

## 紛争調整委員会によるあっせんを求められる方へ

1 この制度は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 5 条の規定に基づき、個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、紛争の当事者の双方又は一方から申請があった場合において、学識経験者から構成される紛争調整委員会があっせんを行うことにより紛争の解決を図るものです。

なお、以下の場合や紛争は、紛争調整委員会によるあっせん（以下「あっせん」といいます。）の対象にはなりません。

### 【紛争当事者等に係るもの】

- ・ あっせんを求める方が、紛争当事者ではない場合
- ・ あっせんを求める方が、労働組合、使用者団体等の団体である場合
- ・ 紛争の相手方に一方的に不満を持っているに過ぎず、紛争の相手方に対し自らの主張を伝えていない場合

### 【法律で除外されているもの】

- ・ 労働関係調整法（昭和 21 年法律第 25 号）第 6 条に規定する労働争議に当たる紛争、国営企業及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）第 26 条第 1 項に規定する紛争（既に労働争議となっている紛争や労働争議となるおそれのある紛争）
- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）（男女雇用機会均等法）第 12 条に規定する紛争（女性であることを理由とする差別的取扱いに関する紛争）

### 【その他】

- ・ 裁判所に係争中である又は確定判決が出された紛争
- ・ 裁判所の民事調停において手続が進行している又は調停が終了した紛争
- ・ 労働委員会におけるあっせん等他の機関による個別労働紛争解決制度において手続が進行している又は合意が成立し解決した紛争
- ・ 既に紛争調整委員会によるあっせンを終了した紛争（申請が取り下げられた場合を除く。）
- ・ 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争
- ・ 個々の労働者に係る事項のみならず、これを超えて、事業所全体にわたる制度の創設、賃金額の増加等を求めるいわゆる利益紛争
- ・ 紛争の原因となった行為の発生から長期間経過しており、的確なあっせんを行うことが困難である紛争
- ・ 申請人の主張が著しく根拠を欠いていると認められる紛争
- ・ 相手方の社会的信用を低下させることを目的としたり、単なる嫌がらせの目的であっせんの申請をしていると認められる場合
- ・ 紛争当事者間で既に締結された和解契約に基づく義務の履行を不当に免れようとしている場合

2 この制度は、あくまで両当事者の真意に基づく合意の形成により紛争の円満な解決を図ることを目的としており、あっせんの結果、合意した場合には、民事上の「和解」と同様の効果がありますが、裁判所の判決のような執行力はありません。

3 あっせんの過程においては、紛争調整委員会に所属する委員が紛争当事者の双方から事情を聴取し、紛争に係る事実関係を整理するとともに、紛争解決に向けた話し合いの促進を行い、また、当事者双方が希望する場合には、書面によるあっせん案の提示を行うものです。したがって、指定するあっせん期日に出席の上、あっせんに参加していただくこととなります。

事実関係を調べるため必要がある場合には、紛争の相手方以外の関係者（例えば、あ

あなたの職場の同僚や上司)に対しても、必要な限度でああなたの氏名や主張を伝えることとなります。

また、必要に応じ、紛争当事者に係る企業又は当該企業に係る若しくは地域の最近の雇用の実態等について、主要な事業主団体、労働者団体が指名する者から参考人としての意見を聴取することとしています。

- 4 あっせんの手続の開始後においても、前記1に掲げる紛争となった場合や以下に掲げる場合には、その手続を終了することとしていますので、あらかじめ御了承下さい。
- ・提示されたあっせん案を紛争当事者の双方が受諾した場合その他紛争当事者間で何らかの合意が成立し解決に至ったとき
  - ・申請人があっせんの申請を取り下げたとき
  - ・あっせんを打ち切る場合
    - あっせん開始の通知を受けた被申請者が、あっせん手続に参加する意思がない旨を表明したとき
    - あっせん委員から提示されたあっせん案について、紛争当事者の一方又は双方が受諾しないとき
    - 紛争当事者の一方又は双方があっせんの打ち切りを申し出たとき
    - あっせん手続の進行に関して紛争当事者間で意見が一致しないため、あっせんの手続の進行に支障があると認められるとき
    - その他、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認められるときであっせんを打ち切る場合
  - ・紛争当事者である労働者若しくは労働者であった者が死亡又は紛争当事者である企業が消滅（合併を除く。個人企業にあつては事業主個人が死亡）した場合
  - ・手続の開始後に、前1に掲げるあっせんの対象とはならない事案である事実を把握した場合
- 5 事業主は、労働者があっせんの申請をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならないこととなっています。
- 6 男女雇用機会均等法第12条に規定する紛争については、都道府県労働局雇用環境・均等室において解決の援助を行っています。

#### 7 あっせんの手続の流れ

