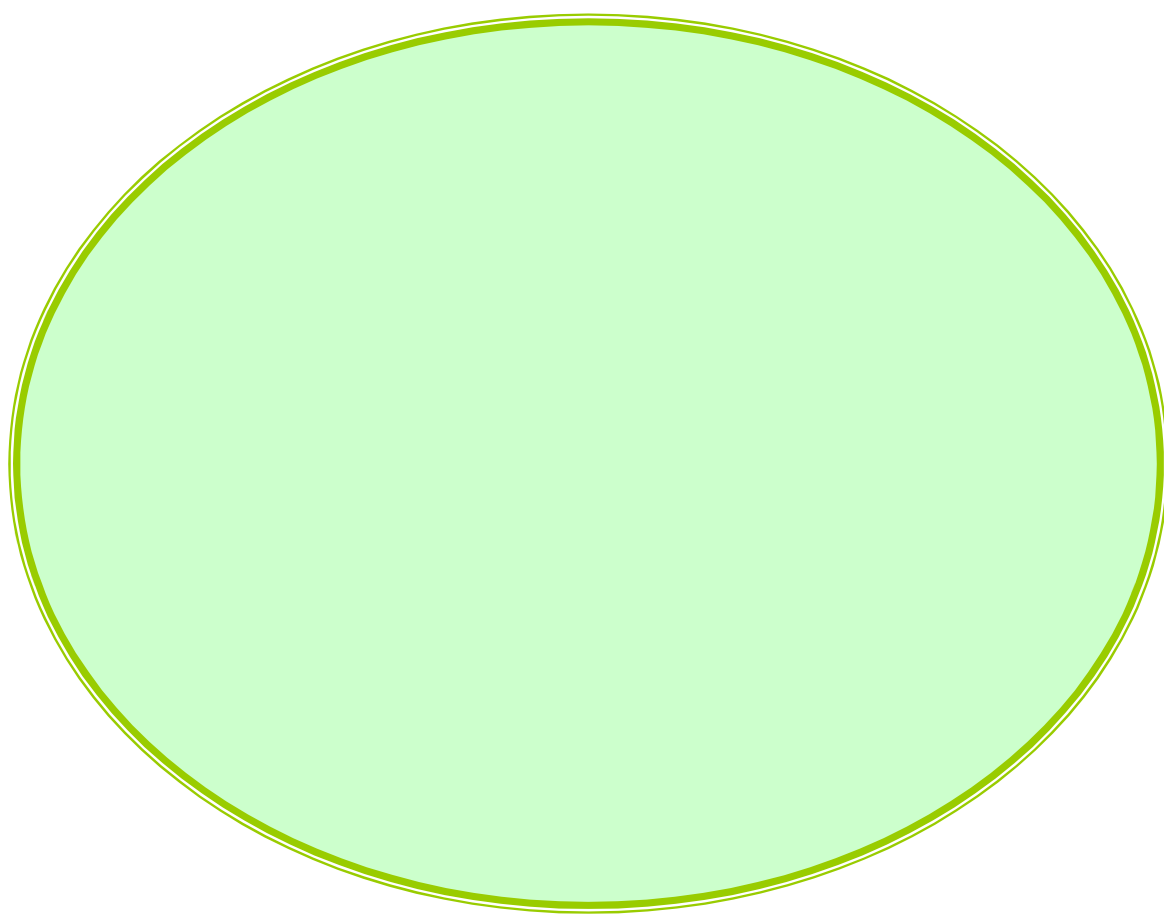


劳动委员会的指南

为了使劳资关系得以健全



群马县劳动委员会

◇劳动委员会的组织结构◇

何谓劳动委员会

有关劳资间的各种问题,基本上是由劳资双方站在平等的立场上透过协商后自主地进行解决。但在现实中,还是会协商不出良好的结论,或有纠缠不清等自主解决困难的情况。

劳动委员会是专门为了解决劳资间的纷争而设立的行政机构,它站在公正的立场上解决劳资纷争,并为了事后不留隔阂以促使劳资关系安定化而努力。

劳动委员会的构成

公益委员

从有学识经验的人来选出,经过劳资委员的同意后,由知事任命。(如律师等)

劳动者委员

基于工会(劳动组合)的推荐,由知事任命。(如工会干部等)

雇主委员

基于雇主团体的推荐,由知事任命。(如企业经营者等)

