

埼玉県労働委員会が

労使紛争の円満な解決を お手伝いします！

こんなとき、労働委員会をご利用ください

- 1 労働争議(労働組合と使用者の紛争)の調整等**
賃金・解雇などに関する団体交渉が実施されない、団体交渉が行き詰まった など
- 2 個別的労使紛争(労働者個人と使用者の紛争)のあっせん**
賃金・解雇・パワハラなどのトラブルの話合いがまとまらない など
- 3 不当労働行為の審査**
使用者が労働組合法で禁止されている不当労働行為を行った場合
(団体交渉の拒否、組合活動を理由とした不利益取扱い など)
- 4 労働組合の資格審査**
労働組合が法人登記をする場合、不当労働行為の救済申立てをする場合 など

労働委員会は、労働組合又は労働者個人と使用者との間の労使紛争について中立・公正な立場で調整や審査を行う行政機関です。

埼玉県労働委員会は、公益、労働者側、使用者側各5名の委員で構成されています。



労働者委員
(労働組合の役員など)



公益委員
(弁護士、学識経験者など)



使用者委員
(企業経営者、
経済団体役員など)



1 労働争議の調整

- 労働組合と使用者の間の紛争は、話し合いによる自主解決が原則です。
- しかし、話し合いが行き詰まるなど自主解決が困難になった場合、労働委員会が労使の間に入り、双方の主張を調整して、解決を目指します。
- 調整の方法には、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つがあります。ほとんどの場合、手続きが簡単で迅速な「あっせん」が利用されています。

【対象となる紛争】

労働組合と使用者の間で生じた雇用や労働条件、労使関係などに関する紛争です。

〔 解雇、雇止め、賃金、労働時間、配置転換、パワハラ、職場環境、組合活動、団体交渉など 〕

例えば…

- ・使用者が団体交渉に応じてくれない
- ・団体交渉の実施方法で対立している
- ・解雇や給与制度を巡る団体交渉が行き詰まった

* 次のようなものは対象になりません

- ・埼玉県外で発生した紛争
- ・労働者間の内部的な問題
- ・一般職の国家公務員に関する紛争
- ・一般職の地方公務員に関する紛争

〔 ただし、地方公営企業職員・単純労務職員は対象となります 〕

など

あっせん

- あっせん員が労使双方の主張を個別に伺い、お互いが受け入れられる合意点を探り、解決を目指します（労使双方が合意すれば、効力を生じます）。

申請

- 労働組合、使用者どちらからでも申請できます。
- 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。

あっせん員

- 労働委員会の会長が指名した3名のあっせん員が調整を行います。（公益側、労働者側、使用者側から各1名）

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います。
- あっせんは、非公開で行われます。

調停

- 調停委員会（公益側、労働者側、使用者側の委員で構成）が、労使双方から主張を伺った上で、調停案を提示し、受諾を勧告します（労使双方が受諾すれば、効力を生じます）。
- 調停は、原則として、労使双方の申請により開始されます。

仲裁

- 仲裁委員会（公益委員3名又は5名で構成）が、労使双方から主張を伺った上で、仲裁裁定を行います。
- 仲裁裁定は、労働協約と同じ効力があります（労使双方を拘束します）。
- 仲裁は、原則として、労使双方の申請により開始されます。

2 個別的労使紛争のあっせん

- 労働者と使用者の間の紛争は、話し合いによる自主解決が原則です。
- しかし、話し合いが行き詰まるなど自主解決が困難になった場合、労働委員会が労使の間に入り、双方の主張を個別に伺い、お互いが受け入れられる合意点を探り、解決を目指します（労使双方が合意すれば、効力を生じます）。

【対象となる紛争】

個々の労働者と使用者の間で生じた雇用や労働条件などに関する紛争です。

〔 解雇、雇止め、賃金、労働時間、配置転換、パワハラ、職場環境など 〕

例えば…

- 一方的に賃金を引き下げられた
- 会社から契約を更新しないとされたが、理由に納得できない
- 従業員が転勤に理由なく応じてくれない
- 職場のパワハラ・セクハラが改善されない

