

# 労使トラブルを早期に解決する

## 「あっせん」制度の使い方

会社がどんなに労務管理に気をつけていても、労使トラブルは起きてしまうものです。会社側からも申請可能で、裁判に比べて費用も時間も削減できる「あっせん」制度を紹介します。

労働相談須田黒田事務所  
特定社会保険労務士

須田 美貴

厚生労働省によると、労働局に寄せられる相談のうち、いじめ・嫌がらせは年間8万件にのぼり、民事上の個別労働紛争相談件数ではトップです（図表1）。

これらの問題を、「あっせん」制度を利用して解決するケースがここ数年増えています。

パワハラやいじめは、事実認定が困難であり、裁判で白黒つけることが難しいため、あっせん制度を利用するケースがみられます。また、裁判ほど費用や時間がかからないため、労働者が利用しやすい制度です。

### 「あっせん」とは どのような制度か

あっせんは裁判外の紛争解決手続（ADR）の一種で、第三者が間に入り、話し合いによって和解をする制度です。

第三者であるあっせん委員は学識経験者や弁護士、社会保険労務士など労働問題の専門家が担当します。

#### (1) あっせんはどこでできる？

あっせんは都道府県労働局、労

働委員会、社会保険労務士会などが実施しています。

このうち、各都道府県に設置されている労働委員会は、地域によっては労働組合の事件のみを扱っており個別の紛争を受け付けていないところもあります。

労働局、労働委員会、社会保険労務士会それぞれ、あっせんの会場、あっせん委員、解決までの期間など少しずつ異なる部分があります。

どこを選べばよいかは、事件の内容や、何を求めたいかなどから検討して判断します。

#### (2) あっせんのメリット・デメリット

あっせん制度のメリットは、次のとおりです。

① 裁判に比べて時間と費用がからない

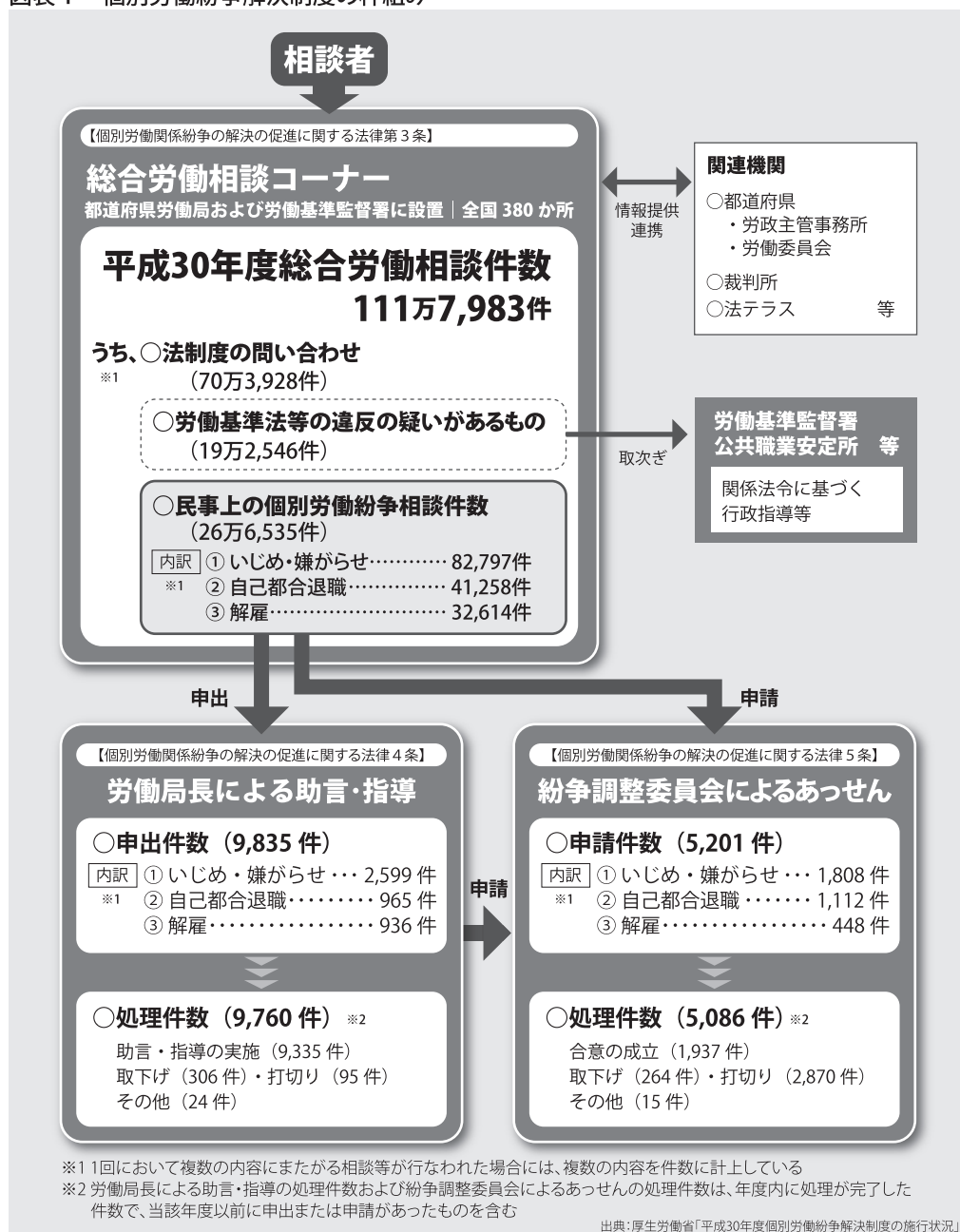
長い時間を要する裁判に比べ、解決までの時間が早く、費用も無料もしくは裁判に比べて安く利用できます。

