

動き出した労働審判制度

Labor adjudge system

高木 清秀

Kiyohide Takagi

目 次

- . はじめに
- . 個別労働紛争解決システムの概要
- . 労働審判制度誕生
- . 労働審判制度の意義
- . 労働審判制度とは
- . 申立人（労働者）と相手人（会社）
- . 労働審判員
- . まとめ

. はじめに

平成18年4月施行された労働審判制度は、個別労働紛争の増加の中で、その機能を十分に発揮し、多様な多くの事件を迅速に解決してきている。今後制度に対する信頼・期待は益々高まると予想される。

制度試行から3年半を経過した今、制度当初の年間申立て件数1,500件を大きく超え、平成21年はその倍の3,000件を超そうとしており、今後その増加傾向は続くと考えられる。

動き出した新しい個別労働紛争の司法制度としての労働審判制度は、その目的を達成しているのか、他の個別労働紛争解決システムとの関係等その内容を比較するとともに、労働審判制度を確認、点検し、将来の課題について労働審判員としての立場から検討する。

. 個別労働紛争解決システムの概要

労働者と経営者との個別労働紛争は、単に法令や判例を知らなかつたり、双方のコミュニケーション不足による誤解により発生することが多く見られる。その解決方法として様々な紛争解決システムがあり、個々のこのような労働問題に関連情報を提供したり、相談に乗ることにより、紛争を未然に防いだり、自主解決に役立っている。

このために、各都道府県労働局や労働基準監督署、都市圏の駅周辺民間ビル等に「総合労

働相談コーナー」が設置され、労働者や経営者のあらゆる労働問題に関し、無料で労働相談に乗っている。

総合労働相談

情報提供やアドバイス

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ等の労働条件の他、募集、採用、いじめ、男女均等取扱い、セクシャルハラスメント等あらゆる労働問題について、専門の相談員が、面接あるいは電話で相談を受付けている。

内容に応じて、関係法令や関連する過去の裁判例である判例等の情報を提供するほか、適切な助言を行い、自主解決を促す。

相談の結果、相談者が、労働局長による助言・指導または紛争調整委員会によるあっせんを求める場合には、その説明を行う。

都道府県労働局長による助言・指導

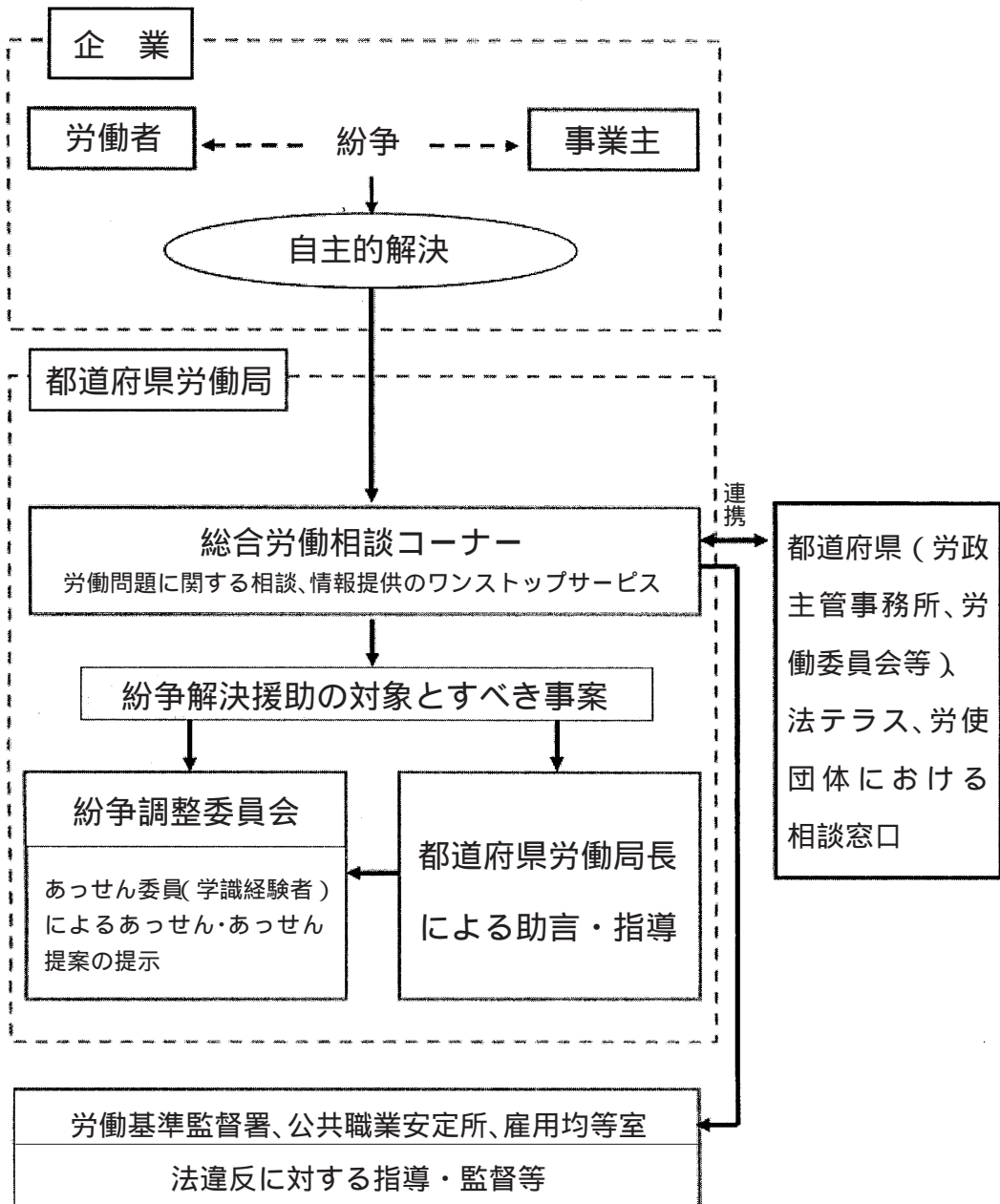
民事上の個別労働紛争について、労働局長が問題点を指摘し、必要な助言・指導を行い、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に労働紛争解決を促進する制度である。

