

## 資料No. 1

# 行政による個別労働紛争解決制度の概要と現状

## 《目次》

1 .個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要	P3
2 .都道府県労働局における個別労働紛争解決制度	P4
①制度の枠組み	P4
②総合労働相談及び助言・指導の流れ	P5
③他の紛争解決システムの情報提供	P6
④助言・指導の事例	P11
⑤紛争調整委員会によるあっせん手続の流れ	P12
⑥あっせん手続の様式	P13
⑦あっせんの事例	P20
⑧個別労働紛争解決業務の実施体制	P21
⑨個別労働紛争解決業務に係る職員研修	P22
3 .労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会	P23
①制度の概要	P23
②合同研修・合同相談会の事例	P24
4 .都道府県労働委員会における個別労働紛争解決制度	P25
①制度の概要	P25
②認知度向上に向けた取組み	P27
5 .紛争解決システム毎の都道府県別新規係属件数等	P29

# 1. 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要(平成13年10月施行)

## 1 目的(第1条)

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争について、あっせん制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

## 2 概要

### (1) 紛争の自主的解決(第2条)

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならない。

### (2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等(第3条)

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

### (3) 都道府県労働局長による助言及び指導(第4条)

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

### (4) 紛争調整委員会によるあっせん(第5条等)

- ・ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、都道府県労働局に設置する紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。
- ・ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができる。

### (5) 地方公共団体の施策等(第20条)

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対する情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2. 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度 ①制度の枠組み

※ 数字は平成27年度

相談者

**総合労働相談コーナー**（都道府県労働局、労働基準監督署等に設置：全国381か所）  
（総合労働相談件数103万4,936件）

○民事上の個別労働相談件数（24万5,125件）

○法制度の問い合わせ（63万922件）  
○労働基準法等の違反の疑いがあるもの（19万8,037件）等

労働基準監督署、公共職業安定所等  
関係法令に基づく行政指導等

**関係機関**

○都道府県（労政主管事務所、労働委員会）  
○裁判所  
○法テラス  
○民間ADR等

情報提供・連携

うち紛争状態であるもの（69,523件）

- （主な相談内容）
- ①いじめ・嫌がらせ（66,566件）
  - ②解雇（37,787件）
  - ③自己都合退職（37,648件）

**労働局長による  
助言・指導**  
（申出件数 8,925件）

（主な申出内容）

- ①いじめ・嫌がらせ（2,049件）
- ②解雇（1,180件）
- ③自己都合退職（962件）

**紛争調整委員会による  
あっせん**  
（申出件数 4,775件）

（主な申請内容）

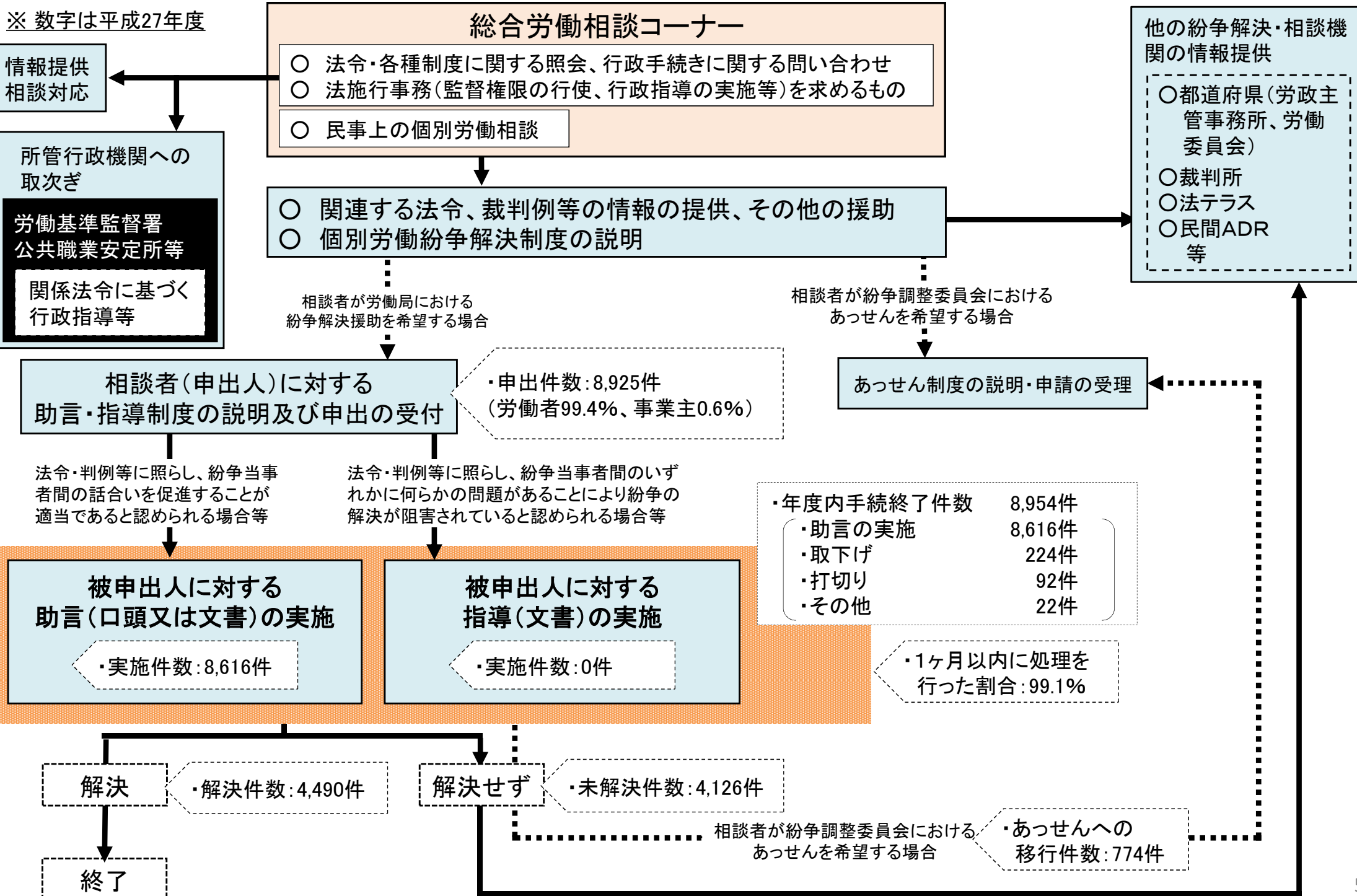
- ①いじめ・嫌がらせ（1,451件）
- ②解雇（1,318件）
- ③雇止め（493件）

・話し合いの促進  
・解決の方向性示唆

・あっせん委員（弁護士等）による紛争当事者の合意形成

## 2. 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度 ②総合労働相談及び助言・指導の流れ

※ 数字は平成27年度



**職場の労働問題でお困りの方へ**  
 ～労働相談・個別労働紛争解決機関・団体のご紹介～

労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関の問い合わせ先、各機関・団体の実施するサービス、制度等についてご紹介します。なお、サービス内容、制度の詳細については各機関・団体に直接お問い合わせください。

**～まずは相談したい方～**

- 京都労働局 (P1,2)
- 法テラス京都 (P5)
- 京都司法書士会 (P7)
- 京都府 (P3)
- 京都弁護士会 (P6)
- 京都府社会保険労務士会 (P8)

**～紛争解決制度を利用したい方～**

- 京都労働局 (P1,2)
- 京都弁護士会 (P6)
- 京都府社会保険労務士会 (P8)
- 京都府労働委員会 (P4)
- 京都司法書士会 (P7)

**～裁判、労働審判等を利用したい方～**

- 京都地方裁判所 (P9)
- 京都簡易裁判所 (P9)

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
<b>京都労働局 (雇用環境・均等室)</b> 京都府内労働基準監督署総合労働相談コーナー 監督署内相談コーナー 京都上署 TEL075-462-5112 京都下署 TEL075-254-3196 京都南署 TEL075-601-8322 福知山署 TEL0773-22-2181 舞鶴署 TEL0773-75-0680 園部署 TEL0771-62-0567 丹後署 TEL0772-62-1214	<b>総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談</b>	<b>【制度概要】</b> 職場における性別を理由とする差別、妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働者の均等・均衡待遇等男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関するご相談。解雇、雇止め、賃金引下げ等の労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を受け付けております。 <b>【費用】 無料。</b> <b>【相談方法】</b> 電話又は面談。予約不要。 <b>【相談日時】</b> 月曜～金曜日 8:30～17:15 (駅前コーナーは9:00～17:00) ●京都労働局総合労働相談コーナー 京都市中京区金吹町 451 TEL075-241-3221 ●監督署内総合労働相談コーナー ※電話番号は左記のとおり ●京都駅前総合労働相談コーナー 京都市下京区東塩小路町 608-9 日本生命京都三哲ビル 8階 TEL075-342-3553 フリーダイヤル (京都府内限定) ☎0120-829-100 ※祝祭日、年末年始は受け付けていません。
	<b>京都労働局長による助言・指導</b>	<b>【制度概要】</b> 民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。 <b>【費用】 無料。</b>
	<b>京都紛争調整委員会によるあっせん</b>	<b>【制度概要】</b> 民事上の個別労働紛争について、京都労働局長から委任を受けた京都紛争調整委員会(弁護士、大学教授、社会保険労務士等の委員で構成)から選任されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続が迅速かつ簡便です。紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、合意された内容は、民法上の和解契約の効力をもちます。非公開のためプライバシーは保護され、あっせんを申請したことを理由に事業主が不利益な取扱いをすることが禁止されています。 <b>【費用】 無料。</b>

