

## 第 2 労働争議の調整

### 《要 約》

- 労働争議の調整とは、労働者・労働組合と使用者の間で、労働条件等に関する主張が話し合いで一致せず、自主的な解決が望めない場合に、労働委員会が、公正な第三者機関として、相互の主張に折合いを付け、紛争の解決を援助することです。
- 労働委員会としては、単に労働争議を解決すればよいという考えでなく、将来の労使関係安定のため、労使双方にとって、よい助言者であるよう納得の得られる解決を図ることに努めています。
- 労使も、相互の話し合いでの解決が困難な状況にあるとはいえ、労働委員会にその解決のすべてを任せるのではなく、自主的解決に向けた努力を重ねることが必要です。

### 1 自主解決の原則

労使関係の当事者である労働者・労働組合と使用者の間で、労働条件等に関する主張が一致しないため、現実には争議行為が発生している状態又は争議行為の発生が予想される状態を労働争議といいます。

労働争議の解決のためには、労使が対等の立場に立ち、誠意をもって自主的に解決することが大切であり、また、国や県も労使の自主的な解決を望んでいることから、不介入を原則としています。

この自主的な解決こそが、将来にわたって健全な労使関係を維持し、発展させていく上で、最も重要なことです。

### 2 調整の方法

労働争議は、労使の自主的な話し合いによって解決するのが原則ですが、労働組合の結成後間もない場合、使用者の労働組合への認識が足りない場合、あるいは団体交渉に不手際がある場合などから、相互の不信感を生み、問題をこじらせ、解決を一層困難にすることがあります。また、労働争議の原因の多様さから、解決の糸口を掴めないうまま、同盟罷業（ストライキ）や事業場閉鎖（ロックアウト）などの事態に至ることもあります。

このような事態に至る前に、労働委員会は、公正な第三者機関として、労使の自主的解決への手助けをする役割を果たしています。また、労働委員会としては、単に労働争議を解決すればよいという考えでなく、将来の労使関係安定のため、労使双方にとって、よい助言者であるよう納得の得られる解決を図ることに努めています。

労働委員会の行う調整には、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の3つの方法があります。いずれも労働委員会が仲介し、労働争議の解決を図る方法です。特に、「あっせん」については、労働組合だけでなく、労働者個人の方の抱える問題にも対応しています。

労働委員会に調整の申請をされる場合には、いずれの調整方法を選ぶことも自由ですが、調整を開始するための一定の要件も定められていることから、当事者間の争議の解決に適した調整方法を選択することが大切です。また、最も重要なことは、自主交渉を積み重ねた上で申請することであり、十分な自主交渉なしに申請することは、かえって当事者間に不信感を醸成し、解決を困難にさせることがあります。

調整の申請があると、労働委員会は争議の解決を図るため最善の努力をしますが、労使においても自己の主張に固執することなく、相手の立場になって考えることが大切です。

それぞれの調整方法の相違点を要約すると、次の表のとおりです。

種別	あっせん		調 停	仲 裁
対象	個人	労働組合	労働組合	労働組合
対応	<あっせん員> あっせん員候補者の中から、通常、公益・労働者・使用者委員各1名が当たる。		<調停委員会> 公益委員 労働者委員 } 同数 使用者委員 }	<仲裁委員会> 公益委員 3名 (労働者・使用者委員は意見申述)
開始要件	① 労使双方からの申請 ② 労使いずれか一方からの申請	① 労使双方からの申請 ② 労使いずれか一方からの申請 ③ 職権	① 労使双方からの申請 ② 労使双方又は労使いずれか一方からの申請 <small>※労働協約の定めが必要</small> ③ 労使いずれか一方からの申請 ④ 職権 ⑤ 知事の請求 <small>※③～⑤公益事業であること。</small>	① 労使双方からの申請 ② 労使いずれか一方からの申請 <small>※労働協約の定めが必要</small>
内容	主張のとりなし、団体交渉の取持ちなど、当事者間の自主的解決を促進する。あっせん案を示すこともある。		調停案を示して、労使双方に受諾を勧告する。法的拘束力はない。	仲裁裁定を出す。法的拘束力がある。

