

高知県労働委員会とは？

公益・労働者・使用者のそれぞれの立場を代表する公益委員（弁護士など）・労働者委員（労働組合役員など）・使用者委員（会社経営者など）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県の行政機関です。



●ワンポイント

労働委員会は、各都道府県に設置されており、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集団的労使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個別労働紛争の解決にもあたっています。

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
お話をお聞きしながら

- 問題点の整理
 - 法令、判例などの情報提供
 - とりうる方法などの助言
 - 適切な機関の紹介 など
- 問題解決のお手伝いをします。



< 相談の内容 >

- 賃金、労働時間、休日、休暇など**労働条件**に関する事
- 解雇、退職、配置転換、懲戒処分など**人事**に関する事
- 職場内での嫌がらせなど**人間関係**のトラブルに関する事
- 労働組合、労働協約、労使間の紛争など**労使関係**に関する事

< 相談の方法 >

- 電話:**088-821-4645** (平日8:30～17:00、12:00～13:00除く)
- メール:高知県労働委員会HP **メール相談窓口** (24時間受付)
- 来所: (平日8:30～17:00、12:00～13:00除く)

※事前予約をお願いします

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、労働委員会のあっせん員が双方の間に入り、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。

おすすめポイント

- ① **無料**（費用は一切かかりません）
- ② **スピーディ**（概ね1～2か月で終了します）
- ③ **簡単**（あっせんを利用する場合に出す書類は1枚です）
- ④ **公正**（立場の違う三者（公益委員、労働者委員、使用者委員）のあっせん員が一組で問題解決にあたります）



あっせんの流れ(例)

簡易な手続で迅速に解決を図ります。

1～2週間

①あっせん申請書受理



労働者・使用者いずれからでも申請できます。

②あっせん員の指名



労働委員会の委員3名
(公益・労働者・使用者の代表各1名)
があっせん員となります

③相手方への調査



事務局職員が相手方に事情をお聞きするとともに、あっせんに参加するかどうかを確認します

参加

あっせん期日の
日程調整

④あっせん実施



あっせん員が個別にお話をお聞きし、
解決に向けて援助します。
お互いに顔を合わせることはありません。

不参加

合意不成立

あっせんは
打ち切り
となります

合意

合意書作成・交付



1
～
2
か
月

あっせん利用のケース1 解雇



社長

仕事上のミスが多いから
今月いっぱいでは来なくていい。
解雇します。

2度ほどミスはしたけど口頭注
意だけ。解雇されなければなら
ないほどのミスじゃない。

やっと見つけた正社員の仕事
やりがいのある仕事内容なの
で解雇撤回してほしい。



労働者

労働者側の求め：

(1)解雇の撤回又は(2)補償金の支払

あっせん

(使用者側へ)・・・解雇手続が不十分ではないか。
社会通念上から見ても重すぎるのではないか。



復職の可能性を探る

使用者側・・・解雇撤回はできない。

仕事上のミスによる人間関
係のトラブルが発生してい
るため



あっせん員・・・現実的に復職は難しいと判断

調整の結果



- ・会社都合による退職
- ・解決金として給料3か月分のほか退職金を上乗せすることで合意

合意書



あっせん利用のケース2 パワハラ

労働者



精神的に追い込まれ
働くことが困難

日常的に
人格否定
の言動

脅迫的な言葉



上司



労働者側の求め:

- (1)精神的な苦痛への慰謝料
- (2)再就職するまでの収入補填

あっせん

使用者側…上司によるパワハラはなく、業務の指導やコミュニケーションの範囲に入るものと認識。

(使用者側へ)…業務の指導等であっても業務上必要性がないものや、その態様が相当でないものはパワハラとなり、上司の言動はパワハラ6類型の「精神的な攻撃」に該当する可能性が高いのでは。



