。

第Ⅲ部「労働審判制度のこれからを考える(提言編)」では、以上の分析結果を踏まえて、労働審判手続に精通する実務家および労働法学・民事訴訟法学・労使関係論の研究者が、多面的な検討と具体的提言を行う。

「第9章 労働審判制度の意義と課題——労働法学の視点から」(水町勇一郎)は、分析結果を総合的に捉えつつ、労働審判手続の運用について、安易な調整的解決に走らず審理の充実と法的な権利義務を踏まえた裁定的解決を重んじる姿勢の堅持、金銭的解決においては期間に比例する賃金支払いのみではなく解

雇紛争の救済利益の多様性を踏まえた相応の救済の実現，中小企業の実態と労働法規との乖離を埋めるための継続的な取組み，さらに，関係修復・問題予防的解決を可能とする労使関係や法的紛争解決制度の構築などを提言する。

続く3章では，裁判官，労働者側代理人，使用者側代理人それぞれの立場から，調査結果を踏まえた実務上の課題と提言が展開される。「第10章 労働審判制度の実務と可能性——裁判官の立場から」（渡辺 弘）は，迅速性との関係で特にタイム・ターゲット設定の重要性を確認した上で，労働審判手続に適した事件として，両当事者ともにタイム・ターゲットを設定して当該個別労働紛争を終結する意思があること，および，事件の性質として公正な公的機関により判定を行う必要がある事件であることの2つのポイントを指摘する。さらに，弁護士選任の重要性，広く多くの裁判官が労働事件に接することの必要性，労働事件以外の事件への労働審判的な訴訟運営の応用可能性等にも論及する。

「第11章 労働審判制度の実務と課題——労働者側弁護士の立場から」（宮里邦雄）は，調査結果を踏まえて，労働審判手続についての一層の周知・情報提供の必要性，24条終了の慎重な運用，事件の審理と権利関係の判断という制度趣旨をいかした運用，解雇紛争における「退職型」解決における解決金の適切な水準の実現および「復職型」解決の可能性の確保，弁護士費用軽減の方策，許可代理の活用，関係者の同席可能性の拡大，支部における労働審判手続取扱いの拡大，労働審判員の養成・教育プログラムの整備等を提言する。

「第12章 労働審判制度の実務と課題——使用者側弁護士の立場から」（中山慈夫）は，労働者側当事者と比べて使用者側で労働審判手続の結果の評価が低くなっていることに関連して5つの要因をあげ，示唆に富む検討を加える。さらに，今後の労働審判制度のあり方について，迅速性・簡易性・専門性に加えて金銭解決機能を中心とする制度であるとの位置付けの明確化，弁護士費用をめぐる当事者への十分な説明と予測可能性確保の必要性，許可代理緩和への慎重な意見，労働審判手続の周知および労働審判員研修の充実等への期待を述べる。

以上の労働法学・実務の議論に続き，「第13章 労働審判制度と日本の労使関係システム——労使関係論の視点から」（仁田道夫）は，労働審判制度を日本の労使関係システムの広い文脈の中に位置付け，この制度が従来潜在化しがちであった個別労働紛争の顕在化を促す機能を果たしていることを確認するととも

に、労働審判手続の結果に対する使用者側の評価の低さは、労働紛争関係に内在する非対称的性格や、中小企業経営者の労働法秩序についての理解不十分の結果であり、制度の正常な機能を示すものであることを主張する。その上で、中小企業経営者に対する各種の情報提供、相談システムの整備等の政策的対応の必要性を指摘する。

最後に、「第14章 労働審判制度から民事訴訟制度一般へ——民事訴訟法の視点から」（山本和彦）は、第7章の分析とも呼応しつつ、労働審判制度の特徴・実績から民事訴訟制度改善の方向性を探る考察を行う。労働審判制度類似の制度を他の民事紛争分野にも拡張する際には、調停制度の延長の運用では当事者の法的解決ニーズを吸収できない可能性があり、「裁判」中心の制度構成が求められる場面があること、労働審判類似の制度を導入する可能性がある具体的領域としては、少額紛争および原告・被告間に労使に類似した定型的な格差がある紛争（消費者紛争等）が考えられることを指摘する。

以上のとおり、本書の各論攷では、労働審判制度の実態と機能、当事者の評価の構造が調査結果に基づき実証的に解明され、それを踏まえて、今後に向けた課題と改善方策が具体的に展開されている。本書が、今後の労働審判制度の改善、より適切な個別労働紛争解決システムおよび雇用システムの構築、さらに新しい民事紛争処理制度の制度設計など多方面の議論の参考となれば幸いである。

本書の準備および刊行に際しては、多くの方々にお世話になった。本書の基盤をなすのは労働審判制度利用者調査であり、何よりもまず、調査の趣旨を理解し、貴重な回答を寄せていただいた当事者の方々にお礼を申し上げたい。また、最高裁判所事務総局行政局および全国の裁判所には、調査の準備の過程で多くの有益な情報と助言をいただくとともに、調査の実施に際しても、労働審判手続期日において当事者の一人ひとりに調査説明書類を交付するという大変手間のかかる作業をお引き受けいただいた。関係各位のご尽力にあらためて感謝を申し上げる。さらに、日本弁護士連合会、経営法曹会議、日本労働弁護団、日本経団連、日本商工会議所、日本労働組合総連合会（連合）、全国労働組合

総連合（全労連）の関係者からも種々の機会に協力と貴重な助言をいただくことができた。お礼を申し上げる。

労働審判制度利用者調査は、文部科学省の科学技術試験研究委託事業による委託業務として東京大学社会科学研究所が実施した「近未来の課題解決を目指した実証的社会科学推進事業（すべての人々が生涯を通じて成長可能となるための雇用システム構築）」（事業期間：2008年度～2012年度）の一環として行われたものであり、本書は、同事業の研究成果の一部をなす。

最後に、学術書の出版をめぐる状況が大変厳しい中、本書の刊行を有斐閣に引き受けていただくことができ、同社の土肥賢さん、伊丹亜紀さんからは、編集の全般、内容の改善について大変行き届いた配慮をいただいた。記して感謝を申し上げたい。

2013年1月

菅野和夫
仁田道夫
佐藤岩夫
水町勇一郎

執筆者紹介（執筆順）

* = 編者

- すげの・かずお
* 菅野 和夫 東京大学名誉教授，日本学士院会員 《第1章執筆》
- さとう・いわお
* 佐藤 岩夫 東京大学社会科学研究所教授 《第2章，第4章執筆》
- いいた・たかし
飯田 高 成蹊大学法学部准教授 《第3章執筆》
- たかはし・ようこ
高橋 陽子 東京大学社会科学研究所特任研究員 《第5章執筆》
- いまざい・けいいちろう
今在慶一郎 北海道教育大学教育学部准教授 《第6章執筆》
- すがわら・いくお
菅原 郁夫 早稲田大学大学院法務研究科教授 《第7章執筆》
- かしむら・しろう
榎村 志郎 神戸大学大学院法学研究科教授 《第8章執筆》
- みずまち・ゆういちろう
* 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授 《第9章執筆》
- わたなべ・ひろし
渡辺 弘 東京高等裁判所判事 《第10章執筆》
- みやざと・くにお
宮里 邦雄 弁護士 《第11章執筆》
- なかやま・しげお
中山 慈夫 弁護士 《第12章執筆》
- にった・みちお
* 仁田 道夫 国士舘大学経営学部教授 《第13章執筆》
- やまもと・かずひこ
山本 和彦 一橋大学大学院法学研究科教授 《第14章執筆》

第 I 部 序 論

第 1 章 雇用労使関係の変化と労働審判制度の意義 2

● 菅野和夫 ●

- I 雇用労使関係の変化と労働審判制度の成立 3
- II 労働審判制度成立以降——紛争解決制度の紛争掘り起こし効果 9
- III 雇用労使関係における労働審判制度の意義 13
- IV むすび——今後の研究課題は？ 19

第 2 章 労働審判制度利用者調査の概要 21

● 佐藤岩夫 ●

- I 労働審判制度利用者調査の概要 21
- II 回答者の立場，事件種別，労働審判手続に至る経緯 27
- III 労働審判手続の申立理由と請求内容 30
- IV 手続および手続関与者の評価 33
- V 結果の評価 42
- VI 弁護士の評価 47
- VII 労働審判手続で重要と考える特徴 49
- VIII むすび 51

第Ⅱ部 利用者からみた労働審判制度（分析編）

第3章 労働審判制度利用者の動機と期待

54

● 飯田 高 ●

- I はじめに 54
- II 審判利用動機の構造 55
- III 事件類型と動機・期待 67
- IV 動機・期待と結果に対する評価 71
- V まとめと結語 74

第4章 労働審判制度の基本的特徴の検証

——迅速性・専門性・適正性

76

● 佐藤岩夫 ●

- I はじめに 76
- II 労働審判制度に対する評価の全般的概観 78
- III 迅速性——迅速な解決と審理の充実 81
- IV 専門性——労働審判員および労働専門部の効果 86
- V 紛争の実情に即した適正な解決 91
- VI まとめ 97

第5章 金銭的側面からみた労働審判制度

101

● 高橋陽子 ●

- I はじめに 101
- II 労働審判（調停・審判）雇用終了関係事件の解決水準 102
- III 労働審判における弁護士の意義と役割 108
- IV 考 察 112

第6章 労働審判制度に対する当事者による評価の全体構造 115

● 今在慶一郎 ●

- I 分析の視点 115
- II 分析結果 119

Ⅲ 分析結果からの示唆	126
Ⅳ モデルの修正とまとめ	129

第7章 民事訴訟利用者調査との比較 131

● 菅原郁夫 ●

Ⅰ はじめに——本稿の目的	131
Ⅱ 民事訴訟利用者調査について	132
Ⅲ 民事訴訟と労働審判の比較	135
Ⅳ 労働審判から民事訴訟への示唆	147

第8章 労働審判紛争の社会的構造 ——問題定義の記述形式を通じて 154

● 樫村志郎 ●

Ⅰ 本稿の課題	154
Ⅱ 方法——記述データとしてのインタビュー記録	155
Ⅲ 労働審判紛争における初期の問題定義の形式的構造	159
Ⅳ 結論	171

第Ⅲ部 労働審判制度のこれからを考える (提言編)

