
労働局あっせんにみる 労務管理の今日的課題

平成25年3月13日

社会保険労務士法人 大野事務所

I. あっせんとは

【定義】

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。
(厚生労働省より)

【手続きの流れ】

あっせんの申請

都道府県労働局総務部企画室（所在地一覧参照）、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

- ① 都道府県労働局長が、紛争調整委員会へあっせんに委任
- ② あっせんの開始通知
あっせん参加・不参加の意思確認
- ③ 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が採るべき具体的なあっせん案の提示

などを行います。

合意の成立などにより
紛争の迅速な解決

合意できない場合、打ち切り

他の紛争解決機関の説明・紹介

1～3回の審議
なお、東京は1回
にて終了

Ⅱ. 主な個別労働紛争解決システムの比較

【比較表】

	通常訴訟	労働審判	あっせん
対象	労使間の紛争、行政訴訟	個別労働紛争	個別労働紛争 (募集及び採用に関するものは除く)
手続きの概略	実体法に基づく権利義務の存否の確認ないし義務履行命令という形で最終判断をなす	調停による解決を試み、不調の場合には、実体法上の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した審判をなす	当事者の言い分を確認しつつ実体法にとらわれず柔軟な案による合意を目指す
手続きの指揮主体	職業裁判官	労働審判委員会	あっせん委員
裁判所の関与	あり	あり	なし
参加強制	強制	強制	任意
相手方が手続きに参加しない場合の不利益	被告が第1回期日に欠席すると敗訴	5万円以下の過料に処せられる可能性があるほか、申立人の申立どおりの審判が発せられる可能性が高い	あっせんは不調となり終了するが不利益はない
要する時間	長い (概ね1年以上)	短い (概ね3ヶ月程度)	短い (1ヶ月から2ヶ月以内)
公開	原則公開	非公開	非公開
費用	手数料がかかる	手数料がかかる	無料
判断の効力	確定判決及び和解調書は債務名義となる	調停調書及び異議申し立てのなかった審判書は債務名義となる	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もつことになる

【コメント】

現在、個別労働紛争解決制度は多種多様になっていますが、事実認定に始まり権利関係を確定する通常訴訟と異なり、「あっせん」は利用しやすさを重視しており、事実認定を行わず双方の心情等を考慮した柔軟な解決方法を目指すことを目的としている制度となります。

Ⅲ. あっせんに関する統計①

【紛争類型に関する統計¹】

事由	解雇	いじめ・嫌がらせ	雇止め	労働条件の引き下げ	退職勧奨	その他	計
件数	2,415	1,121	609	597	523	1,590	6,855
割合	35.2	16.4	8.9	8.7	7.6	23.2	100

【雇用形態に関する統計¹】

雇用形態	正社員	パート・アルバイト	期間契約社員	派遣労働者	その他	計
件数	3,281	1,239	1,165	379	446	6,510
割合	50.4	19.0	17.9	5.8	6.9	100

【会社規模に関する統計²】

100名以上は
252件 (22%)

労働者数	1～9	10～29	30～49	50～99	100～149	150～199	200～299	300～499	500～999	1,000以上	不明	計
件数	183	230	120	133	65	30	39	49	26	43	226	1,144
割合	16.0	20.1	10.5	11.6	5.7	2.6	3.4	4.3	2.3	3.8	19.8	100

1は、厚生労働省「平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況」より抜粋。なお、【紛争類型に関する統計】と【雇用形態に関する統計】とで合計件数が異なるのは、前者において、複数カウントされている事例があることによります。

2は、「日本の雇用終了-労働局あっせん事例から」（労働政策研究・研修機構編）より引用。次ページも同じ。

Ⅲ. あっせんに関する統計②

【解決金額に関する統計²】

雇用終了 : 5万円以上40万円未満、65.7%
 いじめ等 : 10万円以上50万円未満、72.5%
 労働条件引下げ : 10万円以上20万円未満、23.5%

