

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。

令和2年における申立件数は8件で、前年より1件増加し、過去5年間（平成27年～令和元年（平成31年））の平均7件と比べても1件増加した。

（単位：件）

年 区分	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
前年からの繰越し	5	5	5	7	5
新規申立て	9	8	7	7	8
計	14	13	12	14	13

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。令和2年における業種別申立件数は、「医療、福祉」が3件、「運輸業、郵便業」が2件、「製造業」、「卸売業、小売業」、「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28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	0
建設業	1	0	0	0	0
製造業	0	0	1	1	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	1	0	0
運輸業、郵便業	1	1	0	3	2
卸売業、小売業	0	1	0	1	1
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	1	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	1	2	1	0	0
教育、学習支援業	0	1	1	1	1
医療、福祉	5	1	2	1	3
複合サービス事業	0	2	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0
公務	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
計	9	8	7	7	8

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。
令和2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6件であり、他2件は複数号での申立てである。1号を含む申立てが1件（13%）、2号を含む申立てが7件（88%）、3号を含む申立てが2件（25%）となっている。

（令和2年12月31日現在）（単位：件）

区分	年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
7条	1号該当	0	0	0	0	0
〃	2号 〃	7	2	1	2	6
〃	3号 〃	0	0	1	0	0
〃	4号 〃	0	0	0	0	0
〃	1・2号 〃	1	0	0	2	0
〃	1・3号 〃	0	2	2	2	1
〃	1・4号 〃	0	0	0	0	0
〃	2・3号 〃	0	0	1	0	1
〃	2・4号 〃	0	0	0	0	0
〃	3・4号 〃	0	0	0	0	0
〃	1・2・3号 〃	1	4	2	1	0
〃	1・2・4号 〃	0	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 〃	0	0	0	0	0
	計	9	8	7	7	8

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）

区分	年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
	組合が1だけのもの	9	6	7	6	6
	組合が2以上のもの	0	2	0	1	2
	計	9	8	7	7	8

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。
令和2年は、申立人の全てが組合単独である。

(単位：件)

区分	年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
組	合	9	8	7	5	8
個	人	0	0	0	2	0
上	部	0	0	0	0	0
組	合	0	0	0	0	0
組	合・個	0	0	0	0	0
組	合・上	0	0	0	0	0
組	合・上	0	0	0	0	0
組	合・個	0	0	0	0	0
計		9	8	7	7	8

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。

令和2年においては、合同労組による申立てが88%を占めている。

(単位：件)

区分	年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
全申立件数		9	8	7	7	8
合同労組申立て (駆け込み申立て：内数)		6 (4)	7 (1)	6 (2)	5 (3)	7 (4)

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28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
29人以下		2	1	1	1	2
30人～49人		0	0	0	1	0
50人～99人		4	2	3	3	3
100人～299人		1	1	0	0	1
300人～499人		0	1	0	1	0
500人～999人		0	2	0	0	0
1,000人以上		2	1	3	1	2
計		9	8	7	7	8

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。

令和2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28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	
係属	前年からの繰越し		5	5	5	7	5	
	新規申立て		9	8	7	7	8	
	計		14	13	12	14	13	
終結	取下げ・和解	取下げ	1	0	0	0	2	
		和 解	無関与	0	0	0	1	1
			関 与	3	6	1	6	3
		計	4	6	1	7	6	
	状況	命令・決定	全部救済	2	0	2	0	1
一部救済			1	2	2	1	1	
棄 却			2	0	0	1	1	
却 下			0	0	0	0	0	
計		5	2	4	2	3		
合 計		9	8	5	9	9		
翌年への繰越し			5	5	7	5	4	

(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。

令和2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28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
命令・決定		354(5)	291(2)	350(4)	356(2)	434(3)
取下げ・和解		153(4)	167(6)	241(1)	147(7)	199(6)
総平均(計)		265(9)	198(8)	328(5)	194(9)	278(9)

(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28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
命令・決定	最長	441	308	364	363	582
	最短	273	273	328	349	358
取下げ・和解	最長	304	319	241	176	314
	最短	57	85	241	78	36

(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。

(令和2年12月31日現在) (単位：件)

