

労働契約の 解消に係る 紛争解決手続

※ 本編収載の資料につきましては、最新のデータを(株)中央経済社ウェブサイト「ビジネス専門書 Online」にて掲載しておりますので、ご参照ください。

第1章



行政による紛争解決手続

第1節 都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん

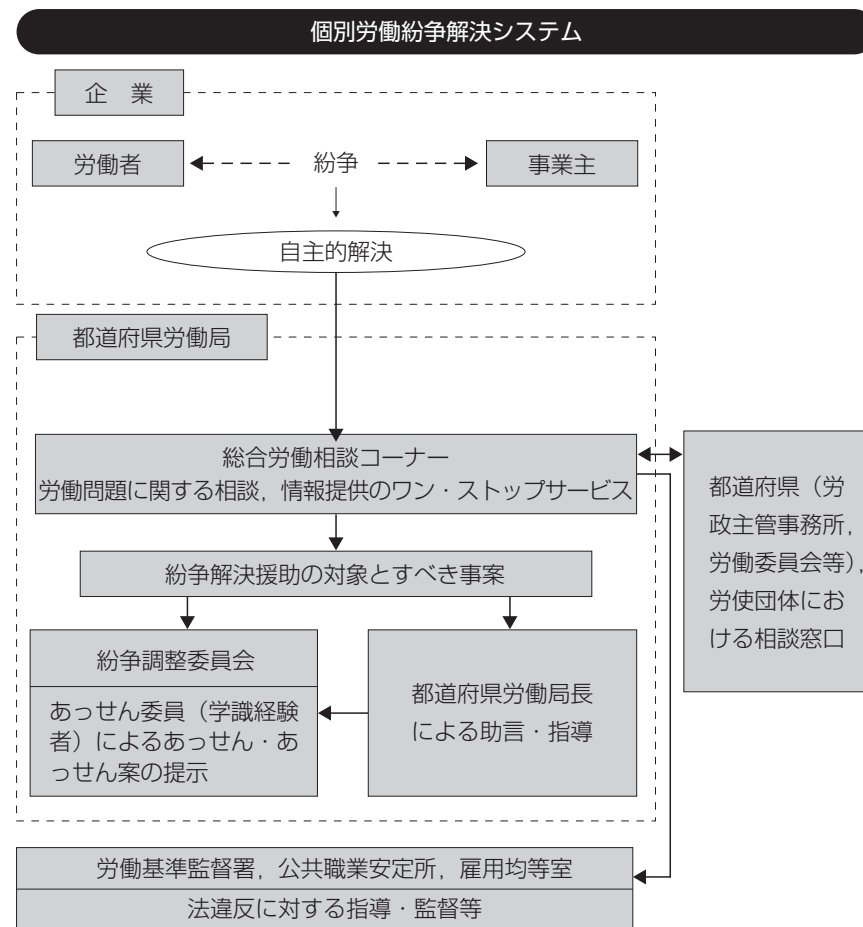
労働者との労働契約の解消に際して大きなトラブルとしないためには、企業内で当事者間が十分に話し合い、合意退職を実現することが最良の方法です。

しかし、市場がグローバル化する中で雇用の流動化・多様化が進み、それに伴い労働者の企業に対する帰属意識が希薄化する中で、労働組合の推定組織率が18.5%（平成22年6月末現在）にまで落ち込むに至っています。このような状況のもと、労使が話し合い、双方の利益の均衡点を見出して紛争を解決するという、本来企業が持ち合わせているべき自主解決能力が低下しているのが実状といえます。そのため、当事者間で問題を決着できずに、外部の紛争解決機関に紛争を持ち出すケースが増えていると考えられます。

1 紛争調整委員会によるあっせんとは

外部の紛争解決機関としては、後述する裁判所といった司法機関のほか、行政機関によるものがあります。平成13年10月には、個別労働紛争解決促進法の施行を受けて都道府県労働局による個別労働紛争解決制度（労働相談、労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん）が開始されていますが、当事者間での合意形成を手助けする手続として、紛争調整委員会によるあっせんが用意されています。

