

第3章 不当労働行為事件の審査

第1節 不当労働行為事件の概況

1 不当労働行為事件取扱件数

最近5年間の取扱件数は、次表のとおりである。

令和6年における申立件数は7件で、前年より3件増加し、過去5年間（令和元年～5年）の平均7件と同数であった。

（単位：件）

区 分 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
前年からの繰越し	5	4	7	4	4
新規申立て	8	12	6	4	7
計	13	16	13	8	11

2 業種別申立件数

最近5年間の業種別申立件数は、次表のとおりである。令和6年における業種別申立件数は、「教育、学習支援業」が2件、「農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」がそれぞれ1件であった。

（単位：件）

区 分 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	1
建設業	0	0	0	0	0
製造業	1	1	3	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	1
運輸業、郵便業	2	4	1	0	1
卸売業、小売業	1	0	0	0	0
金融業、保険業	0	0	1	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	0	1	1	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	1	0
教育、学習支援業	1	0	0	2	2
医療、福祉	3	3	0	0	1
複合サービス事業	0	2	0	0	0
サービス業	0	2	0	0	0
公務	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
計	8	12	6	4	7

3 該当号別申立件数

最近5年間の労組法第7条各号別申立事件数は、次表のとおりである。

令和6年における申立号別の内訳を見ると、7条各号の単独号での申立ては2号の3件と3号の1件であり、他3件は複数名での申立てである。1号を含む申立てが1件（14%）、2号を含む申立てが6件（86%）、3号を含む申立てが4件（57%）となっている。

（令和6年12月31日現在）（単位：件）

区 分 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
7条 1号該当	0	0	0	0	0
// 2号 //	6	4	2	1	3
// 3号 //	0	0	0	0	1
// 4号 //	0	0	0	0	0
// 1・2号 //	0	1	0	1	0
// 1・3号 //	1	1	2	0	0
// 1・4号 //	0	0	0	0	0
// 2・3号 //	1	1	2	1	2
// 2・4号 //	0	0	0	0	0
// 3・4号 //	0	0	0	0	0
// 1・2・3号 //	0	4	0	1	1
// 1・2・4号 //	0	0	0	0	0
// 1・3・4号 //	0	0	0	0	0
// 2・3・4号 //	0	0	0	0	0
// 1・2・3・4号 //	0	1	0	0	0
計	8	12	6	4	7

注 追加申立て及び一部取下げを含む。

4 企業内の組合組織状況別申立件数

最近5年間の申立事件に係る組合組織状況は、次表のとおりである。

（単位：件）

区 分 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
組合が1だけのもの	6	9	5	4	7
組合が2以上のもの	2	3	1	0	0
計	8	12	6	4	7

5 申立人別申立件数

最近5年間の申立人別申立件数は、次表のとおりである。
令和6年は、申立人が組合単独であるものが多数を占めている。

(単位：件)

区 分 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
組 合	8	12	6	3	6
個 人	0	0	0	0	1
上 部 組 合	0	0	0	0	0
組 合 ・ 個 人	0	0	0	0	0
組 合 ・ 上 部 組 合	0	0	0	1	0
個 人 ・ 上 部 組 合	0	0	0	0	0
組合・個人・上部組合	0	0	0	0	0
計	8	12	6	4	7

6 合同労組による申立件数及び駆け込み申立件数

いわゆる合同労組による不当労働行為救済申立件数と、これらの事件に含まれる、いわゆる駆け込み申立件数は、次表のとおりである。

令和6年においては、合同労組による申立てが71%を占めている。

(単位：件)

区 分 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
全 申 立 件 数	8	12	6	4	7
合 同 労 組 申 立 て (駆け込み申立て：内数)	7 (4)	10 (5)	6 (1)	2 (0)	5 (4)

7 従業員数規模別申立件数

最近5年間の従業員数規模別申立件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

区 分 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
49人以下	2	2	2	0	5
50人～99人	3	1	0	1	0
100人～499人	1	9	3	2	0
500人～999人	0	0	0	0	1
1,000人以上	2	0	1	1	1
不 明	0	0	0	0	0
計	8	12	6	4	7

8 終結状況

(1) 事件終結状況

最近5年間の事件終結状況は、次表のとおりである。
令和6年においては、取下げ・和解による終結、命令・決定による終結とともに前年に比べ増加している。

(単位：件)

区 分 \ 年			令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
係 属	前年からの繰越し		5	4	7	4	4
	新 規 申 立 て		8	12	6	4	7
	計		13	16	13	8	11
終 結 状 況	取 下 げ ・ 和 解	取 下 げ	2	3	1	0	0
		和 無 関 与	1	1	1	0	0
		解 関 与	3	1	4	2	3
		計	6	5	6	2	3
	命 令 ・ 決 定	全部救済	1	1	1	1	1
		一部救済	1	0	2	1	1
		棄 却	1	1	0	0	1
		却 下	0	2	0	0	0
		計	3	4	3	2	3
	合 計		9	9	9	4	6
	翌年への繰越し		4	7	4	4	5

(2) 終結区分別平均処理日数

最近5年間の終結区分別平均処理日数は、次表のとおりである。
令和6年においては、平均処理日数が命令・決定事件、取下げ・和解事件ともに前年に比べ増加している。

(単位：日（件）)

