

労使紛争の未然防止に向けて

～ 紛争事例を通じて ～



埼玉県労働委員会事務局

■はじめに

- 労働委員会制度等の概要
- 労働委員会が扱った事例を紹介



労使紛争の未然防止、働きやすい職場づくりに役立てて
いただければ幸いです。



1 労働委員会とは

① 労働委員会の役割

行政委員会の一つで、中央労働委員会と都道府県労働委員会がある。

(ア) 不当労働行為事件処理：使用者による組合に対する差別、干渉、妨害等からの救済
審査（調査・審問）を行った後、命令書を交付等

(イ) 労働争議の調整：組合と使用者のあっせん等

(ウ) 個別労働紛争処理：個々の従業員と使用者のあっせん

* あっせん

当事者の間に入って両者の交渉を進めたり、主張の食い違いを調整したりして、合意に達するよう仲立ちをする。

② 労働委員会の特色

(ア) 無料、秘密厳守

(イ) 三者構成（偏りが無い、専門性が高い、当事者が話しやすい）

- 公益委員（弁護士、学識経験者）
- 労働者委員（労働組合役員）
- 使用者委員（会社経営者・役員、経営者団体役員）

(ウ) 簡単な手続

申請書を提出するだけ（あっせんの場合）

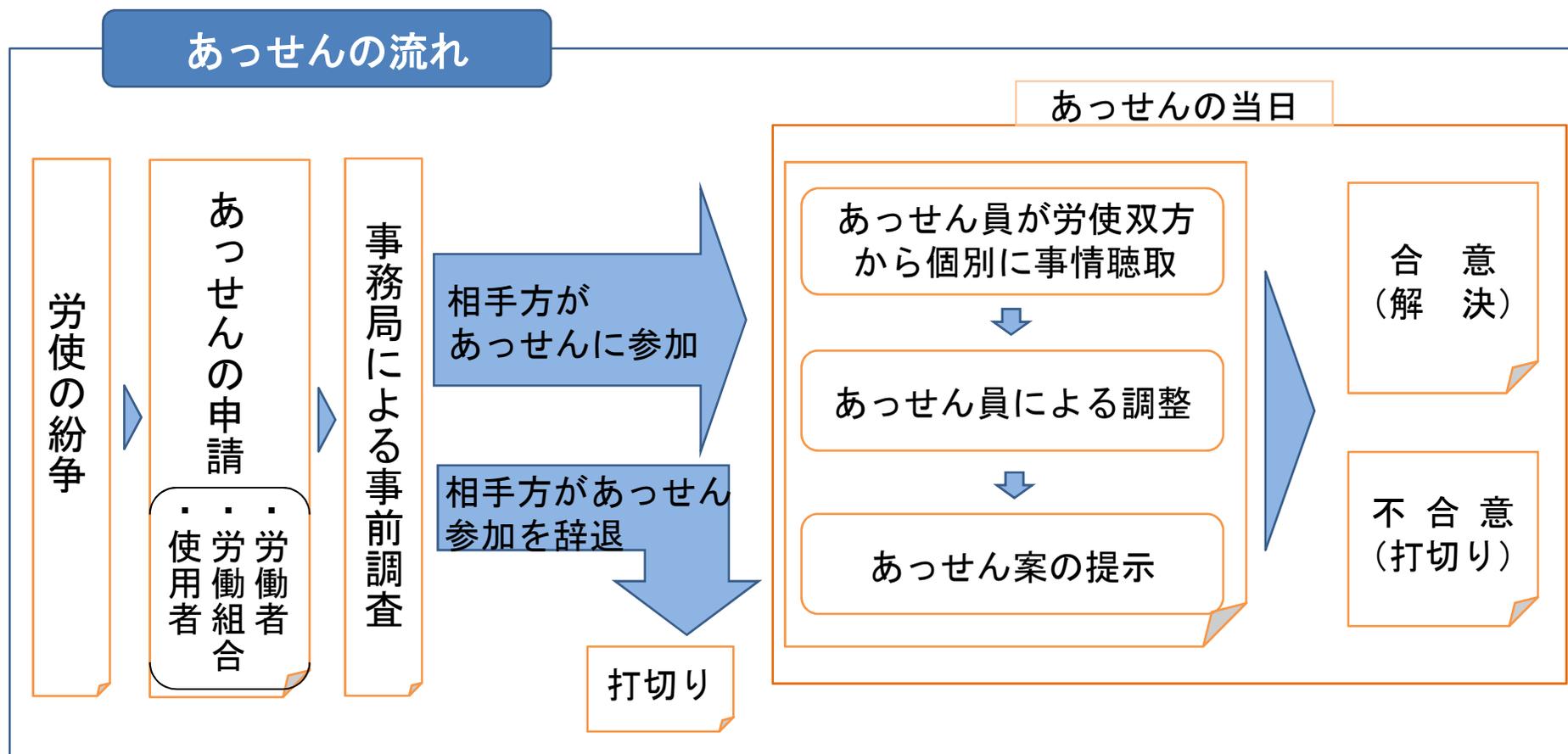


2 労働委員会のあっせん

労使間の紛争は、当事者間の話し合いで自主的に解決するのが原則ですが、自主的に解決することが困難になった場合は、労働委員会のあっせんの御利用を御検討ください。

◎専門性の高いあっせん員が労使の間に入り、中立・公正な立場で話し合いをとりもちます。

◎労使双方の主張を伺い、お互いが受け入れられる合意点を探り、歩み寄りによる解決を目指します。





埼玉県マスコット
「さいたまっち」

あっせんの対象となる労使トラブルの例

- ・ 一方的に賃金を引き下げられた。
- ・ 会社から契約を更新しないとされたが、理由に納得できない。
- ・ 従業員が転勤に理由なく応じてくれない。
- ・ 職場のパワハラ・セクハラが改善されない。
- ・ 労働組合と使用者の団体交渉が円滑に進まない。