第9章 労働審判制度の意義と課題——労働法学の視点から 174

● 水町勇一郎 ●

Ⅰ はじめに——本稿で何を明らかにするか？	174
Ⅱ 労働審判の申立ての経緯・背景にはどのような特徴があるか？	175
Ⅲ 労働審判制度のねらいは実現されているか？	178
Ⅳ 労働審判における解決水準は高いか低い？	181
Ⅴ 労働審判の結果について利用者はどう評価しているか？	184
Ⅵ 労働審判制度において弁護士はどのような役割を担っているか？	185
Ⅶ むすび——本稿で明らかになったことは何か？	187

第10章 労働審判制度の実務と可能性

— 裁判官の立場から

189

● 渡辺 弘 ●

- I はじめに 189
- II 労働審判制度の高評価の要因 190
- III この利用者調査からみた労働審判手続に相応しい事件 192
- IV 代理人である弁護士の果たす役割 194
- V 裁判官（労働審判官）の果たす役割 196
- VI 労働事件以外の民事事件への労働審判的審理方式の応用 197

第11章 労働審判制度の実務と課題

— 労働者側弁護士の立場から

200

● 宮里邦雄 ●

- I 労働審判制度の周知 200
- II 申立事件の選択と労働審判の窓口 201
- III 調停と事件の審理・権利関係の判断 202
- IV 解雇紛争の解決のあり方 203
- V 弁護士依頼と弁護士費用 205
- VI 許可代理の活用 206
- VII 関係者の同席 207
- VIII 取扱い裁判所の拡大 208
- IX 労働審判員の養成と教育 208
- X 労働審判員のアンケート調査を 209

第12章 労働審判制度の実務と課題

— 使用者側弁護士の立場から

210

● 中山慈夫 ●

- I 労働審判制度の特徴および実際の審判手続の評価について 210
- II 労働審判の結果の評価について 214
- III 労働審判申立てまでの使用者側の事情 217
- IV 労働審判の解決金水準（雇用終了関係事件） 219
- V 弁護士の役割について 220
- VI 利用者調査と今後の労働審判制度について 222

第13章 労働審判制度と日本の労使関係システム

—労働関係論の視点から

225

● 仁田道夫 ●

- はじめに 225
- I 日本の個別労働紛争解決システム 226
- II 労使評価差からみえてくるもの 230
- III 労働審判認知プロセスと「未組織経営者」問題 233
- 結 び 238

第14章 労働審判制度から民事訴訟制度一般へ

—民事訴訟法の視点から

239

● 山本和彦 ●

- I 民事訴訟法の視点からみた労働審判制度の意義と特徴 239
- II 労働審判制度利用者調査の結果に対するコメント
—民事訴訟利用者調査の結果との対比を中心に 244
- III 労働審判および民事訴訟の今後への示唆 251

《巻末資料》調査項目表（略語表） 256

さくいん（事項索引） 267

凡 例

- 1 「労働審判制度利用者調査」で実際に用いられた質問文・回答
 - * 「労働審判制度利用者調査」の調査票で実際に用いられた質問文・回答については、巻末に「調査項目表（略語表）」として掲げ、実際に用いられた質問項目の文言がどのような内容であったかを示すこととした。
 - * 本文中に掲載されている図表では、原則として、同表記載の略語を用いている。

- 2 文献名の略記
 - * 東京大学社会科学研究所編『労働審判制度についての意識調査基本報告書』（2011）については、同報告書の頁数を多数引用している箇所では「報告書」と略記することとした。

- 3 法令名の略記
 - * 法令を（ ）内で引用する場合には、原則として、有斐閣『六法全書』巻末の「法令名略語」によった。おもなものは、以下の通り。

労審：労働審判法	民訴：民事訴訟法
犯罪被害保護：犯罪被害者等の保護を図るための刑事手続に付随する措置に関する法律	民調：民事調停法

- 4 雑誌名の略記

ジュリ：ジュリスト	ひろば：法律のひろば
曹時：法曹時報	民訴：民事訴訟雑誌
判時：判例時報	労働：日本労働法学会誌
判夕：判例タイムズ	

5 統計分析の記号

*本書の分析で用いられる統計的な用語・記号の意味はそれぞれの該当箇所の説明されるが、共通に用いられるものは以下の通り。

n : ケース数

p : 有意確率

** , * , † : 結果が統計的に有意であると判定される場合 (**は $p < .01$, *は $p < .05$) または完全に有意であるとまではいえないがその傾向があると考えられる場合 (†は $p < .10$) をさす。

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用でも著作権法違反です。

第I部 序論

労働審判制度が導入された背景およびその意義、
労働審判制度利用者調査の概要を述べる。



雇用労使関係の変化と 労働審判制度の意義

菅野和夫

SUGENO Kazuo

● ABSTRACT ●

労働審判制度は、1990年代から生じてきた個別労働紛争の増加傾向の中で、個別労働紛争解決促進法（2001年）による行政サービスの樹立に続いて、同紛争の専門的解決制度を司法においても整備する、という労働政策の大きな課題に応えたものである。同制度の労働政策的側面といえる。労働審判制度は、また、日本社会における法の支配の確立を図ろうとする司法制度改革という大きな動きに乗って日本の司法制度の中に初めて設置された労働関係に専門的な紛争解決手続であって、雇用労使関係における司法の役割の充実という願いに発する制度でもある。労働審判制度の司法制度改革的側面である。

上記の個別労働紛争の増加傾向は、1990年代から進行了た雇用労使関係の変化から生じた現象であって、労働審判制度の2006年度からの施行後も続いている。

本稿は、労働審判制度の労働政策的側面および司法制度改革的側面の双方にわたって、個別労働紛争の増加傾向と、その背景にある雇用労使関係の変化を概説し、それらの現象と労働審判制度の創設・運用との関係を考察する。また、本稿は、労働審判制度の労働政策・司法制度改革の両側面にわたって、同制度の樹立・運用が雇用労使関係にとってどのような意義を有するのかを考察する。

I 雇用労使関係の変化と労働審判制度の成立

I 労働審判制度成立時までの個別労働紛争の増加傾向

司法制度改革の始動といえる1999年7月における司法制度改革審議会の設置の当時、個別労働紛争¹⁾の増加が労働弁護団の相談窓口、労働行政機関の相談・あっせんサービス、裁判所の民事訴訟などにおいて感じ取られていた。

例えば、日本労働弁護団は、1990年代初期のバブル経済の崩壊後に相次いだ雇用調整、労働条件の切下げ等に接して、1993年2月に東京、神奈川、埼玉で「雇用調整ホットライン」と称する緊急の電話相談を開始したところ、解雇、雇止め、労働条件切下げ等に関する、予想をはるかに超える件数の労働相談を受けた²⁾。これが、同弁護団による「ホットライン活動」の本格的開始であって、これ以降、同弁護団は、全国各地で「雇用調整110番」、「不況解雇ホットライン」等の電話による労働相談を実施し、盛況を呈し続けた³⁾。

また、都道府県の労政事務所等が行ってきた労働相談が、1990年の頃には全国で7万5000件程度であったが、1996年には全国で10万件を超えた。最も活発な活動を行っていた東京都の労政事務所は、1990年の頃には相談件数が年間3万件程度であったのが、1998年度には年間5万5000件を超え、同年度にはそのうち1500件程度の案件につき簡易なあっせんのサービスを提供した。

このような地方自治体の相談・あっせんサービスの盛況に新たな行政ニーズを見出した労働省（当時）は、1998年の労働基準法改正によって労働基準監督

1) 労働関係上の権利義務をめぐる紛争の一般的な呼称。実定法上は、これに相当する概念として、個別労働紛争解決促進法では「個別労働関係紛争」、労働審判法では「個別労働関係民事紛争」という概念が立てられている（両者はその範囲が少し違うが、おおむね一致している）。本稿では、個別労働紛争という用語を用いる。なお、個別労働紛争を含む労働関係紛争の種類、傾向、公的解決制度の全体像および各制度内容については、菅野和夫・労働法〈第10版〉（2012）第5編「労働関係紛争の解決手続」、山川隆一・労働紛争処理法（2012）を参照。

2) このときは電話相談を2日間行い、502件の相談を受けたという。

3) 日本労働弁護団・日本労働弁護団の50年第1巻（2007）81頁以下〔座談会〕、131頁以下〔鶴飼良昭〕。

労働審判制度利用者調査 の概要

佐藤 岩夫

SATO Iwao

● ABSTRACT ●

2006年4月に開始した労働審判制度は、その後活発に利用されており、迅速で実効的な解決が実現されているとして、法律家および労使の団体の関係者の間では一般に高い評価を受けている。では、実際の利用者（当事者）は、この制度をどのように評価しているのか。また、当事者の視点からみた場合、労働審判制度にはどのような課題が存在するのか。この点を明らかにするため、東京大学社会科学研究所の研究グループは、2010年に労働審判制度の利用者を対象とするアンケート調査（労働審判制度利用者調査）を実施した。本稿では、第Ⅱ部各章の分析および第Ⅲ部各章の提言への導入として、労働審判制度利用者調査の概要を説明するとともに、調査から得られた主要な知見を紹介する。

I 労働審判制度利用者調査の概要

I 調査の目的と意義

(1) 調査の目的

2006年4月に個別労働紛争の新しい解決手続として開始した労働審判制度の利用件数は、その後の6年間で、877件（2006年〔4月～12月〕）、1494件（2007年）、2052件（2008年）、3468件（2009年）、3375件（2010年）、3586件

も明らかになった。

4 弁護士依頼

今回の労働審判手続で弁護士を依頼したかどうかを尋ねたところ、労働者側では、「依頼した」が81.2%、「依頼しなかった」が18.8%、使用者側では、同じく90.8%、9.2%である。労働者側、使用者側とも、弁護士依頼率が高い。

