

労働委員会の構成

労働委員会は、労働問題について専門知識や経験を持つ公益委員、労働者委員、使用者委員の三者から成り、北海道では、各7人の計21人の委員が任命されています。



公益委員

弁護士、大学教授など



労働者委員

労働組合役員など



使用者委員

企業の経営者など

申請書
申立書

作成は労働委員会事務局が
お手伝いします

労働委員会
利用の



ご案内

問題解決は

公・労・使
三者構成

公正中立な立場です

労働委員会の
利用は
無料

札幌近郊以外
現地で
あっせん等
行います

相談内容の
秘密
厳守

手続きなどお気軽にご相談ください

北海道労働委員会 案内図



所在地 札幌市中央区北3条西7丁目(道庁別館10階)
F A X 011-232-1057
E-mail douroi.somu2@pref.hokkaido.lg.jp

使用者の組合活動を理由とした差別などの不当労働行為の申立て

総務審査課審査グループ

☎ 011-204-5664

労働組合と使用者間の紛争に係るあっせんの申請

調整課調整グループ

☎ 011-204-5666

労働者個人と使用者間の紛争に係るあっせんの申請

調整課個別対策グループ

☎ 011-204-5667



ホームページ <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/index.html>



北海道

どうする？

あなたの身近な労使トラブル

—北海道労働委員会の役割—

お困りな事は
ありませんか？

突然会社から
解雇通告

突然賃金を
大幅カット！

時間外勤務
手当が
支払われない

職場の
セクハラ
パワハラ

社員に配転命令を
出しても理由無く
拒否されてる

団体交渉に
応じてくれない



労働委員会のあらまし

労働委員会とは

労働委員会は、労働者の団結権の擁護及び労働関係の公正な調整を図るため、労働組合法に基づき都道府県に設置された専門的な行政機関です。

労使間の諸問題は、双方が誠意をもって話し合い、自主的に解決するのが最も望ましい姿ですが、ときには話し合いがまとまらず、当事者間で解決するのが難しいことがあります。このような場合、公平な第三者として労使を仲立ちし、よりよい労使関係を形成するためお手伝いするのが労働委員会です。

労働委員会では、労働条件その他労働関係に関する事項についての労働者（労働組合又は労働者個人）と使用者（会社等）との間に発生した紛争の解決に向けた「あっせん」を行うほか、労働組合等からの救済申立てにより「不当労働行為の審査」などを行っています。

北海道労働委員会

不当労働行為の審査



不当労働行為とは

労働者の団結権、団体交渉権、争議権は憲法第28条で保障されています。これらの権利を具体的に保障するため、労働組合法第7条は、次のような使用者の行為を不当労働行為として禁止しています。

不当労働行為の例

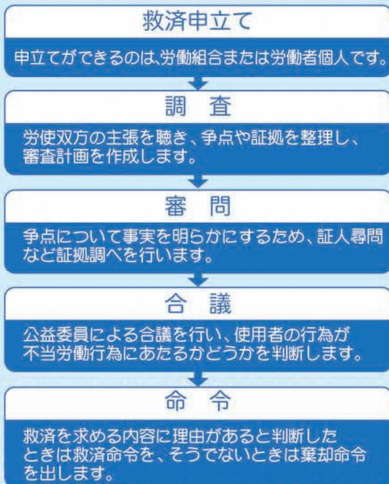
- 解雇その他の不利益な取扱いをすること。 (労働組合法第7条第1号)
- 労働組合への非加入や脱退を雇用条件にすること。 (労働組合法第7条第1号)
- 労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒否すること。 (労働組合法第7条第2号)
- 労働組合への支配介入をすること。 (労働組合法第7条第3号)
- 労働組合への経費援助をすること。 (労働組合法第7条第3号)
- 労働委員会への申立て等を理由とする解雇その他の不利益な取扱いをすること。 (労働組合法第7条第4号)

