

労働委員会とは？



労働委員会とは？

公益(弁護士など)・労働者(労働組合役員など)・使用者(会社経営者など)の立場を代表する委員で構成された、労働者と使用者との間のトラブルを解決するための専門的な県の行政機関です。

公正！

立場の違う3者の委員が1組で問題解決にあたるため、公正な判断ができます。

無料！

費用は一切かかりません。

相談は、電話でもメールでも大丈夫。話し合いの制度(「あっせん」)を利用する場合も申請書は1枚です。

簡単！

スピーディ！

話し合いを行ったケースでも、概ね1ヶ月で解決しています。



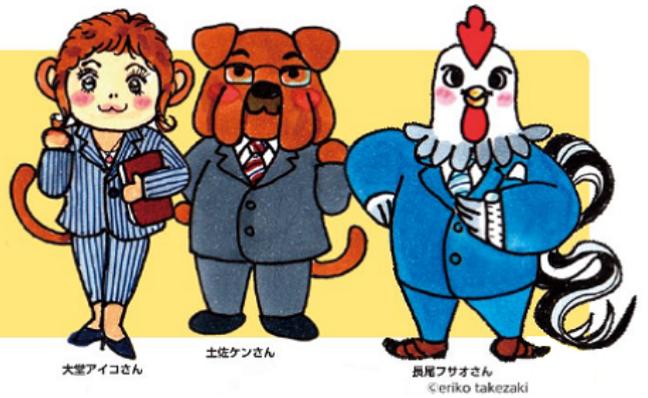
大堂アイコさん 土佐ケンさん 長尾フサオさん

<高知県労働委員会マスコット>

●ワンポイント労働委員会●

労働委員会は、労働組合法に基づいて国及び各都道府県に設置されており、集団的労使紛争のあっせん・調停・仲裁や不当労働行為の救済など、主に労働組合と使用者間の紛争の解決を図る機関です。近年、労働者個人と使用者間の紛争が増加しているため、紛争解決についての豊富な経験を有している労働委員会が、そうした個人をめぐる労働トラブルの解決にもあたっています。

こんな事ありませんか？



残業しても
**残業代が
支払われない。**

どうしよう…

辞めてほしいと
言われたら
**辞めないと
いけないの？**

困った…

職場で
無視されている。

退職届を
**受け取って
もらえない。**

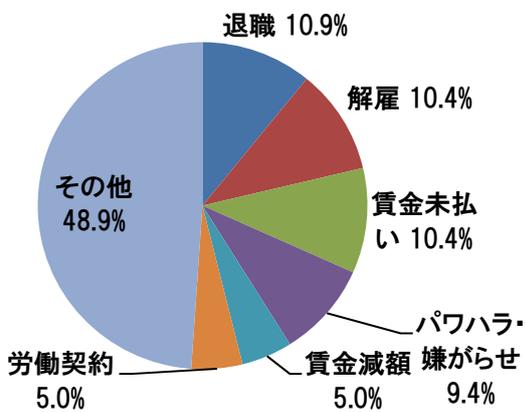


従業員の
葉田楽さん



社長の
厚井玉子さん

無断欠勤
をしている
社員がいる。



【相談内容の内訳】(平成 24 年度)

相談内容の中でも、パワハラ・嫌がらせに関する相談は、近年9倍近くに急増しています。相談者の中には、「うつ病」などの精神疾患を発症している方も増加しています。

**会社で働く人、会社を経営する人
どちらの【労働相談】も受け付けています。**

【労働相談】とは



高知県労働委員会では、働く方や会社を経営する皆様が抱える様々な労働問題の解決に役立てるよう、無料・秘密厳守で「労働相談」を実施しています。

労働委員会事務局職員が
お話を聞きながら

- 問題点の整理
 - 法令、判例などの情報提供 など
- 問題解決のお手伝いをします。



労働相談の内容

- 労働基準法、就業規則、賃金、労働時間など**労働条件**に関すること
- 就職、退職など**雇用**に関すること
- 労働組合、労働協約、労使間の紛争など**労使関係**に関すること
- 退職金制度、各種保険制度など**労働福祉**に関すること
- 職場内での嫌がらせなど**人間関係**のトラブルに関すること