Ⅲ 労働審判手続の申立理由と請求内容

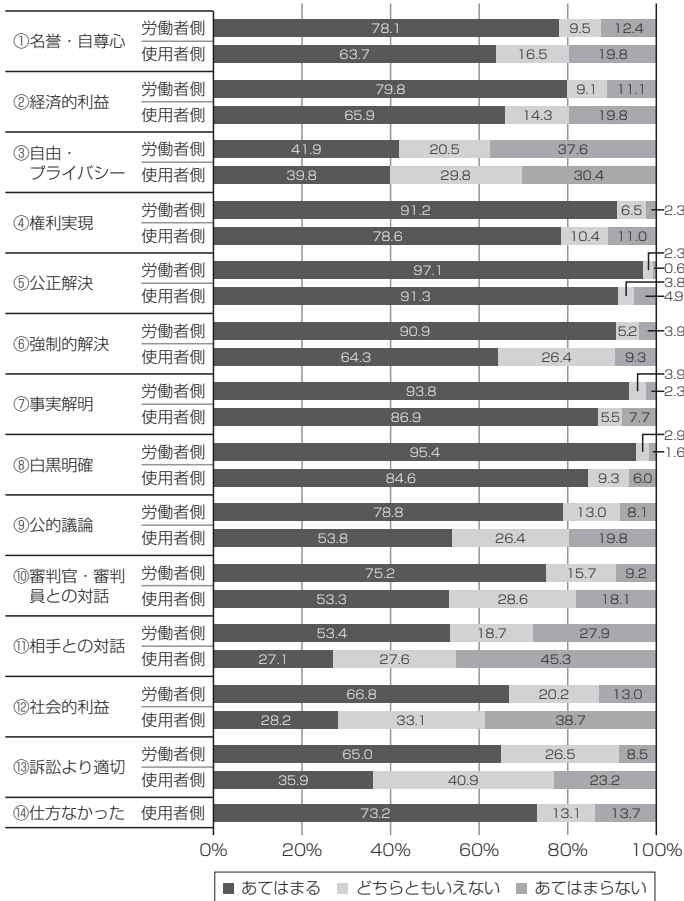
1 労働審判手続の申立理由

労働審判手続を申し立てた当事者（申立人）は、どのような理由で申立てを行ったのか。また、労働審判手続を申し立てられた側の当事者（相手方）は、労働審判手続に何を期待しているのか。

調査結果（図表3）によれば、まず労働者側では、「⑤公正な解決を得たかった」（97.1%）、「⑧白黒をはっきりさせたかった」（95.4%）、「⑦事実関係をはっきりさせたかった」（93.8%）、「④自分の権利を実現し（あるいは守り）たかった」（91.2%）、「⑥強制力のある解決を得たかった」（90.9%）の各項目で、「あてはまる」の肯定回答が9割を超えた。逆に肯定回答が比較的少なかったのは、「③自分の個人的自由やプライバシー、健康などを守りたかった」（41.9%）、「⑪相手側と話し合いの機会を持ちたかった」（53.4%）である。

これに対して使用者側は、全般的に、「あてはまる」の肯定回答が、労働者側と比較して少ない傾向がみられる。これは、Ⅱ Iでも確認したように、労働審判手続では、使用者側は手続を申し立てられる受動的立場であることがほとんどであるため、労働審判手続に積極的に何かを期待しているわけではないという事情が反映しているものと思われる。実際、この点を考慮して使用者側にのみ尋ねた「⑭相手側（労働者側）に申し立てられたので仕方なかった」の項目では、「あてはまる」の回答が73.2%と高くなっている。しかし、それでもなお相当数の項目で肯定回答が50%を超えていることは注目される。特に、「⑤公正な解決を得たかった」（91.3%）は、使用者側でも肯定回答が9割を超えており、また、「⑦事実関係をはっきりさせたかった」（86.9%）、「⑧白黒を

図表3 労働審判手続の申立理由（申立人）・手続への期待（相手方）



(注) ⑭は使用者側だけの質問。

はっきりさせたかった」(84.6%)、「④会社・団体の権利を実現し(あるいは守り)たかった」(78.6%)の各項目も、7割から8割が肯定回答である。

労働審判手続に期待することについて、労働者側と使用者側とでは微妙な違いがあるとはいえ、しかし、両者とも共通に、労働審判手続が公正な解決の場であることを期待しており、また、事実関係や事柄の是非を明確にすることへの期待も大きいことは、労働審判手続のあり方を考える上で基礎に据えるべき

重要な知見である¹⁷⁾。

2 申立て時の請求内容および金額

(1) 請求内容

労働審判手続で申立て時に請求した（請求された）内容は、労働者側では、「月給（未払い分）など月当たりの請求」が43.0%、「その他の定額の請求（残業、退職金、損害賠償など）」が78.8%、「金銭の支払いは求めている（求められていない）」が2.3%、「わからない」が1.3%であり、使用者側では、「月給（未払い分）など月当たりの請求」が44.8%、「その他の定額の請求（残業、退職金、損害賠償など）」が73.8%、「金銭の支払いは求めている（求められていない）」が3.8%、「わからない」が1.1%であった。

労働者側、使用者側とも、ほとんどのケースで何らかの金銭請求を伴っており、金銭の支払いを求めている（求められていない）ケースは少ない。

(2) 請求金額

「月当たりの請求」の金額は、労働者側では、最小値が1万円、最大値が700万円、平均値が47.3万円、中央値が26.0万円であり、使用者側では、最小値が1万円、最大値が850万円、平均値が71.7万円、中央値が29万円である。

「その他の定額の請求」の金額は、労働者側では、最小値が3万円、最大値が2000万円、平均値が323.2万円、中央値が220万円であり、使用者側では、最小値が10万円、最大値が3102万円、平均値が329.7万円、中央値が200万円である。

ただし、金額の分布をみると、「月当たりの請求」（図表4）では金額の小さい範囲に偏って分布しており、また、それほど顕著ではないが、「その他の定額の請求」（図表5）についても同様の傾向がみられる。

17) 本書第3章〔飯田高執筆〕では、労働審判手続利用の動機と期待に焦点を合わせてさらに掘り下げた分析が行われている。

図表4 「月当たりの請求」の金額の分布

	労働者側の回答		使用者側の回答	
	人	%	人	%
1～50万円未満	98	76.6	58	72.5
50～100万円未満	19	14.8	9	11.3
100～150万円未満	4	3.1	5	6.3
150～200万円未満	1	0.8	2	2.5
200～250万円未満	2	1.6	2	2.5
250～300万円未満	0	0.0	0	0.0
300～400万円未満	3	2.3	2	2.5
400～500万円未満	0	0.0	0	0.0
500万円以上	1	0.8	2	2.5
合計	128	100.0	80	100.0

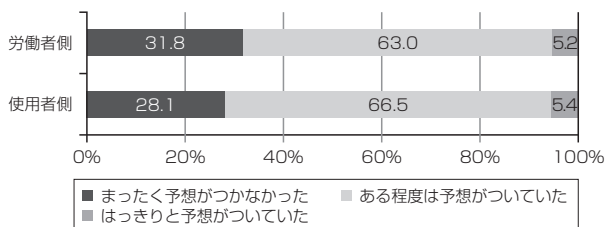
図表5 「その他の定額の請求」の金額の分布

	労働者側の回答		使用者側の回答	
	人	%	人	%
1～99万円未満	42	17.6	25	18.7
100～200万円未満	63	26.5	38	28.4
200～300万円未満	35	14.7	25	18.7
300～400万円未満	26	10.9	21	15.7
400～500万円未満	18	7.6	3	2.2
500～600万円未満	14	5.9	3	2.2
600～700万円未満	14	5.9	5	3.7
700～800万円未満	7	2.9	2	1.5
800～900万円未満	4	1.7	3	2.2
900～1000万円未満	3	1.3	1	0.7
1000万円以上	12	5.0	8	6.0
合計	238	100.0	134	100.0

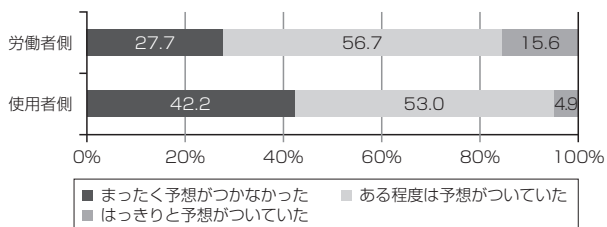
IV 手続および手続関与者の評価

今回経験した労働審判手続に要した時間・費用の予測と評価、手続・過程の評価、労働審判官および労働審判員に対する評価および満足度は次のとおりであった。

図表6 時間の予測



図表7 費用の予測

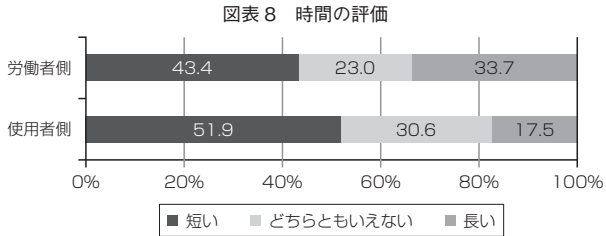


I 時間・費用の予測と評価

(1) 時間・費用の事前予測

労働審判手続が始まった時点で、手続が終わるまでに要する時間を予想できたかどうかについて、労働者側では、「はっきりと予想がついていた」が5.2%、「ある程度は予想がついていた」が63.0%、「まったく予想がつかなかった」が31.8%、使用者側では、同じく5.4%、66.5%、28.1%であった。労働者側、使用者側とも、「はっきりと」と「ある程度」を合わせると約7割が「予想がついた」と回答している(図表6)。労働審判手続では、原則として3回以内の期日での終結が目指され、申立てから各期日に至る進行も計画的に行われている。このような制度および運用が時間の予測のしやすさにつながっていると推測される。

費用の予測についても同じ傾向がみられた。「はっきりと」と「ある程度」を合わせると、労働者側で約7割、使用者側で約6割が「予想がついた」と回答している(図表7)。上記のように労働審判手続では期日の回数および進行の目安が示されていることが、時間のみならず、費用の予測のしやすさにもつな



