

上の使用者ではない者について、不当労働行為が禁止される「使用者」に当たるのかが争われることとなった。この例としては、親会社が子会社の業務運営や労働条件について実質的支配力を有している場合、派遣・請負等により社外労働者を受け入れている企業が社外労働者を自己の従業員であるように取り扱う場合等がある。

最初にこの点が争われたケースでは、労働委員会は雇用関係のない請負契約の場合注文者は使用者に当たらないとしていたが（神奈川県労委1967年命令）、裁判所は事実上支配従属関係があれば注文者であっても労働組合法の「使用者」に該当するとした（最高裁1976年判決）。さらに、派遣労働者についても、派遣先の会社の使用者性が認められる例が出た（大阪府労委1978年命令、最高裁1991年判決）。

(2) 昇進・昇格等差別事件の増加

職務給、職能給を導入する企業が増加し、使用者による考課査定との比重が大きくなってきたことから、査定の際に組合間差別がなされたとする申立てが増加した。

このような事件は、企業の中に運動方針の異なる労働組合が複数ある場合に多く発生するものであって、一方の組合が他の組合と対立をし、これに使用者が関与して一方の組合員に対する昇給、一時金等を手厚くする賃金差別が行われる事例があったことにもよっている。

この種の事件は、当事者が多数に上る例が多いこと、長期間にわたり繰り返し行われること等から、争点が多岐にわたり、審問回数や証人数も多数に上ることとなって、審査の遅延の一因となった。

これに対処するため、労働委員会は、「大量観察方式」という事実認定手法を用いて解決を図った。

(3) 合同労組事案の増加

我が国では、中小企業で働く労働者を一定地域において企業や産業に関係なく合同して組織化する運動が1950年代半ばから行われ、合同労組と称される組合が、実質的には個別労働関係の紛争も含めて労働委員会に持ち込むようになったこともあり、労働委員会は、これらの種類の事件の解決機関としての役割も果たしてきた。

その典型的な例が、いわゆる「駆け込み訴え」と呼ばれているもので、解雇された後に合同労組に加入した者の処遇問題に関する団体交渉が拒否された場合に、不当労働行為の申立てが行われるといったケースである。この場合、解雇後であっても合理的な期間内に組合加入・団体交渉の申入れがなされた場合には、交渉相手となるのが実務上の取扱いである。

そして、以上述べたような多様な事件が係属したこともあり、制度の発足から1970年代を通じ、初審及び再審査の事件処理日数は増大していった。このため、不当労働行為事件の審査の迅速化の方策について実務的な検討が進められることとなり、さらに審級省略制度の導入の可否等についても議論が行われるに至った。

4 中労委・公労委統合とJR関係事件

政府の行政改革の一環として、三公社（日本国有鉄道、日本電信電話公社、日本専売公社）の民営化が行われ、これに伴い、これらの労使関係紛争処理を担う機関であった公共企業体等労働委員会が改組され、さらに中労委と統合された。この過程で、1987年に国鉄の分割・民営化に伴う職員の新会社への採用と配属・配転に関連して、分割・民営化に反対する労働組合の組合員が大量に差別されたとして、また、組合からの脱退勧奨などの支配介入が行われたとして、不当労働行為事件の申立てが次々に行われた。その累計数は、2005年12月現在、都道府県労委申立てが470件、中労委再審査申立てが263件となっている。