

## ◆◆ 不当労働行為の審査 ◆◆

### 不当労働行為とは

憲法（第 28 条）が労働者に保障した団結権、団体交渉権及び争議権を更に具体的に保護し、助成するため、労働組合法（第 7 条）は、次に掲げる使用者の行為を**不当労働行為**として禁止しています。

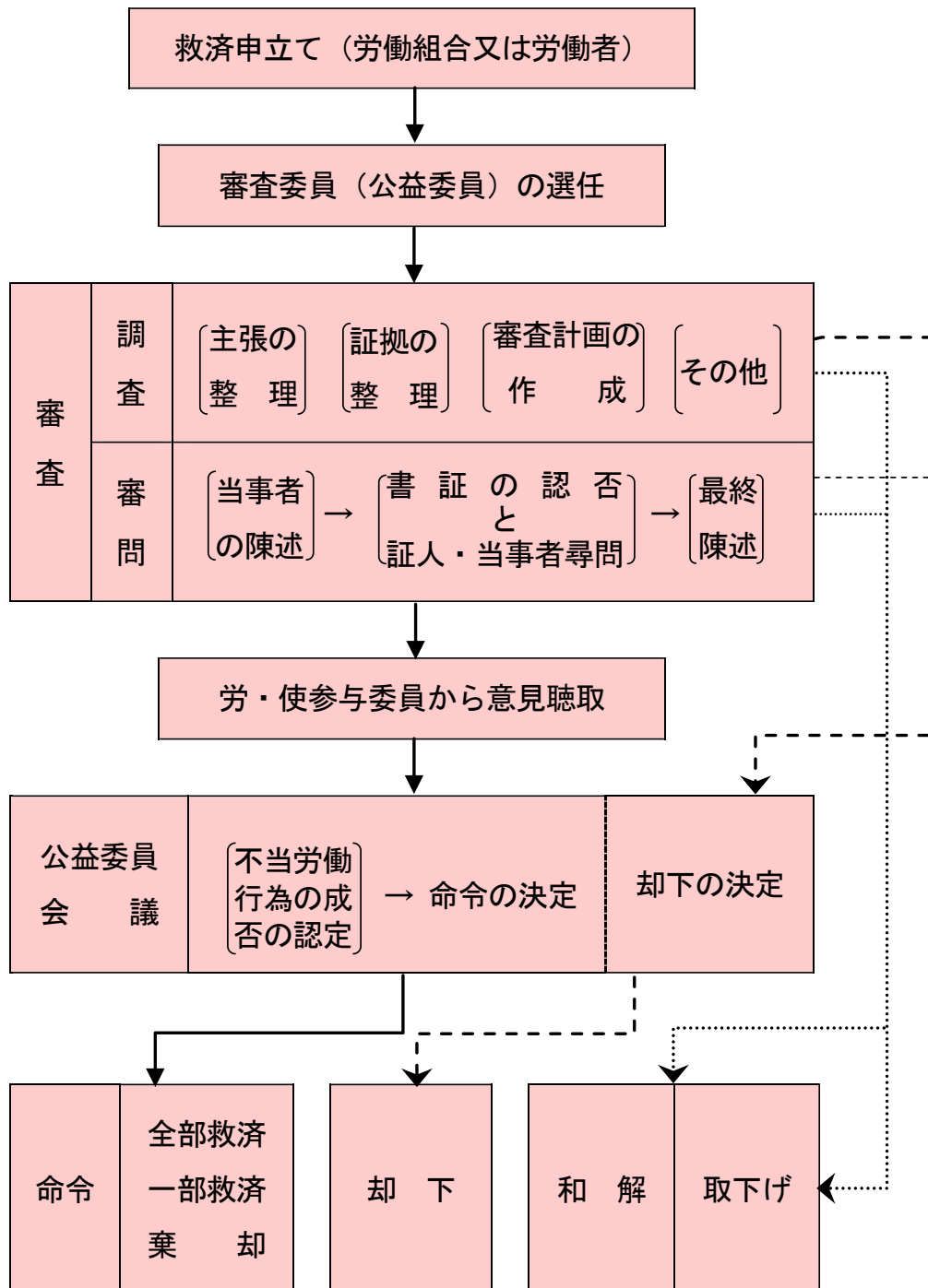
不当労働行為が行われ、当事者による解決が困難になったときは、**労働組合又は労働者**は、労働委員会に対して救済を申し立てることができます。

