

話し合いや書面送付などで決着しない場合の
あっせんによる

企業のための労働紛争解決のためのノウハウ

Contents

第1章 労働トラブルの解決方法	…P 1
第2章 増加する労働トラブル	…P 2
第3章 労働トラブル初期対応と、労働審判よりあっせんをお勧めする理由	…P 4
第4章 あっせんとは	…P 6
第5章 労働審判とは	…P 7
第6章 あっせんの流れ	…P 8
第7章 あっせん解決事例	…P 9
第8章 あっせん利用時に準備する書類	…P 17
① あっせん申請書	
② 代理人許可申請書（任意）	
③ 保佐人申請書（任意）	
④ あっせんの開始通知書	
第9章 労働トラブルをなくすために	…P 22
さいごに 当事務所のご案内	…P 24
当事務所へのご相談の流れ	…P 27

上岡ひとみ経営労務研究所

<https://e-sr.net/>

Chatwork ID 243128

話し合いや書面送付などで決着しない場合の
あっせんによる
企業のための労働紛争解決のためのノウハウ

このたびは、当事務所の無料小冊子・「話し合いや書面送付などで決着しない場合の『あっせん』による『労働紛争解決のためのノウハウ』」をダウンロードいただき、ありがとうございます。

あっせんによる職場のトラブルを解決する方法についてご案内いたします。

第1章 労働トラブルの解決方法

職場の中で職場のトラブルが発生した場合、解決をはかる方法は次の通りです。

- ① 当事者解決 ② あっせん
- ③ 労働審判 ④ 民事訴訟

と、なります。

	あっせん	労働審判	民事訴訟
実施体制	紛争調整委員（弁護士等：1人）	労働審判委員会（労働審判官（裁判官）：1名、労働審判員（労使）：2名）	裁判官
手続	話し合いによる合意	話し合いによる合意（不調の場合は労働審判委員会の審判）	裁判所による判決（話し合いによる解決も可）
相手方の手続参加	任意（不参加の場合には手続終了）	正当な理由なく不出頭の場合には過料	主張書面を提出せず不出頭の場合、原告の主張を認めたものとみなされる可能性あり
合意・裁判の内容の効力	民事上の和解契約（強制執行不可）	合意内容や裁判は裁判上の和解と同じ効力（強制執行可）	和解・判決（強制執行可）
費用	無料	有料	有料
公開の有無	非公開	非公開	公開
代理人の選任	弁護士の選任は必要ではない	弁護士を選任することが多い（要費用）	弁護士を選任することが多い（要費用）
書面等の準備	申請書（必要に応じ証拠書類）	申立等の主張書面、証拠書類の提出が必要	訴状等の主張書面、証拠書類の提出が必要
処理期間	原則1回、2か月以内が80.8%（令和3年度）	原則3回以内で終了（平均3.0か月（令和3年））	平均16.7か月（地裁・令和3年）

<図1>

出典：厚生労働省

<図1>で、わかるように、④>③>②>①の順に、お金も、時間もかかることとなります。今の経営は、環境の変化が激しいので、時間を取られることが、もっとも大きな損失につながることを思われます。

労働局のあっせん（②）の場合は、不当解雇等で労働審判（③）と比べて7分の1、訴訟と比べて14分の1の極めて低額で金銭的解決しているというデータがあります。

実際、私の見聞きした事例の解雇トラブルでは、あっせんで、60万円で決着がついたのに、経営者はどうしても、その結果を受け入れられずに、労働審判まで持ち込み、和解金140万円+弁護士費用110万円もっていかれたという、笑えない話もあります。

金銭的な面・時間の面・ストレスの面、など、様々なことを考えて、なるべく早期解決を図る努力をしましょう。

そして、後述しますが、再発防止策を講じ、トラブルが起きない仕組みを作る努力をいたしましょう。

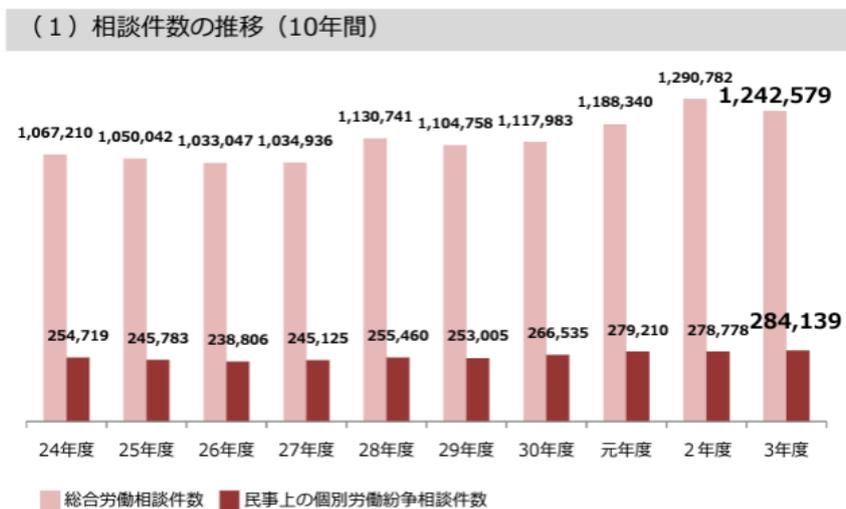
第2章 増加する労働トラブル

個別労働紛争の件数は、次の通り、増加しています。

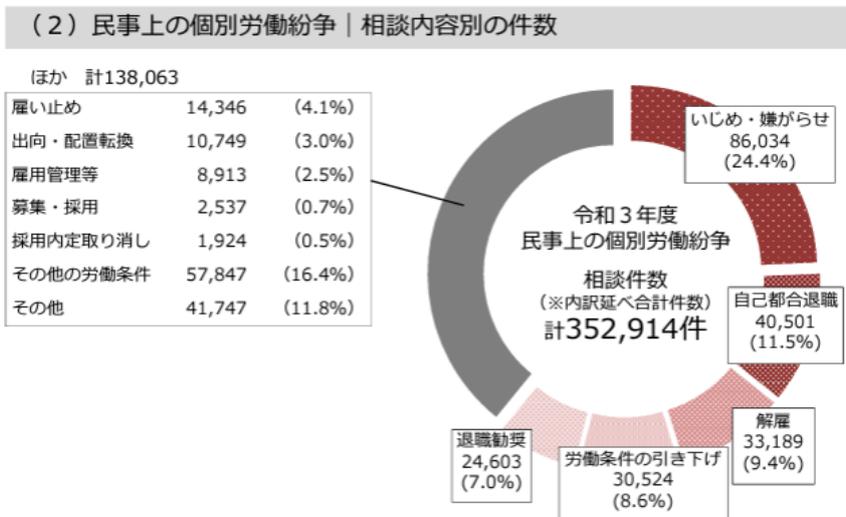
令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

