

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	<u>概 要</u>	16
第 2	<u>不当労働行為救済申立事件一覧表</u>	21
第 3	事件要録	24
1	<u>命令・決定</u>	24
2	<u>和解・取下</u>	44
第 2 節	不当労働行為の再審査	48
第 1	<u>概 要</u>	48
第 2	<u>不当労働行為再審査申立事件一覧表</u>	49
第 3 節	行政訴訟	51
第 1	<u>概 要</u>	51
第 2	<u>行政訴訟事件一覧表</u>	52
第 4 節	<u>労働組合の資格審査</u>	53

第1節 不当労働行為の審査

第1 概 要

1 取扱件数の概要

(1) 取扱件数の概要

平成28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12件で、残り6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表」参照）。

なお、審査の過程において実施した調査、審問、和解の回数は、調査49回、審問1回、和解9回の合計59回で、月平均すると5回である。

表1 取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分		年				
		24年	25年	26年	27年	28年
取 扱 件 数	前年からの繰越し	12	20	17	16	11
	新規申立	17	21	16	13	7
	計	29	41	33	29	18
審 査 回 数 (回) (調査・審問・和解)		110	131	123	105	59

(2) 救済内容別取扱件数

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8件と最も多く、全体の44%を占めている。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6件で、全体の33%を占めている。以上の2区分で全体の77%を占めている。

表2 救済内容別取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分		年				
		24年	25年	26年	27年	28年
7条	1号	1	2	3	2	1
	1・2号	1	1	3	3	1
	1・3号	4	4	1	3	2
	1・2・3号	6	11	11	11	8
	2号	11	19	11	9	6
	2・3号	5	2	2	-	-
	3号	1	2	2	1	-
計		29	41	33	29	18

(3) 業種別取扱件数

取扱件数を業種別にみると、「運輸業、郵便業」が6件で最も多く33%を占め、次いで、「製造業」が5件で28%を占めている。以上の2区分で全体の61%を占めている。

表3 業種別取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分 \ 年	24年	25年	26年	27年	28年
建設業	3	1	1	1	1
製造業	3	7	8	5	5
情報通信業	1	1	-	-	-
運輸業、郵便業	5	12	13	15	6
卸売業、小売業	1	2	2	3	2
金融業、保険業	-	1	1	-	-
不動産業、物品賃貸業	1	1	1	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	1	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	1	-	-	-	-
教育、学習支援業	8	8	5	3	2
医療、福祉	1	1	-	1	-
複合サービス事業	-	1	-	-	-
サービス業	4	4	2	1	2
公務	-	2	-	-	-
計	29	41	33	29	18

2 新規申立事件の概要

(1) 救済内容別

平成28年における新規申立件数は7件で、その救済内容別の内訳は、労働組合法「7条2号」が4件、「1・2・3号」が3件となっている。

(2) 申立人別

申立人別では、すべてが組合申立てとなっている。

(3) 企業規模別

従業員数による企業規模別の内訳は、「100人以上499人以下」の事業所が3件、「500人以上」の事業所及び「100人未満」の事業所が各2件となっている。

(4) 業種別

業種別の内訳は、「製造業」が3件、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」及び「サービス業」が各1件となっている。

表4 新規申立事件の内容の一覧表

(単位：件)

区 分		年	24年	25年	26年	27年	28年
救 済 内 容 別	7条 1号	-	2	2	1	-	
	1・2号	1	-	2	1	-	
	1・3号	1	-	1	2	-	
	1・2・3号	4	6	4	3	3	
	2号	8	11	6	6	4	
	2・3号	2	1	1	-	-	
	3号	1	1	-	-	-	
	計	17	21	16	13	7	
申 立 人 別	組 合	17	20	15	13	7	
	組 合 ・ 個 人	-	1	-	-	-	
	個 人	-	-	1	-	-	
	計	17	21	16	13	7	
企 業 規 模 別	100人未満	11	12	6	7	2	
	100人～499人	4	7	9	4	3	
	500人以上	2	2	1	2	2	
	計	17	21	16	13	7	
業 種 別	建 設 業	1	-	1	1	-	
	製 造 業	3	4	4	2	3	
	情 報 通 信 業	1	-	-	-	-	
	運 輸 業、郵 便 業	3	7	8	6	1	
	卸 売 業、小 売 業	-	2	1	2	1	
	金 融 業、保 険 業	-	1	-	-	-	
	不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	-	1	-	-	-	
	学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	-	-	-	-	-	
	宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	1	-	-	-	-	
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、娯 楽 業	-	-	-	-	-	
	教 育、学 習 支 援 業	4	2	2	-	1	
	医 療、福 祉	-	-	-	1	-	
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	-	1	-	-	-	
	サ ー ビ ス 業	4	1	-	1	1	
公 務	-	2	-	-	-		
	計	17	21	16	13	7	

3 終結状況

(1) 終結状況

平成28年の取扱件数18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4件、「和解・取下」によるものが8件となっている。

表5 終結状況一覧表

(単位：件)

区分		年	24年	25年	26年	27年	28年
取扱件数			29	41	33	29	18
終結状況	命令・決定	全部救済	-	-	-	-	2
		一部救済	-	4	-	-	1
		棄却	1	2	-	1	-
		却下	-	-	-	2	1
		計	1	6	-	3	4
	和解・取下	関与和解	5	10	14	12	4
		自主和解	3	2	-	-	1
		取下	-	6	3	3	3
		計	8	18	17	15	8
	合計			9	24	17	29
翌年へ繰越			20	17	16	11	6

(2) 不服申立状況

平成28年に発せられた4件の命令・決定のうち、中央労働委員会へ再審査の申立てが行われたものが3件（申立人によるもの1件、被申立人によるもの1件及び申立人、被申立人双方によるもの1件）あった。

表6 不服申立状況一覧表

(単位：件)

区分		年	24年	25年	26年	27年	28年
命令・決定			1	6	-	3	4
確定			-	2	-	1	1
不服申立			1	4	-	2	3
不服申立の内訳	再審査	労使	1	1	-	1	1
		双方	-	2	-	-	1
		双方	-	-	-	-	1
	行政訴訟	労使	-	-	-	1	-
		双方	-	1	-	-	-
		双方	-	-	-	-	-

(3) 所要日数

平成28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413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一覧表

(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
28年	2	2	4 (715日)	7	1	8 (263日)	9	3	12 (413日)
27年	2	1	3 (351日)	12	3	15 (338日)	14	4	18 (341日)
26年	0	0	0 (-)	15	2	17 (280日)	15	2	17 (280日)
25年	0	6	6 (900日)	16	2	18 (224日)	16	8	24 (393日)
24年	0	1	1 (1,300日)	4	4	8 (431日)	4	5	9 (528日)
計	4	10	14 (758日)	54	12	66 (294日)	58	22	80 (375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表

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 処理状況	所 要 日 数	調査回数	担当委員
							審問回数	
24 (不) 7	組合	教育、学習支援 業 2,600	1・2・3	原職復帰・バックペイ、団 体交渉応諾、便宜供与、他 組合との差別禁止、不利益 取扱の撤回、支配介入の禁 止、文書の掲示	24. 8. 30	1,484	18 (0)	(審)成田
					一部救済 28. 9. 21		11 (0)	(労)大久保(彰)
26 (不) 6	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送 業) 19	1・2・3	団体交渉応諾、損害賠償請 求及び懲戒処分撤回、文 書の掲示	26. 6. 9	634	10 (0)	(審)佐脇
					関与和解 28. 3. 3		2 (0)	(労)可知
26 (不) 8	組合	製造業 (飲料・たばこ ・飼料製造業) 40	1・2・3 (27. 2. 2 2号追加)	不利益取扱の禁止、団体交 渉応諾、未払賃金及び賞与 の支払、支配介入の中止、 文書の掲示	26. 7. 3	740	10 (1)	(審)長谷川
					全部救済 28. 7. 11		3 (1)	(労)可知
26 (不) 9	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送 業) 270	1・2・3	原職復帰・バックペイ、団 体交渉応諾、支配介入の禁 止、文書の掲示・文書の交 付	26. 7. 10	906	13 (5)	(審)成田
					係属中		0 (0)	(労)大久保(章)
27 (不) 3	組合	卸売業、小売業 (その他の小売 業) 3	2	団体交渉応諾、文書の掲 示・文書の交付	27. 4. 7	360	7 (1)	(審)志治
					却下 28. 3. 31		0 (0)	(労)西野
27 (不) 4	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送 業) 115	1・2・3 (27. 10. 15 3号追加)	団体交渉応諾、他組合との 差別取扱禁止、組合加入の制 限の撤廃、支配介入の禁 止、文書の掲示	27. 4. 8	307	7 (2)	(審)酒井
					関与和解 28. 2. 8		0 (0)	(労)牧田
27 (不) 6	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送 業) 15,000	1・2・3	団体交渉応諾、不利益取扱 いの禁止、未払賃金の支払 及び不利益取扱いの撤回、 支配介入の禁止、文書の掲 示	27. 6. 10	571	10 (8)	(審)志治
					係属中		0 (0)	(労)畑
27 (不) 10	組合	製造業 (鉄鋼業) 110	1・2・3・4 (27. 11. 26 2号追加 28. 2. 24 4号追加)	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・文書の交 付	27. 10. 16	383	6 (5)	(審)長谷川
					関与和解 28. 11. 1		0 (0)	(労)大久保(章)
							3 (3)	(使)山本(秀)
							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 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	
27 (不) 11	組合	建設業 (設備工事業)	1	不利益取扱いの撤回・バックペイ、文書の揭示	27. 11. 18	274	3 (3)	(審) 武田 (労) 大久保(彰) (使) 夏目
		11			関与和解 28. 8. 17		0 (0) 3 (3) 0 (0)	
27 (不) 12	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	1・2・3	不利益取扱いの撤回・バックペイ、団体交渉応諾、支配介入の禁止	27. 11. 18	259	5 (5)	(審) 佐脇 (労) 畑 (使) 牧野
		350			取下 28. 8. 2		0 (0) 0 (0) 0 (0)	
27 (不) 13	組合	サービス業 (その他の事業 サービス業)	2	団体交渉応諾	27. 11. 20	61	0 (0)	(審) 酒井 (労) 伊藤 (使) 山本(秀)
		285			取下 28. 1. 19		0 (0) 0 (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平成28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。

