

第 2 章

不当労働行為の審査等

第 1 節	不当労働行為の審査	15
第 1 節	概 要	15
第 2 節	不当労働行為救済申立事件一覧	21
第 3 節	事件要録	26
1	命令・決定	26
2	和解・取下	45
第 2 節	不当労働行為の再審査	47
第 1 節	概 要	47
第 2 節	不当労働行為再審査申立事件一覧	48
第 3 節	行政訴訟	49
第 1 節	概 要	49
第 2 節	行政訴訟事件一覧	50
第 4 節	労働組合の資格審査	51

第1節 不当労働行為の審査

第1 概 要

1 取扱件数の概要

(1) 取扱件数の概要

令和2年における不当労働行為救済申立事件の取扱件数は29件で、その内訳は、前年からの繰越し17件、新規申立て12件である。これら取扱事件のうち終結は11件で、残り18件は翌年に繰り越された（「第2 不当労働行為救済申立事件一覧」参照）。

なお、審査の過程において実施した調査、審問、和解の回数は、調査73回、審問22回、和解2回の合計97回で、月平均すると8回である。

表1 取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分		年				
		28年	29年	30年	元年	2年
取 扱 件 数	前年からの繰越し	11	6	8	12	17
	新規申立	7	12	11	12	12
	計	18	18	19	24	29
審査回数(回) (調査・審問・和解)		59	73	57	82	97

(2) 救済内容別取扱件数

労働組合が申し入れた団体交渉への応諾を求めるもの（労働組合法「7条2号」）が12件と最も多く、全体の41%を占めている。次いで、解雇、配置転換、賃金差別等の不利益取扱いの排除及び支配介入の排除を求めるもの（労働組合法「7条1・3号」）並びに団体交渉への応諾及び支配介入の排除を求めるもの（労働組合法「7条2・3号」）並びに支配介入の排除を求めるもの（労働組合法「7条3号」）が各4件で、それぞれ全体の14%を占めている。以上の4区分で全体の83%を占めている。

表2 救済内容別取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分		年				
		28年	29年	30年	元年	2年
労組法 7条	1号	1	-	-	-	-
	1・2号	1	4	2	1	2
	1・3号	2	1	1	1	4
	1・2・3号	8	6	6	3	3
	2号	6	4	5	9	12
	2・3号	-	3	5	6	4
	3号	-	-	-	4	4
計		18	18	19	24	29

(3) 業種別取扱件数

取扱件数を業種別にみると、「運輸業、郵便業」が15件で最も多く52%を占め、次いで、「製造業」が7件で24%を占めている。以上の2区分で全体の76%を占めている。

表3 業種別取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分		年				
		28年	29年	30年	元年	2年
鉱業、採石業、砂利採取業		-	-	-	1	1
建設業		1	-	-	-	-
製造業		5	3	3	3	7
情報通信業		-	1	1	1	1
運輸業、郵便業		6	8	8	10	15
卸売業、小売業		2	1	2	3	2
教育、学習支援業		2	3	3	2	-
医療、福祉		-	-	-	1	1
複合サービス事業		-	1	1	1	-
サービス業		2	1	1	1	1
公務		-	-	-	1	1
計		18	18	19	24	29

2 新規申立事件の概要

(1) 救済内容別

令和2年における新規申立件数は12件で、その救済内容別の内訳は、労働組合法「7条2号」が6件、「1・3号」が4件、「1・2号」及び「1・2・3号」が各1件となっている。

(2) 申立人別

申立人別では、すべてが組合申立てとなっている。

(3) 企業規模別

従業員数による企業規模別の内訳は、「100人以上499人以下」の事業所が6件、「100人未満」の事業所が4件及び「500人以上」の事業所が2件となっている。

(4) 業種別

業種別の内訳は、「運輸業、郵便業」が8件、「製造業」が4件となっている。

表4 新規申立事件の内容の一覧表

(単位：件)

区 分		年	28年	29年	30年	元年	2年
救 済 内 容 別	労 組 法 7 条	1号	-	-	-	-	-
		1・2号	-	4	-	1	1
		1・3号	-	1	-	-	4
		1・2・3号	3	3	3	1	1
		2号	4	1	4	4	6
		2・3号	-	3	4	2	0
		3号	-	-	-	4	0
計			7	12	11	12	12
申 立 人 別	組 合		6	12	11	12	12
	組 合 ・ 個 人		1	-	-	-	-
	個 人		-	-	-	-	-
	計			7	12	11	12
企 業 規 模 別	100人未満		2	6	1	4	4
	100人～499人		3	3	6	5	6
	500人以上		2	3	4	3	2
	計			7	12	11	12
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業		-	-	-	1	-
	建設業		-	-	-	-	-
	製造業		3	1	2	1	4
	情報通信業		-	1	-	1	-
	運輸業、郵便業		1	6	6	5	8
	卸売業、小売業		1	-	1	1	-
	生活関連サービス業、娯楽業		-	-	-	-	-
	教育、学習支援業		1	2	1	-	-
	医療、福祉		-	-	-	1	-
	複合サービス事業		-	1	1	-	-
	サービス業		1	1	-	1	-
	公務		-	-	-	1	-
計			7	12	11	12	12

3 終結状況

(1) 終結状況

令和2年の取扱件数29件のうち、終結事件は11件で、その内訳は、「命令・決定」によるものが6件、「和解・取下」によるものが5件となっている。

表5 終結状況一覧表

(単位：件)

区 分		年	28年	29年	30年	元年	2年
取 扱 件 数			18	18	19	24	29
終 結 状 況	命 令 ・ 決 定	全 部 救 済	2	-	-	1	1
		一 部 救 済	1	1	-	-	1
		棄 却	-	1	1	2	3
		却 下	1	-	-	-	1
		計	4	2	1	3	6
	和 解 ・ 取 下	関 与 和 解	4	6	2	4	2
		自 主 和 解	1	2	3	-	1
		取 下	3	-	1	-	2
		計	8	8	6	4	5
	合 計			12	10	7	7
翌 年 へ 繰 越			6	8	12	17	18

(2) 不服申立状況

令和2年に発せられた6件の命令等のうち、被申立人から中央労働委員会へ再審査の申立てが行われたものが1件あり、申立人から名古屋地方裁判所へ行政訴訟が提起されたものが2件あった。

表6 不服申立状況一覧表

(単位：件)

区 分		年	28年	29年	30年	元年	2年
命 令 ・ 決 定			4	2	1	3	6
		確 定	1	2	-	2	1
		不 服 申 立	3	-	1	1	3
不 服 申 立 の 内 訳	再 審 査	労	1	-	1	1	-
		使	1	-	-	-	1
		双 方	1	-	-	-	-
	行 政 訴 訟	労	-	-	-	-	2
		使	-	-	-	-	-
		双 方	-	-	-	-	-

(3) 所要日数

令和2年に終結した事件11件の申立てから終結までの平均所要日数は430日となっている。

なお、労働組合法第27条の18に規定する審査の期間の目標について、当委員会では、1年半以内のできるだけ短い期間と定めている(平成17年1月24日第1274回公益委員会議決定)。

表7 審査期間別終結件数一覧表

(単位：件)

区分 年	命令・決定			和解・取下			全事件		
	1年半 以内	1年半 超	計	1年半 以内	1年半 超	計	1年半 以内	1年半 超	計
28年	2	2	4 (715日)	7	1	8 (263日)	9	3	12 (413日)
29年	0	2	2 (876日)	8	0	8 (144日)	8	2	10 (290日)
30年	0	1	1 (1,235日)	4	2	6 (376日)	4	3	7 (498日)
元年	2	1	3 (672日)	4	0	4 (251日)	6	1	7 (431日)
2年	3	3	6 (532日)	4	1	5 (307日)	7	4	11 (430日)
計	7	9	16 (691日)	27	4	31 (259日)	34	13	47 (406日)

(注) () 内は平均所要日数である。

第2 不当労働行為救済申立事件一覧

前年繰越分 (17 件)

事件 番号	申立 区分	業 種 別	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日	所 要 日 数	調査回数	担当委員
					処理状況		審問回数	
		従業員数(申立時)						
30 (不) 4	組合	卸売業、小売業 (機械器具小売業)	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	30. 6. 18	803	12 (1)	(審)佐脇 (労)西野 (使)工藤→夏目
		関与和解			2 (2)			
		150		2. 8. 28		1 (1)		
						2 (2)		
30 (不) 5	組合	製造業 (金属製品製造業)	2	団体交渉応諾、文書の 交付	30. 7. 6	600	10 (0)	(審)永井→森 (労)牧田 (使)牧野→板倉
		全部救済			2 (0)			
		45		2. 2. 25		0 (0)		
						2 (0)		
30 (不) 7	組合	製造業 (窯業・土石製品製造業)	1・2・ 3・4 (元 3 19 4号追加)	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の揭示	30. 9. 18	806	12 (1)	(審)杉島 (労)河野→吉田 (使)吉村
		一部救済			3 (3)			
		180		2. 12. 1		0 (0)		
						3 (3)		
30 (不) 9	組合	運輸業、郵便業 (運輸に附帯するサービス業)	2・3	団体交渉応諾、便宜供 与、文書の揭示	30. 10. 3	821	8 (2)	(審)佐脇 (労)西野 (使)中西→太田
		係属中			2 (2)			
		1,334				1 (1)		
						1 (1)		
30 (不) 10	組合	運輸業、郵便業 (運輸に附帯するサービス業)	2・3	団体交渉応諾、便宜供 与、他組合との差別取 扱禁止、文書の揭示	30. 11. 7	786	9 (4)	(審)志治→森 (労)牧田 (使)夏目
		係属中			0 (0)			
		110				0 (0)		
						0 (0)		
31 (不) 1	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	2・3 (元 5 7 2号追加)	団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の揭示	31. 2. 7	605	9 (1)	(審)酒井 (労)可知→近藤 (使)松井
		棄却			2 (1)			
		222		2. 10. 3		0 (0)		
						8 (0)		
31 (不) 2	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	2・3 (元 3 20 2号追加)	団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の揭示	31. 3. 4	379	4 (0)	(審)志治→説田 (労)畑 (使)牧野 →山本(衛)
		棄却			2 (0)			
		20		2. 3. 16		0 (0)		
						2 (0)		

