

労働委員会80周年記念誌

福岡県労働委員会10年間の歩み  
(平成28年～令和7年)

令和8年3月1日  
福岡県労働委員会

## 序



労働委員会制度は、昭和21(1946)年3月31日に施行された労働組合法に基づき誕生しました。福岡県労働委員会では、平成8(1996)年に、労働委員会制度創設50周年を記念して「福岡県労働委員会50年の歩み」を刊行し、その後10年ごとに記念誌を作成してきました。本年令和8(2026)年3月をもちまして制度創設80年となりましたので、今回も、近時10年を振り返る「福岡県労働委員会10年間の歩み(平成28年～令和7年)」を編纂することにいたしました。

当労委の平成28(2016)年から令和7(2025)年の業務を振り返りますと、新規の事件数は、調整事件が68件、審査事件が71件でありました。令和5(2023)年には、労働組合法18条1項に基づく労働協約の地域的拡張適用の申立てが1件ありました。この地域的拡張適用は、ある地域で同種の業務に就く労働者の大部分が同じ労働協約の適用を受けるようになった場合に、その労働協約をその地域の同種の労働者に一律に適用し、当該地域における労働条件の切下げ競争を阻止することを目的として創設されたものです。この地域的拡張適用の申立てが労働委員会において決議に至ることは全国的にみても珍しく、労働委員会制度発足後の80年を振り返っても、全国で14件しか例がありません。当労委では、先の令和5年の申立てが初めての例でした。当労委は拡張適用を認める決議をし、当県知事は決議に基づき拡張適用を認めています。

生成AIをはじめとする情報通信技術の発展、SNSの社会への浸透、そして令和2(2020)年に起きた新型コロナウイルス感染症の世界的流行を経て、私たちの生活とコミュニケーションの様式は劇的に変化しました。この社会変化に対応すべく、労働委員会の業務も見直されています。たとえば、当労委では、令和2(2020)年から、あっせんや不当労働行為の調査業務にウェブ会議システムを導入し、令和4(2022)年に電子申請サービスを開始しました。

本年から始まる次の10年は、多くの職場にAIが浸透し、世界各国の人々が言語の壁を超えて多くの情報を交換し、地球規模で影響し合う時代となるでしょう。当労委も、職場で起きる様々な新たな問題に対応できるよう研鑽を重ねる所存です。皆さまにおかれましては、当労委の業務に、一層のご理解とご協力を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

令和8年3月1日

福岡県労働委員会会長 所 浩 代

# 目 次

序 .....福岡県労働委員会会長 所 浩代

目次・凡例

## 歴代会長による随想(歴代順)

審理の促進と和解	後藤 裕	1P
今後の労働委員会の在り方検討小委員会への参加	山下 昇	4P
最後の決議～労働協約の地域的拡張適用の決議	徳永 響	6P
労働委員会実務へのITの活用	上田 竹志	8P

## 平成28年から令和7年に係る特徴的テーマへの委員随想(氏名50音順)

労働委員会の妥当性判断	有馬 紀顕	10P
労組法における使用者性を争点とする命令	大坪 稔	12P
個別労使紛争の委員あっせんについて	熊手 艶子	14P
24年ぶりの公益事業に係る調停事件での和解	桑原 忠志	16P
和解における三者構成のメリットと事務局のフォロー	島添 幹子	18P
労働者保護と公正競争の確保に向けて	高田 章男	20P
福岡労委吉塚合同庁舎移転記念イベントの思い出	所 浩代	22P
和解のタイミング	中村 年孝	25P
労組法における労働者性を争点とする命令	服部 博之	27P

## 第1章 労働委員会制度の変遷

第1節 はじめに	29P
第2節 国の主な動き	30P
Ⅰ 労働委員会の諸課題と今後の在り方についての検討会議	30P
(1) 検討への着手	30P
(2) 今後の労働委員会の在り方検討小委員会	31P

(3) 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会	34P
(4) 今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会	35P
2 労働法制の変遷	36P
3 労委規則改正の概要	38P
4 その他～民事訴訟制度の全面的なIT化	39P
第3節 福岡労委の主な動き	40P
1 庁舎の移転・移転記念行事(トークイベント)	40P
(1) 県庁から吉塚合同庁舎への移転	40P
(2) トークイベント「新しい働き方と私たちの未来」	40P
2 不当労働行為事件の審査に係る九州各県からの職員派遣研修の受入	41P
3 広報の取組	42P
4 新型コロナへの対応～IT化の進展	44P
(1) 総会、公益委員会議	44P
(2) あっせん	45P
(3) 不当労働行為事件の審査	46P
(4) 申請のオンライン化	47P
(5) 公文書等の電子メールによる送信(電子施行)	47P

## 第2章 労働争議の調整

第1節 新規申請事件の状況	48P
1 申請件数	48P
2 従業員規模別の状況	49P
3 業種別の状況	51P
4 組合別の状況	52P
5 調整事項別の状況	53P
第2節 終結事件の状況	55P
1 終結区分別構成比	55P
2 解決率・処理日数	56P

第3節 調整事件の特徴	58P
1 統計の時系列比較を踏まえた全体的な傾向	58P
(1) 新規申請件数の減少	58P
(2) 産業別構成比からみた変化	60P
(3) 合同労組と駆け込み訴え事件の推移から見た変化	61P
2 手続上の特徴を持つ申請事件	62P
(1) 使用者申請	62P
(2) あっせんが長期にわたった事件	63P
(3) 調停	63P
(4) その他の手続上の特徴を持つ事件	63P
3 社会経済情勢の変化の反映がうかがわれる調整事件	64P
(1) 賃金・労働条件	64P
(2) 働き方改革関連法等の法改正	65P
(3) ハラスメント関連法	65P
(4) 多様な働き方	66P
(5) 企業内組合等の変化(合併、外部委託、統合など)	66P
(6) 使用者の変化	66P
(7) 労働者の変化	66P
(8) 新型コロナの影響	67P
(9) 外国人を当事者とする事件	67P
(10) 争議団事案	67P
第4節 個別労使紛争のあっせん	68P

### 第3章 不当労働行為事件の審査

第1節 新規申立事件の状況	69P
1 申立件数	69P
2 該当号別申立件数	69P
3 申立人別件数、合同労組による申立件数	70P
(1) 申立人別件数	70P
(2) 合同労組による申立件数	71P
4 業種別申立件数	72P

第2節 終結事件の状況	73P
1 終結区分別件数	73P
2 所要日数	74P
3 不服申立ての状況	74P
(1) 再審査申立ての状況	74P
(2) 行政訴訟の状況	76P
4 命令の確定状況	77P
5 審査の期間の目標及びその達成状況	77P
(1) 審査の期間の目標	77P
(2) 目標の達成状況等	78P
第3節 不当労働行為救済命令の分析	80P
1 申立人適格	80P
(1) 個人申立て	80P
(2) 組合資格審査で不適合となった事件	82P
2 労働者性	84P
3 使用者性	88P
4 救済申立ての対象行為	91P
(1) 雇用契約の終了	91P
(2) 配置転換	99P
(3) 懲戒処分	101P
(4) 賞与不支給	105P
(5) 配車差別・残業差別	109P
(6) 時季変更権の行使	117P
(7) 定年退職者の再雇用に関する条件	119P
(8) 団交拒否	121P
(9) 不誠実団交	122P
(10) オンラインでの団交	142P
(11) 組合活動の制限	143P
(12) 使用者の言動	149P
5 継続する行為	152P

6 救済方法	154P
(1) バックペイ	154P
(2) ポストノーティス	157P
7 命令発出後の対応	161P
(1) 和解認定	161P
(2) 確定命令不履行通知	162P
8 審査手続上の特徴的な事例	163P
(1) 新型コロナ対策(ウェブ会議方式での調査)	163P
(2) 調査時の録音禁止	165P
(3) 当事者追加	166P
(4) 当事者の欠席	167P

## 第4章 労働協約の地域的拡張適用

第1節 地域的拡張適用の概要	168P
第2節 令和5年決議について	168P
1 協約当事者である組合からの申立て	168P
2 小委員会の設置及び審議	168P
3 小委員会報告	168P
4 総会における審議及び決議	169P
5 福岡県知事による決定	170P

## 資料

1 年次別調整事件一覧(平成28年～令和7年)	171P
2 年次別審査事件一覧(平成28年～令和7年)	174P
3 歴代委員名簿(第40期～第45期)	178P
4 事務局組織(令和8年3月1日現在)	181P
5 労働委員会関係年表(平成28年～令和7年)	182P

# 凡 例

## 1 事件の表示

### (1) 労働争議調整事件

(本文) 事件番号は、元号等を省略して表記した。(最初の数字が27～31となっているものは「平成」を、元～7は「令和」を省略)

(巻末年表) 最初の数字が27～31となっているものは「平成」を、元～7は「令和」を省略

### (2) 不当労働行為審査事件

(本文) 正規の事件名から被申立人名を省略して表記した。事件名の前に福岡労委を表示した。

例：令和4年(不)第6号〇〇〇〇事件を「福岡労委令和4年(不)第6号事件」と表記

(巻末年表) 正規の事件名から被申立人名、年号等を省略して表記した。

例：平成27年(不)第3号〇〇〇〇事件を「27(不)3号事件」と表記

最初の数字が27～31となっているものは「平成」を、元～7は「令和」を省略

## 2 主な略語

### (1) 法令

旧労組法 労働組合法(昭和20.12.22法律51号)

労組法 労働組合法

労調法 労働関係調整法

労基法 労働基準法

行訴法 行政訴訟法

民訴法 民事訴訟法

労契法 労働契約法

フリーランス法 特定受託事業者に係る取引の適正化法

労委規則 労働委員会規則

### (2) 労働委員会・連絡協議会

福岡労委 福岡県労働委員会

都道府県労委 都道府県労働委員会

中労委 中央労働委員会

全労委協議会 全国労働委員会連絡協議会

全労委総会 全国労働委員会連絡協議会総会

### (3) 判決

高判 高等裁判所判決

最判 最高裁判所判決

### (4) 関係機関

労基署 労働基準監督署

福岡地裁 福岡地方裁判所

〇〇高裁 〇〇高等裁判所

最高裁 最高裁判所

(5) その他

合同労組	合同労働組合
団交	団体交渉
年報	福岡県労働委員会年報
新型コロナ	新型コロナウイルス感染症

## 歴代会長による随想について

この10年間に福岡労委を牽引された会長は4名いらっしゃいます(現会長を除く)。

80周年記念誌作成の目的であるこの10年間の記録を残すという観点から、歴代の会長に、それぞれテーマを決めて随想を依頼しました。

後藤元会長には、不当労働行為事件において、平成16年の労組法改正により審査の迅速化及び的確化を図ることを目的として審査期間の目標を設定することとなって20年余が経過していることから、福岡労委が目標に掲げる「1年以内の不当労働行為事件終結の実践」をテーマにお願いしました。

山下元会長には、全労委協議会で実施した「今後の労働委員会在り方検討小委員会」へ九州ブロックの委員として参加されたこと及び会長をされていた期間にコロナ禍が始まったこと、この二つの御経験をテーマにお願いしました。

徳永元会長には、御自身を含む第43期委員で開催する最後の総会で可決となった労働協約の地域的拡張適用に関する決議について、当時の心境や苦勞されたことなどをお願いしました。

上田前会長には、今後の労働委員会において実務上の課題となっているIT化について、御専門である民訴法の令和4年改正を踏まえて執筆いただくようお願いしました。

## 審理の促進と和解

後藤 裕 元会長

公益委員（平成21年10月1日～令和元年11月25日）

会長（平成27年11月26日～令和元年11月25日）

福岡労委では、前任の野田進元会長の時代から、審査事件での目標期間を、労組法第7条第2号（団交拒否）単独事件を除く事件で1年未満、2号単独事件で10か月未満としてきた。平均で1年未満ではなく、個々の事件について解決までの期間を1年未満である。

これは、野田元会長が、有名なキャッチフレーズの「早い、うまい、安い」にならって言われていたもので、労使間の問題の「解決が早い」、「解決内容が上手い（納得できる）」、そして「解決のための費用が安い」という3点セットが労働委員会に備わる必要がある、というものである。野田元会長がこの中で解決すべき問題とされたのが「早い」という点である（他の点について、申立費用が無料なので「安い」は解決されており、「上手い」の点も、和解率が高くその後訴訟になるケースが少ないことから概ね達成されていると考えている）。

労働委員会は公労使の三者構成による対審構造を取り、「準司法手続」と呼ばれる裁判手続に似たものとなっているため、判断の前提となる事実の認定や双方の主張への対応にかなり慎重になっており、そのために最終的に労働委員会が示す解決内容が正当かつ妥当であったとしても、「解決が早い」という点では問題が残っていた。労働委員会に持ち込まれる事件が、労働委員会が主たる解決の対象としていた使用者と労働組合との紛争というより、個々の労働者の雇用条件の問題について、労働者が新たに加入した合同労組の団交申入れを使用者が拒否した等の理由によるものが多く、実質的には個別労働紛争の場合が多くなっていた。この場合には「早い解決」が重要であり、そのためには、上記のフレーズにならうことが必要であり、福岡労委では、その実践手段として、審査事件の目標期間を2号（団交拒否）単独事件を除く事件で1年未満、2号単独事件で10か月未満とするという形で具体化した。問題は、これが単なる目標に終わらず実践されたのかという点である。私は令和元年（2019年）中央労働時報7月号（第1249号）に、今回と同じ「審理の促進と和解」の題名で記事を書かせてもらい、平成30年に終了した審査事件5件がいずれも1年未満で終了したと報告した。以下は、それ以降の報告である。令和2年1月から令和6年12月までに合計37件の審査事件が終了し、10か月未

満を目標とする 2 号単独事件が 15 件、1 年以内を目標とするその他の事件が 22 件終結している。このうち目標期間内に解決しなかった事件は、2 号単独事件(目標 10 か月未満)が 2 件、2 号単独事件以外の事件(目標 1 年未満)が 5 件と、2 号単独事件では 8 割 5 分以上、その他の事件では 7 割 5 分以上の事件が目標期間内に解決している。そして、これら合計 37 件中、命令・決定により終結したのは 15 件であり、残りの 22 件は、何らかの形で和解が成立して終了した事件である(取下げの形で終了した事件が 6 件あるが、いずれも申立てから数か月後のものであり、福岡労委からの事件についての具体的な心証開示により、申立人が取下げの判断に至ったものと思われる)。

審査での期日は、次の期日まで 1 か月程度の期間を空けていることが多く、次の期日まで時間が空転することにもなりかねない。このため、労働委員会から双方に早期に解決に向けての考え方を示す必要があり、そのため暫定的なものであっても労働委員会としての心証(ここでの心証は、労委が考えている争点の指摘とその判断の際における基本的な基準を示すことを意味しており、暫定的なものである)を示さなければならない。

早期に心証を形成するためには、双方に争点となる点についての証拠(資料)の迅速な提出を求めなければならない。審査期間のイメージは、①第 1 回調査期日(申立てから 1 か月半程度後)、②争点整理期間(3 か月から 5 か月程度で争点整理の回数は 4 回程度)、③最終の争点整理期日から 1 か月半程度後の審問期日の実施(集中証拠調の実施で通常 1 期日で終了)である。このうち、②の争点整理期間に、早期に争点の確定と、双方に対し、争点についての労働委員会の考え方の基準を示すとともに、争点の判断の際に必要なと思われる資料の提出を求めることになる。それらの資料の早期の提出が行われれば、労働委員会として心証(解決に向けての基本的な考え)を双方に示し、早期の和解成立を期することになる。

労働委員会が早めに心証を開示することについては慎重な考え方もあろう。労働委員会として中立的な立場が維持できなくなり、双方に対しての説得がやりにくくなるのではないかという危惧である。労使の自主交渉に期待して、あくまで中立的な立場を維持すべきであるという考え方にも一理あるとは思いますが、労使の自主交渉を前提としつつ、その際の指針になるべきものとして、早期に労働委員会が心証開示を行うことは問題の解決を早めるのではないかと考えている。

「労働委員会の判断は、最終的であり絶対的なものであるべきであるという発想ではなく、労働委員会は労働紛争の解決に向けて設けられた公労使の三者構成をとる行政ADRの一つであり、労使双方の見解の対立に対し、そう遅くない時期に法的判断に基づく一定の判断を示すことで、労使の自主交渉が進み、解決の糸口が見えてくるのではないかと

いう考え方に基づくものである」というのが、中央労働時報の末尾に書かせていただいた私見である。労使間の問題解決に向けた解決の一つの方法として「利用しやすい労働委員会」を位置づけるというのが、私の考え方であって、その流れは、次の 10 年にも受け継がれていくのではないかと期待している。

## 今後の労働委員会の在り方検討小委員会への参加

山下 昇 元会長

公益委員(平成 27年4月1日~令和3年 11 月 25日)

会長 (令和元年11月26日~令和3年 11 月 25日)

平成 30(2018)年 11 月 8 日・9 日に開催された全労委総会で、「都道府県労働委員会が直面する諸課題の共有とその解決に向けて検討組織の設置について」が議題とされ、その後、検討の場として「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」が設置され、さらに小委員会の下に「今後の労働委員会の在り方検討作業チーム」が設けられることとなった。小委員会は、各ブロックから選出された公労使委員各 1 名及び中労委公労使委員各 2 名をもって構成するとされ(開催要領3)、九州ブロックの公益委員として私が委員に任命された。そして、都道府県労委の公労使委員及び事務局から意見募集を行うこととし、平成 31(2019)年 1 月末までに延べ 1008 に及ぶ意見が提出された。以下では、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会及び作業チームの議論のまとめ(令和 2 年 10 月)」のうち、私個人の問題意識から検討の結果の一部を紹介したい。

まず、審査手続について、労委規則第 41 条の 2 第 2 項は、調査の開始に当たり、被申立人は申立書の写しが送付された日から「原則として 10 日以内に」答弁書を提出しなければならないとされていたが、当事者が代理人弁護士を選任し、書面を作成する時間等を考慮すれば困難であり、見直しの要否が検討された。検討の結果、「30 日以内に」と改正するなどの方向性が示され、令和元年(2019)年 12 月 13 日の同規則の改正により、「原則として 30 日以内に」に改正された。

また、同規則 41 条の 6 第 1 項は、審問の開始を申立てのあった日から「原則として 30 日以内」と定めていたが、審査実務と法令の間に乖離があるなどとされ、検討の結果「原則として」であり、審査委員が柔軟な運用を否定していないのではないかと、「30 日以内」という日数を削除することは迅速化に逆行するのではないかといった意見があったものの、例えば「遅滞なく」と改正することが考えられるとの方向性が示された。結局、同規則の改正により、現行の「労働委員会は、」「審問の開始に当たっては」の間にあった「申立てのあった日から原則として 30 日以内に、審問を開始するものとし、」の文言を削除する改正が行われた。

そして、福岡労委からは、審査における課題として、秩序維持・録音禁止等と履行確認・現地調査といった規定整備の意見を挙げていた。検討の結果、前者については、各労委に

において内規や申合せで対応している例もあり、実務では工夫の余地があるなどとして、問題が生じた具体的事例等の収集を行いながら、引き続き検討していくことが適当であるとされ、後者についても、各労委において様々な取組が行われており、効果的な取組の収集・共有を図るとされ、いずれも当時の時点で、規定整備等の方向性は示されなかった。

ところで、個別労働紛争解決促進法第 20 条(努力義務規定)に基づき、多くの労働委員会において、個別労働紛争のあっせんを行っている。こうした個別労働紛争のあっせんに対して、時効中断(完成猶予)の効果の付与などの課題が示された。個別労働紛争解決促進法第 16 条では、労働局の紛争調整委員会が行うあっせんには、時効中断の効果定められているのに対して、労委の個別紛争のあっせんにはこれが適用されず、例えば、未払残業代は、3 年(令和 2 年 3 月末までは 2 年)間の経過により請求権が消滅する(労基法第 115 条、附則第 143 条 3 項)ため、利用者が避ける要因になっているとの問題意識があった。検討の結果、都道府県の個別労働紛争の手続や実施自体が実情に合わせて行われており、手続規定をはじめとする制度設計を行う必要があるが、現実的ではない等といった意見もあり、引き続き検討することが適当であるとの方向性が示された。

なお、その後、令和 3(2021)年 12 月 2 日に「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会」が設置され、同 4(2022)年 9 月に公表された「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会中間報告」でも、秩序維持・録音禁止等と時効中断効果の付与は検討対象とされたが、規定整備には至っていない。

以上のように、検討の過程で、各労委には様々な課題があることが明らかになり、小委員会において、多くの議論があった。結果的に、労委規則の改正に至ったものはわずかであったものの、各労委の運用・工夫を含めた実務の事例の収集・蓄積が図られた。私自身、これまで福岡労委の中での短い経験しかなく、問題意識も狭いものであったが、在り方検討小委員会の委員として、検討の過程に参加したことは、公益委員として、また労働法の研究者として、見識を広める機会となった。

ところで、在り方検討小委員会の委員在任中、新型コロナの感染拡大の影響を受けて、同委員会はウェブ会議となった。もちろん、その影響は、福岡労委の運営にも及んだ。私が会長に就任して 4 か月ほどが経過した令和 2(2020)年 4 月 7 日、福岡県を含む 7 都道府県で緊急事態宣言が発令され、同年 11 月 30 日にあっせん及び審査事件の調査にウェブ会議方式を導入する旨申合せを改正し、翌年 1 月に審査事件の調査が、2 月にあっせんが、初めてウェブ会議システムで開催された。今となっては、当時の試行錯誤が懐かしく思い出される。

## 最後の決議～労働協約の地域的拡張適用の決議

徳永 響 元会長

公益委員（平成29年11月26日～令和5年11月26日）

会長（令和3年11月26日～令和5年11月26日）

### 拡張適用の流れ

労働委員会会長の2年任期のうちの1年が曲がりなりにも経過し、このままつつがなく会長任期を終えたいという欲が芽生え始める時分、いつものように総会に向けた事前打合せにいそいそと出かけたところ、いつにも増して緊張感を携えた事務局に迎えられた。

聞けば、福岡労委ではいまだかつて判断したことのない労働協約の地域的拡張適用（労働組合法第18条第1項）の申立てがなされ、当労委で結論を出さなければならないとのことである。

「このままつつがなく」という切なる会長の想いもむなしく、ここに申立てを受けた福岡県知事から労働協約の地域的拡張適用の決議が求められ、令和5年3月、その審議が開始されることになったのである。

### まずは小委員会で!

平場の総会で委員が喧々諤々しても議論はまとまらない。

まずは、公労使各2名の委員で構成する小委員会を設置して、調査審議を行うこととした。小委員会は7回にわたって開催され、当事者からのヒアリングを経て事実関係の調査とともにその要件の充足が慎重に検討され、10月4日に小委員会の調査審議の結果が報告書として提出された。

紙幅の都合上、その詳細をここでつまびらかにすることは適切ではないが、本件が「一の地域」、「同種の労働者」の「大部分」、「一の労働協約」という条文上の要件を充足しており、拡張適用の妥当性についても改めて検討した上で拡張適用を肯定するものであった。

### いろんな考えがある

労働協約の地域的拡張適用が肯定された場合、当該協約締結後に関与していない労使に対しても、協約の規範的効力を及ぼすものであるため、その当否が慎重に判断されなければならないことはいうまでもない。

また、小委員会内でも、本件が「大部分」という条文上の要件を充足していない、安易に拡張適用が肯定されれば大企業に有利、地元の企業に不利な競争を強いる可能性もあるとの意見が留保されていた。

間に合うの？

ここでまた「このままつつがなく」という甘い会長の心配が始まる。

当時の当労委委員（第43期）の任期は令和5年11月26日まで。小委員会の報告書が同年10月4日に提出されてから、任期内に定例総会がたった3回しかない。様々な意見がありうる本件を3回で決議しなければ、期を跨いでしまうことに気付いたのである。期を跨いでしまえば、委員の交代もあり得る以上、審議の継続性の確保の観点からも望ましくなからう。拡張適用を任期内に決議できなかった会長として、後世に名を残すことになってしまうではないか！まさしく最後の決議に向け、急速に不安になった私は、できる限りの事前準備を整えて（事務局はいつものとおりの準備、会長が少なくともドキドキしていたという意）、総会に臨み、

10月13日総会：決議案を報告・説明し、「今後議論が尽くされたと判断した場合には決議をする」旨を決定、

10月27日総会：「次回総会で修正案について審議のうえ決議する」ことへ辿りつき、

11月16日総会：無記名投票の結果、労働協約の地域的拡張適用を認める決議案を可決、

と相成った。

心の叫び

振り返ってみると、十分な審議は行うことができたものの、綱渡りの議事運営であった。ひとえに、各委員や事務局に支えられたからこそ、それぞれ、「つつがなく」拡張適用を乗り越えることができたように思う。

しかし、同時に「最後の最後になって、これが来るか！」という叫びもまた心の中には響きわたり、労働委員会会長の記憶として深く深く心に刻まれているのである。

## 労働委員会実務への IT の活用

上田 竹志 前会長

公益委員（平成 29 年 11 月 26 日～令和 7 年 11 月 26 日）

会長（令和 5 年 11 月 27 日～令和 7 年 11 月 26 日）

現代社会では、あらゆる領域において、IT が業務のために不可欠のインフラとなっている。そのため、労働委員会においても、集団的労使紛争という社会現象に対応する組織として、適切な IT 化・デジタル化を進めていく必要がある。

紛争解決手続への IT 導入については、民訴法の令和 4 年改正（第 1 章）が一つの参考になる。民事訴訟の IT 化は、平成 29 年に内閣官房日本経済再生総合事務局に設置された「民事手続等の IT 化検討会」報告書が全体的な方向性を示し、以後の法改正（上述の民訴法改正のほか、令和 5 年には民事執行、民事保全、倒産及び家事事件手続等に関する手続が法改正した）は、概ねこの報告書に沿っている。それによれば、民事訴訟手続の IT 化は、①申立てや送達等のやり取りを全てオンライン経由の電子データで行う「e 提出」、②期日等を全てウェブ会議等により可能とする「e 法廷」、③訴訟記録等を全て電子化する「e 事件管理」という三つの柱から構成される。

このうち、ウェブ会議等の活用については、労働委員会においても実現された。新型コロナ禍（第 1 章）の期間、福岡労委は事件処理の遅滞を避けるべく、令和 2 年 11 月に、あっせん手続及び審査手続におけるウェブ会議方式を可能にし、それぞれの手続において実際にウェブ会議を利用した手続進行の実績がある。また、公益委員会議及び総会においても、コロナ禍の期間中、ウェブによる開催を複数回行い、コロナ禍が収束した後も、委員のウェブ参加を認める判断基準を定めて、引き続きウェブ会議を活用できる体制を整えている。なお、ウェブ会議の活用は全国的な動きにもなっており、令和 7 年に開催された第 80 回全労委総会においても、コロナ禍後の各都道府県労委におけるウェブ会議活用の事例が紹介された。

以上に対して、当事者と労働委員会の電子的なやり取り（e 提出）や、委員会内における電子的な記録管理（e 事件管理）は、必ずしも体制が整備されたわけではない。ただ、これは理由のないことではないと考える。ウェブ会議は、民間会社が提供する既存のサービス（Webex、Zoom、Teams 等）を利用し、カメラ・マイク・モニター等の多少の設備を導入すれば、比較的容易に実現できる。裁判所も Microsoft Teams 等を利用している。これに対して、e 提出や e 事件管理を実現するためには、ある程度大規模な専用システムの開

発や導入が予定され、業務体制やフローの見直しも要求されることが通常である。Eメールや汎用的なグループウェアを利用する方法もないではないが、情報セキュリティ体制をいかに構築するかなど、課題も多い。

また、労働委員会がIT化を進めたとしても、当事者がそれに応じてくれるかという問題もある。この点、現在でもすでに、当事者はほとんどの場合、PC等を利用して書面を作成しているのだから、電子記録による提出もそれほど困難ではないかもしれない。しかし他方で、民訴法でも、かつてオンライン申立てを可能にした平成16年改正の際には、様々な理由があるものの実務が全く追従せず、上掲の令和4年改正では、委任を受けた訴訟代理人（弁護士等）のオンライン申立てを「義務化」することで、オンライン申立制度の普及を図ったのである。

IT化・デジタル化のインパクトは、短期的には、ウェブ会議等の活用による移動コストの圧縮やスケジュール調整の容易化などに表われるが、長期的には、業務プロセス内に流通するデータのデジタル化によって、情報処理の速度や精度が高質化する点にこそ本質があると思われる。このようなデジタル化の延長線上には、AIの活用も視野に入れることができるだろう。また、裁判外紛争処理（ADR）の中には、近時、PCやスマホ上でのやり取りだけで紛争解決を提供するサービスも複数現れ、これまでのADRとは桁が違う多数の利用実績を上げているようである。それらを考えると、労働委員会のあっせん・審査手続も、今後は利用者のニーズや社会の要請に応じて、ウェブ会議活用を超えた、さらなるデジタル化の段階が訪れる、又は訪れなければならないように思われる。そのようなデジタル化は、もちろん、それ自体が目的ではなく、集团的労使紛争において、労使双方が納得するような合意や判断の高質化、又は労使関係そのものの一部であるところの手続の高質化を実現する手段として、選び取られなければならないものであろう。

## 平成 28 年から令和 7 年に係る特徴的テーマへの委員随想について

80 周年記念誌作成の目的であるこの 10 年間の記録を残すという観点から、この間福岡労委が取り扱った調整事件、不当労働行為事件などから特徴的なテーマを選定し、そのテーマについて御担当された委員に随想を依頼しました。(掲載は氏名の 50 音順としている)

労組法第 18 条に基づく福岡県初の決議に至った事案～労働協約の地域的拡張適用の小委員会に使用者側として参加された御経験について、有馬元委員(使)にお願いしました。

福岡労委が発出した使用者性に係る命令については、審査委員を担当された大坪元委員(公)にお願いしました。

個別労使紛争に係る知事からの委嘱による委員あっせん事件(当事者からの最初の相談は県労働者支援事務所が受付し、その後福岡労委の公労使委員(各 1 名)であっせんを行うもの)について、使用者側の説得に当たられた熊手委員(使)にお願いしました。

福岡労委では 24 年ぶりの公益事業に係る調停申請について、労働者側として調停委員会に参加された桑原委員(労)にお願いしました。

定年後の再雇用に係る不当労働行為事件での関与和解について、参与委員として携われた島添元委員(労)にお願いしました。

労組法第 18 条に基づく福岡県初の決議に至った事案～労働協約の地域的拡張適用の小委員会に労働者側として参加された御経験について、高田元委員(労)にお願いしました。

この 10 年の中での特徴的な委員会活動として、平成 29 年度に福岡労委が県庁から福岡県吉塚合同庁舎に移転したことを記念して開催したトークイベントについて、当日のコーディネーターを務めていただいた所委員(公、現会長)にお願いしました。

集団的あっせん事件での意外な場所・タイミングでの和解勧試の成功例について、中村委員(使)にお願いしました。

福岡労委が発出した労働者性に係る命令については、審査委員を担当された服部元委員(公)にお願いしました。

## 労働委員会の妥当性判断

有馬 紀顕 元使用者委員

(平成 29 年6月23日～令和 5 年 11 月 26 日)

令和 5 年 11 月 16 日、福岡労委初の「労働協約の地域的拡張適用」が決議された。この決議は、挙手による採決ではなく無記名投票で行われ、賛成14・反対7という結果であった。

簡単に申立ての概要を振り返ってみよう。拡張適用の申立てが福岡県知事に対してなされ、県知事から労委に対して決議が求められたのが令和 5 年 2 月。

従来、A 市では市の公社が水道事業(検針業務)を担っていたが、平成 21 年度から民間活力導入を目的としたプロポーザル方式を取り入れ、市内の 5 か所の営業所を 3 地域に区分し、数次にわたって民間委託された。

先行して全国大手の2社が受託したのち、地元の中小事業者が受託。

水道事業の検針員の多くは有期雇用の時給制であり、検針件数歩合が加算されていた。(労働協約を結んでいない地元の中小事業者はこの歩合給の見直しを行ったため、検針員で構成する組合が反発し、令和元年に福岡労委にあっせんを申し立てていた。)

福岡労委は直ちに小委員会を設置し、審議に取り掛かったが、拡張適用の申立ては初めてのことであり、各側委員・事務局も手探り状態の中、労組法第18条の要件確認等熱い議論を重ねた。

協約当事者の大手企業2社、協約当事者以外の地元の中小事業者からのヒアリングでは、①大手企業2社は他県では今回のような労働協約を結んでいないこと、②福岡の賃金水準は全国でも高位にあること、③地元の中小事業者の賃金も歩合給が見直されたとはいえ、決して低い水準ではないこと、④地元の中小事業者の検針品質が大手2社よりも高い調査結果も見られ、民間委託後のサービスの低下は見られないことが分かった。

仮に拡張適用されることになれば、協約当事者である使用者に雇用されているほとんどの労働者に支給されている時給 1,500 円から1,600 円台という一般的に言えば高水準の賃金が適用されることになる。福岡県の地域別最低賃金が941 円のCランク(令和 5 年度)であることからしても、これはいかがなものかとの疑問が湧いてきた。国鉄分割民営化や国立病院の独立行政法人化との違いは何なのかとも考えさせられた。

2 年ぶりに小委員会報告書を読み返してみると、報告の第 3 の 1 に地域的拡張適用

制度趣旨として、

『～(略)～地域的拡張適用制度は当該協約締結に関与していない労使に対しても協約の規範的効力を及ぼすものであるので、拡張適用の要件の充足と要件が充足された場合に拡張適用を実際に行うことの妥当性について、慎重に判断することが望まれる。』と記されている。

労働条件の低下を防ぐ最低賃金協定を否定するつもりは毛頭ない。

しかしながら、およそ80年前、戦後の混乱期に立法された労組法第18条は今回のような世間水準以上の賃金を拡張適用することを予定していたのであろうか。

水道事業という市民に直結したサービスを提供する事業であるからこそ、「公共の利益」の観点からの「妥当性」の議論を今一步深めることができなかつたと反省している。

今回の県の決定に対して不服申立て等はなされずに確定したと聞すが、個人的には上級審等の「妥当性」判断を伺ってみたい案件であった。

最後になったが、なにはともあれ、事務局各位のご奮闘のおかげで無事に在任期間中に結論を得たことに心から感謝申し上げ筆をおきたい。

## 労組法における使用者性を争点とする命令 (令和3年(不)第12号事件)

大坪 稔 元公益委員

公益委員(平成27年11月26日~令和7年11月26日)

会長代理(令和3年11月26日~令和5年11月26日)

私は、平成27年から10年間、公益委員を務めさせていただきました。この間、10件の審査事件を担当し、そのうち5件については命令となりました。本職が経済学部の教員であったこともあり、審査の進め方から命令書の文章や構成に至るまで、わからないことばかりで、当初は大変だったと記憶しています。今回、私が担当した事件の中で、特に興味深かった令和3年(不)第12号事件について紹介させていただきます。

この事件は、ある労働者(ここではXとする)が、派遣会社からある企業(ここではYとする)へ派遣され、Yの運営する特別養護老人ホームへ介護職として就労していたところ、Xが加入する労働組合がYへ団交を申し入れたのに対し、Yが不誠実に対応したり、団交に応じなかったりしたとして労組法第7条第2号に該当するか否かについて争われたものでした。

当初、労働者Xは実際には休憩をとっていなかったものの、休憩をとっていてもタイムシートに休憩時間を記入することを他の従業員から伝え聞いたため、休憩時間を記入していましたが、ある時点からXは自分の判断でタイムシートに休憩時間をゼロとして記入するようになりました。その後、XのYへの派遣が終了し、Xは労働組合に加入すると同時に、Yに対して休憩時間労働の問題などを議題として団交を申し入れました。これに対し、Yは休憩時間労働の問題は、別途争っていた地裁での判決後に休憩時間に対応する金額がXに支払われたこと、さらにYは派遣先であることから団交に応ずべき使用者には当たらないと主張しました。

この事件で問題になったのが、派遣会社からXを派遣されていた派遣先のYを労組法上の使用者と解すべきかどうかという点でした。この判断にあたり、この事件では使用者を労契法上の雇用主に限定せず、雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件などに対して、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な支配力を有している者も雇用主と同視できるものであり労組法上の使用者と解すべきと考えました。そのうえで、組合が団交を通じて求めていたのはタイムシートの訂正であり、Xの休憩時間労働を確認できるのは派遣会社ではなくYであったとし、この観点からYを労

組法上の使用者と判断しました。

また、労働者派遣法第44条第2項により、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして労基法第32条及び第36条第1項が適用されることを併せ考えれば、Yはタイムシートの訂正のための休憩時間労働の確認を行う責任があり、その限りにおいて、YはXとの関係で基本的な労働条件等に対して、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、決定できる地位にあったということができると考えました。

この事件からわかることは、一般に労働契約上の雇用主が使用者として位置づけられることが多いものの、労組法上の使用者は団交の議題によって影響を受ける場合もあり、形式的に判断するのではなく、個々の実態に即して判断する必要があるといったことであったかと思えます。

## 個別労使紛争の委員あっせんについて

熊手 艶子 使用者委員

(平成 29 年 11 月 26 日～令和 8 年 3 月在任)

私が担当した個別労使紛争に関わる委員あっせんの経験についてご紹介したいと思います。(※)

私が担当した事件は、申立者が解雇の撤回と職場復帰を求め申し立てられたものでした。

会社側(被申立者)の解雇理由書は、時系列に A4 の用紙に 8 頁程の詳細な解雇に至った理由が書かれていました。会社側は、申立人について助言や指導の記録をとってはいるが、減給や降格処分などは一切行っていませんでした。

私は、税理士として中小零細企業に 30 年以上関わってきましたので、会社側の行動は、よく理解できます。会社側は、降格や減給処分を規則どおりに随時行うことにより、申立者が仕事に対するやる気をなくし更に状況が悪くなることを恐れたことと、まだその従業員に期待していたためと思われる。大きな組織であれば、当然規則どおりに処分が行われるでしょうが、中小零細企業は違います。人手不足の中で仕事をしていますので、なかなか処分をためらう場合が多いようです。

あっせんでは、最初に、申立者の意見聴取を公益委員、労働者委員、使用者委員で行いました。申立者は、あくまでも職場復帰にこだわりました。

続いて、会社側の意見聴取を行いました。解雇撤回はできないが、早期解決には前向きに対応したいとのことでした。

そして、会社側の代理人から、金銭解決の申出があったため、双方に対し調整を行いました。

当初は、解決金の金額に大幅な差がありましたが、申立者より会社側の提案を受け入れる旨の回答があり、提示したあっせん案に双方合意し、第 1 回のあっせんで解決、終了しました。

今回の事件の申立者は、裁判手続も辞さないとの強い意志が感じられたため、委員あっせん以外では解決が難しい事件だったと思われませんが、特に解決に結びついたと思われる点として、

- ・ 公益委員からの聞き取りが申立者の信頼を得た一方で、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成だったため、申立者は緊張を強いられ、結果として早期の解決を望んだこと。

- ・ 会社側が、公益委員、労働者委員、使用者委員から話を聞いたことにより、労働問題の解決は白か黒ではないと得心したこと。
  - ・ 類似する解決金の相場について公益委員から会社側に説明したことにより、申立者の希望する金額ではないが、会社側が申立者の希望する金額に歩み寄ったこと。
- などが挙げられます。

労働委員会の委員あっせんは、感情的になっている申立者及び会社側双方にとって、和解しやすい雰囲気になり、個別労使紛争の早期の解決のためには役立つと思われます。

印象的だったのは、会社側の役員が、あっせん委員に深々と頭を下げられ、すっきりした顔で、会場を後にされたことでした。

※ 福岡県では個別労使紛争に関する相談、あっせんは、知事部局（労働者支援事務所）において実施しているが、労働委員会委員の専門的知見に基づく判断等を要すると考えられる事案等については、労働政策課長の依頼により、労働委員会の委員によるあっせんを実施している。

## 24年ぶりの公益事業に係る調停事件での和解

桑原 忠志 労働者委員

(令和元年11月26日～令和8年3月在任)

労働者委員を拝命し、3期6年が経過し、4期目に入りました。労働委員会では、労使間の意見が一致せず自主的な解決が困難な場合に当事者からの申請により、労調法に基づくあっせん・調停・仲裁の調整手法を用いて、労働争議の解決を図る役割を担っています。私もこれまで7件のあっせん事件を担当しましたが、日々労働現場における労使関係が抱える問題の深さを痛感しています。

そのような中、福岡労委に対して24年ぶりとなる公益事業に係る調停申請があり、調停委員として担当する機会をいただきました。今回、その貴重な経験を共有し後世に残すために労働委員会の創設80周年記念誌へ寄稿させていただきます。

私が本事件の調停委員に指名された際に、調停はあっせんから一步踏み込み、調停委員会が作成した調停案について当事者双方に受諾を勧告する調整方法であると理解はしていましたが、これまで一度も経験はなく、大きな緊張感に包まれたことを思い出します。

過去の資料では、福岡労委への調停申請は、昭和21年から平成7年の50年間で103件であったのに対し、平成8年から令和7年の30年間では本事件を含め3件にとどまっていることがわかりました。特に公益事業に係る調停申請は平成12年以降24年ぶりであると知り驚きました。昭和から平成にかけて労働争議が顕著であった時代には労働委員会が重要な役割を果たしていた一方で、現在では、労使関係の安定化が進み、労使交渉や労働争議の在り様も時代とともに変化していることを実感しました。

本事件の申請者は、医療機関を運営する法人が福岡県においた支部(以下「法人」)で、被申請者は当該法人内のいくつかの医療機関の単位労組が連合体として結成された労働組合(以下「組合」)です。

当事者間で協議された賃金引上げを巡る対立により団交が決裂し、組合が争議行為を構えて対峙したため、令和6年4月、法人は争議行為の回避と問題の解決を求めて、あっせんを申請しました。同年8月、あっせん案を双方受諾して、問題の一部は解決したものの、法人は残存する問題の解決と新たな争議行為の回避を理由にあっせん解決から継続して調停を申請しました。

当事者双方の主張が対立し、緊張感が高まる中、調停委員会(以下「委員会」)が設置され、公益事業に係る労働争議に必要な公共性を踏まえた国民生活への影響を最小限に抑えることを最優先に、問題解決に向けて調停作業に入りました。

調停案の提示に際し、単に提示することなく、委員による意見の聴取と説得を行いつつ、組合の理解促進に向け、補足説明を追加するなど、丁寧な働きかけに努めました。しかし、当事者双方の主張の隔たりは大きく、幾度となく不調の危機に陥る場面もありましたが、委員会は、労使双方が、調停による解決を期待する前向きな姿勢を重視し、粘り強い助言や説得を繰り返すとともに、合意に向けた自主的な労使交渉を促すなど継続的な働きかけを重ねました。その結果、調停を基にした団交の中で合意に至り、同年12月、調停委員会提示案を双方とも受諾し、委員会立会いのもと、確認書を締結し、本件は解決しました。

24年ぶりの公益事業に係る調停事件であり、委員会の各委員や事務局全員が経験を持たない中で、争議行為回避の時間的制約の下、昼夜を問わない委員会の開催及び事務局職員による当事者双方への状況調査・事情聴取など、常に全員が緊張感と責任をもって調整作業を進めるなど大変な苦勞がありました。

今回の調停を経験したことで、労働者委員は労働者の立場や現場の実情を理解しながらも公平・中立な立場で紛争の自主的解決を支援し、当事者双方の理解を深めて実現可能な和解につなげることに、そのためにも使用者委員と協働して判決や命令では救えない条理を考慮し、実情に即した解決をめざすことが役割であることをあらためて学びました。

また、労働者委員は、労働組合や労働者の期待を受ける立場でありながらも、法と証拠に基づいて特定の個人や団体に偏らない判断を心がけるとともに、労使紛争が社会全体へ与える影響を踏まえて公益性を意識した職務の遂行が求められることを再認識しました。

このような学び多き経験を得て、今後も自身の経験や専門知識を活かして当事者の労使関係や現場の事情を深く理解しつつ、自らの見解が普遍的でないことを自覚して謙虚に事案に向き合うことを忘れずに職責を果たしていきたいとの思いを強くしました。

## 和解における三者構成のメリットと事務局のフォロー

島添 幹子 元労働者委員

(平成27年11月26日～令和4年4月30日)

私が労働委員会委員を務めた6年間余りの間は、コロナ禍でのウェブ会議以外にも、労組役員を長年やっていた私でも初めて経験することが多く、戸惑いと驚きの連続でした。

委員として多くの事件を担当させていただいた中で、特に印象に残った不当労働行為事件について触れながら、当時考えたことをつづりたいと思います。

本件は同一の申立人(組合)と被申立人(使用者)で立て続けに申立がなされた二つの事件が、両事件は関連性があるとして併合して取り扱うこととなったケースでした。

本件の申立人である組合の執行委員長は、定年後再雇用されており、次の誕生日には65歳となり同月末で再雇用期間が満了することになっていました。そんな中、70歳までの雇用延長が努力義務とされる高年齢者雇用安定法の改正概要が明らかになったため、その時点で組合は執行委員長の雇用延長を使用者に求めました。使用者は、交渉には応じるものの、雇用延長は認めなかったため、組合は誠実団交を求めて労働委員会に不当労働行為救済申立てを行いました。これが一つ目の事件です。

その後、組合は、執行委員長の関連団体へのあっせんや紹介を求めましたが、使用者は当初の団交での回答を繰り返すばかりか、さらに加えて、理事会で専務理事や理事長補佐が、労組活動を全面的に否定する発言や労組の名誉を貶める虚偽の報告を行い、執行委員長の雇用延長や関連団体へのあっせんは行わないことを決定しました。そのため、組合は、新たな不当労働行為であるとして、二つ目の事件を申し立てました。

私は最初の事件を担当していましたが、立て続けに同じ当事者が関係する事件が申し立てられたので、これはこじれる、和解は難しい事件になるのではと思いつつ、これを労働委員会はどう捌いていくのかと担当委員の一人として案じていました。その直後の総会で、二つの事件は関連性があるとして両方の事件を併合し、一つ目の事件の担当委員が併合された二つ目の事件も担当することとなりました。後で聞くと、こういう例はよくある取扱いということでしたが、初めてだった私はとても驚いたこと、そしてこの事件が、最初の予想に反して、調査の段階で和解が成立し、安堵したことを覚えています。

そこで、この併合事件に関し、労側参与委員として印象に残ったことを振り返ってみます。

本件でまず感じたのは、法改正によって、雇用延長の努力義務の対象となる労働者がいるのに、当初の回答から一步も踏み出さない使用者の姿勢に対する憤りです。組合が当初の雇用延長の制度化を求める主張から、関連団体等へのあっせんや紹介に歩み寄っ

ているにもかかわらず、使用者は全く歩み寄りの姿勢を見せませんでした。

労働委員会の特色は、公益委員・労働者委員・使用者委員という三者で構成されていることです。労働委員会に申立てがなされるのは、労使関係がこじれにこじれ、労使だけでは解決できない場合ですから、本件でも、事件の審査員である公益委員の先生の法解釈や判例等に裏付けられた説得と、使側参与委員が使用者としての判断に基づき説得されたのが、本件の解決に功を奏したのではないかと考えます。調査を進めていくと、執行委員長と専務理事は昔からの知り合いで、当該業務活動を培ってきた仲間らしいのですが、長年の確執があるらしく、それが使用者側の頑なな姿勢の根底にあるように見受けられました。このような場合、労側参与委員がいくら意見を言っても使用者の説得は難しいのですが、使用者という同じ立場だと「聞く耳」を持つようになるのでしょう。本件は、今後団交においてお互いの主張の根拠を示し、関係書類を提出し、協議を行うという内容で和解が成立しましたが、労働委員会の三者構成が和解に繋がったと思います。

そして、もうひとつ印象に残っているのは事務局の役割です。

不当労働行為事件では、労使の主張の争点を書面で整理し、確認することからスタートします。その書面は申立人及び被申立人から提出された申立書・答弁書等を基に事務局が作成するのですが、本件でもこれがよくまとまっており、感心しました。調査や審問に際し、何度も争点を振り返ることができ、使用者の発言でついつい感情的になって横道にそれてしまいそうな時でも、軌道修正することができました。

また、参与委員として事件を担当すると、意見書を書くという仕事もあります。

意見書とは、公益委員が合議により命令を作成する前に、公益委員に対して労使の参与委員が各側の意見を述べるものです。私は意見書を考える際、事務局作成の事件の記録や自分のメモを参照していましたが、時々自分のメモの勘違いに気づかされ、一人恥ずかしかったこともありました。結果的にこの事件は和解になったので意見書は書きませんでした。いつも前回の事件期日の記録と自分のメモを参考に、次回の調査や審問のポイントを個人的に練って期日に臨んでいました。

最後に、労働委員会制度ができて 80 年、設立当時から、労働者や雇用を取り巻く環境は大きく変わっています。私の在任期間でも個人紛争や合同労組の案件が申立ての多くを占めていましたし、加えて労働者性や使用者性の問題、「雇用契約」の在り方等課題は山積しています。労働委員会が紛争解決のみならず、労使紛争の現場に直結する組織として、労働に関わる問題について意見を発信する存在となるよう委員と事務局が一体となって取り組まれることを期待しています。

## 労働者保護と公正競争の確保に向けて

高田 章男 元労働者委員

(平成29年11月26日～令和7年11月26日)

令和5年2月9日、X組合から福岡県知事あてに、労働協約の地域的拡張適用に関する決定を求める申立てがなされ、県知事から労働委員会に決議が求められました。福岡労委では、同年3月10日の定例総会において、公労使委員各2名をもって構成する小委員会を設置して調査審議を行うこととし、その小委員会における2名の労働者委員の一人に指名されました。

小委員会では、主に申立て事実の調査(書面調査並びに当事者からのヒアリング等)と要件審議(一の地域において従事する同種の労働者の大部分が、一の労働協約の適用を受けるに至ったときの要件を満たしているか否か)を行い、7回の小委員会を開催する中で、申立組合及び協約締結済みの使用者並びに拡張適用対象の使用者への書面調査やヒアリングを実施し、同年10月4日に小委員会報告書が取りまとめられました。

小委員会において、最も審議が難航したのは、労組法第18条第1項の「大部分」の解釈であり、これは法律に明文がないため、過去の労働委員会の判断などを踏まえて事案ごとに判断するほかなく、過去の例では、労働者の約73%が適用を受けた場合には「大部分」と認められ、約66%では「大部分」の要件を満たさないとの判断もなされています。

本件では、A市水道事業の検針業務に従事する「時間給制水道検針員」106名のうち、77名(72.6%)の組合員が協約の適用を受けていました。さらに、非組合員も協約と同一水準に揃えられている実態があり、総合的に判断して同種の労働者の大部分が協約の適用を受けていると認められることから、本件は労組法第18条第1項の「大部分」の要件を満たすとの判断がなされました。

その結果、「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」の要件を満たしており、「本件協約の拡張適用を行うことは、労組法第18条の趣旨にも適合し、妥当と解される」との報告書がまとめられました。

しかしながら、小委員会では、今回の拡張適用に対する意見が、真っ二つに割れた中で審議が進められ、この小委員会報告がまとめ上げられるまでには、拡張適用することが妥当と解する事に対して、様々な反論が出されたことから、最終的には報告書の末尾に本件協約の拡張適用に関する意見が付された報告書となりました。

このことは、今回、賃金に関する労働協約が拡張適用されると、昭和33年(1958年)の滋賀県知事決定以来65年ぶりとなることから、殊更慎重な審議が求められたからと考

えます。そのため労働者委員として、特に「大部分」の要件に関して、労組法第 18 条は、「一の地域」における労働条件の切り下げを防止し、労働条件の維持改善を図るとともに、公正競争を確保することを目的としており、労組法第 17 条の「一の工場事業場」とは異なる労働環境下で適用されるものであるからこそ、第 18 条として別の条文になっているとの考えのもと、意見を述べてきました。

例えば、同一市内における同一業務でありながら、就労するエリアによって労働条件に格差が生じている現状は、同一労働同一賃金の法理念に従えば、公正で合理的な待遇を保障されるべきであり、更には、同一市内におけるエリアごとの格差は、長期的には労働力の偏在化を生み出し、民間に委託された公共サービスに温度差が生じる懸念もあります。

さらには、使用者間の公正競争を確保する観点では、A市においては、プロポーザル方式により地元企業にも配慮した入札制度が導入されており、企業規模の差は影響を及ぼさない状況にあると考えられ、加えて、現状において自由競争の下、3つの事業者がエリア分けして請け負っている実態があり、本件申立てにおいて、他企業の新規参入排除や、大手企業に有利となるなど、競争を制限するために拡張適用制度を濫用的に利用したような事情は伺われず、その他拡張適用を否定すべき特別の事由も認められない状況にありました。

このような調査・審議内容を踏まえ十分な検討を行い、小委員会の中では労働者委員の立場で発言し、小委員会協議を重ねた結果、最終的には全会一致とはなりませんでしたが、賛成多数で「本件協約の拡張適用を行うことは妥当と解される」との報告書がまとめられ、同年 10 月 13 日の定例総会に提出されました。

定例総会においても、各委員の立場で意見が分かれたことから、2 回に亘る定例総会の慎重な審議を経て、同年 11 月 16 日の定例総会で、小委員会報告書が決議(案)とともに賛成多数で可決されたことは、労働者委員として感慨深い事案となりました。

労組法第 18 条「地域的の一般的拘束力」は、要件の審査は厳しいものの、本件が前例となり様々な地域・業種・業態において、労働協約の地域的拡張適用の議論が進むことを期待します。

## 福岡労委吉塚合同庁舎移転記念イベントの思い出

所 浩代 会長

公益委員（平成27年11月26日～平成30年7月31日、

令和元年11月26日～令和8年3月在任）

会 長（令和7年11月27日～令和8年3月在任）

平成29（2017）年11月10日（金）、「新しい働き方と私たちの未来～ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、そして、自分らしく輝ける職場とは!」と題するイベントが、福岡県吉塚合同庁舎803会議室で開催されました。福岡労委が、県庁3階から吉塚合同庁舎7階へ移転することに伴い、福岡労委の所在地と活動内容を県内外の皆様に広く周知するために催されたものです。

このイベントの前年には、第3次安倍晋三内閣による「働き方改革実現会議」が設置され、イベント開催の半年ほど前に、「働き方改革」の具体的内容を示す「働き方実行計画」という文書が公表されていました。その文書の冒頭は、このように始まっています。

「「働き方」は「暮らし方」そのもの・・・働き方改革は、・・・日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。」

この冒頭の文章に現れているように、当時の政権の重要目標は、長時間労働の見直しと正規・非正規間の極端な処遇格差の縮小でありました。「個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会」の実現を目指した取り組みが本格化した時期です。

福岡労委でも、この時代の風を捉えた新しい広報活動が求められていました。そこで、伝統的な講演会スタイルとは一線を画する「トークイベント」が企画されました。第1部はゲスト2名をお迎えし、福岡労委のメンバーと意見交換する「トークセッション」、第2部は、福岡労委の労働者委員1名、使用者委員1名と第1部のゲスト2名を加えた4名のパネリストによる「パネルディスカッション」（コーディネーター：福岡労委公益委員）でした。

私は、第1部の「トークセッション」のコーディネーターを担当しました。第1部は、テーマが「未来の職場について考えよう」というもので、私を含めて登壇者3名は全て女性。企業側のゲストは、（当時）イオン九州株式会社執行役員人事教育部長兼ダイバーシティ推

進室長の方で、労働側のゲストは、(当時)JR九州労働組合中央本部本社支部執行委員の方でした。

会場には150名弱の参加者が着座されていましたが、3分の1程が福岡県内の大学生ということもあって、セッションの前半は、登壇者3名がそれぞれのキャリアを振り返り、後半は、「ダイバーシティ(多様性)」をキーワードに、女性、外国人、障がいのある方などの様々な事情を抱える労働者がそれぞれの能力を最大限に発揮するために必要な職場の取り組みについて考えました。

企業側のゲストは、お客様も多様な価値観をお持ちで、働く従業員の側にも多様な価値観があるから、価値観の違いを前提に個々の能力が活かされる職場を作りたい。それが結果的に企業価値を高めることになる」と述べられました。労働者側のゲストは、JRは男性が8割の職場であるが、女性が安心して働き続けられるように、女性組合員のニーズをすくい上げるアンケートを毎年行っていると教えていただきました。育児、介護、そして不妊治療と個々の求めるニーズが多様で、それに対応できるように制度の幅を広げていかなければならないとお話になっていました。第1部は、労使それぞれのリアルな日常が伝わるライブ感のあるセッションになったと思います。

第2部のパネルディスカッションは、「新しい働き方を進めるために」というテーマで、4名のパネリストが登壇し、福岡労委公益委員のコーディネートで、当時の働き方改革実行計画の内容にふれながら、ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務形態、長時間労働の是正、女性の活躍、非正規雇用者の処遇改善、同一労働同一賃金といった幅広い問題が議論されました。こちら、それぞれのパネリストが職場でどのような問題を抱え、どのように解決しようとしているのか、現場の取り組みが熱意とともに伝わってくる意義深い討論となりました。

この原稿を書いているのは2025年11月で、あのイベントからちょうど8年の月日が流れています。今当時の資料を見て振り返りますと、コロナ禍を経て、当時よりは、ワーク・ライフ・バランスの意識は浸透し、育児や介護に関する制度も、法律の内容をみれば、国際的な模範となる水準に到達しました。しかしながら、それらの活用実態を見ると、育児・介護に関する制度の利用率は、特に復職後に使用される短時間勤務や時間外制限制度の利用において、男女に大きな差があります。また、日本では、男性稼ぎ手モデル(夫が正社員、妻がパートで家計を維持する世帯)が標準的な家族の形態であるため、男女間賃金格差

がなかなか縮小していません。(G7では、日本が男女の賃金格差が最も大きい)。さらに、日本は少子高齢化の最も加速している国で、国内外からの労働力の確保と AI を活用した生産性の向上という人類史上初となる難題を突きつけられています。

働き方実行計画が示したように、私たちは常に「働くということに対する考え方」をブラッシュアップし続ける必要があります。ただ、8年前と大きく異なるのは、AI 翻訳の目覚ましい発達とインターネット回線の高速化です。私たちは、デジタル化の恩恵を受け、物理的な距離と言語の壁を越えて、世界の様々な場所にある多くの職場から多様な価値観を学ぶことができます。未来の職場をより良いものとするために、福岡労委の一員として、国境を越えて多くを学び、一歩ずつより良きサービスを提供できるように努力して参りたいと思っています。

## 和解のタイミング

中村 年孝 使用者委員

(令和3年9月1日～令和8年3月在任)

私は、労働委員会の使用者委員として4期目を迎え、これまで様々な事件を担当してきましたが、その中で、特に印象に残っている事件をご紹介しますと思います。

その調整事件の概略としては、雇用契約の更新や、未払賃金の支払等についての団交を、被申請者(会社)が、団交の時間帯と出席人数に固執し、拒否しているとして、申請者(組合)が、誠実団交の実施等を求めたものです。

そこで、団交の時間帯と出席人数について調整を行うことになり、第1回のあっせんが開催されました。その場で、使用者側のあっせん員である私は、会社に対して、互いの主張にこだわって長引くことは会社にとってデメリットになるため、ある程度譲歩して、まずは、1回目の団交を行うことが必要である旨、説得を試みました。

あっせんを開始し、小一時間経った頃、突然、会社側が、この後、用事が控えているので、本日はここで退席するといひ、あっせんの会場から退出しはじめました。そこで、私は出ていく会社側を追いかけ、廊下を歩きながら、何とかもう少しだけあっせんで話をする時間を延ばせないかと話しかけましたが、会社の社長は、それは無理だとの一点張りです。そして、同氏は、それならば、いったん帰った後、携帯電話でやり取りをしようと投げかけてきましたが、今度は、私が、対面で行いたいと譲りませんでした。

そうこうする内に、1Fに降りるエレベーターの前まで来てしまい(あっせん会場は建物の7Fにある)、いよいよこれはダメかと諦めかけましたが、組合が主張する〇時以降の団交の時間帯だけでも応じるわけにはいかないかと説得したところ、社長及び関係者は、わかった、但し出席人数は双方2名ずつならば応じようという言葉を残し、エレベーターの中へ消えていきました。

あっせん会場からエレベーターの扉が閉まるまでの時間としては、約5分間の出来事でした。その後、組合に会社側の条件を提示したところ、組合も譲歩し、双方3名以内の出席人数とすることで折り合い、その旨のあっせん案で合意することとなりました。

結論としては、双方合意となり、たまたまこのケースはうまく事が運んだだけのように見えますが、私自身、改めて、タイミングの大切さ、最後まで諦めない姿勢を学んだ気がします。非常に短い時間での出来事ですが、切羽詰まっているからこそ、うまくいったのではないかと思います。社長は、団交に応じることは、やぶさかではないと、小一時間のあっせんの中で姿勢を示されていました。また、交渉が長引くことのデメリットも理解されていたはずで

一方、私の方も、この機会を逃すと、あっせんは失敗するという思いが強かったため、いま思えば、最後まで執拗に食い下がった気がします。まさしく、タイミングがなせる業だったのかもしれない。

## 労組法における労働者性を争点とする命令 (令和 5 年(不)第 3 号事件)

服部 博之 元公益委員

公益委員(令和元年11月26日~令和 7 年 11 月 26 日)

会長代理(令和 5 年11月27日~令和 7 年 11 月 26 日)

福岡労委は 80 周年を迎えることとなった。私も公益委員に就任して満 6 年となり、就任以来、不当労働行為を巡る審査事件、あっせん事件、また、個別労働紛争に関するあっせん等に関与させていただいた。日頃、弁護士として種々の法律問題を取扱う者としても、なかなか集团的労使関係の事案に接することは多くないところである。6 年間にわたり、集团的労使関係のあり方について向き合い、解決に関与させていただく機会を得たことは、私自身にとって大変有意義なものであったと感じている。

私が審査委員として関与した事案のうち、特徴的な事案として、労組法における労働者性が争点となった令和 5 年(不)第 3 号事件について取り上げることとしたい。

事案の概要は、以下のようなものである。

飲食店舗を運営する会社において、その飲食店舗の営業を昼間帯から夜間帯までの 1 部営業と、夜間帯から深夜帯までの 2 部営業とに分け、その 1 部営業は会社と雇用契約を締結した従業員による直営とする一方、2 部営業は会社と業務委託契約を締結した夫婦 2 人 1 組の経営パートナーにより運営していた。

この経営パートナーが労働組合に加入し、会社に対して団交を申し入れたところ、会社は、経営パートナーが労組法上の労働者に当たらないとして団交を拒否した。これを受けて、組合が、福岡労委に対して、会社の団交応諾を内容とする救済申立てを行ったという事案である。

本事案については、2 部営業の実態等について詳細に認定し、直営による 1 部営業や会社に雇用されている従業員との類似点・相違点等を意識して検討した上で、結論としては、経営パートナーの労組法上の労働者性を認め、会社に対して団交応諾等を命じることとなった。なお、本命令については、使用者側がこれを不服として、中労委に対して再審査請求を行い、本稿執筆時現在において係属中である。

本命令の詳細については厚生労働省のデータベース等を参照いただくとして、ここでは、審査委員として本事案に接した者としての感想を述べると、第 1 には、会社(使用者)側においても、経営パートナー(労働者)側においても、どうして深夜帯を中心とする 2 部営業について、直営ではなく業務委託の形態を採っているのか、また、働く側である経営パート

ナー側においても、どうして雇用の形態ではなく、業務委託の形態を選択したのかという点が、はっきりしなかったことが残念であったところである。コンビニエンスストアなどに見られるフランチャイズ形態、ウーバーイーツなどに代表される、いわゆるギグワーカー形態など、「雇用」と「委託」との境界は曖昧なものとなり、社会において多様な「働き方」が見られる事実がある。これが社会として望ましいかという評価はともかくとしても、このような多様な「働き方」は、使用者側、「働く側」の双方に、そのような「契約」のメリット・ニーズがあるからこそであると考えられるところである。本事案において会社側、経営パートナー側双方にそのような趣旨からの質問を行ったが、会社側からは、以前からそうしているから・・・、経営パートナー側からも、深く考えなかったし、考えたこともない・・・というようなものであった。使用者側、働く側との間には交渉力、知識・経験の格差があり、それを意識して格差を是正し、できるだけ対等な関係とすることが労働法の目的であるところ、使用者側において、少なくとも雇用・業務委託のメリット・デメリットについて意識し、働く側に正しく提示して、働く側の自由な判断・選択を可能とするのが、「雇用」ではなく「業務委託」の形態を採用する会社として不可欠ではないかと考えるところである。

