

労働委員会に関する「よくある御質問」

1 労働委員会に関するQ&A

Q 1-1 労働委員会とは、何をしているところですか？

A 1-1 労働委員会は、労働組合法に基づき、労使間の紛争の解決や労働基本権の擁護など適正な労使関係を確立することを目的として、国と都道府県に設置された行政機関です。

労働者・労働組合と使用者の間に労働条件等で紛争が生じ、当事者で解決が困難な場合に、公平な第三者機関としてあっせん等を通じて紛争解決のお手伝いをします。

Q 1-2 労使間の紛争解決のための制度としてどのようなものがありますか？

A 1-2 労働委員会には、労働者個人、使用者または労使双方からの申請により利用できる「個別的労使紛争のあっせん」、労働組合、使用者または労使双方からの申請により利用できる「労働争議の調整」、労働組合からの救済申立てにより利用できる「不当労働行為の救済申立て」等の制度があります。申請や申立てに係る様式は、県ホームページに掲載していますので、御利用ください。

なお、個々の労働者が労働組合を結成したり、個人で合同労働組合（地域ユニオン）に加盟して、「労働争議の調整」や「不当労働行為の救済申立て」を利用するケースも見られます。

Q 1-3 労働委員会制度を利用する場合には、費用はかかりますか？

A 1-3 労働委員会制度の利用は無料です。

Q 1-4 労働委員会制度を利用する際に、秘密は守られますか？

A 1-4 秘密は厳守します。労働委員会委員や事務局職員には、労働組合法の規定に基づき、守秘義務があり、職務に関して知り得た秘密を漏らすことは禁止されています。

ただし、申請や申立てがあった案件については、個人名等を伏せて、当委員会が発行する年報および県ホームページに掲載されます。また、不当労働行為救済申立事件については、命令書が交付された場合は、県ホームページおよび中央労働委員会ホームページ「命令・裁判例データベース（外部リンク）」に当事者の名称や個人名を伏せる形で全文が掲載されます。

Q 1-5 労働委員会制度の利用方法など詳細は、どこに相談したらよいですか？

A 1-5 滋賀県労働委員会事務局に相談してください。

事務局は、滋賀県庁東館5階にあります。

（〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号、JR大津駅徒歩7分）

開庁時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日、12月29日～1月3日を除く。）

なお、あっせん申請や不当労働行為の救済申立ての際には、担当者が事情をお伺いしますので、書類を提出する前に事務局まで電話連絡してください。（TEL 077-528-4472 直通）

Q 1-6 労働委員会の他に労働問題の相談や解決のための制度を行う機関はありますか？

A 1-6 次のような機関があります。

- ・労働相談

県の機関⇒滋賀県労働相談所

国の機関⇒滋賀労働局総合労働相談コーナー

その他の団体⇒法テラス滋賀（日本司法支援センター滋賀地方事務所）、滋賀弁護士会、滋賀県社会保険労務士会等

- ・個別労働関係紛争の解決制度

個別労働関係紛争のあっせん⇒滋賀労働局、滋賀県社会保険労務士会労働紛争解決センター

滋賀

・司法制度

裁判所⇒労働審判、民事調停、支払督促、少額訴訟、通常訴訟等

2 労働相談に関するQ & A

Q 2-1 労働相談は実施しているのですか？

A 2-1 労働委員会では、原則として毎月第4金曜日の午後（14時45分～17時15分）に労働委員会室で月例労働相談を実施しています。また、毎年10月には、毎週1回、県内各地で無料労働相談会を実施しています。労働問題に詳しい労働委員会委員が相談をお受けし、アドバイスをを行います。秘密は厳守します。相談は予約制（先着順）になっていますので、お電話により事前にお申込みください。その際、相談内容の概要をお伺いします。また、労働者だけでなく使用者からの相談もお受けします。費用は一切かかりません。

