

# 熊本県 労働委員会年報

令和6年版  
(2024年版)



熊本県労働委員会事務局



## ま え が き

労働委員会は、労働組合法に基づき昭和 21 年（1946 年）3 月に集団的労使紛争を解決するための行政委員会として設置されました。

以来、不当労働行為の審査、労働争議の調整、さらに個別労働関係紛争のあっせんを中心に労使間の紛争に関わり、労使関係の安定のための重要な役割を果たしてきました。

本県労働委員会では、労働問題に深い知見を有した、公益、労働者、使用者を代表する委員の三者構成という特色を活かし、関係機関との連携を図りながら、丁寧かつ迅速に、労使双方が納得のいく紛争解決を目指して取組みを進めております。

この年報は本県労働委員会の令和 6 年（2024 年）1 月から 12 月までの活動状況をとりとめたものです。本誌により、県民の皆様に労働委員会の活動についての御理解を深めていただくとともに、今後の労使問題解決の一助となれば幸いです。

令和 7 年（2025 年）3 月

熊本県労働委員会事務局長



# 目 次

第 1 章 県内の経済・労働情勢の概要	1
第 2 章 労働委員会の概要	3
第 1 節 委員	4
第 2 節 あっせん員候補者	7
第 3 節 事務局	8
第 3 章 不当労働行為の審査	9
第 1 節 不当労働行為事件取扱いの概要	10
第 2 節 不当労働行為事件の概要	12
第 3 節 物件提出命令及び証人等出頭命令	13
第 4 節 再審査事件	13
第 5 節 行政訴訟事件	13
第 4 章 労働争議の調整	14
第 1 節 調整事件取扱いの概要	14
第 2 節 調整事件取扱状況一覧表	17
第 3 節 争議行為の予告通知及び発生届	17
第 5 章 個別労働関係紛争のあっせん	19
第 1 節 個別労働関係紛争のあっせん取扱いの概要	19
第 2 節 個別労働関係紛争のあっせん取扱状況一覧表	24
第 6 章 労働組合の資格審査	26
第 1 節 労働組合資格審査の概要	26
第 2 節 労働組合資格審査状況一覧表	27
第 7 章 地方公営企業等の労働関係に関する法律第 5 条第 2 項の認定及び告示	28
第 8 章 労働委員会の会議等	29
第 1 節 会議	29
1 総会	29
2 公益委員会議	35
3 連絡協議会、連絡会議等	38
第 2 節 労働委員会研修会	47
第 3 節 個別労働関係紛争処理制度の周知	48
第 4 節 委員による出前講座	51
資 料	
1 年別不当労働行為事件取扱件数	54
2 年別調整事件取扱件数	56
3 年別個別労働関係紛争のあっせん取扱件数	60
4 年別労働組合資格審査処理件数	62
5 熊労委令和 3 年（不）第 1 号事件命令書	66



# 第1章 県内の経済・労働情勢の概要

## 1 経済情勢

熊本県内の景気は、回復している。先行きについては、海外の経済動向や資源価格の動向、企業の賃金・価格設定行動等の影響を注視していく必要がある。

雇用・所得情勢をみると、緩やかに改善している。

[日本銀行熊本支店 2024年12月13日付「熊本県の金融経済概観」から抜粋]

## 2 有効求人倍率・完全失業率の推移

		R5年度	R6年4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
有効求人倍率	熊本県	1.30	1.25	1.21	1.22	1.22	1.23	1.23	1.25	1.24	1.19
	全国	1.29	1.26	1.24	1.23	1.24	1.23	1.24	1.25	1.25	1.25
全国完全失業率(%)		2.6	2.6	2.6	2.5	2.7	2.5	2.4	2.5	2.5	2.4

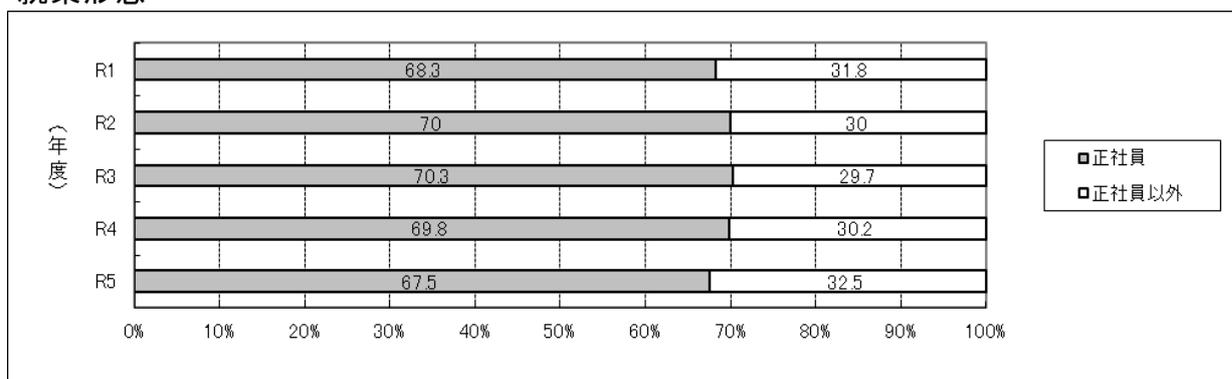
[熊本労働局「一般職業紹介状況」、総務省統計局「労働力調査」]

## 3 県内の令和7年3月高校新卒者の就職内定率（令和6年12月末現在）

	男女計	男子	女子
就職内定率	90.5%	92.2%	88.0%
対前年同期比	+2.5	+2.3	+3.0

[熊本労働局「県内新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況」]

## 4 就業形態



[熊本県労働雇用創生課「熊本県労働条件等実態調査報告書」]

## 5 労働組合の組織状況

	R5年	R6年	増減
労働組合数	626	619	-7
労働組合員数	74,346人	71,496人	-2,850人
推定組織率（労働組合員数／雇業者数）	10.3%	9.9%	-0.4%

[熊本県労働雇用創生課「熊本県労働組合基礎調査」]

## 6 労働相談の状況

本県では、「熊本県しごと相談・支援センター」において労働相談を実施しており、労働者、使用者双方からの様々な労働問題に関する相談に対し、労働法規や判例の情報提供、その他相談者が自主的に問題解決を図ることができるよう助言を行っている。

令和6年（2024年）の相談件数は978件で、相談内容は、賃金や退職などの労働条件に関するものが最も多い。

[熊本県しごと相談・支援センター調べ]

## 7 本県の最低賃金

地域別	最低賃金額（時間額）	効力発生日
熊本県最低賃金	952円	R6. 10. 5

特定（産業別）	最低賃金額（時間額）	効力発生日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	996円	R6. 12. 15
自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,019円	R6. 12. 15
百貨店、総合スーパー	952円	R6. 10. 5

[熊本労働局]

## 第2章 労働委員会の概要

都道府県労働委員会は、労働組合法、労働関係調整法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律に掲げる目的を達成するため、労働組合法第19条の12の規定により設置されている行政委員会であり、地方自治法第180条の5に規定する都道府県の執行機関である。

主な業務は、不当労働行為の審査、労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）、労働組合の資格審査などである。また、本県においては、個別労働関係紛争のあっせんについて、平成15年度（2003年度）から知事の委任を受けて労働委員会が実施している。

令和6年(2024年)における各業務の取扱件数は次のとおりである。

### ア 不当労働行為の審査

単位：件

取扱件数			終結件数				翌年繰越
前年繰越	新規申立	計	命令・決定	和解	取下げ	計	
1	0	1	1	0	0	1	0

### イ 労働争議の調整

単位：件

区 分	取扱件数			終結件数				翌年繰越
	前年繰越	新規申請	計	解決	取下げ	打切り・不調	計	
あっせん	0	3	3	1	1	0	2	1

### ウ 個別労働関係紛争のあっせん

単位：件

取扱件数			終結件数					翌年繰越
前年繰越	新規申請	計	解決	打切り	取下げ	不開始	計	
1	7	8	3	4	0	0	7	1

### エ 労働組合の資格審査

単位：件

取扱件数			終結件数					翌年繰越
前年繰越	新規申請	計	適合	不適合	打切り	取下げ	計	
1	2	3	2	0	0	0	2	1

## 第1節 委員

労働委員会は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）の三者各同数の委員で構成されている。

労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、また、公益委員は労働者委員及び使用者委員の同意を得て、それぞれ知事が任命する。委員の任期は2年である。なお、会長及び会長代理は、公益委員の中から全委員の選挙により選出される。

当委員会においては、各委員5人の計15人で構成されており、令和6年（2024年）は第48期及び第49期の委員により運営された。その名簿は次のとおりである。

第48期 熊本県労働委員会委員名簿（任期 令和4.7.1～令和6.6.30）

（令和6年6月末現在）

区分	氏名	現職	備考
公益委員	◎渡辺絵美	弁護士	46期～
	○村田晃一	弁護士	47期～
	山村康一	弁護士	47期～
	坂田敦子	尚絅大学生活科学部教授	48期～
	紺屋博昭	熊本大学大学院人文社会科学部教授	48期～
労働者委員	矢野良輔	交通労連熊本県支部支部委員長	46期～
	山野雄一郎	運輸労連熊本県連合会執行委員長	46期～
	木村光伸	自治労熊本県本部執行委員長	48期～
	小材和博	電機連合熊本地方協議会議長	48期～
	園田立児	熊本県電力総連会長	48期～
使用者委員	徳村昌司	肥銀オフィスビジネス株式会社代表取締役社長	46期～
	池田美香	株式会社池田紙器工業取締役総務部長	46期～
	岩永秀則	熊本県経営者協会専務理事	47期～
	坂本ミオ	株式会社CSプランニング取締役	48期～
	松内隆典	株式会社熊本放送取締役ラジオ局長	48期～

（注）◎会長、○会長代理

第49期 熊本県労働委員会委員名簿（任期 令和6.7.1～）

（令和6年12月末現在）

区分	氏名	現職	備考
公益委員	◎村田晃一	弁護士	47期～
	○紺屋博昭	熊本大学大学院人文科学研究部教授	48期～
	山村康一	弁護士	47期～
	坂田敦子	尚絅大学生活科学部教授	48期～
	丸住朋枝	弁護士	49期～
労働者委員	木村光伸	自治労熊本県本部執行委員長	48期～
	小材和博	電機連合熊本地方協議会議長	48期～
	園田立児	熊本県電力総連会長	48期～
	西広継	U A ゼンセン熊本県支部支部長	49期～
	森田操	情報労連熊本県協議会事務局長	49期～
使用者委員	岩永秀則	熊本県経営者協会専務理事	47期～
	坂本ミオ	株式会社CSプランニング取締役	48期～
	松内隆典	株式会社熊本放送取締役ラジオ局長	48期～
	永田佳子	株式会社くまもとKDSグループ代表取締役	49期～
	小田俊一郎	肥銀オフィスビジネス株式会社取締役執行役員 総務本部長	49期～

（注）◎会長、○会長代理

## 第2節 あっせん員候補者

労働委員会は、労働関係調整法第10条及び第11条の規定等に基づき、労働争議のあっせんに当たらせるため、あっせん員候補者を委嘱する。また、個別労働関係紛争のあっせん員については、当該あっせん員候補者に委嘱することになっている。

当委員会では、委員、当委員会事務局職員（事務局長、審査調整課長）に委嘱しており、令和6年（2024年）12月末日現在のあっせん員候補者は次のとおりである。

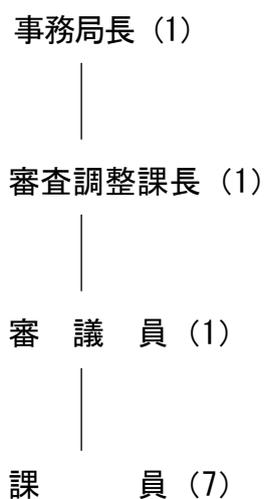
氏名	現職
村田晃一	熊本県労働委員会 公益委員
紺屋博昭	〃
山村康一	〃
坂田敦子	〃
丸住朋枝	〃
木村光伸	熊本県労働委員会 労働者委員
小材和博	〃
園田立児	〃
西 広 継	〃
森田 操	〃
岩永秀則	熊本県労働委員会 使用者委員
坂本ミ才	〃
松内隆典	〃
永田佳子	〃
小田俊一郎	〃
木村和子	熊本県労働委員会事務局長
守屋芳裕	熊本県労働委員会事務局審査調整課長

### 第3節 事務局

労働委員会には、労働組合法第19条の12第6項の規定により、事務を整理するために事務局が置かれている。

事務局の組織は、会長の同意を得て知事が定め、職員については、会長の同意を得て知事の任命により事務局長以下必要な職員が配置される。当委員会の事務局には、審査調整課があり、事務局長以下10人の職員が配置されている。

#### ○ 組織

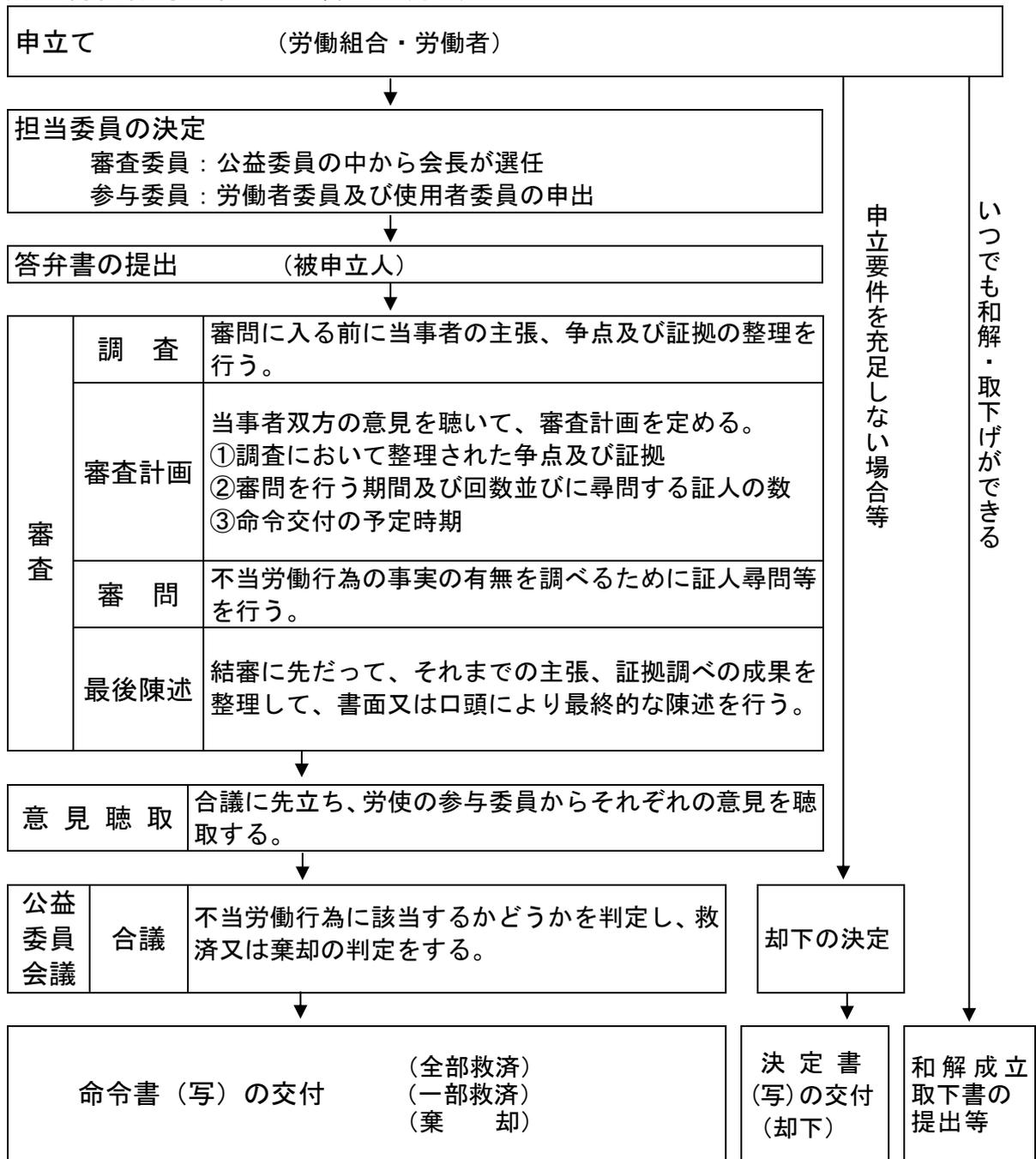


### 第3章 不当労働行為の審査

労働組合又は労働者は、使用者が労働組合法第7条各号に掲げる不当労働行為（組合員の解雇等の不利益取扱い、正当な理由のない団体交渉拒否、労働組合の運営への支配介入等）を行ったときは、その旨の申立てを行い、救済を求めることができる。