※ 労使間の話し合いが行きづまるなど、自主的に解決できない状況になっている場合、あっせんの対象になります。

あっせんによる解決のメリット

- ・ 手続きが簡単で無料です。
- ・ あっせん回数は原則1回で、短期間での解決を目指します。
- ・ 双方の歩み寄りによる解決を目指すので、労使の円満な関係構築につながります。
- ・ 紛争のそれ以上の拡大や長期化を防げます。

3 不当労働行為の審査

労働者が団結して労働組合をつくり、団体交渉、争議行為その他の組合活動をすることは、正当な労働者の権利として憲法で保障されています。

これらの労働者の権利を具体的に保護するため、労働組合法は、使用者の次のような行為を不当労働行為として、禁止しています。

使用者がこれらの行為を行った場合には、労働者側は、労働委員会にその救済を申し立てることができます。（その行為があった日から、原則として1年以内）

不当労働行為として労働組合法で禁止されている使用者の行為（労働組合法第7条）

①不利益取扱い

- ・ 組合員であること、労働組合に加入しようとしたこと、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由に解雇や不利益な取扱いをすること
- ・ 労働組合に加入しないこと、労働組合から脱退することを雇用の条件にすること

②団体交渉の拒否

- ・ 雇用している労働者の代表者との団体交渉を正当な理由がなく拒むこと
- 注）労働者の代表者は、使用者に雇用される労働者でなくてもよい

③支配介入と経費援助

- ・ 労働組合の結成や運営に対して支配介入すること
- ・ 労働組合の運営に経理上の援助をすること

④報復的な不利益扱い

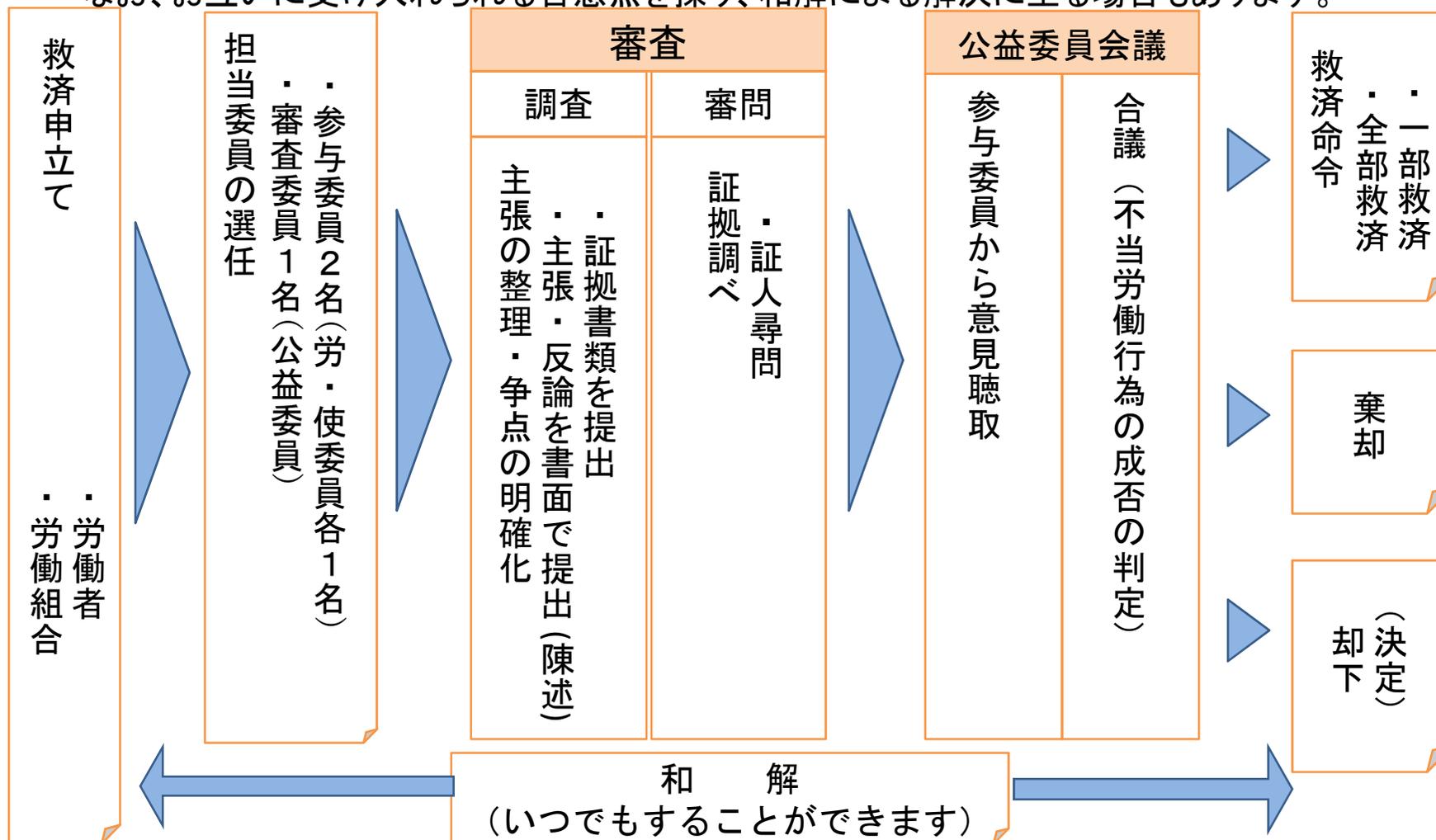
