

労働トラブルでお悩みの皆様

費用  
無料

秘密  
厳守

# 労働委員会のあっせん をご活用ください!

～働く方、事業主の方、どちらからもお問い合わせいただけます～



このような  
お悩みは  
労働委員会で  
**解決!**

## 長崎県労働委員会

労働委員会は働く方と事業主の方とのトラブルを解決するため、法律によって設けられた行政機関です。

公益委員（弁護士など）、労働者委員（労働組合役員など）、使用者委員（会社経営者など）がそれぞれの立場を代表するあっせん員として、労使双方の主張をよく聞き、話し合いによる解決をお手伝いします。

**まずはお気軽に  
お問合せください!**

 長崎県労働委員会事務局

〒850-8570 長崎市尾上町3-1行政棟7階

☎ **095-894-3571**

✉ [s23000@pref.nagasaki.lg.jp](mailto:s23000@pref.nagasaki.lg.jp)

## 個別的労使紛争のあっせん

労働者個人と使用者とのトラブル解決

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

### 紛争の具体例

ハラスメント、解雇、雇止め、退職金、賃金カット、配置転換、残業 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・郵便、電気通信、水道、電気、ガス、医療など、公衆の日常生活に欠くことのできないもの

### 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。



無料

秘密厳守

公正・中立

お気軽にお問合せ・ご相談ください。

### 長崎県労働委員会事務局

〒850-8570 長崎市尾上町3番1号（長崎県庁 行政棟 7階）  
TEL 095-894-3571 (FAX 095-894-3481)

ホームページ: <https://www.pref.nagasaki.jp/organization/rodo-i/>



長崎県労働委員会

検索

## 労働トラブルでお悩みの方へ

# 労働委員会を御利用ください!

～働く人と会社の公正な架け橋～

\*例えばこんなとき…

会社が団体交渉に応じてくれない。

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。

雇い止めされ、納得がいかない。個人でも利用できる?

職場でパワハラを受けた。



一時金の交渉を行っているが、平行線の状態だ。

従業員とのトラブルを、話し合いで早く解決したい。



### 労働委員会とは

労働委員会は、労働者の団結権を守り労働関係を公正に調整するため、労働組合法に基づき都道府県に設けら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
- ◆ 個別的労使紛争のあっせん

## 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

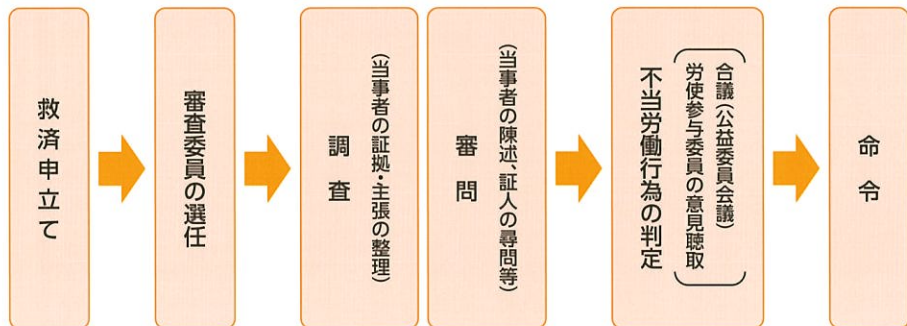
- 労働組合の組合員であること、労働組合に加入しようとしたこと、労働組合を結成しようとしたこと、あるいは労働組合の正当な行為をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱いをすること。
- 労働組合に加入しないこと、あるいは脱退することを雇用条件にすること。
- 労働組合との団体交渉を、正当な理由なく拒否すること。
- 労働組合の結成や運営に支配・介入すること。
- 労働組合の運営に要する費用を援助すること。
- 不当労働行為の申立てをしたことなどを理由に、解雇その他の不利益な取扱いをすること。

### 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、使用者に対し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下げは、いつでもできます。

## 労働争議の調整

労働組合と使用者とのトラブル解決

労働組合と使用者との間で、労働条件や労使関係（賃金、労働時間、配置転換、解雇、団体交渉、労働協約など）について紛争となり、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、紛争を円満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

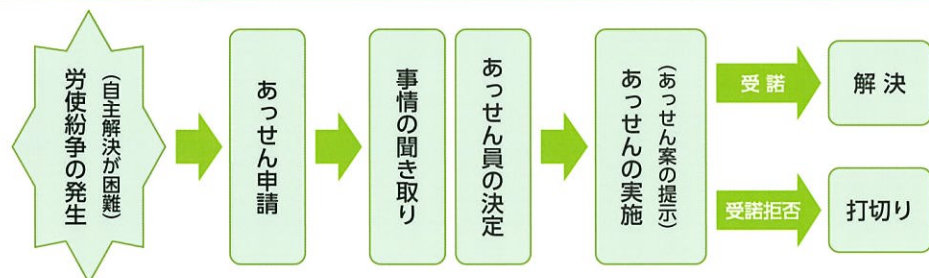
- ・ 県内の事業所に勤務する労働者が加入する労働組合
  - ・ 県内の事業所の使用者
- ※ あっせんの申請は、労働組合、使用者のどちらからでもできます。

### 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



※ 相手側があっせんに応じない場合や、紛争解決が見込めないことが判明した場合、打ち切りとなることがあります。