

労働争議の調整 のてびき



広島県労働委員会

も く じ

1 労働争議の調整とは	1
2 調整の方法	1
3 調整に当たって	2
4 調整事項	2
5 調整の手続・進め方	2
(1) あっせん	3
(2) 調停	6
(3) 仲裁	8
6 提出書類	10
記載例 労働争議のあっせん(調停・仲裁)申請書	11
記載例 委任状	14
記載例 取下書	15
記載例 調整事項変更(追加)申請(請求)書	16
7 関係条文(抜粋)	17

- 労働委員会は、労働基本権の保護と労使関係の安定、正常化を図ることを目的として設置された行政機関で、公益委員・労働者委員・使用者委員の三者が協力して、紛争解決に取り組んでいます。
- 広島県労働委員会では、この冊子で紹介している「労働争議の調整」のほか、「個別労働関係紛争のあっせん」、「不当労働行為の審査」を行っています。
詳細については、労働委員会事務局までお問い合わせください(19頁参照)。

1 労働争議の調整とは

労働組合と使用者との間の紛争（労働争議）は、当事者間で誠意をもって自主的に解決することが望ましいのですが、当事者間で解決できないときには、円満な解決に向けて、公平な第三者が間に立ってその話し合いの仲立ちをするなど、手助けすることが必要となります。

当委員会は、「労働組合法」、「労働関係調整法」及び「地方公営企業等の労働関係に関する法律」に基づいて、経験豊かなあっせん員が公平な立場で、紛争の実情に即した迅速円満な解決のための支援を行います。これを**労働争議の調整**といいます。

【労働組合とは】

労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」とされており、会社の従業員だけで組織されたもの（社内組合）、企業横断的に組織されたもの（産業別組合）、一定地域において企業・産業に関わりなく組織されたもの（合同労組）など、様々な形態があります。

2 調整の方法

当委員会の行う調整には、「**あっせん**」、「**調停**」、「**仲裁**」の三つの方法があります。その特徴等は、次のとおりです。

区 分	調 整 者	開 始	調 整 の 方 法
あ っ せ ん	あ っ せ ん 員 （原則として 公・労・使 委員 及び 事務局職員）	① 労使いずれか一方の申請 ② 労使双方の申請 ③ 職権（労働委員会）	双方の主張の要点を確認し、 団体交渉 のとりもち、話し合いの仲立ちなど、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。 (簡便で最もよく利用されている)
調 停	調停委員会 （公・労・使 委員の 三者構成 (労使委員は同数)	① 労使双方の申請 ② 労使いずれか一方の申請 （労働協約に定めがある 場合・公益事業の場合） ③ 職権（労働委員会） ④ 知事からの請求	双方の主張の要点を確かめ、公正適切な判断により作成した「 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	仲裁委員会 （公益委員3人 又は5人 労・使委員は 意見を述べる ことができる）	① 労使双方の申請 ② 労使いずれか一方の申請 （労働協約に定めがある 場合）	双方の主張を踏まえて「 仲裁裁定 」を行う。 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。

3 調整に当たって

当委員会は、単に当面の労働争議の解決だけではなく、将来にわたっての労使関係の安定を図ることも考慮しながら調整を行います。

調整に当たっては、労使双方の当事者は、あくまで自分たちの問題は自分たちで解決するという心構え（自主的解決のための努力）が必要です。

4 調整事項

当委員会が行う調整の対象となる事項は、労働条件や労使関係に関するもので、主なものは、次のとおりです。

区 分	主な例
組合活動等に関する事項	組合承認、交渉方式、ショップ制、差別待遇、平和条項、組合事務所、掲示板設置、労働協約など
賃金等に関する事項	賃金、一時金、退職金、諸手当、年金、賃金体系、昇給制など
賃金以外の労働条件に関する事項	労働時間、休日、休暇、定年制、安全衛生など
経営又は人事に関する事項	事業の休廃止、事業の縮小、企業合併、福利厚生、人員整理、配置転換、解雇、雇止めなど
団交促進に関する事項	団体交渉のルール、団体交渉に相手が応じない場合など

