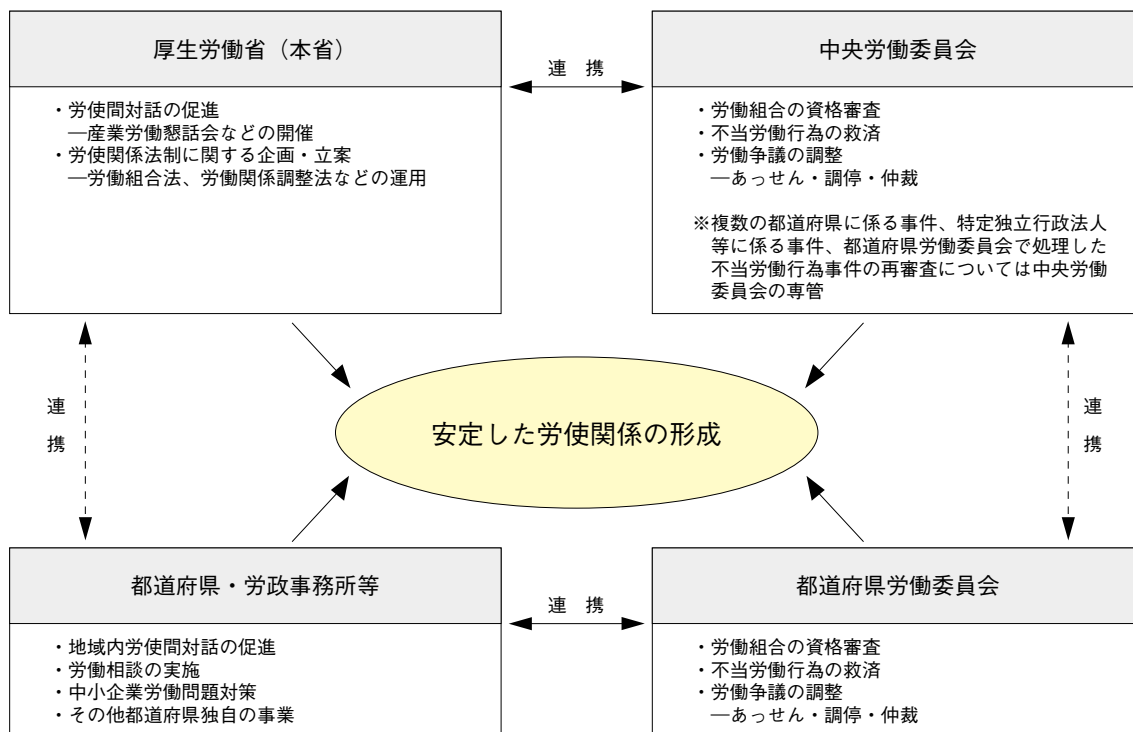


(2) 労使関係

労使関係の安定

概要

労使関係施策の体系



詳細資料 ①

労働委員会制度と労働争議の調整

○ 中央労働委員会について

中央労働委員会は、労働組合法に基づいて昭和21年に設置された、国家行政組織法第3条第2項の国の行政機関の委員会の一つであり、労使紛争の処理のための中心的機関である。中央労働委員会は、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）及び使用者を代表する者（使用者委員）の三者合計45名（各側15名）の委員により構成されている。

なお、地方における労使紛争処理機関としては、各都道府県の行政委員会として中央労働委員会と同様に公労使三者構成をとる都道府県労働委員会が47置かれている。

中央労働委員会は、労働組合法、労働関係調整法、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律等により、主として次に掲げる労使関係紛争処理等の権限を有する。

