

お手伝いします！！

解雇、賃上げ、配転、セクハラなど

労使関係の安定・職場の悩みの円満解決

いろいろな
労働関係のご相談に
応じております。



ご相談は大分県労働委員会へ

相談ダイヤル ☎ 097-536-3650 いつでもみんなむつまじく 365日円満解決

E-mail a23100@pref.oita.lg.jp

大分市大手町3丁目1番1号 県庁舎本館7階(〒870-8501)

www.pref.oita.jp/23100/

ほかに、大分県労政・相談情報センターがあります。

フリーダイヤル 0120-601540

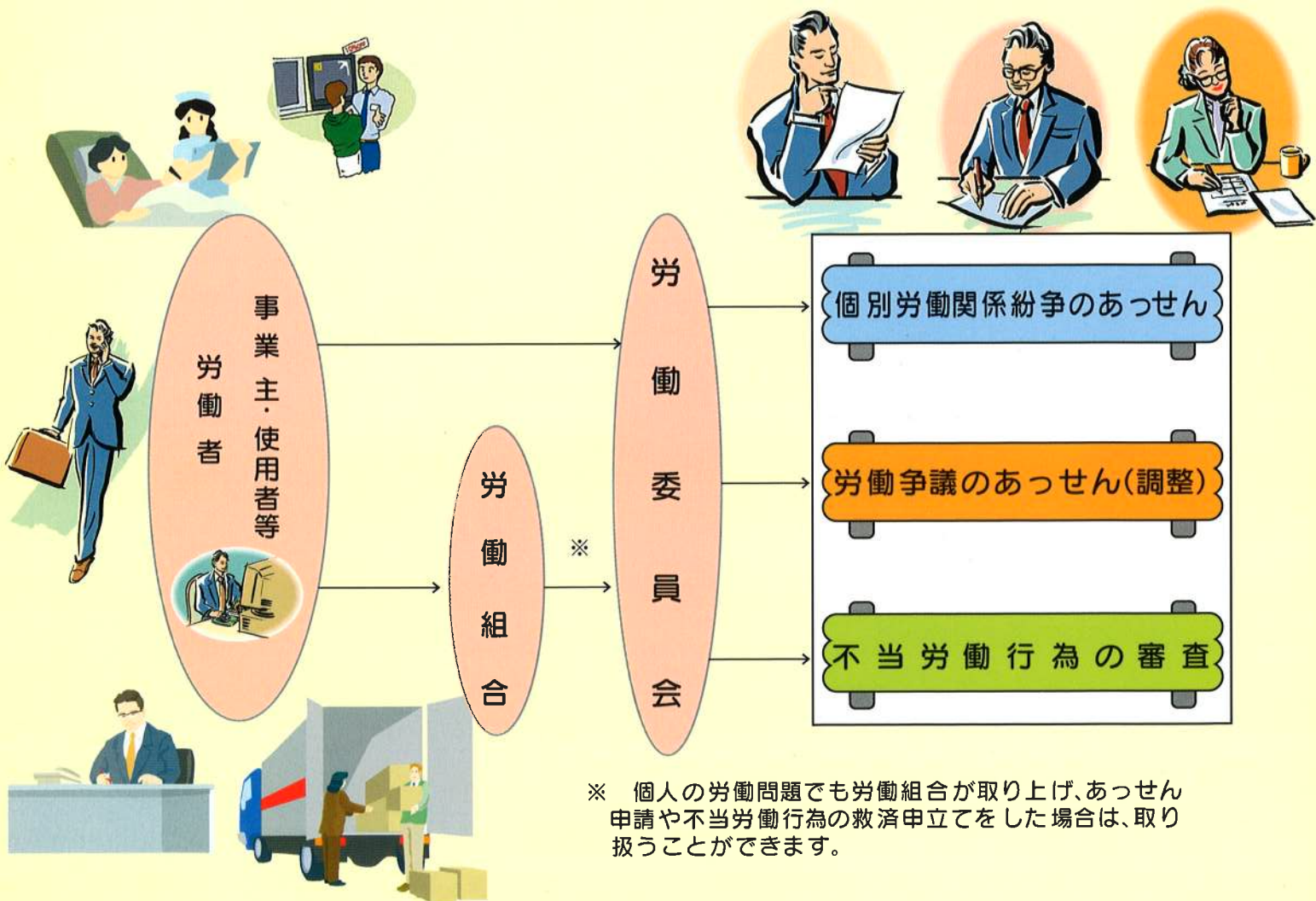
解決へのお手伝いの方法 は3つあります。

職場のトラブルの円満解決60年の実績があります！

労働委員会は、労働者を代表する委員、使用者を代表する委員、さらに公益委員を含めた三者で構成されており、公正・中立な立場で、紛争の円満、迅速な解決に取り組んでいる行政機関です。

手続は無料、秘密は守られます。

これまでの実績では7割近くが和解により解決し、労使関係の安定に向けたお手伝いをしています。



※ 個人の労働問題でも労働組合が取り上げ、あっせん申請や不当労働行為の救済申立てをした場合は、取り扱うことができます。

個別労働関係紛争のあっせん

個々の労働者と事業主等との間で起きた労働条件等に関するトラブルを解決するため、当事者双方の主張を聴いて、双方の歩み寄りによる円満な紛争解決をお手伝いするものです。

