

福岡県労働委員会のご案内

～（よくあるQ&A）～

**労働組合と使用者との間で生じている
労使関係の問題で 悩んだり、
困ったりしていることはありませんか。**

労働委員会の制度等に関して、皆さんから寄せられるよくある質問についてQ&A形式でご紹介いたします。

- ◆労働委員会の働き・仕組みについて…………… P 1
- ◆労働組合について…………… P 2
- ◆あっせんについて…………… P 3
- ◆不当労働行為について…………… P 7
- ◆労働組合資格審査について…………… P 9
- ◆その他…………… P 11

労働組合、使用者どちらでもお気軽にご相談ください。
ふくおか県政出前講座も行っていますので、ご利用ください。

◆問い合わせ先◆

福岡県労働委員会事務局

〒812-0046 福岡市博多区吉塚本町 13-50

電話 092-643-3979 (総務)

092-643-3980 (調整)

092-643-3982 (審査)

FAX 092-641-4455

<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/roudouinkai.html>

◆労働委員会の働き・仕組みについて

Q. 労働委員会とは、何をするとおころですか。

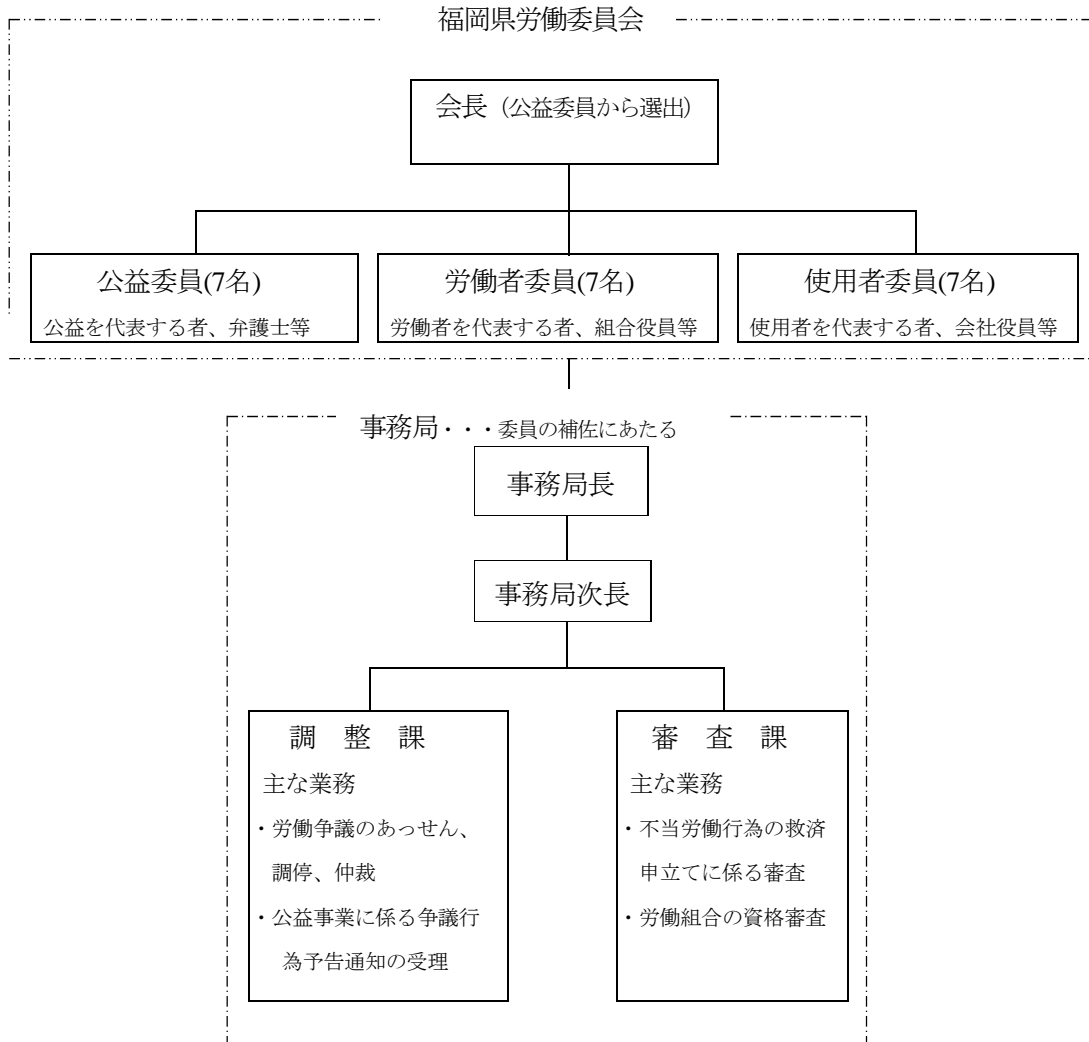
A. 労働委員会とは労働組合法に基づき設置された行政機関で、労働組合と使用者の間に起きた紛争(賃金などの労働条件に関する争いや組合活動に関する争い)を労使双方から十分に話を聴き、公正・中立な立場で迅速・円満に解決を図るところです。