5 調整の手続・進め方

調整は、通常、労使当事者の双方又は一方の申請をもって開始されます。

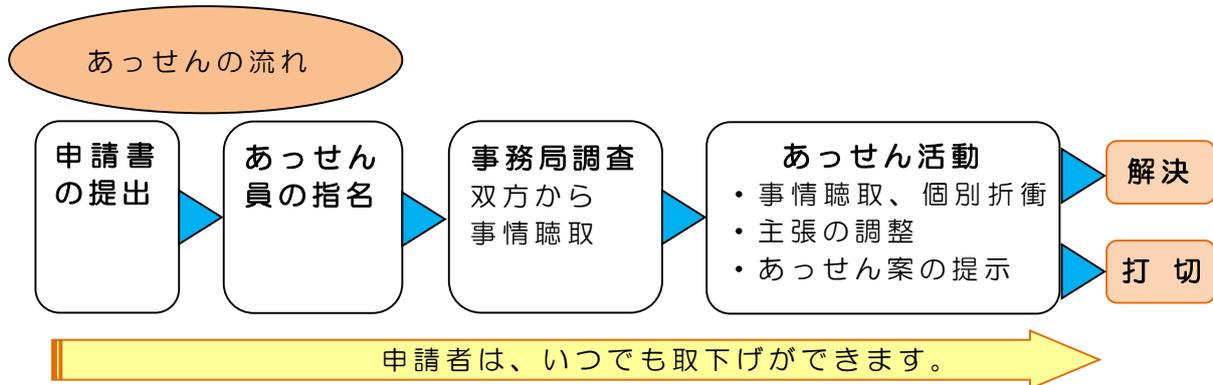
あっせん、調停、仲裁の申請及びその進め方はおおむね次のとおりですが、ケースによって多少異なります。

【留意事項】

- 調整の場は非公開になっています。あっせん員が知り得た秘密は厳守されます。また、当事者の個人情報も保護されます。
- 当事者も、調整手続の経緯や合意内容等を第三者に口外するなど、調整制度の趣旨に反することのないようお願いします。
- 調整に際して、労働者が証拠の提示や発言したことを理由に、使用者がその労働者を解雇し、又は不利益な取扱いをすることは**不当労働行為**として禁止されています（労働組合法第7条第4号）。

(1) あっせん

あっせんは、最も多く利用されている調整の方法です。あっせん員が、労使間の話し合いをとりもち、争議が歩み寄りにより自主的に解決できるように手助けします。



ア あっせんの開始

(ア) あっせんの申請

あっせんは、通常、当事者である労使の双方又は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。（*「労働争議の調整」では、労働者個人の申請はできません。個人で申請したい場合は、「個別労働関係紛争のあっせん」が利用できます。）

あっせん事項の変更又は追加（16頁の記載例参照）は、あっせんが開始された後でもできます。

なお、あっせんは強制力がないことから、あっせんが開始された場合でも、どうしても相手方が応じないときは、あっせんを進めることができないため、あっせんを打ち切ることとなります。

また、あっせんが開始されても、当事者は、自主交渉によって争議の解決を図ることは差し支えありませんし、むしろ望ましいことです。

【留意事項】

- 「申請書」に必要事項（トラブルの経緯等）を記入し、直接、当委員会に提出してください。（11頁の記載例参照。なお、申請書はHPからダウンロードすることもできます。）
- あっせん申請書は、原則、申請者が持参してください。郵送も可能ですが、記載漏れ等を防ぐため、事前に相談してください。

(イ) あっせん員の指名

あっせんが申請され、広島県労働委員会会長（以下「会長」という。）があっせんを行うことが適当と認めたときは、**あっせん員候補者**の中から**あっせん員**を指名し、速やかに関係当事者に通知します。当委員会では、通常、公益委員、労働者委員、使用者委員及び事務局職員各1人（計4人）をあっせん員に指名し、あっせんを行っています。

(ウ) 担当職員の指名及び事務局調査

会長は、あっせん員の事務を補助させるため、事務局職員の中から担当職員を指名します。

担当職員は、当事者と日程を調整した上で、事前に現地に赴き、おおむね次の事項を調査するとともに、**必要な資料の収集**を行い、あっせん員に報告します。

- 当事者の概要
- 当事者の主張
- 調整事項の具体的な内容
- 交渉の経過
- その他当事者の事情 など

なお、この事務局調査については、後述の調停・仲裁の場合もほぼ同じです。

【留意事項】

- 申請者に対する事務局調査は、原則、申請書の受付の際に行います。
- 被申請者に対する事務局調査は、おおむね申請の1週間後に現地に出向いて行います。あっせんの応諾について確認し、その後、あっせんの日程調整を行います。