## 2. 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度

## ③他の紛争解決システムの情報提供(リーフレット例)

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
<b>京都労働局</b> (雇用環境・均等室)  京都労働局雇用環境・均等室 京都府内労働基準監督署総合労働相談コーナー  監督署内相談コーナー 京都上署 Tel.075-462-5112 京都下署 Tel.075-254-3196 京都南署 Tel.075-601-8322 福知山署 Tel.0773-22-2181 舞鶴署 Tel.0773-75-0680 園部署 Tel.0771-62-0567 丹後署 Tel.0772-62-1214  <b>【特長】</b> 簡易・迅速・無料・秘密厳守の紛争解決援助サービス！	<b>京都労働局長による紛争解決の援助</b>	<b>【制度概要】</b> 職場における性別を理由とする差別など男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより、解決を図る制度です。 プライバシーは保護され、援助を申請したことを理由に事業主が不利益な取扱いをすることは禁止されています。
	<b>調停</b>	<b>【制度概要】</b> 職場における性別を理由とする差別など男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する民事上の個別労働紛争に関して、京都労働局長から委任を受けた京都紛争調整委員会(弁護士、大学教授、社会保険労務士等の委員で構成)から選任された調停委員が、紛争解決に向けて調停を実施します。なお、相手方が不参加の意思表示を行った場合、解決の見込み及び合意が図られない場合、同手続きは、打ち切り終了となります。 紛争当事者間で調停案に合意した場合には、合意された内容は、民法上の和解契約の効力をもちます。 非公開のためプライバシーは保護され、調停を申請したことを理由に事業主が不利益な取扱いをすることは禁止されています。
		<b>【費用】</b> 無料。

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
<b>京都府</b> (京都中小企業労働相談所)	<b>京都中小企業労働相談所</b> (住所) 京都市南区新町通九条下ル 京都テルサ内 (電話) フリーダイヤル(京都府内限定) ☎ 0120-786-604 Tel. 075-661-3253  <b>【特長】</b> 夜間・土曜日も相談を実施。相談は全て無料。	<b>【制度概要】</b> 賃金や勤務時間などの労働条件、解雇、退職、パワハラ等、労働に関する様々な問題について随時相談を受け付けています。
		<b>【費用】</b> 無料。
	<b>相談</b>	<b>【相談日時】</b> ①一般労働相談 月曜～金曜日(祝日、年末年始は除く) 9:00～13:00、14:00～17:00  ②非正規労働ほっとライン 毎週土曜日(祝日、年末年始は除く) 9:00～13:00、14:00～17:00 ※社会保険労務士による相談。非正規労働者に限らずどなたでも利用できます。  ③若者等労働ホットライン(夜間相談) 月～金曜日(祝祭日、年末年始は除く) 17:00～21:00 (来所相談は要予約) ※社会保険労務士による相談。若者に限らずどなたでも利用できます。  ④特別労働相談(弁護士による相談) 毎月第3木曜日 13:00～16:00(要予約・先着順) ※①～③の相談時間内に予約受付  ⑤働く人のメンタルヘルス相談(産業カウンセラーによる相談) 毎月第2水曜日 13:30～16:30(要予約先着順) ※①～③の相談時間内に予約受付
		<b>【相談方法】</b> 面談又は電話。

## 2. 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度

## ③他の紛争解決システムの情報提供(リーフレット例)

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
<p><b>京都府労働委員会事務局</b> (住所) 京都市上京区出水通 油小路東入丁子風呂 町 104-2 京都府庁西別館 4 階 (電話) TEL 075-414-5733</p> <p><b>【特長】</b> 公・労・使の 三者構成を活 かした解決援 助サービス！</p> <p>【簡単・無料・秘密厳守 早い解決を目指します】</p>	<p><b>個別労働関係 紛争あっせん</b></p>	<p><b>【制度概要】</b> 労働者個人と事業主との間で生じた労働条件をめぐる紛争について、当事者間での自主的な解決が困難な場合に、当事者の申請に応じて、公平・中立の立場の3名のあっせん員が労使の間に入って、話し合いによる解決をサポートする制度です。</p>  <p>労働問題に経験豊かなあっせん員が、丁寧に話を聴き、問題点を整理して、双方の意向を確認しながら合意点を探します。 また、公・労・使の三者構成であることで、相手方の参加の可能性も高まります。</p> <p>※ 労働条件に関する次のような事項について、あっせん申請できます。 ・賃金等に関すること (賃金、一時金、各種手当、退職金など) ・労働時間等に関すること (労働時間、休日・休暇など) ・経営・人事等に関すること (配置転換、解雇、人員整理、休職など)</p> <p>※ 会場は、京都府庁西別館 (京都府北部地域での労働紛争の場合は 福知山市内でも開催します。)</p> <p><b>【費用】</b> 無料。</p> <p><b>【その他の制度】</b> 労働組合と使用者との間の紛争解決、不当労働行為の審査・救済も行っています。</p>

問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
<p><b>日本司法支援センター—京都府地方事務所 (法テラス京都)</b></p>	<p><b>法テラス京都</b> (住所) 京都市中京区河原町 通三条上る恵比須町 427 京都朝日会館 9 階 (電話) TEL 0503383-5433</p> <p><b>【特長】</b> 労働問題等の 様々な法律ト ラブルに対 応！</p>	<p><b>情報提供</b></p> <p><b>【サービス内容】</b> 利用者からの問い合わせに応じて、法制度に関する情報と、相談機関・団体等に関する情報を無料で提供します。法的トラブルにあり、どのような解決方法があるのか分からない、どこに誰に相談していいの分からないという方々に、解決のための道案内をいたします。</p> <p><b>【費用】</b> 無料 (通話料は利用者負担)。</p> <p><b>【利用方法】</b> 電話又は来所。</p> <p><b>【受付日時】</b> ●法テラス京都 月曜～金曜日 (祝祭日、年末年始は除く) 9:00～12:00、13:00～16:00</p> <p><b>【注意点】</b> 情報提供業務では、個別法律相談や法的判断は行っていません。 地方事務所においては消費生活専門相談員資格者など窓口対応専門職員による対応、サポートダイヤルにおいてはオペレーターによる対応となります。</p> <p><b>【サービス内容】</b> 経済的に余裕がない方が法的トラブルにあった時に、民事法律扶助により、無料で法律相談を行い、弁護士・司法書士の費用等の立替えを行います。</p> <p><b>【費用】</b> 法律相談は無料 弁護士費用等の立替えについては分割での返済が必要になります。</p> <p><b>【利用方法】</b> 来所による面談 (要予約) 電話での法律相談は行っていません。</p> <p><b>【注意点】</b> 収入・資産が一定基準以下の方が対象となります。要件確認の結果、該当しなかった場合は、他の機関を紹介することがあります。 弁護士費用等の立替えについては、勝訴の見込みがないとはいえないこと、民事法律扶助の趣旨に適することという条件を満たす必要があります。 行政のあっせんで不調に終わった方で、弁護士等を活用して裁判や労働審判等の司法手続を行われる場合、利用できます。</p>
	<p><b>法律相談 (民事法律扶助)</b></p>	



	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都弁護士会	<b>法律相談センター</b> <府内 11 箇所>に設置 ①京都弁護士会館 京都市中京区富小路通丸太町下ル ②京都駅前法律相談センター ③南部法律相談センター 京田辺相談所 ④南部法律相談センター 木津相談所 ⑤園部法律相談センター ①～⑤の予約・受付専用電話 Tel.075-231-2378 ⑥丹後法律相談センター 大宮相談所 ⑦丹後法律相談センター 宮津相談所 ⑧福知山法律相談センター ⑨舞鶴法律相談(東)センター ⑩舞鶴法律相談(西)センター ⑪綾部法律相談センター ⑥～⑪の予約・受付専用電話 Tel.0772-68-3080	<b>法律相談</b>  ※実施している主催機関、日時、相談場所、相談内容等詳細については、京都弁護士会 (Tel.075-231-2378) にお問い合わせいただくか、京都弁護士会ホームページ ( <a href="https://www.kyotoben.or.jp/">https://www.kyotoben.or.jp/</a> ) にてご確認ください。	<b>【サービス内容】</b> 解雇・賃金未払等の職場トラブル、相続、離婚、交通事故、クレジット・サラ金、刑事事件、その他の法的トラブルについて相談をお受けします。 各地(左欄①～⑪)の法律相談センターのほか、地方自治体、各種団体主催の無料法律相談に協力し、法律相談を実施しています。  <b>【費用】</b> ●相談料は原則「30分5,400円」ですが、相談内容によって金額等が異なります。 ●交通事故、クレジット・サラ金等の相談については無料相談を設けています。 ●相談申込者の収入等が一定額以下の方は、有料相談を無料で受けられます。  <b>【相談日時】</b> ●京都弁護士会館における一般法律相談の場合 月曜～金曜日(祝祭日、年末年始は除く) 9:30～12:00、13:00～16:00まで。 ●相談場所、相談内容等により異なります。
	<b>紛争解決センター</b> (住所) 京都市中京区富小路通丸太町下ル (電話) Tel. 075-231-2378  <b>【特長】</b> 法律の専門家が公平・中立な立場で、示談成立のお手伝い！	<b>和解あっせん、仲裁制度</b>	<b>【サービス内容】</b> 解雇・賃金未払等の職場トラブル等、当事者の話し合いで解決できる全ての紛争について、裁判所を使わず紛争解決を図る制度です。 「和解あっせん」は、和解あっせん人に仲介に入ってもらい、お互いの解決点を探る方法です。「仲裁」は、あらかじめ仲裁人に判断を委ねるといふ合意をしていただき、その上で仲裁人に判断をしてもらって紛争を解決する方法です。 いずれも弁護士が関与して紛争の円満解決を図るものです。  <b>【費用】</b> 有料。申立手数料 10,000 円(消費税別) 和解あっせん・仲裁が成立した場合、当事者で所定の成立手数料をお支払いいただきます。  <b>【利用方法】</b> まずは、京都弁護士会所属の弁護士が行う法律相談を受けていただき、相談を担当した弁護士から「紹介状」をもらって下さい。

