

# 労使間のトラブルは あっせんで解決

団体交渉の  
ルールが  
決められない

賃金、一時金交渉が  
解決しない

突然解雇されて  
しまったが、  
納得できない

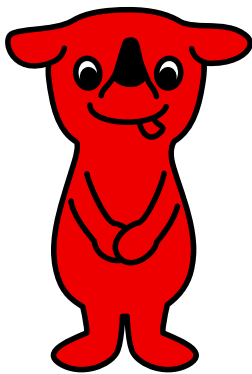
上司からの  
パワーハラスメントに  
耐えられない

従業員に配転を  
命じたのに理由なく  
拒否している

## 労働委員会とは

労働委員会とは、労働組合・労働者と使用者の間で生じた紛争を解決するための公正・中立な行政機関であり、労働組合法に基づいて設けられています。

公益を代表する者(公益委員)、労働者を代表する者(労働者委員)、使用者を代表する者(使用者委員)の公労使各側5名、計15名の委員で構成されています。



チーバくん

### 労働委員会は、主に次のようなことを行います

- 労働争議について、調整(あっせん、調停、仲裁)作業を行い、紛争解決を支援します。
- 個別的労使紛争について、あっせん作業を行い、紛争解決を支援します。
- 不当労働行為の申立てについて、審査・判定を行います。不当労働行為と認定すれば、救済命令を発します。
- 労働組合の資格を審査し、証明書を発行します。

## 千葉県労働委員会事務局

〒260-8667 千葉市中央区市場町1-1 (県庁南庁舎7階)

● 労働争議の調整、個別的労使紛争のあっせんについて 電話：043-223-3735

● 不当労働行為の審査について 電話：043-223-3736

<http://www.pref.chiba.lg.jp/chiroui/index.html>

携帯でアクセス→



# 労働争議の調整

労働組合と使用者との間で生じた、労働条件などをめぐる紛争(労働争議)について、話し合いによる解決が困難な場合、労働委員会(あっせん員)が労使の間に立ち、双方の主張を確かめ、公正・中立な立場から解決の糸口を見つけ出し、歩み寄りを促す制度です。

※事実を認定したり、どちらが正しいかを判断するものではありません。

## 1. 申請できる方

県内に所在する事業所の労働組合及び使用者が申請できます。組合がない場合でも、争議団など労働者の団体であれば申請できます。

## 2. 対象となる労働争議

労働組合など労働者団体と、使用者との間の労働争議が対象となります。例えば政治的要求や他の労使問題、労働者間の私的な問題などは対象になりません。

## 3. 主な調整事項

- 労働組合に関する事項(組合活動、組合承認など)
- 団体交渉に関する事項(団交開催、団交拒否、不誠実団交など)
- 労働協約に関する事項(労働協約の締結、改定、実施など)
- 労働条件に関する事項(賃金、退職金、労働時間、休日など)

## 4. 調整の方法

「あっせん」、「調停」、「仲裁」の三種類があり、申請者が選択できますが、ほとんどの場合、迅速で手続が簡単な「あっせん」が利用されています。



# 個別的労使紛争のあっせん

個々の労働者と使用者との間で生じた、労働条件などをめぐる紛争について、話し合いによる解決が困難な場合、労働委員会(あっせん員)が労使の間に立ち、双方の主張を確かめ、公正・中立な立場から解決の糸口を見つけ出し、歩み寄りを促す制度です。

※事実を認定したり、どちらが正しいかを判断するものではありません。

## 1. 申請できる方

県内に所在する事業所に雇用されているか、又は雇用されていた労働者と、県内に所在する事業所の使用者が申請できます。

## 2. 対象となる紛争

労働時間、休日、配置転換、出向、解雇、パワハラなどの労働条件、その他労働関係に関する個々の労働者と使用者との間の紛争が対象となります。

## 3. 対象とならない紛争

- 裁判所で係争中の紛争又は裁判所における民事調停の手続が進行中の紛争
- 裁判所で判決が確定し又は民事調停若しくは和解が成立した紛争
- 裁判所で労働審判手続が進行中の紛争又は労働審判手続において調停が成立し、若しくは労働審判が確定した紛争
- 労働基準法等関係法令違反に係る紛争
- 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律等に基づき、他の機関において指導、あっせん等を実施中若しくは解決した紛争

