

労働問題でお困りの方へ

～労働委員会に相談してみませんか？～

労働委員会とは…

労働者委員
(労働組合役員等)



公益委員
(弁護士等)



使用者委員
(会社の役員等)



労働委員会とは、労働者個人又は労働組合と使用者との間で生じた紛争を解決するための公正中立な県の行政機関です。

公益委員（弁護士等）、労働者委員（労働組合役員等）、使用者委員（会社の役員等）の公・労・使各側5名、計15名の委員で構成されています。

労働委員会の主な役割

1 労働委員会 “事務局職員” による労働相談

2 労働委員会 “委員” による労働相談

3 個別労働関係紛争の解決（個別あっせん）

労働者個人と使用者との問題解決をサポート

4 集団労使紛争の調整（集団あっせん・調停・仲裁）

労働組合と使用者との問題解決をサポート

5 不当労働行為の審査・救済

使用者から労働組合法で禁止されている行為（不当労働行為）を受けた労働組合又は労働者の救済



1 労働委員会”事務局職員”による労働相談

～まずは労働相談！～

宮崎県労働委員会では、事務局職員が労働に関するお悩みやトラブルの相談をお受けしています。

Q：だれが相談できるの？

県内の労働者、使用者（事業主）いずれの方からもご相談をお受けします。（匿名可）

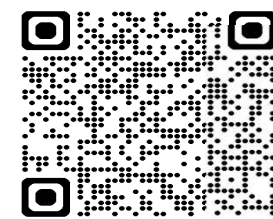
Q：どんなことをしてくれるの？

関係する労働法令等の情報提供、問題解決のために取り得る方法などの助言、より適切な機関がある場合は、その紹介をします。

※労働委員会は、使用者や個人に対する調査・指導は行っておりません。

Q：相談方法は？

- 働くあんしんサポートダイヤル（0985-26-7538）
- メール（労働相談専用フォーム）
- ファックス
- 面談（要予約）



Q：電話で相談できる時間は？

平日8時30分～正午、13時～17時

労働相談の傾向は？

近年の労働相談では、以下の項目や業種に関するものが多く見られます。

① 相談件数の多い内容

- パワハラ・嫌がらせ
- 退職
- 労働契約
- 年次有給休暇



② 相談件数の多い業種

- 医療・福祉
- 製造業
- 卸売業、小売業
- サービス業



次から、労働相談事例を見ていきましょう！

ケース1

これってパワハラ？①



正社員として勤務しています。

直属の上司から「なぜできないのか」「小学生以下だ」と日常的に叱責されます。

より上の上司に相談しましたが、「直属の上司の性格だから我慢して」と言われました。これはパワハラですか？また、どうすれば解決しますか？

具体的な対処法

まずは他の上司や会社のハラスメント相談窓口、または労働組合に相談しましょう。

それでも解決しなければ労働局に使用者への指導を求める方法も考えられます。

また、日時、場所、言動などを録音やメモを用いて「客観的事実」と「どう感じたか（主観）」に分けて記録しておくことをお勧めします。



ケース1

これってパワハラ？②

職場のパワハラの定義

- 「職場において行われる優越的な関係を 背景とした言動」であって、
- 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により
- 「その雇用する労働者の就業環境が害される」行為を指します。



職場のパワハラの6つの類型

- 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- 人間関係からの切離し（隔離・仲間外し・無視）
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことなどを要求）
- 過小な要求（仕事を与えない等）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）



ケース2

労働条件を書面でもらえない①



パートとして勤務しています。
採用面接の際、賃金等の労働条件を口頭で説明されましたが、労働契約書などの書面は交付されていません。
口頭のみで書面が交付されないのは、問題ないのでしょうか。

具体的な対処法

労働条件の明示に当たっては、書面の交付により明示しなければならない事項と、口頭での明示でもよい事項とがあります。

まずは使用者に対して、雇用契約書や労働条件通知書の交付を求めてください。
書面で明示すべき事項について使用者が交付に応じない場合は、労働基準監督署に申告し、指導を依頼することができます。



ケース2

労働条件を書面でもらえない②

書面の交付により明示しなければならない事項

- 労働契約の期間
- 有期労働契約を更新する場合の基準
- 就業の場所・従事する業務の内容
- 始業・就業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む）



パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

- 昇給の有無
- 退職手当の有無
- 賞与の有無
- 相談窓口（相談担当者氏名、役職、相談部署等）



労働委員会による問題解決方法

1 労働委員会“事務局員”による労働相談

労働委員会委員による解決方法

2 労働委員会“委員”による労働相談

3 個別労働関係紛争の解決（個別あっせん）

労働者個人と使用者との問題解決をサポート

4 集団労使紛争の調整（集団あっせん・調停・仲裁）

労働組合と使用者との問題解決をサポート

5 不当労働行為の審査・救済

使用者から労働組合法で禁止されている行為（不当労働行為）を受けた労働組合又は労働者の救済

私たちの



労働者委員



公益委員



使用者委員

出番です！

2 労働委員会”委員”による労働相談①

労働委員会委員による労働相談会

宮崎県労働委員会委員（弁護士、社会保険労務士、労働組合役員、会社役員等）が3名1組で、それぞれの立場に立って、面談にて親身にアドバイス等を行います！（事前予約が必要です。）

Q：日程は？

毎月1回開催しています。詳しい日程についてはホームページのイベント欄か、チラシを御覧ください。



Q：相談の時間は？

14:30～15:30



Q：相談会の場所は？

宮崎県労働委員会事務局（県庁3号館6階）

Q：予約申込方法は？

- ・ 電話（0985-26-7538）
- ・ ホームページ内の専用フォーム



※電話の受付時間：平日 8:30～12:00、13:00～17:00 ※予約申込締切日は原則、開催日の開庁日3日前までです。

2 労働委員会“委員”による労働相談②

令和7年度開催日程

開催日	相談時間	予約申込締切日
令和7年5月19日 (月曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和7年5月14日 (水曜日)
令和7年6月16日 (月曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和7年6月11日 (水曜日)
令和7年7月22日 (火曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和7年7月16日 (水曜日)
令和7年8月4日 (月曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和7年7月30日 (水曜日)
令和7年9月17日 (水曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和7年9月11日 (木曜日)
令和7年10月20日 (月曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和7年10月15日 (水曜日)
令和7年11月17日 (月曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和7年11月12日 (水曜日)
令和7年12月17日 (水曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和7年12月12日 (金曜日)
令和8年1月21日 (水曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和8年1月16日 (金曜日)
令和8年2月16日 (月曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和8年2月10日 (火曜日)
令和8年3月18日 (水曜日)	午後2時30分～午後3時30分	令和8年3月13日 (金曜日)



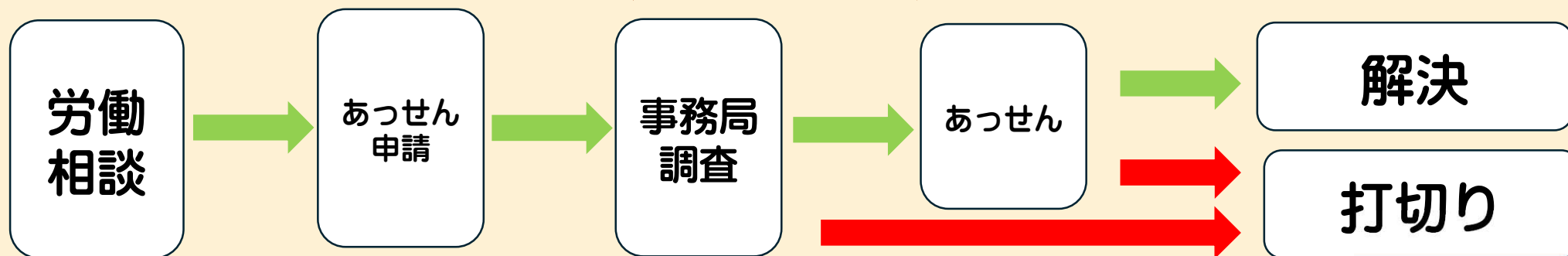
3 個別労働関係紛争の解決

～労働者個人と使用者との問題解決をサポート～

— 個別あっせんとは —

- 自主的な解決が望めない場合に、労働委員会が間に入り、双方の歩み寄りを促すことによって、解決に向けたサポートを行う方法です。
- 労働者と使用者のどちらからでも申請できます。
- 公益委員、労働者委員、使用者委員から各1名、計3名のあっせん員がトラブル解決にあたります。

