

宮城県労働委員会 Q & A

～よくあるご質問【使用者用】～



平成30年4月

宮城県労働委員会

目 次

I 労働委員会のご利用について（労働委員会の役割）

- ① 質問一覧 P 1
- ② 回 答 P 2

II 個別労使紛争のあっせん

- ① 質問一覧 P 6
- ② 回 答 P 7

III 労働争議の調整（あっせん）

- ① 質問一覧 P 11
- ② 回 答 P 12

IV 不当労働行為の救済

- ① 質問一覧 P 15
- ② 回 答 P 16

I 労働委員会のご利用について（労働委員会の役割）

① 質問一覧

	質 問 内 容	頁
質問 1	労働委員会とは、どのような機関ですか？	P 2
質問 2	労働委員会の委員は、どのような方々ですか？	P 3
質問 3	どのような場合に、労働委員会を利用できますか？	
質問 4	労働委員会を利用する場合には、費用はかかりますか？	P 4
質問 5	秘密は守られますか？	
質問 6	いわゆる一般的な労働相談は、どこに相談したらよいでしょうか？	
質問 7	労働委員会以外で、労働や雇用の問題を取り扱っている機関はありますか？	P 5

② 回 答

・質問 1

質問	労働委員会とは、どのような機関ですか？
回答	<p>労働委員会は、主に次のような制度・業務を取り扱っている機関です。</p> <p>①「個別労使紛争のあっせん」は、 例えば 労働者の方で ・不当に解雇された。 ・何の説明もなく、賃金を引き下げられた。 ・賃金や手当が未払いになっている。 使用者の方で ・従業員に対して、配置転換命令を出したが、理由なく拒否されている。 といった場合などに、ご利用いただけます。</p> <p>②「労働争議の調整（あっせん・調停・仲裁）」は、労働組合や使用者の方で 例えば ・会社と労働組合が団体交渉を行っているが、進展しない。 といった場合などに、ご利用いただけます。</p> <p>③ 「不当労働行為の救済」は、労働組合や労働組合員の方で 例えば ・組合員であることを理由に、差別された。 ・所属している、組合員だけ昇進が遅れている。 ・会社から、組合の脱退について催促されている。 ・会社から、団体交渉を拒否されている。 ・会社との間で、団体交渉を行っていたが、一方的に交渉を打ち切られた。 といった場合などに、ご利用いただけます。</p> <p>また、労働問題の相談窓口を設置し、 セクハラや、パワハラ、ブラックバイト等で困っている労働者の方や、 労働者との関係で悩んでいる使用者の方からの ご相談に対応させていただいております。</p> <p>お気軽にご相談ください。</p> <p><労働相談の窓口> ・労働委員会事務局労働相談窓口(TEL：022-214-1450) 相談受付 月～金（祝日を除く）8時30分～17時15分</p>

・質問2

質問	労働委員会の委員は、どのような方々ですか？
回答	<p>労働委員会は、公共の利益を代表する公益委員（弁護士、大学教授など）、労働者を代表する労働者委員（労働組合の役員など）、使用者を代表する使用者委員（会社の役員など）で構成されています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宮城県労働委員会委員名簿のホームページアドレス http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/tiroui/meibo-iin.html

・質問3

質問	どのような場合に、労働委員会を利用できますか？
回答	<p>労働委員会では、主に次のような場合にご利用いただけます。</p> <p>労働者の方で</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不当に解雇された。 ・何の説明もなく、賃金を引き下げられた。 ・賃金や手当が未払いになっている。 ・職場で、セクハラやパワハラを受けている。 <p>といった場合などに、ご利用いただけます。</p> <p>使用者の方で</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員に対して、配置転換命令を出したが、理由なく拒否されている。 ・労働組合と団体交渉を行っているが、進展しない。 <p>といった場合などに、ご利用いただけます。</p> <p>労働組合の方で</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合員であることを理由に、差別されている。 ・会社から、組合員に対して組合から脱退するよう干渉されている。 ・会社から、団体交渉を拒否されている。 ・会社と団体交渉を行っているが、進展しない。 <p>といった場合などに、ご利用いただけます。</p> <p>また、労働問題の相談窓口も設置しておりますので、お気軽にご相談下さい。</p> <p><労働相談の窓口></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働委員会事務局労働相談窓口(TEL：022-214-1450) 相談受付 月～金（祝日を除く）8時30分～17時15分

