

二 個別労使紛争

A decorative graphic on the right side of the slide, consisting of several overlapping, semi-transparent teal shapes that form a stylized, jagged pattern.

個別労使紛争の概念や具体例を理解します。

定義の理解

個別労使紛争とは、労働者と企業間の労働契約に関連するトラブルのことを指します。これには、賃金、解雇、労働条件といった具体的な問題が含まれます。

代表的な例

労働者が解雇された場合や、賃金未払いが発生した場合などが一般的な紛争の例です。また、労働条件の変更に関する多くの問題が生じやすいです。

背景要因

経済状況や雇用環境の変化は、個別労使紛争を引き起こす重要な要因となります。特に、経済状況が厳しいときには、トラブルが増加する傾向があります。

紛争を放置するリスク

紛争の放置により生じるリスクについて説明します。

エスカレーションの危険

紛争を放置すると、初期の小さな問題が悪化し、大きなトラブルに発展する可能性が高まります。早期対応が求められます。

企業の影響

労使関係のトラブルは、企業の信頼性やスタッフのモチベーションを低下させる要因となります。企業の評判にも悪影響を及ぼすことがあります。

法的リスク

放置された紛争は、訴訟リスクや損害賠償の請求につながる可能性があります。法的な問題が発生すると、解決まで時間がかかり、企業にとって大きな負担となります。

労働者との紛争に対する誠実な対応の重要性を強調します。

56

主張の確認

労働者からの要望や主張を正確に把握することが、問題解決の第一歩です。この段階でのコミュニケーションが後の展開を大きく左右します。

57

適切な対策

労働者の要求に対し、妥当性を考慮した対応を検討します。必ずしも100%の要求に応じるのではなく、現実的な解決を目指します。

58

合意形成

当事者間で納得のいく解決策を構築することが重要です。適切な合意形成は、今後の労使関係の良好さを保つためにも不可欠です。

面接交渉における支援の役割とそのメリットを解説します。

● 企業との連携

企業担当者と連携し、労働者との対話を円滑に進めます。専門的な知識を持つ者が同席することで、問題解決がスムーズに進むことが期待されます。

● 交渉の必要性

労使間での話し合いによる解決が理想的です。面接交渉によって、双方の意見を整理し、納得のいく方向へと導きます。

● 専門家のアドバイス

これまでの経験を基に、事案に応じた最適なアプローチを提供します。専門家としての意見が、解決への大きな助けとなります。

あっせん制度の目的や流れについて詳しく説明します。

1 あっせんの目的

あっせん制度は、労使間の紛争を公平な第三者が解決へ導くためのサポートを行います。これにより、紛争がスムーズに解決されることを目指します。

2 あっせんの流れ

あっせんのプロセスでは、まず双方の意見を整理し、合理的な提案を行います。そして、双方合意のもと解決策を模索します。

3 利用機関

あっせん制度は、労働局、雇用機会均等室、労働委員会などで利用可能です。各機関によって異なる特徴を持つため、適切な機関を選択する必要があります。

労働審判と民事調停の特徴と利用方法を解説します。

56

労働審判制度の特徴

労働審判制度は、企業と労働者間のトラブルを短期間で解決するための手続きです。中立な審判員が公正に判断を下します。

57

民事調停のメリット

民事調停は、話し合いによって解決を図る制度で、私的な問題が公にされることを回避できます。非公開の場で安心して意見を交換できます。

58

代理人の利用

労働者が裁判へ進む際には、弁護士の代理人を利用することが一般的です。事務所と提携する法律事務所を紹介することが可能です。

労働審判制度とは

- 事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブルの解決に利用できます。
- 雇用関係の実情や労使慣行等に関する詳しい知識と豊富な経験を持つ労働審判員が、中立かつ公正な立場で、審理・判断に加わります。
- 原則として3回以内の期日で審理（調停を含む）を終えます。
- 調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した判断（労働審判）を行い、柔軟な解決を図ります。
- 異議申立てにより労働審判が失効した場合や、労働審判を行うことが不相当であると判断し終了させた場合等は、訴訟へ移行します。

民事調停制度とは

- 民事調停は、当事者同士が話し合い、お互いが譲り合って解決することを目的としています。
- 民事調停は、通常、簡易裁判所で行われます。手続は非公開で行われるので、安心して事情を話すことができます。
- 解決までに要する期間も比較的短く、申立手数料も訴訟に比べて安くなっています。
- 裁判官 1 名と調停委員 2 名以上とで構成される調停委員会によって手続が進められます。この調停委員会の中心的存在である調停委員は、民間から選ばれた良識のある人達が担っています。

制度比較(あっせん・労働審判・民事調停)

	あっせん	労働審判	民事訴訟
実施体制	紛争調整委員（弁護士等：1人）	労働審判委員会（労働審判官（裁判官）：1名、労働審判員（労使）：2名）	裁判官
手続	話し合いによる合意	話し合いによる合意（不調の場合は労働審判委員会の審判）	裁判所による判決（話し合いによる解決も可）
相手方の手続参加	任意（不参加の場合には手続終了）	正当な理由なく不出頭の場合には過料	主張書面を提出せず不出頭の場合、原告の主張を認めたものとみなされる可能性あり
合意・裁判の内容の効力	民事上の和解契約（強制執行不可）	合意内容や裁判は裁判上の和解と同じ効力（強制執行可）	和解・判決（強制執行可）
費用	無料	有料	有料
公開の有無	非公開	非公開	公開
代理人の選任	弁護士の選任は必要ではない	弁護士を選任することが多い（要費用）	弁護士を選任することが多い（要費用）
書面等の準備	申請書（必要に応じ証拠書類）	申立等の主張書面、証拠書類の提出が必要	訴状等の主張書面、証拠書類の提出が必要
処理期間	原則1回、2か月以内が80.8%（令和3年度）	原則3回以内で終了（平均3.0か月（令和3年））	平均16.7か月（地裁・令和3年）

支援にかかる費用

支援業務にかかる費用について詳細を説明します。

01

面接交渉補佐の料金

面接交渉補佐は原則として顧問契約に基づきます。料金は80,000円からのスタートで、顧問料によって変動します。

02

あっせん代理業務の料金

あっせん代理業務にかかる費用は100,000円からです。具体的な内容に応じて見積もりを提出いたします。

03

その他の費用

各種手数料や交通費は別途発生します。実費に関しては事前に打ち合わせし、同意のもとで実施しますのでご安心ください。