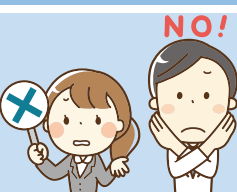


不当労働行為の審査

対象 労働組合

日本国憲法では、「労働者が団結する権利・団体交渉をする権利・団体行動をする権利」が保障されています。その実効性を確保するため、使用者が労働組合または労働者の権利を侵害する次のような行為は、労働組合法第7条により、「不当労働行為」として禁止されています。

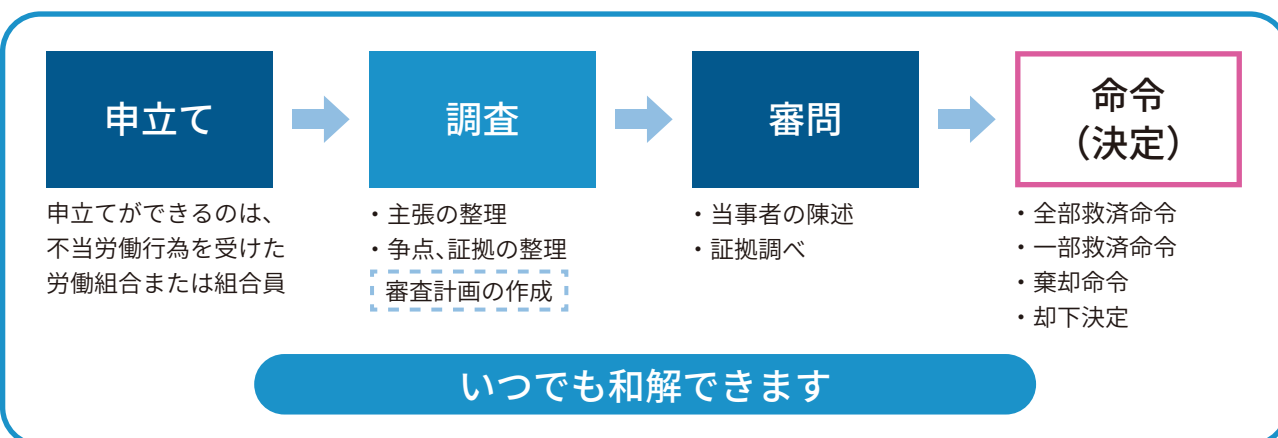
号別	種別	不当労働行為として禁止されている使用者の行為 (労働組合法第7条)
1号	不利益取り扱い	①労働組合の組合員であること ②労働組合に加入しようとしたこと ③労働組合を結成しようとしたこと ④労働組合の正当な行為をしたことを理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。 
	黄犬契約	①労働組合に加入しないこと ②労働組合から脱退することを労働者の雇用条件とすること。
2号	団体交渉拒否	雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなく拒むこと。 ※使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないことも、これに含まれます。
3号	支配介入	①労働組合を結成すること ②労働組合を運営することについて、支配したり介入すること。
	経費援助	労働組合の運営に要する経費を援助すること。
4号	報復的不利益取り扱い	①労働委員会に対し不当労働行為救済の申立てをしたこと ②不当労働行為の命令について再審査の申立てをしたこと ③不当労働行為の調査、審問や労働争議の調整をする場合に証拠を提出したり、発言したことを理由に、労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。

不当労働行為の審査手続きの流れ

使用者による不当労働行為

労働委員会に申立て

※申立期間は、行為のあった日(継続する行為についてはその終了した日)から1年以内



【石川県労働委員会の命令(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(命令交付の日から15日以内)
- 地方裁判所に対して命令取消しの訴え(命令交付の日から使用者側は30日以内、労働者側は6か月以内)

不当労働行為の審査についての詳細や申立て方法などについては、ホームページをご覧ください。



労働組合の資格審査

対象 労働組合

資格審査を必要とする場合

労働組合は、労働者の自由な意思で作られ、社会的にも責任のある団体として自主的に活動を行うものですが、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旨の証明を受ける必要があります。