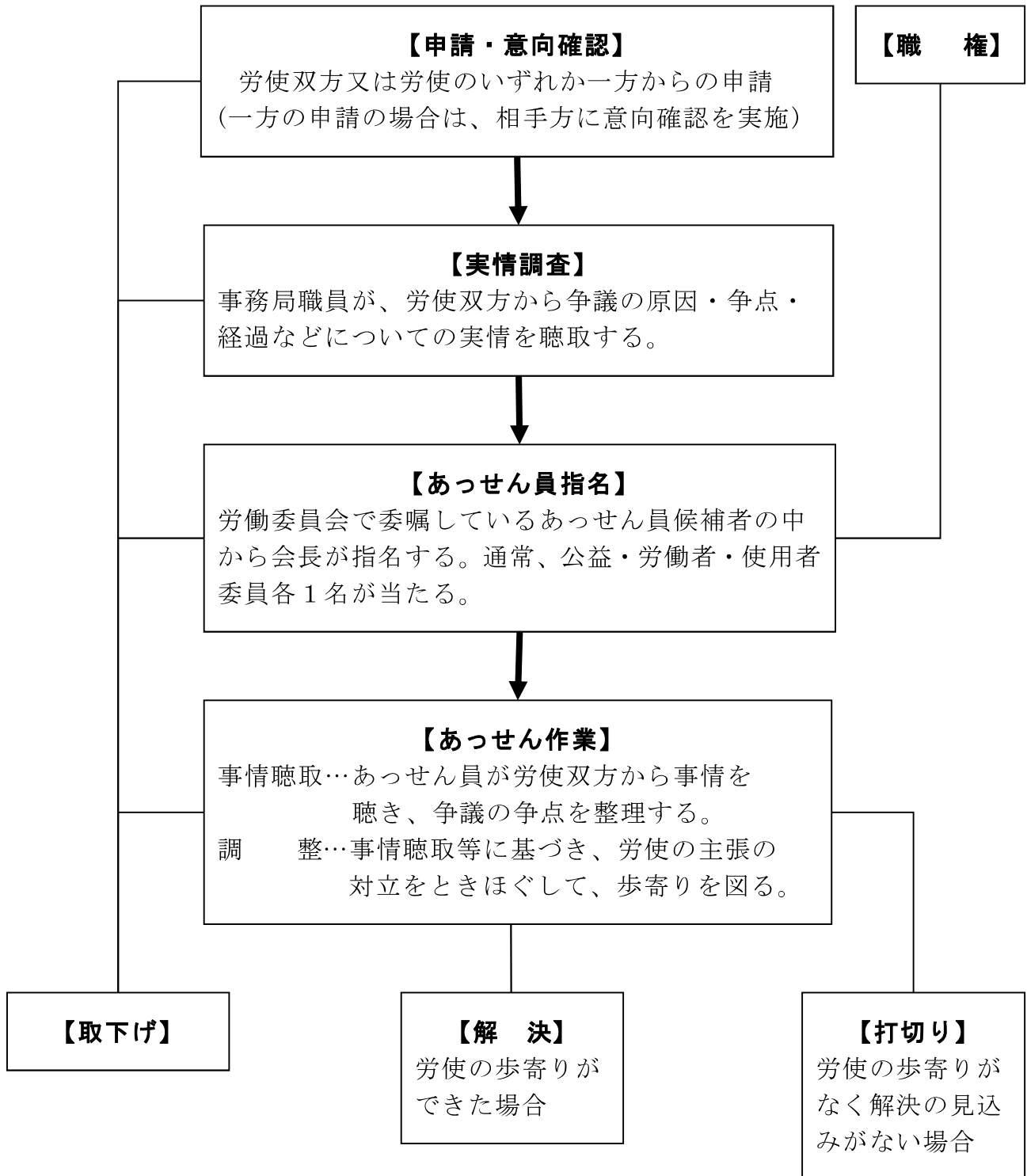
注1 個人(船員を除く。)であっせん申請を行われる場合にも、労働組合からのあっせん申請と同様に、労働基準法等の関係法令に違反しない労働条件に関する紛争

- の解決に加えて、いじめ等の就業環境に関する紛争の解決に対応しています。
- 2 労働争議の調整をする場合に、労働者が証拠を提示したことや発言をしたことを理由として、使用者がその労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。
  - 3 調整の場は、非公開を原則としています。