平成 28 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 証人等数	
28 (不) 1	組合	サービス業 (職業紹介・労働者派遣業)	2	団体交渉応諾、文書の揭示	28. 1. 28	275	5	(審) 杉島 (労) 伊藤 (使) 松井
		全部救済 28. 10. 28			0 0 0			
28 (不) 2	組合 個人	運輸業、郵便業 (運輸に附帯するサービス業)	1・2・3	配転命令及び不利益取扱いの撤回、不利益取扱いの禁止、バックペイ、団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の揭示・文書の交付	28. 3. 2	28	0	(審) 酒井 (労) 牧田 (使) 吉村
		取下 28. 3. 29			0 0 0			
28 (不) 3	組合	製造業 (食料品製造業)	2	団体交渉応諾	28. 4. 8	268	5	(審) 酒井 (労) 西野 (使) 吉村
		係属中			0 0 0			
28 (不) 4	組合	製造業 (飲料・たばこ・飼料製造業)	1・2・3・4	不利益取扱いの撤回、団体交渉応諾、賞与の支払、支配介入の中止、文書の揭示	28. 5. 20	226	4	(審) 武田 (労) 牧田 (使) 中西
		係属中			0 0 0			
28 (不) 5	組合	製造業 (窯業・土石製品製造業)	1・2・3	団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の揭示	28. 7. 13	155	2	(審) 志治 (労) 伊藤 (使) 山本(光)
		自主和解 28. 12. 14			0 0 0			
28 (不) 6	組合	教育、学習支援業	2	団体交渉応諾、文書の揭示	28. 7. 14	171	3	(審) 佐脇 (労) 可知 (使) 山本(秀)
		係属中			0 1 0			
28 (不) 7	組合	卸売業、小売業 (建築材料、鉱物・金属材料等卸売業)	2	団体交渉応諾、文書の揭示・文書の交付	28. 12. 27	5	0	(審) 杉島 (労) 大久保(彰) (使) 山本(秀)
		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平成 28 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

24年(不)第7号 (7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、組合の組合員2名の出講契約の非締結、団体交渉（以下「団交」という。）における法人の対応及び出席者、便宜供与、支配介入等に関し、次項に掲げる争点を対象に、平成24年8月30日に当初申立て（争点（1）ないし（9））がされ、平成25年10月8日、平成26年1月10日及び同年4月28日に追加申立て（争点（10））がされた事件である。

2 本件の争点

（1）A組合員に対する不利益取扱い等

ア 法人が、組合の組合員であるA組合員と平成24年度出講契約を締結しなかったことは、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるか。

イ 法人は、平成24年1月27日付け回答書により、A組合員の平成24年度出講契約を議題とする団交を拒んだか。法人の当該行為は、同条2号の不当労働行為に当たるか。

ウ 法人西日本本部長であったB本部長は、平成23年12月16日のA組合員との面談において、組合を否定する発言をしたか。B本部長の当該行為は、同条3号の不当労働行為に当たるか。

（2）私学共済問題

法人は、平成23年9月1日の第6回団交において、私学共済の加入脱退基準を議題とすることを拒んだか。法人の当該行為は、同条2号の不当労働行為に当たるか。

（3）Cでの講義担当の労働条件問題

法人は、第6回団交、平成23年10月31日の第7回団交及び平成24年3月13日の第9回団交において、申立外D社へ出向させる講師職講師の労働条件を議題とすることを拒んだか。法人の当該行為は、同条の不当労働行為に当たるか。

（4）団交権限を有する者の不参加

法人が、第7回団交において、現役生進学事業本部長であるE本部長を出席させなかったことは、同条の不当労働行為に当たるか。

（5）団交権限を有しない者の参加

法人が、第6回団交から第9回団交までの各団交において、F顧問を参加させたことは、同条の不当労働行為に当たるか。

（6）機関紙に関する規制

法人が、組合文書のレターボックスへの投函禁止及び講師室でのコアタイム以外の手渡し

を制限したことは、労働組合法7条3号の不当労働行為に当たるか。

(7) 掲示規制

ア 法人が、組合に専用掲示板ないし専用掲示スペースを提供しなかったことは、同号の不当労働行為に当たるか。

イ 法人は、法人施設内に掲示スペースがないことを理由に、組合文書の掲示を認めなかったか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(8) ビラ規制

法人は、平成24年4月6日の東日本地区開講説明会における文書配布等の活動内容について、組合とG会とを差別したか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(9) G会幹事・H会幹事を介する法人の支配介入

ア 次のイからオまでの行為は、当初申立て時において、継続する行為といえるか。

イ 法人は、平成22年4月8日、G会及びH会を介して、組合書記長であるI書記長に組合を脱退するよう勧めたか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

ウ 法人は、平成23年2月12日、H会幹事を介して、I書記長を誹謗中傷するメールをH会会員宛て配信したか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

エ 法人からのI書記長に対する平成23年度担当講義の提示が遅れたことは、同号の不当労働行為に当たるか。

オ 法人は、平成23年4月23日、H会を介して、I書記長にH会からの脱退を強要したか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

カ 法人は、平成23年10月9日の懇親会において、H会を介して、I書記長に謝罪を執拗に迫ったか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(10) I書記長との平成26年度出講契約非締結等

ア I書記長は、法人との関係で労働組合法上の労働者といえるか。

イ I書記長が、平成25年度講師業務委託基本契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があったか。

法人が、I書記長に対し、平成25年11月22日付けで平成26年度講師業務委託基本契約の非締結を通知したこと（以下「25.11.22非締結通知」という。）は、労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか。

ウ 法人が、I書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことは、同条1号及び3号の不当労働行為に当たるか。

エ 法人が、平成26年3月4日に組合が申し入れた、25.11.22非締結通知の撤回及びI書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団交に応じなかったことは、同条2号の不当労働行為に当たるか。

3 主文

(1) 法人は、I書記長を平成25年度と同様の条件で速やかに就労させなければならない。

- (2) 法人は、I書記長に対し、小中学生を対象とするコース（平成26年度春期講習を除く。）については平成26年3月1日から、高校Jコースについては同年4月1日から、同人が就労するまでの間、平成25年度と同様の条件により算出される報酬相当額及びこれに年5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- (3) 法人は、I書記長に対し、平成26年度春期講習の報酬相当額を支払わなければならない。
- (4) 法人は、組合に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当法人が、貴組合I書記長に対し、平成25年11月22日付けで平成26年度講師業務委託基本契約の非締結を通知したこと及び平成26年度春期講習を担当させなかったことはいずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に、貴組合が平成26年3月4日に申し入れた上記非締結通知の撤回及び同人に平成26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉に応じなかったことは同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

(組合代表者) 様

(法人代表者)