区分		年				
		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
命令・決定		5	2	4	2	3
確定		2	0	1	1	2
再審査	労側申立て	1	1	0	1	0
	使側申立て	2	0	0	0	0
行訴	労側提起	0	0	0	0	0
	使側提起	0	1	3	0	0

(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。

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

令和2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、令和3年における審査の期間の目標は、令和2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）

令和2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434日（14月）、取下げ・和解によるものは199日（7月）で、総平均では278日（9月）となっている。

（単位：日（件））

区分	年					
	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	平成28～ 令和2年 平均
命令・決定	354(5)	291(2)	350(4)	356(2)	434(3)	360(3.2)
審査の期間の目標10か月未満	274(2)	273(1)	- (0)	- (0)	- (0)	273(0.6)
審査の期間の目標1年未満	408(3)	308(1)	350(4)	356(2)	434(3)	380(2.6)
取下げ・和解	153(4)	167(6)	241(1)	147(7)	199(6)	170(4.8)
審査の期間の目標10か月未満	103(3)	120(4)	- (0)	148(2)	176(5)	140(2.8)
審査の期間の目標1年未満	304(1)	262(2)	241(1)	147(5)	314(1)	212(2.0)
総平均（計）	265(9)	198(8)	328(5)	194(9)	278(9)	246(8.0)
審査の期間の目標10か月未満	171(5)	150(5)	- (0)	148(2)	176(5)	164(3.4)
審査の期間の目標1年未満	382(4)	277(3)	328(5)	207(7)	404(4)	307(4.6)

イ 令和2年終結事件処理日数別事件数

令和2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。

（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)	3(3)	3(3)	89
6月以上～10月未満	0(0)	1(1)	1(1)	
10月以上～1年未満	2(0)	2(1)	4(1)	
1年以上～1年6月未満	1(0)	0(0)	1(0)	11
計	3(0)	6(5)	9(5)	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)
					7 条 該 当 号	申立内容	審 査 委 員	労 側 参 与	使 側 参 与	
30	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 服部	吉村 桑原	宮田 樋口	7月3日命令 書写しを交付 した。
		2. 7. 3								
元	3	元. 5. 21	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (製造業)	2	団交拒否	大坪	隈本 桑原	熊手	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。
		2. 2. 27								
	5	元. 6. 10	個人X	Y株式会社 (運輸業、郵便業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	徳永	島添 堂原	樋口 宮田	6月6日命令 書写しを交付 した。
		2. 6. 6								
	6	元. 7. 10	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (卸売業、小売業)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	上田	高田 西村	熊手 竹内	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。
		2. 5. 18								
	7	元. 12. 27	個人X 1 個人X 2	有限会社Y (運輸業、郵便業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	森	堂原 桑原	有馬 谷川	12月18日 命令書写しを 交付した。
		2. 12. 18								
2	1	2. 1. 10	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (製造業)	2	不誠実団交、 団交拒否	所	隈本 高田	竹内 和田	取下書が提出 された。
		2. 11. 10								
	2	2. 2. 25	X労働組合 (企業労組)	独立行政法人Y (医療、福祉)	2 3	不誠実団交、 支配介入	大坪	吉村 桑原	宮田 谷川	合議準備中
	3	2. 4. 1	X労働組合 (合同労組)	学校法人Y (教育、学習支援事 業)	2	団交拒否	上田	高田 隈本	樋口 有馬	取下書が提出 された。
		2. 8. 28								
	4	2. 7. 16	X労働組合 (合同労組)	社会福祉法人Y (医療、福祉)	2	団交拒否	徳永	島添 吉村	熊手 竹内	無関与和解が 成立し、取下書 が提出された。
		2. 10. 30								
5	2. 7. 16	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	桑原 高田	和田 宮田	11月12日 第2回調査を 行った。	
6	2. 7. 16	X労働組合 (合同労組)	Y株式会社 (運輸業、郵便業)	2	団交拒否	服部	堂原 隈本	樋口 谷川	9月16日第 1回調査を行 った。	
7	2. 11. 4	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (卸売業、小売業)	2	団交拒否	上田	堂原 島添	竹内 有馬	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。	
	2. 12. 9									
8	2. 12. 8	X労働組合 (合同労組)	Y株式会社 (運輸業、郵便業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	徳永	桑原 吉村	和田 有馬	12月25日 答弁書が提出 された。	

