

令和 6 年版

愛知県労働委員会年報



まえがき

この年報は、愛知県労働委員会が令和6年中に取り扱った事件並びに同
年中の当委員会の活動状況について整理したものです。

日ごろ労働問題に携わる方々や、労使関係者の皆様に、この年報が労働
委員会について理解を深めていただく一助となれば幸甚です。

令和7年3月

愛知県労働委員会事務局

目 次

第1章 総 説

第1節 委員会の機構	1
第1 概 要	1
第2 委 員	3
第3 <u>あっせん員候補者</u>	5
第4 <u>事務局</u>	8
第2節 委員会の会議	10
第1 <u>総会及び公益委員会議</u>	10
第2 <u>連絡協議会等</u>	13

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	17
第1 概 要	17
第2 <u>不当労働行為救済申立事件一覧</u>	25
第3 事件要録	30
1 <u>命令・決定</u>	30
4年（不）第5号	30
4年（不）第6号	35
5年（不）第2号	38
5年（不）第3号	39
5年（不）第6号	42
5年（不）第7号	45
5年（不）第12号	48
2 <u>和解・取下</u>	49
3年（不）第10号	49
5年（不）第8号	49
5年（不）第11号	50
5年（不）第13号	50
5年（不）第14号	51

第2節	不当労働行為の再審査	52
第1	<u>概要</u>	52
第2	<u>不当労働行為再審査申立事件一覧</u>	53
第3節	行政訴訟	55
第1	<u>概要</u>	55
第2	<u>行政訴訟事件一覧</u>	56
第4節	<u>労働組合の資格審査</u>	57
第5節	<u>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</u>	58
第3章	労働争議の調整等	
第1節	労働争議の調整	59
第1	<u>概要</u>	59
第2	<u>調整事件一覧</u>	63
第2節	個別労働関係紛争に係るあっせん	66
第1	<u>概要</u>	66
第2	<u>個別あっせん事件一覧</u>	70
第3節	労働争議の実情調査	72
第1	<u>概要</u>	72
第2	<u>実情調査一覧</u>	72

第 1 章 総 説

第 1 節 委員会の機構

第 1 概 要

○ 労働委員会（以下「委員会」という。）は、行政委員会の一つとして、労働組合法、労働関係調整法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律にそれぞれ規定する目的を達成するため、地方自治法第 180 条の 5 第 2 項及び労働組合法第 19 条の 12 第 1 項の規定に基づいて都道府県ごとに設置される合議制の執行機関である。

○ 委員会は、労働組合法の規定により、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）の三者同数で組織される。

委員については、労働者委員は労働組合からの、使用者委員は使用者団体からの、それぞれ推薦に基づいて、また、公益委員は労働者委員及び使用者委員の同意を得て、知事が任命することとなっている。

なお、委員会の会長及び会長代理は、委員の選挙によって公益委員の中から選出される。

○ 委員会では、労働組合（又は労働者）と使用者との間で発生した労働紛争を解決するため、労働組合法や労働関係調整法等に基づき、不当労働行為の審査等の判定業務並びにあっせん等の労働争議調整業務を行っている。

判定業務には、不当労働行為の審査、労働組合の資格審査、地方公営企業等における非組合員の範囲についての認定・告示等があり、申請又は申立てにより手続を開始するが、この判定業務は委員会の公益委員のみが行うこととされている。

また、労働争議調整業務には、あっせん、調停及び仲裁の三種の種類があり、使用者及び労働組合の双方若しくは一方からの申請又は委員会の職権により調整を開始することになっている。

このほか、公益事業における争議行為の予告通知の受理、労働争議の実情調査、労働協約の地域的拡張適用の決議等の業務も行っている。

さらに、本県では、平成 13 年 4 月から、知事からの事務委任を受けて、委員会において個別労働関係紛争に係るあっせんも行っており、使用者及び労働者の双方又は一方からの申出によりあっせんを開始することとしている。

なお、労働争議調整業務のうち、あっせんについては、労働関係調整法の規定に基づき、委員会の会長があっせん員候補者名簿の中からあっせん員を指名して行うこととなっており、あっせん員候補者については、委員会が労働関係調整法の規定に基づき、学識経験者等の中から

適任者を選んで委嘱している。

- 労働組合法の規定により、委員会には、委員会の事務を整理するために事務局を置くこととされており、事務局には会長の同意を得て、知事が任命する事務局長以下必要な職員が配置されることとなっている。

第 2 委 員

当委員会の委員の定数は、委員会発足当初は公益委員、労働者委員、使用者委員各 5 人であったが、昭和 38 年 8 月 12 日の労働組合法施行令の改正により、同年 11 月 1 日の第 17 期委員任命時から各 7 人、計 21 人の構成となっている。

また、委員の任期は昭和 41 年 4 月 30 日の労働組合法の一部改正により、1 年から 2 年となり、当委員会においては、昭和 42 年 9 月 1 日の第 19 期委員任命時から 2 年となった。

なお、直近では令和 5 年 12 月 1 日に第 47 期委員が任命された。

第 47 期委員の現況は次表のとおりである。

第 47 期委員名簿
(任期 R5. 12. 1～R7. 11. 30)

◎会長 ○会長代理

(五十音順、在任期間は令和 6 年 12 月 31 日現在)

公労使の別	氏 名	現 職	任命年月日 (在任期間)
公 益 委 員	井 上 純	中日新聞社名古屋本社論説室論説委員	R1. 12. 1 (5 年 1 月)
	大 参 澄 夫	元公益財団法人愛知県健康づくり振興事業団理事 長	R5. 12. 1 (1 年 1 月)
	杉 島 由美子	中京大学法学部教授	H27. 12. 1 (9 年 1 月)
	○ 富 田 隆 司	弁護士	R3. 12. 1 (3 年 1 月)
	福 谷 朋 子	弁護士	R5. 12. 1 (1 年 1 月)
	◎ 森 美 穂	弁護士	R1. 12. 1 (5 年 1 月)
	渡 部 美由紀	名古屋大学大学院法学研究科教授	H29. 12. 1 (7 年 1 月)

公労使の別	氏 名	現 職	任命年月日 (在任期間)
労働者委員	岩 崎 真 未	アルペン労働組合中央執行書記長	R5.12. 1 (1年1月)
	勝 岡 信 明	中部電力労働組合本部執行委員長	R5.12. 1 (1年1月)
	勘米良 晃 司	UAゼンセン愛知県支部支部長	R4.11.28 (2年1月)
	木 戸 英 博	CKD労働組合中央執行委員長	R5.12. 1 (1年1月)
	中 島 裕 子	トヨタ自動車労働組合特別執行委員	R5.12. 1 (1年1月)
	村 上 貴 司	石塚硝子中央労働組合中央執行委員長	R5.12. 1 (1年1月)
	八 代 俊 夫	名古屋鉄道労働組合常任顧問	R1.12. 1 (5年1月)
使用者委員	板 倉 麻 子	株式会社名古屋テレビ事業顧問	R1.12. 1 (5年1月)
	大 辻 祥 子	株式会社サーラコーポレーション取締役管理本部長	R3.12. 1 (3年1月)
	梶 原 弘 司	愛知県経営者協会会員サービス部担当部長	R3.12. 1 (3年1月)
	後 藤 啓 文	興和株式会社取締役専務執行役員総務本部長	R3.12. 1 (3年1月)
	左 合 澄 人	ノリタケ株式会社顧問	R5.12. 1 (1年1月)
	田 口 雅 也	一般社団法人中部経済連合会価値創造本部社会実装推進部部長	R3.12. 1 (3年1月)
	夏 目 俊 信	新東工業株式会社フェロー	H27.12. 1 (9年1月)

(注) 在任期間は、1か月未満を切り捨てて表示

第3 あっせん員候補者

労働争議調整業務のうち、あっせんについては、労働関係調整法第12条の規定に基づき、委員会の会長があっせん員候補者名簿の中からあっせん員を指名して行うこととなっており、あっせん員候補者については、委員会が労働関係調整法第10条及び第11条の規定に基づき、労働争議の解決につき援助を与えることができる者として、学識経験者等の中から適任者を選び委嘱している。

委嘱の基準や任期、定数等について法令に定めはなく、当委員会では、あっせん員候補者委嘱要綱を設け、あっせん員候補者について「①現委員、②前委員、③事務局長及び次長」の中から総会の議決を経て委嘱することとし、任期についても当該委員在任中等と定めているところである。

なお、あっせん員候補者の現況は次表のとおりである。

あっせん員候補者名簿

(五十音順、令和6年12月31日現在)

氏名	現職・経歴	委嘱年月日
板倉麻子	株式会社名古屋テレビ事業顧問 愛知県労働委員会委員	R1.12.2
井上純	中日新聞社名古屋本社論説室論説委員 愛知県労働委員会委員	R1.12.2
岩崎真未	アルペン労働組合中央執行書記長 愛知県労働委員会委員	R5.12.1
大辻祥子	株式会社サーラコーポレーション取締役管理本部長 愛知県労働委員会委員	R3.12.1
大参澄夫	元公益財団法人愛知県健康づくり振興事業団理事長 愛知県労働委員会委員	R5.12.1
梶原弘司	愛知県経営者協会会員サービス部担当部長 愛知県労働委員会委員	R3.12.1
勝岡信明	中部電力労働組合本部執行委員長 愛知県労働委員会委員	R5.12.1
勘米良晃司	UAゼンセン愛知県支部支部長 愛知県労働委員会委員	R4.11.28
木戸英博	CKD労働組合中央執行委員長 愛知県労働委員会委員	R5.12.1
後藤啓文	興和株式会社取締役専務執行役員総務本部長 愛知県労働委員会委員	R3.12.1

氏 名	現 職 ・ 経 歴	委嘱年月日
近 藤 之	元日本基幹産業労働組合連合会愛知県本部委員長 (元日本製鉄名古屋労働組合組合長) 前愛知県労働委員会委員	R1. 12. 2
左 合 澄 人	ノリタケ株式会社顧問 愛知県労働委員会委員	R5. 12. 1
佐 脇 敦 子	弁護士 前愛知県労働委員会会長	H27. 12. 1
杉 島 由美子	中京大学法学部教授 愛知県労働委員会委員	H27. 12. 1
説 田 一 成	元愛知県都市整備協会監事 前愛知県労働委員会委員	R1. 12. 2
田 口 雅 也	一般社団法人中部経済連合会価値創造本部社会実装推進部部长 愛知県労働委員会委員	R3. 12. 1
富 田 隆 司	弁護士 愛知県労働委員会会長代理	R3. 12. 1
中 島 裕 子	トヨタ自動車労働組合特別執行委員 愛知県労働委員会委員	R5. 12. 1
夏 目 俊 信	新東工業株式会社フェロー 愛知県労働委員会委員	H27. 12. 1
西 野 勝 義	全トヨタ労働組合連合会会長 前愛知県労働委員会委員	H27. 12. 1
福 谷 朋 子	弁護士 愛知県労働委員会委員	R5. 12. 1
牧 田 辰 夫	セラミックス産業労働組合連合会東海地方本部執行委員長 (ノリタケカンパニー労働組合中央執行委員長) 前愛知県労働委員会委員	H27. 12. 1
村 上 幸 子	スズケン労働組合中央副執行委員長 前愛知県労働委員会委員	R3. 12. 1
村 上 貴 司	石塚硝子中央労働組合中央執行委員長 愛知県労働委員会委員	R5. 12. 1
森 美 穂	弁護士 愛知県労働委員会会長	R1. 12. 2

氏 名	現 職 ・ 経 歴	委嘱年月日
八 代 俊 夫	名古屋鉄道労働組合常任顧問 愛知県労働委員会委員	R1. 12. 2
山 本 秀 樹	日本ガイシ株式会社顧問 前愛知県労働委員会委員	H27. 12. 1
吉 田 正 春	元中部電力関連産業労働組合総連合会長 前愛知県労働委員会委員	R1. 12. 2
渡 部 美由紀	名古屋大学大学院法学研究科教授 愛知県労働委員会委員	H29. 12. 1
松 川 典 靖	愛知県労働委員会事務局長	R6. 4. 8
横 井 純	愛知県労働委員会事務局次長兼審査調整課長	R6. 4. 8

(注) 前愛知県労働委員会委員の現職・経歴は委員在任時のもの

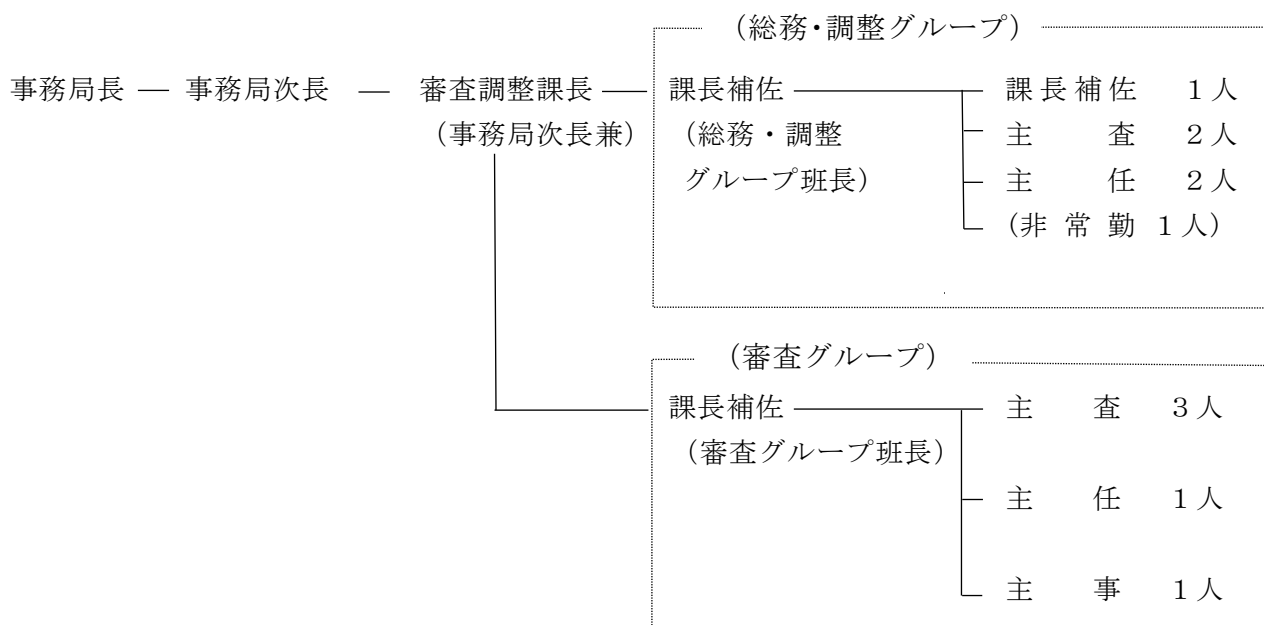
第4 事務局

労働組合法第19条の12第6項において準用する第19条の11第1項及び同法施行令第25条の規定により、委員会には、委員会の事務を整理するために事務局を置くこととされており、事務局には会長の同意を得て、知事が任命する事務局長以下必要な職員が配置されることとなっている。

