

知っておきたい

労使間のトラブル防止

～使用者の皆様へ～



労働委員会にご相談いただいた典型的な事例をもとに、
労使間のトラブル防止のポイントをご説明します。

千葉県労働委員会事務局

千葉県
マスコットキャラクター
「チーバくん」



労使関係でお困りのときに

まずは相談をしたい

千葉県労働相談センター(千葉県)

雇用関係のトラブルについて、専門の労働相談員がアドバイスします。(電話、面談(予約制)、インターネット)

TEL 043-223-2744

千葉市中央区市場町1-1 千葉県庁本庁舎2階
月～金 9時～20時(祝日、年末年始を除く)
(17時以降は電話のみ、最終受付は19時45分)
インターネット労働相談は「ちば電子申請サービス」で受付しています。

外国人雇用管理アドバイザー(千葉労働局)

外国人労働者の雇用管理に関する相談に応じます。
(電話、面談(予約制))3か所のハローワークに配置
されており。配置日等はお問合せください。

TEL 043-242-1181 (42#) ハローワーク千葉

TEL 043-307-4888 ハローワークちば駅前プラザ

TEL 047-367-8609 (48#) ハローワーク松戸

労働専門相談(千葉県弁護士会)

労働問題に詳しい弁護士による相談です。(有料)
労働専門相談希望とお伝えください。
相談場所は、担当弁護士の事務所です。

TEL 043-306-2809

月～金 10時～11時30分/13時～16時

総合労働相談コーナー(千葉労働局)

労働条件、募集採用、職場環境など、あらゆる労働
問題についての相談に応じます。(電話、面談)

TEL 043-221-2303

千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎
月～金 9時30分～17時
総合労働相談コーナーは他に9か所あります。
(千葉駅前・千葉・船橋・柏・銚子・木更津・茂原・成田・東金)

労働条件相談ほっとライン(厚生労働省)

労働基準関係法令に関する問題について、専門知識
を持つ相談員が相談に応じます。(電話)

TEL 0120-811-610

(携帯電話からも利用できます。)

月～金 17時～22時/土・日・祝日 9時～21時

総合労働相談所(千葉県社会保険労務士会)

紛争解決・働き方改革等に知見のある社労士が相談
に応じます。(電話、面談、オンライン(全て予約制))

TEL 043-224-8701

URL: <https://www.sr-chiba.org/>

千葉市中央区富士見2-7-5富士見ハイネスビル7階
毎週水曜日(祝日を除く)10時～16時

紛争解決制度を利用したい

千葉県労働委員会

- 労働争議の調整(あっせん、調停、仲裁)
 - 個別的労使紛争のあっせん
- 詳細は最終ページをご覧ください。

TEL 043-223-3735

社労士会労働紛争解決センター千葉

- 個別労働関係紛争のあっせん
- (あっせん申立のための相談制度もあります。)

TEL 043-223-6002

総合労働相談コーナー(千葉労働局)

- 千葉労働局長による助言・指導
個別労働紛争について、労働局から紛争の当事者
に対し必要な助言を行います。措置を強制するもの
ではなく、自主的な紛争解決の方向性を示すものです。
- 千葉紛争調整委員会によるあっせん
紛争調整委員(学者、弁護士その他労働問題の専門家
で構成)が、解決に向けてあっせんを実施します。

TEL 043-221-2303

総合労働相談コーナーは他に9か所あります。
(千葉駅前・千葉・船橋・柏・銚子・木更津・茂原・成田・東金)

労使紛争の現状

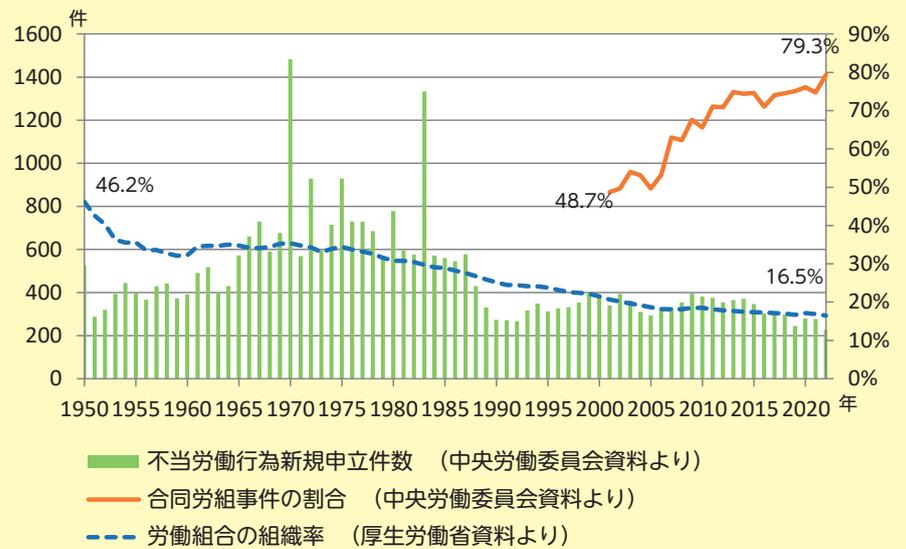
皆さんは、「我が社には、労働組合はないから労使紛争は関係ない」と思っていませんか？

