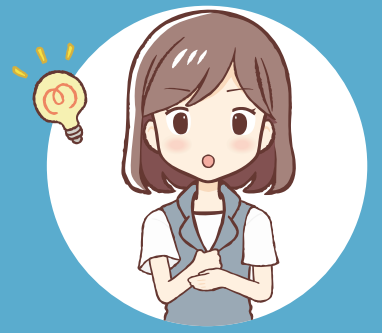


教えて！労働委員会 労働争議の調整 って何？



◆例えばこんな場合に労働委員会に相談してください

労働条件に関するもの

- 賃金引き下げなど、労働条件を一方向的に不利益変更されたため、会社に撤回を求めたい

団体交渉の促進に関するもの

- 合同労組に加入して団体交渉を求めたが、会社が応じない

労働協約に関するもの

- 労働協約を締結したいが、会社と労働組合との交渉が進まない

組合活動に関するもの

- 会社敷地内で賃金引上げ闘争のビラを配布したいと求めたが、会社が許可しない

◆労働争議の調整とはこんな制度です

労使間の話し合いが進まず、自主的に問題が解決されないとき、労働委員会が話し合いを仲介して、争議を平和的に解決するよう助言する手続きです。

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

区分	あっせん	調停	仲裁
調整者	あっせん員 通常3名(公・労・使各1名)	調停委員会 (公・労・使三者)	仲裁委員会 (公益委員)
調整開始	①労・使いずれか一方の申請 ②労・使双方の申請 ③労働委員会会長の職権	①労・使双方の申請 ②労・使いずれか一方の申請 (労働協約に定めのある場合・公益事業の場合) ③労働委員会の職権 ④知事の請求	①労・使双方の申請 ②労・使いずれか一方の申請 (労働協約に定めのある場合)
調整効果	団体交渉のとりもち、主張のとりなしなど当事者間の自主解決を促進する。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。調停案を受諾するかどうかは自由で、法的に拘束されない。	仲裁裁定を出す。当事者は、この裁定に従わなければならない。その効力は、労働協約と同一である。

◆労働争議の調整(あっせん)手続きはこんな流れで行います

労働組合・使用者のどちらからでも申請できます。

公益・労働者・使用者を代表する者がそれぞれ指名されます。

争議の相手方があっせんに応じるか確認を行います。

あっせん員が当事者双方の主張の要点を確認、争議が解決されるよう努めます。

