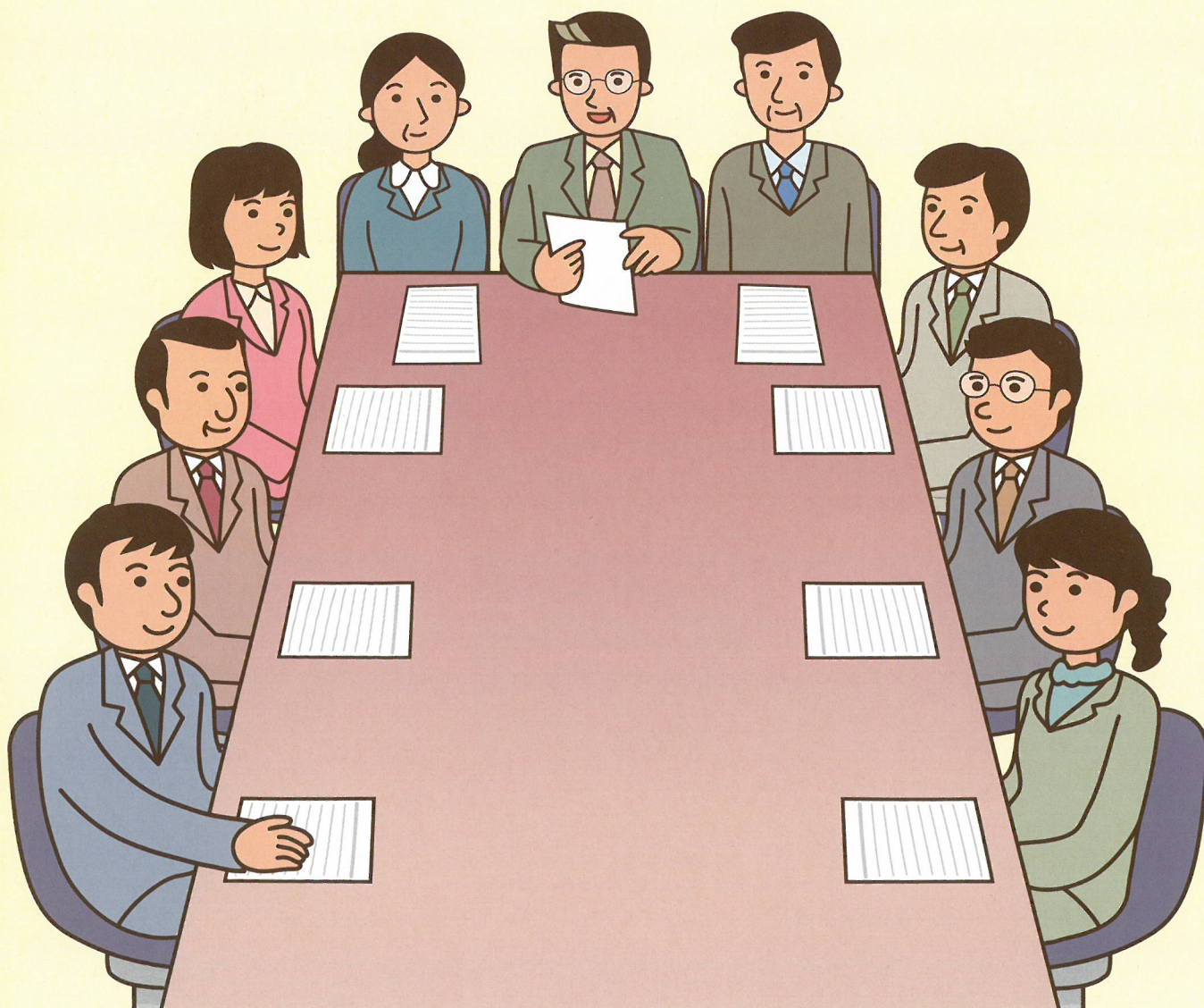


労働委員会のしおり

円満な労使関係のために



香川県労働委員会

労働委員会とは

労働委員会の設置目的

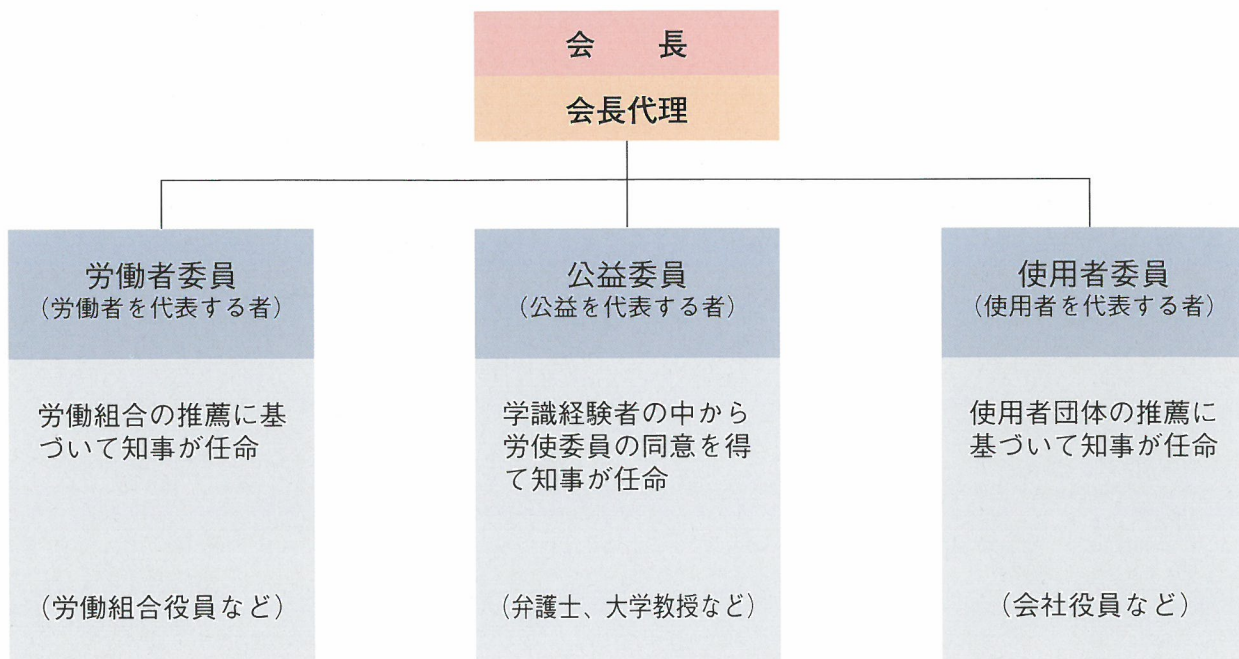
労働組合（労働者）と使用者の間に紛争が生じたときは、労使が対等の立場で話し合い、自主的に解決するのが最も望ましいのですが、話し合いがうまくいかなかったり、こじれてしまって自主解決が困難になってしまう場合があります。

このような場合、公平な第三者の意見や判断によって、紛争の解決を早め、労使の間にしこりを残さないで、よりよい結果を生むための方策が必要になってきます。

そこで、昭和21年3月に施行された労働組合法により、専門的な行政機関として労働委員会が設けられました。

労働委員会の組織

労働委員会は、労働組合法という法律に基づいて設けられている機関で、都道府県労働委員会と中央労働委員会があります。都道府県労働委員会は、都道府県ごとに設けられ、その区域内の労使間の問題を取り扱い、次のような三者の委員で構成されています。