がっているのではないかと推測される。

(2) 時間・費用・手間の評価

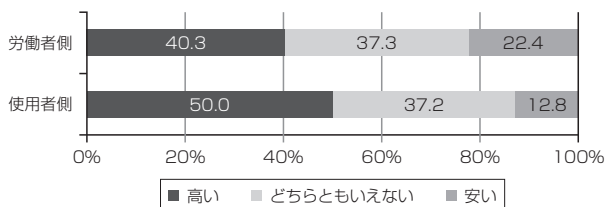
労働審判手続を終えて、かかった時間をどのように思ったのかについて、労働者側では、「短い」が43.4%、「どちらともいえない」が23.0%、「長い」が33.7%であり、使用者側では、同じく51.9%、30.6%、17.5%であった。労働者側で4割以上、使用者側で5割以上の回答者が、かかった時間は「短い」と回答しており、「短い」の回答が「長い」の回答を上回っている（図表8）。迅速な解決は労働審判制度の主要なねらいの1つであり、統計上の数値（調査実施年の2010年）では、全体の約76%が申立てから3か月以内に終了し、平均審理期間は2.4か月であることが示されているが¹⁸⁾、当事者の主観的な評価の面でも、「短い」の評価が多いことが確認された。

本調査では、かかった時間の満足度についても聞いている。労働者側は、「満足している」が34.0%、「どちらともいえない」が40.8%、「満足していない」が25.2%であり、使用者側は、同じく42.1%、39.3%、18.6%であった。労働者側、使用者側とも「満足している」の回答が「満足していない」の回答を上回っている。なお、時間の長短の評価と時間の満足度をクロスして集計してみると、時間が「短い」と回答している者には「満足」の回答が多く、「長い」と回答している者には「満足していない」の回答が多い¹⁹⁾。労働審判手続では迅速な処理が行われ、そのことが当事者の満足度を高めていることがうかがわれる。

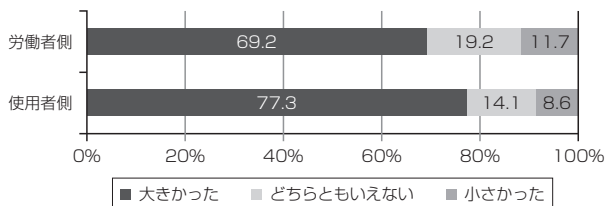
18) 最高裁判所事務総局行政局・前掲注12) 67頁、83頁第12表参照。

19) 以下、逐一検定結果を示すことはしないが、本稿でクロス集計の結果として述べることはすべて、検定の結果、統計上有意あるいは有意傾向であることが確認されたものである。

図表9 費用(総額)の評価



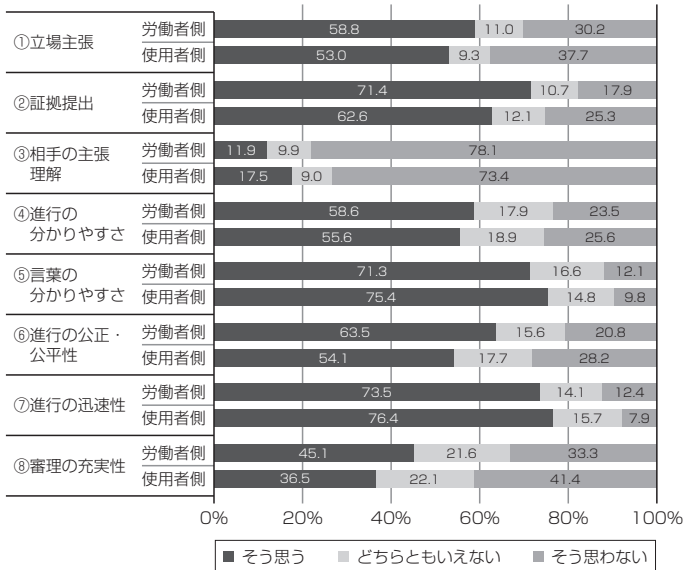
図表10 費用以外の手間や負担の評価



他方、費用や手間の面では課題が明らかになった。「労働審判手続きにかかった費用の総額」について、労働者側では、「高い」が40.3%、「どちらともいえない」が37.3%、「安い」が22.4%、使用者側では、同じく50.0%、37.2%、12.8%である。労働者側で4割、使用者側で5割が「高い」と回答している(図表9)。「かかった費用の総額」の評価と弁護士依頼の有無をクロス集計してみると、弁護士を依頼した当事者に「高い」の回答が多く、弁護士を依頼しなかった当事者に「安い」の回答が多い。弁護士費用が当事者の費用面での負担を重くしていることが分かる。

また、今回の労働審判手続きで直接かかった費用以外に、書類の準備や必要な連絡・相談などに要した手間や人手の負担が大きかったかどうかを尋ねたのに対して、労働者側で69.2%、使用者側で77.3%が「大きかった」と回答している(図表10)。労働審判手続きは簡易な処理を目指した手続きであるとはいえ、裁判所で行われる手続きであり、書類の準備等に一定の手間や人手の負担が生じることはやむを得ない面があるが、労働者、使用者とも、主観的には、その手間・負担は大きいと感じているようである。

図表 11 手続・過程の評価



(注) 「わからない」の回答は除いて集計。

2 手続・過程の評価

労働審判手続の過程や経過について、当事者の評価は全体として高い（図表 11）。

労働者側、使用者側とも、「①自分の側の立場を十分に主張できた」「②自分の側の証拠を十分に提出できた」「④手続の一連の進み方は分かりやすかった」「⑤使われていた言葉は分かりやすかった」「⑥手続の進み方は公正・公平だった」「⑦手続は迅速に進められた」の6項目で、「そう思う」の肯定的な評価が5割を超えている。特に「言葉は分かりやすかった」および「手続は迅速に進められた」の2項目では、労働者側、使用者側とも回答者の7割以上が「そう思う」と回答している。ここでも「迅速性」の評価が高いことが注目されると同時に、口頭主義・直接主義を徹底する運用の中で、当事者にとって分かりやすい言葉づかいや進行が行われていることを示す結果となっている。

他方、全体として手続の過程や経過について当事者の肯定的評価が多い中で、

「③相手側の主張・立証を十分に理解できた」だけは、「そう思う」の肯定的評価が、労働者側で11.9%、使用者側で17.5%と際立って低い。その理由は現時点ではつまびらかではないが、仮説的には2つの説明が考えられる。第1は、質問の表現が当事者に誤解を与えた可能性である。本来この質問は、労働審判手続の場で相手の主張や証拠の内容を明瞭に認識できたかどうかを確認する意図で用意した質問であったが、回答者は、相手の主張や証拠に正当な根拠があるかどうかの質問と受け取り、相手の主張には「根拠がない」「納得できない」の趣旨で「そう思わない」と回答した可能性がある。第2は、労働審判手続の実務のあり方と関係して当事者の評価が低くなっている可能性である。労働審判手続は全体として直接主義・口頭主義が徹底されているとはいえ、調停に向けた話し合いの段階では、労働審判委員会が当事者を交互に呼び出して（他方当事者を一時退席させて）調停案をまとめる方法が一般的であるとも聞く。このような交互方式が行われている結果、相手側の主張・立証については理解が十分にできなかったとの印象が残った可能性も考えられる²⁰⁾。もし後者が妥当するならば、それは労働審判実務にとっての重要な問題の所在を意味し、今後さらに分析を深める必要がある。

3 労働審判官の評価・満足度

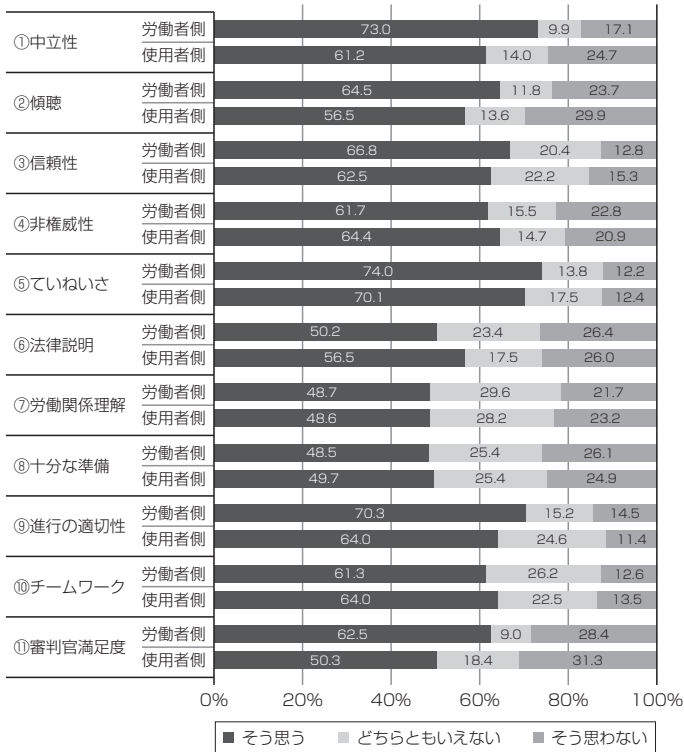
労働審判手続を担当した労働審判官（裁判官）についても、当事者の評価は一般的に高い（図表12）。

労働者側、使用者側とも、10項目中、「①中立的な立場で審理を行なった」「②言い分を十分に聞いてくれた」「③信頼できる人物だった」「④権威的・威圧的でなかった」²¹⁾「⑤ていねいに接してくれた」「⑥法律上の問題点をわかりやすく説明してくれた」「⑨手続を適切に進めていた」「⑩審判員とよく協力していた」の8項目で、「そう思う」の肯定的な評価が5割を超えている（残り

