

Q6-14 労働事件法について教えてください。

労働事件法は、2020年1月1日から施行されており、労働関係をめぐる紛争について専門性を備えた解決システムを構築し、迅速で適正な紛争解決をその目的としています。同法で扱われる労働事件には、労働関係の法律、規則、契約、習慣等における民事上の権利義務に関する紛争だけでなく、性差別、就業差別、職業災害等の労働関係における不法行為に関する紛争も含まれます(労働事件法第1条、第2条)。

同法に定められた労働事件の解決のための手段には、労働調停および労働訴訟があり、ともに各裁判所に設置される労働法に精通した裁判官によって構成される労働専門法廷が担当します(同第4条)。労働訴訟を提起するには、原則として事前に労働調停の手続きを経なければなりません(調停前置主義、同第16条)。労働調停の概要、労働訴訟に至るまでの流れを簡単にまとめると以下の通りです。

1. 労働調停

労働調停は、労働専門法廷の裁判官1人と労働調停委員2人で組織する労働調停委員会が行います。労働調停委員には、労使関係について専門的な学識・経験を有する者が招聘・指名されます(同第21条第1項、第20条第1項)。なお、労働調停の手続きは、原則として3か月以内に3回以内で終結しなければならないとされ、紛争解決の迅速化が図られています(同第24条)。

2. 解決案の提示と労働訴訟への移行

労働調停が不成立のときは、労働調停委員会が当該事件のあらゆる事情を考慮して、事件を解決するための相当な解決案を提示することになります(同第28条第1項)。当事者が一定の期間内に当該解決案に対し異議申立てをしなければ、その内容で調停が成立したものとみなされます。しかし、当該解決案に異議が申し立てられれば、調停は不成立とみなされ、原則として労働訴訟へ移行します(同第29条第3項、第4項)。

3. 労働訴訟

裁判は口頭弁論1回のみ、6か月内の結審を原則とします(同第32条)。また、裁判費用の3分の2の支払い猶予(同第12条第1項)、労働者の勤務地の裁判所を管轄にできる(同第6条第1項)等の労働者の負担軽減が図られています。

なお、労働事件法には、労働者の権利保護のために以下の定めがあります。

1. 仮の地位を定める保全処分

労働事件法は、判決確定前の保全処分について、いくつかの特別規定を設けています。例えば、労働者が解雇の無効を主張して雇用関係存在の確認を求める訴訟を提起した場合に、裁判所は、労働者に勝訴の見込みがあって、雇用者による雇用の継続が明らかに重大な困難を伴うものでないときは、労働者の申立てにより、雇用の継続と賃金の支払につき仮の状態を定める処分(命令)をすることができます(同第49条第1項)。この処分が出されれば、会社側は訴訟の結論が確定していない段階で当該労働者の雇用を継続しなければなりません。

2. 立証責任の転換

出勤記録に記載された労働者の出勤時間は、労働者が雇用者の同意を得て職務を執行したものと推定されます(同第38条)。例えば、タイムカードで勤怠管理をしている会社において、残業時間における業務が必要業務かどうか問題になったとした場合、その時間に実際は必要な業務を行っていなかったことを雇用者側が立証できない限り、雇用者の同意のもと業務を行っていたものと推定され、残業代の支給が必要となります。