

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）

2 春闘方式による賃金調整

1950年代中盤頃からは日本経済の急速な成長を背景に「春闘」と呼ばれる賃上げ運動が始まり、1980年代まで日本の賃金決定に大きな影響を与え、日本の経済成長の成果を分配する機能を果たしていた。

春闘とは日本独自の労使の賃金調整システムであって、各産業の労働組合が春季（2～4月）に一斉に賃金引上げ要求を提出し、ナショナルセンター等上部団体の指導や調整の下に企業と交渉を行い、企業から回答を引き出す方式である。賃金決定の



1974年春闘（1974年3月26日）〔東京・日比谷公園野外音楽堂にて〕
（写真提供：共同通信社）

基本的なパターンは、金属労協の鉄鋼や電機等主要産業の賃金引上げが先行し、次いでその他の大手民間企業が続き、その回答内容が私鉄や国鉄、郵政等公共企業体等の賃金決定、さらには中小企業や未組織労働者の賃金引上げにも反映するというものである。さらに形成された春闘相場は公務員給与を決める人事院勧告にも反映された。

春闘は、1955年に8単産共闘の賃上げ運動を端緒として始まったが、翌年には国鉄等の官公庁労組と共闘するなどして、参加組合を増やして発展していった。また、春闘では私鉄のストライキによる賃上げの妥結結果が一つの目安となっており、毎年のように中労委の調整を受けていた。

1964年には、国鉄労組も含んだ公共企業体関係労組も私鉄に合わせて半日ストを構え、池田（内閣総理大臣）・太田（総評議長）トップ会談で、公共企業体等部門の民間賃金準拠の原則の確認が行われ、以後、春闘は官民一体の賃上げ闘争という性格を強くしていき、私鉄と国鉄の共闘である「交通ゼネスト」戦術がエスカレートしていった。春闘時における交通ストは、石油危機後の物価上昇と公労協（公共企業体等の労組の組織）のスト権奪回闘争を背景とした1974年の春闘において、国鉄の5日間のスト（110時間実施）、私鉄大手の2日間のストとして最大最長の規模に達した。そして私鉄総連が自主交渉・自主解決を方針として採用する1977年の前年まで続いた。

公労委と中労委は、毎年このような交通ストを前にして、公共企業体等及び私鉄の賃金紛争について調整作業を行い、調停案を出す等により国民生活に大きな影響を与えるストを未然に防止したり途中で中止させること等により、賃上げ相場の形成に重要な関与をしてきた。

産業構造の変化等に伴って、賃金交渉に影響力を持つ産業は、鉄鋼、造船、自動車、電機といった新たな輸出産業に移行していった。これに応じて、これらの労働組合である金属労協（IMF-JC）の指導力が増大し、労働委員会の関与なしに賃金決定を行う自主交渉方式の慣行が拡大されていった。

