

V 不当労働行為の審査

不当労働行為とは

労使が対等の立場で話し合っって労働条件を決めるということが労使関係にとって重要です。このために、労働組合法は、労働者が団結して自由に労働組合をつくり、使用者と交渉することを、労働者の正当な権利として保護しています。つまり、使用者がこの権利を認めて労使の話合いでお互いの関係をつくっていくことが、労使関係の最も基本的なルールです。

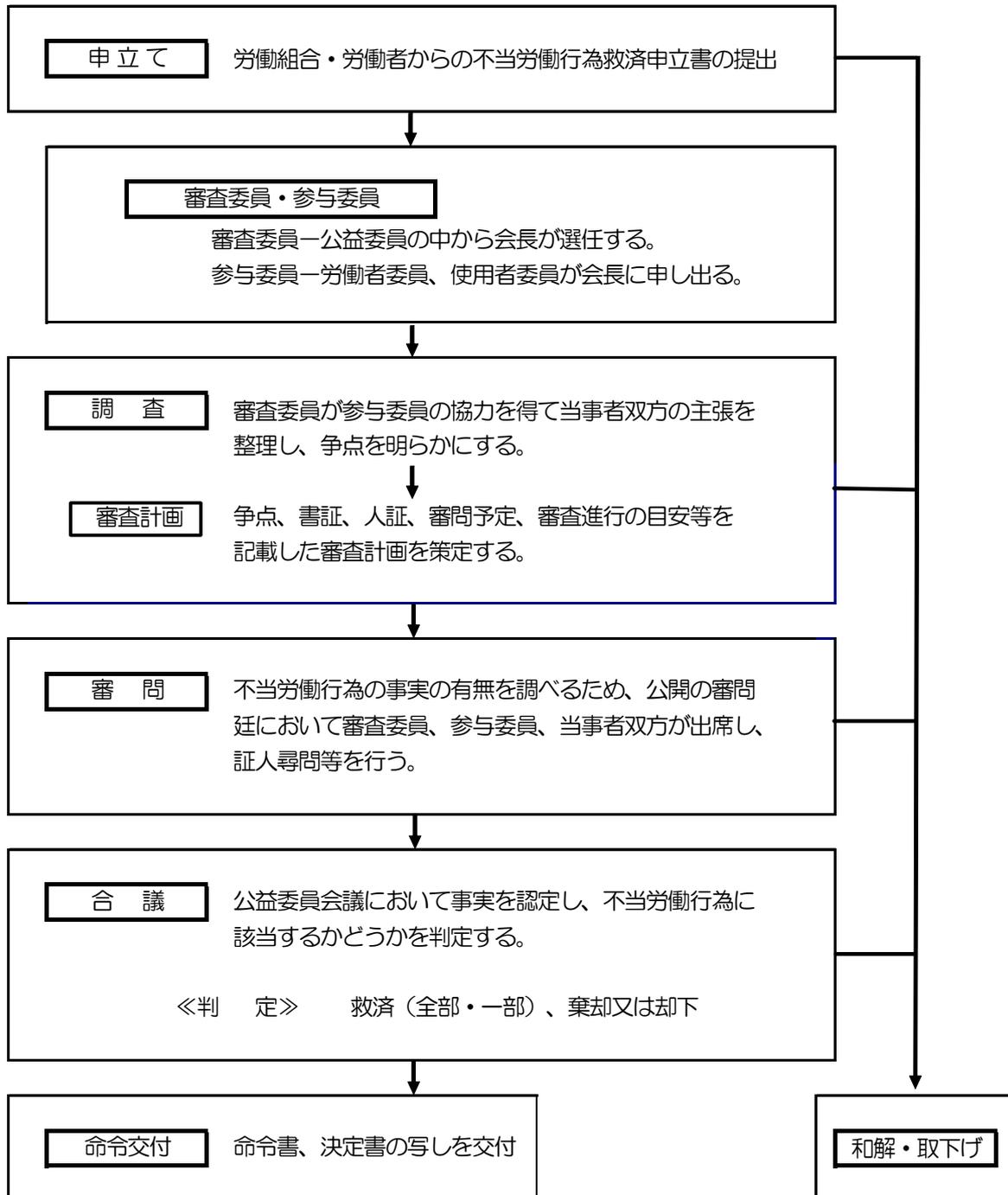
このため、使用者による、このルールに反する次のような行為は、労働組合法第7条により、**不当労働行為**として禁止されています。

