

令和 5 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5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6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	2
第3 <u>あっせん員候補者</u>	6
第4 <u>事務局</u>	9
第2節 委員会の会議	11
第1 <u>総会及び公益委員会議</u>	11
第2 <u>連絡協議会等</u>	14

## 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	18
第1 概 要	18
第2 <u>不当労働行為救済申立事件一覧</u>	26
第3 事件要録	30
1 <u>命令・決定</u>	30
30年（不）第10号	30
3年（不）第6号	35
4年（不）第1号	39
4年（不）第3号	46
2 <u>和解・取下</u>	48
2年（不）第7号	48
3年（不）第11号	49
4年（不）第7号	49
5年（不）第10号	50
第2節 不当労働行為の再審査	51
第1 概 要	51
第2 <u>不当労働行為再審査申立事件一覧</u>	52
第3節 行政訴訟	54
第1 概 要	54

第 2 行政訴訟事件一覧	55
第 4 節 労働組合の資格審査	56
第 3 章 労働争議の調整等	
第 1 節 労働争議の調整	57
第 1 概 要	57
第 2 調整事件一覧	61
第 2 節 個別労働関係紛争に係るあっせん	63
第 1 概 要	63
第 2 個別あっせん事件一覧	67
第 3 節 労働争議の実情調査	69
第 1 概 要	69
第 2 実情調査一覧	69

#### 利用上の注意

本年報中、令和元年とあるのは、平成 31 年 1 月から令和元年 12 月までを示す。

# 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、調停及び仲裁の三つの種類があり、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 46 期委員及び第 47 期委員の現況は次表のとおりである。

### 第 46 期委員名簿 (任期 R3. 12. 1～R5. 11. 30)

◎会長 ○会長代理

(五十音順、在任期間は令和 5 年 11 月 30 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 (4 年 0 月)
	◎ 佐 脇 敦 子	弁護士	H27. 12. 1 (8 年 0 月)
	杉 島 由美子	中京大学法学部教授	H27. 12. 1 (8 年 0 月)
	説 田 一 成	元愛知県都市整備協会監事	R1. 12. 1 (4 年 0 月)
	富 田 隆 司	弁護士	R3. 12. 1 (2 年 0 月)
	○ 森 美 穂	弁護士	R1. 12. 1 (4 年 0 月)
	渡 部 美由紀	名古屋大学大学院法学研究科教授	H29. 12. 1 (6 年 0 月)



公労使の別	氏 名	現 職	任命年月日 (在任期間)
労働者委員	勘米良 晃 司	U Aゼンセン愛知県支部支部長	R4. 11. 28 (1年0月)
	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)	R1. 12. 1 (4年0月)
	西 野 勝 義	全トヨタ労働組合連合会会長	H27. 12. 1 (8年0月)
	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)	H27. 12. 1 (8年0月)
	村 上 幸 子	スズケン労働組合中央副執行委員長	R3. 12. 1 (2年0月)
	八 代 俊 夫	日本私鉄労働組合総連合会愛知県協議会議長 (名古屋鉄道労働組合中央執行委員長)	R1. 12. 1 (4年0月)
	吉 田 正 春	元中部電力関連産業労働組合総連合会長	R1. 12. 1 (4年0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 (4年0月)
	大 辻 祥 子	株式会社サーラコーポレーション執行役員人事 戦略部部長	R3. 12. 1 (2年0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 (2年0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 (2年0月)
	田 口 雅 也	株式会社豊田中央研究所執行職兼企画・運営部 門長	R3. 12. 1 (2年0月)
	夏 目 俊 信	新東工業株式会社フェロー	H27. 12. 1 (8年0月)
	山 本 秀 樹	日本ガイシ株式会社顧問	H27. 12. 1 (8年0月)

(注) 在任期間は、1か月未満を切り捨てて表示

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 5 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 (4 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 会長	R5. 12. 1 (0 年 1 月)
	杉 島 由美子	中京大学法学部教授	H27. 12. 1 (8 年 1 月)
	○ 富 田 隆 司	弁護士	R3. 12. 1 (2 年 1 月)
	福 谷 朋 子	弁護士	R5. 12. 1 (0 年 1 月)
	◎ 森 美 穂	弁護士	R1. 12. 1 (4 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 (6 年 1 月)
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 (0 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 (0 年 1 月)
	勘米良 晃 司	U A ゼンセン愛知県支部支部長	R4. 11. 28 (1 年 1 月)
	木 戸 英 博	C K D 労働組合中央執行委員長	R5. 12. 1 (0 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 (0 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 (0 年 1 月)
	八 代 俊 夫	名古屋鉄道労働組合中央執行委員長	R1. 12. 1 (4 年 1 月)

公労使の別	氏 名	現 職	任命年月日 (在任期間)
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 (4年1月)
	大 辻 祥 子	株式会社サーラコーポレーション執行役員人事 戦略部部長	R3.12. 1 (2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 (2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 (2年1月)
	左 合 澄 人	株式会社ノリタケカンパニーリミテド顧問	R5.12. 1 (0年1月)
	田 口 雅 也	株式会社豊田中央研究所執行職兼企画・運営部 門長	R3.12. 1 (2年1月)
	夏 目 俊 信	新東工業株式会社フェロー	H27.12. 1 (8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5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執行役員人事戦略部部长 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	株式会社ノリタケカンパニーリミテド顧問 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	株式会社豊田中央研究所執行職兼企画・運営部門長 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中央執行委員長 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
來 住 南 輝	愛知県労働委員会事務局長	R5. 4. 10
蛭 川 武 彦	愛知県労働委員会事務局次長兼審査調整課長	R4. 4. 11

(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

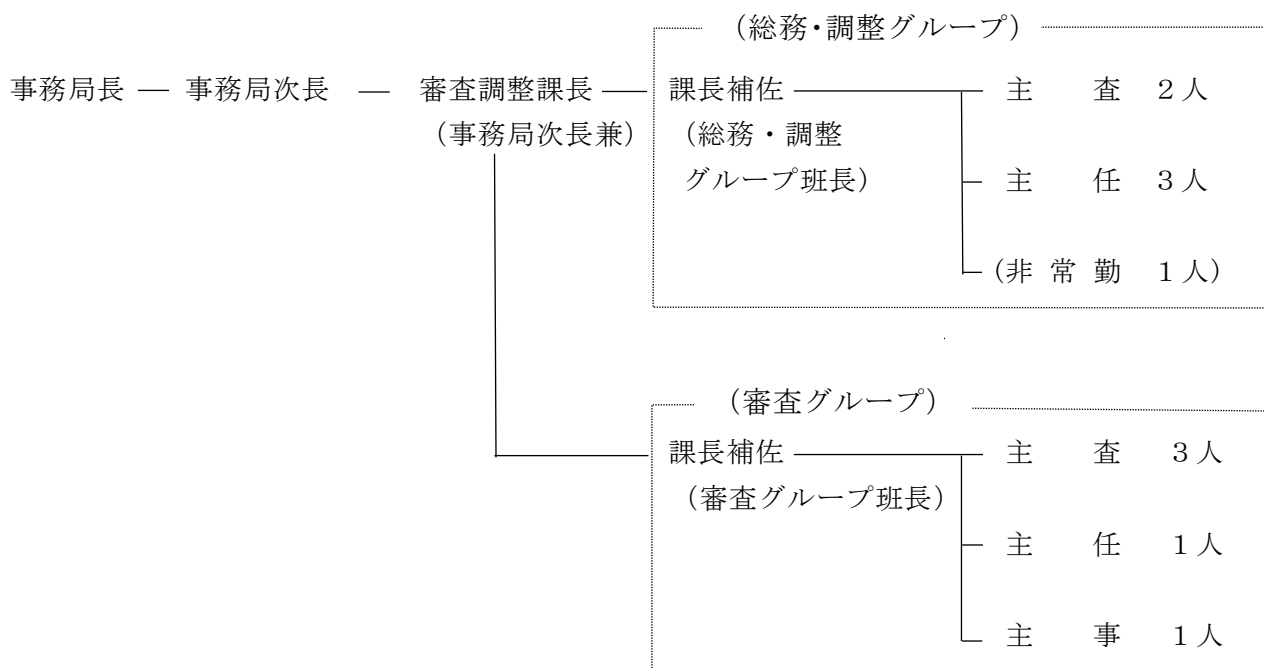
## 第4 事務局

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5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5年においては、定例総会を21回、臨時総会を1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 行政訴訟事件処理状況
- 3 不当労働行為再審査申立事件
- 4 労働組合資格審査処理状況
- 5 調整事件処理状況
- 6 個別あっせん事件処理状況
- 7 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5年においては、定例及び臨時を合わせて35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

- 1 不当労働行為救済申立事件
- 2 行政訴訟事件

**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
R5. 1. 10	第 1666 回（定例）	第 1693 回（定例）
R5. 1. 23	第 1667 回（定例）	第 1694 回（定例）
R5. 1. 30		第 1695 回（臨時）
R5. 1. 31		第 1696 回（臨時）
R5. 2. 3		第 1697 回（臨時）
R5 .2. 13	第 1668 回（定例）	第 1698 回（定例）
R5 .2. 14		第 1699 回（臨時）
R5 .2. 16		第 1700 回（臨時）
R5. 2. 27	第 1669 回（定例）	第 1701 回（定例）
R5. 2. 28		第 1702 回（臨時）
R5. 3. 7		第 1703 回（臨時）
R5. 3. 13	第 1670 回（定例）	第 1704 回（定例）
R5. 3. 27	第 1671 回（定例）	第 1705 回（定例）
R5. 4. 10	第 1672 回（定例）	第 1706 回（定例）
R5. 4. 24	第 1673 回（定例）	第 1707 回（定例）
R5. 4. 26		第 1708 回（臨時）
R5. 4. 28		第 1709 回（臨時）

開催月日	総 会	公益委員会議
R5. 5. 8	第 1674 回（定例）	第 1710 回（定例）
R5. 5. 22	第 1675 回（定例）	第 1711 回（定例）
R5. 5. 29		第 1712 回（臨時）
R5. 6. 5		第 1713 回（臨時）
R5. 6. 12	第 1676 回（定例）	第 1714 回（定例）
R5. 6. 26	第 1677 回（定例）	第 1715 回（定例）
R5. 7. 3		第 1716 回（臨時）
R5. 7. 10		第 1717 回（臨時）
R5. 7. 11		第 1718 回（臨時）
R5. 7. 24	第 1678 回（定例）	第 1719 回（定例）
R5. 8. 28	第 1679 回（定例）	第 1720 回（定例）
R5. 9. 11	第 1680 回（定例）	第 1721 回（定例）
R5. 9. 25	第 1681 回（定例）	第 1722 回（定例）
R5. 10. 10	第 1682 回（定例）	第 1723 回（定例）
R5. 10. 23	第 1683 回（定例）	第 1724 回（定例）
R5. 11. 13	第 1684 回（定例）	第 1725 回（定例）
R5. 11. 27	第 1685 回（定例）	第 1726 回（定例）
R5. 12. 1	第 1686 回（臨時）	
R5. 12. 11	第 1687 回（定例）	第 1727 回（定例）

