

不当労働行為制度による保護とは、使用者は正当な争議行為を指導したり参加したりしたことを理由に、組合役員や組合員を解雇するなどの不利益な取扱いをすることはできないということです。

労働組合が行う正当な争議行為とはどのような行為であるかは、それぞれの行為の目的と手段・方法などによって判断されることとなります。しかし、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はなりません（労組法第1条第2項但書）。

ストライキ

通常、労働組合がストライキを行う場合は、事前にストライキを行うかどうかについて組合員の意思を確認します。これを、ストライキ権（スト権）の確立投票といいます。スト権の確立投票は、要求を決めるときに総会の場であらかじめ行う場合と、団体交渉と並行して行う場合、交渉が決裂したときに行う場合などがあります。

スト権の確立は、労働組規約に基づいて行いますが、組合員又は組合員の直接無記名投票によって選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始することができません（労組法第5条第2項第8号）。ただし投票の結果、過半数ギリギリでスト権が確立したような場合には、ストライキに入る体制としては十分とはいえませんから、組合内部の意思統一を再度、強化することが必要です。

こうしてスト権が確立されると、組合は使用者に対して要求実現まで闘うという意思表示を行うこととなります。これを通常、闘争宣言といい、この後の闘争期間中は平時の執行機関とは別に闘争委員会という機関を設けることが多いようです。

闘争委員会はストライキの指令とその対策、争議資金の運用など、闘争期間における争議計画（戦術）の立案、執行等に関する事項を担当します。闘争委員会の構成は平時の執行機関の構成員と同じ場合と、新たに専門部あるいは職場を単位に選出された闘争委員を加える場合があります。闘争期間中は、組合員は闘争委員会の決定した方針に従って行動します。この闘争委員会は闘争の目的達成とともに解散し、闘争体制を解除して、平時