20) 本書第7章152頁注28)〔菅原都夫執筆〕が、訴訟上の和解の研究結果に基づき、この可能性を示唆する。

21) この項目は調査票では「④権威的・威圧的だった」の表現となっており、したがって、他の項目とは異なり「そう思わない」が肯定的評価を示すことになるが、本稿では、他の項目にそろえて「そう思う」が肯定的評価となるように、回答を逆転させて、「権威的・威圧的でなかった（非権威性）」とした場合の回答の分布を示してある。以下、本稿において、「権威的・威圧的でなかった」または「非権威性」とある箇所はすべて同じである。

図表 12 労働審判官の評価・満足度



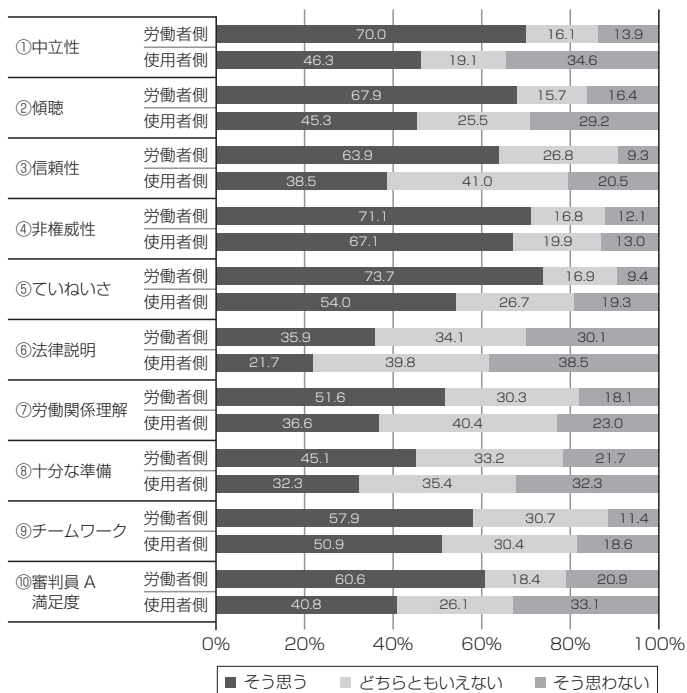
の⑦⑧の2項目もほぼ5割に近い)。特に「⑤ていねいに接してくれた」は労働者側、使用者側ともに回答者の7割以上が「そう思う」と回答している。

労働審判官への全般的な満足度も、「満足している」の肯定的評価が、労働者側で62.5%、使用者側では50.3%と、いずれも5割を超えており、労働審判官に対する当事者の満足度は一般的に高いことが示されている。

4 労働審判員の評価・満足度

労働審判手続には、2名の労働審判員が参加している。本調査では、この2名の労働審判員を仮に審判員Aおよび審判員Bと呼ぶことにして、その印象・評価を尋ねた²²⁾。その結果は図表13-Aおよび図表13-B(いずれも次頁に

図表 13-A 労働審判員 A の評価・満足度



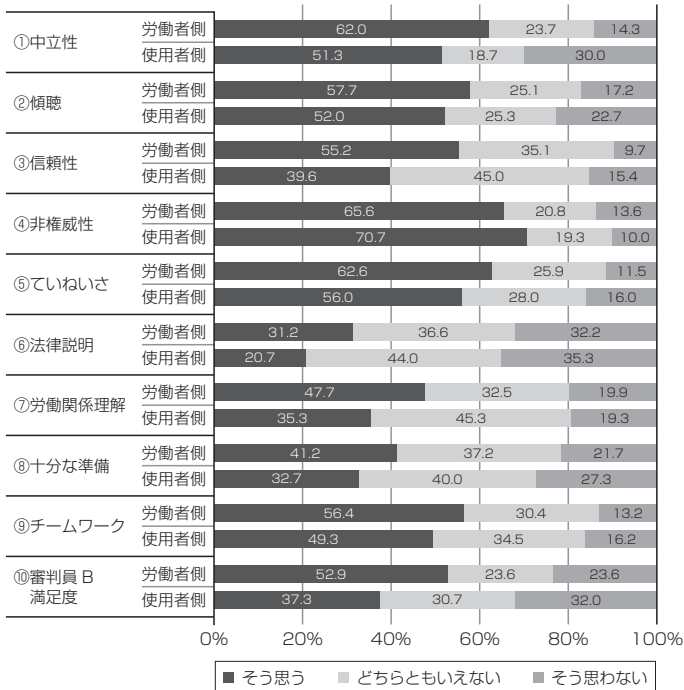
(注) 「その審判員の印象はまったくわからない」の回答は除いて集計。

降) に示すとおりである。

審判員 A については、労働者側で「①中立的な立場で審理を行なった」「②言い分を十分に聞いてくれた」「③信頼できる人物だった」「④権威的・威圧的でなかった」「⑤ていねいに接してくれた」「⑦法律以外のことでも、労働関係のことをよく分かっていた」「⑨審判官やもう 1 人の審判員とよく協力していた」の 7 項目、使用者側で「④権威的・威圧的でなかった」「⑤ていねいに接してくれた」「⑨審判官やもう 1 人の審判員とよく協力していた」の 3 項目で「そう思う」の肯定的評価が 5 割を超え、審判員 B については、労働者側で

22) なお、審判員 A および審判員 B の特定は回答者の判断に委ねられており、A および B と、労働者側団体および使用者側団体が推薦した審判員との間に系統的な対応関係はない。

図表 13-B 労働審判員 B の評価・満足度



(注) 「その審判員の印象はまったくわからない」の回答は除いて集計。

「①中立的な立場で審理を行なった」「②言い分を十分に聞いてくれた」「③信頼できる人物だった」「④権威的・威圧的でなかった」「⑤ていねいに接してくれた」「⑨審判官やもう1人の審判員とよく協力していた」の6項目、使用者側で「①中立的な立場で審理を行なった」「②言い分を十分に聞いてくれた」「④権威的・威圧的でなかった」「⑤ていねいに接してくれた」の4項目で肯定的評価が5割を超えた。労働審判員に対する当事者の評価も概ね高いといえる。

ただ、図表 13-A および図表 13-B の数字を細かくみると、労働者側の回答と比べて、使用者側の回答で肯定的評価が少なめの項目が多い。例えば、労働審判員に期待されている〈労働関係に関する専門的な知識経験〉についての当事者の評価を測定することをねらった「⑦法律以外のことでも、労働関係のことをよく分かっていた」では、「そう思う」の肯定的評価が、審判員 A につい

では、労働者側では51.6%であるのに対して使用者側では36.6%、審判員Bについても、労働者側では47.7%であるのに対して使用者側では35.3%と、使用者側の肯定的評価が少なくなっている。

また労働審判員に対する全般的な満足度を見ると、「満足している」の肯定的評価が、審判員Aについて、労働者側では60.6%であるのに対して使用者側では40.8%、審判員Bについても、労働者側では52.9%であるのに対して使用者側では37.3%と、ここでも使用者側で肯定的評価が少なくなっている（この結果の解釈については後述V 5）。

V 結果の評価

I 終局形態

(1) 調停成立と労働審判告知の比率

労働審判手続の終局形態は、労働者側の回答では、「調停成立」が81.9%、「労働審判告知」が16.8%、「どちらかわからない」が1.3%、使用者側の回答では、同じく84.4%、14.5%、1.1%である。裁判所の統計によれば、2010年の労働審判手続事件の終局事由別の内訳は、既済件数3436件中、調停成立が70.8%、労働審判が17.9%、24条終了が3.5%、取下げが7.0%、却下・移送等が0.8%である²³⁾。本調査の対象は調停成立および労働審判で終局した事件であるため、調停成立および労働審判で終了した事件（3047件）に限ってその内訳をみると、調停成立で終了した事件が79.8%、労働審判で終了した事件が20.2%である。裁判所の統計と本調査の回答結果を比較すると、終局形態の内訳は、完全に一致しているとまではいえないものの、大きな偏りはないといえる。

(2) 調停不成立の理由

なお、労働審判告知で終了したと回答した当事者（労働者側50名、使用者側26名）に対して、その手続が調停で解決しなかった理由を尋ねたところ（複数

23) 最高裁判所事務総局行政局・前掲注12) 82頁第11表参照。

飯田 高

IIDA Takashi

● ABSTRACT ●

本稿では、労働審判の当事者の動機や期待を支える意識構造の一端を探っている。ここではその方法として「因子分析」という統計的解析手法を用いた。その結果、次のようなことが明らかとなった。(i) 審判を申し立てる労働者側も、あるいは相手方となる使用者側も、複数のベクトルから構成される動機や期待を抱いている。具体的には、「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」、「自分が抱えている問題を議論の対象にしたい」、「自分の精神的利益（自由や名誉・自尊心）を守りたい」といった複数の動機や期待である。(ii) ところが、「経済的利益を守りたい」という動機や期待に関しては、労働者側と使用者側の間でその位置付けが異なっている。(iii) さらに、事件類型や結果の評価と当事者の動機・期待がどのように関係しているかを調べてみると、労働者側と使用者側ではまた違ったパターンが観察される。

I はじめに

当事者は何を期待して労働審判を利用したのか。当事者が労働審判を選択した理由は、事件類型とどのように関連しているのか。そして、当事者の利用動機は結果の評価にいかなる影響を与えているのか。「労働審判制度利用者調査」のデータを分析し、これらの問いに答えていくことが本稿の課題である。

先に結論の一部だけをごく簡単に記しておこう。当事者の動機や期待は、方向の異なる複数のベクトルから構成されている。審判を申し立てる労働者側も、

労働審判制度の基本的特徴 の検証——迅速性・専門性・適正性

佐藤 岩夫

SATO Iwao

● ABSTRACT ●

本稿では、労働審判制度の基本的な特徴とされる「迅速性」「専門性」「紛争の実情に即した適正な解決（適正性）」の3点について、それらの特徴が実際にこの制度を利用した当事者によってどのように評価されているかを明らかにし、それを通じて労働審判制度をめぐる理論および実務への示唆を得ることを目的とする。分析の結果、①迅速性は労働審判制度の最も重要な特徴であり当事者からも高い評価を得ているが、しかし当事者は迅速性とともにも充実した審理も期待していること、②労働審判制度の制度設計では、〈法的専門性は労働審判官、労働関係専門性は労働審判員〉という基本的な役割分担を前提に相互の協力が期待されているが、当事者の目からみても一般的にこの仕組みがうまく機能していると評価されていること、③労働審判手続は調停成立で終結することが多いことから一般的には妥協的・調整的解決が主流であるとの印象もあるが、しかし、調査結果に基づき当事者がどのような視点から解決の適正性を評価しているかを分析してみると、当事者は法律上の権利・義務を踏まえた解決であることを重視して解決の適正性を評価しており、調停成立の場合であっても相当程度法律上の権利・義務を踏まえた解決が実現されていることなどの興味深い知見が得られた。

