

# 個別労働関係紛争あつせん のてびき



広島県労働委員会

# も く じ

1	個別労働関係紛争のあっせんとは	1
2	あっせんに当たって	1
3	あっせんの対象事項	1
4	あっせんの手続・進め方	2
	(1) あっせんの開始	3
	(2) あっせん活動	4
	(3) あっせんの終結	5
5	提出書類	6
	記載例 個別労働関係紛争あっせん申請書	7
	記載例 補佐人許可申請書	9
	記載例 代理人許可申請書	10
	記載例 委任状	11
	記載例 あっせんを求める事項の取下書	12
	記載例 あっせんを求める事項の(変更・追加)申請書	13
6	関係条文(抜粋)	14

- 労働委員会は、労働基本権の保護と労使関係の安定、正常化を図ることを目的として設置された行政機関で、公益委員・労働者委員・使用者委員の三者が協力して、紛争解決に取り組んでいます。
- 広島県労働委員会では、この冊子で紹介している「個別労働関係紛争のあっせん」のほか、「労働争議の調整」、「不当労働行為の審査」を行っています。  
詳細については、労働委員会事務局までお問い合わせください(16頁参照)。

## 1 個別労働関係紛争のあっせんとは

労働条件や解雇など、労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働関係紛争）は、当事者間で誠意をもって自主的に解決することが望ましいのですが、当事者間で解決できないときには、円満な解決に向けて、公平な第三者が間に立ってその話合いの仲立ちをするなど、解決のお手伝いをする必要があります。

当委員会は、「広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例」（以下「条例」という。）に基づいて、経験豊かなあっせん員が公平な立場で、当事者双方の言い分をお聴きし解決に結びつく合意点を探り、紛争の実情に即した迅速円満な解決のための支援を行います。これを**個別労働関係紛争のあっせん**といいます。

### ○専門家が対応

4人のあっせん員（公益・労働者・使用者委員、事務局職員）が公平な立場で当事者双方の言い分をお聴きし、解決に結びつく合意点を探り、あっせんします。

### ○秘密厳守

あっせんの場は非公開になっています。あっせん員が知り得た秘密は厳守されます。また、当事者の個人情報も保護されます。

### ○無料・迅速

裁判のような強制力はありませんが、無料で迅速な解決を図ることができます。

## 2 あっせんに当たって

あっせんは、当事者が自主的に紛争を解決するための助言をするものです。**紛争の当事者は、あくまで「自分たちの問題は自分たちで解決する」という心構え（自主的解決のための努力）を忘れず、譲合いの気持ちを持って、あっせんに臨んでください。**

### 【留意事項】

- あっせんの場は非公開としていることから、当事者も、あっせん手続の経緯や合意内容等を第三者に口外するなど、あっせん制度の趣旨に反することのないようお願いします。
- 事業主は、あっせん申請をしたことを理由に、その労働者を解雇し、又は不利益な取扱いをすることは条例で禁止されています（条例第3条第3項）。

## 3 あっせんの対象事項

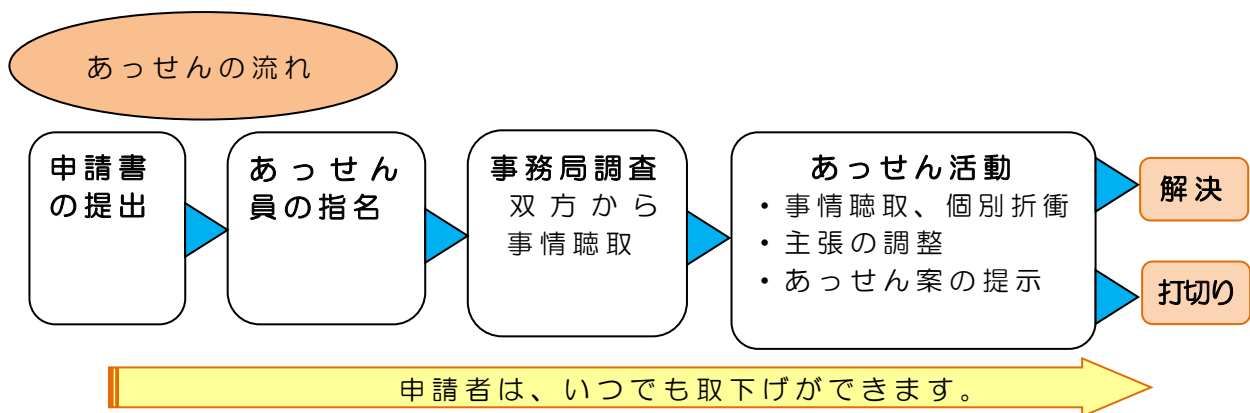
当委員会が行う個別労働関係紛争のあっせんの対象となる事項は、労働条件やその他労働関係に関する事項で、個々の労働者と事業主との間の紛争に関するものです。主なものは、次のとおりです。

