

労働委員会

Labour Relations Commission

中央労働委員会事務局

Secretariat of
Central Labour Relations Commission

目次

1. 概要	1
○労働委員会	
(1) 組織・体制	1
(2) 委員会の構成	1
(3) 機能	2
○事務局	
2. 不当労働行為の救済制度	3
(1) 不当労働行為救済制度とは	3
(2) 救済手続	3
(3) 救済命令等の司法審査	8
(4) 特定独立行政法人等に係る不当労働行為の救済手続	8
(5) 審査の期間の目標	8
3. 労働争議等の調整	10
○労働争議の調整	
(1) 労働争議の調整とは	10
(2) 労働争議の内容	10
(3) 争議行為に関する規定	10
(4) 労働争議の調整手続	11
(5) 労働争議調整の管轄	13
○特定独立行政法人等に係る労働紛争の調整	
(1) 管轄	13
(2) 申請書の提出先	13
(3) 労働紛争の調整手続	14
4. 個別労働関係紛争処理制度	15

1. 概要

労働委員会とは、労働者の団結権の擁護及び労働関係の公正な調整を図るため、労働組合法に基づき設置された独立行政委員会である。

○労働委員会

(1) 組織・体制

- ・ **設 置**：1946年3月、労働組合法施行に伴い設置
- ・ **任 務**：労働者が団結することを擁護し、及び労働関係の公正な調整を図ること。
- ・ **所掌事務**：
 - i 労働組合の資格審査
 - ii 不当労働行為事件の審査等
 - iii 労働争議のあっせん、調停及び仲裁等
 - iv 個別労働関係紛争の解決の促進
- ・ **組 織**：公益を代表する者（公益委員）
労働者を代表する者（労働者委員）
使用者を代表する者（使用者委員） } 各々同数からなる三者構成の合議体
- ・ **種 類**：労働委員会には、2種類の委員会がある。

種類	中央労働委員会 (中労委)	都道府県労働委員会 (都道府県労委)
所管	国（厚生労働省の外局）	都道府県
所掌	<ul style="list-style-type: none">・ 都道府県労委の救済命令等の再審査等・ 2以上の都道府県にわたる事件及び全国的に重要な問題に係る事件のあっせん等についての優先管轄・ 特定独立行政法人等（※）の不当労働行為事件の審査及び労働紛争の調整	<ul style="list-style-type: none">・ 各都道府県の区域内に関わる不当労働行為事件の審査や争議調整等

※ 特定独立行政法人等とは、特定独立行政法人（国立病院機構等）及び国有林野事業を行う国の経営する企業をいう。

(2) 委員会の構成

労働委員会は、公・労・使各々を代表する委員からなる三者構成の行政機関である。

会長：公益委員から互選により1名選出。

公益委員・・・学識経験者など。公平な第三者の性格を有する。

労働者委員・・・労働組合の推薦に基づく者

使用者委員・・・使用者団体の推薦に基づく者

単なる利益代表ではなく、労使各側の事情を正しく労働委員会に反映させ、相互協力の下、円滑な労使関係の確立に尽力する。

		中 労 委	都道府県労委
任 期	2年		
人 数	公・労・使 各15名 (計45名)	公・労・使 各 5~13名 (計15~39名) * 条例で各2名増員可能	
身 分	非常勤の国家公務員 * 公益委員2名以内は常勤とすることができる。	非常勤の地方公務員 * 条例で公益委員2名以内は常勤とすることができる。	
任 命 権 者	内閣総理大臣	都道府県知事	
任 命 手 続	公	厚生労働大臣が労使委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている者のうちから、国会の同意を得て任命	労使委員の同意を得て任命
	労	労働組合の推薦に基づき任命	
	使	使用者団体の推薦に基づき任命	

(3) 機能

労働委員会は、憲法で保障された労働基本権の保護と労使関係の安定を目的とし、迅速・的確に不当労働行為の審査を行うとともに、労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう合理的・弾力的な方法で労働紛争の調整に当たる。

労働委員会の機能は、次のように大別される。

- i 主として不当労働行為事件の審査や労働組合の資格審査を行う（判定的機能）。
- ii 労使の間に入って、あっせん、調停、仲裁等により争議・紛争を解決に導く（調整的機能）。

