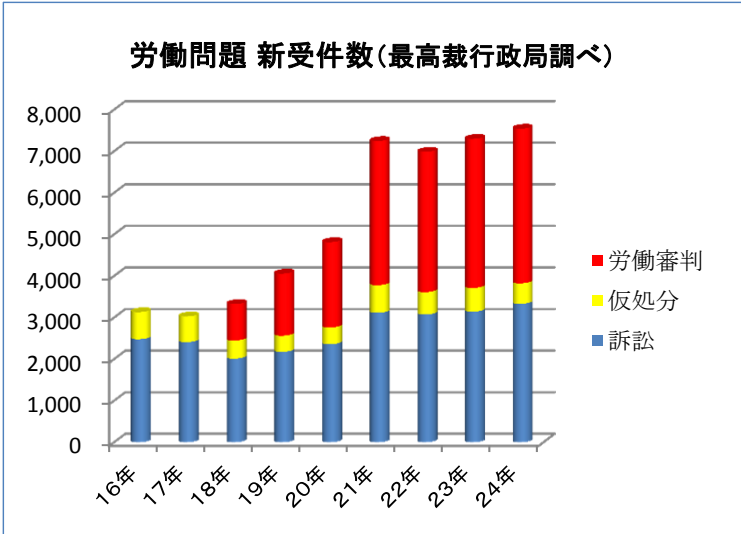


# 労働問題と労働審判制度

近年、日本における使用者と労働者の関係は大きく変化してきています。右肩上がりの経済を背景とした、終身雇用、年功序列に代表される労使協調の所謂日本型雇用は過去のものになりつつあります。それに伴い、使用者と労働者間の紛争は増加しています。

労働問題が発生すると解決には、たいへんな時間と労力を使った上に多額の金銭を支払うことにもなり、中小企業においては会社の存続さえも危うくなるケースもあります。労働問題から会社を守るためには、各法令を順守することは当然ですが、紛争が発生したときに従業員側が、解決の手段としてとる方法について事前に理解しておくことは、たいへん重要です。

ここでは、近年、使用者と労働者間の紛争の解決の手段として増加している**労働審判**について、制度の概要と使用者側が注意すべきポイントを述べてみます。



## 〔労働審判制度〕

**労働審判**は、年々増加する労働問題を、低コストで迅速に解決するために、平成18年に導入されました。使用者と個々の労働者との間に生じた紛争について、裁判所において調停の成立による解決の見込みがあるときにはこれを試み、その解決に至らないときには、労働審判を行う手続きです。

申立て件数は、年々増加し平成24年の申立て件数は、約37万件でした。これまでの訴訟手続きや仮処分手続きに代わり、労働者が、解雇や、賃金未払い、残業代の未払い等の解決の手段として労働審判を申し立てる事案は、増加傾向にあります。

労働者に審判を申し立てられた使用者は、労働審判に応じなければなりません。一般に労働審判を申し立てる労働者は、事前に十分な準備をした上で申立てます。他方、申立てられた使用者は、限られた時間内(申立てから第1回の期日まで40日以内)に、答弁書の用意などの対応を迫られることになります。

## 〔審判の対象となるもの〕

- ・解雇、雇止め、配転、降格等の効力を争う紛争
  - ・賃金、退職金、時間外手当、損害賠償などの請求に関する紛争
  - ・その他典型的な労働紛争以外の紛争
- など個人の労働に関する争いであれば、広く対象とされています。

## 〔審判の対象とならないもの〕

- ・労働組合の紛争
- ・公務員の身分関係に関する紛争
- ・セクハラ等で上司個人を相手方とする損害賠償請求や上司とのお金の貸し借りなど私人間の紛争

## 〔申立を受けた使用者側がしなければならないこと〕

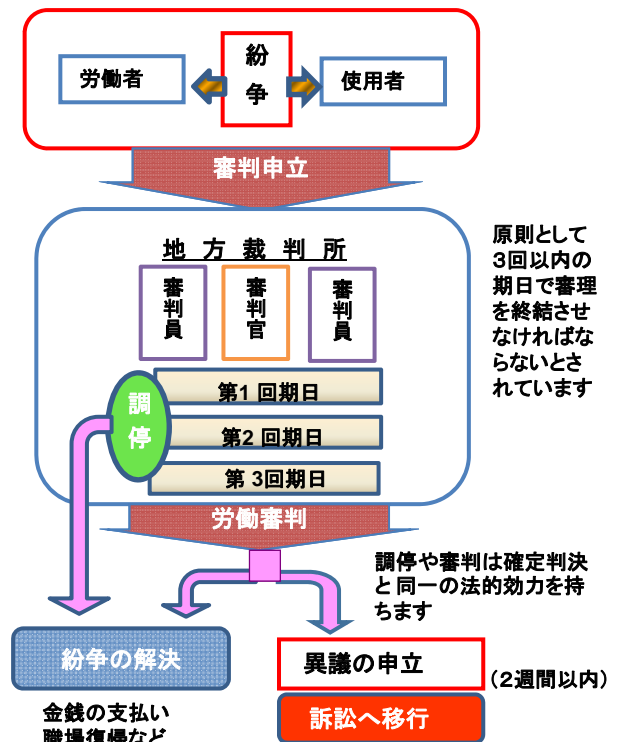
労働審判制度は、労働審判の申立てから**40日以内**に**第1回の期日**が設定されますので、実質約30日程度の準備期間しかありません。設定された期日は原則変更することができません。この期間内に、**答弁書、陳述書、証拠書類**の準備が必要です。代表者や担当役員などの決裁権のある当事者が出席しなければなりません。

## 〔答弁書〕

答弁書は良く準備された実質的なものである必要があります。答弁書に記載する事項は事件により異なりますが、一般には次のようなものです。

- ・申立ての趣旨に対する答弁
- ・争点に関する重要な事実
- ・申立て前に当事者間でされた交渉
- ・答弁を理由づける具体的事実
- ・争点ごと証拠
- ・その他の申立てに至る経緯

## 〔手続きの流れ〕



申立書が届いてから、約1か月の間に労働問題に精通し、指定された期日に出廷できる弁護士を見つけたうえで、労働者の主張を精査し、使用者側の主張を十分にまとめるには相当な困難があります。そのため、使用者側(特に中小企業)の準備が不十分のまま、労働審判が終わってしまうことが多いと言われています。答弁書において、いかに自己の言い分を説得的にまとめるか、資料を準備できるかにより、労働審判の結果が左右されると言っても過言ではありません。申立書が届いたら迅速に対応する必要があります。