事件 番号	申立 区分	業 種 別	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日	所 要 日 数	調査回数	担当委員
		従業員数(申立時)			処理状況		審問回数	
元 (不) 3	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	元. 5. 7	515	5 (0)	(審) 渡部 (労) 大久保 →八代 (使) 牧野 →山本(秀)
		2,827			棄却		3 (3)	
				2.10. 2		0 (0)		
						2 (2)		
元 (不) 4	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	元. 6.28	553	5 (2)	(審) 成田→井上 (労) 可知→近藤 (使) 吉村
		5			係属中		2 (2)	
						0 (0)		
						2 (2)		
元 (不) 5	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	3	便宜供与、支配介入の 禁止、文書の揭示	元. 7.25	526	7 (4)	(審) 渡部 (労) 畑 (使) 夏目
		150			係属中		3 (3)	
						0 (0)		
						1 (1)		
元 (不) 6	組合	医療、福祉 (医療業)	3	労働協約の有効性確 認、文書の揭示・文書の 交付	元. 9.13	476	6 (5)	(審) 杉島 (労) 西野 (使) 吉村
		1,030			係属中		0 (0)	
						0 (0)		
						0 (0)		
元 (不) 7	組合	公務 (地方公務)	2・3	団体交渉応諾、支配介 入の禁止	元. 10.25	286	3 (3)	(審) 酒井 (労) 牧田 (使) 夏目
		1,587			却下		0 (0)	
						0 (0)		
					2. 8. 5	0 (0)		
元 (不) 8	組合	鉱業、採石業、 砂利採取業	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	元. 11.15	413	4 (4)	(審) 説田 (労) 吉田 (使) 山本(秀)
		180			係属中		2 (2)	
						0 (0)		
						2 (2)		
元 (不) 9	組合	製造業 (業務用機械器 具製造業)	1・2・ 3	不利益取扱いの禁止、 団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の揭示	元. 11.19	409	7 (7)	(審) 佐脇 (労) 中嶋 (使) 夏目
		約50			係属中		0 (0)	
						0 (0)		
						0 (0)		
元 (不) 10	組合	卸売業、小売 業 (その他の小 売業)	2・3	団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の揭示・ 文書の交付	元. 11.19	379	5 (5)	(審) 井上 (労) 畑 (使) 松井
		238			取下げ		0 (0)	
						0 (0)		
					2.12. 1	0 (0)		

事件 番号	申立 区分	業 種 別	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日	所 要 日 数	調査回数	担当委員
		従業員数(申立時)			処理状況		審問回数	
元 (不) 11	組合	サービス業 (職業紹介・労 働者派遣業)	1・2	団体交渉応諾、文書の 揭示	元. 11. 29	209	3 (3)	(審) 森 (労) 八代 (使) 板倉
							0 (0)	
		400		関与和解		0 (0)		
				2. 6. 24		0 (0)		
元 (不) 12	組合	情報通信業 (放送業)	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	元. 12. 9	389	5 (5)	(審) 杉島 (労) 中嶋 (使) 山本(衛)
							0 (0)	
		39		係属中		0 (0)		
						0 (0)		

(注) 1 「所要日数」、「調査回数」、「審問回数」、「和解回数」及び「証人等数」は、申立時から終結時又は令和2年12月末日まで(()内は同年中)の数字である。

2 「証人等数」は、実人数である。

令和2年申立分 (12件)

事件 番号	申立 区分	業 種 別 従業員数(申立時)	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日 処理状況	所 要 日 数	調査回数			担当委員
							審問回数	和解回数	証人等数	
2 (不) 1	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2	団体交渉応諾、便宜供与、文書の揭示	2. 1. 14	353	3	(審) 渡部		
		係属中			0		(労) 畑			
		150					0	(使) 夏目		
2 (不) 2	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	1・3・4	支配介入の禁止、文書の揭示	2. 2. 18	318	5	(審) 渡部		
		係属中			1		(労) 畑			
		150					0	(使) 夏目		
2 (不) 3	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	1・3・4	支配介入の禁止、文書の揭示	2. 2. 19	317	1	(審) 渡部		
		係属中			0		(労) 畑			
		150					0	(使) 夏目		
2 (不) 4	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	2	団体交渉応諾、文書の揭示	2. 4. 21	255	3	(審) 渡部		
		係属中			2		(労) 八代			
		2,827					0	(使) 山本(秀)		
2 (不) 5	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	1・3・4	支配介入の禁止、文書の揭示	2. 4. 27	38	0	(審) 説田		
		取下げ			0		(労) 牧田			
		150			2. 6. 3		0	(使) 太田		
2 (不) 6	組合	製造業 (窯業・土石製品製造業)	2	団体交渉応諾、文書の揭示	2. 5. 19	227	4	(審) 杉島		
		係属中			1		(労) 吉田			
		180					0	(使) 吉村		
2 (不) 7	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	1・2・3	不利益取扱いの撤回、団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の揭示	2. 6. 8	207	4	(審) 説田		
		係属中			0		(労) 牧田			
		60					0	(使) 山本(衛)		
2 (不) 8	組合	製造業 (金属製品製造業)	2	団体交渉応諾、文書の交付	2. 7. 14	171	3	(審) 森		
		係属中			0		(労) 近藤			
		62					0	(使) 太田		

事件 番号	申立 区分	業 種 別 従業員数(申立時)	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日 処理状況	所 要 日 数	調査回数	担当委員
							審問回数	
2 (不) 9	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	1・2	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、文書の 掲示	2. 9. 7 自主和解 2.12.23	108	2	(審)酒井 (労)八代 (使)板倉
		0					0	
		30					0	
2 (不) 10	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2	団体交渉応諾	2.10. 6 係属中	87	1	(審)酒井 (労)中嶋 (使)松井
		0					0	
		37					0	
2 (不) 11	組合	製造業 (金属製品製造業)	2	団体交渉応諾	2.12. 9 係属中	23	0	(審)井上 (労)西野 (使)山本(秀)
		0					0	
		150					0	
2 (不) 12	組合	製造業 (輸送用企画器機製造業)	1・2・ 3	原職復帰・バックペイ、 ポスト・ノーチス、組合 及び組合員らに対する 謝罪、解決金の支払	2.12.16 係属中	16	0	(審)説田 (労)牧田 (使)夏目
		0					0	
		600					0	

(注) 1 「所要日数」、「調査回数」、「審問回数」、「和解回数」及び「証人等数」は、申立時から終結時又は令和2年12月末日までの数字である。

2 「証人等数」は、実人数である。

第3 事 件 要 録

1 命 令 ・ 決 定

30年(不)第5号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、申立人組合及び組合の分会との平成30年5月31日及び6月7日の団体交渉（以下、平成30年5月31日の団体交渉を「第1回団交」といい、同年6月7日の団体交渉を「第2回団交」という。）において、組合及び分会からの定期昇給を含む同年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に関し、当該賃上げ及び夏季一時金の算定の基礎となった資料の提示及び具体的な説明を行わなかったこと並びに同月15日に団体交渉を開催しなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年7月6日に申し立てられた事件である。

2 本件の争点

- (1) 第1回団交及び第2回団交における定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 会社が平成30年6月15日に団体交渉を開催しなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

3 主文

- (1) 被申立人は、申立人が申し入れた定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る団体交渉について、申立人に対し、被申立人の回答の根拠を具体的に説明するとともに、被申立人の貸借対照表、損益計算書その他会社の財務状況を把握するための資料を示して誠実に対応しなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、平成30年5月31日及び6月7日の団体交渉において、定期昇給を含む同年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に関し、当該賃上げ及び夏季一時金の算定の基礎となった資料の提示及び具体的な説明を行わなかったこと並びに同月15日に団体交渉を開催しなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日
(組合代表者) 様

(会社代表者)

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 第1回団交において、組合側の要求と会社側の回答との間には隔たりがあり、組合側がその回答内容を分析及び検討するため売上げ、利益等の分かる資料を求めたことに対し、会社側は、当該回答の理由として、賃上げについては先行きが不透明であること及び製品が減産となったことから前年と同額に決定した旨並びに夏季一時金については会社の過去の求人における水準と比較して決定した旨説明したものの、売上げ、利益等の分かる資料については提示しなかったことが認められる。

