

Q695. 労働者の採用に関する紛争や、派遣労働者と派遣先の事業主との間に生じた紛争は、労働審判手続の対象になりますか？

労働審判法では、労働審判手続の対象を「労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争」としており、「労働関係に関する事項」として「労働契約の存否」が挙げられています。ここでいう「労働関係」とは、労働契約に基づく関係に限られず、事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主との関係も含むと解されます。労働者と事業主との間の紛争であっても、たとえば私的な関係における金銭の貸借に関する紛争など、労働関係に関しない事項については、「労働関係に関する事項」に該当しないので、労働審判手続の対象にはならないと解されます。

また、「事業主」とは、労働関係における各種行為の主体である「使用者」ではなく、労働契約又は事実上の使用従属関係の主体であり、不法行為の責任を最終的に負うべき事業の経営の主体のことをいい、個人企業にあってはその企業主が、会社その他の法人組織にあってはその法人が「事業主」となります。

労働者の募集及び採用に関する事項についての労働契約締結以前の段階の紛争は、事業主と採用申込者との間には契約関係がないことから、労働審判手続の対象とはならないと解されます。もっとも、採用内定中の関係に関する紛争については、当該採用内定の法的性質が、解約権留保付就労始期付労働契約と認められる場合には、労働者と事業主の間の労働関係に関する紛争として労働審判手続の対象となり得るものと考えられます。

派遣労働者と派遣先の事業主との間に生じた紛争については、両者の間には労働契約関係はないものの、派遣法44条から47条の2までによれば派遣先事業主についても労働基準法等の規定の適用があることから、少なくともこれらの規定に関する紛争については、労働審判手続の対象となり得るものと解されています。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成

経営労働相談のご予約 TEL:03-3221-7137

〒102-0083 東京都千代田区麴町5丁目2番地 K-WINGビル7階