近年では、労働者個人と使用者とのトラブルを「組合に加入して解決しよう」とする事例が増えており、企業の枠を超えた「合同労組」からの申し入れによる労使紛争が増加しています。

●集团的労使紛争(労働組合と使用者の紛争)の状況(全国)

労働組合の組織率は低下し、推定で16.5%にとどまっています。

2022年の不当労働行為の新規申立てにおいては、227件のうち、合同労組からの申立てが180件で、全体に占める割合が79.3%と、過去20年間で最高となっています。

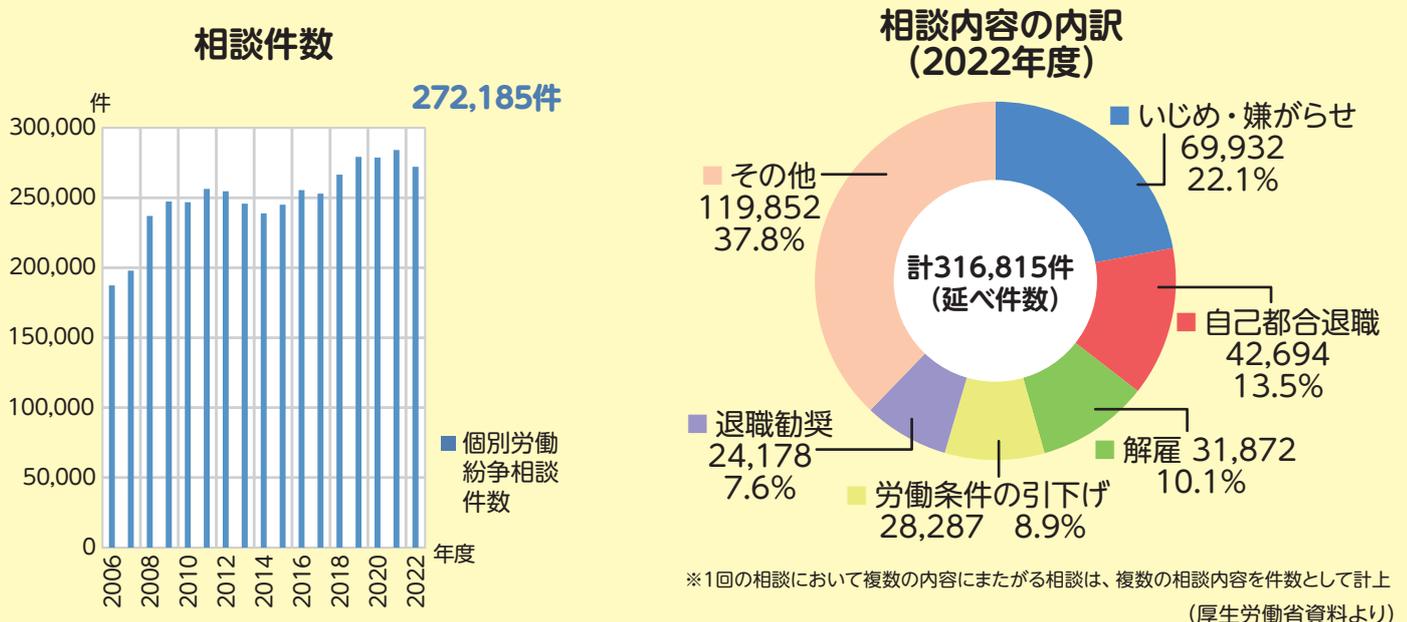


合同労組とは

一定の地域で企業の枠を超え、中小企業の労働者で主に組織し、個人加入ができる組合のことです。

●個別労使紛争(労働者個人と使用者の紛争)に係る相談の現状(全国)

個別労働紛争の相談件数は7年連続で25万件を超え、高止まりしています。最も多い相談内容は「いじめ・嫌がらせ」であり、2022年度には69,932件で全体の22.1%を占めています。



トラブルの事例と 予防のポイント

ここでは、労働委員会にご相談いただいた典型的な事例をもとに、労使間のトラブルを未然に防止するためのポイントをご説明します。

事例1 合同労組から不当労働行為救済申立てがされた例

労働組合

従業員Aは解雇されたが、解雇に納得がいわずに合同労組に加入した。合同労組は使用者に対し、Aの解雇問題について何度も団体交渉を申し入れたが拒否されたため、労働委員会に不当労働行為救済申立てをした。

使用者

Aは既に解雇しており、当社の従業員ではない。また、企業外の組合であるので交渉に応じる必要はない。



ポイント

使用者は、労働条件に関する事項(義務的団交事項)について団体交渉に応じる義務があり、**正当な理由なく団体交渉の申し入れを拒否することは、不当労働行為に当たります。**(労働組合法第7条第2号)

