

## 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	16
第 1	<a href="#">概 要</a>	16
第 2	<a href="#">不当労働行為救済申立事件一覧</a>	24
第 3	事件要録	27
1	<a href="#">命令・決定</a>	27
2	<a href="#">和解・取下</a>	39
第 2 節	不当労働行為の再審査	41
第 1	<a href="#">概 要</a>	41
第 2	<a href="#">不当労働行為再審査申立事件一覧</a>	42
第 3 節	行政訴訟	44
第 1	<a href="#">概 要</a>	44
第 2	<a href="#">行政訴訟事件一覧</a>	45
第 4 節	<a href="#">労働組合の資格審査</a>	46
第 5 節	地方公営企業等の労働関係に関する法律に基づく認定・告示	47



# 第1節 不当労働行為の審査

## 第1 概 要

### 1 取扱事件の状況

#### (1) 取扱件数及び審査回数の状況

令和4年における不当労働行為救済申立事件の取扱件数は18件で、その内訳は、前年からの繰越し11件、新規申立て7件である。これら取扱事件のうち終結は7件で、残り11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）。

また、上記18件の審査の過程における調査、審問、和解の実施回数を合わせた審査回数は79回（調査62回、審問9回、和解8回）で、月平均6.6回となっている。

表1 取扱件数及び審査回数の状況

(単位：件)

区 分		年				
		H30	R元	R2	R3	R4
取 扱 件 数	前年からの繰越し	8	12	17	18	11
	新規申立て	11	12	12	12	7
	計	19	24	29	30	18
審 査 回 数 (回) (調査・審問・和解)		57	82	97	78	79

#### (2) 救済申立内容の状況

令和4年の取扱件数18件を救済申立内容別にみると、解雇、配置転換、賃金差別等の不利益取扱いの排除、労働組合が申し入れた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1・2・3号」）が7件と最も多い。次いで、団体交渉への応諾を求めるもの（労働組合法「7条2号」）が5件、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」）が3件となっており、以上の3区分で全体の83%を占めている。

表2 救済申立内容別取扱件数の状況

(単位：件)

区 分		年				
		H30	R元	R2	R3	R4
労組法 7条	1号	-	-	-	-	-
	1・2号	2	1	2	-	-
	1・3号	1	1	4	-	-
	1・2・3号	6	3	3	5	7
	1・3・4号	-	-	-	2	-
	2号	5	9	12	13	5
	2・3号	5	6	4	6	3
	2・3・4号	-	-	-	1	1
	3号	-	4	4	3	2
計		19	24	29	30	18
(うち1号が含まれるもの)		(9)	(5)	(9)	(7)	(7)
(うち2号が含まれるもの)		(18)	(19)	(21)	(25)	(16)
(うち3号が含まれるもの)		(12)	(14)	(15)	(17)	(13)
(うち4号が含まれるもの)		(-)	(-)	(-)	(3)	(1)

参考 不当労働行為の一覧

労働組合法第7条		不 当 労 働 行 為
1号	不利益取扱い	使用者が、 ① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入しようとしたこと ③ 労働組合を結成しようとしたこと ④ 労働組合の正当な行為をしたこと
	黄犬契約	使用者が ① 労働組合に加入しないこと ② 労働組合から脱退すること
2号	団体交渉拒否	使用者が、 雇用してい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むこと。

労働組合法第7条		不 当 労 働 行 為
3 号	支配介入	<p>使用者が、</p> <p>① 労働組合を結成すること }          ② 労働組合を運営すること }</p> <p>を支配したり、これに介入すること。</p>
	経費援助	<p>使用者が、</p> <p>労働組合の運営経費について経理上の援助を与えること。</p> <p>ただし、</p> <p>① 労働者が労働時間中に使用者と協議又は交渉した場合、賃金を支給すること</p> <p>② 厚生資金又は福利その他の基金に対して寄附すること</p> <p>③ 最小限の広さの事務所を労働組合に提供すること</p> <p>は経理上の援助とみなされない。</p>
4 号	報復的不利益取扱い	<p>使用者が、</p> <p>① 不当労働行為の申立てをしたこと }          ② 再審査の申立てをしたこと }          ③ 不当労働行為審査手続の調査、審問、和解や争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言したこと }</p> <p>を理由に、労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。</p>

(3) 業種の状況

令和4年の取扱件数18件を業種別にみると、「運輸業、郵便業」が7件で最も多く、次いで「製造業」が5件となっており、以上の2区分で全体の67%を占めている。

表3 業種別取扱件数の状況

(単位：件)

区 分 \ 年	H30	R元	R2	R3	R4
鉱業、採石業、砂利採取業	-	1	1	2	-
建設業	-	-	-	-	1
製造業	3	3	7	6	5
情報通信業	1	1	1	1	-
運輸業、郵便業	8	10	15	15	7
卸売業、小売業	2	3	2	1	1
教育、学習支援業	3	2	-	1	1
医療、福祉	-	1	1	1	2
複合サービス事業	1	1	-	-	-
サービス業	1	1	1	3	1
公務	-	1	1	-	-
計	19	24	29	30	18

## 2 新規申立事件の概要

### (1) 救済申立内容の状況

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

### (2) 申立人の状況

7件すべてが組合申立てとなっている。

### (3) 従業員規模の状況

従業員規模別の内訳は、「100人未満」の事業所が5件、「100人～499人」及び「500人以上」の事業所が各1件となっている。

### (4) 業種の状況

業種別の内訳は、「製造業」が3件、「運輸業、郵便業」が2件、「建設業」及び「医療、福祉」が各1件となっている。

表4 新規申立事件の内容の状況

(単位：件)

区 分		年	H30	R元	R2	R3	R4
救済内容別	労組法 7条	1号	-	-	-	-	-
		1・2号	-	1	1	-	-
		1・3号	-	-	4	-	-
		1・2・3号	3	1	1	3	4
		2号	4	4	6	4	3
		2・3号	4	2	-	4	-
		3号	-	4	-	1	-
計			11	12	12	12	7
申立人別	組 合		11	12	12	12	7
	組 合 ・ 個 人		-	-	-	-	-
	個 人		-	-	-	-	-
	計			11	12	12	12
従業員規模別	100人未 満		1	4	4	5	5
	100人～499人		6	5	6	4	1
	500人 以 上		4	3	2	3	1
	計			11	12	12	12
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業		-	1	-	-	-
	建 設 業		-	-	-	-	1
	製 造 業		2	1	4	2	3
	情 報 通 信 業		-	1	-	-	-
	運 輸 業 、 郵 便 業		6	5	8	5	2
	卸 売 業 、 小 売 業		1	1	-	1	-
	教 育 、 学 習 支 援 業		1	-	-	1	-
	医 療 、 福 祉		-	1	-	-	1
	複 合 サ ー ビ ス 事 業		1	-	-	-	-
	サ ー ビ ス 業		-	1	-	3	-
	公 務		-	1	-	-	-
計			11	12	12	12	7