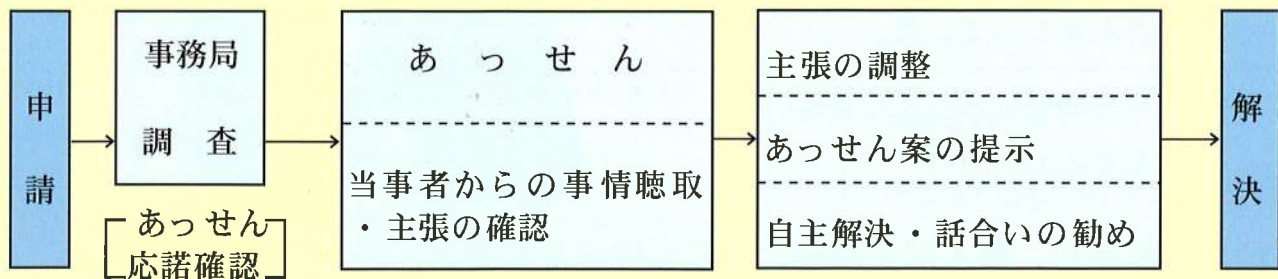
あっせんの対象者

- ・県内に所在する事業所に雇用されている労働者
- ・県内に所在する事業所に雇用されていた労働者
- ・県内に所在する事業主
- ・県内に所在する営業所等の管理監督者

あっせんの対象となる紛争

事業主や管理監督の立場にある者と労働者との労働条件等に関するトラブルですが、次のような紛争は対象外です。

- ・労働者間の個人的な紛争
- ・裁判所において確定、和解、調停が成立した紛争や国の機関であっせん中又はあっせんが成立した紛争
- ・詳細についてはご相談ください。



- 当事者の一方があっせんに応諾しない場合は、あっせん不開始となります。
- あっせんの結果、あっせん員が解決の見込みがないと認めるときは、あっせんに打ち切る場合があります。
- 申請は、いつでも取り下げることができます。



労働争議のあっせん（調整）

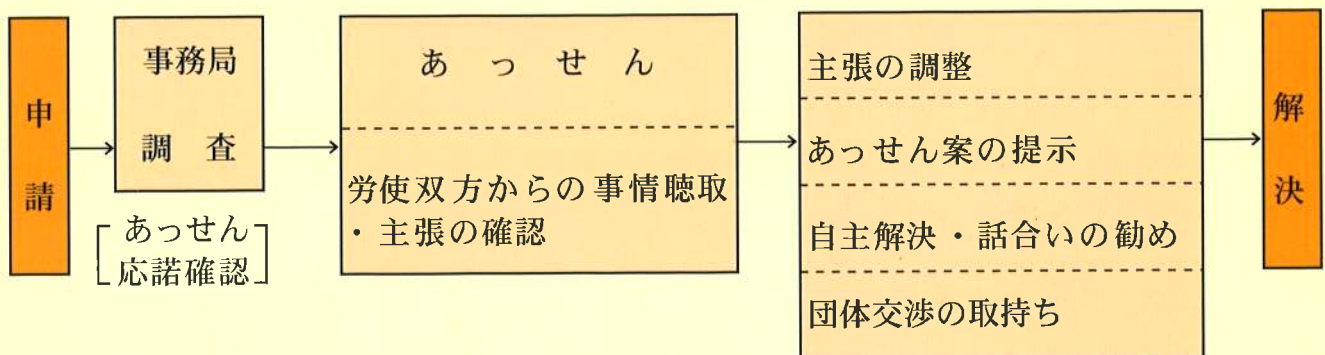
労働組合と使用者との間に労働条件や労使関係等に関する紛争が発生し、労使間での自主的な解決が困難な場合に、労使いずれか一方又は双方の申請に応じて、労使の主張を公正な立場で調整し、紛争の話合いによる円満な解決をお手伝いするものです。

あっせんの対象者

- ・ 県内に所在する労働組合（争議団等も可能です）
- ・ 個人的な労働問題を労使関係の問題として取り上げた労働組合
- ・ 県内に所在する事業所の使用者（使用者団体も可能です）

あっせんの対象となる紛争

- ・ 賃上げや一時金（賞与）支給などの労働条件に関する紛争
- ・ 団体交渉の促進などに関する紛争
- ・ 2以上の都道府県にわたる紛争は別途協議してください。



- 労使の一方があっせんに応諾しない場合は、あっせん不開始となります。
- あっせんの結果、あっせん員が解決の見込みがないと認めるときは、あっせんを打ち切る場合があります。
- 申請は、いつでも取り下げることができます。



労働争議の調整には「あっせん」以外にも、「調停」と「仲裁」がありますが、詳細についてはご相談ください。

- ・ 「調停」とは調停委員会が調停案を示して解決するものです。
- ・ 「仲裁」とは原則として両当事者の合意に基づく申請により、仲裁委員会により解決するもので、裁定は労働協約と同一の効力が生じます。

