

＜労働争議の調整に関するQ & A＞

Q1 労働争議の調整とは、どのような制度ですか。

A1 労働争議の調整には、あっせん・調停・仲裁の3つの制度があります。
最もよく利用されているのは、あっせん制度です。

- 労働争議のあっせんは、労働関係調整法という法律に基づいて行われるもので、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いたします。
- 労働争議の調停とは、三者（公・労・使）構成の調停委員会が、労使双方の主張を聞いて作成した「調停案」の受諾を勧告して解決に導く方法で、あっせんより慎重な手段です。
- 労働争議の仲裁とは、公益を代表する仲裁委員会が「仲裁裁定」を下すことによって労働争議を解決する方法で、労使双方は「仲裁裁定」を守らなければなりません。

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お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、誰でも申請できますか。

A3 奈良県内の事業所における労働争議であれば、労働組合、使用者のどちらからでも申請できますが、労働者個人では申請できません。個人の方は、個別労働関係紛争のおっせん制度をご利用ください。

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 労働条件や労使関係に関する、労働組合と使用者との間の争議が対象となります。

- 組合員の解雇に関する事
- 賃金（未払残業代など）、その他労働条件（労働時間、休暇など）
- 労使関係に関する事項（団体交渉の促進など）

なお、労働法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 あっせん申請後に、自主交渉を行ってもよいですか。

A6 労使間の争議は、当事者間の話し合いによって自主的に解決することが望ましいものであり、あっせん申請後であっても、自主交渉ができるのであれば、労使間で交渉を進めてください。

なお、あっせん申請した事案が、自主交渉により解決した場合は、いつでもあっせん申請を取り下げることができます。

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、概ね次のように行われます。

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があります。

Q8 あっせんは、1回で終わりますか。

A8 1回のおっせんで解決が図られなかったものの、更におっせんを行えば、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があります。

Q9 あっせんに、弁護士を同席させることができますか。

A9 当事者が事情を説明したり、考え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、当事者以外の者の発言を認めることもあります。
 なお、弁護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があります。
- 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ありませんか。

A11 あっせんにおいて、労働者が証拠を提示し、発言したことを理由として、使用者がその労働者に対して不利益な取扱いをすることは、「不当労働行為」として労働組合法第7条第4号により禁じられています。