

労働委員会のでびき

平成18年4月
(令和3年1月改訂)

青森県労働委員会

ま え が き

この冊子は、労使の方々が労働委員会を身近なものとして利用できるように、労働委員会の仕事と手続きについて理解しやすいように説明したものです。

労使の方々をはじめ、関係者の皆様に利用され、参考にしていただければ幸いです。

平成18年4月

目 次

第1章 労働委員会のあらまし	1
1 労働委員会とは	1
(1) 設置の目的	1
(2) 仕事の内容	2
2 労働委員会の種類	3
3 青森県労働委員会のしくみ	3
(1) 構成	3
(2) 会議	4
(3) 事務局	4
4 労働委員会の利用	4
第2章 労働争議の調整	5
1 労働争議の調整とは	5
(1) 調整の対象事項	5
(2) 調整の方法	5
2 あっせん	6
(1) あっせんのながれ	7
(2) あっせんの開始	8
(3) あっせんの進め方	8
(4) あっせんの終結	9
3 調停	10
(1) 調停のながれ	10
(2) 調停の開始	11
(3) 調停の進め方	11
(4) 調停の終結	11
4 仲裁	12
(1) 仲裁のながれ	12
(2) 仲裁の開始	13
(3) 仲裁の進め方	13
(4) 仲裁の終結	13
(様式1) あっせん(調停・仲裁)申請書	14
5 争議行為の予告通知	16
6 争議行為の発生通知	16
7 労働争議の実情調査	16
(様式2) 争議行為の予告通知	17

第3章 不当労働行為の審査	18
1 不当労働行為とは	18
2 不当労働行為の審査のながれ	19
3 不当労働行為の審査	20
(1) 申立て	20
(2) 調査	20
(3) 審問	20
4 命令・決定	21
(1) 合議	21
(2) 命令書・決定書の交付	21
(3) 命令・決定に不服がある場合の手続き	22
(4) 命令の確定	22
5 和解	22
6 取下げ	23
(様式3) 不当労働行為救済申立書	24
第4章 労働組合の資格審査	26
1 資格審査とは	26
2 審査する事項	26
3 資格審査の進め方	28
(1) 資格審査のながれ	28
(2) 審査の開始	28
(3) 補正勧告	28
(4) 資格決定	28
(5) 決定に不服がある場合の手続き	29
(様式4) 資格審査申請書	30
第5章 個別的労使紛争に係るあっせん	32
1 個別的労使紛争に係るあっせんとは	32
2 個別的労使紛争に係るあっせんのながれ	33
(1) あっせんのながれ	33
(2) あっせんの開始	34
(3) あっせんの進め方	34
(4) あっせんの終結	35
(様式5) 個別的労使紛争に係るあっせん申請書	36
〔関係法令〕	38

第1章 労働委員会のあらまし

この章では、次のようなことがらについて説明しています。

- 1 労働委員会ではどのような仕事をしているのですか。
- 2 労働委員会はどのようなしくみになっているのですか。
- 3 労働委員会を利用するにはどうしたらいいのですか。

1 労働委員会とは

(1) 設置の目的

賃金や労働時間等の問題は、労使が、対等の立場で話し合っただけで決定すべきものですが、労使双方の利害が対立し、その主張が一致しないために紛争となることがあります。このような場合、労使が、自主的に解決するのが望ましいのですが、それが困難な場合には、中立、公平な第三者機関が仲立ちをし、紛争解決の援助をすることが必要になります。

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は、不当労働行為として法律で禁止されていますが、使用者が、このような行為を行ったとして争いになることがあります。このような場合には、裁判所に訴えを提起することも可能ですが、不当労働行為の事実があったかどうかを公正に判断し、その事実があった場合に、より簡易・迅速な手続で、労働者を救済できるような機関が必要になります。

労働委員会は、これらの必要性から誕生した行政委員会で、大臣や知事から独立して、公平に、労使間の争いの解決を図っています。

(2) 仕事の内容

労働委員会は、労働組合法、労働関係調整法等の法令に基づいて、次のような仕事を行っています。このうちの「労働争議の調整」と「不当労働行為の審査」が主要な仕事となっています。

また、本県においては、平成13年10月から「個別的労使紛争に関するあっせん」も実施しています。

労働委員会の仕事

① 労働争議の調整
(あっせん・調停・仲裁)

② 公益事業の争議行為予告通知の受理

③ 労働争議の実情調査

④ 不当労働行為の審査

⑤ 労働組合の資格審査

⑥ 地方公営企業等における非組合員の範囲の認定

⑦ 労働協約の地域的拘束力の決議

⑧ 個別的労使紛争に関するあっせん

2 労働委員会の種類

労働委員会には、各都道府県の行政機関として置かれている「都道府県労働委員会」と、国の行政機関として置かれている「中央労働委員会」とがあります。青森県労働委員会は、青森県の行政機関です。

青森県労働委員会と中央労働委員会が取り扱う事件の区分は、次のとおりです。

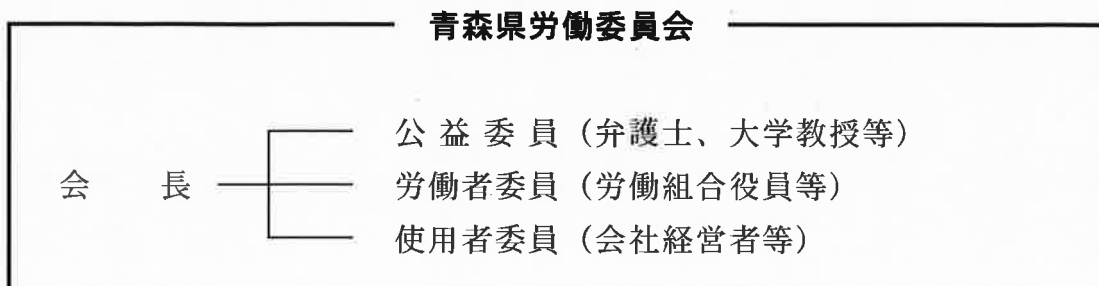
青森県労働委員会	中央労働委員会
青森県内で生じた次の事件 ① 民間企業における事件 ② 地方公営企業等における事件 ③ 単純労務に雇用される地方公務員に関する事件	① 二つ以上の都道府県にわたる事件 ② 全国的に重要な事件 ③ 行政執行法人における事件 ④ 都道府県労働委員会が判定した事件の再審査事件

3 青森県労働委員会のしくみ

(1) 構成

青森県労働委員会は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）、使用者を代表する者（使用者委員）の各5名の委員で構成されています。労働委員会を代表する会長は、公益委員の中から選ばれます。

このように、労使の事情に詳しい労使を代表する者と、第三者的立場から公正な判断ができる公益を代表する者とで構成することにより、労使間の争いの公正、迅速な解決を目指してします。



(2) 会議

労働委員会は、合議制によって事務を処理しています。

労働委員会の会議には、委員全員で行う総会と、公益委員だけで行う公益委員会議があります。

総会は、主に、委員会の運営に関する事項を協議するため、毎月1回開催されています。

公益委員会議は、主に、不当労働行為の判定や労働組合の資格を審査するため、必要に応じて開催されています。

(3) 事務局

労働委員会には、事務局が置かれ、事務局職員が委員の仕事を補佐しています。

青森県労働委員会事務局の主な事務は、次のとおりです。

青森県労働委員会事務局	
審査調整課	
総務担当	総会の開催等
審査調整担当	不当労働行為の審査
	労働組合の資格審査
	労働争議のあっせん・調停・仲裁
	個別的労使紛争のあっせん
	定例労働相談会

4 労働委員会の利用

労働争議の調整の申請をしたり、不当労働行為の申立てをする等、労働委員会を利用する場合に料金をいただくことはありません。

また、委員や事務局職員が職務上知り得た秘密事項は、労働組合法によって、外に漏らすことが禁じられていますので、秘密は固く守られます。

青森県労働委員会は、労使間の争いでお困りの方々に対して、いつでも相談に応じていますので、気軽に利用してください。

第2章 労働争議の調整

この章では、次のようなことがらについて説明しています。

- 1 労働争議の調整とはどのようなことをするのですか。
- 2 調整の方法にはどのようなものがあり、その手続はどうなっているのですか。
- 3 争議行為の予告通知、労働争議の実情調査とはどのようなものですか。