区 分 \ 年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
命 令 ・ 決 定	434(3)	279(4)	398(3)	330(2)	520(3)
取 下 げ ・ 和 解	199(6)	146(5)	232(6)	130(2)	152(3)
総平均(計)	278(9)	205(9)	287(9)	230(4)	336(6)

- (3) 終結区分別最長・最短処理日数
最近5年間の終結区分別最長・最短処理日数は、次表のとおりである。
(単位：日)

区 分 \ 年		令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
命 令・決 定	最長	582	364	428	359	603
	最短	358	196	362	300	411
取下げ・和解	最長	314	248	393	148	197
	最短	36	70	140	112	75

- (4) 命令・決定事件に関する確定及び不服状況
最近5年間の命令・決定事件について所定期間内に再審査申立てや行訴提起がなされた事件及び再審査申立て等が行われず確定した事件の状況は、次表のとおりである。

(令和6年12月31日現在) (単位：件)

区 分 \ 年		令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
命 令 ・ 決 定		3	4	3	2	3
確 定		2	2	0	1	0
再 審 査	労 側 申 立 て	0	1	1	0	1
	使 側 申 立 て	0	1	2	1	2
行 訴	労 側 提 起	0	0	0	0	0
	使 側 提 起	1	0	1	0	0

- (注) 確定、再審査、行訴の件数は、当該命令・決定が出された年に計上する。
令和4年の命令のうち、1件は労使双方再審査申立て。
令和6年の命令のうち、1件は労使双方再審査申立て、1件は労側行訴提訴期間未経過。

9 審査の期間の目標及びその達成状況

労組法第27条の18に基づく審査の期間の目標及び目標の達成状況は次のとおりである。

(1) 審査の期間の目標

令和6年の審査の期間（命令交付までの期間）の目標は、次のとおりであった。

- ・労組法第7条第2号単独事件 10か月未満
（審査に時間を要することが見込まれる事件は1年未満）
- ・その他の事件 1年未満

なお、令和7年における審査の期間の目標は、令和6年と同様である。

(2) 目標の達成状況等

ア 終結区分別平均処理日数（最近5年間の終結区分別平均処理日数）

令和6年の終結事件の終結区分別平均処理日数を見ると、命令・決定によるものは520日（17月）、取下げ・和解によるものは152日（5月）で、総平均では336日（11月）となっている。

（単位：日（件））

年 区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和2～ 6年平均
命令・決定	434(3)	279(4)	398(3)	330(2)	520(3)	389(3.0)
審査の期間の目標10か月未満	- (0)	197(2)	- (0)	300(1)	547(1)	310(0.8)
審査の期間の目標1年未満	434(3)	362(2)	398(3)	359(1)	507(2)	418(2.2)
取下げ・和解	199(6)	146(5)	232(6)	130(2)	152(3)	183(4.4)
審査の期間の目標10か月未満	176(5)	120(4)	140(1)	- (0)	75(1)	143(2.2)
審査の期間の目標1年未満	314(1)	248(1)	250(5)	130(2)	191(2)	223(2.2)
総平均（計）	278(9)	205(9)	287(9)	230(4)	336(6)	267(7.4)
審査の期間の目標10か月未満	176(5)	146(6)	140(1)	300(1)	311(2)	188(3.0)
審査の期間の目標1年未満	404(4)	324(3)	308(8)	206(3)	349(4)	320(4.4)

イ 令和6年終結事件処理日数別事件数

令和6年の終結事件の処理日数別事件数は、次表のとおりである。

（単位：件）

処理日数	事件数			構成比（％）
	命令・決定	取下げ・和解	計	
6月未満	0(0)	1(1)	1(1)	50
6月以上～10月未満	0(0)	2(0)	2(0)	
10月以上～1年未満	0(0)	0(0)	0(0)	
1年以上～1年6月未満	2(1)	0(0)	2(1)	50
1年6月以上	1(0)	0(0)	1(0)	
計	3(1)	3(1)	6(2)	100

（注）（ ）は内数で、審査の期間の目標が10か月未満のもの。

10 初審事件一覧

事 番	件 号	申 立 年月日	申 立 人 (組合種別)	被申立人 (業種)	申立事項		担当委員			処理経過 (終結事由)
		終 結 年月日			7 条 該 当 号	申立内容	審査 委員	労側 参与	使側 参与	
4	5	4.12. 8	X労働組合 (合同労組)	Y相互会社 (金融業、保険業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	所	藤田 桑原	内場 熊手	8月1日命令 書写しを交付 した。
		6. 8. 1								
5	1	5. 2. 2	X1労働組合 (企業労組)	学校法人Y (教育、学習支援業)	2 3	不誠実団交、 支配介入	上田	藤田 溝田	吉村 中村	3月18日命 令書写しを交 付した。
		6. 3.18	X2労働組合 (上部組合)							
	3	5. 6. 5	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (宿泊業、飲食サー ビス業)	2	団交拒否	服部	金光 高田	吉村 中村	12月2日命 令書写しを交 付した。
		6.12. 2								
	4	5. 9. 4	X労働組合 (連合団体)	学校法人Y (教育、学習支援業)	1 2	不利益取扱、 団交拒否	大坪	溝田 桑原	中村 小川	命令準備中
6	1	6. 2. 2	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (運輸業、郵便業)	2	団交拒否	丸谷 千綿	桑原 古賀	内場 丸山	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。
		6. 4.16								
	2	6. 3.15	X労働組合 (企業労組)	学校法人Y (教育、学習支援業)	2 3	不誠実団交、 支配介入	上田 渡部	西 金光	熊手 高松	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。
		6. 9.27								
	3	6. 4. 2	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y1 (農林漁業、鉱業、採石業 、砂利採取業) Y2事業協同組合 (複合サービス事業)	2 3	団交拒否、支 配介入	千綿	藤田 西	吉村 熊手	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。
		6.10. 3								
	4	6. 4.25	個人X	株式会社Y (製造業)	3	支配介入	渡部	桑原 古賀	中村 内場	12月23日 第4回調査を 行った。
	5	6. 8.26	X労働組合 (合同労組)	学校法人Y (教育、学習支援業)	1 2 3	不利益取扱、 団交拒否、支 配介入	丸谷	高田 古賀	小川 丸山	12月11日 第2回調査を 行った。
	6	6.11.19	X労働組合 (合同労組)	特定非営利活動法 人Y (医療、福祉)	2	団交拒否	千綿	溝田 高田	高松 吉村	12月9日答 弁書が提出さ れた。
	7	6.12. 6	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (情報通信業)	2	団交拒否	上田	西 金光	丸山 中村	12月24日 答弁書が提出 された。