	1 ~ 49,999	50,000 ~ 99,999	100,000 ~ 199,999	200,000 ~ 299,999	300,000 ~ 399,999	400,000 ~ 499,999	500,000 ~ 999,999	1,000,000 ~ 4,999,999	5,000,000 ~ 9,999,999	10,000,000 以上	不明	合計
雇用終了	19 (8.2%)	34 (14.6%)	58 (24.9%)	31 (13.3%)	30 (12.9%)	12 (5.2%)	23 (9.9%)	12 (5.2%)	1 (0.4%)	1 (0.4%)	12 (5.2%)	233 (100%)
いじめ・ 嫌がらせ	5 (6.2%)	6 (7.5%)	22 (27.5%)	16 (20.0%)	12 (15.0%)	8 (10.0%)	4 (5.0%)	2 (2.5%)	0 (0.0%)	1 (1.2%)	4 (5.0%)	80 (100%)
労働条件 引き下げ	6 (17.6%)	2 (5.9%)	8 (23.5%)	2 (5.9%)	6 (17.6%)	0 (0.0%)	2 (5.9%)	3 (8.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (14.7%)	34 (100%)

《参考：労働審判における解決金額²》

労働者側 : Min 3万円、Max 1,468万円、Ave 144.9万円
 使用者側 : Min 10万円、Max 1,500万円、Ave 139.7万円

	1 ~ 499,999	500,000 ~ 999,999	1,000,000 ~ 1,499,999	1,500,000 ~ 1,999,999	2,000,000 ~ 2,499,999	2,500,000 ~ 2,999,999	3,000,000 ~ 3,999,999	4,000,000 ~ 4,999,999	5,000,000 以上	合計
労働者側 回答	71 (26.1%)	62 (22.8%)	44 (16.2%)	37 (13.6%)	16 (5.9%)	9 (3.3%)	16 (5.9%)	7 (2.6%)	10 (3.7%)	272 (100%)
使用者側 回答	31 (20.3%)	45 (29.4%)	25 (16.3%)	20 (13.1%)	13 (8.5%)	4 (2.6%)	9 (5.9%)	0 (0.0%)	6 (3.9%)	153 (100%)

【コメント】

「あっせん」においては（他の個別労働紛争解決制度と同様）、雇用終了に関するものが最も多く、会社規模は小さいものが目立ちますが、100人以上である場合も多数存在しています。

また、解決金額を見ると、事実認定を行い権利関係も考慮し、弁護士費用も発生する労働審判と比べて、「あっせん」は低廉であることが分かります。

IV. 具体的なあっせん事例①：懲戒解雇

【基本情報】

雇用形態 : 正社員（男性）

会社規模 : 200名

組合の有無 : なし

解決金額 : 150万円

【事案の概要】

物流部長。社有車で出張し、業務終了後私用で社有車を運転中に、人身事故を起こした。会社は「社有車を無断で私用に供し、人身事故を起こし多大な損害を与えた。」として懲戒解雇した。

会社によれば、夜間警備の業務命令は出しておらず、物流部長として運転手を指導監督する立場でありながら、このような事態を起こしたため懲戒解雇に処したと主張。

しかし、事故は善意で行った夜間警備行動の中で発生したものであり、過去に問題を起こしたこともなく、今回の件でいきなり懲戒解雇は重いのではないかと調整を行い、懲戒解雇を撤回、依願退職及び解決金で決着。

【コメント】

裁判で争えば、懲戒解雇は無効とされる可能性が高いケースであると思われませんが、結局は退職に至っており（「あっせん」にしては高額な解決金があったにせよ）、「あっせん」による『調整機能』の特徴が現れたケースと考えられます。

IV. 具体的なあっせん事例②：普通解雇

【基本情報】

雇用形態 : 正社員（女性）

会社規模 : 70名

組合の有無 : なし

解決金額 : 30万円

【事案の概要】

環境測量士。会社の業務運営方針に強い不信感を持ち、2回も退職を申し出たが、有資格者が他にいないため、慰留された。ところが、後任の有資格者を新規雇用したため、申請人を解雇。

会社側によれば、申請人からの退職申出に対し、「有資格者を確保できるまでの間、退職を保留して欲しい」と依頼し、申請人も承諾。

「辞める」と言っていた側が、いざ「辞めろ」と言われたとたん、不当解雇として申請されたケース。

【コメント】

会社と労働者とのコミュニケーション不全が原因と考えられるケース。

個別労働紛争の多くがそうと思われますが、特に「あっせん」では、このようなコミュニケーション不足、あるいはコミュニケーション不全が多かれ少なかれ原因となっているケースが目立つ、という印象となります。