### 3 終結状況

#### (1) 終結事件の状況

令和4年の取扱件数18件のうち、終結事件は7件で、その内訳は、「命令・決定」によるものが3件、「和解・取下」によるものが4件となっている。

表5 終結事件の状況

(単位：件)

区 分		年		H30	R元	R2	R3	R4
取 扱 件 数				19	24	29	30	18
終 結 状 況	命 令 ・ 決 定	全 部 救 済		-	1	1	1	2
		一 部 救 済		-	-	1	-	1
		棄 却		1	2	3	8	-
		却 下		-	-	1	-	-
		計		1	3	6	9	3
	和 解 ・ 取 下	関 与 和 解		2	4	2	8	4
		自 主 和 解		3	-	1	1	-
		取 下		1	-	2	1	-
		計		6	4	5	10	4
	合 計			7	7	11	19	7
翌 年 へ 繰 越 し			12	17	18	11	11	

#### (2) 不服申立状況

令和4年に発出した3件の命令のうち、被申立人から中央労働委員会に再審査の申立てが行われたものが2件、被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1件であった。

表6 不服申立の状況

(単位：件)

区 分		年		H30	R元	R2	R3	R4
命 令 ・ 決 定				1	3	6	9	3
		確 定		-	2	1	5	-
		不 服 申 立		1	1	3	3	3
不 服 申 立 の 内 訳	再 審 査	労		1	1	-	2	-
		使		-	-	1	1	2
		双 方		-	-	-	-	-
	行 政 訴 訟	労		-	-	2	-	-
		使		-	-	-	-	1
		双 方		-	-	-	-	-

(3) 所要日数の状況

令和4年に終結した事件7件の申立てから終結までの平均所要日数は566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と平均所要日数の状況

(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
H30	0	1	1 (1,235日)	4	2	6 (376日)	4	3	7 (498日)
R元	2	1	3 (672日)	4	0	4 (251日)	6	1	7 (431日)
R2	3	3	6 (532日)	4	1	5 (307日)	7	4	11 (430日)
R3	5	4	9 (542日)	10	0	10 (168日)	15	4	19 (345日)
R4	0	3	3 (663日)	2	2	4 (493日)	2	5	7 (566日)
計	10	12	22 (605日)	24	5	29 (291日)	34	17	51 (427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 (11 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	所 要 日 数	調査回数	担当委員
					処理状況		審問回数	
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い禁止、文書の揭示	30.11.7	1,516	12 (2)	(審)森 (労)牧田 (使)夏目
		係属中			5 (1)		1 (1)	
		110					8 (0)	
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	923	9 (1)	(審)杉島 (労)西野 (使)吉村→夏目
		関与和解			0 (0)		7 (2)	
		1,030			4.3.23		0 (0)	
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	815	10 (0)	(審)佐脇 (労)中嶋→牧田 (使)夏目
		一部救済			3 (0)		0 (0)	
		約50			4.2.10		4 (0)	
2 (不) 7	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2・3・4 (2.7.17 4号助)	団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の揭示	2.6.8	937	18 (6)	(審)説田 (労)牧田 (使)山本(衛) →板倉
		係属中			2 (2)		0 (0)	
		60					4 (4)	
2 (不) 8	組合	製造業 (金属製品製造業)	2	団体交渉応諾、文書の揭示	2.7.14	613	7 (0)	(審)森 (労)近藤 (使)太田→後藤
		全部救済			2 (0)		0 (0)	
		62			4.3.18		2 (0)	
3 (不) 1	組合	卸売業、小売業 (その他の小売業)	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・文書の交付	3.1.29	630	7 (3)	(審)井上 (労)八代 (使)太田 →山本(秀)
		関与和解			0 (0)		3 (3)	
		422			4.10.20		0 (0)	
3 (不) 2	組合	サービス業 (廃棄物処理業)	2・3	団体交渉応諾、組合及び組合員らに対する謝罪、文書の揭示	3.2.12	562	5 (1)	(審)酒井→佐脇 (労)吉田 (使)山本(衛) →板倉
		全部救済			3 (3)		2 (0)	
		180			4.8.27		5 (5)	

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	
3 (不) 6	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2・3	団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の掲示・文書の交付	3. 5. 24	587	9 (6)	(審) 渡部 (労) 八代 (使) 吉村 →山本(秀)
		係属中			1 (1)			
390		0 (0)						
2 (2)								
3 (不) 10	組合	教育、学習支援業 (学校教育)	1・2・3 (4 6 14 1号自加)	団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の交付	3. 10. 1	457	6 (5)	(審) 酒井→富田 (労) 吉田 (使) 夏目
		係属中			0 (0)			
1, 249		0 (0)						
0 (0)		0 (0)						
3 (不) 11	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	3	支配介入の禁止、文書の掲示	3. 12. 7	390	5 (5)	(審) 杉島 (労) 畑→牧田 (使) 梶原
		係属中			0 (0)			
64		0 (0)						
0 (0)		0 (0)						
3 (不) 12	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2	団体交渉応諾	3. 12. 10	137	3 (3)	(審) 説田 (労) 西野 (使) 大辻
		関与和解			0 (0)			
15, 000		0 (0)						
4. 4. 25		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4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4年申立分（7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
4 (不) 1	組合	製造業 (輸送用機械 器具製造業)	1・2・3	団体交渉応諾、便宜供 与、他組合との差別扱 禁止、支配介入の禁止、 文書の掲示・文書の交 付	4. 1. 14	352	5 (5)	(審) 富田 (労) 畑→牧田 (使) 後藤	
		係属中			1 (1)		0 (0)		3 (3)
		1,245							
4 (不) 2	組合	建設業 (設備工事業)	1・2・3 (4 3.25 2号効) (4 5.25 3号効)	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、賃金相 当額の支払、文書の掲 示・文書の交付	4. 1. 27	282	4 (4)	(審) 井上 (労) 村上 (使) 田口	
		関与和解 4. 11. 4			0 (0)		2 (2)		0 (0)
		4							
4 (不) 3	組合	運輸業、郵便 業 (道路貨物輸 送業)	2	団体交渉応諾、文書の 掲示	4. 2. 28	307	5 (5)	(審) 渡部 (労) 近藤 (使) 板倉	
		係属中			1 (1)		0 (0)		3 (3)
		75							
4 (不) 4	組合	製造業 (輸送用機械 器具製造)	1・2・3	不利益取扱いの撤回、 減額分の賃金支払、団 体交渉応諾、文書の掲 示	4. 3. 7	300	5 (5)	(審) 佐脇 (労) 西野 (使) 山本(秀)	
		係属中			0 (0)		0 (0)		0 (0)
		150							
4 (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	4. 3. 18	289	5 (5)	(審) 杉島 (労) 近藤 (使) 夏目	
		係属中			0 (0)		0 (0)		0 (0)
		41							
4 (不) 6	組合	医療、福祉 (社会保険・ 社会福祉・介 護事業)	1・2・3	賃金相当額等の支払、 団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の掲示・ 文書の交付	4. 7. 19	166	4 (4)	(審) 説田 (労) 西野 (使) 大辻 →山本(秀)	
		係属中			0 (0)		0 (0)		0 (0)
		26							
4 (不) 7	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 掲示	4. 9. 21	102	2 (2)	(審) 佐脇 (労) 八代 (使) 板倉	
		係属中			0 (0)		0 (0)		0 (0)
		60							

