

目 次

第1編 労働審判制の解説	1
〔労働審判イメージ図〕	2
第1 労働審判制の意義と特徴	
1 労働審判制とは何か	3
2 迅速な紛争解決（3回以内の審理）	4
3 適正な紛争解決（労働審判員の関与）	6
4 柔軟な紛争解決	8
5 紛争解決の実効性	9
6 労働組合による活用可能性	10
第2 申立の対象と複雑な事案の場合の手續終了	
1 どのような事件が申立対象となるのか	12
（1）対象となる事件（個別労働関係民事紛争）	12
（2）対象とならない事件	13
（3）利益調整的な要素を含む紛争	14
2 複雑な事案の場合の手續終了	15
（1）複雑な事案の場合の手續終了（法24条）	15
（2）法24条との関係で問題となる紛争	15
（3）通常訴訟への移行	18
第3 申立に際しての留意点	
1 管轄、移送	19
（1）地方裁判所への申立	19
（2）土地管轄についての特別な定め	19
（3）移送	20
2 代理人	21
（1）弁護士代理が原則	21

(2) 許可代理	22
(3) 本人申立	22
3 申立書による申立と証拠の提出等	23
(1) 申立書による申立	23
(2) 申立書の記載事項（法5条2、3項、規則9条）	23
(3) 証拠の提出と証拠説明書	26
(4) 付属書類（書式例1参照）	28
4 申立費用と予納郵券	29
(1) 申立手数料	29
(2) 申立手数料の具体的な算定	29
(3) 予納郵券	31
5 申立の併合と分離	32
(1) 労働審判法の定め	32
(2) 併合申立も可能	32
(3) 分離と併合の判断	33
6 利害関係人の手続参加と現状変更禁止の申立	33
(1) 利害関係人の手続参加申立	33
(2) 現状変更禁止（審判前の措置）の申立	34
7 不適法な申立の却下	35
8 手続は原則非公開	35
9 他の訴訟手続の中止	36
第4 労働審判手続の流れ	
1 第1回期日の指定と相手方への呼び出し	37
(1) 第1回の期日の指定	37
(2) 呼び出し、送達	37
(3) 第1回期日の変更の可否	37
(4) 相手方の出頭義務	38
2 相手方の答弁と第1回期日までの準備	38
(1) 答弁書の提出期限	38

(2) 答弁書の記載事項と証拠の提出	39
(3) 直送	39
(4) 労働審判委員会からの求釈明等	39
(5) 申立人側の準備	40
3 第1回期日とその後の準備	40
(1) 相手方が出頭しないとき	40
(2) 第1回期日における手続	41
(3) 第1回期日の所要時間	43
(4) 第2回期日の指定	43
(5) 複雑な事案の場合の手続終了	43
(6) 第2回期日に向けた準備	44
4 第2回期日とその後の準備	44
(1) 第2回期日における手続	44
(2) 第2回期日の所要時間	45
(3) 第3回期日の指定とそれに向けた準備	45
5 第3回期日とその後の対応	46
(1) 第3回期日における手続	46
(2) 審判告知後の対応	47
第5 労働審判における証拠調べ	
1 証拠調べの方法	48
(1) 労働審判法の定め（職権主義の採用）	48
(2) 事実の調査	48
(3) 証拠調べの方式	48
(4) 人証調べの方式	49
(5) 証人（参考人）の呼出し	50
2 証拠調べの結果の記録	50
(1) 労働審判規則の定め	50
(2) 記録化のための工夫	50

第6 労働審判の告知方法、内容と審判の取消

1 労働審判の告知方法	52
(1) 審判書の送達	52
(2) 審判期日における口頭での告知	52
2 労働審判の内容	52
(1) 主文	52
(2) 理由の要旨	53
3 労働審判の取消と訴訟移行	53
(1) 労働審判の取消	53
(2) 訴訟移行	54

