

Labor Relations Commission

労働委員会 ガイドブック

労働委員会って
どんな所ですか？

労使のトラブルの
解決をお手伝いする
行政機関よ



全国労働委員会連絡協議会

目次

- こんなトラブルで困っていませんか？労働委員会の出番です！ ……………3
- 労働委員会って何をやるの？……………4
- 解雇トラブルが解決したケース<個別的労働紛争事例①> ……………6
- 職場環境が改善したケース（パワハラ）<個別的労働紛争事例②> ……………8
- 転居を伴う異動が解決したケース<個別的労働紛争事例③> ……………10
- 個別的労働紛争のあっせんの進め方 ……………11
- 労働組合って何？ ……………12
- 「あっせん」「調停」「仲裁」って何？……………12
- 不当労働行為って何？ ……………13
- 団体交渉が行われるようになったケース<不当労働行為事例①> ……………14
- ボーナス査定が是正されたケース<不当労働行為事例②> ……………16
- 会社が賃上げに応じたケース<集团的労使紛争事例> ……………18

※このパンフレットに取り上げた事例は実際にあったことを元にしています。
トラブルによっては解決に至らず打ち切りとなることがあります。

組織



47 都道府県に設置

厚労省に設置
(東京に1カ所)



こんなトラブルで困っていませんか？ 労働委員会の出番です！

働く人

- 転勤に納得できない
- 突然解雇された
- 採用を取り消された
- 給料を突然下げられた
- 給料や残業代を払ってくれない
- パワハラ、セクハラを受けている
- ノルマがきつい
- 休暇が取れない
- アルバイトを休めないのに、授業に差し支える



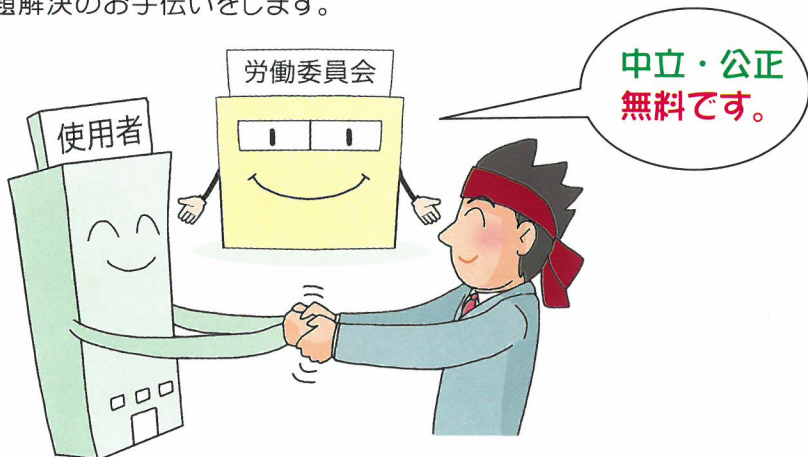
使用者

- 賃上げ要求に応じられない
- 社員が配置転換、転勤に応じてくれない
- 休日増を要求された



労働委員会って何をするの？

労働委員会は労使間のトラブルを解決するために、法律によって設けられた行政機関です。労使トラブルの自主的な解決が困難な場合に、中立・公正な立場で問題解決のお手伝いをします。



労働委員会は三者構成です

三者それぞれの立場を反映させた総合的な観点から、労使トラブルの解決のお手伝いをします。



労働者委員

労働組合の役員など
労働者側の事情を
的確に把握



公益委員

大学教授、
弁護士など
公平な第三者的立場



使用者委員

会社の役員など
使用者側の事情を
的確に把握

労働委員会の主な仕事

① 集団的労使紛争に対して…

- 労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁→12ページ）

労働争議（労働組合と使用者の間で、ストライキなどの争いになるおそれがある状態のこと）が発生した場合に、労使双方から事情を聴取し、合意が得られるよう説得調整します。

