

# 目次

## □第1章 序説

### **I** 不当労働行為制度の趣旨

1. 不当労働行為の意味（定義）…………… 2
2. 法制度の目的および効果…………… 2
  - (1) 法制度の目的… 2
  - (2) 法効果… 3

### **II** 不当労働行為救済制度の基本的内容

1. 実体的要件…………… 4
  - (1) 不利益取扱い（労組法7条1号）… 4
  - (2) 団交拒否（労組法7条2号）… 4
  - (3) 支配介入（労組法7条3号）… 5
  - (4) 報復的不利益取扱い（労組法7条4号）… 6
2. 手続面…………… 6
  - (1) 申立て… 6
  - (2) 申立期間および申立方法… 8
  - (3) 申立人たる労働者および労働組合、相手方（使用者）の範囲、  
労働組合の資格審査… 8
  - (4) 調査期日… 9
  - (5) 和解期日… 10
  - (6) 審問期日… 10
  - (7) 命令… 12
  - (8) 不服申立て（再審査申立て、取消訴訟）… 13

## □第2章 不当労働行為の主体

### **I** 「使用者」の意義

1. 雇用主の該当性…………… 16
2. 清算・破産の場合…………… 18

## **II 使用者概念の拡大**

1. 総論	20
2. 親会社	21
3. 派遣先会社	23
4. 関連会社	25
5. 注文者	26
6. 職業紹介会社	29
7. 雇用契約成立前および終了後	30
(i) 雇用契約成立前	31
ア 有期雇用契約	31
イ 派遣先会社	32
ウ 事業の承継	33
(ii) 雇用契約終了後	35
8. 第三者企業に対し雇用確保・直接雇用を求める場合	39
9. 実質的同一性が認められる場合	42
10. 不当労働行為（使用者性）の承継	45

## **III 使用者への帰責** 47

### **□第3章 不利益取扱い**

#### **I 不利益取扱いの原因（成立要件）**

1. 労働組合の「組合員であること」	50
2. 「労働組合の正当な行為」	50
2-1 労働組合の行為	50
2-2 争議行為・組合活動の正当性	53
3. 「故をもって」（不当労働行為意思）	54

#### **II 不利益取扱いの態様**

1. 身分上の不利益取扱い	57
2. 人事上の不利益取扱い	64
(i) 配転	65
(ii) 担任外し	72
(iii) 自宅待機命令（就労拒否）	74

(iv) 昇格・降格…	76
(v) 出勤停止処分等…	85
3. 経済上の不利益取扱い…	87
(i) 賃金の支払いについての差別（減給も含む）…	88
(ii) 一時金支給についての差別…	92
(iii) 諸手当の支給についての差別（退職金含む）…	106
(iv) 昇給差別・降給…	113
(v) 年次有給休暇に関する差別（年次有給休暇の請求の拒否その他）…	119
(vi) その他の差別…	121
4. 精神上・私生活上の不利益取扱い…	122
(i) 精神上の不利益—嫌がらせ(雑作業、研修命令、監視カメラ設置、割り当て等)…	123
(ii) 私生活上の不利益…	128
5. 組合活動上の不利益取扱い…	130
6. 会社の解散（偽装解散も含む）と事業の廃止…	141
(i) 会社の解散、事業の廃止…	142
(ii) 事業縮小…	155

## □第4章 団交の拒否

### Ⅰ 不当労働行為制度における団体交渉権の主体

1. 労働組合の要件…	160
(i) 主体性…	161
(ii) 団体性…	161
(iii) 自主性…	164
(iv) 民主性…	169
(v) 規約…	169
2. 労働組合の形態…	171
(i) 管理職組合…	171
(ii) 合同労組…	172
(iii) 混合組合・混合連合団体…	173
3. 上部団体…	174
4. 団体交渉権の委任…	176

### Ⅱ 団交事項

1. 労働条件などの待遇…	177
---------------	-----

2. 労働者個人の行為の評価	179
3. 組合業務に関連しない事項	182
4. 企業の経営方針など	184
5. 経営者の役員人事	186
6. 職場編成に関する事項	187
7. 使用者に決定権のない事項	189
8. 妥結済みの事項	192

