

第3章 不当労働行為事件の審査

第1節 不当労働行為事件の概況

1 不当労働行為事件取扱件数

最近5年間の取扱件数は、次表のとおりである。

平成30年における申立件数は7件で、前年より1件減少し、過去5年間（平成25年～29年）の平均10件と比べて3件減少した。

(単位：件)

年 区分	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
前年からの繰越し	11	3	5	5	5
新規申立て	10	6	9	8	7
計	21	9	14	13	12

2 業種別申立件数

最近5年間の業種別申立件数は、次表のとおりである。平成30年における業種別申立件数は、「医療、福祉」が2件、「製造業」、「情報通信業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」がそれぞれ1件であった。

(単位：件)

年 区分	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	1	0	0
建設業	0	0	1	0	0
製造業	0	1	0	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	1
運輸業、郵便業	2	1	1	1	0
卸売業、小売業	0	2	0	1	0
金融業、保険業	0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	1	0	1	2	1
教育、学習支援業	1	1	0	1	1
医療、福祉	3	0	5	1	2
複合サービス事業	0	0	0	2	0
サービス業	3	1	0	0	0
公務	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
計	10	6	9	8	7

3 該当号別申立件数

最近5年間の労働組合法第7条各号別申立事件数は、次表のとおりである。
平成30年における申立号別の内訳を見ると、7条各号の単独号での申立ては2号の1件と3号の1件であり、他5件は複数号での申立てである。1号を含む申立てが4件（57%）、2号を含む申立てが4件（57%）、3号を含む申立てが6件（86%）となっている。

（平成30年12月31日現在）（単位：件）

年		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
区分						
7条	1号該当	1	0	0	0	0
〃	2号 〃	1	4	7	2	1
〃	3号 〃	0	0	0	0	1
〃	4号 〃	0	0	0	0	0
〃	1・2号 〃	1	0	1	0	0
〃	1・3号 〃	2	1	0	2	2
〃	1・4号 〃	0	0	0	0	0
〃	2・3号 〃	0	1	0	0	1
〃	2・4号 〃	0	0	0	0	0
〃	3・4号 〃	0	0	0	0	0
〃	1・2・3号 〃	3	0	1	4	2
〃	1・2・4号 〃	1	0	0	0	0
〃	1・3・4号 〃	0	0	0	0	0
〃	2・3・4号 〃	0	0	0	0	0
〃	1・2・3・4号 〃	1	0	0	0	0
	計	10	6	9	8	7

注 追加申立て及び一部取下げを含む。

4 被申立人企業内の組合組織状況

最近5年間の申立事件に係る組合組織状況は、次表のとおりである。

（単位：件）

年		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
区分						
	組合が1だけのもの	7	5	9	6	7
	組合が2以上のもの	3	1	0	2	0
	計	10	6	9	8	7

5 申立人別申立件数

最近5年間の申立人別申立件数は、次表のとおりである。
平成30年は、申立人の全てが組合単独である。

(単位：件)

区分 \ 年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
組合	10	6	9	8	7
個人	0	0	0	0	0
上部組合	0	0	0	0	0
組合・個人	0	0	0	0	0
組合・上部組合	0	0	0	0	0
個人・上部組合	0	0	0	0	0
組合・個人・上部組合	0	0	0	0	0
計	10	6	9	8	7

6 合同労組による申立件数及び駆け込み申立件数

いわゆる合同労組による不当労働行為救済申立件数と、これらの事件に含まれる、いわゆる駆け込み申立件数は、次のとおりである。

平成30年においては、合同労組による申立てが86%を占めている。

(単位：件)

区分 \ 年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
全申立件数	10	6	9	8	7
合同労組申立て (駆け込み申立て：内数)	9 (1)	4 (2)	6 (4)	7 (1)	6 (2)

7 企業規模別申立件数

最近5年間の企業規模別申立件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

区分 \ 年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
29人以下	1	2	2	1	1
30人～49人	1	0	0	0	0
50人～99人	2	1	4	2	3
100人～299人	1	0	1	1	0
300人～499人	1	1	0	1	0
500人～999人	3	1	0	2	0
1,000人以上	1	1	2	1	3
計	10	6	9	8	7

8 終結状況

(1) 事件終結状況

最近5年間の事件終結状況は、次表のとおりである。

平成30年においては、取下げ・和解による終結は前年に比べ減少し、命令・決定による終結は増加している。

(単位：件)