注 申立事項、担当委員及び処理経過は、令和2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

令和2年（不）第1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 令和2年1月10日
申立内容 不誠実団交、団交拒否
申立概要

本件は、株式会社Yが、①令和元年8月9日、9月12日、10月11日及び11月22日の団体交渉に、決定権を有する者を出席させなかったこと、②上記①の各団体交渉における、組合員Aへの合理的配慮の内容及び雇止め理由に関する説明が不十分であったこと、及び③12月17日付け及び令和2年1月6日付け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労働組合が救済を申し立てた事案である。

令和2年（不）第2号事件

申立人 X労働組合
被申立人 独立行政法人Y
申立年月日 令和2年2月25日
申立内容 不誠実団交、支配介入
申立概要

本件は、①独立行政法人Yが運営するB病院が、団体交渉において、休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を許可しないとする合理的理由や具体的な業務上の支障の説明を行わず、同じ回答を繰り返すだけの姿勢であることが、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。

上記申立て後の令和2年6月8日、②B病院が、休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を許可しなかったことが、労働組合法7条3号に該当するとして、X労働組合は追加申立てを行った。

令和2年（不）第3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 令和2年4月1日
申立内容 団交拒否
申立概要

本件は、学校法人Yが、令和2年3月20日付け及び同月25日付けの組合員Aの解雇に関する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労働組合が救済を申し立てた事案である。

令和2年（不）第4号事件

申立人 X労働組合
被申立人 社会福祉法人Y
申立年月日 令和2年7月16日
申立内容 団交拒否
申立概要

本件は、社会福祉法人Yが、令和2年4月21日付け、6月3日付け及び同月12日付けの団体交渉申入れに対し、福岡市での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。

令和2年（不）第5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 令和2年7月16日
申立内容 団交拒否
申立概要

本件は、医療法人Yが、令和2年1月7日以降3回の団体交渉申入れに対し、鹿児島市以外では団体交渉ができないとして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。

令和2年（不）第6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 令和2年7月16日
申立内容 団交拒否
申立概要

本件は、Y株式会社が、令和2年2月28日以降7回の団体交渉申入れに対し、新型コロナウイルスの感染状況に鑑み県をまたぐ移動はすべきでない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。

令和2年（不）第7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 令和2年11月4日
申立内容 団交拒否
申立概要

本件は、株式会社Yが、令和2年10月26日付けの事業譲渡の理由の説明等を議題と

する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労働組合が救済を申し立てた事案である。

令和2年（不）第8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 令和2年12月8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、①組合員A1及び組合員A2に未払い残業代の一部を支払わなかったこと、②令和2年賃上げ交渉において、申立人への賃上げ回答が他の組合より大幅に遅れたこと、③組合員A1及び組合員A2に対して、小倉営業所の他の運転手と比較して距離手当、深夜手当、残業手当、乗り換え手当が平等になるよう配車しなかったこと、④組合員A2に対して、令和2年5月1日付けで注意書を交付したこと、⑤組合員A1に対して、同年6月15日付けで減給処分を行ったこと、⑥組合員A1に対して、同年6月25日付けで出勤停止処分を行ったこと、及び⑦組合員A2及び組合員A3に対してのみ、合理的な理由なく年次有給休暇の時季変更権を行使したことが、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。

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

ア 令和2年(不)第1号事件

申立概要

41頁参照

終結までの経過

申立て後、調査2回を行い、期日外で自主交渉を静観していたところ、令和2年11月10日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

イ 令和2年(不)第3号事件

申立概要

41頁参照

終結までの経過

申立て後、調査3回を行ったところ、令和2年8月28日の第3回調査において、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

(2) 無関与和解によるもの

令和2年(不)第4号事件

申立概要

42頁参照

終結までの経過

申立て後、調査1回を行い、期日外で自主交渉を静観していたところ、両当事者間で和解が成立し、令和2年10月30日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

(3) 関与和解によるもの

ア 令和元年(不)第3号事件

申立概要

本件は、株式会社Yが、平成31年3月11日、3月20日、4月2日及び令和元年5月8日の組合の団体交渉申入れに対し、開催場所について、福井県又は大阪府での開催に固執し、北九州市での団体交渉を拒否したことが、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。