なお、労働者個人と使用者との間に起きた紛争については、福岡県では県内4カ所の県労働者支援事務所が解決を図っています。

Q. 労働委員会の組織は、どうなっていますか。

A. 労働委員会は、知事によって任命された公益委員(弁護士、大学教授など)、労働者委員(労働組合の役員など)、使用者委員(会社、使用者団体の役員など)の三者同数の委員からなる合議制の機関です。福岡県の場合、各7名、計21名の委員で構成されています。

会長は、公益委員の中から全委員によって選出され、会務を総理し、労働委員会を代表します。



Q. 労働委員会の仕事は、どのようなものですか。

A. 労働委員会の仕事は、大きく分けて次の4つがあります。

- ① 労働組合と使用者との間の紛争の調整(あっせん、調停、仲裁)を行い、争議解決のために援助します。
- ② 不当労働行為の救済申立てに基づいて、不当労働行為があったかどうかの審査判定を行います。不当労働行為があったと判断された場合には、これを救済するための命令を出します。
- ③ 労働組合の資格審査を行います。
- ④ 公益事業の労働争議の予告通知に関することを行います。

◆労働組合について

Q. 労働組合とはどのようなものですか。

A. 労働組合とは、労働者が主体となって、自主的に自分たちの労働条件の維持改善や、経済的な地位の向上を目的として組織する団体(その連合団体も含みます)のことをいいます。(労働組合法第2条)

労働者は、生活をしていくために、使用者の下で働いて賃金を得なくてはならない立場にあるため、労働条件を維持改善しようとしても、労働者個人が対等に使用者と交渉することは、極めて困難です。

労働基準法などにより労働条件の最低基準が定められていますが、さらに、賃金や労働時間その他の労働条件の改善・向上を図るために、憲法は、労働者に対し、団結権(労働者が団結して労働組合を作る権利)、団体交渉権(労働条件等について労働組合が使用者と交渉する権利)、団体行動権(団体交渉以外の組合活動や争議行為を行う権利)を保障しています。労働組合法、労働関係調整法等では、この労働三権を具体化する規定を定めています。

労働組合は、労働者が2人以上集まれば、行政機関への届け出や、使用者の承認は必要なく、いつでも自由に結成することができます。

労働組合には、その会社の従業員のみで組織される、いわゆる企業別組合のほか、ある地域で、労働者が、企業や職種に関係なく個人でも加入できる、いわゆる合同労組があります。

◆あっせんについて (担当:調整課)

