

をもって構成され、いわゆる三者構成をとっている（労組法第19条第1項）。中労委は労働省の、船中労委・船地労委は運輸省の外局であり、地労委は都道府県の機関である（労働省設置法第20条、運輸省設置法第56条、労組法施行令第17条）。それゆえ委員は国家公務員または地方公務員であって（労組法第19条第3項）、労働大臣（船中労委・船地労委の委員にあっては運輸大臣）または知事がこれを任命する。この場合労働者委員は労働組合の、使用者委員は使用者団体の推せんにもとづいて、また公益委員は労働者委員および使用者委員の同意を経て任命する（労組法第19条第7・21・22項）。委員の数は中労委および船中労委は三者各7人、地労委はその事務の繁閑に応じて各7人、各5人、各3人（船地労委は各5人）である（労組法第19条第6・21・22項）。任期は1年であるが再任を妨げない（労組法第19条第11・12項）。なお中労委・地労委にあっては、労働争議の調停または仲裁に参与させるために特別調整委員をおくことができる（労働関係調整法〔以下労調法〕第8条の2）。

労働委員会の権限はいろいろあるが、もっとも重要なものは判定的権限と調整的権限である。判定的権限の第1は、不当労働行為の判定およびこれに伴う原状回復の命令を発する権限であってもっとも重要である（労組法第7、27条、中労委規第29～57条）。つぎは労働組合の資格判定的権限である（中労委規第22～28条）。第3は労働協約について地域的の一般的拘束力の宣言を行うかどうかを判定する権限である（労組法第18条）。このほか中労委にあっては、地労委の労働組合の資格判定、不当労働行為の処理について再審査の権限を有している（労組法第25条第2項）。これらの判定的権限は、協約の地域的一般的拘束力の宣言を除いて公益委員のみで行われ、労・使の委員は決定に先だって行われる審問に参与できるだけである（労組法第24条）。調整的権限は労働争議のあっ旋・調停・仲裁をなす権限である。あっ旋については、労働委員会自身が行うのではなく、労働委員会の会長が指名するあっ旋員によって行われる（労調法第10条）。調停は労・使・公の委員からなる調停委員会によって行われ（労調法第19条）、仲裁は公益委員からなる仲裁委員会によって行われる（労調法第31条）。この労働委員会の判定的権限と調整的権限とは、その性質を異にするものであって、判定的権限は行政上の権限ではあるが、法律関係の客観的判断を行う点で裁判所の機能にくらべられ、中労委と地労委との間に上下の審級の関係があり、また不当労働行為の処理については裁判手続にも対比される綿密な手続が定められている（労組法第25条第2項、第27条、中労委規第29～57条）。それゆえこの判定的権限は準司法的権限ともいわれる。これに反し調整的権限は純粋な行政的機能である。以上の権限を行うことを決定するために、労働委員会には会議がもたれる。総会・公益委員会議・調停委員会の会議・仲裁委員会の会議および小委員会の会議がそれである（中労委規第3条）。総会は労・使・公の委員の全体で、公益委員会議は公益委員のみで行われる。総会は毎月、日を定めまたは臨時に、公益委員会議は必要により会長が招集する（中労委規第4、8条）。また調停委員会・仲裁委員会および小委員会の会議は、必要に応じ委員長が招集する（中労委規第11条）。会議は原則として非公開であるが、公益上必要あるときは公開することができる（労組法第21条）。

参考文献 菊池勇夫・林迪広著 労働組合法。吾妻光俊著 労働法。石井照久著 労働法。沼田次次郎著 労働法学要綱。（江口保朋）

ろうどうかがく 労働科学 労働科学のめざめ われわれの労働なしには、われわれの生活はない。だから労働についての、

科学の関心もきわめて古いもので、西暦紀元前400年のころ、ヒポクラテスは、ある種の職業はとくにその従業者の健康に有害であることに注意し、鋳夫・なめし皮工・織物工等には、その職業に特有な病気のあることを記載している。しかし労働科学の誕生は、はるかに後のことであって、そこには産業革命の過程における「原生的労働関係」の悲惨と、それを否定しようとするヒューマンイズムの精神とが前提されているのである。そのうえ直接の動機がF.W.テイラーの「科学的管理法」であつたらしいのは、なかなか興味ふかいことである。すなわちテイラーは、選択された優秀な労働者をモデルとしての「作業の標準化」によって、労働の効果を4倍にも高めることができたが、その半面ではこうした労働のさせ方が、人間能力の生理的限界をこえるものであることを批判されねばならない仕儀ともなつて、「労働科学」という名の学問の草分けとなつたJ.イオティコの著書が出現したのであつた。

労働科学の構造 こうしてその後40年、労働科学は風雪にたえてその歩みをつづけてきたのであるが、その目指すところを一言でいうならば、労働科学とは、労働の生産性を高める方途を探求する実践的な総合科学であるといえる。しかしこれにはどうしても若干の解説を省くわけにはゆかない。まず「労働の生産性」ということからはじめよう。これが労働能率を高度に保つて働く状態を指していることはもちろんであるが、この「高度」たるや、けつして「最高」や「最大」を意味していないことはたいせつである。というのは今日の最大能率は、明日の最小能力を招く必然性を内包しているばかりか、こういう状態の持続はやがて働く人たちの健康の破壊に終るからであつて、この点にいわゆる「能率主義」との重大な相違があるといわねばならない。では労働科学的「高度」とは何か。それは働く人たちが、長い歳月にわたつて、健康で働く生活を享受できる、という条件にそむかないかぎりでのことであり、その意味では「最適度」というにふさわしいものなのである。

ところでわれわれの労働は、精神的であるとともに、また身体的でもある生活活動である以上、多かれ少なかれ、われわれの精神的特性と身体的特性とによって規定されるだろうことは疑う余地がない。してみれば働く人たちの精神や身体を、できるだけ良好な状態にまで育て、さらにその状態を維持すること、つまり働く人たちの、経営の内外における生活条件を適正ならしめることが、上述の労働生産性の観点からして、どんなに重要であるかはきわめて見やすい道理であろう。こうして「適正」のめやすを明らかにするために、医学と心理学とが労働科学の二大支柱として登場してくる段階であるが、さらにそのおのおのは、問題領域の細分化につれて、いくつかの専門科学技術に対応させることになる。たとえば労働の強度をめぐつては、生理学がもつぱら活躍するし、職業適性の問題については、計測や測定に関する医学的ないし心理学的技術が必要になる、というわけである。しかし現実の労働がある社会的な場のなかで行われている事実を顧慮すると、働く人を単なる「個人」としてではなく、社会的存在としてもとらえねばならないわけで、社会的諸科学の導入、少なくとも社会的なもの見方が要請されることも否定できない。

ところで医学や心理学が「労働」について研究した成果を、ばく然と寄せ集めても労働「科学」にはならない。ここにいう「総合」とは、労働生産性の高揚という一貫した見地からの統一である。そのことによつて、分科科学的研究が分析した「直接態における労働」が「媒介された労働」に、いいかえれば「現実の、具体的な姿のもの」に到達するといえよう。しかもこうし