当委員会では、事務局の内部組織、分掌事務等を定める愛知県労働委員会事務局の組織に関する規則（平成16年愛知県規則第76号）に基づき、事務局内に審査調整課を設置し、定められた分掌事務に事務局長以下14人が従事している。

なお、令和6年度における事務局の組織及び分掌事務は次のとおりである。

◎ 組織



◎ 分掌事務

審査調整課

<総務・調整グループ>

- (1) 事務局全般に関連する事項の企画調整及び調査に関すること。
- (2) 事務局に属する職員の人事に関すること。
- (3) 事務局に属する文書、予算及び経理に関すること。
- (4) 公印の管守に関すること。
- (5) 労働委員会及び事務局の会議に関すること。
- (6) 委員及びあっせん員候補者に関すること。
- (7) 労働紛争に係る資料の収集及び整理に関すること。
- (8) 刊行物の編さん及び発行に関すること。
- (9) 事務局の庶務に関すること。
- (10) 労働争議のあっせん、調停及び仲裁並びに実情調査に関すること。
- (11) 調停委員会及び仲裁委員会に関すること。
- (12) 争議行為の発生届出及び通知に関すること。
- (13) 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 20 条第 2 項に規定する通報に関すること。
- (14) 個別労働関係争議に係るあっせんに関すること。

<審査グループ>

- (15) 公益委員会議に関すること。
- (16) 労働組合の資格審査に関すること。
- (17) 不当労働行為に関すること。
- (18) 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 項に規定する認定及び告示並びに同条第 3 項に規定する通知の受理に関すること。
- (19) 労働協約の地域的の一般的拘束力に関すること。
- (20) 公益事業の争議行為通知義務違反の処罰請求に関すること。

第2節 委員会の会議

第1 総会及び公益委員会議

1 総会

総会は、全委員で構成される委員会運営の中心となる会議で、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第5条第1項に規定する労働組合法（以下「労組法」という。）第18条の規定による労働協約の拡張適用の決議に関する事項、労働関係調整法（以下「労調法」という。）第10条の規定によるあっせん員候補者の委嘱及び労働関係調整法施行令（以下「労調法施行令」という。）第5条の規定によるあっせん員候補者の解任に関する事項、労調法第12条第1項ただし書の規定による臨時のあっせん員の委嘱に関する事項、同法第18条及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地方公労法」という。）第14条の規定による調停の開始に関する事項、労調法第30条及び地方公労法第15条の規定による仲裁の開始に関する事項、労組法第19条の12第6項において準用する同法第19条の7第2項及び第19条の9の規定に基づく委員の罷免並びに会長及び会長代理の選挙に関する事項、同法第22条第1項に定める要求、臨検又は検査に関する事項、都道府県労働委員会規則の制定及び改廃に関する事項、労調法施行令第1条の6において準用する同令第1条及び第1条の3の規定による特別調整委員の設置、定数及び任期又は罷免に関する事項（以下「付議事項」という。）等を審議決定するほか、公益委員会議並びに委員会に付置されるあっせん員、調停委員会、仲裁委員会及び小委員会からの活動の報告を受けて、とるべき指針の決定あるいは具体的な処理等を行っている。

当委員会では、定例総会を原則として毎月第2、第4月曜日に、また、会長が必要と認めたとき等に臨時総会を開催している。

令和6年においては、定例総会を21回開催した（表1「総会及び公益委員会議開催状況」）。なお、定例総会の付議事項以外の主な議題は下記のとおりである。

<付議事項以外の主な議題>

○報告事項

- 1 不当労働行為救済申立事件処理状況
- 2 不当労働行為再審査申立事件
- 3 労働組合資格審査処理状況
- 4 調整事件処理状況
- 5 個別あっせん事件処理状況
- 6 争議行為予告通知

2 公益委員会議

公益委員会議は、公益委員のみで行われる会議であって、労委規則第9条第1項に規定する労組法第5条又は第11条の規定による労働組合の資格審査に関する事項、同法第7条、第4章第2節及び第3節並びに第27条の23の規定による不当労働行為に関する事項、労調法第42条の規定による同法第37条違反被疑事件の処罰請求に関する事項並びに地方公労法第5条第2項の規定による非組合員の範囲の認定及び告示に関する事項（以下「付議事項」という。）等を審議している。

当委員会では、原則として定例総会日に定例の公益委員会議を、また、このほか会長が必要と認めたときに臨時の公益委員会議を開催している。

令和6年においては、定例及び臨時を合わせて30回開催した（表1「総会及び公益委員会議開催状況」）。なお、公益委員会議の付議事項以外の主な議題は下記のとおりである。

<付議事項以外の主な議題>

○報告事項

不当労働行為救済申立事件

表1 総会及び公益委員会議開催状況

開催月日	総 会	公益委員会議
R6. 1. 12	第 1688 回（定例）	第 1728 回（定例）
R6. 1. 22	第 1689 回（定例）	第 1729 回（定例）
R6 . 2. 13	第 1690 回（定例）	第 1730 回（定例）
R6. 2. 26	第 1691 回（定例）	第 1731 回（定例）
R6. 3. 11	第 1692 回（定例）	第 1732 回（定例）
R6. 3. 25	第 1693 回（定例）	第 1733 回（定例）
R6. 4. 4		第 1734 回（臨時）
R6. 4. 8	第 1694 回（定例）	第 1735 回（定例）
R6. 4. 12		第 1736 回（臨時）
R6. 4. 22	第 1695 回（定例）	第 1737 回（定例）
R6. 4. 30		第 1738 回（臨時）
R6. 5. 13	第 1696 回（定例）	第 1739 回（定例）
R6. 5. 27	第 1697 回（定例）	第 1740 回（定例）
R6. 6. 10	第 1698 回（定例）	第 1741 回（定例）
R6. 6. 24	第 1699 回（定例）	第 1742 回（定例）
R6. 6. 28		第 1743 回（臨時）
R6. 7. 5		第 1744 回（臨時）
R6. 7. 22	第 1700 回（定例）	第 1745 回（定例）

開催月日	総 会	公益委員会議
R6. 8. 26	第 1701 回（定例）	第 1746 回（定例）
R6. 9. 9	第 1702 回（定例）	第 1747 回（定例）
R6. 9. 24	第 1703 回（定例）	第 1748 回（定例）
R6. 9. 30		第 1749 回（臨時）
R6. 10. 4		第 1750 回（臨時）
R6. 10. 15	第 1704 回（定例）	第 1751 回（定例）
R6. 10. 29	第 1705 回（定例）	第 1752 回（定例）
R6. 11. 11	第 1706 回（定例）	第 1753 回（定例）
R6. 11. 22		第 1754 回（臨時）
R6. 11. 25	第 1707 回（定例）	第 1755 回（定例）
R6. 12. 9	第 1708 回（定例）	第 1756 回（定例）
R6. 12. 23		第 1757 回（臨時）

第2 連絡協議会等

中央及び各都道府県労働委員会相互の連絡を密にし、その事務の処理について必要な統一と調整を図るため、労働委員会規則第86条の規定に基づき、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成による連絡協議会並びに会長及び事務局長の各連絡会議が全国及び地域ブロック別に設置されている。

また、十四都道府県による会議、公・労・使各委員の会議、事務局側の審査及び調整の各主管課長会議が、随時開催されている。

1 全国労働委員会連絡協議会

(1) 全国労働委員会連絡協議会労働委員会制度創設80周年記念行事第1回企画委員会

期 日 令和6年6月6日
場 所 東京都港区
議 題 協議事項 労働委員会制度創設80周年記念行事について

(2) 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会

期 日 令和6年7月12日
場 所 東京都港区
議 題 協議事項 第79回全国労働委員会連絡協議会総会の運営について
報告事項 1 労働委員会制度創設80周年記念行事について
2 今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会について
3 令和6年度公労使委員個別紛争専門研修について
4 「個別労働関係紛争処理制度周知月間」について
5 調整事件・不当労働行為事件取扱件数（全労委、新規係属件数）、
労働局あっせん及び労働審判件数の推移について
6 都道府県労働委員会における委員報酬の状況について

(3) 全国労働委員会連絡協議会労働委員会制度創設80周年記念行事第2回企画委員会

期 日 令和6年11月14日
場 所 東京都千代田区
議 題 協議事項 労働委員会制度創設80周年記念行事について

(4) 第79回全国労働委員会連絡協議会総会

期 日 令和6年11月14日～15日
場 所 東京都千代田区
議 題 1 退職代行等の営利事業が主目的と疑われる労働組合に対する資格審査申請
の対応について
2 審査の迅速化に向けた取組について
3 若年層に向けた労働委員会の取組の周知について

講演 「近年における労働裁判の動向」

(5) 全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会

期 日 令和6年11月15日

場 所 東京都千代田区

- 議 題 協議事項
- 1 運営委員長の選出について
 - 2 副運営委員長の選出について
 - 3 第80回全国労働委員会連絡協議会総会の開催期日及び会場について
 - 4 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会の開催期日及び会場について
- 報告事項
- 1 労働委員会制度創設 80 周年記念行事について
 - 2 今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会について
 - 3 令和6年度公労使委員合同研修（全体研修）の実施状況について
 - 4 令和6年度「個別労働紛争処理制度」周知月間における取組について

2 全国労働委員会会長連絡会議

期 日 令和6年6月14日

場 所 岐阜県岐阜市

議題懇談 今後の労働委員会における個別労働関係紛争業務の位置づけについて

講演 「正社員と定年後再雇用有期嘱託職員との基本給格差の不合理性」

3 十四都道府県労働委員会会議

(1) 十四都道府県労働委員会公益委員会議

期 日 令和6年10月30日～31日

場 所 北海道札幌市

- 議 題
- 1 申立人、申立人代理人、申立不当労働行為態様等に関する各労委における特性と、係属日数や終結態様等との関係について
 - 2 地方公営企業から一般地方独立行政法人への移行の際の労働組合の資格審査について
 - 3 審問において敵性証人が申請された場合の対応について

(2) 第38回14都道府県労働委員会使用者委員会議

期 日 令和6年7月5日

場 所 静岡県静岡市

- 議 題
- 1 審査事件調査の充実と調査期日回数について
 - 2 審査・あっせんにおける女性委員の活躍について

特別講演 「最近の学生にみる就活環境の変化と入職時の法的諸問題」

4 中部地区労働委員会会議

(1) 中部地区労働委員会連絡協議会（三者会議）

期 日 令和6年10月24日～25日

場 所 石川県金沢市

- 議 題
- 1 カスタマーハラスメントに係るあっせん、労働相談について
 - 2 就業規則の変更等に係る労働組合との交渉手続をめぐる紛争について
 - 3 テレワークに関連する個別労働関係紛争について
 - 4 長年継続してきた労使慣行の遵守について
 - 5 不当労働行為事件における和解又は命令による解決の判断について

(2) 中部地区労働委員会会長連絡会議及び公益委員連絡会議

期 日 令和6年5月7日

場 所 Web会議による開催

- 議 題
- 1 労働委員会が発出する意見書について
 - 2 証人等出頭命令に関する各県の事例等について

講 演 「不当労働行為審査の留意点について」

5 全国労働委員会労働者側委員連絡協議会

(1) 幹事会

令和6年3月8日（Web会議による開催）

令和6年7月12日（東京都港区）

令和6年10月18日（Web会議による開催）

令和6年11月13日（東京都港区）

(2) 中部ブロック幹事会

令和6年2月9日（福井県福井市）

(3) 中部ブロック総会・研修会

令和6年5月9日（福井県福井市）

6 全国労働委員会使用者委員連絡会議

幹事会

令和6年4月15日（東京都千代田区）

令和6年7月12日（東京都港区）

令和6年11月13日（東京都千代田区）

7 事務局長及び各主管課長会議

(1) 事務局長連絡会議

区 分	期 日	場 所
全 国	令和6年6月13日	岐阜県岐阜市
14都道府県	令和6年8月30日	新潟県新潟市、Web会議併催
中部地区	令和6年5月15日 令和6年9月6日	Web会議による開催

(2) 審査主管課長会議

区 分	期 日	場 所
全 国	令和6年10月29日	東京都港区
中部地区	令和6年7月26日	富山県富山市、Web会議併催

(3) 調整主管課長会議

区 分	期 日	場 所
全 国	令和6年10月28日	東京都港区
中部地区	令和6年7月26日	富山県富山市、Web会議併催

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

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6年における不当労働行為救済申立事件の取扱件数は26件で、その内訳は、前年からの繰越し17件、新規申立て9件である。これら取扱事件のうち終結は12件で、残り14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26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78回（調査58回、審問10回、和解10回）で、月平均6.5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				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
取 扱 件 数	前年からの繰越し	17	18	11	11	17
	新規申立て	12	12	7	14	9
	計	29	30	18	25	26
審 査 回 数 (回) (調査・審問・和解)		97	78	97	79	78

