

公的機関による職場のトラブル解決手段

企業も使える「あっせん」制度の活用の仕方



労使紛争と言えば、かつては労働組合が主役でしたが、昨今は労働組合の組織率が低下し、労働者個人と使用者との紛争(=個別労使紛争)が大半を占めています。そのため、平成13年10月から個別労働関係紛争解決促進法(以下、紛解法)によるあっせん制度が設けられました。先日、たまたま「あっせん業務」を受託し、その内容を目の当りにする機会があったため、今回は、あっせん制度について紹介して参ります。

労基署に対する大いなる誤解

社員が労働基準監督署(以下、労基署)に駆け込んだりしませんか?という相談はよく受けますが、労基署は労働者の駆け込み寺ではありません。**労基署が取り締まるのは、あくまでも労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法(以下、労基法等)の法令違反です。**例えば、解雇予告手当の不払いは労基法違反なので、厳しく取り締まりますが、解雇された理由が気に入らないといって訴えても、労基署は原則として取り上げません。これは行政の「民事不介入」に他ならず、労基法等の違反がない限り、労基署の調査を恐れる必要はありません。裏を返せば、社員も労基署に訴える前に、労基法等の違反が有るか否か、有るならば、労基法のどの部分に抵触するのかを、きちんと見極めておく必要があります。

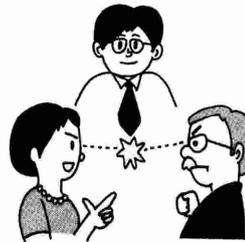
あっせん制度が生まれた背景

では、労基法等の違反がない場合はどうなのかというと、最終手段として裁判制度があるわけですが、裁判の場合、判決に要する時間や費用が、大きな負担になります。ましてや社員と会社との継続的雇用関係を維持した上で、紛争を解決したいという前提であれば、果たして裁判が解決手段として相応しいかは、大いに疑問があります。

そのため、厚生労働省は、従来の「民事不介入」という立場を改め、紛争の早期解決を図るため、平成13年10月から紛解法が施行され、これに基づき、次の2つの制度が整備されました。

都道府県労働局長による助言、指導制度
紛争調整委員会によるあっせん制度

ここでは、後者のあっせん制度について説明します。



あっせんの意義と対象となる紛争

紛争調整委員会(以下、委員会)という公的な第三者機関が間に入り、当事者の言い分を確かめ、話し合いの促進を図るとともに、(双方が望めば)具体的あっせん案を提示するなど、紛争の円満な解決を図る制度です。委員会は都道府県の労働局ごとに置かれています。このうち指名されたあっせん委員が、個々のあっせんを実施します。

原則として、あらゆる労使紛争が対象になりますが、中には、あっせんという制度の性格上、対象にならないものもあります。

あっせんの対象になるもの	<ul style="list-style-type: none">・解雇、配置転換、出向、契約更新拒否、その他労働条件の不利益変更・セクシャルハラスメント、いじめ等の職場環境に関する紛争・退職に伴う研修費用等の返還、会社への損害金請求を巡る紛争
あっせんの対象にならないもの	<ul style="list-style-type: none">・募集、採用に関する紛争・裁判で係争中または確定判決が出されるなど、他の制度で取り扱われている紛争・男女雇用機会均等法に関する紛争・労働組合と事業主、または労働者同士の紛争・原因となった行為発生から長期期間が経過し、的確なあっせんを行うことが困難な紛争・申請人の主張が著しく根拠を欠いていると認められる紛争・既に委員会によるあっせんが終了した紛争(取り下げられた場合は除く)

- 残業代の不払い等はあっせんの対象外？ -

案外盲点になりそうなのは、残業代(=割増賃金)の不払いのような法令違反は、あっせんの対象にはならない、という点です。そもそも、あっせんというのは、法的に白黒をつける場ではなく、お互いに落としどころを見つけることに意義があります。それに対し、割増賃金の計算・支払方法は、労基法という強行法規によってルールが定められています。そのため当事者が合意すれば済むという問題ではなく、残業が事実であれば全額支払う必要があり、そうでなければ1円たりとも支払う必要はありません。

例えば、本来の半分の金額で合意が成立したとしても、強行法規に反するため、その合意は法的には所詮無効です。したがって、本件については、あっせん制度を活用するまでもなく、所轄の労基署に相談すべきです。

- 受託するか否かは自由 -

あっせんの申請があっても、それに応じるかどうかは自由です。また一旦はあっせんに参加しても、途中で打ち切りや取下げを申し出ることはできます。しかしながら、あっせん委員が提示したあっせん案に合意すれば(=合意するか否かも自由だが)、民法上の和解と同じ効果が生じます。後になって蒸し返すことはできません。

