労働委員会のしおり

―労使間紛争の解決のために―

高知県労働委員会事務局

目　　次

第１　労働委員会のあらまし ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
　１　労働委員会とは ・・ 1
　２　高知県労働委員会のしくみ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
　　(1) 構成 ・・・ 1
　　(2) 業務 ・・・ 2
　　(3) 会議 ・・・ 2
　　(4) 事務局 ・・ 2

第２　労働争議の調整 ・・ 3
　１　調整とは ・・ 3
　２　調整事項 ・・ 3
　３　調整の方法 ・・・ 4
　　(1) あっせん ・・・ 5
　　(2) 調停 ・・・ 6
　　(3) 仲裁 ・・・ 8
　４　争議行為の予告通知と実情調査 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
　　(1) 争議行為の予告通知 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
　　(2) 実情調査 ・・・ 9

第３　不当労働行為 ・・・10
　１　不当労働行為とは ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
　２　不当労働行為の救済手続 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
　　(1) 救済の申立て ・・11
　　(2) 審査 ・・・12
　　(3) 命令 ・・・13
　　(4) 和解と取下げ ・・14
　　(5) 審査の期間の目標 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
　　(6) 再審査及び行政訴訟 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
　　(7) 命令の確定 ・・・14

第４　労働組合の資格審査 ・・16
１　資格審査とは ・・16
２　資格審査の基準 ・・16
３　資格審査の進め方 ・・17

第５　個別労働紛争のあっせん ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
１　個別労働紛争とは ・・18
２　労働相談と個別労働紛争のあっせん ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
(1) 労働相談 ・・・18
(2) 個別労働紛争のあっせん ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
(3) あっせんの方法 ・・19

第１　労働委員会のあらまし

１　労働委員会とは

労働委員会は、憲法第28条に保障された労働基本権を具体化、実効化した労働組合法により昭和21年３月に設置された行政機関であり、労働争議の調整、不当労働行為の救済、労働組合の資格審査などを任務としています。

労働委員会には、国の機関である中央労働委員会と各都道府県に設置された都道府県労働委員会とがあります。

都道府県労働委員会はその都道府県内の事件を取り扱います。中央労働委員会は二つ以上の都道府県にわたる事件や、全国的に影響のある事件を取り扱うほか、都道府県労働委員会が行った不当労働行為事件に関する命令の再審査を行います。

労働委員会は、委員の合議により仕事が進められるところに特徴があり、労働委員会を構成する委員や事務局職員の任命については、公平な仕事が行えるよう委員会の独立性を確保するための配慮がなされています。

２　高知県労働委員会のしくみ

(1) 構成

労働委員会は、公益の代表者（公益委員）、労働者の代表者（労働者委員）及び使用者の代表者（使用者委員）の三者から構成されています。この三者構成は、それぞれの立場の意見を反映させ、労働委員会の仕事を民主的に進めることにねらいがあります。

労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、公益委員は労働者委員及び使用者委員の同意を得て知事が任命します。

委員の任期は２年で、高知県労働委員会の委員の数は各側５名の計15名です。

会長と会長代理は、公益委員の中から選出されます。

(2) 業務

労働委員会の主な機能は、大きく分けると次の二つがあり、これらの機能を発揮しながら労働問題の解決に当たっています。

一つ目は労働委員会の調整機能といわれるもので、労働関係調整法に基づき、労働争議のあっせん・調停・仲裁を行います。

二つ目は労働委員会の判定機能といわれるもので、使用者の行為が労働組合法により禁止されている不当労働行為に当たるかどうかを判定したり、労働組合が労働組合法で定められた要件を備えているかどうかを審査したりします。

高知県労働委員会では、このほか個々の労働者と事業主との間の労働条件に関する紛争（個別労働紛争）のあっせんも行っています。

(3) 会議

労働委員会がその業務を行うために開く会議には、総会、公益委員会議及び労働争議の調整のため必要に応じて設ける調停委員会、仲裁委員会などがあります。

(4) 事務局

労働委員会には、事務を整理するため事務局が置かれています。事務局には、会長の同意を得て知事が任命する事務局長及び必要な職員が配置されています。

第２　労働争議の調整

１　調整とは

労働委員会が行う調整とは、労働組合と使用者の労働関係に関するそれぞれの主張が当事者間の話合いでまとまらず、自主的解決が望めない場合に相互の主張を調整し、紛争の解決を援助することです。