出典：厚生労働省 HP

<図2>

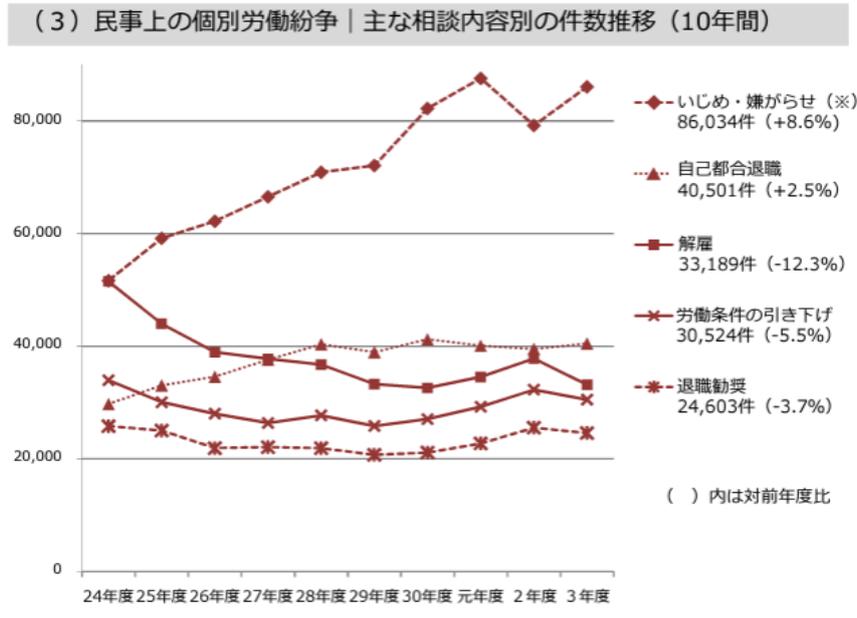


<図3>



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

< 図 4 >



※【参考】労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

< 表 5 >

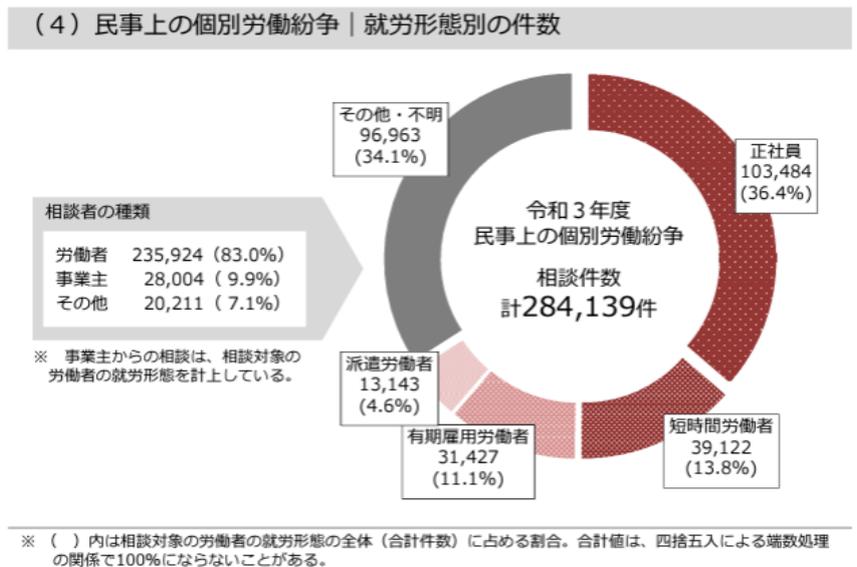


表2の「民事上の個別労働紛争相談件数」とは、「労働局長による助言指導」と、「紛争調整委員会によるあっせん」の件数となり、毎年のように増加しているのが見て取れます。

なお、上記の数字には、妊娠出産などの各都道府県の労働局雇用環境・均等部で扱う相談件数や、募集採用に関する相談件数は入っていません。

第3章 労働トラブル初期対応と、労働審判よりあっせんをお勧めする理由

- (1) 未払賃金、パワハラ・セクハラ、不当解雇・労働条件引下げ等の労働紛争の解決手段には、第1章で述べたように4つの選択肢があります。
- (2) また、最近では、ユニオンや弁護士を通じて過大な損害賠償の請求が行われる事例も多発しています。
先ず、トラブルが発生し、その原因の一つが、未払賃金の場合は、会社が確認できる労働時間を算出し、直ちに請求従業員に残業時間・未払賃金の計算表を提示し振込みます。争いのある部分は、後日に譲り、争いのない部分は、直ちに振り込みましょう。民事裁判などになると、遅延損害金や付加金など、余計なお金を請求されることとなります。余談の注意点として、労働基準法第24条の直接払いの原則により、ユニオンや弁護士の口座に振込めと要求された場合も、直接、請求従業員に振込む必要があります。
- (3) ただ、明らかに過大な未払賃金請求、パワハラ・セクハラ、不当解雇等について、①本人・ユニオン・弁護士との話し合い、書面のやり取りで決着が付かず、②会社もいくらかの金銭的負担が必ず伴い、③請求従業員が法的手続を取ると確信される場合には、請求従業員側が労働審判や訴訟にする前に、先手を打って労働局のあっせんで会社の方から申請し、労働審判・訴訟を回避する事をお勧め致します。
- (4) なお、請求従業員が労働審判の申立てや訴訟を提訴した場合、あっせんの申請はできず、あっせんの途中で労働審判や裁判となった場合には、あっせんの中止となります。相手の裁判の資料準備等が整わないうちに極力早期にあっせんの申請をすることも、有力な選択肢の一つです。
- (5) 労働局のあっせんの場合は、不当解雇等で労働審判と比べて7分の1、訴訟と比べて14分の1の極めて低額で金銭的解決している事、短期間で決着する事、必弁護士に依頼する必要もありません。社長様又は当事者等があっせんに出席して早期解決を図れる事等のメリットが多々あります。
- (6) 原則1回の出席で、平均の解決日数は、2か月以内が、80%と、早期解決が大きく期待できます。
- (7) 労働審判や訴訟の場合は、弁護士の報酬が成功報酬となっている場合が多く、要求額を高額としているため、その額が減額になったとしても審判や裁判上の和解では、例えば不当解雇の解決金では、あっせんと比べて審判が約7倍、裁判上の和解で約14倍の高額となっております。
- (8) ユニオン（個人加入の合同労働組合）を含む労働組合と事業主間の紛争、従業員同士の紛争、募集・採用に関する紛争は、あっせんの対象外となります。