### **Ⅲ 団交の拒否**

1. 書面回答の固執	196
2. 団交形式	197
3. 録音	197
4. 交渉議題・申入内容の不明瞭	198
5. 団交と話し合い	202
6. 労働協約における苦情処理・労使協議制と団交	203

### **Ⅳ 誠意のある団交**

1. 使用者の交渉態度	206
1-1 団交拒否	206
1-2 説明・説得の程度	209
2. 交渉担当者の無責任	215
3. 条件つき回答	218
4. 主張の根拠の説明の回避	219
5. 資料の開示・提出	222
6. 協約の調印の拒否	224

### **Ⅴ 団交拒否の正当な理由**

1. 交渉当事者	227
1-1 複数のうち1つの組合に対する団交拒否(少数組合の問題を含む)	227
1-2 唯一交渉団体条項が存在することを理由とする団交拒否	235
1-3 雇用する従業員が存在しないことを理由とする団交拒否 (労働者性を含む)	237
1-4 交渉団体として不適格であることを理由とする団交拒否	246
1-5 組合が存在しないことを理由とする団交拒否	251
1-6 上部団体が存在することを理由とする団交拒否	252

2. 団交の時期に関連する拒否理由	253
2-1 裁判・労働委員会を理由とする団交拒否	253
2-2 争議中の団交拒否	257
2-3 団交が無意味であるとする団交拒否	258
3. 団交の手續に関連する拒否理由	261
3-1 組合員名簿・組合規約不提出を理由とする団交拒否	261
3-2 団交ルールの新議を理由とする団交拒否	265
3-3 団交の日時に関する団交拒否	270
3-4 団交の時間に関する団交拒否	274
3-5 団交場所に関する団交拒否	278
4. 団交の担当者に関連する拒否理由	284
4-1 実質的権限のない交渉担当者	284
4-2 使用者代理人(弁護士)を交渉担当者とする事と団交拒否	288
4-3 交渉人数を理由とする団交拒否	290
4-4 被解雇者の参加を理由とする団交拒否	294
4-5 団交の委任を受けた者・上部団体役員との団交拒否	296
4-6 傍聴者に関する団交拒否	299
5. 団交の態様に関連する拒否理由	300
5-1 共同交渉・二重交渉を理由とする団交拒否	300
5-2 集団交渉・統一交渉を理由とする団交拒否	302
5-3 暴力的な交渉に関連する団交拒否	304

## □第5章 支配介入

### Ⅰ 支配介入の意義・要件

1. 支配介入の意義	308
2. 支配介入の成立要件～支配介入の意思	315
3. 支配介入～不利益取扱いとの関係	321
4. 支配介入～「不誠実団交」との関係	324

### Ⅱ 使用者の言動による支配介入

1. 言動の内容等による支配介入の成否	328
(i) 反組合的言動	328
(ii) 脱退勧奨等	348
(iii) 組合員調査	353

- (iv) 脱届作成・提出強要… 356
- (v) 組合人事への干渉… 357
- 2. 言動の主体による支配介入の成否 …… 359
  - (i) 役員・職制上の上位の地位にある者による言動… 360
  - (ii) 他の従業員による言動… 364
  - (iii) 従業員の親族・友人等による言動… 367
  - (iv) 使用者との取引関係者による言動… 368

### **Ⅲ 施設管理権による組合活動の規制と支配介入**

- 1. 会社施設の利用の制限 …… 372
- 2. ビラ貼りの規制 …… 376
- 3. ビラ配布の規制 …… 383
- 4. 組合旗の撤去 …… 387

### **Ⅳ 使用者の便宜供与に関連する支配介入**

- 1. 組合事務所の貸与とその利用制限 …… 390
- 2. 掲示板利用の制限（掲示物の撤去・移転を含む） …… 396
- 3. 時間内組合活動の規制 …… 407
- 4. チェック・オフの停止・廃止 …… 412
  - 4-1 組合員からの申出によるチェック・オフの停止 …… 412
  - 4-2 使用者の事情を理由としたチェック・オフの停止 …… 414