不当労働行為の審査

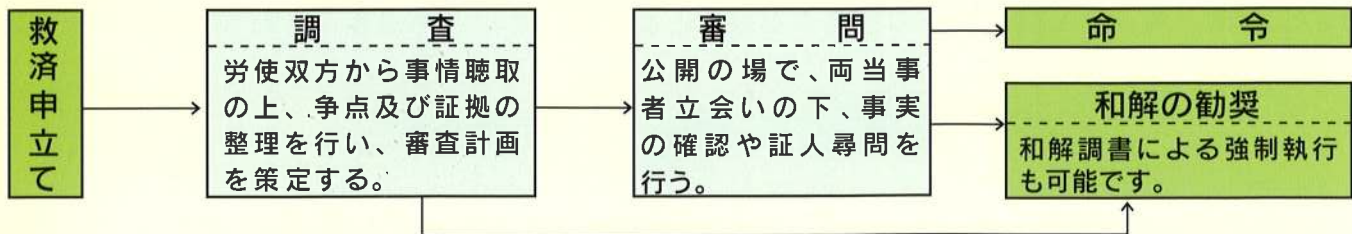
労働組合又は労働者の救済申立てにより、使用者が労働組合法第7条で禁止されている行為(不当労働行為といえます。)を行ったかどうかを審査し、命令を出したり、和解の勧奨を行うもので、将来に向けて労使関係を安定させることを目的としています。

大分県労働委員会では、次のとおり審査の目標期間を定め、審査の迅速な処理を図っています。

- ①法第7条第1号、第3号及び第4号に掲げる行為の事件 360日
並びに第1号から第4号に掲げる行為が複合した事件
- ②法第7条第2号に掲げる行為のみの事件 100日

● 不当労働行為

| | | | | |
|-----------------------|--|------------|---------------------------------|------------------------|
| 不利益取扱 | 1労働組合員であること 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 | の故を もって | 1解雇すること 2その他不利益な取扱い をすること | 労働組合法 第7条 1号 |
| 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 | を雇用条件とすること | | |
| 団体交渉の拒否 | 労働組合と団体交渉をすることを、正当な理由がなく拒むこと | | | 2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 | に対して | 1支配すること 2介入すること | 3号 |
| 経費援助 | 労働組合の運営に要する費用を援助すること。 | | | |
| 労働委員会に申立て等をしたための不利益取扱 | 1労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたこと 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 31、2及び争議の調整の場合に証拠を提出したり発言したこと | を理由に | 1解雇すること 2その他不利益な取扱い をすること | 4号 |



- 救済申立ては、いつでも取り下げることができます。
- この申立てをする組合は、その組合が自主的かつ民主的に運営されているかなど、**労働組合の資格審査**が必要となります。
- 命令に不服のある場合は、その方法をとることができます。
 - 1 中央労働委員会への再審査の申立て
(命令書を交付された日から15日以内)
 - 2 地方裁判所への訴えの提起
(使用者は命令書交付の日から30日以内、労働組合(労働者)は命令書交付の日から6か月以内)



- ・ 職場における労使間のルールづくりが円満にっていない。
- ・ 無断欠勤等をした従業員の解雇条件について、労働組合との団体交渉がうまくいかない。
- ・ 経営不振で賃下げをしたいが、労働組合との団体交渉がうまくいかない。
- ・ 早期退職や年俸制などの導入をめぐって労働組合との話合いができない。
- ・ 社員に対し、配転命令を出したが、理由もなく拒否している。
- ・ 労働協約の改定が進展しない。
- ・ 残業に関する取り決め（36協定）を締結していないのに、残業を強いられている。
- ・ 団体交渉で会社側が誠実に対応してくれない。
- ・ 上司から労働組合を脱退しないと不利になると言われた。
- ・ 労働組合員の故をもって、賃金や人事等の差別がある。
- ・ 賃金や残業手当が未払である。
- ・ 突然、説明もなく一方的に解雇された。
- ・ 賞与を約束どおり支払ってくれない。
- ・ 募集時の労働条件と異なっている。
- ・ 採用時に労働条件を明確に示してくれない。
- ・ 就業規則を見せてくれない。
- ・ 労働組合員であるが、個人的な問題として労働組合が相談にのってくれない。
- ・ 子会社や関連会社への出向又は配転を命じられ、断ったところ解雇された。

大分県労働委員会では
こんな職場のトラブル
などを扱っています。



派遣労働者やパートなどの問題も
気軽に相談したら、公正な立場で
処理してくれました。



- ・ 会社の合理化を理由に退職を強いられている。
- ・ 退職金を規程どおりに支払ってくれない。
- ・ 最近、残業や休日の出勤を強いられている。
- ・ 社会保険や雇用保険がない。
- ・ 年次有給休暇を請求しても、認めてくれないし、たびたび変更される。
- ・ 職場で嫌がらせやセクハラを受けている。
- ・ 上司による嫌がらせ（パワハラ/パワーハラスメント）を受けている。
- ・ 今までいろいろなところへ相談したが、未だに問題の解決に至っていない。