

個別労働紛争解決促進法

1. 制定の趣旨と背景

個別労働紛争解決促進法(正式名称:個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)は、個別労働紛争の迅速かつ適正な解決を図ることを目的として、2001年(平成13年)に制定されました。

制定の背景

- 雇用形態の多様化と労働条件の個別化: 非正規雇用の増加、成果主義の広がりなどにより、従来の集団的な労使紛争(労働組合と会社間の紛争)が減少し、個々の労働者と事業主との間の紛争(個別労働紛争)が急増しました。
- 労働組合機能の相対的低下: 労働組合への加入率が低下し、個別的なトラブルについて組合を通じた解決が難しくなるケースが増加しました。
- 裁判によらない簡便な解決方法の必要性: 裁判では時間と費用がかかるため、個々の労働者が抱える身近な労働トラブルについて、より簡便で非公開、かつ専門的な知見に基づいた解決方法が求められました。

「この法律は、労働条件その他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について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。」(法第1条)

2. 法律の概要

本法律に基づき、都道府県労働局では、労働者と事業主の間の紛争解決を支援するための「個別労働紛争解決制度」が設けられています。この制度は、主に以下の3つの支援サービスから成り立っています。

支援サービス	実施主体	概要
1. 総合労働相談	都道府県労働局の総合労働相談コーナー	労働問題に関する法令や裁判例などの情報提供や相談を受け付け、紛争の未然防止や自主的解決を促します。
2. 助言・指導	都道府県労働局長	紛争当事者からの求めに応じ、労働局長が紛争の問題点を指摘し、解決の方向性を示して自主的な解決を促進します。
3. あっせん	都道府県労働局に置かれる紛争調整委員会	公平・中立な第三者(弁護士、大学教授など労働問題の専門家)が当事者間に入り、双方の主張を聴きながら話し合いを促進し、紛争の解決を図ります。必要に応じてあっせん案が提示されることもあります。

- これらの制度は、無料で利用でき、裁判に比べて迅速かつ簡便な手続きで利用できる点が特徴です。

- 対象となる紛争は、解雇、雇止め、いじめ・嫌がらせなど、労働条件や職場環境に関するほとんどの個別労働紛争です。

3. 主要なポイントの解説

ポイント	詳細な解説	補足事項
対象となる紛争の範囲	労働条件その他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が対象です。募集・採用に関する紛争も、助言・指導の対象に含まれます。	団体交渉事項や、労働組合と会社間の集団的労使紛争は対象外です。また、裁判で係争中のものなどは対象外となる場合があります。
紛争解決の3つの手段	労働局による①総合労働相談、②助言・指導、③あっせんの3段階の解決援助制度が設けられています。	あっせんは、最も紛争解決に踏み込んだ手段であり、法的手続き(裁判など)によらないADR(裁判外紛争解決手続)の一つです。
あっせんの性質	非公開で行われ、紛争調整委員会のあっせん委員が公平・中立な立場で関与します。迅速な解決を目指し、原則として申請から2~3ヶ月程度で手続きが終了します。	あっせんは強制力を持つものではありません。提示されたあっせん案に双方が合意して初めて「和解」として成立し、裁判上の和解と同一の効力を持つわけではありません。
利用のメリット	無料で利用でき、非公開でプライバシーが保護されるため、企業側・労働者側双方にとって時間と費用を節約しつつ、穏便な解決を図る手段となり得ます。	労働問題の専門家(紛争調整委員会)が関与するため、専門的な知見に基づいた妥当な解決案を得やすいという利点もあります。

4. 個別労働紛争解決促進法: 主な制度の根拠条文等

(1) 第1条(目的)

この法律は、労働条件その他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(労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。以下「個別労働関係紛争」という。)について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

本法の目的は、個々の労働者と事業主との間の紛争(個別労働関係紛争)について、裁判外の迅速かつ適正な解決を図ることにあります。

- ✓ 労働者と事業主との間の紛争であっても、労働関係に関しない事項についての紛争、例えば、労働者と事業主の私的な関係における金銭の貸借に関する紛争などについては、個別労働関係紛争には含まれません。
- ✓ 個別労働関係紛争は、「個々の労働者」が一方の紛争当事者となる紛争であり、労働組合、労働者の家族、労働者が死亡した場合の相続人等が紛争当事者となる紛争は、個別労働関係紛争には該当しません。
- ✓ 「紛争」とは、単なる不満や意見の相違ではなく、「労働条件その他労働関係に関する事項」について、当事者間で主張が対立し、自主的な解決が困難な状態を指します。

(2) 第2条(紛争の自主的解決)

個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。

紛争当事者である労使においては、具体的には、まず早期に、誠意をもって話し合うことにより、互いの主張を確認し、問題点を整理すること、又は、紛争当事者が直接に話し合うことが困難な場合には、第三者を介して話し合いを行うことなどにより、企業内での解決に努めることが求められます。