この制度は、法違反の是正を図るための制度ではなく、あくまで当事者同士の話し合い解決を促進するもので、なんら強制するものではない。

紛争調整委員会によるあっせん

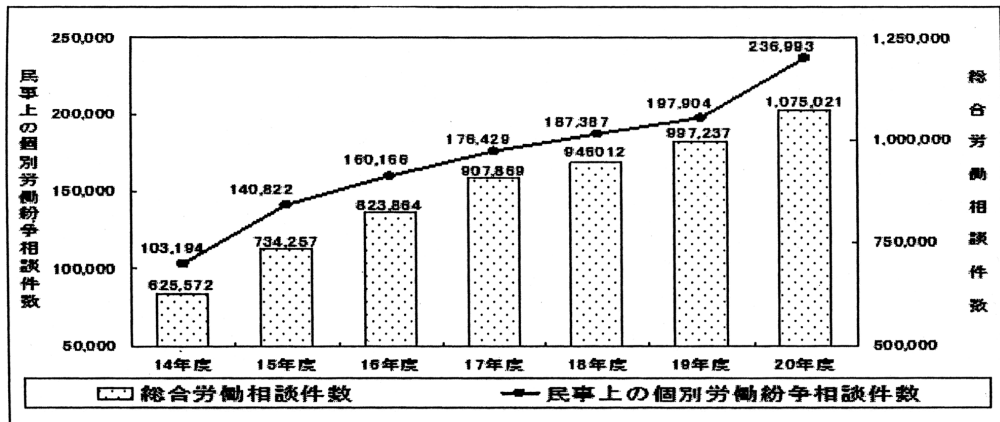
あっせんとは、公正・中立な第三者としての専門家（弁護士・大学教授・社会保険労務士等）が、紛争調整委員会を構成し、そのうちから指名された2から3名のあっせん委員が、双方の主張を確かめ、双方から求められた場合には、具体的な斡旋案を提示するなど、紛争当事者の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争解決を図っている。

資料（図1） 個別労働紛争解決システム



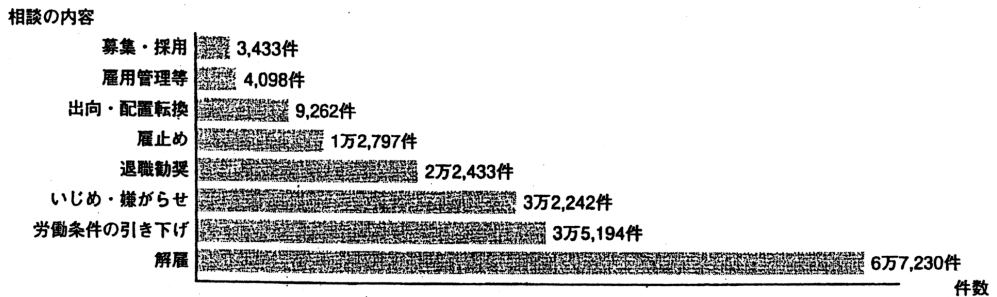
（出典）厚生労働省：平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況