由以上三者同数(每个委员会各 5 人,合计 15 人)的委员来构成的。

为了辅助委员进行工作,在劳动委员会里设立了事务局。

◇劳动争议的调整◇

何谓调整

在劳资间发生了劳动争议时,最理想的就是由当事者自主地解决。但是,自主解决实在是很困难的时候,原则上根据当事者的申请,劳动委员会将为了促使双方互相让步,为了双方能再协商而进行调停,使这个劳动纷争能适当地并迅速地得以解决,站在公正,公平的立场上来给予意见及帮助。

劳动委员会进行调整的方法有”斡旋”,”调停”,”仲裁”三种。又简便又有弹性的方法”斡旋”最常被利用。

※也处理工会等和雇主之间的纠纷。

区分	开始	调整者	内容
斡旋	<ul style="list-style-type: none"> ①劳资双方的申请 ②劳资的任一方的申请 ③劳动委员会会长的职权 	斡旋人员 原则上是由公益,劳动者,雇主各委员里各出一位共三位所构成的	<ul style="list-style-type: none"> ①找出劳资双方能够妥协的重点,为解决争议来进行帮助。 ②也可出示斡旋方案。
调停	<ul style="list-style-type: none"> ①劳资双方的申请 ②劳资的任一方的申请 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 在劳资协议中有规定的情况时 ▪ 在公益事业的情况下 ③劳动委员会的职权 ④知事的要求 	调停委员会 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 由公益委员 ▪ 劳动者委员 ▪ 雇主委员 同数 的三者所构成的	<ul style="list-style-type: none"> ①出示调停方案,劝告当事者接受承诺。 ②是否愿意接受调停方案是个人自由,不受法律的拘束。
仲裁	<ul style="list-style-type: none"> ①劳资双方的申请 ②劳资任一方的申请 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 在劳资协议中有规定的情况时 	仲裁委员会 公益委员三位 劳资委员可陈述自己的意见。	<ul style="list-style-type: none"> ①作出仲裁判定。 ②当事者必须服从此判定,其效力与劳资协议相同。

斡旋的流程

在调整的方法中,以最简便的办法来使用的就是斡旋,进行的方式如下。

申请

由工会或雇主的任一方,或是由双方来向事务局提出斡旋申请书。

※劳动者个人想申请时,请参考以下的第 6 页。

事前调查

事务局职员听取劳资双方的争议原因,争论点,过程等。

※在劳资各单方面提出申请的情况发生时,需确认对方是否接受斡旋。

开始斡旋

(由会长指派斡旋人员)