## 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第2回運営委員会

期 日 令和5年7月14日

場 所 東京都港区

議 題 協議事項 第78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 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会について

2 令和5年度公労使委員個別紛争専門研修について

3 「個別労働関係紛争処理制度周知月間」について

4 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

5 都道府県労働委員会における委員報酬の状況について

#### (2) 全国労働委員会連絡協議会第3回運営委員会

期 日 令和5年10月23日

場 所 東京都港区、Web 会議併催

議 題 報告事項 「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会最終報告」について

#### (3) 第78回全国労働委員会連絡協議会総会

期 日 令和5年11月9日～10日

場 所 東京都文京区

議 題 1 個別あっせんにおける工夫・配慮、スキル向上の取組について

2 労働基準法と密接に関連すると思われる調整事件の取扱いについて

3 労働組合法第18条に基づく労働協約の地域的拡張適用について

講 演 「フリーランスに対する法政策：労働法・独禁法・フリーランス新法と労働委員会」

#### (4) 全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会

期 日 令和5年11月10日

場 所 東京都文京区

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79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
  - 5 労働委員会制度創設80周年記念行事について
- 報告事項
- 1 令和5年度公労使委員合同研修（全体研修）の実施状況について
  - 2 令和5年度「個別労働紛争処理制度」周知月間の取組について

## 2 全国労働委員会会長連絡会議

- 期 日 令和5年6月9日
- 場 所 茨城県水戸市
- 議題懇談 不当労働行為審査（調査）におけるウェブ会議の利用について
- 講 演 「パワーハラスメント対策について」

## 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5年9月19日～20日
- 場 所 新潟県新潟市
- 議 題 1 組合活動への便宜供与について
- 2 迅速な審理の在り方について

### （2）第37回14都道府県労働委員会使用者委員会議

- 期 日 令和5年7月7日
- 場 所 埼玉県さいたま市
- 議 題 1 ワンマン経営会社の事件対応について
- 2 使用者委員としての見識を深めるための方策について
- 特別講演 「コンビニ店主の労働者性ーセブンイレブン団交拒否事件ー」

## 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5年9月20日～21日
- 場 所 愛知県名古屋市
- 議 題 1 不当労働行為の審査における「使用者性」の判断について
- 2 労働委員会における委員研修の充実について
- 3 精神障害がある当事者に係る不当労働行為救済申立事件について
- 4 在職を希望する労働者からのパワハラを調整事項とするあっせんに係る対応について
- 5 プラットフォームワーカーから個別労働関係紛争に係るあっせん申出がなされた場合の対応について

## (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5年5月25日～26日

場 所 石川県金沢市

- 議 題
- 1 (意見交換) 不当労働行為事件命令等合議に先立つ参与委員(辞任又は退任)の意見開陳について
  - 2 労働基準法と密接に関連すると思われる調整事件の取扱いについて
  - 3 (意見交換) 調整事件及び個別的労使紛争のあっせんにおける代理人・補佐人制度の取扱いについて
  - 4 同一内容の調整事件と審査事件が同時期に係属した場合の取扱い等について
  - 5 第78回全国労働委員会連絡協議会総会における議題のブロック提案について
  - 6 令和6年度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の開催時期及び方法について

講 演 「フリーランスをめぐる法律問題」

## 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5年3月3日 (Web会議による開催)

令和5年7月14日 (東京都港区)

令和5年10月6日 (Web会議による開催)

令和5年11月8日 (東京都港区)

### (2) 中部ブロック幹事会

令和5年3月24日 (愛知県名古屋市)

### (3) 中部ブロック総会・研修会

令和5年5月11日 (愛知県名古屋市)

## 6 全国労働委員会使用者委員連絡会議

### 幹事会

令和5年4月13日 (東京都千代田区)

令和5年7月14日 (東京都港区)

令和5年11月8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5年6月8日	茨城県水戸市
14都道府県	中 止	
中 部 地 区	令和5年8月24日	富山県富山市

**(2) 審査主管課長会議**

区 分	期 日	場 所
全 国	令和5年10月30日	東京都港区
中 部 地 区	令和5年7月28日	三重県津市

**(3) 調整主管課長会議**

区 分	期 日	場 所
全 国	令和5年10月31日	東京都港区
中 部 地 区	令和5年7月28日	三重県津市





## 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5年における不当労働行為救済申立事件の取扱件数は25件で、その内訳は、前年からの繰越し11件、新規申立て14件（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。）である。これら取扱事件のうち終結は8件で、残り17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25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79回（調査70回、審問5回、和解4回）で、月平均6.6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元	R2	R3	R4	R5
取 扱 件 数	前年からの繰越し	12	17	18	11	11
	新規申立て	12	12	12	7	14
	計	24	29	30	18	25
審 査 回 数 (回) (調査・審問・和解)		82	97	78	79	79

(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5年の取扱件数25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7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64%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元	R 2	R 3	R 4	R 5
労組法 7条	1・2号		1	2	-	-	4
	1・3号		1	4	-	-	-
	1・2・3号		3	3	5	7	7
	1・2・4号		-	-	-	-	1
	1・3・4号		-	-	2	-	-
	1・2・3・4号		-	-	-	-	3
	2号		9	12	13	5	5
	2・3号		6	4	6	3	3
	2・3・4号		-	-	1	1	1
	3号		4	4	3	2	1
計			24	29	30	18	25
(うち1号が含まれるもの)			( 5)	( 9)	( 7)	( 7)	(15)
(うち2号が含まれるもの)			(19)	(21)	(25)	(16)	(24)
(うち3号が含まれるもの)			(14)	(15)	(17)	(13)	(15)
(うち4号が含まれるもの)			( -)	( -)	( 3)	( 1)	( 5)

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 } ② 労働組合を運営すること } を支配したり、これに介入すること。
	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 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 } 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。

(3) 業種の状況

令和5年の取扱件数25件を業種別にみると、「運輸業、郵便業」が12件で最も多く、次いで「製造業」が6件となっており、以上の2区分で全体の72%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元	R2	R3	R4	R5
鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	2	-	-
建設業	-	-	-	1	1
製造業	3	7	6	5	6
情報通信業	1	1	1	-	1
運輸業、郵便業	10	15	15	7	12
卸売業、小売業	3	2	1	1	1
教育、学習支援業	2	-	1	1	1
医療、福祉	1	1	1	2	2
複合サービス事業	1	-	-	-	-
サービス業	1	1	3	1	1
公務	1	1	-	-	-
計	24	29	30	18	25

## 2 新規申立事件の概要

### (1) 救済申立内容の状況

令和5年における新規申立件数は14件（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。）で、その救済申立内容別の内訳は、労働組合法「7条1・2号」が4件、「1・2・3号」及び「1・2・3・4号」が各3件、「2号」が2件、「1・2・4号」及び「2・3号」が各1件となっている。

### (2) 申立人の状況

14件すべてが組合申立てとなっている。

### (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6件、「100人～499人」の事業所が8件となっている。

### (4) 業種の状況

業種別の内訳は、「運輸業、郵便業」が6件、「製造業」が3件、「建設業」、「情報通信業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」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状況

(単位：件)

区 分		年	R元	R2	R3	R4	R5
労組法 7条	1・2号	1	1	-	-	4	
	1・3号	-	4	-	-	-	
	1・2・3号	1	1	3	4	3	
	1・2・4号	-	-	-	-	1	
	1・2・3・4号	-	-	-	-	3	
	2号	4	6	4	3	2	
	2・3号	2	-	4	-	1	
	3号	4	-	1	-	-	
計		12	12	12	7	14	
申立 人別	組 合	12	12	12	7	14	
	組 合 ・ 個 人	-	-	-	-	-	
	個 人	-	-	-	-	-	
	計	12	12	12	7	14	
従業員 規模別	100人未満	4	4	5	5	6	
	100人～499人	5	6	4	1	8	
	500人以上	3	2	3	1	-	
	計	12	12	12	7	14	
業 種 別	鉱業、採石業、砂利採取業	1	-	-	-	-	
	建設業	-	-	-	1	1	
	製造業	1	4	2	3	3	
	情報通信業	1	-	-	-	1	
	運輸業、郵便業	5	8	5	2	6	
	卸売業、小売業	1	-	1	-	1	
	教育、学習支援業	-	-	1	-	-	
	医療、福祉	1	-	-	1	1	
	サービス業	1	-	3	-	1	
	公務	1	-	-	-	-	
計	12	12	12	7	14		

(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5年の取扱件数25件のうち、終結事件は8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4件となっている。

表5 終結事件の状況

(単位：件)

区分		年		R元	R2	R3	R4	R5
		取	扱	件	数			
				24	29	30	18	25
終 結 状 況	命令・決定	全部救済		1	1	1	2	-
		一部救済		-	1	-	1	2
		棄却		2	3	8	-	2
		取下		-	1	-	-	-
		計		3	6	9	3	4
	和解・取下	関与和解		4	2	8	4	1
		自主和解		-	1	1	-	3
		取下		-	2	1	-	-
		計		4	5	10	4	4
	合計			7	11	19	7	8
翌年へ繰越し			17	18	11	11	17	

#### (2) 不服申立状況

令和5年に発出した4件の命令のうち、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1件あった。

表6 不服申立の状況

(単位：件)

区分		年		R元	R2	R3	R4	R5
		命	令					
				3	6	9	3	4
		確	定	2	1	5	-	2
		不	服	1	3	3	3	1
不 服 申 立 の 内 訳	再審査	労		1	-	2	-	-
		使		-	1	1	2	1
		双方		-	-	-	-	-
	行政訴訟	労		-	2	-	-	-
		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5年に終結した事件8件の申立てから終結までの平均所要日数は627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元	2	1	3 (672日)	4	0	4 (251日)	6	1	7 (431日)
R2	3	3	6 (532日)	4	1	5 (307日)	7	4	11 (430日)
R3	5	4	9 (542日)	10	0	10 (168日)	15	4	19 (345日)
R4	0	3	3 (663日)	2	2	4 (493日)	2	5	7 (566日)
R5	1	3	4 (840日)	3	1	4 (414日)	4	4	8 (627日)
計	11	14	25 (617日)	23	4	27 (291日)	34	18	52 (448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 (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	所 要 日 数	調査回数	担当委員	
					処理状況		審問回数		和解回数
30 (不) 10	組合	運輸業、郵便業 (運輸に附帯するサービス業)	2・3	団体交渉応諾、便宜供与、他組合との差別取扱い禁止、文書の掲示	30.11.7	1,598	12 (0)	(審)森 (労)牧田 (使)夏目	
		一部救済 5.3.23			5 (0)		1 (0)		8 (0)
		110							
2 (不) 7	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2・3・4 (2.7.17 4号加)	団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の掲示	2.6.8	964	18 (0)	(審)説田 (労)牧田 (使)板倉	
		自主和解 5.1.27			2 (0)		0 (0)		4 (0)
		60							
3 (不) 6	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2・3	団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の掲示・文書の交付	3.5.24	724	9 (0)	(審)渡部 (労)八代 (使)山本(秀)	
		棄却 5.5.17			2 (1)		0 (0)		2 (0)
		390							
3 (不) 10	組合	教育、学習支援業 (学校教育)	1・2・3 (4.6.14 1号加)	団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の交付	3.10.1	822	12 (6)	(審)富田 (労)吉田→勝岡 (使)夏目	
		係属中			0 (0)		0 (0)		0 (0)
		1,249							
3 (不) 11	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	3	支配介入の禁止、文書の掲示	3.12.7	452	5 (0)	(審)杉島 (労)牧田 (使)梶原	
		自主和解 5.3.3			0 (0)		0 (0)		0 (0)
		64							
4 (不) 1	組合	製造業 (輸送用機械器具製造業)	1・2・3	団体交渉応諾、便宜供与、他組合との差別取扱禁止、支配介入の禁止、文書の掲示・文書の交付	4.1.14	566	5 (0)	(審)富田 (労)牧田 (使)後藤	
		一部救済 5.8.2			2 (1)		0 (0)		3 (0)
		1,245							
4 (不) 3	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物輸送業)	2	団体交渉応諾、文書の掲示	4.2.28	472	6 (1)	(審)渡部 (労)近藤 (使)板倉	
		棄却 5.6.14			2 (1)		0 (0)		3 (0)
		75							