※各側委員は同数で、香川県の場合は各5人で構成されています。

※会長・会長代理は、公益委員の中から委員の選挙によって選出されます。

※労働委員会には、委員を補佐するために事務局が置かれています。

労働委員会の仕事

労働委員会の仕事は、労働組合法・労働関係調整法などの関係法令に基づいて行われますが、その主な内容は次のとおりです。詳しくは、3ページ以降をご覧ください。

- ・ 労使間の紛争の調整を行い、争議の解決のために援助します。
- ・ 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審査判定を行います。
- ・ 労働組合の資格審査を行います。
- ・ 争議行為の予告通知と実情調査を行います。
- ・ 個別的労使紛争の相談とあっせんを行います。

労働委員会の利用のしかた

相 談

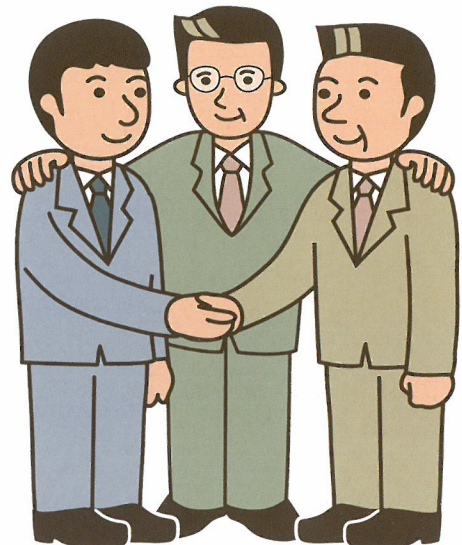
労働争議の調整、不当労働行為の申立て、労働組合の資格審査、個別的労使紛争の相談やあっせんなどに関する問題については、遠慮なくご相談ください。