第 2 として、本事案の審理においては、申立人・被申立人の双方の理解・協力を得て、労組法上の労働者性の判断枠組みにおける6つの判断要素について一覧表の形で申立人・被申立人の主張を整理するという形式を試みたところである。一覧表の形式とすることによって争点整理に資したのか、分かりやすくなったのか、むしろ反省点・課題の方が多かったように思うが、民事訴訟手続においては、IT 化関係からの必要もあり、従来型の主張書面・主張整理のあり方についての工夫・検討が求められているところである。労働委員会における審査事件においても、Web 会議の利用・データ形式での主張書面・書証の提出など、時代に即した対応等が求められていくところかと考える。

私自身としては、令和 7 年 11 月をもって任期を満了し、公益委員を退任したが、労働委員会・労働委員会制度が、引き続き労使関係の安定と発展に寄与していくことを強く期待しているところである。また、私としても、その一助となることができたならば幸いである。

# 第1章 労働委員会制度の変遷

## 第1節 はじめに

労働委員会は、昭和21(1946)年3月1日、旧労組法の施行に伴い設置された。福岡労委(当時は福岡地方労働委員会)は、同年4月20日、第1期委員15名(公益・労働者・使用者の代表者それぞれ5名)が知事から委嘱を受け、同日引き続き、第1回総会が開催されたときからその歴史が始まっている。

その後、労働委員会制度は様々な変遷を経て今日に至り、令和8(2026)年3月をもって制度創設80周年を迎えたが、公労使各側同数をもって組織される三者構成で、労調法上の争議調整及び労組法上の不当労働行為救済を担う集团的労使関係の専門的な紛争解決機関としての役割に変わりはない。

しかしながら、社会情勢の変化に伴い労働委員会が取り扱う事件数も事件の内容も都度変化を遂げてきている。

この80周年記念誌は、平成28(2016)年1月から令和7(2025)年12月までの10年間を対象としている。

この期間の労働委員会における特徴的な事項を示すと、まず、前半では、労働委員会の在り方が全労委協議会において問題意識を持って取り上げられたことが挙げられる。

具体的には、平成29(2017)年の不当労働行為事件について、全国の申立件数の3分の2が東京・神奈川・大阪の労委に集中する一方、申立件数が年間1又は0の労委が24県と全体の過半数に上っており、そういった事件数の少ない都道府県労委においては委員及び事務局職員のノウハウや経験の不足の問題や、全国の初審申立全体の70%を超えて推移している合同労組事件等を巡り、一部から労働委員会実務に対する疑義が発せられるようになった。

そのため、こうした疑問点を含む不断の見直し、改善を進めることを目的に、平成30(2018)年、全労委総会において、今後の労働委員会の在り方を検討することとなった。

この検討の場が「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」(以下「在り方小委員会」という。)であり、会議の名称や位置づけ、担当委員等を変えながら令和8(2026)年以降も引き続き行われている。

次に、この10年間で最も特徴的な出来事といえば、新型コロナが、令和2(2020)年1月から令和5(2023)年5月までの3年以上にわたり世界的に大流行したことである(以下、この期間を「コロナ禍」という。)

国は、新型コロナの爆発的な流行に起因し、新型インフルエンザ等対策特別措置法に

よる第1回緊急事態宣言を令和2(2020)年4月7日に発出して以降令和5年までの間、都道府県と連携して4回の緊急事態宣言と3回のみん延防止等重点措置を発出し、不要不急の外出自粛、在宅勤務(テレワーク)、学校の臨時休校、飲食店の営業制限などの要請を繰り返したため、企業活動と国民生活は大きく制限された。

労働委員会においては、第1回緊急事態宣言が発動されている期間、総会等会議及び不当労働行為事件の調査等を参集・対面方式で開催できなくなった。

そのため、中労委は、令和3(2021)年2月、労委規則を改正し、緊急事態宣言期間中などで会議に参集することが困難な場合、総会等をウェブ会議方式で開催できること及び委員が総会等会議への出席が困難な場合や当事者が不当労働行為事件の調査に参加しがたい場合、会長の裁量によりウェブ会議システムの活用により参加できることとした。

また、不当労働行為事件に係る調査の手続において、会長の裁量により当事者又は関係人がウェブ参加することができることとした(詳細は後記「第2節の3 労委規則改正の概要」に記載)。

上記の労委規則改正の前後の期間において、全国の労働委員会ではウェブ会議に必要なインターネット回線、会議用デバイス、「Zoom」などのウェブ会議システム、マイクスピーカー等電子機器の配備が急速に進んだ。また、コロナ禍以降、社会情勢を反映して、総会等をペーパーレスで実施する労働委員会も出始めた。

このように、平成28(2016)年以降の10年間は、労働委員会制度の現状の課題解決に向けて全国の労働委員会を挙げて検討が行われるとともに、新型コロナウイルス流行への対応をきっかけに、労働委員会の実務におけるウェブ会議システム導入をはじめとするITの活用が進展した期間であった。

## 第2節 国の主な動き

### 1 労働委員会の諸課題と今後の在り方についての検討会議

#### (1) 検討への着手

##### ア 全国労働委員会事務局長会議及び全国労働委員会会長連絡会議

平成30(2018)年6月14、15日に開催された全国労働委員会事務局長会議及び全国労働委員会会長連絡会議において、近畿ブロック(大阪府)から、都道府県労委が直面する制度的課題を解決するための検討組織の設置を11月の全労委総会の議題とするよう求める提案がなされた。

##### イ 全労委総会及び運営委員会

前記アを受けて、平成30(2018)年11月8日、9日の両日に開催された全労

委総会では、近畿ブロック公労使提案の議題「都道府県労働委員会が直面する諸課題の共有とその解決に向けた検討組織の設置について」がテーマとなり、他ブロックの労働委員会から意見が述べられた。九州ブロックからは、福岡労委の上野委員（労）が発表者の1人として、検討組織の設置に賛同する意見を述べた。

全労委総会での意見交換の結果を受け、その後に開催された運営委員会において、同運営委員会の下に公労使委員を構成員とする「今後の労働委員会の在り方検討小委員会（以下、「在り方検討小委員会」という。）及び在り方検討小委員会で議論すべき検討事項をあらかじめ整理し、議論を深める場として、中労委事務局長を座長とする「今後の労働委員会の在り方作業チーム（以下「作業チーム」という。）」を設置すること（期間は2年間）及び都道府県労委から意見募集を行うことが決定された。

これにより、平成31（2019）年1月末日までに、全国から延べ1,000件を超える意見が提出された。

## （2）今後の労働委員会の在り方検討小委員会

全国の労働委員会から全労委協議会運営委員会に対し提出された意見は、翌年3月に設置された在り方検討小委員会及び作業チームに引き継がれ、最終的に、不当労働行為事件の審査に関する意見やあっせん制度等の争議調整に関する意見のほか「労働委員会が抱える課題等」、「事件の偏在とその対応等に対する意見」など約30項目に絞り込まれた。

そして、その項目の中から、課題解決に資する各労働委員会の取組内容については、令和2（2020）年10月19日の「今後の労働委員会の在り方検討小委員会及び作業チームの議論のまとめ」（以下「議論のまとめ」という。）において、総合行政ネットワーク（LGWAN）による情報共有等を通じた運用改善を進めることとされた（主な内容は、下表のとおり）。

なお、在り方検討小委員会は、6回開催され、九州ブロックの委員として、福岡労委の山下委員（公）、上野委員（労）、有馬委員（使）が参加していた（第42期委員改選に伴う上野委員退任後は、桑原委員（労）が就任）。

また、作業チームは13回開催され、九州ブロックからは、福岡労委事務局長が参加していた。

【表】◆速やかに実施する事項(運用改善)※抜粋

項目	対応案及び各労委における取組
I 不当労働行為事件の審査等における速やかな運用改善	
事件の偏在とその対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 東京都労委、福岡労委、中労委が他の労委の職員を研修生として受け入れ、審査実務を実地に体験する機会を与えているが、こうした取組を拡充する。労委間で協定を締結し、調査・審問の期日など特定の期日に限って職員を派遣できる仕組みを検討する。</li> </ul>
	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 職員が他労委の専門研修を受講。</li> <li>2 各労委間で協定書を締結しそれに基づき、他労委へ研修生として職員を派遣し、調査・審問期日に合わせてその都度参加する体験型研修を実施。</li> <li>3 ブロック内の他労委職員を受け入れ、審査手続の実務能力向上のため、自己学習、必要書類(研修生案)の作成、調査・審問、委員協議への参加を内容とする研修を実施。</li> </ol>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 審問期日等の情報を労委間で共有し、他の労委の職員が審問の見学の依頼をしやすいとする。</li> </ul>
	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 委員・職員の他労委の審問見学実施。</li> <li>2 ブロック間で、他労委の委員・職員が審問を見学できるよう審問期日情報を共有。</li> <li>3 ブロック内の申合せにより、ブロック間で審問期日等を情報共有し、他労委の審問傍聴に参加。</li> </ol>
参与委員の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労使委員の資質向上を図るため、研修の充実や好事例の収集・共有に取り組む。</li> </ul>
	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 委員・職員研修の一環として、労働判例研究会を実施。</li> <li>2 審査事件の事例研究会を開催し、情報共有、意見交換の実施。</li> <li>3 参与委員就任時、新任委員研修として、幹事委員等から委員の心構えや役割について説明。</li> <li>4 参与委員限定ではないが、委員持ち回りで各種事例等の勉強会の実施。</li> </ol>

履行確認、現地調査	<p><b>(福岡労委からの意見)</b>          使用者が命令を履行したことは、使用者からの報告書の提出(労委規則第45条第2項)や組合員の現認によって確認している。これらによって明確に確認できない場合は、使用者に任意の協力を求めて現地調査等により確認する必要があるが、使用者の協力を得られずに履行確認ができない場合が起こり得る。</p>
	<p><b>(対応案)</b>          命令の履行確認について、労組法第22条に定める強制権限を背景として、使用者に任意の協力を求めることを検討する。</p>
	<p><b>(取組事例等)</b>          1 命令書交付後、関係当事者へ文書や電話による照会、現地調査等の方法で履行確認を実施。          2 事務処理要領で、職員の現地調査や当事者双方からの履行状況の報告書提出について定めている。          3 申立人から不履行の連絡があった場合、必要に応じ事情聴取や現地調査等を行い、該当すれば公益委員会議に諮り不履行通知を交付。</p>
審査手続きの省力化	<p>・ 書面や証拠のオンラインによる提出、テレビ会議の活用など審査手続きのIT化に向けて、現状と課題を共有しながら検討を進める。</p>
	<p><b>(取組事例等)</b>          1 準備書面等の電子データ提供を依頼(事務処理要領を改正し、電子データ提供を明確化)。          2 書面等の電子データ提出を依頼。          3 書面提出をファクシミリも認めている。</p>
2 労働争議調整又は個別労働紛争処理等における速やかな運用改善	
応諾率・解決率向上	<p><b>(対応案)</b>          ・ 委員・職員向け研修やブロック会議での事例検討やグループディスカッションでの実践的なテーマ設定により、委員・職員のスキルアップを支援(公労使委員合同研修、個紛専門研修等の見直し)、応諾率向上のマニュアルや取組の共有化を図る。</p>

<p>応諾率・解決率向上</p>	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 調整主管課長会議等で応諾率向上につながった事例を紹介。</li> <li>2 公労使委員合同研修において、労働争議調整(あっせん)について、その運用や活用等について、個別の労委の事例を題材にした研修を実施。 職員に対する研修においても、同様の取組を進めていくことを検討。その研修内容については、各労委の応諾率の向上やあっせん等に係るマニュアルなどを収集し、各労委が独自に取り組んできた労働争議(あっせん)の経験を共有。</li> </ol>
<p>3 労働委員会の機能をさらに発揮させるための共通の課題への取組</p>	
<p>委員、職員の資質向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時宜に適ったテーマや模擬あっせんを取り入れた研修を実施。各労委で業務に精通した委員・職員(登録)を他労委へ研修講師として派遣を検討。</li> </ul> <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 講師等派遣に資するため、各労働委員会で業務に精通した委員・職員を登録予定。具体的には、労委在籍年数(5年程)、労働争議調整経験件数一定数以上の方を登録予定。</li> <li>2 項目「事件の偏在とその対応」「参与委員の役割」参照</li> </ol>

### (3) 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会

上記(2)の「議論のまとめ」において、引き続き検討することとされた、不当労働行為事件における管轄及び除斥期間など8項目の検討に加え、行政手続のIT化、さらには労働法制や働き方の変化に対応した今後の労働委員会の新たな役割等について検討するため、令和3(2021)年11月に、「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会(以下「在り方・ビジョン小委員会」という。)」が設置された(設置期間の2年間に14回開催され、九州ブロックからは福岡労委の有馬委員(使)が参加している。)

在り方・ビジョン小委員会では、8項目について優先して検討が行われ、令和4(2022)年9月に出された中間報告では、法改正を求める検討項目の多くで運用面での工夫により一定程度解決可能であり、具体的な手法・ノウハウを労働委員会の間で共有することが重要とされた。

残りの課題についての検討結果(在り方・ビジョン小委員会最終報告(令和5(2

023)年10月)の概要は、以下のとおり。

① 労働委員会の実務におけるITの活用

総会等は、基本的には参集して参加することが求められ、対面による参加が原則。

自然災害、交通障害や事故のほか、家族のインフルエンザ等への感染で委員本人も感染の可能性がある場合など委員個人にとっての突発的な事情により例外的に会議に参加できなくなる場合も存在。

どのような場合にウェブ会議による参加を認めるかについては、上記原則に照らして最終的に会長等の判断とせざるを得ず、今後、どのような場合に委員のウェブ参加を認め得るかの裁量判断の手がかりとして、具体的に認められた事例等を共有していくことが有益。

調整事件のあっせん事例においても同様に、ウェブ会議を活用できた事例、その際の工夫等を共有することが有益。

② 今後の労働委員会の新たな役割

過半数代表、フリーランスの問題については、現状と課題が整理できた段階。

本最終報告をもとにこれらの問題について、具体的な紛争への対応の在り方を含め、さらに検討を深めることが求められる。

(4) 今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会

上記(3)②を受けて、過半数代表やフリーランスに関する事案として、労働委員会に不当労働行為事件、労働争議の調整事件又は個別労働紛争のあっせん事件が持ち込まれた場合の対応や関係機関との連携の在り方など、労働委員会が具体的に取るべき対応について、令和6(2024)年度から、実務課題等の検討が行われた(当検討会は、令和7(2025)年12月時点で7回開催され、当労委の所委員(公)が参加している。)

なお、検討結果である今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会中間報告(令和7(2025)年1月)の主な内容は、以下のとおり(最終報告(フリーランス)は、令和8(2026)年以降となる見通し。)

【主な内容(過半数代表)】

労働者の過半数で組織する労働組合(以下「過半数労働組合」という。)等が労働者の代表(以下「過半数代表」という。)として使用者の相手となり、労使協定や合意といった労使の集団的な意思決定を行う仕組みは、労働基準法の

ほか、最近では働き方改革関係の各種立法で採用され、その重要性は増している状況にある。

過半数労働組合であれば、使用者との間で紛争が起きたとしても、既存の集团的労使関係法制による解決が可能な場合が多い半面、過半数代表のもう一つの形態である過半数代表者（労働組合は存在するが、過半数労働組合ではない場合やそもそも労働組合が存在しない場合に選出）には、令和7（2025）年1月現行の集团的労使関係法制がどこまで適用されるか明確でない面があった。

そこで、中間報告において、業務の参考としての位置づけの下、過半数代表者に関連した紛争事案の争点別の類型や当事者の考え方、紛争事案を把握するための関係行政機関との連携等について、一定の整理が図られた。

## 2 労働法制の変遷

国は、「一億総活躍社会」や「働き方改革」の標語の下、平成30（2018）年に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律において、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、及び雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等を柱とする関連法の改正を行った。（注釈1）

また、同年、女性活躍推進法等改正法等による関係法改正により、ハラスメントの防止・解決への措置義務、及び行政の相談・紛争解決制度の整備を行った。（注釈2）

さらに令和2（2020）年には、女性が活躍する社会に向けて男性の育児休業促進策を盛り込んだ育児・介護休業法及び雇用保険法の改正が行われた。

同年の初めからは、新型コロナがまん延して、令和5（2023）年5月の感染症法上の5類移行までに政府による4回の緊急事態宣言等が行われた。このため、多くの事業において、休業措置等が行われ、同年の雇用保険法特例法の制定によって、雇用保険の特例措置として給付の延長や給付金の支給が行われた。

令和5（2023）年には、雇用類似就業者（フードデリバリー配達員などのプラットフォーム・ワーカー（ギグワーカー）等）の増加をはじめとする人々の働き方の多様化を背景に、これら業務委託契約などによるフリーランス就労者について、契約内容の適正化と就業環境の整備のために公正取引委員会及び厚生労働省が相談や規制を行うフリーランス法の制定が行われ、翌令和6（2024）年11月に施行された。（注釈3）

令和6(2024)年には、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現する措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備などを目的に育児・介護休業法が改正された(注釈4)。

(注釈1)

○ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現

労働時間に関する制度の見直しとして労基法及び労働安全衛生法を改正し、時間外労働の罰則付き上限設定(月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間、複数月平均80時間を限度に設定)、年5日の年休の使用による時季指定、産業医制度の強化を図った。

また、労働時間等設定改善法を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業開始時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないとする勤務間インターバル制度の普及促進を盛り込んだ。

○ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

正規雇用労働者と短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者(以下「短時間労働者等」という。)との不合理な待遇差を解消するための規定の整備並びに短時間労働者等に対する待遇に関する説明義務の強化として、パートタイム労働法、労契法、及び労働者派遣法を改正した。

(注釈2)

○ ハラスメントの防止・解決への措置義務、行政の相談・紛争解決制度の整備

改正労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメント防止措置が令和2(2020)年6月に大企業に義務化、令和4(2022)年4月に中小企業事業主にも義務化された。

また、上記の措置義務等に関する紛争については、個別労働紛争解決促進法によるあっせん等の手続は適用しないこととし、独自の解決手段として都道府県労働局長による助言、指導、勧告と、紛争調整委員会による調停、加えてこれらの援助を求め又は申請する労働者に対する不利益取扱いの禁止を定めた。

(注釈3)

○ フリーランス法の主な制定内容

業務委託取引条件の明示、60日以内の報酬支払等を発注事業者にも義務付けた。

(注釈4)

○ 育児・介護休業法(令和6年5月公布)の主な改正内容

令和7(2025)年4月1日施行分では、子の看護休暇を小学3年生終了までに引上げ、短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワークを追加する等、同年10月1日施行分では、フルタイムでの柔軟な働き方をするための措置(短時間勤務、テレワーク等)を講ずることなどが盛り込まれた。

### 3 労委規則改正の概要

#### (1) 令和2(2020)年12月25日付け改正公布・同日施行

令和2(2020)年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」等を踏まえ、不当労働行為救済申立手続において、申立人による申立書等への押印等を不要とした。(第32条、第34条、第41条)

あっせん等の申請書及び取下書において、申請者の代表者の氏名を記載すれば足りることとした。(第81条)

#### (2) 令和3(2021)年2月1日付け改正公布・同日施行

新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言がされた場合に、総会等会議をウェブ会議により開催することができるようにした。また、会長は、災害その他の事由により一部の委員が会議に参集することが困難であると認めるときは、当該委員の申出により、ウェブ会議によって会議に参加させることができるようにした。(第16条の2)

不当労働行為事件に係る調査の手続において、会長は、相当と認めるときは、当事者及び関係人を出頭させる代わりにウェブ会議によって手続に関与できるようにした。(第41条の2)

#### (3) 令和3(2021)年4月23日付け改正公布、同年10月1日施行

在り方小委員会において取りまとめられた議論を受け、不当労働行為事件の審査の実務の現状を踏まえて改正された。(第41条の2、同条の6)

・答弁書の提出期限・・・送付された日から原則30日以内としたもの。

・答弁書の記載内容・・・申立書に記載された事実に対する認否及び申立書に記載された主張に対する反論を具体的に記載しなければならないとした。

・審問の開始・・・・・・・・・・申立てのあった日から30日以内としていた規定を削除した。

(4) 令和5(2023)年2月28日付け改正公布、同日施行

中労委における審問の手續や尋問について、当事者等の便宜のため、中労委と地方事務所との間でウェブ会議により実施できるようにした。

4 その他～民事訴訟制度の全面的なIT化

労組法が定める審査手續きは、民事訴訟手續きに概ね類似しているが、令和2(2020)年2月21日、国は、これまで限定的だった民事訴訟の手續について、一層の迅速化及び効率化等を図り、民事裁判を国民がより利用しやすいものとする観点から、民訴法を見直し、民事訴訟制度を全体的にIT化する等の改正案を法制審議会へ諮問した。

その後2年以上の検討を経て、令和4(2022)年5月25日に公布された改正民訴法のIT化に係る改正内容及び施行日は以下のとおり。

改正内容	施行日
<ul style="list-style-type: none"><li>電話による期日への参加に係る遠隔地要件の緩和</li><li>(当事者双方)弁論準備手續期日・和解期日へのウェブ会議・電話会議による参加</li></ul>	令和5年3月1日
<ul style="list-style-type: none"><li>(当事者)口頭弁論期日へのウェブ会議による参加</li></ul>	令和6年3月1日
<ul style="list-style-type: none"><li>ウェブ会議による離婚・離縁の和解・調停の成立、合意に相当する審判の成立</li></ul>	令和7年3月1日
<ul style="list-style-type: none"><li>全面的なオンライン提出</li><li>オンラインによる送達</li><li>訴訟記録の電子化</li><li>電子化された訴訟記録の閲覧</li></ul>	公布後4年以内

### 第3節 福岡労委の主な動き

#### 1 庁舎の移転・移転記念行事（トークイベント）

##### (1) 県庁から吉塚合同庁舎への移転

福岡労委は、昭和56(1981)年8月の福岡県新庁舎開設時から県庁3階に、総会、審問及びあっせんを行う第1会議室をはじめ、公益委員会議や調査を行う第2会議室・第3会議室のほか、会長室、委員室、当時者控室、相談室などを備えていたが、あっせん・審査事件の調査における控室での労使委員による説得の声や調査会場での委員の協議中の声が、隣接する控室の当事者に聞こえるため、担当委員が控室に出向いて説得する場合に支障が生じていた。この音漏れ問題については、事務局から県(財産活用課)に相談していたが、解決するためには単なる防音工事ではなく改築を要するとされ、改善できないまま年月が経過していた。

このような中、平成28(2016)年末、県より福岡労委に対し、移転に係る話が持ち込まれた。

この移転の要請は、県の防災対策の拡充を目的として、県内で大規模災害が発生した場合に、3階講堂で国等の防災関係機関と一体となって活動することを想定し、迅速かつ効率的に災害救助活動を行うことができるよう災害対策本部を含む防災危機管理局を当時の9階から、講堂がある3階に移設させるためというものだった。さらに、防災危機管理局設置には労働委員会の会議室を含む広いスペースが必要であるとして、福岡労委に県庁3階からの転出を要請するものだった。

また、県は、当労委の移転先として、県庁舎では労働委員会が必要とする広いスペースを提供できないことから、県庁と最寄り駅を同じくする吉塚合同庁舎を提案した。

吉塚合同庁舎への移転要請については、会長及び幹事委員で共有された後、平成29(2017)年1月30日開催の総会で委員全員に対し報告し、了承された。

その後、会長は、知事に対し、吉塚合同庁舎移転に係る要望書(会議室等の防音対策、移転に係る広報・周知など)を提出した。

平成29(2017)年9月16日(土)・17日(日)、福岡労委は県庁3階から吉塚合同庁舎7階に引っ越しを完了し、同月19日(火)から移転先での業務を開始した。

##### (2) トークイベント「新しい働き方と私たちの未来」

福岡労委が県庁から吉塚合同庁舎へ移転したことの周知効果を高めるとともに

労働委員会制度の利用促進を図るため、標記記念行事を開催した。

開催日：平成29(2017)年11月10日(金)14時30分～16時30分

会 場：吉塚合同庁舎803会議室

参加者：145名

トークイベント「新しい働き方と私たちの未来」内容概要

第1部	トークセッション「未来の職場について考えよう」 ○進化している職場の今そして未来について、女性の視点からトーク ゲスト イオン九州株式会社執行役員人事教育部長 JR九州労組中央本部本社支部執行委員 コーディネーター 福岡労委公益委員 所 浩代
第2部	パネルディスカッション「新しい働き方をすすめるために」 ○働きやすい職場環境の整備、同一労働同一賃金の実現に向けて パネリスト イオン九州株式会社執行役員人事教育部長 JR九州労組中央本部本社支部執行委員 福岡労委労働者委員 隈本泰清 福岡労委使用者委員 有馬紀顕 コーディネーター 福岡労委公益委員 山下 昇

2 不当労働行為事件の審査に係る九州各県からの職員派遣研修の受入

九州で最も不当労働行為事件の申立てが多い福岡労委は、本県の課題のみならず、九州ブロック全体の課題解決に向けた役割を担うべき立場にあることから、第2節1(1)の動きを踏まえ、職員の資質向上につながる取組として、平成30(2018)年7月頃から不当労働行為事件の審査に係る九州各県からの研修生受入れの可能性とその方策について検討を開始した。制度設計に当たっては、他の労委事務局における研修制度を参考にするとともに、九州各県労委に対し、ニーズ等の把握に努め、検討を重ねた結果、平成31(令和元)(2019)年度から受入れを開始することとなった。

令和7(2025)年末までの受入れ実績は次のとおりである。

実施年度	事件名	受入県	併任期間 (参加状況)	終結事由
令和元年度	元(不)4号	佐賀県(1名) 沖縄県(1名)	R1.6.25 ~R1.8.16 (調査2回(6日間))	第2回調査にて関与和解成立
	元(不)6号	沖縄県(1名)	R1.11.18 ~R2.6.22 (調査1回(3日間)) ※第3回調査のみ参加	第6回調査にて関与和解成立
令和6年度	6(不)3号	大分県(1名) ※併任発令は2名	R6.5.16 ~R6.10.16 (調査3回(13日間))	第3回調査にて関与和解成立
	6(不)4号	応募なし	—	—
令和7年度	7(不)1号	沖縄県(1名) ※併任発令は2名	R7.4.3 ~R7.11.5 (調査5回(17日間))	第5回調査にて関与和解成立

※ 新型コロナの影響により、令和2(2020)年度から5(2023)年度までの間、募集を中断した。

※ 研修生については、人事当局等との調整の結果、併任発令の上、福岡県職員としての身分を付与する取扱いとしている。

### 3 広報の取組

労働委員会が取り扱う労使紛争処理件数は、全国的に減少傾向にあり、福岡労委でも同様の傾向が続いていた。そこで、令和4(2022)年度から、効果的な広報のあり方を検討し、広報媒体としてSNSが定着してきたこと等を踏まえ、下表のとおり既存の広報の見直し及び新規の取組を実施した。

既存の広報の見直し( ()内は見直し内容)

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 新聞、テレビ、ラジオ及び県広報誌での周知(掲載内容)</li> <li>② 福岡労委のチラシ(掲載内容)</li> <li>③ 福岡労委のホームページの改良・充実(掲載内容・QRコード作成)</li> <li>④ 県主催のセミナーでの説明、チラシ配布(説明内容)</li> <li>⑤ 市区町村、関係団体に対するチラシの配布・配置及び広報媒体への福岡労委利用案内の掲載依頼(掲載内容)</li> </ul> |
|--|

新規の取組（ ）内は開始年度）

- ① 県公式X(旧Twitter)への投稿(令和4(2022)年度)
- ② 委員コラムの福岡労委のホームページへの掲載(令和4(2022)年度)
- ③ 市区町村、関係団体に対するホームページへの福岡労委利用案内の掲載又は福岡労委のホームページへのリンク貼付依頼(令和4(2022)年度)
- ④ 若年層に対する認知度向上のための大学への講師派遣(令和6(2024)年度)
- ⑤ 県内各労働者支援事務所、県民情報センター・コーナー等におけるチラシ配架(令和6(2024)年度)
- ⑥ 福岡労委を紹介する動画を制作し、福岡労委主催の会議及び研修で投映(令和7(2025)年度)
- ⑦ 「福岡労委ロゴマーク」を制定し、各種広報物等に使用(令和7(2025)年度)
- ⑧ 県庁ロビーに上記動画を投映するとともに、労働相談のチラシ又はリーフレットを置いたコーナーを設置(令和7(2025)年度)

なお、令和5(2023)年度には、福岡労委の認知度、労使紛争の状況等について分析を行い、効果的な広報のあり方の検討資料として活用するため、県政モニター制度によるアンケート調査を行った。調査の結果をもとに、認知度が低かった事項(公労使の三者構成であること、あっせんは使用者側からも申請が可能であること)について認知されるよう、公労使三者が並んでいるイラストの作成・活用、使用者側からも申請が可能であることが分かるような文面の修正等を行った。

また、「新規の取組」表中の⑥は、先述したSNSの定着に加え、令和6(2024)年11月14日、15日の両日に開催された全労委総会において、動画を用いた広報が若年層向けの啓発に有効と報告されたことを契機としている。

令和7(2025)年2月に、若手の事務局職員を中心としたプロジェクトチームを結成し、動画制作に着手。「若年層の興味・関心を誘発するコミカルな動画」をコンセプトに、委員や事務局職員全員で制作を進め、同年3月末、動画「オー労働委員会」が完成した。この動画は、事務局職員が作詞・歌唱したオリジナル楽曲と福岡県の美しい風景映像にのせて労働委員会の仕組みや制度を分かりやすく紹介した内容となっている。同年6月4日には、福岡県公式YouTubeチャンネル「福岡県庁動画資料館」にて公開した。

ロゴマークは、当初、⑥の動画制作に際し、当労委が動画の著作権者であることを示すためのマークとして制作・決定していた。このマークが広報物に統一感を与え、

福岡労委内の一体感向上にもつながるため、同年9月12日開催の総会において、その用途を拡大し、当労委を象徴する「福岡県労働委員会ロゴマーク」として制定した。

#### 4 新型コロナへの対応～IT化の進展

##### (1) 総会、公益委員会議

###### ア 新型コロナに係る緊急事態宣言下でのウェブ会議開催

令和2(2020)年4月7日、福岡県を対象に初めて緊急事態宣言が発令された。同宣言期間中において、総会及び公益委員会議は中止する対応となったが、同宣言解除後の5月からは、中止にする場合もあったが、事務局職員の出席者を役職者のみとして参加人数をできる限り減らした上で、個人間の距離が十分取れる大きな会場に変更し、飛沫防止パネルの設置、総会でのマイクの使用、委員室及び会議室入口の消毒液の設置、換気の徹底といった、感染症拡大防止の対策を講じて対面で開催した。

また、労委規則の改正により総会等会議のウェブ会議方式での開催が認められることを踏まえ、それに先立つ令和3(2021)年1月13日からの緊急事態宣言期間中の1月14日から、まずは少人数の公益委員会議をウェブ会議方式で開催した(同日の総会は開催中止)。その後、同年2月1日付け労委規則が改正されたことを受け、その後は総会についても必要に応じてウェブ会議方式で開催した。新型コロナに起因する緊急事態宣言下においてのウェブ会議開催回数は、公益委員会議で15回、総会で9回を数えた。

上記ウェブ会議の具体的な方法は、会議の主催者は福岡労委の会議室で県情報政策課から配付されたウェブ会議システムがインストールされた端末を使用し、各委員においては、自宅又は勤務先の個室から参加してもらうものであり、自宅等からの参加が難しい委員は、福岡労委の会議室からウェブ参加した。

なお、コロナ禍において、対面方式で開催されている総会等に一部の委員がウェブ会議方式で参加した事例、及びウェブ参加を申し出た事例は福岡労委ではなかった。

###### イ 新型コロナ流行収束後の総会等への委員のウェブ参加

新型コロナの流行が収束したおよそ半年後に当たる令和5(2023)年10月、

全労委協議会運営委員会の下、在り方・ビジョン小委員会の最終報告が出された。その中で、平常時、対面を原則とする総会等会議へ委員がどのような場合にウェブ参加を認められるのかは、各労委の会長の判断によるものであり、労委規則第16条の2第2項の下、各労委の運用実態も踏まえた上で、具体的な事例を共有していくことが有益とされた（詳細前記第2節1(3)「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会」に記載）。

福岡労委においては、令和6(2024)年12月13日の総会において、下記「総会等への委員のウェブ参加を認める判断基準」（以下、「ウェブ参加基準」という。）を試行的に実施することとした。試行期間は令和7(2025)年度末までとし、問題がなければ令和8(2026)年度から正式な判断基準とすることとなった。

#### 総会等への委員のウェブ参加を認める判断基準

- 1 新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言に準ずる事由による場合（外出や移動の自粛要請はあるものの、感染防止対策を行うことにより対面で会議が開催される場合）
- 2 委員又はその同居する家族等が感染症（感染症法上の5類相当）に罹った場合で、その症状から、会議室で他者と接触することを差し控えた方がよいと判断される場合
- 3 委員が心身の状況により、会場に参集することが困難な場合
- 4 介護又は育児のために会場に参集できない委員が、ウェブで参加することにより、会議の時間に対応できる場合
- 5 当日会場に参集できない委員が、議題の内容等に応じてあらかじめ会長に意見等を述べる機会を求め、会長がそれを了承している場合

※ 実績 ウェブ参加基準に基づき、総会等にウェブ参加されたのは、令和6(2024)年に3名、令和7(2025)年に2名（延べ人数）となっている。

#### (2) あっせん

あっせんは対面で実施してきたが、コロナ禍であっせんが開催できない状況が発生したことを端緒とし、ウェブ会議方式によるあっせんの実施について、令和2

(2020)年8月の公益委員会議で協議した。労委規則上、あっせんの手続には、不当労働行為事件の審査手続にあるような対面を前提としている規定がないことを確認した上で、同年11月30日、福岡労委申合せ事項に「ウェブ会議方式によるあっせんの実施について」を新規追加した。これにより、当事者からの申出の提出により、①当事者が遠隔の地に居住しているとき、②その他相当と認めるときは、ウェブ会議方式によるあっせんを実施できるようになった。

なお、コロナ禍においては、原則として、①緊急事態宣言が発令されたときは、その発令期間中にあるあっせんの場合はウェブ会議方式により開催し、②まん延防止等重点措置期間となったときは、その期間中にあるあっせんは、感染症拡大防止対策を行った上で通常どおり対面で開催することとしていた。

ウェブ会議方式でのあっせんの開催は、令和3(2021)年に1回実績がある。

### (3) 不当労働行為事件の審査

審査における調査については、対面で実施してきたが、コロナ禍で調査が実施できない状況が発生したことを端緒とし、あっせんと同様にウェブ会議方式による調査の実施について、令和2(2020)年8月の公益委員会議で協議した。労委規則第41条の2第2項に「被申立人は、…会長が指定する期日に出頭して」とあり、同条第3項(令和8年現在は第5項)に「被申立人に対して、当該期日に出頭して」と対面を前提としている規定があることを踏まえ、慎重に議論を行った。福岡労委のウェブ会議方式の導入案について、同年11月27日に開催された全国労働委員会事務局審査主管課長会議において報告し、同月30日、福岡労委申合せ事項「不当労働行為事件の審査に関する申合せ」を改正し、ウェブ会議方式による調査を実施できることとした。これにより①当事者が遠隔の地に居住しているとき(原則、県外)、及び②その他相当と認めるとき(コロナ禍等)は、ウェブ会議方式による調査を実施できるようになった。

なお、コロナ禍においては、原則として、①緊急事態宣言が発令されたときは、その発令期間中にある調査の場合はウェブ会議方式により開催し、審問の場合は開催を延期、②まん延防止等重点措置期間となったときは、その期間中にある調査及び審問は、ともに感染症拡大防止対策を行ったうえで通常どおり開催することとしていた。

ウェブ会議方式での調査の開催は、コロナ禍において20回、その後も令和6(2024)年に3回、及び令和7(2025)年に4回の実績がある。

#### (4) 申請のオンライン化

平成15(2003)年3月24日付けの労委規則改正等により労働委員会への申請、労働委員会からの処分通知等についてオンラインで行うことが可能となった。福岡労委では告示「情報通信の技術を利用して行う福岡県労働委員会の所管する行政手続等」により、平成16(2004)年4月から公文書開示請求を受けることができるようになった。

令和4(2022)年4月1日、告示を一部改正し、労組法及び労調法に基づく申請、申立て等の手続をふくおか電子申請サービスの対象手続に追加した。

#### (5) 公文書等の電子メールによる送信(電子施行)

公印省略の文書であれば電子メールで送信する方法が公文書の施行方法(電子施行)として認められたことを踏まえ、福岡労委でも、令和4(2022)年度から、総会等会議の開催日の5日前までに委員に送付する開催通知を電子施行で送付するように変更した。また、同年度から、委員に事前に目を通してもらうことができるよう総会等会議の次第及び資料を電子メールで送付することとした。

なお、あっせん等調整事件及び不当労働行為事件における当事者への通知文書等公文書については、公印省略できないことから電子施行ではなく、郵送している。

## 第2章 労働争議の調整

### 第1節 新規申請事件の状況

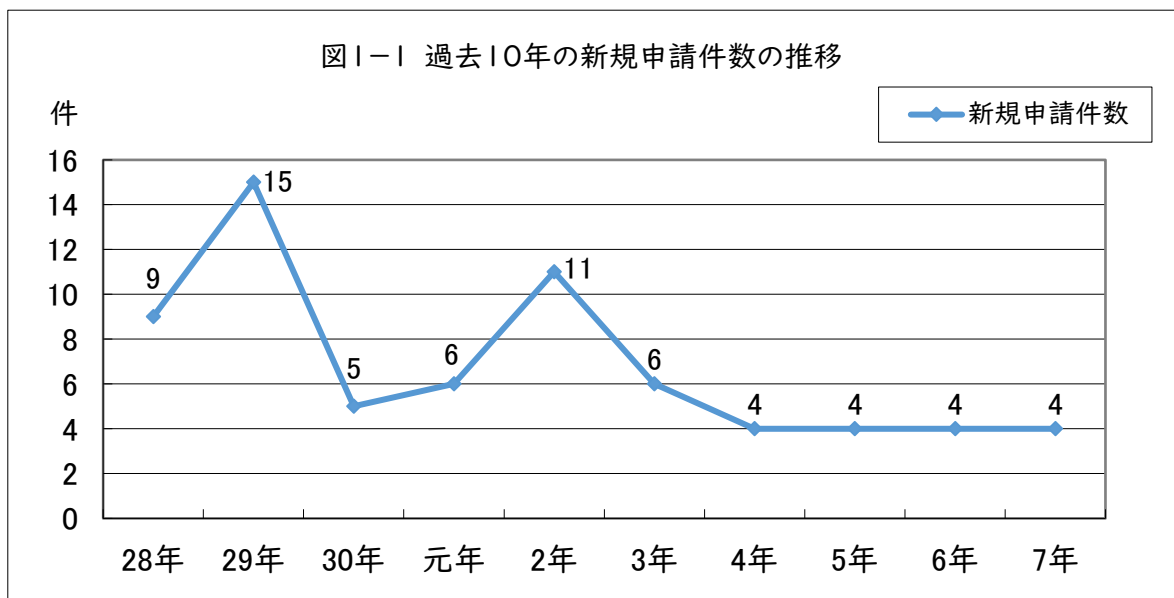
#### 1 申請件数

平成28(2016)年から令和7(2025)年までの福岡労委の新規申請件数は、68件であり、その状況は図1-1のとおりである。

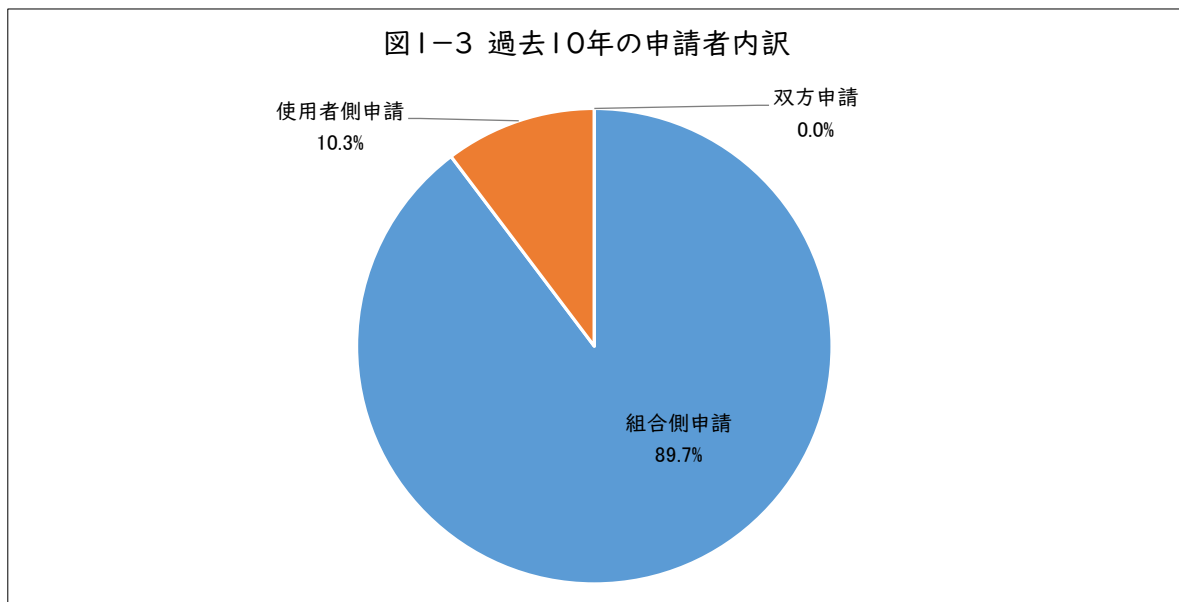
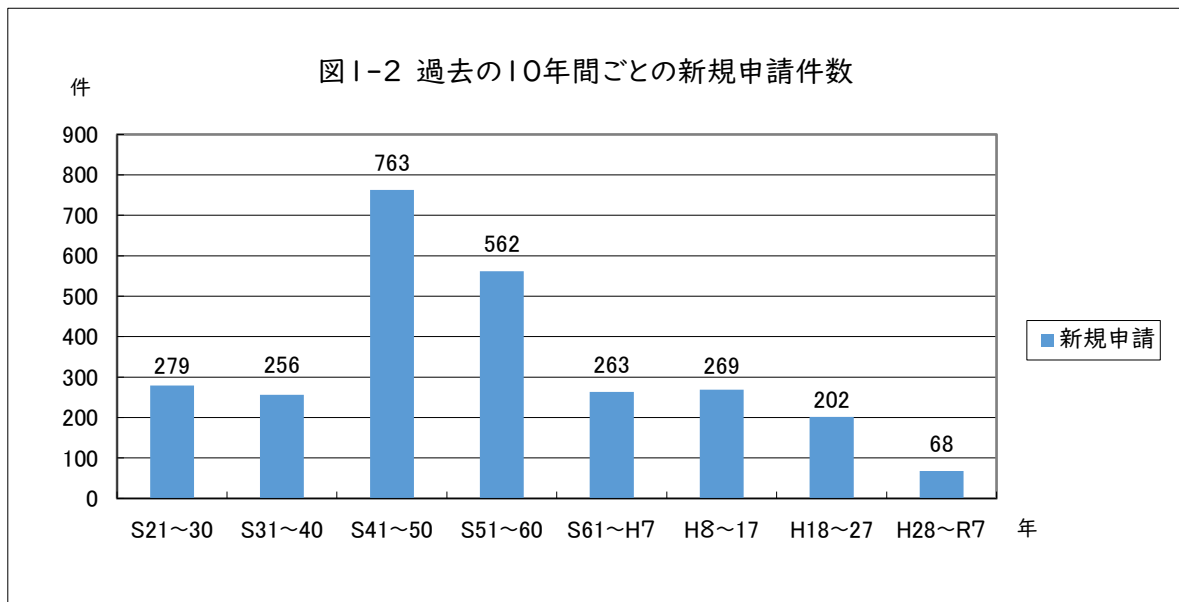
10年間ごとの申請件数は昭和41(1966)年から昭和50(1975)年をピークに減少傾向し、昭和61(1986)年以降は、概ね横ばいで推移していたが、直近10年間では減少が見られた。(図1-2参照)

この10年間における各年の申請件数は、平成29(2017)年が15件と最も多く、令和4(2022)年以降は4件と、横ばいで推移している。

申請者の内訳は、図1-3に示すとおり、組合側申請が61件、使用者側申請が7件で、それぞれ89.7%、10.3%となっており、双方申請は0件であった。



(注) 本節における統計上の数値は、小数点以下第3位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。



## 2 従業員規模別の状況

この10年間の調整事件において、被申請者あるいは申請者となった使用者を従業員規模別にみると、30~99人が26.5%と最も多く、続いて100~299人が23.5%となっている。300人未満の比較的小規模の企業が全体の6割以上を占めている。(図2-1,2参照)

また、使用者の本社の所在地をみると、県外本社企業の割合は年ごとに増減はあるものの、令和6(2023)年以降は、県内企業が占めている。(図2-3参照)

図2-1 過去10年の従業員規模別構成比

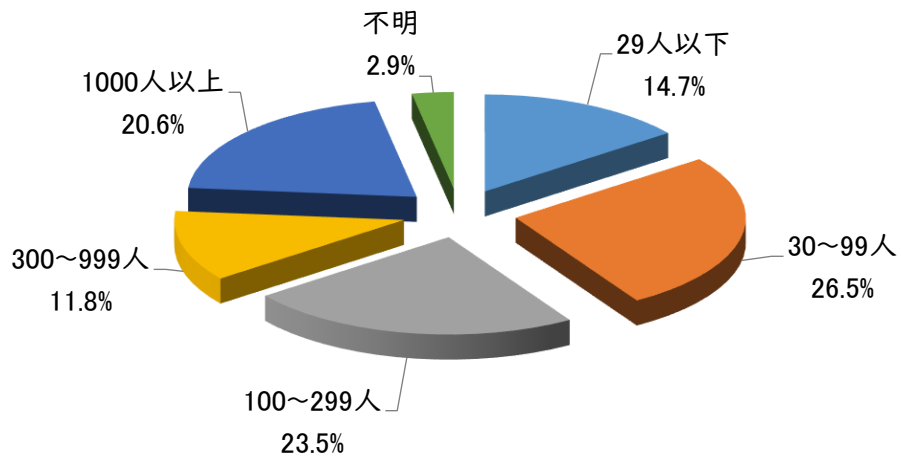


図2-2 従業員規模別構成比の推移

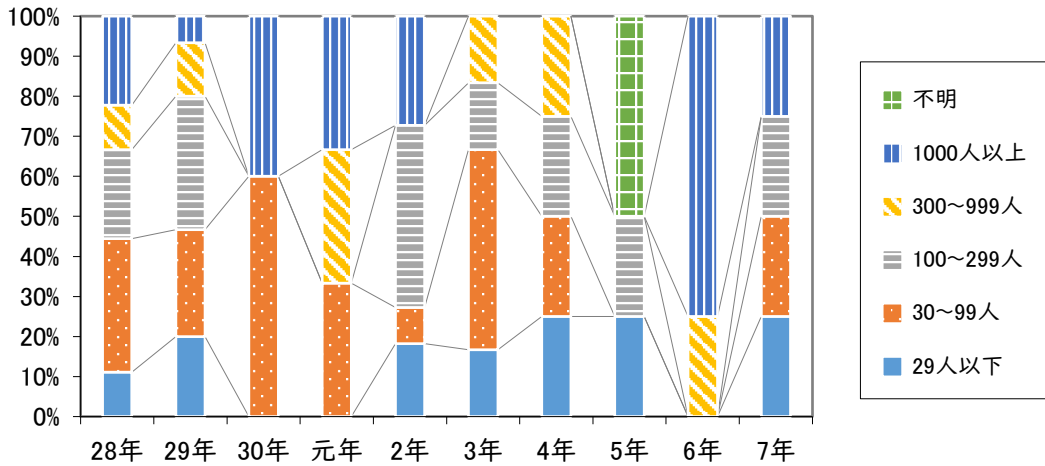
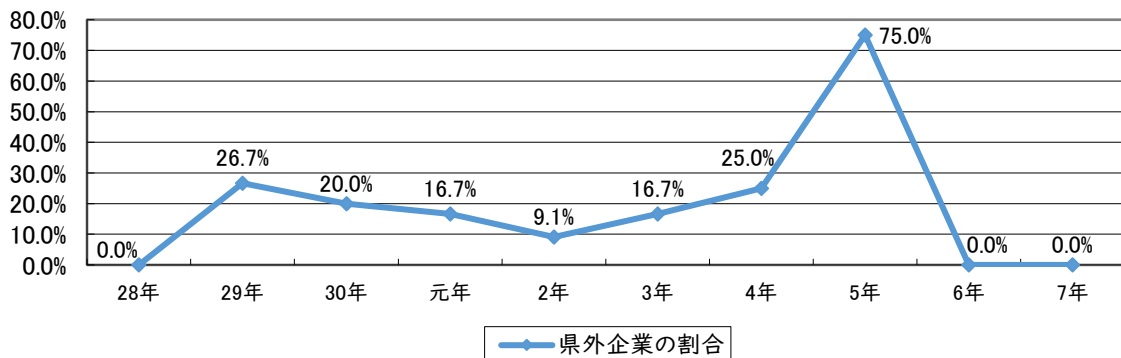


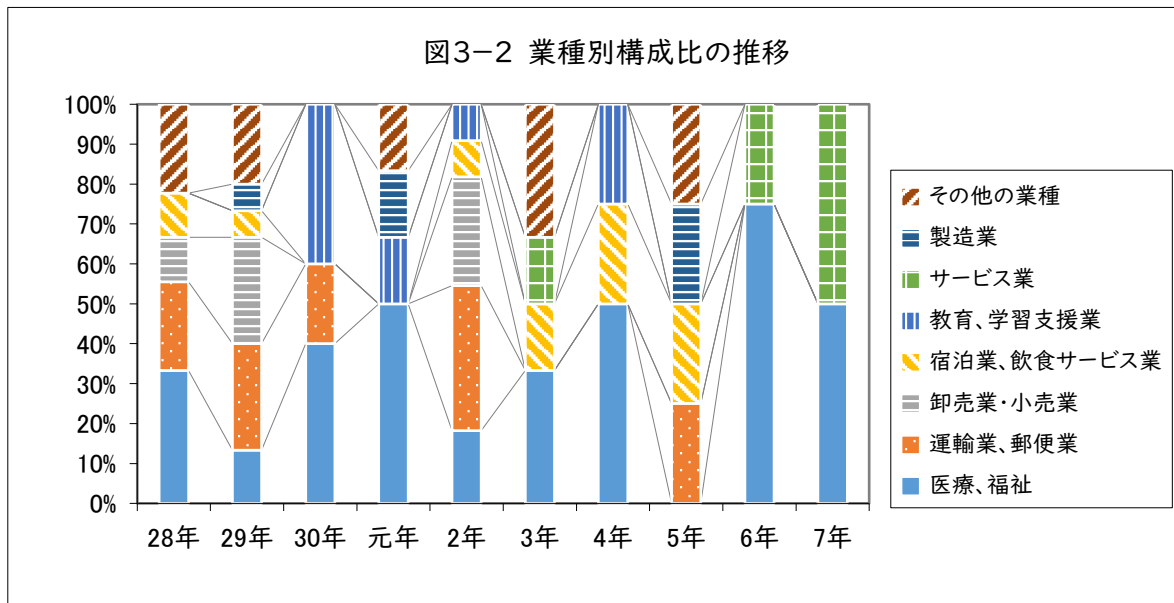
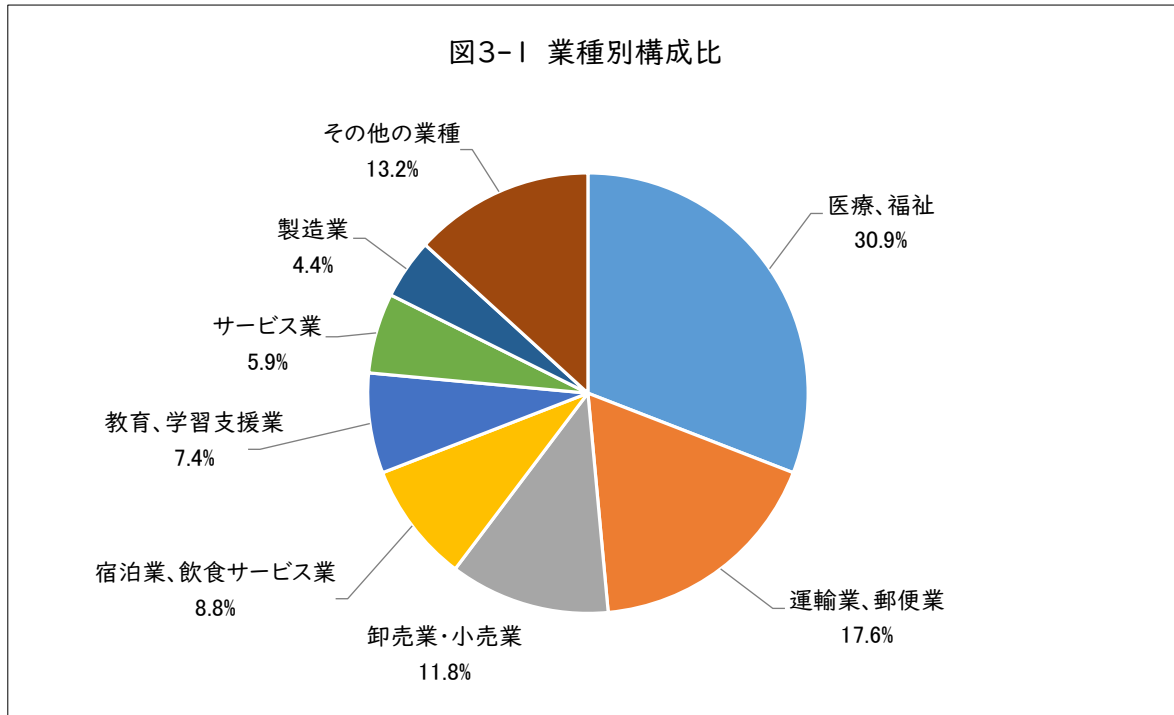
図2-3 県外企業の構成比推移



### 3 業種別の状況

調整事件を業種別にみると、医療、福祉が30.9%、次いで運輸業、郵便業が17.6%となっており、この2業種により、全体の約半数を占めている。(図3-1参照)

なお、過去10年の推移をみると、医療、福祉は高水準で推移している一方、運輸業、郵便業は減少傾向にある。(図3-2参照)

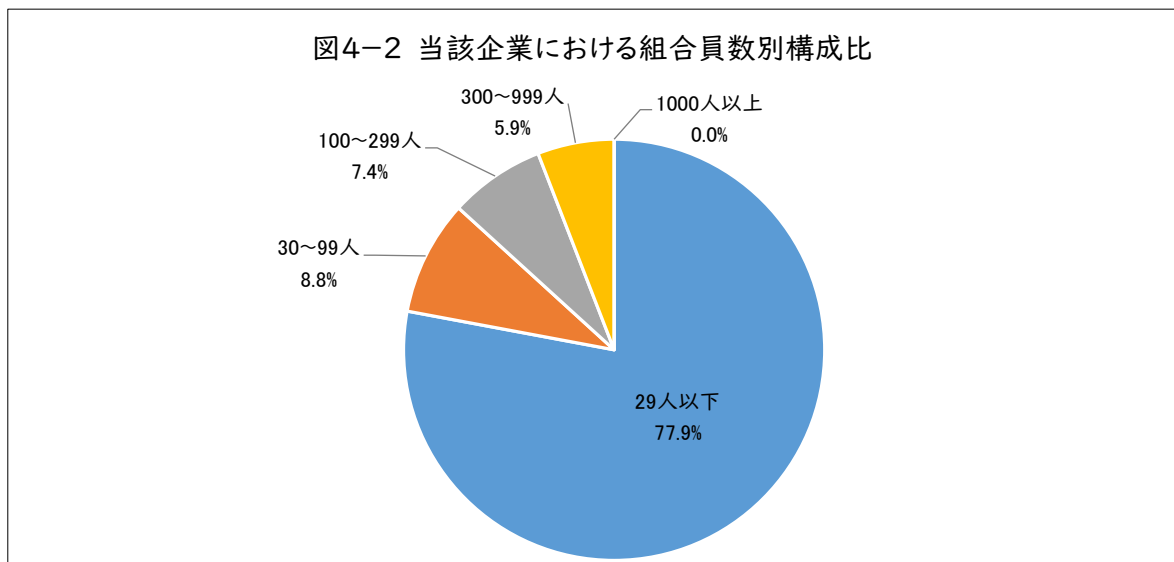
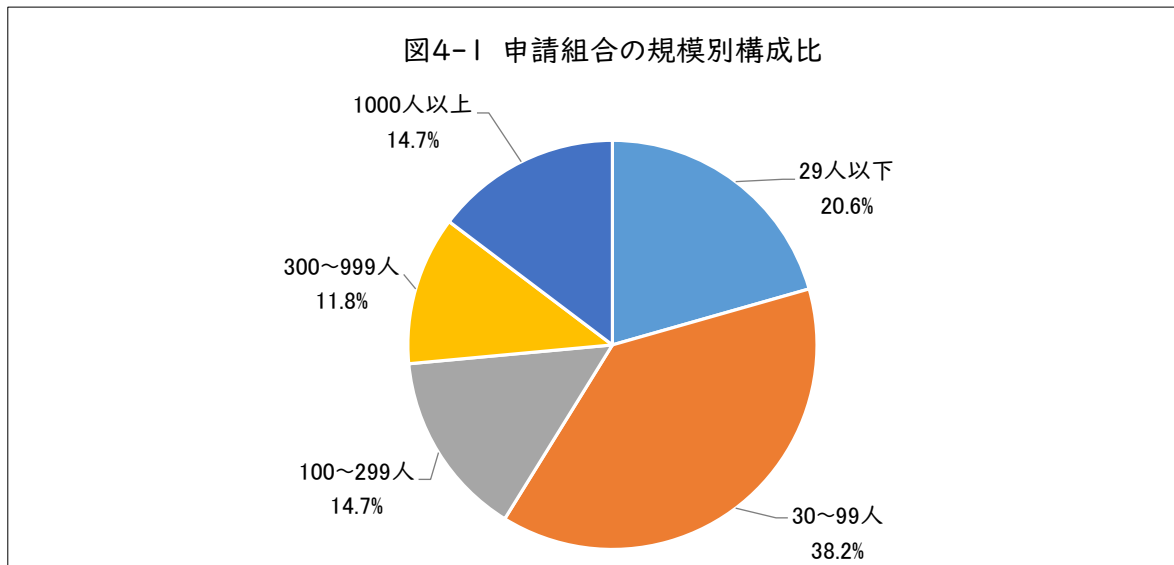


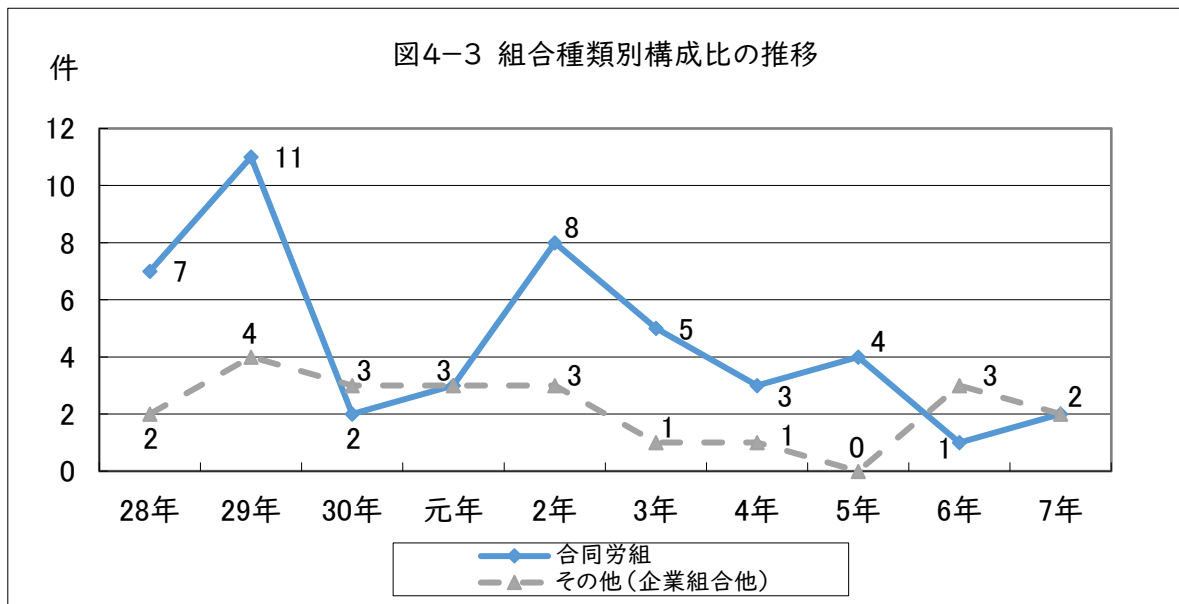
#### 4 組合別の状況

調整事件において申請者あるいは被申請者となった労働組合を規模別にみると、30～99人が38.2%で最も多く、続いて29人以下が20.6%、100～299人及び1,000人以上が14.7%となっている。(図4-1参照)

一方、申請事件に係る企業の組合員数については、29人以下が77.9%とその大部分を占めている。(図4-2参照)

これは、合同労組が関与した事件の比率が相対的に高い水準で推移しており、企業内組合が少ないことがその一因ではないかと考えられる。(図4-3参照)





## 5 調整事項別の状況

調整事項の内容は、団交促進が58.8%と半数を超えている。続いて賃金要求、その他労働条件、解雇、組合活動の順となっている。(図5-1参照)

過去10年間の推移で見れば、団交促進は年によって変動はあるものの、半数以上の年で、60%台を上回っている。賃金要求は、増加傾向にある。(図5-2参照)

また、駆け込み訴え事件は、年によって大きな変動はあるが、半数の年で、30%台を上回っている。(図5-3参照)

