

【第 11 章_労使トラブル発生時の対応】

■集団的労働紛争

◇労働組合と使用者間に生ずる労使紛争

◇労働組合法のポイント

①不利益取り扱いの禁止

- ・労働者が労働組合の組合員であること、又は労働者が正当な組合活動をしたことを理由とする、解雇、その他の不利益な取り扱いの禁止
- ・労働委員会への申立て等を理由とする不利益取り扱いの禁止

②黄犬契約の禁止

- ・労働者が労働組合に加入しないこと、或は労働組合から脱退することを条件とする雇用契約の禁止

③団交拒否の禁止

- ・正当な理由なく団体交渉を拒否することの禁止関係調整法、労働基準法

④支配介入の禁止

- ・組合結成、運営に対する支配・介入の禁止

上記違反に対しては労働委員会の救済命令の対象となるとともに、不法行為を構成し、組合への損害賠償が命じられる可能性がある

◇実務上のポイント

①組合の連絡担当者との間で、事実の確認をすること

②団体交渉には誠実に対応すること

③団体交渉を行った場合は、必ず交渉の内容について詳細に記録すること

④組合には労働三権があるが、経営側も経営三権があり、これらは経営者の専権事項であることを自覚し、対応すること

⑤事前に団交ルールについて組合と協議しておくこと

■個別労働紛争

◇労働者と使用者間に生ずる労使紛争

<解決手段>

◇行政が行うもの

①あっせん

- ・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく

(目的)

この法律は、労働条件その他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（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。以下「個別労働関係紛争」という。）について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

- ・歩み寄りが原則（対決色が少ない）
- ・強制力が無い

◇司法が行うもの

①労働審判

②民事調停

③訴訟

<まとめ>

| 解決手段 | 法律 | 参加の強制力 | 書類等 | 当事者 | 費用 | 特定社労士の代理 |
|------|---------------|--------|------------|-------------|---------------------|----------|
| あっせん | 個別労働関係紛争解決促進法 | 無し | あっせん申請書 | 申請人 被申請人 | 無料 | 可 |
| 労働審判 | 労働審判法 | 有り | 申立書 答弁書 | 申立人 相手方 | 有料 ・印紙代 ・郵送代等 | 不可 |
| 民事調停 | 民事調停法 | 有り | 申立書 答弁書 | 申立人 相手方 | 有料 ・印紙代 ・郵送代等 | 不可 |
| 訴訟 | 裁判法 | 有り | 訴状 答弁書 | 被告 原告 | 有料 ・印紙代 ・郵送代等 | 不可 |

◇紛争処理の流れ（解雇の例）

以下、解雇された労働者とその代理人である特定社会保険労務士が行う「あっせん」の例示

<面接・相談>

- ①入社の際、労働条件、入社後の勤務状況、解雇に至る経緯と解雇理由、解雇通知時の状況、解雇通知後の経緯などをヒヤリング
- ②ヒヤリング内容を法的に分析整理し、当該解雇の非合理性・非社会性を示す事実を洗い出し、法的に的確な請求とし、働く権利を守りあるいはその権利を最大限追求する方策を提案

<事実確認と解雇理由証明書の請求>

紛争の事実を確定させるため、下記について指導

- ①会社に内容証明郵便を送付し、解雇した事実の確認と解雇に至る経緯や真の解雇理由の説明を求め、文書での回答を要請
- ②法律で定められた解雇理由証明書の発行を請求（無回答もしくは否認回答を踏まえ、次の段階に進む）

<解雇撤回の要求または損害賠償請求>

今後の希望・方針を確認し、請求方法について指導・決定

- ①職場復帰を望む場合、解雇の無効を立証・主張し、元の職場で元の労働条件で働くことを請求（地位確認請求）
- ②職場復帰を望まず解雇による損害の賠償を求める場合、不法不当な解雇であることを立証・主張し、解雇日以降の未払い賃金、再就職までに必要な生活費用、解雇による精神的な苦痛に対する慰謝料などを請求（損害賠償請求）（無回答・拒否回答もしくは不十分な回答を踏まえ、次の段階に進む）

<あっせん申請>

- ①話し合いによる和解を求めて管轄する労働局に、特定社会保険労務士を代理人とする「あっせん」を申請

<必要書類>

- ・あっせん申請書・申請人陳述書・代理人許可申請書・申請人の委任状・証拠資料等各種資料（代理人である特定社会保険労務士が作成・選定）

<事前交渉>

①「あっせん」受理後、代理人として「代理人受任通知書」を会社側に送付し、必要に応じて、会社側に対して事前の交渉を提案、会社側が応じた場合には、あっせん当日に和解が成立するよう話し合い、事前準備を進める<あっせん>

①「あっせん」当日は特定社会保険労務士が同席しあっせん委員の指導の下で「あっせん」が開催され、双方があっせん委員に対し主張し、あっせん委員が双方の仲介役を務めて和解を目指す。労働者と会社側が直接面談(同席)し主張・交渉することはない。

②最終的に、あっせん委員から「あっせん案」が提示され双方が了承すればあっせんが成立し和解となる。どちらかが拒否し歩み寄りがなされない場合は、あっせん不調となり終了。

<合意文書作成>

①和解が成立した場合は、あっせん委員から合意文書が提示され、双方が記名・捺印を行う。2通作成され各自1通を保持し終了する。