

21 世紀型企业への転換を図る

■ あっせん！調停！仲裁！労働審判！ ～ 万が一に備えて情報を確保 ～

労使紛争の解決を社外の機関に依頼する…！！

社員からの疑問、不平不満等が社内で解決されなかった場合に、その紛争解決を手助けする機関のひとつとして、都道府県に労働委員会が設置されています。労働委員会の利用は、労働組合や弁護士事務所と異なり、“費用がかからない”という点において、年々その利用が高まっている傾向にあります。

また、社員だけではなく、企業側からも労働委員会に紛争解決の手助けを求めることができます。なお、仲裁の場合は、事前に仲裁合意しますので、仲裁裁定が出た後には、それを不服として訴訟を起こすことができませんので注意が必要です。

まずは、労働委員会の紛争解決手段を整理してみましょう。

区 分	調 整 者	開 始	調 整 の 方 法
あっせん	あっせん員 原則として公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成	(1) 労使いずれか一方の申請 (2) 労使双方の申請 (3) 職権	・双方の主張を確かめ、歩み寄りを図る。 ・あっせん案の提示 ※受け入れるかどうかは自由
調 停	調停委員会 公益委員、労働者委員、使用者委員で構成される。（労働者委員と使用者委員は同数）	(1) 労使双方の申請 (2) 労働協約に基づく、労使いずれか一方の申請 (3) 職権 (4) 厚生労働大臣又は都道府県知事の請求	・双方の主張を確かめ、歩み寄りを図る。 ・調停案の提示 ※受け入れるかどうかは自由
仲 裁	仲裁委員会 公益委員3名 （労働者委員及び使用者委員は、意見を述べるができる。）	(1) 労使双方の申請 (2) 労働協約に基づく、労使いずれか一方の申請	・仲裁裁定を示す。 ・当事者は、この裁定に従わなければならない、その効力は労働協約と同一である。 ※仲裁結果に拘束力あり

簡単にまとめると、「話し合う余地がありそうな場合」はあっせん、「労働協約に調停申請ができる旨の定めがある場合」には調停、労働委員会があっせん・調停を行っている事件について、仲裁を行う必要があると決議したとき、また、あっせん・調停を開始した後2ヶ月を経過して、なお事件が解決しない場合に、当事者の一方から仲裁の申請があったときは、仲裁という手段を用いることになります。

あっせん・調停・仲裁の進行は… !!

◇ あっせんの進行

- 1 相手方（被申請者）にあっせんに応じるかどうかを確かめます。【文書通知】
- 2 被申請者があっせんに応じない場合は、申請者が申請を「取り下げる」か、または、あっせん員があっせんに「打ち切る」ことになります。
- 3 被申請者があっせんに応じる場合、あっせん期日（第1回あっせん）を決定します。
- 4 第1回あっせん当日、あっせん員は、双方から個別にトラブルの経過等について聴き取りをします。
- 5 あっせん員が双方と折衝して、意向を打診し、場合によっては、双方に「あっせん案（解決案）」を示します。
この案に双方の合意があれば、解決です。
- 6 1回のあっせんで解決しなかった場合、2～3回のあっせんが行われることもあります。これ以上あっせんを進めても解決しないとあっせん員が判断した場合は、あっせんは終了します。



◇ 調停の進行

- 1 調停委員会は、当事者双方の出席を求め、その意見を聴き取ります。当事者のほかに参考人の出席を求め、その意見を聴くこともあります。
 - 2 調停委員会は、当事者などから意見を聴き、双方の主張を調整したうえで調停案を作成します。
 - 3 調停委員会は、調停案を双方に提示して、その受諾を勧めます。双方とも、調停案を受諾しなければならない義務はありません。
 - 4 調停案を双方が受諾すれば、調停は解決となります。当事者の一方または双方が調停案を拒否すれば、調停は不調となります。やむを得ない事由のため調停を継続することができなくなったときには、調停委員会は、その理由を明示して調停を打ち切ります。
- ※ 申請者は、調停活動に入ったあとであっても、いつでも調停事項の全部または一部について、調停申請を取り下げることができます。ただし、双方の申請または労働協約に定めがある一方からの申請の場合には、双方の合意が必要となります。



◇ 仲裁の進行

- 1 仲裁委員会は、当事者及び参考人の出席を求め、その主張や意見を聞き取ります。また、当事者のそれぞれが指名した労働者委員・使用者委員（一般的に「仲裁参与委員」という。）は、仲裁委員会の同意を得て、その会議に出席し、意見を述べるすることができます。
- 2 仲裁委員会は、仲裁委員の合意により、裁定を書面に作成し、これに効力発生の日を明記します。仲裁裁定書が作成されると、仲裁委員会はこれを当事者に交付します。
- 3 仲裁裁定書が交付されると、その裁定内容は効力発生の日から労働協約と同じ効力をもち当事者を拘束します。よって、当事者は裁定内容に不服や異議を申し出ることはできず、トラブルは、仲裁裁定書の交付をもって解決となります。



労働審判とは…？

労働審判は、平成18年4月1日に施行された制度です。あっせんと裁判の中間の制度という分かりやすいかもしれません。この制度においては、原則として3回以内の期日で審理が終結されることになるため、当事者は、早期に、的確な主張、立証を行わなければなりません。

この労働審判は、個別労使紛争（企業と個人の争い）が対象であり、労働組合はこの制度を利用することができません。また、賃金の引き上げ・労働時間の短縮など、将来の労働条件の変更に関する事件は、取り扱われないことになっています。

労働審判における主張は、申立書、答弁書により書面で提出されることが原則ですが、その後の答弁に対する反論や再反論については、労働審判手続の期日において、口頭ですることができます。

労働審判に申し立てられた企業は、第1回期日（申立て日から40日以内の日）までの短期間に答弁書などを準備しなければなりませんので、事前に弁護士に相談するなど何らかの対応をしておく必要があります。

また、労働審判においては、第1回期日で担当官の心証を決めることが多くあるようですので、企業側は、いかに説得力のある言い分を文書としてまとめるか、資料は何を提出するのか、これに全精力を集中させる必要があります。



労務自主点検の実施 !!

労使紛争を発生させないためには、日頃から法遵守と併せて、就業規則に基づいた労務管理ができていのかどうかをチェックすることが重要だと思います。

特に、労働時間、割増賃金の支払い、社会保険の加入状況、ハラスメント発生の危険性などをチェックすることで、トラブルの芽が発見できます。また、万が一、あっせん・調停となった場合でも、企業として管理義務を果たしていたことが証明できます。

たとえば、36協定の上限時間超えの際の特別条項適用手続、労働時間の集計ルール、健康診断実施後の措置、安全衛生推進者の選任状況、休日出勤必要性の判断基準、出勤時間の確認（必要以上に早く出勤していないか？）など、項目を挙げればいくらでも出てきます。

毎月実施する項目、3ヶ月に一回、1年に一回の項目などを決めて、社内諸事情に詳しい方が点検する活動は、労働基準監督官の臨検対応としても効果が期待できます。

弊所では、独自の視点に基づいた労務自主点検の実施サポートをいたしておりますので、ご遠慮なくお問合せ下さい。



【例】

従業員代表選出記録を保管しているか
従業員代表は非管理職から選任されているか
育児介護休業規定に関する従業員代表との協定を作成・保管しているか
賃金控除協定書を作成し、保管しているか
衛生推進者選出記録を作成しているか
安全衛生推進者（常時50名以下10名以上いる事業場）を選任しているか



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864