

第3章 個別労働関係紛争のあっせん

1 個別労働関係紛争とは

懲戒処分、解雇、賃金の不払い、職場内での嫌がらせなど労働問題に関して労働者個人と使用者との間に問題が起こり、その解決方法について話し合いがまとまらず、両者が対立している状態をいいます。

2 あっせんとは

あっせんとは、あっせん員が当事者である労使双方の主張を確かめ、対立点を明らかにしながら労使間の話し合いをとりもち、あっせん案を示すなどして、円満な解決ができるようにお手伝いする方法です。

裁判のように正否の判断をするものではなく、両当事者の自主的な解決の手助けをする制度です。

3 あっせんの対象者

県内に所在する事業所に雇用されているか若しくは雇用されていた労働者又は使用者です。

ただし、船員職業安定法第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者、並びに国家公務員及び地方公務員は、以下の職員の勤務条件に関する事項についての紛争を除きあっせんの対象となりません。

- ① 行政執行法人の労働関係に関する法律第2条第2号の職員
- ② 地方公営企業法第15条第1項の企業職員
- ③ 地方独立行政法人法第47条の職員
- ④ 地方公営企業等の労働関係に関する法律附則第5項に規定する地方公務員（同法第3条第4号の職員を除く。）
- ⑤ 地方公務員法第3条第3項第3号の職員

4 あっせんの対象となる紛争

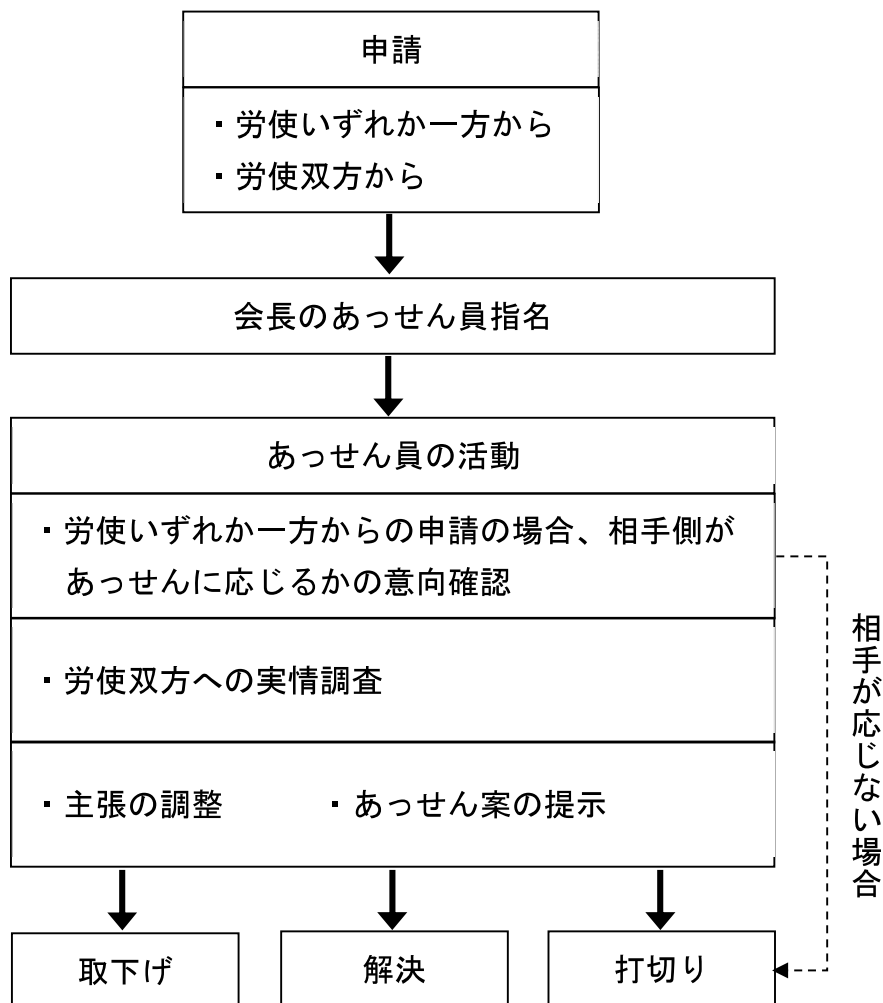
労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と使用者との間の紛争を対象とします。ただし、原則として次に掲げる紛争は対象となりません。

