

手続 Q & A

Q 雇用関係のトラブルで悩んでいます。裁判所に調停又は訴訟などの申立てをしたいのですが、どのような書類が必要でしょうか？

A 申立てにあたっては、次の書類が必要です。

- ・申立書（訴訟を起こす場合は「訴状」といいます。）
- ・申立手数料（収入印紙）及び郵便切手
- ・相手方が法人の場合には、登記事項証明書

また、申立ての際には、雇用関係の詳細が明らかになる次のような基本的な書類のうち、入手可能なものを用意してください。

- ・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

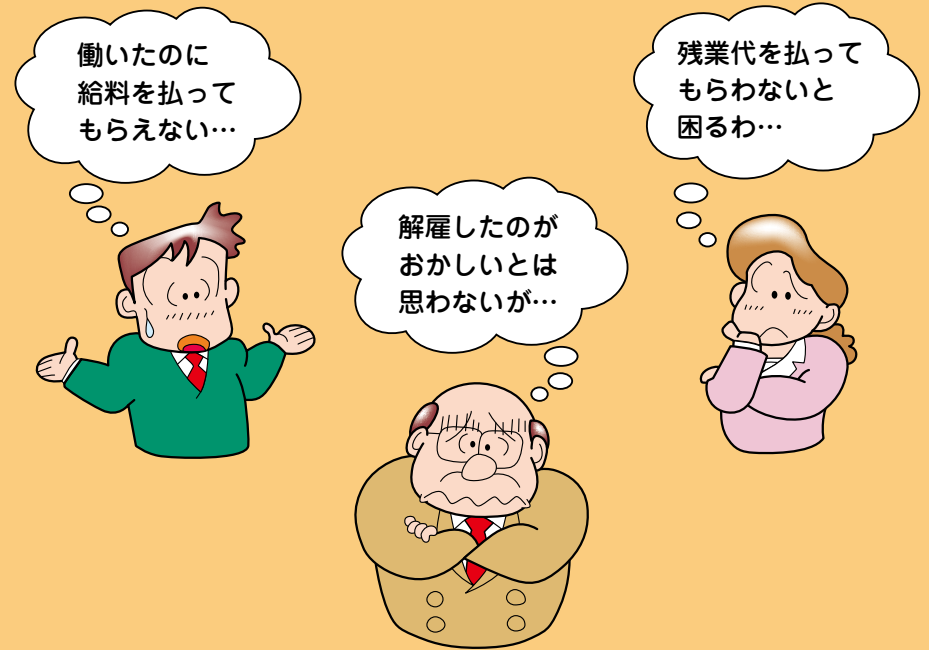
裁判所の手続を利用される方へ

雇用関係のトラブルを解決する手続には、ご紹介した手続以外にも、仮処分手続や支払督促手続等があります。

各裁判所の窓口には、裁判所における各種手続を分かりやすく説明したリーフレットのほか、調停申立書や少額訴訟手続の訴状などの定型用紙も備え付けてあり、手続の概要や申立ての方法について説明を受けることもできます。

また、裁判所ウェブサイト（<https://www.courts.go.jp/>）では、各種手続をより詳しくご紹介しており、定型書式の一部についてダウンロードすることもできますので、どうぞご利用ください。

雇用関係のトラブルを 解決したい方のために － 裁判所の手続 －



雇用関係のトラブルを解決する裁判所の手続には、民事調停、少額訴訟、民事訴訟、労働審判など様々なものがあります。各手続にはそれぞれ特徴があり、トラブル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することが大切です。

最高裁判所

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

民事調停手続【簡易裁判所】

民事調停手続は、調停主任（裁判官又は調停官）と一般国民から選ばれた調停委員2名以上が調停委員会を構成し、簡易な事案から複雑困難な事案まで実情に応じた話し合いによる解決を図る手続です。

双方が話し合うことを基本としており、必ずしも詳細な主張書面や証拠が必要とはされませんし、弁護士や社会保険労務士等が調停委員となることもあるため、自分1人でも手続を行うことができます。



相手の方が話し合いに応じなかったり、合意に至らなかったりするときは、手続が打ち切られることがあります。裁判所が相当と認める解決案を示すこともあります。

民事訴訟手続【簡易裁判所・地方裁判所】

民事訴訟手続は、裁判官が双方の主張を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって解決を図る手続です。訴訟の途中で話し合いにより解決することもできます。

厳格な手続の下、主張と証拠に基づいて権利関係を明らかにしていく手続であるため、当事者は、証拠の提出と主張を的確に行う必要があります。したがって、法律の専門家である弁護士等に依頼することが望ましいでしょう。



求める金額によって、取り扱う裁判所が異なります。
140万円以下の請求 → 〔簡易裁判所〕
140万円を超える請求 → 〔地方裁判所〕

少額訴訟手続【簡易裁判所】



比較的単純な事案の解決に有用な手続であり、証拠等の事前準備が必要となりますが、自分1人でも手続を行うことができます。

少額訴訟手続は、原則として1回の審理で判決がされる特別な訴訟手続で、60万円以下の金銭の支払を求める場合のみ利用することができる手続です。

手続には、一般国民から選ばれた司法委員が関与することがあります。

少額訴訟手続の判決では、分割払や支払の猶予を定めることもできます。なお、相手の方が少額訴訟の手続によることに反対した場合には、通常の訴訟手続に移行します。

労働審判手続【地方裁判所】



審判に不服がある場合や事案が複雑で争点が多岐にわたるなど、この手続を行うことが適当でないと認められる場合などには、訴訟手続に移行します。

労働審判手続は、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名が労働審判委員会を構成し、原則として3回以内の期日で、話し合いによる解決を試みながら、最終的に審判を行う手続です。

訴訟手続と同様に権利関係を明らかにする手続のため、事前に証拠等を準備し、主張を的確に行う必要があります。したがって、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。