(注) 令和5年の新規申立ての件数は、一部救済命令取消判決の確定による審査の再開1件を含む。

(2) 救済申立内容の状況

令和6年の取扱件数26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9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、不利益取扱いの排除及び団体交渉への応諾を求めるもの（労働組合法「7条1・2号」）が4件となっており、以上の3区分で全体の約70%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				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
労組法 7条	1・2号	2	-	-	4	4
	1・3号	4	-	-	-	2
	1・2・3号	3	5	7	7	9
	1・2・4号	-	-	-	1	1
	1・3・4号	-	2	-	-	-
	1・2・3・4号	-	-	-	3	2
	2号	12	13	5	5	5
	2・3号	4	6	3	3	2
	2・3・4号	-	1	1	1	-
	3号	4	3	2	1	1
計		29	30	18	25	26
(うち1号が含まれるもの)		(9)	(7)	(7)	(15)	(16)
(うち2号が含まれるもの)		(21)	(25)	(16)	(24)	(23)
(うち3号が含まれるもの)		(15)	(17)	(13)	(15)	(16)
(うち4号が含まれるもの)		(-)	(3)	(1)	(5)	(3)

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

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。

を労働者の雇用条件とすること。

ただし、特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する労働組合が、その組合員となることを雇用条件とする労働協約を使用者と締結することはできる。

労働組合法第7条		不 当 労 働 行 為
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。
3 号	支配介入	使用者が、 ① 労働組合を結成すること } を支配したり、これに介入 ② 労働組合を運営すること } すること。
	経費援助	使用者が、 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。 ただし、 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 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 ③ 最小限の広さの事務所を労働組合に提供することは経理上の援助とみなされない。
4 号	報復的不利益取扱い	使用者が、 ① 不当労働行為の申立てをしたこと } 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。 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 }

(3) 業種の状況

令和6年の取扱件数26件を業種別にみると、「運輸業、郵便業」が9件で最も多く、次いで「製造業」が8件となっており、以上の2区分で全体の65%を占めている。

表3 業種別取扱件数の状況

(単位：件)

区分	年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
鉱業、採石業、砂利採取業		1	2	-	-	-
建設業		-	-	1	1	1
製造業		7	6	5	6	8
情報通信業		1	1	-	1	-
運輸業、郵便業		15	15	7	12	9
卸売業、小売業		2	1	1	1	1
教育、学習支援業		-	1	1	1	3
医療、福祉		1	1	2	2	3
複合サービス事業		-	-	-	-	-
サービス業		1	3	1	1	1
公務		1	-	-	-	-
計		29	30	18	25	26

2 新規申立事件の概要

(1) 救済申立内容の状況

令和6年における新規申立件数は9件で、その救済申立内容別の内訳は、労働組合法「7条2号」が3件、「1・2・3号」及び「2・3号」が各2件、「1・3号」及び「3号」が各1件となっている。

(2) 申立人の状況

申立人別では、組合申立てが8件、個人の申立てが1件となっている。

(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2件、「100人～499人」の事業所が3件、「500人以上」の事業所が4件となっている。

(4) 業種の状況

業種別の内訳は、「製造業」及び「運輸業、郵便業」が各3件、「教育、学習支援業」が2件、「医療、福祉」が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	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
労 組 法 7 条	1・2号	1	-	-	4	-	
	1・3号	4	-	-	-	1	
	1・2・3号	1	3	4	3	2	
	1・2・4号	-	-	-	1	-	
	1・2・3・4号	-	-	-	3	-	
	2号	6	4	3	2	3	
	2・3号	-	4	-	1	2	
	3号	-	1	-	-	1	
計		12	12	12	14	9	
申 立 人 別	組 合	12	12	7	14	8	
	組 合 ・ 個 人	-	-	-	-	-	
	個 人	-	-	-	-	1	
	計	12	12	7	14	9	
従 業 員 規 模 別	100人未 満	4	5	5	6	2	
	100人～499人	6	4	1	8	3	
	500人 以 上	2	3	1	-	4	
	計	12	12	7	14	9	
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	
	建 設 業	-	-	1	1	-	
	製 造 業	4	2	3	3	3	
	情 報 通 信 業	-	-	-	1	-	
	運 輸 業、郵 便 業	8	5	2	6	3	
	卸 売 業、小 売 業	-	1	-	1	-	
	教 育、学 習 支 援 業	-	1	-	-	2	
	医 療、福 祉	-	-	1	1	1	
	サ ー ビ ス 業	-	3	-	1	-	
	公 務	-	-	-	-	-	
計		12	12	7	14	9	

(注) 令和5年の件数は、一部救済命令取消判決の確定による審査の再開1件を含む。

3 終結状況

(1) 終結事件の状況

令和6年の取扱件数26件のうち、終結事件は12件で、その内訳は、「命令・決定」によるものが7件、「和解・取下」によるものが5件となっている。

表5 終結事件の状況

(単位：件)

区 分		年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
取 扱 件 数			29	30	18	25	26
終 結 状 況	命 令 ・ 決 定	全 部 救 済	1	1	2	-	2
		一 部 救 済	1	-	1	2	2
		棄 却	3	8	-	2	2
		却 下	1	-	-	-	1
		計	6	9	3	4	7
	和 解 ・ 取 下	関 与 和 解	2	8	4	1	5
		自 主 和 解	1	1	-	3	-
		取 下	2	1	-	-	-
		計	5	10	4	4	5
	合 計			11	19	7	8
翌 年 へ 繰 越 し			18	11	11	17	14

(2) 不服申立状況

令和6年に発出した7件の命令・決定のうち、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、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件あった。

表6 不服申立の状況

(単位：件)

区 分		年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
命 令 ・ 決 定			6	9	3	4	7
		確 定	1	5	-	2	1
		不 服 申 立	3	3	3	1	3
不 服 申 立 の 内 訳	再 審 査	労	-	2	-	-	-
		使	1	1	2	1	2
		双 方	-	-	-	-	-
	行 政 訴 訟	労	2	-	-	-	1
		使	-	-	1	-	-
		双 方	-	-	-	-	-

(注) 令和5年の不服申立の件数は、一つの事件の命令に対して使用者側2社がそれぞれ申し立てた再審査を1件として計上したものである。

(3) 所要日数の状況

令和6年に終結した事件12件の申立てから終結までの平均所要日数は486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
R 2	3	3	6 (532日)	4	1	5 (307日)	7	4	11 (430日)
R 3	5	4	9 (542日)	10	0	10 (168日)	15	4	19 (345日)
R 4	0	3	3 (663日)	2	2	4 (493日)	2	5	7 (566日)
R 5	1	3	4 (840日)	3	1	4 (414日)	4	4	8 (627日)
R 6	2	5	7 (562日)	4	1	5 (379日)	6	6	12 (486日)
計	11	18	29 (598日)	23	5	28 (312日)	34	23	57 (458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 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	
3 (不) 10	組合	教育、学習支援業 (学校教育) 1,249	1・2・3 (4.6.14 1号追加)	団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の交付	3.10.1	910	12 (0)	(審) 富田 (労) 勝岡 (使) 夏目
					関与和解		0 (0)	
				6.3.28	2 (2)			
					0 (0)			
4 (不) 4	組合	製造業 (輸送用機械器具製造業) 150	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、文書の揭示	4.3.7	1,031	14 (5)	(審) 富田 (労) 中島 (使) 左合
					係属中		0 (0)	
					0 (0)			
					0 (0)			
4 (不) 5	組合	製造業 (金属製品製造業) 41	2	団体交渉応諾、文書の交付	4.3.18	855	8 (0)	(審) 杉島 (労) 木戸 (使) 夏目
					全部救済		2 (1)	
				6.7.19	4 (0)			
					1 (0)			
4 (不) 6	組合	医療、福祉 (社会保険・社会福祉・介護事業) 26	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、文書の揭示・文書の交付	4.7.19	673	10 (0)	(審) 大参 (労) 中島 (使) 夏目
					棄却		2 (1)	
				6.5.21	0 (0)			
					2 (0)			
5 (不) 1	組合	卸売業、小売業 (機械器具小売業) 341	1・2	店長職への復帰、減額分の賃金支払、団体交渉応諾、文書の揭示・文書の交付	5.1.17	715	10 (4)	(審) 井上 (労) 勘米良 (使) 大辻
					係属中		0 (0)	
					0 (0)			
					0 (0)			
5 (不) 2	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業) 約10	1・2・3・4 (5.11.15 4号追加)	解雇撤回及び賃金支払、不利益取扱いの撤回、団体交渉応諾、文書の揭示	5.1.30	593	8 (1)	(審) 福谷 (労) 八代 (使) 板倉
					却下		0 (0)	
				6.9.13	0 (0)			
					0 (0)			
5 (不) 3	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業) 60	1・2・4 (5.11.15 1・4号追加)	不利益取扱いの撤回、団体交渉応諾、文書の揭示	5.3.9	603	9 (3)	(審) 富田 (労) 八代 (使) 板倉
					一部救済		2 (2)	
				6.10.31	1 (1)			
					4 (4)			

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	
5 (不) 4	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物輸送業)	1・2・3 (5.9.12 1号加)	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、団体交渉 における暴言の禁止、 支配介入の禁止、 文書の掲示	5. 3. 20	653	8 (2)	(審)森 (労)村上 (使)梶原
		係属中			3 (3)		0 (0)	
		約230						
5 (不) 5	組合	サービス業 (自動車整備業)	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、文書の掲 示・文書の交付	5. 4. 5	637	10 (6)	(審)井上 (労)岩崎 (使)梶原
		係属中			0 (0)		0 (0)	
		9						
5 (不) 6	組合	医療、福祉 (社会保険・社会福祉・介護 事業)	1・2 (5.6.19 1号加)	原職復帰・バックペイ、 団体交渉応諾、文書の 掲示	5. 5. 15	347	4 (0)	(審)杉島 (労)村上 (使)後藤
		一部救済			0 (0)		0 (0)	
		20			6. 4. 25			
5 (不) 7	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	1・2・3・ 4 (5.7.7 4号加)	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、便宜供 与、他組合との差別扱 禁止、労働協約締結に 向けた努力、文書の掲 示	5. 5. 29	570	7 (2)	(審)渡部 (労)勘米良 (使)田口
		棄却			2 (2)		1 (1)	
		約370			6. 12. 18			
5 (不) 8	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	1・2	団体交渉応諾、未払賃 金の支払、文書の掲示	5. 6. 12	242	7 (1)	(審)富田 (労)勘米良 (使)夏目
		関与和解			0 (0)		0 (0)	
		約90			6. 2. 8			
5 (不) 9	組合	製造業 (金属製品製造業)	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、文書の掲示	5. 6. 13	568	6 (3)	(審)渡部 (労)八代 (使)板倉
		係属中			0 (0)		3 (3)	
		約200						
5 (不) 11	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	1・2・3 (5.11.27 3号加)	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の掲示	5. 10. 10	235	5 (4)	(審)渡部 (労)勘米良 (使)田口
		関与和解			0 (0)		0 (0)	
		約370			6. 5. 31			
5 (不) 12	組合	製造業 (窯業、土石製品製造業)	1・3	不利益取扱いの撤回、 支配介入の禁止、文書 の掲示	5. 11. 27	292	1 (1)	(審)森 (労)八代 (使)夏目
		審査再開			0 (0)		0 (0)	
		162			全部救済			
					6. 9. 13			

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	
5 (不) 13	組合	建設業 (職別工事業 (設備工事業 を除く)) 約140	1・2	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、文書の 交付	5. 12. 14	356	7 (7)	(審)大参 (労)木戸 (使)後藤
					関与和解 6. 12. 3		0 (0)	
5 (不) 14	組合	製造業 (金属製品製 造業) 8	2	団体交渉応諾	5. 12. 20	154	2 (2)	(審)福谷 (労)村上 (使)梶原
					関与和解 6. 5. 21		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6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。

3 5(不)12事件は、30(不)7事件の一部救済命令取消判決の確定による審査の再開である。

令和6年申立分（9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	
6 (不) 1	組合	製造業 (食料品製造業)	2	団体交渉応諾、文書の 掲示	6. 1. 15 係属中	352	3	(審) 杉島 (労) 勝岡 (使) 大辻
		298					1 1 0	
6 (不) 2	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	1・2・3	原職復帰・バックペイ、 協定の締結、文書の掲 示	6. 3. 13 係属中	294	4	(審) 福谷 (労) 八代 (使) 板倉
		約2,000					0 0 0	
6 (不) 3	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	2・3	団体交渉応諾、団体交 渉で確認した内容の履 行、文書の掲示	6. 7. 9 係属中	176	3	(審) 大参 (労) 木戸 (使) 夏目
		約370					0 0 0	
6 (不) 4	組合	教育、学習支 援業 (学校教育)	2	団体交渉応諾	6. 8. 8 係属中	146	2	(審) 福谷 (労) 村上 (使) 田口
		1,425					0 0 0	
6 (不) 5	組合	医療、福祉 (社会保険・社 会福祉・介護 事業)	1・3	原職復帰・バックペイ、 支配介入の禁止、文書 の掲示	6. 9. 6 係属中	117	1	(審) 森 (労) 中島 (使) 後藤
		28					0 0 0	
6 (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 掲示	6. 9. 6 係属中	117	2	(審) 富田 (労) 勝岡 (使) 左合
		20					0 0 0	
6 (不) 7	組合	運送業、郵便業 (道路貨物運送業)	2・3	団体交渉応諾、確認書 の作成、他組合との差 別扱禁止、文書の掲示	6. 9. 25 係属中	98	2	(審) 大参 (労) 木戸 (使) 夏目
		約370					0 0 0	
6 (不) 8	組合	教育、学習支 援業 (学校教育)	1・2・3	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、ハラス メント対策委員の職氏 名の開示、文書の掲示	6. 11. 11 係属中	51	0	(審) 杉島 (労) 勘米良 (使) 板倉
		1,010					0 0 0	

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	
6 (不 9	個人	製造業 (輸送用機械 器具製品製造 業) 約6,900	3	組合の役職の人選への 不介入、マイナス査定 評価の無効	6.10.29	64	0	(審)大参 (労)勝岡 (使)後藤
					係属中		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6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