・ 質問 4

質問	労働委員会を利用する場合には、費用はかかりますか？
回答	相談を含めて、費用は一切かかりません（無料）。

・ 質問 5

質問	秘密は守られますか？
回答	労働委員会の委員や事務局職員が職務上知り得た秘密は、法律によって他に漏らすことを禁じられております。 秘密は厳守されますので、どうぞ安心してご利用ください。

・ 質問 6

質問	いわゆる一般的な労働相談は、どこに相談したらよいでしょうか？
回答	労働委員会事務局に、一般的な労働相談窓口を設置しておりますので、お気軽にご相談ください。 また、宮城労働局にも、労働相談窓口（コーナー）がございます。 ＜労働相談の窓口＞ ・ 労働委員会事務局労働相談窓口(TEL：022-214-1450) 相談受付 月～金（祝日を除く）8時30分～17時15分 ・ 宮城労働局総合労働相談コーナー(TEL：022-299-8834) 相談受付 月～金（祝日を除く）9時00分～16時30分

・ 質問 7

質問	労働委員会以外で、労働や雇用の問題を取り扱っている機関はありますか？
回答	<p>宮城県内には、次のような労働や雇用の問題を取り扱っている機関があります。</p> <p>○宮城労働局 国の機関で、様々な労働相談や、使用者と労働者個人との間で発生した紛争を解決するための指導や助言を行っております。</p> <p>○労働基準監督署 宮城労働局内の機関で、労働基準法違反の疑いがある事案に対する調査・監督を行っています。</p> <p>○裁判所・法テラス宮城・仙台弁護士会 司法的な解決を目指す場合は、裁判所で労働審判や民事調停、民事訴訟手続を行うことができます。 裁判所の手続の利用に当たっては、申請方法等については裁判所に、法律相談については法テラス宮城や仙台弁護士会等にお問合せください。</p> <p>○宮城県社会保険労務士会 労働関係制度に関する専門家である社会保険労務士が、各種の労働相談に応じています。</p> <p>なお、宮城労働局や社会保険労務士会、仙台弁護士会では、労働委員会と同様の個別労使紛争のあっせんも行っています。</p> <p>詳しくは、こちらを参照願います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 宮城労働局のホームページアドレス (労働基準監督署は宮城労働局の一機関です) http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ ・ 裁判所のホームページアドレス http://www.courts.go.jp/ ・ 法テラス宮城のホームページアドレス http://www.houterasu.or.jp/miyagi/ ・ 仙台弁護士会のホームページアドレス http://senben.org/ ・ 宮城県社会保険労務士会のホームページアドレス http://www.sharo-miyagi.com/

Ⅱ 個別労使紛争のあっせん

① 質問一覧

	質 問 内 容	頁
質問 1	「個別労使紛争のあっせん」とはどのようなものですか？	P 7
質問 2	使用者からも申請できますか？	
質問 3	費用はかかりますか？	
質問 4	まだ、当事者間で話し合っていないのですが、申請できますか？	
質問 5	どんな紛争が「あっせん」の対象になりますか？	
質問 6	「あっせん員」には、誰がなるのですか？	
質問 7	申請してから「あっせん」が行われるまでどのくらい日数がかかりますか？	P 8
質問 8	秘密は守られますか？	
質問 9	「あっせん」の申請は、どのようにするのですか？	
質問 10	「あっせん」は、どのように行われるのですか？	P 9
質問 11	「あっせん」は、1回で終わるのですか？	
質問 12	相手が「あっせん」に出席しない場合は、どうなりますか？	
質問 13	「あっせん」はどのように終了するのですか？	
質問 14	あっせん員が示す「あっせん案」に納得できない場合も、従わなければならないのですか？	P 10
質問 15	「あっせん」申請の取下げは、できますか？	
質問 16	「あっせん」申請後に、あっせん解決を図りたい事項の追加・変更はできますか？	