区 分	主な例
経営又は人事に関する事項	解雇、配置転換・出向・転籍、復職、懲戒処分、退職、再雇用など
賃金等に関する事項	賃金未払、賃金増額、賃金減額、一時金、退職一時金、解雇手当、諸手当など
賃金以外の労働条件に関する事項	労働時間、休日・休暇、年次有給休暇、時間外労働、社会保険（健康保険、厚生年金保険）、労働保険（労災保険、雇用保険）など
職場環境に関する事項	セクハラ、パワハラ・嫌がらせなど

なお、次のような紛争は、個別労働関係紛争あっせんの対象となりませんので、留意してください。

- 労働組合と使用者との間の紛争（「労働争議の調整」の対象となります。）
- 労働者間の私的な争い（金銭貸借など）と認められる紛争
- 県外の事業所において発生した紛争
- 裁判、労働審判や民事調停の手続が開始されたり、確定などした紛争
- 都道府県労働局長による助言・指導・勧告が行われたり、紛争調整委員会によるあっせん、調停が開始されたり、成立した紛争
- 労働基準監督署において取り扱っている紛争 など

#### 4 あっせんの手続・進め方



※ 申請から終結まで30日以内を目標としています。

## (1) あっせんの開始

### ア あっせんの申請

あっせんは、当事者の双方又は一方からのあっせん申請書の提出によって開始されます。申請は、県内事業所の労働者個人又は事業主のどちらからでもでき、また、パートタイマー、派遣労働者、アルバイトの方もできます。

あっせん事項の変更又は追加（13頁の記載例参照）は、あっせんが開始された後でもできます。

なお、あっせんは強制力がないことから、あっせんが開始された場合でも、どうしても相手方が応じないときは、あっせんを進めることができないため、あっせんを打ち切ることとなります。

また、あっせんが開始されても、当事者は、自主的な話し合いによって紛争の解決を図ることは差し支えありませんし、むしろ望ましいことです。

#### 【留意事項】

- 「あっせん申請書」に必要事項（トラブルの経緯等）を記入し、直接、当委員会に提出してください。（7頁の記載例参照。なお、申請書はHPからダウンロードすることもできます。）
- 「あっせん申請書」は、原則、申請者本人が持参してください。郵送も可能ですが、記載漏れ等を防ぐため、事前に相談してください。

### イ あっせん員の指名

あっせんが申請されると、広島県労働委員会会長（以下「会長」という。）は、あっせんの対象とならない場合（2頁）などを除き、**あっせん員候補者**の中から**あっせん員**を指名し、速やかに関係当事者に通知します。当委員会では、通常、公益委員、労働者委員、使用者委員及び事務局職員各1人（計4人）をあっせん員に指名し、あっせんを行っています。

### ウ 担当職員の指名及び事務局調査

会長は、あっせん員の事務を補助させるため、事務局職員の中から担当職員を指名します。

担当職員は、当事者と日程を調整した上で、事前に現地に赴き、おおむね次の事項を調査するとともに、**必要な資料の収集**を行い、あっせん員に報告します。

- 当事者の概要
- 当事者の主張
- あっせんを求める事項の具体的な内容
- 当事者の話し合いの経過
- その他当事者の事情 など

【留意事項】

- 申請者に対する事務局調査は、原則、申請書の受付の際に行います。
- 被申請者に対する事務局調査は、おおむね申請の1週間後に現地に行きます。あっせんの承諾について確認し、その後、あっせんの日程調整を行います。

