

第3 労働争議の調整

1 労働争議の調整とは

労使間における紛争は、当事者間で自主的に解決するのが最も望ましく、労働関係調整法では、「労働争議が発生したときは、誠意をもって自主的にこれを解決するように、特に努力しなければならない。」と定められています。

しかし、場合によっては話し合いがまとまらず、自主的に解決することが困難になることがあります。このようなときに、労働委員会が公平な第三者として労使の間に立ち、その関係を適切に調整して解決の糸口を見つけだす援助を行っています。これを「労働争議の調整」といいます。

労働委員会の行う調整は、当事者の歩み寄りによって紛争を解決に導くことを基本とし、強制的なものではありません。

なお、労働争議が公共の立場からみて影響が大きい公益事業に関するものである場合などは、労働委員会が職権で調整を行うこともあります。

調整の対象となる事項（調整事項）は、主に次のとおりです。

- ・組合活動に関する事項（組合事務所、チェックオフ、労働協約、団体交渉など）
- ・賃金に関する事項（賃金、諸手当、退職金、賃金体系など）
- ・労働条件に関する事項（労働時間、休日休暇、安全衛生、定年制など）
- ・その他（人員整理、配置転換、解雇など）

2 労働委員会の行う調整の方法

労働委員会の行う調整は、**あっせん・調停・仲裁**の三つに分かれていますが、当事者は、これらのうちのいずれかを選ぶことになります。

これらの違いは、次表のとおりです。

なお、労働者が、このような労働委員会の手続きに関与したことを理由に、使用者が労働者を解雇したり、不利益な取扱いをすることは、労働組合法第7条第4号によって不当労働行為として禁止されています。

労働委員会の行う調整の方法

区 分	開 始	担 当 者	調 整 方 法
あ っ せ ん	1 労使いずれか一方の申請 2 労使双方の申請 3 職権	あっせん員 〔通常、公・労・使委員の三者構成〕	団体交渉の取り持ち 主張の取りなし 場合により、あっせん案の提示
調 停	1 労使双方の申請 2 労使いずれか一方の申請 〔労働協約に定めのある場合・公益事業の場合・地方公営企業の場合〕 3 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	調停案の提示 労使双方に受諾を勧告する
仲 裁	1 労使双方の申請 2 労使いずれか一方の申請 〔労働協約に定めのある場合〕 3 職権 4 知事の請求	仲裁委員会 〔公益委員 3 名 労・使委員は意見を述べる〕	仲裁裁定 (拘束力がある)