また、このとき会社側が組合側に対して示した資料には、従業員の創意工夫提案件数の年間目標件数及び月別実績件数、得意先不良件数の目標及び実績並びに月別の全納入数、製造総時間及び出来高（全納入数を製造総時間で除した数値）の記載しなかったことから、これらの資料では会社の財務状況を把握することはできず、さらに、会社側は、これらの資料に基づく回答額の算出方法、財務状況との関連等の説明もしなかったことが認められる。

イ 第1回団交後、組合及び分会は会社に対し、第1回団交において会社側が売上げ、利益等の資料を示さなかったことは誠実交渉義務違反である旨通知するとともに、第2回団交において組合側の要求に応じることが困難な場合はその理由を決算書を開示して説明するよう求めたが、会社側は、第2回団交においても自己の回答について新たな資料を提示せず、第1回団交において組合側に提示した資料に基づく回答額の算出方法、会社の財務状況との関連等の説明もしなかったことが認められる。

ウ そうすると、第1回団交及び第2回団交における会社の対応は、売上げ、利益等の会社の財務状況が分かる資料を組合に対して示さず、会社の財務状況を把握するための資料とはいえない資料を示したのみで、当該資料と会社の回答額との関連についての説明をしなかったものであって、組合と合意達成の可能性を模索したのではなく、誠実に団体交渉に当たったものとはいえない。

エ したがって、第1回団交及び第2回団交における定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(2) 争点(2)について

ア 第2回団交の終盤に組合側が、交渉は決裂である旨並びに街宣活動及び順法闘争の実施について述べたことが認められる一方で、第2回団交後も、組合及び分会が会社に対し、平成30年6月15日を開催予定日とする団体交渉を申し入れたが、会社が、双方の主張の対立により交渉の進展する見込みがないことが双方に確認されたことから団体交渉を継続する必要はないと思料する旨組合に回答したことが認められ、その後も、組合及び分会が2回にわたり定期昇給を含む平成30年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に関して会社に団体交渉を申し入れ、会社がいずれも当該回答と同旨の回答をしたことが認められる。

イ そうすると、会社は、第1回団交及び第2回団交におけるやり取り、特に第2回団交の終盤における組合側の発言から、交渉が進展する見込みがないと判断し、第2回団交の後の組合からの3回の団体交渉の申し入れを断ったものといえる。

ウ 上記(1)ウで判断したとおり、第1回団交及び第2回団交における会社の対応は、誠実に団体交渉に当たったものとはいえないことからすれば、第2回団交の後の組合からの

3回の団体交渉の申入れを断った会社の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒否したというほかない。

エ したがって、会社が平成30年6月15日に団体交渉を開催しなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

30年(不)第7号 (7条1・2・3号)

第1 事案の概要

本件は、被申立人Y1及びY2（以下、Y1及びY2を併せて「Y1ら」という。）による「第2 本件の争点」に記載した各行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条各号に該当する不当労働行為であるとして、申立人X（以下「組合」という。）により、平成30年9月18日の当初申立て以降、同年10月17日、平成31年2月7日、同年3月19日、令和元年5月28日、同年7月3日及び同月16日に追加申立てが行われた事件である。

第2 本件の争点

- 1 (1) Y1は、組合の組合員に対して平成29年4月15日の組合加入通知以降、継続的に次に掲げる行為を行ったか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
 - ア 平成29年5月1日、組合の組合員であったA1元組合員に対し、「Xを辞めなければB3で働けなくなる」と述べたこと
 - イ 平成29年6月20日、組合の組合員であるA2組合員に対し、午前7時30分から行われる建材プラントの補修作業をさせず、スラッジの積込み及びブロックの型枠作製を命じたこと
 - ウ 平成29年6月24日、A2組合員に対し、時間外労働の中止を指示したこと
 - エ 平成29年7月26日、A2組合員に対し、炎天下における草刈り業務を命じたこと
- (2) Y1が、A2組合員の平成29年10月分の給与から1万円を控除したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) Y1が、A2組合員の平成29年度冬季賞与を8万円としたことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) Y1は、平成29年6月20日以降平成30年3月にかけて、A2組合員に対して同組合員が資格取得した重機の作業を含まない業務配置を行ったか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
- (5) Y1が、A2組合員の平成30年5月分及び6月分の給与から各1万円を控除したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
- (6) Y1は、平成30年5月分の給与明細書を従業員に配布するに当たり、「各位殿 求人募集」と題する紙を組合の組合員以外の従業員にのみ同封したか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。

- (7) Y 2 の C 1 班長は、平成30年 6 月29日に組合の組合員である A 3 組合員及び組合の組合員であった A 4 元組合員に対して「組合にたいそう払ってるんだろ」と述べたか。当該行為は、Y 2 の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (8) Y 1 らは、申立外 C 2 組合の組合員が C 2 組合に対し支払うべき組合費を肩代わりしているか。当該行為は、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (9) Y 1 らは、工場への立入り、組合掲示板の設置及びチェックオフについて C 2 組合に認め、組合に認めなかったか。当該行為は、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。
- 2 (1) Y 1 が A 2 組合員、組合の組合員である A 5 組合員及び組合の組合員であった A 6 元組合員について並びに Y 2 が A 3 組合員及び A 4 元組合員について、平成30年 4 月に昇給を行わなかったことは、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (2) Y 1 の代表取締役である B 1 は、平成30年 6 月21日に A 6 元組合員に対して組合からの脱退を求める発言を行ったか。当該行為は、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (3) A 6 元組合員は、平成30年 8 月 2 日に A 5 組合員に対して組合からの脱退を求める発言を行ったか。当該発言は、Y 1 の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (4) Y 1 が A 2 組合員及び A 5 組合員の平成30年度夏季賞与を各 8 万 5,000 円としたこと並びに Y 2 が A 3 組合員に同賞与を支給しなかったことは、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。
- 3 (1) Y 1 らの平成30年 7 月30日、同年 9 月 6 日、平成31年 1 月29日及び同年 3 月12日の組合との団体交渉（以下「団交」という。）における組合の組合員についての昇給及び賞与に関する議題に係る対応は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか。
- (2) Y 1 らは、平成30年10月16日に予定されていた組合との団交を拒否したか。当該行為は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか。
- 4 (1) Y 1 が、平成30年 8 月29日、B 3 工場において「A 7 委員長恐喝未遂容疑逮捕 C 4 県警」、「生コンの購入求め商社を脅した疑い A 8 3 人逮捕」等と記載された新聞記事の写しを掲示したことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (2) Y 1 が、平成30年 9 月22日付けで「ご連絡」と題した文書を組合の上部団体宛てに通知したことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (3) Y 1 が、平成31年 3 月12日の団交において、組合に対して A 2 組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わないことを通告したことは、労組法 7 条 1 号、3 号及び 4 号の不当労働行為に該当するか。
- (4) Y 1 の前項の団交における A 2 組合員の満65歳定年退職後の再雇用に関する議題に係る対応は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか。
- (5) Y 1 は、令和元年 5 月20日に B 3 工場建材部門で行った安全ミーティングから A 2 組合員を合理的な理由なく排除したか。当該行為は、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。
- (6) Y 1 は、令和元年 5 月21日の組合との団交において、同月20日のミーティングに A 2

組合員を参加させなかった理由について虚偽の説明をしたか。当該行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

5 (1) Y1は、平成29年4月5日、就業規則のうち休職期間に係る規定について、C2組合C3支部代表者と図って組合の組合員に対する説明をすることなく一方的に変更したか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。

(2) Y1の令和元年7月9日の組合との団交における平成29年4月5日付け就業規則変更手続に関する議題に係る対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

第3 主文

1 被申立人Y1は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、平成30年7月30日、同年9月6日、平成31年1月29日及び同年3月12日の団体交渉において、平成29年度冬季賞与、平成30年度夏季賞与及び平成30年4月の基本給の昇給に係る、賞与支給の前提となった業績並びに従業員の勤務成績と賞与の支給額及び基本給の昇給額との関係について、十分な説明を行わなかったこと並びに平成31年3月12日の団体交渉において、申立人のA2組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わない理由について、就業規則の規定に即した説明を行わなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に、同組合員の平成30年6月分の給与から1万円を控除したこと及び同年8月29日に当社B3工場において「A7委員長恐喝未遂容疑逮捕 C4県警」、「生コンの購入求め商社を脅した疑い A8 3人逮捕」等と記載された新聞記事の写しを掲示したことは、いずれも同条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日
(組合代表者) 様

(Y1代表者)

2 被申立人Y2は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、平成30年7月30日、同年9月6日、平成31年1月29日及び同年3月12日の団体交渉において、平成30年4月の基本給の昇給を行わず、平成30年度夏季賞与を支給しなかったことこの前提となる業績について、十分な説明を行わなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日
(組合代表者) 様

(Y2代表者)

