

不当労働行為

- ・会社が労働組合を認めない。
- ・団体交渉を申し入れたが応じてくれない。
- ・労働組合に加入したら不利益な取り扱いを受けた。

◆ 基本のきほん

◎労働組合とは

労働組合とは、労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を主たる目的として、労働者が主体となって自主的に組織する団体です。使用者の利益代表者と見られる者を入れたり、使用者からの経費援助は、原則として受けられません。

◎不当労働行為制度

団結権の保障、労使対等性の実現のために、労働組合法（以下、「労組法」という）第7条は使用者が行ってはならない行為を明示して、組合員、労働組合の保護を図っています。禁止されている使用者の行為を不当労働行為（unfair labor practice）といいます。

◎不当労働行為の種類

①不利益取扱の禁止（労組法第7条1号）

労組法は、労働者の組合活動を理由とした使用者による不利益取扱を禁止しています。

禁止されているのは、

- ・労働組合員であることを理由とする不利益取扱
- ・労働組合に加入したことを理由とする不利益取扱
- ・労働組合の結成を理由とする不利益取扱
- ・正当な組合活動を理由とする不利益取扱
- ・組合脱退や組合不加入を雇用条件とすること（黄犬契約）等です。

禁止されている「不利益取扱」には、解雇や賃金の引き下げ、査定差別といった、労働者の身分や労働条件に直接関わる労働条件上の不利益はもちろん、精神的な不利益、労働者としての技能・技術に関わる不利益、組合活動上の不利益等も含まれます。

②団交拒否の禁止（労組法第7条2号）

労組法は、正当理由のない団体交渉の拒否を禁止しています。使用者はその雇用する労働者の加入する労働組合から団体交渉の申し入れがあった場合には、これを拒むことはできません。労働者が社外の組合に加入した場合も同様です。

賃金、労働時間などの労働条件はもちろんのこと、組合事務所の問題や組合の掲示板に関することなどについても団交事項となります。

また、使用者には、団体交渉に際しては、誠意をも

って、労働組合側を説得できるよう、根拠や資料を示して誠実に交渉する義務があります（誠実団交義務）。

複数組合が併存している場合には、各組合が独自の団体交渉権を有していますから、これらに対して中立な態度を保つ必要があります（中立義務）。

③支配介入の禁止（労組法第7条3号）

労組法は、組合に対する使用者の支配介入を禁止しています。労働組合の運営に対する使用者の干渉を排除し、組合の自主性を確保するための規定です。また、自主性の確保の観点から、使用者による労働組合に対する経費援助も禁止されています。

④救済申立等を理由とする不利益取扱の禁止（労組法第7条4号）

労組法は、労働者が労働委員会に対し、使用者が労組法第7条の規定に違反した旨の申し立てをしたこと、中央労働委員会に対して初審命令を不服とする再審査の申し立てをしたこと等を理由として、その労働者を解雇するなどの不利益な取扱をすることを禁止しています。

◆ こんな対処法があります！

- ◎ 県の労働センターに相談しましょう。県の労働センターでは、労働組合の運営等に関する相談もお受けしています。

労働組合活動に干渉をされたり、労組役員になったら不利益な取り扱いを受けたと思ったら相談してください。

- ◎ 労働委員会に「不当労働行為」の申立を行うことができます。

組合又は個人労働者は、行為の日から1年を経過しないうちに、労働委員会に救済の申立てをしましょう。

使用者が労働委員会から不当労働行為をやめるように命じられ、これを使用者が不服として裁判所に訴えた場合、労働委員会の申立てにより、裁判所は判決が確定するまで労働委員会の命令の全部、一部の命令に従うよう命じることができます。（緊急命令と言います）

「緊急命令」が出された場合、使用者はそれに従わないと制裁を受けます。

労働委員会の労働争議の調整、不当労働行為の審査の手続きの流れは次のとおりです。

1 集団的労使関係

お問合せは 労働委員会事務局審査調整課へ
045(633)6110(代表)

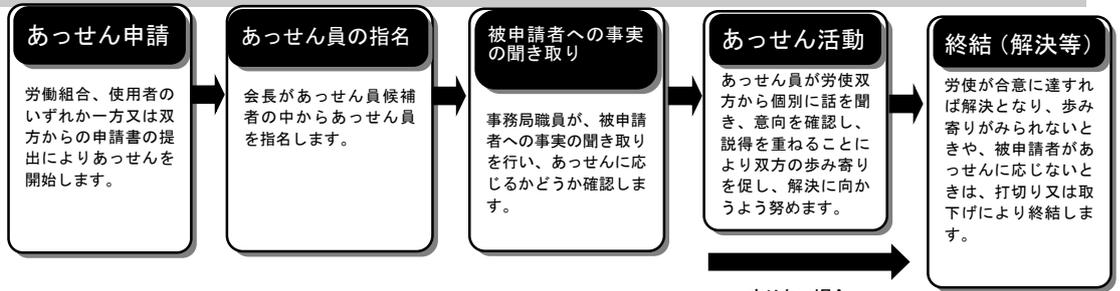
「あっせん」とは

労働条件等について合意が得られず、労働組合や使用者があっせん申請をしたときには、労働委員会はあっせん員によって、速やかに公平・円満な解決に向けて援助します。

【たとえば】

- ・労使間で、賃金や一時金、休暇などの労働条件の話合いがうまくいかないとき
- ・団体交渉の開催やルールの設定などで労使間の合意が得られないとき
- ・配置転換、出向、人員整理などについて労使で合意が得られないときなど

