

ご存じですか？労働委員会
～雇用のトラブル 早速相談～

職場での労働関係の トラブル解決をお手伝いします。

富山県労働委員会

～個別労働関係紛争の「あっせん」制度～

1人でもあっせん制度が利用できます。

公平・迅速・無料・秘密厳守

の制度で1ヶ月程度での解決を目指します。

●解雇や勤務条件の切り下げなどで、労使関係での悩みやトラブルを抱えていませんか。
たとえば、次のような場合などお気軽に御相談ください。

労働者



突然解雇されたが、納得がいかない。

やむを得ぬ事情で配転命令を出したが、拒否されている。

何の説明もなく、大幅に賃金をカットされた。

事業主



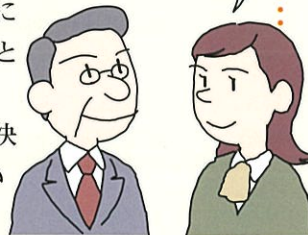
Q1 「あっせん」とは
どのようなものですか？

A. 労働問題に関して経験豊かな労働委員会の委員があっせん員となり、当事者双方の言い分を聞き、合意点を探り、双方の歩み寄りによる解決をお手伝いする制度です。

Q2 「あっせん」はどのような場合に
行われますか？

A. あっせんは、当事者双方が話し合いによる解決を望んでいる場合に行います。相手方があっせんに応じないときには、不開始となる場合があります。なお、裁判所で係争中・判決が確定した紛争などについては対象とはなりません。

話し合い
しましょう



Q3 どのような人が
利用できますか？

A. ご利用できる方は、県内に所在する事業所の労働者及び事業主です。もちろん、パートタイマー、派遣社員、アルバイトの方も利用できます。

パートでも
利用できます



三者一組で
行います

Q4 あっせん員はどのような人が
なっていますか？

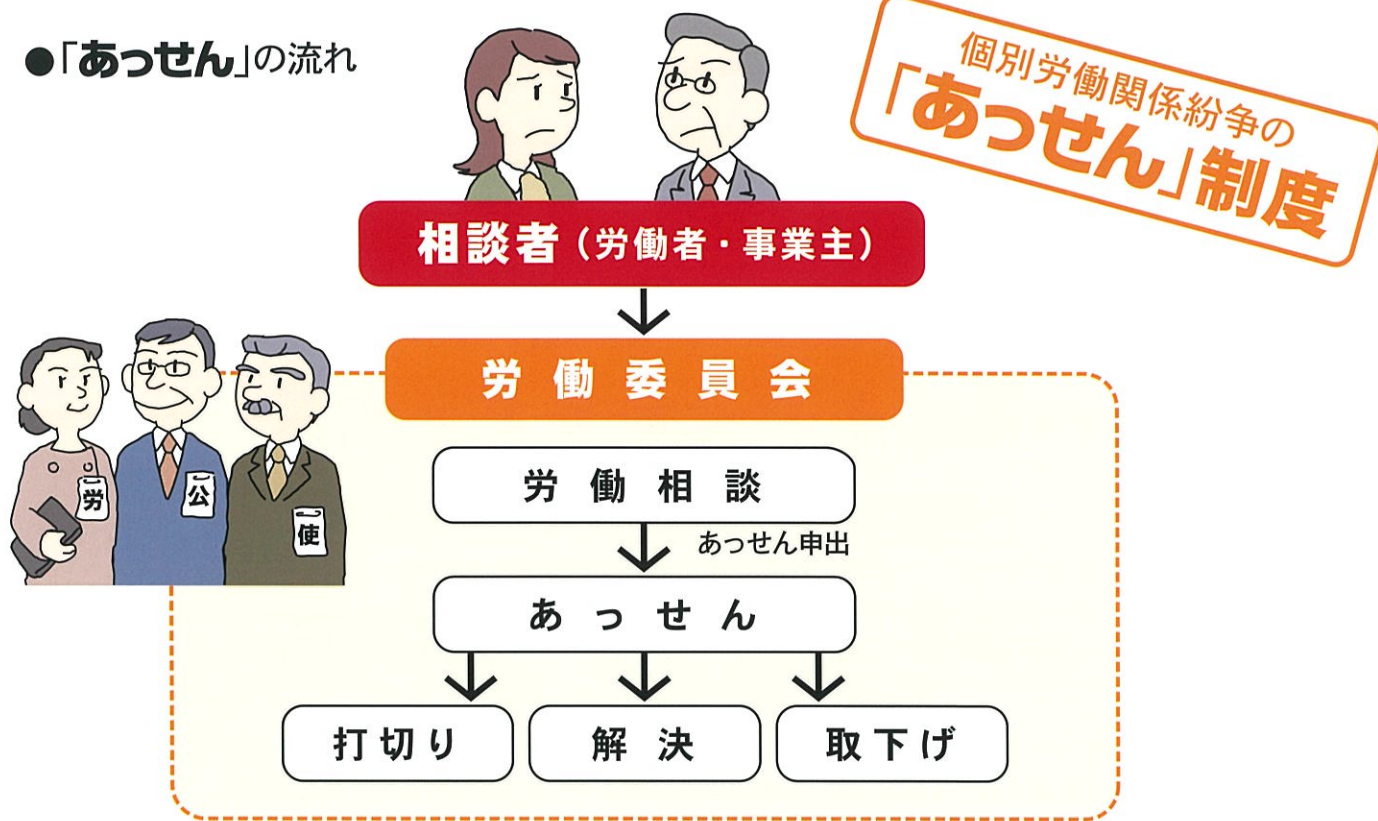
A. 労働委員会の 公益委員 (弁護士、大学教授など)、労働者委員 (労働団体の役員など)、使用者委員 (会社経営者、使用者団体の役員など) です。この 公労使の三者が一組 (各1名) となり、あっせんを行います。