- 労働組合が組合の名前で財産を持ったり、取引したりするために、法人登記をしようとするとき
- 労働組合が不当労働行為の申立てをして、労働委員会の救済を受けようとするとき
- 労働組合が労働委員会の労働者委員候補者を推薦しようとするとき など

資格審査に適合するための要件

労働組合は、資格審査の申請にあたって、次の要件を備えているかどうかについて、労働委員会に組合規約などの証拠を提出して、労働組合法に適合する組合であることを明らかにする必要があります。

- 自主的な労働組合といえるかどうか
- 民主的な労働組合に必要な規約を備えているかどうか

労働組合の資格審査についての詳細や申請方法などについては、ホームページをご覧ください。



争議行為予告・争議行為発生届

対象 労働組合 使用者

公益事業の争議行為の予告通知

公益事業について、争議行為をしようとする場合は、労働組合または使用者は争議行為をする10日前までに、その旨を労働委員会と知事に書面で通知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



争議行為の発生届

争議行為が発生したときは、その当事者である労働組合または使用者が、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。この届出は、すべての事業が対象となります。

公益事業の争議行為の予告通知および争議行為の発生届についての詳細や届出方法などについては、ホームページをご覧ください。



お問い合わせ

石川県労働委員会事務局

920-8580
石川県金沢市鞍月1丁目1番地(行政庁舎18階)

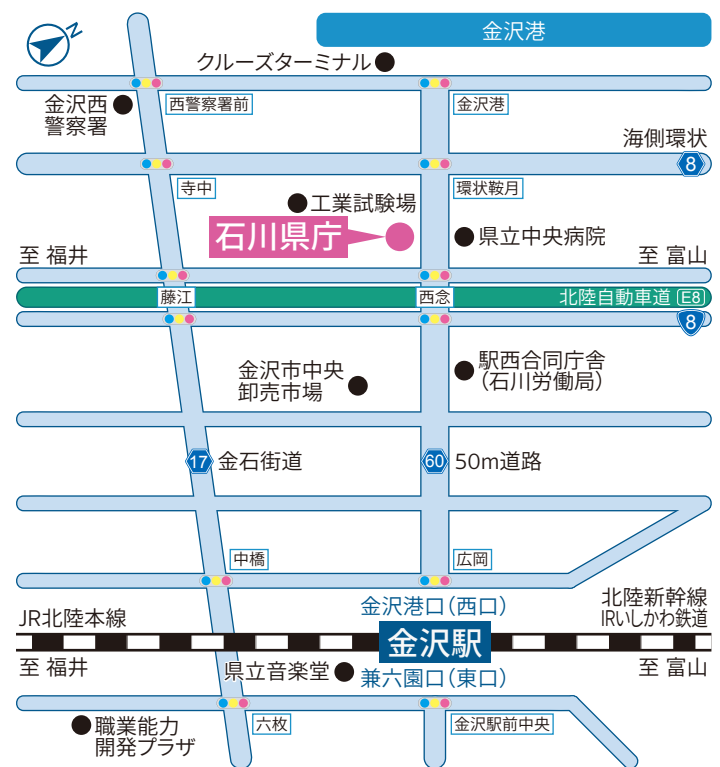
076-225-1881

ishiroui@pref.ishikawa.lg.jp

石川県労働委員会



石川県労働委員会では、Zoom(ズーム)を利用したあっせんなどに関するオンライン労働相談を実施しています。詳細や申込み方法などについては、ホームページをご覧ください。



アクセス

JR 金沢駅金沢港口(西口)より約10分
北陸鉄道バス「県庁前」下車

令和5年3月

職場のトラブル 解決しませんか?