企業からのあっせん制度の活用

委員会は、労働局内に置かれているということから「労働者の味方」というイメージが強いのですが、さにあらず、企業側からもあっせんを申し出ることもできます。それどころか、企業側から職場のトラブル、その他労務に関する不具合について「公」の場に持ち込み、話し合いができるというのは、他には類のない制度です。

(企業からのあっせんが可能と思われる事例)

労働契約は既に数回更新したが、今回は更新したくないので、解決を求める休日、時間外勤務を許可制にしたが、勝手に残業し、割増賃金を請求してきた
私用メールを禁止したが、規定を守らず、反省の態度がまるでない
本人への仮払金を返済しないまま退職した社員が連絡に応じてくれない
雇用を維持したまま、経営危機を乗り切るため、賃金カットをせざるを得ない
お客さんに損害を与え、そのため会社が補填した穴を埋めないまま退職したいという社員がいる

労使双方が簡便に活用できるという意味では画期的な制度ですが、「企業側から見た」場合、あっせんの対象にできない、もしくはなじまない紛争もあります。

利益紛争は対象外

利益紛争の例としては、社内に新たに制度の設ける場合があります。例えば、成果主義の賃金制度を新たに設けたい、又は退職金制度を廃止し、その代償として将来勤務分を給与に上乗せする制度に変更したいというケースが該当します。これらは、利益紛争に該当し、いくら社員の合意がとれないからといっても、取り上げてはくれません。反対に、既存の制度を維持するための紛争はあっせん対象になります。

曖昧にしておきたい事案もNG！

労基法上、採用者には、配属先・賃金等の労働条件を書面で通知する義務があります。ところが、却ってトラブルになると言われたことがあります。というのは、後日、くい違いがあった場合にウヤムヤにすることができないからというのです。これは、トラブルが起きるといよりも、本来のチェック機能が働くことに他ならず、的外れな意見だと思いましたが、よく考えると(法的にはともかく)確かに一理あります。

例えば、首相の靖国参拝問題も「良好な」近隣外交という観点に立てば、曖昧しておく方が好ましいという見方ができます。ところが「臭いものに蓋」どころか、わざわざ便器の蓋を開けて、周囲に悪臭を嗅がせ回るようなもので、曖昧にしておきたい社内の不具合を「公」の場に提示するのは、双刃の剣になりかねません。



あっせん通知を受けたときの対処法

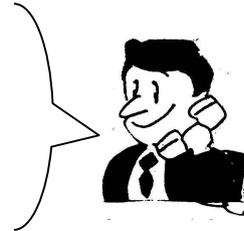
参加するに際して注意すべきは？



先日、労働局から「あっせん開始通知書」という文書が届き、内容は、当社を解雇された社員が解雇は不当であり、損害金を請求するというものでした。当社としても言い分があるのであっせんに参加することはやぶさかではありませんが、注意点はありますか。

あっせん期日の意見陳述

(委員会を介した)元社員のあっせんの申し入れを受けて立つか否かは自由です。受託しなければ、元社員はユニオンや裁判所等に訴えることもあり得ます。仮に受託(=あっせんに参加)するのであれば、委員会にその旨を通知しなければなりません。この場合、元社員を申請人、会社側を被申請人といいます。



次に、あっせんに参加するならば、期日(=当事者が自分の言い分をあっせん委員に申し立てる日のことで、意見陳述日ともいいます)を指定しなければなりません。原則として、いつにするかは会社側が選択することができます。むろん、あっせんを受けるのに費用はかかりません。

- 両者が対面することはない！ -

あっせんは、合意解決するにせよ、決裂するにせよ、原則として1日、2時間という枠の中で終わります。流れとしては、以下のとおりで当事者同士が望まない限り、対面することはありません。

申請人の陳述(30分間) 被申請人の陳述(30分間) 調整(1時間)

*調整というのは、あっせん委員が両者の間を行き来し、必要に応じあっせん案を提示し、これに合意するか否か、意思を確認することを指します。

事前に準備すべきこと

事前に、論点と疎明資料を整理した陳述書を委員に送付し、自分の主張を理解して頂くことが重要です。何しろ、30分間という限られた時間なので、その時間を委員からの質問とそれに対する回答に充てることができれば、意思疎通がスムーズに行きます。

金額的に落としどころはあるのか？

委員が提示するあっせん案には、(落としどころとなる)解決金の基準というものはありません。しかし、それに近い相場はあります。それは何かというと厚生労働省が編集し、市販している「職場のトラブル解決好事例」という本の内容です。というのは、行政はどうしても前例を重視します。いわんや、モデル事例として一般に公開している事例を金科玉条とまではいかなくても、これらを逸脱した内容のあっせん案を提示するとは思えないからです。

先日当方が受託した事件も依頼人の希望が100%通った訳ではないものの、(守秘義務があるため、詳細は控えますが)、モデル事例と比較しても、決して遜色あるものではありません。