

劳资谈判不顺利!!

劳动争议的调解

~通过协商解决纷争~

劳资间产生纷争时，最好当事人双方能够自主解决。有时往往会
出现自主解决困难或者无法解决的情况。这种情况下，劳动委员会应
劳资双方的某一方或双方的申请，站在公正的立场上，对当事人的主
张加以调解，帮助当事人双方通过协商解决纷争。

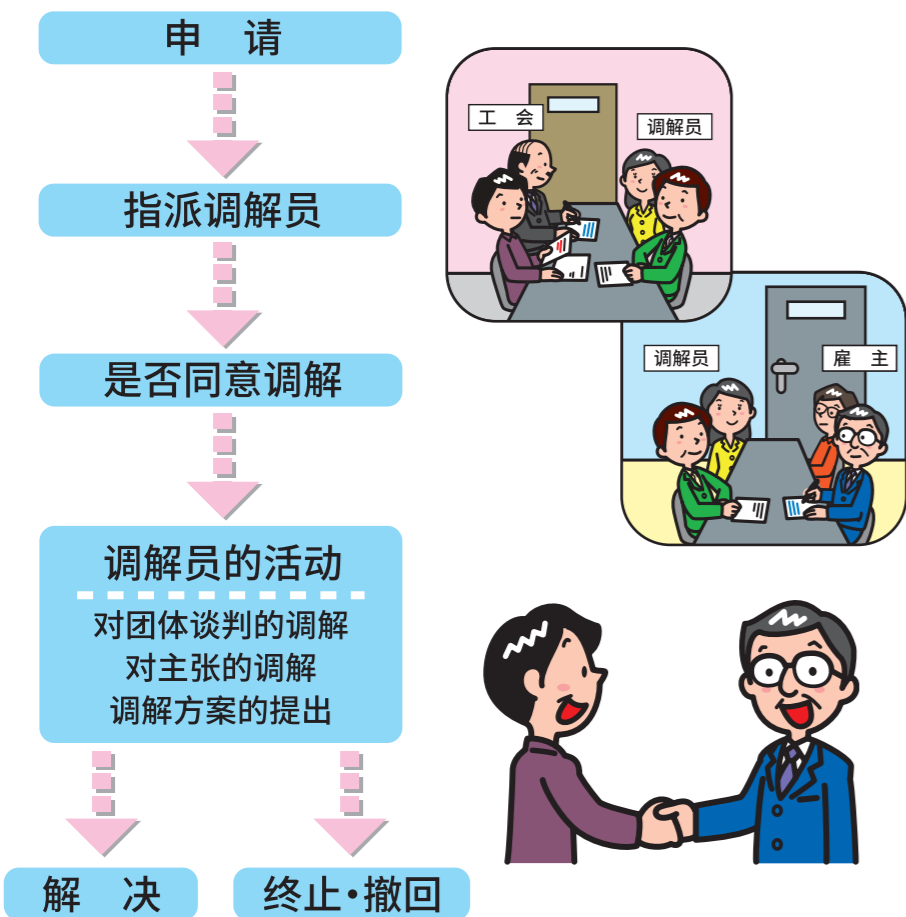
劳动委员会采取的调解方法分为:「斡旋」·「调停」·「仲裁」3种方法。

最常用的「斡旋」是指，由劳动委员会的委员及事务局的工作人
员指定的调解员，在认真倾听劳资双方情况的基础上，采用调停团体
谈判、调解双方主张、提出斡旋方案，引导解决当事人双方的纠纷。

再有，工会及雇主都可以提出「斡旋」申请。

经劳动委员会调解，每年约有60%的劳动争议，以和解的方式得
到了解决。

●如何进行调解



制止雇主的不当行为，构筑正常的劳资关系!!

审查不当劳动行为

●不当劳动行为是指

为了使雇员能够就劳动条件与雇主在对等的立场上进行谈判，宪法
保证劳动者享有团结的权利、团体谈判的权利、团体行动的权利（罢工
等争议权）。将这三项权利称之为「劳动三权」。

为了具体地保护该劳动三权，工会法将雇主的下列行为作为「不当
劳动行为」而加以禁止。

雇员(工会)		雇主
<input type="checkbox"/> 以是工会会员 <input type="checkbox"/> 以加入或组织工会 <input type="checkbox"/> 以工会正当的行为	为理由	<input type="checkbox"/> 给予解雇等处分。 <input type="checkbox"/> 在薪金及待遇方面采取歧视性待 遇。
<input type="checkbox"/> 将不加入工会 <input type="checkbox"/> 将退出工会	作为	<input type="checkbox"/> 雇佣时的条件。
<input type="checkbox"/> 对于提出团体谈判的雇员	发生	<input type="checkbox"/> 无正当理由加以拒绝，或不与之 进行有诚意谈判。
<input type="checkbox"/> 对于组织工会 <input type="checkbox"/> 对于工会运营	发生	<input type="checkbox"/> 妨碍工会活动或者鼓励退出工会 等干涉工会组织和运营的行为。
<input type="checkbox"/> 以向劳动委员会提出不当劳动行 为救助	为理由	<input type="checkbox"/> 采取不当处理方式。 <input type="checkbox"/> 援助工会运营所需的必要经费。

认为雇主有这样的行为时，为了纠正其行为，雇员及工会可以向劳
动委员会提出救助申请。必须在其行为发生之日起1年内，提出申请。

如出现此等救助申请，原则上，东京劳动委员会应确定解决的目标，
力争在1年6个月之内加以解决。

●不当劳动行为的审核流程

当雇员及工会就不当劳动行为提出救助申请时，雇主的行为是
否属于不当劳动行为，劳动委员会应按照以下程序加以判断，并采
取必要的措施。

担当委员的选任

如有提出申请，应遴选出3名委员(公益、
雇员、雇主等各委员)担任相关委员。

调查

负责的委员，应以公益委员为中心听取劳
资双方的主张，并对纠纷的重点及必要的证据
加以整理。

并且，将从询问至预计交付命令书的时间，
制成询问计划，并提交给劳资双方。

询问

为了向熟悉纠纷内容的相关人员核实事实
情况，负责此项工作的委员应要求其做出证言，
并将询问公开。

和解

当劳资之间出现以协商解决纠纷的意向和
时机时，可与审核程序并行，积极调解双方
的主张，努力引导双方以和解的方式解决纠纷。
每年约有60%的劳资纠纷，以和解的方式加以
解决。

公益委员会议

询问阶段的证据调查结束后，在听取劳资
委员的意见后，公益委员再次进行合议，并对
雇主的行为是否属于不当劳动行为做出判断。

命令

当判断雇主行为属于不当劳动行为时，在恢复到正常的劳资关系基础上，再命
令雇主采取必要的措施（撤回解雇雇员、纠正歧视性工资差距、推进诚实的团体谈
判）。（救助命令）

如果判断不属于不当劳动行为时，就告知驳回雇员及工会的主张。（废除命令）

另外，当事人如果对于命令不服，则可以向中央劳动委员会提
出复议申请，或者向法院提起诉讼，要求撤销该项命令。

