

## 職場でのトラブルでお困りではありませんか？

近年の日本では、企業組織の再編や終身雇用制・年功序列制の崩壊など雇用・就業形態の多様化などにより、退職の強要、いじめ・嫌がらせなど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(トラブル)が増加しています。

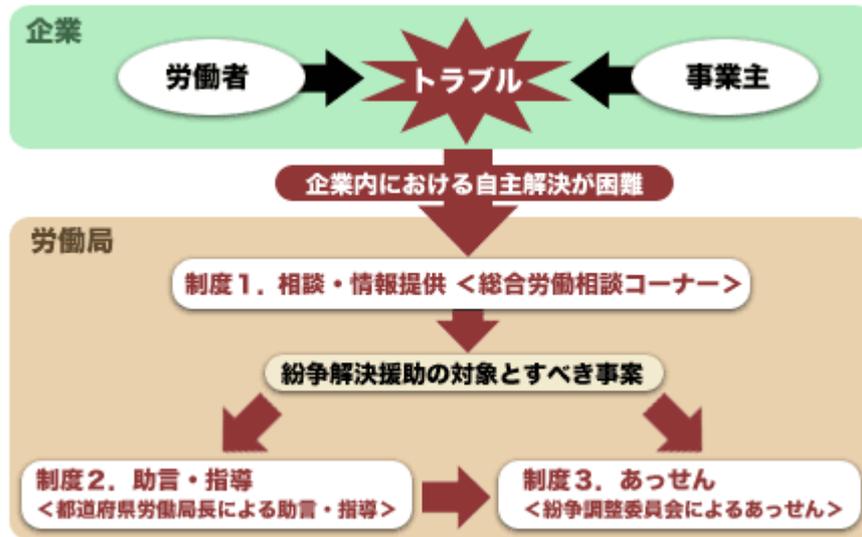
トラブルの最終的解決手段としては、裁判制度がありますが、それには多くの時間と費用がかかってしまいます。

このような実態から、個別労働紛争の未然防止、労働者と事業主の間に生じたトラブルを迅速かつ円満に解決するために平成13年10月に「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、各都道府県労働局において、無料にてトラブルの解決援助サービスが提供されるようになりました。

### ☆個別労働紛争とは・・・

労働契約や解雇、賃金未払い、セクハラなど労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主間の紛争(トラブル)です。

図1)個別労働紛争解決システムの概要



※労働基準法・職業安定法及び男女雇用機会均等法違反に関する行政指導を行うべき事案については、労働基準監督署、ハローワーク（公共職業安定所）、雇用均等室が対応します。

労働問題解決のための最も代表的なADR(裁判外紛争解決手続)として、都道府県労働局に設置された紛争調整委員会によるあっせん制度があります。この制度は、簡単、迅速しかも非公開でトラブルを解決するのが特徴で、手数料は無料であり、紛争対象の目的価格に上限はありません。

### ☆ADRとは・・・

“Alternative Dispute Resolution” の略称で、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」では「裁判外紛争解決手続」と規定されています。

これは、民事上の紛争を、当事者と利害関係のない公正中立な第三者が当事者双方の言い分を聞きながら、裁判をすることなく、双方が納得できる柔軟な紛争解決を図るものです。

一般的に、あっせんや調停、仲裁等の手続があります。

### ☆あっせんとは・・・

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度です。

この「あっせん」は「裁判」とは全く異なる制度で、どちらが悪いとか白黒をつけるのではなく、第三者が当事者の間に入り使用者、労働者双方の話し合いを促進させるという性格を持っています。

### ☆紛争調整委員会とは・・・

弁護士、大学教授、社会保険労務士等の労働問題の専門家により組織された委員会で、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

### ☆紛争調整委員会によるあっせんの特徴

- 手続が迅速 —— 多くの時間と費用を要する裁判に比べ、手続が迅速(約1ヶ月程度で解決します)
- 費用 —— あっせんを受けるのに費用はかかりません
- 非公開 —— あっせんの手続は非公開であり、紛争当事者のプライバシーを保護します
- 合意の効力 —— 紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力をもつこととなります

