

14 不当労働行為

- 不当労働行為とは使用者が団結権を侵害する行為であり、労働組合の正当な活動を不当に侵害することです。
- どのようにして不当労働行為に対抗し、組合としての団結を守っていくかが重要です。

使用者の反組合的行為を禁止

労働組合結成当初は、経験が少なく活動の基盤が弱いのが普通です。こうした中で、正当な組合活動に対して、使用者から不当な圧力や妨害が加えられることがあります。そこで、労組法では使用者が行ってはならない反組合的行為を不当労働行為として禁止しています（労組法第7条第1号～第4号）。

不当労働行為が起きた場合には、労働委員会に救済の申立てを行うことができますが、団体交渉や争議を行うことにより、労働組合が自ら不当労働行為をはね返し、団結権の侵害を回復することもできます。まずは上部団体や地域の労働組合、東京都労働相談情報センターなどへ相談してみるとよいでしょう。

次に不当労働行為として禁止されている行為を挙げておきます。

(1) 不利益取扱い（労組法第7条第1号）

使用者が正当な組合活動をした者に対して不利益な取扱いをすることをいいます。

労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入したこと、組合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などを理由に解雇したり、その他不利益な取扱いをしたりすることは禁止されています。不利益取扱いには、配置転換、減給、出勤停止などがありますが、非組合員を組合員より有利に取扱うことも含まれます。

(2) 黄犬契約（労組法第7条第1項）

労働者が労働組合に加入しないこと、労働組合から脱退することを雇用条件とすること（黄犬契約）は、労働者の団結権を侵害するもの

として禁止されています。

(3) 団体交渉の拒否（労組法第7条第2号）

労働組合が団体交渉の申入れをしたにもかかわらず、正当な理由なく交渉を拒否することは禁止されています。

(4) 支配介入（労組法第7条第3号）

労働者が労働組合を結成したり、労働組合を運営したりすることに対して、使用者が支配介入することは禁止されています。

(5) 経費援助（労組法第7条第3号）

使用者による経費の援助は労働組合の自主性を損ない、健全な発展と使用者に対する独立性が阻害されるため、意図のいかんを問わず労働組合の運営に要する費用を援助することは禁止されています。

ただし、労働者が労働時間中に賃金を受けながら使用者と協議したり交渉したりすること、福利厚生基金としての寄附、最小限の広さの事務所の供与は差し支えないとされています。

(6) 労働者が労働委員会に申立てをしたこと等を理由とした不利益取扱い（労組法第7条第4号）は禁止されています。