

大分県労働委員会会報

第65号

(令和元(平成31)年版)

大分県労働委員会事務局

大分県労働委員会の概要

労働委員会とは

【位置付け】

労働委員会は、労働者の団結等の保護及び労働組合と企業との間の紛争解決を図るため、労働組合法に基づいて設置された三者構成（公益委員、労働者委員、使用者委員）の独立行政委員会

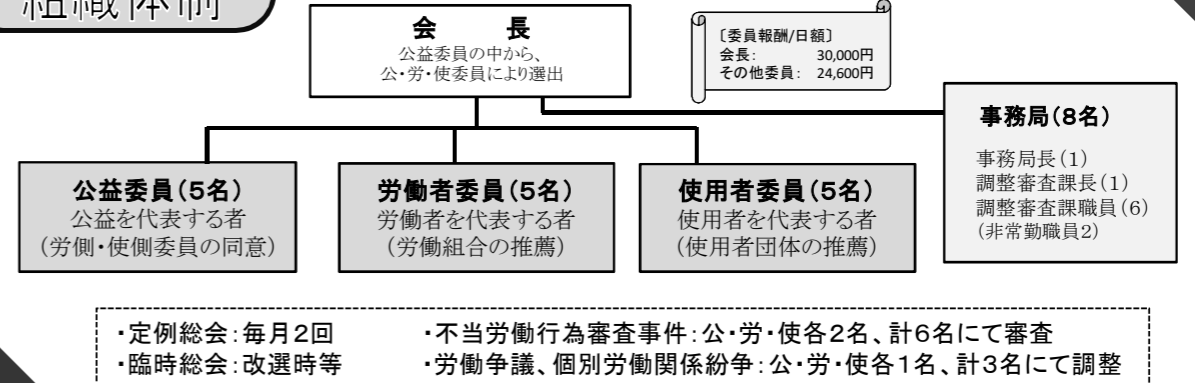
【職務】

- ① 不当労働行為事件の審査、労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）、労働組合の資格審査（労働組合法）
- ② 知事からの事務委任（H14年4月）による個別労働関係紛争のあっせん（個別労働紛争法）

【特色】

- ・法律上唯一認められた労働争議の調整を行う公的機関
- ・公正中立な第三者として労使を仲立ちし、よりよい労使関係を形成するための手伝いをする。
- ・手数料無料。手続き簡便。処理迅速（あっせん）
- ・白黒を付けるのではなく互いの歩み寄りによる解決を目指す。非公開（あっせん）

組織体制



主な4業務

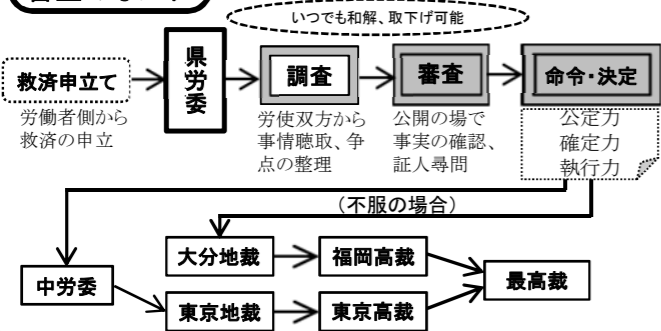
不当労働行為事件

不当労働行為とは・・・

使用者が労働組合又は労働者に対して行う行為

- ① 労働組合への加入、結成、組合の正当な行為等を理由として解雇、不利益な取扱いをすること。
- ② 労働者の代表との団体交渉を正当な理由なく拒むこと。
- ③ 労働者が組合を結成し、若しくは運営することを支配又は介入すること。
- ④ 労働委員会への不当労働行為救済申立等を理由とする不利益取扱いを行うこと。

審査のながれ



実績

年	H26	H27	H28	H29	H30	R元
係属件数	1	1	2	3	3	3

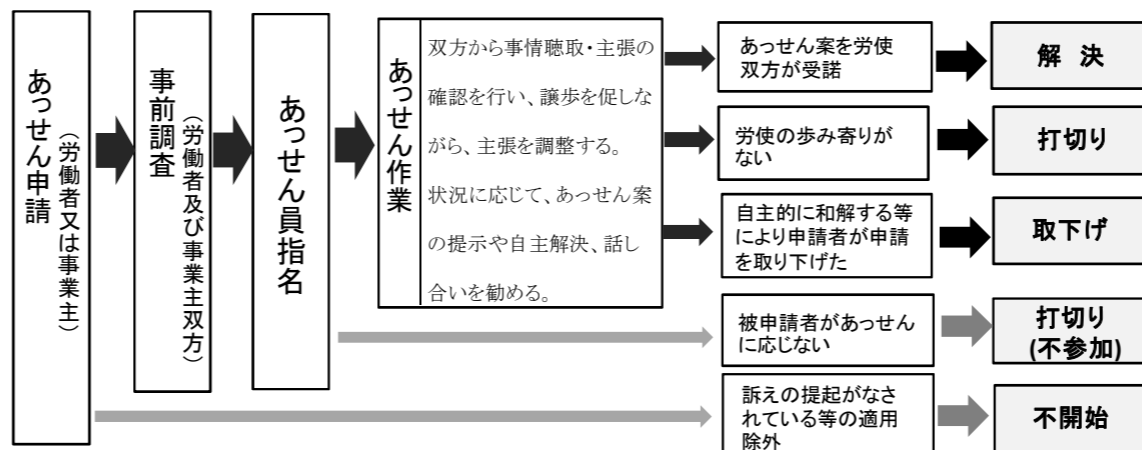
労働争議 (集团的労使紛争)

労働争議のあっせんとは・・・

労働組合と使用者との間に労働条件や労使関係等に関する紛争が発生し、労使間での自主的な解決が困難な場合に、労使の主張を公正な立場で調整し、話し合いによる円満な紛争解決を手助けすること。

※労働争議の調整には、あっせんの他、調停と仲裁がある。

あっせんのながれ



実績

年	H26	H27	H28	H29	H30	R元
係属件数	3	4	1	0	2	2

個別労働関係紛争

個別労働関係紛争のあっせんとは・・・

個々の労働者と事業主等との間で起きた労働条件等に関するトラブルを解決するため、当事者双方の主張を聴いて、双方の歩み寄りによる円満な紛争解決を手助けすること。

実績

年	H26	H27	H28	H29	H30	R元
係属件数	3	1	1	2	1	2

労働相談

【労働相談の目的】

- ・労働関係紛争のあっせんや不当労働行為事件の審査の前段に寄せられる相談への対応
- ・労働紛争の未然防止
- ・将来に向けての労使関係の安定
- ・労働実態の把握や解決策の検討を通じた職員の資質向上

【悩まず どんとこい相談】(H18.2～実施)

労使紛争を公正中立な立場から解決できる労働委員会の特性を生かし、労働問題に関わる相談を、土日、夜間を含め集中的に実施。(本県独自事業。年2回実施。)

【主な相談内容】(令和元年313件のうち)

- ・賃金(63件 20%)
- ・労働条件(85件 27%)
- ・その他(パワハラ 37件 12%等)

令和元年(平成31年)労働相談の実施状況

	相談者別	相談内容別							計	
		労働者	使用者	計	団体交渉	経営人事	賃金等	労働条件		その他
相談件数	集団	23	4	27	14	1	3	3	15	36
	個別	143	3	146	0	64	60	82	71	277
	計	166	7	173	14	65	63	85	86	313
あっせんに至った件数	集団	2		2	2	1	1			4
	個別	2		2		3	1	1	2	7
	計	4	0	4	2	4	2	1	2	11

※「調停」とは調停委員会が調停案を示して解決するもの。「仲裁」とは原則として両当事者の合意に基づき申請により、仲裁委員会により解決するもので、裁定は労働協約と同一の効力が生じる。

大分県労働委員会会報目次

第1章 労働委員会の概要と組織	
第1節 概 要	1
第2節 委員及びあつせん員候補者	2
1 委 員	2
2 あつせん員候補者	6
第3節 総会及び公益委員会議	7
1 総 会	7
2 公益委員会議	10
第4節 事務局職員	10
第2章 労働情勢の概要	11
第3章 令和元年（平成31年）における審査・調整の実施状況	
1 不当労働行為事件	13
2 調整事件	14
第4章 審 査	
第1節 不当労働行為事件の審査	15
1 概 況	15
2 終結事件の平均所要日数	15
3 事件の概要	16
第2節 証人等出頭命令	20
第3節 再審査事件	20
第4節 行政訴訟事件	20
第5節 労働組合の資格審査	20
1 概 況	20
2 組合資格審査取扱一覧表	20
第5章 調 整	
第1節 労働争議の調整	21
1 概 況	21
2 労働争議調整事件調整状況一覧表	24
3 事件の概要	25
第2節 個別労働関係紛争のあつせん事件	27
1 概 況	27
2 個別労働関係紛争事件調整状況一覧表	31
3 事件の概要	32
第3節 争議行為予告及び労働争議実情調査	35
1 争議行為予告	35
2 労働争議実情調査	38
第6章 労働相談業務及び個別労働紛争処理制度の周知	
第1節 労働相談業務の概況	40
第2節 労働相談週間	41
第3節 個別労働紛争処理制度周知月間	42
第7章 会議及び研修	
1 全国会議	43
2 九州地区会議	45
3 研究・研修	48

【資料編目次】

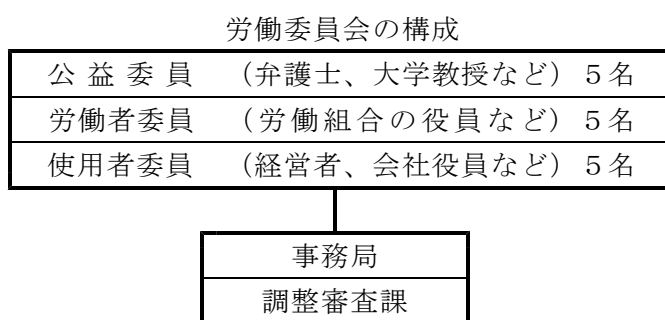
1	不当労働行為審査事件の命令書	51
2	不当労働行為審査事件の推移	73
3	労働組合の資格審査の推移	75
4	労働争議調整事件の推移	76
5	個別労働関係紛争あっせん事件の推移	80
6	年別相談件数の推移	81
7	労働組合数、組合員数、推定組織率の状況	81
8	労働争議の発生状況（大分県）	82
9	県内及び全国有効求人倍率・完全失業率の推移	82
10	委員	83
11	事務局組織・職員数	84
12	大分県労働委員会規則	85

第1章 労働委員会の概要と組織

第1節 概 要

(1) 労働委員会のしくみ

- ① 労働委員会は、労使関係の公正な調整を図るため、労働組合法第19条の12第1項、地方自治法第180条の5第2項に基づき都道府県に設置された、労使紛争を解決するための専門的な行政機関（いわゆる行政委員会）である。
- ② 大分県労働委員会は、知事から任命された、公益を代表する「公益委員」、労働者を代表する「労働者委員」、使用者を代表する「使用者委員」の公労使三者5名ずつ、15名の委員で構成されており、労使それぞれの立場を反映させながら中立公正な紛争処理を行っている。
また、委員会の事務を整理するために事務局が置かれている。



- ③ 労使間の諸問題は、労使双方が誠意をもって話し合い、自主的に解決することが最も望ましい姿である。しかし、話し合いがまとまらず、当事者間で解決することが困難な場合、公平な第三者として労使を仲立ちし、よりよい労使関係を形成するための手伝いをするのが労働委員会である。

(2) 労働委員会の仕事

労働委員会の主な業務は、以下の四つである。第一は、労働組合法及び労働関係調整法に基づき集団的労使関係に関わる不当労働行為事件の審査、判定業務（審査機能、準司法機能）、第二は、労働争議のあっせん、調停、仲裁業務（調整機能）、第三は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき知事から事務委任された個別労働関係紛争のあっせん（調整機能：平成14年4月から実施）、第四は、審査やあっせんに繋ぐために独自に実施する労働相談である。

その他に、労働組合の資格審査、争議行為の予告予通知と発生通知の受理及び労働争議の実情調査地方公営企業における使用者の利益代表の認定告示等の事務がある。

(3) 労働委員会の特色

労働委員会の審査、あっせんは、原則として公益委員、労働者委員、使用者委員の三者で担当し、労働者委員、使用者委員がそれぞれの当事者の主張を十分聴いた上で、相手の立場に立って解決のための合意形成を図り、実質的な効果を伴った解決を目指すのが最大の特色である。また、裁判と異なり簡易、迅速であり、また手数料等もかからない。

第2節 委員及びあっせん員候補者

1 委 員

当委員会は、公益委員、労働者委員、使用者委員各5名で構成されている。
委員の任期は2年と定められているが、任期満了後も後任者が任命されるまで在任する。
第45期委員は平成30年2月7日付けで任命され、令和2年2月11日まで在任した。
第46期委員は令和2年2月12日付けで任命され、令和4年2月11日に任期が終了する。

第45期委員名簿（◎会長 ○会長代理）

（令和元年12月31日現在）

区分	氏名	現職	備考
公益委員	◎ 須賀陽二	弁護士	第41期～
	○ 鈴木芳明	大分大学名誉教授	第42期～
	関 恵子	元大分県大阪事務所長	第44期～
	三浦恭子	一級建築士	第43期～
	深田茂人	弁護士	第44期～
労働者委員	幹事委員 佐藤寛人	連合大分会長	第44期～
	松尾竜二	日本製鉄大分労働組合組合長	第43期～
	志賀慎二	日本郵政グループ労働組合 大分連絡協議会議長	第43期～
	藤本雅史	情報産業労働組合連合会 大分県協議会議長	第44期～
	太田美乃里	UAゼンセン大分県支部 男女共同参画推進委員長	第44期～
使用者委員	幹事委員 大塚伸宏	大分県経営者協会参与	第41期～
	赤松健一郎	三和酒類株式会社相談役	第40期～
	田北裕之	大分製紙株式会社代表取締役社長	第40期～
	白川憲一	大分交通株式会社常務取締役	第45期～
	大山直美	Team & AMA RE代表	第45期～

第45期委員（在任期間：平成30年2月7日～令和2年2月11日）

公益委員



須賀 陽二
会長



鈴木 芳明
会長代理



関 恵子
委員



三浦 恭子
委員



深田 茂人
委員

労働者委員



佐藤 寛人
幹事委員



松尾 竜二
委員



志賀 慎二
委員



藤本 雅史
委員



太田美乃里
委員

使用者委員



大塚 伸宏
幹事委員



赤松健一郎
委員



田北 裕之
委員



白川 憲一
委員



大山 直美
委員

第46期委員名簿（◎会長 ○会長代理）

（令和2年2月12日現在）

区分	氏名	現職	備考
公益委員	◎ 深田茂人	弁護士	第44期～
	○ 鈴木芳明	大分大学名誉教授	第42期～
	柴田尚子	元大分県生活環境部長	第46期～
	清水立茂	弁護士	第46期～
	三浦恭子	一級建築士	第43期～
労働者委員	幹事委員 佐藤寛人	連合大分会長	第44期～
	松尾竜二	日本製鉄大分労働組合組合長	第43期～
	藤本雅史	情報産業労働組合連合会 大分県協議会議長	第44期～
	新宮高志	全日本運輸産業労働組合 大分県連合会執行委員長	第46期～
	太田美乃里	U Aゼンセン大分県支部 男女共同参画推進委員長	第44期～
使用者委員	幹事委員 藤野久信	大分県経営者協会専務理事	第46期～
	兒玉雅紀	株式会社大分カード代表取締役社長	第46期～
	白川憲一	大分交通株式会社常務取締役	第45期～
	大山直美	Team & AMA RE代表	第45期～
	熊埜御堂康昭	三和酒類株式会社代表取締役常務	第46期～

第46期委員 (任期:令和2年2月12日～令和4年2月11日)

公益委員



深田 茂人
会長



鈴木 芳明
会長代理



柴田 尚子
委員



清水 立茂
委員



三浦 恭子
委員

労働者委員



佐藤 寛人
幹事委員



松尾 竜二
委員



藤本 雅史
委員



新宮 高志
委員



太田美乃里
委員

使用者委員



藤野 久信
幹事委員



兒玉 雅紀
委員



白川 憲一
委員



大山 直美
委員



熊埜御堂康昭
委員

2 あっせん員候補者

第46期委員の任命（令和2年2月12日付け）に伴い、大分県労働委員会申合せ事項に基づき、令和2年2月17日付けで、あっせん員候補者の委嘱及び解任を行った。
また、事務局職員の異動に伴い、令和元年5月14日付けで委嘱及び解任を行った。

	あっせん員候補者氏名	委嘱期間
公益委員	須賀陽二	平22.2.9～令2.2.17
	鈴木芳明	平25.2.26～
	関恵子	平28.2.9～令2.2.17
	柴田尚子	令2.2.17～
	清水立茂	令2.2.17～
	三浦恭子	平26.2.12～
	深田茂人	平28.2.9～
労働者委員	佐藤寛人	平28.2.9～
	松尾竜二	平26.9.24～
	志賀慎二	平26.2.12～令2.2.17
	藤本雅史	平28.2.9～
	新宮高志	令2.2.17～
	太田美乃里	平28.2.9～
使用者委員	大塚伸宏	平22.2.9～令2.2.17
	藤野久信	令2.2.17～
	赤松健一郎	平20.2.12～令2.2.17
	田北裕之	平20.2.12～令2.2.17
	兒玉雅紀	令2.2.17～
	白川憲一	平30.2.13～
	大山直美	平30.2.13～
	熊埜御堂康昭	令2.2.17～
事務局職員	飯田聡一	平30.4.10～令元.5.14
	後藤素子	令元.5.14～
	江藤博邦	平30.4.10～

第3節 総会及び公益委員会議

労働委員会の重要事項は、すべて合議制の会議で決定され、労委規則第3条第1項に基づく総会及び公益委員会議並びに同条第2項に基づく調停委員会等の会議がある。

1 総 会

総会は委員全員で行い、原則として毎月第2及び第4火曜日に定例総会を開催し、そのほか必要などときには臨時総会を開催することになっている。令和元年（平成31年）は、臨時総会は開催されなかった。令和元年（平成31年）中の開催状況は次のとおりである。

総会開催状況一覧表

通算回数	開催期日	主 な 内 容
1644	H31 1. 22	1 (不) 事件 (29年1号) について 2 平成30年における不当労働行為事件及び調整事件の審査等の実施状況の公表について 3 今後の労働委員会の在り方に関する意見について 4 平成30年度末及び31年度大分県労働委員会主要会議等日程(案)の追加・変更について
1645	2. 12	1 (不) 事件 (29年1号) について
1646	2. 26	1 (不) 事件 (29年1号) について 2 争議行為予告 3 大分県労働委員会会報(平成30年版)について 4 「悩まず どんとこい労働相談」週間について(報告)
1647	3. 12	1 (不) 事件 (29年1号) について 2 争議行為予告 3 九州地区労働委員会使用者委員代表者会議について(報告) 4 平成30年度大分県労働委員会研修の開催実績について
1648	3. 26	1 (不) 事件 (29年1号) について 2 争議行為予告 3 労働委員会事務局職員の異動について
1649	4. 9	1 (不) 事件 (29年1号) について 2 (不) 事件 (29年1号) 和解協議結果について 3 争議行為予告 4 2019年九州ブロック労委労協第2回幹事会について(報告) 5 労働委員会事務局執務室及び委員室の移転について 6 平成31年度大分県労働委員会主要会議等日程について
1650	4. 23	1 (不) 事件 (29年1号) について 2 (不) 事件 (31年1号) について(申立て) 3 争議行為予告 4 今後の労働委員会の在り方作業チームの資料に対する意見について 5 労働委員会事務局職員の異動について
1651	R元 5. 14	1 あっせん員候補者の委嘱及び解任について 2 (不) 事件 (29年1号) について 3 (不) 事件 (31年1号) について 4 (個) 紛争(元年1号) あっせん申請について 5 労委労協4月号『会員交流』への掲載について

通算回数	開催期日	主 な 内 容
1652	5.28	1 (不) 事件 (29年1号) について 2 (不) 事件 (31年1号) について 3 (個) 紛争 (元年1号) について 4 争議行為予告 5 平成31年度九州労働委員会会長・事務局長会議について (報告)
1653	6.11	1 第679回公益委員会議 (令和元年5月28日開催) について 2 (不) 事件 (29年1号) について 3 (不) 事件 (31年1号) について 4 (個) 紛争 (元年1号) について 5 争議行為予告 6 2019年度九州ブロック労委労協総会、研修会について (報告) 7 第46期委員就任に伴う臨時総会の日程について
1654	6.25	1 第680回公益委員会議 (令和元年6月11日開催) について 2 (不) 事件 (29年1号) について 3 (不) 事件 (31年1号) について 4 (個) 紛争 (元年1号) について 5 争議行為予告 6 第86回九州労働委員会連絡協議会について 7 令和元年度大分県労働委員会委員研修計画について 8 令和元年度公益委員研修の開催について
1655	7.9	1 第681回公益委員会議 (令和元年6月25日開催) について 2 (不) 事件 (29年1号) について 3 (不) 事件 (31年1号) について 4 (個) 紛争 (元年1号) について 5 あっせん管轄指定の通知について 6 平成31年度全国労働委員会会長連絡会議について (報告) 7 今後の労働委員会の在り方検討委員会において当面検討を行う候補の選定について ○ 雇用労働情勢研修「2019年の春闘情勢について」
1656	8.1	1 第682回公益委員会議 (令和元年7月9日開催) について 2 第683回公益委員会議 (令和元年7月16日開催) について 3 (不) 事件 (29年1号) 終結について (全部救済) 4 (不) 事件 (31年1号) について 5 (個) 紛争 (元年1号) 終結について (解決) 6 今後の労働委員会の在り方検討小委員会において当面検討を行う候補の選定について 7 委員研究会の開催について 8 令和元年度公労使委員合同研修について 9 令和元年度公労使委員個別紛争専門研修について
1657	8.27	1 (不) 事件 (31年1号) について
1658	9.10	1 (不) 事件 (31年1号) について 2 (不) 事件 (元年2号) について (申立て) 3 令和元年度個別労働紛争処理制度周知月間における取組 (案) について
1659	9.24	1 (不) 事件 (31年1号) について 2 (不) 事件 (元年2号) について 3 令和元年度公労使委員合同研修 (使用者委員研修) について ○ 判例研修「団体交渉の法的ルール (1)」

通算回数	開催期日	主 な 内 容
1660	10. 8	1 (不) 事件 (31年 1 号) について 2 (不) 事件 (元年 2 号) について 3 争議行為予告 4 令和元年度九州労働委員会公益委員連絡会議の議題回答について ○ 雇用労働情勢研修「男女平等な活躍の推進」
1661	10. 21	1 (不) 事件 (31年 1 号) について 2 (不) 事件 (元年 2 号) について 3 争議行為予告 4 2019年九州ブロック労委労協第 1 回幹事会について (報告) 5 九州地区労働委員会使用者委員研修会について (報告) 6 「悩まず どんとこい労働相談」週間について (報告)
1662	11. 12	1 (不) 事件 (31年 1 号) について 2 (不) 事件 (元年 2 号) について 3 (調) 事件 (元年 1 号) あっせん申請について 4 (調) 事件 (元年 2 号) あっせん申請について 5 (個) 紛争 (元年 2 号) あっせん申請について 6 争議行為予告 ○ 判例研修「団体交渉の法的ルール (2)」
1663	11. 26	1 (不) 事件 (31年 1 号) について 2 (不) 事件 (元年 2 号) について 3 (調) 事件 (元年 1 号) について 4 (調) 事件 (元年 2 号) について 5 (個) 紛争 (元年 2 号) について 6 争議行為予告 7 令和元年度九州労働委員会公益委員連絡会議について (報告)
1664	12. 10	1 第684回公益委員会議 (令和元年11月26日開催) について 2 (不) 事件 (31年 1 号) について 3 (不) 事件 (元年 2 号) について 4 (調) 事件 (元年 1 号) について 5 (調) 事件 (元年 2 号) について 6 (個) 紛争 (元年 2 号) について 7 争議行為予告 8 第74回全国労働委員会連絡協議会総会について (報告)
1665	12. 24	1 (不) 事件 (31年 1 号) について 2 (不) 事件 (元年 2 号) について 3 (調) 事件 (元年 1 号) 終結について (取下げ) 4 (調) 事件 (元年 2 号) 終結について (解決) 5 (個) 紛争 (元年 2 号) について 6 令和元年度公労使委員個別紛争専門研修 (報告) 7 第75回全国労働委員会連絡協議会総会における議題 (案) の提出について 8 「悩まず どんとこい労働相談」週間の実施について ○ 判例研修「団体交渉の法的ルール (3)」

(不) 事件：不当労働行為事件の略

(調) 事件：労働争議の調整事件の略

(個) 紛争：個別労働関係紛争の略

2 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合法第24条、地方公営企業等の労働関係に関する法律第16条の2の規定により、公益委員のみの権限とされている事項を審議するものである。

令和元年（平成31年）中の開催状況は次のとおりである。

通算回数	開催期日	主 な 内 容
679	R元 5.28	1 (不) 事件 (29年1号) に係る争点について
680	6.11	1 (不) 事件 (29年1号) 参与委員意見陳述 2 不当労働行為救済申立てに伴う資格審査 3 (不) 事件 (29年1号) に係る争点について
681	6.25	1 (不) 事件 (29年1号) 命令について (第1回合議)
682	7.9	1 (不) 事件 (29年1号) 命令について (第2回合議)
683	7.16	1 (不) 事件 (29年1号) 命令について (第3回合議)
684	11.26	1 労働者委員推薦に伴う資格審査

第4節 事務局職員

事務局職員名簿

(令和元年12月31日現在)

職 名	氏 名	採用・転入年月日
事務局 長	後 藤 素 子	平31. 4. 26転入
調整審査課長	江 藤 博 邦	平30. 4. 1 転入
課長補佐 (総括)	大 原 聖	平31. 4. 26転入
主 幹	安 藤 恵 美	平31. 4. 26転入
副 主 幹	中 尾 徳 利	平24. 4. 1 転入
専 門 員	岩 田 章	平31. 4. 26転入
専 門 員	滝 田 敏 裕	平30. 4. 1 転入
主 事	麻 生 晃 大	平29. 10. 1 採用
非常勤職員	吉 田 郁 夫	平30. 4. 1 採用
非常勤職員	足 立 美 奈 利	平30. 4. 1 採用

退職・転出者名簿

職 名	氏 名	退職・転出年月日
事務局 長	飯 田 聡 一	平31. 3. 31退職
課長補佐 (総括)	佐 藤 英 貴	平31. 4. 25転出
課 長 補 佐	河 野 秀 樹	平31. 4. 25転出
副 主 幹	松 田 美 穂	平31. 4. 25転出

第2章 労働情勢の概要

<国内情勢>

(1) **雇用動向** (厚生労働省「一般職業紹介状況(令和元年12月分他)」、総務省「労働力調査(令和元年12月分)」)
令和元年12月の有効求人倍率(季節調整値)は1.57倍(前月比±0ポイント)で9月から4ヵ月連続同水準となった。令和元年平均の有効求人倍率は1.60倍となり、前年を0.01ポイント下回った。令和元年12月の完全失業率(季節調整値)は2.2%で、前月と同率。また、年平均の完全失業者数(率)は162万人(2.4%)となり、前年の166万人(2.4%)に比べ4万人減少し、10年連続の減少となった。

(2) **労働組合の組織動向** (厚生労働省 令和元年(2019年)労働組合基礎調査(令和元年6月30日現在))
単一労働組合の組合数は24,057組合、労働組合員数は1,008万8千人で、前年に比べ労働組合数は271組合(1.1%)の減、労働組合員数は1万8千人(0.2%)の増となった。また、推定組織率(雇用者数に占める労働組合員数の割合)は16.7%で、前年に比べ0.3ポイント低下している。
労働組合員数(単位労働組合)のうち、パートタイム労働者の労働組合員数は133万3千人と前年に比べ3万7千人(2.8%)の増、全労働組合員数に占める割合は13.3%で前年に比べ0.3ポイント上昇と、ともに増加、上昇傾向が続いている。

(3) 労働組合の活動状況

- ① **春季賃上げ** (厚生労働省 令和元年民間主要企業春季賃上げ・妥結状況)
民間主要企業(定期昇給込みの賃上げ額の妥結額などを把握できた、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業。以下同じ。)341社の平均妥結額(加重平均)は6,790円で、前年(7,033円)に比べ243円の減となった。また、現行ベース(交渉前の平均賃金)に対する賃上げ率は2.18%で、前年(2.26%)に比べ0.08ポイント低下した。賃上げ率は2%台が6年続いている。
- ② **夏季一時金** (厚生労働省 令和元年民間主要企業夏季一時金妥結状況)
民間主要企業400社の夏季一時金の平均妥結額(加重平均)は845,453円で、前年に比べ25,278円(2.90%)減少したが、過去最高の額であった昨年に次ぐ高い水準となった。
- ③ **年末一時金** (厚生労働省 令和元年民間主要企業年末一時金妥結状況)
民間主要企業336社の年末一時金の平均妥結額(加重平均)は868,604円で、前年に比べ5,618円(0.65%)の増加し、過去最高の額となった。

