

これが「企業の労働110番」です



「はい、こちら企業の労働110番です」
電話の主は、ある運送会社の総務課長さんでした。

「解雇した元従業員が労働局に相談に行ったら

しく、あっせん開始の通知が届いたのですが、応じないといけないでしょうか？」
解雇や雇止め、社内でのいじめなど、労使間には様々な問題が生じます。

ふじわら社会保険労務士事務所 所長
(一社)名北労働基準協会 労務管理推進室長

社会保険労務士 藤原 朋子

各種労使紛争解決手続への対応について

こうした問題は当事者同士の話し合いで解決することが理想ですが、それがかなわない場合も多々あります。都道府県労働局のあっせんは、平成18年に設立された個別労働関係紛争解決制度の一環として行われるもので、そのような場合に紛争調整委員が間に入り、紛争解決を図る制度です。労使いづれかからの申出により開始されますが、そのほとんどは労働者側からであり、会社側にはあっせん開始の通知が突然届きます。通知文書により、相手側の言い分を知らされるため、会社側はその内容によってあっせんを受けるかどうかを判断することになります。つまり、あっせんは必ずしも応じないといけないものではなく、拒否

することも可能ということとです。受け入れた場合、労使双方が主張を述べ、最終的にはあっせん委員よりあっせん案が提示されます。このあっせん案もまた、受諾は自由です。納得ができなければ拒否することができます。ただし、あっせんは裁判等に至る前に和解す



るための制度ですので、あっせん又はあっせん案の受け入れを拒否する場合は、裁判等に至り紛争の解決に、より時間と経費を要する可能性があることも認識しておく必要があるでしょう。
その他にも、個別の労働者と使用者の間の紛争

を解決する手段として、次のようなものもあります。

●労働局による相談・助言・指導
個別労働関係紛争解決制度の一環として、各労働局の総合労働相談コーナーで労働に関する情報提供を受けたり、労働局長による助言・指導を受けることにより解決を図ることができます。

●労働審判
地方裁判所で行われる手続きで、裁判官1名と労働関係の専門家である労働審判員2名が労働審判委員会を構成し、原則3回以内の期日で話し合いによる解決(調停)を試みながら、最終的にまとまらなければ審判を行います。出頭を拒否することはできません。

●合同労組による団体交渉
公的な紛争解決制度ではありませんが、労働者は自社に労働組合がない、あるいは自らは労働組合員でない場合、社外の労働組合に加入し、会社に団体交渉を求めることができます。この団体交渉を拒否することは、労働組合法が定める不当労働行為に当たるためできません。
このような労使紛争解決手続きは企業の経験・知識不足による誤った対応により、企業に不利な結果を招いてしまうことも少なくありません。それを防ぐには、手続きについての予備知識を得ておくことが有効です。

当協会では、7月1日(火)に2回目となる「個別労働関係紛争解決手続実演セミナー」を開催いたします。弁護士の本による「あっせん」「合同労組との団体交渉」「労働審判」の再現劇を協会職員が実演し、各場面ごとに弁護士が解説します。お申込み・お問い合わせは、当協会総合受付(☎052-961-1666)まで。
イラスト・森沢康代