# あっせんの流れ

「労働争議の調整」、「個別的労使紛争のあっせん」共通

## 1 あっせんの申請・事前調査(申請者)

あっせんは通常、労使いずれか一方からの申請によって開始されます。申請に当たっては、申請書の他、要求書、就業規則、労働契約書など、参考となる資料の写しを添付してください。

申請の際に、事前調査として、申請者から紛争の経過や主張を聴き、あっせんを求める事項を確認します。

なお、申請の受付後であっても、労働委員会会長があっせんの必要がないと認めたとき、又は紛争の実情があっせんに適しないと認めたときは、あっせんを行わないことがあります。

※申請書は、労働委員会ホームページからダウンロードできます。

## 2 あっせん員の指名

あっせんが申請され、あっせんを行うことが適当と認められると、労働委員会会長はあっせん員候補者の中からあっせん員を指名します。あっせん員には、通常、当委員会の委員3人(公・労・使から各1名)が指名されます。

## 3 事前調査(被申請者)

事務局職員が、原則として被申請者を直接訪問して申請があった旨を通知し、紛争の経過や申請者の主張に対する意見等を聴きます。この時、被申請者があっせんに応じるかどうかについての意向も確認します。被申請者があっせんに応じない場合は、打切りとなります。

## 4 あっせんの開催

あっせんは日時を決め、申請者及び被申請者双方が出席し、非公開で行います。開催は原則1回、申請から開催までの期間は1ヶ月程度を目安としています。

あっせんには、原則として当事者以外は出席できませんが、当事者から委任された代理人(「労働争議の調整」の場合は弁護士、「個別的労使紛争のあっせん」の場合は弁護士又は特定社会保険労務士)及び補佐人は出席することができます(あっせんの手続は法律的知識を要しませんので、代理人を依頼しなくても支障はありません)。

あっせん員は、当事者双方から個別に主張を聴きながら、公正・中立な立場で双方の調整を図り、解決につなげていきます。

## 5 あっせん案の提示

あっせん員は、労使双方に「あっせん案」を提示し、これを受諾することにより紛争の解決を図るよう検討を求めることがあります。あっせん案を受諾するかどうかは、当事者である労使それぞれの判断に委ねられています。