イ あっせん活動

(ア) あっせんの日時・場所・出席者

あっせんの日時は、あっせん員及び当事者の予定を調整し、できるだけ速やかに決めます。場所は、原則として当委員会内で行いますが、当事者の意向などを聴いて、現地で行う場合もあります。

あっせんは、当事者双方の譲合いによる合意によって争議を解決に導く制度ですから、それぞれの責任者で実質的に権限のある者が出席するようにしてください。

(イ) 事情聴取と個別折衝

一般的には、公益委員、労働者委員、使用者委員及び事務局職員の各あっせん員4人が同席で、個別に当事者双方から事情を聴き取り、主張の要点を確かめ、争議の争点がどこにあるかを調べます。

続いて、主に労働組合には労働者委員のあっせん員が、使用者には使用者委員のあっせん員がそれぞれ個別に折衝を行い、合意点を探りながら双方の歩み寄りを勧めて、争議が解決するよう助言します。



【留意事項】

- あっせん活動は、原則として、当委員会内で行いますが、必要に応じて調整します。所要時間は1回3時間程度です。

(ウ) あっせん案等の提示

あっせん員は、当事者双方に文書による**あっせん案**を示し、これを受諾して争議を解決するよう勧めることがあります。

あっせん案が示されても、受諾するかどうかは当事者の自由です。この場合、一方が受諾しても、他方が受諾しない限りあっせんはまとまりません。しかし実際には、あっせん案は当事者双方の主張を踏まえながら、争議を円満に解決するために示されるものですから、その趣旨を理解して双方が受諾し、解決する例が多く見られます。

あっせん案を提示するほか、争議の解決の方向や方策を示して当事者双方の歩み寄りや労使関係の正常化を促すために、あっせん員が要望等を示すこともあります。

【留意事項】

- 紛争の早期解決を図るため、できるだけ1回のあっせんで終結できるよう努めていますが、事件の内容により1回で解決できない場合は、2回以上にわたって行われます。

ウ あっせんの終結

(ア) 解決

当事者双方があっせん案を受け入れた場合は、あっせんは終結します。

なお、当事者の希望によって、その合意の内容を当事者間の「協定書」又は「確認書」として作成し、あっせん員が立会人として署名又は記名押印することができます。

(イ) 打ち切り

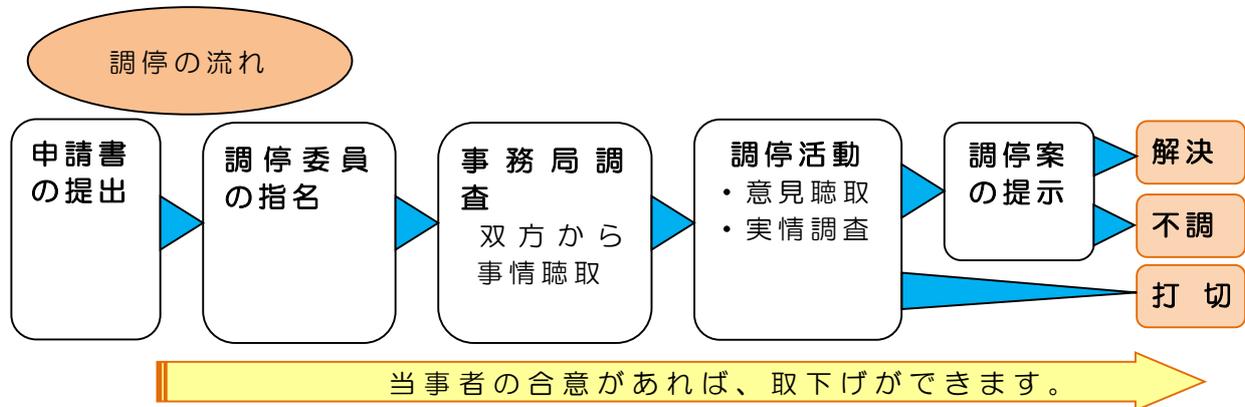
当事者双方の主張に隔たりが大きく、合意点を見いだすことが困難で、当事者の双方又は一方があっせん案の受諾を拒否したときは、あっせんで打ち切ります。

