

労働委員会とは？



□よい良い労使関係づくりをお手伝いする行政機関です！

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、主に労働組合と使用者の間の紛争について、あっせん・調停・仲裁や不当労働行為の救済命令などにより、解決を図る機関です。近年、労働者個人と使用者の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、そうした個人の労働関係のトラブルの解決にも当たっています。

□公労使の3者で問題解決に当たります！

公益・労働者・使用者の立場をそれぞれ代表する公益委員（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）で構成されており、労使双方の立場を良く理解した上で紛争の解決を図る仕組みとなっています。

第44期高知県労働委員会委員

※令和7年4月1日時点

（任期：令和6年3月18日から令和8年3月17日まで）

区分	氏 名	現 職
公益委員	◎下元 敏晴	弁護士
	○川田 勲	国立大学法人高知大学名誉教授
	藤原 潤子	特定社会保険労務士
	高林 藍子	弁護士
	参田 敦	弁護士
労働者委員	池澤 研吉	日本労働組合総連合会高知県連合会会長
	楠瀬 智都世	高知競輪競馬労働組合副委員長 日本労働組合総連合会高知県連合会女性委員会委員長
	飛田 洋一	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 高知県支部支部長
	山中 誠	全日本自治団体労働組合高知県本部書記次長
	牧 耕生	高知県労働組合連合会書記長
使用者委員	沖田 良二	高知県経営者協会専務理事
	加藤 稔	株式会社ソフテック代表取締役社長
	三宮 昌子	株式会社高知銀行顧問
	片山 弘紀	株式会社ミロクテクノウッド代表取締役社長
	丸岡 昭仁	入交グループ本社株式会社常任監査役

◎会長

○会長代理

あっせん制度について説明します！

「あっせん」とは、労使関係を円滑なものとすることを目的として設けられた制度で、個々の労働者と事業主の間のトラブル（個別労働紛争）について、あっせん員（公益委員・労働者側委員・使用者側委員の3人一組）が当事者の間に入り、公平中立の立場で、**双方の主張を整理して助言等を行い、お互いが歩み寄ることでトラブル解決をお手伝いする制度**です。

□あっせん制度の特徴！

★迅速・簡便な無料の制度です！

多くの費用・時間を要する裁判と違い、1～2ヶ月を目途に処理を終了する**無料の制度**です。事案にもよりますが、1回当たりの所要時間は3～4時間程度です。あっせんの場を設けるのは1回とは限らず、事案に応じ、**お互いが納得いくまで調整することができるのも特徴**です。

★任意の制度です！

あっせんの手続は、相手方が参加を強制されるものではなく、参加しなくても不利益はありません。申請内容に対して、相手方が今回のトラブルの解決のためにあっせん制度を活用することに応じた場合に、あっせんが行われることになります。**相手方が不参加の意思表示をした場合には、あっせんは開催されず、手続は打ち切り・終了となります**。また、あっせんにおいては、最終的にあっせん員から解決策をお示しますが、申請者も相手方もこの解決策を強制されることはありません。

★非公開の制度です！

あっせん員が、あっせん会場で申請者と相手方と別々に面談し、お話を聞きますので、**申請者と相手方があっせんの場で直接話し合うことはありません**。申請者と相手方の控室も別となります。また、裁判とは違い、あっせんは「非公開」となっており、双方のプライバシーに配慮した上で処理しています。一方が話した内容がそのまま相手方に伝わったり、一方が提出した書類がそのまま相手方に渡ったりすることはありません。**相手方に知られることを望まない情報や書類については、事務局職員及び担当あっせん員に必ず申し出るようにしてください**。

