

お手伝いします！

労使関係の安定。 職場の悩みの円満解決

労使関係のトラブル解決を
目的としたご相談に
応じております。

解雇、
賃上げ、配転、
ハラスメント
など



ご相談は **大分県労働委員会** へ

相談ダイヤル

いつでもみんなむつまじく365日円満解決

☎ 097-536-3650

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

〒870-8501 大分市大手町3丁目1番1号 県庁舎本館3階
ホームページ <https://www.pref.oita.jp/soshiki/23100/>

3つの方法で 解決をアシスト!!

👉 職場のトラブル円満解決70年以上の実績があります！

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、中立で公共の利益を代表する委員の三者で構成されており、公平な立場で、紛争の円満、迅速な解決に取り組んでいる行政機関です。

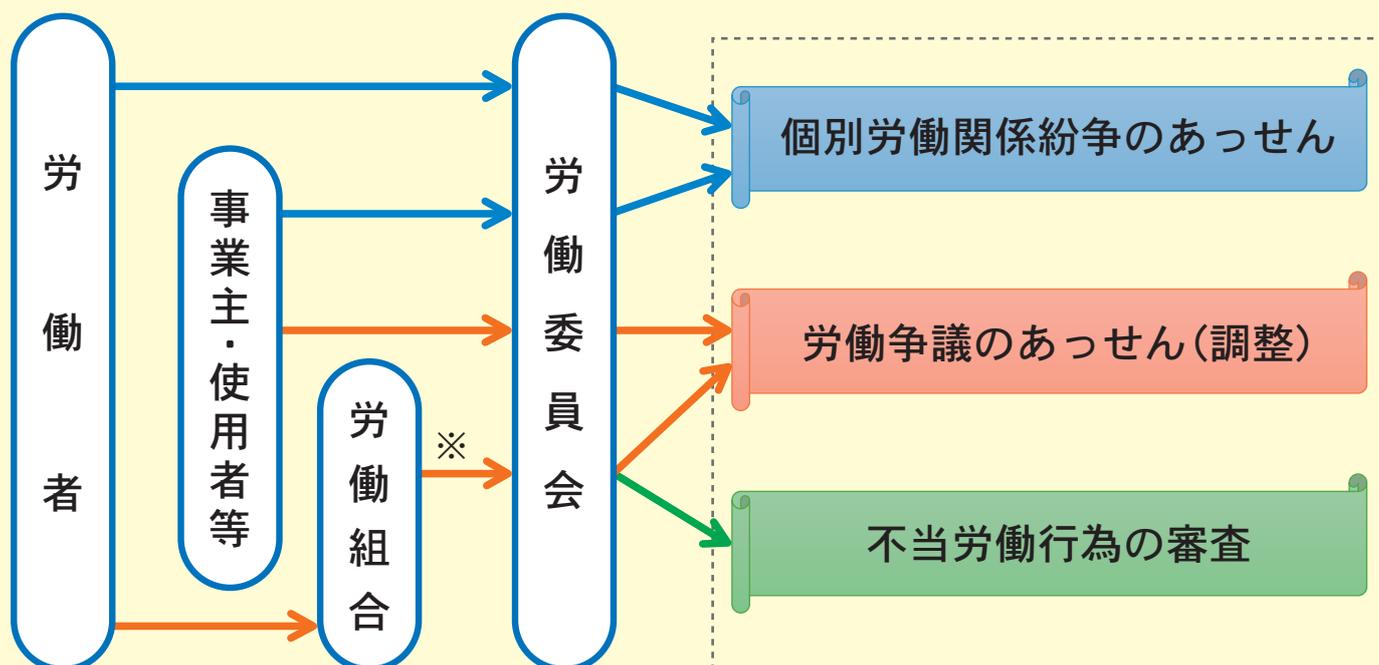
手続きは無料、秘密は守られます。

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



ゴール!!!

紛争の解決・
労使関係の安定



※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、労働争議のあっせん、不当労働行為審査事件として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

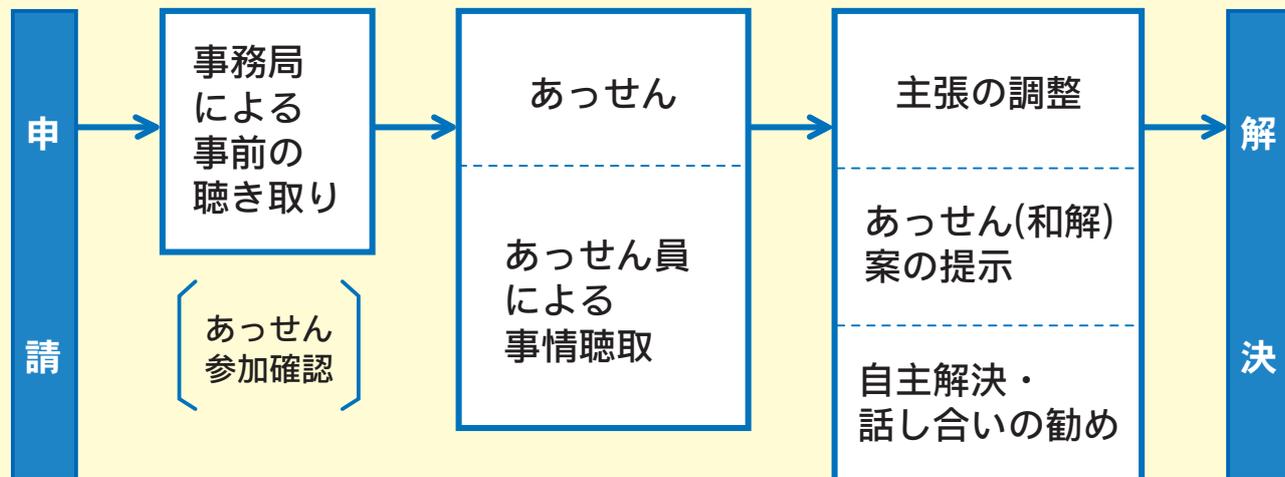
- ・ 県内の事業所に雇用されている労働者または、以前雇用されていた労働者
- ・ 県内の事業所の使用者