### 3 あっせん

あっせんは、**あっせん員**が、労使の主張を確かめて争点を明らかにしながら、労使間の主張をとりなし或いは話し合いを取り持って、争議を解決する調整方法です。

< あっせんのながれ > ※個人であっせん申請が行われた場合も同様のながれとなります。



## (1) あっせんの開始

あっせんは、普通、当事者である労使双方又は労使いずれか一方からのあっせん申請書の提出によって開始されます。

なお、当事者の一方のみからの申請である場合には、相手方があっせんに応じるか否かを事務局職員が確認の上、あっせんに応じない場合は、相手方にあっせんに応じることへの検討を求めます。

## (2) あっせんの進め方

あっせんの進め方は、通常、次の順序がとられます。

### ① 実情調査

事務局職員が争議の経過と労使の主張の要点を聴いて整理します。

なお、実情調査の際、必要な資料の提出を求めることがあります。

### ② あっせん員の指名

会長は、労働委員会があらかじめ委嘱しているあっせん員候補者の中から、その争議解決のために最も適当な人を選んで**あっせん員**として指名します。

あっせん員の数は特に定められていませんが、通常、公益・労働者・使用者委員各1名の計3名が当たります。

### ③ あっせん作業

あっせん員は、事務局職員からの実情調査の報告を受け、日時を定めて労使双方の出席を求めて、あっせんを行います。

#### □ 事情聴取

あっせん員は、まず労使双方から事情を聴き、主張の要点を確認した上で、対立点を明らかにし、争議の争点がどこにあるかを整理します。

#### □ 調整（主張のとりなし、団体交渉の取持ち）

あっせん員は、当事者間の主張をとりなして譲合いを勧めるとともに、自主（団体）交渉が不十分でその余地が残っていると思われるときは、更に交渉を続けるように助言するなど、対立をときほぐして解決に至るように努力します。

## II 調整（あっせん案の提示）

あっせん員は、あっせん員から解決策を示した方がよいと判断した場合は、労使双方に口頭又は文書により「あっせん案」を示すことがあります。

あっせん案が提示された場合、これを受諾しなければならない義務はありませんが、このあっせん案が公正な第三者の判断であることを尊重し、十分に検討して争議を解決するのが望ましい在り方です。

### (3) あっせんの終結

#### ① 解決

労使双方があっせん案等を受け入れて、双方が合意に達した場合は、争議が解決しあっせんは終結します。

#### ② 打ち切りと取下げ

当事者間の意見・主張に隔たりがあつて、どうしても歩寄りがみられず、あっせん作業を続行しても話合いがまとまらなると判断される場合は、あっせんは打ち切りとなります。

また、当事者の一方からの申請で、相手方がどうしてもあっせんに応じないときは、あっせん作業を進めることができませんから、あっせんに打ち切るか、又は申請を取り下げることになります。

