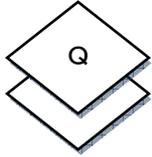




## 労働相談Q & Aで解決！

### 指導権限



会社で上司から嫌がらせを受けたので、職場環境を改善するよう会社へ指導してもらえないでしょうか。また、同僚が正当な理由もなく解雇されたのですが、違法ではないでしょうか。

A 労働委員会は個別具体的な事案について、会社を指導する権限がなく、違法か適法かの判断をする機関ではありません。

### 解説はこちら

- 労働委員会は、労働組合法・地方自治法に基づき、集団的な労使関係における不当労働行為の審査、労働争議の調整等を行う機関として設置されています。したがって、労働委員会が個別的労使紛争の「あっせん」を行うには、何らかの根拠が必要です。山梨県庁は、労働行政の施策として個別的労使紛争のあっせん制度を確立（「個別的労使紛争に係るあっせんに関する要綱」を制定）し、その事務を地方自治法第180条の2の規定に基づき、山梨県労働委員会に委任しました。これにより、山梨県労働委員会が、個別的労使紛争のあっせんを行っています。
- 個別的労使紛争については、会社内において不満・苦情の段階でこれを未然に防止するとともに、紛争が生じた際には早期に労使で話し合い、自主的に解決されることが理想です。しかし、会社内で不満・苦情を解決する仕組みが十分に整備されていなかったり、苦情処理機関等の制度があっても有効に機能していなかったりすることがあります。また、紛争の経緯や原因は様々で、当事者双方が法制度に不知であったり、当事者同士の感情的な対立であったり、解雇の問題など労使の利害関係の決定的な対立であったりするなど、自主的な解決が困難な場合もあります。
- このような労使による自主的な解決を試みてもなお解決できない事案について、あっせんは、労働委員会が当事者（労働組合又は労働者と使用者）間の話し合いの場を設けて、公平かつ中立な立場で双方の意見を聴き、合意点を探りながら、お互いの譲り合いによって、解決を目指すものです。
- 国の機関である労働局において、「労働局長による助言・指導」の制度があります。民事上の個別労働紛争について、労働局長が、会社等紛争当事者に、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことで、自主的な紛争解決を促進する制度です。法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで紛争当事者に対して、話し合いによる解決を促すもので何らかの措置を強制するものではありません。なお、労働基準法等の法違反のおそれがある場合には、労働基準監督署等の指導権限を持つ機関に取り次がれます。

## どうすれば？

- まずは、当事者間で自主的な解決を試みましょう。
- 信頼できる職場の上司に同席を求めたり、同じ悩みを抱えている同僚と一緒に、会社に掛け合ってみることも望ましいでしょう。
- 社内の相談窓口や労働組合に相談する方法も考えられます。
- 問題点を指摘し、解決の方向を示すなど自主的な解決を促進してほしい場合は、労働局に相談して助言・指導の制度を利用しましょう。
- 自主的な解決を試みてもなお解決が困難な場合は、労働局や労働委員会のあっせん制度の利用を検討しましょう。労働委員会では、あっせん制度になじむ事案かどうか等把握するため、まずは相談に応じますのでご連絡ください。
- 労働基準法に違反すると思われる場合には、労働基準監督署へ相談・申告しましょう。
- 法的判断を求める場合には、弁護士等の専門家に対応を依頼する方法も考えられます。

## お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局  
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階  
電話 055 (223) 1827  
相談時間 8:30~17:00 (土・日・祝日・年末年始を除く)  
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>
  
- ◎ 山梨労働局総合労働相談コーナー  
山梨労働局雇用環境・均等室内  
電話 055 (225) 2851  
甲府労働基準監督署内 (管轄区域: 都留及び鰍沢労働基準監督署以外の地域)  
電話 055 (224) 5620  
都留労働基準監督署内 (管轄区域: 都留市、大月市、上野原市、富士吉田市、南都留郡、北都留郡)  
電話 0554 (43) 2195  
鰍沢労働基準監督署内 (管轄区域: 南巨摩郡、西八代郡)  
電話 0556 (22) 3181