また、従業員を既に解雇していても、**団体交渉に応じる義務があり、企業外の組合にも、団体交渉権は保障されていますので、団体交渉を拒否することはできません。**

その後

労働委員会が調査を行い、審問廷により公開で、証人尋問等が行われました。

使用者の団体交渉拒否は不当労働行為と認定され、団体交渉を行うよう命令が出されるとともに、会社名が公表されました。

不当労働行為とは

労働組合法第7条で**使用者に禁止されている不当労働行為**は、次のとおりです。

- 組合員であることや正当な組合活動をしたことなどを理由に解雇その他の不利益な取扱いをすること(1号 **不利益取扱い**)
- 組合に加入しないことや組合を脱退することを雇用条件とすること(1号 **黄犬契約**)
- 正当な理由なく団体交渉を拒否すること(2号 **団体交渉拒否**)
- 労働組合の結成や運営を支配し、又はこれに介入すること(3号 **支配介入**)
- 労働組合の運営に要する費用を援助すること(3号 **経費援助**)
- 労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたこと等を理由に、解雇その他の不利益な取扱いをすること(4号 **報復的不利益取扱い**)



事例2

契約期間の満了をもって更新しないことを告げたら「雇止めは、無効だ」と訴えられた例

労働組合

従業員Bは、半年契約で更新を3回行ってきたが、社長から「契約は今日で満了だから明日から来なくていい」と言われた。そのため合同労組に加入し、組合はBの雇止めの無効と復職を求め会社と団体交渉を行ったが、折り合いがつかず、労働委員会に争議あっせんを申請した。

使用者

契約期間満了なので、当然である。

ポイント

有期労働契約においては、3回以上契約が更新されている場合や1年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、**使用者は30日前までに予告しなければならないとされています**。さらに、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、**雇止めをすることに、客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められません**。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることとなります。(労働契約法第19条)



その後

会社はあっせん員のアドバイスを受け、Bの雇用を継続することにしました。

事例3

従業員からパワハラで心身が不調となったと訴えられた例

労働者

従業員Cは、上司から毎日大声で叱責され、書類を投げつけられたりしたため、心身に不調をきたした。Cは会社に対し、上司のパワハラをやめさせるよう訴えたが、改善されなかったため、労働委員会に個別紛争のあっせんを申請した。

使用者

Cの仕事のミスが多いため注意しただけであり、業務上の指導の範囲内である。

ポイント

職場のパワハラは、労働者の個人的な問題ではなく、**企業の雇用管理上の問題です**。使用者は、心身の健康を含めて労働者の安全に配慮する義務を負い、労働者が働きやすい職場環境を保つよう配慮しなければなりません(労働契約法第5条)。職場のいじめや嫌がらせなどについて、使用者として対応しなかった場合には、**債務不履行責任(安全配慮義務違反)又は不法行為責任を問われることがあります**。



その後

会社はあっせん員のアドバイスを受け、Cに対して配慮に欠けた言動があったことを認め、Cを異動させるとともに、パワハラに関する相談窓口の設置や社員研修の実施など、職場環境の改善に取り組むことで解決しました。

ご利用ください 千葉県労働委員会のあっせん

使用者と労働者、使用者と労働組合との間で生じた労使紛争について、自主的な解決が困難な場合に、労働委員会のあっせん員が、労使双方の主張を聞いて解決の糸口を見つけ出し、歩み寄りを促すことによって紛争解決のお手伝いをします。

あっせんの対象となる労使紛争は？

- 賃金に関すること
(賃上げ、賃下げ、一時金、諸手当、退職金など)
- 賃金以外の労働条件に関すること
(労働時間、休日・休暇、定年制など)
- その他
(解雇、雇止め、団体交渉のルール、団交促進、パワハラ、セクハラなど)



団体交渉のルールが
決められない

賃金、一時金交渉が
解決しない

従業員に配転を
命じたところ、理由なく
拒否している

あっせん員とは誰？

労働問題に関して、知識や経験が豊富な労働委員会の委員3名で構成されています。

公益委員

弁護士・大学教授等

労働者委員

労働組合役員等

使用者委員

企業経営者・経営者団体役員等

あっせんの特徴とは？

- あっせんにかかる費用は**無料**です。
- 労働者や労働組合からだけでなく、**使用者からも申請できます。**
- あっせんは**非公開**で、当事者の**秘密は厳守**されます。
- 申請の**手続きは簡便**です。
- **迅速に対応**し、短期間での解決を目指します。
- あっせん員3名が一組となって、**公正・中立な立場**で対応します。



留意すべき点は？

- あっせんは、事実を認定したり、どちらが正しいかを判断する制度ではありません。
- 裁判所で係争中の紛争など、あっせんの対象とならない紛争があります。
- あっせん手続きに強制力はないため、申請の相手方があっせんの応諾を拒否した場合などには、打ち切りとなります。

申請方法は？

- 来庁又は郵送により、所定の申請書を労働委員会事務局に提出してください。
- 申請書は、労働委員会事務局のホームページからダウンロードできます。
- 詳しくは

問合せ先

千葉県労働委員会事務局 TEL 043-223-3735

〒260-8667 千葉市中央区市場町1-1(県庁南庁舎7階)