○事務局

労働委員会に、その事務を整理するため事務局を付置。事務局職員は会長の同意を得て、中央労働委員会については厚生労働大臣が、都道府県労働委員会については都道府県知事が任命する。

事務局は、委員の業務を補佐し、委員会の事務上の窓口となり、当事者と委員とのパイプ役を担う。

2. 不当労働行為の救済制度

(1) 不当労働行為救済制度とは

① 不当労働行為の禁止

労働組合法は、使用者による以下の行為を「不当労働行為」として禁止している。

a 労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）

- [例] ・労働組合への加入、労働組合の結成又は労働組合の正当な行為を理由とする解雇、賃金・昇格の差別等
・労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること

b 正当な理由のない団体交渉の拒否（同条第2号）

- [例] ・当該企業で働く労働者以外の者が労働組合に加入していることを理由とする団体交渉の拒否
・使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（不誠実団交）

c 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助（同条第3号）

- [例] ・労働組合結成に対する阻止・妨害行為、労働組合の日常の運営や争議行為に対する干渉を行うこと
・労働組合の運営経費に経理上の援助を与えること

d 労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い（同条第4号）

- [例] ・労働者の労働委員会への申立てを理由とする不利益取扱い
・労働委員会の調査・審問において、労働者が証拠を提出したり、発言したことを理由とする不利益取扱い

② 不当労働行為の救済

労働組合や労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合には、労働委員会に対して救済申立てを行うことができる。労働委員会は、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認められる場合には、使用者に対して、復職、賃金差額の支払、組合運営への介入の禁止等を命令し、労働組合や労働者を救済する。

(2) 救済手続（9頁の「不当労働行為事件審査手続の流れ」参照）

一般の不当労働行為事件については、都道府県労働委員会が初審を行い、中央労働委員会が再審査を行う。

① 申立て

i 労働組合又は労働者個人からの救済申立てにより開始

- 申立期間・・・使用者による不当労働行為のあった日から1年以内
申立方法・・・書面の提出（口頭によっても行うことができる。）

② 調査・・・主張の整理や、争点・証拠の整理を行う手続

i 審査委員の選任等

- ・ 不当労働行為事件の審査等の処理には公益委員のみが参与する。公益委員のうちからその事件を担当する審査委員が選任されることが通例である。
- ・ 労使委員は、調査（公益委員の求めがあった場合に限る。）、審問、和解を勧める手続に参与し、また、労働委員会が救済命令等又は証人等出頭命令若しくは物件提出命令を発しようとする場合は意見を述べるができる。このため、その事件を担当する労使参与委員を選任して事件処理を進めることが通例である。
- ・ 審査手続のうち重要な決定事項等については、公益委員会議（部会）が決定する。

※1 公益委員会議（部会）の決定事項等

労働組合の資格審査、救済命令等又は証人等出頭命令若しくは物件提出命令の発出、公益委員の除斥・忌避の申立てについての決定等

※2 部会の設置

中労委では、15名の公益委員が5名ずつ3部会を構成しており、通常、事件の審査等は部会で行われる。

※3 公益委員の除斥・忌避

具体的な不当労働行為事件と公益委員との間に密接な関係があつて、審査の公正さについて疑いが生じるおそれのある場合には、当事者の申立て又は職権により、その公益委員は事件に関与することができないように排除される。

ii 申立書の送付

- ・ 被申立人に、労働委員会から申立書の写しが送付される。
- ・ 被申立人は、申立書の写しが送付された日から10日以内に答弁書を労働委員会に提出しなければならない。

iii 調査の開始、主張の整理、争点・証拠の整理

- ・ 調査の期日を決め、当事者又は関係人の出席を求める。
- ・ 当事者又は関係人から、主張・陳述を聴いたり、証拠の提出を求め、主張の整理や争点・証拠の整理を行う。
- ・ 当事者又は関係人の陳述その他調査については、担当職員は、これらを記載した「調査調書」を作成する。

