

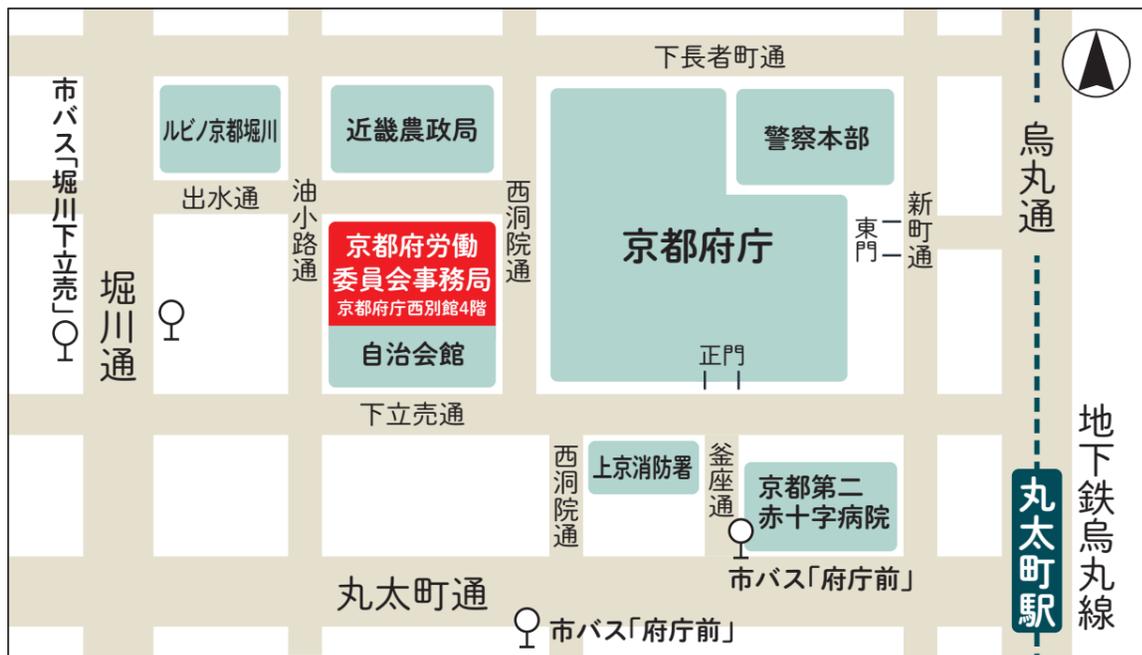


## 労働委員会とは？

労働問題を専門的に取り扱うために都道府県に設置された行政機関であり、公正・中立な立場で労働関係紛争の迅速・円満な解決に努め、労使関係の安定を図ることを目的としています。

京都府労働委員会は、公益委員5名、労働者委員5名、使用者委員5名の計15名で構成されており、三者構成による公正・中立な立場でトラブル解決のお手伝いをします。

# 労働トラブル解決のお手伝い 京都府労働委員会



○地下鉄/丸太町駅下車 徒歩約10分 ○市バス/府庁前または堀川下立売下車 徒歩約5分 ※駐車場はありません。



## そんなときは労働委員会へ！

職場のトラブルでお困りなことはありませんか？

労働問題の専門家が、**公正・中立**の立場から、話し合いによるトラブル解決をサポートします。

手続きやお悩み事など、お気軽にご相談ください。

### 公益委員

大学教授、弁護士など

### 労働者委員

労働組合役員など

### 使用者委員

企業経営者、使用者団体役員など



公・労・使 三者構成 **公正・中立**な立場です。 **秘密**は**厳守**します。 申請・申立ては**無料**です。



## 京都府労働委員会事務局

〒602-8054

京都市上京区出水通油小路東入丁子風呂町104-2

京都府庁西別館4階

総務調整課 あっせん等に関すること

☎ 075-414-5733

審査課 不当労働行為・組合資格審査に関すること

☎ 075-414-5735

FAX:075-414-5737 MAIL:kyoroi@pref.kyoto.lg.jp



<https://www.pref.kyoto.jp/kyoroi/>

 京都府労働委員会

# 個別労働関係紛争に係るあっせん

## ■ 個別労働関係紛争に係るあっせんとは…

個々の労働者と事業主との間の労働条件などを巡る問題について自主的な解決が困難となった場合に、労働委員会のあっせん員が双方の間に入って、話し合いによる解決をサポートする制度です。