	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都司法書士会	<b>京都司法書士会</b> (住所) 京都市中京区柳馬場通夷川上ル5丁目232番地の1 (予約専用電話) Tel. 075-255-2566	<b>法律相談</b>	<b>【サービス内容】</b> 給料不払いなどの労働問題、クレジット・サラ金等の借金返済、敷金問題、相続、不動産の売買や贈与(名義変更)、成年後見制度、クーリング・オフのような消費者トラブル、裁判手続などについて、司法書士が解決に向け親身になって相談をお受けします。  <b>【費用】</b> 無料。  <b>【利用方法】</b> 面談相談・要電話予約。 予約受付時間(祝祭日、年末年始は除く) 月曜～金曜日 9:00～17:00 土曜日 9:00～12:00  <b>【相談日時】(祝祭日、年末年始は除く)</b> 月曜～金曜日 15:00～17:00 (木曜日は19:00～21:00も可) 土曜日 10:00～12:00 日曜日 14:00～17:00
	<b>京都司法書士会調停センター</b> (住所) 京都市中京区柳馬場通夷川上ル5丁目232番地の1 (電話) Tel. 075-251-8741  <b>【特長】</b> 特別にトレーニングを積んだ司法書士が紛争解決をサポート！	<b>調停</b>	<b>【サービス内容】</b> 民事紛争及び一部家事事件(不動産に関する相続、財産分与等)について、裁判所を使わず紛争解決を図る制度です。 司法書士(事案によっては弁護士と共同)が調停人として中立・公正な立場でトラブルを超えた当事者による話し合いのお手伝いをし、双方が納得できる解決方法を見つけられるようにサポートします。 原則として当事者に同席していただき、自由に話し合いをしていただくことができます。  <b>【費用】</b> 有料。 申込手数料 10,000 円(消費税別、以下同) 期日手数料 期日1回あたり10,000 円 合意書作成手数料 30,000 円

## 2. 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度

## ③他の紛争解決システムの情報提供(リーフレット例)

	問い合わせ先	利用できる制度	制度概要等
京都府社会保険労務士会	総合労働相談所 (住所) 京都市上京区今出川 通新町西入弁財天町 332番地 (電話) Tel 075-417-1881	総合労働相談	<p>【サービス内容】 賃金の不払い、パワハラ、退職勧奨など労働問題全般に関する疑問に社会保険労務士がお答えします。</p> <p>【費用】 無料。</p> <p>【利用方法】 面談及び電話相談・要電話予約</p> <p>【相談日時】 毎週水曜日（祝祭日、年末年始は除く） 10:00~16:00</p>
	社労士会労働紛争解決センター 京都 (住所) 京都市上京区今出川 通新町西入弁財天町 332番地 (電話) Tel 075-417-1922	あっせん	<p>【制度概要】 労働関係諸法令の専門家である特定社会保険労務士（あっせん員）が、職場のトラブル（セクハラ・パワハラ、解雇、賃金問題等）で労使間の個別労働紛争について、裁判に頼らず、双方の意見を聞き、話し合い（あっせん）での円満な解決をサポートします。 手続きは簡単で、窓口で申立書の書き方も含め、懇切に説明し、公正・中立の立場で、迅速に（原則1回のあっせん）和解を目指します。 申立ては労働者でも経営者でもできます。あっせんは、労働者と経営者に、それぞれの意見を別々に伺ったうえで、適切な和解案をご提案し、話し合いをもって和解を目指すものです（労働者と経営者が、直接対面することはありません）。</p> <p>【費用】 有料。 申立手数料 10,000円（消費税別） なお、平成28年3月31日までの期間は無料です。</p>
	【特長】 労働関係諸法令の専門家としての強みを発揮！		

	問い合わせ先	利用できる労働紛争解決制度
裁判所	京都地方裁判所 民事訟廷事務室 (住所) 京都市中京区菊屋町 (丸太町通柳馬場東入ル) (電話) Tel 075-330-7006 (ダイヤルイン)	<p>【各手続の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 民事調停手続（簡易裁判所） 調停主任（裁判官又は調停官）と一般国民から選ばれた調停委員2名以上が調停委員会を構成し、簡易な事案から複雑困難な事案まで実情に応じた話し合いによる解決を図る手続です。 双方が話し合うことを基本としており、必ずしも詳細な主張書面や証拠は必要とされませんので、<b>自分1人でも手続を行うことができます。</b></li> <li>● 少額訴訟手続（簡易裁判所） 原則として1回の審理で判決がされる特別な訴訟手続で、60万円以下の金銭の支払を求める場合に限り利用することができます。 事前に証拠等を準備する必要がありますが、複雑困難ではない事案の解決に有用な手続ですので、<b>自分1人でも手続を行うことができます。</b></li> <li>● 労働審判手続（地方裁判所） 労働審判官（裁判官）と労働関係の専門家である労働審判員2名が労働審判委員会を構成し、原則として3回以内の期日で、話し合いによる解決を試みながら、最終的に審判を行う手続です。 事前に証拠等を準備し、主張を的確に行う必要があるため、<b>利用にあたっては、弁護士に依頼することが望ましいでしょう。</b></li> <li>● 民事訴訟手続（簡易裁判所・地方裁判所） 裁判官が双方の主張を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって解決を図る手続です。請求する金額が140万円以下の場合には簡易裁判所、140万円を超える場合は地方裁判所の取扱いとなります。 厳格な手続の下、主張と証拠に基づいて権利関係を明らかにしていく手続であるため、当事者は証拠の提出と主張を的確に行う必要があります。<b>利用にあたっては、弁護士等に依頼することが望ましいでしょう。</b></li> </ul>
	京都簡易裁判所 民事受付センター (住所) 京都市中京区菊屋町 (丸太町通柳馬場東入ル) (電話) Tel 075-330-7061 (ダイヤルイン)	<p>【費用】 上記手続のいずれについても申立手数料等が必要になります。手数料の金額は、手続の種別や請求する金額によって異なります。</p> <p>【ご注意】 裁判所では、上記手続に関する問合せにお答えしたり、案内用リーフレットをお渡ししたりできます。なお、労働相談、法律相談及び弁護士等の紹介は行っておりません。 上記手続以外にも、仮処分手続や支払督促手続等があります。</p>

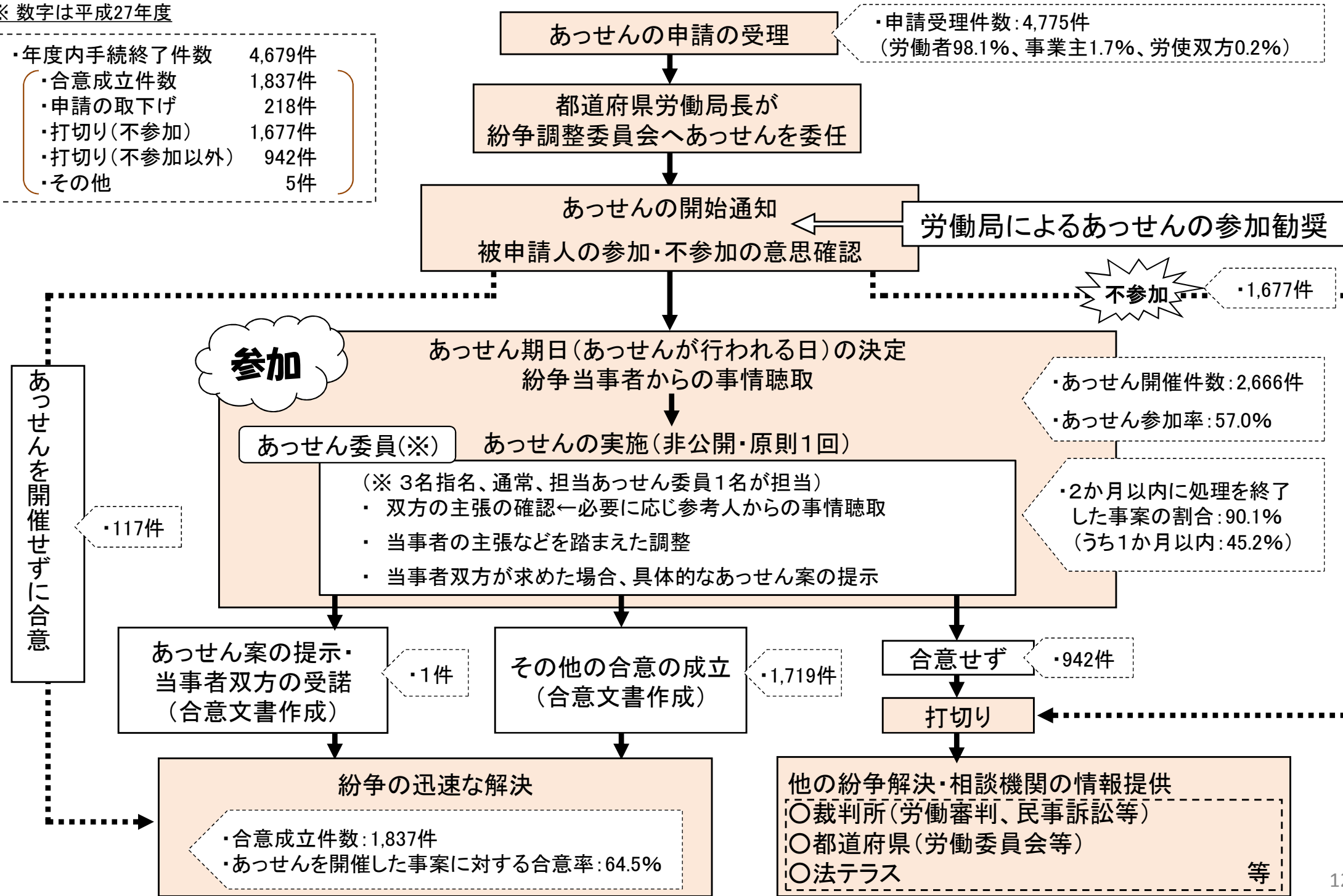
事例1: 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、会社の繁忙期に対応する要員として、約1か月半の有期契約を締結して勤務していた。その契約期間の途中で、見込んでいた受注が急になくなったことを理由として、即日解雇を言い渡された。</p> <p>契約期間途中の解雇に納得がいかないため、話し合いをして納得のいく形で解決したいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>事業主に対して、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないことを説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。</u></li> <li>・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、期間満了まで働いたとしたら支払われたであろう金額以上の10万円(慰謝料含む)の支払いがされることになった。</li> </ul>

