**労働審判手続の対象となるのは，どのような紛争ですか。**

労働審判手続の対象となるのは，会社を解雇されたり，給料が支払われなかったりした場合のような，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（個別労働関係民事紛争）です。  
　したがって，労働組合と事業主との間に生じたいわゆる集団的労使紛争や，公務員が懲戒処分の取消しを求めるような行政事件訴訟の対象となる紛争は，労働審判手続の対象とはなりません。  
　また，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し，紛争の解決を図る手続ですから，差別に関する紛争や就業規則の不利益変更に関する紛争など，３回以内の期日で解決することが困難であると見込まれる紛争については，労働審判手続を利用することは不適当であると考えられます。

**労働審判手続の申立ては，どの裁判所に対して行うのですか。**

労働審判手続の申立ては，相手方の住所，営業所，事務所の所在地や，労働者が働いている（若しくは最後に働いていた）事業所の所在地などを担当している地方裁判所，又は当事者が合意で定める地方裁判所のいずれかに対して行います。  
　なお，各地方裁判所本庁のほか，東京地方裁判所立川支部，静岡地方裁判所浜松支部，長野地方裁判所松本支部，広島地方裁判所福山支部及び福岡地方裁判所小倉支部においても，労働審判事件を取り扱っています。

**労働審判手続を申し立てるには，弁護士を頼まなければならないのですか。**

労働審判手続の申立てについては，弁護士に依頼することなく，自分で行うことができます。  
　もっとも，労働審判手続は，当事者間の権利関係を踏まえた上で事案の実情に即した解決を図る手続であり，原則として３回以内の期日で審理を終結することになるため，申立ての段階から十分な準備をして，充実した内容の申立書と必要な証拠を提出することが重要です。また，当事者双方は，期日において口頭で言い分を述べることが原則とされていますから，申立人は，相手方から提出される答弁書や証拠をしっかりと検討し，期日において的確な主張（言い分）を述べ，証拠を提出することが重要です。  
　弁護士に依頼するかどうかは，最終的には，自分の意思で決めていただくことになりますが，上記のように，申立ての段階から十分な準備をし，期日において状況に応じた的確な主張，立証を行うためには，必要に応じて，法律の専門家である弁護士に依頼することが望ましいでしょう。

**労働審判手続を申し立てる際には，どのような書類を用意すればよいのですか。**

労働審判手続の申立てにあたっては，次の書類を用意する必要があります。

1. 申立書  
2. 申立手数料（収入印紙）及び郵便切手  
3. 相手方が法人の場合には，商業登記簿謄本又は登記事項証明書等  
4. 雇用関係の詳細が明らかになる基本的な書類及び予想される争点についての証拠書類

例えば  
・雇用契約，賃金又は退職金の額が分かる書類  
→雇用契約書，就業規則(賃金規程又は退職金規程)，給与支払明細書，源泉徴収票，求人広告など  
・勤務した時間又は退職した事実が分かる書類  
→出勤簿，タイムカード又は退職証明書など  
・解雇の時期，理由が分かる書類  
→解雇通知書，解雇理由書など

※申立手数料や郵便切手の額等は，申立ての内容によって異なりますので，申立てをする地方裁判所にお問い合わせください。  
　なお，各地方裁判所本庁のほか，東京地方裁判所立川支部，静岡地方裁判所浜松支部，長野地方裁判所松本支部，広島地方裁判所福山支部及び福岡地方裁判所小倉支部においても，労働審判事件を取り扱っています。

※申立書を提出する際には，相手方の数＋3通の申立書の写しを，証拠書類の写しを提出する際には，相手方の数の証拠書類の写しを，それぞれ添付する必要があります。

**労働審判手続の申立書には，どのようなことを記載するのですか。**

労働審判手続の申立書には，当事者（申立人，相手方）の氏名又は名称（会社である場合は代表者の氏名も記載します。），住所，電話番号等を記載するほか，次の事項を記載し，申立人又は代理人が記名押印する必要があります。

1. 申立ての趣旨  
2. 申立ての理由  
3. 予想される争点及びその争点に関連する重要な事実  
4. 予想される争点ごとの証拠  
5. 当事者間においてされた交渉（あっせんその他の手続においてされたものを含む。）その他の申立てに至る経緯の概要

**労働審判手続の相手方になった場合は，どうしたらよいのですか。**

労働審判手続の相手方になった場合には，裁判所から，期日呼出状と共に，答弁書催告状，労働審判手続の申立書の写し，証拠書類の写し等が送付されます。相手方は，それらの書類をよく読んで検討し，定められた日までに，申立書に対する反論や当事者間においてされた交渉その他の申立てに至る経緯の概要等を記載した答弁書と証拠書類の写し等を裁判所に提出し，申立人にもそれらの写しを送付する必要があります。  
　労働審判手続においては，原則として3回以内の期日で審理を終結することになるため，相手方は，早期に自分の言い分や証拠を提出する必要があります。特に，答弁書は，申立書に対する相手方の言い分を，審理を行う労働審判委員会に知らせるための重要な書類です。短期間で充実した内容の答弁書を作成し，必要な証拠書類を提出するなどの準備を行い，期日においても的確な主張や立証を行うためには，必要に応じて，法律の専門家である弁護士に依頼することが望ましいでしょう。  
　弁護士に依頼する場合は，申立書を受領したらできる限り速やかに相談に行くことが重要です。

