

＜個別労働関係紛争のあっせんに関するQ & A＞

Q1 あっせん申請をすると、労働委員会が申請者に代わって交渉してくれるのですか。

A1 あっせんは、労働委員会が申請者に代わって相手方と交渉する制度ではありません。あっせん員が労使の間に立って、双方の主張を確かめ、当事者の真意を明らかにし、その一致点を見いだして労使紛争の円満な解決を図ろうとするものです。あくまで自ら解決するという心構えを忘れず、従来の経緯にこだわることなく真意を明らかにし、歩み寄りの気持ちであっせんに臨まれるようお願いします。

Q2 あっせん員は、どのような人ですか。

A2 奈良県労働委員会のあっせん員候補者名簿に記載されている「公益委員（学識経験者、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（企業経営者、使用者団体の役員など）」から1名ずつ、計3名の委員があっせん員に指名されます。

労働者委員、使用者委員は、単なる利益代表ではなく、労使各側の事情を正しく労働委員会に反映させ、相互協力の下、円滑な労使関係の確立に尽力します。

Q3 あっせんは、誰でも申請することができますか。

A3 奈良県内に所在する事業所に勤務している労働者（個人）または使用者（事業主）のいずれからでも申請できます。労働者については、正社員だけでなく、非正規労働者（パートタイマー、アルバイト、派遣労働者など）も申請することができます。

本人以外の者（同僚、家族など）が申請者となることはできません。

Q4 あっせんの申請は、どのようにすればよいですか。

A4 労働委員会へ、直接「あっせん申請書」を提出してください。申請書の様式は、ホームページからもダウンロードできます。記載要領を参考にしてください。

申請にあたり、不明な点などある場合は、事務局が相談に応じますので、お気軽にお問合せください。

Q5 あっせんは、具体的にどのような問題が対象となりますか。

A5 労働条件などに関することで、個々の労働者と使用者（事業主）との間の紛争が対象となります。具体的には、賃金、一時金、勤務時間、休暇、配置転換、解雇などに関する紛争です。

なお、労働法規違反で是正を求める場合は、まず労働基準監督署にご相談ください。

Q6 使用者（事業主）とまだ話し合っていないが、あっせんの対象となりますか。

A6 あっせん申請ができるのは、労働者と使用者（事業主）との間に紛争があることが前提です。したがって、不当な扱いを受けていると不満があるだけでは対象となりません。あなたの主張を使用者（事業主）側の権限のある人に伝えただけでも、拒否されたり、無視されたりした場合は対象となります。具体的には、個々の事情によりますのでご相談ください。

Q7 あっせんは、どのように進められるのですか。

A7 あっせんの開催日時は、当事者の希望に配慮して決定します。

あっせん会場は、奈良県労働委員会で行います。

秘密は厳守されます。

あっせんは、非公開で、概ね次のようにおこなわれます。

1. 事前に通知した時間までに、奈良県労働委員会までお越しください。
労使双方の控室は、それぞれ別室で用意します。
2. あっせん会場に一堂に会し、あっせん員からあっせんの進め方や留意事項について説明します。
3. 労使に分かれ、あっせん員がそれぞれ個別に聴取などを行い、両者が歩み寄れるよう調整を行います。あっせん員が解決策としてあっせん案を提示する場合があります。
4. 労使双方があっせん案を受諾するなど、両者が歩み寄った場合は解決となりますが、両者の主張にへだたりが大きい場合は、打ち切りになる場合もあります。

Q8 あっせんは、1 回で終わりますか。

A8 1 回のあっせんで解決が図られなかったものの、更にあっせんを行えば解決の見込みがある
と、あっせん員が判断した場合は、日をあらためて 2 回以上にわたって行う場合もあります。

Q9 あっせんに、弁護士や特定社会保険労務士を同席させることはできますか。

A9 ご自身の主張を述べていただければ特に必要ないと思われませんが、当事者だけではどうしても不安という事情があれば、同席してもらうことは可能です。
あっせんでの発言は当事者に限りますが、あっせん員が必要と認める場合は、当事者以外の発言を認めることもあります。
なお、弁護士又は特定社会保険労務士を代理人とする場合は、別途「委任状」を提出してください。

Q10 相手方があっせんに応じない場合は、どうなりますか。

A10 事務局職員やあっせん員が、あっせんに参加するよう説得に努めます。
それでも相手方があっせんに応じない場合は、あっせんは打ち切りとなります。
あっせんに応じることは強制されるものではありませんが、あっせんに応じることによって、以下のようなメリットがあり、早期の紛争解決を図り、今後の安定した労使関係の確立につながる場合がありますので、積極的に参加いただくことをお勧めします。

- 被申請者の主張に譲歩の余地がなくても、あっせん員の意見等を聞くことで、今後の対応等に参考となる場合もあります。
- あっせん員を介して、被申請者の主張に理解を求めるよう促すことも可能です。
- 当事者間では主張が平行線であっても、あっせん員が仲介することで、相手方の真意が分かり、お互いが歩み寄ることにより、協議が前進する場合があります。

Q11 あっせん申請することにより、その後、職場で不利益な取扱いを受けることはないですか。

A11 「個別労働関係紛争あっせんに関する要綱」第 5 条により、使用者は、労働者があっせんの申請をしたこと、又は、あっせんの場で労働者が証拠を提示したこと若しくは発言したことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないとされています。

Q12 個別労働関係紛争のあっせんを行う機関は、労働委員会以外にもありますか。

A12 個別労働関係紛争のあっせんは、厚生労働省の出先機関である奈良県労働局でも実施しています。