

防災環境産業委員会資料

【事務事業の概要】

	頁
1 労働委員会の役割等.....	2
2 労働委員会事務局の組織等.....	2
3 令和6年における各業務の取扱状況一覧.....	3
4 主な業務の取扱状況.....	3～5

令和7年4月25日

労働委員会

1 労働委員会の役割等

(1) 目 的

労働委員会は、労使間の労働関係上の紛争又は問題を専門的に取り扱うため、労働組合法に基づいて設置された、独立性を有する合議制の行政機関であり、良好な労使関係の維持及び発展に資することを目的としている。

(2) 役 割

労働委員会は、労働争議のあっせん・調停・仲裁等の調整的役割と、不当労働行為の審査・労働組合の資格審査等の判定的役割を担っている。

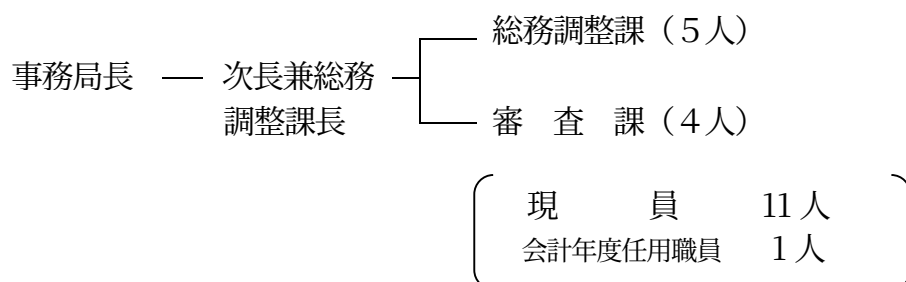
(3) 委員会の構成

労使紛争の解決においては、中立・公平が求められることから、公益委員、労働者委員及び使用者委員の三者によって構成されている。

委 員 会 構 成		
公 益 委 員（５人）	合 計 15 人	弁護士、大学教授など
労働者委員（５人）		労働組合の役員など
使用者委員（５人）		会社役員など

2 労働委員会事務局の組織等

(1) 組織及び職員数



(2) 予算及び所掌事務

事 項 名	予 算 額	所 掌 事 務
労働委員会費	133,110 千円 (令和7年度 当初予算)	労働組合法、労働関係調整法、地方公営企業等の労働関係に関する法律等の規定に基づき、次のような事務を行っている。 ① 労働争議の調整（あっせん・調停・仲裁） ② 個別的労使紛争のあっせん ③ 公益事業における争議行為の予告通知に係る実情調査 ④ 不当労働行為事件の審査 ⑤ 労働組合の資格審査 ⑥ 地方公営企業等の労働組合における非組合員の範囲の認定及び告示

3 令和6年における各業務の取扱状況一覧
(令和6年1月1日～令和6年12月31日)

事 項		取扱件数	終結件数
調 整 的 役 割	① 労働争議の調整	5 (5)	3
	② 個別的労使紛争のあっせん	6 (5)	4
	③ 公益事業における争議行為の予告通知に係る実情調査	16 (16)	14
判 定 的 役 割	④ 不当労働行為事件の審査	7 (5)	2
	⑤ 労働組合の資格審査	7 (6)	5
	⑥ 地方公営企業等の労働組合の非組合員の範囲の認定及び告示	—	—

※ 取扱件数には前年からの繰越分を含む。()内は新規件数を表す。

4 主な業務の取扱状況

(1) 労働争議の調整(労働組合と使用者との間の争議)

労使の利害関係が対立し、当事者間での自主的な解決が困難な場合、労働委員会が労使の間に立ち、紛争状態を適切に調整して労使関係の安定を図る。

暦年別取扱状況(直近5年)

(単位:件)