上司の言動にいき過ぎた点があったことを認め、
金銭解決の意向。

労働者側…精神的に辛くて職場に戻れないため、退職を決意している。再就職することを考えて、早く解決したい。

調整の結果



合意書



会社が提示した金額で、金銭解決で合意

あっせん利用のケース3 配置転換

経理業務の労働者



異動

荷物運びの作業員



社長

事務職は人員余剰になったため人員不足の作業員として異動してもらいたい。



- ・以前から腰痛のため定期的に通院
- ・腰に負担がかかる業務はしないよう医師も診断



診断書

病名:〇〇〇

勤務可
(軽作業に限る)

労働者側の求め:
事務職に戻してもらいたい。

あっせん

(使用者側へ)・・・医師の診断書も尊重し、あまり負担がかからない業務につけるよう検討できないか。

調整の結果



合意書



施設管理業務への配置転換で合意



あっせん利用のケース4

退職の意思表示の有効性

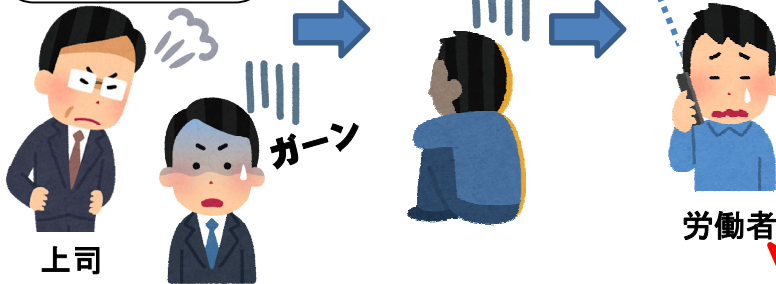
①上司に呼ばれ顧客への不適切な対応を理由に退職勧奨を受ける。

② ①が原因で体調を崩し、休んでいると...

③会社に出てこい!! 無断欠勤で懲戒解雇するぞ!



④訳もわからないまま退職届を提出



労働者側の求め:

退職の意思表示は自分の真意ではなく、
退職の撤回を認めてほしい。

あっせん

(使用者側へ)・・・退職の意思表示に錯誤((懲戒)解雇事由がないのに、あると労働者が誤信した)があったときや、強迫による退職の意思表示(労働者に畏怖心を生じさせ、退職の意思表示をさせる)があったときは取り消すことができること(民法95・96条)。