- 不当労働行為の救済

使用者が不当労働行為（→13ページ）を行ったかどうかを審査し、行っていた場合には是正させる命令を出して、労働組合や組合員を救済します。

② 個別的労働紛争に対して…

- 個別的労働紛争のあっせん

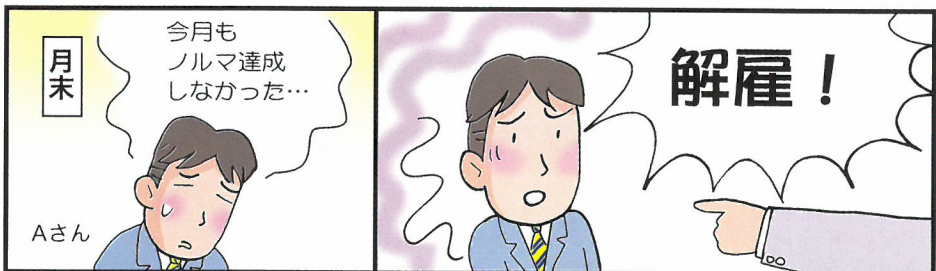
働く人と使用者の間の労働条件等に関する紛争の自主的な解決をお手伝いします。

労働組合と使用者との間で
生じた紛争を
集団的労使紛争といいます。

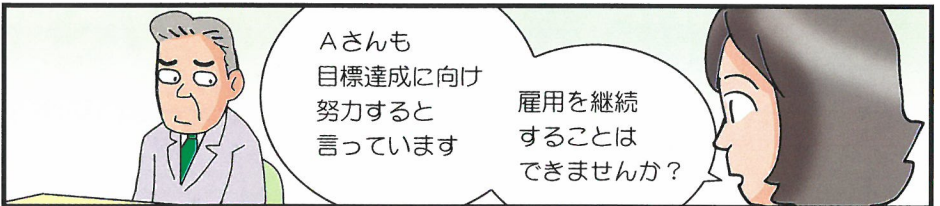
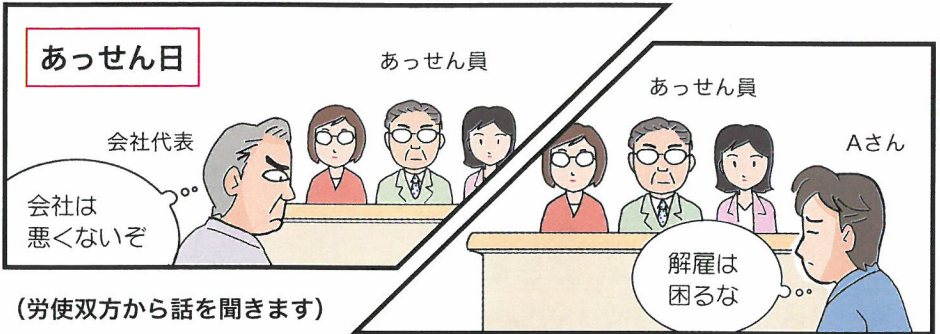
労働者個人と使用者との間で
生じた紛争を
個別的労働紛争といいます。