② 回 答

・ 質問 1

質問	「個別労使紛争のあっせん」とはどのようなものですか？
回答	賃金や解雇などの労働条件等に関する労働者個人と使用者の間のトラブルについて、当事者間の主張が対立し自主的に解決できない場合に、労働委員会のあっせん員が紛争の解決に向けた話し合いのお手伝いをする制度です。 この制度は、裁判のように、どちらの言い分が正しいかを判定するものではなく、あっせん員 3 人が仲立ちし、当事者の歩み寄り・譲歩の下で、お互いが納得できる妥協点を見出して、紛争を解決するものです。

・ 質問 2

質問	使用者からも申請できますか。
回答	宮城県内に所在する事業所の事業主又は宮城県内で勤務している労働者を雇用している事業主であれば申請できます。労働者と共同で申請することもできます。

・ 質問 3

質問	費用はかかりますか？
回答	あっせんの手続には一切費用はかかりません。

・ 質問 4

質問	まだ、当事者間で話し合っていないのですが、申請できますか？
回答	申請に当たっては、当事者双方の主張が異なっている（紛争）状態が必要です。単に会社（又は労働者）に不満を持っているだけでは申請できません。会社（又は労働者）に対して要望等を口頭又は書面等で伝え、その結果、回答に納得がいかなかったり、無視されるなどした場合は申請できます。

・ 質問 5

質問	どんな紛争が「あっせん」の対象になりますか？
回答	以下の紛争については、申請があっても取り扱うことができません。 ① 裁判で係争中又は確定判決があった紛争 ② 公務員や行政執行法人の紛争 ③ 国の機関（労働局）などであっせんの手続が進行中又は解決した紛争 ④ 労働者の募集又は採用に関する紛争 ⑤ 労働者と労働者の間の私的なトラブル など

・ 質問 6

質問	「あっせん員」には、誰がなるのですか？
回答	宮城県労働委員会あっせん員候補者名簿に掲載された者から労働委員会の会長が指名した 3 名があっせん員となります。 ・ 宮城県労働委員会あっせん員候補者名簿のホームページアドレス http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/tiroui/meibo-assenn.html

・質問 7

質問	申請してから「あっせん」が行われるまでどのくらい日数がかかりますか？
回答	両当事者とあっせん員 3 名の都合を調整してあっせんを行います。 そのため、申請してから 40 日程度かかります。

・質問 8

質問	秘密は守られますか？
回答	あっせんは非公開で行われますので、ご安心ください。 また、あっせん員や労働委員会の事務局職員は法令により職務上知り得た秘密を他に漏らすことを禁じられています。 さらには、あっせんにより当事者間で合意書を作成する際に口外禁止条項を設けることも可能です。

・質問 9

質問	「あっせん」の申請は、どのようにするのですか？
回答	<p>「あっせん申請書」を宮城県労働委員会事務局に提出していただきます。 原則として、労働委員会事務局に持参していただきますが、事情により郵送による提出もできます。</p> <p>申請書は、インターネットから様式をダウンロードしていただくか、労働委員会事務局から取り寄せてください。また、申請書に加えて主張の裏付けとなる資料（たとえば、雇用契約書の写し、労働条件通知書の写し、給与明細書の写し、就業規則の写しなど）も提出していただきます。</p> <p>また、申請書の書き方は、労働委員会事務局の職員が丁寧にご説明いたしますので、お気軽にご相談下さい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宮城県労働委員会事務局の連絡先 <ul style="list-style-type: none"> 電 話：022-211-3782 F A X：022-211-3799 Eメール：tsinsa@pref.miyagi.jg.jp ・様式をダウンロードするホームページアドレス http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/tiroui/sinseisho.html