Q5 あっせんに費用は
かかりますか？

A. 費用は無料です。また、あっせんは非公開で行い、秘密は厳守します。

●「あっせん」の流れ



●「あっせん」の事例

事例 1 解雇補償金の請求

[概要]

申出者は、勤務態度が悪いとして突然懲戒解雇された。申出者としては、懲戒解雇されるような事由もなく、解雇を撤回してもらって職場に復帰するか、復帰が無理ならば退職金と不当解雇を理由とする補償金の支払いを求めた。会社側は、申出者には部下との日常的なトラブルなど、日頃の勤務態度に問題があることが懲戒事由にあると主張した。

[経過と結果]

申出者の勤務態度が懲戒解雇の事由にあたることに無理があり、また、職場でトラブルがあったことから職場復帰も現実的には難しいため、退職を前提にして解決を図るのが妥当ではないかと判断。勧奨による退職とし、退職金に若干の解決金を上乗せして支払うことで合意した。

事例 2 派遣契約の中途解除

[概要]

申出者は、派遣契約期間の途中で、派遣先の仕事がなくなったため勤務ができなくなった。派遣会社は次の派遣先を用意できなかったにもかかわらず、申出者に対して、休業手当を支払わずに休業させている。申出者としては、会社都合退職の手続きとこれまでの休業手当を求めた。

[経過と結果]

雇用関係が維持されている以上、休業手当を支払う必要があるにもかかわらず放置していたのは不適切である。また、会社側が類似の派遣先を用意できないことや、申出者が退職を希望していることから、退職条件を調整して解決を図るのが妥当であり、会社都合退職の手続きを行うとともに、解決金を支払うことで合意した。

事例 3 配転の撤回

[概要]

申出者は、去年、職長に昇進したが、他の管理者が日勤であるのに申出者は一般社員と同様に三交代勤務とされている。それに加えて、先月、部下が製造ラインを停止させるミスを起こしたところ、申出者がその責任を問われて配転を命じられた。これらは、不当な処置だと思うので、三交代勤務から日勤への変更と配転の撤回を求めた。

[経過と結果]

労使双方の意思疎通が十分でなかったことに問題があったと考え、申出者に会社側の真意を説明して概ね理解を得た。また、会社側からは「申出者とは良好な関係を維持していきたい。」との発言もあり、今後は十分な意思疎通を図ることとして、解決に至った。

※詳細な手続きについては、下記までお問い合わせください。

●お問い合わせ先



[富山県労働委員会事務局]

富山市舟橋北町4-19 (富山県森林水産会館5階)

TEL 076-444-2172 (直通)

http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/09/