1 労働争議の調整とは

労働争議の調整とは、労使間に生じた紛争が、使用者と労働組合の話し合いで解決しない場合に、労働委員会が、公平な第三者として、相互の主張を調整し、紛争解決の援助をすることです。

(1) 調整の対象事項

調整の対象となる事項は、次のとおりです。

- ア 賃金等に関する事項
賃上げ、一時金、諸手当、退職金、賃金体系等
- イ 賃金以外の労働条件に関する事項
労働時間、休日・休暇、定年制、安全衛生等
- ウ 組合活動等に関する事項
組合事務所、掲示板、組合員の範囲、労働協約等
- エ 人事等に関する事項
配置転換、解雇、人員整理、企業合併等
- オ 団交促進に関する事項
団交拒否、不誠実団交等
- カ その他の事項
団体交渉で解決できない事項

(2) 調整の方法

労働委員会が行う調整の方法には、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の三つがありますが、あっせんの方法が最も多く利用されています。

これらの調整方法の相違点は、次のとおりです。

〔調整方法の相違点〕

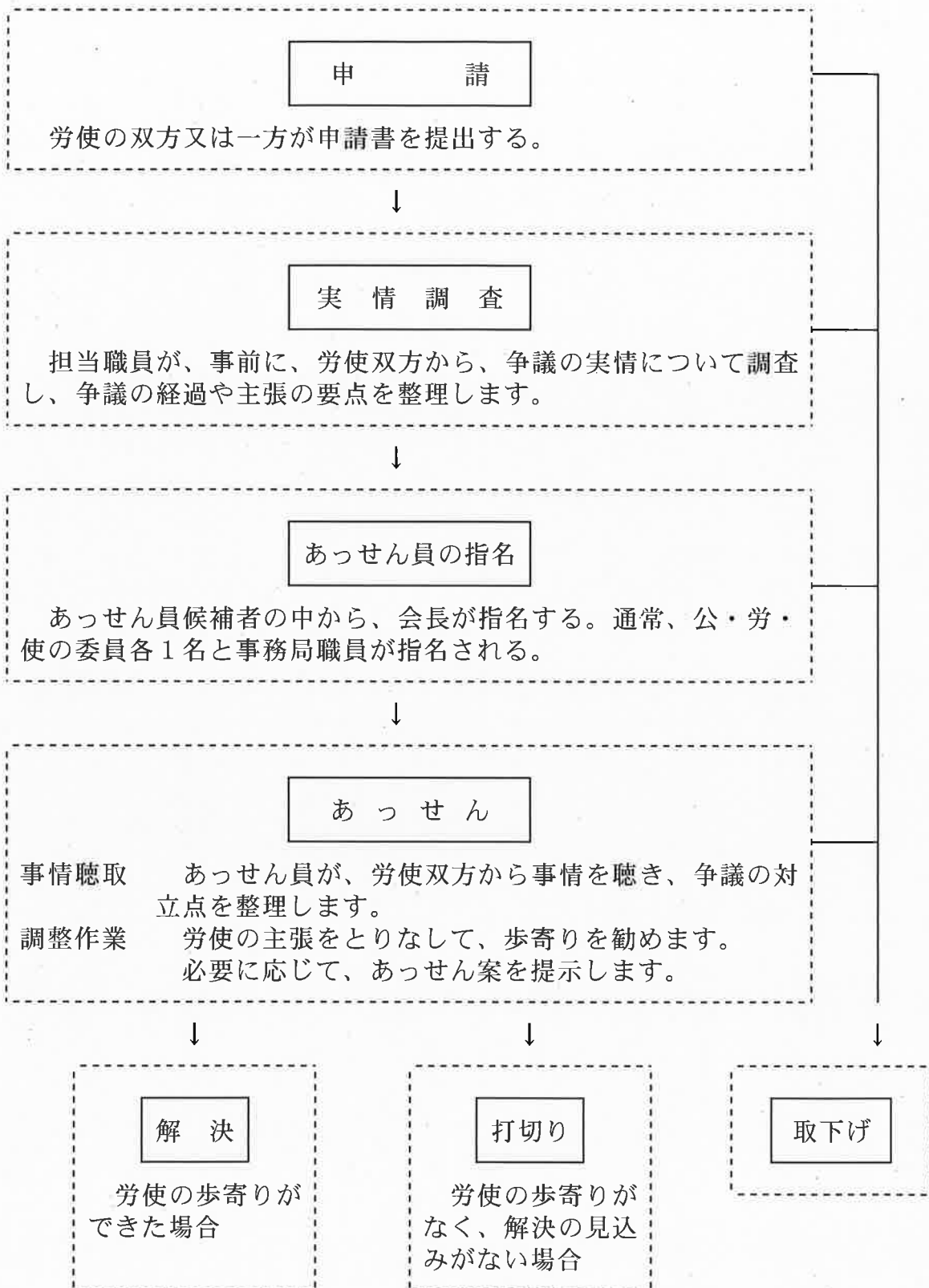
区 分	あ っ せ ん	調 停	仲 裁
調整者	あっせん員 公益委員 労働者委員 使用者委員 事務局職員	調停委員会 公益委員 労働者委員 使用者委員 同数	仲裁委員会 公益委員 3 名
開 始	① 労使双方の申請 ② 労・使いずれか一方の申請 ③ 職権	① 労使双方の申請 ② 労・使いずれか一方の申請 (労働協約に定めがある場合・公益事業の場合) ③ 職権 ④ 知事の請求	① 労使双方の申請 ② 労・使いずれか一方の申請 (労働協約に定めがある場合) ③ 職権 ④ 知事の請求
方 法 効 果	団体交渉のとりもち、主張のとりなし等により、当事者間の自主的解決を促進する。あっせん案を示すこともある。	調停案を示して、労使双方に受諾を勧告する。調停案を受諾するかどうかは当事者の自由である。	仲裁裁定を出す。当事者は、この裁定に従わなければならない。労働協約と同一の効力を有する。

2 あっせん

あっせんは、最も手軽な調整の方法です。

あっせんは、あっせん員が、労使双方の主張を確かめ、対立点を明らかにしながら、労使間の話し合いをとりもち、あるいは主張をとりなして、労使による自主的な解決を促進し、必要によりあっせん案を提示する等して、円満な解決に努める方法です。

(1) あっせんのながれ



(2) あっせんの開始

あっせんは、通常、当事者である労使の双方又は一方からのあっせん申請書の提出によって開始されます。あっせん申請書の様式は、14頁をご覧ください。

あっせんは、当事者から申請がない場合でも、会長の職権により開始されることがあります。これを「職権あっせん」といいますが、病院や私鉄等の争議のように、県民の生活に大きな影響を与える場合に行われます。職権あっせんの進め方は、当事者申請によるあっせんの場合と変わりはありません。

(3) あっせんの進め方

ア あっせんが申請されると、会長は、あらかじめ委嘱しているあっせん員候補者の中から、その争議解決に最も適切な人を選んで、あっせん員として指名します。

当委員会では、あっせん員は、通常、公・労・使各1名と事務局職員の4名となっています。

イ 当事者の一方のみからのあっせん申請で、労働協約にあっせん応諾義務の定めがない場合には、相手方があっせんに応ずるかどうかを確認します。

もし、相手方がどうしてもあっせんに応じないときは、あっせんを進めることができませんから、申請者が申請を取り下げるか、又はあっせんを打ち切ることとなります。

ウ あっせん員は、事務局調査の結果を踏まえて、日時を定めて、労使双方の出席を求め、あっせんを行います。あっせんの会場は、当事者の便宜を考慮しながら決めていきます。

・ 事情聴取

あっせん員が、労使双方から事情を聴き、主張の要点を確かめ、対立点を明らかにして争議の争点を整理します。

・ 調整作業

事情聴取が終わると、あっせん員は、労使の主張をとりなして、歩寄りを勧め、対立を解きほぐして、解決にいたるよう努めます。

なお、あっせん員は、必要に応じて、労使双方にあっせん案を提示し、これを受諾して争議を解決するよう促すことがあります。あっせん案を受諾する義務はありませんが、あっせん案が、公正な第三者の解決案である点を尊重し、十分にこれを検討して、争議を解決するのが望ましい在り方です。