・質問 10

質問	「あっせん」は、どのように行われるのですか？
回答	<p>あっせんは、原則として宮城県庁 17 階労働委員会の「審問廷」という部屋で行われます。</p> <p>① まず、両当事者が同席し、出席者の確認やあっせんの留意事項の説明があります。</p> <p>② 次に、あっせん員がそれぞれの当事者から個別にあっせんまでの経緯や主張などについて事情を聴き、紛争解決の合意点や妥協点を探りながら、当事者双方に歩み寄りを勧め、解決を図っていきます。</p>

・質問 11

質問	「あっせん」は、1 回で終わるのですか？
回答	原則として、1 回で終わりますが、場合によっては合意内容の調整等のため、複数回行うこともあります。

・質問 12

質問	相手が「あっせん」に出席しない場合は、どうなりますか？
回答	<p>「あっせん」は任意の手続ですので、相手方に出席を強制することはできません。</p> <p>したがって、労働委員会のあっせん員が説得しても相手方が出席を拒否した場合は、残念ながら、あっせんに打切ることになります。</p>

・質問 13

質問	「あっせん」は、どのように終了するのですか？
回答	<p>あっせん終了には、次の 3 つのパターンがあります。</p> <p>○解決</p> <p>あっせんにおいて、両当事者がお互いの譲り合いの中で合意に達することで実質的には紛争解決に至ることになりますが、合意した事項をとりまとめた「合意書」を、あっせん員と両当事者の 3 者で取り交わすことによりあっせんにおける解決となります。</p> <p>また、あっせん員が両当事者の主張を踏まえ、紛争の具体的な解決案を示し、これを両当事者が受諾した場合も解決となります。</p> <p>○打切り</p> <p>両当事者の主張に隔たりが大きく歩み寄りができない場合や、相手方があっせんへの参加を拒否した場合は、あっせんは打切りとなります。</p> <p>○取下げ</p> <p>両当事者が自主的に交渉し解決した場合は、あっせん申請を取下げただくことにより、あっせんは終了します。</p>

・ 質問 1 4

質問	あっせん員が示す「あっせん案」に納得できない場合も、従わなければならないのですか？
回答	「あっせん案」に納得できない場合は、従う必要はありません。

・ 質問 1 5

質問	「あっせん」申請の取下げは、できますか？
回答	あっせん申請は、いつでも取り下げることができます。取下げは申請のありましたあっせん事項の全てを取下げること、又は一部を取り下げることでもできます。

・ 質問 1 6

質問	「あっせん」申請後に、あっせんで解決を図りたい事項の追加・変更はできますか？
回答	あっせんが終結までの間であれば、いつでも追加することも、変更することもできます。

Ⅲ 労働争議の調整（あっせん）

① 質問一覧

	質 問 内 容	頁
質問 1	労働争議の調整としての「あっせん」とは、どのような制度ですか？	P 1 2
質問 2	誰でも申請できるのですか？	
質問 3	費用はかかりますか？	
質問 4	申請してから「あっせん」が行われるまでどのくらい日数がかかりますか？	
質問 5	「あっせん員」には、誰がなるのですか？	
質問 6	「あっせん」の申請は、どのようにするのですか？	
質問 7	「あっせん」は、どのように行われるのですか？	P 1 3
質問 8	「あっせん」は、1回で終わるのですか？	
質問 9	相手が「あっせん」に出席しない場合は、どうなりますか？	
質問 10	「あっせん」どのように終了するのですか？	
質問 11	「あっせん案」とは、どのようなものですか？	P 1 4
質問 12	あっせん員が示す「あっせん案」に納得できない場合も、従わなければならないのですか？	
質問 13	「あっせん」申請の取下げは、できますか？	
質問 14	「あっせん」申請後に、あっせんで解決を図りたい事項の追加・変更はできますか？	
質問 15	「あっせん」申請後に、労使で団体交渉をしてもいいのですか？	
質問 16	「あっせん」以外に、労働組合と使用者との間の紛争を調整する制度はないのですか？	