- ① 裁判所において係争中又は裁判所における民事調停の手續が進行中の紛争
- ② 裁判における判決が確定し、又は民事調停若しくは和解が成立した紛争
- ③ 都道府県労働局長の助言、指導又は勧告が行われている紛争
- ④ 紛争調整委員会によるあっせん若しくは調停が開始又は成立した紛争
- ⑤ 労働基準監督署において労働基準法等に係る法令違反があるとして、指導が行

われている若しくは行われた又は処分が行われた紛争

- ⑥ 申請人の主張が著しく根拠を欠いていると認められる紛争
- ⑦ その他労働関係に由来しない労働者と事業主若しくは労働者相互の個人的な紛争又は県外事業所で発生した紛争など、紛争の実情があっせんに適しないと認められるもの

5 あっせんのながれ



6 あっせんの開始

(1) 申請

あっせんは、当事者である労使の一方又は双方からのあっせん申請書の提出によって開始します。申請は、県庁産業人材課を経由して行うこともできます。

申請書の提出部数は1部で、記載方法については、「個別労働関係紛争あっせん申請書様式と記載例（P23～24）」を参照してください。

あっせんを求める事項は、あっせんが開始された後でも変更又は追加できますが、早期解決のためにも、あらかじめよく整理をして記載してください。

(2) あっせんの不開始

申請書が提出されても、次の場合には、あっせんを行わないことがありますので、申請書を提出される前にあらかじめ事務局にご相談ください。

- ① 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
- ② 紛争の原因となる行為があった日から半年以上経過し、かつ被申請者もあっせんを希望している又は申請者の病気等により申請手続きが遅れた等の特別の事情がないとき
- ③ 他の労働関係紛争処理機関のあっせんによる解決が不成立で、かつ被申請者のあっせん不参加の意思が明確であると認められるとき

(3) あっせん員の指名

会長が、あっせん員候補者の中からあっせん員を指名します。

当委員会では、原則として3名（公・労・使三者構成）で行っています。

なお、申請内容によっては、あっせん員の指名前に、事務局職員による実情調査を行い、その上で、会長があっせんの適否を判断することがあります。

7 あっせん活動

(1) 実情調査

事務局職員が現地に赴くなどして労使の実情調査を行い、申請書の記載事項等を確認するとともに、これまでの経過や主張について聴取します。あっせんに必要な資料等を求めることもあります。

また、あっせんについての被申請者の意向を打診し、あっせんに応じるかどうかを確かめます。

実情調査結果を踏まえて双方の主張を整理し、あっせん員に報告します。

説得したとしてもあっせんに応じない意思が強固であるなど、被申請者があっせんに応じない場合は、あっせんを進めることができませんので、あっせんを打ち切ることとなります。

(2) あっせん員の活動

あっせんは、通常、あらかじめ通知した期日に当事者双方に労働委員会へ来ていただき、次のように進めます。

あっせんには、あっせん事項について実質的な権限を有する人が出席し、常に譲歩の精神を持って臨んでください。

- ① あっせん員が当事者双方から個別に事情を聴き取り、主張の要点を確かめ、

争点を整理します。

- ② あっせん員が当事者双方の主張をとりなし、お互いの主張と立場に対する理解を深めさせ、歩み寄りを図り、対立点を解きほぐして合意に至るように努力します。
- ③ あっせん員は、当事者双方に文書で「あっせん案」を示し、これを受諾して、紛争を解決できないか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の自由です。一方が受諾しても他方が受諾しない限りあっせんがまとまらないことになります。

