

★ 労働審判制度の特徴

① 個別労働紛争が対象

事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブルの解決に利用できます。

② 労働関係の専門家が関与

雇用関係の実情や労使慣行等に関する詳しい知識と豊富な経験を持つ労働審判員が、中立かつ公正な立場で、審理・判断に加わります。

③ 3回以内の期日で決着

原則として3回以内の期日で審理（調停を含む。）を終えます。したがって、トラブルの内容が複雑で、限られた期日の中で審理を終えることが難しそうな事案にはなじみません。

④ 事案の実情に即した柔軟な解決

調停を試み、調停による解決に至らない場合には、審理の結果認められた当事者間の権利関係と手続の中で現れた諸事情を踏まえ、事案の実情に即した判断（労働審判）を行い、柔軟な解決を図ります。

⑤ 異議申立て等で訴訟移行

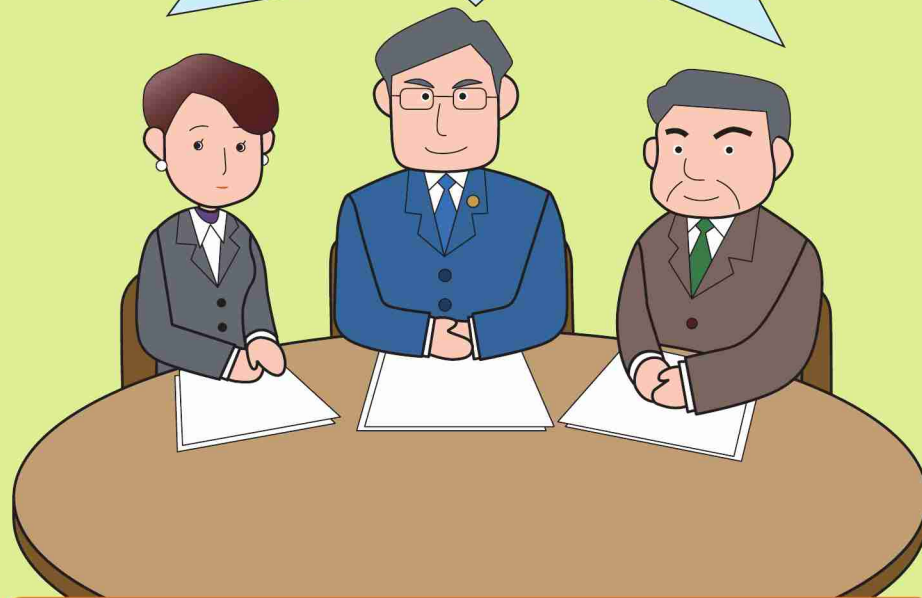
労働審判に対する異議申立てにより、労働審判が失効した場合や、労働審判委員会が、労働審判を行うことが不相当であると判断し、労働審判事件を終了させた場合等は、訴訟へ移行します。

★ 労働審判制度の利用にあたっての留意点

- 3回以内の期日で集中して審理を行うためには、当事者が、早期に的確な主張・立証を行うことが重要です。そのためには、当事者は、必要に応じて、法律の専門家である弁護士に相談することが望ましいでしょう。
- 労働紛争の解決方法には、労働審判手続以外にも様々な手続があります。それぞれの手続の特徴と事案の実情等を踏まえて、どの手続を利用するのが良いのかを十分に検討した上で手続を選択してください。
- ※ 労働審判手続以外の労働紛争の解決手続については、リーフレット「雇用関係のトラブルを解決したい方のために」をご覧ください。

ご存じですか？ 労働審判制度

裁判官と労働関係の専門家が、3回以内の期日で
トラブルの解決にあたります！



不明な点は、最寄りの地方裁判所にお問い合わせください。

最高裁判所

<http://www.courts.go.jp/>

～労働審判手続の流れ～

労働審判制度とは

労働審判官(裁判官)と労働関係の専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、原則3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断(労働審判)を行うという紛争解決制度です。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行します。