### ☆紛争調整委員会によるあっせんの対象となる紛争

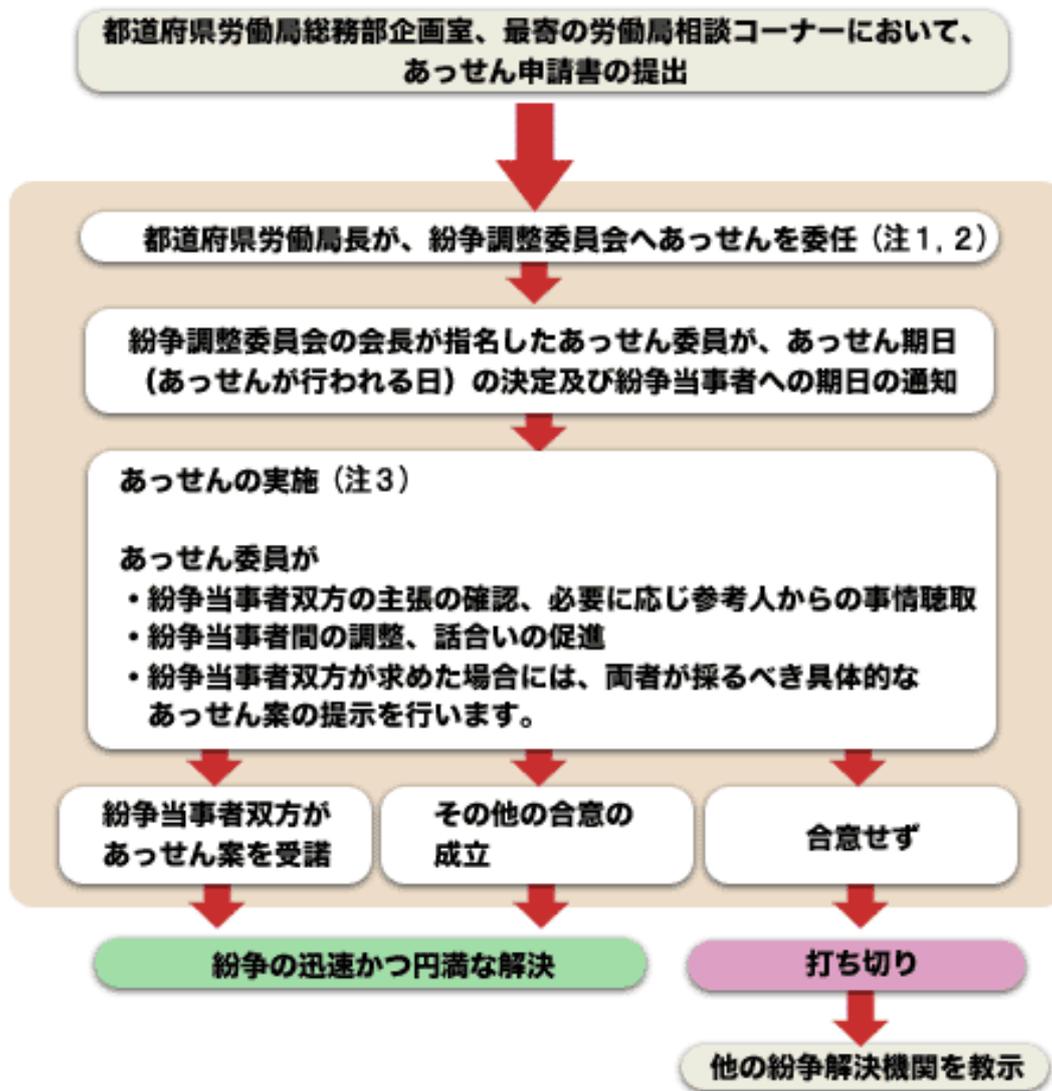
労働契約や解雇、賃金未払い、セクハラなどの労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主間の個別労働紛争が対象となります。