第7 労働審判の効力と異議の場合の訴訟移行、取り下げ

1 労働審判の効力	55
2 異議が出された場合の訴訟移行	55
3 手続費用の負担	57
4 労働審判申立の取下げ	57

第8 他の紛争解決手段と労働審判制との選択

1 個別労使紛争の解決システムの概観	58
(1) 裁判外紛争処理システム	58
(2) 裁判制度	59
2 労基署等による監督行政と労働審判制の選択	59
(1) 監督行政の有効性（賃金、残業代など）	59
(2) 監督行政の限界と労働審判制の活用	60
3 監督行政以外の裁判外システムと労働審判制の選択	61
(1) 裁判外紛争処理システムの限界と労働審判制	61
(2) 裁判外紛争処理システムを活用する場面	61
4 他の裁判手続と労働審判制の選択	62
(1) 本訴と労働審判制の選択	62
(2) 仮処分と労働審判制の選択	63
(3) 仮差押、先取特権に基づく差押	65

第2編 事件類型ごとのポイントの解説67

第1 解雇

1 解雇全般	68
(1) 解雇に対する一般的法規制（労働契約法16条）	68
(2) 個別法令による解雇規制	68
(3) 試用期間と解雇	68
(4) 解雇理由の特定の重要性	69
(5) 解雇予告義務	69
(6) 使用者が一方的に支払ってきた退職金等の扱い	69
(7) 申立の趣旨の記載方法	69
2 労働者の非違行為やミスを理由とする解雇	70
(1) 非違行為の対象	70
(2) 懲戒解雇との関係	70
(3) 解雇の有効性の判断基準	71
3 労働者個人の能力・適性欠如を理由とする解雇	71
(1) 能力不足・勤務成績の不良・適性欠如を理由とする解雇	71
(2) 解雇事由に該当するかどうかの判断基準	71
(3) 上級管理職等として採用されているケース	72
4 傷病による能力欠如を理由とする解雇	72
(1) 傷病による能力欠如を理由とする解雇	72
(2) 真に復職不可能か	73
(3) 他の業務での労務提供ができる場合	73
5 整理解雇	73
(1) 整理解雇とは	73
(2) 整理解雇の有効要件	73
(3) 整理解雇と労働審判制	74
6 懲戒解雇	75
(1) 懲戒解雇とは	75
(2) 懲戒解雇の有効要件（労働契約法15条参照）	75

(3) 懲戒解雇と退職金の不支給	76
7 労働審判制と職場（原職）復帰	76
(1) 労働審判で職場復帰を求めるのは適切か	76
(2) 職場復帰を求める場合の留意点	77
(3) 労働審判で職場復帰の結論が出された例	77
8 復職は求めないが金銭請求したい場合	78
(1) 復職を求めず金銭請求する場合	78
(2) 損害賠償による請求	79
(3) 労働審判での補償金請求	79
(4) 金銭解決の例	80
9 労働審判制と解雇をめぐるその他の問題点	82
(1) 労働者が望まない場合に、金銭解決の審判が出せるか	82
(2) 解雇有効の判断に至った場合に、金銭支払いを命じる審判が出せるか	82
(3) 職場復帰を命じる審判が出せるか	83

第2 有期雇用契約と雇い止め等

1 雇い止めとは	84
2 雇い止めが無効とされる場合	84
3 雇い止め理由証明書	87
4 無期転換申込権（改正労働契約法18条）	87
5 労働審判についての留意点と解決例	89

第3 退職の意思表示（退職届）の撤回、取消、無効

1 問題の所在	91
2 退職の意思表示（退職届）の撤回	91
3 退職の意思表示（退職届）の取消・無効	91
4 追認に注意	92
5 労働審判についての留意点と解決例	93

第4 賃金・賞与、解雇予告手当、退職金の請求

1 賃金・賞与不払い	94
(1) 賃金請求についての留意点	94

(2) 消滅時効	94
(3) 賞与について	94
2 解雇予告手当	95
(1) 解雇予告手当とは	95
(2) 予告手当が支払われない場合	95
(3) 予告手当の計算	96
(4) 付加金、遅延損害金、支払期日、時効	96
(5) 実務上の留意点	96
3 退職金請求	97
(1) 退職金の発生根拠	97
(2) 退職金の不支給・減額措置	97
(3) 自己都合退職と会社都合退職	98
(4) 退職金の支払時期	98
(5) 消滅時効	99

