

# 社員からの 法律トラブル 相談室

第12回

## 労働事件の解決～交渉から裁判まで

弁護士 小川英郎



今回は、労働契約を巡る問題として、解雇（各論）を取り上げました。今回は、労働事件の解決を取り上げます。

### ① 年間約7,000件が裁判所に

労働問題にかかわる個別紛争は、増加傾向にあります。厚生労働省が毎年発表している「個別労働紛争解決制度施行状況（2011年度）」によれば、全国約300カ所に設置されている総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談件数は、110万9,454件に上り、このうち、法的な紛争と考えられる民事上の個別労働紛争に関する相談も25万6,343件を記録しています。内訳をみると、解雇に関する相談が18.9%で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」（15.1%）、「労働条件の引下げ」（12.1%）となっています。しかし、実際に行政機関や裁判所にまで紛争が持ち込まれる件数はまだまだごく一部にとどまっています。

裁判件数は、1997年以降増加傾向にあり、2004年度に2,519件と当時の過去最高を記録しました。その後、いったん減少したものの、2007年度からは再び増加に転じ、2011年度は3,170件となっています。内訳では、賃金・退職金の請求が1,718件で最も多く、解雇事件の893件が続いています。労働者が解雇を争うときに、裁判中の生活を維持するために、賃金の仮払いを求める仮処分命令の申立事件は、かつては解雇事件手続きでは定番でした。しかし、労働審判制度が導入されてからは、減少傾向にあります。仮処分命令の申立件数は、2002年の768件がピークで、2011年は560件でした。

これに対して、労働審判事件の件数は、制度開始以来順調に伸びています。制度開始の2006年度は877件でし

たが、2011年度は3,586件と過去最高を記録しました。本裁判、仮処分、労働審判を合わせると、おおむね年間7,000件の労働事件が裁判所に係属していることとなります。25万件の個別労働紛争を前提とすると、まだまだ泣き寝入りしている労働者が多いといえます。

### ② 各種手続きの特徴

#### (1) 自主交渉

労働紛争を解決するルートは実にさまざまです。まず、当事者同士での交渉から始まることが多いでしょう。問答無用の解雇事案などは別ですが、賃金についても、雇用についても、使用者と労働者が話し合っ、一定の自主的な解決に至ることは少なくありません。その過程で弁護士など法律の専門家のアドバイスを受けることも有効です。弁護士も多くのケースで労働者からの相談に乗りながら、交渉をサポートしています。

#### (2) 行政機関の利用

行政機関を利用することも労働者にとっては、コストがかからず迅速で使いやすいといえます。各都道府県労働局で労働局長の助言・指導を申し出たり、紛争調整委員会や労働委員会のあっせん手続きが使えます。ただし、これらの手続きには強制力がないので、使用者が助言・指導に従わなかったり、あっせん手続きに応じない場合にはより強力な手段が必要となります。

#### (3) 労働組合を通じた交渉

労働組合を通じた解決も重要です。企業内に労働組合があり、その組合員であれば、まずは労働組合に相談することになります。ただし、労働組合の組織率は非常に

低く（17.9%〈労働組合基礎調査（2011年）、2012年6月30日現在〉）、特に中小零細企業ではほとんど組織がありませんので、このような場合は、個人で加盟できる合同労組（ユニオン）に加入して、交渉をすることも考えられます。労働組合は、憲法・労働組合法によって、団体交渉権や団体行動権を与えられています。使用者は、労働組合からの団体交渉の申し出を正当な理由なく拒否できません。ただし、労働組合は「1人はみんなのために、みんなは1人のために（One for all, All for one）」の原則で運営されています。自分のことだけではなく、他の仲間のためにも活動することが求められますので、自分さえよければいいという態度ではうまくいきません。

### ③ 司法手続き

#### ア 労働審判

いまや最もポピュラーな手続きとなったものが、労働審判です。各地方裁判所が管轄しています（支部では立川支部と小倉支部のみ）。この手続きの最大の特徴は、プロの裁判官である労働審判官1人と民間から選出された労働審判員2人の合議制で審理を進める点にあります。労働審判員は、労働組合の経験者や企業で人事・労務を担当した人から選ばれ、労働現場の実情を踏まえて、労働審判委員会が事案に即した解決策を検討します。

労働審判は、申立てから40日以内に第1回の期日が行われ、3回以内に手続きを終える決まりですから、通常の訴訟に比べると迅速な手続きだといえるでしょう。調停で解決する割合が約7割程度と高いのが特徴です。また、調停が成立しない場合は、裁判の「判決」と同じように「労働審判」が出されますが、これに不服がある場合は、当事者は異議を出すことができ、そうすると通常の裁判に移行します。

したがって、最初から調停の可能性がまったくないような事案の場合は、労働審判は向いていません。また、原則3回の短期審理ですので、複雑困難な事案も労働審判には不向きとされています。逆に、複雑困難な案件でも話し合いの素地がある場合には、労働審判を選択することも十分可能です。

#### イ 裁判

労働審判は、どうしても金銭解決に流れやすいため、たとえば、解雇されて現職復帰を目指す場合などは、最初から通常の裁判を選択することが多いでしょう。かつては、労働裁判は、時間がかかる裁判類型の典型とされていましたが、いまではそのようなことはなく、おおむね1年から1年半程度で一審の判決が出ます。裁判の場合は、労働審判と異なり、まずは双方が主張を尽くすため、準備書面と証拠を交互に出し合う手続きがあり、その後、証拠調べ（証人尋問等）を行って判決に至ります。また、裁判中に和解交渉が行われて、解決することもあります。

#### ウ 仮処分

解雇・退職事件の場合の地位保全と賃金仮払い仮処分が典型です。労働審判手続きが導入される前は、解雇事件については仮処分を出すことが一般的でしたが、前述のとおり、いまでは労働審判に取って代わられつつあります。ただし、あくまで職場復帰を目指したり、社会的な問題提起をするために通常の裁判を選択する場合は、裁判中の生活を維持するために仮処分をあわせて行う必要があります。仮処分手続きは、労働審判と異なり、双方が本格的な主張立証を行いますので、かなりしっかりと法的判断（仮処分決定）を早期に得ることができます。また、手続きの過程で、話し合いによる解決に至ることも珍しくありません。

手続きの選択は専門家に相談し、解決の方向性にに応じて決めていくことが重要です。

本連載は今回をもって終了します。長い間のご愛読ありがとうございました。（編集部）



●小川英郎（おがわひでお）

1962年生まれ。京大法学部卒業。共同通信社勤務を経て、1997年弁護士登録。日本労働弁護団所属（常任幹事）。日弁連貧困問題対策本部事務局次長。解雇、賃金請求（割増賃金請求）、過労死・過労自殺の行政取消訴訟など、労働事件を主に手がける。著書に、『問題解決労働法(2)賃金』（旬報社、2008年）、『法律がわかる事典』（共著、日本実業出版社、2002年）、『労働基準法がわかる事典』（日本実業出版社、2004年）、『働く人のための労働時間マニュアル Ver1.1』（共著、日本労働弁護団、2005年）、『働くって？働くことに関する45のQ&A』（労働開発研究会、2007年）など。