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争 など

### ★対象とならない紛争

- 労働組合と事業主間の紛争(集団的労使紛争) → 都道府県労働委員会へ相談
- 労働基準法等の労働関係上の法規違反 → 労働基準監督署へ相談・申告
- 募集・採用に関する紛争
- 労働者と事業主間の私的な金銭貸借問題 など

図 2) 紛争調整委員会によるあっせん手続の流れ



（注1）必要に応じて申請者から事情聴取等を行い、紛争に係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にあっせんに委任するか否かを決定します。

（注2）申請内容を被申請人に的確に伝えるため、あっせん申請書の写しを被申請人へ送付することがあります。

（注3）あっせん開始の通知を受けた被申請人が、あっせん手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんを実施せず、打ち切ることとなります。

☆「社労士会労働紛争解決センター」によるあっせんとは・・・

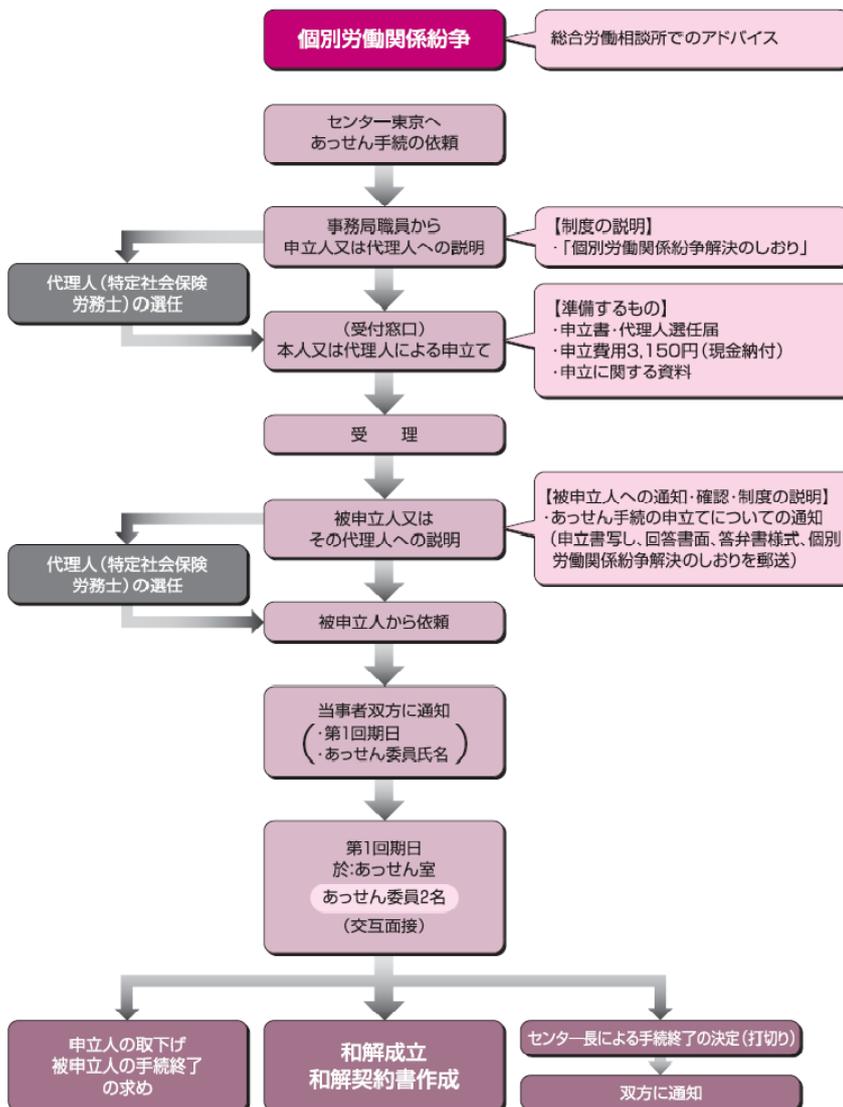
「社労士会労働紛争解決センター」とは、「裁判外紛争解決手続の利用促進に関する法律(ADR 法)」に基づき法務省所管のもとに開設された機関で、社会保険労務士が労務管理の専門家としての知見、経験を活かして社会貢献しようとするものです。個別労働関係紛争を「あっせん」手続により簡易、迅速、低廉に解決する機関です。紛争調整委員会によるあっせんは行政型 ADR ですが、解決センターによるあっせんは民間型 ADR となります。