なお、あっせん申請後、自主交渉で解決するなど、あっせんの必要がなくなったときは、いつでも申請の取下げができます。

### (4) 職権あっせん

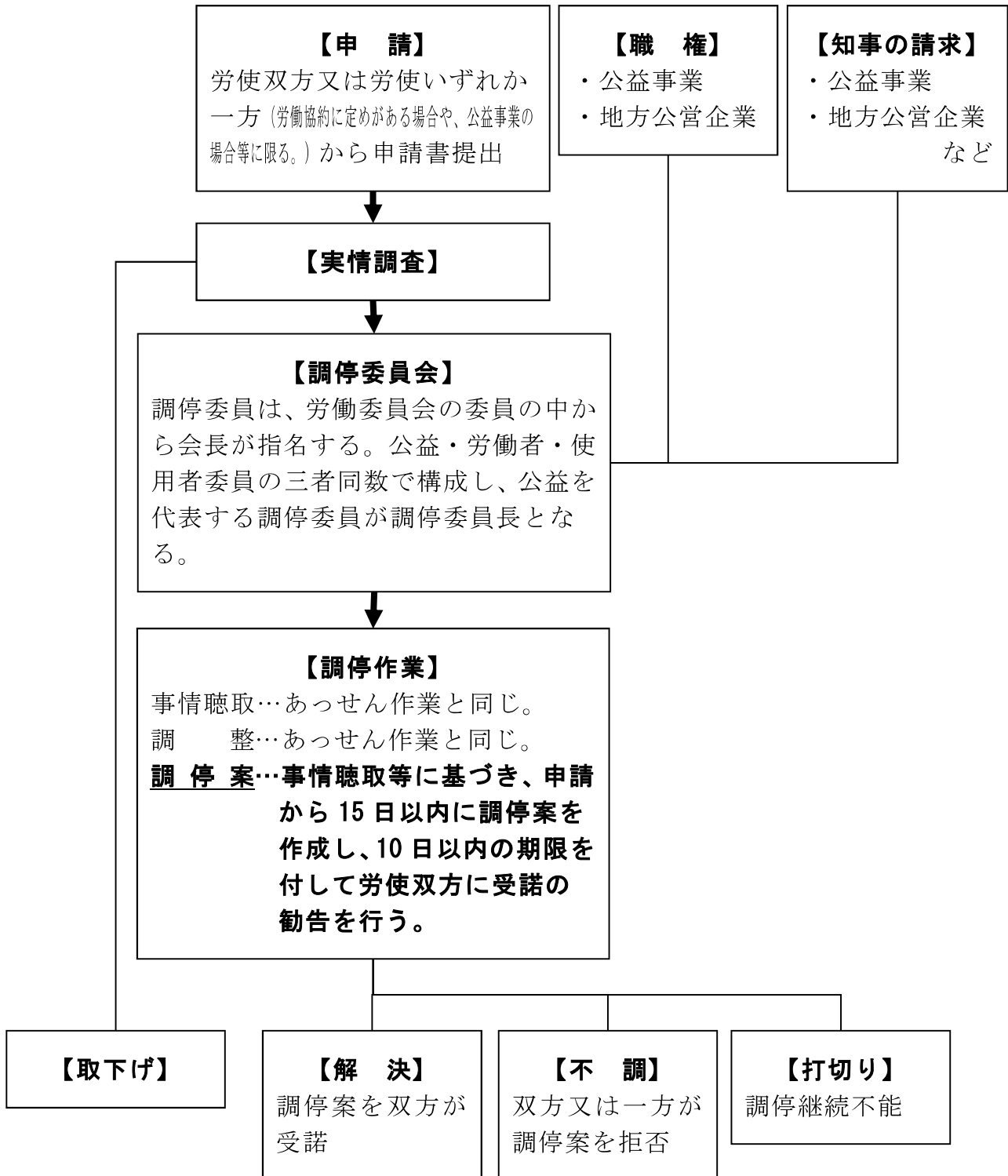
あっせんは、会長が適当と認めた場合には、当事者からの申請（個人からの申請を除きます。）がないときでも開始されることがあり、これを職権あっせんと言います。

職権あっせんは、病院、交通機関などの争議のように、人命や社会に大きな影響を与えるような場合に行われ、申請によらないであっせんが開始される点を除けば、普通のアっせんの場合と変わりありません。

## 4 調 停

調停は、**調停委員会**を開き、調停案を示した上で、労使双方に受諾を勧告し、争議を解決する調整方法です。

### <調停のながれ>



**調停委員会**は、必ず公益・労働者・使用者委員の三者構成で行われ、会長が労働委員会の公益・労働者・使用者委員のうちから**調停委員**を指名します。調停委員の数に制限はありませんが、労働者・使用者を代表する調停委員は同数です。

### (1) 調停の開始

調停は、労使双方からの調停申請書の提出によって開始されます。労働協約の定めに基づく場合又は公益事業の場合は、当事者の一方からの調停申請書の提出によって開始されます。

このほかに、労働委員会の職権や知事の請求によって、調停が開始されるときもあります。

調停申請があつた場合でも、労働委員会が当事者間において自主的解決についての努力が極めて不十分であり、交渉の余地があると認めたときは、申請を取り下げた交渉を続行するよう勧告することがあります。

### (2) 調停の進め方

調停委員会は、日時を定めて労使双方の出席を求め、その意見を聴いた上で慎重に審議し、**調停案**を作成して受諾を勧告します。

労使双方とも調停案を受諾しなければならない義務はありませんが、この調停案が、第三者の公正な判断である点を尊重し、十分にこれを検討して争議を解決するのが望ましい在り方です。

### (3) 調停の終結

#### ① 解決

調停案を労使双方が受諾すれば、争議は解決します。

#### ② 不調と打ち切り

調停案を双方又は一方が拒否すれば、調停は不調に終わります。調停委員会は、場合によってはその理由を明示して、調停を打ち切ることがあります。

#### ③ 取下げ

調停が開始された後でも、労使双方の合意があれば調停事項の全部又は一部について、申請を取り下げることができます。

### (4) 調停案の解釈・履行の疑義

労使双方が調停案を受諾した後に、その解釈や履行についての意見が一致しなかった場合は、労使双方又は一方が調停委員会にその見解を求めることとなります。

このような場合、調停委員会は15日以内に見解を示すことになっており、労使は調停委員会から見解が示されるまで、又は15日の期間が経過するまでは、調停案の解釈や履行について争議行為はできません。

