

誰でもわかる労働審判

平成25年3月7日

弁護士 木村良夫

名古屋市中区丸の内 2-17-12-203

TEL052-218-3767 FAX052-203-2636

1 労働審判制度の創設

＝平成18年4月施行→労働審判法（以下、「法」という）

従来の個別労働紛争の裁判手続→民事訴訟（民事訴訟法）、仮処分（民事保全法）

民事訴訟→時間がかかる。権利義務関係の有無の判断しかできない

仮処分 →仮処分の本案訴訟化＝長期化、最終解決ではなく、民事訴訟が必要

↓

労働者が利用しやすい制度

法の目的＝個別労働関係の民事紛争に関し、その実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図る（法1条）

→専門性、迅速性、柔軟性、便宜性の要請

2 制度の運用状況

労働関係事件の新受件数

平成18年 全体3530 訴訟2153 仮処分500 審判877

平成20年 全体5006 訴訟2493 仮処分461 審判2052

平成22年 全体7074 訴訟3135 仮処分564 審判3375

↓

増加の要因

① 正社員以外の労働者の増加

e x. 正社員以外の労働者へのハラスメント問題

正社員の負担増によるメンタルヘルス問題

② 変化に対応した企業側の体制構築の遅れ

e x. 管理する側の認識不足、教育不足→解雇と雇止と区別

正社員以外の労働者に対する説明不十分

労働環境の変化に応じた企業側の研修体制の遅れ

③ チャンネルの増加

→労働審判制度の定着

平均審理期間→申立てから3カ月以内に終了が72パーセント以上

3 労働審判制度の概要

(1) 専門性の要請

=労働審判委員会→労働審判官（裁判官）1名、企業側代表1名、労働者側代表1名（法7条など）
→労働審判の手續を主宰し、判断を下す

(2) 迅速性の要請

① 労働審判の対象

→個別労働紛争に限る（法1条）

e x. 解雇、雇止、配転、賃金不払い、賃金減額、懲戒など

② 3回以内の期日の原則

原則として3回以内の期日で審理を終結させる（法15条2項）

↓

申立から40日以内に第1回期日を指定（規則13条）

↓

第1回期日＝当事者の陳述を聞いて、争点、証拠を整理し（法15条1項）、可能な証拠調べを実施し（法17条）、審理の終結をめざす（規則21条1項）

次回期日→第1回期日で審理を終結できない場合に指定（規則21条2項）

第2回期日→双方当事者は、第2回期日までに主張・立証を終了させる（規則27条）

迅速な手續に対し、当事者の協力を要請

→当事者は、早期に主張及び証拠を提出し、計画的か迅速な進行に努める（規則2条）

・書面（申立書、答弁書）の記載の充実

→申立の趣旨・答弁、理由、予想される争点、争点に関する重要な事実、争点ごとの証拠、交渉の経緯など

→審判官が、書面や証拠の提出期限を指定（規則19条）

③ 口頭主義

審理は、口頭主義を採用

→第1回期日までに提出できる書面は、申立書と答弁書に限る。

例外的に補充書面（規則17条1項）→口頭では分かりにくい事項

(3) 柔軟性の要請

① 調停

=労働審判委員会は、調停の成立による解決の見込がある場合は、調停を試みる（法1条）

→労働審判という一つの手続の中で、調停と審判が併存

↓

調停は、申立てにかかる権利関係だけでなく、それ以外の法律関係を加えることができる。

→労働審判委員会は、積極的に柔軟な調停案を提示する

↓

成立した調停調書は、裁判上の和解と同一の効力（法29条）

② 労働審判

＝労働審判委員会は、調停による解決に至らない場合、権利関係を踏まえた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（法1条）