なお、お申込みの段階で、労働局等他の機関による処理が望ましいと判断されるものは、該当機関への相談をお勧めすることがあります。

Q 2-2 労働相談は電子メールでもできますか？

A 2-2 電子メールでの相談は受け付けていません。お電話の受付のみです。

Q 2-3 どのような内容を相談できますか？

A 2-3 例えば、次のような相談が対象です。

○労働者からの相談事例

- ・会社に採用されたが、求人広告と実際の労働条件が違っている。
- ・上司が激しく叱責したり、私的なメールを繰り返し送りつけてくる。
- ・パートやアルバイト等に残業代や年次有給休暇はないと言われた。
- ・突然、社長から「解雇する。明日から職場に来なくてよい」と言われた。

○使用者からの相談事例

- ・頻繁に無断欠勤する等勤務態度に問題がある労働者がいて困っている。
- ・やむを得ず労働者に配置転換を命じたが、理由なく拒否されて困っている。
- ・職場内でハラスメント（セクハラ、パワハラ等）が発生して困っている。
- ・労働者の労働条件を変更したいが、労働組合との交渉が行き詰まっている。

なお、採用に関すること、裁判所で係争中の紛争、職場における私的な人間関係のトラブルなどは対象外です。

Q 2-4 労働委員会では、賃金不払い等の労働法令違反に対して、使用者に対する監督指導を行っていますか？

A 2-4 労働委員会には、労働基準法や労働安全衛生法等に基づく監督指導権限はありません。そのような権限は労働基準監督署等に 있습니다。連絡先など詳しくは、滋賀労働局ホームページをご覧ください。

3 労働争議の調整に関するQ & A

Q 3-1 労働争議の調整とは、どのような制度ですか？

A 3-1 労働争議の調整とは、労働組合と使用者の間で話し合いがまとまらず自主的に解決するのが困難な場合に、労働委員会が中立・公正な立場から紛争解決のお手伝いをする制度で、「あっせ

ん」「調停」「仲裁」の3種類があります。そのうち、最もよく利用されているのは、「あっせん」です。

- ・ あっせんとは、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取り持ち、あるいは主張をとりなして労使間の歩み寄りを図り、必要によりあっせん案を提示するなどして円満な解決に努めるものです。
- ・ 調停とは、進め方は基本的にあっせんと同様ですが、労使双方からの申請であることや、一方からの申請の場合には労働協約に定めが必要なことなど、あっせんに比べ開始要件に一定の制約が設けられており、労使の主張を聞いて作成した「調停案」の受諾を勧告して解決に導く方法です。ただし、あっせん案、調停案ともに、受諾を強制されるものではありません。
- ・ 仲裁とは、労働委員会の公益委員で構成される仲裁委員会が下す「仲裁裁定」に、紛争の解決を委ねる方法です。申請や進め方は調停に準じますが、あっせん案や調停案に相当する仲裁裁定書が作成されると、労働協約と同一の効力を有し、労使双方はその内容に拘束されます。

Q 3 - 2 あっせん員にはどのような人がなるのですか？

A 3 - 2 あっせん員には、「滋賀県労働委員会あっせん員候補者名簿」の中から、1つの事案ごとに、労働委員会の公益委員（弁護士等）、労働者委員（労働組合役員）、使用者委員（会社役員等）各1名の計3名が指名されます。

Q 3 - 3 あっせんは、誰でも申請できますか？

A 3 - 3 県内の事業所で起きた労使間の紛争であれば、労働者、労働組合、使用者のいずれからでも申請できます。なお、あっせん申請に、費用はかかりません。

Q 3 - 4 あっせんの申請は、どのようにすればよいのですか？

A 3 - 4 労働委員会事務局にあっせん申請書1部を提出していただきます。その際、原則として事務局まで来庁していただきますが、やむを得ない事情がある場合は、郵送で提出していただいても構いません。あっせん申請書の様式は、県ホームページからダウンロードすることができます。なお、申請書の記載方法など分からない点がある場合は、お気軽に事務局までお問い合わせください。