① 不当労働行為事件の審査

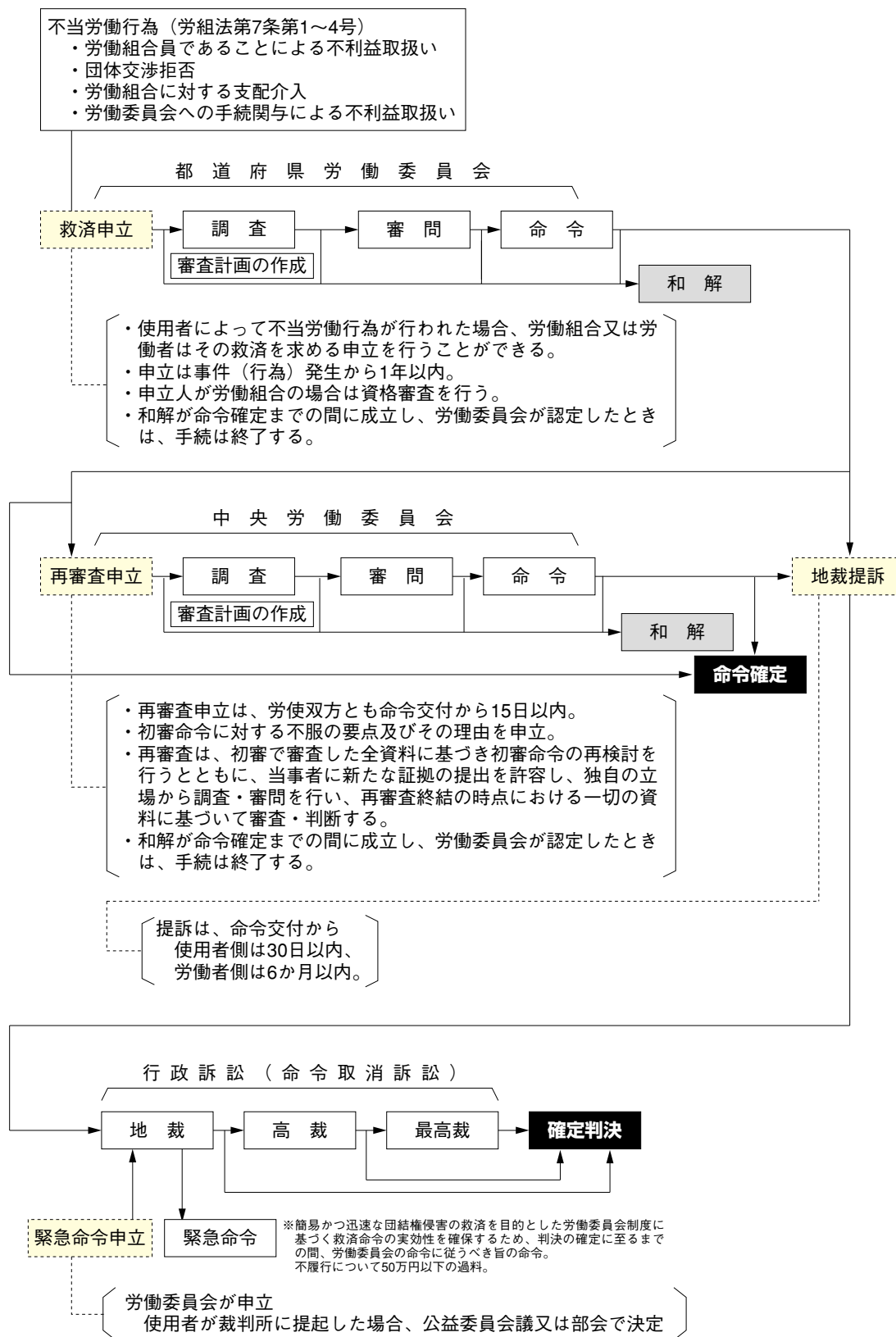
不当労働行為審査手続は、原則として二審制をとっており、中央労働委員会は、初審都道府県労働委員会の判断（救済命令）に対する当事者からの不服に係る再審査を行う。その他、中央労働委員会は、全国的に重要な事案や特定独立行政法人及び国営林野事業に係る不当労働行為事件についての初審（この場合は一審制）を行う。

なお、労働委員会の命令に対して、当事者は、命令の取消の訴えを提起できる。

② 労働争議のあっせん、調停及び仲裁

労働関係調整法等に基づき、労働関係の当事者間において、労働争議が発生した場合に、その解決を図る。都道府県労働委員会が原則として一の都道府県における事件を処理するのに対して、中央労働委員会は二以上の都道府県にわたる事件又は全国的に重要な問題に係る事件、特定独立行政法人及び国営林野事業に係る事件について処理する。

○ 不当労働行為の審査手続の概要



④ 労働条件・労使関係

- 労働争議の調整について
- 労働委員会が扱う労働争議の調整には、あっせん・調停・仲裁がある。中でも「あっせん」は最も利用されている調整手法である。これらの調整は原則として当事者の申請により開始される。
- 労働委員会の行う調整は、公正な第三者としての助言を与え、労使の自主的な歩み寄りを促すことによって解決を図ることを基本としている。
- 労働委員会は調整を進めていくなかで、労使当事者に対して解決案を提示することもあるが、これは受諾を強制するものではない。ただし、仲裁については、裁定がなされると、当事者はその裁定を内容とする労働協約を締結したのと同様の効力を持つので、その裁定に拘束される。