資料（図2） 総合労働相談の受付件数の推移



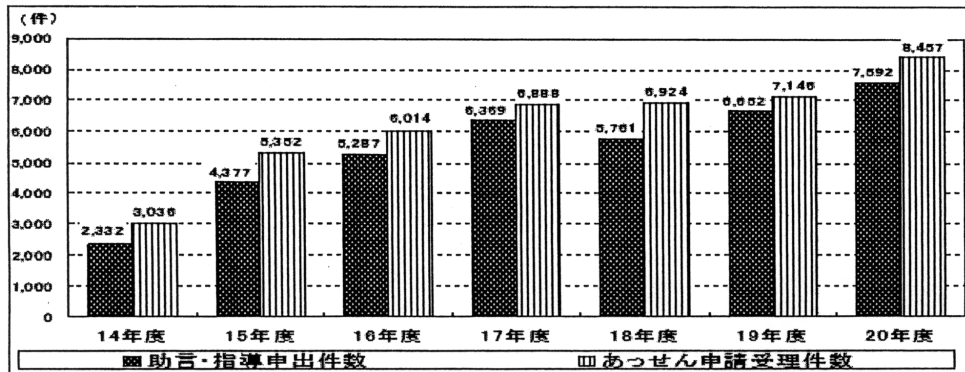
（出典） 厚生労働省：平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況

資料（図3） 2008年度 民事上の個別労働紛争に関する相談の内容



（出典） 労働基準2009.10 個別労働紛争解決促進法に基づく都道府県労働局の個別労働紛争解決制度の現状 村田毅之

資料（図4） 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移



（出典） 厚生労働省：平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況

．労働審判制度誕生

従来わが国の労働法制は、労働組合と企業との労働争議つまり集団労働紛争について都道府県「労働委員会」による争議調整と不当労働行為の救済制度が設けられていたが、個別労働紛争については、労働基準監督署等による取締りや行政指導によって行われ、それ以外は民事訴訟手続きにより裁判所において解決することになっていた。

平成13年10月「個別労働紛争解決促進法」により、個別労働紛争解決のシステムとしてあっせんの制度を設けること等によりその実情に即した迅速かつ適正な解決がはかれるようになった。

同法は、紛争当事者による紛争の自主解決をすべき努力義務を課し、個別紛争解決の手段として、国の都道府県労働局約250ヶ所に設けられ、平成21年からは約400ヶ所に増加し、その中での「総合労働相談コーナー」における相談・情報提供、同労働局長による助言・指導や、新たに設置された「紛争調整委員会」(中立な立場の第3者である学識経験者3名)の斡旋によって紛争の迅速な解決が図られている。

その他個別労働紛争の内容によって、労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室、労政事務所等、他の機関が扱うことが適当と判断される事案については、それぞれに引き継がれている。

他方、地方公共団体では労政主管事務所における相談のほか、地方労働委員会(公益委員・労働者委員・使用者委員の3者の合議で運営)でもあっせん・調整が行われている。しかし、助言・指導・あっせんは拘束力がないので、労使いずれかが解決案を拒否すれば紛争は解決しない。

そこで個別労働紛争について、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は適宜調停を試み、調停がまとまらなければ労働審判の手続きを行う新しい紛争処理制度が平成18年4月「労働審判法」として、労働紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図る目的で施行された。

．労働審判制度の意義

近年社会経済情勢の変化に伴い、個々の労働者に対する人事労務管理が激しさを増し、個々の労働者と使用者との間の紛争である個別労働紛争が急激に増加してきている。

その処理システムとして国や地方の機関等で相談、助言、あっせんの指導が行われているが、なかなか解決に至ることは難しいのが現状である。

一方司法制度つまり権利義務や法律関係の存否、内容について地方裁判所にて最終的な判断を求める民事訴訟、当事者同士の話し合いでの合意によって紛争の解決を図る簡易裁判所の民事調停等があるが、時間が掛かり、実情に即した解決に至っていない。