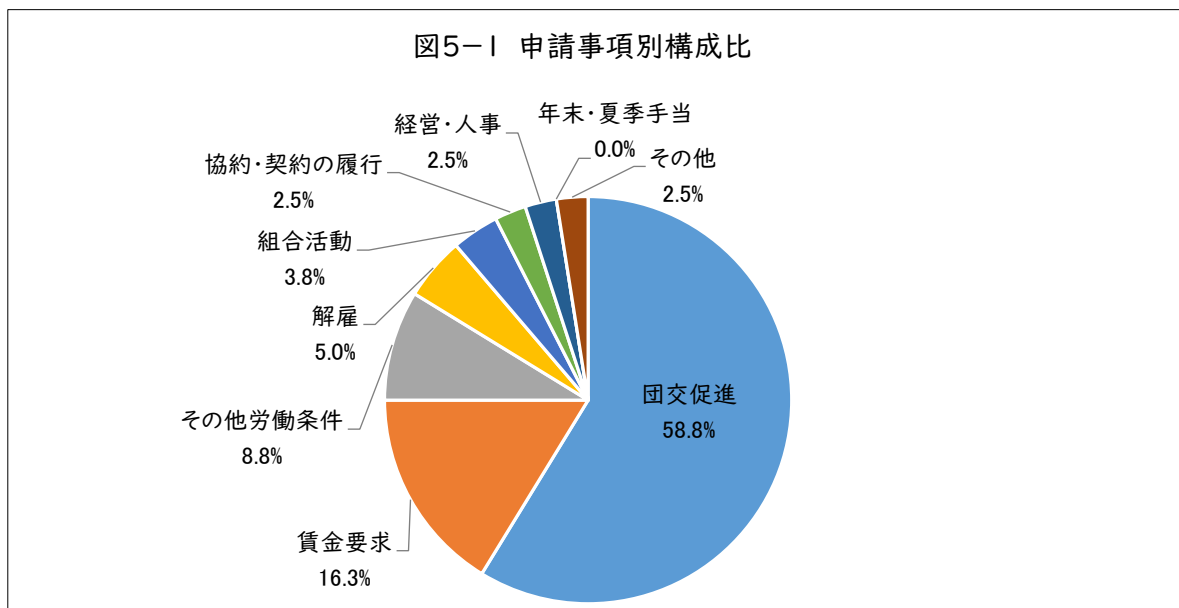


図5-2 申請事項別構成比の推移

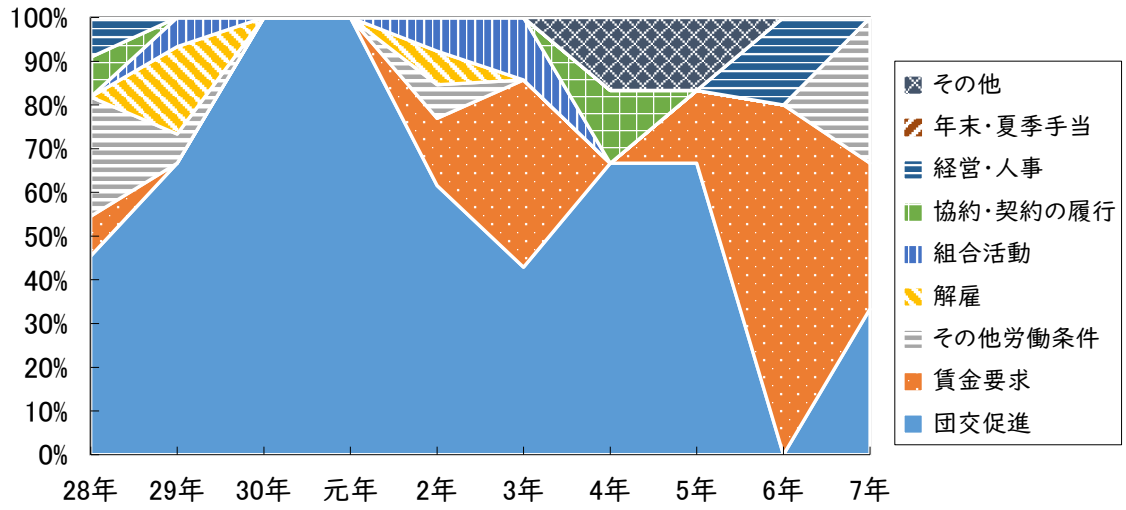
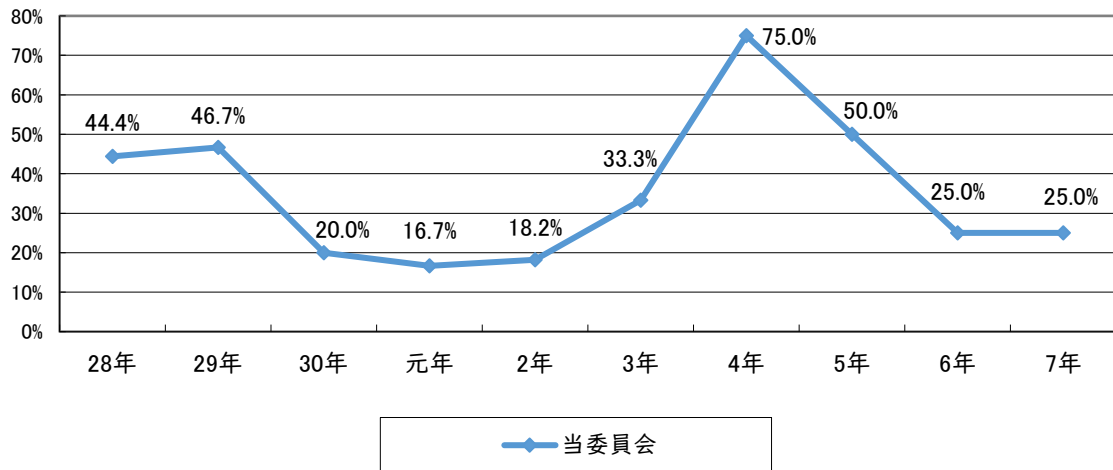


図5-3 駆け込み訴え事件割合の推移

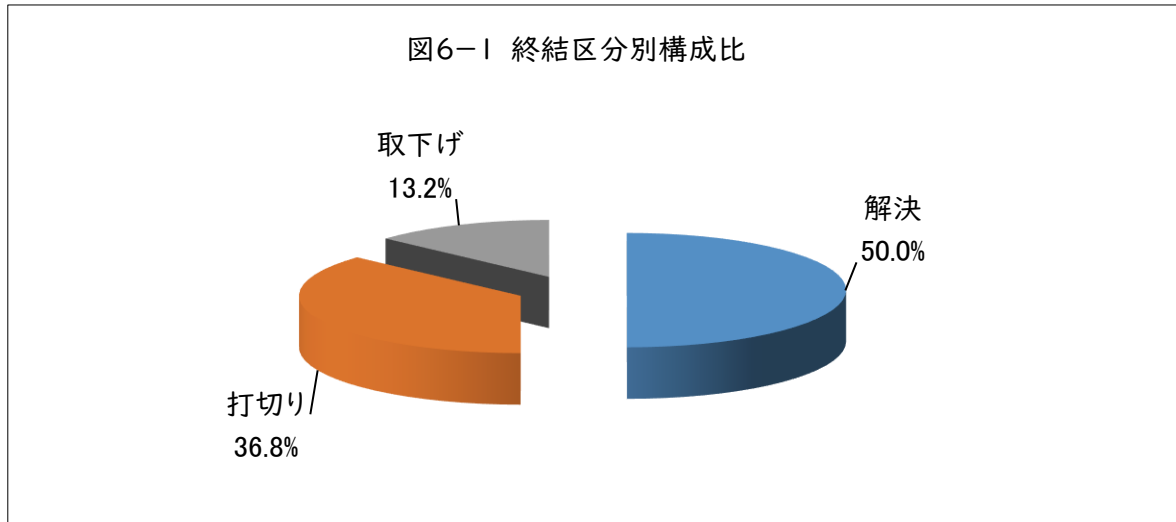


## 第2節 終結事件の状況

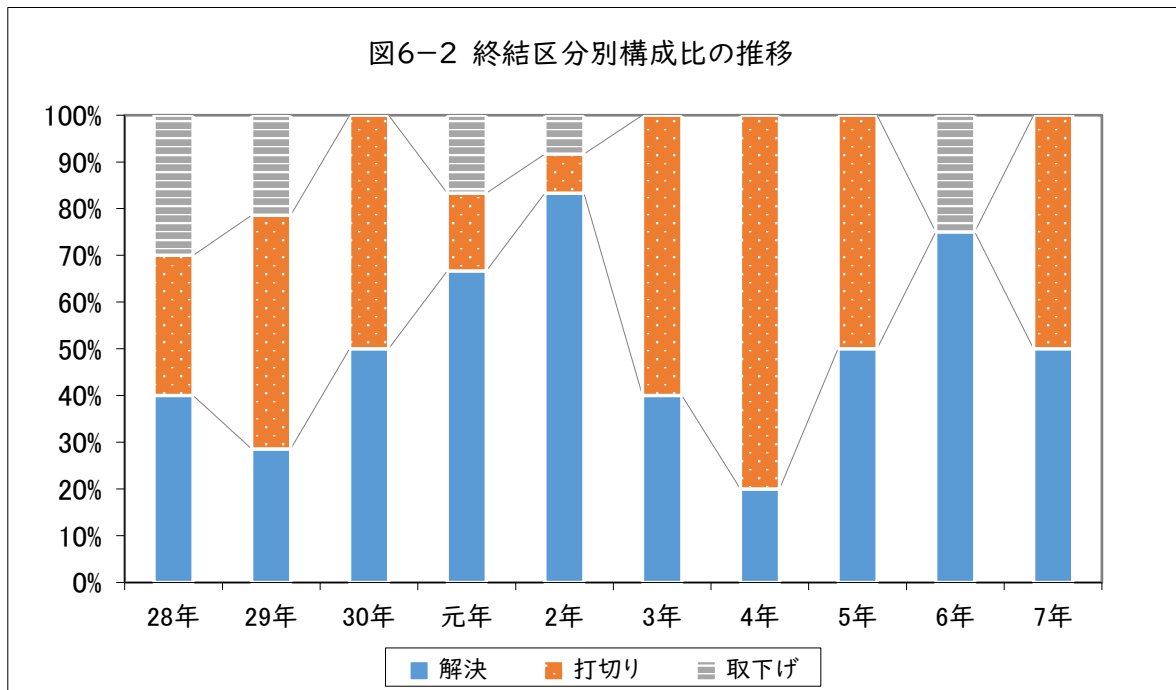
### 1 終結区分別構成比

事件の終結状況をみると、取下げも含めた全事件のうち50.0%が解決している。一方、打切りは36.8%、取下げが13.2%となっている。(図6-1参照)

過去10年間の終結状況の推移をみると、解決の占める割合は、令和4(2022)年が20.0%と最も低かったが、令和5(2023)年からは50.0%以上で推移している。(図6-2参照)



(注) 本節における統計上の数値は、小数点以下第2位または第3位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。



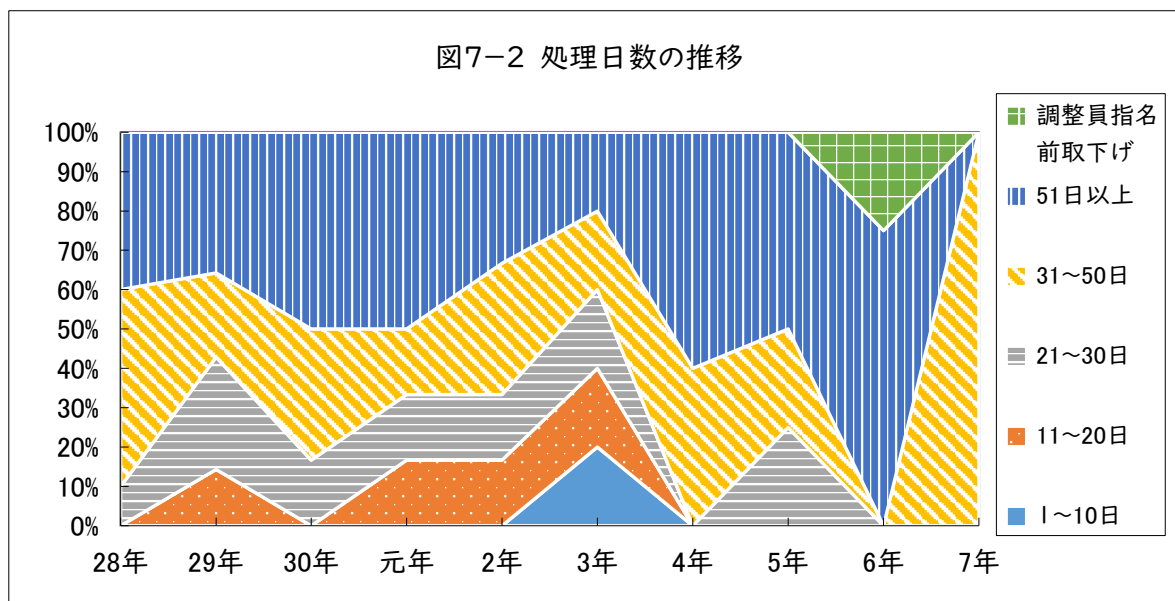
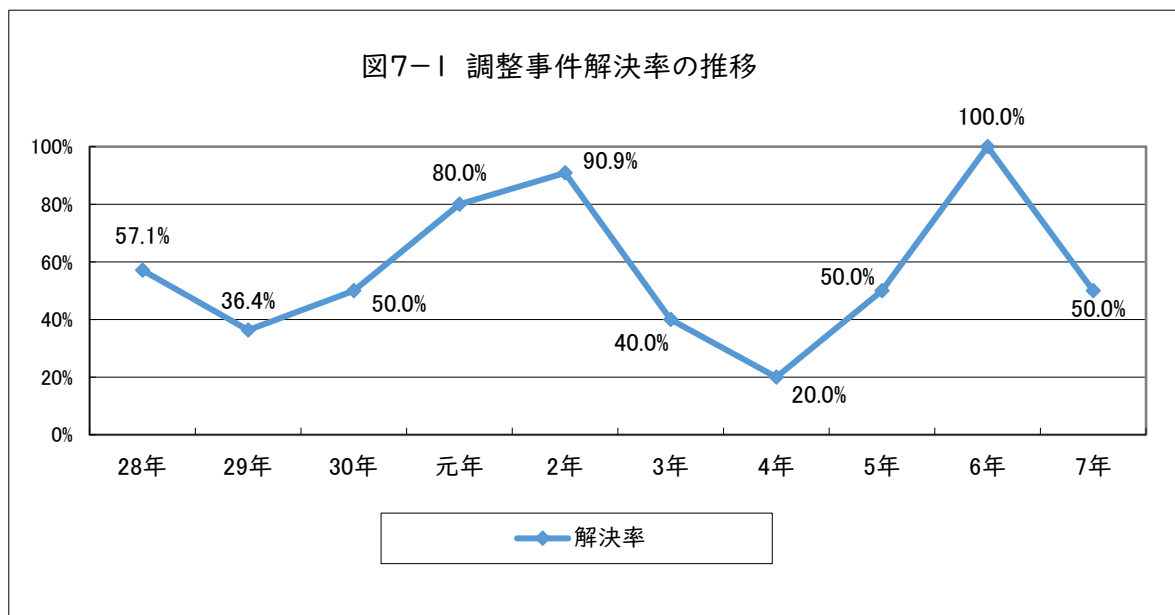
## 2 解決率・処理日数

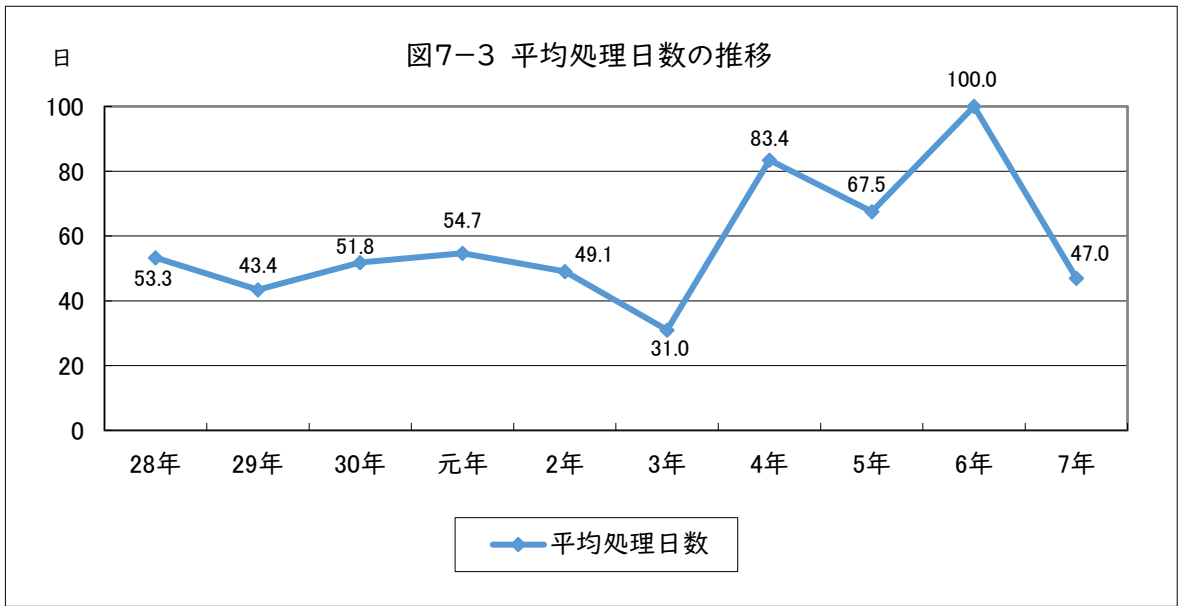
事件の解決率は、令和6(2024)年が100.0%と最も高く、令和4(2022)年が20.0%と最も低かった。なお、10年間の平均解決率は、57.6%となっている。(図7-1参照)

次に終結までの処理日数を見てみると、51日以上かかる長期の事件は全体として増加傾向にある。(図7-2参照)

平均処理日数は、令和6(2024)年が100.0日と最も多く、令和3(2021)年が31.0日と最も少ない。10年間の平均は47.0日となっている。(図7-3参照)

※解決率=終結事件の解決件数/(終結事件数-取下・移管件数)×100



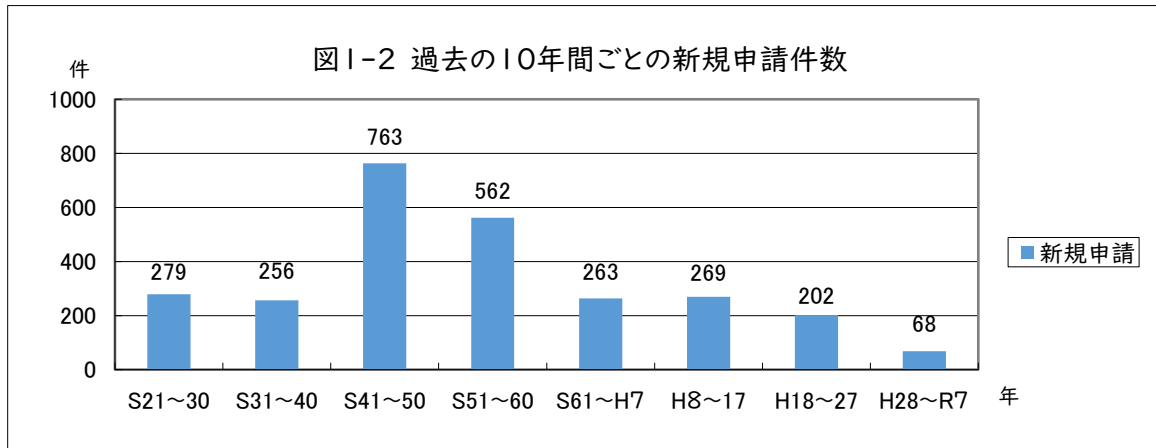


### 第 3 節 調整事件の特徴

#### Ⅰ 統計の時系列比較を踏まえた全体的な傾向

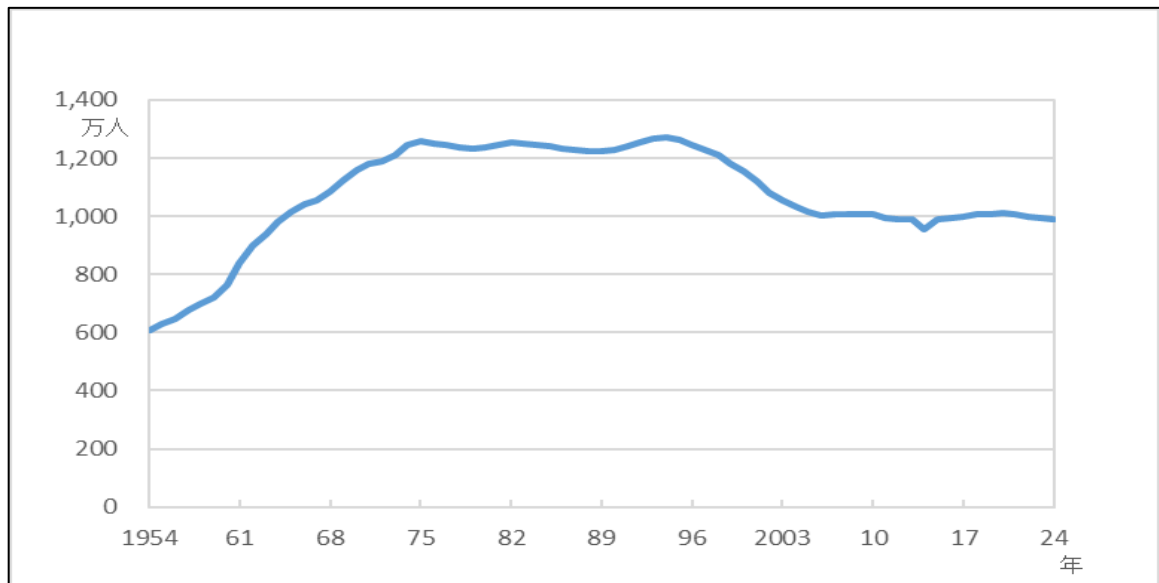
##### (1) 新規申請件数の減少

福岡県の集団労使紛争（調整事件）の申請件数（図 1-2 再掲）



#### <参考となる統計情報>

##### ①労働組合 組合員数の推移（全国）



労働組合員数（単一労働組合） 1954年～2024年（各年6月30日現在）  
（厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査の概況」附表1の統計数値から作成）

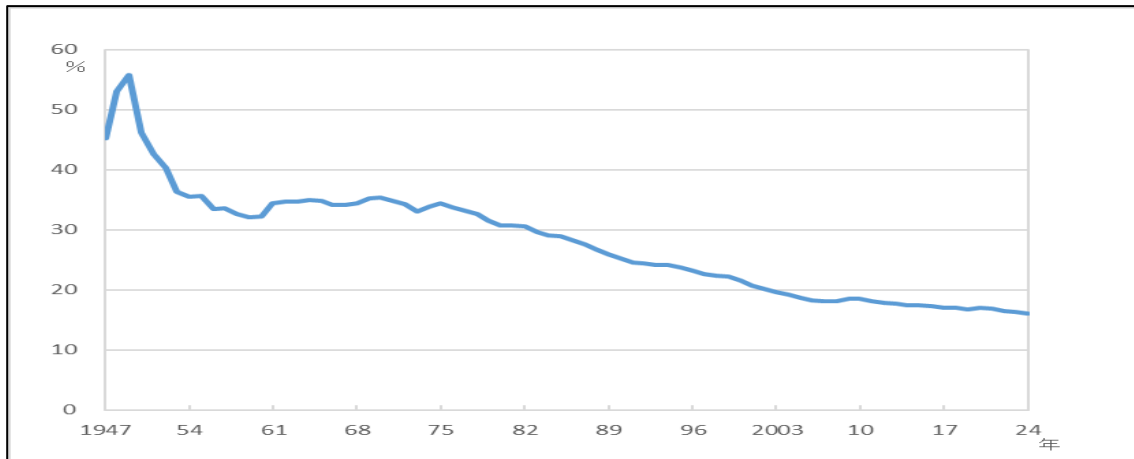
#### <参考（用語の定義）>

「単一労働組合」とは、「単位組織組合」及び「単一組織組合」をいう。

ア 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）を持たない労働組合をいう。

イ 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、どの内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）を有する労働組合をいう。

## ② 労働組合の推定組織率の推移（全国）

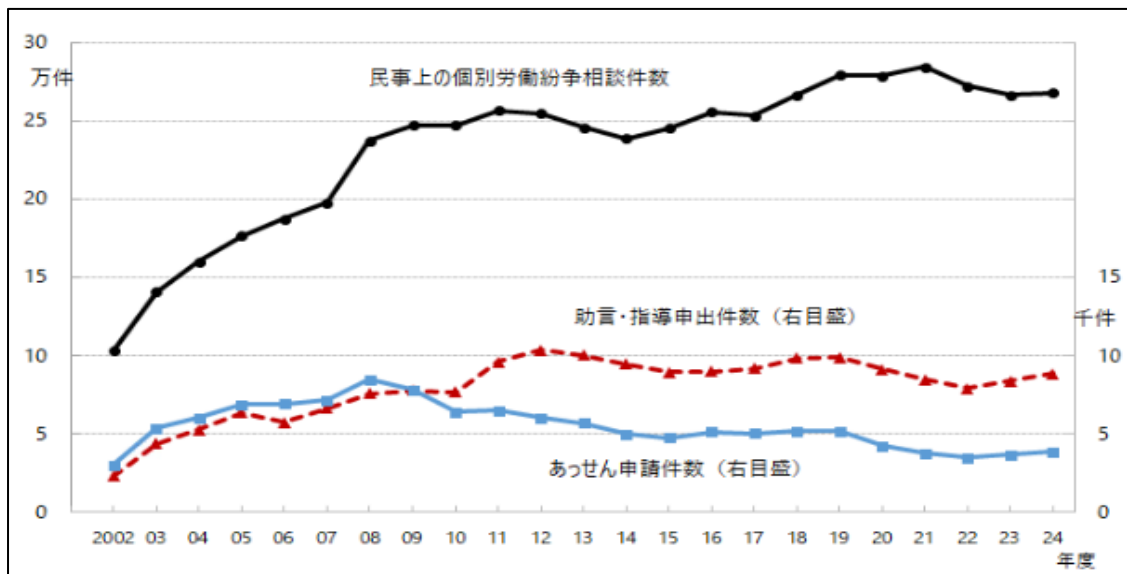


労働組合推定組織率の推移 1947年～2024年（各年 6月30日現在）  
（厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査の概況」附表1の統計数値から作成）

労働組合推定組織率は、ピーク時の昭和24(1949)年から低下傾向にある。昭和35(1960)年以降の約15年間微増し、維持したものの、昭和50(1975)年以降、再度低下傾向にあり、現在もその傾向は続いている。労働組合員数も減少し続けており、集团的労使関係の主体が縮小している。

## ③ 個別労働紛争制度の普及、定着

— 個別労働紛争解決制度 相談件数、助言・指導申出数（全国）



<民事上の個別労働紛争 相談件数の推移(就労形態別)2002～2024年度  
(独立行政法人労働政策研究・研修機構 統計情報 図2-2-1)>

個別労働関係紛争の増加傾向に対応して、平成13(2001)年に

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行されたほか、労働審判法が平成18(2006)年に施行され、個別労働紛争のための行政・司法上の専門手続・サービスが整備された。

労働者が使用者との紛争を抱えた際に、必ずしも労働組合に加入して集団的解決を目指すのではなく、より簡便で迅速な個別労働関係紛争の解決のための制度を選択することができるようになっている。

## (2) 産業別構成比からみた変化

平成8(1996)年からの30年間の調整事件について、産業別構成比の推移を10年間毎に区切って集約すると、次のとおりであり、産業別構成にも変化が表れている。

H8～17			H18～27			H28～R7		
業種	対象年間 件数計	割合	業種	対象年間 件数	割合	業種	対象年間 件数	割合
1 運輸業、郵便業	72	26.8%	1 運輸業、郵便業	40	19.8%	1 医療、福祉	21	30.9%
2 教育、学習支援業	30	11.2%	2 医療、福祉	29	14.4%	2 運輸業、郵便業	12	17.6%
3 製造業	29	10.8%	3 サービス業	25	12.4%	3 卸売業、小売業	8	11.8%
4 医療、福祉	25	9.3%	4 教育、学習支援業	24	11.9%	4 宿泊業、飲食サービス業	6	8.8%
4 卸売業、小売業	25	9.3%	5 卸売業、小売業	19	9.4%	5 教育、学習支援業	5	7.4%
6 サービス業	24	8.9%						

(注) 産業は、総務省が定める「日本標準産業分類」(第14回改定。令和5年7月告示、令和6年4月1日施行)を基準として、次の17業種に分類している。(平成8年から平成6年3月までの調整事件は、30年間の事件を10年ごとに比較検討ができるようにするために、第14回改定の産業分類に再度判断しなおし、件数を計上している。)

①農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、②建設業、③製造業、④電気・ガス・熱供給・水道業、⑤情報通信業、⑥運輸業、郵便業、⑦卸売業、小売業、⑧金融業、保険業、⑨不動産業、物品賃貸業、⑩学術研究、専門・技術サービス業、⑪宿泊業、飲食サービス業、⑫生活関連サービス業、娯楽業、⑬教育、学習支援業、⑭医療、福祉、⑮複合サービス事業、⑯サービス業、⑰公務

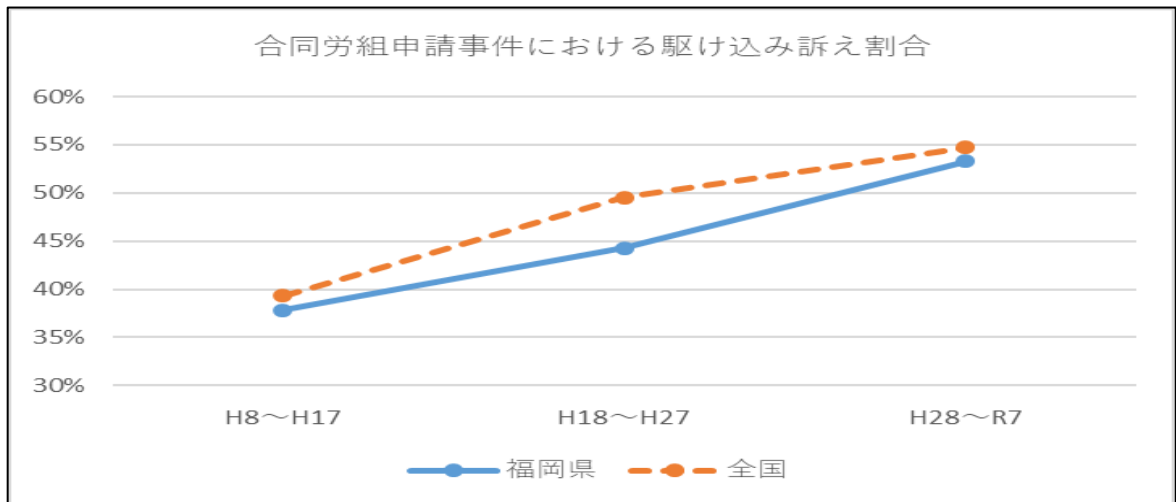
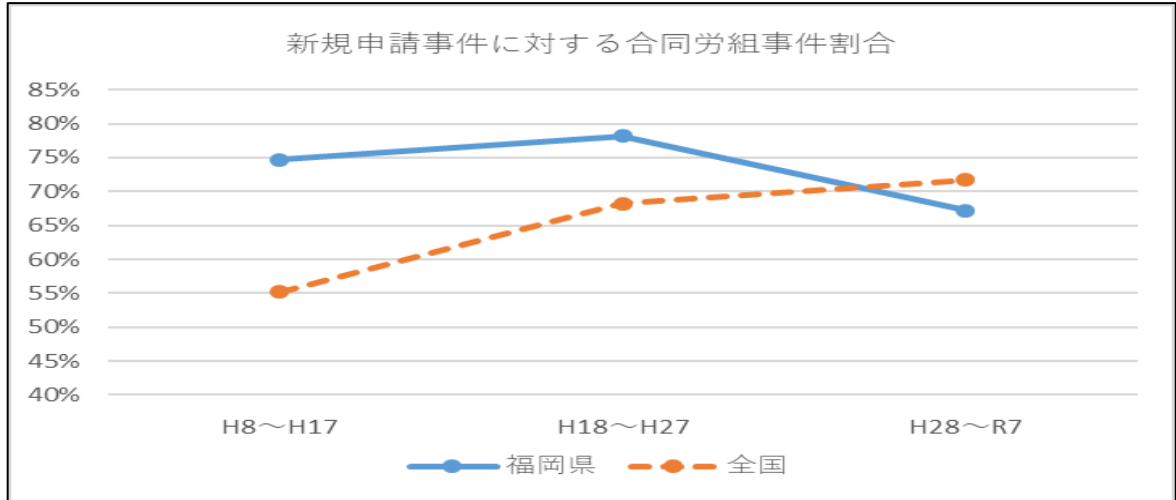
平成8(1996)年から平成17(2005)年までの前々期に全体件数に占める構成割合が第3位であった製造業は、取扱事件の件数が減少し、10年間に占める割合の低下により、平成18(2006)年から平成27(2015)年までの前期、今期は上位5業種から姿を消している。

また、前々期と前期ともに第1位であった運輸業、郵便業は、今期は第2位となっている。

逆に、前々期に第4位であった医療、福祉は、前期は第2位に、今期は第1位にと10年間に占める割合が上昇し、順位を上げている。

### (3) 合同労組と駆け込み訴え事件の推移からみた変化

この30年間の調整事件における、合同労組が申請者あるいは被申請者である事件の割合や、合同労組申請事件における駆け込み訴えの割合を10年間単位でみると、次のとおりである。



全国的には、年々合同労組からの申請事件が増加しており、駆け込み訴え事件も徐々に多くなっているという傾向にある。

福岡県においては、合同労組からの事件割合が、前々期から高い割合を占めていたが、今期は67%と減少している。

なお、駆け込み訴え事件の割合は、全国と同じ様相を示している。

<参考>

#### (1) 用語の定義

「合同労組」とは、企業の枠を超えて組織され、個人でも加入できる労働組合をいう。

「駆け込み訴え事件」とは、調整事件となりうる状況が発生した後に労働者が合同労組へ加入し、加入の契機となった事項を調整事項として当該組合から申請のあった事件をいう。

#### (2) 個別労働紛争処理的な団体交渉

「・・・組合は、解雇・雇止め、退職誘導（強要）などの問題（個別労働紛争）を抱えた労働者が駆け込み加入をしてきた場合に、使用者である企業に対して当該問題の解決のための団体交渉を求める活動を行っている。このように労働組合が組合員個人を代理してその権利紛争の解決を求める団体交渉についても、使用者は団体交渉義務を負うとされており、近年

は労働委員会への争議あっせん申請や不当労働行為救済申立ての相当の割合を占めている。」(菅野和夫、山川隆一著「労働法(第十三版)」992項)

## 2 手続上の特徴をもつ申請事件

調整手続上の特徴を持つ申請事件の件数等については次のとおりである。

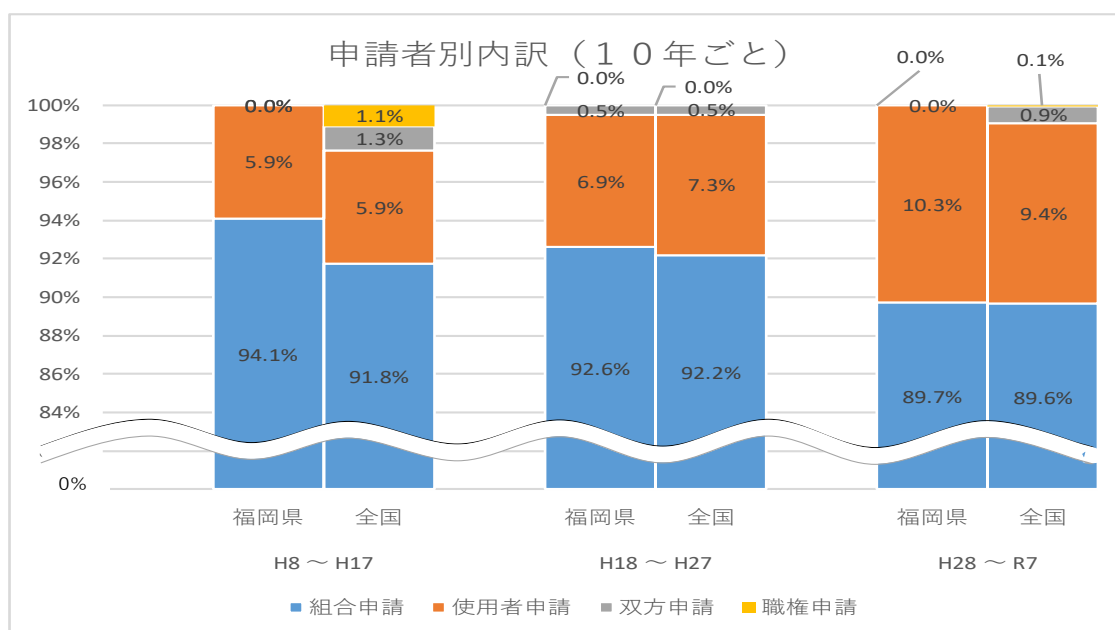
### (1) 使用者申請

使用者申請の事件は、令和 2(2020)年に 2 件、令和 3(2021)年に 2 件、令和 6(2024)年に 2 件、令和 7(2025)年に 1 件であった。うち、複数の合同労組を被申請者として使用者が申請したもの(2(調)7号事件)、ストライキの回避のため使用者が申請したもの(6(調)2号事件、6(調)3号事件)は、調整期間(処理日数)も長期となったが解決している。

なお、全国的にも、使用者申請の割合が微増している傾向にある。

<参考>

	組合申請	使用者申請	双方申請	調整事件の計
前々期 (H8 ~ H17)	253 件 (94.1%)	16 件 (5.9%)	0 件 (0%)	269 件 (100.0%)
前期 (H18 ~ H27)	187 件 (92.6%)	14 件 (6.9%)	1 件 (0.5%)	202 件 (100.0%)
今期 (H28 ~ R7)	61 件 (89.7%)	7 件 (10.3%)	0 件 (0%)	68 件 (100.0%)



## (2) あっせんが長期にわたった事件

あっせん事件の処理にあたり、処理日数が100日を超えた事件の件数は、次のとおりである。

申請年	件数	備考
令和元(2019)年	1	あっせん回数:3回
令和2(2020)年	1	あっせん回数:3回
令和3(2021)年	1	申請者との連絡途絶の状況に鑑み、打切り
令和5(2023)年	1	被申請者のあっせん参加意思確認困難のため、打切り
令和6(2024)年	1	あっせん回数:4回

### <参考>

「労働関係調整法第5条は、「この法律によって労働関係の調整をなす場合には、当事者及び労働委員会その他の関係機関は、できるだけ適宜の方法を講じて、事件の迅速な処理を図らなければならない。」と定めている。  
これは、労働紛争がこじれた場合（特に争議行為を伴うに至った場合）は、関係当事者はもとより、社会生活にも著しい影響を及ぼすおそれがあるから、労働争議の調整については、迅速な処理を行わなければならないという当然のことを定めたものである。」  
(労使問題研究会編著「改訂五版労働委員会の知識-審査・調整の手続と運用-」336～337頁)

## (3) 調停

調整事件における調停は、労働委員会の委員で構成される調停委員会が第三者としての公正な立場から作成した調停案を、当事者双方に提示し、その受諾を勧告して、労働争議を解決する方法である(労調法第17条～第28条)。

10年間の調整事件の総数68件のうち、調停は使用者申請の1件(令和6(2024)年)である。

この事件は、公益事業であるため、使用者がストライキ回避・紛争解決を目的に申請したもので、調停申請前に係属していたあっせん事件で紛争内容の一部を解決し終結した後、直ちに調停申請・開始となった。調停事件としては17年ぶり(公益事業の調停事件としては24年ぶり)の取扱いであった。

組合申請、双方申請及び職権により開始した調停事件はない。

## (4) その他の手続上の特徴を持つ事件

ア 企業内組合と合同労組が、団体交渉の申入れ時から連名で使用者に統一交渉を要求していたが、使用者側は統一交渉要求を理由の説

明なく拒否した。このため、企業内組合と合同労組が連名であっせんを申請したもの(2(調)3号事件)

イ 労働組合は、あっせん申請後、当労委に不当労働行為の申立てを行い、審査手続が開始されることを理由として、あっせん取下書を提出したもの(28(調)2号事件)

ウ 使用者側の経営状況に鑑み、解決金条項の作成に関し、慎重を要したものの(29(調)14号事件)

エ 使用者側があっせん申請したが、あっせんの期日の調整が難航したため、労働組合が紛争の早期解決を求め、裁判所に地位保全等仮処分手続を行ったほか、当労委に不当労働行為の申立てを行った。地位保全等仮処分手続において和解が成立したことを理由として使用者側があっせん取下書を提出したもの(27(調)13号事件)

(注) この事件の申請時点は前期であるが、解決に時間を要し、その手続の大半が今期に行われていることに鑑みて紹介する。当該事件は、前期期間の申請事件であるため、今期申請の68件には含まれていない。

### 3 社会経済情勢の変化の反映がうかがわれる調整事件

平成28(2016)年から令和7(2025)年までの調整事件の申請件数は68件と大きく減少したが、労使紛争が生じた背景や要求内容は多様化・複雑化してきている。

10年間の雇用情勢や社会経済情勢のトピック等に関連した申請(要求)内容の事件は次のとおりである。

#### (1) 賃金・労働条件

調整事項の内容で、最も件数が多いのは「団交促進」であり、次に「賃金要求」となっている状況は従前から変わらないが、Iの「2 産業別構成比からみた変化」でみた業種の構成に応じた変化は生じている。

・賃金体系等に係る事項を調整内容とするもの(28(調)9号事件、6(調)2号事件、6(調)3号事件、6(調)4号事件、7(調)1号事件)

(参考)

厚生労働省「令和6年版労働経済の分析」には、次の事項がポイントとして示されている。

- 現金給与総額は、3年連続で増加。
- 人手不足には、需要増加、労働時間短縮、サービス産業化の進展等が複合的に影響。
- 産業・職業別に、労働力需給ギャップ(労働力供給量の不足)を労働時間でみると、2010年代以降は、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」等でマイナスがみられる。

## (2) 働き方改革関連法等の法改正

政府は近年、「働き方改革」を進めており、その一環として平成 30 (2018)年 7 月 6 日に「働き方改革関連法」(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成 30 年法律第 71 号))が公布され、順次施行されている。

ワークライフバランス実現のための長時間労働の抑制、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(非正規雇用労働者の保護)などを目的として、関連法(労基法、労働安全衛生法、労契法、労働者派遣法など)を改正したものである。

また、有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えた場合、労働者の申込により無期労働契約に転換できる制度である「無期転換ルール」が、平成 25(2013)年 4 月の労契法改正により導入された。このため、平成 30(2018)年以降の本格運用前には、有期雇用労働者の無期転換に関して、調整内容の争点となった事件がある。

- ・雇用の無期化を求めたもの(29(調)6号事件)
- ・有期雇用契約者に関する雇止め等に係る事項を調整内容とするもの(29(調)8号事件、29(調)9号事件)

## (3) ハラスメント関連法

ハラスメントに関する法律は、ハラスメントの種類により関連する法律が異なる。

通称、パワハラ防止法とも呼ばれる労働施策総合推進法は、事業主へのパワハラ防止対策を義務付け、令和 2(2020)年に改正された。令和 4(2022)年からは、中小企業にも適用されている。

職場におけるセクシュアルハラスメント(セクハラ)の防止措置をとることを事業主に対して義務付けた法律は、男女雇用機会均等法である。

育児・介護休業法は、事業主に対して妊娠・出産・育児休業のほか、介護休業等に関する言動で、労働者の労働環境が悪化しないように防止策を取ることを義務付けている。

会社(企業)内の人間関係、特にパワーハラスメント(いじめ、嫌がらせ)などの複雑で個人の尊厳に関わる内容が紛争の原因や背景である事案が相当数申請されており、権利意識の高まりのほか法制度の整備

を踏まえ、解決内容にも影響を与えている。

- ・パワーハラスメントを原因とする調整事項を主な調整内容とするもの  
(28(調)3号事件、30(調)3号事件、2(調)2号事件、2(調)8号事件、3(調)1号事件、4(調)3号事件)

#### (4) 多様な働き方

前期から引き続いて高齢者雇用安定法に基づく継続雇用後の賃金水準や職務内容、再雇用を巡る問題の発生がある。

- ・再雇用打切りなどを主な調整内容とするもの(29(調)2号事件)

#### (5) 企業内組合等の変化(合併、外部委託、統合など)

企業内組合においても、企業の合併、事業の外部委託等に伴い、新たに組合を結成して交渉に臨むところもある。

- ・新組合を結成したもの(28(調)4号事件)
- ・少数組合によるもの(29(調)3号事件)

#### (6) 使用者の変化

企業の合併・買収、事業譲渡・委託などが増加してきており、雇用継続、労働条件の承継、解雇、配置転換などを巡る集団的な紛争が発生している。

- ・会社の分割を契機とするもの(28(調)1号事件:労働契約の承継、2(調)11号事件)
- ・業務外部委託を契機とするもの(28(調)2号事件、元(調)5号事件、元(調)3号事件)
- ・営業所閉鎖を契機とするもの(30(調)1号事件、3(調)2号事件)
- ・独立行政法人化を契機とするもの(30(調)2号事件)

#### (7) 労働者の変化

働き方が多様化(派遣労働、紹介予定派遣、業務委託とフリーランス、フランチャイズ加盟、有償ボランティアなど)し、労働者性又は使用者性が問題となる事件が増加した。

- (3(調)3号事件、4(調)2号事件、5(調)1号事件、7(調)2号事

件)

(8) 新型コロナの影響(令和2(2020)年以降)

予期しない社会情勢の変化が、新たに紛争類型を生み出すきっかけとなったほか、あっせんの手順においても、ウェブによるあっせん参加を認めるきっかけとなった。

- ・コロナ禍に起因する調整事項を内容とするもの(2(調)4号事件、5(調)2号事件)

(9) 外国人を当事者とする事件

厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」によれば、外国人労働者は増加を続けている。

- ・労働者だけではなく、使用者(代表者や役員も多く)も外国人であったもの(元(調)4号事件)

(10) 争議団事案

「集团的労使関係業務における労働委員会と都道府県労働局との連携について」の通知が、令和7(2025)年2月に中央労働委員会事務局総務課長、調整第一課長の連名により、厚生労働省労働基準局監督課長及び雇用環境・均等局総務課長、並びに各都道府県労政主管課長及び労働委員会事務局調整主管課長あてに発出された。当該通知は、過半数代表者やフリーランスに関する事案が持ち込まれた場合の対応、紛争の処理や関係機関との連携の在り方について整理されたものを知らせ、円滑な連携を依頼するものである。

なお、当該通知に該当するような過半数代表者やフリーランスに関する事案は発生していない。

#### 第4節 個別労使紛争のあっせん

個別労使紛争（個々の労働者と事業主との間の紛争）のあっせんについては、知事部局の出先機関である労働者支援事務所で実施している。

その一環として、平成25年4月からは、労働委員会委員によるあっせん（労働委員会委員の専門的知見に基づく判断を要すると考えられる事案等について、労働者支援事務所長の決定に基づき、労働政策課長が労働委員会の委員に個別事案ごとにあっせんを委嘱）を行っている。

平成28年から令和7年までの実績は下記のとおりである。

（単位：件）

区分	年										
	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和 6年	令和 7年	
係属	2	5	2	1	1	1	2	0	0	0	
	前年からの繰越し	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
	新規受付	2	4	2	1	1	1	2	0	0	1
終結状況	1	5	2	1	1	1	2	0	0	1	
	解決	1	4	0	1	1	1	0	0	1	
	打ち切り	0	1	1	0	0	0	1	0	0	
	取下げ	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
翌年への繰越し	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

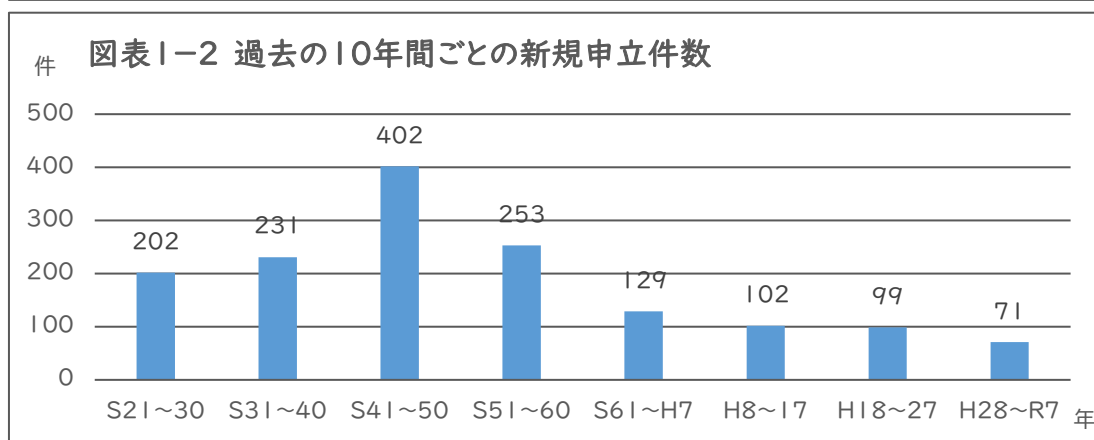
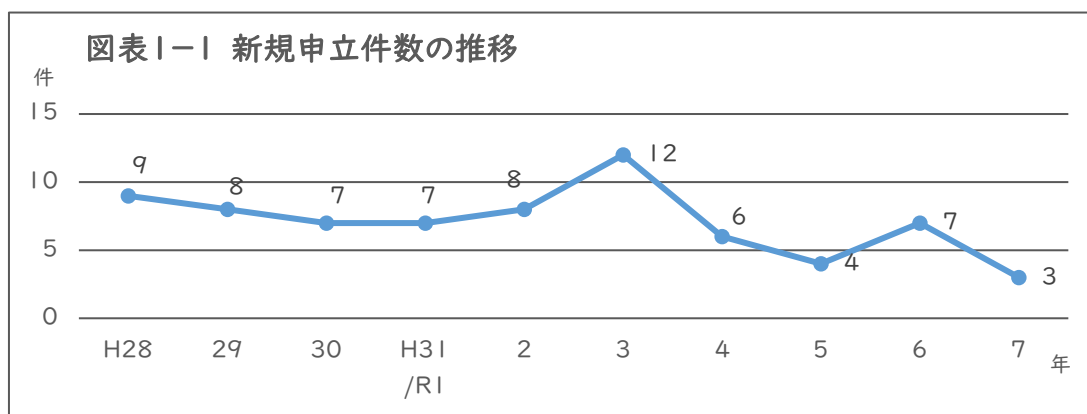
### 第3章 不当労働行為事件の審査

#### 第1節 新規申立事件の状況

##### 1 申立件数

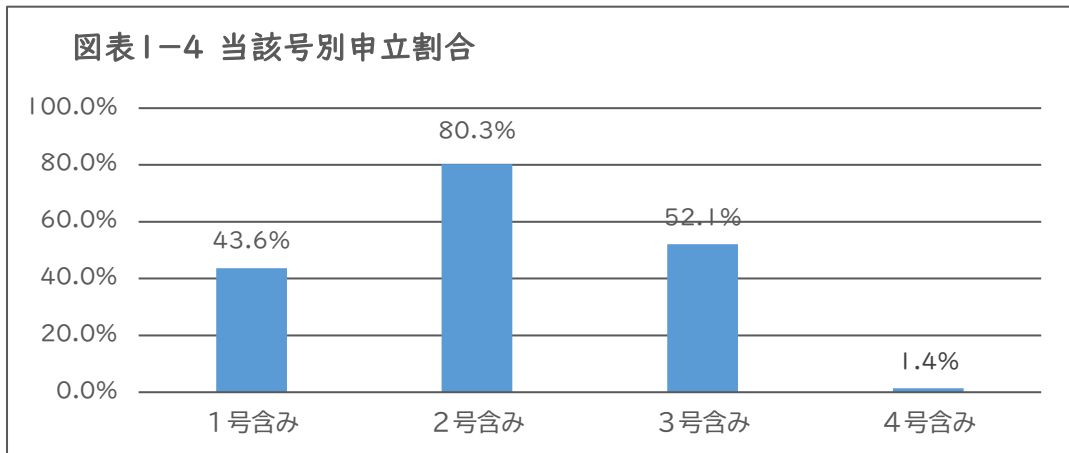
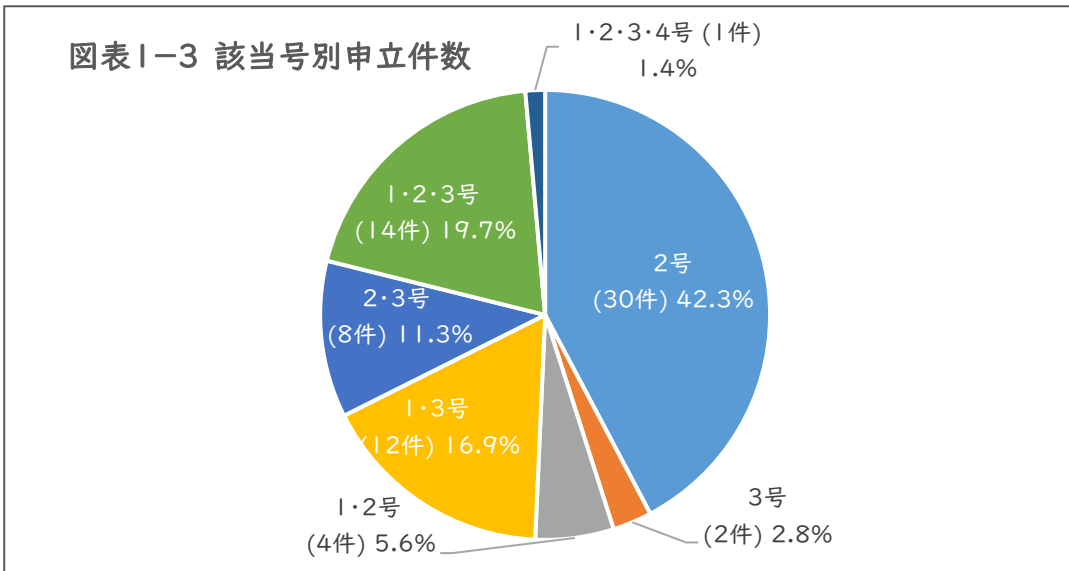
平成28(2016)年から令和7(2025)年までの当労委への新規申立件数は71件であり、各年の申立件数は図表1-1のとおりである。

10年間ごとの申立件数は、昭和41(1966)年から昭和50(1975)年までをピークに減少傾向であり、平成28年から令和7年までの10年間は、平成18年から27年までの10年間と比べて28件減少している(図表1-2参照)。



##### 2 該当号別申立件数

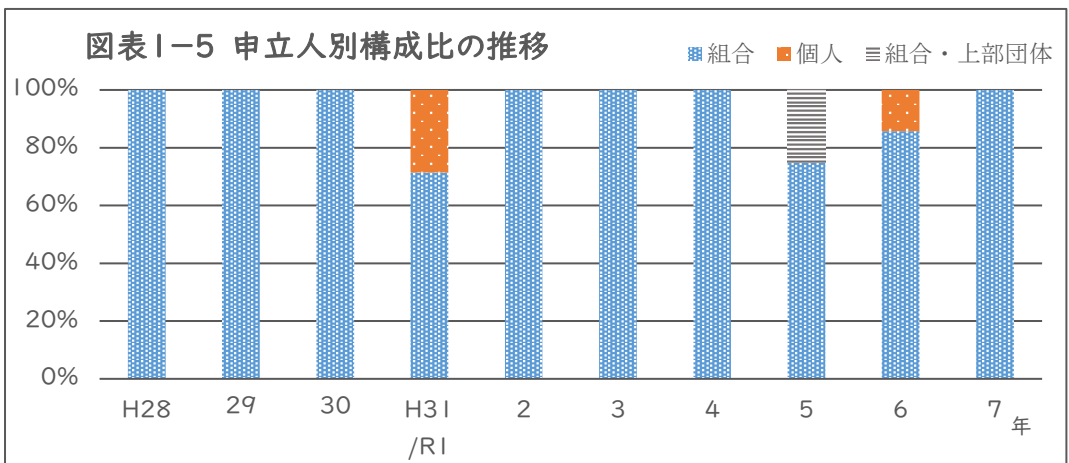
平成28年から令和7年までの労組法7条の号別での不当労働行為救済申立件数は図表1-3のとおりである。内訳をみると、7条各号の単独号での申立ては、2号が30件と最も多く、3号が2件、1号が0件であり、他39件は複数号での申立てである。2号を含む申立てが57件(80.3%)と最も多く、次いで3号を含む申立てが37件(52.1%)、1号を含む申立てが31件(43.6%)となっている(図表1-4参照)。

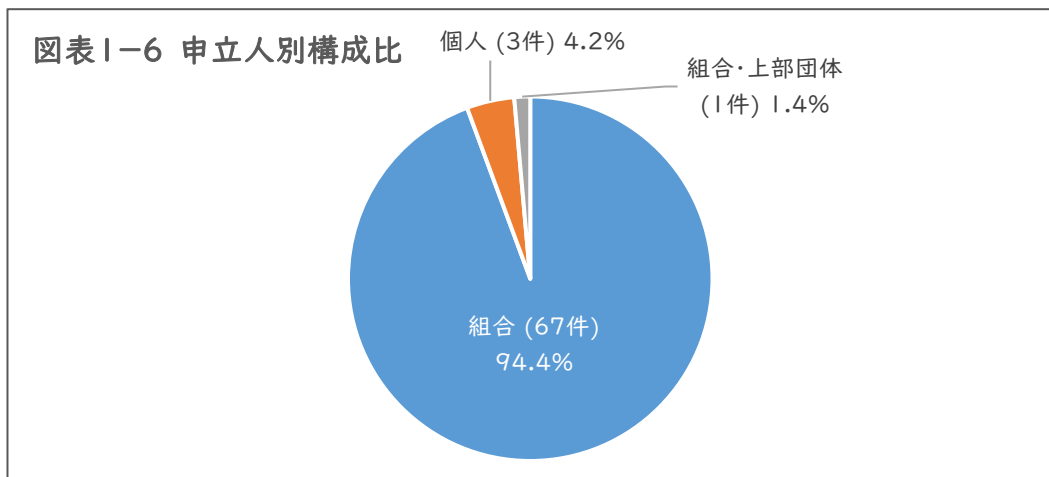


### 3 申立人別件数、合同労組による申立件数

#### (1) 申立人別件数

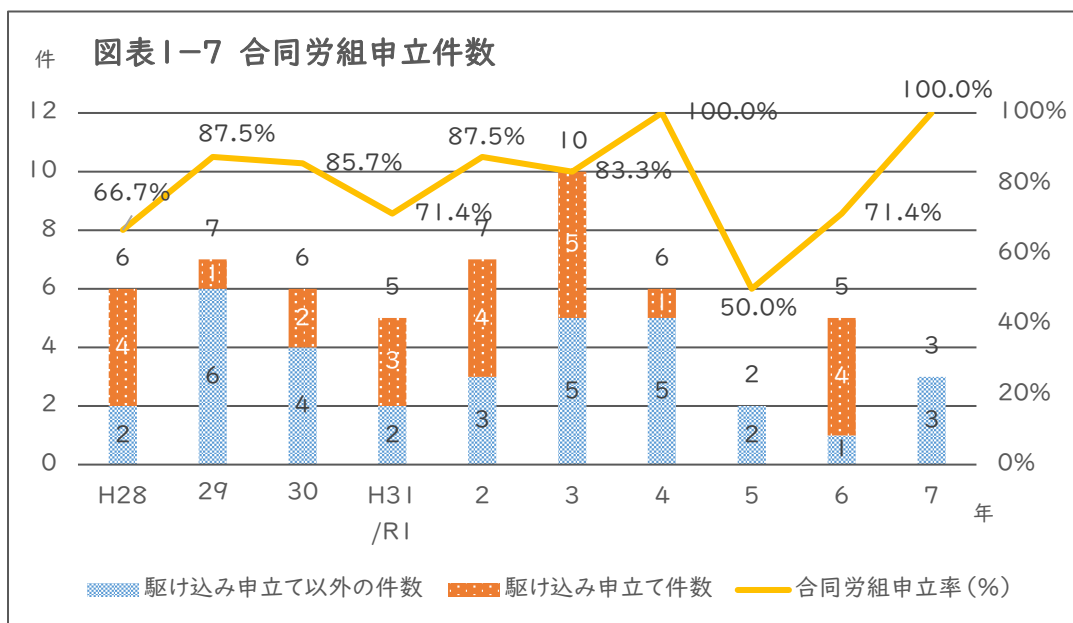
平成28年から令和7年までの申立人別での不当労働行為救済申立ての構成比の推移は図表1-5のとおりであり、組合単独の申立てが67件と圧倒的に多く、94.4%を占めている(図表1-6参照)。



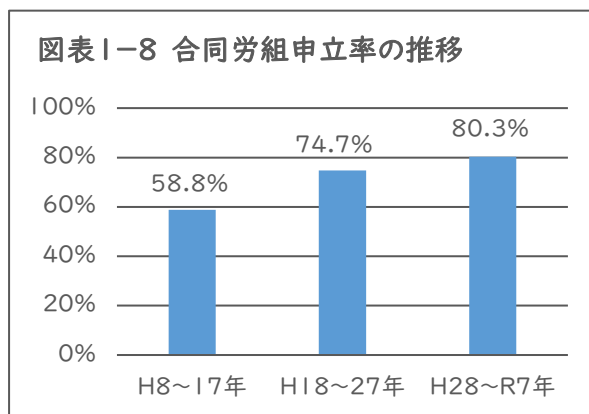


(2) 合同労組による申立件数

平成28年から令和7年までの、いわゆる合同労組による不当労働行為救済申立て件数は図表1-7のとおりであった。申立件数に占める比率は平均80.3%であり、増加傾向にある(図表1-8参照)。



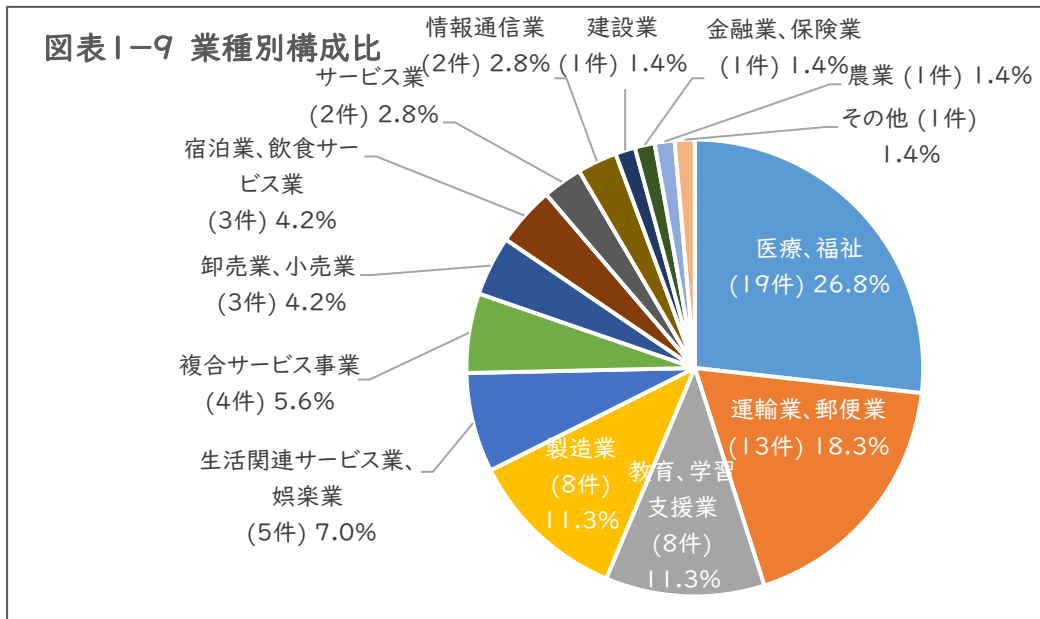
※駆け込み申立てとは、労働組合に加入していない個人が、不利益取扱等を受けた後、組合に加入し、それに係る不当労働行為(団交拒否等)が申し立てられた場合である。



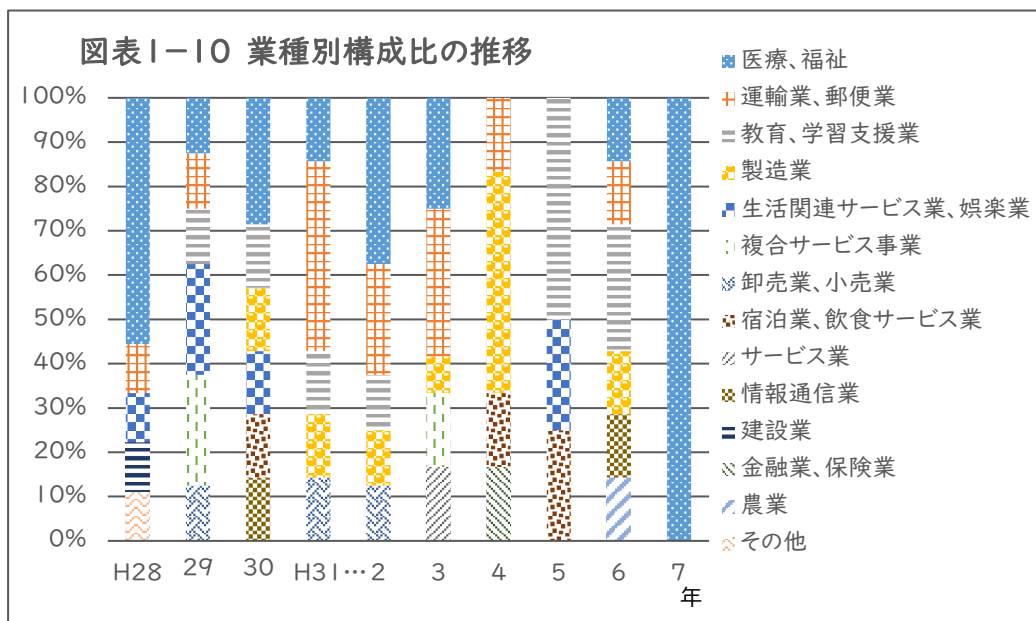
#### 4 業種別申立件数

平成28年から令和7年までの不当労働行為救済申立事件の当事者が属する産業の業種別構成比は図表1-9のとおりであり、「医療、福祉」が19件(26.8%)で最も多く、「運輸業、郵便業」が13件(18.3%)、「教育、学習支援業」及び「製造業」がそれぞれ8件(11.3%)と続いている。