以上のことから、当事務所が、あっせんを勧める理由がご理解いただけたと思います。では、そもそも、「あっせん」とは、どのようなものなのでしょう。

あっせんと労働審判は、会社と従業員との間で発生した不当な解雇や残業代の未払い、セクハラ、パワハラなどのトラブル、いわゆる個別労働紛争について、裁判ではなく当事者の間に公的機関や民間機関が入って話し合いによって解決を目指す制度になります。

これらの制度は裁判を行わずに解決を目指す制度であることから、ADR (Alternative Dispute Resolution: 代替的な紛争解決の略称) と言われています。

あっせんは行政機関が行うものと民間機関が行うものがあり、前者としては各都道府県労働局の紛争調整委員会などが行うもの、後者としては弁護士会の紛争解決センターなどが行うものが挙げられます。

一方、労働審判は対象事業所の所在地などを管轄する地方裁判所の労働審判委員会が行うもので、分類上は上記のADRに含まれますが、あっせんと比べるとかなり裁判に近い手続きになります。

以下では、あっせんと労働審判が具体的にどのような制度であるのか、また、どのような違いがあるのかについて説明しています。

第4章 あっせんとは

個別労働紛争についてあっせんを行う機関は色々ありますが、主に活用されているのは行政機関である各都道府県労働局の紛争調整委員会と各道府県の労働委員会（※）の2つになります。そのほか民間機関としては、弁護士会の紛争解決センターや社労士の労働紛争解決センターなどがあります。

※東京都や兵庫県、福岡県の労働委員会では個別労働紛争のあっせんは行っておらず、別のところで対応しているなど地域によって取り扱いが異なります。

上記のどの機関のあっせんも労働者と会社の間には弁護士などの専門家が入って話し合いを行うことで解決を目指すものであり、手続きの流れなども概ね同様ですが、利用者が多い行政機関のあっせんの主なポイントは次のとおりです。

- ・無料で利用できる。
- ・申し立てから約2か月程度で終結する。
- ・呼び出しを受けた方（多くの場合は会社側）は応じる義務はない。
- ・呼び出しを受けた方が応じなければその時点で打ち切りになる。
- ・原則として1回の話し合いで終結する。
- ・話し合いがまとまらなければ打ち切りになる。
- ・労働者側、会社側ともあっせん委員から提示されるあっせん案に応じる義務はない。
- ・労働者側、会社側とも代理人（弁護士や特定社会保険労務士）を立てないことが多い。

まず、あっせんの重要なポイントは労働局などから呼び出しを受けた側（多くの場合は会社側）は応じる義務はないということです。厚生労働省が令和4年7月に発表した資料によると、令和3年度の各都道府県労働局の紛争調整委員会のあっせんに呼び出しされた側が参加しなかった割合は40.4%で、参加しても解決した割合は33.1%としています。

ただ、当事務所の例でいえば、ほぼ90%以上を「あっせん」で解決しています。

従業員がわざわざあっせんの申し立てを行ったということは、仮に会社側がこれに応じなければ、その従業員は次に労働審判や裁判の手続きを行う可能性が高いと言えるでしょう。そうなれば、労働審判や裁判において会社側の心証が悪くなるでしょうし、解決

までに長い時間と費用がかかることとなります。このため、会社側としては本当に会社側に多少の非があるのであれば、このあっせんに応じ、解決金を提示するなどして和解に持ち込んだ方が利口であるといえます。

第5章 労働審判とは

労働審判は、地方裁判所の労働審判官（裁判官）1名と労働審判員2名で組織する労働審判委員会が行うものです。

労働者と会社の間上記の労働審判委員会が入って解決を目指すという点ではあっせんとあまり変わりはありませんが、あっせんと比べると一定の強制力があり、かなり裁判に近いものになります。労働審判の主なポイントは次のとおりです。

- ・申し立てには裁判の半額程度の手数料が発生する。
- ・申し立てから約3か月程度で終結する。
- ・呼び出しを受けた方（多くの場合は会社側）は応じる義務がある。
- ・原則として3回以内の労働審判手続きが行われる。
- ・調停が成立または労働審判（最終的な審判）に異議申し立てがなければ解決となる。
- ・労働審判に異議申し立てがあれば、その労働審判は効力を失い訴訟手続きに移行する。
- ・呼び出しを受けた会社側は代理人（弁護士）を立てることが多い。

