

主に御議論いただきたい点

(紛争が生じた際の相談窓口等について)

＜中間整理における位置づけ＞

紛争解決支援については、契約条件の明示等の紛争の未然防止のための措置と一体的に検討することが必要であり、実効性のある紛争解決制度について、優先的に検討を進める必要がある。

＜中間整理における主な意見・指摘＞

- ・ 現在でも、取引に関する相談に関して下請かけこみ寺の利用は可能と考えられるが、雇用類似の働き方におけるトラブルは「取引」に関する相談に限らず、ハラスメントのような人間関係に伴うトラブルも想定されることから、何らかの支援が必要ではないか
- ・ 円滑な問題解決のためには、法的な拠り所が必要であり、報酬の不払い、契約の打ち切り等に係るルールが必要
- ・ トラブルの典型例とそれに対する対処方法等の公開や一般的な法的紛争機関、相談窓口等の周知が有益ではないか。

＜中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点＞

- ・ 雇用類似就業者が、就業条件等に関し委託者との間の紛争が生じた場合に相談できる窓口について、どのように考えるか。
 - ※ 取引に関する相談であれば、例えば、下請かけこみ寺の利用は可能と考えられる
- ・ 相談窓口のほか、紛争を解決するための方策について、どのように考えるか。
 - ※ 紛争解決の手段としては、裁判所における裁判のほか、あっせん等の裁判外紛争解決手続（ADR）等の方法も考えられる。

各個別労働紛争解決制度の特徴

実施主体	行政機関【国・都道府県】				民間機関	司法機関【裁判所】			
	①【国】都道府県労働局 (紛争調整委員会)		②【都道府県】 ※自治体により名称、 実施概要等が異なる場合があります。		③【民間団体】 弁護士会、 社会保険労務士会、 司法書士会、 日本産業カウンセラー協会 等	④民事調停 (簡易裁判所)	⑤少額訴訟 (簡易裁判所) ※60万円以下の金銭支払	⑥労働審判 (地方裁判所)	⑦民事訴訟 (地方裁判所・ 簡易裁判所) ※140万円以下の金銭支払は簡裁、140万円超の金銭支払は地裁
	あっせん ※解雇、いじめ等の労働紛争	調停 ※性差別、セクハラ等	労働委員会のあっせん	労働相談センター等のあっせん					
実施体制	あっせん委員	調停委員	公労使のあっせん員	職員 等	弁護士、社会保険労務士、司法書士、産業カウンセラー 等	調停委員会	裁判官	労働審判委員会	裁判官
主な手続	話し合いによる合意	話し合いによる合意 (加えて、調停案の受諾勧告等)	話し合いによる合意	話し合いによる合意	話し合いによる合意	話し合いによる合意	裁判所の判決 (話し合いによる解決も可能)	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)	裁判所の判決 (話し合いによる解決も可能)
相手方の手続参加	任意 (不参加の場合には手続終了)				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、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	正当な理由なく不出頭の場合、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	合意内容は民法上の和解契約と同じ効力 (強制執行不可)				合意内容は民法上の和解契約と同じ効力 (強制執行不可)	合意内容は裁判上の和解と同じ効力 (強制執行可能)	和解・判決 (強制執行可能)	合意内容や審判は裁判上の和解と同じ効力 (強制執行可能)	和解・判決 (強制執行可能)
費用	無料				有料 (一部無料)	有料		有料	有料
公開の有無	非公開				非公開	非公開	公開	非公開	公開