第5 残業代（割増賃金）請求

1 所定労働時間と残業代	100
2 労働基準法と残業代（割増賃金）	100
3 残業代（割増賃金）計算の基礎となる賃金（時間単価）	103
4 残業代（割増賃金）請求の可否が問題となるもの	103
(1) 管理職（管理監督者）と残業代	103
(2) 営業マン（外勤労働者）と残業代	104
(3) 裁量労働制と残業代	105
(4) 変形労働時間制と残業代	105
(5) 年俸制と残業代	105
(6) 手待ち時間・仮眠時間と残業代	106
5 付加金請求	106
(1) 付加金請求とは	106
(2) 労働審判で付加金請求ができるか	106
6 立証上の問題点	107

7	時効等	108
8	労働審判の活用等	108
第6 人事異動（配転、出向、転籍）		
1	配転	110
2	出向	112
3	転籍	112
第7 労働条件の不利益変更		
1	労働条件決定の原則	114
2	労働条件切り下げの態様	114
3	個別同意による労働条件切り下げ	115
4	就業規則の変更による労働条件切り下げ	116
5	降格、配転による労働条件の切り下げ	118
	(1) 降格等を理由とする労働条件の切り下げ	118
	(2) 懲戒処分として行われる降格処分によるもの	118
	(3) 人事上の措置として行われる役職・職位の引き下げによるもの	118
	(4) 職能資格制度における資格や等級の引き下げ	119
	(5) 単なる職務内容の変更(配転)に伴うもの	120
6	人事査定に基づく労働条件切り下げ	120
	(1) 企業によって異なる人事査定制度	120
	(2) 制度内容の合理性	120
	(3) 個別査定の合理性（裁量権の濫用による人事査定の無効）	121
	(4) 公正査定義務について	122
第8 労働者の人格権侵害（セクハラ、パワハラ）		
1	どのような申立が考えられるか	123
	(1) 損害賠償請求	123
	(2) 差止め請求	123
	(3) 就業環境の整備のための具体的措置を求める請求	124
2	誰を相手方として申し立てるか	124
3	申立および立証上の留意点	124

4	労働審判での解決例	125
第9 仕事上のミスを理由とする損害賠償		
1	何が問題となるのか	127
2	どのような場合に、賠償義務を負うのか	127
3	労働者はどの程度の額を負担するのか	127
	(1) 全額負担の義務はないのが原則	127
	(2) 全額の賠償義務を負う場合	128
4	賃金からの天引きが許されるか	128
	(1) 天引きはできない	128
	(2) 自由な意思による同意があるとき	128
5	退職強要や退職の自由の制限は許されない	129
第10 労災による損害賠償		
1	労災保険と損害賠償	130
	(1) 労災保険	130
	(2) 損害賠償請求権	130
	(3) 労災保険と損害賠償の関係	130
2	損害額算定の際の留意点	130
	(1) 労災保険給付の控除	130
	(2) 特別支給金等は控除されない	131
	(3) 労働者に過失がある場合の計算方法	131
3	労働審判活用の際の留意点	131
第11 派遣労働		
1	派遣労働の特質	133
2	派遣労働契約の中途解約	133
3	派遣先企業の雇い入れ等の義務	134
4	違法派遣の場合の労働契約申込みみなし規定	135
第12 期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止		
1	どのような制度か	136
2	どのような場合に適用されるのか	136

3 適用された場合はどのような法律関係になるのか	137
--------------------------	-----

第13 高年法に関する紛争

1 改正前高年法の継続雇用に関する定め（継続雇用基準）	138
2 2012年改正による継続雇用基準の段階的廃止	138
3 希望者全員の継続雇用の例外	139
4 継続雇用をめぐる紛争	140

第3編 書式例 141

第1・解雇

書式例 1（申立書・解雇）	142
－解雇無効を理由に地位確認、賃金支払いを求める例（本人申立で、弁護士以外の者を代理人とする許可申立をする例）	
書式例 2（証拠説明書）	146
－書式例 1 に対応する証拠説明書	
書式例 3（代理人許可申立書）	147
－代理人許可申立書（弁護士以外の者を代理人とする場合）	
書式例 4（答弁書）	148
－書式例 1 に対応する相手方の答弁書	
書式例 5（補充書面）	151
－書式例 4 の答弁書に反論する補充書面	
書式例 6（申立書・解雇）	154
－解雇無効を理由に地位確認、賃金支払いを求める例（傷病による休職期間満了を解雇理由とするもの）	
書式例 7（申立書・解雇）	156
－解雇無効を理由に地位確認、賃金支払いを求める例（整理解雇の事案で、複数人が同時に申立をする例）	
書式例 8（上申書・併合審理）	159
－書式 7 に対応する併合審理の上申書	
書式例 9（申立書・懲戒解雇）	160

