

II 審査関係事件の推移

1 新労働組合法制定とレッド・パージ事件

1945年制定された労働組合法（旧法）は、使用者による解雇その他の不利益取扱い等を禁止し、その違反に対して罰則を科す（科罰（直罰）方式）こととしていた。

しかし、その禁止する行為が狭く救済の仕組みが不十分であるとして、1949年現行の労働組合法が新たに制定され、アメリカのワグナー法に範をとった制度、すなわち不当労働行為を禁止し、その違反に対しては行政命令による原状回復などの是正措置（救済命令）を行う制度に改められた。

現行の労働組合法の枠組みが導入された以降の審査事件における最初の大きな出来事は、占領下においてレッド・パージ事件への対応を迫られたことであろう。レッド・パージとは、1950年にGHQの指示に基づき共産党員やその同調者とみなされた者が民間企業や公職から解雇されるなどして排除された事件をいい、不当労働行為事件として申し立てられた件数は百数十件余に上った。

労働委員会では、当初事件管轄は都道府県労委とされたが、一部の事件については全国的に重要な問題に係る事件として中労委が初審として処理をした。その後は事務処理能力の関係等から再び都道府県労委管轄とする経過をたどり、その多くは和解で解決された。

労働委員会の判断が出された事件については、組合活動を理由とした解雇ではないこと、整理解雇に応じた者は当事者の合意によるものであること等を理由に、大半が却下又は棄却された。

2 解雇事件への対応とバックペイの範囲

1950年代以降は、不当労働行為の一般的な類型ともいえる、組合活動を理由とした解雇の事案が主流となった。ここで労働委員会は、解雇事案に対して原職復帰とバックペイ（不利益取扱いがなかったならば得られたであろう賃金相当額の支払）を命じてきた。

問題となったのは、バックペイから中間収入（解雇から現職復帰までの間に他に就職して得た収入）を控除するかどうかであった。労働委員会は、当初から控除不要説に立ち、実務上も控除を行わなかったが、裁判所は、中間収入の控除がないバックペイは、原状回復の目的を逸脱し、使用者に懲罰を科すこととなるとして控除必要説を採用した（最高裁1962年判決）。

もともと、その後も労働委員会は控除不要説を採り続けたので、問題は再び最高裁に持ち込まれ、最高裁は、中間収入の控除を原則としつつも、再就職の困難性、就職先における労務の性質・内容及び賃金の多少、解雇が組合活動に及ぼした制約的効果等を考慮しつつ総合的に決すべきであるとして、判例を変更するに至った（最高裁1977年判決）。また、不当労働行為に当たるか否かの判断については裁判所の司法判断を受けるが、その救済方法（内容）については労働委員会の裁量が広く認められている（最高裁1977年判決）。

3 高度成長期における審査事件の増加

1960年代から1970年代にかけて（日本の高度経済成長時代）、不当労働行為審査事件の件数は著しく増加した。

その事件内容をみると、次のような特徴があった。

(1) 「使用者」概念の拡張

高度経済成長の下、企業の組織化・系列化が進行したこと等を背景として、直接の労働契約