また、業種別構成比の推移は図1-10のとおりである。



(注) 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100とはならない。

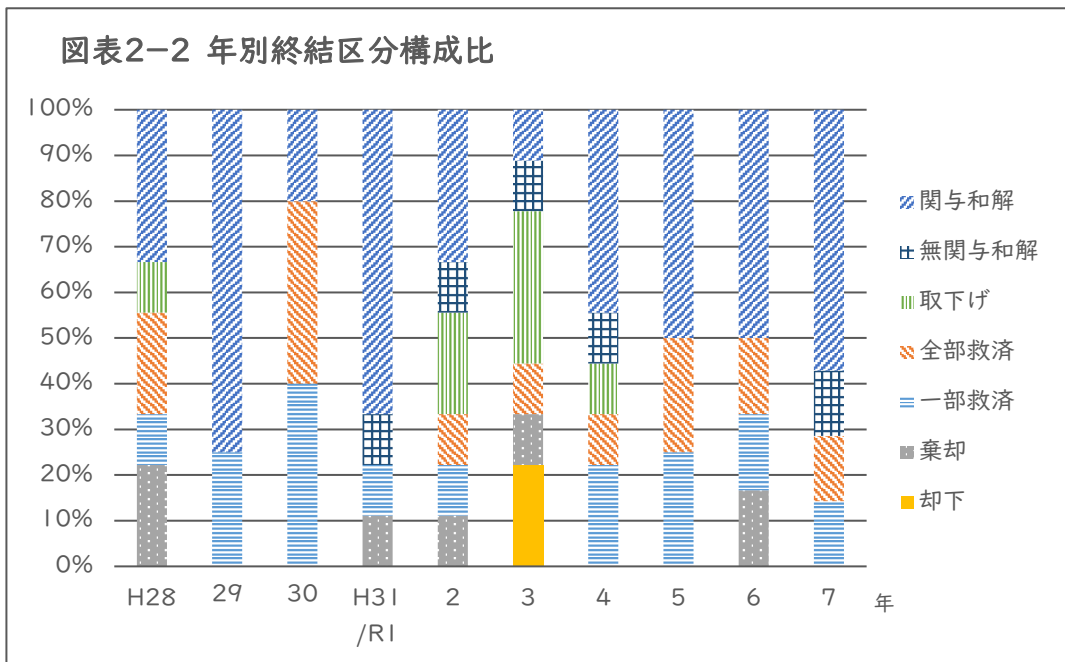
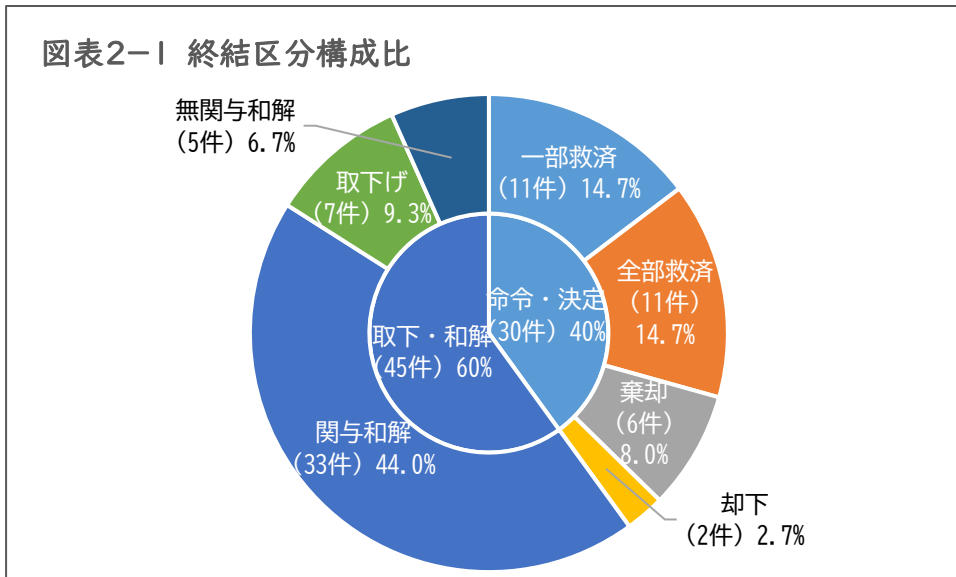


## 第2節 終結事件の状況

### 1 終結区分別件数

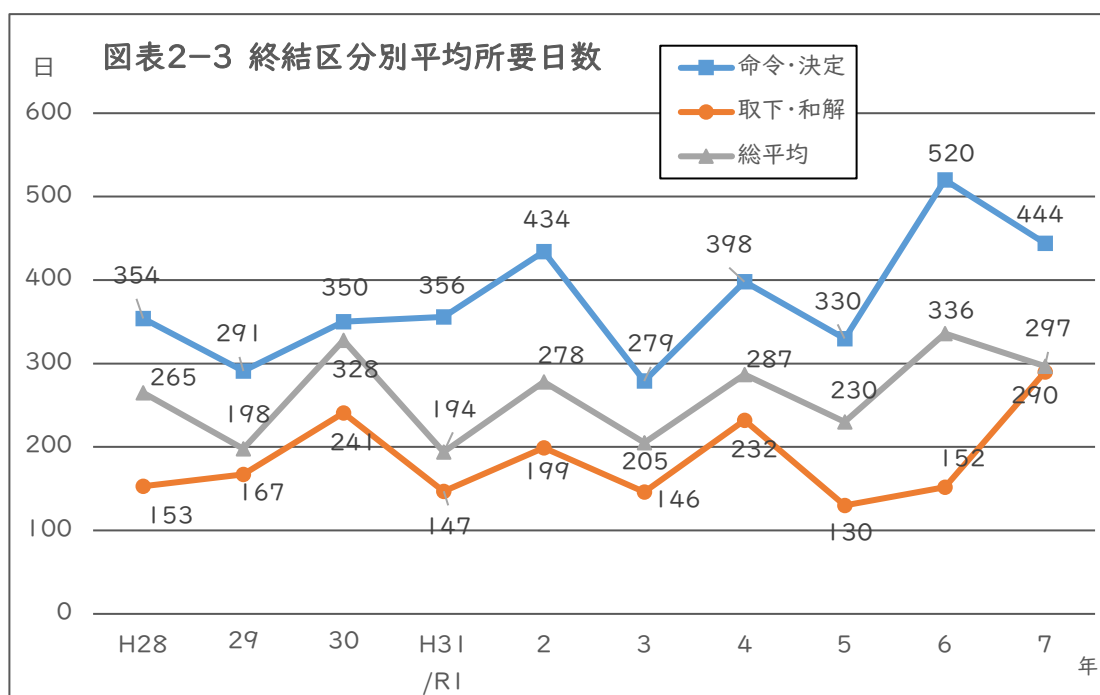
平成28(2016)年から令和7(2025)年までの終結事件は75件であり、命令・決定による終結は30件(40%)で、そのうちの救済率は73.3%である。

また、取下・和解による終結は45件(60%)であり、関与和解は33件(取下・和解による終結のうち73.3%)である(図表2-1、2-2参照)。



## 2 所要日数

平成28年から令和7年までの審査に要した平均所要日数の推移は、図表2-3のとおりである。



## 3 不服申立ての状況

### (1) 再審査申立ての状況

平成28年から令和7年までの間に命令・決定を発出した事件(30件)のうち、命令・決定を不服として中労委へ再審査申立てが行われたものは14件である(図表2-4参照)。

再審査申立てが行われた14件のうち、初審申立人が申し立てたものは4件、初審被申立人が申し立てたものは8件、初審申立人・初審被申立人双方が申し立てたものは2件であり、初審被申立人からの申立ての方が多かった。

また、14件のうち終結した11件の内訳は、棄却命令5件(45.5%)、取下げ4件(36.4%)、和解認定2件(18.2%)であった。

図表2-4 再審査事件一覧

(令和7年12月31日現在)

福岡労委		中 労 委						備 考
事件番号	救済内容	再審査申立人の別 初 審 申 立 人 / 初 審 被 申 立 人	再 審 査 申 立 年 月 日	事件番号	再 審 査 申 立 内 容	再 審 査 終 結 年 月 日	再 審 査 終 結 事 由	
25 (不) 9	全部救済	初審被申立人	26.9.12	26 (不再) 49	命令は、事実認定及び法律解釈において明確な誤りがある。不服の理由は、追って主張する。	28.4.5	棄却、主文一部変更	
26 (不) 10	一部救済	初審被申立人	28.2.24	28 (不再) 12	命令は、事実認定及び法律解釈において明確な誤りがある。不服の理由については、追って主張する。	29.3.22	棄却	
27 (不) 2	棄却	初審申立人	28.5.30	28 (不再) 35	不服の要点及び不服の理由については、追って主張する。	30.5.28	棄却	
28 (不) 1	全部救済	初審被申立人	28.11.7	28 (不再) 60	命令は、判断において誤りがある。不服の理由については、追って主張する。	29.6.29	和解認定	
28 (不) 4	一部救済	初審申立人	29.3.28	29 (不再) 17	命令は、事実認定において誤りがある。不服の理由については、追って主張する。	29.10.10	取下げ	
30 (不) 2	一部救済	初審申立人	元.9.10	元 (不再) 42	不服の理由は、追って主張する。	元.10.15	取下げ	
2 (不) 2	全部救済	初審被申立人	3.3.5	3 (不再) 7	不服の理由については、追って主張する。	4.3.23	和解認定	
2 (不) 8	棄却	初審申立人	3.12.13	3 (不再) 47	不服の理由については、追って主張する。	7.2.6	棄却 (一部却下)	
3 (不) 2	一部救済	初審申立人	4.4.7	4 (不再) 11	不服の理由については、追って主張する。	4.6.2	取下げ	
		初審被申立人	4.4.8	4 (不再) 15	不服の理由については、追って主張する。	4.5.2	取下げ	
3 (不) 12	全部救済	初審被申立人	4.12.12	4 (不再) 40	不服の理由については、追って主張する。	6.11.7	棄却	
4 (不) 3	全部救済	初審被申立人	5.12.5	5 (不再) 40	不服の理由については、追って主張する。			R8年に繰越
5 (不) 1	一部救済	初審被申立人	6.3.28	6 (不再) 12	不服の理由については、追って主張する。			R8年に繰越
		初審申立人	6.4.2	6 (不再) 13	不服の理由については、追って主張する。	7.9.9	取下げ	
5 (不) 3	全部救済	初審被申立人	6.12.9	6 (不再) 54	不服の理由については、追って主張する。			R8年に繰越
6 (不) 5	全部救済	初審被申立人	7.11.25	7 (不再) 50	不服の理由については、追って主張する。			R8年に繰越

(2) 行政訴訟の状況

平成28年から令和7年までの間に命令・決定を発出した事件(30件)のうち、命令・決定を不服として行政訴訟(命令取消)を提起されたものは7件であった(図表2-5参照)。

また、行政訴訟提起に伴う緊急命令申立事件は、図表2-6のとおり1件であった。

図表2-5 行政訴訟事件一覧 (令和7年12月31日現在)

福岡労委				福岡地裁				福岡高裁				最高裁				訴訟代理人	備考				
事件番号	7条号別	申立年月日	終結年月日	事件番号	原告	提起年月日	終結年月日	終結事由	事件番号	控訴人	提起年月日	終結年月日	終結事由	事件番号	上告(受理)人			提起(申立)年月日	終結年月日	終結事由	
25 (不) 5	1・2・3	25・5・17	26・4・23	26 (行ウ) 27	使用者	26・5・22	27・5・27	棄却	27 (行コ) 40	使用者組	27・6・10	28・1・26	棄却						南谷	26年11月12日 併合	
																					26 (行ウ) 46
28 (不) 9	2	28・12・1	29・8・30	29 (行ウ) 46	使用者	29・9・29	30・5・16	棄却												井上	
29 (不) 3	1・3	29・8・9	30・8・7	30 (行ウ) 48	使用者	30・9・6	31・3・25	訴えの取下げ												徳永	
29 (不) 6	1・2・3	29・10・18	30・10・2	30 (行ウ) 55	使用者	30・10・25	1・12・17	訴えの取下げ(和解)												南谷	
29 (不) 8	1・2・3	29・11・22	30・11・13	30 (行ウ) 59	使用者	30・12・4	3・5・14	全部認容※	3 (行コ) 22	福岡県	3・5・26	4・3・25	訴えの取下げ							森	※団交応諾に関する部分は取下げ
元 (不) 7	1・3	元・12・27	2・12・18	3 (行ウ) 3	使用者	3・1・14	4・2・25	棄却	4 (行コ) 22	使用者	4・3・10	4・9・30	棄却	5 (行七) 24	使用者	4・10・13	5・3・15	不受理		服部	
3 (不) 10	2・3	3・7・5	4・7・1	4 (行ウ) 40	使用者	4・7・28	6・3・22	請求の放棄(和解)												服部	

図表2-6 緊急命令申立事件一覧

福岡労委		福岡地裁				福岡高裁			
事件番号	申立年月日	事件番号	関連事件番号	緊急命令申立事項	終結事由 終結年月日	抗告 年月日	事件番号	関連事件番号	終結事由 終結年月日
元(不)7	3.4.28	3(行ク)6	福岡地裁 3(行ウ)3	救済命令主文第2項及び第3項に従うこと。(バックペイ)	却下 4.2.25	4.5.24	4(行ス)8	4(行コ)22	棄却 4.9.30

#### 4 命令の確定状況

最近10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政訴訟（以下「行訴」という。）提起がなされた事件及びこれら不服申立てが行われずに確定した事件の状況は、図表2-7のとおりである。

図表2-7 命令の確定状況

（単位：件、％）

年		H28	29	30	31/ RI	2	3	4	5	6	7	計
命令・決定		5	2	4	2	3	4	3	2	3	1	29
確定		2	0	1	1	2	2	0	1	1	0	10
確定率（％）		40.0%	0.0%	25.0%	50.0%	66.7%	50.0%	0.0%	50.0%	33.3%	0.0%	34.5%
再 審 査	労側申立て	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	6
	使側申立て	2	0	0	0	0	1	2	1	2	1	9
行 訴	労側提起	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	使側提起	0	1	3	0	1	0	1	0	0	0	6

（注1）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。

（注2）労側及び使側が重複して申立て等を行う場合もあり、「命令・決定」の件数と「確定」、「再審査」及び「行訴」の合算件数は必ずしも一致しない。

（注3）平成28年終結の命令のうち、1件は労側再審査申立て後棄却、1件は使側申立て後棄却、1件は使側申立て後和解認定。

- 平成29年終結の命令のうち、1件は労側再審査申立て後取下げ、1件は使側行訴提起後棄却。

- 平成30年終結の命令中、使側行訴提起の3件のうち、2件は訴えの取下げ、1件は全部容認後に県が控訴、訴えの取下げ。

- 令和元年終結の命令のうち、1件は労側再審査申立て後取下げ。

- 令和2年終結の命令のうち、1件は使側行訴提起後地裁・高裁棄却、最高裁不受理。

- 令和3年終結の命令のうち、1件は使側再審査申立て後和解認定、1件は労側再審査申立て後棄却。

- 令和4年終結の命令のうち、1件は労側再審査申立て及び使側再審査申立て後ともに取下げ。

- 令和5年終結の命令のうち、1件は、再審査申立て後、令和8年に繰越。

- 令和6年終結の命令のうち、1件は使側・労側再審査申立て、1件は使側再審査申立て、ともに令和8年に繰越。

#### 5 審査の期間の目標及びその達成状況

##### （1）審査の期間の目標

労組法第27条の18の規定に基づく審査の期間の目標は、次のとおりである。

・労組法第7条第2号単独事件 10か月未満※注

・その他の事件 1年未満

(※注 審査に時間を要することが見込まれる事件は1年未満)

## (2) 目標の達成状況等

### ア 終結区分別平均処理日数

平成28年から令和7年までに終結した事件の審査の期間の目標別平均処理日数は図表2-8のとおりである。

図表2-8 終結区分別平均処理日数 (単位:日(件))  
【審査の期間の目標:1年未満】

終結区分 終結年	命令・決定	取下げ・和解	総平均(計)
H28年	408 (3)	304 (1)	382 (4)
29年	308 (1)	262 (2)	277 (3)
30年	350 (4)	241 (1)	328 (5)
31年/R元年	356 (2)	147 (5)	207 (7)
2年	434 (3)	314 (1)	404 (4)
3年	362 (2)	248 (1)	324 (3)
4年	398 (3)	250 (5)	306 (8)
5年	359 (1)	130 (2)	206 (3)
6年	507 (2)	191 (2)	349 (4)
7年	444 (1)	453 (3)	451 (4)
総平均(計)	395 (22)	244 (23)	318 (45)

【審査の期間の目標:10月未満】

終結区分 終結年	命令・決定	取下げ・和解	総平均(計)
H28年	274 (2)	103 (3)	171 (5)
29年	273 (1)	120 (4)	150 (5)
30年	0 (0)	0 (0)	0 (0)
31年/R元年	0 (0)	148 (2)	148 (2)
2年	0 (0)	176 (5)	176 (5)
3年	197 (2)	120 (4)	146 (6)
4年	0 (0)	140 (1)	140 (1)
5年	300 (1)	0 (0)	300 (1)
6年	547 (1)	75 (1)	311 (2)
7年	0 (0)	91 (3)	91 (3)
総平均(計)	295 (7)	128 (23)	166 (30)

イ 年別終結事件処理日数別事件数

平成28年から令和7年までに終結した事件75件のうち、審査の目標期間内に終結した事件は61件(83.6%)だった。

図表2-9 年別終結事件処理日数別事件数 (単位:件)

終結年	処理日数	6月未満	6月以上～ 10月未満	10月以上～ 1年未満	1年以上～ 1年6月未満	1年6月 以上	計
H28年		3	3	1	2	0	9
29年		4	2	2	0	0	8
30年		0	1	4	0	0	5
31年/R元年		7	0	1	1	0	9
2年		3	1	4	0	1	9
3年		4	3	2	0	0	9
4年		1	4	1	3	0	9
5年		2	1	1	0	0	4
6年		1	2	0	2	1	6
7年		3	1	0	2	1	7
計		28	18	16	10	3	75
審査の期間の目標1年未満		7	11	15	9	3	45
審査の期間の目標10月未満		21	7	1	1	0	30

### 第3節 不当労働行為救済命令の分析

#### Ⅰ 申立人適格

##### (1) 個人申立て

###### 【該当事件】

個人申立てがなされた事件は、下記の2件であった。

ア 福岡労委令和元年(不)第5号事件は、企業内組合の組合代議員選挙において、組合員が選挙公約を配布したところ、被申立人会社が当該組合員に対し、3回勤務改善指導書を交付したことが労組法7条1号に、被申立人会社が当該選挙の立候補届出を支店長に対して行わせたこと、選挙の方法についての改善申入れに応じなかったこと、及び組合員の選挙公約を記した文書の配布を許可しなかったことが労組法7条3号に該当するとして、当該組合員個人により救済申立てがなされたものである。

当労委は、組合員個人に申立人適格を認め、一部救済命令を発出した。

イ 福岡労委令和元年(不)第7号事件は、被申立人会社が、組合員2名に対し、残業指示について他の従業員と異なる取扱いを行い、給与を減少させたことが労組法7条1号及び3号に該当するとして、当該組合員2名により救済申立てがなされたものである。

当労委は、組合員2名について申立人適格を認め、全部救済命令を発出した。

###### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和元年(不)第5号事件

- 申立人 X
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ 平成30年6月13日、A労働組合(以下「A組合」という。)の組合員であるXは、所属する班のミーティングの際、「A組合の代議員に立候補したい者は本日午後8時まで、B支店長に届出るように」と知らされた。Xは、同日午前、B支店長に対し、組合代議員への立候補をなぜ支店長に届け出なければならないのかとの疑問を述べた上で、立候補を申し出た。
  - ・ 平成30年6月14日の昼過ぎ、Xは、Y社の応接室において、Y社及びA組合に対する組合代議員選挙について申入事項を記載した文書をB支店長及びA組合の代議員2名に提出した。代議員らは、申入事項のうち、投票日の変更や選挙管理委員会の設置の必要はないなどと主張した。
  - ・ 平成30年6月14日の17時頃、Xは選挙公約を配布することについてB支店長に許可を得るため事務所に行ったが、同支店長は不在であった。Xは、構内で作業をしていた組合員1名に本件選挙公約を手渡した。
  - ・ その後、B支店長が事務所に戻ったため、Xは選挙公約の配布について許可を求めたが、同支店長は、配布の許可について自己で判断できない場合には社長に伺いを立てる必要があるとして、許可しなかった。
  - ・ 平成30年6月15日、B支店長はXに対し、同月14日の選挙公約の配布について叱責し、勤務改善指導書を手渡した。
  - ・ 平成30年6月21日、XはB支店長に対し、「勤務改善指導書に対する意見および質問」と題

する文書を提出した。これに対し、同日、B支店長はXに対し、勤務改善指導書（以下「指導書」という。）を手渡した。

- ・ 平成30年6月27日、XはB支店長に対し、「勤務改善指導書に対する意見および質問」と題する文書を提出した。これに対し、B支店長は、指導書に従うのかどうか返答がないとして、Xを叱責した。また、同日、B支店長はXに対し、勤務改善指導書を手渡した。

● 判断の要旨

※判断の中で、個人申立ての適否については触れられていない。

イ 福岡労委令和元年（不）第7号事件

- 申立人 X1、X2
- 被申立人 有限会社Y（以下「Y社」という。）
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要

- ・ X1及びX2（以下「X1ら」という。）は、Y社で乗務員として勤務していたが、平成31年1月31日、Y社とユニオンショップ協定を結んでいるC労働組合（以下「C組合」という。）を脱退した。そして、同年2月1日、個人加盟方式のいわゆる合同労組であるA労働組合（以下「A組合」）に加入した。
- ・ 平成31年2月1日、Y社の専務理事は、X1らに対し、X1らがA組合に加入したとの通知書が届いた旨と、同人らに対し所定時間内のみの勤務を求める旨が記載された通告書（以下「通告書」という。）を发出し、X1らへの業務指示について他の乗務員と異なる取扱い（以下「本件措置」という。）を行った。
- ・ 平成31年2月2日以降、C組合の執行委員長は、同月1日に行われたY社の理事会で理事らに相談の上、X2に対し、C組合に戻ってくれば残業をさせるので、C組合からの脱退を止めるよう説得した。
- ・ 平成31年2月1日以降、X1らは午前8時から午後11時の所定労働時間外に勤務することはなかった。
- ・ X1の給与の総支給額（最賃補償額を含む）は、本件措置以前の直近3か月については、平成30年12月支給分は289,886円、平成31年1月支給分は352,008円、同年2月支給分は325,069円であった。本件措置以降については、平成31年3月支給分は104,033円、同年4月支給分は163,049円であった。
- ・ X2の給与の総支給額は、本件措置以前の直近3か月については、平成30年12月支給分は306,687円、平成31年1月支給分は389,791円、同年2月支給分は179,874円であった。本件措置以降については、平成31年3月支給分は151,668円、平成31年4月支給分は123,462円であった。

● 判断の要旨

- Y社が組合員であるX1らに対し、平成31年2月以降、本件措置を行い、同人らの給与を減少させ、経済的に大きな打撃を与えたことは、同人らが組合に加入したこと故の不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

※判断の詳細については[112頁](#)参照

- また、本件においては、Y社が、個人加盟方式のA組合に加入したX1らに対し、本件措置により経済的に大きな打撃を与えたことに加え、C組合の執行委員長が、平成31年2月1日に行わ

れたY社の理事会で相談の上、X2に対し、C組合に戻ってくれば残業をさせるので、C組合からの脱退を止めるよう説得したことが認められる。

以上の事実を鑑みれば、本件救済申立ての申立人は、X1ら個人であるが、本件措置は、組合員を経済的に圧迫することにより組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を意図したものとして、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

- 労働委員会による不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労組法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであり、この趣旨に照らせば、使用者が同条3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをするについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立適格を有すると解するのが相当である。

## (2) 組合資格審査で不適合となった事件

### 【該当事件】

組合資格審査で不適合となり、却下決定がなされた事件としては、下記の2事件が挙げられる。

- ア 福岡労委令和2年(不)第5号事件は、当労委が、申立人組合は労組法2条の規定に適合せず、労組法上の救済を受ける資格を有するものと認めることはできないとして、申立てを却下したものである。
- イ 福岡労委令和2年(不)第6号事件は、福岡労委令和2年(不)第5号事件(以下「2(不)5号事件」という。)と同一の組合によって申し立てられた事件であった。そのため、2(不)5号事件と同様に判断し、申立てを却下した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和2年(不)第5号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 医療法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要
  - ・ X組合は、法人Yに対し、令和2年1月7日以降3回の団交申入れを行った。
  - ・ 法人Yは、これに対し、法人Yの本部が所在する市町村以外では団交に応じないとして団交開催に応じなかった。
- 判断の要旨
  - 労組法2条の労働者が「主体となつて」というのは、当該団体の構成員中、その大部分の者が労働者であつて(量的面)、しかも、その団体の主要な地位を労働者が占めている(質的面)こと、すなわち、労働者が量質ともにその団体の構成員の主体とならなければならないという趣旨である。

労働者でない者がたとえ数的にはその構成員の大部分を占めない場合であっても、それらの者が実質的に当該団体の中心的地位を占め、その主体をなしているような場合には、当該団体は、労組法にいう労働組合とは認められないことになる。
  - そして、労組法3条は、同法でいう「労働者」を、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。」と定義している。

労組法上の労働者は、単に雇用契約によって使用される者のみに限定されず、組合契約、請

負契約、委任契約等によって労働に従事する者であっても、他人との間において使用従属の関係に立ち、その指揮監督の下に労務に服し、労働の対価として報酬を受け、これによって生活する者である。

- X組合の実態をみると、組合役員は、執行委員長と書記長の2名であり、執行委員長であるA(以下「A執行委員長」という。)は、株式会社Cの代表者であることが認められる。

そうすると、A執行委員長が、上記の「他人との間において使用従属の関係に立ち、その指揮監督の下に労務に服し、労働の対価として報酬を受け、これによって生活する者」に該当すると認めることはできない。

このように、X組合において、労組法上の労働者とは認められない者が、組合役員の2名のうちの1名、しかも執行委員長の地位にあって、そうした者が実質的に当該団体の中心的地位を占め、その主体をなしているものというべきである。

- したがって、X組合は、労働者が主体となっているものとは認められず、労組法2条の規定に適合するとは認められない。

- 労組法2条でいう「自主的に」とは、労働者が自ら進んで労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として労働組合を結成することをいうのであって、政府、政党、使用者等の外部の者の支配介入を許さず、また、組合幹部の独裁によらず、組合員の総意によって民主的に組織運営されることを要するのである。そして、組合幹部の独裁を排し組合の民主的運営を確保するために労組法5条等の規定を置いている。労働者が組合の組織・運営に関して自主的でなければならないということは、具体的には、少なくとも、①外部の者の支配干渉を排除して自主的であることを指し、さらに、②組合幹部など一部の者の独裁に対する関係で自主的であることも求められるというべきである。

- X組合についてみると、その規約は、「第11条 大会は、当組合の最高議決機関であって、議決権を有する組合員をもって構成する。」、「第12条 定期大会は、年1回開催するものとし、執行委員長が議決権を有する組合員を招集し開催する。」、「第16条 各役員選挙は、大会における議決権を有する組合員の直接無記名投票によって選出する。」と定めている。この「議決権を有する組合員」について、規約第15条第1項によると「当組合が組合費を無料とし、組合員の組合運営負担を最小限のものとする趣旨に基づき、本規約において『議決権を有する組合員』とは、組合執行部に所属し、予め当組合より議決権を有するものと指定された者をいう。」と規定されている。

- そして、X組合によると、現在、大会の議決及び役員選任に係る「議決権を有する組合員」はわずか2名であり、この2名は、執行委員長及び書記長の役職に就く者である。また、規約上一定の要件を満たした場合、一般の組合員も議決権を取得する旨の規定があるものの、大会の開催に当たり、日程や議題等について議決権を有しない組合員に対しては周知を行っていないなど、事実上、議決権は組合執行部に所属する一部の組合員に制限されている。

このように、X組合においては、一般の組合員には議決権や役員選任の投票権はなく、一般の組合員は組合の運営に関わっていない実態がある。

- また、X組合は平成29年9月に規約を改正しているが、その際の改正手続は、執行部所属組合員及び協力組合員で手分けして、組合員に電話連絡を行った上で規約改正の同意確認を行い、組合員過半数の支持を得たとの方法によるとのことである。

労組法5条2項9号の規定によると、規約は組合員(全国的規模をもつ労働組合の場合は、その組合員の直接無記名投票により選挙された代議員)の直接無記名投票による過半数の

支持を得なければ改正しないこととされている。

上記改正手続は、直接無記名投票であるとは到底いえない。

このように、X組合は一部の幹部によって所定の手続を踏むこともなく規約を変更することができ、実態として、議決権や投票権を一部の者に限定して運営しているものと認められる。

- 以上の状況を踏まえると、X組合は、実態として、公称組合員11万人を有する組合の運営を役員2名のみで行っており、組合の運営に対して、役員以外の一般の組合員の意思を反映させることは困難であるといわざるを得ず、組合幹部など一部の者の独裁に対する関係で自主的であるとはいえない。
- また、X組合の決算書（令和元年6月1日から令和2年5月31日まで）をみると、組合の支出は40,000円のみということになるが、X組合は、不足する経費は、有志や各組合員の寄付等の負担によって維持されているとして、決算書に記載がないと主張する。また、X組合は、組合事務所についても、組合の活動に賛同する個人や企業から最小限の事務所スペースを無償で提供されていると主張する。

そうすると、実際には、組合の運営に当たって決算書よりも多くの経費が必要であるにもかかわらず、決算書からは組合の会計の実態が明らかではなく、結局、外部の者を含む一部の者の出捐によりその経費が賄われていたものと認められる。このように、多くの支出を外部の者を含む一部の者の出捐によっている組合財政は、外部の者や組合幹部の多大な影響を受けるものであり、外部の者の支配干渉を排除しているものとは認められず、組合幹部など一部の者の独裁に対する関係で自主的であるとはいえない。

したがって、X組合は、労働者が自主的に組織する団体とは認められず、労組法2条の要件を欠いているといわざるを得ない。

- 上記のとおり、X組合は労組法2条の要件を欠いている。よって、同法5条2項の要件を検討するまでもなく、組合が、労組法に規定する手続に参与し、同法による救済を受ける資格を有するものであると認めることはできない。

#### イ 福岡労委令和2年(不)第6号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ X組合は、Y社に対し、令和2年2月7日以降7回の団交申入れを行った。
  - ・ Y社は、これに対し、新型コロナの感染状況に鑑み県をまたぐ移動はすべきでないなどとして団交開催に応じなかった。
- 判断の要旨  
アと同じ

## 2 労働者性

### 【該当事件】

申立人の「労働者性」が争われた事件は、以下の1件であった。

- (1) 福岡労委令和5年(不)第3号事件は、被申立人会社と業務委託契約を締結して飲食店を運営

していた申立人組合員らの勤務条件等に関する団交申入れに対し、被申立人会社が、申立人組合員らは労組法上の労働者に該当しないとして応じなかったことについて、申立人組合員らが労組法上の労働者といえるか否かが争いとなった。

当労委は、申立人組合員らについて、労組法上の労働者性を積極的に解すべき「事業組織への組入れ」、「契約内容の一方的・定型的決定」、「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「顕著な事業者性」は認められないため、被申立人会社との関係において労組法上の労働者に該当すると判断した。

## 【事件の概要等】

### (1) 福岡労委令和5年(不)第3号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 宿泊業、飲食サービス業
- 事件の概要
  - ・ Y社が経営する飲食店では、午前11時から午後8時までの営業時間は、Y社に雇用される従業員によって運営されており(以下「1部営業」という。)、午後8時から店舗閉店時までの営業時間は、Y社が業務委託契約を締結した経営パートナーによって運営されている(以下「2部営業」という。)
  - ・ Y社は、一つの店舗の2部営業について、二人一組の経営パートナーと委託契約(以下「パートナー契約」という。)を締結していた。
  - ・ 申立時におけるY社の経営パートナーである組合員は、計7名であった。
  - ・ 令和4年11月30日付けて、X組合はY社に対し、要求書を添えて団交を申し入れた。
  - ・ 令和5年1月30日付けて、Y社はX組合に対し、書面を送付した。この書面には、「経営パートナーは組合法上の労働者には該当しませんが、当社は、経営パートナーとの話し合いを拒否するものでもありません。(中略)要求書に記載された内容での契約変更を希望している経営パートナーから改めてご提案いただくと幸いです。」などと記載されていた。
  - ・ その後も、Y社はX組合に対し、経営パートナーが労組法上の労働者とは認め難い旨伝えた。
- 判断の要旨
  - 労組法3条は、同法により保護される「労働者」を定義するものであるが、労組法の趣旨・目的に加え、「労働者」を「職業の種類を問わず」、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」とする同条の文言に照らせば、同条にいう「労働者」は、労契法や労基法上の労働契約によって労務を供給する者のみならず、労働契約に類する契約によって労務を供給して収入を得る者で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含む、と解するのが相当である。
  - 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、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。

- 本件における組合員らが労組法上の労働者に当たるか否かについては、上記の枠組みで判断するのが相当である。

#### ① 事業組織への組入れについて

- パートナー契約については、組合員ら経営パートナー自身が業務を行うことを前提に締結されたものであり、Y社は、経営パートナーを労働力として期待し、これを確保する目的であったと評価すべきである。
- 2部営業時間中において、経営パートナーが一人も店舗に出ずに雇用する従業員等に業務を任せるということは許容されていなかったものである。そうすると、各店舗の2部営業において、契約の目的とされた経営パートナー自身の労働力は、不可欠かつ枢要な役割を果たすものとして位置付けられていたと評価すべきである。
- Y社は、経営パートナー及び2部営業について、直営である1部営業と同一又は類似する一定の管理を行っていたことがうかがわれ、経営パートナー及び2部営業について、店舗における事業全体に組み入れられていることを消極に解すべき事情は見当たらない。
- Y社の経営する飲食店では、1部営業と2部営業とは連続して行われており、2部営業においても、経営パートナーを含めてY社が定めた制服を着用することとされ、実際に着用して業務が行われていたものである。

これらを含めて、Y社が、第三者との関係でも、経営パートナー及び2部営業を、自己とは別の組織・事業として表示・認識させ得るような事情は何ら存しない。

- 組合員らにおいて、2部営業時間中か、それ以外かを問わず、実際にY社から受託している業務以外の業務を行うことは困難であったといえる。
- 以上のことから、パートナー契約は、飲食店の2部営業の運営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、Y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。

#### ② 契約内容の一方的・定型的決定について

- Y社と経営パートナーとの間には相当の交渉力格差が存し、一方的・定型的に締結された契約内容について、経営パートナーである組合員らが、Y社と対等の関係で、個別の交渉を行って契約内容を変更することは、困難であった。

#### ③ 報酬の労務対価性について

- 販売手数料は、2部営業の一月当たりの売上高がY社の定める基準に満たない場合でも、組合員ら経営パートナーが店舗において労務提供を行ったことに対し、一定額を保証するものであったといえる。
- 経営パートナーが2部営業を行わなかった場合は欠勤控除がなされ、2部営業を途中で中止した場合は早退控除がなされていたことから、販売手数料は、組合員ら経営パートナーの労務提供量に応じて支払われる側面があったといえる。

- 組合員らに対する販売手数料は、時間外手当や休日手当に相当するものがないことや、所得税等の源泉徴収がされていないことを考慮しても、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。

#### 基本的判断要素(①ないし③)に関する小括

- 組合員らについては、①Y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Y社が一方的・定型的に決定し、Y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。

- 念のため、本件において、補充的判断要素④及び⑤についても、検討を加えておくこととする。

#### 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る。

そうすると、そもそも、Y社から個々の業務依頼があり、経営パートナーにおいて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。

- パートナー契約第16条では、経営パートナーがパートナー契約の条項の一つに違反したときやY社の計画・指示・命令に従わなかったときなどは、Y社は契約期間であっても何らの通知・催告を要せずパートナー契約を解除できるとされていたことが認められ、組合員らは、事実上、Y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。

#### 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

- Y社は、経営パートナーである組合員らに対しても、Y社の従業員に対して行うのと同様に、売上の報告や勤務時間の記録等について詳細な指示・管理を行っていたことがうかがわれ、組合員らは、Y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。
- 2部営業の営業時間について、パートナー契約第3条では、営業時間は午後8時から翌午前5時までと規定されていた。

また、Y社は少なくとも経営パートナーのうち必ず一人は店舗で業務に従事することを求めていたことから、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。

#### 補充的判断要素(④及び⑤)に関する小括

- 組合員らは、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。

#### ⑥ 消極的判断要素である顕著な事業者性について

- 経営パートナーは、契約上独自の営業活動等を行う裁量はなく、そのような実態もない。

また、経営パートナーは、Y社が仕入れた材料等によって、Y社指定のメニュー・価格等によって顧客に商品を提供するのみであり、売上高に応じて機械的に計算される販売手数料等を受領するというものであって、事業によって生じる想定外の利益や損失を受けるという関係にない。

機材・材料等の負担についても、各店舗の設備・材料等はY社に帰属し、経費分として、販売手数料の計算の中で機械的に控除されるにすぎない。

- パートナー契約第5条において、従業員の採用は経営パートナーの責任において行うこと、従業員の雇用・労働に関する費用は経営パートナーが負担すること、1部営業の店長等が指示する適正人数を守り過少人員としてはならないことが規定されている。

実際にも、組合員らは従業員を雇用して2部営業を実施しており、従業員の採否や、時給等の雇用条件の設定については、Y社は関与しておらず、専ら経営パートナーである組合員らの判断により行われていた事実が認められる。

このように、組合員ら経営パートナーは従業員を雇用でき、従業員の配置や教育についても一定の裁量があったものと認められる。

- しかし、組合員ら経営パートナーにおいては、契約上だけでなく、実態上も、Y社から受託した業務について、完全に他人に代行させることはできず、他人労働力を自らの労働力に代替させることには制約・限界が存し、組合員らが、他人労働力の利用によって、自らの自由な時間を確保して、他の店舗を出店したり、別の事業を行ったりするなどして、独自に売上・収益を上げることができるような事情は認められない。
- 経営パートナーにおいては、2部営業に関して、従業員の雇用に関する部分を除き、独自の活動や運営を行う裁量はほとんど存しなかったところであり、また、Y社から支給されるアルバイト手当も限定的なものであって、従業員の雇用に関する裁量を活かして、店舗自身の売上・収益を向上させ、利益を得ることができるともおよそ考え難いものである。
- 確かに、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。

#### 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、Y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。

### 3 使用者性

#### 【該当事件】

被申立人の「使用者性」が争われたあるいは当労委の判断に当たり問題となった事件は、以下の3件であった。

- (1) 福岡労委平成27年(不)第2号事件は、組合員らが退職してから14年以上経過した中で、被申立人会社が申立人組合の団交申入れに応じるべき使用者といえるか否かが問題となった。

当労委は、団交が、組合員らの退職後社会通念上合理的といえる期間内になされたか否か等を検討し、被申立人会社は団交を義務付けられる使用者には当たらないと判断した。

- (2) 福岡労委平成30年(不)第7号事件は、Z市から指定取消処分を受けた障がい者支援施設を元運営法人から引き継いだ被申立人法人が、元運営法人から解雇された申立人組合員らの雇用についての団交に応ずべき使用者か否かが争われた。

当労委は、申立人組合員らと元運営法人から引き継いだ被申立人法人との間に近い将来に労働契約関係が成立する可能性があったか否か等を検討し、当該法人は申立人組合員らの労組法

上の使用者には当たらないと判断した。

- (3) 福岡労委令和3年(不)第12号事件は、派遣会社から介護職として派遣職員である申立人組合員を受け入れた特別養護老人ホームを運営する被申立人法人が、申立人組合員の未払時間外勤務手当に関する団交に応ずべき使用者か否かが争われた。

当労委は、申立人組合員と被申立人法人との間に未精算の労働関係上の問題が残存しており、当該法人はこの問題を解決し得る立場にあるから労組法上の使用者に当たると判断した。

### 【事件の概要等】

#### (1) 福岡労委平成27年(不)第2号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y合同会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 卸売・小売業
- 事件の概要
  - ・ 平成12年1月31日に組合員が退職し、以後Y社に在籍する組合員はいなくなった。
  - ・ X組合は、平成16年10月4日付けから平成27年2月23日付けまでの間、計11回の団交を申し入れたが、Y社は応じなかった。
  - ・ 平成27年3月5日、X組合は、Y社の誠実団交応諾等を求めて救済申立てを行った。
  - ・ なお、平成16年10月4日付けから平成22年7月30日付けまでの6回の団交申入れにY社が応じなかったことは、除斥期間の経過を理由として申立てを却下した(152頁参照)。
- 判断の要旨
  - 使用者が団交を義務付けられる相手方は、原則として現に雇用している労働者であると解される。

もともと、かつて存在した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争を適正に処理することが可能であり、社会的に期待される場合を含むと解される。

この認定に際しては、当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したこと、使用者が当該紛争を処理することが可能かつ適切であること、団交申入れが雇用関係の終了から社会通念上合理的であるといえる期間にされたことを要素として判断することが相当である。
  - X組合が申し入れた8つの団交事項は、使用者が当該紛争を処理することが可能かつ適切である、又は、団交申入れが雇用関係の終了から社会通念上合理的であるといえる期間にされたとは認められない。
  - 平成26年3月10日付け以降の5回の団交要求について、X組合は、使用者が団交を義務付けられる相手方に当たらず、Y社が団交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) 福岡労委平成30年(不)第7号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 社会福祉法人Y1(以下「法人Y1」という。)  
社会福祉法人Y2(以下「法人Y2」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要
  - ・ 平成30年7月17日、法人Y1は、法人Y2と合併し、法人Y1の事業が法人Y2に承継される旨

を法人Y1の施設利用者等へ通知した。

- ・ 平成30年8月8日、Z市は、効力発生日を同年10月1日として法人Y1が運営する障がい者支援施設等の指定を取り消す旨を公表した。
- ・ 平成30年8月27日以降、法人Y1の一部の職員が、法人Y2職員と名乗る者等と面談を行った。職員の中には、面談の中で「法人Y2で採用する、今後も我々と一緒に仕事を頑張ってもらいたい。」などと告げられた職員がいた。
- ・ 平成30年9月19日、法人Y1の職員25名は、法人Y1の全職員の雇用が法人Y2に引き継がれるとの期待に反して、退職合意書に署名するよう求められ、法人Y2で雇用されない職員もいる等の状況となっていることに不満を持ち、X組合に加入した。
- ・ 平成30年9月27日以降、X組合は、法人Y1と2回団交を行った。  
団交の中で、法人Y1の代表者は、法人Y2側から「事業承継に当たっては、法人Y1の職員全員を引き継がない」と聞いた旨述べた。
- ・ 平成30年10月1日、法人Y2は、法人Y1の職員の約50名のうち14名ほどを雇用したが、雇用された者はいずれも非組合員であった。同日、X組合は、法人Y2へ団交を申し入れた。
- ・ 平成30年10月3日、法人Y2は、上記団交申入れに対し、組合員とは雇用関係になく労組法上の使用者ではないため団交は受けられないと回答した。その後も法人Y2は、X組合の団交申入れに応じなかった。

● 判断の要旨

- 雇用主以外の事業主であっても、当該労働者との間に、近い将来において労働関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存在する者も労組法上の使用者と解し得る場合がある。
- 法人Y2は、14名ほどの法人Y1職員を採用したものの、法人Y1の職員以外からの採用も少なくなく、法人Y2での就労を希望する者を法人Y2が採用することが前提となっていたといえない。
- 法人Y2において採用に関する意思決定がなされた事実は認められず、労働契約締結に必要な書面の交付等の事実もない。
- 法人Y2と組合員との間で近い将来において労働関係が成立する現実的かつ具体的な可能性があったとは認めることができず、法人Y2は、組合員の労組法上の使用者に該当しない。

(3) 福岡労委令和3年(不)第12号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 社会福祉法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要

- ・ 令和2年10月2日、Aは、派遣会社から法人Yへ派遣され、法人Yの運営する特別養護老人ホームで介護職として就労した。
- ・ 法人Yでは、タイムシートで労働時間を管理しており、休憩を取った場合は、休憩時間を記入することになっていた。
- ・ Aは、実際は休憩を取っていなかったが、令和2年10月分のタイムシートには、各勤務日に休憩150分と記入していた。一方、同年11月及び同年12月分のタイムシートには、休憩は取っていないため、各勤務日に休憩0分と記入していた。
- ・ 令和2年12月31日、Aの法人Yへの派遣が終了した。

- ・ 令和3年1月5日、Aは、X組合に加入した。  
同月19日、X組合は、法人Yに対し、Aの休憩時間労働等について団交を申し入れた。
- ・ 法人Yが団交に応じなかったため、X組合が当労委へ不当労働行為の救済を申し立てた（福岡労委令和3年（不）第5号事件）ところ、法人Yが団交に応じるとしたため、X組合は当該申立てを取り下げた。
- ・ 令和3年7月8日、団交が開催され、その中で法人Yは、時間外勤務手当を支払う根拠がない、派遣会社と話せばいいなどと述べた。

● 判断の要旨

- 雇用主以外の者であっても、例えば当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有している者も雇用主と同視できる者であり労組法上の使用者と解すべきである。
- Aの時間外勤務手当の算定基礎となる休憩時間労働を確認することは、派遣元会社で行うことはできず法人Yで対応すべきものであり、かつ対応可能な事項であるといえる。
- 労働者派遣法44条2項により、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして労基法32条及び36条1項が適用されることを併せ考えれば、法人Yはタイムシート訂正のための休憩時間労働の確認を行う責任があり、その限りにおいて、法人YはAとの関係で、基本的な労働条件等に対して、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ったといえることができる。
- よって、法人Yは、「Aの休憩時間労働」の議題について団交に応ずべき使用者に当たる。

## 4 救済申立ての対象行為

### (1) 雇用契約の終了

#### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条1号の不利益取扱いとして「雇用契約の終了」が争われた事件のうち特徴的な事例は以下の5件であった。

ア 福岡労委平成29年（不）第5号事件は、被申立人農協が、被申立人農協の訪問介護事業所にサービス提供責任者として勤務していた申立人組合員に対し、平成29年3月31日付けで雇止めを行ったことが不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、申立人組合員の労働契約は、継続勤務が期待される有期労働契約であり、形式的な更新手続であったことから、雇止めは不利益な取扱いに当たり、被申立人農協が主張する雇止め理由は不合理で、組合活動の弱体化を図る不当労働行為意思が推認され、不当労働行為に該当すると判断した。

イ 福岡労委平成29年（不）第6号事件は、被申立人会社が、申立人組合員を、平成29年8月25日付けでセクハラ行為及び暴力行為を理由に解雇したことが不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、本件解雇に至る経緯、これまでの労使関係及び本件解雇が相当性に欠けることを併せ考慮すると、本件解雇は、被申立人会社が、労働条件の交渉において容易に譲歩しようとしていない申立人組合を嫌悪して行ったものといえ、不当労働行為に該当すると判断した。

ウ 福岡労委平成29年(不)第8号事件は、被申立人会社が、平成29年5月31日、申立人組合の執行委員長を雇止めしたことが不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、本件雇止めは、被申立人会社が組合活動の中心的存在である執行委員長を嫌悪してなされた不利益取扱いと認められ、不当労働行為に該当すると判断した。

エ 福岡労委令和4年(不)第5号事件は、被申立人会社が、申立人組合員を、被申立人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解雇又は雇用契約の終了としたことが不当労働行為に該当するか否かが争点となった事件である。

当労委は、本件退職取扱いは、被申立人会社が定めた資格選考基準に申立人組合員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、被申立人会社の不当労働行為意思に基づき行われたものとはいえないとして、不当労働行為に該当しないと判断した。

オ 福岡労委令和6年(不)第5号事件は、被申立人法人が、申立人組合員を令和6年7月7日付けで解雇したことが、不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、本件解雇は、組合員であるが故に行われたといえ、被申立人法人が解雇事由と主張する事由が直ちに事実として認められない又は直ちに就業規則の解雇事由に該当するとはいえないとして、不当労働行為に該当すると判断した。

## 【事件の概要等】

ア 福岡労委平成29年(不)第5号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y農業協同組合(以下「Y農協」という。)
- 被申立人の業種 複合サービス事業
- 事件の概要
  - ・ AIは、平成26年9月16日、訪問介護事業等を行うY農協との間で平成27年3月31日までの有期労働契約を締結し、サービス提供責任者(以下「サ責」という。)としてY農協のヘルパーステーション(以下「本件事業所」という。)に勤務した。その後、AIの労働契約は、同年4月1日及び平成28年4月1日に契約期間を1年間としてそれぞれ採用時と同じ契約内容で更新された。契約更新手続は、課長から一斉に配布される契約書に、本人及び保証人が署名捺印し、同課長に提出するというもので、更新に際しての面談等は行われず、AIは勤務態度等の問題を指摘されることはなかった。
  - ・ 本件事業所には、AIのほかにサ責として、BIが勤務しており、AIとBIが、それぞれ利用者の半数ずつを担当して業務を行っていた。介護保険法に基づき訪問介護事業所に配置する必要があるとされているサ責の職務の主なもの、訪問介護計画の作成、ホームヘルパーの手配や利用者の状況確認等であったが、AIはそれらのほか、ホームヘルパーとしての業務を行うこともあった。
  - ・ AIは傷病により平成28年8月11日から同年11月24日まで欠勤した。同月26日の夕方、Y農協の部長と課長がAIの自宅を訪問し、AIの欠勤によりBIが二人分のサ責の業務全てを行うこととなり、同人の業務負担が大きくなっていることを伝えた。
  - ・ Y農協は平成28年10月1日にサ責としてB2を採用した。
  - ・ 平成28年11月7日、AIは、A2及びA3とともにX組合に加入し、介護福祉分会長となった。同日、X組合は、Y農協がAIへ退職勧奨行為を行っているとして団交を申し入れた。団交は同

年12月15日に開催され、Y農協は退職勧奨を行っていないと回答し、同人の契約更新や雇止め、勤務態度や能力不足等については、話題に上がらなかった。

- ・ 平成28年11月25日、A1は職場に復帰した。サ責の業務については、A1とB2がそれぞれ利用者の半数を担当し、B1がB2を補助する体制となった。
- ・ 平成29年2月8日、Y農協は、A1に対し、同年3月31日付けて雇止めを行うこと（以下「本件雇止め」という。）を通知した。同年3月31日、Y農協は、A1との有期労働契約は契約期間が満了したとして、更新しなかった。

本件雇止めに当たり、Y農協は、A1の契約を更新しない理由として13の事由を挙げた。これらの事由のうち、A1が管理者である課長から直接注意や指導を受けていたのは2つの事由のみであった。

- ・ X組合は、平成29年2月10日、同年3月2日、同年4月3日及び同月27日に本件雇止めの撤回を要求する団交申入れを行ったのに対し、Y農協はこれらに対する回答書を同年2月16日及び同年4月5日に送付した。なお、団交は開催されなかった。
- ・ 平成29年3月15日、部長はA1、A2及びA3を呼び出し、3名同席の場で面談を行った。この面談で、部長は、A2とA3に対し、「X組合を脱退してほしい。」と発言し、その後、両名はX組合を脱退した。同年4月1日、A2及びA3の労働契約は更新された。
- ・ Y農協の平成28年度の「損益計算書」には、農協の全事業の「事業利益」として3億3,400万円余が計上されていたが、介護福祉事業は、平成24年度から平成28年度まで毎年1,000万円を超える赤字を計上していた。以上のような事情から、Y農協の総務企画専門委員会においては、介護福祉事業の休止が検討されており、平成29年11月28日、Y農協の理事会で本件事業所等を休止することが決定された。

#### ● 判断の要旨

- A1の業務は、訪問介護事業所において、利用者に対し訪問介護サービスを提供する業務で、継続が見込まれており、また、A1の労働契約に係る手続等に関して、更新手続は形骸化していたことなどが認められることから、A1が自身の労働契約の更新を期待することには相当な理由があったと認められ、本件雇止めは、「不利益な取扱い」といえる。
- Y農協は、本件雇止めは、介護福祉部門の経営状況の不振、サ責3名の業務状況等及びA1の勤務態度等を総合的に考慮して決定したものであって、A1の組合加入や組合活動を理由とするものではないと主張する。しかしながら、A1の本件雇止めの時点で、事業の休止の時期が具体的に決定されていたものでもなく、サ責3名の中でA1の業務の遂行が特に劣っていると考えた事情は見当たらず、A1の勤務態度等について業務に重大な支障が生じたと認めることはできないのであるから、雇止めの理由として合理的なものとは認められない。
- Y農協はA1のX組合加入前から本件雇止めを検討していたと主張するが、そのような事情は見当らず、また、Y農協が本件雇止めに関する団交申入れに応じていないなどの事実から、Y農協は、A1がA2、A3とともにX組合の分会を結成し、自らが分会長となって、団交等を通じて職場環境の改善等を積極的に主張してきたことについて、強い嫌悪感を抱いたと推認される。特に、Y農協が、本件雇止めを通知した後はX組合からの団交申入れに応じず、本件雇止めの理由をX組合に直に説明することを避ける姿勢を取ったこと、A1の契約期間終了直前になって他の組合員に対しX組合からの脱退を強く勧めたことから、Y農協が、本件雇止めを契機として事業所内における組合活動が弱まることを意図していたものと推認される。
- 以上のとおり、本件雇止めは、A1が組合員であること又は同人が組合活動を行ったことを理

由としてなされた不利益な取扱いと認められ、労組法7条1号に該当する。

イ 福岡労委平成29年(不)第6号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 生活関連サービス業、娯楽業
- 事件の概要

- ・ 平成28年5月18日、Y社とAは、短時間勤務者の勤務形態の一つである「1日の所定労働時間5時間、週5日勤務」とする内容で雇用契約を締結し、Aは同年6月6日に入社後、Y社が運営する葬儀場「B会館」(以下「本件会館」という。)にマイクロバスの運転手として勤務した。
- ・ Aは、平成28年10月1日の雇用契約の変更に伴い雇用保険適用外となったが、これについて納得できる説明が得られなかったとして、同年12月28日にX組合に加入した。
- ・ 平成29年2月10日、X組合とY社は第1回団交を行い、同年3月1日から、Aは雇用保険適用の雇用形態に変更された。
- ・ 平成29年3月1日から同月14日までの間にAの勤務日は10日あったが、そのうちの5日について、Aは、本件会館の支配人から勤務時間短縮が指示され、同指示に従った。
- ・ 平成29年4月13日、X組合は、支配人の指示によりAの勤務時間が短くなったこと及び労働条件の改善を求め、第2回団交を行った。
- ・ 団交後、X組合とY社は、平成29年4月24日、同年5月10日及び同月25日に文書のやり取りを行い、同年8月4日に話し合いを行ったが、X組合が退勤指示に係る賃金保障及び確認書の締結について質したことに對し、Y社から回答はなかった。
- ・ 平成29年3月頃から、Aは同僚女性パート従業員に対し、性的な発言や身体に触れる行為を繰り返した。
- ・ 平成29年8月16日、Y社は、Aから上記行為を受けた女性パート従業員から相談を受け、同月25日、賞罰委員会として会議を開催し、Aを普通解雇とすることを決定した。同会議の出席者は常務取締役、部長、室長等の経営者ないしY社側担当者としてAの処分に関わってきた者であった。

賞罰委員会に関しては、正社員を除いた短時間勤務者に適用される就業規則(以下「就業規則」という。)及び賞罰規程に規定があり、就業規則第80条第5項では、該当する従業員に弁明の機会を与えることとされており、賞罰規程第20条では、賞罰委員会の構成員に従業員側3名が入ることとされていた。

- ・ 平成29年8月25日、Y社はこの決定についてX組合に通告し、Aに対し同日付けで解雇すること(以下「本件解雇」という。)を通知する旨の解雇通知書を読み上げ、同文書を渡した。同文書には、解雇事由として、大要、セクハラ行為を繰り返した事、注意されたにもかかわらず暴力行為を行った事、休憩室で他の従業員に対し威圧的な態度を取り職場の風紀を乱した事等が、根拠規定として就業規則第23条(解雇)第2項、第7項、第9項、第24条(解雇予告)第1項、第39条(遵守事項)第14項、第50条(セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの禁止)第1項から第3項及び第84条(懲戒解雇)と記載されていた。なお、Y社は、本件解雇に当たり、Aに対する事情聴取は行わなかった。
- ・ 就業規則第84条(懲戒解雇)第2項第4号には「誹謗中傷やハラスメント行為等により、相手を正常な業務に就けない状態に至らしめた者」、同第5号には「職務怠慢・素行不良により、職

場の風紀・秩序を大いに乱し、会社の正常な運営を妨げた者」は懲戒解雇に処する旨規定されていた。

- ・ Y社が懲戒処分を検討したセクハラに関する事案のうち、セクハラの行為者と被害者が同じ職位にある事案は2件であったが、2件とも行為者被害者両者から事情聴取を行っており、自主退職として取り扱っていた。

● 判断の要旨

- 解雇の相当性について、Y社が挙げるAの解雇理由は、悪質性が高いとはいえないなど懲戒解雇事由としてはいずれも不十分なものであって、同人に対しては、他の懲戒処分を考慮する余地が相当にあると考えられる。また、この点は、Y社のいうように普通解雇をもって懲戒解雇に代えたとしても、同解雇は、やはり重きに過ぎて相当性に欠ける措置であるといわざるを得ないものである。
- Y社はAに対し事情聴取を行っておらず、本件解雇に至る手続について、賞罰委員会に関してもその構成員やAに弁明の機会は設けられなかったなどの瑕疵が見られる。加えて、本件解雇は、Y社がAの言動の事実を知ったわずか9日後に行われており、本件解雇に至る手続は、極めて異例であり、性急なものであったといえる。
- 労働条件について労使間に大きな対立があり、Y社は誠実に解決しようとする姿勢が見られず、Aが組合活動を積極的に行っていることを認識した上で、Aの解雇後の同人の解雇に係る団交申入れに一切応じていない。
- 本件解雇に至る経緯、これまでの労使関係及び本件解雇が相当性に欠けることを併せ考慮すると、本件解雇は、Y社が、労働条件の交渉において容易に譲歩しようとし、X組合を嫌悪して行ったものといえ、労組法7条1号に該当する。

ウ 福岡労委平成29年(不)第8号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要

- ・ Aは、平成9年7月12日から、Y社で正社員のタクシー乗務員として勤務し、平成28年5月31日に満60歳で定年退職し、翌6月1日に嘱託再雇用された。Y社の嘱託規程には、定年到達後、再雇用を希望する従業員については、希望者全員を嘱託職員として満65歳まで再雇用する旨規定されていた。また、嘱託再雇用契約の締結及び更新の際に、面談や審査は行われておらず、Y社は従業員に対し、乗務員労働契約書(嘱託)及び誓約書に署名押印させた上で、同誓約書をY社に提出させていた。
- ・ 平成19年から平成28年5月31日までの間に、Y社がAに対し懲戒処分を行った事案、乗客からの苦情や事故の報告により、Aが運行管理者から指導を受け、指導票や始末書等を提出した事案が17件あったが、Y社は、嘱託再雇用契約締結に際し、それらを踏まえた注意や雇止め等に係る警告等を行っていない。
- ・ Aは、平成20年9月にX組合の執行委員長に選任されて以降、本件結審時(平成30年7月31日)まで継続して再任されている。
- ・ 平成28年12月3日、Y社は、同日のAの接客上の問題について乗客から苦情の連絡を受けた。また、同月8日、Aはタクシー乗車中、脇見運転により前を走行中の車両に追突した。同月20

日、Y社の部長及び課長は上記について、Aに指導を行い、Aは指導票の改善欄に「今後、この様なことが無い様になります。」などと自書及び署名するとともに始末書を提出した。

- ・ 平成29年1月1日、Aはタクシー乗車中、一般車とトラブルになった。同月11日、Y社の部長及び課長は、Aに対し、このトラブルに関し、安全運行及び運転マナーについて指導を行ったところ、Aは指導票に「一部分かりました」と記入した。
- ・ 平成29年4月29日、AはY社内の車庫で、車両を停車中の別のタクシー車両に追突させた。
- ・ 平成29年5月3日、Aは乗客に対し、「『お前』とは言うな。」と数回叫ぶなどしたため、Y社は乗客から苦情の連絡を受けた。その後、Y社はAに対する指導、処分等について検討を始めた。なお、Y社はこれ以前に、Aの解雇又は雇止めを検討したことはなかった。
- ・ Y社は、弁護士に相談し、社長、部長及び課長の三者で協議し、平成29年5月31日をもってAを雇止めとすること(以下「本件雇止め」という。)を決定した。
- ・ 嘱託再雇用された乗務員の賃金は、運賃収入月額の基準額を基に支給され、基準額に達しない場合、法定最低賃金額を下回ることがあり得た。X組合はこれを問題視し、平成29年5月5日、Y社に対し、春闘要求において回答を求めた。
- ・ 平成29年5月17日、部長と課長は同月3日の苦情についてAに対し指導を行った。Aは始末書を提出する一方で指導書の改善欄への自書を拒否した。同日、Y社はAに対し、5月3日のAの行為は就業規則第67条第1項「旅客の扱いに適切を欠く行為があったとき」等に該当し、4日間の出勤停止処分とする懲戒処分通知書及び本件雇止め通知書を手交した。Aが本件雇止めの理由を尋ねたところ、部長が、この半年間の状況を見て決めた旨を説明した。
- ・ 平成27年6月及び平成29年5月にY社の非組合員の乗務員が非違行為を行ったが、Y社はそれぞれ出勤停止処分及びけん責処分としたにとどまり、その後嘱託雇用契約を更新した。
- ・ 本件雇止め後の平成29年6月24日から同年12月25日までの間に、X組合はY社に対し、本件雇止めを団交事項に含む団交申入れを7回行ったが、Y社から回答はなかった。

#### ● 判断の要旨

- Y社における定年後の再雇用制度では、就業を希望する者全員を満65歳まで再雇用するとされているにもかかわらず、Aについて、嘱託再雇用契約の更新を拒絶したことは、「不利益な取扱い」といえる。
- Y社は、Aのタクシー乗務員としての不適格性、Aの非違行為及びY社の指導に対するAの態度を理由として雇止めをしたと主張するが、嘱託再雇用前のトラブル等の事実について、平成22年以降は重大な事案はなく、同人が嘱託再雇用される際に、Y社から何ら注意喚起されることもないまま雇用が継続されたことに鑑みれば、Y社はAの不適格性が同人の雇用を終了させるほど重大なものと認識していなかったことが認められる。嘱託再雇用後から本件雇止めまでの半年間のAに対する苦情、事故及びトラブルは、懲戒処分を行ったものでも4日間の出勤停止処分にとどまっており、これらをもって雇止めの理由とすることは困難である。
- さらに、Y社はAの態度を理由に挙げているが、一部を除き、概ね指導を受け入れており、上司からの指導効果がないことが明らかであるとまではいえないとともに、Aの態度をもって、雇止めの正当な理由とは認めがたい。

以上のとおり、Y社の本件雇止め理由に関する主張については、嘱託再雇用以前の事実を併せ考慮したとしても、正当なものとは認められない。

- 他方、Aが組合活動の中心人物であったこと、本件雇止めを性急に決定したこと、Aに対する本件雇止め以外に雇止めの事例がないこと、X組合はY社に、労働時間に応じた賃金を保障

するよう強く求めていたこと、Y社が7回もの団交申し入れに応じないなど団交拒否の強い意思を有していたこと等の事実から、本件雇止めは、Y社がX組合の執行委員長であるAを嫌悪し、同人をY社外に放逐することにより、組合活動を困難にさせることを企図して行われたものと十分推認できる。

- 以上のとおり、本件雇止めは、組合活動の中心的な存在であるAを嫌悪してなされた不利益取扱いと認められ、同時に、組合活動を萎縮させるものであるから、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。

#### エ 福岡労委令和4年(不)第5号事件

● 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)

● 被申立人 Y相互会社(以下「Y社」という。)

● 被申立人の業種 金融業、保険業

#### ● 事件の概要

- ・ 令和元年7月1日、Aは保険営業職員としてY社に入社し、期間の定めのない雇用契約を締結した。入社時の雇用契約書には、営業職員がY社の定める資格選考基準を達成できない場合、雇用契約が終了する旨が明記されていた。
- ・ Y社の営業職員就業規則には、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、Y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た。
- ・ Aは入社後、職員の育成を担う人材育成リーダーであるBリーダーのチームに配属されたが、令和2年12月頃、AはBリーダーからパワハラを受けたとX組合に相談し、同年12月14日、X組合に加入した。X組合とY社は令和3年1月19日にAへのパワハラに関する団交を行った。
- ・ その後、Y社はパワハラに関する社内調査を実施し、令和3年3月16日の団交において、X組合に対し、Bリーダーの不適切な言動を認め、謝罪するとともに、パワハラ再発防止に関する社内研修を実施して職員の意識を変えていく考えを説明し、Bリーダーは異動の予定である旨述べた。
- ・ Y社は、Bリーダーの異動に伴うチーム再編に当たり、通常、営業職員へ人材育成リーダーの希望等の確認を行わないが、Aに対し人材育成リーダーの希望を事前に確認した上で、チームの再編成を行った。
- ・ Aの令和4年1月を選考月とする資格選考の査定期間は令和3年6月ないし同年11月(以下「本件査定期間」という。)であり、営業職員としての資格を保持するためには、成績基準としている保険契約件数などから算出される数値(以下「件数」という。)が少なくとも6件以上である必要があった。
- ・ Y社は、Aに対し、Aの上司による営業の同行支援の提案や、上司による面談で資格選考基準の達成状況の確認等を行うなどの支援を継続的に行った。
- ・ 本件査定期間におけるAの営業成績は、件数が4.6件であったことによりY社の定める資格選考基準を達成できなかったため、令和3年12月31日、Y社は、本件雇用契約を終了とした(以下「本件退職取扱い」という。)