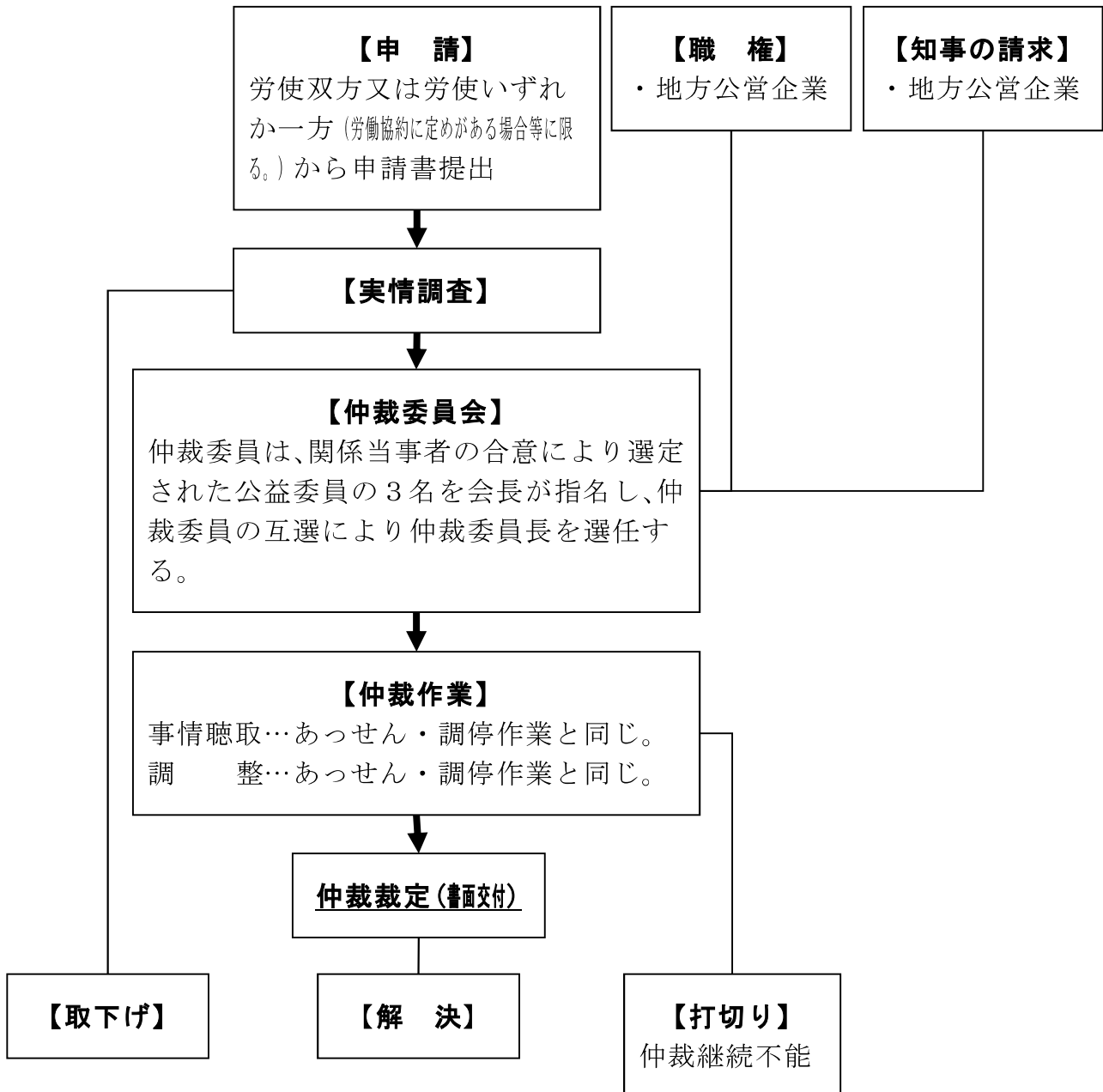


## 5 仲 裁

仲裁は、労使双方が争議の解決を**仲裁委員会**に任せ、必ずその判断（**仲裁裁定**）に従って争議を解決する調整方法です。

調停と最も異なる点は、仲裁裁定が労働協約と同一の効力をもって当事者双方を拘束することにあります。

### <仲裁のながれ>



**仲裁委員会**は3名で構成され、労働委員会の公益委員の中から、労使の合意した**仲裁委員**を会長が指名します。

ただし、労使の合意による選定ができないときは、会長が労使の意見を聴いた上で指名します。

### (1) 仲裁の開始

仲裁は、労使双方からの仲裁申請書の提出によって開始されます。労働協約に仲裁の申請をしなければならない旨の定めがある場合には、当事者の一方からの仲裁申請書の提出によって開始されます。

なお、仲裁委員を選ぶことについて、労使双方が合意した公益委員があるときは、その委員の氏名を仲裁申請書に記載することとなります。

### (2) 仲裁の進め方

仲裁委員会は、日時を定めて労使双方の出席を求めて、その主張や意見を聴き、資料があれば提出を求めて事実を調査します。仲裁は、公益委員によってのみ行われますが、労働者・使用者委員は、仲裁委員会の同意を得てその会議に出席し、意見を述べることができます。

仲裁委員会は、これらの様々な意見を聴いて慎重に審議し、**仲裁裁定書**を作成の上、労使双方に交付します。

### (3) 仲裁の終結

#### ① 解決

仲裁裁定書は、それに記された効力発生の日から労働協約と同じ効力を持ち、労使双方を拘束します。

労使双方は、その内容に不服や異議を申し出ることはできず、必ず従うこととなりますから、争議は仲裁裁定によって解決することとなります。

#### ② 打ち切り

仲裁委員会は、場合によってはその理由を明示して、仲裁を打ち切ることがあります。

#### ③ 取下げ

仲裁が開始された後でも、労使双方の合意があれば、仲裁事項の全部又は一部について申請を取り下げることができます。

## 6 申請書記載例等

書式の種別	申請者(対象)	提出部数
あっせん申請書	労使双方 (個人)	1
あっせん 調停申請書	労使双方 (労働組合)	1
仲裁申請書	労使双方 (労働組合)	1

