

労働審判法について

田中ひとみ

The New Labor Judgment Law

✿ 要 旨 ✿

The new labor judgment law has made on April 2006 in Japan. It is available to use the new type of A.D.R. (Alternative Dispute Resolution) by the representative of the worker and of the company.

The new system has three days in the court. Till the first day, the parties have to present papers. At the second day, the judge must prepare about the issues and take the evidence.

And three members propose the decision within three days in the court. Any time the judge can try to have the mediation. By the objection, the party must bring a case before the court.

By this new law, fast and low-cost A.D.R. is effective. This new law is one of the case of the improvement of the administration of justice in those time in Japan.

キーワード：労働審判制度、A.D.R. (代替的紛争解決 Alternative Dispute Resolution) 迅速・適正・実効力ある裁判、調停、司法改革

1. 序章

1.1 労働審判法の成立

労働審判法が、平成16年5月12日法45号として成立し、平成18年4月1日より施行されている。従来、労働事件の司法審査のあり方は、必ずしも裁判所に十分な環境があったとはいえない¹⁾。労働事件の重要性に鑑み、諸外国のような、何らかの専門的な司法としての対応が迫られていた時期にあったと見て良かろう。このため、司法改革の一つとして、新法の立法化が進められた²⁾。また、労働審判制度は日本独自の新しい司法システムである³⁾。立法化の審議に向けて2002年2月に発足した労働検討会では、欧州の労働裁判を参考にした労働参審制の導入も議論された。しかし、この制度は産業別労働組合運動などの社会インフラの違いにより見送られた。そして、労働審判制度は

労使対立が生じがちな労働関係の政策問題において、労使の団体と司法が利害対立を乗り越えて創造する新しい制度として発足した⁵⁾。

1.2 司法制度改革

労働審判法は司法改革の一環として成立した⁶⁾。まず、司法制度改革推進本部に労働検討会が設けられた。労働事件に関しては、平成13年10月に個別労働関係紛争解決促進法が施行され、厚生労働省の都道府県労働局が、相談、助言、斡旋を行う体制が整備された。平成16年度の相談件数は、全国で82万3864件で、このうち、労働基準法等労働法規違反に関する事件を除く労働民事紛争は、その約五分の一(16万166件)を占めた。とりわけ、解雇や労働条件の引き下げについての紛争が多数にのぼる。このような場合アメリカ合衆国では、労働関係については、全て訴訟事件として扱

われる。これに対し、ドイツでは、専門の労働裁判所があり、イギリスも雇用裁判所が、専門的裁判手続を扱っている。しかし、これとは異なり、日本の裁判手続では、労働関係専門の弁護士や、東京地方裁判所19部等の専門部、労働関係の裁判官が存在するのみで、訴訟事件では、労働者の救済や、労働関係の紛争解決のための視点は未だ配慮されていない状況にあった。雇用の多様化に伴った紛争解決制度が、望まれる所である。新しい労働審判法は、個別労働関係紛争を専門とする裁判所による紛争解決制度である。新法での労働審判手続は迅速性を確保するため期日は原則として、3回（労働審判法〈以下法と呼ぶ〉15条2項）とされ、適正、事案に即した実効性ある裁判手続として立法化された。A.D.R.（代替的紛争解決方式 Alternative Dispute Resolution）が活用されており、労使紛争の円満な解決が図られることが期待される。

司法制度改革では、司法試験改革、ロースクールの設営、裁判員制度等、多岐にわたるが、その一方では、個別労働関係固有の司法上の解決システムとして、改革が目指された。労働検討会では、制度設計として、①労働調停か、②労働参審制か、あるいは、③労働事件固有の訴訟手続か等の提言が審議された。他方、平成10年1月1日に施行された民事訴訟法改正における、争点整理や、証拠収集方法、迅速な裁判、より利用しやすい裁判システムの試みが、影響を与えかつ、採用されている。