<県内情勢>

- (1) **雇用動向** (厚生労働省大分労働局「大分県の雇用情勢(令和元年12月分)」)
令和元年12月の有効求人倍率(季節調整値)は1.50倍で、前月(1.49倍)を0.01ポイント上回り、2ヵ月連続で上昇、4ヵ月ぶりに1.5倍台の高い水準となった。
- (2) **労働組合の組織動向** (県雇用労働政策課「労働組合基礎調査結果(令和元年6月30日現在)」)
令和元年の労働組合数は476組合、組合員数は70,664人で、前年に比べ組合数は4組合減で、組合員数は238人(0.3%)の増となった。県内の非単位組合及び非独立組合員を含めた組合員数は76,600人で、前年に比べ587人増加したものの、推定組織率は15.2%(概算値)となり、前年に比べ0.1ポイント下回った。
また、パートタイム労働者の労働組合員数は7,250人で、前年に比べ11人(0.2%)減少し、全組合員数に占める割合は9.5%となり、前年と比べ0.1ポイント下回った。

(3) 労働組合の活動状況

① **春季賃上げ** (県雇用労働政策課「春季賃上げ要求・回答・妥結状況調査」(令和元年6月30日現在))

要求を把握できた102事業所の平均要求額(率)は加重平均で6,800円(2.61%)となった。

妥結した101事業所の平均妥結額(率)は加重平均で4,222円(1.63%)となった。

② **夏季一時金** (県雇用労働政策課「夏季一時金要求・回答・妥結状況調査」(令和元年7月31日現在))

要求を把握できた115事業所の平均要求額(月数)は加重平均で631,612円(2.40月分)となった。

妥結した113事業所の平均妥結額(月数)は加重平均で582,170円(2.19月分)となった。

③ **年末一時金** (県雇用労働政策課「年末一時金要求・回答・妥結状況調査」(令和元年12月28日現在))

要求を把握できた99事業所の平均要求額(月数)は加重平均で638,099円(2.40月分)となった。

妥結した98事業所の平均妥結額(月数)は加重平均で602,046円(2.23月分)となった。

第3章 令和元年（平成31年）における審査・調整の実施状況

1 不当労働行為事件

事件番号	請求する救済の内容	申立年月日	調査回数	審問回数	証人数	審査の計画で定めた日数	計画変更により増減した日数	処 理 日 数			終 結 年月日	終 結 状況	備 考
								審査に要した日数	和解に要した日数	終結までに要した日数			
平成29年(不)第1号	<ul style="list-style-type: none"> 被申立人は、平成29年1月16日付けで申し入れた団体交渉に対し、根拠となる資料を提示して具体的に疎明するなどして、誠実に対応しなければならない。 被申立人は、申立人組合員に対する解雇を撤回するとともに、同人を原職に復帰させなければならない。 被申立人は、申立人組合員が、解雇以降原職に復帰するまでに受けるはずであった賃金相当額及びそれに係る遅延損害金を支払わなければならない。 ポスト・ノーティス 	H29. 8. 9	9回	4回	5人	598日		625日	88日	713日	R元. 7. 22	全部救済	
平成31年(不)第1号	<ul style="list-style-type: none"> 被申立人は、申立人が平成31年3月18日付け要求書で申し入れた団体交渉に応じなければならない。 被申立人は、申立人組合員を平成30年8月2日付けの医師の診断書に基づき復職させ、同人が受けるはずだった平成30年夏季賞与、同年冬季賞与及び平成31年4月から復職までの間の賃金相当額を支払うこと。また、平成30年4月24日付け出向命令の無効を認めること。 ポスト・ノーティス 	H31. 4. 18	5回									翌年に繰越	

事件番号	請求する救済の内容	申立年月日	調査回数	審問回数	証人数	審査の計画で定めた日数	計画変更により増減した日数	処理日数			終結年月日	終結状況	備考
								審査に要した日数	和解に要した日数	終結までに要した日数			
令和元年(不)第2号	<ul style="list-style-type: none"> 被申立人は、申立人と令和元年8月23日付けで署名した協定書及び暫定労働協約を有効なものとして、取り扱わなければならない。 被申立人は、令和元年8月27日付、協定書及び暫定労働協約の解約通告がなかったものとして取り扱わなければならない。 ポスト・ノーティス 	R元. 9. 9	3回									翌年に繰越	

2 調整事件

(1) 労働争議の調整

事件番号	区分	調整事項	申請年月日	調査回数	調整回数	処理日数	終結年月日	終結状況	備考
令和元年(調)第1号	あっせん	・団体交渉の促進	R元. 10. 24	3回	—	51日	R元. 12. 13	取下げ	
令和元年(調)第2号	あっせん	<ul style="list-style-type: none"> パワハラ及び退職強要発言への謝罪 自宅待機中の賃金等の支払 退職理由を会社都合とすること 	R元. 10. 24	2回	1回	58日	R元. 12. 20	解決	

(2) 個別労働関係紛争のあっせん

事件番号	区分	調整事項	申請年月日	調査回数	調整回数	処理日数	終結年月日	終結状況	備考
令和元年(個)第1号	あっせん	・解雇の撤回	R元. 5. 8	2回	1回	66日	R元. 7. 12	解決	
令和元年(個)第2号	あっせん	<ul style="list-style-type: none"> 降格人事の撤回 懲戒処分 of 撤回 降給に伴う賃金の回復 名誉の回復 	R元. 10. 28	2回				翌年へ繰越	

※ 大分県労働委員会規則第11条及び第12条の規定により、大分県労働委員会が実施した令和元年（平成31年）における不当労働行為事件及び調整事件の審査等の実施状況を公表するもの。

第 4 章 審 査

第 1 節 不当労働行為事件の審査

1 概 況

労働組合法第 7 条の不当労働行為の救済申立てについては、前年からの繰越が 1 件、令和元年（平成31年）中の新規申立てが 2 件であった。

No.	事件 番号	申立人区分	申立日 ----- 終結日	審査 委員	参与委員		担当 職員	備 考
					労	使		
1	平成29年 (不) 第 1 号	組 合	H29. 8. 9 ----- R元. 7. 22	深田 関	佐藤 藤本	大塚 白川	佐藤 大原 中尾	①②③ 全部救済
2	平成31年 (不) 第 1 号	組 合	H31. 4. 18 -----	須賀 三浦	松尾 太田	大塚 白川	大原 岩田	①② 審査中
3	令和元年 (不) 第 2 号	組 合	R元. 9. 9 -----	深田 鈴木	佐藤 藤本	大塚 大山	安藤 中尾	③ 審査中

※ 備考欄の①②③は、それぞれ申立事由が労組法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当することを示すものである。

2 終結事件の平均所要日数

終結事件の平均所要日数の推移は、次のとおりである。

区分 年	終 結 区 分								総 数	
	命令・決定		関与和解		無関与和解		取 下			
	件 数	平均所要 日 数	件 数	平均所要 日 数	件 数	平均所要 日 数	件 数	平均所要 日 数	件 数	平均所要 日 数
H27										
28										
29	2	557							2	557
30							2	212	2	212
31・R元	1	713							1	713
1 件当り 平 均	3	609					2	212	5	450

3 事件の概要

(1) 平成29年(不)第1号

① 当事者

ア 申立人 X1労働組合
イ 被申立人 株式会社Y1

② 申立年月日 平成29年8月9日

③ 終結年月日 令和元年7月22日

④ 担当委員

(審査委員長) 深田 茂人
(審査委員) 関 恵子
(労働者側参与委員) 佐藤 寛人、藤本 雅史
(使用者側参与委員) 大塚 伸宏、白川 憲一

⑤ 事件の概要

平成28年10月、株式会社Y1(以下「Y1会社」という。)から一方的に賃金体系の一部歩合給への変更と基本給の引き下げが続けて行われたY1会社の従業員であるA(以下「A組合員」という。)は、納得できないため合同労組であるX1労働組合(以下「X1組合」という。)に加入し、X1組合は当該賃金について団体交渉を2回実施するも、双方の主張する金額に隔たりがあり、交渉は決裂した。X1組合は3回目の交渉を申し入れたが、Y1会社はこれまで以上の譲歩はできず交渉の余地はないとして交渉を拒否した。

X1組合は、再度の交渉及び賃金交渉の妥結を求め7日間のストを決行し、A組合員は、引き続いて16連休となる12日間の年次有給休暇を2回に分け取得した。

Y1会社は、年次有給休暇最終日となる平成29年2月17日付け解雇通知書をもってA組合員を解雇した。X1組合とY1会社は、解雇についての団体交渉を同年3月7日に実施するも合意に至らず、同年8月9日にX1組合が不当労働行為の救済を申し立てたものである。

⑥ 争点及び当委員会の判断の概要

○争点1

妻の経営する会社の取締役であるA組合員は労組法2条1号の「使用者の利益を代表する者」に当たり、同組合員の参加を許す組合は同条の労働組合とは言えず、申立人適格を有しないと言えるか。

(判断)

使用者の利益代表が加入する組合を労組法上の組合から除外する(労組法2条1号但書)趣旨は組合の自主独立性を確保するためであり、妻の会社の従業員がX1組合に加入していないことを組合員名簿で確認、該当しないと判断したため、申立人適格を有する。

○争点2

新年挨拶の回覧文に「会社に敵対する社員」と表現したことは労組法7条3号の支配介入に当たるか。

(判断)

団交の経緯等から「敵対する社員」はA組合員を指すものと推認され、文言自体に強い敵意を含んでいるため、当該挨拶文の回覧によりA組合員に組合活動を萎縮させ、非組合員に組合加入を躊躇させる一定の効果は否定できず、また、団体交渉における発言等からX1組合及び団交についてのY1会社社長の嫌悪の意思が推認されるため支配介入に当たる。

○争点3

賃金切下げ交渉に係る3回目の団交拒否に正当な理由はなく、不誠実団交として労組法7条2号の団交拒否に当たるか。

(判断)

Y1会社は、最終提案について具体的に根拠を示し説明できているとはいえず、まだ、交渉の余地があるのに交渉を打ち切っており、誠実な交渉を行った上での行き詰まりによる打ち切りとはいえない。したがって、団交拒否に合理的理由があるとは言えず、また、誠実交渉義務を果たしているとはいえないため、不誠実団交として団交拒

否に当たる。

○争点4

X1組合による団交申入れやA組合員がストライキを実施したこと等を理由として、Y1会社がA組合員を解雇したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由として行われた労組法第7条第1号の不利益取扱い及び労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。

(判断)

本件解雇は、就業規則の解雇事由に該当するとはいえず、客観的合理性を欠くものといわざるを得ず、一般的な解雇処分と同様な手続を経ていないものと認められるため、社会通念上の相当性を欠くものであるといわざるを得ない。また、Y1会社社長は、X1組合及びA組合員の組合活動を嫌悪しており、A組合員は労働組合の組合員でなければ、解雇されなかったであろうと認められ、Y1会社の不当労働行為意思が推認されることから、本件解雇は、不当労働行為意思に基づく不利益取扱い及び支配介入に当たる。

⑦ 審査等経過

平成29年8月24日から平成30年7月11日までの間に調査を9回、同年3月29日に和解協議を同年9月6日から平成31年1月28日までの間に審問を4回行い、第4回審問で結審し、同年2月15日及び同年3月15日に和解協議を行った。令和元年5月28日から同年7月16日までの間に公益委員会議を5回(うち3回合議)開催し、命令を決定した。

同年7月18日に組合、同年7月22日に会社に命令書の写しを交付し、本事件は終了した。

⑧ 命令(全部救済)の概要

ア Y1会社は、平成29年1月16日付け文書で申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。

イ Y1会社は、平成29年2月17日付け内容証明郵便により通知した解雇がなかったものとして、i A組合員を原職又は原職相当職に復帰させること。ii A組合員に対して解雇の翌日から復帰させるまでの間の賃金相当額と既に支払われている金員との差額を支払うこと。

ウ Y1会社及びX1組合は、第2項の原職又は原職相当職への復帰に伴う勤務地等労働条件及び賃金相当額について、速やかに団体交渉を開催し、決定しなければならない。

エ Y1会社は、本命令書写しを受領後、速やかに別紙文書(省略)をX1組合に手交しなければならない。

(2) 平成31年(不)第1号

① 当事者

ア 申立人 X2労働組合

イ 被申立人 Y2株式会社

② 申立年月日 平成31年4月18日

③ 終結年月日

④ 担当委員

(審査委員長) 須賀 陽二 (R2.2.11退任)、清水 立茂 (R2.2.12就任)

(審査委員) 三浦 恭子

(労働者側参与委員) 松尾 竜二、太田 美乃里

(使用者側参与委員) 大塚 伸宏 (R2.2.11退任)、兒玉 雅紀 (R2.2.12就任)

白川 憲一

⑤ 事件の概要

X2労働組合(以下「X2組合」という。)は、平成29年11月15日、同年12月13日に、賃金体系や雇用延長の際の労働条件の明確化などを求めて、Y2株式会社(以下「Y2会社」という。)と団体交渉を行ったが、全て拒否回答であった。

平成30年2月15日の団体交渉では、Y2会社は、会社の秘密を漏らす不誠実な組合とは団体交渉をしないとして、以後の団体交渉開催を拒否した。

平成30年4月にY2会社は、X2組合のA組合員（以下「A組合員」という。）に対し、転籍依頼に従うよう強要し、同人が依頼を断ると、同月24日に、同人に対し、市外の会社への出向を命じた。こうしたパワハラ行為を受けたことにより精神的に不安定な状態になったA組合員に対し、Y2会社は、平成30年6月6日、休職を命じた。

その後、X2組合はA組合員の症状は改善傾向にあり、休職する必要はなく、復職措置が採られるべきとの医師の診断書を提出し、数回にわたり、同人の復職を要求したが、復職は認められなかった。

こうした対応が団体交渉拒否、不利益取扱いに当たるとしてX2組合が不当労働行為の救済の申立てを行ったものである。

⑥ 請求する救済内容

ア Y2会社は、X2組合が平成31年3月18日付け要求書で申し入れた団体交渉に応じなければならない。

イ Y2会社は、A組合員を平成30年8月2日付けの医師の診断書に基づき復職させ、同人が受けるはずだった平成30年夏季賞与、同年冬季賞与及び平成31年4月から復職までの間の賃金相当額を支払うこと。また、平成30年4月24日付け出向命令の無効を認めること。

ウ ポストノーティス

⑦ 申立人の主張要旨

ア 平成31年3月18日付け要求書で、Y2会社に対し、A組合員の出向撤回、復職要求、団体交渉の開催などを求めたところ、同月22日付け回答書で、X2組合がY2会社の秘密を第三者に漏らさないことを誓約しない限り、団体交渉の再開、具体的な回答は困難である旨の回答があった。

イ Y2会社は、団体交渉を拒む正当な理由がなく、団体交渉を受けなければならないにもかかわらず、X2組合が団体交渉を要求しても応じないことは、不当労働行為である。（労組法第7条第2号）

ウ A組合員に対する甲市内の関連会社への転籍依頼の強要、転籍拒否後の乙市にある関連会社への出向辞令を受け、同人は、精神的に不安定な状態となったため、Y2会社から同人に対し、休職命令がなされた。

エ A組合員が復職が可能であるとの医師の診断書に基づき、同人の復職や同人が受けるはずであった賞与の支給等を求めたが、受け入れられなかった。このことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いである。（労組法第7条第1号）

⑧ 被申立人の主張要旨

ア X2組合は、団体交渉でY2会社が話した機密事項について、みだりに甲市のB市議に開示し、当該情報に基づいて当該市議が市に対して委託料の削減を迫ったことで、甲市がY2会社に対する委託料を削減した。

イ Y2会社の収入の大半は、甲市から支払われる業務委託料であり、当該委託料は、Y2会社の従業員の賃金の支払原資であることから、Y2会社にとって、甲市から支払われる業務委託料を確保することは、経営上、最も重要な事項である。

ウ したがって、団体交渉でY2会社が話す機密事項について、X2組合が第三者に開示しないことを誓約しない限り団体交渉に応じないとの態度を取ることは、業務委託料の確保のためやむを得ないものであり、正当な理由が認められる。

エ Y2会社がA組合員に対して出向命令を行ったのは、人員配置の事情等、Y2会社の事業運営上の理由によるもので、同人が組合員であることは無関係である。

また、同人が診断書を提出し、完全な労務提供ができないことを示したために、休職を発令したに過ぎず、同人を復職させることにより、同人の症状を悪化させないために、復職させていないのであって、同人が組合員であることは無関係である。

⑨ 審査等経過

令和元年6月6日から同年12月13日までの間、調査を4回、和解協議を1回行った。（翌年に繰り越し、係属中）

(3) 令和元年(不)第2号

① 当事者

ア 申立人 X3労働組合
イ 被申立人 有限会社Y3

② 申立年月日 令和元年9月9日

③ 終結年月日

④ 担当委員

(審査委員長) 深田 茂人
(審査委員) 鈴木 芳明
(労働者側参与委員) 佐藤 寛人、藤本 雅史
(使用者側参与委員) 大塚 伸宏 (R2.2.11退任)、藤野 久信 (R2.2.12就任)
大山 直美

⑤ 事件の概要

令和元年8月22日、X3労働組合(以下「X3組合」という。)は、有限会社Y3(以下「Y3会社」という。)に対し、労使関係の確立に向けた申入れを行い、団体交渉を行った。その結果、同月23日に、協定書及び暫定労働協約に、Y3会社代表取締役とX3組合地方支部長がそれぞれ職名抜きで氏名のみを署名した。

Y3会社は、その4日後の同月27日付けで、X3組合に対し、協定書等は「ア 適正な社内手続を経て締結したとの認識はなく労働協約として効力はない、イ 労組法第15条第3項及び第4項に基づき、解約する」との内容の文書を送付した。

こうした対応が支配介入に当たるとして、X3組合が不当労働行為の救済を申し立てたものである。

⑥ 請求する救済内容

ア Y3会社は、X3組合と令和元年8月23日付で署名した協定書及び暫定労働協約を有効なものとして、取り扱わなければならない。
イ Y3会社は、令和元年8月27日付、協定書及び暫定労働協約の解約通告がなかったものとして取り扱わなければならない。
ウ ポストノーティス

⑦ 申立人の主張要旨

ア 令和元年8月23日付け協定書及び暫定労働協約は、組合員の労働条件及び労働組合と使用者との関係に関する事項について、労使間で合意に達した事項を書面にして、Y3会社代表者が自ら署名したものであり、有効に成立している。

有効に成立した協定書等が無効であると主張することは、X3組合の主体性、団結力、組織力を損なうものであり、支配介入に当たる(労組法第7条第3号)。

イ Y3会社は、X3組合と何ら協議、交渉を尽くさず、締結のわずか4日後に、書面をもって一方的に協定書等が無効であると通告している。これは、Y3会社がX3組合と真面目に向き合うことを拒否するものであり、労働組合そのものを軽視した態度にほかならない。また、有効に成立した労働協約を一方的に破棄する行為は、解約権の濫用である。

Y3会社のこれらの態度、行為は、支配介入に当たる(労組法第7条第3号)。

⑧ 被申立人の主張要旨

ア X3組合は、令和元年8月22日、何の予告も通知もなく、突然、Y3会社を訪れ、労働組合を結成したという通知を行ったものであり、Y3会社代表者は、何の準備もなく、とりあえず、労働組合の主張を聞いたものである。

イ Y3会社代表者は、協定書等を、その場で初めて見たものであり、Y3会社内での労働協約締結に関する意思決定もされていないことから、X3組合の主張を一方的に聞いたとの認識であり、労使間交渉の結果、協定書等の各内容について合意に達したとの認識はない。

以上のことから、協定書等は、「労使間で合意に達した」事項と評価するには、相当の疑義がある。

ウ Y3 会社が、協定書等を無効と主張することや、署名4日後で協定書等の無効や解約を申し入れることは、双方対等の団体交渉を経ない不意打ち的なやりとりなどから「労使間の合意に達していない」との判断でなされたものであり、X3組合の主体性、団結力、組織力を損なう意図はなく、支配介入には当たらない。

⑨ 審査等経過

令和元年9月26日から同年12月9日までの間、調査を3回、和解協議を1回行った。
(翌年に繰り越し、係属中)

第2節 証人等出頭命令

令和元年（平成31年）中は、労働組合法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令はなかった。

第3節 再審査事件

令和元年（平成31年）中は、当労委の命令・決定を不服として中央労働委員会へ申立てがなされた再審査事件はなかった。

第4節 行政訴訟事件

令和元年（平成31年）中は、当労委の命令・決定を不服とする行政訴訟はなかった。

第5節 労働組合の資格審査

1 概況

労委規則第22条の規定に基づく組合資格審査について、令和元年（平成31年）中の新規申請件数は4件、前年から繰越となったもの1件と合わせ、計5件である。
 終結の状況は、適合したものが3件、翌年に繰り越したものが2件である。

2 組合資格審査取扱一覧表

No.	審査番号	組 合 名	組 合 員 数	申 請 年 月 日	申 請 事 由	終 結 年 月 日	終 結 状 況
1	平成29年第1号	X1組合	217	H29. 8. 9	不当労働行為	R元. 6. 11	適合
2	平成31年第1号	X2組合	254	H31. 4. 18	不当労働行為		翌年繰越
3	令和元年第2号	X3組合	23,883	R元. 9. 9	不当労働行為		翌年繰越
4	令和元年第3号	X4組合	1,969	R元. 11. 15	委員推薦	R元. 11. 26	適合
5	令和元年第4号	X5組合	89	R元. 11. 15	委員推薦	R元. 11. 26	適合

第 5 章 調 整

第 1 節 労働争議の調整

1 概 況

労働争議の調整には、労働関係調整法に規定するあっせん、調停、仲裁があるが、令和元年（平成31年）の取扱状況は、次のとおりである。

（1）調整事件取扱件数

令和元年（平成31年）は、あっせん2件であり、すべて新規係属事件である。

（2）申請者別、主要調整事項別、産業別申請状況

労働組合から2件申請があり、すべて合同労組によるものである。
 主要調整事項別では、団交促進が1件、その他が1件となっている。
 産業別では、飲食サービス業1件、製造業（窯業・土石製品製造業）1件となっている。

（3）終結状況

係属事件2件は全て終結した。内訳は、取下げ1件、解決1件となっている。

（4）終結事件処理日数

終結事件の処理日数は、取下げが51日、解決が58日で、1事件当たりの平均処理日数は54.5日となっている。

調整区分別申請及び取扱件数

区分		年										H31 R元	計
		H22	23	24	25	26	27	28	29	30			
新 規 申 請	あ っ せ ん	7	6	6	9	3	4	1		2	2	40	
	調 停												
	仲 裁												
	小 計	7	6	6	9	3	4	1	0	2	2	40	
前年からの繰越(あっせん)				1								—	
取 扱 件 数		7	6	7	9	3	4	1	0	2	2	—	

申請者別申請等件数

区分		年										H31 R元	計
		H22	23	24	25	26	27	28	29	30			
組 合 申 請		7	6	6	9	3	4	1		1	2	39	
使 用 者 申 請										1		1	
双 方 申 請													
職 権													
合 計		7	6	6	9	3	4	1	0	2	2	40	

主要調整事項別申請件数

区分		年										計
		H22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	
経済的事項	賃上げ	1										1
	一時金	1										1
	解雇手当									1		1
	その他											0
	小計	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
非経済的事項	労働協約			1	1							2
	解雇	2		1	2		1	1				7
	配置転換・出向			1		1	1					3
	団交促進	1	5	3	4	1					1	15
	その他	2	1		2	1	2			1	1	10
小計	5	6	6	9	3	4	1	0	1	2	37	
合計		7	6	6	9	3	4	1	0	2	2	40

産業別申請件数

区分		年										計
		H22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	
< 建設業 >										1		1
< 製造業 >		1					1				1	3
食料品製造業		1										1
パルプ・紙・紙加工品製造業							1					1
窯業・土石製品製造業											1	1
< 運輸業 >			1	1			2					4
鉄道業							1					1
道路貨物運送業			1	1			1					3
< 卸売業、小売業 >		1	1		2	1	1	1				7
< 不動産業、物品賃貸業 >		1										1
< 学術研究、専門・技術サービス業 >		1			1							2
技術サービス業		1			1							2
< 宿泊業・飲食サービス業 >					1						1	2
< 医療、福祉 >		2	1	3	5	1				1		13
医療業		1	1	3	5	1				1		12
社会保険・社会福祉・介護事業		1										1
< 教育、学習支援業 >			3									3
< サービス業 >		1		2		1						4
労働者派遣業												
廃棄物処理業				1		1						2
その他のサービス業		1		1								2
合計		7	6	6	9	3	4	1	0	2	2	40

終結状況・解決率

区分	年										H31 R元	計
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30			
解 決	1	5	3	2		2	1				1	15
打 切 り	2		1	1	1	2				1		8
取 下 げ	1		3	3	2						1	10
規則65条2項(不開始)	3			3						1		7
合 計	7	5	7	9	3	4	1	0	2	2	40	
解 決 率 (%)	33.3	100	75	66.7	0	50	100	—	0	100	65.2	

注1) 解決率の計算は以下のとおりである。

$$\text{解決率} = \frac{\text{解決件数}}{\text{取下げ・不開始を除く終結件数}} \times 100$$

注2) 令和元年(平成31年)から、被申請者があっせんに応じなかった場合は、不参加による打切りに計上。

終結事件処理日数

区分	年										H31 R元	計
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30			
10日以下	1											1
11～20日	2		1	3	1					1		8
21～30日	4		1	2	1							8
31～60日		3	3	4		3					2	15
61～90日		1	2			1	1					5
91日以上		1			1					1		3
件 数 計	7	5	7	9	3	4	1	0	2	2	40	
延べ処理日数	154	360	315	265	152	201	76	—	115	109	1,747	
1件当たり平均処理日数	22	72	45	29.4	50.7	50.3	76	—	57.5	54.5	43.7	

2 労働争議調整事件調整状況一覧表

No.	事件番号	調整区分	業種	申請者	申請年月日	従業員数	組合員数	あっせん事項	あっせん員 (公) (労) (使)	調整経過	最終年月日	処理日数	最終状況	担当職員
1	元年(調) 1号	あっせん	飲食業	組合	R元 10.24	10	224 (1)	・団体交渉の促進	鈴木 佐大 木藤 塚	R元 11. 1 事前調査 (申請者) R元 11.11 事前調査 (被申請者) R元 12.13 12/13に団体交渉の実施 決定のため取下げ	R元 12.13	51	取下げ	麻生 安藤
2	元年(調) 2号	あっせん	製造業	組合	R元 10.24	7	224 (1)	・組合員に対して、①パワハラ及び退職強要発言を謝罪すること ②自宅待機期間中の賃金等を支払うこと、③会社都合による退職とすること	三松 白 浦尾 川	R元 11. 1 事前調査 (申請者) R元 11.13 事前調査 (被申請者) R元 12.20 第1回あっせん	R元 12.20	58	解決	滝田 安藤

注1) 処理日数は、申請月日(当日を含む)から最終月日(当日を含む)までの日数をいう。

注2) 組合員数欄の()内の数値は、当該事業所における組合員数である。

3 事件の概要

(1) 令和元年(調)第1号あっせん事件

当事者	申請者	X 1 労働組合
	被申請者	株式会社 Y 1 業種 飲食業
申請年月日	令和元年10月24日	
終結年月日	平成元年12月13日	
終結区分	取下げ	
あっせん事項	団体交渉の促進	
あっせん員	(公) 鈴木芳明、(労) 佐藤寛人、(使) 大塚伸宏	
1	<p>事件の概要</p> <p>インターネットの求人広告を見て、株式会社 Y 1 (以下「Y 1 会社」という。) が経営する飲食店に入職した A は、労働条件が当初示されたもの異なり、終業後も遅くまで残されて調理の練習をさせられたりしたこと、2 週間で退職。勤務していた間の賃金及び時間外手当は支払われないままであったため、A は Y 1 会社の代表取締役 (以下「B 1」という。) に未払い分の賃金等の支払いを求めたが、まともな対応をしてもらえなかったことから、X 1 労働組合 (以下「X 1 組合」という) に加入。</p> <p>X 1 組合は、組合員である A (以下「A 組合員」という。) の賃金未払い等にかかる団体交渉を Y 1 会社に対し 5 度にわたって申入れを行ったが、Y 1 会社は交渉に応じなかったため、団体交渉の開催を求めるあっせん申請を行った。</p>	
2	<p>申請者の主張</p> <ul style="list-style-type: none">Y 1 会社が A 組合員の賃金等にかかる団体交渉に応じるとともに、B 1 の A 組合員に対する謝罪を求める。	
3	<p>被申請者の主張</p> <ul style="list-style-type: none">賃金と時間外手当の未払いについては、早急に解決すべき問題であり、団体交渉に応じたいが、X 1 組合の団交申入れ時の態様に不信感を覚え、B 1 は精神的に疲弊し、応じることができなかった。	
4	<p>あっせんの経緯及び結果</p> <p>被申請者側調査において、Y 1 会社としても早期の解決を望んでおり、本件あっせんについて応諾するとの回答を得たが、B 1 は体調不良のため、一切の権限の委任を受けた Y 1 会社の取締役 (以下「B 2」という。) が対応したいとの申し出があったことから、X 1 組合の意向を確認する申請者側調査を行った。</p> <p>X 1 組合としては、B 2 が A 組合員の勤務実態等を十分に把握して団体交渉に臨むのであれば異論はなく、日程調整に関しては事務局に一任したいとのことだった。</p> <p>その後、あっせん員の指示により、事務局が第 1 回団体交渉の日程を調整し、団交の実施が決まったことを受け、X 1 組合はあっせん申請取下書を提出し、本争議は終結した。</p>	

