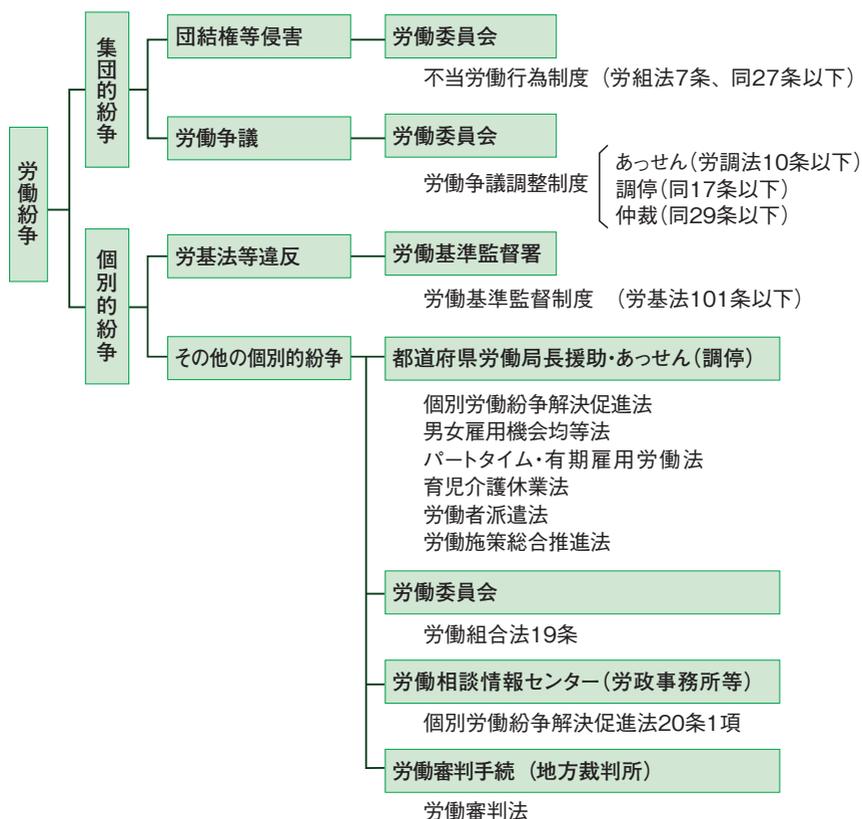


労働紛争は、使用者にとっても労働者にとっても、決して好ましいことではありません。紛争が生じないように日頃から労使間の意思疎通に努めるとともに、もし紛争が起きたら、迅速で実効性のある解決を図ることが大切です。

そこで、労働紛争にはどのようなものがあるかをみた上で、労働紛争の解決手続について説明します。

### 労働紛争の種類



## (1) 労働紛争の種類

労働紛争には、労働組合がかかわる集団紛争と、個々の労働者と使用者における個別労働紛争があります。使用者と労働者という継続的な人間関係を前提とした円満な解決のためには、労使慣行等を踏まえた自主的な解決が図られることも重要です。しかし当事者間で解決できない場合には、以下の制度の利用が可能です。

集団紛争の解決には、労働関係調整法による労働争議の調整制度があります。また、使用者による労働者の団結権・団体交渉権等の侵害行為（不当労働行為）に対しては、労組法による救済制度が用意されています。いずれも都道府県労働委員会及び中央労働委員会が担当します。

個別労働紛争のうち、労基法違反、最賃法違反、安衛法違反等については、労働者に労働基準監督署への申告権（労基法 104 条等）が保障され、労働基準監督官の監督等により解決されています。

個別労働紛争であっても、退職強要、出向・配転、労働条件の不利益変更の問題や、解雇理由をめぐる紛争など民事的な個別紛争は、労基署の権限行使（労基法 101 条、102 条）の対象となりません。これらの民事的な個別紛争の解決は、最終的には、裁判所における裁判のほか、裁判所における労働審判制度の利用による解決、国（労働局）における助言・指導・調停・あっせんによる解決（個別労働関係紛争解決促進法（個別紛争法））等があります。2020 年 4 月よりパート・有期労働者、派遣労働者の均等・均衡処遇に関する紛争が、同年 6 月よりパワーハラスメントに係る紛争が調停の対象となります。

## （２）集団紛争の解決

労働委員会は、労働組合と使用者間の労働条件や組合活動のルールを巡る争いの解決や、使用者による不当労働行為があった場合における労働組合や組合員の救済など、集団的労使関係を安定、正常化することを主な目的として設置された合議制の行政委員会であり、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者で構成されています。

労使関係上の問題を巡り労働組合と使用者との間で主張が対立し、労働争議が発生した場合には、労働組合や労働者の団体又は使用者のいずれか一方又は双方からの申請に基づき、「あっせん」・「調停」・「仲裁」を行い、当事者の譲り合いによって紛争を解決に導く機能（調整的機能）を有しています。