(3) 第3条(労働者、事業主等に対する情報提供等)

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

総合労働相談コーナー

都道府県労働局長の情報の提供、相談その他の援助は、具体的には、都道府県労働局及び労働基準監督署に設けられる「総合労働相談コーナー」における相談等の実施により行われます。

(4) 第4条:都道府県労働局長による「助言・指導」

- 1 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争(労働関係調整法(昭和二十一年法律第二十五号)第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二十六条第一項に規定する紛争を除く。)に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。
- 2 都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。
- 3 事業主は、労働者が第一項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

労働局長が紛争の当事者に対し、問題点を指摘し、解決の方向性を示す手続です。

① 助言と指導の差異

実務上、明確に区別されています。

- 助言: 法令、判例、専門的知識を有する者の意見等に照らし、紛争当事者間の話し合いを促進することが適当であると認められる場合等に、口頭又は文書で行うもの
- 指導: 法令、判例、専門的知識を有する者の意見等に照らし、紛争当事者のいずれかに何らかの問題があることにより紛争の解決が阻害されていると認められる場合等に、問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの

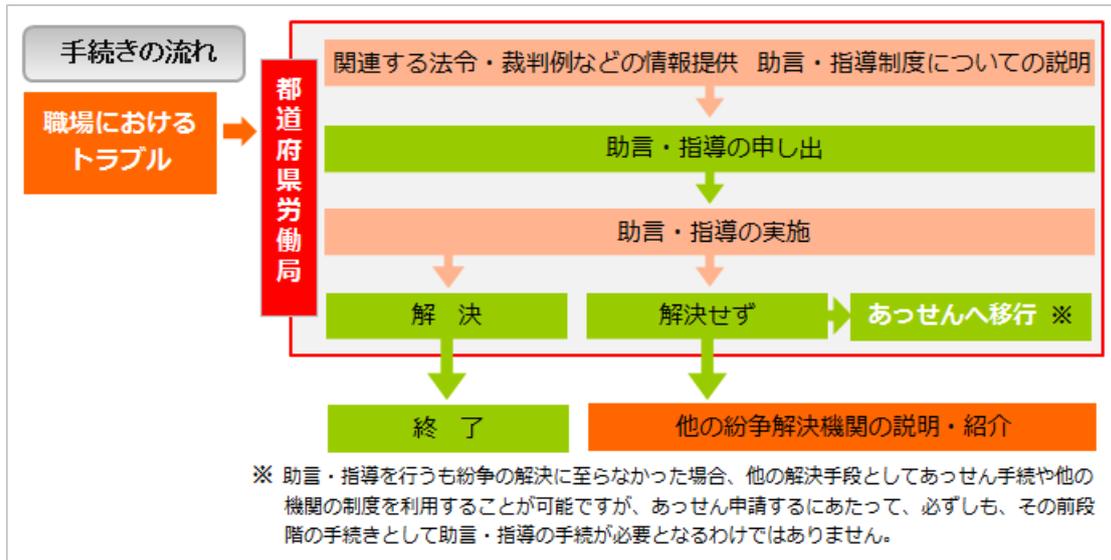
② 募集・採用に関する紛争の取り扱い

ここが「あっせん」との大きな違いです。

- 助言・指導: 募集・採用に関する紛争も対象に含まれます(法第4条第1項)。
- 理由: 採用前であっても、雇用機会の均等や適切な情報提供が必要なため、行政による関与が認められています。

③ 処理の流れ

1. 申出: 労働者または事業主が労働局へ申し出る。
2. 調査: 労働局の担当者が双方から事情を聴取。
3. 実施: 通常は電話等により、口頭で助言を行う。必要に応じて労働局長名で「助言書」または「指導書」を交付する場合もある。
4. 終了: 当事者がこれに従うか、あるいは解決不能として終了。



④不利益取り扱いの禁止

- ・「理由として」とは、労働者が紛争の解決の援助を求めたことが、事業主が当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことと因果関係があることをいいます。
- ・「不利益な取扱い」とは、解雇をはじめとして、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等がこれに当たります。配置転換等が不利益な取扱いに該当するかについては、給与その他の労働条件、職務内容、職制上の地位、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について、旧勤務と新勤務とを総合的に比較考慮の上、判断すべきものとされます。

(5)第5条:紛争調整委員会による「あっせん」

- 1 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争(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、当該個別労働関係紛争の当事者(以下「紛争当事者」という。)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当該個別労働関係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する。
- 2 前条第三項の規定〔不利益取り扱いの禁止〕は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

専門家(弁護士や大学教授等)が間に入り、和解を仲介する制度です。

① 対象となる紛争の範囲と除外規定

あっせんの対象は「労働条件その他労働関係に関する事項」ですが、以下のものは除外されます。

- ・ 募集・採用に関する紛争: あっせんの対象外です(法第5条第1項)。採用後は「労働関係」が成立していますが、採用前はまだ関係が始まっていないためです。
- ・ 他の法律に特別の規定がある紛争:

