



第53回

労働法制について(11)

労働紛争の手続き

労働法制の最後に、労働紛争手続きについて説明します。

労働紛争の種類

労働紛争には、集団的労働紛争と個別的労働紛争があります。集団的労働紛争とは、労働者側(労働組合)と使用者側が労働条件その他待遇などをめぐり対立して紛争となる場合です。これに対して個別的労働紛争とは、個別労働者が解雇・配置転換、パワハラなどをめぐり使用者との間で紛争となる場合です。

集団的労働紛争の手続き

厚生労働省の管轄下にある「中央労働委員会(国の機関)」、都道府県労働委員会(都道府県

の機関)での、あっせん、調停、仲裁の各手続きによることとなります。労働委員会は、労働者が団結することを擁護し、労働関係の公正な調整を図ることを目的として、労働組合法に基づき設置された機関です。公益を代表する公益委員、労働者を代表する労働者委員、使用者を代表する使用者委員のそれぞれ同数によって組織されます。

最も利用されているあっせんは、あっせん員が労使双方の主張・対立点を明確にし、話し合い解決の道を探ります。個別労働者の解雇・配置転換など個別的紛争であっても、労働者が労働組合に加入している場合には、労働組合による申請によるあっせんとして開始されることもあります。

個別労働紛争の手続き
(1) 都道府県労働局によるもの
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

の3つがあり、労働者、使用者とも申立ができます。総合労働相談センターでは、専門員が情報を提供し、相談のつてくれます。年間100万件の相談があるようです。

紛争調整委員会は、労使どちらから申請があったときは、弁護士や学識経験者らからなるあっせん委員が話し合いによる解決をめざします。また双方から要請された場合には、あっせん案を提示します。

(2) ADR(裁判外紛争処理制度)
裁判に比して、安価・迅速・簡便な手続きとして、各種ADRを利用する方法もあります。労使関係では、各弁護士会の「紛争解決センター」や社労士会による「社労士会労働紛争解決センター」などがあります。

(3) 裁判所によるもの
労働審判制度
通常の民事裁判手続きに比べて、短期間に簡便に、しかも専門家によって解決を図ろうとする制度です。労働者か使用者のどちらか

が地方裁判所に申立をします。労働審判官(裁判官)1人と裁判所により任命された労働関係に関する専門的知識を有する労働審判員2人(労働者側1人、使用者側1人)の3人により構成される労働審判委員会にて紛争を処理します。原則3回以内の期日により終了します。労使間において合意が出来れば調停成立。合意できなければ労働審判となります。

そしてこの労働審判に異議が無ければその効力が確定します。どちらから異議申立があれば労働審判は失効し、労働審判申立の時にその地方裁判所に訴えの提起があったものとみなされます。

通常の民事裁判手続きによることもできます。例えば解雇処分に対する労働使間の争いでは、通常労働者は、地位保全・賃金仮払の仮処分の申立を行うことが多いです。本裁判では判決までに時間がかかり労働者の生活が困難になってしまうからです。

困窮している労働者の生活が困難になってしまうからです。

山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

広島弁護士会所属

H25.11 撮影



契約書 債権回収 労務問題など

企業法務専門サイトあります
http://www.hiroshima-kigyoo.com

山下江 検索

予約電話受付
7~24時



なやみよまるく
0120-7834-09

◆債務整理、交通事故：相談料¥0・着手金¥0-
◆相談料：30分 5,000円(税別)

広島最大級! 「親切な相談・適切な解決」をモットーに、機動力と総合力で企業トラブルを解決

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江