

## 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5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 2・3号)、新規申立1件(労組法第7条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2件、和解・取下げによるものが5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4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、「99人以下」が1件となっている。

(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6件、次いで3号関係が5件、1号関係は1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1件、2号事件が1件、3号事件が1件となっており、各号併合申立てが5件で全体の71.4%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	
5	1	1	2					0	1			1	1	50.0	1	
計	6	7	13	0	0	1	1	2	4	0	1	5	7	53.8	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 以 上 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		
5	1	1						1						
計	7	1	3	3	0	1	1	0	1	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5 (不) 1 A協同組合事 件	5. 1. 31	・ X労働組合	(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」
		・ A協同組合	(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」

請求する救済内容 (労組法7条該当号)	担当委員	備考
<p>(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</p> <p>(2) 誠実な団体交渉の実施</p> <p>(3) 謝罪文の掲示</p> <p>(2・3号)</p>	<p>審査委員</p> <p>◎島谷 竹地</p> <hr/> <p>参与委員</p> <p>(労) 浜守 大西</p> <p>(使) 矢坂 岡本</p>	<p>調査5回</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6(不)1 B事件	6.3.29	・Y労働組合	<p>(1) 令和5年3月20日頃から同日末日にかけて、被申立人常務取締役及び業務部長らは、従業員代表選出の選挙において、組合運営への支配介入を目的として、自ら指名した立候補者の推薦を行い、申立人組合の推薦した立候補者への立候補断念工作を行うと同時に、不正な選挙を実施した。</p> <p style="text-align: right;">「支配介入」</p> <p>(2) 令和5年4月半ば頃から、被申立人常務取締役及び業務部長は、組合活動の弱体化を目的として、被申立人組合員への不正な脱退要求を行い、5名の組合員が脱退するに至った。</p> <p style="text-align: right;">「支配介入」</p>
		・株式会社B	

請求する救済内容 (労組法7条該当号)	担当委員	備考
謝罪文の掲示 (3号)	審査委員  未定	係属中
	参与委員  未定	

## (4) 不当労働行為事件の処理状況

### ア. 終結事件

#### A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	令和5年10月20日
終結状況	関与和解
申立人	X労働組合中央執行委員長
被申立人	A協同組合代表理事組合長

### 請求する救済内容

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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に該当し、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に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遞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。

## 審査経過

区分	回	年月日	証人等の申請者	人数	概要
調査	1	5.5.10	—	—	双方に対して求釈明が行われた。
	2	5.6.29	—	—	双方に対して和解の意向を確認したところ、双方から和解の意向が示された。
	3	5.7.24	—	—	双方に対して求釈明が行われた。
	4	5.8.23	—	—	双方に対して求釈明が行われた。 労働委員会から後日和解案を提示し、その提示案についてそれぞれ検討し、次回調査期日で調整を行うこととなった。
	5	5.10.20	—	—	和解作業を行った結果、協議が整い、和解が成立し、本件担当委員立会いのもと、和解協定書が締結された。

## 終結状況

関与和解(令和5年10月20日)

令和5年10月20日、審査委員長から当事者双方に対して、9月25日付けで労働委員会が提示した和解案に対する意見の確認が行われ、その後、和解のための交渉が行われ、和解作業を行った。

その結果、協議が整い、和解が成立し、本件担当委員立会いのもと、和解協定書が締結された。

なお、調査終了後、申立人から不当労働行為救済申立取下書が提出され、本件は和解・取下げで終結した。



## イ. 係属事件

### B事件（令和6年(不)第1号）労組法第7条3号

申立年月日	令和6年3月29日
終結年月日	—
終結状況	係属中
申立人	Y執行委員長
被申立人	株式会社B代表取締役社長

## 請求する救済内容

謝罪文の掲示

## 申立人の主張の要旨

令和5年3月20日頃から同月末日にかけて、被申立人常務取締役(以下「A常務」)及び被申立人業務部長(以下「B部長」)らは、従業員代表選出の選挙において、組合運営への支配介入を目的として、自ら指名した立候補者の推薦を行い、申立人組合の推薦した候補者への立候補断念工作を行うと同時に、被申立人事務員と共謀して不正な選挙を実施した。これは、労組法7条3号の支配介入に該当する。

また、令和5年4月半ば頃から、A常務及びB部長は、組合活動の弱体化を目的として、申立人組合員への不正な脱退要求を行い、5名の組合員が脱退するに至った。これは、労組法7条3号の支配介入に該当する。

## 審査経過

令和6年4月9日に、申立人から同一内容のあっせん申請がなされたため、両当事者了解の下、本件の進行を保留とし、あっせん手続を先行させることとした。

## (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