Q. 「あっせん」とはどのような制度ですか
具体的にどのような案件の場合に申請できるのですか。

A. 「あっせん」は、使用者と労働組合との間に生じた労使紛争が、迅速かつ平和的に解決されるよう、あっせん員が当事者の主張を聞き、相互に譲歩できる点を見い出すように、調整する制度です。

労働組合と使用者の間に生じた労使関係の問題であれば、申請できます。具体的には、団体交渉促進、賃上げ（春闘）、夏季一時金・年末一時金、給与改定、解雇撤回などです。

Q. 「あっせん」は誰でも申請できるのですか。
使用者でも申請できますか。
手数料はかかりますか。

A. あっせんを申請できるのは、労働組合と使用者ですので、もちろん使用者からの申請もできます。

労働者の一時的な団結による集団である争議団でも申請できますが、労働者個人では申請できません。

会社に労働組合がない場合は、有志で労働組合を結成するか、合同労組に加入すれば、当該組合が申請者となることは可能です。

なお、手数料は無料です。

Q. 「あっせん」と「調停」、「仲裁」とはどう違うのですか。

A. 調停は、労働委員会の公・労・使の三者の委員で構成される調停委員会が調停案を作成し、その受諾を勧告して紛争を解決する方法で、仲裁は、労働委員会の公益委員で構成される仲裁委員会の裁定に、紛争の解決をゆだねる方法です。

あっせんに比べ、開始要件に一定の制約が設けられているほか、原則として調停は調停案を、仲裁は仲裁裁定書を労使双方に示すこととなっています。

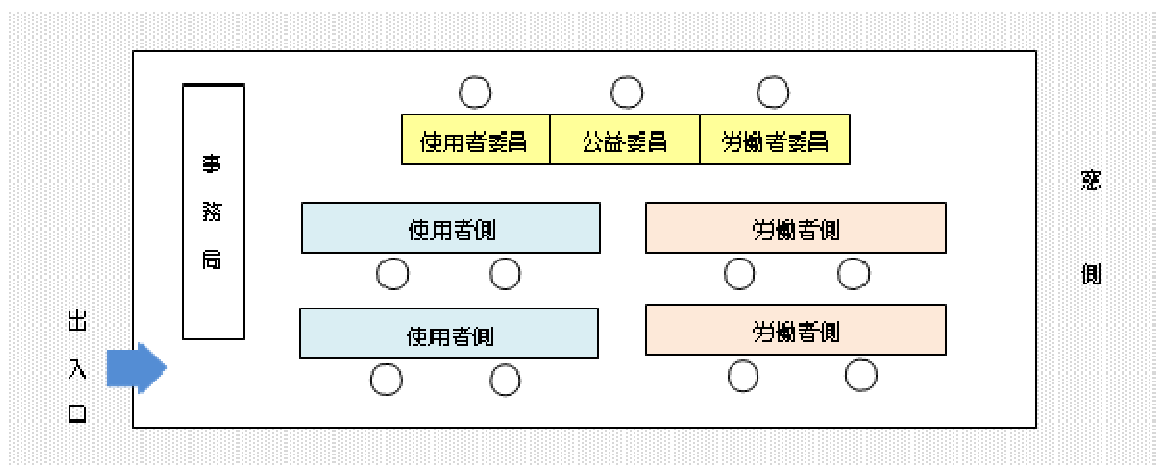
Q. 「あっせん」で解決しない場合、「調停」や「仲裁」に移行することはありますか。