(ウ) 取下げ

あっせん申請をした後、自主交渉などによって争議が解決した場合などは、いつでも申請の取下げ（15頁の記載例参照）ができます。

(2) 調停

調停は、あっせんと比べて当委員会の関与の度合いが高くなります。当委員会に設けられた調停委員会が、当事者双方の意見を聴いた上で調停案を作成し、当事者双方にその受諾を勧告することによって争議を解決に導きます。



ア 調停の開始

(ア) 調停の申請

調停は、通常、次のような場合に、当委員会の総会の決議を経て開始されます。

なお、調停が開始されても、当事者は、自主交渉によって争議の解決を図ることは差し支えありませんし、むしろ望ましいことです。

- 当事者双方から調停申請があったとき。
- 労働協約の定めに基づいて、当事者の一方から調停申請があったとき。
- 公益事業の事件について、当事者の一方から調停申請があったとき。 など

(イ) 調停委員会

調停委員会は、公益委員、労働者委員及び使用者委員のうちから、会長が指名する調停委員で構成されます。調停委員の数には制限はありませんが、労働者委員及び使用者委員は同数とすることになっています。

イ 調停委員会の活動

(ア) 意見の聴取及び実情調査

調停委員会は、期日を定めて、当事者双方の出席を求め、その意見を聴くほか必要に応じて実情調査を行います。

(イ) 調停案の提示

調停委員会は、当事者などからの意見聴取や実情調査の結果、公正妥当と判断する解決案を作成します。これを**調停案**といいます。調停委員会は、調停の申請があった日から15日以内に調停案を作成し、これを当事者に示し、10日以内の期限を付して受諾を勧告します。

調停案を受諾するかどうかは当事者の自由ですが、調停委員会が公正な第三者として最も妥当であると判断したものであり、双方がこれを尊重して問題を解決することが望まれます。

ウ 調停の終結

当事者の双方が、調停案を受諾すれば争議は**解決**します。しかし、双方又は一方が拒否すれば、調停は**不調**となります。

また、調停案を提示する以前において、やむを得ない事由により調停を継続することができなくなったときには**打切り**となります。

なお、調停が開始された後でも、当事者の合意があれば、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。

エ 調停案受諾後の措置

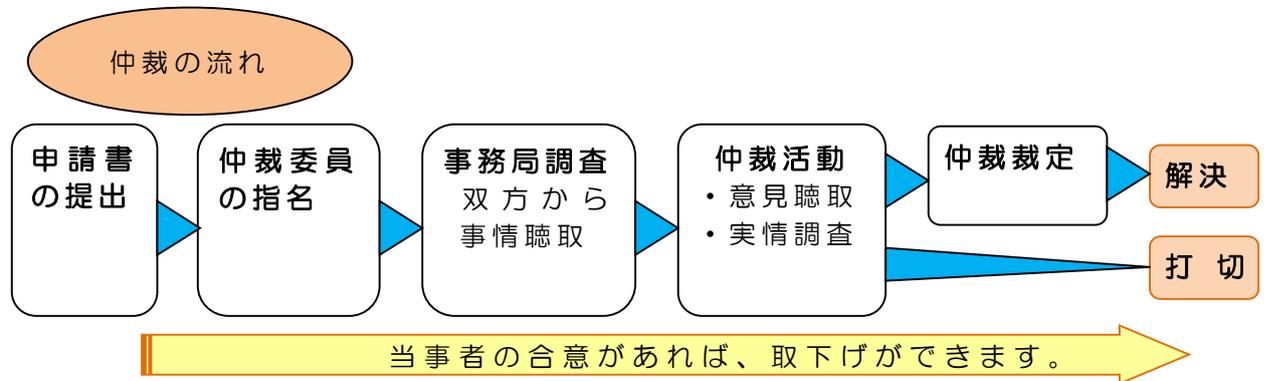
当事者双方が調停案を受諾した後に、調停案の解釈や履行について意見が一致しなかった場合には、当事者の双方又は一方は、調停委員会にその見解を明らかにするよう申請しなければなりません。

このような場合、調停委員会は、申請のあった日から**15日以内**に見解を示すことになっています。なお、当事者は、調停委員会から見解が示されるか、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の争議行為はできません。