(2) 令和元年(調)第2号あっせん事件

当事者	申請者	X 2 労働組合
	被申請者	Y 2 株式会社 業種 製造業
申請年月日		令和元年10月24日
終結年月日		令和元年12月20日
終結区分		解決
あっせん事項		申請者組合員であるAに対して①パワハラ及び退職強要発言を謝罪すること ②令和元年7月3日以降の自宅待機中の賃金等を支払うこと、③会社都合による退職とすること
あっせん員		(公) 三浦恭子、(労) 松尾竜二、(使) 白川憲一
<p>1 事件の概要</p> <p>Y 2 株式会社 (以下「Y 2 会社」という。) のパートの事務員であるAは家族の体調不良のため、6月下旬に3日連続で休みを取ったところ、Y 2 会社役員から退職を強要する発言があったため、X 2 労働組合 (以下「X 2 組合」という。) に加入し、X 2 組合は、組合員であるA (以下「A 組合員」という。) の退職強要を止めるよう団体交渉を行った。</p> <p>7月19日に行われた第1回団体交渉において、Y 2 会社から退職強要についての謝罪と撤回があり、A 組合員は翌週から出勤することになったが、交渉翌日に会社から送付された新たな雇用契約書には「会社敷地内の清掃」という記載があり、業務が追加され仕事の負担が増えると考えたA 組合員はこれを原因として体調を崩し、自宅療養と外来通院が必要な状態となった。</p> <p>その後、X 2 組合はA 組合員の勤務労働条件についての団体交渉の申し入れを3回行ったが、Y 2 会社はX 2 組合に対し質問状を送付し、事前に文書で回答をもらわなければ団体交渉に応じないとの姿勢を崩さなかったため、事態がこう着状態となり、あっせん申請に至ったもの。</p> <p>2 申請者の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A 組合員に対する入社直後からのY 2 会社役員による暴言や嫌みなどのパワハラ及び今回の退職の強要について謝罪してもらいたい。 ・ Y 2 会社の今回の対応によりA 組合員は出勤できない状況になっており、自宅待機中の賃金等を支払ってもらいたい。 ・ A 組合員を辞めざるを得ない状況にしたのはY 2 会社であり、会社都合による退職としてもらいたい。 <p>3 被申請者の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A 組合員から「パワハラ」という言葉自体を一度も聞いたことがなく、Y 2 会社としてパワハラが行われたという認識はない。 ・ また、退職強要ではなく、あくまで退職勧奨であり、これについては団体交渉の場で謝罪しており、問題は解決していると認識している。 ・ なお、雇用契約書に記載した業務は「会社敷地内の清掃」を含め、これまでの業務と何ら変わっていない。 ・ A 組合員の欠勤中の賃金については、年次有給休暇が21日分残っているので、その分の賃金は支払う用意はあるが、それ以外は休職制度がないため、無給である。 ・ 会社としては組合員に戻ってきてもらいたいと考えており、その受入体制も準備しているのであるから、退職するとしても会社都合とはならない。 <p>4 あっせんの経緯及び結果</p> <p>本件は、当初団体交渉の促進をあっせん事項としてX 2 組合から申請されたが、それだけでは労働争議の解決に直接つながらないため、A 組合員の意向を再度確認し、上記あっせん事項のとおり、変更申請がなされたもの。</p> <p>12月20日にあっせんを実施。あっせんの過程では、Y 2 会社はA 組合員が原職に復帰できるよう体制を整えたと申し出たが、A 組合員のY 2 会社に対する不信感は根強く、退職の意志が固いことから当初は双方の主張に開きがあった。あっせん員が両当事者を説得し、譲歩を求めたところ、最終的に被申請者側が本件争議に至った一連の経緯に関し遺憾の意を表明するとともに、解決金の支払い、退職勧奨の受入れによる退職とするという条件で合意を得られたことからあっせん員立ち会いの下、協定書を締結し、本争議は解決、終結した。</p>		

第2節 個別労働関係紛争のあっせん事件

1 概 況

(1) あっせん事件取扱件数

令和元年（平成31年）は2件であり、すべて新規係属事件である。

(2) 申請者別、あっせん事項別、産業別申請状況

新規係属事件の2件は、いずれも労働者からの申請によるものである。

あっせん事項別では、解雇が1件、その他経営又は人事が2件、賃金減額が1件、その他労働条件等が1件となっている。

産業別では、医療業2件となっている。

(3) 終結状況

係属事件2件のうち、1件は解決し、1件は翌年に繰越となった。

(4) 終結事件処理日数

終結事件の処理日数は66日となっている。

個別労働関係紛争のあっせん事件申請及び取扱件数

区分	年										計
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	
新規申請件数	6	5	3	2	3	1	1	2		2	25
前年からの繰越件数			1	1					1		3
取扱件数	6	5	4	3	3	1	1	2	1	2	—

申請者別申請件数

区分	年										計
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	
労働者申請	6	5	3	2	3	1	1	2		2	25
使用者申請											
双方申請											
合計	6	5	3	2	3	1	1	2	0	2	25

あっせん事項別申請件数

区分	年										計
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	
新規申請件数	6	5	3	2	3	1	1	2		2	25
経営又は人事	3	3	3	4	2	1		4		3	23
解雇		3	3	2	2	1		1		1	13
配置転換、出向・転籍	2			2							4
復職	1							1			2
退職								1			1
勤務延長、再雇用											0
その他経営又は人事								1		2	3
賃金等	4	1	3	1	1		1			1	12
賃金未払い	2	1		1	1						5
賃金増額	1										1
賃金減額	1		1							1	3
一時金							1				1
退職一時金			1								1
解雇手当											0
諸手当			1								1
その他賃金											0
労働条件等	1				1					1	3
年次有給休暇					1						1
時間外労働											0
安全・衛生											0
労働保険											0
その他の労働条件等	1									1	2
職場の人間関係	2	1									3
セクハラ	1										1
嫌がらせ	1	1									2
その他	1	4	1		1			1			8
その他	1	4	1		1			1			8
総計	11	9	7	5	5	1	1	5	0	5	49

注) 件数は、1件当たり複数の項目があるため、申請件数とは一致しない。

産業別申請件数

区分	年										H31 R元	計
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30			
農業		1										1
建設業												0
製造業	1	1	1									3
（食料品製造業）												0
（木材・木製品製造業）												0
（印刷・同関連業）												0
（プラスチック製品製造業）	1											1
（業務用機械器具製造業）			1									1
（その他の製造業）		1										1
情報通信業						1	1					2
（通信業）						1	1					2
運輸業				1				2				3
（道路旅客運送業）								1				1
（道路貨物運送業）				1				1				2
卸売業・小売業	1		1	1								3
金融業・保険業												0
不動産業												0
宿泊業、飲食サービス業	1		1		1							3
（宿泊業）			1									1
（飲食店）	1				1							2
生活関連サービス業	1				1							2
（美容業）	1											1
（娯楽業）					1							1
教育・学習支援業	1											1
（学習塾）	1											1
医療・福祉	1										2	3
（医療業）											2	2
（社会保険・社会福祉・介護事業）	1											1
サービス業		3			1							4
（自動車整備業）		1										1
（労働者派遣業）												0
（その他の事業サービス業）												0
（その他のサービス業）		2			1							3
合 計	6	5	3	2	3	1	1	2	—	2		25

終結状況・解決率

区分	年										計
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	
解 決	2	3	1	3	1	1			1	1	13
打 切 り	3				1			1			5
取 下 げ		1	2		1						4
不 開 始	1						1				2
合 計	6	4	3	3	3	1	1	1	1	1	24
解決率 (%)	40	100	100	100	50	100	—	0	100	100	72.2

注1) 解決率の計算は以下のとおりである。

$$\text{解決率} = \frac{\text{解決件数}}{\text{取下げ・不開始を除く終結件数}} \times 100$$

注2) 令和元年（平成31年）から、被申請者があつせんに応じなかった場合は、不参加による打切りに計上。

終結事件処理日数

区分	年										計
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	
10 日 以 下	1		2								3
11 ~ 20 日		1									1
21 ~ 30 日	1	1		1	2		1				6
31 ~ 60 日	3	2	1	2	1	1		1			11
61 ~ 90 日										1	1
91 日 以 上	1								1		2
件 数 計	6	4	3	3	3	1	1	1	1	1	24
延 べ 処 理 日 数	280	129	62	114	88	40	30	59	118	66	986
1 件 当 たり 平 均 処 理 日 数	46.7	32.3	20.7	38	29.3	40	30	59	118	66	41.1

2 個別労働関係紛争事件調整状況一覧表

No.	事件番号	申請者	申請年月日	業種	従業員数	あっせん事項	あっせん員 (公) (労) (使)	調整経過	結年月日	処理日数	終結状況	担当職員
1	元年(個) 1号	労	R元. 5. 8	医療業	25	・解雇の撤回	鈴木 志賀 赤松	R元. 5. 8 事前調査(申請者) R元. 5. 31 事前調査(被申請者) R元. 7. 12 第1回あっせん	R元. 7. 12	66	解決	大原 安藤 岩田
2	元年(個) 2号	労	R元. 10. 28	医療業	449	・降格人事の撤回 ・懲戒処分 _の 撤回 ・降級に伴う賃金の回復 ・名誉の回復	関本 藤本 赤松	R元. 10. 4 事前調査(申請者) R元. 11. 20 事前調査(被申請者)			翌年へ 繰越	安藤 滝田 麻生

注) 処理日数は、申請月日(当日を含む)から結月日(当日を含む)までの日数をいう。

3 事件の概要

(1) 令和元年（個）第1号あっせん事件

当事者	申請者	X 1
	被申請者	医療法人 Y 1 業種 医療業
申請年月日	令和元年5月8日	
終結年月日	令和元年7月12日	
終結区分	解決	
あっせん事項	解雇の撤回について	
あっせん員	(公) 鈴木芳明、(労) 志賀慎二、(使) 赤松健一郎	
1 事件の概要	<p>X 1 は、平成29年9月に医療法人 Y（以下「Y 1 法人」という。）に医療専門職として入職。</p> <p>Y 1 法人は、診療報酬の改定により平成31年4月からリハビリ業務を縮小することとし、平成31年3月に専門職5名中3名の希望退職を募った。X 1 は、Y 1 法人の方針に納得できず、3月25日に Z 労働組合（以下「Z 組合」という。）に加入した。</p> <p>希望退職に応じたのは1名のみだったため、応じなかった X 1 ら2名に対して、Y 1 法人は4月15日に4月末日解雇（整理解雇）とする解雇予告通知書を手渡した。</p> <p>その後、Z 組合は X 1 の解雇の撤回と係争中の生活保障を求め、2回にわたり団体交渉を行ったが、Y 1 法人は解雇の姿勢を崩さなかったため、交渉は決裂した。</p> <p>Y 1 法人は、4月末日を以て X 1 を解雇扱いとしたものの、X 1 には持病があることから、健康保険等を使える状態としていた。</p> <p>令和元年5月7日に X 1 が出勤したところ、出勤時にはあったタイムカードが退勤時には撤去され、翌日には自席の机が撤去されていたことから、X 1 は精神的なショックを受け、体調を崩したため、Z 組合と相談し、解雇の撤回を求めるあっせん申請を行った。</p>	
2 申請者の主張	<ul style="list-style-type: none">・ 今回の整理解雇は必要な要件を満たしておらず、無効であるので、X 1 の解雇を撤回し、原職へ復帰させること・ 復職支援プログラムの制度を導入して X 1 の職場復帰を支援すること・ パワハラのない環境を整備すること	
3 被申請者の主張	<ul style="list-style-type: none">・ Y 1 法人はリハビリ部門の規模縮小を回避するため、X 1 に協力を求めたが X 1 は応じず、また、指示にも従わなかった。・ 診療報酬の改定により、患者数の減少が見込まれ、これに対処するために部門のメンバーに対応を提案してきたが、受け入れてもらえなかった。その結果、業務規模の縮小を避けられず、人員整理の必要性が発生したものであり、Y 1 法人としては、解雇回避の努力は行っている。また、対象者についても、給料の高いほうから2名を選定しており、合理性があることから、整理解雇の要件は満たしていると考えている。・ X 1 との信頼関係はすでに失われていることから、解雇を撤回する考えはない。	
4 あっせんの経緯及び結果	<p>X 1 は当初原職復帰を要望していたものの、精神的に不安定な状態となり、当分の間職場復帰が困難であること、X 1 と Y 1 法人間の関係修復が困難であることから、解決金により解決を図る方針であっせんを進めることとしたものの、解決金の額で両者が折り合わず、あっせんは難航した。</p> <p>このため、①解雇ではなく、法人都合による退職とすること、②3ヶ月分の給料相当額を解決金として Y 1 法人は X 1 に支払うこと、③ Y 1 法人は、傷病手当金の申請手続を早急に進めることを最終案とし、あっせん員が両当事者を説得し譲歩を求めたところ、双方が合意したため、協定書を締結し、本紛争は解決、終結した。</p>	

(2) 令和元年(個)第2号あっせん事件

当事者	申請者	X 2
	被申請者	社会福祉法人 Y 2 業種 医療業
申請年月日	令和元年10月28日	
終結年月日		
終結区分		
あっせん事項	降格人事の撤回 懲戒処分の撤回 降給に伴う賃金の回復 名誉の回復	
あっせん員	(公) 関恵子、(労) 藤本雅史、(使) 赤松健一郎	
1 事件の概要		
<p>X 2は、平成2年に社会福祉法人Y 2(以下「Y 2法人」という。)の経営する病院に医療専門職として入職し、平成20年に管理職である技師長に昇格した。</p> <p>令和元年に開催された講習会において、X 2とX 2の部下Aは、それぞれ実行委員、運営委員として関わり、X 2には行動費として現金が支給されたほか、X 2及びAには講習会参加費の領収書が交付された。X 2はAに対して当該領収書をもってY 2法人に参加費を請求するよう指示した。</p> <p>AはX 2から自分が支払っていない参加費をY 2法人に請求するよう指示されたことに困惑し、Y 2法人に相談した。</p> <p>X 2は、Y 2法人による事情聴取において、AがY 2法人から不正請求を疑われていると思ひ込み、Aが参加費を支払ったこととし、講習会の会長等にも話が食い違わないよう依頼した。</p> <p>Y 2法人は、X 2が講習会の実行委員の活動費の補填としてY 2法人に請求し受領していた過去3年分の参加費の返還を求め、X 2は返還に応じるとともに、始末書を提出した。</p> <p>同日、Y 2法人は、X 2はY 2法人が再三の注意を行ってきた部下への言動が改善されず、さらに今回の事案を起こしたことなどから、管理職としての適格性を欠くとして、技師長から主任技師に降格する辞令をX 2に交付し、人事発令は職場内グループウェアで周知した。</p> <p>また、その翌勤務日に、Y 2法人はX 2に対し、上司である立場を利用して部下であるAに不正行為を指示したこと、事実を隠蔽する一連の行動を取ったこと、さらにAに多大な精神的苦痛を与えたことは就業規則で定める懲戒処分の対象であるとし、戒告処分を行った。</p> <p>X 2は、懲戒処分と降格人事を不当とし、Y 2法人に異議を申立てたが認められず、加入する労働組合の団体交渉で処分の撤回を求めたが、交渉は決裂したため、あっせん申請に至った。</p>		
2 申請者の主張		
<ul style="list-style-type: none">参加費は講習会の運営対価として参加費相当額の領収書が交付されているものであり、この領収書で参加費を請求することは不正ではない。部下に対しても、不正行為を指示したとの認識はない。降格により、給料が下がっただけではなく管理職手当もなくなり、生活に支障が生じている。降給を伴う降格であるのに事前に十分な説明もなく、人事権の濫用であり、納得できない。降格人事を全職員に公表されたことで自身の名誉が著しく傷ついたので、名誉を回復してもらいたい。		

3 被申請者の主張

- X 2にはこれまでも部下への接し方について再三注意、指導してきており、次に問題が生じた場合は厳しく対応する旨の最後通告を平成29年9月に行っていた。その上で今回の事案が起こったことから、X 2は技師長に不適格であるとの判断に至り、降格人事を行った。
- X 2とAは業務の都合で職場を離すことができないため、X 2を降格させ、副院長を技師長代行とすることで、適時相談を受け付ける体制を整え、パワハラ対策をしている。
- X 2自身は病院から支払われた過去3年分の参加費について、自身が支払っていないことを認めるとともに、部下に誤った指導をした旨の始末書を提出している。
- 人事発令は通常から職場内グループウェアに掲示しており、今回の降格辞令が特別なわけではない。

4 あっせんの経緯

X 2及びY 2法人の事前調査を実施し、あっせんは翌年に繰り越した。

第3節 争議行為予告及び労働争議実情調査

1 争議行為予告

労働関係調整法第37条による公益事業の争議行為予告は52件で、うち当委員会が直接受理したものは2件であった。

争議行為予告一覧表

番号	受付年月日	通知者	業種	争議項目	受付労委
1	H31 1.15	長崎バスユニオン	陸上旅客	国民の祝日・年間休日と時給単価計算の確認等	中労委
2	2.18	国鉄労働組合	〃	2019年4月1日以降の賃金引き上げ	〃
3	〃	ANA乗員組合	航空	人員配置に関する要求等	〃
4	2.25	全日本建設交運一般労働組合	道路貨物等	2019年春闘及び夏季一時金闘争	〃
5	〃	日本航空ユニオン	航空	賃金・手当に関する要求	〃
6	2.28	大分県医療・福祉労働組合連合会	病院	賃上げ等に関する要求	大分労委
7	3.4	全国電力関連産業労働組合総連合	電力	賃金・賞与等	中労委
8	〃	日本航空(株)(相手方:日本航空ユニオン)	航空	日本航空ユニオンが行う争議行為に対抗	〃
9	〃	エヌ・ティ・ティ労働組合	通信	賃金改善等	〃
10	〃	全日本運輸産業労働組合連合会	道路貨物	賃金引き上げ等	〃
11	〃	全日本建設交運一般労働組合全国鉄道本部	陸上旅客	賃金関係等	〃
12	〃	全日本赤十字労働組合連合会	病院	勤務評定反対等	〃
13	〃	JMITU(日本金属製造情報通信労働組合)・JMITU通信産業本部	通信	賃上げ要求等	〃
14	3.11	全日本空輸乗員組合	航空	春闘要求	〃
15	〃	日本私鉄労働組合総連合会	陸上旅客	賃金、臨時給、産別最賃引上げの要求等	〃
16	〃	日本航空乗員組合	航空	解雇問題等	〃
17	〃	日本航空キャビンクルーユニオン	航空	被解雇者に関する要求等	〃
18	〃	長崎私交通労働組合	陸上旅客	賃金引上げ等	〃
19	〃	情報産業労働組合連合会KDDI労働組合	通信	賃金改善等	〃

番号	受付年月日	通知者	業種	争議項目	受付労委
20	3.11	日本航空(株)(相手方:日本航空キャビンクルーユニオン)	航空	解雇問題等	中労委
21	〃	日本航空(株)(相手方:日本航空乗員組合)	航空	春闘要求等	〃
22	〃	ジェイエア乗員組合	航空	賃金、待遇・乗員流出に関する要求等	〃
23	〃	(株)ジェイエア(相手方:ジェイエア乗員組合)	航空	〃	〃
24	3.18	全国港湾労働組合連合会	港湾	事前協議制度等、産別協定の遵守の要求等	〃
25	4.1	国家公務員共済組合連合会病院労働組合	病院	賃金水準を引き上げること等	〃
26	4.8	ANAウイングス乗員組合	航空	安全運航に関する要求等	〃
27	R元 5.20	国家公務員共済組合連合会病院労働組合	病院	夏季一時金等	〃
28	5.27	日本航空ユニオン	航空	夏季一時金等	〃
29	〃	日本航空(株)(相手方:日本航空ユニオン)	航空	日本航空ユニオンが行う争議行為に対抗	〃
30	6.3	全日本運輸産業労働組合連合会	道路貨物	一時金の要求貫徹等	〃
31	〃	ANAウイングス乗員組合	航空	安全運航に関する要求等	〃
32	6.10	日本航空乗員組合	航空	解雇問題に関する要求等	〃
33	〃	日本航空キャビンクルーユニオン	航空	夏闘要求	〃
34	6.17	日本航空(株)(相手方:日本航空乗員組合)	航空	日本航空乗員組合が行う争議行為に対抗	〃
35	〃	日本航空(株)(相手方:日本航空キャビンクルーユニオン)	航空	日本航空キャビンクルーユニオンが行う争議行為に対抗	〃

番号	受付年月日	通知者	業種	争議項目	受付労委
36	6.17	ジェイエア乗員組合	航空	賃金、待遇・乗員流出に関する要求等	中労委
37	〃	(株)ジェイエア(相手方:ジェイエア乗員組合)	航空	ジェイエア乗員組合が行う争議行為に対抗	〃
38	9.24	長崎バスユニオン	陸上旅客	労使関係正常化等	〃
39	10.17	大分県医療・福祉労働組合連合会	病院	賃金・一時金等	大分労委
40	10.28	全日本赤十字労働組合連合会	病院	勤務評定反対等	中労委
41	〃	日本航空ユニオン	航空	一時金、賃金・手当に関する要求等	〃
42	11.5	日本航空(株)(相手方:日本航空ユニオン)	航空	日本航空ユニオンが行う争議行為に対抗	〃
43	〃	ANAウイングス乗員組合	航空	安全運航に関する要求等	〃
44	〃	全日本運輸産業労働組合連合会	道路貨物	年末一時金等	〃
45	〃	全日本空輸乗員組合	航空	経営戦略・事業計画に関する要求	〃
46	〃	全日本空輸乗員組合	航空	勤務に関する要求	〃
47	11.11	国家公務員共済組合連合会病院労働組合	病院	2019年賃金改定等	〃
48	〃	日本航空キャビンクルーユニオン	航空	2019年年末要求	〃
49	〃	日本航空(株)(相手方:日本航空キャビンクルーユニオン)	航空	日本航空キャビンクルーユニオンが行う争議行為に対抗	〃
50	11.18	日本私鉄労働組合総連合会	陸上旅客	2019年秋季年末闘争	〃
51	11.25	全日本国立医療労働組合	病院	2019年賃金・労働条件改善要求	〃
52	12.2	長崎私交通労働組合	陸上旅客	2019年労働協約改定	〃

2 労働争議実情調査

労働委員会規則第62条の2に基づく労働争議の実情調査（労働争議が発生するおそれがある状態も含む）のうち、県内に係るものは、前年から繰越したものが5件、令和元年（平成31年）中に争議行為予告があったものが37件で、計42件であった。

労働争議実情調査一覧表

事件番号	受付年月日	組 合 名	争 議 項 目	調 査 月 日	終 結 状 況
30-26	H30 10.18	宇佐病院労働組合	賃金・一時金等	4.19	解決
30-28	10.22	全日本建設交運一般労働組合大分県本部日田支部	2018年年末一時金に関する統一要求	4.18	不事件に移行
30-38	11.26	全日本国立医療労働組合大分地区協議会大分支部	2018年賃金・労働条件改善要求	4.18	解決
30-39	〃	全日本国立医療労働組合大分地区協議会別府支部	〃	〃	〃
30-40	〃	全日本国立医療労働組合大分地区協議会西別府支部	〃	〃	〃
1	H31 2.25	全日本建設交運一般労働組合大分県本部日田支部	2019年春闘及び夏季一時金闘争	4.18	不事件に移行
2	2.28	大分県医療生協労働組合	賃金引上げ要求等	5.14	解決
3	〃	宇佐病院労働組合	〃	7.24	〃
4	〃	山本病院労働組合	〃	4.19	〃
5	3.4	豊後通運労働組合	〃	4.13	〃
6	〃	東久大通運労働組合	〃	5.8	〃
7	〃	臼杵運送労働組合	〃	4.27	〃
8	〃	大分海陸労働組合	〃	4.15	〃
9	〃	ダイヤモンドライン労働組合	〃	4.4	〃
10	〃	大分運輸労働組合	〃	5.10	〃
11	〃	江藤運輸労働組合	〃	4.4	〃
12	〃	大分赤十字病院労働組合	勤務評定の撤回等に関する要求	4.19	〃
13	3.11	大分交通労働組合	賃金引上げ要求等	3.19	〃
14	〃	大分バス労働組合	〃	3.19	〃
15	〃	日田バス労働組合	〃	3.19	〃
16	〃	亀の井バス労働組合	〃	3.19	〃
17	4.1	国家公務員共済組合連合会病院労働組合新別府支部	賃金改善要求等	11.18	〃
18	R元 5.20	国家公務員共済組合連合会病院労働組合新別府支部	夏季一時金等	10.1	〃
19	6.3	豊後通運労働組合	一時金の要求等	7.13	〃
20	〃	東久大通運労働組合	〃	7.29	〃
21	〃	臼杵運送労働組合	〃	6.25	〃
22	〃	大分海陸労働組合	〃	7.1	〃
23	〃	ダイヤモンドライン労働組合	〃	7.1	〃

事件 番号	受付 年月日	組 合 名	争 議 項 目	調 査 月 日	終 結 状 況
24	6. 3	大分運輸労働組合	一時金の要求等	6. 25	解決
25	〃	江藤運輸労働組合	〃	7. 1	〃
26	10. 17	大分県医療生協労働組合	賃金・一時金等	12. 27	繰越
27	〃	宇佐病院労働組合	〃	11. 20	解決
28	〃	山本病院労働組合	〃	12. 10	〃
29	10. 28	大分赤十字病院労働組合	勤務評定反対等	11. 27	〃
30	11. 5	豊後通運労働組合	年末一時金等	11. 9	〃
31	〃	東久大通運労働組合	〃	12. 17	〃
32	〃	臼杵運送労働組合	〃	11. 30	〃
33	〃	大分海陸労働組合	〃	11. 5	〃
34	〃	ダイヤモンドライン労働組合	〃	11. 20	〃
35	〃	大分運輸労働組合	〃	11. 11	〃
36	〃	江藤運輸労働組合	〃	11. 18	〃
37	11. 11	国家公務員共済組合連合会病院労働組合新別府支部	2019年賃金改定等	11. 18	〃

第6章 労働相談業務及び個別労働紛争処理制度の周知

第1節 労働相談業務の概況

当委員会では、労働関係紛争のあっせん申請や不当労働行為事件の申立ての前段に寄せられる相談はもとより、平成18年からは、労働委員会の特性を活かした個別労働紛争のあっせんにつながることを目的に労働相談を実施している。また、労働委員会の認知度向上や労働法令の周知にも役立っている。

令和元年（平成31年）の実績は次のとおりである。

相談業務の状況（令和元年（平成31年）1月～12月）

区 分	相談者別			内 容 別												計	
	労働者	使用者	計	団体交渉	経営・人事				賃金等				労働条件等		その他		
					解雇	配転	懲戒処分	その他	賃金未払	退職金	時間外手当	その他	年休・休暇	その他			
相談件数	集 団	23	4	27	(3) 14	1				1			(1) 2	(1) 1	(1) 2	(1) 15	(7) 36
	個 別	143	3	146		(2) 28	2	6	(1) 28	33	4	1	22	11	71	(1) 71	(5) 277
	計	166	7	173	(3) 14	(2) 29	2	6	(1) 28	34	4	1	(1) 24	(1) 12	(2) 73	(2) 86	(12) 313
相談方法	来 所	66	2	68	(1) 7	(1) 12	1	3	(1) 16	13	4	1	(1) 11	(1) 7	(2) 34		(7) 153
	相談電話	99	5	104	(2) 7	(1) 17	1	3	12	20			13	5	39	(2) 41	(5) 158
	Eメール等	1		1						1						1	2
相談のうち、あっせんに至った件数	集 団	2		2	2	1				1							4
	個 別	2		2		1		1	1				1		1	2	7

注1) ()内の数値は使用者からの相談分の件数で内数。

注2) 内容別件数は、1件当たり複数の項目もあるため相談件数と一致しない。

第2節 労働相談週間

平成18年度から夜間及び土日も含め一週間集中的に労働相談を受け付ける「悩まず どんとこい労働相談週間」を年2回（10月、2月）実施している。
本年も平成31年2月及び令和元年10月に実施した。その実績は次のとおりである。

