

60 不当労働行為

1 不当労働行為について

労働者が団結する権利、団体交渉をする権利、団体行動をする権利は憲法第28条で保障されており、使用者が一定の行為によりこれを阻害することを「不当労働行為」として労働組合法により禁止することで、労働組合の自主性を確保することとしている。

(1) 不当労働行為の種類

不当労働行為は、労働組合法第7条に規定され、使用者による労働組合や労働者に対する次のような行為を禁止している。

- ・労働者が労働組合員であること、労働組合に加入・結成しようとしたこと、正当な行為をしたこと、労働者が労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること等不利益な取扱いをすること（不利益取扱い）【労働組合法第7条第1号】。
- ・使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと（団体交渉拒否）【労働組合法第7条第2号】。
- ・労働者が労働組合を結成し又は運営することにつき使用者が支配し又は介入すること、労働組合の運営のための経費の支払について経理上の援助を与えること（支配介入・経費援助）【労働組合法第7条第3号】。
- ・労働者が労働委員会に対し、不当労働行為の申立てをしたこと等を理由とした不利益な取扱いをすること（報復的不利益取扱い）【労働組合法第7条第4号】。

労働組合員であることを理由とする不当労働行為の典型的な例は、組合員を非組合員と比較して不利益に扱うことであるが、例えば、企業内に複数の労働組合があり、一方の労働組合員を別の労働組合員と比較して不利益に扱うことも含まれる。また、逆に非組合員に対してのみ有利な取扱いを行うことによって、組合員に対して相対的に不利益な取扱いを行うことも含まれる。

また、労働組合法第7条第1号違反とされた行為が同時に同法第7条第3号にも該当すると判断される場合が少なくない。

労働組合法においては、使用者について定義した規定はなく、一般に使用者とは労働契約法上の雇用主をいうものと考えられている。

判例では、雇用主以外の事業主であっても、事業主が雇用主との間の請負契約により派遣を受けている労働者を自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて労働組合法第7条にいう使用者に当たると判断されたものがある【朝日放送事件 最三小判 平7.2.28】。

ア 不利益取扱い

労働組合法第7条第1号では、「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、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、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」を不当労働行為として禁止している。

不利益取扱いを行ったことが不当労働行為に該当するかどうかは、組合活動等の「故を持って」なされた不利益取扱いかどうかにより判断される。つまり、不利益取扱いの前提に使用者の不当労働行為の意思があることが求められる。

不利益な取扱いは、解雇が最大の不利益であり、ほかにも懲戒処分、休職、配転、出勤停止、降格

などの人事上の処遇に関する不利益（この場合、組合員が非正規職員の場合の契約更新拒否も含まれる）や、減給、一時金などの査定、各種手当などの賃金に関する不利益、福利厚生施設の使用不許可など福利厚生上の不利益扱いなどがこれに当たる。

労働組合員にも責められる点があるが、それに対する使用者の懲戒が組合員の行為の態様に鑑み他の従業員との均衡を欠いて不当に重いと評価される場合、懲戒権の乱用となるとともに不当労働行為を構成することとなる。

なお、使用者が組合員に時間外勤務を命じようとした際に反発があったことから、当該組合員に時間外勤務を命じず、非組合員に時間外勤務をさせていた事例（ケース A）や、組合活動に積極的な組合員が業務上のミスを起こした際に減給の懲戒処分とする一方、より重大なミスを起こしたり、類似のミスを何度も重ねた別の従業員に対して、叱責のみで済ませ何ら処分を行わなかった事例（ケース B）においては、下記のような判断が示されている。

[不利益取扱いにかかるケース A の判例]

- ・組合が時間内組合活動に対する許可制や勤務体制変更に反対したことを理由として、組合員に対して時間外勤務を割り当てなかったことが争われた事件では、労働委員会で不当労働行為であると認定され、裁判所でも会社が不当労働行為を行ったとする判断が維持された【**商大自動車教習所事件 東京地判 昭 50. 6. 16**】。
- ・組合委員長ら 10 名に対して、本来の業務を取り上げ単純作業をさせるなどして、非組合員と仕事上の差別をしたことが争われた事件で、他の従業員と仕事上の差別的取扱いをすることによる支配介入があったとして不当労働行為と判断された【**オリエンタルモーター事件 最二小判 平 3. 2. 22**】。

[不利益取扱いにかかるケース B の判例]

