

労働組合法

1 労働組合等

2 労働協約

3 労働委員会

1

労働組合等

1 目的（法1条）



労働組合法は、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。

・目的 **必修**

労働組合法は、労働3権〔団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）〕を保障するための法律で労働三法の1つである（他の二法は、労働関係調整法、労働基準法）。



参考

（勤労者の団結権）

勤労者の団結する権利及び**団体交渉**その他の**団体行動**をする権利は、これを**保障**する。 **H21-選AB**

（憲法28条）



判例

（使用者の争議行為）

使用者に対し一切争議権を否定し、使用者は労働争議に際し一般市民法による制約の下においてすることのできる対抗措置をとりうるにすぎないとする事は相当でなく、（中略）使用者側が著しく不利な圧力を受けることになるような場合には、**衡平の原則**に照らし、使用者側においてこのような圧力を阻止し、労使間の勢力の均衡を回復するための**対抗防衛手段**として**相当性**を認められるかぎりにおいては、**使用者の争議行為**（ロックアウト）も**正当なもの**として是認されると解すべきである。

（最三小昭和50.4.25丸島水門事件）

2 労働組合

1 労働組合の定義（法2条）



労働組合法で「労働組合」とは、労働者が主体となって**自主的に労働条件の維持改善**その他**経済的地位**の向上を図ることを主たる目的として組織する**団体**又はその**連合団体**をいう。但し、次の i から iv の一に該当するものは、この限りでない。

- i 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して**直接の権限**を持つ**監督的地位にある労働者**、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する**機密の事項**に接し、そのためにその職務上の**義務と責任**とが当該労働組合の組合員としての**誠意と責任**とに直接に*てい*触する**監督的地位にある労働者**その他**使用者の利益**を代表する者の参加を許すもの
- ii 団体の**運営**のための**経費**の支出につき使用者の**経理上の援助**を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に**時間又は賃金を失うこと**なく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は**経済上の不幸**若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に**実際に用いられる福利**その他の基金に対する使用者の**寄附**及び**最小限の広さ**の事務所の供与を除くものとする。
- iii **共済事業**その他**福利事業**のみを目的とするもの
- iv **主として政治運動**又は**社会運動**を目的とするもの 例題1



（労働組合の形態）

労働組合（労組）は、組織の形態の違いによって次のように分類される。

- (1) 企業別労組…同一企業の労働者によって組織される労働組合をいい、日本の労働組合はほとんどがこの形態となっている。
- (2) 産業別労組…鉄鋼・金属等一定の産業によって、職種に関係なく組織される労働組合をいう。
- (3) 職業別労組…熟練した工業労働者等によって職業別に組織される労働組合をいうが、機械化の進展により少数化している。

- (4) 合同労組…中小企業の労働者が労働組合を結成しにくい等の事情から生まれた労働組合で、企業の枠を超えて、一定の地域で個人加入を原則として組織される労働組合をいう。職業別や産業別に組織するもの、管理職・女性・外国人・パートなど対象者を限定するものなど、様々な形態をとるものがある。



判例

(組合員たる地位の不存在確認請求)

労働組合は、組合員に対する統制権の保持を法律上認められ、組合員はこれに服し、組合の決定した活動に加わり、組合費を納付するなどの義務を免れない立場に置かれるものであるが、それは、組合からの脱退の自由を前提として初めて容認されることである。 **H24-2C** (最二小平成19.2.2東芝労働組合小向支部・東芝事件)

(組合費請求)

政治意識昂揚資金は、総選挙に際し特定の立候補者支援のためにその所属政党に寄付する資金であるが、政党や選挙による議員の活動は、各種の政治的課題の解決のために労働者の生活利益とは関係のない広範な領域にも及ぶものであるから、選挙においてどの政党又はどの候補者を支持するかは、投票の自由と表裏をなすものとして、組合員各人が市民としての個人的な政治的思想、見解、判断ないしは感情等に基づいて自主的に決定すべき事柄である。したがって、労働組合が組織として支持政党又はいわゆる統一候補を決定し、その選挙運動を推進すること自体は自由であるが、組合員に対してこれへの協力を強制することは許されないというべきであり、その費用の負担についても同様に解すべきことは、既に述べたところから明らかである。 **H25-2D** (最三小昭和50.11.28国労広島地本事件)