斡旋人员的活动

事情听取: 斡旋人员从劳资双方听取事情经过,整理出争议的争论点在哪里。

主张的调整: 根据事情听取,来调整劳资主张的对立,出示斡旋方案等以促使双方互相让步。

解决

承诺斡旋方案

撤销

申请者的撤销

中止

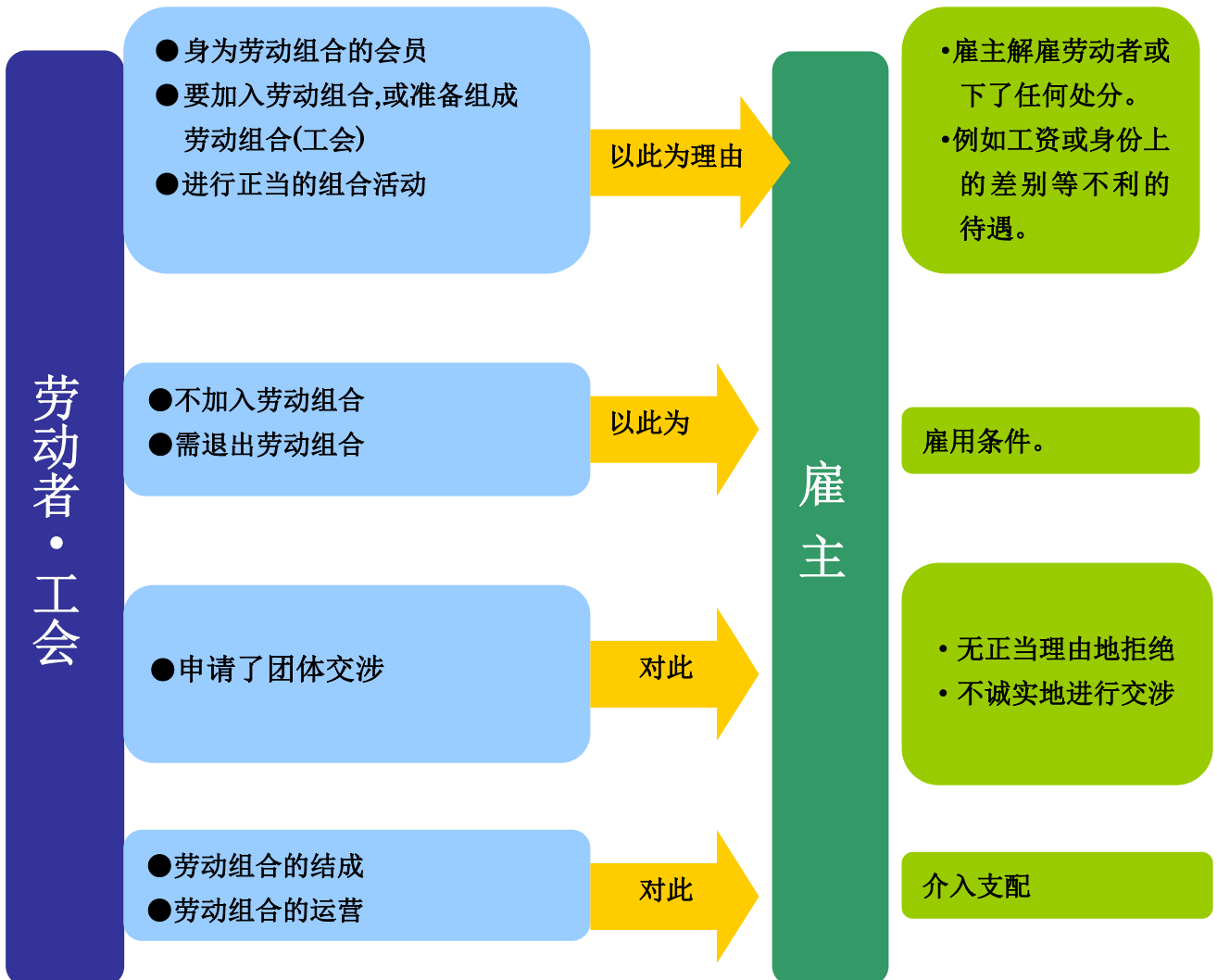
双方不愿互相让步,
没有解决的可能性。

◇不正当劳动行为的审查◇

何谓不正当劳动行为

劳动者团结起来组织工会,进行团体交涉及团体行动(如罢工等),都是受到宪法保障的正当权利。

为具体地保护这个权利,劳动组合法将对于雇主有以下之行为时,作为“不正当劳动”予以禁止。



● 在工会的运营上需要经费时,雇主对此给予援助。

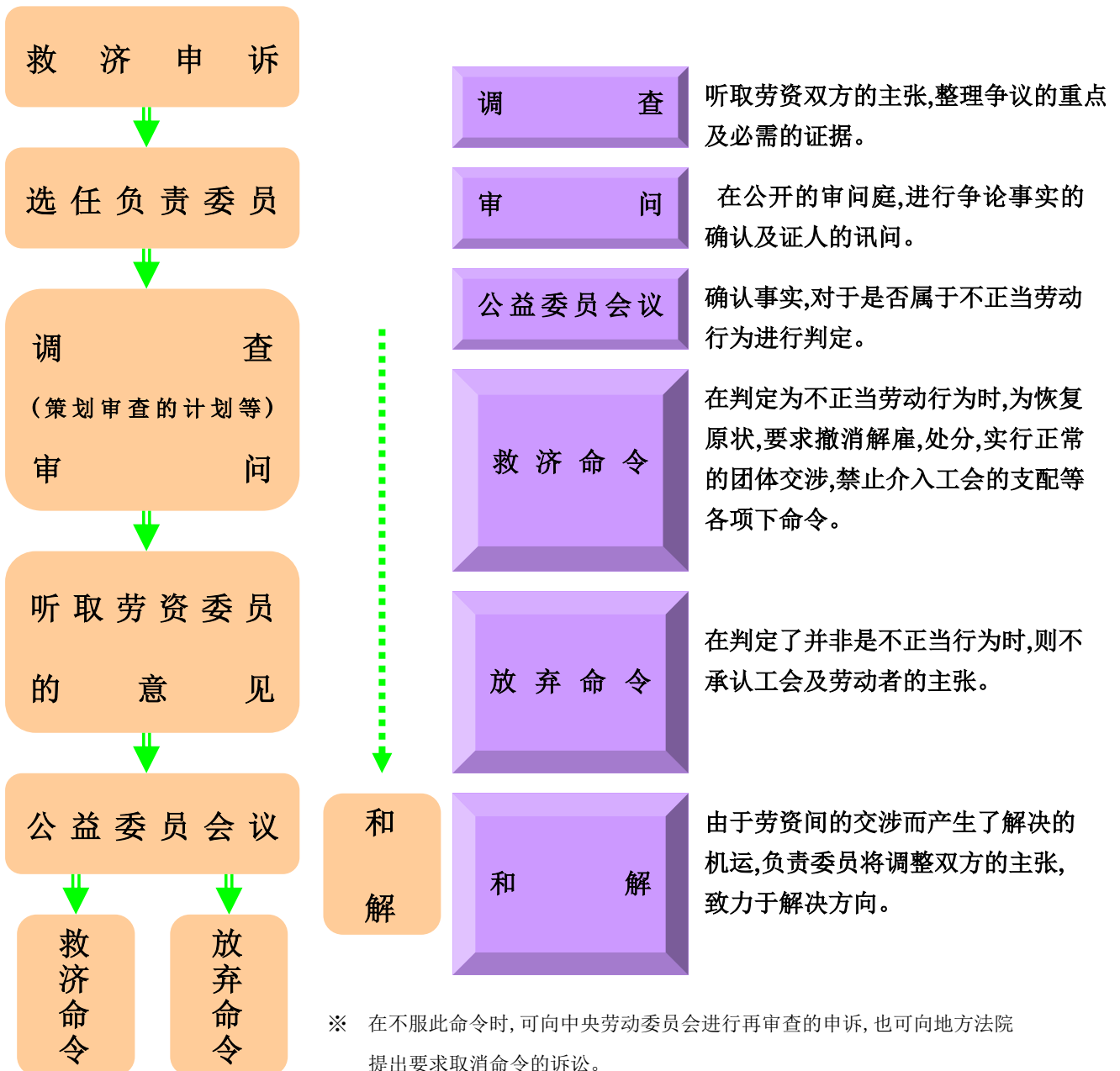
● 劳动者或工会向劳动委员会申诉不正当的劳动行为,提出证言,要求救济时,以此为理由,雇主对劳动者进行不利的待遇。