「あっせん」の流れ



○労働争議の調整には、「あっせん」のほかに、「調停」「仲裁」の制度があります。いずれの場合も、原則として労使双方の申請が必要です。

応じない場合

不当労働行為の審査とは

使用者に不利益取扱などの行為(下記1~3)があるとして、労働組合・組合員が不当労働行為の救済申立てをしたとき、労働委員会は審査を行い、不当労働行為に該当すると判断すれば、救済命令を発します。

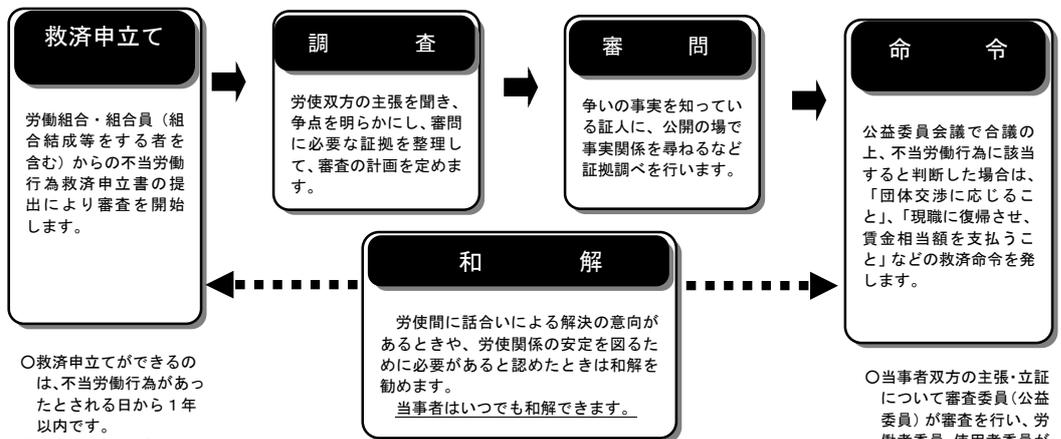
【たとえば使用者が・・・】

- 1 労働者が労働組合に加入しようとしたり、労働組合の正当な活動をしたことに対し、解雇、配置転換、昇給差別などを行ったとき
- 2 正当な理由がないのに団体交渉を拒んだとき、あるいは団体交渉での対応が不誠実であったとき
- 3 労働組合の正当な活動に対し、組合員に嫌がらせや脱退勧奨をするなどして労働組合の運営に干渉したとき

不当労働行為とは、憲法で保障されている労働者の団結権を守るために、労働組合法第7条で、使用者に対して禁止している行為をいいます。

「不当労働行為の審査」の流れ

お問い合わせは 労働委員会事務局審査調整課へ 045(633)6110(代表)



○救済申立てができるのは、不当労働行為があったとされる日から1年以内です。

○労働組合は、労働組合法の資格要件を備えている必要があります。

○当事者双方の主張・立証について審査委員(公益委員)が審査を行い、労働者委員・使用者委員が労使それぞれに対して適切な助言・指導を行います。

2 個別的労使関係

「個別労働関係紛争のあっせん」とは

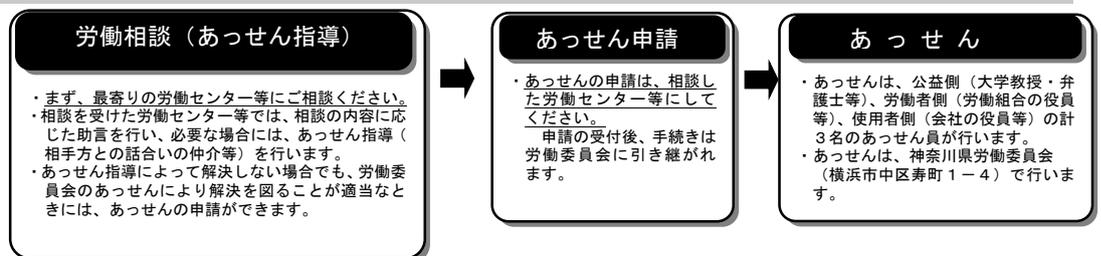
労働委員会では、個別労働関係紛争のあっせんも行っていきます。

【個別労働関係紛争とは?】

個々の労働者と事業主との間の、労働条件その他労働関係に関する紛争をいいます。

「あっせん」の流れ

お問い合わせは 下記の労働センターへ



お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行