あっせん・調停・仲裁の特徴一覧

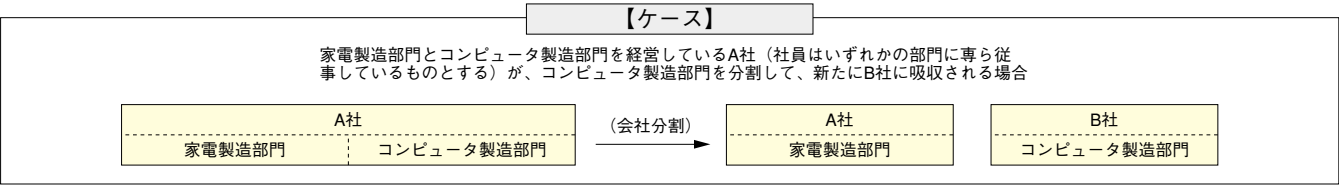
	あっせん	調 停	仲 裁
開始事由	・ 一方申請 ・ 双方申請 ・ 職権	・ 双方申請 ・ 労働協約に基づく一方申請 ・ 公益事業に係る （ ・ 一方申請 ・ 職権 ・ 大臣又は知事からの請求 ）	・ 双方申請 ・ 労働協約に基づく一方申請 ※
労働委員会の調整主体	あっせん員	調停委員会 （公労使三者構成）	仲裁委員会 （公益委員3名で構成）
解決案の提示	提示することもある	原則提示	原則提示
解決案の受諾	任意	任意	労働協約と同一の効力を持って当事者を拘束

※特定独立行政法人、国営林野事業及び地方公営企業における労使紛争については、調停開始後2か月経過後の一方申請、職権、主務大臣からの請求による仲裁開始規定がある。

詳細資料 ② 企業組織再編に伴う労働問題への対応

- 概要
- 企業の国際的な競争が激化した現代の社会情勢下において、企業が柔軟に組織の再編成ができるように、企業組織再編のための法制度の整備を行うことを目的として、関係法の見直しが行われてきた。すなわち、平成9年には独占禁止法改正による純粋持株会社の解禁、平成11年には商法改正による株式交換及び株式移転制度の導入等の措置が講じられ、さらに平成12年の商法改正により会社分割制度が創設された。
- このうち会社分割制度については、個々の労働者の個別の同意を必要とする事業譲渡とは異なり、会社分割をする会社の権利義務が分割により新設される会社等に包括的に承継されることを踏まえ、会社の意思によりこれまで従事していた職務に就けなくなる労働者の出現が想定されること等に対して、労働者保護の観点から、労働契約の承継等についての特例等を定めた「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」（平成12年法律第103号）を公布し、併せて同法を施行するために必要な関係省令及び指針を策定した。（平成17年の会社法制定に伴い、法律名は「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」に改められ、一部用語も改められた。）

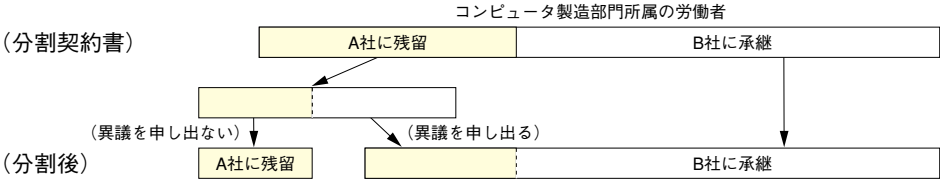
○ 会社分割の具体的手続（吸収分割の場合）における労働者保護



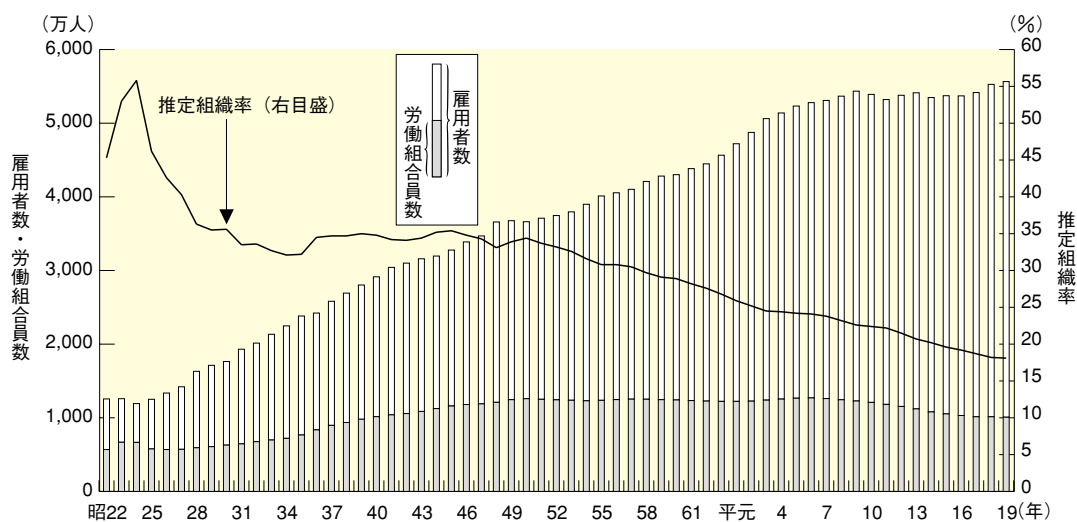
A社が会社分割をするに当たり、B社と分割契約を締結する。分割契約は、A社の労働者のうちB社に承継させる労働者の氏名がすべて特定できるよう定められ、分割契約が株主総会で承認されることにより、賃金、就業時間等を定めた労働契約は、会社分割時にA社で勤務していたときと同じ内容のままB社に承継される。

