

## 9 労働委員会と調整制度

### (1) 紛争が自主的に解決できない場合には

労使の間に起こった紛争は、当事者間で自主的に解決するのが最も望ましいこととなります。

しかし、どうしても当事者だけで自主的に解決することができない場合があります。このために中立的な機関を置いて、第三者の立場から公平な解決を図ることが必要となってきます。この中立的な機関が労働委員会で、あっせん・調停・仲裁などの方法により紛争の解決に助力しております。

### (2) 労働委員会とは

労働委員会には、**中央労働委員会**と**都道府県労働委員会**があります。

労働委員会は、公益を代表する委員、労働者を代表する委員及び使用者を代表する委員各同数をもって組織され、中央労働委員会では公・労・使各15名(計45名)、愛知県労働委員会は各7名(計21名)となっています。

労働者委員は、労働組合の推薦に基づいて、使用者委員は、使用者団体の推薦に基づいて、公益委員は、労・使委員の同意を得て、中央労働委員会の場合は内閣総理大臣が、都道府県労働委員会の場合は知事が任命することになっており、任期はいずれ

も2年です。

### (3) 労働委員会のはたらきは

労働委員会のはたらきには、二つの種類があります。一つは、準司法的な機能といわれるものであり、一つは、調整的な機能といわれるものです。

前者に属するものとしては、

ア 労働組合の資格審査(労働組合法第5条1項)

イ 労働組合が法人登記をする場合の証明(労働組合法第11条)

ウ 一つの地域において従事する同種の労働者の大部分が一つの労働協約の適用を受けるに至ったとき、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、その地域に従事する他の同種の労働者及びその使用者にも、その協約の適用を受けるべきであることの決議(労働協約の地域的な一般的拘束力という。労働組合法第18条)

エ 使用者の労働組合法第7条違反、即ち不当労働行為について事実認定し、この認定に基く命令の発出(労働組合法第27条の12)

などがあり、特にア、イ及びエについては、公益委員が会議で決定することになっています。(労働組合法第24条)

後者の調整的な機能というのは、労働委

員会が労使の紛争議を解決するために、あっせん・調停・仲裁を行うことをいいます。これらの手続きは、労働関係調整法に詳しく規定されていますが、その趣旨は、「労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もって経済の興隆に寄与する」ことにあるわけです。（労働関係調整法第1条）

#### ア あっせん（労働法第10条～16条）

あっせんは、**労働争議調整の方法として、最も多く利用されている制度**です。

あっせんは、労働争議の発生した労使の双方か、どちらか一方の申請に基づいて行われる場合と労働委員会会長の職権に基づいて開始される場合とがあります。

あっせんを行うことが決まると、労働委員会の会長は、あらかじめ選んであるあっせん員候補者の中からあっせん員を指名して、あっせんにあたさせます。あっせん員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、事件が解決されるよう努めるのですが、どうしても自分の手で事件が解決される見込みがないときは、事件から手を引きます。

#### イ 調停（労働法第17条～28条等）

調停が行われる場合は、

- (ア) 関係当事者の双方から申請がなされたとき。
- (イ) 関係当事者の双方又は一方から、労働協約の定めに基づいて申請がなされたとき。
- (ウ) 公益事業（労働関係調整法第8条、36ページ参照）の関係当事者の一方から申請がなされたとき。
- (エ) 公益事業に関する事件で、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。
- (オ) 公益事業若しくは公益に著しく障害

を及ぼす事件で、厚生労働大臣又は知事から、労働委員会に対して調停の請求がなされたとき。

等であり、(ア)、(イ)の場合を**任意調停**といい、(ウ)～(オ)の場合を**強制調停**といいます。

調停を行う場合には、公・労・使をそれぞれ代表する調停委員から成る**調停委員会**を設け、これが調停にあたることになっています。

調停は、調停委員会が関係当事者の意見を聞き、労働争議の事情を明らかにしたうえで、調停案を作成し、これを関係当事者に示し、その受諾を勧告することによって行われます。

この場合、調停案を受諾するか、しないかは、任意調停と強制調停のいずれを問わず労使の自由です。ただ、この制度の趣旨からいって労使双方が調停案を尊重し、争議の解決に努めなければならないことはいうまでもありません。

#### ウ 仲裁（労働法第29条～35条等）

労働争議の関係当事者の双方から、あるいは協約の定めに従って、労使双方又は一方から労働委員会に申請のあった場合等に仲裁が行われます。

仲裁を行う場合には、仲裁委員3人以上の奇数から成る**仲裁委員会**を設けます。仲裁委員は、労働委員会の公益委員の中から、関係両当事者の合意によって選ばれます。

仲裁裁定は、書面に作成して行われ、労働協約と同一の効力を持つもので労使ともにこれに従わなければなりません。

※ 詳しくは、愛知県労働委員会にお尋ねください。（107ページ参照）