

2 不当労働行為事件の審査

(1) 不当労働行為事件の概要

ア 令和4年度に係属した事件は、前年度からの繰越1件(労組法第7条 1・2号)、新規申立1件(労組法第7条 2・3号)であった。

イ 過去10年間の不当労働行為事件の状況をみると、

(ア) 終結状況については、終結件数6件のうち、命令・決定によるものが2件、和解・取下げによるものが4件であった。

命令・決定による終結区分では、棄却が1件、却下が1件であり、全部救済及び一部救済の事例はなかった。和解・取下げによる終結区分では、関与和解が3件、取下が1件となっている。

(イ) 企業規模別申立件数については、「100人以上 499人以下」が3件、「500人以上」が3件などとなっている。

(ウ) 労組法第7条該当号別申立件数については、2号関係が最も多く7件、次いで3号関係が4件、1号関係は2件であった。4号関係の事件はなかった。

これらの内訳を見ると、2・3号事件が4件、1・2号事件が2件、2号事件が1件となっており、各号併合申立てが6件で全体の85.7%を占めている。

第1表 不当労働行為事件の年度別取扱状況 (単位:件)

区分 年度	前年度からの繰越	新規申立	係属計	終 結 状 況										翌年度への繰越		
				命 令・決 定					和 解・取 下						終 結 計	終 結 率 (%)
				全 部 救 済	一 部 救 済	棄 却	却 下	計	関 与 和 解	自 主 和 解	取 下	計				
平成25		1	1					0				0	0	0.0	1	
26	1	2	3			1		1	1			1	2	66.6	1	
27	1	1	2				1	1				0	1	50.0	1	
28	1		1					0	1			1	1	100.0	0	
29			0					0				0	0	—	0	
30			0					0				0	0	—	0	
令和元		1	1					0				0	0	0.0	1	
2	1		1					0	1			1	1	100.0	0	
3		1	1					0				0	0	0.0	1	
4	1	1	2					0			1	1	1	50.0	1	
計	5	7	12	0	0	1	1	2	3	0	1	4	6	50.0	0.6	

(注) 1 「関与和解」とは、関係委員又は事務局の関与による和解であり、あっせんによる和解を含む。

2 「取下」とは、申立人の事情等による和解以外の理由による取下げをいう。

3 終結率 = $\frac{\text{終結計}}{\text{係属計}} \times 100$

第2表 新規申立事件の企業規模別、労組法第7条該当号別状況

(単位:件)

区分 年度	新規申立	企業規模別			労組法第7条該当号別									
		99人以下	100人 5499人	500人以上	1号	2号	3号	4号	1・2号	1・3号	2・3号	1・2・3号	2・3・4号	
平成25	1	1								1				
26	2			2		1						1		
27	1		1									1		
28	0													
29	0													
30	0													
令和元	1			1								1		
2	0													
3	1		1							1				
4	1		1									1		
計	7	1	3	3	0	1	0	0	0	2	0	4	0	0

(注)1 労組法7条 1号…不利益取扱い、黄犬契約

2号…団体交渉拒否

3号…支配介入、経費援助

4号…報復的不利益取扱い

2 企業規模別欄の数は、被申立人が複数の事件があるため、新規申立欄及び労組法第7条該当号別欄の数と一致しない場合がある。

(2) 審査の目標期間

当委員会では、救済申立てから事件の終結までの審査の目標期間を、「複雑な事件の場合を除いて、申立ての日から1年以内とする。ただし、単純な団交拒否事件については、更なる早期解決に努めるものとする。」と定めている。

(3) 不当労働行為事件一覧表

ア. 終結事件

事件番号 事件名	申立 年月日	申立人	申立ての要旨
		被申立人	
令3(不)1 A事件	3.4.13	・ X労働組合	(1) 被申立人は、地裁で係争中であることを理由として、申立人組合員である a の嘱託雇用契約等に関する団体交渉の申入れに応じなかった。 「団体交渉拒否」
		・ A株式会社	(2) 被申立人は、従業員に対して一時金を支給しているが、申立人組合員である a には支給されなかった。 「不利益取扱い」

