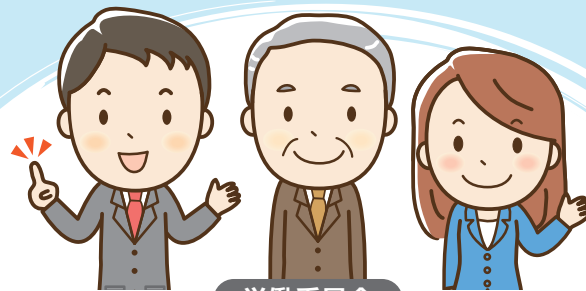


雇用のトラブル、まず相談！

労使間のトラブルで、悩んでいませんか？



労働委員会

残業手当
未払い

団交拒否

パワハラ

不当配転

解雇

賃金
引き下げ



労働者

使用者

ブラック
バイト

**円満解決に向けて
労働委員会がお手伝いします！**

山形県労働委員会って何をするの？

- ◎ 労使（労働関係）紛争を、**公正・中立** に解決するための行政機関です。
- ◎ 公益委員・労働者委員・使用者委員の **三者構成** による県の委員会です。
- ◎ **迅速な対応** を行います。**利用は無料** です。**秘密は厳守** します。

調整します。

- ① 集团的労使紛争の調整
・ あっせん ・ 調停
・ 仲裁
- ② 個別労働関係紛争の
あっせん
- ③ 労働争議の実情調査

公益委員

(大学教授、弁護士など 5 名)

労働者委員

(労働組合の役員など 5 名)

使用者委員

(会社の役員など 5 名)

審査します。

- ① 不当労働行為の審査
- ② 労働組合の資格審査
- ③ 地方公営企業等の
非組合員の範囲の
認定

山形県労働委員会



集団的労使紛争の調整（あっせん等）

労働組合と使用者との労働関係についての主張が一致せず、自分達だけでの解決が困難になった場合に、労働委員会が、当事者双方の話し合いをとりもち、お互いの主張をとりなし、将来の労使関係安定のための助言を行うなどして、紛争解決に向けて援助を行う制度です。調整方法には、あっせん、調停、仲裁がありますが、あっせんが最も多く利用されています。

あっせんとは、当事者双方の事情をそれぞれお聴きし、問題点を整理し、解決に結びつく合意点を探りながら、話し合いによる解決に向けて、お手伝いするものです。

あっせんは、公益を代表する者、労働者を代表する者、使用者を代表する者の三者から構成される労働問題に詳しいあっせん員が共同で行います。

あっせんの進め方は、おおむね次のとおりです。



労働者個人と使用者との紛争

個別労働関係紛争のあっせん

個々の労働者と使用者との間の労働条件その他労働関係に関する紛争について、話し合いでの解決に向けて、労働委員会のあっせん員が援助する制度です。

対象は、例えば、次のような事項についての紛争です。

- ◎ 賃金、一時金（賞与）、諸手当、退職金など
- ◎ 労働時間、休日・休暇など
- ◎ 解雇、配置転換、出向、パワハラ、セクハラなど

あっせん申請は、県内にある事業所に勤務している（いた）労働者個人（パート労働者、派遣労働者等も含みます。）、その使用者、どちらからでもできます。

申請書を受理した後、申請者の氏名・申請内容は、相手方当事者に伝わることになります。

あっせんは、集団的労使紛争のあっせんと同じように行われます。



不当労働行為の審査

労働組合法第7条は、使用者による、

- ① 労働組合員であること等による不利益な取扱い
- ② 団体交渉拒否
- ③ 労働組合に対する支配介入
- ④ 労働委員会への手続関与を理由とする不利益な取扱い

を不当労働行為として禁止しています。

これらの行為について、当事者間で解決が困難になったときには、労働組合又は労働者は、その行為があった日から1年以内であれば、労働委員会に対し、救済を申し立てることができます。（労働組合が申し立てる場合は「資格審査」が別に必要です。）

労働委員会は、申立てを審査し、救済命令をすべきか判定します。

審査の進め方は、おおむね次のとおりです。



審査の目標期間

申立てから命令書の交付までの期間を1年3か月とする目標を定め、迅速な審査に努めています。



労働組合の資格審査

労働組合の設立及びその組織や運営は、組合員の自由な意思により決定されます。

しかし、次のような場合は、労働組合法で定められた要件を備えているかどうか、労働委員会の審査を受ける必要があります。

- ◎ 不当労働行為の救済申立てを行うとき
- ◎ 法人登記のために資格証明書の交付を受けようとするとき
- ◎ 労働委員会の労働者委員の候補者を推薦しようとするとき
- ◎ 労働協約の一定地域の労働者への拡張適用を申し立てるとき
- ◎ 労働者供給事業を行うために必要な許可申請を行うとき