

# 労働トラブル、円満解決する方法があります!!

神奈川県労働委員会のあっせん制度です!

労働条件などについて、労働組合と使用者(会社)との間で、トラブルが円満に解決できないときは、労働委員会のあっせん員が双方の話を聞いて、解決のお手伝いをします。

突然、会社から  
解雇を通告されて、  
納得できない!

ボーナスや  
給料が出ていない!

組合とトラブルとなっているが、  
どこに相談しよう?

断りもなく  
配置転換された!

新しい組合から  
団交を求められた...

☆☆☆☆ ☆☆☆☆☆ 手続き Q & A ☆☆☆☆☆☆☆☆☆

Q 賃上げやボーナスの問題で申請したいのですが、どんな書類が必要ですか?

A 申請は、「あっせん申請書」が必要なだけで、簡単です。

また、申請に至るまでの交渉経過などが分かるように、準備してください。

Q 申請は、どこにすればいいのですか?

A 神奈川県労働委員会事務局へ申請します。勿論、無料で秘密は厳守します。

Q 申請書などの書き方などが、簡単に分かる方法がありますか?

A 労働委員会の窓口には、申請書の記載事項や記載例の見本があります。

また、電話や直接窓口でご相談を受けますので、お気軽にお問い合わせください。

※ その他、不明な点については、遠慮なく係員にお尋ねください。

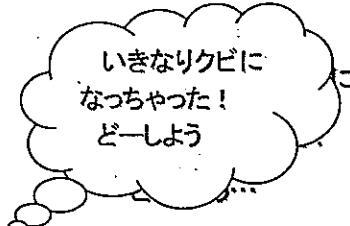
(4ページを参照してください。)

# 『あっせん』で解決した事例です。

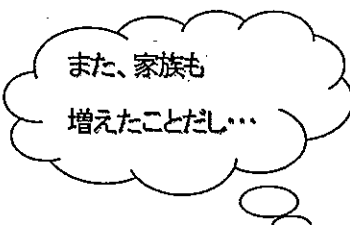
## 職場に復帰したいのだけど…

Aさんは、毎年契約を更新する契約社員として入社しました。ある日、会社から帰宅途中に交通事故に遭い、下半身麻痺の重傷を負いました。たまたま、契約更新の時期と重なり、手続きができずにいると、会社から更新しないと言われました。納得できなかったAさんは、地域の組合へ入り、会社と交渉を重ねたが進展しないため、労働委員会を訪ね、事務局から紛争解決するための「あっせん制度」があるとアドバイスを受け、あっせんを申請しました。

あっせんは2回行なわれ、Aさんは雇い止めの撤回、雇用継続を求めましたが、会社は契約期間満了として、契約更新を拒否しました。そこで、あっせん員は双方の主張を調整し、Aさんの円満退職と見舞金の支払い等を約束する協定が結ばれ、円満に解決しました。



いきなりクビになっちゃった！  
どーしよう

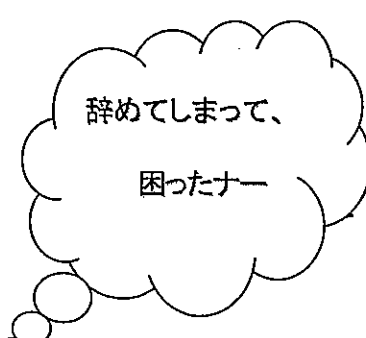


また、家族も  
増えたことだし…

## 何年も給料が上がらない！

会社からB組合へ給与体系の変更についての提案があり、労使の話し合いが行なわれましたが、組合は、大幅な賃金カットを内容とする提案なので、会社提案を拒否しました。会社は、組合との合意がないまま、給与体系の変更を強行したため、組合は、労働委員会を訪ね、「労働紛争を巡るいろいろな問題に、あっせん制度が利用できますよ。」とアドバイスを受け、あっせんを申請しました。

あっせんは2回行なわれ、組合は、「給与体系の変更は労使間の合意に基づき行なうべきだ」と主張しましたが、会社は、新しい給与体系の導入に理解を求め、組合の要求を拒否しました。そこで、あっせん員が双方の主張を調整した結果、労使間で、「給与制度改定に関する労使専門委員会」の設置等を内容とする協定が結ばれ、円満に解決しました。