## 不当労働行為の種別

号別	種別	禁止されている使用者の行為（労組法第7条）						
1号	不利益取扱い	<p>労働者が</p> <table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">労働組合の組合員であること</td> <td rowspan="4" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle;">を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。</td> </tr> <tr> <td>労働組合に加入しようとしたこと</td> </tr> <tr> <td>労働組合を結成しようとしたこと</td> </tr> <tr> <td>労働組合の正当な行為をしたこと</td> </tr> </table>	労働組合の組合員であること	}	を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。	労働組合に加入しようとしたこと	労働組合を結成しようとしたこと	労働組合の正当な行為をしたこと
	労働組合の組合員であること	}	を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。					
労働組合に加入しようとしたこと								
労働組合を結成しようとしたこと								
労働組合の正当な行為をしたこと								
—	<p>労働者が</p> <table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">労働組合に加入しないこと</td> <td rowspan="2" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="2" style="vertical-align: middle;">を雇用条件とすること。</td> </tr> <tr> <td>労働組合から脱退すること</td> </tr> </table>	労働組合に加入しないこと	}	を雇用条件とすること。	労働組合から脱退すること			
労働組合に加入しないこと	}	を雇用条件とすること。						
労働組合から脱退すること								
2号	団交拒否	<p>使用者が</p> <p>雇用している労働者の代表者との団体交渉を、正当な理由もなく拒むこと。</p>						
3号	支配介入	<p>労働者が</p> <table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">労働組合を結成すること</td> <td rowspan="2" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="2" style="vertical-align: middle;">を支配したり、これに介入すること。</td> </tr> <tr> <td>労働組合を運営すること</td> </tr> </table>	労働組合を結成すること	}	を支配したり、これに介入すること。	労働組合を運営すること		
	労働組合を結成すること	}	を支配したり、これに介入すること。					
労働組合を運営すること								
	経費援助	<p>使用者が</p> <p>労働組合の運営経費について経理上の援助を与えること。</p>						
4号	報復的不利益取扱い	<p>労働者が</p> <table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">不当労働行為の申立てをしたこと</td> <td rowspan="4" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle;">を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。</td> </tr> <tr> <td>再審査の申立てをしたこと</td> </tr> <tr> <td>不当労働行為の調査、審問、和解や労働争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言したこと</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </table>	不当労働行為の申立てをしたこと	}	を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。	再審査の申立てをしたこと	不当労働行為の調査、審問、和解や労働争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言したこと	
不当労働行為の申立てをしたこと	}	を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。						
再審査の申立てをしたこと								
不当労働行為の調査、審問、和解や労働争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言したこと								

不当労働行為の審査の流れ

【審査の流れ】



## 1 救済申立て

- (1) 不当労働行為の審査（調査及び審問）は、不当労働行為救済申立てによって開始されます。
- (2) 当委員会に申立てができるのは、次のいずれかの場合です。
  - 不当労働行為の当事者である労働者又は使用者の住所が兵庫県内にある場合
  - 不当労働行為の当事者である労働組合又は使用者の主たる事務所が兵庫県内にある場合
  - 不当労働行為が兵庫県内で行われた場合なお、労働組合が申し立てる場合には、申立てと同時に組合資格審査の申請が必要です。
- (3) 申立期間は、不当労働行為があった日から1年以内です。ただし、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条の規定による解雇についての申立期間は、解雇があった日から2か月以内です。
- (4) 申立ては、次の事項を記載し、申立人が氏名を記載した申立書を当委員会へ提出して行うことになっています。

〔記載例1〕不当労働行為救済申立書（P13～16参照）

- 申立年月日
  - 申立人の氏名及び住所  
(申立人が労働組合又はその連合団体であるときは、その名称、代表者の氏名及び主たる事務所の所在地)
  - 被申立人の氏名及び住所  
(被申立人が法人その他の団体であるときは、その名称、代表者の氏名及び主たる事務所の所在地)
  - 請求する救済の内容
  - 不当労働行為を構成する具体的事実
- なお、申立ては事情により口頭で行うこともできますが、この場合は事務局にご相談ください。

- (5) 申立書の用紙は、当委員会に用意してあります。

また、当委員会のホームページからもダウンロードできます。

## 2 審査委員と参与委員

申立てがあると、当委員会では、公益委員の中から通常2名が**審査委員**として審査を担当します。また、労・使各側の委員は、通常各1名が**参与委員**として審査に参加します。

## 3 調査

(1) 調査では、争点や証拠の整理を行い、当事者双方の意見を聴いて審査計画を作成します。

### ① 答弁書の提出

申立書の写しを被申立人に交付し、被申立人からは当委員会が指定する日（申立書受領の日から30日後）までに答弁書を提出していただきます。都合により代理人が答弁書を提出する場合は、答弁書と同日付けで代理人申請書を提出してください。

〔記載例2〕答弁書（P17～20参照）

### ② 主張の整理、争点の明確化

審査委員は、答弁書が提出されると、当事者双方の主張（言い分）を検討し、不明確あるいは不備な主張は準備書面などで補完していただいたり、不当労働行為とは関係がない主張部分を除いていただいたりしてそれぞれの主張を整理し、争点（双方の言い分の食い違い）をはっきりさせます。

### ③ 証拠の整理

②によってほぼ明確化された争点について、当事者双方から、それぞれの主張を裏付けるための証拠として**書証**や**証人・当事者尋問申請書**を提出していただくほか、書証提出の際には、その書証がどのような事実を証明しようとするものであるかという立証趣旨を記載した**証拠説明書**を提出していただき、審査計画の作成に必要な証拠の整理をします。

〔記載例 3〕 証人・当事者尋問申請書（P21～22 参照）

〔記載例 4〕 証拠説明書（P23 参照）

#### ④ 審査計画書の作成

争点及び証拠を整理した結果に基づき、当事者双方の意見を聴いて、今後の審問の時期・回数及び尋問する証人・当事者の予定人数や命令書写しの交付予定時期等を定める審査計画の作成を行います。作成した審査計画書（P25～26 参照）は当事者双方に交付します。なお、審査計画の内容については、審査の状況に応じて変更される場合もあります。

#### (2) 却 下

調査段階においても、申立書の必要記載事項が欠け、補正されないときや不当労働行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した後の申立てであるとき等には、公益委員会議の決定で却下されます。