なお、あっせんが開始されても、当事者の自主交渉等によって解決を

、 図ることは何ら差し支えありません。

(4) あっせんの終結

あっせんは、次のような場合に終結します。

ア 解決

あっせん事項について合意に至った場合や、提示されたあっせん案を労使双方が受諾した場合、あっせんは終結します。

イ 打ち切り

労使双方の主張に隔たりがあつて解決される見込みがない場合には、あっせん員は、あっせんに打ち切ります。

ウ 取下げ

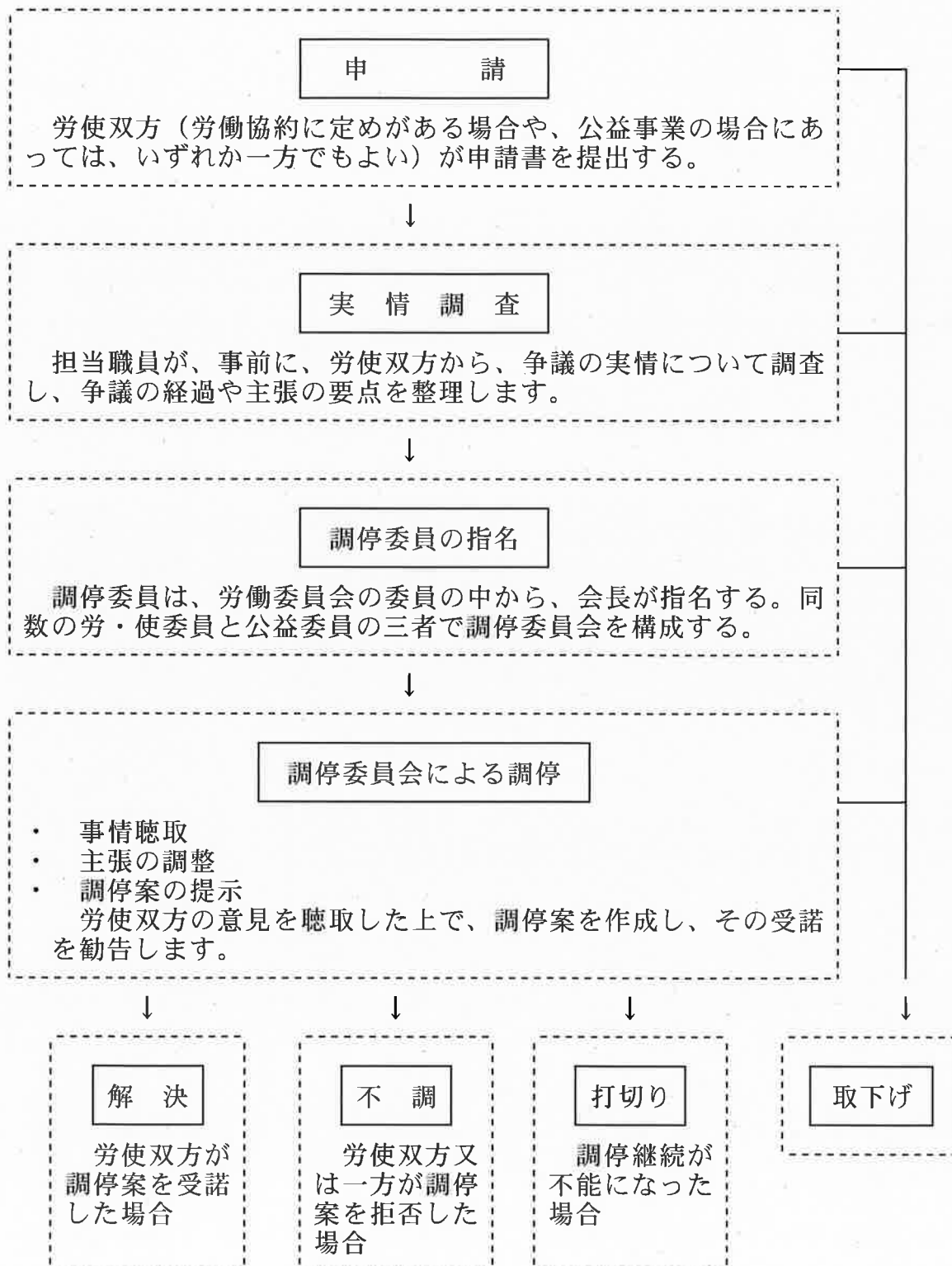
自主交渉によって解決するなどあっせんの必要がなくなった場合は、申請者は、いつでも取り下げることができます。

【memo】

3 調停

調停は、調停委員会が、労使双方の意見を聞き取った上で、調停案を作成し、これを労使双方に受諾するよう勧めることによって、争議の解決を図る方法です。

(1) 調停のながれ



(2) 調停の開始

調停は、労使双方からの調停申請書の提出によって開始されますが、労働協約の定めに基づく場合、又はバス・病院等の公益事業の争議の場合には、労使いずれか一方からの調停申請書の提出によっても開始されます。調停申請書の様式は14頁をご覧ください。