(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4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

---

#### 元年（不）第9号（7条1・2・3号）

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、①平成31年1月29日に申立人組合のA1組合員に対し、組合脱退を勧奨するとともに組合を誹謗中傷する発言をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に、②同月31日にA1組合員に対し、①の行為に関して、事実と異なる認識を押し付けようとするとともに当該認識を書面化するよう強要したこと及び③組合のA2分会長に対し、出張業務を命じず、これにより賃金額を他の従業員に比して少なくしていることが同条1号及び3号に、④団体交渉（以下「団交」という。）に労使合意に関する決定権限を有する者を出席させていないことが同条2号及び3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、令和元年11月19日に申立てがされた事件である。

##### 2 本件の争点

- (1) 平成31年1月29日、会社はA1組合員に対して組合からの脱退を促す発言及び組合を誹謗中傷する発言をしたか。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31年1月29日、会社がA1組合員に対して組合からの脱退を促す発言をしたことが認められる場合、同月31日、会社はA1組合員に対して当該発言が事実と異なる旨の書面の作成を強要したか。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。
- (3) 平成29年8月以降、会社がA2分会長に対して出張業務を命じなくなったことは労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) 平成30年12月27日及び平成31年2月13日の団交において、会社がB1社長を出席させなかったことは労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するか。

##### 3 主文の要旨

- (1) 会社は、従業員に出張業務を命ずるに当たって、A2分会長を他の従業員に比べて不利益に取り扱ってはならない。
- (2) 会社は、組合に対し、A1組合員に対して平成31年1月29日に組合からの脱退を勧奨するとともに組合を誹謗中傷する発言をしたこと及び同月31日に会社の同月29日の発言が脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けた上で、その旨の書面の作成を繰り返し求めたこと並びに平成29年8月以降A2分会長に対して出張業務を命じなくなったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

(3) その余の申立ては棄却する。

#### 4 判断の要旨

##### (1) 争点(1)について

ア 平成31年1月29日の面談(以下「1.29面談」という。)について、B2又はB3が、会社からの指示を受けていたと認めるに足る事情は認められないことから1.29面談におけるB2及びB3の発言が、会社の行為であるとして組合運営に対する支配介入行為に当たるか否かを検討する。

イ まず、B2は、会社における労務関係の担当者であって、組合との間の労使関係における会社担当者であったことが認められることから、労組法2条1号の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者とみるのが相当である。

次に、B3は、会社外の者ではあるが、B3が代表取締役を務める法人と会社との間の委託契約に基づき、会社の賃金、労務管理、経営分析等に関する労務顧問として定期的に会社を訪問する者であり、組合との間の労使関係の対応を一定程度会社から任せられている者であるといえる。

ウ 1.29面談におけるB2及びB3の発言は、上記イで判断したそれぞれの地位に基づいてなされたものであって、会社の意を体したものと評価できるのであり、会社の行為とみるのが相当である。

エ B3による一連の発言をみるに、組合による労働組合活動やA2分会長個人を執拗に批判するとともに、これらの活動によってA1組合員が享受するメリットは何らない旨断じるものであって、組合を誹謗又は中傷するものというほかない。

また、B2の一連の発言についても、B3の発言に逐次同調して発言したものであって、B3の一連の発言とあいまって組合を誹謗又は中傷するものというほかない。

オ さらに、これらB2及びB3の発言は、再三の組合を辞めたほうがいい旨の直接的な発言のみならず、同人らの発言の全体として、組合嫌悪の情の下、組合又はA2分会長に対する誹謗又は中傷を交えることでA1組合員の組合への不信感を煽りつつ、A1組合員の組合脱退を促すものであったというほかない。

カ したがって、1.29面談におけるB2及びB3のA1組合員に対する一連の発言は、組合に対する誹謗又は中傷であり、かつ、組合からの脱退勧奨であって、組合の組織、運営に影響を及ぼすものといえ、同人らの発言は会社の行為といえるから、組合に対する支配介入として労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

##### (2) 争点(2)について

ア 平成31年1月31日の面談(以下「1.31面談」という。)において、B3が、A1組合員に対して1.29面談におけるB3の発言が脱退勧奨ではない旨繰り返し述べたことは、B3の発言が脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けるものであったとみるのが相当であ

る。

イ 1.29面談における会社の一連の発言が不当労働行為に該当するものであるところ、平成31年1月31日の申入書を受けて、B3がA1組合員に対し、脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けた上で、その旨の書面の作成を繰り返し求めた行為については、A1組合員の意思により当該書面が作成されることがなかったことから、書面の作成の強要があったとまではいえない。しかし、当該行為は、不当労働行為があたかも存在しなかったように隠蔽しようとするものであったといわざるを得ない。また、1.29面談におけるB3の発言が会社の行為と評価されるものであるところ、1.29面談における内容について、1.29面談からわずか2日後に会社の会議室において行われた1.31面談におけるB3の発言についても、同様に会社の行為といえることができる。

ウ したがって、1.31面談において会社が、A1組合員に対して1.29面談における会社の発言が脱退勧奨ではなかったとする旨の書面の作成を繰り返し求めた行為は、1.29面談における不当労働行為が存在しなかったように隠蔽しようとするものであって、組合活動を妨害することを企図したものといえるから、組合に対する支配介入として労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