例題 1

H26-2E

労働組合法に定める労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体又はその連合団体をいうとされており、政治運動又は社会運動を目的とする団体又は連合団体はおおよそ労働組合法上の労働組合とは認められない。

解答 ✕

法2条4号。「主として政治運動又は社会運動を目的とする」団体又は連合団体は、労働組合法上の労働組合とは認められないが、その活動の一部として政治運動又は社会運動をすることを目的としていても、主たる目的が労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るものであれば、他の要件を満たす限り、労働組合法上の労働組合と認められる。

2 労働者の定義（法3条）

★★★★

労働組合法で「労働者」とは、**職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。** H23-5A 例題2



(労働者)

法第3条にいう「労働者」とは他人との間に使用従属の関係に立って労務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであって、**現に就業している**と否とを問わない。
(昭和23.6.5労働262号)

例題2

H25-2B

プロ野球選手、プロサッカー選手等のスポーツ選手は、労働組合法上の労働者に当たらないため、これらのプロスポーツ選手が労働組合を作っても、団体交渉を行う権利は認められない。

解答 ✕

法3条、東京高裁決定平成16.9.8日本プロフェッショナル野球組織事件。プロ野球選手、プロサッカー選手等のスポーツ選手は、労働組合法上の労働者に当たるため、労働組合を作って、団体交渉を行うことが認められている。

3 団体交渉（法6条）

★★★★

労働組合の代表者又は労働組合の**委任を受けた者**は、労働組合又は組合員のために**使用者又はその団体と労働協約の締結**その他の事項に関して交渉する権限を有する。

・定義

団体交渉とは、労働組合の代表者等が、労働組合又は組合員のために、使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉することをいう。

4 刑事免責（法1条2項）

★★★

刑法第35条〔正当行為〕の規定は、**労働組合の団体交渉**その他の行為であって第1条第1項に掲げる**目的を達成**するためにした**正当なもの**について適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、**暴力の行使**は、**労働組合**の**正当な行為**と解釈されてはならない。 **H21-選AC**



参考

（正当行為）

法令又は正当な業務による行為は、罰しない。

（刑法35条）



判例

（争議行為の正当性の判断基準）

(1) 同盟罷業は必然的に業務の正常な運営を阻害するものではあるが、その本質は労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにあるのであって、これに対し使用者側がその対抗手段の一種として自らなさんとする業務の遂行行為に対し暴行脅迫をもってこれを妨害するがごとき行為はもちろん、不法に、使用者側の自由意思を抑圧し或いはその財産に対する支配を阻止するような行為をすることは許されない。

（最大判昭和33.5.28羽幌炭坑事件）

(2) 怠業が能率低下に止まらず、商品として用をなさない製品をつくる行為は正当な争議行為ではない。

（札幌地昭和22.8.21）

5 損害賠償（法8条）

★★★

使用者は、**同盟罷業**その他の**争議行為**であって**正当なもの**によって損害を受けたことの故をもって、**労働組合**又はその**組合員**に対し**賠償**を請求することができない。

3 不当労働行為（法7条）

使用者が労働組合運動に対して行う妨害行為を不当労働行為といい、以下に述べる使用者の行為が、不当労働行為として禁止されている。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約（ユニオン・ショップ協定又はクローズド・ショップ協定）を締結することを妨げるものではない。

1. 不利益取扱い

次のことを理由として労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることをいう。

- (1) 労働者が労働組合の組合員であること。
- (2) 労働者が労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと。
- (3) 労働者が労働組合の正当な行為をしたこと。
- (4) 労働者が労働委員会に対し不当労働行為救済申立てをしたこと。
- (5) 労働者が中央労働委員会に対し都道府県労働委員会の救済命令等に対する再審査を申し立てたこと。
- (6) 労働委員会が労働者の申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、又は労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に、労働者が証拠を提示し、又は発言したこと。