□トラブル解決には、申請者も相手方も譲歩することがポイントです！

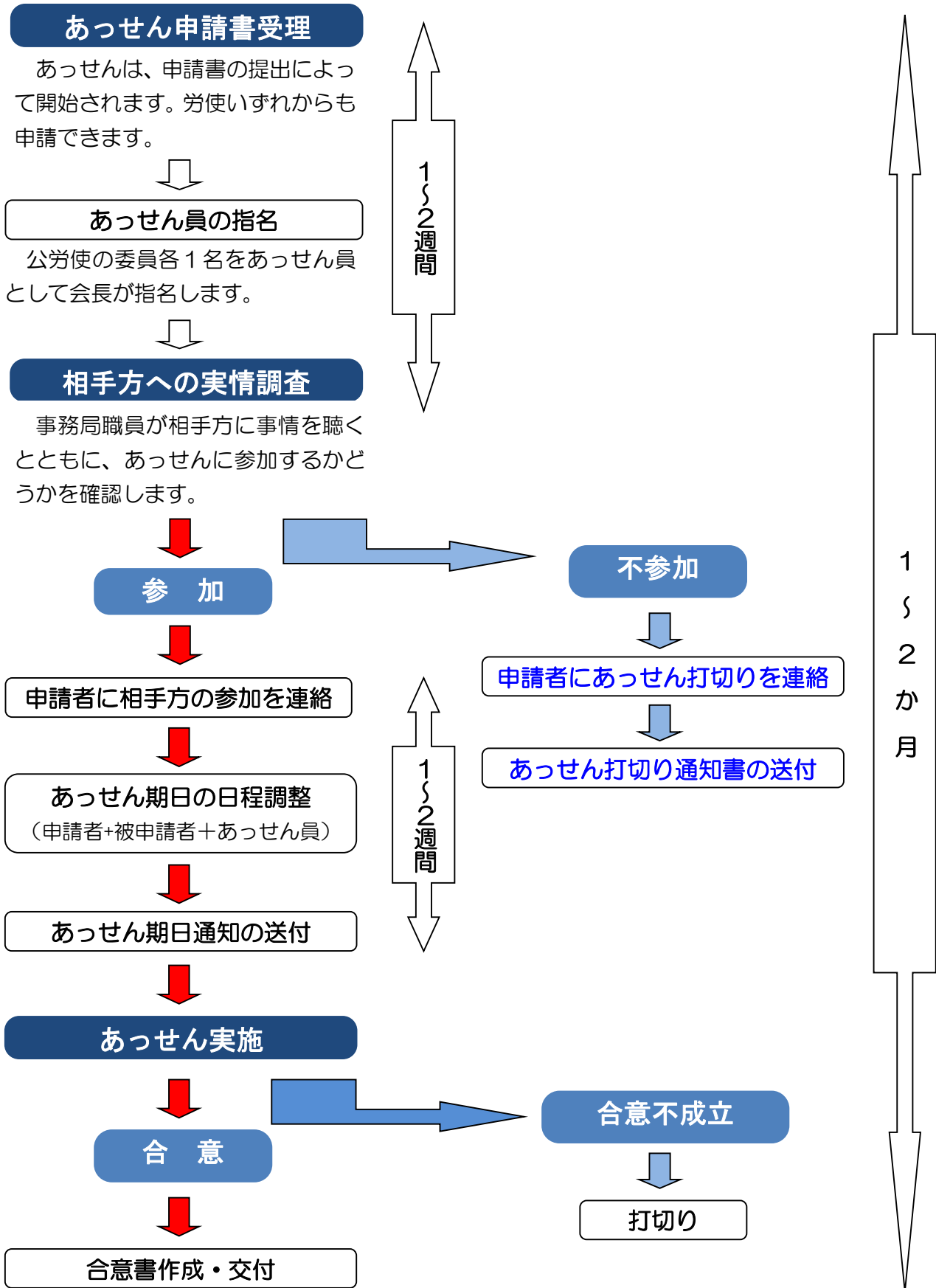
あっせんの場では、申請者と相手方の間に事実関係の主張の違いがあっても、トラブルの解決のために、あっせん員が双方の意見を聞き、歩み寄りに向けた調整を行うことになります。しかし、お互いの主張が折り合わず、申請者と相手方が合意に至ることが困難と判断される場合には、手続は打ち切り・終了となります。**あっせんの場でトラブルを解決するには「あっせん員のアドバイス等を踏まえて、申請者も相手方もお互いどこまで譲歩できるか！」が大きなポイント**になります。

□その他！

★あっせん開催場所は、高知県労働委員会事務局（高知市丸ノ内2丁目4-1 県庁北庁舎4階）となります。

★あっせんでは「事実関係の認定」「法的な判断（法令違反の有無等）」を行うことはありませんので、申請者と相手方との間に主張の違いがあっても、「どちらの主張が真実であるか」という認定はしません。

あっせんの流れ



※当事者間で合意書を作成した場合には、民法第695条の和解をしたことになります。

あ っ せ ん 申 請 書

〇〇年〇〇月〇〇日

高知県労働委員会会長 様

申請者の氏名又は名称

及び代表者の職・氏名 〇 〇 〇 〇

当 事 者	労働者	住 所	〒000-0000 〇〇市〇〇町〇〇番地	
		氏 名	〇 〇 〇 〇	電話 000-000-0000
	事業主	所 在 地	〒000-0000 〇〇市〇〇町〇〇番地	
		名 称	株式会社〇〇商会	電話 000-000-0000
		代 表 者 職 ・ 氏 名	代表取締役 〇 〇 〇 〇	
		事業の種類	〇〇〇小売業	
あ っ せ ん を 求 め る 事 項			あっせんを求める事項を簡潔に記入してください。 (例) 解雇撤回、賃金の一方的切下げの撤回、配置転換の撤回など	
申 請 に 至 る ま で の 経 過			紛争の経過や交渉の過程を日を追って簡潔に記入してください。 (例) 〇年〇月〇日 〇〇社員として採用された。 〇年〇月〇日 社長に呼ばれ、「今月末で辞めてもらう。退職届を出してくれ。」と言われた。 〇年〇月〇日 納得できないので退職届を出すのを拒否した。 〇年〇月〇日 社長に話し合いを要求したが、解雇は撤回できないと言われた。	
そ の 他 参 考 事 項			(例) ・企業内に労働組合はあるが、加入していない。 ・労働局のあっせんを利用したが、不調に終わった。	

- (注) 1 この申請書の写しは相手方に渡されます。
 2 所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付してください。
 3 「その他参考事項」欄には、労働組合への加入状況、他の紛争解決手続の利用状況等を記載してください。