

## 【論説】 労働行政のあっせん制度と 裁判所の労働審判との地域的連携について

紺 屋 博 昭

1. あっせんはつらいよ
2. 華やかなる労働審判のほうへ
3. どのような連携が理想か？
4. 地域連携すると何が実現するか？ 損なわれることはないか？

### 1. あっせんはつらいよ –労働行政のあっせんの現状とその問題点–

「私より後に入ってきたバイトさんは、みんな店長と通じ合って勤務シフトがたくさん入るんです。私は全然入らないんですよ、悔しいですよ。落ち着いてられるもんですか、こんな悔しい思いしてここに来てるのに『落ち着け』だなんて、あなた何様なんですか、そんな上から目線でよく落ち着けだなんて言えますね、わたしは母子家庭なんですよ！（そして泣く。以下永遠ループ）」

過日、とある労働局の紛争調整委員会委員として担当したあっせん過程での1シーンである。「申し訳御座いません」と力なく謝る私。何様でもございません。

詳細を記載することは出来ないが、新規開店の店舗に事務員として採用され、その働きぶりが会社に通じず、日中5時間程度のシフト制に転じることとなり、同時に賃金額は当初見込みを下回るようになり、やがて自発的に退職した元労働者のケース。この元労働者は間もなく次の会社に勤めたが、前の職場のやり口が気に入らないので、総合労働相談コーナーで「あっせん解決したい」と長距離電話を続けたのち、対応者となった総合労働相談員が受理して案件とした事案のようだ。

あっせん受理後は申請人となるこの元労働者の主張は、不当なシフト制で賃

金が下がった、精神的苦痛の代償とあわせて元会社に50万円を請求したい、ということだった。

しかもあっせんの冒頭にて「今日この請求が認められないときは、あっせんをやめて労働審判します！」という態度である（こっちも冒頭「申し訳御座いません、本日はせっかくのお出ましではございましたが、お引き取り下さい」と言うべきだっただろうか）。とって雇用契約書はなく、労働条件通知書もないようだ（これでよくあっせん解決すべき事案として受理したなあと思える）。

「新規開店で猫の手も借りたい忙しさだった」「雇用契約書や労働条件通知書は用意していたが渡すのを忘れた」「採用の際の文書通知より、雇用保険や労働保険の手続きが重く、そこへ社労士さんに吹っ掛けられてすべての手続きがおろそかになってしまった…」「最初はパートとして雇った。働きぶりに応じて登用する旨を伝えたが、都合のいい部分しか聞いていないタイプの労働者だ」と思う。働きぶりはよくなく、配慮はしたがそのうちシフト時間数も減った」と被申請人の元会社側は弁明を重ねる。場合によっては「全額呑んでもいい」という。私は「互譲の精神を具体的に発揮し、かつ自らの法律上の非を大きく認めるという態度に敬意を表します」とこの会社側の代表に伝えたものの、「それでは申請人の主張に応じるということで和解契約をまとめましょうか」と次へ進めるのはなぜかためらわれる。

なぜか。

なにゆえ申請人は、全額通らないなら労働審判を使うと言い張るのだろうか。労働審判では「泣く子（と地頭だったか）」は勝てるのだろうか。会社の落ち度とはいえ、雇用契約書も労働条件通知書も存在しないケースにおいて、労働者は自分の労働条件の不利益な変更とその結果をどう主張立証できるのだろうか。契約成立時に労働時間も基本給も決まらないケースは確かに使用者の落ち度が問われるとして、就業の中途段階で発生した不利益を主張立証しがたいなら、労働審判では調停か取り下げ打診か分からないけれど、いずれにせよ労働者の全面勝ち筋ではないねという見立てではないか（労働審判で「請求に理由なし」というケースもあるだろう）。それだからこそ、迅速かつ無料の労働行政のあっせん解決制度が存在するのではないか。それともすべて分かった上での泣

く振りか（高等戦術だ）。

第一、労働行政のあっせんを蹴飛ばして、労働審判をする当事者に、裁判所の労働審判委員会はどのような心証を形成するのだろうか。そして冒頭のようなケース、元労働者の言いつばなしや感情の吐露の機会は労働審判には全くないはずだが（あちらの労働審判委員会の審判官と審判員に質問されたときのみ発言するだけだろう）、それで当事者として満足できるのであろうか。

いやそもそも、こうしたケースで、なぜあっせん委員は「どうぞ労働審判にチャレンジなさって下さい」と胸を張って言うてはいけないのか。労働審判になれば申請人に時間と金銭と精神的苦痛のコストが倍付になるかもよと伝えて、あっせんによる解決を説得してみたりするのであるが、それが果たして正しい説得技法なのだろうか。

さらには、労働局の総合労働相談員は、あっせんをしたいと相談相手の元労働者が言えば、あっせん手続きを受理してしまうのか。雇用契約の当事者双方に契約書も合意事項も存在しない場合であっても、あっせんで当事者が口頭で説明してなんとか解決に向かうというイメージなのだろうか。総合労働相談員のまとめた「事情聴取票」には、申請人の主張を裏付ける書面が一つもなく、あっせんを担当する紛争調整委員（あっせん委員）が、直前まで双方証拠となりそうな契約書なりメモ書きなり就業規則なり賃金規定なりを当日当事者らが持参するよう労働紛争調整官を通じて依頼しているが、そんなことでいいのだろうか。訴訟手続を見習い、当事者が書証を根拠に主張立証を果たすよう、誘導したほうがいいのではないか。

冒頭のケースは、こうして労働行政のあっせんによる紛争処理制度と、裁判所の労働審判による紛争解決制度との関係付けを考えさせるケースであった。もちろん関係付けと言うにも、立法による行政司法連携を構想して実現するにはあまりに遠大であるから、中央には内緒で、地方の出先どうして双方機関が「地域的実証実験」として、法律の定め範疇において何をすべきかという課題提起につながろう<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 個別労働関係紛争の解決システムとして、労働行政のあっせん制度と裁判所の労

そしてまた実際に連携するというならば、労働行政のあっせんも裁判所が取り組んでいるような事務処理手法の導入が必要になる。綿密なあっせん前の準備と当日のあっせん進行支配の技法確立である。

以下本稿は、労働審判に先立つあっせん制度をもう少し解説したのち、労働審判における労働紛争処理特有の問題を指摘し、それを有機的に連携させるメリット、さらにはとある地方の労働局総務部企画室、その地方裁判所のある判事氏、そしてその地方の労働局の紛争調整委員会委員たる小職の、地域におけるあっせん=労働審判連携事業に対するアイデアと実際の取り組みを紹介し、紛争処理制度の改善案の提示を試みる。

なお冒頭のケースでは「何様ですか」「あなたは弁護士さんですか」と迫られた小職が、「いえ…しがないうで労働法の教育と研究に携わる者の一人です…」とおずおずと切り出し、「あなたが損なわれた、あなたの気持ちが傷ついた、だからざっくり50万円というのはあっせんの場では通らないんですよ」「あなたが傷ついたというのなら、占い師に悩みを相談して相談料を払った、臨床心理士の先生に診療内科とかクリニックとかで診察を受け投薬を施してもらい治療費がかかった、傷ついて食べて太ってダイエットして費用がかかった、ということをお話して頂かないと」「会社の落ち度とはいえ、そもそも契約書を持参できないなら、あなたの月給額がいくらからいくらへ下がった、その下がった額に勤続期間分の月数を乗じて、何年の逸失利益が発生しているのか主張してもらわないとね」「あなたは役場で求人票を見せてもらったというけど（小さな離島では自治体が求人票を閲覧させる地域サービスが存在するのだ）、面接ではどんな月給額を提示され、どの額で会社とあなたが賃金について同意したのか丁寧に話してもらいませんと」という風に、結局は何様取りで申請人を支配し、請求額のディスカウントを経て当事者間に和解

---

労働審判が別個に存在し、それらにシステム上の結合も関連もない現状を問題提起し、それら連携による制度改善を模索するものとして、野田進「個別的労働関係紛争解決システムの連携的運用」日本労働法学会誌120号（2012年）56頁。あるいは同論文内容の発表舞台となった第123回日本労働法学会では、労働審判制度の実態と課題が議論されたが、その模様における労働審判とあっせん制度の連携イメージについて、山川隆一「シンポジウムの趣旨と総括」同20頁以下参照。

契約を成立させた次第。こうした調整技法の可否を、労働審判制度の調停技法と対比してみる意義もある。

## 2. 華やかなる労働審判のほうへ

### (1) 手掛かりの模索

「労働局のあっせんにやってくる連中のなかには、特に会社側のほうに多いんですけど、『自分には非がないし解決に応じる気はないけど、自分の会社の正当はなんとしても主張したい』という御方がございまして。『強制力のない行政のあっせん委員が果たして何を言うのか試してやる。そこで言われた落ち度を、次に出るとこ出たところで活用してやる』という動機の者もおりますね」。

「それはいけませんね。労働審判では例えば申立人の労働者に『裁判所に来る前にあっせん制度などを利用して迅速な権利回復に努めましたか』と尋ねますよ。バックペイ額の判断の問題になりますからね。相手側の会社担当者にも同様に尋ねます。『行政のあっせんは強制力がない』などと言っておきながら、理由のない解雇だとあとで判明した場合は、当事者間の紛争解決を遅延させている訳ですから、相手側の会社の心証は著しく悪くなりますよ。そうならないように、労働行政のあっせんの過程で、適切な情報提供があってしかるべきです。連携と改善が必要だという問題意識はこちらも一緒ですよ」。

「司法と行政で問題意識が共通なのは嬉しいです。労働局のあっせんを利用する労働者にも、さして理解のないまま『あっせんがダメならすぐ裁判所に行きます』という御方がいらしてね」。

都会の労働事件集中審理部に在職経験のある判事氏は、労働行政の行うあっせんの延長線上にある問題に理解を示す。だが、訴訟沙汰審判沙汰になればあななるこうなるという点において、両紛争当事者もあっせん委員の小職もそして労働行政の事務方も詳細が全く分からない<sup>2</sup>。だいたい労働審判を見たことも

---

<sup>2</sup> 例えばこの地方の労働局紛争調整委員会には6名の委員が所属し、うち5名が弁

ないし、人にその様子を聞いたこともない。これまでは伝聞の実態めいた内容のものを咀嚼した上で、あたかも体感したかのように労働審判でござい民事の裁きでございと伝えていたのであり、はっきりいえばウソつき、よく言えば法螺吹きである。知らないことを隠して連携の模索などしようがない<sup>3</sup>。

それではと大局的提案を試みる。

「労働行政は労働審判を知るべきです。裁判所は労働行政のあっせんを深く知るべきでしょう。しかしお互いが発信する情報のみにて知るという方法は旧式ですし、双方が十分に理解できるとも思えません。個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第14条にてあっせん手続きの非公開が、そして労働審判法第12条によって審判委員会評議の秘密が規定されており、たとえば双方担当者の交換による現場見学はこれら規定で制約されてしまうでしょう。ですが個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第13条は、参考人からの意見聴取や意見提出によるあっせん案の作成を規定しており、参考人の範囲は施行規則で規定されていませんから、個別紛争処理の法手続専門家たる裁判所関係者を参考人として招聘することが可能ではないでしょうか。あるいは労働審判法第16条は、但書きで相当と認める者の傍聴を許可する規定を置いており、評議を除いた手続きに関して労働行政の傍聴の機会を許可される可能性はあるのではないのでしょうか。労働審判規則では相当と認める者の範囲を規定してはい

---

護士である。この5名が労働局にてあっせんを担当する場合は、その専門職資格の経験を通じて「労働審判になるとこうなるね」という対比的説明を果たしうるであろう（労働審判係属事件を受任した経歴があることが条件になるが）。あるいは法令上の原則一個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第6条第1項一に従い、6名の委員が3名ずつ2チームに分かれ、3名で1チームによりあっせんを進行させる中で、弁護士職にある委員が情報提供するという工夫も想定されよう。しかしあっせんは実際たった1人のあっせん委員が進行手続きを担当し、それは上記施行規則第7条第1項の規定が根拠になって、例外的取扱いが原則のようにになっている（委員の人手日当を可能な限り削るのが昨今の世論の要請でもある）。その問題について、野田進『労働紛争解決ファイル～実践から理論へ～』（労働開発研究会、2011年）93頁以下参照。

<sup>3</sup> 体感しなくても労働審判の審理に関する先行研究から手掛かりは得られる。枚挙に暇がないが最近のものを挙げると、中垣内健治「大阪地裁労働事件における現況と課題」判例タイムズ第1381号（2012年）28頁、深見敏正「労働審判事件における審理の実情と課題」同1364号（同）4頁、「労働審判制度に関する協議会第7回」同1315号（2010年）5頁、ほか、菅野＝仁田ほか編著『労働審判制度の利用者調査 実証分析と提言』有斐閣（2013年）所収の各章論文も参考になる。

ないようですし」。

だが、たとえ地方の試行実験とはいえ労働行政のあっせんに裁判所の関係者が潜り込んでいたことが紛争当事者にあとで知れたら、やはり司法と行政の独立を揺るがす大問題になりかねないとの見解に至り、これは継続検討議題となる。裁判所には調停についてノウハウの蓄積があるから、いまさら労働行政のするあっせん技法と和解契約への誘導手法に関心が持てないのは充分理解できる（あっせん委員に学識経験者と弁護士と両方存在することを知り、多数を占める後者が短時間で金銭調整の解決を特に志向しがちなことを裁判所関係者は知っているだろう）。労働行政に出向く出張名目があっせんの見学では裁判所の名が廃ろう。

