

の組合運営に戻ります。

なお、ストライキ中の貴重な時間を利用し、報告集会を開催したり、組合内部の意思統一の強化を図ることもあります。また、交渉が妥結した場合にはできるだけ早く仕事が始める体制を作り、妥結後にしこりを残すことがないように配慮することも必要です。

### ストライキ中でも解決への努力を

労働組合結成当初は労使双方とも不慣れなため、感情が先行して紛争が長引き、解決の糸口を見失う場合があります。ストライキが長引いたり、交渉が進展しない場合の処理は大変難しく、ストライキを開始することより收拾することの方がはるかに難しいとさえ言われています。紛争当事者である労使は、ストライキ中であっても誠意をもって、最大限の努力で解決を図ることが望まれます。

### 争議行為の調整

労使間で、「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いる状態又は発生するおそれがある状態」を労働争議といいます（労働関係調整法第6条）が、労使間に起こった紛争は、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。しかし、それが困難な場合には、公平な立場から第三者が労使の間に立ち、その関係を調整して解決の手助けをすることが、労使にとっても有益であり必要です。

このような第三者機関として、労働委員会や労働相談情報センターがあります。

労働委員会は、あっせん、調停、仲裁の三つの方法で調整を行います。最も多く行われているのがあっせんで、当事者である労使双方の主張を確かめ、対立点を明らかにしながら、労使間の話し合いをとりもち、あるいは主張をとりなして、紛争解決への手助けをします。

労働相談情報センターは、労働問題全般について相談に応じていますが、労使間の紛争を自主的に解決できない場合には、労使の依頼により、解決の手助け（あっせん）を行っています。お気軽にご相談ください。