調整に当たって、労働委員会は公正な第三者機関として、当事者の自主的調整の原則を基本として紛争解決への助力をしていきます。

したがって、労・使は、相互の話合いでの解決が困難な状況にあるとはいえ、自らの問題であることに相違はないのですから、労働委員会にその解決を委ねてしまうのではなく、自らもその解決への努力を重ねることが必要です。

また、労働委員会としては単に労働争議を解決すればよいという考えでなく、将来の労・使安定のため、労・使双方にとってよい助言者であるよう、納得の得られる合理的な解決を図ることに努めます。

２　調整事項

調整の対象の主要な事項は次のとおりです。

(1) 賃金等に関する事項
　賃上げ、一時金、退職金、賃金体系など
(2) 賃金以外の労働条件に関する事項
　労働時間、休日休暇、定年制など
(3) 人事等に関する事項
　配転、解雇、人員整理など
(4) 協約締結及び改定
(5) 団交促進
　団体交渉に相手方が応じない場合など

３　調整の方法

労働委員会が行う調整の方法は、あっせん、調停及び仲裁の三つに分かれており、当事者はこれらのうちいずれの方法でも選ぶことができます。

それぞれの調整の方法における相違点は、次の表のとおりです。

区分	あっせん	調停	仲裁
主体	あっせん員 （普通は公労使委員各１名）	調停委員会 （公益委員 労働者委員 使用者委員） ※労・使委員は同数	仲裁委員会 公益委員　３名 ※労・使委員は意見を述べることができる。
開始	①労・使いずれか一方の申請 ②労・使双方の申請 ③職権	①労・使双方の申請 ②労・使いずれか一方の申請 （労働協約に定めがある場合 公益事業の場合） ③職権 ④知事の請求	①労・使双方の申請 ②労・使いずれか一方の申請 （労働協約に定めがある場合）
効果	団体交渉を進め、歩み寄りを図るなど当事者間の自主的解決を促進する。 あっせん案を示すこともある。	調停案を示して労・使双方に受諾を勧告する。 調停案を受諾するかどうかは自由で、法的に拘束されない。	仲裁裁定を出す。 当事者は、この裁定に従わなければならず、その効力は労働協約と同一である。

(1) あっせん

あっせんは、あっせん員が労働争議の当事者の主張を確かめて争点を明らかにし、歩み寄りを図り、労働争議を自主的に解決するために助力する調整の方法です。

あっせん員はあっせん員候補者の中から会長が指名します。あっせん員候補者は、学識経験者であって労働争議の解決に援助を与えることのできる人を労働委員会が委嘱しています。

ア　あっせんの開始

あっせんは、当事者の一方又は双方からのあっせん申請書の提出によって開始されます。

イ　あっせん員の指名と事前調査

あっせん申請がありますと、会長は、あっせん員と担当職員を指名します。あっせん員は、通常、公・労・使各側からそれぞれ１名指名されます。

担当職員による事前調査では、申請書の記載事項の確認と当事者の主張を聴取しますが、この際、必要な資料の提出を求めることがあります。

ウ　あっせんの進め方

あっせん員は、当事者に出席を求めてあっせんに入ります。

まず、あっせん員は、当事者から事情を聴き、主張の要点を確かめ、対立点を明らかにして労働争議の争点がどこにあるかを調べます。

事情聴取が終わると、あっせん員は、労使間の主張をとりなし、解決への糸口を見出し、歩み寄りを図ります。

解決策を示した方がよいと判断した場合は、口頭又は文書によりあっせん案を示すことがあります。

当事者は、あっせん案を受諾する義務はありませんから、一方が受諾しても他方が受諾しない限り、あっせんはまとまらないことになりますが、十分に検討して、なるべくこれを受諾し、争議を早く解決することが望まれます。