2. 労働紛争の解決

2.1 労働紛争の特質

従来の民事裁判手続では、地方裁判所の民事訴訟の利用が一般的であったが、この民事訴訟を積極的に活用すべしとする見解は少数派であった⁷⁾。より、簡易、迅速、低コストの制度構築が待望されていた⁸⁾。個別労働紛争解決促進法1条、2条によれば、労働紛争の解決の要請は、第一に、自主的紛争解決、第二に、実情に即した柔軟解決、第三に、迅速さ、第四としては、権利関係を踏まえた解決の四点であるとされる。

労働関係の紛争においては、権利紛争と利益紛争に区分される。権利紛争とは、すでに法により定められた権利や義務の存否や内容に関する紛争である。例と

して、解雇権濫用（労働基準法18条の2）等がある。これに対し、利益紛争とは、紛争の対象について、権利義務関係を定めた法的ルールが存在しない場合、労使双方の合意によるルール形成を目的とする紛争である。例としては、賃金のベースアップ交渉が妥結しなかった場合の労働争議等がある。

2.2 労働審判の対象

労働審判法は、権利関係を踏まえた審判を行うこと（法20条1項）、異議があれば、訴訟に移行する事（法22条1項）、などから、権利紛争を対象とすることと、される¹⁰⁾。

労働審判は、換言するならば、雇用者と労働者の権利関係に関わる個別労働関係紛争を扱う。具体的には、雇用の終了や、労働条件、解雇、雇い止め、配転、出向、賃金、退職金請求権、懲戒処分、労働条件変更の拘束力等についての、労働問題を扱うものである。

3. 労働審判手続

3.1 手続の概要

労働審判制度とは、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項に関して、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について、調停ないし審判を行うものである。

労働関係の専門家（裁判官1名、使用者側の専門家1名、労働者側の専門家1名の3名）により、原則として、3回以内の期日によって（法15条2項）、調停の成立を試み（法1条）、その解決に至らない場合には、民事紛争について、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、審判を行うものである。即ち、個別労働関係の紛争に関して紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効性ある解決を図ることを目的とする、新しいA.D.R.の一種としての労働事件の紛争解決制度である¹¹⁾。労働審判は、非訟手続であるが、申立書と答弁書（及び補充書面）では、書面主義を採用し、期日では、口頭主義を採用した¹²⁾。書面主義により、効果的な争点整理、証拠調べが可能であり、また、期日では、口頭主義により、審尋など、事案に即した丁寧な審判が為されうることになる。非訟事件では、申立及び陳述については、書面

主義か、口頭主義かは選択的とされる（非訟事件手続法8条1項）。この両面を労働審判では効率的に設営している。非訟事件は、事案の探知、証拠調べは職権主義に依るとされる（非訟事件手続法11条）。しかしながら、労働審判法29条では、これを準用していないので（法29条）、労働審判手続では、原則として、当事者主義が妥当する（職権主義とするのは、指揮、証拠調べ等）。なお、労働審判手続は非公開である（法16条）。また、労働審判委員会の評議は、秘密とされる（法12条2項）。

新法ではとりわけ、迅速な解決を目指している。期日を3回とするため、たとえば、第二回の期日が終了するまでに、主張及び証拠書類の提出を終えることが義務化されている（労働審判規則〈以下規則という〉27条）。

審判と調停を包み込んだ手続である、とされるのは、事案に即した解決を可能とする非訟手続のメリットを生かすものだからである。また、3回の審理を原則とするという点も、異議があれば、即訴訟手続に移行する点から、許容されよう。さらに、審判前置主義ではなく、訴訟か審判かは選択しうることから、本来訴訟に依るべきとの原則論からも、評価されることと思われる。

労働審判制度の特色としては、訴訟手続ではなく、非訟手続であることから、判定を行う、紛争解決のための調整的な作用である、とされる。即ち、立法者の一人の春日偉知郎教授によれば、「調停手続を包摂する手続であって、権利義務関係の判定に重きを置いた新たな手続」であるとされる¹⁴⁾。

