

2018年4月

従業員から労働審判を申立てられた場合の対応

日本の労働審判制度は、平成18年4月にスタートしましたが、利用件数は年々増加しています。日本で従業員を雇用する外資系企業においても、従業員から労働審判を申し立てられ、ある日突然申立書の送達を裁判所から受けることが考えられますので、日本の労働審判とは何かを理解した上で、後述のような労働審判制度のタイトなスケジュールを加味し、どのような対応を行うべきかをあらかじめ理解しておくことが重要といえます。本稿では、日本でビジネスを行う外資系企業向けに、日本の労働審判制度の概略を説明し、従業員から申立てを受けた場合の初動対応について説明いたします。

1 労働審判制度の概略

(1) 概略

労働審判制度は、企業と個々の労働者の間の権利義務に関する紛争を対象として調停と審判を行う手続きです。

日本では、訴訟提起前に必ず労働審判の申立てをしなければならないというのではなく、労働審判を利用するか否かは当事者が選択することができます。

また、労働審判手続では、代理人弁護士を必ずつけなければならないわけではないため、労働者本人が弁護士を付けずに労働審判を申立てるケースも多々あります。

労働審判制度では地方裁判所において、裁判官1名と労働関係の専門的知識・経験を有するもの2名（労使それぞれから1名ずつですが、必ずしも弁護士など法律職にあるものとは限りません。また、当事者は、審判員を指名・選択することはできません。）によって構成される合議体（労働審判委員会）が審理を行います。

(2) 審理期間

労働審判は、原則として3回以内の期日において、審理を終結しなければならないとされており、スピーディーな紛争解決手続と位置づけられています。労働審判手続の平均審理期間は74.8日とされており、地裁段

階での労働関係通常訴訟事件の平均審理期間の14.3か月と比較しても、労働審判を利用した場合には、早期の紛争解決が期待できるといえます。

(3) 答弁

労働審判手続は上記のようなスピーディーな手続きであり、原則として第1回期日は、申立てがなされた日から40日以内に指定されなければならないとされています（規則13条）。また、第1回期日までに主張や証拠書類を提出しておくことが重要であり、やむを得ない事由がある場合を除き、補充的な主張や証拠書類の提出は第2回期日までに提出しなければなりません（規則27条）。申立てを受けた相手方は、答弁書を裁判所に提出し、その中で、申立ての趣旨に対する答弁、申立書に記載された事実に対する認否、答弁を理由づける具体的な事実、予想される争点及び争点に関する重要な事実、予想される争点ごとの証拠等を記載する必要があります。

（後述のとおり、第1回期日から調停が行われることが通常であるため、それまでに労働審判委員会に事案の内容をきっちり理解しておいてもらう必要もあります。）そのため、従業員から予期せず労働審判が申立てられた場合、相手方となる会社側から主張・証拠を提出するための準備期間がかなりタイトである点注意が必要です。

一方で、労働審判制度は、争点が複雑な紛争については、適しておらず、審判委員側が、労働審判手続に適していないとして手続きを終了させる場合もあります（法24条）。

(4) 調停

労働審判手続においては、調停の成立による解決の見込みがある場合には調停を行うとされており、調停が成立した場合には、裁判上の和解と同一の効力を有します（成立後に和解内で定められた内容に不履行があった場合、調停をもとに強制執行を行うことができることとなります）。労働審判事件の約7割が調停により終了しています。実務上は第1回期日から調停が行われるのが通常です。

【執筆者】

西 正孝
パートナー 弁護士
(日本・NY州・CA州)
【メール】 MShitanishi@kitahama.or.jp



本ニューズレターは法的助言を目的するものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニューズレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニューズレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニュースレター係
(TEL: 06-6202-1088 E-mail: newsletter@kitahama.or.jp)

〔大阪〕 北浜法律事務所・外国法共同事業
〒541-0041 大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル
TEL 06-6202-1088 (代) / FAX 06-6202-1080-9550
〔東京〕 弁護士法人北浜法律事務所東京事務所
〒100-0005 東京都千代田区丸の内 1-7-12 サピアタワー14F
TEL 03-5219-5151 (代) / FAX 03-5219-5155
〔福岡〕 弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所
〒812-0018 福岡市博多区住吉 1-2-25
キャナルシティ・ビジネスセンタービル4F
TEL 092-263-9990 / FAX 092-263-9991
<http://www.kitahama.or.jp/>

労働審判手続では、期日において、後述の通り労働審判委員から会社担当者に対して細かい事実関係について直接質問が行われる場合があり、また調停を成立させるための条件などその場で迅速な判断が求められることがあるため、事実関係を十分理解している会社担当者及び和解を行うための判断権限を有する会社担当者の出席させることが好ましい場合が多く、また労働審判委員からかかる会社担当者の出席を要請されることもあります。会社担当者は、期日に出席した際の労働審判委員からの事実関係についての質問に備えて十分に事前準備を行っておく必要があるといえます。（但し、訴訟手続における証人尋問のような厳格な形式ではなく、労働審判委員からフランクに意見を聞かれます。）

(5) 審判

当事者の意見が整わず、調停によって紛争を解決できないときには、最終的に審判が下されることとなります。審判では、金銭支払い等財産上の給付を命じるほか、その他紛争の解決のために相当と認める事項を定めることができます。