注1 書式は日本産業規格A列4の用紙を使用します。

2 申請しようとする場合や記載方法に御不明な点がある場合は、労働委員会事務局まで御連絡ください。

3 書面記載上の確認等を行う必要があるため、補足の資料を求める場合があります。

また、解決に当たって、必要と思われる資料があれば、添付してください。

4 あっせん調停申請書及び仲裁申請書の場合は、次の資料を添付してください。

- (1) 労働協約
- (2) 就業規則
- (3) 組合規約

5 あっせん申請書やあっせん調停申請書は、労働委員会事務局のホームページからも、ダウンロードできます。

(記載例)

あっせん申請書

〇〇年〇〇月〇〇

日

山口県労働委員会会長 様

申請者 住所 〇〇市〇〇町〇〇番地

氏名 〇 〇 〇 〇

※署名又は記名押印

次のとおり個別労働関係紛争に係るあっせんで申請します。

紛争者	氏名	〇 〇 〇 〇 (〇〇歳)		電話	(〇〇〇) 〇〇〇-〇〇〇
	住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町〇〇番地			
	勤務先	〇〇〇〇産業株式会社		勤続年数	〇〇 年
	雇用形態	正社員 ・ パート ・ 派遣社員 ・ その他 ( )		組合への加入	有 ・ 無
事業者	名称	〇〇〇〇産業株式会社		電話	(〇〇〇) 〇〇〇-〇〇〇
	所在地	〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町〇〇番地		事業の種類	〇〇製造業
	代表者 役職・氏名	代表取締役社長 〇 〇 〇 〇		資本金	1 千万円
	従業員数	50人	組合の有無	有 (名称: ) 〇 無	
《あっせん事項》					
解雇の撤回 ※相手方に求める事項を記載して下さい。					
《紛争の経過》					
〇月〇日 会社から〇月〇日をもって解雇する旨の通知。					
〇月〇日 第1回話し合い 具体的な説明なし。					
〇月〇日 第2回話し合い 経営状況の悪化等、解雇理由の説明は一応あったが、納得できず。					
〇月〇日 第3回話し合い 前回と同様で進展なし。					
《労働者主張の要旨》			《事業者主張の要旨》		
突然の解雇通告には納得できない。			具体的な理由を示さないため、不明。		