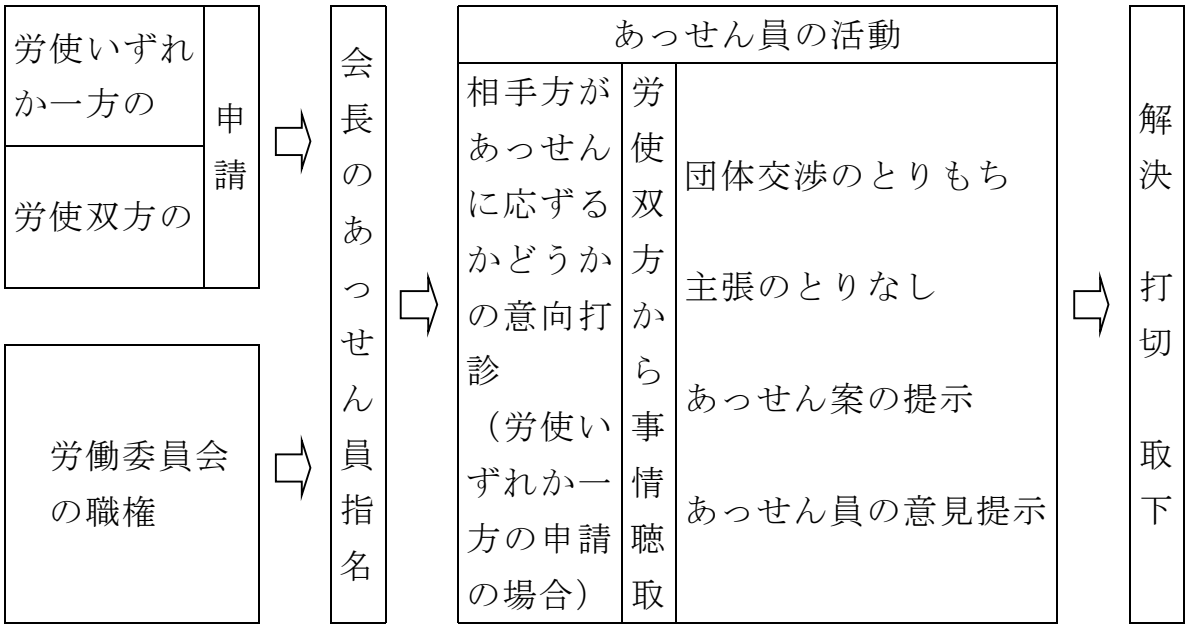
また、当事者の主張に隔たりがあって歩み寄りが見られない場合、あっせんは打ち切られることになります。

エ　職権あっせん

病院や私鉄の労働争議のように、人命や県民の日常生活及び経済活動に重大な影響を与えるおそれがある場合には、当事者から申請がなくても労働委員会が職権によりあっせんをすることがあります。

職権あっせんの進め方は、申請によるあっせんと同様です。

あっせんの進め方は、次の図のとおりです。



(2) 調停

調停は、調停委員会が当事者双方の意見を聴いた上で、文書で解決案を示し、その受諾を勧めることによって労働争議を解決する調整方法です。あっせんと異なる点は、調停委員会は必ず公・労・使委員の三者で構成することと調停案を提示することです。

ア　調停の開始

調停は、当事者双方からの調停申請書の提出によって開始されます。労働協約の定めに基づく場合又は公益事業の場合は、当事者の一方からの申請により開始されます。

イ　調停委員会

調停委員会は、会長の指名による公・労・使の委員により構成されます。

ウ　調停の進め方

調停委員会は、当事者に出席を求め、その主張を聴いた上で15日以内に調停案を作成し、10日以内の期限を付けてその受諾を勧告します。

当事者は、調停案を受諾する義務はありませんが、十分に検討して、なるべくこれを受諾し、争議を早く解決することが望まれます。

調停案が当事者双方により受諾された後、調停案の解釈又は履行について意見の不一致が生じたときは、調停委員会にその見解を明らかにするよう申請しなければなりません。

また、当事者の自主交渉が不十分であると調停委員会が判断した場合は、交渉を続行するよう勧告することもあります。さらに、調停作業が難航してやむをえない事情によって調停を進めることができなくなったときには、理由を示して調停を打ち切ることもあります。

エ　職権等による調停

公益事業、地方公営企業又は現業職の地方公務員の労働争議について、労働委員会が調停を行う必要があると認めたとき、又は知事から請求があったときは、当事者からの申請がなくても調停を開始します。

また、公益に著しい障害を及ぼす労働争議について、知事から請求があったときにも同様の取扱いをします。

職権等による調停の進め方は申請による場合と同様です。

(3) 仲裁

仲裁は、当事者双方が労働争議の解決を全て仲裁委員に任せ、必ずその判断（仲裁裁定）に従って労働争議を解決する調整方法です。

ア　仲裁の開始

仲裁は、当事者双方からの仲裁申請書の提出によって開始されます。労働協約に仲裁の申請をしなければならない旨の定めがある場合には、当事者の一方からの仲裁申請により開始されます。