4年(不)第5号(7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）及び組合のA1分会（以下「分会」という。）との令和3年11月19日の団体交渉（以下「団交」という。）の開催場所をC1商工会議所（以下「会議所」という。）に指定し、会社内において団交を開催しなかったこと、同年12月10日の団交において、組合及び分会からの要求に対し、誠実に対応しなかったこと並びに同月13日付け及び21日付けの団交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。）7条2号の不当労働行為であるとして、令和4年3月18日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 会社が令和3年11月19日に会社内において団交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。
- (2) 令和3年12月10日の団交における会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 会社が令和3年12月13日付け及び21日付けの組合及び分会による団交の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当たるか。

3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合から団交の申入れがあったときには、団交の開催場所につき、組合と誠実に協議して決定しなければならない。
- (2) 会社は、組合が申し入れた令和3年の年末一時金に係る団交において、組合の要求に対し、会社の売上げ・利益等の経営状況を説明するとともに、その論拠となる経営状況を把握することのできる資料を示して、誠実に応じなければならない。
- (3) 会社は、組合が申し入れた新倉庫の地代に係る団交において、組合の要求に対し、具体的な説明を行うなどして、誠実に応じなければならない。
- (4) 会社は、組合が申し入れた年齢・勤続による最低保障賃金制度（以下「保障給制度」という。）の導入に係る団交において、組合の要求に対し、「5段階の賃金実態」の資料の提示や説明にどこまで応じられるかを明らかにするとともに、当該要求に応じられない場合には、その理由を具体的に説明して、誠実に応じなければならない。
- (5) 会社は、組合に対し、令和3年11月19日に会社内において団交を開催しなかったこと、同年12月10日の団交において、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入に係る組合の要求に対し、誠実に対応しなかったこと並びに同月13日付け及び21日付けの団交の申入れの

うち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入に係る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 使用者が、労働組合との間で十分な協議を行わないまま、特段の合理的理由もなく団交に関する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更することは、積み重ねられてきた労使関係に基づく正常な労使交渉の実現を阻害するものとして許されないというべきところ、会社は、会社の業務運営及び冬季には新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の感染拡大が予想されるとともに、会社内でもこれまでに感染者がみられていることを理由として、令和3年11月19日に開催される予定であった団交（以下「11.19団交」という。）の開催場所として会議所を指定しており、結果として団交が開催されなかったため、以下、会社の上記対応が正当な理由のない団交拒否であるかを検討する。

イ 会社は、同年5月に会社内で新型コロナの陽性者2名及び濃厚接触者1名が確認され、かつ、新型コロナに関する緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられている状況にもかかわらず、同年6月に、組合及び分会との団交を会社内で3回開催したこととなる。

ウ このような状況からすれば、同年10月13日付けの「秋季年末闘争統一要求書」と題する書面とともに、分会による「別添要求」と題する書面を会社に送付した時点の新型コロナに係る状況は、同年6月2日、9日及び24日に会社内で団交を開催した時点から落ち着きを見せており、会社内での団交開催に影響するものではないと判断するのが自然であるといえる。

エ 会社は、新型コロナに関する緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられていない状況にもかかわらず、組合及び分会に対し、同年10月22日付けの「御連絡」と題する書面で理由を述べた以外は、団交の開催場所を会議所に固執することについての具体的な説明や回答を一切行っていないことになる。

オ 以上のことからすると、会社は、組合及び分会との間で十分な協議を行わないまま、特段の合理的理由もなく、団交を会社内で開催する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更したものといえる。

したがって、会社が11.19団交を会社内において開催しなかったことは、正当な理由のない団交拒否であり、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 労組法7条2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団交権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは認められないような場合も、当該規定により団交の拒否として不当労働行為になると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団交に当たる義務があり、したがって、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、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対して譲歩すること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のであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

イ 会社は、①年末一時金、②新倉庫の地代及びB 1工場の所有権の移動、③保障給制度の導入及び④休日増に伴い引き下げた基本給について、令和3年12月10日の団交（以下「12.10団交」という。）において回答を行い、必要かつ十分な説明を行った旨主張する。そこで、上記各団交議題とした事項について、以下において検討する。

(ア) 年末一時金について

a 「各人の基本給の1.5ヶ月を支給し、その総原資を明らかにすること」について

会社は、組合及び分会の要求に対し、「経営概況」と題する書面による説明以外には、夏季賞与の70パーセントとする回答の基準となる金額を示さず、総原資を明らかにすることもないばかりか、「じゃ、これからそういう言い方しようかな」「お金がないから、中止・廃止と言いつつ」と述べたり、組合及び分会の揚げ足を取るような対応に終始し、その要求や質問に正面から答えようとはしなかった。また、組合及び分会の発言の一部を捉えてあたかも組合及び分会がそのような要求をしたかのような発言を繰り返した。

このような会社の説明は、誠意に欠けたものであるといえ、組合及び分会が、自らの要求に対する会社の回答の妥当性を検討して判断することは困難であったといえるべきである。

b 「18年以降の財務諸表を示して説明すること」について

(a) 団交の経過に鑑みると、12.10団交では、会社の売上げや利益を賞与に振り向けることができるのかどうかという、会社の経営状況に焦点が当てられていたといえる。

そうすると、会社が売上げ・利益等の経営状況を把握することのできる資料を提示することが、団交を実のあるものとするために必要であったといえるべきである。

(b) 会社は、一時金の支給水準の決定に際して、会社の売上げ・利益を「業績」の一環として考慮に入れているとみることができる。

また、会社の賃金規程には、会社の業績や支払能力が一時金支給の有無や水準に影響する旨が規定されていることからすれば、会社の経営状況が一時金の支給水準の決定に影響し得ることは明らかである。

そうすると、12.10団交において、組合及び分会が、売上げ・利益等の経営状況を把握することのできる資料の提示を要求したことは、当然であったといえる。

(c) したがって、12.10団交における組合及び分会の質問に対する回答として、会社の経営状況を把握することのできる資料を提示して説明する必要がなかったとはいえず、回答・説明をし尽くしたという会社の主張を採用することはできない。

(d) そして、上記(a)のとおり、会社が組合及び分会の質問及び資料提示の要求に応じることが、団交を実のあるものとするために必要なものであったことに鑑みると、会社は、12.10団交において、組合及び分会に対し、売上げ・利益等の会社の経営状況を説明するとともに、その論拠となる経営状況を把握することのできる資料を示すべきであったというのが相当である

c なお、会社は、これらの組合及び分会の要求に対し、財務諸表そのものを示さずとも、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及び分会の理解を得ることは可能であったはずである。

しかし、会社はそれすらもせず、頑なに自己の主張を繰り返すばかりであった。これでは、組合及び分会は、会社の経営状況を理解することも、会社の回答の妥当性を検討して判断することも困難であったというべきである。

d したがって、年末一時金について、具体的な説明や必要な資料の提示を行っていない会社の対応は、誠実であったとはいえない。

(イ) 新倉庫の地代及びB 1工場の所有権の移動について

a 会社がその経費をどのように処理するかは、一義的に経営上の決定事項であり、労働条件その他の待遇に影響のない内容であれば義務的団交事項には当たらないといえる。

しかし、本件においては、組合及び分会が借り倉庫の賃料と新倉庫の地代のどちらが安いのが会社の利益につながることである旨を述べており、また、会社の一時金の支給基準の決定に経営状況が影響し得るものであることからすれば、経費の使途は労働条件と密接な関係を持つものであり、当該事項が一時金に無関係であるとはいえない。したがって、新倉庫の地代に関する疑義については、団交において何らかの説明を行う義務が会社にあるといえる。

しかし、会社は、新倉庫の建設について経営事項である旨を回答したこと以外は、「分からない」「賞与の関係でちょっと分からない」等の回答を繰り返しており、組合及び分会からの質問に対して正面から答えようとしなかった。

このような会社の対応は、誠実であったとはいえない。

b B 1工場の所有権の移動については、工場の存否に関する確認がなされた程度であり、会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

(ウ) 保障給制度の導入について

a 組合及び分会が「5段階の賃金実態」の資料を求めたことに対し、会社は「会社わからないから資料を出してほしいんですよ、どうモチベーションはかって考課が出て」と組合及び分会に資料の提出を求め、分会の組合員であるA 2の考課貢献等についての話を繰り返すばかりで、会社が「5段階の賃金実態」の資料が出せるのか否かを回答していない。

そして、組合及び分会は、遅くとも令和2年2月13日以降、保障給制度の導入について団交議題として繰り返し要求しており、これに対して会社は、保障給制度を導入する考えはない旨を回答するのみであり、組合及び分会が求める資料の提示や説明を行っていない。

一般に、誠実団交応諾義務との関係で、使用者が資料の提示義務を負うのは、労働組合の賃金その他の労働条件に関する具体的要求を誠実に交渉するうえで、当該資料が必要な場合である。

本件において、組合及び分会は、年齢・勤続年数ごとの賃金実態を「5段階の賃金実態」として会社に情報の開示を求め、当該情報を保障給制度の導入に関する議論

の前提としようとしたと解されることからすれば、会社は、組合及び分会が要求する資料の提示や説明にどこまで応じられるかを明らかにすべきであり、また、要求に応じられない場合であっても、その理由を具体的に説明して、誠実に対応すべきであったといえる。

b したがって、会社の上記対応は、誠実であったとはいえない。

(エ) 休日増に伴い引き下げた基本給について

a 組合及び分会は、遅くとも令和元年12月14日以降、基本給への影響がないように休日を特別休暇とするよう繰り返し要求を行っており、これに対して会社は、基本給とは別に2日間の出勤日を用意して別途割増賃金を支払うことで対応する旨を繰り返し回答していたことがうかがわれる。

このように、賃金水準の維持に関する双方の考え方は違っており、主張は平行線をたどって行き詰まりの状態に達していたといえる。

b したがって、当該議題に対する会社の対応は、不誠実とまでいうことはできない。

ウ 以上のとおり、12.10団交の各議題のうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入についての会社の対応は、上記アの誠実団交応諾義務を果たしたとはいえず、誠意をもって団交に当たったとは認められないから、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(3) 争点(3)について

12.10団交の各議題のうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入について、会社が誠実団交応諾義務を果たしたといえないことは、上記4(2)で判断したとおりである。

そうすると、会社は12.10団交において回答や説明をし尽くしたとはいえず、組合及び分会からの令和3年12月13日付け及び21日付けの書面による団交申入れへの対応として同月17日付け及び27日付けの書面による回答では十分であったとはいえない。

したがって、会社が上記団交申入れのうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入に係る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当たる。

4年(不)第6号(7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、①令和4年7月3日に法人の職員を教唆して申立人X組合（以下「組合」という。）の執行委員長であるA（以下「A執行委員長」という。）に対して暴行及び誹謗中傷を行わせたこと並びに②同月29日に申立外C会社（以下「C会社」という。）に電話をかけ、C会社におけるA執行委員長の評価を下げる目的でA執行委員長の個人情報をも漏洩したことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に、③組合が同月3日付け及び同月5日付けで申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）の議題について、法人の考えを书面化して同月25日の団交までに組合に提示しなかったこと並びに④同日の団交において、「給与の支払について」、「休憩の付与について」、「時間外勤務について」、「令和4年7月3日に発生した職員間のトラブルについて」、「労働環境の改善措置及び謝罪について」及び「次回団交について」の各事項に係る協議を一方的に打ち切ったことが労組法7条2号に、⑤上記③の団交申入れについて、組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めたことが労組法7条2号及び3号に、⑥上記①の現場において警察官及び救急隊員に対して虚偽の説明をしたことが労組法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、同月19日から令和5年4月21日までの間に申し立てられた事件である。

2 本件の争点

- (1) 令和4年7月3日、法人は、法人の職員を教唆してA執行委員長に対して暴行及び誹謗中傷を行わせたか。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) 令和4年7月3日、法人は、上記(1)の現場において警察官及び救急隊員に対して虚偽の説明をしたか。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。
- (3) 組合が法人に対して行った令和4年7月3日付け及び同月5日付けの団交申入れについて、法人は組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めたか。当該行為は、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) 法人が、上記(3)の団交の議題について、法人の考えを书面化して令和4年7月25日の団交までに組合に提示しなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (5) 令和4年7月25日の団交において、法人は以下の事項に係る協議を一方的に打ち切ったか。
 - ア 給与の支払について
 - イ 休憩の付与について
 - ウ 時間外勤務について
 - エ 令和4年7月3日に発生した職員間のトラブルについて
 - オ 労働環境の改善措置及び謝罪について
 - カ 次回団交について当該行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (6) 令和4年7月29日、法人は、C会社に電話をかけ、C会社におけるA執行委員長の評価を下げる目的でA執行委員長の個人情報を漏洩したか。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 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明がなく、法人の行為を認めることはできない。

したがって、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。

(2) 争点(2)について

組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明がなく、法人の行為を認めることはできない。

したがって、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。

(3) 争点(3)について

ア 令和4年7月5日、法人は、組合とのショートメッセージサービスでのやり取りにおいて、「なにかありましたら労働局を通してください 直接やりとりはやめておきます」というメッセージ(以下「メッセージ」という。)を送った。

メッセージは、組合から「労働施策総合推進法配慮申出書」の送付を受けた法人が、愛知労働局から、A執行委員長と直接やり取りするよりも、紛争調整やあっせん手続を利用することなどを勧められたことを踏まえ、団交や労働局に係る知識を十分に持たないため、組合と直接交渉をすべきでないと考えて送信したものと見える。その後速やかに、法人が、社会保険労務士及び弁護士の指示を受け、団交に応じる旨を組合が求めた期限までに回答し、実際に団交が開催されたことからすれば、メッセージを送信したことのみをもって、法人が団交を拒否したとはいえず、また、労働局を使って支配介入を行ったともいえない。

イ ほかに、法人が、組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めた点について、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明はない。

ウ したがって、法人の対応は、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当しない。

(4) 争点(4)について

ア 一般に、使用者は、要求事項等に対して文書回答を行う法的義務を負わないが、労組法7条2号により、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団交に応ずべき義務(以下「誠実交渉義務」という。)を負うところ、使用者の行為が、合意達成に向けた労働組合の努力に反して、団交の進展を妨げるものである場合には、当該行為は誠実交渉義務違反として、不当労働行為に該当すると判断するのが相当である。文書回答を行わなかったことが誠実交渉義務に違反するか否かの検討に当たっては、誠実交渉義務が団交の他方当事者である労働組合の合意達成に向けた努力の程度に応じて内容が画される相対的な義務であることから、文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明したか等、文書回答を求めた際の労働組合の態度についても考慮するのが相当である。