3 争点1(1)及び5(1)に係る被申立人Y1の行為に関する申立てはいずれも却下する。

4 その余の申立ては棄却する。

第3 判断の要旨

1 争点1（1）について

組合が本争点の各事実について救済を申し立てる意思を示したのは平成31年3月20日であると認められるところ、本争点の各事実が生じたとされる時期は、いずれも同日時点で1年を経過しており、組合の本争点に係る申立ては労組法27条2項に規定する申立期間を徒過したものとわざるを得ない。

また、本争点の各事実のうちA1元組合員に係るものについては、Y1による個別の発言に係るものであって、独立した事実であるというほかなく、A2組合員に係るものについては、これらの事実が本争点記載の時期以降も繰り返し行われたとみることでもできず、本争点の各事実は、その後に行われたY1による本件申立てに係る行為と一体として評価すべき継続する行為であるとみることができない。

したがって、組合の本争点に係る申立ては不適法であり却下を免れない。

2 争点1（2）について

平成29年10月31日にY1がA2組合員に対し10月分の給与を支給するに当たり賃金規程20条を根拠に散水車転落事故の損害賠償金として1万円を控除したことが認められるが、当該控除は、A2組合員に限った特異な取扱いではなく賃金規程に基づいたY1の従業員に対する一般的な取扱いであったといえるから、組合員を差別的に取り扱った不利益取扱いや、組合員を疲弊させ、組合脱退や組合加入の阻止を目的とした支配介入とはいえず、本争点に係る事実は労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

3 争点1（3）について

Y1における賞与の支給額は、各支給時期における直近の業績に応じて変動するものであって、また、同一支給時期における各従業員間には、従業員ごとの直近の勤務成績に応じて支給額に一定の差異が生じ得るものといえるところ、A2組合員の平成29年度冬季賞与について、組合加入通知が行われるまでの賞与の支給額との変動幅、従業員全体における支給額の分布状況、当該支給額ごとの従業員数の分布状況並びにA2組合員に対する支給額と同程度の者及びA2組合員に対する支給額に満たない者が従業員全体に占める割合を総合的に評価すると、A2組合員に対する支給額が特異なものであったとまではいえず、A2組合員の平成29年度冬季賞与が8万円であったことが組合員差別によるものであるとはいえないから、本争点に係る事実は労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

4 争点1（4）について

Y1は、平成29年6月20日以降、平成30年3月までにかけて、A2組合員に対してA2組合員が資格取得した重機の作業を含まない業務配置を行った事実が認められるが、当該資格はY1がA2組合員に命じて取得させたものではないことが認められることに加え、Y1には必ずしも個別の従業員に対して当該従業員が保有する資格を前提とした業務配置を行う義務はないものといえ、Y1がA2組合員に対して取得した資格に基づく業務配置を行わないことを嫌がらせであると評価することはできないから、当該事実は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

5 争点1（5）について

平成30年5月31日及び6月30日にY1がA2組合員に対し5月分及び6月分の給与を支給するに当たり、ミラー等破損事故の損害賠償金としてそれぞれ1万円を控除したことが認

められる。

同年5月の控除は、散水車転落事故に係る控除金の返還から半年近くが経過する中で、従業員が惹起した事故に起因する損害賠償金の徴収方法を是正することを失念した結果であって、Y1の労務管理能力のせい弱性によるものとみるのが相当であり、Y1の労務管理において不備があったというほかないが、A2組合員に限った特異な取扱いではなく、賃金規程に基づいたY1の従業員に対する一般的な取扱いであったといえるのであって、組合が主張するように組合員を疲弊させ、組合脱退や組合加入の阻止を目的としたものであるとはいえず、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

同年6月の控除は、A2組合員に限った特異な取扱いではなく、賃金規程に基づいたY1の従業員に対する一般的な取扱いであったといえるのであって、少なくとも、A2組合員に対して組合の組合員であるがゆえに不利益な取扱いを行ったものとはいえず、労組法7条1号の不当労働行為に該当しないが、Y1は、同年5月の控除に際して組合からの返還の要求及び団交申入れがあった経過を考慮し、給与支給担当者に周知する等して当該控除を行わないことが可能であったにもかかわらず、控除を行ったものといえるから、同年6月の控除は、単なる労務管理の不備にとどまらず同年5月の控除に係る組合からの返還要求等を見做すものであって組合を軽視するものであり、組合を弱体化させるものといえ、また、組合の組合員にとっては組合の存在意義に疑念を生じさせるものであり、組合からの脱退を助長させるものといえることから、組合の運営に対する支配介入であるといわざるを得ない。

したがって、Y1がA2組合員の同年6月分の給与から1万円を控除したことは、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

6 争点1（6）について

平成30年5月31日にY1が5月分の給与明細書を配布するに当たり、求人募集の紙を組合の組合員以外の従業員にのみ同封したとはいえず、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

7 争点1（7）について

平成30年6月29日にC1班長がA3組合員及びA4元組合員に対して「組合にたいそう払ってるんだろ」と述べたとは認められず、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

8 争点1（8）について

平成30年3月分及び4月分のY1らの給与支給において、支給項目としての「管理」の名目で2,000円が支給され、かつ、控除項目としての「管理」の名目で2,000円が控除された従業員が存在し、控除項目としての「管理」は、C2組合の組合費のチェックオフを意味するものであったことが認められるが、「管理」の名目で支給された2,000円について、C2組合の組合員がC2組合に対し支払うべき組合費をY1らが肩代わりしているとはいえず、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

9 争点1（9）について

Y1らが工場への立入り、組合掲示板の設置及びチェックオフを組合に認めなかったとはいえず、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

10 争点2（1）について

Y1においては、従業員ごとの直近の勤務成績に応じて各従業員間の昇給額に一定の差異

が生じ得るものといえ、また、その結果として平成30年4月に基本給の昇給がなかった者は組合の組合員に限られないことからすれば、A2組合員、A5組合員及びA6元組合員について基本給の昇給を行わなかったことが特異なことであったとまではいえず、これが組合員差別によるものであるとはいえない。また、Y2においては、一律に基本給の昇給が行われなかったのであるから、A3組合員及びA4元組合員について基本給の昇給を行わなかったことは組合員差別によるものであるとはいえない。したがって、本争点に係る事実は労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

11 争点2(2)について

平成30年6月21日にB1社長がA6元組合員に対して組合からの脱退を求める旨の発言を行ったとは認められず、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

12 争点2(3)について

平成30年8月2日にA6元組合員がA5組合員に対して組合からの脱退を求める旨の発言を行ったとは認められず、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

13 争点2(4)について

Y1における賞与の支給額は、各支給時期における直近の業績に応じて変動するものであって、また、同一支給時期における各従業員間には、従業員ごとの直近の勤務成績に応じて支給額に一定の差異が生じ得るものといえるところ、A2組合員及びA5組合員の平成30年度夏季賞与について、従業員全体における支給額の分布状況及び当該支給額ごとの従業員数の分布状況は必ずしも明らかではないものの、A2組合員に係る組合加入通知が行われるまでの賞与の支給額との変動幅、A2組合員及びA5組合員に対する支給額と同程度の者並びにA2組合員及びA5組合員に対する支給額に満たない者が従業員全体に占める割合を総合的に評価すると、A2組合員及びA5組合員に対する支給額が特異なものであったとまではいえず、A2組合員及びA5組合員の平成30年度夏季賞与が各8万5,000円であったことが組合員差別によるものであるとはいえない。また、Y2においては、一律に平成30年度夏季賞与を支給しなかったのであるから、A3組合員に平成30年度夏季賞与を支給しなかったことは組合員差別によるものであるとはいえない。したがって、本争点に係る事実は労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

14 争点3(1)について

(1) Y1について

Y1の賞与の支給額は、直近の業績に応じて変動するものといえ、また、各従業員間には、従業員ごとの直近の勤務成績に応じて、賞与の支給額及び基本給の昇給額に係る一定の差異が生じ得るものといえることからすれば、賞与及び昇給を議題とする団交においてY1は、少なくとも、賞与支給の前提となった業績並びに従業員の勤務成績と賞与の支給額及び基本給の昇給額との関係について説明をなすべきであったといえる。

まず、賞与支給の前提となった業績に係る説明をみるに、Y1は、売上げ及び利益は下がる一方であるなどと述べるにとどまり、これらの説明は、いずれも抽象的なものであって、賞与の支給額の根拠といえるだけの説得力を持ち合わせていないものといわざるを得ない。また、Y1は、組合が求める資料を提示しなかったものであるが、必ずしも求められた資料をそのまま提示する義務はないとしても、これに代わる何らかの根拠資料を提示し、説明したとの疎明もない。

次に、従業員の勤務成績と賞与の支給額及び基本給の昇給額との関係に係る説明をみるに、必ずしも個々の組合員に対する査定結果を具体的に提示する義務はないとしても、少なくとも、査定結果がどのように賞与の支給額や基本給の昇給に反映されるものであるかについては、一定の説明が必要であるのであって、この点において説明を欠くものというほかない。

以上のことからすれば、Y 1 は、団交の議題となっている平成29年度冬季賞与及び平成30年度夏季賞与並びに平成30年4月の基本給の昇給に係る、賞与支給の前提となった業績並びに従業員の勤務成績と賞与の支給額及び基本給の昇給額との関係について、十分な説明を行ったものとはいえず、誠実さに欠けるものと評価せざるを得ない。