これにより、労働委員会はその事実の有無を審査し、不当労働行為が認められる場合には救済命令を、認められない場合には棄却命令を発する。

#### 〈不当労働行為の申立てと審査の流れ〉



## 第1節 不当労働行為事件取扱いの概要

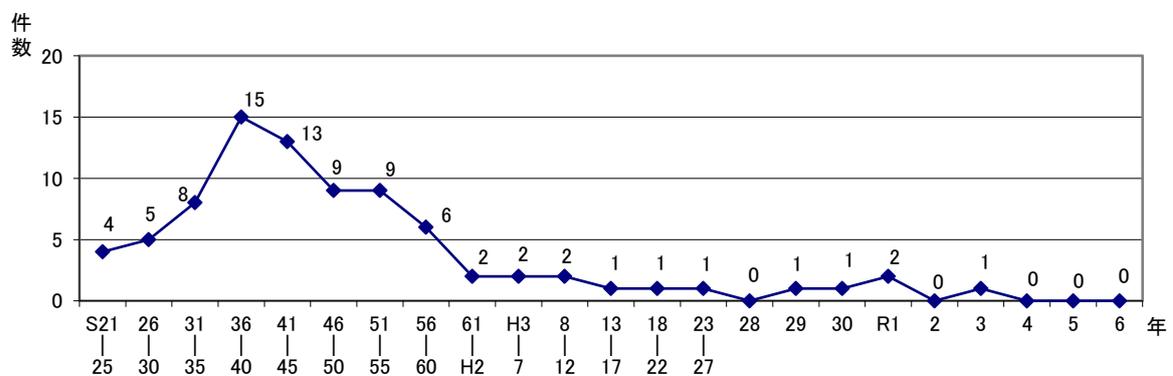
令和6年（2024年）中に当委員会が取り扱った不当労働行為事件数は1件であった。

### 1 取扱い状況

（単位：件）

区分		年	R2	R3	R4	R5	R6	
取扱 件数	前年からの繰越		1		1	1	1	
	新規申立			1				
	取扱計		1	1	1	1	1	
終 結 件 数	移送							
	取 下 げ ・ 和 解	取下げ						
		無関与和解						
		関与和解		1				
		小計		1				
	命 令 ・ 決 定	全部救済						
		一部救済						1
		棄却						
		却下						
	小計							
終結計			1				1	
次年繰越			1	1	1	1		
終結事件の平均処理日数			644日	—	—	—	915日	

### 2 新規申立件数の推移



※平成27年までは、5年ごとの平均値

### 3 申立人別申立件数

最近5年間の申立人別の申立件数は、次のとおりである。 (単位：件)

申立人	年	R2	R3	R4	R5	R6
組合員（単独）						
組合（単独）			1(1)			
組合及び組合員						
組合及び上部組合						
計			1(1)			

(注) ( ) 内は、合同労組の件数で、内数である。

### 4 令和6年（2024年）の審査の目標期間の達成状況等

労働組合法第27条の18の規定により、不当労働行為事件に係る審査期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況等を公表することになっている。

令和6年（2024年）の状況は次のとおり。

#### (1) 審査の目標期間

申立てから命令書交付までの目標期間を1年としている。

#### (2) 目標期間の達成状況及びその他の審査の実施状況

事件番号	業種	申立 年月日	処 理 日 数	申立事項	終結状況	調査・審問 の回数
		終結 年月日				
令和3年 (不) 第1号	サー ビス	R3. 9. 10	915	①組合員であるが故の不利益 取扱いを行った組合員に対 する謝罪及び給与・賞与・期 末手当の減額分支払い、通常 どおりのベースアップ額の 回復を行うこと。 ②不誠実団交に対する謝罪を 行うこと。 ③支配介入に対する謝罪を行 うこと。 ④ポストノーティスを実施す ること。	命令書交付 (一部救済)	調査 申立人 11回 被申立人 8回  審問1回
		R6. 3. 12				

## 第2節 不当労働行為事件の概要

### ○ 令和3年(不)第1号事件

申立人	X労働組合(合同労組)		組合員数	242人
被申立人	Y(サービス)		従業員数	120人
申立日	令和3年9月10日	調査・審問の回数	調査：申立人11回、被申立人8回 審問：1回	
請求する 救済内容	①組合員であるが故の不利益取扱いを行った組合員に対する謝罪及び給与・賞与・期末手当の減額分支払い、通常どおりのベースアップ額の回復を行うこと。 ②不誠実団交に対する謝罪を行うこと。 ③支配介入に対する謝罪を行うこと。 ④ポストノーティスを実施すること。			
	労働組合法第7条 該当号	1号(不利益取扱い)、2号(団交拒否・不誠実団交)、 3号(支配介入)		
審査状況	R3. 9. 10	申立て		
	R3. 11. 22	申立人第1回調査、被申立人第1回調査		
	R3. 12. 13	申立人第2回調査、被申立人第2回調査		
	R4. 2. 16	申立人第3回調査、被申立人第3回調査		
	R4. 3. 18	申立人第4回調査、被申立人第4回調査		
	R4. 6. 21	申立人第5回調査		
	R4. 8. 8	申立人第6回調査、被申立人第5回調査		
	R4. 10. 11	申立人第7回調査		
	R4. 12. 9	申立人第8回調査		
	R5. 2. 6	申立人第9回調査、被申立人第6回調査		
	R5. 4. 18	申立人第10回調査、被申立人第7回調査		
	R5. 5. 29	申立人第11回調査、被申立人第8回調査		
	R5. 11. 20	第1回審問		
	R5. 12. 25	審問終結		
	R6. 3. 12	一部救済命令		
計	調査回数 申立人：11回 被申立人：8回	審問回数：1回	証人等延数：4人	
備考	命令書の概要及び命令書全文は66頁参照。 本件については、再審査の申立て及び取消訴訟の提起はなされず、命令が確定した。			

### **第3節 物件提出命令及び証人等出頭命令**

令和6年（2024年）該当事件なし

### **第4節 再審査事件**

令和6年（2024年）該当事件なし

### **第5節 行政訴訟事件**

令和6年（2024年）該当事件なし

## 第4章 労働争議の調整

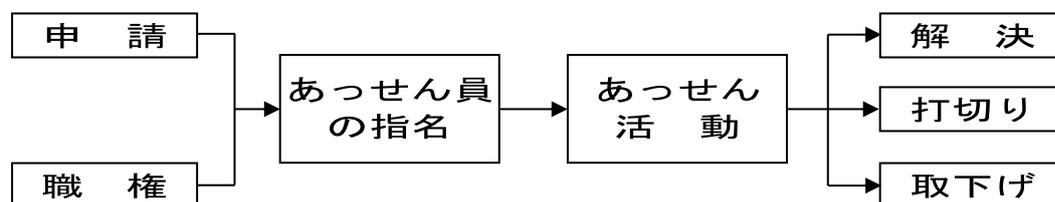
労働争議（集团的労使紛争）の調整とは、労働条件に係る団体交渉の不应諾や停滞等、労使間の紛争について、当事者間では自主的な解決が困難であるときに、当事者の一方又は双方の申請に基づき若しくは労働委員会の職権により、紛争解決のために適切な助力をするものである。

労働関係調整法に基づいて行うもので、調整の方法には「あっせん」、「調停」及び「仲裁」がある。

### 第1節 調整事件取扱いの概要

令和6年(2024年)中に当委員会で取り扱った調整事件は、全て「あっせん」で、新規申請が3件であった。

〈あっせんの流れ〉



#### 1 取扱い状況

(単位：件)

区分		年	R2	R3	R4	R5	R6
		取扱件数	前年繰越	1	1		
	新規	1					3
	計	2	1	0	0	3	
終結状況	解決		1			1	
	取下げ	1				1	
	打ち切り・不調						
	計	1	1	0	0	2	
	平均調整回数	0回	5回	0回	0回	2回	
	平均所要日数	69.0日	350.0日	0日	0日	71日	
	解決率	0%	100%	0%	0%	100%	
翌年への繰越		1				1	

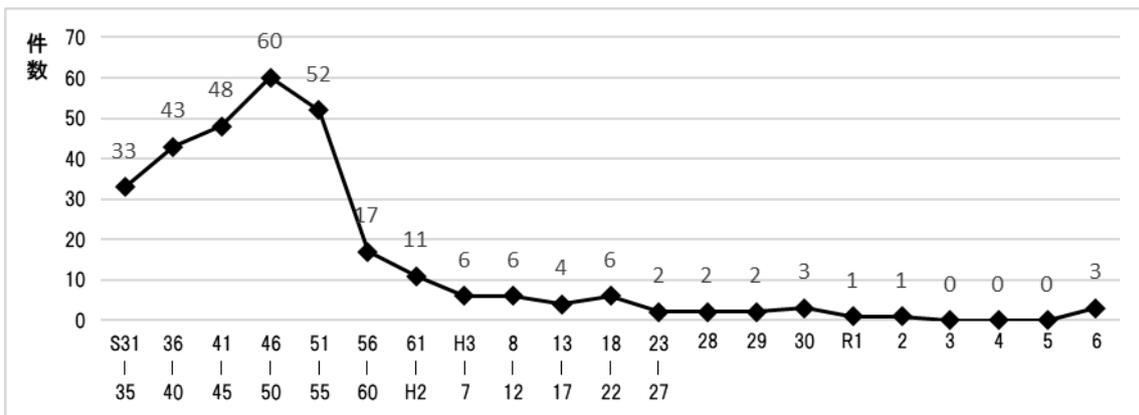
(注)1 「解決」は、労働委員会のあっせん活動が影響を及ぼしたと認められる自主解決に伴う取下げを含む。

2 平均調整回数は、その年に終結した事件について、終結事件の総調整回数／（終結事件数－あっせん等未開催事件数）により算出した。

3 平均所要日数は、その年に終結した事件について、あっせん員指名日（当日含む）もしくは申請日（あっせん員の指名がない場合）から終結日（当日含む）までの日数を平均したものである。

4 解決率は、終結事件の解決件数／（終結事件数－取下げ件数）×100により算出した。

## 2 新規申請件数の推移



※平成 27 年度までは 5 年ごとの年平均値

## 3 企業規模別件数（新規申請のみ）

年	R2	R3	R4	R5	R6
企業規模(従業員数)					
29人以下	1				2
30～99人					1
100～499人					
500～999人					
1,000人以上					
計	1	0	0	0	3

## 4 業種分類別件数（新規申請のみ）

業種分類	年	R2	R3	R4	R5	R6
建設業	D					
製造業	E					
情報通信業	G					
運輸業, 郵便業	H					
卸売業, 小売業	I					
学術研究, 専門・技術サービス業	L					
宿泊業, 飲食サービス業	M					
生活関連サービス業, 娯楽業	N					
教育, 学習支援業	O					2
医療, 福祉	P					
複合サービス事業	Q					
サービス業	R	1				
公務	S					1
その他	A～C、F、J、K、T					
計		1	0	0	0	3

※業種分類及び分類記号 A～T は、中労委による分類に準拠

## 5 調整事項別件数（新規申請のみ）

調整事項	年	R2	R3	R4	R5	R6	主たる 事項	計
		賃金等	d~i	1				
賃金増額	d					1	1	1
一時金	e							
諸手当	f	1						1
退職一時金・年金	h							
その他	gi							
給与以外の労働条件	j~n							
労働時間	j							
定年制	m							
その他	kl n							
経営又は人事	o~t							
人員整理	q							
配置転換	r							
解雇	s							
その他	opt							
団交促進	v					1	1	1
その他	abcuw x					1	1	1
合計		1	0	0	0	3	3	4

※複数の調整事項を有する調整事件があるため、事件数とは一致しない場合がある（「主たる事項」欄は事件数と一致）。

※ a ~ x は、中労委による調整事項分類記号

## 第2節 調整事件取扱状況一覧表

事件番号	区分	申請者	業種	組合員数	従業員数	申請日 指名日 終結日	所要 日数	調整 回数	終結 区分	調整事項
6 (調) 1	あっせん	労	公務	23	50	R6. 3. 28 — R6. 5. 27	61	0	取下げ	・ 初任給の改定 ・ 初任給決定基準表提示の上誠実団交 ・ 合意した初任給決定基準表を就業規則に明記
6 (調) 2	あっせん	使	教育・学習支援業	15	28	R6. 4. 18 R6. 4. 24 R6. 7. 12	80	2	解決	・ 団体交渉の場所
6 (調) 3	あっせん	労	教育・学習支援業	7	18	R6. 12. 3 R6. 12. 18 —	—	—	繰越	・ 労働協約の締結

## 第3節 争議行為の予告通知及び発生届

公益事業の関係当事者が争議行為をしようとする場合、労働関係調整法第37条の規定により、その10日前までに労働委員会及び厚生労働大臣又は県知事にその旨を通知しなければならない。なお、同法第8条に掲げる公益事業とは、①運輸事業、②郵便、信書便又は電気通信の事業、③水道、電気又はガスの供給の事業、④医療又は公衆衛生の事業である。

なお、争議行為が発生した場合は、同法第9条の規定により、当事者は直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事に届け出なければならない。

### 1 争議行為の予告通知

通知先	事業				計
	運輸事業	郵便、信書便又は電気通信の事業	水道、電気又はガスの供給の事業	医療又は公衆衛生の事業	
熊本県労働委員会 会長、熊本県知事				2	2
計				2	2