第2節 新規不当労働行為事件の申立概要

令和6年（不）第1号事件

申立人 X労働組合
被申立人 株式会社Y
申立年月日 令和6年2月2日
申立内容 団交拒否
申立概要

本件は、株式会社Yが、X労働組合からの令和5年12月15日、令和6年1月5日及び同月22日の団交申入れに応じなかったことが、労組法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

令和6年（不）第2号事件

申立人 X労働組合
被申立人 学校法人Y
申立年月日 令和6年3月15日
申立内容 不誠実団交、支配介入
申立概要

本件は、学校法人Yが、令和5年3月16日に行われたX労働組合との団交において、時間外労働手当及び遅延損害金に関して、現時点では答えられない旨回答したこと、次回は5月末を目途に就業規則案等を提示し団交の日程調整を行う旨述べたにもかかわらず未だに提示していないこと、また、X労働組合が要求事項としていた時間外労働手当について、団交での継続協議が予定されているにもかかわらず、協議を経ずに一方的に決定し通知したことが、労組法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

上記申立て後の令和6年4月15日、学校法人Yが、令和5年3月16日の団交に理事長の全権が委任された者を出席させなかったことが労組法7条2号に、学校法人Yが当該団交においてX労働組合が要求した事項を実現するに際し、予めX労働組合と労働協約を締結しなかったことが労組法7条2号及び3号に該当するとして、X労働組合は追加申立てを行った。

令和6年（不）第3号事件

申立人 X労働組合
被申立人 株式会社Y1、Y2事業協同組合
申立年月日 令和6年4月2日
申立内容 団交拒否、支配介入
申立概要

本件は、株式会社Y1及びY2事業協同組合が、X労働組合からの令和5年10月19日、同月22日、同月26日、同年12月8日及び令和6年3月2日の団交申入れに応じ

なかったことが労組法7条2号に、令和5年10月19日の団交申入れの際にY2事業協同組合の職員B1が株式会社Y1の社長B2から団交申入書を奪ったこと及び株式会社Y1が警察に通報したこと、並びに令和6年3月2日の団交申入れの際にB2が組合員に体当たりしたこと及び株式会社Y1が警察に通報したことが労組法7条3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

令和6年（不）第4号事件

申立人 個人X
被申立人 株式会社Y
申立年月日 令和6年4月25日
申立内容 支配介入
申立概要

本件は、株式会社Yが、令和5年4月25日にC労働組合のチェック・オフを中止したことが労組法7条3号に該当するとして、Xが救済を申し立てた事案である。

令和6年（不）第5号事件

申立人 X労働組合
被申立人 学校法人Y
申立年月日 令和6年8月26日
申立内容 不利益取扱、団交拒否、支配介入
申立概要

本件は、学校法人Yが、組合員Aを解雇したことが労組法7条1号及び3号に、Aに対し夏期賞与を支給しなかったことが労組法7条1号に、X労働組合による令和6年5月8日及び同年6月11日の団交申入れに対し代理人弁護士のみが団交に出席する旨回答を行い、また、同月6日の団交申入れに対し回答を行わなかったために団交が開催されなかったことが労組法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

上記申立て後の同年11月11日、学校法人YがAに対し夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったこと及び何の説明もなく減額支給したことが労組法7条1号に該当するとして、X労働組合は追加申立てを行った。

令和6年（不）第6号事件

申立人 X労働組合
被申立人 特定非営利活動法人Y
申立年月日 令和6年11月19日
申立内容 団交拒否
申立概要

本件は、特定非営利活動法人Yが、X労働組合からの令和6年9月12日及び同年10月16日の団交申入れに応じなかったことが労組法7条2号に該当するとして、X労働組

合が救済を申し立てた事案である。

令和6年（不）第7号事件

申 立 人 X労働組合

被 申 立 人 株式会社Y

申立年月日 令和6年12月6日

申 立 内 容 団交拒否

申 立 概 要

本件は、株式会社Yが、X労働組合からの令和6年10月15日、同年11月14日及び同月20日の団交申入れに対し、個室での直接面会方式の団交に応じなかったことが労組法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