辞めてしまって、  
困ったナー

## 退職はしたけれど…

清掃会社に勤務するCさんは、ある日、ビル清掃の作業中に、洗剤を床にこぼすなどのミスを社長の妻から声高に言われたため、無断で作業を中断して帰宅してしまいました。Cさんは翌日も欠勤し、翌々日になり会社へ連絡したものの、社長から「もう、来なくていい！」と言われ、解雇されたものと理解して、地域の組合へ加入しました。退職条件について話し合いをしましたが、進展がなく、労働委員会を訪ね、「あなた自身の気持ちを整理し、誠意を持って会社と話すつもりならば、あっせん制度が利用できますよ。」と力付けられ、あっせんを申請しました。

あっせんは1回行なわれ、Cさんは、自分の勤務態度を反省したものの、会社は、今回の対応がやむを得ない措置であったことを主張しました。そこで、あっせん員が双方の主張を調整した結果、Cさんが会社に十分謝罪していることや長年の仕事への貢献を認め、会社都合による離職証明書の発行と退職金の支給を内容とする協定が結ばれ、円満に解決しました。

# 使用者（会社）も申請できます。



## 話し合いで円満に解決したい…

Aさんは、自宅近くの会社へパートで入社した30代の女性です。Aさんの主張によると、入社後、社長のセクハラ発言が続き、「止めてください。」と訴えても、まったく意に介さず、執拗なセクハラを受けたことで、心身とも不安定な状態となり、会社を休業せざるを得なくなりました。このまま泣き寝入りできないと思ったAさんは、地域の組合へ加入し、休業補償等を巡り会社と交渉を開始しました。

これに対し、会社は、Aさんの主張するセクハラの実事は無根で、問題は組合との団体交渉ではなく、個人の問題として裁判で解決すべきとして、休業補償の問題と切り離して交渉することを主張しました。この間、Aさんへの生活費の貸し付けや社会保険料個人負担分の立て替えを行なってきたところ、組合は、Aさんの病状から退職はやむを得ないとして、セクハラ問題に係る解決金の支払いを求めてきました。

その後、交渉は進展が見られず、ビラ撒きなどの争議行為を示唆したため、会社は、労働委員会を訪ね、事務局から、裁判を起こす前に利用できる労働紛争解決制度として、学識経験等を有するあっせん員が、非公開で迅速かつ適正に進める「あっせん制度」があるとアドバイスを受け、あっせんに申請しました。

あっせん員は双方の事情を聴き、会社には、セクハラ問題を含めた解決のための傷病手当金に、一定額を上乗せした休業期間中の賃金相当額を支払うことは、セクハラ裁判事例から判断して決して高額ではないこと、また、Aさんにも、いわゆる同族会社で家族と共に働いている社長の立場に配慮し、セクハラを認めて謝罪するというにこだわらず解決を図ることを勧めました。その結果、双方が納得する内容の協定が結ばれ、申請から僅か12日間で、相互の不快感に一定の決着をつけることができました。

団結、ガンバルぞー！

## スト決行！ 解決方法は？

B交通は、組合が提出した春闘要求書に対し、スト回避を最優先として譲歩案を示したが、これに不満を持つ組合は、ストライキを構えて交渉に望む姿勢を示しました。労使間の協議は継続したが、組合は更にストを行う意向を示したため、断続的に協議したものの合意に到らず、組合は24時間ストを決行しました。

会社は、スト決行による打撃が大きいことを理由に、賃上げ要求には応じかねると主張したのに対し、組合は、乗務員の勤労意欲向上のために、賃上げは不可欠で、あくまでも賃上げを目指し、再びストライキを行う意向を示したため、会社が労働委員会を訪れ、あっせんに申請しました。

あっせんは3回行なわれ、あっせん員は双方の主張を調整した結果、給与について、一定額を上乗せすることや、良好な労使関係を確立するため、双方とも努力する旨の協定書を締結し、2回目のストは回避され、円満に解決しました。

労使関係のトラブルで、お悩みはありませんか？

労働委員会では、経験豊富な「あっせん員」が、  
広い視野から、皆さんの問題を迅速に解決します。

一人で悩まず、まずはご相談ください。

予約はナシ、費用は無料です。

秘密は厳守します！