3.2 労働審判の位置づけ

司法制度改革による新法の立法では、比較法的にみても妥当な、また日本独自の工夫がなされている。とりわけ個別労働関係の紛争解決のメニューが多様化した¹⁵⁾。即ち、第一に簡易裁判所での民事調停。第二には、新法による労働審判手続き。第三として、簡易裁判所における少額訴訟（民事訴訟法368条）。第四に、地方裁判所での仮処分手続。第五に、一般の、民事訴訟である。これらが、司法の紛争解決として選択的に整備されたこととなる¹⁶⁾。救済方法として、他に、行政の労働局による指導、斡旋等も存在している。また、労

働審判で扱われない、集团的労使関係紛争では、労働委員会で行われる。また、三審制との関係では、効率化されているのであれば、解決の幅が広がり、より良い紛争解決システムであるといえよう。

審判においては、権利関係の確認及び、金銭の支払い等の給付を命ずることができる。当事者双方はこれに対し、二週間以内に異議を申し立てることができる。この異議の申し立てにより、審判は失効し（法21条3項）、審判の申し立ての時に遡り、訴え提起があったこととされる（法22条1項）。審判は、あくまで、当事者に審判が受諾されて初めて、有効となり、訴訟が本来的、最終的な手続である。訴訟に移行するまでに、円満な解決が図られることが第一義であり、ここに、非訟の役割がある。無論、当初より訴訟を提起することも可能であり、家事調停のように、調停が前置されることが、義務づけられているわけでもない。審判はこのように、地方裁判所における争訟的非訟事件であり、多く、非訟事件手続法の準用がある（法29条）。

労働審判においては、口頭主義や、証拠調べの集中主義が採用されている。労使双方が、司法手続に関わることから、民事訴訟法が、すこしく修正されている。例として、第一に、弁論主義に関して、労働審判委員会では、当事者が求めた解決案に必ずしも拘束されないこととされている。また処分権主義の点から、手続の開始及び終了について、当事者の意向が反映される。また、適時提出主義（民事訴訟法156条）ではなく、一括提出主義が採用され、尋問方式による人証調べではなく、審尋による人証調べが主であり、立証については、立証目標や証明度の設定が行われている¹⁷⁾。

労働審判と民事訴訟との関連性について一言するならば、労働審判においても、和解と同一の効力が認められ（法21条4項）、金銭の支払いや物の引渡しその他の財産上の給付を命じることができ（法20条2項）、また、審判書には、主文及び理由の要旨を記載することから（法20条3項）、訴訟への移行が新法では十分配慮されている。また、本来、両制度は、選択的であることから、両立可能なシステム構築が図られているといえよう。そして、また、審判が非訟手続であることから、当事者の意向と権利関係を踏まえつつ、柔軟な解決が、労働審判委員会によって行われる。また、

申立の趣旨及び原因は、民事訴訟における請求の趣旨及び原因に相応するので、実体的なルールの適用や権利関係を重視した解決が為される点で、弁論主義の要素が加味されつつ、訴訟への対応が図られ、調停よりも厳格な判断が行われるであろう。

3.3 労働審判の審理

労働審判法1条によれば、「事件を審理し、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、労働審判を行う手続を設ける」としている。即ち調停をまず試み（規則22条1項）、ここにおいて解決ができない場合に労働審判を行う。さらに、異議がなされれば、訴訟に移行する。争訟性の弱いものから、始め、当事者の本来の主張が徐々に認められる点で良いシステムである、といえよう。また、審判は、和解と同一の効力を有するとされる（法21条4項）。和解調書に既判力が認められるか、については、争いのある所である。終局的な解決が為され、法20条2項が執行力を認めている点、二重起訴の禁止など、司法上の解決を統一的に扱える点で、既判力を肯定したい。

当事者に対する第一回期日の呼出状は、規則15条によれば、第一回期日前に主張、立証の申出および証拠調べに必要な準備をすべきことが記載される。早期の争点整理の準備が整うこととなる。