なお、このほかに、労働委員会の職権や知事の請求により、調停が開始されることもあります。

(3) 調停の進め方

ア 調停は、調停委員会によって行われます。調停委員会は、会長が労働委員会の委員から指名した公・労・使を代表する調停委員によって構成されます。

イ 調停委員会は、事務局調査の結果を踏まえて、労使双方から意見を聴取し、双方の主張を調整した上で、調停案を作成し、その受諾を勧告します。

労使双方とも、調停案を受諾する義務はありませんが、調停案が公正な第三者の解決案である点を尊重し、十分にこれを検討して、争議を解決するのが望ましい在り方です。

(4) 調停の終結

調停は、次のような場合に終結します。

ア 解決

労使双方が、調停案を受諾すれば、事件は解決します。

イ 不調

労使双方又は一方が、調停案を拒否すれば、調停は不調となります。

ウ 打ち切り

調停委員会は、やむを得ない事由のために、調停を継続することができなくなった場合に、調停を打ち切ることがあります。

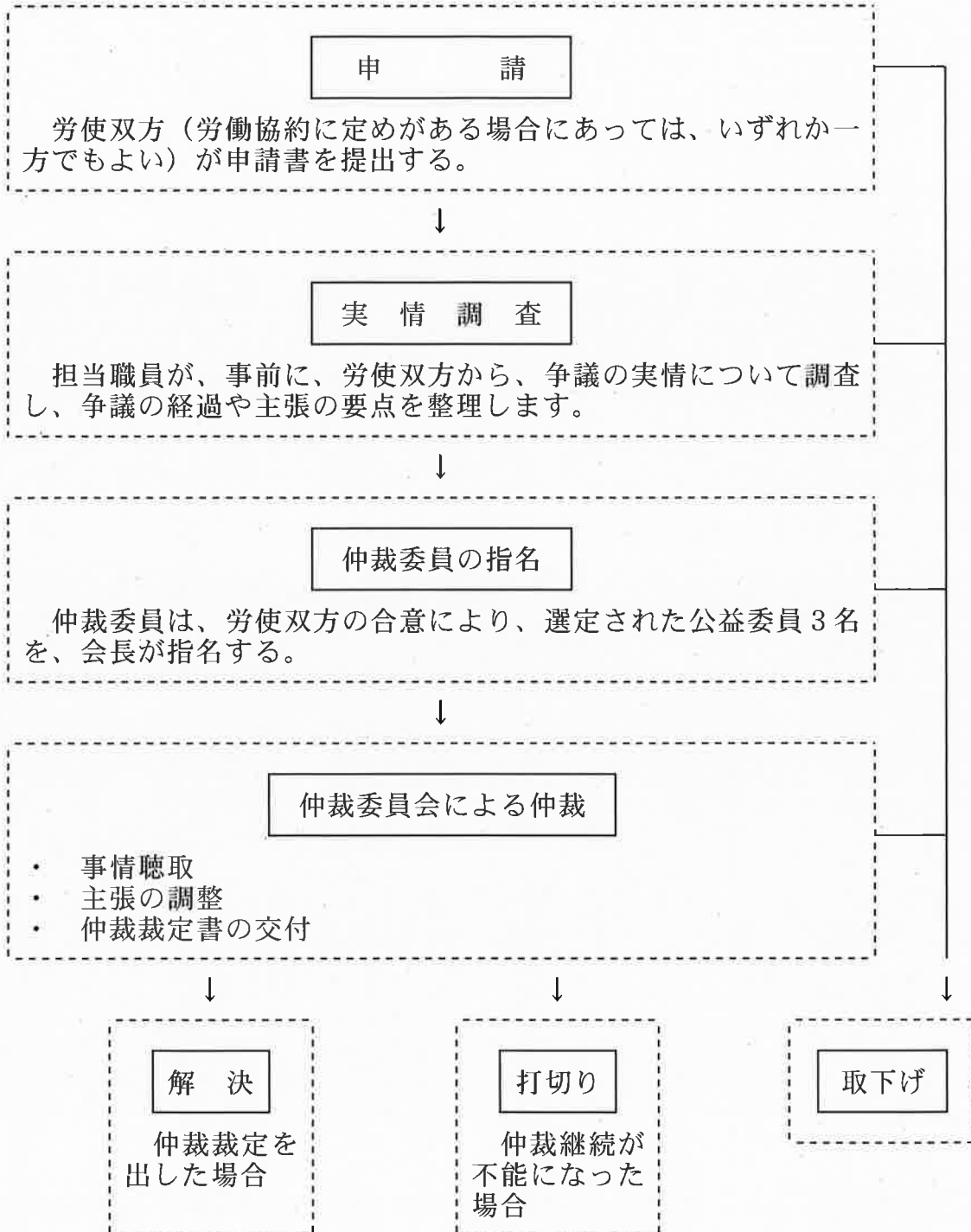
エ 取下げ

申請者は、いつでも、調停事項の全部又は一部を取り下げることができます。

4 仲 裁

仲裁は、仲裁委員会が、労使双方の意見を聴き取った上で、裁定を下し、労使双方が、その裁定に従って、争議を解決する方法です。

(1) 仲裁のながれ



(2) 仲裁の開始

仲裁は、労使双方からの仲裁申請書の提出によって開始されますが、労働協約に、仲裁の申請をしなければならない旨の定めがある場合には、労使いずれか一方からの仲裁申請書の提出によっても開始されます。仲裁申請書の様式は、14頁をご覧ください。

なお、このほかに、労働委員会の職権や知事の請求により、仲裁が開始されることもあります。

(3) 仲裁の進め方

ア 仲裁は、仲裁委員会によって行われます。仲裁委員会は、労使双方の合意によって選定された公益委員を会長が指名した仲裁委員3名によって構成されます。なお、労・使の指名した労・使委員は、仲裁委員会に出席して、意見を述べることができます。

イ 仲裁委員会は、事務局調査の結果を踏まえて、労使双方から意見を聴取り、仲裁裁定書を作成し、これを労使双方に交付します。

仲裁裁定書は、それに記された効力発生の日から、労働協約と同じ効力を持ち、労使双方を拘束します。したがって、労使は、その内容に必ず従わなければならない、不服や異議を申し出ることはできません。

(4) 仲裁の終結

仲裁は、次のような場合に終結します。

ア 解決

仲裁裁定が出されると、事件は解決します。

イ 打ち切り

仲裁委員会は、やむを得ない事由のために仲裁を継続することができなくなった場合に、仲裁を打ち切ることがあります。

ウ 取下げ

申請者は、いつでも、仲裁事項の全部又は一部を取り下げることができます。

(様式1) あっせん(調停・仲裁)申請書

○年○月○日

青森県労働委員会

会長 ○○ ○○ 殿

申請者 青森県○○市○丁目○番○号
○○○労働組合
執行委員長 ○○ ○○

又は

青森県○○市○丁目○番○号
株式会社○○○
代表取締役 ○○ ○○

あっせん申請書

1 関係当事者

(1) 使用者

ア 事業所名 株式会社○○○○
イ 代表者役職氏名 代表取締役 ○○ ○○
ウ 所在地 青森県○○市○丁目○番○号
エ 事業の種類 ○○業(食料品製造業、清掃業等と具体的に記載してください。)
オ 従業員数 ○○名
カ 関係事業所名及びその所在地

○○営業所 青森県○○市○丁目○番○号

(当該労働争議に関係のある従業員の所属する営業所、工場等が限定されている場合に、その名称と所在地を記載してください。)

(2) 労働組合

ア 組合名 ○○○労働組合
イ 代表者役職氏名 執行委員長 ○○ ○○
ウ 所在地 青森県○○市○丁目○番○号
エ 組合員数 ○○名
オ 上部団体 ○○○○

2 あっせん事項

あっせんによって解決したい事項を簡潔に記載してください。

(例) 平成〇年度賃上げについて

3 申請に至るまでの交渉経過

要求書提出から団体交渉の経過を日時を追って簡潔に記載してください。

(例) 〇年〇月〇日 要求書提出 賃上げ1人平均〇〇円

〇年〇月〇日 会社回答 1人平均〇〇円

〇年〇月〇日 第1回団体交渉

〇年〇月〇日 第2回団体交渉 第2次回答1人平均〇〇円

4 争議行為の概況

争議行為を伴っていない場合は、「無し」と記載してください。

(例) 〇年〇月〇日全面スト、現在〇〇営業所において部分スト

5 労働協約の関係条項

労働協約に、一方があっせん申請をしたとき相手方がこれに応ずべき義務がある旨の定めがされているときには、その関係条項を記載してください。

(例) 労働協約第〇〇条 会社又は組合のいずれかが労働委員会にあっせんを申請したときは、他の一方はこれに応じなければならない。

(注) ① 記載例は、労使いずれか一方が申請する場合について記載していますが、労使双方が申請する場合には、双方連名の申請書を提出するか又は労使それぞれが申請書を提出してください。

② 調停申請書の様式は、あっせん申請書と同じですので、あっせん申請書の例にならって記載してください。

③ 仲裁申請書の様式も、あっせん申請書と同じですので、あっせん申請書の例にならって記載するとともに、次の事項を併せて記載してください。

6 仲裁委員に関し当事者が合意により選定した者がある場合は、その氏名 〇〇委員 〇〇委員 〇〇委員
--

④ 申請書には、要求書、回答書等の参考資料を添付してください。

5 争議行為の予告通知

公益事業（①運輸事業 ②郵便又は電気通信事業 ③水道、電気又はガス供給事業 ④医療又は公衆衛生事業）において争議行為をしようとする場合は、当事者である労働組合又は使用者は、争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、当委員会及び県知事（労政・能力開発課）に「争議行為予告通知書」を提出しなければなりません。争議行為が、二つ以上の都道府県にまたがる場合又は全国的に重要な問題に関する場合は、中央労働委員会及び厚生労働大臣に通知書を提出しなければなりません。通知書の様式は、17頁をご覧ください。

これは、公益事業における争議行為が、私たちの日常生活に大きい影響を及ぼすことから、あらかじめ、争議行為があることを公表することによって、その影響を最小限に防止するためです。

なお、この予告通知を怠って争議行為を行うと、10万円以下の罰金を科せられます。

6 争議行為の発生通知

争議行為が発生したときは、当事者である労働組合又は使用者は、直ちに、その旨を当委員会又は県知事（労政・能力開発課）に届け出なければなりません。この通知は、口頭又は電話など適宜の方法で行ってください。

7 労働争議の実情調査

労働争議が発生し、労働委員会の調整活動上必要があると認められるときは、労働委員会の委員、事務局職員が、争議の経過・争点を把握するため、その争議の実情を調査します。具体的には、公益事業にかかる争議行為の予告通知があったときや、争議行為の発生通知があったときに行っています。

