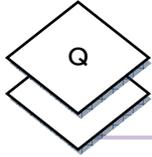




労働相談Q & Aで解決！

不当労働行為



社内に労働組合を結成したことを社長に伝えた途端、遠方の支店に転勤を命じられました。

A 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、又はこれを結成しようとしたこと等を理由に、使用者がその労働者を解雇したり、その他の不利益な取扱いをしたりすることは禁止されています。

解説はこちら

- 憲法では団結権、団体交渉権、団体行動権が保障されており、労働組合の結成・運営や団体交渉などの具体的な労働者の集団的活動を保護するため、団結権を侵害する使用者の一定の行為は、不当労働行為として労働組合法により禁止されています。
- 労働組合法では、使用者に対し、次のことを不当労働行為として禁止しています（労働組合法第7条第1号～4号）。
 - ① 労働者が労働組合の組合員であることや、労働者が労働組合に加入したり、労働組合をつくろうとしたり、労働組合の正当な行為をしたことを理由に労働者の不利益となる取扱いをすること（解雇、賃金や賞与などの差別、不利益となるような配転や出向、長期出張の命令、昇進や昇格での差別、懲戒処分など）。
 - ② 労働組合に加入しないことを雇用の条件とすること。
 - ③ 正当な理由なしに団体交渉を拒否すること。
 - ④ 労働組合の結成や運営に介入したり、経費を援助したりすること（ただし、勤務時間中の労使協議・団体交渉に対する賃金保障、福利厚生基金への寄付、最小限の広さの事務所の供与は許されています。）。
 - ⑤ 労働者が不当労働行為救済申立てをしたことを理由に解雇などの不利益な取扱いをすること。
- 使用者が不当労働行為を行った場合、労働組合や労働者が労働委員会に救済の申立てを行い、労働委員会が申立ての内容を審査してそれが事実であると認めた場合、救済命令（使用者に不当労働行為にあたる行為を止めることを求める命令）を発出します。この手続きを不当労働行為救済制度といいます。

どうすれば？

- 使用者が転勤を命じてきた経過や使用者の言動（行為者、日時、場所、相手方、内容な

ど)を整理・記録しましょう。

- 使用者に団体交渉を要求し、転勤の理由を確認したり、転勤を取り消すよう交渉したり、争議行為を行ったりすることで団結権の侵害を回復する方法もあります。この場合、組合に上部団体があれば、相談してもよいでしょう。
- 団体交渉などによる自主的な解決が困難となった場合、労働委員会によるあっせんなどの調整手続きを利用することができます。
- 労働委員会に相談し、不当労働行為救済申立てを行うこともできます。申立ては、組合と組合員個人のいずれでも行うことができますが、不当労働行為があった日から1年以内に行う必要があります。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電 話 055 (223) 1827
相談時間 8:30~17:00 (土・日・祝日・年末年始を除く)
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>