#### ② 非公開

裁判と異なり、非公開なのでプライバシーが保護されます。

③ 相手方と顔を合わさずに済む  
あっせん当日は使用者と労働者は顔を合わさず、もしくは最初の

図表1 個別労働紛争解決制度の枠組み



挨拶以後は顔を合わさず、あっせん委員が間に入り、互いの主張を伝えます。

そのほか、書面のやりとりではなく双方の主張をあっせん委員が聞き取るので、主張を伝えやすく

満足度が高い、証拠書類がほとんどなくとも申請でき、利用しやすいなどのメリットもあります。

あっせんのデメリットは、参加が強制ではない点です。相手方は参加・不参加を選択できるので、

不参加を選択した場合は不成立になります。

(3) **裁判との違い**

裁判は、お互いが言い分を主張し、それを元に裁判官が判決をくだします。勝訴したとしても、裁判官の決定に、金銭的には不満が残る可能性もあります。

それに対してあっせんは、勝ち負けや金額を言い渡されるものではありません。

## 「あっせん」の準備と流れ

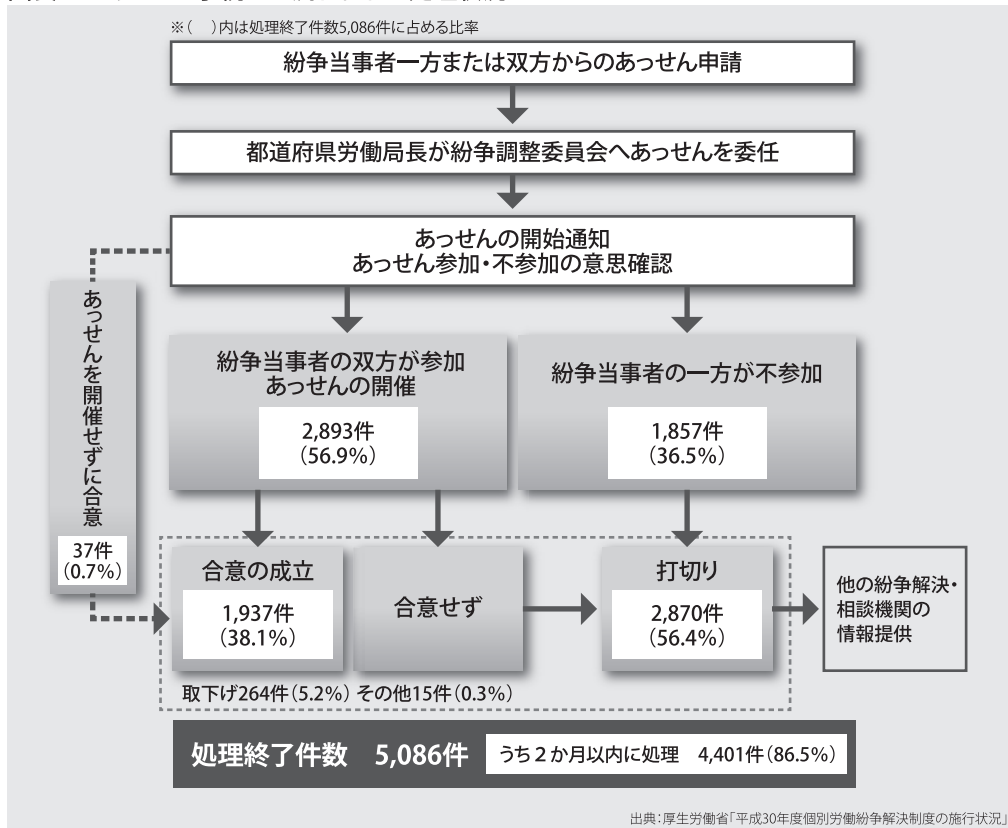
お互い主張し合うところは裁判と同じですが、勝ち負けではなく、どのあたりで折合いをつけるかを話し合うのです。

話し合いがまとまらない場合は終了(打ち切り)になります。打ち切りになったしまった場合は、再度あっせんの申請はできないため、労働審判や裁判に進むことになります。

あっせんの申請をする大前提として、「紛争状態にある」ことが要件となります。つまり、相手にこの件に関して、まったく請求をしていない、話し合いでの解決を試みていないなど、自主的な解決の努力をしていない状態では申請することができません。

面談をしたが解決しなかった、内容証明などで請求をしたが支払われなかったなどの段階を踏んだうえで申請することになります。

図表2 あっせん手続きの流れおよび処理状況



(1) あっせんは会社側からも申請できる  
あっせんは労働者からの申請が大多数ですが、制度上は「紛争当事者の一方または双方からのあっせん申請」とされており、会社か

らの申請も可能です(図表2)。  