区分		年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
係属	前年からの繰越		11	3	5	5	5
	新規申立て		10	6	9	8	7
	計		21	9	14	13	12
終結	取下げ・和解	取下げ	0	0	1	0	0
		和 無関与	3	0	0	0	0
			関与	10	3	3	6
		計		13	3	4	6
	状況	命令	全部救済	3	0	2	0
一部救済			1	0	1	2	2
決定		棄却	1	1	2	0	0
		却下	0	0	0	0	0
		計	5	1	5	2	4
合計		18	4	9	8	5	
翌年への繰越し			3	5	5	5	7

(2) 終結区分別平均処理日数

最近5年間の終結区分別平均処理日数は、次表のとおりである。

平成30年においては、平均処理日数が命令・決定事件、取下げ・和解事件ともに前年に比べ増加している。

(単位：日 (件))

区分	年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
命令・決定		340(5)	351(1)	354(5)	291(2)	350(4)
取下げ・和解		165(13)	270(3)	153(4)	167(6)	241(1)
総平均(計)		213(18)	291(4)	265(9)	198(8)	328(5)

(3) 終結区分別最長・最短処理日数

最近5年間の終結区分別最長・最短処理日数は、次表のとおりである。

(単位：日)

区 分		年				
		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
命 令 ・ 決 定	最長	362	351	441	308	364
	最短	277	351	273	273	328
取下げ・和解	最長	328	385	304	319	241
	最短	18	136	57	85	241

(4) 命令・決定事件に関する確定及び不服状況

最近5年間の命令・決定事件について所定期間内に再審査申立てや行訴提起がなされた事件及び再審査申立て等が行われず確定した事件の状況は、次表のとおりである。

(平成30年12月31日現在) (単位：件)

区 分		年				
		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
命 令 ・ 決 定		5	1	5	2	4
確 定		0	1	2	0	1
再 審 査	労 側 申 立 て	0	0	1	1	0
	使 側 申 立 て	1	0	2	0	0
行 訴	労 側 提 起	2	0	0	0	0
	使 側 提 起	3	0	0	1	3

(注) 確定、再審査、行訴の件数は、当該命令・決定が出された年に計上する。
平成26年の命令のうち、1件は労使双方行訴提起。

9 審査の期間の目標及びその達成状況

労働組合法第27条の18の規定に基づく審査の期間の目標及び目標の達成状況は次のとおりである。

(1) 審査の期間の目標

平成30年の審査の期間（命令交付までの期間）の目標は、次のとおりであった。

- ・労働組合法第7条第2号単独事件 10か月未満
（審査に時間を要することが見込まれる事件は1年未満）
- ・その他の事件 1年未満

なお、平成31年における審査の期間の目標は、平成30年と同様である。

(2) 目標の達成状況等

ア 終結区分別平均処理日数（最近5年間の終結区分別平均処理日数）

平成30年の終結事件の終結区分別平均処理日数を見ると、命令・決定によるものは350日（12月）、取下げ・和解によるものは241日（8月）で、総平均では328日（11月）となっている。

（単位：日（件））

年 区分	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成26～ 30年平均
命令・決定	340(5)	351(1)	354(5)	291(2)	350(4)	341(3.4)
審査の期間の目標10か月未満	-	- (0)	274(2)	273(1)	- (0)	273(0.8)
審査の期間の目標1年未満	340(5)	351(1)	408(3)	308(1)	350(4)	356(2.8)
取下げ・和解	165(13)	270(3)	153(4)	167(6)	241(1)	178(5.4)
審査の期間の目標10か月未満	-	136(1)	103(3)	120(4)	- (0)	116(2.0)
審査の期間の目標1年未満	165(13)	338(2)	304(1)	262(2)	241(1)	204(3.8)
総平均（計）	213(18)	291(4)	265(9)	198(8)	328(5)	241(8.8)
審査の期間の目標10か月未満	-	136(1)	171(5)	150(5)	- (0)	159(2.8)
審査の期間の目標1年未満	213(18)	342(3)	382(4)	277(3)	328(5)	269(6.6)

イ 平成30年終結事件処理日数別事件数

平成30年の終結事件の処理日数別事件数は、次表のとおりである。

全ての事件が、目標期間内に終結した。

（単位：件）

処理日数	事件数			構成比（%）
	命令・決定	取下げ・和解	計	
6月未満	0(0)	0(0)	0(0)	100
6月以上～10月未満	0(0)	1(0)	1(0)	
10月以上～1年未満	4(0)	0(0)	4(0)	
1年以上～1年6月未満	0(0)	0(0)	0(0)	-
計	4(0)	1(0)	5(0)	100