- ・組合活動の中心的活動家である組合員に対する会社役員らによる言動は、業務上のミスを犯した従業員に対する通常の叱責や指導とはかけ離れたものであり、ミスを改善させることを目的とした指導とは到底認め難く、業務上の指導に名を借りて会社から排除することを意図して行われたものと判断された【**大道測量設計社事件 東京地判 平 15. 7. 18**】。
- ・会社（信用金庫）の幹部らが、組合書記長に対し、勤務時間中の組合活動や融資手続の過誤を非難し、退職願を提出させたことは、組合を嫌悪していたこと、過誤は重大でなかったことを考え併せると、不当労働行為に当たると判断された【**渡島信用金庫事件 札幌地判 平 14. 2. 22**】。
- ・配置転換が不当労働行為に該当するかどうかは、当該職場における職員制度上の建前や経済的側面のみからこれを判断すべきものではなく、当該職場における従業員の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものを受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が委縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるか否かという観点から判断されるべきと判断された【**西神テトラパック事件 東京高判 平 11. 12. 22**】。

イ 支配介入

労働組合法第 7 条第 3 号では、労働者の結成もしくは運営に対し支配もしくは介入することを「支配介入」、組合の運営に経費を援助することを「経費援助」として、それぞれ不当労働行為に該当する行為として禁止している。

具体的に何がそれに当たるかといった文章による規定はないが、使用者の意見表明と支配介入発言の内容、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与えた影響、推認される使用者の意図などを総合して支配介入の成否が判断されることとなる。

組合活動を妨げる恐れのある言動は、その程度・方法など具体的状況によって判断するほかないが、組合組織や組合運営に影響を与え、団結に亀裂が生じる可能性を含むものは不当労働行為として認め

られると考えられる。

一般論としていえば、その言論を誰が表明したか（主体）、全従業員、一部組合員、組合未加入者などのうち誰に向けられたものか（対象）、いかなる場所でなされたか、口頭、文書その他いかなる言論表明の方法によったか、言論の内容はいかなるものか、というような諸点を総合的に考慮して、支配介入の成否が判断されることとなる。

具体的には、次のような行為は支配介入に当たるという解釈が一般的である。

- ・労働組合の悪口を言って労働組合からの脱退を働きかけること
- ・労働組合を脱退したり、争議に参加しない方が得だと利益誘導を匂わせる発言をすること
- ・争議に参加すれば処分すると警告し、威嚇や脅迫などで労働組合活動を委縮させること
- ・使用者側の者が労働者に働きかけて別組合を作らせたり、役員選挙に介入し、使用者側に都合の良い役員を選出させること
- ・労働組合の自治に属する問題に使用者が指示したり、口出しすること

[支配介入にかかる判例]

労働組合に対する使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段・方法、発表者の地位・身分、発表の時期、発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対して威嚇的效果を与え、組合員の組織、運営に影響を及ぼす場合は支配介入になるとして、社長のストに対する声明が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織運営に影響を及ぼしたとして支配介入であると判断した【**プリマハム事件 最二小判 昭57.9.10**】。

統一スト権を確立した状況下で会社が分会員に対してストを実施しないよう求めたとして争われた事件で、分会員らに、ストをすれば競争会社に顧客をとられてしまうと会社の窮状等を訴えたことは、使用者側に許された表現の自由の範囲を超え、地本（上部団体）の運営に対する支配介入と判断された【**北日本倉庫港運事件 札幌地判 昭56.5.8**】。

(2) 不当労働行為の救済申立てと労働委員会の役割

ア 不当労働行為の救済申立て

(ア) 不当労働行為救済制度とは

使用者に不当労働行為があったと思われる場合、労働者又は労働組合は、労働委員会に対し救済を申し立てることができる。

申立てを受けた労働委員会は、遅滞なく当該不当労働行為の有無の調査、審問を行わなければならない。申立ては行為のあった日から1年以内のものに限られる【**労働組合法第27条**】。

(イ) 申立て

不当労働行為を受けた労働組合・労働者が、労働委員会に申立てをすることから救済手続が始まる。

労働組合が不当労働行為を申し立てて労働委員会の救済を受けようとするときは資格審査を必要とし、労働組合法の規定に適合する労働組合であることの証明を受けなければならない。

なお、この証明について、大阪府労働委員会では申立て時に具備している必要はないとしている。

申立ての手順は以下のとおり。

- a 申立ては、申立書を提出して行う。
- b 代理人が申し立てることはできない。必ず労働組合の代表者か労働者本人が行わなければならない。
- c 大阪府労働委員会に申立てができるのは、次のいずれかの場合である。
 - ・不当労働行為の当事者である労働者・労働組合又は使用者の住所もしくは主たる事務所の所在地が大阪府内にある場合
 - ・不当労働行為が大阪府内で行われた場合
- d 申立てができる期間は、行為のあった日から1年以内。ただし、行為が継続して行われた場合は、その終わった日から1年以内。