秘密厳守

労働委員会の委員や職員等は、労働組合法などによって仕事のうで知り得た秘密をほかに漏らすことは禁止されています。秘密は守られますので、気軽にご利用ください。

費 用

労働争議の調整の申請、不当労働行為の申立て、個別的労使紛争のあっせんをするなどして労働委員会を利用する場合、その手続を進めるための費用は必要ありません。



労働争議の調整

調整とは

労働争議の調整は、労働条件など労使間の問題について、自主的な解決が困難になった場合に、労働委員会が公平・中立な機関として労使の間に入り、その話し合いのとりなしをして、争議を平和的に解決するために必要な援助を行う制度です。

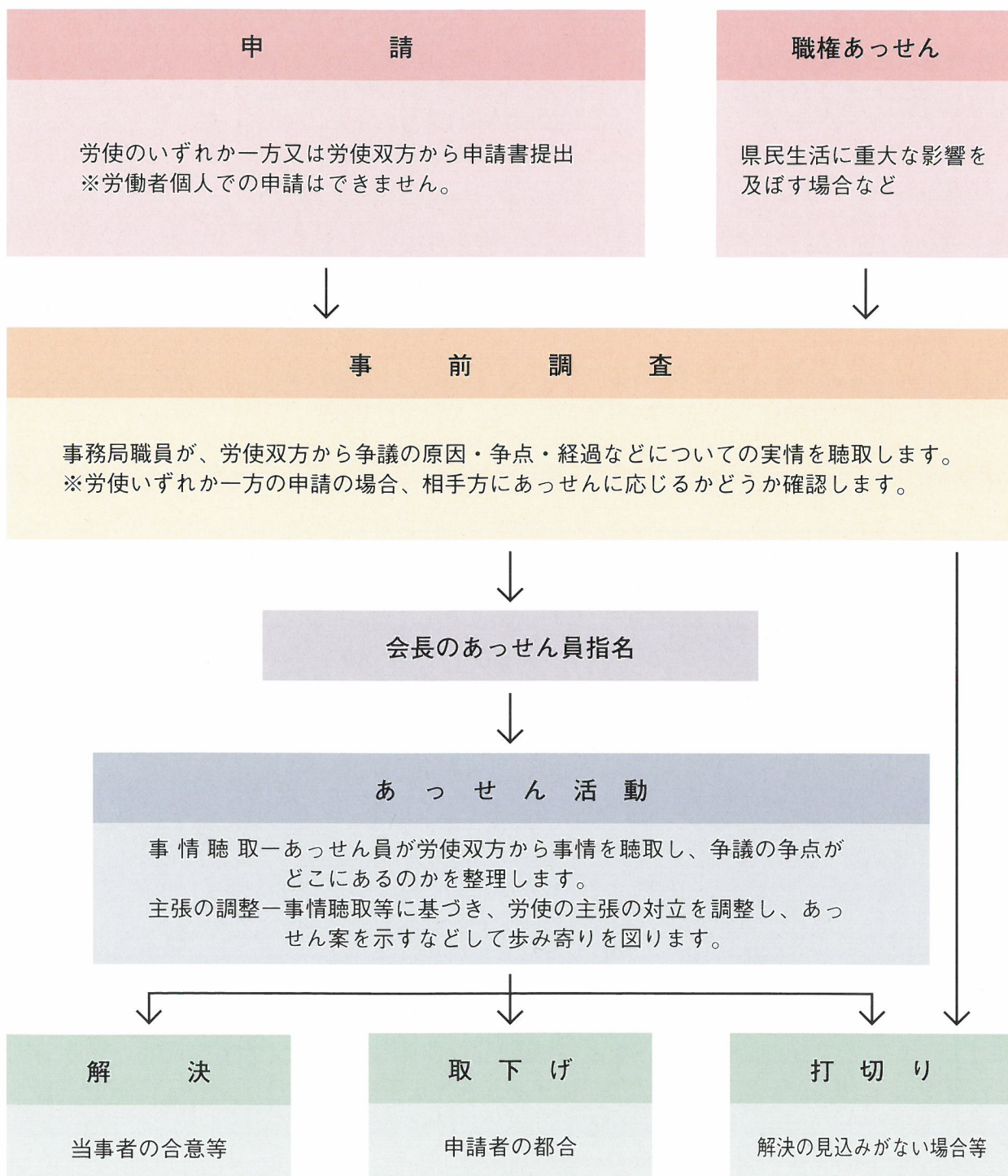
労働委員会が行う調整の方法は、あっせん・調停・仲裁の3つに分かれており、どの方法を選ぶかは、原則として当事者の自由ですが、ほとんどの場合、手続の簡便なあっせんの方法が利用されています。

