

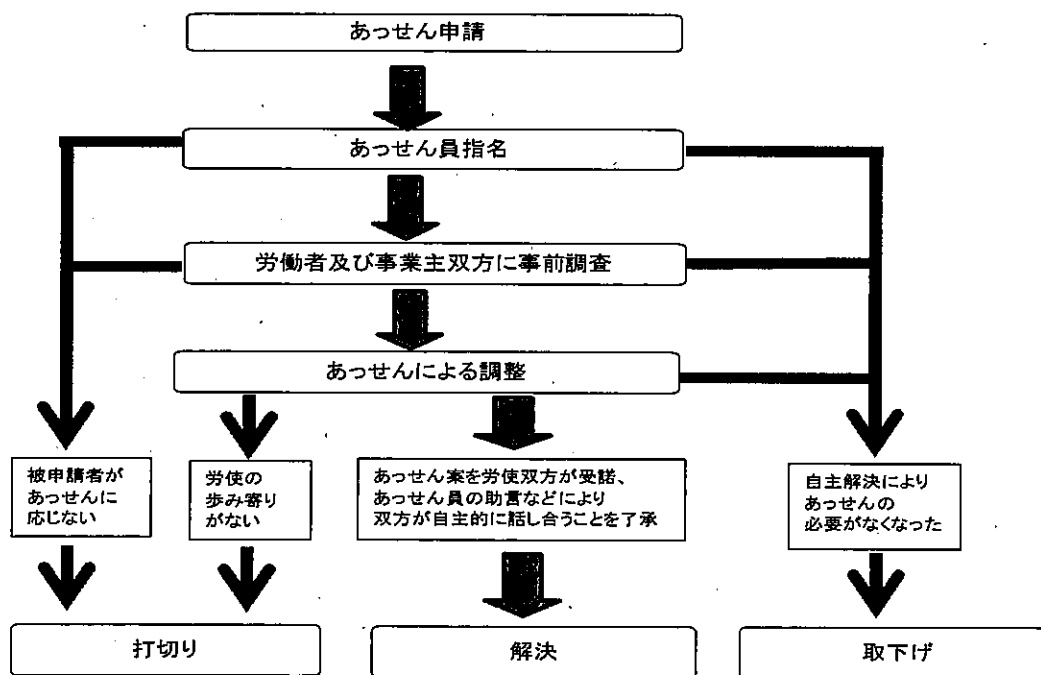
労働委員会の「個別労働紛争処理制度」の概要

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) 手続きは、あっせんを行いたい労働者・事業主は、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42.9日で、1カ月以内が40.7%、2カ月以内では82.5%であり（平成25年度実績）、迅速な処理を行います。

【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（下記3①の事例）。
- (2) パワハラ、就業規則の解釈等をめぐって、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少なくありません（下記3②の事例）。
- (3) 金銭解決だけでなく、雇用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少なくありません（下記3③の事例）。

3 具体的な個別労働紛争解決の事例

① メンタルヘルス不調者に対して、あっせん員等からのサポートを行った事例	
事例の概要	申請者は、異動命令を拒否したことなどにより、被申請者から解雇の通知が行われた。 このため、被申請者に対して、 <u>職場復帰を求めたい</u> としてあっせん申請をしたものである。しかしながら、あっせんの過程で、申請者の心境が変わり、 <u>被申請者との雇用契約の解消へと変更した</u> ものである。
あっせんのポイント・結果	労働委員会としては、申請者の体調を配慮して、あっせん会場を申請者の最寄りの現地とし、また、申請者の精神的負担等を軽減するため、申請者には補佐人の同行を勧めるなどした。さらに、労使双方が顔を合わさないよう控室の配置を考慮することや、あっせんの際には、申請者を長時間待たせると不安感が増すことがないように、待ち時間がある場合は、労働者側あっせん員が申請者の控室に行き、言い分の傾聴に努めるなどの配慮を行った。 あっせん員が労使双方の主張を聞いたところ、双方の主張に隔たりが大きく、調整は難しいと思われたが、あっせん員が粘り強く申請者の体調や理解力・判断力等の細心の配慮を行いながら、あっせんを継続した結果、時間を要したが、解雇を撤回し、申請者の体調も踏まえて合意退職とすることな

	ど、のあっせん案を提示し、労使双方が受諾し、事件は解決した。
--	--------------------------------

② 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おり、役職に就いていない社員にもかかわらず、就業規則上の課長職の責任者としての命令を受け、直属の上司からノルマ達成をめぐる、指導・叱責を日常的に受けることとなった。</p> <p>このため、<u>被申請者に対して、①上司によるパワハラを中止させること、②業務上の指導・監督、命令、教育等の労使コミュニケーションを合理的かつ具体的なものにすること、③職員の職位、権限、責任及び待遇を明確にし、その均衡を図るとともに具体的な説明を尽くすこと、</u>を求めたいとしてあっせん申請をしたもの。</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、パワハラの実態関係については、労使双方に見解の隔たりが見受けられたものの、被申請者からはパワハラ対策に関する社内規定が未整備であるとの問題意識が示され、あっせんを契機にパワハラ対策及び職場改善のための労使協議を含む社内体制の整備を図りたいとの提案があった。</p> <p>あっせん員は、労使双方の調整を経て、<u>①被申請者は、職場環境改善に関する労使協議機関を常置する、②労使協議機関は、職場環境の改善に関する被申請者の組織的な改善方策を検討し、所定の期限内に同方策を決定する、③前提になる諸事情、諸手続、諸法令について、労使双方が前記②の協議を通じて理解を深めた後、改めて被申請者は申請者に対して説明を尽くすなど、</u>のあっせん案を提示し、労使双方が受諾し、事件は解決した。</p>

③ 雇用継続し、雇用の安定につながった事例	
事例の概要	<p>申請者は、被申請者から就業規則の普通解雇理由にあたるとして、突然解雇を通知された。解雇予告通知書には、「技能、能力、勤務態度からみて不相当と判断」とあるが、心当たりがなく、直属の上司からは具体的な説明がないため、その理由がわからない。</p> <p>このため、<u>被申請者に対し、解雇の撤回を求めたいとして</u></p>

<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん申請をしたもの。</p> <p>あっせん員が労使双方の主張を聞いたところ、被申請者からは、申請者の勤務態度について度々注意・指導し、改善を期待して配置転換もしたが、改善されなかったため解雇することとした。</p> <p>一方、申請者は、特に被申請者からの苦情等もなく、解雇される理由が分からない。</p> <p>あっせん員から、申請者には、ミスの重大さや注意を受けたという認識が薄かったため、注意・指導にはきちんと受け止めることを説明し、また、被申請者には、今後は、申請者に対して、さらにきめ細かく指導することを求めた。</p> <p>あっせん員は、労使双方の調整を経て、<u>①被申請者は、申請者を引き続き雇用する、②被申請者は、職場環境の整備とともに、申請者に対して適切な指導に努める、③申請者は、被申請者の指導を真摯に受け止め、申請者自らも職員として職務の遂行に努める、とのあっせん案を提示し、労使双方が受諾し、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