

労使交渉がうまくいかない!!

労働争議の調整

～話し合いによる争いの解決へ～

労使の間に起こった争いは、当事者間で自主的に解決するのが最も望ましいことですが、場合によっては、自主的解決が困難になったり、不可能になったりすることがあります。このようなときに、労働委員会は、労使いずれか一方あるいは双方からの申請に応じて、当事者の主張を公正な立場で調整し、話し合いにより争いが解決するようにお手伝いします。

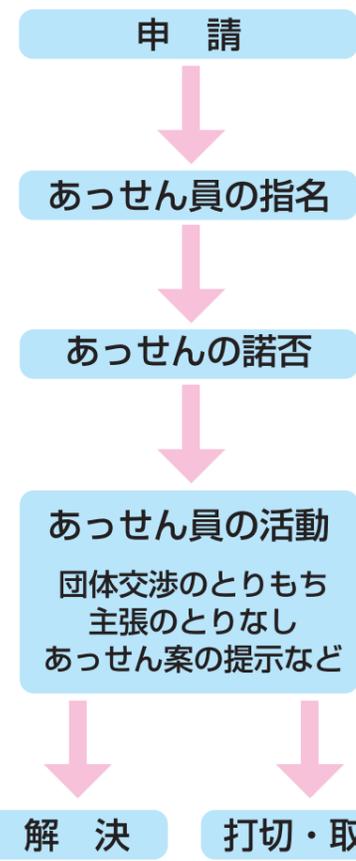
労働委員会が行う調整には、「あっせん」・「調停」・「仲裁」の3つがあります。

最も利用される「あっせん」は、労働委員会の委員や事務局職員の中から指名されたあっせん員が、労使双方から事情をよく聴いた上で、団体交渉のとりもち、双方の主張のとりなし、あっせん案の提示などによって争いを解決に導く手続です。

また、「あっせん」は、労働組合からも使用者からも申請することができます。

労働委員会の調整により、取下を除き約5割の労働争議が解決しています。

あっせんのすすめかた



使用者の不当労働行為をやめさせ、正常な労使関係を築きたい!!

不当労働行為の審査



不当労働行為とは

憲法は、労働者が労働条件などについて使用者と対等な立場で交渉し決定できるよう、労働者が団結する権利、団体交渉をする権利、団体行動をする権利（ストライキなどの争議権）を保障しています。これらの3つの権利を「労働三権」といいます。

この労働三権を具体的に保護するため、労働組合法は、次のような使用者の行為を「不当労働行為」として禁止しています。

労働者（労働組合）が		使用者が
<ul style="list-style-type: none"> 労働組合の組合員であること 労働組合に加入したり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	<ul style="list-style-type: none"> 解雇などの処分をする 賃金や処遇で差別的な取扱いをする
<ul style="list-style-type: none"> 労働組合に加入しないこと 労働組合から脱退すること 	を	<ul style="list-style-type: none"> 雇うときの条件にする
<ul style="list-style-type: none"> 団体交渉を申し入れたこと 	に対して	<ul style="list-style-type: none"> 正当な理由なく拒否したり、誠意ある交渉をしない
<ul style="list-style-type: none"> 労働組合を結成すること 労働組合を運営すること 	に対して	<ul style="list-style-type: none"> 組合活動への嫌がらせや労働組合からの脱退をはたらきかけるなど労働組合の組織・運営に干渉する
<ul style="list-style-type: none"> 労働委員会に不当労働行為救済の申立てをしたことなど 	を理由に	<ul style="list-style-type: none"> 不利益な取扱いをする
		<ul style="list-style-type: none"> 労働組合の運営に必要な経費などを援助する

このような使用者の行為があったと思われる場合、労働者や労働組合は、その使用者の行為を正すため、労働委員会に救済の申立てをすることができます。この申立ては、その行為のあった日から1年以内に行わなければなりません。

東京都労働委員会では、このような救済の申立てがあった場合には、原則として1年6か月以内に解決するという、審査期間の目標を定めています。

不当労働行為の審査のすすめかた

労働者や労働組合から、不当労働行為からの救済を求める申立てがあった場合、労働委員会は、その使用者の行為が不当労働行為にあたるかどうか、以下の手順で判断し、必要な措置をとります。

担当委員の選任

申立てがあると、3名の委員（公益、労働者、使用者の各委員）が担当委員に選任されます。

調査

担当委員は、公益委員を中心に労使双方の主張を聴いて争いのポイントや必要な証拠の整理をします。そして、審問から命令書交付予定時期までの審査計画書を作成し、双方に交付します。

審問

担当委員は、争いの内容を知っている関係者から事実関係を確認するため、証言をもとめます。審問は公開されています。

和解

担当委員は、労使間に話し合いにより解決する意向や機運があるときは、審査の手続と並行して、積極的に双方の主張を調整し、和解によって紛争を解決に導く努力をします。申立てのうち約6割が和解で解決しています。

公益委員会議

審問での証拠調べが終了すると、労使の委員から意見を聴いた上で、公益委員が合議し、使用者の行為が不当労働行為にあたるかどうかを判断します。

命令

使用者の行為が不当労働行為にあたる判断したときは、正常な労使関係を回復する上で必要な措置（労働者の解雇の撤回、差別的な賃金格差の是正、誠実な団体交渉の実施など）を使用者に命じます。（救済命令）

不当労働行為でないと判断したときは、労働者や労働組合の主張を認めないことを知らせます。（棄却命令）

なお、命令に不服がある当事者は、中央労働委員会に再審査を申し立てたり、裁判所に命令の取消しを求める訴訟を起こすことができます。