相談は予約不要で、
面談や電話、メールで受け付けています。
希望があれば【あっせん】も受けられます。

無料、秘密厳守です。

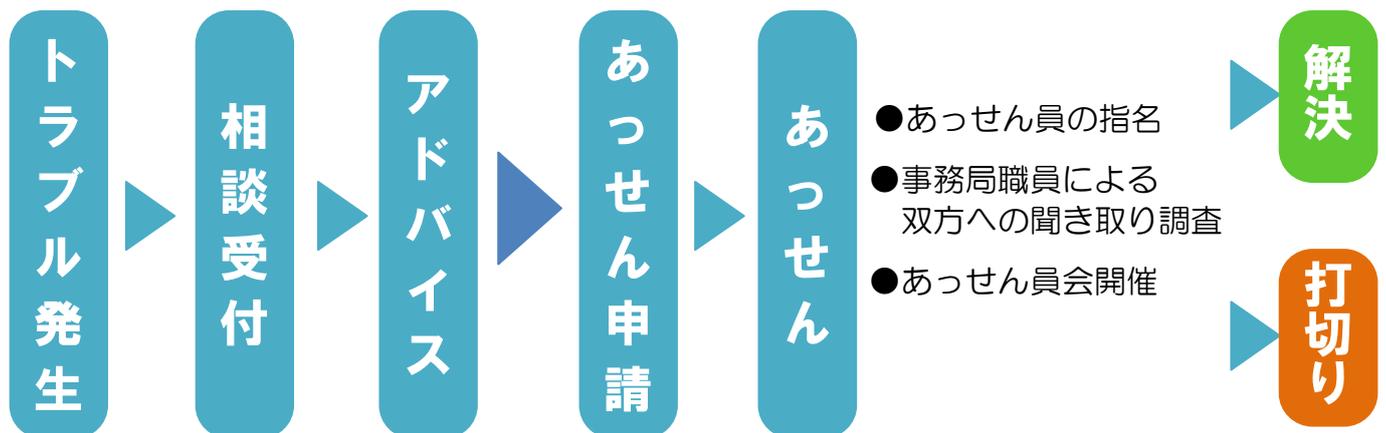


【あっせん】とは



会社で働く方とその雇い主との間で起こったトラブルは、当事者間で自主的に解決するのが望ましいことです。しかし、それが困難な場合に、労働委員会が双方の間に入り、公平・中立な立場で、解決に向けた話し合いの仲介（「あっせん」）を行っています。

あっせんの流れ



※事務局職員による聞き取り調査段階で会社側が応じられないとした場合、打ち切りとなります。

解決のお手伝いをするあっせん員は、

- 公益を代表する者（弁護士、大学教授など）
- 労働者を代表する者（労働組合の役員など）
- 使用者を代表する者（会社経営者など）

の三者で構成されています。

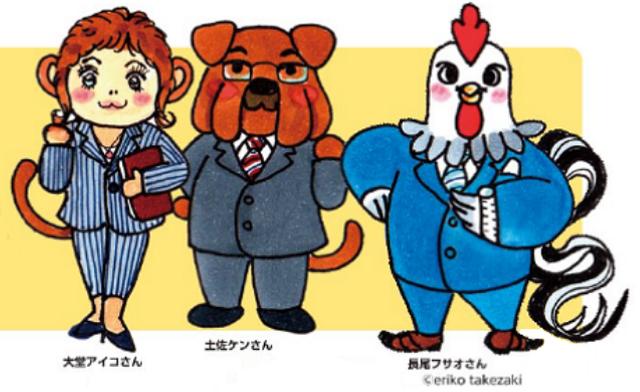
1. 偏りがない
2. 専門性が高い
3. 当事者が話しやすい

のが特徴です。



こんなことはありませんか？●労働トラブル●

ケース1 解雇



<トラブル発生>



葉田さんは正社員として、高知まるごとフード（株）に勤めています。ある日突然、勤務先の厚井社長から、「あなたは仕事上のミスが多いから今月いっぱい来なくていい。解雇します。」と告げられました。確かに2度ほどミスはしましたが、口頭注意だけで、解雇されなければならないほどのミスはしていないつもりです。

やっと見つけた正社員の仕事でしたし、仕事内容にもやりがいを感じていました。なんとか解雇撤回してもらいたいと、葉田さんは厚井社長に話し合いを求めましたが、相手にされません。

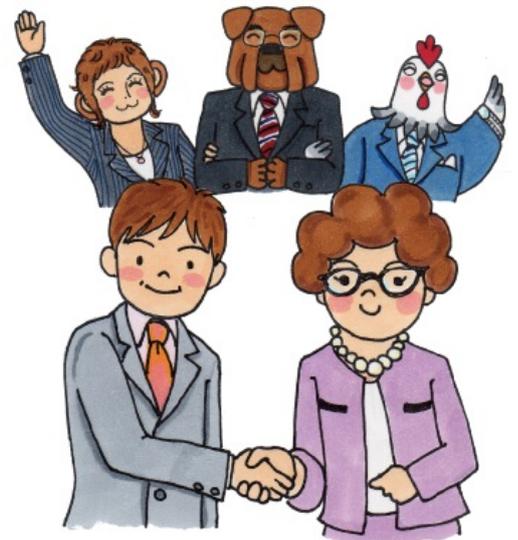
そこで、葉田さんは、(1) 解雇の撤回又は(2) 補償金の支払いを求めて、高知県労働委員会へあっせん申請しました。

