

(参考2)

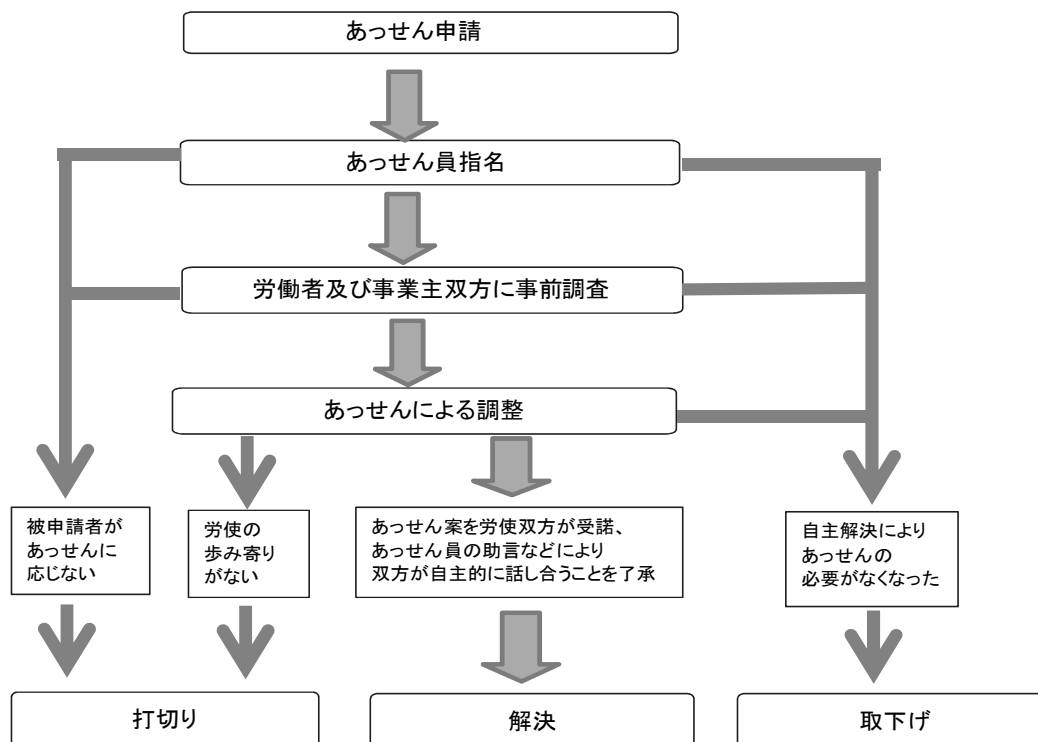
労働委員会の「個別労働紛争処理制度」の概要

労働委員会の「個別労働紛争処理制度」は、労働者と事業主の間に発生した有期契約の雇い止め、パワハラ等のトラブルを、労働問題の専門家である「あっせん員」（公労使三者構成）が、公正・中立な立場で問題の解決に向けて支援するもので、44 都道府県労働委員会（東京都、兵庫県、福岡県を除く道府県）で設けられています。

1 労働委員会の「個別労働紛争処理制度」の一般的な仕組み

- (1) 利用は無料で、秘密厳守となっています。
- (2) 申請手続きは、申請書を労働委員会へ提出するだけの簡単なものです。
- (3) あっせん員は三者構成で、労働問題の専門家である、①公益側（弁護士など）、②労働者側（労働組合役員など）、③使用者側（会社経営者など）を代表するあっせん員が、トラブル解決のサポートに当たります。
- (4) 処理に要した期間は46.1日で、1カ月以内が39.1%、2カ月以内では75.2%であり（平成26年度実績）、迅速な処理を行っています。

【個別労働紛争のあっせんの流れ】



2 他の個別労働紛争処理機関と比較した場合の特色

労働委員会は、将来に向けた労使関係の改善を目指す集団労使紛争解決のノウハウを活かして、他の個別労働紛争処理機関と比較すると、次のような特色を持つ個別労働紛争解決支援を行っています。

- (1) あっせん員である公労使委員や事務局職員等からのサポートを受けられることにより、知識経験や代理人を依頼する資力に乏しい労働者でも利用しやすいものです。
- (2) 申請を行った労働者自身の労働条件等の改善だけでなく、職場全体の労働条件・職場環境の改善につながっている事案もあります（下記3①の事例）。
- (3) 雇用契約終了に伴う金銭解決のケースだけでなく、雇用が継続するケースもあり、雇用の安定につながっている事案もあります（下記3②の事例）。

3 具体的な個別労働紛争解決の事例

① 職場全体の労働条件・職場環境の改善につながった事例	
事例の概要	<p>申請者は、被申請者の事業所に勤務していたが、上司からパワハラを受けていた。</p> <p>被申請者に何度も相談したが対応してくれず、申請者は体調を崩して病気になり休職することになった。</p> <p>その後、申請者は休職期間が満了し復職することになったが、今後も職場環境が改善されなければ病気が再発してしまうという不安から、職場環境の整備と改善を求めたいとして、あっせん申請を行った。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん員が労使双方の主張を聞いたところ、申請者は職場の問題について一般職員が発言をする場が社内になく、代表者を含めた上層部の人に一般職員の意見が伝わらないこと、パワハラ等の問題について相談窓口を設置して欲しいことを主張、一方、被申請者は申請者がパワハラだと主張する上司の言動は指導の一環であると考えているが、相談窓口の開設等については今後検討していきたいと主張した。</p> <p>あっせん員は、労使双方の調整を経て、被申請者に対し良好な職場環境を築くために労使双方が参加する委員会の設置を提案、被申請者がこれを受け入れた上で、<u>①被申請者は、委員会においてパワハラ・セクハラを含めた労働問題の解決に積極的に努める、②被申請者は、委員会において職員からの提案をできる限り受け入れるようにするとともに職員の意見をできる限り傾聴する、</u>といったあっせん案を提示し、労使双方がこれを受諾し、事件は解決した。</p>

② 雇用継続・雇用の安定につながった事例	
事例の概要	<p>申請者は課長職であったが、被申請者からの人格を否定するような言動に耐えきれず、自ら役職を外してもらうよう申し入れた。</p> <p>その後申請者は、課長職から外され他の業務に配置されたが、課長職に係る役付手当以外の職能給等も減額された。被申請者に再三見直しを申し入れたが聞き入れてもらえなかったため、パワハラ行為による精神的損害に対する補償と賃金減額幅の見直し等を求めたいとして、あっせん申請を行った。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん員が労使双方の主張を聞いたところ、パワハラの事実関係については、労使双方の主張に隔たりが見られた。</p> <p>被申請者は、降格は申請者からの申出によるものであり、減額を見直すつもりはないこと、申請者は独断で業務を行うことが多く、いくら注意しても言うことを聞かないこと等を主張した。一方、申請者は役付手当以外の職能給等が説明もなく一方的に減額されたという労働条件の低下は納得できないこと、今後も勤務を継続したいことを主張した。</p> <p>あっせん員は被申請者に対し、降格に伴う賃金の減額について就業規則等に明確に規定されておらず、申請者が納得できる合理的な理由が必要であるとして減額幅の見直しによる労働条件の改善を提案した上で、労使双方の主張を調整し、<u>①被申請者は、申請者の給与の一部を回復すること、②申請者は今後被申請者の指揮命令に従い誠実に職務を遂行すること等を内容とするあっせん案を提示し、労使双方がこれを受諾し、事件は解決した。</u></p>

- 労働委員会における労働紛争解決事例に関する詳しい情報は、中央労働委員会ホームページの「労働紛争の調整事例と解説」コーナーをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/> または

中労委

検索