② 回 答

・ 質問 1

質問	労働争議の調整としての「あっせん」とは、どのような制度ですか？
回答	労働組合と使用者との間の労働紛争について、当事者間で解決が困難な場合に公益側（弁護士、大学教授など）、労働者側（労働組合の役員など）及び使用者側（会社の役員など）からなる3人のあっせん員が、当事者双方の主張等をお聴きし、紛争解決の合意点を探り、話し合いによる解決をお手伝いするものです。

・ 質問 2

質問	誰でも申請できるのですか？
回答	労働組合、使用者からの一方または双方から申請を行うことができます。 なお、宮城県労働委員会では、原則として宮城県内の事業所で発生した争議を取り扱っています。

・ 質問 3

質問	費用はかかりますか？
回答	あっせんの手続には一切費用はかかりません。

・ 質問 4

質問	申請してから「あっせん」が行われるまでどのくらい日数がかかりますか？
回答	両当事者とあっせん員3名の都合を調整してあっせんを行います。 そのため、申請してから40日程度かかります。

・ 質問 5

質問	「あっせん員」には、誰がなるのですか？
回答	宮城県労働委員会あっせん員候補者名簿に掲載された者の中から労働委員会の会長が指名した3名があっせん員となります。 ・宮城県労働委員会あっせん員候補者名簿のホームページアドレス http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/tiroui/meibo-assenn.html

・ 質問 6

質問	「あっせん」の申請は、どのようにするのですか？
回答	「あっせん申請書」を宮城県労働委員会事務局に提出していただきます。 原則として、労働委員会事務局に持参していただきますが、事情により郵送による提出もできます。 申請書は、インターネットから様式をダウンロードしていただくか、労働委員会事務局から取り寄せてください。 なお、申請書の書き方は、労働委員会事務局の職員がていねいにご説明をいたしますので、お気軽にご相談下さい。 ・労働委員会事務局の連絡先 電 話：022-211-3782 F A X：022-211-3799 Eメール： tsinsa@pref.miyagi.jp ・様式をダウンロードするホームページアドレス http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/tiroui/sinseisho.html

・ 質問 7

質問	「あっせん」は、どのように行われるのですか？
回答	<p>あっせんは、原則として宮城県庁 17 階労働委員会の「審問廷」という部屋で行われます。</p> <p>① まず、両当事者が同席し、出席者の確認やあっせんの留意事項の説明があります。</p> <p>② 次に、あっせん員がそれぞれの当事者から個別にあっせんまでの経緯や主張などについて事情を聴き、紛争解決の合意点や妥協点を探りながら、当事者双方に歩み寄りを勧め、解決を図っていきます。</p>

・ 質問 8

質問	「あっせん」は、1 回で終わるのですか？
回答	原則として、1 回で終わりますが、場合によっては合意内容の調整等のため、複数回行うこともあります。

・ 質問 9

質問	相手が「あっせん」に出席しない場合は、どうなりますか？
回答	<p>「あっせん」は任意の手続ですので、相手方に出席を強制することはできません。</p> <p>したがって、労働委員会のあっせん員が説得しても相手方が出席を拒否した場合は、残念ながら、あっせんを打切ることになります。</p>

