

労働委員会の主な仕事

- 1 個別労働関係紛争のあっせん
- 2 労働争議の調整(あっせん・調停・仲裁)
- 3 不当労働行為の審査

- 労働組合の資格審査
- 争議行為の予告通知等の受理

委員の構成

対立している労使間の紛争の解決を図るために、労働委員会は、公・労・使の三者構成(各側5名計15名)という特色ある仕組みになっています。

公益委員 (5名)

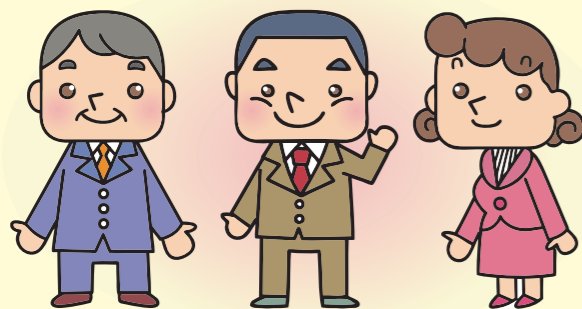
公益を代表し、公平な第三者の性格を持ちます。
(大学教授、弁護士 など)

労働者委員 (5名)

労働者の代表で労働者側の事情を正しく反映させる立場にあります。(労働組合の役員 など)

使用者委員 (5名)

使用者の代表で使用者側の事情を正しく反映させる立場にあります。(会社役員、使用者団体役員 など)



労使双方のお話を丁寧にお聴きします。

労働委員会とは

労使間の紛争は、当事者が対等な立場で自主的な話し合いにより解決されることが望ましいのですが、自主的な解決が困難な場合もあります。

このような場合に、公正・中立な第三者の機関として、簡易・迅速な手続によって、労使紛争の解決のためのあっせんや不当労働行為の審査等を行い、労使関係の安定・正常化を図ることを目的として、法律に基づき設置された行政機関が労働委員会です。

相談・問合せ

- ◆委員による無料相談会を毎月第4火曜日(原則)に開催しています。
- ◆労働委員会の利用は無料です。
- ◆秘密は守られますので、お気軽にご相談ください。

鹿児島県労働委員会事務局

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10-1 (県庁行政棟15階)

TEL 099-286-3943

FAX 099-286-5653

Eメール sinsa@pref.kagoshima.lg.jp

ホームページ

鹿児島県労働委員会 で 検索

県ホームページ



関係行政機関

一般的な労働相談は、下記の機関でもお受けしています。

県庁雇用労政課 099-286-3188

【県内各地域振興局・支庁】

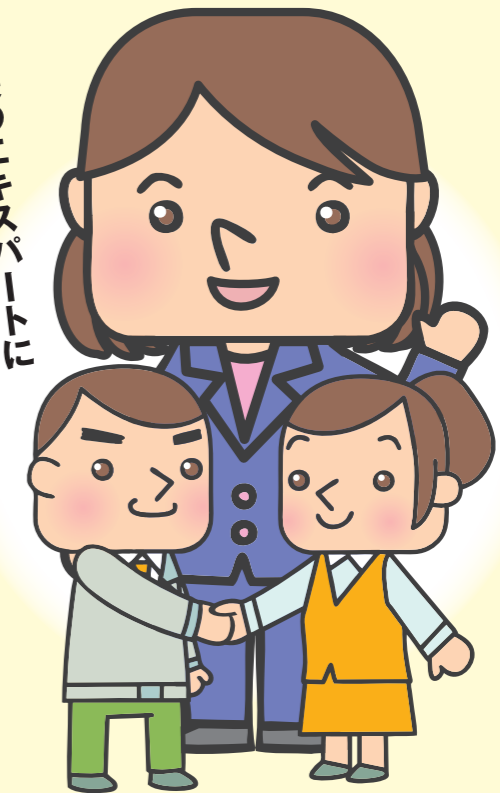
鹿児島	099-805-7203	大隅	0994-52-2083
南薩	0993-52-1305	熊毛	0997-22-0001
北薩	0996-25-5106	大島	0997-57-7212
始良・伊佐	0995-63-8106		

