

## 第3部 日本の労働委員会制度の概要

### I 労働委員会の役割

#### 1 労働委員会の概要

日本では、憲法により、労働者には団結権、団体交渉権及び団体行動権が認められており、これらの権利を擁護するとともに労使関係の公正な調整を図るために労働組合法及び労働関係調整法が制定されている。これらの法律に基づき、労働組合と使用者との間の集団的労使紛争を簡易迅速にかつ適切に解決を図るため、労働委員会が設けられている。我が国には一般の労働者を対象とするものとして、

- ① 中央労働委員会（国の機関。東京に1カ所）
- ② 都道府県労働委員会（都道府県の機関。合計47カ所）

の2種類が置かれている。なお、都道府県労働委員会は当該都道府県における事件について処理を行い、中央労働委員会は全国的な事件又は重要事件の処理及び都道府県労働委員会の行った行政処分等の再審査を行う機関である。いずれも事件の処理に当たっては厚生労働大臣や都道府県知事の指揮命令を受けない独立行政機関である。

各労働委員会は使用者を代表する委員、労働者を代表する委員及び公益委員の三者同数により構成される。中央労働委員会委員については内閣総理大臣が、都道府県労働委員会の委員については都道府県知事が任命することになっている。

なお、船員法の適用を受ける船員については、その労働環境の特殊性等から、国土交通省の機関である船員労働委員会において事件処理を行う。



中央労働委員会総会の様子

## 2 労働委員会の機能

労働委員会の機能は、大きく分けると次のようになる。

- ① 労働組合法を中心とした不当労働行為事件の審査など行政処分を行う機能
- ② 労働関係調整法を中心とした労使関係の調整を行う機能

労働者又は労働組合に対する不当労働行為事件の命令など行政処分を行う場合には、司法手続に準じた形式で、中立な立場にある公益委員のみが手続を主宰し命令を出す。ただし、労使委員は労働問題の専門家として意見を述べ、あるいは事件の両当事者を説得し、合議（公益委員による行政処分を行う前の会議）の前に意見陳述を行うなど、妥当な解決に導く努力を行っている。実際、不当労働行為事件の7割以上は、当事者が和解することで解決している。

また、労働争議の調整については、できる限り当事者の自主的な解決を促しつつ簡易迅速に解決を図るあつせん、公労使三者による調停、公益委員のみにより検討を行い当事者を拘束する裁定を行う仲裁まで、局面に応じて柔軟に解決を図ることができるようになっている。

## II 不当労働行為事件の審査

### 1 不当労働行為の救済制度とは

不当労働行為救済制度は、憲法で保障された団結権等の実効性を確保するために、労働組合法に定められている制度である。労働組合法第7条では、使用者の労働組合や労働者に対する次のような行為を「不当労働行為」として禁止している。

〔不当労働行為として禁止される行為〕

#### (1) 組合員であることを理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止（第1号）

- ① 労働者が、
  - ・ 労働組合の組合員であること、
  - ・ 労働組合に加入しようとしたこと、
  - ・ 労働組合を結成しようとしたこと、
  - ・ 労働組合の正当な行為をしたこと、

を理由に、労働者を解雇したり、その他の不利益な取扱いをすること。

- ② 労働者が労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること（いわゆる黄犬契約）。

#### (2) 正当な理由のない団体交渉の拒否の禁止（第2号）

使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由なく拒むこと。

※ 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」）も、これに含まれる。

#### (3) 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助の禁止（第3号）

- ① 労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入すること
- ② 労働組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること

#### (4) 労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱いの禁止（第4号）

労働者が労働委員会に対し、不当労働行為の申立てをし、若しくは中央労働委員会に対し再審査の申立てをしたこと、又は労働委員会がこれらの申立てに関し調査若しくは審問をする等の場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言したことを理由として労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。

## ● 不当労働行為救済制度

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、団体交渉への応諾、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。



中央労働委員会における審問廷の様子

## 2 審査手続の概要

不当労働行為事件の審査手続は、労働組合法に大筋が決まっているが、細かい点については、中労委が制定する「労働委員会規則」に定められている（下記「3 審査手続の流れ」参照）。

