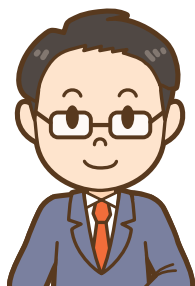


ご存じですか 労働委員会

〈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な立場で、労働者・労働組合と使用者間のトラブルの解決をお手伝いします。



労働者委員



公益委員



使用者委員



労使の間の諸問題は、双方が誠意をもって話し合い、自主的に解決するのが最も望ましい姿ですが、ときには話し合いがまとまらないで、当事者間で解決することが難しいことがあります。このような場合、労働委員会の利用をご検討ください。

個別労働関係紛争のあっせん

個別労働関係紛争とは

労働者個人と使用者（事業主）との間で、労働条件や解雇などをめぐり、話し合いがまとまらず生じた紛争をいいます。

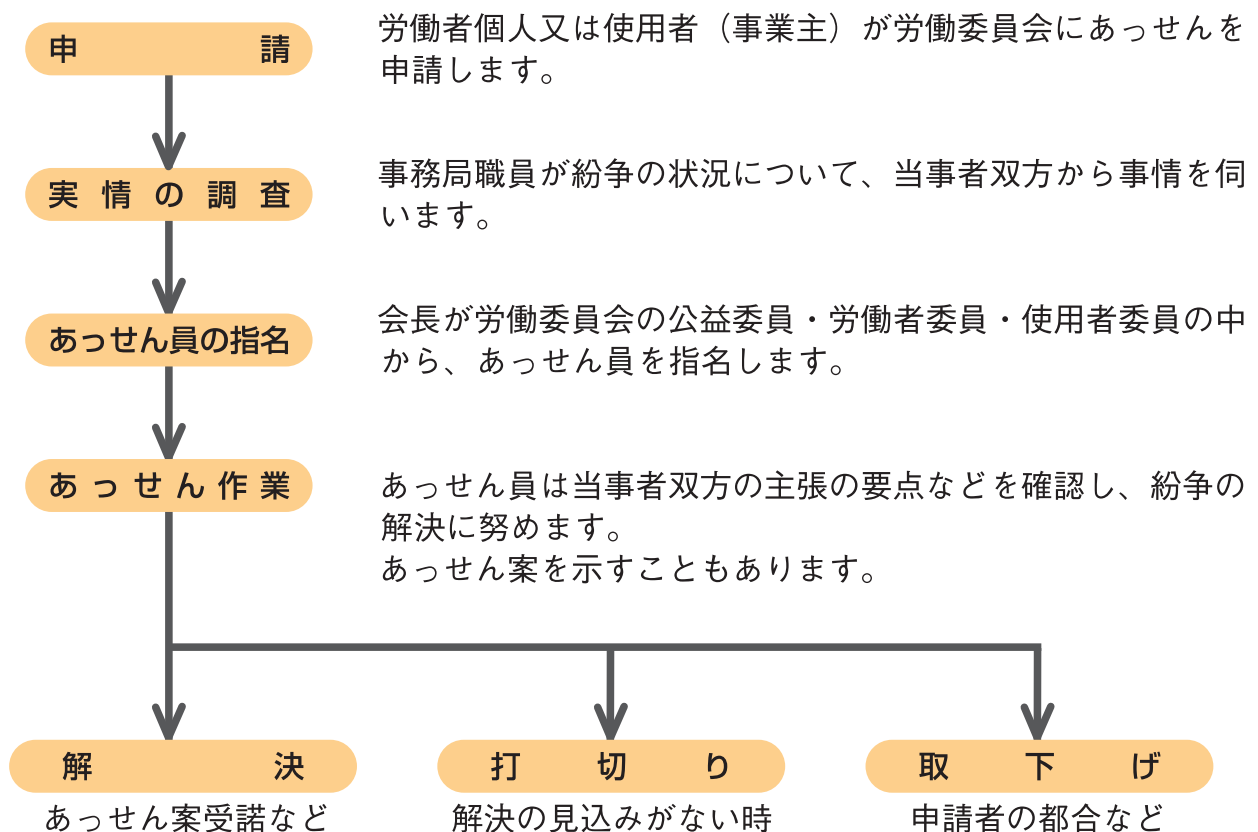
紛争例

- ◆懲戒処分や解雇をされたが、納得できない。
- ◆パートで働いているが、事前に何の説明もなく、時給を引き下げられた。
- ◆社員にやむを得ぬ事情で配転命令を出したが、理由なく拒否している。 など

対象者

- ◆あっせんの申請は、県内に所在する事業所に現に勤務している（勤務していた）労働者個人で行うことができます。
- ◆県内で事業を営んでいる方は、使用者として労働者個人とのトラブルについて、あっせんの申請をすることができます。

あっせんの流れ



【記載例】