iv 審査計画の策定

- ・ 労働委員会は、審問の開始前に、労使当事者の意見を聴いて、審査計画を作成する。

※ 審査計画の記載事項

- a 整理された争点・証拠
- b 審問を行う期間、審問の回数及び尋問する証人の数
- c 命令書の交付の予定時期

- ・ 審査計画が作成されたときは、労働委員会はもとより、労使当事者も、計画に基づき審査が円滑に行われるよう努めることが求められる。

③ 審問・・・当事者の陳述や、証人調べ等を行う手続

i 審問の開始

- ・ 審問は、審査委員が指揮して行う。
- ・ 審問は、当事者立会いのもとで行われ、当事者は代理人又は補佐人を伴って出頭できる。
- ・ 審問は、原則として公開されている。

ii 陳述・証人尋問

- ・ 審問においては、申立人及び被申立人に対し、証拠を提出し、証人に反対尋問をする十分な機会が与えられる。
- ・ 当事者、代理人又は補佐人は、審査委員の許可を得て陳述を行い、当事者又は証人を尋問し、又は反対尋問できる。
- ・ 参与委員は、審査委員に告げて、当事者又は証人を尋問することができる。
- ・ 担当職員は、審問の要領を記録した「審問調書」を作成する。当事者その他の者の陳述、又は証人の証言は、速記等によって記録され、審問調書の一部となる。
- ・ 審査委員は、審問を終結するに先立って、当事者に対し、審問終結の日を予告して最後陳述の機会を与える（通常は、最後陳述書を提出させることによって、これに代えている。）。

iii 証人等出頭命令及び物件提出命令

・ 証人等出頭命令

労働委員会は、当事者の申立て又は職権により、不当労働行為の事実を認定するために必要な限度において、当事者又は証人に出頭を命じて陳述させることができる。

・ 物件提出命令

労働委員会は、当事者の申立て又は職権により、不当労働行為事件に関係のある帳簿書類等の提出を命じることができる。この場合、労使委員は意見を述べることができる。

・ 不服の申立て

証人等出頭命令又は物件提出命令を受けた者がその命令に不服があるときは、命令を受けた日から1週間以内に中労委に審査を申し立てることができる。

※1 物件提出命令を受けたにもかかわらずその対象物件を提出しなかった場合には、正当な理由がある場合を除いて、労働委員会の救済命令等の取消訴訟（8頁の「(3) 救済命令等の司法審査」参照）では同一の事実を立証するためにその物件を提出することはできない（取消訴訟における新証拠の提出制限）。また、過料（30万円以下）の制裁が課される。

※2 物件提出命令をする場合において、必要のない部分や個人の秘密及び事業者の事業上の秘密に配慮すべき部分があるときは、その部分を除外して物件の提出を命じることができる。

④ 救済命令等・・・救済命令等の発出は公益委員会議（部会）における合議による

i 合議

- ・ 審問が終結したときは、公益委員会議（部会）において、使用者の行為が不当労働行為になるか否かを判定するための合議を行う。
- ・ 合議に先立って、調査又は審問に参加した労使委員の意見を聴く。
- ・ 合議は公開しない。

ii 救済命令等の種類

- ・ **全部救済**・・・申立事実の全部の救済を認める命令
使用者の行為を不当労働行為であると判定
- ・ **一部救済**・・・申立事実の一部の救済を認める命令
使用者の行為の一部を不当労働行為であると判定
- ・ **棄却**・・・申立てを棄却する命令
使用者の行為を不当労働行為でないと判定
- ・ **却下**・・・申立期間（3頁、7頁参照）を経過した申立て、申立人の主張する事実が不当労働行為に当たらないことが明らかなき等に、申立てを却下する決定

iii 救済内容

- ・ 労働委員会はその裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するとされている。
- ・ 例えば、解雇について原職復帰と賃金差額の支払（バック・ペイ）等を命じ、団体交渉拒否について誠実な団体交渉を命じ、支配介入について特定の支配介入行為の禁止を命ずる等。
また、今後同様の行為を行わない旨の文書を事業場内に掲示すること（ポスト・ノーティス）等を命ずることもある。

iv 命令書の交付

- ・ 救済命令等は、「書面」で作成される。
- ・ 命令書は、その写しが当事者に交付される。
- ・ 交付の方法
手交（期日を決めて当事者の出席を求めて行う。）又は**郵送**