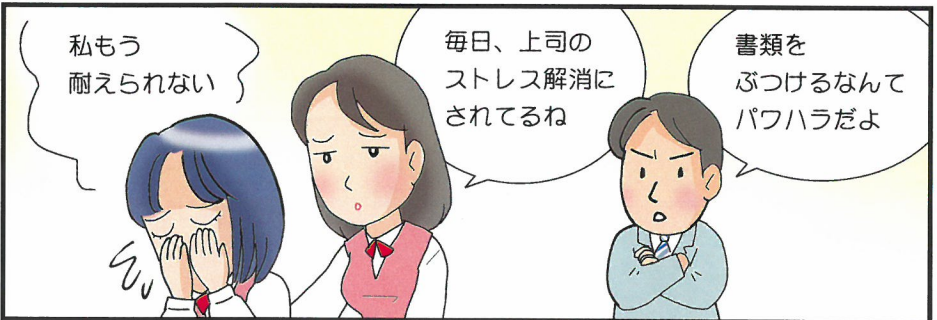
解雇トラブルが解決したケース



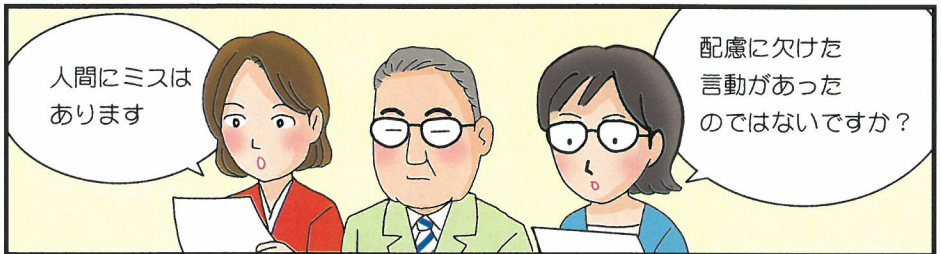
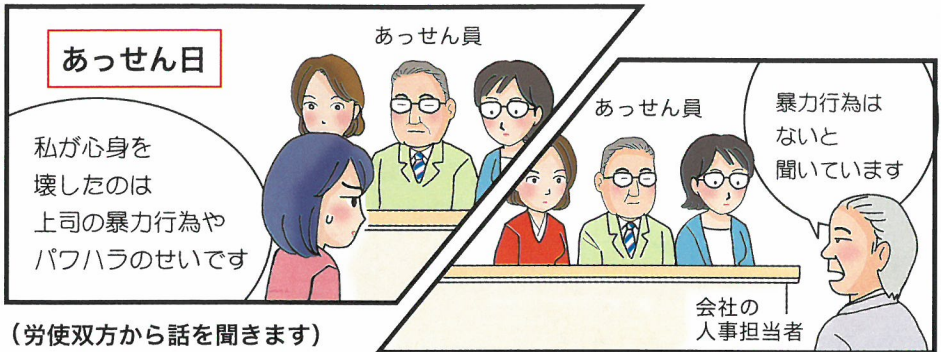
個別的労働紛争事例①



職場環境が改善したケース (パワハラ)



個別的労働紛争事例②



転居を伴う異動が解決したケース

個別的労働紛争事例③



「あっせん員」が労使双方から話を聞きます



会社が「あっせん案」を持ち帰って再検討した結果

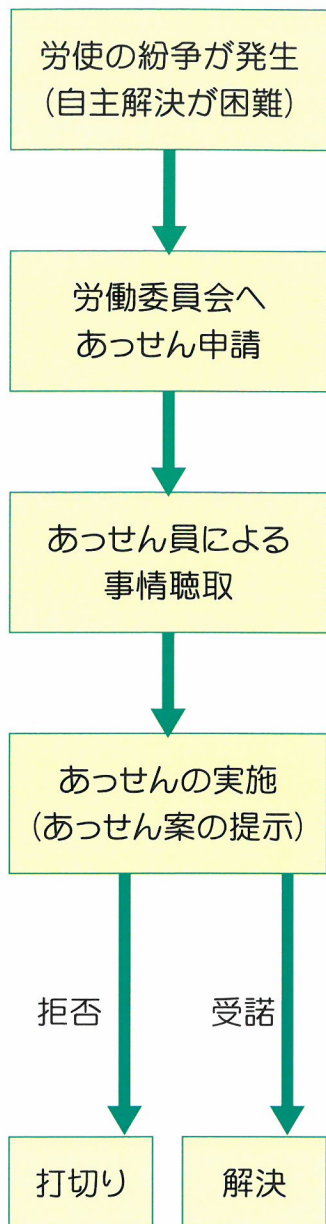
〇〇店 (県外) のマネージャーには別の者を異動させ
Cさんは県内の△△店のマネージャーに異動させる案

受諾

解決



個別的労働紛争のあっせんの進め方



労働委員会が「あっせん」
して労使紛争の解決を
お手伝いします

「あっせん」は、
紛争解決のための
簡単で迅速な
手続なので
よく活用されているのよ



労働組合って何？

労働組合とは、働く人が労働条件の維持改善などを行うために自主的に作る団体です。

一人では解決が困難な問題も、仲間と一緒に取り組むことで解決できる場合があります。

みなさんが集団で使用者と対等な立場で交渉できるよう、憲法でも「労働三権」を保障しています（憲法第 28 条）。

労働三権

1. **団結権** 働く人が労働組合を結成する権利
2. **団体交渉権** 働く人が使用者と団体交渉する権利
3. **団体行動権(争議権)** 働く人が要求を実現するために団体で行動する権利