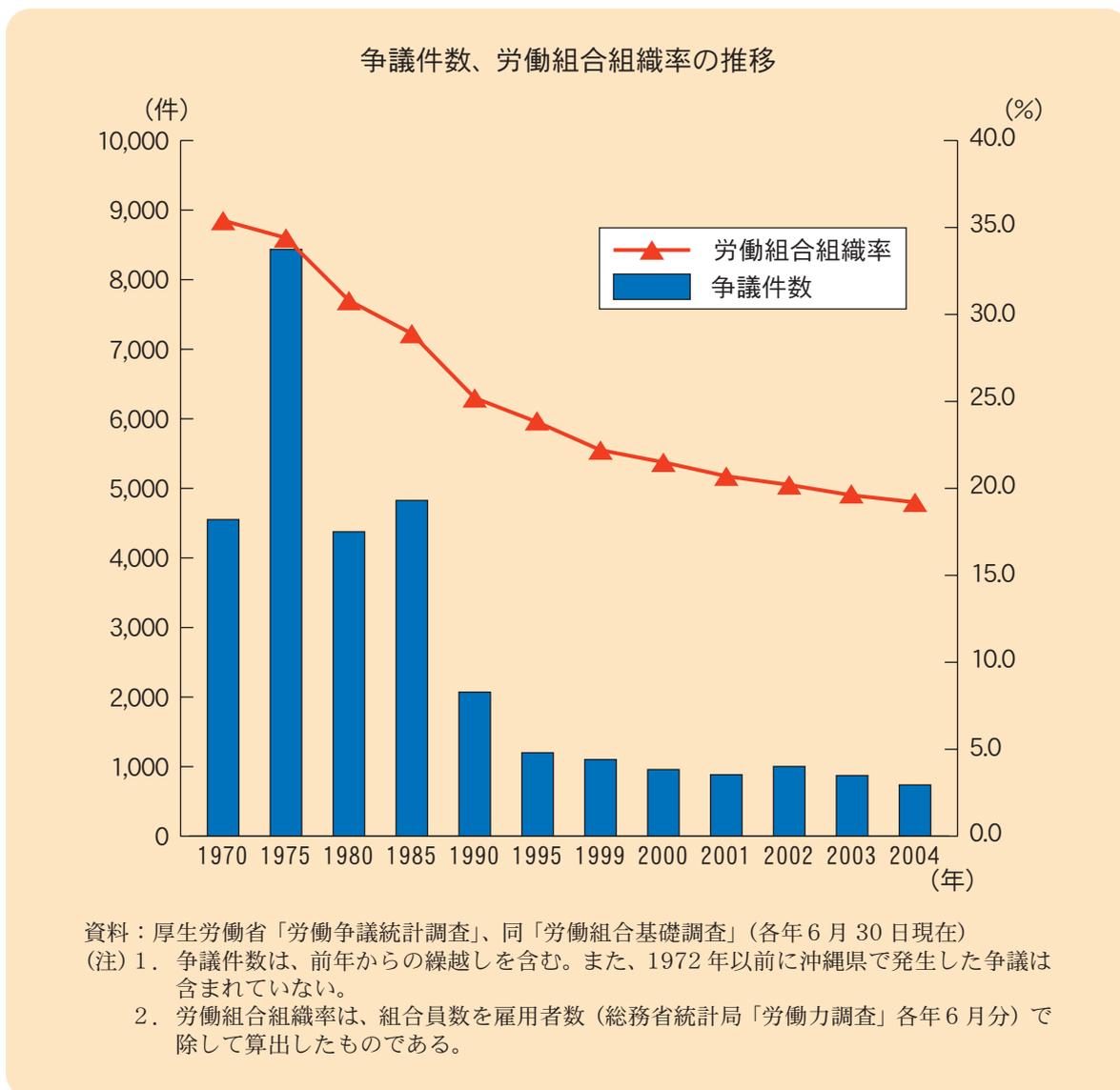
3 最近の調整事件の動向

自主交渉方式確立後、調整の中心は賃金、一時金以外の紛争（解雇・人員整理や団交促進等）や、中小企業に関連する紛争に移行している。また、公労委は行政改革の一環として1987年に国営企業労働委員会（国労委）に改組され、翌1988年には中労委と統合された。

