

安心の法律サポートで、あなたを守る

LEGAL PLUS

弁護士法人 リーガルプラス

広報誌 L+PRESS 2018.12月号

発行/弁護士法人リーガルプラス
代表/谷 靖介 [東京弁護士会所属]
所在地/〒103-0027 東京都中央区日本橋3-1-4 画廊ビル7階
お問い合わせ/TEL: 03-4455-9129 FAX: 03-6265-1132
ホームページ/https://legalplus.jp/

従業員や元従業員から労働審判を起こされたら? ~会社側から見た労働審判制度~

労働審判とは

労働審判とは、使用者と労働者の間の個別労働トラブル(解雇、懲戒処分、未払い残業代などの賃金未払いや退職金請求、ハラスメント問題など)について、迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とした紛争解決制度で、裁判所で実施される審判手続きです(以下、労働審判の申立人である従業員や元従業員を「労働者」、労働審判の相手方となった法人・個人事業主等を「会社」と表記)。

労働審判は、労働者、会社関係者、労働審判委員会(裁判官1名と労働審判員2名で構成)で進められます。非公開の審理のため、利害関係のない人物は参加できません。労働者、会社関係者の片方又は双方に弁護士が就任しているケースも多い手続きです。

迅速な手続きと準備の負担

労働審判制度では、労働者保護のため、手続きの迅速性が重視されています。

第1回期日は申立て日から基本的に40日以内に指定され、第1回期日の日時変更は困難です。多くの労働審判では、申立てから労働審判終了までの平均審理期間が80日以内となっています。通常の裁判と比較すると、審理終結までの期間が大幅に短縮化されています。

会社側は、期日に社長や責任者が出席できるように、仕事のスケジュールを調整しなければなりません。

特に重要な答弁書、証拠の提出準備

期日の呼び出し状と合わせて、労働者側の申立書・提出証拠の写しが届きます。

「労働審判申立書」には、労働者側の申立ての趣旨と、その理由となる主張が書かれています。この申立書に対して、会社側の反論を「答弁書」として用意する必要があります。また、第1回期日の約1週間前までに、「答弁書」を提出しなければなりません。

答弁書には、申立書内容の認否、会社側の具体的な反論、争点に関連する重要な説明や引用証拠などを記載します。

会社側は受け身の形で労働審判に巻き込まれることとなります。約1ヶ月の期間で、主張や根拠資料を整理し、答弁書などの主張書面を提出しなければならないのです。

期日の状況

労働審判では、労働審判委員会から当事者に直接質問がされ、その場で回答を求める「口頭主義」という方法で審理が行われます。審判委員会が形成した印象を覆すことが簡単ではなく、第1回期日までに、できる限りの主張と資料提出を早い段階で行う必要があります。

弁護士として労働審判に出席すると、労働審判委員会を主導する裁判官が、どのような労働審判を出すべきかの流れがどんどん形成されていると印象を抱きます。

口頭審問では、労働者側の主張との食い違いや会社に有利な事情について端的に回答する必要があります。法律と客観的な証拠に基づき、冷静に説明を行うことが重要です。

合意成立又は労働審判

3回の期日内で話し合いや労働審判委員会の合意案に当事者が応じた場合、協議による解決に至ります。

協議が成立しない場合、労働審判委員会が労働審判を行います。

労働審判に不服がある当事者は、2週間以内に「異議申立て」をすることができ、異議申立てによる労働審判はその効力を失い、通常訴訟に移行します。

労働審判の結果に納得できない時には、急いで異議手続きを行う必要があります。



【代表弁護士】
谷 靖介(たに やすゆき)

プロフィール

東京弁護士会所属。明治大学法学部法律学科卒業後、2002年(旧)司法試験合格。司法研修所57期。日本弁護士連合会の公設事務所プロジェクトに参加し、当時、実働弁護士ゼロワン地域(裁判所支部内の実働弁護士が0~1名地域)であった茨城県鹿嶋市に2005年赴任。開設翌年には年間500名以上の法律相談を担当する。2008年に公設事務所の任期を終え、弁護士法人を設立し、千葉県内・東京に複数の法律事務所を開設。中小企業法務を中心に弁護士として活動を行っている。セミナー講師担当やNHKなどメディア出演も多数あり。趣味は読書、旅行。

地域企業経営者・管理者向けセミナーのご案内

2019年4月から!! 働き方改革施行直前 実務ポイント総押さえセミナー

「働き方改革関連法」が2019年4月より順次施行されるにあたり、企業が優先して取り組むべき課題や、働き方改革推進や生産性向上の実務で気をつけるべきポイントをピックアップしてお話します。

【開催概要】

【日時】2019年2月19日(火) 14:00~15:30 【定員】16名
【場所】千葉商工会議所: 小会議室 【講師】代表弁護士: 谷 靖介

社労士向け情報交換会のご案内

今、この時期だからこそ話したい! 働き方改革施行直前・情報交換会

2019年4月に施行される「働き方改革関連法」に対し、施行直前の現状や施行後に予測される事態に向けた実務での対処方法など、現場で取り組まれる先生方との情報交換の場をご用意しました。

【開催概要】

【日時】2019年2月26日(火) 16:00~17:30 【定員】10名
【場所】弁護士法人リーガルプラス 千葉法律事務所 【進行役】代表弁護士: 谷 靖介

ご参加のお申込み
お問い合わせ先

TEL: 03-4455-9129

受付時間: 平日9:30~17:00 / 担当: 岩本 (いわもと)