事例2: 整理解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、正社員として勤務していたが、事業主より仕事がなくなったことを理由に解雇の予告を受けた。申出人は、雇用継続を検討してほしいと申し出るも、事業主は解雇の手続きを進めようとしている。</p> <p>申出人としては、<u>このまま解雇されることに納得がいかないため、雇用継続に向けた話し合いの場を設けたいとして助言・指導を申し出たもの。</u></p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>事業主に対し、整理解雇を行う場合には、解雇回避努力義務等の4つの要素を満たす必要があり、要素を満たさない場合は解雇が認められない場合があることを説明し、まずは、申出人と話し合うよう助言した。</u></li> <li>・ 助言に基づき、当事者間で話し合いが行われた結果、雇用継続されることになったもの。</li> </ul>

## 2. 都道府県労働局における個別労働紛争解決制度 ⑤紛争調整委員会によるあっせん手続の流れ

※ 数字は平成27年度

・年度内手続終了件数	4,679件
・合意成立件数	1,837件
・申請の取下げ	218件
・打切り(不参加)	1,677件
・打切り(不参加以外)	942件
・その他	5件





連絡票 (事件番号 ●●局—●—●号)

被申請人への意思確認例

平成 年 月 日

●●紛争調整委員会事務局 御中

事業の名称	
代表者職氏名	
連絡先電話番号	(担当者職氏名 )
事業内容	

- 1 本件あっせんに 参加します 参加しません
- 2 申請人の申し立てている「あっせんを求める事項及びその理由」等についての当社の意見を以下に記載します。  
(あっせんに参加される場合、記載していただいた意見は、あっせん実施前に、貴殿の同意無く申請人に伝えることはありませんが、あっせん実施時には、あっせんの場で申請人に伝えることになります。)

(紙面が足りない場合は、別紙に記載し添付いただいても可)

- 3 あっせんには参加しませんが、当社の意見を申請人に知らせることについて
  - 申請人に伝えてほしい
  - 申請人の希望があれば伝えても良い
  - 否

(\* あっせんに参加しない場合は、事務局より申請人に知らせることとなります)

あっせん参加率向上の取組み

平成27年3月26日、各都道府県労働局に対し、以下のような取組により参加率向上を図るよう指示。

あっせん開始通知書と併せて  
あっせん手続の概要や  
メリットを記したリーフレットを送付

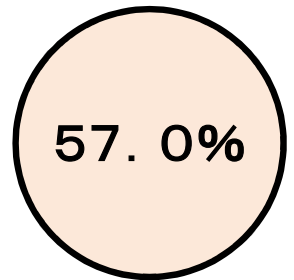
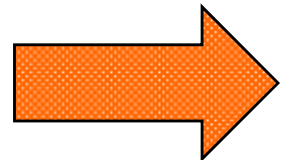
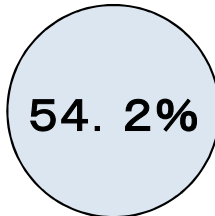
あっせん開始通知書の送付  
2、3日経過後に電話による勧奨を行う

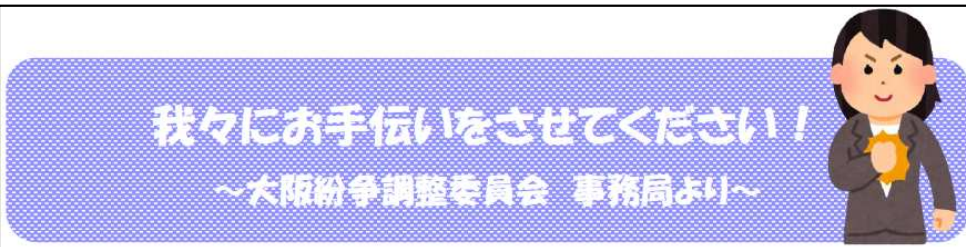
不参加の意思表示がなされた場合は  
再び電話による参加勧奨を行う

その他の取組みとして、あっせん期日の日程調整や、出張あっせんの実施などを行っている。

平成26年度  
あっせん参加率

平成27年度  
あっせん参加率





**雇用におけるトラブルは、**  
 ・双方の認識の違い  
 ・その後のボタンの掛け違い  
 により生じているものも多くあります。

**トラブルの解決においては、**  
 当事者間で直接話し合いを持つことが重要ですが、  
 双方が感情的になっては、もはや話し合いの場を持てる関係ではなくなり、  
 深刻な労使紛争に発展するケースもあります。

### あっせん

- 労使間の民事上の個別労働紛争を、迅速に、簡易に、解決することを目的にした制度です
- 原則、紛争当事者が対面せずに1回のあっせんの場で解決を目指すものです。



訴訟のように白黒をつけることを目的にしたものではなく、  
 労働関係法令に精通したあっせん委員のもとで、中立的、客観的な意見を聴きながら、

「互譲の精神」によって「和解」による解決を目指す制度です。



あっせんに参加した事業主の方の感想をご紹介します。

1 あっせんに参加することを決めた理由は？

- お互いに行き違いが生じていたが、訴訟ではなく話し合いで解決をしたかった。
- 問題解決には、第三者に入って頂く方が良かったと考えた。
- 訴訟リスク(対応のための時間及び手間もしくはこれ以上の金銭的負担)を避けたかった。
- 公的機関が運営しており信頼できる。

2 あっせんに参加して良かった点は？(括弧内はあっせんの結果)

- 示談書(合意文書)まで交わせる点良かった。(合意)
- あっせんは1回限りということが、スピード解決に繋がっていると感じた。(合意)
- 紛争当事者が直接に話し合いをするのではなく、あっせん委員経由での話し合いであったので落ち着いて対応することが出来た。(合意)
- 相手の人の考え方がよく理解できた。また、当社の今後の管理の仕方にも役に立ちました。(不合意)

あっせんへの参加に悩んでおられる場合、色々なご事情があると思いますので、とりあえず事務局の大阪労働局雇用環境・均等部指導課へご相談ください。その後に参加するかしないか決めることもできます。

## 『あっせん』について説明します。

トラブルは一方(貴殿)が正しいと判断しても、他方(申請人)が違うと判断していれば、訴訟等の長期に渡る深刻な争いに繋がる可能性もあります。「あっせん」では、比較的短期間に処理が行われ、無料で利用できる制度です。自主的な解決に向けてあっせんへの参加をぜひご検討下さい。

## 1 公的機関が運営する公平・中立な制度です

公平・中立な立場から、事情を聞き、解決に向けて当事者双方の主張を整理・調整します。あっせんの場で、解決するか否かは両当事者に委ねられています。

## 2 迅速・簡便な無料制度です

多くの費用・時間を要する裁判とは異なり、諸事情にもよりますが、概ね1か月余りを目途に処理を終了する無料の制度です。

## 3 任意の制度です

- ★ 申請人と貴殿とが「今回のトラブルをあっせん制度を利用して解決したい」と考えている場合に、あっせんが行われることとなります。
- ★ あっせんの手続きは、参加が強制されるものではなく、参加されなくとも不利益はありません。貴殿が参加されない場合には、あっせんは実施されず、あっせん手続きは打ち切りにより終了します。

## 4 互いの譲歩がポイントです

- ★ あっせんの場を設けるのは、原則1回です。事案にもよりますが所要時間は1回半日、概ね2時間30分程度です。
- ★ あっせん委員が、申請人と貴殿にあっせん室で個別に面談します。
- ★ あっせんの場では「事実の認定」や「法的な判断」を行うことはありません。あっせんの場では、双方が納得できる解決策を探して紛争の解決を目指しますので、あっせん委員からの客観的なコメントをうけて紛争解決に向けての検討を行い、双方が歩み寄りを行うことが重要です。

## 5 その他

- ★ 裁判とは違い、あっせんは非公開のため、録音録画は御遠慮頂いております。
- ★ 労働者があっせんの申請をしたことを理由として、事業主が労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。
- ★ なお、庁舎管理上あっせんが行われる場所には警報装置及び防犯カメラを設置しています。

それでは、今後のあっせん手続の流れについて、裏面をご覧ください。

## 今後のあっせん手続の流れ

## ① あっせん開始通知書の送付(本日送付した文書です)

- ・ あっせん手続きに参加されるか、参加されないかについて、お手数ですが、いずれの場合でも同封の回答書でその旨連絡ください。主張が書ききれない場合は、別紙添付でもかまいません。
- ・ 貴殿があっせん手続きに参加する意思がない場合には、あっせんに打ち切ることとなります。

## ② 貴殿の主張をお聞きします

- ・ 同封の回答書にご記入の上、ご返送ください。
- ・ 来局いただくか電話で直接説明いただくこともできます。来局される場合には、事前に担当までその旨連絡ください。  
(貴殿から提出された回答書や事情をお聞きした時に提出していただいた関係資料は、貴殿の同意がなければ申請人には見せません)