この権利を具体的に保障するため、**労働組合法**が定められています。

「あっせん」「調停」「仲裁」って何？

「あっせん」とは

あっせん員が、労使双方の主張を確かめ、労使の自主的な話し合いを援助して、労働争議を解決に導く手続です。調整手続の中では最も利用されています。

「調停」とは

公労使三者構成の調停委員会が、労使双方の主張を聞いて作成した「調停案」の受諾を勧告して解決に導く方法です。調停は、あっせんより慎重な手段です。

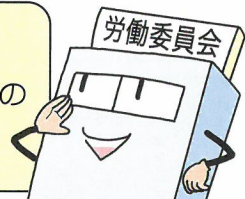
「仲裁」とは

公益を代表する仲裁委員会が、「仲裁裁定」を下すことによって労働争議を解決する方法です。労使双方は仲裁裁定を守らなければなりません。

不当労働行為って何？



不当労働行為には、組合員への不利益取扱い、正当な理由なく団体交渉を拒否すること、労働組合への支配介入などがあり、労働組合法で禁止されています



不当労働行為事件・審査手続の流れ

使用者による不当労働行為

※申立期間は、行為のあった日から1年以内

都道府県労働委員会

申立て

不当労働行為を受けた労働組合又は組合員

調査

・主張整理
・争点、証拠整理

審問

・証拠調べ

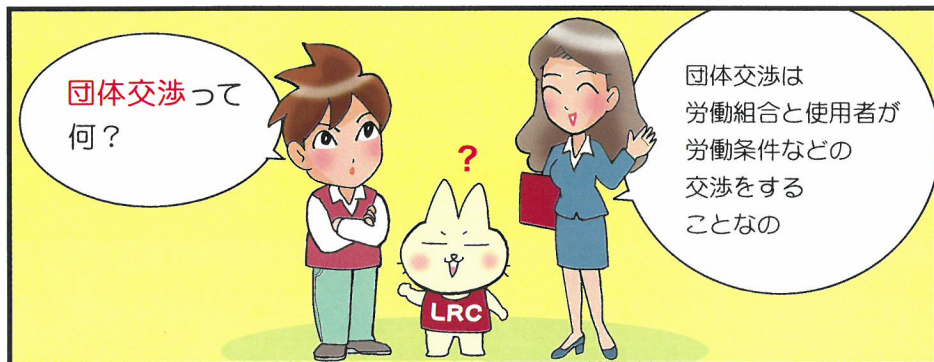
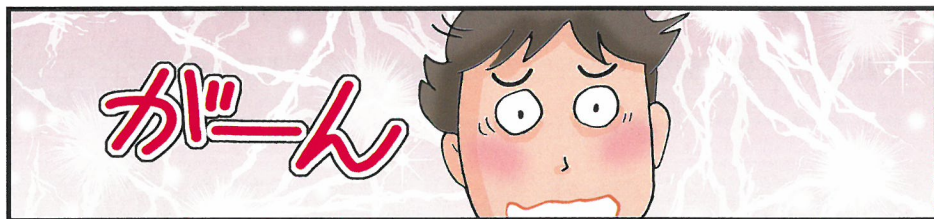
命令
(決定)