A. あっせん案を労使双方、又はどちらか一方が拒否した場合は、その時点であっせん作業は打ち切りとなり、事件の処理はすべて終了し、自動的に「調停」や「仲裁」に移行することはありません。

Q. 「あっせん」は、どこで行われるのですか。

A. 通常、福岡県吉塚合同庁舎内の労働委員会（7階）の会議室で行います。

<会場の配席イメージ>



Q. 「あっせん」はどのように行われるのですか。

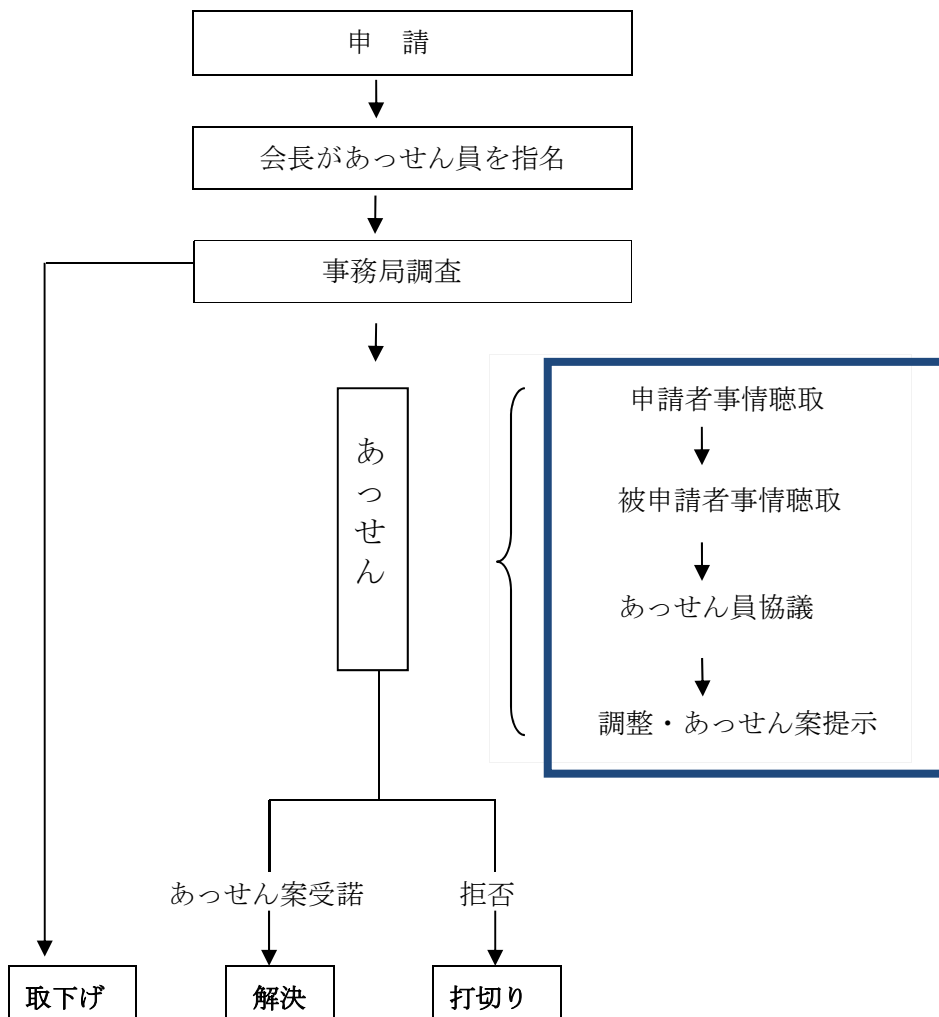
A. あっせんは、労働組合と使用者の双方とも数名程度の代表者等にあっせん会場に出席していただいで行われます。

まず、あっせん員があっせん開始を告げ、労使双方の出席者の確認を行い、その後、申請者、被申請者の順に事情聴取を行って、紛争の争点があるかを確認することから始まります。なお、一方の当事者の事情聴取を行っている間は、他方の当事者は控室で待機していただきます。

その後、公・労・使3人のあっせん員が協議して、労使のあっせん員が、労働組合、使用者と個別に面談し、譲り合いを勧めたり、助言を行ったりして両者の主張を調整するとともに、3人のあっせん員が場合によ

つては解決案としてあっせん案を提示して、紛争の解決を図ります。

また、当事者間の主張に大きな隔たりがあり、あっせん員が解決困難と判断した場合には、その時点であっせんを打ち切ることもあります。



※なお、あっせんは非公開で、録音、録画、写真撮影、放送などは認められていません。

Q. 「あっせん」は1回で終わるのですか。

A. あっせんは早期解決を図る制度ですから、できるだけ短期間に解決できるように努めていますが、事件の内容により1回で解決できないとあっせん員が判断した場合は、2回以上にわたって行われます。

Q. 「あっせん案」とはどのようなものですか。

A. あっせん案とは、問題の解決を図るために、事情聴取を行った結果を踏まえて、あっせん員が労使双方に提示する解決案のことです。
提示されたあっせん案を受け入れるか否かは、労使の自由です。

Q. 「あっせん」には、弁護士も同席させることができるのですか。

A. あっせんで当事者が対峙する場面は、原則としてありませんし、また、あっせん員会あくまで中立の立場であっせんを進めますので、弁護士の同席は必要ない場合がほとんどです。
ただし、当事者だけではどうしても不安という事情がありましたら、同席させてもかまいません。