そこで雇用、労使関係の制度や慣行について専門的知見を導入した個別労働紛争事件を専門的に適正、迅速に処理するための方策が総合的に検討され、裁判官と労働関係の専門家が3回以内の期日でトラブル解消にあたる労働審判制度が創設された。

労働審判制度は紛争の実情に即した適性、迅速かつ実効的な解決を目的として設けられた。この制度は地方裁判所におけるまったく新しい紛争解決手続き（調停・審判）であり、個別労働関係民事訴訟の受け皿として多大な効果を上げており、その果たす役割は大変重要である。

．労働審判制度とは

解雇、賃金不払い、セクハラ、退職金、配転命令、残業代、年休など個別の職場のトラブルを迅速に解決するため、つまり個別労働紛争の解決方法として、今までの労働局の斡旋や調停では、相手側（会社側）が拒否すれば話し合いが成立しなく、その強制力も認められない。つまり両者が合意しない限り解決もできなかった。

一方解雇無効地位確認や未払い賃金の支払いを求めて地方裁判所に仮処分を申請した場合でも、そのかかる時間は仮処分だけでも半年はかかり、訴訟となるとその期限はないのが実情である。

そこで労働審判では、申立てがあれば相手方は労働審判に出席せねばならず、労働審判は申立てから、40日以内に第1回が開かれ、審判は原則3回以内で結論が出される。

話し合いで解決するいわゆる「調停」を探るが、双方の主張が平行線の場合は、裁判官1人と最高裁から任命された労使の専門家2人でつくる「審判委員会」が訴訟の判決に相当する「審判」を下し、2週間以内に異議が出なければ、審判が確定し、裁判の和解と同じ効力を持つ。異議が出た場合労働審判は失効し、自動的に通常訴訟に移行する制度である。

労働審判法の手順

1. 申立人は解雇、配置転換や割増賃金、退職金など金銭問題の個別労働問題を地方裁判所に申立てる。
申立ては申立ての趣旨及び理由を記載した書面でなければならない。
2. 相手側は申立書に記載された事実に対する認否及び答弁を理由づける具体的事実を記載し、第1回期日前に申立人の準備に必要な期間を考慮して、提出期限までに答弁書を提出する。
3. 裁判官1名（労働審判官）と労働審判員2名（使用者推薦、労働者推薦各1名）計3名で構成される「労働審判委員会」が公平・中立的な立場で事件の解決を目指す。
4. 審理は原則3回までとし、迅速に終了する。
5. 労働審判委員会は話し合いで解決できる場合は「調停」を行い、調停に至らない場合は解決案としての「労働審判」を下す。

6. 審判に異議の申し立てがないときは、裁判上の和解と同一の効力を有する。
7. 審判に不服なら、2週間以内に意義申し立てをすることにより、労働審判はその効力を失い、そのまま「訴訟」に移行する。