(様式2) 争議行為の予告通知

○年○月○日

青森県労働委員会

会長 ○○ ○○ 殿

青森県○○市○丁目○番○号

○○○労働組合

執行委員長 ○○ ○○

争議行為予告通知

労働関係調整法第37条の規定に基づき、争議行為の予告通知をします。

1 争議行為の目的

争議行為を行う目的を記載してください。

(例) ○年度賃上げの件

2 争議行為の日時

争議行為を行う日時をできるだけ具体的に記載してください。

(例) ○年○月○日○○時から○年○月○日○○時まで

又は

○年○月○日から本問題が解決に至るまで

3 争議行為を行う場所

争議行為を行う場所をできるだけ具体的に記載してください。

(例) 青森県○○市○丁目○番○号 事業所名○○○

4 争議行為の概要

争議行為の種類、規模等をできるだけ具体的に記載してください。

(例) 全ての組合員又は一部組合員が連続的又は断続的にストライキを実施する。

5 争議行為に至るまでの経過

争議行為に至るまでの経過をできるだけ具体的に記載してください。

(例) ○年○月○日に要求書を提出してから団体交渉を○回行ってきたが解決に至らないため、組合員全員の投票の結果スト権を確立した。

(注) 要求書、回答書等の参考資料がある場合には添付してください。

第3章 不当労働行為の審査

この章では、次のようなことがらについて説明しています。

- 1 不当労働行為とはどのようなことですか。
- 2 不当労働行為の審査手続はどのようになっているのですか。

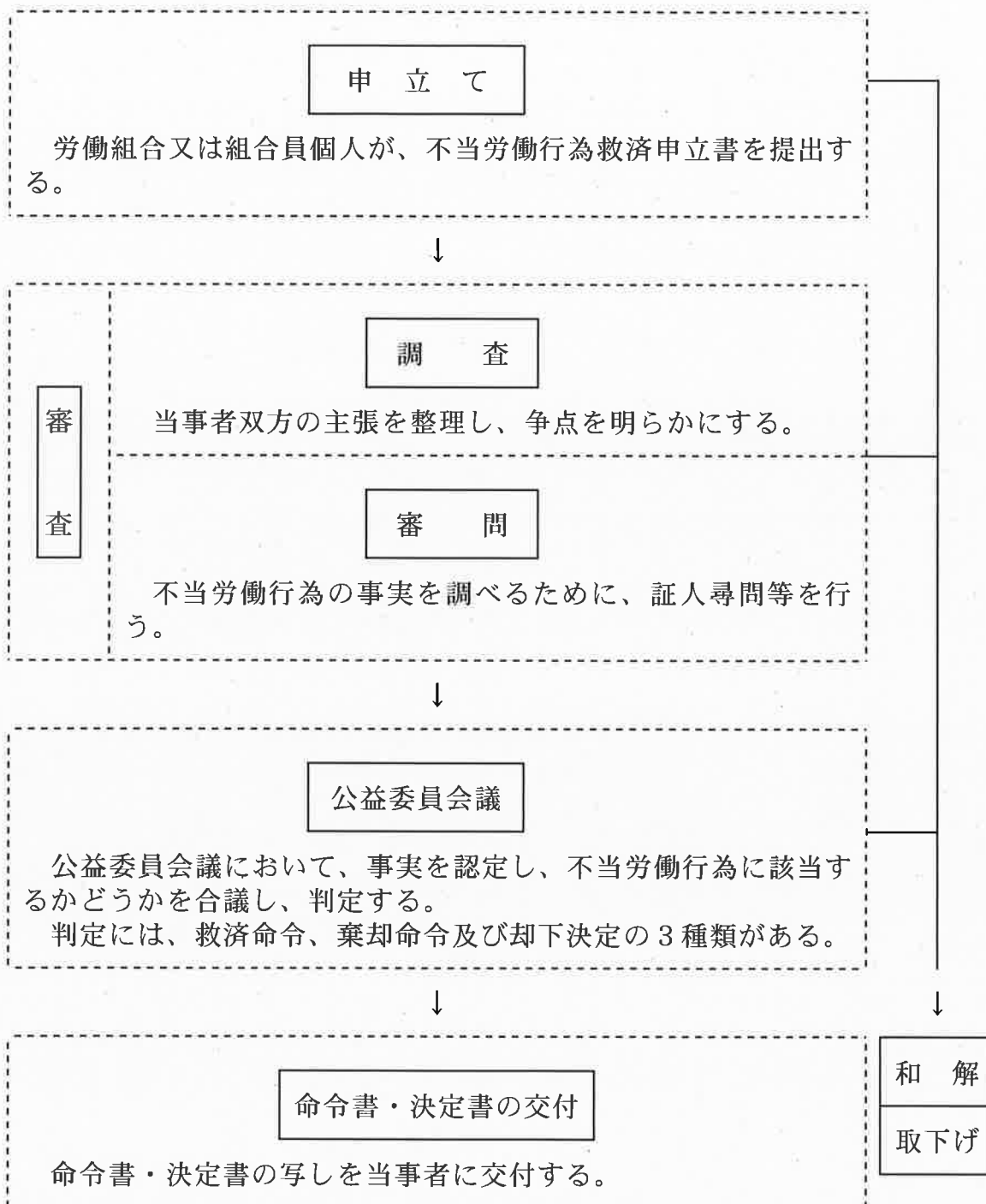
1 不当労働行為とは

憲法は、労働者の地位を、使用者と対等の立場におくために、労働者が団結する権利、団体交渉をする権利、団体行動をする権利を保障しています。これを労働三権といいます。

この労働三権を具体的に保障するために、労働組合法は、次に掲げる使用者の行為を不当労働行為として禁止し、労働組合又は組合員個人が、労働委員会にその救済を申し立てることができることとしています。

区 分	不当労働行為として禁止されている使用者の行為
不利益取扱 (7条1号)	① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入したり、労働組合を結成しようとしたこと ③ 労働組合の正当な行為をしたこと } を理由として、労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。
黄犬契約 (7条1号)	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。
団体交渉拒否 (7条2号)	雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなく拒むこと。
支配介入 (7条3号)	① 労働組合を結成すること ② 労働組合を運営すること) を支配したり、介入すること。
経費援助 (7条3号)	労働組合の運営に要する経費の支払いにつき経理上の援助をすること。
報復的不利益取扱 (7条4号)	① 労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたこと ② 中央労働委員会に再審査申立てをしたこと ③ 不当労働行為の審査や労働争議の調整の場合に証拠を提出したり発言したこと } を理由として、労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。

2 不当労働行為の審査のながれ



3 不当労働行為の審査

(1) 申立て

ア 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。

この申立てができるのは、不当労働行為を受けたとする労働組合又は組合員個人です。申立てをする人を「申立人」といい、申立てられた相手方を「被申立人」といいます。

申立ては、口頭でもできますが、通常は不当労働行為救済申立書の提出によって行われています。申立書の様式は、24頁をご覧ください。

イ 当委員会に申立てができるのは、次のいずれかの場合です。

① 不当労働行為の当事者である労使いずれかの住所（もしくは主たる事務所の所在地）が青森県内にある場合

② 不当労働行為が青森県内で行われた場合

ウ 申立てのできる期間は、不当労働行為のあった日（継続する行為は、その終了した日）から1年以内と限られていますので、注意してください。

エ 申立てがあると、会長は、その事件を担当する審査委員を、公益委員の中から指名します。また、労・使委員からの申し出により、審査に参加する参与委員を決めます。さらに、事務局職員の中から、担当職員が指名され、委員を補佐したり、当事者との連絡の窓口となります。

(2) 調査

審査は、調査と審問の2段階に分かれています。

調査は、当事者双方の主張の争点を明らかにするために行います。

まず、当委員会から、被申立人に対し、申立書の写しを送付し、それに対する答弁書の提出を求めます。被申立人は、10日以内に答弁書を提出しなければならないことになっています。これらの申立書、答弁書等に基づき、双方の主張を確認・整理して、争点を明らかにします。

また、調査においては、争点・証拠、審問の期間・回数、尋問する証人の数及び命令の交付予定時期を記載した「審査計画書」を作成します。

(3) 審問

審問は、不当労働行為の事実があったかどうかを明らかにするために行われるもので、証人尋問を中心とした証拠調べを行います。

証人尋問は、はじめにその証人を申請した側が尋問（主尋問）し、次に相手方が反対尋問を行うという順序で進められます。審査委員及び参与委員は、随時必要に応じて尋問をします。

審問は、公正を期するために、原則として公開で行われ、傍聴することができます。

審問は、原則として、申立人・被申立人の双方が出席して行いますが、一方が正当な理由なく欠席したときでも行うことができますから、欠席によって不利な結果を招くことのないよう注意してください。

証拠調べが全て終わると、審査委員は、当事者に、最後の陳述をする機会を与えます。これを最後陳述といい、これにより審問は終結します。

4 命令・決定

(1) 合議

審問が終結すると、公益委員会議が開かれます。

公益委員会議では、使用者の行為が不当労働行為に当たるか否かを合議し判定します。

なお、合議に先立って、審問に参加した労働者委員、使用者委員は意見を述べます。

判定には、救済命令、棄却命令及び却下決定の3種類があります。

ア 救済命令

使用者の行為が、不当労働行為に当たると判定したときは、救済命令を発します。救済命令には、申立人の請求する救済内容の全部を認める全部救済命令と、一部を認める一部救済命令とがあります。

イ 棄却命令

使用者の行為が、不当労働行為に当たらないと判定したときは、棄却命令を発します。

ウ 却下決定

申立書の必要事項の記載について、委員会の指示による補正がなされない場合や、申立期間を経過している事件等の場合には、審査を終結するまでもなく、却下の決定を発します。