(2) Y 2 について

Y 2 は、組合の組合員を始め全ての従業員について平成30年4月の基本給の昇給を行わず、平成30年度夏季賞与を支給しなかったところ、団交においては、その前提となる業績について、一定の説明が求められるが、Y 2 は、各年の決算が「トントン」であるなどと述べるにとどまり、平成30年4月の基本給の昇給を行わず、平成30年度夏季賞与を支給しなかったことの前提となる業績について、十分な説明を行ったものとはいえず、誠実さに欠けるものと評価せざるを得ない。

(3) したがって、Y 1 らの平成30年7月30日、同年9月6日、平成31年1月29日及び同年3月12日の組合との団交における組合の組合員についての昇給及び賞与に関する議題に係る対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

15 争点3 (2) について

平成30年9月6日の団交（以下「30.9.6団交」という。）においてB 1 社長は、同年10月16日の団交開催が差し支える場合はB 1 社長から組合に連絡して日程の再調整を図ることを承諾したものであるから、組合がB 1 社長から連絡がなければ同日に団交が開催されるものとするのは無理からぬものといえ、自らが行うべき連絡を怠ったものであって、使用者の態度として望ましいものであったとはいえないが、30.9.6団交において、次回団交を行うこと自体については労使合意がなされていることに加え、同年11月6日に団交が開催されたことからすれば、Y 1 らに団交そのものを拒否する意図があったとはいえず、また、30.9.6団交当時においてY 1 らには、B 1 社長以外にはB 2 顧問のみの出席をもって団交に臨む通例があったといえることに加え、30.9.6団交においてB 2 顧問が、候補日である同年10月16日及び同月18日の両日共に差し支える旨述べたことからすれば、確定的に同月16日の団交開催が決定していたものとみることもできない。

そうすると、B 1 社長が自らに課された必要な連絡を怠ったことについては非難を免れないものの、Y 1 らが団体交渉拒否を行ったとまでは評価することはできず、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

16 争点4 (1) について

平成30年8月29日にY 1 が、A 7 の役員が逮捕された旨を伝える新聞記事の写しにY 1 により敢えて当該役員らと組合との関係を示唆する補記が行なわれている掲示物（以下「30.8.29掲示物」という）をB 3 工場内の従業員が通行する階段の踊り場に掲示したことが認められるが、30.8.29掲示物の掲示は、それ自体が組合からの脱退の契機となり得るものであったことに加え、Y 1 における掲示物掲示の通例と異なる特異な取扱いであり、B 3 工場

に勤務する組合の組合員を念頭になされたものであるから、組合からの脱退を助長するものとして組合に対する支配介入であって、組合の組織、運営に影響を及ぼすものと評価せざるを得ないから、Y 1 が30. 8. 29掲示物を掲示したことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当する。

17 争点 4 (2) について

平成30年 9 月22日に Y 1 が、組合の上部団体である A 9 の A 10地方本部書記長に対し、反社会的勢力の例示として「暴力団」との文言を用いつつ、企業としては反社会的勢力と関係を持たないことを法的及び社会的に求められているところ、A 7 の幹部・構成員の反社会的行動が明るみに出たとして、そのような団体とは取引関係を持つことはできない旨記載した文書（以下「30. 9. 22ご連絡文書」という。）を送付したことが認められるが、30. 9. 22ご連絡文書の記載内容には一部、適切ではない部分が存在するといえるものの、組合に対して直接送付されたものではなく、その上部団体に送付されたものであり、また、30. 9. 22ご連絡文書が組合の運営や活動に対してどのような影響を及ぼすのかについて及び組合の組合員が30. 9. 22ご連絡文書の存在を認知していたとの具体的な主張や疎明もなく、組合の運営や活動に影響を及ぼすものとはいえないから、Y 1 が30. 9. 22ご連絡文書を組合の上部団体宛てに通知したことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当しない。

18 争点 4 (3) について

Y 1 の就業規則には、従業員の定年退職に係る年齢を満65歳とする旨の規定があるとともに、定年退職後の再雇用を行う基準に係る規定があることが認められることからすれば、Y 1 には、従業員を定年退職後に再雇用することについて、一定の裁量があるものとみるのが相当である。また、Y 1 の建材部門において満65歳の定年退職後に再雇用された従業員がいたとはいえない。そうすると、Y 1 が A 2 組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わないことを決定し、これを組合に対して通告したことは、建材部門において定年退職後の再雇用を行っていないという Y 1 における通常の見取りに沿ったものであって、従業員の定年退職後の再雇用に係る Y 1 の裁量を逸脱したものとはいえず、A 2 組合員に対する組合の組合員であるがゆえの不利益な取扱いその他の不当労働行為であるとはいえないから、本争点に係る事実は労組法 7 条 1 号、3 号及び 4 号の不当労働行為に該当しない。

19 争点 4 (4) について

Y 1 には、従業員を定年退職後に再雇用することについての一定の裁量があるものとみるのが相当であるが、一方で、定年退職後に再雇用されるか否かは、労働者の労働条件に直結する事項であることから、定年退職後の再雇用を行わない場合において Y 1 は、就業規則に規定されている基準のいずれをもって再雇用を行わないかについて一定の説明をなすべきものといえるところ、平成31年 3 月12日の団交において B 1 社長は、再雇用を行わない理由について、若い人を雇いたいことのみを挙げるものであって、Y 1 は、A 2 組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わない理由について、就業規則の規定に即した説明をなしていないというほかなく、誠実さに欠けるものと評価せざるを得ないから、Y 1 の同日の団交における A 2 組合員の満65歳定年退職後の再雇用に関する議題に係る対応は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

20 争点 4 (5) について

令和元年 5 月20日に行われたミーティング（以下「1. 5. 20ミーティング」という。）の内容

は、冒頭と最後に安全に関する注意喚起があったほかは同年9月以降のB4工場の建て替え後の生産体制に関する説明であったといえることからすれば、Y1が、1.5.20ミーティングに同年8月をもって定年退職となるA2組合員を参加させなかったことは、不合理なものとはいえず、Y1が1.5.20ミーティングにA2組合員を参加させなかったことが認められるものの、当該行為について、A2組合員を合理的な理由なく排除したものと評価することはできないから、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

21 争点4(6)について

1.5.20ミーティングの内容は、冒頭と最後に安全に関する注意喚起があったほかは令和元年9月以降のB4工場の建て替え後の生産体制に関する説明であったことからすれば、同年5月21日の団交(以下「1.5.21団交」という。)においてB1社長は、1.5.20ミーティングの具体的内容についての言及を避けたものといえるが、これをもってB1社長の発言が真実と相違するとはいえない。

また、Y1が同年8月をもって定年退職となるA2組合員に対しては定年退職後の生産体制についての説明が特段不要であると考えても不合理とはいえず、1.5.21団交においてB1社長が、A2組合員を参加させなかった理由について、同月で退職となるからである旨述べたことが真実と相違するとはいえない。

そうすると、Y1が1.5.21団交において、1.5.20ミーティングにA2組合員を参加させなかった理由について虚偽の説明をしたとはいえず、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

22 争点5(1)について

本争点の事実が生じた時期は平成29年4月5日であって、申立てのあった令和元年5月28日時点で1年を経過しており、組合の本争点に係る申立ては労組法27条2項に規定する申立期間を徒過したものとわざるを得ず、不適法であり却下を免れない。

23 争点5(2)について

B1社長による説明内容からすれば、労基法の知識の乏しさが垣間見えるが、平成29年4月の就業規則改定に先立つ労働者の意見聴取や労働者に対する周知について実際の状況を説明しつつ、法令に違背しないようにこれらの手続を行ったとの自己の認識を説明したものと評価できる。そうすると、Y1の団交における対応は、使用者が承知しているべき事実の認識にやや欠ける面があることは否めないものの、総体として改定手続について一定程度説明しているものといえ、不誠実なものであったとまではいえないから、Y1の令和元年7月9日の団交における平成29年4月5日付け就業規則変更手続に関する議題に係る対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

31年(不)第1号 (7条2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人Y1及び被申立人Y3の代表取締役並びに被申立人Y2の監査役であるB

1 社長の申立人の組合員らに対する発言が労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に該当する不当労働行為であるとして、平成31年2月7日に当初申立てがされ、その後、同年4月20日に開催された団体交渉（以下「本件団交」という。）において、Y3のB3取締役が虚偽を述べたことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年5月7日に追加申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 平成30年9月19日、B1社長は、Y2の従業員であるA2組合員に対して「リストに載ることになる」と発言したか。当該発言は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 平成30年12月26日、B1社長は、Y1の従業員であるA3組合員に対して「毎月2,400円の組合費を支払うのは大変だろう」と発言したか。当該発言は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) B3取締役は、本件団交において、A2組合員のY3所有のバラセメント車への乗務に関する議題について虚偽を述べたか。当該行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

- (1) Y3の使用者性について（争点（1）から（3）まで）

ア 労組法7条の使用者とは、労働契約上の雇用主のほか、雇用主以外の事業主であっても、労働者を自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と少なくとも部分的に同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある者をいう。

