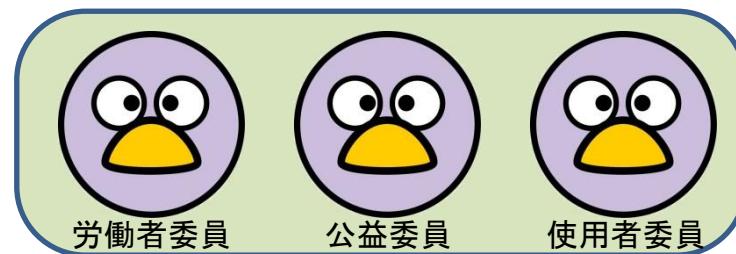


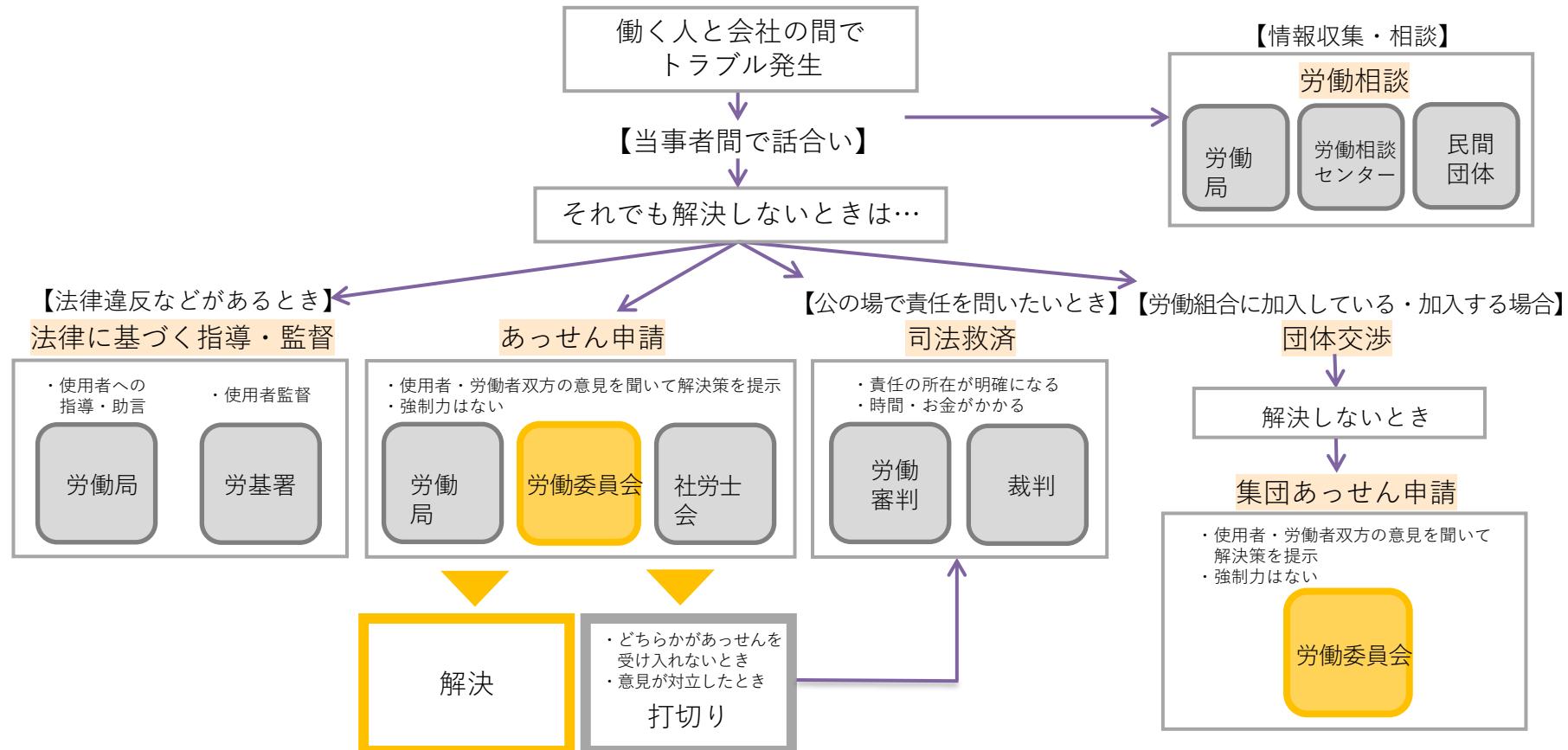
労働トラブルの解決に向けて

～ 紛争事例を通じて ～



埼玉県労働委員会事務局

労働トラブルの相談先について



1 労働委員会はこのような機関です

労働紛争解決のお手伝いをする機関です

労働委員会は、働く人(労働者)と雇う人(使用者)の間に生じる問題の解決を支援するため、法律に基づいて設置された行政機関です。

労働問題について専門知識を持つ「公益委員」の他、労働者・使用者それぞれの立場に深い理解のある「労働者委員」「使用者委員」の3者で問題解決にあたります。

公益委員…弁護士、学識経験者など

労働委員…労働組合の役員など

使用者委員…企業経営者、経済団体役員など



2 こんなとき労働委員会がご利用いただけます

1 労働争議の調整等[労働組合と使用者の紛争]

賃金・解雇などに関する団体交渉が実施されない、団体交渉が行き詰ったなど

2 個別的労使紛争のあっせん[労働者個人と使用者の紛争]

賃金・解雇・パワハラなどのトラブルの話し合いがまとまらないなど

3 不当労働行為の審査

使用者が労働組合法で禁止されている不当労働行為を行った場合
(団体交渉の拒否、組合活動を理由とした不利益取扱いなど)

など

埼玉県労働委員会 (☎ 048-830-6452)

労働に関する相談全般については、

埼玉県労働相談センター

TEL 048-830-4522

(電話相談受付 平日 9時~16時30分)