(2) 命令書・決定書の交付

公益委員会議の合議によって判定した内容は、書面（命令書・決定書）に作成し、当事者に、その写しを交付します。

命令・決定は、交付の日から効力を生じます。配達証明の書留郵便で送付された場合は、配達された日が交付の日とみなされます。

使用者は、救済命令を受けたときは、遅滞なく命令を履行しなければなりません。

(3) 命令・決定に不服がある場合の手続

当事者が、命令・決定に不服があるときは、次の手続をとることができます。

ア 中央労働委員会への再審査の申立て

命令書（決定書）が交付された日から15日以内に、中央労働委員会に、再審査の申立てをすることができます。

再審査の申立ては、中央労働委員会に、再審査申立書を提出することによって行われます。なお、当委員会を経由して提出することもできます。

イ 行政訴訟の提起

命令書（決定書）が交付された日から、被申立人にとっては30日以内に、申立人にとっては6ヵ月以内に、その命令（決定）の取消しを求めて、裁判所に行政訴訟を提起することができます。

(4) 命令の確定

再審査の申立てをしない場合や、行政訴訟を起こさない場合等には、命令は確定します。

使用者が、確定した命令を履行しないときは、50万円（不履行の日数が5日を超える場合にはその超える日数1日につき10万円の割合で算定した金額を加えた額）以下の過料に処せられます。

なお、行政訴訟を提起し、確定判決によって命令が支持された場合に、その確定判決に従わないときは、1年以下の禁錮もしくは100万円以下の罰金に処せられます。

5 和解

不当労働行為救済申立事件は、すべて命令が出されるというわけではなく、和解によって解決する場合があります。

当事者は、命令が出されるまでの間は、自主的に和解することができます。

また、審査委員が、命令を出すよりも和解によって解決する方が適当であると判断したときには、当事者に対し和解を勧めることがあります。

和解によって、事件は終結します。

なお、労働委員会は、和解に金銭の一定額の支払いが含まれる場合等には、当事者双方の申立てにより、和解調書を作成することもあります。

この和解調書は、強制執行に関しては、民事執行法（昭和54年法律第4号）第22条第5号の債務名義とみなされます。

6 取下げ

申立人は、命令が出されるまでの間は、いつでも申立ての全部又は一部を取り下げることができます。

申立ての全部の取下げによって、事件は終結します。

【memo】

(様式3) 不当労働行為救済申立書

○年○月○日

青森県労働委員会

会長 ○○ ○○ 殿

申立人 ○○○労働組合

執行委員長 ○○ ○○

不当労働行為救済申立書

申立人 青森県○○市○丁目○番○号

○○○労働組合

執行委員長 ○○ ○○

被申立人 青森県○○市○丁目○番○号

株式会社○○○○

代表取締役 ○○ ○○

第1 請求する救済の内容

労働委員会にどのような命令を出してもらいたいかを、次の例により具体的に記載してください。

(例)

・「不利益取扱」の場合

被申立人は、○○に対する○年○月○日付け懲戒解雇処分を取り消し、同人に対し、当該処分がなかった場合に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

・「団体交渉拒否」の場合

被申立人は、申立人が○年○月○日付けで申し入れた○○に関する団体交渉に速やかに応じなければならない。

・「支配介入」の場合

被申立人は、申立人組合の組合員に対して、組合からの脱退を勧奨したり、同組合に対して誹謗中傷をする等して、同組合の組織、運営に支配介入してはならない。

・「報復的不利益取扱」の場合

1号関係の例を参考にして記載してください。

第2 不当労働行為を構成する具体的事実

1 当 事 者

申立人について、結成年月日、組合員数、上部団体名等を、被申立人について、事業内容、従業員数、営業所数等を次の例により記載してください。

(例)

- (1) 申立人〇〇〇労働組合は、〇年〇月〇日、会社の従業員により結成された労働組合であり、組合員は〇〇名である。
- (2) 被申立人株式会社〇〇〇は、本社の外、営業所〇か所を有し、〇〇業を営む株式会社であり、従業員は〇〇名である。

2 事 実

不当労働行為が行われた事実を、いつ、どこで、だれが、だれに対して、何を、どのようにしたかがわかるように具体的に記載してください。

(例)

- (1) 組合は、〇年〇月〇日、年末一時金〇〇円を会社に要求し、同月〇日に第1回団体交渉を行った。
- (2) その後〇回の団体交渉を行ったが、組合は、会社の回答を不満として、〇年〇月〇日にストライキを行った。
- (3) 翌〇月〇日、会社は、本社〇〇部勤務の〇〇に対し、県外の〇〇営業所への配置転換を命じた。
- (4) 同人は、組合結成以来、組合書記長として、組合の中心となって活動してきた者であり、県外の〇〇営業所へ行くことになれば、同人の生活に支障が生じるばかりでなく、組合活動にも、また組合運営にとっても多大な支障が生じることになる。
- (5) 会社は、組合結成以来、組合を嫌悪し、組合の弱体化を図るために、組合の中心人物である組合書記長〇〇の配置転換を命じたものである。
- (6) よって、このような会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当することが明らかである。

第4章 労働組合の資格審査

この章では、次のようなことがらについて説明しています。

- 1 資格審査とはどのようなことですか。
- 2 資格審査の手続はどのようになっているのですか。

1 資格審査とは

労働組合は、労働者が、自主的に組織するものですから、その結成にあたっては、許可や届出は必要がありません。

しかし、次のような場合には、労働組合法で決められた要件を備えた労働組合であるかどうかについて、労働委員会の審査を受けることになっています。

この審査を、資格審査といいます。

ア 労働組合が、不当労働行為の救済の申立てをする場合

イ 労働組合が、法人登記をするために、労働委員会の資格証明書の交付を受けようとする場合

ウ 労働組合が、労働委員会の労働者委員の候補者を推薦しようとする場合

エ 労働組合が、無料の職業紹介事業や、無料の労働者供給事業の許可申請を行う場合

2 審査する事項

資格審査は、「自主的な労働組合といえるかどうか」（労働組合法第2条）ということと、「民主的な労働組合に必要な規約を備えているかどうか」（労働組合法第5条第2項）の2点について、次の基準に基づいて行われます。

ア 自主的な労働組合であることの要件

- ① 労働者が主体となって自主的に組織していること
- ② 労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的としていること
- ③ 使用者の利益を代表する者が参加していないこと
- ④ 使用者から経理上の援助を受けていないこと（ただし、厚生資金等の給付及び最小限の広さの事務所の供与を除く）
- ⑤ 共済事業その他福利事業のみを目的としていないこと
- ⑥ 主として政治運動又は社会運動を目的としていないこと

イ 民主的な労働組合であることの要件

組合規約の中に、次の事項が規定されていること

- ① 組合の名称
- ② 主たる事務所の所在地
- ③ 組合員の平等取扱い
単位労働組合の場合には、組合員がその労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱いを受ける権利を有すること
- ④ 組合員の加入資格
何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと
- ⑤ 役員を選出
単位労働組合にあっては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること
連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあっては、その役員は、傘下の単位労働組合の組合員の直接無記名投票によるか、又は組合員の直接無記名投票によって選挙された代議員の直接無記名投票によること
- ⑥ 総会の開催
総会は、少なくとも毎年1回開催すること
- ⑦ 会計報告
すべての財源及び使途、主要な寄付者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人（公認会計士）による正確であることの証明書とともに、少なくとも毎年1回組合員に公表されること
- ⑧ 同盟罷業の開始
同盟罷業を行うには、組合員の直接無記名投票か、又は組合員の直接無記名投票によって選挙された代議員の直接無記名投票を行い、その過半数の賛成が必要であること
- ⑨ 規約の改正
規約の改正は、単位労働組合の場合には、組合員の直接無記名投票を行い、全組合員の過半数の賛成が必要であること
連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合の場合には、傘下の単位労働組合の組合員の直接無記名投票によって全組合員の過半数の賛成か、又は組合員の直接無記名投票によって選挙された代議員の直接無記名投票によって全代議員の過半数の賛成が必要であること

3 資格審査の進め方

(1) 資格審査のながれ



(2) 審査の開始

資格審査は、労働組合から、資格審査申請書及び組合同約等の立証資料が提出されて開始します。資格審査申請書の様式及び必要資料は、30頁をご覧ください。

(3) 補正勧告

審査にあたって、組合同約の内容等が、労働組合法の規定に適合しないと考えられるときは、公益委員会議の決定により、一定の期間を定めて、適合しない点を補正するよう勧告します。