I はじめに

従来、個別労働紛争の司法的解決については、2つの課題が指摘されてきた。第1に、司法的解決、具体的には訴訟制度へのアクセスの困難である。訴訟には時間と費用がかかるため、とりわけ労働者にとっては訴訟を利用しにくいこ

金銭的側面からみた 労働審判制度¹⁾

高橋陽子

TAKAHASHI Yoko

● ABSTRACT ●

本稿では、労働審判手続における解決金の水準とその内訳、弁護士が解決金に与える効果の2点を検証した。分析結果から、①労働審判の解決水準は紛争調整委員会のあっせんより高く、裁判上の和解、判決に比べて低いこと、②労働審判と裁判上の和解の解決金（和解金）の多寡は、解決までの期間の長さによって決まる傾向があること、③労働審判の解決金には、損害賠償等が一定程度加味されている可能性があること、④労働者側弁護士は解決金を十分に引き上げる効果を持つが、事件の種類によっては解決金を引き上げる効果が小さく弁護士依頼が割高であること、⑤使用者側弁護士は解決金を引き下げる効果を持つという予想に反し、本調査のデータからは解決金を引き上げていること、などが明らかとなった。

I はじめに

日々起こる個別労働紛争の中から労働審判手続の申立てに至る数は、労働審判の結果として得られるであろう解決金の水準と、解決までに必要となる費用に影響を受ける。潜在的な申立者が予想する解決金が高いほど、そして費用が安いほど、申立件数は増えると考えられる²⁾。では、現在の労働審判制度の下

1) 本稿は高橋陽子 = 水町勇一郎「労働審判利用者調査の分析結果と制度的課題」労働120号34頁以下（2012）を加筆修正している。

2) 使用者側からみれば、高い解決金は職場での個別紛争を予防する努力を促すため、個別労働紛争の数や労働審判の件数を減らす可能性がある。

労働審判制度に対する 当事者による評価の全体構造

今在慶一郎

IMAZAI Kei-ichiro

● ABSTRACT ●

審判手続と結果に対する態度の関係について検討を行った。全体的な傾向として、審判官・審判員、審判手続が公正で適切であったという印象が、得られた結果を妥当であると感じさせやすくすることが確認された。労働者側回答者と使用者側回答者の比較では、相対的な違いとして、前者は経験した手続の制度的な側面から結果の妥当性を評価しやすく、後者は審判官や審判員といった審判手続の対人的な印象に基づいて結果の妥当性を評価しやすい様子が見られた。

I 分析の視点

労働審判は、簡便で、迅速に紛争を解決する制度になることを期待され開始された。本書で使用されている調査データについて先行して行われた単純集計の結果をみると、労働者側回答者、使用者側回答者とも7割程度が労働審判に要する時間の予測について「はっきりと／ある程度予測がついていた」と回答し、4割の労働者側回答者と5割の使用者側回答者が実際にかかった時間について「非常に／やや短い」と回答していた¹⁾。一方、民事訴訟について類似の質問を行った調査²⁾では、6割の訴訟当事者が「全く予想がついていなかっ

1) 東京大学社会科学研究所編・労働審判制度についての意識調査基本報告書（2011）。

2) 民事訴訟制度研究会編・2006年民事訴訟利用者調査（2007）。

民事訴訟利用者調査 との比較

菅原 郁夫

SUGAWARA Ikuo

● ABSTRACT ●

本稿では労働審判の利用者調査の結果と2006年に行われた民事訴訟の利用者調査の結果を比較することによって、労働審判の審理形態への評価から導き出される民事訴訟の審理形態への示唆を求めた。比較の結果、労働審判では、当事者が時間と費用に関し見通しが立てやすく、その結果、紛争の発生から審判まで時間がかなり短くなっている点、労働審判では、審理の迅速性と充実性の評価がいずれも訴訟以上に高くなっており、民事訴訟以上に迅速性と充実性の両立が図られている点などが見出された。そこからの示唆として、民事訴訟に対しては、費用や審理時間の可視化の必要性和、審理の充実と迅速化に向けた改善の方向性として、期日準備の充実や審理の分かりやすさといった要素が重要となる可能性などが見出されている。

I はじめに——本稿の目的

労働審判の利用者調査に先立ち、民事訴訟に関しては、2000年に司法制度改革審議会が行った「民事訴訟利用者調査」¹⁾(以下、「2000年調査」とする)を皮切りに、2006年、2011年に同様の調査が実施されている。今回の労働審判利用者調査は当初から民事訴訟利用者の評価との比較を行うことが意図されて

1) 報告書として、司法制度改革審議会・「民事訴訟利用者調査」報告書(2000)があり、この報告書は現在司法制度改革審議会のホームページ(<http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/tyousa/2001/survey-report.html>)でみることができるほか、ジュリ1208号(2001)付録CDの「司法制度改革審議会全記録」の中にも収録されている。

櫻村志郎

KASHIMURA Shiro

● ABSTRACT ●

本稿は、労働審判調査の当事者の一部に対して行われた追加インタビュー調査 14 ケースの結果を素材として、労働審判制度の対象となる紛争の当事者がその紛争に関して抱く意味世界のあり方を解明するための方法にかかわる知見を呈示する。まず、分析の準備として、素材となるインタビュー記録は逐語的な会話記録からモノローグたる語りへと転換されるが、こうした転換を通じても一定の重要な意味付与的特徴が保持されることが主張される。次に、紛争の語りは、紛争を構成する出来事に価値を付与しつつその価値における変化の発生を呈示し、その理由や原因を説明するという特徴を持つことが、語りを引用しつつ例証される。結論として、このような語りから推測される紛争当事者の意味世界は、紛争を構成する出来事を、その社会的背景とともに実践的かつ価値付与的に、構造化するものであることが示唆される。

I 本稿の課題

本稿は、労働審判調査の追加インタビュー調査¹⁾の結果として得られた、14 件の労使紛争に関する当事者の語りを素材として、今日の日本社会で労働審判制度の対象として現実に存在する使用者と労働者の紛争（以下では、単に「労働審判紛争」と呼ぶことにする）の社会的諸性質を明らかにすることを念頭に置き、

1) このインタビューは、労働審判制度利用者調査の対象者の一部について、2011 年 12 月から 2012 年夏までに行った（本書第 2 章 26 頁(3)参照）。インタビュー調査の参加メンバーは、佐藤岩夫、高橋陽子、入江秀見、小佐井良太、山田恵子、中山和彦、および筆者である。

労働審判制度の意義と課題

— 労働法学の視点から

水町 勇一郎

MIZUMACHI Yuichiro

● ABSTRACT ●

労働審判制度利用者調査の結果分析によって、労働審判制度の利用者の視点から、同制度の意義と課題が明らかになった。本稿では、これらの分析結果を総合的にとらえつつ、①労働審判の申立ての経緯・背景、②労働審判制度のねらい（「迅速性」「専門性」「適正性」）についての利用者の認識と評価、③労働審判における解決金の水準、④労働審判の結果に対する利用者の評価、⑤労働審判における弁護士の役割の5つの問題群について、労働法学の視点から、労働審判制度の意義と課題を明らかにする。考察の結果、労働審判制度の運用上の課題とともに、中小企業の実態と労働法規範との乖離を埋めるための継続的な取組みの必要性、関係修復・問題予防的解決を可能とする労使関係や法的紛争解決制度を構築する必要性などの課題が明らかになった。

I はじめに—本稿で何を明らかにするか？

労働審判制度については、最高裁判所が調査・集計しているデータがある。それによると、①制度開始当初の2006年（4月～12月）には877件であった新受件数が、2011年（1月～12月）には3586件になるなど、その利用者数は増加傾向にある、②事件全体の97.1%が3回以内の期日で終局し、全体の平均審理日数は2.4か月であるなど、迅速な手続の進行が実現されている、③事件全体の8割弱は調停成立（71.2%）か労働審判（異議申立てなし）（7.1%）で終局しており、事件解決率は比較的高いことなど¹⁾がわかる。これらの最高裁判所のデータからは、労働審判制度を創設する際に構想されていた目的・成果があ

労働審判制度の実務と可能性

——裁判官の立場から

渡辺 弘

WATANABE Hiroshi

● ABSTRACT ●

本稿は、裁判官（労働審判官）として数多くの労働審判事件を担当した経験から、今回の「労働審判制度利用者調査」に接し、考察したことをまとめたものである。今回の利用者調査によれば、労働審判制度の高評価の要因として、「迅速性」、「理解容易性」および「判定機能性」が抽出できるが、手続選択として労働審判手続を利用するのは、どのような事件が相応しいのか、上記の3つの要因を満たすために、弁護士および裁判官（労働審判官）が、どのような役割を果たしているのか、また、果たすべきなのかを論じ、最後に今後の展望として、労働事件以外の民事事件にこの労働審判手続の審理方式を応用するには、今回の利用者調査から、どのような点に留意するべきかをコメントしている。

I はじめに

本稿では、筆者が、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」（2011年10月。以下、今回の調査を「利用者調査」と、上記の報告書を「報告書」と略称する）に接し、また、本書中の分析編にある論稿を参照した上で、かつて東京地裁労働部に属して、裁判官（労働審判官）として、労働審判事件を担当した経験を有する者として、今後の労働審判制度のあり方などについて、感想を述べるものである。もとより、本稿中での意見にわたる箇所は、筆者の個人的見解である。また、筆者は、他の裁判官と労働審判制度に関して意見交換をしたことはあるものの、他の裁判官が労働審判官として担当し

