

(4) 緊急調整

事件が公益事業に関することや、大規模なこと等により、争議行為が行われた場合、国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危うくすると認められ、そのおそれが現実に存在する場合に、政府が中労委に対して行わせる手続である。

手続は、次の手順で行われる。

- ① 内閣総理大臣は、緊急調整の決定をする前に、予め中労委の意見を聴く。
- ② 内閣総理大臣は、緊急調整を決定した場合、直ちに理由を付してその旨を公表する。
- ③ 内閣総理大臣は、②と同時にその旨を中労委及び関係当事者に通知する。
- ④ 中労委は、実情調査やあっせん、調停、仲裁により、又は当事者に勧告することによって、解決を図る。

なお、緊急調整の公表があったときから、当事者は50日間争議行為が禁止される。

3 特定独立行政法人等に係る労働紛争の調整

特定独立行政法人等（特定独立行政法人（国立病院等）、国有林野事業及び日本郵政公社）に勤務する職員については、団結権及び協約締結権を含む団体交渉権が保証されているが、職員の身分が公務員であることから争議行為（ストライキ等）を行うことは禁止されている。

特定独立行政法人等に係る労働紛争についても、基本的には上記の一般企業の場合と同様に当事者の申請などによるあっせん、調停、仲裁の手続があるが、争議行為が禁止されていることを踏まえ、取扱いに一部異なる部分がある。なお、特定独立行政法人等に係る労働紛争の調整は、中労委が専属的に管轄し、都道府県労委は関与しない。

IV 個別労働関係紛争の調整

労働条件その他労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争については、2001年制定された「個別労働紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、現在、44の都道府県労委であっせん等の制度が運用されている。中労委は個別的労働関係に係る紛争の調整は行わないが、この業務に関し労働争議の調整の業務と同様に都道府県労委に対する援助を行っている。

なお、同法においては、厚生労働省の地方支分部局である都道府県労働局の行うあっせん等についても規定が設けられている。

● 対象となる紛争の範囲

- ① 解雇・雇い止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件に係る差別的取扱い、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争
- ② セクシュアルハラスメント、いじめ等の就業環境に関する紛争
- ③ 労働契約の承継、競業禁止特約等の労働契約に関する紛争