(3) 仲 裁

仲裁は、当委員会に設けられた仲裁委員会が、当事者に対し仲裁裁定を行うことによって争議を解決する方法です。

仲裁裁定は、労働協約と同じ効力を持ち、当事者はこれに従わなければなりません。



ア 仲裁の開始

(ア) 仲裁の申請

仲裁は、次のような場合に、当委員会の総会の決議を経て開始されます。

- 当事者双方から仲裁申請があったとき。
- 労働協約の定めに基づいて、当事者の一方から仲裁申請があったとき。
- 地方公営企業等の労働争議について、当委員会があっせん又は調停を開始した後、2か月を経過して、なお労働争議が解決しない場合において、当事者の一方から仲裁申請があったとき。

(イ) 仲裁委員会

仲裁は、仲裁委員3人又は5人で構成される**仲裁委員会**によって行われます。

仲裁委員には、当事者が合意によって公益委員の中から選んだ者を、会長が指名します。当事者が仲裁委員を選ばなかったとき、又は合意に達することができなかつたときは、会長が当事者の意見を聴いて公益委員の中から指名します。

イ 仲裁委員会の活動

(ア) 意見聴取及び実情調査

仲裁委員会は、当事者及び参考人から、主張や意見を聴き取り、資料の提出を求めて事実を調査します。また、当事者のそれぞれが指名した労働者委員及び使用者委員は、仲裁委員会の同意を得てその会議に出席し、意見を述べるすることができます。

なお、仲裁の進行に支障を来すと認められるような場合は、当事者及び参考人以外の者の出席を禁止することがあります。

(イ) 仲裁裁定

仲裁委員会は、意見聴取及び実情調査が終わると、決議により、公正妥当と判断

する解決策を**仲裁裁定**として決定し、これを書面に作成します。仲裁裁定書には、仲裁裁定の効力発生の期日を記載し、当事者に交付します。

仲裁裁定は、仲裁裁定書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、また、当事者はその内容に不服や異議を申し出ることはできません。

ウ 仲裁の終結

仲裁裁定が行われると争議は**解決**し、仲裁は終結します。

また、仲裁裁定を行う以前において、やむを得ない事由により仲裁を継続することができなくなったときには**打切り**となります。

なお、仲裁が開始された後でも、当事者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 提出書類

書類名	提出者	記載例 (掲載頁)
労働争議のあっせん（調停・仲裁）申請書	申請者	11
委任状	申請者・被申請者	14
取下書	申請者	15
調整事項変更（追加）申請（請求）書	申請者	16

- 提出部数は、1部です。
- 申請書等の様式は、当委員会のホームページからもダウンロードできます。
「広島県労働委員会 申請書ダウンロード」で検索するか、次のURLを入力して検索してください。
(<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/roudouinkai/wn500731.html>)

※あっせん申請の場合

労働争議の **あっせん** 調停 停裁 申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

申請者 名 称 〇〇〇労働組合
 代表者役職・氏名 執行委員長 〇 〇 〇 〇
 所 在 地 〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号

労働関係調整法**第12条**（第18条・第30条）の規定に基づき、次のとおり**あっせん**（調停・仲裁）を申請します。

使用者	名 称	〇〇株式会社			
	代表者役職・氏名	代表取締役社長 〇〇 〇〇			
	所 在 地	〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 電話（〇〇〇）〇〇〇－〇〇〇〇			
	関係事業所及び所在地（労働争議の関係船舶）	〇〇営業所〇〇工場 〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号			
	従 業 員 数	〇〇名			
	事業の種類（公益事業を含む場合、その種類）	〇〇業	連絡責任者（連絡先）	〇〇課長 （〇〇〇） 〇〇〇－〇〇〇〇	
組合	名 称	〇〇〇労働組合			
	代表者役職・氏名	執行委員長 〇〇 〇〇			
	所 在 地	〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 電話（〇〇〇）〇〇〇－〇〇〇〇			
	組 合 員 数	〇〇名			
	結 成 年 月	〇〇年〇〇月	連絡責任者（連絡先）	〇〇書記長 （〇〇〇）〇〇〇－〇〇〇〇	
	加盟上部団体	〇〇〇〇〇〇			
調 整 事 項	夏季一時金〇か月分の支給				

