

今月の相談事例（平成29年7月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

知り合いの会社で、退職していった元社員から「あっせん開始通知書」なるものが届き、数十万円請求されたと聞きました。「あっせん」とは何ですか？どんなことが行われているのですか？労基署の勧告とどう違うのですか？

【アドバイス】

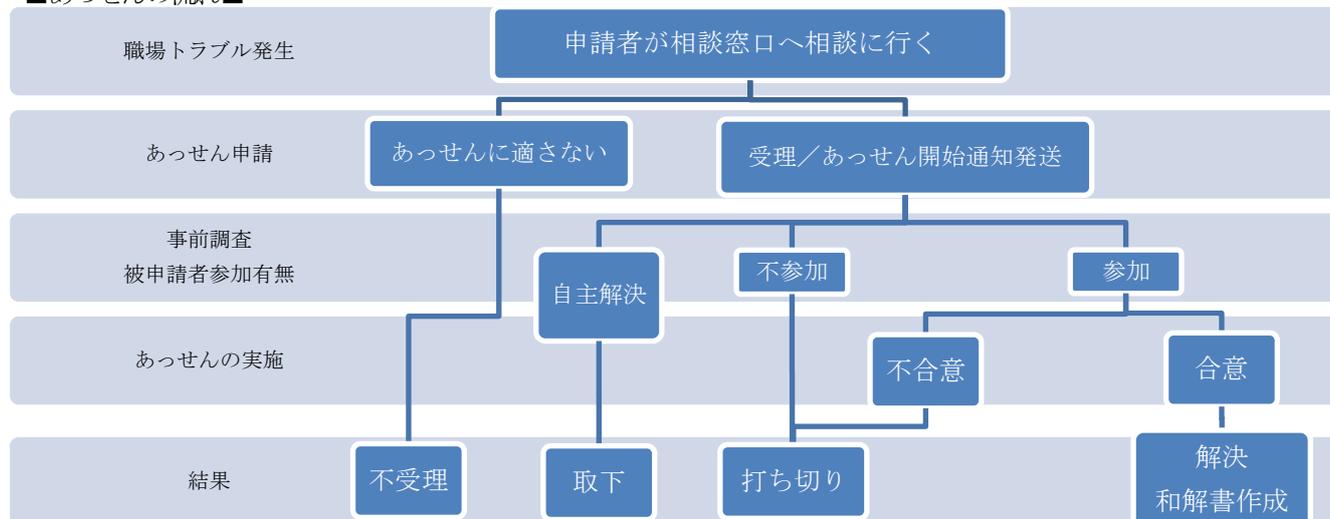
■勧告とは■

労働相談時に、労働基準法などの違反の疑いのあるものは、関係法令に基づく行政指導の対象となり、勧告を受けます。行政処分ではなく行政指導であり、法的な強制力は持ちませんが、繰り返し指摘され是正しない場合や、あまりに悪質だと判断された場合は検察庁に書類送検される可能性もあります。

■あっせんとは■

相談内容のあっせんとは、「個別労働紛争のあっせん」のことです。これは、職場において、労働者と使用者との間で、賃金、解雇、配置転換など労働条件に関係してトラブルが発生し、当事者間で解決を図ることが困難な場合は、労働委員会において、労働問題の専門家であるあっせん委員によって円満な和解成立に向けた手助けをする制度です。行政指導になじまない民事紛争に関することや、裁判所へ行って争う意思までではないが、不満があり、何か行動を起こしたいといった場合がほとんどです。あっせんが成立して解決した場合、和解契約書には紛争を蒸し返さない清算条項が入るので、和解できればその紛争はそこで終了となり、それ以上の紛争に発展することはありません。あっせん開始通知書が届いたということは、その退職していった元社員がなんらかの不満を抱え、相談窓口にご相談へ行き、助言・指導を受けた後、あっせんの申請に至ったのでしょう。平成28年度の静岡県内における総合労働相談件数は36,054件で、そのうち民事上の個別労働関係紛争等に係る相談は6,109件となり、過去最多となりました。紛争の内容は（1位）いじめ・いやがらせ/1,519件、（2位）自己都合退職/839件、（3位）解雇/822件、（4位）退職勧奨/585件、（5位）雇止め/294件でした。また、あっせんの申請件数は前年度から33件増加し、197件でした。労働相談件数や、あっせんに至るケースはここ数年増加傾向にあります。労働者から「あっせん」の申請が行われた場合会社としてはどのように対応すればいいのでしょうか。

■あっせんの流れ■



■あっせん開始通知が届いたら■

- ① あっせん申請された内容をよく確認する。
申請人がなにを求めて、どのような主張をしているのか、それは事実なのかを確認します。
- ② あっせん参加の有無を決める。
あっせんの参加に強制力はありません。参加するかどうかは自由で、参加しないことによる罰則等は一切ありません。ただ、参加しなければ即あっせん打ち切りとなります。しかし、それで労働紛争が解決するわけではなく、申請者の不満は解消されません。申請者があきらめず、更に次の解決策を選択し、訴訟等に発展することもあり得ます。「不参加→あっせん打ち切り→訴訟」となった場合、あっせんに参加しなかった会社側の対応が不誠実と判断され、訴訟が不利に進む可能性もあります。そういったことも踏まえ、参加の有無は慎重に判断して下さい。