労働委員会は、正当な理由のない団交拒否、労働組合の結成や運営に対する支配介入、正当な組合活動などを理由とする不利益な取扱い等について、労働組合や組合員からの救済申立てに基づきこれを審査し、不当労働行為の事実が認められた場合には、使用者に対して禁止や是正の命令を行います（判定的機能）。労働委員会の命令に不服がある場合には、さらに中央労働委員会に再審査申立てをすることができます。都道府県労働委員会又は中央労働委員会の命令に不服がある場合には、命令の取消訴訟（行政訴訟）を提起することもできます。

なお、不当労働行為については、労働委員会に救済申立を行わずに、直接、裁判所に対して訴えを提起すること（司法救済）も認められています。

### (3) 個別労働関係紛争解決促進法

個別労働関係紛争解決促進法は、紛争解決のために、以下の制度を設けています。

①当事者に自主的解決を求め（個別紛争法2条）、そのために国の都道府県労働局長による必要な情報の提供・相談等の援助を用意しています（個別紛争法3条）。

②都道府県労働局長は、当事者の双方又は一方から紛争解決のための援助を求められた場合は、必要な助言・指導を行います（個別紛争法4条）。

③都道府県労働局長は、当事者の双方又は一方からあっせんの申請に基づいて、都道府県労働局に置かれた紛争調整委員会にあっせんを行わせることができます（個別紛争法5条）。

なお、均等法・育介法・パート・有期法・労働者派遣法の下での個別的労働紛争についても、解決手続が用意されています。紛争解決手続の流れは個別紛争法と同様ですが、いずれの紛争解決手続も「自主的解決」を基本にしなが、都道府県労働局長の「助言・指導・勧告」、及び都道府県紛争調整委員会による「調停」が用意されています。

#### 個別労働紛争解決促進法の手続



2020年4月より、有期雇用労働者・派遣労働者の紛争についても、都道府県労働局長の助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停の対象となります。パワーハラメントに係る紛争は2020年6月より対象となります。

#### (4) 東京都労働相談情報センターの相談・あっせん

都内6か所の労働相談情報センターでは、労使双方から、集団紛争、個別労働紛争を問わず、労働問題全般にわたる相談を受けています（平成30年度の相談件数は50,137件）。平成21年4月から、相談者の利便を図るため、電話相談専用ダイヤル「東京都ろうどう110番」(0570-00-6110)を設置しました。

来所相談は、会社の所在地を所管する事務所で受けています。（133ページ参照）

また、労働相談を受ける中で、当事者間での自主的な問題解決が困難な場合、当事者の要請を踏まえ、労使双方の了解のもと、示唆、助言、解決策の提案などを通じて問題解決の手助けをする「あっせん」を行っています。

#### (5) 労働審判法

個別労働紛争の解決制度として、労働審判手続が労働審判法によって導入され、平成18年4月より施行されました。これは、個別労働紛争の短期間に簡便で実効性のある解決を図ろうとするものです。

労働審判法によりますと、民事の個別的紛争の当事者は、地方裁判所に設けられた労働審判委員会に紛争解決を目的に労働審判手続の申立てを行うことができます（労働審判法5条）。

申立ては紛争当事者自身でできますが、代理人を立てるとすれば原則として弁護士が代理人になります（労働審判法4条）。

労働審判委員会は、裁判官である労働審判官1人と労働関係の専門的知識を有する労働審判員2人で構成されます（労働審判法7条）。

労働審判員は労働問題の専門家で、事件ごとに裁判所によって指名される中立・公正な立場の人です（労働審判法9条）。労働審判委員会は、原則として3回以内の期日で審理を終えなければなりません（労働審判法15条2項）。おおむね3か月以内で紛争の解決を図ることを目指しています。

その間に調停による解決見込みがあれば、これを試みます。

調停による解決の見込みがなければ労働審判を行います。この労働審判が労働審判手続の解決案となります。労働審判を下す評議や決議は3人の委員会の「過半数」によって決められます（労働審判法12条）。審判書には当事者間の「権利関係の確認」のほか、「金銭の支払い、物の引渡しその他の財産上の給付」、その他紛争を「解

決するために相当と認める事項」を定めることができます（労働審判法 20 条）。

労働審判に対し当事者は2週間以内に裁判所に異議の申立てができます（労働審判法 21 条）。異議の申立てがないと労働審判は確定し、裁判上の和解と同じ効力（確定した判決と同じ効力）を持ちます（労働審判法 21 条 4 項）。異議申立てがあると、労働審判手続の申立時に遡って、民事訴訟の訴えの提起があったものとみなされます（労働審判法 22 条）。労働審判手続の申立人は、訴えを取り下げすることも可能です。

