

お問い合わせ先

三重県労働委員会事務局

所在地 〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033

FAX 059-224-3053

受付時間 平日 午前8時30分～午後5時15分

メールアドレス roui@pref.mie.lg.jp

ホームページ で検索



関係機関

三重県労働相談室

所在地 〒514-0004 津市栄町1丁目891

三重県勤労者福祉会館 1階

TEL 059-224-3110

受付時間 月・水・金曜日(午前9:00～午後5:00)

火・木曜日(午前9:00～午後7:00)



労働委員会 の ごあんない

労働者と使用者の紛争の
円満解決を支援します!



三重県労働委員会

労働委員会の役割

労使間で起きた問題は、当事者が話し合いによって自主的に解決することが原則です。

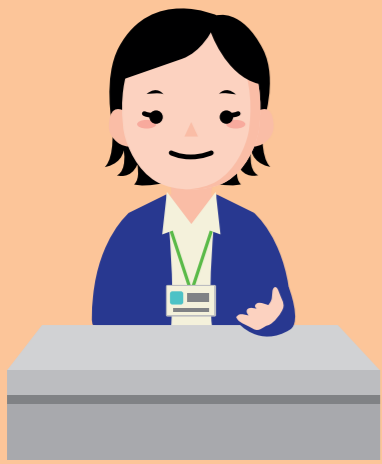
しかし、自主解決が困難な場合、より良い労使関係を築くために、
労使間の紛争を中立・公正な立場で早期に解決するお手伝いをします。

しくみ

労働委員会は公益委員、労働者委員、使用者委員で構成されています。
(本県の場合は各5名)

使用者委員

使用者側代表者
(企業経営者、使用者団体役員等)



公益委員

公益代表者
(弁護士、大学教授等)



労働者委員

労働者側代表者
(労働組合役員等)



労働委員会のご利用は無料です。

秘密は厳守します。

労働争議の調整



労働組合と会社(使用者)の間で
発生した紛争の解決を支援します

労働争議の調整は、労働組合と会社(使用者)の間で、賃金・勤務時間などの問題について紛争(労働争議)が発生し、自主的な解決が困難なとき、原則として当事者からの申請に応じて、争議を平和的に解決するための仲介・援助などを行う制度です。

調整の方法には、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つがあります。

あっせん

- 労働組合と使用者のどちらからも申請できます。
- 公益委員、労働者委員、使用者委員各1名があっせん員に指名され、調整を行います。

調停

- 原則、労使双方の申請により開始されます。
- 労使双方から意見を聞いた上で調停案を提示し、受諾を勧告します。

仲裁

- 原則、労使双方の申請により開始されます。
- 労使双方から意見を聞いた上で仲裁裁定を行います。これは、労働協約と同じ効力を持ち、当事者を拘束します。

※ ほとんどの場合、手続きが簡単な「あっせん」が利用されています。

～例えば、このような場合に～

- 賃金の引き上げ(引き下げ)について折り合いがつかない。
- 整理解雇の実施についての話がまとまらない。
- 使用者が団体交渉に応じてくれない。

労働争議のあっせん・ 個別的労使紛争のあっせんの流れ

労働争議のあっせん

事前相談

- まずは労働委員会事務局へ相談してください。
- 紛争の内容や経過について、お話を伺います。

あっせん申請

- あっせんに希望する場合は、労働委員会事務局へ「あっせん申請書」をご提出ください。

事前調査

- 事務局職員が双方へ紛争の経緯や意見、主張等を伺います。

相手方があっせんに参加

あっせんの開催

- 労働委員会室で開催します。
- あっせん員は公益側、労働者側、使用者側各1名です。
- あっせんは非公開で行われます。

あっせん員3名全員が労使双方から個別に事情聴取をする

お互いに歩み寄れる余地がないか探る

状況に応じて、各側のあっせん員が個別で当事者に協議、説得を行う

合意(解決)

- 双方が納得できれば、合意内容について合意書(協定書)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、あっせんに打ち切ります。

個別的労使紛争のあっせん

事前相談

- まずは労働相談室へ相談してください。
- 紛争の内容や経過について、お話を伺います。

あっせん申請

- あっせんに希望する場合は、労働相談室へ「あっせん申請書」をご提出ください。

相手方があっせん参加を拒否

- 事務局職員・あっせん員があっせんに参加するように勧奨・説得しますが、それでも相手方が参加に応じない場合、あっせんは開催できません。

個別的労使紛争のあっせん



個々の労働者と会社(使用者)の間で発生した紛争の解決を支援します

個人の労働紛争のあっせんは、個々の労働者と会社(使用者)の間で、労働条件などをめぐって紛争が発生し、自主的な解決が困難なとき、当事者からの申請に応じて、紛争を平和的に解決するための仲介・援助などを行う制度です。

～例えば、このような場合に～

- 事前に説明もなく突然解雇された。
- パートで働いているが事前に説明もなくシフトを減らされた。
- 上司にパワハラやセクハラを受けたが会社が適切に対応しない。
- 労働条件について、従業員との話し合いがまとまらない。



労働争議のあっせん・個別的労使紛争のあっせんは、原則として労使紛争を当事者が自主的に解決するために助言をするものです。自ら解決するという心構えを忘れず、従来の経緯にこだわることなく、譲り合いの気持ちをもつことが大切です。

※どちらの制度も、いつでも取り下げられます。

不当労働行為の審査

不当労働行為とは？

憲法は、労働者の地位を使用者と対等の立場におくため「労働者が団結する権利・団体交渉する権利」を保障しています。この権利を具体的に保障するため、労働組合法は次に掲げる使用者の行為を不当労働行為として禁止しています。

