

「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話の主は、食品卸売業を経営する社長さんからでした。

ご相談の内容は、「労働局からあつせん通知が来た



船岡社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士 船岡和彦

各種労使紛争解決手続への対応

い」と付け足された。

今回の『あつせん』です

が、正確には『紛争調整委員会によるあつせん』と言います。労働条件その他労働関係に関する事項などの個別労働紛争を弁護士、大学教授、社会保険労務士などの

い。同期は全員昇格しているのに自分だけではないのは「差別だ」と不服を言いました。その労働者こそが今回のあつせんの申請人です」とのことでした。

さらに、社長さんは

「昇格の判断など人事評価は会社が決めることであり、常に公平かつ公正に評価している。

その労働者は日頃無断欠勤や遅刻が多く、他にも会社で決めたルールを再三注意しても守らないのに昇格する方がおかしい。それで労働者側から評価にクレームをつけ、しかも公の場に持ち出すなんて、非常識でまったく理解できない

専門家によるあつせん委員会で組織された紛争調整委員会が、双方の間に立ち、裁判をしないで無料で早期解決（原則1日で終了）を促す非公開の解決制度のことです。



なければなりません。（無視をしても数日後労働局から連絡があり、参加の有無の意思表示を必ずしなければならぬのです）

次に参加するかしないかの判断ですが、これは会社側の自由です。参加しなくても罰則は無く、仮にあつせんに参加しない表明をした場合は、その時点であつせんは打ち切られます。しか

し労働者（あつせん申請者）は会社への不満が何ら解消されたわけではありませんが、労働審判や民事訴訟等、別の解決手続をとってくる可能性が十分にありません。

あつせんに参加した場合の流れですが、あつせん委員会は紛争当事者である両者の主張の確認、参考人

からの事情聴取、話し合いの促進や、具体的なあつせん案の提示などを行います。これらにより会社側と労働者側の両者の合意が成立したり、両者があつせん案を受諾した場合は、トラブルが解決されたこととなり、あつせんは終了します。

逆に合意しないことや、あつせん案を受諾しないことももちろん可能ですが、この場合は打ち切りとなり、あつせんに参加しない場合と同様、裁判等に移行する場合があります。

以上のご説明をしながら社長さんにはあつせんに参加することをお勧めしました。なぜなら「あつせんに

参加する」ということは、参加しない場合と違い、一旦テーブルに付いた後で、「相手と合意しない」「あつせん案を受諾しない」という選択肢ができることとなります。それに、係争が長期化したり費用のかかる裁判等に移行する前に、短期的に解決を探るチャンスでもあります。

また、あつせんに参加することにより、労働者は第三者に話を聞いてもらうことで会社側の主張について一定の理解や、落ち着いて冷静に判断することも期待できること、などをお話しし労働相談を終了しました。

なお、後日社長さんから電話連絡があり、あつせんに参加する旨の報告がありました。社長さんはあつせん委員の意見やアドバイスを聞きながら冷静に対応していきたい、と話していました。

当協会では紛争解決手続を迫真の労働劇で再現するセミナーを行います。本誌17ページをご覧下さい。

イラスト・森沢康代