本書でとり上げた労働契約の解消に関する紛争は、次頁の図に示すように、

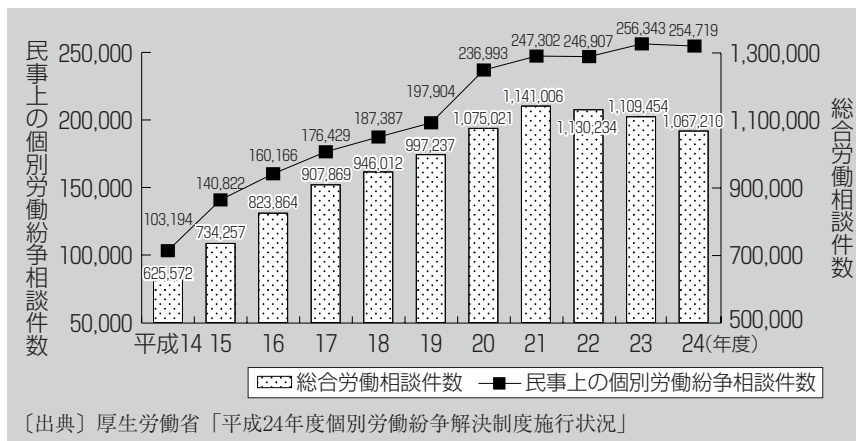


〔出典〕厚生労働省「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」

都道府県労働局など全国に386カ所（平成23年1月現在）ある総合労働相談コーナーに持ち込まれます。そして、当事者からあっせん申請のあったものの中であっせんが必要と認められるとき、労働局内に設置された紛争調整委員会によるあっせんが行われます。

この紛争調整委員会によるあっせんとは、紛争当事者の間に弁護士や労務管理の専門家などからなるあっせん委員が入り、双方の主張を確かめ、場合によっ

総合労働相談件数の推移



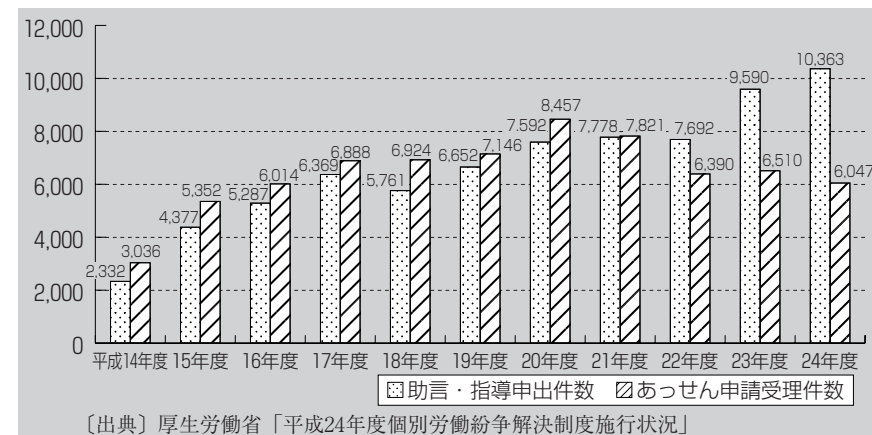
ては両者がとるべき具体的なあっせん案を提示するなど、当事者間の調整を行い話し合いを促進することにより、紛争の円満な解決を図るものです。この紛争調整委員会の提示するあっせん案は、あくまで話し合いの方向性を示すものであり、受諾が強制されるものではありませんが、当事者間であっせん案に合意した場合は、そのあっせん案は民法上の和解契約の効力を持つことになります。

ちなみに、均等法・パート労働法・育児介護休業法に違反がある場合には、都道府県労働局雇用均等室が窓口となるなど、手続が別となります。そして、当事者から紛争解決の援助を求められた場合には、都道府県労働局長による助言・指導・勧告が行われます。この援助を求めた労働者に対して、事業主は当該労働者を解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。また、当事者からの申出があり紛争解決に必要と認められるときには、紛争調整委員会において調停が行われます。