- (5) 次に掲げる法人の行為に関する申立てはいずれも却下する。

ア 平成22年4月8日、G及びH会を介してI書記長に対し組合を脱退するよう勧めたこと

イ 平成23年2月12日、H会幹事を介して、I書記長を誹謗中傷するメールを同会会員宛て配信したこと

ウ I書記長に対する平成23年度担当講義の提示が遅れたこと

エ 平成23年4月23日、H会を介して、I書記長に同会からの脱退を強要したこと

- (6) その余の申立ては棄却する。

4 判断の要旨

- (1) 争点(1)アについて

ア 組合は、「平成24年度の授業アンケート結果が『満足度』50パーセント以上、『不満足度』10パーセント未満を達成できない場合は、平成25年度の契約を締結しない」という覚書(以下「本件覚書」という。)のような覚書の提出要求は、A組合員のほかに例がないものであり、「満足度」50パーセント以上、「不満足度」10パーセント未満という基準(以下「本件覚書基準」という。)も実現不可能なものである旨主張する。

- (ア) A組合員の平成23年度までの出講コマ数の推移について

法人は、授業アンケート結果を活用するなどして講師評価を行い、各講師との契約更新の判断や各講師に提案する次年度のコマ数等を決定しているが、次年度契約が非締結

となるのは、担当コマ数が漸次削減され前年度1又は2であった講師が、法人による従前の指導にもかかわらず、授業アンケート結果等の改善ができなかった場合が通例であることが認められる。

そして、A組合員の平成18年度から平成22年度までの授業アンケート結果は、同人が所属する西日本本部の九州地区化学科講師の中でも「満足度」が常に最小値であったこと、同人の出講コマ数は平成18年度の5コマから漸次削減され平成23年度においては1コマとされていたこと、この間、法人が同人に対し授業アンケート結果を改善するよう要請・指導していたことが認められる。

(イ) 平成23年度の授業アンケート結果について

A組合員は、個人的には授業アンケート結果に改善がみられるものの、他の講師と比した場合には依然芳しくない状況が続いていたといえる。

(ウ) 覚書の提出要求が例外的であることについて

A組合員への本件覚書の提出要求は、前例がないものではあったが、通例に従えば1コマの維持すら困難と思われる状況の中で、B本部長がA組合員にチャンスを与えるべく、覚書の提出という方法を採用した上でなお同人の出講契約を維持しようと配慮した結果から生じた事態といえ、当該事態は、同人にとって有利な意味での「例外」でありこそすれ、不利な意味でのそれでないことは明らかである。

(エ) 本件覚書基準の実現可能性について

本件覚書基準は、A組合員と講師平均の中間を採用した数字であって、契約を維持するための目標数値として過度の要求と解することはできない。

(オ) よって、組合の上記主張は採用できない。

イ 組合は、授業アンケートは多くの問題を抱え、結果をA組合員の契約終了の根拠とすることに合理性はないと主張する。また、同人の授業アンケートの問題点として、授業の受講者数とアンケート回答者数に倍以上の開きがあったとも主張する。

授業アンケート自体の当否の問題について、当委員会は判断する立場になく、その運用等が組合の組合員のみを不利益に取り扱うような方向で行われたような場合に限り、これを労働組合法7条1号の問題として考慮することができると解する。

この点、授業アンケート結果を活用した講師評価の実施及びこれに基づく契約更新の判断は、組合員・非組合員の区別なく講師全般に対して行われていたことが認められ、組合の組合員のみを特に不利益に扱うような運用がされていたとはいえない。

また、授業アンケート時の受講者数と授業アンケート回答者数に倍以上の開きが出たとしても、それは制度上想定された事態であって、A組合員に特有の問題ではない。

以上より、組合の上記主張は採用できない。

ウ 組合は、平成23年11月15日の面談において、B本部長がA組合員に対し、平成24年度の出講コマについて少なくとも1コマは依頼する予定であると伝え、2学期のアンケート結

果をみる旨話した（留保した）にもかかわらず、同人のアンケート結果の改善が判明した後に行われた同年12月16日の面談において、B本部長がこれを下回る提示をした経過からいっても本件覚書の提出には合理性・相当性がない旨主張する。

しかし、B本部長がA組合員に対し少なくとも1コマは依頼する予定であると伝えたとはいえず、「これを下回る提示をした」経過を基に本件覚書の提出に合理性・相当性がないとする組合の主張は、そもそもその前提を欠き、採用できない。

エ 以上より、A組合員に対する本件覚書交わすことを条件に、出講コマ数を1コマとする平成24年度出講契約（以下「条件付き平成24年度契約」という。）の提案は、同人が組合員であるが故に行われた不合理なものではなかったと認められることから、結局のところ、同人及び組合が法人に対し、同提案に対する意思の表明をしなかったことが、同人の平成24年度の出講契約が締結されなかった原因であったといえる。

オ したがって、法人がA組合員と平成24年度出講契約を締結しなかったことは、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たらない。

(2) 争点（1）イについて

そもそも、「団交拒否」と主張するには、前提として団交申入れがなされていることが当然必要であるところ、組合は法人に対し、団交申入れをしていない。

また、法人からの平成24年1月27日付け回答書は、組合及びA組合員に改めて条件付き平成24年度契約の提案に対する回答を、期限を定めて求めたものであって、これをもって法人が団交を拒否したということはできない。

したがって、法人が、平成24年1月27日付け回答書により、A組合員の平成24年度出講契約を議題とする団交を拒んだ事実はなく、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(3) 争点（1）ウについて

B本部長の5つの発言のうち、3つについては、法人が、面談前に組合から様々な申入れないし通告を受けていたためこれを意識した言動を取らざるを得ず、そうとはいえ、一定程度確立した授業アンケート結果を活用した講師評価制度を採っている以上、組合に限らず外部からの働きかけにより簡単には契約内容を変更することができない旨、及び組合が第三者機関での争訟や必要な諸行動を取ることを予告していたため、法人としてこれに対応する用意がある旨をそれぞれ伝えたにすぎないといえる。

また、残る2つについては、A組合員が即答を避けながらも「私はやりたい。」と法人への出講に意欲を示したため、早期の決断を促そうとする中で突発的に出たものであって、組合を殊更否定する意図で発せられたものとは認め難い。

したがって、平成23年12月16日の面談におけるB本部長の発言は、いずれも組合を否定するものであったとはいえず、労働組合法7条3号の不当労働行為に当たらない。

(4) 争点（2）について

ア 第6回団交において、「私学共済加入基準について、法人の教職員の実情を踏まえ、弾

力的な運用を行うこと」(以下「私学共済問題」という。)について、組合側が「7番のところの私学共済のほうはここに書いてあるとおりなので、こういうふうに誠実な対応をお願いします」といことです。8番に行きます。」と述べ、次の要求事項に話を移行させたことが認められ、法人がこれを議題とすることを拒んだ事実は見受けられない。

イ 組合は、協議時間を持てなかったことにつき法人の不誠実な対応が原因であるかのように主張する。

しかしながら、法人が一貫して交渉に応じなかったという事実はない。そうすると、第6回団交においても、組合から具体的に協議が持ちかけられれば(例えば議論が平行線になろうとも)法人がこれに応じる用意はあったものといえ、組合が第6回団交において私学共済問題に係る協議を端折ったことは、結局のところ組合自身の都合によるものであったと考えるほかはなく、当該主張は失当である。

ウ 以上より、法人が第6回団交において、私学共済の加入脱退基準を議題とすることを拒んだ事実はなく、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(5) 争点(3)について

第6回、第7回及び第9回団交において、そもそもD社へ出向する講師職講師の労働条件は団交申入れに係る協議事項になっておらず、かつ、実際のやり取りにおいても法人がこれを議題とすることを拒んだ事実はないのであるから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(6) 争点(4)について

ア そもそも団交に誰を出席させるかということは、交渉に具体的な支障が生じるなどの事情がない範囲において、労使がそれぞれ自主的に決めるべき事項であり、出席者が相手方の意に沿わなかったとしても、直ちに不誠実と評価されるものではない。

イ 第7回団交において、小学Jコース廃止の関連では、法人と組合との交渉が一定程度成立しており、一部確答できなかったからといって、交渉に具体的な支障が生じたとはいえない。

ウ したがって、法人が、第7回団交においてE本部長を出席させなかったことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たらない。

(7) 争点(5)について

ア そもそも団交に誰を出席させるかということは、交渉に具体的な支障が生じるなどの事情がない範囲において、労使がそれぞれ自主的に決めるべき事項であり、出席者が相手方の意に沿わなかったとしても、直ちに不誠実と評価されるものではない。

イ 第6回ないし第9回団交のいずれの団交においてもF顧問の発言等により交渉に具体的な支障が生じたとの事情は見受けられない。

ウ したがって、法人が、第6回ないし第9回団交においてF顧問を参加させたことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たらない。