エ 本争点における不利益性について組合から具体的な主張はなく、A1組合員が、その意思により書面の作成を拒否した後は、会社が、書面の作成を更に求めたことは認められず、また、何らかの不利益取扱いを示唆した経過も見当たらないことからすると、当該行為によってA1組合員に不利益があったとまではいえないから、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。

### (3) 争点(3)について

ア 出張作業に従事することで出張旅費手当の支給を受けていたA2分会長にとっては、出張作業が一切命じられなくなることによって、経済的不利益が生じたものといえる。

イ A2分会長を除く製造グループの従業員のうち、平成29年8月から同年12月31日までの期間、出張作業の従事回数が0回であった者は、当該期間における退職者、異動者及び出張作業を望まない者を除いて存在しなかったことからすれば、会社は、平成29年8月以降、出張作業への従事について、A2分会長に対してのみ異なった取扱いをしたものといえる。

ウ 会社とA2分会長とは、組合加入以前から、同行が行った労働基準監督署への相談等に起因する対立関係にあったものといえ、第1回団交にA2分会長が出席して協議が行われたことからすると、会社が従前より対立関係にあったA2分会長が組合側の中心人物の一人として参加した第1回団交の開催を契機に会社がA2分会長の組合活動及び組合そのものに嫌悪の情を抱いたと推認できる。また、従前より労働問題に起因して対立関係にあったA2分会長が組合に加入し、組合が同人の組合加入通知を行った後、団交申入れを経て、実質的に初めて労使が対峙する第1回団交開催へと組合活動を活発化させていった経過に鑑みれば、A2分会長の出張作業が平成29年8月から命じられなくなったことは、

おおむね時期が合致する同年7月25日の第1回団交開催が大きな要因となったものと考えられる。

エ したがって、平成29年8月以降、会社がA2分会長に出張作業を命じなくなったのは、A2分会長が組合に加入し組合活動を開始した故になされた不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

また、A2分会長に対する当該取扱いは、組合の組合活動を萎縮させるものであるといえるから、組合に対する支配介入として同条3号の不当労働行為に該当する。

#### (4) 争点(4)について

ア 使用者は、単に労働者の代表者との団交に応ずれば足りるのではなく、労働者の代表者と誠実に団交に当たる義務があり、この義務に違反したと認められる場合も、誠実交渉義務違反として労組法7条2号の不当労働行為に当たると解するのが相当である。そして、使用者が誠実交渉義務を果たしたか否かは、協議事項の内容、労働組合側の態度等の具体的事情に応じて、客観的具体的根拠を示して説明するなど労使間の対立を可能な限り解消させる努力を行っていたか否かという観点から判断するのが相当である。

第15回団交及び第16回団交にB1社長が出席していないことが認められることから、これら団交における協議事項に関して、会社が、B1社長の出席がなくとも誠実交渉義務を尽くしたといえるかについて、上記の観点から以下、検討する。

#### イ 第15回団交について

(ア) A2分会長の出張作業の従事に係る事項について、組合が会社の説明が納得できないとして、次回団交での協議を継続することとしたが、会社は、出張工事案件の人員配置の権限を有するB4の見解に基づいた説明及び会社の意向の説明をしていることからすると、当該事項について、会社が誠実交渉義務を尽くしていないとまではいえない。

(イ) 来期以降の業績向上を目指す経営戦略に係る事項について、会社は、取組を把握していないことから直ちに回答できないとして持ち越しとなった事項があったものの、主にB3が具体的な会社の取組を一定程度説明しているといえ、組合の交渉態度に応じて、できる限りの対応をしたものとみるのが相当である。

(ウ) そうすると、第15回団交について、会社の出席者は、同団交の協議事項の内容、組合側の態度等の具体的事情に応じて、会社としての見解を一定程度具体的に説明したものであると評価できることに加え、同団交においてB1社長の団交出席に係るやり取りの経過は見当たらないことからしても、B1社長の出席がなくとも誠実交渉義務を尽くしたものとみるのが相当である。

したがって、第15回団交において、会社がB1社長を出席させなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。また、組合を軽視し、弱体化させるものであるともいえないから、同条3号の不当労働行為にも該当しない。

#### ウ 第16回団交について

(ア) 第16回団交は、B 1 社長が欠席したものの、組合としてはB 5 弁護士及びB 2 の出席をもって交渉に応じたものといえるところ、組合が録音から書き起こした資料を所持する一方、会社の説明はB 2 の記憶やB 3 からの聴取内容によらざるを得なかったものであるから、同団交の場における1. 29面談に係る事実認識の水準には組合と会社との間に隔たりがあったといえるが、そのような状況の下においても、会社は、組合が認識の水準において優位な立場で行う事実確認に対して、できる限りの見解を説明しているといえ、さらに、組合が1. 29面談及び1. 31面談の当事者を参加させていない一方、会社はB 2 を参加させていることを併せ考えると、会社は、第16回団交の協議事項たる1. 29面談及び1. 31面談の事実確認を行うに当たって、組合の交渉態度に応じた可能な限りの努力を行っていたものといえる。

また、B 1 社長が1. 29面談及び1. 31面談に出席していないことからすれば、1. 29面談及び1. 31面談の事実確認に当たって、B 1 社長の出席が必要であったとはいえない。さらに、第16回団交は、1. 29面談に係る組合と会社との間の労使間の事実認識の水準に隔たりがあったまま終了したものであって、B 1 社長が出席したとしても、会社が何らかの対応を決定することは困難であったものといわざるを得ない。

加えて、会社において、組合によるB 1 社長の出席要求の目的が1. 29面談についてのB 1 社長からの直接の謝罪であるとの認識であったところ、会社が、第16回団交の協議事項たる1. 29面談及び1. 31面談の事実確認に係る協議の見通しもない中で、1. 29面談及び1. 31面談に出席していないB 1 社長を、謝罪を前提として出席させることまでは必要ないと考えても無理からぬところといえる。

そうすると、少なくとも第16回団交において、会社がB 1 社長を出席させなかったことが不誠実であるとはいえない。

(イ) したがって、第16回団交において、会社がB 1 社長を出席させなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。また、組合を軽視し、弱体化させるものであるともいえないから、同条3号の不当労働行為にも該当しない。

---

## 2年（不）第8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からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団体交渉（以下「団交」という。）の申入れに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同月14日に申立てがされた事件である。

## 2 本件の争点

会社が、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

## 3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合が令和2年7月2日付けで申し入れた団交に誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交申入れに応じなかったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