イ　仲裁委員会

仲裁委員会は、会長の指名による３名の委員により構成されます。

仲裁委員は、公益委員の中から当事者が合意により選定した者を会長が指名します。ただし、合意による選定がなされなかったときは、会長が当事者の意見を聴いて指名します。

ウ　仲裁の進め方

仲裁委員会は、当事者双方の出席を求め、その主張や意見を聴き、また、当事者の指名した労・使委員の意見を聴いた上で仲裁裁定書を作成して、これを当事者に交付します。

仲裁裁定は、効力発生の日から労働協約と同一の効力をもって当事者を拘束することになります。当事者は、その内容に不服や異議を申し出ることはできないので、労働争議は仲裁裁定によって解決することになります。

エ　職権による仲裁

地方公営企業及び現業職の地方公務員の労働争議については、職権や知事の請求によって仲裁を開始されることがあります。

４　争議行為の予告通知と実情調査

(1) 争議行為の予告通知

県民の日常生活に欠くことのできない次の公益事業における労働組合又は使用者は、同盟罷業、作業所閉鎖などの争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに労働委員会及び知事に文書で通知しなければなりません。

ア　運輸事業

イ　郵便・信書便・電気通信の事業

ウ　水道・電気・ガス供給の事業

エ　医療・公衆衛生の事業

この場合の10日前とは、予告通知が労働委員会及び知事に到達した日と争議行為を行う日とは算入せず、満10日を間に置くことをいいます。

この通知には、争議行為をする目的、日時、場所及び争議行為の概要を記載することになっています。参考事項として、交渉経過を月日を追って記載するとともに要求書を添付する必要があります。

なお、この予告通知をしないで争議行為を行った場合には、10万円以下の罰金を科せられることがあります。

(2) 実情調査

公益事業の争議行為の予告通知を受けると、労働委員会は必ず労働争議の実情を調査します。

この実情調査は、労働争議に関する情勢を知ることにより、労働委員会の調整活動に役立てます。

なお、公益事業でない場合でも、必要に応じて労働争議の実情調査を行うことがあります。

第３　不当労働行為

１　不当労働行為とは

労働者と使用者が対等の立場で話し合って労働条件を決めるということが労使関係の基本です。しかし、労使間には交渉力の格差があることから、労働者は団結して労働組合をつくり、使用者と交渉することになります。

労働者が団結する権利や団体交渉その他の団体行動をする権利は憲法で保障されています。

使用者がこれらの権利を認めて、労働者と話合いでお互いの関係を正しく築いていくことが労使関係の基本的なルールです。

労働組合法はこのルールを乱す次のような使用者の行為を「不当労働行為」として禁止しています。

不当労働行為の類型（労働組合法第７条）

号別	種　別	禁止されている使用者の行為
１号	不利益取扱い	労働者が １　労働組合の組合員であること ２　労働組合への加入又は労働組合の結成をしようとしたこと ３　労働組合の正当な行為をしたこと を理由に解雇その他不利益な取扱いをすること
	黄犬契約(注)	労働者が １　労働組合に加入しないこと ２　労働組合から脱退すること を雇用条件にすること
２号	団体交渉の拒否	労働組合が団体交渉の申入れをしたにもかかわらず正当な理由なしに拒否すること ※使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（「不誠実団交」）もこれに含む。

号別	種　別	禁止されている使用者の行為
３号	支配介入	労働者が １　労働組合を結成すること ２　労働組合を運営すること に対して支配又は介入をすること
	経費援助	労働組合の運営に要する費用を援助すること
４号	労働委員会に申立てをしたための不利益取扱い	労働者が １　労働委員会に対し不当労働行為救済の申立てをしたこと ２　不当労働行為の命令について再審査の申立てをしたこと ３　１・２の申立て又は争議の調整の場合に証拠の提出又は発言をしたこと を理由に解雇その他不利益な取扱いをすること

（注）黄犬契約（こうけんけいやく）：yellow dog contractの訳語。yellow dogは「臆病者」を意味する米語。

２　不当労働行為の救済手続

(1) 救済の申立て

使用者から不当労働行為を受けたときは、次のような手続で労働委員会に救済を申し立てることができます。

申立てができるのは、労働組合又は労働者個人です。

申立ては、不当労働行為と思われる具体的な事実と、どういう救済を求めているかを書いた申立書を提出して行います。口頭で行うこともできます。

申立書の提出先は、不当労働行為の当事者である労働者の住所地、労働組合の主たる事務所の所在地、使用者の住所地・主たる事務所の所在地又は不当労働行為が行われた地を管轄する都道府県労働組合であれば、いずれの労働委員会でもかまいません。