「労働審判期日は書記官も始終同席しないんですよ。たまにやってくる司法修習生もラウンドテーブルではなく部屋の隅の長椅子に座って見学です。法律で相当と認める者といっても実際は相手側の会社関係者になるんです」<sup>4</sup>。そう言われると「ではその場限りで会社において会社関係者の一員として出席します」とは言えない。結局、労働審判を労働行政の側で体感するには、裁判所に労働行政の総合労働相談員研修等で講演してもらい、かつ同相談員向けの模擬労働審判を裁判所関係者に実施してもらい、それが実現可能性の高い連携交流の第一歩であろうとの見解に至る。

「労働審判の創生期に、その発案者であり立法にもご尽力を頂いた労働法の大家の先生に労働審判を傍聴してもらったことがあるそうです。手続きの非公開規定を工夫して傍聴になったのでしょうか。しかし原則は手続き非公開ですので、せつかくの傍聴も体験記を公表できなかつたと思います。裁判所としては労働審判制度をアピールしてもらい意図でお招きし傍聴を認めたのでしょから、なにも宣伝がなかったのは残念ですね」。

後日、労働行政の担当者から連絡が入る。「個別労働関係紛争解決制度の運用に従事する労働紛争調整委員や担当職員の能力向上と同制度の有効な機能確保のために、司法機関が行う労働審判の状況を理解する必要がある」との名目

---

<sup>4</sup> 例えば紛争の過程について陳述できる当事者には審判廷での傍聴（と参加）を、紛争発生後の解決以降の当事者（社労士や司法書士など）は当事者以上に有意の事実を陳述する可能性が乏しいので傍聴は認めないとの準則が東京地裁民事19部の準則の様相である。前掲注3「労働審判制度に関する協議会第7回」17頁渡邊和義発言参照。

で、裁判所への出張が可能になるとのこと。

## (2) 審判廷室内のかけで

冬の官公庁舎の室内には湿度を十分に備えた温かさが感じられる、つまり空気はずっしり重いとその室内環境を作り上げたことがこの時期の裁判所なりの利用者に対する思いやりだと理解出来なくもないその部屋のラウンドテーブルに関係者らが向き合い、ある労働審判が始まろうとしている。

裁判官の執務室と書記官事務官らの執務室とに挟まれたこの一室は、その裁判所によって特にラウンドテーブル法廷という名が与えられている訳ではないし、庁舎入口付近の案内図にこの部屋についての所在が明記されている訳ではない。従って双方の不慣れな関係者らは、呼び出し状に「3階民事2部書記官室」と出頭記載指示があるものの、その書記官室にて労働審判が実施されると思えず、目指す「期日」の実際の会場が分からぬまま、とりあえず裁判所を待ち合わせ場所にして落ち会った以上、定刻になれば廊下に出た担当書記官がそこに招き入れる素振りを見せるまで、あるいは担当をお願いした弁護士先生の解説と案内があるまでは、どの部屋に連れていかれるか分からないまま冷えた合成皮革の長椅子を温めながら、民事2部と同じ3階フロアの待合室内で所定時刻まで辛抱強く待機することになる。

---

### ひとつめのかげにて

「お集まり頂きまして有難うございます。期日の直前すなわち本日朝になってようやく相手側から『答弁書』が出てきました。申立人側にもお届け済みです」「よくあることとは言え、10日前には提出をお願いしている書類なのですから、書記官室から強く催促して頂くよう、お願いしたく思います。事件の記録に関するものは、丁寧に読んでおきたいものですから」「その通りですね、御負担をお掛けしまして、申し訳御座いません。さて、さっと答弁書を確認して、不明点や疑問点はございますか?」「懲戒処分を決定した賞罰委員会の記録や、申立人のケンカの相手となった相手側の従業員の負傷の写真などに、少々



不明があります。申立人のケンカ行為は会社の就業規則抵触行為なのでしょうが、会社は別にいろいろ非違事実を挙げています。結局、何が懲戒規定抵触行為だというのは、よくわかりません。申立人の退職届の提出手続にも同じくよくわからないところがあります。「同じ意見です」「それではご指摘の各点について、双方に事実確認をしつつ、相手側の懲戒権の発動について、それから相手側の懲戒権の行使が不適当であるとすれば、申立人の請求内容の適否について、審理を進めていきたいと思います。よろしいですか」「結構です」「それでは始めましょう」。

---

さて時刻は午後2時を少し過ぎた。「それでは審判期日を開始します」。

この部屋に招き入れられた全員にとって通常なら単純に聞こえるだろう審判官の開始の宣言も、今日ばかりは答弁書の提出が遅くなり、申立人に反論書作成のチャンスをずいぶん失わせたことを、当の相手側張本人らに直接戒めるように聞こえる。この労働審判は多くの手続きが



すでに始まっており、その手続きの節目がいまここののだということを紛争両当事者らに知らしめる宣言にも聞こえる。労働審判委員会を確かめるようにその構成を見渡せば、30平米の室内中央にある木目調の楕円テーブルの上座側には、審判官を中央に、そしてその両脇を固める2名の審判員が鎮座している。

今日の審判官は都会の裁判所の労働審判集中部に在職していたキャリアがあるらしく、本日の労働審判に先立つある日の社交の酒席で耳にした鬼軍曹という外野からの評判をこれに併せると、柔和な調子を装いながらも各当事者に対して鋭い追及を交えた進捗と、本日中の確実な成果の達成を見据えた指揮になるのでは予想できる。2名の審判員は柔和というより老練な表情を見せている。その老練にはこのあとの各当事者の主張立証の内容にその場で賛否を表すこと

はせず、つまり表情を変えず無駄な口も挟まないことが含まれるし、審判官の質疑に対する各当事者らの返答ぶりを観察し、評議に必要な情報を細かく収集するようにペンを走らせることも含まれる。無口な審判員は評議になれば雄弁になるのかも知れず、そうなると各当事者は、上座の審判委員会3名の誰に対し説明と説得の力点を置くべきなのか迷うに違いない。

その各当事者はといえば、冷たい廊下から室内に入ってテーブルの手前側に申立人弁護士が上座側に、続けて申立人本人が席を並んで占める。テーブル奥側には上座に相手側弁護士、続けて会社側社長と工場長が並んで席を占める。申立人である元労働者と相手側の会社関係者の位置はラウンドテーブル下座で近く並びあうことになる。円陣が完成した。

「本日は相手側会社の社長さんと、事件現場となった工場の工場長さんがお見えになっております。労働審判委員会は社長さんと工場長さんお二人の傍聴を認めます。どうぞこのテーブル（に向き合った）席にそのままお座り下さい」。審判官にそう説明されれば、会社を当然にあるいは正統に代表する者として誰が労働審判の期日にふさわしい出席者なのか少々判断に苦む局面ではあろうけど、2人はそのまま席を占めた、そして元関係者同士で目線を合わせたりしないよう、上座の審判委員会の3名に慎重に視点を置き続ける。傍聴が認められたということは、その機会が与えられたということとどまらず、審判委員会のいくぶん厳しい審問の対象になり、追及の手が及ぶのだとはこの時その2人とも予期していない。

審判官がレジユメと称するA4紙大の「労働審判期日メモ」は「地位確認等請求労働審判事件」と題され、つまり本日の期日では、会社に懲戒処分たる論旨解雇を強要された元労働者が、論旨退職届の有効な撤回ないし退職届の無効を主張し地位確認請求および未払賃金請求を試みようとする模様である。対して会社側は元労働者による退職届の法的有効性を主張し、退職が完成したので地位確認請求は筋違いであると抗弁し、さらには過去の懲戒処分歴からして論旨退職処分は法律上相当であると主張したいようだ。

このレジユメには申立ての趣旨、事案の概要、事実の経過がコンパクトに記載されている。申立ての趣旨に「地位確認」が記載され、続いて「122万5452

円（平成24年7月～12月分）＋平成25年1月1日から審判確定まで毎月10日限り20万4242円～（バックペイ）」、「42万553円＋年6分遅延損害金（未払賃金。平成24年6月11日から支払済みまで）」と細かく記載されている。個別労働関係の紛争事案にて「バックペイ」の文言が新鮮に見えるが、司法機関では労働契約残存期間の未払賃金と労働契約存続の確認対象期間のバックペイとを端的に切り分けて審査することを、申立人側弁護士が熟知しているゆえの申立て趣旨と考えればいいのだろう。事実は時系列で経過がメモ書きされている。家畜飼料加工および運搬会社にて勤続歴10年程度の運転手が、平成24年5月中旬の週末のある日、工場にて他の従業員と口論になり、もみ合いとなり、けがをさせた咎で自宅待機の処分となり、週明けの日に退職か懲戒解雇かを会社から求められ、仕方なく退職届を提出するもこれを翌日撤回する旨の電話連絡をしたところ、懲戒解雇となり、同月中に退職金が口座に振り込まれていたとのこと。審判申立人であるこの元運転手は、同月下旬にはユニオンに相談し、ユニオンが会社に団交を申し込むも不調に終わったとのこと。元運転手は翌6月には抑うつ診断書を得るに至り、8月にはユニオンに退職金相当額を寄託したことも判明する。ちなみに審判の申立ては12月であり、裁判所の冬休みを勘定しても今日の期日まで1カ月以上が経過してしまっていた。さらにこのレジュメには、評議が30分前に行われていたことが記載されている。

「会社側にお伺いします。従業員全160名ですか。事業所はいくつありますか？」「（ひそひそ）全部でいくつだ？」「（工場を入れて8つですね）」「ええと、工場、工場を入れて、8か所です」「では申立人の勤務場所は？」「〇〇工場です」「最初はアルバイトかなにかで採用したのですか？」「（ええと、あのときは、見習いですね）」「見習いで入社です」「契約書はありますか？」「労働契約書はありません…」「申立人の仕事は、運転手に限定されていますか？」「……」「ええ、運転手です」。審判官の矢継ぎ早の質問は、会社側弁護士と傍聴の会社関係者との本件事実関係の全体理解度を試しているかのようである。

「申立人は、ダブルストレーラー運転手として入社したのですか？」「ええと、最初は運転手の見習いで、平成14年の4月くらいから、運転手として…」「では、運転手限定ですね」。審判官は幾分もどかしく返答と陳述を試みる申立人に対

しては、穏やかな口調である。

「申立てにかかる労働時間を確認しましょう。申立人の出勤時刻は、毎日何時ですか?」「7時半に朝礼があり、40分から乗務しますので、7時40分です」「会社はどうですか?契約書はないですが」「(7時40分?うんうん)」「7時40分です」「では、そこは争いがないということですね?」。期日メモによれば、朝7時30分にもみ合いになり、従業員が転倒し、申立人の元労働者も全治5日間の傷病とある。出社前の勤務時間外のいざこざにもなりえる始業時刻の双方当事者の理解の一致であるが、ここは審判委員会による労働時間の始就業時刻と未払賃金の算定根拠をあくまで確かめているシーンだろう。乙号証のどこかに就業規則があり、その就業規則で会社所定の始業時刻が午前8時になっていても、もう遅い。

申立て趣旨の基盤となる労働契約の内容の確認を双方当事者に済ませば、いよいよ懲戒解雇の当否に関する審尋に移る。「乙2号証をご覧ください。賞罰委員会会議録の一部ですね。申立人の過去の非違行為など列挙されているようですが…しかしこれは今朝方提出されたものです」「認否については後日で結構です」。会社側弁護士は小声で言葉を添える。「申立人どうですか、あなたはこの会社で、何度か責任事故を発生させてますね?」「否定はしません」「労働審判ではあなたの言い分を言って下さいね。乙2号証を見ていくと、あなたが乗務したトレーラートラックに関する交通事故の記録がありますね」「トラックですので、たまにはぶつかったりみたいなことが…」「たまにぶつかってはいけませんよ。スピード違反もありますけど、これは交通違反ですかね。そしてまた取引先から駐車の仕事でクレームが来ているというのもありますね」。申立人にとっては過去の非違行為を確認され自分の評価が下げられかねない問いかけの連続になりそうだが、これらは会社側列挙の各非違行為が就業規則所定の懲戒相当事由にそもそも抵触しているかどうかを労働審判委員会が審査しているに過ぎない。法廷のやり取りに慣れた者なら、こうした審尋を通じて労働審判委員会が会社側の拙速な懲戒処分手続きを見通していると想定できるのであろうが、本日の申立人にそうした理解が及ぶところではないし申立人弁護士がここで要らぬ入れ知恵をするものでもない。

「これは現場で、飼料運搬車を、道路の進行方向にヨコ付けして停めたのですが、取引先は『そこに止めたらサポートが動かせんが』と怒鳴ったんですけど、そう言われてもそもそも空中に電線があるからサポートが動かせてないようだし、じゃあといって道路をふさいで車を停めるわけにもいかないし、そういう現場の事情というか…。申立人は弁明し、審判委員会はこれに付き合う。会社側は相手方の弁明を丁寧に傾聴している。ここは当事者どうして口角泡飛ばして言い分を争うというより主張立証の優劣を裁判所に判断される場なのですと代理人弁護士に綿密に事前教育されている気配がある。

「車の止め方とか、飼料積み込みとか、そういうときに、なんかちょっとむかつくときがあって、『〇〇、お前、なんで〇〇〇せんね』とか言われると、イヤちょっと待ってみたいな、そっちが仕事を邪魔してるんでしょって。それである日、ちょっと強く『ちょっといい加減にせんか』と言ったら、やるんかコラっていう感じで。そういうのがあって、今回の流れと言うか」「じゃああなたは流れで暴力をやってしまうのですか！」。鋭い追及を緩める審判官ではないが、今日は反論書の作成提出に至ってない申立人らであるから、乙号証については申立人側にこの場でしゃべらせてやろうという配慮だろうか。

