

働く人のための労働法（23）

「個別労働紛争」について理解しましょう

今回は、「個別労働紛争」について、わかりやすく説明していきます。

Q 1 「個別労働紛争」とは？

A 人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者（皆さん）と事業主（雇用主）との間の紛争のことを「個別労働紛争」と言います。



Q 2 「個別労働紛争」の解決についてはどの法律に記載されていますか？

A 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に記載されています。「個別労働紛争」の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、以下について法律に示されています。

① 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければなりません。

② 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争の未然防止および自主的な解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとします。

③ 都道府県労働局長による助言および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争に関し、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言または指導をすることができます。

④ 紛争調整委員会による「あっせん」（第5条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争について、当事者の双方または一方から「あっせん」（※）の申請があった場合において、その紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に「あっせん」を行わせるものとします。

※「あっせん」とは、当事者間による紛争の円満な自主的解決を図るため、紛争調整委員会が指名するあっせん委員が当事者の間に立って、話し合いを促進することを目的とする手続です（手続は通常の訴訟と異なり非公開です）。

Q3 個別労働紛争解決制度の施行状況は？

A 「総合労働相談」の件数が微増、「助言・指導」の申出、「あっせん」申請の件数が減少しています。ただし、「総合労働相談」の件数は8年連続で100万件を超え、高止まりしています。

また、「総合労働相談」のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が66,566件と、4年連続で最多となりました。

「助言・指導」の申出件数、「あっせん」の申請件数の全てにおいて、「いじめ・嫌がらせ」がトップでした。（平成27年度）



次回は、労働相談の窓口について取り上げます。

（東京都 世田谷会員）