（注）（ ）は内数で、審査の期間の目標が10か月未満のもの。

10 初審事件一覧

事 番	件 号	申 立 年月日	申 立 人 (組合種別)	被申立人 (業種)	申立事項		担当委員			処理経過 (終結事由)
		終 結 年月日			7 条 該 当 号	申立内容	審 査 委 員	労 側 参 与	使 側 参 与	
29	3	29. 8. 9	X 労働組合 (合同労組)	株式会社Y (生活関連サービス業、娯楽業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	南谷	隈本 高田	竹内 松岡	8月7日命令 書写しを交付 した。
		30. 8. 7								
	5	29. 8. 31	X 労働組合 (合同労組)	Y 農業協同組合 (複合サービス事業)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、支 配介入	所	上野 堂原	松岡 熊手	7月24日命令 書写しを交付 した。
		30. 7. 24								
	6	29. 10. 18	X 労働組合 (合同労組)	株式会社Y (生活関連サービス業、娯楽業)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、支 配介入	大坪	隈本 吉村	竹内 樋口	10月2日命令 書写しを交付 した。
30. 10. 2										
7	29. 11. 8	X 労働組合 (合同労組)	株式会社Y (教育、学習支援業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	山下 徳永	島添 西村	宮田 井上	関与和解が成 立し、取下書 が提出された。	
	30. 7. 6									
8	29. 11. 22	X 労働組合 (企業労組)	有限会社Y (運輸業、郵便業)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、支 配介入	後藤 上田	上野 吉村	宮田 有馬	11月13日命令 書写しを交付 した。	
30	1	30. 8. 29	X 労働組合 (合同労組)	医療法人Y (医療、福祉)	2	団交拒否	山下 森	堂原 高田	松岡 樋口	12月19日第3 回調査を行っ た。
	2	30. 8. 30	X 労働組合 (企業労組)	学校法人Y (教育、学習支援業)	2 3	不誠実団交、 団交拒否、支 配介入	徳永	島添 隈本	竹内 有馬	12月26日第2 回調査を行っ た。
	3	30. 9. 3	X 労働組合 (合同労組)	Y 株式会社 (製造業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	南谷	吉村 西村	宮田 熊手	12月26日第3 回調査を行っ た。
	4	30. 9. 20	X 労働組合 (合同労組)	株式会社Y (生活関連サービス業、娯楽業)	3	支配介入	後藤	高田 上野	松岡 井上	12月13日第2 回調査を行っ た。
5	30. 10. 10	X 労働組合 (合同労組)	Y 株式会社 (宿泊業、飲食サービス業)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、支 配介入	大坪	堂原 島添	竹内 樋口	11月28日第1 回調査を行っ た。	
6	30. 10. 12	X 労働組合 (合同労組)	Y 合同会社 (情報通信業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	上田	西村 隈本	松岡 有馬	11月22日第1 回調査を行っ た。	
7	30. 11. 30	X 労働組合 (合同労組)	社会福祉法人Y 1 社会福祉法人Y 2 (医療、福祉)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、支 配介入	山下	上野 吉村	井上 宮田	答弁書請求中	

注 申立事項、担当委員及び処理経過は、平成30年12月31日（終結事件は終結日）現在

第2節 新規不当労働行為事件の申立概要

平成30年（不）第1号事件

申立人 X労働組合
被申立人 医療法人Y
申立年月日 平成30年8月29日
申立内容 団交拒否
申立概要

本件は、医療法人Yが、30年8月6日付けの団体交渉申入れに対して、過去2回の団体交渉において具体的に説明しているなどとして団体交渉に応じなかったことが、労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

平成30年（不）第2号事件

申立人 X労働組合
被申立人 学校法人Y
申立年月日 平成30年8月30日
申立内容 不誠実団交、団交拒否、支配介入
申立概要

本件は、学校法人Yが、①29年9月17日付け及び30年1月10日付けの団体交渉申入れに対し、4月17日まで開催に応じなかったこと、並びに②同日の団体交渉において、規程の改正案等について十分な説明や協議を行わなかったこと及び③管理職らの懲戒についての協議に応じなかったことが、労働組合法7条2号に、④同日の団体交渉に際し、文書を組合に交付したこと及び団体交渉当日、事前に通知していた会場を当日変更したこと、並びに⑤組合への諮問を行わずに、規程を制定したことが、労働組合法7条3号に、それぞれ該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

上記申立て後の11月9日、⑥学校法人Yが、9月10日付けの団体交渉申入れに応じなかったことが、労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合は追加申立てを行った。

平成30年（不）第3号事件

申立人 X労働組合
被申立人 Y株式会社
申立年月日 平成30年9月3日
申立内容 不利益取扱、支配介入
申立概要

本件は、Y株式会社が、親睦会の旅行に参加した社員にのみ補助金を支給したことが、労働組合法7条1号及び3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