注 申請者の住所及び氏名は、法人にあっては、その主たる事務所の所在地並びに名称及び代表者の氏名を記入すること。

(記載例)

あっせん申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

山口県労働委員会会長 様

申請者 *A産業労働組合*

代表者職氏名 *執行委員長 甲野太郎*

※署名又は記名押印

下記のとおりあっせんで申請します。

記

関係当事者				
組合	名称	<i>A産業労働組合</i>		
	所在地	<i>〇〇市〇〇町〇〇番地 (電話〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)</i>		
	代表者職氏名	<i>執行委員長 甲野太郎</i>		
	組合員数	<i>男 30人、女 10人 計40人</i>		
	結成年月	<i>昭和35年2月</i>	直接上部団体	<i>〇〇〇〇</i>
	組合系統	連合・全労連・その他	<input checked="" type="radio"/> なし	協約の有無 <input type="radio"/> 有・無
使用者	名称	<i>A産業株式会社</i>		
	所在地	<i>〇〇市〇〇町〇〇番地 (電話〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)</i>		
	代表者職氏名	<i>代表取締役社長 乙野次郎</i>		
	従業員数	<i>男35人、女11人 計46人</i>		
	事業の種類	<i>〇〇製造業</i>		
	資本金	<i>1,500万円</i>	設立年月	<i>昭和25年11月</i>
関係事業所の名称及び所在地		<i>なし</i>		
労委によるあっせん例の有無		<input type="radio"/> 有 ( <i>2</i> 回)・無		
公益・非公益の別		公益・ <input checked="" type="radio"/> 非公益		

## 1 あっせん事項

- (1) ○○年度賃上げ
- (2) 労働協約の改訂（労働時間の変更について）

## 2 申請に至るまでの交渉経過

- 3月25日 要求書提出
- 3月28日 第1回団体交渉（要求内容の説明）
- 4月8日 賃上げ3.5%の回答（定昇込み）
- 4月10日 第2回団体交渉 賃上げ4.5%（5,500円）回答
- 4月16日 第3回団体交渉 賃上げ4.5%プラス一律1,000円回答
- 4月17日
- ～4月21日 4回団体交渉を行うも進展なし。

### 労使の主張の要旨

（組合）

- (1) 会社の経営状態については理解しているが、現在の回答では、同業他社と比較して、平均賃金で10,000円程度の開きがあり、せめて他社並にしてほしい。
- (2) 勤務時間の変更については、今年度から実施すべきである。

（使用者）

- (1) ここ数年、原料の値上がりと売上げの減少により赤字が累積しており、これ以上の賃上げは困難である。
- (2) この不況下で、○○年度についても、業績が好転することは望めない。
- (3) 勤務時間の変更については、来年度を目途に考えたい。

## 4 労働争議を伴っている場合はその概況

- 4月20日 24時間ストライキ
- 4月21日～4月25日 指名ストライキ
- 4月26日 半日ストライキ

## 5 労働協約の定めに基づく当事者の一方からの申請である場合は、その関係条文なし

(記載例)

## 調停申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

山口県労働委員会会長 様

申請者 A産業労働組合  
代表者職氏名 執行委員長 甲野太郎  
※署名又は記名押印

下記のとおり調停を申請します。

### 記

関係当事者				
組合	名称	A産業労働組合		
	所在地	〇〇市〇〇町〇〇番地 (電話〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		
	代表者職氏名	執行委員長 甲野太郎		
	組合員数	男 30人、女 10人 計40人		
	結成年月	昭和35年2月	直接上部団体	〇〇〇〇
	組合系統	連合・全労連・その他	なし	協約の有無 有・無
使用者	名称	A産業株式会社		
	所在地	〇〇市〇〇町〇〇番地 (電話〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		
	代表者職氏名	代表取締役社長 乙野次郎		
	従業員数	男35人、女11人 計46人		
	事業の種類	〇〇業		
	資本金	3,000万円	設立年月	昭和30年11月
関係事業所の名称及び所在地		なし		
地労委によるあっせん・調停例の有無		有(回) 無		
公益・非公益の別		公益・非公益		

