

ANDERSON MORI
IZUMI GARDEN TOWER
6-1, ROPPONGI 1-CHOME, MINATO-KU, TOKYO 106-6036, JAPAN

LABOR AND EMPLOYMENT LAW BULLETIN (NO. 11)

Labor Tribunal Dispute Resolution System (June 22, 2004, Copyright reserved by Anderson Mori)

The Japanese Diet enacted a statute on April 28, 2004, concerning special proceedings at court with respect to employment law cases. The statute called the “Labor Tribunal Dispute Resolution Act” (*Roudou-Sinpan-Hou*) adopts simplified proceedings which aim for the swift resolution of disputes between individual employees (not labor unions) and their employers. It will be in force starting April 1, 2006.

District Courts have jurisdiction over the Labor Tribunal. A Panel of the Labor Tribunal comprises one judge and two experts (one being chosen from among management people throughout Japan and the other from among labor union members throughout Japan). The Panel is expected to put an end to any employment law disputes by discussing them over the course of no more than three closed hearings occurring (possibly within a three-month period), and then rendering an official Order which, as a rule, is binding on both parties.

If any party is unhappy with the content of the official Order which the Panel renders, however, the party is allowed to make an official objection to it within two weeks, and seek a regular open court hearing at the District Court. If an objection is filed, then the official Order of the Labor Tribunal will automatically be deemed null and void.

The Panel is authorized to explore the possibility of reaching an amicable settlement at any time during the hearing prior to delivering their official Order.

わが国では、1980年代から集団的労使紛争(労働組合対会社)が減っていき、1990年代から個別的労使紛争(個々の労働者対会社)が増えてきました。このことを背景に、2004年4月28日に国会で、労働審判法が成立しました。これは会社と労働者との間の個別的紛争を裁判所で簡易な手続きにより迅速に解決しようとする画期的制度です。施行予定日は2006年4月1日です。

管轄は地方裁判所です。一人の裁判官(労働審判官と呼ばれます)と二人の専門知識経験を有する者(労働者側専門家と使用者側専門家で、全国で約500名ずつを選任予定です)の三人が合議体を構成します。この合議体が、毎月1回の期日という頻度を目処にした合計3回以内の期日で、双方の意見を聞き終え、裁判所の結論を「労働審判」という形にして出します。この迅速性は、労働紛争の特殊性(労働者とその家族の生活がかかっていることならびに職場における平和の維持が重要であること)から導かれるものです。

もともと、労働審判の結論に対して不服な当事者は、2週間以内にこれに異議を申し立てることができません。異議が出ると労働審判は失効し、通常の訴訟に移行することとなります。

なお、期日の中で、話し合いによる解決をめざし調停が試みられることもあります。調停が成立すれば事件は解決です。

Should you wish to receive further information as to the above-mentioned, and/or how your company is in compliance with labor/employment law, please contact **Hideki Thurgood Kano** (e-mail: hidekithurgood.kano@andersonmori.com, tel: 81-3-6888-1061).