イ 組合が求めた「協定書」、「協定案」及び「文章回答」は、こういった内容の文書を指すのか判然としない上に、組合が、法人に対して文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明していたことについて、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明はない。

また、法人の代理人弁護士が組合に送付した回答書において、組合回答書の内容に判然としない部分が多々存すること等から、令和4年7月25日に開催予定の団交の議題の整理にとどめたいとし、また、「当法人と致しましては、上記議題全てにおいて意見を有しておりますが、詳細は団体交渉の際に申し上げる予定です。」と記載されていたのに対し、組合が具体的な応答をしたとは認められない。

ウ 以上のことから、組合は、一方的な要求を行うばかりで、その合意達成に向けた努力の程度は、法人にその考えを書面化して団交までに提示する義務を課すほどのものであったと評価することはできない。

したがって、法人の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

(5) 争点(5)について

ア 給与の支払並びに労働環境の改善措置及び謝罪について

(ア) 給与の支払について

法人側の説明に対し、A執行委員長は納得して「そうですね」と応じたものと評価できる。そうすると、協議を法人側が一方的に打ち切ったとはいえない。

(イ) 労働環境の改善措置及び謝罪について

やり取りは行われなかったことから、協議を法人側が一方的に打ち切ったとはいえない。

イ その他の事項について

やり取りを終了させる発言をしたのは、組合側の出席者であるD3氏であったといえる。また、A執行委員長とD3氏の間で意見が一致していない場面もあったものの、最終的には、A執行委員長がD3氏の発言に対して明確に異議を述べることはなかった。これらの事情を踏まえると、法人側が各事項の協議を一方的に打ち切ったとはいえない。

なお、その後においても、各事項について、組合から団交の申入れはなされていない。

ウ したがって、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。

(6) 争点(6)について

組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明がなく、法人の行為を認めることはできない。

したがって、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。

5年(不)第2号(7条1・2・3・4号)

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①令和4年11月14日、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA1及びA2並びに当時組合の組合員であったA3に対し、組合を脱退するよう働きかけたことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に、②同年12月1日の団体交渉において会社の解散について伝えることなく、会社が解散するとして令和5年1月15日にA1、A2及びA3を解雇したことが労組法7条1号、2号及び3号に、③同月25日付けの団体交渉申入れに対し、当該申入れに対する回答期限である同月30日正午までに回答し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、同日に当初申立てがされ、その後、会社が、④本件手続において、A1を労働者として雇用していたことを否定していることが労組法7条1号及び4号に該当する不当労働行為であるとして、同年11月15日に追加申立てがされた事件である。

2 主文

本件申立てを却下する。

3 判断の要旨

労働委員会規則33条1項6号は、労働委員会が不当労働行為救済申立てを却下することができる事由として「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなきとき」を挙げている。

これを本件についてみるに、会社の解散が決議された後、清算人として登記されたのは代表清算人であるBのみであるところ、令和6年1月10日にBが死亡した後、後任の清算人が選任されたことをうかがわせる事情は見当たらない。

そうすると、本件において組合が請求する救済内容については、いずれも現実に救済命令を執行すべき者が存在しない以上、事実上実現することが不可能であることが明らかというべきである。

5年(不)第3号(7条1・2・4号)

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社(以下「会社」という。)が、①申立人X組合(以下「組合」という。)からの、令和5年2月18日付けの団体交渉(以下「団交」という。)申入れについて、組合の組合員であるA1(以下「A1組合員」という。)の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらずこれを行っていないことが、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月9日に当初申立てがなされ、その後、②組合からの同月10日付けの団交申入れに応じなかったことが、同条に該当する不当労働行為であるとして同月17日に追加申立てがなされ、さらに、③本件不当労働行為救済申立手続において、会社が組合の組合員であるA2(以下「A2組合員」という。)を労働者として雇用していたことを否定していることが、同条1号及び4号に該当する不当労働行為であるとして同年11月15日に追加申立てがなされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 組合が、会社に対して、令和5年2月18日付けで申し入れた団交について、会社が、A1組合員の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらずこれを行っていないことは、労組法7条2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5年3月10日付け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) 本件不当労働行為救済申立手続において、会社がA2組合員を労働者として雇用していたことを否定していることは、労組法7条1号及び4号の不当労働行為に該当するか。

3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合が令和5年2月18日付けで申し入れた団交に、A1組合員の未払賃金の計算書を持参して誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合が令和5年3月10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。
- (3) 会社は、組合に対し、組合からの令和5年2月18日付けの団交申入れに対し、A1組合員の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらずこれを行っていないこと及び組合からの同月10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) 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 組合が、会社に対して、令和5年2月18日付けで申し入れた団交について、会社は、A1組合員の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらず、同日にこれを行わなかった。

イ この点、会社は、令和5年3月8日の団交については、会社の代理人であるB1（以下「B1代理人」という。）の母親が同年1月下旬に死亡し、高齢の父親の介護問題などを処理しなければならなかったために団交当日に延期を求めたにすぎない旨主張する。

しかし、団交当日に突発的な事情が発生して延期を申し出たものとは認められず、仮に、上記の問題が団交日時を決めた同年2月20日以降に生じたものであったとしても、B1代理人は同月10日の団交において、1週間以内にA1組合員の未払賃金の計算を提示する旨約しているのであるから、やはり団交を延期する理由として合理性は認められない。そして、会社はそれ以降、組合に対し、代替日を提案したり、A1組合員の未払賃金の計算書を交付するなどの対応をした事実も見受けられない。

このような事情からすると、会社による上記団交の延期の求めは、団交拒否と評価せざるを得ず、会社の上記主張は採用できない。

ウ また、A1組合員の未払賃金の計算について、会社は、他事件に関連した和解協議の一環であり、無条件に暫定的な賃金計算を行うかのごとく約束したことはない旨主張する。

しかし、会社は、民事訴訟の和解及び他事件の取下げ後に行われた令和5年2月10日の団交において、A1組合員の未払賃金の計算を提示する旨約しているところ、このことは会社の上記主張と矛盾する。また、会社のA1組合員の未払賃金の計算が和解協議の一環であると認める事実も見受けられず、会社の上記主張は採用できない。

エ なお、会社は、本事件係属中に団交を開催した旨主張する。

しかし、組合と会社との間で、組合が同年2月18日付けで申し入れた団交が行われたものと認めることはできず、会社の上記主張は採用できない。

オ さらに、会社は、A1組合員の未払賃金に関する具体的な交渉は、弁護士法72条に該当する可能性が高いため、そのような内容の組合との団交には応じる義務がない旨主張する。

しかし、組合が団交によりA1組合員の未払賃金に関する具体的な交渉を行うことは、同条所定の法律事務を取り扱うことには当たらない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

カ 以上から、組合が、会社に対して、令和5年2月18日付けで申し入れた団交について、会社が、A1組合員の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらずこれを行っていないことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 争点(2)について

ア 会社は、組合からの令和5年3月10日付けの団交申入れに応じなかった。

イ(ア) 組合が、会社に対して、令和5年3月10日に申し入れた団交の申込書には、協議事項として、同年1月16日以降、いかにして会社がB2から営業譲渡を受けA2組合員及び組合の組合員であるA3（以下「A3組合員」という。）が排除されることになったかの説明等を求める旨が記載されていた。

(イ) まず、会社とB2との関係について検討すると、両社の経営陣の一体性が認められ、また、両社の業務面、労務面、会社及びB2（以下「会社ら」という。）の事業の引継ぎの態様、会社がB2を利用して業務を行うことになった経緯、会社に組合排除の意思が推認されること等から、労組法上の使用者性を判断する場面においては、会社とB2

とは実質上一体と認められる。

(ウ) もっとも、会社は、A 3 組合員については B 2 に雇用された労働者であったことを認めているものの、A 2 組合員については個人事業主であり労働者ではない旨主張している。

しかし、A 2 組合員は、いわゆる個人償却制の運転手として、令和元年 8 月 1 日に会社に入社し、業務の内容や基本的な労働条件に変更なく、令和 3 年 1 月 1 日から、B 2 に移籍しているところ、A 2 組合員は会社らの事業組織に組み入れられ、会社らの広い意味での指揮監督下で労務提供を行っており、一定の時間的場所的拘束を受けていたものといえる。また、その報酬には労務対価性が認められ、会社らからの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあり、その契約内容の決定は一方的であったといえる。さらに、A 2 組合員に顕著な事業者性は認められない上、会社らは A 2 組合員の労組法上の労働者性を否定している態度と矛盾する行動をとっている。

これらを総合考慮すると、A 2 組合員は、会社らとの関係で、労組法上の労働者であると認められる。

(エ) そして、前記(イ)のとおり、会社と B 2 とは実質上一体であったのであり、会社らは労組法上の労働者である A 2 組合員及び A 3 組合員の使用者であるというべきところ、令和 5 年 1 月 16 日以降、いかにして会社が B 2 から事業譲渡を受け A 2 組合員及び A 3 組合員が排除されることになったかの説明等を求める協議事項は、すなわち、A 2 組合員及び A 3 組合員が会社らから解雇されたことについての説明等を求めているにほかならず、義務的団交事項である。

ウ 次に、組合から会社への令和 5 年 3 月 10 日付けの団交の申込書には、協議事項として、①（令和 2 年 12 月末の）A 2 組合員の会社の退職手続について説明等を求める旨、及び②「その他、組合員の労働条件に係ることで当日回答可能なことについて」が記載されていた。

この点、A 2 組合員が労組法上の労働者であったことは前記イ(ウ)で判断したとおりである。

そして、①会社の退職手続について説明を求めることは義務的団交事項であることに疑いはなく、また、前記イ(ア)及び①の協議事項に付随するものとして②の協議事項があったとしても不合理とはいえない。

エ また、会社が団交を拒否する正当な理由を認める事実も見受けられない。

オ したがって、会社が、組合からの令和 5 年 3 月 10 日付け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。

(3) 争点 (3) について

不当労働行為救済申立ての審査手続において、一方当事者が自らの見解を主張することは正当な権利であって、特段の事情がない限り、かかる権利の行使をもって不当労働行為を構成するものではない。

したがって、本件不当労働行為救済申立手続において、会社が A 2 組合員を労働者として雇用していたことを否定していることは、労組法 7 条 1 号及び 4 号の不当労働行為に該当しない。

5年(不)第6号(7条1・2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社(以下「会社」という。)が、①令和5年3月24日に、申立人X組合(以下「組合」という。)との団体交渉(以下「団交」という。)において、組合の組合員であるA2(以下「A2組合員」という。)の未払賃金についての議題に関して、一方的な計算基礎を示した以外に詳細な根拠等を何ら説明せず、A2組合員の解雇理由についての議題に関して、資料を示して説明することを拒否したこと並びに②組合からの同年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに応じず、同月18日の組合との電話で団交を拒む発言をし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5月15日に当初申立てがされ、その後、③A2組合員を解雇したことが同条1号に該当する不当労働行為であるとして、同年6月19日に追加申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 令和5年3月24日の団交(以下「3.24団交」という。)における、A2組合員の未払賃金についての議題及び解雇理由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。
- (2) 会社が、組合からの令和5年4月12日付け及び同月19日付け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) 令和5年4月18日の組合の運営委員であるA3(当時は副委員長。以下「A3副委員長」という。)との電話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。
- (4) 会社が、A2組合員を解雇したことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか。

3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合が令和5年4月12日付け及び同月19日付けで申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、令和5年3月24日に開催された団体交渉において、組合員であるA2の解雇理由について、具体的な説明を行わなかったこと並びに組合から同年4月12日付け及び同月19日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと(同月18日の通話に係る会社の対応を含む。)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 労組法7条2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、形式上団交が行われたものの、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって当該団交に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団交拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

このように、使用者には誠実に団交に当たる義務があり、したがって、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、誠意をもって団交に当たらなければ

ならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対して譲歩すること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のであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

イ A 2 組合員の未払賃金について

会社が組合に対して手交した「掃除・終礼時間」と題する書面は、組合にとって十分とまでは評し得ずとも、会社は、組合が支給額の積算に疑義を呈した場合は協議に応じる旨回答しており、組合が持ち帰って検討するとしていることから、会社の対応は、不誠実であったとまではいえない。

ウ A 2 組合員の解雇理由について

会社は、本件事業所の閉鎖の理由について経営不振のためである旨述べたのみであり、それ以上の説明をしなかった理由として、労働基準監督署の監督官が解雇理由を書面で知らせること以外は任意であり、その点について争うのであれば裁判しかないと言われたからである旨の説明に終始した。また、組合が、会社が財務的に厳しいことを証明するための根拠資料として、過去5年分の財務諸表の提出を求めたところ、会社は、これを拒み、財務諸表に代わる何らの資料も提示しなかった。さらに、組合が説明を求めた整理解雇の必要性についても、組合に対する説明を拒んだ。

そうすると、会社が、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、論拠を示して反論するなどの努力をしたとはいえない。

エ 以上から、3.24団交における、A 2 組合員の未払賃金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せず、A 2 組合員の解雇理由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。

(2) 争点(2)及び(3)について

ア 令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに対する会社の対応について

組合は会社に対し、令和5年4月12日付け書面で、A 2 組合員の解雇撤回及び未払賃金の支払等を議題として団交を申し入れ、同月17日までに当該申入れに回答することを要求したが、同日までに会社から回答及び資料送付はなかった。

また、同月18日、A 3 副委員長は、会社の団交の窓口を務めていたB 2 氏と通話した。

さらに、組合は会社に対し、同月19日付けで、3.24団交及び同月12日付け団交申入れに係る会社の対応に抗議するとともに、同月18日の組合と会社の通話について、B 2 氏が団交を拒否する発言をして電話を切った旨を記載した上で抗議した。