双方からの申請は、たとえば社内で労使の話し合いをしたが折合いがつかず、あっせんで第三者が間に入って解決したいというような場合です。

## (2) 申請に必要な書類

### ① あっせん申請書(図表3)

労働局のサイトからダウンロードできます。申請人と被申請人の情報や事件の内容を記載します。

「あっせんを求める事項及びその理由」には事件の内容や請求額、その計算根拠などを記載します。

### ② 別紙

あっせん申請書の欄が狭く、事件の経緯などが書ききれないことがあります。その際は、あっせん申請書の欄には「別紙」と記載し、別途まとめた書類を作成します。形式は自由です。

### ③ 証拠書類

証拠がなくても申請ができるあっせん制度ですが、不当に減給された給与明細や不利益変更された契約書など、事件の内容がわかる証拠があれば添付します。

### ④ その他

代理人がいる場合は、代理人許可申請書なども提出します。特定社会保険労務士が代理をすることができます。

### (3) 申請からあっせん開始まで

申請書が受理されれば、実施機関から相手方に連絡が行きます。連絡の方法は、各実施機関により

異なりますが、通常は書面による連絡です。相手方は約2週間後までを目途に、参加・不参加をあっせん実施の機関に連絡します。

不参加の場合は、あっせんが不成立になります。参加の場合は日程調整に入ります。相手方は答弁書や証拠書類の準備をします。

この時点で、「やはり自主的に解決しよう」ともう一度話し合いをすることも可能です。あっせん当日は時間も限られているため、事前にある程度の話を進めておくことも可能です。

### (4) あっせん当日

実施機関にもありますが、相手方と顔を合わないあっせん制度ですので、申請人と被申請人の来所時間をずらしていることが多いです。

あっせんが開始されると、それぞれの主張をあっせん委員が聞き取りをします。

あっせんの部屋に申請人と被申請人が入れ替わる形で聞き取るケースと、あっせん委員がそれぞれの待機している部屋を行き来するケースと、実施機関により異なりますが、顔を合わせずに主張できる点に安心感があります。