Q 3 - 5 あっせんは、いつ、どこで、どのように行われるのですか？

A 3 - 5 あっせんの開催日時は、当事者の希望に配慮して決定します。また、あっせん会場は、労働委員会室です。秘密は厳守されます。

あっせんは、非公開で、概ね次のように行われます。

- (1) 事前に通知した時間までに労働委員会へお越しください。労使双方の控室は、それぞれ別に用意します。
- (2) 最初に、あっせん会場に一堂に会し、あっせん員があっせんの進め方や留意事項を説明します。
- (3) その後、労使に分かれ、あっせん員が個別に主張等を聴取し、両者が歩み寄れるよう調整を図ります。あっせん員が解決策としてあっせん案を提示する場合があります。
- (4) 労使双方があっせん案を受諾するなど、両者が歩み寄った場合は解決となりますが、両者の主張に大きな隔たりがある場合は、打切りになる場合があります。

Q 3 - 6 あっせんで、弁護士に同席してもらうことはできますか？

A 3 - 6 当事者が事情を説明したり、考えを述べていただければ、特に必要はありません。ただ、当事者だけでは不安であるということであれば、同席してもらうことは可能です。あっせんでの発言は原則として当事者が行うこととしますが、あっせん員が必要と認める場合は、当事者以外の者の発言も認めます。

なお、弁護士を代理人とする場合は、別途「委任状」を提出してください。

Q 3-7 あっせんは1回で終わるのですか？

A 3-7 あっせんは労使間の紛争の早期解決を図る制度ですから、できるだけ1回のあっせんで解決できるよう努めています。その事案の内容によっては、あっせん員の判断により、日を改めて2回、3回と行われることがあります。

Q 3-8 あっせんに応じる義務はないと聞きましたが、相手方があっせんに応じない場合はどうなるのですか？

A 3-8 事務局職員やあっせん員が、相手方に対して、今後の労使関係の安定のために、あっせんに応ずるよう説得します。それでも相手方が応じない場合には、あっせん応諾を強制できないため、打ち切りとなります。

Q 3-9 あっせん申請後、労使で自主交渉してもいいのですか？

A 3-9 労使間に起きた紛争は話し合いで自主的に解決するのが基本ですから、あっせん申請後であっても、できるだけ自主交渉を行うようにしてください。

なお、あっせん申請した後に自主交渉により解決した場合には、いつでもあっせん申請を取り下げることができます。その際は、「取下書」を提出してください。

Q 3-10 あっせんにおいて、証拠を提示したり発言したりすることによって、会社から不利益な取扱いを受けないでしょうか？

A 3-10 あっせんなど労働争議の調整において、労働者が証拠を提示したり発言したりしたことを理由として、使用者がその労働者を解雇するなど不利益な取扱いをすることは、労働組合法第7条第4号により「不当労働行為」として禁じられています。

Q 3-11 あっせんで解決しない場合、調停や仲裁に移行するのですか？

A 3-11 あっせんが打ち切られた場合、事件の処理は全て終了し、自動的に調停や仲裁に移行することはありません。従って、調停や仲裁による解決を希望する場合は、改めて申請することが必要となります。

4 個別的労使紛争のあっせんに関するQ & A

Q 4-1 個別的労使紛争のあっせんとはどのような制度ですか？

A 4-1 個々の労働者と使用者の間に生じた労働条件に関する紛争が解決しない場合に、公平な第三者機関として労働委員会が、労使双方の主張を聞き、問題点や対立点などを確かめ、解決に結びつく合意点を探りながら歩み寄りを勧め、必要に応じてあっせん案を提示するなどして、話し合いによる円満な解決のお手伝いをする制度です。

Q 4-2 あっせんは、具体的にどのような問題が対象になりますか？

A 4-2 労働条件などに関する事で、個々の労働者と使用者（事業主）との間の紛争が対象になります。具体的には、賃金、一時金、勤務時間、休暇、配置転換、解雇等に関する紛争です。