区 分 \ 年		2	3	4	5	6
取 扱 件 数		—	1 (1)	5 (5)	5 (3)	5 (5)
調 整 方 法	あ っ せ ん	—	1	5	5	4
	調 停	—	—	—	—	—
	仲 裁	—	—	—	—	1
終 結 件 数		—	1	3	5	3
終 結 区 分	解 決	—	1	3	—	1
	取 下 げ	—	—	—	1	—
	打 切 り	—	—	—	2	1
	打切り(不参加)	—	—	—	1	—
	不 開 始	—	—	—	1	1

※取扱件数には前年からの繰越分を含む。()内は新規件数を表す。

※被申請者のあっせん不参加により打切りとなったものは「打切り(不参加)」に計上

※あっせん員指名前に被申請者があっせん不参加の意向を示したものは「不開始」に計上

(2) 個別的労使紛争のあっせん（労働者個人と使用者との間の労使紛争）

非正規労働者や派遣労働者が増加するなど雇用形態が多様化し、労働組合に加入していない個々の労働者と使用者との間の個別的労使紛争が増加している。このため労働委員会としては平成13年10月からあっせんによる紛争解決を図っている。

暦年別取扱状況（直近5年）

（単位：件）

年		2	3	4	5	6
区 分						
取 扱 件 数		2 (1)	6 (5)	6 (6)	7 (5)	6 (5)
申 請 者	労 働 者	2	6	6	6	6
	使用 者	—	—	—	1	—
終 結 件 数		1	6	4	6	4
終 結 区 分	解 決	1	1	—	—	1
	取 下 げ	—	—	—	1	—
	打 切 り	—	1	1	1	1
	打切り (不参加)	—	4	3	4	2

＊取扱件数には前年からの繰越分を含む。（ ）内は新規件数を表す。

＊被申請者のあっせん不参加により打切りとなったものは「打切り（不参加）」に計上

(3) 不当労働行為事件の審査

労働組合法は、憲法第 28 条で保障されている労働三権をさらに具体的に保護し、助成するため、以下の使用者の行為を不当労働行為として禁止している。

- ① 労働組合員であること等を理由とする解雇その他不利益取扱い（7 条 1 号）
- ② 正当な理由のない団体交渉の拒否（7 条 2 号）
- ③ 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助（7 条 3 号）
- ④ 労働委員会への救済申立て等を理由とする不利益取扱い（7 条 4 号）

労働組合又は労働者は、不当労働行為が行われた日から 1 年以内に、労働委員会に対し救済申立てをすることができる。

暦年別取扱状況（直近 5 年）

（単位：件）

年 区 分		2	3	4	5	6
取 扱 件 数		4（2）	4（－）	2（－）	2（1）	7（5）
新規事件の業種別内訳	卸売業、小売業	－	－	－	－	1
	電気・ガス、熱供給・水道業	1	－	－	－	－
	運輸業、郵便業	－	－	－	1	1
	生活関連サービス業、娯楽業	－	－	－	－	3
	教育、学習支援業	1	－	－	－	－
終 結 件 数		－	2	1	－	2
終 結 内 容	和 解	－	2	－	－	1
	取下げ	－	－	－	－	－
	命令・決定	－	－	1	－	1

＊ 取扱件数には前年からの繰越分を含む。（ ）内は新規件数を表す。

茨城県労働委員会のしおり

～労使関係の安定のために～



労使紛争の迅速・的確な解決を目指します。

労働委員会で行う相談や手続などの費用は、全て無料です



茨城県労働委員会事務局

〒310-8555 水戸市笠原町978番6(県庁舎23階)

TEL 029-301-5563(総務調整課)

029-301-5568(審査課)

FAX 029-301-5579

E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp

URL <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/index.html>

1

労働委員会のしくみと役割

- (1) 労使間の問題は、当事者による自主解決が原則です。
しかし、自主解決が困難な場合、労使紛争の解決にあたるための公的機関が労働委員会です。
- (2) 茨城県労働委員会は、労働組合法に基づいて設置された県の行政機関です。
(労働委員会には、各都道府県に設置されている都道府県労働委員会と、国に設置されている中央労働委員会があります。)
- (3) 労働委員会は、次の表のとおり公・労・使の三者構成からなる合議制の機関です。茨城県労働委員会は、15人の委員で構成されています。