終結までの経過

申立て後、調査1回、審問1回を行い、期日外で調整を図ったところ、令和2年

1月15日に関与和解が成立し、和解協定が締結された。2月27日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

イ 令和元年（不）第6号事件

申立概要

本件は、株式会社Yが、①令和元年6月24日付けで組合員Aを懲戒解雇したことが、労働組合法7条1号及び3号に、②同年6月18日及び6月28日の組合の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

申立て後、調査6回、審問1回を行ったところ、令和2年2月18日の第6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。5月18日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

ウ 令和2年（不）第7号事件

申立概要

42頁参照

終結までの経過

申立て後、令和2年12月1日に両当事者間であっせん（令和2年（調）11号）が実施され、あっせん案を双方が受諾し、あっせんは解決した。12月7日に団体交渉が行われ、同月9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30年(不)第7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 社会福祉法人Y1(以下「Y1」という。)
社会福祉法人Y2(以下「Y2」という。)

2 事案の概要

本件は、(1) Y1の次の①の行為が労働組合法7条1号及び3号に、②の行為が労働組合法7条2号に、また、(2) Y2の次の③の行為が労働組合法7条1号及び3号に、④の行為が労働組合法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。

(1) Y1

- ① 30年9月30日付けで、組合の組合員21名(以下単に「組合員」という。)を解雇したこと。
- ② 組合からの30年11月9日付け団体交渉申入れに応じなかったこと。

(2) Y2

- ③ 30年10月1日以降組合員を雇用しないこと。
- ④ 組合からの30年10月1日付け及び同年11月19日付け団体交渉申入れに応じなかったこと。

3 審査経過

平成30年11月30日の申立て後、調査8回、審問2回を行い、令和2年7月3日各当事者に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

Y1に対する申立て、Y2に対する申立てをいずれも棄却する。

5 判断要旨

- (1) Y1が、30年9月30日付けで組合員を解雇したことは、労働組合法7条1号及び3号に該当するか(棄却)

ア 解雇の必要性について

両会の間で合併がなされているのであれば、その合意の事実や内容等を示す契約書や合意書等が作成され、また、その旨の登記や監督官庁である北九州市の認可等の合併に伴う手続がなされているはずであるが、これらの事実はいずれも認められない。また、実際の経過を見ても、30年8月27日に行われたY1の職員を対象とする面談においては、Y2において雇用が引き継がれない旨の話が出ており、同年9月10日の面談では、B1からY1の職員に対して退職合意書への署名を求めるなどしていることからすれば、同

年8月27日の時点では既に両会において合併を行うなどして、Y2がY1と職員との間の雇用関係を含む法律関係を包括的に承継するとの方向性にはなかったことが窺われるところである。このことによれば、両会において合併や、Y2がY1と職員との労働契約を含む法律関係を包括的に承継することの合意をした事実は認められない。

そして、Y1は、30年10月1日に指定を取り消されたため、同日以降は事業を行うことができないのであるから、Y1が、職員の雇用を継続することは困難であるとの理由により、組合員を含む職員を解雇したと認めるのが相当である。

イ 不当労働行為意思について

上記アのとおり、Y1は、30年10月1日に指定を取り消されたため、事業を行うことができなくなることから、職員を解雇したものである。

申立人は、組合員のみが解雇された旨主張するが、Y1の職員は組合員非組合員の区別なく解雇されており、Y1が組合員のみを解雇したという事実はない。

なお、Y2において労働契約が締結される職員と労働契約が締結されない職員とが生じているが、分会結成は同年9月19日、分会結成通知は同月21日のことであるところ、その前後を通じて、分会結成又は組合員の組合加入・活動等を理由として、組合員に対して、その取扱いを別にしたとの事実は認められない。

よって、Y1に不当労働行為意思があったものとは認められない。

ウ 結論

以上のとおり、Y1が組合員を解雇した行為は、Y1の事業の終了を理由として職員の労働契約を終了させたものであり、労働組合法7条1号及び3号には該当しない。

(2) Y1が、30年11月9日付け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号に該当するか（棄却）