あっせん申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

山口県労働委員会会長 様

申請者 住所 〇〇市〇〇町〇〇番地

氏名 〇 〇 〇 〇

次のとおり個別労働関係紛争に係るあっせんで申請します。

紛争当事者	氏名	〇 〇 〇 〇 (〇〇歳)	電話	(〇〇〇) 〇〇〇-〇〇〇〇
	住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町〇〇番地		
	勤務先	〇〇〇〇産業株式会社	勤続年数	〇〇 年
	雇用形態	正社員 ・ パート ・ 派遣社員 ・ その他 ()	組合への加入	有 ・ 無
事業主	名称	〇〇〇〇産業株式会社	電話	(〇〇〇) 〇〇〇-〇〇〇〇
	所在地	〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町〇〇番地		
	代表者 役職・氏名	代表取締役社長 〇 〇 〇 〇	資本金	1 千万円
	従業員数	50人	組合の有無	有 (名称 :) ・ 無
《あっせん事項》 解雇の撤回 ※相手方に求める事項を記載して下さい。				
《紛争の経過》 〇月〇日 会社から〇月〇日をもって解雇する旨の通知。 〇月〇日 第1回話し合い 具体的な説明なし。 〇月〇日 第2回話し合い 経営状況の悪化等、解雇理由の説明は一応あったが、納得できず。 〇月〇日 第3回話し合い 前回と同様で進展なし。				
《労働者主張の要旨》 突然の解雇通告には納得できない。		《事業主主張の要旨》 具体的な理由を示さないため、不明。		