このことから、会社は、同月18日の通話において、同月12日付け団交申入れを拒否したものと認められる。

また、組合は会社に対し、同月19日付けで、再度、A 2 組合員の解雇撤回及び未払賃金の支払等を議題として団交を申し入れ、同月24日正午までに当該申入れに回答すること及び未払賃金に関する資料を事前に送付することを要求したが、同日までに会社から回答及び資料送付はなかった。

そして、本件申立てに至るまでの間に会社から回答があった事実及び団交が開催された事実は認められない。

そうすると、会社は、同月12日付け団交申入れに対しては、同月18日の通話においてこれを拒否し、同月19日付けの団交申入れに対しては何ら応答していないのであるから、かかる会社の対応は同月12日付け及び同月19日付けの団交申入れを拒んだものといえる。

イ 会社が令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れを拒んだ正当な理由の有無について

労組法7条2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、会社が団交申入れを拒んだ正当な理由があるか否かが問題となる。

3. 24団交において、会社がA2組合員の未払賃金について計算した「掃除・終礼時間」と題する書面を提示したのに対して組合がこれを持ち帰って検討する旨述べ、会社が支給額の積算に疑義がある場合は協議に応じる旨回答し、また、組合がA2組合員の解雇の必要性を示す資料を求めたのに対し、会社は、説明する必要がない旨述べて拒んだ。かかる事実に照らせば、A2組合員の未払賃金について、組合が会社の提示した書面を検証する予定がある上、会社も組合の検証によって生じた疑義に応じる姿勢を示しており、また、A2組合員の解雇についても、会社は何ら具体的な説明をしていなかったのであるから、議論が尽くされたと評価することはできない。

この点、会社は、上記正当な理由の存在を基礎付ける事実についても、何ら主張・立証をしておらず、このほか、会社が団交申入れを拒む正当な理由となり得る事情も認められない。

したがって、会社が団交申入れを拒む正当な理由があったとはいえない。

ウ 以上から、会社が、団交申入れに応じなかったこと（同月18日の通話に係る会社の対応を含む。）は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(3) 争点(4)について

A2組合員を含む本件事業所の利用者に対し、会社は、令和4年12月16日、令和5年1月15日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を、令和4年12月28日、同月16日付けの解雇予告を取り消す旨の「解雇予告取消通知書」を、令和5年2月28日、同年3月31日付けで解雇する旨の解雇予告通知書をそれぞれ交付し、同日、全ての利用者及び職員を解雇して本件事業所を閉鎖した。

そうすると、会社がA2組合員を解雇したことは、A2組合員が組合の組合員であること又は組合活動をしたことを理由に排除する目的で行われたとまではいうことができない。

なお、組合は、本件事業所閉鎖後に、同じ場所で別の経営者が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく就労継続支援A型の事業を行う事業所を開設しており、当該事業所の労働者の過半数が会社の労働者であった者を述べるが、かかる事情があったとしても、上記判断を覆すものではない。

したがって、会社が、A2組合員を解雇したことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。

5年(不)第7号(7条1・2・3・4号)

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社(以下「会社」という。)の行為が労働組合法(以下「労組法」という。)7条各号の不当労働行為に該当するとして、当初申立てが令和5年5月29日に、追加申立てが同年6月12日及び同年9月7日にされた事件である。その後、申立人X組合(以下「組合」という。)は、令和6年7月4日、関与和解が成立したことを受け、本件申立てのうち下記①から④までを除き申立てを取り下げた。

- ① 令和5年3月1日に組合の組合員であるA1(以下「A1組合員」という。)が会社の食品ローリー部門(以下「食品部門」という。)に復帰したところ、A1組合員ではなく、会社の乗務員であるC(以下「C乗務員」という。)をトレーラーに乗務させたこと(労組法7条1号及び3号)
- ② 令和5年5月2日及び13日の配車について、A1組合員に連絡をしなかったこと(労組法7条1号及び3号)
- ③ トレーラーに乗務する組合の組合員であるA2(以下「A2組合員」という。)の出来高給を他のトレーラー乗務員と比較して激減させたこと(労組法7条1号及び3号)
- ④ 令和5年4月10日、A1組合員の妻が会社の食品部門の求人に応募したが、夫婦は同じ部署で働けないとして採用手続を行わなかったこと(労組法7条1号及び3号)

2 本件の争点

- (1) 会社による以下の行為は、それぞれ労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
 - ア A1組合員が令和5年3月1日に会社の食品部門に復帰した後も、A1組合員をトレーラー乗務に従事させていないこと
 - イ 令和5年5月2日及び13日、A1組合員に対し、配車に関する連絡を行わなかったこと
- (2) 会社は、A2組合員に対し、令和5年4月から9月までの各月分業績給として、他のトレーラー乗務員よりも低い金額を支給し続けたか。このことは、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) A1組合員の妻が会社の求人に応募したのに対し、会社の部長であるB(以下「B部長」という。)は、夫婦は同じ部署で働けない旨述べて、採用手続を行わなかったか。このことは、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 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

- (1) 争点(1)アについて

A1組合員が食品部門に復帰した際、単車の乗務員を含む食品部門の乗務員のうち新たに一人のトレーラー乗務員を選定するに当たり、会社は、乗務経験年数が長く、現に食品部門

で直近の約3年間単車に乗務し、A1組合員が復帰した時点でトレーラー乗務を希望していたC乗務員を乗務させ、食品部門に復帰して間もないA1組合員をトレーラーではなく単車に乗務させたものといえ、このことは、会社のトレーラー乗務員の選定基準に沿うものといえる。

なお、会社は、トレーラー乗務経験があるC乗務員についても、食品部門に復帰後すぐにはトレーラーに乗務させておらず、このことは、A1組合員に対する取扱いと附合しており、組合の組合員であるか否かを理由とした取扱いをしているとはいえない。

そうすると、会社がA1組合員をトレーラーに乗務させないことについて、会社に不当労働行為意思は認められない。

したがって、会社が、A1組合員が令和5年3月1日に会社の食品部門に復帰した後も、A1組合員をトレーラー乗務に従事させていないことについて、労組法7条1号の不利益取扱いには該当せず、また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条3号の支配介入にも該当しない。

(2) 争点(1)イについて

令和5年5月2日及び13日、B部長がA1組合員に配車に関する連絡をしなかったことについて、両日は、A1組合員に対しては、例外的にB部長が、会議等に対応する中で連絡を行う必要があったという特殊な事情が認められ、また、B部長には、配車について組合の組合員と他の乗務員を区別する意図は認められないことから、不当労働行為意思に基づくものとまではいえない。

したがって、会社が、令和5年5月2日及び13日、A1組合員に対し、配車に関する連絡を行わなかったことは、労組法7条1号の不利益取扱いには該当せず、また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条3号の支配介入にも該当しない。

(3) 争点(2)について

まず、令和5年5月のA2組合員の業績給が食品部門のトレーラー乗務員の中で最も低かったのは、ひとえにA2組合員の出勤日数が最も少なく乗務の機会も少なくなったことが原因であるといえる。

次に、同年4月及び6月から9月までのA2組合員の業績給は、相対的に低いとはいえるが、他の乗務員と比較して著しく低いとはいえない。また、A2組合員の有給休暇取得日及び配車を控えるよう希望した日が他のトレーラー乗務員と比較して多かったことからすると、会社としては、他のトレーラー乗務員に比べてA2組合員に配車を行うことが困難であったといえる。

したがって、令和5年4月から9月までのA2組合員の業績給が相対的に低かったのは、会社の不当労働行為意思によるものとまではいえないことから、労組法7条1号の不利益取扱いには該当せず、また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条3号の支配介入にも該当しない。

(4) 争点(3)について

会社の社員の紹介により応募したとしても、必ずしも採用されるわけではなく、また、会社は、A1組合員の妻を採用しなければならないわけではない。

また、実際に会社には夫婦で働いている乗務員は過去を含めていないことから、A1組合

員の妻が採用されなかったとしても、他の乗務員と組合の組合員との間で異なる取扱いをするものとはいえない。その他、会社がA1組合員の妻との面談等に際し、組合を嫌悪するような言動を行った事実は認められない。

したがって、A1組合員の妻が会社の求人に応募したのに対し、B部長が夫婦は同じ部署で働けない旨を述べて採用手続を行わなかったことは、不当労働行為意思によるものとはいえないことから、労組法7条1号の不利益取扱いには該当せず、また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条3号の支配介入にも該当しない。

5年(不)第12号(7条1・3号)

1 事案の概要

本件は、申立人をX組合、被申立人をY1会社及びY2会社とする愛労委平成30年(不)第7号不当労働行為救済申立事件として当委員会に係属していた事件について、当委員会が令和2年11月24日付けで一部救済命令を発したところ、X組合が命令を不服として取消しを求める訴訟を提起し、最高裁判所の令和5年10月11日付けの決定により名古屋地方裁判所による同命令を一部取り消す判決が確定したことから、令和5年11月27日に公益委員会議における決定により審査を再開した事件である。

2 主文の要旨

愛労委平成30年(不)第7号不当労働行為救済申立事件に係る令和2年11月24日付け愛知県労働委員会命令主文第4項を第5項とし、第3項の次に、Y1会社が、X組合の組合員であったA1、A2及びA3に対して昇給を行わなかったこと、平成30年9月22日付け「ご連絡」と題する書面を送付したこと並びにA1の同年5月分給与から1万円を控除し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との1項を加える。

3 判断の要旨

行政事件訴訟法33条2項の規定に基づき、判決の趣旨に従い、主文のとおり命令する。

2 和解・取下

3年(不)第10号(7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①令和2年度夏季一時金の回答について、極めて抽象的かつ曖昧な理由を述べ、数値による算定の根拠を示さなかったこと、②令和2年度冬季一時金について、申立人らの要求に回答せず、一方的に支給したこと、③令和3年度夏季一時金について、令和3年6月18日の団体交渉で申立人らと交渉をするつもりはないという態度を示し、その後一方的に支給したこと、④令和2年10月15日、同年11月12日、同月20日及び令和3年6月18日の団体交渉に、実質的な交渉権限を持たない代理人弁護士らを出席させたこと、⑤コロナ禍で対面による団体交渉の開催が困難になる中で、これを補完するために申立人らが行った書面による要望や質問に対し、速やかに回答を行わなかったり、おざなりな回答を行ったこと及び⑥申立人らが要求した年度の予算書を示すことを拒絶して、不正確な「見通し」という資料のみを開示したことが労働組合法7条2号及び3号に、⑦申立人組合員らにエントツ闘争の中止を求める業務命令を出し、その事実を職員朝礼で他の職員らに周知して申立人の活動に協力したり同調したりすることのないように圧力をかけたことが同条3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1日に申立てがなされ、その後、被申立人が、⑧申立人が争議行為の予告を行ったのに対してこれを行わないよう嚴重に要請したり、申立人が争議行為を行ったことに対して2度と行わないように要請したり抗議したことが同条3号に、⑨申立人組合員らを、組合員であることを理由として担任から外したことが同条1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4年6月14日に追加申立てがされた事件である。

2 終結状況

令和6年3月28日、申立人ら及び被申立人は相互に協力して健全な労使関係の構築に努め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。

5年(不)第8号(7条1・2号)

1 事案の概要

本件は、①令和5年5月25日、被申立人が、申立人の組合員であるAが同年4月に有給休暇を取得した分の賃金を支払わず、同人が架電すると、申立人と交渉中であるため支払わない旨述べたことが労働組合法7条1号に、②同年6月6日の団体交渉において、被申立人が、Aの労働時間に係る調査結果を開示せず、団体交渉の責任者であるBが、労働基準監督署からは是正

勧告を受けたことについて「知らない」と述べたことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして、同月12日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和6年2月8日、被申立人が団体交渉が円滑に行われなかったことについて遺憾の意を表す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。

5年(不)第11号（7条1・2・3号）

1 事案の概要

本件は、①令和5年8月19日に実施された団体交渉において申立人が同年10月7日を期日として次回団体交渉を申し入れたのに対し、同月6日、被申立人が当該期日での団体交渉には応じられない旨回答したことが労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する不当労働行為であるとして、同月10日に申立てがなされ、②同年11月18日の団体交渉において代理人弁護士のみを出席させるなどした被申立人の対応及び同日に申し入れた年末賞与に係る団体交渉を賞与支給前に開催しなかったことが同条及び同条3号の不当労働行為に該当するとして、同月27日に追加申立てがなされ、③令和6年2月17日の団体交渉において代理人弁護士のみを出席させるなどした被申立人の対応及び同年4月の昇給に係る団体交渉を昇給前に開催しなかったことが同条2号及び3号の不当労働行為に該当するとして、同年3月4日に追加申立てがなされ、④同日に申し入れた団体交渉について被申立人が日程調整をしなかったことが同条2号及び3号の不当労働行為に該当するとして同年4月3日に追加申立てがなされ、⑤令和5年4月の昇給において申立人の組合員は全員1号俸の昇給とし申立人の組合員以外の従業員に2号俸以上の昇給とした者があったことが同条1号及び3号の不当労働行為に該当するとして、令和6年4月15日に追加申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和6年5月31日、被申立人は昇給前又は賞与支給前に団交を開催し議論を尽くすよう努め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。

5年(不)第13号（7条1・2号）

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人の組合員であるA（以下「A分会長」という。）の雇用契約

について、令和5年8月9日に、同年9月20日の期間満了をもって終了する旨書面により通知し、同日、A分会長を雇止めとしたことが労働組合法7条1号に、②令和5年度の夏季一時金、被申立人における継続雇用に係る事項等を議題として行われた同年3月17日、5月19日、7月14日及び9月8日の団体交渉において、回答の根拠の説明及び資料の開示を拒否したこと並びに③同月20日の団体交渉において、申立人が、A分会長が雇止めとなった理由及び継続雇用を求めたところ、猶予措置に基づく対応である旨の説明を行ったのみで、それ以上の説明を行わ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12月14日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和6年12月3日、被申立人が、本件申立てがあったことを真摯に受け止め、遺憾の意を表す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。

5年(不)第14号(7条2号)

1 事案の概要

本件は、令和5年8月29日、申立人が被申立人に対し、同月31日を期日とし、申立人の組合員の降格等を議題として団体交渉を申し入れたが、同日、被申立人が申立人に対し、団体交渉に応じない旨連絡したことが労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するとして、同年12月20日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和6年5月21日、申立人の組合員が会社都合により被申立人を退職す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。