v 救済命令等の効力

交付の日から発生

vi 不服申立て

当事者（使用者又は労働組合若しくは労働者個人）が、都道府県労委又は中労委の救済命令等に不服がある場合、それぞれ次の手続をとることができる。

- ・ **都道府県労委の救済命令等に不服がある場合**

- a 命令交付の日から **15日以内に中労委に**再審査の申立てをすることができる

- b 命令交付の日から、

- イ) **使用者側は、再審査の申立てをしないとき、30日以内に**

- ロ) **労働者側は、6ヵ月以内に**

救済命令等の取消しの訴え（取消訴訟）を**管轄の地方裁判所**に提起することができる。

- ・ **中労委の救済命令等に不服がある場合**

命令交付の日から**使用者側は30日以内、労働者側は6ヵ月以内に**、救済命令等の取消しの訴え（取消訴訟）を**東京地方裁判所**に提起することができる。

※ 緊急命令

使用者が、管轄の裁判所に救済命令等の取消しの訴えを提起したときは、事件の係属する裁判所が、労働委員会の申立てに基づき、判決が確定するまでの間、労働委員会の救済命令の全部又は一部に従うよう命じる制度がある。

vii 救済命令等の確定

当事者が救済命令等の再審査の申立ても、取消訴訟の提起もしない場合、命令は確定する。

⑤ 和解及び取下げ

i 和解等による解決

不当労働行為救済申立事件は、すべて命令書の交付で終わるものではなく、終結事件の多くは、和解・取下げにより解決している。

ii 和解の勧奨及び取下げ

労働委員会は、労使委員の参与を得て、審査の途中においていつでも和解を勧めることができる。また、申立人は命令書が交付されるまではいつでも申立ての全部又は一部を取り下げることができ、取り下げられた部分の申立ては、初めから係属しなかったものとみなされる。

iii 和解の認定

当事者間で和解が成立し、当事者双方から「和解の認定」の申立てがあった場合に、労働委員会が当該和解の内容が当事者間の労使関係の正常な秩序を維持させ、又は確立させるためその和解の内容を適当と認めるときは、審査の手続は終了する。

- ・ 「和解の認定」により、事件について既に発せられている救済命令等（初審命令等）は失効する。

- ・ 認定を受けた和解に金銭の一定額の支払等を内容とする合意が含まれている場合は、当事者双方からの申立てにより、労働委員会が「和解調書」を作成することができる。

この「和解調書」は強制執行に関しては債務名義とみなされる。

また、労働委員会の会長は、債務名義についての「執行文の付与」を行うこともできる。

iv 和解の態様

和解には、自主和解、関与和解、勧告和解がある。

- ・ 自主和解・・・当事者の自主交渉による和解
- ・ 関与和解・・・労働委員会の関与により当事者間に合意が成立してする和解
- ・ 勧告和解・・・労働委員会が当事者に和解勧告を行い、当事者双方がこれを受諾してする和解

(3) 救済命令等の司法審査（取消訴訟）

① 救済命令等に不服の場合

管轄の地方裁判所に救済命令等の取消しの訴え（取消訴訟）を提起することができる。（6頁の④「vi 不服申立て」参照）

② 上訴

地方裁判所の判決に不服な当事者は、当該地方裁判所を管轄する高等裁判所に控訴することができる。また、当該高等裁判所の判決に不服な当事者は、最高裁判所に対し、上告受理の申立て又は上告提起をすることができる。

(4) 特定独立行政法人等に係る不当労働行為の救済手続

中労委が専属的に管轄する。申立ての窓口は、原則として、中労委各地方事務所が担当する。

また、手続の流れは、上記一般の場合の手続とほぼ同様であるが、申立てから審問開始前調査までの手続は、原則として、各区域に置かれている地方調整公益委員が行っている。

(5) 審査の期間の目標

中央労働委員会においては、平成17年1月の改正労働組合法の施行に伴い、審査の期間の目標を決定し、迅速かつ的確な審査を推進している。なお、この目標及びその達成状況については、中労委ホームページにて公表している。