Q. 「あっせん」に応じなければどうなりますか。

A. あっせんは強制するものではありませんので、「打切り」になります。
しかし、労使関係は継続的な関係であることから、裁判、審査事件へ移行し、紛争が長期化すると、時間的・費用的な負担が強いられるだけでなく、労使関係のさらなる悪化が懸念されます。
したがって、次に掲げる事項についても考慮し、あっせんに応じることによって、今後の安定した労使関係の確立につながる場合があります。

- ・被申請者の主張に譲歩の余地がなくても、あっせん員の意見等を聞くことで、今後の対応等に参考となる場合もあること。
- ・申請者の主張に不満があれば、あっせん員を仲介して被申請者としての主張に理解を求めることも可能であり、場合によってはあっせん員から申請者への指導も期待できること。
- ・当事者間では主張が平行線であっても、あっせん員が仲介することで相手方の真意がわかる場合もあり、協議が一步前進する場合もあること。

◆**不当労働行為について** (担当:審査課)

Q. 不当労働行為とは何ですか。

A. 労働組合法第7条は、次に掲げる使用者の行為を不当労働行為として禁止しています。その違反に対しては労働委員会に救済を行わせるなど労働者の権利を保護しています。

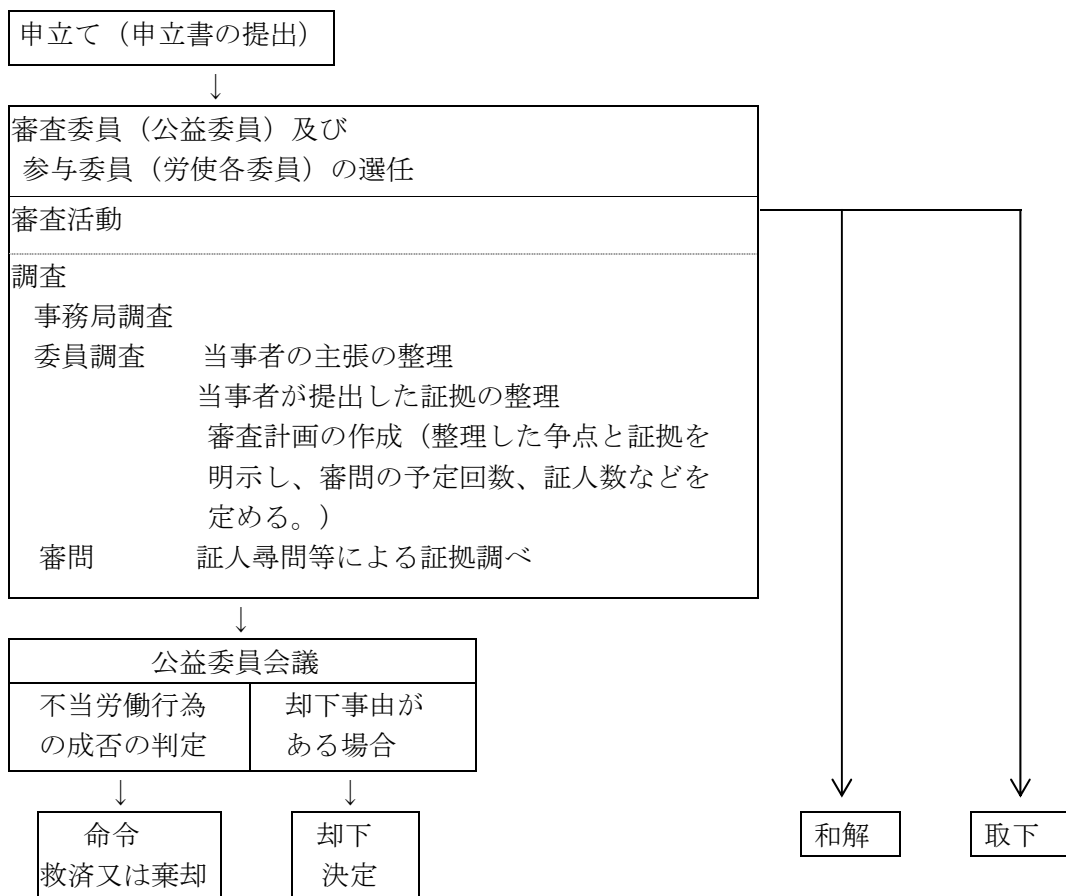
労働者（労働組合）が		使用者が
労働組合の組合員であること ----- 組合に加入したり組合を結成しようとしたこと ----- 労働組合の正当な行為をしたこと	を理由に――	解雇すること ----- その他不利益な取扱いをすること（不当な配置転換・賃金差別など）
労働組合に加入しないこと ----- 労働組合から脱退すること	を条件に――	雇用を決めること
団体交渉の申し入れをした	にもかかわらず	正当な理由なしに拒否すること
労働組合を結成すること ----- 労働組合を運営すること	に対して――	支配し介入すること（干渉など）
労働組合の運営に要する費用	を――	援助すること
労働委員会に対して不当労働行為の救済を申し立てたこと ----- 不当労働行為の棄却命令に対して再審査の申立てをしたこと ----- 救済申立てや再審査申立て及び労働争議の調整の場に証拠を提出し、又は発言したこと	を理由に――	解雇すること ----- その他不利益な取扱いをすること（不当な配置転換・賃金差別など）

