

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 令和元年度に係属した事件は、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7件のうち、命令・決定によるものが4件、和解・取下げによるものが3件であった。

命令・決定による終結区分では、一部救済が1件、棄却が2件、却下が1件であり、全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、全て関与和解で3件となっている。

(イ) 企業規模別申立件数については、「500人以上」が3件、「100人以上499人以下」が2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5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、2号事件が1件、1・2号事件が1件、1・2・3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22	1	1	2					0	1			1	1	50.0	1	
23	1	1	2		1	1		2				0	2	100.0	0	
24			0					0				0	0	—	0	
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	—	1	
計	5	7	12	0	1	2	1	4	3	0	0	3	7	58.3	0.5	

(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 5 499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22	1		1										1	
23	1	1											1	
24	0													
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	
計	7	2	2	3	0	1	0	0	0	1	0	4	1	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

終結事件なし

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2(不)1 A大学事件	2.3.31	・X労働組合	申立人が、被申立人と就業規則の改定に関する 団体交渉を行ったところ、 (1) 上記団体交渉における被申立人の対応および 団体交渉後の被申立人の対応が、誠実交渉義務 違反にあたる。 「団体交渉拒否」
		・A大学	(2) 被申立人の上記の行為は、申立人の運営に対 する支配介入にあたる。 「支配介入」

請求する救済内容 (労組法7条該当号)	担当委員	備考
<p>(1) 団体交渉応諾 (2) 支配介入の禁止 (3) 就業規則の不利益変更の廃止または 施行の留保 (4) 謝罪文の掲示等</p> <p>(2・3号)</p>	<p>審査委員 ◎橋 爪 米 澤</p> <hr/> <p>参与委員 (労) 吉 田 長</p> <p>(使) 矢 坂 谷 川</p>	<p>係属中</p> <p>調査0回 (R2. 3. 31 現在)</p>

(4) 不当労働行為事件の処理状況

ア. 終結事件

終結事件なし

イ. 係属事件

A大学事件（令和2年(不)第1号）労組法第7条2・3号

申立年月日	令和2年3月31日
終結年月日	—
終結状況	係属中
申立人	X労働組合中央執行委員長
被申立人	A大学学長

請求する救済内容

- 1 被申立人は、就業規則の改定に関する団体交渉において、「手続きを粛々と進める」と宣言し、申立人の指摘に対する文書での回答を引き延ばして無意味化し、その後の団体交渉要求にも応じないなどの、形式的かつ不誠実な交渉を行ってはならない。
- 2 被申立人は、上記の不誠実交渉に加え、申立人との誠実かつ合理的な議論による合意を経ない状態のまま就業規則を改定するなど、申立人を無視ないし軽視し、その運営に支配介入をしてはならない。
- 3 被申立人は、今回の就業規則の改定が法律に違反することを認め、この改定を廃止するか又は施行を保留しなければならない。
- 4 謝罪文の掲示等。

申立人の主張の要旨

令和元年11月21日、被申立人は、一部の学部で行われてきた教員の任期制について、就業規則を改正し、令和2年4月から全学に拡大することを提案した。同年1月24日に、申立人と被申立人との間で団体交渉が開催された。しかし、被申立人は、就業規則の変更箇所や任期制に影響のある業績評価基準を示さずに団体交渉を行うとともに、「粛々と手続きをやっていく」と一方的に宣言し、申立人に交渉の機会と時間を与えなかった。また、上記団体交渉における申立人の指摘に対し、文書での回答を正当な理由なく2月21日まで保留し、後日申立人に提出した回答書においても誠実な回答を行わなかった。

申立人は、上記回答書に関して2度にわたり団体交渉を申し入れたが、被申立人は拒否した。

以上の被申立人の対応は、申立人を無視ないし軽視し、その運営に支配介入するものでもある。

被申立人の主張の要旨（主張書面は令和2年度に提出）

全学的任期制の導入は、新年度からの施行を目指して、各学系の意見を聴取のうえ、また、就業規則改正においては、年度末の多忙の中、さらに、新型コロナウイルス感染症対応で忙殺している中、過半数代表者等への説明を行って決定したものであり、決して、被申立人が一方的に、既成事実化しようとしたものではない。

被申立人が団体交渉を拒否していないこと、被申立人が申立人からの回答要求に対し誠実に回答したこと、被申立人が回答を引き延ばした事実がないこと、被申立人が過半数代表者に対し意見書の提出を依頼する際に改正規則の内容を示さなかったことには相当の理由があること及び新年俸制と業績評価基準の検討のタイムラグが教員に不利益を及ぼすものではないことから、被申立人の行為は、不当労働行為(労働組合法7条2号)に該当しない。

審査経過

令和元年度中はなし

(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