— 個別あっせんの流れ —



※相手方があっせんに応じない場合は打切りになります。

対象とならないトラブル

- 一方的な不満（相手方に伝えていない）
- 労働者の募集・採用に関すること
- 裁判や労働審判で争われている事案
- 労働者同士のトラブル

4 集団労使紛争の調整

～労働組合と使用者との問題解決をサポート～

労働組合と使用者とのトラブルの解決方法は、「(集団) あっせん」・「調停」・「仲裁」の 3種類がありますが、もっとも簡便である 「(集団) あっせん」が多く利用されています。

— 集団あっせんとは —

- 労使双方の主張を整理し、労働委員会が間に入り、双方の歩み寄りを図り、自主的な解決を促します。あっせん案を示すこともあります。
- 労働組合・使用者のいずれか一方または双方から申請できます。
- 公益委員、労働者委員、使用者委員から各2名、計6名のあっせん員がトラブル解決にあたります。

💡 豆知識 💡 労働組合って何？

- 働く人が、労働条件の維持改善などを行うために自主的に作る団体です。
- 憲法で「団結権・団体交渉権・団体行動権」が保障されています。
- 一人では解決が困難な問題も、仲間と一緒に取り組むことで、解決できる場合があります。



5 不当労働行為の審査・救済

～使用者から不当労働行為を受けたとき～

「不当労働行為」として禁止されている使用者の行為

- 1 労働組合の組合員であること等を理由に、解雇等の不利益な取扱いをすること。
- 2 労働組合に加入しないこと、あるいは脱退することを雇用条件にすること。
- 3 正当な理由なく団体交渉を拒否すること。
- 4 労働組合の結成や運営に支配介入すること。
- 5 労働組合の運営費用を援助すること。
- 6 不当労働行為の申立てをしたことなどを理由に解雇等の不利益な取扱いをすること。

このような扱いを受けた場合

都道府県労働委員会

申立て

- ・労働組合
- ・組合員

調査

- ・主張整理
- ・争点整理
- ・証拠整理

審問

- ・証拠調べ

命令
(決定)

不服の場合

- ・中央労働委員会に再審査の申立て
- ・地方裁判所に行政訴訟の提起

いつでも和解できる

< イベントのお知らせ >

労働法令の基礎知識を学んでみませんか？

労働に関する出前講座の実施

職場のトラブルを未然に防止することを目的として、労働法令の基礎知識に関する「出前講座」を無料で実施しています！

♪こんな皆さまにおすすめです♪

- 労働問題に関する知識を身に付けたいという使用者の皆さま
- 従業員への学習の一環として利用したいという企業の皆さま
- これから社会へ出る生徒に学んでおいてほしいという学校関係者の皆さま

申込方法

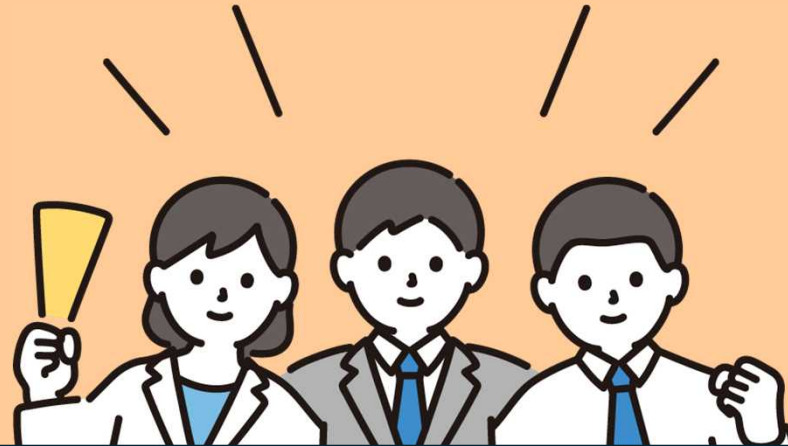
- 電話 (0985-26-7262)
- ホームページ内の専用フォーム
- ファックス (0985-20-2715)



過去の出前講座の様子



労働委員会に お気軽にご相談ください



～働くあんしんサポートダイヤル～

0985-26-7538

(専用ダイヤル)

※通話料等通信料は利用者負担となります。

受付時間 8:30～12:00、13:00～17:00
(土日・祝日、年末年始を除く)

- ◆労働者の方、使用者の方、双方から受け付けています。
- ◆電話相談のほか、メール専用相談フォーム、FAX、
面談による相談(要予約)も受け付けています。

宮 崎 県 労 働 委 員 会

〒880-0805 宮崎市橘通東1丁目9番10号(県庁3号館6階)

