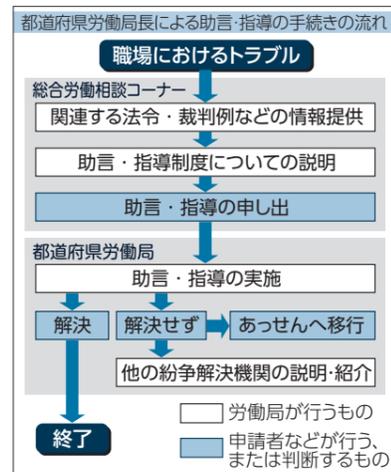


労働法の改正で労使トラブルを労働局に相談する人が増加!?



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス
社会保険労務士 北條 孝枝

(図1)「労働分野における行政ADRの手続きの流れ」(厚労省HP)を基に作成



これらの手続きは、裁判所や民間(弁護士会、消費者団体等)でも行っていますが、行政機関(独立の行政委員会を含む)で行われるものを、行政ADRといいます。**労働分野における行政ADRとは?** 職場においてトラブルが発生した場合に、労働者と事業主との間の紛争の迅速・円滑な解決を図る手続きで、利用できるものは次の2つがあり、いずれも無料です(具体的な手続きの流れは図1を参照)。

- ①都道府県労働局長による紛争の解決の援助
労働者と事業主との間の紛争について、当事者の双方または一方からその解決について援助を求められた場合に、都道府県労働局長が、紛争の当事者に対して、必要な助言、指導又は勧告を行います。
- ②都道府県労働局長から受任した紛争調整委員会による調停
労働者と事業主との間の紛争について、当事者の双方または一方から調停の申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決のために必要と認め

た場合に、紛争調整委員会が調停を行います。

労働分野において行政ADRの対象となるもの

以下のものが紛争として制度の対象になります。

- 解雇、雇止め、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争(※同一労働同一賃金の法改正があったにもかかわらず、不合理な待遇差があった場合も含まれます。例えば、コロナ禍で休業した場合に、休業手当の支払率を正社員より非正規社員を低くするようなこともこれに該当します。なおこの法改正は、大企業と派遣会社は令和2年4月、中小企業は令和3年4月からの施行となっています。)
- いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争(ハラスメント等)
- 退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止など労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争(ADRのうち、あっせんの対象とはなりません。)

これら以外の紛争、例えば、裁判で係争中であつたり、確定判決が出ていたりする紛争や労働組合と事業主との間の紛争、労働者同士の間の紛争などは対象外となります。

裁判と行政ADRの違いとは?

裁判と行政ADRには、多くの点で違いがあります。比較することで、なぜ紛争解決の手段として行政ADRが利用されるのかが見えてきます(右頁図2参照)。

労働分野での行政ADRは、各都道府

(図2)裁判と行政ADRの違い

	裁判	行政ADR
申立ての手続き	自身での手続きは専門知識がないと難しい	電話での受付や、簡単な申立書を提出する等、簡単に手続きできる
公開・非公開の違い	原則として公開	過程も結論も非公開
費用	弁護士費用等がかかる	専門知識のある第三者が無料で助言・支援してくれる
解決までの期間	一般的に長期間になる	比較的短期間
強制力	判決は拒否することができない	提示されたあっせん案については強制力なし

県労働局、全国の労働基準監督署内などの380か所に設けられた総合労働相談コーナーに、電話または面談で相談することで制度を利用することができます。

右頁図3は、総合労働相談コーナーに寄せられた平成30年度の労働相談の状況を示したものです。相談員は相談内容により、労働基準法等の法律に違反の疑いがある場合は、行政指導等の権限を持つ担当部署に取り次いだり、相談者の希望に応じて裁判所、地方公共団体(都道府県労働委員会など)、法テラス(日本司法支援センター)の意で、国によって設立された法的なトラブルの解決に必要な情報やサービスの提供を受けられる公的な法人)などの他の紛争解決機関についての情報を提供したりしています。

つまり、相談者は、どの機関に相談すれば良いかわからないような労働問題についても、相談さえすれば、無料で解決への道筋が示してもらえようになります。裁判に比べ、費用面でも解決までの期間の面でも、大変利用しやすい制度だということがわかりいただけると思います。

解決した具体的な事例

行政ADRは非公開で行われるため、その内容を知ることはできません。その内容を「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の資料から抜粋してご紹介します。

図4は、相談件数の多い「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」(図3参照)に関してのあっせん事例です。