#### ● 判断の要旨

- 本件退職取扱いは、A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、A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。

- 本件退職取扱いは、A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。
- X組合は、不当労働行為意思を推認させる事情として、Y社による資格選考基準の恣意的取扱いがあったなどと主張するが、具体的事実の疎明もなされていない。
- その他、X組合は、Y社の不当労働行為意思を推認させる事実を縷々主張するが、いずれの主張も採用できない。
- 以上の事実を併せ考えるに、本件退職取扱いは、Y社が定めた営業職員に対する資格選考基準にA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、Y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。
- 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。

#### オ 福岡労委令和6年(不)第5号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 学校法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 教育、学習支援業
- 事件の概要
  - ・ 令和元年11月26日、Aは、法人Yの事務局職員としての就労を開始した。
  - ・ 令和2年12月24日、Aは、事務長代理に就任し、令和3年4月1日、事務長に就任した。
  - ・ 令和5年9月25日、Aは、事務長を解任されて事務長代理となり、令和6年4月1日、事務長代理を解任された。
  - ・ 令和6年4月3日、Aは、X組合に加入した。同年5月7日、X組合は、法人Yに対し、Aの組合加入通知及び団交申し入れを行った。
  - ・ 令和6年5月10日から同月22日にかけて、法人Yは、Aに対し、席の移動指示、Aにだけ与えていた木製本棚の使用禁止、通勤用として貸与していたETCカード返却指示等の対応を行った。
  - ・ Aの組合加入通知後、法人YのB理事長は、組合対応を経験した者に連絡し、情報収集を行った。
  - ・ 令和6年5月25日、B理事長は、理事長室で複数名の教職員らに対し、Aの組合加入を伝えた。
  - ・ 令和6年5月29日、X組合と法人Yは、予備折衝を行った。同年6月3日、B理事長は、法人Yの代理人弁護士(以下「代理人弁護士」という。)から、予備折衝においてAが法人Yの不当労働行為等を主張したことについて報告を受けると、Aを置いておけないなどと発言した。同日、B理事長は、代理人弁護士に対し、Aの解雇通知書の作成を依頼した。
  - ・ 令和6年6月6日午前、X組合は、代理人弁護士に対し、団交を申し入れた。同日夕方、法人Yは、Aに対し、同日付けの解雇通知書を交付し、同年7月7日付けで解雇する旨(以下「本件解雇」という。)を予告した。
  - ・ 令和6年7月7日、法人Yは、Aを解雇した。なお、法人Yは、34件の事由(以下「本件事由」という。)をAの解雇事由としている。
- 判断の要旨
  - 法人Yは、Aの組合加入通知前に本件解雇の検討を開始したと主張する。しかし、法人Yから本件解雇の検討の方法や内容についての疎明がないこと、法人Yが同通知よりも前に本件解雇に関する事務局職員への意見聴取や代理人弁護士への相談等を行った事実がないこと、同

通知後も本件解雇の検討を行っていたと認めるに足る疎明がないことからすると、この主張は直ちに採用できない。

- 法人Yは、令和6年5月10日から同月22日にかけてのAに対する席の移動指示等の対応は、Aが事務長でなくなったための措置であると主張する。しかし、Aの事務長解任は令和5年9月25日であったのに、なぜAの組合加入通知直後にこれらの対応が行われたのか疎明がないことからすると、対応時期として不自然であるといえ、法人Yは、Aの組合加入に対する報復ないし牽制として、これらの対応を行ったとみるのが相当である。そして、Aの組合加入通知後、B理事長が、組合に関する情報収集を行ったことや、教職員らに対しわざわざAの組合加入を伝えたことも併せ考えると、法人Yは、AのX組合加入に対し嫌悪感を抱いていたとみられる。
- B理事長が、予備折衝におけるAの発言を報告した代理人弁護士に対し、Aを置いておけないと述べ、Aの解雇通知書の作成を依頼したことからすると、Aが正当な組合活動としての予備折衝を通じて法人Yの不当労働行為等を主張したことに対し、B理事長は、嫌悪感を抱いていたと認められる。また、X組合が法人Yの代理人弁護士に対し団交を申し入れた日の夕方に、法人YがAに対し本件解雇を予告したのは、Aの組合加入通知後の経緯や、令和6年6月6日付け解雇予告の時期が団交申し入れ当日であることからすると、法人Yが組合嫌悪の意思をもって本件解雇を行ったからであるといわざるを得ない。
- 以上のことからすると、法人Yは、これまで本件解雇を具体的に検討していなかったものの、AがX組合に加入したことから嫌悪感を抱き始め、正当な組合活動としての予備折衝に組合員として参加したAの発言をきっかけに、本件解雇を決断したといえる。よって、法人Yは、Aが組合員であるが故に本件解雇を行ったといえる。
- 法人Yは、本件事由34件が就業規則の解雇事由に該当すると主張するが、うち16件の本件事由は、直ちにこれらの行為があったとは認められず、また、うち18件の本件事由は、直ちに就業規則の解雇事由に該当するとはいえない。
- 以上のとおり、本件解雇は、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

## (2) 配置転換

### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条1号の不利益取扱いとして配置転換（以下「配転」という。）が争われた事件のうち特徴的な事件は以下の1件であった。

ア 福岡労委平成28年（不）第4号事件は、被申立人法人が、申立人組合員を平成28年2月1日付けて、育成課から総務課（営繕業務）へ配転を行ったことが不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、当該組合員の組合加入を知る前に本件配転を決めていたのであるから、本件配転は、同人が組合員であるが故に行われたとは認められず、不当労働行為に該当しないと判断した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委平成28年（不）第4号事件

- 申立人 X労働組合（以下「X組合」という。）
- 被申立人 社会福祉法人Y（以下「法人Y」という。）
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要

- ・ 平成20年3月15日、医療型障がい児入所施設及び療養介護事業所である施設B1園を運営する法人Yは、Aを雇用した。同日法人YがAに対し提示した労働条件通知書には、従事すべき業務の内容として「育成部業務全般」と記載されており、同人は、育成課に配置された。なお、当時の法人Yの就業規則第8条には、職員の異動について、「職員は業務の都合により職種の変更を命ぜられた場合は、直ちにこれに応じ、正当な理由なくして拒むことはできない。」と規定されていた。
- ・ Aは入職後、利用者の時計の紛失や牛乳誤配、遅刻、利用者の固定保護を怠るなどの業務上の問題行為を複数回起こし、戒告処分を受けていた。平成24年3月22日には、Aが床を濡れたモップで拭き、乾拭きせずに放置したことで、A自身が転倒し負傷、労災認定を受け、同年4月1日から休職した。
- ・ Aは、平成24年9月20日頃、法人Yに対し職場復帰可能と報告したが、同月29日、法人Yの理事長は、Aとの面談において、育成課の職員らから同人を復職させないでほしいと要望された旨を説明し、復職せず同年10月末で退職するよう勧奨した。Aは、同年10月1日以降出勤していない。
- ・ 平成24年10月21日、Aは、法人Yに対し、退職勧奨には応じない旨を通知した。  
Aは、平成24年11月分以降の賃金支給を受けられなかった。
- ・ 平成25年5月24日、法人Yは、Aに対し、就業規則の解雇事由に該当する行為があったとして、平成24年9月29日に遡及して懲戒解雇にした旨通知した。
- ・ 平成25年6月19日、Aは、福岡地裁に対し、雇用契約の確認及び確定判決までの賃金支払等を求める訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起した。平成27年9月18日、福岡地裁は、Aの遅刻等の各行為が職務上の怠慢と認定した上で、懲戒解雇事由には当たらないとして、Aと法人Yとの間の雇用契約を確認する旨及び賃金の支払を命じる旨等の判決を言い渡した。法人Yは控訴せず、同判決は確定した。
- ・ 平成27年10月8日、法人Yは、本件訴訟のAの代理人であった弁護士に対し、Aが同じ職場に復帰した場合は利用者を再び危険な目に遭わせる可能性が非常に高いとして、「介護職」ではなく利用者に直接接しない業務に配置することを決断した旨を記載した報告文書を送付した。
- ・ 平成27年11月1日、AはX組合に加入した。
- ・ 平成27年11月10日、法人Yは、本件訴訟におけるAの代理人である弁護士に対し、Aの復職日を同年12月1日とし、総務課へ出勤するようファクシミリを送付した。翌11日、法人Yは、職員に対しメールで、Aは総務課で営繕業務に従事する旨を周知した。
- ・ 平成27年11月19日、X組合は、法人Yに対し、Aの組合加入を通知するとともに団交を申し入れた。
- ・ 平成27年12月11日、団交が開催された。X組合は、Aを育成課へ復職させること等を求めたが、法人Yは困難であると回答した。
- ・ 平成28年2月1日、法人Yは、出勤してきたAに対し、同日付けで総務課営繕業務を命じる（以下「本件配転」という。）辞令を交付した。

#### ● 判断の要旨

- 育成課で勤務すれば特殊勤務手当等が支給されるが、総務課勤務では同手当等が支給されないため、賃金は減額となる。よって、本件配転には不利益性が認められる。
- 本件配転について、法人Yが、平成27年10月8日までにAを育成課には配置しない方針を決め、遅くとも同年11月11日までに同人の復職後の配置先を総務課（営繕業務）とすること

を決めていたものと認められる。

- 一方、X組合が法人Yに対し、AのX組合加入を通知したのは、平成27年11月19日であり、同日以前に法人Yが同人のX組合加入を知っていたとは認められない。
- 以上のように、法人Yは、AのX組合加入を知る前に本件配転を決めていたのであるから、その余を判断するまでもなく、本件配転は、同人が組合員であるが故に行われたとは認められず、労組法7条1号に該当しない。

### (3) 懲戒処分

#### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条1号の不利益取扱いとして「懲戒処分」が争われた事件のうち特徴的な事例は以下の1件であった。

ア 福岡労委令和2年(不)第8号事件は、被申立人会社が、申立人組合員に対し、減給処分や出勤停止処分を行ったことが、不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、減給処分については、客観的に合理的な理由があって社会通念上相当なものであり、被申立人会社の不当労働行為意思も認められないとし、また、出勤停止処分については、当該組合員のみに対し不当に重い処分を課したとはいえず、他に被申立人会社の不当労働行為意思を推認させる事実も認められないとして、いずれも労組法7条1号の不利益取扱いに該当しないと判断した。

#### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和2年(不)第8号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要

・ Aは、一般貨物運送業を主たる業務とするY社のB1営業所に、高圧ガスの液体をタンクローリー車で運搬する運転手(以下「ローリー運転手」という。)として勤務していたが、平成23年10月、X組合に加入し、分会を結成した。

・ 令和2年3月31日、Y社は、同年4月1日のB1営業所の全乗務員へ周知する文書(以下「2年4月1日通知書」という。)について、説明会を実施した。2年4月1日通知書において、合理性のあるルートを行き故意に遠回りを行う等しないこと、道路状況等によって迂回する等、合理性のあるルートを外れて走行する場合は事前に配車責任者へ連絡を行うこと等についての注意喚起がなされた。また、Y社は、同通知書の中で、指導や処分は前例にかかわらず、本通知以降はこの通知の趣旨に則って実施することを定めた。

Y社は、説明会の最後に、新たな事項で質問もあると思われるため、通知書はずっと掲示するので、質問があれば労働組合代表が質問票に記入の上所定ボックスに投函するよう伝えた。その後、X組合以外の労働組合から質問票の提出があったが、X組合からは質問票の提出はなかった。

・ Y社では、重大事故防止のため、タンクローリー車のタンク(容器)へのガス充填時の監視業務を、業務の中でも最重要項目の一つに位置付け、保安講習会の項目として年1回は議題として取り上げ、過積載防止対策及び計量業務の手順を改めて各ローリー運転手に説明し注意喚

起を行っていた。平成31年2月20日にも、Y社は、ローリー運転手に対し、液面計、自重計、検液弁の3つのうち、最も早い条件をもって充填終了することなどの過積載防止対策、計量業務について講習を行った。

- ・ 令和2年5月19日、Aは、仕入先ガス製造基地からタンクローリー車のタンクにガス充填する際、過充填を起こした(以下「5.19過充填」という。)
- ・ 令和2年5月20日、B2所長はAに対し、5.19過充填についての事情聴取を行った。Aは、空車重量を搭乗表に書き写す際に書き間違え、過充填になったと説明した。また、AはB2所長から液面計(タンクローリー車のタンクに充填されたガスの体積を量る計器)の監視をしていたか問われた際、液面計は当てにできない旨を説明していた。

同日、B2所長はAに対し、5.19過充填について経緯書を提出するよう指示した。

- ・ 令和2年5月28日、Aは、走行ルートを遠回りしたが、このことをB3配車責任者に報告しなかった(以下「5.28遠回り」という。)。荷主から連絡を受け、B2所長は、Aに事情聴取を行ったところ、Aは、渋滞のため遠回りをしたと説明した。しかし、その後のY社の調査で、同日に当該走行ルートは渋滞していなかったことが判明した。
- ・ 令和2年5月30日、AはB2所長に、5.19過充填についての経緯書を提出した。
- ・ 令和2年6月2日、B2所長はAに対し、業務命令であることを伝えた上で、5.28遠回りの理由について書面の提出を指示した。これに対し、Aは、書面を提出させるなら今後は搬送道路を指定するべきであるとして、このことを何度も強く要求し回答を求めた。そのため、B2所長はAとのやり取りを打ち切り、それ以上理由書の提出は求めなかった。なお、Aは、その後理由書の提出を行わなかった。
- ・ 令和2年6月15日、B2所長は弁護士同席の上で、5.19過充填についてAに再度事情聴取を行った。液面計の監視を怠っていたかという質問に対し、Aは、液面計は当てにならないから見ても意味がない旨の説明を行った。
- ・ 令和2年6月15日、Y社はAに対し、5.28遠回りについて、就業規則に基づく減給処分を行い、同日付けの懲戒処分通知書を交付した。

なお、Y社においては、2年4月1日通知書が発行されて以降、A以外の乗務員では、合理性のないルートを走行し、そのことを配車責任者へ報告しなかった事例はなかった。

- ・ 令和2年6月16日、B2所長は、Aの乗務した車両の液面計の確認のため、Aが過充填を起こした仕入先へ、Aの乗務した車両が仕入れに入る際に同行し、充填作業を確認した。B2所長は、当日充填を行ったローリー運転手から、当該車両には問題がないとの説明を受けた。

また、B2所長は、他のローリー運転手へ個別に面談し聞き取り調査を行った。その結果、他のローリー運転手からは、液面計が当てにならないような話はなく、充填の際には液面計を監視する必要があるとの説明を受けた。

- ・ 令和2年6月25日、Y社はAに対し、5.19過充填について、就業規則に基づく5日間の出勤停止処分を行い、同日付けの懲戒処分通知書を交付した。
- ・ 5.19過充填及び5.28遠回りについての懲戒処分以外で、Aが平成23年以降にY社から受けた処分等は、顛末書提出が4件、口頭注意が7件、始末書提出が1件、出勤停止が1件であった。このうち過充填に係る監視業務違反は下記の3件であった。

(i) 平成23年2月3日、Aは、客先の担当者から充填の際に監視業務を怠っているところを写真撮影され、Y社はAに顛末書を提出させた。

(ii) 平成23年3月25日、Aは、仕入れの際に130キログラムの過充填を起こし、Y社はAに顛末

書を提出させた。

(iii) 平成30年12月18日、Aは、客先の保安責任者から、充填の際に監視業務を怠り、私物のスマートフォンを長時間操作しているところを写真撮影され出入り禁止となり、Y社はAに始末書を提出させるとともに出勤停止9日の懲戒処分を行った。

・ 令和2年6月29日、AはY社に対し、5.19過充填と5.28遠回りの始末書をそれぞれ提出した。

5.19過充填についての始末書には、経緯書と同様に書き間違いと自重計の不具合を理由とする説明が記載されていた。また、5.28遠回りについての始末書には、遠回りになったことについて、通り過ぎた後に車が多かったのだらうと思いついて記載されていた。

## ● 判断の要旨

### ① 減給処分について

○ 使用者が労働者に対して行う懲戒処分は、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされる(労契法15条)。

○ Aに対する減給処分が不当労働行為に該当するか否かの判断に当たり、当該行為の懲戒事由該当性及び処分の合理性、相当性について考慮するのが相当であるので、処分事由ごとに検討する。減給処分の処分事由は、(i) 遠回りを行ったこと、(ii) 遠回りを行ったことについて配車責任者へ報告を怠ったこと及び(iii) 遠回りを行ったことについて虚偽の説明を行い、理由書の提出を命じられたにもかかわらずこれに従わなかったことの3つである。

○ (i) について、Aは正当な理由なく遠回りを行ったものであり、荷主からも指摘を受けていることから、就業規則の減給処分事由に該当する。

(ii) については、就業規則の諭旨退職又は懲戒解雇の懲戒事由に該当し、減給処分の事由には該当しない。しかし、これは、諭旨退職又は懲戒解雇の懲戒事由の存在を前提に、処分を軽減して減給処分としたものであると解することもできる。したがって、減給処分の事由に該当しないとはいえない。

(iii) について、車が多かったとするAの説明及び業務命令としての理由書の提出指示に対して、これに応じる条件としてAが搬送道路の指定を一方的に提示し、結局は理由書を提出しなかったことは、就業規則の諭旨退職又は懲戒解雇の懲戒事由に該当するが、(ii)と同様、このことをもって直ちに減給処分の事由に該当しないとはいえない。

○ 以上のとおり、Aに対する減給処分理由のうち、処分理由(i)は、就業規則に定める減給処分の懲戒事由に該当し、処分理由(ii)及び(iii)についても、懲戒すべき事由に該当するものと認められる。

○ Y社は、2年4月1日通知書で全乗務員に対し、遠回りをしないことを周知しており、Y社が違反に対し厳しい態度で臨むのは仕方がないことであるといえる。また、Aの行為に対し、これまでのAへの処分歴からしても減給処分はやむを得なかったものといえる。したがって、Aに対する減給処分は社会通念上相当であるとは認められないとはいえない。

○ X組合は、従来は遠回りをしたことの理由を聞かれたことはなく、理由書の提出をしていなかったため、組合員を差別的に取り扱っている旨主張する。

しかしながら、Aに対する減給処分は、2年4月1日通知書発行後の行為が対象であるから、X組合の主張は採用できない。

また、2年4月1日通知書は、前述のとおり全乗務員一律に通知され、その後はAと同様の行

為を行った者がいないので、本件減給処分と同様の事案は発生していないが、このことをもって直ちに組合員を狙い撃ちした不当な処分であるとはいえない。

よって、Y社に不当労働行為意思があったとは認められない。

- 以上のとおり、Y社のAに対する減給処分は、客観的に合理的な理由があつて社会通念上相当なものであり、Y社の不当労働行為意思も認められない。
- したがって、Y社がAに対し令和2年6月15日付けで減給処分を行ったことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

## ② 出勤停止処分について

- Aに対する出勤停止処分が不当労働行為に該当するか否かの判断に当たり、減給処分と同様、当該行為の懲戒事由該当性及び処分の合理性、相当性について考慮するのが相当である。
- Aが5.19過充填を起こしたことについて、まずY社の事情聴取でのAの弁明内容を見ると、液面計は当てにできない、見ても意味がない旨を説明していたことが認められる。次に、AがY社に提出した経緯書の弁明内容を見ると、空車重量の書き間違いとし、始末書の弁明内容も、空車重量の書き間違いと自重計の不具合が過充填の理由としており、液面計については何も触れられていなかったことが認められる。

また、Y社は、Aが過充填を起こした車両で実地検証を行い、車両自体に問題がないことを確認したほか、乗務員への聴き取り調査でも液面計が当てにならないといった事実は確認されていなかったことが認められる。

これらのことや当労委に提出された証拠及び弁論の趣旨から見ても、Aは、過充填を防ぐべく注意深く監視する必要があるとされる液面計、自重計、検液弁の3点のうち液面計について、当てにならないという独自の判断の下、十分な監視を行わなかった結果、過充填を引き起こしたものとわざるを得ない。

- したがって、Aが、適切な監視を怠った結果、過充填を引き起こし、仕入先の担当者から通報を受けたことは、就業規則の出勤停止処分事由に該当する。
- また、Y社は、重大な事故等を引き起こす可能性もある液体ガスの過積載を防止するため、ガス充填時の監視業務を最重要項目の一つとして毎年講習を行っており、Aが引き起こした過充填は、こうしたY社の講習に従わなかった結果であるので、このことも就業規則の出勤停止処分事由に該当する。
- Aは、過去にも過充填を起こしているほか、Y社は、液体ガス充填時の監視業務を最重要項目として、保安講習会において繰り返し乗務員に注意喚起していたところ、平成30年12月にも、Aは、計器の監視を怠ったために客先から通報され出勤停止処分を受けている。これらのことからすると、今回のAに対する出勤停止処分が過重であるとはいえない。また、Aのこれまでの処分歴からしても出勤停止処分はやむを得なかったものといえる。したがって、Aに対する出勤停止処分が社会通念上相当であると認められないとはいえない。
- Y社が処分した理由は、X組合の主張するような過充填の量によるものではなく、また、Aは過去、過充填に関し懲戒処分を受けていたのであるから、Y社が、Aのみに対し不当に重い処分を課したとはいえず、ほかにY社の不当労働行為意思を推認させる事実も認められないので、Y社に不当労働行為意思があったとはいえない。
- 以上のとおり、Y社のAに対する出勤停止処分は、客観的に合理的な理由があつて社会通念上相当なものであり、Y社の不当労働行為意思も認められないため、Y社がAに対し令和2年6

月25日付けの出勤停止処分を行ったことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

#### (4) 賞与不支給

##### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条1号の不利益取扱いとして「賞与不支給」が争われた事件のうち特徴的な事例は以下の2件であった。

ア 福岡労委平成28年(不)第4号事件は、被申立人法人が、申立人組合員の賞与を不支給としたことが、不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、当該組合員に対する賞与不支給について、被申立人法人が、支給対象期間の就労の有無により賞与の支給を決めていたと認められ、このような取扱いは、申立人組合加入の前後を問わず一貫しており、同人の申立人組合加入によって対応を異にしたとは認められないとして、不当労働行為に該当しないと判断した。

イ 福岡労委令和6年(不)第5号事件は、被申立人法人が、申立人組合員に対し、①賞与を通常の支給日に支給しなかったこと及び②賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことが、不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、①賞与を通常の支給日に支給しなかったことについて、被申立人法人が主張する理由が不合理であり、組合員であるが故に行われたとみるのが相当であること、②賞与減額については、合理的な理由がなく、不当労働行為意思に基づかなかつたとする事情が見当たらないことから、いずれも不当労働行為に該当すると判断した。

##### 【事件の概要等】

ア 福岡労委平成28年(不)第4号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 社会福祉法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要
  - ・ 平成20年3月15日、医療型障がい児入所施設及び療養介護事業所である施設を運営する法人Yは、Aを雇用した。
  - ・ Aは入職後、利用者の時計の紛失や牛乳誤配、遅刻、利用者の固定保護を怠るなどの業務上の問題行為を複数回起こし、戒告処分を受けていた。平成24年3月22日には、Aが床を濡れたモップで拭き、乾拭きせずに放置したことで、A自身が転倒し負傷、労災認定を受け、同年4月1日から休職した。
  - ・ Aは、平成24年9月20日頃、法人Yに対し職場復帰可能と報告したが、同月29日、法人Yの理事長は、Aとの面談において、育成課の職員らから同人を復職させないでほしいと要望された旨を説明し、復職せず同年10月末で退職するよう勧奨した。Aは、同年10月1日以降、後記平成28年2月1日まで出勤していない。
  - ・ 平成24年10月21日、Aは、法人Yに対し、退職勧奨には応じない旨を通知した。  
Aは、平成24年11月分以降の賃金支給を受けられなかった。
  - ・ 平成25年5月24日、法人Yは、Aに対し、就業規則の解雇事由に該当する行為があったとして、平成24年9月29日に遡及して懲戒解雇にした旨通知した。
  - ・ 平成25年6月19日、Aは、福岡地裁に対し、雇用契約の確認及び確定判決までの賃金支払

等を求める訴訟(以下「本件訴訟」という。)を提起した。平成27年9月18日、福岡地裁は、Aと法人Yとの間での雇用契約を確認する旨及び賃金の支払を命じる旨等の判決を言い渡した。法人Yは控訴せず、同判決は確定した。

- ・ 平成27年11月1日、AはX組合に加入した。
- ・ 平成27年11月10日、法人Yは、本件訴訟におけるAの代理人である弁護士に対し、Aの復職日を同年12月1日とし、総務課へ出勤するようファクシミリを送付した。
- ・ 平成27年11月19日、X組合は、法人Yに対し、Aの組合加入を通知するとともに団交を申し入れた。
- ・ 平成27年12月10日、法人YはAを除く職員に対し、冬季賞与を支給した。なお、法人Yは、夏季及び冬季賞与を欠勤がない限りどの職員に対しても同じ支給率で支給していたが、Aには、平成24年冬季以降平成27年冬季までの各賞与を支給しなかった。
- ・ 平成27年12月11日、団交において、X組合は、Aの平成27年冬季賞与の支給等を求めたが、法人Yは賞与の支給については、理事長がその支給率を決めると給与規程に定めており、自宅待機の間は賞与を支給しない旨理事長が決定していると回答した。
- ・ 平成28年2月1日、Aは総務課に復職した。
- ・ 平成28年6月30日、法人Yは、Aを含めた全職員に対し、同一の支給率で夏季賞与を支給した。

#### ● 判断の要旨

- 法人Yは、A以外の職員に対しては、平成27年12月10日に冬季賞与を支給しており、同人に対する不支給には不利益性が認められる。
- 平成27年冬季賞与の支給対象期間は、裁判により無効とされた解雇期間及び会社の都合による自宅待機期間に当たることから、Aの同賞与を不支給とした法人Yの判断に疑問がないとはいえない。
- しかしながら、Aは、労災の期間が終了した平成24年10月1日から平成28年1月31日まで就労しておらず、法人Yは、Aに対し、平成27年9月18日の本件訴訟の判決までの期間がその支給対象期間に含まれる平成24年冬季、平成25年夏季、平成25年冬季、平成26年夏季、平成26年冬季及び平成27年夏季の各賞与を支給せず、本件訴訟の判決においてAの解雇が無効とされた後も、平成27年6月1日から同年11月30日までを支給対象期間とする平成27年冬季賞与を支給していない。他方、Aが復職した平成28年2月1日以降が支給対象期間に含まれる平成28年夏季賞与について、Y法人は、Aに対し同年6月30日、他の職員と同一の支給率で支給している。
- これらの経過を見ると、法人Yは、支給対象期間における就労の有無により賞与の支給を決めていたと認められ、このような取扱いは、Aの組合加入の前後を問わず一貫しており、Aの組合加入によってその対応を異にしたとまでは認められない。
- 以上のように、法人YがAに平成27年冬季賞与を支給しなかったことは、同人が組合員であることを理由としたものとは認められないから、Aへの平成27年冬季賞与の不支給は、労組法7条1号に該当しない。

#### イ 福岡労委令和6年(不)第5号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 学校法人Y(以下「法人Y」という。)

● 被申立人の業種 教育、学習支援業

● 事件の概要

- ・ 令和元年11月26日、Aは、法人Yの事務局職員としての就労を開始した。
- ・ 令和2年12月24日、Aは、事務長代理に就任し、令和3年4月1日、事務長に就任した。
- ・ 令和5年9月25日、Aは、事務長を解任されて事務長代理となり、令和6年4月1日、事務長代理を解任された。
- ・ 令和6年4月3日、Aは、X組合に加入した。同年5月7日、X組合は、法人Yに対し、Aの組合加入通知及び団交申入れを行った。
- ・ 令和6年5月10日から同月22日にかけて、法人Yは、Aに対し、席の移動指示等の対応を行った。
- ・ 令和6年6月6日、法人Yは、Aに対し、同日付けの解雇通知書を交付し、同年7月7日付けで解雇すること(以下「本件解雇」という。)を予告した。
- ・ 令和6年6月15日頃、法人YのB理事長がAの令和6年度夏期賞与について査定を行った結果、査定額ゼロとなった。なお、B理事長による事務局職員の賞与の査定については、客観的な基準や評価項目等は設定されておらず、正式な記録もなかった。
- ・ 令和6年7月7日、法人Yは、Aを解雇した。なお、法人Yは、34件の事由(以下「本件事由」という。)をAの解雇事由としている。
- ・ 令和6年度夏期賞与の支給日である令和6年7月15日頃、法人Yは、Aに対し、同賞与を支給しなかった。
- ・ 令和6年8月1日付けで、Aは、法人Yに対し、賃金支払請求通告書を送付し、令和6年度夏期賞与の支払を催告した。同通告書には、6月1日在職の職員に対し賞与を支給する旨給与規程に明記されていること、夏期賞与の支給がない場合は労基署に通告すること等が記載されていた。
- ・ 上記の催告を受け、法人Yは、再度査定を行った上で、令和6年8月16日、Aに対し、令和6年度夏期賞与として20,000円を支給した。法人Yは、同賞与の支給に当たり、Aに対し、説明を行わなかった。
- ・ Aの夏期賞与は、令和4年度に480,000円、令和5年度に450,000円が支給されていた。なお、令和4年度、令和5年度及び令和6年度夏期賞与の査定期間内に本件事由が発生したとされ、令和6年度夏期賞与の査定に当たっては、本件事由が考慮された。
- ・ 法人Yにおける過去の賞与減額事例として、教職員が、始末書提出事案及び業務指示不服従を理由に、令和5年度夏期賞与を前年度よりも85,000円減額して支給されたことがあった。なお、法人において、教職員と事務局職員は、賞与の査定方法が異なっていた。

● 判断の要旨

① 賞与を通常の支給日に支給しなかったこと

- 労組法7条1号の「不利益な取扱い」には、労働者の地位の得喪に関する不利益、人事上の不利益、精神的な不利益や生活上の不利益も含まれると解され、経済的な不利益についても当然に含まれるものである。

本件において、Aは、通常の支給日である令和6年7月15日頃から、同年8月16日までの間、賞与の不支給という、労働者の生活に直結する最も重要な給与面において経済的な不利益を被ったといえる。よって、法人Yが、Aに対し、令和6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったことは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であると認められる。

- 法人Yは、Aの令和6年度夏期賞与が支給額ゼロとなったのは、Aが仕事をしないなど、勤務態度が悪く査定ができなかったためと主張する。しかし、いつのどのような状態をもってAが仕事をしていなかったと法人Yが判断したのか疎明がないこと、Aの勤務態度が悪かったと評価された他の事実も具体的に示されていないことからすると、法人Yは、その事実を客観的かつ具体的に特定し数量的にも把握することなく、Aが仕事をしていなかったなどと主観により決め付けたといわざるを得ない。また、B理事長による事務局職員の賞与の査定については客観的な基準や正式な記録がなく、客観的な評価結果の疎明もない。

以上のことからすると、法人Yは、具体的な事実を特定した上でAの勤務態度が悪かったと評価したとはいいい難く、査定ができなかったというよりも、B理事長が客観的な評価に基づかず、Aの令和6年度夏期賞与を支給額ゼロと判断したといえる。

- Aの令和6年度夏期賞与の査定において、本件事由を考慮していたとしても、令和4年度夏期賞与から令和5年度夏期賞与の30,000円の減額程度にとどまらず支給額ゼロとなるほど、Aの言動に問題があったとはいいい難く、相当性に欠けるといわざるを得ない。
- 以上のことを併せ考えると、法人Yが、Aの令和6年度夏期賞与を支給額ゼロとしたことについて、Aの勤務態度が悪く査定ができなかったということは、合理的な理由ではとはいえない。
- 本件解雇は、法人Yの不当労働行為意思により行われた労組法7条1号の不当労働行為に該当するものであり、令和6年6月6日付け解雇通知も、当然に法人Yの不当労働行為意思に基づくものであるといえる中、これに極めて近接した同月15日頃の令和6年度夏期賞与の査定において、法人YがAの同賞与を支給額ゼロとしたことが、不当労働行為意思に基づかなかつたとする事情は見当たらない。また、Aの組合加入通知後の法人Yの対応から、法人YがAの組合加入に対し嫌悪感を抱いていたとみられることから、法人Yは、Aが組合員であるが故にAの令和6年度夏期賞与を支給額ゼロとしたとみるのが相当である。
- 以上のとおり、法人Yが、Aに対し、令和6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

## ② 賞与減額

- Aは、令和4年度夏期賞与は480,000円、令和5年度夏期賞与は450,000円が支給された中で、令和6年度夏期賞与の支給額が20,000円となったのであるから、給与面における経済的な不利益を被ったといえる。よって、法人Yが、Aに対し、令和6年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」とであると認められる。
- 法人Yは、Aの令和6年度夏期賞与を前年度よりも減額したのは、Aの仕事量、進捗状況、勤務態度等を総合的に評価して査定を行い、支給額を20,000円としたためと主張する。しかし、法人YはもともとAの令和6年度夏期賞与を支給額ゼロとしていたのに、再度査定を行うとなぜ20,000円の支給額となるのか、また、再査定のきっかけがAからの夏期賞与がない場合は労基署に通告する旨の催告であったという点からしても、極めて不自然であるといわざるを得ない。これらのことからすると、法人は、Aに対し令和6年度夏期賞与を支給しなかったことに違法性があるかもしれないと考え、労基署の介入を避けるために、とりあえず支給額を20,000円としたといわざるを得ない。
- 法人Yにおける過去の賞与減額の事例では、教職員が、始末書提出事案及び業務指示不服従という明らかな非違行為を理由に、前年度から85,000円の減額支給となっている。一方、Aの令和6年度夏期賞与については、確かに査定期間中に本件事由が発生したとされている

が、これらの本件事由は、おおよそ就業規則の解雇事由に該当するとはいえないものである。そうすると、これらの減額の状況を比較しても、教職員と事務局職員は査定方法が異なるとはいえ、明らかにAの夏期賞与の前年度からの減額規模の方が大きく、相当性を見出し難い。

- 以上のことを併せ考えると、法人Yが、再査定の結果、Aの令和6年度夏期賞与の支給額を20,000円としたことについては、客観的な評価に基づいていたとはいえない。

よって、法人Yが、Aの令和6年度夏期賞与を前年度よりも減額したことには、合理的な理由がないといえる。

- 上記2つの不当労働行為（①法人Yが本件解雇を行ったこと及び②Aに対し令和6年度夏期賞与を通常の支給日に支給しなかったこと）と、法人YがAの同賞与を減額して支給した行為との時期が近接しており、この間の労使関係に特段の変化は見当たらない。

このことからすると、法人YがAの令和6年度夏期賞与を減額したことが、不当労働行為意思に基づかなかったとする事情は見当たらない。

- 以上のとおり、法人Yが、Aに対し、令和6年度夏期賞与を何の説明もなく前年度よりも減額して支給したことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

## (5) 配車差別・残業差別

### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条1号の不利益取扱いとして「配車差別・残業差別」が対象行為となった事件のうち特徴的な事例は以下の4件であった。

- ア 福岡労委平成29年(不)第3号事件は、被申立人会社が、申立人組合員について、①平成28年6月以降、残業指示について非組合員と差別する取扱いを行い、同人の給与を減少させたこと、②平成29年5月分以降の給与支給に当たって、業績時間外手当4万円の支給を停止したことが、不当労働行為に該当するか否かが争点となった事件である。

当労委は、①被申立人会社の申立人組合員に対する残業指示の差別的取扱いとこれによる残業の減少は、同人が組合員であること故の不利益取扱いであり、②申立人組合員に対する業績時間外手当の支給停止は、同人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとして、いずれも不当労働行為に該当すると判断した。

- イ 福岡労委令和元年(不)第7号事件は、被申立人会社が、申立人組合員らに対し、平成31年2月以降、残業指示について他の乗務員と異なる取扱いを行い、同人らの給与を減少させたことが不当労働行為に該当するか否かが争点となった事件である。

当労委は、被申立人会社が申立人組合員らに対し、平成31年2月以降、本件措置を行い、同人らの給与を減少させ、経済的に大きな打撃を与えたことは、同人らが組合に加入したこと故の不利益取扱いであり、不当労働行為に該当すると判断した。

- ウ 福岡労委令和2年(不)第8号事件は、被申立人会社が、①始業前の残業手当として申立人組合員ら以外の乗務員には2年間分を支払い、申立人組合員らには1年間分だけしか支払わなかったこと、②申立人組合員らに対し、同人らと同じ営業所の他の従業員と比較して普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当を平等になるよう配車しなかったことが不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、①組合員であること又は組合の正当な行為を理由としてなされたものとは認められず、不利益取扱いには当たらないこと、②申立人組合員らに対し、各手当を他の乗務員と平等になるように配車しなかったと認められず、不利益取扱いには当たらないことから、いずれも不当労働

働行為に該当しないと判断した。

エ 福岡労委令和4年(不)第3号事件は、被申立人会社が、申立人組合員らに対し、令和4年1月6日以降、就業規則第43条に基づく時間外及び休日勤務を命じない勤務とし、同人らの給与を減少させたことが不当労働行為に該当するか否かが争点となった事件である。

当労委は、本件配車措置を行い、申立人組合員らの給与を減少させたことは、組合員であること若しくは組合の正当な行為をしたことを理由として行われた不利益取扱いと認められ、不当労働行為に該当すると判断した。

## 【事件の概要等】

ア 福岡労委平成29年(不)第3号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 生活関連サービス業、娯楽業
- 事件の概要
  - ・ Aは、平成27年5月5日付けてY社に採用され、同年8月からは正社員となり、工場内でのクリーニング業務や得意先への配送・集荷業務に従事していた。Aの同年8月から平成28年4月までの1か月当たりの残業時間は、連続して100時間を超えていた。
  - ・ 平成28年4月中旬、Aは業務における問題点を上司に指摘したところ、同年5月初めから、配送業務から外され、工場での作業のみに従事することとなったことで勤務時間が減少し、「普通残業手当」の金額も減少した。なお、Y社の賃金規程において、月に見込まれる時間外・休日労働を想定して「業績時間外手当」を支給することがあること、実際に従事した時間外・休日労働について計算した額が「業績時間外手当」を超える場合には、その差額を別途支給すること等が規定されており、同人には「業績時間外手当」として4万円が支給され、上記の差額が「普通残業手当」、「深夜残業手当」等として支給されていた。
  - ・ 平成27年8月から平成28年4月までの9か月間、Aの1か月当たりの残業時間は連続して100時間を超えており、例えば、同人の平成28年4月分給与(支給日は同年5月20日)では、「業績時間外手当」の4万円に加え、「普通残業手当」が108,458円、「深夜残業手当」が561円支給された。
  - ・ 平成28年5月17日、Y社はAに対し、同年6月17日付けて解雇する旨の解雇予告通知書を交付した。AはX組合に加入し、X組合は、Y社に対し同年5月30日付けて同人の組合加入を通知するとともに、解雇撤回や労働条件等の改善を求めて団交を申し入れた。同年6月9日、第1回団交が開催された。
  - ・ 平成28年6月15日、Y社から委任を受けた代理人弁護士は、同日付けてAの解雇を撤回すること及び団交を代理人弁護士の事務所で受けることを通知した。
  - ・ 平成28年6月17日に開催された第2回団交において、出席したY社の代理人弁護士は、職場復帰までの給与は「払いません。」、「ノーワークノーペイの原則である。」、「裁判でも何でもしてください。」、「あなたたちを納得させる義務なんてないですよ我々は。」などと発言した。
  - ・ 平成28年6月18日、Aは職場に復帰したが、Y社は同人を工場作業のみに従事させ、残業は最大18時までとする指示を出した。
  - ・ 平成28年11月24日の第3回団交において、両者の主張は対立したまま終了し、同年12月1日、X組合は当労委への救済申立てを行い(福岡労委平成28年(不)第9号事件)、平成29年

3月14日、Aは福岡地裁へ労働審判の申立てを行った。

- ・ 平成29年5月頃から、Y社はAに残業を一切しないよう度々指示した。このため、Aは、概ね17時前後に退勤するようになったが、他の従業員はAが退勤する際にも業務を続けていた。
- ・ 平成29年6月5日、Y社はAに対し、同人については「残業した分につき、そのとおりの時間で残業代を計算し、支給する」との方式にするため、業績時間外手当の支給を打ち切る旨通告した。
- ・ Aに対する平成29年6月22日支給の同年5月分給与では、基本給が133,000円であり、「業績時間外手当」は支給されず、平成28年6月分給与以降支給されていなかった「普通残業手当」が2時間分として1,914円支給された。また、Aに対する平成29年7月21日支給の6月分給与でも、基本給が133,000円であり、「業績時間外手当」は支給されず、「普通残業手当」が0.5時間分として479円支給された。
- ・ 平成29年8月9日、X組合は、本件申立てを行った。
- ・ 平成29年8月30日、当労委は、福岡労委平成28年(不)第9号事件について、一部救済命令を発し、Y社は、同命令を不服として福岡地裁に対しその取消しを求める行政訴訟を提起したが、Y社の請求は棄却され、判決の確定により同命令は確定した。
- ・ 平成29年9月12日、Aは解雇された。

## ● 判断の要旨

### ① 残業指示の差別的取扱い

- 残業指示に関し非組合員と異なる差別的取扱いが行われたかについて、平成28年6月以降、全員の残業量を減らすような取組を示したりするなどの具体的な動きがあったとは認められない。また、他の従業員は残業をしないよう指示を受けておらず、Aが退勤する際にも業務を続けていたことが認められる。したがって、Y社はAに対し、残業指示について非組合員と異なる差別的取扱いを行ったものといえる。
- 平成28年5月分給与以降、残業時間の減少に伴い、「普通残業手当」の金額が減少し、同年6月分以降は、同残業手当は支給されず、Aの給与額は大幅に減少しており、残業時間の減少は労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。
- 残業手当が従業員の賃金において相当の比率を占めているという労働事情の下においては、長期間継続して残業を指示されないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となる。第2回団交とその後の経緯からは、Y社のX組合に対する強い嫌悪の意思が認められるものであり、Aに対する残業指示の差別的取扱いとこれによる残業の減少は、同人が組合員であること、及びX組合が正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱いというべきである。
- 以上のように、Aに対する残業指示の差別的取扱いとこれによる残業の減少は、同人が組合員であること故の不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

### ② 業績時間外手当の支給停止

- 業績時間外手当の支給停止について、そもそも「業績時間外手当」は、賃金規程で定められ、Aの賃金の一部を構成するものであり、その支給を一方向的に停止することは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。
- Y社は、Aに対する平成29年5月分給与以降の「業績時間外手当」の支給を停止したが、このY社の行為は、積極的に組合活動を行うAに対して、それまでは行っていた残業指示をしないことで「普通残業手当」の支給を受けられないという経済的不利益を与えることに加え、さらに「業績時間外手当」を支給しないことで困窮させようとする意図で行われたものと解さざるを得ないのであり、Y社は、Aのこのような組合活動を嫌悪した上で「不利益取扱い」を行ったも

のといえる。

- 以上のように、Aに対する業績時間外手当の支給停止は、同人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

#### イ 福岡労委令和元年(不)第7号事件

- 申立人 個人X1、個人X2
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ 申立外BI労働組合(以下「BI組合」という。)は、Y社の従業員で組織され、Y社とユニオンシヨップ協定を結んでいた。平成31年2月1日時点において、Y社のB2専務理事はBI組合の執行委員を兼ねており、同組合のB3執行委員長は、Y社の運行管理者でもあった。Y社が設立された当時、BI組合は、AI連合福岡地方連合会(以下「AI福岡地連」という。)に加盟していた。
  - ・ Y社のタクシー乗務員は、運賃収入を確保するため、所定労働時間の午後11時を超えて残業をするのが通常となっており、X1及びX2(以下「X1ら」という。)についても、X1らに対し、残業指示について他の乗務員と異なる取扱い(以下「本件措置」という。)が行われる以前は、ほぼ毎日残業をして明け方までタクシーに乗務していた。
  - ・ 平成29年1月15日、BI組合は、AI福岡地連の役員選挙において、同組合からの推薦を受けずに個人で立候補したA2に対し、統制違反に当たるとして、6か月の権利停止処分を決定した。その後、A2はBI組合を脱退し、AI福岡地連の加盟団体であるA3組合に加盟した。
  - ・ BI組合は、AI福岡地連から平成29年8月20日の臨時大会において、除名された。
  - ・ 平成30年2月頃、A2は雇止めにより、Y社の従業員でなくなり、同年12月13日、A2はY社を被告として、勤務期間中の時間外手当に関する未払賃金等の支払を求める訴えを福岡地裁に提起した。
  - ・ X1らは、Y社の賃金体系が不明確であるとして、Y社に対し未払賃金請求を行うことを検討したが、Y社とBI組合の関係性を鑑み、BI組合からは協力を得られそうにないと考えたこと等から、平成31年1月31日をもって、同組合を脱退し、A3組合の支部に加入した。同日付けて、X1らはBI組合に対し、同組合を脱退する旨通知した。
  - ・ 平成31年2月1日午前中、A3組合はY社に対し、X1らが同組合の支部に加入した旨を通知した。これを受け、Y社の理事会は、本件措置を行うことを決定し、同日午前中、X1らに対する「通告書」がY社のC営業所内の休憩室に掲示された。「通告書」には、Y社は、A3組合に加盟のA2が提起した訴訟により大変な被害を被っており、そのようなA3組合に加入したX1らは、所定労働時間内の勤務にするよう記載されていた。同日午前中、Y社のC営業所長はX1に対し、残業せず帰るよう伝えた。同日午後、X1らはY社に対し、「催告書」を送付した。催告書には、勤務期間中の時間外手当が一切支払われておらず、本書面をもって催告する旨記載されていたが、具体的な金額の記載はなかった。同月2日、BI組合のB3執行委員長は、理事会に相談の上、X2に対し、同組合に戻れば残業させるので脱退を止めるよう説得した。
  - ・ 平成31年2月1日以降、X1らは午前8時から午後11時の所定労働時間外に勤務することはなく、また、X1は、平成31年4月から令和元年6月までの約3か月間、乗務する日はほぼ毎日、Y社で決められた退社時間の6時間前に退社したため、この間は、所定労働時間外に勤務しなかったことによる給与の減少以上に給与が減少した。

- ・ 平成31年3月26日開催の団交において、A3組合は、Y社に対し、X1らに対する残業指示を他の乗務員と同じ取扱いとするよう求めたところ、Y社は、X1らがY社に対し法外な割増賃金を請求している間は残業をさせないと述べた。

● 判断の要旨

- 一般に、使用者には従業員に残業を指示する義務はないものの、時間外手当が従業員の給与において相当の比率を占めているという労働事情の下においては、長期間継続して残業を指示されないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となり、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に該当し得る。X1らが残業を禁止され、その結果、給与が減少し経済的に大きな打撃を受けたことは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。
- Y社の平成31年2月1日付け「通告書」には、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことが文言上に表れている。また、本件措置に至った経緯を見ると、Y社は、X1らから加入通知を受けるや即座に本件措置を決定していることが認められ、かかる経緯も、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことを示している。以上のことから、Y社が、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことは明らかである。
- Y社の主張する、X1らが法外な未払割増賃金を請求する訴訟を提起するという懸念には理由がなく、また、Y社とB1組合の関係やY社の設立の経緯等を考慮すれば、X1らがB1組合に対立する組合に加入したことについて、Y社が強い嫌悪感を抱いたことは十分推認でき、組合加入を理由とするものではないとするY社の主張は首肯できない。
- 以上のように、Y社が組合員であるX1らに対し、平成31年2月以降、本件措置を行い、同人らの給与を減少させ、経済的に大きな打撃を与えたことは、同人らが組合に加入したこと故の不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

ウ 福岡労委令和2年(不)第8号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要

① 残業手当の差について

- ・ A1及びA2(以下「A1ら」という。)は、高圧ガスの液体をタンクローリー車で運搬する運転手(以下「ローリー運転手」という。)として、一般貨物運送業を主たる業務とするY社のB営業所に勤務しており、平成23年10月、A1はX組合に加入し、分会を結成した。B営業所のX組合の分会員は、A1ら及び高圧ガスが充填されたボンベを運搬する運転手(以下「バラ瓶運転手」という。)のA3及びA4の4名であった。
- ・ Y社においては、従前終業時刻前に業務を終了することを認める代わりに、始業時刻前に点検呼等の業務をしても残業代は発生しない取扱いをしていた。X組合は、他の乗務員が始業時刻前の業務を行っていることについて、労基法違反と主張し、始業時刻前の業務を止めるようY社に解決を申し入れていた。
- ・ 令和元年9月6日開催の団交において、A1は、A1らが平成30年6月7日以降は始業時刻になってから点検呼等の業務を始業後にやるようになった旨を発言した。
- ・ 令和元年9月、A1らを含むB営業所の組合員4名は、Y社が残業代を支払わないことについて、労基署に労基法違反の申告を行った。Y社は、同年12月12日、労基署からは正勧告を受け

たため、平成29年6月21日以降の始業時刻前の業務について、組合員に対し遡及して未払残業代を支払うこととした。

- ・ 令和2年1月10日、Y社は、上記のA1らが平成30年6月7日以降は始業時刻前の業務を行っていないという団交での発言を受けて、平成29年6月21日から平成30年6月20日までの1年間の始業時刻前の業務に対する未払残業代を支払った。
- ・ A1ら以外のローリー運転手については、始業時刻前の業務をしていなかったという事実は認められなかったため、平成29年12月21日から令和元年12月20日までの2年間分の未払残業代を支払った。また、バラ瓶運転手のA3及びA4については、始業時刻前の業務を平成29年6月21日から令和元年6月20日までの2年間行っていたことが確認できたことから、この期間の未払残業代を支払った。

## ② 配車差別について

- ・ Y社における乗務員への配車指示は、B営業所の配車責任者が予め貼り出した休暇表へ乗務員に休暇希望日を記入させ、この休暇希望日以外の日に配車を組んでいた。
- ・ ローリー運転手の定期的な配送業務のうち、深夜配送の多い業務は、2か所の納入先の液体炭酸ガスの納入業務（以下「炭酸納入業務」という。）のほか、C離島の2か所の病院への配送業務（以下「C行き」という。）があった。
- ・ それぞれの健康上の問題を理由として、A1はC行きの担当を拒否し、A2も炭酸納入業務を拒否していた。
- ・ 定期的な配送業務以外に、突発的に荷主から依頼が入る配送業務を指示するスポット指示があり、このうち深夜残業が発生するスポット指示は、年間30件ほどであった。配車責任者は、累計残業時間が少ない乗務員を優先し、出勤希望日にスポット指示を割り当てていた。
- ・ 令和元年及び2年における普通残業手当及び深夜残業手当の合計については、令和元年はA1らへの平均支給金額が他のローリー運転手への平均支給金額を22,000円余上回っており、令和2年は差がなかった。
- ・ 令和元年及び2年における距離手当（走行距離に支給単価を乗じて算出するもの）については、令和元年はA1らへの平均支給金額が他のローリー運転手への平均支給金額を16,000円余下回り、令和2年はほぼ差がなかった。
- ・ 令和元年及び2年における乗換手当（乗換回数に支給単価を乗じて算出するもの）については、A1らへの平均支給金額はいずれの年も他のローリー運転手への平均支給額との差がなかった。
- ・ 平成31年2月、Y社は、A1らの深夜残業時間が多かったため、両名に対し同年3月に調整を行った（このような調整のことを以下「削減調整」という。）。このことについて、X組合は、Y社に対して、翌月に削減調整をされると生活が厳しくなるとしてその改善を要求した。なお、Y社では、残業時間が多い月の翌月の削減調整は、他の乗務員についても行われていた。
- ・ A1らは、複数の土曜日について配車責任者から出勤交渉を受けるも、これらの担当を拒否した。また、A1らは、配車責任者から複数回スポット指示を受けるも、削減調整をしないことの確認がとれていないこと等を理由にこれらの担当を拒否した。
- ・ A1らは、土曜日の出勤を拒否し、日曜日出勤をしないなどの行為を繰り返し、令和2年度に日祝日の出勤を均等化するルールが創設される前は、ほとんど土日に出勤希望を出さなかったため、配車責任者は土日のスポット指示ができなかった。

## ● 判断の要旨

### ① 残業手当の差について

- Y社は、始業前の時間外勤務について、A1らに平成29年6月21日からの1年間分、他のローリー運転手には、同年12月21日からの2年間分の未払残業代を支給しており、支払対象となる期間に差があることから支給額にも差が生じ、一見すると不利益な取扱いであったと認められる。
- A1らの未払残業代の対象期間の起点を平成29年6月21日としているのは、労基署から勧告された是正すべき期間が同日以降とされているので、合理的な措置と思料する。また、A1らの支払対象期間を1年間としたことは、両名が平成30年6月7日以降に点検点呼等の始業開始前の業務を行っていなかったことをY社が把握したためであること、A1ら以外のローリー運転手に対しては、労基署の是正勧告を受けたのが令和元年12月であるので、当月から2年間遡及したものと認められる。これらのことからすると、Y社の対応は、組合員であること又は組合の正当な行為を理由となされたものとは認められないので、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

### ② 配車差別について

- A1らに対し、他のローリー運転手と比較して配車に差があるのかについて、残業手当、距離手当及び乗換手当の3つの手当の総支給額を比較した場合、著しく差が生じているとはいえ、各手当の支給総額では配車に差がないように実質的に調整されていたものと評価できる。また、各手当の平均支給金額について比較すると、残業手当、乗換手当及び令和2年度の距離手当は、ほぼ同額あるいはA1らの平均支給金額が他のローリー運転手のそれを上回る支給金額を受けていたこと等から、A1らに対する配車に差があったとはいえない。
- 一方、令和元年度の距離手当及び残業手当のうち深夜残業手当の支給金額に、A1らと他のローリー運転手との間に差があるのは、専らA1らが深夜残業を多く含む炭酸納入業務やC行きを拒否したこと、スポット指示を拒否したこと及び土日出勤も拒否したことに起因するものである。したがって、Y社はA1らに対し、B営業所の他のローリー運転手と比較して、距離手当及び深夜残業手当を平等となるように配車しなかったとは認められない。
- 以上のとおり、Y社は、A1らに対し、普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当を他の乗務員と平等になるように配車していないとはいえないため、その余の点を判断するまでもなく、Y社のA1らに対する配車は、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

### エ 福岡労委令和4年(不)第3号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ Y社の乗務員の業務は、顧客から運送依頼があったシンナーやトルエン等の化学薬品を指定された化学工場等へ運送することであり、乗務は、2日行程以上の日数で走行距離が500キロメートル以上の「長距離」乗務と、これ以外の「地場」乗務とがあった。
  - ・ A1は、Y社に対し給与形態の変更及び早出出勤や残業についての手当等の支払を求めて、「[乗務員の待遇改善]に関する要望書」を乗務員一同名で提出したり、給与に関する待遇改善の要望を行ったりしたが、Y社は、要望に対応しなかった。
  - ・ 令和3年12月17日、A1、A2及びA3(以下、3名を併せて「A1ら」という。)はX組合に加入し、

同月18日、Y社には、X組合から同人らの組合加入の通知及び団交申入れとともに、令和元年11月25日支払分から令和3年10月25日支払分までの未払賃金を請求する「支払い催告書」が届いた。

令和3年12月20日から同月24日頃までの間に、Y社はA1らに対し、令和4年1月から就業規則43条に基づく時間外及び休日勤務を命じない勤務（以下「本件配車措置」という。）を行うことを決定した。

- ・ 令和4年1月5日、Y社はA1らに対し、同月6日以降、本件配車措置とする旨告げた。同月6日以降、本件配車措置により、A1らはいずれも、これまで受けていた「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなった。
- ・ Y社の本件配車措置以降、令和4年2月から全ての月において、A1らの「長距離」乗務における走行距離がゼロとなった。Y社の本件配車措置により、同月から全ての月において、「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなった乗務員は、A1ら3名のみであった。
- ・ Y社の給与は、乗務員へ定額を支給する固定給与と、走行距離や乗務回数等により支給額が変動する変動給与とがある。変動給与には、走行距離に応じて支給額が算定される乗務手当や、「長距離」乗務につき定額支給する宿泊補助手当及び食事手当、「長距離」乗務で帰り荷を積んだ場合、定額支給する複合手当等がある。
- ・ Y社の本件配車措置以降、令和4年2月から全ての月において、A1らの乗務手当、宿泊補助手当、食事手当及び複合手当の支給がなくなった。また、Y社は休日出勤を指示しなくなったため、A1らに対する休日出勤手当の支給がなくなった。支給がなくなったこれらの手当は、本件配車措置前のA1らの給与支給総額のおよそ3割を占めていた。
- ・ 令和4年1月14日、団交が行われた。X組合の執行委員長が、A1らが他の乗務員と違う勤務体制になっているとして、誰の指示なのかと質したのに対し、Y社側は「支払い催告書」の問題が解決するまではこの体制をとる旨回答した。また、Y社側が「時間外、休日労働をしない訳ですからその分は（給与は）下がる」と述べたのに対し、X組合の執行委員長は、A1らが仕事をしないと表明しているわけではないと答えた。

#### ● 判断の要旨

- 労組法7条1号の「不利益な取扱い」には、労働者としての地位の得喪に関する不利益及び人事上の不利益のほか、精神的不利益や生活上の不利益も含まれるものと解され、経済的不利益についても当然に含まれるものである。
- 令和4年1月6日以降、Y社はA1らに対し、本件配車措置を行ったことが認められる。本件配車措置後におけるA1らが乗務により走行した距離は、本件配車措置前のそれと比較すると大幅に減少し、変動給与であるA1らの乗務手当、宿泊補助手当、食事手当、複合手当及び休日出勤手当の支給がなくなり、本件配車措置後のA1らに支給された給与の額は大幅に減少しているため、経済的不利益が認められる。
- 以上のことから、令和4年1月6日以降、Y社がA1らに対し本件配車措置を行ったことは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であると認められる。
- Y社の本件配車措置により「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなった乗務員はA1ら3名のみであり、非組合員であるY社の他の乗務員に対し本件配車措置が行われた事実はない。よって、本件配車措置は、A1らに対する差別的取扱いであるといえる。
- Y社は、A1らによる未払賃金の請求額が極めて高額でありどのような労働時間の計算をしているのか見当がつかなかったことを理由として本件配車措置を行ったと主張するが、Y社は、

未払賃金請求について計算方法の確認や協議等の対応をしておらず、また、本来自由である賃金請求を理由に組合員であるA1らと非組合員である乗務員の取扱いを異にしていること、さらに、本件配車措置後、A1らは明らかに経済的な不利益を被り、時間外勤務を拒否しているわけではないことからY社が行った本件配車措置について、合理性があるとは認められない。

- Y社は、X組合に加入したA1らが未払賃金を請求し、それを要求事項として含むX組合からの団交申入れを契機に、本件配車措置を行ったものであるといえる。
- A1らがX組合に加入し、未払賃金を請求するや、Y社は本件配車措置を行っていること、本件配車措置後のA1らの給与支給総額の減少は、本件配車措置によってA1らがこれまで受けていた配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなったことに起因するものであること、本件配車措置により給与支給総額が減少することは、Y社にとって容易に想像できたにもかかわらず本件配車措置を継続していることから、本件配車措置は、組合員であるA1らを狙い撃ちにし、経済的打撃を与えるものであったと評価でき、Y社のX組合(員)に対する嫌悪意思も認められる。
- 以上から、Y社が本件配車措置を行ったことについて合理性は認められず、本件配車措置は、X組合に加入したA1らが未払賃金を請求し、それを要求事項として含むX組合の団交申入れを契機に行われたものであるといえる。また、Y社のX組合(員)に対する嫌悪意思も認められることから、本件配車措置は、Y社の不当労働行為意思によって行われたものと認められる。
- Y社が、令和4年1月6日以降、A1らに対し行った本件配車措置は、労組法7条1号の不当労働行為に該当する配車差別である。

## (6) 時季変更権の行使

### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条1号の不利益取扱いとして「時季変更権の行使」が争われた事件のうち特徴的な事例は以下の1件であった。

ア 福岡労委令和2年(不)第8号事件は、被申立人会社が、申立人組合員に対し、時季変更権を行使し、年次有給休暇申請日の年休を認めなかったことが、不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、被申立人会社は組合員4名の年休申請について、年休を取得できるよう納入先の日程調整等を行った上で、うち2名についてやむを得ず時季変更権を行使したものと見え、不当労働行為意思が認められず、被申立人会社が組合員らの年休取得申請日の年休の一部を認めなかったことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しないと判断した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和2年(不)第8号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ A1は、高圧ガスの液体をタンクローリー車で運搬する運転手(以下「ローリー運転手」という。)として、A2は、高圧ガスが充填されたボンベを運搬する運転手(以下「バラ瓶運転手」という。)として、一般貨物運送業を主たる業務とするY社のB営業所に勤務しており、いずれも平成23年

10月に結成されたX組合の分会の分会員である。B営業所には、A1及びA2を含め、4名の分会員（以下「組合員4名」という。）がいた。

- ・ Y社における配車指示については、休暇希望のない日を出勤日として配車を組んでおり、乗務の増加により、休暇予定としていた乗務員に出勤を依頼することもあった。
- ・ 乗務員は他の乗務員の予定を見ることができると、相互に年休取得申請日を調整することもあった。Y社は、従前、乗務員の年休取得申請に対し時季変更権を行使したことはなかった。
- ・ また、Y社は、乗務員の年休取得申請を認めるために、その調整として、同じ営業所や他の営業所の休日予定の乗務員へ出勤要請することは行っていなかった。なお、平成29年7月4日、X組合はY社との間で、年休代休取得に当たって日程調整が困難な場合には、他の営業所から応援を行うこと等を定めた協定を締結した。
- ・ 令和2年7月29日、組合員4名は、同年8月6日と同月7日について年休取得申請を行った。  
令和2年7月31日、Y社は、A2が年休取得申請した同年8月7日について、時季変更権を行使し、変更を求めた。また、同月3日、Y社は、A1が年休取得申請した同月7日について、時季変更権を行使し、変更を求めた。
- ・ 令和2年9月1日、組合員4名は、同月9日と同月10日について年休取得申請を行った。  
令和2年9月1日、Y社は、A1が年休取得申請した同月10日について、時季変更権を行使し、変更を求めた。また、同月3日、Y社は、A2が年休取得申請した同月10日について、時季変更権を行使し、変更を求めた。
- ・ Y社は、A1が年休取得申請した令和2年8月6日と同年9月9日については、納入先と日程調整を行うことができたが、同年8月7日と同年9月10日については、納入先との日程調整ができなかったほか、多忙のため他の営業所から応援を得ることができなかった。
- ・ また、Y社は、A2が年休取得申請した令和2年8月6日と同年9月9日については、当時点呼係をしていた元バラ瓶運転手に勤務を依頼し、年休取得申請を認めることができたが、同人は高齢でバラ瓶輸送は身体的負担が大きいと、安全配慮上の理由で2日連続での乗務を行わせなかった。さらに、Y社は、納入先との日程調整ができなかったほか、当時多忙により他の社員に交代させることもできず、他の営業所からの応援も得ることができなかった。
- ・ B営業所の乗務員は当時12名のうち1名が令和2年8月から9月まで入院中であった。そして、他の営業所においても、乗務員1名が同年8月から11月まで入院中であった。  
また、令和2年8月6日、同月7日、同年9月9日、同月10日の各営業所の出勤者数は同じ月の他の日と同程度かそれよりも下回っていた。

#### ● 判断の要旨

- A1及びA2は、Y社の時季変更権行使によって、希望どおりに休暇を取ることができなくなったことから、その点については不利益性がある。
- Y社が時季変更権を行使してA1及びA2の年休を認めなかったことについて、以下の経緯が認められる。
  - ① 令和2年7月29日、Y社は、組合員4名から同年8月6日及び同月7日について年休取得申請を受け、同月6日については全員認め、同月7日についてA1とA2に対し、時季変更権を行使したこと
  - ② 令和2年9月1日、Y社は、組合員4名から同月9日及び同月10日について年休取得申請を受け、同月9日については全員認め、同月10日についてA1とA2に対し、時季変更権を行使したこと