申立てができる期間は、不当労働行為があった日から１年以内です。ただし、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条による解雇については、２か月以内です。

労働組合が申立てをする場合は、申立書とともに労働組合資格審査申請書の提出が必要です。

(2) 審査

申立てがあると審査が始まります。審査とは調査と審問の総称で、会長又は会長の指名する公益委員（審査委員）が指揮して進めます。主にこの過程で当事者はその主張を立証するための十分な機会が与えられることになります。

労働者委員・使用者委員は参与委員として審査に参加し、当事者に対して質問したり、証人を尋問したりすることができます。

審査は、当事者双方の出席を原則としていますが、当事者の一方が出席を拒否した場合などには、他の一方だけの出席で行う場合があります。

当事者は、審査の手続を代理人に代理させることや、補佐人を伴って出席することができます。この場合は、あらかじめ代理人・補佐人申請書を提出して審査委員の許可を受ける必要があります。代理人の申請に当たっては、委任状も必要です。

なお、労働委員会は、調査や審問の途中でも、審査の実効性を確保するため、証人の出頭を妨害する行為を禁止するなどの勧告をすることがあります。

ア　調査

労働委員会は、申立てを受けると申立書の写しを使用者に送付し、それに対する答弁書及びその理由を立証するための証拠の提出を求めます。

使用者から答弁書の提出があると、両当事者に出席を求めて調査に入ります。

調査では、審問を円滑に進めるための準備をします。当事者双方の主張を聴き、その相違点を明らかにするとともに、その主張を立証するのに必要な証人や証拠書類の整理を行います。

そして、審査委員は当事者双方の意見を聴いて審査の計画を定めます。その内容は、調査手続で整理された争点と証拠、審問の期間と回数及び調べる証人の数、命令交付の予定時期です。

イ　審問

審問では審査の計画に基づいて証人や書証などを調べます。

証人の尋問は、通常その証人を申請した側による主尋問、その相手側による反対尋問、そして証人を申請した側による再尋問の順に行われることになります。

書証は、文書だけでなく、図面や写真も含みます。提出された書証については相手方の認否が行われます。

証拠調べは、当事者が申請した証人、提出した書証によるほか、必要がある場合には当事者の申立て又は職権で証人等出頭命令、物件提出命令により行うことがあります。

証人の尋問などの証拠調べが終わりますと、当事者から審問全体の総括的な陳述又は陳述書の提出が行われて審問は終結します。

(3) 命令

審問が終結すると、公益委員会議において労・使の参与委員の意見を聴いた上で合議を行います。

その結果、不当労働行為があったことが明らかとなれば、労働委員会は救済命令を出します。反対に、不当労働行為と認められないときは、申立てを棄却するという命令を出します。

救済命令は不当労働行為をなくし、正常な労使関係に戻すためのものです。内容は事件によって違いますが、例えば解雇された労働者を元の職場に戻し、それまでの間の賃金に相当する金額を支払うこと、組合の申し入れた団体交渉に応じて話合いをすること、労働組合の運営を妨害するような行為をやめること、今後そのような行為をしないという誓約をすることなどを使用者に命令します。

命令の効力は、命令書の写しを交付した日から発生します。

(4) 和解と取下げ

命令まで行かず、当事者の話合いにより事件を解決することを和解といいます。

和解は、当事者間で自主的に行われるもののほか、審査委員が将来にわたる労使関係を考慮し、和解による解決を図ることが適切と判断した場合に、当事者の自主的な話合いを勧めたり、和解を勧告したりすることで行われます。和解が成立したときは、その内容を文書にして、お互いにそれを守らなければなりません。

なお、当事者双方の申立てにより労働委員会が和解調書を作成した場合、この和解調書は強制執行に関しては債務名義とみなされます。

労働組合（労働者）は命令書の写しが交付されるまでは、いつでも申立ての全部又は一部を取り下げることができます（争いとなった問題が当事者間の自主的な話合いにより解決した場合や、救済申立てをした理由が消滅した場合など)。

(5) 審査の期間の目標

労働委員会は迅速な審査を行うため審査の期間の目標を定めることとなっています。高知県労働委員会では、救済申立てから事件の終結までの期間の目標を１年以内としています。