## 4 判断の要旨

- (1) 組合が令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けで申し入れた事項や議題について、第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みがなかったといえるかについて

ア 組合が、令和2年6月24日付けで申し入れた団交議題は、①決算書等の開示・説明、②夏季一時金を基本給の1.2か月分以上支給すること及び総原資・平均金額を示すこと、③保障給制度(年齢及び勤続年数に応じた基本給の保障額を設定する仕組み)を導入するため、組合の要求ランクごとの賃金実態を明らかにすること、④年間休日を2日増やすことに伴う不利益変更の是正であり、同年7月2日付けで申し入れた団交議題は、上記①から④までのほか、⑤平成30年春闘及び夏季一時金と令和元年春闘及び夏・冬の一時金の再協議を図り、合意した内容で実施することであった。

イ 上記①について、組合は、第1回団交の申入れ当初から一貫して、経営概況説明として会社の決算書等の開示・説明を求めてきたが、会社代表者は、組合からの決算書等の開示の要求に対して、第1回団交において売上額だけを口頭で回答し、元請会社への自動車部品の納入数量(以下「納入数量」という。)が記載された資料を手交するも、決算書等の資料開示には応じず、第2回団交においても、納入数量の資料を掲示するだけで、決算書等の資料開示を拒み、第3回団交においても、組合の資料開示の要求を無視して、前回と同様、納入数量の説明を始めた。

会社代表者は、本件の第1回審問において、決算書等や経営状況を判断できる数値を組合に「出す意味がちょっと私には分からない」と述べ、また、別件の再審査申立てに係る中央労働委員会での判断が出るまではその後の団交においても決算書等の資料を開示しない考えであることと、決算書等の概要を口頭で説明する考えがないことを明確に述べている。

そうすると、組合からの決算書等の資料開示・説明の要求に対する会社の拒否の姿勢や態度は一貫し強固なものであって団交を継続しても進展・妥結の見込みはなかったとはい

えるものの、拒否する理由について説明・交渉が尽くされたとはいえない。

ウ 上記②について、会社は、組合に対して、第1回団交において、夏季一時金の支給に係る回答として、「基本給の0.83か月分」を提示し、第2回団交において、2次回答として、基本給の0.835か月分を中間とし、下限を0.58か月分、上限を1.07か月分とする旨を提示し、第3回団交において、3次回答として、基本給の0.83か月分プラスマイナス20パーセントとして、下限を0.66か月分、上限を0.99か月分とする旨提案した。

その上で、会社代表者は、これらの夏季一時金の回答の説明に当たり、納入数量や売上額等を一方的に述べて「ご理解ください」と繰り返すだけで、原価や販売管理費の総額や内訳、または経常利益その他利益のうち一つも口頭で説明することすらなかったことが認められる。

決算書等の開示については、別件の再審査申立てに係る中央労働委員会の判断を待ちたいとの考えがあったとしても、会社は、決算書等を示さずとも、経常利益や純利益等の具体的な金額を開示することにより会社の経営状況を示して組合の理解を得ることは可能であったはずである。しかし、会社の態度は上記のとおりであり、これでは、組合は会社の経営状況を理解することも、また会社の回答の妥当性を検討し判断することも困難であったというべきである。

したがって、夏季一時金の支給に関して、会社が組合の理解を得るため説明を尽くしたとはいえない。

エ 上記③について、年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求は、第1回団交申入れ当初以来、組合が求めてきた保障給制度の導入に関する議論の前提となる情報の開示を求めたものであると解される。

この点、保障給制度の導入については、会社代表者は、第1回団交において、保障給制度を導入することは「なかなか難しいですね」と回答し、第2回団交において、組合が再度、組合の要求どおりにできない理由を尋ねたところ、会社は、できないとは言っていない、難しいと表現しているなどと述べた上で、以前に、ストライキを阻止するために基本給を引き上げた2名の従業員が、能力を発揮しておらず、基本給引上げの効果がなかったことを述べて、それが保障給制度導入に応じられない理由であるかのような説明を行い、第3回団交においては、会社が交渉を終了させたことから、保障給制度の議論に入ることはなかった。

年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求については、第1回団交において、組合が、会社に対して、年齢・勤続年数ごとの賃金の実態を明らかにするよう求めたことはなかった。第2回団交においては、保障給制度についてのやり取りの中で、組合が、勤続2年以上年齢20歳で基本給が18万円を下回る者がいるかを尋ねたところ、会社代表者は「分かりません」と述べ、その後、組合が、保障給制度の基準を検討するに当たって、組合が主張する基準を下回る人が何人いるのかその実態を全て次回団交までに調査するよう求め

たところ、会社代表者は「調べなくてもいいじゃないですか」と組合が求めた年齢・勤続年数ごとの賃金の実態の調査を拒否した。なお、第3回団交では保障給制度の議論に入ることもなかったことから、年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の問題の議論もなかった。

よって、会社が、組合からの年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求に対して説明・交渉を尽くしたとはいえない。

オ 上記④について、第1回団交及び第2回団交において、会社代表者が、この問題は所轄労働基準監督署と相談したことであり、変更する予定はない等と回答したところ、組合は、就業規則の不利益変更となり無効である、労働組合と協議することなく変更するのはおかしい、令和元年12月の団交で会社から休日を増やさず基本給も下げない旨提案があり、組合はこれに応じている等と述べると、会社は、その提案は組合に拒否されたと理解していたと回答したが、会社として新しい申入れがあったと理解して検討すると述べた。第3回団交においては、議論が紛糾し、双方感情的な言い争いともいうべき状態となって、団交が打ち切られた。

会社は、組合員については、休日を増加する前の状態に戻すという方法について、第2回団交では、新しい申入れがあったと理解して検討する旨述べたのだから、議論を整理した上で、組合からの提案について受入れの可否を検討し回答すべきであったし、それによりこの問題については、進展・妥結の可能性はあったというべきであるところ、会社はそれをしなかったものといわざるを得ない。

そうすると、「年間休日を2日増やすことに伴う不利益変更の是正」について、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みはなかったとはいえない。

カ 上記⑤について、この要求項目は、第1回から第3回までの団交において議論はされておらず、令和2年7月2日付け申入れにおいて初めて議題とされたものであるが、この要求項目に対して、会社は、文書により、既に交渉を尽くした過年度の内容について再協議を行う意思はなく、よって団交を繰り返す必要性・相当性は認められないと回答している。