- ③ 年休取得申請が出された時期は、B営業所に1名、その他の営業所に1名長期入院中の乗務員がいたこと
- ④ 令和2年8月7日と同年9月10日についても、Y社は、納入先と日程調整を行っていること
- ⑤ 令和2年8月7日と同年9月10日についても、Y社は、他の営業所に応援を求めていること
- ⑥ バラ瓶輸送に関しては、令和2年8月7日と同年9月10日については、Y社は、点呼係をしていた元バラ瓶運転手に乗務を行わせることができなかったこと
- これらのことから、次のことがいえる。
  - ① 組合員4名の年休取得申請は取得日が1週間程度先のものであった。
  - ② B営業所においては、乗務員が計12名いる中、組合員4名の年休取得申請を認めると、長期入院中の者も含めて5名が欠けることとなり、当時の出勤者数ベースで見ると、およそ稼働乗務員数が半減する。
  - ③ Y社は、組合員4名のうち2名については、申請された全ての年休取得を認めたほか、残り2名についても連続する2日のうち1日については年休取得を認めた。
  - ④ Y社は、納入先と日程調整を行い、バラ瓶輸送について点呼係に対応させ、他の営業所への応援要請を行う等の調整の結果、上記③のように年休取得申請の全部又は一部について認めた。
- 上記のことからすると、Y社は組合員4名の年休申請について、年休を取得できるよう納入先の日程調整等を行った上で、うち2名についてやむを得ず時季変更権を行使したものと見える。
- 以上のとおり、Y社がA1とA2に対し時季変更権を行使したことには不当労働行為意思が認められず、Y社が組合員らの年休取得申請日の年休の一部を認めなかったことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

## (7) 定年退職者の再雇用に関する条件

### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条1号の不利益取扱いとして「定年退職者の再雇用に関する条件」が争われた事件は以下の1件であった。

ア 福岡労委平成27年(不)第5号事件は、被申立人法人が、同法人を定年退職予定である申立人組合員に対し示した労働条件が、不当労働行為に該当するか否かが争点となった事件である。

当労委は、被申立人法人が、申立人組合員に対して、平成27年4月1日から平成28年3月31日まで、「短時間嘱託」として継続雇用するとして、「週10時間の勤務形態」、「基本賃金月額 84,600円」、「賞与 無」、「社会保険加入 無」、「雇用保険適用 無」とする労働条件を提示したことは、ほかの継続雇用された教職員の雇用条件と比べて、経済的に不利益な取扱いであることは否定できないが、学校の運営上合理的な理由が認められ、組合員であること又は組合の正当な行為を理由としてなされたものとは認められないことから、労組法7条1号には該当しないと判断した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委平成27年(不)第5号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 学校法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 教育、学習支援業

## ● 事件の概要

- ・ A1は、昭和53年4月1日、全日制課程の総合学科、自動車科等を有する高等学校（以下「高校」という。）を経営する法人Yに採用され、社会科と福祉の講座の授業を担当した。A2は、昭和56年4月1日、法人Yに採用され、国語科の授業を担当した。平成24年8月7日、A1及びA2（以下「A1ら」という。）はX組合に加入し、分会を結成した。
- ・ 平成23年4月1日、法人Yは、平成16年6月11日に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「16年改正高年法」という。）第9条第1項2号に基づく継続雇用制度を導入することとし、就業規則及び嘱託職員就業規程を改定した。
- ・ 平成25年2月25日、法人Yは、法人Yの労働者代表者と「継続雇用制度の選定基準に関する協定書」（以下「選定基準協定書」という。）を締結した。同年4月1日、法人Yは、選定基準協定書の内容を踏まえて改正した就業規則及び嘱託職員就業規程を施行した。
- ・ 16年改正高年法が施行されて以降、本件結審（平成28年1月15日）に至るまでの間に、法人Yでは、A1らを除き6名の教職員が定年に達したが、そのうち継続雇用を希望したのは3名で、国語科のC1教員、B校長及びC2事務員（以下、「C1ら」という。）であった。
- ・ C1教員の場合、平成19年度末に定年退職が決まっていたが、平成20年度に向け国語科教員が新たに採用されなかったため、平成20年度の1年間は常勤嘱託職員として勤務し、平成21年度に新たに国語科教員が1名採用されたことにより、平成21年度から平成23年度は非常勤講師（嘱託職員あるいは短時間嘱託）として契約を更新した。常勤嘱託職員の労働条件は、定年退職前と比較して月額賃金が減額となり、賞与は減額されたものの支給され、社会保険や雇用保険は適用された。非常勤講師の労働条件は、常勤嘱託職員のとくよりも賃金が減額され賞与は不支給となり、社会保険及び雇用保険は適用されなかった。
- ・ 平成24年度末に定年退職したB校長は、役職及び職務内容を変更せず、常勤嘱託として法人Yとの雇用契約を本件申立時までに3回更新しており、定年退職後のB校長の労働条件は、賞与は支給され（平成27年度分は不明）、社会保険及び雇用保険は適用された。
- ・ 平成24年度末に定年退職したC2事務員は、職務内容を変更せず、常勤嘱託として法人Yとの雇用契約を本件申立時までに3回更新しており、定年退職後の同事務員の労働条件は、賞与は支給され（平成27年度分は不明）、社会保険及び雇用保険は適用された。
- ・ X組合は、継続雇用制度等について複数回団交申入れを行ったが、平成25年10月11日の団交以降、平成26年12月8日まで団交は開催されなかった。
- ・ 平成25年1月頃、A2が、家庭の事情から授業を休みがちになったため、A2の同意の下、同人は授業を外れ、同年4月1日、退学防止研究室室長に就任した。A2の賃金や勤務時間は、それまでと同じであった。なお、A2はこれ以降定年退職する時まで授業を受け持たず、国語科の授業に復帰したいとの希望も出さなかった。
- ・ 高校では、特別選択授業として週に2時間程度、複数の講座から生徒が希望するものを受講できることとしていた。A1は特別選択授業として、福祉の講座を担当していた。高校は、平成25年度から、福祉の講座を介護職の初任者研修講座に変更した。同講座の受講生は、平成25年度は10名、平成26年度は15名であった。
- ・ 平成26年4月頃、法人Yは、A1らに対し、平成27年4月1日以降の継続雇用の希望の有無を法人に提出するよう依頼し、平成26年5月14日、A1らは、「平成27年4月1日以降の再雇用を希望する」として、法人Yに文書を提出した。
- ・ 平成26年10月14日、法人Yは、A1らに対して、「再雇用の条件に付いて」と題する文書及び

「雇用契約書」（以下「本件雇用契約書」という。）を提示した。A1らの再雇用の条件は、基本賃金額が定年退職前の約21パーセントに当たり、賞与も支給されないことから、年収額では定年退職前の約17パーセント相当となるものであった。また、文書には、赤字経営であるためこれ以上の授業時間は考えていない旨記載されていた。なお、法人Yは、平成14年度以降赤字を計上していた。

- ・ 平成26年12月、法人Yは、特別選択授業で、平成27年度には福祉の講座を行わないことを決定し、教科書の発注を取り消した。
- ・ 平成26年12月8日以降、X組合と法人Yは、A1らの継続雇用等を議題とする団交を3回開催し、X組合は、賃金の改善、賞与の支給等を要求したが、法人YはA1らに対し、提示した労働条件は変更しないと折り合わなかった。団交後、法人Yは、本件雇用契約書の内容についての諾否を回答するよう文書で求めたが、A1らは、回答しなかった。

#### ● 判断の要旨

- 法人Yが、A1らに対して、平成27年4月1日から平成28年3月31日まで、「短時間嘱託」として継続雇用するとして、「週10時間の勤務形態」、「基本賃金月額 84,600円」、「賞与 無」、「社会保険加入 無」、「雇用保険適用 無」とする労働条件（以下「本件継続雇用条件」という。）を提示したことは、ほかの継続雇用された教職員の雇用条件と比べて、経済的に不利益な取扱いであることは否定できない。
- しかしながら、法人Yが本件継続雇用条件を提示したことには、学校の運営上合理的な理由が認められ、また、非組合員であるC1教員が本件継続雇用条件と同一の条件で雇用された事例がある。さらに、B校長及びC2事務員については、定年退職を機に、それまでの業務量が著しく減少するとは考えられないことからすると、教員とは異なり、勤務時間や日数を定年前と同様の取扱いとすることに一定の合理性が認められる。
- 以上のことを併せ考えると、法人Yが、A1らに対し本件継続雇用条件を提示したことは、組合員であること又は組合の正当な行為を理由としてなされたものとは認められないから、労組法7条1号には該当しない。

## (8) 団交拒否

### 【該当事件】

団交拒否を不当労働行為として申し立てられた事件のうち特徴的な事例は、以下の1件であった。

ア 福岡労委令和4年（不）第6号事件は、被申立人会社が申立人組合による団交申入れに応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に該当するかが問題となった。

当労委は、申立人組合が申し入れた団交事項は、一部を除き義務的団交事項に該当し、被申立人会社は団交申入れに正当な理由なく応じなかったことが認められるから、被申立人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と判断した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和4年（不）第6号事件

- 申立人 X労働組合（以下「X組合」という。）
- 被申立人 株式会社Y（以下「Y社」という。）
- 被申立人の業種 宿泊業、飲食サービス業
- 事件の概要

- ・ X組合は、令和4年10月11日付けで、Y社に対し、組合員Aに関する①未払賃金の支払、②解雇予告手当の支払、③時間外手当の支払、④上記①から③までの債務の履行に当たり代表取締役が連帯保証人となること及び⑤Y社店舗のSNS上のAに関する投稿の削除と謝罪の投稿掲載を求めて団交を申し入れたが、回答期限までにY社からの回答はなかった。
- ・ X組合は、同月28日付けで、上記①から⑤までの事項について再度団交を申し入れたが、Y社はこれに回答しなかった。
- ・ その後、X組合は、令和4年11月21日付け及び同年12月9日付けで、上記①から⑤までの事項について再度団交を申し入れたが、Y社は、いずれの申入れに対しても、団交には応じない旨文書で回答した。

#### ● 判断の要旨

- 使用者による団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為と認定されるためには、団交事項が労組法上の使用者に団交応諾を義務付けられている事項(義務的団交事項)でなければならない。
- X組合がY社に申し入れた団交事項のうち、①から③までは義務的団交事項に当たるとは明らかである。
- ⑤についても、投稿内容はAの退職に係る労働問題を含んだものであることが認められ、投稿の削除や謝罪についても義務的団交事項に当たると解される。
- ④については、Y社が使用者としての立場で決定できるものとはいえず、義務的団交事項に当たらないと解される。
- Y社は、団交申入れに応じない理由をX組合へ示しておらず、単に書面で団交拒否を表明しているにすぎないと認められる。
- Y社は、義務的団交事項である①、②、③及び⑤に係るX組合からの団交申入れに対し、正当な理由なく応じなかったことが認められる。

### (9) 不誠実団交

#### 【該当事件】

不誠実団交を不当労働行為として申し立てられた事件のうち特徴的な事例は、以下の4事件であった。

#### ア 代理人弁護士のみでの出席

福岡労委平成28年(不)第9号事件は、被申立人会社が団交に代理人弁護士及び被申立人会社と雇用関係にない顧問のみを出席させ、被申立人会社の取締役ないしは被申立人会社と雇用関係にある者を出席させなかったことが不誠実団交に該当するか否かが争いとなった。

当労委は、代理人弁護士が被申立人会社の事情をほとんど把握していない者であったか否か等を検討し、被申立人会社の取締役ないしは被申立人会社と雇用関係にある者を出席させなかったことが不誠実団交に該当するとまではいえないと判断した。

#### イ 団交開催の遅滞

(ア) 福岡労委平成30年(不)第2号事件は、被申立人法人が、申立人組合からの平成29年9月17日付け及び平成30年1月10日付けの団交申入れに対し、平成30年4月17日の団交に至るまでの間、団交開催に応じなかったことが、不誠実団交に該当するか否かが争いとなった。

当労委は、平成29年9月17日付けの団交申入れ後に被申立人法人と申立人組合が第1回事務折衝を行ったことを考慮した上で、結果として平成29年9月17日付けの団交申入れから

平成30年4月17日の団交の開催までに7か月もの期間を要することとなった被申立人法人の対応は、不誠実なものであったといわざるを得ないと判断した。

(イ) 福岡労委令和5年(不)第1号事件は、令和4年2月から令和5年4月にかけての10件の団交申入れに対し、被申立人法人が団交の開催を遅延させたといえるか否かが問題となった。

当労委は、被申立人法人が団交開催の日程を正当な理由なく遅らせたか等を検討し、10件中2件の団交申入れに対しては、被申立人法人が団交の開催を遅延させたといえると判断した。

ウ 組合からの資料要求への対応

(ア) 福岡労委平成26年(不)第10号事件は、団交において申立人組合が財務関係の資料の提出を要求したところ、被申立人法人が要求資料の一部しか提示しなかったことが、不誠実団交に該当するか否かが問題となった。

当労委は、被申立人法人が提示した資料で、申立人組合が被申立人法人提案の具体的な内容を検討するための資料を提示したということができると、申立人組合の要求資料の一部を作成できないとの被申立人法人の判断には相当な理由があること等を考慮し、被申立人法人の交渉態度が不誠実であるとまでは認められないと判断した。

(イ) 福岡労委令和5年(不)第1号事件は、令和4年2月から令和5年3月までの期間に開催された14回の団交において、被申立人法人が財務資料等経営状況に関する資料を提示しなかったといえるか否かが問題となった。

当労委は、一連の交渉過程において、被申立人法人は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ず、また、被申立人法人が各団交で提示した資料は一概に不当であると評価することはできないことから、被申立人法人は、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ないと判断した。

## 【事件の概要等】

ア 福岡労委平成28年(不)第9号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 生活関連サービス業、娯楽業
- 事件の概要

- ・ 平成28年11月24日、X組合とY社との間で団交(以下「本件団交」という。)が行われた。
- ・ 本件団交のX組合側の出席者は、A書記長ほか3名であった。また、Y社側の出席者は、同社の代理人弁護士(以下「B弁護士」という。)及び顧問(Y社と雇用関係にない者)であった。
- ・ 本件団交の場で、B弁護士は、X組合から質問があった、従業員の休日の決め方や工場長が早出を指示する根拠等について回答した。
- ・ X組合は、Y社は労働条件の明示をしていないのではないかと質した。  
これに対し、B弁護士は、労働条件は就業規則に書いており明示はしていると答えた。
- ・ X組合が、就業規則の周知方法について引き続き質したところ、B弁護士は、「だからいつでも言えば見せます。それで十分だと言ってるでしょ。」などと反論し、「明示してないとおっしゃるなら裁判やってください。」と発言した。

● 判断の要旨

- 使用者側の団交出席者は、使用者が団交事項に応じて自ら定めるべき事項であるから、使

用者が団交出席者を代理人弁護士のみとしたとしても、そのことから直ちに使用者の対応が不誠実となるものではない。

- しかしながら、会社の事情をほとんど把握していない代理人弁護士のみが団交に出席し、そのため団交に支障を来したというような特別の事情がある場合は、使用者の対応が不誠実であると評価されると考えられる。
- 本件団交においては、B弁護士は、労働条件の明示に関連して、X組合が就業規則の具体的な備付場所を尋ねたのに対して具体的に答えていないが、この点を除けば、B弁護士がY社の事情についてほとんど知らなかったというまでの事実は認められない。
- 使用者には、組合からの要求事項に関連する事柄についての事実関係の確認に対応できる者を常に団交に出席させなければならないというまでの義務があるとはいえない。
- B弁護士がX組合の事実確認に対応ができなかったのは本件団交が初めてであり、同弁護士のみが団交に出席したことによって直ちに団交に支障を来したとまではいえない。
- 本件団交において、Y社が代理人弁護士のみを出席させ、Y社の取締役ないしはY社と雇用関係にある者を出席させなかったことが不誠実団交に該当するとまではいえない。

#### イ(ア) 福岡労委平成30年(不)第2号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 学校法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 教育、学習支援業
- 事件の概要
  - ・ 平成29年9月17日、X組合は、ハラスメント防止規程改正案の内容、教職員の昇進・昇格・降格等の内容・手続等を協議事項として、法人Yに対し団交を申し入れた。
  - ・ 平成29年10月初旬頃、法人Yの担当者B1は、X組合の執行委員長A(以下「A委員長」という。)に対し、担当理事B2(以下「B2理事」という。)が長期入院中のため、当面は団交を開催できないとして、事務折衝を行うことを電話で提案した。
  - ・ 平成29年11月17日、A委員長は、B1に対し、事務折衝に応じる旨連絡した。
  - ・ 平成29年12月6日、X組合と法人Yは、第1回事務折衝を実施した。  
団交について、X組合が平成30年1月後半での開催を求めると、法人Yは、B2理事が入退院を繰り返しており調整は困難ではあるが、試みる旨述べた。
  - ・ X組合は、平成30年1月10日付けの「団体交渉内容変更申入書」と題する文書により、団交議題を追加し、同年2月末までに団交を開催することを求めた。
  - ・ 平成30年1月27日、法人YとC労働組合(以下「C組合」という。)は、団交を実施した。この団交には、B2理事の代理として、総務担当理事が出席していた。
  - ・ 平成30年2月11日、A委員長は、B1に対し、B2理事が入院中のため団交に出席できないとしても、理事長は団交に参加できるはずであるとして、同月末までの団交開催を要請し、これ以上団交開催が遅れるようであれば、労働委員会への不当労働行為救済申立てを検討せざるを得なくなる旨連絡した。
  - ・ 平成30年3月22日、A委員長は、B1に対し、理事長又は総務担当理事との面談を申し入れた。  
これに対し、同月23日、B1は、B2理事の体調不良のため、迅速に団交ができない状況であるが、事務折衝であれば対応はできる旨回答した。

- ・平成30年3月29日、A委員長は、B1に対し、法人Yと他の労働組合が代理の理事出席のもと団交を開催しているとして、B2理事が出席できないのであれば、理事長又は代理の理事出席の上、団交に速やかに応じるよう求めた。

その後の調整の結果、代理の理事出席の上、同年4月17日に団交を行うこととなった。

- ・平成30年4月17日、X組合と法人Yは団交（以下「4.17団交」という。）を実施した。

● 判断の要旨

- X組合と法人Yは、平成29年12月6日に第1回事務折衝を行っていることから、平成29年9月17日の団交申入れから第1回事務折衝までの法人Yの対応と、第1回事務折衝から4.17団交までの法人Yの対応とに分けて、以下検討する。
- 平成29年9月17日の団交申入れから第1回事務折衝までの法人Yの対応については、同年3月頃から、B2理事が体調不良であり、福岡への移動が困難であったことを考えれば、法人Yが、事務折衝の実施を提案し、第1回事務折衝を実施したことは、やむを得ない対応であったと考えられる。
- 第1回事務折衝から4.17団交までの法人Yの対応については、法人Yは、第1回事務折衝で、X組合から団交開催を求められていたにもかかわらず、X組合の平成30年1月10日付け団交議題の追加申入れ、また同年2月11日に団交開催を求めたことに対しても何ら回答せず、さらに同年3月22日の面談申入れに対しても事務折衝の提案を行うのみで、同月29日にX組合からの抗議を受けて、ようやく団交日程の調整を始めているのであり、このような法人Yの対応は、不誠実なものといわざるを得ない。
- なお、法人Yは、平成30年1月27日、C組合とは総務担当理事をB2理事の代理として出席させて団交を実施していることなどからすれば、X組合との団交についても、B2理事の代理を出席させるなどして、早期の開催を図るべきであったと考えられる。
- 以上のとおり、法人Yが、B2理事の体調不良を理由として、X組合からの平成29年9月17日の団交申入れに即座に応じることができず、同年12月6日に第1回事務折衝を実施したことはやむを得ない対応であったとしても、その第1回事務折衝から更に約3か月もの間、団交が開催できない理由についても何ら説明せず、結果として団交申入れから4.17団交の開催までに7か月もの期間を要することとなった法人Yの対応は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

イ(イ) 福岡労委令和5年(不)第1号事件

- 申立人 X1労働組合（以下「X1組合」という。）

X2労働組合（X1組合の上部団体）

- 被申立人 学校法人Y（以下「法人Y」という。）

- 被申立人の業種 教育、学習支援業

● 事件の概要

- ・令和4年2月14日付けて、X1組合は法人Yに対し、同月17日を開催日として団交を申し入れた。法人Yは、同月17日付けて、理事長及び理事の都合がつかないとして開催日を同年3月8日とする回答を行った。同年3月9日、団交が開催された。
- ・令和4年3月16日付けて、X1組合は法人Yに対し、同月23日を開催日として団交を申し入れた。団交申入書には、定期昇給の実施及び一時金の支給に関して、このままでは年度内の実現が難しいため緊急の申入れである旨記載されていた。

法人Yは、同年4月8日付けて、同月13日、20日又は21日のいずれかに開催したい旨回答したが、XI組合の申し入れた期日に開催できない理由は明らかにしなかった。

同月20日、団交が開催された。

- ・ 令和4年5月11日付けて、XI組合は法人Yに対し、同月18日又は19日を開催日として団交を申し入れた。

法人Yは、同月16日付けて、都合がつかないとして、同月26日又は31日のいずれかに開催したい旨回答した。

同月26日、団交が開催された。

- ・ 令和4年6月18日付けて、XI組合は、同月22日、23日又は24日を開催日として団交を申し入れた。

法人Yは、同月20日付けて、都合がつかないとして、同年7月5日、6日又は8日のいずれかに開催したい旨回答した。

同月8日、団交が開催された。

- ・ 令和4年8月10日付けて、XI組合は法人Yに対し、同月19日を開催日として団交を申し入れた。

法人Yは、同月18日付けて、都合がつかないとして、同月26日又は29日のいずれかに開催したい旨回答した。

同年9月7日、団交が開催された。

- ・ 令和4年9月27日付けて、XI組合は法人Yに対し、同月29日を開催日として団交を申し入れた。団交申入書には、同月中に職員を募集したいとの法人Yの意向を踏まえ、遅くとも同月末には団交を開催する必要性がある旨が記されていた。

法人Yは、同月29日付けて、急な日時指定のため都合がつかないとして、同年10月6日又は7日のいずれかに開催したい旨回答した。

同月6日、団交が開催され、XI組合と法人Yは確認書を締結した。

- ・ 令和4年11月1日付けて、XI組合は法人Yに対し、同月8日を開催日として団交を申し入れた。

法人Yは、同月4日付けて、都合がつかないとして、同月10日又は14日のいずれかに開催したい旨回答した。

同月14日、団交が開催された。

- ・ 令和4年12月12日付けて、XI組合は法人Yに対し、同月20日を開催日として団交を申し入れた。

法人Yは、同月17日付け文書で、「貴組合より令和4年12月20日の団体交渉申し入れがありました。ご希望に添えず申し訳ございません。改めて開催可能な日時をお知らせいたしますので、ご容赦いただきますようお願い申し上げます。」と回答した。

法人Yは、令和5年1月10日付けて、令和4年12月12日付け団交申入れに対し、令和5年1月26日又は27日のいずれかに開催したい旨回答した。

同月27日、団交が開催された。

- ・ 令和5年3月8日付けて、XI組合は法人Yに対し、同月15日を開催日として団交を申し入れた。

法人Yは、同月17日付け文書で、同月29日の開催を希望する旨回答した。

同月29日、団交が開催された。

- ・ 令和5年3月30日付けで、法人YはXI組合に対し、同年4月20日を開催日として、団交を申し入れた。その際、Yは団交の議題として「C1(以下「議題C1」という。)」を指定した。
- ・ 令和5年4月6日付けで、XI組合は、法人Yの同年3月30日付けの申入れに対し、団交の期日については了承するが、議題C1については団交の議題としない旨回答した。

法人Yは、同年4月14日付け文書で、同年5月2日を開催日とし、議題C1を唯一の議題とする団交を申し入れた。また、同年4月21日付けで、法人YはXI組合に対し、同年5月2日を開催日として、「C2(以下「議題C2」という。)」を議題とする団交を申し入れた。

同年4月22日付けで、XI組合は、法人Yからの同月14日付け団交申入れに対し、意図的に団交を引き延ばすものであると抗議した。また、XI組合は、同月24日付けで、法人Yからの同月21日付け団交申入れに対し、議題C2については必要不可欠の追加議題として受諾するが、校長がXI組合との団交において議題C2についての合意を経る前に議題C2に関する職員説明会を行う旨を通告したことに抗議した。

同年5月1日付けで、法人YはXI組合に対し、議題C2を議題とする団交を同月24日に開催する旨を通知した。

同月24日、団交が開催された。

#### ● 判断の要旨

- 労使間における団交の交渉過程において、使用者が交渉開催の日程を正当な理由なく遅らせるなどした場合は、誠実交渉義務違反を基礎付ける事情とされ得ると解される。
- 令和4年2月14日付け団交申入れに対し、法人Yは、XI組合が求める団交開催日に応じられない理由として、理事長及び理事の都合が見つからないことを挙げているが、当該申入れは申入れからわずか3日後の団交開催を求めるものであることに加え、団交においては、これまでも理事長又は理事が基本的に出席していたことからすると、法人Y側の出席者の日程調整に一定の期間を要することが推測され、これについては正当な理由がないとはいえない。
- 令和4年3月16日付け団交申入れに対し、法人Yは、同年4月8日付けで、団交開催日を同月13日、20日又は21日のいずれかとしたい旨回答し、XI組合が申し入れた期日に応じられない理由は明らかにしなかったことが認められる。

XI組合が令和3年度内の定期昇給の実施及び一時金の支給に向けて、令和4年3月23日の団交開催を法人Yへ求めたにもかかわらず、法人Yは、同月中にはXI組合へ何ら回答することなく、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、XI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。

法人Yは、団交での協議を経ることなく一方的に定期昇給を実施した上、その後の同月20日の団交において、その旨を事後的に説明したものであり、この法人Yの対応は、団交開催の日程を遅滞させることにより、定期昇給に関するXI組合との協議を避けたものであると評価できる。

これらのことからすると、XI組合の同年3月16日付け団交申入れについて、法人Yが団交開催の日程を正当な理由なく遅滞させたといえる。

- 令和4年5月11日付け団交申入れに対し、法人Yは、XI組合が求める団交開催日に応じられない理由として、当該日は都合が見つからないことを挙げているが、XI組合の申入日から7日後ないし8日後の団交開催が求められていることからすれば、そのような短期間で団交に応じられないとしても不合理であるとはいえない。
- 令和4年6月18日付け団交申入れに対し、法人Yは、XI組合が求める団交開催日に応じら

れない理由として、当該日は都合がつかないことを挙げているが、XI組合の申入日から4日後ないし6日後の団交開催が求められていることからすれば、そのような短期間で団交に応じられないとしても不合理であるとはいえない。

- 令和4年8月10日付け団交申入れに対し、法人Yは、XI組合が求める団交開催日に応じられない理由として、当該日は都合がつかないことを挙げているが、XI組合の申入日から9日後の開催が求められていることからすれば、そのような短期間で団交に応じられないとしても不合理であるとはいえない。

- 令和4年9月27日付け団交申入れに対し、法人Yは、XI組合が求める団交開催日に応じられない理由として、急な日時指定のため都合がつかないことを挙げているが、XI組合の申入日から2日後の団交開催が求められていることからすれば、そのような短期間で団交に応じられないとしても不合理であるとはいえない。

法人Yは団交開催日の代替案として複数の候補日を提示していること、XI組合の申入れから9日後の同年10月6日に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し、確認書を締結していることから、法人Yが、都合がつかないとしてXI組合が申し入れた団交開催日とは別の期日を指定したことをもって直ちに団交開催の日程を遅滞させたとはいえない。

- 令和4年11月1日付け団交申入れに対し、法人Yは、XI組合が求める団交開催日に応じられない理由として、当該日は都合がつかないことを挙げているが、XI組合の申入日から7日後の開催が求められていることからすれば、そのような短期間で団交に応じられないとしても不合理であるとはいえない。

- 令和4年12月12日付け団交申入れに対し、法人Yは、同月17日付け文書により、日程調整ができなかったため、令和5年1月に延期する旨通知し、その後、令和5年1月10日付けて、団交開催日を同月26日又は27日のいずれかとしてほしい旨回答していることが認められる。

確かに、日程調整ができなかったという理由のみにより、XI組合が申し入れた団交開催日から1か月を超える期日を団交開催日として示すことは、使用者側の対応として不合理であるといえなくはない。

しかしながら、法人Yは、まず令和5年1月に延期する旨回答を行い、その後、団交開催日の代替案として複数の候補日を提示していること、同月27日に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していることから、法人Yが、日程調整ができないとしてXI組合が申し入れた団交開催日とは別の期日を指定したことをもって直ちに団交開催の日程を遅滞させたとはいえない。

- 令和5年3月8日付け団交申入れに対し、法人Yは、XI組合が求める団交開催日に応じられない理由を説明していないが、XI組合の申入日から7日後の開催が求められていることからすれば、そのような短期間で団交に応じられないとしても不合理であるとはいえない。

- 令和5年4月6日付け団交申入れに関するXI組合と法人Yのやり取りからすると、法人Yが議題C1に固執したことにより、団交の開催はXI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、法人Yは、XI組合が同月20日の団交開催について了承しているにもかかわらず、同年5月2日、さらには同月24日へと、特段の理由を示すことなく、団交開催日を先延ばした。

これらのことからすると、XI組合の同年4月6日付け団交申入れについて、法人Yが団交開催の日程を正当な理由なく遅滞させたといえる。

- 以上のことから、XI組合の令和4年3月16日付け及び令和5年4月6日付けの団交申入れ

については、法人Yが団交開催の日程を正当な理由なく遅滞させたといえる。

上記2件の団交申入れ以外の8件の団交申入れについては、法人Yは、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。

ウ(ア) 福岡労委平成26年(不)第10号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 国立大学法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 教育、学習支援業
- 事件の概要

- ・ 平成26年10月23日、X組合は、法人Yに対し、消費税率引上げに伴う賃上げ等を議題とする「団体交渉申入書」を法人Y側の交渉窓口である人事企画課長に手渡し、団交開催の事前協議に関する日程調整を申し入れた。同課長は、事前協議において、法人Yの人事院勧告への対応についてX組合に説明したいと伝えた。
- ・ 平成26年10月30日、法人Yは、給与改定案に関する文書を法人Yのイントラネット上に公開した。当該文書の内容は、人事院勧告に準拠した給与改定(以下「平成26年度給与改定」という。)と給与制度の総合的な見直し(以下「総合的な見直し」という。)であった。
- ・ 平成26年11月6日、X組合と法人Yは、団交に係る事前協議を行い、第1回団交を同月14日に開催することを合意した。

この事前協議において、法人Yは、給与改定案について説明を行い、X組合は、①人件費に関する将来の複数年度にわたるシミュレーション資料及び②法人Yの財政状況が将来の複数年度にわたってどのように変動するのかを表す財務シミュレーション資料等財務関係の資料を作成の上、その資料を提示するよう求めた。

なお、法人Yは、大学公式ウェブサイトにおいて、例年、法人Yの決算後の財務諸表等を公開している。

- ・ 平成26年11月14日、X組合と法人Yは、第1回団交を実施した。  
法人Yは、事前協議でX組合が法人Yに提出を要求した①の資料に対応するものを提示して説明を行った。

X組合は、事前協議で法人Yに提出を要求した②の財務シミュレーション資料について尋ねたが、法人Yは、国からの運営費交付金に収入の大半を依存している状況の中で持続的な運営を行う前提として人事院勧告に準拠することとしていること、及び平成28年度から始まる第3期中期目標期間の運営費交付金については国から示されていないことなどを説明した。

その後、X組合と法人Yは、交渉を継続することを確認して、第1回団交は終了した。

- ・ 平成26年11月17日、X組合のA書記長は、法人Yに対し、財務シミュレーションの作成に時間を要するのであれば、以下のa及びbの人件費のシミュレーションだけでも先に提示するよう求めた。

a 平成26年度以降最低5年間の総人件費に関するシミュレーション(次の3つの場合に分けたもの)

- ① 現行のまま(以下「a①資料」という。)
- ② 給与改定案のうち、平成26年度給与改定のみ実施した場合(以下「a②資料」という。)
- ③ 給与改定案のうち、平成26年度給与改定に加え総合的な見直しも実施した場合(以下「a③資料」という。)

b 平成26年度以降最低5年間の教職員（モデルケース）ごとの年収及び退職金反映額のシミュレーション（次の3つの場合に分けたもの）

- ① 現行のまま（以下「b①資料」という。）
- ② 給与改定案のうち、平成26年度給与改定のみ実施した場合（以下「b②資料」という。）
- ③ 給与改定案のうち、平成26年度給与改定に加え総合的見直しも実施した場合（以下「b③資料」という。）

・ 平成26年11月21日、X組合と法人Yは、第2回団交を実施した。

法人Yは、X組合の要求した上記資料のうち、a③資料及びb③資料のみ提示した。

法人Yは、給与改定は人事院勧告に則り取り扱うこととしており、平成26年度給与改定と総合的見直しを区別する考えはなく、全ての組合資料要求に応じることは難しいと述べた。

また、法人Yは、人事院勧告は社会情勢を反映して出されたものであり、それに準拠することは合理的であると述べた。

・ 平成26年12月5日、X組合と法人Yは、第3回団交を実施した。

X組合は、総合的見直しが不利益変更であると主張し、また、妥協点を探るためとして、平成26年度給与改定と総合的見直しを分けたシミュレーションを示すよう求めた。これに対し、法人Yは、人事院勧告に基づき給与改定を行うことが合理的であると考えていると回答した。

X組合は、職員の給与水準の社会情勢への適合は、人事院勧告に準拠することではないとして、法人Yの人事院勧告準拠の姿勢を変更するよう求めた。法人Yは、社会情勢を把握する方法として人事院勧告を中心とした国家公務員制度によることが適切であると考えており、人事院勧告に準拠する方針を変更することは考えていないと答えた。

#### ● 判断の要旨

- 一般に、使用者には誠実に団交に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して誠意をもって団交に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対して、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。
- 法人Yは、平成26年度給与改定と平成27年度以降の給与制度改定を一体のものとして提案していることから、平成26年度給与改定と総合的見直しを一体として実施した場合の資料であるa③資料及びb③資料を提示したことで、X組合が法人Yの提案内容についての財政面からの必要性や不利益の程度の具体的な内容を検討するための資料を提示したものとすることができる。
- また、法人Yは、a①資料、a②資料、b①資料及びb②資料を提示しない理由についても、平成26年11月21日及び同年12月5日の団交で、人事院勧告に準拠するとの方針及び人事院勧告による理由を説明した上で、平成26年度給与改定と総合的見直しを区別する考え方は取れないことを、提示しない理由として説明している。
- 法人Yは、②の財務シミュレーション資料をX組合に提示していないが、運営費交付金への依存度が高い法人Yにおいて、平成26年11月及び同年12月の時点では、平成28年度以降の財務シミュレーションは作成できないとの判断には相応な理由があり、直近の法人Yの財務状況が公開されていたことも考えると、②の財務シミュレーション資料を提示しなかったことをもって、直ちに不誠実であるとまではいえない。

ウ(イ) 福岡労委令和5年(不)第1号事件

● 申立人 XI労働組合(以下「XI組合」という。)

X2労働組合(XI組合の上部団体)

● 被申立人 学校法人Y(以下「法人Y」という。)

● 被申立人の業種 教育、学習支援業

● 事件の概要

・ 令和4年1月18日付けで、XI組合は法人Yに対し、定期昇給の実施、一時金の支給、職員採用計画策定に当たってはXI組合と協議を行い合意の上で進めること(以下「人事計画に係る協議」という。)及び給与規程等の改定案について白紙に戻しXI組合と協議を行うこと(以下「給与規程等の改定案に係る協議」という。)などを交渉項目とする団交を申し入れた。

・ 令和4年2月7日、団交が開催された。本団交において、法人Yは資料として、①平成30年度から令和4年度までの生徒数の推移を記した「BI高校生徒数の予測」と題する資料、②福岡県内の県立高校、私立学校及び法人Yの教職員の平均月給を年齢別に比較した「BI高校職員年齢別給与(月)」と題するグラフ及び③「体育館概算建設費」と題する資料等を提供した。

・ 令和4年2月3日、法人Yは職員に対し、給与規程等の改定に関する職員説明会を実施する旨通知した。同説明会は、同月9日、10日及び18日に開催された。

・ 令和4年2月14日付けで、XI組合は法人Yに対し、給与規程等の改定案に係る協議、定期昇給の実施、一時金の支給及び人事計画に係る協議などを交渉項目とする団交を申し入れた。同団交申入書には、給与規程等の改定に関して具体的な分析資料の提供を求める旨記載されていた。

・ 令和4年3月7日、法人Yは職員に対し、給与規程等の改定について同年4月1日からの適用を見送る旨通知した。

・ 令和4年3月9日、団交が開催された。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

・ 令和4年3月16日付けで、XI組合は法人Yに対し、給与規程等の改定案に係る協議、定期昇給の実施及び一時金の支給などを交渉項目とする団交を申し入れた。同団交申入書には、「回答に際しては具体的な財政資料等の提示を求めます」と記載されていた。

・ 令和4年4月20日、団交が開催された。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。なお、団交申入書に記載された事項に加えて、経営再建特別委員会(以下「再建特別委員会」という。)についても当該団交の団交事項に加えられた。

XI組合は、定期昇給の実施及び一時金の支給について、今年度を実施できたからよいとするものではなく、法人Yが団交の開催を先延ばししたことが免罪されるわけではないと指摘した。

・ 令和4年5月11日付けで、XI組合は法人Yに対し、給与規程等の改定案に係る協議及び再建特別委員会のメンバーにXI組合の代表を加えることを交渉項目とする団交を申し入れた。

・ 令和4年5月26日、団交が開催された。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

XI組合が、給与規程等の改定案について、理事会でどのような提案をしたのか尋ねると、法人Yは緊急案件があったので協議していないと答えた。XI組合は、労使の協力体制を念頭に置き、同改定案についてXI組合と検討するよう要求している旨述べ、法人Yの将来構想にXI組合を参加させてほしいと要求しているのもその一つである旨主張した。

また、X1組合は、法人Yは財源がないと主張していたにもかかわらず、法人Yの資料によると黒字であるため一時金を支給できたのではないかと質し、説明を求めた。これに対し、法人Yは、短期借入額を増やして対応することもできたが、それは負債となる旨、次年度については理事長も検討している旨回答した。

- ・ 令和4年6月8日付けて、X1組合は法人Yに対し、給与規程等の改定案に係る協議及び再建特別委員会のメンバーにX1組合の代表を加えることなどを交渉項目とする団交を申し入れた。
- ・ 令和4年6月10日、団交が開催された。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

給与規程等の改定案について、理事長は、理事会で数名の理事が保留とすると主張し、保留とすることが決定された旨述べた。X1組合が、理事会ではどのような提案をしたのか尋ねると、理事長は、理事会において自身は意見を出しておらず、同改定案の白紙撤回は認められないと決定された旨答えた。

X1組合は、法人Yの努力が見えないとして、同改定案を白紙撤回すべきである旨主張した。

また、再建特別委員会について、X1組合は、法人Yの再建を労使で検討するよう求めているのに、なぜ再建特別委員会に参加できないのかと質した。これに対し、理事長が返答しなかったため、X1組合は、理由はないものと受け止める旨述べた。

- ・ 令和4年6月18日付けて、X1組合は団交を申し入れた。団交申入書には、令和4年度の年間要求書が添付されており、その中に「具体的な資料に基づいた回答を行い、…こと。」との記載があった。

令和4年7月8日、団交が開催された。本団交は、X1組合が要求項目を読み上げ、法人Yがそれに答える形式で進行したが、主に①給与規程等の改定等について及び②次年度人事計画について協議が行われた。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

①給与規程等の改定案について、X1組合は、まずは白紙撤回するよう迫るとともに、一時金の支給について説明を求めた。X1組合が協議をしたのか問うと、理事長は、これから協議する予定である旨答えた。

②次年度人事計画について、X1組合の主張に対する回答に際して理事長が校長に意見を求めようとしたことについて、X1組合は、理事長は何も考えていないということではないかと述べた。

- ・ 令和4年7月25日付けて、X1組合は法人Yに対し、令和4年6月18日付け団交申入書と同様の項目を要求項目とする団交を申し入れた
- ・ 令和4年7月29日、団交が開催された。本団交では、①給与規程等の改定について、②一時金の支給について及び③次年度人事計画についての事項が協議され、確認書が締結された。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

①給与規程等の改定について、理事長は、給与規程等の改定案について白紙に戻すつもりはないが、職員の意見を聞いて再検討する旨、理事会では保留とすることを決定している旨述べた。X1組合が、同改定案を白紙撤回し、X1組合との協議の上で作成することを提案するよう求めると、理事長は「理事会ではからさせていただきます」と答えた。

②一時金の支給について、X1組合が、一時金を支給できない具体的な根拠を示すよう求めると、理事長は、エアコンの修繕など設備投資を優先したい旨述べた。さらに、X1組合が、エアコンの修繕に必要な見積額を尋ねると、理事長が査定中である旨答えたため、X1組合は、エアコンの修繕を理由に支給しないのであれば、数字を示すよう求めるとともに、理事会で資金繰表

及び補正予算等の資料に基づいて議論しているのかと問うと、理事長は「やってません」と答えた。

③次年度人事計画について、X1組合が、法人YがX1組合と協議しない理由を問うと、理事長は、理由はないと述べ、「組合と協議した上でになると、すべての教職員の意見を聞かないといけないと自分は思った」と答えた。これに対し、X1組合は、組合を有利にしたいという趣旨で主張しているのではない旨、理事長の発言は組合軽視であり、X1組合は公式な職員の代表機関であり窓口である旨主張した。

・ 令和4年8月10日付けで、X1組合は法人Yに対し、給与規程等の改定案に係る協議を要求項目とする団交を申し入れた。

・ 令和4年9月7日、団交が開催され、団交申入書に記載された事項に加えて、次年度人事計画についても協議が行われた。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

給与規程等の改定案について、X1組合は一旦白紙撤回して再度検討する必要がある旨述べた。法人Yの代理人弁護士（以下「B2弁護士」という。）は、同改定案の白紙撤回に関する方向性を次回の団交で示す旨告げた。

・ 令和4年9月27日付けで、X1組合は法人Yに対し、次年度の人事採用について団交での協議をするかどうかを法人Y側で検討すること及び給与規程等の改定案の白紙撤回に関する方向性を示すことを要求項目とする団交を申し入れた。

・ 令和4年10月6日、団交が開催され、団交申入書記載の事項に加えて、一時金の支給についても以下のような協議が行われた。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

①次年度の人事採用について団交での協議をするかどうかを法人Y側で検討することについて、B2弁護士は、人事は法人Yの専権事項である旨、決定に際してはB1高校の現場の意見を聞いて行う旨述べた。

②給与規程等の改定案の白紙撤回に関する方向性を示すことについて、X1組合が給与規程等の改定案について報告を求めると、B2弁護士は、現在内容の精査をしており、新たに提示する旨告げた。

・ 令和4年11月1日付けで、X1組合は法人Yに対し、次年度人事採用について、給与規程等の改定案の白紙撤回に関する方向性を示すこと、法人Yの将来構想及び再建状況についての説明並びに賃金について、を要求項目とする団交を申し入れた。同団交申入書には、「回答に際しては具体的な財政資料等の提示を求めます」と記載されていた。

・ 令和4年11月14日、団交が開催され、①次年度の人事採用について、②給与規程等の改定について、③法人Yの将来構想及び再建状況について及び④賃金について協議が行われた。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

①次年度の人事採用については、平成30年度にX1組合と法人Yとの間で締結された確認書の効力の有無について協議がなされた。

②給与規程等の改定について、X1組合が、社会保険労務士に依頼している最中であるのか尋ねると、B2弁護士は、詳細は答えられないと述べた。これに対し、X1組合は、精緻な財務分析もなく給与規程等の改定を先行するなら昨年からの学びが一切ない旨、給与を削るのは何のためなのか説明がないことには理解できない旨主張した。

③法人Yの将来構想及び再建状況について、X1組合が法人Yの再建構想について質問すると、B2弁護士は、5か年計画を作成中であり、完成すれば全職員に可能な範囲で開示する旨述べた。

④賃金については、(i)一時金の支給についてと(ii)年齢給に達していない職員の是正措置について協議がなされた。(i)一時金の支給について、X1組合がゼロなのかと問うと、法人Yはゼロではないが、非常勤の教職員に対する支給は難しい状況で、常勤の教職員に対する支給を優先したい旨述べた。(ii)年齢給に達していない職員の是正措置について、B2弁護士が、財源の確保が難しいと述べたところ、X1組合は、今年度当初に突然定期昇給した例を挙げ、何度交渉しても駄目だったのに理事長の判断で実施できるならいつでも実施できると考えざるを得ない旨述べ、財務資料の情報開示を求めた。

この団交で、X1組合と法人Yは、「次回の団体交渉で、法人Yは、財政資料を添えて一時金についての考えを示す。」との内容を含む確認書(以下「11.14確認書」という。)を締結した。

- ・ 令和4年11月30日付けで、X1組合は法人Yに対し、一時金の支給及び年齢給に達していない職員の是正措置を要求項目とする団交を申し入れた。
- ・ 令和4年12月6日、団交が開催され、団交申入書に記載された内容について協議が行われた。本団交において、法人Yは資料として、同日時点における「資金繰予定表(4年度)」、令和3年度及び令和4年度の「福岡県私立学校経常費補助金変更交付申請書」を提供した。

法人Yは、一時金の支給について交渉を開始する前に、上記資料をX1組合に提供し、冬季賞与の金額は常勤の教職員が3万円、非常勤の教職員が1万円である旨告げた。そして、法人Yは、公認会計士から翌年度への繰越額については3900万円を維持するよう指示されており、資金繰予定表ではそれを満たしていること、また、補助金の交付額が昨年度より300万円程度しか増えておらず、そこから一時金の財源として支給できるのは200万円で、常勤の教職員が60名弱、非常勤の教職員が40名弱であることに加え、X1組合の要求を考慮し、理事会でこの案が承認されたことなどを説明した。X1組合は、この金額では妥結できない旨述べ、法人Yに対し、「少しでもこちらの言ったことに回答ができる資料の準備をしてほしい」と発言した。

この団交において、X1組合と法人Yは、「法人Yは、年内支給が可能な令和4年12月20日(火)までに、団交を開くことを持ち帰り検討する。」という内容の確認書を締結した。

- ・ 令和4年12月12日付けで、X1組合は法人Yに対し、一時金の支給及び年齢給に達していない職員の是正措置を要求項目とする団交を申し入れた。同団交申入書には、「回答に際しては具体的な財政資料等の提示を求めます」と記載されていた。
- ・ 令和5年1月27日、団交が開催され、団交申入書に記載された内容について協議が行われた。本団交において、法人Yは資料として、法人Yと他の4校の学校法人との経費等を比較した「法人Y経費分析」と題する資料(以下「本件財務比較資料」という。)を提供した。

一時金の支給及び年齢給に達していない職員の是正措置について、B3理事は、前回の団交でX1組合に示した資金繰予定表により、これから将来に向けて、必要な支出の内容など法人Yの財務状況を把握できると主張した。続けて、B3理事は、建物の耐震に関する資料を示し、至急校舎の耐震化工事の要否の診断を行う必要があること、生徒募集の広報についても見直していくことについて言及した上で、本件財務比較資料を配付し、同資料は学校法人に共通する財務項目について抽出した資料であること、このままいくと今年度で6年連続の赤字となる可能性があることを説明し、職員の理解を得ながら人件費を削減する努力をしつつ、一方で、生徒数を増やす方針である旨述べた。

また、X1組合は、令和3年度の経常収支差額はマイナスとなっておらず、本件財務比較資料は信用性に欠けるものである旨主張し、経常収支差額が一つの指標になるにもかかわらず、それを記載していない理由を説明するよう求めた。これに対し、B3理事は、他の学校法人と比較する

ために同じ項目を抽出して作成した資料である旨再度説明した。さらに、年齢給に達していない職員の是正措置について、B3理事は、「お金はないので、無理ですね」と述べ、再度、必要な資料があれば書面で示すよう求めた。

- 令和5年2月10日付けて、X1組合は法人Yに対し、一時金の支給及び体育館建設を含めた再建計画について具体的資料を提示して説明することなどを要求項目とする団交を申し入れた。同団交申入書には、「事前の具体的資料提供とそれに基づいた説明をお願いします」と記載されていた。また、同日付けて、X1組合は「法人Y資料提供申し入れ書」と題する文書により、①過去5年分の財務三表（平成29年以降）、②耐震化調査結果の文書並びに③令和3年以降の理事会及び再建特別委員会に提出した財務資料を、次回団交の1週間前までに提供するよう求めた。

- 令和5年2月20日、法人YはX1組合に対し、財務資料として、平成29年度から令和3年度までの「資金収支計算書」、「人件費支出内訳表」、「活動区分資金収支計算書」、「事業活動収支計算書」、「貸借対照表」、「固定資産明細表」、「借入金明細表」、「基本金明細表」（以下、これらの8つの書類を総称し「本件計算書類」という。）、「建築物耐震診断等概要表（本館分）」、「建築物耐震診断等概要表（体育館分）」及び同日時点における「資金繰予定表（4年度）」を提供した。

- 令和5年2月28日、団交が開催された。

法人Yの再建計画について、B3理事は、具体的な資料を準備して説明する予定である旨述べた。X1組合が、これまでに再建特別委員会で提示された資料を明らかにするよう求めたところ、B3理事は、同月13日の同委員会において資料はなく、役割や今後のスケジュールを決定したのみである旨、同委員会での協議内容については、委員には守秘義務が課されているため言えない旨答えた。

一時金の支給について、B3理事は、提供した資料に示されているとおり資金がないことから、令和4年12月に支給した以外に支給できる余力はない旨説明した。

また、B3理事が、X1組合の要求する資料は提供しており、これ以上の資料はない旨述べたのに対し、X1組合は、令和5年2月10日付け「法人Y資料提供申し入れ書」により求めた資料は、団交で使うとは言っておらず、自分たちの勉強のために求めたものであり、団交の場で回答するときに具体的な資料を提供するのは法人Yの義務である旨述べた。これに対し、B3理事は、本日の団交で提供した資料をもとに協議するのが当然であり、X1組合の要求に応じた資料は提供していると反論した。

- 令和5年3月8日付けて、X1組合は、①一時金について、具体的資料を提示して説明すること、②体育館建設を含めた法人Yの再建計画、③令和5年度人事、④残業時間の対策及び⑤残業承認届の趣旨や変更点を団交事項として団交を申し入れた。

同月13日付けて、法人Yは、上記申入れに対し、①就業時間内における労働組合員の爆睡問題（以下「組合員の爆睡問題」という。）、②一時金について、具体的資料を提示して説明すること、③令和5年度労働組合員の人事及び④残業時間の対策を団交事項とする旨回答を行った。

- 令和5年3月29日、団交が開催された。本団交において、法人Yから新たな資料の提示はなかった。

本団交の議題が、X1組合が申し入れた議題から変更されていることについて、X1組合が理由を尋ねると、B3理事は、それぞれ以下のように述べた。

（i）体育館建設を含めた法人Yの再建計画については、経営の根幹に関わる内容であるた

め団交の議題にはふさわしくない。

(ii) 残業承認届の趣旨や変更点については、校長が朝礼で説明した以上のことはないので、団交の議題にはふさわしくない。

(iii) 令和5年度人事については、組合員の人事については団交の議題になるが、非組合員の人事については関係がないと考え、「組合員の人事」と議題を変更した。

(iv) 組合員の爆睡問題については、労働者の賃金待遇に関わる問題であるため、議題とした。

XI組合が、同月20日の回答は日程だけを確認したものである旨説明し、時間がないために、XI組合と法人Yが共に提案した議題について協議することを提案すると、B3理事は、同月13日の法人Yの団交申入れに沿って進行しているのであるから、組合員の爆睡問題について最初に協議すべきと再度主張した。

また、XI組合が、一時金の支給について具体的な資料を提示するよう求めると、B3理事は、XI組合は労働者の権利ばかり主張するのではなく、労働者の義務もあると述べ、なぜ組合員の爆睡問題について協議できないのかと問い質した。これに対し、XI組合が、職員の給与や働き方よりも、法人Yの将来よりも、職員が疲れて寝ていることの方が重要な問題であるというのかと質すと、B3理事は「当然です」と回答した。

#### ● 判断の要旨

○ 使用者は団交において、誠実に合意の形成を目指す義務を負うから、労働組合の要求を受け入れたり、譲歩したりできない場合は、その論拠を示すなどして十分な説明を行い、労働組合の理解を求める必要があるというべきである。よって、自らの見解を根拠付ける情報や資料を示すことを労働組合から求められた場合に、いかなる情報や資料をどの程度示すべきかは、各事案における交渉事項及び労働組合の主張、使用者の説明の内容、要求された情報、当該交渉の経過等に応じて判断されると解される。

○ 本件申立ての対象となっている令和4年2月7日の団交から令和5年3月29日の団交までの一連の交渉過程において、法人Yが、XI組合の申し入れた団交事項に関して、交渉の状況に応じて適宜、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ければ、その法人Yの対応は誠実交渉義務に違反し、労組法7条2号に該当するといえる。

○ 令和4年2月7日の団交において、XI組合は、①定期昇給の実施、②一時金の支給、③人事計画に係る協議及び④給与規程等の改定案に係る協議などを団交事項として申し入れたことが認められる。

法人Yは、上記①定期昇給の実施及び②一時金の支給に対し、「BI高校生徒数の予測」と題する資料及び「体育館概算建設費」と題する資料を示して、財務状況は改善したものの体育館の建替えが急務であるため、定期昇給の実施及び一時金の支給はできない旨を述べた。なお、定期昇給の実施については「BI高校職員年齢別給与(月)」と題する資料を示して説明したことも認められる。法人Yは、上記①及び②の団交事項について、自らの見解を根拠付けるための資料を提供したといえる。

また、団交事項の上記③人事計画に係る協議及び④給与規程等の改定案に係る協議に関して、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、XI組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

○ 令和4年3月9日の団交において、XI組合は、①給与規程等の改定案に係る協議、②定期昇給の実施、③一時金の支給及び④人事計画に係る協議などを団交事項として申し入れ、①の給与規程等の改定案に係る協議について、具体的な分析資料を求めたことが認められる。

同月7日に、法人YはX1組合に対し、給与規程等の改定については同年4月1日からの適用を見送る旨通知しており、給与規程等の改定は実施されないこととなったため、当該団交において、X1組合に説明するに当たって資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

そして、当該団交においては、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、X1組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

- 令和4年4月20日の団交において、X1組合は、①給与規程等の改定案に係る協議、②定期昇給の実施及び③一時金の支給などを団交事項として申し入れ、「回答に際しては具体的な財政資料等の提示を求めます」と団交申入書に記載していたことが認められる。なお、再建特別委員会については、当該団交の場で団交事項として加えられたものである。

上記①給与規程等の改定については、同年3月9日の団交の時点で実施されないこととなっており、当該団交においても、法人YがX1組合に説明するに当たって、資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

上記②定期昇給の実施については、法人Yの説明に対し、X1組合は団交の開催を先延ばししたことが問題であると指摘するにとどまり、当該団交における協議は終了したことが認められる。また、上記③一時金の支給については、法人Yは支給したい旨回答し、具体的な金額についてのやり取りはないまま協議は終了したことが認められる。

また、X1組合が事前に団交事項として示したのではない再建特別委員会については、法人Yが資料提供を行うことは困難であったと解される。

当該団交においては、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、X1組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

- 令和4年5月26日の団交において、X1組合は、①給与規程等の改定案に係る協議及び②再建特別委員会のメンバーにX1組合の代表を加えることを団交事項として申し入れたことが認められる。

団交事項の上記①給与規程等の改定案に係る協議について、当該団交においては、具体的な改定案の内容等に関する協議には至っておらず、法人YがX1組合に説明するに当たって、資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

また、当該団交においては一時金についての協議も行われているが、一時金については、X1組合が事前に団交事項として示したのではないため、法人Yが資料提供を行うことは困難であったと解される。

さらに、団交事項の上記②再建特別委員会のメンバーにX1組合の代表を加えることについては、X1組合が法人Yに対し要求している旨告げたのみで協議は終了したことが認められる。

当該団交においては、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、X1組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

- 令和4年6月10日の団交において、X1組合は、①給与規程等の改定案に係る協議及び②再建特別委員会のメンバーにX1組合の代表を加えることを団交事項として申し入れたことが認められる。

団交事項の上記①給与規程等の改定案に係る協議については、同年2月7日の団交以降、X1組合は一貫して白紙撤回を求めているのに対し、法人Yは白紙撤回できない旨説明する等のやり取りに終始しており、改定案の内容等に関する協議には至っておらず、当該団交において、法人YがX1組合に説明するに当たって、資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

また、団交事項の上記②再建特別委員会のメンバーにX1組合の代表を加えることについて、

法人Yは、再建特別委員会ではなく建設委員会に参加するよう求めたのに対し、XI組合はあくまで再建特別委員会への参加を求める旨述べ、協議は終了したことが認められる。

当該団交においては、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、XI組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

- 令和4年7月8日の団交において、XI組合は、団交事項の指定はしていないものの、「具体的な資料に基づいた回答を行い」と要求書に記載していたことが認められる。実際の団交事項としては、主に①給与規程等の改定等について及び②次年度人事計画について、協議されたことが認められる。

団交事項の上記①給与規程等の改定等については、前回までの団交と同様、引き続き改定案の内容そのものに関する協議は行われておらず、一時金についても、具体的な金額のやり取りは行われていないことが認められ、当該団交において、法人YがXI組合に説明するに当たって、資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

団交事項の上記②次年度人事計画については、当該団交の時点において、法人Yは具体的な人事計画を立てていたとは認められず、その当否はともかく、資料による説明の対象となるべき法人Yの見解がまだ十分に固まっていなかったことが認められる。

当該団交においては、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、XI組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

- 令和4年7月29日の団交において、XI組合は、同月8日の団交と同様に、団交事項の指定はしていないものの、「具体的な資料に基づいた回答を行い」と要求書に記載していたことが認められる。実際の団交事項としては、主に①給与規程等の改定について、②一時金の支給について及び③次年度人事計画について、協議されたことが認められる。

団交事項の上記①給与規程等の改定については、前回までの団交と同様、引き続き改定案の内容そのものについての協議は行われていないことが認められ、当該団交において、法人YがXI組合に説明するに当たって、資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

団交事項の上記②一時金の支給については、XI組合が根拠を示すよう求めたのに対し、法人Yは、エアコン修理の見積額については査定中であると回答していることが認められ、このやり取りから、法人Yは、その当否はともかく、当該団交の時点において、資料を提供できる状況にはなかったものと解される。

団交事項の上記③次年度人事計画について、XI組合は、法人Yが協議を行わないことについて批判するにとどまり、協議は終了したことが認められる。

当該団交においては、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、XI組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

- 令和4年9月7日の団交において、XI組合は、給与規程等の改定案に係る協議を団交事項として申し入れたことが認められる。

団交事項の給与規程等の改定案に係る協議について、XI組合は同改定案の白紙撤回を要求するにとどまり、内容そのものに関する協議は行われていないことが認められ、前回までの団交と同様、当該団交において、法人YがXI組合に説明するに当たって、資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

また、当該団交においては、次年度人事計画についての協議も行われているが、次年度人事計画については、XI組合が事前に団交事項として示したものではないため、法人Yが資料提供を行うことは困難であったと解される。

当該団交においては、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、X1組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

- 令和4年10月6日の団交において、X1組合は、①次年度の人事採用について団交での協議をするかどうかを法人Y側で検討すること及び②給与規程等の改定案の白紙撤回に関する方向性を示すことを団交事項として申し入れたことが認められる。

団交事項の上記①次年度の人事採用について団交での協議をするかどうかを法人Y側で検討することについて、法人Yは、人事は法人Yの専権事項である旨、決定に際してはBI高校の現場の意見を聞いて行う旨述べると、資料を提示しなかったものの自らの見解をX1組合に説明していることが認められる。X1組合が、資料がないこと自体に抗議した状況は認められない。

さらに、団交事項の上記②給与規程等の改定案の白紙撤回に関する方向性を示すことについても、X1組合は財務分析を行う必要がある旨述べるとどまり、前回までの団交と同様、引き続き改定案の内容そのものに関する協議は行われていないことが認められる。

これら団交事項に関する協議において、法人YがX1組合に説明するに当たって、資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

また、当該団交においては、一時金の支給についての協議も行われているが、一時金の支給は、X1組合が事前に団交事項として示したのではないため、法人Yが資料提供を行うことは困難であったと解される。

- 令和4年11月14日の団交において、X1組合は、①次年度の人事採用について、②給与規程等の改定案の白紙撤回に関する方向性を示すこと、③法人Yの将来構想及び再建状況についての説明並びに④賃金について、を団交事項として申し入れ、「回答に際しては具体的な財政資料等の提示を求めます」と団交申入書に記載していたことが認められる。

団交事項の上記①次年度人事採用及び上記②給与規程等の改定案の白紙撤回については、これらの内容そのものについて言及することなく、協議は終了したことが認められ、当該団交において、法人YがX1組合に説明するに当たって、資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

団交事項の上記③法人Yの再建状況については、5か年計画を作成中であり完成すれば開示する旨述べたことが認められることから、法人Yは、当該団交の時点において、資料を提供できる状況になかったものと解される。

上記④賃金については、法人Yが、一時金はゼロではないが常勤の教職員を優先して支給する考えである旨述べるとどまっておき、この段階において、その当否はともかく、資料による説明の対象となるべき法人Yの見解がまだ十分に固まっていなかったことが認められる。一方、年齢給に達していない職員の是正措置については、X1組合が財務資料の情報開示を求めたことが認められるが、次回団交で資料を提示した上での継続協議とする旨の確認書を締結していることからすると、X1組合も、資料は次回団交において提示されることについて許容していたといえる。

当該団交においては、財務資料の提示はなかったものの、協議に大きな支障があったとは認められず、X1組合が、資料がないことに抗議した状況も認められない。

- 令和4年12月6日の団交において、X1組合は、一時金の支給及び年齢給に達していない職員の是正措置を団交事項として申し入れた。そして、同年11月14日の団交において11.14確認書を締結したことが認められる。

法人Yは、11.14確認書の内容を踏まえて、上記の団交事項に対し、自らの見解を根拠付けるための資料として、同月6日時点における「資金繰予定表(4年度)」を示して、資金繰りとして3900万円を維持する必要がある、また同様に、令和3年度分と令和4年度分の「福岡県私立学校経常費補助金変更交付申請書」を示して、一時金支給の財源となる補助金の交付額が昨年度より300万円程度しか増えていないことを説明し、一時金に充てることのできる財源と教職員数を踏まえて、一時金の支給額を決定した旨を告げたことが認められる。

XI組合は、令和4年11月14日の団交において、団交事項である「年齢給に達していない職員の是正措置」に関して財務資料の情報開示を求めたが、その後の同月30日付けの団交申入れにおいて、同事項を要求項目として挙げているものの、当該要求項目に関する資料の不足や不備について言及していない上、当該団交においては、資料がない旨抗議した状況も認められない。

一方、XI組合は、法人Yが提示した上記資料について、「少しでもこちらの言ったことに回答ができる資料の準備をしてほしい」と発言したことが認められる。しかしながら、XI組合がどのような情報や資料が必要なのかを具体的に示したとはいえない。

- 令和5年1月27日の団交において、XI組合は、一時金の支給及び年齢給に達していない職員の是正措置を団交事項として申し入れ、「回答に際しては具体的な財政資料等の提示を求めます」と団交申入書に記載していたことが認められる。

団交事項の一時金の支給について、法人Yは、協議は済んでいるという認識である旨述べたが、XI組合が令和4年12月6日の団交で締結した確認書について触れると、前回の団交で示した「資金繰予定表(4年度)」により、将来にわたる必要な支出の内容など法人Yの財務状況を把握できると述べ、併せて上記本件財務比較資料及び建物の耐震に関する資料を示して、職員の理解を得ながら人件費を削減するとともに、生徒数を増加させる方針である旨説明したことが認められる。法人Yは、当該団交において、自らの見解を根拠付けるための資料として、「資金繰予定表(4年度)」及び本件財務比較資料等を用いたものといえる。

また、令和4年12月6日の団交において「法人Yは、年内支給が可能な12月20日(火)までに、団交を開くことを持ち帰り検討する」との確認書が締結されていることから、当該団交の団交事項である一時金の支給については、前回団交からの継続協議であることが認められ、法人Yが、当該団交において、前回の団交で示した「資金繰予定表(4年度)」により法人Yの資金の流れを把握できる旨の説明を行ったことは、法人Yの対応として理解できるところである。