## ③ あっせん期日を(あっせんが行われる日)を決めます

- ・ 事前に両当事者のご都合等をお聞きしたうえで決めます。

## ④ あっせんの実施

- ・ 原則として、あっせん委員が貴殿と申請人に個別に面接し、意見の調整をします。
- ・ 当事者間の意見の隔たりが大きい等、あっせんによっては解決の見込みがないとあっせん委員が判断した場合はあっせんに打ち切ることとなります。
- ・ 合意が成立した場合には、原則として合意文書を作成します。
- ・ あっせんの開催は原則1回限りとし、迅速な解決を目指します。

## Q &amp; A

- Q : 申請人の主張が事実と反するので妥協する意思が全くありませんが、それでも参加した方がいいのでしょうか？
- A : あっせんは裁判と違い当事者のどちらが正しいか判定するようなものではありません。しかし、トラブルは一方が正しいと判断しても他方が違うと判断していれば、今後訴訟等の争いに繋がる可能性があるため、あっせん委員の調整をお聞きいただくことが有効な場合もあります。  
但し、あっせんにおいては、話し合いの促進、紛争の解決・合意に向けての歩み寄りが重要になります。
- Q : あっせんには本人が出席しなければならないのですか？
- A : あっせん委員の許可を受けた上で、代理人が出席することや補佐人を伴うことができます。



あっせん事例 (大阪紛争調整委員会)

あっせんの概要	被申請人は、サービス業を営み、従業員数百名の会社である。 申請人によると、申請人は、入社以来 5 年以上、半年契約により、営業の仕事をしてきた。ところが次の半年契約で雇用契約を終了する旨通知があった。理由は、日頃から、申請人が体調に不安があるということを上司に訴えていたためということであった。しかし、申請人は、健康面で特に悪いところはなく、体調不良などで勤務を休んだこともないと主張し、契約更新を申し入れたが、聞き入れてもらえず、被申請人から、一方的に雇い止めを通知され、加えて自己都合を理由とする退職届の提出を要求された。このことに納得がいかないと、雇い止めの撤回、若しくは、金員の支払いを求めるといっせん申請がなされたもの。
あっせんの経過	被申請人は、あくまでも申請人の体調と加齢による気力の減退を理由に雇用契約の終了を主張したが、あっせん委員からは、5 年以上にわたって雇用契約が更新されているということを重視するようアドバイスがあり、調整を行った。
あっせんの結果	被申請人が、〇〇万円(賃金の約 3 か月相当分)の解決金を申請人に支払うことを条件として、申請人が退職することで双方合意した。
ポイント	あっせん委員から、5 年以上にわたり雇用契約の更新を続けていたことから、雇用契約が形骸化し、契約更新の期待感が高かったことから期間の定めのない契約と同様に考えられるとのアドバイスがあり、申請人が早期解決を望んでいたこともあり、雇用保険の給付までの期間と推定される約 3 か月相当の金員での解決となった。

あっせんの概要	被申請人は、病院経営を行う法人である。 申請人は、正職員の看護師として、数年前に採用され勤務していたが、平成〇〇年〇月〇日をもって定年により雇用を終了する旨を通知された。 雇用の終了後数週間経って、再雇用制度の説明があったが、再雇用されない理由の一つとして人事評価が非常に低くされていた。 申請人としては、在職中に精一杯働いていたのに、低く評価されたことで精神的苦痛を受けた。これからこの病院で再雇用されて働く気はないが、精神的苦痛に対しての補償金△△△万円(賃金の約 3 か月に相当する額)の支払いを求めたいというあっせんがなされたもの。
あっせんの経過	申請人は、定年後の再雇用に係る基準の一つである人事評価が非常に低く、再雇用されなかったことについて、人事評価の根拠などを納得がいくように説明するよう求めたことに対して、被申請人は、人事評価については、本人評価と他人評価があり、本件の評価については、客観的なものと考えていることを主張した。
あっせんの結果	あっせん委員の調整の結果、労働契約が上記(〇月〇日)をもって円満に終了したことを双方が確認し、被申請人が申請人に対し、解決金〇〇万円(賃金の約 1 か月に相当する額)を支払うことで合意した。
ポイント	本件は、再雇用についての基準となる「人事評価」が争点であったが、あっせん委員によって、双方の主張を調整し、裁判で争うよりも、あっせんで紛争解決を図ることのメリットを理解し、あっせんでの解決を目指したことで合意に至ったものといえる。

あっせん事例 (大阪紛争調整委員会)

あっせんの概要	申請人は、平成〇〇年〇月〇日に入社し、営業職として働いていた。平成△△年△月△日に躁うつ病で入院、平成□□年□月□日から復帰した。復帰後は、望むセクションではない製造に異動(営業兼任)となり、そこで同じ職場の管理職から無視や嫌がらせを受けた。嫌がらせについて、直属の上司や社長に相談したが、「我慢しろ」と取り合ってくれず、平成〇〇年〇月に躁うつ病が再発、同年△月にアルコールに逃げるようになり、再び入院、同年□月に自主退職を通告され、退社させられた。平成△△年△月に精神障害2級と判断を受け現在もまだ無職の状態が続いている。 申請人が受けた経済的・精神的損害、また、将来受け得るはずの給与を考慮した結果、あと3年間は職につけるような精神状態ではないことから、〇〇〇万円の支払いを求めてあっせん申請がなされた。
あっせんの経過	申請人は、同じ職場の管理職から、無視や申請人に聞こえるように陰で悪口を言う等の嫌がらせを受けることで会社に行くことが嫌になった。医者からも「2~3 年は働けない」と言われた。無視や嫌がらせを会社が黙認したことに原因があると主張した。 被申請人からは、当該管理職を含む複数の社員から事情聴取したが、嫌がらせの事実は確認できなかった。申請人が働けないのは当該管理職が原因ではないと認識し、会社に何ら問題はないと主張した。
あっせんの結果	あっせん委員が紛争当事者の主張を基にあっせんを進めたところ、被申請人より、裁判等に費用をかけるより、その分を申請人に支払い、気持ちよく解決したいとの意向が示され、あっせん委員の調整により、被申請人が申請人に対し、解決金として金〇〇万円を支払うことで合意した。
ポイント	被申請人より、裁判等に費用をかけるより、気持ちよく解決したいと歩み寄りの意向が示されたことが解決に繋がったもの

事 件 番 号  
年 月 日

〇〇〇〇 (労働者) 殿  
(□□□□ (事業主) 殿)

〇〇紛争調整委員会  
あっせん委員 〇〇〇〇㊟  
〇〇〇〇㊟  
〇〇〇〇㊟

あっせん案

当委員会は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条第1項の規定に基づき、〇〇〇〇と□□□□との間の個別労働関係紛争(事件番号〇局一〇一〇)のあっせんを行ってきたところですが、双方からあっせん案の提示を求められましたので、下記によりあっせん案を提示します。

なお、本あっせん案を受諾するときは、〇年〇月〇日までに、その旨を記載し、記名押印又は署名した書面を当委員会の事務局である〇〇労働局雇用環境・均等部(室)あてに提出していただくようお願いします。

記

- 1 〇〇〇〇と□□□□は、両者間の雇用契約を平成〇年〇月〇日限り解約する。
- 2 □□□□は、〇〇〇〇に対して、両者間の解雇に係る個別労働関係紛争の和解金として、金□□万円を〇〇〇〇の指定する銀行口座に〇月末日までに振り込むことにより支払うものとする。

合意文書

〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という。)と〇〇〇〇(以下「乙」という。)は、乙が甲を退職するに当たり、次のとおり合意した。

- 1 甲と乙は、甲乙間の雇用契約を平成〇年〇月〇日限り解約とする。
- 2 甲は、乙に対し、乙の退職に係る紛争の和解金として、金〇〇万円を、乙の指定する〇〇銀行口座に〇年〇月〇日までに振り込むことにより、支払うものとする。
- 3 甲と乙の間には、本件紛争に関し、本合意文書に定めるほか、何ら債権債務がないことを相互に確認する。
- 4 甲と乙は、本件紛争の内容及び合意の内容について、正当な理由なく口外しないことを相互に確認する。

〇年〇月〇日

甲 東京都〇〇区〇〇町〇-〇-〇  
〇〇〇〇株式会社  
代表取締役 〇〇〇〇 印

乙 東京都〇〇区〇〇町〇-〇-〇  
〇〇〇〇 印

様式第5号の2(第12条第2項関係)

番 号  
年 月 日

〇〇〇〇 殿

〇〇紛争調整委員会  
あっせん委員〇〇〇〇 ㊟

あっせん打切り通知書

下記の事件について、あっせん委員3人(〇〇〇〇、〇〇〇〇、〇〇〇〇)で協議を行った結果、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認め、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第15条の規定に基づきあっせんと打ち切ることにしたので、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第2項の規定に基づき、通知します。

記

- 1 事件番号 〇局—〇—〇
- 2 申請人 〇〇〇〇
- 3 被申請人 〇〇〇〇
- 4 申請日 平成〇年〇月〇日
- 5 あっせんと求める事項(変更又は追加があった場合はその内容及び変更又は追加を求めた年月日)  
平成〇年〇月〇日付けをもって〇〇〇〇より行われた解雇処分について、当然の解雇により被った経済的困窮及び精神的苦痛を賠償する額として100万円を〇〇〇〇に支払って欲しい。
- 6 打切り年月日 平成〇年〇月〇日
- 7 打切りの理由  
貴殿と〇〇〇〇間において、支払の具体額について意見の隔たりが大きく、これ以上あっせんと継続しても紛争の解決が見込めないことから、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則第12条第1項第5号に該当するものであること。