(ウ) 審査

申立てが受け付けられると、労働委員会から当事者に調査開始通知書が送付され、第1回目の調査期日が通知されるとともに、被申立人に答弁書の提出が求められる。

審査には、調査と審問がある。

[調査]

調査では、当事者の主張の相違点を明らかにして争点整理を行う。その後、審査委員（公益委員）は必要な証人、審問回数等を確認し、期日を指定して審問に移る。

なお、当事者は、申立てや答弁の内容を補充する文書（準備書面）や主張する事実を裏付ける証拠（書証）を提出したり、証人等の尋問の申出を行うことができる。また、当事者は、証人等出頭命令や物件提出命令の申立てを行うことができるが、労働委員会は、事実の認定に必要な限度において、公益委員会議の決定により、これらの命令を発する。

審査委員は、審問開始までに、争点及び証拠、審問を行う期間及び回数、証人の数などを記載した審査計画書を策定する。

[審問]

審問では、不当労働行為に当たる事実があったか否かを調べることを目的に、証人尋問（証人に対し当事者や審査委員から質問すること）などを行う。

審問の流れは以下のとおり。

- a 審問は、原則として1か月以内に1回の間隔で行われ、1回の審問時間は2時間とされている。また、証人1人について、主尋問・反対尋問併せて2時間を基本としている。
- b 証人尋問などが終わると、当事者は総まとめの意見を書面（最終陳述書）で提出し、審問が終結（結審）する。

調査は非公開、審問は公開で行われるのが原則となっている。審査には、労働委員会の会長が公益委員のうちから選んだ委員（審査委員）があたり、労働者委員、使用者委員（参与）が立ち会う。

当事者（本人・代表者）は審問に出席し、発言したり、相手方の証人を尋問することができるが、当事者以外の者がこれらを行おうとする場合は、あらかじめ代理人又は補佐人としての許可を申請する必要がある。

(エ) 合議・判定

結審すると、審査委員を含む公益委員が公益委員会議において、使用者の行為が不当労働行為に当たるか否かを合議で判定する。

なお、参与委員は、合議に先立って意見を述べる。

- a 判定には、救済命令、棄却命令及び却下決定（申立ての要件を備えていない場合等。申立人が労働組合法上の労働組合、労働者でないとき、申立てが行為の日から1年を経過したものであるときなど）の3種類がある。
- b 判定の内容は、書面（命令書・決定書）に作成され、当事者にはその写しが交付される。
- c 命令（決定）は、命令書（決定書）の写しの交付の日から効力を生じる。使用者は、救済申立ての全部又は一部を容認する命令を受けたときは、遅滞なく命令を履行しなければならない。

(オ) 和解と取下げ

当事者は、命令書（決定書）の写しを受け取るまでは、労働委員会の立会いや勧告によって、又は自主的に和解することができ、あるいは申立人は、申立ての全部又は一部を取り下げることができる。このような和解や取下げがあれば、事件は終了する。

(カ) 審査の実行確保の措置

当事者は、申立てから命令書（決定書）を受け取るまでの間、例えば、申立てを行った本人や証人の出頭が妨害された場合や、解雇された労働者が社宅の明渡しを求められた場合など、そのまま放置すれば、審査の実効が失われる事態が生じたときは、審査の実効確保の措置の勧告を求める申

立てをすることができる。

申立てがあると、公益委員会議で勧告するか否かを決定し、勧告すると決定した場合は、書面により当事者に通知される。なお、勧告しないと決定した場合でも、審査委員が口頭等で要望を行うことがある。

(キ) 命令・決定に不服がある場合

労働委員会の判定に不服がある場合、不服を申し立てるには、次のいずれかの方法がある。

ただし、救済命令は、行政訴訟の確定判決あるいは再審査によって取り消されるまでは有効なものとして取り扱われる。

[不服申立ての方法]

・中央労働委員会等への再審査申立て

申立ては、命令書（決定書）の写しを受け取ってから 15 日以内に書面（再審査申立書）で、当該労働委員会又は中央労働委員会のいずれかに提出することができる。

・地方裁判所への行政訴訟の提起

命令書（決定書）の写しを受け取ってから、使用者は 30 日以内に、労働者・労働組合は 6 か月以内に提起することができる。なお、使用者が行政訴訟を提起した場合、労働委員会は、判決の確定まで使用者が命令を履行することを命じるよう（緊急命令）裁判所に申し立てる場合がある。