・ 質問 10

質問	「あっせん」どのように終了するのですか？
回答	<p>あっせん終了には、次の 3 つのパターンがあります。</p> <p>○解決</p> <p>あっせんにおいて、両当事者がお互いの譲り合いの中で合意に達することで実質的には紛争解決に至ることになりますが、合意した事項をとりまとめた「合意書」を、あっせん員と両当事者の 3 者で取り交わすことによりあっせんにおける解決となります。</p> <p>また、あっせん員が両当事者の主張を踏まえ、紛争の具体的な解決案を示し、これを両当事者が受諾した場合も解決となります。</p> <p>○打切り</p> <p>両当事者の主張に隔たりが大きく歩み寄りができない場合や、相手方があっせんへの参加を拒否した場合は、あっせんは打切りとなります。</p> <p>○取下げ</p> <p>両当事者が自主的に交渉し解決した場合は、あっせん申請を取下げいただくことにより、あっせんは終了します。</p>

・質問 1 1

質問	「あっせん案」とは、どのようなものですか？
回答	あっせんでは、あっせん員が両当事者の主張を踏まえ、紛争の具体的な解決案を示すことがあります。これをあっせん案と呼んでいます。 また、あっせんで両当事者が合意した事項を「協定書」としてとりまとめ、あっせん員と両当事者が押印の上、取り交わすこともあります。

・質問 1 2

質問	あっせん員が示す「あっせん案」に納得できない場合も従わなければならないのですか？
回答	あっせん案に納得できない場合は従う必要はありません。

・質問 1 3

質問	「あっせん」申請の取下げは、できますか？
回答	あっせん申請は、いつでも取り下げることができます。取下げは申請のありましたあっせん事項の全てを取り下げること、又は一部を取り下げることできます。

・質問 1 4

質問	「あっせん」申請後に、あっせんで解決を図りたい事項の追加・変更はできますか？
回答	あっせんが終結までの間であれば、いつでも追加することも、変更することもできます。

・質問 1 5

質問	「あっせん」申請後に、労使で団体交渉をしてもいいのですか？
回答	構いません。労働争議は、そもそも労使当事者間において自主的に解決することが望ましいことから、あっせん申請後であっても団体交渉を行うことは可能です。 なお、団体交渉により労働争議が解決した場合は、速やかにあっせん申請の取下げを行っていただくこととなります。

・質問 1 6

質問	「あっせん」以外に、労働組合と使用者との間の紛争を調整する制度はないのですか？
回答	「あっせん」以外の調整制度として、「調停」と「仲裁」があります。 「あっせん」では労働委員が問題点の指摘や助言を行うことにより両当事者の主体的な解決を目指すのに対し、「調停」は、労働委員会が「調停案」を提示して両当事者に受諾を勧告します（受諾するか否かは任意です）。「仲裁」は、労働委員会が仲裁裁定を行い、その効力は労働協約と同じとなります。

IV 不当労働行為の救済

① 質問一覧

	質 問 内 容	頁
質問 1	不当労働行為とは、具体的にどのような行為をいうのですか？	P 1 6
質問 2	労働組合から、「その言動は不当労働行為だ。」と言われたのですが、不当労働行為に該当するかどうか教えてもらえますか？	
質問 3	不当労働行為の救済とは、どのようなものですか？	
質問 4	不当労働行為事件の審査は、どのような人が担当するのですか？	P 1 7
質問 5	不当労働行為の審査手続は、どのように行われるのですか？	
質問 6	審査手続は、公開されるのですか？	
質問 7	調査や審問は、どこで行われますか？	
質問 8	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が、使用者としては不当労働行為をしたつもりはありません。審査期日には欠席してもいいですか？	P 1 8
質問 9	和解は、どのように行われますか？	
質問 10	不当労働行為の救済申立てを行った場合、後日、申立人の都合で申立てを取り下げることができますか？	
質問 11	不当労働行為の命令には、どのようなものがありますか？	
質問 12	命令書が交付されたときは、どうなりますか？	
質問 13	命令に対して不服があるときは、どのようにすればよいでしょうか？	P 1 9
質問 14	不当労働行為の救済申立てから命令書の交付まで、どれくらいの期間がかかりますか？	
質問 15	不当労働行為の救済申立てが却下されるのは、どのようなときですか？	