* 次のようなものは対象になりません

- 埼玉県外で発生した紛争
- 裁判所の手続が進行中又は解決済みの紛争（訴訟、労働審判、民事調停）
- 労働局その他の機関の手続が進行中又は解決済みの紛争
- 労働基準法等の法令違反について労働基準監督署等が指導中又は指導済みの紛争
- 国家公務員又は地方公務員に関する紛争
〔 ただし、地方公営企業職員・一般職の単純労務職員の勤務条件に関するものは対象となります 〕
- あっせんで解決することが明らかに不可能な紛争

申請

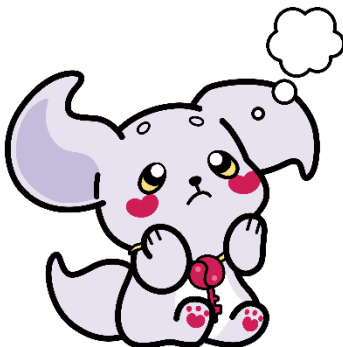
- 個々の労働者、使用者どちらからでも申請できます。

あっせん員

- 労働委員会の会長が指名した3名のあっせん員が調整を行います。（公益側、労働者側、使用者側から各1名）

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います（原則として、労使双方が直接顔を合わせない形であっせんを実施しています）。
- あっせんは、非公開で行われます。



あっせんの手順

事前相談(申請者)

- 原則として労働委員会にお越しいただきます。
- あっせんで求めたい内容や紛争の経過、自主解決が困難な理由などについて、事務局職員がお話を伺います。

あっせんの申請(労働者・労働組合・使用者)

- 「あっせん申請書」を提出していただきます。
- 参考となる資料がありましたら、併せて提出してください。

* あっせんに適さない場合は不開始になることもあります。

事前調査(相手方)

- 原則として事務局職員が相手方を訪問します(任意)。
- 紛争の経緯と申請者の主張に対する意見等を伺います。

相手方があっせん参加を辞退(打ち切り)

- 事務局職員があっせんに参加するよう勧奨・説得しますが、それでも相手方が参加に応じない場合は打ち切りとなります。

相手方があっせんに参加

あっせんの開催

あっせん
当日

- 労働委員会で開催します(通常の場合、申請から1~2か月後)。
- 原則1回です(3時間程度)。
- 案件によっては複数回実施することもあります。

あっせん員が労使双方から個別に事情聴取

あっせん員による調整・働きかけ

あっせん案の提示

合意(解決)

- 原則として合意内容について合意書を取り交わします。

不合意(打ち切り)

- 労使双方の主張の隔たりが埋まらず、合意の見込みがないと判断した場合は、あっせんを打ち切ります。

* 申請者はいつでも申請を取り下げることができます(あっせん申請後に労使間で自主解決したり、あっせんの必要がなくなった場合など)。

あっせんによる解決のメリット

- 手続が簡単で無料です。
- 秘密厳守・非公開です。
- あっせんの回数は原則1回で、短期間で解決を目指します。
- 双方の納得がいく形での解決を目指すので、労使の円満な関係構築につながります。
- 紛争の拡大や長期化を防げます。

よくいただくご質問(あっせん)

Q1 まだ労使の間で話し合っていないのですが、あっせん申請できますか？

A いいえ、できません。まずは、労使間で話し合ってみてください。あっせん申請は、労使間の話し合いが行き詰まるなど、自主解決できない状況になっている場合にすることができます。

**Q2 個別的労使紛争のあっせんは、労働者本人だけでできますか？
代理人などが同席することはできますか？**

A あっせんは簡便な手続なので、本人だけでも対応できます。お一人では不安な場合などは、家族や友人、弁護士などが代理人や補佐人として同席することもできますので、事前にご相談ください。