乙2号証の会社主張の各非違行為について審尋を進めたのであるが、懲戒事由該当性を逐一判断し、この時点で結論を各当事者らに表明する労働審判委員会ではない。「乙3号証と乙4号証をご覧ください。これによりますと申立人は朝礼の会場に向かう途中、口論となった被害者従業員に対して後ろから突き飛ばした結果、被害者に傷害を負わせたとあります」「申立人は否認します」「どうぞおっしゃって下さい」「その日の朝も〇〇がわざとらしくこちらに聞こえるように『〇〇は何度言っても直らんねえ、今日も〇〇〇するぞ』と言ってるので、いつものことだ、またかいということで、『なんね』といって、相手の方をつかんだところ、相手が『なんだ！』といって組み合いになって、にらみ合いみたいになったんですが、こちらが手を出したら相手の思うつぼだと思って堪えたんです。なのに相手が組み合いを止めないものですから、こう手をふりほどこうとして、それで相手が転んだということで…」「じゃああなたは後ろから突き飛ばしてはいないんですね」「突き飛ばしてはいないです。振りほどこうとした流れで力が入ったというか」「力が入ったということは、あ

あなたが最初に手を出したのですか」「違います。手を出したのではなく、もうやめてくれと離れようとしただけです」。

「甲6号証をご覧ください。申立人も右腕打撲と皮下出血で全治5日の傷病だということですが、この写真データは撮影日等の記録がないですね。ダメですよ」。甲5号証として申立人の負傷に関する医師作成の診断書が提出されており、同6号証はその負傷部位画像のようであるが、審判官は抱き合わせの即断を避けて証拠の独立性を慎重に審査している様子だ。その画像の様子から、なお申立人ともう一人のとっくみあいを想像しているのかもしれない。

「それであなたはその日は仕事をしたんですか」「いえ、会社のみんなが集まってきた、『今日は頭を冷やせ』ということになって、家に帰よう指示されました。自分でも大変なことになったなと思ひまして、こういう日に無理に仕事しても事故とかになるので、素直に家に帰りました」。

「乙3号証をまたご覧ください。相手側はこの文書について説明してもらえますか」「はい、賞罰委員会が開催され、申立人の暴力行為が就業規則規定の非違行為であり懲戒処分を与える根拠になる旨が確認されまして、暴力行為は容認出来るものではないとして、懲戒解雇処分が相当との委員会の判断です」「しかしこの文書によれば、…会社の現場責任者たる工場長は暴行があった日のその直後の賞罰委員会に参加してませんね」「してないです」「そこにお座りの工場長、賞罰委員会に出席していましたか」「出席していません」「いやあ、それは困るなあ。現場の責任者が事実を最もよく知る筈なのに委員会に参加してないんですか」「……」。

審判官が「いけませんねえ」「困るなあ」と発するのは、手続違反やルール違反、それに法律違反を暗示していることがそろそろラウンドテーブルの全員に理解出来る頃だ。「翌日、工場長は、賞罰委員会で判断材料にした『顛末書』を読み上げて、申立人に賞罰委員会の判断を伝えて、改めて自宅待機を命じた上で懲戒解雇か退職かを求めたんですね」「そうです」。「申立人を自宅に帰してしまったのですから、この『顛末書』は暴行を受けたとされる〇〇さんの弁明のみによって会社が作成したんですね」「…そうです」。

「それから会社の就業規則には、懲戒の種類、内容、手続が規定されてる筈

ですね。会社が懲戒解雇の処分を下さないことと引き換えに、従業員に自主退職を求めるような規定はあるのですか」「……」。いけませんねえと全員心中唱和しただろうが、特にそれを会社側がする訳にはいかない。

「申立人は、工場長に懲戒解雇か退職かを迫られて、どうなりましたか」「頭が真っ白になりました。友人等にすぐ相談しましたが、なにか具体的な答えをもらえる訳でもなく…」「しかしあなたは退職届に署名押印すると、会社を辞めることになるかと解ってたんですね。そしてさらに翌日の朝会社に出勤して退職届を提出したんですね」「追い込まれてたんです」「前の晩はよく眠れずにはですか」。少々誘導にも思える審判官の問いかけは申立人主張の退職の意思表示を錯誤無効にするのか強迫取消にするのか、それとも意思表示による契約終了成立なのかを探るものと解る。しかも当事者らは当然としている退職届であるが、これは会社側が用意する様式に退職者が署名捺印して作成するタイプのものであり、雇用社会で通常用いられる自筆自署の慎重な形式のそれではない。

「申立人は暴行の翌々日の土曜朝に退職届に署名押印をして会社に出しました。しかし翌週月曜日に申立人は工場長に電話して退職届の撤回意思を伝えたところ、工場長は『わかった、懲戒でよかな』と発言したと。会社側の認識もこれでよろしいですね」「それですが『懲戒でよかな』ということについては、記憶にないです」「工場長、記憶がないのですか」「…えーと、うーん(下を向く)」。

「申立人に伺います。退職届を撤回すると伝えましたが、懲戒解雇でいいという訳にもいかないのです、電話のあと自宅待機命令に反して、工場じゃなくて本社事業所に出社したのですか」「10時15分ころ出社しました」「出社してどうなりましたか」「そこにいた工場長は撤回を認めないと言いました」「工場長が認めないとどうなるのですか」「認めてもらわないと困るので、部長と常務に撤回しますと伝えました」「退職届は持ち帰ることができましたか」「いや、その文書はもともと会社のもので…持ち帰るといっても、返してもらえなかったと思います」「相手側にお尋ねします。退職届は申立人の署名捺印を得て、会社がずっと預かっていたのですか」「乙1号証の通りです」「この退職届に対して、会社として5人の決済承認印があり、常務が筆頭、部長が次位なんでしょうかねえ」。審判官は使用者側の人事権者を特定し、労働者の退職の意思表示到達に関する会社側の事理認識を確認している模様だ。しかし相手側たる会社



側が何か主張を加えられる状況ではない。

ここで相手側の全員が室外での待機を促される。

「さて、申立人に伺います。相手側へ提示する解決案はお持ちですか」。審判官がそう申立人弁護士に尋ねる。「申立人の率直な心情を汲んで頂き、金額として2年分の賃金相当額480万円から500万円の支払いを求めます」「どっちにしましょう。確定金額をお願いしますね。申立趣旨の退職日以降の賃金バックペイは積算の根拠になるとして、…申立人は会社振込の退職金46万円余を、ユニオンに寄託されてますねえ。これは積算額から引いておくべきものですねえ」。審判官は、申立人の基本給、各種手当、会社が控除すべき各種負担額、申立人がすでに会社から得ている金額等を細かく計算し、いわゆる解決金金額を確かめているようだ。

「ところで申立人は労働局のあっせんは利用しなかったのですか」「利用していません。最初に法テラスで相談しまして、労働審判を利用して解決を目指すことで、こちらの弁護士の先生のところがあかったものですから」（このときばかりはラウンドテーブルに残った全員が笑う）。「なるほど行政の手続きはとっていないということですね。」さらに申立人に伺います。退職なのか懲戒解雇なのか、これが5月の12日になります。労働審判の申し立ては12月26日。この間、申立人は何をしましたか」「会社に突然懲戒解雇だと言われて、退職届の撤回でもずいぶん気苦労があって、診療内科のお医者さんのところで診てもらって…しばらく何もできませんでした」「紛争解決が遅くなった分を、会社がすべて責任を負って支払いするんですか」「……」「7か月間、何をしてたんだという話になるんですよ」。審判官が労働審判にて労働行政との連携構築が必要だと考えている糸口は、多分ここであろう。金銭支払額が労働行政のあっせんに比べ高くなりがちな裁判所の判定的解決あるいはその調停解決では、正確な支払算定額が求められる。使用者に帰責されるべき事由とそうでないものを峻別する必要があるというのが裁判所の着想であり審理の方針なのであろう。

審判官は両隣の審判員に質問を促す。しかし審判員から質問は出なかった。その後、労働審判委員会は評議に入る。審判官と審判員以外の全員が、室外にて待機となる。



---

ふたつめのかげにて

「不明点はおおむね確認できました。申立人の非違行為に関して、相手側会社の懲戒権の発動は、就業規則に反するものでどうやら失当と言えます。いわゆる論旨解雇の規定をそもそも欠いていますので、申立人に退職届を求める根拠がありません」「実務に照らして、どうも処分ありきの会社の懲戒判断のようで、手続きの妥当性相当位が乏しい」「かりに申立人の自由意思で退職届を一度提出したとしても、撤回の意思表示もありえます。裁判例に照らせば、そちらが真意で、かつ手続的に保護されるでしょう」。

「暴力というかケンカ自体は申立人として関与したとのお話でした。この事実をいかが評価しましょうか」「双方軽微な負傷です」「申立人の短気なところは全くいけません、といて申立人の請求内容をすべて否定できる強い非違事実や法律違反とは思えません」「企業内実務では非違行為と懲戒内容には比例原則を当てはめます。現場で少々荒い対応があったかもしれませんが、ケンカの相手側にはおとがめなし、そして会社にてケンカがあったとき、過去の処分に照らして相応の懲戒を与えます。いきなり懲戒解雇はないでしょう。懲戒権の濫用に近い処分と言えます」。

「では、申立人の解決案を基本とする調停内容で進めましょうか」「結構です」「レジュメでは申立人の請求趣旨は地位確認でしたが、先ほどの陳述では金銭による解決案を提示されています。しかしざっくり2年分480万円という計算、ちょっと大雑把なところがあります。細かいところはあとで詰めることにして、まずは相手側に審判委員会の心証を伝え、解決案についての出方を窺いましょうか」「そうしましょう」。

---

そして10分後。招き入れられたのは相手側となる会社側の全員。

「労働審判委員会は本件に関して一定の心証に達しております。相手側代理人の弁護士さんにお尋ねします。本件解決に関してお考えはありますか」「会社は所定の労働時間、所定の出勤時刻より前に申立人を出勤させておりました。

時間外労働分に関して賃金支払いを考えております。その余の申立人の請求ですが、退職届の効果は法律上有効に完成していると考えております」。先ほどもでのやり取りで、就業規則の始業時刻より前に出勤させた労務実態を自白してしまった以上、ここは自認するという態度の表明なのかもしれない。会社対応の非違を懲戒手続全体の適否判断に及ぼさないという弁護士の方針で、賃金支払によって会社の非を一部認め、その他は応じないという作戦で事件の幕ひきを図りたいのかもしれない。

だが審判官は少々厳しいことを相手側に続けて伝える。「申立人の解決案は、賃金2年分相当額バックペイその他弁護士費用等を含む480万円を支払えという趣旨だそうです。相手側弁護人はすかさず「できません！」と強く主張する。審判官は「再提案はありますか」と尋ねる。「…少しお時間を下さい」「委員会は一定の心証に達しておりますと冒頭お話をしました。相手側に極めて不利です。慎重にお考えください。その間、申立人のほうにお話をします」。

入れ替わって入室してきたのは申立人とその代理人弁護士。「相手側の対応をお話します。朝礼より前に出勤していた分を時間外労働と認め、賃金相当額を支払うとのことです。480万円の解決金はムリだとのことです。申立人の再提案があればお伺いします」「ちょっとここでは…」「では申立人ご本人はいかがですか」「……」。申立人の請求はまず地位確認であったから、その事に触れぬまま金銭解決のいきなりの打診は本当は堪えられないかもしれない。ここでも審判官はすかさず進める。「あなたね、お仕事の探し方は、充分でないのではないですか？」「…」「今回の事件ね、あなたが短気なのも原因だよ。あなたは挑発に応じて、つかみかかって、突き飛ばしてはいないんだろうけど、もみ合いになって、相手が転んじゃってる訳でしょう」。申立人を非難する訳ではないが、譲歩余地を確認し、調停可能性を模索しているのだろうか。

「…仕事を探す時間が欲しいんです。そんなに若くないし、十分な補償がないと…」。申立人がようやく発した弁明に対し「申立人本人の率直な心情を汲んで下さい」と申立人弁護士が割って添える。「率直な心情」は民事刑事に限らず、裁判所法廷における当事者らの定型句のように聞こえる。対して審判官は解決金の根拠を申立人らに詳しく考え直すよう諭す。結局申立人らは基本給額の1年分というところまで譲歩できることを労働審判委員会に伝えた。

再び労働審判委員会による5分程度の評議。同じく全員が室外にて待機となる。

---

さいごのかけにて

「申立人の解決案は基本給の1年分、こちらで計算しまして240万円相当となりました」「労働審判委員会の心証は相手側によるしくないと相手側にお伝えしていますから、申立人のこの解決案に応じない場合は、本日この場で審判もあり得えます」「調停案として申立人の譲歩後の金額が妥当です」。

