

## 基礎から確認ワークルール(11) ー紛争解決手段に関する基礎知識ー

本号は「基礎から確認ワークルール」第11回目で、今回が最終回となります。  
 第11回目は、「紛争解決手段に関する基礎知識」として、代表的な紛争解決手段（あっせん、民事訴訟と仮処分、労働審判）とその特徴をご紹介します。

### 労働局によるあっせんの基礎知識

Q 1. 先月、職員Bから退職届が出され、受理しましたが、そのとき、Bは上司Cからパワハラを受けたことが退職の原因だと話していました。後からわかったことですが、Bは、退職前に「北海道労働局」というところにパワハラの相談に行っていたようです。

このたび、北海道労働局から当法人に対して、Bからの申請による「あっせん」開始通知というものが届きました。

通知が届いた労働局の「あっせん」とはどのような手続なのでしょう。

A. 設問の「あっせん」とは、各都道府県の労働局に置かれている紛争調整委員会が指名したあっせん委員3名（弁護士や大学教授など）による紛争解決手続であり、同委員が当事者の間に立って話し合いを促進することを目的とする手続です。

この手続では、申請を受けた側（被申請人）が参加を強制されることはなく、参加しないことも可能です。

被申請人があっせんに参加する場合、あっせん期日（原則1回・非公開）において、あっせん委員が個別に当事者双方から主張や意見を聞き、何らかの合意解決に向けた調整をします。その結果、双方が合意に至った場合には、当該内容で合意文書が取り交わされ、和解が成立することになります。

被申請人が手続に参加しない場合や、参加したものの和解に至らないなど紛争解決の見込みがない場合には手続は打ち切られます。

設問の場合、まずは「参加」「不参加」を判断することになりますが、あっせんでの和解により解決金を支払う場合には、被申請人としては一定の金銭負担（ただし、裁判上の手続に比して解決金額の水準は低い場合が多いようです）がデメリットとなります。しかし、他方で、迅速な解決が可能となるというメリットがありますので、これらのメリット・デメリットを慎重に検討し、判断する必要があります。

### 民事訴訟と仮処分の基礎知識

Q 2. 職員Dは、勤務態度があまりに悪く、繰り返しの指導にもかかわらず改善しなかったことから、先月末日をもって解雇しました。

しかし、このたび、Dの代理人という弁護士から「解雇を撤回せよ。撤回しない場合は地位確認と賃金を請求すべく札幌地方裁判所に訴訟を提起する」との内容証明郵便が届きました。

今回の解雇は正当と考えていますので、撤回はせず、Dとは争うこととなりますが、訴訟がどのように進むのか教えてください。

A. まず、設問のような解雇の事案において、解雇に納得しない労働者は、解雇が無効で職員としての地位がなお存続していることと、解雇後の賃金（解雇が無効となれば、解雇後も賃金をもらっていたこととなります）を請求することになり、そのような内容の訴えを裁判所に提起することになります。そして、このような内容の「訴状」が裁判所から被告に届いたところで民事訴訟手続が始まります（訴えた側を「原告」、訴えられた側を「被告」といいます）。

被告は訴状に対する「答弁書」を提出し、その後は、裁判所において、原告被告双方が主張と証拠を書面を出し合うなどして手続が進み、その途中で話し合いによる合意ができれば「和解」ということになり、他方、和解ができない場合は、必要に応じて証人尋問を行うなどして「判決」に進むということになります。この点、労働関係の民事訴訟のうち61.5%が和解によって解決しています（平成28年の状況（以下同じ））。

そして、解決までの期間ですが、労働関係の民事訴訟が終わるまでの平均審理期間は14.3ヵ月、平均審理回数（裁判期日の回数）は8.5回となっており、解決まで時間を要することが多くなっています。

また、訴訟手続では双方に代理人が就くことがほとんどであり(労働関係訴訟で双方代理人選任の割合は83.9%)、その場合、証人尋問などの場合を除いて、期日における裁判所への出頭は代理人だけでも構いません。もっとも、主張すべき事実がどのようなものか、提出すべき証拠としてどのようなものが存在するかなどについては、期日間において代理人と当事者で打ち合わせを行う必要があり、その点で時間と労力をかけなければなりません。

なお、設問のように、解雇が争われているケースでは、訴訟に先行して「仮処分」という裁判手続が行われる場合があります。これは、前述のとおり、訴訟による解決に至るまでは時間を要することから、訴訟による確定的な判断に先立って、暫定的に「仮」の判断をもらうための手続です。この仮処分で解雇無効と判断されれば、訴訟で争っている間、暫定的にでも労働者に雇用契約上の地位が認められることになり、使用者はその間(もしくはそのうち一部期間)、賃金を支払わなければならないこととなります。

#### 労働審判の基礎知識

Q 3. すでに退職した職員Eは、退職後、残業代の未払いがあると主張してきました。これにつき、Eの代理人と交渉をしてきましたが、解決はできませんでした。そうしたところ、裁判所から当法人宛てに、Eから労働審判手続が申し立てられた旨の通知とEからの「労働審判手続申立書」が届き、そこには、答弁書提出期限が2月10日、第1回期日が2月17日との記載もありました。

今回申し立てられた労働審判手続というのは、どのようなもので、当法人はどのように準備すればよいのでしょうか。

A. 労働審判手続は、平成18年から始まった裁判所における紛争解決制度であり、その大きな特徴(民事訴訟と異なる点)は以下のとおりです。

- ①裁判官のみによる審理ではなく、裁判官1名と労働審判員(労使それぞれ1名の専門的知識を有する民間の委員)が、労働審判委員会を構成し、審理を行う。
- ②原則3回以内の期日で迅速に解決される(労働審判の平均審理期間は79.1日(約2~3ヵ月))。
- ③当事者の互譲による紛争解決が中心であり、調停による解決が図られる。その結果、調停の成立割合が高い(調停成立率は72.4%)。
- ④訴訟のように書面提出が中心ではなく、期日における口頭でのやりとりが中心となり、代理人だけでなく、関係する当事者も期日に出頭する必要がある。

②のとおり、労働審判では迅速に手続が進められるため、第1回期日における主張・立証が非常に重要となります。そのため、設問のように、労働審判申立を受けた場合には、できる限り早急に弁護士に相談するなどした上で主張や証拠について準備を行い、指定された答弁書提出期限(設問では2月10日)までに答弁書を提出するとともに、第1回期日(設問では2月17日)に関係者が出頭できるよう(上記④参照)スケジュールも確保する必要があります。

審理を進めた結果、労働審判委員会の心証が開示され、双方が譲歩するなどして、調停が可能となった場合には調停成立となり、手続は終了します。他方、調停が成立しない場合には労働審判委員会による「審判」が下されます(例外的に、労働審判手続による解決が不適当な場合には調停も審判もなされず終了となる場合があります)。もっとも、この審判を受諾できない当事者は2週間以内に異議を出すことができ、その場合は通常の訴訟に移行し、通常訴訟の手続において改めて審理されることとなります(Q2参照)。

本コーナーでは、今後取り上げて欲しいテーマについて会員の皆さま方のご意見をお待ちしております。下記宛先にメール・Fax・郵送にてお寄せください。

弁護士法人矢吹法律事務所  
札幌市中央区南1条西12丁目322番地  
E-mail: jim@yabuki-law.jp  
FAX: 011-271-0564