

労働争議の調整

労働争議は、労働組合と使用者の話合いによる自主解決が原則です。

しかし、それが困難になった場合、労働問題の専門家である労働委員会委員の中から指名されたあっせん員が、労使の間に立ち、双方の主張を調整して、解決の糸口を見つけだします。

調整の方法には、「あっせん」、「調停」及び「仲裁」の3つがあります。

ほとんどの場合、迅速で手続きが簡単な「あっせん」が利用されています。

※労働委員会の行うあっせんは、当事者の譲り合いを促すことにより紛争を解決に導くものであり、当事者に解決を強制するものではありません。

あっせん

申 請

労働組合、使用者、どちらからでも申請できます。

なお、労働組合がない場合でも、争議団など労働者の団体であれば、申請できます。

※労働者個人の場合は、個別的労使紛争のあっせん制度をご利用ください。

あっせん員

労働委員会の15名の委員の中から3名の委員（公益委員、労働者委員、使用者委員各1名）があっせん員に指名され、調整を行います。

あっせんの進め方

あっせんは、日時を決めて、労働委員会において労使双方が出席して行われます。あっせん員が双方の主張を聞き、歩み寄りを促し、紛争が解決されるよう努めます。

調 停

調停は、原則として、労使双方の申請により開始されます。

調停委員会（公・労・使の委員で構成）が労使双方から意見を聞いた上で、調停案を提示し、受諾を勧告します。

仲 裁

仲裁は、原則として、労使双方の申請により開始されます。

仲裁委員会（公益委員3名又は5名で構成）が、労使双方から意見を聞いた上で、仲裁裁定を行います。

仲裁判定は、労働協約と同じ効力を持ち、当事者を拘束します。