労働審判制度の実務と課題

——労働者側弁護士の立場から

宮里邦雄

MIYAZATO Kunio

● ABSTRACT ●

労使紛争解決制度に限らず、新しい制度については、制度趣旨が生かされた運用がなされているか、運用上の問題は生じていないか、改善すべき課題は何か、といった点について、たえず検証することが必要である。

労働審判制度利用者調査は、制度運用から、5年目という時宜に適ったものであり、利用者の立場から、労働審判制度に対する評価と課題を実証的に明らかにする大変貴重な素材を提供している。

本稿では、調査結果の分析を手がかりに、労働審判に労働者側代理人として関与してきた弁護士の立場から、労働審判の運用のあり方について、いくつかの実務的・実践的な提言をしたい。

I 労働審判制度の周知

2006年4月に開始した労働審判制度は、現在かなり労働者においても知られるようになった。

とはいえ、まだ十分その制度の意義や運用の実情が知られるに至っていないとまではいえない。

労働者にとって、働く者の権利や労働条件に関わる法が「生きた法」となるためには、法についての知識・権利についての認知が不可欠であることはいうまでもないが、労働者がその権利を侵害されたと考えた場合、どのような方法で迅速に救済が得られるかという救済システムについての知識も欠かせない。

第
12 章 労働審判制度の実務と課題
——使用者側弁護士の立場から

中山 慈夫

NAKAYAMA Shigeo

● ABSTRACT ●

労働審判手続は非公開であることから、手続に直接関わった労使当事者の認識や評価を明らかにした今回の「労働審判制度利用者調査」（以下「利用者調査」という）は、労働審判制度とその運用および今後の課題を検討するための貴重な資料といえる¹⁾。本稿は、使用者側弁護士の実務経験を踏まえて、利用者調査の結果と労働審判制度の評価および今後のあり方についてコメントするものである²⁾。

I 労働審判制度の特徴および実際の審判手続の評価について

労働審判制度の特徴として、①裁判所に設けられた個別労働紛争に関する迅速かつ簡易な解決機関であること、②労使の専門的知識・経験を有する労働審判員が参加すること、③権利義務関係を踏まえた審判手続に当事者間の自主的解決を促進する調停がビルトインされていること、④審判に対する異議制度により訴訟との連携が図られていることなどが挙げられる³⁾。

- 1) 利用者調査については、本書第2章21頁以下〔佐藤岩夫執筆〕。
- 2) 本稿執筆にあたり、2012年5月20日開催の日本労働法学会（第123回大会）のシンポジウム「労働審判制度の実態と課題」における各報告ならびに労働審判員の経験豊富な東京経営者協会の経営労務相談員である数井敬司氏および経営・労働部次長である海老澤大造氏から貴重なご教示をいただいた。
- 3) 菅野和夫ほか・労働審判制度〈第2版〉（2007）25頁等。

労働審判制度と 日本の労使関係システム

— 労使関係論の視点から

仁田 道夫

NITTA Michio

● ABSTRACT ●

労使関係論の観点から、個別労働紛争解決システムとしての労働審判制度の意義を確認したうえで、残された課題を、労働審判制度利用者調査における労使評価差を手がかりに考察する。労働審判結果についての有利・不利判断における大きな労使評価差は、労働関係紛争に本来的な非対称的性格や、中小企業経営者の労働法秩序についての理解不十分の結果であると考えられる。そのうえで、使用者側の結果不利感の背景を分析することにより、多くの中小企業経営者が「未組織状態」のまま増加する個別労働紛争の波に直面していることの問題性を指摘する。

はじめに

雇用関係は、雇う側（使用者）、雇われる側（労働者）のいずれにとっても、きわめて重要な社会関係である。一定規模以上の企業・団体は、雇い入れた労働者の適切な働き抜きにその事業を遂行することはできない。労働者にとって、雇われて働くことは、生活の糧を得るほとんど唯一の方法であり、また、単に経済的な意味を超えて人生の重要な一部を構成する。そして、職場は、重要な人間関係形成の場でもある。このように重要な社会関係である一方、そこには、利害の衝突が内在しており、雇用関係に発する様々な問題や、紛争が生じることが避けられない。労使関係論が主要な考察対象とする労使関係システムは、そうした問題や紛争を解決し、あるいは予防するために長い時間をかけて作り

労働審判制度から 民事訴訟制度一般へ

—民事訴訟法の視点から

山本和彦

YAMAMOTO Kazuhiko

● ABSTRACT ●

本稿は、今回行われた労働審判制度利用者調査の結果について、民事訴訟法の研究者の観点から若干のコメントを加え、労働審判制度や民事訴訟制度の将来に対して得られる示唆について論じるものである。筆者はかねてより民事訴訟の利用者の調査¹⁾等にも関心を持ち、若干の関与をしてきたものであるが、今回労働審判の分野でも同様の調査が行われたことは、民事訴訟法の観点からも大変興味深く、労多い作業に従事されて成果を上げられた関係者の方々に心より敬意を表したい。

以下では、労働審判制度の意義・特徴や民事訴訟手続に与える示唆を検証した（Ⅰ）後、民事訴訟利用者調査の結果との対比を中心に今回の労働審判制度利用者調査の結果についてコメントし（Ⅱ）、最後に、そのような結果が与える労働審判および民事訴訟の今後への示唆について述べる（Ⅲ）。

Ⅰ 民事訴訟法の視点からみた労働審判制度の意義と特徴

Ⅰ 民事紛争処理の1つの範型としての労働審判

さて、労働審判は民事紛争処理の1つの手続類型である。民事紛争処理の手続として大きくは、民事訴訟手続と非訟事件手続とがあるが、労働審判はこの

1) これについては、民事訴訟制度研究会編・2006年民事訴訟利用者調査（2007）、菅原都夫ほか編・利用者が求める民事訴訟の実践（2010）参照。

あっせん
 労働委員会による個別労働紛争の——
 227
 (労働局の)紛争調整委員会による——
 29, 103, 112, 176, 181
 一元配置分散分析 68, 70
 意味世界 164, 171, 172
 意味付け 155
 因子 58
 一刀両断解決—— 61, 63, 68, 70
 共通—— 58
 議論の俎上—— 61, 64, 68, 70, 73
 経済的利益—— 62, 65, 69
 精神的・経済的利益——
 64, 70, 73
 精神的利益—— 62, 68
 独自—— 58
 因子得点 59, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74
 因子負荷量 59
 因子分析 55, 57, 58
 インタビュー(調査) 26, 94, 113, 154
 ——記録 155, 157, 158, 159
 ——の回答 157
 ——の語り 157
 ——の要約・編集作業 159
 L方式 243

解 決
 ——の適正性 48, 76, 91
 ——の適正性の規定要因 93
 解雇紛争の—— 203
 強制的—— 30, 140
 公正な—— 30
 迅速な—— 35
 当事者に満足度が高い紛争—— 79
 労働紛争の——の難しさ 77
 解決金 44, 102, 181, 203
 ——の算定 204
 ——(和解金)の水準 204
 標準化—— 104
 労働審判の——(の)水準 219
 解雇紛争の解決 203
 回収率 25
 外注業者 165
 回答者の立場 27
 語られた事態 157
 語 り 160
 ——に関与した人々 156
 使用者による—— 165
 当事者による—— 154, 171
 語り手 159
 単一の—— 155
 価値変化 164
 過程の評価 → 手続・過程の評価
 簡易な事件 109, 113
 関係者の同席 207

企業・事業所における発言システム 226
 期待 160
 強制的解決 30, 140
 行政的紛争解決制度の利用 28
 共通因子 58
 共分散構造分析 119, 121, 123
 許可代理(人) 187, 206
 「議論の俎上」因子 61, 64, 68, 70, 73
 経営者協会 237
 経営者団体 237
 傾向スコア法 109
 経済的利益 139
 「経済的利益」因子 62, 65, 69
 傾聴 38, 39, 40, 41, 151
 契約期間 162
 契約社員 161
 結果
 — (に対する)満足度 45, 146
 — (に対する)満足の規定要因
 96, 97
 — の妥当性 → 妥当性
 — の適正性 → 適正性
 — (の)評価 71
 — の評価・満足度 45
 — の有利さ(有利・不利) 45, 92,
 118, 119, 120, 123, 124, 126
 権利関係の判断 202
 公正な解決 30
 合同労組 4, 227
 公平かつ十分な発話機会の保障 85, 94
 言葉の分かりやすさ 37, 142, 148
 個別労働紛争
 — 解決システム 23, 226
 — のあっせん → あっせん
 — の司法的解決の課題 76
 — の増加 3
 事実上の — 227
 民事上の — 227

労働委員会による — のあっせん
 227

個別労働紛争解決促進法 7, 14
 コミュニティ・ユニオン 236
 顧問弁護士 28, 236
 雇用関係の延長 161
 雇用期間 160
 雇用継続型紛争 18
 雇用失業情勢 5
 雇用終了型紛争 18

● さ ●

裁判官・審判員(の)評価 38, 79, 118, 144
 裁判上の和解 104, 112, 182
 再利用意思 46, 147
 3回以内の期日 34, 136
 時間
 — の効率性 142
 — (の)評価 35, 140, 142
 — (の)予測 34, 82, 141
 — の予測可能性 34, 247
 事件種別 27
 事後的改善行動 238
 自己の活動評価 118, 119, 120, 123, 124,
 126, 129
 結果の妥当性に対する — の影響
 118, 127
 事実解明 30, 31, 140
 事実上の個別労働紛争 227
 自然人当事者 136
 自庁調停 199
 失業 107
 実情反映 46, 92, 95, 97
 質問者 156, 159
 シフト表 169
 司法制度改革 7
 司法制度改革審議会 3, 23, 131
 司法制度改革審議会最終意見書 22