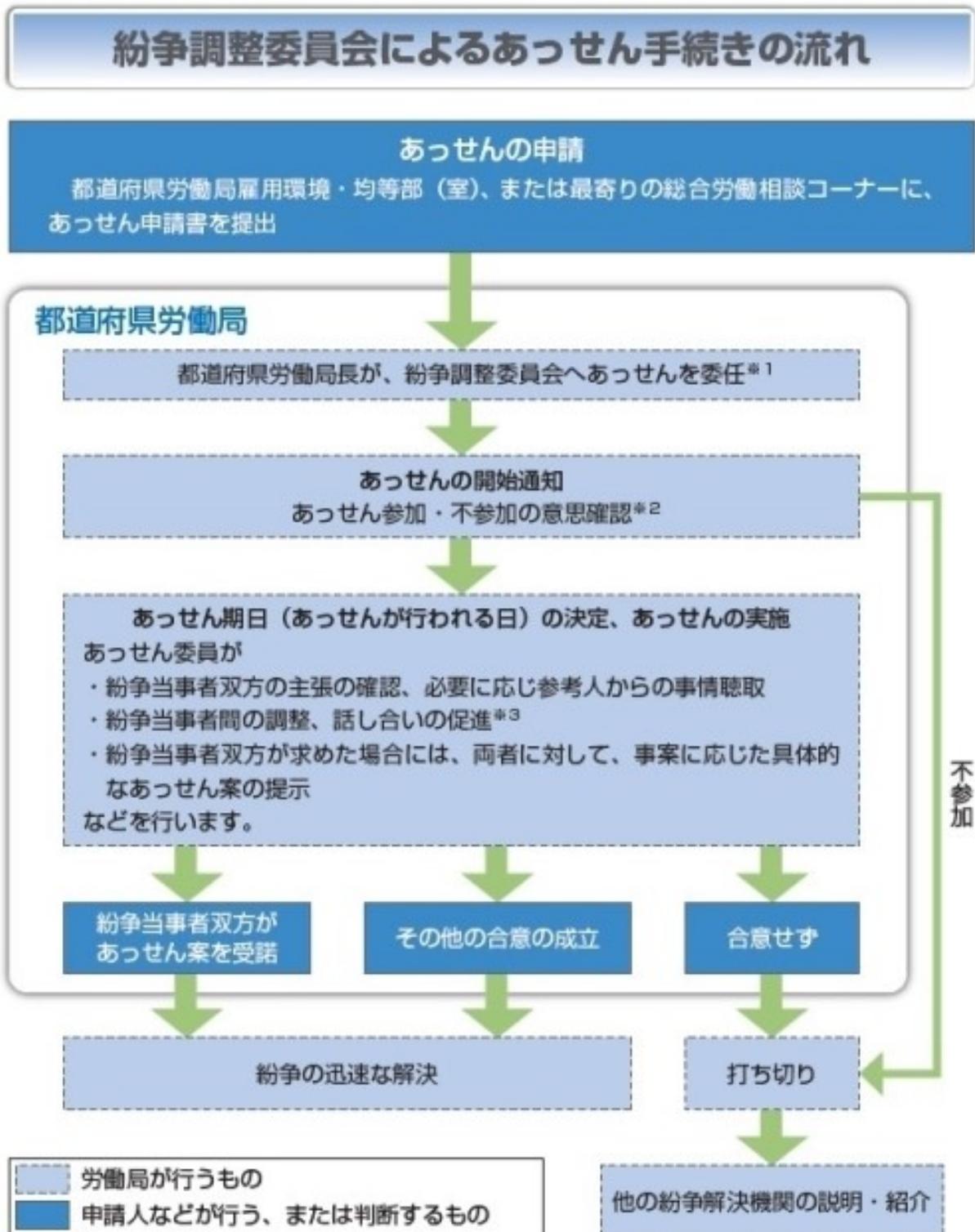
流れとしては、まずは調停の成立（話し合いでの解決）を目指し、それが無理であれば労働審判委員会から労働審判（最終的な審判）が示されることになっています。裁判に近い手続きであるということもあり、一般的に全案件の約8割が解決していると言われていいます。

なお、調停の成立、また、労働審判（最終的な審判）での解決は、裁判上の和解と同一の効力を持つため、例えば、会社側が支払うと約束した和解金を期日までに支払わなければ、会社の預金口座などを差し押さえられる（強制執行）こともあります。

先に述べたように、あっせんを受け入れず、労働審判に持ち込んだ経営者が、「あっせん」よりも高額な請求と弁護士費用支払った事例もあります。

重ねて申し上げますが、簡易な「あっせん」で決着をつけられることを期待いたします。

第6章 あっせんの流れ



第7章 あっせん解決事例

あっせん事例（大阪労働局）

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren_shisetsu/corner/assen_jirei.html

【解雇】

約5年間、事務職の正社員として勤務していたが、業務上の指示に従わないこと、業務上のミスが多々あることから職場の人間関係を円滑に維持できないことを理由に1ヶ月の解雇予告期間を経た後の解雇を通告された。そのために受ける経済的損失に対する相当の補償金の支払いを求めるとともに、解雇理由が理不尽で対人関係にも深い傷を受け精神的苦痛を被ったとして、明確な解雇理由の明示及び次の雇用先の確保の履行を求めた事案。

あっせんの結果、さらに1ヶ月先での円満退職を相互に確認すること、退職金について自己都合による退職より有利である会社都合による退職による基準で支払うことで和解が成立した。

【退職勧奨】

業務上災害による休業中に解雇をほのめかされ、傷病が治癒した時点で復職の勧めもなく退職勧奨を受けたことに対し、感情的にはもう復職をするつもりはないが慰謝料及び生活保障として30万円の支払いを求めた事案。

あっせんの結果、解決金25万円を支払うことで和解した。

【雇止め】

採用時の労働契約書で雇用期間について1年ごとの更新で2年間とされていたところ、保険加入の便宜上雇用期間を1年間と変更することに合意したが、これを根拠に1年間で雇止めとなったため、契約更新を求めた事案。

あっせんの結果、契約更新は行わず、解決金90万円を支払うことで和解が成立した。

【労働条件引下げ】

測量業務を行う正社員として約32年間勤務していた労働者が、賃金（月額）を一方的に切下げられた（昨春5万円、今春さらに10万円）ため、給料の原状回復と早期希望退職の実施を求めた事案。

あっせんにおいて事業主から賃金を切下げ（月額3万円）る考えが出されたが、労働者は受け入れることができないとし、最終的に、円満退職することを確認し、退職金について、切下げ前の賃金額をベースにするとともに、会社都合による基準で算定して支給することで和解が成立した。

【配置転換】

飲食業において、調理スタッフ募集の求人広告を見て採用されたが、約2年間希望していた同部門ではない接客販売部門で勤務していた労働者が、店の衛生管理について意見したところ、別店舗への配転命令を受けた。面接時に配置転換についての説明はなく、人事権の濫用であるとして配置転換の撤回を求めた事案。

