

職場のトラブル 労働委員会にご相談ください

秘密厳守・
無料です!



福井県労働委員会 では、県内の労働者と使用者との間に生じた労働条件等のトラブルについて、秘密厳守、無料で相談をお受けしております。
相談だけでなく、労働に関する疑問や質問にもお答えしますので、お気軽にお問合せください。

【労働委員会委員による相談】労働問題の専門家が直接相談に応じます!

- ◆夜間労働相談会：【事前予約制】毎月第4火曜日 福井市順化公民館 他 18:30～20:00
 - ◆休日労働相談会：例年7・10・3月の休日に開催
- *詳しい日程については、お電話をいただくか、労働委員会HPをご覧ください。

【事務局による相談】随時実施 8:30～17:00(土日祝日・年末年始除く)

- ◆来所されての相談：事前に電話またはメールで予約をお願いします
- ◆電話での相談：☎ **0776-20-0597** (直通)
- ◆メールでの相談：✉ roui@pref.fukui.lg.jp

職場のトラブルで 悩んでいませんか?

労使間のトラブル解決を**労働委員会**がお手伝いします。



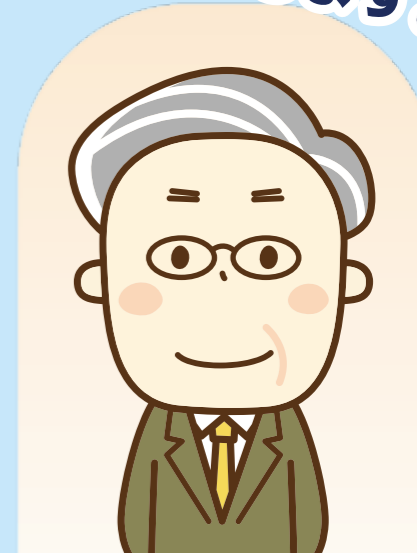
公益委員

公平な第三者の性格を持ちます
(弁護士、学識経験者など)



労働者委員

労働者の立場を代表します
(労働組合役員など)



使用者委員

使用者の立場を代表します
(会社役員など)

労働委員会とは?

公益・労働者・使用者の立場を代表する委員15名(各5名)で構成された、労働者と使用者との間のトラブルを解決するための専門的な県の行政機関です。

労働委員会の労働紛争処理制度

- 労働争議の調整(あっせん・調停・仲裁)
- 不当労働行為の審査
- 個別的労使紛争のあっせん

秘密厳守

無料

福井県労働委員会

〒910-8580

福井県福井市大手3丁目17番1号(福井県庁10階)

ホームページ [福井県労働委員会](http://www.fukui-labour.jp)

検索



労働争議の調整(あっせん、調停、仲裁)

労働争議の調整とは？

労働組合と使用者間の紛争、意見の対立を調整し、紛争解決を支援します

調整の対象となる事項は？

労働条件や労使関係に関するもので、次のようなものがあります

- ◆賃上げ、一時金、各種手当、退職金等賃金に関する事
- ◆労働時間、休日、休暇に関する事
- ◆団体交渉、組合活動、労働協約に関する事
- ◆労働者の解雇、配置転換、出向、人員整理等に関する事

調整の方法は？

- 「あっせん」「調停」「仲裁」の3つがあります。
- 最も簡便な方法として多く利用されている「あっせん」では、労働委員会委員の中から指名されたあっせん員が双方から事情を聞き、指導、助言を行い、歩み寄りを図ります。



不当労働行為の審査

不当労働行為の審査とは？

労働組合または労働者に対する使用者の不当な取扱(不当労働行為)について、審査、判断を行います

不当労働行為って何？

次のような労働者(労働組合)に対する使用者(会社)の行為をいいます

- ◆労働者が組合に加入したこと、労働組合活動をしたこと等を理由として、不利益な取扱をすること
- ◆労働組合からの団体交渉の要求に対して、理由もなく拒否すること
- ◆労働者による労働組合結成または組合の運営を支配し、これに介入すること

不当労働行為審査の手続きは？

- 申立てがあった場合、調査・審問により、事実の確認を行います。
- 不当労働行為が認められると救済命令、認められないと棄却命令が出されます。
- 命令に不服な場合、裁判所への提訴または中央労働委員会(国)への再審査申立てができます。
- 手続きが進行中であっても、いつでも和解したり、申立てを取り下げることができます。



個別的労使紛争のあっせん

個別的労使紛争とは？

個々の労働者と使用者との間の労働条件等に関するトラブルや対立をいいます

あっせんとは？

労働問題に経験豊富なあっせん員(公益、労働者、使用者委員各1名)がそれぞれの立場から当事者双方の主張を確かめ、解決に結びつく合意点を探りながら、歩み寄りによる解決を支援するものです

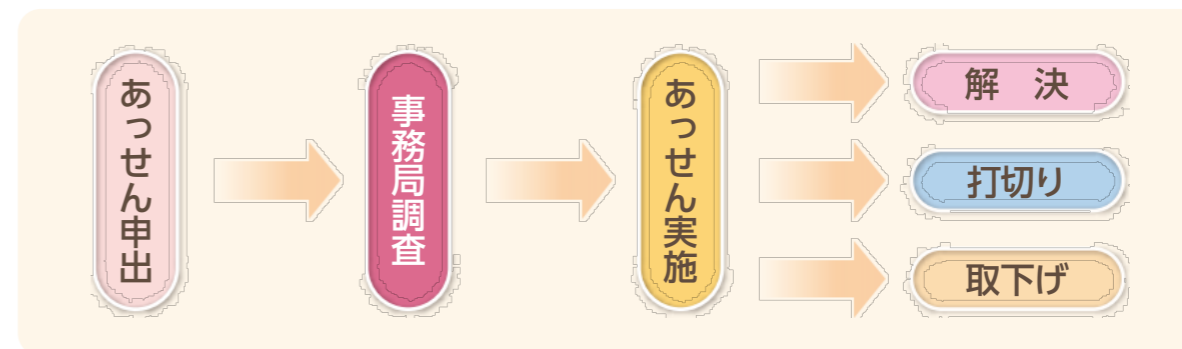
あっせんの対象となる事項は？

- ◆賃金、一時金、退職金等に関する事
- ◆労働時間、休日、休暇等に関する事
- ◆労働者の解雇、配置転換等に関する事
- ◆職場でのいじめ、嫌がらせ等に関する事



どれくらいの日数がかかりますか？

当事者双方の都合にもよりますが、通常、申出から終結まで約1か月程度かかります



あっせん事例紹介

解雇に係るあっせん

申出内容: 申出者は、正社員として入社。引継期間が短く、業務内容を教えてくれる人もいないため、仕事でミスが続いたところ、能力不足を理由に解雇された。会社の解雇理由に納得できないため、解雇の撤回と謝罪を求める。

あっせん結果: あっせん員が、迅速な解決に向けて双方に歩み寄りを促したところ、申出者は自己都合退職することとし、会社は解決金を支払うとともに、会社の対応が不十分であったことを謝罪し、解決した。