※該当年に争議行為予告通知日が属する件数を計上

## 2 争議行為の発生届

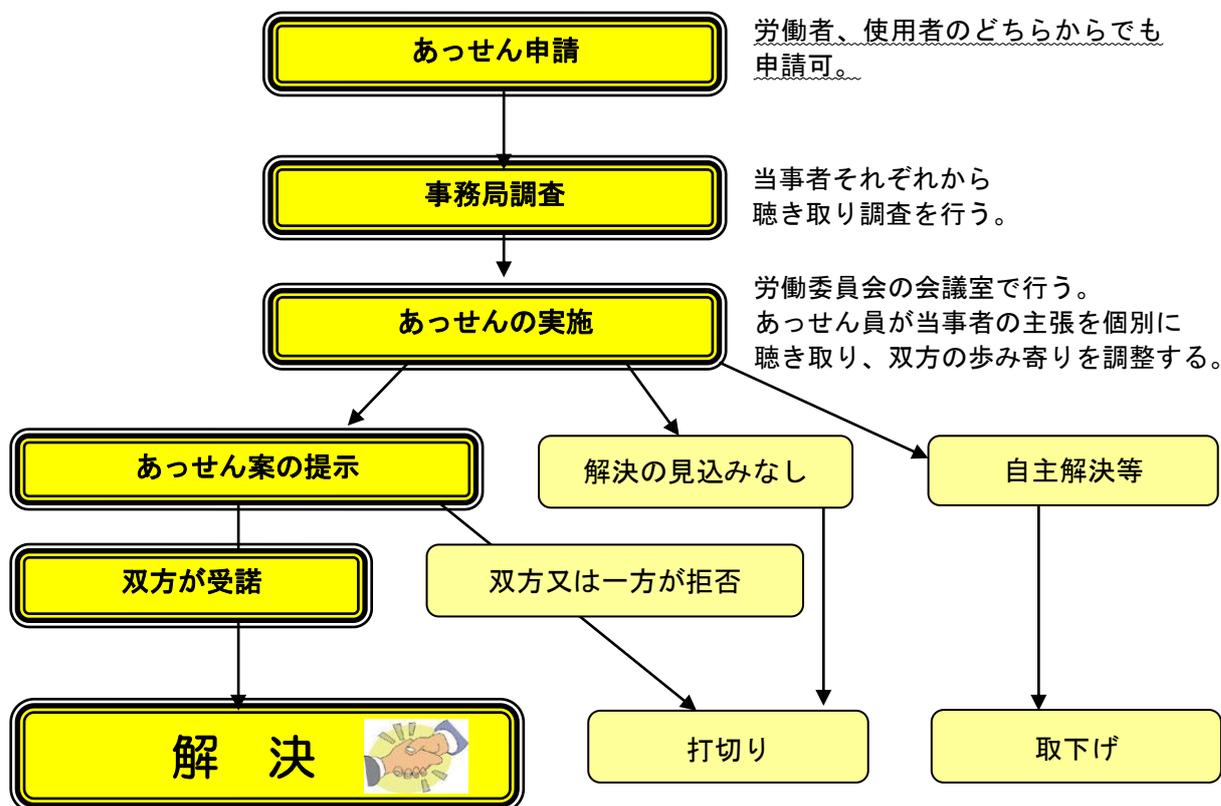
令和6年（2024年）は4件届出があった。

## 第5章 個別労働関係紛争のあっせん

個別労働関係紛争のあっせんとは、労働者個人と使用者との間の労働関係に関する紛争について、自主的な解決が困難な場合、紛争当事者からの申請に基づき、労働委員会があっせんを行うことにより、労使関係の速やかな安定に寄与することを目的とした制度である。

平成13年（2001年）10月1日、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行により、地方公共団体が、当該紛争の防止・解決に取り組む法的根拠が明らかになった。その後、平成15年（2003年）4月1日、熊本県個別労働関係紛争のあっせんに関する規則が定められ、平成15年度（2003年度）から知事の委任を受けて、当委員会があっせん業務を実施している。

### 〈あっせんの流れ〉



### 第1節 個別労働関係紛争のあっせん取扱いの概要

令和6年（2024年）中に当委員会でも取り扱った個別労働関係紛争のあつせん件数は、前年からの繰越が1件、新規申請が7件であった。

新規申請におけるあつせん事項は、経営又は人事に関することが5件、賃金等に関することが2件、職場の人間関係に関することが3件、その他が1件であった。

## 1 取扱い状況

(単位：件)

区分		年	R2	R3	R4	R5	R6
		取扱件数	前年繰越	2			1
新規	5		4	9	7	7	
計	7		4	9	8	8	
最終状況	解決	3	1		2	3	
	打切り (うち、あっせん不参加)	4 (4)	3 (2)	8 (6)	5 (3)	4 (4)	
	取下げ						
	不開始						
	計	7	4	8	7	7	
	平均あっせん回数	2.7回	1.0回	1.0回	1.0回	1.0回	
	平均所要日数	68.6日	97.3日	45.1日	57.1日	55.3日	
	解決率	42.9%	25.0%	0.0%	28.6%	42.9%	
翌年への繰越				1	1	1	

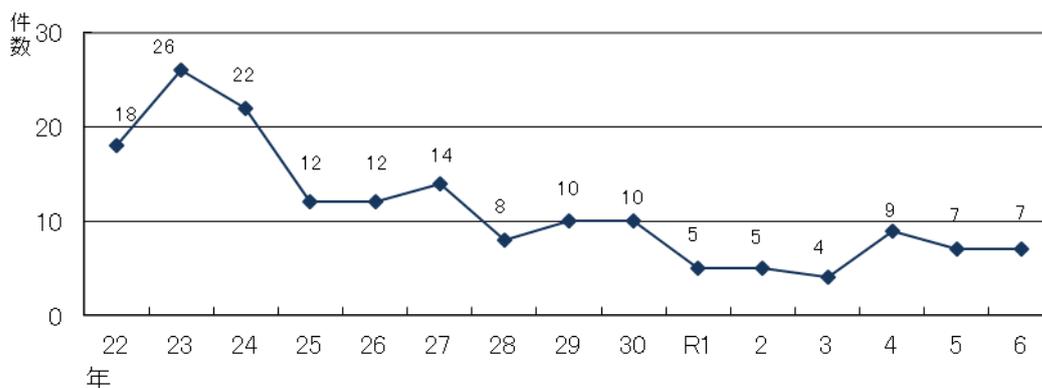
(注)1 「解決」は、あっせん活動が何らかの影響を及ぼしたと認められる自主解決に伴う取下げを含む。

2 平均あっせん回数は、その年に最終した事案について、最終事案の総あっせん回数 / (最終事案数 - あっせん未開催事案数) により算出した。

3 平均所要日数は、その年に最終した事案について、申請書受理日(当日含む)から最終日(当日含む)までの日数を平均したものである。

4 解決率は、最終事案の解決件数 / (最終事案数 - 取下げ件数) × 100により算出した。

## 2 新規申請件数の推移



### 3 紛争内容別件数（新規申請のみ）

紛争内容	年	R2	R3	R4	R5	R6	主な内容	計
経営又は人事	ア~キ	2		2	3	5	1	12
解雇	ア	1		1	2	2		6
配置転換、出向・転籍	イ				1	1		2
復職	ウ					1		1
懲戒処分	エ							
退職	オ	1		1		1	1	3
勤務延長、再雇用	カ							
その他経営又は人事	キ							
賃金等	ク~チ	2	1	3	3	2	2	11
賃金未払	ク	1	1	3	3			8
賃金増額	ケ							
賃金減額	コ					1	1	1
一時金	サ							
退職一時金	シ					1	1	1
解雇手当	ス							
休業手当	セ	1						1
諸手当	ソ							
その他賃金	タ							
年金	チ							
労働条件等	ツ~フ	1	4	1	2			8
労働契約	ツ	1						1
労働時間	テ							
休日・休暇	ト		1					1
年次有給休暇	ナ		2		1			3
育児・介護休業	ニ							
時間外労働	ヌ							
安全・衛生	ネ		1	1				2
福利厚生制度	ノ							
社会保険	ハ							
労働保険	ヒ				1			1
その他の労働条件等	フ							
職場の人間関係	ヘ~ホ	4	2	6	1	3	3	16
セクハラ	ヘ	2						2
パワハラ・嫌がらせ	ホ	2	2	6	1	3	3	14
その他	マ	1		1	4	1	1	7
その他	マ	1		1	4	1	1	7
合計		10	7	13	13	11	7	54

※ 複数のあつせん事項を有する申請があるため、あつせん申請件数とは一致しない（「主な内容」欄はあつせん申請件数と一致）。

※ア～マは、中労委による紛争内容分類記号

#### 4 月別新規申請状況

月 年	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	計
R2			2	1	1			1					5
R3			1		1		2						4
R4	2		1		2	2	1		1				9
R5							2	1		2	2		7
R6				1	1	1	1		1	1		1	7
計	2		4	2	5	3	6	2	2	3	2	1	32

#### 5 申請者の労使別、雇用形態別件数（新規申請のみ）

区分 年	申請者		雇用形態				計
	労働者	使用者	正社員	パート職員 ・アルバイト	派遣労働者 ・契約社員	その他	
R2	5		3		2		5
R3	4		2	2			4
R4	8	1	7		2		9
R5	6	1	5	2			7
R6	7		4		3		7
計	30	2	21	4	7		32

#### 6 企業規模別申請件数

規模 年	9人 以下	10人～ 49人	50人～ 99人	100人～ 299人	300人～ 499人	500人 以上	不明	計
R2		1	1	2			1	5
R3		2	1			1		4
R4	1	2	2	2	2			9
R5	2	2	1		2			7
R6		2	1		1	2	1	7
計	3	9	6	4	5	3	2	32

## 7 業種分類別件数（新規申請のみ）

業種分類		年	R2	R3	R4	R5	R6
建設業		D					
製造業		E					3
情報通信業		G					
運輸業，郵便業		H			1	1	
卸売業，小売業		I		1		1	
学術研究，専門・技術サービス業		L	1	1			
宿泊業，飲食サービス業		M					
生活関連サービス業，娯楽業		N					
教育，学習支援業		O			2		
医療，福祉		P	2	1	1	1	1
複合サービス事業		Q					
サービス業		R	1		4	4	3
公務		S					
その他	A～C、F、J、K、T		1	1	1		
計			5	4	9	7	7

※業種分類及び分類記号A～Tは、中労委による分類に準拠

## 第2節 個別労働関係紛争のあっせん取扱状況一覧表

事件番号	申請者	雇用形態	業種	申請受付日 終結日	所要 日数	あっ せん 回数	終結 区分	事件の概要
5 (個) 7	使用者	正社員	卸売・小売業	R5. 11. 22 R6. 2. 20	91	1	解決	従業員が主張する労災や未払い賃金についてあっせんによる解決を求めて申請された。 労災申請の取扱いや傷病手当金の手続に係る問題があったが、あっせん員の調整の結果、双方ともあっせん案に合意し、解決した。
6 (個) 1	労働者	契約社員	サービス業（他に分類されないもの）	R6. 4. 2 R6. 5. 2	31	0	打切（あっせん不参加）	雇用契約満了日までの雇用または給与の保証及び慰謝料を求めて申請された。 被申請者があっせんに参加しなかったため打切りとなった。
6 (個) 2	労働者	派遣社員	製造業	R6. 5. 30 R6. 7. 23	55	0	打切（あっせん不参加）	パワハラ及びその旨の相談等を行った結果、報復として派遣打切りとなったことに対する損害賠償を求めて申請された。 被申請者があっせんに参加しなかったため打切りとなった。
6 (個) 3	労働者	正社員	製造業	R6. 6. 4 R6. 7. 3	30	1	解決	退職勧奨の取り止め及び業務を与えた上での事業所内での復職を求めて申請された。 あっせん員の調整の結果、現所属に特定作業職として復職する旨のあっせん案に双方とも合意し、解決した。
6 (個) 4	労働者	正社員	サービス業（他に分類されないもの）	R6. 7. 18 R6. 9. 4	49	0	打切（あっせん不参加）	パワハラによる精神的苦痛に対する慰謝を求めて申請された。 被申請者があっせんに参加しなかったため打切りとなった。
6 (個) 5	労働者	正社員	サービス業（他に分類されないもの）	R6. 9. 13 R6. 12. 25	104	1	解決	退職金明細の開示・説明及び基準に則った退職金の支払いを求めて申請された。 あっせん員が、双方の不都合な事情を明らかにすることで譲歩を引き出した結果、双方ともあっせん案に合意し、解決した。

事件番号	申請者	雇用形態	業種	申請受付日 終結日	所要日数	あっせん回数	終結区分	事件の概要
6 (個) 6	労働者	派遣社員	製造業	R6. 10. 25 R6. 11. 20	27	0	打切 (あっせん不参加)	いじめ・嫌がらせによって受けた経済的・精神的苦痛に対する慰謝料を求めて申請された。 被申請者があっせんに参加しなかったため打切りとなった。
6 (個) 7	労働者	正社員	医療・福祉	R6. 12. 19 —	—	—	繰越	異動辞令及び給与辞令の撤回を求めて申請された。

※所要日数は、申請書受付日（当日含む）から終結日（当日含む）までの日数。  
業種は、産業分類の大区分による。

## 第6章 労働組合の資格審査

### 第1節 労働組合資格審査の概要

労働組合は、不当労働行為救済申立てなど労働組合法に定める手続に参加する場合には、労働組合法が定める労働組合の要件に適合しているかの審査を受ける必要がある（労働組合法第5条）。

#### 取扱件数

区 分		不当労働行為			委員推薦			法人登記			総会決議			計		
		R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
取扱件数	前年繰越	1	1	1										1	1	1
	新規				1	2	1	1		1				2	2	2
	計	1	1	1	1	2	1	1		1				3	3	3
終結状況	適合			1	1	2	1	1						2	2	2
	不適合															
	打切り (手続終了)															
	取下げ															
	計			1	1	2	1	1						2	2	2
翌年への繰越		1	1							1				1	1	1

※ 区分に関する説明

- 1 「不当労働行為」とは、労働組合が不当労働行為救済申立てを行う際に申請されるもの。
- 2 「委員推薦」とは、労働委員会の労働者委員の候補者を推薦しようとする労働組合から申請されるもの。
- 3 「法人登記」とは、労働組合が組合財産の明確化や保護等のため、法人登記をする際に申請されるもの。
- 4 「総会決議」とは、労働組合法以外の法律で資格審査が必要と定められているため、労働組合が資格審査証明を申請した場合に、総会の決議により行われるもので、具体的には労働組合が無料の職業紹介事業を行う場合（職業安定法第33条第2項）と無料の労働者供給事業を行う場合（職業安定法第45条、同法施行規則第32条）である。

## 第2節 労働組合資格審査状況一覧表

番号	労働組合名	組合員数	申請年月日	申請事由	終結 区分	終結 年月日
R3（資）1	A労働組合	115人	R3. 9. 10	不当労働行為	適合	R6. 3. 12
R6（資）1	B労働組合	117人	R6. 4. 15	委員推薦	適合	R6. 5. 2
R6（資）2	C労働組合	62人	R6. 12. 17	法人登記	係属中	—

## 第7章 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定及び告示

### 1 取扱件数

令和6年（2024年）中に当委員会で取り扱った、地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項による非組合員の範囲の認定・告示は前年からの繰越が1件であった。

年	区分	取扱状況			計	認定状況		告示状況		
		前年繰越	新規申請			認定	翌年繰越	告示	翌年繰越	
			地方公営企業等の経営主体							
			県	市町村						その他
R2										
R3			1	1	1		1			
R4			1	1	1		1			
R5			1	1	1			1		
R6	1						1			
計	1		3	3	3		3	1		

### 2 認定告示内容

番号	企業名	組合名	申出日 申出理由	手続 開始日	認定日	告示日 告示番号
R5 (認) 1	熊本市上下水道局	全水道熊本水道労働組合、自治労熊本市上下水道評議会及び熊本市役所第一職員労働組合	R5.7.7 組織改編に伴い上下水道センターを廃止したことにより、労働組合法第2条第1号に規定する者の範囲について変更を行う必要があるため	R5.7.20	R5.12.21	R6.1.12 令和6年熊本県労働委員会告示第1号 県公報13296号登載

