

8 不当労働行為

(1) 不当労働行為制度の趣旨は

労働組合法は、労働組合の結成や運営を妨げる使用者の行為を禁止し、違反があった場合には労働委員会による救済の制度を設けています。これが不当労働行為制度といわれるものです。

(2) 不当労働行為とはどういうものか

労働組合法には、労働者の団結や活動を妨げる使用者の行為を四つの類型に分けて、不当労働行為として禁止しています。（労働組合法第7条）

ア 不利益取扱い

(ア) 不利益取扱い

労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入しようとしたこと、労働組合を結成しようとしたこと、及び労働組合の正当な行為をしたことを理由として、使用者がその労働者を解雇したり、あるいはその他不利益な取扱いをしたりすることは不当労働行為となります。

また、使用者が特定の労働者に対して積極的に不利益な取扱いをすることはもとより、他の者に対してのみ有利な取扱いをすることによって、特定の労働者に対して相対的に不利益な取扱いをすることになる場合も不当労働行

為となります。

しかし、不利益な取扱いといってもその理由が、組合活動とは無関係なもの、例えば勤務成績不良や業務上の不正行為、あるいは経営上の人員整理などで、しかもそれが、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当であると認められる場合であれば、たとえ組合幹部に対するものであっても不当労働行為にはなりません。

また、これによって保護される組合活動は、正当なものでなければならず、例えば、勤務時間中に無断で自分の職場を離れて行う職場集会やビラ配りなどの組合活動は正当なものとはいえません。

(イ) 黄犬契約（不当な雇用条件の設定）

新たに労働者を雇ったり、引き続き雇ったりするとき、その労働者が労働組合に入らないこと、既に労働組合に入っている場合には、その労働組合から脱退することを雇用の条件とすることも不当労働行為となります。

ただし、特定の工場事業場の従業員の過半数を代表する労働組合が従業員採用の際に、その労働組合の組合員であることを雇用の条件とする労働協約を使用者と締結する（ショップ協定）ことは許されます。

イ 団体交渉拒否

団体交渉は、労働組合の最も基本的な活動で、労使関係を円滑に処理していくための中心となる事柄です。

そこで労働組合法は、使用者が労働組合との団体交渉を正当な理由もなく拒否することを不当労働行為として禁止しています。

団体交渉の拒否というのは、使用者が労働組合の団体交渉の申入れを明確に断る場合などです。しかし、一応形式的には団体交渉に応じても、交渉を行う権限を持たない者に当たらせて、単に要求を聞いておくにすぎない場合や、要求には応じられない旨だけを述べて、理由も説明せず、対案も出さない場合などは実質的には拒否といえます。

使用者に団体交渉を拒否する正当な理由がある場合、例えば、交渉事項が労働条件などと直接関連にない経営方針や企業の役員の人事に関するものである場合、不当に多人数が出席して、騒いだり、暴力行為が行われるような場合には、団体交渉を拒否しても不当労働行為にはなりません。

ウ 支配介入

(ア) 労働組合の結成、運営に対する支配介入

労働組合の結成、運営に対する支配介入とは、労働組合の結成や運営を妨害したり、労働組合を自分の意に添うようにしたりするために使用者が行う行為をいいます。

(イ) 経費援助

労働組合がその運営に必要な経費の援助を使用者から受けると、労働組合の自主的な活動力を弱める結果になることが多いので、労働組合法はこの経

費の援助を不当労働行為として禁止しています。

エ 不当労働行為の申立てなどを理由とする不利益取扱い

労働者が労働委員会へ不当労働行為の申立てをしたことや、労働委員会で証拠を示したり、証言したりしたことを理由として使用者がその労働者に対して解雇その他不利益扱いをすることも、不当労働行為となります。

(3) 不当労働行為の救済

不当労働行為が行われた場合には、労働委員会に救済の申立てをすることができません。(労働組合法第27条)

労働委員会は審査の結果、不当労働行為があったと認定した場合には、救済命令を出して労働者や労働組合の保護を図ります。

労働委員会における不当労働行為の救済の具体的方法については、いわゆる原状回復主義がとられていて、当該不当労働行為がなかったと同様の状態に戻すことに救済の力点が置かれています。