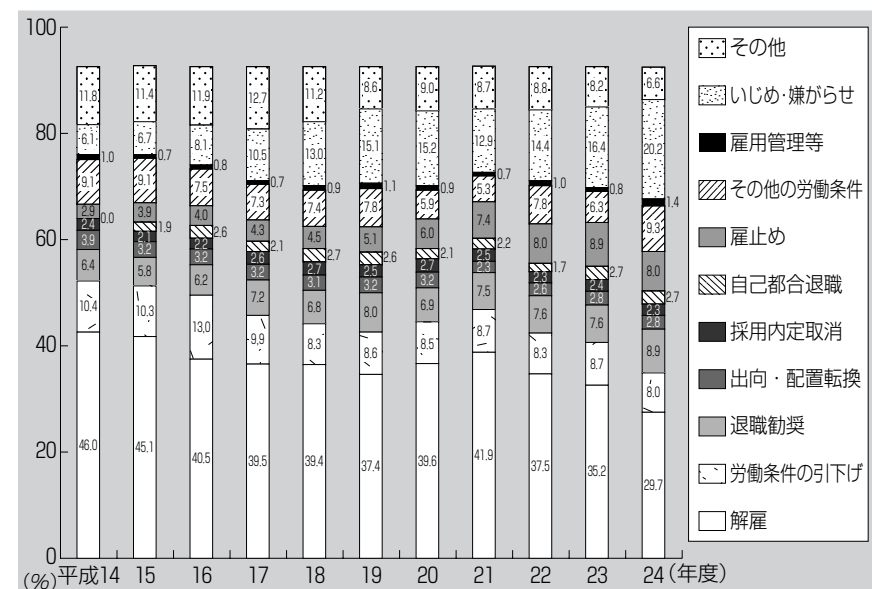
2 紛争調整委員会によるあっせんの利用状況

使用者は当初、労基法など労働者保護を前提とした法制度を運用する立場に

助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移



あっせん申請内容の内訳



ある労働局では、労働者に偏った判断がなされるおそれがあるとして、当該制度の導入を望んでいなかったといえます。しかし、600頁のグラフに示すように平成24年度の総合労働相談件数が約107万件、その中で民事上の個別労働紛争に関するものは約25万件とその利用件数は非常に多く、後者は平成13年10月以降いまなお増加傾向にあります（平成24年度は前年度に比べ微減）。

平成22年度における紛争調整委員会によるあっせんの利用状況をみると、あっせん申請受理件数が6,047件、このうち解雇が29.7%と最も多く、雇止めが8.0%、退職勧奨が8.9%、採用内定取消が2.3%、自己都合退職が2.7%と、労働契約の解消に関するものが半分以上を占めています。

処理状況としては、平成24年度1年間に手続を終了した6,059件のうち、全体の3分の1（37.5%）にあたる2,272件で合意が成立しています。また、処理に要した期間は、1カ月以内が55.8%、1カ月を超え2カ月以内が38.0%と、紛争当事者の一方が手続に参加しないなどの理由であっせんを打ち切られている事情もありますが、2カ月以内に全体の9割を超す事件が処理されているのが特徴です。

労働局は労働者保護を前提とした法制度を運用する立場にありますから、制度主体の中立性に疑問がありますし、権利義務関係の判断面においても懸念があります。

しかし、実際に制度運用が始まってみると、あっせん内容における使用者に求められる解決金額が一般的に低い傾向を示しており、また、あっせん期日も原則として1回（1～2時間）とされ、紛争解決にかかるコストを抑えられる可能性があります。したがって、紛争調整委員会によるあっせんの通知があれば一概にそれを拒否するのではなく、あっせんに応じるのも使用者の1つの選択肢であろうと考えます。

