

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

労働組合法第 7 条において、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不当労働行為として禁止している。

- ア 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、労働組合の正当な行為をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをすること、または、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（ユニオンショップ協定等の労働協約がある場合を除く）【労働組合法第 7 条第 1 号】。
- イ 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】。
- ウ 労働者が労働組合を結成し又は運営することを支配し若しくはこれに介入すること、または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。一部例外あり）【労働組合法第 7 条第 3 号】。
- エ 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て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】。

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扱いをすることによって、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（ア）とされた行為が同時に同条第 3 号（ウ）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使用者（雇用主）をいうものと考えられている。

なお、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

労働者に対して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、その行為が組合活動等の「故を持って」なされたかどうかにより判断される。

不利益な取扱いとは、解雇が最大のものであり、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、一時金などの不利益査定、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などもこれに当たり、積極的な行為のみにとどまらず、非組合員に対

してのみ有利な取扱いを行うことにより相対的に不利益な取扱いを行うこととなる場合を含む。

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、懲戒権の濫用となるとともに不当労働行為を構成することとなる。

《不利益取扱いに関する裁判例》

- ・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、裁判所でもその判断が維持された【**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**】。
- ・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、業務上の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、過誤が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 最判 平14.2.12**】。
- ・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と受け止められ、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規定はないが、使用者の言動の内容、それがなされた状況、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。

支配介入に当たる言動かどうかは、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。

- （ア）労働組合を誹謗中傷するような言動を行い労働組合からの脱退を働きかけること
- （イ）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
- （ウ）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の活動を委縮させること
- （エ）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
- （オ）労働組合の自治に属する問題に使用者が指示したり、介入すること

《支配介入に関する判例》

- ・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】。

(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。

(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。申立てを受けた労働委員会は、遅滞なく調査を行い、必要があると認めたときは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（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年以内のものに限られる）【労働組合法第27条】。

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ず、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

(ウ) 組合資格審査

労働組合が不当労働行為を申し立て、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、労働組合法第2条及び第5条第2項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、資格審査については、不当労働行為の命令を発するまでに完了させればよいとされ、申立てとの「併行審査」が行われている。

(エ) 不当労働行為の審査

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。

審査委員は、争点及び証拠、審問予定、証人の数などを記載した「審査計画書」を策定する。

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。

【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。

（オ）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）を作成し、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。

（カ）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。

（キ）審査の実効確保の措置

当事者は、申立てを行ってから命令書（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。

この申立てがあると、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。

（ク）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

使用者は命令書（決定書）の写しを受け取ってから30日以内に、労働者・労働組合は6か月以内に行政訴訟を提起することができる。なお、使用者が訴訟提起した場合、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、下記のような業務を通じて、集団的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条以下】

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支援を行うこと

b 不当労働行為の審査《審査機能》【労働組合法第27条以下】

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（※労働組合の活動内容等の「認証」を行うものではない）

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）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おり、総会で委員会全体の方針を決定し、公益委員会会議では、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

労働委員会が行う調整とは、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は一致せず、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、相互の話し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

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」の三つがあるが、多くの場合、「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、労使間の話し合いをとりもち、あるいは、主張をとりなして、争議の解決を促進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 (労働関係調整法第 10 条以降)	調停 (労働関係調整法第 17 条以降)	仲裁 (労働関係調整法第 29 条以降)
調整者	あっせん員 公益代表、・労働者代表・使用者代表の各 1 名による三者を選任	調停委員会(労・使委員は同数) 公益委員、・労働者委員・使用者委員各 1 名により委員会を構成	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ない、その効力は労働協約と同一である。