また、答弁書は、規則16条によるならば、次の事項が記載されなければならない。即ち、「申立ての趣旨に対する答弁」（第1号）、「第9条第1項の申立書に記載された事実に対する認否」（第2号）、「答弁を理由づける具体的な事実」（第3号）、「予想される事実及び当該争点に関連する重要な事実」（第4号）、「予想される争点ごとの証拠」（第5号）、「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」（第6号）である。このことから、早期の争点整理が、当事者間で、最初からかみ合った形となることと考えられる。労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理を行わなければならない（法15条1項）。

概して言うならば、第一回期日では、争点や証拠の整理が行われ、第二回期日で集中的な証拠調べを行う

こととされる。

まず、第一回期日における最大の眼目は、争点整理と証拠調べを完了させることである。¹⁸⁾口頭主義によるならば、実情がよく分かり、簡易、迅速な手続が図られるものと思われる。証拠調べは申立、あるいは、職権により行い得、実効性が図られることとなろう（17条1項）。証拠調べについては、民事訴訟の例による（法17条2項）、とされるのは、証人尋問、鑑定、検証、書証の取調べ、当事者尋問、審尋等が為される、ということであるが、労働審判では、簡易に、書証、尋問が第二回期日を利用して、活用されよう。

第一回の期日では、期日前に申立書と答弁書の提出が要請される（規則14条）。即ち、労働審判官は、答弁書を提出する期限を定め、この期限は、答弁書に記載された事項について、申立人が、第一回期日（これは、審判の申立てから40日以内の日である。規則13条）までに、準備をするのに必要な期間をおいた期日とされる（規則14条）。

また、第一回の呼出状により、第一回期日以前にあらかじめ、主張、証拠の申出及び証拠調べに必要な準備をすべきこととされる（規則15条1項）。

労働審判規則21条によれば、第一回期日では、労働審判委員会は、当事者の意見を聴いて、争点及び証拠の整理をし、第一回期日において行うことが可能な証拠調べを実施する。

より詳細には、証拠調べについては、まず法15条1項により、労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて、争点および、証拠の整理がなされる。そして、さらに職権で事実の調査をし、かつ、申立てにより、又は職権で必要と認める証拠調べをすることができる。

この際、証拠調べについては、民事訴訟の例に依ることとなる（17条2項）。

これらを二回の期日で行うことが望まれる。スピード感のある審理となり、これには、当事者の理解と協力が不可欠な手続である。

なお、3回の期日とすることに、柔軟性をもたせるべきである、との提言もある。¹⁹⁾

労働審判では、主文と理由の要旨が記載された審判書の作成が行われる（法20条3項）。そして、これは当事者に送達された時に審判の効力が生じる（法20

条4項）。相当と認められるときは、審判書の作成に代えて、全ての当事者が出頭する期日に労働審判の主文及び理由の要旨を口頭で告知する方法も可能である。この場合は告知された時に審判の効力が生じる（法20条6項）。

労働審判は、審理の結果得られた「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」（法20条1項）行われる。即ち、「権利関係」について当事者間の攻防が行われる。ここで、労働審判の立証段階における一段階説と、二段階説との対立が存在する。²⁰⁾

二段階説は、労働審判において、労働委員会は、「権利関係」が証明されて、初めて、事案の実情をも加味すべきであるとする。即ち、まず、第一段として「権利関係」の証明が要求され、これができた場合に第二段に調整要素〔「事案の実情」（法1条）や「労働審判手続の経過」（法第20条）に表われた事実）を考慮して、審判を行うものとする。

これに対して、第一段階説は、「権利関係」につき、証明に至らない場合でも、心証の程度、割合をも反映して、審判ができると解する。即ち、「権利関係」と「調整要素」につき、いずれをも心証形成の程度や割合と併せて総合勘案して審判を行う、とする。いずれの見解に立脚するかによって、審判手続における立証目標、立証責任、証明度等において、考え方が、異なることとなる。二段階説であれば、民事訴訟と同様に、「権利関係」についての証明を要することとなる。