(8) 争点(6)について

ア 組合文書のレターボックスへの投函禁止について

レターボックスは、法人が各講師に用意する業務用に設置している設備であることが認められる。

そうすると、これに他者の文書が投函されることはもともと想定されておらず、仮に他者の文書が投函された場合には法人の業務に一定程度支障が出るおそれもあることから、これを禁止する行為は法人が有する施設管理権の行使の一環として容認されるものといえる。

この点、組合は、レターボックスへの投函が通常許されている配布方法であるところ、組合に対してはこれを禁止していた旨主張するが、組合が挙げた証拠(写真)のみをもってはレターボックスへの投函が通常許されている配布方法であるとはいえないことから、当該主張は採用できない。

イ 組合文書の講師室でのコアタイム以外の手渡しについて

法人が、組合文書と同様に組織・機関の文書といえるG会の文書についても、同じく許可制の下で取り扱っていたものであって、両者に差別はなく、また、特段組合文書に限って他と異なる基準による規制が行われたとの疎明もない。

ウ したがって、法人が、組合文書のレターボックスへの投函禁止及び講師室でのコアタイム以外の手渡しを制限したことは、労働組合法7条3号の不当労働行為に当たらない。

(9) 争点(7)について

ア そもそも使用者がその施設の利用を労働組合に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断に委ねられているが、その利用を許さないことが当該施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、使用者が利用を許諾しないからといって、直ちに不当労働行為を構成するということとはできない。

イ 争点(7)アについて

専用掲示板ないし専用掲示スペースについては、法人はG会及びH会に対しても同様にこれらを与えていないことが認められ、法人が組合を特別に差別して取り扱っているといった特段の事情はうかがえず、法人に施設管理権の濫用があったとはいえない。

したがって、法人が組合に専用掲示板ないし専用掲示スペースを提供しなかったことは、労働組合法7条3号の不当労働行為に当たらない。

ウ 争点(7)イについて

G会会員間のメールの記載等から、G会は、空きスペースに自在に掲示していたというわけではなく、法人に対して、個別に掲示の許可申請を行い、その許可を得た上で掲示していたとかがえる。

また、組合は、H会が空きスペースに自在に掲示物を掲示していた旨主張するが、組合が挙げた証拠(写真)によっても自在に掲示していたか否かは不明であり、当該主張は採

用できない。

更に、掲示に関して、法人は同じ許可基準を一律に適用していたといえる。

以上から、法人が、その施設の利用に関し、組合とG会・H会とを差別して取り扱ったとの特段の事情は認められず、法人に施設管理権の濫用があったとはいえない。

なお、法人は、組合との団交において、「掲示スペースがない」旨回答したことが認められるものの、組合は実際に許可申請をしたことはないことが認められ、法人は現実的にも「掲示を認めない」という行為（不許可処分）をしたことがないのであるから、法人の対応が不当労働行為の成立を可能ならしめる余地はないとみるのが相当である。

よって、法人は法人施設内に掲示スペースがないと述べたことはあったものの現実に掲示を認めなかったことはなく、法人の当該対応は、労働組合法7条3号の不当労働行為に当たらない。

(10) 争点（8）について

ア 平成24年度東日本地区開講説明会に関し、組合らは法人に対して法人施設内で組合文書を配布予定として承認を求め、法人は開講説明会終了後に会場外で配布することを許可したこと、G会からはチラシ配布の許可申請があり、法人は開講説明会開始前に会場外で配布することを許可したが、開講説明会の前後にわたっての配布や会費の徴収を許可したことはなかったことが認められる。

イ チラシの配布についてみると、開講説明会の開始前よりも終了後のほうが不利であるとすする点について具体的な疎明はないことから、法人の組合に対するチラシの配布に係る許可の内容が組合活動を妨害し、不当に介入したものとはいえない。

また、組合は、法人がG会による開講説明会の会場内での会費徴収を黙認していたと主張するが、これに係る疎明はなく、当該主張は採用できない。

ウ したがって、法人は、平成24年4月6日の平成24年度東日本地区開講説明会における文書配布等の活動内容について、組合とG会とを差別したとはいえず、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(11) 争点（9）について

ア 争点（9）アについて

争点（9）イないしオに係る各行為を対象とする救済申立ては、平成24年8月30日にされたものであるから、これらの行為は、仮に組合が主張する内容が事実であったとしても、当該申立ての日までに1年を経過したものである。

この点、組合は、争点（9）イないしオに係る行為は一体として不当労働行為を形成するため、「継続する行為」に当たる旨主張するが、当該行為はいずれも「継続する行為」に当たらず、組合の主張は採用できない。

イ 争点（9）イないしオについて

上記アのとおり、争点（9）イないしオに係る各行為は「継続する行為」に当たらない

ことから、これらの行為に係る救済申立ては、申立期間を徒過したものである。

ウ 争点（9）カについて

平成23年10月9日の懇親会において、I書記長がH会幹事から執拗に謝罪を迫られたとする点について、法人がH会を介して行ったとの疎明はない。

したがって、法人が平成23年10月9日の懇親会において、H会を介して、I書記長に謝罪を執拗に迫ったとは認められず、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(12) 争点（10）アについて

ア 「労働者」の該当性判断は、契約の形式にとらわれることなく、現実の就労実態に即して、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、⑥顕著な事業者性などの諸要素を総合的に考慮してなされるべきである。

法人は、講師職講師（雇用契約）と委託契約講師（業務委託契約）の二つの選択肢がある中で、I書記長が自らの意思で後者の契約形式を選択してきたことを挙げて、同人に労働者性は認められないと主張するが、労働組合法上の「労働者」の判断基準は上記のとおりであるから、当該主張は採用できない。

イ 上記の判断要素ごとに検討すると、I書記長は、①法人の業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として法人の事業組織に組み入れられており、②その労働条件や提供する労務の内容を法人が一方的・定型的に決定していたと認められ、③その報酬は、労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するものであったといえ、④法人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、⑤法人の指揮監督の下に労務の提供を行っていたと広い意味で解することができ、また、労務の提供に当たり、一定の時間的場所的拘束を受けていたといえ、⑥顕著な事業者性があったとは認められない。

したがって、同人は、法人との関係で、労働組合法上の労働者であると認めるのが相当である。

(13) 争点（10）イについて

ア I書記長が、平成25年度の講師業務委託基本契約（以下「委託基本契約」という。）が更新されるものと期待することに合理的な理由があったかについて

法人において次年度契約を非締結とされる講師は、全講師数に比して極めて少なかった上、非締結とされる講師にしても、徐々にコマ数を減じられつつ指導を受けても改善がされない等、次年度契約の非締結につきある程度予測が立つ状況に置かれていた（いわば不意打ちではなかった）といえるところ、I書記長は平成25年度時点で6コマあり、注意面談（1学期の授業アンケート結果が悪かった講師に対し、2学期に向けて注意を行う面談）も受けていなかったのであるから、次年度契約が締結されると期待するのが自然である。

これに加え、I書記長が約23年間という長期にわたり契約を更新されてきたことを併せ考えれば、同人が平成25年度の委託基本契約が更新されるものと期待することには合理的

な理由があったといえる。

イ 25.11.22非締結通知に合理性はあるかについて

25.11.22非締結通知には、法人とI書記長との間の信頼関係を崩壊させるものとして3点が挙げられ、同人が受託業務者としてふさわしくないと判断した旨記載されていたが、いずれの理由も合理性は認められない。

ウ 25.11.22非締結通知に至るまでの労使関係

組合と法人との間に一定程度の緊張関係があったといえ、また、法人はI書記長を組合の活動の主要なメンバーであると認識していたといえる。

エ 結論

以上を総合的に判断した場合、法人には組合に対する不当労働行為意思が存したとみるのが相当である。

よって、25.11.22非締結通知は、I書記長が組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、また、同人を法人から排除することによって、組合の組織及び活動を弱体化するものと認められることから、労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

(14) 争点 (10) ウについて

ア 平成26年度春期講習に係る委託基本契約の契約年度について

高校Jコース（以下「高J」という。）の平成26年度春期講習は平成25年度の委託基本契約に含まれ、小中学生を対象とするコース（以下「小中コース」という。）の平成26年度春期講習は同年度の委託基本契約に含まれるものといえる。

イ 高Jの平成26年度春期講習について

I書記長は、高Jに係る委託基本契約を締結した場合、当該基本契約の期間に係る各講習は必ず担当することになっていたものといえ、平成25年度について高Jに係る委託基本契約を締結している同人が、（同年度基本契約の期間に含まれる）翌年度春期講習の担当につき期待することには合理的な理由があることから、これを担当させないことは不利益にほかならない。