労働審判の対象にならないと考えられる争い

労働組合が当事者となる争い（集団労使紛争）

公務員の懲戒処分などの争い

セクハラ of 加害者となった上司や労働者どうしの争い

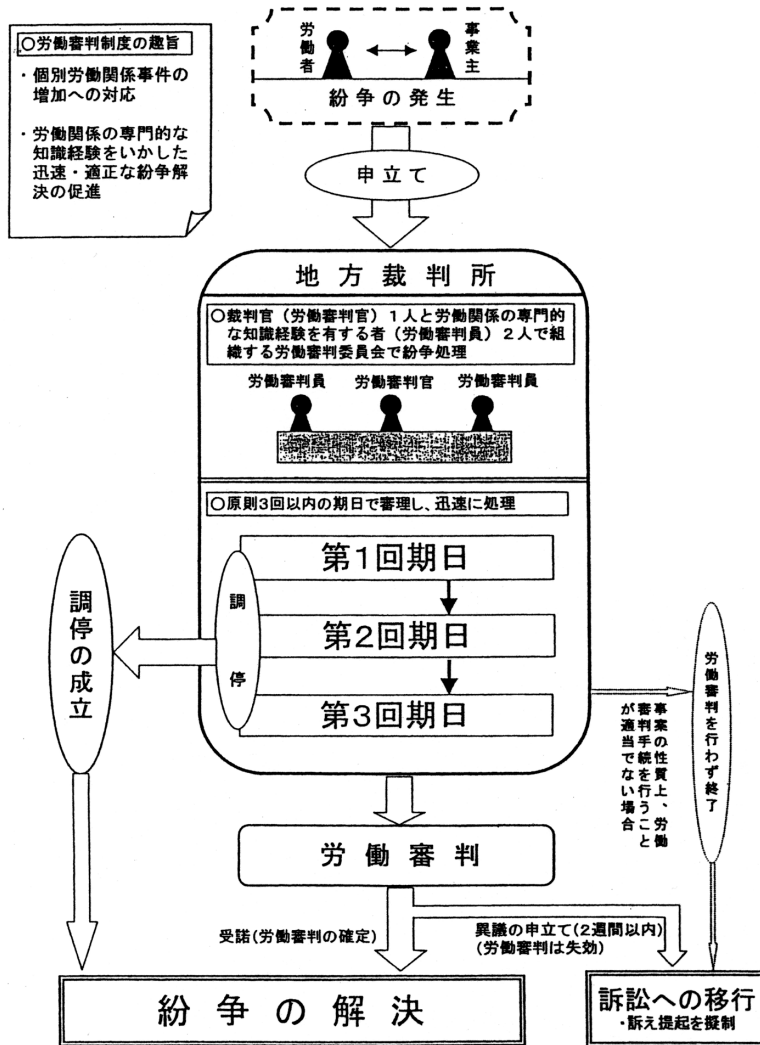
法律上は対象外ではないが、3回で解決できないと予想される複雑なトラブル、たとえば差別の認定が難しい男女差別、思想差別など適していないと考えられる。

労働審判事件の終局事由（図8）の24条終了について解説

労働審判によらない労働審判事件の終了について、労働審判法第24条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解決のために適当でないと認める時は、労働審判を終了させることができるとしている。

つまり争点が多数ありまたは多数の当事者が関与しているなど複雑困難な事件であって、簡易迅速をめざす労働審判手続において、不相当と判断した場合、むしろ早期に訴訟手続に移行させることが迅速かつ適正な紛争解決に役立つとした、労働審判手続の例外的な流れを定めたものである。

資料(図5) 労働審判制度の概要



(出典) 首相官邸：労働審判法の概要図

資料（図6）労働審判事件の全国の地方裁判所ごとの新受件数

地裁	平成18年 合計	平成19年 合計	平成20年 合計	平成21年												合計	総計
				1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月		
東京	258	485	711	48	68	126	93	104	123	120	79	92	853	2307			
横浜	77	96	155	10	10	19	23	20	21	28	27	24	182	510			
さいたま	25	64	92	5	9	17	11	14	19	25	10	17	127	308			
千葉	26	70	69	4	8	7	5	8	7	2	6	8	55	220			
水戸	8	7	7	0	1	1	2	3	2	1	1	0	11	33			
宇都宮	3	4	8	1	3	1	4	3	2	3	0	1	18	33			
前橋	3	13	12	10	5	5	5	7	11	3	5	3	54	82			
静岡	13	9	39	2	3	5	1	2	4	1	2	6	26	87			
甲府	8	7	2	0	0	1	0	1	0	0	1	1	4	21			
長野	11	14	23	0	0	1	2	2	3	2	3	1	14	62			
新潟	7	16	20	0	0	1	3	1	1	3	1	2	12	55			
大阪	84	105	139	11	22	19	25	26	23	27	22	25	200	528			
京都	24	31	44	1	7	2	5	3	8	9	6	2	43	142			
神戸	33	72	80	3	24	11	8	11	13	12	10	13	105	290			
奈良	7	9	5	1	2	1	2	1	3	0	0	1	11	32			
大津	3	9	10	1	0	1	2	0	2	6	3	1	16	38			
和歌山	5	4	5	1	0	0	1	0	0	2	1	0	5	19			
名古屋	54	111	124	10	25	14	17	21	35	19	26	11	178	467			
津	2	12	16	2	0	3	1	0	3	3	1	1	14	44			
岐阜	8	10	18	1	2	1	3	11	2	0	0	3	23	59			
福井	2	3	4	0	0	0	3	3	1	0	3	1	13	22			
金沢	5	6	8	1	0	3	1	2	1	2	6	3	19	38			
富山	1	5	4	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3	13			
広島	15	18	35	6	5	4	4	3	8	7	6	4	47	115			
山口	8	7	9	0	1	0	3	1	0	2	1	1	9	33			
岡山	11	11	17	1	0	0	3	3	10	4	4	2	27	66			
鳥取	5	6	8	1	3	0	0	1	0	1	1	0	7	26			
松江	1	3	6	1	1	1	0	1	3	0	0	0	7	17			

