



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## はじめに

### ～ますます増加が予想される労働審判

平成18年に開始された労働審判制度は、現在、全国で年間3000件以上もの申立てがあります。労働審判は、労働者と使用者の間の労働関係のトラブルを迅速に解決するための制度ですが、今後ますます増加が予想されています。

なぜなら、以前は2年間であった賃金債権の消滅時効期間が3年間になり、いずれ5年間になることが確定しているからです。請求可能な残業代の期間が従前の1.5倍～2.5倍になるということです。残業代請求も多発することが考えられます。

そして、その際の手段としては、原則3回以内の期日で審理を終える、労働審判制度が多用されることも必至です。通常の労働裁判は1～2年かかりますが、労働審判では、多くが申立てから3カ月以内に終了しますので、早期解決を求める労働者にとっては第一の選択肢となるでしょう。

そこで、今回は、突然に労働審判を申し立てられても慌てないように、労働審判制度の特徴と心構えをご紹介します。

## 労働審判の特徴と心構え①

### ～のんびりしている時間は全くない！

#### ●第1回期日までに全てを出し切る覚悟で

先ほど、労働審判は3回以内の期日で終結すると書きましたが、これは「3回は主張や資料を提出するチャンスがある」ということではありません。

実務的には、第1回期日までに主張も証拠も出し切る運用となっていますので、後で追加するのはかなり困難です。また、主張や証拠の後出しは、裁判所の心証（印象や事実認識）も非常に悪くなります。

申立てをする労働者側は、準備万端で書面や証拠を出せますが、申し立てられた会社側は、第1回期日が開催されるまでの、たった1カ月程度で、主張や資料を整理しないといけないこととなります。

#### ●弁護士探しに苦労することも多い

使用者側労働事件は、通常の民事裁判と比較して5～10倍の労力や時間がかかるので、弁護士にとっては赤字となることが多いです。とくに、労働審判の場合はスケジュールが非常にタイトなので、飛び込みで依頼をしてもたいていは断られてしまうと思います。

労働関係のトラブル発生

労働審判の申立

期日(第1～3回)

労働審判の流れ

調停成立(話し合いによる解決)

労働審判(解決策の提示)

異議申立 ○ 訴訟手続に移行

異議なし ○ 確定

そのため、根気強く誠意をもって探すことが必要ですし、継続的な付き合いのある弁護士がいない場合は、社労士や税理士に紹介してもらう等して、すぐに弁護士探しをしないとけません。

とにかく時間がないので、労働審判を起こされる前の交渉段階から、信頼できる専門家に相談しておく等の対応も大切です。

## 労働審判の特徴と心構え② ～シロクロを付ける場ではない！

### ●金銭交渉の場と心得よ

労働審判は、裁判官である労働審判官1名と、労働関係に関する有識者である労働審判員2名から構成されます。

ただ、裁判官が中心となって判断するといっても、労働審判は、通常の裁判のイメージのような真実を明らかにする場ではありません。裁判のようにシロクロを付ける場ではなく、調停という話し合いによる解決を目指す制度であるからです。実際に、労働審判では、8割近くで調停成立による解決がなされています。

この点、当事者が譲歩可能な金額でなければ調停は成立しませんので、お互いがどの辺までであれば譲歩できるかを探りながら進行するわけです。初めて労働審判に関わった方からは、「裁判所なのに、まるで金銭交渉みたいですね」と驚かれることがあります。ネゴシエーションの場であるという現実があります。

どうしてもシロクロを付けたいのであれば、労働審判での調停や審判を蹴って、訴訟に移行せざるを得ませんが、果たしてそれが経営における正解なのかは、冷静に考える必要があります。

### ●具体的なストーリーで語れ

もちろん、話し合いといっても、双方の主張を足して二で割るようなものばかりではありません。双方の主張や証拠を踏まえたいうえでの調停案が出されるからです。

ただ、迅速に進む労働審判では、裁判のように厳密な立証はできませんので、大まかな認定や判断にならざるを得ません。そのため、些末な事実こだわることではなく、「会社としても誠意をもって対応してきた」という大きなストーリーを語り、それを補強できるような骨や幹となる具体的事実を提示することが肝要です。

労働審判では、「どちらの言い分がスジが通っているか」という、いわゆる「スジ読み」が裁判以上に重視されますので、会社側としても、審判官や委員から「この会社はブラック企業ではない。細かい労務管理がいい加減だけれど、従業員を大事にしてきたな」と思ってもらえることが重要です。

### ●複数のパターンの試算をせよ

残業代請求ひとつ取っても、労働時間の算定から、定額残業代の有効・無効、残業代の単価計算まで、多様な争点があります。そのため、それぞれの争点で、「労働者側の主張を前提に計算するといくらになるか」、「会社側の主張で計算するといくらになるか」という、何パターンもの試算ができるわけです。

あらかじめこの試算をしておけば、「このパターンだとこの金額」と、審判官や委員に伝えて調停をリードできますし、「労働時間の点は譲歩するから、定額残業代は有効にしてほしい」というような駆け引きもできるようになります。いかに事前にシミュレーションをしているか否かで、交渉力の優劣は決定的に変わりますので、ぜひともやっておきたいポイントです。

### ～当事務所よりひと言～

突然の労働審判は、会社側の方たちにとっては青天の霹靂でしょう。しかし、裁判ではなく労働審判を選んだのは、労働者側も、「早めにお金で解決したい」と考えているということです。そのため、決して感情的にならずに、冷静なタフネゴシエーターとして挑むことで、生産的な解決を見出すこともできると思います。