「ではその旨、相手側にお伝えしましょう」。

---

相手側らが入室。

「労働審判委員会は高めの金額による調停を考えていました。委員会の心証をお伝えします。まず申立人の退職の意思表示に疑義があります。また退職の意思表示があったとしても、会社内の手続きに照らせば退職届の翌日の撤回が有効であると考えるのが相当です。それから相手側社内での懲戒ですが、懲戒は段階的になされるべきです。申立人が会社内でこれまでなら非違行為、懲戒処分抵触行為を行っていないこと、あるいは会社の賞罰委員会でどのような前例非違行為に懲戒解雇処分を相当としてお話しした記録が見当たらないことをあわせ、申立人にいきなり一番重たい懲戒解雇の処分は相当ではないでしょう。本件はそもそも会社の〇〇さんに対する申立人の一方的暴行とは評価出来ないと思います。相手側から暴行による傷害の診断書と添付画像が提出されましたが、…刑事事件の同種の診断書や添付画像等を参考にして対比してみますと、どうも転倒打撲の自傷に近い。それを大げさに暴行行為として、懲戒を急いだきらいがあります。申立人の弁明等が一切含まれぬまま作成された顛末書も相当問題です。よって本件の暴行を理由に、申立人に懲戒処分を与えることは出来ません。会社内の事件によってうつ状態にある申立人に、会社が処分を行えるかどうか問題です。委員会としては、申し立てを許容するか、高い金額での解決を考えます。ただし、申立人は240万円、バックペイを含む賃

金1年分相当額でいいとお話されました。240万円での調停でいかがですか」「会社の会長に聞いてみないと…」。「ではすぐに会長に電話して下さい。裁判官が怒っていますとお伝えして下さい。社長さんがここに来てるのにどういことですか。いま解決しないと本件申立人は増長するかもしれません。申立人が出るとこ出たら次はどうなるか分かりませんよ」。審判官が怒っているのは答弁書の提出が遅れた相手側会社の本日までの全体的対応か、その手の会社の要請に応じながらも会社を急がせることが出来ず自分の対応も遅くなった弁護士本人の遅延そのものかにあったのだろうが、相手側会社内の懲罰委員会がおざなりだったことの手続的違法にまでいまや咎めが及んでいる模様である。相手側弁護士と会社側担当者らは部屋を後にした。そして数分後、相手側弁護士が「電話で会長とお話しして、払うことにします」と伝えてきた。

さらにその後、両当事者が再び入室し、ラウンドテーブルに向き合う。

「本日は双方になんとかご理解を頂きました。これから労働審判委員会が調停条項案をお話します。双方よく聞いて下さい。その前に…会社は申立人との雇用契約が有効に終了したことを確認しますか」「確認します」「退職金の返還を求めませんか」「求めません」。

審判官は書記官を呼び、部屋に招き入れた。

「では調停条項です。第一、本件雇用契約は平成24年5月31日限りで終了する旨を双方合意したことを確認する。第二、相手側は和解金240万円の支払義務を認める。第三、相手側は本日から1カ月後までに申立人代理人口座宛てに上記金員額を支払う。送金手数料は会社負担とする。第四、申立人はその余の申立てを放棄する。第五、本件調停条項に関するもののほか、双方に一切の債権債務関係がないことを確認する。以上です。他に確認したいことはございますか。申立人どうですか」「ありません」「相手側いかがですか」「ありません、結構です」。審判官は流れるようにこれら調停条項を発表し、書記官はあわてる風でもなく審判官のそれら発言を書き留めている。相手側の会社担当者らはこの調停条項に何か言うチャンスが残されていないことをもはや観念しているかのように目を伏せている。

申立人はおずおずと「あの…今回の暴力事件のことを第三者に言わないとい

うことを会社と約束することはできますか」と切り出す。対して審判官は「そうした口外禁止条項を入れれば、あなたも退職金を寄託したユニオンに話をまったく出来なくなりますよ。その寄託額46万円は戻って来なくていいですね」。あわてて申立人弁護士が今の話はなくて結構です、それより今日解決すると思いませんでしたから、事務所の銀行口座番号が分かりませんと補足する。審判官は「それは問題解決上見過ごせない支障である」とユーモアを交えて応じ、このあとすぐに電話で確認すればいいでしょうと申立人弁護士にアドバイスを与える。実は双方の弁護士ともずいぶん若く見える。

「それでは書記官の立会で調停条項を作成します。ところで会社の登記は間違いなく入ってますね」。こののち調停条項を含んだ和解契約文書が書記官により作成され、双方代理人弁護士事務所宛てに送付されることになる。この場で文書を取り交わし署名捺印する作業なしで双方当事者らはラウンドテーブルを離れる。この労働審判の期日は以上で終了となる。午後4時を回った頃だ。冬の時期の午後4時だとあたりは暗くなっている筈だが、外は日差しがかるうじて残っているからなのか、開けたドアのほうは明るくかつそこから穏やかな空気が新しく入り込んでくる。

### (3) 具体策の模索

「この間、ある労働審判の夢を見まして、それがまたリアリティ溢れる夢でして。そこで判事氏たる審判官が『労働審判の前に行政のあっせんを使わないのはなぜですか』と申立人の労働者本人をやんわり追及し、紛争解決意欲に積極性を示した事実がなければ地位確認を認めないかのように進行の指揮を採っておられました。いや、迅速に紛争解決に努力しなければ、バックペイや将来分の賃金支払額をかなり縮減する調停内容とするかのようでした」「現実の認識があまりに強烈だと、それが夢にかなりあらわに出てきたり、あるいはまるで夢そのもののように思えることがあるのでしょうか。さておき、弁護士費用の捻出なのか、弁護士の実践感覚なのか、労働審判の解決金額の相場維持なのか分かりませんが、労働行政のあっせんと比較すれば、請求金額と解決金額は

高いでしょう<sup>5</sup>。しかし高い解決金額には一方の根拠と他方の納得理解が必要で  
す。事件解決に努力せず漫然と放置しながらバックペイ請求を試みるケースだ  
と思えた際、詳しく事情を尋ねますし、努力が認められなければ請求は根拠を  
少し失うことになるでしょう。

ただ、労働紛争の当事者が第三者を頼って急いで自主的に紛争解決行動をと  
ることを当然とするコンセンサスは未だ乏しい。法律専門家へのアプローチが  
まず充分とは言えない。法テラスに電話することと、労働行政に電話すること  
の効果の違いを労働紛争の当事者はたいてい理解していないはずだ。労働行政  
に相談し調整的な解決を模索し、それがダメなら本格的に法律紛争として権利  
性を争うというケースは、支援者や助言者なき場合皆無ではないか。

仮に労働行政に相談できたとして、その事実は本人が労働審判委員会で問わ  
れれば開陳できる事実であろうが、相談したことを証明する手段がない。労働  
行政の相談を経てあっせんに至ったとなればあっせん途中打切の文書は紛争当  
事者双方に発行される。しかし打切を証明するためにあっせんに申請する紛争  
当事者はいないし、そんなあっせんに労働行政の相談員はまず受理しない。仮  
に受理したとして打切の際その通知書に打切理由が詳細に記載されることはな  
い。裁判所が労働行政に調査嘱託（民事訴訟法第186条）をかけてまで当事者ら  
の労働紛争の相談履歴や解決努力行動を調べることもないだろう。

「労働審判のイメージは、だいたいご理解されているようですね。労働行政  
との連携の手掛かりも見えてきたのではないのでしょうか」「はい、まず労働行  
政のあっせんは、労働行政の相談を含む一連の手続きそのものと考えます。そ  
してあっせんと審判の両制度間の連携を構築するには、労働相談の時点から対  
応するスタッフに最終地点となる労働審判や労働事件訴訟のイメージを共有し  
てもらわなければならない。書証や審尋の手続きを相談相手に噛んで含めて説  
明しながら、あっせん申請受理なのかそれとも労働審判への誘導なのかを相談  
員ら自身も判断する必要があるでしょう。紛争調整官もあっせん委員も労働審  
判手続きをいっそう参考にすべきだと思います。例えば夢で出てきた冒頭のレ

---

<sup>5</sup> この実証分析的研究として、高橋陽子「金銭的側面からみた労働審判制度」前掲  
注3 菅野＝仁田101頁、同「労働審判利用者調査の分析結果と制度的課題」日本  
労働法学会誌第120号（2012年）34頁参照。

ジメ自体、あっせんではさほど用いられておりませんが、導入が必要だと思いません<sup>6</sup>。それから書証を求め審尋を進める技法にしても、そのままあっせんでは応用できるものです。これまでは金銭の補償を求めるあっせん事案で申請人がその根拠を欠いている場合がほとんどでした。かつ被申請人たる会社側の支払能力とその態度は重要なファクターでした。行政には強制権がないのですから、あっせんにお出まし頂く被申請人会社側には、丁重な態度で接している事実もあるでしょう。ご機嫌を伺い、調整を旨として『ざっくり幾らで決着しましょうか?』からあっせんが始まりかねないのもそのせいでしょう。時系列で事実経過を押さえて、権利義務関係の確定や法違反の指摘を試みるという発想が乏しかったのでしょう。今後は補償金の算定根拠を求め、かつ過去の未払分と将来の給付分とを分けて金銭解決の価額を検討するべきで、その次に支払能力はまずおいて法律論による会社の対応の当否判断が重要だと感じました。打ち切りでもあっせん解決成就でも法律とルールのお説教を当事者のお土産にするべきでしょう。それから、あっせんと審判の併立ではなくあっせん前置と考えた場合、後置される裁判所へあっせん不調打切の情報を的確にお伝えするのがよさそうです。これは打切通知文書の内容を改善する技術的修正になるでしょう。労働審判規則第9条第1項第3号を根拠にした連携の模索です<sup>7</sup>。

労働審判には24条事件なるものがあり、審判手続が紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でない場合は、労働審判委員会は事件を終了させる（労働審判法第24条第1項）。いわゆるパワハラやセクハラが存在不存在が関わる紛争事件は、近年24条終了にするケースが多いというのが判事氏の理解。当事者本人の出席による事実確認に支障が生じやすく、少ない期日で的確に事実関係の解明を目指し難いという。かつ非違行為があったから金銭換算で解決だという解決

<sup>6</sup> 審判官が作成し労働審判委員会として共有する事件事実時系列記載のレジメとは別に、時系列表が審判員の手元メモにとどまる場合もあるそうだが、こうした時系列表作成を紛争調整委員会レベルでもすでに活用しているという指摘として、前掲注3「労働審判制度に関する協議会第7回」10頁岩出誠発言参照。

<sup>7</sup> 同号によれば「当事者間においてされた交渉（あっせんその他の手続きにおいてされたものを含む。）その他申し立てに至る経緯の概要」は労働審判手続きに記載すべき事項になる。労使間での文書送付や連絡による交渉のみを対象にしているのではなからう。

筋にはならない。ハラスメント被害者の権利の保障や地位の確認というものにもすぐになじまない。そもそも互譲や譲歩を理解しがたいハラスメント当事者は、調停はおろか審判に至ったとしても異議申し立ての蓋然性が高い<sup>8</sup>。

「きっちり事実認定を経て、その上で救済を講じるべき紛争事案は、本案訴訟での審理が不可欠です。場合により証人等の申請が必要になるでしょう。審判直前や審判中途の評議よりも職業裁判官の綿密な審理方針に基づく調査と判断が求められることもあるでしょう。最初から訴訟提起をお願いするのがいい事例です」「しかし労働行政の相談のほうにハラスメントマターが増えているのは困ったことです。相談やあっせんのシーンで『24条事件だからここでいま解決したほうがいいわよ』と相談者に伝えていない筈です。企業実務のプロだって『嫌がらせだ精神的苦痛だ』という労働者には調整でまあまあといさめるより『出るところ出て示しを付けとかなないと』という発想で裁判所にて相対しようとするでしょう。「得意不得意領域を共通理解した上で、労働行政と裁判所で（棲み分け）を積極的に考えるのが良いですね」。

職場におけるセクシャルハラスメントの紛争調整は同じ労働行政の別担当が所管し、その調整技法に特殊性がまたあるのかもしれないが<sup>10</sup>、判事氏の宿題を引き受けて労働行政の相談およびあっせん制度のメリットをなお構築する必要がある。

---

<sup>8</sup> 終局の全体からすれば24条終了は全体の3%程で、労働審判制度対応が急務な事象ではない。前掲注3「労働審判制度に関する協議会第7回」別紙23頁以下、同深見17頁等参照。

<sup>9</sup> 厚生労働省大臣官房地方課「平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況」によれば、職場のパワーハラスメントを含む「職場のいじめ嫌がらせが」、個別労働紛争事相談数、指導助言申出数、そしてあっせん申請数のいずれにおいても「解雇」について多く、かつ毎年案件が増加している。

<sup>10</sup> 男女雇用機会均等法第16条、育児介護休業法第52条の3、パート労働法第20条に基づき、都道府県労働局の均等室が庶務をとって紛争調整委員会からなお厳選された委員が調停委員となり、調停会議による調停、調停案の作成、受諾勧告等を実施することになる。



### 3. どのような連携が理想か？

#### (1) 共通の関心事

裁判所は労働行政によるあっせん打ち切りの事情に少し関心がある（ことにしておく）。あっせんに発露した当事者の紛争解決意欲の程度は、のちの労働審判であれ通常の民事訴訟であれそれら進行にも帰結にも影響を与える。あっせんの結果にももちろん関心がある。これは後述の通り時効の中断という連携問題となる。

だからあっせんをはじめようとする段階で片方当事者が「調整的な解決に向けた話し合いは考えておりません」という態度によってあっせんがそもそも不開催不成立だったとわかれば、司法の場で判定的な解決を得るための対立双方の意欲が発揮され、主張立証に力が入るのではと想像し、それらに応じて裁判所が段取りを作るのは当然であろう。

