

5 職場でのトラブル解決

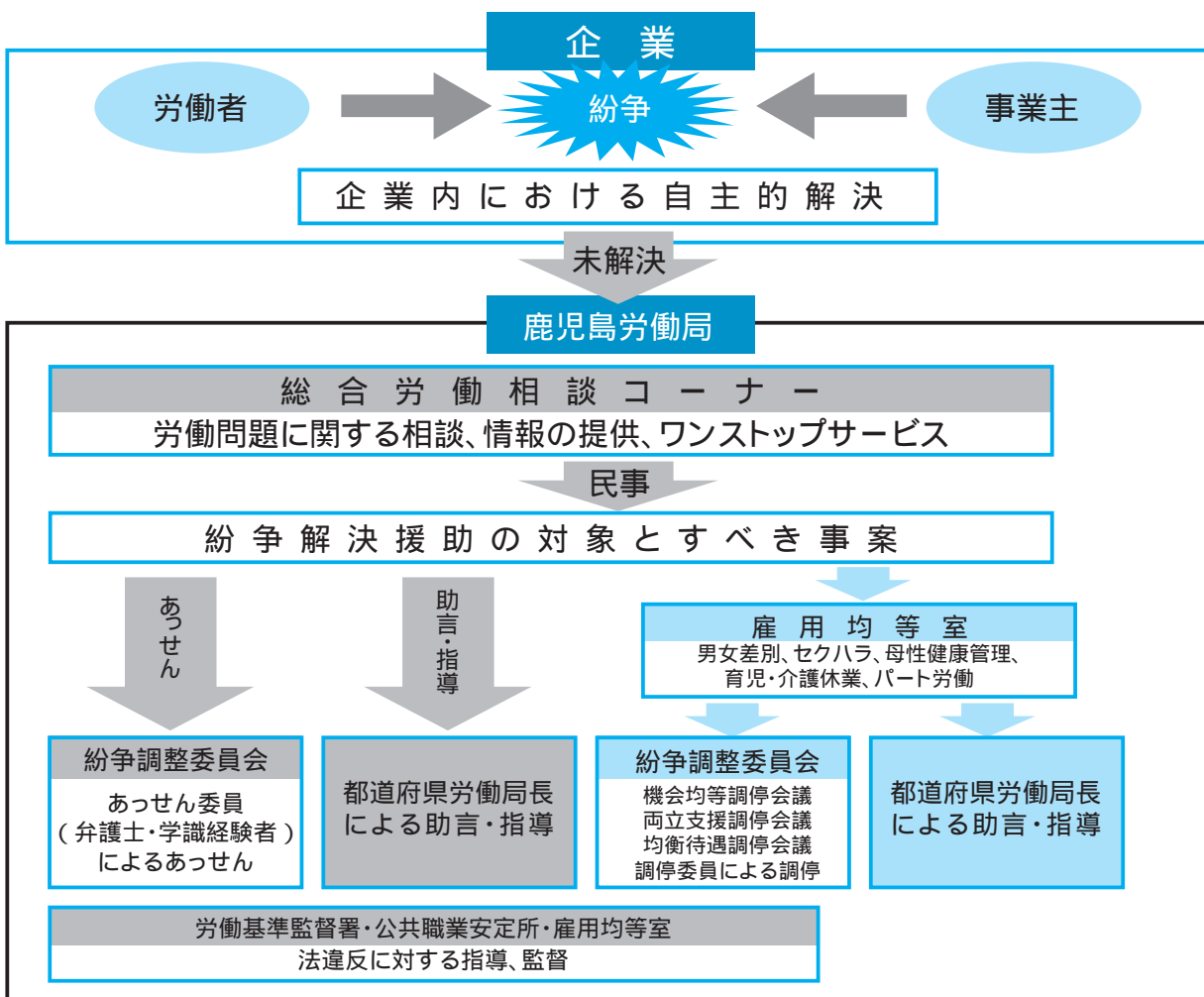
1 個別労働紛争解決制度

○ 人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、労働関係に関する事項についての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。）が増加しています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、それには多くの時間と費用がかかってしまいます。

また、職場慣行を踏まえた円満な解決が求められているため、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、この法律に基づいて、次の制度が用意されています。

- ① 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ② 都道府県労働局長による助言・指導
- ③ 紛争調整委員会によるあっせん



個別労働紛争解決システムの概要

パート法における事業主の義務に係る事案

あっせんや助言・指導のメリット

- ・ 無料で、費用は不要
- ・ 本人の申請があれば利用でき、手続きが簡単
- ・ 民事訴訟や労働審判等に比べ、終了までの期間が短い
- ・ 非公開で、秘密やプライバシーが保護されるあっせんは、委員が双方に公平・中立な立場から、
- ・ 双方に譲歩を促し、合意に導く制度

あっせんや助言・指導のデメリット

- ・ 拘束力が弱い。相手が、手続や助言等を受容れず、参加しない場合、打ち切りとなる
- ・ あっせんは、証拠調べや当否の判断は行わない

2 労働審判制度

- 労働審判制度とは、労働審判官（裁判官）と労働関係の専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断（労働審判）を行うという新しい紛争解決制度です。労働審判に対する異議申し立てがあれば、訴訟に移行します。

制度の特徴

- (1) 個別労働紛争が対象
事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブルの解決に利用できる。
- (2) 労働関係の専門家が関与
雇用関係の実情や労使慣行等に関する詳しい知識と豊富な経験を持つ労働審判員が、中立かつ公正な立場で審理・判断に加わる。
- (3) 3回以内の期日で決着
原則として3回以内の期日で審理（調停を含む。）を終える。
- (4) 事案の実情に即した柔軟な解決
調停を試み、調停による解決に至らない場合には、審理の結果認められた当事者間の権利関係と手続きの中で現れた諸事情を踏まえ、事案の実情に即した判断（労働審判）を行い、柔軟な解決を図る。
- (5) 異議申し立て等で訴訟移行
労働審判に対する異議申し立てにより、労働審判が失効した場合や労働審判委員会が労働審判を行うことが不相当であると判断し、労働審判事件を終了させた場合は、訴訟に移行する。