IV. 具体的なあっせん事例③:いじめ・嫌がらせ

【基本情報】

雇用形態 : 非正規雇用社員 (男性)

会社規模 : 500名

組合の有無 : なし

解決金額 : 22.5万円

【事案の概要】

駐車監視員。同僚から、ことあるごとに罵声や「ただではおかない」の暴言を受け、身の危険を感じ取締役に訴え、その同僚を移動させるとの約束がされたにもかかわらず、それが守られず、逆に全員が集められ、申請人への不満を発表するような指示があり、同僚たちから誹謗を受け、申請人を配置転換する予告がされたので退職。

会社側によれば、そもそも申請人が孤立化しがちであったため、それを解消するために努力してやったことであり、特定の同僚の異動を約したことはないと主張。

被申請人が良かれと思ってやったこととはいえ、いじめと解釈されても仕方がない、とのあっせん委員からの指摘により、金銭解決。

【コメント】

このケースも会社と労働者とのコミュニケーション不全が原因と考えられます。

通常裁判・労働審判で争えば、より高額な慰謝料を請求された可能性が否定できない、という印象となります。

IV. 具体的なあっせん事例④：労働条件（年次有給休暇）

【基本情報】

雇用形態 : 非正社員、アルバイト（女性）
会社規模 : 500名
組合の有無 : なし
解決金額 : 15万円

【事案の概要】

在職中に何度も請求したが、直属の上司から「うちの会社に有給休暇はない。」といわれ、取得できないまま、上司から働き方が悪いといわれたので、そのまま退職。

会社によれば、アルバイトは休みたい人の希望を入れてシフトを組んでいるので、有休を取得する人も申請する人もいないと主張。

だからといって、アルバイトに有休の権利がなくなるわけでもないが、解決金の支払いにて決着。

【コメント】

法的には、全く根拠のない主張がなされており、このような争いも「あっせん」にかけられているということで紹介いたしました。

「あっせん」の『敷居の低さ』が象徴されているケースと考えられます。

IV. 具体的なあっせん事例⑤：配転、いじめ・嫌がらせ

【基本情報】

雇用形態 : 勤務場所限定正社員（男性）

会社規模 : 63,800名

組合の有無 : あり

解決金額 : ー

【事案の概要】

指導も一切なく、暴言等のパワハラでノイローゼ状態に陥り、別の上司から罵声、罵倒されうつ状態になり休職。産業医から配転を進められたが、勤務場所限定の労働契約であり、規定上できないと言われた。

会社側によれば業務指導であり、パワハラではないと主張。

申請人は支社における現地採用であり、本来は異動できないが、健康状態を配慮し、例外的に異動を検討するという対応となった。

【コメント】

「あっせん」では珍しいケースとして紹介いたしました。

通常裁判・労働審判に発展することを意識しての対応とも考えられます。

結びに代えて

「あっせん」の現場では、実際に裁判として表に出ない数多くの紛争が、実体法に縛られず、労使双方の主張を容れた柔軟な方法により、解決されています。

中には、事実認定を行い権利関係を明確にする訴訟等で争えば会社に不利と思われる、またはその逆のようなケースであったとしても、いわゆる『落とし所』を探り、双方の心情を考慮し、妥協することにより解決を図っているものも多数存在します。

この点において、「あっせん」は、労使双方に多大な負担を要求する訴訟等に移行する前段階で、個別労働紛争を解決できる場を提供しており、その利用価値は高いものと考えられます。

ただし、いかに迅速・低廉または柔軟に解決できるからといって、労使双方が抱えるストレスがなくなるわけではありません。

個別労働紛争は労使間のコミュニケーション不足・不全に起因するものが多く、そのような事例も挙げました。

以上より、労使間のコミュニケーション（ex.上司・同僚との関係、労使懇談会の開催、苦情処理窓口の設置など）を円滑に図り、協調することをもって個別労働紛争そのものをいかに防止していくかが、労務管理にとっての重要課題と考えます。

仮に、個別労働関係紛争へ発展してしまった場合、専門家との連携を図り、速やかに対応方針を決定することが必要といえるでしょう。

ご清聴ありがとうございました。