

2025. 03. 26

第 1 8 回人事労務セミナー

労働審判制度について ～制度の概要と解決の相場～

法律事務所 A S C O P E
弁護士 森崎 蓮

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 労働審判の手続概要
- 3 労働審判における会社（使用者）側の対応
- 4 統計の紹介
- 5 まとめ

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 労働審判の手続概要
- 3 労働審判における会社側の対応
- 4 統計の紹介
- 5 まとめ

本セミナーの目的

労働審判手続

労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争を、当事者間の権利関係を踏まえつつ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手続

(労働審判法第1条)

→多発する個別労使紛争を、裁判官と労使の専門家2名で構成される労働審判委員会が審理し、迅速かつ柔軟な解決をすることのできる司法制度

①迅速性・②専門性・③柔軟性がポイント

本セミナーの目的

① 迅速性

●原則的に3回以内の期日で結論が出る（法第15条第2項）

- ・1回や2回で期日が終わることも（則第21条第2項）

●審理期間の短さ

●速やかな争点及び証拠の整理（法第15条第1項、則第21条）

●口頭主義の原則（則第17条第1項）

- ・書面の提出は原則として労働審判申立書と答弁書のみ

本セミナーの目的

② 専門性

事件を審理するのは、「労働審判委員会」

●労働審判委員会の構成：以下の3名

- ・職業裁判官 1 名
- ・労働審判員（労働関係に関する専門的な知識経験を有する者） 2 名

●労働審判委員会の決議：過半数の意見（法第12条第1項）

- ・裁判官と審判員の評決権は同一

本セミナーの目的

③ 柔軟性

「労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて、労働審判を行う。」（法第20条第1項）

- ・「労働審判」の内容は？

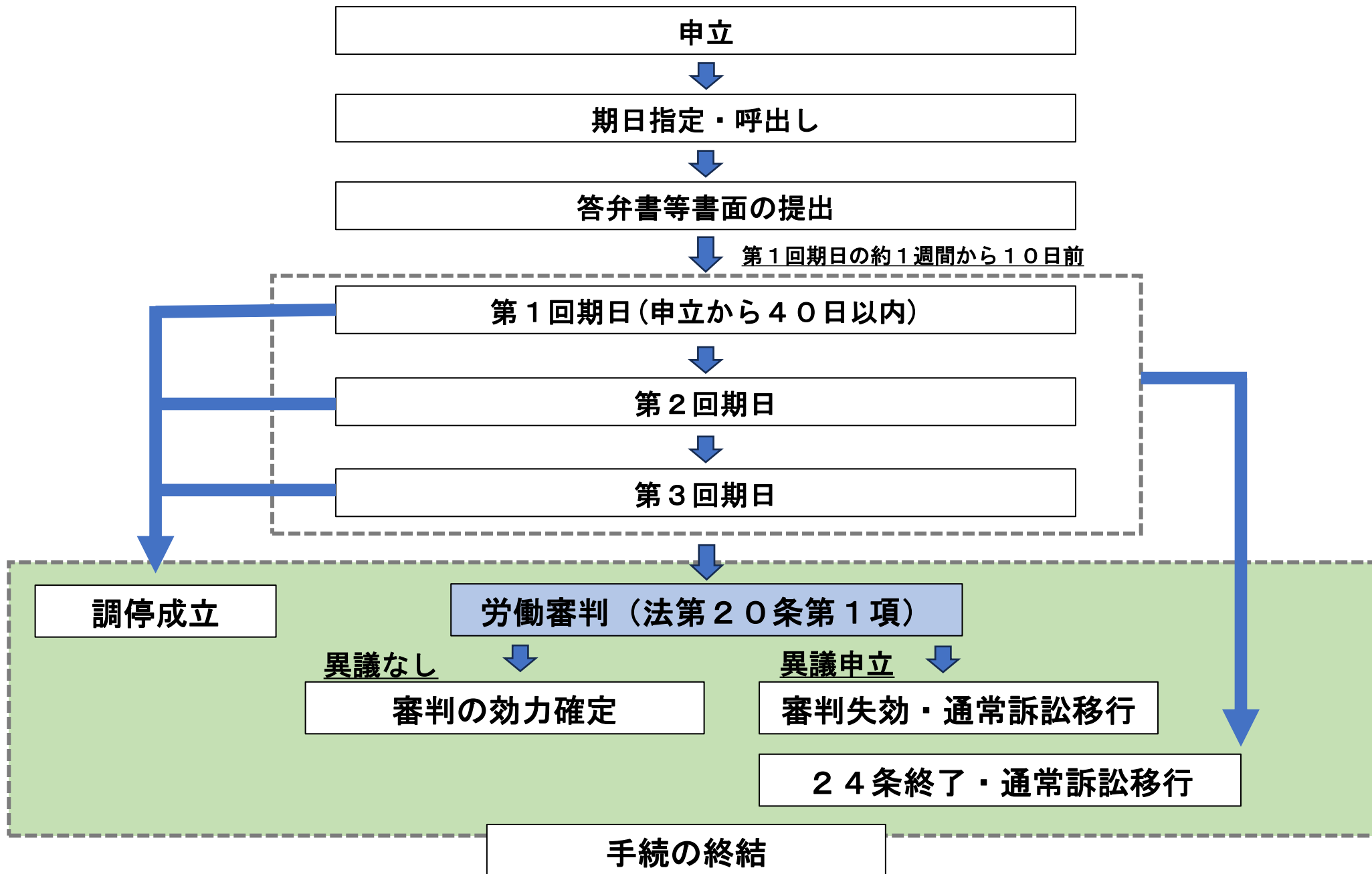
「当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。」（法第20条第2項）