第3節 不当労働行為終結事件

1 取下げ・和解によるもの

(1) 取下げによるもの

なし

(2) 無関与和解によるもの

なし

(3) 関与和解によるもの

ア 令和6年（不）第1号事件

申立概要

31頁参照

終結までの経過

申立て後、調査1回を行ったところ、令和6年3月13日の第1回調査において、両当事者に対し、和解について協議するよう促した後、同年4月2日に団交が行われた。同月11日に当事者間で和解が成立したとして、同月16日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

イ 令和6年（不）第2号事件

申立概要

31頁参照

終結までの経過

申立て後、調査3回を行ったところ、令和6年9月27日、関与和解が成立し、和解協定が締結された。同日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

ウ 令和6年（不）第3号

申立概要

31頁参照

終結までの経過

申立て後、調査3回を行ったところ、令和6年8月21日の第3回調査において関与和解が成立し、和解協定が締結された。10月3日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

(4) 和解認定等を行ったもの

令和6年に取り扱った労組法第27条の14第2項の規定に基づく和解認定は、次表のとおりである。

事件番号	和解認定 申立年月日	和解認定日	和解調書作成の 有無	執行文付与の 有無
3(不)10	6. 3.14	6. 3.18	有	無

2 命令・決定によるもの

(1) 令和4年(不)第5号事件

1 当事者

(1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)

(2) 被申立人 Y相互会社(以下「会社」という。)

2 事案の概要

本件は、会社が、組合のA1組合員を、会社が定めた保険営業の成績の基準を達成できなかったとして、令和(以下「令和」の年号は略す。)3年12月31日付けで解雇又は雇用契約の終了としたこと(以下「本件退職取扱い」という。)が、労組法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、組合が救済を申し立てたものである。

なお、本件退職取扱いの性質については、申立人は解雇と主張しているため、以下において「本件解雇」と記すことがある。

3 審査経過

4年12月8日の申立て後、調査6回、審問3回を行い、6年7月31日被申立人に、同年8月1日申立人に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

本件申立てを棄却する。

5 判断要旨

本件退職取扱いは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか(棄却)

(1) 本件退職取扱いは、「不利益取扱い」に当たるか否か

本件退職取扱いは、A1の営業成績が「雇用契約終了に関する資格選考基準」に達しないことを理由として、A1の意思に反して一方的に雇用終了と取り扱い、営業職員としての資格を失わせるものであるから、労組法7条1号の「不利益な取扱い」に当たる。

(2) 本件退職取扱いは組合員であるが故に行われたか否か

ア 本件退職取扱いの経緯

会社の営業職員就業規則第43条の2には、営業職員の資格選考において、本人の活動成果等が、一般拠点営業職員規程その他の規程に定める基準に達しない場合には、選考月の前月末をもって、営業職員としての資格を失い、会社と営業職員の締結する雇用契約が終了すると規定されている。そして、A1の雇用契約には、営業職員就業規則に定める基準に達しない場合には、選考月の前月末をもって営業職員としての資格を失い契約が終了すると規定されていた。

A1が本件選考月において営業職員としての資格を保持するためには、

雇用契約終了に関する資格選考基準において「計上N」が少なくとも6件以上である必要があったが、A1の営業成績は、4.6件であった。

したがって、本件退職取扱いは、A1の営業成績が資格選考基準を達成していないことに基づきなされたものと認められる。

イ 不当労働行為意思の存否

申立人は、以下の事項が会社の不当労働行為意思を推認させる事情であると主張するため検討する。

(ア) 資格選考基準の恣意的取扱いについて

申立人は、会社における資格選考は有力なリーダーが恣意的に職員を選別するシステムにすぎないと主張するが、具体的事実の疎明はなされていない。

また、会社が個々の営業職員の成績控除の時期を恣意的に変更することはシステム上不可能であるから、会社による恣意的な操作があったとは認められない。

(イ) 資格選考基準の一律適用について

申立人は、会社が、パワハラの被害者であるA1の体調を考慮することなく、雇用契約終了に関する資格選考基準を他の職員と同様に適用し、成績未達と評価したことは著しく合理性を欠くものであると主張する。

しかしながら、A1は、B1営業部長との面談において、体調不良の事実を伝えたことはなく、また、本件査定期間において連続して休暇を取得することなかったのであるから、資格選考基準を他の営業職員と同じく適用したことを不合理とまではいえない。

(ウ) 資格選考基準の適用再開時期に関する周知

申立人は、会社がA1に対して新型コロナ特別措置である最低資格保障の適用が終了することを知らせたのは3年10月であり、その後すぐに資格選考基準を適用再開するのは不合理であると主張する。

会社は、少なくとも2度の朝礼（3年4月及び9月）で福岡西部総合営業部の職員に対して、最低資格保障の適用は選考月が3年10月の資格選考までとすることを周知した。さらに、B1営業部長は、3年7月及び同年9月のA1との面談においても、成績基準未達成の場合は雇用契約が終了となることをA1に伝えていた。

