

労使紛争の解決支援

# 労働委員会の しおり

—よりよい労使関係のために—



滋賀県労働委員会

## 労働委員会のあらまし

### 労働委員会とは

労働組合（労働者）と使用者との間に紛争が生じたとき、労使が対等な立場で話し合い、解決できればよいのですが、話し合いがうまくいかなかったり、こじれてしまうことがよくあります。

このような場合、公平な第三者として労使を仲立ちし、よりよい労使関係を形成するためお手伝いするのが労働委員会です。

また、法律が禁止する不当労働行為を使用者が行ったかどうか公正に判断し、その事実が認められたとき、労働委員会は労働者を救済します。

### 労働委員会の役割

労働委員会には、大きく分けて2つの仕事があり、よりよい労使関係を形成するため、潤滑油の役割を果たしています。

#### 調整の仕事

- ◆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
- ◆争議行為の予告通知等の受理

#### 審査の仕事

- ◆不当労働行為の審査
- ◆労働組合の資格審査
- ◆地方公営企業における非組合員の範囲の認定や告示
- ◆労働協約の地域的拘束力を決議



## 労働委員会の構成

労働委員会は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）、使用者を代表する者（使用者委員）で構成される合議制の機関です。

滋賀県労働委員会では、15名（各側5名）の委員で構成され、公正な運営のもと、労使紛争の解決にあたっています。



#### 【公益委員】

公平な第三者の性格を持ち、労働者委員・使用者委員の同意を得て知事が任命します。  
(弁護士、学識経験者等)



#### 委員の構成



#### 【労働者委員】

労働組合の推薦により、知事が任命した労働者の代表です。労働者側の事情を正しく反映させる立場にあります。  
(労働組合の役員等)



#### 【使用者委員】

使用者団体の推薦により、知事が任命した使用者の代表です。使用者側の立場を正しく反映させる立場にあります。  
(会社経営者等)

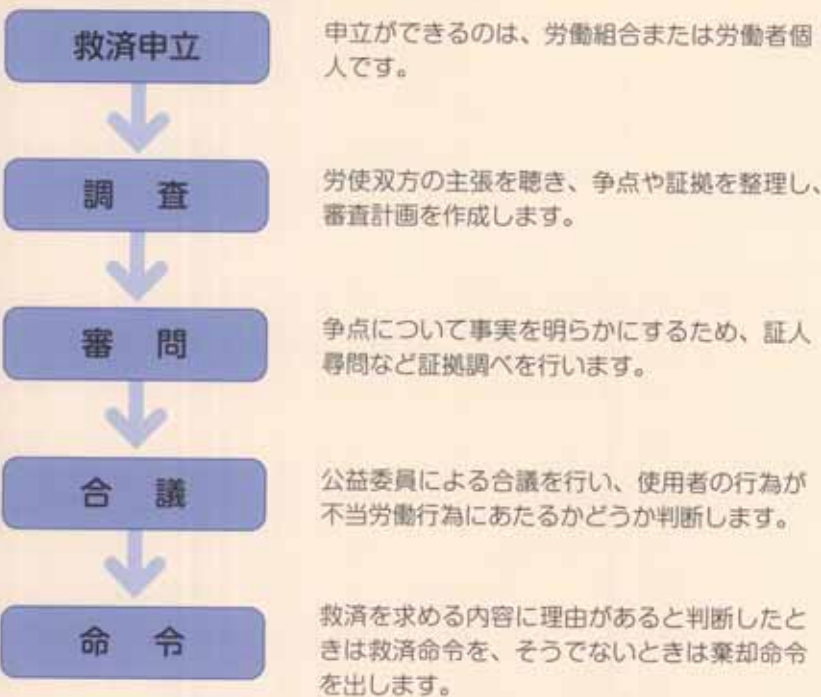
## 不当労働行為の審査

使用者が右表の不当労働行為を行ったと思われるとき、労働組合または労働者個人は救済を申し立てることができます。

ただし、その行為があった日から1年を経過すると、申し立てることができません。

救済申立があると、労働委員会は審査を行い、不当労働行為があったと判断した場合、これを是正するよう命令します。

### 不当労働行為審査のながれ



### 和解

当事者同士が話し合いで解決しようとする場合は、和解を勧めます。当事者は、命令が確定するまでの間、いつでも和解することができます。



### 審査の目標期間

- 1年6箇月
- 団体交渉拒否事件は、早期解決に努めています。

### 不当労働行為の種類

次のような使用者の行為は、労働組合法第7条により不当労働行為として禁止されています。

#### 【不利益取扱】

- 1 労働組合員であること、労働組合に加入したり結成しようとしたこと、あるいは労働組合の正当な行為をしたことを理由に、解雇その他の不利益な取扱いをすること

#### 【黄犬契約】

- 2 労働組合に加入しないこと、あるいは脱退することを雇用条件にすること

#### 【団体交渉拒否】

- 3 正当な理由なく、団体交渉を拒否すること

#### 【支配介入】

- 4 労働組合の結成や運営に支配介入すること

#### 【経費援助】

- 5 労働組合の運営に要する費用を援助すること

#### 【報復的不利益取扱】

- 6 不当労働行為の申立をしたこと、あるいは不当労働行為の審査や労働争議の調整の際に、証拠の提示や発言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

