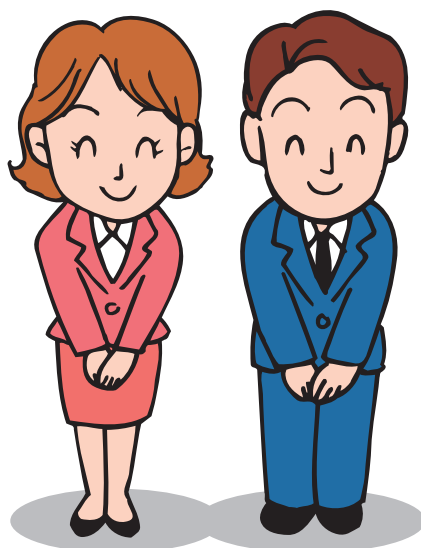


こんなときは 労働委員会をご利用ください

- ▶ 労働組合と使用者の間で、労働条件に関する話し合いがつかず、労働争議が生じている。
解決ため、公平な第三者に、労使間の調整をしてほしい。
- ▶ 個々の労働者と使用者の間で、労働条件に関する話し合いがつかず、労使紛争が生じている。
解決ため、公平な第三者に、労使間の調整をしてほしい。
- ▶ 不当労働行為（労働組合法により、使用者が労働者に対して行ってはならないとされている行為）が行われているので、救済の申立てをしたい。
- ▶ 労働組合法に定める労働組合であることを審査し、証明してもらいたい。

★労働委員会の利用は無料です。



労働委員会は、おもに次のことを行います

- 労働争議について、調整（あっせん・調停・仲裁）作業を行い、紛争解決を支援します。
- 個別的労使紛争について、あっせん作業を行い、紛争解決を支援します。
- 不当労働行為の救済申立てについて、審査・判定を行います。
不当労働行為と認定すれば、救済命令を発します。
- 労働組合の資格を審査し、証明書を発行します。

労働委員会は

公益側

労働者側

使用者側

の

三者同数

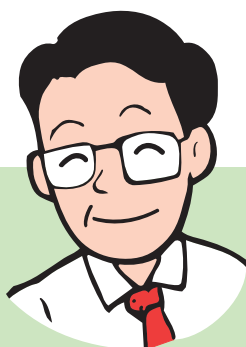
の委員で構成されています。

千葉県では、15名（各側5名）の委員が任命されています。



労働者委員

労働者側代表者
(労働組合役員など)



公益委員

公益側代表者
(大学教授・弁護士など)



使用者委員

使用者側代表者
(企業経営者・使用者団体役員など)

労働争議の調整

労働争議は、労働組合と使用者の話合いによる自主解決が原則です。

しかし、それが困難になった場合、労働問題の専門家である労働委員会委員の中から指名されたあっせん員が、労使の間に立ち、双方の主張を調整して、解決の糸口を見つけだします。