**審理を行う労働審判委員会とは，どのような構成になっているのですか。**

労働審判委員会は，労働審判官（裁判官）1人と，労働関係に関する専門的な知識・経験を有する労働審判員2人によって構成されます。  
　労働審判員は，労働者又は使用者の立場で実際に労働紛争の処理等に携わった経験があり（例えば，労働組合の役員や，企業の人事労務担当者など），そうした経験を積むうちに，労働関係についての実情や慣行，制度等の知識を身につけた人の中から選任されます。もっとも，労働審判員は，労働者又は使用者のいずれの経験がある場合であっても，一方の当事者の味方となるわけではなく，あくまで中立かつ公正な立場で，審理，判断に加わります。

**労働審判手続期日では，どのような審理が行われるのですか。**

労働審判委員会が，事実関係や法律論に関する双方の言い分を聴いて，争いになっている点を整理し，必要な証拠調べを行います。  
　なお，労働審判手続は非公開とされていますが，労働審判委員会は，相当と認める者の傍聴を許可することができます。

**労働審判手続では，話合いによる解決（調停）はどのように行われるのですか。**

労働審判手続期日に，申立てに係る紛争について，当事者間の権利関係に関する審理が行われますが，当事者間の話合いによる解決の見込みがあれば，いつでも調停が試みられます。当事者が合意に達すれば，調停により，その紛争を円満に解決することができます。  
　調停による解決ができなかった場合に，労働審判委員会は，労働審判を行うことになります。

**労働審判が行われるのは，どのような場合ですか。また，その内容は，どのようなものですか。**

労働審判手続期日において，事件の審理を行ったものの，調停による解決ができなかったとき，労働審判委員会は，審理の結果認められる当事者間の権利関係や手続の中で現れた諸事情を踏まえ，事案の実情に即した解決をするために必要な労働審判を行います。  
　労働審判においては，労働審判員の専門的な知見を活用しつつ，柔軟で調整的な解決を図ることもできます。例えば，労働審判委員会は，審理の結果，事業主のした解雇が無効であると判断した場合であっても，事案によっては，事業主が労働者に対し相当額の解決金を支払って労働契約を終了させるといった内容の労働審判を行うこともできます。

**労働審判に不服がある場合は，どうしたらよいのですか。**

労働審判に不服のある当事者は，審判書を受け取った日又は期日において労働審判の告知を受けた日の翌日から起算して2週間以内に，裁判所に対して異議の申立てをすることができます。この異議の申立ては，裁判所に対して異議申立書を提出する方法によって行います。  
　 適法な異議の申立てがあれば，労働審判はその効力を失います。この場合，労働審判事件は訴訟に移行し，労働審判手続の申立ての時に訴えの提起があったものとみなされます。

**労働審判に対して異議申立てがされず，労働審判が確定した場合は，どうなるのですか。**

労働審判に対し，当事者のどちらからも適法な異議の申立てがなければ，労働審判は確定し，裁判上の和解と同一の効力を有することになります。  
　したがって，例えば，相手方に対し，申立人への金銭の支払を命じる労働審判が確定した場合，相手方は，命じられた額の金銭を支払わなければなりません。相手方が，任意にこれを支払わない場合，申立人は強制執行の手続を行うことができます。

**労働審判事件が終了するのは，労働審判が行われる場合のほか，どのような場合ですか。**

労働審判事件は，労働審判のほかに，調停成立，労働審判手続の申立ての取下げなどによって終了します。  
　また，労働審判委員会は，事案が複雑であるなど，労働審判手続を行うことが適当ではないと判断した場合には，労働審判事件を終了させることができます。この場合には，労働審判に対する異議の申立てがあったときと同様，労働審判事件は訴訟に移行することになります。

**個別労働紛争を解決するために利用できる手続には，労働審判手続のほかに，どのようなものがありますか。**

民事訴訟（[地方裁判所](https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/minzi_01_02_01/index.html)，[簡易裁判所](https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/minzi_04_01/index.html)），[少額訴訟](https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/minzi_04_02_02/index.html)，[民事調停](https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/minzi_04_02_10/index.html)等の裁判所が行う手続や，都道府県労働局に設けられた紛争調整委員会が行うあっせんといった裁判所以外の機関が行う手続など，いろいろなものがあります。3回以内の期日で審理を終結することが難しそうな事件は，初めから訴訟を起こした方がよいこともあるでしょうし，第三者を交えて，じっくりと話を聞いてもらいたいのであれば，民事調停を利用することも考えられるでしょう。また，60万円以下の金銭の支払のみを求めるのであれば，原則として1回の審理で終わる少額訴訟も利用できます。裁判所で行う各手続については，次に掲載するリーフレットや，このサイトのそれぞれの手続の紹介を参考にしてください。  
　それぞれの手続の特徴を考えて，どの手続を利用するのが最もよいのかを検討することが重要です。

