

労働組合の方へ

労働者の方へ

使用者の方へ

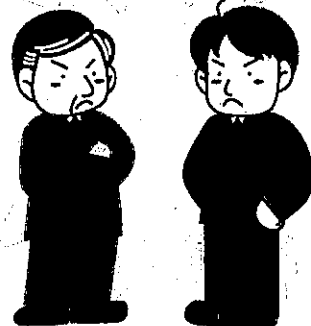
労使間のトラブルでお困りの時は

労働委員会をご利用下さい! 解決のお手伝いをします!

民間企業にお勤めの方、経営されている方は、各県の労働委員会へ
特定独立行政法人にお勤めの方は中央労働委員会事務局九州地方事務所へご相談下さい。
(なお、労働争議の調整は中央労働委員会でも扱うことがありますので、民間企業の方でも、九州地方事務所にご相談下さい。)

例えばこんな時に

- 労働組合に加入しているという理由で、不利益な扱いを受けた。
- 会社が団体交渉を拒否して応じてくれない。
- 職場における労使間のルール作りが円満にっていない。
- 一時金の交渉を行っているが、平行線の状態だ。
- 突然、説明もなく一方的に解雇され、納得がいかない。
- 上司による嫌がらせ（パワーハラスメント）を受けている。



I 労働委員会とは

- ① 労働委員会は、企業と働く人々の間に起きる労使紛争の解決に当たるため、労働組合法により国と都道府県に設置された専門的な行政機関です。
- ② 労働組合または労働者と、使用者（会社や団体等の事業主）との間におきた問題は、両者が十分に話し合い、自主的に解決することが望ましい姿です。話し合いがまとま

らず当事者間で解決するのが難しい場合に、公平な第三者として労使を仲立ちし、より良い労使関係を形成するためお手伝いするのが、労働委員会です。

- ③ 労働委員会には、中央労働委員会と都道府県労働委員会の二つがあります。

II 労働委員会の構成

- ① 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（弁護士、大学教授など）、労働者委員（労働組合役員など）、使用者委員（会社役員、使用者団体役員など）の3つの立場の委員で構成されています。（三者構成の行政機関）。

- ② 三者構成により、公正・中立の立場で労使紛争の解決に当たることができます。

III 労働委員会の主な仕事

- ① 労働組合の資格審査
- ② 不当労働行為事件の審査等
- ③ 労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）
- ④ 個別労働関係紛争の解決の促進（あっせん等）

IV 九州区域における労働委員会のお問い合わせ先

① 民間企業の不当労働行為事件・調整事件 → 該当する県労働委員会

※2つ以上の県にわたる労働争議の調整（あっせん等）は中央労働委員会でも扱えますので、中央労働委員会事務局九州地方事務所にもご相談頂けます。

② 特定独立行政法人の不当労働行為事件・調整事件

→ 中央労働委員会事務局九州地方事務所

※特定独立行政法人とは、特定独立行政法人の労働関係に関する法律が適用される、国立公文書館、統計センター、造幣局、国立印刷局、国立病院機構、農林水産消費安全技術センター、製品評価技術基盤機構、駐留軍等労働者労務管理機構の8法人のことです。

③ 個別労働紛争のあっせん → 該当する県労働委員会

※福岡県の窓口は、県内4つの労働者支援事務所（福岡、北九州、筑後、筑豊）

お問い合わせ先

中央労働委員会事務局九州地方事務所

- 福岡県福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡第1合同庁舎新館3階 ☎092-411-4928
- 沖縄分室 / 沖縄県那覇市樋川 1-15-15 沖縄第1地方合同庁舎2階 ☎098-854-7433

九州区域内の県労働委員会

- 福岡県労働委員会 ☎092-643-3979
- 佐賀県労働委員会 ☎0952-25-7242
- 長崎県労働委員会 ☎095-822-2398
- 熊本県労働委員会 ☎096-333-2753
- 大分県労働委員会 ☎097-506-5241
- 宮崎県労働委員会 ☎0985-26-7262
- 鹿児島県労働委員会 ☎099-286-3943
- 沖縄県労働委員会 ☎098-866-2551
- 福岡県労働者支援事務所
 - ・福岡 ☎092-735-6149
 - ・北九州 ☎093-592-3516
 - ・筑後 ☎0942-30-1034
 - ・筑豊 ☎0948-22-1149



公益

三者構成だから



組合



公正
中立



無料



秘密
厳守



使用者

お気軽にお問い合わせ・ご相談下さい!!

V 不当労働行為の審査

労働組合法は、使用者が次のような行為をすることを不当労働行為として禁止しています。

① 「不当労働行為」とは、次のような行為です。

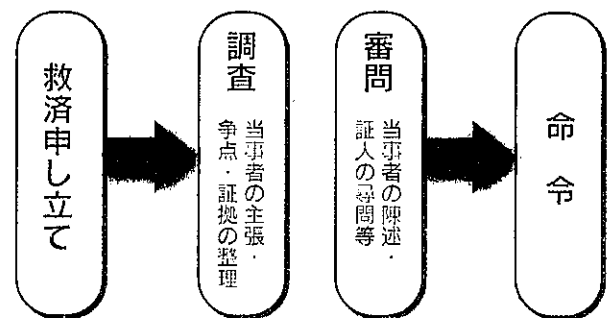
- ア. 労働組合の組合員であることなどを理由に、解雇その他不利益な取り扱いをすること。
(例えば、労働組合への加入、労働組合の結成又は労働組合の正当な行為を理由とする不利益扱いや、労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件にすること。)
- イ. 労働組合との団体交渉を、正当な理由なく拒否すること。
- ウ. 労働組合の運営に支配・介入することやその運営経費に経理上の援助を与えること。
- エ. 不当労働行為の申立てをしたことなどを理由に、解雇その他の不利益な取り扱いをすること。