- ・ 労働委員会に申立てをしたこと等を理由に、解雇や不利益な取扱いをすること

不当労働行為の審査の流れ

労働者や労働組合から救済申立てがあった場合、労働委員会は労使双方の主張を聴きます。また、証人を呼んで事情を聴くなどします。

「不当労働行為」に当たると判断した場合には、使用者に対して、「不当労働行為」がなかった状態に戻すこと等を命令します。

なお、お互いに受け入れられる合意点を探り、和解による解決に至る場合もあります。



4 労働委員会の取扱件数

① あっせん事件(組合・個人)

年度		H30	R元	R2	R3	R4
取扱件数	a	19	26	21	25	16
うち非正規(%)	b (b/a)	12(63.2)	10(38.5)	9(42.9)	13(52.0)	6(37.5)
うち組合の件数	c	6	7	8	9	3
組合のうち合同労組(%)	d (d/c)	5(83.3)	3(42.9)	5(62.5)	4(44.4)	1(33.3)

② 不当労働行為事件

年度		H30	R元	R2	R3	R4
取扱件数	a	5	6	6	9	7
うち非正規(%)	b (b/a)	4(80.0)	5(83.3)	4(66.7)	9(66.7)	3(42.9)
うち合同労組(%)	c (c/a)	4(80.0)	5(83.3)	5(83.3)	5(55.6)	3(42.9)

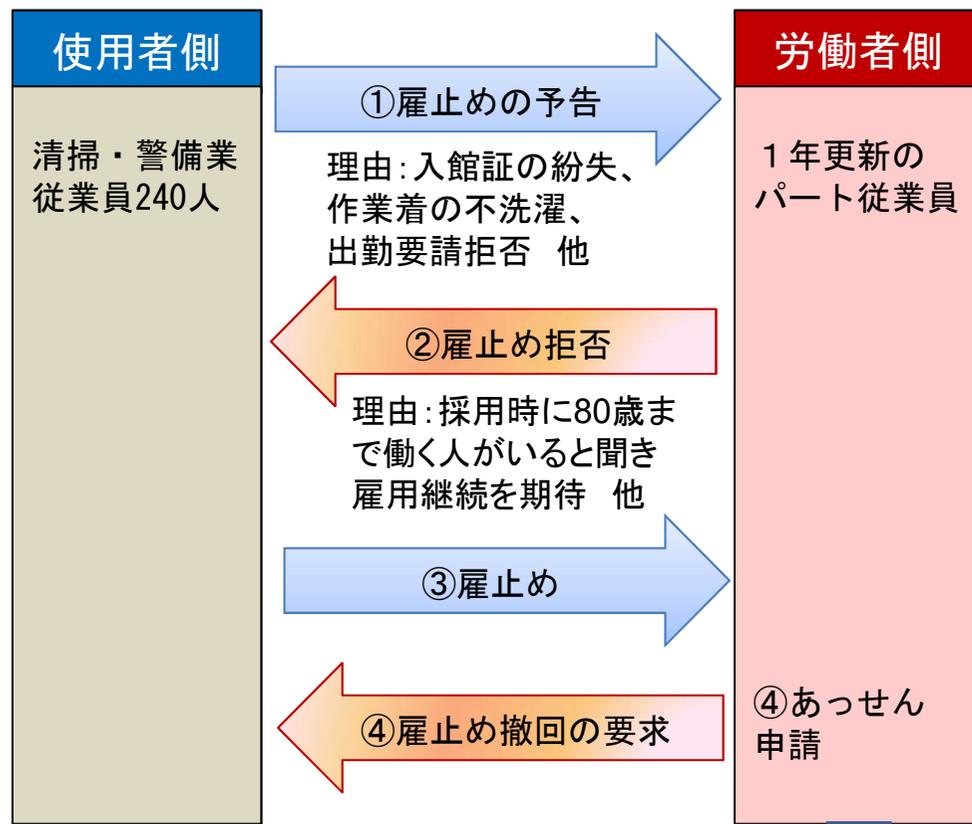
※ 非正規とは、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など正規雇用以外の労働者

※ 合同労組とは、所属企業を問わず、労働者が個人単位で加入できる労働組合。地域別又は業種別に組織されることが多く、雇用形態を問わず加入でき、中小企業の労働者が多い。
(「一般労組」、「地域ユニオン」などの呼称もある。)