## 1 調停事項

(1) 賃金差別

(2) 団体交渉拒否、不誠実団交

## 2 申請に至るまでの交渉経過

〇〇月〇〇日 山口地裁に賃金差別是正を求めて提訴（組合役員5名）

〇〇月〇〇日 賃金差別の是正を求めて、団体交渉の申入れ

〇〇月〇〇日

～〇〇月〇〇日 6回の団体交渉を行ったが、使用者側の不誠実な対応で、具体的な内容の交渉は進展しない。

〇〇月〇〇日以降は、団交拒否の状態にある。

## 3 労使の主張の要旨

(組合)

(1) 組合員を狙った賃金差別を一方的に行い、組合の再三にわたる是正要求にもかかわらず、使用者側は耳を傾けようとしなない。そのため、組合員が安心して働ける職場環境が損なわれている。

(2) 使用者側は、労働組合の存在を認めず、団体交渉の申入れに対しても誠実に対応しようとしなない。

(使用者)

(1) 賃金差別問題は、現在、裁判で争っているところであり、労働委員会の調停になじまない。

(2) 団体交渉の場では、組合役員が経営者に対し、罵詈雑言を吐くなど誹謗・中傷を繰り返し、正常な団体交渉ができる状況にない。

## 4 争議行為を伴っている場合はその概況

なし

## 5 労働協約の定めに基づく当事者の一方からの申請である場合は、その関係条文

なし



(記載例)

## 仲 裁 申 請 書

〇〇年〇〇月〇〇日

山口県労働委員会会長 様

申 請 者 *A産業労働組合*  
代表者職氏名 *執行委員長 甲野太郎*  
*※署名又は記名押印*

下記のとおり仲裁を申請します。

### 記

関 係 当 事 者				
組 合	名 称	<i>A産業労働組合</i>		
	所 在 地	<i>〇〇市〇〇町〇〇番地</i> (電話 <i>〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇</i> )		
	代表者職氏名	<i>執行委員長 甲野太郎</i>		
	組 合 員 数	<i>男 25人、女 13人 計38人</i>		
	結 成 年 月	<i>昭和41年4月</i>	直接上部団体	<i>〇〇〇〇</i>
	組 合 系 統	連合・全労連・その他 <i>なし</i>	協約の有無	有・ <i>無</i>
使 用 者	名 称	<i>A産業株式会社</i>		
	所 在 地	<i>〇〇市〇〇町〇〇番地</i> (電話 <i>〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇</i> )		
	代表者職氏名	<i>代表取締役社長 乙野次郎</i>		
	従 業 員 数	<i>男30人、女18人 計48人</i>		
	事 業 の 種 類	<i>〇〇業</i>		
	資 本 金	<i>1,500万円</i>	設 立 年 月	<i>昭和35年4月</i>
関係事業所の名称及び所在地	<i>なし</i>			
地労委によるあっせん・調停例の有無	有 ( 回 ) ・ <i>無</i>			
公 益 ・ 非 公 益 の 別	<i>公 益</i> ・ 非公益			

## 1 仲裁事項

(1) 賃金差別

(2) 団体交渉拒否、不誠実団交

## 2 申請に至るまでの交渉経過

〇〇月〇〇日 山口地裁に賃金差別是正を求めて提訴（組合役員5名）

〇〇月〇〇日 賃金差別の是正を求めて、団体交渉の申入れ

〇〇月〇〇日

～〇〇月〇〇日 6回の団体交渉を行ったが、使用者側の不誠実な対応で、具体的な内容の交渉は進展しない。

〇〇月〇〇日以降は、団交拒否の状態にある。

## 3 労使の主張の要旨

(組合)

(1) 組合員を狙った賃金差別を一方的に行い、組合の再三にわたる是正要求にもかかわらず、使用者側は耳を傾けようとしない。そのため、組合員が安心して働ける職場環境が損なわれている。

(2) 使用者側は、労働組合の存在を認めず、団体交渉の申入れに対しても誠実に対応しようとする。

(使用者)

(1) 賃金差別問題は、現在、裁判で争っているところであり、労働委員会の調停になじまない。

(2) 団体交渉の場では、組合役員が経営者に対し、罵詈雑言を吐くなど誹謗・中傷を繰り返し、正常な団体交渉ができる状況にない。

## 4 争議行為を伴っている場合はその概況

なし

## 5 労働協約の定めに基づく当事者の一方からの申請である場合は、その関係条文

〇〇協定書第〇条第〇項

## 6 当事者の合意により仲裁委員を選定した場合は、その氏名