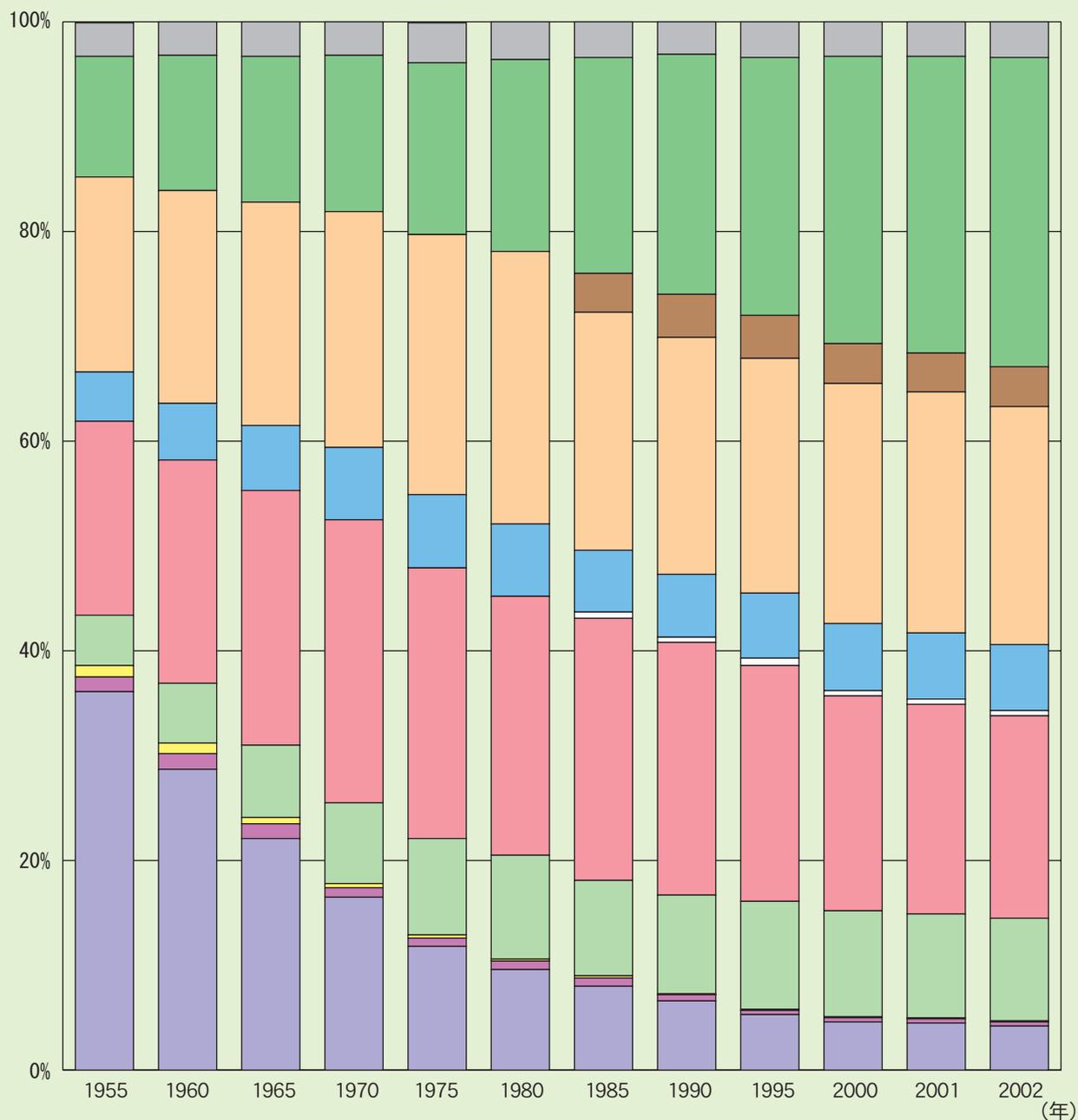
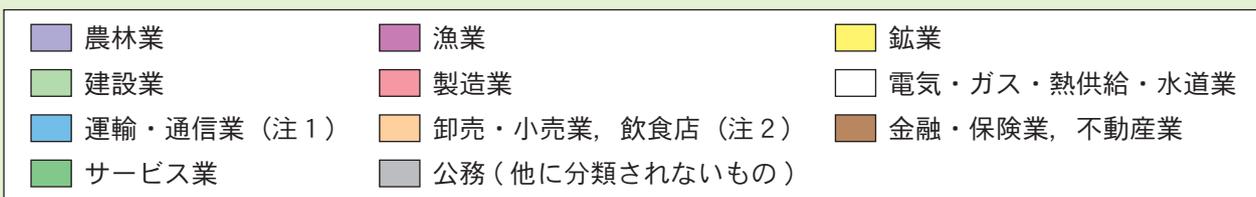
調整事件は、全労委の新規係属件数をベースとしてみると、ピーク時（1974年）の2,249件から352件（1991年）まで減少したが、近年は600件前後で推移している。解雇等の労働条件の不利益取扱いを契機として労組に加入して労働委員会に調整の申立てをする形態の事件の増加などの特徴もみられる。

また、個別労働関係紛争処理については2001年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が制定されており、これにより各都道府県労働委員会は、個別労働関係紛争の未然の抑制又は紛争の解決に関し、その相談、あっせんその他の施策をすることができることとされた。

さらに国営企業については、中労委と国労委の統合以降、中労委において各年度の賃金調整が行われており、さらに2001年の独立行政法人制度の創設によりその調整事件の処理も中労委が担っている。なお、国営企業（独立行政法人に移行したものも含む。）の各年度の賃金調整については、2004年度、2005年度と2年続けて自主交渉で決着したところである。



産業別就業者数割合の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」
 (注1) 1955～1980年の「運輸・通信業」には電気・ガス・熱供給・水道業の値が含まれる。
 (注2) 1955～1980年の「卸売・小売業，飲食店」には、金融・保険業，不動産業の値が含まれる。