あっせん・調停・仲裁の相違点は、次表のとおりです。

区分	開始	調整者	内容
あっせん	<ul style="list-style-type: none"> ① 労使いずれか一方の申請 ② 労使双方の申請 ③ 労働委員会の職権 	あっせん員 通常、公・労・使各側1人 ずつの委員	団体交渉のとりもち、主張のとりなしなどにより、当事者間の自主的な解決を促進する。 あっせん案を示すこともある。
調停	<ul style="list-style-type: none"> ① 労使双方の申請 ② 労使いずれか一方の申請 (労働協約に定めがある場合・公益事業の場合) ③ 労働委員会の職権 (公益事業の場合) ④ 知事の請求 	調停委員会 公益委員 労働者委員 使用者委員 } 同数 の三者構成	調停案を提示して労使双方に受諾を勧告する。 調停案を受諾するかどうかは自由で、法的には拘束されない。
仲裁	<ul style="list-style-type: none"> ① 労使双方の申請 ② 労使いずれか一方の申請 (労働協約に定めがある場合) 	仲裁委員会 公益委員3人で構成 労使委員は意見を述べる ことができる。	仲裁裁定を出す。 当事者は、この裁定に従わなければならない、その効力は、労働協約と同一である。

あっせんの進め方

3つの調整方法の中で最も多く利用されているあっせんは、一般的には次のように進められます。



不当労働行為の審査

不当労働行為とは

労使が、対等の立場で話し合って労働条件を決めていくのが、近代的な労使関係のあり方ですが、このために憲法は団結権、団体交渉権、団体行動権を労働者の基本的な権利として保障しています。使用者は、この権利を認めて、労使間に話し合いによる健全な関係をつくっていくことが労使関係の最も基本的なルールです。