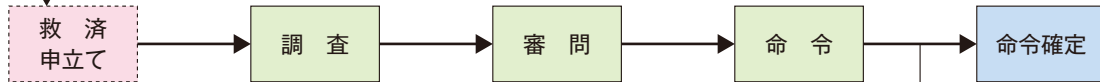
また、各都道府県労働委員会においても、それぞれ審査の期間の目標を定め、目標の達成状況を公表している。

【不当労働行為事件審査手続の流れ】

不当労働行為

- ・労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱い
- ・正当な理由のない団体交渉の拒否
- ・労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助
- ・労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い

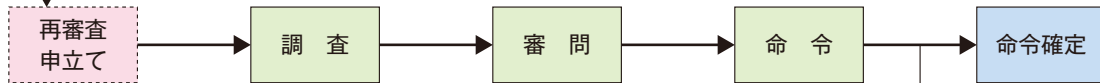
都道府県労働委員会（初審）



（使用者によって不当労働行為が行われた場合、労働組合又は労働者はその救済を求める申立てを行うことができる。）

- ・申立ては事件（行為）発生から1年以内
- ・申立人が労働組合の場合は資格審査を受ける。

中央労働委員会（再審査）

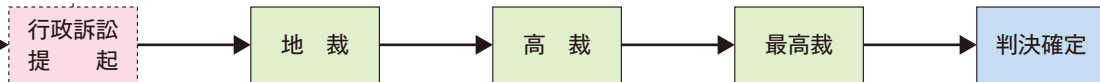


※労働委員会は、労使委員の参与を得て、審査の途中において、いつでも和解を勧めることができる。

（再審査の申立ては、
・初審命令交付から労使双方とも15日以内
・初審命令に対する不服の要点及び理由を明らかにする。）

（提訴は、命令交付から
使用者側は30日以内
労働者側は6カ月以内）

行政訴訟（命令取消訴訟）



緊急命令申立て

（労働委員会が行う）

緊急命令（*）

* 緊急命令とは、裁判所の判決の確定に至るまでの間、労働委員会の命令に従うべき旨の命令

3. 労働争議等の調整

○労働争議の調整

(1) 労働争議の調整とは

集团的労使関係の当事者間での労働争議について、労働関係調整法に基づき労使間の交渉を助力する手続であり、労働委員会が両者の主張を調整し、争議行為の回避、終結を図る制度である。

(2) 労働争議の内容

① 調整対象となる「労働争議」

労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態又は発生するおそれがある状態をいう。

② 労働関係に関する主張

賃金・労働時間・休日・休暇・福利厚生等、使用者と労働者との間の雇用契約ないし使用従属関係から生ずる諸問題はもとより、団体交渉の手続・争議の処理方法等、使用者と労働組合との間を直接規律するような労使関係上の諸問題についての主張をいう。

③ 争議行為

同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ）、作業所閉鎖（ロックアウト）その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいう。

(3) 争議行為に関する規定

① 争議行為が発生した場合の届出義務（罰則規定なし）

- ・ 争議行為が発生したときは、その当事者は、直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事に届出を行う。

② 公益事業における争議行為の事前予告義務（罰則規定あり）

- ・ 争議開始日の10日前（届出日と開始日は含まない）までに労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事あてに通知を行う。
- ・ 通知を受けた厚生労働大臣又は都道府県知事は、直ちに、公衆が知ることができる方法によってこれを公表しなければならない、官報などによる公表を行っている。

※ 公益事業とは

- a) 運輸事業
- b) 郵便・電気通信事業
- c) 水道、電気又はガス供給事業
- d) 医療又は公衆衛生の事業

のいずれかの事業であって、公衆の日常生活に欠くことのできないものをいう。

(4) 労働争議の調整手続

労働争議は労使の自主的解決が基本原則であるが、調整を行う場合の手続としては、あっせん、調停、仲裁の手続が定められている。

あっせん・調停・仲裁の特徴一覧

	あっせん	調停	仲裁
開始事由 (当事者申請)	一方申請 双方申請	双方申請 労働協約に基づく一方申請 公益事業に係る一方申請	双方申請 労働協約に基づく一方申請
労働委員会側 調整主体	あっせん員	調停委員会 (公労使委員三者構成)	仲裁委員会 (公益委員で構成)
解決案の提示	提示することもある	原則提示	原則提示
解決案の受諾	任意	任意	労働協約と同一の効力を持って当事者を拘束
申請後の別の 調整方法選択	可能	可能	可能
当事者申請 以外の開始(*)	あり	あり	なし