上記申立て後の30年12月17日、Y株式会社が、親睦会の旅行期間中における組合

員のサービスの取扱いを休日労働とせず、割増手当を支給しなかったことが、労働組合法7条1号に該当するとして、X労働組合は追加申立てを行った。

平成30年（不）第4号事件

申立人 X労働組合
被申立人 株式会社Y
申立年月日 平成30年9月20日
申立内容 支配介入
申立概要

本件は、株式会社Yが、①30年6月27日、組合のA1支部のA2執行委員長などが、拡声器を使用して発言しようとしていたところ、会社のB1係長が発言者の前に立ちふさがり発言を遮るなど、会社本社敷地内における組合の集会を妨害する行為を行ったこと、並びに②8月3日、福岡地方裁判所小倉支部に対し、組合、組合のA1支部及び組合員A3が、会社本社や各B2会館に立ち入ることなどの禁止を求めて仮処分命令の申立てを行ったことが、労働組合法7条3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

平成30年（不）第5号事件

申立人 X労働組合
被申立人 Y株式会社
申立年月日 平成30年10月10日
申立内容 不利益取扱、団交拒否、支配介入
申立概要

本件は、Y株式会社が、①組合員Aに対し、その裁量の範囲内の継続雇用条件を提示しない対応を継続していることが、労働組合法7条1号及び3号に、②29年12月22日、30年3月20日及び5月24日の団体交渉申入れに応じなかったことが労働組合法7条2号に、それぞれ該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

平成30年（不）第6号事件

申立人 X労働組合
被申立人 Y合同会社
申立年月日 平成30年10月12日
申立内容 不利益取扱、支配介入
申立概要

本件は、Y合同会社が、①30年10月以降、組合員Aを担当業務から外して自宅待機を命じたこと、及び②9月支給の夏期賞与を大幅に減額したことが労働組合法7条1号及び3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

上記申立て後の11月22日、③組合員Aの10月分賃金について6割の休業手当のみ

を支給したことが、労働組合法7条1号及び3号に該当するとして、X労働組合は追加申立てを行った。

平成30年（不）第7号事件

申立人 X労働組合

被申立人 社会福祉法人Y1、社会福祉法人Y2

申立年月日 平成30年11月30日

申立内容 不利益取扱、団交拒否、支配介入

申立概要

本件は、社会福祉法人Y1が、①組合員を解雇したことが労働組合法7条1号及び3号に、並びに②30年11月9日付け団体交渉申入れに対し、団体交渉を拒否したことが労働組合法7条2号に、また、社会福祉法人Y2が、③10月1日以降組合員を雇用しないことが労働組合法7条1号及び3号に、並びに④10月1日付け及び11月19日付け団体交渉申入れに対し、団体交渉を拒否したことが労働組合法7条2号に、それぞれ該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

第3節 不当労働行為終結事件

1 取下げ・和解によるもの

(1) 取下げによるもの

なし

(2) 無関与和解によるもの

なし

(3) 関与和解によるもの

平成29年（不）第7号事件

申立概要

本件は、株式会社Yが、①X労働組合の組合員A1及び組合員A2に対し、執拗に叱責するなどの嫌がらせを行い、組合からの脱退を強要し退職を迫ったことが、労働組合法7条1号及び3号に、②X労働組合の組合員A3に対し、組合からの脱退を強要したことが、労働組合法7条3号に、それぞれ該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

終結までの経過

申立後、調査5回を行ったところ、30年6月11日の第5回調査において関与和解が成立し、和解協定が締結された。7月6日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

(4) 和解認定等を行ったもの

ア 和解認定

イ 和解調書の作成

ウ 執行文の付与

本年は、ア～ウのいずれについても申立てはなく、和解認定等を行わなかった。

2 命令・決定によるもの

(1) 平成29年(不)第3号事件

1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 株式会社Y(以下「会社」という。)

2 事案の概要

本件は、会社が組合員Aに対し、①28年6月以降、残業指示について非組合員と差別する取扱いを行い、同人の給与を減少させたこと、及び②29年5月分以降の給与支給に当たって、業績時間外手当4万円の支給を停止したことが、労働組合法7条1号及び3号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

3 審査経過

29年8月9日の申立て後、調査3回、審問2回を行い、30年8月7日両当事者に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

- (1) 会社は、Aに対する残業指示について、非組合員と差別する取扱いをしてはならないこと。
- (2) 会社は、Aに対し、29年6月から30年8月までの業績時間外手当相当額60万円を支払わなければならないこと。
- (3) 誓約文を交付及び掲示すること。

5 判断要旨

(1) 除斥期間について(却下)