5 労働委員会への申請事例

個別的労使紛争処理事例①

事例1 雇止めの撤回



労働委員会

- ・申請者が会社に好意を持ち、雇用継続を望んでいることから再考を促したが、1か月分の賃金及び有給休暇の未消化分を解決金として支払うことで合意した。

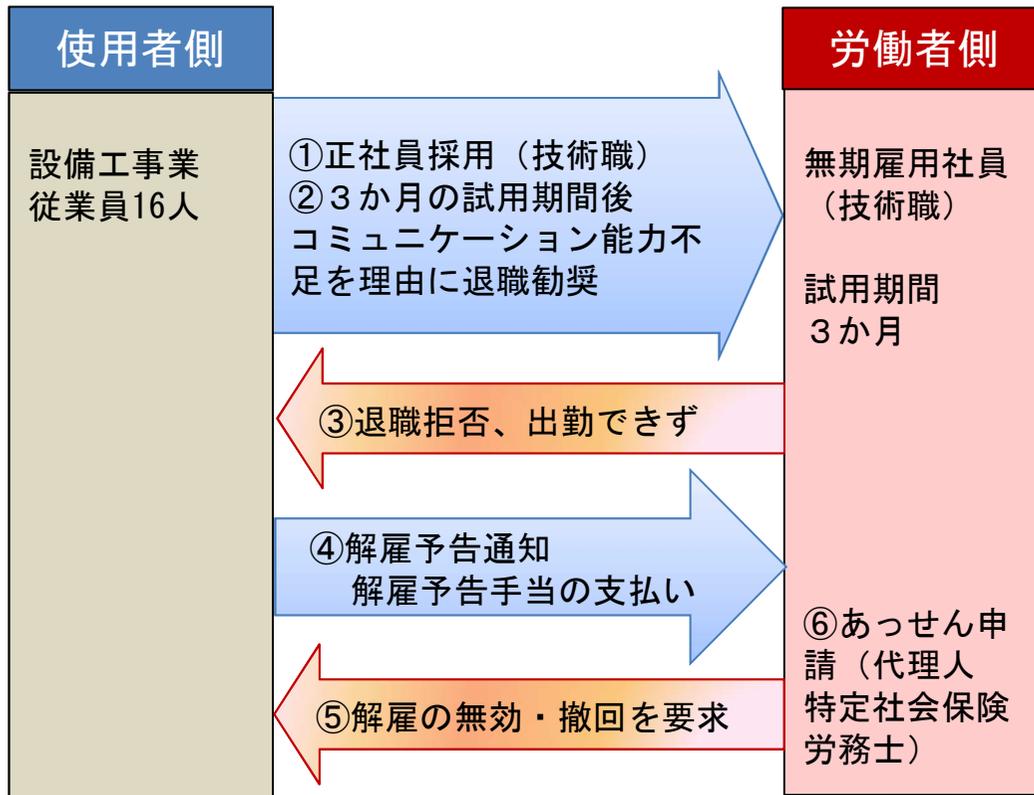
【概要】

- ①会社は、契約期間満了日の1か月以上前に雇止めを予告
- ②従業員は、出勤要請拒否は前日に自分にパワハラを行った同僚との出勤を求められたためとし、会社がパワハラを放置し、自分だけが雇止めになるのは納得が行かないと主張
- ③会社はパワハラではなく従業員同士のもめごとと捉えており、雇止めと切り離して考えるよう主張
- ④従業員は雇用継続を求めて入館証返却を拒否

トラブルのポイント

- 1 申請者が洗濯や入館証紛失以外では雇止めされるような行為をした認識がないことから、会社が行うべき指導や警告が十分でなかった可能性がある。
- 2 申請者がセキュリティキーである入館証返却を一時拒んだことが、委託元からの厳しいクレームに繋がり、職場復帰がかなわなくなった。