しかし、労働審判手続においては、労働審判法は、一段階説を採用したものと考えられている。即ち、「権利関係」の証明にまで至らなくとも、心証の程度をも反映させた相当な解決案を審判として提示できることとされる。このことは、労働審判を「個別労働関係民事紛争について、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」（法1条）ものとされるためである。このようであれば、真偽不明（ノン・リケット）についての判断は、相対的であり、労働委員会に少しでも自己に有利な心証を、程度、度合いとして、得させればよいこととなる。²¹⁾このような証明論も非訟においては、可能であり、特にA.D.R.では、積極的に採用されて良い手法であると考ええる。

審尋等の立証段階が終了すると、次に調停に移行する。両当事者が、調停案を受諾すれば、その内容が調

書に記載される（規則22条2項）。この調書は、裁判上の和解と同一の効力を生ずる（民事調停法16条）。

労働審判は、調停をまず、前提とするが、必要的な調停前置主義ではなく、調停のもつソフトな効果が重視されている。すなわち、当事者の意向を尊重することが可能なシステムである。これは、他方で、異議による、訴え提起について、ハードな強い効力が設営されているため、全体として、バランスの良いシステムであるといえよう。このように、制度設計としては、画期的な民事紛争解決制度となっている。

4. 諸外国の状況

4.1 アメリカ合衆国

アメリカでは、A.D.R.は当事者が主導権を握る制度として位置づけられ、当事者の意思による自治的解決が重視されているという。²²⁾アメリカ合衆国は、訴訟を提起しやすくする様々な仕組みもあって、個別労働紛争は、通常の裁判所で扱われている。集団的労働紛争は、全国労働関係局が専属的に、管轄を有する。また、仲裁や調停といったA.D.R.が広く活用されている。²³⁾

調停（Mediation）が行われる目的は、紛争の全部又は一部について、関連する証拠や法律のみにとらわれずに、当事者のその他の利益、要求、優先順位等、事件以外の要素を考慮することによって、相互に納得できる合意を形成するためである、という。また、裁判所が、積極的にA.D.R.の導入を進めている理由は、まず第一に、裁判所において様々なプログラムを用意することにより、司法の道を確保するためであり、第二に、A.D.R.によって、事件が終了すれば、裁判所が他の事件に多くの時間を割くことができるためである。また、労働事件では、調停による解決が妥当であるという。なぜならば、労働事件では、法律問題と、非法律問題があり、訴訟や仲裁（Arbitration）では非法律問題は解決できないし、また、労働事件の性質上勝ち負けで決着をつけることは、適当ではないからである。²⁵⁾

また、ニューヨーク州での調停では、当事者間での解決のための自由な話し合いが行われ、原則としては、1回の期日（時間は3、4時間）で終了する。斡旋

(Conciliation) では、雇用機会均等委員会が提示した解決案を受け入れるか否かの選択だけを行うものとされ、期間は、30日程度を目標として、当事者が解決案を持ち帰って検討する機会を与えるため、複数の期日が持たれるという³⁰⁾。

4.2 イギリス

イギリスにおいては、雇用審判所 (Employment Tribunal) が設営されており、個別紛争、集団紛争を共に扱っている。専門的で、簡易な手続である²⁷⁾。不公平な解雇 (unfair dismissal)、性、民族及び能力の差別、賃金、労働時間及び労働条件についての紛争を扱っている。雇用審判所は通常3人のメンバーより成り立っている。審判官は、ソリスターあるいはバリスターを少なくとも、7年経験した専門家である。残る2人のメンバーは労使双方から選出された代表者である。雇用審判所は、本来、雇用についての紛争を解決するため、設営された。雇用審判所は、申立人と被告間の事件に関して、証拠等につき、ヒアリングした後、判断を行う。ヒアリングは、通常の法廷の場合より、形式的なものではない。申立ては、斡旋、仲裁サービス (ACAS) と競合する。

アンドリュー・レカット卿による審判所報告書が、2001年3月に出版された。このレポートでは、様々な異なった審判所を一つの組織に統一すべきことを提言している。

2001年8月のチャンセラー卿の報告書はこの提言を配慮したものである。イギリス政府は、これに対し、財源の配分と最高の実践を考慮している。2003年3月には、担当の省庁が報告書の実施により労働審判所が再構成されるべきことを表明している。