☆解決センターと紛争調整委員会との違い

裁判とは違い、「あっせん」により個別労働紛争を解決するという点では両者は共通していますが、解決センターでは次のような違いがあります。

- あっせん手続申し立て時に手数料がかかります
  - 民間の ADR 機関であるため、経費の一部に充当します
- 紛争対象の目的価額が 60 万円を超える場合、あるいは超えると予想される場合は、特定社会保険労務士は単独では代理人となることができず、弁護士と共同して代理人とならなければなりません

図 3) 社労士会労働紛争解決センターによるあっせん手続の流れ



☆あっせん手続のメリット、デメリット

あっせん手続は、裁判による紛争解決と異なり、紛争を強制的に解決することができません。当事者双方の合意に基づき紛争を解決するものでしかなく、合意に至らなかった場合には、手続は打ち切りにならざるを得ません。強制的な解決権限がないことを反映して、労働局のあっせんにおける紛争解決率は決して高くありません(平成21年度で35%程度)。しかし、被申請人があっせん手続に参加した場合の解決率は約70%(平成21年度;東京労働局)であり、実際にあっせん期日が開かれれば、解決できる見通しがあることとなります。あっせんの最大のメリットは、短期間のうちに、手続的な負担も重くなく、紛争解決が望めることです。処理に要した期間は1ヶ月以内のものが約53%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が約38%(平成21年度)となっています。労働審判では、おおむね3ヶ月程度で手続終結に至っています。

☆労働審判制度とは・・・

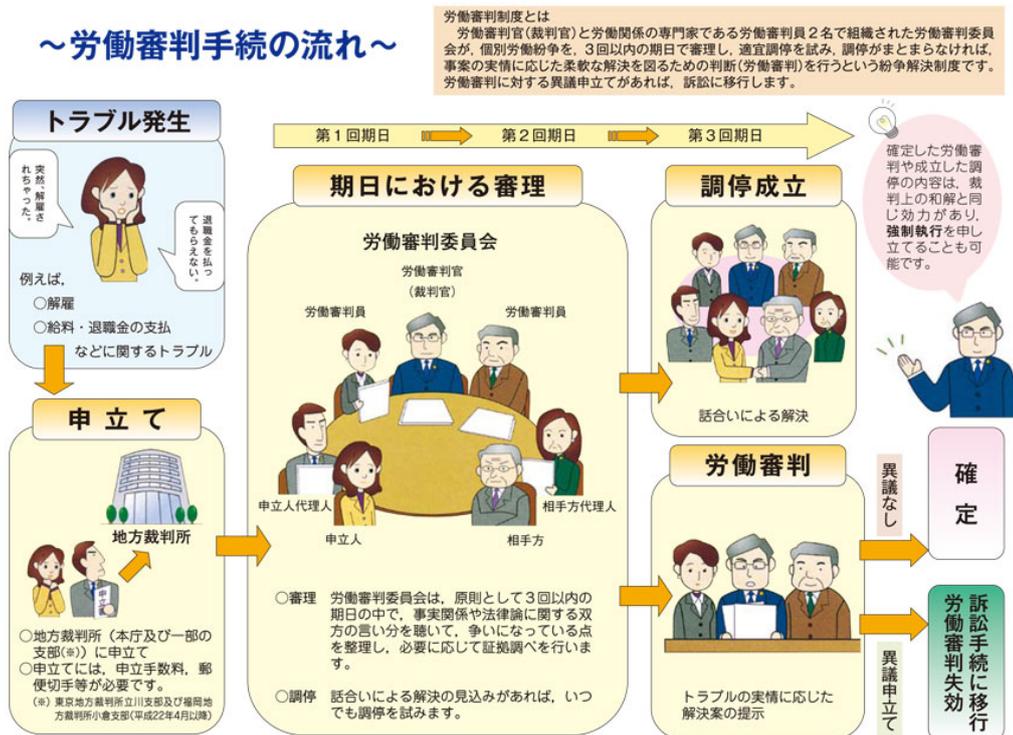
労働審判手続は、平成18年4月から始まりました。労働審判官(裁判官)1人と、労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行うという紛争解決手続です。労働審判に対して当事者から異議申立てがあれば、労働審判はその効力を失い、労働審判事件は訴訟に移行します。