労働者又は事業主、どちらからでも申請できます。

### 対象者

京都府内に所在する事業所に勤務している（勤務していた）労働者個人やその使用者

### 紛争例

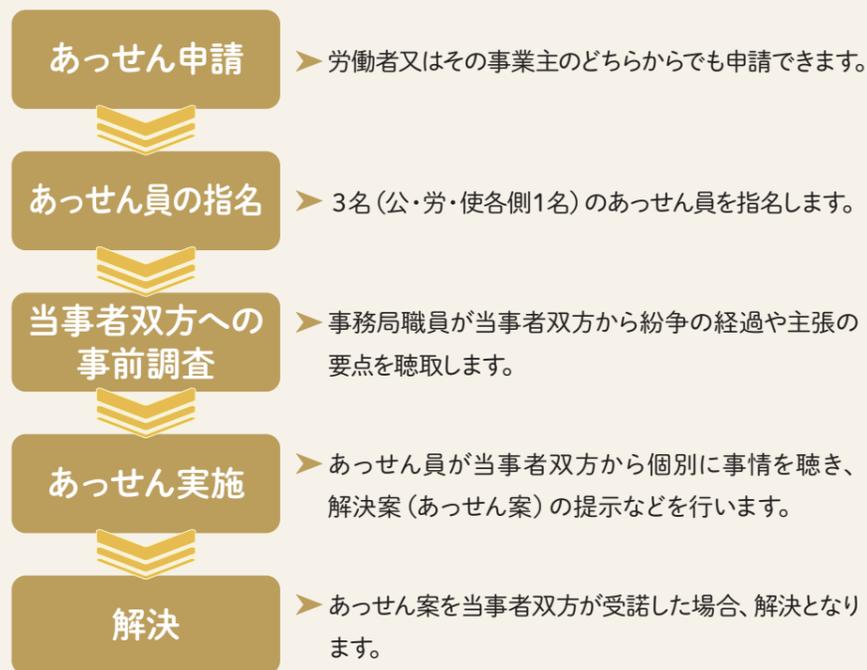
- 解雇、配置転換などに関すること。
- 賃金に関すること。
- 労働時間、休日・休暇などに関すること。
- パワハラ、嫌がらせなど職場の人間関係に関すること。



### 対象とならない紛争

- 裁判所で係争中の紛争、判決が確定した紛争や裁判上の和解が調った紛争
- 労働基準監督署による指導が行われている又は処分が行われた紛争
- 労働局長の助言・指導等が行われている紛争
- 労働局の紛争調整委員会等他の機関によるあっせんや調停の手続が進行している又は解決した紛争

### あっせんの流れ



- 当事者双方に歩み寄りがみられないなど、解決の見込みがないと判断した場合などは「打ち切り」となります。
- 当事者双方が自主的に解決し、あっせんの必要がなくなった場合などは「取下げ」となります。

# 労働争議の調整（あっせん・調停・仲裁）

## ■ 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紛争について、自主的な解決が困難となった場合に、労働関係調整法に基づき、当事者である労働組合又は使用者からの申請に応じて話し合いがまとまるようサポートする制度です。

調整の方法には、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つの方法があり、ほとんどの場合、手続の一番簡易な方法である「あっせん」が利用されています。

あっせん	労使いずれか一方のみで申請でき、手続が一番簡易な調整制度です。労働委員会のあっせん員が、労使の対立点を明らかにし、労使の間に入って、争議の迅速、円満な解決のための助言や提案を行うものです。
調停	原則として労使双方の申請により開始されます。調停委員会が設置され、調停委員会が労使双方の意見を聴取して調整した上で調停案を提示し、労使双方に受諾を勧告することで争議を解決するものです。
仲裁	原則として労使双方の申請により開始されます。仲裁委員会が設置され、仲裁委員会が仲裁裁定を行います。仲裁協定は労働協約と同じ効力を持ち、労使双方を拘束します。