調整の方法には、「あっせん」、「調停」及び「仲裁」の3つがあります。

ほとんどの場合、迅速で手続きが簡単な「あっせん」が利用されています。

※労働委員会の行うあっせんは、当事者の譲り合いを促すことにより紛争を解決に導くものであり、当事者に解決を強制するものではありません。

あっせん

申 請

労働組合、使用者、どちらからでも申請できます。

なお、労働組合がない場合でも、争議団など労働者の団体であれば、申請できます。

※労働者個人の場合は、個別的労使紛争のあっせん制度をご利用ください。

あっせん員

労働委員会の15名の委員の中から3名の委員（公益委員、労働者委員、使用者委員各1名）があっせん員に指名され、調整を行います。

あっせんの進め方

あっせんは、日時を決めて、労働委員会において労使双方が出席して行われます。あっせん員が双方の主張を聞き、歩み寄りを促し、紛争が解決されるよう努めます。

調 停

調停は、原則として、労使双方の申請により開始されます。

調停委員会（公・労・使の委員で構成）が労使双方から意見を聞いた上で、調停案を提示し、受諾を勧告します。

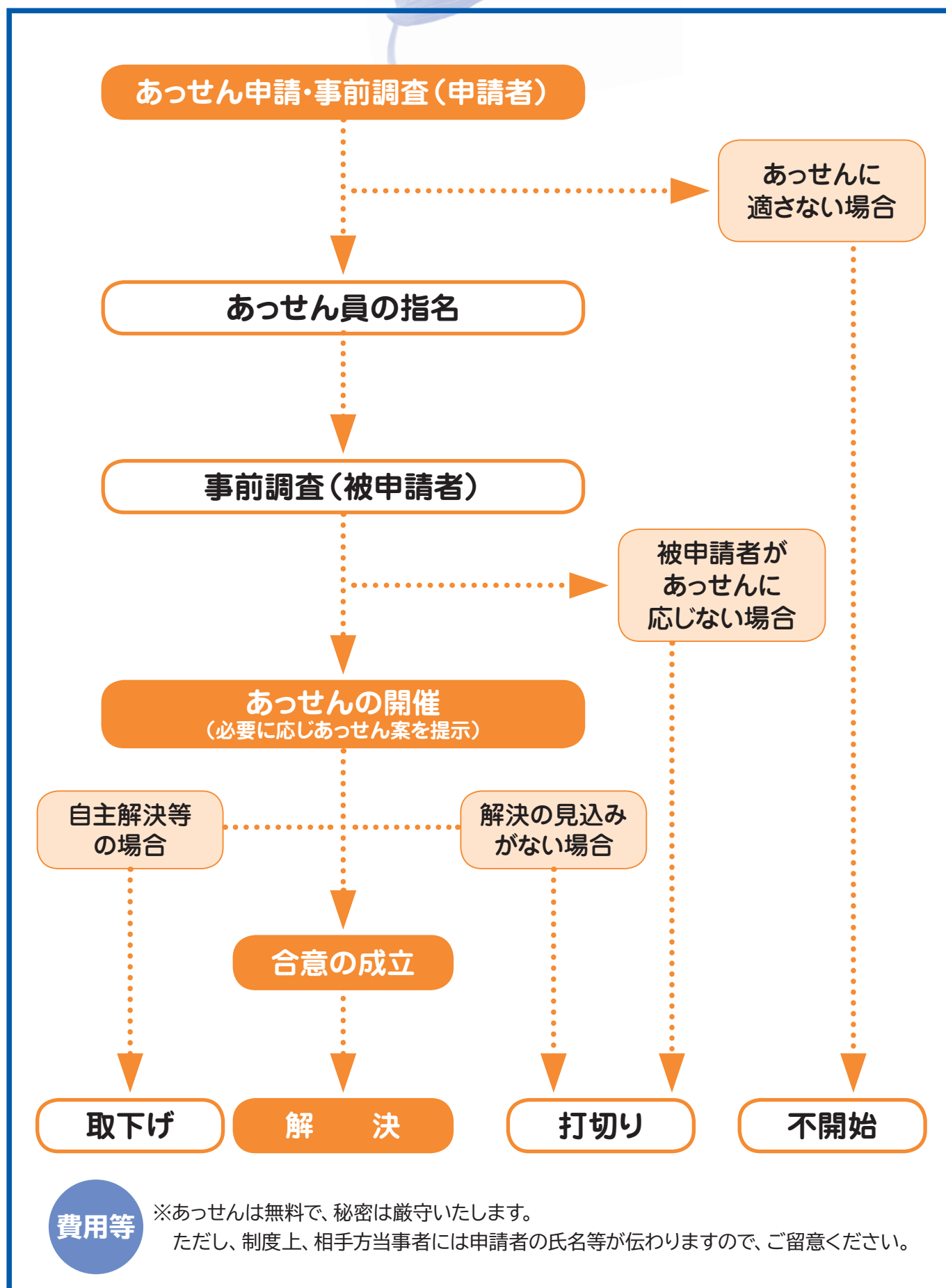
仲 裁

仲裁は、原則として、労使双方の申請により開始されます。

仲裁委員会（公益委員3名又は5名で構成）が、労使双方から意見を聞いた上で、仲裁裁定を行います。

仲裁判定は、労働協約と同じ効力を持ち、当事者を拘束します。

労働争議の調整（あっせん）のフローチャート



個別的労使紛争のあっせん

労働委員会では、個別的労使紛争を解決するため、あっせんを行っています。

個別的労使紛争とは……

個々の労働者と使用者の間で生じた労働条件、その他労働関係に関する紛争で、具体的には労働時間、休日、配置転換・出向、解雇、パワーハラスメントなどに係る紛争をいいます。

あっせんの対象としない紛争とは……

- ・裁判所で係争中の紛争又は裁判所における民事調停の手續が進行中の紛争
- ・裁判所で判決が確定し又は民事調停若しくは和解が成立した紛争
- ・裁判所で労働審判手續が進行中の紛争又は労働審判手續において調停が成立し若しくは労働審判が確定した紛争
- ・労働基準法等関係法令違反に係る紛争
- ・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律等に基づき他の機関において指導、あっせん等を実施中若しくは解決した紛争

※労働委員会の行う個別的労使紛争のあっせんは、当事者の譲り合いを促すことにより、紛争を解決に導くものです。