- 始末書 165, 168
 社会的費用 112
 社会的利益 31, 139
 社外の労働組合 28, 29, 235, 236
 社会保険 166, 170
 社会保険労務士 28, 186
 斜交回転 60
 主因子法 60, 63
 重回帰分析 84, 92, 96, 121
 終局形態 42
 集团的労使紛争 4
 準社員 161
 少額審判 253
 試用期間 161, 162
 使用者側の評価の低さ(不満) 19, 45, 46,
 80, 89, 98, 184, 214, 216, 230, 238
 消極的に評価されるべき出来事 164, 166
 商工会議所 237
 証拠提出 37, 84, 143, 151
 使用者側の審判員の評価 42, 46, 213
 使用者側の評価の低さ 46
 使用者による語り 165
 職場の苦情処理 226
 助言・指導 235
 白黒明確 31, 140
 進 行
 —の公正・公平性 37, 84, 143
 —の迅速性 37, 80, 81, 82, 93, 96,
 142, 148
 —の分かりやすさ 37, 84, 142
 迅速性 37, 76, 78, 81, 82, 93, 97, 178, 190
 —と(審理の)充実性 82, 151
 迅速トラックの運用 243
 迅速な解決(処理) 35, 82
 審判委員会 → 労働審判委員会
 審判官 → 労働審判官
 審判手続 → 労働審判手続
 審理回数の制限 151
 審理期間 35, 141
 審理時間(の)予測 → 時間(の)予測
 審理の充実(性) 37, 80, 81, 82, 83, 85, 97,
 143, 151
 正(規)社員 48, 162, 163
 正規非正規 48
 請求金額 32
 「精神的・経済的利益」因子 64, 70, 73
 「精神的利益」因子 62, 68
 積極的に評価されるべき出来事 164, 166
 潜在変数 58
 専門性 76, 78, 86, 90, 179
 法的—— 86
 労働関係—— 41, 86
 専門部 90
 —の教育的機能 91
 —の効果 90
 相関係数 62, 64, 123, 124, 125, 126, 127,
 129
 総合的調査計画 133
 総合労働相談コーナー 29, 176
 訴訟制度へのアクセスの困難 76
 訴訟より適切 31, 140
 損害賠償 107
 ● た ●
 大企業で支配的な労働慣行 89
 退職届 169
 退職に伴う義務違反 162
 タイム・ターゲット 192
 タイムカード 166
 代理人の果たす役割 47, 153
 他者推奨意思 46, 145
 立場主張 37, 84, 143, 151
 妥当性 115, 118, 119, 120, 123, 124, 125,
 126, 127, 128, 129, 130
 (結果の)——の分析モデル 118
 単一の語り手 155

単一発話者 158
 短期雇用型 161, 162
 地域協議会 236
 逐語的引用 159
 地方自治体の無料法律相談 28, 235
 中小企業 47, 89, 98, 184
 中小企業利用者の評価の低さ(不満)
 → 使用者側の評価の低さ(不満)
 長期雇用慣行 5
 調停 42
 — 機能と判定機能 99, 203
 — 成立率 108
 — 不成立の理由 42
 — 偏重 203
 — 優位の実務 94, 100
 法律上の権利義務をふまえた——
 94
 直交回転 60
 追加インタビュー(調査) 26, 94
 適正性 48, 76, 78, 91, 180
 解決の——の規定要因 93
 不利に終わった当事者の——評価を高めるポイント 93
 手続・過程の評価 37, 142
 手続的構造 157
 手間の評価 35
 当事者に満足度が高い紛争解決 79
 当事者による語り 154, 171
 同席者 156
 独自因子 58
 都道府県労働局 → 労働局
 トピック 157

● な ●

認容額 105
 年次休暇 167
 年俸規程 163
 年俸制 164

● は ●

パート 161, 166
 判決 104, 182
 判断者との対話 140
 判定(判断)機能 99, 191, 248
 非訟手続との連続性 242
 非正規労働者 6, 7, 10, 48, 176
 非短期継続型 162, 168
 非短期有期型 161
 費用
 — と時間 148
 — (の)評価 35, 36, 140, 141, 142
 — (の)予測 34, 140, 141
 — の予測可能性 34, 247
 評価
 結果(の)—— 42, 45, 71
 時間(の)—— 35, 81, 140, 142
 自己の活動の—— 118
 消極的に——されるべき出来事
 164, 166
 使用者側の——の低さ 46, 89, 98
 使用者側の労働審判員の—— 41, 43,
 213
 積極的に——されるべき出来事
 164, 166
 中小企業利用者の——の低さ(不満)
 47, 89, 98
 調停優位の実務(の)—— 94, 100
 手続・過程の—— 37, 142
 手間の—— 35
 費用の—— 35, 36, 140, 141, 142
 有利不利(の)—— 45, 145
 労使の——のアンバランス 249
 労働審判員の—— 39, 80, 81, 213
 労働審判官の—— 38, 80, 81, 90
 標準化解決金 104
 複雑な事件 109

復職 44, 107
 不法滞在 170
 プロマックス回転 60
 紛争解決に要したコスト 141
 紛争調整委員会 29, 227, 235
 —によるあっせん 29, 103, 112
 弁護士 47
 —の機能 248
 —(の)評価 47, 118, 119, 120, 123, 124, 126
 —の役割について 220
 —への相談 28, 29
 結果の妥当性に対する — 評価の影響 118, 128
 弁護士依頼 30, 185, 205
 —をめぐる課題 47
 弁護士費用 36, 47, 108, 110, 185, 205, 221
 —の課題 47, 81
 弁護士費用貸付制度 206
 法人当事者 136
 法的専門性 86
 法テラス 28, 29, 175, 235, 247
 法の影の下での交渉 100
 法律反映 92, 93, 95, 97
 本調査の学術的・方法的意義 51

● ま ●

満足度の高さの原因 96, 245
 未払い金 167
 民事上の個別労働紛争 227
 民事審判 243
 民事訴訟(制度) 23, 131, 239, 252
 労働審判制度の — への示唆 23, 131, 197, 239, 252
 民事訴訟制度研究会 132
 民事訴訟(制度)利用者調査 22, 23, 65, 77, 131
 —と労働審判制度利用者調査の結果の

比較 78
 民事訴訟法の視点からみた労働審判制度 239
 民事調停手続 194
 名誉・自尊心 31, 139
 申立時期 30, 137
 申立事件の選択 201
 申立理由 30, 138
 問題定義 155, 160, 162, 163, 166, 171, 172
 —の複合構築性 163
 問題発生 160

● や ●

有利不利(の)評価 45, 145
 要約的定義 164

● ら ●

理解容易性 190
 リビート・プレーヤー 140
 利用しやすさ 246
 利用動機 30, 55, 139
 労政事務所 3, 7
 労働委員会 4, 235
 —による個別労働紛争のあっせん 227
 労働関係専門性 86
 労働関係の継続性 170
 「労働関係の実情・慣行」のスタンダード 88
 労働関係紛争の非対称的性格 232
 労働関係民事事件 4, 6
 労働関係理解 86, 87, 90, 144
 労働基準監督署 7, 28, 29, 235
 労働行政サービス 235
 労働局 9, 28, 29, 227, 235
 —の紛争調整委員会によるあっせん 29, 176, 181
 労働組合 28, 29, 177, 186

- 社外の—— 28, 29, 235, 236
- 労働検討会 7
- 労働事件専門部の効果 90
- 労働事件の専門性 86, 197
- 労働者の権利行使行動 232
- 労働条件の社会的決定システム 226
- 労働審判
 - に対する異議率 43
 - 認知プロセス 29, 233
 - の解決金水準 219
 - の主文 192
 - の窓口 201
 - をモデルとした民事訴訟改善 242
- 労働審判委員会 230
- 労働審判員 136, 152, 231
 - のアンケート調査 209
 - の教育 208
 - の専門性 86
 - の評価・満足度 39, 213
 - の養成 208
- 労働審判官
 - ・労働審判員との対話 31, 139
 - および労働審判員の役割分担 87
 - と労働審判員の協力関係(チームワーク) 88
 - の評価・満足度 38, 80, 81, 213
- 労働審判官・労働審判員評価 119, 120, 122, 123, 124, 125, 126
 - 結果の妥当性に対する——の影響 118, 126
- 労働審判制度
 - が民事訴訟に与える示唆 24
 - の周知 29, 200
 - の性格規定 99
 - の特徴 210
 - の判定機能と調整機能 99
 - 民事訴訟法の視点からみた—— 239
- 労働審判制度利用者調査 21
 - の概要 21, 25
 - の追加インタビュー調査 26, 154
- 労働審判手続
 - の重要な特徴 49
 - に関する情報入手先 29
 - の申立て前の相談 28
 - の申立理由 30
 - 評価 119, 120, 123, 124, 125, 126
 - 結果の妥当性に対する——評価の影響 118, 126
- 労働審判紛争 154, 157, 162
 - の類型化 160
- 労働審判法 14
- 労働審判類似の審理方式 197
- 労働専門部・集中部 90, 197
- 労働相談 3
- 労働紛争の解決の難しさ 77

● わ ●

- 和解金の水準 204
- ワンストップ・サービス 4

労働審判制度の利用者調査——実証分析と提言

Research on User Experience of the Labor Tribunal System in Japan

2013年3月15日 初版第1刷発行

	菅野和夫
	仁田道夫
編著者	佐藤岩夫
	水町勇一郎
発行者	江草貞治
発行所	株式会社 有斐閣

郵便番号 101-0051
東京都千代田区神田神保町 2-17
電話 (03)3264-1314 [編集]
(03)3265-6811 [営業]
<http://www.yuhikaku.co.jp/>

印刷・大日本法令印刷株式会社／製本・大口製本印刷株式会社

© 2013, K. Sugeno, M. Nitta, I. Sato, Y. Mizumachi.

Printed in Japan

落丁・乱丁本はお取替えいたします。

★定価はカバーに表示してあります。

ISBN 978-4-641-14442-2

 本書の無断複写(コピー)は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に、(社)出版者著作権管理機構(電話03-3513-6969, FAX03-3513-6979, e-mail:info@jcopy.or.jp)の許諾を得てください。