ア 団体交渉申入れの有無について

Y1は、30年11月9日付け要求書を受領していないと主張する。

しかし、後日組合が郵送した30年11月22日付け団体交渉申入書についてはY1に到達しており、また、郵便事情からも、Y1の主張は採用できない。

イ Y1の対応について

組合は、30年11月22日にY1に対する団体交渉申入書をB2理事長の自宅に郵送したところ、同月26日には、Y1の代理人である両弁護士は、組合に対し、団体交渉を開催したい旨通知し、Y1と組合の間では、同年12月11日及び同月21日の2回にわたり、団体交渉や事務折衝が行われている。

Y1の対応が団体交渉拒否に当たるか否かについて、30年11月9日付け要求書及び同月22日付け団体交渉申入書における要求事項（団体交渉議題）との関連も踏まえ、以下検討する。

(ア) 30年11月9日付け要求書に記載された要求事項は、大要以下のとおりである。

- ① 30年度年末一時金の支給
- ② 組合員の30年9月末日付け解雇の撤回
- ③ 30年11月分以降の組合員に対する賃金の支給
- ④ 労使懸案事項の解決

(イ) 30年11月22日付け団体交渉申入書に記載された要求事項は、大要以下のとおりである。

- ① 組合員の30年9月末日付け解雇の撤回
- ② 30年10月1日以降の組合員に対する賃金の支給
- ③ 7.23説明会でY1全職員を30年10月以降も継続雇用すると約束した件
- ④ 両会が統合契約書を締結していない件
- ⑤ その他、認可基準とY2の事業運営に係る説明

(ウ) これら各要求書の要求事項について比較すると、(ア)①及び③と(イ)②は組合員が解雇されないとした場合の30年10月1日(11月分支払)以降の賃金等の支給に関する事項、(ア)②と(イ)①は組合員の同年9月30日付け解雇の撤回に関する事項で、同一のものであるといえる。また、(ア)④の労使懸案事項とは、両会の吸収合併による雇用の承継を指すものと考えられ、(イ)③及び④と実質的に同一の事項であるといえる。

(エ) 組合とY1との間で行われた2回の団体交渉等の中で、30年11月9日付け要求書の内容に関する全ての事項について協議が行われたものと認められる。

ウ 結論

したがって、30年11月9日付けの団体交渉申入れに対するY1の対応は、労働組合法7条2号の団体交渉拒否には該当しない。

(3) Y2は、組合員の労働組合法上の使用者に該当するか(棄却)

ア 前記1で判断したとおり、Y2とY1との間で合併がなされ、その他Y2がY1と職員の労働契約を含む法律関係を包括的に承継したとの合意がなされた事実は認められない。

イ なお、Y2と個々の組合員との間で、労働契約が締結された事実は認められない。

ウ(ア) また、雇用主以外の事業主であっても、当該労働者との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者も労働組合法上の使用者に該当すると解しうる場合があることから、組合員とY2との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存していたかどうかを検討する。

(イ) Y2における職員採用の実態をみると、約50名いたY1の職員のうち、30年10月1日以降、14名ほどを採用したものの、Y1の職員以外からの採用も少なくないのであって、Y2での就労を希望するY1の職員をY2が採用することが前提となっていたとか、また、そのような実態

が存したということとはできない。したがって、Y 2 と Y 1 職員との間に、近い将来において労働関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存したということとはできない。

(ウ) また、組合員の個別の事情をみても、Y 2 において採用に関する意思決定がなされたとの事実は認められず、労働契約締結に必要な書面の交付など具体的手続が進められたとの事実も存しない。

そして、B 1 について、7. 2 3 説明会において「Y 2 の B 1 と申します」と発言しているが、このことのみをもって、B 1 が Y 2 の職員であったと認めることはできない。また、Y 2 の職員を名乗っていたという B 3 及び B 4 については、その氏名や Y 2 における役職も明らかとなっておらず、B 5 を含めて、これらの者が Y 2 の職員であるのかさえ明らかかなものとは言いがたい。そうすると、面談の相手方について、Y 2 において職員採用に関する権限を有していたものと認めるべき事情もない。

(エ) 従って、Y 2 と組合員との間で近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存していたと認めることはできない。

エ 以上のおり、Y 2 は、組合員の労働組合法上の使用者に該当しない。また、少なくとも、Y 2 の職員であることも明らかでない者が行った行為について、その責任を Y 2 が負うとすることはできない。