注 申請者の住所及び氏名は、法人にあっては、その主たる事務所の所在地並びに名称及び代表者の氏名を記入すること。

労働争議の調整

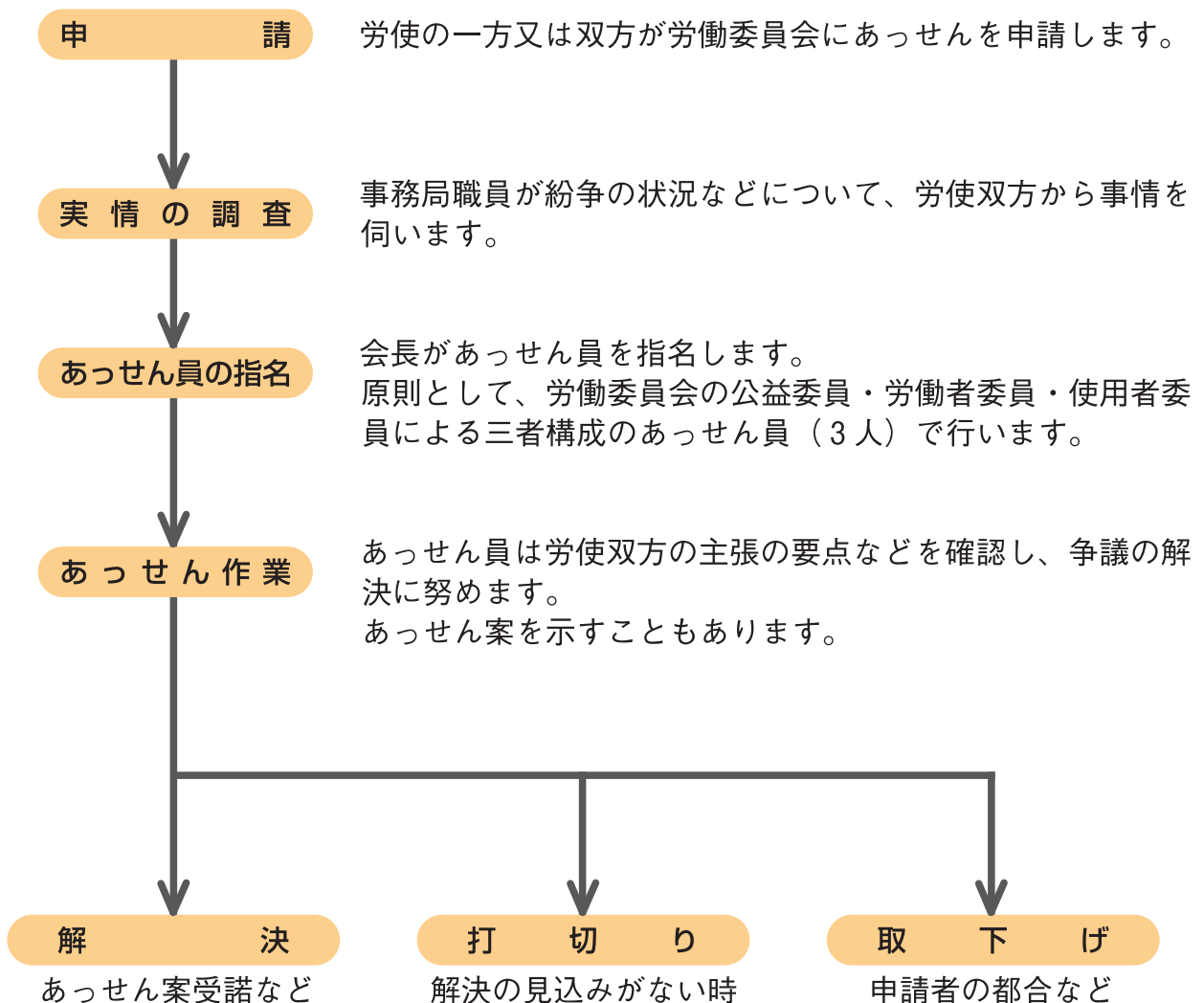
労働争議の調整とは

労働組合と使用者との間で、労働条件や労使関係に関する事項（賃上げ、一時金、配置転換、解雇、団体交渉、労働協約など）について、自主的な解決が困難になった場合、当事者の申請に応じて、話し合いがまとまるようお手伝いする制度です。

調整の方法には「あっせん」「調停」「仲裁」の3つがあります。調整手続の中で、最も良く利用されている方法は「あっせん」です。

「あっせん」手続きの流れは次のようになっています。

あっせんの流れ



【記載例】

あっせん申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

山口県労働委員会会長 様

申請者 A産業労働組合
代表者職氏名 執行委員長 甲野太郎

下記のとおりあっせんで申請します。

記

関係当事者					
組合	名称	A産業労働組合			
	所在地	〇〇市〇〇町〇〇番地 (電話〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)			
	代表者職氏名	執行委員長 甲野太郎			
	組合員数	40人			
	結成年月	昭和35年2月	直接上部団体	〇〇〇〇	
	組合系統	連合・全労連・その他		なし	協約の有無
使用者	名称	A産業株式会社			
	所在地	〇〇市〇〇町〇〇番地 (電話〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)			
	代表者職氏名	代表取締役社長 乙野次郎			
	従業員数	46人			
	事業の種類	〇〇製造業			
	資本金	1,500万円	設立年月	昭和25年11月	
関係事業所の名称及び所在地		なし			
労委によるあっせん例の有無		有(2回)・無			
公益・非公益の別		公益・非公益			