手続の不慣れはともかく解雇の日からなんだかずいぶん遅れて労働行政に相談が始まり、あっせんは開催されたが会社の不満ばかりをぶつけ、見込んだ額の解決金が得られないからあっせんを打ち切った元労働者が、代理人をつけて労働審判に臨んだとしても、労働審判廷の評議は元労働者に厳しい見解に傾く。元使用者による元労働者の解雇に合理的理由が見いだせなかったとしても、元労働者が労働行政による迅速解決がウリのあっせんを利用せぬまま時期にだいぶ遅れて労働審判を申し立てたとしたら（これは労働行政を使ってないから打ち切りではないけど）、金銭解決の内容となるバックペイ算定にイロをつけない方向に進む。一人で悩んで時間が経過したならさておき、パチンコ屋で気ままなしばらく生活をしてから、さて解雇について取り上げて欲しいと要求しても、解雇日以降の基本給の支払いについて慎重に考えたいというのが裁判所の態度だ。「元労働者はいろいろ言ってますが付き合う必要がなかったので労働行政のあっせんは無視しました」といって労働行政の助言や指導にも応じず、さらにあっせん打ち切りの原因を作っている会社側がいざ主張も立証も振るわない場合、審判廷であれ法廷であれ良からぬ心証が形成されるのは間違いない。

ところが裁判所は、裁判所で明らかになる事実以外の事情を知ることは難し

く、その関心を自身でどうすることもできない。裁判所に来た以上、ほかのところの事情は必要ないと言えばそれまでである。調停なり審判なり判決なり和解の提案なりに必要な範囲で、もし知りたくなったら職権の範囲で調査するのがまあ建前である。そうであるから裁判所を利用する当事者のほうも、わざわざムダになった過去の紛争解決過程の事情、あるいは紛争解決不調の事情等を裁判所側にお伝えするようなマネはしない。

裁判所のなかには、労働審判の申し立て前に、互譲による解決見込みを含めた事前交渉の模様を申立書に記載するよう求めるところがある<sup>11</sup>。労働審判規則に基づく裁判所のポリシーなのであろうが、多くの労働審判では当事者努力の要請にとどまっていると思われる。

労働行政もあっせん打ち切り後につづく労働紛争の帰趨に関心がないわけではない。「会社には会社の言い分がある。相手が出るところに出るなら弁護士の先生と相談する」といってあっせんを途中で打ち切って帰ろうとした使用者が、実際のところ労働者を気分にかかせて解雇し、これが就業規則に基づかない解雇であるばかりか、就業規則もどこから引っ張り出してきたのか改訂なしの何十年前のものだ…と言う場合、あっせん打ち切りを宣告して形式的に他の紛争解決機関をこの使用者に紹介するよりも、「そのような事情では出るところに出られたところで負け試合ではないでしょうか。この場で解決するほうがおトクかと存じますが…」と司法解決情報を含めて説示したくなる。ところが労働審判の実情を労働行政のあっせん関係者は基本知らないからこの説示は説得力に欠ける。いや、労働審判の実態をよく理解していれば、途中で帰さずあっせん解決可能なのにというべきか。

あとで労働審判にて紛争解決が成就したならば、なぜ労働行政のあっせんでは解決出来ないのか労働行政としては気になるところ。同じように根拠の文書を求め、短時間で対面口頭で事実審理をいちおう試み、法律に沿った妥当な判断をしようとした筈なのに、なぜあっせん解決は成就しなかったのか。司法の権威なのか、審判廷構成員のチームワークなのか、それとも司法による最終的な

---

<sup>11</sup> 前掲注3 中垣内32頁

強制力であり実効担保力なのか。やっぱり労働行政とあっせん委員会委員の力不足なのか。残念だが的確に原因を探るすべはいまのところない。裁判所に「あの事件をそちらで処理したと思うのですが、どうでした」と尋ねることはできないからだ。

労働行政のするあっせん解決制度と、裁判所の労働紛争解決とりわけ労働審判と、双方の問題意識は他方のその延長線上にある。簡単に言えばそれぞれ問題関心には共通するものがある。では独立独行の労働行政と司法は、その組織独立性の趣旨を損なわずして、どのように問題意識を具体的に共有し、かつ協調的に問題解決に取り組むべきか。

以下、あっせんの出口と裁判所の入口との〈連続性〉の確保が、連携の当座の糸口だと理解し、具体策と試行策を構想してみよう。

司法の関心はその権限で具体化可能かもしれない。調査嘱託（民事訴訟法第186条）を実行し労働行政のあっせん過程における当事者らの対応と経過に関する文書情報等を含め労働行政に説明を求める。労働行政の表層的記載にとどまるあっせん打切通告書では判明しない事情を探る。元使用者の解雇理由の通告態様や、元労働者の解雇日以降の行動状況等を裁判所が知ることで、裁判所における労働紛争解決の結論判定にも調整にも寄与する。

司法解決に先立つ紛争当事者の解決努力そのものを問うべきことへの疑問はあるだろうし、他組織における当事者行動の調査が当事者に求めるべき弁論主義に反するとの懸念もあるだろう。労働行政が調査嘱託に応じるか否か、応じたとしてどの程度の内容が保障されるかの問題もあるだろう（地方労働行政のうち都道府県労働局は裁判所の嘱託調査に対して本省に評議せよと指示している）<sup>12</sup>。そうなると調査嘱託の実現性はしぼむ。

当事者の権限で紛争解決努力を主張し、かつ相手側の非違行為と紛争解決無気力を立証すべく、あっせん過程で判明出現した文書（内容不備の解雇通告書とか元労働者の始末書のたぐいだ）でかつ労働行政が取得した文書について、当事

---

<sup>12</sup> 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室「個別労働紛争解決制度業務取扱マニュアル」（2010年4月）44頁

者が申し立てする文書の送付嘱託（同法第226条）も考えられようが、やはり上記の帰結と同様になる。たとえば労働局のあっせん過程で出現する文書は、総合労働相談員や担当あっせん委員の依頼により好意で（あるいは当事者の行為正当性の主張のために自発的に）持参した趣旨の文書であり、労働行政が取得保有した文書とまでは言いきれない弱点がある。個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律は、あっせんの終了時に状況を文書で報告するよう都道府県労働局長に義務付け（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第18条、同施行規則15条）、これがあっせん経過を表す公文書になるが、両当事者が見れる内容ではなく記載事項さえ想像できない文書であるから、やはり当事者が送付嘱託の申し立てするのは不可能に近い。

ならば労働行政による〈出口切符〉と裁判所への〈入口切符〉を兼ねる性質の文書を、労働行政が作成するサービスはどうか。すなわち当事者らのあっせん過程の経緯を含めた情報を裁判所にも提供しそこで活用可能となるような文書を作成できるだろうか。裁判所と労働行政がもつ共通の関心事から、連携具体策を考えてみたい。

## （２）労働行政からの連携〈切符〉案

労働行政がするあっせんの打ち切りを２つのパターンに分けて、その作成可能性を考えてみる。片方当事者があっせんに全く応じないので打ち切りというパターンと、あっせんの途中で両当事者の見解の相違が著しく合意形成に至る可能性が乏しいので打ち切りというパターンとである<sup>13</sup>。

労働局の場合、前者でも後者でも同じ「あっせん打ち切り通知書」が両当事者

---

<sup>13</sup> あっせん申請を受理しても事案の性質上あっせんでの解決にふさわしくない案件については、労働局長の職権であっせんを開催しないことができる（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第5条第2項）。裁判係争中であるとか、個々の労働者に係る事項のみならずこれを超えて事業所全体に渡る制度の創設や賃金額の増加等を求める利益紛争であるとかのケースが該当する。前掲28頁。この場合は「あっせん不開始通知書」を送付する（同3項）のだが、本稿で以降述べる打ち切り理由の補充はこの不開始通知書の理由欄にも検討すべきであろうと思う。

に後日送付される。これが先述の〈切符〉になるか考えよう。

現在その切符の内容はあっせん申請人（ほとんどが元労働者である）によるあっせんを求める事項（つまり請求内容とその根拠とおぼしき職場の紛争内容）に加え、「打切り理由」が文書最下部に形式的に記載される。「貴殿と●●●●（＝相手当事者名）との間において、意見の隔たりが大きく、これ以上あっせんを継続しても紛争の解決が見込めないことから、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第1項第5号に該当することによる」（傍線は筆者による）という理由づけとなる。

これは形式的に決まっている（この文書をもらうほうも災難である。施行規則12条1項5号とは『前各号に掲げるもののほか、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるとき』という包括的規定であるが、それをわざわざ参照して確認する当事者は皆無だろう）。

#### 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則

##### 第12条（あっせんの打ち切り）

あっせん委員は、次の各号のいずれかに該当するときは、法第15条の規定に基づき、あっせんを打ち切ることができる。

一 第6条第2項の通知を受けた被申請人が、あっせんの手続に参加する意思がない旨を表明したとき。

二 第9条第1項の規定に基づき提示されたあっせん案について、紛争当事者の一方又は双方が受諾しないとき。

三 紛争当事者の一方又は双方があっせんの打ち切りを申し出たとき。

四 法第14条の規定による意見聴取その他あっせんの手続の進行に関して紛争当事者間で意見が一致しないため、あっせんの手続の進行に支障があると認めるとき。

五 前各号に掲げるもののほか、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるとき。

2 あっせん委員は、前項の規定によりあっせんを打ち切ったときは、様式第五号（第7条第1項の規定によりあっせんの手続の一部を特定のあっせん委員に行わせる場合にあつては、様式第五号の二）により、紛争当事者の双方に対し、遅滞なく、その旨を通知するものとする。

ここだけの話、あっせんを打ち切るのはあっせん委員自身の判断なのであり、双方主張が異なるからという理由であっせん打ち切りを紛争当事者の側から言い出すことはまずあり得ない。両当事者の思惑を鑑みながら、かつ法律違反状態を解消し将来的是正を期待できる紛争解決案を提示するのはあっせん委員のおつむとさじ加減なのであって、あっせん案の内容が不服だとしてあっせん打

ち切りを申し出る紛争当事者がいたとしたら、よほど下手くそということになる<sup>14</sup>。さらに言えば、片方当事者が強制力のあっせんを軽んじてそもそも参加してこない事態に関して、あっせんを所管する労働行政の力不足を誰かにあとで問われかねない。

こうした事情だから第12条第1項前各号の抵触をあえてあらわにせず、労働行政が担当する限りではあっせんの成功見込みが乏しいゆえに5号該当事案だとして打ち切り理由を記載するのが現在の状況だということになる。

〈切符〉の改善策は、前者のパターンすなわちあっせんにそもそも出てこない片方当事者を、施行規則第12条第1項第1号該当として通知書に端的に記載することである。

労働行政が電話連絡を重ねても不参加だとしか言わない場合は、「貴殿と●●●(=相手当事者名)との間における個別労働関係紛争について、●●●●にあっせん手続き開始を通知するもこれに応じず、これ以上あっせんに継続しても紛争の解決が見込めないことから、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第1項第1号に該当することによる」(傍線は筆者による)とすればよい。

同じ出てこない片方当事者でも、一方の言いがかりによるあっせん申請には付き合いたくないという者もいるだろう。この場合はあっせん申請の開始通知に対して片方当事者に求められる弁論書(=片方当事者による事実への抗弁を記載した文書)の提出事実を前提に、その記載内容を打ち切り理由に追加すればよい。

「貴殿と●●●●(=相手当事者名)との間における個別労働関係紛争について、貴殿の求めるあっせん事項の記載事実と、●●●●の弁論書の記載事実に相違があり、また両方の意見の隔たりも大きいことから、●●●●はあっせん手続きに応じず、これ以上あっせんに継続しても紛争の解決が見込めないことから、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第1項第1号に該当することによる」(同)となる。

そもそもの法の趣旨として、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、か

---

<sup>14</sup> あっせん技術水準の問題指摘と課題解決策については、前掲注2野田95頁以下参照。

つ、誠意を持って、自主的な解決を図る努力義務を負っている（法第2条）。誠意と自主性の存在は、ここではまず弁論書の提出事実と記載内容で明証されると理解する。

このことを含めて打切り通知書に打切り理由を書いていけない理由はない。あっせん不成立であれ、双方の主張の要点の把握（法第12条第2項）にも資する。

前者のパターンで改善策が構築できるなら、後者のパターンでももちろんできるはずである。あっせんに出場するも途中退場したことを、解決意欲の発露とするのか喪失と評価するのかはさておくとして、弊社の言い分を主張しに來ただけだという相手当事者たる会社側の途中退場は3号該当記載とする。「貴殿と●●●●（＝相手当事者名）との間における個別労働関係紛争について、貴殿の求めるあっせん事項の記載事実と、●●●●の弁論書の記載事実に相違があり、また両方の意見の隔たりも最後まで大きく、●●●●はあっせんによる解決を希望せず、これ以上あっせんを継続しても紛争の解決が見込めないことから、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第1項第3号に該当することによる」（同）という具合である。

あっせんの現実的機能は、個別労働関係紛争の金銭解決にある。そして金銭解決が成就しないのは、解決金額で折り合いがつかないか当事者の感情処理や体面維持が追いつかないかのどちらかである。感情処理をこらして解決金額案を提示するのはあっせん委員の力量であり、金額に合意が得られないのはあっせん案をもとにした説得の失敗であり、あっせん案の不備でもある（しつこい）。この場合は2号該当として「貴殿と●●●●（＝相手当事者名）との間における個別労働関係紛争について、貴殿の求めるあっせん事項の記載事実と、●●●●の弁論書の記載事実に相違があり、またあっせん手続きによる両方の意見の隔たりも最後まで大きく、貴殿の請求額、委員会の提示するあっせん案の解決金額、そして●●●●の想定する解決金額について理解と合意が得られなかったことから、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第1項第2号に該当することによる」（同）と記載することになる。