あっせんの対象となる紛争

労働条件等に関するトラブルを対象としていますが、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また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。



あっせん員

- ・ 候補者名簿登載者(大分県労働委員及び事務局職員)の中から、公益を代表する者、労働者を代表する者及び使用者を代表する者それぞれ(各1~2名)を、労働委員会会長が指名する。
- ※候補者名簿は県庁のホームページに掲載

- 当事者の一方があっせんに応じない場合は、あっせんを開始できないため、あっせんは「打ち切り」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)

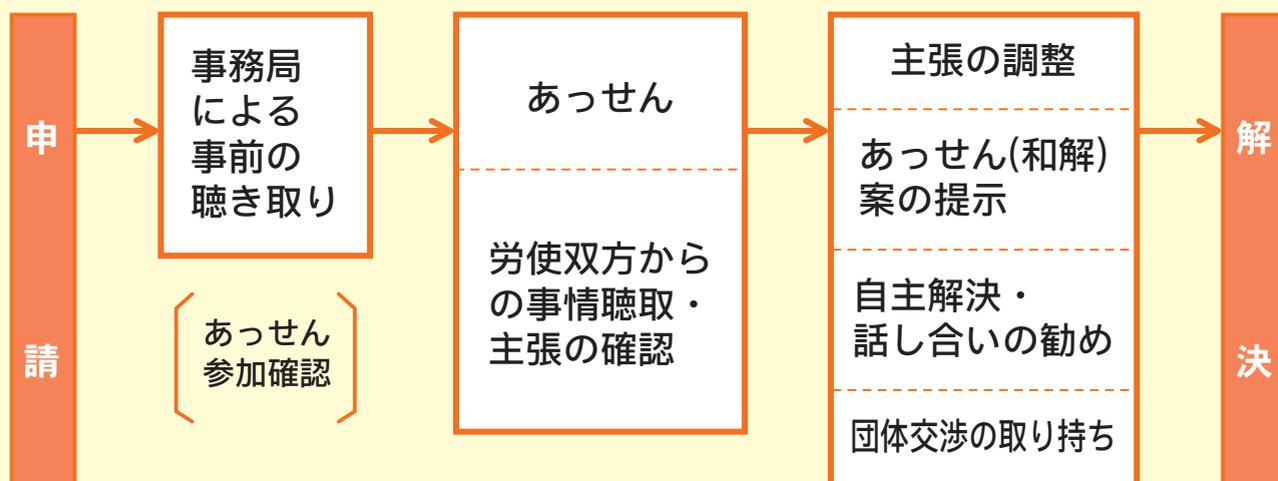
労働組合と使用者との間に労働条件や労使関係等に関する紛争が発生し、労使間での自主的な解決が困難な場合に、労使いずれか一方または双方の申請に応じて、労使の主張を公正な立場で調整し、紛争の話し合いによる円満な解決をお手伝いするものです。

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県内に所在する労働組合
- ・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。



- 当事者の一方があっせんに応じない場合は、あっせんを開始できないため、あっせんは「打ち切り」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。

- ・「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

労働組合または労働者からの救済申し立てにより、使用者が労働組合法第7条で禁止されている行為（不当労働行為といいます。）を行ったかどうかを審査し、改善命令を出したり、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項、第3号及び第4号に掲げる行為の事件 | 360日 |
| ②法第7条第2号に掲げる行為のみの事件 | 100日 |

※和解に要する期間を除く

●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	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	労働組合法第7条
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		1号
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			
労働委員会に申し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し立てをしたこと 2 不当労働行為の命令について再審査の申し立てをしたこと 3 1、2及び争議の調整の場合に証拠を提出したり発言したりしたこと	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

救済申し立て

調 査

労使双方から事情聴取のうえ、争点及び証拠の整理を行い、審査計画を策定する。

審 問

公開の場で、両当事者立ち会いの下、事実の確認や証人尋問を行う。

命 令

和解の勧奨
和解調書による強制執行も可能です。

- 救済申し立ては、いつでも取り下げることができます。
- この申し立てをする組合は、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、以下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し立て
(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ヶ月以内)



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。

- ・ 職場における労使間のルール作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し合いができない。
- ・ 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。
- ・ 労働組合員であることを理由に、賃金や人事等の差別を受けている。
- ・ 賃金や残業手当が未払いである。
- ・ 突然、何の説明もなく一方的に解雇された。
- ・ 賞与を約束どおり払ってくれない。
- ・ 募集時の労働条件と実際が異なっている。
- ・ 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乗ってくれない。



パートやアルバイトなどの問題も、気軽に相談したら公正な立場で処理してくれました。



- ・ 子会社や関連会社への出向または配転を命じられ、断ったところ解雇された。
- ・ 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払ってくれない。
- ・ 最近、残業や休日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（パワーハラスメント）を受けている。今までいろいろな機関に相談したが、未だに問題の解決に至っていない。