### 4 審 問

調査段階で審査計画が作成され、立証の準備ができると調査を終了し、審問に入ります。

審問は、不当労働行為の成否を明らかにするための手続で、審査計画に基づいて、当事者立会いのもとに、公開で、審査委員が指揮し、労・使委員が参与して行われます。

審問の期日及び場所は、審査計画に基づきその都度書面又は口頭で通知します。

審問は、当事者の一方が出席しない場合でも、他の一方の出席のみで行えますから、欠席は不利益な結果を招くことがあります。

#### (1) 代理人・補佐人の許可

当事者は、調査及び審問において、代理人に代理させることもできますし、補佐人を伴って出席することもできます。

代理人及び補佐人は、審問において陳述や証人・当事者尋問をす

ることができます。

代理人や補佐人になるには、審査委員の許可が必要です。

弁護士である方が代理人になることが一般的ですが、特別の資格は要りませんから、弁護士でない方（組合幹部、労務担当部課長など）のケースもあります。

なお、弁護士でない方が報酬を得る目的で代理人になることは、弁護士法第72条の規定に抵触するおそれがあります。

代理人の許可を得ようとするときには、**代理人申請書**と**委任状**を、補佐人の許可を得ようとするときには、**補佐人申請書**を提出してください。これらの申請用紙類は当委員会の事務局に用意してあります。

また、当委員会のホームページからもダウンロードできます。

〔記載例5〕代理人・補佐人申請書（P24参照）

## (2) 当事者の陳述

審問における陳述は、まず申立人が申立書に基づいて請求する救済内容と不当労働行為を構成する具体的事実を述べ、次に被申立人が答弁書に基づいて答弁します。

なお、準備書面が提出されておれば、その書面に基づく陳述が行われます。

## (3) 証拠調べ

不当労働行為の事実を認定するには、証拠によりますので、審問では証拠調べが中心となります。

証拠の提出とは、書証等の物的証拠の提出、証人・当事者尋問の申請をいいます。

**書証**は、申立人の場合は「甲第〇〇号証」、被申立人の場合は「乙第〇〇号証」としてそれぞれ一連番号を付け、立証の趣旨を説明した**証拠説明書**とともに提出してください。

〔記載例4〕証拠説明書（P23参照）

**証人・当事者尋問**では、当事者、代理人又は補佐人は、審査委員

の許可を得て、証人・当事者を尋問し、又は反対尋問をすることができます。

〔記載例3〕証人・当事者尋問申請書（P21～22 参照）

尋問の前には、証人及び当事者は「良心に従って真実を述べ、何事も隠さず、何事も付け加えないこと」を誓う旨の宣誓を行っていただきます。宣誓した証人が虚偽の陳述をした場合には3か月以上10年以下の懲役が、宣誓した当事者が虚偽の陳述をした場合には30万円以下の過料に処せられる場合があります。

審査委員は、尋問が既に行われた尋問と重複するとき、又は争点に関係のない事項であるとき、その他適当でないと認めるときは、尋問を制限することがあります。

なお、当委員会は事実認定に必要な限度で、当事者からの申立て又は当委員会の職権に基づき、証人又は当事者に出頭を命じて、陳述をさせる場合があります。

また、物的証拠については、当該証拠によらなければ事実認定が困難であると認められる場合には、当事者からの申立て又は当委員会の職権により、所持者に対して提出を命じることがあります。

証人・当事者を呼び出すときには、呼出状を送付します。呼出しに応じて出席した証人には、条例の定めるところにより旅費が支給されます（当事者には支給されません）。

#### (4) 最終陳述

審査委員は、証拠調べによって事件についての心証が得られると、審問を終結することになりますが、この審問終結に先立って、当事者に対して終結の日を予告して、最終陳述の機会を与えます。

最終陳述では、当事者双方は、審問全体にわたって争われた点について自己の主張を整理して陳述します。

#### (5) 証言記録写しの交付

当委員会では、通常、証人・当事者尋問の速記録の写し1部を、当事者に交付しています。



交付の方法は、証言記録の写しの交付を受けるか、ファクシミリにより送付するかを選択していただきます。原則として来局による交付によりますが、申出により郵送でも行います。

## 5 審査の実効確保の措置

申し立ててから審査を経て命令書・決定書の写しを受け取るまでには相当の期間を要するわけですから、その間放置すれば審査の実効が失われるような事態が生じたとき、当事者は、審査の実効確保の措置の勧告を求める申立て（原則として書面による）ができます。

「審査の実効が失われるような場合」としては、申立人本人・補佐人・証人などの審問廷への出頭が妨害される場合、解雇された労働者が社宅の明渡しを求められた場合などがあります。

- ① 審査の実効確保の措置の勧告を求める申立てがあると、当事者双方から必要に応じて実情を聴取します。
- ② 公益委員会議で勧告するか否かを決定します。
- ③ 勧告するか否かを決定した場合、その内容を当事者に書面又は口頭で告知します。なお、勧告しない場合でも、審査委員は、審査の進行や将来の労使関係にとって支障があると判断した場合、自ら又は参与委員とともに当事者に要望や申入れなどをすることがあります。

## 6 命 令

### (1) 公益委員による合議

審問終結後に公益委員会議を開いて労・使の参与委員の意見を聴いた上で、公益委員のみの合議で、使用者の行為が不当労働行為であるか否かを判定し、

- ① 不当労働行為であると判定したときは、申立人が請求している救済内容の全部又は一部を認める命令
- ② 不当労働行為に当たらないと判定したときは、申立てを棄却する命令

を出す決定をします。

(2) 命令書写しの交付

合議で決定した命令の内容を書面にして命令書とし、その写しを当事者に、期日を定めて交付又は郵送します。

(3) 命令に不服がある場合

① 再審査の申立て

申立人、被申立人とも命令書写しの交付の日から 15 日以内に、中央労働委員会へ再審査を申し立てることができます。再審査申立ては、当委員会を経由して行うこともできます。