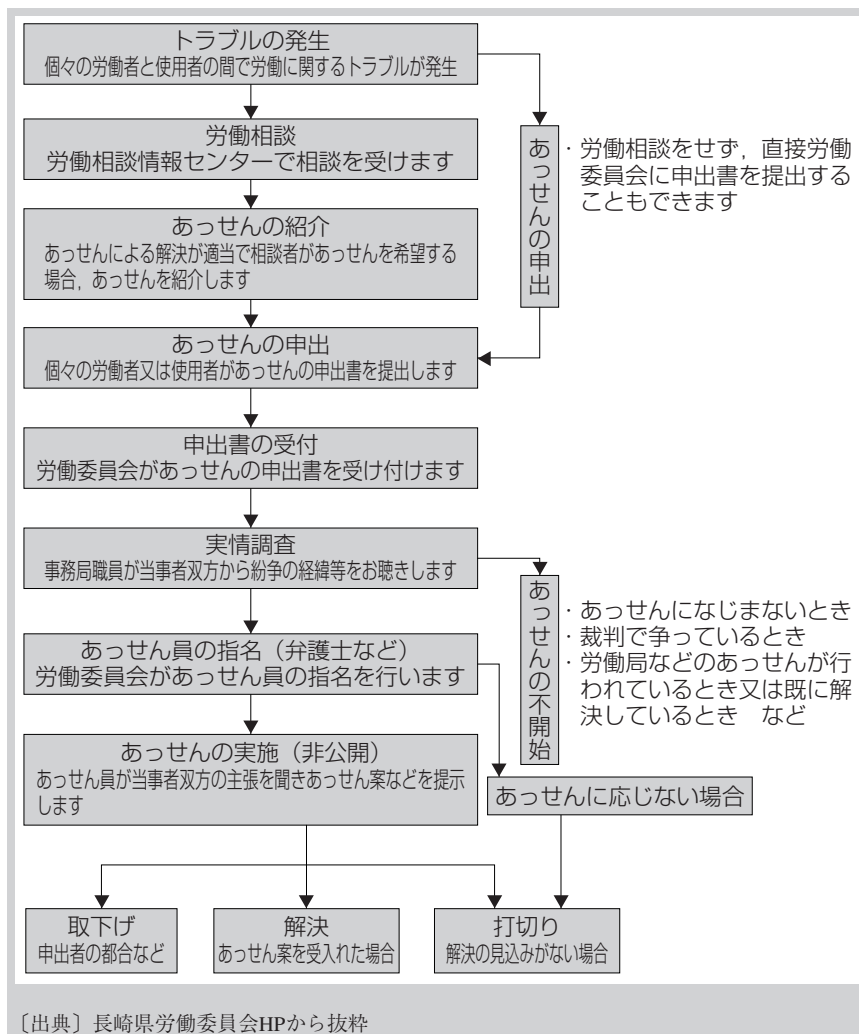
第2節 都道府県労働委員会による個別労働紛争のあっせん

個別労働紛争とは異なりますが、不当解雇（労働組合法7条1号・4号）として、集団労使紛争の一環として労働者の解雇が争われることもあります。また、中小零細企業で働く労働者などが産業別・業種別・職業別・地域別に組織するいわゆる合同労組などは、加入している労働者の使用者に対して団体交渉を求め正当な理由なく拒否された場合、その団交拒否（同法7条2号）を理由に都道府県労働委員会による救済手続へ問題をあげることで個別労使紛争を集団労使紛争化し、その解決に寄与してきた一面があると評価できます。

そして、各都道府県の労働委員会は、集団労使紛争だけでなく、個別労働紛争解決促進法20条を受けて個別労働紛争のあっせんを行っていますが、後掲する統計に示すように利用件数は少ないようです（平成24年度における新規係属件数は326件）。東京・兵庫・福岡では、労働委員会によるあっせん自体が行われていません（都や県によるあっせんは実施されています）。また、解決事件数は143件で、取下げや不開始を除く終結件数に対する比率は55.0%となっています。

運用状況は各道府県によって異なるようですが、学者も公益委員として参加する公労使の三者構成によるあっせんが行われるならば、使用者もその判断を受け入れやすい紛争解決システムではないかと考えます。