(6) 再審査及び行政訴訟

当事者は、命令に不服がある場合、命令書の写しが交付された日から15日以内に中央労働委員会に再審査の申立てを行うことができます。また、命令の取消しの訴えを労働組合（労働者）は６か月以内に、使用者は30日以内に高知地方裁判所に提起することができます。

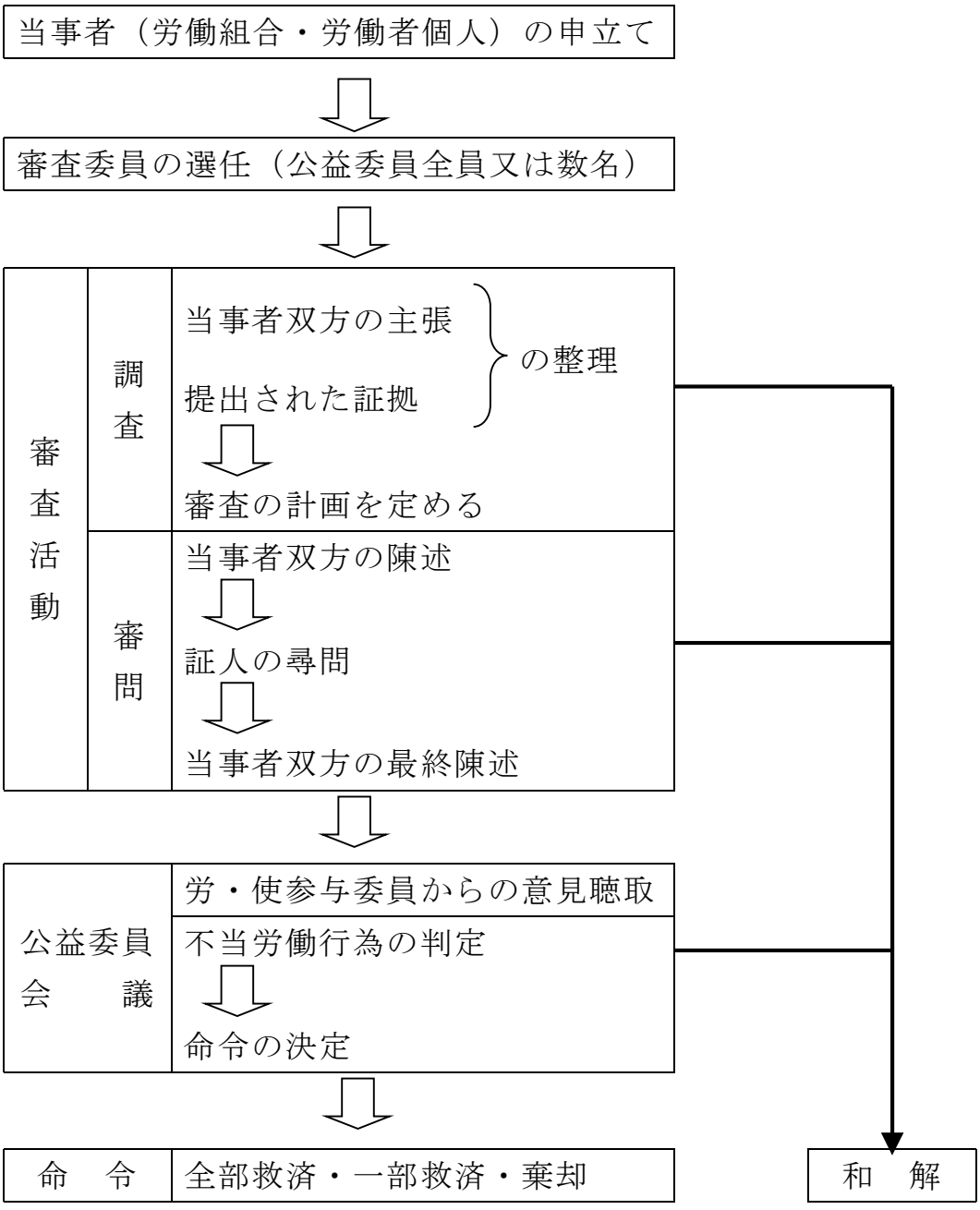
(7) 命令の確定

再審査の申立ても行政訴訟の提起も行われなかった場合や裁判所の確定判決により支持された場合には、命令は確定します。

確定した命令に使用者が違反すると、罰金など処罰の対象になります。

労働委員会は使用者に対して命令の履行について報告を求めることがあります。

不当労働行為審査の進め方は次の図のとおりです。



第４　労働組合の資格審査

１　資格審査とは

労働組合は、本来、労働者が自主的に組織し運営する団体であり、結成に当たって届出や許可などは必要ありません。しかし、次のような場合には、その労働組合が労働組合法で定める自主的・民主的な労働組合であるかどうかを判定する必要があり、労働委員会の行うこの判定を資格審査といいます。