種別	不当労働行為として禁止されている使用者の行為(労働組合法第7条)
不利益取扱	次のことを理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること (1) 労働組合の組合員であること (2) 労働組合に加入しようとしたこと (3) 労働組合を結成しようとしたこと (4) 労働組合の正当な行為をしたこと
黄犬契約	労働組合に加入しないことや脱退することを雇用条件とすること
団交拒否	団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと
支配介入	労働組合の結成や運営について、支配したり介入したりすること
経費援助	労働組合の運営のための経費について経理上の援助を与えること
報復的不利益取扱	次のことを理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること (1) 労働委員会に不当労働行為救済の申立てをしたこと (2) 不当労働行為の救済命令等について再審査の申立てをしたこと (3) 労働委員会の手続きの場で証拠の提出や発言をしたこと

不当労働行為の審査の方法

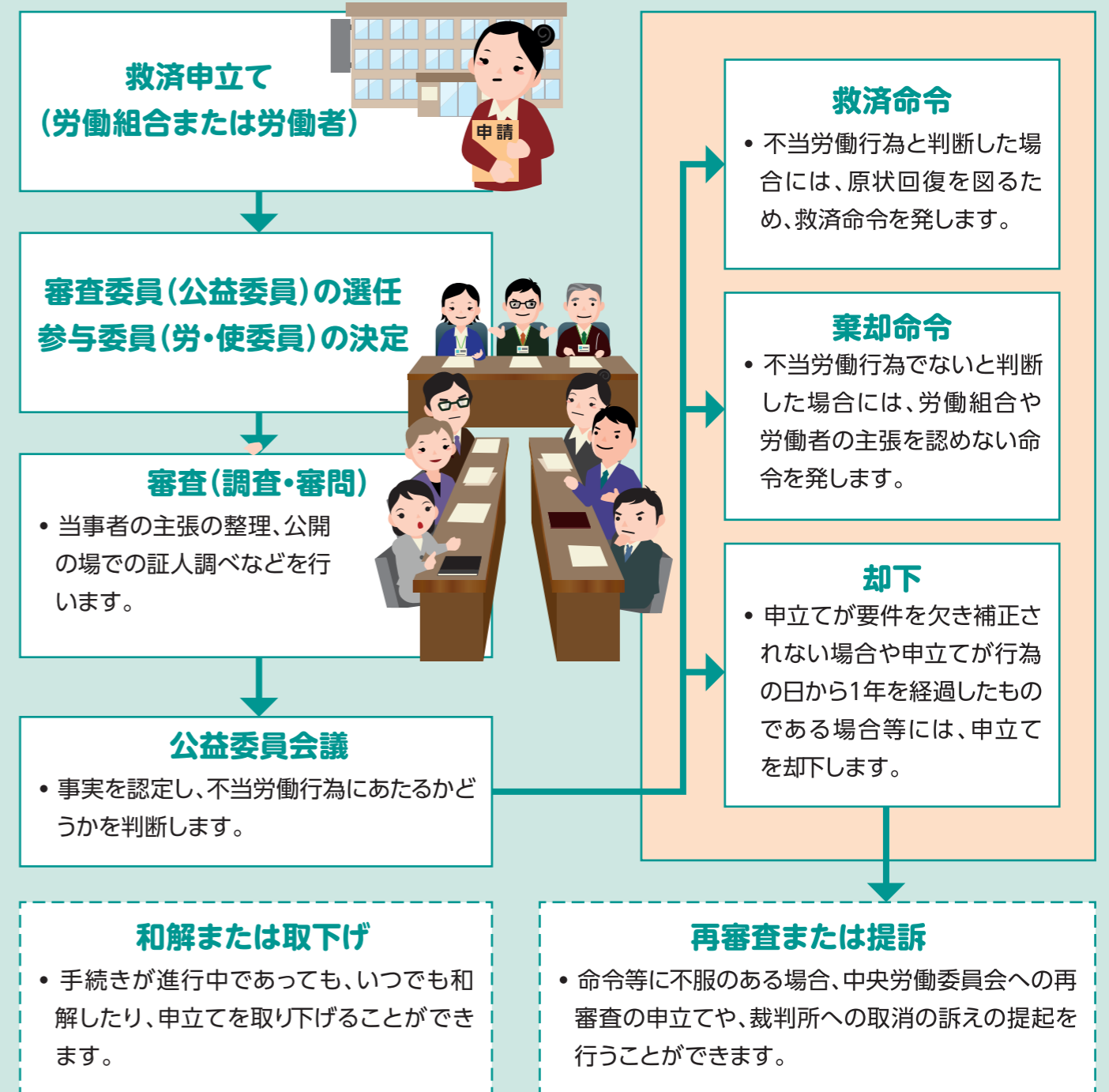
労働委員会は、労働組合または労働者から不当労働行為の救済申立てがあったときは、その事実を明らかにして、救済すべきか否かの審査を行います。

不当労働行為の事実があると認めるときは、使用者に対して命令を発し、労働組合や労働者を救済します。ただし、その行為があった日から1年以内に申立てなければなりません。

また、命令を発するまでは、労使は当事者の話し合いにより、いつでも和解で解決することができます。



不当労働行為の審査の流れ



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自主的に組織し、運営するものであり、労働組合を作ってもどこにも届け出る必要はありません。しかし、次のような場合には、その都度、労働委員会による資格審査を受け、労働組合法に適合する組合であることの証明を受ける必要があります。

- 法人登記をする場合
- 不当労働行為の救済を申し立てる場合
- 労働委員会の労働者委員の候補者を推薦する場合