地裁	平成18年 合計	平成19年 合計	平成20年 合計	平成21年												合計	総計
				1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月		
福岡	29	66	121	12	12	27	19	20	18	16	23	14	161	377			
佐賀	2	5	2	1	1	1	0	1	1	1	1	3	10	19			
長崎	3	6	5	1	3	0	2	2	0	0	0	1	9	23			
大分	4	15	10	3	4	2	2	0	3	2	2	0	18	47			
熊本	8	13	19	0	1	2	4	0	1	3	2	6	19	59			
鹿児島	5	8	14	2	0	1	1	2	5	4	1	1	17	44			
宮崎	5	3	5	1	0	0	1	0	0	2	2	2	8	21			
那覇	4	8	11	3	0	4	3	1	3	3	2	1	20	43			
仙台	16	35	32	1	4	6	6	3	3	5	4	4	36	119			
福島	9	7	8	0	1	0	2	0	1	2	1	2	9	33			
山形	5	8	7	1	0	1	1	0	1	0	0	0	4	24			
盛岡	2	8	8	2	2	0	2	0	1	1	0	1	9	27			
秋田	2	7	5	0	1	1	2	1	1	3	2	0	11	25			
青森	3	3	9	0	0	3	0	0	0	2	1	0	6	21			
札幌	34	49	69	5	6	4	4	4	9	10	6	14	62	214			
函館	6	3	8	0	3	1	1	0	0	0	1	3	9	26			
旭川	7	6	11	0	1	0	2	0	3	0	1	0	7	31			
釧路	2	5	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	4	13			
高松	3	2	3	2	1	0	1	2	2	0	1	0	9	17			
徳島	3	7	11	2	1	1	0	0	1	1	1	1	9	30			
高知	8	12	8	1	1	3	2	0	1	1	1	0	10	38			
松山	10	11	14	0	4	13	1	2	1	0	2	0	23	58			
総計	877	1494	2052	158	246	316	283	290	362	339	278	281	2553	6976			

(注) 件数は、平成21年11月9日集計による行政局調べの概数値である(平成18年は4月から12月の合計件数)。
 なお、大阪地裁の件数には、堺支部に申し立てられた1件が、横浜地裁の件数には小田原支部に申し立てられた1件が、それぞれ含まれている。

(出典) 名古屋地方裁判所：労働審判員研究会（平成21年11月24日）配布資料

資料（図7）名古屋地方裁判所の新受件の内訳

ただし、平成21年度の数値は10月までのもので速報値である。

	平成18年		平成19年		平成20年		平成21年	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
地位確認等	27	50.0%	44	39.6%	57	46.0%	98	46.0%
配転無効	2	3.7%	3	2.7%	4	3.2%	3	1.4%
賃金	16	29.6%	24	21.6%	17	13.7%	27	12.7%
退職金	1	1.9%	6	5.4%	3	2.4%	19	8.9%
時間外手当	2	3.7%	12	10.8%	17	13.7%	18	8.5%
解雇予告手当	1	1.9%	0	0.0%	2	1.6%	3	1.4%
損害賠償	3	5.6%	20	18.0%	19	15.3%	34	16.0%
その他	2	3.7%	2	1.8%	5	4.0%	11	5.2%
合計	54		111		124		213	

(出典) 名古屋地方裁判所：労働審判員研究会（平成21年11月24日）配布資料

資料（図8）名古屋地方裁判所の既済事件の内訳（終局事由別）

ただし、平成21年度の数値は9月までのもので速報値である。

	平成18年		平成19年		平成20年		平成21年	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
審判	5	16.7%	9	7.8%	11	9.6%	35	20.0%
調停	22	73.3%	99	85.3%	82	71.9%	125	71.4%
24条終了	1	3.3%	0	0.0%	1	0.9%	4	2.3%
取下	2	6.7%	8	6.9%	18	15.8%	10	5.7%
申立却下	0	0.0%	0	0.0%	2	1.8%	1	0.6%
合計	30		116		114		175	