あっせんの結果、円満退職すること、解決金として35万円を支払うこと及び退職までの休業期間（3ヶ月間）の社会保険料の労働者負担分を事業主が支払うことで和解が成立した。

【採用内定取消】

運送会社の採用面接を受け、翌日に内定の連絡を受けたが、量販店にパートタイマーとして勤務していた際、テナントの専門店の求人に応募、採用内定し、就業場所が同じ階床であることが気になり専門店店長に支障がないことを確認の上量販店を退職したところ、同床で勤務していたことを理由に採用内定取消となったため、3箇月分賃金相当額と慰謝料を併せ35万円の支払いを求めた事案。

あっせんの結果、解決金15万円を支払うことで和解が成立した。

【いじめ・嫌がらせ】

社会福祉施設で介護業務を担当していた労働者が、同僚からのいじめによって体調を崩したが、事業主が職場の環境改善をしてくれないため、休業せざるを得なくなったことで精神的・経済的損害を受けたとして、補償金30万円の支払いを求めた事案。

あっせんの結果、労働者が復職の意思がないことを申し立てたことから、解決金として12万円を支払うことで和解が成立した。

あっせん事例（埼玉労働局）

https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kobetsu_roudou_funsou/kaiketsujirei/assen-jirei.html

【労働条件の引下げに関する紛争】

労働者Aさんは、X社において管理職として勤務していた。Aさんは、病気療養のため約1か月間休業して勤務に復帰したところ、身分を管理職から一般職扱いとして賃金を25%引き下げると通告され、当月の末日をもって退職した。Aさんは、25%の賃金引下げに納得できないとして、引下げ分(通告から退職までの1か月分)の支払を求めてあっせん申請した。

申請人(労働者)の主張

病気療養から復帰してすぐに賃金引下げを通告された。賃金引下げの理由については、欠勤が多いといったことを言われたが、納得できない。

被申請人(会社)の主張

Aさんの賃金は管理職であることを考慮して決定したものであるが、Aさんは、管理職の立場にありながら、欠勤が多く、同僚社員や取引先とのコミュニケーションがとれなかった。このため、Aさんを管理職から外して一般社員扱いとし、併せて賃金を25%減額したものである。賃金減額の話をしたとき、Aさんからは何の反論もなかった。

あっせんの結果

あっせん委員は、賃金を含む労働条件が労使間の合意によって変更することができることをX社に説明して歩み寄りによる和解を求めた。これを受けて、X社は、賃金の引下げをAさんに伝えた際Aさんから反論はなかったものの明確な同意も得ていなかった点を踏まえて引下げ分全額を支払うことに同意し、和解が成立した。

【採用内定取消しに関する紛争】

Y社は労働者派遣業を営むものであるが、ある会社担当者から、労働者派遣契約の内諾を得たことから、新たに派遣労働者を募集した。Bさんは、これに応募し、Y社から採用内定を受け、派遣先事業場において作業説明を受けた。しかし、その後Bさんを派遣する予定であった労働者派遣契約が不成立となったことから、Y社は、当初の予定とは別の派遣先を紹介することをBさんに提案したが拒否されたので、Bさんの採用内定を取り消した。Bさんは、採用内定取消しによって受けた精神的苦痛に対する慰謝料として、予定されていた賃金3か月相当分の支払を求めてあっせん申請した。

申請人(労働者)の主張

Y社からは採用内定後の会社説明会において作業開始日が伝えられており、作業開始の数日前には派遣先において作業の説明も受けた。それなのに、Y社担当者から作業開始日が延期されたとの連絡が2回あり、最終的には採用内定が取り消されてしまった。

会社の対応に納得できない。

被申請人(会社)の主張

ある会社の担当者から労働者派遣の依頼があり、そのための要員としてBさんを含む2名の労働者を採用することとした。

しかし、Bさんらを派遣する予定としていた会社の担当者から、当社とは別の派遣会社との契約が成立したため当社との話は無かったことにしてほしいと言われ、派遣契約は不成立となった。

そのため、Bさんに対しては別の仕事を紹介することで納得してもらえないかと話をしたが、当社での勤務を拒否された。

あっせんの結果

あっせん委員は、派遣契約の不成立についてはY社に同情の余地があるものの、契約の不成立にはBさんに何ら関係が無く、また、Y社が派遣先との正式な契約がない状態のまま、見切り発車的にBさんらの採用を内定したことに問題があったのではないかと指摘した。一方、Bさんに対しては、派遣契約不成立後にY社が別な派遣先を紹介することを提案したのにもかかわらずこれを拒否した点も踏まえて譲歩するよう勧めた結果、Y社が予定されていた賃金額1か月分の約8割に相当する額を支払うことで両者が合意し、和解が成立した。

【損害賠償に関する紛争】

労働者CさんはZ運送会社のドライバーとして勤務していたが、退職時に仕事に傷つけたトラックの修理代を請求されたためあっせん申請した。

申請人(労働者)の主張

退職を申し入れたところトラックに残っている傷の修理代全額を会社から請求された。仕事に起こした事故であり、労働者が全額負担すべきとは考えられない。応分の負担にしてもらいたい。

被申請人(会社)の主張

Cさんには入社時に仕事にトラックを傷つけた場合は本人負担で修理してもらうことを説明しており、Cさんも了解済みで入社している。何回か事故を起こし、その都度Cさんが直すと言っていたので本来削るべき手当を支給してきた。しかし修理しないまま退職を申し入れてきたので、Cさんに約束の実行を求めたものである。

あっせんの結果

あっせん委員はZ社に対し、仕事に労働者が発生させた事故等の賠償について賠償責任(労働者の活動から利益を得る使用者はそこから生じるリスクも負担すべき)の考え方と判例を示し、全額負担は労働者に対し負担が重いと指摘した。またCさんに対し、自ら修理すると約束している点や、削られるはずの手当が支給されていたことを考慮するとある程度の負担はやむをえないと説明した。これを受けて損害額の約4割をCさんが負担することで合意し、和解が成立した。

