

「不当労働行為」とは？

憲法は、労働者が労働条件などについて使用者と対等な立場で交渉し決定できるよう、労働者の**団結権**、**団体交渉権**、**団体行動権**を保障しています。

これらの権利を具体的に保護するため、労働組合法は、次のような使用者の行為を**不当労働行為**として禁止しています。

労働組合法7条

<不当労働行為の類型>

- 労働者が、
 - ・組合員であること
 - ・組合に加入・結成しようとしたこと
 - ・組合の正当な行為をしたことを理由として、

→ 解雇その他不利益取扱いをすること
<不利益取扱い>

- 労働組合からの**団体交渉**の申入れに対して、

→ 正当な理由なく拒否したり、誠意ある交渉をしないこと

<団交拒否>

- 労働組合の結成、運営について、

→ 組合活動への嫌がらせをする、労働組合から脱退するよう働きかけるなど、労働組合の組織・運営に干渉すること

<支配介入>

労働委員会の委員構成

労働委員会は、労働問題について専門的知識を持つ、**公益委員**、**労働者委員**、**使用者委員**の**三者で構成**されています。



労働者委員
労働組合役員など



使用者委員
会社経営者など



公益委員
弁護士、大学教授など

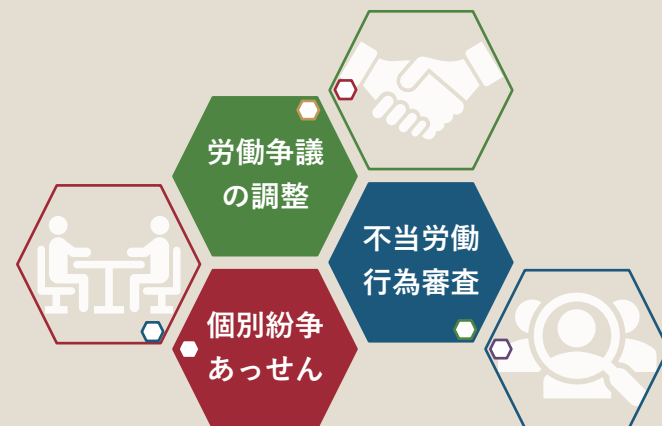
異なる立場から任命された委員が、協力し合いながら紛争解決にあたることに、労働委員会の特色があります。

労働委員会の組織

労働委員会は、各都道府県に設置された**都道府県労働委員会**（計47か所）と、厚生労働省に設置された**中央労働委員会**があります。

労働委員会のご案内

労働組合（労働者）と使用者との
トラブルを解決するための
専門の行政機関



労働委員会の概要については
中央労働委員会のホームページも
ご参照ください



不当労働行為の審査

【不当労働行為の例】

- ✓ 賞与の査定が組合員のみ低かった
- ✓ 組合員のみが再雇用を拒否された
- ✓ 労働組合を作り会社に団体交渉を申し入れたが、拒否された

【審査の方法】

審査を行い、不当労働行為があったと判断した場合は、不利益な取扱いをしないことや団体交渉に誠実に対応することなどを使用者に命じます

労働組合法7条、27条

労働争議の調整

【紛争の例】

- ✓ 賃金や一時金の労使交渉が暗礁に乗り上げた
- ✓ 労働協約を締結したいが、交渉が進まない

【解決の方法】

あっせん、調停、仲裁の仕組みがあります。例えばあっせんでは、労使双方から事情や主張を聴きながら、歩み寄りを促し、必要な場合は「あっせん案」を示して合意を手助けします

労働関係調整法

個別的労使紛争のあっせん

【紛争の例】

- ✓ 突然解雇すると言われたが納得できない
- ✓ 勤務日数(シフト)を一方的に減らされた
- ✓ 従業員に配転命令を出したが、理由なく拒否されている

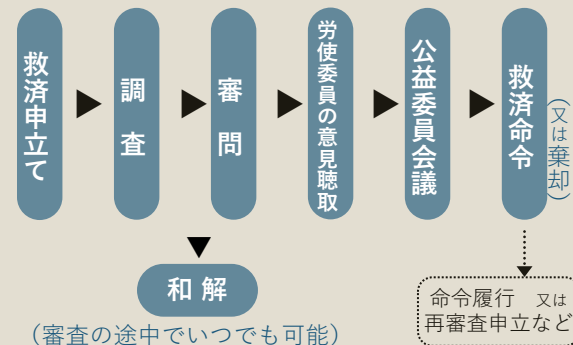
【解決の方法】

労使双方から事情や主張を聴きながら歩み寄りを促し、必要な場合は「あっせん案」を示して合意を手助けします

《参考》個別労働紛争解決促進法20条

不当労働行為の審査の流れ

【申立てできるのは…】労働組合 労働者個人

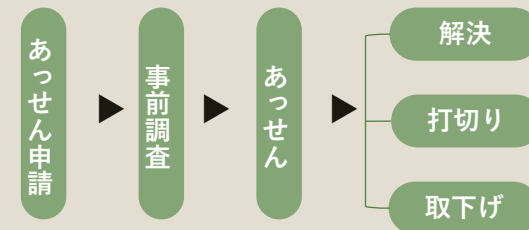


解決例

賞与について、組合員のみが低く査定された、と申立て
 →労働委員会が審査した結果、不当労働行為と認定
 →労働委員会から会社に対し、適正な査定を行い差額を支払うよう命令し、会社が命令を履行

労働争議のあっせんの流れ

【申請できるのは…】労働組合 使用者

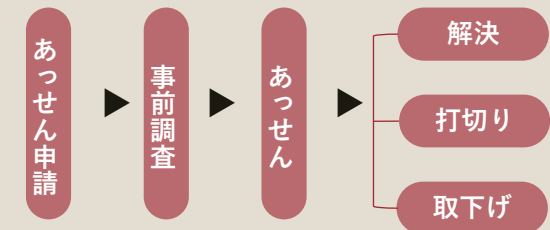


解決例

労働組合が要求した賃上げについて、団体交渉を複数回行ったが、交渉が決裂し、あっせん申請
 →委員が労使双方から事情聴取し、説得・調整
 →労働委員会から、あっせん案を提示「会社は〇年〇月以降、一人平均月額〇%を増額すること。配分については労使協議して決めること」
 →双方が受諾し、解決

個別的労使紛争のあっせんの流れ

【申請できるのは…】労働者個人 使用者



解決例

顧客からの苦情に職場が対応してくれなかったため、精神的苦痛を受け退職せざるを得なかった
 →労委のあっせんにより労働者に解決金が支払われ、職場には対応部署が設置された

注) 労働委員会における個別的労使紛争のあっせんは、東京都、兵庫県、福岡県をのぞく44都道府県労働委員会で取扱いがあります。東京都、福岡県では労政主管部局等が取り扱っています。なお、中央労働委員会では、個別的労使紛争のあっせんの取扱いはありません。