## 第8章 労働委員会の会議等

### 第1節 会議

労働委員会の会議には、業務運営のための会議として委員全員で行う総会、公益委員のみで行う公益委員会議などがある。

また、これらの会議とは別に労働委員会相互間の業務運営上の連絡調整を図るために開催される全国的、地域的な連絡協議会などがある。

#### 1 総会

総会は、委員全員で行う会議であり、労働委員会規則第5条に規定する付議事項のほか委員会の業務運営全般について協議する。毎月2回定例的に開催されるが、必要がある場合には臨時に開催されることがある。

令和6年（2024年）中は、定例総会を21回、臨時総会を1回開催した。

開催状況は次のとおりである。

(◎会長、○会長代理)

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1824	1. 4	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 池田 岩永 坂本 松内	○報告事項 1 第1650回公益委員会議について 2 労働組合の資格に関する事項について（3年(資)第1号）  ○その他 今後の総会及び公益委員会議の日程について
1825	1. 18	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 池田 坂本	○報告事項 1 第1651回・1652回公益委員会議について 2 令和5年(2023年)の不当労働行為救済申立審査期間の目標達成状況等の公表について
1826	2. 5	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	矢野 山野 木村 園田	池田 岩永 坂本 松内	○報告事項 令和5年度出前講座の概要報告について  ○その他 労働組合活動報告について

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1827	2. 19	◎渡辺 山村 坂田	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 池田 岩永 坂本 松内	○報告事項 1 第1653回公益委員会議について 2 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 3 令和6年度出前講座の実施について
1828	3. 1	◎渡辺 ○村田 山村 坂田 紺屋	矢野 山野 木村 小材	徳村 岩永 坂本 松内	○報告事項 1 第1654回公益委員会議について 2 個別労働関係紛争のあっせんについて（5年（個）第7号） 3 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 4 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について 5 諸会議報告について（九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会代表者会議）
1829	3. 21	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 池田 岩永 坂本 松内	○報告事項 1 不当労働行為に関する事項について（3年（不）第1号） 2 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 3 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について 4 諸会議報告について（九プロ労委労協第2回幹事会）  ○その他 1 令和6年度出前講座について 2 労働判例研究会に関するアンケートについて
1830	4. 4	◎渡辺 ○村田 山村 紺屋	矢野 山野 木村 園田	徳村 池田 岩永 坂本 松内	○報告事項 1 第1655回公益委員会議について 2 労働委員会委員改選に係る労働組合の資格に関する事項について 3 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第1号） 4 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 5 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について  ○その他 労働判例研究会に関するアンケート結果について
1831	4. 16	○村田 山村 坂田	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 池田 岩永 松内	○報告事項 1 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 2 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について 3 諸会議報告について（2024年度労委労協命令研究会）

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1832	5. 2	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 池田 岩永 坂本 松内	○付議事項 あっせん員候補者の委嘱について ○報告事項 1 第1656回公益委員会議について 2 労働組合の資格に関する事項について（6年（資）第1号） 3 調整事件について（6年（調）第1号、第2号） 4 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について 5 諸会議報告について（令和6年度九州労働委員会会長会議） ○その他 労働委員会研修会について
1833	5. 13	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 池田 岩永 坂本 松内	○報告事項 1 第1657回公益委員会議について 2 調整事件について（6年（調）第2号） 3 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第1号） ○その他 出前講座について
1834	6. 3	◎渡辺 ○村田 山村 坂田 紺屋	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 岩永 坂本 松内	○報告事項 1 調整事件について（6年（調）第1号） 2 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 3 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について 4 諸会議報告について（2024年度九州ブロック労委労協総会・研修会、第91回九州労働委員会連絡協議会）
1835	6. 20	◎渡辺 ○村田 山村 紺屋	矢野 山野 木村 小材 園田	徳村 池田 岩永 坂本 松内	○付議事項 委員がWEBでの会議参加を希望する場合の対応について ○報告事項 1 第1658回公益委員会議について 2 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 3 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について 4 調整事件について（6年（調）第2号） 5 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第2号、第3号） 6 諸会議報告について（労委制度創設80周年記念行事第1回企画委員会、令和6年度全国労働員会会長・事務局長連絡会議）

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1836 臨時	7.1	◎村田 山村 坂田 丸住	木村 小材 園田 西 森田	岩永 坂本 松内 永田 小田	○付議事項 1 会長及び会長代理の選挙について 2 あっせん員候補者の委嘱について ○その他 1 幹事委員の選出について 2 今後の総会の日程について 3 労働委員会委員名簿のホームページ掲載について
1837	7.18	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 園田 西	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 2 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について 3 調整事件について（6年（調）第2号） 4 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第3号） 5 諸会議報告について（全国労委労協命令研究会、全国労働員会連絡協議会第3回運営委員会） ○その他 1 出前講座について 2 令和6年度労働委員相談会について
1838	8.1	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 園田 西 森田	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 第1659回公益委員会議について 2 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第2号、第4号） ○その他 総会議事録のペーパーレス化について
1839	8.20	◎村田 山村 坂田 丸住	小材 園田 西 森田	岩永 坂本 松内 永田 小田	○その他 1 広報計画について 2 次回総会の期日について

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1840	9. 19	◎村田 ○紺屋 坂田 丸住	木村 小村 西 森田	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 第1660回公益委員会議について 2 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 3 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第4号） 4 諸会議報告について（令和6年度公労使委員合同研修）  ○その他 1 労働員研修会研修会について 2 広報計画について
1841	10. 3	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 園田 西	坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第5号） 2 争議行為発生届について 3 諸会議報告について（2024年度九プロ労委労協第1回幹事会、第50回九州地区労働委員会使用者委員研修会）
1842	10. 15	◎村田 山村 丸住	木村 小村 園田 西 森田	坂本 松内 小田	○報告事項 1 第1661回公益委員会議について 2 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第5号）  ○その他 令和7年1月～3月の総会日程について
1843	11. 8	◎村田 山村 坂田 丸住	木村 小村 園田 西	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 2 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について 3 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第5号、第6号）  ○その他 令和6年度個別労働紛争処理制度周知月間及び労使間トラブル解決相談会の結果について

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1844	11. 21	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 西	岩永 坂本 永田 小田	<p>○報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 争議行為予告に関する中労委からの連絡について</li> <li>2 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について</li> <li>3 個別労働関係紛争のあっせんについて（6年（個）第5号、第6号）</li> <li>4 諸会議報告について（第79回全国労働委員会連絡協議会総会）</li> </ol> <p>○その他 出前講座について</p>
1845	12. 19	◎村田 ○紺屋 山村 丸住	木村 小材 園田 西 森田	岩永 坂本 松内 小田	<p>○報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 第1662回公益委員会議について</li> <li>2 争議行為予告に関する中労委からの連絡について</li> <li>3 争議行為予告に関する実情調査（本県分）について</li> <li>4 労働組合の資格に関する事項について（6年（資）第2号）</li> <li>5 諸会議報告について（令和6年度公労使委員個別紛争専門研修、九州沖縄地区労使関係セミナー）</li> </ol> <p>○その他 出前講座について</p>

## 2 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合法第24条及び労働委員会規則第9条の規定により次の事項を審議する。

- ① 労働組合の資格に関する事項
- ② 不当労働行為に関する事項
- ③ 労働関係調整法第42条の規定による請求（公益事業の争議行為予告通知違反に関するもの）に関する事項
- ④ 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定による認定及び告示に関する事項
- ⑤ その他会長が必要と認める事項

当委員会では、公益委員会議を毎月2回、定例総会に先立って開催することを原則とし、その他会長の招集に基づき必要に応じて開催することとしている。

令和6年(2024年)は13回開催され、その開催状況は次のとおりである。

(◎会長、○会長代理)

回	開催日	出席委員	主 な 事 項
1650	1. 4	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	○付議事項 労働組合の資格に関する事項について(3年(資)第1号)
1651 臨時	1. 10	◎渡辺 ○村田 山村 坂田 紺屋	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(3年(不)第1号) 1 参与委員の意見陳述 2 第1回合議
1652	1. 18	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	○付議事項 令和5年(2023年)不当労働行為救済申立審査期間の目標達成状況等の公表について
1653 臨時	2. 6	◎渡辺 ○村田 山村 坂田 紺屋	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(3年(不)第1号) 1 第2回合議

回	開催日	出席委員	主 な 事 項
1654 臨時	3. 1	◎渡辺 ○村田 山村 坂田 紺屋	○付議事項 不当労働行為に関する事項について（3年(不)第1号） 1 第3回合議
1655	4. 4	◎渡辺 ○村田 山村 紺屋	○付議事項 労働委員会委員改選に係る労働組合の資格に関する事項について
1656	5. 2	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	○付議事項 労働組合の資格に関する事項について（6年(資)第1号）
1657	5. 13	◎渡辺 ○村田 山村 坂田	○報告事項 令和6年度九州労働委員会公益委員連絡会議について
1658	6. 20	◎渡辺 ○村田 山村 紺屋	○その他 令和6年度九州労働委員会公益委員連絡会議の議題について
1659	8. 1	◎村田 山村 坂田 丸住	○その他 1 令和6年度九州労働委員会公益委員連絡会議について 2 令和6年度第3回労働委員会研修会について 3 令和6年度「労使間トラブルの解決相談会」における担当公益委員について
1660	9. 19	◎村田 ○紺屋 坂田 丸住	○その他 1 令和6年度九州労働委員会公益委員連絡会議について 2 公益委員会議の議事録のペーパーレス化について

回	開催日	出席委員	主 な 事 項
1661	10.15	◎村田 山村 丸住	○その他 令和6年度九州労働委員会公益委員連絡会議について
1662	12.19	◎村田 ○紺屋 山村 丸住	○付議事項 1 労働組合の資格に関する事項について（6年（資）第2号） 2 「公益委員会議確認事項」の改正について

### 3 連絡協議会、連絡会議等

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、その事務処理について必要な統一と調整を図るために、全国又は各地域別に公・労・使の三者構成による連絡協議会並びに会長連絡会議及び事務局長連絡会議が設けられている。このほか、労働問題処理の適正化、円滑化を図るため、委員ごとの会議、各種研修及び事務局職員の会議などが開催されている。

令和6年(2024年)中の開催状況は次のとおりである。

#### (1) 委員関係

##### 【全国会議】

##### ① 全国労働委員会会長連絡会議 [開催地：岐阜県]

開催日	議 題 等
6月14日	1 講演 演題 「正社員と定年後再雇用有期嘱託職員との基本給格差の不合理性 —名古屋自動車学校（再雇用）事件・最一小判令5・7・20— 講師 東京大学大学院法学政治学研究科教授 神吉知郁子 氏
	2 議題懇談 議題 今後の労働委員会における個別労働関係紛争業務の位置づけについて

##### ② 第79回全国労働委員会連絡協議会総会 [開催地：東京都]

開催日	議 題 等
11月14日 11月15日	1 議題 議題1 退職代行等の営利事業が主目的と疑われる労働組合に対する資格審査申請の対応について 議題2 審査の迅速化に向けた取組について 議題3 若年層に向けた労働委員会の取組の周知について
	2 講演 演題 「近年における労働裁判例の動向」 講師 慶応大学教授 森戸英幸 氏

【九州ブロック会議】

① 九州地区使用者委員代表者会議 [開催地：鹿児島県]

開催日	議 題 等
2月15日	1 全労委運営委員会の報告
2月16日	2 2024年度の九州地区研修会について 3 各県における審査・調整・個別あっせん事件について

② 九州ブロック労委労協幹事会・命令研究会 [開催地：沖縄県]

開催日	議 題 等
2月29日 3月1日	1 幹事会 協議事項 (1) 2024年度 九プロ労委労協総会の運営等について (2) 研修会の開催について (3) 各県報告（特徴的事案）及び意見・見解等の相互交流 2 命令研究会 演題 「労組法第18条 労働協約の地域的拡張適用」 講師 福岡県労働委員会労働者委員 桑原忠志 氏

③ 九州労働委員会会長会議 [開催地：福岡県]

開催日	議 題 等
4月18日	議題1 労働関係が曖昧な場合のあっせんの対応について 議題2 団体交渉における財務資料の提示について

④ 九州ブロック労委労協総会・研修会 [開催地：沖縄県]

開催日	議 題 等
5月15日 5月16日	1 総会 議事 (1) 2023年度活動経過報告 (2) 2023年度会計決算報告 (3) 2023年度会計決算監査報告 (4) 2024年度の取り組み（案） (5) 2024年度予算（案） (6) 2024年度役員体制（案） 2 研修会 演題 「労組法第18条に基づく労働協約の地域的拡張適用について」 講師 自治労福岡県本部アドバイザー 大土重義 氏

⑤ 第91回九州労働委員会連絡協議会 [開催地：沖縄県]

開催日	議 題 等
5月16日 5月17日	<p>1 議題 個別労働関係紛争あつせん事件、集团的労使紛争あつせん事件及び不当労働行為審査事件についての特徴的な事例の検討</p> <p>[事例1] 個別労働関係紛争あつせん事件（提案県：熊本県）</p> <p>[事例2] 不当労働行為審査事件（提案県：長崎県）</p> <p>[事例3] 集团的労使紛争あつせん事件（沖縄県）</p> <p>2 講演</p> <p>演題 「近年における労働裁判の動向について－時間外労働に関する定額残業代制度をめぐる最高裁判例を中心に－」</p> <p>講師 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授 渡邊絹子 氏</p>

⑥ 九州ブロック労委労協幹事会 [開催地：福岡県]

開催日	議 題 等
9月26日 9月27日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 2024年度全国労委労協第2回幹事会報告</p> <p>(2) 全労委総会議題への対応について</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 九ブロ労委労協 2025年5月総会・研修会について</p> <p>(2) 命令研究会（第2回幹事会併催・福岡県）について</p> <p>3 情報交換</p> <p>(1) 各県労委の特徴的な動向・課題等について</p>

⑦ 九州労働委員会公益委員連絡会議 [開催地：熊本県]

開催日	議 題 等
10月17日	<p>1 議題 不当労働行為審査事件における申立期間及び支配介入の判断について</p> <p>2 講演</p> <p>演題 「労組法は地方にもう存在しないかも－断言はしないけど、そうなら労委はどうしましょうかね?－」</p> <p>講師 熊本県労働委員会会長代理 紺屋博昭 氏</p>

【研修会】

① 労委労協命令研究会 [開催地：東京都、WEB]

開催日	議 題 等
1月18日	テーマ 「非典型就労における労働者性の判断について」 講師 弁護士 竹村和也 氏

② 労委労協命令研究会 [開催地：東京都、WEB]

開催日	議 題 等
4月9日	テーマ 「山形大学不当労働行為事件」〔山形県労委平成27年（不）第1号〕 講師 山形県労働委員会元労働者委員 館内 悟 氏

③ 労委労協命令研究会 [開催地：東京都、WEB]

開催日	議 題 等
7月11日	テーマ 「広緑会（第2）不当労働行為事件」〔福岡県労委令和3年（不）第12号〕 講師 福岡県労働委員会労働者委員 高田章男 氏

④ 公労使委員合同研修（全体研修） [開催地：東京都]