② 行政訴訟の提起

申立人は、命令書写しの交付の日から 6 か月以内に、神戸地方裁判所へ当委員会の命令の取消しを訴えることができます。

被申立人は、中労委に対する再審査の申立てをしない場合に限って、命令書写しの交付の日から 30 日以内に、神戸地方裁判所へ当委員会の命令の取消しの訴えを提起することができます。

(4) 命令の確定と不履行

(3)のそれぞれの期間内に、再審査の申立ても、行政訴訟の提起もしない場合は、当委員会の命令は確定します。確定した命令に違反した使用者は、50 万円以下の過料に処せられます。もし、その命令が作為を命ずるものである場合には、その命令の日の翌日から起算して不履行の日数が 5 日を超える場合はその超える日数 1 日につき 10 万円の割合で算定した金額を加えた金額以下の過料に処せられます。

なお、当委員会の命令の全部又は一部が確定判決によって支持された場合、これに違反する使用者は 1 年以下の禁錮もしくは 100 万円以下の罰金に処せられ、又は両者を併科されます。

## 7 和解と取下げ

過去の事件の終結状況をみてみますと、和解により終結しているこ

とが少なくありません。当事者が自主的に和解することもあります。また、事件の内容等から判断して、審査委員及び参与委員が当事者に和解を勧めたり、和解案を提示することもあります。そして、話し合いによって意見が一致すれば、和解協定を締結し、申立人が取下書を提出することによって事件は終結します。また、申立人は、命令書の写しが交付されるまでは、自らの一方的な意思で申立ての全部又は一部を取り下げることができます。

なお、命令が確定するまでの間に当事者間で和解が成立し、当事者双方から申立てがあり、当委員会が和解内容を適当と認めたときには、審査の手続は終了します。

和解に金銭等の一定額の支払等を内容とした合意を含む場合には、当事者双方の申立てにより、その合意について当委員会は和解調書を作成することがあります。この和解調書は、強制執行に関しては債務名義とみなされます。

## 不当労働行為の審査に必要な関係書類

### 1 提出書類と部数

提出書類一覧表

書類の種別	提出者	提出部数	F A X	直送
①不当労働行為救済申立書	申立人	2	×	×
②組合資格審査申請書	〃	1	×	—
③取下書	〃	1	×	—
④答弁書	被申立人	2	○	○
⑤当事者の主張、準備書面	申立人、被申立人	2	○	○
⑥書証類	〃	2	○	○
⑦証拠説明書	〃	2	○	○
⑧代理人・補佐人申請書	〃	2	×	×
⑨代理人委任状	〃	1	×	—
⑩証人・当事者尋問申請書	〃	2	○	○
⑪最終陳述書	〃	2	○	○
⑫上申書	〃	1	○	—

- (注) 1 ②の書類は、①の書類とともに提出してください。ただし、個人申立ての場合は、②の書類は不要です。
- 2 ⑤、⑥、⑦及び⑩の書類については、審問（調査）期日の当日に提出する場合は、それぞれ7部（正副各1部、写し5部）提出してください。
- 3 相手方当事者が2以上の場合には、その数に応じた部数を追加してください。ただし、②、③、⑨及び⑫の書類については、追加する必要はありません。
- 4 ⑥、⑦及び⑩の書類については、審査計画の作成前に提出してください。

## 2 主な提出書類の書式と記載例

### 記載例 1 不当労働行為救済申立書

・申立書作成日を記載

令和3年3月14日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の所在地 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
申立人 名称 山手工業労働組合  
代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登  
電話番号 (078) 456-7890  
FAX番号 (078) 456-8901  
電子メール ○○○○@○○○○

・申立人が組合の場合  
主たる事業所の所在地、  
名称、代表者の職氏名を  
記載  
・申立人が個人の場合  
申立人個人の住所及び氏  
名を記載

・住所又は事業所等の電話番  
号、FAX 番号及び電子メー  
ルアドレスを記載

### 申 立 書

労働組合法第7条第1号、第2号、第3号に該当する不当労働行為に  
ついて、労働委員会規則第32条により下記のとおり申し立てる。

### 記

#### 第1 被申立人

主たる事務所の所在地 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
名称 山手工業株式会社  
代表者の職氏名 代表取締役社長 山手 太郎  
電話番号 (078) 123-4566  
FAX番号 (078) 123-4567

・被申立人が法人の場合  
主たる事業所の所在  
地、名称、代表者の職  
氏名、電話番号及び  
FAX 番号を記載  
・被申立人が個人経営者  
の場合  
経営者個人の住所、氏  
名及び電話番号及び  
FAX 番号を記載

#### 第2 請求する救済の内容

・使用者に行わせてもらいたい行為を  
具体的に記載

- 1 被申立人は、令和2年12月1日付けの申立人組合執行委員長諏訪登（以下「諏訪委員長」という。）に対する解雇を撤回し、原職に復帰させなければならない。また、同解雇の翌日から原職に復帰す

※複数ページにわたる場合、ページ数を記載

るまでの間に支払われるはずであった賃金相当額を同人に支払わなければならない。

2 被申立人は、申立人から令和2年11月10日に申入れがあった賃上げに関する団体交渉に誠実に応じなければならない。

3 被申立人は、申立人の組合員に組合脱退を勧奨するなどして申立人の自主的運営に支配介入してはならない。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