残業に係る差別は、現実に残業手当が支給される段階で実現されるものであり、残業の割当てがされずに残業手当の支給がされないという一連の行為が不当労働行為と評価されるのであるから、除斥期間の起算日は、残業手当の支給日と解するのが相当である。

したがって、本件申立日(29年8月9日)より1年以上前に残業手当の支給日が到来する28年6月分給与(7月22日支給)に係る残業指示に関し、差別的取扱いが行われたとの申立てについては、除斥期間を経過しており、却下する。

(2) 残業指示の差別的取扱いについて(救済)

ア 残業指示に関し非組合員と異なる差別的取扱いが行われたかについて

会社は工場内の従業員全員を対象に、シフト表を作成するなどして全員の出勤時刻や残業時間を管理したり、全員の残業量を減らすような取組を示

したりするなどの具体的な動きがあったとは認められない。また、Aは、28年7月頃に、業務の状況にかかわらず18時までには退勤するように指示されただけでなく、29年5月頃からは、残業を一切しないように指示されたが、他の従業員はそのような指示を受けておらず、Aが退勤する際にも業務を続けていた。

したがって、会社はAに対し、残業指示について非組合員と異なる差別的取扱いを行ったものといえる。

イ 不利益取扱いについて

(ア) 「不利益な取扱い」の存否について

Aの27年8月から28年4月までの1か月当たりの残業時間は、連続して100時間を超えており、28年4月分給与（5月20日支給）では、「業績時間外手当」の4万円に加え、「普通残業手当」が108,458円支給されていたが、同年6月分以降は、「業績時間外手当」は従前どおり支給されたものの、「普通残業手当」は支給されなくなった。

このように、Aの給与額は大幅に減少しており、残業時間の減少は労働組合法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。

(イ) 「不利益な取扱い」を行った理由について

Aの「基本給」は、130,000円と低く抑えられており、同人は、残業を指示され、基本給の額を超える「業績時間外手当」や「普通残業手当」の支払いを受けることで生計を立てていたといえる。

Aの残業が減少した経緯について見ると、28年6月17日の団体交渉で、B弁護士は、冒頭から、Aの解雇を撤回したこと以外に組合の要求にはいずれも応じるつもりがないと強く主張して、組合からの質問や説明を求める問いかけに対しても「どこにそんなことが書いてあるんですか？」などと発言し、「それだったら団体交渉打ち切りましょう。」「あとは裁判所でお会いしましょう。以上です。」などとの発言を続け、残業時間が36協定を大幅に超えているとの指摘に対し、「ああ、じゃあもう残業はさせません。それでいいでしょう。」と回答している。そして、会社は、同団体交渉の終了後、実際にAに18時以降残業を行わないよう指示している。

こうした団体交渉とその後の経緯からは、会社の組合に対する強い嫌悪の意思が認められるものであり、Aに対する残業指示の差別的取扱いとこれによる残業の減少は、同人が組合員であること、及び組合が正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱いというべきである。

(ウ) 不利益取扱いの成否について

Aに対する残業指示の差別的取扱いとこれによる残業の減少は、労働組合法7条1号に該当する。

ウ 支配介入について

Aの残業の減少は、労働組合法7条3号にも該当する。

(3) 業績時間外手当の支給停止について（救済）

ア 不利益取扱いについて

(ア) 「不利益な取扱い」の存否について

会社が29年5月分給与から業績時間外手当4万円の支給を停止したことにより、Aの給与は、「基本給」133,000円のほか、29年5月分は「普通残業手当」が1,914円のみ、翌6月分は「普通残業手当」が479円のみとなった。基本給と残業代を合わせた額について、それまでAが働いていた時期と比較すると、およそ半減している。

そもそも「業績時間外手当」は、賃金規程で定められ、Aの賃金の一部を構成するものであり、その支給を一方的に停止することは、労働組合法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。

(イ) 「不利益な取扱い」を行った理由について

「業績時間外手当」の支給停止は、団体交渉に出席し、当労働委員会への救済申立てにも関わり、さらに、自身についての時間外手当に係る本件労働審判を申し立てるなどの組合活動を行うAに対して、それまでは行っていた残業指示をしないことで「普通残業手当」の支給を受けられないという経済的不利益を与えることに加え、さらに「業績時間外手当」を支給しないことで困窮させようとする意図で行われたものと解さざるを得ないのであり、会社は、Aのこのような組合活動を嫌悪した上で「不利益取扱い」を行ったものといえる。

(ウ) 不利益取扱いの成否について

Aに対する業績時間外手当の支給停止は、労働組合法7条1号に該当する。

イ 支配介入について

Aに対する業績時間外手当の支給停止は、労働組合法7条3号にも該当する。

(2) 平成29年(不)第5号事件

1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 Y農業協同組合(以下「農協」という。)