在不正当劳动行为发生时

在认为雇主有不正当劳动行为时,劳动者或劳动组合,为了矫正其雇主之行为,可向劳动委员会提出救济申诉(申诉有效期限是雇主有此行为之后的一年以内。)接受了救济申诉的劳动委员会,对此雇主的行为是否为不正当劳动行为进行审查。

◎不正当劳动行为审查的流程

※ 根据事件的性质而异,接受了救济申诉之后,基本上是在一年三个月以内结束为目标来进行审查。



◇劳资纷争个别案件的斡旋◇

劳动委员会除了处理如劳动争议及不正当劳动行为等集团式的劳资纷争之外,也接受因解雇或转换部署等劳动条件的变更而引起了雇主和劳动者个人之间的纠纷(个别劳资纷争)之案件。

劳动委员会提供劳资双方进行协商的场所,并针对解决问题,协商妥协进行从旁辅导的制度。

※这里不是类似追究对方,或责备对方的场所。

对 象

劳动者和雇主的工作企业所在地是在县内的话,两者都可个别申请斡旋。

案 件 对 象

以解雇,薪资,转换部署等雇主和劳动者个人之间的纠纷为对象。
但是,已开始进行诉讼手续的纷争,或已在其他行政机构开始办理的纷争等除外。

斡 旋

斡旋是由对于劳资问题经验丰富的斡旋人员来一边询问劳资双方的意见,一边探索妥协点,使双方能互让,尽力圆满地解决此纷争。

(斡旋的流程和第3页是一样的。)

斡 旋 人 员

斡旋员是从公益委员(如律师等),劳动者委员(如工会干部等),雇主委员(如公司经营者等)三者中指名,从公正,中立的立场上来进行斡旋。

◇劳动委员会的利用方法◇

申请劳动争议的调整,申诉不正当劳动行为的救济,申请个人的劳资纷争之斡旋时,请向以下的住址电话联系。事先来作咨询的话,可向各位说明有关手续方面的问题。

同时,利用劳动委员会或相关机构的劳动咨询,不需任何费用。

而且将严格保密。

群马县劳动委员会事務局

〒371-8570 前桥市大手町 1-1-1

(群马县政厅大楼 26 楼)

总务调整股 TEL 027-226-2783 (调整劳动争议,个人劳资纷争的斡旋)

审查股 TEL 027-226-2785 (审查不正当劳动行为)

相关机构

关于劳资关系的问题,除了劳动委员会,以下的县民劳动相谈中心咨询。

名称	地 址	电话号码
群马县民劳动相谈中心 (县厅劳动政策课)	〒371-8570 前桥市大手町 1-1-1	027-226-3404
西部县民劳动相谈中心 (西部行政事务所)	〒370-0805 高崎市台町 4-3	0120-54-6010
东部县民劳动相谈中心 (东部行政事务所)	〒373-8509 太田市西本町 60-27	0120-54-6010