第1回相談週間【平成31年2月1日（金）～7日（木）】の実績

区分	相談者別			内容別										計					
	労働者	使用者	団体交渉	経営・人事				賃金等			労働条件等				その他				
				解雇	配転	懲戒処分	その他	賃金未払	退職金	時間外手当	その他	年休・休暇	その他						
相談件数	28	1	29					3	1						2	2	15	11	41
相談方法	来所	8		8				0							1	1	5	5	12
	相談電話	20	1	21				3	1						1	1	10	6	29
	Eメール等																		0

注) 内容別件数は、1件当たり複数の項目もあるため相談件数と一致しない。

第2回相談週間【令和元年10月1日（火）～7日（月）】の実績

区分	相談者別			内容別										計					
	労働者	使用者	団体交渉	経営・人事				賃金等			労働条件等				その他				
				解雇	配転	懲戒処分	その他	賃金未払	退職金	時間外手当	その他	年休・休暇	その他						
相談件数	25	1	26					1							4	2	17	20	55
相談方法	来所	5		5						1	2				2	1	7	4	18
	相談電話	20	1	21				1	1		4				2	1	10	16	37
	Eメール等																		0

注) 内容別件数は、1件当たり複数の項目もあるため相談件数と一致しない。

労働相談週間周知のため、関係機関等にリーフレットやチラシを配布するとともに、新聞、テレビ・ラジオ、県・市町村・各種団体等の広報紙・インターネット等による広報を行った。令和元年10月からはデジタルサイネージ（電子掲示板）でも広報を行った。

10月1日（火）から10月7日（月）は 悩まず どんとこい労働相談 週間

労働紛争を解決するための、県の行政機関である大分県労働委員会が、あなたの労使間トラブルの解決をお手伝いします！
期間中、平日夜間や土・日も受け付けますので、まずは相談を！

- 対象者：県内に在住もしくはお勤めの労働者及び使用者
- 特徴：中立公正、無料、秘密厳守、迅速対応、匿名の相談可
内容に応じて労働委員会の「あっせん制度」の利用可
大分県労働委員会の「あっせん制度」とは、・・・
当事者双方の主張を丁寧に聴いて、お互いの歩み寄りによる円滑な紛争解決をお手伝いする制度です。あっせん員は、労働問題の専門家であり、経験豊富な公労使の三者委員により構成されています。
- 相談方法：電話 097-536-3650 (097-506-5251)
来所 大分県労働委員会事務局 (県庁舎本館3F 大分市大字町3-1-1)
※土・日に来所相談をされる方は、事前にご連絡ください。
- 相談時間：平日 9時～20時 (来所相談の受付は18時30分まで)
土日 9時～17時 (来所相談の受付は16時まで)
なお、この期間以外でも平日 (9時～17時) であれば、随時相談を受け付けています。



10月1日「個別労働関係紛争処理法」に係る周知月間です。～雇用のトラブル～「あっせん」で解決しませんか？

○ チラシ

10月1日（火）から10月7日（月）は 悩まず どんとこい労働相談 週間

労働紛争を解決するための、県の行政機関である大分県労働委員会が、あなたの労使間トラブルの解決をお手伝いします！
期間中、平日夜間や土・日も受け付けますので、まずは相談を！

- 対象者：県内に在住もしくはお勤めの労働者及び使用者
- 特徴：中立公正、無料、秘密厳守、迅速対応、匿名の相談可
内容に応じて労働委員会の「あっせん制度」の利用可
- 相談方法：電話での相談
☎097-536-3650
☎097-506-5251
来所での相談
大分県労働委員会事務局
(県庁舎本館3F 大分市大字町3-1-1)
土・日に来所相談をされる方は、事前にご連絡ください。
- 相談時間：平日/9時～20時 (来所相談の受付は18時30分まで)
土日/9時～17時 (来所相談の受付は16時まで)
なお、この期間以外でも平日 (9時～17時) であれば、随時相談を受け付けています。



10月1日「個別労働関係紛争処理法」に係る周知月間です。～雇用のトラブル～「あっせん」で解決しませんか？

○ 求人情報誌掲載記事

第3節 個別労働紛争処理制度周知月間

全国労働委員会連絡協議会では、各道府県労働委員会が実施している個別労働関係紛争処理制度の利用促進を図るため、平成21年度から10月を「個別労働紛争処理制度周知月間」とし、制度の周知・啓発に努めている。本県としては、以下の取組を実施した。

- (1) 県広報媒体による周知
 - ・広報紙・テレビ、ラジオ、新聞、ホームページ、SNS (Facebook, Twitter)
- (2) ポスター・リーフレットの配布
 - ・ポスター (450部)、リーフレット (1,100部) を国 (労働局・労基署・ハローワーク)、県、市町村、労働団体 (連合大分・県労連・合同労組等)、使用者団体 (経営者協会・商工会議所・商工会等) へ配布した。
- (3) 広報紙への掲載依頼等
 - ・県以外の広報紙 (市町村、商工会議所、商工会連合会、求人情報誌等)
- (4) 『悩まず どんとこい労働相談』週間の実施
 - ・10月1日 (火) ~ 7日 (月) の一週間、平日時間外 (20時まで) 及び土・日も相談に対応し、労働委員会の周知とあっせん等の掘り起こしを図った。

労働者・事業主のみなさんへ

悩まず どんとこい労働相談

ご存じですか? **労働委員会**

～雇用のトラブル～
「あっせん」で解決しませんか?

賃金未払い、セクハラ、職場でのいじめ、パワーハラ、労働条件、解雇、配置転換、賃金低下

労働者委員、公益委員、使用者委員

解決

労働問題の専門家でも豊富な、公労使三者の「あっせん員」が労使双方の当事者の主張を聴いて、話し合いによる円満な紛争解決をお手伝いします。

公正中立、費用は無料、秘密は厳守します。お気軽にご相談ください。

大分県労働委員会

相談ダイヤル 097-536-3650

FAX 097-506-1788

〒870-8501 大分市大手町3丁目1-1 県庁舎本館7階

◎リーフレット表面 (A4版)

労働委員会 とは?

公益・労働者・使用者の立場を代表する委員で構成された、「労働者と使用者との間のトラブルを解決するため」の専門的な都道府県の行政機関です。

公益委員 (弁護士等)、労働者委員、使用者委員

労働委員会のイメージ (三名構成)

無料 秘密厳守 で以下の業務を行っています。

労働相談 労働問題についての「疑問・質問・お悩み」など、詳しく伺い、解決に向けたアドバイスを行います。

解決、他の機関を利用、**「あっせん制度」を利用**

解決の順子(イメージ)

あっせん制度

「個々の労働者と事業主との間」で労働条件などのトラブルが発生した場合、当事者からの申請により「あっせん」を行います。

あっせん申請、事前聞き取り、あっせん

解決、打切り、取下げ

解決の順子(イメージ)

公益、労働者、使用者の三者で構成されたあっせん員が双方の主張を聞いて、「歩み寄りによる解決」をお手伝いします。

詳しくは**労働委員会**にお気軽にお問い合わせください

☎ 097-536-3650 ●相談時間 9:00~17:00 (月~金)

◎リーフレット裏面 (A4版)

第7章 会議及び研修

労働委員会規則第86条の規定により、委員会相互の連絡を密にし、その事務の処理につき必要な統一と調整を図るため、全国又は各地域別に公益委員、労働者委員及び使用者委員の三者構成による連絡協議会並びに会長及び事務局長の各連絡会議が設けられている。

このほか、労働問題の適正妥当な解決、事務処理の迅速化を一層促進するため、全国又は各地域別に公益委員連絡会議、労働者側委員連絡協議会（労委労協）、使用者委員連絡協議会、調整・審査の各主管課長会議等が開催されている。

令和元年（平成31年）中に開催された諸会議の概要は、次のとおりである。

1 全国会議

(1) 全国労働委員会会長・事務局長連絡会議

◎ 会長連絡会議

- ①期 日 令和元年6月7日
- ②場 所 島根県松江市「ホテル一畑」
- ③講 演
 - 演 題 「働き方改革における労働委員会の役割と今後の課題」
 - 講 師 中央労働委員会地方調整委員（東日本区域）
千葉大学大学院社会科学研究院教授 皆川 宏之 氏
- ④議題懇談
 - 「今後の労働委員会の在り方に関する検討状況について」
 - ・提案理由説明（中労委）

◎ 事務局長連絡会議

- ①期 日 令和元年6月6日
- ②場 所 島根県松江市「ホテル一畑」
- ③議 事
 - ア 審査概況等について
 - イ 調整事件等の概況について
 - ウ 今後の労働委員会の在り方に関する検討状況について
 - エ 労働委員会間の研修生の受入れについて
- ④議題懇談
 - 「外国人労働者に係る事案への対応について」
 - ・提案理由説明（中労委）

(2) 公労使委員合同研修

- ①期 日 令和元年9月5日（全体研修）
令和元年9月6日（独自研修）
- ②場 所 （全体研修） 東京都「中野サンプラザ」
（公益委員研修） 東京都「労働委員会会館」
（労働者委員研修） 東京都「労働委員会会館」
（使用者委員研修） 東京都「中野サンプラザ」
- ③内 容
 - ・全体研修
 - ア 講演「労働委員会制度について－歴史・現状・課題－」
講師 中央労働委員会会長 岩村 正彦 氏
 - イ 講演「労働法の基礎・労働法の新展開」
講師 中央労働委員会公益委員 両角 道代 氏
 - ウ パネルディスカッション
テーマ「和解事例検討」
 - ・公益委員研修
 - ア 審査実務研修「事例研究（1事例）」
 - イ 和解実務研修「事例研究（1事例）」
 - ウ 調整実務研修「判例及び事例研究」
講師 前福岡県労働委員会会長 野田 進 氏
 - ・労働者委員研修

- ア 講演「団交権保障の諸相―労働委員会制度との関連」
講師 北海道大学名誉教授 道幸 哲也 氏
- イ 講演「不当労働行為救済制度」
講師 弁護士 宮里 邦雄 氏
- ウ 講演「個別的労働紛争解決―労働契約法、パート・有期労働法、個別労働紛争解決促進法―」
講師 弁護士 徳住 堅治 氏
- ・使用者委員研修
 - ア 講演「労組法7条と不当労働行為制度の概要」
講師 太田・石井法律事務所弁護士 石井 妙子 氏
 - イ 講演「労組法上の労働者性（コンビニオーナーを中心に）」
講師 四谷麴町法律事務所弁護士 藤田 進太郎 氏
 - ウ 講演「パートタイム労働者、有期雇用労働者に対する今後の雇用管理」
講師 杜若経営法律事務所弁護士 平野 剛 氏

(3) 第74回全国労働委員会連絡協議会総会

- ①期 日 令和元年11月14日～15日
- ②場 所 東京都「中野サンプラザ」
- ③講 演
 - 演 題「働き方改革と労使関係」
講 師 元中央労働委員会会長 菅野 和夫 氏
- ④議 題
 - ア 今後の労働委員会の在り方検討小委員会「中間整理」について―経験又は見解の交流―（中労委提案）
 - イ 不当労働行為救済申立事件の当事者と関わりのある公益委員の回避及び参与委員の交代について―経験又は見解の交流―（北海道・東北ブロック公労使提案）

(4) 公労使委員個別紛争専門研修

- ①期 日 令和元年12月2日～3日
- ②場 所 東京都「中野サンプラザ」
- ③内 容
 - 12月2日
 - ア 講演「労働関係法令の改正等の動向」
中央労働委員会公益委員 森戸 英幸 氏
 - イ 講演「裁判例の動向」
明治大学法科大学院教授 野川 忍 氏
 - 12月3日
 - ア 事例発表「個別紛争処理の経験が豊かな都道府県労働委員会におけるあっせんの成功・失敗事例」（福島県、富山県、滋賀県）
 - イ スキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換（少人数によるグループディスカッション）
テーマ1「発表事例についての意見交換」
テーマ2「解決を促進するためのあっせんの進め方」

(5) 全国労働委員会事務局審査主管課長会議

- ①期 日 令和元年11月29日
- ②場 所 東京都「労働委員会会館」
- ③議 題
 - ア 中労委事務局業務概況説明
（全般・命令部分、和解部分、判決部分）
 - イ 「審査事件において、和解の促進に向けてどのような取り組みをされているか」
報告（北海道、青森県、山形県、三重県、滋賀県）
 - ウ 報告「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第16号）の施行に伴う、労働委員会規則の一部改正について」

(6) 全国労働委員会事務局調整主管課長会議

- ①期 日 令和元年11月28日
- ②場 所 東京都「労働委員会会館」
- ③議 題
 - ア 中労委事務局説明
 - (1) 調整業務の運営について
 - イ 都道府県労働委員会からの事例報告
 - (1) 労働争議調整事件における事例（高知県）
 - (2) 個別労働紛争事件における事例（岡山県）
 - ウ 都道府県労働委員会からの業務報告（山形県、富山県、佐賀県）

2 九州地区会議

(1) 第86回九州労働委員会連絡協議会

- ①期 日 令和元年5月16日～17日
- ②場 所 長崎市「サンプリエール」
- ③内 容
 - 5月16日
 - ・公益委員会議
 - ・研修会（講演）
 - 演 題 「近時の重要労働裁判例について～非正規雇用の待遇格差是正をめぐる裁判例を中心に～」
 - 講 師 千葉大学大学院社会科学研究院教授 皆川 宏之 氏
 - 5月17日
 - ・本会議
 - ・議事
 - ア 調整事件（集団及び個別）の特徴的な事例の検討
 - イ 今後の労働委員会の在り方について

(2) 九州労働委員会会長・事務局長会議

◎ 会長会議

- ①期 日 平成31年4月18日
- ②場 所 佐賀市「グランデはがくれ」
- ③議 題
 - ア 使用者の支配介入が疑われる行為について（佐賀県）
 - イ 個別あっせんにおける口外禁止条項について（佐賀県）

◎ 事務局長会議

- ①期 日 平成31年4月18日
- ②場 所 佐賀市「グランデはがくれ」
- ③議 題
 - ア 平成30年度九州労働委員会協議会歳入歳出決算（案）の承認について（福岡県（幹事県））
 - イ 平成31年度九州労働委員会協議会歳入歳出予算（案）の承認について（福岡県（幹事県））
 - ウ 九州ブロックにおける労使関係セミナーの開催について（福岡県）
 - エ 労働委員会の役割が伝わる広報の取組み、関係機関及び関係団体との連携について（情報交換）（佐賀県）

(3) 九州労働委員会公益委員連絡会議

- ①期 日 令和元年10月17日
- ②場 所 福岡市「福岡県吉塚合同庁舎」
- ③議 題
 - ア「定年退職後の継続雇用条件の提示と不当労働行為の成否について」（福岡県）
 - イ「バックペイが生じる場合の就労や収入状況の確認及びバックペイからの控除について」（福岡県）

(4) 2019年九州ブロック労委労協第2回幹事会・命令研究会

- ①期 日 平成31年3月10日～11日
- ②場 所 長崎市「長崎県勤労福祉会館」

③協議事項

- ア 2019年九プロ労委労協総会・研修会の運営について
- イ 2019年九プロ労委労協議案について
- ウ 研修会（九プロ労委労協総会）テーマについて
- エ 月刊「労委労協」執筆計画（担当県）について
- オ 全国労働委員会連絡協議会総会副議長・会場・場内発言順位について
- カ 九プロ労委労協総会開催計画について
- ク 各県の特徴的状況について

④研修会

(5) 2019年九州ブロック労委労協総会・研修会

- ①期 日 令和元年5月15日～16日
- ②場 所 長崎市「平安閣サンプリエール」
- ③議 題
 - ア 2018年度活動経過・会計決算報告・会計監査報告について
 - イ 2019年度取組案・予算案・役員体制について
 - ウ 各県情報交換

④研修会

- 演 題 「パワーハラスメント」
「労組法上の『労働者』性・『使用者』性」
- 講 師 熊本大学大学院人文社会科学部研究部教員 中内 哲 氏

(6) 2019年九州ブロック労委労協第1回幹事会

- ①期 日 令和元年9月26日～27日
- ②場 所 福岡市「福岡朝日ビル」
- ③報告事項
 - ア 2019年度全国労委労協第2回幹事会（2019.7.12）
- ④協議事項
 - ア 幹事の交替
 - イ 第74回全国労働委員会連絡協議会総会議題への対応について
 - ウ 2020年九プロ労委労協総会・研修会について
 - エ 命令研究会（第2回幹事会<佐賀県開催>）の実施について
 - オ 各県における特徴的動き・課題等について

(7) 九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会代表者会議

- ①期 日 平成31年2月21日～22日
- ②場 所 那覇市「ANAクラウンプラザホテル沖縄ハーバービュー」
- ③議 事
 - ア 全労委運営委員会の報告
 - イ 平成31年度の九州地区研修会について
 - ウ 各県における審査・調整・個別あっせん事件について（意見・情報交換）

(8) 九州地区労働委員会使用者委員研修会

- ①期 日 令和元年9月26日～27日
- ②場 所 佐賀市「ホテルニューオオタニ佐賀」
- ③講 義
 - 演 題 「中労委における審査経験から一和解事例・命令事例の紹介」
 - 講 師 全国労働委員会使用者委員連絡会議代表幹事
中央労働委員会使用者委員 長崎 文康 氏
- ④研究討議
 - ア 審査事件について（福岡県の事例発表、意見交換）
 - イ 調整事件について（佐賀県の事例発表、意見交換）
 - ウ 個別事件について（佐賀県の事例発表、意見交換）

(9) 九州労働委員会事務局課長会議

- ①期 日 令和元年9月5日
- ②場 所 那覇市「沖縄県労働委員会事務局会議室」
- ③議 題

- ア 令和2年度九州ブロック労働委員会諸会議開催計画について（協議）（福岡県）
- イ 令和2年度調査研究会議の研修内容等について（協議）（長崎県・沖縄県）
- ウ 九州労働委員会事務局課長会議の休止または廃止に向けた検討について（意見交換）（福岡県）
- エ 九州労働委員会協議会各種会議の合理化・効率化について（熊本県）
- オ 九州ブロック労働委員会諸会議の見直しについて（宮崎県）
- カ 九州労働委員会協議会予算の執行見込について（報告）（福岡県）
- キ 令和元年度九州地区労使関係セミナーの開催について（情報提供）（福岡県）
- ク 争議行為予告通知の主体及び実情調査終結のタイミングについて（熊本県）
- ケ 事務局職員のあっせん業務等のノウハウの継承、スキルの向上について（大分県）
- コ 労働委員会が使用している部屋数等について（情報交換）（宮崎県）
- サ 不当労働行為審査事件、集団及び個別あっせん事件に係る公文書の管理について（沖縄県）
- シ 個別労働関係紛争あっせんでの被申請者のあっせん不参加の意向及び理由の確認方法について（情報交換）（沖縄県）

(10) 九州労働委員会事務局調査研究会議（審査部門）

①期 日 平成31年1月24日～25日

②場 所 福岡市「福岡県労働委員会会議室」

③議題検討

1月24日

- ア 直近の組合資格審査で適合決定を受けた労働組合から再度組合資格審査の申請がなされた場合の対応について（佐賀県）
- イ 資格審査を受けた労働組合が、同組合以外の者を労働者委員として推薦することの問題点について（佐賀県）
- ウ 事件の解決のための勧告について（長崎県）
- エ 労働委員会委員改選時における不当労働行為事件の審査委員の選任等について（意見交換）（熊本県）
- オ 救済命令の内容について（大分県）
- カ 合同労組の資格審査について（大分県）
- キ 不当労働行為救済申立てに係る事前相談について（意見交換）（宮崎県）
- ク 調査調書内容及び調査・審問の記録方法等について（情報交換）（鹿児島県）
- ケ 審査手続において書証が重複して提出された場合の対応について（沖縄県）
- コ 審査手続に係る職員研修、勉強会等の取組について（情報交換）（沖縄県）
- サ 証人申請にかかる様式における個人情報（住所、生年月日等）について（福岡県）

④研修会

1月25日

場 所 福岡市「福岡県労働委員会会議室」

○演 題 「裁判例にみる日本の解雇のルール」

講 師 九州大学大学院法学研究院教授（福岡県労働委員会会長代理）
山下 昇 氏

(11) 九州労働委員会事務局調査研究会議（調整部門）

①期 日 令和元年7月4日～5日

②場 所 宮崎市「宮崎県自治会館」

③議題検討

7月4日

- ア 中労委の所管となる争議行為予告に係る実情調査の範囲について（福岡県）
- イ 個人情報の取り扱いに関して留意している点について（佐賀県）
- ウ 自治体の職員等に関する個別労働関係紛争のあっせんの取扱いについて（長崎県）
- エ 個別あっせん事件に係る被申請者聴き取り調査について（熊本県）
- オ 初めてあっせん員となった委員に対する支援等について（情報交換）（大分県）
- カ あっせんの申請者や労働相談の相談者がいわゆるクレーム化した場合の対応等について（鹿児島県）

- キ 打切りで終結した個別あっせん事件において、再度の申請があった場合の対応について（沖縄県）
- ク あっせんの申請をしたことを理由として、使用者が労働者に対して不利益な取扱いをすることへの指導等について（宮崎県）
- ケ 個別あっせん当日のあっせん員打合せ及びあっせんに出席する事務局職員の人数について（情報交換）（宮崎県）

④研修会

7月5日

- 演 題 「発達障害を持つ労働者への『合理的配慮』のあり方を探る」
- 講 師 宮崎大学地域資源創成学部准教授
丸山 亜子 氏

(12)九州労働委員会事務局職員研修会

- ①期 日 令和元年10月18日
- ②場 所 福岡市「福岡県吉塚合同庁舎」
- ③出席者 事務局職員
- ④講 義
- 演 題 「命令書作成に当たっての留意事項」
- 講 師 中央労働委員会事務局特別専門官 原 美湖 氏

3 研究・研修

労働委員会関係実務の処理に要求される知識の涵養を図るため、委員、事務局職員及び労働関係職員を対象に委員研究会や雇用労働情勢研修・判例研修を開催している。また、全国で行われる各種専門研修へ参加している。

(1) 第82回委員研究会

- ①期 日 平成31年2月12日
- ②場 所 大分市「大分県庁舎本館」
- ③出席者 委員、事務局職員、その他
- ④講 演
- 演 題 「解雇法制と裁判例の動向」
- 講 師 成蹊大学法学部教授（中央労働委員会東日本区域地方調整委員）
原 昌登 氏

(2) 第83回委員研究会

- ①期 日 令和元年8月27日
- ②場 所 大分市「大分県庁舎議会棟」
- ③出席者 委員、事務局職員、その他
- ④講 演
- 演 題 「個別労働紛争事件のトレンドーここ一年の注目判例の検討ー」
- 講 師 九州大学名誉教授（前福岡県労働委員会会長）
野田 進 氏

(3) 雇用労働情勢研修・判例研修

- ①令和元年7月9日総会時 佐藤 寛人 労働者委員
テーマ「2019年春闘の情勢について」
- ②令和元年9月24日総会時 鈴木 芳明 公益委員
テーマ「団体交渉の法的ルールについて（1）」
- ③令和元年10月8日総会時 大山 直美 使用者委員
テーマ「男女平等な活躍の推進」
- ④令和元年11月12日総会時 鈴木 芳明 公益委員
テーマ「団体交渉の法的ルールについて（2）」
- ⑤令和元年12月24日総会時 鈴木 芳明 公益委員
テーマ「団体交渉の法的ルールについて（3）」

(4) 第70回労働委員会事務局職員中央研修

- ①期 日 令和元年6月10日～6月12日
- ②場 所 東京都「労働委員会会館」

③出席者 事務局職員

④内 容

- 6月10日 講演「労働委員会事務局職員に期待すること」
中央労働委員会労働者委員 岩崎 春良 氏
講演「労働委員会事務局職員に期待すること」
中央労働委員会使用者委員 長崎 文康 氏
講演「労働法の基礎」
中央労働委員会東日本区域地方調整委員 皆川 宏之 氏
- 6月11日 審査 ○命令書（案）の起案のための作業手順
中央労働委員会事務局第一部会担当審査総括室付審査官
富士原 志奈 氏
○演 習 団体交渉拒否
○演 習 不利益取扱い
調整 ○演 習 実事例を基にした一連の処理について
○都道府県労働委員会の調整事件事例紹介及び茨城県労働委員会公益
委員によるコメント
- 6月12日 審査 ○不当労働行為の審査手続について
東京都労働委員会事務局法務専門課長 村上 英一 氏
調整 ○集団的労使紛争の処理について
中央労働委員会事務局調整第一課長 渡邊 浩司 氏
○個別労働紛争の処理について
中央労働委員会事務局個別労働関係紛争業務支援室長
田尻 智幸 氏
講演「法律・判例の読み方講座」
中央労働委員会東日本区域地方調整委員 原 昌登 氏

(5) 労働委員会事務局職員個別紛争専門研修

①期 日 令和元年7月1日～7月3日

②場 所 東京都「労働委員会会館」

③出席者 事務局職員

④内 容

- 7月1日 講義「労働関係法令改正等の動向」
中央労働委員会事務局調整第一課個別労働関係紛争業務支援室長
田尻 智幸 氏
講義「基本となる裁判例」
中央労働委員会地方調整委員（成蹊大学教授） 原 昌登 氏
- 7月2日 講義「カウンセリング技法」
日本産業カウンセラー協会シニア産業カウンセラー 中川 智子 氏
講義「労働局のあっせん制度」
東京労働局雇用環境・均等部指導課統括労働紛争調整官
高橋 英雄 氏
講義「裁判所における個別労働紛争解決システム」
最高裁判所行政局第二課長補佐 東森 美矢子 氏
スキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換
少人数によるグループディスカッション
- 7月3日 事例検討「都道府県労働委員会等のあっせん事例検討」
コメンテーター
中央労働委員会地方調整委員（筑波大学准教授） 渡邊 絹子 氏

(6) 九州地区労使関係セミナー

①期 日 令和元年9月20日

②場 所 福岡市「アクロス福岡」

③出席者 事務局職員

④内 容

- ア 講演「これからの働き方と休み方～法改正や判例から～」
講師 福岡県労委公益委員・九州大学大学院法学研究院教授 山下 昇 氏
- イ 研究報告「賃金平等最前線～カナダの取組みに学ぶ～」

講師 福岡大学法学部教授・前福岡県労委公益委員 所 浩代 氏
ウ パネルディスカッション「誰もが活躍できる社会へのヒント」
コーディネーター
福岡県労委公益委員・九州大学大学院法学研究院教授 山下 昇 氏
パネリスト
中労委地方調整委員・京都先端科学大学経済経営学部准教授 柏崎 洋美 氏
福岡県労委労働者委員 西村 芳樹 氏
福岡県労委使用者委員 井上 真紀 氏

(7) 労働委員会事務局職員専門研修

①期 日 令和元年10月28日～11月1日

②場 所 埼玉県朝霞市「労働大学校」

③出席者 事務局職員

④内 容

10月28日 講義「事実認定上の留意点」

前中央労働委員会会長 山川 隆一 氏

29日 命令書原案作成1（申立事実の把握・争点整理・主張の整理）

命令書原案作成2（事実認定・判断・救済方法・主文）

30日 命令書原案作成3（課題修正・提出）

講義「労働委員会における重要判例解説」

中央労働委員会事務局審査課長 宿里 明弘 氏

講義「実務経験からみた和解の留意点」

中央労働委員会事務局労働専門職 横山 剛 氏

中央労働委員会事務局労働専門職 山下 陽 氏

31日 不当労働行為事件審査演習

講義「働き方改革時代の労働法制の動向と展望」

中央労働委員会会長代理 荒木 尚志 氏

11月1日 命令書原案作成4（講評）

(8) 日本労働弁護団第31回労働法講座

①期 日 平成31年2月16日

②場 所 東京都「連合会館」

③出席者 事務局職員

④内 容

ア 講義「労働時間の上限規制・有給～新制度の概要と活用法～」

日本労働弁護団常任幹事 今泉 義竜 氏

イ 講義「高度プロフェッショナル制度～制度の問題点と労働組合の対応～」

日本労働弁護団幹事長 棗 一郎 氏

ウ 講義「均等・均衡待遇～雇用形態の違いによる不利益をなくす～」

日本労働弁護団常任幹事 梅田 和尊 氏

1 不当労働行為審査事件の命令書

命 令 書

申立人 X労働組合
執行委員長 A1

被申立人 株式会社Y
代表取締役 B2

上記当事者間の大分県労委平成29年(不)第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年6月25日第681回、同年7月9日第682回、同月16日第683回公益委員会議において、会長公益委員須賀陽二、公益委員鈴木芳明、同関恵子、同三浦恭子、同深田茂人が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成29年1月16日付け文書で申立人が申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対する平成29年2月17日付け内容証明郵便により通知した解雇がなかったものとして以下のとおり取り扱わなければならない。
 - (1) 組合員を原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 組合員に対して解雇の翌日から復帰させるまでの間の賃金相当額と既に支払われている金員との差額を支払うこと。
- 3 被申立人及び申立人は、第2項の原職又は原職相当職への復帰に伴う勤務地等労働条件及び賃金相当額について、速やかに団体交渉を開催し、決定しなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書写しを受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