なお、労働基準法違反等で是正を求めたい場合には、まずは労働基準監督署に御相談ください。

Q 4-3 あっせん員にはどのような人がなるのですか？

A 4-3 あっせん員には、労使紛争の解決のノウハウを有する労働委員会の公益委員（弁護士等）・労働者委員（労働組合役員）・使用者委員（会社役員等）各1名の計3名が、「滋賀県労働委員会 あっせん員候補者名簿」の中から、1つの事案ごとに指名されます。

Q 4-4 労働条件に不満があるものの、会社にはまだその不満を話していません。このような場合もあっせんはしてもらえるのですか？

A 4-4 労使間で話し合ったのに解決しないという紛争があることが前提ですので、不満があるだけではあっせんの対象となりません。あなたの主張や要望を会社側の権限のある人に伝えたいけれども、拒否されたり無視されたりした場合には、あっせんの対象となります。具体的には個別の事例によりますので御相談ください。

**Q 4-5 あっせん申請すると、労働委員会が代わりに相手方と話し合ってくれるのですか？
また、相手方の主張が正しいかどうかを判断してくれるのですか？**

A 4-5 あっせんは、労働委員会が申請者の代わりに交渉する制度ではありません。
また、申請者、被申請者のどちらの主張が正しいかを判断する制度でもありません。

Q 4-6 あっせんは誰でも申請できますか？

A 4-6 滋賀県内に所在する事業所に勤務しているか、もしくは、勤務していた労働者個人または使用者の、双方または一方から申請できます。また、労働組合に加入している組合員であっても、労働者個人の問題であれば、個人であっせん申請することができます。さらに、正社員だけでなく非正規労働者（パートタイマー、アルバイト、派遣労働者等）も申請することができます。
なお、あっせん申請に、費用はかかりません。

Q 4-7 あっせんの申請は、どのようにするのですか？

A 4-7 労働委員会事務局にあっせん申請書1部を提出していただきます。その際、原則として来庁いただくことにしていますが、やむを得ない事情がある場合は、郵送で提出していただいても構いません。あっせん申請書の様式は、県ホームページからダウンロードすることができます。
なお、申請書の記載方法など分からない点がある場合は、お気軽に事務局までお問い合わせください。

Q 4-8 あっせんは、いつ、どこで、どのように行われるのですか？

A 4-8 あっせんの開催日時は、当事者の希望に配慮して決定します。また、あっせん会場は、労働委員会室です。

あっせんは、非公開で、概ね次のように行われます。

- (1) 事前に通知した時間までに滋賀県労働委員会へお越しください。労使双方の控室は、それぞれ別に用意します。
- (2) 最初に、あっせん会場に一堂に会し、あっせん員があっせんの進め方や留意事項について説明します。
- (3) その後、労使に分かれ、あっせん員が個別に主張等を聴取し、両者が歩み寄れるよう調整を行います。あっせん員が解決策としてあっせん案を提示する場合があります。
なお、使用者側は、あっせんには、できるだけ解決の権限のある方が出席されるようお願いいたします。
- (4) 労使双方があっせん案を受諾するなど、両者が歩み寄った場合は解決となりますが、両者の主張に隔たりが大きい場合は、打切りになることがあります。

Q 4-9 あっせんで、弁護士や特定社会保険労務士に同席してもらうことはできますか？

A 4-9 ご自身の主張を述べていただければ、特に必要はありません。ただ、どうしても不安ということであれば、同席してもらうことも可能です。あっせんでの発言は原則として当事者が行うこととしますが、あっせん員が必要と認める場合は、当事者以外の者の発言も認めます。

なお、弁護士や特定社会保険労務士を代理人とする場合には、別途「委任状」を提出してください。

Q 4-10 あっせんは1回で終わるのですか？

A 4-10 あっせんは労使間の紛争の早期解決を図る制度ですから、できるだけ1回のあっせんで解決できるよう努めていますが、その事案の内容によっては、あっせん員の判断により、日を改めて2回、3回と行われることがあります。