トラブル解決のエキスパート

労働委員会のご案内

労使間のトラブル解決のお手伝いをします

お解決のエキスパートに
おまかせください



鹿児島県労働委員会

トラブル解決のための3つの制度

1

個別労働関係紛争のあっせん

【利用できる方】 個々の労働者〔正社員、アルバイト社員、パート社員、派遣社員等〕

使用者

(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)

個別労働関係紛争のあっせんとは、個人個人の労働者と使用者との間の労働条件などに関する紛争を解決するため、労働問題に関し経験豊かなあっせん員（原則公・労・使委員各1名）が、労使双方からお話を伺い、問題点を整理の上、歩み寄りを促す助言等を行い、話し合いによる解決ができるようお手伝いをする制度のことです。

紛争の例

賃金等

- 賃金未払い
- 時間外手当
- 一時金 など

労働条件

- 労働時間
- 休日、休暇
- 年次有給休暇 など

人事

- 解雇、雇止め
- 配置転換
- 懲戒処分 など

職場の人間関係

- パワハラ・嫌がらせ
- セクハラ など

個々の労働者

紛争の発生

申請

労働委員会

あっせん

使用者



2

労働争議の調整

【利用できる方】 労働組合
使用者

(労働関係調整法)

労働組合と使用者間の紛争(労働争議)の調整方法には、あっせん・調停・仲裁の3種類があり、そのうちあっせんが最も多く利用されています。

あっせんは、労働問題に関し経験豊かなあっせん員（原則公・労・使委員各1名）が、労使相互の主張を整理し、歩み寄りを促す助言等を行い、話し合いにより争議を解決に導く方法です。

紛争の例

賃金

- 賃上げ
- 一時金
- 退職金 など

労働条件

- 労働時間
- 休日、休暇
- 定年制 など

人事

- 配置転換
- 解雇
- 人員整理 など

組合活動等

- 団体交渉促進
- 労働協約締結 など

労働組合

争議の発生

申請

労働委員会

あっせん

調停

調停案を提示する

仲裁

仲裁裁定を出す

あっせんの流れ

申請

事務局調査
●紛争の経緯等の聴取
●あっせん諾否の確認

取下げ
申請はいつでも取り下げることができます。

※被申請者が応諾しない場合は打ち切りになることがあります。

あっせんの実施

- あっせん員による紛争解決への助言・調整
- あっせん案の提示等

使用者も利用できますよ

解決

あっせん案を双方が受諾

打ち切り

解決の見込みがない場合

3

不当労働行為の審査

【利用できる方】 労働組合
労働者

(労働組合法)

使用者が不当労働行為を行ったと思われる場合には、労働組合又は労働者は救済を申し立てることができます。

救済申立てがなされると、労働委員会は審査を行い、不当労働行為と判断した場合は、救済命令を出します。

ただし、その行為があった日から1年を経過すると申立てを行うことができません。

また、労働組合が申立てを行う場合は、労働委員会による労働組合の資格審査を受ける必要があります。

不当労働行為とは

不当労働行為とは、労働者の団結権、団体交渉権及び団体行動権を侵害する行為で、使用者による次のような行為をいいます。

- 労働組合員であることなどを理由とする不利益な取扱い
- 正当な理由のない団体交渉の拒否
- 労働組合の運営等に対する支配介入・経費援助など

不当労働行為審査の流れ

救済申立て

調査

- 主張、証拠の整理
- 審査計画の策定

審問

- 証人尋問
- 最後陳述

公益委員会議

- 事実認定
- 不当労働行為の成否の判定
- 命令の決定

命令

和解・取下げ

命令までの間は、いつでも和解・取下げができます。