

4 紛争調整委員会によるあっせん

あっせんとは

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

- ▶ 紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入ります。
- ▶ 双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。

紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

紛争調整委員会によるあっせんの特徴

① 手続きが迅速・簡便

長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。

② 専門家が担当

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。

③ 利用は無料

あっせんを受けるのに費用は一切かかりません。

④ 合意の効力

紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力を持つことになります。

⑤ 非公開(秘密厳守)

あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。

⑥ 不利益取扱いの禁止

労働者があっせんの申請をしたことを理由として、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

対象となる紛争

労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争が対象となります。

- ▶ 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ▶ いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ▶ 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ▶ その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

次のような紛争は対象となりません。

- ▶ 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- ▶ 募集・採用に関する紛争
- ▶ 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- ▶ 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 など

※公務員は原則、適用除外となりますが、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件についてのみ適用となる場合があります。

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ

あっせんの申請

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)、最寄りの総合労働相談コーナーに、あっせん申請書を提出(10ページ あっせん申請書の記載例参照)

都道府県労働局長が、紛争調整委員会へあっせんに委任(※1)

あっせんの開始通知
あっせん参加・不参加の意思確認(※2)

あっせん期日(あっせんが行われる日)の決定、あっせんの実施
あっせん委員が

- ・紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取
- ・紛争当事者間の調整、話し合いの促進
- ・紛争当事者双方が求めた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案の提示

などを行います。

紛争当事者双方が
あっせん案を受諾

その他の合意の成立

合意せず

紛争の迅速な解決

打ち切り

労働局が行うもの

申請人などが行う、または判断するもの

他の紛争解決機関の説明・紹介

不参加

(※1) 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委任するか否かを決定します。

(※2) あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

あっせんにより、次のようなトラブルが解決しました

ケース1 退職金についての事案（事業主・労働者双方からの申請）

事業主は、労働者A・Bの退職に際し、退職金制度がないので、口頭で退職金の支給を約束し、支払交渉を行った。事業主とA・Bが望む金額の隔たりが大きく、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、当事者同士の話し合いが不可能になったため、労働者と事業主が連名であっせん申請を行った。



あっせんの結果、Aに〇万円、Bに△万円支払うことで合意が成立した。

■事業主のコメント

労働者の業務成績に対してどのくらいの退職金を支払ってよいか見当がつかない上、労働者との度重なる交渉で、仕事も手につかないほど、精神的に疲労していた。公正中立な立場で、迅速に話し合いをつけてくれ、仕事にも集中できるようになって感謝している。

■労働者のコメント

話し合いがつかず、退職金がきちんと支払われるか心配だったが、納得できる金額で話し合いが付き、感謝している。

ケース2 整理解雇についての事案（労働者からの申請）

申請人は、会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。事業縮小に伴う人員削減については仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいかないため、賃金〇カ月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。



あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■労働者のコメント

この制度を利用して、無事に解決金を受け取ることができ、感謝している。