



労働審判制度とは

労使紛争といえば、労働組合と使用者との集団紛争という時代もありましたが、労働環境や雇用形態等の変化に伴い、昨今では、解雇、賃金不払い、ハラスメント（いじめ・嫌がらせ）といった、労働者個人と事業主間の個別労働紛争が増え、民事訴訟に発展するケースも多くなっています。裁判になれば解決まで1年以上かかる場合もあり、事業主は多大な費用・時間・労力の負担を覚悟しなければなりません。このような背景を踏まえ、平成18年4月より、裁判所において、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とした労働審判制度が設けられています（労働審判法）。平成26年度は約3500件の申立てがありました。内容は、雇用関係の終了（解雇、雇止め）が最も多く、審理終結までの期間は平均2～3か月程度。労務管理対策のひとつとして、制度の概要を理解しておくのもよいのではないのでしょうか。

■労働審判委員会

労働審判の申立ては、原則事業主の事業所所在地を管轄する地方裁判所に設置されている労働審判委員会に申立書を提出して行います。労働審判委員会は裁判官である労働審判官と2名の労働審判員で構成され、労働審判官の指揮のもと3名の合議制により審理を進めます。労働審判員は労使関係に関する専門知識経験を有する者から裁判所が事案ごとに指定します。労働者側、使用者側の分野から各1名選任されますが、各当事者を代理するというのではなく、あくまでも中立かつ公正な立場です。

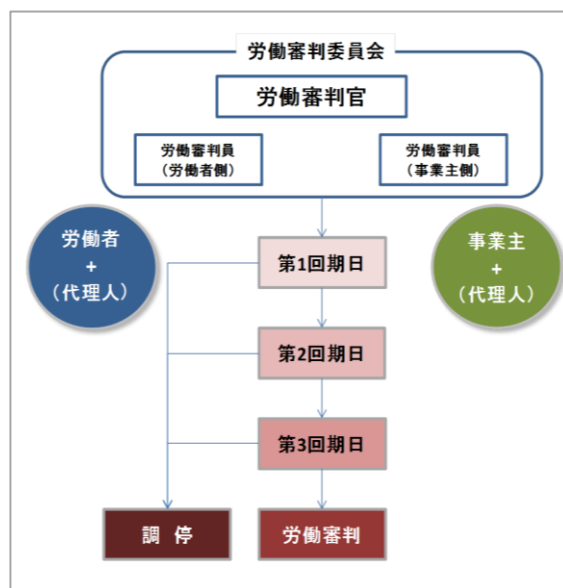
■迅速な審理手続き

原則3回以内の期日で審理を終結させます。申立人、相手方双方を出席させ、各々の言い分を聞き、争点を整理し、証拠調べをしていきますが、短期間で有効に進めるためにも、通常は弁護士等の代理人を立てます。但し、裁判のように代理人のみが出席することはできません。相手方当事者と面と向き合うことにはなりますが、裁判とは違い非公開で行われますので、プライバシーを守ることはできます。

話し合いの過程で、調停による解決の見込みがありそうな場合は、第3回期日を待たずとも調停を図ることもあります。調停の合意が成立すれば審理終結となります。

■労働審判と異議申し立て

第3回期日においても話し合いがまとまらない場合は、3人の委員の過半数意見により決定される労働審判が下されます。審判書には、権利関係の確認、金銭の支払い、物の引き渡し、その他財産上の給付等の内容が盛り込まれます。当事者は審判に不服な場合2週間以内に異議申し立てを行うことができ、その場合労働審判は効力を失い、事件は当該地方裁判所における民事裁判へ移行されます。異議申し立てがない場合は、労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有します。



知っておきたいミニ知識

行政による労使トラブル解決手段

労使トラブルの解決は労働基準監督署（労基署）へ、と思われる方も多いかと思いますが、労基署が取り扱う範囲は、労働時間、休日・深夜労働、時間外手当など労働基準法等の明確な法律違反に関する事案に限られます。労働者は職場内で法律違反があったときは労基署に申告することができます。労働基準監督官は事業所への立入調査や労働者、事業主への尋問等を行う権限をもち、必要に応じて事業主に是正勧告等の指導を行います。

いじめ、嫌がらせ、解雇といった様々な労使トラブルや育児介護休業、パートタイム労働に関すること等は都道府県労働局が対応します。労働局では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」等に基づき、個別労働紛争の防止と職場内での迅速な解決を図ることを目的として以下のようなサービスを無料で提供しています。

- ① 情報提供/相談・・・都道府県労働局雇用環境均等部（室）、労基署等に設置された総合労働相談コーナーにて、労働問題に関する情報提供や相談員による相談対応を行い、労働者と事業主の自主的解決を促します。法令を正しく理解することが、適切な労務管理や労働問題防止に役立ちます。
- ② 助言/指導・・・都道府県労働局長は紛争当事者の双方または一方から援助を求められたときは、双方の自主的解決に向けた助言、指導を行います。必要に応じて、専門知識を有する第三者の意見を聴くこともあります。
- ③ あっせん・・・都道府県労働局内に設置されている紛争調整委員会では、当事者の申立てがあり必要と認められるときは3名のあっせん委員によるあっせんを行います。委員は弁護士、大学教授、社会保険労務士等労働関係に関する専門知識を有する第三者で、中立公正な立場であっせん案を提示します。あっせん案が受諾されれば、民法上の和解契約の効力を持ちます。