(3) 代理人、補佐人の許可

当事者は、あっせん員の許可を得て、申請等の手続を代理人に代理させ、又は補佐人を伴ってあっせんに出席することができます。

代理人又は補佐人を置く場合は、あらかじめ許可申請書（代理人については委任状を添付）を提出してください。

8 あっせんの終結

(1) 解決

当事者双方が、あっせん事項について合意に至った場合には、あっせんは解決となります。

当委員会では、通常、合意内容を記した文書を「合意文書」等として作成し、あっせん員立会のもと、当事者双方が署名して手続を終了します。

(2) 打ち切り

次のような場合には、あっせんは打ち切られます。

- ・ 被申請者があっせんに応じない場合
- ・ 当事者間の主張の隔たりが大きく、妥協点を見出すことが困難な場合
- ・ あっせん員が提示したあっせん案を、当事者が受諾しない場合

(3) 取下げ

申請者は、あっせん申請後においても、当事者で自主的に解決した場合のように、あっせんの必要がなくなったときは、いつでも取下書を提出して、あっせんの全部又は一部について申請を取り下げることができます。

(個別労働関係紛争あっせん申請書様式と記載例 (労働者側からの申請例))

令和〇〇年〇〇月〇〇日

佐賀県労働委員会 会長 様

申請者 住所又は所在地 〒840-〇〇〇〇
佐賀市〇〇町〇丁目〇-〇
氏名又は名称 〇〇 〇〇
(法人の場合、代表者職氏名)

個別労働関係紛争あっせん申請書

下記のとおりあっせんに申請します。

記

1 関係当事者				
労働者	住所	〒840-〇〇〇〇 佐賀市〇〇町〇丁目〇-〇	連絡先 (TEL)	0952-〇〇-〇〇〇〇
	氏名	〇〇 〇〇	就業 年月日	平成〇年〇月〇日
	雇用形態	正社員・パート・ <u>契約社員</u> ・その他()	就業部署	営業
事業主	名称	〇〇〇〇株式会社	事業の 種類	道路貨物運送業
	代表者 職氏名	代表取締役社長 〇〇 〇〇	連絡先 (TEL)	0952-〇〇-〇〇〇〇
	所在地	〒840-〇〇〇〇 佐賀市〇〇町〇丁目〇-〇		

2 あっせんを求める事項 解雇撤回	
3 当事者の主張の要旨	
(労働者の主張) 令和〇〇年〇〇月〇〇日付けで、会社から解雇されたが、解雇される理由もなく納得できない。 不当解雇であり、解雇を撤回してほしい。	(事業主の主張) 勤務成績等を考慮して解雇したものであり、解雇には正当な理由がある。 解雇撤回はできない。
4 紛争の経過（紛争の経過及び争点分かるよう、紛争発生からあっせん申請に至るまでの経緯を日付順に簡潔に記載してください。なお、相談簿等で経過分かる場合は、同簿で代替して差し支えありません。）	
令和〇〇年〇〇月〇〇日	〇〇人事部長から令和〇〇年〇〇月〇〇日付けで解雇する旨通告を受ける。
令和〇〇年〇〇月〇〇日	会社との第1回話し合い。 解雇理由について具体的な説明なし。
令和〇〇年〇〇月〇〇日	会社との第2回話し合い。 会社から解雇理由については、〇〇〇〇〇という説明があったが、事実とは異なり納得できない。 解雇の撤回を求めたが拒否される。
令和〇〇年〇〇月〇〇日	解雇。

(あっせんを求める事項の記載方法)
労使の主張が対立している事項で、あっせんによって実現したい事項を記入してください。

(紛争の経過の記載方法)
紛争の経過及び争点分かるよう紛争発生からあっせん申請に至るまでの経緯を時系列で簡潔に記載してください。