あっせん手続の流れ



都道府県労働委員会別個別労働紛争あっせん件数（平成24年）

区分 都道府県労働委	あ っ せ ん											
	前期繰越	係 属 件 数				計	終 結 件 数					次期繰越
		労	使	双	計		解決	打切	取下	不開始	計	
北海道	0	24	0	0	24	24	10	8	5	0	23	1
青森	0	7	1	0	8	8	2	2	1	0	5	3
岩手	0	4	1	0	5	5	4	1	0	0	5	0
宮城	4	8	1	0	9	9	4	2	2	0	8	1
秋田	0	2	0	0	2	2	1	1	0	0	2	0
山形	0	2	0	0	2	2	1	0	1	0	2	0
福島	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
茨城	0	2	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0
栃木	1	2	0	0	2	3	1	0	1	1	3	0
群馬	0	2	0	0	2	2	0	1	0	1	2	0
埼玉	0	16	0	0	16	16	6	8	1	0	15	1
千葉	1	5	1	0	6	7	2	3	0	1	6	1
神奈川	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0
新潟	0	9	0	0	9	9	1	7	0	0	8	1
山梨	1	4	0	0	4	5	2	1	1	0	4	1
長野	1	7	0	0	7	8	5	2	0	0	7	1
静岡	0	9	0	0	9	9	3	2	0	1	6	3
富山	0	8	1	0	9	9	6	1	0	2	9	0
石川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福井	1	5	2	0	7	8	3	4	0	1	8	0
岐阜	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
愛知	0	18	2	0	20	20	3	15	2	0	20	0
三重	0	3	0	0	3	3	1	0	0	2	3	0
滋賀	0	5	0	0	5	5	2	1	0	0	3	2
京都	3	16	1	0	17	20	9	8	1	0	18	2
大阪	0	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2	0
奈良	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
和歌山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鳥取	3	29	0	0	29	32	20	6	4	1	31	1
島根	0	11	0	0	11	11	2	1	7	0	10	1
岡山	0	2	0	0	2	2	0	1	0	1	2	0
広島	0	6	0	0	6	6	3	2	1	0	6	0
山口	0	5	0	0	5	5	2	0	0	2	4	1
徳島	1	20	1	0	21	22	13	3	0	4	20	2
香川	0	6	0	0	6	6	1	0	0	4	5	1
愛媛	0	6	0	0	6	6	1	0	0	1	2	4
高知	0	23	1	0	24	24	8	9	4	0	21	3
佐賀	0	10	0	0	10	10	4	5	0	0	9	1
長崎	2	10	0	0	10	12	4	6	1	0	11	1
熊本	0	18	0	0	18	18	6	12	0	0	18	0
大分	0	4	0	0	4	4	2	0	2	0	4	0
宮崎	1	6	0	0	6	7	4	2	1	0	7	0
鹿児島	0	7	0	0	7	7	5	1	0	1	7	0
沖縄	0	3	0	0	3	3	0	1	0	1	2	1
総計	17	326	12	0	338	355	143	117	36	26	322	33

注1) 東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会では、個別労働紛争のあっせんを行っていない。

注2) 神奈川県及び大阪府では、労働委員会におけるあっせんの前に、知事部局であっせんを受ける必要があり、本表のあっせん件数には知事部局で解決したものは含まれない。

〔出典〕中央労働委員会調べ

第3節 都道府県労政事務所による 労働相談・あっせん

都道府県レベルの各自治体においても、労働相談やあっせんが行われています。

東京都を例にとると、都内6カ所の労働相談情報センターで労働相談やあっせんが行われていますが、平成24年度における労働相談件数は52,155件と前年度より若干減少しています。相談内容の全100,271項目中、退職が10,743項目で10.7%を占め、また解雇も8,800項目と8.8%を占めています。その他の相談内容項目として、雇止め・退職金・定年制といった労働契約の解消場面を総合すると、全体の約4分の1が労働契約の解消に係る紛争であるといえます。

また、労働相談情報センターで行われるあっせんは、労使だけでは自主的な解決が難しい問題について当事者から要請を受けた場合に労働相談情報センターが第三者の立場で自主的な解決に向けての手助けを行います。

平成24年度には561件が労働相談からあっせんに移行され、そのうち394件(70.2%)が解決しています。あっせん内容としては解雇・退職の項目は128項目(32.5%)となっています。あっせんにかかる日数は短く、1カ月以内に全体の6割弱が一定の決着をみています。

制度利用の面からいえば、相談やあっせんにあたっている職員が、地方公共団体の組合の構成員であるケースもあり、やはり公平な立場とはいえないところから、使用者としては不満の残る部分はあります。