

(参考1)

不当労働行為について

不当労働行為とは、労働者・労働組合の権利を守るため、労働組合法第7条によって禁止されている使用者の次のような行為をいいます。

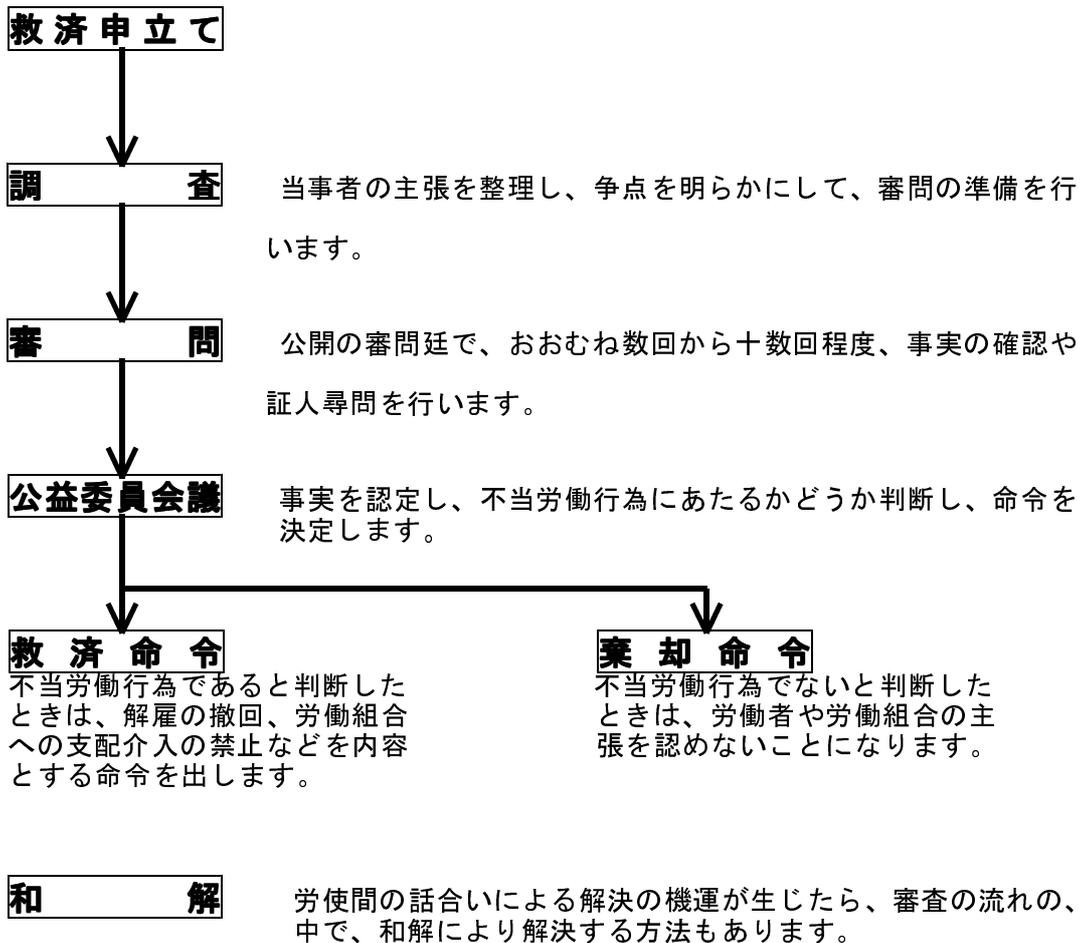
不当労働行為の類型

類型	禁止されている行為	労組法第7条
不利益 取扱い	労働者が ① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入しようとしたこと ③ 労働組合を結成しようとしたこと ④ 労働組合の正当な行為をしたこと を理由に、 使用者が その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。	第1号
黄犬契約	労働者が ① 労働組合に加入しないこと ② 労働組合から脱退すること を 使用者が 雇用条件とすること。	
団体交渉 拒否	労働者が 団体交渉を申し入れたこと に対して 使用者が 正当な理由がないにもかかわらず拒否すること。 ※ 使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（不誠実団交）も、これに含まれます。	第2号
支配・ 介入	労働者が ① 労働組合を結成すること ② 労働組合を運営すること に対して 使用者が 労働者の団結を弱めようとして、組合員に脱退を働きかけるなど、いろいろな干渉をすること。	第3号
経費援助	使用者が 労働組合の運営のため、経理上の援助を与えること。 ※ ただし、団体交渉の時間を有給とすることや最小限の広さの事務所を貸与すること等は許されます。	
報復的 不利益 取扱い	労働者が ① 不当労働行為救済の申立て、再審査の申立てをしたこと ② 労働委員会が審査・調整を行う場合に、証拠を提示し、又は発言したこと。 を理由として、 使用者が その労働者を解雇したり処分すること、あるいは賃金や配置転換などで不利益な取扱いをすること。	第4号

不当労働行為の審査について

労働者または労働組合は、使用者が不当労働行為を行ったと考えるときは、労働委員会に救済を申し立てることができます。
申立てがあると、労働委員会は使用者の行為が不当労働行為にあたるかどうかを判断し、救済命令や棄却命令を出します。
また、和解により解決することもあります。

審査の流れ



※ 命令に不服のある当事者は、中央労働委員会に再審査の申立てをしたり、裁判所に命令の取消を求める訴訟を起こすことができます。

不当労働行為事件審査手続きの流れ