会社分割前にコンピュータ製造部門に従事していた労働者は、自分が会社分割後にA社、B社のどちらに属するか等、分割契約の定めについてA社から一定の期間内に通知を受ける。

通知を受けた労働者のうち、これまで従事していたコンピュータ製造部門の仕事から切り離されてA社に残留することとなる者は、A社に対して一定の期間内に異議を申し出ることによりB社に承継され、引き続きコンピュータ製造部門の仕事をする事ができる（下図の色網掛け部分）。

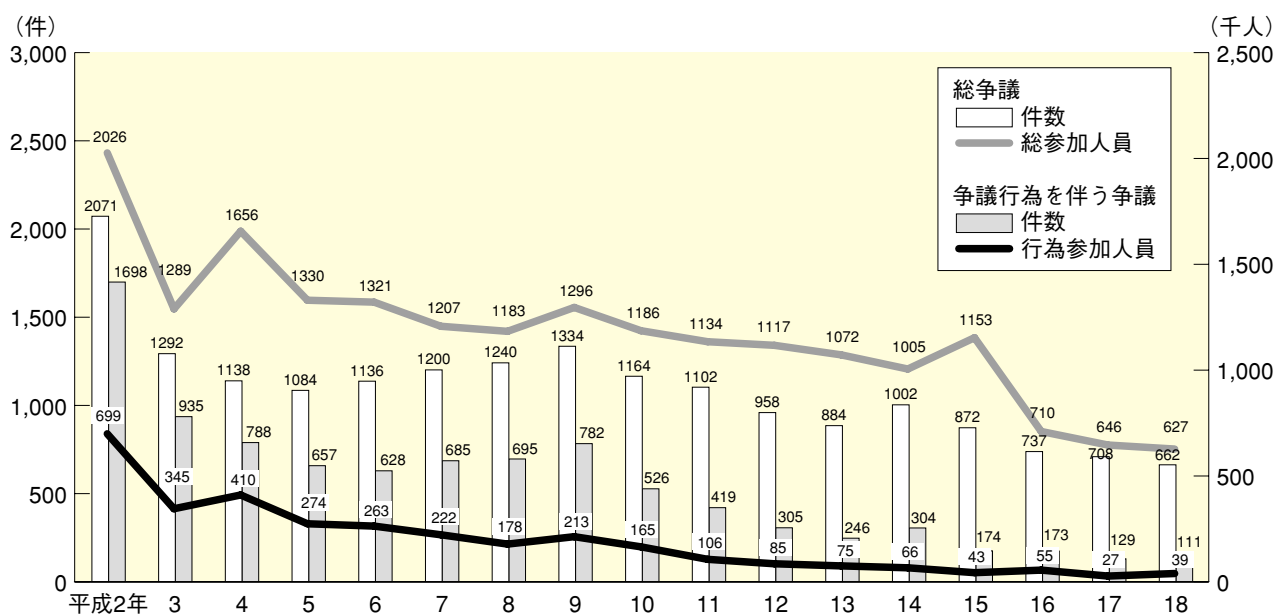


詳細データ① 労働組合の現勢



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」

詳細データ② 争議発生件数等の推移



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「労働争議統計調査」

- (注) 1.「総争議」とは、争議行為を伴う争議と争議行為を伴わないが解決のために労働委員会等第三者が関与した争議との合計をいう。
 2.「総参加人員」とは、争議行為に参加するかしないかにかかわらず労働争議継続期間中における組合又は争議団の最大員数をいう。
 3.「争議行為」とは、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妨害する行為（半日以上同盟罷業、作業所閉鎖、半日未満の同盟罷業、怠業、業務管理等）をいう。
 4.「行為参加人員」とは、実際に争議行為を行った実人員をいう。