委 員 構 成	委 員 の 性 格 ・ 任 命
公 益 委 員 5 人	公平な第三者の性格を持ち、労働者委員及び使用者委員の同意を得て知事が任命します。 (弁護士、大学教授など)
労 働 者 委 員 5 人	労働者の代表者ですが、単なる利益代表ではなく、労働者側の事情を正しく反映する立場にあり、労働組合の推薦に基づき知事が任命します。 (労働組合の役員など)
使 用 者 委 員 5 人	使用者の代表者ですが、単なる利益代表ではなく、使用者側の事情を正しく反映する立場にあり、使用者団体の推薦に基づき知事が任命します。 (企業経営者、会社役員など)

労使紛争の解決には中立・公平であることが一番大切であるため、このようなしくみになっています。

また、労働委員会には、委員全員の選挙により公益委員の中から選ばれる会長・会長代理と、委員を補佐し事務を整理するための事務局が置かれています。

- (4) 労働委員会の役割は、調整的役割と判定的役割に区分されます。
- ① 調整的役割
 - 労働争議の調整、公益事業における争議行為の予告通知の受理など
 - ② 判定的役割
 - 不当労働行為の審査、労働組合の資格審査、地方公営企業等における非組合員の範囲の認定・告示など

2

労働争議の調整

労働争議は、労働組合と使用者の話合いによる自主解決が原則です。

しかし、それが困難な場合、当事者間の話合いを公平・中立な立場でとりなして、紛争を平和的に解決するように助言します。

調整には3つの方法があり、相違点を要約すると次の表のとおりです。

なお、ほとんどの場合、あっせんが利用されています。

区分	開始要件	委員構成	内 容
あ っ せ ん	①労使双方からの申請 ②労使いずれか一方からの申請 ③労働委員会の職権	あっせん員 公益委員 労働者委員 使用者委員 各1人 (事件により異なります。)	労使双方の妥協点を見出し、争議が解決するように努めます。 (あっせん案の提示、勧告等)
調 停	①労使双方からの申請 ②労使いずれか一方からの申請(労働協約に定めがある場合・公益事業の場合) ③労働委員会の職権 ④知事の請求	調停委員会 公益委員 労働者委員 使用者委員 同数	調停案を示して労使双方に受諾を勧告します。 調停案を受諾するかどうかは自由で、法的には拘束されません。
仲 裁	①労使双方からの申請 ②労使いずれか一方からの申請(労働協約に定めがある場合)	仲裁委員会 (公益委員 3人又は5人 労使が指名した労使委員は意見を述べる ことができます。)	仲裁裁定を出します。 労使双方はこの裁定に従わなければならない、その効力は労働協約と同一です。

3

個別的労使紛争のあっせん

個々の労働者と使用者との間の労働関係について争いが発生し、自主的な解決が困難な場合、労使いずれかの申請により、当事者間の話合いを公平・中立な立場でとりなして、紛争の解決を援助するあっせんを行います。県内に所在する事業所の労働者又は労働者であった方、及びその使用者が申請できます。

対象事案(例)・突然解雇(雇止め)された。

・パワハラを受けた。

・社員が転勤に応じてくれない。

(裁判所で係争中の紛争や、労働基準法等関係法令違反に係る紛争などは対象外です。)