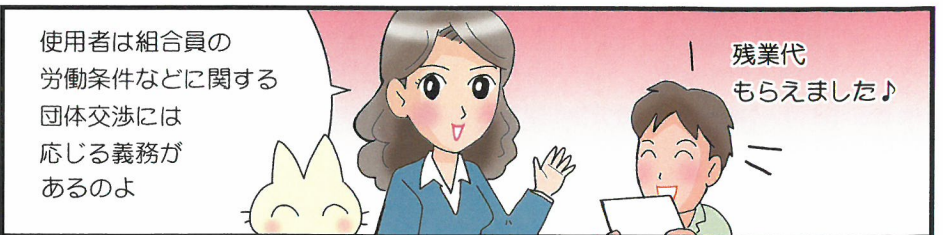
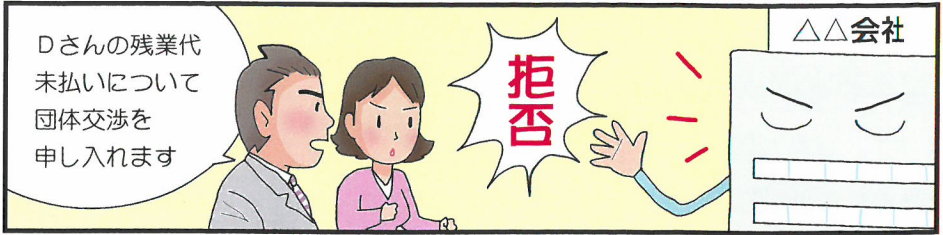
いつでも和解できる

【命令(決定)に不服がある場合】

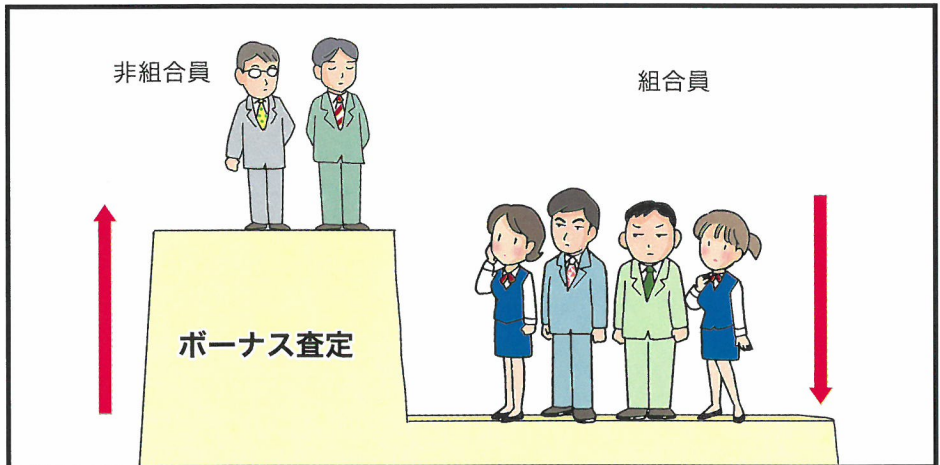
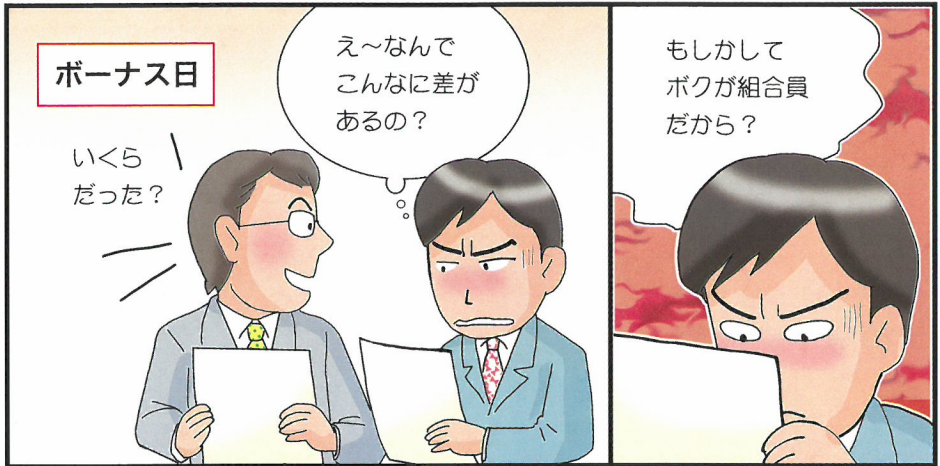
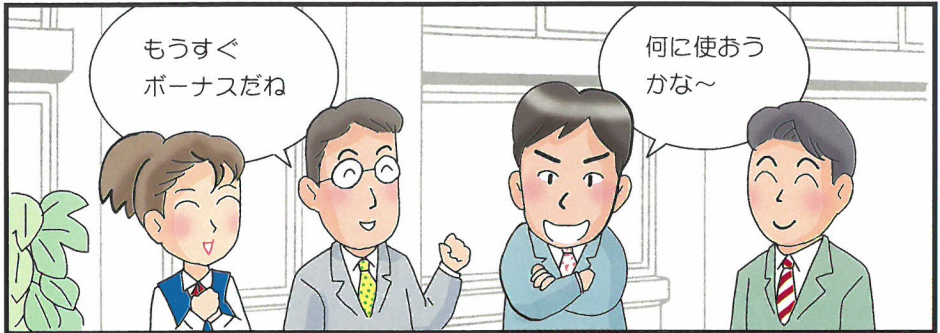
- ・中央労働委員会に再審査の申立て
- ・地方裁判所に行政訴訟の提起

