

あっせんに参加した事業主の方の声 (参加して良かった点)

御社の個別労働紛争を解決するためのツールとしても、あっせん制度をぜひご活用ください！

これまでに、あっせんに参加し、合意した事業主(被申請人)の方へのアンケート結果より

A社：保健衛生業【申請内容：普通解雇】

早期に解決できたこと。
合意書を作成してもらったこと。

B社：建設業【申請内容：採用内定取消】

本案件は、採用内定を巡る発言に端を発したものであり、現場での採用面接担当者の発言が、応募者に採用を期待させるような言い方であったとするものです。当時の両者(面接官と応募者)の見解の相違を、あっせん委員から確認していただき、最終的な妥結案をいただき、会社としても和解金の具体的な提示を受けて決着できたことを幸いと考えます。

会社として個別に解決できないような場合、紛争調整委員会のような公の機関に判断をいただくことで、1つの基準をいただき、解決策を導くことは有効な手段であると認識しております。

また仮に、双方折り合わずにあっせんが打ち切りとなった場合でも、会社が個別に対応しただけで決裂したことにはならないため、その後紛争に至った場合の証拠にもなると考えます。

C社：商業【申請内容：いじめ、嫌がらせ】

現場の当事者同士という関係から、本部総務部門の管理職と相手方当事者との話し合いで、しかもそこにあっせん委員が入っていただくことで、双方の考えを冷静に伝え合うことができました。特にこちらの謝罪の気持ちをきちんと受け止めていただけることができ、そのことが一番よかったといえます。

このようなあっせんに参加するのは当方としても初めてのことであり、当該事件についてあっせんを受けたことを、各部門ごとの管理職の会議で報告。同様の事件を二度と起こさないということを全体で共有する上で非常に役立ちました。

D社：製造業【申請内容：その他（年次有給休暇）】

当初、当事者同士の話し合いは平行線でしたが、あっせん委員の調整で双方合意に至り、合意書による書面での取り交わしも出来、大変助かりました。あっせん委員の方の説明も分かりやすく、納得出来るものでした。

「あっせん制度」は使用者・労働者双方にとって、非常に良い制度だと思います。経済状況は悪化し、企業、労働者ともに厳しい環境に置かれている中でこのような制度は非常に有効だと思います。

E社：商業【申請内容：いじめ、嫌がらせ】

当事者間では、どうしても感情的になってしまうため、第三者とあっせんいただくことで、早期に解決でき、大変助かりました。

F社：製造業【申請内容：整理解雇】

公の場で一回という期限付なので、精神的負担も少なく、当事者同士の直接対面もなく、専門の方に間に入って頂くことで、状況を客観的に把握しやすく、トラブルを引きずる心配を感じずに交渉が成立して本当に良かった。

G社：接客娯楽業【申請内容：配置転換】

公的な機関による制度的な紛争解決手段ということで、相対（あいたい）の交渉による感情的なしこりや、第三者の介入による紛争の複雑化の心配がなくなり、安心することができました。最初に申請人と同席しないであっせんが進められたことで、かえってあっせん委員を通じ、申請人の本音が短時間で聞きだせたと感じています。（同席だとお互い「建てまえ論」の主張になったのではないかと思います。）

さらに、それ以前の事例を踏まえた「合意書」までも、その場で作成していただき、自ら作成する場合に比べ事務負担の大幅な軽減ができました。

H社：運輸交通業【申請内容：採用内定取消】

当事者同士の言い分だけを主張し、まともに話し合いが出来ない状況から、あっせん委員の調整でお互い納得し合意出来たことに対し、感謝申し上げます。

宮城労働局総務部企画室

〒983-8585

仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎7階

TEL 022-299-8834

FAX 022-299-8846