開催日	研 修 内 容
9月5日	1 労働委員会について —歴史・現状・課題— 講師 中央労働委員会会長 岩村正彦 氏 2 労働法の基礎 講師 中央労働委員会公益委員 小西康之 氏 3 事例検討 調整関係（岡山県労働委員会） 4 模擬審問

⑤ 公労使委員各側研修（公益委員） [開催地：東京都]

開催日	研 修 内 容
9月6日	1 審査実務研修（事例研究） チューター 北海道労働委員会会長 國武英生 氏 福岡県労働委員会公益委員 所 浩代 氏 2 和解実務研修（事例研究） チューター 神奈川県労働委員会会長 小野 毅 氏 東京都労働委員会公益委員 渡邊敦子 氏 3 調整実務研修（判例及び事例研究） 講師 前中央労働委員会会長代理 畠山 稔 氏

⑥ 公労使委員各側研修（労働者委員） [開催地：東京都]

開催日	研修内容
9月6日	講演1 演題 「不当労働行為救済制度について」 講師 弁護士 徳住堅治 氏 講演2 演題 「個別労働紛争の現状と解決制度」 講師 弁護士 佐々木亮弁 氏

⑦ 公労使委員各側研修（使用者委員研修） [開催地：東京都、WEB]

開催日	研修内容
9月6日	1 第1講座 「不当労働行為審査と労働委員会の役割について」 第一協同法律事務所弁護士 峰 隆之 氏 2 第2講座 「労働時間～2024年問題」 中町誠法律事務所弁護士 中井智子 氏 3 第3講座 「ハラスメント問題について」 ひかり協同法律事務所弁護士 増田陳彦 氏

⑧ 第50回九州地区労働委員会使用者委員研修会 [開催地：宮崎県]

開催日	議題等
9月26日 9月27日	1 講義 演題 「労働条件の決定と労働者の同意」 講師 新井法律事務所弁護士 新井貴博 氏 2 研究討議Ⅰ（審査事件） 3 研究討議Ⅱ（調整事件） 4 研究討議Ⅲ（個別あっせん事件）

⑨ 労委労協命令研究会 [開催地：東京都、WEB]

開催日	議題等
10月17日	テーマ 「学研エデュケーショナル不当労働行為事件」 （東京都労委令和3年（不）第82号） 講師 東京都労働委員会労働者委員 北 健一 氏

⑩ 公労使委員個別紛争専門研修 [開催地：東京都]

開催日	研修内容
12月5日 12月6日	<p>1 「裁判例の動向」 講師 早稲田大学法学学術院教授 竹内 寿 氏</p> <p>2 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」 山梨県労働委員会委員、愛知県労働委員会委員、宮崎県労働委員会委員</p> <p>3 「労働関係法令の改正等の動向」 講師 京都大学大学院人間・環境学研究科教授 小畑史子 氏</p> <p>4 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 「今後の労委における個紛の位置づけ」について意見交換</p>

⑪ 労使関係セミナー [開催地：長崎県]

開催日	研修内容
12月18日	<p>1 講演 演題 「判例等を踏まえた中小企業におけるハラスメント対策について」 講師 千葉大学大学院社会科学研究院教授 皆川宏之 氏</p> <p>2 長崎県労働委員会PR テーマ 「長崎県労働委員会の取組について」 発表者 長崎県労働委員会労働者委員 高藤義弘 氏</p>

(2) 事務局関係

【全国会議】

① 全国労働委員会事務局長連絡会議 [開催地：岐阜県]

開催日	議 題 等
6月13日	1 議事 (1) 審査概況等について (2) 調整事件等の概況について 2 議題懇談 議題1 DXの進展を踏まえた不当労働行為事件の審査やあっせん手続の取組について 議題2 労働委員会と労働局との連携について

② 全国労働委員会審査・調整主管課長会議 [開催地：東京都]

開催日	議 題 等
10月28日 10月29日	◆審査主管課長会議 1 議題検討 議題1 中間収入の控除について 議題2 併合事件について 2 報告事項 中労委の民事訴訟のIT化への対応について ◆調整主管課長会議 1 調整業務の運営について 中央労働委員会事務局調整第一課長 2 都道府県労働委員会からの事例報告 愛知県労働委員会、奈良県労働委員会 3 都道府県労働委員会からの業務報告 秋田県労働委員会、三重県労働委員会、熊本県労働委員会

【九州ブロック会議】

① 調査研究会議（審査・調整部門）

〔開催地：長崎県〕

開催日	議 題 等
1月25日 1月26日	<p>1 議題検討</p> <p>(1) 使用者が休憩室でのビラ配布を許可しなかった場合の労組法7条3号の成否等について</p> <p>(2) ポストノーティス命令発出基準等の有無について</p> <p>(3) 相談段階における相談者からの不当労働行為に該当するか否かの質問対応について</p> <p>(4) 不当労働行為事件救済命令に対する取消訴訟が提起された場合の事務処理について（情報交換）</p> <p>(5) 労災の結果があっせん事項に影響を及ぼすことが考えられる事例への対応について</p> <p>(6) 被申請者と連絡がとれない場合の対応について</p> <p>(7) 被申請者のあっせん不応諾理由について</p> <p>(8) 外国人労働者に係る事件の状況について（情報交換）</p> <p>(9) 外国語での通訳サポートが必要な外国人労働者から労働相談及びあっせんの申請があった際の対応方法について</p> <p>(10) 通訳を必要とする相談者への対応について（情報交換）</p> <p>(11) 労働争議の実情調査結果の総会報告について（情報交換）</p> <p>(12) 労働委員会の事務における「アナログ規制」の点検・見直しの状況について</p> <p>(13) 不当労働行為事件、あっせん事件において、担当委員、あっせん員が期日外で当事者と接触した事例について（情報交換）</p> <p>2 講演</p> <p>演題 「最近の労働判例の動きや特徴」</p> <p>講師 長崎県立大学地域創造学部公共政策学科 後藤 究 氏</p>

② 九州労働委員会事務局長会議

〔開催地：福岡県〕

開催日	議 題 等
4月18日	<p>1 令和5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</p> <p>2 九州ブロック労働委員会諸会議及び協議会予算の見直しについて</p> <p>3 令和6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</p> <p>4 広報活動について（情報交換）</p> <p>5 労働組合資格審査の手続について（情報交換）</p> <p>6 委員としての見識を深めるための方策について（情報交換）</p>

③ 調査研究会議（調整部門） [開催地：佐賀県]

開催日	議 題 等
7月18日 7月19日	<p>1 議題検討</p> <p>(1) 当事者がフリーランス（個人事業主）の事件、相談について</p> <p>(2) あっせん開始の判断が難しい場合の対応について</p> <p>(3) 障がい者の契約更新にかかる助言及びあっせんについて</p> <p>(4) あっせんの解決率の上昇につながる効果的な取組及びあっせんの平均処理日数の減少につながる効果的な取組について</p> <p>(5) 労働者性が争点となるあっせん申請の取扱いについて</p> <p>(6) 合同労組からのあっせん申請について</p> <p>(7) あっせん不応諾の意向を示した被申請者への対応について（情報交換）</p> <p>(8) 労働争議の実情調査の範囲について</p> <p>(9) 労働相談者・あっせん申請者が労委を認知したきっかけについて</p> <p>(10) あっせん終結後、あっせんの合意事項に違反した場合の対応について</p> <p>2 講演</p> <p>演題1 「働き方の変化～副業・兼業について～」 講師 佐賀労働局労働基準部監督課専門監督官 奥田朋子 氏</p> <p>演題2 「失業給付に係る制度について（離職理由と給付の関係）」 講師 佐賀労働局職業安定部職業安定課地方雇用保険監察官 上河佳子 氏</p>

④ 九州労働委員会事務局課長会議 [開催地：鹿児島県]

開催日	議 題 等
9月5日	<p>1 九州労働委員会会長・事務局長会議の開催時期について</p> <p>2 令和7年度九州ブロック労働委員会諸会議開催計画について</p> <p>3 令和7年度調査研究会議の研修内容等について</p> <p>4 九州労働委員会協議会に係る研修等の事務処理要領の一部改定について</p> <p>5 九州労働委員会等申し合わせ事項の改正について</p> <p>6 令和7年度九州労働委員会協議会歳入歳出予算の見直しに係る実施事業について</p> <p>7 繰越金を活用した令和7年度取組（案）について</p> <p>8 総会等会議におけるペーパーレス化及びウェブ活用の状況について（情報交換）</p> <p>9 労働委員会の実務へのITの活用について（情報交換）</p> <p>10 労働相談後のフォローアップについて（情報交換）</p> <p>11 労働委員会委員の活用のための労働相談会等の実施について（情報交換）</p> <p>12 労働委員会と知事部局の労働行政担当課との連携について（情報交換）</p>

## 第2節 労働委員会研修会

主要な労働判例の研究を通して労働関係紛争処理能力の向上を図る目的で、平成22年（2010年）2月から、委員、事務局職員を対象に労働判例研究会（令和6年度（2024年度から「労働委員会研修会」に改名）を開催している。

令和6年（2024年）は、計9回開催し、その状況は次のとおりである。

回数	開催日	研究テーマ
労働判例研究会 127	1月29日	事例研究「パワハラを起因とする配置転換について」（R5年（個）第6号事件） ・東亜ペイント事件（最二小判昭61.7.14 労判477号6頁） ・帝国臓器製薬事件（最二小判平11.9.17 労判768号16頁） ・ネスレ日本事件（大阪高判平18.4.14 労判915号60頁）
128	2月22日	講演「メンタルヘルスの知識と雇用関係の諸問題」 特定医療法人 佐藤会 弓削病院 医長（精神保健指定医） 後藤純一 氏
労働委員会研修会 1	6月27日	講演「労働委員会で携わった事件等を振り返って」 第46期就任労働委員（5名）
2	7月25日	事例研究「不当労働行為について」（R3年（不）第1号事件）
3	9月24日	講演「労使関係あれこれ」 使用者委員（4名）
4	10月17日	講演「労組法は地方にもう存在しないかもー断言はしないけど、そうなら労委はどうしましょうかね？」 公益委員 紺屋博昭
5	10月31日	講義「ある労働審判と労働訴訟の紹介」 公益委員 村田晃一 「主張と立証とは」 公益委員 山村康一 「裁判例からみるパワハラの境界線」 公益委員 丸住朋枝
6	11月28日	講演「団体交渉の実態等」 労働者委員（4名）
7	12月12日	講演「スペイン労使関係法入門」 熊本大学大学院社会文化科学教育部修士課程2年 弁護士（スペイン） Juan Carlos Boutellier 氏

### 第3節 個別労働関係紛争処理制度の周知

労働委員会では、個別労働関係紛争のあっせん制度の認知度を高めるため、周知月間である10月を中心に、様々な取り組みを行っている。令和6年（2024年）の主な取り組みは次のとおりである。

#### 1 関係機関へのチラシ・リーフレットの窓口配置依頼

労働局、労働基準監督署、ハローワーク、地方裁判所、県関係機関、市町村、関係団体、教育機関、医療機関（精神科・心療内科）及び企業に対し、個別あっせん制度の概要を記載したチラシ及び労働委員会の業務内容を記載したリーフレットの窓口配置を依頼した。

依頼先：364箇所（うち訪問による依頼先 28箇所）

〔主な訪問先〕

- 熊本労働局雇用環境・均等室
- 熊本労働基準監督署
- ハローワーク熊本
- 熊本簡易裁判所
- 熊本県弁護士会
- 熊本県社会保険労務士会
- 法テラス熊本
- くまジョブ
- 熊本市雇用対策課
- 連合熊本
- 熊本商工会議所
- 熊本県商工会連合会
- 熊本県中小企業団体中央会

#### ～個別労働関係紛争処理制度（チラシ）～

#### 2 市町村及び関係団体への広報依頼

市町村広報誌や団体機関誌等へのあっせん制度紹介記事掲載を依頼した。また、市町村ホームページから労委ホームページへのリンクを依頼した。

### 3 委員による相談会の実施

個別労働関係紛争処理制度の認知度を高めるとともに、本制度の一層の利用拡大を図ることを目的に、「個別労働関係紛争処理制度」周知月間に合わせ、労働委員会委員による相談会を次のとおり実施した。

日時：令和6年(2024年)10月5日(土)  
午前10時～午後4時30分  
場所：くまもと県民交流館パレア  
件数：8件

～10月は「個別労働紛争処理制度」の周知月間です～

### 労使間トラブルの解決相談会

～労働委員会委員が相談に応じます～

熊本県労働委員会では、解雇や労働条件の変更その他、労働者と事業主との間に起こったトラブルについて、話し合いによる解決をお手伝いする「あっせん」を行っています。

この「あっせん」制度を広く知っていただくとともに、本制度の一層の利用拡大を図ることを目的として、**県労働委員会委員(大学教授、弁護士、労働組合役員、会社役員等)**による相談会を次のとおり行います。

労使間のトラブルでお困りの労働者・事業主の皆様、ぜひお気軽にご相談ください。

無料 秘密厳守

<労使間トラブルの解決相談会>

◆日時 令和6年10月5日(土)  
午前10時00分～午後4時30分  
※受付は午後4時までとなります。

◆会場 くまもと県民交流館パレア 9階 会議室5

◆申込方法 事前予約不要(予約優先)

◆相談料 無料

※相談時間は、1人30分を目安とします。また、相談は1人1回限りさせていただきます。  
※相談内容に関する資料(労働契約書等)があれば、ご持参ください。

<お問い合わせ・予約先>  
熊本県労働委員会事務局  
熊本県中央区水前寺6-18-1(県庁本館3階)  
TEL 096-333-2752  
※月～金/8:30～12:00、13:00～17:15

### 4 ホームページ・SNSによる情報発信

熊本県ホームページ及び熊本県労働委員会事務局公式X(旧Twitter)、熊本県公式SNS(LINE、Facebook、X)により、個別あっせん制度や委員による相談会等について情報発信を行った。

### 5 ラジオ・フリーペーパーによる周知広報

次のとおり「個別労働関係紛争処理制度」周知月間に、ラジオ、フリーペーパーにより、個別あっせん制度、委員による相談会について周知を行った。

#### (1) CM・ラジオ

- ①令和6年(2024年)9月16日～20日 TKU県政広報テレビ「県からのお知らせ」
- ②令和6年(2024年)9月24日(火) FMK「ポップン・ブラックファースト」
- ③令和6年(2024年)9月24日(火) FMK「サウンズグレイト」
- ④令和6年(2024年)9月30日(月) RKK「ふれあいくまもと」
- ⑤令和6年(2024年)9月30日(月) FMK「県庁ダイアリー」
- ⑥令和6年(2024年)10月1日(火) RKK「とんでるワイド 大田黒浩一のきょうも元気！」

#### (2) フリーペーパー

- ①リビング熊本(令和6年9月21日号)
- ②熊日すばいず information(令和6年9月27日号)

## 6 労働委員会パネル展による広報

令和6年（2024年）10月19日（土）から10月30日（水）まで、熊本県立図書館情報ギャラリー展で、個別あっせん制度や労働相談窓口等を周知するための展示（ポスター、パネル、チラシ、リーフレット等）を行い、併せて県ホームページやSNS等で広報した。



#### 第4節 委員による出前講座

労使間紛争の未然防止に寄与するとともに、労働委員会の認知向上を図るため、専門知識を有する労働委員会委員を講師とし、労働法令の基本事項や制度の説明及び労使間トラブルの対応等を紹介する出前講座を開講した。