事例2 解雇の撤回（試用期間終了後の解雇）



【概要】

①、②会社は即戦力を期待し採用したが、CADができず協調性にも乏しかったため、「コミュニケーション能力の不足」を理由に試用期間終了後から1週間で退職勧奨

③従業員は納得せず退職を拒否

④その後、退職か解雇かという話をもちかけ、最終的に解雇予告手当を支払い解雇

⑤半年以上たって突然、労働者から解雇の無効・撤回の要求（内容証明郵便）があった。

トラブルのポイント

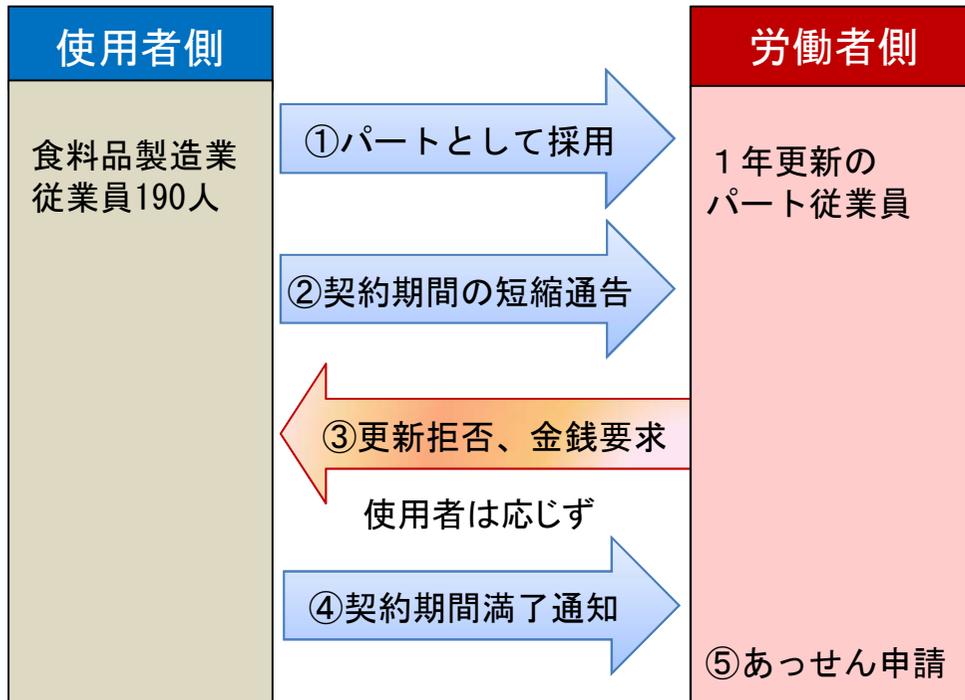
1 申請者は転職支援会社から推薦状を出してもらい、未経験ということで入社したつもりだったが会社は即戦力を期待していた。

2 申請者は試用期間中、退職につながるような重大な注意を受けたことはなく、また、最終日に希望部署を聞かれたこともあり、試用期間は問題なく終了したものと思っていたため、ショックが大きかった。

労働委員会

- ・申請者のコミュニケーション能力に問題があったことについては、双方の主張に食い違いがあった。
- ・しかし、使用者は、退職や解雇を巡る取扱いについて落ち度があったことを認め、解決金を支払うことで合意した。

事例3 労働契約の変更（パート従業員の契約期間の短縮）



労働委員会

・当初労使間で金額に隔たりがあったが、あっせん員の説得により、最終的には解決金を支払うことで合意した。

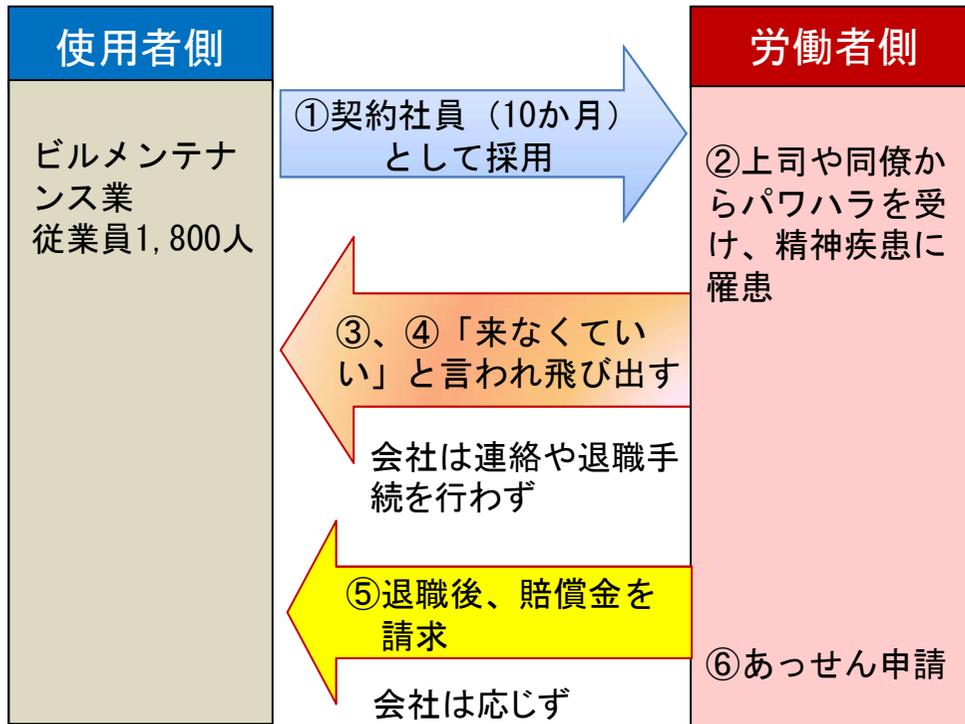
【概要】

- ①契約更新の有無は期間満了の30日前までに通知されることになっていたが、何もなかったので自動更新されるものと思っていた。
- ②期間満了日の前日、会社が突然、次の契約は3か月になると告げた。
- ③従業員は説明を求めたがなかったため、契約内容の変更を理由に自動更新を拒否
- ④満了日が過ぎ事実上雇止めとなったため、従業員は内容証明郵便を送り、事前の通知のない解雇と同様の賃金1か月相当分と有給休暇の未消化分の支払いを請求
- ⑤会社は、契約期間満了通知及び上記請求には応じない旨の回答書を送付

トラブルのポイント

- 1 労働条件の変更については合意が必要であるにもかかわらず、会社が、契約期間の短縮（1年→3か月）という労働条件の変更について、事前の説明もなしに一方的に行った。
・労働条件の変更（労契法8条）
- 2 使用者は雇い続けるつもりであったため、雇止めでないならば事前に通知等する必要がないと思っていた。