石川県労働委員会のごあんない



労働委員会の主な仕事

- ◆個別労働関係紛争の調整(あっせん)
- ◆労働争議の調整
- ◆不当労働行為の審査
- ◆労働組合の資格審査
- ◆争議行為予告・争議行為発生届

労働委員会の特徴

- 公平・中立な行政機関
- 公益、労働者、使用者それぞれの立場を代表する委員が解決をサポート
- 制度の利用は無料
- 秘密厳守

労働委員会のしくみ

労働委員会は、働く人(労働者)と会社(使用者)との間(労使間)のトラブルを解決するために作られた県の独立した組織です。労使間のトラブルを自主的に解決することができない場合に、中立・公平な立場でトラブルの解決をお手伝いします。

例えばこんな場合に労働委員会は活躍します

パワハラ
会社の上司からパワハラを受けているのに会社は何もしてくれない。

解雇
突然、会社から何の説明もなく解雇されたが、納得がいかない。

配置転換
従業員に配置換えを命じたが、正当な理由なく応じてくれない。

給料引下げ
事前に何の説明もなく、大幅に時給が引き下げられた。

労働組合
団体交渉を拒否された、組合員であることを理由に解雇された。など

労働問題の相談先についての詳細は、ホームページをご覧ください。

労働委員会はこんな組織です

石川県労働委員会は、公益、労働者、使用者それぞれの立場を代表する委員各 5 名の合計 15 名で構成され、労使間のトラブルを中立・公平な立場で解決する石川県の組織です。

労働者委員
(労働組合の役員など)

公益委員
(弁護士、大学教員など)

使用者委員
(会社の経営者など)

「三者構成」で皆さんが抱えている問題の解決をサポートします

労使間トラブルの解決制度

対象	労働者個人と使用者のトラブル	労働組合と使用者のトラブル	
制度	個別労働関係紛争の調整(あっせん)	労働争議の調整(あっせんなど)	不当労働行為の審査
利用できる場合	労働者個人と使用者との間で生じた解雇や労働条件などに関するトラブルについて、話し合いが進まず、自主的な解決ができなくなった場合	労働組合と使用者との間で労働条件などに関する話し合いが進まず、自主的な解決ができなくなった場合	使用者が、 ・労働組合員であること、組合活動をしたことなどを理由として労働者に不利益な取扱いをした場合 ・正当な理由なく労働組合との団体交渉を拒否した場合 ・労働組合の結成や運営に対して支配や介入をした場合など(これらの行為は「不当労働行為」といいます。)

個別労働関係紛争の調整(あっせん) 対象 労働者 使用者(事業主)

個別労働関係紛争の調整(あっせん)とは、個々の労働者と使用者との間で生じた労働条件などをめぐるトラブルを、解決することをお手伝いする手続きです。

安心

公益委員・労働者委員・使用者委員の三者構成による手厚い体制で対応します。

早い

迅速な処理に努めています。(平均処理期間 2 か月程度)