③ (あっせん参加の場合) 準備を行う。

あっせんに参加する場合は、事前にあっせん申請者、被申請者双方から事情聴取を行うため、あらかじめ主張をまとめておいてください。

④ あっせん当日

あっせんでは、あっせん員が双方の主張の要点を確かめ、具体的なあっせん案を提示などし、話し合いを促進することによる円満な解決を図ります。あっせんは裁判制度とは違い、どちらが正しいか、勝ち負けを決める場ではありません。ただし、「あっせん案」に応じることができるかどうかはまた別の問題です。あっせん案に双方が合意しない場合は和解には至りません。会社側があっせん案に合意したとしても、申請者が合意しない場合もあります。

⑤ 話し合いの結果……

和解に至った場合は上記の通り和解契約書を交わしますので、今後これ以上の紛争に発展することはありませんので、申請された紛争内容が言いがかり等でなく、会社にも解決の意思があるのなら、あっせんはいい機会であるといえます。また、双方合意がなく、和解に至らなければたとえあっせんに参加したとしても参加しなかった場合と同じく打ち切りになります。申請者が解決を望む場合、地裁での労働審判または民事裁判となります。

■労使別あっせん相談の例■

	労働者	事業主
解雇	<ul style="list-style-type: none"> 突然解雇か賃下げかを迫られ理由も教えてもらえない。 リストラで解雇になる人と残る人の線引きが納得いかない。 	<ul style="list-style-type: none"> 重大なミスが多い正社員を解雇したいが、それは気の毒なので賃金は下がるが業務内容を変更し、雇い続けようかと思っているが、本人が応じない。今の業務内容のまま雇い続けたら大損害がでてしまう。
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> サービス残業をしていて、残業代をもらえていない。 人員が足りず、業務量的に残業せざるをえないのに、上司が残業をさせてくれない。 幼児を養育しているため、残業免除の契約で働きはじめたのに、残業を強要される。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金計算のミスにより未払い賃金が発生していることが社員の指摘でわかったが、どうすればいいか。 社内で、残業撤廃を推進したところ、会社に申告しないで、タイムカードを押した後に残業を行うようになってしまった。残業代は支払っていない。残業をやめてほしいがどうしたらいいか。
労働契約	<ul style="list-style-type: none"> 雇入契約書を渡されていないので、自分の労働契約内容がよくわからない。 就業規則を見たと言ったら社長に拒否された。自雇用契約内容が就業規則に則していないのかもしれない。 	<ul style="list-style-type: none"> 些細なことでも労働契約の内容にそぐわないという理由で、業務遂行を拒否される。 10人未満の事業所なのに社員に就業規則をみたいと言われる。
有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得をお願いしたが、断られた。 会社の繁忙期ではあるが、自分の業務が暇なときに有給休暇を申請したが忙しい時はダメだと断られた。 入社してから一度も有給休暇を使わせてもらえなかった。退職にあたり買い取りを求めたが拒否された。 	<ul style="list-style-type: none"> 忙しい時期に連続で有給休暇を取りたいと申し出があったので違う日にしてほしいと伝えしたが、強行された。今後も忙しい時期に同じことを繰り返されると困る。 退職する従業員から有給休暇の買い取りを求められたが、どうすればいいか。
いじめ等	<ul style="list-style-type: none"> 上司がハラスメントを行ってくるが、上司がハラスメントを行っている自覚が全くない。 ひどいパワハラを受けているが、会社が本人にしか事実確認せず、パワハラはないと言われる。 	<ul style="list-style-type: none"> 社員よりセクハラ・いじめ等の相談を受けているが、事実確認の方法や対処の仕方がわからない。 パワハラで精神的苦痛を受けたと慰謝料を請求されたが、聞き取り調査を行っても事実確認ができない。
休業	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業をとろうとしたら、退職を迫られた。 復職後の賃金が低く設定されていた。 男性は育児休業を取得できないと言われた。 介護休業の取得を認めてくれない。介護のための時間的な配慮をしてくれない。 	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠により退職したいと申出があったが、退職せずに育児休業を取得して原職復帰をしてほしい。 会社としては、男性社員が育児休業を取得できるのはわかっているが、想定をしていなかったため、長期取得を申し出られ対応に困っている。
パート等	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容は正社員と全く同じなのに給与の差が激しすぎる。 実際の勤務時間と雇用契約書の勤務時間が違いすぎる。 	<ul style="list-style-type: none"> パート従業員の雇用契約は雇用保険加入対象外だが、本人が契約の労働時間以上働いているため、雇用保険の加入を希望している。会社としては契約の労働時間内で退社してもらいたいと思っている。

■紛争防止のために■

終身雇用制度や年功序列賃金制度が崩壊するなどの労働環境の変化の中で、労働者の意識も昔とは大きく変わってきています。労働問題についても、今までの事例などが調べればすぐにわかるようになりました。会社の労働環境が適切ではない場合、いわゆる「出るところに出る」と言う行為が容易になってきています。賃金や労働時間等に関しての法令遵守は必須ですが、職場内のコミュニケーションも重要です。総合労働相談においても相談内容の1位は「いじめ・嫌がらせ」ですが、どこからが該当するのか判断がつかないといった声を多く聞きます。また、そういった相談がある職場に共通する特徴として「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」というのがあります。退職や時間外勤務等に関する事で相談へ行った場合でも、普段からパワハラ等と感じる状況と重なったために労働相談に行ったということが多々あります。逆に言えば、職場内でのコミュニケーションがとれていたなら、問題として提起されなかったかもしれません。あっせん等を申立てられてから解決に向けて正しい行動を行うことも大切ですが、労働問題が起らないように普段から職場内のコミュニケーション環境を整えておくことが重要と言えるでしょう。