

労使関係が将来にわたり安定的に推移する
よう集团的労使関係のルール確立及び普
及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速
かつ適切な解決を図ること
(施策番号Ⅲ-5-1)

添付資料

不当労働行為審査の概要

不当労働行為の禁止

労働組合活動に対する使用者からの侵害を防止し、労働三権(団結権・団体交渉権・団体行動権)を具体的に保障するため、労働組合法は、使用者による以下の行為を「不当労働行為」として禁止している(労働組合法第7条)。

- ① 労働組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益取扱い
- ② 正当な理由のない団体交渉の拒否
- ③ 労働組合の結成・運営に対する支配介入及び経理上の援助 (※)
※ 厚生資金等に対する使用者からの寄付及び最小限の広さの事務所の供与等を除く。
- ④ 労働委員会への申立等を理由とする解雇その他の不利益取扱い

不当労働行為に対する救済制度

○ 労働組合や労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合には、労働委員会(※)に対して救済を申し立てることができる(労働組合法第27条)。

※ 救済を申し立てる労働委員会は、①全国的に重要な問題に係る不当労働行為事件の場合には中央労働委員会、②各都道府県の区域内に関わる不当労働行為事件については都道府県労働委員会となる。

○ 労働委員会は、申立に基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認められる場合、使用者に対して、復職、賃金差額の支払い、組合運営への介入の禁止等を命ずる救済命令を行う
(同法第27条の12)。

○ 都道府県労働委員会により救済命令を受けた使用者及び申立を棄却する命令を受けた労働組合・労働者等は、中央労働委員会に再審査の申立を行うことができる(※)(同法27条の15)。

※ 都道府県労働委員会及び中央労働委員会の救済命令等について、訴訟を提起することもできる。

労働争議調整の概要(労働関係調整法)

- 労働争議:労働関係の当事者間(※)において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態又は発生するおそれがある状態。 ※労働組合(労働団体も可)と使用者
- 争議行為:同盟罷業(ストライキ)、怠業(サボタージュ)、作業所閉鎖(ロックアウト)その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するもの。
- 労働争議は労使が自主的に解決することが基本であるが、労使間の交渉への助力、争議行為の回避・終結等を図るため、労働委員会による調整制度(あっせん、調停、仲裁)が設けられている。

	あっせん	調停	仲裁
制度の概要	・あっせん員が労使の間に立ち、 <u>双方の主張の争点整理や妥協調整に助力。</u>	・調停委員会が労使双方の主張を踏まえ作成した「 <u>調停案</u> 」を提示し、 <u>受諾を勧告(受諾は任意)</u>	・仲裁委員会が労使双方の主張を踏まえ、 <u>労使双方を拘束する「仲裁裁定」</u> を行う。
開始事由	・ <u>労使いずれか一方の申請</u> で可	・ <u>労使双方の申請が必要</u> ※ 労働協約に基づく場合等は労使いずれか一方の申請も可	・ <u>労使双方の申請が必要</u> ※ 労働協約に基づく場合は労使いずれか一方の申請も可
調整主体	あっせん員 (学識経験者等)	調停委員会 (公労使三者構成)	仲裁委員会 (公益委員で構成)
解決案の提示	提示することもある	原則提示	原則提示
解決案の受諾	任意	任意	当事者を拘束 (労働協約と同一の効力)
職権による開始	あり ※国民の日常生活、国民経済に重大な影響を及ぼす恐れがある場合等	あり ※公益事業や規模の大きさ・事業の特別の性質により公益に著しい障害を及ぼす場合	なし