

『「あっせん」申請を受けた時、企業はどう対応すればよいか』
～個別労働紛争の具体的事例と企業対応の留意点～
特別企画“労働問題なんでも個別相談会”も実施

講師：21世紀労使関係懇話会 特定社会保険労務士

飯塚 一英 氏、庄司 逸雄 氏、富永 賢次 氏、佐野 吉昭 氏



あっせん開始に至る一般的な流れ

企業と従業員間の個別労働紛争はこの数年増加を続けているが、突然のあっせん申請はより優良な企業であるほど動揺を受けることが多く見受けられる。あっせんの仕組みや対応の流れを把握しておけば、落ち着いて初期対応することができる。

会社宛に「あっせん開始通知」ほか紛争調整委員会から届く。代理人（弁護士または特定社労士）に依頼するか検討する。

あっせんに参加の有無を連絡票により回答する。（回答期日：1週間から10日程度）

労働局からあっせん期日の連絡がある。

あっせん開始。1～2ヶ月以内に合意しなければ打ち切りになり、労働審判に進むかユニオンに駆け込まれるなどするので、譲歩できるものがあれば和解の原則により合意し紛争解

決としたとする方が良い。（和解は約4割）

個別労働紛争への企業対応のポイント

労働契約法の制定等により、個別労働者との以下のようなトラブルが予想されるため、これらの点を予め注意しておく必要がある。

- ・ 労働条件の説明がない、もしくは労働条件は話を聞いた程度で文書は渡されていない。
- ・ 変更された労働条件には納得していない。（事業主は納得させるまでの義務はないが、労働者は労働紛争の種にすることはできる。）
- ・ 長時間労働による過労自殺
- ・ 転勤命令にまつわるトラブルや、転勤等に伴う過度な精神負荷による過労うつ病
- ・ 同期に入ったあの人は正社員で私はパート。どうして賃金にこんな差があるの？ など

講義後、講師陣による“労働問題なんでも個別相談会”を実施。多くの参加者より各種相談をいただいた。各社とも具体的問題について講師陣より有効なアドバイスが得られたようであった。

参加者からは「このような講習会は少ないので大いに参考になった」「個別労働紛争への企業対応のポイントは、具体例が多く分かりやすかった」など好評をいただいた。（文責 事務局）