－解雇無効を理由に、地位確認、賃金支払いの他、就労を求める例	
書式例10（申立書・解雇に対する損害賠償請求）	164
－解雇が不法行為に該当するとして損害賠償を請求する例	
書式例11（申立書・解雇）	167
－解雇無効の場合に、申立の理由中に金銭解決の意向を記載する例	
第2・雇い止め	
書式例12（申立書・雇い止め）	169
－雇い止め無効を理由に地位確認、賃金支払を求める例	
第3・退職の意思表示（退職届）の無効	
書式例13（申立書・退職届の無効）	172
－退職届の無効を理由に地位確認、賃金支払を求める例	
第4・賃金、解雇予告手当、退職金の請求	
書式例14（申立書・賃金請求）	175
－未払い賃金の支払いを求める例	
書式例15（申立書・解雇予告手当）	176
－解雇予告手当および付加金の支払を求める例	
書式例16（申立書・退職金）	178
－退職金の支払いを求める例	
第5・残業代請求	
書式例17（申立書・残業代請求）	180
－残業代と付加金の支払いを求める例	
書式例18（申立書・残業代請求）	184
－タイムカード等がない場合に残業代を請求する例	
書式例19（申立書・残業代請求）	186
－管理職とされる者が残業代を請求する例	
第6・人事異動	
書式例20（申立書・配転命令）	189
－配転命令の無効確認を求める例	
書式例21（審判前の措置を求める申立書）	192

－書式例20に対応する審判前の措置を求める例

第7・労働条件切り下げ

書式例22（申立書・賃金切り下げ）……………193

－労働者の同意に基づく賃金切り下げの無効を争う例

書式例23（申立書・賃金切り下げ）……………195

－就業規則の変更による賃金切り下げの無効を争う例

書式例24（申立書・賃金切り下げ）……………198

－降格による賃金切り下げの無効を争う例

書式例25（申立書・賃金切り下げ）……………200

－人事査定に基づく賃金切り下げの無効を争う例

第8・労働者の人格権侵害（セクハラ・パワハラ）

書式例26（申立書・セクハラによる損害賠償）……………203

－セクハラにより退職した労働者が損害賠償を求める例

書式例27（加害労働者を手続に参加させることを求める上申書）……………206

書式例28（申立書・セクハラの防止策など）……………207

－セクハラが蔓延している職場でセクハラ防止策を講じること等を求める例

第9・使用者による損害賠償請求

書式例29（申立書・使用者による損害賠償請求権の不存在等）……………209

－仕事上のミスに基づく損害賠償請求を理由に給与から天引きされた金額の返還を求めると共に、賠償金（求償金）の支払い義務がないことの確認を求める例

第10・労災

書式例30（申立書・労災による損害賠償）……………213

－労災による損害についての賠償を請求する例

第11・派遣労働

書式例31（申立書・派遣労働）……………216

－中途解約された派遣労働者が賃金、損害賠償を請求する例

書式例32（申立書・派遣労働）……………219

－派遣先でパワハラを受けた派遣労働者が損害賠償を請求する例

書式例33（申立書・派遣労働）	222
-----------------	-----

－派遣先企業に直接雇用を請求する申立書の例

第12・有期雇用の不合理な差別

書式例34（申立書・有期労働契約に対する不合理な差別の是正等）	225
---------------------------------	-----

－有期労働契約を理由とする通勤手当不支給につき、正社員就業規則の条項が適用される地位にあることの確認等を求める例

第13・その他

書式例35（異議申立書）	228
--------------	-----

－労働審判に対する異議申立書

書式例36（送達申請書）	229
--------------	-----

－労働審判が口頭で告知された場合の調書送達の申請書

付 録231

1. 申立手数料一覧表	231
2. 労働審判法	232
3. 労働審判規則	238
4. 労働審判制度運用に関する要望書（日本労働弁護団）	244