X労働組合
執行委員長 A1 殿

年 月 日

株式会社Y
代表取締役 B2 印

当社が行った下記の行為は、大分県労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。
今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」という全従業員へ向けた回覧文の中で、A3組合員(以下「組合員」という。)を暗示して、「会社に敵対する社員」と表現したこと。
- 2 組合の同年1月16日付け文書での団体交渉申入れに対し、当社の主張「固定給207,000円+歩合給」の根拠となる資料を示すことなく、組合がこれを受け入れないことを理由に団体交渉に応じなかったこと。
- 3 組合員に対し、同年2月17日付け内容証明郵便による解雇通知書をもって解雇したこと。
(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、申立人X労働組合（以下「組合」という。）及び申立人組合員であるA3（以下加入前も含めて「組合員」という。）に対して、以下アないしウの行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号所定の不当労働行為に当たるとして、平成29年8月9日に、当委員会に対し救済を申し立てられた事案である。
- ア 当時の代表取締役B1（平成30年12月31日付けで代表取締役を退任。以下「B1社長」という。）が平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」という全従業員に向けた回覧文の中で、「会社に敵対する社員」と表現したこと。（労組法第7条第3号）
- イ 平成29年1月16日付けで会社に対し、組合員の賃金に関する3回目となる団体交渉を申し入れたところ、会社は、組合員及び組合が会社の提案を受け入れなければ団体交渉に応じられないとして、団体交渉を拒否したこと。（労組法第7条第2号）
- ウ 会社が、組合員に対し、所長としての業績不振と職務上の義務違反、依頼保険会社からの受注案件に係る不祥事、経営改善策に対する消極的な姿勢、当時事務員のB4（平成28年11月1日付けで所長代理、その後所長に就任。以下「B4」という。）の人格及び尊厳の侵害、一般調査員としての成績不振、B4の業務命令に対する服務規律違反、面談調査の録音不実施、聴取書の未完成及びストライキに続く年休取得による業務妨害等を理由として、平成29年2月17日付け内容証明郵便により解雇したこと。（労組法第7条第1号、第3号）
- (2) 組合は、会社の組合員に係る平成28年10月14日付けの完全固定給から一部歩合給への給与体系の変更、同月31日付けの所長から一般調査員への降格及びそれに伴う賃金の引下げと、2回にわたる実質的な賃金引下げに関する団体交渉を同年11月25日に実施したが、組合が、10月14日付けの変更前の固定給327,000円の支払を求めて合意に至らず、会社は同年10月分として「327,000円」、同年11月分として「237,400円」を支給した。
- 同年12月26日に2回目の団体交渉を実施し、組合は組合員の賃金を「237,000円＋歩合給」であれば受け入れることを申し入れたところ、会社は、「固定給207,000円＋歩合給」以上の回答はないと主張したため、ここでも合意に至らず、結論を翌年に持ち越した。
- このような中、会社の平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」という全従業員へ向けた回覧文の中に、「昨年の我が社においては、一生懸命に努力する社員が大勢いる中で、会社に敵対する社員もおり、（以下省略）」との文章が記載されていた。
- 会社は、同年1月16日付けの組合の団体交渉申入れに対し、会社の主張「固定給207,000円＋歩合給」を組合が受け入れない以上、話し合いの余地はないとして、団体交渉を拒否した。
- 組合は、団体交渉の実施等を求め、同年1月26日から2月1日までのストライキを実施するとともに、組合員は同年2月2日から同月17日までの年次有給休暇（以下「年休」という。）を取得した。
- 会社は、組合員の年休取得により業務に支障が出たこと等を理由として、同年2月17日付け内容証明郵便による解雇通知書をもって組合員を解雇した。組合は、組合員の解雇の撤回を求め、同年3月7日に会社と団体交渉を実施したが、交渉は決裂し、本件救済申立てに至ったものである。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、平成29年1月16日付けで組合が申し入れた団体交渉に対し、「207,000円＋歩合給」以上の回答はないとする根拠資料を組合に提示して具体的に説明するなどして、誠実に対応しなければならない。
- (2) 会社は、組合員に対する平成29年2月17日付け内容証明郵便による解雇を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- (3) 会社は組合員に対し、平成29年2月17日付け解雇通知以降原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額（327,000円）及びこれに対する支払済みまで年6分の割合による遅延損害金を支払わなければならない。
- (4) 会社は、下記の文書を会社の本店、各営業所ないし出張所の正面玄関（見易い位置に24ポイント以上の文字で表示すること）並びに会社のホームページのトップページに掲示する（10ポイント以上の文字で表示すること）とともに、組合に速やかに手交しなければならない。

記

陳 謝 文

年 月 日

X労働組合

当社が行った下記の行為は、大分県労働委員会において、労働組合法7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成29年1月4日付け『新年の御挨拶』という全従業員の回覧文で、組合員を暗示して、「会社に敵対する社員」と表現したこと（3号違反）
- 2 同年1月16日付けで貴組合が申入れた団体交渉において、当社の主張の根拠となる資料を何ら示すことなく、「207,000円＋歩合給」以上の回答はない、組合員及び組合がこれを受け入れない以上、団体交渉は応じない旨の回答をしたこと（2号違反）
- 3 組合員に対する平成29年2月17日付け内容証明郵便による解雇したこと（1、3号違反）

以上

3 本件の争点

- (1) 組合員が、その妻の経営する有限会社H（以下「H社」という。）の取締役であることは、労組法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」に該当し、組合員の参加を許している組合は同条に適合する労働組合ではなく、申立人適格性を有しないと見えるか。（以下「争点1」という。）
- (2) 平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」という全従業員に向けた回覧文（以下『『新年の御挨拶』の回覧文』という。）で、B1社長が「会社に敵対する社員」と表現したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。（以下「争点2」という。）
- (3) 平成29年1月16日付け文書での組合による団体交渉申入れに対する会社の対応は、不誠実団交として労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。（以下「争点3」という。）
- (4) 組合による団体交渉申入れや組合員がストライキを実施したこと等を理由として、会社が組合員を解雇したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由として行われた労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。（以下「争点4」という。）

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者

- (1) 申立人
組合は、肩書地に組合事務所を有し、企業・業種を問わず、大分県内で働く労働者若しくは大分県内に居住する労働者等で組織されている個人加盟の合同労働組合であり、平成30年8月8日現在の組合員数は93名である。
- (2) 被申立人
会社は、肩書地に本店を置き、大分市などに8つの営業所を有し、自動車・火災新種・生命・共済・少額短期保険に関する調査業務を主たる業務とする保険調査会社であり、平成31年1月1日現在の従業員数は51名である。
なお、会社の代表取締役は、同年1月1日付けでB1からB2へ交代している。

2 組合員が組合に加入するまでの経緯

- (1) 組合員と会社の過去の雇用関係等
組合員は、組合員の妻が代表取締役であるH社の取締役として、平成12年9月11日付けで就任したとH社の登記簿に登録されている。
組合員は、平成20年4月に会社に入社し、大分営業所の配属となり、一般調査員として業務に当たっていたが、同営業所の売上が平成21年度から徐々に減少し、平成22年9月頃に、会社を退職した。
- (2) 組合員と会社の労働契約の成立
会社は、平成26年3月頃、当時の大分営業所のB6所長の推薦を受け、同年4月1日付けで組合員と再び正社員として雇用契約を締結し、同年4月1日に、組合員に対し、同日付けで大分営業所の調査職業務を命じる辞令を交付した。
- (3) 組合員の所長昇格等
組合員は、B6所長が退職したため、平成27年10月1日付けで、所長代行、平成28年

4月1日付けで、所長となった。給与月額は327,000円であり、内訳は以下のとおりである。
なお、営業手当の金額は賃金規程の金額と異なり、職能給については、賃金規程に規定されていない。

基本給	162,000円
役職手当（所長）	50,000円
営業手当	30,000円
職務手当	50,000円
職能給	10,000円
家族手当（扶養3名）	25,000円
合計	327,000円

また、同年4月1日時点における大分営業所の従業員は、組合員、一般調査員のB5（以下「B5」という。）及び事務員のB4の3名である。

(4) 発注会社とのトラブル

ア E株式会社とのトラブル

平成28年7月頃、共同発注案件である交通事故（物損）の過失割合認定調査において、E株式会社（以下「E」という。）側契約者が過失割合を「0%」と主張し、F株式会社（以下「F」という。）側契約者が過失割合を「50%」と主張していたが、組合員は、E側契約者の過失割合を「80%」とする調査報告書を両社に提出した。

組合員は、E大分支店の担当者へその旨を事前に説明することなく同報告書を提出したために、Eと保険契約者との間でトラブルが生じたことから、同担当者から組合員に対し、会社の上席を交えての同報告書の内容説明と今後の件（発注）についての協議の申入れがあった。

しかし、組合員は、E担当者に共同発注案件において過失見解の内容を一方へ事前説明することは、自社は行っていないと説明し、当該申入れを会社の上席に報告することなく、Eに対し協議に応じない態度を示した。このため、Eから当時の会社の専務取締役B2（以下「B2専務」という。なお、第2の1（2）で認定したとおり、平成31年1月1日付けで代表取締役就任している。）に対し、直接、協議の申入れがあり、B2専務が対応した。

E大分支店の物損部門からの受注については、平成28年8月以降に一時途絶えた。

イ G株式会社とのトラブル

平成28年7月ないし8月頃、G株式会社（以下「G」という。）からの受注案件において、組合員による契約者面談調査の実施日から10日ほど経過した頃に、契約者からGのコールセンターに進捗状況確認の電話があった。

組合員が、G大分センターの担当者に調査の進捗状況の報告をしていなかったため、G大分センター長が上層部から管理責任を問われることとなったことから、大分営業所では、組合員が、G大分センター長に対し、自らの報告怠慢についての経過説明と今後の防止策についての文書を提出した。

(5) 大分営業所の経営状態の悪化に対する改善指示

B1社長は、平成28年6月の営業所所長会議等を通じ、同営業所の黒字化対策を指示していたが、同年7月から、同営業所の月次決算は大幅赤字に転落した。

(6) 平成28年10月14日（金）開催の全国営業所長会議

ア 会議の内容

第30期の上半期損益に関する各営業所の問題点、反省点等及び第30期の下半期の各営業所の取組と目標、展望等について議論がなされた。

各営業所のうち黒字は、東京本店、大阪営業所、広島営業所、熊本営業所、宮崎営業所、赤字は、松山営業所、福岡営業所、大分営業所、鹿児島営業所であった。

イ B1社長の指示

B1社長は、組合員に対し、大分営業所と同じ規模の広島営業所（所長、調査員、パート事務員）の所長が自ら完全固定給から一部歩合給に変更することを申し出て、赤字経営から黒字経営に転換したことを参考にするようにという指示をした。

ウ 平成28年10月14日付け辞令

B1社長は、組合員に対し、同年10月14日付けで業績不振により、同年10月度からの給与体系を一部歩合給とし、「固定給237,000円+歩合給」にする辞令を交付した。

基本給	162,000円
役職手当（所長）	50,000円
家族手当（扶養3名）	25,000円
歩合給	会社規定による
合計	237,000円+歩合給

なお、B5にも、完全固定給から一部歩合給に変更する辞令が交付された。

(7) 平成28年10月17日（月）開催の大分営業所での会議

組合員は、同年10月17日にB5やB4に対し、全国営業所長会議の概要を報告し、その

際、B4に対し、同営業所の存続のためには、経費削減をしなければならず、正社員からパートになってほしいと申し入れたが、B4は、これを拒んだ。

組合員の申入れを受けてB4は、同日、メールで総務部長B3（以下「総務部長」という。）宛てに以下の内容を伝え、相談した。

完全にパートとなると生活ができず社会保険の問題もあり、数か月間、期限を切ったのパートであれば、考えることはできる。調査業務で月10万円から15万円程度の売上げを上げれば、パートと同等とまでは行かなくても経費はカバーできるのではないかと組合員に提案した。

組合員から、「期限を切ることはいかない」「受付が落ちている状況では、売上げを上げられる確証はない」「パートにならないのであれば、1か月前の解雇通告を適用する。」と言われた。

なお、組合員には、同営業所の従業員に対する解雇権限はない。

(8) 平成28年10月21日（金）のB1社長等との会議

B4からのメールを受け、同年10月21日に、大分営業所の全従業員とB1社長、B2専務が同席した会議が開催された。B1社長は、組合員に対し、B4のパート化は認めないことを言い渡すとともに、B4に対する言をとがめ、自ら売上げ増に向けての営業努力をするよう申し向けたが、組合員に反省悔悟の姿勢や自らの売上げを上げるための努力をする姿勢は認められず、所長の資質が欠けるものとして、同月31日付けの所長解任と一般調査員への降格を口頭で通告した。

(9) 平成28年10月24日付け辞令と人事異動のお知らせ

会社は、組合員を同年10月末をもって大分営業所長を解任し一般調査員とし、11月度から「固定給147,000円＋歩合給」とする同年10月24日付けの辞令を作成し、同日大分営業所に送付した。

基本給	122,000円
家族手当（扶養3名）	25,000円
歩合給	会社規定による
合計	147,000円＋歩合給

なお、会社は同年10月24日付けの「総務からのお知らせ（人事異動（降格、昇進等）の件）」で以下のとおり各営業所に通知した。

A3	・・・	営業所長	→	一般調査職
B4	・・・	事務職	→	所長代理兼事務職
B5	・・・	一般営業・調査職	→	営業・調査主任

なお、同辞令は、同年11月7日に、B4から組合員に交付された。

(10) 組合員の組合への加入等

組合員は、Cの実施する「労働相談ホットライン」に架電し、短期間に賃金が減少したことについてC1弁護士（以下「C1弁護士」という。）に相談した。

C1弁護士から、労働組合に入り、団体交渉を通じて解決することを勧められ、組合員は、同年11月18日、組合に加入した。

なお、組合規約第5条第1号は使用者の利益代表者が加入できない旨を規定している。

3 組合加入後の労使関係の経緯と内容

(1) 平成28年11月25日の団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）

ア 同年11月18日付け団体交渉申入れ

組合は、同年11月18日、会社に団体交渉を申し入れ、同月25日に大分営業所内で、第1回団体交渉が開催され、以下の者が出席した。

組合：A1執行委員長（以下「委員長」という。）、当時のA2書記長（以下「書記長」という。）、組合員

会社：B1社長、総務部長、B4

イ 団体交渉の内容

(ア) 組合の主な主張及び要求

組合員及び組合としては、2回にわたる辞令を認めておらず、話し合いによる新たな賃金の合意を目指し、合意できるまでは本来の賃金を維持するべきである。

団体交渉において新たな賃金について合意できるまでは、327,000円の賃金を支給すること、少なくとも同年10月分（11月25日支給）、同年11月分（12月22日支給）までは、327,000円を支給すること。

(イ) 会社の回答

11月分の売上げが確定した時点で考える。顧問の弁護士と相談した上で回答する。

(ウ) 交渉時のB1社長の組合及び組合活動に関する発言

B1社長は、「じゃ会社の業績が悪くなって労働組合が救済してくれるんですか？」と発言したり、委員長の「私たちは紛争が目的ではないので・・・」との発言に対して「いや、紛争だと思っていますよ。」などと発言した。

(エ) 団体交渉後のやり取り及び賃金の支給額

団体交渉終了後、B 1 社長と委員長とで話し合いが持たれ、その中で、B 1 社長から 10 月分は 327,000 円を保障する旨の発言があった。

なお、後日、10 月分については組合の要求額との差額分の 90,000 円が追給され、同年 11 月分の支給額は 237,400 円であった。

(2) 平成 28 年 12 月 26 日の団体交渉（以下「第 2 回団体交渉」という。）

ア 同年 12 月 12 日付け団体交渉申入れ

組合は、同年 12 月 12 日、会社に団体交渉を申し入れ、同月 26 日に大分営業所内で、第 2 回団体交渉が開催され、以下の者が出席した。

組合：委員長、書記長、組合員

会社：B 1 社長、B 4

イ 団体交渉の内容

(ア) 会社の回答

同年 4 月ないし 11 月における組合員の売上げ（平均 409,750 円）が低いことを問題とし、調査員への降格と賃金引下げは正当である。

(イ) 組合の主張及び申入れ

① 組合員は、九州内の所長ではトップの売上げであり、全国の所長と比較して著しく売上げが低いということは事実と違うことから、一方的な賃金引下げは認められない。

② 大分営業所全体として人件費を検討すること、本社からの具体的な改善策を提示しながら中期的な視野で黒字化を目指すことを前提に検討すること。

(ウ) 会社の提案

同年 12 月 26 日付けの仮辞令を示し、12 月からの支給額を「固定給 207,000 円＋歩合給」とすることを提案した。

基本給	152,000 円
営業手当	30,000 円
家族手当	25,000 円
歩合給	会社規定による
合 計	207,000 円＋歩合給

(エ) 組合の対案

「237,000 円＋歩合給」であれば、受け入れることを申し入れた。

(オ) 交渉の結果

会社は前記（ウ）の提案を最終提案とし、これに対し、組合は年明けに回答することとした。

(カ) 交渉時の B 1 社長の発言

B 1 社長は、組合に対し、「こんなことをいつまでもしていたんでは債権（マ）の阻害になりますから、彼に損害賠償を訴えたいくらいですよ。」「はっきり言ってね、彼は再建の阻害要因でしかありませんよ。」「彼が再入社したこと事態（マ）がおかしいだよな（マ）。ほんとに阻害要因ですよ。」「最初から、こんな話し合い 2 度もしないで、私も忙しい中経費使って来てるんだから。」「こんなことするから阻害要因になるんじゃないか。私は規定通りにやっているのだから団体交渉してくるんですから。不当ね（マ）賃金支払いならともかく。」「今は労働組合がタケノコみたいにいっぱい出来てますよね。」と発言し、会社の提案を受け入れなければ辞めてもらうしかない、再建できなければ大分営業所を福岡営業所の出張所として残り 2 名の従業員（B 4、B 5）の雇用は維持する旨の発言をした。

(3) 平成 28 年 12 月 27 日の業務命令

B 4 が、同年 12 月 27 日、組合員に対し複数の事故原因調査を担当するよう命じたところ、組合員はすぐに処理できる事案について引き受けると発言しながら、すぐに処理できる佐伯市の現場調査を引き受けなかった。

(4) 平成 29 年 1 月 4 日付け「新年の御挨拶」の回覧文

同年 1 月 4 日付け全従業員向けの社長名の「新年の御挨拶」の回覧文の中に「昨年の我が社においては、一生懸命に努力する社員が大勢いる中で、会社に敵対する社員もおり、ましては、わたくし個人としても、闘病生活を強いられる等で、会社の業績は低下し、散々な一年でした。」と記載され、同回覧文が大分営業所内でも同日に回覧された。

(5) 平成 29 年 1 月 4 日付け申入れ

ア 平成 28 年 12 月 26 日の会社の提案に対する組合の回答

組合は、組合員だけを問題としていること、再建に向けた組合の提案を踏まえておらず、組合員の退職も前提に検討していることから、受け入れることができないこと、また、組合員には退職の意思はないことを回答し、会社が同年 10 月 14 日付け及び同月 24 日付けの辞令により提示した賃金の大幅な減額についても、組合員は認めていないことを改めて明示した。

イ 組合の対案

組合員の賃金は、平成28年12月26日に組合が提示した対案237,000円＋歩合給ではなく、同年4月1日付け辞令によって合意されている賃金額（月額327,000円）を保障すること、役職が降格となったことを理由としても、賃金は277,000円（役職手当 所長5万円を控除したもの）を保障することを申し入れ、平成29年1月13日までに文書で回答するよう求めた。

(6) 平成29年1月11日付け回答

会社は、組合の同年1月4日付け申入れに対する回答書で、平成28年12月度からの月例給与は、前回の辞令のとおり、一般調査職としての会社規定にのっとり支払う旨、及び自社社員については、正当な理由なく解雇はしない旨を回答した。

(7) 平成29年1月16日付け団体交渉申入れ

組合は、同年1月11日付けの会社の回答書を受け、会社の回答は承認できないことを通知し、改めて、同月4日付けの組合の申入れに基づき団体交渉を開催すること及び会社が労使合意に向け取り組むことを申し入れた。

なお、会社の対応が不誠実なとき又は解決に至らないときは、ストライキを行うことがあり、既にストライキ権を確立していることを通知した。、組合と二度の団体交渉を行い、その都度、最大限の譲歩案を提示してきたが、組合が受け入れない以上、今後の話合いの余地はないので、団体交渉の申入れには応じられない旨を回答した。

(8) 平成29年1月17日付け回答

会社は、同年1月17日付け回答書で、組合と二度の団体交渉を行い、その都度、最大限の譲歩案を提示してきたが、組合が受け入れない以上、今後の話合いの余地はないので、団体交渉の申入れには応じられない旨を回答した。

(9) 平成29年1月19日の業務命令

B4が、同年1月19日、組合員に対し数件の事故原因調査を行うよう命じたが、組合員はそのうちの一部の実施に応じなかったため、B4は、当該調査をB5に命じることとなった。

4 ストライキの実施及び年次有給休暇の取得時の経緯と内容

(1) 平成29年1月23日付け団体交渉申入れ及びストライキ通告

組合は会社に対し、同年1月23日付け「解決にむけた申し入れ、及びストライキ通告書」で、解決に向けた取組及び団体交渉の開催を改めて要求した。また、労使合意がなされない場合でも、平成28年11月分賃金同様、12月分賃金として237,000円を保障し、平成29年1月25日賃金支給日に入金することを要求した。なお、同月25日までに団体交渉を開催しない場合、開催しても問題が解決できない場合及び当該入金が行われない場合には、組合員は組合本部の指示に基づき、同月26日始業よりストライキに突入すること（期間はストライキ突入時に通告）を通告した。

(2) 調査報告書の作成未了

組合員は、平成29年1月25日当時、8件の調査担当案件を有しており、そのうち5件については、保険事故関係者の面談調査が完了していたが、残りの3件については、面談調査を完了していなかった。

同日（ストライキの前日）B4は、組合員に対し聴取書未完成の調査案件について引継ぎをすることを指示したが、組合員は面談時に録音はとっておらず、手書きメモ等を入れたフォルダーをB4に渡し、内容についてはB5に聞いてくださいと回答した。

(3) ストライキの実施及び年休取得

会社が前記(1)の申入れに応じなかったため、組合員は、以下のとおりストライキを実施し、また、年休を取得した。

- ・平成29年1月26日から2月1日までのストライキ
- ・同年2月2日から8日までの年次有給休暇（以下「1回目の年休」という。）
- ・同月9日から17日までの年次有給休暇（以下「2回目の年休」という。）

同年1月26日付けストライキ突入通告書において、ストライキ中に団体交渉開催と労使合意ができれば、ストライキは中止する旨通知していたが、会社は団体交渉に応じなかった。

組合員は、同月30日8時頃に大分営業所に出向き、1回目の年休の申請書をB1社長のいる鹿児島営業所にファックスし、原紙をB4の机の上に置いた。

また、同年2月6日8時頃に大分営業所に出向き、2回目の年休の申請書をB4の机の上に置き、9時過ぎにB4に電話し、年休申請をしたことを告げた。

なお、休暇中の緊急連絡先については、1回目の年休の申請書には組合の電話番号、2回目の年休の申請書には組合の電話番号と組合員の携帯番号が記載されている。

組合員の年休申請についての承認の権限及び時季変更権の行使の権限を持つB4は、2回とも時季変更権を行使せずに、年休申請を承認し、会社は有給休暇として賃金を支払った。なお、当時、B4は、会社には時季変更権があることを知っていた。

(4) 平成29年2月6日付け団体交渉申入れ

組合は、会社が前記3(7)の団体交渉申入れに応じていないため、同年2月6日付けで組

合員の賃金についての団体交渉を改めて申し入れた。

(5) 平成29年2月9日付け回答

会社は、同年2月9日付けの回答書で、会社と組合員との労務問題についての対応を弁護士法人Dに委任したので、団体交渉申入れに対しては後日同法人から通知する旨の回答をした。

5 解雇以降の経緯と内容

(1) 平成29年2月17日付け内容証明郵便による解雇通知

会社は、組合員に対し、同年2月17日付け内容証明郵便による解雇通知書（以下「解雇通知書」という。）で、組合員のストライキに続く年休取得による業務妨害等の行為が就業規則第34条第2号又は第6号に該当するので、同条の規定に基づき解雇すること及び解雇予告手当179,508円を支払うことを通知した。

(2) 平成29年3月7日の団体交渉（以下「第3回団体交渉」という。）

ア 同年2月27日付け団体交渉申入れ

組合は、前記(1)による解雇を受け、同月27日、会社に解雇等についての団体交渉を申し入れ、同年3月7日に大分営業所内で、第3回団体交渉が開催され、以下の者が出席した。

組合：委員長、書記長、組合員

会社：B1社長、B2専務、B4、弁護士法人D弁護士D1（以下「D1弁護士」という。）

イ 団体交渉の内容

(ア) 組合の主張と要求

解雇通知書に記載された理由による解雇は認められない。解雇理由のこの場での説明と書面の提出を要求した。

(イ) 会社の主張と回答

解雇は撤回しない。解雇通知書に記載した理由以外の解雇の主な理由は、営業成績が悪く、組合員の所長、調査員としての適格性に問題があることであり、解雇理由証明書は後日交付すると回答した。

(ウ) その他の主なやり取り

① 組合は、他の営業所及び各所長の売上げデータを提示するよう要求し、会社は、解雇理由に必要な範囲で提出すると回答した。

② 組合員の勤務態度に問題があるかとの組合の問いに対し、会社は、問題はなく組合員に注意・指導したことはないと回答した。

③ 解雇通知書には「ストライキと称して」とあるが、ストライキとして認識していないのかとの組合の問いに対し、会社は、組合員側がストライキと主張しているという意味であると回答した。

④ 解雇通知書には、年休申請が事業の正常な運営を妨げると記載されているが、なぜ時季変更権を行使しなかったのかとの組合の問いに対し、B1社長は、時季変更権のことは承知していなかったと回答した。

⑤ 解雇通知書に記載しているB4の組合員に対する出勤要請を、具体的に、いつ、どのように行ったのかとの組合の問いに対し、B4は、同年1月25日に、出勤要請ではなく、引継ぎをすること及び聴取書を出すことを要請したと回答した。

(3) 平成29年3月15日付け内容証明郵便による解雇理由書（以下「解雇理由証明書」という。）

前記5(2)イ(イ)を受け、D1弁護士から、組合員宛てに同年3月15日付けの解雇理由証明書が送付された。解雇理由証明書に記載された解雇理由の要旨は、以下の組合員の一連の行動や態度が、職務怠慢、職務放棄、職場規律違反、業務命令違背、業務妨害など服務規律違反に当たるとして、就業規則第34条第2号「従業員の就業状況又は勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合」又は同条第6号「その他、各号に準ずる事情が生じ、従業員として勤務させることが不相当と認めた場合」に該当するため、とされている。

- ・所長としての業績不振と職務上の義務違反
- ・E及びGからの受注案件に係る不祥事
- ・会社の一部歩合給制導入による経営改善策に対する消極的な姿勢
- ・B4の人格及び尊厳の侵害
- ・一般調査員としての成績不振
- ・B4の業務命令に違背する服務規律違反
- ・面談調査の録音不実施、聴取書未完成による業務妨害
- ・ストライキに続く年休取得による業務妨害（年休権の濫用）

(4) 組合員の解雇後の収入の状況

組合員は、解雇から1、2か月後、夜勤のアルバイトにより、月平均約60,000円程度、加えて平成29年4月11日から、日払いのアルバイト（社会保険有）により、月平均約120,000円程度の収入を得ている。

6 民事訴訟の状況

組合員は、平成29年6月15日、大分地方裁判所に賃金仮払い仮処分を申し立てたが（平成29年（ヨ）第16号事件）、保全の必要性があるとは認められず同年

11月8日付けで却下された。同月20日、福岡高等裁判所に即時抗告（平成29年（ラ）第404号事件）をしたが、平成30年1月10日付けで棄却された。

また、組合員は、平成29年12月22日、大分地方裁判所に解雇無効を主張して地位確認と賃金の支払を求めるとともに、残業代割増賃金の支払を求める民事訴訟を提起したが（平成29年（ワ）第595号事件）、平成30年1月16日に解雇無効を主張しての地位確認と賃金の支払請求については訴えを取り下げた。

その後、組合員は、同年4月17日、大分地方裁判所に解雇無効を主張して地位確認と賃金の支払を求める民事訴訟を再度提起した（平成30年（ワ）第163号事件）。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点1について（組合の申立人適格の有無）