補正勧告を受けた組合は、決められた期間内に補正すれば、法に適合することになります。

(4) 資格決定

公益委員会議において、審査の上、労働組合法の規定に適合するかどうかを決定します。

適合又は不適合の決定をすると、決定書を作成し、労働組合には、その写しが交付されます。なお、法人登記にかかわる申請の場合には、決定書の写

しに代えて資格証明書が交付されます。

(5) 決定に不服がある場合の手続

労働組合が、不適合の決定に不服のある場合には、中央労働委員会に、再審査を申し立てることができます。

再審査の申立期間は、決定書の写しが交付された日から、15日以内となっています。

【memo】

(様式4) 資格審査申請書

年 月 日

青森県労働委員会

会長 ○○ ○○ 殿

組 合 名

代表者職氏名

労働組合資格審査申請書

当組合は、貴委員会の資格認定を得たいので、下記により審査を申請します。

記

1. 申請理由
2. 組合の状況

所在地	(電話)
設立年月日	
法人格の有無 (登記年月日)	有 (年 月 日) 無
従業員数	男 () 女 () 計 ()
組合員数	男 () 女 () 計 ()
組合専従者数	男 () 女 () 計 ()
組合事務員数	男 () 女 () 計 ()
会社名 (所在地)	() (電話)
事業の種類	
協約締結の有無 (締結年月日)	有 (年 月 日) 無
組合費の 徴収方法	1 給料からの引き去り 2 その他
加盟上部団体	
傘下組合名	

3. 労働組合法第2条及び第5条第2項の適合状況

法 第 2 条 関 係		
2条本文	(自主性の有無)	規約 条
但書1号	(役員や監督的地位にある労働者の参加を許していないか)	規約 条
但書2号	(経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けていないか)	規約 条
但書3号	(共済事業その他の福利事業のみを目的としていないか)	規約 条
但書4号	(主として政治運動又は社会運動を目的としていないか)	規約 条
法 第 5 条 第 2 項 関 係		
1号	(名称)	規約 条
2号	(主たる事務所の所在地)	規約 条
3号	(組合員権利の均等性)	規約 条
4号	(資格身分)	規約 条
5号	(役員を選出方法)	規約 条
6号	(総会の開催方法)	規約 条
7号	(会計報告及び監査人)	規約 条
8号	(同盟罷業の決定方法)	規約 条
9号	(組合規約の改正方法)	規約 条

(注) 規約第○条、協約第○条等と記入し、添付書類の関係条項を明示すること。

4 添付書類

- (1) 組合格約
- (2) 組合役員名簿
- (3) 職制表及び職務分掌規程
- (4) 組合会計報告書類
- (5) 労働協約 (締結している場合)

第5章 個別的労使紛争に係るあっせん

この章では、次のようなことがらについて説明しています。

- 1 個別的労使紛争に係るあっせんとはどのようなことをするのですか。
- 2 個別的労使紛争に係るあっせんの手続はどのようになっているのですか。

1 個別的労使紛争に係るあっせんとは

個別的労使紛争に係るあっせんとは、個々の労働者と事業主との間に生じた、労働条件に関する事項についての紛争が解決しない場合に、労働委員会が、公平な第三者として、相互の主張を調整し、紛争解決の援助をすることです。

(1) あっせんの対象事項

調整の対象となる事項は、「労働条件に関する事項」です。

例えば、賃金・労働時間・安全衛生・災害補償・解雇・退職条件・福利厚生など、労働力の提供に関連する諸条件が対象となります。

しかし、労働者の募集及び採用についての紛争は、求職者と事業主との間の紛争であり、労働者と事業主との間の紛争ではないため、あっせんの対象とはなりません。

また、労働者が、事業主に対して不満を持っているが、事業主と話合いをしていない状態にある場合は、紛争には該当しないため、あっせんの対象とはなりません。

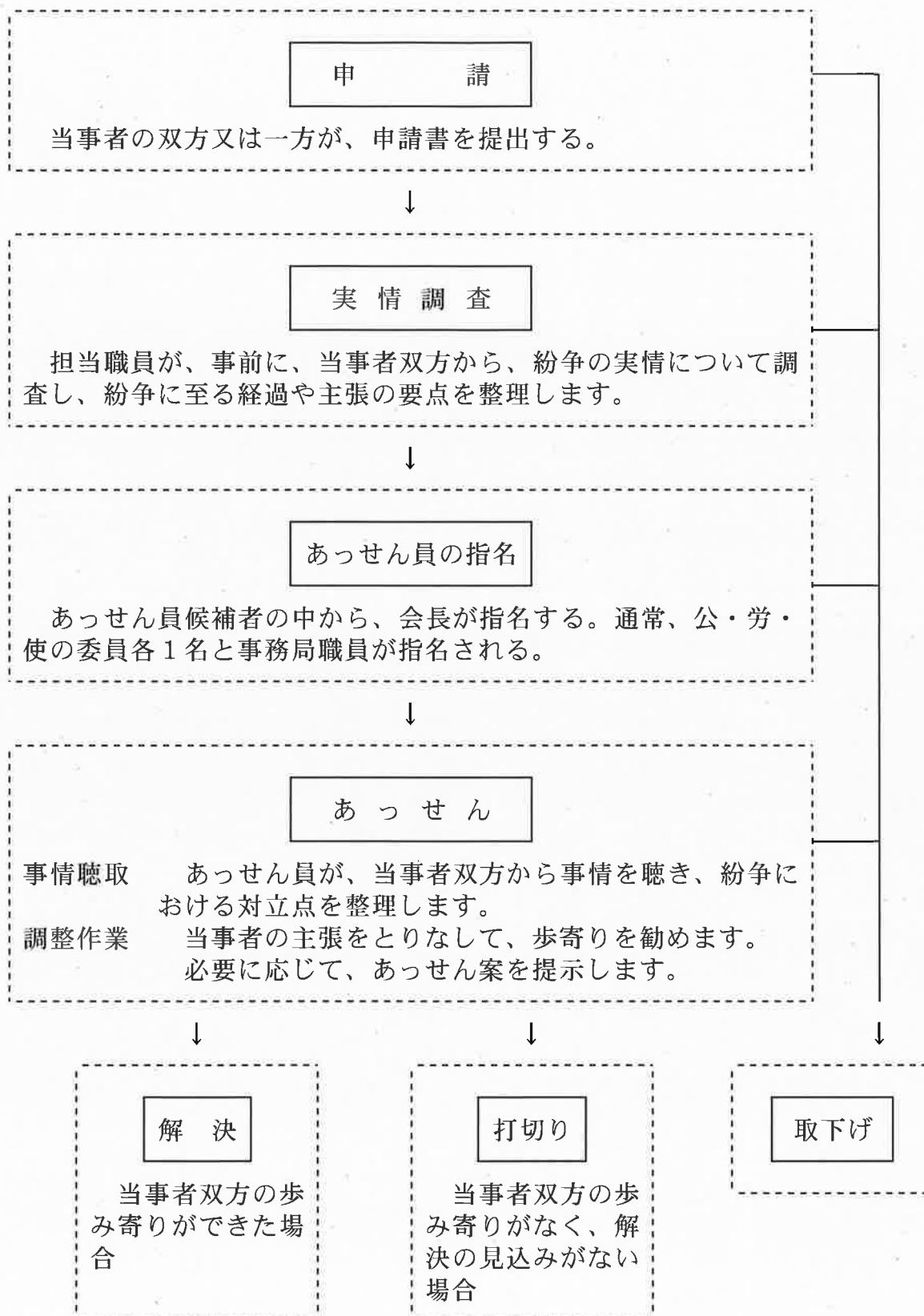
(2) あっせんの方法

あっせん員は、原則として、公益委員・労働者委員・使用者委員・事務局職員から各1名ずつ、労働委員会会長が指名します。

あっせんは、あっせん員が、関係当事者の主張を確かめて、対立点を明らかにしながら、両当事者間の話合いをとりもち、あるいは双方の主張をとりなして、紛争の自主的な解決を促進し、必要により、あっせん案を当事者に提示するなどして、円満な解決に努めるものです。

2 個別的労使紛争に係るあっせんのながれ

(1) あっせんのながれ



(2) あっせんの開始

あっせんは、通常、当事者の双方又は一方からのあっせん申請書の提出によって開始されます。あっせん申請書の様式は36頁をご覧ください。

(3) あっせんの進め方

ア あっせんが申請されると、事務局職員が、当事者双方から、紛争の実情を聴取調査します。

調査の結果、一方当事者から申請があったが、相手方当事者があっせんに応じない場合、あっせんの必要がないと認めた場合、あっせんに適さない場合等は、会長はあっせんを不開始とします。