法人は、高Jについては次年度の1学期に講義を依頼する予定の講師に当年度の春期講習を担当させることとしており、I書記長とは平成26年度の出講契約を締結しないこととしていたため春期講習も担当させなかったのであり、同人が組合の組合員であるが故に担当させなかったのではない旨主張する。

しかしながら、同人の高Jに係る同年度委託基本契約の非締結が不当労働行為に当たる以上、その非締結を理由に同年度の春期講習を担当させないこともまた、法人の不当労働行為意思に基づくものであることは自明であるから、法人の当該主張は採用できない。

ウ 小中コースの平成26年度春期講習について

I書記長は、小中コースに係る委託基本契約を締結した場合、当該基本契約の年度に係る各講習は必ず担当することになっていたものといえ、平成26年度についても、委託基本

契約が更新されたならば、同時に春期講習も担当することとなる状況にあったといえる。

この点、法人は、小中コースの春期講習は平成26年度の出講契約に含まれるので、当該契約を締結していない同人に春期講習を担当させないのは当然のことであり、同人が組合の組合員であるが故に担当させなかったのではない旨主張するが、同人の小中コースに係る同年度委託基本契約の非締結が不当労働行為に当たる以上、そこから派生する春期講習を担当させないこともまた、法人の不当労働行為意思に基づくものであることは自明であるから、法人の当該主張は採用できない。

エ 以上、法人が、I書記長に高J及び小中コースの平成26年度春期講習を担当させなかったことは、いずれも労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

(15) 争点 (10) エについて

I書記長は、法人との関係で労働組合法上の労働者といえ、25.11.22非締結通知の撤回等の議題は、労働者の労働条件その他処遇に関わる事項であり法人に処分可能なものといえることから、義務的団交事項に該当する。

したがって、法人が、平成26年3月4日に組合が申し入れた、25.11.22非締結通知の撤回及びI書記長に同年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団交に応じなかったことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

26年(不)第8号 (7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、申立人組合の分会の組合員に対し、①組合の誹謗中傷等をしたことが労働組合法7条3号に、②3名の異動辞令を発したことが同条1号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして平成26年7月3日に当初申立てがなされ、その後、③恫喝行為を行い、④異動辞令を発し、⑤監視カメラにより監視し、⑥始末書の提出を指示し、⑦有給休暇取得相当分の賃金を削減したことが、いずれも同号に該当する不当労働行為であるとして同年9月25日に追加申立てがなされ、更に、⑧同年の夏期賞与の支給を遅延したこと並びに同年の夏期及び冬期賞与を減額したことが同号に、⑨⑧に係る団交に誠実に応じないことが労働組合法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平成27年2月2日に追加申立てがなされた事件である。

2 主文

- (1) 会社は、組合の組合員に対し、組合を誹謗中傷する発言及び組合からの脱退を迫る又は勧める言動をしてはならない。
- (2) 会社は、分会の組合員Aに対する平成26年9月2日付け異動命令及び分会長Bに対する同

年10月17日付け異動命令を撤回し、両名を名古屋市中村区の事業所に復帰させ、かつ、当該異動命令前の職務に従事させなければならない。

- (3) 会社は、組合の組合員に対して脅迫行為をしてはならない。
- (4) 会社は、組合の組合員が就労する場所に設置した監視カメラにより、組合の組合員の動向を監視してはならない。
- (5) 会社は、組合の組合員に対し、始末書の提出を命ずるに当たっては、当該命令が懲戒処分であるか否かを明示しなければならず、懲戒処分として命ずる場合には、就業規則上の根拠規定を示し、かつ、弁明の機会を与えるなど適正な手続を踏まなければならない。
- (6) 会社は、分会の組合員に対し、分会結成前の慣例（「前日までの申請」及び「当日・事後の申請」（有給休暇を取得しようとする日の始業前に連絡をし、後日休暇届を提出する方法）並びに「半休・時間単位の取得」）に従い申請された有給休暇に係る相当分の賃金のうち、未払分を支払わなければならない。
- (7) 会社は、分会の組合員の平成26年夏期及び冬期賞与について、分会結成前の水準との差額を分会の組合員に支払わなければならない。
- (8) 会社は、下記内容を縦1.5メートル横1メートルの大きさの紙に明瞭に記載し、本命令書交付の日から7日以内に、名古屋市中村区の事業所内及び同市中川区の工場内の従業員の見やすい場所に、それぞれ10日間、掲示しなければならない。

記

貴組合又は貴組合の分会の組合員に対して行った次に掲げる当社の行為が、労働組合法第7条第1号、第2号又は第3号の不当労働行為に該当すると、愛知県労働委員会により認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 分会組合員に対し、貴組合を誹謗中傷する発言及び貴組合からの脱退を迫る又は勧める言動をしたこと。
- (2) Bに対し平成26年6月17日付け及び10月17日付け異動命令をしたこと、Aに対し同年6月20日付け及び9月2日付け異動命令をしたこと、並びにCに対し同年6月20日付け異動命令をしたこと。
- (3) Dに対し、同年7月17日に脅迫行為をしたこと。
- (4) 同月14日以降に分会組合員が就労する場所に設置した監視カメラにより、分会組合員の動向を監視したこと。
- (5) B及びAに対し、同年9月1日に始末書を提出するよう要求したこと。
- (6) 分会組合員に対し、分会結成前の慣例に従い申請された有給休暇取得相当分の賃金を削減したこと。
- (7) 分会組合員に対し、平成26年の夏期賞与の支給を遅延したこと並びに同年の夏期及び冬期賞与を減額したこと。

(8) 平成26年12月25日の団体交渉に関し、同年の夏期及び冬期賞与金額について根拠となる資料を提示しなかったこと及び説明をしなかったこと並びに交渉権限を有する者を出席させなかったこと。

年 月 日

(組合代表者) 様

(会社代表者)

3 判断の要旨

(1) 平成26年5月28日から同年6月25日にかけて会社が組合員に対し行った発言が労働組合法7条3号の不当労働行為に当たるとしても、本件申立て後に是正され救済利益がないといえるかについて

これらの発言は、会社の代表者及び役員のものであることからすれば会社の組合嫌悪の情の現れとみなせるものであり、組合の弱体化をもたらすおそれがあるものであって、労働組合法7条3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

そして、本件申立て後も会社が組合員に組合脱退を求める等の行為を繰り返しているとして組合から審査の実効確保のための措置勧告申立てがされ、平成27年12月15日、当委員会は、会社に対し不当労働行為と疑われるような行為を慎むよう勧告したが、会社がこれに応じたとの事情はうかがわれない。

したがって、本件申立て後に会社の組合に対する対応が是正されたとは到底認められないことから、これを是正するよう促す必要がある。

よって、組合には救済利益があるといえる。

(2) 会社が平成26年6月17日付けのB組合員に対する異動辞令、同月20日付けのC組合員に対する異動辞令、及び同日付けのA組合員に対する異動辞令を発出したことが労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるとしても、これらは撤回され救済利益がないといえるかについて

これらの異動命令が、事前に何ら説明もなく唐突に発せられ、しかも当該異動命令の内容が不合理であることは、組合員にとって不利益であり、かつ、上記(1)の不当労働行為の最中に発せられたことからすれば、B組合員ら3名が組合員であるが故に行われたと解するのが相当であり、当該異動命令は労働組合法7条1号に該当する不当労働行為であることが明らかである。

その後、B組合員ら3名の異動命令はいずれも撤回されたことが認められ、当該異動命令自体の救済の必要性はないといえる。しかしながら、上記(1)で判断した本件申立て後の会社の組合に対する対応からして、労使関係の正常化が果たされたとはいえず、今後このような行為が繰り返されるおそれがあり、かつ、過去の出来事について反省を促す必要もある。

よって、組合には救済利益があるといえる。

(3) 平成26年7月17日、会社がD組合員を脅した事実が認められるか、認められる場合、かか

る会社の行為は、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるかについて

社長室に一人だけ呼ばれ、二人の役員を前に給料の減額の承諾を迫られ、かつ、その一人は日本刀を手をしているという状況は、通常、労働者に恐怖心を覚えさせるものであり、現にD組合員も手が震えて社長から求められた文書を途中までしか書くことができなかつたのであるから、会社は同人を脅したといえる。

そして、上記の会社による脅迫行為は、同人に精神的不利益を与えたことは明らかであり、当該脅迫行為の前日の夜に第2回団交が開催され、同人が初めて出席したこと、及び同脅迫行為が上記(1)及び(2)で判断した不当労働行為が行われた時期と近接した時期になされたことを併せ考えれば、同脅迫行為は、同人が組合員であるが故に行われたものと優に認められる。