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6年中に中央労働委員会に係属した事件は7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2件である。これらの係属事件のうち、終結したものは2件で、残り5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	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
中央労働委員会 係 属 件 数	6	9(2)	9(3)	8(3)	7(2)
前年からの繰越し	5	6(2)	7(3)	6(3)	5(1)
新 規 申 立 て	1	3	2	2	2(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	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 事件番号				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 (建築材料、鉱物・ 金属材料等卸売業)	2	21. 3. 9 一部救済	21. 4. 1	5,754	係属中
17(不) 4				21. 3. 18			
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)	2	元. 10. 7 棄却	元. 10. 21	1,899	係属中
28(不) 7				元. 10. 15			
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	915	取下げ
2(不) 8				4. 3. 18	6. 9. 27		
5(不再)12	初審 被申立人	運輸業、郵便業 (運輸に附帯する サービス業)	2・3	5. 3. 7 一部救済	5. 4. 4	638	係属中
30(不)10				5. 3. 23			
5(不再)13	初審 被申立人	運輸業、郵便業 (運輸に附帯する サービス業)	2・3	5. 3. 7 一部救済	5. 4. 4	638	係属中
30(不)10				5. 3. 23			

(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6年12月末日までの数字である。

令和6年申立分（2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	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
		従業員数		初審終結 年 月 日	再審査終結 年 月 日		
6 (不再)23	初審 被申立人	福祉、医療 (社会保険、社会福 祉、介護福祉)	1・2	6.4.12 一部救済	6.5.7	239	係属中
5 (不)6		約23		6.4.25			
6 (不再)35	初審 被申立人	製造業 (金属製品製造業)	2	6.7.5 全部救済	6.7.30	60	取下げ
4 (不)5		29		6.7.19	6.9.27		

(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6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6年中に裁判所に係属した事件は、本年中に訴訟提起されたもの1件のみであり、この1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		R 2		R 3		R 4		R 5		R 6	
係属件数		2		2		4(1)		4(4)		1	
最高裁	繰越し	-	-	-	-	-	-	1(1)	-	-	-
	新規	-	-	-	-	-	-	1(1)	1(1)	-	-
高裁	繰越し	-	-	-	-	-	-	1(1)	1(1)	-	-
	新規	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
地裁	繰越し	2	-	2(1)	2(1)	3(1)	1(1)	2(2)	2(2)	1	-
	新規	-	2	-	-	2	2	-	-	-	1

(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6年提起分（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)
		初審終結 年 月 日		訴訟終結 年 月 日		
5(不)7	1・3	6.12.9 棄却	原告：初審申立人 被告：委員会	6.12.23		係属中
		6.12.18				

(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6年における資格審査の取扱件数は28件で、その内訳は、前年からの繰越し19件、新規申請9件である。

上記28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27件、法人登記に伴うものが1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
R 2	-	29(12)	-	-	-	29(12)
R 3	19	31(18)	2	-	-	52(18)
R 4	12	21(12)	2	-	-	35(12)
R 5	19	27(14)	1	-	-	47(14)
R 6	-	27(19)	1	-	-	28(19)

(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7件、不当労働行為救済申立事件が和解等で終了したために打ち切りとなったものが7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
R 2	5	-	-	-	6	18	29
R 3	30	-	-	-	10	12	52
R 4	17	-	-	-	4	14	35
R 5	24	-	-	-	4	19	47
R 6	7	-	-	-	7	14	28

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、県下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6年は、岡崎市水道事業及び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、当委員会は別記のように認定・告示した。

申出人	岡崎市水道事業
同	岡崎市下水道事業
同	岡崎市水道労働組合
申出年月日	令和6年6月20日
認定手続	
開始決定	令和6年7月22日（第1745回公益委員会議）
年月日	
認定年月日	令和6年8月26日（第1746回公益委員会議）
告示年月日	令和6年9月6日（愛知県公報第535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、同法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6年8月26日次のように認定した。

なお、令和4年愛知県労働委員会告示第1号は、廃止する。

令和6年9月6日

愛知県労働委員会会長 森 美穂

岡崎市水道事業、公共下水道事業及び農業集落排水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

第3章 労働争議の調整等

第1節 労働争議の調整

第1 概 要

1 取扱事件の状況

(1) 取扱件数及び調整回数状況

令和6年における調整事件の取扱件数は10件で、前年（6件）に比べ4件増加した。

取扱件数10件は、すべてあっせん事件で、その内訳は、「前年からの繰越し」が1件、「新規申請」が9件であった。上記10件を申請者別にみると、全て労働組合からの申請であった。調整（あっせん開催）回数は8回で、前年（3回）に比べ5回増加した。

表1 取扱件数及び調整回数状況

(単位：件)

区分 \ 年	R2	R3	R4	R5	R6
前年からの繰越し	2	3	2	3	1
新規申請	17	12	10	3	9
計	19	15	12	6	10
調整回数(回)	13	12	6	3	8

(注) 取扱件数は、すべてあっせんである。

(2) 調整事項の状況

令和6年の取扱件数10件を調整事項別にみると、「解雇」及び「一時金」が各2項目で最も多くなっている。

表2 調整事項の状況

(単位：項目)

調整事項 \ 年	R2	R3	R4	R5	R6
団交促進	8	6(1)	2(1)	1	1
経営又は人事	人員整理	0	0	0	0
	配置転換	0	0	0	0
	解雇	5(1)	6(2)	2(1)	0
	その他	2	2(1)	1	2(1)
賃金等	一時金	4	0	1	1(1)
	退職一時金・年金	1	0	0	0
	解雇手当・休業手当	0	0	0	0
	その他	12(2)	3(2)	4	2(2)
労働条件等	3(1)	2(1)	1	0	1
その他	9	6(2)	3	1	7(1)
計	44(4)	25(9)	14(2)	7(4)	15(1)

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 複数の調整事項を含む事件もあるため、計は1(1)の取扱件数と一致しない。

(3) 業種別・従業員規模別の状況

令和6年の取扱件数10件を業種別にみると、「教育、学習支援業」が3件で最も多く、次いで「製造業」及び「運輸業、郵便業」が各2件となっている。

従業員規模別にみると、「300人以上」が4件で最も多く、次いで「10～49人」及び「50～99人」が各2件となっている。

表3 業種別・従業員規模別の状況

(単位:件)

業種・規模		年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
業 種	建設業		2	2(1)	0	0	0
	製造業		4	2	0	1	2
	情報通信業		0	0	0	0	0
	運輸業、郵便業		4(1)	4(1)	3(1)	1	2(1)
	卸売業、小売業		2	0	4	1(1)	1
	金融業、保険業		0	0	0	0	0
	不動産業、物品賃貸業		1	1(1)	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業		1	0	0	0	0
	教育、学習支援業		1	4	1(1)	1	3
	医療、福祉		3	1	1	0	0
	サービス業		1(1)	1	2	2(2)	1
	その他		0	0	1	0	1
計			19(2)	15(3)	12(2)	6(3)	10(1)
従 業 員 規 模	1～9人		3(1)	1(1)	2	2(1)	1
	10～49人		5	2	3(1)	2(1)	2(1)
	50～99人		2	2	1	0	2
	100～299人		3	4	3(1)	1	1
	300人以上		6(1)	6(2)	3	1(1)	4
	計		19(2)	15(3)	12(2)	6(3)	10(1)

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 業種は、日本標準産業分類による。

2 終結状況

(1) 終結区分の状況

令和6年の取扱件数10件のうち、9件が同年中に終結し、1件が翌年に繰越しとなった。

終結した事件を終結区分別にみると、「解決」が2件、「打切」が6件、「取下」が1件となっており、「解決率（終結件数から取下件数及び他県等への移管件数を除いた件数に占める解決件数の割合）」は25%であった。

表4 終結区分の状況

(単位：件)

終結区分		年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
終 結	解 決	決	10(2)	6(3)	2	3(2)	2
	打 切	切	2	6	5(2)	2(1)	6(1)
	取 下	下	4	1	1	0	1
	移 管	管	0	0	1	0	0
	計			16(2)	13(3)	9(2)	5(3)
解 決 率 (%)			83.3	50.0	28.6	60.0	25.0
翌 年 へ 繰 越 し			3	2	3	1	1

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 解決率(%) = 解決件数 ÷ (終結件数 - 取下件数 - 移管件数) × 100

3 あっせんの申請に被申請者が応じない場合は「打切」に区分する。

(2) 所要日数の状況

令和6年の終結事件9件を所要日数別にみると、「50日以上」が5件で最も多くなっている。終結事件1件当たりの平均所要日数は、74.9日であった。

表5 所要日数の状況

(単位：件)

所要日数		年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
15 日 未 満			1	0	0	1(1)	0
15 ～ 29 日			0	1	1	1	2
30 ～ 49 日			5	2	2	0	2
50 日 以 上			10(2)	10(3)	6(2)	3(2)	5(1)
計			16(2)	13(3)	9(2)	5(3)	9(1)
1 件 当 た り の 平 均 所 要 日 数 (日)			67.3	85.7	71.0	66.0	74.9

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 「所要日数」は、あっせん員指名年月日から終結年月日までの日数を示す（いずれも当日を含む。）。

(3) 処理日数の状況

令和6年の終結事件9件を処理日数別にみると、「50日以上」が5件で最も多くなっている。終結事件1件当たりの平均処理日数は、78.6日であった。

表6 処理日数の状況

(単位:件)

処理日数 \ 年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
15 日 未 満	0	0	0	0	0
15 ～ 29 日	1	0	1	2(1)	1
30 ～ 49 日	5	3	2	0	3
50 日 以 上	10(2)	10(3)	6(2)	3(2)	5(1)
計	16(2)	13(3)	9(2)	5(3)	9(1)
1 件当たりの平均処理日数(日)	68.9	88.5	73.7	69.4	78.6

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 「処理日数」は、申請年月日から終結年月日までの日数を示す(いずれも当日を含む。)

第 2 調整事件一覧

事件番号	調整種別	業 種	申請年月日 (申請者)	あっせん員 指名年月日	調整事項	調整 回数	所要 日数	終結状況 (終結年月日)	あっせん員
5-3	あっせん	運輸業、郵便業	R5. 12. 25 (組合)	R5. 12. 26	労災対応の 遅延により 生じた経済 的不利益の 解消等	1	73	打切り (不調) (R6. 3. 7)	福谷 八代 板倉

○申請までの経過

組合員が業務中に負傷した際、速やかに労災対応がなされなかったことなどを理由に団体交渉が行われたが平行線となったため、組合はあっせんに申請した。

○あっせん経過

あっせん員が個別折衝において、労使双方に譲歩を促したが、合意に至らなかったため、打切りにより終結した。

事件番号	調整種別	業 種	申請年月日 (申請者)	あっせん員 指名年月日	調整事項	調整 回数	所要 日数	終結状況 (終結年月日)	あっせん員
6-1	あっせん	運輸業、郵便業	R6. 2. 5 (組合)	R6. 2. 6	業務中の負 傷により生 じた経済的 不利益の解 消等	1	31	打切り (不調) (R6. 3. 7)	福谷 八代 板倉

○申請までの経過

組合員の新たな業務中の負傷に対する補償等を求めて、5-3 事件の組合はあっせんに申請した。

○あっせん経過

あっせん員が個別折衝において、労使双方に譲歩を促したが、合意に至らなかったため、打切りにより終結した。

事件番号	調整種別	業 種	申請年月日 (申請者)	あっせん員 指名年月日	調整事項	調整 回数	所要 日数	終結状況 (終結年月日)	あっせん員
6-2	あっせん	教育、学習 支援業	R6. 3. 15 (組合)	R5. 3. 19	謝罪及び解 決金の支払 い	3	179	解決 (あっせん 案) (R6. 9. 13)	杉島 中島 大辻

○申請までの経過

組合員が賞与の減額や退職金の受領書を偽造されたことなどを理由に出勤できなくなった結果、退職に追い込まれたとして、謝罪と解決金を求めて団体交渉が行われたが、平行線となったため、組合はあっせんに申請した。

○あっせん経過

あっせん員が個別折衝した結果、労使双方が譲歩し、解決金の支払い、文書にて謝罪することなどを内容とするあっせん案を受諾したため、解決により終結した。

事件番号	調整種別	業種	申請年月日(申請者)	あっせん員指名年月日	調整事項	調整回数	所要日数	終結状況(終結年月日)	あっせん員
6-3	あっせん	卸売業、小売業	R6. 5. 15 (組合)	R5. 5. 16	前年賞与との差額支給及び謝罪	0	23	打切り (辞退) (R6. 6. 7)	福谷 木戸 梶原

○申請までの経過

組合員の賞与が前年に比べ減額されたことに対する差額の支給及び通勤手当の支給の不行跡に対する謝罪文書の交付を求めて団体交渉が行われたが、平行線となったため、組合はあっせんで申請した。

○あっせん経過

使用者から、あっせんで辞退する旨記載された書面が提出され、打切りにより終結した。

事件番号	調整種別	業種	申請年月日(申請者)	あっせん員指名年月日	調整事項	調整回数	所要日数	終結状況(終結年月日)	あっせん員
6-4	あっせん	サービス業	R6. 5. 20 (組合)	R6. 5. 24	解雇無効の確認又は解雇予告手当の支払い	0	88	取下 (R6. 8. 19)	森 村上 後藤

○申請までの経過

組合員の解雇無効等を求めて団体交渉が行われたが、平行線となったため、組合はあっせんで申請した。

○あっせん経過

組合から、あっせんでの解決が困難となったとして、あっせんで取り下げる旨記載された書面が提出されたため、取下げにより終結した。

事件番号	調整種別	業種	申請年月日(申請者)	あっせん員指名年月日	調整事項	調整回数	所要日数	終結状況(終結年月日)	あっせん員
6-5	あっせん	公務	R6. 7. 12 (組合)	R6. 7. 17	謝罪、就労環境の改善及び職場の確保	2	112	解決 (あっせん案) (R6. 11. 5)	福谷 八代 田口