オ よって、その余の点を検討するまでもなく、Y 2 が組合員を雇用しないことは労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に該当せず、Y 2 が 3 0 年 1 0 月 1 日付け及び同年 1 1 月 1 9 日付け団体交渉申入れに応じないことは、労働組合法 7 条 2 号に該当しない。

(2) 令和元年(不)第5号事件

1 当事者

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

2 事案の概要

本件は、会社の次の①の行為が労働組合法7条1号に、②の行為が労働組合法7条3号にそれぞれ該当するとして、Xが救済を申し立てたものである。

- ① 会社の企業内組合であるC1労働組合(以下「組合」という。)の北九州支店内の30年の組合代議員選挙において、Xが選挙公約を配布したところ、会社がXに対し、3回にわたり勤務改善指導書を交付したこと。
- ② 30年の北九州支店内の組合代議員選挙において、会社が、立候補届出を支店長に対して行わせたこと等。

3 審査経過

令和元年6月10日の申立て後、調査5回、審問1回を行い、令和2年6月6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、Xに対する30年6月15日付け、同月21日付け及び同月27日付け勤務改善指導書をいずれも撤回すること。
- (2) 会社は、組合代議員選挙において立候補届出を北九州支店長に対して行わせるなどして、組合の運営に支配介入してはならないこと。
- (3) 誓約文を掲示すること。

5 判断要旨

(1) 勤務改善指導書の交付について(救済)

ア 労働組合の正当な行為について

(ア) 正当な組合活動としての選挙活動

本件選挙公約の配布は、組合代議員選挙の一環として、Xの立候補の趣旨を明らかにするものであり、組合内の選挙活動に当たる。

(イ) 本件選挙公約の配布の正当性について

選挙公約の内容、配布の態様等に照らして、その配布が会社内の職場規律を乱すおそれがない特別の事情が認められるときは、就業規則の規定の違反になるとはいえず、組合活動としての正当性を否定されないというべきである。

(ウ) 本件選挙公約の内容について

本件選挙公約の記載の内容は、事実関係において重大な誤りを含んでいるとまではいえず、また、若干事実と異なる記載があった場合の責任や主観的記載の責任は、Xにあるものであって、会社が関与することではない

と考えられる。

よって、本件選挙公約の内容に照らし、これを配布することが職場規律を乱すおそれがあるものとはいえない。

(エ) 本件選挙公約の配布の態様について

Xは自身が休暇の日に本件選挙公約を配布しているのであって、職務専念義務には違反しておらず、本件選挙公約の配布は就業時間中の組合活動には当たらない。

また、本件選挙公約は会社内において配布されているものの、選挙期間中に1枚のみ配布されたものであり、それによって会社の業務に影響を及ぼしたと認めるに足る疎明はない。したがって、本件選挙公約の配布の態様に照らし、職場規律を乱すおそれがあるとはいえない。

(オ) 小括

本件選挙公約の配布には、選挙公約の内容、配布の態様等に照らして、その配布が会社内の職場規律を乱すおそれがない特別の事情が認められ、就業規則違反になるとはいえず、組合活動としての正当性は否定されるものではないと解される。

イ 「不利益な取扱い」の存否について

B支店長が、Xの本件選挙公約の配布を認めず、勤務改善指導書を交付してかかる行為を強く制限したことは、Xの組合活動上において不利益を与えるものと解される。

ウ 不当労働行為意思について

(ア) 会社内の職場規律との関係について

a 会社は就業時間中の組合活動について、厳格な対応を行っておらず、使用者としては、通常想定されている以上の協力を組合に対して行っており、これに対して、Xに関しては、殊更厳しい姿勢で臨んでいる。

b 会社は、以前にも構内での選挙公約配布について再三注意していたと主張するが、会社のいう注意には、Xが28年の組合代議員選挙の際に選挙公約を自らの勤務時間外に会社正門の外で配布したことに対する注意も含まれており、就業規則に違反するものではない。

また、会社は、Xが配布した6.7ビラにより従業員が感じた不安を取り除く必要があると考えた旨主張するが、6.7ビラについては、会社は、同人に対して処分しない旨を明言しており、6.7ビラの配布を理由として勤務改善指導書を交付することには、合理的な理由があるとはいえない。