(1) 不当労働行為の申立てをして、労働委員会の救済を受けようとするとき。

(2) 労働組合の名前で財産を持ったり取引きしたりするために、法人になろうとするとき。

(3) 労働委員会の労働者委員の候補者を推薦しようとするとき。

(4) 労働組合法第18条の規定に基づく労働協約の拡張適用を申し立てようとするとき。

(5) 労働委員会の総会で特に必要があると認めたとき（例えば労働組合が無料の労働者供給事業の許可申請をしようとするとき。）。

２　資格審査の基準

資格審査では、労働組合法第２条及び第５条第２項に規定する要件を満たしているかどうか調べます。

その要件は、おおむね次のとおりです。

(1) 労働者が主体となって構成されていること。

(2) 使用者の影響から独立して自由に意見を決定し、活動していること。

(3) 労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とすること。

(4) 組合規約の中に組合の名称や主たる事務所の所在地そして組織や運営が自主的・民主的なものであることを示す規定があること。

３　資格審査の進め方

労働組合に資格審査申請書と証拠資料の提出を求め、その資料をもとに、審査基準に適合しているかどうかを公益委員会議で審査します。

審査では提出された書類を調べますが、必要に応じて事実の調査やその他の証拠調べをすることがあります。

審査の結果、労働組合法に定める要件に適合すると認められるときは、資格決定書の写し又は資格証明書を交付します。

審査の過程で法の規定に適合しないと判明した場合にも、直ちに不適合とはしないで、公益委員会議の決定により、相当の期間を定めて補正するよう勧告をすることがあります。

なお、適合しないとの決定を受けた場合において、これに不服があるときは、その通知があった日から15日以内に中央労働委員会へ再審査を申し立てることができます。

第５　個別労働紛争のあっせん

１　個別労働紛争とは

個別労働紛争とは、個々の労働者と事業主との間の労働関係に関する紛争をいいます。

高知県労働委員会では個別労働紛争の解決を援助するために、労働相談とあっせんを行っています。

２　労働相談と個別労働紛争のあっせん

(1) 労働相談

労働に関する問題で相談したいときは、事務局へ電話するか直接来所してください。担当職員が相談者のお話をお聴きしながら問題点を整理していきます。また、必要に応じて次のことを行います。

ア　法令、通達、判例などの情報提供

イ　問題解決のためにとりうる方法などの助言

ウ　解決のためにより適切な機関がある場合は、その紹介

このようにして、問題解決のお手伝いをします。

どこに相談したらよいかわからない場合もお気軽にご相談ください。費用はかかりません。

(2) 個別労働紛争のあっせん

問題の解決のためにはあっせんが有効な場合があります。

あっせんとは、労使の話合いがまとまらず自主的な解決が望めない場合に、労働委員会のあっせん員が労使の間に立って互いの主張をとりなし、紛争の自主的な解決のために援助することです。