(1) 組合の主張

会社役員が労働組合に加入することが禁じられているのは、同じ会社の企業内労働組合に加入する場合には、利益相反の問題が生じるからである。

組合員の妻が経営する会社の従業員が組合に加入していた事実があったとしても、同じ会社の企業内労働組合に加入しておらず、それ故、利益相反の問題は生じない。

よって、仮に、会社主張の事実があったとしても、労組法第2条、第5条の要件を満たすことには変わりはない。

また、会社は、組合員が役員であるという形式面を主張しているに過ぎず、これに起因して適正な団体交渉の遂行が期し難い特別の事情があることについて、実質面の主張を何ら行っていないし、その他申立人適格を否定する具体的事情を主張していない。

したがって、組合は申立人適格を有する。

(2) 会社の主張

組合員は、組合員の妻が代表取締役を務めるH社の取締役に就任しており、会社役員でありながら、組合に加入している。

H社は、ワインソムリエの有資格者である同妻が大分市内において経営するワインカフェHの運営会社である。

H社には、当然、雇用するワインカフェの従業員がいるから、その従業員が組合に加入してH社と対立関係に立つ可能性はあり、その場合、同社役員である組合員が加入する組合が、果たして同社から独立した自主性を維持しうるのかは大いに疑問である。

組合は、会社役員への加入を許しており、労働組合として使用者からは独立した自主性を維持しうる団体か否かは極めて疑わしく、労組法第2条が定める要件を満たしていない（労組法第2条但書第1号）。

したがって、組合は、労組法に基づく労働委員会の本件救済手続を享受できない（労組法第5条第1項）。

(3) 当委員会の判断

会社は、組合員がH社の役員でありながら、組合への加入を許しているのであり、労働組合として独立した自主性を維持しうる団体か否かは極めて疑わしく、労組法第2条が定める要件を満たしていないと主張するので、組合員の労働者性及び組合員の使用者の利益代表者該当性について検討する。

ア 組合員の労働者性について

第2の2（1）、（2）、第2の3（1）、（2）及び第2の5（2）で認定したとおり、組合員が、H社の取締役であったとしても、会社と平成26年4月1日付けで雇用契約を締結した組合員は、会社による賃下げについての団体交渉後に解雇され、本件において解雇等を争っているから、この限りにおいて、団体交渉を通じて、労働条件等について交渉する権利を有する労働者の地位にあるものといえる。

イ 組合員の使用者の利益代表者該当性について

労組法第2条は、使用者の利益代表者の参加を許す労働組合は、同法上の労働組合とはいえない旨規定しているが、同規定の趣旨は、使用者の利益代表者を参加させることによって、当該労働組合が使用者との関係において自主性を失うことを防止することにある。

したがって、使用者の利益代表者に該当するかどうかの判断は、組合員が加入していることで、労働組合の自主性が失われているか否かの観点から、実質的に行うのが相当である。

本件の場合をみると、第2の2（10）で認定したとおり、組合規約には、使用者の利益代表者が組合に加入できない旨が規定されている。そして、前記アのとおり、組合員が組合に加入しているのは労働者の地位に基づくものであるといえる。また、平成30年9月3日付け委員長陳述書には、H社の従業員が組合に加入していないと記載されており、同年6月28日の第5回委員調査において、審査委員長等が同月27日時点の組合員名簿でH社の従

業員は組合に加入していないことを確認していることから、H社の従業員が組合に加入しているという事実も認められない。

したがって、組合員がH社の取締役であっても、そのことにより組合の自主性が失われることはなく、組合における組合員は、労組法第2条第1号に規定する使用者の利益代表者に該当するとはいえない。

よって、組合は、本件において、法適用組合についての自主性の要件を満たしており、申立人適格を有すると判断される。

2 争点2について（「会社に敵対する社員」と表現したことは支配介入に当たるか）

(1) 組合の主張

会社は、「新年の御挨拶」の回覧文に、「会社に敵対する社員」という文言を記載しているが、これは、組合員を暗示している。

不当労働行為事件において重要なのは、情報の発信者の内心ではなく、情報の受信者が誰を指すと理解するのが通常か、それを情報の発信者が認識可能であったかである。

組合員と会社の関係が悪化したことが、従業員に周知されている状況下で、会社が、「会社に敵対する社員」と表現すれば、その従業員は、組合員を名指ししたと理解するのが通常であるし、このことは会社も分かっていた（少なくとも分かるはずであった。）。

現に、「新年の御挨拶」の回覧文が、会社の大分営業所に着いたとき、それを見たB5が、B4に対して「これ組合員に見せたら、まずいんじゃないの。」と小声で言っているのを組合員は聞いた。

会社は、B5・B4が、これが組合員を指していると認識することを予測しつつ、あえて回覧したのである。

よって、「会社に敵対する社員」は、組合員を暗示しており、組合が会社に対し、団体交渉を申し入れ、賃金の回復を求めたという正当な組合活動に対し、会社としての敵意を示すものであり、他の従業員が組合に加入することを躊躇させる効果を有し、組合員の組合活動を阻害し、支配介入に当たる（労組法第7条第3号該当）。

(2) 会社の主張

組合は、「新年の御挨拶」の回覧文の「会社に敵対する社員」との一言のみを捉え、これが組合員を暗示するものと主張するが、組合員の氏名やこれを特定、推認させるような記載はどこにも見あたらない。「会社に敵対する社員」との抽象的な一言では、組合員を特定するには至らない。ましてや、組合活動に対して会社として敵意を示すものであると読むこともできない。

そしてなによりも、B1社長自身が「会社に敵対する社員」が組合員を指すものではないと、第3回団体交渉、また、本件審問において明言している。

仮に、これが組合員を暗示するものであるとしても、「新年の御挨拶」の回覧文には組合員による労働組合活動の経過などどこにも記載されていないし、組合員の組合活動に対し不利益取扱いをする旨の記載がなされているわけでもない。

また、かかる文言が記載された「新年の御挨拶」の回覧文によって、組合がいうような「他の従業員が組合に加入することを躊躇させる効果」があることの論証も立証もなされていない。

「新年の御挨拶」の回覧文は、その客観的な記載文言からして組合員の組合活動を阻害するものではなく、ましてや、労働者の労働組合の結成、運営を支配し、介入するものでもない。したがって、会社が「新年の御挨拶」の回覧文を作成し社員に回覧したことは、何ら不当労働行為（労組法第7条第3号）には該当しない。

なお、「会社に敵対する社員」とは、平成28年10月末で本人の希望により解雇にした鹿児島営業所の一般調査員B7（以下「B7」という。）を指しており、それ以外に敵対する社員はいない。

B7は、平成26年度まで鹿児島営業所の所長をしていたが、役職定年後、一般調査員として勤務していた。

鹿児島営業所は平成27年3月期及び平成28年3月期の2期連続で大幅な赤字を計上した。同営業所の体制刷新のため、平成28年4月からB1社長の長男で入社3年目、41歳の当時熊本営業所に勤務していたB8を鹿児島営業所所長に任命した。

同氏が所長となってから、上司である所長に反発して職務を懈怠し、意図的に売上げを低迷させたため、B1社長が「やる気がないのなら、辞めてもらってもいいですよ。」と言ったところ、B7は「10月末で辞めます。」「解雇にしてください。」と言って強く反発したことから、解雇にしたものである。

B1社長は、永年共に働いてきた同僚から裏切られた悔しさ、さらに、自分の長男が反発を受けたことに対して父親として当然に抱くであろう怒りの感情から、B7を「会社に敵対する社員」と記載したものである。

「新年の御挨拶」の回覧文は、作成日が平成29年1月4日となっているところ、その文章の考案が前年12月頃になされているのは一般の年賀状の場合と同様である。

平成28年12月から平成29年1月4日にかけての時期は、会社が、組合からの団体交渉の申入れに対して、平成28年12月26日には2回目の団体交渉に応じており、また、平成29年1月11日まで、文書のやり取りによって交渉を継続していた時期である。

会社は、この時期には既にB7を解雇しており、その解雇に至った経過からしてB7を敵対社員と評価することはもっともなことであるが、組合員については、会社は紛議の解決に向けて組合との団体交渉に誠実に応じていたものであり、それにもかかわらず、この時期にB7ではなく組合員を「会社に敵対する社員」と表現する理由がそもそも見あたらない。

しかも、会社が作成した同年1月11日付け申立人宛ての回答書には、「弊社社員の組合員の件につきまして、委員長に大変なご苦労をおかけしております。」と記載していることからしても、会社は、組合員があくまでも自社の大切な社員であるとの認識を前提に、当該社員のことと他者に苦労を掛けている現状をわび、その苦労をねぎらう言葉を発信しているのであるから、当時、会社が決して組合員を「会社に敵対する社員」などとは捉えていなかったことは明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 「会社に敵対する社員」は誰を指しているか

第2の3(1)イ(ウ)、(2)イ(オ)、(カ)で認定したとおり、B1社長は、第1回団体交渉において、会社と組合とは紛争状態であるとの認識を示し、第2回団体交渉の中で、「こんなことをいつまでもしていたんでは債権(マ)の阻害になりますから、彼に損害賠償を訴えたいくらいですよ。」「はっきり言ってね、彼は再建の阻害要因でしかないですよ。」「彼が再入社したこと事態(マ)がおかしいだよな(マ)。ほんと阻害要因ですよ。」「最初から、こんな話し合い2度もしないで、私も忙しい中経費使って来てるんだから。」「こんなことするから阻害要因になるんじゃないか。私は規定通りにやっているので団体交渉してくるんですから。不当ね(マ)賃金支払いならともかく。」「今は労働組合がタケノコみたいにいっぱい出来てますよね。」などと会社と組合員が敵対している旨の発言を繰り返している。そして、これらの発言は「新年の御挨拶」の回覧文の日付に近接した時期になされたものであり、さらに、「新年の御挨拶」の回覧文は、団体交渉が継続中であり、会社側の最終提案に対する組合の回答を待っている状況下において、平成29年1月4日に全従業員に回覧されたものである。このような各団体交渉におけるB1社長の発言、時期及び状況から、「新年の御挨拶」の回覧文の「会社に敵対する社員」という文言は組合員を指したものと推認される。

この点、会社は、「会社に敵対する社員」は、前年10月末に解雇した元鹿児島営業所のB7を指していると主張する。このことについて、B1社長は、「本人が、もう、どうしても、すすぐ失業保険がほしいと。ですから、もう、単なる退職勧告じゃなくて、そういう解雇扱いにしてほしいという彼の要請がありましたんですね。」「長年共に働いてきた仲ですから解雇扱いするのも忍びなかったんですが、本人がどうしても希望するものですから、それでしてしまったんです。解雇扱いにしたということですね。」「私は、まあ、直接解雇じゃなくて、退職ということを一応、できれば、したかったということです。本人が望めばですね。」「私としては、彼に猛省を促して、頑張ってもらいたいということで、要請したんですけど、彼はもう『辞めます。』ということを本人から言い出しましたんで」と証言し、また、B7に不当解雇として争われる心配はなかったかとの審査委員長の質問に対して「いや。その心配は、もう、全くありませんでした。」「いや、もう、彼とのずっと長年の付き合いだし、単なる息子に、まあ、B8所長に対して、嫌がるんだということは、うすうす分かっておりましたので、まあ、そんなことはしないだろうと。彼の道理からしてもそんなことしないだろうとは思っておりましたですね。」と証言している。このようなB1社長の証言から、B1社長は退職を希望するB7を引き留めたこと、B1社長としてはB7の退職を希望する心情が理解できたこと、解雇による手厚い失業保険を受給したいというB7の要望に応じて解雇扱いとしたこと、会社を辞めるに当たってもB7とB1社長又は会社との間には強い信頼関係があったことがうかがえる。このようなB7を指して、B1社長が「新年の御挨拶」の回覧文の「会社に敵対する社員」という敵意の強い表現をすることは到底考えられず、会社の主張は認められない。

したがって、「会社に敵対する社員」は組合員を指しているものと認められる。

イ 「新年の御挨拶」の回覧文で「会社に敵対する社員」と表現したことは反組合的なものといえるか

「新年の御挨拶」の回覧文には組合活動について述べられた箇所は存しない。また、「会社に敵対する社員」がいたとの文言は、「会社の業績は低下し、散々な一年」となった要因の一つに「会社に敵対する社員」がいたとのB1社長の単なる回想だとも考えられる。しかし、組合員は「新年の御挨拶」の回覧文を見た時に自分のことを指していると受け取り、頭の中が真っ白になったと証言している。

この点、前記アで判断したとおり「会社に敵対する社員」は組合員を指したものと認められる。そして、前記各団体交渉日と「新年の御挨拶」の回覧文の日付は近接しており(第2

回団体交渉のわずか9日後である)、さらに、会社側の最終提案に対して組合が回答をするという状況下であった。このような時期及び状況下において社長から全社員に向けられた回覧文において「会社に敵対する社員」という強い敵意を示す表現をすることは、組合員に対して、会社に敵対しないように働きかける威圧的效果を与え得るものと認められる。また、B4及びB5は、「会社に敵対する社員」が誰を指しているのか考えなかった等の証言をしているものの、回覧時において、組合員が組合に加入していたことや組合が会社に団体交渉を申し入れていたことを知っていた旨の証言をしている。

したがって、同人らが「会社に敵対する社員」について組合活動をする組合員を指していると考えられる可能性は十分にある状況であったといえることから、「新年の御挨拶」の回覧文は、組合員の組合活動への偏見を同人らに持たせることにより組合員の今後の組合活動を萎縮させたり、同人らが組合への加入を躊躇する効果を与え得るものと認められる。

以上のとおり、「新年の御挨拶」の回覧文には組合活動について述べられた箇所は存しないものの、「会社に敵対する社員」が組合員を指していること、時期、状況及び社長からの「会社に敵対する社員」という強い敵意を示す文言から、「新年の御挨拶」の回覧文で「会社に敵対する社員」と表現したことは反組合的なものといえる。

ウ B1社長の反組合的な意思の有無

前記ア、イのとおり、前記各団体交渉での発言から、B1社長には組合及び団体交渉に対する嫌悪の意思が推認される。そして、近接した時期であることや組合の回答を待っている状況下であったことから、「新年の御挨拶」の回覧文がかかる嫌悪の意思によって作成、回覧されたものといえ、B1社長の反組合的な意思が存することが推認される。

エ 小括

以上のことから、「新年の御挨拶」の回覧文で「会社に敵対する社員」と表現したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

3 争点3について(団体交渉申入れに対する会社の対応は団体交渉拒否に当たるか)

(1) 組合の主張

平成29年1月16日付けで、団体交渉を申し入れたが、会社は、同月17日付け「回答書」により、「固定給207,000円+歩合給」以上の回答はない、組合員及び組合がこれを受け入れない以上、団体交渉には応じない旨の回答をして、団体交渉を拒否した。

団体交渉の打切りが正当化されるのは、団体交渉の行き詰まり、すなわち「いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はなくなっていた」状態が必要である(池田電器事件、最判平成4.2.14)。

会社は、組合が、第2回団体交渉で「237,000円+歩合給」なら受け入れる旨を提示したのに、同月4日付け「申し入れ」では、327,000円の保障(予備的に277,000円の保障)を提示したことが信頼関係を破壊する旨の主張をする。

会社は、同月4日付け「申し入れ」の内容に問題があると認識しながら、同月17日付け「回答書」には、同月4日付け「申し入れ」の内容に問題があるとは記載していない。会社が、同月4日付け「申し入れ」の内容に問題があると言い始めたのは、本件審査が始まってからであり、しかも、審査委員長からの求釈明に回答する形である。とすれば、会社が、同月4日付け「申し入れ」の内容に問題があると言ったのは、団体交渉拒否を正当化するために、後付けでなされた理由に他ならない。会社は団体交渉の行き詰まりを主張・立証すべきなのに、従前と異なる言動をしたことを立証し、これが信頼関係破壊という大げさな評価をしているに過ぎない。

また、会社は、第2回団体交渉において、組合員の所長時代の売上げが低いといていたが、組合員が九州の他の営業所(福岡、鹿児島、宮崎、熊本)の所長の売上額を尋ねても、B1社長はそのことには答えず、他の営業所とは規模が違うと答えるのみであり、この時には、全国の営業所の売上資料も提示されず、口頭で売上額を述べただけであった。

さらに、役職・職位の降格があったからといって、当然に賃金が減額できるわけではなく、その旨の就業規則上の根拠が必要である。組合が、賃金減額の就業規則上の根拠や金額算定の賃金規程上の根拠を、会社に尋ねるのは、当然のことであるにもかかわらず、B1社長は、これについてきちんと説明できなかったのは、不誠実な交渉態度である。

したがって、会社は、合理的根拠なく、団体交渉を拒否したものであり、組合員の賃金を「固定給207,000円+歩合給」に減額し、その根拠を明らかにせず、同金額からの増額の可能性を全く検討しようとせず、増額の可能性がないことの資料を示すことなく、自己の見解に固執したものであり、不誠実な交渉態度であり、実質的な団体交渉拒否に当たる(労組法第7条第2号該当)。

(2) 会社の主張

会社は、2回の団体交渉においてB1社長が組合員の給与を固定給から一部歩合給とする辞令を発令し、さらに、組合員を所長から一般調査員に降格した。その結果、一般調査員の給与体系となることの辞令を発令したことの理由・根拠を詳細に説明して組合員及び組合の理解を

得ようと努力し、誠実な対応をしている経過は交渉記録から明らかであり、不誠実団交として実質的な団体交渉拒否とされる理由はない。

B1社長は、労働組合との団体交渉において、組合員の給与を完全固定給から一部歩合給へとしようとした根拠・理由について、大分営業所の黒字転換策として、広島営業所の成功例にならって、売上増加の実現による改善策を指示しようとしたものである。

また、B1社長は、組合員を所長から一般調査員に降格とした甲4辞令の理由について、団体交渉の場で、組合員が所長となった以降も大分営業所の売上げが低迷を脱却できず、組合員においてその努力も見られないこと、組合員自身の売上げの低迷にあつてB4に対してパート社員となるよう申し向けたこと、加えて、依頼保険会社とのトラブルで発注が貰えなくなっている事情にも言及し、組合員の所長として業務姿勢や資質に問題があったことを説明している。

組合は、第2回団体交渉時には、組合員の賃金を「237,000円＋歩合給」とするのであれば受け入れる旨の申出をしたにもかかわらず、そのわずか9日後には態度を翻し、従前の完全固定給と同じ「327,000円」の保障に固執する態度を見せたのであつた。

上記のように、会社は、組合及び組合員からの団体交渉の申入れに対し、二度にわたつて誠実に対応してきたものであるが、会社と組合との交渉において、会社は、平成28年10月分の給与に関しては、従前の完全固定給と同じ「327,000円」を支給することで譲歩し、同年12月分以降の給与についても、本来、「固定給147,000円＋歩合給」を提示していたものを、「固定給207,000円＋歩合給」とする解決案を提案し、解決に向けて合意の接点を見出すための努力を続けようとしていたものである。

ところが、組合は、交渉の当初より、同年4月1日付辞令で示された完全固定給「327,000円」の保障に固執し、一貫してこれを要求しており、歩み寄りの姿勢は見られなかつた。

しかも、組合は、一度は譲歩金額を提示して見せながら、直ぐさまこれを翻した態度は不誠実極まりなく、自ら会社との信頼関係を破壊した。

かかる状況においては、お互いの信頼関係に基づく誠実な交渉の継続など不可能であることは明らかであつた。

したがつて、会社による団体交渉拒否は、交渉の継続が実益をもたらさない客観的状況が認められる中、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至つた場合の交渉の行き詰まりによる打切りである。

(3) 当委員会の判断

団体交渉が誠実に行われ、労使がそれぞれの立場から主張を闘わせた結果、交渉の進展する見込みがない場合には、使用者はそれ以上重ねて交渉に応じる義務を負わず、交渉が行き詰まり状態になつたときは、以後、労働組合からの同一の団体交渉事項に関する団体交渉申入れを拒否しても「正当な理由」に基づく団体交渉拒否として、不当労働行為とならないと判断される。

もっとも、使用者には、誠実に団体交渉に当たる義務があり、したがつて、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、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、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たり、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つて、合意を求める労働組合の努力に対しては、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ものと解すべきである。

本件の場合をみると、第2の3(2)、(7)、(8)で認定したとおり、平成29年1月17日、会社は、第2回団体交渉における会社の最終提案「固定給207,000円＋歩合給」を組合が受け入れない以上、今後の話合いの余地はないとして、団体交渉を拒否した。しかし、会社は、一部歩合給制となつた組合員の基本給の額が賃金規程のどこに該当するかを明示できていないなど具体的に根拠を示し説明できているとはいえず、組合の納得を求める努力をするなど、まだ、交渉の余地はあり、誠実交渉義務を果たしているとはいえない。

なお、第2の3(2)、(5)で認定したとおり、会社は、組合が一旦、第2回団体交渉時には、組合員の賃金を「237,000円＋歩合給」とするのであれば受け入れる旨の申出をしたにもかかわらず、同月4日付け「申し入れ」で、賃金は固定給277,000円を保障することを要求したことにより、会社の組合に対する信頼関係を自ら破壊し、誠実な交渉の継続など不可能であると主張する。確かに、2回の団体交渉で、組合と会社との提示額の差が30,000円まで双方が歩み寄つてきた中、組合が要求額を「237,000円＋歩合給」から、固定給「277,000円」に変更したことは、組合側の不誠実な団体交渉態度だともいえる。しかしながら、会社も組合が変更した理由について組合に確認しておらず、また、団体交渉の場においてその理由を確認することもできるのであるから、団体交渉を拒否する合理的な理由とまではいえない。

以上のことから、会社が組合の平成29年1月16日付けの団体交渉申入れを拒否し、交渉を打ち切つたことは、誠実な交渉を行った上での行き詰まりによる打切りとはいえず、不誠実団交として労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる。

4 争点4について（組合員を解雇したことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか）

争点4の判断に当たっては、本件解雇が組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、排除しようとする意思のもとで行われたものであるか否か、また、解雇に合理的理由及び社会通念上の相当性があるか否かの観点から検討を行う。

(1) 組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、排除しようとする意思についての当事者の主張

ア 組合の主張

本件解雇は、組合員や組合が、会社に対し、団体交渉を申入れ、賃金の回復を求めたり、ストライキをしたりしたという正当な組合活動に対する会社としての報復である。

B1社長の陳述書では、「私は、労働組合との交渉の最中に、頭に血が上ってしまっていたためか、会社の提案を受け入れない場合、解雇ということもあり得るなどと発言してしまいましたが、決して本心からの発言ではありません。」とあるが、これはB1社長が、団交で色々要求されたことに対し敵意があったことを自認したのである。

会社は、大分地裁・平成30年（ワ）第163号事件で、裁判所から、解雇理由について、整理・要約するように指示され、準備書面を提出したが、組合のストライキは、一切触れられていない。

会社の意図は、解雇の決定的要因が、ストライキにあるが、ストライキの正当性を否定できないことから、これをカモフラージュするためである。

イ 会社の主張

会社における解雇の意思決定に至るまでの経過と組合に対する協力姿勢に鑑みても、不当労働行為の意思は認められない。

本件の事実経過においては、確かに、組合員の組合加入、団体交渉及びストライキといった組合活動も見受けられたのであるが、もし、会社が「反組合的意図ないし動機」を有し、組合員が組合に加入し、あるいは組合活動をしたことの故に組合員の不利益取扱い（解雇）を意欲したというのであれば、組合員が組合に加入した時点、団体交渉を申し入れた時点、あるいはストライキに突入した時点で直ぐに解雇としているはずである。

しかるに、会社は、組合員が組合に加入し、組合が団体交渉を申し入れてきても、2度にわたって誠実に応じてきたのであり、3度目の申入れに対し応じなかったのは、既に主張したとおりの交渉の行き詰りによる打切りであり、決して反組合的な意図・動機によるものではないし、組合からのストライキ突入の通告に対しても、ストライキ期間中（平成29年1月26日～同年2月1日）はこれを受忍し、この間、組合員を解雇する意思決定もこの時点ではなされていない。

会社が組合員の解雇の意思決定をした時期については、組合員において2回にもわたり有休権を濫用した職務放棄による業務妨害のあった同年2月9日頃に至って初めて、組合員を解雇とする意思決定をしたものである。

かかる経過に鑑みても、本件解雇には、組合員の組合加入及び組合活動（団体交渉、ストライキ）との関連性はないものと言わなければならない。

(2) 解雇に合理的理由及び社会通念上の相当性があるか（解雇理由証明書に記載された解雇理由についての当事者の主張）

ア 業績不振と所長としての職務上の義務違反について

(ア) 組合の主張

会社は、組合員が所長就任後の平成28年7月度から大分営業所が大幅赤字に転落したと主張しているが、B6所長・組合員の両時代の平均利益を計算すると、以下の表のとおり、組合員の方が良い。

所長	期 間	利 益 合 計	平 均
B 6	H26.4～H28.3(24か月)	-5,175,114	-215,630
組合員	H28.4～H29.6(15か月)	-2,184,138	-145,609

組合員が所長時代に赤字体質であったことは認めるが、それはB6所長時代から続いたものである。

(イ) 会社の主張

平成28年7月度から大分営業所の月次決算は大幅な赤字に転落したため、所長である組合員は、同営業所の売上げ獲得に向けた取組をすべき職務上の義務がある。特に、主力保険会社（G、E、F）からの受注案件をさらに増加するべく訪問しての営業活動を行うこと、これに加え、受件数の少ないあるいは皆無のその他保険会社に対しても、訪問しての営業活動を行うこと、保険会社からの信頼を獲得して受件案件数及び売上金額を増やすべく、案件の受件から中間報告、報告書の提出に至る過程において、保険会

社担当者に対する中間報告や調査進捗状況の報告を遅滞することなく行い、密に打合せを実施し、なおかつ迅速に対応すべき職務上の義務があるというべきである。しかしながら、組合員は、所長としての雑務が多忙で、営業活動や調査員としての業務ができないとの弁解に終始し、かかる義務を履行しようとする取組や努力は見受けられなかった。

こうした組合員の職務怠慢は、組合員の売上げが新人調査員B5の売上げと比べて常に劣っている事実が、これを如実に物語っているものである。

イ E等からの受注案件の不祥事について

(ア) 組合の主張

Eからの受注案件の不祥事については、Eの担当者は、何かあればクレームをつける習性があり、組合員だけでなく、会社の福岡営業所の従業員にもクレームをつけていた。

Eの担当者は、契約者の意向を酌み取り過ぎる傾向があり、第三者機関の客観的判断について、契約者に説明できないためにこうした事態が生じる。

問題は、クレームがあったとしても、そのクレームが当を得たものであったかである。

会社は、①事前に内容を伝える義務があったこと、②過失割合が別冊判例タイムズや過去の判例の基準に基づいていないこと、③B1社長やB2専務の了承がなかったことを主張・立証しなければいけないのに、これが全くできていない。

また、Gの案件は、会社が、平成28年7月4日受注の事案と勘違いしていると思われる。

この案件は、Gの顧客が、早く保険金を受領したいという意向の強い契約者であり、Gの本社にクレームを入れたため、かなり急がされて、やむなくGが、大分営業所に督促を入れたという話である。

この遅延は、通常であれば問題視されることはないが、会社が本件のために後から付け足して追加した解雇理由を大袈裟に表現しているだけである。

(イ) 会社の主張

組合員には、平成28年7月ないし8月頃、会社の重要取引先である保険会社（E、G）からクレームを受ける不祥事があり、これらに起因して、大分営業所の売上げは減少及び低迷した。

組合員による保険会社とのトラブルは、会社の重要な取引先からの信用を失墜させ、調査業務の発注を失う危険のある深刻な問題であり、就業規則第41条第3号及び第17号が定める服務規律に違背するものである。

交通事故の当事者間に事故原因や事故状況に主張の食い違いがあり、過失割合について対立が著しい場合、当事者双方の保険会社が互いに協議し、第三者的な立場にある保険調査会社の調査結果と所見に判断を委ね、双方これでもって紛争解決とすることを申し合わせた上で、双方から調査会社に発注される共同発注案件については、保険調査会社が示す過失割合に係る所見が、一方の当事者に有利で、他方の当事者に不利な結果となる事態となることは不可避であることから、過失割合が有利な認定となる当事者の加入する保険会社はともかく、不利な認定となる当事者の加入する保険会社においては、事前に（正式な報告書を双方に提出する前に）顧客である保険加入者に対し、当該判断結果についてあらかじめ理解を得るための説明を尽くし、示談合意に向けた説得が必要となってくる。

したがって、調査会社は依頼保険会社に対して最終の報告書を提出するまでに事前に調査結果を中間報告すべきことが当然に要請されるため、会社では、調査員の入社時に、その配属となった営業所の所長が、共同発注案件について中間報告をするよう指導している。にもかかわらず、組合員は事前の中間報告を怠り、E側契約者の過失割合を「0%」と主張する案件に対し、いきなり「80%」とする内容の報告書を提出した。

そのため、Eの担当者が、「保険会社への事前配慮が足りない。」と指摘し、会社に対する今後の案件発注に難色を示したことに対し、組合員は、「今後の対応について、貴社ご判断にお任せをします。」といった明らかに開き直りと取られる態度を露わにし、依頼保険会社の会社に対する信頼を失墜させても構わないかのような態度を見せた。