団体交渉が行われるようになったケース

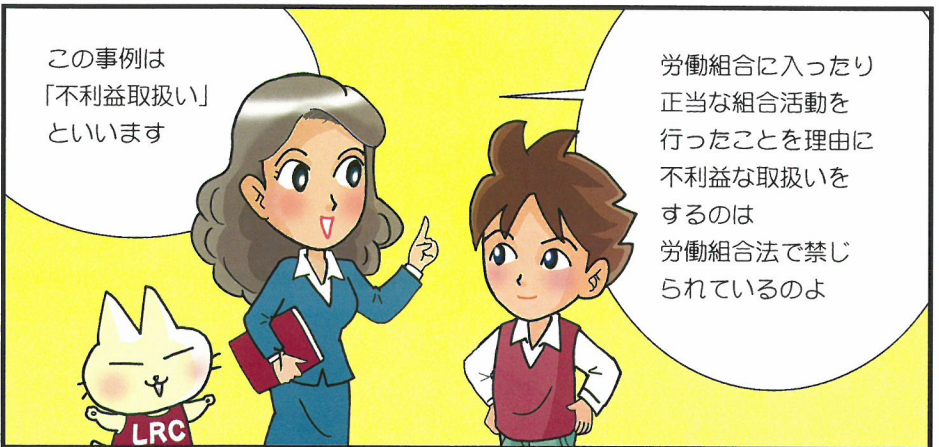
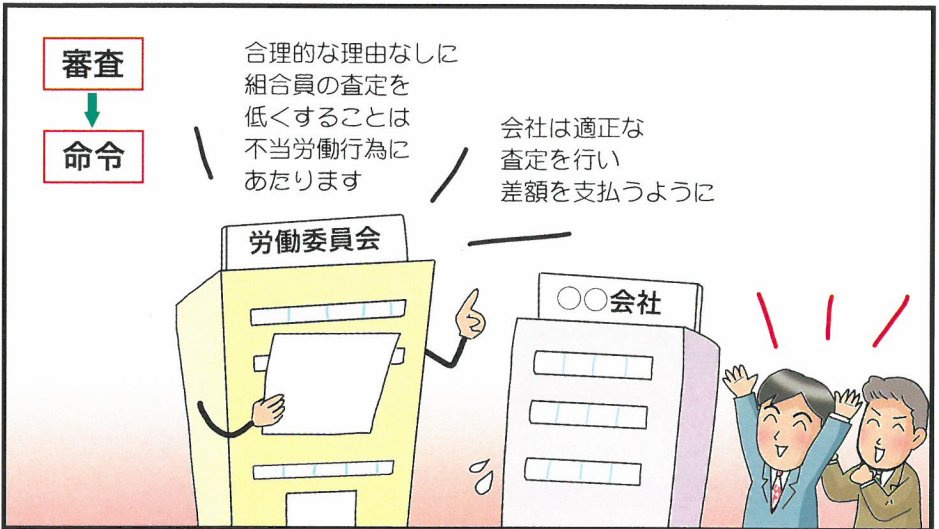