### (3) 紛争処理行政のエンドサービス提供

要はあっせん打ち切り通知書の打ち切り理由を、法と施行規則を根拠に正確に記載するのが〈切符〉の技術的改善策となる。

あっせん打ち切り後に辿りついた裁判所にて、解雇された元労働者が「紛争を迅速に解決しようと自主努力の一つとして労働行政にあっせんをお願いしたのですが、相手側の事情で打ち切りになりました。その証拠はこれです」という書証のひとつになる。もちろん裁判所での予断に用いられるものであってはならないから、あっせん経過を端的に記載し、打ち切り理由となる事実と該当規則も記載し、もって当事者間の紛争解決の努力を明らかにできるようにするのが「新打ち切り通知書」の趣旨であり目的となる。これは一部の裁判所が要請する労働審判申立人の申立書中の当事者交渉経緯の記載や事実証明にも利するであろう。たったこれだけの記載をすることにも、前例を改めることになる労働行政の書類作成担当者には重荷となるかもしれない。だが打ち切り通知書の差出主体は労働局の場合、(地方)紛争調整委員会あっせん委員3名である。前例と異なる仕事ぶりにケチがついて行政官が傷つく必要はない。あっせん委員がその判断に基づき打ち切り理由と該当規則条項を記載し通知文書を作成し発送したといえればそれまでである。労働局の打ち切り理由書をよくながめると、「あっせんを求める事項」として申請人主張事実が詳細に記載されるが、片方当事者たる被申請人の主張事実があったとしても、その内容は記載されることはない。申請人が言う分には「債権者よ開示せよ」を具現化したことなのだろうし、被申請人には「言いがかりには応じる必要なし」「行政たるもの両当事者間の紛争情報を保護する」という機能になっているのだろうと推測できる。だが打ち切り事情情報としては、偏頗で公平を欠く。雇用関係紛争は一人で起こすものではなく、相手あつての紛争である。

さらなる〈切符〉の改善は、打ち切り通知書様式の変更という大改革である(これは上記の情報捕捉の記述というちんまり改革とは異なる。地方のこじんまりとした行政司法連携という枠組を超える可能性が高い)。「あっせんを求める事項」の次項に「被申請人の対応」を新設し、あっせんを無視したのか、弁論書を提出して被



申請人なりの事実提示と主張をしたのか、含めてそれぞれ経過を記載する。先述の規則第12条第1項各項の該当性について、事実根拠を追加できることになる。

様式として指定されている項目に追加して事情を記載するのはやはり労働行政官の重荷であろう。これはあっせん申請に至るも打切りされた申請人当事者の苦情を届け、改善を促された（地方）紛争調整委員会がまず社会実験に乗り出したという体裁でスタートするしかない\*。

\* 気になったので隣の労働行政、県労働委員会の個別労働関係紛争のあっせんの打切り通知書を調べてみた。その実務要項には国の施行規則と同様の打切りの類型を規定している。だが打切りを通告する文書には類型該当を明記しないという。なお同県ではひとたびあっせんに参加すれば、途中で帰るケースはないという。そもそも不参加というケースがごくわずかしかない。労働委員会の個別紛争あっせんは事実調査を目的に事業所訪問し、対面での制度趣旨説明とあっせん参加の説得がある。労働局の通知文書による「弁論書提出要請」とは異なるのである。強制力がないから片方当事者が不参加だとしても、事務局の説得力不足で名折れになるという認識はない（労働局にだって現場レベルではないと思うけど）。

この場合は様式に従い打切り理由として「相手方が不参加の意思を表明した」とまざま記載する。率直な記載であり、見習うべきだ。本来は地方公共団体のするあっせん等に、国が支援し必要な措置を講じると法第20条がまさに規定している。労働局の打切り通知文書が地方公共団体のするそれのお手本になるべきなのだ。

労働行政になお残る懸念は、施行規則第14条が規定するあっせん手続きの非公開の射程である。「あっせんを求める事項」を記載した現在の打切り通知書様式でさえ、手続きの非公開規定ぎりぎりだろうに、新しく「被申請人の対応」まで記載した通知書は、同第14条規定に反するのではという心配である。だがここは14条を限定解釈し、12条抵触の根拠明記を優先する。当事者による文書による事実記載と主張は、「あっせん手続」そのものには該当しないと考える。こうして〈切符〉を改善する。あっせん不調以降の紛争解決について、他の紛争処理機関に情報を提供し、紛争解決について連携的な取り組みを進める。労働行政の紛争解決制度目的に照らして、エンドサービスまでを行政が提供する。

あっせん打切り通知書にはもとよりあっせん申請日が記載され、打切り通知書作成日も記載されている（様式で規定されている）。法第16条は、あっせん申請人がこの打切り通知書ののち30日以内にあっせんの目的となった請求について訴えを提起した場合は、時効の中断に関して、あっせん申請時に訴えの提起

があったものとみなすとしている。

様式が申請人主張のあっせんを求める事項のみ記載する目的はこの16条規定なのであろうが、あっせんが打ち切られた事実と、あっせんの目的の請求をふまえて時効中断を裁判所が判断するためにも、片方当事者の対応記載を含めた〈切符〉の改善は必須なのではないか。

あっせん参加を嫌がる片方当事者にはもちろん文句があろう。「あっせん開始の通知書には『あっせんの手続きは、参加が強制されるものではなく、不参加の意思が表明された場合にも、不利益がなされるものではありません』と書いてあるのに、どうやら今後は打切り通知書に不参加の事実が記載され、それが原因で別の不利益が発生しそうだ、どうしてくれる！」と。

これは開始通知書の不利益不発生に記載が悪い<sup>15</sup>。改めたほうがよさそうだ。

#### (4) 労働行政のあっせん手続内部共有 一分担からチームワークへ

「労働行政のあっせんは、労働行政の相談を含む一連の手続きそのものと考えます。そしてあっせんと審判の両制度間の連携を構築するには、労働相談の時点から対応するスタッフに最終地点となる労働審判や労働事件訴訟のイメージを共有してもらうことが不可欠です。書証や審尋の手続きを相談相手に噛んで含めて説明しながら、あっせん申請受理なのかそれとも労働審判への誘導なのかを相談員ら自身も判断する必要があるでしょう。紛争調整官もあっせん委員も労働審判手続きをいっそう参考にすべきだと思います。例えば夢で出てきた冒頭のレジメ自体、あっせんでは用いられておりませんが、導入が必要だと思います」。

連携構築のための〈切符〉のほかに上記の課題認識を吐露した手前、これらについてもそれぞれ具体策を考えてみたい。裁判所も連携相手の手の内を知りたい筈だ。

---

<sup>15</sup> 後掲注16参照。

参考1：労働行政のうち都道府県労働局が使用する現在の様式 下記様式の「5. あっせんを求める事項」と「7. 打切りの理由」についてが本稿の指摘および提案部分である（簡単に実現可能な内容だ）。

様式第5号（第12条第2項関係）	記載例5
	番 号 年 月 日
〇〇〇〇 殿	
	〇〇紛争調整委員会 あっせん委員〇〇〇〇 ㊟ 〇〇〇〇 ㊟ 〇〇〇〇 ㊟
あっせん打ち切り通知書	
下記の事件について、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認め、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第15条の規定に基づきあっせんを打ち切ることとしたので、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第2項の規定に基づき、通知します。	
記	
1 事件番号	〇局—〇—〇
2 申請人	〇〇〇〇
3 被申請人	〇〇〇〇
4 申請日	平成〇年〇月〇日
5 あっせんを求める事項（変更又は追加があった場合はその内容及び変更又は追加を求めた年月日）	平成〇年〇月〇日付けをもって〇〇〇〇より行われた解雇処分について、当然の解雇により被った経済的困窮及び精神的苦痛を賠償する額として100万円を〇〇〇〇に支払って欲しい。
6 打ち切り年月日	平成〇年〇月〇日
7 打ち切りの理由	貴殿と〇〇〇〇間において、支払の具体額について意見の隔たりが大きく、これ以上あっせんを継続しても紛争の解決が見込めないことから、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第1項第5号に該当するものであること。

参考2：隣接労働行政のあっせん打ち切り通知書の様式 本稿の問題提起と改善策は隣接労働行政の通知書にも適用可能だ。その必要性がないという羨ましい事情自体から学ぶべきところは別にある。

個様式第11号〈個別あっせん打ち切り通知書(関係当事者あて)〉

■ 労 委 第 号  
平成 年 月 日

(関係当事者) 様

■■■■ 県労働委員会  
会長

個別あっせんの打ち切りについて(通知)

平成 年 月 日付で、 から申請のあった個別  
あっせんについては、下記の理由によりあっせんを打ち切りますので通知します。

記

1 理 由

2 終結年月日

平成 年 月 日

(連絡先)

■■■■ 県労働委員会事務局総務課  
担当 ○○

〒890-8577

鹿児島市鴨池新町10番1号

TEL 直通 (099) 286-3943

FAX 番号 (099) 286-5653

まず総合労働相談員や労働紛争調整官の積極的参画、そして同時に参画者らのチームワークによるあっせんが今後必要である。最終的な労働紛争の解決イメージ共有なくして、誰がどう具体的に相談の場で相談者に相対できるのかという問題である。

これまでのあっせん過程では良き分担が重んじられ、かつ良き（交通整理）に力点が置かれていた。相談員は相談者の比較的長い吐露を我慢して傾聴し、その内容から法律問題を取り出し、さらに問題が労働基準法違反なのかそれとも民事マターの紛争なのかを独自に判断する。解雇、退職金不支給、職場いじめ、労働条件低下といったトラブルが後者の相当数を占めるが、相談員の分担職務は、総合労働相談員規程3条に基づき（こういう規程そのものが良き分担を定めているのだ）個別労働関係紛争の解決等に関する提供、相談、援助、助言を行うことに限られる。「解雇権濫用法理はこう解釈運用されている」「就業規則の退職金根拠に応じて支払可能性が増減する」「あっせん申請書様式の記入の仕方はこうだ」という程度のことは助言であり情報提供であり援助であるが、「労働審判をしたら解雇トラブルはこう処理される」「賃金不支給のケースで行政のあっせんの弱点はこれだ」「職場いじめは会社側がそう簡単に事実を認めないだろう」という予測やお節介は援助や助言ではない。相談員が「絵を描く」ことは許されていないし、保守的な労働行政経験を引きずる担当職員のなかには「民事に深入りするな」という思考を維持する者がある。各局総務部企画室付けではなく労働基準監督各署付けの総合労働相談員は、そもそも局内のあっせんがどう進行するかについて具体的には知らない筈である。総合労働相談員は電話番役であり、かつ監督官や調整官の足軽役であり、越権はご法度である。しかしそれでは先の見えない仕事の手前を分担するのみで、灯台もと暗しである。個別労働紛争を労働行政で解決しようというモチベーションの上がりようがない。

労働基準監督官からいっとき身代わっている労働紛争調整官は、総合労働相談員と紛争調整委員会との橋渡役が分担されている。総合労働相談員が相談後に作成した事情聴取票に目を通し、それに相談者からのあっせん申請書が添付されていれば、紛争あっせん開始通知書とあっせん委員の指名通知文書を紛争



調整委員会会長の名で作成する。さらに労働紛争調整官は、あっせん概要記録票の作成に着手する（まだあっせんが始まっていないのだ）。

事情聴取票の相談および申し立て事実等を咀嚼して、同票あっせんの概要欄に申請人の主な申し立て事項、被申請人の主な申し立て事項を記載し、そして「あっせん委員から被申請人に\_\_\_\_万円の打診をしたところ、被申請人がこれを受け容れ、合意が成立した。合意文書を読み上げ、双方了解した」まで記載してしまう（調整官は金銭解決こそがあっせんの本質と心得ている）。

被申請人はかならずあっせんに付き合う必要はないことは本稿上記（3）で述べた。労働紛争調整官は上記の様式書類等の作成と並行して、被申請人に弁論書様式を送付し、前後して被申請人にあっせん参加有無の打診をする（弁論書様式自体にも「参加しません」「解決に向けた話し合いは考えておりません（一切の請求に応じません）」というチェックボックスがある）。事情に疎い被申請人のあっせんの仕組みについての疑問には「紛争は当事者間で早く解決して頂くに越したことはないですが、あっせん参加は義務ではありません」と正直に答えるのが行政パーソンの努めである。「じゃあ参加しません」と意思表示されたとき「そこをなんとか、ご参加して被申請人のご見解を披露して頂くこと自体が紛争解決の手掛かりになりますから翻意を」と応じてみるのは労働紛争調整官の越権と認知されている<sup>16</sup>。

被申請人が参加態度を表明したとして、次に労働紛争調整官が目指す作業は、申請人の申し立て案件の争点を理解し、参考になる裁判例等のダイジェスト等を探ることである（裁判例掲載誌の判決文をコピーしたりはしない）。例えば事業不振を理由にする解雇の不当性を申請人が主張する案件では、整理解雇の裁判例情報（東洋酸素事件高裁判決だ）のコピーを資料として上記各書類に添付し、あっせん委員に「事件を委ねる」のである。

