

# ～山形県労働委員会～

## 労使間のトラブルで、悩んでいませんか？

解雇

団交  
拒否

賃金  
カット

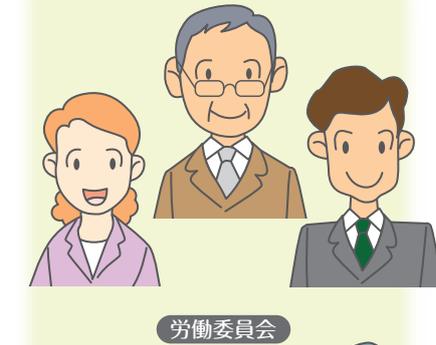
などなど…、  
お困りでは、  
ありませんか？

### 労使の間で 労働トラブル



～主張が  
折り合わず、  
困った～

### 円満解決に 向けて



～ 譲り合い、話し合い～

### 労働委員会が お手伝い



～ これからも、  
よろしく～

## 山形県労働委員会

- 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。

- 集団的労使紛争の調整
  - ・あっせん
  - ・調停
  - ・仲裁
- 個別労働関係紛争のあっせん
- 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。

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

## 集团的労使紛争の調整(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。

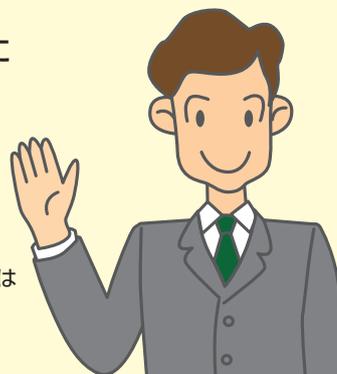
あっせんとは、当事者双方の事情をそれぞれお聞きし、問題点を整理し、解決に結びつく合意点を探りながら、話し合いによる解決に向けて、お手伝いするものです。

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。



※合意に至らない場合は  
打切りとなります。



## 個別労働関係紛争のあっせん

個々の労働者と事業主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。)、その事業主、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、集团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。

あっせんで解決された事例を紹介します。

## 労使間の労働関係トラブルは、 労働委員会に、ご相談ください。

### － 申請までの経過 －

労働者Aさんはパート社員から正社員に登用されましたが、正社員としての勤務期間が短いことを理由に1人だけ一時金（賞与）を不支給とされました。

その説明を使用者B会社から受けていなかったAさんは、就業規則に基づいてB会社に支払いを求めました。

B会社は、給与関係データを無断で閲覧し、不支給の不满を取引先に述べ会社の信用を損なったとして、Aさんを解雇しました。

会社に労働組合がなかったAさんは、地域の労働組合C組合に加入しました。

復職を希望しないAさんは、不当解雇による補償金の支給と支払われるべき一時金（賞与）の支払いを求めたため、C組合はB会社と団体交渉を行いました。双方の主張が対立したままとなり、団体交渉は行き詰まりました。

C組合は労働委員会に、あっせん申請を行いました。

### － あっせんの結果 －

B会社が補償金や一時金（賞与）の支給は受け入れないため、解決金として支給できないか、あっせん員が双方を説得しました。

この説得に双方が譲歩し、解決金を支払うことで合意しました。

あっせん員が金額を双方と調整し、協定を締結して円満に解決しました。

お問い合わせ先

～雇用のトラブル、まず相談～

### 山形県労働委員会事務局

〒990-8570

山形市松波二丁目8番1号(山形県庁14階)

TEL : 023(630)2793 } まず、お電話で、ご相談ください。  
023(630)2794 }

電話受付時間は「8:30～12:00／13:00～17:15」です。

※(土)(日)(祝)と年末年始(12月29日～1月3日)を除きます。

E-mail : yrodoi@pref.yamagata.jp

ホームページは [山形県労働委員会](#) で [検索](#) してください。