FAX: 03-6265-1132

ご希望に沿ったテーマでの社内セミナーや、勉強会の講師派遣も承っておりますので、お気軽にお問い合わせください。

両セミナーともに
参加無料

パワハラ防止措置について

2018年(平成30年)11月19日、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)の防止措置を講じることを、法律で、企業に対して義務付けるとの方針が、厚生労働省から示されました。

今回は、このパワハラ防止措置について、基本的な点を中心としてQ&Aの形式でご紹介します。

Q パワハラ防止措置の義務付けについて、現在、議論がされているのはなぜですか。

「セクハラ」や「マタハラ」等とは異なり、「パワハラ」の場合には、法律において、防止措置についての義務付けがされていないためです。

例えば、「セクハラ」の場合には、企業等は、セクハラによって、労働者が不利益を受けることや、就業環境が害されることを防止するための措置を講じることを、男女雇用機会均等法11条1項によって、義務付けられています。

しかし、「パワハラ」の場合には、これまで、国から企業に対しては、自主的な努力を促すにとどまっています。

そこで、現在、2019年(平成31年)の通常国会への関連法案の提出を目指して、議論が重ねられています。

Q これまで、企業がパワハラ防止措置を講じることが、法律上の義務として定められていなかったのはなぜですか。

理由の1つとして、何がパワハラに該当するのか、何が業務上の指導といえるのか、線引きが難しい部分があり、企業としてどのような場合にどのような措置を講じるべきか、判断に難しい点があることが挙げられます。また、パワハラと業務上の指導との線引きがややふやだと、上司が部下に適正な指導をすることすら委縮してしまい、その結果、人材が育たないおそれがある等の観点から、法規制をすべきではないという企業側からの反対意見もありました。

しかし、その一方で、パワハラ被害が増加傾向にあるという現実もあり、今般の議論に至りました。方向性としては、反対意見等も

踏まえ、指針において、パワハラと業務上の指導との線引きが例示される予定です。

Q 今後、どのような内容の法規制がされる方向ですか。

まずは、パワハラとは何か、法律上に定義が示される方向です。また、パワハラ防止のための対策を整備し、これを運用する義務が企業にあることについて、明文で定められる方向です。

さらに、企業が、パワハラ防止対策に取り組まない場合には、厚生労働省が、企業に対して、指導・勧告等の行政指導を行い、是正を求めることや、企業がそのような行政指導に従わない場合には、企業名を公表することができる旨の規定が設けられる方向です。

Q 企業が実施しなければならないパワハラ防止措置の内容は、どのようなものになりそうですか。

加害者に対する懲戒規定の整備・周知、パワハラ相談窓口の設置、調査体制の整備・被害者保護、社員研修の実施、プライバシー保護等が検討されています。

なお、法律は新設せずに、労働安全衛生法の改正等によって対応することが検討されています。



【市川法律事務所】
所属弁護士：宮沢 純一(みやざわ じゅんいち)

プロフィール

慶應義塾大学法学部法律学科卒業、慶應義塾大学大学院法律研究科修了後、弁護士登録(茨城県弁護士会)。現在は千葉県弁護士会に所属し、主に、交通事故、労災事故、相続、離婚、中小企業法務(労務問題)を中心に活動を行い、千葉県経営者協会労務法制委員会等の講演の講師も務める。

リーガルプラスでは、中小企業法務から個人法律トラブルまで、各地域で対応しています。まずはお気軽に、お近くの事務所へご相談ください。

所内勉強会実施報告

当法人顧問ドクターを講師としてお招きし、「交通事故における頸椎腰椎損傷事案と後遺障害認定」をテーマに、弁護士勉強会を実施しました。

リーガルプラスでは月に1度、全弁護士が集まり、分野ごとの知見を広げ、スキルアップの向上に努めています。また、交通事故の専門分野において、依頼者の方が適正な賠償額を獲得できるように医師と顧問提携を結び、カルテ精査、訴訟の際の意見書作成など、リーガルプラスの依頼者の方のサポートを行っています。

今後も日々の勉強、及び経験を積み重ね、皆さまへより良い法律サービスの提供に努めてまいります。



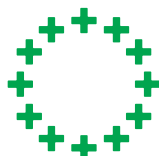
編集後記

2018年も残すところ10日余り。次年に向けて思いを巡らせていらっしゃる方も多いことと存じます。さて、来年の干支は亥(いのしし)、厳密には己亥(つちのとい)でして、己・亥の状態を人や組織に当てはめると、「己」完成した自己や成熟した組織がそれまでの主義・規律などを見直し次の段階を目指す準備をする年、「亥」個人は知識を増やし精神を育てる、組織は人材育成や設備投資・財務基盤を固める年、といわれており、己と亥を合わせて「内なる充実をはかり、次のステージの準備をする年」ということが分かります。リーガルプラスもこの先に繋がる年として来年も所員一同、努力する所存です。引き続き、変わらぬご愛顧をいただければ幸いです。



※写真はイメージです。

法律トラブルや経営上の悩み。お気軽にご相談を。



安心の法律サポートで、あなたを守る

LEGAL PLUS

弁護士法人 リーガルプラス

[東京弁護士会所属]

ニュースレターをお読みになられた方からの法律相談・個別案件のお問い合わせ(平日・土曜 9:30~18:00)

【東京法律事務所】
TEL:03-4455-9129

【市川法律事務所】
TEL:047-712-5100

【津田沼法律事務所】
TEL:047-409-6371

【千葉法律事務所】
TEL:043-301-6761

【成田法律事務所】
TEL:0476-20-3031

【かしま法律事務所】
TEL:0299-85-3350