

## 資料室



HOME | 資料室 | 労働組合 | 経営対策活動 | これからの労使関係・経営対策の基本 ⑧ 個別労働紛争と労働組合の対応

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

組織活動

組織運営と法律

労働安全衛生

経営対策活動

教育・宣伝活動

労働時間をめぐる諸問題

教育活動

選挙活動

組合組織（公務員）

教育カリキュラム

[▶ キーワード検索はこちら](#)

### これからの労使関係・経営対策の基本 ⑧ 個別労働紛争と労働組合の対応

#### 個別労働紛争と労働組合の対応

雇用を守る対策の一つとして成立した「個別労働紛争」の解決に関する法律＝「個別労働紛争各決促進法」とは。

**1 個別労働紛争とは** — 労働者個人と使用者・企業との間のトラブルのことをいう。  
ほとんどが処遇に関することで、労働条件、配置転換、解雇等が多く、また、使用者・企業の報賞からも社員の秘密保持義務違反やライバル企業への就職などに関するものがある。

#### 2 個別労働紛争が増えた背景 —

1. 雇用情勢の変化によるトラブルの増加—不況・産業構造の空洞化—雇用調整
2. 労働紛争の個別化・多様化—不況の長期化と労働紛争が原因による
3. 労働組合の組織率低下と対応の限界—個別不満の増加—未組織労働者の増加—
4. 企業組織の再編—企業分割・統合・営業譲渡・業務委託による就業の多様化
5. 個別的な労務管理への移行—成果配分主義人事考課の実施

#### 3 これまでの対応

制度	実施主体	メリット	デメリット
都道府県労働局による助言指導（労基法105条）	都道府県労働局（厚生労働省の出先機関）	簡易に対応、迅速な処理、ユニバーサルサービス、	助言指導にとどまる紛争解決のための決定力が弱い
都道府県自治体による相談・斡旋	各地方自治体が設置する労政事務所	簡易・迅速な対応 地域の実情に応じたきめ細かい対応、紛争の度合いが弱い場合に適合	地方自治体によりサービスの内容に違い
労働委員会による斡旋・調停	各地方労働委員会	専門性のある斡旋・調停が期待できる	ユニバーサル・サービスは期待できない
民間の制度	弁護士会、労働団体、経営団体	簡易、迅速な対応	法律的裏付けがないため実効性に課題
裁判所による調停	裁判所	中立性、信頼性がある 調停機能が強力で執行力がある 本籍裁判になった時の連携がとり易い	行き難い 迅速な処理が難しい 裁判所としてのイメージの悪さ
訴訟	裁判所	一番強力な紛争解決手段	行き難い 時間・費用面で課題 こじらせる面もある

#### 4 「個別労働関係紛争の解決促進に関する法律」（個別労働紛争解決促進法）による処理方法

##### ①この法律の成立によりどこが変わるのか

「各制度の窓口を一本化する」——国の制度を拡充して、多様化に対応していく

##### ②具体的にどう変わるのか

各都道府県に「**紛争調整委員会**」を設け、「**総合労働センター**」を設置する  
ここでは、労働条件、女性労働問題、募集や採用に関すること、職場環境の苦情や改善に関すること、労働基準法に関すること、職業安定に関すること、雇用機会にかんすること、の各分野での相談業務を行い、都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんがおこなわれる。

##### ③「個別労働関係紛争の解決促進に関する法律」（施行：平成13年10月）の概要

###### — 目的

労働者個人と使用者との間の労働関係に関する紛争の迅速かつ簡便な解決を図ることを目的とする。

第1条 この法律は、労働条件等の労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争について、あっせんの制度を設けること等により、その実態に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

－ **紛争の自主的な解決**

第2条 個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をおって、自主的な解決を図るようにつとめなければならない。

－ **労働者、事業主に対する情報提供**

第3条 都道府県労働局長は、個別労働紛争を未然に防止し、個別労働紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者、事業主に対し、労働関係に関する事項、労働者の募集、採用に関する事項についての情報提供、相談その他の援助をおこなうものとする。

－ **当事者に対する助言及び指導**

第4条 都道府県労働局長は、個別労働紛争第6条に規定する労働争議に当たる紛争及び国営企業、独立行政法人の労働関係に関する法律に関し、当該個別労働紛争の当事者に対し、必要な助言、指導をすることができる。

2 都道府県労働局長は、前項に規定する助言、指導をするときは、広く産業社会の実情に通じ、労働問題に関し専門知識を持つものの意見をさくものとする

3 事業主は、労働者が第1項の援助を求めたことを理由にして、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

－ **あっせんの委任**

第5条 都道府県労働局長は、前条第1項に規定する個別労働紛争について、当該個別労働紛争の当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合において当該個別労働紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんをおこなわせるものとする。

2 前条第3項の規定は、労働者が前項の申請をした場合につき準用する。

－ **委員会の設置**

第6条 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置く。

2 委員会は、前条第1項のあっせんを行う機関とする。

－ **委員会の組織**

第7条 委員会は、委員3人以上12人以内をもって組織する。

2 委員は、学識経験者を有する者のうちから、厚生労働が任命する。

3 委員会に会長を置き、委員の互選により選任する。

4 会長は会務を総理する。

5 会長が事故ある時は、委員のうちからあらかじめ互選されたものがその職務を代理する。

－ **委員の任期**

第8条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする

－ **あっせん**

第12条 委員会によるあっせんは、委員のうちから会長が事件毎に指名する3人のあっせん委員によって行う。

2 あっせん委員は、紛争当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決するよう努めなければならない。

第13条 あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ参考人から意見を聴取し、又はこれらのものから意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することが出来る。

2 前条のあっせん案の作成は、あっせん委員の全員一致をもって行うものとする。

第14条 あっせん委員は、紛争当事者からの申し立てに基づき必要があると認められるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は、事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件について意見を聴くものとする。

第15条 あっせん委員は、あっせんに係る紛争について、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときは、あっせんを打ち切ることができる。

－ **時効の中断**

第16条 前条の規定によりあっせんが打ち切られた場合において、当該あっせんの申請を申請した者がその旨の通知を受けた日から30日以内にあっせんの目的のなつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、あっせんの申請のときに、訴えの提起があったものとみなす。

⇒

● [サイトマップ](#) ● [このサイトについて](#) ● [個人情報保護の取組みについて](#)

● [TOP page](#) ● [資料室](#) ● [イベント情報](#) ● [講師を探す](#)  
● [関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.