(エ) A1の営業成績改善に向けた支援の状況

申立人は、会社はA1に対しては、営業成績未達が予想される職員に対して通常行われる支援を全く実施しなかったと主張する。

この点につき、以下の事実が認められる。

B1営業部長は、A1に対して営業成績を確認するだけでなく、訪問先5件の提案、販売促進に資する物品の支援、職域基盤の追加付与の提案を行った。

次に、B2リーダーは、新型コロナの感染防止を理由に営業職員の訪問を禁止していた事業所に掛け合い、A1が事前にアポイントメントを

取れば当該事業所を訪問できるよう取り計らった。

組合は、３年１０月２４日、同月２７日、同月２９日に街宣活動等を行ったが、この間も会社のＡ１に対する支援は継続的に行われていた。

以上の事実をみると、会社によるＡ１への支援は、成績未達が予想される時期から本件査定期間の終了直前まで継続して行われており、その内容も不合理であるとはいえない。

(オ) 申立人が主張するその他の事実

a パワハラ調査

申立人は、会社が３年２月に実施したパワハラ調査において、Ａ１及びＡ２を調査対象としなかったことが、不当労働行為意思の表れであると主張する。

しかし、この調査前に開催された第１回団交において、両名は、Ｂ３リーダーの言動について詳細に説明する機会を得ていたのであるから、パワハラ調査において再度両名に聴取する必要がないとした会社の判断が特段不合理であるとまでは認められない。

また、会社は、第１回団交後、パワハラ調査を行い、第２回団交において、調査の結果Ｂ３リーダーに不適切な言動があったことを認め、そのことを謝罪したことが認められる。

以上のことからすると、第１回団交においてＡ１及びＡ２の両名から調査を行うに足る事実関係を聴取できたとの被申立人の主張に不合理な点はない。

b パワハラ調査後の会社の対応

申立人は、会社がＢ３リーダーのパワハラについて社内に周知徹底を図り再発を防止すべきとの組合からの要求を無視したため、職場において他の従業員がＡ１の組合活動を中傷するようになったと主張する。

しかし、会社は、Ｂ３リーダーのパワハラの実事関係を社内で周知徹底したとはいえないものの、業務上必要な程度に再発防止策を講じていたといえる。

c ３年４月の配置転換

申立人は、３年４月の配置転換には、組合員であるＡ１を職場で孤立させる会社の意図があったと主張する。

当委員会が認定した事実によると、３年４月の配置転換により、Ａ１はＢ２チームに配属された。Ａ１のチーム配属については、会社はＡ１本人の希望を事前に聴取し、その希望に沿ってＡ１をＢ２チームに所属させた。

また、Ａ１は、チーム再編後もＢ３チームの元チーム員６名と引き続き同一のフロアで就労していたのであり、当該配置転換によってそれまでの人間関係が切断されることになったものではない。

上記の事実からは、会社によるチーム再編に特段不合理な点は認められず、この配置転換に、組合員であるＡ１を職場で孤立させる会社

の意図があったとはいえない。

d 団交における会社の対応

申立人は、組合が社外労組であり、活発な活動をしたが故に、団交において組合と協力してハラスメントの解決に向けた真摯な対応を行っていないと主張する。

しかし、会社は組合との団交の中心議題となっていたB3リーダーの言動について、組合の要求に応じてパワハラ調査を行い、その結果を組合に報告しており、また、B3リーダーに対して嚴重注意した上で、A1に対する謝罪の方法等について組合と継続的に交渉を行っている。

(カ) 不当労働行為意思の存否

したがって、申立人が指摘する事情は、会社の不当労働行為意思を推認する事情としては認められない。

ウ 小括

以上の事実を併せ考えるに、本件退職取扱いは、会社が定めた営業職員に対する資格選考基準にA1の営業成績が達しなかったことを理由としてなされたものであり、会社の不当労働行為意思に基づき行われたものと認めることはできない。

(3) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、本件退職取扱いは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

また、組合の弱体化につながるとも認められないから、同条3号の支配介入にも該当しない。

(2) 令和5年(不)第1号事件

1 当事者

- (1) 申立人 X1労働組合（以下「X1組合」という。）
 X2労働組合（以下「X2組合」という。）
(2) 被申立人 学校法人Y（以下「学園」という。）

2 事案の概要

本件は、学園の次の①、②、③及び⑦の行為が労組法7条2号に、⑧の行為が労組法7条3号に、④、⑤及び⑥の行為が労組法7条2号及び3号にそれぞれ該当するとして、X2組合及びその上部団体であるX1組合が救済を申し立てたものである。

- ① X2組合の令和（以下「令和」の年号は略す。）4年2月14日付け、同年3月16日付け、同年5月11日付け、同年6月18日付け、同年8月10日付け、同年9月27日付け、同年11月1日付け、同年12月12日付け、5年3月8日付け及び同年4月6日付けの団交申入れに対し、学園が団交の開催を遅滞させたこと。
- ② 4年2月7日、同年3月9日、同年4月20日、同年5月26日、同年6月10日、同年7月8日、同月29日、同年9月7日、同年10月6日、同年11月14日、同年12月6日、5年1月27日、同年2月28日及び同年3月29日に開催された団交（以下「本件各団交」という。）において、学園が財務資料等経営状況に関する資料を提示しなかったこと。
- ③ 4年2月7日、同年9月7日、同年10月6日、同年11月14日、同年12月6日、5年1月27日、同年2月28日及び同年3月29日に開催された団交に理事長が出席しなかったこと。
- ④ 学園が、平成30年度第5回団交確認書及び4年度第6回団交確認書に違反して、ウェブサイト（以下「ホームページ」という。）上に4年9月9日付けで「高等学校教員の募集について」を掲載したこと。
- ⑤ 学園が、4年度第9回団交確認書に違反し、また、X2組合との実質的な協議を行わずに、4年12月27日に冬季賞与を支給したこと。
- ⑥ 5年1月27日、同年2月28日及び同年3月29日に開催された団交において、B1理事が組合員に対し、威嚇、暴言を繰り返したこと。
- ⑦ X2組合の5年3月8日付け及び同年4月6日付けの団交申入れに対し、学園が一方的に団交議題を変更したこと。
- ⑧ 学園が、教職員に対し、5年1月6日付け、同年2月6日付け、同年3月17日付け及び同年4月3日付けで、X1組合及びX2組合（以下「申立人ら」という。）を誹謗中傷する文書を配布したこと。