申立ては、地方裁判所に申し立てることになります。申立手数料は、申立ての内容によって異なりますが、民事調停と同じで、通常訴訟の手数料の約半分になります。例えば、労働審判を求める事項の価格が100万円の場合、申立手数料は5,000円、500万円の場合は15,000円となります。その他に郵便切手代を負担します。

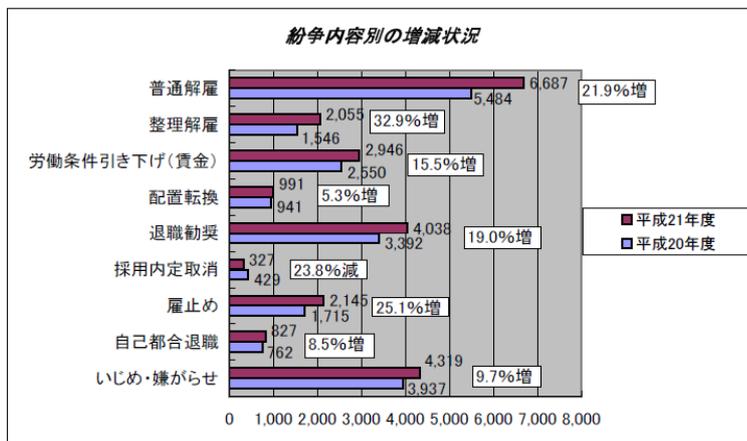
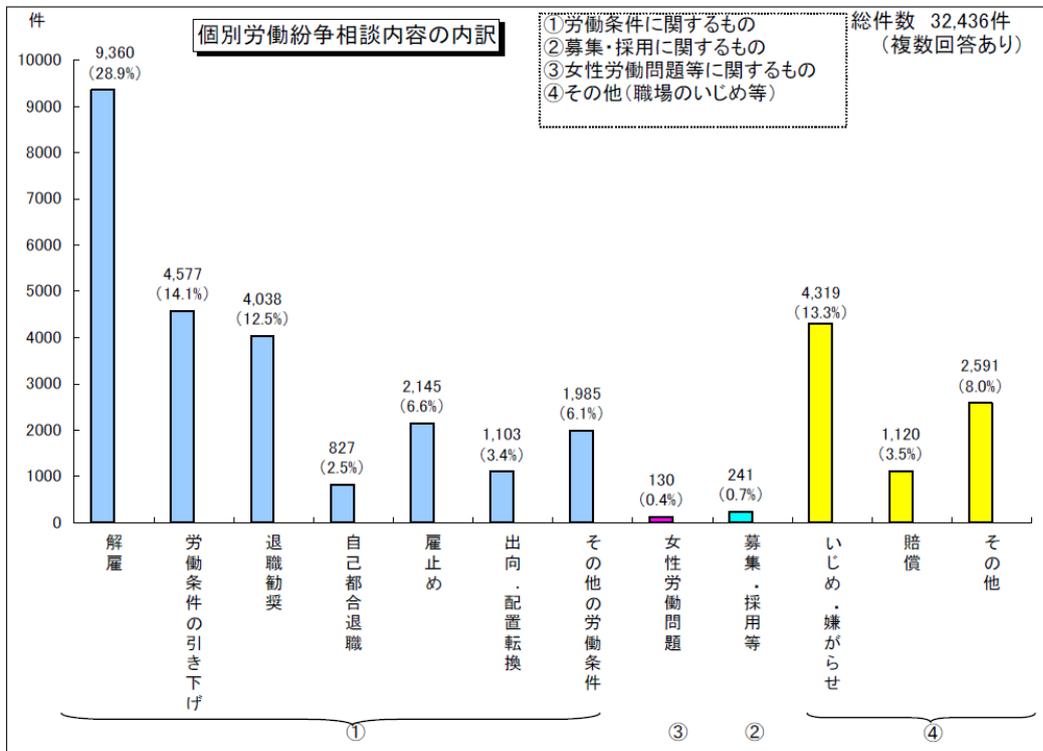
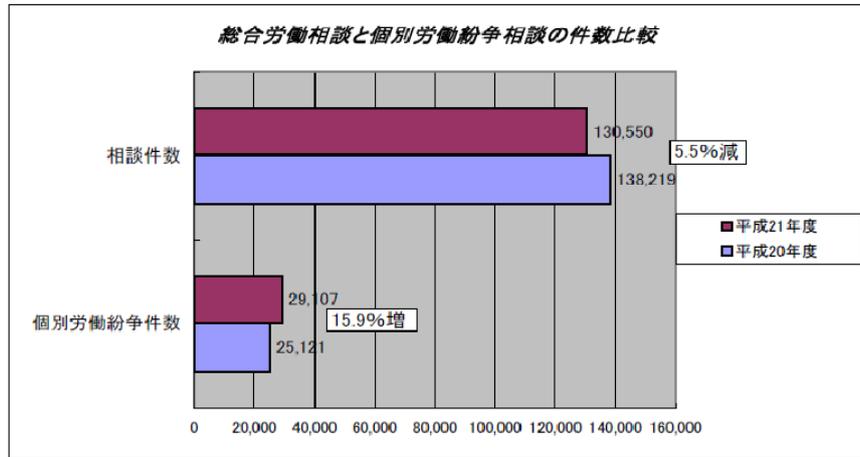
確定した労働審判や成立した調停の内容は、裁判上の和解と同じ効力があり、強制執行を申し立てることも可能です。