3 あっせん

(1) 意義

あっせんは、あっせん員が当事者である労使双方の主張を確かめ、妥協点を見いだしながら、あっせん案を示すなどして争議が解決するよう努力する方法です。

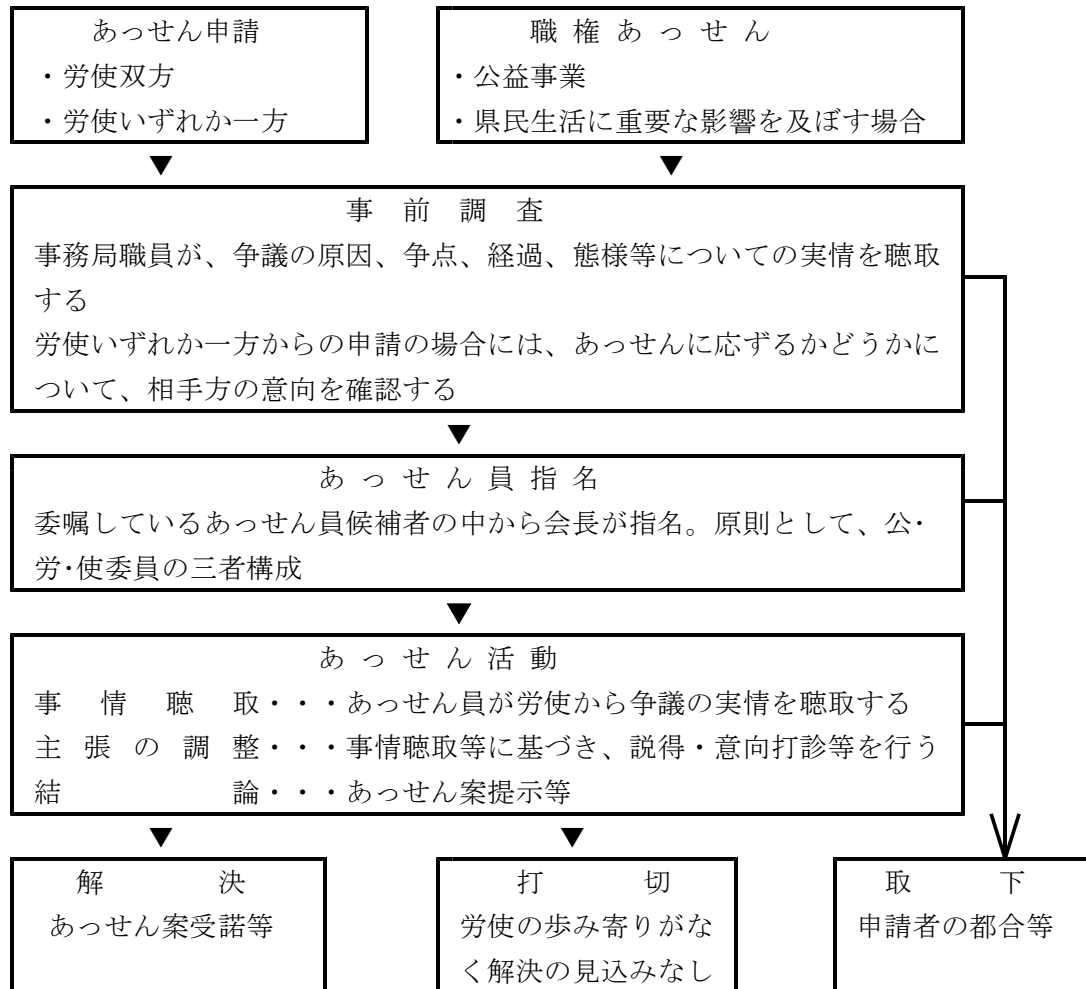
最も簡易で、よく利用されている調整方法です。

(2) あっせん員・あっせん員候補者

あっせンを担当する者をあっせん員といい、あらかじめ労働委員会が総会の決議に基づいて委嘱した「あっせん員候補者」（22ページ参照）の名簿に記載されている者の中から、会長によって指名されます。

「あっせん員候補者」は、学識経験を有し、労働争議の解決につき助力できる者でなければならず、当委員会では、労働委員会の現委員全員のほか、事務局長及び審査調整課長が委嘱されています。

(3) あっせんの流れ



ア あっせんの開始

(ア) あっせんの申請など

あっせんは、**申請書**の提出など、次の場合に開始されます。

- 1 当事者の一方から申請があったとき。
- 2 当事者双方から申請があったとき。
- 3 会長が職権に基づいて行うことが適当と認めたとき。

なお、あっせん申請がなされても、当事者が自主解決のための十分な努力をしていないと認められる場合や、あっせん事項が法令の解釈など労働委員会の調整になじまないと判断される場合は、あっせんを行わないこともあります（これは、調停・仲裁の場合も同じです。）。

(イ) 事前調査

事務局職員が、関係当事者から個別に争議の原因、争点、経過、態様等についての実情を聴取します。

労働協約の定めに基づかない労使いずれか一方からの申請の場合には、あっせんに

応ずるかどうかについて、相手方の意向を確認します。どうしても相手方が応じないときは、あっせんを進めることはできませんから、申請をした当事者が申請を取り下げるか、または不開始になります。

(ウ) あっせん員の指名

会長は、あっせんを行うことを適当と認めたときは、あっせん員候補者の中からあっせん員を指名します。

あっせん員の人数は、当委員会では通常4名（公益委員2名、労使委員各1名の三者構成）としています。

イ あっせん活動

あっせんは、調停や仲裁と異なり、あっせんの手続ないし方法については、すべてあっせん員にまかされており、あっせん員は事案に応じてもっとも適切と考えられる方法であっせんを行うこととされていますが、普通は、次の順序がとられます。