相談者があっせんを希望し相手方もあっせんに応じる場合、又は当事者双方があっせんを希望する場合に行われます。

あっせんの対象になるのは、高知県内の事業所に雇用され、又は雇用されていた労働者と、高知県内の事業所の事業主です。

(3) あっせんの方法

ア　あっせんの開始

あっせん申請書の提出によって開始されます。申請は労使いずれからでもできます。費用はかかりません。

イ　あっせん員の決定と事前調査

あっせん申請書を提出すると、あっせん員が決められ、担当職員が相手方に事情を聴くとともにあっせんに応じるかどうかを確認します。

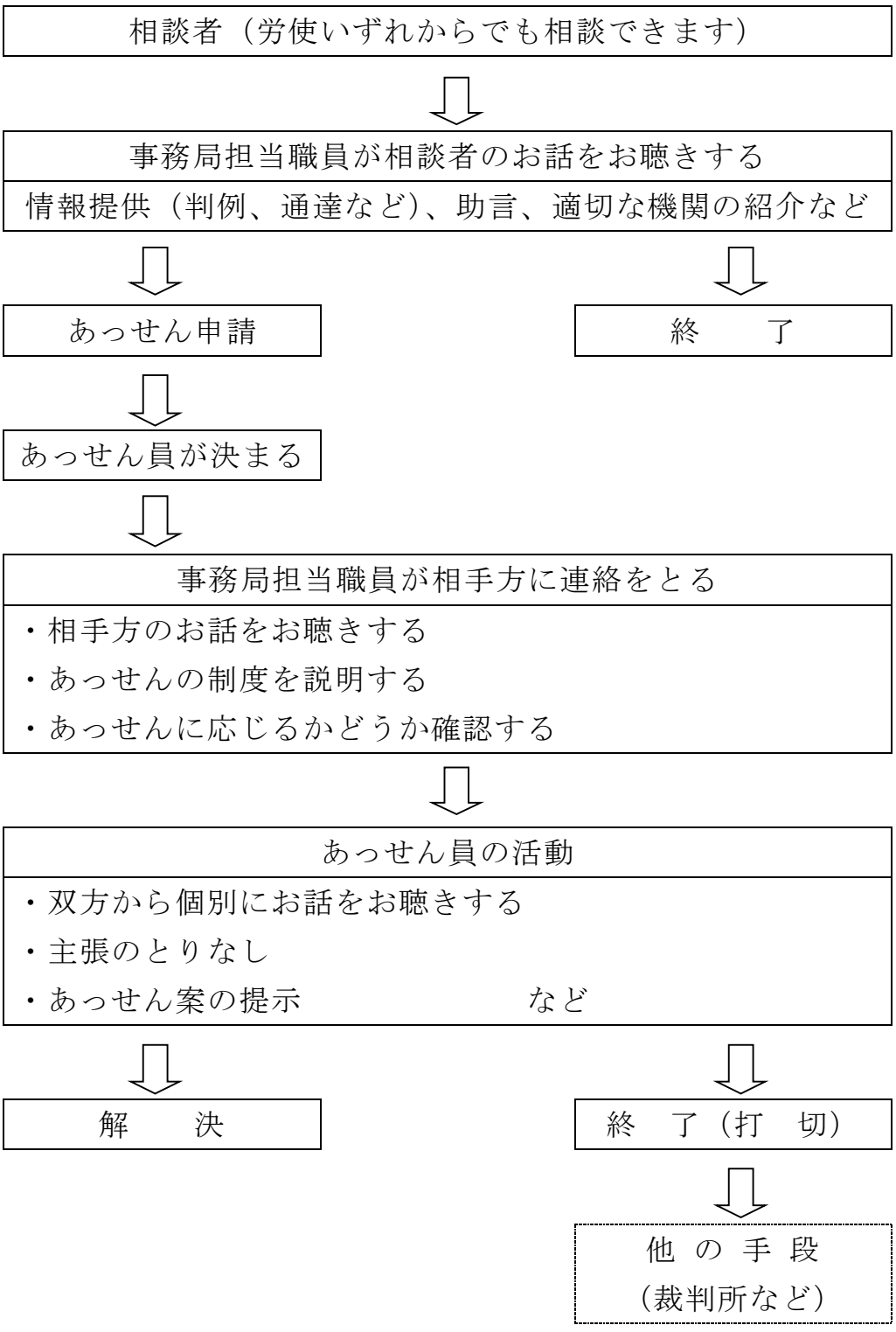
あっせん員は、労働委員会の委員15名（公益委員、労働者委員、使用者委員各５名）又は事務局職員の中から決められます。

相手方があっせんに応じる場合は、日時を決めて両者に集まっていただき、あっせんを行います。

ウ　あっせんの進め方

あっせん員が両者に個別にお話をお聴きして主張の要点を確かめ、助言したり主張をとりなしたりして問題解決へのお手伝いをします。

解決策を示したほうがよいとあっせん員が判断した場合には、あっせん案を出すこともあります。あっせん案は受諾する義務はありませんので、一方が受諾しても他方が受諾しないとあっせんはまとまらないことになりますが、十分に検討してなるべくこれを受諾し、問題を早く解決することが望まれます。

労使の主張に隔たりがあって解決が見込まれない場合にはあっせんは打ち切られます。

労働相談及びあっせんの進め方は次の図のとおりです。