

あっせん申請をされる方へ

この制度は、国による任意の紛争解決制度であり、正式裁判等の運用とは大きく異なることをご理解ください。

1. 迅速・簡便なことに特化した、無料の制度です。

裁判等とは異なり、無料であり、あっせん申請より概ね1か月～2か月程度で終了する制度です。

2. あっせん制度に強制力はありません。

相手側があっせんに参加するかしないかの選択は、強制されるものではなく自由です。会社側があっせん制度による解決を望まない場合には参加しないことができます。

また、参加してもあっせん制度による何らかの解決案を強制されるものではありません。そのため、開催されても解決しない場合もあります。

しかし、過去の実績から申請が受理されたもののうち、相手側が参加されたものは、約6割であり、参加された場合は約5割が和解成立し、解決しています。

3. 解決のためには「互いの譲歩」がキーワードです。

あっせんの場を設定するのは原則として1回、会社側と顔を合わさない「非対面方式」で行います。 事案にもよりますが、所要時間は2時間半程度です。あっせんの場では、あっせん委員（労働問題の専門家）が双方の主張をお聞きします。

事実関係について双方の主張に食い違いがある場合は「どちらの主張が真実であるか」の認定はしません。 また、事実の断定や裁判官のような判決を行うことはありません。 したがって、あっせんの場では「両者の事実関係に関する主張の食い違い」はそのままとした状態で、両者の調整を行うこととなります。

あっせんの場で合意が成立するか否かは、

「あっせん委員のコメントを踏まえ、双方が互いにどこまで譲歩できるか」がポイントとなります。

4. その他

(1)「紛争状態になっていない」問題は、申請することができませんのでご了承ください。

「紛争状態になっていない」とは、申請人があっせんで求める事項を被申請人に対して伝えていない状態です。その場合は、被申請人に伝えても解決しない場合に申請することが出来ます。

(2) 裁判とは違い、あっせんは非公開となっており、両当事者のプライバシー等に配慮した上で処理を進めています。

したがって、あっせん終了後、当事者からの

- ・ あっせんの場で相手側が主張した内容や提示した金額
- ・ あっせんの場であっせん委員が説明した内容や提案した金額 など、

あっせんの内容の確認・証明・資料提供等の要請にはお応えできませんのでご了承ください。

(3) あっせん申請書は、会社側に提示することとなります。

あっせんを求める事項や理由等は明確に記載してください。欄に書ききれない場合は、別紙をつけることもできます。慰謝料を求める場合は、具体的な金額を記載してください。

(4) 下記の紛争は、当制度では取り扱えませんのでご了承ください。

- ①労働組合と会社との紛争
- ②労働者同士の紛争
- ③労働基準法違反、最低賃金法違反などで行政指導や処罰を求めるもの。
※ 次の例は、労働基準法等の民事的効力に関する規定により個別労働紛争となりますが、法令違反の処理と併せて労働基準監督署（労働基準監督官）が処理します。なお、他の紛争と混在する場合、監督署の処理が優先されます。
 - ・ 即時解雇されたので、解雇予告手当を支払ってもらいたい。
 - ・ 残業手当を支払ってもらいたい。
 - ・ 全額不払になった賃金を払ってもらいたい。
 - ・ 時給が著しく低く、最低賃金を下回っているため、差額を支払ってもらいたい。
- ④離職における雇用保険失業給付手続を巡る紛争
※ 辞めさせられたのに、離職票では自己都合退職とされているので訂正を求めたい。
(こうした問題は、原則として公共職業安定所が所管します。紛争が混在する場合、安定所の処理が優先されます。)
- ⑤既にあっせん処理を終了した紛争（申請者が取り下げたものを除く。）
- ⑥裁判で確定判決が出た紛争、民事調停が成立した紛争
- ⑦紛争発生から長期間が経過し、事実の確認が困難な紛争
- ⑧国家公務員・地方公務員（公営企業職員等を含む）の労働紛争
※ 一部職員の勤務条件に関する紛争等、例外的に適用できる紛争があります。
- ⑨事業所全体にわたる制度の創設に係わる紛争や賃金額の増加を求める等の利益紛争
- ⑩募集・採用を巡る紛争
- ⑪男女雇用機会均等法第 16 条・パートタイム労働法第 20 条に規定する紛争・育児介護休業法第 52 条の 3 に規定する紛争（解決援助制度については熊本労働局雇用環境・均等室にご相談ください。)

あっせん申請した労働者からのコメント

① 雇い止めについて解決した事例

先日は、企業との話し合いに立ち会っていただき、解決金の支払いという合意ができたことに大変感謝しております。

泣き寝入りで終わっていたかもしれないことを、この制度を利用させていただき解決することができました。本当にありがとうございます。

② パワハラについて、被申請人不参加により解決しなかった事例

あっせんという制度があることを知り、勇気を出して、あっせんの申請をしました。

あっせんの場に事業主が出席しなかったことは残念ですが、私が長年パワハラを受けていたことが事業主に伝わったことは無駄ではなかったと思います。今回の件では本当にお世話になりました。