令和6年（2024年）は次のとおり開催した。

No	開催日	受講団体	講師	講座テーマ
1	5月18日	熊本県立大学 総合管理学部 (1年生)	公益委員 坂田委員 労働者委員 小材委員 使用者委員 池田委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前 の注意点～
2	6月4日	熊本県立大学 総合管理学部 (4年生)	公益委員 山村委員 労働者委員 園田委員 使用者委員 岩永委員	「働くこと」と「労働法」 ～就職する上での注意 点～
3	6月6日	専門学校イデア ITカレッジ 阿蘇	公益委員 坂田委員 労働者委員 小材委員 使用者委員 坂本委員	「働くこと」と「労働法」 ～就職する上での注意 点～
4	6月28日	ヒロ・デザイン 専門学校	公益委員 村田委員 労働者委員 木村委員 使用者委員 松内委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前 の注意点～
5	12月9日	熊本大学法学部	公益委員 丸住委員 労働者委員 西委員 使用者委員 小田委員	「働くこと」と「労働法」 ～就職する上での注意 点～



# 資 料

# 1 年別不当労働行為事件取扱件数（昭和21年～）

内容 年	係属状況			終結状況											合計	次年繰越	
	前年より繰越	新規申立	合計	移送	取下・和解				命令・決定								
					取下	無関与和解	関与和解	小計	全部救済	一部救済	棄却	却下	小計				
S21		2	2							裁定1				1	2	2	
22		2	2							解決1				1	2	2	
23		8	8		1				1	解決3				3	6	7	1
24	1	4	5		1				1	決定1			2	1	4	5	
25		4	4		3				3				1	1	4		
26		3	3			1			1				1	1	2	3	
27																	
28		4	4					1	1	1					1	2	2
29	2	8	10		3	1	3	7							7	3	
30	3	9	12		3	4	3	10							10	2	
31	2	4	6		2	1	2	5							5	1	
32	1	9	10			3	6	9							9	1	
33	1	11	12		3		9	12							12		
34		6	6				2	2	1					1	3	3	
35	3	11	14		2	7	5	14							14		
36		16	16			5	2	7							7	9	
37	9	17	26		2	7	4	13		1	3	1	5	18	8		
38	8	12	20		6	1	3	10	2				2	12	8		
39	8	12	20		4	1	1	6	3	2	2		7	13	7		
40	7	20	27		1	4	5	10		1			1	11	16		
41	16	18	34		3	1	4	8		3			3	11	23		
42	23	12	35			2	20	22			1		1	23	12		
43	12	8	20			1	4	5		1			1	6	14		
44	14	11	25			1	12	13						13	12		
45	12	14	26		1		5	6				1	1	7	19		
46	19	11	30			2	6	8		3	1		4	12	18		
47	18	4	22				4	4	1	1	1		3	7	15		
48	15	5	20				6	6		2			2	8	12		
49	12	17	29		1	7	8	16						16	13		
50	13	8	21			1	10	11						11	10		
51	10	14	24		4		3	7						7	17		
52	17	6	23		1		11	12						12	11		
53	11	10	21		2		4	6		2			2	8	13		
54	13	6	19		1	4	5	10						10	9		
55	9	11	20		1	1	8	10		1			1	11	9		
56	9	16	25				2	2						2	23		
57	23	9	32		3	3	5	11	1				1	12	20		
58	20	1	21			4	6	10			1		1	11	10		
59	10		10				2	2		1			1	3	7		
60	7	6	13			1	1	2						2	11		
61	11	3	14		2		2	4		4			4	8	6		
62	6	2	8			1	4	5						5	3		
63	3	1	4				1	1			1		1	2	2		
H1	2	2	4		1		1	2		1			1	3	1		
2	1	1	2												2		
3	2	4	6		2		1	3						3	3		
4	3	1	4		1		3	4						4			
5																	
6		4	4		1			1						1	3		

内容 年	係属状况			終結状况										合計	次年繰越	
	前年より繰越	新規申立	合計	移送	取下・和解				命令・決定							
					取下	無関与和解	関与和解	小計	全部救済	一部救済	棄却	却下	小計			
7	3		3				3	3							3	
8																
9																
10		2	2													2
11	2	3	5				2	2							2	3
12	3	3	6				3	3							3	3
13	3	1	4				2	2	1				1		3	1
14	1	1	2				1	1							1	1
15	1	1	2				2	2							2	
16																
17		2	2													2
18	2		2		2			2							2	
19		1	1				1	1							1	
20		2	2													2
21	2		2		1			1							1	1
22	1	2	3				1	1							1	2
23	2	1	3		1		1	2		1			1		3	
24		1	1													1
25	1	1	2				1	1							1	1
26	1		1							1			1		1	
27		2	2		1			1							1	1
28	1		1						1				1		1	
29		1	1													1
30	1	1	2				2	2							2	
R1		2	2				1	1							1	1
2	1		1				1	1							1	
3		1	1													1
4	1		1													1
5	1		1													1
6	1		1							1			1		1	
合計	384	395	779		60	64	205	329	17	26	14	9	66	395	384	
年平均	5.9	5.6	9.9	0.0	1.0	1.0	3.2	4.3	0.3	0.4	0.2	0.1	0.8	5.0	4.9	
構成比	49.3	50.7	100	0.0	7.7	8.2	26.3	42.2	2.2	3.3	1.8	1.2	8.5	50.7	49.3	

## 2 年別調整事件取扱件数

区分 年	取扱総件数			あっせん									件 数		
	繰 越	新 規	計	件 数			取扱結果					繰 越	新 規	計	
				繰 越	新 規	計	規 65 Ⅱ	取 下	解 決	打 切	繰 越				
S21		2	2		2	2		1				1			
22	1	19	20	1	4	5		1	4					15	15
23	7	20	27		11	11		2	7	1	1	7	8	15	
24	2	5	7	1	5	6		4	1	1		1		1	
25		14	14		11	11		2	8	1				3	3
26		7	7		6	6		2	4					1	1
27		12	12		12	12			12						
28		9	9		9	9			8		1				
29	1	15	16	1	15	16		3	8	2	3				
30	3	9	12	3	9	12		1	10	1					
31		25	25		24	24	1	6	14	2	1		1	1	
32	1	46	47	1	46	47		10	30	5	2				
33	2	27	29	2	27	29		9	17	2	1				
34	1	42	43	1	42	43		4	24	14	1				
35	1	23	24	1	23	24		6	13	4	1				
36	1	24	25	1	21	22		1	16	3	2		1	1	
37	2	25	27	2	25	27		1	21	4	1				
38	1	38	39	1	37	38		5	16	15	2		1	1	
39	2	52	54	2	50	52		5	41	6			1	1	
40		74	74		69	69		19	17	30	3		5	5	
41	3	46	49	3	38	41		2	18	13	8		8	8	
42	10	46	56	8	46	54		12	22	20		2		2	
43		45	45		45	45	1	4	19	20	1				
44	1	59	60	1	59	60		4	39	15	2				
45	2	43	45	2	43	45		3	25	15	2				
46	2	56	58	2	56	58		6	26	24	2				
47	2	55	57	2	55	57		12	24	16	5				
48	5	45	50	5	45	50		2	24	23	1				
49	1	54	55	1	54	55		4	25	24	2				
50	2	91	93	2	91	93		6	43	43	1				
51	1	45	46	1	45	46		5	20	14	7				
52	7	98	105	7	98	105		5	87	12	1				
53	1	38	39	1	38	39		2	27	8	2				
54	2	21	23	2	21	23		1	13	8	1				
55	1	56	57	1	56	57		3	46	6	2				
56	2	25	27	2	25	27		4	15	4	4				
57	4	27	31	4	27	31		4	10	15	2				
58	2	13	15	2	13	15		2	12	1					
59		8	8		8	8		2	6						
60		14	14		14	14		1	6	6	1				
61	1	17	18	1	17	18		4	10	4					
62		17	17		17	17		3	10	1	3				
63	3	6	9	3	6	9		2	7						
H1		7	7		7	7		4	1	2					
2		10	10		10	10		3	4	3					
3		13	13		13	13		3	7	3					
4		2	2		2	2			2						
5		7	7		7	7		1	1	1	4				
6	4	4	8	4	4	8		2	5	1					



区分 年	取扱総件数			あっせん									件数		
	繰越	新規	計	件数			取扱結果					繰越	新規	計	
				繰越	新規	計	規65Ⅱ	取下	解決	打切	繰越				
7		3	3		3	3			2	1					
8		4	4		4	4						4			
9	4	7	11	4	7	11		1	6			4			
10	4	7	11	4	7	11		1	6	1		3			
11	3	8	11	3	8	11		3	5	3					
12		2	2		2	2		1				1			
13	1	4	5	1	4	5			3	2					
14		5	5		5	5			3	1		1			
15	1	3	4	1	3	4			1	2		1			
16	1	4	5	1	4	5			2	3					
17		5	5		5	5		1	1	2		1			
18	1	3	4	1	3	4			4						
19		4	4		4	4			3			1			
20	1	6	7	1	6	7			4	3					
21		10	10		10	10			4	3		3			
22	3	8	11	3	8	11			5	5		1			
23	1	1	2	1	1	2		1	1						
24		2	2		2	2			1	1					
25		2	2		2	2			2						
26															
27		3	3		3	3			2			1			
28	1	2	3	1	2	3			1	2					
29		2	2		2	2				2					
30		3	3		3	3			2			1			
R1	1	1	2	1	1	2			1			1			
2	1	1	2	1	1	2		1				1			
3	1		1	1		1			1						
4															
5															
6		3	3		3	3		1	1			1			
計	105	1,559	1,664	95	1,511	1,606	2	198	886	424	96	10	44	54	



### 3 年別個別労働関係紛争のあっせん取扱件数

年	区分	件 数			取扱結果						
		繰 越	新 規	計	解 決	打 切	取 下	不開始	計	繰 越	
	H15	-	5	5	5					5	
	16		4	4	2	2				4	
	17		6	6	4	1	1			6	
	18		7	7	6	1				7	
	19		12	12	6	6				12	
	20		12	12	4	4	1			9	3
	21	3	31	34	22	12				34	
	22		18	18	8	9				17	1
	23	1	26	27	15	4	3			22	5
	24	5	22	27	10	15				25	2
	25	2	12	14	5	9				14	
	26		12	12	5	7				12	
	27		14	14	5	9				14	
	28		8	8	4	4				8	
	29		10	10	5	3	1			9	1
	30	1	10	11	4	5	1			10	1
	R1	1	5	6	1	2	1			4	2
	2	2	5	7	3	4				7	
	3		4	4	1	3				4	
	4		9	9		8				8	1
	5	1	7	8	2	5				7	1
	6	1	7	8	3	4				7	1
	計	17	246	263	120	117	8			245	18



#### 4 年別労働組合資格審査処理件数

事由 年(年度)	不当労働行為						委員推薦							
	取扱件数	終結件数	適合	不適合	打切	取下	繰越件数	取扱件数	終結件数	適合	不適合	打切	取下	繰越件数
S24年度								98	98	98				
25年度	1	1	1					87	87	86	1			
26年度														
27年度	1	1	1					110	110	107	3			
28年度	2	2						78	78					
29年度	7	7						80	80					
S30	5	5	5					79	79	79				
31	2	2	2					83	83	83				
32	5	5	5					93	93	91		2		
33	6	6	6					92	92	79		13		
34	4	3	1		2		1	82	82	68		14		
35	6	6			6			97	97	87		10		
36	5	2			2		3	84	84	73		11		
37	9						9	68						68
38	19	11	2		7	2	8	71	68			68		3
39	17	11	7		2	2	6	83	83	15		68		
40	20	8	1		7		12	13	13	13				
41	31	8	4		4		23	14	14	14				
42	32	21	2		19		11	8	8	6		2		
43	19	6	1		5		13	20	20	19			1	
44	28	18			13	5	10							
45	25	7			7		18	17	17	11		6		
46	27	12	4		8		15	3	3	3				
47	19	7	3		3	1	12	13	13	5		3	5	
48	17	6	2		4		11							
49	27	16			16		11	15	15	14		1		
50	21	9			9		12							
51	26	7			7		19	27	27	24		3		
52	27	12			12		15							
53	26	8	2		4	2	18	20	20	15		5		
54	26	11			11		15							
55	25	12	1		8	3	13	22	22	17		5		
56	30	3			3		27							
57	36	12	1		11		24	23	23	19		4		
58	25	15	1		14		10							
59	10	3	1		2		7	9	9	5		4		
60	13	2			2		11							
61	14	8	4		4		6	5	5	5				
62	7	5			5		2							
63	8	3	1		2		5	5	5	5				
H1	7	6	4		2		1							
2	2						2	7	7	6	1			
3	4	3			3		1							
4	2	2			2			6	6	6				
5														
6	6	2			2		4	6	6	6				
7	4	4			4									
8								7	7	6				1

法人登記							総会決議・調整外					計						
取扱件数						取扱件数						取扱件数						繰越件数
	最終結件数	適合	不適合	打切	取下		最終結件数	適合	不適合	打切	取下		最終結件数	適合	不適合	打切	取下	
16	16	15	1			8	8	8			122	122	121	1	0	0	0	
4	4	4				10	10	10			102	102	101	1	0	0	0	
2	2	2				1	1	1			3	3	3	0	0	0	0	
6	6	6				5	5	5			122	122	119	3	0	0	0	
4	4										84	84	0	0	0	0	0	
11	11										98	98	0	0	0	0	0	
19	19	18			1						103	103	102	0	0	1	0	
10	10	9			1						95	95	94	0	0	1	0	
33	33	31			2						131	131	127	0	2	2	0	
16	15	14		1		1					114	113	99	0	14	0	1	
4	4	3			1						90	89	72	0	16	1	1	
7	6	6				1					110	109	93	0	16	0	1	
12	12	12									101	98	85	0	13	0	3	
1						1					78	0	0	0	0	0	78	
2	1				1	1					92	80	2	0	75	3	12	
5	5	5									105	99	27	0	70	2	6	
4	4	2			2						37	25	16	0	7	2	12	
7	6	6				1					52	28	24	0	4	0	24	
3	2	1			1	1					43	31	9	0	21	1	12	
2	1	1				1					41	27	21	0	5	1	14	
5	4	4				1					33	22	4	0	13	5	11	
5	4	3			1	1					47	28	14	0	13	1	19	
10	10	9			1						40	25	16	0	8	1	15	
2	2	1			1						34	22	9	0	6	7	12	
5	2	1			1	3					22	8	3	0	4	1	14	
4	3	3				1					46	34	17	0	17	0	12	
3	1				1	2					24	10	0	0	9	1	14	
2	2	2									55	36	26	0	10	0	19	
2	1	1				1					29	13	1	0	12	0	16	
5	5	4			1						51	33	21	0	9	3	18	
1	1	1									27	12	1	0	11	0	15	
1	1	1									48	35	19	0	13	3	13	
5	3	3				2					35	6	3	0	3	0	29	
2	1	1				1					61	36	21	0	15	0	25	
1						1					26	15	1	0	14	0	11	
3	3	1			2						22	15	7	0	6	2	7	
											13	2	0	0	2	0	11	
1	1	1									20	14	10	0	4	0	6	
1	1	1				1	1	1			9	7	2	0	5	0	2	
1	1	1									14	9	7	0	2	0	5	
											7	6	4	0	2	0	1	
1	1				1						10	8	6	1	0	1	2	
						1	1	1			5	4	1	0	3	0	1	
2	2	1			1						10	10	7	0	2	1	0	
1	1	1									1	1	1	0	0	0	0	
											12	8	6	0	2	0	4	
											4	4	0	0	4	0	0	
											7	7	6	0	0	1	0	