(イ) 会社の不当労働行為意思について

会社は、事故弁償基準を従業員に周知しておらず、本件審査手続においても明らかにしていないことに鑑みれば、事故弁償基準に関する取り決めを明らかにしようとするXの姿勢と対立し、そうした行為を嫌悪していたことが伺える。

また、会社は、会社の許可のない文書を構内でわずか1枚配布したことに対して「最悪の場合は懲戒解雇処分になる」とまで警告し、その一方で、

従業員が組合の執行委員長の教宣に参加するという組合活動に対しては、これを勤務扱いとしている。

これらの事実に加え、上記(ア)のとおり、勤務改善指導書の交付について合理的な理由がないことを併せ考えると、Xの本件選挙公約の配布を認めず、Xに対して勤務改善指導書を交付したことは、会社が同人を嫌悪し、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推認できる。

エ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、Xに対する勤務改善指導書の交付は、同人が正当な組合活動を行ったこと故の不利益取扱いであり、労働組合法7条1号に該当する不当労働行為である。

(2) 30年の北九州支店内の組合代議員選挙における会社の行為について

① 立候補届出を支店長に対して行わせたことについて(救済)

北九州支店において、労務管理上、会社を代表して一定の行為を行う立場にあるB支店長が立候補届を受理していることや、会社がXの選挙活動を嫌悪していることが推認されることを併せ考えると、同支店長の行動は、会社が組合の運営に介入し、組合活動を萎縮させる効果を与えるものと評価せざるを得ない。

したがって、B支店長が、代議員選挙という組合の重要な活動において、立候補届を受理する行為は、組合活動に対する支配介入となるものであって、労働組合法7条3号に該当する不当労働行為であり、会社は使用者としてその責任を負う。

② 選挙の方法についてのXの改善申入れに応じなかったことについて(棄却)

選挙管理委員会の設置や、告示日と投票日との間の期間の設定等の組合代議員選挙の実施に関することについては、組合が自主的に決定すべきものであり、会社が関与すべきものではない。

したがって、会社が選挙の方法についてのXの改善申入れに応じなかったことは、労働組合法7条3号には該当しない。

③ 本件選挙公約の配布を許可しなかったことについて(救済)

ア 本件選挙公約の配布に対して、B支店長は、①本件選挙公約の文面に事実と異なる点があること、②他の従業員が勤務時間中であることを理由として、配布を許可していない。

①については、事故弁償基準等の記載において重大な誤りを含むようなものではないため、このことは配布を許可しない理由として相当とはいえない。

②については、例えば休憩時間中の従業員や出退勤途中の従業員に対する配布などは許可できる場合があるのであって、組合のC2委員長の北九州支店の訪問の際、同委員長の教宣を就業時間中にさせていることと比較すると、他の従業員が勤務時間中であることを配布を許可しない理由としたことには疑問が残る。

むしろ、会社が事故弁償基準を社内に周知していないことに加え、本件審問手続においても事故弁償基準を明らかにしていないことを考慮すれ

ば、B支店長は、Xが本件選挙公約により事故弁償基準の存在を乗務員に知らせることにより、会社が周知していない事故弁償基準が広く社内に知られることを嫌って、許可しなかったものと考えざるを得ない。

イ 以上のことから、B支店長が本件選挙公約の配布を認めないとした理由には事業の円滑な遂行のための合理性を認めることはできず、B支店長がXに対して、本件選挙公約の配布を許可しなかったことは、Xの組合活動を阻害し、組合活動に対する支配介入となるものであって、労働組合法7条3号に該当する不当労働行為であり、会社は使用者としてその責任を負う。

(3) 令和元年(不)第7号事件

1 当事者

- (1) 申立人 個人X1 (以下「X1」という。)
個人X2 (以下「X2」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、会社が、A1組合(以下「組合」という。)のX1及びX2(以下、両名を併せて「申立人ら」又は「X1ら」という。)に対し、31年2月以降、残業指示について他の乗務員と異なる取扱いを行い、X1らの給与を減少させたことが、労働組合法7条1号及び3号に該当するとして、X1らが救済を申し立てたものである。

3 審査経過

令和元年12月27日の申立て後、調査3回、審問2回を行い、令和2年12月17日申立人X2及び被申立人に、同月18日申立人X1に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