2 事案の概要

本件は、農協が、①組合員A1に対し、29年3月31日付で雇止めを行ったこと(以下「本件雇止め」という。)が労働組合法7条1号及び3号に、②29年2月10日の組合の団体交渉申入れ(以下「本件団体交渉申入れ」という。)に応じなかったことが労働組合法7条2号に、並びに③29年3月15日に農協のB部長が組合員A2及びA3に対し、組合から脱退してほしい旨の発言をしたことが労働組合法7条3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、組合が救済を申し立てたものである。

3 審査経過

29年8月31日の申立て後、調査3回、審問3回を行い、30年7月24日両当事者に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

- (1) A1の労働契約が29年4月1日付けで期間を1年間として更新されたものとして取り扱い、A1に対し、29年4月1日から同月30日までの間についてはこの間の賃金相当額を、同年5月1日から30年3月31日までの間についてはこの間の賃金相当額の6割を支払うこと。
- (2) 農協の本店に陳謝文を提示すること。

5 判断要旨

(1) 本件雇止めについて(救済)

ア 不利益取扱いについて

(ア) 不利益性について

A1の業務(訪問介護サービス提供)は季節的・臨時的なものではなく、採用時の農協の説明、契約更新手続の形骸化などから、A1の労働契約更新への期待には相当な理由が認められ、本件雇止めは、「不利益な取扱い」といえる。

(イ) 本件雇止めの理由について

農協が主張する本件雇止めの理由は、合理的なものとは認められない。

a 介護福祉事業の経営状況の不振

経営不振であったことは認められるが、雇用について1年間の期間が経過する度に検討していた事実はなく、本件雇止めの時点で具体的に事業の休止時期が決定されていたものでもない。

b サービス提供責任者3名の業務状況等

農協がサービス提供責任者3名の中でA1の業務の遂行が特に劣っていると考えた事情は見当たらない。

c A1の勤務態度等

農協が本件雇止めの理由として挙げたA1の勤務態度等は、そのことにより業務に重大な支障が生じたと認められず、農協が重大な問題と認識していたとも認められない。

(ウ) 不当労働行為意思について

農協は、A1が他の職員とともに組合の分会を結成し、自らが分会長となって、団体交渉等を通じて職場環境の改善等を積極的に主張してきたことについて、強い嫌悪感を抱いたと推認される。

(エ) 不当労働行為の成否について

以上のおり、本件雇止めは、A1が組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いと認められ、労働組合法7条1号に該当する。

イ 支配介入について

本件雇止めは、組合の分会長であるA1を農協から排除することによって、分会の組合活動を萎縮せしめ、組合の組織を弱体化させる行為であり、労働組合法7条3号に該当する。

(2) 本件団体交渉申入れに対する農協の対応について（救済）

団体交渉については直接労使が話し合う方式によることが原則であり、本件においても、当事者間に書面によって交渉するとの特段の合意はないので、農協が書面により回答したからといって、それで使用者の団体交渉応諾義務が尽くされたことにはならない。また、仮に農協が譲歩の余地はないと考えていたとしても、そのことは団体交渉で回答し、組合の理解を得られるようその理由を説明する義務がある。

したがって、回答書を送付するのみで団体交渉に応じない農協の対応に、正当な理由は認められず、農協が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法7条2号に該当する。

(3) B部長の発言について（救済）

B部長は、役員に次ぐ職位にあり、A1、A2及びA3の所属する介護福祉課を統括し、本件雇止めの稟議に直接に関わるなど同課の職員の人事に関し、権限を行使していることから、同部長は、使用者の利益を代表する者に該当し、個人的関係からの発言であるとの事情も認められない。このように、同部長の「全国一般労働組合を脱退して欲しい。」との発言は、使用者の行為と認められ、労働組合法7条3号に該当する。

(3) 平成29年(不)第6号事件

1 当事者

(1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)

(2) 被申立人 株式会社Y(以下「会社」という。)

2 事案の概要

本件は、①会社が、組合の組合員Aを、29年8月25日付けで解雇したこと(以下「本件解雇」という。)が、労働組合法7条1号及び3号に、②会社が、組合からの29年4月13日の団体交渉での合意事項に係る会社代表者名での確認書締結要求に応じなかったこと、並びに③会社が、組合による29年8月28日付け、同年9月8日付け及び同月28日付けの団体交渉申入れ(以下「本件団体交渉申入れ」という。)に応じなかったことが、労働組合法7条2号に、それぞれ該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

3 審査経過

29年10月18日の申立て後、調査4回、審問3回を行い、30年10月2日両当事者に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