なお、労働審判委員会は、労働審判手続の申立てがあった場合でも、事案が複雑であるなど、労働審判手続を行うことが適当でないと判断したときには、労働審判事件を終了させて、これを訴訟に移行させることもあります。

～労働審判手続の流れ～

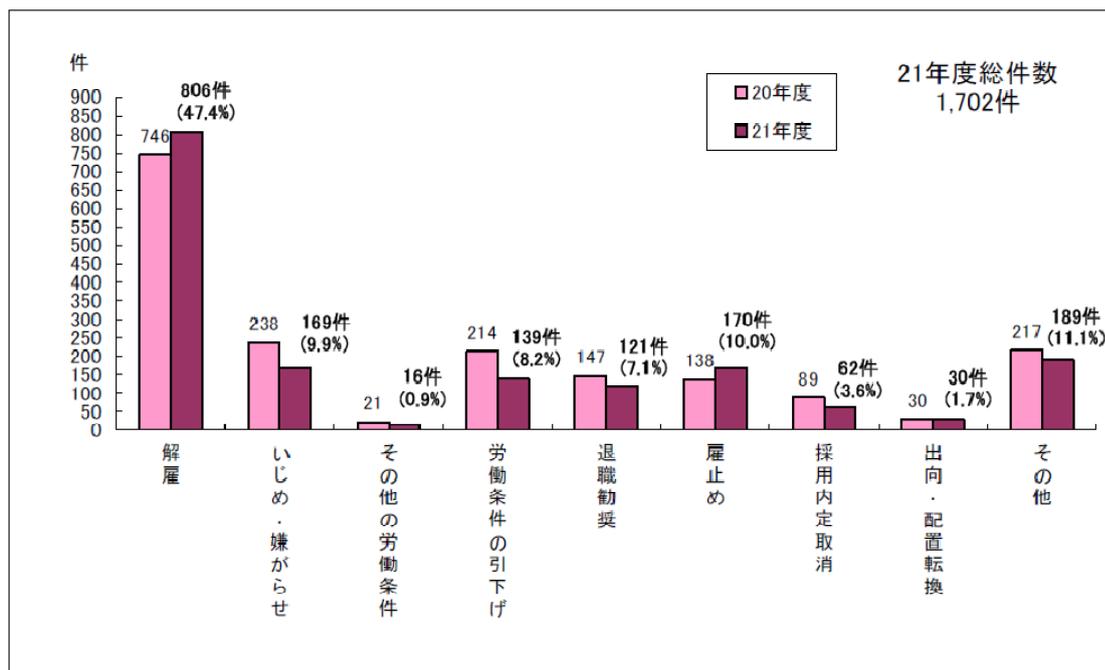


資料 1)東京労働局における労働相談件数



資料 2) 東京紛争調整委員会によるあっせんの状況(平成 21 年度)

○あっせんの申請の受理件数	1,702件		
○あっせんを開始した件数	1,674件		
○あっせんの手続を終了した件数	1,756件		
あっせん不参加	785件		
あっせん取り下げ等	74件		
実際にあっせん実施	897件	当事者間の合意が成立	624件
		合意不成立により打ち切り	273件



☆あっせんにて解決したトラブルの例

<ケース 1> 整理解雇に係る事案

会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。事業縮小に伴う人員削減については仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいけないため、賃金〇ヶ月相当額の補償金の支払いと求めてあっせん申請を行った。

⇒ あっせんの結果、事業主が〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

<ケース 2> 労働条件引き下げ(退職金)に係る事案

20年間営業職として勤務していた。退職日の3ヶ月前に、会社の業績悪化を理由に基本給が40%カットされた。そのため、減額された基本給を基に退職金が計算され、大幅な減額となった。退職金だけは減額前の基本給額にて算出したものの支給を求めてあっせん申請を行った。