賃金や労働時間、職場の人間関係などで悩んでいる労働者や、
労務管理上の問題などで悩んでいる使用者からの相談窓口

3 あっせんとは

働く人(労働者)と雇う人(使用者)の間で生じた問題について、両者間での話し合いが行きづまつたときに、労働委員会のあっせん員が間にに入って、両者が受け入れられる合意点を探り、解決を目指すものです。



あっせんの種類

あっせんには、次の2種類があります。

- ①労働争議の調整…労働組合と使用者の間で行うあっせん
- ②個別的労使紛争のあっせん…労働者個人と使用者の間で行うあっせん

あっせん員とは

労働委員会の会長が指名した3名のあっせん員が調整を行います。

(公益側、労働者側、使用者側から各1名)

異なる立場のあっせん員3者で話を聞くことにより、労働者と使用者両方の意向を丁寧に汲み取りながら、公正で円滑な解決を目指します。

労働委員会のあっせんの利点

- ・ あっせん員が三者構成(公益側(弁護士、学識経験者等)、労働者側(労働組合役員等)、使用者側(会社経営者等))で一体となって丁寧なあっせんを行います。
- ・ 費用はかかりません。
- ・ 秘密は厳守します。

※ 労使間の話し合いが行きづまるなど、当事者間では解決できない状況になっている場合、あっせんの対象になります。



あっせんによる解決のメリット

- ・ 手続が簡単で無料です。
- ・ あっせん回数は原則1回で、短期間での解決を目指します。
- ・ 双方の歩み寄りによる解決を目指すので、労使の円満な関係構築につながります。
- ・ 紛争のそれ以上の拡大や長期化を防げます。