Q3 使用者側(会社等)は誰が出席すればよいのですか？

A あっせん当日にできる限り解決できるよう、紛争の解決についてその場で判断する権限のある方(代表者や委任を受けた方)が出席してください。

Q4 証拠書類などを用意する必要はありますか？

A あっせんは、労働委員会が労使どちらの主張が正しいかを判定するものではありません。原則として口頭でやりとりしますので、裁判のように準備書面や証拠書類までは必要ありません。ただし、参考となる書類(労働契約書、給与明細、解雇通知書、相手方とやり取りした文書など)があればご提示ください。

Q5 あっせんで解決するためのポイントはどんなことですか？

A あっせんは、双方の主張を伺いながら受け入れ可能な合意点を見い出そうとするものです。そのため、過去の経緯にこだわらず、労使がお互いにこの問題を解決しようという気持ちを持って参加していただくことが大切です。

Q6 納得がいかない結論にも従わなければならないのですか？

A あっせんは、当事者が受け入れ可能な合意点を探り、解決に向けた調整を行うものですので、納得がいかない内容での合意を強制されることはありません。

3

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、労働者の正当な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障するため、労働組合法は、下表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。
- 使用者がこれらの行為を行った場合、労働者又は労働組合は、労働委員会に対して救済申立てをすることができます。

【救済申立期間】

その行為があった日から1年以内(継続する行為の場合は、その終了した日から1年以内)