一方、XI組合は、法人Yが提示した本件財務比較資料について、信用性に欠けるものである旨主張する。本件財務比較資料が信用性に欠けるものであるかはともかく、XI組合から、令和5年2月10日付け「法人Y資料提供申し入れ書」と題する文書により資料提供の申入れがなされたところ、法人Yは、次回の団交(令和5年2月28日の団交)の前に、本件計算書類、「建築物耐震診断等概要表」、及び同月20日時点における「資金繰予定表(4年度)」を提供しており、XI組合からの要求に対し、相応に対応したといえる。

- 令和5年2月28日の団交において、XI組合は、一時金の支給及び体育館建設を含めた再建計画に関する説明などを団交事項として申し入れ、「事前の具体的資料提供とそれに基づいた説明をお願いします」と団交申入書に記載していたことが認められる。

また、XI組合は、同月10日付け「法人Y資料提供申し入れ書」と題する文書により、①過去5年分の財務三表、②耐震化調査結果の文書並びに③令和3年以降の理事会及び再建特別委員会に提出した財務資料の提供を求めたことが認められる。

法人Yは、上記の団交事項及び組合の要求に対し、本件計算書類、「建築物耐震診断等概要表（本館分）」、「建築物耐震診断等概要表（体育館分）」及び「資金繰予定表（4年度）」を提供したことが認められる。

団交事項の一時金について、法人Yは、上記資料を示し、資金がないことから令和4年12月に支給した額となった旨説明し、また、団交事項の体育館建設を含めた再建計画については、具体的な資料を準備して説明する予定である旨述べていることが認められる。

加えて、法人Yは、XI組合が要求する資料は提供しており、これ以上の資料はない旨述べていることが認められる。

法人Yが提示した上記資料について、XI組合は、これらの資料は団交のためではなく、自らの勉強のために求めた資料であるとして、団交で回答する際に具体的な資料を提供するのは法人Yの義務である旨述べており、上記資料について団交における根拠資料たり得ないと主張していることが認められる。しかし、XI組合がどのような情報や資料が必要なのかを具体的に示したとはいえない。

法人Yが提供した本件計算書類は、平成29年度から令和3年度までの「資金収支計算書」、「人件費支出内訳表」及び「貸借対照表」等を含むものであって、法人Yの収支が詳細に記されており、法人Yは、当該団交において、自らの見解を根拠付けるための資料を提供したといえる。

- 令和5年3月29日の団交において、XI組合は、①一時金について、具体的資料を提示して説明すること、②体育館建設を含めた法人Yの再建計画、③令和5年度人事、④残業時間の対策及び⑤残業承認届の趣旨や変更点を団交事項として申し入れたことが認められる。

法人Yは、①組合員の爆睡問題、②一時金について、具体的資料を提示して説明すること、③令和5年度労働組合員の人事及び④残業時間の対策を団交事項とする旨回答を行ったことが認められる。

同年2月28日の団交において、法人Yは、XI組合が要求する資料は提供しており、これ以上の資料はない旨述べたのに対し、XI組合は、一時金について具体的資料を提示して説明するよう求めるのみで、その資料の内容について具体的に示したとはいえない。

また、そもそも当該団交においては、XI組合と法人Yとの間で、団交で協議すべき事項自体について折り合いがつかなかったことが認められ、当該団交の時点において、法人YがXI組合に説明するに当たって、新たな資料を提示すべき状況にはなかったと解される。

- 上記のとおり、令和4年2月7日の団交から令和5年3月29日の団交までの一連の交渉過程において、法人Yは、XI組合からの団交事項に関して、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。
- XI組合ら申立人は、法人Yが提供した資料に対して不十分だと主張する。

確かに、令和4年2月7日の団交、同年12月6日の団交、令和5年1月27日の団交及び同年2月28日の団交においては、XI組合は法人Yが提示した資料について納得した様子はいくつか見えず、その都度、批判を行ったことが認められるが、その後、XI組合がより具体的に必要な情報や資料を特定した上で、その提出を求めたなどの経過は確認できない。また、法人Yからの提示資料がないことで、団交における協議に大きな支障があったとはいえないことから、法人Yが上記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、法人Y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、申立人の主張は採用できない。

- 以上のことから、本件各団交において、法人Yは、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、労組法7条2号に該当しない。

## (10) オンラインでの団交

### 【該当事件】

オンラインでの団交が問題となった事件のうち特徴的な事例は、以下の1件であった。

ア 福岡労委令和3年(不)第2号事件は、被申立人会社が申立人組合による2度の団交申入れに応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に該当するかが問題となった。

当労委は、2度の団交申入れのうち、令和3年1月5日付けの団交申入れについては、当時の新型コロナウイルスの感染状況を踏まえると、対面での団交には応じられないという被申立人会社の対応は理解できるものであり、また、その後の申立人組合からの団交申入れに対し、被申立人会社がウェブ会議方式等による団交の実施といった対面に代わる対応を申し入れていることを考慮すると、被申立人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と判断した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和3年(不)第2号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 有限会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要
  - ・ 令和3年1月5日、X組合はY社に対し、団交申入書(以下「1.5申入書」という。)を提出し、団交申入れ(以下「1.5申入れ」という。)を行った。
    - 1.5申入書の中で、X組合は、議題を記載し、場所をY社が経営する介護施設(以下「施設」という。)内の会議室とした上で、速やかに団交に応じるよう求めた。
  - ・ 福岡県においては、令和2年12月以降、新型コロナウイルスの新規陽性者数の増加傾向が顕著となり、令和3年1月に入っても、その数が高い水準で推移していた。同年1月13日、国は新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言(以下「緊急事態宣言」という。)の対象区域に福岡県を追加することを決定し、同月14日から2月7日までの間、緊急事態宣言が発令された。その後、この期間は、同月28日まで延長された。
    - 以降も、新型コロナウイルスについては厳しい感染状況が続き、福岡県では、令和3年5月と同年8月に緊急事態宣言が発令された。
  - ・ 令和3年1月20日、Y社は代理人のB弁護士名の文書で、X組合に対し、1.5申入書について回答を行った。当該文書には、福岡県に緊急事態宣言が発令されていることを理由に、書面のやり取りにて対応したい旨と、1.5申入書に議題として記載された事項に対する回答が記載されていた。
  - ・ 令和3年2月15日、X組合は、本件救済申立てを行った。
    - その後、同年3月5日、X組合はY社に対し、「要求書」と題する文書(以下「要求書」という。)を送付した。要求書には、8項目の要求事項が記載され、これらについて同月16日までに団交を行うよう求める旨の記載があった。
  - ・ 令和3年3月16日、Y社は、上記要求書に対する回答を文書により行った。この回答文書には、団交について、「新型コロナがありますので、書面、電話、ウェブ会議等での対応でお願いしま

す。」と記載されていた。

- ・ 令和3年3月19日、X組合はY社に対し、「抗議並びに団体交渉申入書」と題する文書を送付し、上記要求書と同様の議題で、同月26日に施設内の会議室で団交を開催するよう申し入れた。

#### ● 判断の要旨

- X組合は、1.5申入書において、団交の開催場所を施設内の会議室とするよう申し入れ、本件審査手続においても、対面で団交を行うべきと主張している。

- 本件において、対面による団交を行うとした場合、通常施設には出入りしていないX組合のA執行委員長及びY社の代理人であるB弁護士が団交の出席者に含まれることが想定される。

そして、X組合が1.5申入書にて団交申し入れを行った時点の社会情勢をみれば、福岡県内においては新型コロナの感染が拡大する状況にあり、令和3年1月14日から翌月7日までの間、緊急事態宣言が発令される状況に至っていた。

このような中、Y社が、多数の高齢者が入居する施設内における新型コロナの感染リスクを低減させるため、外部の者の立入り自体を制限すべきと考えることは、社会通念上不当とはいえない。

上記の状況にあつて、Y社が、高齢者の介護等に携わる施設職員が対面による団交に出席することで、新型コロナに感染するリスクを考慮し、対面による実施には応じられないとしたことについては、相応に理解できるところである。

- 加えて、1.5申入書に対し、Y社は文書により一定の回答を行っている。

- さらに、令和3年3月5日、X組合が要求書にて団交を申し入れたのに対し、Y社は同月16日、書面により回答するとともに、ウェブ会議方式等による団交の実施を申し入れている。これは、Y社が、同年2月末をもって緊急事態宣言は解除されたものの、依然として新型コロナの感染状況が厳しい当時の状況を踏まえ、対面に代わる対応をX組合に提案しているものと評価できる。

それに対し、X組合は、同年3月19日、ウェブ会議方式等による団交の実施の提案について回答することなく、同月26日に施設内の会議室で団交を開催するよう申し入れている。

- 上記の事情からすれば、1.5申し入れに対するY社の対応は、正当な理由なく団交を拒んだとまではいえず、労組法7条2号の不当労働行為には該当しない。

## (11) 組合活動の制限

### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条3号の支配介入として「組合活動の制限」が争われた特徴的な事件は、以下の4件であった。

- ア 福岡労委平成26年(不)第10号事件は、被申立人法人の学長が全教職員向け説明会において、申立人組合員らが行ったビラ配布を信用失墜問題であるなどとし、教育学部長等にビラ配布への対応や見解を文書で提出するよう命じた旨発言したこと及び被申立人法人が学長のこの発言内容を被申立人法人の大学公式ウェブサイトに掲載したことが労組法7条3号の不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、申立人組合員の組合活動を委縮させる効果を与えるものであるとして労組法7条3号に該当すると判断した。

- イ 福岡労委平成30年(不)第4号事件は、①被申立人会社が本社敷地内における平成30年6月27日の申立人組合の集會を妨害する行為を行ったこと及び②被申立人会社が会社本社や運

営する各葬儀場に申立人組合などが立ち入ることなどの禁止を求めて仮処分の申立てを行ったことが労組法7条3号の不当労働行為に該当するか否かが争点となった事件である。

当労委は、①について、被申立人会社が本社敷地内での組合活動を規制しようとした行為はその相当性の範囲を超えたものとは認められず、また、②について、被申立人会社が仮処分を申し立てたのは、各葬儀場において平穩に営業活動を行うことを目的としたものと考えられ、殊更に組合活動の制限を目的としたものとは認められないため、いずれも労組法7条3号には該当しないと判断した。

ウ 福岡労委令和元年(不)第5号事件は、企業内組合の組合代議員選挙において、①被申立人会社が、当該選挙の立候補届出を支店長に対して行わせたこと、②選挙の方法についての申立人組合員の改善申入れに応じなかったこと及び③申立人組合員の選挙公約を記した文書の配布を許可しなかったことが労組法7条3号の不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、①について、支店長が立候補届を受理する行為は、被申立人会社が申立人組合の運営に介入し、組合活動を委縮させる効果を与えるものと評価せざるを得ない、③について、選挙公約の配布を認めないとした理由には事業の円滑な遂行のための合理性を認めることはできないことから労組法7条3号に該当すると判断した一方、②の組合代議員選挙の実施に関することについては、申立人組合が自主的に決定すべきものであり、被申立人会社が関与すべきものではないことから労組法7条3号には該当しないと判断した。

エ 福岡労委令和2年(不)第2号事件は、被申立人の病院が、申立人組合に対して休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を許可しなかったことが、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、申立人組合が休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を求める事情も考慮すると、被申立人の病院が、十分な協議を経ないまま、それらの場所でのビラ配布を許可しなかった行為は、申立人組合の組合活動を阻害するものであり、労組法7条3号に該当すると判断した。

## 【事件の概要等】

ア 福岡労委平成26年(不)第10号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 国立大学法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 教育、学習支援業
- 事件の概要
  - ・ 法人Yにおいては、平成25年11月、運営する大学の学長候補者として2名が推薦されたが、同月26日の学長選考会議において、同日に行われた意向投票で投票数の少なかった当時のB学長を学長候補者とすることを決定した。
  - ・ 平成25年12月6日から12日までの間の5日間、X組合は、法人Yの学長選考会議の選考結果を問題とするビラを大学の最寄駅前の公道で配布し、A組合員も配布を行った(以下「本件ビラ配布」という。)
  - ・ 平成25年12月20日、全教職員に向けた説明会の席上において、B学長は、X組合が行った本件ビラ配布を「信用失墜行為」とし、今回起きた事案に対する秩序の回復に取り組む旨、また、管理職である教育学部長及び大学院研究科長に対して、本件ビラ配布への対応に関する文書の提出を命じた旨発言するとともに、この発言の概要を大学公式ウェブサイトに掲載した。

● 判断の要旨

- 使用者は、憲法21条に掲げる言論の自由を有しているが、労働者の団結権との関係では一定の制約を受け、どの程度制約されるかについては、発言の内容、表現方法、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与える影響、使用者の意図などを総合して、具体的に判断されるべきものである。
- B学長の発言からは、X組合による本件ビラ配布活動を、大学における秩序維持に対する重大な障害であると捉えていたことがうかがえる。また、B学長の「今回起きた事案に対する秩序回復（中略）に取り組む」という表現は、本件ビラ配布活動を行った者に何らかの不利益な措置がされることを推測させるものである。
- さらに、B学長が、教育学部長らに今回の事案にどう対応するのか文書で提出するよう命じた旨を殊更全教職員に説明したことを考慮すると、同学長発言は、本件ビラ配布のような組合活動に対して、そのような活動を行った者に対する不利益な措置を課すなどにより、これらの組合活動を抑制しようとするものであって、その考えを全教職員に知らしめる目的で行われたものとみることができる。
- ビラの記載内容は、全体として事実を伝えるもので特に問題なく、大学最寄駅前で通勤・通学途上の教職員及び学生を中心に配布されている。また、大学は教職員が意見を表明することが広く認められる職場であること、法人Yには、学長選考に関して教職員による意向投票のように、教職員がそれぞれの意見を反映させることができる手続が存在していたこと及びB学長が法人Yの運営についてどのように考えているかによって、間接的ではあっても、教職員の労働条件に影響を及ぼすことが考えられ、本件ビラ配布活動は、正当な組合活動であると判断される。B学長が、これを規制の対象とするかのような発言を説明会に参加した教職員に向けて行い、さらに、その発言内容を大学公式ウェブサイトに掲載したことは、組合員の正当な組合活動を萎縮させるものであったといわざるを得ない。
- 組合活動を萎縮させようとする法人Yの代表者であるB学長の強い意思を示すものであって、使用者の言論の自由の範囲を超えるものとして、組合活動に対する支配介入となるものであって、労組法7条3号に該当する。

イ 福岡労委平成30年（不）第4号事件

- 申立人 X労働組合（以下「X組合」という。）
- 被申立人 株式会社Y（以下「Y社」という。）
- 被申立人の業種 生活関連サービス業、娯楽業
- 事件の概要

- ・ 平成29年8月25日、Y社は、マイクロバスの運転手として勤務していたA組合員を解雇する旨通告した。
- ・ 平成29年8月28日、同年9月8日及び同月28日、X組合は、Y社に対して、解雇撤回を求めて、団交の開催を要求したが、Y社は拒否した。
- ・ 平成29年10月18日、X組合は、Y社の行った組合員に対する解雇、解雇通告以降の団交拒否等が不当労働行為に該当するとして当労委へ救済申立てを行った。
- ・ 平成29年10月27日、X組合は、A組合員の解雇問題等の解決を求める団交申入書を提出するため、Y社本社へ赴き、この敷地内において集会を行った。Y社の従業員数名が、玄関前で、集会の終了まで、その様子をビデオカメラで撮影する等したが、特に集会を止めるように求めな

かった。なお、Y社本社社屋の東側の建物にある就業支援室では、障がいを持つ従業員が7名程勤務しており、そのうちの大半は、精神障がいを持つ者であり、集会開始後、5名の従業員が心身の不調を訴えた。

- ・ 平成29年11月28日及び平成30年1月25日、X組合は、Y社に対し、A組合員の解雇の撤回等を求めて、Y社の運営する各葬儀場の前で集会等を行った。
- ・ 平成30年2月23日及び同年5月24日、X組合は、Y社本社社屋の玄関前で集会を行った。いずれの日においても、心身の不調を訴えた従業員はいなかった。
- ・ 平成30年5月31日、当労委は、調査期日の中で、両当事者に対し、和解案を提示した。同和解案について、X組合は受諾するとの回答を行ったが、Y社は拒否した。
- ・ 平成30年6月27日、X組合は、Y社が和解案を受け入れなかったことに対する抗議を行うため、Y社本社へ赴き、この敷地内において集会を行った。集会を始めるとすぐに、Y社のB係長がハンドマイクの発言者であるX組合の支部長の前に立ちはだかり、同支部長の声を遮るような大声をあげる等、集会の進行を妨害する行為を繰り返した。さらに、Y社は、不退去罪として警察に通報し、警察官がパトカーでY社本社に来る事態となった。なお、就業支援室では、13名程の従業員が就労していたが、そのうち2名の従業員が心身の不調を訴えた。
- ・ 平成30年8月3日、Y社は福岡地裁に対し、X組合、支部及びA組合員がY社本社やY社が運営する各葬儀場に立ち入ること等の禁止を求めて仮処分申立てを行った。

#### ● 判断の要旨

##### ① Y社がY社本社敷地内における平成30年6月27日のX組合の集会を妨害する行為を行ったことについて

- 平成30年6月27日の集会が行われた場所はY社本社敷地内であり、会社施設内における組合活動は、本来、使用者との合意ないし慣行に基づいて行われるものであって、労働組合又はその組合員が当然に利用できるものではなく、また、使用者は、組合活動のために組合員による会社施設の利用を当然受忍しなければならないものではない。よって、Y社の行う規制が相当性の範囲を逸脱するものではない限り、そのような規制は支配介入に該当するとはいえないため、以下検討する。
- 平成29年10月27日や平成30年6月27日の集会の際、就業支援室の従業員数名が心身の不調を訴えており、B係長の行為は、このような支障を生じさせないことを目的としたものである。
- Y社の規制行為については、数名の従業員が集会の様子をビデオカメラで撮影した程度にすぎず、その他は専らB係長が単独で行ったものである。
- B係長の行動や発言内容を見ると、30名を超える組合員らに聞こえるようにするためには、ある程度声が大きくなるのもやむを得ない。また、同係長の発言内容は、Y社に施設管理権があることを告げるとともに、就業支援室での支障を生じさせないことを目的とした発言にとどまっている。
- B係長が支部長に顔を近づけて集会を止めるよう声を張り上げた点についても、同係長は、ハンドマイクを使用して発言している同支部長に対抗して声を張り上げたものにすぎず、この対応も特に問題とすることはできない。
- B係長は、X組合に対し退去を求めたものの、X組合が退去しなかったため、その後には生じる可能性のある不測の事態に備えて警察に通報したと考えられ、特に問題とすることはできない。

- 平成30年6月27日の集会は、途中で打切りになったわけではなく、組合活動に支障や影響を与えたわけではない。
  - Y社がY社本社敷地内での組合活動を規制しようとした行為については、その相当性の範囲を超えたものとは認められず、X組合の集会に対するY社の対応は、支配介入には該当しない。
- ② Y社がY社本社やY社が運営する各葬儀場にX組合などが立ち入ることなどの禁止を求めて仮処分の申立てを行ったことについて
- 仮処分申立てについては、憲法32条の規定に照らせば、Y社が権利を行使することは、非難されることではないが、仮処分申立てが労働組合への支配介入等を目的としてなされた場合には、その仮処分申立て自体が不当労働行為となる場合も考えられる。
  - Y社が仮処分を申し立てたのは、解雇について労使間での対立が続く中にあることは、同様の集会等がその後も行われることが予想されていた状況において、就業支援室の従業員が心身の不調を訴える事態の発生を避けることや、遺族が故人との最後の時間を静かに過ごすなど、各葬儀場において平穏に営業活動を行うことを目的としたものと考えられ、殊更に組合活動の制限を目的としたものとは認められず、労組法7条3号には該当しない。

ウ 福岡労委令和元年(不)第5号事件

- 申立人 個人X
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ 平成30年6月13日、A労働組合(以下「A組合」という。)の組合員であるXは、所属する班のミーティングの際、「A組合の代議員に立候補したい者は本日午後8時までに、B支店長に届け出るように」と知らされた。Xは、同日午前、B支店長に対し、組合代議員への立候補をなぜ支店長に届け出なければならないのかとの疑問を述べた上で、立候補を申し出た。
  - ・ 平成30年6月14日の朝、B支店長は、休暇中のXに対して、同日及び同月15日に組合代議員選挙を行う旨電話で連絡した。
  - ・ 平成30年6月14日の昼過ぎ、Xは、Y社の応接室において、Y社及びA組合に対する組合代議員選挙について申入事項を記載した文書をB支店長及びA組合の代議員2名に提出した。  
代議員らは、申入事項のうち、投票日の変更や選挙管理委員会の設置の必要はないなどと主張した。
  - ・ 平成30年6月14日の17時頃、Xは、乗務員に周知されていない、Y社が車両事故の負担金徴収等について定めた車両貨物事故損害弁償等基準(以下「事故弁償基準」という。)に係る主張を含めた選挙公約を配布することについてB支店長に許可を得るため事務所に行ったが、同支店長は不在であった。Xは、構内で作業をしていた組合員1名に本件選挙公約を手渡した。
  - ・ その後、B支店長が事務所に戻ったため、Xは選挙公約の配布について許可を求めたが、同支店長は、配布の許可について自己で判断できない場合には社長に伺いを立てる必要があるとして、許可しなかった。
  - ・ 平成30年6月15日、B支店長はXに対し、同月14日の本件選挙公約の配布について叱責し、勤務改善指導書を手渡した。同指導書には、「最悪の場合は懲戒解雇処分になる」旨記載されていた。

● 判断の要旨

① Y社が、企業内組合であるA組合の組合代議員選挙の立候補届出をB支店長に対して行わせたことについて

- 本来、組合の役員選挙は組合の自主性や独立性を確保した上で行われなければならないが、会社が組合代議員選挙に対して支配介入に当たるような関与を行って組合活動を萎縮させることは許されない。
- 労務管理上、Y社を代表して一定の行為を行う立場にあるB支店長が立候補届を受領し、また、組合代議員選挙の投票日について、あえてXに対して電話で連絡していること、Y社がXの選挙活動を嫌悪していることが推認されることを併せ考えると、同支店長の行動は、Y社がA組合の運営に介入し、組合活動を萎縮させる効果を与えるものと評価せざるを得ず、支配介入に該当する。

② 選挙の方法についての組合員の改善申入れに応じなかったことについて

- 選挙管理委員会の設置や、告示日と投票日との間の期間の設定等の組合代議員選挙の実施に関することについては、A組合が自主的に決定すべきものであり、Y社が関与すべきものではないことから、選挙の方法についてのXの改善申入れに応じなかったことは、支配介入に該当しない。

③ 組合員の選挙公約を記した文書の配布を許可しなかったことについて

- 選挙公約の配布に対して、B支店長は、(i)選挙公約の文面に事実と異なる点があること、(ii)他の従業員が勤務時間中であることを理由として、配布を許可していない。
- (i)については、重要な誤りを含むようなものではないため、このことは配布を許可しない理由として相当とはいえない。(ii)については、(ii)そのものを理由としたというよりむしろ、B支店長はXが選挙公約により事故弁償基準の存在を乗務員に知らせることにより、Y社が周知していない事故弁償基準が広く社内知られることを嫌って、許可しなかったものと考えざるを得ない。
- 加えて、Y社は、Xに交付した平成30年6月15日の勤務改善指導書において、Y社の許可のない文書を構内でわずか1枚配布したことに対して「最悪の場合は懲戒解雇処分になる」とまで警告し、さらに、平成27年4月以降、同指導書が交付された事例はいずれも業務上の過失等を理由としたものであり、Y社内での組合活動や文書配布を理由としたものはないばかりか、従業員が組合の執行委員長の教宣に参加するという組合活動に対しては、これを勤務扱いとしており、Y社がXの組合活動を嫌っていたことは、十分推認できる。
- B支店長が選挙公約の配布を認めないとした理由には事業の円滑な遂行のための合理性を認めることはできず、同支店長がXに対して、選挙公約の配布を許可しなかったことは、Xの組合活動を阻害し、組合活動に対する支配介入となるものである。

エ 福岡労委令和2年(不)第2号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 独立行政法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要

- ・ 平成31年3月1日、X組合は、法人Yが運営するB病院に対し、休憩室及び院内保育所門前において、ビラの配布を許可することを議題として、団交を申し入れた。

- ・平成31年4月26日、令和元年7月1日及び同年11月22日に団交（以下「本件団交」という。）が行われた。
- ・本件団交の中で、X組合は、ビラを配布する時間帯に現在許可している3箇所の通用口を利用しない職員がいること等から、休憩室でのビラ配布の必要性について主張し、毎回違う者がビラを配布することのないように配慮する案や、ビラ配布について何分以内に休憩室を退出するという時間設定も可能であるという案を示したが、B病院は、職員の休憩時間の確保のため等として許可できない旨回答した。また、院内保育所門前でのビラ配布について、X組合は、同保育所がB病院と別の敷地にあること等から、ビラ配布の必要性について主張し、B病院が発行する許可証を着用するという案や、同保育所の職員に限定して配布するという案を示したが、B病院は、管理が行き届かない飛地である等として許可できない旨回答した。

#### ● 判断の要旨

- 一般に、ビラ配布は組合にとって重要な組合活動であり、本来ビラ配布に関するルールについては、団交の中で協議されるべきものである。  
本件においては、現在許可されている3箇所の通用口では、出勤時間帯が様々であるB病院の職員に対し、ビラを配布しきれないという事情や、X組合が組合員の範囲としている院内保育所の職員に対し、配布することができないという事情が認められる。
- 本件団交において、X組合は、休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布に係るルールについての対案を示しているが、B病院は協議しようとする姿勢を全く見せていない。このように協議が尽くされていない中で、B病院は、一律にビラ配布を制限しており、こうしたB病院の対応によってX組合のビラ配布が阻害されていることが認められる。
- ビラ配布という組合活動が一定制限を受けていることは、本件団交におけるB病院の対応が不誠実であったことに起因している。
- X組合が休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を求める事情も考慮すると、B病院が、十分な協議を経ないまま、それらの場所でのビラ配布を許可しなかった行為は、組合活動を阻害するものであり、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

## (12) 使用者の言動

### 【該当事件】

救済申立ての対象行為のうち、労組法7条3号の支配介入として「使用者の言動」が争われた特徴的な事件は、以下の1件であった。

ア 福岡労委令和3年（不）第10号事件は、団交の中で、フェイスブック上の申立人組合の執行委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、被申立人会社が営業妨害と主張したことが労組法7条3号の不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった事件である。

当労委は、被申立人会社が営業妨害と主張したことは、申立人組合員に威嚇的效果を与え、申立人組合の弱体化を図る行為に当たり、労組法7条3号に該当すると判断した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和3年（不）第10号事件

- 申立人 X労働組合（以下「X組合」という。）
- 被申立人 Y株式会社（以下「Y社」という。）
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業

## ● 事件の概要

- ・ 平成30年7月頃、Y社は、新たな賃金規程に基づく賃金制度の導入を目指し、C1労働組合（以下「C1組合」という。なお、C1組合は、いわゆる合同労組である。）C2支部及びD労働組合（以下「D組合」という。なお、D組合はY社の企業内労組である。）との間でそれぞれ協議を開始した。C2支部は、Y社の提案に反対した。

Y社は、平成30年10月1日以降、C2支部の組合員が所属しない事業所等において新たな賃金規程を適用した。

- ・ 平成30年11月頃、C2支部のA支部執行委員長（以下、後述の令和2年7月のX組合結成前までは「A支部執行委員長」、X組合結成後は「A委員長」という。）は、フェイスブック上で、「ひどいY社ハ、ペテン師、詐欺、だますんだ、賃上げ？賃下げじゃん」などと書かれた横断幕の画像を掲載し、「しゃちょ〜バカよねえ、おバカさんよねえ…」などと書かれた横断幕を掲げて街宣活動を行った。
- ・ 平成31年1月1日付けて、B1社長はA1支部執行委員長を被告として、福岡地裁に名誉棄損等に係る損害賠償請求訴訟を提起した。
- ・ 令和2年2月、A支部執行委員長及びC2支部の組合員らはC1組合からの脱退を申請し、同年7月、X組合を結成した。
- ・ 令和2年5月1日付けて、Y社は、X組合員らを被告として、給与の過誤払金の返還を求めて福岡地裁に不当利得返還請求訴訟を提起した。

- ・ 令和2年7月18日、B2取締役は、X組合の組合員1名に対し、個別面談を行った。その際、当該組合員に対し、フェイスブック上のA委員長の管理に係るアカウント（以下「アカウント①」という。）において掲載された写真画像等を示し、また、C1組合の委員長がA委員長を刑事告訴すると言っており、同委員長が警察に逮捕され有罪となった場合、X組合の組合員も同委員長と一緒に行動していたとみなされ解雇になる可能性があること、B1社長としても同委員長のフェイスブックの投稿等Y社にとって不利益行為をする人物との認識であり、一緒に行動しない方がよいことなどを述べ、さらに、企業内労組であるD組合に入ればよいのではないかなどと発言した。その日の夜、B2取締役は同組合員に電話をかけて、上記と同様の話をした。

同じ頃、B2取締役は、もう一名のX組合の組合員にも同様の個別面談を行った。

- ・ 令和2年7月28日、Y社は、C1組合とC2支部を被申請者として、適正な団交相手を明らかにすること等団交ルールの確立を求めて、当労委にあっせんを申請した。
- ・ 令和2年11月16日、当労委において、同年7月にX組合が結成されたことを確認した上で、被申請者の1者であるX組合とY社との間で調整を図ったところ、両者は、団交ルール等を定めたあっせん案を受諾し、あっせんが成立した。
- ・ 令和2年12月2日の団交において、B1社長は、アカウント①のほか、フェイスブック上のA委員長の管理に係るもう一つのアカウントにおける投稿を印刷した紙を組合員2名に示し、同人らに対し、当該投稿は営業妨害だと思わないかという趣旨の質問をした。また、B1社長は、組合活動の是非について見解を求めた。

なお、X組合は、この団交以降も3回にわたり本件協定（平成30年12月27日に、事業所の過半数労働組合とされるD組合とY社の間で締結された、いわゆる36協定である。X組合は、D組合を過半数労働組合であると認めていない。）の有効性について協議することを引き続き申し入れており、X組合とY社の間で事務折衝及び団交が行われた。

## ● 判断の要旨

- 労組法7条3号にいう支配介入に該当するか否かは、その行為自体の内容、程度及び時期のみではなく、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、使用者、行為者、組合、労働者の認識等を総合して判断すべきである。
- 令和2年7月18日のB2取締役の発言内容は、当然にY社の行為として評価されるものであり、組合結成直後という時期に、個別面談という方法がとられていることに加え、解雇の可能性という重大な不利益を示唆しながら、X組合に加入していること自体を問題視し、併せて、企業内組合であるD組合への加入を提案するという発言内容に鑑みれば、管理職としての許容の範囲を超え、X組合から組合員らが離脱することを企図して行われたものと評価せざるを得ない。
- また、令和2年7月28日、Y社は、C1組合とC2支部を被申請者として、あっせん申請をしており、当時の労使関係は混乱した状況下にあったことが認められ、あっせんについては、令和2年11月16日に成立したものの、Y社とX組合ないしX組合の構成員との間では、2件の訴訟が未だ係属中であり、法的紛争が続いている状況であった。
- このように、令和2年12月2日前後の労使関係は、長らく対立関係が継続していたものと認められ、現に同日以降においても、X組合は、本件協定の有効性について協議することを引き続き申し入れており、事務折衝及び団交が行われている。
- Y社が営業妨害と主張したフェイスブックの投稿内容に鑑みれば、運送業を営むY社が営業に支障があると考え、団交において、当該投稿が営業妨害であると主張すること自体が、直ちに支配介入であると評価されるものではない。
- しかし、労使間に対立がみられる時期に、Y社の代表者であるBI社長が、団交の場において、A委員長が出席しているにもかかわらず、組合員個人に対して組合の活動が営業妨害であるとして、その是非について見解を尋ねることは、同組合員に必要以上の畏怖の念を抱かせ、ひいては威嚇的效果を与えるおそれがあり、一般的にみて公正性を欠くものとの非難を免れない。
- 特に、本件においては、組合員2名が、4か月半前にもB2取締役から呼び出されて個別面談を受け、その際、組合員1名に至っては、同じくフェイスブックに投稿された写真画像を見せられ、解雇の可能性や組合に加入していること自体の問題性を指摘された上で、企業内組合への加入の提案を受けている。この個別面談は組合結成直後に実施されたものであり、その際同取締役は、BI社長としてもA委員長はフェイスブックの投稿等Y社にとって不利益行為をする人物だと認識しているなどと発言し、同社長も事態を問題視している旨を強調していたことが認められる。
- このような経緯や諸事情を考慮すれば、令和2年12月2日の団交におけるBI社長の言動が組合員らに与えた影響力は大きかったものと評価でき、直接、BI社長の口からもX組合の活動は営業妨害だと主張され、その是非について個人的見解を尋ねられたことで、以前のB2取締役の発言内容が両名にとって真実味を帯びてくるだろうことは容易に推測できる。同じ組合員が、組合結成直後及び初めての団交という時期に、会社の役員及び代表者という立場の者から、数か月の間に二度にわたって、同様に組合活動の問題性を指摘され、個人的な見解等を求められたのであるから、本件におけるBI社長の発言は組合員に対し威嚇的效果を与え、組合弱体化につながるおそれがあるものといえる。
- 支配介入の成立に当たっては、必ずしも直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解すべきである。

- 本件においては、組合結成直後に B2取締役が組合員個人と面談し、フェイスブックの投稿に言及し、解雇の可能性や組合に加入していること自体の問題性を指摘して、D組合に入ればよい旨述べている。

また、その後も、労使関係は引き続き対立する状況下であり、このような中、団交の場で、今度は社長という立場の者から、組合員個人に対し組合活動の是非について意見を求めれば、同組合員に対して威嚇的效果を与え、X組合が弱体化するおそれがあることは容易に推察できるのであって、Y社にはそのことについての認識、認容があったものと認められる。

- 以上のとおり、令和2年12月2日の団交において、フェイスブック上のA委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、B1社長が営業妨害と述べ、同席した組合員らに対し組合活動の是非について見解を求めたことは、X組合の組合員に威嚇的效果を与え、X組合の弱体化を図る行為に当たり、労組法7条3号に該当する。

## 5 継続する行為

### 【該当事件】

使用者による継続する行為が労組法27条2項の除斥期間に抵触するかという点について争われた事件のうち特徴的な事例は、以下の2件であった。

- (1) 福岡労委平成27年(不)第2号事件は、申立ての1年以上前になされたものを含む11件の団交拒否に対し、それぞれ被申立人会社が拒否した行為が労組法27条2項に規定する「継続する行為」に該当するか否かが問題となった。

当労委は、複数の団交要求と団交拒否が「継続して行われる一括して一個の団交拒否に該当するか否か」は、団交事項の同一性、各団交要求の時間的隔たりの程度、団交要求に関する当事者の対応などを総合して判断する必要があるものとして、本件申立日から1年以上前になされた団交要求に係る団交拒否については、「継続して行われる一括して一個の行為」と判断することはできず、除斥期間を経過していると判断した。

- (2) 福岡労委平成29年(不)第3号事件は、申立人組合が救済を申し立てた被申立人会社の行為のうち、救済申立てから1年以上前になされた残業の割当てに関する差別的取扱いが、労組法27条2項の除斥期間に抵触するか否かが問題となった。

当労委は、残業に係る差別は、残業の割当てがされずに残業手当の支給がされないという一連の行為が不当労働行為と評価されるものとして、本件申立日の1年以上前に残業手当の支給日が到来していたものについては、除斥期間を経過していると判断した。

### 【事件の概要等】

- (1) 福岡労委平成27年(不)第2号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 卸売・小売業
- 事件の概要

- ・ 平成27年3月5日、X組合は、Y社(組織変更前の会社を含む)がX組合の①平成16年10月4日付け、②平成18年9月5日付け、③平成20年8月1日付け、④平成21年7月21日付け、⑤平成22年5月6日付け、⑥同年7月30日付け、⑦平成26年3月10日付け、⑧同年4月17日付

け、⑨同年6月11日付け、⑩同年9月25日付け及び⑪平成27年2月23日付けの各団交要求に対し、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救済を申し立てた。

● 判断の要旨

○ X組合は、平成16年10月4日付け団交要求から平成27年2月23日付け団交要求までの計11件の本件団交要求に対し、それぞれY社が拒否した行為は、同一の不当労働行為意思に基づく複数の行為であるから、労組法27条2項に規定する「継続する行為」に該当すると主張し、11件全ての団交拒否を不当労働行為として救済を求めている。

○ 労組法27条2項が規定する「継続する行為」とは、行為自体は複数であっても、全体として一個の不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為をも含むものと解することが相当である。

複数の団交要求と団交拒否が「継続して行われる一括して一個の団交拒否に該当するかどうか」は、団交事項の同一性、各団交要求の時間的隔たりの程度、団交要求に関する当事者の対応などを総合して判断する必要がある。

○ 本件団交要求について、要求された団交事項は必ずしも同一のものではない。

また、上記①、②、③、④及び⑤の各団交要求の間には、それぞれ1年11か月、1年11か月、11か月及び9か月の間隔があり、⑥から⑦の団交要求までに至っては、3年7か月が経過していることが認められ、各団交要求の間に、当事者間で団交開催に向けた協議・折衝等が継続していた事実も認めることができない。

したがって、本件団交要求に係る団交拒否について「継続して行われる一括して一個の行為」と判断することはできない。

○ よって、本件申立てのうち、本件申立日から1年以上前になされた①から⑥までの計6回の団交要求に対し、Y社が団交に応じなかったことについての救済申立ては、労組法27条2項により却下するのが相当である。

(2) 福岡労委平成29年(不)第3号事件

● 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)

● 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)

● 被申立人の業種 生活関連サービス業、娯楽業

● 事件の概要

・ Y社の従業員Aは、平成27年8月から正社員としてY社に採用され、工場内での業務や得意先への配送業務に従事していた。

・ 平成27年8月から平成28年4月までの9か月間において、Aの残業時間は連続して100時間を超えており、平成28年4月分の残業手当は約11万円であった。

・ 平成28年4月中旬、Aは上司に業務上の問題点を指摘した。

・ 平成28年5月以降、Aは配送業務から外され、工場での作業のみに従事することとなった。そのため、勤務時間が減少し、それに伴い同月分の残業手当は約3万円となった。

・ その後、AはX組合に加入し、平成28年5月30日付けで、X組合はY社に対し同人の組合加入を通知した。Aの加入以降、X組合はY社との間で4回団交を実施した。

・ 平成29年8月9日、X組合は本件申立てを行った。

● 判断の要旨

○ 労組法27条2項には、労働委員会は、不当労働行為救済命令の申立てが、行為の日(継続

する行為にあってはその終了した日)から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができないと規定されている。

- 残業に係る差別は、現実に残業手当が支給される段階で実現されるものであり、残業の割当てがされずに残業手当の支給がされないという一連の行為が不当労働行為と評価される。  
よって、除斥期間の起算日は、東急バス事件東京高裁判決(東京高判平成29年9月20日)を踏まえて、残業手当の支給日と解するのが相当である。
- X組合は、紅屋商事事件判決(最判平成3年6月4日)を踏まえ、残業制限とこれに基づく毎月の賃金の支払(時間外手当の減少)は一体として一個の不当労働行為というべきであると主張するが、同判決は、差別的な考課査定に基づく賃金の最後の支払時点から1年以内であれば救済可能であるとしたものであり、本件とは事案が異なる。
- したがって、本件申立日(平成29年8月9日)より1年以上前に残業手当の支給日が到来する平成28年6月分給与(支給日は同年7月22日)に係る残業指示に関し、差別的取扱いが行われたとのX組合の申立てについては、除斥期間を経過しており、却下する。

## 6 救済方法

### (1) バックペイ

#### 【該当事件】

不当労働行為に対する救済の方法として、バックペイを命じた事件のうち特徴的な事例は次の5件であった。

バックペイ額の範囲、金額の算定方法等を分類すると、以下のとおりである。

#### ア 賃金相当額の算定

(ア) 福岡労委平成29年(不)第8号事件は、毎月の給与が一定していないタクシー乗務員について、賃金相当額の算定方法が問題となった。

当労委は、雇止め前の月例賃金額及び賞与額を用いて算出した平均月額を基に、賃金相当額を算定することが相当と判断した。

(イ) 福岡労委令和6年(不)第5号事件は、①給与に月ごとに変動する手当を含む被申立人法人の職員に係る賃金相当額の算定方法、②減額支給された賞与に係るバックペイの額の算定方法が問題となった。

当労委は、①について、解雇前の月例賃金額及び賞与額を用いて算出した平均月額を基に、賃金相当額を算定することが相当と判断した。②については、不当労働行為がなければ、前年度と同額程度が支給されたものと推認されるとして、前年度支給額と支給済み額との差額の支払を命じた。

#### イ 他収入の控除

福岡労委平成29年(不)第5号事件は、被申立人農協に雇止めとされた申立人組合員が、雇止め後に他社において就業し収入を得ていたため、その取扱いが問題となった。

当労委は、バックペイに当たり、他収入の控除を命じた。

#### ウ 有責分控除

福岡労委平成29年(不)第6号事件は、申立人組合員の同僚従業員に対するセクハラ行為に端を発し、同人の解雇に至っており、その取扱いが問題となった。

当労委は、解雇について、当該組合員にも一定の責任が認められるとして、バックペイに当たり有責分の控除を命じた。

#### エ その他

福岡労委令和元年(不)第7号事件は、①残業差別に対するバックペイの額の算定方法及び②新型コロナの感染拡大の影響に伴う被申立人会社の営業収入の減少に係る取扱い等が問題となった。

当労委は、①について、残業差別がなければ得られたであろう給与額と既に支払われた給与額との差額とすることが相当と判断した。②については、営業収入の減少が生じた期間につき、上記①の計算による差額に営業収入額の対前年同月比率を乗じた額の支払を命じた。

### 【事件の概要等】

#### ア(ア) 福岡労委平成29年(不)第8号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ 雇用契約の終了について[95頁](#)参照。
- 終結区分 全部救済
- 判断の要旨
  - 本事件では、Y社が行ったX組合の執行委員長Aの雇止めは不当労働行為であると判断し、その救済として、Aの雇止めがなかったものとして取り扱い、Aを原職復帰させること及びバックペイを命じた。
  - 賃金相当額の算定方法について、Y社のタクシー乗務員の給与は、それぞれの運賃収入月額を基に計算されており、毎月一定していないことから、雇止め前の3か月間の給与支給額を平均した額に、雇止め前の1年間の賞与の合計額を12で除した額を加算した月額を基に、賃金相当額を算定することが相当であるとした。
  - なお、X組合は、バックペイに当たって賃金相当額に年率6分を乗じた遅延損害金の支払も求めていたが、命令では、「主文第1項のとおりで相当であると思慮する」として認めなかった。

#### ア(イ) 福岡労委令和6年(不)第5号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 学校法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 教育、学習支援業
- 事件の概要
  - ・ 雇用契約の終了について[98頁](#)参照。
  - ・ 賞与不支給について[106頁](#)参照。
- 終結区分 全部救済
- 判断の要旨
  - 本事件では、法人Yが行ったX組合の組合員Aの解雇及び夏期賞与の減額支給は不当労働行為であると判断し、その救済として、Aの解雇を撤回し、原職に復帰させること及び①解雇がなければ得られたであろう賃金相当額、②賞与について支給されるべきであった金額と支給済

みの金額との差額の支払を命じた。

- ①について、法人Yの事務局職員の給与は、月ごとに変動する手当を含んでいることから、解雇前3か月間の給与を平均した額に、上記減額前の1年間の賞与の合計額を12で除した額を加算した月額を基に、賃金相当額を算定することが相当であるとした。
- ②については、上記不当労働行為がなければ、前年度と同額程度が支給されたものと推認されることから、前年度の夏期賞与の支給額と支給済みの金額との差額を支払うことが相当であるとした。

#### イ 福岡労委平成29年(不)第5号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y農業協同組合(以下「Y農協」という。)
- 被申立人の業種 複合サービス事業
- 事件の概要
  - ・ 雇用契約の終了について[92頁](#)参照。
- 終結区分 全部救済
- 判断の要旨
  - 本事件では、Y農協が行ったX組合の組合員Aの雇止めは不当労働行為であると判断した。
  - Aは、雇止め後、他の訪問介護事業所の正規職員として就労し、従前と同程度の収入を得ていた。そのため命令では、その救済方法において、①雇止め後に他社から収入を得ていない期間については、この間の賃金相当額の全額を、②他社から収入を得ていた期間中については、この間の賃金相当額の6割を支払わなければならないとした。
  - なお、X組合は、Aの原職への復帰を求めていたが、Aの労働契約で、Aが従事する業務内容はサービス提供責任者と指定されているところ、Y農協の訪問介護事業は、命令発出時において既に廃止されていたことから、Aを原職に復帰させることは不可能であって、原職に相当する職務も存在しないとして、Aの契約が1年間更新されたものとして取り扱うことを命じた。

#### ウ 福岡労委平成29年(不)第6号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 生活関連サービス業、娯楽業
- 事件の概要
  - ・ 雇用契約の終了について[94頁](#)参照。
- 終結区分 一部救済
- 判断の要旨
  - 本事件では、Y社が行ったX組合の組合員Aの解雇は不当労働行為であると判断し、その救済として、Aの解雇を撤回し、原職相当職に復帰させること及びバックペイを命じた。
  - X組合は、復職までの賃金相当額の支払及び年6分の利息の支払を求めていたが、解雇はAの同僚女性パート従業員に対するセクハラ行為に端を発していること、同人の行為にも非難されるべきところがあり、その行為について一定の責任を負うことはやむを得ないものであることから、解雇の翌日から命令発出日の属する月までの間については、バックペイは賃金相当額の6割とすべきであるとした。

- なお、Aの復職に当たっては、同人が、当該女性パート従業員と同じ勤務地に配置されることは適切ではないとして、原職ではなく原職相当職への復帰を命じた。

#### エ 福岡労委令和元年(不)第7号事件

- 申立人 個人X1、個人X2
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業

#### ● 事件の概要

- ・ 個人申立てについて[81頁](#)参照。
- ・ 配車差別・残業差別について[112頁](#)参照。
- ・ 確定命令不履行通知について[163頁](#)参照。

- 終結区分 全部救済

#### ● 判断の要旨

- 本事件では、Y社がX1及びX2(以下「X1ら」という。)に対し、残業指示について他の乗務員と異なる取扱い(以下「本件措置」という。)を行い、同人らの給与を減少させたことは不当労働行為であると判断した。その救済として、X1らへの不利益取扱いの禁止及び本件措置がなければ得られたであろう給与額と既に支払われた給与額との差額相当額のバックペイを命じた。
- 差額の算定に当たっては、本件措置以前3か月間の給与における総支給額の平均額と、本件措置後、実際に支給された総支給額(最低補償額含む)との差額とすることが相当であるとした。
- その際、新型コロナの感染拡大の影響に伴い、Y社がX1らを含む全乗務員に対して時短勤務を指示した結果、命令発出時には差別的取扱いは解消されていたことから、本件措置により差別的取扱いが生じていた期間を算定の対象とした。
- また、X1については、本件措置後、約3か月間、Y社で決められた退社時間の6時間前に退社したことから、所定労働時間外に勤務しなかったことによる給与の減少以上に給与が減少したため、同期間に係る支給分については、算定の対象から除くこととした。
- さらに、Y社は、新型コロナの感染拡大の影響に伴い、営業収入が著しく減少していたことから、営業収入の減少が生じた期間については、上記計算による差額に、Y社の営業収入額の対前年同月比率を乗じた額の支払を命じた。
- なお、申立人は、バックペイに当たって利息の支払も求めていたが、当労委はこれを認めなかった。

## (2) ポストノーティス

### 【該当事件】

不当労働行為に対する救済方法として、ポストノーティスを命じた事件のうち特徴的な事例は、以下のポストノーティスのみを命じたもの(3件)及びイントラネットへの掲載を命じたもの(2件)であった。

ア ポストノーティスのみを命じたもの

### 【事件の概要等】

ア(ア) 福岡労委平成28年(不)第1号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 独立行政法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要

法人Yが運営するB病院がX組合による「調理業務に就いている再雇用・非常勤職員について来年度も調理師として雇用し、調理職場の委託拡大を行わないこと」との議題(以下「本件議題」という。)での団交申入れに対し、本件議題は義務的団交事項に当たらず団交の対象とはならないなどと回答し、団交に応じなかったことが、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか否かが争点となった事件である。

- 請求する救済内容
  - ①X組合が平成27年10月30日付けて申し入れた本件議題に係る団交に誠実に応じること。
  - ②上記①に関する文書を掲示すること。
- 終結区分 全部救済
- 命令主文の要旨 誓約文の交付
- 救済の方法
  - B病院が本件議題についての団交に応じなかったことが、労組法7条2号に該当することは、判断のとおりである。
  - X組合は、誠実団交応諾とこれに関する文書の掲示を求めているが、調理業務に就いている再雇用・非常勤職員から退職の意思表示がなされており、現時点でのB病院の調理職場の状況は、団交申入時の状況から大幅に変化したことから、本件議題での団交を命じることは適切ではない。
  - しかし、将来の同種の団交において、本件と同様の団交拒否が繰り返されるおそれがあり、被救済利益が全て消滅したと見ることはできないため、主文のとおり命じるのが相当と思料する。

#### ア(イ) 福岡労委令和3年(不)第10号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ 使用者の言動について[149頁](#)参照。
  - ・ 和解認定について[161頁](#)参照。
- 請求する救済内容
  - ①Y社が企業内組合について労基署に示したチェックオフリスト等を交付した上で、誠実に団交に応じること。
  - ②労働組合間の問題への介入の禁止
  - ③X組合の広告宣伝活動への介入の禁止
  - ④在籍組合員の出席にかかわらず、団交を開催し、誠実に応じること。
  - ⑤上記①ないし④について、Y社の全社員を集めた謝罪集会を開催した上で、新聞社を取材に招き、Y社の代表取締役が謝罪文を朗読すること。
- 終結区分 一部救済

- 命令主文の要旨 誓約文の交付
- 救済の方法
  - Y社が、令和2年12月2日の団交において、フェイスブック上のA委員長の管理に係る2つのアカウントにおける投稿について、営業妨害と述べて、同席した組合員2名に対し組合活動の是非について見解を求めたことが不当労働行為に該当することは判断のとおりである。
  - その救済について、X組合は、X組合の広告宣伝活動への介入の禁止を求めているが、主文のとおりで相当と思料する。
  - また、X組合は、謝罪集会の開催等も求めるが、主文をもって足りる。

#### ア(ウ) 福岡労委令和3年(不)第12号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 社会福祉法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要
  - ・ 派遣労働者について[90頁](#)参照。
- 請求する救済内容
  - ①法人Yは、X組合からの令和3年1月19日付け及び同年7月26日付け団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに、誠実に応じること。
  - ②上記①に係る誓約文を交付し、掲示すること。
- 終結区分 全部救済
- 命令主文の要旨 誓約文の交付
- 救済の方法
  - 法人Yは、派遣元会社に対し組合員の令和2年10月における休憩時間労働に対する賃金等を組合員へ支払うよう要請し、派遣元会社は、組合員へ法人Yが要請した金額を支払ったことが認められ、X組合が求めていた、タイムシート訂正といった「休憩時間労働について」の問題は解消し、X組合は法人Yへ団交開催を求める必要性はなくなったといえる。
  - しかしながら、X組合とY法人との間で唯一開催された令和3年7月8日の団交での法人Yの対応は不誠実であり、労組法7条2号に該当する。さらに、令和3年7月26日付けの団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことも、労組法7条2号に該当する。これらの両不当労働行為によって、X組合の団結権は侵害されたものといえる。
  - このような法人Yの行為は、X組合の交渉能力や問題解決能力に疑念を生じさせるおそれのある行為であり、組合員に令和2年10月分の時間外勤務手当が支払われたことをもって当然にX組合の交渉能力や問題解決能力に対する信頼が回復されたとは認められず、侵害されたX組合の団結権は、いまだ回復していない。
  - また、確かに、組合員は施設勤務から離れており、その後はX組合と法人Yとの間に労使関係はない。しかしながら、今後も、法人Yが直接雇用したあるいは派遣会社から派遣を受けた労働者を、組合員としてX組合が獲得する可能性が全くないということではできず、その獲得に伴い、X組合と法人Yとの間に集団的労使関係が生じ、その正常な秩序の回復、確保を図ることが可能となる場合もあり得るものと考えられることから、救済の利益がなくなったとはいえない。
  - 団交応諾を命ずる必要はないが、救済利益がなくなっているとみることはできず、主文のとおり

り命じるのが相当と思料する。

イ イン트라ネットへの掲載を命じたもの

### 【事件の概要等】

イ(ア) 福岡労委平成26年(不)第10号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 国立大学法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 教育、学習支援業
- 事件の概要
  - ・ 不誠実団交(組合からの資料要求への対応)について[129頁](#)参照。
  - ・ 組合活動の制限について[144頁](#)参照。
- 請求する救済内容
  - ①平成26年4月1日付けてA1組合員を研究科長に任命し、A2書記長を評議員に指名すること。
  - ②組合員に対する人事・給与上及び業務遂行上の不利益な取扱いの禁止
  - ③平成26年度給与改定等に係る誠実団交応諾
  - ④平成25年12月20日の学長が発言した内容を記載した文書を大学公式ウェブサイトから削除すること。
  - ⑤上記①から④までに係る誓約文をY法人施設内へ掲示すること、並びに大学公式ウェブサイト及び新聞紙へ掲載すること。
- 終結区分 一部救済
- 命令主文の要旨 誓約文の手交及び学内イン트라ネットへの掲載等
- 救済の方法
  - 法人Yが、A1組合員を研究科長に任命しなかったこと、A2書記長を評議員に指名しなかったこと、及び学長が、同書記長が主任を務める講座に対して直接ヒアリングを行わなかったことは、労組法7条1号及び3号に該当し、同学長発言及び同発言内容の大学公式ウェブサイトへの掲載は労組法7条3号に該当する。
  - その救済について、X組合は、A1組合員の研究科長への任命、A2書記長の評議員への指名、並びに組合員に対する人事・給与上及び業務遂行上の不利益な取扱いの禁止を求めているが、本件の事情に鑑みると、主文のとおり命じるのが相当と思料する。
  - また、X組合は、誓約文を法人Yの施設内へ掲示すること、大学公式ウェブサイト及び新聞紙へ掲載することも求めているが、主文をもって足りると思料する。

イ(イ) 福岡労委平成28年(不)第3号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 独立行政法人Y(以下「法人Y」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要

法人Yが運営するB病院がX組合による「不払い残業をなくすための具体策を示すこと」との議題(以下「本件議題」という。)での団交申入れに対し、「具体策を示すこと」は院長の権限で行うものであり議題として適当ではないなどと回答し、団交に応じなかったことが、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか否かが争点となった事件である。

- 請求する救済内容
  - ①X組合が平成27年10月30日付けて申し入れた本件議題に係る団交に応じること。
  - ②上記①に関する文書をB病院の施設内に掲示すること、及び院内LANに掲載すること。
- 終結区分 全部救済
- 命令主文の要旨 誓約文の交付及び院内LANへの掲載等
- 救済の方法
  - 本件議題に係る団交申入れについて、B病院が団交に応じなかったことが不当労働行為に該当することは判断のとおりである。
  - その救済について、X組合は、主文に記載の誓約文をB病院の施設内に掲示することも求めているが、本件における救済方法としては、主文をもって足りると思料する。

## 7 命令発出後の対応

### (1) 和解認定

#### 【該当事件】

労組法27条の14第2項には、救済命令等が確定するまでの間に当事者間で和解が成立し、当事者双方の申立てがあった場合において、労働委員会が当該和解の内容が当事者間の労働関係の正常な秩序を維持させ、又は確立させるため適当と認めるときは、審査の手続は終了すると規定されている。

また、同条第3項には、前項に規定する場合において、和解(前項の規定により労働委員会が適当と認めたものに限る。)に係る事件について既に発せられている救済命令等は、その効力を失うと規定されている。

これらの規定に基づく和解認定を行った事件は、以下の1件であった。

ア 福岡労委令和3年(不)第10号事件は、当労委が救済命令を発出した後、被申立人会社が救済命令の取消訴訟を提起した。取消訴訟係属中に、当該事件の当事者間で和解が成立し、当事者双方から当労委に対し和解認定及び和解調書作成の申立てがなされたため、取消訴訟の訴訟代理人である公益委員が和解の内容を認定し、和解調書を作成した。

#### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和3年(不)第10号事件

- 申立人 X労働組合
- 被申立人 Y株式会社(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ 使用者の言動について[149頁](#)参照。
  - ・ ポストノータイスについて[158頁](#)参照。
  - ・ 新型コロナ対策について[164頁](#)参照。
- 終結区分 一部救済
- 命令発出後の対応
  - 当労委がY社に対し文書交付を命じたところ、Y社は、救済命令の取消訴訟を提起した。

令和5年12月15日の口頭弁論期日後の令和6年3月12日に当事者間で和解が成立し、同月14日、当事者双方から当労委に対し、和解認定及び和解調書作成の申立てがなされた。同月18日、取消訴訟の訴訟代理人である公益委員が和解の内容を認定し(救済命令の失効)、同月19日付けて和解調書を作成した。同月22日、両当事者に和解調書の正本を交付送達した。

- なお、取消訴訟については、令和6年3月22日の口頭弁論期日において、裁判上の和解が成立した(和解条項に、原告(Y社)は被告(県)に対する本件請求を放棄する旨記載)。

## (2) 確定命令不履行通知

### 【該当事件】

#### ア 命令確定後の不履行通知

労組法27条の13第2項には、使用者が確定した救済命令等に従わないときは、労働委員会は、使用者の住所地の地方裁判所にその旨を通知しなければならないと規定されている。

また、同法32条には、使用者が同法27条の13第1項の規定により確定した救済命令等に違反したときは50万円以下の過料に処する旨の規定がある。

これらの規定に基づく確定命令不履行通知を行った事件は、以下の1件であった。

福岡労委令和4年(不)第6号事件は、当労委が救済命令を発出後、命令履行状況を確認したところ、被申立人会社は命令不履行であったため、公益委員会議で確定命令不履行通知を行う旨決定し、福岡地裁に確定命令不履行通知を行った。

#### イ 判決による命令確定後の不履行通知

労委規則第50条及び同条第6号には、確定判決により支持された命令に使用者が従わないとき、都道府県労委会長は、遅滞なく、その旨を中労委会長に通知しなければならない旨規定されている。

また、同条第2項には、会長は、前項第6号の規定に該当するときは公益委員会議の決定により検察官に遅滞なく、その旨を通知しなければならないとの規定がある。

これらの規定に基づく確定命令不履行通知を行った事件は、以下の1件であった。

福岡労委令和元年(不)第7号事件は、当労委が救済命令を発出後、被申立人会社が救済命令の取消訴訟を提起したが、福岡地裁及び福岡高裁ともに棄却判決、最高裁も上告不受理を決定したため命令が確定した。

当労委が命令履行状況を確認したところ、被申立人会社は命令不履行であったため、公益委員会議で検察官への不履行通知を行う旨決定し、福岡地方検察庁に確定命令不履行通知を行った。

### 【事件の概要等】

#### ア 福岡労委令和4年(不)第6号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 宿泊業、飲食サービス業
- 事件の概要
  - ・ 団交拒否について[121頁](#)参照。
  - ・ 当事者の欠席について[167頁](#)参照。

- 終結区分 一部救済
- 命令発出後の対応
  - 令和5年10月21日、当労委は命令書をY社に交付したが、Y社は期限までに再審査申立て及び行政訴訟の提起を行わなかったため、同年11月21日に救済命令が確定した。  
令和5年11月22日、両当事者に対し命令の履行状況を照会したところ、X組合から命令は不履行である旨回答があったため、公益委員会議の決定を経て、同月27日、Y社に命令履行勧告を行った。
  - 令和6年1月22日、両当事者に対し再度命令の履行状況を確認したところ、X組合から命令は不履行である旨回答があったため、公益委員会議の決定を経て、同年2月5日、福岡地裁に確定命令不履行通知を行った。
  - 令和6年4月9日、福岡地裁は、Y社に対し50万円の過料を決定した。

#### イ 福岡労委令和元年(不)第7号事件

- 申立人 個人X1、個人X2
- 被申立人 有限会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要
  - ・ 個人申立てについて[81頁](#)参照。
  - ・ 残業差別について[112頁](#)参照。
  - ・ バックペイについて[157頁](#)参照。
- 終結区分 全部救済
- 命令発出後の対応
  - 令和2年12月17日、当労委が命令書をY社に交付したところ、Y社は救済命令の取消訴訟を提起した。福岡地裁及び福岡高裁ともに棄却判決、令和5年3月15日、最高裁も上告不受理を決定したため、当該命令が確定した。
  - 令和5年3月28日、両当事者に対し命令の履行状況を照会したところ、両当事者から命令は一部不履行である旨回答があったため、公益委員会議の決定を経て、同年5月10日、Y社に命令履行勧告を行った。
  - 令和5年6月8日、両当事者から命令は一部不履行であることを確認したため、公益委員会議の決定を経て、同月29日、福岡地方検察庁に確定命令不履行通知を行った。
  - 令和5年9月22日、福岡地方検察庁は不起訴処分(起訴猶予)としたが、同年10月13日、当労委は、公益委員会議で検察審査会への審査申立てを行わない旨決定した。

## 8 審査手続上の特徴的な事例

### (1) 新型コロナ対策(ウェブ会議方式での調査)

#### 【該当事件】

新型コロナの感染拡大防止に配慮し調査を実施した事例として、下記の3件が挙げられる。

福岡労委令和2年(不)第8号事件、福岡労委令和3年(不)第2号事件、及び福岡労委令和3年(不)第10号事件では、いずれも、新型コロナに係る緊急事態宣言の発出に伴い、移動が制限されて

いる中で調査を実施した。

当労委は、当事者が遠隔の地に居住している場合や新型コロナの感染拡大等により移動制限がある場合など、当事者に来庁が困難な理由がある場合に、不当労働行為事件に係る調査をウェブ会議方式で行うことができるよう内規を改正し、期日を延期することなく調査を実施した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和2年(不)第8号事件

- 申立人 X労働組合
- 被申立人 Y株式会社
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要

- ・ 懲戒処分について[101頁](#)参照。
- ・ 配車差別・残業差別について[113頁](#)参照。
- ・ 時季変更権の行使について[117頁](#)参照。

- 終結区分 棄却
- 審査手続上の特徴

- 第1回調査期日において、新型コロナに係る緊急事態宣言が発出されていたため、両当事者がウェブ会議方式で参加する形での調査を実施した。

イ 福岡労委令和3年(不)第2号事件

- 申立人 X労働組合
- 被申立人 有限会社Y
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要

- ・ オンラインでの団交について[142頁](#)参照。
- ・ 当事者追加について[166頁](#)参照。

- 終結区分 一部救済
- 審査手続上の特徴

- 第1回、第3回及び第4回調査期日において、新型コロナに係る緊急事態宣言が発出されていたため、両当事者がウェブ会議方式で参加する形での調査を実施した。

ウ 福岡労委令和3年(不)第10号事件

- 申立人 X労働組合
- 被申立人 Y株式会社
- 被申立人の業種 運輸業、郵便業
- 事件の概要

- ・ 使用者の言動について[149頁](#)参照。
- ・ ポストノータイスについて[158頁](#)参照。
- ・ 和解認定について[161頁](#)参照。

- 終結区分 一部救済
- 審査手続上の特徴

- 第2回調査期日において、新型コロナに係る緊急事態宣言が発出されていたため、両当事者がウェブ会議方式で参加する形での調査を実施した。

## (2) 調査時の録音禁止

### 【該当事件】

調査時の録音禁止が問題となった事例として、下記の事件が挙げられる。

ア 福岡労委平成29年(不)第3号事件は、被申立人代理人弁護士が、調査時の録音禁止の指示に対し、不当であるとして従わなかったことが問題となった。

当労委は、審査指揮権(労委規則第35条第2項)に基づき、調査時の録音禁止を徹底した。

### 【事件の概要等】

ア 福岡労委平成29年(不)第3号事件

- 申立人 X労働組合
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 生活関連サービス業、娯楽業
- 事件の概要
  - ・ 残業差別について[110頁](#)参照。
  - ・ 継続する行為(除斥期間との関係)について[153頁](#)参照。
- 終結区分 一部救済
- 審査手続上の特徴
  - 第1回調査の冒頭、審査委員は、両当事者に対し、調査及び審問においては録音、録画、写真撮影、放送などは認めない旨を記載した注意事項を配付し、注意を促した。  
その際、Y社代理人弁護士から、調査時に録音等を禁止する権限の根拠規定について尋ねられたため、審査委員は、労委規則第35条第2項に規定する審査指揮権により録音等を禁止している旨説明した。
  - 第2回調査時において、Y社代理人弁護士は、当労委に対して意見書を提出し、労委規則第35条第2項は、審査の進め方について会長に指揮権があるとするのみであり、同項を根拠に録音等を禁止する指示命令は不当であるとし、同項が録音等の禁止権限を労働委員会会長に付与したと解釈する根拠を示すよう求めた。
  - 第3回調査の期日前、Y社代理人弁護士は、当労委に対して事務連絡を提出し、次回調査期日より、調査内容を録音する意向を示した。
  - 第3回調査時において、Y社代理人弁護士は、調査内容の録音を開始したため、審査委員は、当日の調査を事務的な確認にとどめ、その後の進行を文書により行うこととした。
  - 後日、当労委は上記意見書に対し、労委規則第35条第2項により、会長は審査における包括的な指揮命令権を委ねられており、審査の進行に係る秩序維持に関する事項もこれに含まれると解している旨を文書で回答した。  
また、併せて、調査の場で録音等を行うことは当事者が自由に発言することを阻害するおそれがあること、調査の場での一定の自由な発言の機会を保障することによって、争点の整理や最終的な紛争の解決のための円滑な進行を図るという調査の目的に適うと考えられることから、録音等を禁止することが相当である旨を説明し、協力を求めた。