事件 番号	申立 区分	業 種 別	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
		従業員数(申立時)			処理状況		審問回 数	
4 (不) 4	組合	製造業 (輸送用機械 器具製造)	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、文書の掲 示	4. 3. 7	665	9 (4)	(審)佐脇→富田 (労)西野→中島 (使)山本(秀) →左合
		係属中			0 (0)		0 (0)	
		150					0 (0)	
4 (不) 5	組合	製造業 (金属製品製 造業)	2	団体交渉応諾、文書の 交付	4. 3. 18	654	8 (3)	(審)杉島 (労)近藤→木戸 (使)夏目
		係属中			1 (1)		4 (4)	
		41					1 (1)	
4 (不) 6	組合	医療、福祉 (社会保険・社 会福祉・介護 事業)	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、文書の掲 示・文書の交付	4. 7. 19	531	10 (6)	(審)説田→大参 (労)西野→中島 (使)山本(秀) →夏目
		係属中			1 (1)		0 (0)	
		26					2 (2)	
4 (不) 7	組合	運輸業、郵便 業 (道路貨物運 送業)	2	団体交渉応諾、文書の 掲示	4. 9. 21	129	2 (0)	(審)佐脇 (労)八代 (使)板倉
		自主和解			0 (0)		0 (0)	
		60			5. 1. 27		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5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。

令和5年申立分 (14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	
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	349	6 (6)	(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号効用)	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	336	7 (7)	(審)説田→福谷 (労)八代 (使)板倉
		係属中			0 (0) 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号効用)	不利益取扱いの撤回、団体交渉応諾、文書の揭示	5. 3. 9	298	6 (6)	(審)佐脇→富田 (労)八代 (使)板倉
		係属中			0 (0) 0 (0) 0 (0)			
5 (不) 4	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業) 約230	1・2・3 (5.9.12 1号効用)	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、文書の揭示	5. 3. 20	287	6 (6)	(審)森 (労)牧田 →村上(貴) (使)梶原
		係属中			0 (0) 0 (0) 0 (0)			
5 (不) 5	組合	サービス業 (自動車整備業) 9	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、文書の揭示・文書の交付	5. 4. 5	271	4 (4)	(審)井上 (労)村上(幸) →岩崎 (使)梶原
		係属中			0 (0) 0 (0) 0 (0)			
5 (不) 6	組合	医療、福祉 (社会保険・社会福祉・介護事業) 20	1・2 (5.6.19 1号効用)	原職復帰・バックペイ、団体交渉応諾、文書の揭示	5. 5. 15	231	4 (4)	(審)杉島 (労)牧田 →村上(貴) (使)後藤
		係属中			0 (0) 0 (0) 0 (0)			
5 (不) 7	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業) 約370	1・2・3・4 (5.7.7 4号効用)	不利益取扱いの撤回、団体交渉応諾、便宜供与、他組合との差別取扱禁止、労働協約締結に向けた努力、文書の揭示	5. 5. 29	217	5 (5)	(審)渡部 (労)勘米良 (使)田口
		係属中			0 (0) 0 (0) 0 (0)			
5 (不) 8	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業) 約90	1・2	団体交渉応諾、未払賃金の支払、文書の揭示	5. 6. 12	203	6 (6)	(審)富田 (労)勘米良 (使)夏目
		係属中			0 (0) 0 (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  処理状況	所 要 日 数	調査回数	担当委員
							審問回数	
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、文書の揭示	5. 6. 13	202	3 (3)	(審)渡部 (労)村上(幸) →八代 (使)板倉
		約200			係属中		0 (0)	
5 (不) 10	組合	情報通信業 (情報サービ ス業)	2	団体交渉応諾、文書の 交付	5. 9. 6	111	2 (2)	(審)森 (労)八代 (使)梶原
		110			関与和解		0 (0)	
5 (不) 11	組合	運送業、郵便 業 (道路貨物運 送業)	2・3 (5.11.27 3号効)	団体交渉応諾、文書の 揭示	5.10.10	83	1 (1)	(審)渡部 (労)勘米良 (使)田口
		約370	係属中		0 (0)		0 (0)	
5 (不) 12	組合	製造業 (窯業、土石製 品製造業)	1・2・3・ 4	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の揭示	5.11.27 審査再開	35	0 (0)	(審)森 (労)八代 (使)夏目
		162	係属中		0 (0)		0 (0)	
5 (不) 13	組合	建設業 (職別工事業 (設備工事業 を除く))	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	18	0 (0)	(審)大参 (労)木戸 (使)後藤
		約140			係属中		0 (0)	
5 (不) 14	組合	製造業 (金属製品製 造業)	2	団体交渉応諾	5.12.20	12	0 (0)	(審)福谷 (労)村上(貴) (使)梶原
		8			係属中		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5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。

3 5(不)12は、30(不)7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。

## 第3 事件要録

### 1 命令・決定

---

#### 30年(不)第10号(7条2・3号)

##### 1 事案の概要

本件は、①被申立人Y1会社(以下「会社」という。)が、申立外C1組合C2分会及び申立外C3組合C4分会に対して、組合活動に従事するためにC1組合C2分会らの組合員が休業することを容認し、かつ当該休業をした日について通常どおりの賃金を支払っているにもかかわらず、申立人X組合(以下「組合」という。)A1分会(以下「組合分会」という。)に対してそのような取扱いをしていないこと、②会社が、C1組合C2分会らとの間では団体交渉(以下「団交」という。)を就業時間中にC1組合の会館で行っているにもかかわらず、組合分会との間では終業時刻以降に名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等で行っていること、③会社が、C1組合C2分会ら及び申立外C5組合に対して会社社屋4階の一部を組合事務所として供与しているにもかかわらず、組合分会に対して組合事務所を供与していないこと、④被申立人Y2協会(以下「協会」という。)が、本船荷役業務を行う会社からの派遣労働者について、C1組合C2分会らの組合員を優遇する手配を行っていること、⑤組合らが協会に対して団交を求めたところ、協会が、組合分会所属の組合員は会社からの派遣労働者であることを理由として団交に応じなかったことについて、①から④までが労働組合法(以下「労組法」という。)7条3号に、⑤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、平成30年11月7日に申立てがされた事件である。

##### 2 本件の争点

(1) ア 会社は、毎月15日労働すれば賃金を控除しない取扱い(以下「本件不控除」という。)をC1組合C2分会らの組合員全般に対して行い、組合分会の組合員全般に対して行わなかったか。会社の当該行為は、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。

イ 会社が本件不控除をC1組合C2分会らの組合員全般に対して行ったと認められない場合、会社が本件不控除をC1組合C2分会の分会長、副分会長及び書記長並びにC3組合C4分会の分会長、書記長及び財務部長に対して行い、組合分会の分会長、副分会長及び書記長に対して行わなかったことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。

(2) 会社の次の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。

ア C1組合C2分会らとの団交は就業時間中にC1組合の会館で行い、組合分会との団交は終業時刻以降に会社の本社内の会議室、名古屋港湾労働者福祉センター又は名古屋港流

通団地港湾労働者福祉センターで行ったこと

イ C 1 組合 C 2 分会ら及び C 5 組合に対して組合事務所を供与し、組合分会に対してはこれを供与しなかったこと

(3) ア 協会は、会社からの派遣労働者であって組合分会の組合員であり、協会作成の「B 1 課手配表」において「現場従事者」、「日々手配」又は「日々手配在籍者」欄に記載された者の労組法 7 条 3 号の定める使用者に当たるか。

イ 協会が労組法 7 条 3 号の定める使用者に当たる場合、協会は、各従業員に対する業務の手配において、組合分会の組合員である A 2、A 3 及び A 4 と C 1 組合 C 2 分会らの組合員とを差別したか。協会の当該行為は、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるか。

(4) ア 協会は、組合らとの関係において労組法 7 条 2 号の定める使用者に当たるか。

イ 協会が労組法 7 条 2 号の定める使用者に当たる場合、協会は、組合らからの平成 30 年 4 月 30 日付けの団交の申入れを拒否したか。協会の当該行為は、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、就業時間内における組合活動に係る賃金不控除について、組合分会と C 1 組合 C 2 分会らとを差別してはならない。なお、差別の是正方法については、組合との協議の上、決定しなければならない。

(2) 会社は、組合に対し、組合事務所を供与しなければならない。なお、当該組合事務所の場所、面積等の具体的条件については、組合との協議の上、決定しなければならない。

(3) 会社は、組合に対し、C 1 組合 C 2 分会らの役員について本件不控除を行い、組合分会の役員について本件不控除を行わ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) 協会は、組合らが平成 30 年 4 月 30 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。

(5) 協会は、組合に対し、組合らからの平成 30 年 4 月 30 日付け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。

(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

乙第 1 号証の覚書には、本件不控除を C 1 組合 C 2 分会らの役員に限る旨の記載はない。しかし、平成 28 年 6 月 4 日の C 1 組合らと会社との合意は、C 1 組合 C 2 分会らの役員に係る本件不控除の口頭の合意であるところ、本件覚書は、かかる合意を书面化したものと認められ、その対象を C 1 組合 C 2 分会らの組合員全般とする合意があったことを認めるに足る証拠はない。

したがって、会社が、本件不控除をC1組合C2分会らの組合員全般に対して行ったとは認められないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

#### (2) 争点(1)イについて

ア 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられているところ、かかる義務は、就業時間中の組合活動の許可等、便宜供与の場面においても異なるものではない。

使用者が、一方組合には便宜供与を行っておきながら、他方組合にはそれを行わないことは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化をもたらしかねない不当な行為というべきであって、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

イ 組合分会とC1組合C2分会らに対する取扱いを異にすることには合理的な理由はない。会社が、C1組合C2分会らの役員に対して本件不控除を行いながら、組合分会の役員に対してはこれを行わないという取扱いの差異を設けていることは中立保持義務に違反するものであって、C1組合C2分会らを優遇しその組織を強化させることにより、その結果、組合の活動力を相対的に低下させ弱体化を招くおそれのある不当な行為であり、組合の運営に対する支配介入に当たることから、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