⇒紛争の解決の仕方や条件について当事者の意見や対応を反映させることができる。

Cf) 民事裁判手続→判決による終結

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 労働審判の手続概要**
- 3 労働審判における会社側の対応
- 4 統計の紹介
- 5 まとめ



労働審判の手続概要

① 労働審判手続の申立（法第5条第1項・第2項）

当事者が、紛争の解決を図るために、裁判所に対して、申立書を提出して労働審判手続を申し立てる（労働者が申し立てることが多い）。

・ 申立書には、下記事項を記載する（則第9条第1項・第2項）
申立ての趣旨、申立の理由（労働契約の成立、相手方の概要、契約の内容、経緯などを記載）、予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実、予想される争点ごとの証拠、当事者間においてされた交渉（あっせんその他の手続においてされたものを含む。）その他の申立てに至る経緯の概要

・ 予想される争点について証拠書類があればその写しを申立書に添付して提出（則第9条第3項）

労働審判の手続概要

② 期日の呼び出し（法第14条）

第1回期日：申立がなされた日から40日以内に指定（則第13条）

期日指定時に事件関係人（相手方、証人など）は呼び出される。

※事件関係人は、正当な理由がなく出頭しないときは5万円以下の過料の制裁（法第31条）

Q：相手方が出頭しないときはどうなるか

A：手続自体は続行でき、申立人の主張立証のみで審判が下せる場合には、第1回期日であっても審判を下すことができる。

労働審判の手続概要

③ 相手方の答弁（則第14条）

- ・ 労働審判官は、答弁書の提出をすべき期限を定めなければならない。

※ 答弁書に記載された事項につき申立人が第1回期日までに準備をするのに必要な期間を踏まえて期限は設定される。

- ・ 相手方は、期限までに、以下の事項を記載した答弁書を提出しなければならない。
申立ての趣旨に対する答弁、申立書に記載された事実に対する認否、答弁を理由づける具体的な事実、予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実、予想される争点ごとの証拠、当事者間においてされた交渉（あっせんその他の手続においてされたものを含む。）その他の申立てに至る経緯の概要、相手方代理人の所在地など

※ 申立書同様、予想される争点についての証拠書類があるときは、その写しを答弁書に添付しなければならない。

労働審判の手続概要

④ 期日における審理

- ・ 原則として、手続は非公開だが、労働審判委員会が相当と認める者の傍聴を許すことができる
- ・ 第1回期日が非常に重要

労働審判委員会は、第1回期日において、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をし、第1回期日において可能な限り証拠調べを実施する（則第21条第1項）。

※東京地裁の主流な運用として、第1回期日に可能な限り証拠調べを実施し、これをもとに労働審判委員会が評議を行い、その結果得られた心証により争点についての司法判断をなし、調停による事件の解決を試みている。