## 労働組合の資格審査

労働組合は、労働者の自由な意思により結成できます。しかし、次の場合には、労働組合法で定められた要件を備えた労働組合であることが必要であり、労働委員会の資格審査を受けなければなりません。

- 1 不当労働行為の救済を申し立てる場合
- 2 労働委員会の労働者委員候補者を推薦する場合
- 3 法人登記の申請をする場合
- 4 労働協約の地域的拡張の申請をする場合

## 労働争議の調整

労働組合と使用者の間に労働争議が発生したとき、話し合いにより解決できるようお手伝いする制度です。

「あっせん」、「調停」、「仲裁」の3つの方法があり、簡易で弾力的な「あっせん」が最も多く利用されています。



### —対象となる労働争議—

- 【賃金】 賃上げ、一時金、退職金など
- 【人事】 解雇、配置転換、人員整理など
- 【組合】 団体交渉促進、労働協約締結など

※政治的な要求や当事者と関係のない他の労使問題、労働者間の内部的な問題は対象になりません。

### ■ あっせん

労働問題に関して経験豊かなあっせん員（公、労、使委員から各1名指名）が、労使双方からお話を聴いたり、助言を行い、話し合いにより解決できるようお手伝いする制度です。労使どちらからでも申請できます。

### ■ 調停

労使双方の申請により、公、労、使三者の委員で構成される調停委員会が解決案（調停案）を示し、紛争を解決しようとする制度です。

### ■ 仲裁

労使双方の申請により、公益委員3名で構成される仲裁委員会が紛争を調整する制度です。調整の結果、労働協約と同等の効力を持つ仲裁裁定が行われ、当事者はこれに従わなければなりません。

## 個別的労使紛争のあっせん

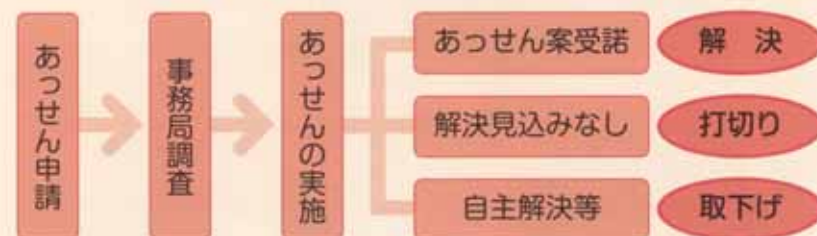
正社員やパート社員、派遣社員など、労働組合に加入していない一人ひとりの労働者と使用者の間における労使紛争を解決するため、労働問題に関して経験豊かなあっせん員が労使双方からお話を聴いたり、助言を行い、話し合いにより解決できるようお手伝いする制度です。



### —対象となる労使紛争—

- 【賃金】 賃上げ、一時金、退職金など
- 【人事】 解雇、配置転換、人員整理など

### ■ あっせんの流れ（労働争議あっせん・個別あっせん共通）



※ 労使どちらからでも申請できます。

※ 無料で利用できます。

※ 当事者の一方があっせんに応じない場合、あっせんを開始しないことがあります。



## 争議行為の予告通知・発生届

### ■争議行為の予告通知

公益事業において争議行為を行う場合は、当事者は、少なくともその争議行為をしようとする日の10日前までに、労働委員会と知事に対して、書面によりその旨を通知しなければなりません。

このことは、労働関係調整法第37条に定められています。

#### —公益事業とは—

- ① 運輸事業
- ② 郵便、信書便または電気通信の事業
- ③ 水道、電気またはガスの供給の事業
- ④ 医療または公衆衛生の事業

### ■争議行為の発生届

事業の種類にかかわらず、争議行為が発生したとき、当事者はただちにその旨を労働委員会または知事に対して、届け出なければなりません。

このことは、労働関係調整法第9条に定められています。

なお、この届出は、口頭または電話などの方法で行うことができます。

—お問い合わせ—

## 滋賀県労働委員会事務局

〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号

TEL 077-528-4473/4472

FAX 077-528-4972

<http://www.pref.shiga.jp/l/roi/index.html>