#### (3) 争点(2)アについて

ア 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられていることは前記のとおりであるところ、かかる義務は、就業時間中に時間又は賃金を失うことなく団交を行うことを認める等、便宜供与の場面においても異なるものではない。

使用者が、一方組合には就業時間中に時間又は賃金を失うことなく団交を行うこと等を認めながら、他方組合にはそれを拒否することは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

イ 平成27年12月22日の団交の経緯、組合が組合員全員の団交参加を求めていたこと、組合が組合の事務所での団交開催を求めた事実があったとは認められないこと等に鑑みて、会社が、組合らとの団交についてC1組合C2分会らとの団交と異なり、就業時間外に、団交時間が2時間に制限される名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等において開催する取扱いとしていることについては、合理的理由があると認められ、中立保持義務違反があったとは認められないことから、労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

#### (4) 争点(2)イについて

ア 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられていることは前記のとおりであるところ、かかる義務は、組合事務所の供与という便宜供与において

も異なるものではない。

組合事務所が組合活動において重要な意味を持つことからすると、使用者が、一方組合には組合事務所を供与しておきながら、他方組合に対して供与を拒否することは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

イ 会社が、供与するためのスペースがないことを理由として組合事務所の供与を拒否することに、組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在したとはいえ、このように合理的な理由なく一方の労働組合に対して組合事務所の供与を拒否することは、当該労働組合の活動に支障を来すものであり、ひいては当該労働組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当するといふべきである。

#### (5) 争点(3) アについて

ア 労働者派遣法の原則的な枠組みにおいては、派遣労働者の労働条件は、基本的には、雇用関係のある派遣元と派遣労働者の間で決定されるものであって、派遣先が派遣労働者の労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定することを予定していないことから、派遣先は、原則として、労組法7条の使用者には当たらないと解するのが相当である。しかし、労働者派遣が、上記労働者派遣法の枠組みによらない場合には、派遣先は労組法7条の使用者には当たらないという上記原則は妥当し難いのであって、雇用主である派遣元が決定すべき就業場所、就業時間などの派遣労働者の基本的労働条件について、派遣先が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定している場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法7条の使用者に該当するといふべきである。

イ 協会の日々手配在籍者に対する日々手配は、日々手配在籍者の就業場所、就業開始時刻、就業時間、業務内容といった派遣労働者の基本的労働条件の指定に他ならず、協会は、協会は日々手配在籍者に対する日々手配により、雇用主である派遣元が決定すべき就業時間、就業場所などの派遣労働者の基本的労働条件について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定しているといえる。

よって、協会は、会社からの派遣労働者であって組合分会の組合員であり、協会作成の「B1課手配表」において「現場従事者」、「日々手配」又は「日々手配在籍者」欄に記載された者に係る手配について、それらの者の労組法7条3号の定める使用者に当たる。

#### (6) 争点(3) イについて

ア 協会は、B1課が担当する業務を遂行するため、日々手配在籍者及びその他の常駐者が従事する各業務に配置したうえで、日々手配在籍者に対して日々手配を行っていると考えるのが相当である。そうすると、協会によって、本船荷役業務を基本的に担当する者として配置された日々手配在籍者の日々手配において、差別があるか否か、ひいては不当労働



行為該当行為の有無を検討すべきこととなる。

イ 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられていることは前記のとおりである。使用者が、一方組合には優遇する労働条件を認めながら、他方組合にはそれを認めないことは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

ウ 労働実態において、本船荷役業務と応援業務のどちらが有利であるとは一概にいうことはできない。日々手配在籍者に対する日々手配において、協会が、組合分会よりもC1組合C2分会らを優遇する手配を行ったとはいえ、よって、差別したということとはできない。

そうすると、組合間で取扱いを異にする合理的理由の存否を検討するまでもなく、その取扱いの差について労組法7条3号の不当労働行為には該当しないと解するのが相当である。

#### (7) 争点(4) アについて

ア 日々手配在籍者の手配に係る労組法7条の使用者については、基本的な考え方は同条2号と3号とで異なるものではないところ、2号の使用者というためには、加えて、団交事項との関係で、派遣労働者の基本的労働条件について、派遣先が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定している場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法7条の使用者に該当するというべきである。

イ 協会は、日々手配にかかる団交事項との関係で、労組法7条2号の定める使用者に当たる。

#### (8) 争点(4) イについて

ア 組合らは、協会に対し、平成30年4月30日付けで、日々手配在籍者である組合員らがC1組合C2分会らの組合員と比べて日々手配において差別されていることを議題とした団交を申し入れたところ、協会は、団交ではなく派遣元を交えた懇談会の形で実施することを提案し、同年7月10日に懇談会という形での話し合いがなされた。もともと、組合らと協会との間では、同日の前にも2回の懇談会が行われたものの、団交は行われていない。

イ 協会は、組合からの団交申入れを拒否したものといわざるを得ず、団交事項との関係で、労組法上の使用者と認められる協会が、組合らからの平成30年4月30日付けの団交の申入れを拒否したことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

---

### 3年(不)第6号(7条2・3号)

#### 1 事案の概要

本件は、①令和元年11月27日に被申立人会社のB1職員が申立人組合のA分会長に組合を侮辱する発言をしたとして、令和3年2月2日に組合が会社に対してB1職員及び会社の謝罪を求めたところ、同月9日、会社のB2部長がA分会長に対して謝罪を拒否する旨電話で回答したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月24日に当初申立てがされ、その後、②組合が同月25日付け春闘要求書（以下「5.25春闘要求書」という。）及び同年7月27日付け文書（以下「7.27組合文書」という。）により、団体交渉（以下「団交」という。）における組合の要求事項等に係る事前の文書回答及び団交の日時・場所に係る文書回答を求めたことに対し、会社が口頭回答のみを行ったことが、同条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年9月3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3年2月9日、組合が同月2日に申し入れた、B1職員が令和元年11月27日に行った発言に係るB1職員及び会社の謝罪という事項について、B2部長が「回答済み」「処理済み案件」だとして謝罪を拒否する旨回答したこと（以下「2.9回答」という。）は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 2.9回答は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 組合が、5.25春闘要求書で要求事項等に対する回答及び団交の日時・場所に係る回答を文書で行うよう求めたこと並びに7.27組合文書で要求事項等に対する回答を文書で行うよう求めたことに対し、令和3年7月1日の団交（以下「7.1団交」という。）等の機会において、会社が「口頭での回答で十分理解を頂けると思っている」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから」等述べて、文書で回答を行わなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

#### 3 主文

本件申立てを棄却する。

#### 4 判断の要旨

- (1) 却下を求める会社の主張について

会社は、当初申立ては、申立時に既に1年を経過している行為を問題にするものであるから却下されるべきである旨主張する。しかし、労組法27条2項が定める不当労働行為事件の申立てに係る請求期間の徒過の有無については、「不当労働行為を構成する具体的事実」（労

働委員会規則32条2項3号)として申立人が申立書に記載した事実のあった日から1年を経過しているか否かによって判断すべきであるところ、当初申立てにおいて組合が「不当労働行為を構成する具体的事実」として主張するのは2.9回答であるため、会社の主張は採用できない。

## (2) 争点(1)について

ア 組合が会社に団交を申し入れる場合、団交を申し入れる旨記載した文書を提出することが通例であったところ、令和3年2月2日に組合が会社に提出した文書(以下「2.2組合文書」という。)には団交を申し入れる旨の記載はなく、専らB1職員の発言に係るB1職員及び会社の謝罪を要求する内容であったから、2.2組合文書は、団交の申入れに当たらないと解するのが相当である。

また、同月9日にA分会長とB2部長との間で行われたやり取り(以下「2.9やり取り」という。)は、2.2組合文書に対する会社の回答として、B2部長がA分会長に架電したものであるから、団交の申入れに基づくものではなく、団交に該当しないものと解するのが相当である。

イ 組合は、2.9回答が不誠実団交及び団交拒否として労組法7条2号の不当労働行為に該当する旨主張する。しかし、上記アで判断したとおり、2.2組合文書は団交の申入れではなく、2.9やり取りは団交に該当しないから、2.9やり取りの中でなされた2.9回答について、不誠実団交の問題は生じない。また、2.2組合文書は団交の申入れではないから、2.9回答は団交拒否に該当しない。

ウ したがって、2.2組合文書の内容が義務的団交事項に該当するかを判断するまでもなく、2.9回答は労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

## (3) 争点(2)について

ア 労組法7条3号にいう支配介入とは、労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為をいうと解すべきであり、ある行為が支配介入に該当するか否かについては、組合員である労働者を威嚇又は懐柔し、労働組合の組織・運営に干渉・妨害を行い、労働組合を弱体化させる行為と評価できるかによって判断すべきである。

イ 2.9やり取りにおけるB2部長の発言が、組合員である労働者を威嚇又は懐柔し、労働組合の組織・運営に干渉・妨害を行ったものと評価できる事情は見当たらない。会社に謝罪要求がされたのは、B1職員の発言から1年2か月以上経過した時点であったことに鑑みると、当該発言に係るB1職員及び会社の謝罪の有無が、組合方針の変更につながる重大な事由であったとは評価し得ない。また、2.9回答後も組合は、会社との間で団交を開催し、当該発言に係る謝罪という事項について協議することができている。

以上のことから、2.9回答は、組合を弱体化させる行為と評価できず、組合が会社との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのあ

る使用者の行為とはいえないから、支配介入に該当しない。

ウ したがって、2.9回答は、労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

#### (4) 争点(3)について

ア 会社は、組合が5.25春闘要求書及び7.27組合文書で要求事項等に対する文書回答を求めたのに対し、文書回答を行わず、組合が5.25春闘要求書で団交の日時・場所に係る文書回答を求めたのに対し、文書回答を行わなかった。

イ 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、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組合の態度についても考慮するのが相当である。

ウ まず、会社が5.25春闘要求書及び7.27組合文書の要求事項等に対する文書回答を行わなかったことについて検討する。

組合は、要求事項等に対する文書回答がなかったことにより、①組合が事前に会社回答について検討することができず、団交の協議を深めて中身のあるものにする準備ができない、②会社が団交当日に口頭で回答を読み上げることで、組合に、それを一生懸命メモ書きし、かつ同時に組合見解・反論をその場で形成するという負担が生じる、③会社が団交当日に口頭で回答を読み上げることで、会社の言い間違いや組合の聞き間違いにより齟齬が生じる可能性があるという3点の不利益が生じた旨主張するが、これらは、いずれも、会社の行為が団交の進展を妨げるものであったと評価するに足る不利益であったとはいえない。

ところで、7.1団交においてB2部長は、文書回答に応じない理由について、「口頭での回答で十分理解を頂けると思っているので口頭での回答にさせていただきます」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから。私どもは」と述べている。