事例4 パワハラか業務上必要な指導か



【概要】

- ①、②新しく働き始めた社員が上司や同僚からパワーハラスメント（暴言、暴行等のいじめ）を受け、精神疾患を患った。
- ③ある日、同僚の暴言から口論になり、上司から「もう来なくていい」と言われ会社を飛び出した。
- ④その後会社は、出勤して来ないので自主退職と判断したが、連絡や退職手続をしなかった。
- ⑤1年半後、社員が、パワハラ行為による精神的苦痛及び不当解雇による経済的損失を被ったとして賠償金を請求

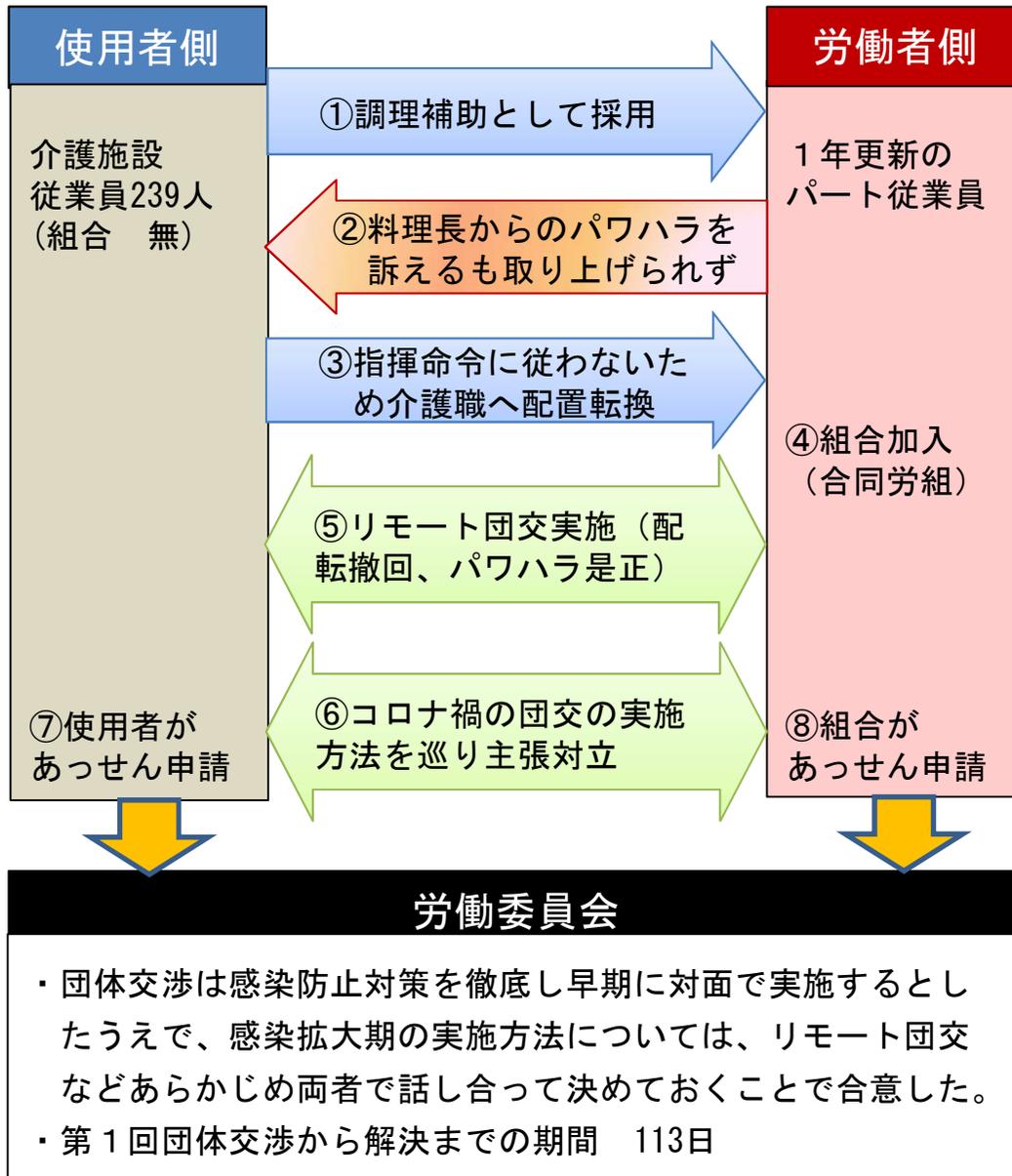
トラブルのポイント

- 1 事件当時（令和元年）、会社はパワハラ相談窓口を社員に周知していなかった。
・労働施策総合推進法により、令和4年4月から中小企業にも対策が義務付け
- 2 飛び出した後、出勤してこない従業員を放置し、退職に係る手続も行わなかった。

労働委員会

- ・パワハラの有無や不当解雇であったかについては双方の主張が対立した。
- ・また、金額にも隔たりがあったが、あっせん員の説得により、最終的には解決金を支払うことで合意した。