そこで、労働組合法は、このルールに反するような使用者の次の行為を不当労働行為として禁止しています。

不当労働行為の態様（労働組合法第7条）

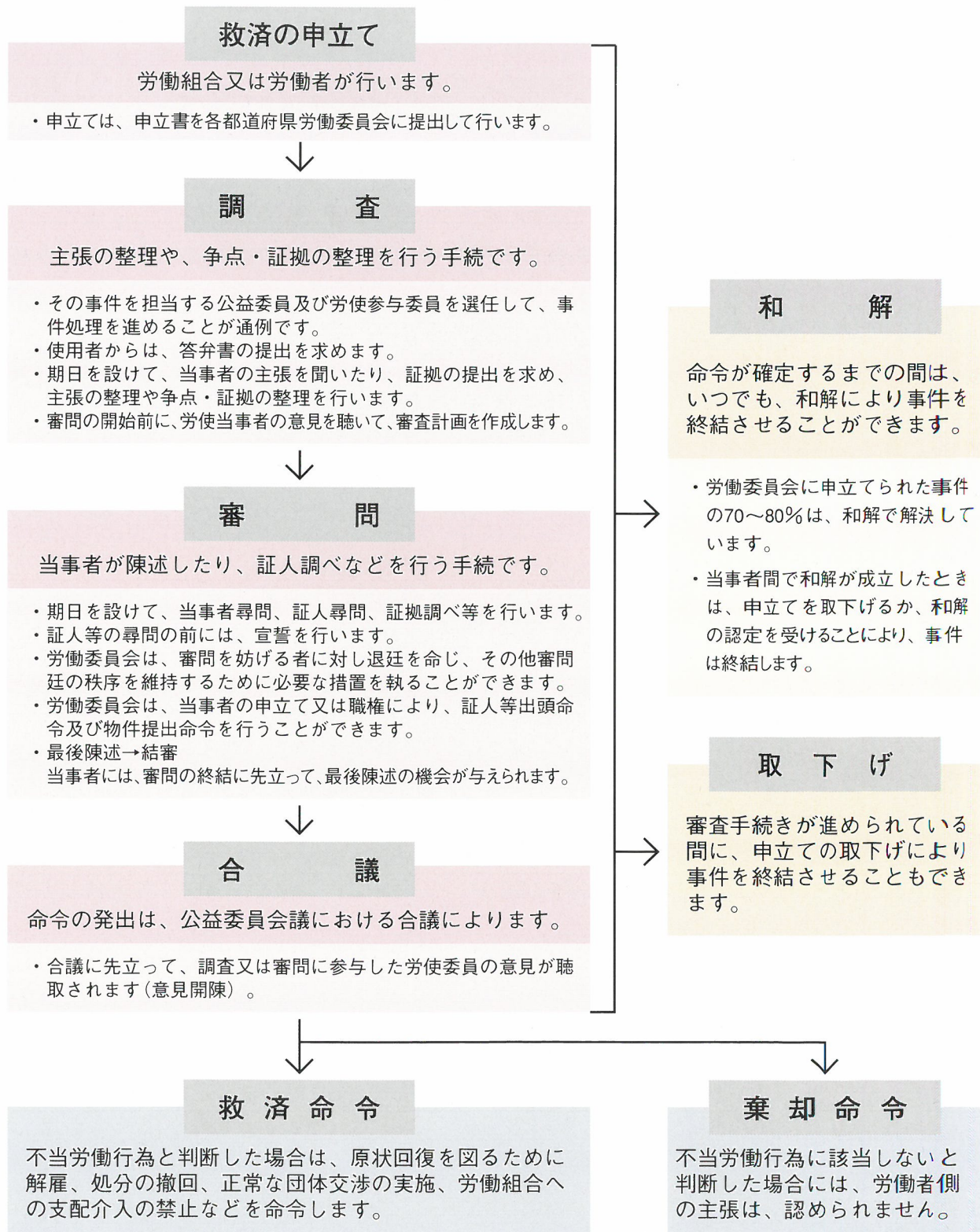
号別	種別	使用者がしてはいけない行為
1号	不利益取扱	1 労働組合の組合員であること 2 組合に加入したり組合を結成しようとしたこと 3 労働組合の正当な行為をしたこと を理由に <ul style="list-style-type: none"> 1 解雇すること 2 その他不利益な取扱いをすること
	黄犬契約	1 労働組合に加入しないこと 2 労働組合から脱退すること を雇用条件とすること
2号	団体交渉の拒否	団体交渉を正当な理由なく拒否すること
3号	支配介入	1 労働組合を結成すること 2 労働組合を運営すること に対して <ul style="list-style-type: none"> 1 支配し 2 介入すること
	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	労働委員会に申立て等をしたための不利益取扱	1 労働委員会に対し不当労働行為救済の申立てをしたこと 2 不当労働行為の命令について再審査の申立てをしたこと 3 1.2または争議の調整の場合に証拠を提出したり発言したりしたこと を理由に <ul style="list-style-type: none"> 1 解雇すること 2 その他不利益な取扱いをすること

不当労働行為が行われた場合

使用者の不当労働行為があったと思われる場合は、労働委員会に対して、労働組合または労働者個人が救済を申し立てることができます（申立てができる期間は、使用者の行為があった日から1年以内です）。

救済申立てを受けた労働委員会は、その使用者の行為が不当労働行為にあたるかどうかを審査することになります。

不当労働行為審査手続の流れ



命令の再審査申立て

- ・都道府県労働委員会の発した命令に不服がある場合には、中央労働委員会に対して再審査の申立てをすることができます。
- ・再審査の申立てができるのは、命令交付の日から、使用者側、労働者側ともに15日以内となっています。

命令の取消訴訟

- ・都道府県労働委員会の命令に不服がある場合は、管轄の裁判所に対して命令の取消訴訟を提起することができます。
- ・訴えが提起できるのは、命令交付の日から、使用者側は30日以内、労働者側は6ヶ月以内となっています。

労働組合の資格審査

労働組合の資格審査とは

労働組合は、労働者の自由な意思だけで結成することができ、だれにも許可を受ける必要はありません。しかし、

- ① 不当労働行為の救済申立てを行う場合
- ② 組合の名義で財産を持ったり、取引をするために法人として登記する場合
- ③ 労働委員会の労働者委員の候補者を推薦する場合
- ④ その他職業安定法に定められた労働者供給事業を行う場合等