(ア) 事情聴取

あっせん活動に入ると、あっせん員は、当事者双方から事情を聴き取り、主張の要点を確認、争議の争点はどこにあるかを整理し明らかにします。

また、事件を迅速かつ公正に解決するために適当と認めた場合には、あっせんを事件の現地において行うことができます。

(イ) 主張の調整等

あっせんを求めている事項について、あっせん員は労使間の意思疎通を図りながら、公平な立場で当事者間の主張を取りなして歩み寄りを図り、解決に努めます。

あっせんによって当事者双方の主張について妥協点が見いだされた場合は、あっせん員立ち会いの上、当事者間で合意の文書を作成して協定を結ぶこともあります。

また、あっせんを求めている事項についての団体交渉が十分でなく、交渉の余地が残っていると見られるときは、さらに団体交渉を続けるよう勧めます。

ウ あっせんの終結

(ア) あっせん案の提示

関係当事者間に合意が成立した場合や多少の隔たりがあっても提示することが適当と判断される場合に、あっせん員が当事者双方に「あっせん案」を示し、これを受諾して争議を解決するよう勧めます。

あっせん案が示された場合、当事者の双方または一方が受諾しなければ、あっせんは不成立（いわゆる「不調」）に終わります。

しかし、実際は、あっせん案は、最も解決に適した内容で適切な時機をとらえて示されますので、当事者双方があっせん案を受諾して解決する例が大部分です。

(イ) あっせんの打ち切り・取下げ

あっせん員は、以上に述べた手順を尽くしても、双方の主張に隔たりが大きいなど解決する見込みのないときは、あっせんを打ち切ります。しかし、あっせんが打ち切られても、再び同じ事項についてあっせんを申請することもできます。