（法7条1号、4号）

2. 黄犬契約の締結

労働者が労働組合に加入せず、若しくは現に加入している労働組合から脱退することを雇用条件とする労働契約を締結することをいう。

（法7条1号）

3. 団体交渉拒否

使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒否することをいう。 **H23-5BC**

（法7条2号）



参考

（義務的団交事項と任意的団交事項）

(1) 団体交渉の対象となる事項

団交の対象となる事項については、団交が義務付けられる事項である「義務的団交事項」と、団交の当事者が任意に団交のテーマとして取り上げる「任意的団交事項」に分けられる。

「義務的団交事項」とは、「団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と解されており、労働組合の団交要求を使用者が正当な理由なく拒否した場合には労働組合法第7条第2号の不当労働行為となる。 **例題3**

(2) 団体交渉の対象とならない事項

会社組織に関すること、管理者の人事、設備の更新、生産の方法などの経営・生産に関する事項は、任意的団交事項として使用者が団交に応じる場合を除き、労働組合法が保護する団交の対象とされない。ただし、経営・生産に関する事項についても労働条件その他の待遇に影響ある場合には、その面から義務的団交事項とすることができる」とされている。

4. 支配介入

労働者が労働組合を結成し若しくは運営することを支配し、又は介入することをいう。
(法7条3号)

5. 経費援助

労働組合の運営のための経費の支払いにつき、経理上の援助を与えることをいう。ただし、次のような事項は不当労働行為とはされない。

- (1) 労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを許すこと。
- (2) 厚生資金又は経済上の不幸、災厄^{さいやく}を防止し、救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与。

(同上)

例題3

H25-2E

労働組合の目的は、賃金等の労働条件を維持改善し労働者の経済的地位の向上を図ることにあるから、いわゆるセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどを予防するための職場環境の整備は、いわゆる義務的団体交渉事項に含まれない。

解答 ✕

法7条2号。義務的団体交渉事項とは、「団体交渉を申し入れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇、または労働組合と使用者との団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と解されており、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどを予防するための職場環境の整備もこれに含まれる。



(組合による企業の施設利用)

労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであることは既に述べたところから明らかであって、利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合又はその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用しうる権限を取得し、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うとすべき理由はない、というべきである。 **H24-2D**

(最三小昭和54.10.30国鉄札幌運転区事件)

(使用者の言論)

労働組合に対する使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に現実に影響を及ぼすような場合はもちろん、一般的に影響を及ぼす可能性のある場合は支配介入となるというべきである。 **H24-2E**

(最二小昭和57.9.10ブリマハム事件)

(複数組合間の中立義務)

複数組合併存下にあつては、各組合はそれぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているものであるから、その当然の帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられているものといわなければならない。また、単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されないものといわなければならない。 **H25-2A**

(最三小昭和60.4.23日産自動車事件)

(誠実団体交渉受諾義務)

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないにしても、その根拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解するべきである。

(東京地判平成元.9.22カール・ツァイス事件)

2

労働協約

1 成立要件（法14条）



労働組合と使用者又はその団体との間の**労働条件**その他に関する**労働協約**は、**書面**に作成し、**両当事者**が署名し、又は**記名押印**することによってその**効力**を生ずる。 **H18-3D** **H23-5D**



（ショップ制）

労働組合の組合員資格と従業員としての資格の関係を定める制度をショップ制といい、通常これは、労働協約上の条項として規定される。そして、このショップ制には、次の3種類がある。

（1）オープンショップ制

従業員として採用された労働者が労働組合に加入するかどうか自由となっているものをいう。

（2）ユニオンショップ制

労働者が従業員として採用された後、特定の労働組合に加入することを強制されるようになっているものをいう。

（3）クローズドショップ制

特定の労働組合の組合員であることを雇用条件（使用者は特定の労働組合の組合員しか採用できず、労働者が組合員でなくなった場合には解雇しなければならない）とするものをいう。