不当労働行為が行われ、当事者による解決が困難になったときは、労働組合又は労働者は、労働委員会に対して救済を申し立てることができます。

不当労働行為一覧表（労働組合法第7条）

	種 別	不当労働行為として禁止されている使用者の行為	
1号	不利益取扱	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・労働組合の正当な行為をしたこと 	} を理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること
	黄犬契約	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合に加入しないこと ・労働組合から脱退すること 	
2号	団体交渉拒否	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなく拒むこと 	
3号	支配介入	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合を結成すること ・労働組合を運営すること 	} を支配したり、これに介入すること
	経費援助	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合の運営に要する経費の支払につき経理上の援助を与えること 	
4号	報復的不利益取扱	<ul style="list-style-type: none"> ・不当労働行為の申立てをしたこと ・再審査申立てをしたこと ・上記申立ての審査及び争議行為の調整の場合に証拠を提示したり、発言したこと 	} を理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること

不当労働行為の審査のながれ



1 申立て

救済手続は、労働組合・労働者が、使用者から不当労働行為を受け、労働委員会に対して、その救済を求める旨の申立てをすることから始まります。

- (1) 申立ては、**申立書**（記載例2、19頁参照）を提出して行います。
- (2) 代理人が申し立てることはできません。必ず労働組合の代表者か労働者本人が行ってください。
- (3) 当委員会に申立てができるのは、次のいずれかの場合です。
 - 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、住所又は主たる事務所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
- (4) 申立てができる期間は、不当労働行為のあった日から1年以内です。

ただし、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条による解雇については、解雇のあった日から2か月以内です。

2 審査

申立てを受け付けると、当事者に調査開始通知書を送付し、第1回の調査期日を通知するとともに、被申立人（使用者）に**答弁書**（申立てに対する使用者の主張、記載例3、20頁参照）の提出を求めます。

- (1) 審査には、調査と審問の2段階があります。

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を整理します。

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**（証人又は当事者）の尋問の申出を行うことができます。

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ますが、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、これらの命令を発します。

なお、審査委員は、争点の整理に必要な場合には、項目を指定して、当事者に対して主張を補充する文書（準備書面）や書証の提出を求める場合（求釈明といいます。）があります。

争点が整理できれば、審査委員は、争点、書証、証人の数、審問を行う期間及び回数等をもとに、**審査計画**を策定します。

その後、審査委員は、期日を指定して審査計画に基づき審問を行います。

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、証人等に対し、**尋問**（当事者や審査委員・参与委員から質問すること。）等を行います。

- ① 審問は、原則として概ね1か月に1回の間隔で行われ、1回の審問時間は2時間です。また、証人1名につき、主尋問・反対尋問併せて2時間を基本とします。
- ② 尋問等が終わると、当事者は総まとめの主張を書面（**最終陳述書**といいます。）で提出し、審問が終結（**結審**といいます。）します。

- (2) 調査は非公開で、審問は公開で行われるのが原則です。したがって、審問は傍聴することができます。なお、録音、写真撮影等は禁止しています。

- (3) 審査には、会長が公益委員のうちから選んだ委員（**審査委員**といいます。）が当たります。また、労働者委員・使用者委員（**参与委員**といいます。）が立ち会います。
- (4) 当事者（本人・代表者）は、審問に出席し、発言したり、相手方の証人等を尋問したりできます。