事例5 団体交渉の実施方法（従業員が合同労組に加入）



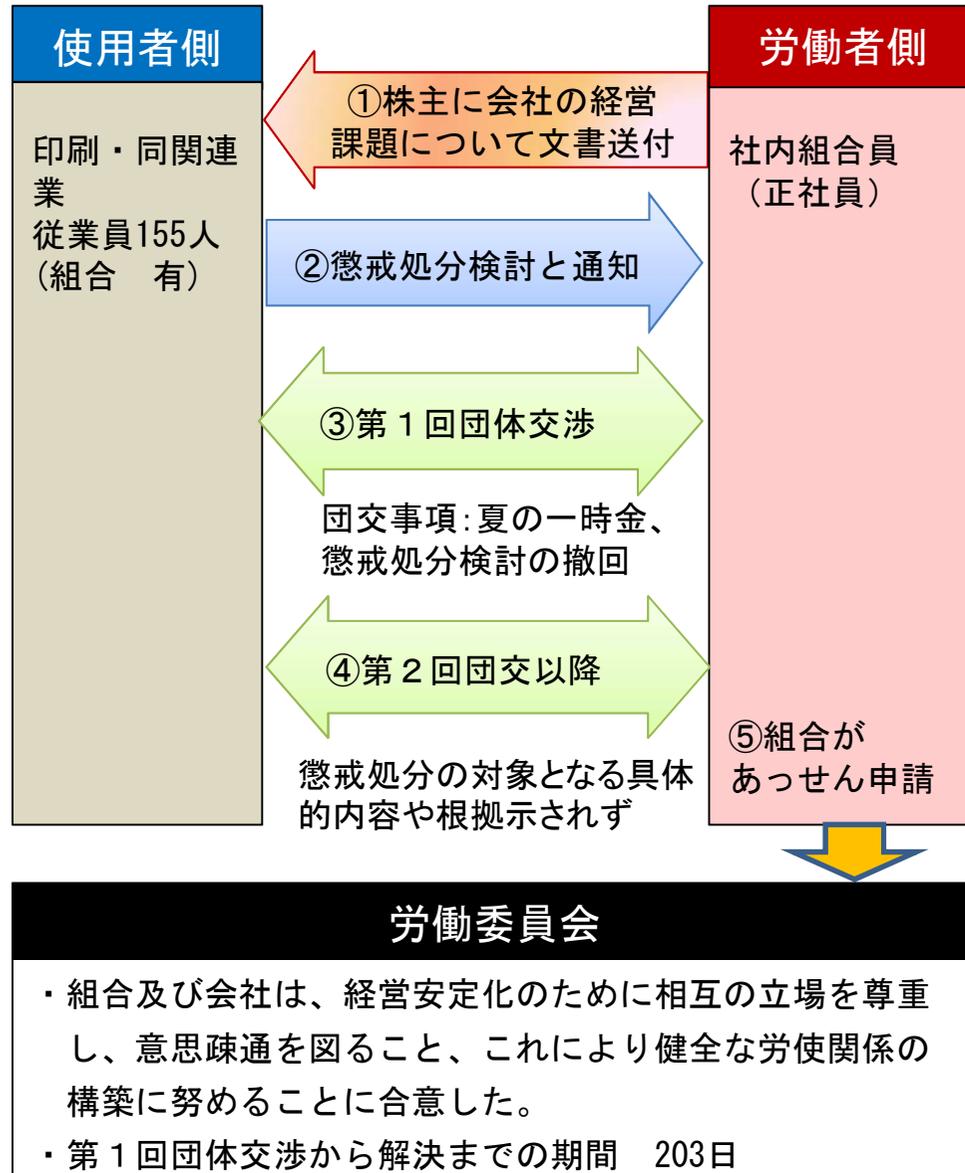
【概要】

- ①、②料理長によるパワハラを調査した結果、業務上必要な指導と認められた。反対に、この従業員の問題行動の多さが報告された。
- ③改善が見られず、介護職への配置転換を命じた。
- ④従業員は納得せず、是正を求め組合加入
- ⑤コロナの緊急事態宣言下であったため、第1回団交はリモートで行った。
- ⑥宣言終了直後の第2回団交を対面、リモートのどちらで行うか主張対立した。

トラブルのポイント

- 1 コロナ禍で施設のクラスターを経験し慎重を期したい使用者と、対面でこそ真の意思疎通が図れるとする組合との間で、互いの考えに対する理解不足があった。
- 2 組合が、発言に当たって大声を出すなど相手を威圧するような言動を繰り返したため、使用者が不信感を持った。