ア 判定機関

使用者が行った特定の言動が不当労働行為となるかどうかを判定するための機関として、労働委員会が設けられています。

労働委員会は、公益を代表する委員(公益委員)並びに労働者を代表する委員及び使用者を代表する委員(参与委員)をもって構成され、各都道府県単位にあっては都道府県労働委員会が、また全国単位にあっては中央労働委員会がそれぞれ設置されています。

また、同様な争いが民事訴訟の形で提起されたときには、裁判所もこれを判定

する権限もっています。

イ 救済申立て

申立てができるのは、不当労働行為によって利益を侵害されたことがあったことを主張する労働者又は労働組合です。申立ては、不当労働行為が行われた日から1年以内に都道府県労働委員会へ申立書を提出して行います。

申立ては、命令書の写しが交付されるまで取り下げることができます。

なお、労働組合が申立てを行う場合は、その労働組合が労働組合法の規定に適合することが要件となりますので、申立書と同時に労働組合の資格審査に必要な書類を準備することが必要です。

※ 労働組合の資格審査については31ページを参照

ウ 審査

(ア) 調査

審査は、調査と審問の2段階に分かれます。調査は、審問の準備的手続きであり、当事者双方の主張を整理して争点を明らかにするとともに、審問における証拠調べが的確に行われるよう立証方法を決めます。

(イ) 審問

審問は、不当労働行為の事実の存否を明らかにする目的で行われます。当事者双方が対席して行われるもので、原則として公開することとなっています。

エ 救済命令

(ア) 公益委員の合議

審問が終わると、公益委員会議で不当労働行為の成否及び命令の内容について合議が行われます。合議は非公開で行い、公益委員会議の合議の結果、使用者の行為が不当労働行為であると

判定したときは、申し立てられた救済事項の全部又は一部を認める命令を、使用者の行為が不当労働行為でないと判定したときは、申立てを棄却する命令を出すことになります。

(イ) 命令書の交付

合議によって決定した命令は書面で行われ、当事者には命令書の写しが交付されます。

(ウ) 命令に不服のある場合

都道府県労働委員会の命令に不服のある当事者は、命令書の写しが交付された日から15日以内に中央労働委員会に再審査の申立てを行うことができます。

また、命令の取消しを求めて行政訴訟を提起することができます。

オ 和解

不当労働行為の申立事件の解決方法には、「命令」のほかに「和解」があります。「和解」は、当事者が互いに譲り合い、話し合うことによって事件を解決することをいいます。

前述のとおり、労働委員会では、救済の申立てがあった場合、原則として、調査・審問を経た上で、公益委員の合議により救済命令か棄却命令を行うこととなりますが、実際は不当労働行為事件の大半は和解により解決しています。

命令によるよりも、むしろ和解によって解決する方が適当であると判断される場合や当事者が話し合いによる円満解決を望む場合は、審査委員（事件の審査を担当する公益委員）は労使の参与委員の協力を得て当事者に和解を勧め、話し合いができるように努力します。双方が話し合いの上、和解条項について合意が成立すれば、それにより和解協定が結ばれ、事件

は解決することになります。

※ 詳しくは、愛知県労働委員会にお尋ねください。（107ページ参照）

[不当労働行為の種類]

不当労働行為	労働者	使用者
不利益取扱い 労組法 第7条第1号	① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入しようとしたこと ③ 労働組合を結成しようとしたこと ④ 労働組合の正当な行為をしたこと	を理由に ① 解雇 ② その他不利益な取扱いをすること
黄犬契約 労組法 第7条第1号	① 労働組合に加入しないこと ② 労働組合から脱退すること	を条件に 労働者を雇用すること
団体交渉拒否 労組法 第7条第2号	団体交渉の申入れをした	にもかかわらず 正当な理由なく拒むこと
支配介入 労組法 第7条第3号	① 労働組合を結成すること ② 労働組合を運営すること	に対して ① 支配し ② 介入すること
経費援助 労組法 第7条第3号	労働組合の運営に要する費用を	援助すること
報復的不利益取扱い 労組法 第7条第4号	① 労働委員会に対して不当労働行為の救済申立てをしたこと ② 労働委員会の救済命令等について中央労働委員会に対して再審査の申立てをしたこと ③ ①・②の場合、及び労働争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言したこと	を理由に ① 解雇 ② その他不利益な取扱いをすること