○申請までの経過

傷病により休職した組合員に係る復職後の就労環境の改善及び組合員が安心して恒常的に働ける職場の確保等に関して団体交渉が行われたが、平行線となったため、組合はあっせんで申請した。

○あっせん経過

あっせん員が個別折衝した結果、労使双方が譲歩し、職場の確保及び就労環境の改善に関して協議することを内容とするあっせん案を受諾したため、解決により終結した。

事件番号	調整種別	業種	申請年月日(申請者)	あっせん員指名年月日	調整事項	調整回数	所要日数	終結状況(終結年月日)	あっせん員
6-6	あっせん	教育、学習支援業	R6. 8. 13 (組合)	R5. 8. 21	不当解雇の撤回又は解決金の支払い	1	108	打切り (不調) (R6. 12. 6)	森 勝岡 梶原

○申請までの経過

組合員の解雇の撤回等を求めて団体交渉を申し入れたが、使用者からの返答がなかったため、組合はあっせんで申請した。

○あっせん経過

あっせん員があっせん期日において、労使双方に譲歩を促したが、合意に至らなかったため、打切りにより終結した。

事件番号	調整種別	業種	申請年月日(申請者)	あっせん員指名年月日	調整事項	調整回数	所要日数	終結状況(終結年月日)	あっせん員
6-7	あっせん	教育、学習支援業	R6.9.12(組合)	R6.9.19	団体交渉応諾及び団体交渉ルールの履行	-	-	翌年へ繰越	井上 村上 板倉

○申請までの経過

春闘の要求書を例年より一か月以上早く出したにもかかわらず、団体交渉が一回も行われずに、そのまま夏季一時金が支払われてしまったことに対して、組合はあっせんに申請した。

○あっせん経過

本事件は、翌年に繰り越された。

事件番号	調整種別	業種	申請年月日(申請者)	あっせん員指名年月日	調整事項	調整回数	所要日数	終結状況(終結年月日)	あっせん員
6-8	あっせん	製造業	R6.9.27(組合)	R6.10.1	謝罪、慰謝料支払い及び配置転換	0	31	打切り(辞退) (R6.10.31)	大参 岩崎 梶原

○申請までの経過

組合員へのパワハラに対する謝罪及び慰謝料の支払い並びに配置転換について団体交渉が行われたが、平行線となったため、組合はあっせんに申請した。

○あっせん経過

使用者から、あっせんに辞退する旨記載された書面が提出され、打切りにより終結した。

事件番号	調整種別	業種	申請年月日(申請者)	あっせん員指名年月日	調整事項	調整回数	所要日数	終結状況(終結年月日)	あっせん員
6-9	あっせん	製造業	R6.10.31(組合)	R6.11.5	従前賞与との差額分の支払い及び適切な賞与水準確立	0	29	打切り(辞退) (R6.12.3)	渡部 勘米良 大辻

○申請までの経過

組合員の賞与が入社当初に比して3割減となったことから差額分の支給を求めて団体交渉が行われたが、平行線となったため、組合はあっせんに申請した。

○あっせん経過

使用者から、あっせんに辞退する旨記載された書面が提出され、打切りにより終結した。

※各所要日数は、あっせん員指名年月日から終結年月日までの日数を示す(いずれも当日を含む)。

第2節 個別労働関係紛争に係るあっせん

第1 概 要

1 取扱事件の状況

(1) 取扱件数及びあっせん回数の状況

令和6年におけるあっせん事件の取扱件数は15件で、前年（19件）に比べて4件減少した。取扱件数15件の内訳は、「前年からの繰越し」が3件、「新規申出」が12件であった。申出者別では、全て労働者からの申出であった。あっせん回数は10回で、前年（7回）に比べて3回増加した。

表1 取扱件数及びあっせん回数の状況

(単位：件)

区分 \ 年	R2	R3	R4	R5	R6
前年からの繰越し	1	0	1	1	3
新規申出	9	11	14	18	12
計	10	11	15	19	15
あっせん回数(回)	1	5	5	7	10

(2) あっせん事項の状況

令和6年の取扱件数15件をあっせん事項別にみると、「賃金未払」、「労働条件等」及び「職場の人間関係」が各5項目で最も多く、次いで「解雇」及び「退職一時金」が各2項目になっている。

表2 あっせん事項の状況

(単位：項目)

あっせん事項 \ 年		R2	R3	R4	R5	R6
経営又は人事	解雇	2	3	5(1)	5	2(1)
	復職	0	0	1	1	1
	退職	2	0	0	2	0
	その他	1(1)	3	0	5	2(1)
賃金等	賃金未払	3	1	2	3	5(2)
	賃金減額	0	1	0	0	1
	退職一時金	0	1	1	1(1)	2
	解雇手当	0	0	0	0	0
	その他	0	0	2	1	1
労働条件等	2	1	1	2	5(2)	
職場の人間関係	5	2	7	5	5	
その他	0	1	2	1	4	
計		15(1)	13	21(1)	26(1)	28(6)

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 複数のあっせん事項を含む事件もあるため、計は1(1)の取扱件数と一致しない。

(3) 業種別・従業員規模別の状況

令和6年の取扱件数15件を業種別にみると、「サービス業」が6件で最も多く、次いで「卸売業、小売業」が2件となっている。

従業員の規模別にみると、「10～49人」が6件で最も多く、次いで「100～299人」が5件となっている。

表3 業種別・従業員規模別の状況

(単位:件)

業種・規模		年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
業 種	建設業		0	1	0	2	1
	製造業		0	0	5	3	1(1)
	情報通信業		0	0	0	1	1
	運輸業、郵便業		0	0	0	0	0
	卸売業、小売業		3	2	1	3	2(1)
	金融業、保険業		0	0	1	0	0
	不動産業、物品賃貸業		0	0	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業		3	3	2(1)	1	0
	教育、学習支援業		2	0	1	2	1(1)
	医療、福祉		1(1)	2	2	4(1)	1
	サービス業		1	2	2	0	6
	その他		0	1	1	3	2
	計		10(1)	11	15(1)	19(1)	15(3)
従 業 員 規 模	1～9人		0	2	1	0	0
	10～49人		4(1)	3	3(1)	6(1)	6(3)
	50～99人		2	1	0	0	1
	100～299人		0	2	5	2	5
	300人以上		4	3	6	11	3
	計		10(1)	11	15(1)	19(1)	15(3)

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 業種は、日本標準産業分類による。

2 終結状況

(1) 終結区分の状況

令和6年の取扱件数15件のうち、14件が同年中に終結し、1件が翌年に繰越しとなった。

終結した事件を終結区分別にみると、「解決」が7件、「打切」が6件、「取下」が1件となっており、「解決率（終結件数から取下件数を除いた件数に占める解決件数の割合）」は、53.8%であった。

表4 終結区分の状況

(単位：件)

年		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
終 結	解 決	1	2	3	4(1)	7(2)
	打 切	6	7	10(1)	12	6(1)
	取 下	3(1)	1	1	0	1
	計	10(1)	10	14(1)	16(1)	14(3)
	解 決 率 (%)	14.3	22.2	23.1	25.0	53.8
翌年へ繰越し		0	1	1	3	1

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 解決率(%) = 解決件数 ÷ (終結件数 - 取下件数) × 100

3 あっせんの申出に被申出者が応じない場合は、「打切」に区分する。

(2) 所要日数の状況

令和6年の終結事件14件を所要日数別にみると、「30日以上」が8件で最も多く、次いで「20～29日」が4件となっている。終結事件1件当たりの平均所要日数は、58.5日であった。

表5 所要日数の状況

(単位：件)

年		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
10 日 未 満		3	1	1	2	1
10 ～ 19 日		2	0	1	5	1
20 ～ 29 日		1	2	3	1	4
30 日 以 上		4(1)	7	9(1)	8(1)	8(3)
計		10(1)	10	14(1)	16(1)	14(3)
1件当たりの平均所要日数(日)		30.3	55.6	45.6	46.9	58.5

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 「所要日数」は、あっせん員委嘱年月日から終結年月日までの日数を示す(いずれも当日を含む。)

(3) 処理日数の状況

令和6年の終結事件14件を処理日数別にみると、「30日以上」が10件と最も多く、次いで「10～19日」及び「20～29日」が各2件となっている。終結事件1件当たりの平均処理日数は、62.0日であった。

表6 処理日数の状況

(単位：件)

処理日数 \ 年	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
10 日 未 満	3	1	1	1	0
10 ～ 19 日	1	0	1	4	2
20 ～ 29 日	2	2	2	2	2
30 日 以 上	4(1)	7	10(1)	9(1)	10(3)
計	10(1)	10	14(1)	16(1)	14(3)
1件当たりの平均処理日数(日)	31.5	57.3	49.1	50.1	62.0

(注) 1 ()内の数字は、前年繰越分を示し、内数である。

2 「処理日数」は、申出年月日から終結年月日までの日数を示す(いずれも当日を含む。)

第2 個別あっせん事件一覧

事件番号	業種	申出年月日 (申出者)	あっせん員 委嘱年月日	あっせん 事項	あっせん 回数	所要 日数	終結状況 (終結年月日)	あっせん員
5-P15	教育、学習支援業	R5. 11. 9 (労働者)	R5. 11. 13	解雇時のやり取りにより生じた精神的苦痛に対する慰謝料の支払い	1	65	解決 (あっせん案) (R6. 1. 16)	井上 牧田 夏目
5-P17	製造業	R5. 11. 29 (労働者)	R5. 12. 7	正社員への登用及び給与等の差額の支払い	1	69	打切り (不調) (R6. 2. 13)	杉島 中島 田口
5-P18	卸売業、小売業	R5. 12. 4 (労働者)	R5. 12. 7	未払時間外手当等の支払い	2	103	解決 (あっせん案) (R6. 3. 18)	大参 勝岡 左合
5-P19	サービス業	R6. 1. 24 (労働者)	R6. 1. 26	懲戒解雇撤回、慰謝料及び生活保障金の支払い	1	64	解決 (あっせん案) (R6. 3. 29)	森 木戸 後藤
5-P20	サービス業	R6. 2. 13 (労働者)	R6. 2. 15	ハラスメントに対する対応及び補償並びに未払残業代の支払い	1	100	解決 (あっせん案) (R6. 5. 24)	渡部 勘米良 夏目
5-P21	サービス業	R6. 2. 13 (労働者)	R6. 2. 15	損害賠償金の支払い	1	72	解決 (あっせん案) (R6. 4. 26)	井上 岩崎 梶原
5-P22	サービス業	R6. 2. 16 (労働者)	R6. 2. 20	未払残業代及び未払退職金の支払い	1	99	解決 (あっせん案) (R6. 5. 28)	大参 村上 田口
6-P1	サービス業	R6. 5. 9 (労働者)	R6. 5. 10	未払残業代の支払い及び支払済修理代の返金	0	25	打切り (辞退) (R6. 6. 3)	富田 勝岡 左合
6-P2	医療、福祉	R6. 5. 21 (労働者)	R6. 5. 24	パワハラより生じた精神的苦痛に対する慰謝料及び会社都合退職に伴う給料減少分の支払い	0	29	打切り (辞退) (R6. 6. 21)	渡部 岩崎 板倉
6-P3	情報通信業	R6. 6. 20 (労働者)	R6. 6. 24	減給及び昇給停止の撤回又は同一労働同一賃金に基づく勤務	2	122	解決 (あっせん案) (R6. 10. 23)	富田 勘米良 左合

事件番号	業種	申出年月日 (申出者)	あっせん員 委嘱年月日	あっせん 事項	あっせん 回数	所要 日数	終結状況 (終結年月日)	あっせん員
6-P4	サービス業	R6. 9. 9 (労働者)	R6. 9. 17	会社の安全配慮義務違反により生じた精神的苦痛に対する慰謝料の支払い等	0	25	打切り (辞退) (R6. 10. 11)	渡部 木戸 夏目
6-P5	公務	R6. 10. 4 (労働者)	R6. 10. 9	未払扶養手当相当額の支払い	0	9	取下げ (R6. 10. 17)	杉島 中島 後藤
6-P6	公務	R6. 10. 21 (労働者)	R6. 10. 21	未払扶養手当相当額の支払い及び安全配慮義務違反により生じた精神的苦痛に対する慰謝料の支払い等	0	12	打切り (辞退) (R6. 11. 1)	杉島 中島 後藤
6-P7	卸売業、小売業	R6. 11. 8 (労働者)	R6. 11. 11	不当な雇止め及びパワハラにより生じた精神的苦痛に対する慰謝料の支払い	0	25	打切り (辞退) (R6. 12. 5)	大参 岩崎 夏目
6-P8	建設業	R6. 12. 17 (労働者)	R6. 12. 23	未払退職金及びパワハラにより生じた精神的苦痛に対する慰謝料の支払い等	—	—	翌年へ繰越	杉島 岩崎 大辻

(注)所要日数は、あっせん員委嘱年月日から終結年月日までの日数を示す(いずれも当日を含む)。

第3節 労働争議の実情調査

第1 概 要

労働争議の実情調査は、労働争議の争点、経過などを把握することにより、調整開始の際に、迅速かつ的確に対応するために実施しているもので、公益事業に係る争議行為の予告通知（労働関係調整法第37条）を受けたものを対象に行っている。

第2 実情調査一覧

令和6年に行った実情調査は16件で、その内容は以下のとおりであった。

番号	事 件 名	業 種	組合員数 (人)	争 議 の 目 的	調 査 開 始 年 月 日	調 査 終 結 年 月 日	争 議 行 為	
1	みなと医療生協	医療、福祉 (医療業)	153	賃金引上げと雇用の確保等	R6. 2. 16	R6. 7. 3	有	
2	南医療生協		225					無
3	北医療生協		226					
4	名 南 会		292				有	
5	尾張健友会		84					
6	刈谷豊田総合病院		1,563					
7	南知多病院		36				無	
8	済生会リハビリテーション病院		120					
9	みなと医療生協		149					
10	南医療生協		210					
11	北医療生協		184					
12	名 南 会		279					
13	尾張健友会		69					
14	刈谷豊田総合病院		1,582					
15	南知多病院		35					
16	済生会リハビリテーション病院		120					