・行為の日時、内容等を特定して、できるだけ具体的に、簡潔、的確に記載

#### 1 当事者等

(1) 申立人山手工業労働組合（以下「申立人」という。）は、令和2年11月1日に結成された労働組合であり、申立て時点での組合員数は66名である。

(2) 被申立人山手工業株式会社（以下「被申立人」という。）は、昭和50年5月5日創業で肩書地に本社を置き、プラスチック製品の製造販売をしており、申立て時点での従業員数は200名である。

#### 2 申立人結成の経緯

(1) 被申立人代表取締役社長山手太郎（以下「山手社長」という。）は、長時間にわたる残業や休日出勤を命じるなど従業員の負担を増やす一方、昇給差別やボーナスの不支給などの横暴を繰り返し、従業員は劣悪な労働環境におかれていた。

(2) 被申立人には、創業当初から労働組合が存在しなかったため、従業員は報復を恐れて山手社長のこのような横暴に対して抗議することができなかった。

(3) そのため、諏訪委員長ら数名が発起人となり、申立人を結成した。なお、その結成大会において、賃上げ要求と神戸地区化学工業労働組合連合会（以下「化学労連」という。）への加入も決議した。

結成大会直後に、申立人は、化学労連に加入した。

### 3 本件不当労働行為に係る具体的事実

- (1) 令和2年11月5日の朝、申立人の三役は、被申立人の下山総務部長に会い、賃上げの要求書を手渡した。
- (2) 11月5日の午後7時ごろ、被申立人の山手社長は、申立人の三役を自宅に招き、「組合結成について、なぜ事前に知らせなかったのか。化学労連に加入するような組合は相手にしない。」などと述べた。
- (3) 申立人は、被申立人に対し、11月10日以降数次にわたって賃上げに関する団体交渉を申し入れたが、被申立人は応じようとせず、現在に至るも1回の交渉すら行っていない。
- (4) 下山総務部長は、11月10日以降数回にわたって申立人の副執行委員長加納三郎（以下「加納副委員長」という。）及び書記長楠六郎（以下「楠書記長」という。）と会い、社長の意向に従って組合を脱退し、第2組合をつくるように勧めた。
- (5) 11月12日から11月28日までの間に、脱退者名連記の脱退届書が3回、申立人に提出され、脱退総数は加納副委員長以下42名に達した。
- (6) 11月30日、加納副委員長が発起人となり、同人以下の申立人組合脱退者42名をもって山手工業従業員組合を結成した。  
加納副委員長は、同組合の組合長に選出された。
- (7) 12月1日の朝、諏訪委員長は、下山総務部長に呼ばれ、勤務成績不良を理由に、同日付けで解雇を通告された。

### 4 まとめ

被申立人は、申立人の結成（特に化学労連加入）を嫌って、正当な理由もないのに団体交渉を拒否した。また、申立人を脱退して第2組合を結成するよう組合幹部に働きかけ、更に申立人活動の中心人物である諏訪委員長を勤務成績不良という口実で解雇したことは、申立人の弱体化ないし壊滅を図ろうとするものであるから、これらは労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為

に該当する。

#### 第4 立証方法 証拠説明書及び書証のとおり

##### 〔申立書記載上の注意〕

##### 1 申立人

- (1) 記載例は、「労働組合」が申立人である場合を示しましたが、「個人」申立ての場合には主たる事務所の所在地、名称、代表者の職氏名、電話番号、FAX 番号及び電子メールアドレスに代えて申立人個人の住所、氏名、電話番号、FAX 番号及び電子メールアドレスを記載してください。
- (2) 不当労働行為救済申立ては、本人申立主義がとられ、代理人による申立ては認められません。
- (3) 「申立人」欄には、個人申立ての場合には、記載例のほかに、所属組合名と組合員数を記載してください。

##### 2 被申立人

記載例は、「法人」を被申立人とした場合を例示しましたが、「個人経営者」を被申立人とする場合には主たる事務所の所在地、名称、代表者の職氏名、電話番号及び FAX 番号に代えて経営者個人の住所、氏名、電話番号及び FAX 番号を記載してください。

##### 3 請求する救済の内容

- (1) これは、労働委員会に対して求める救済命令の主文に相当するものですから、使用者の不当労働行為を排除して、その行為がなかった状態にもどすため、どのような行為を使用者に行わせてもらいたいかを具体的に記載してください（記載例参照のこと）。
- (2) 請求する救済内容の追加や変更は、審査過程でもできますが、できるだけ最初の申立書の記載で足りるようにしてください。

##### 4 不当労働行為を構成する具体的事実

これは上記3の請求する救済内容の原因となった事実であって、審査は専ら、ここに記載された不当労働行為構成事実の存否や態様を明らかにするために行われるものですから、その記載は、たとえば行為の日時、内容等を特定して、できるだけ具体的に、簡潔、的確に記載してください（記載例参照のこと）。

##### 5 立証方法

申立人提出の書証には、「甲第〇〇号証」という一連番号を付けてください。



## 記載例2 答弁書

事件番号 兵庫県労委 令和3年(不)第〇〇号  
事件名山手工業事件

・答弁書作成日を記載

令和3年4月13日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の所在地 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号

被申立人 名称 山手工業株式会社

代表者 代表取締役社長 山手太郎

### 答 弁 書

本件について、被申立人は、下記のとおり答弁する。

- ・申立人の請求している救済に理由がない場合  
→「棄却」を求める
- ・申立てが、不当労働行為の日から1年を経過しているとき及び申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかな場合  
→「却下」を求める

