

労使紛争の解決に労働委員会の相談やあっせん制度をご利用になれます。

労働組合との団体交渉の経験のない中小企業が、個々の労働者の労働条件をめぐって労使紛争に直面するケースが増えています。

例えば！

- ・ 団体交渉を求められたが、労働法の知識がなく、交渉の手順も分からない。
- ・ 社外労組から団体交渉を求められたが、対応した経験がない。
- ・ 雇い止めやパワハラ被害といった個別事案について団体交渉を求められている。

このようなことでお困りでしたら、労働委員会に相談してみてもいいですか？（一部の労働委員会を除く）

（労働委員会のあっせん制度）

労働委員会では、団体交渉に行き詰まった場合、労使紛争を円滑に解決するため両者の間に入って調整する、「あっせん」などを行っています。

「あっせん」は、多くは公益委員（弁護士、大学教授など）、労働者委員（労働組合の役員など）、使用者委員（会社の人事・労務担当役員など）の三者構成のあっせん員により行われており、労働組合からだけでなく**使用者からの申請もできます**。

なお、「あっせん」は、あっせん員が、使用者と労働組合それぞれの主張を聞き、争点を明らかにして譲歩を促したり、必要な場合は公正・中立な解決策を提示し、問題解決に結びつけるものです。

「あっせん」申請を行っても必ずしも解決策に合意しなければならないものではありません。

(労働委員会とは)

労働委員会は**労使間のトラブルを解決するための行政機関**で、法律によって都道府県に設けられた都道府県労働委員会と厚生労働省の外局の中央労働委員会があります。都道府県労働委員会は都道府県内の労使紛争を、中央労働委員会は都道府県にまたがる大型紛争などを扱います。

(労働委員会が行うあっせんの特徴)

- ①労働問題について**専門知識や経験をもつ公労使の3つの立場の委員**がいます。使用者委員は、会社の主張を伺って、各委員と協力して労使の合意形成をサポートします。
- ②第三者である労働委員会の委員が関与することで、当事者は冷静な判断ができるようになり、**使用者と労働組合の信頼関係の構築・維持**にも役立ちます。
- ③あっせんに参加することにより問題の解決につながるとともに、実際の交渉を通して、**労働法や団体交渉のノウハウも学べます**。
- ④あっせんは**原則非公開**です。
- ⑤あっせん申請は**無料**です。

他にも、個別的労働紛争の解決のお手伝いもしています。

労働委員会では三者構成を活かして、労働組合との紛争だけでなく、個別の労働者との紛争も取り扱っています。

(※東京、兵庫、福岡を除く)