

『労働紛争』

労働紛争の種類

労働紛争の体系により次のように分類できます。

個別的紛争 ----- 未払い残業代の請求、解雇問題

集団的紛争 ----- ストライキ、団体交渉

紛争の中身により次のように分類できます。

権利紛争 ----- 労働契約等で決められた権利義務の有効性

利益紛争 ----- 賃上げの是非等労使間での自主的な基準による紛争

解決システム

●民間の解決システム

① 自主的解決

およそ紛争は、当事者の合意を基礎とする自主的な解決が望ましい。企業内における紛争解決または苦情処理制度の充実が望まれる。

② 第三者による紛争解決

社会保険労務士をはじめとして、民間ADR機関として認証を受けてあつせんをしております。日頃から企業と接している社会保険労務士を利用するのも、きめ細かな配慮が期待できます。

●行政による労働紛争解決システム

① 個別労働紛争解決促進制度

都道府県労働局に3つの制度が用意されています。

その1 総合労働相談窓口における情報提供・相談

その2 都道府県労働局長による助言・指導

その3 紛争調整委員会によるあつせん（調整的解決）

これは迅速・簡便・無料でアクセスしやすい制度。

② 労働委員会による紛争解決

従来は集団的紛争に対する調整・救済でしたが、個別労働紛争解決機能が加わりました。前者は、労働関係調整法のあつせん・調停・仲裁と、労働組合法による不当労働行為の救済であり、後者は、都道府県の労働委員会のあつせんです。

③ 都道府県における労働相談・あつせん

●司法による労働紛争解決システム

① 労働審判手続き

労働関係の専門家が加わった労働審判委員会が、双方の言い分や証拠をもとに審理し、トラブルの実情に合った柔軟な解決を目指します。審理

は3回以内。通常訴訟より大幅に迅速で、3～4ヶ月で結論が出ます。
当事者は、過料の制裁付きで出頭を強制される点が労働局のあっせんと
違う。一定のコストは免れません。

② 通常訴訟手続き

事件の終局的な判断を下す目的で、「白黒をつけるもの」です。時間と
コストを要します。

③ 仮処分手続き

通常訴訟による権利の実現を保全するため、簡易・迅速な手続きによ
り暫定的な救済措置です。