1 あっせん事項

(1) 〇〇年度賃上げ
(2) 労働協約の改訂 (労働時間の変更について)

2 申請に至るまでの交渉経過

3月25日 要求書提出	3月28日 第1回団体交渉 (要求内容の説明)
4月8日 賃上げ3.5%の回答 (定昇込み)	
4月10日 第2回団体交渉 賃上げ4.5% (5,500円) 回答	
4月17日~4月21日 4回団体交渉を行うも進展なし。	

3 労使の主張の要旨

(組合)
(1) 会社の経営状態については理解しているが、現在の回答では、同業他社と比較して、平均賃金で10,000円程度の開きがあり、せめて他社並みにしてほしい。
(2) 労働時間の変更については、今年度から実施すべきである。
(使用者)
(1) ここ数年、原料の値上がりと売上げの減少により赤字が累積しており、これ以上の賃上げは困難である。
(2) この不況下で、〇〇年度についても、業績が好転することは望めない。
(3) 労働時間の変更については、来年度を目途に考えたい。

4 労働争議を伴っている場合はその概況

4月20日 24時間ストライキ	4月21日~4月25日 指名ストライキ
-----------------	---------------------

5 労働協約の定めに基づく当事者の一方からの申請である場合は、その関係条文

なし

不当労働行為の審査

不当労働行為とは

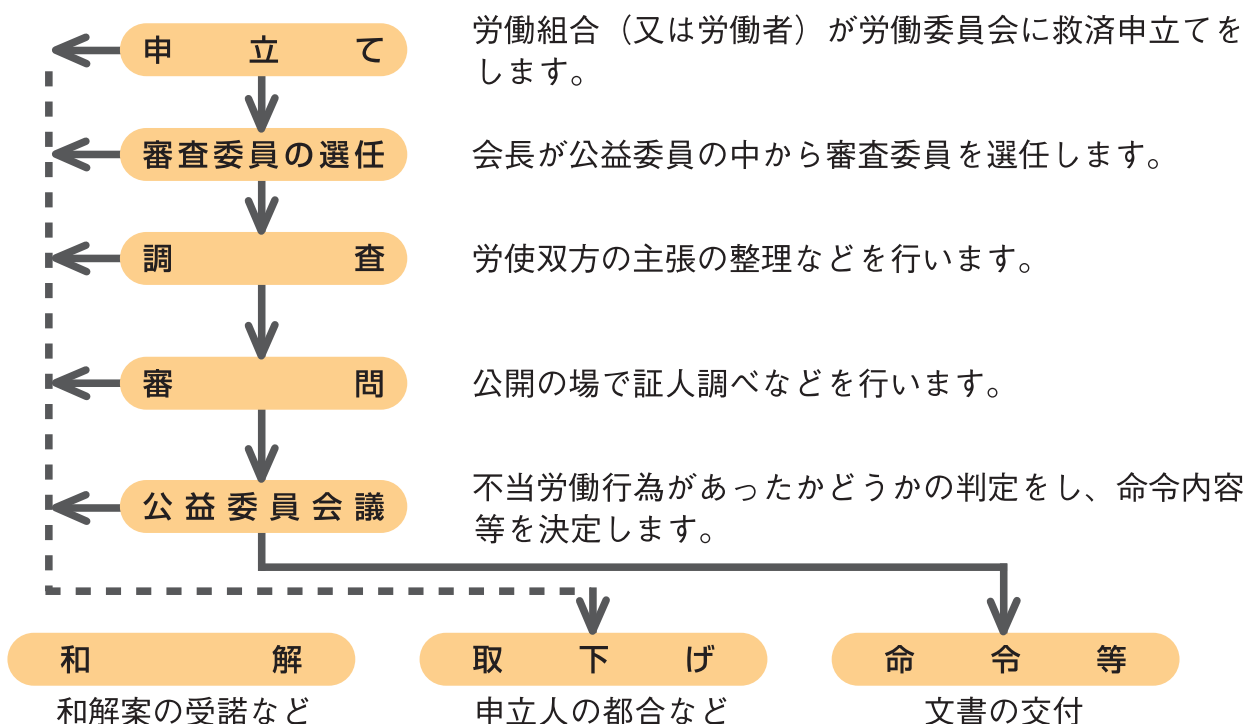
労働者の団結権、団体交渉権、争議権は憲法で保障されています。これらの権利を具体的に保障するため、労働組合法第7条は、次のような使用者の行為を不当労働行為として禁止しています。