労働審判の手続概要

⑤ 労働審判の終結

調停の成立（則第22条）、審判の言渡し（法第20条）、法第24条に基づく終了（24条終了）、取下げのいずれかの事由により終結

・ 調停の進め方

調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判を行う（法第1条）

→労働審判委員会は、期日中いつでも調停案を出して解決を目指すことができる。

※調停による終結を試みるタイミングについて

第1回期日に可能な限り証拠調べを終結し、労働審判委員会が争点についての判断を示して、当事者双方に対して話し合いによる解決を促し、調停条件に関する双方の考え・意向を聞いて労働審判委員会が調停案を提示する。

労働審判の手続概要

⑤ 労働審判の終結

- ・ 審判の言渡しについて：言渡し後 2 週間で確定

当事者は 2 週間以内に裁判所は異議の申立をすることができ（法第 2 1 条）、異議が申し立てられると申立の時に遡って労働審判が係属している地方裁判所に訴えの提起があったものとみなされる（法第 2 2 条第 1 項）。

- ・ 2 4 条終了

労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる。

例）当事者が多数いたり、争点が複雑であったりするなど、審理の長期化が見込まれる事件等

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 労働審判の手続概要
- 3 労働審判における会社側の対応
- 4 統計の紹介
- 5 まとめ

労働審判における会社側の対応

労働者から労働審判を申し立てられた場合、会社としては、主に以下の対応が必要

- 答弁書の作成、提出
- 証拠の収集
- 期日に出席する参加者の選定、期日で陳述する内容の整理
- 労働審判における会社側の方針の検討

労働審判における会社側の対応

●答弁書の作成、提出

- ・提出期限の厳守

答弁書をしっかり読んでもらい、労働審判委員会に、会社側の反論、会社側の証拠価値を理解してもらうためには、第1回期日前に指定される提出期限を厳守して答弁書を提出すべき

- ・出せる限りの主張は1回で

労働審判は、審理回数が限られているほか、第1回期日でほとんどの事実確認、証拠調べがなされるため、第1回期日前の答弁書には可能な限り主張を記載し、出せる限りの証拠を提出すべき

労働審判における会社側の対応

●証拠の収集

- ・準備期間が短い

呼出状が届いてから答弁書の提出までの間に2～3週間程度しかないことが多い。

第1回期日前までに証拠は収集する

(※ただし、代理人弁護士が就任した上で、準備期間等のために期日変更を求めると、認められることも多い)

- ・裁判官しか事前に証拠を見ないことを意識する

労働審判委員会のうち、事前に証拠を見るのは原則裁判官のみであり、労働審判委員はほとんど多くの場合、証拠を当日に検討する

→証拠中の重要と考えている記載については答弁書に引用するなど工夫が必要

労働審判における会社側の対応

●期日に出席する参加者の選定、期日で陳述する内容の整理

- ・労働者による労働審判の申立ての相手方は、使用者たる会社である
→代理人を立てずに会社が自ら対応する場合には、代表者の出席は必須

※弁護士を代理人に就く場合には、会社代表者自身の出席は不要

【弁護士が代理人に就くメリット】

労働審判委員会に対して、労働関係法令の解釈や類似の裁判例を用いて、法的な観点から、会社の主張を説得的に伝えられる。

労働審判における期日対応などの場面において、適切なアドバイスを受けられる

- ・参加する会社側の人物は、紛争に適切な人物を選ぶ
→申立人の事情や会社側の体制に詳しい人物が望ましい
例) 社長、人事・総務担当者、申立人の直属の上司など

労働審判における会社側の対応

●労働審判における会社側の方針の検討

第1回期日の後半以降、労働審判委員会より調停による紛争の終結が提案されうるので、使用者である会社側としては、調停を有利に進めるためにあらかじめ方針（調停での解決に応じるか否か、応じるとしてどのような条件か、など）を決めておく必要がある。