Q 4-11 相手方にはあっせんに応じる義務がないと聞きましたが、あっせんに応じない場合はどうなるのですか？

A 4-11 相手方があっせんに応じない場合には、事務局職員やあっせん員が、今後の労使関係の安定のために、あっせんに応ずるよう説得します。それでも相手方が応じない場合には、あっせんは打ち切りとなります。あっせんに応じることは強制されるものではありません。

しかし、あっせんには次のようなメリットがあり、紛争の早期解決や今後の安定した労使関係の確立につながる場合がありますので、積極的に参加していただくことをお勧めします。

- ・被申請者の主張に譲歩の余地が無くても、あっせん員の意見を聴くことで、今後の対応の参考になる場合があります。
- ・当事者間では主張が平行線であっても、あっせん員が仲介することで、相手方の真意が分かり、お互いが歩み寄り、協議が前進する場合があります。
- ・紛争の長期化や訴訟等に伴う費用や時間がかからずに済む場合があります。

Q 4-12 あっせんを申請したことで、使用者から解雇など不利益な取扱いを受けたりしないでしょうか？

A 4-12 労働者があっせん申請したことを理由として、使用者が労働者に対して解雇やその他の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

Q 4-13 従業員とよく話し合ったつもりなのにあっせん申請が提出されました。それでもあっせんに応じないといけませんか？

A 4-13 あっせん申請が提出されたということはまだ従業員が納得していない、話し合いが十分ではないということではないかと思われます。あっせんに参加して、第三者を交えてもう一度従業員と話し合った方が今後の労使関係が安定するのではないかと思われます。

なお、あっせん応諾は、強制されるものではありません。

Q 4-14 労働局にあっせん申請をしましたが、労働委員会にもあっせん申請をすることができますか？

A 4-14 労働局にあっせん申請をした後、そのあっせんの手続が進行している、またはあっせんにより解決した事案でない限り、労働委員会にもあっせん申請をすることができます。

Q 4-15 労使紛争の解決のために利用できる制度として労働審判や労働局のあっせんもありますが、労働委員会のあっせんはどう違うのですか？

A 4-15 労働審判と比較すると、労働委員会のあっせんは費用が無料で、手続が簡易です。

また、労働局のあっせんと比較すると、労働委員会のあっせんは、あっせん員が公益委員（弁護士等）、労働者委員（労働組合役員）、使用者委員（会社役員等）の三者構成になっており、それぞれの立場を十分確認して解決に結びつけます。また、あっせんの回数も1回に限らず、必要であれば2回、3回と行います。

5 不当労働行為の審査に関するQ&A

Q 5-1 不当労働行為の救済申立てはどのようにすればいいですか？

A 5-1 労働委員会事務局に不当労働行為救済申立書を5部（正本1部、副本1部および写し3部）提出していただきます。費用はかかりません。申立書の様式は、県ホームページからダウンロード

一ドすることができます。

また、労働組合が申立てを行う場合は、併せて「労働組合資格審査申請書」を提出していただきます。

なお、不当労働行為の救済申立てに当たり、書類の作成など不明な点がある場合は、事務局までお問い合わせください。

Q 5 - 2 不当労働行為の救済申立ては個人でもできますか？

A 5 - 2 労働組合法7条1号、3号、4号に該当する不当労働行為（不利益取扱いや支配介入など）を受けたとする労働組合（上部団体を含む）だけでなく、労働者本人も申し立てることができます。また、労働組合と労働者本人の連名による申立てもできます。

なお、労働組合法7条2号に該当する不当労働行為（団体交渉拒否）については、労働組合のみが申し立てることができます。

Q 5 - 3 不当労働行為の救済申立ては使用者からもできますか？

A 5 - 3 使用者は不当労働行為の申立てをすることができません。労働組合法で禁止されている不当労働行為は使用者の行為だからです。

Q 5 - 4 不当労働行為の救済申立てができる期間は決まっていますか？

A 5 - 4 不当労働行為のあった日から1年以内に不当労働行為の救済申立てをしなければなりません。それを過ぎると、申立てを受け付けることができません。なお、不当労働行為が継続する行為であれば、その行為が終了した日から1年以内になります。