事由 年(年度)	不当労働行為							委員推薦						
	取扱件数						繰越件数	取扱件数						繰越件数
		終結件数	適合	不適合	打切	取下			終結件数	適合	不適合	打切	取下	
9														
10	3						3	9	6	6				3
11	6	3			3		3	4	4	4				
12	7	4			4		3	6	6	6				
13	5	4	1		3		1							
14	2	1			1		1	8	8	8				
15	2	2			2			2	2	2				
16								7	7	6	1			
17	1						1							
18	1	1			1			7	7	7				
19	1	1				1		3	3	2			1	
20	2						2	6	6	6				
21	2	2	1			1								
22	1	1	1					6	6	5			1	
23	2	2				2								
24	1						1	2	2	2				
25	2	2	1			1								
26								2	2	1			1	
27	2	1				1	1							
28	1	1	1					1	1	1				
29	1						1							
30	2	2				2		1	1	1				
R1	2	1				1	1							
2	1	1				1		1	1	1				
3	1						1							
4	1						1	1	1	1				
5	1						1	2	2	2				
6	1	1	1					1	1	1				
計	704	328	68	0	226	25	376	1,594	1,520	1,127	6	219	10	74

法人登記							総会決議・調整外					計								
取扱件数					繰越件数	取扱件数					繰越件数	取扱件数					繰越件数			
	終結件数	適合	不適合	打切			取下	終結件数	適合	不適合			打切	取下	終結件数	適合		不適合	打切	取下
												0	0	0	0	0	0	0		
												12	6	6	0	0	0	6		
												10	7	4	0	3	0	3		
												13	10	6	0	4	0	3		
												5	4	1	0	3	0	1		
												10	9	8	0	1	0	1		
2	2	2										6	6	4	0	2	0	0		
												7	7	6	1	0	0	0		
1	1	1										2	1	1	0	0	0	1		
												8	8	7	0	1	0	0		
1	1				1							5	5	2	0	0	3	0		
												8	6	6	0	0	0	2		
												2	2	1	0	0	1	0		
												7	7	6	0	0	1	0		
												2	2	0	0	0	2	0		
												3	2	2	0	0	0	1		
												2	2	1	0	0	1	0		
												2	2	1	0	0	1	0		
1	1	1										3	2	1	0	0	1	1		
												2	2	2	0	0	0	0		
												1	0	0	0	0	0	1		
												3	3	1	0	0	2	0		
												2	1	0	0	0	1	1		
												2	2	1	0	0	1	0		
1	1	1										2	1	1	0	0	0	1		
1	1	1										3	2	2	0	0	0	1		
												3	2	2	0	0	0	1		
1						1						3	2	2				1		
239	218	181	1	1	20	21	26	26	26	0	0	0	0	2,563	2,092	1,402	7	446	55	471

## 令和3年（不）第1号事件 命令書の概要について

### 1 当事者

申立人 : X組合

被申立人 : Y社

### 2 救済申立日

令和3年9月10日

### 3 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人による以下の行為が不当労働行為に該当するとして救済を申し立てたものである。

- (1) 被申立人が、組合員に対し、従業員の退職に関する長時間にわたる事情聴取を行い、組合員に精神的苦痛を与えたとするもの。
- (2) 組合員が事情聴取後、体調不良で欠勤したことに対し、被申立人が給与（令和2年5月分・6月分、夏期・年末賞与、決算手当等）から欠勤控除等したこと。
- (3) 事情聴取に係る団体交渉申入れに対し、被申立人が、正当な理由なく団体交渉を遅らせ、その後の団体交渉においても不誠実な対応を繰り返したとするもの。
- (4) 労働条件の有効期間が1年とされている社員の正社員化に関して、被申立人が、合意書の締結を拒否し続けるとともに、該当者と個別に面談を行い新たな契約を締結した上、正当な理由なく団体交渉開催を引き延ばしたとするもの。

### 4 命令主文の概要【一部救済】

- (1) 被申立人は、被申立人の団体交渉等における対応が不当労働行為と認定された旨の文書を社内敷地に14日間掲示しなければならない。（ポストノータイス）
- (2) 次の救済申立て事項は、申立期間（1年）を経過した申立てであるため却下。
  - ① 本件事事情聴取
  - ② 令和2年5月分及び6月分給与並びに夏期賞与からの欠勤控除等
  - ③ 本件正社員化における対応
- (3) その余の申立ては棄却。

# 命 令 書

熊本市  
申立人 X組合  
代表者 執行委員長 A 1

八代市  
被申立人 Y社  
代表者 代表理事 B 1

上記当事者間の熊労委令和3年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年3月1日第1654回公益委員会議において、会長公益委員渡辺絵美、公益委員村田晃一、同山村康一、同坂田敦子、同紺屋博昭が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、本命令書交付の日から10日以内に、JIS(日本産業規格)B0サイズ(短辺1030mm、長辺1456mm)の大きさの白紙全面に次の文書を明瞭に記載し、被申立人事務所及びY1事業所内の職員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

令和 年 月 日

X 組合

代表者 執行委員長 A 1 様

X 組合・C 労働組合

執行委員長 C 1 様

Y 社

代表者 代表理事 B 1

貴組合からの令和 2 年 5 月 2 0 日の団体交渉申入れ及びその後の団体交渉における当社の対応は、熊本県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後は、労働組合の存在意義を理解し、誠実交渉義務を尽くして、二度とこのような行為を繰り返すことなく、健全な労使関係を構築いたします。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に掲示状況の写真を添えて文書で報告しなければならない。
- 3 申立人の申立てのうち、次の事項に関する救済申立てを却下する。
  - (1) 被申立人が、令和 2 年 4 月 2 2 日に行った C 労働組合 C 2 組合員に対する事情聴取。
  - (2) 被申立人が、C 労働組合 C 2 組合員に支給した令和 2 年 5 月分及び同年 6 月分給与から欠勤控除を行うとともに、両月の満勤手当を不支給としたこと並びに同年 8 月支給の夏期賞与から欠勤控除を行ったこと。
  - (3) 申立人が申し入れた、雇用期間の定めはないが、労働条件の有効期間が 1 年とされている社員の正社員化に関する団体交渉申入れに係る被申立人の一連の対応。

#### 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「申立人」という。）が、被申立人Y社（以下「被申立人」という。）による以下の行為が不当労働行為に該当するとして、令和3年9月10日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行ったものである。

- (1) 被申立人が、令和2年4月22日に、C労働組合（以下「C労組」という。また、以下「申立人」及び「C労組」を区別しない場合「組合」という。）の組合員C2（以下「C2組合員」という。）に対し、被申立人の従業員の退職に関する約1時間52分にわたる事情聴取（以下「本件事情聴取」という。）を行い、C2組合員に精神的苦痛を与えたとするもの（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号）。
- (2) C2組合員が、本件事情聴取後、体調不良となり、令和2年5月14日から同年5月25日までの間、欠勤したことに対し、被申立人が、同年5月分及び6月分給与から欠勤控除し、両月の満勤手当を不支給としたこと並びに同年8月支給の夏期賞与、同年12月支給の年末賞与及び決算手当から欠勤控除したこと並びに次年度の昇給額の減額をしたこと（以下「本件欠勤控除等」という。）（労組法第7条第1号及び第3号）。
- (3) 申立人からの本件事情聴取に係る令和2年5月20日の団体交渉申入れ（以下「団交申入れ」という。）に対し、被申立人が、正当な理由なく団体交渉（以下「団交」という。）を遅らせ、その後開催された団交においても不誠実な対応を繰り返したとするもの（労組法第7条第2号及び第3号）。
- (4) 雇用期間の定めはないが、労働条件の有効期間が1年とされている社員の正社員化（以下「本件正社員化」という。）に関して、被申立人が、平成31年2月28日に行われた団交以後、合意書の締結を拒否し続けるとともに、組合を介さず該当者と個別に面談を行い新たな契約を締結した上、正当な理由なく団交開催を引き延ばし

たとするもの（労組法第7条第2号及び3号）。

## 2 請求する救済内容

- (1) 被申立人がC2組合員に対し行った本件欠勤控除等による各給与、各賞与、各手当の減額分を支払うとともに、通常通りの昇給額とすること。
- (2) 被申立人は、下記アないしウについての謝罪文を掲示すること。
  - ア 本件事情聴取によってC2組合員に精神的苦痛を与え、欠勤を余儀なくさせたこと及び本件欠勤控除等を行ったこと。
  - イ 本件事情聴取に係る団交申入れから団交開催までに長時間を要したこと及び団交での約束を果たさないまま団交に臨むなどを繰り返したこと。
  - ウ 本件正社員化に係る合意書締結を拒否したこと、組合を介さずに該当者の個別面談により本件正社員化を実施したこと及び本件正社員化に係る団交日程を正当な理由なく引き延ばしたこと。

## 第2 本件の争点

### 1 申立期間（申立要件）に関する事

申立人が主張する被申立人の下記の行為についての申立てが、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過していない申立て（労組法第27条第2項）と認められるか否か。

- (1) 被申立人が行った本件事情聴取、令和2年5月26日以降の本件欠勤控除等及び申立人による同年5月20日の団交申入れから令和3年7月12日までの団交における対応は、「継続する行為」に該当し、事情聴取に係る申立てが行為の日から1年を経過していないと認められるか否か。
- (2) C2組合員の欠勤に伴う下記①ないし⑥の各種欠勤控除等は、「継続する行為」に該当し、下記①ないし③の行為に係る申立てが行為の日から1年を経過していないと認められるか否か。
  - ① 令和2年5月分給与における欠勤控除及び満勤手当の不支給（以下「欠勤控除①」という。）。
  - ② 令和2年6月分給与における欠勤控除及び満勤手当の不支給（以下「欠勤控除②」という。）。

- ③ 令和2年8月支給の夏期賞与における欠勤控除（以下「欠勤控除③」という。）。
  - ④ 令和2年12月支給の年末賞与における欠勤控除（以下「欠勤控除④」という。）。
  - ⑤ 令和3年3月支給の決算手当における欠勤控除（以下「欠勤控除⑤」という。）。
  - ⑥ 令和3年4月実施の昇給額の減額（以下「欠勤控除⑥」という。）。
- (3) 本件事情聴取に係る団交に関し、下記①の行為（以下「被申立人の行為①」という。）と下記②の行為（以下「被申立人の行為②」という。）は、「継続する行為」に該当し、被申立人の行為①に係る申立てが行為の日から1年を経過していないと認められるか否か。
- ① 本件事情聴取に係る団交申入れ（令和2年5月20日）から同年9月9日（本件申立ての1年前の日の前日）までの被申立人の行為。
  - ② 令和2年9月10日以降の被申立人の行為。
- (4) 本件正社員化に係る団交申入れ（平成31年1月24日）以降の被申立人の行為と本件申立てまでに確認書についての返答をしていない被申立人の不作為が「継続する行為」に該当し、行為に係る申立てが行為の日から1年を経過していないと認められるか否か。
- 2 不当労働行為に関する事
- 下記の被申立人の行為のうち、前記争点1により、申立てが行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過していないと判断された場合において、その行為が存在したと認定できるか否か。また、認定できるとして当該行為が各々以下の不当労働行為であると認められるか否か。
- (1) 被申立人による本件事情聴取について、労組法第7条第1号及び第3号。
  - (2) 争点1(2)記載の各行為について、労組法第7条第1号及び第3号。
  - (3) 争点1(3)記載の各行為について、労組法第7条第2号及び第3号。
  - (4) 争点1(4)記載の行為について、労組法第7条第2号及び第3号。

### 第3 当事者の主張

#### 1 申立期間（申立要件）に関する事

##### (1) 争点1(1)について

###### ア 申立人の主張

(ア) 本件事情聴取でC2組合員が精神的苦痛を受けた。そのためにC2組合員は欠勤せざるを得なくなり、この欠勤をもとに本件欠勤控除等が行われた。本件事情聴取がなかったら、欠勤もなく、従って本件欠勤控除等もなかった。本件事情聴取と本件欠勤控除等とは一体として、一個の継続する行為と判断すべき。

本件事情聴取は、C2組合員が組合員であるが故に被申立人が行った行為であり、そのことによってC2組合員は不眠になり、ついには欠勤した。同様に、欠勤控除①も、新型コロナウイルス濃厚接触者のような特別な取扱いをすることなく、C2組合員が組合員であるが故に実施した被申立人の行為である。このように二つの行為は、態様こそ違いますが、目的、効果、関連性、時間的接着性を総合的に考慮すれば、一体のものとして評価でき、継続した行為といえる。

また、欠勤控除②ないし⑥についても、継続した行為といえるから、結局、本件欠勤控除等は、本件事情聴取と一体のものとして一個の不当労働行為をなす。

従って、本件事情聴取及びそれに続く欠勤控除①ないし③に係る申立ては、申立期間内であり適法である。

本件欠勤控除等の不当性、組合への対応の不誠実性は、その出発点である本件事情聴取をみて初めて判断できるものである。これを、本件事情聴取に係る申立ては申立期間を徒過しているとして、判断の対象としないのであれば、被申立人が行った不当労働行為の全体像を正しく捉えることができない。

(イ) 本件事情聴取について、令和2年5月以降令和3年7月まで文書の往復、協議を続けてきたが、被申立人の不誠実な態度によって真摯な協議が行われないうままであり、本件事情聴取という行為は今も継続している行為である。

組合は、不当労働行為が起こったときは、まず、労使間交渉等で自主解決の道を探るべきであって、それでは解決が困難と思わ

れる場合に、救済申立てへと進むのが、労使間のあり方だと考える。

ところが、申立人は、その労使間交渉において、被申立人の不誠実な対応が続く中にありながらも団交が継続しているため途中で打ち切り、申立てに至るわけにもいかず、やむを得ず令和3年9月10日に至り本件救済申立てを行ったのであり、このような事情を考慮すれば、申立期間を超えた申立てではなく、適法な申立てである。

(ウ) 被申立人による、本件事情聴取、本件欠勤控除等、不誠実な団交は組合嫌悪の意思に基づく継続した行為である。

#### イ 被申立人の主張

(ア) 本件事情聴取は行為の日から1年を経過しているから申立期間を徒過している。

労組法第27条第2項の継続する行為とは、全体として一個の不当労働行為が継続している場合を指すものである。申立人からは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性について具体的主張がなされていない。

申立人からは、不当労働行為意思の一貫性について、過去になされた不利益な行為と本件対象行為間に同意性があり、時間的な隔たりが小さく、強固な関連性があることについての具体的な主張がなされていない。

申立人の主張は具体性に欠け、抽象的なものであり、主張そのものが失当といわざるを得ない。

(イ) 継続する行為とは、申立日から1年を経過していない案件に対して、それ以前から繋がりがある行為をいうのである。

(ウ) 被申立人の組合嫌悪の意思に基づく行為ではない。組合嫌悪とは根拠のない主張である。

#### (2) 争点1(2)について

##### ア 申立人の主張

(ア) 被申立人は、昇給にも欠勤を影響させているから、今も継続する不利益である。

(イ) 本件欠勤控除等のうち、欠勤控除①は、C2組合員が組合員で

あり、本件事情聴取が組合活動に関する内容であったため、被申立人は、新型コロナウイルス濃厚接触者と同じ取扱いをせず、就業規則や給与規程に従って判断し実施している。

欠勤控除①における査定行為は、これで完結しておらず、「前にも実施したから今回も」というように欠勤控除②ないし欠勤控除⑥にもつながっている。

結局、欠勤控除①ないし欠勤控除⑥という被申立人の行為は、その具体的な目的、態様、効果は同じであり、互いに関連しあっており、令和2年5月26日から令和3年4月1日の10か月余りの期間に6回という時間的にも接着した行為であるから、継続する行為である。

