

## 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、公・労・使3名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。（「あっせん」と「あっせんの流れ」は前ページをご覧ください。）



### 利用できる方

- ・ 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）
- ・ 県内の事業所の使用者

### 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

## 労働組合の資格審査

労働組合は、自由に結成することができ、自主的に運営されるものですが、次の場合には労働組合法上、一定の要件に適合している必要があります。このため労働委員会では労働組合の資格の審査を行います。

- 労働組合が不当労働行為救済を申し立てる場合
- 労働組合が、法人登記の申請を行う場合
- 労働組合が、労働委員会の労働者委員候補者を推薦する場合 など

## 争議行為の予告通知・発生届出の受理

### 争議行為の予告通知

公益事業※を行う事業所において争議行為（ストライキなど）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、少なくともその10日前までに労働委員会と知事に書面により予告通知をしなければなりません。

※ 公益事業とは… ・ 運輸事業 ・ 郵便、信書便または電気通信の事業  
・ 水道、電気またはガス供給の事業 ・ 医療または公衆衛生の事業

### 争議行為発生届出

争議行為を行ったときは、労働組合または使用者は、直ちに労働委員会または知事に届け出なければなりません。予告通知が必要な公益事業のみならず、すべての事業が対象となります。

お気軽に  
お問い合わせ・ご相談ください



### 佐賀県労働委員会事務局

〒840-8570

佐賀市城内一丁目6番5号（佐賀県庁南館3階）

TEL 0952-25-7242 (FAX 0952-25-7324)



http://www.pref.saga.lg.jp/

ご利用は  
無料

秘密厳守

三者構成だから  
公正・中立

\*申請書等の様式や個別あっせん制度のリーフレットをダウンロードできます。

佐賀県労働委員会

検索

労働組合の方  
労働者の方  
使用者の方

# 労使間のトラブルで お困りのときは



## 労働委員会を御利用ください

例えばこんなとき・・・

会社が団体交渉に応じ  
てくれない。

雇い止めされ、  
納得がいかない。  
個人でも利用  
できる？

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。

従業員との  
トラブルを、  
話し合いで  
早く解決し  
たい。

一時金の交渉を  
行っているが、  
平行線の状態だ。

### 労働委員会とは

労働委員会は、労働者の団結権の擁護及び労働関係の公正な調整を図るため、労働組合法に基づき都道府県に設置された専門的な行政機関です。

労働組合または労働者と、使用者（会社や団体等の事業主）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が、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もあります。このような場合に、公平な第三者として労使を仲立ちし、よりよ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。

### 労働委員会の構成

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）という3つの立場の各5名ずつ計15名の委員で構成されています。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るのが特色です。

### 労働委員会の主な仕事

- ◆ 不当労働行為の審査
- ◆ 労働組合の資格審査
- ◆ 労働争議の調整
- ◆ 争議行為の予告通知・発生届出の受理
- ◆ 個別労働関係紛争のあっせん

佐賀県労働委員会

## 不当労働行為の審査

労働者の団結権、団体交渉権、争議権は憲法第 28 条で保障されています。これらの権利を具体的に保障するため、労働組合法第 7 条で、使用者が次のような行為をすることは不当労働行為として禁止されています。



### 「不当労働行為」とは

- 労働組合の組合員であること、労働組合に加入しようとしたこと、あるいは労働組合の正当な行為をしたことを理由に、解雇その他不利益な取り扱いをすること。
- 労働組合に加入しないこと、あるいは脱退することを雇用条件にすること。
- 労働組合との団体交渉を、正当な理由なく拒否すること。
- 労働組合の結成や運営に支配・介入すること。
- 労働組合の運営に要する費用を援助すること。
- 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。

### 不当労働行為が行われた場合

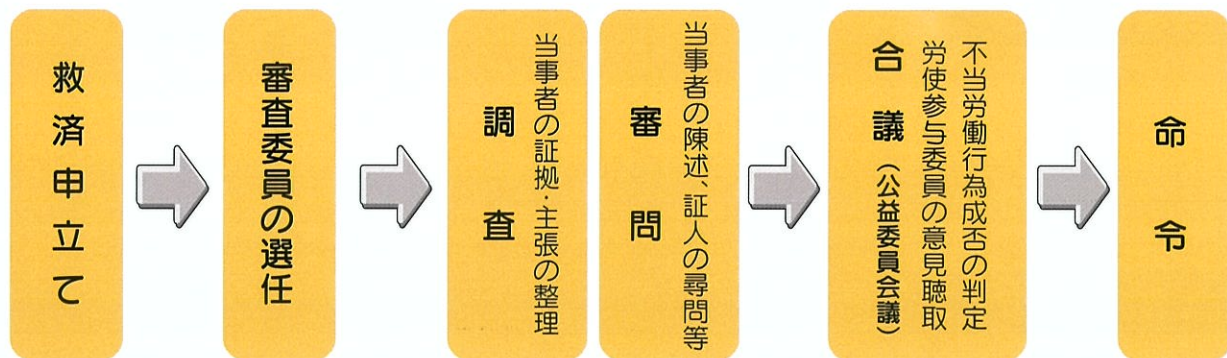
使用者の不当労働行為があったと思われる場合には、労働組合または労働者個人は、労働委員会に救済を申し立てることができます。（申立てができる期間は、使用者の行為があった日から1年間です。）

救済申立てがなされると、労働委員会は審査を行い、不当労働行為があったと判断した場合は、これを是正する命令を出します。

なお、労使双方が話し合いで円満に解決したいとの機運が生じた場合には、労働委員会は和解により解決するよう努めます。



### 不当労働行為の審査の流れ



- ※ 和解または申立ての取り下げは、いつでもできます。
- ※ 事件の処理期間は 1 年を目標としています。

## 労働争議の調整

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。

### 「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、委員 3 名（公益委員・労働者委員・使用者委員各 1 名）が担当します。

### 利用できる方

- ・ 県内の事業所に勤務する労働者が加入する労働組合
- ・ 県内の事業所の使用者

\* 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。



### 紛争の具体例

- 賃金（一時金）の交渉が進展せず、行き詰まっている。
- 休暇制度などの労働条件の変更で紛糾している。
- 組合員の解雇についての話し合いがうまくいかない。
- 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

