

【少額訴訟への対処法】

突然前に勤めていた社員から未払い残業代や解雇予告手当を請求する訴状がとどいたら…。最近60万円以下の請求額なら自分で簡易に手続きができる『少額訴訟制度』を利用して、会社へ金銭を請求する事例が増加しています。万が一自社に訴状が届いた場合の心準備として、その内容を把握しておいて下さい。

まず少額訴訟とは、60万円以下の金銭の支払いを求める場合に限り利用できる訴訟制度で、原則1回の期日で審理し、その場で判決の言い渡しを受けて終了します。審理に要する時間も1時間半程度で、簡易・迅速に紛争を解決することを目的とします。また企業の担当者を代理人として出廷させることもできます。しかし1回の期日ですべての審理を終了させるため、後日重要証拠がでてきても再審理することはできないため、訴訟準備には慎重を期して望まないといけません。

また少額訴訟の訴額の低さから、弁護士に代理人依頼をした場合には費用倒れになることもあるため、労働者が訴訟をおこす場合は自らが手続きをする本人訴訟が多いようです。しかし、本人訴訟の場合は法律に基づいた請求がなされていないか、本人の記憶があいまいなのに感覚で請求したり、訴額が正確でない事も多いのが現状です。

さて、訴状が届いた場合の企業対策としては、まず①その要求が正当なものであるか内容を検討します。安易に拒絶すると事態を大きくする場合もあるので、慎重に検討することや請求額の検証などが必要です。次に②専門家の助言を受けて対応策を決めます。企業側に支払い義務があると判明した場合は、早期に折り合いをつけて和解することも可能で、リスクを最小限にとどめることができます。そして最終的に③少額訴訟に応じるべきか民事訴訟へ移行するべきかを決定する、という検証が必要になります。

少額訴訟の詳細については裁判所のホームページに訴訟の流れから訴状の書き方まで詳しく載っており、また利用者も増えていることから、労働者の権利意識が高まっている傾向にあると言えます。



少額訴訟は早期に解決するとはいえ、その対応や検討に時間が取られるのが中小企業にとっては一番のマイナスです。日頃からの労務管理をしっかりと行うことで未然にリスクを防ぎましょう。