（ユニオン・ショップ協定の効力）

ユニオン・ショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、民法90条〔公序良俗〕の規定により、これを無効と解すべきである。 **H24-2A**

（最一小平成元.12.14三井倉庫港運ショップ制解雇事件）

2 有効期間（法15条）

★★★

- I 労働協約には、**3年をこえる有効期間の定**をすることができない。
- II **3年をこえる有効期間の定**をした労働協約は、**3年の有効期間の定**をした労働協約とみなす。
- III 有効期間の定がない労働協約は、**当事者の一方**が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に**予告**して、**解約**することができる。一定の期間を定める労働協約であって、その期間の経過後も期限を定めず**効力を存続する旨**の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。
- IV IIIの**予告**は、**解約**しようとする日の**少くとも90日前**にしなければならない。

3 労働協約の効力

1 規範的効力（法16条）

★★★

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する**基準に違反する労働契約の部分**は、**無効**とする。この場合において**無効**となった部分は、**基準**の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

・定義

労働協約中の労働条件等の労働者の待遇に関する部分を規範的部分といい、この規範的部分（基準）が有する、上記の個々の労働契約の内容を規律する効力を規範的効力という。



判例

（書面性を欠く労使合意と労働協約）

労働協約は、利害が複雑に絡み合い対立する労使関係の中で、関連性を持つ様々な交渉事項につき団体交渉が展開され、最終的に妥結した事項につき締結されるものであり、それに包含される労働条件その他の労働者の待遇に関する基準は労使間

係に一定期間安定をもたす機能を果たすものである。労働組合法は、労働協約にこのような機能があることにかんがみ、第16条において労働協約に定める上記の基準が労働契約の内容を規律する効力を有することを規定しているほか、第17条において一般的拘束力を規定しているのであり、また、労働基準法第92条は、就業規則が当該事業場について適用される労働協約に反してはならないこと等を規定しているのである。労働組合法第14条が、労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずることとしているゆえは、労働協約に上記のような法的効力を付与することとしている以上、その存在及び内容は明確なものでなければならないからである。換言すれば、労働協約は複雑な交渉過程を経て団体交渉が最終的に妥結した事項につき締結されるものであることから、口頭による合意又は必要な様式を備えない書面による合意のままでは後日合意の有無及びその内容につき紛争が生じやすいので、その履行をめぐる不必要な紛争を防止するために、団体交渉が最終的に妥結し労働協約として結実したものであることをその存在形式自体において明示する必要がある。そこで、同条は、書面に作成することを要することとするほか、その様式をも定め、これらを備えることによって労働協約が成立し、かつ、その効力が生ずることとしたのである。したがって、書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名し又は記名押印しない限り、仮に、労働組合と使用者との間に労働条件その他に関する合意が成立したとしても、これに労働協約としての規範的効力を付与することはできないと解すべきである。

(最三小平成13.3.13都南自動車教習所事件)

(チェック・オフ協定の効力)

労働基準法第24条第1項ただし書の要件を具備するチェック・オフ協定の締結は、これにより、右協定に基づく使用者のチェック・オフが同項本文所定の賃金全額払の原則の例外とされ、同法第120条第1号所定の罰則の適用を受けないという効力を有するにすぎないものであって、それが労働協約の形式により締結された場合であっても、当然に使用者がチェック・オフをする権限を取得するものでないことはもとより、組合員がチェック・オフを受忍すべき義務を負うものではないと解すべきである。したがって、使用者と労働組合との間に右協定（労働協約）が締結されている場合であっても、使用者が有効なチェック・オフを行うためには、右協定の外に、使用者が個々の組合員から、賃金から控除した組合費相当分を労働組合に支払うことにつき委任を受けることが必要であって、右委任が存しないときには、使用者は当該組合員の賃金からチェック・オフをすることはできないものと解するのが相当である。 **H24-2B H25-2C**

(最一小平成5.3.25エッソ石油事件)