### **Ⅴ 第二組合・親睦団体の利用による支配介入**

- 1. 第二組合等の結成・援助 …… 419
  - 1-1 別組合の結成・援助 …… 419
  - 1-2 親睦団体の利用 …… 425

### **Ⅵ 複数組合間における対応の差別**

- 1. 複数組合との団交と支配介入 …… 429
- 2. 複数組合間における考課査定との差別 …… 431
- 3. 複数組合間における昇格・昇級差別 …… 439
- 4. 複数組合間における就労上、組合活動上の差別 …… 446

### **Ⅶ その他の形態の支配介入**

- 1. 組合の無視 …… 456

2. 和解での賃金額を基礎とする賃金・一時金の提示	457
3. 不当な業務命令	457
4. 暴力行為	459
5. 買収および響応	460
6. 会社による組合の監視	461
7. 組合活動の調査	462
8. 組合あての郵便物の転送	463
9. 労働者供給契約等の拒否・停止	464
10. 組合員個人に対する損害賠償請求訴訟の提起	466

#### **Ⅳ リボン闘争の正当性**

1. リボンの着用	468
2. 腕章の着用	471
3. 組合バッジの着用	473
4. 組合ベルトの着用	476
5. 鉢巻の着用、組合看板の搭載	477

<b>掲載裁判例・労働委員会命令索引</b>	479
------------------------	-----

## 凡 例

本書では、本文中に特に注記のない場合は、以下のとおり、略語を使用している。

### 1. 法令

労基法	労働基準法
労契法	労働契約法
労組法	労働組合法
安衛法	労働安全衛生法
派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
民訴法	民事訴訟法
行訴法	行政事件訴訟法
労調法	労働関係調整法
地公労法	地方公営企業等の労働関係に関する法律
労委規則	労働委員会規則

### 2. 裁判例

地判	地方裁判所判決
地決	地方裁判所決定
地支判	地方裁判所〇〇支部判決
高判	高等裁判所判決
最一小判	最高裁判所第一小法廷判決
最二小判	最高裁判所第二小法廷判決
最三小判	最高裁判所第三小法廷判決

### 3. 労働委員会

中労委	中央労働委員会
地労委	地方労働委員会
都労委	東京都労働委員会
府労委	〇〇府労働委員会
県労委	〇〇県労働委員会

### 4. 判例集

民集	最高裁判民事判例集
労民集	労働関係民事裁判例集
行裁集	行政事件裁判例集
中労時	中央労働時報
判時	判例時報
労判	労働判例
判夕	判例タイムズ
労経速	労働経済判例速報
労働委員会 DB	労働委員会関係 命令・裁判例データベース



# 第1章 序 説

- I 不当労働行為制度の趣旨
- II 不当労働行為救済制度の基本的内容

# I

## 不当労働行為制度の趣旨

### 1. 不当労働行為の意味（定義）

不当労働行為とは、労組法7条により禁止された、労働組合や労働者に対してなされ得る使用者の一定の行為、と定義できる（その具体的内容および該当要件については後述Ⅱ1参照）。

そして、労組法は、使用者が上記「不当労働行為」を行った場合について、労働委員会による救済手続を規定している（労組法27条以下。その具体的内容については後述Ⅱ2参照）。例えば、不当労働行為として解雇が行われた場合などは、裁判所に対し、労働契約上の地位確認請求といった司法救済を求めることも可能であるが、これに加え、労組法は、行政機関である労働委員会による救済（行政救済）を申し立てることを可能としている。

労働委員会において不当労働行為が認定された場合、労働委員会は使用者に対し、労働委員会の裁量により定められた是正措置を命ずる（救済命令）こととなる（その具体的内容については後述Ⅱ2(7)参照）。

### 2. 法制度の目的および効果

#### (1) 法制度の目的

最高裁判例においては、こうした不当労働行為救済制度が設けられたのは、正常な集団の労使関係秩序の迅速な回復・確保を図るべく、労使関係について専門知識経験を有する労働委員会に、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、命ずる権限をゆだねる趣旨に出たものである、とされており（第二鳩タクシー事件・最大判昭52.2.23労判269号14頁）、実務としては、この理解で足りると思われる。

もっとも、根本的には、不当労働行為救済制度の目的の理解は、憲法28条との関係をいかに考えるかの影響を受けると解される。憲法28条と不当労働行為救済制度の関係については複数の見解があるが、基本的には、以下の両説に大別される（菅野和夫『労働法〈第12版〉』1001頁参照）。