あっせん

申請

個々の労働者、使用者、どちらからでも申請できます。
(他県にお住まいの方でも、千葉県内の事業所に勤務していれば申請できます。)

あっせん員

労働委員会の15名の委員の中から3名の委員(公益委員、労働者委員、使用者委員各1名)があっせん員に指名され、調整を行います。

あっせんの進め方

あっせんは、日時を決めて、労働委員会において労使双方が出席して行われます。あっせん員が双方の主張を聞き、歩み寄りを促し、紛争が解決されるよう努めます。

※フローチャートは、労働争議の調整(あっせん)と同様です。

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事は、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。

そして、使用者がこれらの行為を行った場合には、労働者委員会に、その救済を申し立てできるようになっています。

ただし、その行為のあった日から、原則として1年以内に申し立てなければなりません。

▼ 労働組合法第7条

7条	種別	禁止されている使用者の行為
1号	不利益取扱い	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、不当な配置転換、賃金差別その他の不利益な取扱いをすること。
	黄犬契約 (こうけん又はおうけんけいやく)	組合に加入しないことや組合から脱退することを雇用条件とすること。
2号	団体交渉拒否	正当な理由なく団体交渉を拒否すること。
3号	支配介入	労働組合の結成や運営を妨害したりすること。
	経費援助	労働組合の運営に要する費用を援助すること。
4号	報復的不利益取扱い	労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたことや、労働委員会で証言したことを理由に、解雇、不当な配置転換、賃金差別その他の不利益な取扱いをすること。

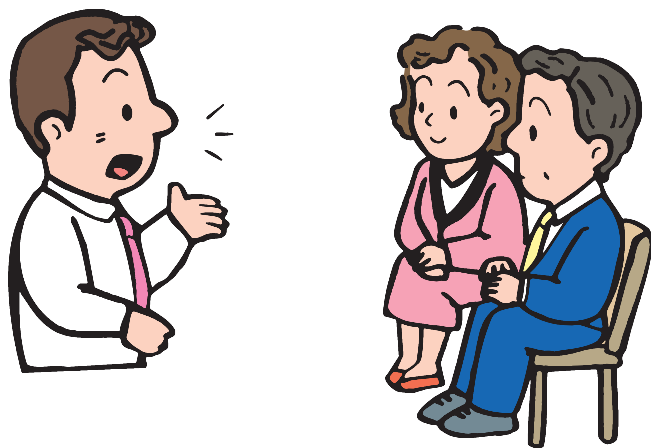
不当労働行為審査の流れ

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聞きます。また、証人を呼んで事情を聞きます。

「不当労働行為」があった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。

救済申立て
(労働者又は労働組合)