上記イで述べたとおり、誠実交渉義務とは、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から、例えば、労働組合が、個々の要求事項ごとに文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明して、文書回答を求めたのであれば、使用者に、これを拒むに当たって相応の理由を示す義務が認められる場合もあり得る。しかし、7.1団交及び令和3年8月3日の団交において会社が文書回答を行う必要があったとはいえないことに加え、5.25春闘要求書及び7.27組合文書に要求事項等に対する文書回答が必要な理由や根拠に係る記載はなく、組合が会社に対し、要求事項等に対する文

書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明していたとはいえないことを考慮すると、会社が文書回答を行わない理由として上記のとおり述べたことは、直ちに不誠実であったとまではいえない。

以上のことを総合的に考慮すると、会社が5.25春闘要求書及び7.27組合文書の要求事項等に対する文書回答を行わなかったことは、団交の進展を妨げる行為であったとはいえず、誠実交渉義務違反に該当しない。

エ 次に、会社が5.25春闘要求書で組合が求めた団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことについて検討する。

令和元年8月19日に当委員会で行われたあっせんにおいて成立した合意（以下「本件あっせん合意」という。）では、組合から団交申入れがあった場合に、会社が日程候補日時に対する回答を期限内に文書で行うことが合意されていた。また、本件あっせん合意に基づいて日程候補日時に対する文書回答を行う際、会社は、提案する団交場所も併せて記載していたから、場所についても会社が文書回答を行うことが、労使間の慣行になっていたといえる。したがって、会社が団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことは、本件あっせん合意及び労使間の慣行に反する行為であったといえる。

しかし、会社は、本件あっせん合意及び労使間の慣行に違反した理由について、組合との団交等に係る担当役員が交代した際、本件あっせん合意に関する引継ぎが十分行われなかったためである旨主張する。5.25春闘要求書が組合から提出された後、会社は、口頭ではあったにせよ、B2部長を通じて団交の日時に係る回答を行っていること、令和3年9月21日の団交で組合から本件あっせん合意違反の指摘を受けた後、会社は、団交の日時・場所に係る文書回答を再開し、団交の場で組合に謝罪していることを踏まえると、会社が団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったのは、団交の進展を妨げることを企図したものであったとまで評価することはできない。

また、会社が口頭で回答した日時に基づき、結果として、7.1団交は開催されており、団交の進展が妨げられたという事実は認められない。

以上のことを総合的に考慮すると、会社が5.25春闘要求書で組合が求めた団交の日時・場所に係る文書回答を行わなかったことは、本件あっせん合意及び労使間の慣行に反する行為ではあったものの、団交の進展を妨げる行為であったとはいえず、誠実交渉義務違反に該当するとまではいえない。

オ したがって、組合が、5.25春闘要求書で要求事項等に対する回答及び団交の日時・場所に係る回答を文書で行うよう求めたこと並びに7.27組合文書で要求事項等に対する回答を文書で行うよう求めたことに対し、7.1団交等の機会において、会社が「口頭での回答で十分理解を頂けると思っている」「団体交渉のこの場で、次の新しい話をその場で言われても、当日その場で答えられないですから」等述べて、文書で回答を行わなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

---

## 4年(不)第1号(7条1・2・3号)

### 1 事案の概要

本件は、被申立人会社（以下「会社」という。）が、①申立人組合（以下「組合」という。）との団体交渉（以下「団交」という。）について、組合のA1分会の分会長であるA2（以下「A2分会長」という。）の就業時間内に実施してA2分会長に団交時間分の賃金を支給することを拒んだこと及び会社内で実施することを拒んだことが、併存する社内労働組合である申立外C組合（以下「C組合」という。）に対するのと異なる取扱いであって、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号、2号及び3号に、②組合との団交時間を30分程度に設定したことが、C組合に対するのと異なる取扱いであって、労組法7条1号、2号及び3号に、③組合との団交において、会社の従業員であるB（以下「B従業員」という。）の暴行によるA2分会長の労働災害（以下「労災」という。）に係る協議を拒否したことが労組法7条2号に、④組合との団交において、虚偽の発言を行ったことが労組法7条2号に、⑤組合に対し、組合掲示板を貸与しないことが、C組合に対するのと異なる取扱いであって、労組法7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1月14日に当初申立てがされ、その後の団交でも上記①及び②に該当する行為があったとして、同年3月15日、追加申立てがされた事件である。

### 2 本件の争点

(1) 令和3年5月28日、同年7月29日、同年9月13日、同年10月14日、同年11月29日及び令和4年3月7日の団交（以下、令和3年5月28日の団交を「5.28団交」と、同年7月29日の団交を「7.29団交」と、同年9月13日の団交を「9.13団交」と、同年10月14日の団交を「10.14団交」と、同年11月29日の団交を「11.29団交」と、令和4年3月7日の団交を「3.7団交」という。）に係る、会社の以下の対応は、労組法7条1号、2号及び3号の不当労働行為に該当するか。

ア A2分会長の就業時間内に実施し、A2分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだこと

イ 会社内で実施するのを拒んだこと

(2) 5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交について、会社が団交時間を30分程度に設定したことは、労組法7条1号、2号及び3号の不当労働行為に該当するか。

(3) 5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において、会社は、B従業員の暴行によるA2分会長の労災に係る協議を拒否したか。このことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(4) 5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において、会社は、組合に対し、事実と異

なる発言を行ったか。このことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

- (5) 会社が、組合に対し、組合掲示板を貸与しないことは、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

- (1) 会社は、組合との団交を就業時間内に行う場合には、組合の組合員として出席する従業員に対し、団交のため職場を離れた時間分の賃金を支給しなければならない。
- (2) 会社は、組合との団交の時間を、一方的に30分程度に設定してはならない。
- (3) 会社は、5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交で組合が求めていた、B従業員の暴行によるA2分会長の労災に係る協議について、誠実に応じなければならない。
- (4) 会社は、組合との団交において、C組合に対する取扱いの実態を説明するに当たり、事実と異なる発言を行ってはならない。
- (5) 会社は、組合に対し、組合掲示板を貸与しなければならない。なお、当該組合掲示板の設置場所、大きさ等の具体的条件については、組合との協議の上、決定しなければならない。
- (6) 会社は、組合に対し、5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交についてA2分会長の就業時間内に実施して賃金を支給することを拒んだこと、上記各団交について団交時間を30分程度に設定したこと、5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交においてB従業員の暴行によるA2分会長の労災に係る協議を拒否したこと、5.28団交、7.29団交及び10.14団交において事実と異なる発言を行ったこと並びに組合掲示板を貸与しない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。
- (7) 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 5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交はいずれもA2分会長の就業時間内に実施されたが、これらの団交について、会社がA2分会長に団交時間分の賃金を支給することを拒んだことには争いが無い。また、これらの団交について、会社が会社内で実施することを拒んだことにも争いが無い。

他方、会社は、C組合との団交については、C組合の交渉委員に対し、団交場所に移動する時間や、C組合の交渉委員同士で行う団交前の打合せの時間も含め、団交のため職場を離れた時間分の賃金を支給している。また、会社とC組合との団交は、従来、会社の本社会議室で開催されることが一般的である。

#### イ 争点(1)アの行為について

(ア) 労組法7条3号の不当労働行為に該当するか

就業時間内に団交を行う場合に賃金を控除せず支給することは便宜供与に当たるところ、かかる便宜供与を承認するか否かは、原則として労働組合と使用者との協議による合意に委ねられており、当然にこれを承認しなければならない義務が使用者にあるとはいえない。

しかし、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者は、一方の労働組合を優遇して他方の労働組合を冷遇することなく、各労働組合に対して中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重するべきという、いわゆる中立保持義務を負う。そうすると、使用者が、一方の労働組合に便宜供与を行いながら、他方の労働組合に対してかかる便宜供与を拒むことは、そのように労働組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、労働組合の活動力を低下させその弱体化をもたらしかねない不当な行為というべきであって、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

組合とC組合との間で取扱いを異にする理由について、会社は、組合とC組合とでは、会社との関係性が全く異なる旨主張する。確かに、一方の労働組合が、多年にわたる闘争、協力、互譲といった経過の中で、使用者との間に信頼関係を醸成し、その結果として便宜供与を獲得してきたとみるべき場合など、使用者との関係性の違いによって、併存する労働組合間の取扱いの差異が是認される場合があることは否定し得ないが、本件はそのような場合には当たらない。また、組合が繰り返し、就業時間内に団交を行う場合に賃金を支給するよう要求しているにもかかわらず、当該便宜供与が拒否されることは、当該便宜供与の重要性に鑑みても、組合に与える影響は大きいといえる。この点、会社は、A2分会長が不在であっても組合が団交を行うことは可能であるから、組合組織に不利益は生じない旨主張するが、本件では組合がA2分会長を団交に出席させる必要性は高いといえるから、会社の主張は首肯できない。

また、会社は、組合のA1分会はA2分会長1名のための分会であり、組合との団交の議題はA2分会長個人の問題に関する事項であるから、多数いる組合員全員のために活動するC組合の交渉委員とA2分会長とを同様に取り扱うことはできない旨主張する。しかし、組合員数の相違を考慮しうる場合があるとしても、それによって直ちに中立保持義務を免れるものではない。また、会社の態度は、組合が就業時間外での団交実施などを提案したにもかかわらず、これを拒否し、A2分会長の就業時間内に団交を行い、団交時間分の賃金支給をしないことに固執するものであり、中立を保持しようとする態度を欠くものであるから、会社の主張は首肯できない。

したがって、組合とC組合との間で取扱いを異にする合理的な理由は認められず、会社の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(イ) 労組法7条1号の不当労働行為に該当するか

労組法7条1号にいう不利益な取扱いに使用者の行為が当たるか否かは、当該職場に



おける従業員の一般的な認識に照らして、それが通常不利益なものと受け止められ、それによって組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるかという観点から判断するのが相当である。

C組合の交渉委員は年次有給休暇を利用することなく、賃金支給を受けて団交に出席できることからすれば、A2分会長が団交出席のために年次有給休暇の利用又は団交時間分の賃金控除を余儀なくされることは、会社における従業員の一般的な認識に照らして、不利益なものと受け止められるのが通常と考えられる。よって、会社の行為は、労組法7条1号にいう不利益な取扱いに当たる。

また、会社が組合とC組合との間で取扱いを異にすることに合理的な理由が認められないことからすると、かかる不利益取扱いは、A2分会長が組合の組合員であることの故をもってしたものともみることができる。

したがって、会社の行為は、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

(ウ) 労組法7条2号の不当労働行為に該当するか

会社がA2分会長に団交時間分の賃金を支給するか否かによって、団交の進展が直ちに左右されるとは考え難い。

したがって、会社の行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

ウ 争点(1)イの行為について

(ア) 労組法7条3号の不当労働行為に該当するか

同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられており、一方の労働組合が団交を行うのと同じ場所を、他方の労働組合が希望するのに対し、使用者が別の場所での団交を指定する場合には、そのように労働組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

