

第13章 その他

1 裁判所を利用した労使紛争の解決

労使のトラブルを解決する裁判所の手続きには、様々なものがあります。各手続きにはそれぞれ特徴があり、トラブルの実情を踏まえ、どの手続きを利用するのが良いのかを十分に検討することが大切です。

(1) 労働審判制度(地方裁判所)

(労働審判法1条、2条、7条、9条、15条、21条、22条)

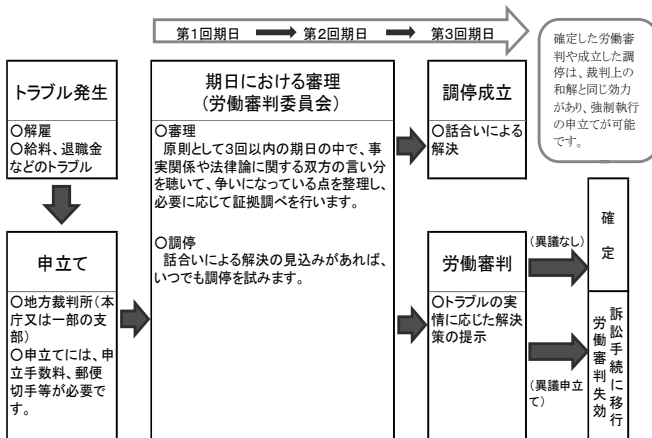
労働審判は、原則として3回以内の期日で審理を終えることになっているため、迅速な解決が期待できます。手続きは非公開であり、労働審判官(裁判官)1名と、労働関係の専門家である労働審判員2名で組織する労働審判委員会が中立かつ公正な立場で審理し、まずは調停という話し合いによる解決を試みます。

調停がまとまらない場合には、事案の実情に即した解決をするための判断(労働審判)をします。なお、審判に対する適法な異議申し立てがあれば労働審判は効力を失い、訴訟手続きに移行します。

この制度を利用するにあたっては、的確な主張、立証を行うことが重要で、専門家である弁護士に依頼する事が望ましいと思われます。

※労働審判事件申立て:福岡地方裁判所、同小倉支部。

<労働審判手続の流れ>



(2) 少額訴訟 (民事訴訟法368条、370条)

60万円以下の金銭支払い請求に限り、簡易裁判所で原則として1回だけの審理で結論が出せる訴訟手続きです。

自分一人でも手続きできますが、原告側が争点整理や書類の準備を行う必要があり、詳細は裁判所に相談するとよいでしょう。

(3) 支払督促

(民事訴訟法383条、386条、395条、396条)

金銭の支払いだけを求める場合に利用できる手続きで、簡易裁判所の所管です。「支払督促申立書」に必要事項を書いて提出すれば、裁判所は申立者の言い分(書類の審査)だけで、支払い督促を出します。

相手方から異議申し立てがなければ、確定判決と同じ強制力を持つこととなります。

相手が異議申し立てをすれば本訴(通常訴訟)に移行しますが、この時点で申立者が支払督促を取り下げれば、移行した本訴は終了となります。

(4) 民事調停

(民事調停法1条、2条、5条、6条、14条、16条)

裁判官と調停委員が、当事者の間に入って、お互いの事情を聞き、簡易な事案から複雑困難な事案まで、実情に応じた話し合いによる解決を図る手続きで、簡易裁判所の所管です。

お互いが納得できなければ、調停案を受け入れる必要はなく裁判所も強制的に受け入れさせることはできません。

手続きが簡易で、訴訟に比べると費用も安く、特別の法律知識がなくても自分一人で行うことができます。

(5) 本訴(通常訴訟)

調停や他の方法で解決できない時、最後の手段として訴訟の選択ということとなります。裁判所で証拠を調べて、裁判官が判断し命令することで、強制的に解決を図るもので、一般的には弁護士を立てて争うことにな

り、費用対効果の検討が必要でしょう。

(6) 裁判費用の立替え等(民事法律扶助)

日本司法支援センター(法テラス)では、経済的に余裕のない方などが法的トラブルにあったときに、無料で法律相談を行い、必要な場合、弁護士・司法書士の費用等の立替えを行っています。扶助事業の対象者は、国民又は我が国に住所を有し適法に在留する外国人個人です。法人・組合等の団体は対象者に含まれません。

★★問い合わせ先★★

日本司法支援センター(法テラス)(P161参照)

2 公益通報者保護法 (公益通報者保護法3~5条、7条、11~13条、21条、22条、同法別表第八号の法律を定める政令)

国民生活の安心・安全を損なう企業不祥事は、内部告発をきっかけに明らかになることが少なくありません。

公益通報とは、企業などの事業者による一定の違法行為を、労働者、退職後1年以内の退職者、役員が、不正の目的でなく、組織内の通報窓口、権限を有する行政機関や報道機関などに通報することをいいます。

公益通報者保護制度は、労働者が公益のために通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取り扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかというルールを明確にするものです。

■公益通報をしたことによる不利益な取扱いの禁止

労働者が公益通報したことを理由として解雇された場合、その解雇は無効です(派遣労働者が労働者派遣契約を解除された場合も同様に無効です)。また、降格、減給等の不利益な取扱いを行うことは禁止されます。しかし、公益通報者保護法にはこうした不利益な取扱いに対する罰則はありません。

不利益な取扱いが行われたことが内部公益通報対応体制の整備義務等に違反していると評価される場合等には、消費者庁による助言、指導、勧告または公表の対象になり得ます。もし、こうした不利益な取扱いを受けた場合は、労働者支援事務所や国の労働局が行う「あっせん」による自主的な解決や、労働審判や民事訴訟といった司法的手続によりその無効を争うことで、解決を図ることになります。