あっせんのながれ

申 請

労使の一方又は双方が、事務局に申請書を提出します。

あっせん員の指名

あっせん員候補者の中から会長が指名します。通常、公益委員、労働者委員、使用者委員から1人ずつ3人のあっせん員が指名されます。

事 前 調 査

事務局職員が、労使双方から争議（紛争）の原因、争点、経過などを聴取します。
なお、被申請者に対し、あっせんの応諾を促します。

被申請者が応じた場合

被申請者が応じない場合

あっせん員による説得

被申請者が応じた場合

被申請者が応じない場合

打 切 り

被申請者が、あっせんによる解決を拒んだ場合

あっせんの開催

事情聴取→あっせん員が労使双方から事情を聴取し、対立点を整理します。
調整作業→労使の主張をとりなして、歩み寄りを勧め、あっせん案を提示します。

解 決

あっせん案を受け入れた場合

打 切 り

労使の歩み寄りがなく、労使双方又は一方があっせん案を受け入れないなど、解決の見込みがない場合

取 下 げ

申請者の都合

○労働争議の調整、個別的労使紛争、どちらの「あっせん」もながれは同様です。

4

公益事業における争議行為の予告通知の受理

公益事業で争議行為をしようとする場合には、労働関係調整法第37条第1項の規定に基づき、争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、労働委員会と知事にその旨を通知しなければなりません。

この規定に違反して争議行為を行うと、10万円以下の罰金が科せられる場合があります。

なお、公益事業とは次のような事業であって、県民の日常生活に欠くことのできないものをいいます。

- ・ 運輸事業
- ・ 水道、電気又はガス供給の事業
- ・ 郵便、信書便又は電気通信の事業
- ・ 医療又は公衆衛生の事業

5

争議行為発生届出

○争議行為が発生したときは、届け出てください。

争議行為（公益事業に限らず）が発生したときは、労働関係調整法第9条の規定に基づき、その当事者（労働組合、使用者等）は、直ちにその旨を労働委員会又は知事に届け出なければなりません。この届出は、口頭又は電話などの便宜な方法で結構です。



6

不当労働行為の審査

憲法第28条が労働者に保障した団結権、団体交渉権及び争議権を、更に具体的に保護し、助成するため、労働組合法は第7条において、次の表に掲げる使用者の行為を不当労働行為として禁止しています。