だが、こうした労働紛争調整官の作業分担、少々さびしく感じる。上記の案

---

<sup>16</sup> 個別労働紛争解決促進法案の国会提出前に、時の政権与党の経済産業部会・中小企業調査会合同会によって、労働者のあっせん申請に対して使用者が参加を強制されないよう、そして行政当局が参加を強制しないよう、施行規則にその旨記載するよう申し入れた経緯を指摘し、しかし労働行政のあっせん不参加の懲罰や行政の過度な抑制を見直すべきではないかという提言をするものとして、労働政策研究・研修機構編『日本の雇用終了』（労働政策研究・研修機構、2012年）355頁。

件にて「不参加も構いませんが、まずは労働条件通知書、労働契約書、就業規則の解雇に関する部分の規定、弁論書の返送とともにご用意頂けませんか」と労働紛争調整官が被申請人企業に依頼し、あっせん解決に関する関係資料を確保してみることは、不参加打切りであれ翻意参加であれ有効な技法である。指名を受けたあっせん委員が事件概要を見てから「じゃあ申請人元労働者に賃金明細、解雇通知書、できれば労働契約書を。被申請人企業には、弁論書様式に解雇の社内規定の根拠があればそれを、なければ規定根拠を明らかにさせてなお規定のコピーを提出させて下さい」というのでは、労働行政が売りにしている迅速な解決手続きがその時点で滞っていることになる<sup>17</sup>。ここにも抑制と「民事不介入」が効いている。

「小職は紛争調整委員会の会長代理のようです。その立場を悪用して、小職が指名されたあっせん事件については、企画室チームワークで極力事件処理を進めたく思います。狭い分担職域は一掃しましょう。ところで相談員元木さん、来週の金曜の午後は例の相談があっせんになる日です。ご出勤されますか？」「はい、出勤日です」「それならその日の午後は電話番号を少々外れてあっせん会場に入って下さい。事務局の一員として加わって頂きます。困難事案担当の責務の1つです。ご自身が相談対応された事件がどう進むのかを知るいい機会です。今後の電話相談のとき、あっせんがどう進むのかをイメージして相談者に情報提供してもらおう意図もあります。つまりフィードバックです。それから、当事者のあっせんを求める事項に応じた関係資料として必須のものを相談員ご自身のご判断で当事者に持参するよう連絡お願いします。これについては調整官もサポートお願いします。解雇が争われているのに、解雇理由の通知に関する書面も、解雇の根拠が記載される就業規則もないというのは、これからはやめにしましょう。局の個別紛争処理は事実関係の認定をしないという方針です

---

<sup>17</sup> あっせんと紛争解決を行うのはあくまで紛争調整委員会であり、労働紛争調整官が独自の判断であっせん解決に寄与する書証の類を用意できない事情も分からないではない。個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第7条第2項には「あっせん委員は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局総務部の職員に行わせることができる」と規定されている。あっせんにもそもそも事実関係の丁寧な把握さえ不要な場合があるとの規定ぶりである。

が、当事者間に争いのない事実を中心に、当事者の主張をうまく添えて、事件時系列表を作成しましょうか。もちろん両当事者に見せます。先ほどの書面等による事実も時系列表に必須になりますね。相談員と調整官が小職の判断をいちいち仰がずいわゆる書証を各当事者に求める根拠は、施行規則7条2項、相談員規程第3条（3）以下、相談員執務準則2（4）および（5）、4、5です。準則には担当あっせん委員と企画室長と充分打ち合わせをするようにとの規定で、なぜか労働紛争調整官が省かれておりますが、まあいいでしょう。室長も急用の案件がなければ、事務局としてあっせん会場にお入り下さい。並んで座っているだけで『このあっせんに行政はずいぶん人数かけて向き合ってるな』と紛争当事者にアピールできますから」。

総合労働相談員は非常勤の国家公務員扱いで、出勤日の出勤時間中は電話番か電話相談か相談内容の事情聴取票の作成かの職務に専念集中する必要があるから、相談員元木氏をあっせん会場に入れるのは労働局全体の理解と協力なしには不可能である。ただ総合労働相談員規程3条には、個別労働関係紛争の解決の促進に関する業務への協力を行うことという定めがあるから、あっせんに参加してもらった根拠は充分備わっている。あっせん委員3名体制がムリなら、事務局3人体制で体面上の人数アピールだけではなく、文殊の知恵を実際に出してみるのである。事務局とはあっせん終了後にフィードバックを想定した反省会を実施し、あっせん進行の全体的技法を磨くチーム内意見交換を深めることになる<sup>18</sup>。

「申請人と被申請人の入れ替えをする際は、ちょっとクッションの時間をとりましょう。事務局と相談時やあっせん申請関係書類作成時のやりとりを思い出ししてもらい、本日のあっせんの場の解決意欲と対比してどんな感じか、あるいは事務局に備わる類似前例に照らしてどんな解決案の水準が妥当か、みなさんからショートコメントを頂戴します。裁判所の労働審判の評議のイメージで

---

<sup>18</sup> あっせん委員にならあっせん技術の獲得研修等の機会が存在しないことについて、前掲注2野田119頁以下。局によっては紛争調整委員会という組織は存在しても会議も合議も組織構成員同士の面識もない場合がある。



す。ああそうだ、評議についてまず理解してもらう必要がありますね。しかし評議は秘密というのが法定されておりますので、ちょっとこの間見た夢の模様をお話します」。

こうした実践例は労働行政のあっせん技法を高め、共同による相補によりあっせん案や紛争解決水準の公正さ適切さを担保する。同時にあっせん制度を想定した当事者間紛争の解決手掛かりを総合労働相談員が提供可能となる。相談員はワンストップサービスの担い手であり、ファーストアプローチ先の責任者である。その相談員を活用したチームワークのあっせん進行を目指すべきだ。総務部企画室に電話番号が一人もいない時間帯が発生するが、最寄りの監督署の相談員や監督課の職員の誰かが採れるように自動転送を設定しておこう。各地の監督署で受けた相談とあっせん案件については、…少なくとも年1回は相談員のあっせん参加機会を保障し、交通費と日当予算を計上しておこう。すべての相談員がすべてのあっせん委員と内部連携し、労働紛争調整官を加えてチームワークを発揮するのが理想だ。

#### (5) 労働局における労働審判理解の構築へ

上記の内部共有実践例でもなお不足するのは、総合労働相談員と労働紛争調整官、さらには労働行政内部全体の労働審判に関する理解である。自局のあっせんイメージのみで労働相談に応じる総合労働相談員や労働紛争調整官が相談者に「あっせんに応じないで労働審判に呼び出されたらこのケースではどうなの？」と問われ「それはうちで扱えないのでわかりません」と答えると「なにがワンストップサービスなの」「なんなの、どっかで専門家がやってる法律無料相談のほうがマシよ」となってしまうに違いなく、つまり労働行政の信用と顧客満足度を低下させる。上記(4)で述べたように、弁護士であるあっせん委員がチームワークの一環として機能役割を引き受けるなら、総合労働相談員にも労働紛争調整官にも弁護士経験としての労働審判情報がそのあっせん委員からもたらされる可能性がある。だが現状はそうっていないし、弁護士は過去事件の余計なことをあっせんチームごときに話さない職業倫理の実践が求められている。

「労働審判手続きの全体構造を知ることが労働行政にとって目指す連携の具  
体化であり成果です。しかしこちらには具体的方法がありません。何度も繰り  
返しますが、座学と伝聞よりは体感と実践による理解が望ましいのです。労働  
審判委員会の評議という秘密の部分についても知りたくて、これはあっせん  
の際のチームワークに活用したいのです」。

「そちらの総合労働相談員研修で模擬労働審判をやりましょうか。裁判所の  
労働審判員研修で使う事例教材を流用して、相談員さんは三班に分かれてもら  
い、申立人労働者班、相手側会社班、労働審判委員会班で模擬労働審判を分担  
して頂きます。調整官も適宜どこかの班にお入り下さい。労働審判委員会班に  
は私が審判官役として入ります。実際に別室で評議の体験をして頂きましょう。  
納期に追われ取引先から苦情があつて職場内でつかつとなつて机をたたいた  
労働者が、のち会社に解雇される事案です。労働審判手続申立書と答弁書を模  
擬審判の前にお届けしますからすぐに読んでご検討始めて下さい。模擬審判期  
日当日に補充書面等を追加で配布します。それじゃあ期日を設定しましょうか  
ね」「は、早いですね、ははは」「労働審判は速いんですよ」。

模擬労働審判への参加によって、模擬書面とはいえ裁判官が求めるレベルの  
申立書や答弁書書面を目の当たりにできる。労働相談の事情聴取票の記載事実  
とは全く異なる申立書中の趣旨、理由、あるいは予想される争点および関連す  
る重要事実といった項目立てと記載内容は、それ自体があっせん手続きに必要  
となる各種書類様式へのフィードバック情報になる。申立人労働者側班に入っ  
た相談員らは「審判では主張事実を詳しく尋ねられるのかしら、それとも相手  
側の答弁書の主張に対してどう答えるかを訊かれるのかしら」「申立書に書き  
きれないことを主張していけばいいんじゃない？」等の事前予習に懸命になる  
(労働審判の進行には後者の機会など一切ないことを後に知ることになる)。調整官  
が加わる相手側会社班では「労働者は会社の提示した解雇事由のそれぞれに逐  
一反論しているようだけど、就業規則所定の解雇事由の一つを正当に満たせば  
それでいいんだろう」「じゃあどれが一番会社に分がある解雇事由だ？」等と  
やっている。審判委員会班は審判官役がいない中での評議準備であるから、(ま  
るであっせん委員に化体したように)両方が提出した書面を見比べて自分たちで

不明点を探す作業に当たるしかない。「労働審判委員会とにかく予断は禁物だそうよ」「『一方だけ聞いて沙汰せず』が大事だと言ってた」「机を叩いたといってるけど、ぶつかったかもしれないし、とにかく解雇の原因事実を確かめるのよね」という具合である。申立書の「労働審判を求める事項の価額670万円、貼用印紙額1万9000円」なる記載には、全員が興味津々の模様だ。

二時間半の模擬労働審判ののち、研修を終えた総合労働相談員らは「労働審判といっても、調停が成立しなければ審判で終局という制度であることを初めて知ったわ。」「あれだけ書証を用意して調停で終局するなら、やっぱり行政のあっせんは手軽だと思う。今後は相談者に具体的に審判の『調停』を含めて労働審判制度の情報提供をします」「とにかく審判官の質問スピードが速い！ぼやぼやしてるだけで心証が悪くなりそう。しかも代理人が全部引き受けるのではなく、本人に訊いてくることもある。あれをすべての労働者本人が引き受けられると思えない」「パンフレットや雑誌の情報でさも知ったかのように労働審判を相談者に説明してきたことに赤面、次の相談からはさっそく修正し、適切な情報を提供」「あっせんに参加して、双方が出方を探って、あっせんが打ち切られて、そのあと労働審判で調停をするというのは、現実的じゃないと思った。紛争解決機能としては同じく思える」と口ぐちに感想を述べる。労働審判



対面方式を意識した模擬労働審判      ラウンドテーブルがないのが残念

委員会班に入った相談員らから審判官役判事氏とどんな評議をしたか情報と感想を得たかったが、誰も話をしないのは残念である<sup>19</sup>（きっと評議は秘密という労働審判法の条文規定にならったのだろう）。「監督署付き相談員は本来単独であるが、模擬審判研修を通じて他の相談員らと共同して問題解決作業に当たり、連帯感と責任感を高めることができたのは収穫だった」という感想は、上記（４）で述べたチームワーク作業に必須な認識であり、同時に成果であろう。

#### 4. 地域連携すると何が実現するか？ 損なわれることはないか？

〈司法過疎〉問題を抱えているというこの地域における、労働行政と裁判所の地域連携をどう考えるべきか。

個別労働紛争関係において権利救済を求める紛争当事者に対して、裁判所や法テラス等の関連機関が、郡部島嶼部の企業や住人らに司法アクセスを十分に保障しているとは言い難い<sup>20</sup>。また、郡部島嶼部の当然の事情として、代理人となりうる法律専門家の支援は極端に乏しく、労働審判や労働事件訴訟の本人申立てが可能となる訳でもない。ならば行政の出番かといえば、労働行政は電話でのワンストップサービスシステムを自負するが、郡部島嶼部の駐在事務所は廃止され現地人員による対面での紛争解決支援は失われ、そうであっても本局や監督署から出張してあっせんを開催する場所も体制も整わないのが現状である。

想定される連携像としては、労働行政の総合労働相談電話サービス体制にて、労働行政のあっせんと裁判所の労働審判等の機能役割をともに相談者に教示し、相談者の解決期待の内容に応じた各紛争解決制度の紹介をすることであろう。その際、権利的救済に親和する裁判所の紛争調整手続きの特性とともに、

---

<sup>19</sup> 評議を含めての模擬労働審判の研修の様子は、労働局にてビデオ収録し、後日の研修教材にする予定である。さて後日、労働審判委員会班と判事氏の評議の様子をビデオ点検したところ、極めて短時間にて争点と当てはめ事実を確認し審判委員会としての心証を形成すると同時に、原告労働者のバックペイ支払請求根拠を事実に照らして確認し、請求額を詳細に検討する模様が再現された。同班の相談員らの多くの印象もこの部分に集まっており、幾分アバウトな労働行政の解決金額の創出プロセスと対象的だったとの見解を相談員らから得た次第である。

<sup>20</sup> 野田進「個別労働紛争における“司法過疎”」法学セミナー第673号（2011年）18頁。

郡部島嶼部社会やその生活地域で展開するだろう濃密な人間関係との紛争調整解決内容の整合性をも教示し<sup>21</sup>、相談者が紛争解決支援の在り方を示唆する必要がある。相談者まかせでは法律問題が解決しないことを幸い総合労働相談員たちは熟知しており、親身に支援する能力がある。模擬とはいえ現役の判事から労働審判を教わったのであるから、能力は証明される筈だ（修了試験はなかったけど）。

