

あっせん申請書

紛争当事者	労働者	ふりがな 氏名	ろうどう たろう 労働 太郎
		住所	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇-〇 電話 〇〇〇 (〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		住所	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 とうきょうこうじょう 東京工場 〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	あっせんを 求める事項 及びその理由	平成〇年〇月〇日に入社し、平成〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、平成〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、同年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがだめなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の支払いを求めたい。	
	紛争の経過	〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。併せて、補償金の支払いなどの提案も行ったが、拒否された。	
	その他参考となる事項	訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社に労働組合はない。	

平成〇年 〇月 〇日

申請人 氏名または名称 労働 太郎 (印)

東京 労働局長 殿

● あっせんを希望される方へ ●

- 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(14ページ参照)、または最寄りの総合労働相談コーナーへご相談ください。
- 申請用紙は、11ページの様式をコピーしてお使いください。また、各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)、総合労働相談コーナーにも備えてあるほか、厚生労働省のホームページから入手できます。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)
- 電子政府の総合窓口から、電子申請もできます。(http://www.e-gov.go.jp/)

あっせん申請書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 電話 ()
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 電話 ()
		※上記労働者に係る 事業場の名称及び 所在地	〒 電話 ()
	あっせんを 求める事項 及びその理由		
紛争の経過			
その他参考と なる事項			

年 月 日

申請人 氏名または名称



労働局長 殿

あっせんの申請について

- (1) あっせんの申請は、あっせん申請書に必要事項を記載の上、紛争の当事者である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長に提出してください。
- 申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。
- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。
- ① 労働者の氏名、住所等
紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。
 - ② 事業主の氏名、住所等
紛争の当事者である事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所等を記載すること。
また、紛争の当事者である労働者に係る事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地についても記載すること。
 - ③ あっせんを求める事項及びその理由
あっせんを求める事項及びその理由は、紛争の原因となった事項及び紛争の解決のための相手方に対する請求内容をできる限り詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。
 - ④ 紛争の経過
紛争の原因となった事項が発生した年月日及び当該事項が継続する行為である場合には最後に行われた年月日、当事者双方の見解、これまでの交渉の状況等を詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。
 - ⑤ その他参考となる事項
紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続へ係属しているか否か、紛争の原因となった事項又はそれ以外の事由で労働組合と事業主との間で紛争が起こっているか否か、不当労働行為の救済手続が労働委員会に係属しているか否か等の情報を記載すること。
 - ⑥ 申請人
双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の紛争当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。
- (3) 事業主は、労働者があっせん申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。