4 労働委員会のあっせん

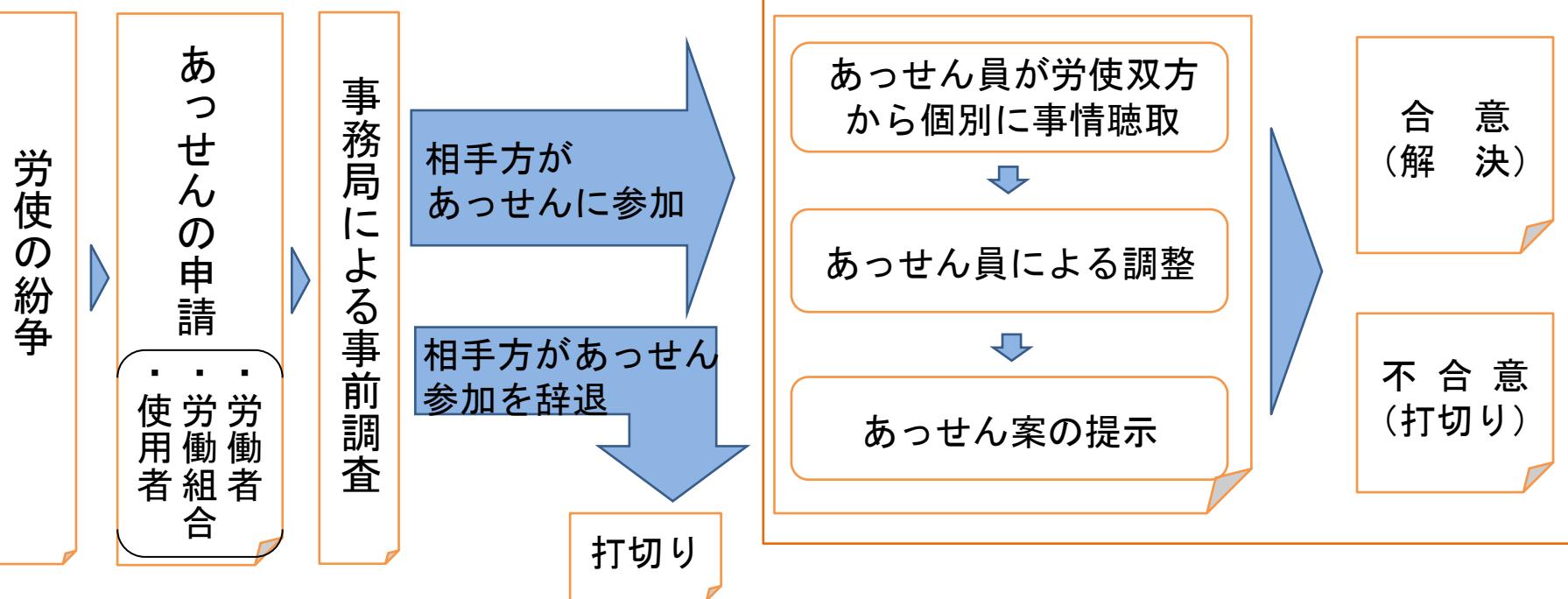
事例

- 会社から契約を更新しないと言われたが、理由に納得できない。
- 採用当初に提示された労働条件が、実際と違う。



あっせんの流れ

あっせんの当日



事例 提示された労働条件の拒否に起因する退職に対する解決金支払い



【申請者主張】

- ①来年度の労働条件について、担当者から危険を伴う作業等を追加すると提示されたため、拒否した。
- ②拒否の翌日、担当者から「時給を下げ、現場責任者の肩書ははく奪する」と脅迫されたため退職した。
- ③パワハラによる退職について賠償金支払いを求め、あっせん申請。

【会社の主張】

- ①当該作業は担当者が休んだ際代わりに入る。雇用契約書には当該作業が含まれているが、前年度は他の事業者が厚意で行っていたため、追加ではない。
- ②辞めてもらいたくなかったため、責任者としてではなく、1スタッフとして働くことを提案した。
- ③代替案の提示であり、パワハラではない。

労働委員会

- ・労働者側と使用者側の事実認識についての齟齬が多かった。
- ・これ以上争いを続けても双方に利益がないので、解決金を支払うことで合意した。

対立点

- ・来年度の労働条件について（作業の追加か否か）
- ・パワハラについて（脅迫か代替案の提示か）

事例 労働者を解雇したことを会社は認め慰謝料を支払うことについて