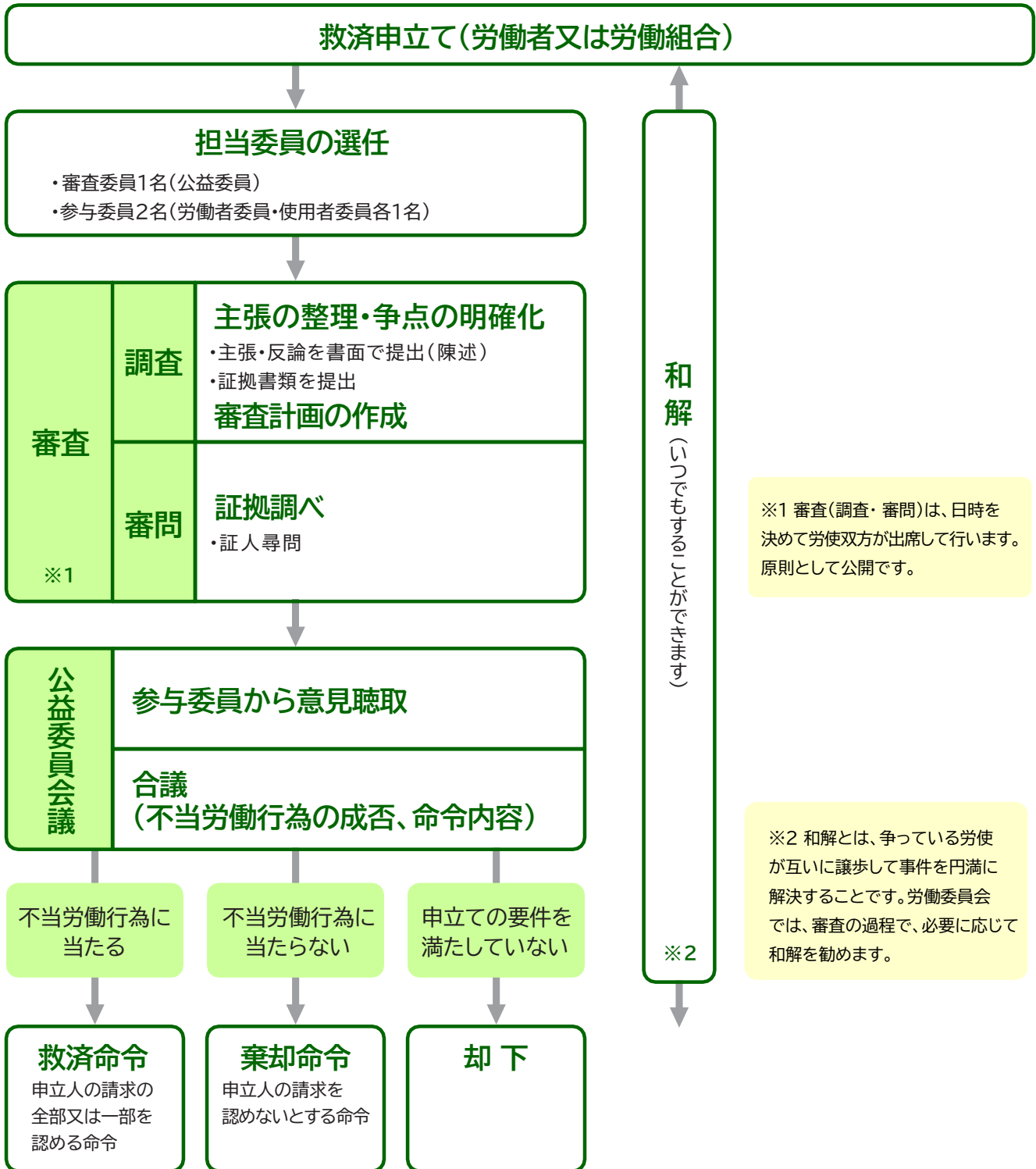
労働組合法第7条の不当労働行為

種 類		禁止されている使用者の行為
第1号	不利益取扱い	組合員であること、組合に加入・結成しようとしたこと、正当な組合活動をしたことを理由に、解雇・不当な配置転換・賃金差別などの不利益な取扱いをすること。
	<small>こうけん おうけん</small> 黄犬契約	組合に加入しないこと、組合から脱退することを雇用条件とすること。
第2号	団体交渉拒否	正当な理由なく団体交渉を拒むこと。 (交渉態度が不誠実である場合も含まれます)
第3号	支配介入	組合の結成や運営に干渉したり、妨害したりすること。
	経費援助	組合の運営に要する経費を援助すること。
第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、労働委員会で証言したことなどを理由に、解雇・不当な配置転換・賃金差別などの不利益な取扱いをすること。

不当労働行為審査の手順

救済申立てがあった場合、労働委員会は、労使双方の主張を聴き、証人尋問などを行って審査します(裁判に準じた手続です)。

「不当労働行為」に当たる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などを命令します(原職復帰、賃金相当額の支払い、団体交渉の実施など)。



* 埼玉県労働委員会では、救済申立てから命令発出までの期間について、原則として1年6か月を目標としています。

* 命令に不服がある場合は、中央労働委員会に再審査の申立てができるほか、裁判所に命令の取消訴訟を提起することができます。

* 裁判で確定した救済命令に使用者が違反した場合、罰則の適用があります。

4

労働組合の資格審査

- 労働組合を結成するに当たっては、行政官庁の許認可や届出などは、一切必要ありません。
- ただし、次の場合には、労働組合法第2条及び第5条第2項に定める要件を満たしているかどうか、労働委員会による審査を受ける必要があります。

- (1) 不当労働行為の救済申立てをするとき
- (2) 法人登記をするための資格証明書が必要なとき
- (3) 労働協約の一定地域への拡張適用を申し立てるとき
- (4) 労働委員会の労働者委員の候補者を推薦するとき
- (5) 職業安定法に基づく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の資格証明書が必要なとき

ご利用や制度の詳細については、お気軽にご相談ください！

埼玉県労働委員会事務局

TEL : 048-830-6452
048-830-6465
FAX : 048-830-4935

〒330-9301
さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県庁第三庁舎4階

*ご来局の際は事前にお電話ください。

ホームページ

埼玉県労働委員会

検索



↑検索はこちら



労働委員会の各種手続ではなく、**労働に関するさまざまな相談**(労働組合に関する相談を除く)をご希望の場合は、こちらをご利用ください。

埼玉県労働相談センター

TEL: 048-830-4522

(電話相談受付: 月~金曜日(祝日・年末年始を除く) 9時~16時30分)

賃金や労働時間、職場の人間関係などで悩んでいる労働者や、労務管理上の問題などで悩んでいる使用者からの相談窓口