また、あっせん申請者は、あっせんが終結するまでの間いつでも、申請の全部または一部を取り下げることができます。

エ 職権あっせん

職権あっせんは、病院や私鉄などの争議のように人命や社会に大きな影響を与える場合に、当事者から申請がない場合でも、会長の職権により開始されます。

職権あっせんの流れは、当事者申請によるあっせんの場合と変わりはありません。

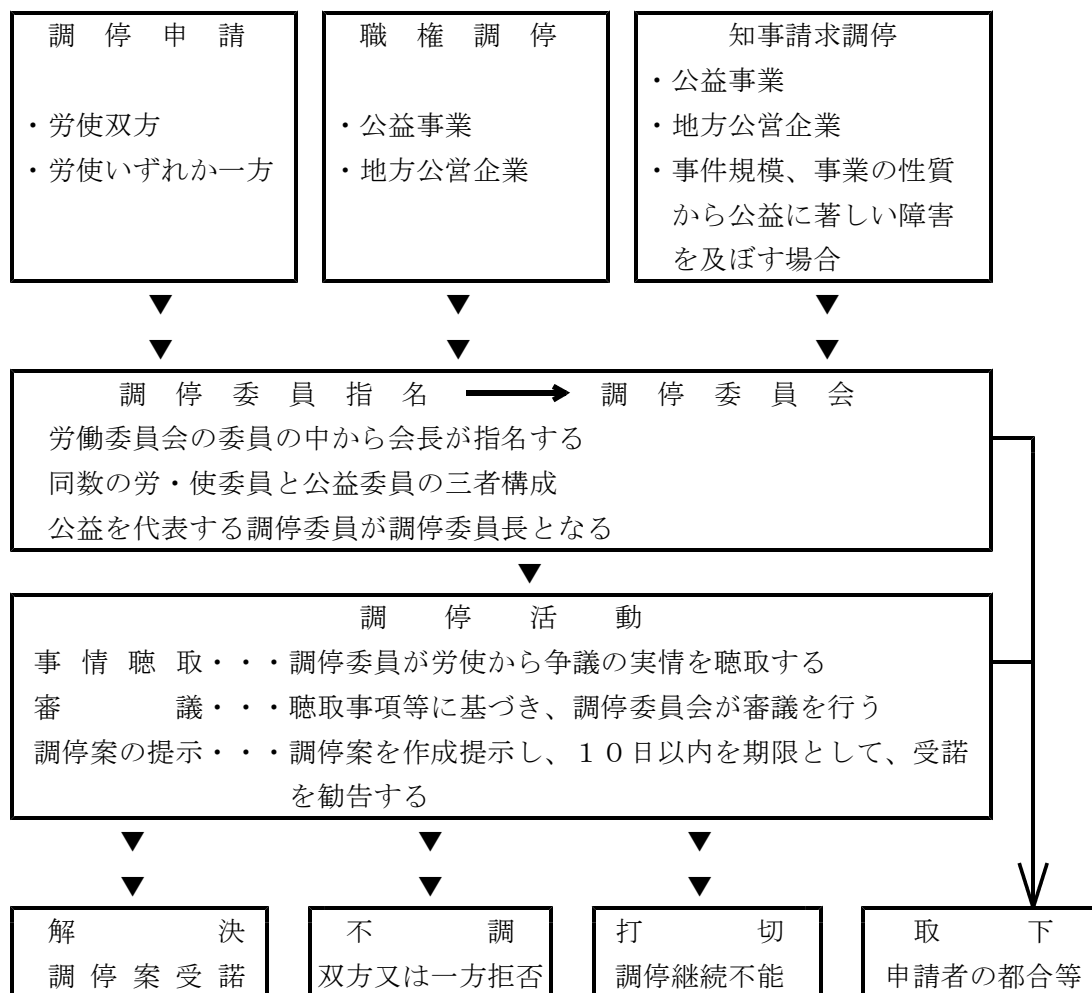
4 調 停

(1) 意 義

調停は、調停委員会が、当事者である労使双方の意見を聴き取った上で調停案を作成し、双方にその受諾を勧めることによって争議が解決するよう努力する方法です。

あっせんよりも、組織的で本格的な解決方法です。

(2) 調停の流れ



ア 調停の開始

(ア) 調停の申請など

調停は、申請書（35～36ページ参照）の提出など、次の場合に開始されます。

- 1 当事者双方から申請があったとき。
- 2 当事者の一方から申請があったとき。
この場合は、労働協約に調停によって争議を解決する旨の定めのあるとき、または公益事業に限られます。
- 3 地方公営企業に関する事件につき、当事者の一方から調停の申請が行われ、労働委員会が調停の必要があると決議したとき。
- 4 公益事業、地方公営企業に関する事件につき、労働委員会が調停の必要があると決議したとき。
- 5 公益事業もしくは地方公営企業、または公益に著しい障害を及ぼす労働争議について、知事の請求がなされたとき。

(イ) 調停委員会

調停は、公・労・使を代表する調停委員で構成される調停委員会によって行われます。会長は、調停委員と担当職員を指名しますが、事件に直接利害関係のある労働委員会の委員を調停委員に指名することはできません。

調停委員の人数に法的制限はありませんが、労・使委員は同数とすることになっています。当委員会では、公・労・使各側1名の計3名を指名することを原則としています。

調停委員会には委員長が置かれ、公益を代表する調停委員から選ばれます。

調停委員会は、委員長が必要に応じて招集し、その議事は出席者の過半数で決められます。

イ 調停活動

(ア) 意見の聴取

調停委員会は、当事者双方の出席を求め、参考資料の提出を要求するなどしてその意見を聴き取ります。また、当事者のほかに参考人の出席を求め、その意見を聴くこともあります。

また、調停委員会は、事件を迅速かつ公正に解決するために適当と認めた場合には、事件の現地において調停手続の全部または一部を行うことができます。

(イ) 調停案の作成

調停委員会は、当事者などからの意見聴取、事実の調査等に基づき、双方の主張を調整した上で、原則として調停の申請があった日または職権により調停の開始を決議した日もしくは知事から調停の請求がなされた日から15日以内に調停案を作成します。