3 審査経過

5年2月2日の申立て後、調査6回、審問2回を行い、6年3月18日両当事

者に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

- (1) 学園は、X2組合が5年3月8日付け団交申入れで申し入れた団交事項のうち、「労働条件や賃金、一時金に大きな影響を及ぼすであろう体育館建設を含めた学園の再建計画について早急に回答すること」及び「令和5年4月1日より変更される残業承認届の趣旨や変更点について説明すること」に係る団交に応じなければならない。
- (2) 学園は、X2組合が5年4月6日付けで申し入れた団交に応じなければならない。
- (3) 学園は、X2組合の活動に影響を及ぼす内容を掲載した文書を教職員に配布するなどして、同組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 誓約文を手交及び掲示すること。

5 判断要旨

- (1) 争点1「団交開催の遅滞について」（一部救済）

ア 4年3月16日付け団交申入れについて

X2組合が年度内の定期昇給の実施及び一時金の支給に向けて、4年3月23日の団交開催を求めたにもかかわらず、学園は、年度が明けた同年4月8日になってようやく同月中の日程を回答し、X2組合が申し入れた期日に団交を開催できない理由も示していない。また、定期昇給については、団交での協議を経ることなく一方的に実施したことが認められる。

これらのことからすると、X2組合の4年3月16日付け団交申入れについて、学園が団交開催の日程を正当な理由なく遅滞させたといえ、労組法7条2号に該当する。

イ 5年4月6日付け団交申入れについて

学園が「就業時間内における労働組合員の爆睡問題について」の議題に固執したことにより、団交の開催は、X2組合が申し入れた期日より遅れたことが認められる。また、学園は、当初の団交開催日であった4月20日から同年5月2日、さらには同月24日と特段の理由を示すことなく団交開催日を先延ばしした。

これらのことからすると、X2組合の5年4月6日付け団交申入れについて、学園が団交開催の日程を正当な理由なく遅滞させたといえ、労組法7条2号に該当する。

ウ 4年2月14日付け、同年5月11日付け、同年6月18日付け、同年8月10日付け、同年9月27日付け、同年11月1日付け、同年12月12日付け及び5年3月8日付け団交申入れについて

X2組合が申し入れた期日より遅れたことに正当な理由がないとはいえず、開催された団交において、予定されていた団交事項について協議されていること等からすると、各団交申入れについて、学園が団交開催の日程を正当な

理由なく遅滞させたとはいえない。

(2) 争点2「財務資料等経営状況に関する資料の提示について」(棄却)

4年2月7日の団交から5年3月29日の団交までの一連の交渉過程において、学園は、X2組合の申し入れた団交事項に関して、自らの見解を根拠付けるに必要な程度の資料の提示を行っていないとはいえない。

また、学園が本件各団交で提示した資料について、一概に不当であると評価することはできず、学園の対応を不誠実であったと評価するまでには至らない。

よって、学園は、本件各団交において、財務資料等経営状況に関する資料を提示しなかったとはいえず、労組法7条2号に該当しない。

(3) 争点3「団交に理事長が出席しなかったことについて」(棄却)

理事長が出席しなかった4年2月7日、同年9月7日、同年10月6日、同年11月14日、同年12月6日、5年1月27日、同年2月28日及び同年3月29日の団交における学園側の出席者(校長、理事、代理人弁護士)は、各団交における団交事項からみていずれも交渉権限を欠くとはいいえない。

また、実際の団交においても、学園側の出席者は、X2組合と具体的な協議を行っており、学園側の交渉担当者としての役割を果たしていないとはいえず、実質的な交渉権限がなかったとはいえない。

よって、各団交において理事長が出席しなかったことをもって、労組法7条2号に該当するとはいえない。

(4) 争点4「平成30年度確認書及び4年度第6回団交確認書に違反して、ホームページ上に職員募集情報を掲載したことについて」(棄却)

ア 平成30年度確認書における「次年度」が「平成31年度」のことを指すことについては当事者間に争いがなく、同確認書の内容が慣例として定着していたとはいえないことから、学園が平成30年度確認書に違反したとはいえない。

イ 4年度第6回団交確認書では、団交での協議を行うかどうかを学園側で検討することが確認されていたのであり、学園において検討を行っていないとはいえないことに加え、4年度第6回団交において、X2組合と学園との間で同年9月中に団交を行うことを確認した具体的なやり取りは認められないことから、学園は、4年度第6回団交確認書に違反したとはいえない。