(1) 会社は、Aに対する29年8月25日付け解雇を撤回し、原職相当職に復帰させること。

(2) 会社は、Aに対し、解雇の日の翌日から30年9月30日までの間については、同人の解雇がなければ得られたであろう賃金相当額の6割(解雇予告手当として支払った金員を差し引く。)を、同年10月1日から原職相当職復帰までの間については、同人の解雇がなければ得られたであろう賃金相当額を支払うこと。

(3) 誓約文を交付すること。

5 判断要旨

(1) 本件解雇について(救済)

ア 本件解雇の相当性について

会社が挙げるAの解雇理由(セクハラ行為等)は、懲戒解雇事由としてはいずれも不十分なものであって、他の懲戒処分を考慮する余地が相当にあると考えられる。普通解雇をもって懲戒解雇に代えたとしても、重きに過ぎて相当性に欠ける措置であるといわざるを得ない。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 本件解雇に至る経緯等

会社は、Aに対し、何ら事情聴取を行っていない。

また、会社は、賞罰委員会を開催したとしているが、その出席者は、経営者ないし会社側担当者として関わってきた者のみで、従業員側の構成員

が出席していたとは認められず、賞罰委員会といえるかは相当に疑わしい。また、事前にAに弁明の機会は設けられなかった。

さらに、本件解雇は相当性に欠けるもので、会社は、Aに対する事情聴取も行わず、他の懲戒処分を検討することもないまま短期間に重い処分である解雇を選択したものであり、このような会社の態度は、当初から解雇しか検討していなかったのではないかと考えざるを得ない。

(イ) 労使関係

会社と組合は、Aの勤務条件について大きく対立していた。

また、第1回団体交渉及び第2回団体交渉についてみると、会社は最終的には応じているものの、団体交渉申入れに対し、文書による回答で済ませようという姿勢が見られた。第2回団体交渉後は、Aの勤務条件に関する対立や確認書の問題が生じていたが、会社にこれらの問題を誠実に解決しようとする姿勢が見られなかった。

さらに、Aは、各団体交渉において積極的に発言していることが認められるとともに、会社は、Aが強い人を紹介するなど従業員に話していることを認識していた。

加えて、会社は、Aの解雇に係る本件団体交渉申入れに一切応じようとしなかった。

(ウ) 小括

このような本件解雇に至る経緯、これまでの労使関係及び本件解雇が相当性に欠けることを併せ考慮すると、本件解雇は、会社が、労働条件の交渉において容易に譲歩しようとしないう組合を嫌悪して行ったものといえる。

ウ 結論

本件解雇は労働組合法7条1号に該当し、併せて労働組合法7条3号にも該当する。

(2) 会社が確認書締結に応じなかったことについて（棄却）

使用者には、団体交渉によって達成された合意を労働組合からの要求により労働協約などの書面にする義務があるが、第2回団体交渉（29年4月13日）において、労使間で合意が形成されていたといえず、よって、その余の点を検討するまでもなく、会社が確認書の締結に応じなかったことが、労働組合法7条2号に該当するとはいえない。

(3) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応について（救済）

解雇は、雇用関係を終了させるものであり、労働条件の中心をなす事項であって、当然に義務的団体交渉事項である。このため、使用者が解雇の妥当性について検証する必要があると思料した場合であっても、組合からの団体交渉要求に対し、応諾する義務を免れるというものではない。

また、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のであり、最終的に労働組合

の要求に譲歩ができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるから、会社のいずれの主張も、正当な拒否理由とは認められない。

よって、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法7条2号に該当する。

(4) 平成29年(不)第8号事件

1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 有限会社Y(以下「会社」という。)

2 事案の概要

本件は、①29年5月31日、会社が、組合のA執行委員長を雇止めしたこと(以下「本件雇止め」という。)が、労働組合法7条1号及び3号に、②会社が、組合の29年6月24日付け、同年7月11日付け、同月12日付け、同年8月10日付け、同年9月28日付け、同年11月23日付け及び同年12月25日付けの各団体交渉申入れ(以下「本件団体交渉申入れ」という。)に応じなかったことが、労働組合法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

3 審査経過

29年11月22日の申立て後、調査4回、審問2回を行い、30年11月13日両当事者に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

- (1) 会社は、Aに対する29年5月31日付け雇止めをなかったものとし、同人の嘱託再雇用契約を翌6月1日付けで更新したものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、同人に対し、同日から原職に復帰するまでの間、賃金相当額を支払うこと。
- (2) 本件団体交渉申入れに誠実に応じること。
- (3) 誓約文を交付及び掲示すること。