イ A2組合員はY2と、A3組合員はY1と、それぞれ雇用契約を結んでおり、Y3には組合の組合員はいない。

ウ Y1、Y2及びY3はいわゆるグループ会社であり、B1社長及びB2取締役がY1、Y2及びY3の役員を兼務しているが、株式保有等を通じてY3がY1及びY2の組合の組合員の労働条件等に現実的かつ具体的に支配力を有しているとの疎明はない。

エ したがって、争点（1）から（3）までにおいてY3は使用者ではなく、Y3を被申立人とした組合の申立てには理由がない。

- (2) 争点（1）について

ア B1社長は、Y2の監査役であるが、Y2の従業員に対して業務に関する指示をすることがあることからすると、労使関係においては使用者側というべきである。

イ 使用者の発言が不当労働行為に該当するかどうかは、発言の趣旨・内容のみならず、発言者の意図、受け手である組合員への影響、発言のあった時期、場所、機会等の諸般の事情を総合的に判断し、当該発言が組合員に対して威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合には支配介入になるというべきである。

ウ 平成30年9月19日、B1社長がA2組合員に対し、「リスト」に載る可能性について言及する発言（以下、当該発言を「本件発言①」という。）をしたことが認められ、本件発言①

は、自身の所属する労働組合の幹部を含む相当数の組合員の逮捕の翌日に聞いたA2組合員にとって、本件発言①に係る「リスト」がいかなるものであるかは判然としなかったとしても、一般には警察が保有するものでA2組合員自身の逮捕につながるものではないかとの思いに至らしめ、これを恐れたA2組合員が組合からの脱退を考える契機になりえたものといえる。

エ 本件発言①は、A2組合員とB1社長がたまたま出会って雑談する中でなされたものであり、脅し付けたような様子もうかがえず、労使関係がおおむね円満であった中でなされたものであることから、B1社長が、A2組合員の不安をあおり組合脱退を促す意図をもって発言したものとはいえない。

オ 本件発言①があった時、A2組合員はB1社長に対し、何の「リスト」なのか確認せず、何らの抗議もしなかったことから、本件発言①を問題視していたとまでは認められず、本件発言①はA2組合員に対して格別の影響を与えなかったと評価するのが相当である。

カ 以上を総合的に判断すると、本件発言①が、不用意な発言であったことは否めないものの、A2組合員に対して威嚇的效果を与え、組合からの脱退を促す発言であったとはいえない。

キ したがって、Y2及びY1の発言としてのB1社長による本件発言①は労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

(3) 争点(2)について

ア 平成30年12月26日、Y1及びY2の事務所の外に設置されている自動販売機付近でB1社長とA3組合員とが偶然出会い、数分間立ち話をしたなかで、小遣いが少なく組合費の支払いが大変である旨のA3組合員の発言に応じ、B1社長が「大変だなあ」と述べたことが認められる。(以下、当該発言を「本件発言②」という。)

イ B1社長が旧知の間柄であるA3組合員の義父からの依頼によりA3組合員のY1への入社を決めたことから、B1社長はA3組合員に対し、少なくとも悪感情を持ってはいなかったと推認される。

ウ A3組合員がY1に対して以前から小遣いが少ないためはつり手当の半額を現金で支給してほしい旨要求していたことに加え、A3組合員が業務上起こした事故の弁償金の半額の負担をY1に要求していたことからすると、A3組合員が日頃から小遣いに窮した状況にあり、B1社長もこれを認識していたものといえる。

エ 本件発言②に係るやり取りがあった当時、組合とY1との間の労使関係は安定しており、A3組合員とB1社長との関係もおおむね良好であることからすれば、B1社長がA3組合員に対して組合からの脱退を促す動機も見当たらない。

オ 本件発言②を受けたA3組合員がB1社長に対して抗議したとの疎明はなく、また、A3組合員はA1執行委員長に本件発言②について自発的に報告した形跡もないことから、A3組合員が本件発言②を重大視していなかったことがうかがわれる。

カ 以上を総合的に判断すると、本件発言②は、A3組合員が小遣いに関して窮状を述べたことに対するものにすぎず、世間話の域を出るものではないというべきであり、また、その他の事情を考慮しても、組合からの脱退を促す意図があったものとはいえない。

キ したがって、Y2及びY1の発言としてのB1社長による本件発言②は労組法7条3号

の不当労働行為に該当しない。

(4) 争点 (3) について

ア 本件団交が開催され、本件団交当日に発生した事故により、急きょ、本来、Y 1 及び Y 2 の責任者として出席を予定していた B 2 取締役役に代わり B 3 取締役役が出席したこと並びに B 3 取締役役が B 2 取締役役に代わる一時的な説明者として本件団交に臨んだことを A 1 執行委員長も了知していたことが認められる。

イ 本件団交におけるバラセメント車の乗務員の採用・退職等に係る B 3 取締役役の発言等

(ア) 本件団交において、B 3 取締役役が、①バラセメント車の乗務員が求人により充足した旨、②平成31年4月7日時点で3名の乗務員が決まっていた旨及び③従前からのバラセメント車の乗務員1名が病気療養のため休職中である旨述べたことが認められ、①から③までの B 3 取締役役の発言は、実際のバラセメント車の乗務員の採用等の状況とを対比すると、いずれもバラセメント車の乗務員の採用等に係る客観的な事実と即したものであったといえ、虚偽を述べたとはいえない。

(イ) バラセメント車の乗務員の退職に係る B 3 取締役役の発言は、従前からのバラセメント車の乗務員2名が平成31年3月末までに退職した旨を述べたと受け取ることもできるところ、実際のバラセメント車の乗務員の退職の状況と対比すると、退職者が、同年4月9日に退職した C 4 と、同月27日に退職した C 2 であったことから、正確性を欠いたものであるようにもみえる。

しかしながら、当該発言は、当時、バラセメント車等の乗務員の採用・退職の状況が目まぐるしく変化していた中で、本件団交におけるバラセメント車の乗務員の採用・退職等に係るやり取りにおいて、組合が、本件団交に急きょ出席することとなった B 3 取締役役に対し、整理し回答する間も与えず、退職者の状況をたたみかけるように追及したため、双方の議論がかみ合わないまま混乱し整理されなかった結果としてなされたものであるといえることから、B 3 取締役役が虚偽を述べたとまではいえない。

(ウ) そうすると、本件団交において B 3 取締役役は、A 2 組合員の Y 3 所有のバラセメント車への乗務に関する議題について虚偽を述べたとはいえない。

ウ したがって、本件団交における Y 1 及び Y 2 の対応は不誠実であったとまではいえず、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

31 年(不)第2号 (7条2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、申立人組合及びその上部団体へのひぼう及び中傷を繰り返しているウェブサイトの運営者に対し、直接又は第三者を介して組合との労使関係の情報を提供したことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に該当する不当労働行為であるとして、平成31年3月4日に当初申立てがされ、その後、同月1日開催の団体交渉（以下「団交」という。）において、同年2月19日の組合からの書面が届くまで当該ウェブサイトの存在を知らな

かった旨の虚偽の発言を行ったことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年3月20日に追加申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 会社は、ウェブサイト「C1」(以下「本件ウェブサイト」という。)の運営者に対し、直接又は第三者を介して組合との労使関係の情報を提供したか。会社の当該行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 会社は、平成31年3月1日の団交において、本件ウェブサイトに関する虚偽の発言を行ったか。会社の当該行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 会社は第三者に対して組合との労使関係の情報を提供したことがあったといえるが、会社が本件ウェブサイトの運営者であるC2とのつながりを知った上で第三者に組合との労使関係の情報を提供したとの疎明はない。

したがって、会社は、組合との労使関係の情報を第三者を介してC2に提供したとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

イ 平成31年2月12日に会社がC2からの取材を受けていること並びに組合が生コン運送業者に対して昼間の休憩時間ないし週40時間の残業代金の問題を「責めてくる」旨及び組合との団交の際に「A」が来た旨の記事が同月13日に本件ウェブサイトに掲載されたことが認められることに加え、会社の代表取締役であるBがC2からの取材の際に、組合とは週40時間を超えた休憩の残業代金、昼の休憩の残業代金等について議論になっているのではとの質問に対して「そうです」と答えた旨証言していること及び組合との団交の際に「Aさん」が来たのではとの質問に対して「来ました」と答えた旨証言していることからすれば、会社は同月12日のC2からの取材を受けた際に同人に対して直接、組合との労使関係の情報である団交の協議事項及び出席者についての情報を提供したといえる。

そこで、会社がC2に対して直接、組合との労使関係の情報を提供した行為が、労組法7条3号が禁止する組合の運営・活動を妨害する効果を持つ行為であるといえるか否かという観点から判断する。

(ア) 本件ウェブサイトのトップページに列記された掲載記事の見出しの一部に組合及び組合の上部団体に対する不穏当な表現が存在し、また、C2から会社に対する取材の後の本件ウェブサイトに掲載された記事に組合及び組合の執行委員長に対する批判的な表現が存在することが認められることからすれば、C2からの取材に際して会社が閲覧した本件ウェブサイトの具体的な掲載内容は明らかではないが、本件ウェブサイトに組合及び組合の上部団体に批判的な内容が含まれていなかったとまではいえない。

