

Q417. 労働審判手続の特徴として、迅速な解決が予定されていることが重要と考えているのはなぜですか。

労働者の大部分は、解雇されたことなどを不満に思ったとしても、自分を解雇するような会社に本気で戻りたいとは思わないことが多く、従来は、転職活動や転職後の仕事の支障になりかねないことなどを懸念して、余程の事情がなければ、時間のかかる訴訟手続を利用してまで解雇の効力を争うようなことは多くありませんでした。

しかし、労働審判手続は、原則として3回以内の期日で審理を終結させることが予定されており（労働審判法15条2項）、申立てから3か月もかからないうちにかなりの割合の事件が調停成立で終了しますので、退職後、次の就職先を見つけるまでのわずかな期間を利用して労働審判を申し立て、それなりの金額の解決金を獲得してから転職することも十分に可能となっています（ただし、調停が成立せず、労働審判に対して異議が出された場合は、自動的に訴訟に移行することに注意。）。

使用者側にも、労使紛争を早期に解決できるというメリットがありますが、従来であれば表面化しなかった紛争が表面化する可能性が高くなるという側面を有していますので、労使紛争の予防を意識した労務管理がますます重要となっています。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