事例6 懲戒処分の検討の撤回



【概要】

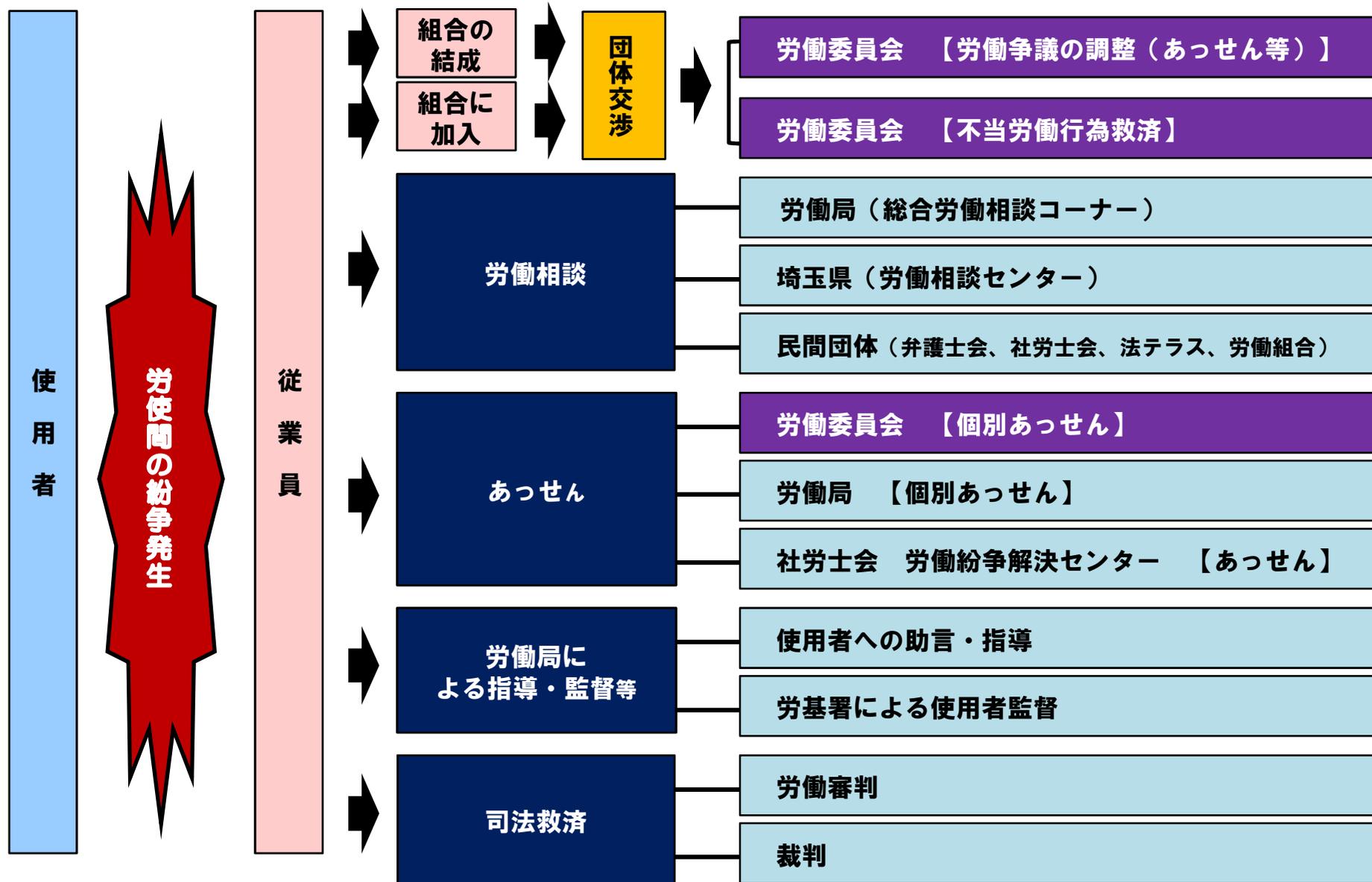
①、②会社は経営に問題を抱えており、何らかの改革を行う必要があった。ある組合員が組合に諮ったうえで、株主に対して経営における課題と改善案を書き送ったところ、後日会社から電話で「懲戒処分にする」旨の連絡があった。

③、④何度か団体交渉が行われたが、会社から懲戒処分の対象となる具体的な内容や根拠、処分検討の撤回について明確な回答がなかった。

トラブルのポイント

- 1 会社は、株主への文書送付は組合活動ではなく個人活動のため、個人に対する処分内容を組合に示すことはできないと考えていた。
 - ・ 懲戒処分は義務的団体交渉事項
- 2 会社がなかなか経営改革に着手しないため、組合が不満を抱いていた。

6 労使紛争解決のための主な手段



* 複数の手段を順次使うことも可能。ただし、労働審判、裁判で係争中の案件は、個別あっせんは使えない。

* 使用者が労働相談、個別あっせん、労働争議の調整、司法救済を利用することも可能。

こんなときは労働委員会をご利用ください

1 労働争議の調整等[労働組合と使用者の紛争]

賃金・解雇などに関する団体交渉が実施されない、団体交渉が行き詰まった など

2 個別的労使紛争のあっせん[労働者個人と使用者の紛争]

賃金・解雇・パワハラなどのトラブルの話し合いがまとまらない など

3 不当労働行為の審査

使用者が労働組合法で禁止されている不当労働行為を行った場合
(団体交渉の拒否、組合活動を理由とした不利益取扱い など)

4 労働組合の資格審査

労働組合が法人登記をする場合、不当労働行為の救済申立てをする場合 など

埼玉県労働委員会 (☎ 048-830-6452・6465)

労働に関する相談全般については、

埼玉県労働相談センター

TEL 048-830-4522

(電話相談受付 平日 9時～16時30分)

賃金や労働時間、職場の人間関係などで悩んでいる労働者や、
労務管理上の問題などで悩んでいる使用者からの相談窓口