Q 5 - 5 私の住まいは県外ですが、事業所は県内にあります。滋賀県労働委員会に対して不当労働行為の救済申立てはできますか？

A 5 - 5 できます。

滋賀県労働委員会に対して不当労働行為の救済申立てをすることができるのは

- ・当事者である申立人（労働組合や労働者）の主たる事務所（本部など）や住所が滋賀県内にある場合
- ・当事者である被申立人（使用者）の主たる事務所（本社など）が滋賀県内にある場合
- ・不当労働行為が滋賀県内で行われた場合

のいずれかの場合になります。

Q 5 - 6 不当労働行為の救済申立てをしたことで、後で使用者から解雇などの不利益な取扱いを受けたりしないでしょうか？

A 5 - 6 労働組合法7条4号において、不当労働行為の救済申立てをしたことを理由として使用者がその労働者を解雇する等不利益な取扱いをすることは、不当労働行為として禁じられています。

Q 5 - 7 不当労働行為の審査はどのような人が担当するのですか？

A 5 - 7 労働委員会の公益委員の中から選任された審査委員1名が担当します。公益委員は弁護士、大学教授などで、中立・公正な立場から判断します。

また、労働者委員と使用者委員の中からそれぞれ参与委員各1名が審査手続に加わります。

Q 5 - 8 不当労働行為の審査はどこで、どのように行われるのですか？

A 5 - 8 不当労働行為の審査は、労働委員会室で行われます。審査手続のうち調査は非公開、審問は公開で行われます。

Q 5 - 9 不当労働行為をしたつもりがないのに、労働組合から不当労働行為の救済申立てがなされました。期日には欠席してもいいですか？

A 5-9 使用者として不当労働行為をしているつもりがないというのであれば期日に出席してその旨を主張してください。また、弁護士等を代理人として選任することもできます。

もし使用者として申立人に対し何も主張・立証を行わないでいると、申立人の主張を認めたと取られ、かえって使用者にとって不利な結果になる場合があります。

Q 5-10 不当労働行為の救済申立てをしましたが、取り下げることができますか？

A 5-10 不当労働行為の救済申立ては命令書・決定書が交付されるまではいつでも取り下げることができます。

当事者双方で自主的に交渉を行い、または審査委員が和解を勧めたことにより話し合いで解決した場合には、「申立取下書」を提出することによって事件が終結します。

Q 5-11 命令が出されるとどうなりますか？

A 5-11 使用者は、救済命令（不当労働行為に当たると判定した場合）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。

なお、再審査の申立てや行政訴訟をせずに命令が確定した場合、その確定した命令を使用者が履行しないときは過料に処せられます。

また、交付された命令書・決定書に不服があれば、次のいずれかの方法により不服申立てを行うことができます。

- ・中央労働委員会に再審査を申し立てる方法

命令書・決定書の写しの交付の日から、労使とも15日以内

- ・大津地方裁判所に命令の取消しの訴えを提起する方法

命令書・決定書の写しの交付の日から、使用者側は30日以内、労働者側は6か月以内
ただし、使用者側は、再審査の申立てをしない場合に限りです。

Q 5-12 不当労働行為の救済申立てから命令が出るまでどのくらいの期間がかかるのですか？

A 5-12 審査に要する期間は事件の内容によって異なりますが、滋賀県労働委員会では、審査期間（申立てから事件終結まで）の目標を「1年2か月」と定めています。ただし、団体交渉拒否事件については、さらに早期終結に努めるものとしています。

なお、個々の事案では、審問に入る前に示される「審査計画書」により命令書の交付予定時期が明らかにされます。

6 労働組合資格審査に関するQ&A

Q 6-1 労働組合の資格審査はどのような場合に必要となりますか？

A 6-1 労働組合が、以下の行為をする場合に、その都度、資格審査を受ける必要があります。

- ・不当労働行為の救済申立てをする場合
- ・労働委員会の労働者委員候補者を推薦する場合
- ・労働協約の地域的拡張の申立てをする場合
- ・法人登記をするために資格証明書の交付を受けようとする場合
- ・職業安定法で定められている無料の職業紹介事業または労働者供給事業を行う場合