請求する救済内容 (労組法7条該当号)	担当委員	備考
<p>(1) 団体交渉申入れへの誠実対応</p> <p>(2) 誠実な団体交渉の実施</p> <p>(3) 謝罪文の掲示</p> <p>(1・2号)</p>	<p>審査委員</p> <p>◎島谷 彼谷</p>	<p>調査1回</p>
<p>参与委員</p> <p>(労) 浜守 大西</p> <p>(使) 矢坂 藤井</p>		

イ. 係属事件

事件番号 事件名	申立 年月日	申立人	申立ての要旨
		被申立人	
令5 (不) 1 B協同組合事 件	5. 1. 31	・ Y労働組合	<p>(1) 被申立人は、申立人が申し入れた連続職場離脱要領改正及び特別有給休暇付与についての団体交渉に、形式上応じているものの、過去の交渉経緯を無視し、合理的な説明をしたり、資料を示して反論することはなく、このような交渉態度は誠実交渉義務に反するもので、正当な理由のない団体交渉の拒否にあたる。 「団体交渉拒否」</p> <p>(2) 労働組合との過去の交渉経緯を無視し、一方的な不利益変更を行い、労働組合軽視の態度を示すことは、申立人が不利益変更にも対処できていないとの印象を従業員に抱かせ、労働組合としての影響力を逡減させるものであり、このような被申立人の行為は支配介入行為にあたる。 「支配介入」</p>
		・ B協同組合	

請求する救済内容 (労組法7条該当号)	担当委員	備考
(1) 連続職場離脱要領の取消し及び特別 有給休暇5日付与 (2) 誠実な団体交渉の実施 (3) 謝罪文の掲示 (2・3号)	審査委員 ◎島谷 竹地	係属中
	参与委員 (労) 浜守 大西 (使) 矢坂 岡本	

(4) 不当労働行為事件の処理状況

ア. 終結事件

A事件（令和3年(不)第1号）労組法第7条1・2号

申立年月日	令和3年4月13日
終結年月日	令和5年3月24日
終結状況	取下げ
申立人	X労働組合執行委員長
被申立人	A株式会社代表取締役

請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人からの団体交渉申入れに誠実に対応すること。
- 2 被申立人は、申立人との団体交渉において、十分な交渉時間を確保すること。
- 3 被申立人は、（本件に係る救済命令後、）組合などの見やすい場所（本社入口と従業員入口）に謝罪文を2週間掲示すること（ポストノータイス）。

申立人の主張の要旨

申立人組合員である a は、被申立人と定年退職後も嘱託社員として雇用されることで合意していたが、退職前に、新型コロナウイルス感染症対策のための自宅待機中に私用外出したことなどを理由にけん責処分を受け、その処分を理由に嘱託として雇用されないこととなった。

a は地位保全を求め、訴訟と組合による団体交渉で解決を図ろうとしたが、団体交渉について、被申立人は、訴訟係属中を理由にに応じていない。

被申立人が団体交渉に応じていないこと、また、その後被申立人から全従業員に支払われた「激励金」が組合員には支払われていないことは、不当労働行為（団交拒否・組合員の不利益取扱い）に当たる。

被申立人の主張の要旨

申立人組合員である a は、勤務成績不良で、被申立人の再雇用基準である人事評価、昇給考課において普通水準以上であることとの条件を満たしていなかった。

a は、自宅待機を命じ、不要不急の外出を避けるようにとの指示に明白に違反し、別会社の事務所に行き、大量の除菌水を持ち去った。被申立人は、違反事実を確認した上、始末書を提出させて譴責の懲戒処分を行った。

a の行為は、就業規則の服務規定に違反するもので、被申立人の従業員として不適格であることを顕すものである。このため、被申立人は、合意書の定めに基づき、合意書を破棄し、a を再雇用しな