<あっせん経過>

厚井社長があっせんに応じる意思を示したため、あっせん員会が開催されました。

あっせん員は、法令や判例に照らして、解雇手続きの不十分さや、今回の解雇処分は社会通念上から見ても重すぎることを説明し、復職の可能性を探りました。

しかし、厚井社長は「解雇撤回はできない。」との答えであり、背景には仕事上のミスによる人間関係のトラブルがあったことから、あっせん員は、復職は現実的に難しいと判断しました。調整の結果、葉田さんは会社都合による退職となり、解決金として給料3ヶ月分のほか退職金を上乗せすることで合意し、今回のトラブルは解決しました。



こんなことはありませんか？●労働トラブル●

ケース2 賃金引下げ



<トラブル発生>



葉田さんは正社員として、高知まるごとフード（株）に勤めながら、個人的に別の仕事を請け負っていました。ある日、勤務先の厚井社長から、「今後、兼業は認めない。兼業を続けるなら給料を減額する。」と告げられました。葉田さんは、先代社長と兼業を認めるとの約束をしており、それには応じられないと答えました。

葉田さんが、変わらず兼業を続けていたところ、会社は葉田さんの経験のない業務に配置転換し、給料を減額して支給するようになりました。葉田さんは会社に抗議しましたが、受け入れられません。

そこで、葉田さんは、（1）給料の額を元に戻すこと（2）給料の減額分及び慰謝料の支払いを求めて、高知県労働委員会へあっせん申請しました。

<あっせん経過>

厚井社長があっせんに応じる意思を示したため、あっせん員会が開催されました。

厚井社長は、「兼業は就業規則で禁じているから、それは遵守してもらわなければならない」「葉田さんは別の仕事を理由に頻繁に休暇を取るため、仕事を十分に任せられない」と主張しました。

あっせん員が双方と調整し、妥協点を探った結果、（1）葉田さんは兼業を止め、業務に専念すること、（2）会社は葉田さんの給料の額を元に戻し、給料減額分に若干上乗せした金額を解決金として支払うことで合意し、今回のトラブルは解決しました。



こんなことはありませんか？●労働トラブル●

ケース3 パワハラ



<トラブル発生>



葉田さんは、勤めていた高知まるごとフード（株）の上司から人格を否定するような言動や、脅迫的な言葉を日常的に浴びせられ、精神的に追い込まれて働くことが困難になり、退職届を提出しました。ところが、会社は退職届を受け取ろうとせず、退職時の諸手続を処理してくれませんでした。葉田さんは、これらについて厚井社長に抗議したものの、受け入れてもらえませんでした。

そこで、葉田さんは、（1）在職中及び退職時の精神的な苦痛に対する慰謝料と、（2）再就職するまでの収入補填を求めて、高知県労働委員会へあっせん申請しました。

<あっせん経過>

厚井社長があっせんに応じる意思を示したため、あっせん員会が開催されました。

厚井社長は、葉田さんの退職届を受理して退職時の諸手続を処理する意向は示したものの、上司によるパワハラはなく、業務上の指導やコミュニケーションの範囲に入るものであるため、損害賠償等はないと主張しました。

あっせん員が会社を説得しながら調整を進めた結果、厚井社長より「労働委員会で解決できるなら」と、金銭支払いに応じる意向が示され、葉田さんも、再就職を見越して早期解決を希望し、**会社が提示した金額に合意**したため、今回のトラブルは解決しました。



こんなことありませんか？●労働トラブル●

ケース4 損害賠償



<トラブル発生>



葉田さんは、高知まるごとフード（株）で、物流管理部門の倉庫担当として勤務しています。ある日、フォークリフトを運転中に操作を誤り、倉庫にぶつかって壁を壊してしまいました。

葉田さんは、以前にも2度、不注意で会社の機材を壊したことがあります。この際は注意で済み、会社の全額負担で修理を行いました。しかし、今回は厚井社長から「3度目はない。全額弁償するように。」と言われていました。葉田さんは、応分の負担にしてもらいたいと、社長に話し合いを求めましたが、相手にされません。

そこで、葉田さんは、**損害賠償額の応分負担**を求めて、高知県労働委員会へあっせん申請しました。

<あっせん経過>

厚井社長があっせんに応じる意思を示したため、あっせん員会が開催されました。

あっせん員は、厚井社長に対し、業務中の過失により従業員が発生させた事故等の賠償については使用者も負担すべきとの考え方と判例を示し、全額負担は労働者に対し負担が重いと指摘しました。

また、葉田さんに対し、事故の原因を考えるとある程度の負担は**やむを得ない**と説明しました。

調整の結果、葉田さんが損害額の4割を負担することで合意し、今回のトラブルは解決しました。