不当労働行為が行われた場合

使用者の不当労働行為があったと思われる場合は、労働委員会に対して、労働組合または労働者個人が救済を申し立てることができます。(申立てができる期間は、使用者の行為があった日から1年間です。)

労働委員会は、不当労働行為救済申立事件として審査を開始します。労働委員会の公益委員が審査委員となって審査を指揮し、労働者委員と使用者委員は参与委員として審査に加わります。審査を行い、不当労働行為があったと判断した場合、これを是正するよう命令します。

不当労働行為の審査の流れ



和解

不当労働行為の申立てがあっても、命令が発せられる前であれば、当事者はいつでも和解をすることができます。労使間に話し合いによる解決の機運が生じたら、担当委員は積極的に双方の主張を調整し解決の努力をします。和解は労使間にしこりを残さない迅速な解決方法ということができます。

※労働委員会の発した命令に不服がある場合には、中央労働委員会に対して再審査の申立てをしたり、裁判所に命令の取消しを求める訴訟を起こすこともできます。

※労働組合が不当労働行為の救済を受けるためには、労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合するかどうかの審査を受ける必要があります。

労働争議の調整

労働争議の調整とは



労働組合と使用者との間で、労働条件や労使関係に関する事項(賃上げ、一時金、配置転換、解雇、団体交渉、労働協約など)について争議となり、自主的な解決が困難になったとき、労働委員会が公正な立場で当事者の主張を調整し、労使双方の歩み寄りによって解決するよう援助する制度です。

調整の方法には、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の3つがありますが、「あっせん」が最も多く利用されています。なお、この制度は、労働組合、使用者どちらか一方、または、双方から申請することができます。

あっせん

労働問題に詳しいあっせん員(公益委員、労働者委員、使用者委員各1名)が、労使双方から事情や主張をお聞きしながら譲歩を促し、必要な場合には「あっせん案」を示して、合意に達する手助けをします。

調停

公、労、使三者の委員で構成される調停委員会が、労使双方の主張を聞いた上で「調停案」を作成し、双方に受諾を勧めることで、争議を解決に導く方法です。

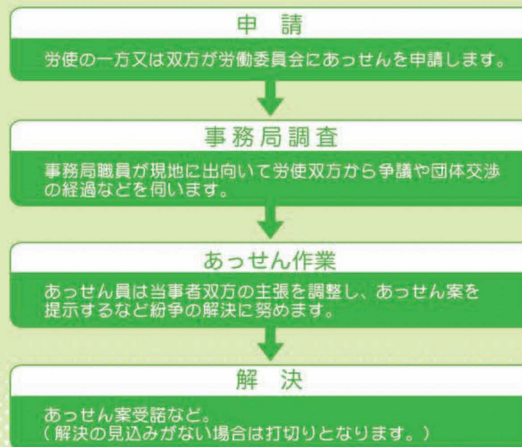
仲裁

労使双方が、争議の解決を仲裁委員会(公益委員3名で構成)に任せ、必ずその判断(仲裁裁定)に従って争議を解決する方法です。仲裁裁定は労働協約と同じ効力をもち、当事者双方を拘束します。

紛争例

- 使用者が団体交渉に応じしてくれない。
- 一方的に賃金が切り下げられた。
- 労働組合と話し合っているが合意できない。

あっせんの流れ



個別的労使紛争のあっせん



個別的労使紛争のあっせんとは

公・労・使からなるあっせん員が労働者個人と使用者(事業主)との間に立って問題解決ができるようお手伝いする制度です。

紛争例



- 突然会社から解雇通告されたが、理由等に納得できない。
- 残業しているのに、会社から時間外手当が支払われない。
- 職場でセクハラ・パワハラを受けており、会社に改善を申し入れたが、対策を講じてくれない。
- 社員に配転命令を出したが、理由なく拒否されている。

対象者



- あっせんの申請は、道内に所在する事業所に勤務している(勤務していた)労働者個人・使用者のどちらからでも申請できます。

あっせんの流れ