【整理解雇に関する紛争】

労働者Fさんは、R社の経営する店舗の店長として勤務していた。R社は、会社全体の経営状況が思わしくないことから複数ある店舗の全てを他社に譲渡することにしたが、譲渡先から店舗数の削減による経営改善を求められた。そこで、R社は1店舗を閉店することとし、それに伴って労働者Fさんを整理解雇した。これに対してFさんは本件整理解雇が無効であると主張し、あっせん申請した。

申請人(労働者)の主張

R社から整理解雇に至った経緯についての説明を受け、整理解雇はやむを得ないものと思った。しかし、退職から相当期間経過した後も店舗は他社に譲渡されていないことを知り、整理解雇の必要がなかったのではないかと感じるようになった。

次の勤務先が決まるまでの4か月間は無収入の状態だったので、この間の賃金に相当する額を補償してほしい。

被申請人(会社)の主張

経営状況が思わしくなかったのは事実であり、実際に店舗の譲渡についても交渉していた。譲渡に関する交渉の中で相手方から店舗数の削減等を求められており、やむなく人員削減に踏み切った。Fさんを整理解雇の対象にしたのは、Fさんにかねてから仕事上の問題があったためである。

譲渡に関する交渉は結局まとまらず、従業員の雇用を維持するために店舗を閉めないでいるが、赤字を出し続けており経営が改善したわけでもない。

あっせんの結果

あっせん委員が両当事者の主張をそれぞれ相手方に説明したところ、双方とも相手方の事情に理解を示した。特にFさんは店長であったこともありR社の経営状況が思わしくないことについては十分理解できるとして大幅に譲歩し、R社がFさんに賃金1か月分に相当する解決金を支払うことで両者が合意し、和解が成立した。

【雇止めに関する紛争】

労働者EさんらはQ社で有期雇用労働者として半年契約で雇用されていた。契約を1度更新し、1年間就労した段階で契約満了2日前に更新しないと突然通告された。新年度も契約が更新されるものと考えていたため、雇止めに納得がいかないとしてあっせん申請した。

申請人(労働者)の主張

雇用契約を1回更新したが、更新の手続きは自動的で、2回目以降も当然更新されると考えていた。また自分たちが雇止めされる前に新規の採用をしており、雇止めされる理由が無い。賃金2か月分の補償を求めたい。

被申請人(会社)の主張

雇止めした理由はEさんらに仕事上の問題があって人を入れ替えたいと考えたためである。またEさんらに対し自動的に契約を更新すると説明はしていないので、期間満了による退職と考えている。

あっせんの結果

あっせん委員は、契約は1回しか更新されていないが、手続きが自動的に行われ次の更新もあると期待させたこと、雇止めの理由を本人らに説明していないこと、更新しない通告が期間満了の2日前だった点を踏まえ、会社側に譲歩を求めたところ、1か月分賃金の約75%の金額を支払うことで合意し、和解が成立した。

【いじめ・嫌がらせに関する紛争】

労働者Hさんは、P社が運営する店舗の学生アルバイトとして採用されたが、店長から度々言葉によるいじめを受け、それにより精神的苦痛を与えられて退職を余儀なくされたとして、これに対する補償を求めてあっせん申請した。

申請人(労働者)の主張

研修期間が終わる頃から、店長から言葉によるいじめを受けるようになった。また、「やる気がない」などと言われたこともあり、苦痛を感じた。新しい仕事も見つからず、仕事をするに対して恐怖心もある。アルバイト代2.5か月分の補償をしてもらいたい。

被申請人(会社)の主張

アルバイト募集に対しては多数の応募があったが、中でもHさんは話し方が丁寧であったことなどから採用を決めたものである。しかし、実際に勤務させてみると、Hさんは同じことを何度言っても理解せず、仕事を覚えることに対しても消極的で、また、遅刻もあった。このため、Hさんに対しては必要に応じて指導を与えていた。Hさんが何度も同じ失敗を繰り返すため、「やる気があるのか」と問い質したこともある。店長は、必要に応じて適切に指導を行ったのであり、いじめ・嫌がらせには当たらない。

あっせんの結果

あっせん委員がP社の主張する指導内容について詳細な説明を求めたところ、Hさんの人格を否定するような発言等は認められなかったものの、大声での指導があったことが判明した。あっせん委員は、大声での指導があったために店長の「指導」がHさんには「言葉によるいじめ」と感じられた可能性があるとして指摘して両者に対して歩み寄りを求めた。

結果、P社がHさんに対してアルバイト代の半月分に相当する解決金を支払うことで両者が合意し、和解した。

第8章 あっせん利用時に準備する書類

参考 あっせん開始通知書

次に「あっせん」の制度を利用する際に準備物の書類をご案内いたします。

① あっせん申請書

あっせん申請書は、必要事項を記入の上、紛争の当事者である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出します。持参・郵送、いずれの方法も可能です。

② 代理人許可申請書（任意）

経営者や総務部長などの担当者が出席せずに、弁護士や特定社会保険労務士などが代理出席する場合に提出します。できれば、経営者様、もしくは担当者様が出席し、社労士などの専門家を「保佐人」として、連れていくことをお勧めします。

③ 保佐人申請書（任意）

企業の方と一緒に出席する特定社会保険労務士などがいる場合に作成して、提出します。

④ 経緯書（任意）

あっせん申請書では、すべてを記載できませんので、経緯書を別途作成します。この中で、次のようなことを記載します。

- (1) 労働者のおかれている立場
- (2) 紛争が生まれた詳しい経緯
- (3) それに対する、当該従業員の見解
- (4) それに対する、会社の見解
- (5) 紛争に対する会社の対応
- (6) 紛争そのものによる会社の見解

など、このようなことを、わかりやすく、端的にまとめてください。なかなか口頭では伝わりづらいと思いますので、事前にわかりやすく、まとめて、提出してください。

⑤ 添付資料（任意）

- (1) 裏付けとなる証拠がある場合は、そちらも提出します
- (2) また、弁護士などから、受任通知書など、来ている場合は、提出してもよいと思います。

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	ふりがな 氏名	
		住所	〒 電話 ()
	事業主	氏名又は名称	
		住所	〒 電話 ()
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	〒 電話 ()
	あっせんを求める事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称
労働局長 殿