組合の主張の要点	会社は、経営状況が悪化している旨主張しているが、昨年度は経常黒字を出しており、経営不振であるとは認められないため、夏季一時金として、○か月分の支給を要求する。		
使用者の主張の要点	経営状況が悪化しているため、夏季一時金として□か月分を支給する。		
申請に至るまでの交渉の経緯（別紙にその状況を詳細に記入すること。）			
争議行為を伴っている（又は予定している）場合はその概況 ○月○日 ○時から○時までストライキを実施			
労働協約の有無	<input checked="" type="radio"/> 有・無	争議制限条項の有無	<input checked="" type="radio"/> 有・無
労働協約の定めに基づく申請である場合は当該協約の条項 第○条 ○○○○○○○○○○○○○○○○○			
仲裁委員等の選定	仲裁委員（合意・希望）：		（合意・希望）：
			（合意・希望）：
	労使委員（複数指名可）		
その他参考事項			

- (注) 1 提出部数： 1部
 2 添付書類： 要求書、就業規則、労働協約等参考となる資料の写し
 3 仲裁の場合： 仲裁委員については、関係当事者の合意による選択か希望による選択か該当する方に○印を付け、その委員名を記入すること。
 労使委員については、関係当事者それぞれが指名する労働者委員又は使用者委員の委員名を記入すること。

委 任 状

〇〇 〇〇 を代理人と定め、 〇〇 争議（あっせん・調停・仲裁）に関する権限を委任します。

〇〇年〇〇月〇〇日

委任者 名 称	〇〇〇〇
代表者役職・氏名	〇〇〇〇
	〇〇 〇〇 印
所 在 地	〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

申請（請求）者 名 〇〇〇労働組合
代表者役職・氏名 執行委員長
〇 〇 〇 〇

取 下 書

〇〇年〇〇月〇〇日付けのあっせん(調停・仲裁)申請（請求）について、調整事項を次のとおり取り下げます。

調 整 事 項		理 由
既申請事項	取下事項	
夏季一時金〇か月分の支給	夏季一時金〇か月分の支給	要求どおり夏季一時金が〇か月分支給されることになったため。

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

申請（請求）者 名 〇〇〇労働組合

代表者役職・氏名 執行委員長

〇 〇 〇 〇

※いずれかに〇

調整事項変更（追加）申請（請求）書

〇〇年〇〇月〇〇日付けのあっせん（調停・仲裁）申請（請求）について、調整事項を次のとおり変更（追加）します。

※いずれかに〇

（変更の場合）

調整事項		理 由
既申請事項	変更事項	
夏季一時金〇か月分の支給	夏季一時金△か月分の支給	昨年度と同率の△か月分を求める。

（追加の場合）

調整事項（追加事項）	理 由
誠実団交	継続して自主交渉を行っているが、会社が、経営状況の悪化について、具体的に説明を行わないため。

6 関係条文（抜粋）

労働組合法第2条

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の1に該当するものは、この限りでない。

- (1) 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接して触れる監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの
- (2) 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする
- (3) 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの
- (4) 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

労働組合法第7条

使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

第1～3号 略

- (4) 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和21年法律第25号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

労働関係調整法第6条

この法律において労働争議とは、労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生してゐる状態又は発生する虞がある状態をいふ。

労働関係調整法第12条

労働争議が発生したときは、労働委員会の会長は、関係当事者の双方若しくは一方の申請又は職権に基いて、斡旋員名簿に記されてゐる者の中から、斡旋員を指名しなければならない。但し、労働委員会の同意を得れば、斡旋員名簿に記されてゐない者を臨時の斡旋員に委嘱することもできる。

第2項 略

労働関係調整法第13条

斡旋員は、関係当事者間を斡旋し、双方の主張の要点を確め、事件が解決されるやうに努めなければならない。

◇お問合せ先◇

広島県労働委員会事務局 調整担当

〒730-8511 広島市中区基町9-42 (広島県庁東館7階)

電話 082-513-5162

FAX 082-228-2075

E-mail roui@pref.hiroshima.lg.jp

広島県労働委員会ホームページ

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/roudouinkai/>

労働争議の調整の手続きについての詳しい説明や、各種様式や記載例を掲載しています。



広島県雇用労働情報サイト わーくわくネットひろしま

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/work2/>

雇用・労働関係のイベント情報や、各種支援制度などを掲載した、広島県の雇用労働関係ポータルサイトです。

