

労働委員会利用の御案内



# ～労使間のトラブルでお悩みの 労働者、事業主のみなさまへ～ 「労働委員会」を御利用ください

## 労働委員会とは

労働委員会は、労働者の団結権の擁護と労働関係の公正な調整を図るため、労働組合法に基づき設置された専門的な行政機関です。

労働条件をめぐってトラブルになったり、労使間で紛争が生じたとき、労働委員会が公平な第三者として、トラブルや紛争の解決のためにお手伝いします。

## 労働問題の専門家で構成

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、労働者委員、使用者委員の三者で構成され、秋田県では、各5人ずつの計15人の委員が任命されています。



迅速・的確な処理

公正・中立な立場

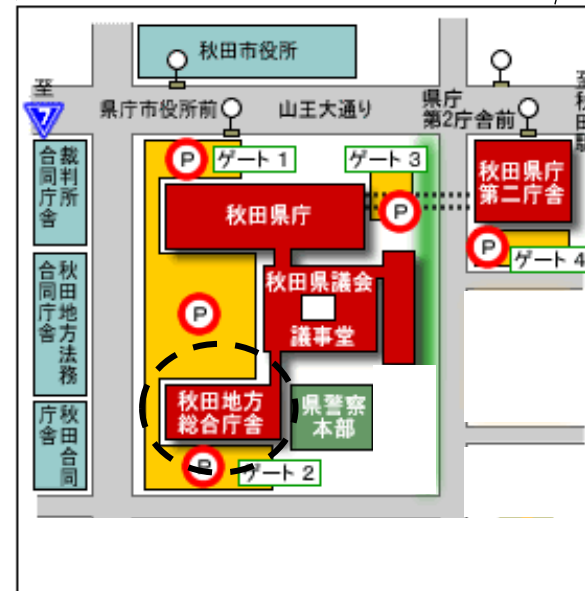
労使紛争処理の専門機関

利用は無料  
秘密厳守

労働者  
事業主  
どちらからでも  
相談OK

秋田県労働委員会

まずは、お気軽に御相談ください



## 秋田県労働委員会事務局

〒010-0951

秋田市山王四丁目1番2号  
秋田地方総合庁舎4階

TEL: 018-860-3282 (代表)

FAX: 018-860-3286

e-mail akiroi@pref.akita.lg.jp

ホームページ>> [秋田県労働委員会](#)

こんなときに御利用ください

## 利用できる方

労働組合に加入している『労働者』

不当労働行為があったとき  
(不当労働行為の審査)

①へ

『労働組合』

労働組合と使用者が労働条件などをめぐって紛争になったとき  
(労働争議の調整)

②へ

『使用者』

労働者個人と使用者が労働条件などをめぐって紛争になったとき  
(個別労働関係紛争のあっせん)

③へ

『労働者』

## ① 不当労働行為があったとき

### 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

- ◎労働組合員であることなどを理由として解雇その他の不利益な取扱いをすること
- ◎労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒否すること
- ◎労働組合への非加入や脱退を雇用条件にすること
- ◎労働組合への支配介入をすること

### 申立てのできる方

- ◎労働組合
- ◎労働組合に加入している労働者

### 調整の方法

審査を行い、不当労働行為があったと判断した場合には、これを是正するよう命令します。

### 不当労働行為の審査の流れ

#### <申立て>

申立てができる期間は、使用者の行為があった日から1年です。

#### <調査>

労使双方の主張を聴き、争点や証拠を整理し、審査計画を作成します。

#### <審問>

争点について事実を明らかにするため、証人尋問など証拠調べを行います。

#### <合議>

使用者の行為が不当労働行為にあたるかどうかを判断します。

#### <命令>

救済を求める内容に理由があると判断したときは、これを是正するよう救済命令を、そうでないときは棄却命令を出します。

<和解>  
当事者はいつでも和解をすることができます。

## ② 労働組合と使用者が労働条件などをめぐって紛争になったとき

### 労働組合と使用者の紛争とは

労働条件や労使関係に関する事項(賃上げや配置転換、解雇など)について争議となり、自主的な解決が困難になったことをいいます。

### 紛争の例

- ◎使用者が団体交渉に応じてくれない
- ◎一方的に賃金が切り下げられた
- ◎労働組合と協議しているが合意できない

### 申請できる方

- ◎労働組合
- ◎事業所の使用者

### 調整の方法

◎あっせん  
あっせん員が、労使双方から事情や主張を伺いながら譲歩を促し、必要な場合は、「あっせん案」を示して合意を手助けします。

### <調停と仲裁>

労働組合と使用者の紛争については、あっせんの他にも2つ調整の方法があります。

◎調停  
三者委員で構成される調停委員会が労使双方の主張を聴いた上で、「調停案」を作成し、双方に受諾を勧め、争議を解決に導きます。

◎仲裁  
労使双方が、争議の解決を仲裁委員会に任せ、必ずその判断(仲裁裁定)に従って争議を解決する方法です。仲裁裁定は、労働協約と同じ効力を持ち、当事者双方を拘束します。

## ③ 労働者個人と使用者が労働条件などをめぐって紛争になったとき

### 労働者個人と使用者の紛争とは

労働条件などをめぐり、労働者個人と使用者とのトラブルが解決困難になったことをいいます。

### 紛争の例

- ◎突然会社から解雇通告されたが、納得できない
- ◎職場でセクハラ・パワハラを受けて会社に改善を申し入れたが、対策を講じてくれない
- ◎社員に配転命令を出したが、理由なく拒否されている

### 申請できる方

- ◎事業所に勤務している(勤務していた)労働者
- ◎事業所の使用者

### 調整の方法

◎あっせん  
あっせん員が、労使双方から事情や主張を伺いながら譲歩を促し、必要な場合は、「あっせん案」を示して合意を手助けします。

### あっせんの流れ

#### <申請>

労使の一方又は双方が労働委員会にあっせんに申請します。

#### <事務局調査>

事務局職員が、紛争当事者双方から、別々に事情をお聴きします。

#### <あっせん>

あっせん員は当事者双方の主張を調整し、あっせん案を提示するなど紛争の解決に努めます。

#### <解決>

あっせん案受諾など、解決の見込みがない場合は打ち切りとなります。

<あっせん員>  
あっせん員は委員の中から指名されます。