

『労働審判と裁判外紛争解決手続(ADR)における 企業実務対応と留意点』



現在わが国には労働審判制度のほかに行
政機関や民間など多様な主体による仲裁・
調停・あっせん等の裁判外紛争解決手続(A
DR)があり、従業員側が申立てる際の選択
肢が広がっている。各解決手続の仕組みや
運用状況等をもとに、企業として留意すべ
き対応方法や考え方等について、経営法曹
会議所属の丸尾拓養 弁護士より解説・指導
をいただいた。(以下ポイントのみ抜粋)

労働審判やADRは企業にも有効な仕組み

例えば、紛争調整委員会による斡旋は1
回2時間程度の実施で、事実の一部不透明
な点があってもある程度の折り合いで金銭
による和解解決ができ、企業にとって充分
に利用価値がある仕組みになっている。労
働審判も迅速な解決を趣旨としており、そ
他のADRも含め、労働者のための制度
ではなく、企業にとっても多大な損失を被
る前に早期解決を図ることができる有効な
仕組みといえる。

ポイントは紛争の予防と早期解決

個別労働紛争への対応において、企業と
して人的・時間的コストをいかに抑えるか、
そのポイントは いかに未然に紛争を予防
するか、トラブルが発生した際にいかに
早期解決を図れるか、に絞られる。 の予
防に対しては、個別紛争の内訳で解雇によ
るトラブルが最も多いことから、解雇規
程を中心とした就業規則の見直しを行な
っていただきたい。 の早期解決には、外部
の紛争解決システムを上手に活用すること
である。

(文責 事務局)