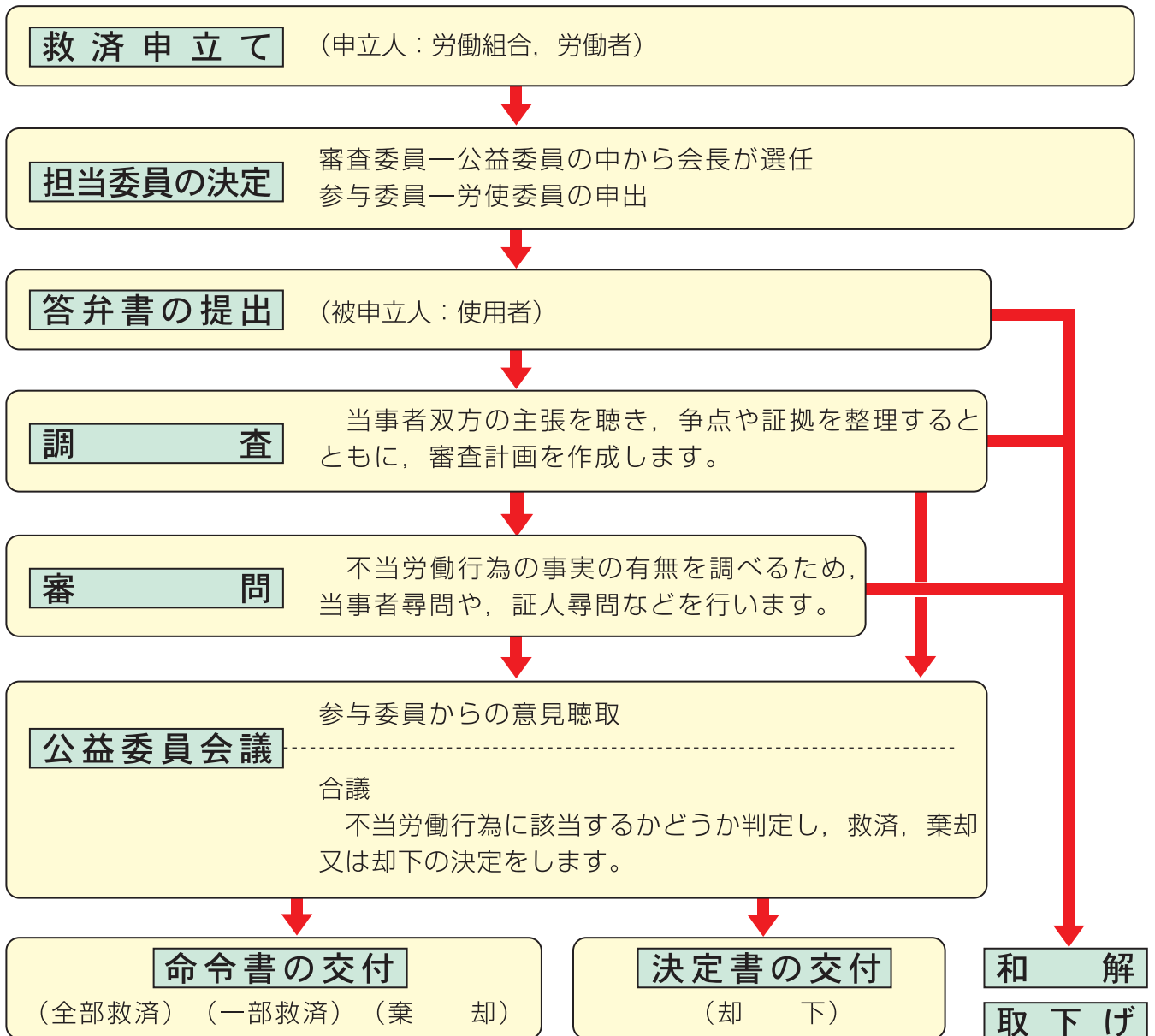
もし、不当労働行為が行われた場合、労働組合又は労働者は、その行為の日から1年以内に、労働委員会に対し、救済申立てをすることができます。

第7条	類 型	禁 止 さ れ て い る 使 用 者 の 行 為
第1号	不 利 益 取 扱 い	労働者が ①労働組合の組合員であること ②労働組合に加入しようとしたこと ③労働組合を結成しようとしたこと ④労働組合の正当な行為をしたこと } を理由に解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。
	黄犬契約 (※)	労働者が ①労働組合に加入しないこと ②労働組合から脱退すること } を雇用条件とすること。
第2号	団交拒否	雇用している労働者の代表者との団体交渉を正当な理由なく拒むこと。
第3号	支配介入	①労働組合を結成すること ②労働組合を運営すること } を支配したり、これに介入すること。
	経費援助	労働組合の運営経費について経理上の援助を与えること。
第4号	報 復 的 不 利 益 取 扱 い	労働者が ①不当労働行為の救済申立てをしたこと ②再審査の申立てをしたこと ③不当労働行為の調査、審問や労働争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言したこと } を理由に解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。

(※) 黄犬契約 [おうけんけいやく (こうけんけいやく) / yellow-dog contract]

名称の由来は、アメリカでは黄色い縞 (しま) のある犬は臆病と考えられており、また、yellow-dog には卑劣漢の意味があるところから、転じて、使用者の圧力に屈し、労働者仲間の連帯に背を向ける労働者の結ぶ契約を、非難と軽蔑の意味を込めてこう呼んだことによります。

不当労働行為の審査のながれ



※ 労働委員会の発した命令や決定に不服がある当事者は、中央労働委員会に再審査の申立てをしたり、地方裁判所に命令や決定の取消しを求める行政訴訟（取消訴訟）を提起することができます。