（出典）名古屋地方裁判所：労働審判員研究会（平成21年11月24日）配布資料

資料（図9）名古屋地方裁判所の期日の回数

ただし、いずれも既済事件を対象としたもので、平成21年の数値は9月までに終局したものについてのものである。

	平成18年		平成19年		平成20年		平成21年	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0	1	3.3%	4	3.4%	11	9.6%	12	6.9%
1	2	6.7%	22	19.0%	36	31.6%	54	30.9%
2	10	33.3%	60	51.7%	35	30.7%	66	37.7%
3	17	56.7%	29	25.0%	32	28.1%	32	18.3%

（出典）名古屋地方裁判所：労働審判員研究会（平成21年11月24日）配布資料

資料（図10）名古屋地方裁判所の労働審判手続から訴訟手続への移行件数

ただし、平成21年の数値は9月までのもので速報値である。

	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
既済件数	30	116	114	175
うち審判件数	5	9	11	35
既済件数に占める割合	16.7%	7.8%	9.6%	20.0%
うち異議申立件数	4	4	7	19
既済件数に占める割合	13.3%	3.4%	6.1%	10.9%
うち24条終了件数	1	0	1	4
既済件数に占める割合	3.3%	0.0%	0.9%	2.3%
訴訟移行合計	5	4	8	23
既済件数に占める割合	16.7%	3.4%	7.0%	13.1%

（出典）名古屋地方裁判所：労働審判員研究会（平成21年11月24日）配布資料

・申立人（労働者）と相手側（会社）

強制力と迅速性を備えた労働審判の成果を上げるには、審議のための準備書面すなわち申立人の申立書と相手方（会社側）の答弁書がどれだけきちんと作成できるかが重要である。

そのためには代理人なしの本人申立てはきわめて困難な状況にあり、争点や証拠の整理、法律に基づいた議論が必要であり、代理人としての弁護士に手を借りざるを得ないのが実情である。そのため最低数十万円の弁護士費用がかかることになる。このように代理人は弁護士が原則であるが、成功報酬、着手金が高額となることを考え弁護士以外の代理人をどこまで認めるかが今後の課題である。

現在弁護士以外の代理人の場合は裁判所の許可が必要であり、将来的には労働審判員OBや労務担当役員、労働組合関係者が考えられる。

・労働審判員

初年度の平成18年、最初の労働審判員は全国で997名が任命され、名古屋地方裁判所では44名任命された。

労働側と企業側が半々で、任期は2年。年齢37才から69才まで、平均59.6才であった。女性も48名（4.8%）が任命された。

労働者側は連合から「35歳以上、社会人経験15年、組合役員経験10年」。使用者側は日本経団連により「企業の人事労務担当の役員や総務法務部長」との基準を決めて選考し、それぞれの推薦者から選ばれた。

1. 労働審判員の地位

(1) 身分

労働審判員は非常勤の裁判所職員であり、特別職の国家公務員である。

そのため、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するとともに、職務の遂行にあたっては全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(2) 経済活動・政治活動

身分が非常勤とされていることから、経済活動や政治活動については、例外的に制限は受けない取扱になっている。ただしその地位を利用しての選挙運動等は禁止されている。

また議員等の公職の候補者となった場合、立候補の届け日に、労働審判員を辞したことになる。

(3) 任命・所属・任期

労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で、労働者又は使用者の立場で、個別労働紛争の処理等に実際に携わった経験があり、その中で個別労働関係についての制度、実情や慣行等の知識を身につけた者で68歳未満の者の中から最高裁判所により任命される。特別に必要がある場合68歳以上の者も任命される場合もある。

所属は地方裁判所で、任期は2年で、再任は可能である。

(4) 欠格事項

つまり労働審判員になることができない者として 禁錮以上の刑に処せられた者
労働関係に関する法令に違反し、罰金の刑に処せられた者 公務員として免職の懲戒処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者 労働審判員として(ア)職務上の義務違反(イ)中立公平な立場や信頼を損なう等の行為が認められた場合

(5) 解任

欠陥事項に該当した場合、その他 心身の故障で職務の執行ができない場合 転居、転勤、健康上の理由、 その他公職の候補者となること等申し出により最高裁判所が認めた場合

(6) 除斥

労働審判員には、民事訴訟法の除斥の規定が準用される。つまり労働審判事件やその当事者との間に特別な関係がある場合、その職務執行から当然に排除される。

2. 労働審判員の心構え

(1) 中立公平性の確保

労使それぞれの知識経験を生かすためであり、それぞれの利益を代表することが期待されてはいない。

(2) 秘密の保持

労働審判委員会が評議を行うときは、安心して意見が述べられるように秘密とされ、労働審判員の任期が満了または解任した後も、評議の秘密、知りえた人の秘密の保持に留意しなければならない。そのため労働審判手続きは、原則非公開とされている。