しかし、第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、上記①から④までの事項について会社が組合に対して説明・交渉を尽くしたとはいえないと判断できる状況においては、会社は、この要求項目を議題として新たに追加した理由を聞いた上で、協議に応じるか否かを判断すべきであったというべきであり、組合に対して理由を尋ねることもなく、文書で回答するだけでは、説明・交渉を尽くしたとはいえないというべきである。

キ よって、組合が申し入れた事項や議題に対し、第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みはなかったとはいえないことから、この点において、会社には組合からの団交の申入れを拒否するに正当な理由があったとはいえない。

(2) 団交における組合の態度により、正常な団交を実施することができない状況に至っていたかについて

ア 会社は、組合が団交の席上、会社の出席者に対し、「黙っている」などと発言したり、机を叩くなど粗暴な言動を行い、会社の出席者からの説明を暴力的な発言で高圧的・一方的に遮り、説明をさせようとしめない態度を繰り返し、そうした交渉態度を改めようとしなかったことから、到底、正常な団交を実施することができない旨主張する。

イ 確かに、組合員が、①第2回団交において、「何を言っているって、協定を守れと言っただけじゃないの」と述べて机を叩き、②第3回団交において、「まあいいよ、黙っとってよ、ちょっと。あのね、社長、聞いてくれないかんよ」と述べ、「話をはぐらかさないで、本線にいけよ、ちゃんと」と述べる中で机を叩いたことが認められ、組合の出席者として、不適切な言動があったことは否めない。仮に会社の回答に不満があったとしても、机を叩く等の組合の態度は決して望ましいものではないが、これらの言動があった後も、上記①では、会社代表者は「どこが」「どこが守っていないの」と続けた上で、組合が主張する賃金基準を下回る人の人数を調査するよう組合が求めたことに対して「調べなくてもいいじゃないですか」等と述べて交渉を継続しており、上記②では「はぐらかしたのは、そちらじゃないですか」等と反論しているのであって、組合の①及び②の言動によって団交の実施が困難となったとはいえない。

ウ また、第3回団交において、組合員が、「黙っとってよ」と述べているが、この発言は、「年間休日増加に伴う取扱い」に関して、休日日数を元に戻すという会社の提案又は説明について、組合員が、会社代表者と会社代理人弁護士の回答に相違があることを指摘しようと「あのね、今のやり取りでも、代理人と社長の少し意見は違うんだけど」と発言する途中に、割り込むように、会社代理人弁護士が「一緒ですよ、働き方については一緒ですよ」と発言したことに対して、組合員の発言中は発言を控えるように会社代理人弁護士に求めたものであって、会社の発言を一方的・高圧的に遮ろうとしたものではない。

ところが、会社は、組合が会社代理人弁護士の発言を制止したことについて、「黙っとれというのは失礼じゃないですか」等と組合を非難して交渉の打ち切りを通告したのであり、会社の通告に対して、組合が「拒否するなら、すりゃいいじゃないの」と発言したことに乗じて、会社は「じゃあ終了ということで、よろしく申し上げます。ありがとうございました」「交渉になりませんので」「はい、ありがとうございます」と席を立ち、組合に発言する暇を与えず一方的に団交の打ち切りを宣言したというべきである。その後、組合が夏季一時金について問い合わせをしていたにもかかわらず、会社代理人弁護士は「話合いになりませんので決裂します」と、会社代表者は「じゃあ、ありがとうございました。どうも」とそれぞれ述べて団交の場を去ったものである。

以上の経緯において、組合は会社代理人弁護士が発言することを許さないという態度をとったものではなく、また、交渉態度を改めるよう会社が述べたにもかかわらず組合が開

き直ったために、会社が交渉を打ち切るほかなかったという事情は見受けられない。

エ したがって、第3回団交が組合の態度により、正常な団交を実施することができない状況に至ったとは認められない中で、会社が一方的に団交を打ち切ったものといわざるを得ない。

オ そうすると、団交における組合の態度により、正常な団交を実施することができない状況に至っていたとはいえ、この点においても、会社が団交を拒否する正当な理由は認められない。

(3) したがって、会社が、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(4) 救済方法について、組合が令和2年6月24日付けで申し入れた団交議題は、組合が同年7月2日付けで申し入れた団交議題に包含されるから、主文第1項のとおり命じることをもって相当と判断する。

---

### 3年(不)第2号(7条2・3号)

#### 1 事案の概要

本件は、①被申立人会社のB1車庫のB2主任が、令和2年12月29日及び同月30日に申立人組合のA1組合員に対して、令和3年1月6日に組合のA2組合員に対して、組合からの脱退を勧奨したことが労働組合法(以下「労組法」という。)7条3号に、②①のB2主任の言動を受けて、同月7日、組合が会社に対し、当該言動に係る事実関係の確認等を求めて団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れたところ、会社がこれに応じなかったことが同条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2月12日に申立てがされた事件である。

#### 2 本件の争点

(1) B2主任は、A1組合員に対して、令和2年12月29日及び同月30日に組合からの脱退勧奨を行い、A2組合員に対して、令和3年1月6日に組合からの脱退勧奨を行ったか。B2主任のこれらの一連の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。

(2) 会社が、組合からの令和3年1月7日の団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

#### 3 主文の要旨

(1) 会社は、組合の組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆するなどして、組合からの脱退勧奨を行ってはならない。

(2) 会社は、組合が令和3年1月7日に申し入れた、事実関係の説明等を含む、B2主任の脱

退勧奨行為についての団交に、誠実に応じなければならない。

- (3) 会社は、組合に対し、組合の組合員に対して脱退勧奨を行ったこと及び組合からの令和3年1月7日の団交申入れに応じなかったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

#### 4 判断の要旨

##### (1) 争点(1)について

ア 令和2年12月29日及び同月30日、B2主任は、A1組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆しつつ、B1車庫の従業員において組合を一斉に脱退しようとする動きがあることを伝えて、A1組合員も同時に組合を脱退するよう促した。また、令和3年1月6日、B2主任は、A2組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆しつつ、組合を脱退するよう促した。

B2主任のこれら一連の行為が、組合からの脱退勧奨であることは明らかである(以下、これら一連の行為を「本件脱退勧奨」という。)

イ 本件脱退勧奨が会社に帰責されるか否かが問題となるが、この点について、使用者との間で具体的な意思の連絡がなかったとしても、脱退勧奨等の支配介入が、労組法2条1号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して行ったものである場合には、相手との個人的な関係からの言動であることが明らかであるなどの特段の事情のない限り、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができるかと解するのが相当である。

ウ まず、B2主任の職制上の地位について検討するに、B2主任の会社における役職、役割及び影響力を踏まえて考えると、B2主任は、労組法2条1号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者とみるのが相当である。