よって、会社の当該行為は、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

(4) ア 会社がA組合員に対し平成26年9月2日付けで工場への異動辞令を发出したこと(以下「9.2命令」という。)が労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるかについて

異動命令が、異動日の直前に、その理由を付されることなく突然発せられ、これによって6年近く従事した業務内容及び業務場所と異なる業務に変更させられることは、会社の従業員にとって不意打ちであり、不利益であることは否めない。

この点、会社は、工場が慢性的に人手不足であったこと及びA組合員の社長室への入室拒否等による社長とのトラブルを避ける必要があったことを異動命令の理由として主張する。しかし、前者について何ら疎明はなく、後者については、D組合員に対する社長室での脅迫事件の後に開催された第3回団交において、組合が会社に対し、社長室に組合員を1人で呼び出すことを止めるよう要求したことが認められ、A組合員の上記社長室への入室拒否がかかる事情を背景に行われたことからすれば、同人の行動は是認できるものであり、これを理由とする異動命令には何ら合理性はない。したがって、会社の主張は採用できない。

合理的な理由のない9.2命令が、分会結成後組合員として活動しているA組合員に対する同年6月23日の実態のない場所への異動命令、同月25日の組合嫌悪とみられる発言並びに同年8月及び9月の始末書の提出要求に引き続いて行われたこと、分会結成前に本社で事務の仕事をしていた者が工場へ異動した例はなかったこと、並びに上記(1)、(2)及び(3)で判断した不当労働行為の状況を併せ考えれば、9.2命令は、同人が組合員であるが故に行われたものと優に認められる。

よって、9.2命令は、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

イ 会社がB組合員に対し平成26年10月17日付けで工場商品開発部への異動辞令を发出したこと(以下「10.17命令」という。)が労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるかについて

異動命令が、異動日の直前に突然発せられることは、たとえその理由が明示されてい

たとしても、会社の従業員にとって、不意打ちであることに変わりなく、また、それからわずか2か月以内に辞令に記載された内容とは異なり、かつ、応募時の内容とも異なる業務に変更されたことは、不利益であることは否めない。

この点、会社は、B組合員が商品開発について報告をせずに未着手のままであったことから、工場のほうが本社よりも商品開発の状況をチェックする体制の面で優れていることを異動命令の合理的な理由として主張する。しかし、工場のチェック体制がより優れていることについて会社から何ら疎明はない。また仮に工場のチェック体制がより優れているとしても、会社は、10.17命令からわずか2か月以内に同人に対して同辞令とは別の業務を命じたのであって、結局のところ当該チェック体制が意味のないものとなることから、当該異動の目的が同人の任務懈怠の防止にあったとは認め難い。更に、会社が同人に対して同年6月17日に工場への異動を命じ、約1か月後にはこれを撤回したことが認められ、これらと10.17命令を併せ考えれば、約4か月の間に同人に対する工場への異動命令が繰り返されており、このような会社の行為には一貫性があるとはいえない。したがって、会社の主張は採用できない。

合理的な理由のない10.17命令が、分会の代表者であるB組合員に対する同年6月16日の組合嫌悪とみられる発言、翌17日の工場への異動命令、同年7月18日の理由のない休業命令及び9.1始末書命令に引き続いて行われたこと、分会結成前に本社で商品開発の仕事をしていた者が工場へ異動した例はなかったこと、並びに上記(1)、(2)及び(3)で判断した不当労働行為の状況を併せ考えれば、10.17命令は、同人が組合員であるが故に行われたものと優に認められる。

よって、10.17命令は、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

- (5) 平成26年7月14日以降、会社が会社本社事務所に監視カメラを設置したことが労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるかについて

労働者にとって、使用者から一挙手一投足を監視され、いついかなる理由で呼び出されるか分からない状況の中で業務を遂行しなければならないという精神的苦痛は想像に難くなく、使用者が監視カメラを設置し、従業員を監視することは不利益取扱いにほかならない。

会社は、監視カメラの設置目的について、商品サンプルへの異物混入等の事故を防止するためである旨主張するが、そうであるならば、監視カメラが、商品サンプルよりも異物混入の及ぼす影響の遥かに大きい商品そのものを製造する工場に最初に設置されて然るべきところ、実際には工場に設置されたのは本社より10か月余りも遅れていたこと、本社において商品開発を行う部屋のみでなく事務室及び応接室にも設置されていたこと、並びに架電先を確認するという些細な理由によりB組合員を呼び出すために使われていたことからすると、会社の当該主張は合理性を欠き、採用できない。

このように、監視カメラの設置目的に係る会社の主張は信用し難く、その運用実態は合理性を欠く上、その設置時期の前後に上記(1)、(2)、(3)及び(4)で判断した会社の一

連の不当労働行為が近接していることからすれば、その設置は、組合員に対する不当労働行為意思の実現として行われたことは否定できない。

よって、平成26年7月14日以降、会社が会社本社事務所に監視カメラを設置したことは、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

- (6) 平成26年9月1日、会社がA組合員及びB組合員に対し始末書を提出するよう求めたこと（以下「9.1始末書命令」という。）が労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるかについて

会社は、9.1始末書命令は懲戒処分ではなく業務命令である旨主張するが、就業規則以外に始末書提出の根拠はなく、かつ、社長らが「顛末書」の受取りを拒否し「始末書」にこだわったことからすれば、9.1始末書命令は、会社が懲戒処分として発したと考えるほかない。

始末書の提出命令が、懲戒処分であること及びその根拠を明示されることなく、かつ、弁明の機会も与えられずに発せられるということは、労働者にとって不利益であることは明らかである。

そして、会社が分会結成前にB組合員及びA組合員の行った行為に匹敵するような内容で始末書の提出を求めたことがなかったことに加え、9.1始末書命令の前後に上記(1)、(2)、(3)、(4)及び(5)で判断した会社の一連の不当労働行為が近接していることからすれば、9.1始末書命令は、両名が組合員であるが故に行われたものとみるのが相当である。

よって、9.1始末書命令は、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

- (7) 会社が組合員に対し有給休暇取得相当分の賃金削減を行った事実が認められるか、認められる場合、かかる会社の行為は、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるかについて

平成27年1月、B組合員及びA組合員が会社に対し、平成26年6月から11月までの間に有給休暇取得分として減額された賃金相当分を支払うよう請求したこと、及び平成27年2月に名古屋西労働基準監督署が会社に対し、同期間における有給休暇取得分に係る未払賃金の支払を勧告したことが認められ、このことから、両名の賃金が同期間において減額されていた事実は明らかである。

分会結成前は、有給休暇について「前日までの申請」及び「当日・事後の申請」並びに「半休・時間単位の取得」が慣例的に承認されていたことが認められ、これらに係る賃金が減額されるということは想定されていなかったといえる。

したがって、分会結成後にB組合員及びA組合員の有給休暇取得相当分に係る賃金が減額されるということは、慣例に反するものであって、不利益にほかならない。

なお、会社は、有給休暇は1週間前までに届け出るとの内規があり、これを従業員に周知していた旨主張するが、これについて何ら疎明はなく、当該主張は採用できない。

また、会社によるB組合員及びA組合員に対する有給休暇取得相当分の賃金削減が分会結成の翌月以降からであることに加え、上記(1)、(2)、(3)、(4)、(5)及び(6)で判断した会社の一連の不当労働行為の時期と重なっていることからすれば、両名が組合員であ

るが故に行われたものとみるのが相当である。

よって、会社が組合員に対し有給休暇取得相当分の賃金削減を行った事実が認められ、かかる会社の行為は、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

- (8) 会社が組合員に対し平成26年の夏期賞与を例年より遅く同年11月10日に支払ったこと並びに会社が組合員に対する同年の夏期及び冬期賞与を例年に比し減額したことが労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるかについて

ア 夏期賞与について

会社は、組合員に対する平成26年の夏期賞与について、支給が例年よりも大幅に遅れ、かつ、大幅に減額した理由について、赤字決算であったからである旨主張する。しかし、会社が当該赤字決算を証するものとして当委員会に提出した唯一の証拠である納税証明書は、直近3期分の所得金額の申告欄の額が記載されているにすぎず、これのみでは会社が赤字決算であることを判断することは到底できない。

加えて、会社が平成26年の夏期賞与を組合非加入のパート従業員に対して例年どおりの時期及び額で支払っていること、並びに平成26年7月期と平成25年7月期の同証明書の所得金額の申告欄の記載は同じ零円であるにもかかわらず、会社が平成25年の夏期賞与を各従業員に対して例年どおり支払っていることからすれば、会社の平成26年7月期に赤字決算であったとする主張はにわかには信じ難い。

