

公・労・使  
中立・公正  
三者構成

簡易・迅速  
無料

秘密  
厳守



労働問題解決の  
お手伝いをします。  
お気軽にご相談ください。

青森県労働委員会では、毎月、定例労働相談会を開催しています。

- ・原則、毎月第1火曜日及び第3日曜日に開催。
- ・相談方法は、委員による面談。
- ・簡易迅速、費用無料、秘密厳守。
- ・労働者、事業主いずれの方からでもご利用できます。
- ・労働相談会以外にも、青森県労働委員会事務局では、執務時間中、随時、労働相談に応じています。

お気軽にご利用ください。(詳しくはホームページをご覧ください。)



車でお越しの際は、青森県庁駐車場(正面・北棟地下)をご利用ください。(無料)

〒030-0861 青森市長島二丁目1番5号 みどりやビル7階(県庁国道側向かい)  
 ※令和元年9月からの移転先  
 〒030-0801 青森市新町二丁目2番11号 東奥日報新町ビル4階(県庁北棟西側向かい)  
 電話 017-734-9832 FAX 017-734-8311  
 ホームページ <http://www.pref.aomori.lg.jp/sangyo/job/roi-index.html>  
 労働相談ダイヤル 0120-610-782



労働組合の皆さん、労働者の皆さん、使用者の皆さん

# 職場のトラブルで悩んでいませんか?

突然会社から解雇されると言われた

会社が団体交渉に応じてくれない

契約の更新が拒否された

残業代が支払われない

社員や労働組合と話し合いをしているが一向に進まない

突然賃金を引き下げられた



## そんなときは青森県労働委員会へどうぞ トラブル解決のお手伝いをします!

### 「労働委員会とは」

解雇・賃金などの労働条件に関する問題や団体交渉などの労使関係に関する問題で、労働者・労働組合と使用者の話し合いがまとまらず争いになった場合に、トラブル解決のお手伝いをする専門機関です。また、使用者が労働組合の正当な活動を妨げるような行為をした場合などに、その救済を行います。



公益委員  
(弁護士、大学教授等)



労働者委員  
(労働組合役員等)



使用者委員  
(会社経営者等)

青森県労働委員会は、青森県の行政機関の一つです。労働問題について専門的知識を持つ、公益委員(5名)、労働者委員(5名)、使用者委員(5名)で構成されており、三者構成による中立・公正な立場でトラブル解決のお手伝いをします。

# 個別的労使紛争のあっせん

労働者個人と使用者との間で、労働条件に関する事項（解雇、賃金、労働時間、休日・休暇、懲戒処分、セクシャル・ハラスメントなど）について紛争となり、自主的に解決することが難しい場合、あっせん員が当事者双方の主張を聴き、中立・公正な立場で調整を図り、紛争を円満に解決するようお手伝いする制度です。

## 対象者

県内に所在する事業所に勤務する又は勤務していた労働者個人やその使用者のどちらからでも利用できます。

## 紛争例



- ・突然解雇されると言われたが、納得できない。
- ・何の説明もなく、出勤日数を減らされ、困っている。
- ・続けて働くつもりだったのに、自分だけが契約更新されず、不満だ。
- ・社員に配転命令を出したが、理由もなく拒否されて困っている。



## あっせんの流れ

### 申請

労働者個人又は使用者が労働委員会にあっせん申請をします。

### あっせん員の指名・事務局調査

公益・労働者・使用者委員及び事務局職員各1名があっせん員として指名されます。  
担当職員が労使双方からこれまでの経過などを伺います。

### あっせん実施

あっせん員が労使双方の主張を聴き、調整を行い、あっせん案を提示するなど円満な解決に努めます。

### 取下げ

申請は取り下げることができます。

### 解決

あっせん案の受諾など労使の歩み寄りが見えた場合に解決となります。

### 打ち切り

解決の見込みがない場合は打ち切りとなります。

# 労働争議の調整(あっせん・調停・仲裁)

労働組合と使用者との間で、労働条件に関する事項（賃上げ、一時金、労働時間、解雇など）や労使関係に関する事項（団体交渉、組合活動など）について紛争となり、自主的に解決することが難しい場合、あっせん員が当事者双方の主張を聴き、中立・公正な立場で調整を図り、紛争を平和的に解決するようお手伝いする制度です。

労働争議の調整方法としては、あっせんが最も多く利用されています。

## ～ あっせんの場合 ～

## 対象者

県内で起きた労使間の紛争であれば、労働組合やその使用者のどちらからでも利用できます。

## 紛争例

- ・使用者が労働条件(賃金)の引下げを一方的に決めたことについて、労働組合が団体交渉を申し入れたが、応じてくれない。
- ・賃上げ・一時金の団体交渉を数回行ったが、労使双方の不信感が強いため妥結しない。



## あっせんの流れ

### 申請

労働組合・使用者の一方又は双方が労働委員会にあっせん申請をします。

### あっせん員の指名・事務局調査

公益・労働者・使用者委員及び事務局職員各1名があっせん員として指名されます。  
担当職員が労使双方からこれまでの経過などを伺います。

### あっせん実施

あっせん員が労使双方の主張を聴き、調整を行い、あっせん案を提示するなど平和的な解決に努めます。

### 取下げ

申請は取り下げることができます。

### 解決

あっせん案の受諾など労使の歩み寄りが見えた場合に解決となります。

### 打ち切り

解決の見込みがない場合は打ち切りとなります。

# 不当労働行為の審査

労働組合又は労働者が、使用者から不当労働行為を受けた場合に、労働委員会に救済を求める申立てができる制度です。

労働委員会は、申立ての内容が事実であるかどうかを審査し、事実であれば、それが、不当労働行為に該当するかどうかを判断し、使用者に対して適切な措置を講じるよう命じることができます。

また、場合によっては、和解により解決することがあります。

## 対象者

不当労働行為を受けたとする労働組合又は労働者

ただし、次のいずれかの場合に限られます。

- ① 当事者いずれかの住所が県内にあるとき
- ② 不当労働行為が行われた場所（営業所・工場など）が県内にあるとき

## 不当労働行為の例

- ・労働組合を結成したり、加入したり、正当な組合活動を行ったら、解雇その他の不利益な取扱いを受けた。
- ・団体交渉を申し入れたが、正当な理由もなく拒否されたり、誠実に対応してもらえない。
- ・労働組合の結成・運営を妨害された。
- ・不当労働行為の救済申立てをしたら、さらに不利益な取扱いを受けた。

## 審査の流れ

### 救済申立て

労働組合又は労働者が不当労働行為の救済申立てをします。  
労働組合が申立てを行う場合は、労働組合法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。

### 調査

当事者の主張を聴き、争点を整理し、審査計画を策定します。

### 審問

証人尋問などにより、不当労働行為の存否を判断するための証拠調べを行います。

### 命令

不当労働行為に該当するかどうかを判断し、救済又は棄却の命令を出します。

### 和解

当事者は和解をすることができます。

### 取下げ

申立ては取り下げることができます。