2 一般的拘束力（法17条）

★★★★

一の工場事業場に常時使用される**同種の労働者の4分の3以上の数**の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される**他の同種の労働者**に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。 **H23-5E** **例題4**

判例

(趣旨)

法第17条の趣旨は、主として一の事業場の4分の3以上の同種労働者に適用される労働協約上の労働条件によって当該事業場の労働条件を統一し、**労働組合の団結権の維持強化**と当該事業場における**公正妥当な労働条件の実現**を図ることにあると解される。

(最三小平成8.3.26朝日火災海上保険事件)

(拡張適用される労働者)

労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできない。

(最三小平成8.3.26朝日火災海上保険事件)

3 地域的一般的拘束力（法18条1項、2項）

★★★★

I 一の地域において従業する**同種の労働者の大部分**が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該**労働協約の当事者の双方又は一方**の申立てに基づき、**労働委員会の決議**により、**厚生労働大臣又は都道府県知事**は、当該地域において従業する**他の同種の労働者及びその使用者**も当該労働協約（Ⅱの規定により修正があったものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。 **例題4**

II **労働委員会**は、Iの決議をする場合において、当該労働協約に**不適當な部分**があると認めたときは、これを**修正**することができる。

労働協約は、それを締結した労働組合の組合員の労働契約を規律するものであり、当該労働組合に加入していない労働者の労働契約を規律する効力をもつことはあり得ない。

解答 ×

法16条、法17条、法18条。労働協約は、法第17条〔一般的拘束力〕、法第18条〔地域的一般的拘束力〕の場合は、労働組合に加入していない労働者の労働契約を規律する効力をもつことがある。

3

労働委員会

1 労働委員会の種類と権限（法19条1項、2項、法20条）

★★

- I 労働委員会は、**使用者**を代表する者（以下「**使用者委員**」という。）、**労働者**を代表する者（以下「**労働者委員**」という。）及び**公益**を代表する者（以下「**公益委員**」という。）各同数をもって組織する。
- II 労働委員会は、**中央労働委員会**及び**都道府県労働委員会**とする。
- III 労働委員会は、次の権限を有する。
 - i 労働組合の**資格審査**及び**法人格取得の審査**
 - ii 第18条「**地域的一般的拘束力**」による労働協約の拡張適用の決議
 - iii 不当労働行為事件の審査等並びに労働争議の**あっせん**、**調停**及び**仲裁**

2 不当労働行為事件の審査及び命令

1 不当労働行為事件の審査の開始（法27条）

★

- I 労働委員会は、使用者が第7条「**不当労働行為**」の規定に違反した旨の**申立て**を受けたときは、**遅滞なく調査**を行い、必要があると認めたときは、当該**申立て**が**理由**があるかどうかについて**審問**を行わなければならない。この場合において、**審問**の**手続**においては、当該**使用者**及び**申立人**に対し、**証拠**を提出し、証人に**反対尋問**をする**充分な機会**が与えられなければならない。
- II 労働委員会は、Iの**申立て**が、**行為の日**（**継続する行為**にあってはその**終了した日**）から**1年を経過した事件**に係るものであるときは、これを受けることができない。



(審査の期間)

労働委員会は、迅速な審査を行うため、審査の期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表するものとする。(法27条の18)

2 救済命令等 (法27条の12,1項、3項、4項)



- I 労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、**事実の認定**をし、この認定に基づいて、**申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部**を認容し、又は**申立てを棄却する命令**（以下「**救済命令等**」という。）を発しなければならない。
- II Iの**事実の認定**及び**救済命令等**は、書面によるものとし、その写しを使用者及び**申立人**に交付しなければならない。
- III **救済命令等**は、**交付の日**から効力を生ずる。

・救済命令及び棄却命令

労働委員会は、事実認定に基づいて命令を発することになるが、このうち、不当労働行為であると認められる場合に発せられるのが救済命令（申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容する命令）であり、労働者の解雇や処分の撤回、不利益な賃金や身分の是正、正常な団体交渉の実施、労働組合への干渉の禁止などが命令される。一方、不当労働行為であると認められない場合に発せられるのが棄却命令（申立てを棄却する命令）であり、この場合は、労働者や労働組合の主張は認められないことになる。