審判所への申立には、適切な期限までに、① 申立人の氏名、住所、② 被告 (使用者あるいは申立のなされる他の組織) の名称及び住所、③ 救済の求められる理由及び、他の理由、を記載しなければならない。申立が、受理されると、謄本のコピーと被告が記載すべき書類が、被告に送達される。被告が申立を防御するならば、21日以内に返送すべきことが告知される。次の段階として、通常は、ヒアリングが命ぜられる。そして、当事者あるいは、審判所は、事件のより詳細な文書や、事実の開示あるいは、質問に対する解答を

要求してよい。直接的なヒアリングは、事件の争点を確認するため、日程が組まれ、また、事件の処理に必要な他の事項をも扱う。当事者には、少なくとも、14日の時間とヒアリングの場が与えられなければならない。上訴も認められている。

4.3 ドイツ

ドイツでは、個別に独立した裁判所が設けられている。憲法裁判所、行政裁判所等である。労働裁判所もその一つであり、個別労働紛争と集団的紛争の両者を扱う。労使双方から選出された名誉裁判官が、審理と判定を行う、労働参審制が行われているが、実際は、和解で解決される事件が多いといわれている。

日本に於いては、判例が、任命行為を行政行為とすることから、公務員は労働審判の対象とされない。この点、ドイツ労働裁判所法2条1項9号では、「共同作業秩序及び労働関係に関する不法行為から発生する労働者間の民事紛争」を事物管轄としている²⁹⁾。

5. 結語

労働事件は、ひとまず労働審判により、迅速かつ実情に沿った解決が構築された。紛争が実際に解決した、と言い得る為には、事件に見合った解決方法が多様に用意され、その選択には、次に質の問題として、公平、公正、当事者の満足度、コスト、労働環境の事後的な状況の最善の改変、等があり、また、その後の周囲への影響、そして、同種の紛争が再発しないこと等々が、検討され、追求されるべきである。調停のような柔軟な交渉手続の中で、合意形成、ないしルール化が進められ、書面主義というよりも、お互いが耳を傾けて (口頭主義、直接主義)、さらに、これが実際の労働現場へフィードバックされ、労働環境の質が、変革され、前進すべきであろう。

これが、労使双方の利益となり、労働者の救済と正義の追求が貫かれてゆくことが、有益であり、重要である。そのための効率的な紛争解決方法として、労働審判制度がさらに合理的なシステムとして、運用がなされてゆくことが、期待される場所である。そして、組織の調和と安定が、継続的に、修復されるためのさらなる合意形成の進展が望まれる。

裁判所は、労働問題について、紛争解決の場として、今後ともはるかに多くの役割を果たしてゆくこととなろう。新しい労働審判制度が今後どのような役割を担ってゆくか、他の利用しうる制度の利用状況の推移と共に、検討を続けるべきであろう。

【追記】

脱稿後『ジュリスト』1331号 (2007年) 特集の「労働審判制度1年」に接した。

事件数は1ヶ月に100件弱申立てが行われ (『ジュリスト』1331号6頁)、総計で877件 (同39頁)。事件の半数は地位確認請求であり、賃金請求、退職金請求等が合わせて3割程。また約7割の事件が調停により解決され、約2割の事件で審判が為され、1割弱の事件が取り下げられている、とのことである (同6頁、菅野和夫発言)。労働者側からもおおむね好評、全国平均の審理期間は72.9日である (同8頁、徳住堅治発言)。