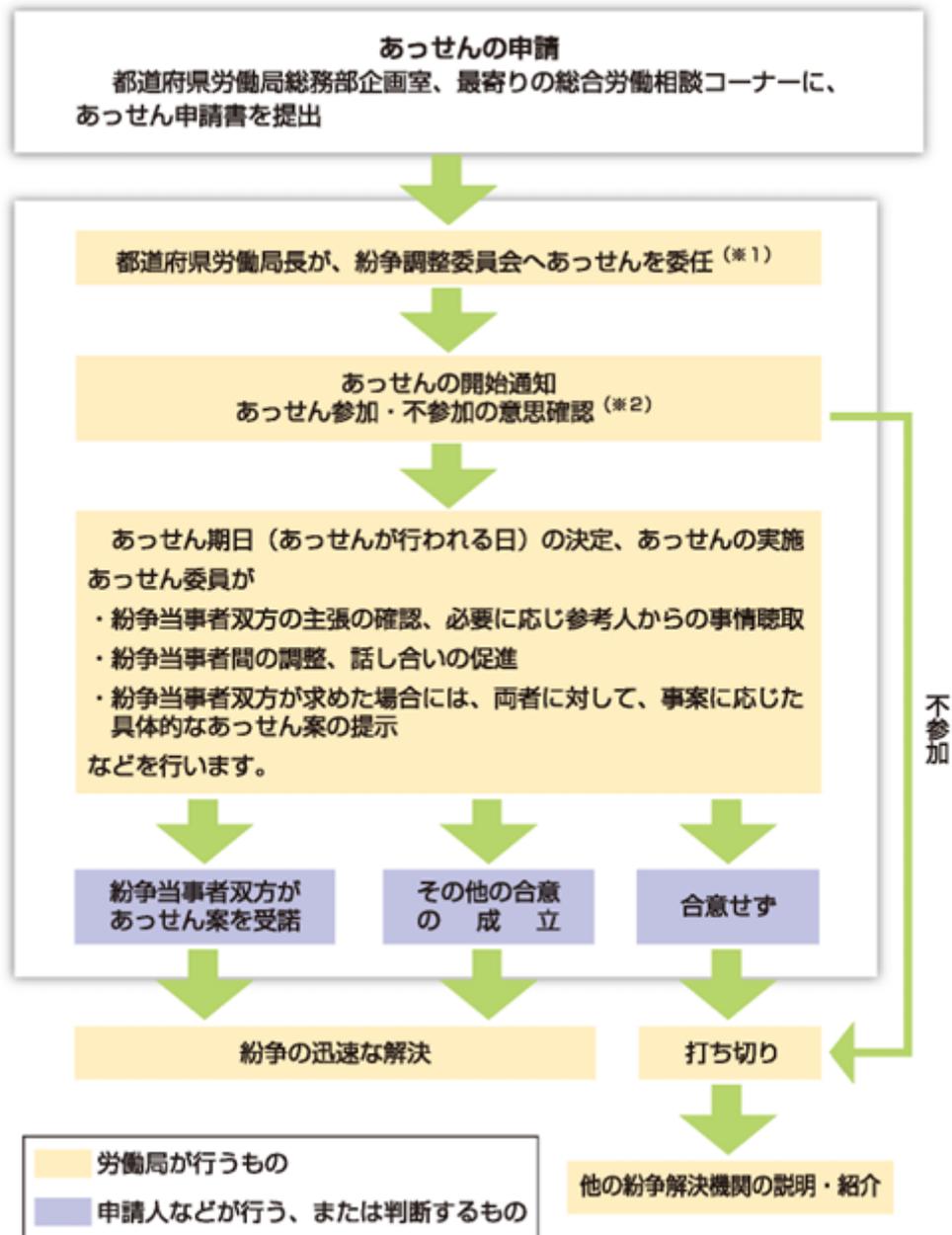
- 男女雇用機会均等法
- 育児・介護休業法
- 労働施策総合推進法(パワハラ等)
- パートタイム・有期雇用労働法 など