年 月 日

紛争調整委員会
あっせん委員

殿

氏名

代理人許可申請書

私は、私と 〃との間の個別労働関係紛争（事件番号 局— — ）
に係るあっせんにおいて、下記の者にあっせんに係る一切の権限を代理させたいので申請
します。

記

氏 名

住 所

（電話番号）

職 業（勤務先）

（電話番号）

当事者との関係

（注）委任状等代理権を証する書面を添付してください（別添参照）。

年 月 日

紛争調整委員会
あっせん委員

殿

氏名

補佐人許可申請書

私は、私と 〃との間の個別労働関係紛争（事件番号 局― ー ）
に係るあっせんにおいて、指定されたあっせん期日に下記の者を補佐人として伴った上で
出席することを申請します。

記

氏 名

住 所

（電話番号）

職 業（勤務先）

（電話番号）

当事者との関係

参考 あっせんの開始通知書

様式第4号（第6条第2項関係）



70
平成31年2月20日

代表取締役

紛争調整委員会
会長

あっせん開始通知書

申請人から平成31年2月18日申請のあったあなたとの間の紛争のあっせんについて、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条第1項の規定に基づき、東京労働局長の委任を受けて、下記のとおり開始することとしたので、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第6条第2項の規定に基づき、通知します。

記

- 1 事件番号 0
- 2 あっせん委員
- 3 あっせん申請の概要 別添申請書（写）のとおり
- 4 留意事項
 - (1) 紛争調整委員会によるあっせんとは、当委員会のあっせん委員が紛争当事者の間に入り、当事者間の話し合いにより簡易かつ迅速な紛争の解決を促進するものです。
 - (2) あっせんは、非公開で行われ、あっせん委員が当事者双方から主張を伺いながら、当事者双方の合意の形成による解決を図るものであり、一方の当事者の意に反した内容への合意を強制されることはありません。
 - (3) あっせんの手続への参加は任意であり、手続に参加する意思がない旨が表明された場合には、あっせんの手続を打ち切ることとなります。不参加の場合に、不利益な取扱いがなされるものではありません。
 - (4) あっせんに参加するか否かについて、平成31年2月28日までに当委員会へて通知してください。参加する場合、あっせんの期日等具体的な手続について、追って通知します。

※ 本制度についてのお問合せ、あっせんの参加・不参加についての通知は、
労働・均等部指導課 紛争調整委員会事務局
でお願いします。

第9章 労働トラブルをなくすために

企業は利益を追求するものです。目的はひとつです。

しかし、そこで働く人の考え方・価値観は、多種多様でバラバラです。

考え方がバラバラな人が、バラバラな方向に行動してしまいますと、企業の中ではトラブルになります。

そこで、一定の「ルール」というものが必要になってきます。

例えば、「年次有給休暇」であれば、休暇をとる5日前には申し出る、というような「運用ルール」を設けておく必要があります。

筆者が見聞した事例

その1 経営者がA従業員に愛情をもつて、過大すぎる報奨制度を実施していたが、ある大口取引をやめてしまって、A従業員の報酬は減った。

その従業員が、2年後退職する際に、報奨制度の差額分を2年分を会社に要求してきた。

→改善 毎月の給料も悪くなく、毎月の給料で、仕事への報いはできている。従業員の労に報いたいのであれば、評価制度を導入するなどして、賞与などで報いることが考えられる

その2 製造業において、会社の中心となるベテランの技術職従業員に対して、会社が気を使いすぎて、モンスター従業員にしてしまった。連絡のない早退など、当たり前で、若い従業員にたいして、示しがつかない。

→改善 会社の規律を保持する上で、範をしめしてほしい、ベテラン従業員の対応が悪いと、会社全体の服務規律が緩み、組織の統一、経営目標の追求など、様々な悪影響が起こる。今一度、勉強会を開いて、周知する、また、注意指導・欠勤であれば、欠勤控除などを的確に行い、運用方法を改め、服務規律をひきしめるために尽力する。

筆者が経験した事例も含めて、誤解を恐れずに、大胆に申し上げると、「人」は、感情の動物なので、トラブルの裏には、感情の行き違いが存在します。

しかしながら、日々の信頼関係の構築や、就業規則をはじめとする職場ルールの徹底が、行われていると、多少の感情の行き違いは、大きな問題になりにくいのです。

感情の行き違いが起こり、大きな問題に発展したとき、そこに、「法律違反」という要素がプラスされたときに、この小冊子のような「あっせん」などという公的機関での問題解決を目指さざるを得ないことになる。

そうすると、どうすれば、そのようなことを無用なトラブルを回避できるのでしょうか？

日々の信頼関係と、職場ルートを徹底し、法律違反がないように、監理職以上の経営者層は、「労務管理」を徹底しましょう。

「職場ルール」にしろ、「法律違反」にしろ、適切な管理には、一定以上の知識が必要になります。

昨今は、法律改正もスピードが早く、専門家でも法律についていくのは、大変な世の中です。大企業であれば、「人事担当者」として、専任の者を配置し、法律の勉強をしてももらうことも可能ですが、中小零細企業の限られた時間の中では、難しいことも多いと思います。

そのような時には、是非、我々のような専門家をご活用いただき、助言を仰ぎながら、適切な労務管理を行っていただくようお願いしたいと思います。

この冊子で散々申し上げてきたように、このようなトラブルは、何も生み出しません。労力と時間と精神を削ります。多少の金銭は犠牲にしても、早期解決をお勧めしたいです。

しかし、本当に大切なことは、そのようなトラブルを起こさない「適切な労務管理」を行い、予防につとめ、企業全体のマンパワーを結集し、会社の利益を生み出していくこと。そして、社員に還元していくことこそ、大切ではないかと考える次第です。

最後までお読みいただき、ありがとうございます。

最後に当事務所の宣伝を少しさせていただきます。

また、HPにお越しいただけることを切に願います。

さいごに 当事務所のご案内

鹿児島を支援して 19 年。18 人のスタッフが労務課題を解決します。

平成 16 年に開業登録し、早 19 年が経過しようとしています。
創業以来、さまざまな労務管理ニーズにお応えすべく幅広く対応してきました。
現在は、約 210 社以上の企業様にご依頼を受けております。
これからも労務管理の総合事務所として、企業様に伴走していきます。