#### 記

#### 第1 請求する救済内容に対する答弁

本申立てを棄却するとの命令を求める。

#### 第2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

##### 1 当事者

- (1) 山手工業労働組合（以下「申立人」という。）については不知。
- (2) 山手工業株式会社（以下「被申立人」という。）については概ね認める。ただし申立て時点での従業員数は220名である。

##### 2 申立人設立の経緯

- (1) 山手太郎（以下「山手社長」という）が被申立人の代表取締役であることは認めるが、山手社長が横暴を繰り返していたとする主張は全て否認する。そのような事実は存在しない。
- (2) 労働組合が存在しなかったことは認めるが、その余は不知。
- (3) 申立人の活動については不知。

・申立書の不当労働行為を構成する具体的事実に対する認否を、認める、認めない（否認）、知らない（不知）という表現で申立書の順序に従って箇条書きに記載  
・否認する場合は、どこがどのように間違っているかを具体的に記載

※複数ページにわたる場合、ページ数を記載

### 3 本件不当労働行為に係る具体的事実

(1) 認める。

(2) 11月5日、山手社長が申立人三役を自宅に招いたことは認めるが、発言の内容については否認する。

被申立人は、11月5日の朝に賃上げの要求書の手交を受け、初めて申立人の結成を知ったため、申立人三役から、組合結成事実の確認を行うとともにその趣旨を尋ねたところ、申立人三役は、現在の労働条件に不満があるため団体交渉を通じて改善したいと述べた。そこで山手社長は、団体交渉については弁護士と相談し、会社として対応すると述べたにすぎず、「化学労連に加入するような組合は相手にしない。」との発言はしていない。

(3) 申立人から、11月10日及び12月20日付け文書により賃上げに関する団体交渉の申入れがあったこと及び現在に至るまで団体交渉が開催されなかったことは認めるが、団体交渉が開催されなかった理由については、被申立人が団体交渉を拒否しているからではない。

11月10日付け文書による団体交渉申入れについて、申立人が示した開催希望日時に交渉担当者が出張中であり、予定を合わせることができなかった。そのため、被申立人は、別の日時での開催を提案したが、申立人がこれを拒否した。

また、12月20日付け文書による団体交渉申入れについて、被申立人は、申立人に対し、団体交渉の日程調整に関する文書をFAXで送信している。これに対し、申立人は何ら返答を行っていない。

このように、申立人が交渉日程の調整を放棄しているのであり、被申立人は、団体交渉を拒否していない。

(4) 否認する。

被申立人は、第2組合の結成とは無関係である。加納副委員長は、第2組合結成の理由について、申立人との見解の相違が原因だと述べているうえ、申立人からは下山総務部長が関与したとい

う具体的な証拠は出ていない。

(5) 不知。

(6) 不知。

(7) 12月1日、諏訪執行委員長(以下「諏訪委員長」という。)を解雇したことについては認めるが、諏訪委員長の解雇は、組合員であることとは全くの無関係である。

被申立人は、かねてより業務に関するマニュアルを作成し、マニュアルのとおり業務を進めるよう社員全員に周知徹底していた。

しかし、諏訪委員長はこのマニュアルを無視して業務を進め、何度も製造ラインを停止させており、他の社員や取引先に多大な迷惑をかけていた。

被申立人は、諏訪委員長に対し、マニュアルに沿って業務するよう何度も注意したが一向に改善しなかった。

また、諏訪委員長は無断欠勤が多く、山手社長や下山総務部長が注意しても全く反省せず、改善もしなかった。

以上の理由により解雇したのであって、申立人の弱体化ないし壊滅を図ろうとする意図は全くない。

#### 4 まとめ

以上のとおり、被申立人の行為は労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

#### 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

・被申立人提出の書証には、「乙第〇号証」という一連番号をつける

## 〔答弁書記載上の注意〕

### 1 請求する救済内容に対する答弁

- (1) 申立人が請求している救済に理由がないときは、「棄却」を求めてください。
- (2) 申立てが、不当労働行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した後の申立てであるとき、申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなき等該当するときは、「却下」を求めてください。

### 2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

- (1) まず、申立書の不当労働行為を構成する具体的事実に対する認否を記載例のように、認める、認めない（否認）、知らない（不知）という表現で記載してください。記載する際は、申立書の各項目について順序に従って箇条書きで記載してください。

- ・認める：相手方の主張する事実を認めること。
- ・否認：相手方の事実に関する主張を否定すること。
- ・不知：相手方の主張する事実の存否が不明であると主張すること。その事実を争ったものと推定される。
- ・争う：相手方の法的主張を否定すること。

- (2) 次いで、積極的に主張、反論すべき事実や法律論を簡潔、明確に記載してください。

### 3 立証方法

被申立人提出の書証には、「乙第〇〇号証」という一連番号を付けてください。

**記載例 3 証人・当事者尋問申請書**

事件番号 兵庫県労委 令和3年(不)第〇〇号

事件名山 手 工 業 事 件

令和3年3月23日

兵庫県労働委員会会長 様

申請人 山手工業労働組合

執行委員長 諏訪 登

**証人・当事者尋問申請書**

本件について、次のとおり証人・当事者の尋問を申請します。

併せて、別添のとおり尋問事項書を提出します。

証人・当事者		証明すべき事実	所要見込み時間
(ふりがな) 氏名	くすのき ろくろう 楠 六郎	団交申入れ時の被申立人の 応答内容  申立人脱退及び第2組合 結成の勧奨について	40分  20分
年齢 (生年月日)	29歳(平成〇年〇月〇日生)		
職業	申立人書記長		
住所	神戸市兵庫区〇〇町 〇〇丁目〇番〇号		
電話番号	(〇〇〇)××-××××		
(ふりがな) 氏名	すわ のぼる 諏訪 登	山手社長からの申立人結 成及び化学労連加入に対 する非難  申立人代表者の職場での 勤務状態	40分  20分
年齢 (生年月日)	36歳(昭和〇年〇月〇日生)		
職業	申立人執行委員長		
住所	尼崎市〇〇町〇〇番〇号		
電話番号	(〇〇〇)××-××××		