<p>事例1: 解雇に係るあっせん</p>	
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は正社員として勤務していたが、ある日、即日解雇を言い渡され、その日に解雇予告手当の支払いを受けた。後日、送付されてきた退職証明書には、解雇理由として「職務中の携帯電話の不適切使用」などが記載されており、他の者も同様に仕事に携帯電話を使用しているのに、自分だけがそのような理由で解雇されることに納得がいかない。</p> <p>このため、解雇を撤回するか、もしくは経済的損失・精神的苦痛に対する補償として賃金10か月分相当の200万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人が業務中に頻りに携帯メールのやりとりをするなど目に余る行為があった。申請人の復職には応じられないが、問題の解決を望んでおり、解決金として申請人の賃金3か月分相当の50万円を支払う考えを示した。</li> <li>これを受けて、あっせん委員が、申請人に対し、解決のために金額の譲歩の考えを確認したところ、80万円程度であれば譲歩可能である旨考えが示された。</li> <li>あっせん委員が、再度、被申請人に解決のための譲歩を促したところ、被申請人は申請人が提示した解決金額について同意したため、<u>解決金として80万円支払うことで合意が成立し、解決した。</u></li> </ul>

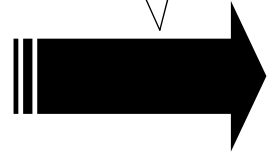
<p>事例2: 雇止めに係るあっせん</p>	
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、1か月の有期労働契約を結んで働いていた。採用された際の会社側からの説明では、5か月間は1か月の有期契約が自動更新されるとのことであったが、働き始めて間もなく、勤務成績不良などを理由に、最初の契約期間の満了をもって契約更新をしないとの通告を受けた。</p> <p>契約更新をしない理由に納得がいかないため、<u>当初の契約の通り、5か月間働いていたとしたら受け取っていたはずの賃金相当額の約80万円と慰謝料10万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。</u></p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し、解決の方向性を確認したところ、問題を解決するために、<u>解決金として約20万円を支払う考えを示した。</u></li> <li>申請人は提示された解決金額について、最終的には同意したため、<u>解決金として約20万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u></li> </ul>

**都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)**

**労働紛争調整官**

- 局または署において監督、安衛及び雇用均等などの相談業務に携わり、かつ、労働条件確保等の対策に精通している者(労働基準監督官)等から任命

労働局長が  
あっせんを委任



**紛争調整委員会  
(都道府県労働局に設置)**

**あっせん委員 381名**

- 厚生労働大臣が任命(任期は2年)
- 産業社会の実情に通じ、法令や判例、企業の人事労務管理について専門的知識を有する者で、具体的には、弁護士等法曹関係者、学者、社会保険労務士等
- 任命時点で70歳以上の者は、原則任命しない。
- 再任は可能だが、10年を超える継続任用はしない。

業務上の指揮・命令

**総合労働相談コーナー ※全国381か所  
(都道府県労働局、労働基準監督署等に設置)**

**総合労働相談員 754名(困難事案担当:65名 一般:689名)**

- 社会的信望があり、かつ、労働関係法令並びに労働条件その他の労働関係及び労使関係に関し深い知識及び経験を有する者を任命。  
具体的には社会保険労務士、企業又は労働組合の内外で労使関係の実務処理に携わってきた者等

・男女比	
男性73% 女性27%	
・資格等	
社会保険労務士	62.3%
人事労務管理経験者	27.5%
行政経験者	4.2%
その他	6.0%

・男女比	
男性64% 女性36%	
・資格等	
弁護士	73.2%
学者(大学教授等)	7.9%
社会保険労務士	17.3%
人事労務実務経験者	0.3%
その他	1.3%

本省において実施

○ 労働紛争調整官専門研修

対象者 労働紛争調整官に新たに任命された職員

頻度等 毎年1回、4月下旬、7日間(H28年度)にわたり労働大学校で実施

平成28年度の主な内容

- ・個別労働紛争解決制度の運用
- ・個別事例の対応方法の研究・発表
- ・職場のいじめ・パワハラに対する実務的対応策
- ・総合労働相談員に対するマネジメント
- ・現職あっせん委員による具体的なあっせん事案の説明
- ・最高裁事務総局による労働審判制度など裁判所の手続の説明
- ・労働契約法、労働契約承継法の解説
- ・均等関係法令の解説及び相談対応

○ 総合労働相談員(困難事案担当)研修

対象者 総合労働相談員(困難事案担当)

頻度等 毎年1回、5月上旬、2日間(H28年度)にわたり厚生労働省で実施

平成28年度の主な内容

- ・個別労働紛争解決制度の運用
- ・個別事例の対応方法の研究・発表
- ・職場のいじめ・パワハラに対する実務的対応策
- ・現職あっせん委員による具体的なあっせん事案の説明
- ・均等関係法令の解説及び相談対応

○ 総合労働相談員研修

対象者 総合労働相談員

頻度等 新規採用時、年1~2回全相談員を対象とした研修の他、OJTや個別指導を各労働局で実施

研修内容例

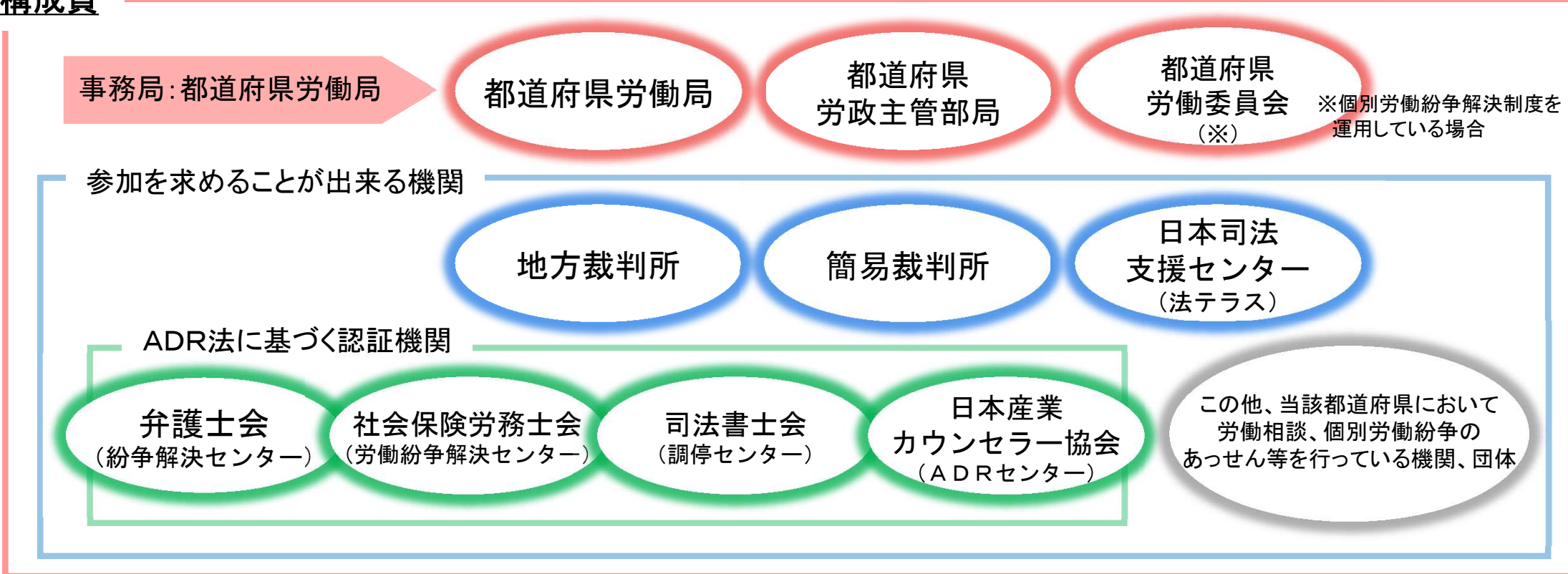
- ・本省研修受講者による伝達研修
- ・弁護士や裁判所書記官を講師として招聘し、民法や裁判制度に関する研修を実施
- ・実例を用いて処理方法について弁護士を含めた討議を実施
- ・弁護士会等他機関の研修会へ参加
- ・産業カウンセラー等を講師とした傾聴能力向上のための研修

都道府県労働局において実施

### 3. 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 ①制度の概要

**趣旨** 司法機関、行政機関、民間団体等を構成員とし、それぞれの個別労働紛争解決制度の運用状況等についての情報交換、情報共有やそれぞれの機関・団体間における円滑な連携のための方策等についての話し合いを行うことにより、都道府県等地方公共団体の取組みの促進や各機関・団体との連携強化を図り、もって個別労働関係紛争の解決の促進に資することを目的とするもの。

#### 構成員



#### 主な協議事項

年1~2回開催

- 労働関係紛争の相談窓口・解決制度一覧(リーフレット)の策定、記載内容の説明
- 各機関・団体において実施している個別労働紛争解決制度の運用状況、問題点の情報交換
- 各機関・団体を紹介する場合における各機関・団体間の連携の在り方についての意見交換
- 各機関・団体の窓口担当者等のための合同研修会の実施予定の検討、実施結果の報告
- 各機関・団体が共同で行う合同相談会の実施予定の検討、実施結果の報告

#### 合同研修

- 協議会の主催にて弁護士を講師に招き「個別労働紛争における解決金の考え方」についての講義を実施。
- 協議会の主催にて弁護士を講師に招き「精神疾患による休職期間中の労働者についての期間途中の復帰及び休職期間満了の復職拒否」について班別討議及び判例解説を実施。
- 労働局の主催にて地方裁判所判事を講師に招き模擬労働審判を実施。
- 弁護士会主催の「労働判例研究会(全6回)」に関係機関の担当者が参加。
- 労働局の主催にて都道府県機関である心と体の相談センターから講師を招き精神疾患患者の対応方法について講義を実施。
- 受講対象者を弁護士とする弁護士会主催の研修会に都道府県労働局、地方裁判所から講師を派遣し、紛争解決制度の実態について講義を実施。
- 都道府県主催にて各機関の紛争解決システムで取り扱った事例を紹介し、処理方法について弁護士を含めて討議する事例研究会を実施。