### 対象

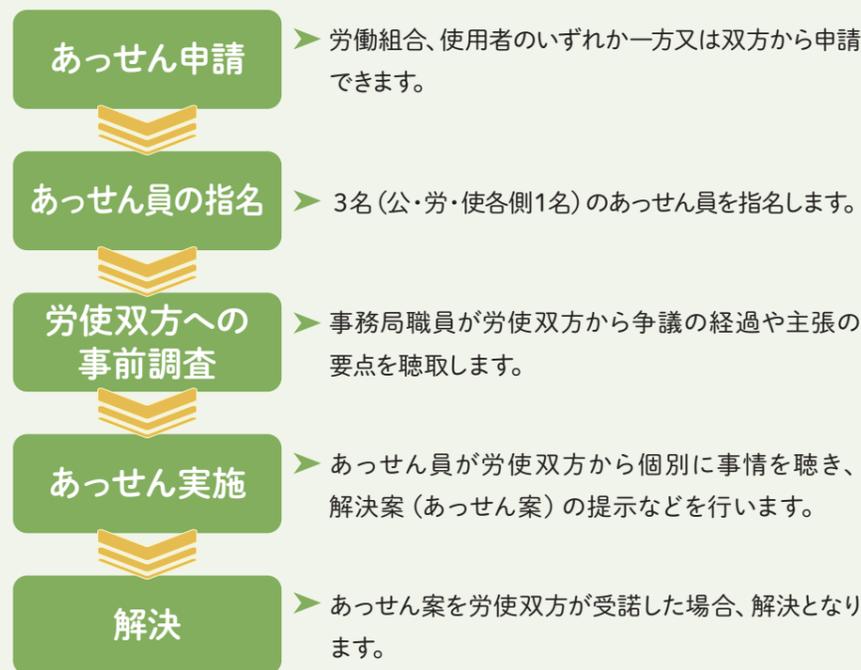
京都府内の事業所における紛争

### 紛争例

- 賃金、労働時間、経営・人事（解雇、配置転換など）、労働条件に関すること。
- 組合活動、労働協約、団体交渉の促進等、労使関係に関すること。



### あっせんの流れ



- 労使双方に歩み寄りがみられないなど、解決の見込みがないと判断した場合などは「打ち切り」となります。
- 労使双方が自主的に解決し、あっせんの必要がなくなった場合などは「取下げ」となります。

# 不当労働行為の審査

## ■ 不当労働行為の審査とは…

労働者や労働組合からの、使用者が不当労働行為（労働組合法が禁止している下記の例のような行為）を行ったとの申立て<sup>(\*)</sup>に基づいて、審査を行い、不当労働行為が行われたと判断した場合に、使用者に対して、是正するよう命令する<sup>(\*\*)</sup>制度です。

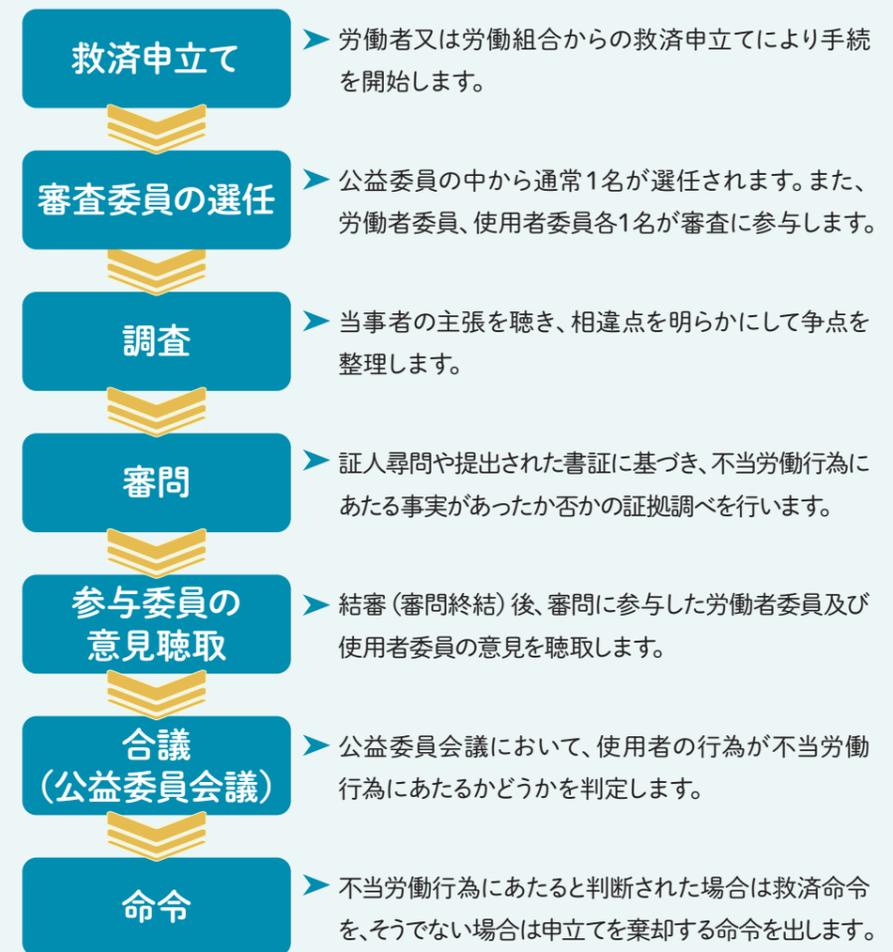
- \*1 労働者や労働組合が申立てをできるのは、その行為があった日から原則1年以内です。
- \*2 例えば、解雇された組合員を元の職場に戻したり、団体交渉に応じたりするよう命令します。

### 不当労働行為の例

- 労働組合の組合員であること等を理由に、解雇や配置転換、その他不利益な取扱いをすること。
- 団体交渉の申入れに対し、正当な理由なく拒否したり、誠実な交渉をしないこと。
- 組合活動への非難や嫌がらせ、労働組合からの脱退の勧誘、他の労働組合の優遇等により、労働組合の結成、運営に対して支配・介入すること。



### 審査の流れ



- 紛争の内容から判断して、審査の手続中に当事者に和解を勧めたり、和解案を提示したりすることがあります。