企業様の課題解決のために、尽力し、業績に貢献いたします。

取引企業様の、業種・規模・経営に対する考え方など、それぞれの特性に応じた、提案をお約束いたします。わたし達は提案型の事務所として、企業様のお手伝いをさせていただきます。

地元鹿児島を中心に、広く全国対応いたしております。

現在、鹿児島市と指宿市で、社会保険労務士事務所とコンサルティング会社として、約 210 社以上の企業様にご依頼を受けております。
企業様からは、幅広いご相談をいただき、数えてみると、なんと年間に約 12,000 件もの労務相談を解決してまいりました。
取引先企業様は、主に地元の鹿児島市、指宿市をはじめ、南薩地域（南九州市・枕崎市・南さつま市）の企業様が約 9 割を占めています。
その他、鹿児島県下（伊集院・川内・伊佐・鹿屋・国分など）以外に、九州及び大阪、東京などの都市圏にも取引先企業様がございます。広く全国対応いたしております。
主な業種は、農業、保育、建設の他、飲食、宿泊、製造業、卸・小売業、医療・介護・障害、情報処理・IT、不動産業、サービス業、諸団体などです。
特に、顧問先約 210 社のうち、約 100 社が農業・保育・建設の 3 業界で、農業分野では官公庁でのセミナー開催実績を持っています。
企業の規模は、従業員数で 10~50 名が最も多く、100 名まで、100 名以上の企業様もご相談を承ります。

3年後の未来から、今に焦点を当てたい。

現在は社会変動が激しく、経営環境が不透明です。

このような厳しい環境の中でこそ、人の力がますます重要です。

様々な経営課題を発見し、経営課題を解決するのは、人の力でしかなしえないからです。

3年後からみた、今の自社がどうあるべきか？ 改めて問い直してみてください。

どうあれば、従業員のひとりひとりが、生き生きと活躍してくれるのか…

当事務所では、「人」を大切にしたいと願っている企業様に、

企業と、ひとが、ともに、成長できる仕組みづくりを提供してまいります。

私たちは組織の力を信じています。

人が組織を発展させ、組織が人を育てます。

不透明な時代においても、

一步一步、前に進める経営を、サポートさせていただいております。

選ばれる6つの強み

・実績があるから、対応が早い

「素早い対応」の理由は、19年間積み上げてきた経験と実績。

Chatwork の返信は1営業日以内がルールです。

・IT ツールに強い

勤怠管理や財務経理をはじめとする各種 IT ツールにも精通。

労務管理 DX ならお任せください。WEB 明細にも対応します。

・補助金や助成金のノウハウが豊富

創業時からの受給金額は、10 億円以上。

ご提案から申請手続まで、安心してお任せいただけます

・労務相談と就業規則に自信あり

年間約 12000 件の労務相談は、すべて円満解決！

会社のリスクヘッジを最優先に考えた就業規則のご提案も可能です。

・農業・保育・建設業界を熟知

顧問先約 210 社のうち、約 100 社が農業・保育・建設の 3 業界。
農業分野では官公庁でのセミナー開催実績を持っています。

・「人」を活かす専門性

採用、定着、評価制度構築まで、専門家の視点で制度をご提案。
経営者のパートナーとして、成長する組織づくりに伴走します。

契約プランのご案内

企業様の課題に応じて、労務相談サポートを基本にして、3つのプランをご提案させていただきます。



・プラン A 労務相談 + 社会保険手続き代行 + 給与計算代行

「労働社会保険諸法令に基づく事務代理および代行業務」ならびに「給与計算業務」から、「人事労務に関する相談・助言・指導などのアドバイス業務」までを包括的に行います。

・プラン B 労務相談 + 社会保険手続き代行

「労働社会保険諸法令に基づく事務代理および代行業務」から、「人事労務に関する相談・助言・指導などのアドバイス業務」までを行います。

・プラン C 労務相談

「人事労務に関する相談・助言・指導などのアドバイス業務」を行います。

当事務所へのご相談の流れ

<p>①ご依頼受付</p> <ul style="list-style-type: none"> ・顧問契約 ・手続き代行 ・給与計算代行 etc. <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>ご依頼内容に合わせて、ご要望についてヒアリングをさせていただきます。その際、サービスに関するご案内をさせていただきますので、ご不明な点をご質問ください。 ZOOM を用いたリモート相談も可能です。 目安は1～2時間程度</p>
<p>②情報の提供と無料診断</p> <p>※御社に最適なプランをご提案させていただきます。</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>貴社の現在の状況や該当する書類の整備状況をご確認させていただきます。 ※就業規則や各種規程、給与に関する情報などのご提供をお願いすることがございます。 ※また、書類やルールに不足があれば、別途サービスのご案内をさせていただきます。</p>
<p>③ご提案、金額のご提示と契約</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>ご依頼内容に合わせて、ご提供できるサービス内容、範囲、及び金額等についてご案内をいたします。 ご同意いただけましたら、契約書の締結を致します。</p>
<p>サービス開始</p>	
<p>④スケジュールの決定</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>書類整備の状況によって、スケジュールは変わってきます</p>
<p>⑤各種書類の作成</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>原則として当方で作成しますが、貴社で作成していただいてもかまいません。</p>
<p>⑥各種書類の説明</p>	<p>就業規則や規程等新たに作成した文書について説明いたします。</p>
<p>⑦監督署へ提出</p>	<p>必要がある場合、貴社管轄の監督署へ提出いたします</p>

■メルマガ登録

登録はこちらからお願いします。

⇒<https://plus.combz.jp/connectFromMail/regist/svgk9933>



■Web ページ

上岡ひとみ経営労務研究所ホームページ⇒<https://e-sr.net/>



提供

上岡ひとみ経営労務研究所

〒891-0403 鹿児島県指宿市十二町 43-7

TEL 0993-24-3128 / FAX 0993-26-3770

E-Mail : info@e-sr.net

 Chatwork ID : 243128