

# ADRをご存知ですか

ADRの基礎知識と協会ADRの特徴を解説します。



## 概要

### Q1 ADRとは何ですか



A…裁判外紛争解決手続のこと  
で、調停のことです。当協会は、  
2004年施行の「裁判外紛争解  
決手続の利用の促進に関する法律」  
に基づき、民間型のADR機関と  
して2008年に法務省の認証を  
受けました。本部、中部支部、関  
西支部、東京支部にADR実施機  
関を設置し、「対話促進型ADR」  
を目指しています。

### Q2 どんな紛争でも 扱うのですか



A…当協会でも扱うことができるの  
は、個別労働関係紛争（退職勧奨、  
解雇、いじめ、パワハラ等）Ⅱ労働  
関係Ⅱと男女間の関係の維持・調整  
に関する紛争（離婚、婚姻費用、婚  
約破棄等）Ⅱ男女間Ⅱです。

### Q3 調停には 弁護士も関わりますか



A…調停に弁護士は同席しませんが、  
顧問弁護士に、法的な観点からのア  
ドバイスを頂きながら調停を進めてお

## ADRの 相談・調停の流れ

り、成立調書の確認も頂いています。  
弁護士が関与しているという条件で  
法務省の認証を受けています。

### Q4 どの情報経路で 相談があるのですか



A…行政の相談窓口での紹介、法務  
省のかいけつサポートの資料、カウ  
ンセリングルームや相談室の相談員か  
らのリファー、会員からの紹介、ち  
らし、HP等を見てからといったルー

トが多い傾向があります。

どんな人が相談に来られ、

## Q5 ADRを

選択されるのですか



A…当事者同士では話し合っても、相手から無視されたり、すぐ言い争いになるので、第三者を介した話し合いが必要な状況であるが、裁判所では敷居が高く感じるし、弁護士への依頼は着手金、成立手数料等コスト面で躊躇す

### コラム①

ADRの対象となる  
個別労働関係紛争とは？

■取り扱える紛争…労働者個人vs会社  
(団体)の民事的紛争

- ・パワハラ・セクハラ等、職場環境に関すること
- ・雇止め(有期雇用で複数回更新後の突然の契約終了)
- ・退職勧奨(退職する意思がないのに執拗に退職を迫られ等) etc.

■取り扱えない…労働基準法違反等の法令違反、会社等と労働組合間の紛争(集团的労使紛争)、私人間の紛争等

る。もつと簡単な手続きで、話し合いで解決したいと考えている人です。

電話で相談を受けて、

## Q6

どのようなステップで  
調停に至るのですか



A…ADR専用電話にかかった電話は支部事務局で受け、ADR受付担当(非常勤)に連絡し、その担当から電話をし、相談内容の概要を把握します。必要に応じ、無料相談(面談)を設定し、調停手続き、費用の説明をします。そのうえで申立書が提出されることになります。

## Q7

相手方が調停に応じない場合や  
欠席の場合は  
調停はどうなるのですか



A…当事者が二人揃わないと話し合いはできないので調停は開始できず、終了します。

## ADRの現状・特徴、 裁判所等との違い

## Q8

年間の調停件数は  
どのくらいですか



A…東京地区の場合は、電話での相談が年間20件くらいです。調停に至ったのは2022年度実績で2件です(いずれも男女間の関係の維持・調整に関する紛争)。他の民間ADR機関同様認知度が低いことが課題です。引き続き認知度向上の地道な活動を行っていきます。

## Q9

相談者にとって、  
ADR以外の解決手段は  
どんなものがありますか



A…労働関係であれば、国の労働局のあつせん、簡易裁判所での民事調停、地方裁判所での労働審判があります。男女間なら家庭裁判所での家事調停があります。費用面では裁判所等の公的機関が安価であり、執行力がありますが、日程の柔軟性がないなどの長所短所があります。

## まとめ

Q10

ADRという機能を協会として保有している意義は何ですか



A…協会として、社会貢献としての幅広い機能を保有していることです。全国で160余りの機関が認証を受けていますが、協会は2008年に19番目と早い時期での認証を受けています。カウンセリングだけでは解決しない場合での紛争解決手段も兼ね備えている点が大きな特徴で競合他社にはない協会のステイタスと言えます。

### コラム②

当協会の特徴である「対話促進型ADR（調停）」は以下のSTEPで進めます。カウンセリング技法を活用し、合意形成を目指します。

#### STEP1 話し合いの土台づくり

調停者は、双方が思っていることを語り相手の話を聴く場をつくりながら、双方との信頼関係を形成する。

#### STEP2 話し合いの焦点づくり

双方の主張を傾聴してニーズの明確化を支援。双方が話し合う気持ちを失わないよう支え続ける。

#### STEP3 話し合いの枠組みを決める

双方の主張を整理し取り上げる事柄の範囲を決める。自己理解・相手理解を支援しお互いの問題についての解決策を双方に考えてもらう。

#### STEP4 視点を広げ新たな選択肢を開発

現実的な問題にぶつかり、話し合いが行き詰まることもあるが、双方に寄り添いながら接点を見つけて一緒に考える。

#### STEP5 新たな発想の展開と解決への働きかけ

双方が考え出し、納得した解決ができるよう自立を支援し、話し合った末に合意に至る。合意後は顧問弁護士の助言を受け、法律的保護をして和解契約書を作成。