イ あっせんが開始されると、会長は、あらかじめ委嘱しているあっせん員候補者の中から、その紛争解決に最も適切な人を選んで、あっせん員として指名します。

当委員会では、あっせん員は、通常、公・労・使各1名と事務局職員の4名となっています。

ウ あっせん員は、実情調査の結果を踏まえて、日時を定めて、労使双方の出席を求め、あっせんを行います。あっせんの会場は、当事者の便宜を考慮しながら決めています。

・ 事情聴取

あっせん員が、当事者双方から事情を聴き、主張の要点を確かめ、対立点を明らかにして、紛争の争点を整理します。

・ 調整作業

事情聴取が終わると、あっせん員は、当事者の主張をとりなして、歩寄りを勧め、対立を解きほぐして、解決にいたるよう努めます。

なお、あっせん員は、必要に応じて、労使双方にあっせん案を提示し、これを受諾して争議を解決するよう促すことがあります。あっせん案を受諾する義務はありませんが、あっせん案が、公正な第三者の解決案である点を尊重し、十分にこれを検討して、争議を解決するのが望ましい在り方です。

なお、あっせんが開始されても、当事者間の自主交渉等によって解決を図ることは、何ら差し支えありません。

(4) あっせんの終結

あっせんは、次のような場合に終結します。

ア 解決

あっせん事項について合意に至った場合や、提示されたあっせん案を労使双方が受諾した場合、あっせんは終結します。

イ 打ち切り

労使双方の主張に隔たりがあって、解決される見込みがない場合には、あっせん員はあっせんに打ち切ります。

ウ 取下げ

自主交渉によって解決するなど、あっせんの必要がなくなった場合は、申請者は、いつでも取り下げることができます。

【memo】

(様式5)

あ っ せ ん 申 請 書

○年○月○日

青森県労働委員会

会長 ○○ ○○ 殿

住所又は所在地 青森県○○市○丁目○番○号

申請者氏名 ○○ ○○

連絡先の電話・FAX番号 ○○○-○○○

又は

住所又は所在地 青森県○○市○丁目○番○号

申請者名称 株式会社○○○○

代表取締役 ○○ ○○

連絡先の電話・FAX番号 ○○○-○○○

次のとおり、個別的労使紛争に係るあっせんを申請します。

1 相手側当事者

住所又は所在地 青森県○○市○丁目○番○号

氏名又は名称 株式会社○○○○

代表取締役 ○○ ○○

連絡先の電話・FAX番号

2 あっせん希望事項

(例) 解雇の撤回について

3 あっせん希望事項に関する両当事者の主張

(1) 申請者の主張

(例) 平成○年○月○日付けで会社から解雇通知を受けたが、解雇されるような理由はなく、会社の経営状態も良好である。解雇は不当であり、直ちに撤回して欲しい。

(2) 相手側の主張 (分る範囲で記入してください)

(例) 今年度から事業を縮小しており、余剰人員が生じているので、高齢者を解雇せざるを得ない。

4 申請に至るまでの経過（分る範囲で記入してください）

（例）○年○月○日 会社から解雇を通知される。第1回話合い

○年○月○日 第2回の話合い。進展なし

〔 関 係 法 令 〕

- 1 あっせん
 労働関係調整法 第10条～第16条
 労働委員会規則 第63条～第68条

- 2 調 停
 労働関係調整法 第17条～第28条
 労働委員会規則 第69条～第77条
 地方公営企業等の労働関係に関する法律 第14条

- 3 仲 裁
 労働関係調整法 第29条～第35条
 労働委員会規則 第78条～第81条
 地方公営企業等の労働関係に関する法律 第15条、第16条

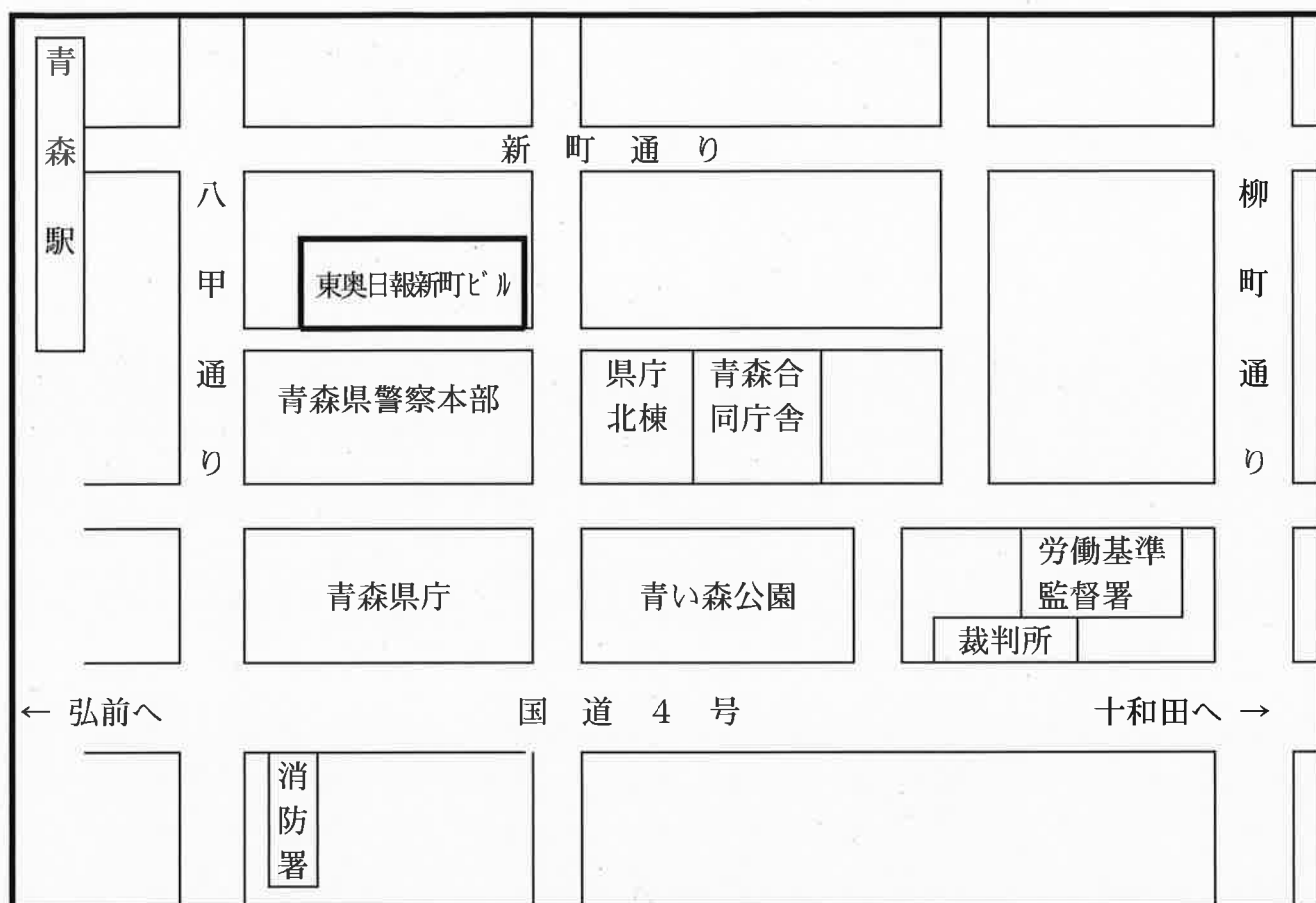
- 4 争議行為の予告通知
 労働関係調整法 第8条、第37条～第38条

- 5 労働争議の実情調査
 労働委員会規則 第62条の2

- 6 不当労働行為
 労働組合法 第7条、第27条～第27条の18
 労働委員会規則 第29条～第56条
 地方公営企業等の労働関係に関する法律 第16条の3

- 7 資格審査
 労働組合法 第2条、第5条、第11条
 労働委員会規則 第22条～第27条

〔青森県労働委員会の案内図〕



〒030-0801

青森市新町二丁目2-11 東奥日報新町ビル 4階

青森県労働委員会

TEL 017-734-9832 (労働争議、個別的労使紛争)

-9836 (不当労働行為、労働組合の資格審査)

FAX 017-734-8311