に、労働組合が、保護を受けるためには、労働組合は労働組合法の定める一定の資格を備えていなければなりません。

「労働組合の資格審査」というのは、この資格の有無を調べて判断することです。

資格審査に適合するためには

次のような要件を備えていることが、必要になります。

1 自主的な労働組合であるか

- ①労働者が主体となって自主的に組織した団体であること
 - ②労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的としていることが、必要で
 - ①使用者の利益を代表する者が参加していること
 - ②使用者の経費援助を受けていること
 - ③共済事業その他福利事業のみを目的としていること
 - ④主に政治運動や社会運動を目的としていること
- が、あるような場合には認められません。

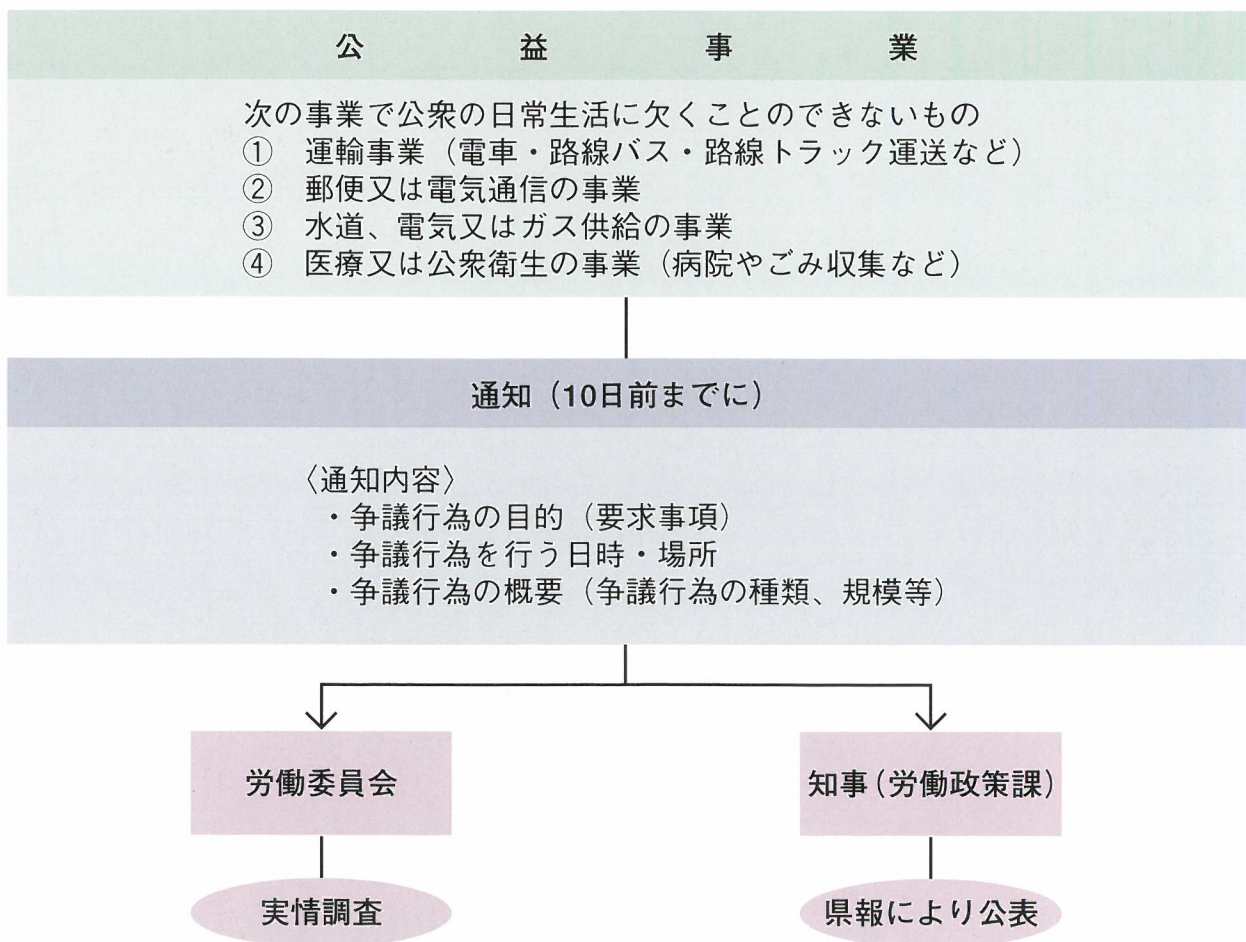
2 民主的な労働組合であるか

- ①組合員の平等取扱い
 - ②組合員の直接無記名投票による役員選挙
 - ③直接無記名投票による組合員の過半数の支持を得た規約の改正
- 等の労働組合法に定められた事項が組合規約の中に定められていることが必要です。