(イ) 使用者が社内の労働組合でない合同労働組合に関連する情報を収集することは通常の企業活動の範囲内であるといえるところ、会社は平成 30 年夏以降に複数回の懇親会に参加して組合に関連する情報を収集し、平成 31 年 2 月 12 日の C 2 からの取材の際にも組合に関連する情報を同人から得ていたことが認められることからすれば、会社は組合に関連する情報を収集するための一つ的手段として当該取材に応じたといえる。

(ウ) 会社は本件ウェブサイト当該取材の内容が掲載される可能性があることを認識した上で、組合との団交の協議事項及び出席者についての情報を C 2 に提供したといえるが、会社が C 2 に対して組合との労使関係の情報に係る記事を本件ウェブサイトに掲載するよう依頼したとの疎明はない。

また、平成 31 年 2 月 13 日及び 19 日に本件ウェブサイト実際に掲載された内容のうち、会社が C 2 に提供した情報を基にしたと考えられるものは、会社と組合との団交の協議事項及び出席者についての内容にとどまるといえることに加え、両日に掲載された内容のうち、組合及び組合の執行委員長に関して C 2 が自身の裁量により評価した内容について会社の代表取締役である B が関与したとの疎明はない。

(エ) 上記 (ア) ないし (ウ) からは、会社が C 2 に対して直接、組合との労使関係の情報を提供した行為は、組合の運営・活動を妨害する効果を持つものとまではいえず、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当しない。

(2) 争点 (2) について

ア 会社は、平成 31 年 3 月 1 日に開催された組合との団交において、同年 2 月 19 日の組合からの追加の団交議題の申入れを受けた際に「C 3」を初めて見た旨、会社に組合についての相談に来る者がいる旨、組合に関係のある人たちが集まり「情報交換会」をしている旨、当該「情報交換会」では資料を出す人もいて、会社も名前等を消した平成 30 年 7 月 3 日付けの団体交渉申込書の写しを出したことがある旨、会社が、当該「情報交換会」において当該写しを渡した際に口約束で流布しないことを依頼したが、渡したことはやはりうかつであったと考える旨及び組合について「C 3」に話したわけではなく、同業者の信用できる、長い付き合いの人に話している旨発言したことが認められる。

イ 会社の平成 31 年 3 月 1 日の団交における追加の団交議題に係る対応は、会社が本件ウェブサイト初めて見た時期に関して虚偽の発言があったという点において適切さを欠くものの、会社が組合との労使関係の情報を提供した相手方、方法等に関して一定の説明を行ったものであって、不誠実であるとまではいえないことから、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

元年(不)第 3 号 (7 条 2 号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社の平成30年3月21日から平成31年4月23日までに開催された計8回の団体交渉（以下「団交」という。）における運転業務に従事する運転手の特別作業手当についての議題に係る対応、平成30年4月1日以降に地域及び職種が限定された無期雇用契約を締結した従業員（以下「新限定社員」という。）と平成29年4月1日に地域が限定された無期雇用契約を締結した従業員（以下「旧限定社員」という。）との間の賞与の差異に合理性があるか否かについての議題に係る対応並びに従業員の共済会である「B2会」及び「B3会」（以下「两会」という。）の決算等についての議題に係る対応が、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年5月7日に申立人組合によって申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 平成30年3月21日、5月14日、7月23日、9月10日、12月3日及び同月7日の団交（以下、それぞれ「第1回団交」、「第2回団交」、「第3回団交」、「第4回団交」、「第5回団交」及び「第6回団交」という。）における「職場限定のある運転手の有給休暇の日額から特別作業手当を控除すること」との議題（以下「特別作業手当の取扱いに関する議題」という。）に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 平成31年2月18日及び4月23日の団交（以下、それぞれ「第7回団交」及び「第8回団交」という。）における「新旧限定社員のボーナスの格差に業務上・人事考課上合理性があるか否か」との議題（以下「新旧限定社員の賞与の差異に関する議題」という。）に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 第8回団交における两会の決算等についての議題に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 第1回団交から第4回団交までにおける会社の特別作業手当に係る説明は、当時における特別作業手当の支給対象の設定及び特別作業手当の支給対象となる運転手への賃金の面での配慮について具体的に説明したものであって、その内容自体も明らかに不合理なものとはいえないことからすれば、不誠実なものとはいえない。また、第4回団交の後に江南労働基準監督署からの是正勧告が出され、会社が当該是正勧告の内容のとおり特別作業手当の支給対象の設定を変更したことをもって、第1回団交から第4回団交までにおける会社の特別作業手当に係る説明が不誠実なものとはいえないとの判断が覆るものではない。

イ 第5回団交が江南労働基準監督署からの是正勧告から数日後に開催されていることからすれば、会社が当該是正勧告に係る対応について、社内で協議した上で後日に回答する旨述べたことは、当該是正勧告に照らし、特別作業手当の取扱いについて再度諸事情を総合的に検討する必要があることを勘案すれば理解できるものであることから、当

該団交における会社の対応は不誠実であるとはいえない。なお、第6回団交において特別作業手当の取扱いに係るやり取りがなかったことが認められ、当該団交における会社の対応の不当労働行為該当性について判断するまでもない。

ウ したがって、第1回団交から第6回団交までにおける特別作業手当の取扱いに関する議題に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

(2) 争点(2)について

ア 第7回団交において、会社は、新限定社員と旧限定社員のそれぞれの賞与の基準額を回答した上で、旧限定社員の基準額については個別の労働契約に基づいて決定している旨説明したことが認められる。

イ 第8回団交において、組合は、新限定社員と旧限定社員との間の賞与の差異に係る資料の提示を求めたが、会社は当該資料の提示をすることなく、新限定社員と旧限定社員はもともとの契約が異なり、あらかじめ指示された定型業務を行う新限定社員よりも当該業務に加えて事業所の運営的な業務に携わる旧限定社員のほうが業務の幅が広い旨説明し、これを受けた組合が、具体的な資料の要求や当該議題を理解するために資料が必要であることの主張をすることなく、当該説明を踏まえた発言をしたことが認められる。

ウ そうすると、第7回団交及び第8回団交において、会社は、新限定社員と旧限定社員の賞与の差異の根拠について一定の説明を行ったと評価でき、また、当該説明を受けた組合は、具体的な資料の要求等をする事なく、当該説明を理解した上での発言をしていたといえることから、両者の差異の説明に資料が必要であったとまではいえない。

よって、当該2回の団交における会社の対応が不誠実なものであったとはいえない。

エ したがって、第7回団交及び第8回団交における新旧限定社員の賞与の差異に関する議題に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

(3) 争点(3)について

ア 会社は、第7回団交及び第8回団交において、両会の構成、目的、会員からの徴収額と会社からの補助金の額、平成29年度の決算の詳細、解散の理由、平成31年4月1日現在の残高及び2012年度末から2018年度末までの残高並びに「B3会」の共済給付の種類や詳細について書面を提示することなく説明し、これを受けた組合は、数度書面の提出を要求したことはあったが、やり取りにおいて会社の説明を踏まえた質問や発言をしていることが認められる。

イ そうすると、第8回団交における両会の決算等についての議題が義務的団交事項であるかどうかはおくとしても、会社は当該議題について組合に対して一定の説明をしていると評価でき、また、当該説明を受けた組合は、当該説明を理解した上での発言をしていたといえることから、説明に資料が必要であったとまではいえない。よって、当該議題に係る会社の対応が不誠実なものであったとまではいえない。

ウ したがって、第8回団交における両会の決算等についての議題に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

元年(不)第7号 (7条2・3号)

1 事案の概要

本件は、令和元年6月28日、7月24日及び8月8日に春日井市立高蔵寺中学校長が、同年7月25日及び8月9日に同市立岩成台中学校長が、それぞれ申立人組合の組合ニュース配布に係る要求を拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に、組合ニュースの配布に係る組合からの団体交渉の申入れに応じなかったことが労組法7条2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年10月25日に申し立てられた事件である。

2 主文

本件申立てを却下する。

3 判断の要旨

(1) 地方公務員法（以下「地公法」という。）は、労組法が一般職の地方公務員に関して適用されないことを規定するところ（58条1項）、一般職の地方公務員である職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体であって地公法53条の規定に基づき登録を受けたもの（以下「登録職員団体」という。）は、労組法上の権利を行使することができず、労組法7条に基づいて労働委員会に対して不当労働行為の救済を申し立てる権能を有しないと解される。

しかし、一般職の地方公務員である職員と労組法が適用される労働者を構成員とする労働団体（混合組合）は、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有し、労組法が適用される組合員に関する問題に限っては、労組法上の労働組合として労組法上の権利を行使することができ、労組法7条による不当労働行為救済の申立てができるというべきである。

(2) 本件申立てに係る不当労働行為が行われたとされる令和元年6月28日から同年8月9日までの間には、組合は登録職員団体であったことが認められ、また、組合の構成員として、地公法が適用される現職教員7名のほか、退職後、就労及び求職活動をしていない教職経験者2名がいたことが認められるところ、同人らは労組法上の労働者とはいえないことから、組合には労組法が適用される組合員がいなかったのである。