組合員が、自己の調査方法、調査結果及び判断に至る過程には落ち度のなかったことを強弁したとしても、依頼保険会社の会社に対する信頼を失墜させる不祥事を犯した事実は認定される場所である。

組合員は、上記不祥事の対処をしたB2専務から、報告懈怠に係る不祥事再発を防止するために、作成した進捗状況表を渡され、同表に調査の進捗状況を記載してそれを月1、2回でもいいから提出して進捗状況を報告するよう再発防止策を指導されている。

ところが、組合員は、その直後の平成28年8月頃には、再び、Gからの受注案件に関し、保険会社担当者に調査の進捗状況の報告を怠るといった不祥事を犯した。

組合員が、会社から従業員として勤務させることが不相当であるのは明白であり、組合員の不祥事を繰り返す業務態度が、組合員を所長としてはもちろんのこと、会社の調

査員としても勤務させることが不相当と判断する一材料となるのは当然のことである。

ウ B4の人格及び尊厳の侵害について

(ア) 組合の主張

会社は、組合員が職権を濫用してB4に正社員からパート社員になるよう命じ、承諾しないなら1か月前の解雇通告を適用する旨を申し向け、これによってB4の人格及び尊厳を侵害したと主張する。

しかしながら、組合員は、①松山営業所では事務員の1名を正社員からパート化するよう指示があったこと、②広島営業所では、従業員のうち1名がパートなので、利益が上がっていること、③B4が組合員やB5よりも基本給が多額になるのはバランスを欠いていたこと、④B4が、業務量も少なく、勤務中にパソコンで「YouTube」や「ネットゲーム」をすることといった問題行動があったこと等から、大分営業所の経営状態の改善のために、パートとして勤務できないかとB4に打診したものであり、その際、B4の人格・尊厳を傷つける言動はない。

会社は、これを不合理と決めつけて、ことさら組合員を悪人に仕立て上げる主張に固執し続けているが、これは組合敵視の考えが根底にあり、不当労働行為意思に基づくものである。

(イ) 会社の主張

組合員は、会社による大分営業所の経営改善策の実施にもかかわらず、自らは何ら営業活動等の取組に努力しようとする姿勢は見受けられず、それどころか、同営業所の事務従業員として重要な業務（事務以外に調査業務もこなしている。）を担当するB4に対し、職権を濫用して、正社員からパート社員になるよう命じ、承諾しないなら1か月前の解雇通告を適用する旨を申し向けた。

そもそも、組合員としては、歩合給となった自己の給与を完全固定給の保障に戻すためには、何が何でも同営業所の収支を黒字化させてみせる必要があったが、そのために、自己が売上げ獲得に向けて営業努力をしようとするのではなく、B4の給与を引き下げようと、解雇通告を持ち出してまでパート社員になることを強要しようとしたものである。

これに対し、組合員は、B4に対しては、パートになることを「打診」したにすぎない旨の弁解をするが、組合及び組合員は、第1回目の団体交渉では、B4を「パートにするという話はしていません。」と発言していた。

また、組合員は、B4に対し解雇するとの話はしていないと弁解をするが、B4は、組合員から言われた話の内容を忠実に表現した文書である総務部長に宛てたメール添付の報告文書に、組合員からは、パートにするしかない、パートを受け入れないのであれば1か月前の解雇通告を適用する旨言われたと記載している。

所長のかかる立場や当時の状況において、組合員がB4に対し正社員からパート社員になるよう命じたこと、さらに、承諾しないなら1か月前の解雇通告を適用する旨を申し向けたことは、たとえ、法的には所長に解雇権限がなくとも、また、それがどう喝するように言い方ではなかったにしても、B4に恐怖心、精神的苦痛を与えるに十分な発言であり、同人の人格と尊厳を侵害するものである。B4は、組合員から言われたとおりパートになることに応じて生活に困窮し、また、これを拒否すれば会社から解雇を言われて生活ができなくなるかもしれない状況に追い込まれて困惑し、甚大な精神的苦痛を被ったことは明らかである。

組合員のB4に対するかかる言動は、所長の立場を背景として、部下であるB4の人格と尊厳を侵害し、労働環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えるものであり、職場規律に違反することは明らかである。

エ 一般調査員としての成績不振について

(ア) 組合の主張

会社は、組合員は、一般調査員として業務に専念できる環境だったが、B5よりも売上げが低かったので、職務怠慢があったと主張するが、否認する。

組合員のB5の売上げに関する記録によれば、B5の売上げは、サービス残業や休日出勤という努力もあるものの、根本的には「仮売」を含めた売上額と考えられる。これに対し、組合員の売上げは、「仮売」を含まないものである。

本来の売上げは、調査員が、調査報告書を作成し、損害保険会社等に提出し、その受領印を得て初めて発生する。これに対し、調査員が、調査報告書を作成したが未提出段階で、提出すればいくらの売上げが発生するかを仮定して、請求金額を計上することを会社で「仮売」と呼ばれているものである。保険会社の受領日付が、対象月の翌月の被申立人の最初の営業日までであれば、対象月の売上げとして計上してよい。しかし、最初の営業日の翌日以降であれば、対象月の売上げとして計上できない。これを売上げとして計上していれば、仮売である。

「仮売」は、将来における売上げを前倒しにして計上するものであるから、「仮売」

を含めると、金額が膨らむのは当たり前である。

(イ) 会社の主張

組合員は、所長の職務から解放され一般調査員としての業務に専念できる環境となったにもかかわらず、組合員の平成28年11月以降の売上げは、以下の表のとおり、B5と比べても明らかに低いものであった。

	組合員売上	B5売上
平成28年11月	391,000円	450,000円
平成28年12月	396,000円	651,000円
平成29年1月	256,500円	591,000円

こうした組合員の売上金額の顕著な低迷は、組合員が会社の降格人事に対する不満からの職務怠慢の事実を如実に物語るものである。

かかる組合員の態度は、重大な服務規律に違反すること明白である。

なお、組合は、組合員の売上金額がB5より劣ることの根拠とする兩名の受件台帳について、ここに計上されている売上げには「仮売」が含まれている、保険会社からの支払がなく、売上計上が後に取り消されたものが含まれていると主張しているが、いずれの事実も存しないし、存するとの証拠もない。

これら受件台帳の売上額は、当時、所長代行であったB4が入力していたところ、売上げの計上時期については、永年にわたり以下のとおり運用がなされている。

調査員の歩合給算定の基礎となる毎月の売上計上時期については、対象月の翌月の会社の最初の営業日の午前9時との締切りを設定しており、それまでに書き上げて所長に提出された報告書については、対象月の売上げとして計上し、その売上金額にもとづいて歩合給が計算される取扱いとなっている。なお、12月分については、前記締切りは翌年1月の会社の最初の営業日（通常は4日）の午前9時とされている。

調査員が個々の案件について報告書を完成させて所長に提出した日付は、受件台帳の「調査員 報告書提出」欄に記載されており、前記締切りまでに報告書が提出された案件が、同月分の売上げとして受件台帳に計上される。

そして、組合員及びB5の歩合給は、全て、前記のようにして受件台帳に計上された売上金額をもとに算出されて支給されてきている厳然たる事実が存するのであるから、会社が、かかる受件台帳の計上売上額を根拠に兩名の売上比較をし、組合員の売上げがB5より低いと判断したことの合理性の疑われる余地はない。

オ B4の業務命令に違反する服務規律違反について

(ア) 組合の主張

会社は、組合員が平成28年12月27日、平成29年1月19日の二度にわたって、B4の業務命令を拒絶したと述べるが、そのような事実はない。

① 平成28年12月27日の件

同月27日当時、保険会社からの調査依頼に対して、調査ができるのは組合員とB5のみであったところ（B4は、所長代行でありながら、その能力はない。）、組合員については、2回目の団体交渉で解雇をするという話が出ていたため、B4が組合員に対して案件を振ることを控えていた。

ところが、それでは仕事が回らなくなってきたため、B4が組合員に対し、まとめて仕事を振ってきた。

組合員としては、業務命令に従うことを前提としつつも、年末の多忙な時期に、まとめて振られた案件を一気に処理することは困難であり、解雇という話も出ていたことから「早めに処理可能な事案について引き受けます。」と発言したに過ぎず、仕事に優先順位をつけることを要求したのである。

同発言は、B4からの業務命令を遂行することを前提にそのための対応策を求める趣旨のものであり、業務命令を拒絶する趣旨で述べたものではない。

② 平成29年1月19日の件

同月19日においてもB4は組合員に対して一気に3、4件の案件を振ってきており、組合員においてまとめて処理するには困難な仕事量であった。そこで、組合員は前記①同様、B4の業務命令に従うことを前提としつつも、B5と事案を按分して引き受けて、組合員はB4の業務命令に応じたのであり、業務命令に違反した事実はない。

(イ) 会社の主張

① 平成28年12月27日の件

組合員は、所長代行のB4が、同月27日、組合員に対し案件の配点に当たり事故原因調査を行うよう命じたところ、「直ぐに終わる案件しかできない。」と言ってこれを拒否し、さらに、B4が、「では、現場の佐伯市に現場調査だけ先行して見に行ってもらえないか。」と伝えると、組合員は、「今、督促が入っている・・・」などと意味不明なことを言って命令に従おうとしないものの、しかし、直ぐに完了する案件であれば受けるという始末であった。

しかも、組合員は、その時、B4に対し、今後の業務に関しては、「労働組合及びC1弁護士と相談しなければ回答できないので保留にして欲しい。」との申入れをしている。

このような組合員の態度は、上司からの業務命令に違背する服務規律違反である。

② 平成29年1月19日の件

同月19日にも、B4が組合員に事故原因調査を命ずるも、組合員は、この時も、労働組合及びC1弁護士と相談しなければできないと言って応じようとせず、そのため、組合員の代わりに経験の浅いB5に命じなければならなかった。

B4が組合員に案件を振ることは、まさしく所長(上司)が保険会社から依頼があり受注した調査案件の担当・処理を部下である調査員に命じる業務命令であり、これに対し組合員が「早めに処理可能な事案について引き受けます」、「直ぐに完了する案件であれば受ける」旨の回答をしたのであれば、これは決して仕事に優先順位を付けることを要求したものではあり得ず、ただ単に、案件の選り好みをして時間や手間の掛からない早めに処理可能な案件しか引き受けようとする態度を明らかにしたものに他ならず、B4からの業務命令に対する拒絶を意味するものであることは明白というべきであり、服務規律違反に該当する。

カ 面談調査の録音不実施、聴取書未完成による業務妨害について

(ア) 組合の主張

会社は、あたかも、全調査員が全件で面談内容を録音していることを前提に主張しているようであるが、そうではない。通常は面談者の許可を得ていない事案については録音せずに聴取書を作成する。

また、面談の録音は、調査員が面談内容を後に確認するため、面談者の了承を得て行われる。これは担当者の個人の判断で行われるのであり、会社の業務命令や指示で行われるものではない。

組合員がB4から、聴取書の即日の完成を指示された事実はない。そもそも、8件もの聴取内容を即日で完成することは、どんな優秀な調査員でも不可能であり、このような指示を出すことはあり得ない。

(イ) 会社の主張

組合員は、平成29年1月25日当時、8件の調査担当案件を有しており、このうち、3件については、保険会社から依頼があつて既に数日が経過していたが、一部は着手すらされておらず放置されていた。

他の5件については、いずれも組合員によって保険事故関係者の面談調査が完了していたが、その後、約1週間ないし2週間が経過していたにもかかわらず、依頼保険会社に提出する調査報告書の作成が未了である状況にあった。

保険調査会社が取引先である保険会社からの信頼を維持するには、受任事件の迅速な調査への着手と調査報告書の完成・提出が要請されることは論を待たず、B1社長及び所長のB4いずれも、前記の組合員の案件処理の放置状況が、会社において「許されない」あるいは「あり得ない」事態である旨を明確に証言しているのであるから、このことは組合員においても熟知していたはずである。

同年1月における組合員のこのような案件処理の放置状況は、組合員が、降格後、仕事に対するやる気を失っていた内心を自白しており、平成28年12月27日及び平成29年1月19日の二度にわたって、上司であるB4からの業務命令に従わない態度を見せていたことに鑑みても、会社の正当な人事権行使に対する不満から、会社が保険会社に提出すべき調査報告書の完成をことさら妨害しようとするもの以外の何ものでもなく、会社の信用を失墜させ、会社に損害を被らせようとする害意に基づく業務妨害行為に他ならない。

キ ストライキに続く年休取得による業務妨害(年休権の濫用)について

(ア) 組合の主張

組合員は、これまで年休を消化したことがほとんどなく、あるとすれば、病欠したために、翌日に年休に事後振替してもらったことくらいであった。

組合員は、C1弁護士から、年休の用途は自由であり、「病欠の事後振替は、欧米では異常である。」「欧米では連続休暇が普通である。」という説明を受け、せつかくの機会だから、ストライキに合わせて休養をとり、これまでの過密な就労を癒すために、年

休消化を申請するように勧められて、年休消化したものである。

組合員は、同時に、会社から時季変更権を行使されれば、別の機会に振り替える必要があることの説明を受けていたので、時季変更権を無視してまで、自己の申請日どおりに、休む意図はなかった。

このように、組合員には、会社の時季変更権を排除してまで、年休を消化する害意はなかった。むしろ、そう判断したのであれば、会社において、時季変更権を行使するか、調整すればよかっただけである。

会社が、こうした対応をとらずに、いきなり解雇することの方が問題である。

会社は、様式が違うとか、連絡先に組合の委員長名が併記されているというが、必要なら、会社指定の書式で記載するように言えばよかっただけである。そもそも様式に固執すること自体不合理である。

会社は、組合員の年休消化を正当なもの認め、それに対応する年休手当（マ）を支払っているのに、今さら、様式が違う云々で、解雇する方が不可解極まりない。

(イ) 会社の主張

組合員による年休消化は、年休申請にあたっては、組合員が指定する時季の年休取得が会社の業務に重大な支障を与える事情については熟知していたはずであり、敢えて長期にわたる年休申請を二度も立て続けに行ったことは、会社の事業の正常な運営を妨げる目的でなされた年休申請といわざるを得ず、しかも、当該年休申請がストライキと称しての職務放棄に引き続いてなされていることに鑑みても、会社の業務に支障を与え、損害を被らせる目的でなされたものであることは明らかである。

組合員による当該年休申請は、年次有給休暇制度の本来の趣旨に反するものであって、そもそも年次有給休暇は成立しておらず、少なくとも年休権の濫用であって、年次有給休暇に名を借りた職務放棄による業務妨害といっても過言ではない。

会社においては、社員からの年休申請のための申請書類を予め準備し、同申請書類には、営業所所長の承認印を押印する欄が設けられているのであるが、組合員は、本件の年休申請にあたっては、これを使用することなく、自ら独自に様式を作成した申請書類には、所長の承認印欄など設けられてはおらず、他方、休暇中の緊急連絡先欄が設けられ、そこには「X労働組合」の名称とその代表者とされる委員長の名と携帯電話番号が記載されているのは不可解極まりない。

このことは、本件年休申請が、会社における本来の年休申請手続からは逸脱したものであって、組合員の本件年休申請が本来の年休制度の趣旨からは乖離し、会社に損害を与える手段として利用されたものである実態を明白なものとしている。

したがって、組合員による本件年休申請は、いずれも本来の年休制度の趣旨に反するものであり、そもそも年休は成立しておらず、年休権の濫用であって、組合員の年次有給休暇に名を借りた職務放棄による業務妨害の意図が発現されたものに他ならない。

そして、組合員は、かかる本件年休申請によって、2週間にもわたって会社の業務に多大な支障の生じる事態を招いたのであるから、組合員には会社に対する意図的な業務妨害行為という重大な服務規律（就業規則第40条、第41条第12号、第16号、第17号）違反が認められたものである。

ク ストライキの正当性について

会社は、組合員がストライキを実施したことは解雇の理由ではないとしながら、ストライキの目的において不当であってストライキに名を借りた職務放棄による業務妨害と言っても過言ではなく、そのようなストライキと連続して年休を取得する一連の行為が業務妨害であって解雇理由であると主張するので、本件ストライキの正当性についての当事者の主張を明らかにする。

(ア) 組合の主張

ストライキの正当性は明らかである。

会社が「ストライキに名を借りた職務放棄による業務妨害」というのは、ストライキと認めない趣旨と解される。会社は「会社を退職することを前提に、専ら会社に損害を与えようとする害意」と主張するが、組合員は、退職を前提にしていない。

ストライキは会社の業務を阻害するが、それは組合員がストライキをすることにより賃金を失うこととの引き換えであり、交渉手段の一つであって、害意と評価されない。ストライキが使用者の業務を阻害するのは当然のことであり、業務を阻害しないようなストライキでは、使用者に対する圧力とならず、ストライキの意味がない。

会社が、ストライキを解雇事由から除外したのは、ストライキを正当でないと論証することが不可能であると自認したからに他ならない。

(イ) 会社の主張

そもそもストライキに対する法的保護は、これが「正当なもの」である場合に限って認められるところ（労組法第1条第2項）、ストライキの正当性は、その主体、目的、開始時期・手続、態様の4つの側面から検討する必要がある。

組合員がストライキに突入した結果、到底、B 5 一人では対処できるはずもない事態に会社は混乱し、他の営業所や、B 2 専務が対応し処理せざるを得ない事態となり、会社の業務に多大な悪影響を与えたことは自明というべきである。このことは、組合員も十分に認識していたはずである。

組合員によるストライキは、今までの自己の職務怠慢や服務規律違反等から会社より解雇されることを既に予測していた組合員が、雇用契約の存続を前提とした給与に係る交渉を目的としその手段として遂行されたものではなく、もはや会社を退職することを前提に、専ら会社に損害を与えようとする害意を持って実行したものに他ならず、その目的において正当性を有せず、ストライキに名を借りた職務放棄による業務妨害といっても過言ではない。

なお、解雇理由証明書には、組合員が団体交渉やストライキといった「労働組合の正当な行為」をしたことを解雇の理由とする記載、文言はどこにもなく、会社はストライキをしたことを理由に解雇したのではない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、排除しようとする意思について

本件解雇までの労使関係と本件解雇の経緯についてみると、B 1 社長は第 1 回団体交渉において「いや、紛争だと思っていますよ」、第 2 回団体交渉で組合員のことを「彼は再建の阻害要因でしかない」、「こんなことするから阻害要因になるんじゃないか。私は規定通りにやっているのだから団体交渉してくるんですから。不当ね (マ) 賃金支払いならともかく。」、 「今は労働組合がタケノコみたいにいっぱい出来てますよね。」等の発言をしており、第 3 の 2 (3) で判断したとおり、平成 2 9 年 1 月 4 日時点において、組合及び組合員に対する明らかな嫌悪感が認められる。第 2 の 3、4 で認定したとおり、その後、会社の最終提案に対する回答、ストライキの実施、それに引き続く年休取得を契機として解雇していることから、B 1 社長は、組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、組合員を排除するために行ったものと推認せざるを得ない。

イ 解雇理由に客観的合理性が認められるか

以下、解雇理由について会社が挙げる具体的事由に即して判断する。

(ア) 業績不振と所長としての職務上の義務違反について

第 3 の 4 (2) ア (イ) のとおり、会社は、組合員が所長就任後の平成 2 8 年 7 月度から大幅赤字に転落したと主張しているが、大分営業所の月平均の利益の額は、組合員が所長になる前の B 6 所長の期間 (平成 2 6 年 4 月度から平成 2 8 年 3 月度までの 2 4 か月間) と比較すると、組合員が所長であった期間 (平成 2 8 年 4 月度から同年 1 0 月度の 7 か月間) の方が赤字額が少なく、同営業所の赤字体質は前所長の時代から続いていたものであると認められる。

したがって、組合員が所長としての営業活動に取り組むことにより、業績が直ちに改善すると認めることはできず、B 1 社長から赤字対策を取るよう指示されながら業績不振が続いていることをもって、所長として売上げ獲得に向けた取組を行うべき職務上の義務に違反するとまではいえない。

さらに、組合員は業績不振を理由に所長を解任されていたのであり、同様の理由をもって処分することの合理性は見出し難い。

(イ) E 等からの受注案件の不祥事について

第 2 の 2 (4) で認定したとおり、発注会社 2 社とのトラブルが発生したことは双方とも認めており、受注案件の不祥事が組合員の中間報告がなかったことや進捗状況の報告が遅れたことによるものであることは認められるものの、このことをもって、服務規律に直ちに違反しているとまではいえないものである。

仮に、服務規律違反であるとしても、組合員は既に平成 2 8 年 1 0 月末をもって、所長としての資質を欠くとして所長を解任されており、時期からして当該違反に係る処分も、既になされたものとみるのが相当である。

(ウ) B 4 の人格及び尊厳の侵害について

第 3 の 4 (2) ウのとおり、会社は、組合員が職権を濫用して B 4 に正社員からパート社員になるよう命じ、承諾しないなら 1 か月前の解雇通告を適用する旨を申し向け、これによって B 4 の人格及び尊厳を侵害したと主張し、組合は、パートになることを打診しただけであると主張するため、組合員が B 4 に対し、どのようにパートになるように命じたのかを検討する。

第 2 の 2 (6) ないし (8) で認定したとおり、平成 2 8 年 1 0 月 1 4 日に開催された全国営業所長会議において、組合員は、B 1 社長から大分営業所の経費削減のため赤字営業所の所長として対策を求められ、B 5 とともに固定給から歩合給への変更を申し渡され、また、他の営業所での従業員の嘱託化等の報告を受けるなどしていた。このような状況下で、組合員は、同月 1 7 日に大分営業所において、同会議の結果を報告するとともに、B 4 にパート化を申し向けた。組合員はパート化を打診しただけと主張する

が、これを受け困惑したB4が同日総務部長にパートになるように言われたとメールで相談した内容から、パートにならなければ解雇となる旨の発言をしたことが認められ、会社のB4の人格及び尊厳を侵害したとの主張は直ちに否定できないものである。

この点、組合員にはB4を解雇する権限は無く、組合員の発言は、前記の全国営業所長会議及びその後の経緯から、組合員が赤字対策のプレッシャーを強く受けたことによるものと考えられ、そのような事情も考慮すれば、服務規律に直ちに違反するとまではいえない。

また、たとえ、仮に服務規律違反に当たるとしても、同年10月末付けで組合員は既に所長を解任されており、この解任をもって、この件について会社は組合員の処分をしたものとみるのが相当である。

(エ) 一般調査員としての成績不振について

第3の4(2)エ(イ)のとおり、会社は、組合員は一般調査員として業務に専念できる環境にありながら新人のB5より売上げが低いのは、会社の人事権行使に対する不満からの職務怠慢によるもので、重大な服務規律違反であると主張している。

確かに、所長解任後の組合員の平成28年11月から平成29年1月までの3か月間の売上げは1,043,500円であり、同営業所の新人調査員であるB5の同期間の売上げ1,692,000円よりも低く低迷した状況であったことが認められる。

しかしながら、組合員の売上げが新人のB5より低いということが、組合員の職務怠慢によるものであるとの立証は十分なされていない。

また、本来、成績不振に対する処分は、人事考課として行うべきものであり、職務怠慢との服務規律違反とは認められない。

なお、売上げに計上する「仮売」の取扱いについて会社側と組合側の主張に相違があるが、これは単に計上する時期の捉え方についての問題であり、特に考慮する必要性は認められない。

(オ) B4の業務命令に違反する服務規律違反について

第3の4(2)オ(イ)のとおり、会社は組合員には平成28年12月27日、平成29年1月19日の二度にわたって、B4の業務命令に違背する服務規律違反があったと主張するが、第2の3(3)、(9)で認定したとおり、組合員がB4の業務命令の一部に応じなかった事実は認められるものの、そのことをもって直ちに業務命令違背との服務規律違反に当たるとまではいえない。

(カ) 面談調査の録音不実施、聴取書未完成による業務妨害について

第3の4(2)カ(イ)のとおり、会社は、全調査員が全件で面談調査時にその内容を録音していることを前提として組合員の録音不実施を糾弾しているが、面談の録音は、調査員が聴取書を作成する際に間違いのないよう確認するため担当者の個人的判断で行っているものと認められ、また、会社の業務命令や指示で行われるものではないことは会社も自認している。

また、聴取書未完成については、ストライキ前日時点における件数及び経過日数をみても、会社に対する意図的な妨害行為として行われたものという立証は十分ではなく、服務規律違反であるとまではいえない。

(キ) ストライキに続く年休取得による業務妨害(年休権の濫用)について

第3の4(2)キのとおり、会社は組合員のストライキに続く年休取得は年休権の濫用だと主張している。

確かに、年休申請書類に組合の連絡先が書いてあることや、ストライキに連続して年休申請がなされていることに鑑みれば、正当な年休の申請であったといえるかについては疑問の余地もある。しかしながら、組合員は、本件年休は私的な用事のためであった旨及び時季変更権が行使されれば年休取得日を調整するつもりであった旨を証言しており、同証言を覆す証拠は見当たらない。

また、第2の4(3)で認定したとおり、組合員の年休申請の承認及び時季変更権の権限を持つB4は、本件年休の申請を承認し、時季変更権を行使することもなく、年休としての賃金も支払っている。

したがって、年休権の濫用であるとの会社の主張は認められない。

(ク) ストライキの正当性について

ストライキの主体、目的、手続、態様の4つの観点から検討する。

組合は、第3の1(3)のとおり、法適用組合の自主性の要件(労組法第2条)を満たしており、また、規約上の要件(労組法第5条第2項)を満たしていることから、ストライキの主体となり得るものと判断される。

会社はストライキの目的において、組合員が会社を退職することを前提に、専ら会社に損害を与えようとする害意をもって行われたものであり正当性を有しないと主張するが、かかる主張を裏付けるような証拠は見当たらず、審問においてもB1社長自らストライキは労働者の権利と認めている。

本件ストライキは組合員の勤務労働条件に関する団体交渉の開催要求及び賃金支払を目的としており、義務的団体交渉事項として正当な目的たり得ると認められる。

手続については、2回の団体交渉を経て、平成29年1月16日付けの申し入れ書でストライキ権の確立と事前の予告を行った上で、解決に向けて再度団体交渉の開催を申し入れ、申し入れ拒否の回答を受けて、ストライキを実施しており、正当な手続を経ているものと認められる。なお、態様については会社側から正当性を有しないと主張、立証もない。

以上のことから、本件ストライキについて正当性を疑う事実はないと認められる。

(ケ) 小括

会社は解雇理由証明書に記載された一連の行動や態度における服務規律違反の事実が就業規則の解雇事由、第34条第2号に規定する「従業員の就業状況又は勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合」又は同条第6号に規定する「その他、各号に準ずる事情が生じ、従業員として勤務させることが不相当と認めた場合」に該当すると主張するが、前記(ア)ないし(ク)のとおり会社の主張は認められない。

また、(ア)ないし(ク)を総合的に勘案したとしても、就業規則第34条第2号又は第6号に規定する解雇事由に該当するものとはいえない。

したがって、本件解雇は客観的合理性を欠くものといわざるを得ない。

ウ 解雇に社会通念上の相当性が認められるか

会社において、本件解雇に類似した事例は、自ら申し出て解雇扱いにした元鹿兒島営業所のB7の事例だけとのことであり、過去の事例との均衡については判断できないが、一般的に解雇処分は、まず、譴責等の処分を重ね、弁明の機会を与えた上で、処すべきである。

会社は、本件解雇についても一般的な解雇処分と同様な手続を経るべきものであったが、その手続を行ったという主張や立証もなく、当該手続を経ていないものと認められるため、本件解雇は社会通念上の相当性を欠くものであるといわざるを得ない。

エ 結論

以上、アないしウのとおり、B1社長は、組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、組合員を排除するために組合員を解雇したこと、また、本件解雇は客観的合理性を欠き、社会通念上の相当性を欠くことが認められる。

したがって、労働組合の組合員でなければ、解雇されなかったであろうと認められ、会社の不当労働行為意思が推認されることから、本件解雇は、不当労働行為意思に基づく不利益取扱い及び支配介入に当たる。

5 救済方法について

組合員を本件解雇がなかったものとして取り扱い、組合員を原職又は原職相当職に復帰させ、復職するまでの賃金相当額（本件解雇までの支払済みの賃金及び解雇予告手当を除く。）を支払うことにより救済されると考える。

また、第2の5(4)で認定したとおり、本件解雇により、突然職場から排除され、生活のために組合員がアルバイトにより、収入を得ているとしても、会社に勤務するのと同様以上でないことは容易に推察されること及び解雇による組合活動に対する侵害の効果の除去の観点からしても、これらの収入金額を控除することは、相当ではない。

なお、請求する救済内容として、本件解雇の日以降の賃金相当額に対する年6分の割合による遅延損害金の支払を求めているが、本件の救済としては、主文第2項の程度をもって足りるものと思料する。

原職又は原職相当職への復帰に伴う勤務地等労働条件及び復職するまでの賃金相当額については、会社と組合との誠意ある交渉により解決すべきであるので、主文第3項のとおり命ずることとする。