### (3) 当事者追加

#### 【該当事件】

労委規則第32条の2に基づく当事者追加の申立てがなされた事例として、下記の事件が挙げられる。

ア 福岡労委令和3年(不)第2号事件では、被申立人会社が運営する介護施設の施設長について、当事者追加の申立てがなされた。

当労委は、被申立人となり得るのは、法人事業主の場合は当該法人自体であり、法人の管理者である施設長は被申立人とはなり得ないとして、当事者追加を認めなかった。

#### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和3年(不)第2号事件

- 申立人 X労働組合(以下「X組合」という。)
- 被申立人 有限会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 医療、福祉
- 事件の概要
  - ・ 令和3年2月15日、X組合は、当労委に対し、Y社が、X組合の令和2年12月27日付け及び令和3年1月5日付けの団交申入れに応じなかったこと等が不当労働行為に該当するとして、救済を申し立てた(オンライン団交について[142頁](#)参照)。
  - ・ 令和3年2月27日、Y社及びY社が運営する介護付有料老人ホーム「B1施設」の施設長であるB2施設長外1名及びY社は、令和2年12月17日に営業中のB1施設敷地内で行われた組合集会における組合側の言動及び同集会のフェイスブックへの掲載によって損害を被ったとして、X組合のA1支部、B1施設の職員であるA2組合員及びA3組合員を被告として、損害賠償請求訴訟を提起した。
  - ・ 令和3年3月24日、X組合は、Y社の上記提訴が労組法7条3号及び4号に該当するとして、当労委に追加救済申立てを行った。
- 終結区分 一部救済
- 審査手続上の特徴
  - 上記の追加救済申立てがなされた後、X組合から、B2施設長について、当事者追加の申立てが行われた。

X組合は、追加の理由として、B2施設長は、組合員らが所属する施設を統括・管理する立場にあり、組合対応について十分な権限・影響力を有する人物であること、及び自由な組合活動を保証するためには、組合活動に萎縮効果をもたらし得る損害賠償請求訴訟をY社と一体となって提起したB2施設長自身の行為を止める必要がある旨を主張した。
  - 審議の結果、被申立人となり得るのは、法人事業主の場合は当該法人自体であり、法人の管理者であるB2施設長については、被申立人とはなり得ないと解されるとして、当事者追加を認めなかった。
  - なお、Y社による損害賠償請求訴訟の提起については、その主張する権利又は法律関係からみて、裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと明らかに認められるものではないことから、X組合への支配介入や不当労働行為の申立てに対する報復を目的としてなされたとは認められず、不当労働行為には当たらないと判断した。

#### (4) 当事者の欠席

##### 【該当事件】

当事者の欠席が問題となった事例として、下記の事件が挙げられる。

ア 福岡労委令和4年(不)第6号事件は、被申立人会社(会社側の当事者)の欠席とその対応が問題となった。

当労委は、審査の過程において、適宜、被申立人会社へ書面を送付し、意見を聴く機会を設けた上で、審査手続を進め、命令を発出した。

##### 【事件の概要等】

ア 福岡労委令和4年(不)第6号事件

- 申立人 X労働組合
- 被申立人 株式会社Y(以下「Y社」という。)
- 被申立人の業種 宿泊業、飲食サービス業
- 事件の概要
  - ・ 団交拒否について[121頁](#)参照。
  - ・ 確定命令不履行通知について[162頁](#)参照。
- 終結区分 一部救済
- 審査手続上の特徴
  - 第1回調査に出席していたY社代理人弁護士が辞任し、その後、Y社と連絡がとれなくなったため、第2回調査以降、Y社側が出席しないまま審査手続を進めることとなった。
  - 当労委は、Y社が経営している店舗を何度も訪問し、関係者(第1回調査では店舗の店長が補佐人として出席していた)の出席や代表取締役への意向調査等を要請・説得した。
  - しかしながら、Y社からは、答弁書のほかに書面や証拠の提出がなく、当労委への応答が全くなかったため、争点整理、審査計画、審査期日の設定については、適宜、Y社へ書面を送付し、意見を聴く機会を設けた。
  - その際、期限までに意見の提出がなければ、意見がないものとみなす旨を記載し、応答がない場合でも手続が進められるように取り計らった。
  - 最終的に、Y社からの反応がないまま、命令が発せられた。その後再審査申立て、行政訴訟の提起がいずれもなされず命令は確定したが、Y社に命令不履行が見られたため、当労委から福岡地裁へ不履行を通知した。福岡地裁はY社を過料50万円に処する旨の決定を行った(確定命令の不履行通知について[162頁](#)参照)。

## 第4章 労働協約の地域的拡張適用

### 第1節 地域的拡張適用の概要

労組法第18条第1項に基づく労働協約の地域的拡張適用とは、ある地域において働く同種の労働者の大部分が一つの労働協約の適用を受けるに至ったとき、その労働協約の当事者双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、知事は、その地域の他の同種の労働者と使用者もその労働協約の適用を受ける旨の決定をすることができるというものである。

当労委における平成28(2016)年以降の状況としては、令和5(2023)年に1件申立てがなされ、以下のとおり決議を行った。なお、当労委において、労働協約の地域的拡張適用の決議を行ったのは本件が初めてであった。

### 第2節 令和5年決議について

#### 1 協約当事者である組合からの申立て

X組合は、令和5年1月13日付けで、Y1株式会社及びY2株式会社との間で一組合・使用者二社連名で労働協約(以下「本件協約」という。)を締結した。

本件協約は、A市全域を適用地域とし、A市水道事業の検針業務を行う「時間給制水道検針員」に該当する者について、賃金、裁判員休暇の付与及び労働保険・社会保険の適用のための措置を定めたものである。

X組合は、令和5年2月9日、福岡県知事に対して、労組法第18条第1項の規定に基づき、本件協約を拡張適用する旨の決定を求める申立てを行い、同月10日、申立てを受けた福岡県知事から当労委あて決議が求められた。

#### 2 小委員会の設置及び審議

当労委は、令和5年3月10日の第1844回定例総会において、労委規則第5条第5項の規定に基づき、公労使委員各2名をもって構成する小委員会を設置し、調査審議を行うこととした。

同日、第1回小委員会を開催し、小委員会の運営等について審議した。

以後、小委員会は、令和5年10月4日まで7回にわたり開催され、協約当事者である組合、使用者等からヒアリングを行うなどして事実関係の調査を行い、その結果を踏まえて、本件申立てが労組法第18条第1項に規定する要件を満たすかどうか等について慎重に調査審議を行った。

#### 3 小委員会報告

令和5年10月4日の小委員会において、小委員会の調査審議の結果が報告書としてとりまとめられた。小委員会の判断として、(1)労組法第18条

第1項に規定する要件について、①「一の地域」はA市全域とすること、②本件協約が定める「時間給制水道検針員」を「同種の労働者」として問題ないこと、③「同種の労働者」の「大部分」が本件協約の適用を受けていること、④本件協約は「一の労働協約」に該当すること、(2)本件協約の拡張適用を行うことは妥当であること、(3)拡張適用の期間は、令和6(2024)年4月1日から令和7(2025)年3月31日とすること、などが記載されている。

なお、報告書の末尾には、小委員会の議論の過程で、使用者委員から、「特に、賃金については、厳格に適用すべきであると考えられ、…『四分之三』を大きく超えた場合に限って『大部分』に当たると考えるべきである。」、「入札制度…において、…拡張適用がされることになれば、資金に余裕がある大企業に有利となり、地元の中小事業者は、参入が難しくなる…入札額等に直接影響を及ぼしかねないような拡張適用は…『事業の公正な競争の確保』をかえって害することが懸念される。」などとする意見があった旨が記載されている。

#### 4 総会における審議及び決議

令和5年10月13日の第1857回定例総会に小委員会報告書とともに決議(案)が提出され、同総会、同月27日の第1858回定例総会及び同年11月16日の第1859回定例総会において、決議(案)についての審議が行われた。

その審議を経て、第1859回定例総会において、決議(案)についての議決が行われた結果、決議(案)を可とするものが否とするものを上回り、決議(案)は可決された。

決議における主文は次のとおりである。

##### 主文

本件協約は、下記により拡張適用することが適当である。

##### 1 拡張適用する労働協約の条項

本件協約第2条から第8条第1項までの各条項

ただし、第8条第1項中「2023(令和5)年2月1日」とあるのは「令和6年4月1日」とする。

##### 2 適用する地域

A市全域

##### 3 適用する使用者及び労働者

上記2に記載する地域内において、本件協約第2条(5)に定める「使用者」に該当する事業主及び当該事業主に雇用される労働者のうち、同条

(4)に定める「時間給制水道検針員」に該当する者

#### 4 拡張適用の期間

令和6年4月1日から令和7年3月31日まで

#### 5 福岡県知事による決定

当労委による上記決議を受けて、令和6年1月5日、福岡県知事は、労組法第18条第1項及び第3項並びに労組法施行令第15条に基づき、労働協約の拡張適用の決定を行った。

# 資料

1 年次別調整事件一覧（平成28年から令和7年までに係属したもの）

年	事件名	申請者	業種	調整事項	申請年月日	終結年月日	終結区分	担当委員		
								公益	労側	使側
平成28	27(調)13号	使	卸売業	解雇問題の解決等	H27.10.19	H28.2.25	取下	後藤	佐田	生山
	27(調)15号	労	農業	誠実団体交渉の開催	H27.12.8	H28.1.5	打切	五十君大坪	上野島添	竹内
	28(調)1号	労	小売業	就業規則の組合への開示等	H28.1.15	H28.3.28	(案)解決	山下所	角田隈本	松岡
	28(調)2号	労	医療業	誠実団体交渉の開催	H28.1.20	H28.2.22	取下	南谷大坪	鍋島島添	廣瀬
	28(調)3号	労	飲食店	パワーハラスメント問題の解決等	H28.2.9	H28.4.7	(案)解決	五十君	高島	宮田
	28(調)4号	労	道路旅客運送業	団体交渉の開催	H28.2.29	H28.4.21	取下	後藤	佐田	竹内
	28(調)5号	労	広告業	誠実団体交渉の開催	H28.3.7	H28.4.14	(案)解決	南谷大坪	隈本	生山
	28(調)6号	労	医療業	配置転換命令の撤回	H28.5.16	H28.7.1	(案)解決	後藤	上野	大石
	28(調)7号	労	洗濯・理容・美容・浴場業	誠実団体交渉の開催	H28.7.15	H28.9.1	打切	井上	鍋島	廣瀬
	28(調)8号	労	社会保険・社会福祉・介護事業	誠実団体交渉の開催	H28.7.29	H28.9.7	打切	所	島添	宮田
	28(調)9号	労	道路旅客運送業	賃金及び休憩時間の取扱い等の改善	H28.11.22	H29.2.22	(案)解決	山下	高島大塚	船越
平成29	29(調)1号	労	卸売業、小売業	会社敷地内における組合活動の保障	H29.1.17	H29.2.27	打切	所	上野	大石
	29(調)2号	労	飲食店	労働時間短縮問題等の解決	H29.2.13	H29.4.20	打切	南谷	佐田	廣瀬
	29(調)3号	労	道路旅客運送業	妥結事項に基づく確認書の締結	H29.2.14	H29.3.14	打切	大坪	隈本	松岡
	29(調)4号	労	食料品製造業	雇止め通知の撤回等	H29.2.17	H29.3.30	打切	五十君	鍋島	竹内
	29(調)5号	労	社会保険・社会福祉・介護事業	誠実団体交渉の実施	H29.3.22	H29.5.8	取下	所	島添	宮田
	29(調)6号	労	情報サービス業	誠実団体交渉の実施	H29.4.12	H29.7.6	打切	後藤	大塚	大石
	29(調)7号	労	倉庫業	誠実団体交渉の実施	H29.4.19	H29.6.19	取下	井上	高島	松岡
	29(調)8号	労	卸売業、小売業	雇止め問題の解決	H29.4.21	H29.6.20	(案)解決	大坪	隈本	竹内
	29(調)9号	労	卸売業、小売業	誠実団体交渉の実施	H29.7.11	H29.8.2	(案)解決	所	上野	宮田
	29(調)10号	労	卸売業、小売業	誠実団体交渉の実施	H29.7.13	H29.7.24	打切	山下	鍋島	竹内
	29(調)11号	労	道路旅客運送業	誠実団体交渉の実施	H29.8.9	H29.9.1	打切	山下	島添	松岡有馬
	29(調)12号	労	社会保険・社会福祉・介護事業	解雇撤回等	H29.8.9	H29.9.5	(案)解決	五十君	大塚	大石
	29(調)13号	労	娯楽業	誠実団体交渉の実施	H29.9.6	H29.9.19	取下	所	高島	松岡有馬
	29(調)14号	労	建設業	誠実団体交渉の実施	H29.12.6	H30.2.5	(案)解決	後藤上田	隈本堂原	松岡熊手
	29(調)15号	労	道路貨物運送業	誠実団体交渉の実施	H29.12.27	H30.2.13	(案)解決	山下徳永	上野高田	宮田樋口

年	事件名	申請者	業種	調整事項	申請年月日	終結年月日	終結区分	担当委員		
								公益	労側	使側
平成30	30(調)1号	労	道路貨物運送業	誠実団体交渉の実施	H30.3.8	H30.4.11	(案)解決	大坪	隈本	竹内井上
	30(調)2号	労	医療業	誠実団体交渉の実施	H30.4.10	H30.5.8	打切	南谷	上野西村	有馬松岡
	30(調)3号	労	医療業	誠実団体交渉の実施	H30.4.17	H30.7.4	打切	後藤	島添吉村	宮田熊手
	30(調)4号	労	教育、学習支援業	誠実団体交渉の実施	H30.8.2	H30.10.2	打切	上田森	堂原	樋口
	30(調)5号	労	教育、学習支援業	誠実団体交渉の実施	H30.12.17	H31.2.6	(案)解決	徳永	高田	有馬
令和元(平成31)	31(調)1号	労	医療業	誠実団体交渉の実施	H31.1.4	H31.1.18	打切	南谷	西村	樋口
	31(調)2号	労	医療業	誠実団体交渉の実施	H31.4.16	R1.5.7	取下	後藤	吉村	井上
	元(調)3号	労	社会保険・社会福祉・介護事業	誠実団体交渉の実施	R1.5.8	R1.9.4	(案)解決	後藤	吉村	井上
	元(調)4号	労	食料品製造業	誠実団体交渉の実施	R1.5.30	R1.8.19	(案)解決	山下	島添	樋口
	元(調)5号	労	水道業	誠実団体交渉の実施	R1.9.3	R1.10.18	(案)解決	上田	隈本	竹内
	元(調)6号	労	教育、学習支援業	誠実団体交渉の実施	R1.11.27	R2.2.17	(案)解決	森服部	堂原桑原	有馬和田
令和2	2(調)1号	労	医療業	誠実団体交渉の実施	R2.1.15	R2.1.31	(案)解決	大坪	高田	宮田
	2(調)2号	使	飲食料品卸売業	退職問題の解決	R2.1.15	R2.2.27	(案)解決	徳永	西村	樋口
	2(調)3号	労	道路旅客運送業	誠実団体交渉の実施	R2.3.3	R2.5.18	(案)解決	山下	島添	樋口谷川
	2(調)4号	労	飲食店	誠実団体交渉の実施	R2.5.12	R2.5.25	取下	上田	桑原	熊手
	2(調)5号	労	道路貨物運送業	組合員差別の是正	R2.7.3	R2.9.9	打切	上田	桑原	熊手
	2(調)6号	労	教育、学習支援業	誠実団体交渉の実施	R2.7.22	R2.8.25	(案)解決	大坪	島添	有馬
	2(調)7号	使	道路貨物運送業	団体交渉ルール確立	R2.7.28	R2.11.16	(案)解決	服部	堂原	和田
	2(調)8号	労	燃料小売業	誠実団体交渉の実施 休業期間満了後の賃金補償	R2.8.5	R2.9.11	(案)解決	森	隈本	樋口
	2(調)9号	労	道路旅客運送業	誠実団体交渉の実施	R2.10.2	R2.11.12	(案)解決	徳永	島添藤田	竹内
	2(調)10号	労	医療業	懲戒解雇問題の解決	R2.10.22	R2.12.9	(案)解決	所	吉村	宮田
	2(調)11号	労	燃料小売業	誠実団体交渉の実施	R2.11.5	R2.12.1	(案)解決	大坪	高田	谷川
令和3	3(調)1号	労	建設機械器具賃貸業	誠実団体交渉の実施	R3.1.4	R3.2.12	(案)解決	上田	藤田	樋口
	3(調)2号	労	飲食店	未払賃金の支払い及び要求書への回答	R3.1.22	R3.2.15	(案)解決	山下	堂原	有馬
	3(調)3号	労	老人福祉・介護事業	誠実団体交渉の実施	R3.2.24	R3.3.1	打切	森	隈本	和田
	3(調)4号	使	老人福祉・介護事業、障害者福祉事業	未払賃金問題の解決	R3.2.24	R3.3.16	打切	徳永	吉村	竹内
	3(調)5号	使	一般廃棄物処理業	賃上げ問題の解決	R3.6.9	R3.8.16	打切	森	島添	宮田

年	事件名	申請者	業種	調整事項	申請年月日	終結年月日	終結区分	担当委員		
								公益	労側	使側
令和3	3(調)6号	労	新聞業	誠実団体交渉の実施	R3.8.31	R4.2.14	打切	徳永	隈本先川	熊手
令和4	4(調)1号	労	教育、学習支援業	誠実団体交渉の実施等	R4.7.13	R4.10.12	打切	徳永	藤田溝田	熊手中村
	4(調)2号	労	保健衛生	誠実団体交渉の実施	R4.9.9	R4.12.2	打切	森丸谷	吉村(淳)金光	和田内場
	4(調)3号	労	医療業	誠実団体交渉の実施	R4.9.14	R4.10.26	(案)解決	大坪	桑原先川	有馬吉村(達)
	4(調)4号	労	飲食店	誠実団体交渉の実施	R4.11.2	R4.12.13	打切	服部	藤田	竹内
令和5	5(調)1号	労	飲食店	誠実団体交渉の実施	R5.4.20	R5.5.15	打切	所	金光	中村
	5(調)2号	労	旅行業	誠実団体交渉の実施	R5.8.3	R5.11.30	打切	丸谷	金光	内場小川
	5(調)3号	労	医療品製造業	誠実団体交渉の実施	R5.8.18	R5.10.5	(案)解決	服部	桑原	熊手
	5(調)4号	労	道路旅客運送業、旅行業	誠実団体交渉の実施等	R5.9.6	R5.12.5	(案)解決	所	藤田	中村
令和6	6(調)1号	労	サービス業	配置転換、その他賃金に関するもの	R6.3.29	R6.6.14	(案)解決	丸谷千綿	高田古賀	小川丸山
	6(調)2号	使	医療業	その他賃金に関するもの	R6.4.19	R6.8.1	(案)解決	上田渡部	桑原溝田	吉村高松
	6(調)3号	使	医療業	その他賃金に関するもの	R6.8.1	R6.12.3	(案)解決	上田渡部	桑原溝田	吉村高松
	6(調)4号	労	医療業	その他賃金に関するもの	R6.12.3	R6.12.3	取下	-	-	-
令和7	7(調)1号	労	医療業	その他賃金に関するもの	R7.1.31	R7.3.24	(案)解決	千綿	藤田	内場
	7(調)2号	労	職業紹介・労働者派遣業	団体交渉の開催	R7.3.6	R7.4.25	打切	大坪	溝田	高松
	7(調)3号	労	社会保険・社会福祉・介護事業	誠実団体交渉の実施	R7.12.3			所福山	西増田	丸山庄崎
	7(調)4号	使	廃棄物処理業	終業時刻	R7.12.26					

- 1 申請区分は、申請者が労働組合か使用者かを示す。
- 2 調整区分は、6(調)3号は調停、他はすべてあっせんである。

2 年次別審査事件一覧(平成28年から令和7年までに係属したもの)

事件番号		申立人の種別 組合/個人	申立年月日	組合の 上部団体の 有無	被申立人の業種等			申立事項		担当委員			終結事由 (処理経過)
年	号		終結年月日		業種	所在地	従業員数 組合員数	7条 該当号	申立内容	審査 委員	労側 参与	使側 参与	
平成 26	10	組合	26.12.19	無し	教育、学習支 援業	福岡	525	1・2 3	不利益取扱、 不誠実団交、 支配介入	後藤	上野 高島	宮田 大石 (昌)	一部救済命 令
			28.2.10				100						
平成 27	2	組合	27.3.5	有り	卸売業、小売 業	県外	601	2	団交拒否	井上 (智)	角田 佐田	竹内 松岡	棄却命令 (一部却下決 定)
			28.5.18				6						
	3	組合	27.4.7	無し	運輸業、郵便 業	北九州	15	2	不誠実団交	南谷	上野 高島	天石 (昌) 生山	関与和解
			28.2.4				5						
	5	組合	27.4.30	有り	教育、学習支 援業	北九州	60	1・3	不利益取扱、 支配介入	山下	角田 鍋島	天石 (昌) 廣瀬	棄却命令
			28.4.26				2						
	6	組合	27.11.27	有り	卸売業、小売 業	福岡	7	2	団交拒否	後藤 大坪	高島 佐田	松岡 生山	取下げ
			28.2.25				1						
平成 28	1	組合	28.1.25	有り	医療、福祉	県外	59,000	2	団交拒否	南谷 大坪	鍋島 島添	廣瀬 松岡	全部救済命 令
			28.10.24				183						
	2	組合	28.2.16	無し	その他	福岡	13	2	団交拒否	五十君 所	上野 隈本	船越 宮田	関与和解
			28.7.25				1						
	3	組合	28.2.26	有り	医療、福祉	県外	59,000	2	団交拒否	南谷	鍋島 島添	松岡 廣瀬	全部救済命 令
			28.11.24				262						
	4	組合	28.5.12	有り	医療、福祉	筑豊	60	1・2	不利益取扱、 団交拒否	後藤	高島 佐田	生山 竹内	一部救済命 令
			29.3.15				1						
	5	組合	28.5.20	有り	運輸業、郵便 業	北九州	50	2	団交拒否	山下	島添 隈本	大石 船越	関与和解
28.7.15			3										
6	組合	28.8.19	有り	建設業	北九州	25	2	団交拒否	井上 (智)	上野 鍋島	宮田 廣瀬	関与和解	
		29.1.19				1							
7	組合	28.10.12	有り	医療、福祉	筑豊	不明	2	団交拒否	所	佐田 大塚	船越 松岡	関与和解	
		29.2.2				4							
8	組合	28.11.1	無し	医療、福祉	福岡	286	1・2 3	不利益取扱、 不誠実団交、 支配介入	山下	隈本 高島	竹内 大石	関与和解	
		29.9.15				1							
9	組合	28.12.1	有り	生活関連サー ビス業、娯楽業	福岡	63	2	不誠実団交	後藤 大坪	大塚 鍋島	宮田 廣瀬	一部救済命 令	
		29.8.30				1							
平成 29	1	組合	29.2.24	無し	医療、福祉	福岡	286	1・2 3	不利益取扱、 不誠実団交、 支配介入	山下	上野 隈本	大石 竹内	関与和解
			29.9.15				1						
	2	組合	29.4.28	無し	複合サービス 事業	福岡	669	2	不誠実団交	五十君	島添 高島	松岡 有馬	関与和解
			29.8.31				1						
	3	組合	29.8.9	有り	生活関連サー ビス業、娯楽業	福岡	63	1・3	不利益取扱、 支配介入	南谷	隈本 高田	竹内 松岡	一部救済命 令
			30.8.7				1						
4	組合	29.8.22	有り	卸売業、小売 業	県外	420	2	団交拒否	井上 (智) 山下	島添 大塚	宮田 有馬	関与和解	
		29.11.14				1							
5	組合	29.8.31	有り	複合サービス 事業	北九州	544	1・2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	所	上野 堂原	松岡 熊手	全部救済命 令	
		30.7.24				1							
6	組合	29.10.18	有り	生活関連サー ビス業、娯楽業	県外	3,000	1・2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	大坪	隈本 吉村	竹内 樋口	一部救済命 令	
		30.10.2				1							

事件番号		申立人の種別 組合/個人	申立年月日	組合の 上部団体の 有無	被申立人の業種等			申立事項		担当委員			終結事由 (処理経過)
年	号		終結年月日		業種	所在地	従業員数 組合員数	7条 該当号	申立内容	審査 委員	労側 参与	使側 参与	
平成 29	7	組合	29.11.8 30.7.6	有り	教育、学習支援業	福岡	26 3	1・3	不利益取扱、 支配介入	山下 徳永	島添 西村	宮田 井上 (真)	関与和解
	8	組合	29.11.22 30.11.13	有り	運輸業、郵便業	福岡	66 16	1・2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	後藤 上田	上野 吉村	宮田 有馬	全部救済命令
平成 30	1	組合	30.8.29 31.1.31	有り	医療、福祉	福岡	62 不明	2	団交拒否	山下 森	堂原 高田	松岡 樋口	関与和解
	2	組合	30.8.30 元.8.27	無し	教育、学習支援業	県外	2,274 3	2・3	不誠実団交、 団交拒否、 支配介入	徳永	島添 隈本	竹内 有馬	一部救済命令
	3	組合	30.9.3 31.2.12	有り	製造業	筑豊	55 2	1・3	不利益取扱、 支配介入	南谷	吉村 西村	宮田 熊手	関与和解
	4	組合	30.9.20 元.9.3	有り	生活関連サービス業、娯楽業	県外	3,000 1	3	支配介入	後藤	高田 上野	松岡 井上	棄却命令
	5	組合	30.10.10 31.3.7	有り	宿泊業、飲食サービス業	北九州	1,200 1	1・2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	大坪	堂原 島添	竹内 樋口	関与和解
	6	組合	30.10.12 31.4.5	有り	情報通信業	福岡	14 1	1・3	不利益取扱、 支配介入	上田	西村 隈本	松岡 有馬	関与和解
	7	組合	30.11.30 2.7.3	有り	医療、福祉	北九州	50 25	1・2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	山下 服部	吉村 桑原	宮田 樋口	棄却命令
令和 元 (平成 31)	1	組合	31.3.14 元.8.30	有り	医療、福祉	筑豊	70 1	1・2	不利益取扱、 団交拒否	森	堂原 高田	樋口 熊手	無関与和解
	2	組合	元.5.21 元.10.7	有り	教育、学習支援業	北九州	7 1	2	不誠実団交	南谷	西村 島添	宮田 竹内	関与和解
	3	組合	元.5.21 2.2.27	有り	製造業	県外	60 1	2	団交拒否	大坪	隈本 桑原	熊手	関与和解
	4	組合	元.5.24 元.8.9	無し	運輸業、郵便業	県外	460 1	1・2	不利益取扱、 団交拒否	上田	吉村 高田	井上 有馬	関与和解
	5	個人	元.6.10 2.6.6	無し	運輸業、郵便業	福岡	1,904 -	1・3	不利益取扱、 支配介入	徳永	島添 堂原	樋口 宮田	一部救済命令
	6	組合	元.7.10 2.5.18	無し	卸売業、小売業	福岡	22 1	1・2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	上田	高田 西村	熊手 竹内	関与和解
	7	個人	元.12.27 2.12.18	無し	運輸業、郵便業	福岡	62 -	1・3	不利益取扱、 支配介入	森	堂原 桑原	有馬 谷川	全部救済命令
令和 2	1	組合	2.1.10 2.11.10	無し	製造業	県外	143,509 1	2	不誠実団交、 団交拒否	所	隈本 高田	竹田 和田	取下げ
	2	組合	2.2.25 3.2.22	有り	医療、福祉	県外	59,000 106	2・3	不誠実団交、 支配介入	大坪	吉村 桑原	宮田 谷川	全部救済命令
	3	組合	2.4.1 2.8.28	有り	教育、学習支援業	福岡	50 1	2	団交拒否	上田	高田 隈本	樋口 有馬	取下げ
	4	組合	2.7.16 2.10.30	無し	医療、福祉	県外	不明 1	2	団交拒否	徳永	島添 吉村	熊手 竹内	無関与和解

事件番号		申立人の 種別 組合/個人	申立 年月日	組合の 上部団体 の有無	被申立人の業種等			申立事項		担当委員			終結事由 (処理経過)	
年	号		終結 年月日		業種	所在地	従業員数 組合員数	7条 該当号	申立内容	審査 委員	労側 参与	使側 参与		
令和 2	5	組合	2.7.16	無し	医療、福祉	県外	10	2	団交拒否	山下	桑原 高田	和田 宮田	却下決定	
			3.1.27				1							
	6	組合	2.7.16	無し	運輸業、郵便業	県外	85	2	団交拒否	服部	堂原 隈本	樋口 谷川	却下決定	
			3.1.28				1							
7	組合	組合	2.11.4	無し	卸売業、小売業	筑後	9	2	団交拒否	上田	堂原 島添	竹内 有馬	関与和解	
			2.12.9				3							
8	組合	組合	2.12.8	有り	運輸業、郵便業	県外	57	1・3	不利益取扱、 支配介入	徳永	桑原 吉村	和田 有馬	棄却命令	
			3.12.2				7							
令和 3	1	組合	3.1.5	有り	製造業	県外	128	2	団交拒否	所	隈本 島添	宮田 樋口	取下げ	
			3.6.1				2							
	2	組合	組合	3.2.15	有り	医療、福祉	北九州	100	1・2 3・4	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入、 報復的不利益取扱	上田	高田 桑原	竹内 有馬	一部救済命 令
				4.3.24				3						
	3	組合	組合	3.2.22	有り	運輸業、郵便業	福岡	75	2	団交拒否	森	堂原 藤田	宮田 和田	関与和解
				3.6.21				6						
	4	組合	組合	3.3.10	有り	複合サービス 事業	福岡	300	2	不誠実団交	服部	島添 高田	有馬 宮田	取下げ
				3.7.30				9						
	5	組合	組合	3.3.19	無し	医療、福祉	北九州	115	2	団交拒否	山下	隈本 吉村	竹内 宮田	無関与和解
				3.5.27				1						
	6	組合	組合	3.4.12	有り	運輸業、郵便業	北九州	25	1・2 3	不利益取扱、 不誠実団交、 支配介入	大坪	藤田 桑原	熊手 有馬	取下げ
				3.12.15				1						
7	組合	組合	3.6.14	有り	サービス業	北九州	170	1・2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	上田	吉村 先川	和田 熊手	無関与和解	
			4.7.11				25							
8	組合	組合	3.6.21	有り	サービス業	県外	239	1・3	不利益取扱、 支配介入	所	高田 吉村	竹内 熊手	関与和解	
			4.1.4				1							
9	組合	組合	3.6.25	有り	複合サービス 事業	福岡	300	1・2 3	不利益取扱、 不誠実団交、 支配介入	服部	島添 高田	有馬 中村	関与和解	
			4.2.16				9							
10	組合	組合	3.7.5	無し	運輸業、郵便業	筑後	114	2・3	不誠実団交、 団交拒否、 支配介入	森	桑原 藤田	有馬 熊手	一部救済命 令	
			4.7.1				3							
11	組合	組合	3.8.23	有り	運輸業、郵便業	北九州	10	1・2 3	不利益取扱、 団交拒否、 支配介入	徳永	藤田 吉村	竹内 和田	関与和解	
			4.4.14				1							
12	組合	組合	3.9.28	無し	医療、福祉	北九州	115	2	不誠実団交、 団交拒否	大坪 丸谷	高田 先川	竹内 中村	全部救済命 令	
			4.11.29				1							
令和 4	1	組合	4.2.4	有り	製造業	県外	128	2	団交拒否	所	金光	有馬 内場	関与和解	
			4.6.23				2							
	2	組合	組合	4.6.24	有り	製造業	県外	128	2・3	不誠実団交、 支配介入	服部	桑原 金光	和田 吉村	取下げ
				4.12.28				2						
3	組合	組合	4.11.29	有り	運輸業、郵便業	北九州	22	1・3	不利益取扱、 支配介入	徳永	高田 溝田	有馬 中村	全部救済命 令	
			5.11.22				3							
4	組合	組合	4.12.1	有り	製造業	県外	128	2・3	不誠実団交、 支配介入	服部	桑原 金光	和田 吉村	関与和解	
			5.3.22				2							

事件番号		申立人の種別 組合/個人	申立年月日	組合の 上部団体の 有無	被申立人の業種等			申立事項		担当委員			終結事由 (処理経過)
年	号		終結年月日		業種	所在地	従業員数 組合員数	7条 該当号	申立内容	審査 委員	労側 参与	使側 参与	
令和4	5	組合	4.12.8 6.8.1	有り	金融業、保険業	県外	75,000 	1・3	不利益取扱、 支配介入	所	藤田 桑原	内場 熊手	棄却命令
	6	組合	4.12.26 5.10.21	無し	宿泊業、飲食 サービス業	福岡	10 	2	団交拒否	森	藤田 桑原	中村 熊手	一部救済命令
令和5	1	組合	5.2.2 6.3.18	有り	教育、学習支 援業	筑後	87 	2・3	不誠実団交、 支配介入	上田	藤田 溝田	吉村 中村	一部救済命令
	2	組合	5.5.26 5.10.20	有り	生活関連サー ビス業、娯楽業	県外	3,836 	1・2 3	不利益取扱、 不誠実団交、 団交拒否、 支配介入	丸谷	高田 金光	内場 熊手	関与和解
	3	組合	5.6.5 6.12.2	有り	宿泊業、飲食 サービス業	県外	228 7	2	団交拒否	服部	金光 高田	吉村 中村	全部救済命令
	4	組合	5.9.4 7.2.6	有り	教育、学習支 援業	北九州	101 	1・2	不利益取扱、 団交拒否	大坪	溝田 桑原	中村 小川	無関与和解
令和6	1	組合	6.2.2 6.4.16	有り	運輸業、郵便 業	北九州	11 	2	団交拒否	丸谷 千綿	桑原 古賀	内場 丸山	関与和解
	2	組合	6.3.15 6.9.27	無し	教育、学習支 援業	県外	2,251 2	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
	3	組合	6.4.2 6.10.3	有り	農林漁業、鉱業、 採石業、砂利採 取業・複合サービ ス事業	県外	30 3	2・3	団交拒否、 支配介入	千綿	藤田 西	吉村 熊手	関与和解
	4	個人	6.4.25 7.12.5	無し	製造業	県外	561 -	3	支配介入	渡部	桑原 古賀	中村 内場	関与和解
	5	組合	6.8.26 7.11.12	有り	教育、学習支 援業	北九州	21 	1・3	不利益取扱、 支配介入	丸谷	高田 古賀	小川 丸山	全部救済命令
	6	組合	6.11.19 7.3.4	有り	医療、福祉	筑豊	16 5	2	団交拒否	千綿	溝田 高田	高松 吉村	関与和解
	7	組合	6.12.6 7.3.21	有り	情報通信業	福岡	6 	2	団交拒否	上田	西 金光	丸山 中村	関与和解
令和7	1	組合	7.2.5 7.10.10	有り	医療、福祉	県外	66,000 	1・2 3	不利益取扱、 不誠実団交、 支配介入	所	金光 桑原	吉村 小川	関与和解
	2	組合	7.9.12 7.11.10	有り	医療、福祉	北九州	不明 	2	団交拒否	千綿	溝田 西	高松 中村	取下げ
	3	組合	7.12.26	有り	医療、福祉	北九州	不明 12	1・3	不利益取扱、 支配介入	所 堀野	桑原 吉村	内場 庄崎	審査中

(注) 各項目に記載した事項は、終結日(審査中の事件は令和7年12月31日)現在

### 3 歴代委員名簿(第40期~45期)

◎は会長、○は会長代理

期別	期間	公益委員	労働者委員	使用者委員
第 四 十 期	自 至 平成 二七 年一 一月 二六 日 至 平成 二九 年一 一月 二五 日	◎ 後藤 裕 ○ 五十君 麻里子 井上 智夫 南谷 敦子 山下 昇 大坪 稔 所 浩代	上野 茂伸 高島 喜信 鍋島 初美 佐田 正二 H29.10.25退任 角田 昭一 H28.7.31退任 隈本 泰清 島添 幹子 大塚 康宏 H28.10.7就任	松岡 嘉彦 廣瀬 幸 H29.10.3逝去 大石 昌彦 生山 武史 29.3.31退任 宮田 克彦 竹内 直行 船越 法克 H29.6.27退任 有馬 紀顕 H29.6.23就任 樋口 和光 H29.9.7就任
第 四 十 一 期	自 至 平成 二九 年一 一月 二六 日 至 令和 元 年一 一月 二五 日	◎ 後藤 裕 ○ 山下 昇 南谷 敦子 大坪 稔 所 浩代 H30.7.31退任 德永 響 上田 竹志 森 裕美子 H30.8.1就任	上野 茂伸 西村 芳樹 隈本 泰清 島添 幹子 吉村 淳治 堂原 弘志 高田 章男	有馬 紀顕 松岡 嘉彦 宮田 克彦 竹内 直行 樋口 和光 熊手 艶子 井上 真紀

期別	期間	公益委員	労働者委員	使用者委員
第四十二期	自 至 令和元年一月二六日 令和三年一月二五日	◎ 山下 昇 ○ 徳永 響 大坪 稔 所 浩代 上田 竹志 森 裕美子 服部 博之	桑原 忠志 西村 芳樹 R2.6.24退任 隈本 泰清 島添 幹子 吉村 淳治 堂原 弘志 R3.6.30退任 高田 章男 藤田 桂三 R2.8.27就任 先川 勇司 R3.9.1就任	有馬 紀顕 熊手 艶子 宮田 克彦 竹内 直行 樋口 和光 R3.6.30退任 和田 金也 谷川 由利子 中村 年孝 R3.9.1就任
第四十三期	自 至 令和三年一月二六日 令和五年一月二六日	◎ 徳永 響 ○ 大坪 稔 森 裕美子 所 浩代 上田 竹志 服部 博之 丸谷 浩介	桑原 忠志 藤田 桂三 島添 幹子 R4.4.30退任 吉村 淳治 高田 章男 先川 勇司 金光 千春 溝田 由美子 R4.7.8就任	中村 年孝 有馬 紀顕 熊手 艶子 竹内 直行 和田 金也 R5.4.12退任 吉村 達也 内場 千晶 小川 浩二 R5.5.30就任

期別	期間	公益委員	労働者委員	使用者委員
第四十四期	自 至 令和五年一月二七日 令和七年一月二六日	◎ 上田 竹志 ○ 服部 博之 大坪 稔 所 浩代 丸谷 浩介 渡部 有紀 千綿 俊一郎	桑原 忠志 藤田 桂三 R7.7.31退任 高田 章男 金光 千春 溝田 由美子 古賀 栄一 西 央人	中村 年孝 熊手 艶子 吉村 達也 内場 千晶 小川 浩二 丸山 武子 高松 雄太
第四十五期	自 至 令和七年一月二七日 令和八年三月一日	◎ 所 浩代 ○ 千綿 俊一郎 丸谷 浩介 渡部 有紀 大石 桂一 福山 聖 堀野 出	桑原 忠志 吉村 淳治 金光 千春 溝田 由美子 古賀 栄一 西 央人 増田 隆男	庄崎 秀昭 中村 年孝 熊手 艶子 内場 千晶 小川 浩二 丸山 武子 高松 雄太

#### 4 事務局組織

事務局組織については、昭和61年4月1日、県行政改革に伴い、3課制（総務課、審査課、調整課）を2課制（調整課、審査課）へ改編、スタッフ職を拡大し、以後、2課体制をとっている。

平成4年度に審査課に参事を設置し、平成5年度には調整課に副課長を設置（課長補佐を廃止）した。

また、平成9年度には、調整課の議事調査担当を総務担当に統合した。

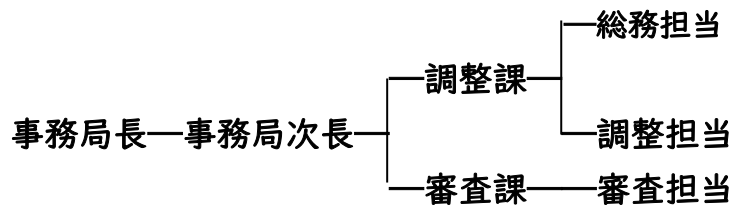
平成11年度以降、次長については専任ではなく、調整課長又は審査課長との兼務体制をとっている。

県行政改革により、平成17年度から調整課の総務担当職員が1名減、平成21年度から審査課の審査担当職員が1名減、平成22年度から調整課の調整担当職員が1名減となった。

さらに、平成28年度から、審査課の審査担当職員が1名減となり、現在に至っている。

（令和8年3月1日現在、職員定数20名、現員18名）

令和8年3月1日現在



5 労働委員会関係年表(平成28年~令和7年)

年別	労働を取り巻く社会情勢・国の動向	福岡労委運営関係	取扱事件関係(終結時)
平成28年(2016年)		1/22 平成28年の審査の期間の目標を決定 ・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、審査の期間の目標は、これ以降も同じ内容で毎年1月の総会で決定した。 「福岡県労働委員会における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領」施行	1/5 27(調)15号あっせん事件、打切り 2/4 27(不)3号事件、関与和解のため取下げ 2/10 26(不)10号事件、命令書写し交付 2/22 28(調)2号あっせん事件、取下げ 2/25 27(調)13号あっせん事件、取下げ 2/25 27(不)6号事件、取下げ 3/28 28(調)1号あっせん事件、(案)解決 4/7 28(調)3号あっせん事件、(案)解決 4/14 28(調)5号あっせん事件、(案)解決 4/21 28(調)4号あっせん事件、取下げ 4/26 27(不)5号事件、命令書写し交付 5/18 27(不)2号事件、命令書写し交付 7/1 28(調)6号あっせん事件、(案)解決 7/15 28(不)5号事件、関与和解のため取下げ 7/25 28(不)2号事件、関与和解のため取下げ 9/1 28(調)7号あっせん事件、打切り 9/7 28(調)8号あっせん事件、打切り 10/24 28(不)1号事件、命令書写し交付 11/24 28(不)3号事件、命令書写し交付
	6/30 平成28年労働組合推定組織率 ・全国 17.3% 組合員数9,940千人、24,682組合 ・福岡県内 17.7% 組合員数311千人、1,789組合	4/1	
	7/6 春闘上昇率2.27%、妥結額7,497円 (日本経団連最終集計)	7/31 福岡県労働委員会70周年記念誌~70周年記念特集・年報(平成27年)~発行	
	8/8 人事院給与勧告 給与0.17%改善、賞与0.1月分増等		
	10/1 福岡県最低賃金 1時間765円		
平成29年(2017年)		5/18 第84回九州労働委員会連絡協議会開催 (ホテルレガロ福岡)	1/19 28(不)6号事件、関与和解のため取下げ 2/2 28(不)7号事件、関与和解のため取下げ 2/22 28(調)9号あっせん事件、(案)解決 2/27 29(調)1号あっせん事件、打切り 3/14 29(調)3号あっせん事件、打切り 3/15 28(不)4号事件、命令書写し交付 3/30 29(調)4号あっせん事件、打切り 4/20 29(調)2号あっせん事件、打切り 5/8 29(調)5号あっせん事件、取下げ 6/19 29(調)7号あっせん事件、取下げ 6/20 29(調)8号あっせん事件、(案)解決 7/6 29(調)6号あっせん事件、打切り 7/24 29(調)10号あっせん事件、打切り 8/2 29(調)9号あっせん事件、(案)解決 8/30 28(不)9号事件、命令書写し交付 8/31 29(不)2号事件、関与和解のため取下げ 9/1 29(調)11号あっせん事件、打切り 9/5 29(調)12号あっせん事件、(案)解決 9/15 28(不)8号事件、関与和解のため取下げ 9/15 29(不)1号事件、関与和解のため取下げ 9/19 29(調)13号あっせん事件、取下げ 11/14 29(不)4号事件、関与和解のため取下げ
	6/30 平成29年労働組合推定組織率 ・全国 17.1% 組合員数9,981千人、24,465組合 ・福岡県内 17.4% 組合員数312千人、1,785組合	9/7 14都道府県労働委員会公益委員会議開催 (博多サンヒルズホテル)	
	7/12 春闘上昇率2.34%、妥結額7,755円 (日本経団連最終集計)	9/19 福岡県庁3階から吉塚合同庁舎7階へ移転	
	8/8 人事院給与勧告 給与0.15%改善、賞与0.1月分増等	11/10 吉塚合同庁舎移転記念トークイベント 「新しい働き方と私たちの未来」開催 (福岡県吉塚合同庁舎)	
	10/1 福岡県最低賃金 1時間789円	11/26 委員改選(第41期委員任命) 11/27 後藤会長、山下会長代理を選挙	
平成30年(2018年)		12/27 幹事会において、平成31年度から審査事件に係る研修生(九州の各県労委職員)の受入れを決定	2/5 29(調)14号あっせん事件、(案)解決 2/13 29(調)15号あっせん事件、(案)解決 4/11 30(調)1号あっせん事件、(案)解決 5/8 30(調)2号あっせん事件、打切り 7/4 30(調)3号あっせん事件、打切り 7/6 29(不)7号事件、関与和解のため取下げ 7/24 29(不)5号事件、命令書写し交付 8/7 29(不)3号事件、命令書写し交付 10/2 30(調)4号あっせん事件、打切り 10/2 29(不)6号事件、命令書写し交付 11/13 29(不)8号事件、命令書写し交付
	6/30 平成30年労働組合推定組織率 ・全国 17.0% 組合員数10,070千人、24,328組合 ・福岡県内 17.2% 組合員数317千人、1,786組合	12/27 「在り方検討小委員会」メンバーとして、九州ブロックから山下会長代理(公)、上野委員(労)、有馬委員(使)を選出(九州ブロック幹事県:福岡県)	
	7/6 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布(H31.4.1施行)		
	7/6 「パートタイム・有期雇用労働法」公布(R2.4.1施行)		
	7/10 春闘上昇率2.53%、妥結額8,539円 (日本経団連最終集計)		
8/10 人事院給与勧告 給与0.16%改善、賞与0.05月分増等			
10/1 福岡県最低賃金 1時間814円			
11/9 全労委協議会運営委員会において、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会(仮)(以下「在り方検討小委員会」という)」の開催を決定			
平成31年/令和元年(2019年)		6/25 不当労働行為の審査業務に係る研修生派遣受入(第1回)(~R元.8.16)2名受入 労使関係セミナー開催(アクロス福岡)	1/18 31(調)1号あっせん事件、打切り 1/31 30(不)1号事件、関与和解のため取下げ 2/6 30(調)5号あっせん事件、(案)解決 2/12 30(不)3号事件、関与和解のため取下げ 3/7 30(不)5号事件、関与和解のため取下げ 4/5 30(不)6号事件、関与和解のため取下げ 5/7 31(調)2号あっせん事件、取下げ 8/9 元(不)4号事件、関与和解のため取下げ 8/19 元(調)4号あっせん事件、(案)解決 8/27 30(不)2号事件、命令書写し交付 8/30 31(不)1号事件、無関与和解のため取下げ 9/3 30(不)4号事件、命令書写し交付 9/4 元(調)3号あっせん事件、(案)解決 10/7 元(不)2号事件、関与和解のため取下げ 10/18 元(調)5号あっせん事件、(案)解決
	3/18 第1回在り方検討小委員会開催		
	4/1 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」施行 ・長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等(H31.4.1~) ・雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(R2.4.1~)		
	5/29 第2回在り方検討小委員会開催		
	6/30 令和元年労働組合推定組織率 ・全国 16.7% 組合員数10,088千人、24,057組合 ・福岡県内 17.3% 組合員数317千人、1,775組合	9/20 九州労働委員会公益委員連絡協議会開催 (福岡県吉塚合同庁舎)	
	7/16 春闘上昇率2.43%、妥結額8,200円 (日本経団連最終集計)	11/26 委員改選(第42期委員任命) 山下会長、徳永会長代理を選挙	
	8/7 人事院給与勧告 給与0.09%改善、賞与0.05月分増等		
10/1 福岡県最低賃金 1時間841円			
10/7 第3回在り方検討小委員会開催			
12/16 改正労委規則施行(元12.13公布) ・申請及び処分通知等のオンライン手続の一部改正			

年別	労働を取り巻く社会情勢・国の動向	福岡労委運営関係	取扱事件関係(終結時)			
令和2年 (2020年)	1/30	政府は新型コロナウイルス感染症対策本部を設置		1/31	2(調)1号あっせん事件、(案)解決	
	2/25	政府は新型コロナウイルス感染症対策の基本方針を策定		2/17	元(調)6号あっせん事件、(案)解決	
	2/25	第4回在り方検討小委員会開催		2/27	2(調)2号あっせん事件、(案)解決	
	4/1	「パートタイム・有期雇用労働法」施行 ・正社員と非正規雇用労働者間のあらゆる待遇における不合理な待遇差の禁止 ・非正規雇用労働者に対する事業主による待遇に関する説明義務の強化 ・都道府県労働局における事業主への助言・指導等や、無料・非公開の紛争解決手続きの実施		2/27	元(不)3号事件、関与和解のため取下げ	
	4/7	政府は新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言を发出(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、福岡県)	4/7	緊急事態宣言下での総会等会議は中止、事件期日は延期又は中止(～5/14)		
	4/16	政府は新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言対象区域を全都道府県に拡大				
	5/14	福岡県含む39県の新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の解除				
	5/15	福岡県は独自の外出自粛要請を継続	5/15	県は独自に外出自粛要請を継続していたが、労委は適切な感染防止対策を講じたうえで、会議、事件期日を開催することにした	5/18	2(調)3号あっせん事件、(案)解決
	5/25	全都道府県の新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の解除			5/18	元(不)6号事件、関与和解のため取下げ
	6/1	「労働施策総合推進法」(R元.6.5公布) ・職場におけるパワーハラスメント防止措置が大企業へ義務化	6/2	あっせん期日の早期設定のため、あっせん員に加え、予備委員を選定する方針を幹事会で暫定的に承認	5/25	2(調)4号あっせん事件、取下げ
	6/30	令和2年労働組合推定組織率 ・全国 17.1% 組合員数10,115千人、23,761組合 ・福岡県内 17.2% 組合員数317千人、1,756組合			6/6	元(不)5号事件、命令書写し交付
	7/3	第5回在り方検討小委員会開催			7/3	30(不)7号事件、命令書写し交付
	8/3	春闘上昇率2.12%、妥結額7,096円 (日本経団連最終集計)			8/25	2(調)6号あっせん事件、(案)解決
	10/1	福岡県最低賃金 1時間842円			8/28	2(不)3号事件、取下げ
	10/5	第6回在り方検討小委員会ウェブ開催			9/9	2(調)5号あっせん事件、打切り
	10/7	人事院勧告 ・ボーナスに関する勧告・報告 賞与0.05月分引き下げ			9/11	2(調)8号あっせん事件、(案)解決
	10/19	在り方検討小委員会及び作業チームの議論がとりまとめられ、複数の項目について引き続き検討していくことが相当とされた。(全労委総会の資料として配付)				
10/28	人事院勧告 ・月例給に関する報告 給与改定なし			10/30	2(不)4号事件、無関与和解のため取下げ	
11/19	第75回全労委総会ウェブ開催(初)	11/30	不当労働行為の審査に関する申合せ一部改正 ・調査にウェブ会議方式を導入(労委規則に先行して導入)※必要性が高かったため	11/10	2(不)1号事件、取下げ	
12/25	改正労委規則施行(同日公布) ・申立人に押印を求めている規定を押印不要、氏名又は名称を記載すれば足りるとされた	11/30	あっせんに関する申合せ事項の新設決定 ・あっせんにウェブ会議方式を導入	11/12	2(調)9号あっせん事件、(案)解決	
				11/16	2(調)7号あっせん事件、(案)解決	
				12/1	2(調)11号あっせん事件、(案)解決	
				12/9	2(調)10号あっせん事件、(案)解決	
				12/9	2(不)7号事件、関与和解のため取下げ	
				12/18	元(不)7号事件、命令書写し交付	
令和3年 (2021年)	1/14	福岡県を対象とした新型コロナウイルス感染症緊急事態措置が開始	1/14	公益委員会議を初めてウェブで実施	1/27	2(不)5号事件、決定書写し交付
	2/1	改正労委規則施行(同日公布) ・新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言がされた場合等に総会等会議及び不当労働行為事件の調査をウェブ会議で開催できるとした	1/14	不当労働行為事件の審査に関する申合せ・不当労働行為事件事務処理要領一部改正 ・押印の見直し	1/28	2(不)6号事件、決定書写し交付
	2/28	福岡県を対象とした新型コロナウイルス感染症緊急事態措置が解除	1/22	不当労働行為事件調査を初めてウェブで実施(両当事者がウェブ参加)	2/12	3(調)1号あっせん事件、(案)解決
	4/1	「パートタイム・有期雇用労働法」全面施行(中小企業にも適用となった)	2/12	あっせんを初めてウェブで実施(被申立人がウェブ参加)	2/15	3(調)2号あっせん事件、(案)解決
	5/12	福岡県を対象とした新型コロナウイルス感染症緊急事態措置が開始	2/19	総会を初めてウェブで実施	2/22	2(不)2号事件、命令書写し交付
	6/21	福岡県は新型コロナウイルス感染症緊急事態措置からまん延防止等重点措置へ移行	3/26	不当労働行為の審査に関する申合せ・不当労働行為事務処理要領の一部改正 ・答弁書の提出期限を調査開始通知書の到達後2週間とするもの ※R3.10.1労委規則に先行して改正	3/1	3(調)3号あっせん事件、打切り
	6/30	令和3年労働組合推定組織率 ・全国 16.9% 組合員数10,078千人、23,392組合 ・福岡県内 17.6% 組合員数326千人、1,738組合	3/26	あっせん申合せ事項改正 ・予備委員を選定する方針を追加	3/16	3(調)4号あっせん事件、打切り
	7/11	福岡県を対象とした新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置が解除	4/28	福岡地裁に緊急命令申立て(貸金差額支(3(行)6)		
	7/30	春闘上昇率1.84%、妥結額6,124円 (日本経団連最終集計)			5/27	3(不)5号事件、無関与和解のため取下げ
	8/2	福岡県を対象とした新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置が開始			6/1	3(不)1号事件、取下げ
				6/21	3(不)3号事件、関与和解のため取下げ	
				7/30	3(不)4号事件、取下げ	

年別	労働を取り巻く社会情勢・国の動向	福岡労委運営関係	取扱事件関係(最終時)				
令和3年 (2021年)	8/10 8/20 9/30 10/1 10/1 11/9 12/2	人事院給与勧告 給与改定なし、賞与0.15月分引下げ 福岡県は新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置から緊急事態措置へ移行 福岡県を対象とした新型コロナウイルス感染症緊急事態措置が解除 福岡県最低賃金 1時間870円 改正労委規則施行(4/23公布) ・答弁書の提出期限、提出期限の例外 ・審問を開始する期限を削除 全労委協議会運営委員会、労働委員会 在り方ビジョン検討小委員会(以下「在り方ビジョン」という。)の立ち上げを了承 第1回在り方・ビジョン開催	10/22 11/26	8/16 12/2 12/15	3(調)5号あっせん事件、打切り 2(不)8号事件、命令書写し交付 3(不)6号事件、取下げ		
	令和4年 (2022年)	1/27 2/17 3/6 4/1 4/25 5/25 5/30 6/30 7/21 7/27 8/8 8/24 9/20 10/8	福岡県を対象とした新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置が開始 第2回在り方・ビジョン開催 福岡県を対象とした新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置が解除 「労働施策総合推進法」施行 (R元、6.5公布) ・職場におけるパワーハラスメント防止措置が中小企業事業主へも義務化 第3回在り方・ビジョン開催 民訴法(IT化関係)改正公布 (施行は公布後4年以内) 第4回在り方・ビジョン開催 令和4年労働組合推定組織率 ・全国 16.5% 組合員数9,992千人、23,046組合 ・福岡県内 17.1% 組合員数317千人、1,702組合 第5回在り方・ビジョン開催 春闘上昇率2.27%、妥結額7,562円 (日本経団連最終集計) 人事院勧告 給与0.23%改善、賞与0.10月分引上げ 第6回在り方・ビジョン開催 第7回在り方・ビジョン開催 福岡県最低賃金 1時間900円	2/25 4/1 5/24 9/1 9/30	1/4 2/14 2/16 3/24 4/14 6/23 7/1 7/11 10/12 10/26 11/29 12/2 12/13 12/28	3(不)8号事件、関与和解のため取下げ 3(調)6号あっせん事件、打切り 3(不)9号事件、関与和解のため取下げ 3(不)2号事件、命令書写し交付 3(不)11号事件、関与和解のため取下げ 4(不)1号事件、関与和解のため取下げ 3(不)10号事件、命令書写し交付 3(不)7号事件、関与和解のため取下げ 4(調)1号あっせん事件、打切り 4(調)3号あっせん事件、(案)解決 3(不)12号事件、命令書写し交付 4(調)2号あっせん事件、打切り 4(調)4号あっせん事件、打切り 4(不)2号事件、取下げ	
		令和5年 (2023年)	1/30 2/16 3/1 4/1 4/7 5/8 5/16 6/16 6/30 7/31 8/4 8/7 8/31 10/6 10/23	第8回在り方・ビジョン開催 第9回在り方・ビジョン開催 民訴法(R5.5.25改正)の一部施行 当事者双方がウェブ会議・電話会議により 弁論準備手続期日・和解期日に参加する 仕組み 労基法(H20.12.12改正)の猶予措置 撤廃により、中小企業も月60時間超の 時間外労働については、割増賃金率が 50%に統一された。 第10回在り方・ビジョン開催 新型コロナウイルス感染症の感染症法 上の位置づけが2類から5類に移行 第11回在り方・ビジョン開催 第12回在り方・ビジョン開催 令和5年労働組合推定組織率 ・全国 16.3% 組合員数9,938千人、22,789組合 ・福岡県内 16.9% 組合員数317千人、1,676組合 第13回在り方・ビジョン開催 春闘上昇率3.99%、妥結額13,362円 (日本経団連最終集計) 人事院給与勧告 月例給 0.96%引上げ 賞与0.10月分引上げ 第14回在り方・ビジョン開催 福岡県最低賃金 1時間941円 全労委協議会運営委員会、在り方 ・ビジョンに関する最終報告	2/10 3/10 3/10 3/10 4/1 5/12 6/2 7/11 8/7 9/13 10/4 10/13 10/27 11/16 11/22 11/27	3/22 5/15 10/5 10/20 10/21 11/22 11/30 12/5	4(不)4号事件、関与和解のため取下げ 5(調)1号あっせん事件、打切り 5(調)3号あっせん事件、(案)解決 5(不)2号事件、関与和解のため取下げ 4(不)6号事件、命令書写し交付 4(不)3号事件、命令書写し交付 5(調)2号あっせん事件、打切り 5(調)4号あっせん事件、(案)解決

年別	労働を取り巻く社会情勢・国の動向	福岡労委運営関係	取扱事件関係(終結時)	
令和6年(2024年)	3/1	民訴法(R5.5.25改正)の一部施行 当事者がウェブ会議により口頭弁論期日に参加する仕組み	1/5 福岡県知事は、X労働組合の「労働協約の地域的拡張適用に関する決定を求める申立」に対し、決定・公告した	3/18 5(不)1号事件、命令書写し交付 4/16 6(不)1号事件、関与和解のため取下げ
	6/30	令和6年労働組合推定組織率 ・全国 16.1% 組合員数 9,912千人、22,513組合 ・福岡県内 16.8% 組合員数 319千人、1,651組合	2/5 福岡地裁に、確定命令不履行通知を提出した(4(不)6)	6/14 6(調)1号あっせん事件、(案)解決 8/1 6(調)2号あっせん事件、(案)解決 8/1 4(不)5号事件、命令書写し交付
	8/5	春闘上昇率5.58%、妥結額19,210円 (日本経団連最終集計)	3/14 福岡労委に対し、行訴係属のため命令が確定していない事件の両当事者から和解認定及び和解調書作成の申立てがあった(4(行ウ)40)	9/27 6(不)2号事件、関与和解のため取下げ 10/3 6(不)3号事件、関与和解のため取下げ
	8/8	人事院勧告 給与2.76%引上げ(初任給の大幅引上げ 賞与0.10月分引上げ)	3/18 福岡労委は和解認定を行った(4(行ウ)40) 3/19 福岡労委は和解調書を作成した(4(行ウ)40)	12/2 5(不)3号事件、命令書交付 12/3 6(調)3号調停事件、(案)解決 12/3 6(調)4号あっせん事件、取下げ
	10/5	福岡県最低賃金 1時間992円	4/9 福岡地裁は、2月5日付確定命令不履行通知の事案について、労組法違反事件として被申立人を過料(50万円)に処する決定を行った九州ブロック会長・事務局長会議開催(吉塚合同庁舎)	
	11/1	フリーランス法施行(R5.5.12公布) ・業務委託取引条件の明示、60日以内の報酬支払等を発注事業者に義務付け	4/18 12/13 総会等への委員のウェブ参加を認める会長判断基準を総会で承認(R7年度末まで試行) 12/26 会長判断の基準により公益委員会議・総会に初めて委員のウェブ参加を認めた 12/26 公文書開示決定に係る諮問を必要とする判断基準を公文書開示審査会で承認	
令和7年(2025年)	4/1	育児介護休業法(R6年5月31日改正)の施行 ・看護休暇を小学校3年生まで短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワークを追加するなど。	3/14 福岡県労働委員会公文書開示要領一部改正・諮問を必要とする判断基準追加	2/6 5(不)4号事件、無関与和解のため取下げ 3/4 6(不)6号事件、取下げ
	6/30	令和7年労働組合推定組織率 ・全国 16.0% 組合員数 9,927千人、22,244組合 ・福岡県内 16.3% 組合員数 316千人、1,585組合 (日本経団連最終集計)	3/28 福岡労委PR動画(曲名「オー、労働委員会」)が完成(総会で披露)	3/21 6(不)7号事件、関与和解により取下げ 3/24 7(調)1号あっせん事件、(案)解決 4/25 7(調)2号あっせん事件、打切り
	8/6	春闘上昇率5.39%、妥結額19,195円 (日本経団連最終集計)	5/15 第92回九州労働委員会連絡協議会開催(西鉄イン・福岡) 5/23 不当労働行為の審査に関する申合せ一部改正	10/10 7(不)1号事件、関与和解により取下げ 11/10 7(不)2号事件、取下げ 11/12 6(不)5号事件、命令書写し交付 12/5 6(不)4号事件、関与和解により取下げ
	8/7	人事院勧告 給与3.62%引上げ 賞与0.05月分引上げ	6/4 福岡労委PR動画「オー労働委員会」を福岡県公式YouTubeチャンネルで公開	
	11/16	福岡県最低賃金 1時間1,057円	6/27 個人情報保護に関する法律に基づく福岡県労働委員会の処分に係る審査基準及び公文書開示決定等に係る審査基準一部改正 9/12 労組法において「懲役」を「拘禁刑」に改正されたことなど規定の整備 福岡労委のロゴマークを総会で決定 10/24 審査手続及び調整手続において通訳人を用いる場合の基準並びに異議申立てに関する手続に係る労働委員会申合せ事項を追加 11/27 委員改選(第45期委員任命) 所会長、千綿会長代理を選挙	