

不当労働行為の審査

労働組合、または労働者個人から申立てができます。

労働組合

労働者個人

労働者が、団結して労働組合をつくり、使用者と対等な立場で話し合って労働条件を決め、更にそうした話し合いがつかないときにストライキなどの団体行動をすることは、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権として憲法で保障されています。労働組合または労働者は、下図のような行為（不当労働行為）を受けたと思うときは、労働委員会に救済申立てをすることができます。

審査の対象となる事項



その他：「組合非加入・脱退を雇用条件とすること」、「労働組合運営のための経費援助」、「報復的解雇その他の不利益取扱い」

審査の流れ

申立て

労働組合または労働者は、使用者の不当労働行為について、労働委員会に救済申立てをすることができます。

※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、資格審査が必要です。

調査

救済申立てに係る主張の整理や、証拠の整理を行い、審査計画を定めます。（事務局調査・委員調査）

審問

不当労働行為の事実があるかどうか明らかにするための手続きで、主に証人尋問や当事者尋問が行われます。

救済命令 / 棄却命令

労働委員会は、不当労働行為があったと認めたときには、申立人が請求する救済の全部または一部を認容する救済命令を出し、不当労働行為を認めないときは、申立てを棄却する命令を出します。

和解

当事者双方は、命令書が交付されるまでの間は、いつでも和解をすることができます。当事者双方が自主的に和解できますし、審査委員が和解を勧める場合もあります。

- 労働関係判例などをホームページに掲載していますので、ご覧ください。
- 基礎的な労働法の知識、トラブル解決方法などについて出前講座を実施していますので、詳しくはお問い合わせください。

広島県労働委員会事務局

〒730-8511 広島市中区基町 9-42 県庁東館 7 階

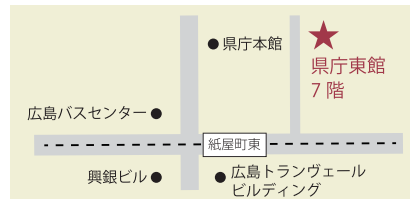
Tel:082-513-5162・513-5164

Fax:082-228-2075

Mail: roui@pref.hiroshima.lg.jp

ホームページは ▶▶ 広島県労働委員会

検索



よりよい労使関係のために

広島県労働委員会のご案内



労使間のトラブル解決のために各種制度を利用できます。

労働委員会では、労働組合・労働者個人と事業主との間の紛争を、中立・公正な立場で、迅速・円満に解決するための各種制度を設けています。公益を代表する公益委員、労働者を代表する労働者委員、使用者を代表する使用者委員の経験豊かな三者で構成された委員会が解決のお手伝いをしますので、安心してご相談ください。

相談内容の秘密は厳守します。

ご利用は無料です。

対象：労働者個人、事業主

個別労働関係紛争のあっせん

労働条件や解雇などをめぐり、労働者個人と事業主との間で生じたトラブル解決のお手伝いをします。

対象：労働組合、使用者

労働争議の調整

労働条件などの問題について、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つの方法で労使間のトラブル解決のお手伝いをします。

対象：労働組合、労働者個人

不当労働行為の審査

憲法で保障されている労働者の団結権・団体交渉権・団体行動権を擁護するために、労働委員会に救済を申し立てることができます。

個別労働関係紛争のあっせん

県内事業所の労働者、または事業主のどちらからでも申請できます。

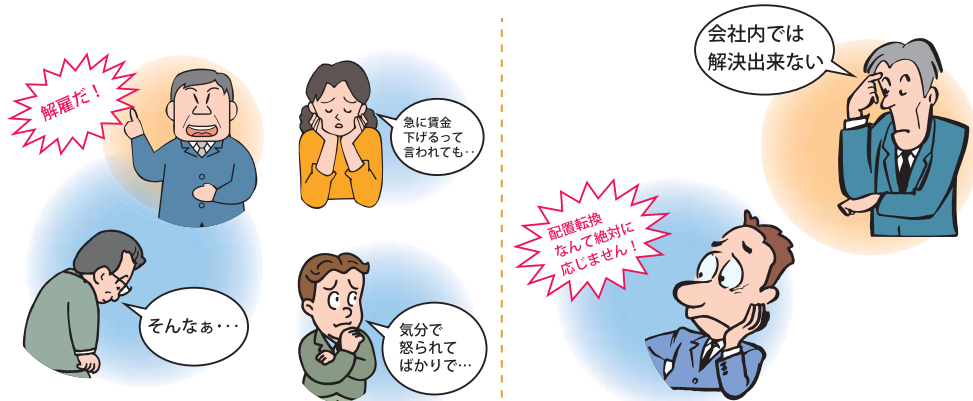
労働者個人

事業主

労働条件や解雇などをめぐり、労働者個人と事業主との間で生じたトラブルを、労働委員会の公益委員、労働者委員、使用者委員と事務局職員があっせん員として、公平な立場でトラブル解決に向けてあっせんします。