事件の複雑さに対し、簡易で効率的な扱いが為されていると考えられ、今後更に、発展し有効な利用しやすい裁判制度となることが期待される所である。

【注】

- 1) 山口幸雄「司法制度改革と労働訴訟の運営」ジュリスト1275号69頁。
- 2) とりわけ労働委員会の意義について、菅野和夫「司法制度改革と労働検討会 - 労働審判制度のとりまとめを中心に」、横溝正子「日弁連労働法制委員会と労働検討会」、鶴飼良「労働側弁護士から見た労働検討会の成果」、石崎信憲「使用者側代理人から見た労働検討会の成果」。いずれも自由と正義2004年6月号所収。
- 3) 菅野、前掲注2) 21頁。
- 4) この労働研究会の任務は、2001年6月13日の司法制度改革審議会意見書に示された次の4点であった。即ち、① 同意見書が導入すべきものとする労働調停制度の在り方を検討するとともに、② 雇用労使関係に関する専門的知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の可否、③ 労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否、④ 労働委員会の救済命令に対しての司法審査のあり方、の4点であった。

- 5) 菅野、前掲注2) 21頁。
- 6) 以下、本稿は、菅野和夫・山川隆一・齋藤友嘉・定塚誠・男澤聡子「労働審判制度 - 基本趣旨と法令解説 -」に依るところが多である。
- 7) この点を指摘し、民事訴訟と労働事件のあり方を検討するものとして、村中孝史「労働審判法の意義と今後の課題」法律のひろば57巻8号33頁以下、35頁。
- 8) また、企業においても、低コストの制度設営が待たれていた。企業側が、どのように労働審判制度を利用するかについては、矢野弘典「労働審判制度の課題と展望」ジュリスト1275号72頁以下。
- 9) 労使紛争の現状については、宮里邦雄「労働事件の現実と紛争解決システム - 労働者側弁護士の立場から -」季刊労働法205号38頁以下。
- 10) 菅野、前掲注6) 26頁。
- 11) 村中孝史「労働審判制度の概要と意義」季刊労働法205号26頁。
- 12) 菅野、前掲注6) 207頁以下。
- 13) なお、労働審判規則については、定塚誠「新しい〈労働審判制度〉の概要と特色」判例タイムズ1167号4頁、男澤聡子・岩崎光宏・原佳子・井上英樹「労働審判規則の解説」判例タイムズ1167号7頁以下参照。
- 14) 荒木尚志「座談会・労働審判制度の創設と運用上の課題」ジュリスト1275号28頁。
- 15) 山口幸雄「司法制度改革と労働訴訟の運営」ジュリスト1275号67頁。
- 16) 毛塚勝利「労働審判制度創設の意義と課題」ジュリスト1275号59頁。
- 17) 定塚誠「労働審判制度が民事訴訟に与える示唆」判例タイムズ1200号5頁。
- 18) 菅野、前掲注6) 147頁。
- 19) 石川明「労働審判法の成立」法学研究78巻2号40頁。
- 20) 定塚、前掲注17) 8頁。
- 21) 定塚、前掲注17) 8頁、9頁。
- 22) 石井妙子「労働紛争の現状と望ましい紛争解決システム」季刊労働法205号67頁。
- 23) 男澤聡子・岩崎光宏「米国の各種A.D.R.の現状と労働審判制度に与える示唆」判例タイムズ1200号10頁以下。
- 24) 男澤他、前掲注23) 12頁。
- 25) 男澤他、前掲注23) 20頁。
- 26) 男澤他、前掲注23) 20頁。

- 27) Vincent Keter, "Employment Tribunals", Reserch Paper 03/879 December 2003 House Of Commons Library.
- 28) Sir Andrew Leggatt, "Tribunals For Users; One System One Service", The Stationery Office, Merch 2001.
- 29) 毛塚、前掲注16) 62頁。

【参考文献】

- 石川明・三上威彦編『比較裁判外紛争解決制度』、慶応義塾大学出版会、1997年。
- 菅野和夫・山川隆一・齋藤友嘉・定塚誠・男澤聡子『労働審判制度－基本趣旨と法令解説』弘文堂、平成17年。
- 鴨田哲郎・君和田伸二・かなめ一郎『労働審判制度－その仕組みと活用の実際－』日本法令、平成17年。
- 菅野和夫『労働法』第7版補正版 第5編第3章 裁判所による労働関係紛争の解決手続686頁以下。弘文堂 平成18年。