② 回 答

・ 質問 1

質問	不当労働行為とは、具体的にどのような行為をいうのですか？
回答	<p>不当労働行為とは、使用者（経営者、会社等）が行う、次に掲げる行為のことを言い、これらの行為は労働組合法により禁止されています。</p> <p>① 不利益取扱い（法第 7 条第 1 号） 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合に加入しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由に、労働者に対して解雇や不当な配置転換、その他不利益な取扱いをすること。</p> <p>② 黄犬契約（法第 7 条第 1 号） 労働組合に加入しないこと、労働組合から脱退することを労働者の雇用条件とすること。</p> <p>③ 団体交渉の拒否（法第 7 条第 2 号） 雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んだり、不誠実な交渉態度をとること。</p> <p>④ 支配介入（法第 7 条第 3 号） 労働組合の結成や運営（活動）に対して干渉すること。</p> <p>⑤ 経費援助（法第 7 条第 3 号） 労働組合の運営に要する経費の支払いにつき、経理上の援助をすること（ただし、最小限の広さの事務所を供与することなどは除かれます。）。</p> <p>⑥ 報復的不利益取扱い（法第 7 条第 4 号） 労働委員会に不当労働行為救済の申立てをしたこと、再審査申立てをしたこと、不当労働行為の審査や労働争議の調整をする場合に証拠を提出したり、発言したことを理由に、労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。</p>

・ 質問 2

質問	労働組合から、「その言動は不当労働行為だ。」と言われたのですが、不当労働行為に該当するかどうか教えてもらえますか？
回答	労働組合等から正式に不当労働行為救済申立てが行われた場合に、公正・中立な立場で審査を行った上で、不当労働行為かどうかを判断する必要があるため、事実や主張がはっきりしない段階でお答えすることはできません。

・ 質問 3

質問	不当労働行為の救済とは、どのようなものですか？
回答	<p>労働委員会は、救済の申立てがあれば審査を行い、不当労働行為の事実があると認めるときは、使用者（経営者、会社等）に対して、「救済命令」を出します。</p> <p>具体的には、解雇や配置転換前の状態に戻す（原職復帰）ことや、賃金の支払い（バックペイ）、団体交渉に応じるよう命じたりします。</p>

・質問4

質問	不当労働行為事件の審査は、どのような人が担当するのですか？
回答	<p>弁護士や大学教授などの公益委員（5人）の中から、審査委員1名が選任されて、公正・中立な立場から審査を担当します。</p> <p>また、労働者委員と使用者委員、それぞれ1名が参与委員として審査手続きに加わります。</p> <p>・宮城県労働委員会委員名簿のホームページアドレス http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/tiroui/meibo-iin.html</p>

・質問5

質問	不当労働行為の審査手続は、どのように行われるのですか？
回答	<p>申立て受理後は、①調査、②審問、③合議の順で手続を進め、最終的に命令を発します。それぞれの手続については、次のとおりです。和解や申立ての取下げにより解決する場合もあります。</p> <p>① 調 査 調査は、当事者双方の主張、争点、証拠等の整理を行い、審査計画を作成します。</p> <p>② 審 問 審問は、不当労働行為の事実の有無を調べるため、審査委員、参与委員、当事者双方が出席し、証人尋問などの証拠調べを行います。</p> <p>③ 合 議 審問が終結すると、公益委員5人で合議し、不当労働行為に該当するかどうかを判断のうえ、救済（申立てに理由があるとき）、棄却（申立てに理由がないとき）又は却下（申立て要件を欠いているとき）を決定します。</p>

・質問6

質問	審査手続は、公開されるのですか？
回答	審査手続のうち、調査は一部非公開ですが、審問は原則公開で行われます。

・質問7

質問	調査や審問は、どこで行われますか？
回答	宮城県庁17階労働委員会の「審問廷」という部屋で行われます。

・質問 8

質問	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が、使用者としては不当労働行為をしたつもりはありません。審査期日には欠席してもいいですか？
回答	使用者として不当労働行為をしていないと考えているときは、審査期日に出席してその旨を主張してください。主張、立証を行わず、また審査期日にも出席しない場合は、申立人（労働者や労働組合）の主張、立証に対する反論又は反対尋問の機会を失い、被申立人（使用者）に不利な結果になる場合があります。