イ 労働委員会の役割

(ア) 役割について

労働委員会は、公平・中立な立場で、労使関係の中でも集団的労使関係を対象とした労使紛争の解決を援助するための独立した行政機関（行政委員会）であり、国（中央労働委員会）と都道府県（都道府県労働委員会）に設けられている。

業務は、労働組合法、労働関係調整法をはじめ関係法令に基づいて行われ、その内容は下記のような仕事を通じて、集団的な労使関係の円滑化を図る役割を担っている。

a 労働争議の調整《調整機能》【労働関係調整法第 10 条以降】

委員会における労働争議の調整（あっせん・調停・仲裁）を通じて、争議の円滑な解決の援助を行うこと

b 不当労働行為の審査《判定機能》【労働組合法第 27 条以降】

簡易、迅速な手続によって、実質的に団結権を保障すべく、不当労働行為の事実の存否を判断し、原状回復のための救済措置を行うこと

c 公益事業の争議行為の予告通知に関すること

d 労働争議の実情を調査すること

e 労働組合の資格審査に関すること

f 地方公営企業における非組合員の範囲に関すること

g 労働協約の地域的拘束力を決定すること

(イ) 労働委員会のしくみ

労働委員会は、公益委員、労働者委員、使用者委員による三者同数の委員で構成されている。

大阪府労働委員会では、大阪府知事が任命した公益委員（学識経験者等）・労働者委員（労働組合の推薦を得た者）・使用者委員（使用者団体の推薦を得た者）による三者同数（公益・労働者・使用者を代表する者、各 11 名）の委員で構成されている。

労働委員会は、合議制による運営を原則としている。総会では、委員会全体の方針を決定し、公益委員会議では、不当労働行為の判定、労働組合の資格の審査を行う。

(ウ) 労働争議の調整

労働委員会の行う調整とは、労働組合と使用者の労働関係に関する主張が当事者間の話し合いで一致せず、自主的解決が望めない場合に相互の主張を調整し、紛争の解決を援助することである。

労働委員会は、公正な第三者機関として、当事者間での自主的な解決を基本に紛争解決への助力

を行う。したがって、労使は、相互の話合いでの解決が困難な状況にあるとはいえ、労働委員会にその解決をすべて委ねてしまうのではなく、自らの問題としてその解決への努力を重ねることが必要である。

また、労働委員会としては、単に目の前にある労働争議を解決すればよいという考えではなく、将来の労使関係の安定のために、労使双方にとってよい助言者であるよう、また納得の得られる合理的な解決を図るように努めている。

労使間に生じた紛争は、ほとんどが調整の対象となるが、主な調整事項を示すと次のようなものとなる。

- a 賃金等に関する事項・・・賃上げ、一時金、退職金、賃金体系など
- b 賃金以外の労働条件に関する事項・・・労働時間、休日・休暇、定年制など
- c 人事等に関する事項・・・配転、解雇、人員整理など
- d 組合活動等に関する事項・・・組合員の範囲、シヨップ制など
- e 協約締結及び改定・・・労働協約の変更など
- f 団交促進・・・団体交渉に相手が応じない場合など

(エ) 調整の方法

労働委員会が行う調整の方法は、あっせん・調停・仲裁の三つに分かれるが、ほとんどの場合、あっせんの方法が利用される。

(オ) あっせん

あっせんは、あっせん員が、当事者である労使の主張を確かめて争点を明らかにしながら、労使間の話合いをとりもち、あるいは、主張をとりなして、争議を解決する調整方法である。

あっせんは、多くの場合、団体交渉の行き詰まり等労働争議の比較的初期の段階に行われ、最も多く利用される調整方法である。

調整方法の種類別相違点

区 分	あっせん (労働関係調整法 10 条以降)	調停 (労働関係調整法 17 条以降)	仲裁 (労働関係調整法 29 条以降)
調整者	あっせん員 通常、公・労・使各側 1 名の 三者構成	調停委員会(労・使委員は同数) 公益委員・労働者委員・使用 者委員	仲裁委員会 公益委員 3 名 (労・使委員は意見を述べる ことができる)
開 始	①労・使いずれか一方の申請 ②労使双方の申請 ③職権 (労働委員会会長の職 権)	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 (労働委員会会長の職 権) ④知事の請求	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
方 法 ・ 効 果	団体交渉のとりもち、主張の とりなし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。	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。	仲裁裁定を行い、仲裁裁定書 を交付する。 当事者は、この裁定に従わな ければならず、その効力は労働 協約と同一である。