ウ 調停の終結

(ア) 調停案の提示

調停案が作成されると、調停委員会はこれを当事者に示し、10日以内の期限を付けて、その受諾を勧めます。

当事者は双方とも、調停案を受諾しなければならない義務はありませんし、調停案

が双方に受諾されたとしても、調停案自体には当事者を拘束する法的な効果はありません。しかし、通常は、当事者間に調停案を内容とする協定が締結されることになり、当事者はその協定を順守する義務を負うことになります。

また、調停案を当事者の双方または一方が拒否すれば、調停は不成立（いわゆる「不調」）に終わります。

(イ) 調停の打ち切り・取下げ

調停委員会は、調停案を提示する以前に、争議行為を背景にして自力解決を図ろうとする事態が生じ、または調停によって解決する意志がなく、自主交渉に任せることが適切であると判断した場合など、やむをえない事由のために調停を継続することができなくなったときには、調停を打ち切ります。

また、調停の申請者または請求者は、調停の途中でいつでも、調停事項の全部または一部を取り下げることができます。

(ウ) 調停案受諾後の措置

当事者の双方が調停案を受諾した後に、調停案の解釈または履行について意見の不一致が生じたときは、当事者の双方または一方は、調停委員会にその解釈または履行に関する見解を明らかにするよう申請します。

このような場合、調停委員会は、申請のあった日から15日以内に見解を示すことになっています。

なお、当事者は、調停委員会から見解が示されるか、15日の期間が経過するまでは、調停案の解釈や履行についての争議行為はできません。

エ 職権調停など

当事者の申請によって開始する調停のほかに、日常生活に極めて影響の大きい公益事業などの労働争議の解決は特に緊急を要することなどから、次のように労働委員会の職権や知事からの請求によって調停を開始することもあります。

- 1 公益事業、地方公営企業に関する事件について、労働委員会が職権に基づいて、調停を行う必要があると決議したとき。
- 2 公益事業、地方公営企業に関する事件、または事件の規模が大きいためもしくは特別な性質の事業であるため公益に著しい障害を及ぼす事件について、知事から労働委員会に対して、調停の請求がなされたとき。