- ㊦ 不当労働行為救済制度は、憲法の団結権等の保障（28条）を具体化した制度である。すなわち、憲法28条の直接の効果の枠内に組み込まれたものである。
- ㊧ 不当労働行為救済制度は、憲法28条の立法授権的效果を基礎として、労

組法が円滑な団交関係の実現のために特別に政策的に創設したものであり、労組法の不当労働行為（7条）は、円滑な団交の妨げになる使用者の行為の類型である。すなわち、憲法28条に基礎を置きつつも、労組法が円滑な団交のために別個に政策的に設けたものである。

労組法を法律論的に解釈する場合、その第1条に、労組法の（目的）として、「この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする」（下線：筆者）とある以上、筆者としては、少なくとも法文理上は、上記①の解釈となると解される。

## (2) 法効果

不当労働行為救済制度について留意する点として、その法効果がある。不当労働行為の審査は、行政機関である労働委員会において行われ（前述(1)）、その審査手続は、当事者双方（労働組合および使用者）の主張・立証活動を経て、労働委員会による事実認定および労組法7条所定の不当労働行為への該当性の判断を通して行われるものであり、裁判所における手続きに類似するところがある（証人尋問に類似する審尋なども行われる）。しかし、労働委員会による救済命令は、あくまで、使用者に対して不当労働行為の是正措置を公法上義務づける行政処分であり（不当労働行為の成立が認められない場合の棄却命令や、申立てが不適法である場合の却下決定も行政処分である）、民事訴訟における裁判所の判決とは異なり、労働者の使用者に対する私法上の権利の実現等それ自体を命ずるものではなく、私法上の効力はない。

もっとも、不当労働行為の評価を受けた使用者の行為は、私法上も禁止される行為である。したがって、例えば、労働組合の書記長に対する配転命令が労働組合への支配介入に該当する不当労働行為（労組法7条3号）であった場合、当該配転命令は私法上も無効と解されている（東京測器研究所〈仮処分〉事件・東京地決平26.2.28労判1094号62頁）し、使用者の団交拒否に該当する不当労働行為（労組法7条2号）であった場合、労働組合としては使用者に対して団交を求める地位確認請求を行うことも可能である（国鉄団交拒否事件・最三小判平3.4.23労判589号6頁）。ただし、これらの私法上の効果による救済を受けるには、裁判所での司法審査を経る必要はある。

## II

# 不当労働行為救済制度の基本的内容

## 1. 実体的要件

不当労働行為は労組法7条により規定される使用者の行為であって、その類型も同条により規定されている。

以下、労組法7条の規定に沿って説明する。

### (1) 不利益取扱い（労組法7条1号）

労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、もしくはこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を不利益に取り扱うことは不当労働行為として禁止されている（労組法7条1号）。

文理上、不当労働行為に該当する要件は、

- ㉖ 労働者が労働組合の組合員であること、
- ㉗ 労働者が労働組合に加入しもしくはこれを結成しようとしたこと、または労働組合の正当な行為をしたこと、
- ㉘ 使用者が当該労働者に不利益な取扱いをしたこと、
- ㉙ 当該不利益取扱いが、㉖または㉗にあげた事由の「故をもってなされたこと」（すなわち、「不当労働行為意思」が要件になる）

である。

ただし、以上の要件の該当性判断については、微妙な要素も多い。例えば、㉖の「労働者」1つを取っても、労働契約を締結している労働者に限らない場合（業務委託契約を締結している者）でもこれに該当すると解される場合もあるし、また、労働組合員に対する解雇や考課上の低査定が上記㉘に該当するとしても、それが㉙の労働者が労働組合の組合員であること等を理由としたものであったか否かの判断について、使用者の労働組合に対する日常的な姿勢や、当該労働組合員に解雇や考課上の低査定を受けてもやむを得ないような事由が存するか、といった諸事情を丁寧に勘案する必要がある。

### (2) 団交拒否（労組法7条2号）

使用者が雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由なく拒むことは、不当労働行為として禁止されている（労組法7条2号）。

文理上、不当労働行為に該当する要件は、