使用者側・・・退職勧奨は行ったが、強迫に当たるようなことはしていない。退職を前提とした条件についての話し合いならば応じる意思がある。

労働者側・・・もはや復職を希望していない。

退職理由を会社都合にすること及びそれに伴う退職金の差額の支払とパワハラによって受けた精神的被害に対する慰謝料を求めたい。

調整の結果

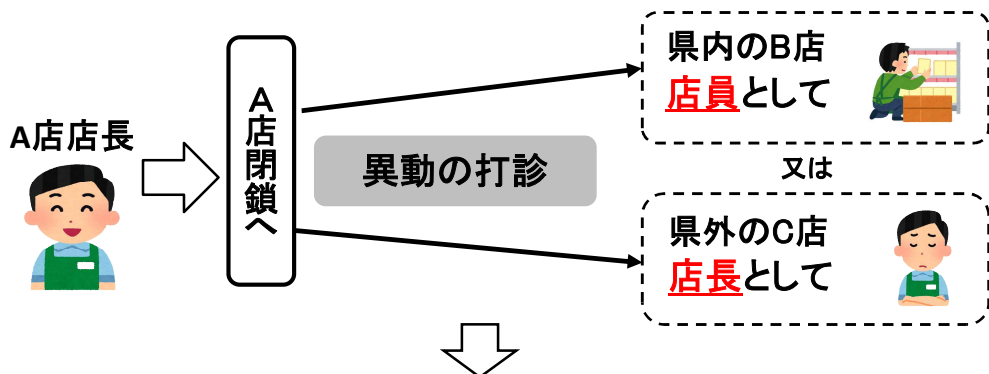


申請者が会社都合により退職したことを相互に確認し、解決金を支払うことで合意

合意書



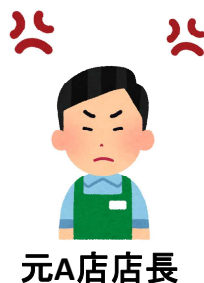
あっせん利用のケース5 離職理由の訂正



いずれも拒否すると、退職願の提出を迫られたが、提出しなかった。

店舗閉鎖に伴い退職を余儀なくされる。

離職票にはA店閉鎖日付けの
自己都合退職とされた。



労働者側の求め：
離職理由を「会社都合退職」に訂正

あっせん

使用者側…当初は、店舗Bの店長にと考えたが、やる気が感じられず、考え直した。店舗Bの店員以外にも勤務方法を提案しようとしたが、一方的に「辞めます」と言い出し、話し合いにならなかった。離職理由は自己都合で間違いない。

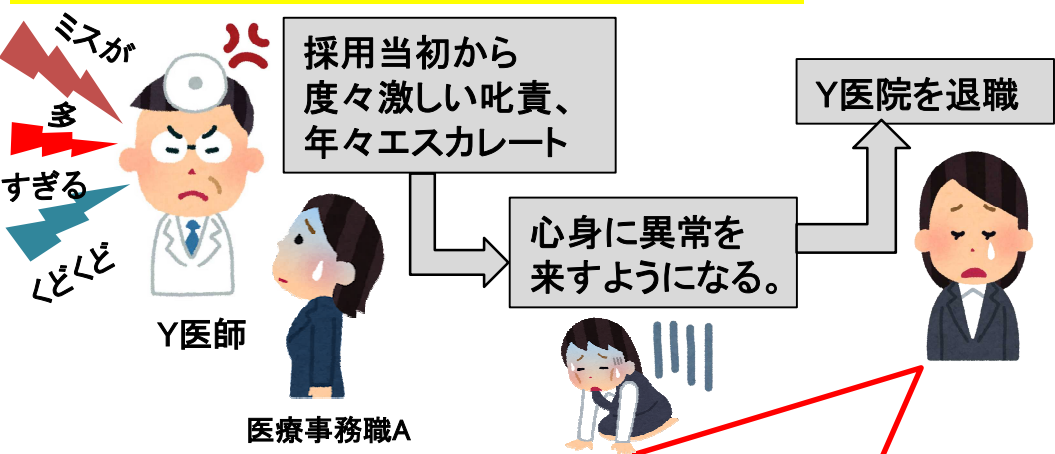
(使用者側へ)…店舗閉鎖が退職の発端となっていることから、離職理由は会社都合と考えられること。

調整の結果

申請者が会社都合により退職したことを相互に確認し、雇用保険に関する所定の手続をとることで合意



あっせん利用のケース6 パワーハラスメントと使用者責任



労働者側の求め:

- ・Y医師の度重なる暴力行為などパワーハラスメントに対して
(1)文書による謝罪の表明 (2)慰謝料の請求

あっせん

労働者A・・・ Y医院に採用された当初から、Y医師の暴力行為などパワー・ハラスメントに悩まされ、遂に心身に異常を来すようになった。

使用者側・・・

- ・Aは仕事のミスが多く、それに対して注意や叱責をしたことはあるが、暴力行為はしていないので謝罪するつもりはない。
- ・Aの過去2年間の勤務記録から、超過勤務手当の未払相当額なら、解決金として払う。

⇒あっせん員・・・

- ・双方のパワハラの有無に関する認識やAの態度に対する認識の差は非常に大きい。
- ・事実関係の解明のみに固執することはあっせんの趣旨ではなく、事件の早期解決のためには、一定の解決金及びY医師からAへの意思表示が必要

調整の結果

合意書



- ・Y医院は、Aに対し、解決金を支払う。
- ・Y医院は、あっせん申請に至るまでの過程において配慮に欠ける点があったことについて、遺憾の意を表す。
- ・その他、何ら債権債務が存在しないことを確認し、今後一切争わない。