このように、会社による組合員のみを対象とした夏期賞与の支給遅延及び減額は、その合理的理由を何ら見出し難い上、上記(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(6)及び(7)で判断した会社の一連の不当労働行為の時期と重複していることからすれば、当該行為が組合員であるが故に行われたものとみるのが相当である。

イ 冬期賞与について

会社は、組合員に対する平成26年の冬期賞与を大幅に減額した理由について、同年の夏期賞与と同様、赤字決算であったからである旨主張するが、当該理由に何ら合理性を見出し難いことは上記アで述べたとおりであり、会社による組合員のみを対象とした冬期賞与の減額が上記(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(6)及び(7)で判断した会社の一連の不当労働行為の時期に引き続いていることからすれば、当該行為が組合員であるが故に行われたものとみるのが相当である。

ウ なお、会社は、パート従業員に支給した金銭について「賞与」ではなく「手当」である旨主張するが、当該金額は、「賞与明細書」の「賞与額」欄に記載されており、これを覆す疎明もないのであるから、当該主張は詭弁であって採用できない。

エ 以上より、会社が組合員に対し、平成26年の夏期賞与を例年より遅く同年11月10日に支払ったこと並びに同年の夏期及び冬期賞与を例年に比し減額したことは、いずれも労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

- (9) 平成26年12月25日の団交（以下「12.25団交」という。）に関し、会社が夏期及び冬期賞与

金額について根拠となる資料を提示し説明しなかった事実並びに会社が夏期及び冬期賞与について交渉権限を有する者を出席させなかった事実が認められるか、認められる場合、かかる会社の行為は、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たるかについて

12.25団交において、会社は夏期及び冬期賞与金額について、何ら資料を提示せず、納得のいく説明も行わなかったものであり、出席した会社側弁護士及び部長は、組合からの質問に対して具体的なことは何も答えることができず、4日後に迫った冬期賞与の支払金額ですら全く把握しておらず、社長のみが実情を把握していることを述べるにとどまり、交渉担当者としての役割を果たしているとは到底いい難い。

よって、12.25団交に関し、会社が夏期及び冬期賞与金額について根拠となる資料を提示しなかったこと及び説明をしなかったこと並びに交渉権限を有する者を出席させなかったことの各事実が認められることから、かかる会社の行為は、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

27年(不)第3号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人B薬局ことYが、申立人X組合からの、YによるC組合員に対する平成22年2月1日付け協定書第7項違反の行為の中止等を求める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、平成27年4月7日に救済が申し立てられた事件である。

2 主文

本件申立てを却下する。

3 判断の要旨

- (1) 労働組合法7条2号において使用者が団交を義務づけられる相手方は、原則として「現に使用者と雇用関係にある労働者」の代表者をいうものであり、このように解するのが同号の「使用者が雇用する労働者」という文言からも適切であるといえる。また、同号が基礎として必要としている雇用関係には、現にその関係が存続している場合だけでなく、解雇され又は退職した労働者の解雇又は退職の是非やそれらに関係する条件等の問題が雇用関係の終了に際して提起された場合も含まれると解される。更に、雇用関係継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題について、雇用関係終了後に、当該労働者の所属する労働組合が団交を申し入れた場合についても、雇用関係がある場合と同様に解すべきである。
- (2) 平成22年2月1日以降本件結審時までYの雇用する従業員に組合の組合員がいないことか

ら、本件団交申入れ時に「現に使用者と雇用関係にある労働者」は、存在しない。

また、組合の本件団交申入れ事項は、YによるC及びその両親に対する協定書第7項違反の嫌がらせ及び誹謗中傷行為の中止等を求めるものであり、その内容はいずれもCの退職後新たに発生した問題に関するものであって、組合員の解雇若しくは退職の是非やそれらに関係する条件等の問題又は雇用関係継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題に関するものではない。

以上より、組合は、Yが団交を義務づけられる相手方とは認められず、Yは、労働組合法上の使用者に当たらない。

- (3) 本件団交申入れにYが応じなかったことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当しないことが明らかである。

28年(不)第1号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、申立人組合からの、組合の組合員Aの解雇の撤回及び補償を議題とする平成28年1月7日付けの団体交渉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、同月28日に救済が申し立てられた事件である。

2 主文

- (1) 会社は、組合が平成28年1月7日付けで申し入れた団体交渉に、実質的な交渉権限を有する者を出席させた上で、合意形成に向けて誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、下記内容を縦1.5メートル横2メートルの大きさの白紙に墨書して、本命令書交付の日から7日以内に、名古屋市中区の事業所入口に、1か月間掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合から平成28年1月7日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

(組合代表者) 様

(会社代表者)

3 判断の要旨

- (1) 会社は、組合からの複数回にわたる団交開催の要求に対して何らの応答もしなかったことから、本件団交申入れを拒んだものといえる。

本件解雇の撤回及び補償に係る事項は労働者の労働条件に関する事項であり、これが義務

的団交事項に当たるとはいうまでもない。したがって、会社が本件団交申入れを正当な理由なく拒むことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する違法な行為である。

- (2) 組合は、本件解雇の撤回を求めていたものの、会社が第1回団交において、解雇は不当ではないとし、遠隔地への派遣を受け入れなければ自己都合退職とすると強硬に述べたため、本件解雇を前提とした解決金での解決も模索せざるを得なかったといえる。そして、当該解決金の額について同団交から第2回団交まで一貫して給与約3か月分を要求する組合と給与1か月分相当を主張する会社との乖離が埋まらず、かつ、本件解雇が不当でないと繰り返す会社の姿勢を受けて、組合が、2回の団交の終了時点で本件解雇に係る協議が「平行線」になったと考えたのも無理がなかったものといえる。

しかしながら、本件解雇に係る協議が「平行線」になっていたといえるかどうかはともかく、第2回団交後本件団交申入れまでの間に、本件解雇の契機となった派遣先からの減員要望という会社の従来の説明に合理的な疑いが生じるという状況の変化があり、また、組合として新たな提案を示す予定もあったのであるから、両者の間で本件解雇についての議論が尽くされたと評価することはできない。

したがって、会社が本件団交申入れを拒否する正当な理由があるとはいえない。

- (3) よって、会社が、組合からの本件団交申入れを正当な理由なく拒否したと認められることから、当該行為は、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

2 和解・取下

26年(不)第6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に対して不慣れな車両への乗務を命令した際に、同人が求めた同乗者の配置及び教育訓練の実施を行わなかったにもかかわらず、当該命令の翌日に同人が起こした車両事故を理由として、同人に対し、平成26年4月24日に当該事故に起因する損害金のうち75パーセント相当の金額を請求したこと及び同年5月20日に減俸処分を行ったことが労働組合法7条1号及び3号に、②同月29日の団体交渉において、同人が不慣れな車両への不安及び被申立人による安全教育を申し出た事実を否定したこと並びに損害賠償の請求金額を75パーセントとした理由について実質的な説明を拒否したことが同条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6月9日に救済が申し立てられた事件である。

2 終結状況

平成28年3月3日第4回和解において、申立人組合員Aが労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、同人に対し配車等で差別するなどの不利益な取扱いをしないこと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。

27年(不)第4号 (7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人の、①旧就業規則第45条に「パートタイマーは組合員資格を有さない」と記載されていたことが労働組合法7条3号に、②申立人とのチェックオフ協定の締結を拒否していることが同条1号及び3号に、③平成26年8月11日以前の団体交渉における合意事項について書面での協約をいたずらに避けようとする交渉態度及び平成27年1月22日の団体交渉において申立人組合員の労働条件に関する説明を拒否したことが同条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4月8日に救済が申し立てられ、その後、④申立人への組合掲示板の設置を拒否していることが同条1号及び3号に、⑤虚偽の理由をもって団体交渉を延期したこと及び同年10月14日までの一連の団体交渉における合意事項について書面での協約をいたずらに避けようとする交渉態度が同条2号に、⑥過半数組合でない申立外組合の委員長と36協定を締結等していることが同条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15日に、さらに、⑦同年8月20日及び10月14日の団体交渉において申立外組合が過半数労組ではないこと等を隠そうとしてい

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年11月9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

平成28年2月8日第7回調査において、当事者双方が今後も正常な労使関係の確立に努めるものとする内容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。

27年(不)第10号 (7条1・2・3・4号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①平成27年8月11日、申立人組合員Aに対する戒告処分を決定したことが労働組合法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月16日に救済が申し立てられ、その後、②同年11月18日、2015年度春闘について団体交渉を打ち切る旨並びに戒告処分の撤回要求及びパワハラ問題について団交議題として受け入れない旨回答したことが同条2号及び3号に該当する不当労働行為であるとして同月26日に、さらに、③平成28年1月13日、19日及び22日、同人に対し病院での受診を指示したことが同条1号、3号及び4号に該当する不当労働行為であるとして同年2月24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