・質問 9

質問	和解は、どのように行われますか？
回答	不当労働行為救済申立事件の多くが、命令ではなく、労働委員会が関与した和解によって解決しています。和解による事件解決は、労使関係の安定化に寄与し、事件の早期解決にもなる最良の方法といえます。 このため、当事者が円満に解決したい意向を示した場合には、和解に向けた話し合いを行い、双方の合意点や妥協点を探ります。また、労働委員会から和解を勧めることもあります。

・質問 10

質問	不当労働行為の救済申立てを行った場合、後日、申立人の都合で申立てを取り下げることができますか？
回答	申立人は命令書が交付されるまでの間、いつでも申立ての全部又は一部を取り下げることができます。

・質問 11

質問	不当労働行為の命令には、どのようなものがありますか？
回答	審査の結果、不当労働行為の事実が明らかになれば、労働委員会は「救済命令」を出します。「救済命令」には、申立人の救済申立て事項の全部を認める「全部救済」と、申立て事項の一部を認める「一部救済」があります。 反対に、不当労働行為と認められないときは、「棄却命令」を出します。

・質問 12

質問	命令書が交付されたときは、どうなりますか？
回答	当事者に命令書を交付した日から、命令の効力は発生します（郵送による場合は、配達された日が交付の日とみなされます）。 命令の効力が発生したときは、使用者はその命令を履行する義務を負います。 なお、再審査申立てや命令の取消しを求める訴えがないまま一定期間を経過し、命令が確定したにもかかわらず、使用者が命令を履行しない場合には、使用者は過料による制裁を受けます。

・質問 1 3

質問	命令に対して不服があるときは、どのようにすればよいでしょうか？
回答	<p>宮城県労働委員会が出した命令に不服があるときには、次の 2 通りの手続きが可能です。</p> <p>① 中央労働委員会に再審査を申し立てる。 命令書が交付された日から 15 日以内にできます。ただし、天災その他この期間内に再審査申立てをしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して 1 週間以内にできます。</p> <p>② 仙台地方裁判所に、命令の取消しの訴えを提起する。 労働者側：命令書が交付された日から 6 か月以内にできます。 使用者側：命令書が交付された日から 30 日以内にできます（ただし、①の再審査の申立てをしない場合に限られます。）</p>

・質問 1 4

質問	不当労働行為の救済申立てから命令書の交付まで、どれくらいの期間がかかりますか？
回答	当労働委員会では、目標期間を 1 年 6 か月以内としています。

・質問 1 5

質問	不当労働行為の救済申立てが却下されるのは、どのようなときですか？
回答	<p>申立てがあっても、次のような場合には、申立てが却下されます。</p> <p>① 申立書が形式的要件を欠き、補正されないとき。</p> <p>② 申立人が労働組合であるときに、労働組合法の規定に適合する旨の立証をしないとき。</p> <p>③ 申立ての日が、不当労働行為の行われた日（継続する行為の場合はそれが終了した日）から 1 年を過ぎているとき。</p> <p>④ 地方公営企業等の労働関係に関する法律第 12 条による解雇についての申立てが、その解雇がなされた日から 2 か月を経過した後になされたものであるとき。</p> <p>⑤ 申立人の主張する事実が、不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき。</p> <p>⑥ 請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなきとき。</p> <p>⑦ 申立人の所在が知れないとき。</p> <p>⑧ 申立人が死亡又は消滅し、かつ、申立人の死亡又は消滅の日の翌日から起算して 6 か月以内に申立てを承継する者から承継の申出がないとき。</p> <p>⑨ 申立人が、申立てを維持する意思を放棄したものと認められるとき。</p>