② 「不当労働行為の審査」とは、

- ア. 労働組合や労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合には、労働委員会に救済を申し立てることができます。
(申立期間は、不当労働行為と考えられる行為のあった日から1年以内です。)

- イ. 労働委員会は申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認められる場合には、使用者に対して、復職、賃金差額の支払、組合運営への介入の禁止等を命令し、労働組合や労働者を救済します。
- ウ. 労働委員会は、審査の途中において、いつでも、当事者に和解を勧めることができます。

不当労働行為の審査の流れ



VI 労働争議の調整

① 「労働争議の調整」とは

労働組合と使用者との間で、労働条件や労使関係に関する問題（賃金、労働時間、配置転換、解雇、団体交渉、労働協約など）について争議となり、自主的な解決が困難になった場合に、労働委員会が労使の間に入り、双方の主張を調整して、紛争を平和的に解決するよう援助する制度です。

労働争議の調整の方法には、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の3種類がありますが、一般的に、手続きが簡易な「あっせん」が最も多く利用されています。

② 「あっせん」とは

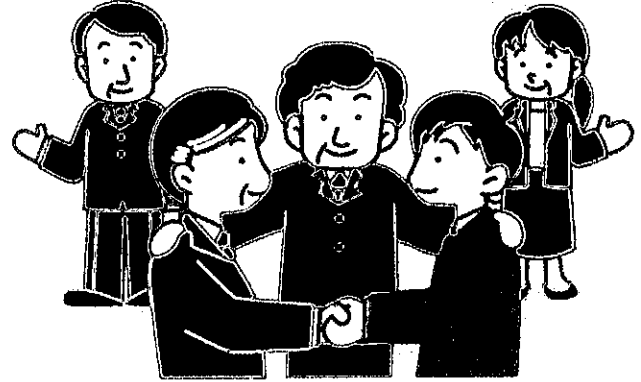
あっせん員が仲立ちとなって、労使双方から事情や主張を聞きながら、譲歩を促したり、必要な場合にはあっせん案を示すなどして、労使が互いに合意できるようにお手伝いをする方法です。

あっせん員は、多くの場合、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者（三者構成）が担当します。

③ 利用できる方は

- ア. 事業所に勤務する労働者が加入する労働組合
- イ. 事業所の使用者

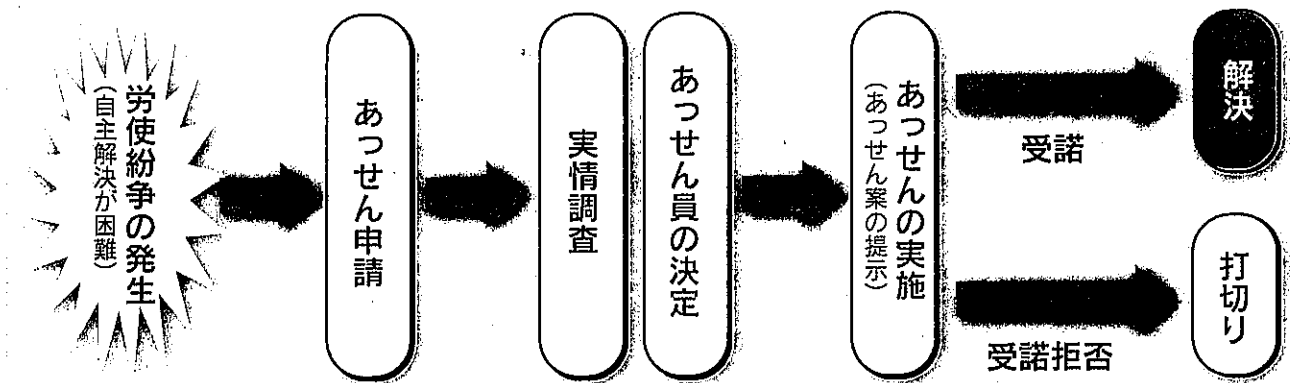
※あっせんの申請は、労働組合、使用者のどちらからでもできます。



④ 「紛争の具体例」

- ア. 賃金（一時金）の交渉が進展せず行き詰まっている。
- イ. 休暇制度などの労働条件の変更で紛糾している。
- ウ. 組合員の解雇についての話し合いがうまくいかない。
- エ. 賃金体系の見直し交渉が決裂したまま解決しない。

「あっせん」の流れ



VII 個別労働関係紛争のあっせん

労働者個人と使用者との間に生じた労働条件などに関する紛争（個別労働関係紛争）を、多くの場合、公・労・使のあっせん員が仲立ちとなって、解決のお手伝いをする制度です。

労働者、使用者のどちらからでも申請できます。

① 利用できる方

- ア. 県内の事業所に勤務する労働者又は勤務していた労働者（正社員・パート社員・アルバイト等は問いません。）
- イ. 県内の事業所の使用者

② 対象となる紛争

「解雇、雇止め、退職金、賃金カット、転勤、損害賠償、残業、いじめ」など

（備考）労働委員会の詳しい内容は、次のアドレス（「中央労働委員会HP」の中の「パンフレット」）にアクセスして下さい。[<http://www.mhlw.go.jp/churoi/panfu/index.html>]