【考慮すべきポイント】

・調停の内容について、譲歩（妥協）できるかどうか

譲歩することは難しい場合

→ 労働審判を下してもらうことを求めることを前提で審判に臨まなければならない（会社側に不利な判決が出た場合には異議申立を行って訴訟に移行することを見越す。）

・一定の譲歩があり得る場合（早期解決を希望する場合など）

譲歩の最低ライン（最大どの程度の解決金を支払うかなど）を定めたうえで、初回提案としてどのような提案をするか

譲歩する場合にはどのように条件提案をするのか

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 労働審判の手続概要
- 3 労働審判における会社側の対応
- 4 統計の紹介**
- 5 まとめ

統計の紹介

- ・ 新規の申立件数

2024年版弁護士白書の集計によれば、2023年時の労働審判の新規係属数は以下のとおりとなっている。

総係属数： 3, 473件

うち金銭（賃金、手当、退職金など）を目的とする労働審判申立： 1, 749件

うち金銭を目的とするものの以外の労働審判申立： 1, 724件

※解雇等の無効を理由とする地位確認請求など

統計の紹介

・ 地方裁判所における労働審判事件の代理人選任状況

2024年版弁護士白書の集計によると以下のとおりとなっており、約8割が双方代理人を選任しており、一切代理人が就かない場合は3%にも満たない。

資料2-2-1-25 労働審判事件の既済件数—代理人選任状況・終局事由別—（地方裁判所・2023年）

（単位：件）

	労働審判		調停成立		24条終了		取下げ		却下・移送等		合 計	
双方に弁護士代理人あり	386	15.0%	1,948	75.8%	119	4.6%	111	4.3%	7	0.3%	2,571	100.0%
申立人のみ弁護士代理人あり	71	22.2%	110	34.4%	29	9.1%	94	29.4%	16	5.0%	320	100.0%
相手方のみ弁護士代理人あり	79	28.8%	149	54.4%	24	8.8%	21	7.7%	1	0.4%	274	100.0%
双方に弁護士代理人なし	12	14.5%	28	33.7%	5	6.0%	20	24.1%	18	21.7%	83	100.0%
合 計	548	16.9%	2,235	68.8%	177	5.4%	246	7.6%	42	1.3%	3,248	100.0%

- 【注】 1. 数値は、最高裁から提供を受けた資料をもとに日弁連が作成したもの。
2. 24条終了：事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる（労働審判法第24条）。
3. 百分率は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合がある。

統計の紹介

・ 解決金額の相場

独立行政法人労働政策研究・研修機構による2023年3月付け「労働政策研究報告書No. 226 労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析」82～83頁によると、令和元年以降の労働審判の場合の解決金額について、以下の統計が出ている。

平均値：285万2637円（裁判上の和解の場合、613万4219円）

中央値：150万0000円（裁判上の和解の場合、300万0000円）

金額帯	～10万	10～20万	20～30万	30～40万	40～50万	50～100万	100～200万	200～300万	300～500万	500～1000万	1000～2000万	2000～3000万	3000～5000万
件数	1	10	1	3	4	25	36	21	27	27	9	7	3

統計の紹介

・ 解決金額の相場

先ほどの表は「金額」での相場を示しているが、実際の労働審判手続では、「給与の●ヶ月分」という解決金提案がほとんどである。月収表示の解決金額の相場について、前掲報告書によると以下の相場とされている。

平均値：6. 0か月分（裁判上の和解の場合、11. 3か月分）

中央値：4. 7か月分（裁判上の和解の場合、7. 3か月分）

月数	～1月分	1～2月分	2～3月分	3～4月分	4～5月分	5～6月分	6～9月分	9～12月分	12～18月分	18～24月分	24～36月分	36月分以上
件数	35	90	86	98	86	74	144	59	60	18	4	3

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 労働審判の手続概要
- 3 労働審判における会社側の対応
- 4 統計の紹介
- 5 **まとめ**

まとめ

- ・ 労働審判は、その手続きの性質上、短期間ですべての主張立証を尽くさなければならないので、スピーディーな対応が求められます。
- ・ 十分な主張立証が尽くせない場合、それは労働審判手続上、会社にとって不利に働くこととなるので、申立書が届いたら即時に対応を検討することが肝要といえます。
- ・ 法律事務所 A S C O P E の弁護士は、会社側の代理人として、これまで数多くの労働審判対応を取り扱った実績があります。裁判所から労働審判申立書が届き、どう対応すればよいかわからない場合には、ぜひ法律事務所 A S C O P E にご相談ください。