(注)「職業」欄には、職務上の地位、組合における役職名その他を具体的詳細に

記入してください。

## 尋問事項書

証人・当事者氏名	尋 問 事 項
楠 六 郎	<p>1 証人は、山手工業労働組合の書記長か。</p> <p>2 証人は、申立人から賃上げに関する団体交渉の申入れを書面をもって被申立人へ行ったことがあるか。 あるとすれば、何回か。 被申立人の応答内容は、どういうものだったか。</p> <p>3 証人は、下山総務部長から、申立人を脱退し第2組合を結成するよう勧奨されたことがあるか。 あるとすれば、何回か。 具体的にどういう内容だったか。 加納副執行委員長も同席したか。</p> <p>4 加納副執行委員長も勧奨を受けたのであれば、彼はその後どのような行動をとったか。</p>
諏 訪 登	<p>1 申立人代表者は、山手工業労働組合の執行委員長か。 上記申立人結成の発起人か。 申立人の化学労連加入の提案者か。</p> <p>2 申立人代表者は、社長から、申立人結成と化学労連加入について非難されたことがあるか。 あるとすれば、どのように非難されたか。</p> <p>3 申立人代表者の職場における勤務状態は、同僚などに比べてどうであったか。</p>

(注) 尋問事項は、箇条書きにして、なるべく具体的に記載してください。

**記載例 4 証拠説明書**

事件番号 兵庫県労委 令和3年(不)第〇〇号

事件名 山 手 工 業 事 件

令和3年3月23日

兵庫県労働委員会会長 様

申立人 山手工業労働組合

執行委員長 諏訪 登

**証拠説明書**

本件について提出した証拠につき、下記のとおり説明します。

記

号証	標 目	作成	作成者	立証趣旨	備考
※1	(原本・写しの別)	年月日			
甲1	団体交渉申入書 (執行委員長 諏訪 登)	※2 写し	令和2年 11月10日	申立人	団体交渉申入れの事実を立証する。
甲2	組合脱退届 (加納副執行委員長 以下32名)	写し	令和2年 11月12日	申立人	副執行委員長以下32名連記の組合脱退届であって、これをもって被申立人なした申立人脱退、第2組合結成の勧奨によるものであることを立証する。

※1 申立人が作成するときは「甲」と、被申立人が作成するときは「乙」としてください。

※2 「原本」又は「写し」の別を記入してください。

記載例 5 代理人・補佐人申請書

事件番号 兵庫県労委 令和3年(不)第〇〇号

事件名 山 手 工 業 事 件

令和3年3月23日

兵庫県労働委員会会長 様

申立人 山手工業労働組合  
執行委員長 諏 訪 登

〔代理人〕  
〔補佐人〕 申請書

本件について、下記の者を〔代理人〕  
〔補佐人〕と定めましたから許可願います。

記

氏名 <small>(ふりがな)</small>	年齢	職 業	住所・電話番号
甲野太郎 <small>こうのたろう</small>	45才	神戸地区化学工業労働組合連合会書記長	〒 神戸市〇〇区〇〇町 〇〇番〇号 電話 (〇〇〇) ××-××××

(注) 代理人申請書には必ず申立人又は被申立人の委任状を添付してください。



## 審査計画書

※審査計画書の作成例です。

### 審 査 計 画 書

事件番号 兵庫県労委 令和3年(不)第 号  
 事件名 山 手 工 業 事 件

神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 申立人 山手工業労働組合  
 代表者 執行委員長 諏訪 登

神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 被申立人 山手工業株式会社  
 代表者 代表取締役社長 山手 太郎

当委員会は、標記事件を迅速かつ適正に審査するため、第〇回ないし第〇回調査において当事者双方の御意見等をお聴きした上、本件の争点及び証拠等について整理した結果、下記計画によってこれを進めることとしました。

