

そうだったんだ労働法（12）

テーマ： 個別労働紛争の解決について

Q1. 労働関係のトラブルとは何ですか？また、その解決策は？

A1. 労働関係のトラブルには、賃金の未払いや不当解雇などがあります。これらを個別労働紛争と言います。個別労働紛争解決制度は、これらの紛争を早期に自主的かつ円満に解決するための仕組みです。通常、これらは民事紛争として裁判で解決されますが、時間と費用がかかることが多いです。このため、迅速かつ費用対効果の高い解決を目指して、相談、助言・指導、あっせん、調停、そして労働審判制度などにより、労使双方の自主的な解決を支援します。

Q2. 取り扱われるトラブルの具体例は？

A2. 以下のようなトラブルが取り扱われます。

- 募集・採用
- 配置転換
- 転籍出向、在籍出向
- 解雇の有効性
- 雇い止め
- 就業規則の変更に伴う労働条件の不利益変更
- 会社分割による労働契約の継承
- 同業他社への就業禁止

Q3. 個別労働紛争が起こった場合の解決のための流れは？

A3. 具体的には、以下の方法があります。

1. 総合労働相談コーナー（各都道府県の労働局）での相談：まずここに相談を持ち掛けることが基本です。
2. 都道府県労働局長による助言・指導：申告することで、専門的な助言や指導を受けられます。
3. 紛争調整委員会によるあっせん：助言・指導では解決しない場合、次のステップとしてあっせんがあります。中立的な立場から話し合いの場を提供し、解決をサポートします。
また以下の法律に係るトラブルの場合には、あっせんではなく調停が行われます。
 - 男女雇用機会均等法：性別を利用する差別、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い、職場でのセクハラなど。
 - 育児介護休業法：育児休業、介護休業、所定外労働の免除、時間外労働

の制限など。

- 労働政策総合推進法：職場でのパワハラ。
- パートタイム・有期雇用労働法：不合理な待遇差、教育訓練、福利厚生施設の利用など。
- 労働者派遣法：派遣先均等・均衡方式、業務遂行に必要な教育訓練など。
- 障害者雇用促進法：募集・採用における均等な機会、合理的配慮の提供義務など。

Q4. あっせんと調停の違いは何ですか？

A4.

- あっせん：あっせん委員が中立的な立場から双方の主張を確認し、話し合いを促進します。自主的な合意を目指すもので、強制力はありません。
- 調停：調停委員会が双方の意見をまとめ、調停案を提案します。調停案には強制力はありませんが、双方に受諾を促す「受諾勧告制度」とも呼ばれます。

どちらも中立的な第三者の意見を通じて自主的な合意を目指します。あっせんや調停でも労使の合意が得られない場合、労働審判制度を利用する選択肢があります。

Q5. 労働審判制度とは何ですか？

A5. 労働審判制度は、労使間の紛争を迅速かつ簡便に解決するための手続きです。この制度は2006年に導入されました。背景には、従来の裁判手続きが時間と費用の面で労働者にとって負担が大きく、迅速かつ効果的な解決が求められていたことがあります。

労働紛争の専門家で構成される審判委員会が、迅速に紛争を解決するための柔軟な手続きを提供します。労働審判制度の導入により、多くの労働紛争が迅速に解決されるようになり、労使双方にとって有益な結果をもたらしています。特徴は以下の通りです。

1. 迅速性：通常の裁判手続きよりも短期間で解決が期待されます。
2. 専門性：労働関係の専門家が審判委員会を構成し、適切な解決策を導き出します。
3. 調停と審判：まず調停手続きが行われ、解決しない場合には審判手続きが行われます。
4. 効力：調停の成立や労働審判の確定によって、裁判上の和解と同様の効力が生じますが、一定期間内に異議申し立てが可能で、通常の裁判手続

きへ移行することもできます。

Q6. 労働審判制度の利用の流れを教えてください

A6. 以下の手順を踏みます

1. 申立て：地方裁判所に申立書を提出します。申立書には、紛争の内容や解決を求める事項を具体的に記載します。
2. 期日指定・呼出し：申立てが受理されると、労働審判官は特別の事由がない限り、申立てから **40** 日以内に第 **1** 回の期日を指定し、当事者双方を呼び出します。
3. 答弁書の提出：相手方は、労働審判官が定めた期限までに答弁書を提出します。
4. 期日における審理：労働審判委員会は、原則として **3** 回以内の期日で双方の主張を聴き、事実関係や法律論を整理します。また、必要に応じて関係者から直接事情を聴取します。話し合いによる解決の見込みがあれば、調停を試みます。
5. 調停成立：話し合いがまとまれば調停が成立し、手続は終了します。調停内容は調書に記載され、場合によっては強制執行を申し立てることができます。
6. 労働審判：話し合いがまとまらない場合、労働審判委員会が事案の実情に即した判断を示します。労働審判に対して **2** 週間以内に異議がなければ、審判は確定し、強制執行を申し立てることができます。異議が申し立てられた場合は、労働審判は無効となり、訴訟手続きに移行します。

まとめ

労働関係のトラブルを迅速かつ円満に解決するための制度は多岐にわたります。労働トラブルが起きた場合には、まずは総合労働相談コーナー、労働基準監督署などに相談することが有益です。今回、紹介した制度を活用し、適正な労働環境の維持を目指してください。