* 国民の日常生活、国民経済に重大な影響を及ぼすおそれがある場合等に、労働争議の関係当事者の申請を待たずに調整を開始することがある。

** 労働争議が発生したときに、労働委員会会長が必要に応じ、委員会委員、あっせん員候補者、職員などにその実情を調査させることができる（実情調査）。

あっせん、調停、仲裁 の手続は、具体的には次のとおりである。

① あっせん

内 容：労働委員会会長から指名されたあっせん員が、労使双方の主張の要点を確認し、労使の間に立ち労使の自主的な交渉を側面から援助して、労働争議・紛争を解決に導く手法。簡便で最も利用されている手法である。

開始要件： a 労使どちらかによる申請があった場合
b 労使双方による申請があった場合
c 労働委員会会長の職権による場合

あっせん員の指名：

あっせん員は、あらかじめ作成された「あっせん員候補者名簿」の中から労働委員会会長が指名する。

- * あっせん員候補者
 - a) 労働委員会の委員又は元委員
 - b) 労働委員会の事務局職員
 - c) 労使関係についての学識経験者 等

あっせん員の構成：あっせん員の構成は、三者構成によるものが多い。

この他に事務局単独、事務局と労働委員会委員によるものがある。

- 経 過：**
- a あっせん員による事情聴取
 - b 当事者双方の主張の要点確認（争点整理）
 - c 歩み寄りの打診、説得
 - d あっせん案の提示
 - 受諾による解決
 - 不受諾の場合、あっせん継続か打ち切りかを選択
 - e あっせん継続困難
 - 自主交渉にゆだねる → 取下げ
 - 不調 → 打ち切り

② 調停

内 容：労働委員会会長から指名された公労使委員からなる三者構成の調停委員会が、労使双方の主張の要点を確かめ、公正適切な判断によって作成した「調停案」を関係当事者に提示し、その受諾を勧告して両当事者の妥協を図り、労働争議・紛争を解決に導く手法。

調停委員会が調停案を提示する点においてあっせんよりも積極的であり、提示された調停案が、後述の仲裁裁定のように両当事者を拘束しない点において、仲裁よりも弾力的な手法である。

- 開始要件：**
- a 労使双方による申請があった場合
 - b 労使双方又は一方からの労働協約の定めに基づく申請があった場合
 - c 公益事業の労働争議について、労使どちらかによる申請があった場合
 - d 公益事業の労働争議について、労働委員会が職権で調停を行う必要があると決議した場合
 - e 公益事業又は労働争議の規模が大きく公益に著しい障害を及ぼす事件で、厚生労働大臣又は都道府県知事から調停の請求があった場合

- 経 過：**
- a 調停委員会による事情聴取
 - b 当事者双方の主張の要点確認（争点整理）
 - c 歩み寄りの打診、説得
 - d 調停案の受諾勧告 → 当事者からの諾否回答により調停委員会の任務終了
 - e 調停案提示前に調停継続不能 → 当事者に理由を通知して、打ち切り

③ 仲裁

内 容：労働委員会会長が指名した公益委員3名で構成する仲裁委員会が、労使双方の主張を踏まえて「仲裁裁定」を出し、労働争議・紛争を解決する手法。仲裁裁定は、労働協約と同様の効力を持ち、労使当事者を拘束する。その際、労使委員は仲裁委員会の同意を得て意見を述べることができる。

開始要件： a 労使双方による申請があった場合
b 労使双方又は一方からの労働協約の定めに基づく申請があった場合

経 過： a 仲裁委員会による事情聴取
b 当事者双方の主張の要点確認（争点整理）
c 仲裁裁定書の作成・提示

(5) 労働争議調整の管轄

中労委と都道府県労委の取り扱う事件の管轄については、次のとおり定められている。

- ① 中労委が取り扱う事件
 - 労働争議が2以上の都道府県にわたる事件
 - 中労委が全国的に重要な問題に係る事件と認めたもの
 - 特定独立行政法人等に係る事件
- ② 都道府県労委が取り扱う事件
 - 労働争議が1つの都道府県の区域内のみに係る事件
 - 労働争議が2以上の都道府県にわたる事件で、中労委が必要と認めて関係都道府県労委に管轄指定した事件