Q. 不当労働行為救済の申立てをできるのは誰ですか。

- A.** 不当労働行為の審査は、不当労働行為救済の申立てによって開始されますが、申立てができるのは不当労働行為を受けたと考える労働組合（上部団体も含みます。）又は労働者本人です。
なお、申立てを行うに当たって手数料等は必要ありません。

Q. 不当労働行為の審査手続はどのようになっていますか。

- A.** 不当労働行為の救済申立て(申立書の提出)に基づき、労働委員会は、調査・審問を行い、不当労働行為の事実があると認めたときは、使用者に対し「原職に復帰させよ」、「団体交渉に応じよ」又は「支配介入してはならない」等の命令を出します。また、不当労働行為事件の解決方法としては、この命令によるもののほか和解により解決する場合があります。
審査手続の大まかな流れは次のとおりです。



Q. 労働委員会の判定に不服があるときはどうなるのですか。

A. 労働委員会の発した命令（決定）に不服があるときは、当事者は中央労働委員会に再審査の申立てをするか、又は地方裁判所に命令（決定）の取消しを求める行政訴訟を提起することができます。

Q. 不当労働行為救済申立ては不当労働行為の事実があったから1年を経過するとできなくなると聞きました。解雇されて1年が過ぎてしまいましたが、申立てはできないのですか。

A. 労働組合法では、行為の日から1年を経過したときは基本的に申立てができないこととされています。そのため解雇が不当労働行為であるとの申立てはできません。ただし、解雇そのものからは1年以上経過していても、解雇撤回要求の団体交渉の申入れが拒否されており、その最終的な拒否の日から1年以内であるような場合は、団体交渉拒否の救済申立ては可能です。

◆労働組合資格審査について (担当:審査課)

Q. 労働組合の資格審査とは何ですか。

A. 労働組合法等に定める一定の手続を行おうとする場合には、その労働組合が労働組合法の規定（第2条、第5条第2項）に適合しているかどうか、労働委員会の審査を受ける必要があります。これが労働組合の資格審査です。なお、資格審査は、労働組合を結成したら必ず受けなければならないものではなく、また結成について承認を求めたり届け出をするというものでもありません。