ウ 学園が、平成30年度確認書及び4年度第6回団交確認書に違反して、ホームページ上に職員募集情報を掲載したとはいえず、労組法7条2号及び3号に該当しない。

(5) 争点5「4年度第9回団交確認書に違反し、また、組合との実質的な協議を行わずに、冬季賞与を支給したことについて」(棄却)

学園は、4年度第9回団交確認書に基づき、団交を開くことを持ち帰り検討した結果をX2組合へ伝えており、同確認書の内容を履行しているといえる。

冬季賞与の支給に関する一連の経過において、学園に不誠実な対応があったとはいえず、労組法7条2号及び3号に該当しない。

(6) 争点6「団交におけるB1理事の言動について」(救済)

5年1月27日、同年2月28日及び同年3月29日の団交において、B1理事は、特定の組合員へ向けた交渉内容とは関係のない発言を繰り返したり、交渉の途中にもかかわらず団交の打ち切りを提案したりしている。

これらB1理事の言動は、円滑な団交の進行を妨げ、実質的な協議を避けるものであって、誠意をもって団交に当たったとは認められないことから労組法7条2号に該当する。

また、組合員に対し威嚇的效果を与え、団交における組合活動を萎縮させるものであり、このような団交が少なくとも3回継続していることにより、X2組合に対し、団交によって問題を解決しようという意欲を失わせるものであるといえ、労組法7条3号にも該当する。

(7) 争点7「3月8日付け団交申入れに対する議題の変更について」（救済）

学園は、X2組合が要求した団交事項のうち、「労働条件や賃金、一時金に大きな影響を及ぼすであろう体育館建設を含めた学園の再建計画について早急に回答すること」及び「令和5年4月1日より変更される残業承認届の趣旨や変更点について説明すること」については団交の議題としなかったことが認められる。

上記2つの団交事項は義務的団交事項に該当し、学園が団交に応じなかったことに正当な理由があるとはいえないことから、労組法7条2号に該当する。

(8) 争点8「4月6日付け団交申入れに対する議題の変更について」（救済）

X2組合が申し入れた「一時金について、具体的資料を提示して説明すること」及び「残業時間の対策について説明すること」は義務的団交事項に該当する。学園は、「労働組合員の爆睡問題」という事項についてのみを議題とすることに固執し、上記団交事項に係る団交を拒否したものである。

学園が団交に応じなかったことに正当な理由があるとはいえないことから、労組法7条2号に該当する。

(9) 争点9「学園が本件各文書を配布したことについて」（救済）

ア 学園は、本件各文書により、X2組合が殊更に虚偽の情報を発信し、非常識な主張をしているとするなど、学園の教職員にX2組合に対する不信感を抱かせる記載をしたものと認められる。

イ 本件各文書は、労使関係が緊張している中で、理事長の名において、教職員が確実に目にする方法により配布されたものである。

ウ かかる学園の行為は、X2組合の団結及び組織化に影響を及ぼすものであって、X2組合の団結権を侵害するものといわざるを得ず、労組法7条3号に該当する。

(10) 救済の方法

上記(1)及び(6)に係る救済として、申立人らは誠実団交応諾を求めるが、4(4)のとおり、今後同様の対応を繰り返さない旨誓約させることをもって足りると思料する。

上記(9)に係る救済として、本件各文書にはX1組合に関する記載は認められないため、4(3)及び(4)のとおり命じることをもって足りると思料

する。

(3) 令和5年(不)第3号事件

1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 株式会社Y(以下「会社」という。)

2 事案の概要

本件は、組合からの、会社と委託契約を締結してラーメン店の営業運営を行う経営パートナーについて営業時間の短縮等を求める令和(以下「令和」の年号は略す。)4年11月30日付けの団交申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)に対し、会社が団交に応じなかったことが労組法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

3 審査経過

5年6月5日の申立て後、調査8回、審問2回を行い、6年11月30日被申立人に、同年12月2日申立人に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

- (1) 会社は、組合が4年11月30日付けで申し入れた団交に応じなければならない。
- (2) 誓約文を交付及び掲示すること。

5 判断要旨

- (1) A1組合員、A2組合員及びA3組合員(以下「組合員ら」という。)は、会社との関係において、労組法上の労働者に該当するかについて

ア 本事案について

会社は、経営するラーメン店及びうどん店の営業について、同一店舗における連続する営業を、昼間(午前11時から午後8時まで)の1部営業と、夜間(午後8時から閉店時まで)の2部営業とに分けた上で、1部営業については直営で行い、2部営業については、直営で行っている1店舗を除いて、パートナー契約を締結した経営パートナーに業務を委託するとの形式を取っている。

本件は、ラーメン店の2部営業を行う経営パートナーである組合員らが、会社に対して団交を求めているものである。

イ 労組法上の労働者性を判断するための基準

労務の供給が業務委託等の労働契約以外の契約形式によってなされる場合であっても、実質的に、①労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか、②契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか、③労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとして

の性格を有するか、という判断要素に照らし、団交の保護を及ぼすべき必要性和適切性が認められる場合には、当該労務供給者は、労組法上の労働者に当たるといふべきである。

また、上記判断に当たっては、補充的に、④労務供給者が相手方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るか、⑤労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っているといふ広い意味で解することができるか、労務の提供に当たり日時や場所について一定の拘束を受けているか、といった要素も考慮される。他方、⑥労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者とみられるなど、事業者性が顕著である場合には、労組法上の労働者性は否定される。