## 6 あっせんの終結

### (1) 解決

労使双方があっせん案を受諾した場合、あっせんは解決として終結します。

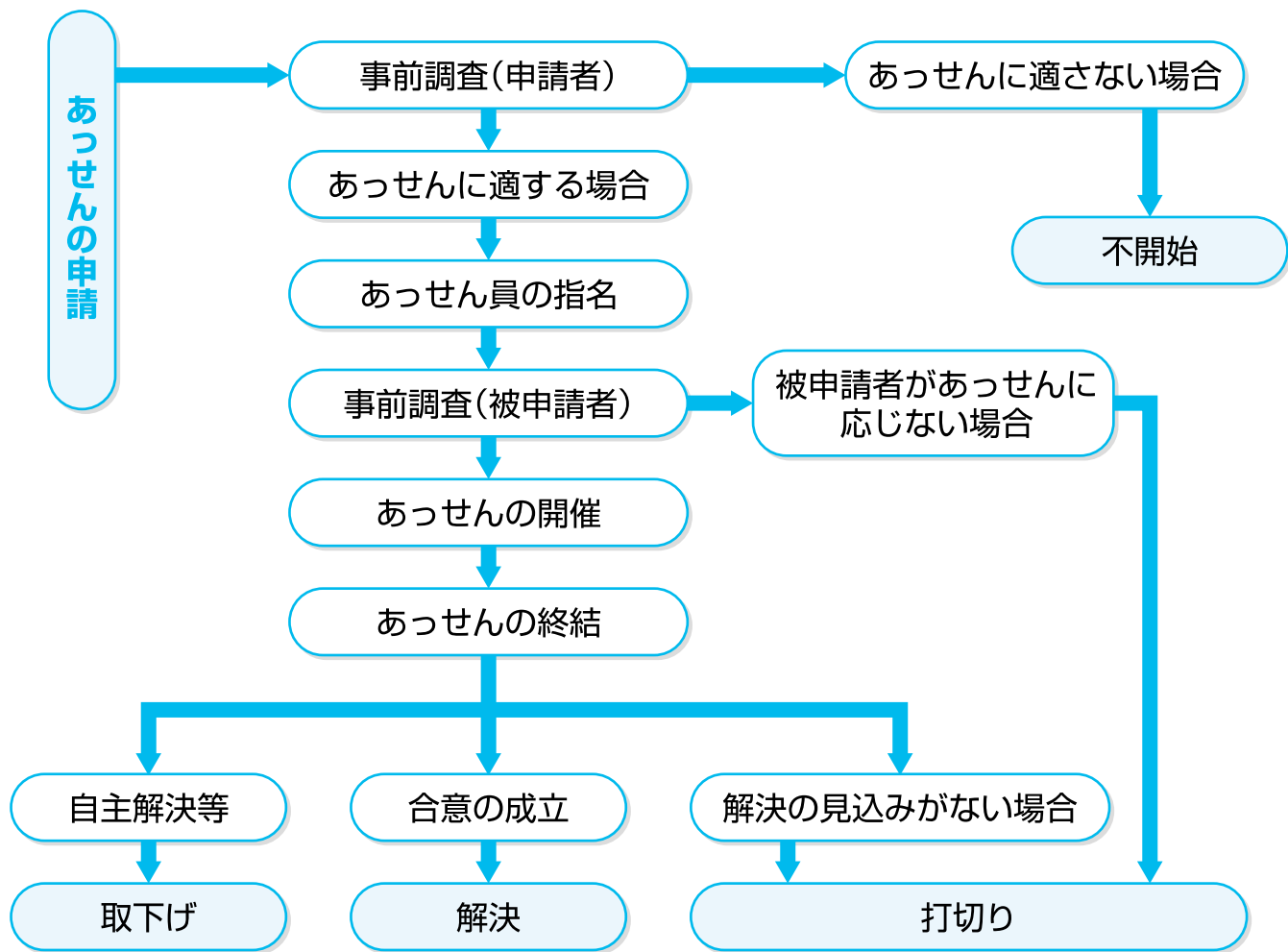
### (2) 打切り

あっせんを進める中で、労使の意見や主張に隔たりがあって、どうしても歩み寄りが見られず、あっせんを継続しても解決の見込みがないとあっせん員が判断した場合には、あっせんは打切りとして終結します。

### (3) 取下げ

あっせんの必要がないと判断した場合、あるいは他の手段により解決を図りたい場合などについては、申請者は、いつでもあっせん事項の一部又は全部について、あっせんの取下げを行うことができます。





# あっせん

## Q&A



**Q1** あっせんの申請に費用はかかりますか？

**A** 労働委員会の手続は、すべて無料で利用できます。

**Q2** あっせん員とは誰ですか？

**A** 公益委員(弁護士、大学教授など)、労働者委員(労働組合役員など)、使用者委員(企業経営者、経営者団体役員など)から構成される労働委員会委員から、労働委員会会長が指名します。

**Q3** あっせんを申請したいのですが、秘密は守られますか？

**A** あっせん員や事務局職員には法律で定められた「守秘義務」があり、職務上知り得た秘密を他に漏らすことは禁止されています。安心してご利用ください。

**Q4** あっせんはどのように開催されるのですか？

**A** 申請者及び被申請者に都合のよい日時を決め、両当事者の出席のもとで開催します。午後5時以降の開催も可能です。

**Q5** あっせんに応じない場合、不利益になることはありますか？

**A** あっせんは任意の制度ですので、どうしても応じられない場合には打ち切りとなります。その場合でも、被申請者に不利益になることはありません。