## (2) あっせん活動

### ア あっせんの日時・場所・出席者

あっせんの日時は、あっせん員及び当事者の予定を調整し、できるだけ速やかに決めます。場所は、原則として当委員会内で行いますが、当事者の意向などを聴いて、現地で行う場合もあります。

あっせんは、当事者双方の譲合いによる合意によって紛争を解決に導く制度ですから、労働者側は本人が、事業主側は責任者で実質的に権限のある者が出席するようにしてください。

なお、補佐人（9頁の記載例参照）を伴ってあっせんに出席し、意見の陳述を補佐させることや、代理人（10、11頁の記載例参照）を定めてあっせんに臨むこともできます。この場合、補佐人及び代理人については、あらかじめあっせん員の許可が必要です。

### イ 事情聴取と個別折衝

一般的には、公益委員、労働者委員、使用者委員及び事務局職員の各あっせん員4名が同席で、個別に当事者双方から事情を聴き取り、主張の要点を確かめ、紛争の争点がどこにあるかを調べます。

続いて、主に労働者には労働者委員のあっせん員が、事業主には使用者委員のあっせん員がそれぞれ個別に折衝を行い、合意点を探りながら双方の歩み寄りを勧めて、紛争が解決するよう助言します。

なお、あっせん終了時等には、当事者双方が同席の上で手続が進められますが、当事者の要望を踏まえて、最初から一切当事者が対面しない方法により、あっせんを行うこともできます。



【留意事項】

- あっせん活動は、原則として、当委員会内で行いますが、必要に応じて調整します。所要時間は1回3時間程度です。

## ウ あっせん案等の提示

あっせん員は、当事者双方に文書による**あっせん案**を示し、これを受諾して紛争を解決するよう勧めることがあります。

あっせん案が示されても、受諾するかどうかは当事者の自由ですが、あっせん案は、当事者双方の主張を踏まえながら、紛争を円満に解決するために示されるものですから、その趣旨を理解して双方が受諾し、解決する例が多く見られます。

あっせん案を提示するほか、紛争の解決の方向や方策を示して当事者双方の歩み寄りや労使関係の正常化を促すために、あっせん員が要望等を示すこともあります。

### 【留意事項】

- 紛争の早期解決を図るため、できるだけ1回のあっせんで終結できるよう努めていますが、事件の内容により1回で解決できない場合は、2回以上にわたって行われます。

## (3) あっせんの終結

### ア 解決

当事者双方があっせん案を受け入れた場合は、あっせん案に双方が署名又は記名押印し、あっせんは終結します。

### イ 打ち切り

当事者双方の主張に隔たりが大きく、合意点を見いだすことが困難で、当事者双方又は一方があっせん案の受諾を拒否したときは、あっせんを打ち切ります。

### ウ 取下げ

あっせん申請をした後、自主的な話し合いによって紛争が解決した場合などは、いつでも申請の取下げ（12頁の記載例参照）ができます。

## 5 提出書類

書 類 名	提出者	記載例 (掲載頁)
個別労働関係紛争あっせん申請書	申請者	7
補佐人許可申請書	申請者・被申請者	9
代理人許可申請書	申請者・被申請者	10
委任状	申請者・被申請者	11
あっせんを求める事項の取下書	申請者	12
あっせんを求める事項の（変更・追加）申請書	申請者	13

○ 提出部数は、1部です。

- 申請書等の様式は、当委員会のホームページからもダウンロードできます。  
「広島県労働委員会 申請書ダウンロード」で検索するか、次のURLを入力して  
検索してください。  
(<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/roudouiinkai/wn500731.html>)



## 個別労働関係紛争あっせん申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

申請者 住所（所在地） 〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号  
氏名（名称） 〇 〇 〇 〇

広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例第3条の規定に基づき、次のとおりあっせんで申請します。