図表3 あっせん申請書記載例

様式第1号(第4条関係)(表面)

あ っ せ ん 申 請 書

紛争当事者	労働者	氏名 労働 太郎	住所 〒〇〇〇-〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇〇 電話 〇〇(〇〇)〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称 労働商事株式会社 代表取締役 東京 花子	住所 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇-〇〇-〇〇 電話 〇〇(〇〇)〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地 労働商事株式会社 東京工場 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇-〇〇-〇〇 電話 〇〇(〇〇)〇〇〇〇	
あっせんを求める事項及びその理由 ○年○月○日に入社し、○年○月○日から正社員として工場勤務をしていたが、○年○月○日、工場長から経営不振を理由として、同年○月○日付けの解雇を通告された。経営不振というが、整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがダメなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、○万円の支払いを求めたい。			
紛争の経過 ○年○月○日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。併せて、補償金の支払いなどの提案も行ったが、拒否された。			
その他参考となる事項 訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社に労働組合はない。			

○年 ○月 ○日 申請人 氏名又は名称 労働 太郎 ㊟  
東京労働局長 殿

主張が食い違うことが多いのですが、裁判と異なり、事実認定や経緯について争う制度ではありません。それぞれの主張の結果、どなたで折合いをつけるかという話になります。金銭解決であれば、いくらなら支払うつもりがあるのか、いくらなら妥協できるのかという金額の折合いをつけることになります。

あっせん委員がその金額を決定することはできません。あくまでも双方の歩み寄りですので、歩み寄れない場合は打ち切りになり、あ

っせんは終了になります。折合いがつけば、その場で、もしくは後日郵送の形で和解書にサインをして解決になります。

## 「あっせん」制度の効果的な利用方法

職場にトラブルはつきものです。賃金未払いなど労働基準法違反であれば白黒つきますが、パワハラやいじめ・嫌がらせは会社の対応が不適切でなくても人と人との感情のトラブルであることも多

く、起きやすく解決しにくいものです。社内での解決の努力は必要ですが、あっせん制度を効果的に利用することでスピーディな解決が可能です。

### (1) 無用なトラブルが避けられる

労働局、労働委員会、社会保険労務士会などの機関で解決すること、後に社内での「和解書にサインさせられた」といったことにもならず安心です。

また、和解書は実施機関が作成するため、「会社が作成した和解書で問題ないだろうか」といった不安がありません。

社内での話し合いが不調の場合、「労働局で第三者に入ってもらって話し合いをしませんか」と会社側から労働者に提案することであっせんの申請をして解決したケースもあります。

このような場合の申請は、双方、労働者、会社のどの形でもよいでしょう。

### (2) 従業員や元従業員があっせんの申請をしてきた

無視していればよいという声もよく聞きますが、会社として反論があれば参加すべきですし、リス

ク回避にもなります。

あっせんは経緯について争う制度ではありませんし、あっせん委員が和解金の決定を出せる制度ではありませんので、訴訟に進む前に解決するほうがよいでしょう。

問題社員があっせんの申請をしてくるのではないかと不安を抱えている事業主は、紛争状態にあるのであれば、会社から先に申請をすることでリスクを最小限にすることが出来ます。

### (3) 代理人に依頼する

代理人に依頼するメリットは、大きく3つあります。

① 書類の作成をしてもらえる  
申立書や答弁書は専門家に依頼することで手間が省けます。

② 当日の安心感  
どのように話せばよいかわからない不安や緊張が解消されます。

③ 相場がわかる  
申請する場合も申請された場合でも、その金額が妥当なのか経験豊富な専門家に依頼することで安心できます。

あっせんは、勝ち負けを決める制度ではありません。バランス感覚のある専門家に依頼することをお勧めします。

すだみき 労働問題の解決が専門。解決事例やあっせんについてブログ・SNSで発信している。NHK「あさいチ」等テレビ出演。ラジオ「らっどうステーション」パーソナリティ。