

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/04/10

VOL.3

## 個別労働関係紛争手続(ADR) ご存知ですか。

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、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（以下「個別労働紛争」といいます。）が増加しています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、それには多くの時間と費用がかかってしまいます。また、職場慣行を踏まえた円満な解決を図る必要があることから、平成13年10月、個別労働紛争の未然防止、また、万が一発生した際の迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行されています。この法律に基づいて、都道府県労働局において紛争解決のための助言、指導やあっせん（和解の仲介）の制度などが用意されています。

この都道府県労働局に持ち込まれる労働相談件数は、東京労働局管内だけでも、130,550件あり、その内、労働関係法上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談件数は32,436件。紛

争の内容は、解雇、退職勧奨、雇止めなど退職に関するものが、16,370件と半分以上を占めており、それ以外では、労働条件の引き下げ4,577件、いじめ、嫌がらせ4,319件と続いています。

ここでの相談によって紛争の自主的解決に至らずに、東京労働局長による助言・指導として受付された件数が626件、あっせん申請として受理された件数が1,702件となっています。そして、あっせんの結果として当事者間の合意が成立したものは624件あります。（平成21年度における個別労働紛争解決制度の施行状況－東京労働局）

実は、この各都道府県労働局で行われている「あっせん」と同様のことが、社会保険労務士会でも行っているのです。東京都社会保険労務士会には、「総合労働相談所」という無料の対面相談が行えます。ここでの相談の内容が、あっせん手続による問題解決がふさわしいとの判断がされる

### 未然防止のために…

個別労働紛争は、やはり発生させないに限ります。いいの事務所では、個別労働紛争を未然に防ぐための研修を実施しています。

「入社」から「退職」までの間に発生しがちなトラブルを、実際の相談事例を基に解説させていただきます。

管理職として知っておきたい労働関連法の基礎知識を学ぶための研修を企画し、実施しています。

お気軽にご相談ください。

### いいの事務所三原則

- お客様にとって「身近な相談相手」となります。
- 相談には、「誠心誠意」「迅速」に対応します。
- 「心配り」「足配り」を心がけて、業務を行います。

と「社労士会労働紛争解決センター東京」にてあっせん手続きを申出ることが可能となります。この「解決センター」にあっせんの申出がされると、労務管理の専門家である特定社会保険労務士2名があっせん委員として任命され、トラブル当事者の言い分を聞くなどして、紛争解決に導くことになるのです。

あっせん申立は、何も労働者からの申立ばかりでなく、

使用者側からの申立も可能となっています。最近増えている職場内のいじめや嫌がらせなどのトラブルは、当事者間による話し合いでの解決がしづらい問題ではないかと思われれます。また、会社都合による退職の場合、労働者側から多額の解決金の要求がされることもあります。万が一、こういったトラブルが発生した場合は、私たち社会保険労務士が実施している「解決センター」を活用してトラブルの

迅速な解決につなげていきたいと考えています。

なお、特定社会保険労務士とは、個別労働紛争に対してADR機関における申立人の代理人を務めることができる社会保険労務士です。当事務所においては、2名の特定社会保険労務士がおりますので万が一のトラブルの際は、安心してご相談ください。

## これでいいの?? 労務管理…②

### Q 居酒屋の店舗を閉鎖することになり、スタッフに退職してもらう場合の注意点

A スタッフといっても、正社員、パートやアルバイトなど複数の社員区分が存在しています。一般的には、この社員区分の違いによって労働条件が相違しています。具体的には、契約期間が定められているケースや勤務地が限定して雇用されているケースがあります。この労働条件の違いに応じた対応策を検討する必要があります。

例えば、勤務地が閉鎖される店舗に限定されている場合は、店舗が閉鎖されることにより、当然に雇用を継続することができなくなります。なぜなら、当該店舗でのみ、働くことが労働条件とされており、勤務地の変更をさせることができないからです。一般的には、パート、アルバイトについては、通常時においても店舗間での移動の対象とはなっておらず、勤務地限定の雇用契約であると考えられます。しかしながら、解雇の有

効性が認められる場合であっても、30日前予告等の義務は生じます。トラブルを防ぐためにも、早めに労働者に事態を報告しておかなければなりません。

また、正社員など勤務地が限定されていない場合は、可能な限り移動先を検討しなければなりません。なぜなら、他店に配置転換が可能となっているため、すぐに店舗閉鎖＝解雇事由とはならないからです。他店への移動を検討したうえ受け入れ先が見つからない場合に店舗閉鎖による解雇が認められることとなります。しかし、受け入れ先の可否は会社のみが持っている情

報により判断することから、より客観的な根拠が必要となり、説明責任が求められます。

なお、解雇の対象となる労働者を選別し、他店で継続雇用することは避けるべきでしょう。それは、この選別することによって、退職者の解雇理由が店舗閉鎖以外の理由と判断され、解雇権の濫用とみなされてしまう恐れがあるからです。この場合は、全員を店舗閉鎖により解雇した後に、改めて採用面接等を行い、解雇と採用を分けて対応することが望ましいでしょう。

**ino Management & Labor Consulting Office**

Tel: 03-6661-6597 Fax:03-6661-6598

E-Mail: [office@sr-iino.com](mailto:office@sr-iino.com) URL:[www.sr-iino.com](http://www.sr-iino.com)

HP も更新していますので、ぜひご覧ください。