⇒ あっせんの結果、申請人主張額全額ではないものの、事業主がカット後の退職金に上乘せを行い〇〇万円とすることで合意が成立した。

☆会社に「あっせん開始通知書」が届いたら・・・

従業員とのトラブルの末に、あるいはまったく知らないうちにトラブルになっていたため、紛争調整委員会の「あっせん開始通知書」が会社に届いた場合には、慌てることなく対応しましょう。

従業員の方があっせん申請をしたということは、「円満に解決したい」、「困ってはいるが会社と裁判までして争いたくない」という考えで、何とか会社と対決せずに問題を解決したいと思っている場合がほとんどです。

ですから、短絡的にあっせんの「不参加」を決めることなく慎重に対応しましょう。

「不参加」の場合、解決の場を失い困った従業員が「裁判」という解決手段を選択する可能性もあります。裁判となれば全てが公開され、労使トラブルを抱えている会社であることが分かってしまいます。

会社側としても「あっせん」でトラブルを解決するメリットがあります。

「あっせん」は非公開ですから、当事者とあっせん委員以外は、その事実を知ることはありません。また、解決まで要する期間が非常に短く(約 1 ヶ月で)、原則として 1 回のみ行われるものです。費用も、専門家に依頼する費用以外は原則としてかかりません。

☆トラブルの芽を見逃さないように・・・

トラブルは突然起きたように感じますが、実はかなり前から兆候があるものがほとんどです。

退職者が増えた、従業員の在職期間が短い、うつ病の従業員が出たなどのサインは見落とさないようにしましょう。

職場のトラブルについてはいかに未然に防ぐかが重要であるのは言うまでもありません。職場改善を行い、トラブルを未然に防ぎましょう。