

職場のトラブル

「あっせん」で解決しませんか？

労働者と使用者との間の労働関係に関する紛争について、自主的な解決が困難な場合に、労働委員会が公平・中立な機関として労使の間に入り、当事者双方の話し合いによる解決をお手伝いします。

あっせんは、非公開で話し合いの秘密は守られます。

利用は、無料です。

○対象者

- ・ 県内にある事業所の労働者、又は労働者であった方（アルバイト等を含む。）
- ・ 県内にある事業所の事業主

あっせんの流れ

あっせんの申請

↓
労使どちらからも申請できます。
申請は、いつでも取り下げることができます。

職員による調査

↓
申請者と被申請者から事情をよく聞きます。

あっせん員の指名

↓
相手方があっせんの参加に応諾した場合

あっせん活動

↓
あっせん員が、労使双方の主張を聞き、仲立ちして紛争の解決に結び付く合意点を探り、円満に解決するよう助言や援助を行います。

解決

打ち切り

あっせんの継続が困難な場合、あっせんを打ち切ります。

※ あっせんの申請から終結までは、2～3ヶ月掛かります。

〈労働委員会は三者構成です〉

公益委員・労働者委員・使用者委員の三者が公平・中立な立場でトラブル解決のお手伝いをします。



労働者委員

労働組合の役員など



公益委員

弁護士・大学教授など



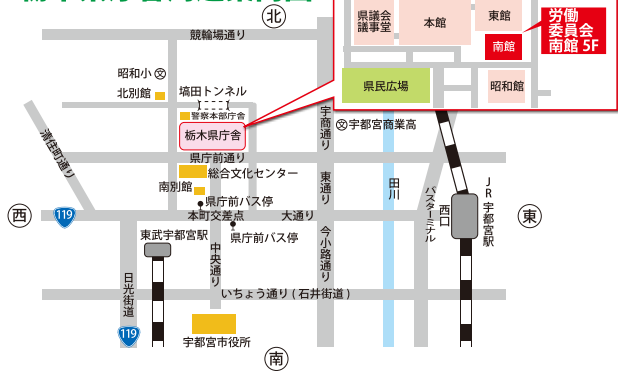
使用者委員

企業経営者や会社役員など

【主な仕事】

- ・ 個別労働関係紛争のあっせん
- ・ 労働争議の調整
- ・ 不当労働行為の審査
- ・ 労働組合の資格審査

栃木県庁舎周辺案内図



栃木県労働委員会事務局
028-623-3334/3337

〒320-8501

宇都宮市埴田 1-1-20 (県庁南館 5階)

roudouiin@pref.tochigi.lg.jp

↓HP



R6.3

職場の労使関係の
トラブルを円満解決！

労働委員会

秘密厳守



無料

お気軽にご相談ください！
対面やオンラインでの相談も可能です。

栃木県労働委員会

検索

あっせん の 事例

トラブルの内容

あっせん事項 (被申請者に対する要望)

解決例 (労使双方の合意により協定書を締結)



労働者



使用者

●不当な理由で突然解雇（雇止め）されてしまった。

●解雇（雇止め）の無効を主張して、原職復帰したい。
●働けなかった間の賃金相当額を会社に支払ってほしい。

●会社は、事業所閉鎖による解雇（雇止め）と主張したが、その手続きに問題があったことを認め、解決金を支払い、労働者は原職復帰しないことで合意した。

●会社から、業務能力が低いと言われ、労働条件通知書に記載されている勤務日数（シフト）を一方向的に減らされてしまった。

●勤務日数を元に戻してほしい。

●会社は、変更手続きが一方向的であったことを認め、労働者の業務能力を改めてテストする期間を設けて、一定のレベルに達している場合には、勤務日数を元に戻すことで合意した。

●パワハラやセクハラについて、店長に何度も相談したのに、適切に対応してもらえなかった。

●会社に対し、謝罪と慰謝料を求めたい。

●会社は、労働者が不快な思いをしたことに対して謝罪の意を表し、パワハラ等についての社員教育を更に徹底することで合意した。

●春闘をめぐり労使で団体交渉を実施したが、組合が、満額回答でないこと等を理由に団体交渉を打ち切り、争議行為の通告があった。

●労働協約の平和条項に基づき、交渉を継続したい。

●組合の春闘要求事項に関し、使用者が丁寧な説明と改善策等を提示することを条件に、交渉を継続することで合意した。

●労働者Aと他の労働者との人間関係による職場環境の悪化について、会社内部では解決ができなかった。

●労働者Aと現状打開のための話し合いをしたい。

●労働者Aの勤務態度に問題があったこと及び会社の対応が不十分であったことをそれぞれが認識し、労使双方合意の上、会社都合により退職することで合意した。