無料

手数料は不要です。お気軽にご相談下さい。

例えばこんな場合に労働委員会に相談してください

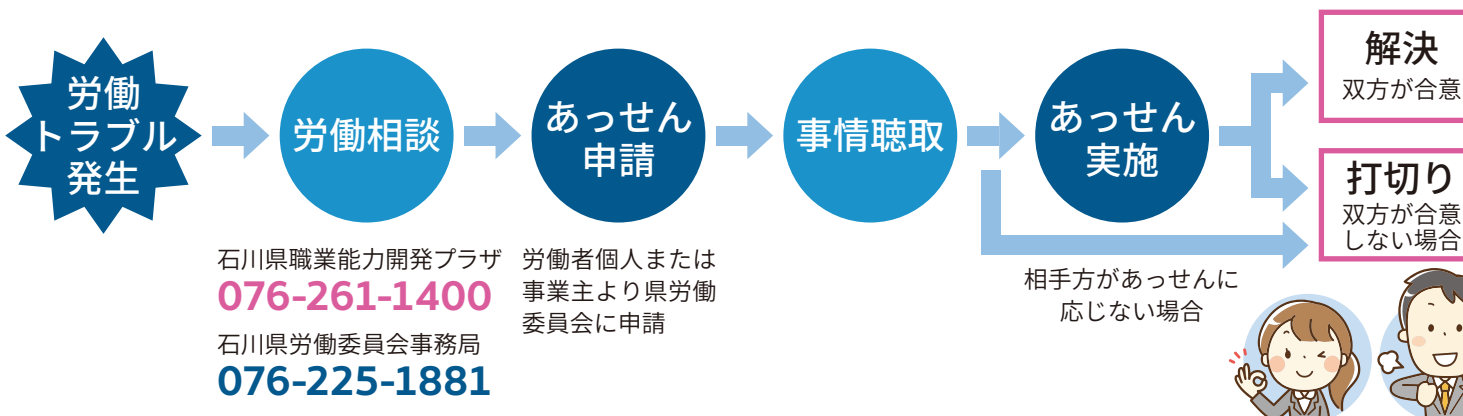
労働者

- 突然、解雇を告げられた
- 一方的に、給料やボーナスが切り下げられた
- 正当な理由がないのに、雇止めされた
- パワハラを受けた
- 採用の際に提示された労働条件が実際と違う

使用者

- 配転・出向命令に応じない
- 規定がないのに、退職金を求めてきた

あっせん手続きの流れ



あっせん手続き Q&A

- Q1 誰があっせんを利用できますか？**
石川県内の事業所に勤務する(勤務していた)労働者、または使用者のどちらからでも申請できます。雇用形態(正社員・パート・派遣等)を問いません。
- Q2 あっせんでは、必ず解決できますか？**
あっせんには法的な強制力はありません。相手方があっせんへの参加に応じない場合や、あっせんを実施しても合意しない場合は、打ち切りとなり、解決しない場合もあります。
- Q3 秘密は、守られるのでしょうか？**
あっせんは、非公開で行われます。秘密は厳守しますので、ご安心下さい。
- Q4 相手方と対面したくありません。可能ですか？**
当事者双方が別々の控室で待機しますので、双方が対面しないあっせんも可能です。

石川県職業能力開発プラザ
就職・転職、職業能力開発、仕事の悩みなどについて、希望するみなさまに相談受付と情報提供しています。(相談無料)
石川県金沢市芳斉 1丁目 15 番 15号
076-261-1400

個別労働関係紛争の調整(あっせん)についての詳細や申請方法などについては、ホームページをご覧ください。

労働争議の調整 対象 労働組合 使用者

労使間の話し合いが進まず、自主的に問題が解決されないとき、労働委員会が話し合いを仲介して、争議を平和的に解決するよう助言する手続きです。労働委員会が行う調整の方法には、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の3つがあります。

区分	あっせん	調停	仲裁
調整者	あっせん員 通常 3 名(公・労・使各 1 名)	調停委員会 (公・労・使三者)	仲裁委員会 (公益委員)
調整開始	① 労・使いずれか一方の申請 ② 労・使双方の申請 ③ 労働委員会会長の職権	① 労・使双方の申請 ② 労・使いずれか一方の申請(労働協約に定めのある場合・公益事業の場合) ③ 労働委員会の職権 ④ 知事の請求	① 労・使双方の申請 ② 労・使いずれか一方の申請(労働協約に定めのある場合)
調整効果	団体交渉のとりもち、主張のとりなしなど当事者間の自主解決を促進する。あっせん案を示すこともある。	調停案を示して、労・使双方に受諾を勧告する。調停案を受諾するかどうかは自由で、法的に拘束されない。	仲裁裁定を出す。当事者は、この裁定に従わなければならない。その効力は、労働協約と同一である。

例えばこんな場合に労働委員会に相談してください

労働条件に関するもの

- 賃金引き下げなど、労働条件を一方的に不利益変更されたため、会社に撤回を求めたい

団体交渉の促進に関するもの

- 合同労組に加入して団体交渉を求めたが、会社が応じない

労働協約に関するもの

- 労働協約を締結したいが、会社と労働組合との交渉が進まない

組合活動に関するもの

- 会社敷地内で賃金引上げ闘争のピラを配布したいと求めたが、会社が許可しない

労働争議の調整(あっせん)手続きの流れ