Q 6-2 労働組合を結成したのですが、資格審査を受ける必要がありますか？

A 6-2 労働組合は、労働者の自由な意思だけで結成することができ、届出や許可は一切必要ありません。労働組合の結成に際して、資格審査を受ける必要はありません。

Q 6-3 資格審査が必要な場合に、以前に交付を受けた資格証明書を使用することはできますか？

A 6-3 改めて申請する必要があります。資格審査は、法律に定める事由が生じた場合、その都度、その時の労働組合の実態を労働委員会が審査する制度です。一回の資格審査によって、労働組

合の一定の資格ないし地位を恒久的に付与したり認定するものではありません。

Q 6-4 資格証明書の交付を受けた後、代表者の変更や組規約の改正等があった場合に、変更の手続は必要ですか？

A 6-4 資格審査は、申立ての都度行うものであり、変更手続はありません。また、代表者の変更等があった場合に、新たに労働組合の資格証明書を発行することもしていません。法人登記をしている場合の必要な手続については、管轄の法務局にお問合せください。

Q 6-5 労働組合の資格審査を受けるには、手数料が必要ですか？

A 6-5 無料で御利用いただけます。手数料は、一切かかりません。

Q 6-6 資格審査を受けるには、どのような書類の提出が必要ですか？

A 6-6 「労働組合資格審査申請書」に、以下の必要書類を添付して提出してください。

(以前に当委員会の資格審査を受けたことがある労働組合)

- ①労働組合資格審査調書
- ②使用者の経費援助調
- ③前回申請時以降変更のない場合は、その旨の確約書
- ④前回申請時以降変更のある場合は、その旨の確約書と変更事項に関する書類

(新規に資格審査を申請する労働組合)

- ①労働組合資格審査調書
- ②使用者の経費援助調
- ③組規約およびその附属諸規程
- ④労働協約およびその附属諸規程（会社と締結している場合）
- ⑤組合役員名簿（会社における所属と職名を明記したもの）
- ⑥非組合員の範囲を示す職制表（組合員と非組合員との境界を明確にしたもの）
- ⑦組合会計報告書（前年度の決算書および当該年度の予算書）

なお、申請書の記載方法など不明な点がある場合は、事前に事務局までお問い合わせください。

Q 6-7 審査手続は、どのように進められるのですか？

A 6-7 公益委員会議において、労働組合法の規定に適合しているかどうかを審査・決定します。決定後、資格審査決定書の写し（または資格審査証明書）を申請組合に交付します。

なお、審査を行い、労働組合が労働組合法の規定に適合していないと考えられるときは、一定の期間を決めて、補正を勧告する場合があります。

Q 6-8 資格審査は、何を基準として適合と判断されるのですか？

A 6-8 資格審査に適合するためには、次の2つの要件を満たしていなければなりません。

- ①労働者が主体となる自主的な労働組合であるか（労働組合法第2条）
- ②労働組合の規約に以下の事項が含まれているか（労働組合法第5条第2項）
 - ・組合員は、その労働組合の全ての問題に参加する権利および均等の取扱を受ける権利をもつこと
 - ・何人も、どんな場合でも、人種、宗教、性別、門地または身分によって、組合員としての資格を奪われないこと
 - ・役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること など

Q 6-9 資格審査について不適合の決定を受けました。決定に不服がある場合には、どうすればよいのですか？

A 6-9 労働委員会から資格を認められないとの決定を受けた組合が、その処分に不服の場合には、その決定書の写しの交付を受けた日から15日以内に中央労働委員会に再審査の申立てを、6

か月以内に裁判所に行政訴訟の提起をすることができます。

ただし、申請の目的が不当労働行為救済申立てにかかる場合は、独立の処分ではないため、単独での不服申立てはできません。