組合とC組合との間で取扱いを異にする理由について、会社は、A2分会長以外の組合側交渉委員が社外者であること等を主張する。使用者が、機密保持や施設管理の観点から、社外の者が事業所に進入することに細心の注意を払うことは一般的であるから、会社の主張には首肯できる。また、実際に団交が行われた社外の貸会議室（以下「本件団交場所」という。）はA2分会長の勤務場所から徒歩で10分程度の距離にある上、会社が予約手続を行い、室料の全額を負担していることに鑑みれば、会社の行為が組合に与える影響は小さいといえる。

したがって、組合とC組合との間で取扱いを異にする合理的な理由が認められるから、会社の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

(イ) 労組法7条1号及び2号の不当労働行為に該当するか

上記(ア)で判断したとおり、会社が、会社内での団交実施を拒んだことには、合理的な理由が認められる。また、本件団交場所で団交を行うことにより、A2分会長に特段の

不利益があったとはいえない。加えて、本件団交場所で団交を行うことにより、協議が妨げられたという事情は認められない。

したがって、会社の行為は、労組法7条1号及び2号の不当労働行為に該当しない。

## (2) 争点(2)について

### ア 労組法7条2号の不当労働行為に該当するか

労組法7条2号により、使用者は誠実に団交に応ずべき義務(以下「誠実交渉義務」という。)を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。

5.28団交では5点、7.29団交では5点、9.13団交では少なくとも5点、10.14団交では7点、11.29団交では5点、3.7団交では6点の議題について、組合は協議を申し入れていた。そうすると、各団交につき30分という時間設定の下では、1議題当たり5分程度の協議しか行えず、会社が誠実に交渉を尽くすのに十分な時間設定であったとはいえない。また、団交に係るルールは、原則として労使双方が合意して決定すべきものであるから、組合が繰り返し異議を述べていたにもかかわらず、会社が一方的に団交時間を30分とし続けたことは、非難されるべきである。

この点、会社は、目安として30分を示したが、実際には30分を超えて議論がなされていた旨主張する。しかし、実際の団交時間は30分を大きく超えるものではなく、会社は30分を超過する場合には団交を打ち切る態度を示していたから、会社には当初設定した時間内で団交を行う意図があったというべきである。

以上のことを総合的に考慮すると、会社の行為は、誠実交渉義務違反に該当し、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

### イ 労組法7条3号の不当労働行為に該当するか

同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられており、使用者が、一方の労働組合との団交に比して、他方の労働組合との団交の時間を短く設定することは、そのように労働組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

本件では、30分という時間設定が適切であったとは認め難い上、組合が繰り返し異議を述べていたにもかかわらず、会社が一方的に団交時間を30分とし続けたこと、実際の団交時間もおおむね30分であり、会社は30分を超えると団交を打ち切る態度を示していたことを考慮すると、会社が、C組合との団交を1時間程度に設定する一方、組合との団交を30分程度に設定したことには、合理的な理由が認められない。

したがって、会社の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

### ウ 労組法7条1号の不当労働行為に該当するか

会社が、組合との団交について、団交時間を30分程度に設定することは、組合に対する不利益的取扱いであるにせよ、労働者が労働組合の組合員であることの故をもって、その

労働者に対してなされた不利益な取扱いとみることはできない。

したがって、会社の行為は、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。

(3) 争点(3)について

ア 5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において、会社が、B従業員の暴行によるA2分会長の労災に係る協議を拒否したことが認められる。

イ 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するところ、会社が協議を拒否したことについて、正当な理由があったか否か検討する。

(ア) 組合が協議を求めていた内容について

組合が会社に求めていた内容は、具体的には、会社における労災及びハラスメント防止の取組状況を明らかにしつつ、A2分会長に対するB従業員の暴行と同種の事故が今後生じないように、再発防止について協議することであったと解される。かかる内容は、いわゆる義務的団交事項に該当する。

(イ) A2分会長がB従業員及び会社を被告として提起した訴訟(以下「別件訴訟」という。)が係属していたことについて

会社は、別件訴訟が係属していることを、A2分会長の労災に係る協議に応じられない理由として挙げていた。

この点、裁判は法律の適用によって権利義務関係を確定することを目的とし、機能するものであるのに対し、団交は当事者の交渉により将来の関係も視野に入れて紛争の解決を目指すものであるから、団交によって紛争の解決を図ることは労使関係にとって望ましいことであって、前者を選択したほかに、後者による解決方法をも採る意味は十分に存在するといえる。したがって、別件訴訟が係属していたことは、会社が協議を拒否したことの正当な理由には当たらない。

(ウ) 会社の主張に係る検討

会社は、組合が協議を求める具体的内容はそもそも明らかでなかった旨、5.28団交以前の団交等において、組合が求めたB従業員の暴行に関する内容は回答・対応済みであった旨主張する。

しかし、組合は、会社に対し、協議を求める内容及び趣旨を明確に述べていた。また、組合が説明を求めた内容の全てについて会社が過去に回答した事実は認められず、仮に会社が、A2分会長に対するB従業員の暴行について既に再発防止策を講じていたとしても、その内容を団交で組合に説明し、協議を行う意義がないとはいえない。したがって、会社の主張は採用できない。

(エ) 結論

以上のことから、会社が協議を拒否したことについて、正当な理由があったとは認められない。

したがって、会社の行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(4) 争点(4)について

ア 5.28団交、7.29団交及び10.14団交において、会社が組合に対し、事実と異なる発言を行ったことが認められる。

イ 使用者は労組法7条2号により誠実交渉義務を負うところ、5.28団交、7.29団交及び10.14団交における会社の行為は、あえて事実と異なる発言をして、組合が求めるA2分会長への団交時間分の賃金支給について、合意の達成を妨げようとしたものと考えるのが相当であるから、誠実交渉義務違反に該当する。

したがって、会社の行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(5) 争点(5)について

ア 労組法7条3号の不当労働行為に該当するか

同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられており、使用者が、一方の労働組合に組合掲示板の貸与等の便宜供与を行いながら、他方の労働組合に対してそれを拒むことは、そのように労働組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

会社は、会社における組合の組合員はA2分会長1名であり、組合が組合掲示板を連絡方法として確保する必要性が認められない旨主張する。しかし、組合掲示板の機能として、当該労働組合の組合員以外に対する宣伝活動に利用されることも当然であるから、構成員が一人の分会であっても組合掲示板を確保する必要性は否定できない。

次に、会社は、組合が、C組合と異なり、ビラ、ブログ等の広報手段を有し、活用できていることを主張する。しかし、労働組合がその時々々の広報の内容や目的に応じ、複数の広報手段を使い分けることは一般に行われており、組合がビラ、ブログ等の広報手段を有していることをもって、組合掲示板を確保する必要があるということとはできない。

加えて、会社は、C組合と会社との信頼関係に比し、組合と会社との間に十分な信頼関係が醸成されているとはいえない旨主張する。しかし、本件は、使用者との関係性の違いによって、併存する労働組合間の取扱いの差異が是認される場合には当たらない。

したがって、組合とC組合との間で取扱いを異にする合理的な理由は認められず、会社の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

イ 労組法7条1号の不当労働行為に該当するか

会社が組合に対して組合掲示板を貸与していないことは、組合に対する不利益取扱いであるにせよ、労働者が労働組合の組合員であることの故をもって、その労働者に対してなされた不利益な取扱いとみることはできない。

したがって、会社の行為は、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。

---

## 4年(不)第3号(7条2号)

### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y1会社及び被申立人Y2会社(以下、Y1会社とY2会社とを併せて「会社ら」という。)が、申立人組合からの、令和4年2月10日付けの団体交渉(以下「団交」という。)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号に該当する不当労働行為であるとして、同月28日に申立てがされた事件である。

### 2 本件の争点

- (1) 会社らの双方又は一方は、組合からの令和4年2月10日の団交申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)について、組合の組合員であるAとの関係において労組法7条の使用者に当たるか。
- (2) 会社らの双方又は一方が、本件団交申入れについて、A組合員との関係において労組法7条の使用者に当たる場合、当該使用者が本件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 主文

本件申立てを棄却する。

### 4 判断の要旨

#### (1) 争点(1)について

ア 一般に、労組法7条にいう使用者とは、労働契約上の雇用主をいうものであるが、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当である。

イ A組合員に係る労働災害事故当時、A組合員は、C会社に雇用されていたものであり、会社らがA組合員の雇用主ではないことに争いはない。

次に、会社らは、A組合員に対して、日常的に具体的な業務内容や勤務内容について指示、管理をしていなかったことが認められる。

また、会社らは、A組合員の給料、待遇、勤務時間等について、指示、決定をしたことはない。さらに、B1倉庫の倉庫管理主任者であったB2所長は、倉庫管理主任者として運送会社のドライバーに直接業務を指示することがなかったほか、運送会社のドライバーであるA組合員の勤務状況を把握しておらず、その給料、勤務時間等の労働条件について、ドライバーを雇っているC会社と協議をしたこともなく、A組合員の労働条件の決定に関

わることはなかったことが認められる。

これらのことからすると、会社らはいずれも、A組合員の基本的な労働条件等について、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったと認めることはできない。

ウ 以上から、会社らの双方又は一方は、本件団交申入れについて、A組合員との関係において労組法7条の使用者に当たるとはいえない。

(2) 争点(2)について

会社らは、A組合員の労組法7条の使用者に当たるとはいえないから、会社らが本件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しない。

## 2 和解・取下

---

### 2年(不)第7号(7条2・3・4号)

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、①令和2年5月28日、組合員Aを含む従業員に対し、申立外社内組合に加入しないことを誓約する旨記載のある文書を配付して署名を求めたことが労働組合法7条3号に、②同年6月2日、組合員Aに対し、無断欠勤を理由として配置転換を命じたことが同条1号に、③同日、組合員Aが労働基準法上の労働者には当たらないとして、有給休暇取得を認めなかったことが同条1号及び同条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6月8日に当初申立てがされ、その後、被申立人が、④同月11日の団体交渉において、組合員Bの解雇理由に係る具体的な交渉を拒否したこと及び⑤当該団体交渉の被申立人代理人として、組合員Bと被申立人従業員らとの間の紛争に係る被申立人従業員らの告訴代理人を出席させたことが同条2号に、⑥同年7月13日、申立人が⑤について申立てをしたことを理由として団体交渉の開催を拒否したことが同条2号及び4号に、⑦同年6月11日の団体交渉において、同月2日に組合員Aに配置転換を命じた理由について具体的な交渉を拒否したことが同条2号に、⑧組合員Aの有給休暇取得に係る賃金を支給しなかったことが同条1号に、⑨申立外社内組合に対し、申立人に係る情報提供を行い、被申立人事業所内に申立人組合員の加入状況及び申立人組合員に接触しないよう促す旨の掲示をさせたこと及び⑩申立外Cに対し、申立人に係る情報提供を行い、インターネットにより申立人及び申立人組合員に対する非難及び中傷を発信することを促したことが同条1号及び3号に、⑪申立外Cに対し、同年11月5日の団体交渉に係る情報提供を行い、当該団体交渉中に申立人を非難する街宣活動を行わせたにもかかわらず、当該団体交渉において、情報提供を行っていない旨述べたことが同条2号及び3号に、⑫同月6日、組合員Dに対し、申立人からの脱退を促したことが同条3号に、⑬令和3年3月9日の団体交渉において、組合員Bと被申立人従業員らとの間の紛争に係る議題について、虚偽の説明をしたこと及び⑭同年5月10日の団体交渉において、組合員Bと被申立人代表取締役との間の紛争及び組合員Bと被申立人従業員らとの間の紛争に係る議題について、虚偽の説明をしたことが同条2号に、⑮同年7月24日、申立人に対し、申立人の行為により損害を被ったとして損害賠償を請求したことが同条3号に、⑯同年9月21日の団体交渉において、当該請求とこれに関連する令和2年6月11日の団体交渉におけるやり取りに係る事項について、具体的な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15日から令和3年9月22日までの間に複数回の追加申立てがされた事件である。