＝権利関係を踏まえながら、柔軟な判断をする。

民事判決→権利関係の存否の判断をするだけ

Ex.解雇無効を主張して、労働者の地位確認を求めていれば、その有無を判断することしかできない。

労働審判→労働者の地位確認を求めていたところ、委員会が解雇無効と判断しても、金銭の支払いを命じられる。

↓

当事者に労働審判に対する不服がなく、2週間以内に異議申立がなければ、確定

＝裁判上の和解と同じ効力（法21条4項）

③ 手続の非公開

民事訴訟＝手続は、公開

→密室裁判の禁止

労働審判＝非公開

→当事者が本音を言えるようにして、柔軟な解決を目指す

(4) 当事者の便宜性の要請

① 労働審判の管轄（法2条）

労働者に便宜な裁判所に管轄を拡大

- ・相手方の住所地を管轄する裁判所 ＝民事訴訟
- ・当事者が合意した裁判所 ＝民事訴訟
- ・労働者が就業していた事業所の所在地を管轄する裁判所→労働審判

② 労働審判手続の代理人

原則は、弁護士代理

例外的に、弁護士でない者を代理人にする許可ができる（法4条但書）

③ 労働審判申立費用

→通常の民事訴訟の約半額

④ 労働審判における手続強制

労働局によるあっせん→参加は、強制されない

労働審判→参加を強制する

=欠席すると、申立人の言い分どおりの審判がなされること
がある。また、過料の制裁

↓

他方、労働審判に異議を申立てると、通常訴訟に移行するし、労働審判
委員会が労働審判が不相当と考えた場合、労働審判を終了させうる。

→労働審判申立時に訴え提起とみなす（法22条1項）

4 労働審判への対処法

(1) 労働審判申立は、金銭解決可能のサイン

・労働審判→調停による解決を目指す=話し合い解決が可能

→仮処分・訴訟であれば、和解による解決

・判決→話し合いによる解決ができなかったときの紛争解決の最終手段

ex.解雇をめぐる紛争

→解雇の有効性を争う側としては、解雇無効を主張する以上、当初から、
金銭請求を掲げることは困難。

↓

あくまで、職場復帰を求めるなら、訴訟を選択する

労働審判は、職場復帰を求めながら、金銭解決を視野に入れている

(2) 労働審判への対応→時間がない！

ex.ある労働審判事件の事例

H 2 3 / 8 / 2 5 労働審判申立

↓

H 2 3 / 9 / 1 4 裁判所が呼出状送付

↓

H 2 3 / 1 0 / 9 答弁書・照会書の提出期限

→ 2 5 日間

↓

H 2 3 / 1 0 / 1 9 第1回期日→変更不可・担当者同行

→ 1 0 日間

↓

H 2 3 / 1 1 / 1 6 第2回期日→調停成立

(3) 呼出状受領からの初期対応

① 呼出状を担当部署に回付する

→裁判所からの呼出状を支店が受領する可能性あり=本店に送れ

→本店の担当部署は、どこか

関係部署→総務部、人事部、法務部、所属部署

↓

- ② 担当部署を事前に決めておく必要→ex.裁判所から文書が来たら、すぐに
総務に送信しろ

(4) 担当部署の初動

- ・担当取締役ないし取締役会への報告
- ・社労士弁護士へ選定・依頼→顧問弁護士の有無や専門性
- ・関係部署の招集と社内の意見調整
→担当者の選定、書類管理の一元化

(5) 事実関係の確認と資料の収集

事実関係の確認は容易ではない→記憶のあいまいさ・自己保身

→紛争の関係者の確認→ヒアリング→文章化

↓ ↑

客観的資料の収集→客観的資料を重視する→書類の隠蔽・紛失がないか

↓ ↑

関連する労働法規・判例の調査

(6) 対応方針の決定

誰が決定するのか→社長か取締役会か人事部か

ex.取締役（会）→経営判断の原則

- ・当該状況下で事実認識・意思決定過程に不注意がなければ、取締役の裁量に委ねられる
→合理的な事実確認が行われたか
法令の調査・検討が行われたか
専門家の意見を参考にしたか

↓

判断の際に考慮すること

- ・個別事件としての合理的解決策か
- ・他の社員への影響はどうか
- ・企業の社会的責任からみてどうか
→マスコミ対策、企業イメージ

- (7) 手続きの流れの中で→予想外の実事の確認→（5）へ
和解への対応→（6）へ

↓

弁護士との意思疎通を十分に！

5 まとめ

リスク管理の手法は、民暴事件も労働事件も変わらない
事件後に教訓を活かす体制こそ重要

以上