- (1) 会社は、X1らに対し、残業指示について、他の乗務員と差別する取扱いを行ってはならないこと。
- (2) 会社は、X1に対して、31年2月以降の残業指示について、他の乗務員と差別する取扱いがなければ得られたであろう給与額と既に支払われた給与額との差額相当額2,234,700円を支払わなければならないこと。
- (3) 会社は、X2に対して、31年2月以降の残業指示について、他の乗務員と差別する取扱いがなければ得られたであろう給与額と既に支払われた給与額との差額相当額2,164,702円を支払わなければならないこと。
- (4) 誓約文を交付及び掲示すること。

5 判断要旨

会社が、組合のX1らに対し、31年2月以降、残業指示について他の乗務員と異なる取扱い(以下「本件措置」という。)を行い、同人らの給与を減少させたことは、労組法7条1号及び3号に該当するか(救済)

- (1) 「不利益な取扱い」の存否について

X1の給与の総支給額(最賃補償額を含む)は、本件措置以前の直近3か月では、平均すると、322,321円であるが、本件措置以降は、例えば31年3月支給分104,033円、31年4月支給分163,049円となって大幅に減少しており、経済的に大きな打撃を受けたといえる。

また、X2の給与の総支給額は、本件措置以前の直近3か月では、平均すると292,117円であるが、本件措置以降は、例えば31年3月支給分15

1, 668円、31年4月支給分123, 462円となって、X1同様、大幅に減少しており、経済的に大きな打撃を受けたといえる。

以上のとおり、X1らが残業を禁止され、その結果、給与が減少し経済的に大きな打撃を受けたことは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。

(2) 「不利益な取扱い」を行った理由について

ア 会社は、31年2月1日付け「通告書」において、「(有) YはA1組合加盟のA3氏より割増賃金の件で訴えられています。事実無根の莫大な金額(¥302万)であり苦慮しています。その調査に時間も労力もかかり、当社としては大変な被害を被っています。そのようなA1組合に加盟されたお二人は、所定労働時間内の勤務にしてください。」と記載しており、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことが文言上に表れている。

また、本件措置に至った経緯を見ると、会社は、X1らから加入通知を受けるや即座に本件措置を決定していることが認められ、かかる経緯も、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことを示している。

以上のことから、会社が、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことは明らかである。

イ(ア) 会社は、X1らが法外な未払割増賃金を請求する訴訟を起こすことは間違いのないから、本件措置を行ったと主張する。しかし、何ら具体的な請求もなされない段階で、「組合に加入したなら法外な未払賃金の請求をされる」と判断することは、まさに組合の属性に着目したものに他ならず、X1らの組合加入を問題として本件措置を行ったことに変わりはないといえ、会社の主張は理由がない。

(イ) また、本件においては、①会社はB1労組とユニオンショップ協定を結んでおり、会社の株式はすべて同労組に譲渡された、②31年1月31日をもってX1らがB1労組を脱退する直前は、同労組の組合員と、会社の最高決議機関である総会の構成員とは、完全に一致していた、③会社の業務執行に関する意思決定機関である理事会の一員であるB2専務理事は、B1労組の執行委員を兼ねている、④B1労組は、A2福岡地連から除名を通知されるなど、組合の上部団体であるA2福岡地連と対立関係にあった、⑤本件措置が行われた31年2月1日時点において、会社と組合に加入したA3との間で、未払割増賃金訴訟が係属していた、⑥31年2月1日に行われた会社の理事会で相談の上、B1労組のB3執行委員長が、X2に対し、同労組に戻ってくるよう説得した事実が認められる。以上の事実と、会社が組合活動の一環として設立された経緯を併せ考慮すれば、X1らが、会社と事実上一体であるB1労組を脱退した上、同労組と対立するようになった組合に加入したことについて、会社が強い嫌悪感を抱いたことは十分推認できる。

(3) 不当労働行為の成否について

ア 会社が組合員であるX1らに対し、31年2月以降、本件措置を行い、同人らの給与を減少させ、経済的に大きな打撃を与えたことは、同人らが組合

に加入したこと故の不利益取扱いであり、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

イ また、本件救済申立ての申立人は、X1ら個人であるが、本件措置は、組合員を経済的に圧迫することにより組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を意図したものとして、労働組合法7条3号の不当労働行為にも該当する。

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。