平成28年11月1日第3回和解において、申立人組合員に対する戒告処分の決定を取り消す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。

27年(不)第11号 (7条1号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人組合員Aに対し、就業規則及び社員規定に反する行為があったとして、平成27年3月21日付けで係長から担当へ降格したこと及び同年4月以降の賃金を減額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、同年11月18日に救済が申し立てられた事件である。

2 終結状況

平成28年8月17日第3回和解において、申立人組合員Aに対する降格処分が無効であることの確認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。

27年(不)第12号 (7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人執行委員長Aに対し、平成27年10月24日付けで自宅待機処分を行ったことが労働組合法7条1号に、②同月25日、29日及び同年11月5日付けで申入れのあった労働条件改善等を協議事項とする団体交渉に応じなかったことが同条2号に、③同人が同年9月17日以降数回にわたり帰宅途中にビラ配布等の組合活動を行ったことに対して同年10月20日に退職勧奨をしたこと及び同月23日に同僚の申立人への参加を阻止したことが同条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11月18日に救済が申し立てられた事件である。

2 終結状況

平成28年8月2日取下書が提出され、本件は終結した。

27年(不)第13号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人からの平成27年1月6日付けの団体交渉申込みに対する同月16日の回答において団体交渉への出席者、人数等申立人の自治権に関わる事項を団体交渉の開催条件とする旨連絡したこと及び申立人からの同年10月1日付けの冬季一時金を議題とする団体交渉申込みについて被申立人が開催日を同年12月4日と回答して交渉を引き延ばしたことが、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11月20日に救済が申し立てられた事件である。

2 終結状況

平成28年1月19日取下書が提出され、本件は終結した。

28年(不)第2号 (7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、①被申立人らの申立人組合員らに対する、平成27年10月8日における「残業外

し」、同年11月25日における始業開始前の出社強制及びこれに従わない場合の解雇を示唆した恫喝、同年12月10日における異動命令及び退職の示唆並びに反省文提出の要求、同月25日における配転命令並びに同月28日及び29日を欠勤扱いとする旨の通告、同月31日から平成28年1月4日までの間における就労拒否並びに同月7日における辞令の受領の拒否及び命令への不服従を理由とする就業規則に基づく7日間の出勤停止処分が労働組合法7条1号及び3号に、②同月6日及び15日に申し込んだ団体交渉を拒否したことが同条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3月2日に救済が申し立てられた事件である。

2 終結状況

平成28年3月29日取下書が提出され、本件は終結した。

28年(不)第5号 (7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①平成27年8月10日の団体交渉において、自宅待機中の申立人組合員Aの復職を執拗に拒否する発言を繰り返し、組合差別を公言したこと、②同年9月29日の団体交渉において、同人に係る残業代分を含んだ平均賃金の支払及びボーナスの保障に関する要求を拒否したこと並びに③同年11月10日に予定されていた団体交渉を拒否したことが労働組合法7条1号、2号及び3号に、④平成28年7月5日の団体交渉において、休職期間中の申立人組合員Bの復職先の業務について不誠実な対応に終始したこと等及び⑤同月11日に次回団体交渉を拒否したことが同条2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同月13日に救済が申し立てられ、その後、⑥時間外労働の割増賃金の算定基礎に関する同月18日付け団体交渉申入れを拒否したことが同号に該当する不当労働行為であるとして、同年9月13日に追加申立てがなされた事件である。

2 終結状況

自主和解が成立したことに伴い、平成28年12月14日取下書が提出され、本件は終結した。

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）。

当委員会の交付した命令に対する再審査事件として、この規定によって平成28年に中央労働委員会に係属した事件は7件、その内訳は、前年から引き続き係属したものが3件、新規に申し立てられた事件が4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表」参照）。

再審査事件係属件数一覧表

(単位：件)

年 区 分	24年	25年	26年	27年	28年
係 属 件 数	3(1)	5(1)	4	5(3)	7(2)
前年からの繰越	2(1)	2(1)	4	4(3)	3(1)
新 規 申 立	1	3	-	1	4(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表

前年繰越分（3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		
21(不再)14	初審 被申立人	卸売業、小売業	2	21. 3. 9 一部救済	21. 4. 1	2,832	係属中
17(不) 4		約670		21. 3. 18			
25(不再)89	初審 被申立人	教育、学習支援業	1・2・3	25. 11. 25 一部救済	25. 12. 13	776	棄却
23(不)13		255		25. 12. 2	28. 1. 27		
27(不再)54	初審 申立人	卸売業、小売業	2	27. 11. 24 却 下	27. 12. 3	395	係属中
27(不) 7		635		27. 11. 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平成28年12月末日までの数字である。

平成28年申立分（4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		
28(不再)25	初審 申立人	卸売業、小売業	2	28. 3. 28 却 下	28. 4. 13	253	取消 棄却
27(不) 3		3		28. 3. 31	28. 12. 21		
28(不再)41	初審 被申立人	製造業 (飲料・たばこ・飼 料製造業)	1・2・3	28. 7. 4 全部救済	28. 7. 26	159	係属中
26(不) 8		40		28. 7. 11			
28(不再)53	初審 申立人	教育、学習支援業	1・2・3	28. 8. 30 一部救済	28. 10. 5	88	係属中
24(不) 7		2,600		28. 9. 21			

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
				初審終結 年月日	再審査終結 年月日		
28(不再)54	初審 被申立人	教育、学習支援業 2,600	1・2・3	28. 8. 30 一部救済	28. 10. 6	87	係属中
24(不) 7				28. 9. 21			

(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平成28年12月末日までの数字である。

第3節 行政訴訟

第1 概 要

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）。

この規定によって当委員会の交付した命令に対する行政訴訟事件として平成28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3件で、残り1件は翌年に繰り越された。

行政訴訟事件係属件数一覧表

（単位：件）

年 区 分		24年	25年	26年	27年	28年
係属件数		-	1	1	2(1)	4(3)
最高裁	繰越	-	-	-	-	2(2)
	新規	-	-	-	-	2(2)
高裁	繰越	-	-	-	1	1(1)
	新規	-	-	-	1	-
地裁	繰越	-	1	1	1(1)	1
	新規	-	-	1	-	1

（注）（ ）内は、終結件数を示し、内数である。

第2 行政訴訟事件一覧表

前年繰越分（1件）

裁判所 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		
名 高 裁 27(行コ)28	1・2・3	25. 3. 18 一部救済	控訴人(附帯被控訴 人)：委員会 (控訴人側参加人(附 帯被控訴人側参加 人)：初審申立人) 被控訴人(附帯控訴 人)：初審被申立人	27. 4. 8	口頭弁論 3回	委員会 の請求 を全部 認容
22(不) 7				27. 7. 13 (附帯控訴)		

(注) 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

平成 28 年提起分（3件）

裁判所 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		
名 地 裁 28(行ウ)14	2・3	27. 9. 4 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)	28. 1. 29	口頭弁論 1回 弁論準備手続 5回	係属中
25(不)21						
最 高 裁 28(行ツ)173	1・2・3	25. 3. 18 一部救済	上告人：初審被申立 人 被上告人：委員会	28. 2. 22	—	上告 棄却 決定
22(不) 7				28. 7. 27		
最 高 裁 28(行ヒ)187	1・2・3	25. 3. 18 一部救済	上告受理申立人：初 審被申立人 被上告受理申立人： 委員会	28. 2. 22	—	上告 不受理 決定
22(不) 7				28. 7. 27		

(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

平成28年における資格審査の取扱件数は20件で、その内訳は、前年からの繰越し11件、新規申請9件である。

新規申請分を事由別にみると、不当労働行為救済申立てに伴うものが8件、法人登記に伴うものが1件となっている。

表1 申請事由一覧表

(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
24年	-	35(16)	4(1)	-	-	39(17)
25年	18	47(25)	-	1	-	66(25)
26年	6	33(18)	2	-	-	41(18)
27年	18	30(17)	3	-	-	51(17)
28年	-	19(11)	1	-	-	20(11)

(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4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10件で、残り6件が翌年に繰り越された。

表2 処理区分一覧表

(単位：件)

区分 年	適合	不適合	却下	取下	打切	翌年へ 繰越	計
24年	5	-	-	-	9	25	39
25年	29	-	-	-	19	18	66
26年	8	-	-	-	16	17	41
27年	24	-	-	-	16	11	51
28年	4	-	-	-	10	6	20