当事者以外の者がそれ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してください。

3 合議・判定

結審しますと、当該申立てを担当した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し、判定します。

なお、参与委員は、合議に先立って意見を述べます。

- (1) 判定には、**救済命令**、**棄却命令**及び**却下決定**の3種類があります。
- (2) 判定の内容は、書面（**命令書・決定書**）に作成し、当事者にはその写しを交付します。
- (3) 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ます。使用者は、救済申立ての全部又は一部を認容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りません。

4 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、労働委員会の関与によって、又は自主的に和解することができます。また、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ます。

和解や取下げがあれば、事件は終結します。

5 審査の実効確保の措置

当事者は、申立てから命令書（決定書）の写しを受け取るまでの間、当事者・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のように、そのまま放置すれば、審査の実効が失われるような事態が生じたときは、労働委員会から相手方当事者に対して審査の実効確保の措置の勧告を行うよう求める申立てをすることができます。

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、書面により相手方当事者に勧告します。

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ります。

6 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、次のいずれかの方法により不服を申し立てることができます。ただし、救済命令は、行政訴訟の確定判決又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ます。

(1) 中央労働委員会への**再審査の申立て**

申立ては、命令書（決定書）の写しを受け取った日の翌日から15日以内に書面（再審査申立書）で、当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ます。

(2) 大阪地方裁判所への**行政訴訟**の提起

命令書（決定書）の写しを受け取った日から、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ます。

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に従うことを命じるよう（**緊急命令**といいます。）、裁判所に申し立てることができます。

記載例2 [提出部数等については、24 頁を参照してください]

令和〇〇年〇〇月〇〇日

大阪府労働委員会

会長 ○○○○○ 様

申立人 所在地 〒〇〇〇-〇〇〇〇
〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号
名 称 ○〇〇〇労働組合
代表者 執行委員長〇〇〇〇
(個人の場合は住所、氏名)

不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第〇号に該当する不当労働行為があったので、労働委員会規則第32条により、次のとおり申し立てます。

1 被申立人

所在地 〒〇〇〇-〇〇〇〇
〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号
名 称 ○〇〇〇株式会社
代表者 代表取締役〇〇〇〇
(個人の場合は住所、氏名)

2 請求する救済の内容

- ① } 使用者の不当労働行為をやめさせるため、あるいは不当労働行為がなか
- ② } った状態に戻すために、使用者に対して履行を請求する行為の内容を、
- ③ } 具体的かつ簡潔、明瞭に、箇条書きで記入してください。

3 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

申立人については、結成年月日、組合員数、上部団体等を、被申立人については、事業内容、従業員数等を記入してください。

(2) 本件不当労働行為に至る経過 (背景)

不当労働行為が行われるまでの労使関係及び経過、背景等を、日時を追って簡潔、明瞭に書いてください。

(3) 本件不当労働行為に係る具体的事実

- ① } いつ、どこで、誰が、誰に対して、何を、どのようにしたか等を、日時
- ② } を追って、具体的かつ明確、簡潔に書いてください。

記載例3 [提出部数等については、24頁を参照してください]

令和〇〇年〇〇月〇〇日

大阪府労働委員会
会長 ○ ○ ○ ○ ○ 様

〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長〇〇〇〇

答 弁 書

下記当事者間の令和〇年（不）第〇号〇〇事件について、被申立人は次のとおり答弁
します。

記

申立人 ○〇〇〇労働組合
被申立人 ○〇〇〇株式会社

1 請求する救済の内容に対する答弁

- 申立人が請求する救済に理由がないとするときは「棄却」を求めてください。
- 申立てが却下事由（労働委員会規則第33条第1項の各号のいずれか）に該当すると
するときは、「却下」を求めてください。

2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

申立書の不当労働行為を構成する具体的事実に対して、申立書の項目に従って、「認
める」、「認めない（否認）」、「知らない（不知）」という表現で、事実に対する態度を明
確にするとともに、これに沿った反論や主張を具体的に書いてください。