※これらに関する紛争は、各法律に基づき設置される「調停(ちょうてい)」制度が優先され、個別法の「あっせん」からは除外されます。

【労働局で行う個別労働紛争解決のための制度一覧】

制 度	取り扱う内容	担当部署(問合せ先)
「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく紛争解決援助制度・あっせん	下欄に掲げた法を根拠としない、事業主と労働者の紛争全般 (解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせ 等)	雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー ※各労働基準監督署にも総合労働相談コーナーがあります
「男女雇用機会均等法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・性別による差別的取扱い、婚姻・妊娠・出産を理由とする不利益取扱い ・セクシュアルハラスメントを防止する措置 ・妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置等	雇用環境・均等室
「育児・介護休業法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・育児・介護休業制度、子の看護休暇制度等を理由とする不利益取扱い ・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置等	
「パートタイム労働法」、「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・調停	・パート労働者の待遇の差別的取扱いや待遇に関する説明義務 ・通常の労働者とパート・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止や待遇に関する説明義務 等	
「労働施策総合推進法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・パワーハラスメントを防止する措置 ・パワーハラスメントに関する相談をしたこと等に対する不利益取扱 等	
「労働者派遣法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差の禁止や待遇に関する説明義務等	職業安定部需給調整事業室
「障害者雇用促進法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・障害者の雇用の分野における差別的取扱い、合理的配慮に関する提供義務	職業安定部職業対策課

② あっせんの処理の流れ



※1 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会へあっせんに委任するか否かを決定します。

※2 あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明した場合、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

原則、同一のあっせん期日に紛争当事者双方に別室で待機していただき、あっせん委員が双方の意見調整を個別に行う方式で行います(=あっせん期日に双方が直接対面することはありません)

③ あっせん委員の指名

紛争調整委員会の会長は、当該事件を担当する3人のあっせん委員を指名し、委員会によるあっせんは、当該3人のあっせん委員によって行いますが、あっせんの具体的な手続のすべてを3人で行うことは能率的ではないため、個別労働紛争解決促進法施行規則第7条第1項により、必要があると認めるときは、あっせんの手続の一部を特定の委員に行わせることができるものとされており、実務上は1名の委員により実施しています。

④補佐人

- ・紛争当事者は「補佐人許可申請書」を提出し、あっせん委員の許可を得て補佐人を伴って出席することができます。
- ・補佐人は、「紛争当事者が行う他方当事者への主張やあっせん委員に対する事実関係の説明等を補佐する者」のことであり、弁護士法第72条等他の法令に抵触しない限り、特に資格を制限されるものではありません。
- ・紛争当事者を補佐して発言を行うことができますが、補佐人の発言は、あくまでも当該紛争当事者の主張や説明を補足するためのものであり、補佐人が自ら他方当事者への主張を行ったり、紛争当事者に代わって意思表示を行ったりすることはできません。

⑤代理人

- ・紛争当事者は、民法の一般原則等に従って代理人を選任し、当該代理人に、法に基づく申請等の手続等を行わせることができます。代理人は、授与された代理権の範囲内で、紛争当事者に代わって意見陳述等のあっせんの手続に参加することができます。
- ・代理人は、弁護士法第72条等他の法令に抵触しない限り、特に資格を制限されるものではありません。
- ・代理人を選任する場合は、「代理人許可申請書」に、委任状等の代理権授与の事実を証明する書面を添付して、あっせん委員に提出し、許可を得なければなりません。

⑥時効の完成猶予

第16条 前条の規定によりあっせんが打ち切られた場合において、当該あっせんの申請をした者がその旨の通知を受けた日から三十日以内にあっせんの目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、あっせんの申請の時に、訴えの提起があったものとみなす。

- ・あっせんが不調に終わった後に改めて民事訴訟の訴えを提起したが、すでに消滅時効が完成していた場合には、当初から訴えを提起した場合と比べてあっせん制度を利用した者の利益が害されるという結果を生ずるので、そのようなことがないように保護を図るとともに、制度を安心して利用できるようにするために設けられた規定です。

- ・本条が適用されるのは、あっせんが紛争の解決の見込みがないものとして打ち切られた場合であり、あっせん申請の取下げによる手続の終了の場合には、本条の適用はありません。
- ・「通知を受けた日から30日以内」とは、民法の原則(初日不算入の原則)に従い、書面による通知が到達した日の翌日から起算して30日以内です。
- ・「あっせんの目的となった請求」とは、あっせんの対象とされた具体的な損害賠償請求等を指し、本条が適用されるためには、これらと訴えに係る請求とが同一性のあるものでなければなりません。
- ・「申請の時」とは、申請書が現実に提出された日であって、申請書に記載された申請年月日ではありません。なお、あっせんの過程において申請人があっせんを求める事項の内容を変更又は追加した場合にあっては、当該変更又は追加した時が「申請の時」になります。

(参考) 助言・指導とあっせんの比較一覧

項目	助言・指導(局長による)	あっせん(委員会による)
実施主体	都道府県労働局長	紛争調整委員会(専門家)
募集・採用	対象となる	対象とならない
他法優先(調停等)	適用される	適用される
解決の性質	行政による是正・示唆	第三者を交えた話し合いによる和解
強制力	なし(従わなくても罰則なし)	なし(相手方が拒否すれば開始不可)
主な対象例	解雇、配置転換、採用差別など	解雇、雇止め、賃金未払いなど