組合は、陳謝文を会社の本店、各営業所ないし出張所の正面玄関並びにホームページのトップページに掲示するように求めているが、本件の救済としては、主文第4項をもって足りるものと思料する。

6 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和元年7月16日

大分県労働委員会
会長 須賀 陽二

2 不当労働行為審査事件の推移
(1)年別の取扱件数

年 内容		S21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
		係 属 状 況	前年より繰越			3	2		1		3	2	3		1			2	1	3	1	3
新規申立			4	6	3	5	5	5	7	3	10	5	12	8	6	9	11	16	11	6	9	
合計	0		4	9	5	5	6	5	10	5	13	5	13	8	6	11	12	19	12	9	10	
終 結 状 況	命 令	全部救済			1													1			1	
		一部救済								1	1								2	1		
	決 定	棄却								1											1	
		却下			2	2		1														
	和 解	命・決小計	0	0	3	2	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1
		関与		1	3	1	4	5	2	5	1	8	2	9	2	2	3	7	10	5	1	1
	取 下 状 況	無関与			1	1						4	2	4	6	2	7	2	3	2	4	1
		その他取下				1				1		1							2	1	2	
		和・取小計	0	1	4	3	4	5	2	6	1	13	4	13	8	4	10	9	15	8	7	2
	合計	0	1	7	5	4	6	2	8	2	13	4	13	8	4	10	9	18	9	8	3	

年 内容		S41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
		係 属 状 況	前年より繰越	7	10	12	9	8	5	11	13	6	7	9	12	11	8	9	8	11	12	12
新規申立	14		9	5	9	13	9	14	6	6	8	9	10	4	8	6	5	6	3	3	1	
合計	21		19	17	18	21	14	25	19	12	15	18	22	15	16	15	13	17	15	15	10	
終 結 状 況	命 令	全部救済			1			1					2	1	1		1	1			2	
		一部救済			2		1		3	2		2		1						1		
	決 定	棄却																				
		却下										1										
	和 解	命・決小計	0	0	3	0	1	0	4	2	0	2	1	3	1	1	0	1	1	1	0	2
		関与	7	4	2	2	10	2	5	8	2	1	3	3	4	4	2			2	1	1
	取 下 状 況	無関与	3	1	3	6	3	1	1	2	2	3	1	5	1	1	3	1	4		4	1
		その他取下	1	2		2	2		2	1	1		1		1	1	2				1	
		和・取小計	11	7	5	10	15	3	8	11	5	4	5	8	6	6	7	1	4	2	6	2
	合計	11	7	8	10	16	3	12	13	5	6	6	11	7	7	7	2	5	3	6	4	

年 内容		S61	62	63	H元	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		保 属 状 况	前年より繰越	6	9	14	13	16	12	10	7	8	7	6	6	6	6	7	7	7	9
新規申立	5		9	3	5	5	3	2	1	1			1		2		3	3	1	1	
合計	11		18	17	18	21	15	12	8	9	7	6	7	6	8	7	10	10	10	4	2
終 結 状 況	命令 ・ 棄却	2			1																1
	一部救済																1				
	棄却 下		1				1														
	却下						1														
	命・決小計	2	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	和 解 ・ 取 下		1	2	1	1	2	4			1						1			1	1
	無 関 与			2		8					2				1		1		1		
	その他取 下		2				1	1						1					1	6	
	和・取小計	0	3	4	1	9	3	5	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	7	1	1
	合計	2	4	4	2	9	5	5	0	2	1	0	1	0	1	0	3	1	7	2	1

年 内容		H18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	計
		保 属 状 况	前年より繰越	1	1	1	1	1	1			1		1	2	1
新規申立			1		1				1		1	1	1	2	2	344
合計	1		2	1	2	1	1	0	1	1	1	2	3	3	3	732
終 結 状 況	全部救済														1	18
	一部救済															18
	棄却 下													2		6
	却下															7
	命・決小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	49
	和 解 ・ 取 下				1						1					152
	無 関 与															100
	その他取 下		1				1								2	41
	和・取小計	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2		293
	合計	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	2	2	1	342

(2) 近年の終結状況

(平成21年～令和元年(平成31年))

終結の年月日・区分		事件番号	申立年月日
H21. 7. 11	関与和解	21年1号	H21. 3. 18
H23. 3. 31	取下げ	61年3号	S61. 7. 31
H26. 6. 11	関与和解	25年1号	H25. 1. 17
H29. 3. 17	棄却	28年1号	H28. 2. 22
H29. 9. 29	棄却	27年1号	H27. 10. 7
H30. 10. 16	取下げ	30年1号	H30. 3. 19
H30. 10. 16	取下げ	30年2号	H30. 3. 19
R元. 7. 22	全部救済	29年1号	H29. 8. 9
計	8件		

3 労働組合の資格審査の推移

(平成21年～令和元年(平成31年))

内容	年											H31 R元	計
	H21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
不当労働行為救済申立	1				1		1	1	1	2	2	9	
委員推薦	3		3	2	2	2	2		2		2	18	
法人登記		2			1							3	
その他												0	
合計	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	30	

4 労働争議調整事件の推移

(1)内容別の取扱件数

内容		年																					
		S21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
経済的事項	賃上げ	1	7	7		1	4	4	3	3	4	2	8	3	1	4	6	14	9	6	7	10	14
	一時金		1	2		2	4	4	7	3	2	12	8	2	6	5	2	3	4	2	2	9	17
	その他	1			6	8	1	1	1	1	2	3	4			1		1	1		2		1
	小計	2	8	9	6	11	9	9	11	7	8	17	20	5	7	10	8	18	14	8	11	19	32
非経済的事項	労働協約		3	3		2	2	2	1	2	1	2	6	3	4	1	5	4	1			1	
	解雇	1	7	9	3	3	2	2	1	3	2	7	4	3	4	3	1	3	1		1		3
	配置転換								1							2							
	団交促進				1						2		1				1	1			1	1	
	その他	1		3		1			1				1				1	1		1		1	1
	小計	2	10	15	4	6	4	4	4	5	5	9	12	6	8	6	8	9	2	1	2	3	4
合計	4	18	24	10	17	13	13	15	12	13	26	32	11	15	16	16	27	16	9	13	22	36	

内容		年																					
		S43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	H元
経済的事項	賃上げ	16	12	13	4	15	19	29	11	17	5	5	11	11	2	3	3	3	3	2			1
	一時金	9	6	4	5	2	5	12	13	3	5	5	3	5	7	3			1	3	3	2	1
	その他	2		2			3	1			2		2	1		1		1			1	1	
	小計	27	18	19	9	17	27	42	24	20	12	10	16	17	9	7	3	4	4	5	4	3	2
非経済的事項	労働協約		4	1	1			1			1	1											
	解雇	2	2	4	3	2	1	4	2	1	7	1	1	2		1					1		1
	配置転換			1								2				1				1			
	団交促進	1		2			2	1			6		3	2		2	1	1		1		5	1
	その他	5		1	4	1		1	5	4	1		1		2			1			1	1	1
	小計	8	6	9	8	3	3	7	7	5	15	4	5	4	2	4	1	2	0	2	2	6	3
合計	35	24	28	17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	11	11	4	6	4	7	6	9	5	

内容		年																						
		H2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
経済的事項	賃上げ	2		1	1		3	1	1	2	1											1		
	一時金	3	1	1			1	1			1		1	2	1		1			1	1			
	その他		3	1	2				1		1				1	1		2						
	小計	5	4	3	3	0	4	2	2	2	2	1	0	1	3	2	0	3	0	0	1	2	0	
非経済的事項	労働協約		1																					
	解雇			2					1	1		1					3	1			1	2		
	配置転換												1							1				
	団交促進		1	2	2				1		3	1			3		2	1			1	1	5	
	その他	2				1	1	1		1			2	1	1	3				2		2	1	
	小計	2	2	4	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	4	3	5	2	0	3	2	5	6	
合計	7	6	7	5	1	5	3	4	4	5	3	3	2	7	5	5	5	0	3	3	7	6		

内容		年								H31 R元	計
		H24	25	26	27	28	29	30			
経済的事項	賃上げ										
	一時金										
	その他							1			
	小計	0	0	0	0	0	0	1	0	589	
非経済的事項	労働協約	1	1							55	
	解雇	1	2		1	1				115	
	配置転換	1		1	1					13	
	団交促進	3	4	1					1	68	
	その他		2	1	2			1	1	66	
	小計	6	9	3	4	1	0	1	2	317	
合計	6	9	3	4	1	0	2	2	906		

(2)調整区分別申請件数及び終結状況

内容		年		S21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
		S21	22																									
新規申請	あっせん		7	10	7	17	13	11	13	12	13	26	32	11	15	16	16	26	16	9	13	22	35	35	24	28		
	調停	4	11	13	2			2	2											1					1			
	仲裁			1	1																							
	小計	4	18	24	10	17	13	13	15	12	13	26	32	11	15	16	16	27	16	9	13	22	36	35	24	28		
前年からの繰越																												
合計		4	18	24	10	17	13	13	15	12	13	26	32	11	15	16	16	27	16	9	13	22	36	35	24	28		
終結状況	あっせん	解決		5	7	5	17	11	8	8	10	13	23	28	9	9	16	8	16	11	5	9	12	19	15	9	13	
		打切り		2	2	2		2	3	5	1		2	3	2	2		8	9	3	4	4	9	15	18	14	14	
		取下げ			1								1	1		4				1	2			1	1	2	1	1
		不開始										1																
		小計	0	7	10	7	17	13	11	13	12	13	26	32	11	15	16	16	26	16	9	13	22	35	35	24	28	
	調停	解決	4	6	6	2			1	2											1				1			
		不調		5	6				1																			
		打切り			1																							
		取下げ																										
		小計	4	11	13	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
	仲裁	解決			1	1																						
		小計	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		4	18	24	10	17	13	13	15	12	13	26	32	11	15	16	16	27	16	9	13	22	36	35	24	28		

内容		年		S46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	H元	2	3	4	5	6	7
		S46	47																									
新規申請	あっせん	17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	10	11	3	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5		
	調停													1		1												
	仲裁																											
	小計	17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	11	11	4	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5		
前年からの繰越																												
合計		17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	11	11	4	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5		
終結状況	あっせん	解決	9	9	18	20	9	16	13	10	11	10	7	5	1		2	2	4	2	2	1	2	2	2	1	3	
		打切り	8	11	12	23	17	5	11	3	9	6	2	3	2	4	1	2		1	2	5	1	4	1		1	
		取下げ				5	5	4	3	1	1	3	1	3		1		2	2	4	1	1	2	1	1		1	
		不開始				1						2					1	1	1		2			1		1		
		小計	17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	10	11	3	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5	
	調停	解決																										
		不調																										
		打切り											1															
		取下げ														1												
		小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	仲裁	解決																										
		小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	11	11	4	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5		

内容	年	H8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31	計	
		R元																									
新規申請	あっせん	3	4	4	5	3	3	2	7	5	5	5		3	3	7	6	6	9	3	4	1		2	2	866	
	調停																									38	
	仲裁																									2	
	小計	3	4	4	5	3	3	2	7	5	5	5	0	3	3	7	6	6	9	3	4	1	0	2	2	906	
前年からの繰越(あっせん)				1		1	1					1			1			1								6	
合計		3	4	5	5	4	4	2	7	5	5	6	0	3	4	7	6	7	9	3	4	1	0	2	2	912	
終 結 状 況	あっせん	解決	3	1	3	1	1	2		5	3	3	2		1	2	1	5	3	2		2	1		1	489	
		打切り			1	1					1		1				2		1	1	1	2			1	270	
		取下げ		1			1	2		2		1					1		3	3	2					1	75
		不開始		1	1	2	1		2		1		3		1	2	3			3					1		32
	小計	3	3	5	4	3	4	2	7	5	4	6	0	2	4	7	5	7	9	3	4	1	0	2	2	866	
	調停	解決																									23
		不調																									12
		打切り																									2
		取下げ																									1
	小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	
仲裁	解決																									2	
	小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
合計		3	3	5	4	3	4	2	7	5	4	6	0	2	4	7	5	7	9	3	4	1	0	2	2	906	

5 個別労働関係紛争あっせん事件の推移

(1) 新規申請件数及び内容別の取扱件数

内容		年																	H31 R元	計
		H14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
新規申請件数		4	7	3	2	4	3	3	4	6	5	3	2	3	1	1	2	—	2	55
内容	経営又は人事	2	4	2	2	6		2	1	3	3	3	4	2	1		4		3	42
	賃金等	5	7	5	1	1	5	4	3	4	1	3	1	1		1			1	43
	労働条件等	3	2	2	1	1				1				1					1	12
	職場の人間関係			1		2	1		1	2	1									8
	その他		1				2	2	1	1	4	1		1			1			14
計		10	14	10	4	10	8	8	6	11	9	7	5	5	1	1	5	0	5	119

※ 個別労働関係紛争あっせん事務は、平成14年4月開始

(2) 終結状況

年		H14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	H31 R元	計
		終結 状況	解決	1	1	1		1			1	2	3	1	3	1	1			1
打ち切り	1		1					2		3				1			1			9
取下げ			2	2	1	2	1	1	1		1	2		1						14
不開始	2		3			1	2	1	2	1						1				13
合計	4		7	3	1	4	3	4	4	6	4	3	3	3	1	1	1	1	1	54

注) 繰越事件は、終結年で計上している。

6 年別相談件数の推移

区 分	H18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	H31年 R元年
相談件数 (内容別)	153	149	172	200	246	300	423	383	319	251	238	294	320	313
うち 相談週間	100	104	123	103	100	134	146	144	119	85	72	109	113	96

※ 労働相談業務は、平成18年2月開始

7 労働組合数、組合員数、推定組織率の状況

年	組合数 (組合)	組合員 (人)	推定組織 率 (%)	年	組合数 (組合)	組合員 (人)	推定組織率 (%)
S45	785	91,813	32.8	H 7	798	102,082	23.1
46	814	93,924	32.6	8	779	101,932	21.8
47	842	96,190	30.8	9	782	100,860	21.6
48	856	100,903	31.1	10	743	98,107	21.6
49	909	104,015	31.8	11	754	96,409	22.2
50	926	104,178	31.4	12	739	94,711	21.9
51	943	103,569	31.9	13	724	92,741	20.0
52	950	102,487	30.2	14	698	88,361	20.0
53	937	102,914	28.3	15	691	86,624	20.2
54	937	101,935	27.5	16	671	84,032	18.7
55	928	102,038	27.4	17	614	82,056	18.6
56	950	106,237	27.7	18	586	81,420	17.9
57	945	106,517	27.5	19	560	79,533	17.2
58	938	106,240	27.5	20	553	79,057	17.2
59	948	105,646	27.4	21	536	80,405	18.2
60	943	106,169	28.1	22	533	79,863	18.1
61	921	105,114	27.0	23	531	81,408	17.8
62	924	102,648	26.5	24	521	81,342	17.8
63	858	101,824	25.9	25	521	80,513	17.5
H元	850	103,438	25.5	26	516	80,180	17.3
2	844	101,734	25.4	27	508	79,178	16.7
3	831	102,394	23.6	28	503	77,155	16.0
4	825	103,905	23.1	29	498	77,170	15.8
5	818	103,860	23.6	30	480	76,013	15.3
6	808	103,438	23.6	R元	476	76,600	15.2

*組合員には、非単位組合の組合員を含む。

資料：県雇用労働政策課「労働組合基礎調査」

(現行調査は、昭和45年開始)

8 労働争議の発生状況（大分県）

年	総争議		争議行為を伴わない争議		争議行為を伴う争議		
	件数	総参加人員	件数	総参加人員	件数	総参加人員	行為参加人員
H11	9	482	4	150	5	332	220
12	7	132	5	114	2	18	16
13	10	810	4	287	6	523	488
14	4	359	2	337	2	22	12
15	6	94	6	94	—	—	—
16	6	2,451	5	2,413	1	38	35
17	1	3	1	3	—	—	—
18	3	71	3	71	—	—	—
19	—	—	—	—	—	—	—
20	3	24	3	24	—	—	—
21	4	15	4	15	—	—	—
22	7	24	7	24	—	—	—
23	7	444	7	444	—	—	—
24	8	576	6	560	2	16	6
25	9	361	8	353	1	8	4
26	4	216	4	216	—	—	—
27	4	80	4	80	—	—	—
28	1	1	1	1	—	—	—
29	—	—	—	—	—	—	—
30	2	2	2	2	—	—	—

*資料：厚生労働省 雇用・賃金福祉統計室「労働争議統計調査」から抜粋。

注1) 「争議行為を伴わない争議」とは、争議行為を伴わないが解決のため労働委員会等第三者が関与した争議のこと。

「争議行為を伴う争議」とは、同盟罷業や作業所閉鎖、怠業等の争議のこと。

注2) 「総参加人員」とは、争議行為に参加するかしないかにかかわらず、労働争議継続期間（争議発生から解決に至るまでの日数をいう。）中における労働組合又は労働者の団体の最大員数をいう。

注3) 「行為参加人員」とは、実際に争議行為を行った実人員をいう。

9 県内及び全国有効求人倍率・完全失業率の推移

年月	大分県	全国	完全失業率の推移（%）	
			大分県	全国
平成31年1月	1.56	1.63		
2月	1.55	1.63	2.2	2.5
3月	1.58	1.63		2.3
4月	1.57	1.63		2.5
令和元年5月	1.57	1.62	2.3	2.4
6月	1.54	1.61		2.4
7月	1.54	1.59		2.3
8月	1.52	1.59	1.5	2.2
9月	1.48	1.57		2.2
10月	1.44	1.57		2.4
11月	1.49	1.57		2.2
12月	1.50	1.57		2.2

資料：大分労働局「安定所別月間有効求人倍率の推移」

10 委員

区分	氏名	37期		38期		39期		40期		41期		42期		43期	
		H14.1.24~	H16.1.26~	H18.1.26~	H20.1.28~	H22.1.28~	H24.2.1~	H26.2.3~							
公益委員	小林達也	●	●												
	小富川盛郎	◎	◎	●	●										
	大崎美泉	○	○												
	千手章夫														
	橋本順子	○	○												
	友永清	○	○												
	宇野稔			◎	◎	◎	◎(25.1.31辞)								
	曾根崎和人			○	○										
	岩尾允子			○	○										
	麻生昭一			○	○					●	●	●			
	佐藤トモコ									○	○	○			
	須賀陽二									○	○	○			
	鈴木芳明												◎(25.2.25任)	◎	◎
三浦恭子														○	
労働者委員	羽明省三	△	△(17.8.26辞)												
	南征一郎	△(15.1.31辞)													
	舛友俊一	△													
	棚村和秀	△(15.2.1任)	△(17.1.24任)	△	△(20.7.22辞)										
	斎藤忠夫	△(15.1.31辞)													
	開田恵三	△(15.2.1任)	△	△	△(20.7.22辞)										
	大場光夫	△	△(16.11.30辞)												
	安東テル子	△													
	森政文		△	△	△(21.3.31辞)										
	馬場徳明		△(17.1.24任)												
	嶋崎龍正		△	△	△	△(23.10.28辞)									
	米田正利			△	△	△									
	村田正利					△(20.10.9任)	△	△(幹事)	△(幹事)						
	戸高佳到					△(20.10.9任)									
	宗安勝敏					△(21.6.11任)									
	野上恵子									△					
	安東伸彦									△(23.10.28辞)					
	吐合史郎									△(23.11.7任)	△				
	小嶋一良									△(23.11.7任)	△(24.10.10辞)				
	小代正人										△(24.10.11辞)				
小則松佳子											△				
首藤浩二											△(24.10.19任)		△		
神田健二											△(24.10.19任)	△(26.9.21辞)			
松尾竜二												△(26.9.22任)			
志賀慎二													△		
使用者委員	後藤誠	▲	▲	▲	▲(21.1.31辞)										
	峯山久人	▲	▲	▲	▲										
	岡本邦彦	▲	▲	▲											
	伊坂信隆	▲	▲	▲											
	杉原正晴	▲	▲	▲											
	赤松健一郎								▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
	田北裕之														
	川崎裕一								▲(21.3.17任)	▲(22.7.13辞)					
	大塚伸宏									▲	▲(幹事)	▲(幹事)	▲(幹事)	▲(幹事)	▲(幹事)
	馬場ヒロ子									▲(22.8.16任)	▲	▲	▲	▲	▲

区分	氏名	44期		45期		46期	
		H28.2.3~	H30.2.7~	R2.2.12~			
公益委員	須賀陽二	●	●				
	鈴木芳明	◎	◎	◎			
	三浦恭子	○	○	○			
	関田恵子	○	○				
	深田茂人	○	○	●			
労働者委員	清水立茂			○			
	柴田尚子			○			
	松尾竜二	△	△	△			
	志賀慎二	△	△	△			
	佐藤寛雅	△(幹事)	△(幹事)	△(幹事)			
使用者委員	藤本雅史	△	△	△			
	太田美乃里	△	△	△			
	新宮高志			△			
	杉原正晴	▲					
	赤松健一郎	▲	▲				
	田北裕之	▲	▲				
	大塚伸宏	▲(幹事)	▲(幹事)				
	馬場ヒロ子	▲					
白川憲一		▲	▲				
大山直美		▲	▲				
藤野久信			▲(幹事)				
兒玉雅紀			▲				
熊林御堂康昭			▲				

●会長 ◎会長代理 ○公益委員 △労働者委員 ▲使用者委員

11 事務局組織・職員数

年	度	定 数	現 員	組 織
H11	5. 1	12	11	事務局長
				総務調整課 総務調整係
H12	4. 1	12	12	事務局長
H13	4. 1	11	11	
H14	4. 1	11	10 (～9. 30)	調整審査課
			11 (10. 1～)	総 務 係 調整審査係
H15	5. 22	11	11	
H16	4. 1	10	10	
H17	4. 1	10	10	事務局長
H18	4. 1	10	10	
H19	5. 1	9	9	
H20	4. 1	9	9	調整審査課
H21	4. 1	8	9	
H22	4. 1	8	8	
H23	5. 1	8	8	
H24	4. 1	8	8	
H25	4. 1	8	8	
H26	4. 1	8	8	
H27	5. 1	8	8	
H28	4. 1	8	8	事務局長
H29	4. 1	8	7 (～9. 30)	調整審査課
			8 (10. 1～)	調整審査班
H30	4. 1	8	8	
H31	4. 26	8	8	

12 大分県労働委員会規則

(平成17年5月24日大分県労働委員会規則第1号)
改正(平成18年2月28日大分県労働委員会規則第1号)

(目的)

第1条 この規則は、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「法」という。)及び労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号。以下「労委規則」という。)の規定に基づく大分県労働委員会(以下「委員会」という。)の運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(総会の種類等)

第2条 総会は、定例総会(労委規則第4条第1項の規定による総会をいう。以下同じ。)及び臨時総会(労委規則第4条第2項及び第5項の規定による総会をいう。)とする。

- 2 定例総会は、毎月第2火曜日及び第4火曜日に開催することを例とする。
- 3 労委規則第4条第2項の規定により知事又は3人以上の委員が臨時総会の開催の請求をしようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくともその期日の3日前までに、会長に通告しなければならない。
- 4 労委規則第4条第4項の規定により会長が総会を招集しようとするときには、少なくともその前日までに、付議事項及び日時を委員に通知しなければならない。
- 5 労委規則第4条第5項に規定する選挙のための総会の議事は、事務局長がつかさどる。
- 6 会長及び会長代理の選挙は、事務局長が会議に諮り、指名推薦又は無記名投票のいずれの方法によるかを決定した上で行うものとする。

(総会の付議事項)

第3条 労委規則第5条第1項第10号に規定する会長が必要と認める事項は、不当労働行為事件の迅速かつ的確な審査に関する事項、総会の公開に関する事項等とする。

(総会の定足数)

第4条 総会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の各過半数が出席した場合、又は使用者委員、労働者委員及び公益委員が出席し、かつ、委員の3分の2以上が出席した場合に議事を開くことができるものとする。

(総会の公開)

第5条 法第21条第1項の規定による総会の公開は、総会において出席委員の3分の2以上の同意があった場合に行うことができる。

(公益委員会議)

第6条 労委規則第8条第1項の公益委員会議は、定例総会の開催の日を利用して開催するものとする。ただし、必要に応じて他の日に開催することができるものとする。

- 2 会長は、前項に規定する場合のほか、次に掲げる場合には、公益委員会議を招集するものとする。
 - 1 総会で議決したとき。
 - 2 3人以上の公益委員から請求があったとき。

(議事録)

第7条 総会の議事録には、議事の内容を要約して記録するものとする。
2 事務局長は総会の議事録について、直近の総会において議事録を事務局の職員に朗読させ、労委規則第15条第2項の承認を受けるものとする。

(労使委員の幹事)

第8条 使用者委員及び労働者委員(以下「労使委員」という。)は、それぞれの互選により各1名の幹事委員を置くものとする。
2 幹事委員は、労使委員各側の連絡調整に当たるものとする。

(審査の期間の目標)

第9条 法第27条の18に規定する審査の期間(和解の勧奨に要する期間は除く。)の目標は、不当労働行為事件の審査の実施に関して、委員会の全体として達成すべき目標を明確にすることによって、審査の迅速化を実現するため、次のとおりとする。

- 1 法第7条第1号、第3号及び第4号に掲げる行為に係る事件並びに同条第1号から第4号までに掲げる行為が複合した事件 360日
- 2 法第7条第2号に掲げる行為のみに係る事件 100日
- 2 具体的な審査計画の作成に当たっては、事実の認定等に必要な主張、立証の機会を抑制しないように配慮するとともに、争点や証拠等の内容に応じて審査の期間を決定するものとする。
- 3 第1項第1号に規定する事件に係る審査の期間の配分の目安は、申立てから審問の開始までの期間をおおむね90日(第1回委員調査にあっては60日)、結審から命令の交付までの期間をおおむね90日とするものとする。
- 4 第1項第2号に規定する事件に係る審査の期間の配分の目安は、申立てから審問の開始まで

の期間をおおむね40日（第1回委員調査にあつては30日）、結審から命令の交付までの期間をおおむね30日とするものとする。

（審査の計画）

第10条 法第27条の6に規定する審査の計画（以下「計画」という。）には、争点、証拠、審問予定及び審査進行の目安を記載するものとし、標準的な様式は別に定めるものとする。

- 2 作成した計画については、当事者の同意を得るよう努めるものとする。
- 3 法第24条第1項の規定により参与する委員は、計画の迅速な作成及び審査の迅速化のため、調査の段階から直ちに参与することができるものとする。なお、この場合においては、文書により参与することができるものとする。
- 4 計画の提示は、委員調査のときその他の適宜な時期及び方法を選んで行うものとする。ただし、審問の開始前において和解の可能性があるると判断される場合は、この限りではない。
- 5 審査委員は、次に掲げる場合は、計画の変更を行うものとする。
 - 1 重要な争点の追加又は変更が生じた場合
 - 2 多数の証人又は物件について証拠調べを行う必要が生じた場合
 - 3 審問の途中において、和解の勧奨を行ったが、和解が成立せず、審査の進行が計画より大幅に遅れている場合

（不当労働行為事件の審査の実施状況の公表）

第11条 法第27条の18に規定する審査の実施状況の公表は、次に掲げる事項について行うものとする。

- 1 事件番号
 - 2 請求する救済の内容
 - 3 申立年月日
 - 4 調査回数
 - 5 審問回数
 - 6 証人数
 - 7 審査の計画で定めた日数
 - 8 和解に要した日数
 - 9 計画変更により増減した日数
 - 10 処理日数
 - 11 終結年月日
 - 12 終結状況
- 2 前項の公表は、毎年3月31日までに、前年1月1日から12月31日までの間の分について行うものとする。
 - 3 第1項の公表は、大分県労働委員会会報、労働おおいた及び大分県庁ホームページの労働委員会のサイトに登載して行うものとする。

（調整事件の調整の実施状況の公表）

第12条 調整事件の調整の実施状況の公表は、法第20条に規定する労働争議のあっせん、調停、仲裁及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第20条に規定する個別労働関係紛争のあっせんに関する次に掲げる事項について行うものとする。

- 1 事件番号
 - 2 区分
 - 3 調整事項
 - 4 申請年月日
 - 5 調査回数
 - 6 調整回数
 - 7 処理日数
 - 8 終結年月日
 - 9 終結状況
- 2 公表の時期及び方法については、前条第2項及び第3項の規定を準用する。

（委任）

第13条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成18年2月28日大分県労働委員会規則第1号）

（施行期日）

- 1 この規則は、公布の日から施行する。

（経過措置）

- 2 平成18年に行う実施状況の公表については、この規則による改正後の大分県労働委員会規則第11条第2項及び第12条第2項の規定にかかわらず、平成17年4月1日から同年12月31日までの間の分のものとする。

大分県労働委員会会報

第65号

(令和元(平成31)年版)

令和2年3月発行

編集・発行 大分県労働委員会事務局
大分市大手町3丁目1番1号

(非売品)