(3) 労働審判員の立場の利用禁止

私的に紛争介入への禁止 肩書きを利用して法律相談に応じること、取材講演依頼に応じること 投書投稿等を行うこと

(4) 期日の優先

迅速な手続きを進行するには、速やかな期日指定が必要になる。そのため手続きの期日を優先的に考え、期日指定の環境を整える必要がある。

手続きの期日が指定された後は、その期日に出頭することを最優先に考えることが必要である。しかし台風のため交通機関が止まった、身内に不幸が起きた、病気になった等出頭できない場合、速やかに裁判所に連絡、指示を仰がなければならない。

(5) 法律知識、法的試行能力の習得

労働審判事件を処理していく中で、法律知識を身に付け、法律思考能力を高めることが大切である。

裁判所では年1回の労働審判員研修会が担当裁判官も参加して開催されている。

(6) チームワーク

事件処理にあたって、積極的に意見や疑問を述べることは大切だが、その前提として他の意見等に謙虚に耳を傾け、十分に理解することが必要である。

(7) 当事者の信頼

当事者から信頼を得ることが大切であり、時間の厳守 言葉遣い 服装に注意

(8) 裁判所への報告

刑事事件に関して取り調べを受けたり起訴された場合 交通法規違反、事故に遭遇した場合等 公職の候補者になる場合、立候補の届け日以降労働審判員としての職務が遂行できなくなる。

. まとめ

労働審判制度に先行して開始された平成13年10月の個別労働紛争解決促進法による総合労働相談・受付件数は年々増加し、平成20年には100万件を突破した。その中で紛争調整委員会の「あっせん」は、全国レベルで無料のあっせんを提供し、申請人である労働者または経営者が弁護士のサポートなくとも、自分の権利を主張し、和解のための対等な交渉を実現できるシステムとして機能してきている。

その理由は、平成19年10月時点での委員の本務は、弁護士57.2% 大学、大学院教授20.6% 社会保険労務士13.1% 行政経験者3.6%等の実務家の起用により紛争処理が適切に処理され、平成20年のあっせん申請受理件数は8457件に達し、毎年その処理実績を拡大し、労働紛争処理の重要な機能を果たしてきている。

一方「労働審判制度」は和解できない場合はそのまま裁判訴訟に移行する新しい労働紛争処理の制度として機能し、平成20年の受検数は2052件で、平成21年は3000件を超えそうである。

裁判では地位確認（解雇・雇止め）の紛争での金銭解決制度の導入については、2005年の労働契約法制研究会報告から引継ぎ、解雇は職場復帰問題であり金銭解決は認められていない。しかし労働審判の中では、解雇問題を金銭解決で和解することが多く、労働者、経営者ともに理解されてきている。そのことから労働審判が成果を上げ、評価されてきている理由のひとつである。

一方で審判を重く受け止める考えからすると、解雇が強引に金銭で解決の流れになってい

くことも心配される。

今後個別労働紛争の急激な増加の中で、その紛争解決方法には様々な手続きがあり、紛争の中味によって、その紛争処理機能を十分に生かし、すみわけをしながら、手続きすることが重要である。

労働審判にあつては、労働審判員が経験を重ねることにより、調整機能としての調停がもっとスムーズに処理され、問題解決に導かれると考えられる。

そのためには、個別労働紛争について、様々な制度を周知徹底させ、その問題にあった処理を的確に進めることが大切である。

参考文献・統計資料

「労働審判法」 高木清秀 東京教学社 平成16年12月

「労働審判員の手引き」 最高裁判所事務総局 平成20年3月

「労働法の新展開」 村田毅之 晃洋書房 平成20年9月

「労働紛争処理制度」 村田毅之 晃洋書房 平成19年3月

「労働審判制度」(第2版) 菅野和夫他 弘文堂 平成19年11月

「個別労働紛争解決促進法に基づく都道府県労働局の個別労働紛争解決制度の現状」労働基準平成21年10月 村田毅之 日本労務研究会

「平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況」 平成21年5月22日 厚生労働省

「平成21年度労働審判員研究会資料」平成21年11月24日 名古屋地方裁判所