

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。