#### 合同相談会

- 都道府県主催の「休日労働相談会」に労働局の職員が参加し相談対応を行った。
- 都道府県主催の「街頭労働相談会」に労働局総合労働相談員が参加し相談対応を行った。
- 労働委員会主催の「労使関係セミナー」について労働局が後援として広報に協力した。
- わかものハローワークにおいて、ハローワーク利用者及び35歳未満の在職者を対象とする合同相談会を協議会事業として開催。

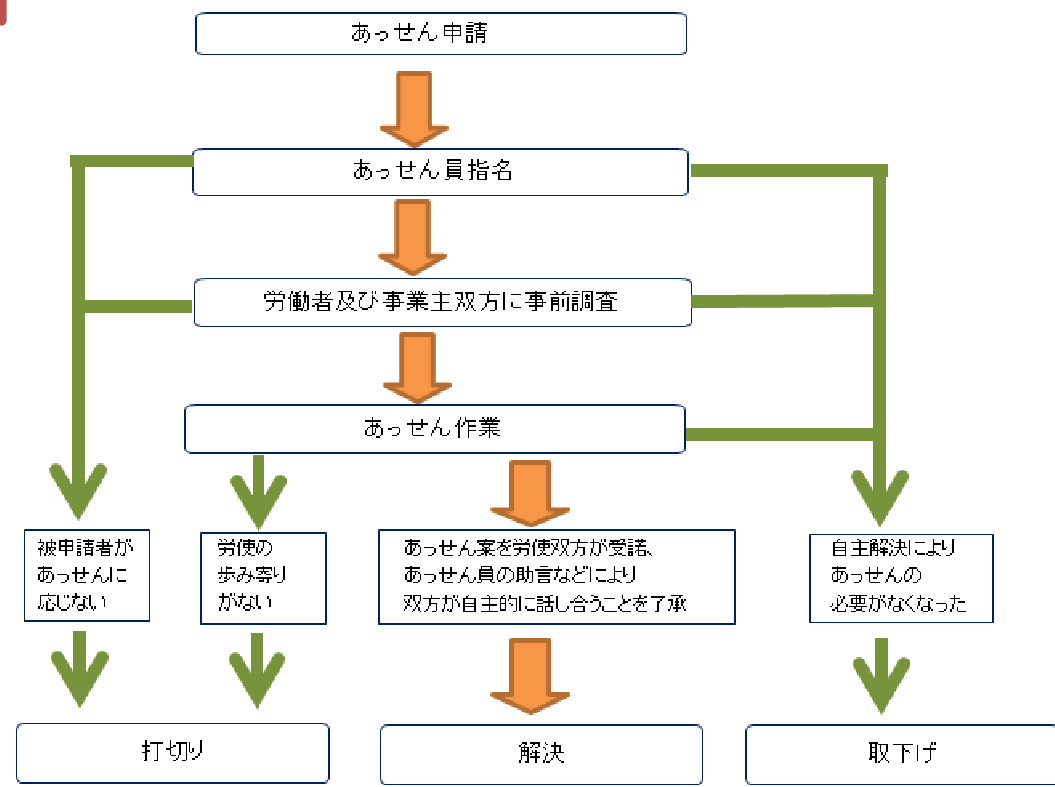


# 4. 都道府県労働委員会における個別労働紛争解決制度 ①制度の概要

## 都道府県労働委員会による個別労働紛争解決制度

- 各都道府県労働委員会（東京都、兵庫県、福岡県を除く。※）において、労働問題の専門家である委員等があっせん員となり、労働者及び事業主双方から個別に事情を聴き、その主張や意見について協議を行った上で労働者及び事業主双方に対する説得、意向の打診、紛争解決に向けての方針や解決案（あっせん案）の提示などを行い、紛争の解決を促す。  
 （※）東京都は東京都労働相談情報センター、兵庫県は兵庫労使相談センター、福岡県は労働者支援事務所が個別労働関係紛争の解決に向けたサポートを実施。
- 都道府県労働委員会による個別労働紛争解決制度は、自治事務であり、地方自治法の規定に基づく都道府県知事の委任を受けて行われる。そのため、都道府県労働委員会ごとに名称・制度内容・処理方法は異なる。

あっせんの流れ(大まかな例)



### 「都道府県労働委員会のおっせんの特徴」

- ・ 手続が裁判に比べ、迅速かつ簡便。費用は無料。
- ・ 労働問題の専門家で経験も豊富なあっせん員が三者構成（※）で一体となって丁寧なあっせんを実施。  
 ※ 公益側代表（学識経験者等）、労働者側代表（労働組合役員等）、使用者側代表（会社経営者等）
- ・ 紛争当事者間で合意したあっせん案は、民法上の和解契約の効力を有する。
- ・ 手続は非公開、紛争当事者のプライバシーを保護。

（注）中央労働委員会ホームページの掲載内容をもとに作成

（出典）中央労働委員会ホームページ「個別労働紛争のおっせん」

	あっせん終結件数				
	計	打切り	解決	取下	不開始
23年度	406	139	190	44	33
24年度	322	117	143	36	26
25年度	338	121	147	31	39
26年度	363	143	151	46	23
27年度	336	150	129	34	23

（出典）中央労働委員会ホームページ「個別労働紛争取扱状況」

# 4. 都道府県労働委員会における個別労働紛争解決制度 ①制度の概要

## 地方自治体の地域の実情に応じた様々な取組

- 地方自治体による個別労働関係紛争解決は、自治事務として地域の実情に応じ実施されてきており、都道府県労働委員会は都道府県知事の委任に基づき行っている。
- 労働局とは異なり、あっせんに係る手続等が法令で定められておらず、都道府県労働委員会によって名称・制度内容・処理方法が異なっている。
- また、東京都・福岡県では都道府県労政主管部局が、兵庫県では民間団体が個別労働紛争解決に取り組む等、都道府県労働委員会以外で実施している例もあり、地域によってその運用の実態は様々。
- 東京都のあっせんは労働相談と一体的に運用されており、福岡県のあっせんは口頭で開始できる場合もある等、柔軟に運用されている。

## 都道府県労政主管部局と連携した取組

- 多くの都道府県では、労働相談は都道府県労政主管部局が行い、あっせんは都道府県労働委員会が行う等、連携して個別労働紛争解決制度に取り組んでいる。
- 神奈川県・大阪府では、あっせんは、原則として、都道府県労政主管部局が先に行い、必要に応じ、労働委員会も行う仕組みとなっている。
- 福岡県では、労政主管部局が行うあっせんに、労働委員会委員が参画している。

個別労働紛争に係る都道府県労政主管部局と労働委員会の機能分担一覧 (平成23年11月1日現在)

番号	相談	あっせん	担当
1	○		30労委 北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、茨城、栃木、群馬、千葉、新潟、山梨、長野、静岡、石川、福井、岐阜、愛知、三重、滋賀、京都、奈良、広島、山口、徳島、佐賀、長崎、熊本、鹿児島、沖縄
2	○	○	9労委 福島、富山、和歌山、鳥取、島根、岡山、香川、愛媛、宮崎 (島根は、助言+あっせん)
3	○	○	4労委 埼玉、神奈川、大阪、大分
4	○	○	
5	○	○	2労委 東京、福岡
6	○		
7			1労委 兵庫
8		○	1労委 高知
			総計 47労委

(注) 1 本一覧は、各都道府県の条例・規則等の規程に基づき分類・整理したものである。  
 2 あっせんの受理については、労働委員会が行うものや、相談の延長で知事部局で行うものなど様々となっている。  
 また、労働委員会があっせんの受理を行う場合でも、労働委員会に併任されている知事部局の職員が行う(実質は知事部局職員が行う)ケースもある。

(出典)「労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書」  
 (平成24年6月労働委員会活性化のための検討委員会)

## 4. 都道府県労働委員会における個別労働紛争解決制度 ②認知度向上に向けた取組み

### 「個別労働紛争処理制度」周知月間の実施

- 中央労働委員会と都道府県労働委員会では、毎年10月を「個別労働紛争処理制度」周知月間として、「個別労働紛争処理制度」について、集中的な周知・広報の取組を行うことにより、利用拡大を図っている。

#### 【主な取組】

- (1) 都道府県労働委員会（各労働委員会により実施内容が異なる）
  - [1] 労働相談会の開催
  - [2] 街頭宣伝活動の実施
  - [3] 出前講座、セミナーなどのイベント
  - [4] 車内広告の掲載、地元メディアへの出演 など
- (2) 中央労働委員会
  - [1] 労使関係セミナーの開催
  - [2] 報道機関などへの周知・広報の協力要請

### 個別労働関係紛争に関する取組を記したパンフレットの配布等

- 厚生労働省では、都道府県労働委員会等の個別労働紛争に関する取組を広く周知するため、パンフレットを作成。
- 法テラス、弁護士会、司法書士会、地方裁判所等へ厚生労働省から平成28年4月以降に順次配布。

(参考)個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)(抄)

(地方公共団体の施策等)

第二十条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対する情報の提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとする。

2 国は、地方公共団体が実施する前項の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

3 第一項の施策として、地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第百八十条の二の規定に基づく都道府県知事の委任を受けて都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会は、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