当事者が審判を受諾すれば、審判は裁判上の和解と同一の効力を持つこととなりますが、いずれかの当事者から異議の申立て（労働審判の告知を受けた日から2週間以内）があれば、労働審判は失効し、訴訟手続に自動的に移行することとなります（労働審判申立書が訴訟手続における訴状とみなされます。ただし、実務上は、申立書だけで手続が進むことは少なく、訴状に代わる準備書面を提出させる運用がとられていることが多いように思います）。訴訟手続に移行した場合、判決が出て、敗訴当事者が上訴を行う可能性があり、理論上は、地方裁判所、高等裁判所、最高裁判所の3審を経る可能性があります。そのため訴訟手続に移行した場合には、訴訟手続中に裁判所を交えて裁判上の和解が行われることもあります。労働審判を利用して解決する場合と比較して、紛争が長期化することが予想される点に留意が必要です。（労働審判と訴訟第1審の平均審理期間の比較は前述の通り。）

また、訴訟手続は公開の法廷で行われるため、会社名や事案の詳細が公になってしまう可能性が高まる点にも留意が必要です。

労働審判手続が申し立てられた場合であっても、申立てを受けた相手方の労働審判への参加は強制的なものではないため、申立てをされた相手方は、労働審判に参加しないことを選択し、手続に欠席することも可能です。ただし、申立てをされた会社側が労働審判に欠席した場合、通常は、最終的に労働審判委員により審判が下されます（通常は、申立人の主張・立証を踏まえ、申立人の求めに応じた審判が下されることが多い）ので、訴

訟を指向するとしても、通り一遍でもいいので、主張、証拠を提出するのが無難といえます。会社側は上述のとおり、審判に対して異議を申し立てることが可能であり、その場合、訴訟手続に自動的に移行することとなります。

(6) 労働審判手続の一般的な流れ

以上を踏まえ、労働審判手続においては一般的に以下のような流れで進むことが多いといえます。

- ・第1回期日：労働審判委員が争点整理と必要な証拠調べを行い、評議をして心証を固め、当事者に調停案を提示して積極的に調停を試みる（調停案の提示は2回目以降に行われることもある）。
- ・第2回・第3回期日：積極的に調停を試み、調停が成立しなければ労働審判を出す。

2 労働審判制度を利用するメリット・デメリット

以上を踏まえると、労働審判手続を利用することのメリット・デメリットは以下の通りに整理できます。

メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・法律上の請求のみに限らず、柔軟な紛争解決が可能。 ・労働審判手続は訴訟手続と異なり原則非公開の手続きであり、紛争の詳細が公になることなく解決を行うことができる。 ・3回の期日で審理が終結し、早期の紛争解決できる可能性がある。
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・双方が労働審判手続に参加して最終的に審判が出されても、当事者が同意しない場合には、結局訴訟手続に移行することになり、労働審判にかけた労力が無駄になる可能性がある。 ・労働審判での解決を目指す場合、主張や証拠の提出を、第1回期日までに行っておくことが重要であるが、申立てから期日までの期間がタイトであり、準備期間が限られている。

3 労働審判手続を提起された場合に何を行うべきか

従業員から労働審判の提起を受けた場合、まず、労務を専門にし、日本の労働審判の経験を有する日本の弁護士に相談を直ちに行い、労働審判手続を利用することのメリットを踏まえ、労働審判に積極的に対応するかどうかの対応方針を決定する必要があります。

上述のとおり、紛争を長期化させずなるべく早期に解決したい場合や、紛争が裁判手続で公になることを避けたい場合には、労働審判手続に積極的に対応する方が会社側にとってもメリットがあるといえます。

そして、会社が労働審判手続に積極的に対応する場合には、上述の通り期日までかなりタイトなスケジュールであるため、会社側として適切な主張・証拠の提出を行



うために、できる限り早期に適切な弁護士に委任し、資料や主張の取りまとめを行うなど、第1回期日までに十分な答弁書を提出することができるように、また、会社担当者が労働審判委員からの事実関係についての質問に十分に対応できるように、打ち合わせを行う必要があります。

外資系企業において注意が必要な点としては、日本の労働審判における提出書面は、委任状や、答弁書などすべて日本語である必要があります。日本語以外の文書の場合は翻訳を添付する必要があります。そのため、外資系企業内において、弁護士が作成した日本語の文書を提出前に社内での確認する必要がある場合や、日本語以外の言語で作成された社内資料を労働審判手続きにおいて証拠として提出する必要がある場合には、これらを日本語に翻訳するために必要な時間も踏まえて、申立て後直ちに弁護士とコミュニケーションを開始する必要がある点が挙げられます。

また労働審判手続きに参加する場合、積極的に調停が行われることから、調停案が出された場合に、これに対して社内において意思決定を迅速に行うことができるようにしておく必要があります。必ずしも期日のその場にて調停受諾の可否を決定しなくてもよい場合もありますが、原則として労働審判が3回の期日で終了することを想定している点を踏まえ、事前に可能な限り想定される調停案を想定して迅速に意思決定を行う準備をしておく必要があります。