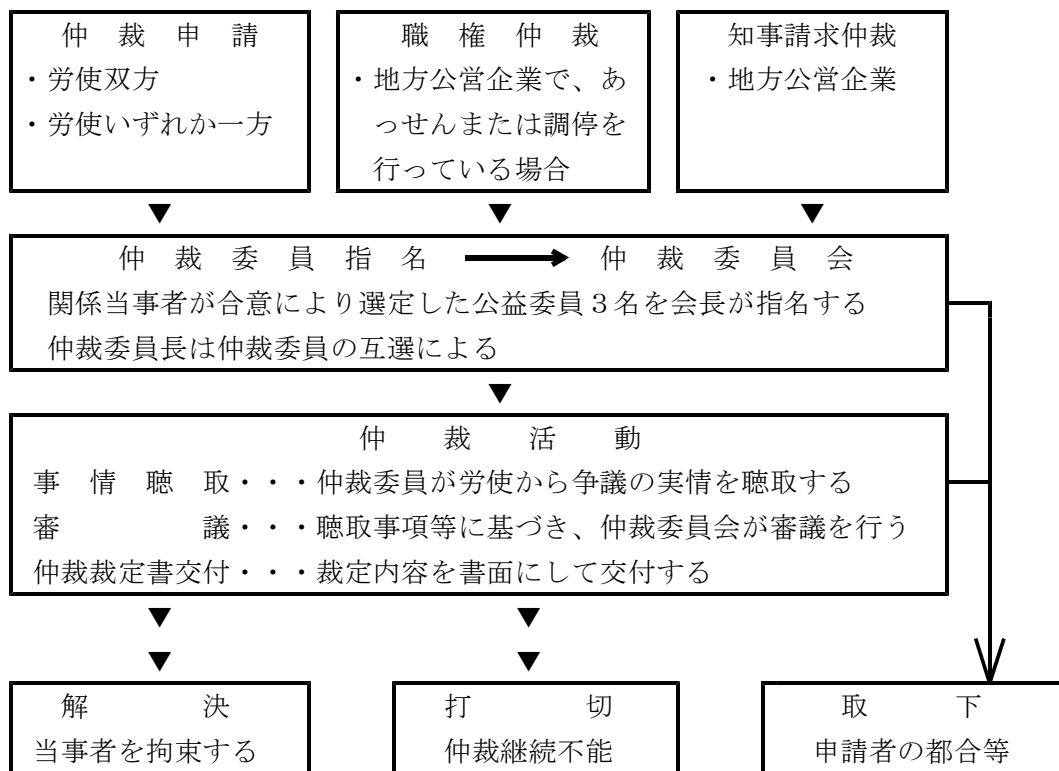
職権調停の流れは、当事者申請の調停の場合と変わりはありません。

5 仲 裁

(1) 意 義

仲裁は、当事者である労使双方が、争議の解決を仲裁委員会にゆだね、その判断（仲裁裁定）に従って争議を解決する方法です。この仲裁裁定は、労働協約と同一の効力を持って両当事者を拘束します。

(2) 仲裁の流れ



ア 仲裁の開始

(ア) 仲裁の申請など

仲裁は、**申請書**の提出など、次の場合に開始されます。

- 1 当事者双方から仲裁の申請があったとき。
- 2 当事者の一方から仲裁の申請があったとき。
この場合は、労働協約に仲裁の申請をしなければならない旨の定めがあるときに限ります。
- 3 地方公営企業に関する事件につき、あっせんまたは調停を開始した後2か月を経過して、なお事件が解決しない場合において、当事者の一方から仲裁の申請があったとき。
- 4 地方公営企業に関する事件につき、あっせんまたは調停を行っている場合に、労働委員会が仲裁を行う必要があると決議したとき。
- 5 地方公営企業に関する事件につき、知事から請求がなされたとき。

(イ) 仲裁委員会

仲裁は、公益委員 3 名で構成される仲裁委員会によって行われます。

仲裁委員は、その判断が利害関係によって左右されることを防止するために、公益委員だけにその資格を認め、また指名に際して会長は、当事者が合意によって選定した者か、合意による選定がなされなかったときは当事者の意見を聞いて指名します。

また、当事者のそれぞれが指名した労・使委員は、仲裁委員会の同意を得て、仲裁委員会に出席して意見を述べることができます。

会長は、仲裁委員の指名と同時に担当職員も指名します。

仲裁委員会には委員長が置かれ、仲裁委員の互選によって選ばれます。

仲裁委員会は、委員長が招集し、仲裁委員 2 名以上が出席しなければ会議を開くことができません。議事は、仲裁委員の過半数で決められます。

イ 仲裁活動

(ア) 意見の聴取

仲裁委員会は、当事者及び参考人の出席を求め、その主張や意見を聞き取り、必要な資料の提出を求めるなどして事実を調査します。

さらに、調査した事実に基づき、労・使委員の協力を得ながら双方の主張を調整します。

(イ) 仲裁裁定書の作成

仲裁委員会は、当事者などからの意見聴取、事実の調査等に基づき、双方の主張を調整した上で、仲裁裁定を書面に作成します。

ウ 仲裁の終結

(ア) 仲裁裁定の効力

仲裁委員会は、仲裁裁定書を当事者に交付します。

仲裁裁定は、仲裁裁定書に記載された「効力発生の期日」から労働協約と同一の効力を持ち、当事者を拘束します。

したがって、当事者は、その内容に不服や異議を申し出ることはできず、争議は仲裁裁定によって解決することになります。

(イ) 仲裁の打ち切り・取下げ

仲裁委員会は、仲裁裁定書を交付する以前に、やむをえない事由のために仲裁を継続することができなくなったときには、仲裁を打ち切ります。

また、仲裁の申請者または請求者は、仲裁の途中でいつでも、仲裁事項の全部または一部を取り下げることができます。

エ 職権仲裁など

当事者の申請によって開始する仲裁のほかに、次のように地方公営企業の場合は、労働委員会の職権や知事からの請求によって仲裁を開始することもあります。

- 1 あっせんまたは調停を行っている事件について、労働委員会が仲裁を行う必要があると決議したとき。
- 2 知事から労働委員会に対し、仲裁の請求がなされたとき。