そこで、以下、経営パートナーである組合員らについて、上記①ないし⑥の要素を検討して、労組法上の労働者に当たるか否かを総合的に判断することとする。

ウ 基本的判断要素（①ないし③）について

(ア) ①事業組織への組入れについて

パートナー契約は、ラーメン店の2部営業の運營業務の労働力を確保する目的で締結されたものであり、また、組合員らは、実態としても、その労働力を、会社の事業遂行に不可欠ないし枢要なものとして組織内に組み入れられ、確保されていたものと評価するのが相当である。

(イ) ②契約内容の一方的・定型的決定について

パートナー契約は、会社が契約内容を定型的に作成したものであり、契約内容について、契約締結時にA1らが個別に交渉して決定したものはなかった。

(ロ) ③報酬の労務対価性について

組合員らに対する販売手数料は、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とみるのが相当である。

(エ) 基本的判断要素（①ないし③）に関する小括

以上のとおり、組合員らについては、①会社の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に組み入れられ、確保されており、労働力の利用を巡り団交によって問題を解決すべき関係があるものと考えられること、②契約内容について会社が一方的・定型的に決定し、会社との間で相当の交渉力格差が存するものと考えられること、③報酬について労務に対する対価又はそれに類するものとしての性格が強いと考えられることが、いずれも認められるところである。

そのため、組合員らについては、消極的判断要素である、⑥顕著な事業者性が認められない限り、労組法上の労働者に当たると解するのが相当である。

エ 補充的判断要素（④及び⑤）について

念のため、補充的判断要素④及び⑤について、検討を加える。

(ア) ④業務の依頼に応ずべき関係について

パートナー契約においては、一定の営業時間における、特定店舗での調理・接客・売上管理等の業務全体について、経営パートナーにおいて自ら従事し、従業員を雇用して、実施することとされているものであり、会社から個々の業務依頼があり、その都度に諾否するとの関係にあるとは解し難いところである。

なお、事実上、会社からの指示や業務依頼に対する諾否の自由は乏しかったものと考えられる。

(イ) 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について

a 広い意味での指揮監督下の労務提供について

会社は、経営パートナーである組合員らに対しても、会社の従業員に対して行うのと同様に、詳細な指示・管理を行っていたことがうかがわれ、組合員らは、会社の指揮監督の下に業務を行っていたと解することが可能である。

b 一定の時間的場所的拘束について

組合員らは、時間的にも場所的にも相応の拘束を受けていたというべきところである。

c 判断要素⑤に関する小括

上記 a 及び b のとおり、組合員らは、会社の指揮監督の下に業務を行っていたものと解することが可能であり、時間的・場所的にも相当の拘束を受けていたものと評価し得る。

(ウ) 補充的判断要素（④及び⑤）に関する小括

組合員らは、基本的判断要素である①ないし③から、労組法上の労働者に当たると解するのが相当であるところ、補充的判断要素である④及び⑤についても、労組法上の労働者性を肯定するものであるといえる。

オ 消極的判断要素

顕著な事業者性（⑥）について

組合員らには、他人労働力の利用可能性があり、利用の実態もあるものの、自らの労働力に代替し得るようなものでもなく、また、その余の点に照らしても、組合員らの労組法上の労働者性の評価に当たって消極に解すべき、顕著な事業者性があるとは認められない。

カ 結論

以上のとおり、組合員らについては、労組法上の労働者性について積極的に解すべき、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報酬の労務対価性が、いずれも強く認められる一方、消極に解すべき、⑥顕著な事業者性も認められないところである。

これらのことから総合的に判断すると、組合員らは、会社との関係において労組法上の労働者に該当するとみるのが相当というべきである。

(2) 会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するかについて（救済）

上記（１）で判断したとおり、組合員らは、会社との関係において労組法上の労働者に該当する。

会社は、組合員らの労働条件等に関することを団交事項とする組合の団交申入れに対し、これに応じていないのであるから、このような会社の対応は正当な理由のない団交拒否に該当する。

よって、会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法７条２号に該当する。

（３）救済の方法

上記判断のとおり、会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法７条２号に該当する不当労働行為であり、主文のとおり命じることとする。

第4節 労組法第22条第1項に基づく強制権限行使

本年は、労組法第22条第1項に基づく強制権限行使はなかった。

第5節 労組法第27条の2第1項に基づく公益委員の除斥

本年は、労組法第27条の2第1項に基づく公益委員の除斥はなかった。

第6節 労組法第27条の3に基づく公益委員の忌避

本年は、労組法第27条の3に基づく公益委員の忌避はなかった。

第7節 労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令及び物件提出命令

本年は、労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令及び物件提出命令の申立てはなかった。

第8節 労委規則第32条の2に基づく当事者の追加

本年は、労委規則第32条の2に基づく当事者の追加はなかった。

第9節 労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置

本年は、労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置はなかった。

第10節 労組法第27条の13第2項に基づく確定命令不履行通知

令和6年に取り扱った労組法第27条の13第2項に基づく確定命令の不履行通知は、次表のとおりである。

事件番号	命令交付日 命令内容	命令確定日	通知日 通知先
4(不)6	5.10.21 一部救済	5.11.21	6.2.5 福岡地裁