審査委員(公益委員)の選任
参与委員(労・使委員)の申出



審査 ※1	調査	審査計画の作成 ・整理された争点及び証拠 ・審問を行う期間及び回数並びに証人の数 ・命令交付の予定時期
	審問	当事者双方の主張・立証 (証人の尋問等)

結 審

公益委員会議	労使の参与委員から意見聴取
	合議(不当労働行為の成否の判断) → 命令の決定

命 令

- 全部救済
- 一部救済

- 棄却
※3

却 下

和 解
※2

※1 調査・審問は、日時を決めて労使双方が出席して行われます。調査・審問は、原則として公開されます。

※2 和解とは、争っている当事者が互いに譲歩して事件を円満に解決しようとすることです。

労働委員会では、審査の中で審査委員が労使の参与委員の協力を得ながら、労使双方に和解を勧めています。

※3 棄却とは、不当労働行為には当たらないとの判断のことです。

和解による解決

労働組合の資格審査

労働組合を結成するに当たっては、行政官庁の許可、認可などの手続は、一切必要ありません。

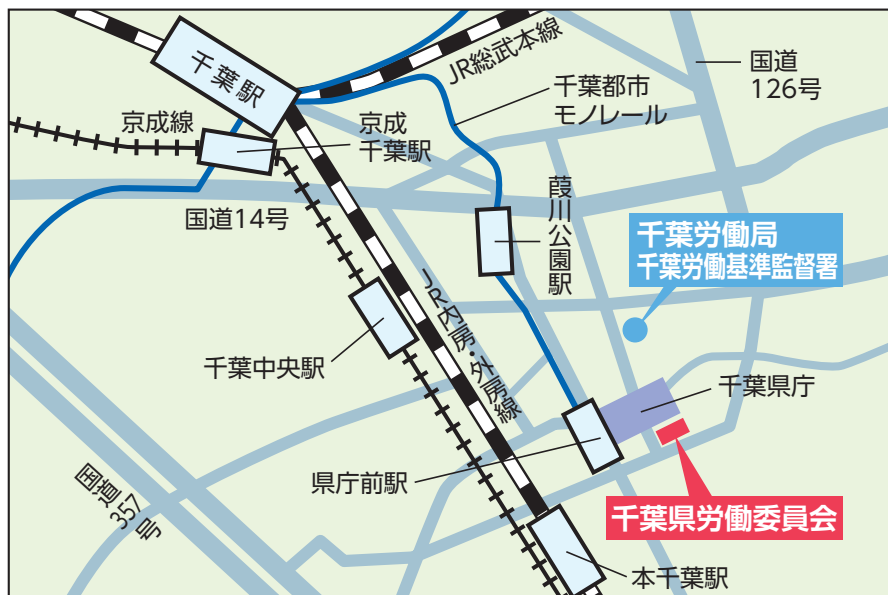
ただし、不当労働行為の救済申立てをするなど、労働組合法などに定める手続を行う場合には、労働委員会による組合の資格審査が必要です。

審査は、「自主的な労働組合といえるかどうか」「民主的な労働組合に必要な規約を備えているかどうか」について行われます。

審査が必要になるのは、以下のような場合です。

- (1) 不当労働行為の救済を申し立てるとき。
- (2) 労働委員会の労働者委員の候補者を推薦しようとするとき。
- (3) 組合の名前で財産を持ったり、取引をしたりするために法人登記をしようとするとき。
- (4) 労働協約の地域的拡張適用の申請をしようとするとき。
- (5) 職業安定法で定められている無料の職業紹介事業又は労働者供給事業の許可申請をするために、証明書が必要なとき。(職業安定法第33条、45条)

案内図



千葉県労働委員会 (県庁南庁舎7階)

電話 043-223-3735 (労働争議の調整・個別的労使紛争のあっせん)
043-223-3736 (不当労働行為の審査・労働組合の資格審査)

労使間のトラブルでお困りのときは、労働委員会をご利用ください。

詳しくは **千葉県労働委員会** で