同年1月25日及び同年6月1日取下書が提出され、上記のうち①から③まで及び⑦から⑩までについて、それぞれ取り下げられた。

令和4年3月1日、組合員Dに係る関与和解が成立し、上記のうち⑫について同日取り下げられた。

## 2 終結状況

令和5年1月27日取下書が提出され、本件は終結した。

---

### 3年(不)第11号(7条3号)

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、①令和2年12月17日、申立人が過半数組織組合であることを無視し、申立人ではない者を過半数代表者として扱う旨等を記載した文書を社内に掲示したこと、②令和3年1月15日、配車担当者に対して、利益率の良い仕事であるA社監査役Bのタクシー利用の際の乗務員を、申立人の組合員がわずか2名しか記載されていないリストに記載された乗務員に限定する旨の業務連絡を行ったこと及び③同年6月上旬、被申立人社屋の1階に、組合員C他1名が常時撮影される監視カメラを設置したことが労働組合法7条3号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月7日に申立てがされた事件である。

#### 2 終結状況

令和5年3月3日取下書が提出され、本件は終結した。

---

### 4年(不)第7号(7条2号)

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、令和4年9月20日の団体交渉において、組合員Aの未払賃金に係る議題について実質的な協議を拒否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、同月21日に申立てがされた事件である。

#### 2 終結状況

令和5年1月27日取下書が提出され、本件は終結した。



---

## 5年(不)第10号(7条2号)

### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人からの令和5年7月5日付け、同月24日付け、同年8月1日付け及び同月21日付け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、同年9月6日に申立てがされた事件である。

### 2 終結状況

令和5年12月25日第2回調査において、被申立人は誠実に団体交渉に応じ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5年中に中央労働委員会に係属した事件は8件で、その内訳は、前年から引き続き係属したものが6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3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元	R2	R3	R4	R5
中央労働委員会 係 属 件 数	6(1)	6	9(2)	9(3)	8(3)
前年からの繰越し	4	5	6(2)	7(3)	6(3)
新 規 申 立 て	2(1)	1	3	2	2

(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（6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 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		
21(不再)14 17(不)4	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) 約670	2	21. 3. 9 一部救済	21. 4. 1	5,388	係属中
					21. 3. 18		
元(不再)53 28(不)7	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) 9,030	2	元. 10. 7 棄却	元. 10. 21	1,533	係属中
					元. 10. 15		
3(不再)12 30(不)9	初審 申立人	運輸業、郵便業 (運輸に附帯する サービス業) 1,334	2・3	3. 3. 29 棄却	3. 4. 8	686	棄却
					3. 4. 1		
3(不再)37 元(不)12	初審 申立人	情報通信業 (放送業) 33	2	3. 9. 13 棄却	3. 9. 30	544	取下げ
					3. 9. 18		
4(不再)7 2(不)8	初審 被申立人	製造業 (金属製品製造業) 41	2	4. 3. 15 全部救済	4. 3. 28	644	係属中
					4. 3. 18		
4(不再)33 3(不)2	初審 被申立人	サービス業 (廃棄物処理業) 197	2・3	4. 8. 19 全部救済	4. 8. 30	267	勧告和解
					4. 8. 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5年12月末日までの数字である。

## 令和5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 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		
5(不再)12 30(不)10	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	272	係属中
		1,383		5.3.23			
5(不再)13 30(不)10	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	272	係属中
		127		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5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5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3件、本年中に訴訟提起されたものが1件である。これらの係属事件は、いずれも本年中に終結した。（「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元		R 2		R 3		R 4		R 5	
係属件数		-		2		2		4(1)		4(4)	
最 高 裁	繰 越 し	-	-	-	-	-	-	-	-	1(1)	-
	新 規	-	-	-	-	-	-	-	-		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)
	新 規	-	-		2		-		2		-

（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

### 前年繰越分（3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		
元(不)9	1・2・3	4.2.4 一部救済	原告：初審被申立人 被告：委員会 (被告側参加人：初審 申立人)	4.3.8	口頭弁論 1回 書面による準備手続 4回	棄却
		4.2.10		5.2.22		
元(不)12	2	3.9.13 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)	4.3.16	口頭弁論 5回	取下げ
		3.9.18		5.3.14		
30(不)7	1・2・ 3・4	2.11.24 一部救済	控訴人：初審申立人 被控訴人：委員会 (被控訴人側参加 人：初審被申立人)	4.10.26	口頭弁論 1回	双方 控訴 棄却
				5.4.13		
		2.12.1	控訴人：委員会 被控訴人：初審申立人 (控訴人側参加人：初 審被申立人)	4.11.1		
				5.4.13		

(注) 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

### 令和5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		
30(不)7	1・2・ 3・4	2.11.24 一部救済	上告人：初審申立人 被上告人：委員会 (被上告人側参加 人：初審被申立人)	5.4.17		上告 棄却 決定
		2.12.1		5.10.11		

(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5年における資格審査の取扱件数は47件で、その内訳は、前年からの繰越し14件、新規申請33件である。

上記47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、委員推薦に伴うものが19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元	18	24(12)	-	-	-	42(12)
R2	-	29(12)	-	-	-	29(12)
R3	19	31(18)	2	-	-	52(18)
R4	12	21(12)	2	-	-	35(12)
R5	19	27(14)	1	-	-	47(14)

(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24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4件で、残り19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元	21	-	-	-	4	17	42
R2	5	-	-	-	6	18	29
R3	30	-	-	-	10	12	52
R4	17	-	-	-	4	14	35
R5	24	-	-	-	4	19	47





# 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5年における調整事件の取扱件数は6件で、前年(12件)に比べ6件減少した。

取扱件数6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3件、「新規申請」が3件であった。

上記6件を申請者別にみると、労働組合からの申請が5件、使用者からの申請が1件であった。

調整(あっせん開催)回数は3回で、前年(6回)に比べ3回減少した。

表1 取扱件数及び調整回数状況

(単位:件)

区分	年	R元	R2	R3	R4	R5
前年からの繰越し		2	2	3	2	3
新規申請		11	17	12	10	3
計		13	19	15	12	6
調整回数(回)		9	13	12	6	3

(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5年の取扱件数6件を調整事項別にみると、「賃金等」が3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	R元	R2	R3	R4	R5
団交促進		5	8	6(1)	2(1)	1
経営又は人事	人員整理	0	0	0	0	0
	配置転換	2(1)	0	0	0	0
	解雇	1	5(1)	6(2)	2(1)	0
	その他	3(2)	2	2(1)	1	2(1)
賃金等	一時金	3(2)	4	0	1	1(1)
	退職一時金・年金	1(1)	1	0	0	0
	解雇手当・休業手当	1	0	0	0	0
	その他	6(2)	12(2)	3(2)	4	2(2)
労働条件等		5	3(1)	2(1)	1	0
その他		3	9	6(2)	3	1
計		30(8)	44(4)	25(9)	14(2)	7(4)

(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5年の取扱件数6件を業種別にみると、「サービス業」が2件で最も多くなっている。  
従業員規模別にみると、「1～9人」及び「10～49人」が各2件で最も多くなっている。

表3 業種別・従業員規模別の状況

(単位：件)

業種・規模		年	R元	R2	R3	R4	R5
業 種	建設業		0	2	2 (1)	0	0
	製造業		3 (2)	4	2	0	1
	情報通信業		0	0	0	0	0
	運輸業、郵便業		5	4 (1)	4 (1)	3 (1)	1
	卸売業、小売業		0	2	0	4	1(1)
	金融業、保険業		0	0	0	0	0
	不動産業、物品賃貸業		0	1	1 (1)	0	0
	宿泊業、飲食サービス業		0	1	0	0	0
	教育、学習支援業		3	1	4	1 (1)	1
	医療、福祉		0	3	1	1	0
	サービス業		2	1 (1)	1	2	2(2)
	その他		0	0	0	1	0
	計		13 (2)	19 (2)	15 (3)	12 (2)	6(3)
従 業 員 規 模	1～9人		1	3 (1)	1 (1)	2	2(1)
	10～49人		0	5	2	3 (1)	2(1)
	50～99人		3 (2)	2	2	1	0
	100～299人		5	3	4	3 (1)	1
	300人以上		4	6 (1)	6 (2)	3	1(1)
	計		13 (2)	19 (2)	15 (3)	12 (2)	6(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5年の取扱件数6件のうち、5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3件、「打切」が2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60.0%であった。

表4 終結区分の状況

(単位: 件)

終結区分		年	R元	R2	R3	R4	R5
終	解 決	決	7 (2)	10 (2)	6 (3)	2	3(2)
	打 切	切	4	2	6	5 (2)	2(1)
	取 下	下	0	4	1	1	0
	移 管	管	0	0	0	1	0
結	計		11 (2)	16 (2)	13 (3)	9 (2)	5(3)
	解 決 率 (%)		63.6	83.3	50.0	28.6	60.0
翌年へ繰越し			2	3	2	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 - 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5年の終結事件5件を所要日数別にみると、「50日以上」が3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、66.0日であった。

表5 所要日数の状況

(単位: 件)

所要日数		年	R元	R2	R3	R4	R5
15 日 未 満			1	1	0	0	1 (1)
15 ~ 29 日			3	0	1	1	1
30 ~ 49 日			0	5	2	2	0
50 日 以 上			7 (2)	10 (2)	10 (3)	6 (2)	3 (2)
計			11 (2)	16 (2)	13 (3)	9 (2)	5 (3)
1件当たりの平均所要日数(日)			57.6	67.3	85.7	71.0	66.0

(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5年の終結事件5件を処理日数別にみると、「50日以上」が3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、69.4日であった。

表6 処理日数の状況

(単位：件)

処理日数 \ 年	R元	R2	R3	R4	R5
15 日 未 満	1	0	0	0	0
15 ～ 29 日	3	1	0	1	2(1)
30 ～ 49 日	0	5	3	2	0
50 日 以 上	7 (2)	10 (2)	10 (3)	6 (2)	3(2)
計	11 (2)	16 (2)	13 (3)	9 (2)	5(3)
1 件当たりの平均処理日数(日)	58.7	68.9	88.5	73.7	69.4

(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
4-8	あっせん	卸売業、小売業	R4. 10. 26 (組合)	R4. 10. 28	賃金制度の運用及び一時金	1	111	解決 (あっせん案) (R5. 2. 15)	渡部 村上(幸) 後藤

