

★今月のテーマ：労使問題★

平素より大変お世話になっております。

このところ、「労使トラブル」をめぐる話題を耳にすることが増えてきました。かたや、労働者に対する会社の不当な処分、かたや、権利ばかり主張する労働者をめぐる社長の悩み……。

厚生労働省のデータよれば、全国の「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談件数は約108万件にも上るとのことです（平成20年度）。皆様の中にも、こうした労使トラブルについて、相談を持ちかけられた方もあるかもしれません。

こうした場合、労働者・使用者とも利用できる制度が「あっせん」の制度です。もしお知り合いの方から労使トラブルに関する相談を受けた際には、この「あっせん」をぜひとも紹介してあげてください。

あっせん制度とは

あっせん制度とは、

「労使間で何らかのトラブルがあった場合、両者が直接話し合うのではなく、まず労働局の『あっせん委員』が間に入って双方の意見を聞き、和解案の受諾を双方に勧告する」

というものです（ケンカの仲裁、とっていただければ分かりやすいかと思います）。

あっせん制度の長所としては、以下のとおりです。

(1) 裁判と異なり、時間や費用面での負担が少ない

あっせんは原則として1回の期日のみで完結し、費用も無料です。

(2) 少額訴訟などと異なり、金銭的請求以外についても対応してもらえる

あっせんであれば「解雇の無効確認」、「配転の無効確認」などの主張が可能です。

(3) WIN-WINとなる結論が期待できる

裁判のような「勝訴」「敗訴」にとらわれない、お互いにとって有利な和解案を提示してくれる可能性があります。

(4) お互いが顔をあわせなくて済む

両者が対面して話し合うのではなく、書面で両者の言い分をあっせん委員に提示するため、心理的負担が少なくて済みます。

もっとも、あっせんはあくまでも「和解案の提示」ですので、相手方がまったく話し合いに応じる姿勢を見せない場合には効果を発揮しません。あっせんに参加しなくても、あるいはあっせんに参加した上で和解案を受諾しなくても、法的拘束力はありません。

ただし、相手方が「裁判になったとしても、徹底的に争う」という姿勢を明らかにしているのではなく、何らかの話し合いの余地があるのならば、このあっせんの制度を活用して、まずは軟着陸を目指すのがよいと思います。

当方は、特定社労士としてあっせん申請のサポートもしております（相談料1時間5,000円。ただし解雇など生活困窮者は初回相談無料）。もしお近くで労使トラブルを耳にされた方がおられましたら、ぜひご紹介下さい。

今月はここまでです。来月は税務調査について書いてみます。