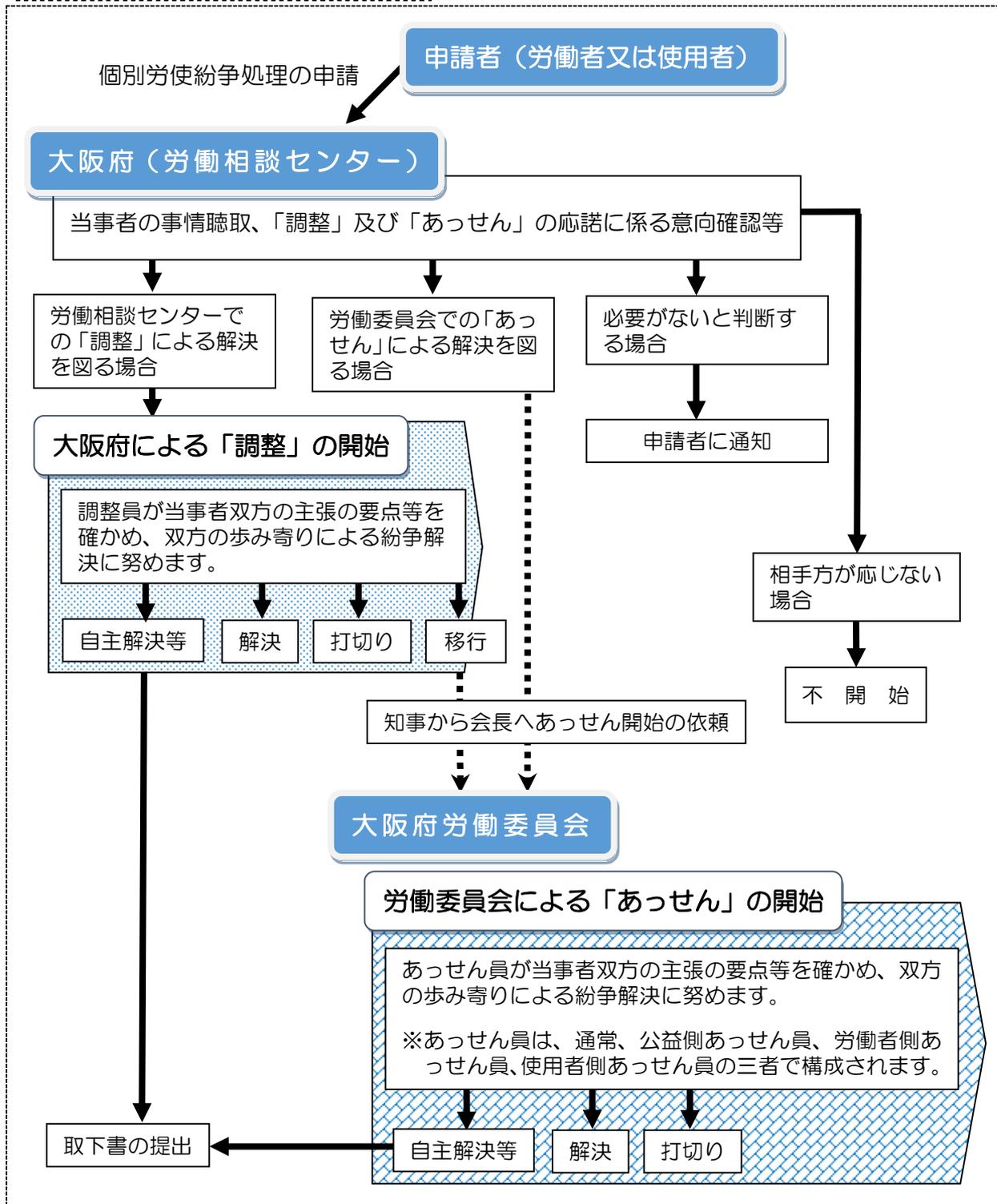


## IV 個別労使紛争のあっせん

### 個別労使紛争解決支援制度

個別労使紛争解決支援制度は、集団的労使紛争とは異なり、労働者個人と使用者との話し合いによる自主解決が困難な個別労使紛争について、労働相談センター<25頁参照>と当委員会の連携による「調整」及び「あっせん」の制度を設けることにより、実情に即した迅速かつ適正な解決を図るための紛争解決システムです。

### 「調整」及び「あっせん」のながれ



## 「調整」「あっせん」とは

紛争当事者である労働者（個人）と使用者との間に入り、当事者双方の事情を聴取し、問題点を整理した上で、双方の歩み寄りを促したり、あっせん案を提示するなどして、当事者双方の理解を得ながら、実情に即した紛争の迅速な解決を支援します。

- (1)調整 …… 労働相談センターの「調整員」（職員）により実施します。
- (2)あっせん …… 当委員会の「あっせん員」により実施します。

※「あっせん」は、「調整」によっても解決がみられない場合やその他必要であると判断する場合に実施します。

## 「調整」「あっせん」の対象者及び対象事案

府内に所在する事業所の労働者及び使用者が対象で、労働相談センターに労働相談があった個別労使紛争のうち、当該紛争当事者による自主的な解決努力にもかかわらず解決が困難なものです。

## ご利用に当たっての留意点

この制度は、行政（委員会）が中立・公正な立場で紛争解決を支援するもので、当事者一方の立場を代理したり、監督・指導権限をもって行うものではありません。また、この制度の利用に当たっては、事前に労働相談センターでの労働相談を受けていただくこととしており、原則として、相談者自身が一定の取組み（相手方への働きかけ等）を行ったにもかかわらず、紛争当事者間では解決困難な場合に実施することとしています。

## 申請の方法

労働相談センターに備えている申請書（個別労使紛争処理申請書）に必要事項を記載して、労働相談センターに提出してください。

※次のような場合は、申請を受理しない場合があります。

- (1)労働条件その他労働関係に関する紛争に該当しない事案や、労働組合と使用者との集団的な労使紛争
- (2)裁判所で判決が確定し、又は民事調停若しくは和解が成立した紛争
- (3)申請の内容が「調整」又は「あっせん」の対象とすることが適当でないと思われる紛争

### 1 あっせんの開始

労働相談センター長が、「あっせん」による解決が適当であると判断した場合に、当委員会に対して依頼を行います。

### 2 あっせん員等の指名

あっせんが依頼されると、会長は、当委員会があらかじめ委嘱しているあっせん員候補者の中から、その紛争解決のために最も適当な人を選んであっせん員として指名するとともに、事務局職員の中から担当職員を指名します。

あっせん員は、3名（公・労・使各側1名）で構成されます。

### 3 あっせんの進め方

あっせんの進め方は、特に決められていませんが、おおむね、労働争議（集団的労使紛争）のあっせんと同様に進められます（3頁参照）。

なお、原則として、あっせんの場に、労働相談センターの担当職員がオブザーバーとして同席します。

#### 4 あっせんの終結

##### (1) 解決

紛争当事者双方があっせん案等を受け入れて、双方が合意に達した場合は、紛争が解決し、あっせんは終結します。

##### (2) 打切りと取下げ

当事者間の意見・主張に隔たりがあってどうしても歩み寄りがみられず、あっせんを続行しても話合いがまとまらないと判断されるときは、あっせんは**打切り**となります。

なお、申請後でも、自主交渉で解決する等、あっせんの必要がなくなったときは、いつでも、申請の**取下げ**をすることができます。