### ○申請までの経過

使用者が組合との合意なく新たに導入した賃金制度の運用並びに一時金に関する事前協定の締結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

あっせん員が個別折衝した結果、労使双方が譲歩し、労使間で協議の場を設け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
4-9	あっせん	サービス業	R4. 12. 13 (組合)	R4. 12. 14	解雇無効に基づく原職復帰	1	107	解決 (あっせん案) (R5. 3. 30)	杉島 西野 山本

### ○申請までの経過

解雇無効との判決を受けた組合員の原職への復帰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

あっせん員が個別折衝した結果、労使双方が譲歩し、組合員の復職に向けた団体交渉を実施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
4-10	あっせん	サービス業	R4. 12. 27 (使用者)	R5. 1. 4	割増賃金に係る解決金の支払い	0	9	打切り (辞退) (R5. 1. 12)	佐脇 吉田 梶原

### ○申請までの経過

組合員の割増賃金について団体交渉が行われたが、平行線となったため、使用者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
5-1	あっせん	教育、学習支援業	R5. 7. 14 (組合)	R5. 7. 18	降格人事の撤回	1	80	解決 (あっせん案) (R5. 10. 5)	説田 牧田 板倉

○申請までの経過

組合員が係長職を解かれ、参事とされたことから降格であると主張し、組合が使用者に団体交渉を申し込んだが、使用者は個人の問題であると主張し、応じないことから、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、労使双方が団体交渉を実施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
5-2	あっせん	製造業	R5. 10. 16 (組合)	R5. 10. 18	誠実な団体交渉の促進	0	23	打切り(辞退) (R5. 11. 9)	井上 牧田 夏目

○申請までの経過

組合員の降格人事及び在籍出向について、組合が使用者に対し団体交渉を求めたところ、使用者から十分な説明を受けられず、途中からは団体交渉を拒否されたとして、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
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る不利益の解消等	-	-	翌年へ繰越	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、使用者と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

本事件は、翌年に繰り越された。

※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状況

令和5年におけるあっせん事件の取扱件数は19件で、前年（15件）に比べて4件増加した。取扱件数19件の内訳は、「前年からの繰越し」が1件、「新規申出」が18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7回で、前年（5回）に比べて2回増加した。

表1 取扱件数及びあっせん回数状況

(単位：件)

区分	年	R元	R2	R3	R4	R5
前年からの繰越し		2	1	0	1	1
新規申出		12	9	11	14	18
計		14	10	11	15	19
あっせん回数(回)		6	1	5	5	7

##### (2) あっせん事項の状況

令和5年の取扱件数19件をあっせん事項別にみると、「解雇」及び「職場の人間関係」が各5項目で最も多くなっている。

表2 あっせん事項の状況

(単位：項目)

あっせん事項		年	R元	R2	R3	R4	R5
経営又は人事	解雇	雇	4	2	3	5 (1)	5
	復職	職	1	0	0	1	1
	退職	職	2	2	0	0	2
	その他		1	1 (1)	3	0	5
賃金等	賃金未払		0	3	1	2	3
	賃金減額		2	0	1	0	0
	退職一時金		0	0	1	1	1(1)
	解雇手当		0	0	0	0	0
	その他		3 (1)	0	0	2	1
労働条件等		6	2	1	1	2	
職場の人間関係		5 (2)	5	2	7	5	
その他		0	0	1	2	1	
計		24 (3)	15 (1)	13	21 (1)	26(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5年の取扱件数19件を業種別にみると、「医療、福祉」が4件で最も多く、次いで「製造業」及び「卸売業、小売業」が各3件となっている。

従業員の規模別にみると、「300人以上」が11件で最も多く、次いで「10～49人」が6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元	R2	R3	R4	R5
業 種	建設業		0	0	1	0	2
	製造業		1	0	0	5	3
	情報通信業		0	0	0	0	1
	運輸業、郵便業		1	0	0	0	0
	卸売業、小売業		2	3	2	1	3
	金融業、保険業		0	0	0	1	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 (1)	3	3	2 (1)	1
	教育、学習支援業		0	2	0	1	2
	医療、福祉		2	1 (1)	2	2	4(1)
	サービス業		2	1	2	2	0
	その他		3 (1)	0	1	1	3
	計		14 (2)	10 (1)	11	15 (1)	19(1)
従 業 員 規 模	1～9人		3 (1)	0	2	1	0
	10～49人		5	4 (1)	3	3 (1)	6(1)
	50～99人		0	2	1	0	0
	100～299人		2 (1)	0	2	5	2
	300人以上		4	4	3	6	11
	計		14 (2)	10 (1)	11	15 (1)	19(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5年の取扱件数19件のうち、16件が同年中に終結し、3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4件、「打切」が12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、25.0%であった。

表4 終結区分の状況

(単位：件)

終結区分		年	R元	R2	R3	R4	R5
終	解 決		3 (2)	1	2	3	4(1)
	打 切		9	6	7	10(1)	12
	取 下		1	3 (1)	1	1	0
	計		13 (2)	10 (1)	10	14(1)	16(1)
結	解 決 率 (%)		25.0	14.3	22.2	23.1	25.0
翌年へ繰越し			1	0	1	1	3

- (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5年の終結事件16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「10～19日」が5件となっている。終結事件1件当たりの平均所要日数は、46.9日であった。

表5 所要日数の状況

(単位：件)

所要日数		年	R元	R2	R3	R4	R5
10	日未満		2	3	1	1	2
10	～19日		1	2	0	1	5
20	～29日		3	1	2	3	1
30	日以上		7 (2)	4 (1)	7	9(1)	8 (1)
計			13 (2)	10 (1)	10	14(1)	16 (1)
1件当たりの平均所要日数(日)			41.7	30.3	55.6	45.6	46.9

- (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5年の終結事件16件を処理日数別にみると、「30日以上」が9件と最も多く、次いで「10～19日」が4件となっている。終結事件1件当たりの平均処理日数は、50.1日であった。

表6 処理日数の状況

(単位：件)

処理日数 \ 年	R元	R 2	R 3	R 4	R 5
10 日 未 満	2	3	1	1	1
10 ～ 19 日	1	1	0	1	4
20 ～ 29 日	3	2	2	2	2
30 日 以 上	7 (2)	4 (1)	7	10(1)	9 (1)
計	13 (2)	10 (1)	10	14(1)	16 (1)
1件当たりの平均処理日数(日)	42.8	31.5	57.3	49.1	50.1

(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
4-P9	医療、福祉	R4. 10. 28 (労働者)	R4. 10. 31	退職金の不足分の支払い	1	88	解決 (あっせん案) (R5. 1. 26)	富田 八代 板倉
5-P1	宿泊業、飲食サービス業	R5. 5. 16 (労働者)	R5. 5. 18	退職時における有給休暇の買取	0	15	打切り (辞退) (R5. 6. 1)	井上 勘米良 夏目
5-P2	製造業	R5. 5. 17 (労働者)	R5. 5. 19	解雇に対する金銭補償	1	92	解決 (あっせん案) (R5. 8. 18)	佐脇 牧田 山本
5-P3	製造業	R5. 6. 12 (労働者)	R5. 6. 13	パワハラ等に対する補償金の支払い	0	15	打切り (辞退) (R5. 6. 27)	森 村上(幸) 梶原
5-P4	医療、福祉	R5. 6. 27 (労働者)	R5. 6. 28	退職に追い込まれたことに対する補償金の支払い	0	13	打切り (辞退) (R5. 7. 10)	説田 八代 板倉
5-P5	卸売業、小売業	R5. 7. 4 (労働者)	R5. 7. 5	退職に追い込まれたことに対する補償金の支払い	1	58	解決 (あっせん案) (R5. 8. 31)	井上 西野 梶原
5-P6	生活関連サービス業、娯楽業	R5. 7. 5 (労働者)	R5. 7. 6	パワハラによりうつ病を発症したことに対する慰謝料の支払い	0	34	打切り (辞退) (R5. 8. 8)	森 勘米良 夏目
5-P7	建設業	R5. 8. 2 (労働者)	R5. 8. 4	退職条件に関する合意の不当な破棄に対する慰謝料の支払い	0	7	打切り (辞退) (R5. 8. 10)	富田 村上(幸) 大辻
5-P8	医療、福祉	R5. 8. 3 (労働者)	R5. 8. 8	ハラスメントに対する賠償金の支払い	1	84	打切り (不調) (R5. 10. 30)	渡部 八代 後藤
5-P9	教育、学習支援業	R5. 8. 18 (労働者)	R5. 8. 25	未払い残業代の支払い	0	53	打切り (辞退) (R5. 10. 16)	杉島 西野 田口

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-P10	医療、福祉	R5. 8. 23 (労働者)	R5. 8. 25	正社員への復職等	2	125	解決 (あっせん案) (R5. 12. 27)	森 勘米良 大辻
5-P11	複合サービス事業	R5. 8. 24 (労働者)	R5. 8. 28	パワハラに対する慰謝料の支払い	0	18	打切り (辞退) (R5. 9. 14)	富田 牧田 山本
5-P12	電気・ガス・熱供給・水道業	R5. 9. 14 (労働者)	R5. 9. 20	会社都合退職に伴う退職金等の支払い	1	99	打切り (不調) (R5. 12. 27)	富田 八代 梶原
5-P13	情報通信業	R5. 10. 4 (労働者)	R5. 10. 10	人事評価及び給与額の見直し並びに配置転換	0	18	打切り (辞退) (R5. 10. 27)	杉島 西野 田口
5-P14	卸売業、小売業	R5. 11. 8 (労働者)	R5. 11. 13	業務中の事故における自家用車の修理代の支払い	0	25	打切り (辞退) (R5. 12. 7)	杉島 西野 後藤
5-P15	教育、学習支援業	R5. 11. 9 (労働者)	R5. 11. 13	解雇通知等における慰謝料の支払い	-	-	翌年へ繰越	井上 牧田 夏目
5-P16	建設業	R5. 11. 13 (労働者)	R5. 11. 16	内定取消しによる損害賠償請求	0	7	打切り (辞退) (R5. 11. 22)	渡部 勘米良 板倉
5-P17	製造業	R5. 11. 29 (労働者)	R5. 12. 7	正社員登用及び給与等の差額の支払い	-	-	翌年へ繰越	杉島 中島 田口
5-P18	卸売業、小売業	R5. 12. 4 (労働者)	R5. 12. 7	未払いの時間外手当の請求等	-	-	翌年へ繰越	大参 勝岡 左合

(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5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)	180	賃金上げと雇用の確保ほか	R5. 2. 14	R5. 4. 22	無	
2	南医療生協		220					有
3	北医療生協		252					
4	名 南 会		295					
5	尾張健友会		86					
6	刈谷豊田総合病院		1,571				無	
7	南知多病院		40					
8	済生会リハビリテーション病院		120					
9	みなと医療生協		153					
10	南医療生協		225					
11	北医療生協		226					
12	名 南 会		292					
13	尾張健友会		84					
14	刈谷豊田総合病院		1,563					
15	南知多病院		36		R5. 10. 24	R5. 12. 1		
16	済生会リハビリテーション病院		120					