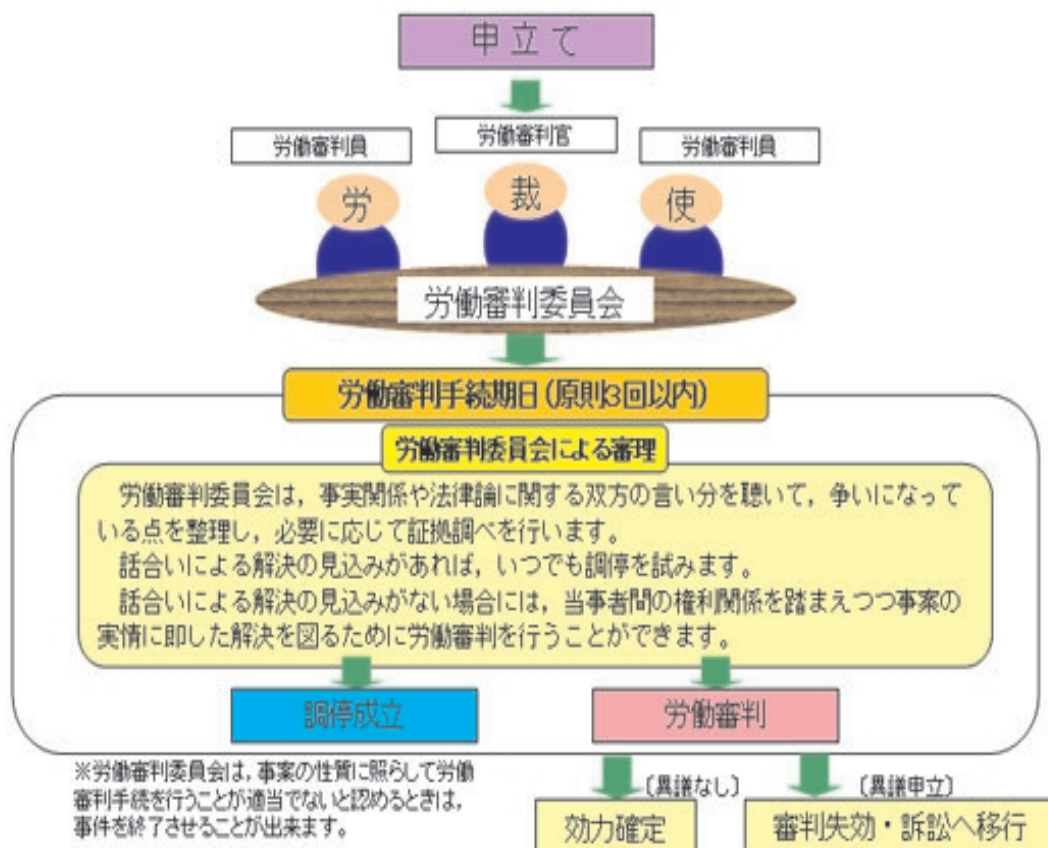


労働審判制度について

1. 労働審判制度の特徴

- (1) 50 地裁+2 支部
- (2) 非公開の手続き
- (3) 労働審判委員会
 - ① 労働審判官(裁判官)+労働審判員(労使推薦)
 - ② 労働審判員
 - ・中立かつ公正な立場(労働審判法第9条第1項)
 - ・労働関係に関する専門的な知識・経験を有する者(労働審判法第9条第2項)
 - ③ 労働審判員の研修
 - ・任命時の労働審判研修会
 - ・地裁ごとに年1回の労働審判員研究会
- (4) 原則3回以内

2. 事件処理の流れ



3. 労働審判員としての経験から

(1) 労働審判制度における紛争事案の傾向

- ① 事案の多くは複合的
 - ・地位確認＋賃金請求＋未払い残業代請求
 - ・地位確認＋賃金請求＋セクハラ等の損害賠償請求
- ② 単純な事案ばかりでなく複雑な事案も
 - ・パワハラ、メンタルヘルス
 - ・未払い残業代、固定残業代
 - ・取締役の労働者性
- ③ 金銭解決だけではない
 - ・納得性を求める場合
 - ・職場復帰を求める場合

(2) 審理の迅速化のために留意していること

- ① 事前の準備と十分な評議
- ② 当事者の主張を聞くこと
- ③ 紛争の背景や職場の状況の理解

(3) 解雇紛争等における解決金決定に当たっての判断要素

- ① 心証・・・解雇無効か否か、訴訟に移行した場合の双方のリスク
- ② 解雇後の期間
- ③ 現在の状況
- ④ 代理人の有無

4. 労働審判制度に対する評価

- (1) 高い解決率
- (2) プロセスへの評価
- (3) より複雑な事案への労使の関与

5. 労働審判制度等に関する課題

- (1) 当事者のサポート
 - ① 通訳
 - ② 障がい者
 - ③ 弁護士費用
- (2) 関係者の労働紛争等への理解
- (3) 労働審判員の資質向上のための研鑽・交流の機会
- (4) 紛争の未然防止等
 - ① 労働法等の理解促進
 - ② 労働局でのあっせん不調のケース