3 再審査の申立て (法27条の15)



- I 使用者は、都道府県労働委員会の**救済命令等**の交付を受けたときは、**15日以内**（天災その他この期間内に**再審査の申立て**をしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して**1週間以内**）に中央労働委員会に**再審査の申立て**をすることができる。ただし、この**申立て**は、**救済命令等の効力**を停止せず、**救済命令等**は、中央労働委員会が第25条第2項の規定による**再審査の結果**、これを取り消し、又は変更したときは、その**効力**を失

う。

- Ⅱ Iの規定は、労働組合又は労働者が中央労働委員会に対して行う**再審査の申立て**について準用する。

4 取消しの訴えの提起（法27条の19）



- I 使用者が都道府県労働委員会の救済命令等について中央労働委員会に**再審査の申立て**をしないとき、又は中央労働委員会が救済命令等を発したときは、使用者は、救済命令等の交付の日から**30日以内**に、救済命令等の**取消しの訴え**を提起することができる。この期間は、不変期間とする。
- Ⅱ 使用者は、第27条の15第1項の**再審査の申立て**の規定により中央労働委員会に**再審査の申立て**をしたときは、その**申立て**に対する中央労働委員会の救済命令等に対してのみ、**取消しの訴え**を提起することができる。この**訴え**については、行政事件訴訟法第12条第3項から第5項までの規定は、適用しない。
- Ⅲ Ⅱの規定は、労働組合又は労働者が行政事件訴訟法の定めるところにより提起する**取消しの訴え**について準用する。

・出訴期間

労働組合や労働者が都道府県労働委員会又は中央労働委員会の処分に対する取消しの訴えを提起する場合は、処分があったことを知った日から**6箇月以内**に提起すればよい。

（行政事件訴訟法14条1項）



（参考）

（不変期間）

上記Iの「不変期間」とは、裁判所が職権により伸縮することが許されない期間をいう。

（民事訴訟法96条1項）

（緊急命令）

使用者が裁判所に訴えを提起した場合において、受訴裁判所は、救済命令等を発した労働委員会の申立てにより、決定をもって、使用者に対し判決の確定に至るまで救済命令等の全部又は一部に従うべき旨を命じ、又は当事者の申立てにより、若しくは職権でこの決定を取り消し、若しくは変更することができる。（法27条の20）

（再審査と訴訟との関係）

中央労働委員会は、上記Ⅰの訴えに基づく確定判決によって都道府県労働委員会の救済命令等の全部又は一部が支持されたときは、当該救済命令等について、再審査することができない。
(法27条の16)

5 救済命令等の確定（法27条の13）



- Ⅰ 使用者が救済命令等について第27条の19第1項の**取消しの訴え**の提起の期間内に同項の**取消しの訴え**を提起しないときは、救済命令等は、**確定**する。
- Ⅱ 使用者が**確定**した救済命令等に従わないときは、**労働委員会**は、使用者の住所地の**地方裁判所**にその旨を**通知**しなければならない。この**通知**は、労働組合及び労働者もすることができる。

・確定

都道府県労働委員会の救済命令等については、使用者が交付の日から原則として**15日以内**に再審査の申立てをせず、**30日以内**に取消しの訴えを提起しないときに確定することになる。一方、中央労働委員会の救済命令等については、使用者が交付の日から**30日以内**に取消しの訴えを提起しないときに（使用者に対する関係において）確定することになる。

Point

労働委員会の救済命令等について、使用者側が取消しの訴えを提起することができるのは、その救済命令等の交付の日から**30日以内**に限られる。

6 罰則（法28条）



救済命令等の全部又は一部が**確定判決**によって**支持**された場合において、その違反があったときは、その**行為をした者は**、**1年以下**の禁錮若しくは**100万円以下**の罰金に処し、又はこれを併科する。