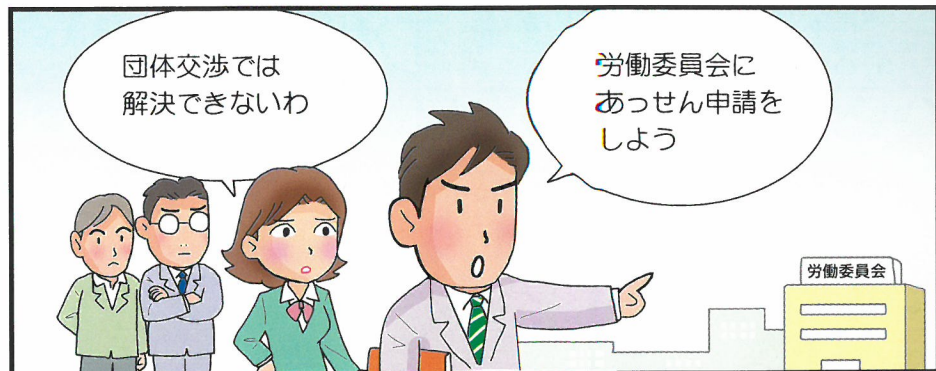
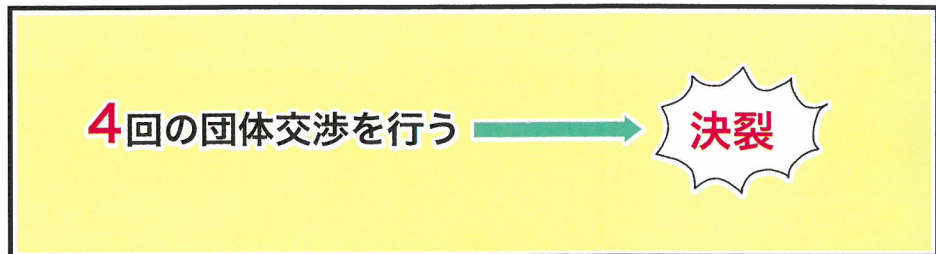
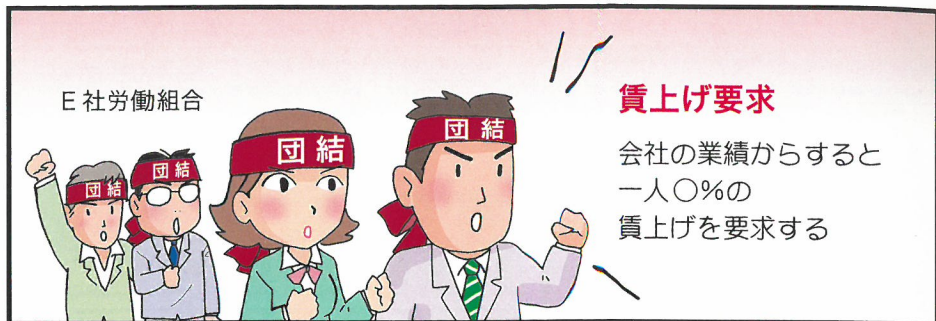
ボーナス査定が是正されたケース

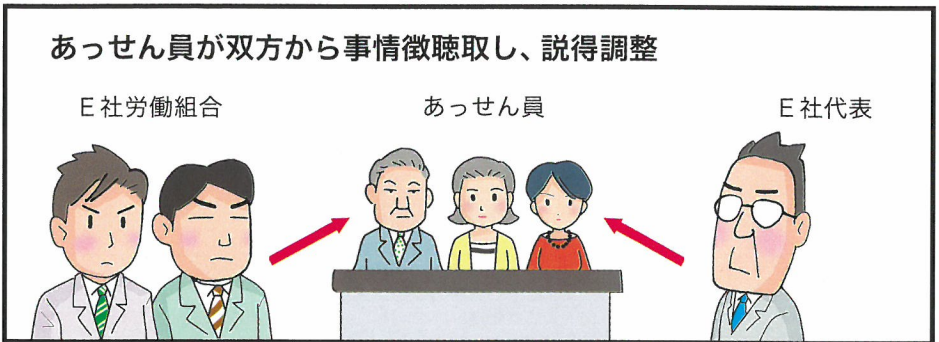


不当労働行為事例②



会社が賃上げに応じたケース







詳しくは、都道府県労働委員会又は中央労働委員会のホームページへ!

検索

