

個別労働紛争解決制度の概要

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が平成13年10月1日から施行されています。企業組織の再編や人事労務管理の個別化に伴い、労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という。）が増加していることから、こうした紛争に対する実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度等の創設により、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図るものです。詳しくは、福岡労働局雇用環境・均等部指導課又は最寄りの労働基準監督署（総合労働相談コーナー）へお尋ねください。

1. 概要

(1) 紛争の自主的解決

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

都道府県労働局長は、個別労働紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行います。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働紛争に関し、当事者の双方（労働者及び事業主）又は一方からその解決について援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導を実施します。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

① 都道府県労働局長は、個別労働紛争について、当事者の双方又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ます。

② 都道府県労働局に第三者機関である紛争調整委員会を置きます。

③ あっせん委員は、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるようあっせんを行います。

④ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要な場合にあっせん案を作成し、これを当事者双方に提示することができます。

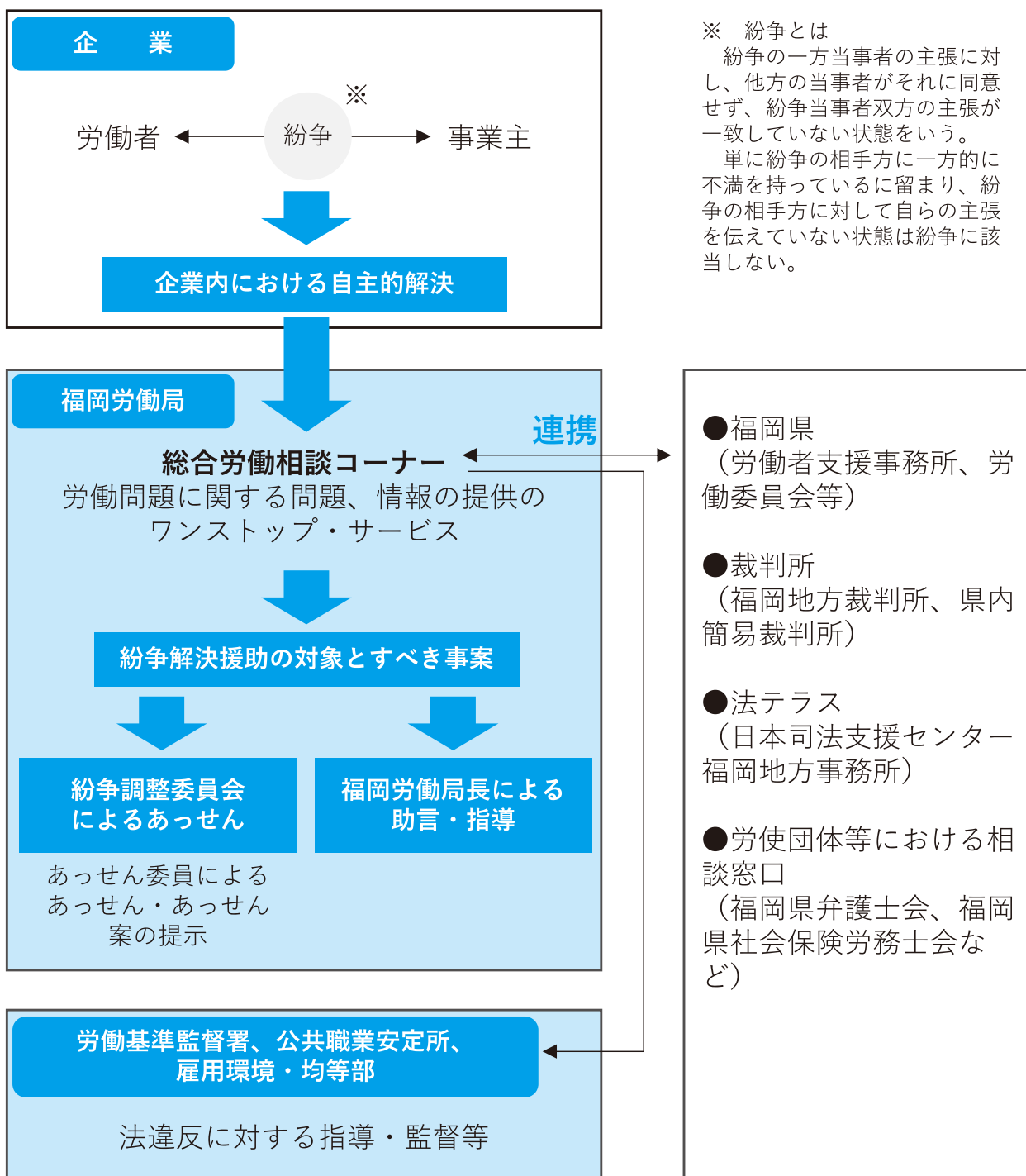
(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講じます。また、その施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会がその都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導を行います。

2. 対象となる紛争

- ・ 解雇、雇止め、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ・ いじめ、嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ・ 退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争
- ・ 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止など労働契約に関する紛争
- ・ 募集、採用に関する紛争（助言・指導の対象となるが、あっせんは対象外）など

◆ 個別労働紛争解決システムの概要 ◆



※ 紛争とは
紛争の一方当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同意せず、紛争当事者双方の主張が一致していない状態をいう。
単に紛争の相手方に一方的に不満を持っているに留まり、紛争の相手方に対して自らの主張を伝えていない状態は紛争に該当しない。

男女均等扱い等、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理及び育児・介護休業等についての民事上のトラブルは、雇用環境・均等部指導課で解決に向けた援助を行っています。

- ・ 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度
- ・ パートタイム・有期雇用労働法に基づく紛争解決援助制度
- ・ 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度
- ・ 労働施策総合推進法（パワーハラスメント対策）に基づく紛争解決援助制度

援助の制度には、福岡労働局長による援助と紛争調整委員会（弁護士や学識経験者等の専門家）による調停の2種類があります。

詳しくは、福岡労働局雇用環境・均等部指導課（☎092-411-4894）へお尋ねください。