各当事者におかれては、本計画に沿って審査が円滑に行われるよう、格段の御協力をお願いします。

令和3年5月30日

兵庫県労働委員会

審査委員長 ○ ○ ○ ○  
 審査委員 ○ ○ ○ ○  
 参与委員(労) ○ ○ ○ ○  
 参与委員(使) ○ ○ ○ ○

#### 記

#### 1 主な争点及び証拠

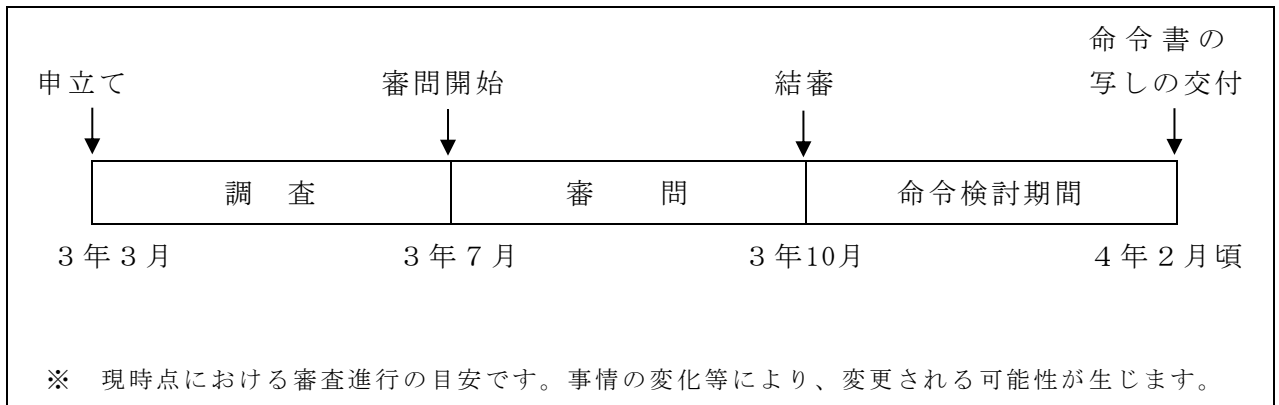
主 な 争 点	証 拠	
	申 立 人	被 申 立 人
1 被申立人が諏訪を解雇したことは、不利益取扱いに該当するか。	書証 甲1～4	乙1～5
2 被申立人が団体交渉を拒否したことについて、正当な理由はあったか。		
3 被申立人が申立人組合員に対して脱退勧奨等を行ったことは、支配介入に該当するか。	人証 ①楠 六郎 ②諏訪 登	③下山 健一

## 2 審問予定

回	期 日	証 人	備 考 (尋問者)
1	令和3年7月6日 13:30~17:00	申立人側 ①楠 六郎証人 主尋問(60分) " ②諏訪 登当事者 " 被申立人側 ③下山 健一証人 "	申立人 " 被申立人
2	令和3年8月11日 13:30~17:00	申立人側 ①楠 六郎証人 反対尋問(60分) " ②諏訪 登当事者 " 被申立人側 ③下山 健一証人 "	被申立人 " 申立人
3	令和3年10月10日 10:00~10:30	最後陳述	結審

※ 結審前に調査期日が入ることがあります。

## 3 審査進行の目安



※ 本計画は、現段階におけるものです。主張・立証の進行等諸般の事情により、変更する必要が生じた場合においては、当事者双方の御意見をお聴きした上で変更することもあります。

※ 審査進行中であっても、当事者間における自主的な和解に向けての努力を怠らないよう、お願いします。

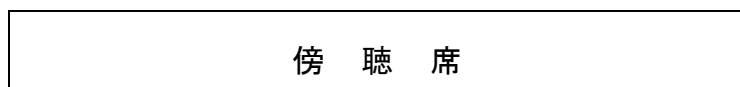
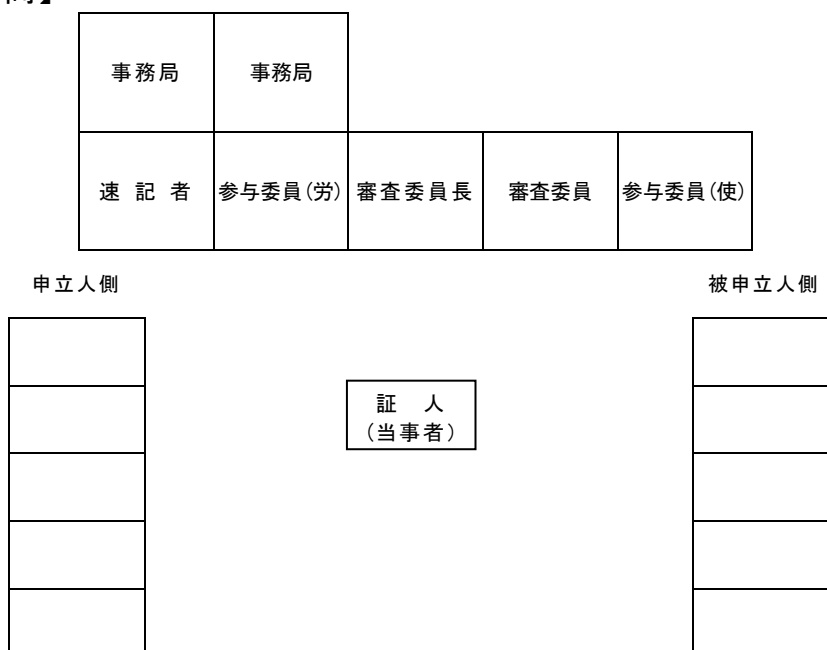
また、命令書の写しを交付するまでには、当委員会として和解をお勧めすることがあります。

## 委員調査・審問の着席図

### 【委員調査】



### 【審問】



## 審査の期間の目標

当委員会では審査期間の目標について、以下のように定めています。

- 1 単純な団体交渉拒否事件 6か月
- 2 その他の標準的な事件 1年

(単純な団体交渉拒否事件とは、団体交渉拒否のみが争点となっている事件のことです。)

## 審問廷の秩序維持

審問の際の傍聴人の数は、傍聴席の座席数を限度としています。

審問の公平・円滑化を確保するため、審問廷における当事者及び関係人並びに傍聴人の次の行為は禁止しています。

- ・ やじ等の発言
- ・ 鉢巻、ゼッケン、たすき等の着用
- ・ 幕、旗等の持込み
- ・ 写真撮影
- ・ 録音
- ・ その他審査委員が禁止する行為

審問の秩序を損なう行為に対しては退廷を命じることがあります。