紛争当事者	労働者	住 所	〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号				
		氏 名	〇〇 〇〇	電 話	(〇〇〇) 〇〇〇-〇〇〇〇		
	事業主	所在地又は住所	〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号				
		名称又は氏名	〇〇株式会社				
		代表者役職・氏名	代表取締役社長〇〇〇〇	電 話	(〇〇〇) 〇〇〇-〇〇〇〇		
		事業の種類	〇〇業	従業員数	〇〇名	連絡責任者(連絡先)	〇〇課長 (000) 000-0000
	関係事業所	所在地	〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号				
		名 称	〇〇支店	代表者役職・氏名	〇〇支店長 〇〇 〇〇		
		事業の種類	〇〇業	従業員数	〇〇名	電 話	(000) 000-0000
	あっせんで求める事項	<p style="color: red;">解雇の撤回</p> <p style="color: red;">〔解雇に伴う経済的・精神的不利益に対する補償金〇〇円（給与の〇か月分）の支払 いじめ・嫌がらせによる精神的損害に対する慰謝料〇〇円の支払 いじめのないよう職場環境を改善すること 〇年〇月から〇月までの未払の時間外手当〇〇円の支払〕</p>					
紛争当事者の主張	<p>(労働者の主張)</p> <p style="color: red;">会社から突然解雇を通告されたが、会社の説明に納得できないため、解雇の撤回を求める。</p>			<p>(事業主の主張)</p> <p style="color: red;">経営が悪化しており、人員削減の必要性があるため、解雇の撤回はできない。</p>			



# 補佐人許可申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会  
あっせん員 様

申請者 氏名（名称） 〇 〇 〇 〇

広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例施行規則第7条の規定に基づき、次の者を補佐人として定めましたので許可してください。

受付番号： 〇〇年(個)第〇〇号

フリガナ 氏 名	補佐人許可申請者 との関係	住 所 電 話 番 号
〇〇〇〇 〇〇〇 〇〇 〇〇	〇〇〇〇	〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 ( 〇〇〇 ) 〇〇〇 - 〇〇〇〇

## 代理人許可申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会  
あっせん員様

申請者 氏名（名称） 〇 〇 〇 〇

広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例施行規則第8条の規定に基づき、次の者を代理人として定めましたので許可してください。

受付番号： 〇〇年(個)第〇〇号

フリガナ 氏名	代理人許可申請者 との関係	住 所 電 話 番 号
〇〇〇〇 〇〇〇 〇〇 〇〇	〇〇〇〇	〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 ( 〇〇〇 ) 〇〇〇 - 〇〇〇〇

(注) 代理権授与を証するため委任状を添付してください。

# 委 任 状

○ ○ ○ ○

を代理人と定め、

個別労働関係紛争のあっせん（受付番号： ○○年(個)第○○号）に関する次の権限を委任します。

1

2

○○年○○月○○日

委任者 氏名（名称） ○○ ○○ 印  
住所 ○○市○○町○丁目○番○号

（注）委任する権限を具体的に記載してください（あっせんに関する一切の権限（申請の取下げ、あっせん案の受諾及び和解契約の締結を含む。）、意見陳述等の権限等）

あつせんを求める事項の  
取 下 書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

申請者 氏名（名称） 〇 〇 〇 〇

〇〇年〇〇月〇〇日付けのあつせん申請について、広島県個別労働関係紛争のあつせんに関する条例施行規則第11条第1項の規定に基づき、次のとおりあつせん事項を取り下げます。

受付番号： 〇〇年(個)第〇〇号

あつせんを求める事項		理 由
既申請事項	取下事項	
解雇の撤回	解雇の撤回	会社が解雇を撤回し、継続雇用されることになったため。

あっせんを求める事項の  
 (変更・追加) 申請書  
 ※いずれかに○

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

申請者 氏名 (名称) ○ ○ ○ ○

〇〇年〇〇月〇〇日付けのあっせん申請について、広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例施行規則第11条第1項の規定に基づき、次のとおりあっせん事項を(変更・追加)します。  
 ※いずれかに○

受付番号： 〇〇年(個)第〇〇号

(変更の場合)

