

# 裁判所まで ひとつ跳び

解雇、賃金未払いなど労働者と使用者間の争いを解決するため、平成18年4月から労働審判制度が運用されています。

この労働審判制度を利用することにより、従来の通常の裁判手続によるよりも、より早く、それぞれの争いの実情に即した解決が図られるようになりました。当事務所では、これまで労働審判事件はあまり取り扱っていませんが、参考までに、労働審判制度を利用した場合、労使間の争いの解決までにはどのように手続が進行していくのかを、会社に解雇されたという事例をもとにまとめてみました。



ていませんが、参考までに、労働審判制度を利用した場合、労使間の争いの解決までにはどのように手続が進行していくのかを、会社に解雇されたという事例をもとにまとめてみました。

### 4 申立

8月25日

管轄：相手方の住所地、居住地、営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所に申立てを行ないます。

申立てにあたっては、申立書や証拠資料の他にも必要となる書類もあり依頼者の方に収集をお願いする場合があります。印紙や郵便切手などの用意をします。

申立人は勤務態度に問題があるため、会社としてはこれ以上申立人の雇用を継続することは困難と判断しました。

分りました、争点としては、申立人の勤務態度に問題があったのか無かったのかということですね。次回の期日には、申立人本人と相手方の社長から直接話を聞くことにしましょう。

会社が解雇理由としていることは、事実ではなく、解雇は無効であると主張します。

審判官

相手方 代理人

相手方 社長

第1回期日 9月25日

弁護士

弁護士

弁護士

依頼者

事務局

### 5 第2回期日

10月25日

それでは、次に話し合いによる解決ができるかどうか試してみましょう。どうしてもこの会社に復職したいのか、金銭的な解決も考えるのか、検討してきてください。

彼の上司からは、いろいろと問題がある旨の報告を受けていたのですが...

入社してから解雇と言われるまで、真面目に仕事をしてきたつもりです。

次回、話し合いによる解決ができるかも知れませんが、この会社に戻ることを希望しますか、それとも金銭的な解決もお考えですか？

知人の会社に再就職できるかもしれません。ただ、この就職活動中の生活があるので、給料の〇か月分をもらえれば、話し合いによる解決も良いと思います。

相手方 社長

審判官

弁護士

依頼者

### 6 第3回期日

11月25日

相手方から申立人に対し、給料の〇か月分を支払うことで調停成立といたします。

その条件であれば、仕方が無いと思います。

金銭的解決を希望します。

ありがとうございます  
ございました

相手方 社長

審判官

弁護士

依頼者

依頼者

依頼者

# START

## 1 法律相談

8月1日

雇用者（会社）は、合理的な理由が無いにも関わらず一方的に被雇用者（労働者）を解雇することはできません。会社を相手方にして労働審判を申立て、解雇の無効を主張すると良いでしょう。また、雇用者は解雇について解雇理由を明示する義務がありますから、会社から解雇理由を記載した書類を提出してもらってください。

私は、従業員10人ほどの精密機械製造会社に3年間勤めていましたが、先日、突然社長室に呼び出され、解雇を言い渡されてしまいました。

妻と2人の子供の生活もあり、本当に困ってしまっています。どうすればよいでしょうか。

依頼者



労働審判制度とは、解雇や給料未払い等の労働上のトラブルについて、裁判官である労働審判官と労働問題の専門家である労働審判員2名で構成される労働審判委員会が、3回以内の期日で双方の言い分を聞いて審理し、話し合いによる解決を試み（調停）、これができなければ審判という解決案を提示する制度です。調停の内容や確定した労働審判には、裁判上の和解と同様の効力があり、これに基づいて強制執行を申し立てることもできます。

## 3 申立の準備・打ち合わせ

8月20日

これまでの私の会社での勤務状況を自分なりに整理したメモを作ってきました。また、取引先の会社の人や同僚も私の勤務態度を知っていますので、必要があれば証言等してくれるということでした。

依頼者

## 2 委任契約締結

8月10日

分りました。それでは、あなたの代理人として事件に着手しますので、委任契約書を作成します。これから必要書類を準備し、打ち合わせをして、できるだけ早く申立をしましょう。

依頼者

会社の解雇理由を見ると、私が職務時間中に私用ばかりしていたり、居眠りをしたりして、職務の懈怠がはなはだしいとされています。しかし、このようなことは全く身に覚えがありません。半年前から、直属の上司である部長（社長の長男）とうまく行かなくなり、社長に対して虚偽の報告がなされているような気がするのですが...

依頼者

労働審判は、3回の期日での解決を予定しているため、こちらの言い分を分かりやすく記載した申立書を準備し、争点を明確にしなければなりません。

弁護士

当事務所の労働審判申立のための弁護士費用は21万円となります。必要書類の収集や印紙購入のための費用は別途お預かりすることになります。

なお、急な解雇や賃金未払いという事情から、弁護士費用を準備することが難しいことも考えられますので、その場合には、司法支援センターの費用立替援助を受けることをお勧めします。

弁護士

## Q & A

- Q** 3回の期日で話し合い（調停）が成立しなかった場合にはどうなるのですか。  
**A** 第3回目の期日までに話し合いによる解決がつかなかった場合には、審理は終了となり、審判手続に現われた事情を考慮して労働審判が行なわれます。労働審判に対して2週間以内に異議が出されなかった場合には、審判が確定し、裁判上の和解と同じ効力が生じることとなります。
- Q** 言い渡された審判の内容に不満がある場合にはどうすればよいのですか。  
**A** 労働審判の内容に不服がある場合には、裁判所に対して異議の申立てをすることができます。異議申立がなされると言い渡された労働審判は効力を失い、通常の民事訴訟手続により紛争の解決を図ることとなります。
- Q** 労働審判制度を利用した場合、事件の解決までにどのくらいの期間がかかりますか。  
**A** 労働審判の審理は原則として3回までとされています。申立後40日以内に第1回期日が開かれ、第2回期日、第3回期日はそれぞれ1か月の間隔があげられることになっていますので、申立後3~4か月程度で審判が出されることとなります。第3回期日の前までに話し合いが成立すれば、それより早い期間で解決が図られることとなります。
- Q** 解雇された場合の他、どのような場合に労働審判制度が利用できますか。  
**A** 賃金の未払いや退職金の請求、配転、出向、懲戒処分といった労働条件に関する争いの解決のために利用することが考えられます。また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどによって身体的・精神的な損害を受けたとして損害賠償を請求する場合などでも利用することは可能です。