# 4. 都道府県労働委員会における個別労働紛争解決制度 ②認知度向上に向けた取組み

## 職場での労働トラブルにお悩みの方



職場におけるいじめ・嫌がらせ、不当な解雇、退職時のトラブル、労働条件の引下げ・・・

別紙 1

労働者個人と事業主間のトラブル（個別労働関係紛争）を、**専門機関が解決に向けてサポート**します。

### サポート内容

**すべて無料!**

### 労働トラブル相談

しっかりと話をうかがい、解決に向けてアドバイスします。

### 助言・指導

関係法令を説明したり、問題点を示したりすることで、両者の自主的な紛争解決を促します。

### あっせん

※ここでは、労働委員会・都道府県労働局のあっせんの特徴を説明しています。  
 専門家が、紛争当事者の主張を聞き、必要に応じて「あっせん案(解決案)」を提示するなどして、両者の話し合いを促し、円満な解決のお手伝いをします。  
 (特徴)・紛争当事者の一方又は双方から申請が可能です。  
 ・裁判と比べ、手続が簡易かつ迅速。代理人(弁護士等)の選任も不要です。  
 ・あっせん手続は非公開。プライバシーは保護されます。

### サポート機関(窓口)

※各サポート機関(窓口)は、上記「サポート内容」の全部又は一部を行っています。

- ・ 道府県の労働委員会
  - ・ 都道府県の労働相談センター、労政事務所等
- (注1)労働相談センター、労政事務所等で労働相談を実施し、あっせんは労働委員会で行うなどサポート機関(窓口)や手続は各都道府県で決めています。詳しくは、各都道府県のホームページ等でご確認ください。
- (注2)なお、東京都は東京都労働相談センター、兵庫県は兵庫労使相談センター、福岡県は労働者支援事務所が一括してサポートを行っています。
- ・ 都道府県労働局 【国(厚生労働省)の機関】



労働委員会と都道府県労働局の特徴、代表的な問合せ先など、詳しくは裏面「利用者ガイド」をご覧ください。



## 利用者ガイド

こんな方は  
**→労働委員会**

- ・ あっせんの際、自分と立場の近い人に話を聞いてもらいたい
- ・ 提案をしっかりと検討したい(会社に検討してもらいたい)。

※労働委員会のあっせんを利用する場合の特徴です。

- ・ ①法律の専門家等(公益代表) ②労働者代表 ③使用者代表の3者1組で担当する「あっせん」が特徴です。
- ・ 各委員による当事者に寄り添った丁寧なサポートにより、職場環境改善につながる解決が得られる場合もあります。
- ・ 相手方の参加や納得感の高い解決が得られやすいです。

- **上司のパワハラで退職!** 謝罪と賠償を求めた例  
 → 会社がパワハラを認めないなか、あっせん員が入って粘り強く話し合った結果、職場環境への配慮が不十分であったとして、解決金支払いで合意した。
- **身に覚えのない理由による解雇!** その撤回を求めた例  
 → 事情を聞くと、この解雇は権利の濫用に当たる可能性があった。そこで、あっせん員が渡る会社に対し、丁寧に説明し、考え直すよう促した。後日、会社は解雇を撤回し、復職することで両者は合意した。



**希望に合わせて選べます!**

こんな方は  
**→都道府県労働局**

- ・ 身近な場所で相談したい
- ・ 国から会社に紛争解決のため一言してもらいたい
- ・ 早期に紛争を終わらせたい

※個別労働紛争以外の労働基準法等労働関係法令に関する相談等でも、専門職員による行政指導等の対応が可能です。

- ・ 労働基準監督署を始め、全国約380か所に設置された「総合労働相談コーナー」を御利用ください。
- ・ 迅速な解決が得られやすいことが特徴です。
- ・ 助言・指導やあっせんを求めたことを理由とした労働者への不利益取扱いは禁止されています。

- 上司から仕事を与えられない等の**いじめ・嫌がらせ!** 事業主に言っても改善されないことが精神的に耐えられないと助言・指導を申し出た例  
 → 都道府県労働局から会社側に対し、上司を注意する等の対応を行うよう助言。上司の接し方は改善された。
- **「やる気がない」と解雇通告!** いきなり解雇されることは納得がいかず、補償金を求めてあっせんを申請した例  
 → あっせんの結果、解雇予告手当と別に解決金支払いで合意した。

連絡先一覧(労働委員会、労働相談センター等)					
北海道	0120-81-6105	★ 石川県	076-225-1881	岡山県	086-226-7563
青森県	017-734-9835	福井県	0776-20-0597	広島県	0120-570-207
岩手県	0120-610-797	山梨県	0552-23-1826	山口県	083-933-3232
宮城県	022-211-3787	長野県	026-235-7468	徳島県	088-621-3234
秋田県	018-860-2334	★ 岐阜県	058-272-8399	★ 香川県	087-832-3721
山形県	023-630-2793	静岡県	0120-9-39610	★ 愛媛県	089-912-2990
福島県	024-521-7594	愛知県	052-589-1405	★ 高知県	088-821-4645
茨城県	029-233-1560	★ 三重県	059-213-8290	★ 福岡県	092-643-3587
栃木県	028-826-3052	★ 滋賀県	077-511-1402	★ 佐賀県	0952-25-7242
群馬県	027-226-2781	京都府	0120-786-604	★ 長崎県	0120-783-258
埼玉県	048-830-4522	★ 大阪府	06-6946-2600	★ 熊本県	096-352-3613
千葉県	043-223-2744	★ 兵庫県	0120-81-4164	★ 大分県	097-506-5241
東京都	0570-00-6110	★ 奈良県	0120-450-355	★ 宮崎県	0985-26-7262
神奈川県	045-662-6110	★ 和歌山県	073-441-3781	鹿児島県	099-286-3943
新潟県	025-280-5543	鳥取県	0120-77-6010	沖縄県	098-866-2551
富山県	076-444-2172	島根県	0852-22-5450		

各労働局(総合労働相談コーナー)の連絡先一覧			
北海道	011-707-2700	滋賀県	077-522-6648
青森県	017-734-4211	京都府	075-241-3221
岩手県	019-604-3002	大阪府	06-7660-0072
宮城県	022-299-8834	兵庫県	078-367-0850
秋田県	018-883-4254	奈良県	0742-32-0202
山形県	023-624-8226	和歌山県	073-488-1020
福島県	024-536-4800	鳥取県	0857-22-7000
茨城県	029-277-8297	島根県	0852-20-7009
栃木県	028-634-9112	岡山県	086-225-2017
群馬県	027-896-4677	広島県	082-221-9296
埼玉県	048-600-6262	山口県	083-995-0398
千葉県	043-221-2303	徳島県	088-652-9142
東京都	03-3512-1608	香川県	087-811-8916
神奈川県	045-211-7358	愛媛県	089-935-5208
新潟県	025-288-3501	高知県	088-885-6027
富山県	076-415-3078	福岡県	092-411-4764
石川県	076-265-4432	佐賀県	0952-32-7167
福井県	0776-22-3363	長崎県	095-801-0023
山梨県	055-225-2851	熊本県	096-352-3892
長野県	026-223-0551	大分県	097-536-0110
岐阜県	058-245-8124	宮崎県	0985-38-8821
静岡県	054-252-1212	鹿児島県	099-223-8239
愛知県	052-972-0266	沖縄県	098-868-6060
三重県	059-226-2110		

注:代表的な問合せ先を記載。★印は都道府県の労働相談センター、労政事務所等(兵庫県は兵庫労使相談センター)の電話番号。  
 ★印なしは、労働委員会の電話番号。  
 勤務先やお住まいの地域によっては、相談先が異なります。詳しくは、お問合せの上、適切な相談先へご連絡ください。

# 5. 紛争解決システム毎の都道府県別新規係属件数等

	労働局 あっせん	労働委員会			労働審判		労働局 あっせん	労働委員会			労働審判
		個別 あっせん	集団 あっせん等	不当労働行 為審査				個別 あっせん	集団 あっせん等	不当労働行 為審査	
北海道	230	28	21	22	179	滋賀県	80	4	3	3	24
青森県	48	4	3	1	8	京都府	95	16	17	5	65
岩手県	52	3	1	1	10	大阪府	408	3	42	76	334
宮城県	87	8	4	2	76	兵庫県	222	-	23	10	128
秋田県	48	6	1	0	7	奈良県	82	5	6	2	14
山形県	48	3	3	1	7	和歌山県	12	2	5	1	7
福島県	49	3	1	1	22	鳥取県	32	31	2	0	6
茨城県	67	3	6	2	46	島根県	30	8	1	0	7
栃木県	102	6	4	1	57	岡山県	83	5	5	2	41
群馬県	42	5	3	3	42	広島県	67	11	6	5	46
埼玉県	222	18	12	4	175	山口県	30	6	4	0	14
千葉県	97	13	6	5	115	徳島県	18	30	4	1	11
東京都	1031	-	110	117	1129	香川県	15	4	1	2	13
神奈川県	185	0	22	39	277	愛媛県	42	6	6	1	29
新潟県	60	13	6	4	16	高知県	26	20	5	1	10
富山県	37	9	2	1	16	福岡県	61	-	17	10	191
石川県	48	11	2	2	33	佐賀県	33	9	2	1	14
福井県	34	13	1	0	10	長崎県	36	7	3	3	25
山梨県	13	6	1	0	9	熊本県	52	19	2	1	37
長野県	132	11	4	0	30	大分県	17	3	6	0	15
岐阜県	45	2	4	3	27	宮崎県	50	5	2	1	23
静岡県	164	13	11	3	53	鹿児島県	55	7	2	1	35
愛知県	288	14	16	16	193	沖縄県	68	6	5	3	21
三重県	32	3	10	4	32	計	4775	389	425	363	3679

「労働局あっせん」は平成27年の申請件数  
 (出典：厚生労働省「平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況」)  
 「労働審判」は平成27年の新受件数 (出典：平成27年司法統計年報)

労働委員会「個別あっせん」は平成23年度～平成27年度における平均の新規係属件数 (出典：中央労働委員会ホームページ「個別労働紛争取扱状況」)  
 労働委員会「集団あっせん等」(労働関係調整法に基づく調整事件)、「不当労働行為審査」は平成23年～平成27年における平均の新規係属件数  
 (出典：中央労働委員会における集計をもとに作成)