資格審査が必要な場合とは、労働組合が不当労働行為の救済申立てをする場合、法人登記をする場合、労働委員会の労働者委員を推薦する場合などです。

Q. 労働組合の資格審査に必要な手続を教えてください。

A. 資格審査申請書と組合同規約等の立証資料を労働委員会に提出します。
手数料は必要ありません。

労働委員会は、書類審査、労使双方への聞き取り調査を行い、公益委員会議で労働組合法の規定に適合しているかどうかの決定を行います。
なお、不当労働行為救済申立ての場合の資格審査は、不当労働行為の審査と併行して行われます。

Q. 以前法人登記をするために労働組合資格審査を受けたことがあります。近々、不当労働行為救済申立てを行う予定ですが、あらためて資格審査を申請する必要がありますか。

A. 必要です。労働組合資格審査制度は法律に定める事由が生じた場合、そのつど労働委員会がそのときの労働組合の実態について審査する制度で、1回の審査によって労働組合に一定の資格や地位を恒久的に付与し、認定するものではありません。



ご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお尋ねください。



◆その他

Q. 労働委員会を利用するには、裁判所のように費用がかかるのでしょうか。

A. 相談を含めて、労働委員会を利用するに当たって、特別の費用はかかりません。

Q. 相談内容などの秘密は守ってもらえますか。

A. 労働委員会の委員、事務局の職員及びあっせん員は、公務員として守秘義務が課せられていますので、職務に関して知ることができた秘密を漏らすことはありません。

Q. 労働委員会以外にも労働相談等を行っているところがありますか。

A. 県内4カ所の県労働者支援事務所では、労働条件、解雇、セクシュアルハラスメントその他あらゆる労働問題に対する労働者及び使用者からの相談に応じています。

また、相談だけでは解決できない労働者個人と使用者の紛争については、早期解決を促進するため、労働者支援事務所職員が労働者と使用者の双方から事情を聴き、実情に即した歩み寄りを求めるあっせんも行っております。

◆福岡労働者支援事務所

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目8-8（福岡西総合庁舎5階）

電話 092（735）6149

相談専用メールアドレス fukuoka-rso@pref.fukuoka.lg.jp

◆北九州労働者支援事務所

〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル（アジア
インポートマート）

電話 093（967）3945

相談専用メールアドレス kitakyu-rso@pref.fukuoka.lg.jp

◆筑後労働者支援事務所

〒839-0861 久留米市合川町1642-1（久留米総合庁舎1階）

電話 0942（30）1034

相談専用メールアドレス chikugo-rso@pref.fukuoka.lg.jp

◆筑豊労働者支援事務所

〒820-0004 飯塚市新立岩8-1（飯塚総合庁舎別館2階）

電話 0948（22）1149

相談専用メールアドレス chikuhou-rso@pref.fukuoka.lg.jp

なお、次の国の機関でも労働相談等を行っています。

◆厚生労働省福岡労働局 総合労働相談コーナー

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1

（福岡合同庁舎新館4階）

電話 092（411）4764

◆各地区の労働基準監督署内の総合労働相談コーナー

Q. 労働委員会の仕事やこのパンフレットの内容について、
もっと詳しく知りたいのですが。

A. 労働委員会の仕事やこのパンフレットの内容についてご不明な点などがありましたら、事務局へ電話やメールでお気軽にお問い合わせください。また、もっと詳しい内容が知りたい方は、ぜひ福岡県労働委員会のホームページをご覧ください。

なお、事務局の職員が皆様の元へお伺いし、労働委員会制度について、わかりやすくご説明する「出前講座」も実施しております。お気軽に、お問い合わせください。

◆福岡県労働委員会事務局

〒812-0046 福岡市博多区吉塚本町13-50（吉塚合同庁舎7階）

電話 092（643）3979（総務）

092（643）3980（調整）

092（643）3982（審査）

FAX 092（641）4455

メールアドレス cchosei@pref.fukuoka.lg.jp（総務・調整）

cshinsa@pref.fukuoka.lg.jp（審査）

◆福岡県労働委員会のホームページ

<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/roudouinkai.html> 又は

福岡県庁のトップページ（<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/>）→ 県の機関 各種委員会 → 労働委員会 でお入りください。

QRコードはこちら→