なお、一定の期間内に再審査の申立てがなされなかったこと等により命令や決定は確定します。もし、使用者が確定した命令に違反した場合、過料に処せられます。

審査の目標期間

茨城県労働委員会では、不当労働行為の審査について「1年6箇月」以内の終結を目標にしています。

※ 審査の目標期間は、茨城県労働委員会におけるすべての事件について達成すべき目標です。個々の事件については、審査計画において命令書の交付予定時期を定めます。



7

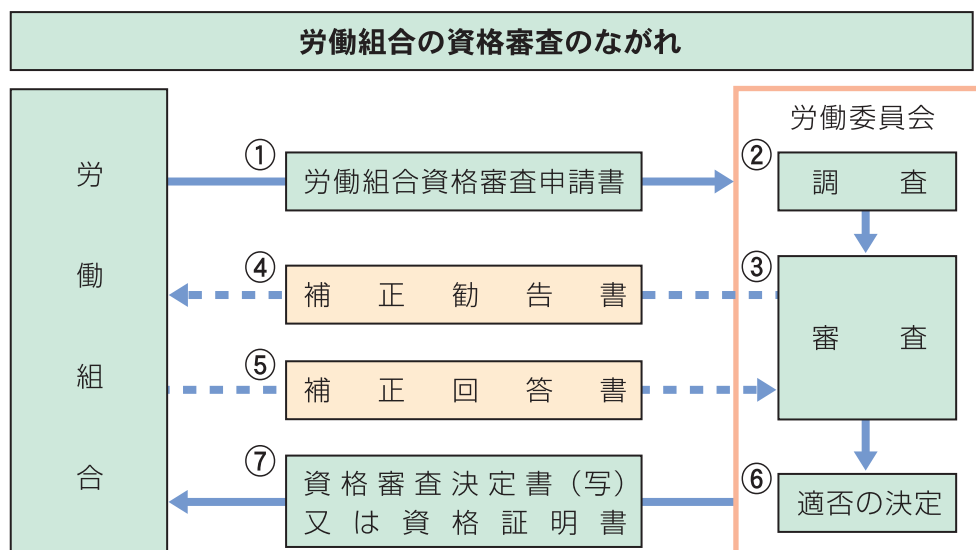
労働組合の資格審査

労働組合は、自由につくることができます。したがって、労働組合をつくっても、行政官庁への届出や許可等の手続は必要ありません。

ただし、不当労働行為の救済を申し立てるときや、法人登記の申請を行うとき、労働委員会の労働者委員の候補者を推薦するときなどには、労働組合法で定められた要件（第2条及び第5条第2項）を備えた労働組合であるかどうかを労働委員会で審査することになっています。この資格審査は、その都度行うことになっています。

審査は、おおむね次の点について行います。

- 1 労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善等を目的として組織する団体であるかどうか。
- 2 組合規約が、民主的な組合運営に必要な条件を備えているかどうか。



※ 県では、労働組合の設立状況等を取りまとめているので、設立や、統廃合、名称変更があった場合は、県産業戦略部労働政策課（TEL 029-301-3635）への連絡をお願いしています。

8

地方公営企業等における非組合員の範囲の認定・告示

地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定に基づき、地方公営企業等の職員が結成し、又は加入する労働組合について、労働委員会は、職員のうち非組合員（労働組合法第2条第1号に規定する者）の範囲を認定し、告示します。

労働問題全般の相談は、下記で行っています。

○いばらき労働相談センター

所在地 茨城県水戸市三の丸1-7-41 [JR常磐線 水戸駅より徒歩10分]

TEL 029-233-1560

相談窓口開設日時（第1・3・5土曜日・日曜日・祝日・年末年始は休業）

月曜日～金曜日…午前9時から午後7時まで（相談受付は午後6時30分まで）

第2・4土曜日…午前9時から午後3時まで（相談受付は午後2時30分まで）