裁判とは異なり、示されたあっせん案

(図4) **事例1 いじめ・嫌がらせに係るあっせん**
事例の概要
 申請人は、正社員として勤務していたが、職場の先輩から蹴られたり、腹部を殴られたりといった暴行や、申出人に聞こえるように「早く仕事を辞めてほしい」「いなくなつてほしい」といった暴言を日常的に受けていた。上司も近くで見ていたが、見て見ぬ振りをし、相談にもつてもらえず、指導等の対応もしてもらえなかった。先輩からの嫌がらせに対し上司が対応してくれなかったこと及び会社が改善策を講じてくれなかったことによる精神的苦痛等に対し、90万円の慰謝料を求めたいとしてあっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果
 ●あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は申請人からのあっせん申請を受けて社内調査を実施した結果、申請人が主張する事項すべてではないが、先輩から申請人への暴言や上司の不十分な対応があったことを認め、再発防止のための教育等を実施すると説明した。
 ●あっせん委員が会社としての安全配慮義務等について説明したところ、被申請人が謝罪し、解決金として50万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

に基づいて、合意して解決していることがわかります。

事例1と事例2共に、法令で定められた事業主としての義務を果たしていないことに起因する紛争ですが、いずれも労働契約に関する争いであり、労働契約法の定めをもとに金銭やその他の手段での解決を図っています。

事例1は、パワハラを放置して、労働契約法5条に定められた安全配慮義務(事業主が、労働者の生命や身体などの安全が確保されるように配慮をする義務)を果たしていないという安全配慮義務違反となります。

事例2は、不当解雇をしたとして、解雇の取り消し、または解雇を取り消さないのであれば金銭的補償をするよう求められたものです。あっせん委員は解雇の正当性について判断を下す立場ではありませんが、労使双方の利益を考え、金銭での解決案を示し、迅速な解決を図っています。

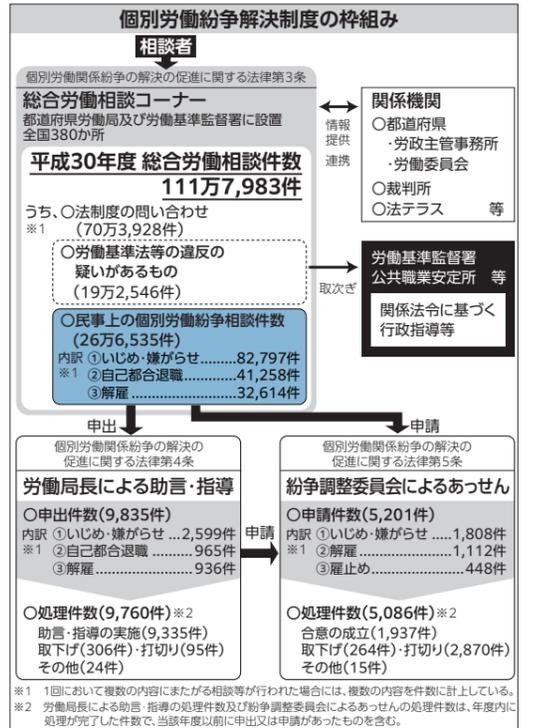
事例から読み解くリスクマネジメント

労使での紛争があり、仮に裁判となれば、事件の名称は「●●会社事件」となり、企業イメージを著しく損なうことになります。

行政ADRは、無料・非公開であるため、企業名が公開されるようなことはありません。行政ADRに依らず、裁判になってしまうようなことは避けたい方が賢明です。

また、今後は、正社員と非正規社員間の不合理な待遇差や、2020年6月に

(図3)



大企業から義務化された(中小企業は2022年4月から)パワハラ防止への不十分な対応等が、裁判リスクや行政ADRのリスクを高める要因となるため、対策が必要です。

企業として対応しておくべきポイントは、以下のようなものが挙げられます。

- 直ちに罰則にならない法令改正でもリスクを最小限にするような労務管理をする(ハラスメント防止のために相談窓口を設ける、毎年しっかり研修を実施し、その記録を残す等)
- 労使間のやり取りの経緯は5W1Hをはっきりとさせた記録を残す(退職時には、合意した内容について合意書を交わしておく、特に解雇や降格、降給の場合には、相当するような客観的な記録を残す等)
- リスクを完全になくすことはできませんが、万が一紛争が起きてしまった場合にも、リスクを最小限に抑える労務管理を考えていかなければなりません。

(図3、4)「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(厚労省HP)を基に作成