いことを決定した。

被申立人は、a を再雇用しないことについての団体交渉の申入れに応じ、2回の団体交渉を行った。団体交渉の結果、議論は平行線のままであった。

a と被申立人との再雇用契約の有無については、地裁において係属中の訴訟の進行及び結論を待つべきものであり、訴訟外において団体交渉に応じる必要はない。

審査経過

区分	回	年月日	証人等の申請者	人数	概要
調査	1	3. 6.29	—	—	双方に対して求釈明が行われた。 被申立人が申立人の団体交渉申入れに応じる意向を示したことから、今後当事者間で団体交渉が実施されることとなった。

終結状況

取下げ(令和5年3月24日)

令和5年3月13日、申立人組合員であるaの雇用関係に係る本案訴訟に関し、名古屋高裁金沢支部にて和解が成立した。令和5年3月24日、左記和解を受け、申立人より不当労働行為救済申立取下書が提出された。

イ. 係属事件

B協同組合事件(令和5年(不)第1号) 労組法第7条2・3号

申立年月日	令和5年1月31日
終結年月日	—
終結状況	係属中
申立人	Y労働組合中央執行委員長
被申立人	B協同組合代表理事組合長

請求する救済内容

- 被申立人は、連続職場離脱要領を取消し、特別有給休暇5日間を毎年付与すること。
- 被申立人は、申立人が申し入れた連続職場離脱要領改正及び特別休暇付与についても団体交渉を、正当な理由なく拒否してはならないこと。
- 謝罪文の掲示等。

申立人の主張の要旨

令和3年4月1日付連続職場離脱要領の改正は、被申立人従業員の特別有給休暇を奪うもので、代替措置もなく、労働組合との十分な協議もせずに行われたものであるから、労働条件の一方的な不利益変更該当し、かつ、その不利益は特別有給休暇が減少して労働時間が増加するという実質的には無償労働の強制ないし賃金引下げと評価しうる重大なもので、不合理な不利益変更として無効である。

労働組合との過去の交渉経緯を無視し、一方的な不利益変更を行い、労働組合軽視の態度を示すことは、申立人が不利益変更は何も対処できていないとの印象を従業員に抱かせ、労働組合としての影響力を減減させるものであり、このような被申立人の行為は支配介入行為にあたる。また、これは、継続的な不当労働行為に該当し、申立期間の制限に抵触しない。

被申立人は、令和3年4月7日、同年5月20日、同年6月18日、同年10月25日、令和4年2月14日に申立人が申し入れた連続職場離脱要領改正及び特別有給休暇付与についての団体交渉に、形式上応じているものの、過去の交渉経緯を無視し、合理的な説明をしたり、資料を示して反論することはなく、このような交渉態度は誠実交渉義務に反するもので、正当な理由のない団体交渉の拒否にあたる。

被申立人の主張の要旨

就業規則において、就業時間は午前8時30分から午後5時までと規定されている。平成11年7月1日現在の就業規則でも、終業時間は午後5時となっており、実際そのように運用されていた。従って、申立人が主張する「平成12年より、終業時間が午後5時に変更された」事実はない。

平成13年より、リフレッシュ休暇として、年間2日の休暇を開始したが、このリフレッシュ休暇は、申立人主張の「冬期の労働時間30分延長」の代替ではなく、職員の勤労意欲向上を目的としたものであり、又コンプライアンス休暇とは全く関係ない。

金融事業を取り扱う団体の不祥事を防止するため、更にコンプライアンス体制の強化を図ることを目的として、平成18年3月1日より、「連続職場離脱制度」を取り入れ、「連続職場離脱実施要領」(旧要領)を策定した。旧要領が制度の趣旨とかけ離れた内容となっていることを県より指摘を受け、新たに適切な「連続職場離脱実施要領」(新要領)を作成し、令和3年3月1日より実施した。組合支部長も、連続職場離脱の改正を行う必要性を理解していた。

申立人の請求は2021年4月1日の連続職場離脱要領の改正をしたことが不当労働行為に該当するというものであるが、被申立人が連続職場離脱要領を改正したのは令和3年4月1日であるので、改正してから1年を経過した後の申立てであるので、却下されるべきである。

(5) 再審査事件、行政訴訟事件の処理状況

ア. 再審査事件

再審査事件なし

イ. 行政訴訟事件

係属事件なし