争議行為の予告通知と実情調査

争議行為の予告通知

公益事業において争議行為をしようとする場合は、当事者である労働組合または使用者は、争議行為をする10日前（例えば、6月15日に争議行為を行う場合には、6月4日までに当該通知が到達すること。）までに労働委員会と知事（県労働政策課）の双方にその旨を書面で通知する義務があります。これは、争議行為を行うことによって県民の日常生活に多大な影響を及ぼすのを防止するためです。この予告通知を怠り争議を行うと10万円以下の罰金に処せられる場合があります。



争議行為の実情調査

労働委員会は、争議行為が発生したときに、争議行為が公益事業に係るものである場合は必ず、また、公益事業以外であるものでも必要に応じて電話等により争議の実情を調査します。

これは、争議の実情を把握して、調整活動に入った場合に迅速な対応ができるよう備えておくためです。

個別的労使紛争に関する相談とあっせん

労働相談

労使間の紛争は、当事者が自主的に解決するのが原則です。労働相談では、自主解決に必要な関係法令や関係行政機関などを紹介し、適切な解決方法を助言します。

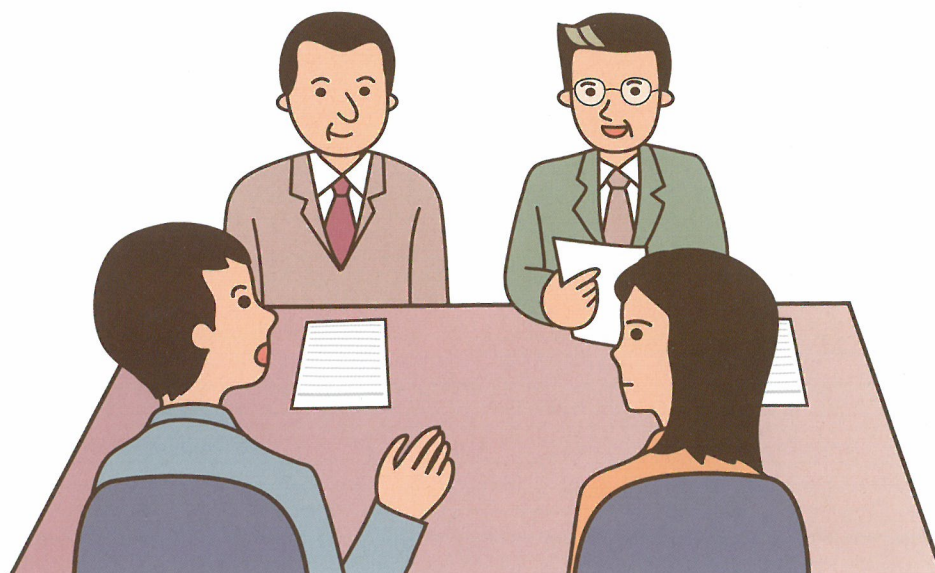
(個別的労使紛争の例)

- ・ 使用者から懲戒処分や解雇、賃金不払いなどを受けたが納得できない。
- ・ 事前に説明もなく、時給を引き下げられた。
- ・ 派遣労働者の契約の打ち切りで、納得できない。
- ・ セクハラやいじめを受けた。