あっせんの対象となる事項

解雇、労働条件の切下げ（賃金、一時金、退職金、労働時間、休日・休暇など）、配転出向、懲戒処分、パワハラ・セクハラなど



労働者側のトラブル例

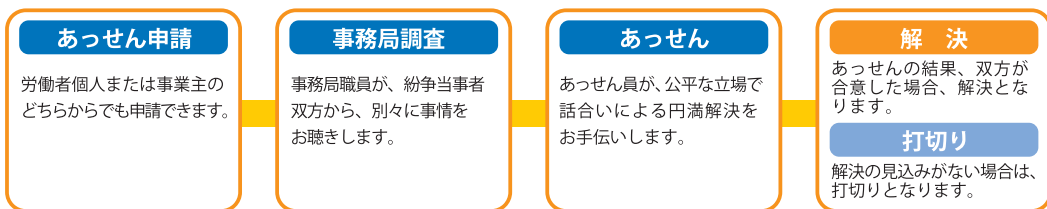
- 突然、解雇されると言われたが、納得できない
- 何の説明もなく、賃金を大幅にカットされた
- 上司からのパワーハラスメントに耐えられない など

事業主側のトラブル例

- 従業員に配置転換を命じたが、応じてくれない
- 部下への指導をパワーハラスメントだと言われ困っている など

このようなトラブルの解決を目指します！

あっせんの流れ



労働者があっせんの申請をしたことを理由として、不利益な扱いをすることは禁止されています。

労働争議の調整

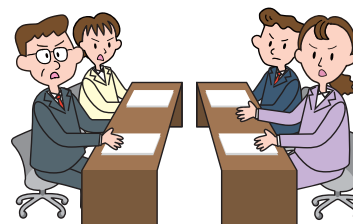
労働組合、または使用者のどちらからでも申請できます。

労働組合

使用者

労働組合と使用者との間に起こった紛争は、自主的に解決するよう努力をしなければなりません。解決できないときは、平和的に紛争が解決されるよう、労働委員会が公平な第三者として手助けを行います。この調整の方法としては、「あっせん」をはじめ、「調停」「仲裁」がありますが、「あっせん」が最も多く利用されています。

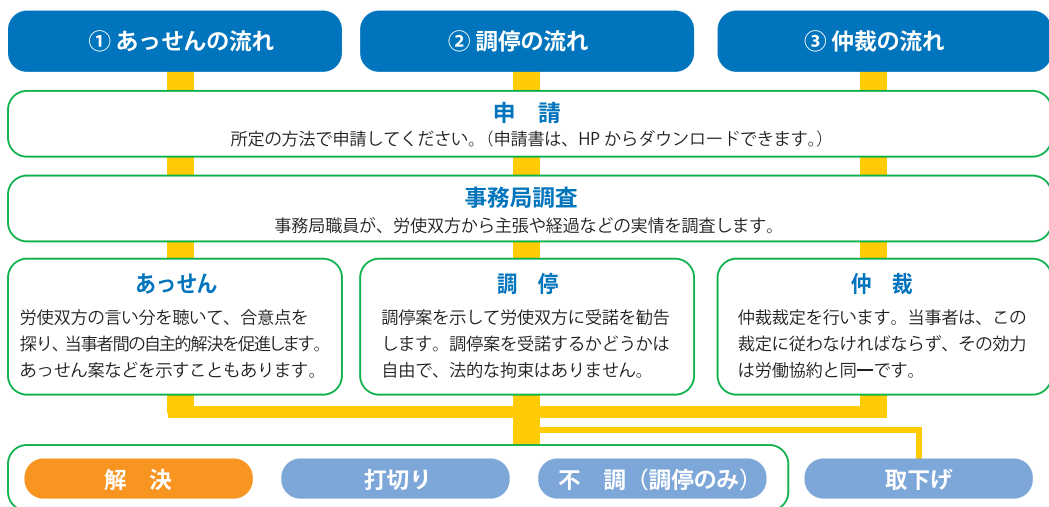
調整の対象となる事項



- 【組合活動等に関する事項】
組合承認、交渉方式、労働協約など
- 【賃金等に関する事項】
賃金、一時金、退職金、賃金体系など
- 【賃金以外の労働条件に関する事項】
労働時間、休日、休暇など
- 【経営又は人事（労働条件に関する事項）】
事業の休廃止、事業の縮小・企業合併、福利厚生、人員整理、配置転換、解雇など
- 【団交促進に関する事項】
上記事項等の団体交渉に応じない場合など

このようなトラブルの解決を目指します！

調整の流れ



争議の事案によって調整方法が異なりますので、詳しくはお問い合わせください。