そうすると、組合は、当該期間において労組法上の権利を行使することができなかつたのであるから、不当労働行為救済の対象となる不当労働行為を想定することはできない。

(3) したがって、本件申立てに係る各事実が不当労働行為に該当しないことは明らかである。

2 和解・取下

30年(不)第4号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人からの平成30年6月10日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことが労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同月18日に当初申立てがなされ、その後、同年8月1日に開催された団体交渉において申立人組合員Aの雇用契約の更新について虚偽を述べたことが同号に該当する不当労働行為であるとして、同月2日に追加申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和2年8月28日第1回和解において、解決金の支払い等を内容とする関与和解が成立し、本件は同日取り下げられた。

元年(不)第10号 (7条2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、令和元年10月1日から同月31日までの間に、申立人組合員らに対し、①不用意な発言を繰り返したこと、②自ら「脱退届」を作成して申立人からの脱退を強制したこと、③組合員が降格・解雇・減俸の対象となると脅迫したこと、④事実と異なる申立人の結成趣意を触れて回ることにより不安をあおったこと及び⑤配置転換して組合活動を妨害したことが労働組合法7条3号に該当する不当労働行為であるとして、⑥同年11月7日に、同年10月30日付けの申立人の団体交渉申入れに対し、交渉に応じるつもりがあるとは思えない不誠実な内容の回答をしたことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年11月15日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和2年12月1日に取下書が提出され、本件は終結した。

元年(不)第11号 (7条1・2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員3名の解雇等を交渉事項として令和元年7月25日、8

月9日、8月27日及び10月17日に開催した団体交渉において、唯一決定権を有する社長を出席させなかったことが労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、②同年8月22日及び23日、申立外Cに対して当該交渉事項に関して、申立人組合員らの主張が間違っている旨口外して同人らの社会的評価を下げかねない行為を行ったことが同条1号に該当する不当労働行為であるとして、同年11月29日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和2年6月24日第3回調査において、解決金の支払い等を内容とする関与和解が成立し、本件は同日取り下げられた。

2年(不)第5号 (7条1・3・4号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①令和2年2月11日に申立人執行委員長Aに対して自宅待機命令を出したこと及び②同月13日に同人に対して退職勧奨を行ったことが、いずれも労働組合法7条1号、3号及び4号に該当する不当労働行為であるとして、同年4月27日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和2年6月3日に取下書が提出され、本件は終結した。

2年(不)第9号 (7条1・2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員Aに対して離職票及び雇用保険被保険者資格喪失確認通知書を送付し、同人に知らせることなく労働契約上の地位を喪失させたこと並びに②同人から送付された傷病手当金支給申請書に必要な事項を記載しなかったことが労働組合法7条1号に該当する不当労働行為であるとして、③令和2年9月4日の団体交渉（以下「団交」という。）において、1時間の団交時間のうち50分を団交ルールの調整に費やして何ら実質的な議論を行わず、また、同人の傷病手当及び労災保険について、「私は素人だから解らない」と発言したことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同月7日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和2年12月23日に取下書が提出され、本件は終結した。

第2節 不当労働行為の再審査

第1 概 要

都道府県労働委員会の命令の交付を受けたときは、15日以内に中央労働委員会に再審査の申し立てをすることができる（労働組合法第27条の15）。

当委員会の交付した命令に対する再審査事件として、この規定によって令和2年に中央労働委員会に係属している事件は6件で、その内訳は、前年から引き続き係属したものが5件、新規に申し立てられた事件が1件である。これらの係属事件は6件とも翌年に繰り越された（「第2 不当労働行為再審査申し立て事件一覧」参照）。

表1 再審査事件係属件数一覧表

(単位：件)

年 区 分	28年	29年	30年	元年	2年
係 属 件 数	7(2)	5(1)	5(1)	6(1)	6
前年からの繰越	3(1)	5(1)	4(1)	4	5
新 規 申 立	4(1)	-	1	2(1)	1

(注) () 内は、終結件数を示し、内数である。

第2 不当労働行為再審査申立事件一覧

前年繰越分（5件）

中央労働委員会 事件番号 初 審 事件番号	再審査 申立人	業 種 別 従業員数	労組法 7条 該当号	初審命令 内 容	再審査申立 年 月 日	所要 日数	処理状況
				初審終結 年 月 日	再審査終結 年 月 日		
21(不再)14	初審 被申立人	卸売業、小売業 約670	2	21. 3. 9 一部救済	21. 4. 1	3,927	係属中
17(不) 4				21. 3. 18			
28(不再)53	初審 申立人	教育、学習支援業 2,600	1・2・3	28. 8. 30 一部救済	28. 10. 5	1,183	係属中
24(不) 7				28. 9. 21			
28(不再)54	初審 被申立人	教育、学習支援業 2,600	1・2・3	28. 8. 30 一部救済	28. 10. 6	1,182	係属中
24(不) 7				28. 9. 21			
30(不再)57	初審 申立人	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業) 15,000	1・2・3	30. 10. 19 棄却	30. 11. 8	419	係属中
27(不) 6				30. 10. 26			
元(不再)53	初審 申立人	卸売業、小売業 (建築材料、鉱物・金属材料等 卸売業) 9,030	2	元. 10. 7 棄却	元. 10. 21	438	係属中
28(不) 7				元. 10. 15			

(注) 1 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

2 「所要日数」は、再審査申立時から終結時又は令和元年12月末日までの数字である。

令和2年申立分（1件）

中央労働委員会 事件番号 初 審 事件番号	再審査 申立人	業 種 別 従業員数	労組法 7条 該当号	初審命令 内 容	再審査申立 年 月 日	所要 日数	処理状況
				初審終結 年 月 日	再審査終結 年 月 日		
2(不再)10	初審 被申立人	製造業 (金属製品製造業) 62	2	2. 2. 10 全部救済	2. 3. 4	303	係属中
30(不) 5				2. 2. 25			

(注) 1 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

2 「所要日数」は、再審査申立時から終結時又は令和元年12月末日までの数字である。

第3節 行政訴訟

第1 概 要

労働委員会の命令の交付を受けたときは、申立人は6か月以内に、被申立人は再審査の申立てをしない場合に限って30日以内に、それぞれ裁判所に命令の取消しの訴えを提起することができる（行政事件訴訟法第14条第1項、労働組合法第27条の19第1項）。

この規定によって当委員会の交付した命令に対する行政訴訟事件として令和2年中に裁判所に係属した事件は2件で、本年中に訴訟提起されたものである（「第2 行政訴訟事件一覧表」参照）。

表1 行政訴訟事件係属件数一覧表

（単位：件）

年 区 分		28年		29年		30年		元年		2年	
係属件数		4(3)		1		1(1)		-		2	
最高裁	繰越	2(2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	新規		2(2)		-		-		-		-
高裁	繰越	1(1)	1(1)	-	-	-	-	-	-	-	-
	新規		-		-		-		-		-
地裁	繰越	1	-	1	1	1(1)	1(1)	-	-	2	-
	新規		1		-		-		-		2

（注）（ ）内は、終結件数を示し、内数である。

第 2 行政訴訟事件一覧

令和 2 年提起分（2 件）

裁 判 所 事件番号	労組法 7 条 該当号	初審命令 内 容	当事者	訴訟提起 年 月 日	口頭弁論等 回 数	進捗 状況 (結果)
				訴訟終結 年 月 日		
名 地 裁 2 (行ウ)93	2	2. 9. 28 棄却	原告：初審申立人 被告：委員会 (被告側参加人：初審 被申立人)	2. 10. 5	口頭弁論 1 回	係属中
元(不) 3						
名 地 裁 2 (行ウ)117	1・2・ 3・4	2. 11. 24 一部救済	原告：初審申立人 被告：委員会	2. 12. 16		係属中
30(不) 7						

(注) 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

第4節 労働組合の資格審査

令和2年における資格審査の取扱件数は29件で、その内訳は、前年からの繰越し17件、新規申請12件である。

新規申請分を事由別にみると、不当労働行為救済申立てに伴うものが12件となっている。

表1 申請事由一覧表

(単位：件)

区分 年	委員推薦	不当労働 行為	法人登記	職業安定法	労働協約 拡張適用	計
28年	-	19(11)	1	-	-	20(11)
29年	17	18(6)	1	-	-	36(6)
30年	-	19(8)	2	-	-	21(8)
元年	18	24(12)	-	-	-	42(12)
2年	-	29(12)	-	-	-	29(12)

(注) ()内は、前年からの繰越し件数を示し、内数である。

処理区分の内訳は、資格審査の結果、適合と決定されたものが5件、不当労働行為救済申立事件が和解等で終結したために打切りとなったものが6件で、残り18件が翌年に繰り越された。

表2 処理区分一覧表

(単位：件)

区分 年	適合	不適合	却下	取下	打切	翌年へ 繰越	計
28年	4	-	-	-	10	6	20
29年	20	-	-	-	8	8	36
30年	3	-	-	-	6	12	21
元年	21	-	-	-	4	17	42
2年	5	-	-	-	6	18	29