あっせんや労働審判を一体化して、郡部島嶼部の〈司法過疎〉地域にパッケージとして提供可能かどうかは、正直よくわからない。すでに司法過疎地域に限った話でなくなっている。これまで検討してきたとおり、利用者が「あっせんか、それとも審判か」「あっせんがダメでも審判で」の図式で両制度を表層的に理解することが、特に前者の機能不全を招く。といて権利判定がどうだ利益調整に適う紛争類型はこうだと利用者は判じ難いだろうから、やはりワンストップサービス担当者たる総合労働相談員がそれら解説を含む発信をするしかならう。もちろん法テラスが発信しても構わないし、裁判所がたまには宣伝するのもよし。各種団体が啓発事業を展開するのもいいだろう。どこがやっても構わないが、労働トラブルを具体的に経験していない者を対象にする情報発信が、それでも有効になるよう工夫する必要がある。難しい課題だ。それぞれの紛争処理機関は利用実績やその効用を数字で宣伝したがるかもしれないが、情報発信は機能役割説明に重きを置くべきである。かつ紛争処理機関が自所制度の活用メリット宣伝に終始し、紛争当事者の奪い合いをするようなことがあってはならない。

労働審判委員会が裁判所支部に出かけて労働審判をするのはいろいろあってまだ先の話になるだろう。これに対して、労働行政のあっせんにて1人のあっせん委員が事件を担当することを先にちょっぴり非難してみたけれども、1人

---

<sup>21</sup> 同19頁。社会的な状況からあっせん和解を受け入れざるを得ない過疎地域の問題を指摘するのだが、親密性支配性が高いとおぼしき郡部島嶼部であれ、それが低く人間関係が流動的で自由度の高い都会であれ、権利判定を妥当とする解決は同様にかつ普遍的に保障されるべきであろう。

であればあとは予算と行政内部の理解と労働紛争調整官やファーストタッチした総合労働相談員らの行動力に応じて各地に出かけてあっせんを出張開催できる可能性が高い。出張そのものが郡部島嶼部の社会関係や人間関係へマイナスの影響を与えるとの懸念はあるだろうが、紛争当事者のみならず地域社会に対して、あっせんを通じて全国一律の最低労働基準を意識させ、かつ労働契約法理の解釈あてはめに必要な事情を尋ね、証明書類を提出させ、そして法的解決を導くといった紛争調整のプロセスを提供する。雇用紛争の法的統治の具体的ありかたを、地域性を問わず標準として普及させる意義は大きいと思う。

「しばらくぶりでございます。過日は労働審判の模擬研修の機会を頂戴しましたこと、局を勝手に代表して御礼申し上げます。ありがとうございました。私自身のことで言えば、夢の出来毎以降、担当しますあっせん事件はすべて〈あっせんによる解決〉の実績を得ています。無理やり紛争を丸めているかもしれないなあと思わないことがない訳ではありませんが、実績自体は実績です。かつ実績には理由がふたつあります。

一つはあっせん事件の事前の事実調査と必要書面の確保について、労働紛争調整官と担当の総合労働相談員の総意で改善に取り組んだことです。契約紛争に必須の会社就業規則規定の確保、入職退職時の発行書類一式などについては、あっせん担当委員がいちいち指示しなくても自然揃うようになりました。あっせん参加のフィードバック効果と言っていいでしょう。総合労働相談員らは相談受理とあっせん申請受理の合間で、紛争類型に応じて解決に必要な証明書類を相談者に指示出来るようになりました。万全とは言えませんが、労働局の紛争処理についても〈書証主義〉が展開し、書類による事実確認によって当事者の法違反や不適切な対応をあっせん過程で明確に指摘出来るのですから、おのずと解決可能性は高まります。不当解雇を相談してきた労働者には『退職日付けの退職理由証明書を使用者にすぐ発行してもらいなさい』と相談員が指示し、これに素直に応じる使用者が『勤務態度を理由とする解雇である』などと書いて証明書を発行して労働者に渡したりしますので、そうなるとあっせんではこれを参照しながら『勤務態度が理由だと何なんですか？就業規則に『勤務態度』を理由にする解雇は規定されてますか？勤務態度が良くても理由に

なるんですか?』と詰問ができるわけですね。事後発行の退職証明書発行にそんなトリックがあったと知る使用者には酷ですが、許される手続きだと思いません。もちろん弁明を求めてから最終的に判断します。言い抜けが許されないと分かれば、解決という実績は必然です。それから労働法を勉強している相談者もいますから、それに応じて労働者が書証をまざまざ用意しており、かつ使用者の契約違反について悪質性が高く、労働者の権利と支払請求担保が大事だと相談員が判断した場合、相談者に労働審判等の活用をアドバイスすることもあるようです。

もう一つは、紛争当事者に労働審判の模様を具体化して情報が提供できるようになりました。いままでもそうしていたとは思いますが、最近では段違いです。あっせんには強制力がないものですから、当事者の解決協調性とあっせん内容への恭順と理解を引き出すべく、私が傾聴し、かつ共感する技法が必要不可欠です。最近はその間に説得術と情報提供を盛り込みました。『ここではあなたの職場での苦しみと悩みを丁寧に聞きましたが、裁判所での審判はそんなのありませんよ。むしろあなたが不利になることをあなたか代理人に次から次に尋ねられるのですよ。代理人はともかくとして、あなたが考えて答えるいとまもなく尋問されるんです。あなたが話したい気持ちとかは全く話すチャンスないんですよ』。被申請人会社側が金銭提供に応じ、しかし申請人労働者側が解決金額にこだわるようなケースで、これは結構、効きますね。たいていの人間は感情処理の必要性が損得勘定に優先するのでしょうか。いや損得勘定も大事ですから、労働審判にチャレンジした場合の費用対効果等も、あっせん場で積極的に情報提供することにしました。『弁護士の着手金がいくらで、日当がこうで、請求金額に応じた印紙がいくらで…』と、これはこちらの紛争調整委員会の他の先生に費用モデルを用意してもらい、参考資料として当事者に今後プレゼントするのがいいかもしれません。さらに『労働行政は今日まで基本無料だし、あなたと相手の都合であっせん期日が決まるけど、隣の裁判所はそういうわけにもいかないね…』という説得術もありえます。これらが実績に作用する技法というか話法でしょう。

ということですから、発案しました先述3の打ち切り通知書の記載具体化については、まだ活用の機会がありません。他の紛争調整委員会のあっせん委員も



あっせん解決に意欲的ですし、あっせんに来たけど主張しに來ただけで解決なんかするもんかという当事者は、直近ではまだお目にかかりません。今後お目にかかるケースでどうなったか、後日ご報告申し上げます」。

「最初は労働行政と裁判所の連絡体制を作ろうという簡単なお話でしたね。さして時間をかけることもなく、双方の協力姿勢を通じて『事務打ち合わせ』を開催し、双方の紛争解決情報と課題を提供し合い共有しましたほか、総合労働相談員の模擬労働審判研修も無事開催出来ましたね。一部の方のご尽力かも知れませんが、労働審判の具体的理解を前提にしたあっせんや相談体制も整いつつあるようです。行政と裁判所の組織間の連携実績は積み上がっているのではないのでしょうか。ご関心はさらに〈司法過疎〉下における労働紛争解決の全体的な在り方に向かっているようですが、問題関心はもちろん裁判所も同じですよ。それから、〈評議モデル〉をご活用されつつあるようですが、こちらの評議の様子は、例えば模擬労働審判の評議過程に触れて頂くとか、裁判所の労働審判員研究会研修などにお越し頂ければ、評議の問題点が御理解頂けるかもしれませぬ。

ところであっせんと労働審判の連携について、今後どんな連携具体像をお作りになりますか。あっせんで泣いたりする方やあっせんを軽視して『審判を使うぞ』という態度の方を宥めて治める方法は出来上がりそうですか」。

「率直に言えば具体的モデルは簡単ではありません。宿題にさせて下さい。審判や裁判に前置するあっせん制度モデルは、負担コストの小ささの面で当事者らにフレンドリーな仕組みなのは確かです。労働行政のあっせんと労働審判プロセスにおける調停とに類似性は見出せますから、今後なんらかの制度整理と同一化があってもいいでしょう。前に『労働審判は本訴の予審みたいなものである』というお話がありましたけど、『労働審判の予審をあっせんで引き受けてやる』というのが理解されるかどうか。現状は制度中の権限発揮具合も解決内容も全然レベル違います。そうするとちょっと難しいかなという印象があります。予審がなんたるかイメージでしゃべってますしね(笑)。とって対比を際立たせるのはマズイと思っています。労働委員会のあっせん内容や簡易裁判所での金銭解決といった機能を含めての構想がさらに必要でしょう。現在こ



の地方では年1回とはいえ「個別労働紛争解決関係機関連絡協議会」という舌を噛みそうな会合がありまして、貴裁判所を含め構成機関数は11です<sup>22</sup>。これら11機関と連絡評議しながら、機能向上の有効策を構築する必要があるようです。簡易裁判所は入ってませんからぜひ評議会に加入してもらい、労働紛争事件の少額訴訟提起実態と判決後のエンフォースメントについて情報提供して頂きたいと思えます。

泣く子とあっせん軽視の企業は、…どうしましょう。後者が得をしないよう打ち切り通知書を構想したことは申し上げた通りです。しかし蔑ろにしたことのゆえに不利益を与える仕組みは実は許されておられません。個別労働紛争解決について『自主的解決理念』（個別労働関係紛争解決促進法第2条）のほかに、第三者の解決権限について今後規定されるようになれば、前者を含め対応をより有効にできるかもしれません。現状は自主性を名目に第三者が説得しているのですし、自主性のみではあっせん軽視が続きますので、ここは少々改める時期です。それから、泣く子には他人が気付かぬ理由があると心得るのが妥当でしょう。個別労働紛争において、契約上の権利としての地位確認のほか、復帰と就労具体化の在り方を検討すべきなのだと思います。〈司法過疎〉地域に限らず、ひとたび雇用を失えば、ましてや紛争解決制度を通じてもお結局雇用を失う解決の選択を余儀なくされた場合、次の雇用はなかなか実現しないのではないかと考えます。『あっせん復職制度』『就労機会保障あっせん制度』が労働行政にて確立するようになれば、また審判や裁判との連携像も変わるのだらうと思えますが、これにはまた別の夢物語が必要です。

「労働審判はかつちり書証人証で審理しますので、普段から書面を整える労務管理を徹底しているような経営者に向いてますよ。しかも審理が早いですからね。競馬新聞を読み込んで馬券買って当日競馬場に行くタイプの経営者は、労働紛争を労働審判で解決して下さい。他方で労働行政のあっせんは、その過程で言いたいこと話して構いませんし、逆に行政側から説得を含むお話がたく

---

<sup>22</sup> 「個別労働紛争解決関係機関連絡協議会」〈[http://kagoshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kobetsu\\_roudou\\_funsou/kobetu\\_kyougikai.html](http://kagoshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/kobetsu_roudou_funsou/kobetu_kyougikai.html)〉

さん聞けます。まあ有名な占い師のところに通ってなんでも打ち分けて占い師の占いを信じちゃうタイプの方に合った労働紛争の解決方法です』とか言っていたのに、その後だいぶ御心境の変化があったようですね。ところで鬼軍曹というご指摘があったと思いますが、そこは撤回しておいて下さいね。『労働審判に進むと鬼軍曹のような審判官がいるぞ』というあっせん現場での説得術もダメですよ」。

(こんやひろあき)

---

† 本稿は、平成24年10月10日に開催された中央労働委員会、鹿児島県労働委員会主催「労使関係セミナー」のパネルディスカッション「実際の労働紛争と解決システムの意義」(パネリスト 吉村真幸氏(鹿児島地方裁判所判事)、末永睦男氏(鹿児島県労働委員会会長代理、弁護士)、中内哲氏(中央労働委員会九州区域地方調整委員、熊本大学法学部教授))の内容に着想を得たものである。平成25年2月1日には鹿児島地方裁判所と鹿児島労働局の事務打ち合わせが実施され、同年5月10日には鹿児島労働局の総合労働相談員研修にて模擬労働審判企画が実現した。同年9月25日には同地方裁判所における労働審判員研究会にて、関係者らと労働審判や労働行政の紛争処理に関する問題点を共有した。これら会合等の内容を通じて本稿の作成が具体化することになった。鹿児島地方裁判所民事第二部総括裁判官の吉村真幸先生と、鹿児島労働局総務部企画室労働紛争調整官の牧角文治氏に、労働紛争解決制度に関する様々な情報の提供と取材調査の便宜を頂いた。記して深く御礼を申し上げたい。なお本稿は労働紛争解決に携わる多くの現場関係者の要望に従い、学術的論文の形式体裁に固執せず、関係者の紛争解決支援の具体策の再提起活性化のために、ダイアログとモノログによる構成を通じた読みやすさを意図した。

‡ 本稿中のあっせん事例、あっせん技法、あるいはその他の部分の記載において、法律の規定や個人情報の取扱いについて充分配慮し、また個人や事業主の特定を避ける必要から、事実関係や名称を一部編集している。

\* 本稿は平成24年度科学研究費補助金基盤研究(A)「司法サービスの新たなパラダイムとその展開―質を重視した司法過疎対策の研究」(課題番号23243002 研究代表者:米田憲市)によるものである。