

第1部 日本の労使関係における労働委員会の役割

我が国の労働委員会は、労働争議の調整と不当労働行為事件の審査という2つの機能を主たる任務とする、公労使三者の代表で構成される機関である。労働委員会制度は、1946年3月の労働組合法の施行により創設されてから今年で60年を迎えるが、これまで果たしてきた役割を、時代の流れに沿って振り返ってみる。

I 調整関係事件の推移

1 終戦直後の労使紛争

労働委員会制度が創設された当時は、戦後間もなく経済状況は困窮し、政治的にも課題を抱えていた時期でもあり、労使間には厳しい対立がみられた。労働争議も賃金の引上げ等のみならず、人員整理に関する争議が多発・長期化し、極めて対決色の強いものであった。労働委員会は、これらの労働争議の解決のための調整を中心として業務を行っており、あっせんなどで解決を図った。

また、当時は一般企業だけでなく、公務員関係の労働争議も対象としていたことから、これらの当事者の申請や職権で、あるいは内閣総理大臣、都道府県知事、GHQ等の要請に基づき調整作業を行っていた。特に中労委では、産業復興のために不可欠であるエネルギー産業（石炭、電力）で発生した労働争議の調整を行い、迅速な解決を図ることが多かった。

公務員については、その後非現業の一般職国家公務員について人事院が中央人事調整機関として発足し、公共企業体（日本国有鉄道、日本電電公社、日本専売公社）の職員及び現業（郵政事業、林野事業など）の公務員については、公共企業体等労働委員会（公労委）が設置され、これらがそれぞれの労使紛争の処理に当たった。

1959年には戦後の人員整理に係る大規模かつ深刻な事件として「三井三池炭坑人員整理争議」が発生した。この争議は1年近くにも及んだが、5度の中労委の職権あっせんによって事件はようやく終結した。この事件の終結は日本の労使関係が対立型から協力型に転換する契機となった。



中労委藤林あっせん案提示（三井三池炭鉱争議 1960年3月29日）