エ 次に、B2主任が会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったといえるかについて検討するに、組合の分会結成以降、会社が組織的に組合への対応に取り組んでいたとみることができること、本件脱退勧奨当時、組合と会社とが深刻な対立関係にあったこと、本件脱退勧奨においてB2主任が発言した内容、本件脱退勧奨について組合から抗議された後の会社の対応といった事情を総合的に勘案すると、B2主任は、会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったといえる。

オ 本件脱退勧奨が個人的な関係からの言動であることが明らかであるなど、B2主任が会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったことを否定する特段の事情は見当たらない。

カ したがって、本件脱退勧奨は会社に帰責され、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

##### (2) 争点(2)について

ア 組合は、会社に対し、まず令和3年1月4日に「抗議文」と題する書面でB2主任の脱

退勧奨行為に係る抗議等を行った後、同月 7 日、「抗議及び要求書」と題する書面において、再度の抗議等を行うとともに、「貴社事業所内で起こった不当労働行為問題について早急に団体交渉を開催し、B 2 氏から具体的事実経過を説明する」ことを申し入れた。これらの経緯からすると、組合が会社に団交を申し入れた事項は、B 2 主任による事実関係の説明等を含む、B 2 主任の脱退勧奨行為についての事項（以下「本件申入れ事項」という。）であったと解される。これに対し、同月 8 日、会社は、団交応諾義務がないことを理由に団交申入れを拒んだ。

本件申入れ事項が、使用者が団交を行うことを労組法によって義務付けられている事項（以下「義務的団交事項」という。）に該当するか否かが問題となる。

イ 一般的に、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である労働者の労働条件その他の待遇や当該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をいうが、これに該当するか否かは、憲法28条及び労組法が団体交渉権を保障した目的である、労働条件の取引についての労使の実質的対等化、労使関係に関する労使自治の促進といった点から、事案に即して判断するのが相当である。

ウ 組合は、B 2 主任が単に組合から脱退するよう勧奨しただけでなく、会社から不利益な待遇を受ける可能性があることを示唆しながら脱退勧奨を行ったことを問題視して団交を申し入れていたのであるから、本件申入れ事項は、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に該当する。

また、B 2 主任の脱退勧奨行為は、組合員を脱退させて組合を弱体化しようとするものであり、組合の内部運営に干渉するものであって、団体的労使関係に影響を及ぼす行為として評価できるものであるから、本件申入れ事項は、団体的労使関係の運営に関する事項にも該当する。

エ そして、B 2 主任の脱退勧奨行為について、会社は組合との間で、団交の場で事実関係を確認したり、当該行為に関連する協議を行ったりできるのであるから、本件申入れ事項は、使用者に処分可能なものに該当する。

なお、不当労働行為に該当するか否かの公権的判断は労働委員会又は裁判所の専権事項であるとしても、その公権的判断を求めて労働委員会に救済を求める前に、労使間で紛争となっている問題について事実関係の確認や協議を行い、仮に使用者に不当労働行為に該当する行為があれば是正するなどして、労使自治による自主的な解決を図ることが望ましい。このことは、労使関係に関する労使自治の促進のため、憲法28条及び労組法が団体交渉権を保障した趣旨にも合致する。

オ したがって、本件申入れ事項は義務的団交事項に該当し、会社が団交を拒否したことについて正当な理由は認められないから、会社が組合からの令和 3 年 1 月 7 日の団交申入れに応じなかったことは、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

## 2 和解・取下

---

### 元年(不)第6号 (7条3号)

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、平成7年に当事者間で締結された労働協約について、平成30年12月3日に解約を通知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、令和元年9月13日に申立てがなされた事件である。

#### 2 終結状況

令和4年3月3日第9回調査において、新しい労働協約及び覚書の締結を内容とする関与和解が成立し、本件は同月23日取り下げられた。

---

### 3年(不)第1号 (7条1・2・3号)

#### 1 事案の概要

本件は、①被申立人が、申立人A1分会のA2分会長に対し、令和2年9月16日付けで令和3年3月31日をもって契約を終了する旨記載した「雇用通知書」及び同日以降、雇用契約が一切更新されないことを相互に確認する旨等記載した「合意書」を手交し、解雇通告を行ったことが労働組合法7条1号及び3号に、②被申立人が申立人に対し、令和3年1月8日付け「申入書」において、令和2年12月28日付け「組合見解と要求事項」に記載の11項目の釈明要求に回答することなく令和3年1月14日の団体交渉の延期を申し出るとともに、「その代替措置として、貴組合から別途、書面による要求や質問等があれば、当社は可能な限り対応するつもりです」と回答し、同日に団体交渉を開催する努力を怠ったことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして、令和3年1月29日に申立てがなされた事件である。

#### 2 終結状況

令和4年10月20日第3回和解において、雇止めの撤回及び雇用の終了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。

---

### 3年(不)第12号 (7条2号)

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y1及び被申立人Y2が、令和3年10月6日付け及び同年11月15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、同年12月10日に申立てがなされた事件である。

## 2 終結状況

令和4年4月25日第3回調査において、Y1及びY2は令和3年10月6日付け及び同年11月15日付けで申入れのあった項目について誠実に団体交渉に応じること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。

---

## 4年(不)第2号 (7条1・2・3号)

### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員Aの職場復帰後の労働条件等を協議事項とした団体交渉の申入れを受けて、当該団体交渉終了までの期間におけるAに対する労務の提供を一時中止する旨をAに通知し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、令和4年1月27日に当初申立てがなされ、その後、②同月29日及び3月12日の団体交渉において、Aの出張業務の取扱いに係る当事者間での確認事項に違背してAを出張業務に従事させなかったことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして同月25日に、さらに、①の行為が同条3号にも、②の行為が同条1号にもそれぞれ該当する不当労働行為であるとして同年5月25日に、それぞれ追加申立てがなされた事件である。

### 2 終結状況

令和4年11月4日第2回和解において、今後のAの出張業務の取扱いに係る事項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。

## 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）。

当委員会が交付した命令に対する再審査事件として、当該規定により令和4年中に中央労働委員会に係属した事件は9件で、その内訳は、前年から引き続き係属したものが7件、新規に申し立てられた事件が2件である。これらの係属事件のうち、終結したものは3件で、残り6件は翌年に繰り越された（「第2 不当労働行為再審査申立事件一覧」参照）。

表1 再審査事件の状況

(単位：件)