## 3 審査手続の流れ

### (1) 都道府県労働委員会における手続

#### ①救済申立て

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

申立ては事件発生（行為終了）から1年以内に行う必要がある。



#### ②調査

当事者の主張を聴き、争点や審問に必要な証拠の整理等を行う。



#### ③審問

公開の審問廷で、証人尋問等を行う。



#### ④合議（公益委員会議）

公益委員による合議で、事実を認定し、この認定に基づいて不当労働行為に当たるか否かを

判断し、当事者に命令書を交付する。

○救済命令：申立人の請求する内容について、その全部又は一部を救済する命令

○棄却命令：申立人の申立てを棄却する命令

※ 都道府県労委の発した命令に不服がある当事者は、中労委に再審査の申立てをするか、又は管轄地方裁判所に命令の取消を求める行政訴訟（取消訴訟）を提起することができる。

## (2) 中央労働委員会における手続

### ①再審査申立て

再審査申立ては、労使双方とも、命令書の交付から15日以内に行うことができる。

↓

### ②調査

↓

### ③審問

↓

### ④合議（部会又は公益委員会議で次のような判定をする。）

○再審査申立棄却：再審査申立てに理由がないと認めるとき

○初審命令変更：再審査申立ての全部又は一部に理由があると認めるとき

※ 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、通常は各部会で審査が行われる。

※※ 中労委の発した命令に不服がある当事者は、東京地方裁判所に、命令の取消を求める行政訴訟（取消訴訟）を提起することができる。

## (3) 取消訴訟

都道府県労委命令及び中労委命令に対する取消訴訟の提起は、それぞれ、命令書の交付から、使用者側は30日以内に、労働者側は6か月以内に行うことができる。

### ※ 和解

上記のとおり審査手続は進行するが、労働委員会では、調査や審問（「審査」）の過程で、労使間で話し合いによる解決の機運が生じた場合には、審査委員は労使双方に「和解」を勧める。そして、労使の参与委員の協力を得て、双方の主張をとりなしたり、双方が話合ったりして、合意に達すれば和解協定が締結され、事件は解決することになる。

## III 労働組合と使用者等との間の労働争議の調整

### 1 労働争議の調整制度

この制度は、労働委員会が集团的労使関係における当事者間での労働争議について労使間の交渉の推進を助力する手続であり、争議行為（※）を回避させ、あるいは終結を図る制度である。ここでいう「集团的労使関係における当事者」とは、労働者側は労働組合や争議団等の労働者の団体のことを、使用者側は使用者又はその団体のことをいう。

※ 「争議行為」とは、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）等、集团的労使関係の当事者が、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。

## 2 労働争議の調整手続

労働争議は、労使の自主的な解決によることを原則としているが、労働委員会による調整の手続としては、「あっせん」、「調停」及び「仲裁」が定められている。

### (1) あっせん

#### ① 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かめ、労使の間に立って、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である。簡便で最も利用される手法である。

あっせんの開始は、労使双方又は労使一方の申請を受理して開始することを原則とするが、労働委員会会長の職権による場合（「職権あっせん」）もある。

#### ② あっせん員の指名

あっせん員は、あらかじめ作成される「あっせん員候補者名簿」の中から労働委員会会長により指名される。「あっせん員候補者名簿」には労働委員会委員の他、元委員、事務局職員、労使関係についての学識経験者等が記載されている。

### (2) 調停

#### ① 内容

労働委員会会長の指名する公・労・使委員からなる3者構成の調停委員会が、関係当事者からの主張を聴き、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である。

調停は、「調停案」を示す点において「あっせん」より積極的であり、調停案が、後述する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」より消極的な手法である。

#### ② 調停の開始

調停の開始は、労使双方からの申請又は労働協約に基づく労使一方からの申請によるが、公益事業（※）については、次の特例がある。

ア 労使どちらかによる申請があった場合

イ 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

※ 「公益事業」とは、次に掲げる事業であって、「公衆の日常生活に欠くことのできないもの」をいう。

① 運輸事業

② 郵便・電気通信事業

③ 水道、電気又はガス供給事業

④ 医療又は公衆衛生の事業

### (3) 仲裁

#### ① 内容

労働委員会会長の指名する公益委員からなる仲裁委員会が、労使双方の主張を踏まえ、「仲裁裁定」を出し、労働争議・紛争を解決する手法である。仲裁裁定は、労働協約と同様の効力を持ち、両当事者を拘束する。

その際、関係当事者が指名した労使委員は、仲裁委員会の同意を得て、意見を述べることができる。

#### ② 仲裁の開始

仲裁の開始は、労使双方による申請があった場合か、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のみによる。

#### (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



写真：労働委員会会館（東京都港区）