○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障されているが、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、基本的には一般企業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、下記のように取扱いに一部異なる部分がある。

(1) 管轄

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。

(2) 申請書の提出先

申請先は中労委であるが、関東地域以外は、法人本部等所在地を管轄する地方事務所（裏表紙参照）を経由して申請することもできる。

(3) 労働紛争の調整手続

① あっせん

あっせんは、労使双方若しくは一方の申請を受けて中労委の特定独立行政法人等担当委員会が必要と認めた場合、又は担当委員会議の決議により行う。

あっせん員は、原則として特定独立行政法人等担当委員の中から会長により指名されるが、必要に応じてブロック単位の地方調整委員、又は調停委員候補者名簿に記載された者の中から指名されることもある。

② 調停

調停は、労使双方からの申請、一方からの労働協約の定めに基づく申請、担当委員会議の決議によるほか、主務大臣より請求のあった場合に行う。

調停委員会は、公労使を代表する委員各3名以内で構成されるが、労使委員の数は同数でなければならない。調停委員の指名はあっせん員の場合と同様である。

③ 仲裁

仲裁は、労使双方からの申請又は一方からの労働協約の定めに基づく申請によるほか、担当委員会議の決議、主務大臣よりの請求があった場合に行う。労働協約に定めのない場合でも、あっせん又は調停開始後2ヵ月を経過しても紛争が解決しない場合は一方からの申請ができる。

仲裁委員会は、特定独立行政法人等担当公益委員によって構成され、その数は5名全員又は会長の指名する3名となっている。

4. 個別労働関係紛争処理制度

(1) 個別労働関係紛争処理制度とは

労働条件その他労働関係に関する事項に係る個々の労働者と事業主との間の紛争について、あっせん等を行い、解決を図る制度である。

(2) 実施している労働委員会

「個別労働紛争の解決の促進に関する法律」等に基づいて、相談・助言については13県労委、あっせんについては44道府県労委で、制度が運用されている。中央労働委員会は、同法に基づき、都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

(3) 対象となる紛争の具体的内容（一部取り扱っていない労委もある。）

- ① 解雇・雇止め、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 セクシャルハラスメント、いじめ・嫌がらせ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
- ④ 募集・採用に関する差別的取扱いに関する紛争等である。

(4) 労働委員会が行うあっせんの利点

- ① 多くの労委では、労働問題の専門家で調整等の経験が豊富なあっせん員が三者構成（公労使）で一体となって迅速・丁寧なあっせんを行い、解決に導いている。
- ② 原則として費用は一切かからない。

(5) 個別労働紛争あっせん手続の流れ

各労働委員会で処理方法等は異なるが、大まかには、以下の手順で処理が行われる。

- ① あっせん申請
- ② あっせん員指名
- ③ 労働者及び事業主双方に事前調査
- ④ あっせん作業
- ⑤ あっせんの終結（解決、打ち切り、取下げ）

労働組合の形態

我が国の労働組合の形態は、次のように大別される。

- **企業別組合**
企業別に組織したもの。
我が国の労働組合の一般的な組織形態。
- **産業別労働組合**
企業別組合が同種の産業ごとに結集し、上部団体として産業別の連合体を組織したもの。
この連合体を通じて、全国的中央組織に加入している。近年では、多業種を構成組織としている複合的産別もみられる。
また、産業別労働組合が、大産業分野ごとに集結した連合体も組織されている。
- **職能別組合**
欧米に多くみられる職能別に企業の枠を越えて労働者を組織したもの。
我が国では一部に限られ、船員を中心とする組織、港湾関係労働者を中心とする組織などがある。
- **合同労働組合**
一定の地域等で企業の枠を越え、中小企業の労働者を主に組織し、個人加盟できる労働組合をいい、具体的には、「合同労組」「一般労組」ないし「地域ユニオン」などと呼ばれているものである。

中央労働委員会組織図