5 判断要旨

(1) 却下の主張について

不当労働行為救済申立てにあたっての組合の意思決定要件を定めた規定は存在しない。会社はその根拠とする労働組合法5条2項8号は、同盟罷業について、組合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しないことを組合規約に記載すべきである旨を定めているものにとどまり、同規定が、当然に不当労働行為救済申立てに類推適用されると解することはできず、会社の主張は失当である。

(2) 本件雇止めについて(救済)

ア 不利益性について

会社における定年後の再雇用制度では、就業を希望する者全員を満65歳まで再雇用するとされているにもかかわらず、Aについて、嘱託再雇用契約の更新を拒絶したことは、「不利益な取扱い」といえる。

イ 本件雇止めの理由について

(ア) 会社の主張する本件雇止めの理由について

a 嘱託再雇用前の事実について

Aが嘱託再雇用される際に、会社から何ら注意喚起されることないまま、雇用が継続されたことに鑑みれば、嘱託再雇用以前の事実について、会社は、Aの不適格性が同人の雇用を終了させる程度に重大なものとは認識していなかったと認められる。

b 嘱託再雇用後の事実について

本件雇止め以前の半年間の勤務状況で問題であると考えられる苦情、事故及びトラブルについては、懲戒処分を行ったものでも4日間の出勤停止処分にとどまっており、これらをもって雇止めの理由とすることは困難である。

c 会社の指導に対するAの態度について

Aが指導票への記載を拒否するなどの事実が認められるものの、それ以外の場合は概ね指導を受け入れており、上司からの指導効果がないことが明らかであるとまではいえないとともに、Aの態度をもって、雇止めの正当な理由とは認めがたい。

d 小括

以上のとおり、会社の本件雇止め理由に関する主張については、嘱託再雇用以前の事実を併せ考慮したとしても、正当なものとは認められない。

(イ) 不当労働行為意思を推認させる事実について

a Aは、約9年間組合の執行委員長を務め、組合活動の中心的な人物であった。

b 会社は、5月3日の苦情の前には、Aの雇止め及び解雇について、社内で検討したことがなかったにもかかわらず、5月3日の苦情の件については、その2週間後に懲戒処分通知を発し、同時に本件雇止め通知を発するなど、本件雇止めを性急に決定した。

c 会社では、懲戒解雇事由に該当する行為を行った従業員に対しても雇止めは行われておらず、Aに対する本件雇止め以外に雇止めの事例はない。

d 組合は、労働時間に応じた賃金を保障するよう強く求めていた。

e 会社は、本件雇止めを団体交渉事項に含む、7回もの本件団体交渉申入れに対し、一切応じないなど、団体交渉拒否の強い意思を有していた。

f 上記aからeの各事実から、本件雇止めは、会社が組合の執行委員長であるAを嫌悪し、同人を会社外に放逐することにより、組合活動を困難にさせることを企図して行われたものと十分推認できる。

ウ 結論

本件雇止めは、組合活動の中心的な存在であるAを嫌悪してなされた不利益取扱いと認められ、同時に、組合活動を萎縮させるものであるから、労働組合法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(3) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応について（救済）

会社は、本件団体交渉申入れは、組合内部での決議を経たおらず、A一人の判断で勝手に決めたもので正当な団体交渉申入れではないと主張する。

しかし、組合の代表者は、その代表権限について特段の制限がない限り、すべての事項について交渉権限を有すると解される（労働組合法6条）、Aは組合大会において選任された執行委員長であり、本件団体交渉申入れは、いずれもAがその権限に基づき申し入れたものであるから当然有効なものである。

以上のとおり、組合の本件団体交渉申入れに対し、会社が独自の見解に固執し、団体交渉に応じなかったことには正当な理由がなく、かかる会社の行為は労働組合法7条2号に該当する不当労働行為である。

第4節 労組法第22条第1項に基づく強制権限行使の申立て

本年は、労組法第22条第1項に基づく強制権限行使の申立てはなかった。

第5節 労組法第27条の2第1項に基づく公益委員の除斥

本年は、労組法第27条の2第1項に基づく公益委員の除斥はなかった。

第6節 労組法第27条の3に基づく公益委員の忌避

本年は、労組法第27条の3に基づく公益委員の忌避はなかった。

第7節 労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令及び物件提出命令

本年は、労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令及び物件提出命令の申立てはなかった。

第8節 労委規則第32条の2に基づく当事者の追加

本年は、労委規則第32条の2に基づく当事者の追加はなかった。

第9節 労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置

本年は、労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置はなかった。

第10節 確定命令不履行通知

本年は、労組法第27条の13第2項及び労委規則第50条第2項に基づく確定命令不履行通知はなかった。