年 区 分	H30	R 元	R 2	R 3	R 4
中央労働委員会 係 属 件 数	5(1)	6(1)	6	9(2)	9(3)
前年からの繰越し	4(1)	4	5	6(2)	7(3)
新 規 申 立 て	1	2(1)	1	3	2

(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（7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 17(不)4	初審 被申立人	卸売業、小売業 約670	2	21.3.9 一部救済 21.3.18	21.4.1	5,023	係属中
30(不再)57 27(不)6	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 30.10.26	30.11.8 4.2.10	1,191	勧告和解
元(不再)53 28(不)7	初審 申立人	卸売業、小売業 (建築材料、鋳物・金属材料等 卸売業) 9,030	2	元.10.7 棄却 元.10.15	元.10.21	1,168	係属中
2(不再)10 30(不)5	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 2.2.25	2.3.4 4.6.6	825	一部変更
3(不再)12 30(不)9	初審 申立人	運輸業、郵便業 (運輸に附帯する サービス業) 1,334	2・3	3.3.29 棄却 3.4.1	3.4.8	633	係属中
3(不再)15 2(不)6	初審 被申立人	製造業 (窯業・土石製品 製造業) 150	2	3.5.17 全部救済 3.5.22	3.5.31 4.3.24	298	棄却
3(不再)37 元(不)12	初審 申立人	情報通信業 (放送業) 33	2	3.9.13 棄却 3.9.18	3.9.30	458	係属中

(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4年12月末日までの数字である。

### 令和4年申立分（2件）

中央労働委員会 事件番号	再審査 申立人	業種別	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 事件番号		従業員数		初審終結 年月日	再審査終結 年月日		
4(不再)7	初審 被申立人	製造業 (金属製品製造業)	2	4.3.15 全部救済	4.3.28	279	係属中
2(不)8		41		4.3.18			
4(不再)33	初審 被申立人	サービス業 (廃棄物処理業)	2・3	4.8.19 全部救済	4.8.30	124	係属中
3(不)2		197		4.8.27			

(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4年12月末日までの数字である。

## 第3節 行政訴訟

### 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、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）。

当該規定に基づき当委員会が交付した命令に対する行政訴訟事件として令和4年中に裁判所に係属した事件は4件で、前年から引き続き係属したものが1件、本年中に訴訟提起されたものが3件である。これらの係属事件のうち、終結したものは1件で、残り3件は翌年に繰り越された。（「第2 行政訴訟事件一覧」参照）。

表1 行政訴訟事件係属件数一覧表

（単位：件）

年 区 分		H30		R元		R2		R3		R4	
係属件数		1(1)		-		2		2		4(1)	
最高裁	繰越し	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	新規	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
高裁	繰越し	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	新規	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
地裁	繰越し	1(1)	1(1)	-	-	-2	-	2(1)	2(1)	3(1)	1(1)
	新規	1(1)	-	-	-	-2	2-	2(1)	-	3(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

### 前年繰越分（1件）

初審 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		
30(不)7	1・2・ 3・4	2.11.24 一部救済	原告：初審申立人 被告：委員会 (被告側参加人：初審 被申立人)	2.12.16	口頭弁論  10回	一部取消
				4.10.19		

(注) 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

### 令和4年提起分（3件）

初審 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		
元(不)9	1・2・ 3	4.2.10 一部救済	原告：初審被申立人 被告：委員会 (被告側参加人：初審 申立人)	4.3.8	口頭弁論  1回 書面による準備手続  4回	係属中
元(不)12	2	3.9.18 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)	4.3.16	口頭弁論  4回	係属中
30(不)7	1・2・ 3・4	2.11.24 一部救済	控訴人：初審申立人 被控訴人：委員会 (被控訴人側参加人： 初審被申立人)	4.10.26		係属中
			控訴人：委員会 被控訴人：初審申立人 (控訴人側参加人：初 審被申立人)	4.11.1		

(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4年における資格審査の取扱件数は35件で、その内訳は、前年からの繰越し12件、新規申請23件である。

上記35件を申請事由別にみると、不当労働行為救済申立てに伴うものが21件、委員推薦に伴うものが12件、法人登記に伴うものが2件となっている。

表1 申請事由の状況

(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
H30	-	19(8)	2	-	-	21(8)
R元	18	24(12)	-	-	-	42(12)
R2	-	29(12)	-	-	-	29(12)
R3	19	31(18)	2	-	-	52(18)
R4	12	21(12)	2	-	-	35(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17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ち切りとなったものが4件で、残り14件が翌年に繰り越された。

表2 処理区分の状況

(単位：件)

区分 年	適合	不適合	却下	取下	打切	翌年へ 繰越し	計
H30	3	-	-	-	6	12	21
R元	21	-	-	-	4	17	42
R2	5	-	-	-	6	18	29
R3	30	-	-	-	10	12	52
R4	17	-	-	-	4	14	35

## 第5節 地方公営企業等の労働関係に関する法律に基づく認定・告示

この認定・告示制度は、昭和40年の旧地方公営企業労働関係法の一部改正によって設けられた制度であり、県内でこの制度の適用を受け認定・告示された地方公営企業は、過去に岡崎市及び一宮市の二つの水道事業並びに名古屋市交通局がある。

令和4年は、岡崎市水道事業及び公共下水道事業並びに岡崎市水道労働組合から非組合員の範囲について認定・告示の申出があり、当委員会は別記のとおり認定・告示した。

申出人	岡崎市水道事業
同	岡崎市公共下水道事業
同	岡崎市水道労働組合
申出年月日	令和4年4月12日
認定手続	
開始決定	令和4年4月25日（第1672回公益委員会議）
年月日	
認定年月日	令和4年5月9日（第1673回公益委員会議）
告示年月日	令和4年5月17日（愛知県公報第304号に掲載）

(別記)

### 愛知県労働委員会告示第1号

地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第5条第2項の規定に基づき、同法第3条第4号の職員が結成し、又は加入する労働組合について、同号の職員のうち労働組合法（昭和24年法律第174号）第2条第1号に規定する者の範囲を令和4年5月9日次のように認定した。

なお、平成26年愛知県地方労働委員会告示第1号は、廃止する。

令和4年5月17日

愛知県労働委員会会長 佐 脇 敦 子

岡崎市水道事業及び公共下水道事業の職員が結成し、又は加入する岡崎市水道労働組合については、当該企業の職員のうち次の表に掲げるもの

勤務箇所	労働組合法第2条第1号に規定する者の職名
上下水道局	局長 部長 次長 課長 担当課長 主幹 副主幹 総務課の人事、給与又は職員厚生を担当する係長 経営管理課の予算査定を担当する係長