あっせんを求める事項		理 由
既申請事項	変更事項	
解雇の撤回	解雇の撤回及び慰謝料として、給与〇か月分の支払を求める。	解雇の通告を受け、精神的に不安定な状態になり、現在通院中のため、慰謝料を求めたい。

(追加の場合)

あっせんを求める事項 (追加事項)	理 由
残業代未払賃金の支払	〇〇年〇月分より、残業代が支払われていないため。

## 6 関係条文（抜粋）

### 広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例第1条

この条例は、労働条件その他、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働関係調整法(昭和21年法律第25号)第6条に規定する労働争議に当たる紛争及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(昭和23年法律第257号)第26条第1項に規定する紛争を除く。以下「個別労働関係紛争」という。)について、あっせんの制度を設けることにより、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

### 広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例第3条

知事は、個別労働関係紛争について、次に掲げるものを除き、紛争当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合には、あっせんを行うものとする。

- (1) 県外の事業所において発生したもの
- (2) 訴えの提起がなされているもの又は判決が確定し、裁判上の和解が調い、若しくは請求の放棄若しくは認諾がなされたもの
- (3) 労働審判法（平成16年法律第45号）による労働審判手続の申立てがなされているもの又は同法による調停が成立したもの若しくは労働審判がなされたもの。
- (4) 民事調停法(昭和26年法律第222号)による調停の申立てがなされているもの又は同法による調停が成立したもの
- (5) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第103号)による都道府県労働局長の助言、指導若しくは勧告が行われているもの又は同法第14条第1項に規定する委員会による調停が開始されているもの若しくは成立したもの
- (6) 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)による都道府県労働局長の助言、指導若しくは勧告が行われているもの又は同法第25条第1項に規定する委員会による調停が開始されているもの若しくは成立したもの
- (7) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)による都道府県労働局長の助言、指導若しくは勧告が行われているもの又は同法第52条の5第1項に規定する委員会による調停が開始されているもの若しくは成立したもの
- (8) 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)による都道府県労



働局長の助言、指導若しくは勧告が行われているもの又は同法第74条の7第1項に規定する委員会による調停が開始されているもの若しくは成立したもの

(9) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）による都道府県労働局長の助言、指導若しくは勧告が行われているもの又は同法第47条の8第1項に規定する委員会による調停が開始されているもの若しくは成立したもの

(10) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）による都道府県労働局長の助言、指導若しくは勧告が行われているもの又は同法第30条の6第1項に規定する委員会による調停が開始されているもの若しくは成立したもの

(11) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第102号）による都道府県労働局長の助言若しくは指導が行われているもの又は同法第6条第1項に規定する委員会によるあっせんが開始されているもの若しくは成立したもの

(12) 労働基準監督署において労働基準法（昭和22年法律第49号）等に係る法令違反があるとして、紛争当事者に対する指導が行われているもの若しくは行われたもの又は処分が行われたもの

第2項 略

3 事業主は、労働者が第1項の申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## **広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例第5条**

あっせん員は、紛争当事者間をあっせんし、紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。

第2項 第3項 略

## **広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例に基づく事務を労働委員会に委任する規則**

地方自治法（昭和22年法律第67号）第180条の2の規定に基づき、広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例（平成13年広島県条例第33号）第3条第1項及び第2項並びに第4条の規定による知事の権限に属する事務を広島県労働委員会に委任する。

## ◇お問合せ先◇

### 広島県労働委員会事務局 調整担当

〒730-8511 広島市中区基町9-42（広島県庁東館7階）

電話 082-513-5162

FAX 082-228-2075

E-mail roui@pref.hiroshima.lg.jp

### 【広島県労働委員会案内図】



広島電鉄・立町電停又は紙屋町東電停から徒歩3分

アストラムライン県庁前駅・広島バスセンターから徒歩5分

JR広島駅から約2km

### 広島県労働委員会ホームページ

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/roudouinkai/>

個別労働関係紛争あっせんの手続についての詳しい説明や、各種様式や記載例を掲載しています。

### 広島県雇用労働情報サイト わーくわくネットひろしま

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/work2/>

雇用・労働関係のイベント情報や、各種支援制度などを掲載した、広島県の雇用労働関係ポータルサイトです。