

2011/06/08

2001年10月 > 個別労働紛争解決制度施行

2006年4月 > 労働審判手続き開始

2007年4月 > ADR利用促進法施行

◆ 「個別労働紛争解決促進法」（2001年制定）による紛争解決システム

- ・ 個々の労働者と事業主との間の労働関係についての紛争を円満に解決するシステムとして、職場での紛争解決に大きな役割を果たしてきた促進法が今年で10年目を迎えた
- ・ 2010年度の相談、助言・指導は前年度と同水準で高止まりしている
- ・ あっせん受理件数は減少している
- ・ 紛争内容は多様化しており、「いじめ・嫌がらせ」が増加し、「解雇」に関する相談は減少している
- ・ 非正規労働者の制度利用が増加している

◆ 「労働審判」の利用

- ・ 解雇や賃金不払いなどの事業主と労働者間に関するトラブルを迅速・適正・実効的な解決を目的にしたもの
- ・ 労働裁判官1名と労使双方の審判員2名が参加して、原則として3回以内で迅速な解決を目指す制度
- ・ 申し立て件数も増加傾向をたどっており、利用者の評価や満足度も高まっている

◆ ADR（裁判外紛争解決手続き）

- ・ 専門知識を有する第三者が間に入り、紛争を当事者同士で解決しようとする仕組みをもつ国による認証制度
  - ・ 全国社会保険労務士会、東京都社会保険労務士会など99の民間事業者が認証を受けている
- しかし、申し立て件数は比較的少なく、まだ十分な活用状況とはなっていない

・ ADRを利用するメリット

- ① 簡単な申し立て手続き
- ② 専門家である第三者にってもらえる
- ③ 非公開性である
- ④ 低廉な費用で済む
- ⑤ 当事者の意向に応じた柔軟で短期間での解決