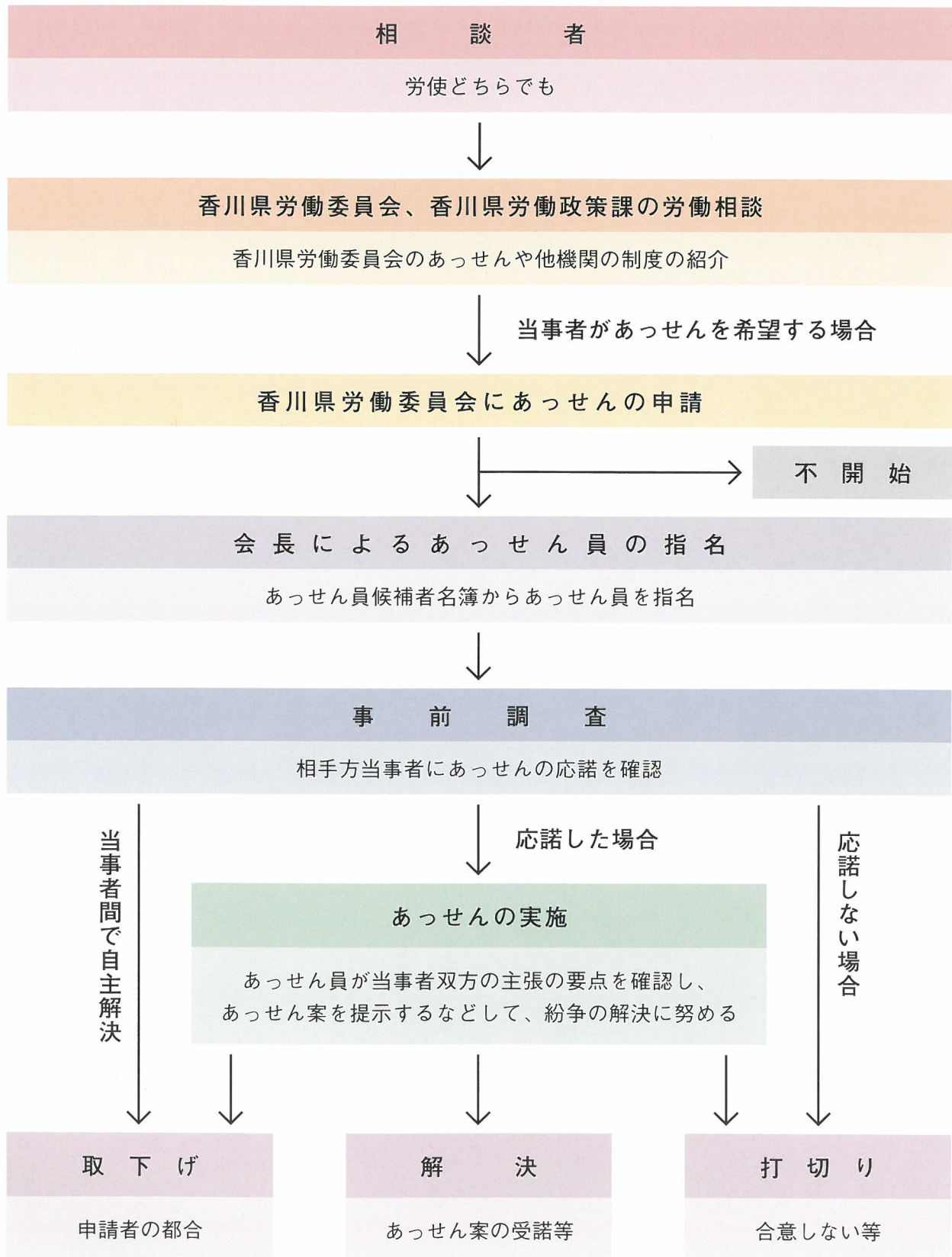
あっせん

あっせんとは、労働問題に詳しい公労使3名で構成されるあっせん員（あっせん員候補者名簿の中から会長が指名）が、当事者双方の主張の要点を確かめ、解決に結びつく合意点を探りながら、あっせん案を提示するなどして、当事者が望ましい形で紛争解決が図れるよう支援するものです。

- ・ あっせんの対象者は、県内に所在する事業所の労働者（労働者であった者を含む）及び使用者です。
- ・ 手続は簡易で、費用も必要ありません。
- ・ 相談者が相手方に働きかけるなど一定の取組みをしたにもかかわらず、当事者だけでは解決ができない紛争が対象になります。また、訴訟手続が進行中の紛争、募集や採用に関する紛争、労働者同士の紛争など、内容によっては、あっせんに応じられない場合もあります。



個別的労使紛争のあっせんの流れ



香川県労働委員会事務局

わからないことや詳しくお知りになりたいことがありましたら労働委員会事務局にお尋ねください。

- 所在地 〒760-8570 高松市番町4-1-10 県庁東館3階
- 連絡先 T E L 087-832-3721
F A X 087-806-0226
E-mail roui@pref.kagawa.lg.jp
U R L <http://www.pref.kagawa.jp/roui/>

関係機関

労働関係の問題については、労働委員会のほか県庁商工労働部労働政策課へご相談ください。

- 所在地 〒760-8570 高松市番町4-1-10 県庁東館6階
- 連絡先 T E L 087-832-3371