不当労働行為の例

- ◆解雇その他の不利益な取扱いをすること。 (労働組合法第7条第1号)
- ◆組合への非加入や脱退を雇用条件とすること。 (労働組合法第7条第1号)
- ◆組合との団体交渉を拒否すること。 (労働組合法第7条第2号)
- ◆組合へ支配介入をすること。 (労働組合法第7条第3号)
- ◆組合へ経費援助をすること。 (労働組合法第7条第3号)
- ◆報復的解雇その他の不利益な取扱いをすること。 (労働組合法第7条第4号)

労働組合又は労働者は、使用者が不当労働行為をしたと思うときは、労働委員会に対して救済を申し立てることができます。この救済申立てによって、労働委員会は、不当労働行為救済申立事件として調査を開始します。労働委員会の公益委員が審査委員となって審査を指揮し、労働者委員と使用者委員は参与委員として、審査に加わりません。

不当労働行為の審査の流れ



☆救済申立ては、原則として不当労働行為があった日から1年以内に行う必要があります。
☆救済申立てを労働組合がしようとする場合、労働組合の資格審査を受ける必要があります。

労働委員会のご案内

労働委員会とは

労働委員会は、労使間のトラブルの解決をお手伝いする行政機関で、公正な立場で紛争の迅速・円満な解決に努めます。

労働委員会の構成

労働委員会は、労働問題について専門知識や経験を持つ公益委員（弁護士や大学教授等）、労働者委員（労働組合役員等）、使用者委員（企業の経営者等）の三者から成り、山口県では、各5人の計15人の委員が任命されています。

労働委員会の主な仕事

個別労働関係紛争のあっせん

労働争議の調整

- ◆労使間のトラブルの調整を行い、その解決のために援助します。
- ◆労働組合と使用者間の紛争だけでなく、労働者個人と使用者（事業主）間のトラブルの解決も取り扱っています。

不当労働行為の審査

- ◆不当労働行為の救済申立てに基づいて、不当労働行為があったかどうかの判定をし、救済又は棄却命令・却下決定を行います。

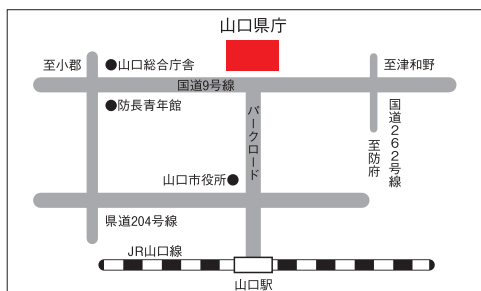
労働組合の資格審査

- ◆不動産や動産の所有などに必要な法人格や不当労働行為の救済申立てに必要な資格が労働組合にあるかどうか審査します。

個人情報等を含めて、労働委員会で話したことの秘密は守られます。
相談や手続きに費用はかかりません。

－お気軽にご相談ください－

お問い合わせ先



山口県労働委員会事務局

〒753-8501

山口市滝町1番1号 県庁7階北側

電話 (083) 933-4444

FAX (083) 928-7072

☆労使関係の問題については、県労働政策課、県民局及び厚生労働省山口労働局でも取り扱っています。