従って、欠勤控除①ないし欠勤控除③に係る申立ては、申立期間内であり適法である。

#### イ 被申立人の主張

(ア) 欠勤控除①ないし欠勤控除③は申立期間を徒過している。1年を経過している。

(イ) 労組法第27条第2項の継続する行為とは、全体として一個の不当労働行為が継続している場合を指すものである。申立人からは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性について具体的主張がなされていない。

申立人からは、不当労働行為意思の一貫性について、過去になされた不利益な行為と本件対象行為間に同意性があり、時間的な隔たりが小さく、強固な関連性があることについての具体的な主張がなされていない。

### (3) 争点1(3)について

#### ア 申立人の主張

被申立人の行為①は、団交設定に向けて誠実に対応するのではなく、組合に難癖をつけ、単に団交を引き延ばすものである。

一方、被申立人の行為②は、何れも、団交の議題である本件事情聴取に対して、被申立人が十分な事実調査や録音を聞くということをし、曖昧な発言を繰り返す、誠実に団交に応じるのではなく、不誠実な対応をしたものである。

結局、被申立人の行為①及び被申立人の行為②はともに、組合に対して、誠実に対応するのではなく、難癖をつけたり、事実調査や録音も聞かずに曖昧な発言を繰り返すという、不誠実な対応である。また、これらのことによって、問題解決を遅らせている。

その不誠実対応の態様、目的、効果、関連性、時間的接着性を考えれば、被申立人の行為①及び被申立人の行為②は、継続する行為といえる。

#### イ 被申立人の主張

被申立人の行為①は、行為の日から1年を経過しているから申立期間を徒過している。

労組法第27条第2項の継続する行為とは、全体として一個の不当労働行為が継続している場合を指すものである。申立人からは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性について具体的主張がなされていない。

申立人からは、不当労働行為意思の一貫性について、過去になされた不利益な行為と本件対象行為間に同意性があり、時間的な隔たりが小さく、強固な関連性があることについての具体的な主張がなされていない。

#### (4) 争点1(4)について

##### ア 申立人の主張

(ア) 本件正社員化に係る救済申立ては、形式的には申立期間を過ぎているが、決して徒に過ぎたわけではなく、組合嫌悪に基づく被申立人によるC労組C1（以下「C1委員長」という。）への懲戒処分及び本件事情聴取が連続して起こり、そのことへの対応に追われたことから、令和3年9月10日の救済申立てとなった。

(イ) 本件正社員化に係る団交は令和元年9月10日に実施された後は行われておらず、当該団交の際に検討された「確認書」に対する被申立人の考え方も示されていない。未だに着地点を見いだせていない状況が継続している。

##### イ 被申立人の主張

(ア) 本件正社員化に係る被申立人の行為は、行為の日から1年を経過しているから申立期間を徒過している。

被申立人の組合嫌悪の意思に基づく行為ではない。組合嫌悪とは根拠のない主張である。

懲戒処分に相当する行為をしたのはC1委員長である。また、C1委員長に出した懲戒処分は令和元年11月が最後だが、それが理由で令和3年9月10日の申立てとなったというのは無理がある。

労組法第27条第2項の継続する行為とは、全体として一個の不当労働行為が継続している場合を指すものである。申立人からは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性について具体的主張がなされていない。

申立人からは、不当労働行為意思の一貫性について、過去になされた不利益な行為と本件対象行為間に同意性があり、時間的な隔たりが小さく、強固な関連性があることについての具体的な主張がなされていない。

(イ) 「確認書」への返答がないため継続していると主張しているのであれば、申立人が納得し合意していない案件は全て継続する行為となってしまふ。

## 2 不当労働行為に関すること

### (1) 争点2(1)について

#### ア 申立人の主張

(ア) 被申立人による本件事情聴取は、C2組合員に精神的苦痛を与え、不眠症、心身症を発症し2週間の欠勤を余儀なくされるほどのものだった。これは、組合員であるが故の不利益取扱いである。

(イ) Y1事業所のB3所長外1名(以下「上司二人」という。)は、「俺達のおかげで正社員になれたんだ。」とC2組合員が言ったから退職者D(以下「D元職員」という。)は辞めたと認識しており、本当に、C2組合員はこのように言ったのか言わなかったのかを聞き出すことが事情聴取の狙いであった。

(ウ) 上司二人は、C2組合員の「俺たちのおかげ発言」は、D元職員にショックを与え、D元職員を怒らせ、パワハラにもなる発言であり、会社が決めたことに反し、処分にも値する行為だという認識のもとに聴取をしている。

(エ) 上司二人は、「俺たち」を「組合」と同義語として使い、正社員にしたのは組合でなく会社だということを強調したり、組合勧誘になるとして、C 2 組合員や組合を非難するような発言をしている。

(オ) 本件事情聴取における上司の発言は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入発言であるが、それに止まらず、休憩もない 2 時間弱の事情聴取は、C 2 組合員の組合活動意思を委縮させ、精神的苦痛を与えるものであり、組合活動の自由を不当に制限する労組法第 7 条第 3 号に当たる。

#### イ 被申立人の主張

(ア) C 2 組合員の欠勤は、本件事情聴取による精神的苦痛と因果関係があるとは考えられない。申立人は、本件事情聴取と欠勤との因果関係を証明すべきであるが、因果関係は証明されていない。

C 2 組合員は、本件事情聴取から休み始めるまで 20 日間勤務し、その間の公休日以外はすべて出勤しており、勤務態度もそれまでと何ら変わりはない。C 2 組合員は、病院に行く前に、B 4 職員に対し、「病院で診断書を貰ったら休む。」と今後の計画を話しており、精神的苦痛を味わったとは考えられないものである。

医師の診断書には不眠症と記載されているが、それは C 2 組合員が医師に眠れないと自己申告をしたからと思われる。不眠症であるとの結果は、然るべき検査をした上で判断されると思われるが、いかなる検査をしたかは不明であり、かつ本件事情聴取との因果関係も不明である。

C 2 組合員に係る不眠症について、如何なる形態であるかの記載がなく、如何なる症状であるかの記載もない。

(イ) 否認する。D 元職員がいきなり退職届を出したのは余程のことがあったのか、その事情を調査したものである。

事情聴取は、D 元職員を辞めさせたくなかつただけであり、辞職する理由を知りたかつただけである。被申立人は、D 元職員の辞職の理由を知らなかつたため、何があったのかを知りたかつただけである。

(ウ) 処分の決定は、被申立人代表者代表理事 B 1（以下「B 1 理事

長」という。)の専権であって、上司二人にはその権限はない。  
(エ) 上司二人が本件事情聴取をしたのは、仕事中に組合活動をしてはいけないということにつきる。

C 2 組合員が、勤務時間中に組合活動はできないのに、組合加入の勧誘をしていたとしたら、上司の立場から注意するのは当然である。D 元職員はそのような理由(組合加入の勧誘)のため退職した疑いが濃厚であった。

(オ) C 2 組合員に事情聴取した上司二人は大声も出さず穏やかな口調で2時間に満たない時間の聴取である。

被申立人は、組合及び組合活動に対する支配介入をしたことはない。

## (2) 争点 2 (2) について

### ア 申立人の主張

(ア) 本件欠勤控除等は、本件事情聴取で精神的苦痛を受けたことに起因する欠勤によるものである以上、組合員又は組合活動をしたが故の不利益取扱いである。

(イ) 被申立人は、社員が新型コロナウイルス濃厚接触者に該当して欠勤した場合には、所要の手续をとれば、月給、年次有給休暇残日数が減じられないという運用をしており、これは、就業規則や給与規程にも反する特別な取扱いといえる。しかし、C 2 組合員の欠勤について、業務外の事由によるものか、業務上の理由によるものか、特に本件事情聴取との関係性を被申立人が検討した形跡はうかがわれない。被申立人は、業務外の疾病による欠勤と判断して、機械的に欠勤控除し、昇給にも反映させた。これは、組合員であるが故の不利益取扱いといえる。

(ウ) 被申立人にとって、「健康保険傷病手当金申請書」の内容を検討すれば、本件事情聴取がきっかけで欠勤に至ったことが判明し、ひいては本件事情聴取の正当性が揺らぐことになり、組合との間で面倒なことになる。だから、それを隠すために、被申立人は、機械的に取り扱い、控除することを装ったものである。

(エ) 機械的な欠勤控除や昇給に欠勤を反映させた行為は、欠勤の原因となる理由を問えば、組合との間で面倒なことになるから、こ

れを避けるためのものと言え、労組法第7条第3号違反を助長する行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) C2組合員の欠勤は、本件事情聴取による精神的苦痛と因果関係があるとは考えられない。

(イ) 新型コロナウイルスの対応は、国が決めた法律に基づく措置を取っているため、就業規則より優先する。年次有給休暇日数が減じられないのは、会社及び国が休めと言っていることによる休暇だからであって、自分で病欠を申告した場合とは異なる。組合員であるが故の対応ではない。C2組合員への新型コロナウイルスの対応は非組合員と同じであり、欠勤の対応も非組合員と同じである。

(ウ) なぜ、被申立人が、「健康保険傷病手当金申請書」の内容を検討しなければいけないのか疑問である。また、申請書の内容に本件事情聴取のことは一切書かれていない。

(エ) 被申立人は、組合及び組合活動に対する支配介入をしたことはない。

(3) 争点2(3)について

ア 申立人の主張

(ア) 申立人からの団交申入れに対して、次のように被申立人が文書で述べたことは、正当な理由なく団交を遅らせるものであり、誠実団交応諾義務違反である。

a 組合が令和2年5月20日に送付した団交申入れに対し、被申立人は、「申入れから日数に余裕がない団体交渉日は指定しないでいただきたい。5月20日の申入れで5月21日の団交にした理由を、納得できる理由でお答えください。」と述べた。

b 組合が令和2年5月21日に送付した回答文書に対し、被申立人は、「平成28年6月18日の団交から、現在に至るまで計16回の団体交渉を重ねてきたが、その16回団交の殆どが組合が一方的に不当労働行為と主張される案件の団体交渉だった。しかし、次回団交予定日は時間的余裕がある予定日をお互い指定してきた。それなのに、今回の一方的に不当労働行為

と指摘されているのは、今までの不当労働行為とどう違うのかを、過去の案件の全てと比較して説明してください。当然、緊急を要しなければならない違いの比較説明をお願いします。」と述べた。

- c 組合が令和2年6月2日に送付した回答及び再度の団交申入れ文書に対し、被申立人は、「私どもは、C労働組合に質問しているのではなく、X組合に質問している。従って、第1回は平成28年6月18日となる。X組合として過去の団体交渉の経緯や案件を知らないとのことのお答えは如何なものでしょうか。組織として回答する時は、過去の議事録を参照して回答されるべきで、組織人の常識です。過去の案件もそちらでお調べください。C2組合員は、5月26日から入社し何の不調もなく通常業務をしている。団交日については、これまで再三にわたり今の時期は忙しく時間が取れないとお話をしてきた。従って7月になってから御連絡ください。」と述べた。

(イ) 被申立人の次の行為は、団交に誠実に対応しようとしなない被申立人の態度を示しており、誠実団交応諾義務違反である。

- a 令和2年10月15日団交（以下「第1回団交」という。）において、「事情聴取をした上司二人は、C2組合員に何を言ったのか。」との組合の質問に対し、被申立人は、「何を言ったか聞いていない。」と回答した。

また、本件事情聴取の概要の報告日時及びD元職員の退職日を問われた際、「分からない。」と回答した。

- b 令和2年11月19日団交（以下「第2回団交」という。）において、被申立人は、本件事情聴取時の録音を聞いておらず、「録音を聞くには、仕事が暇な時でも1か月はかかる。」、「（録音を）聞く必要はないと思う。」、「組合が不当労働行為だと把握している箇所を教えてください。」、「（業者に反訳させればどうかとの組合提案に対して）その業者の代金は誰が払うんですか。」旨発言した。
- c 令和3年3月30日団交（以下「第3回団交」という。）において、D元職員の退職日について、被申立人は、「（前回は）そんなことを聞かれていない。その時は調べていたが、今日は持

って来ていない。」、「(事情聴取をした日の) 多分、その1か月ぐらい後でしょうね。」、「何故、退職日が重大な関係が有るかを説明してください。」、「(退職日が) 5月半ばなのか、16日なのか、15日なのかを特定する必要が有るんですか。」、「じゃ、後日FAXします。」旨発言した。

さらに、D元職員がいつ頃辞める意向を言ったのかという組合の質問に対して、被申立人は、「多分、22日の1日、2日、3日前。」、「多分、聞いても「分からない。」って答えると思いますよ。」と発言した。

B3所長は、「(C2組合員から「俺たちのおかげ発言」を受けたことがあると) みんなが言っている。」ということについて聞いたのかという組合の質問に対して、被申立人は、「そんなのは分からない。」、「B3所長に聞いたって、多分、分からないでしょうね。」と答えた。

「B3所長が、B5主任から事情聴取したのは何時か。」との組合の問いに対して、被申立人は、「いや、もう分かんないでしょうね。」、「多分、この22日の1週間前以内ぐらいじゃないんですかね。」と発言した。

また、「D元職員の退職日は何時か。」、「B3所長達がB5主任に事情聴取をした日は何時か。」、「D元職員が退職の意向をB3所長に伝えた日は何時か。」、「組合がB5主任から聞き取った話を紹介したが、それは正しいかどうか。」、「D元職員がB3所長達から事情聴取を受けた日は何時か。」、「B5主任に事情聴取したのはB3所長、B6職員、B7職員の3人であって、そこにD元職員はいなかったのではないか。」という組合の質問に対して、被申立人は、「FAXで対応します。」と回答したにもかかわらず、被申立人から送られたFAXは令和3年7月9日付けの「D元職員の退職日は令和2年5月15日です。」というもので、その他の質問には何も触れられていなかった。

- (ウ) 団交での被申立人の対応、団交に臨む準備、次回団交設定までの一連の対応、団交での約束事の不履行は、不誠実団交そのものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為である。同時に、団

交ひいては組合活動が無視ないし軽視するものであり、同条第3号にも該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件事情聴取に係る団交日程が決まるまでの双方のやりとりは概ね認めるが、被申立人は団交日程を遅くするための行為をした事実はない。

a 第1回団交の日程が決まるまでの被申立人発の諸文書は、従来から申立人が理解していた事情を前提としたものであって、団交日程を遅らせようと意図したものではなかった。

令和元年11月18日の団交において、申入れから3日後の団交日について、「今後は来週しましょうというのはいないでいただきたい。」と被申立人が要望したことに対して申立人は、「もちろんです、今までと同じです。」と約束している。それなのに、申立人は、令和2年5月20日の団交申入れでは翌日の5月21日を指定してきた。だから同年5月21日以降の文書のやり取りとなったのであり、被申立人に落ち度はない。

b 例年3月には決算、4月には決算書作成、5月に総会開催、6月はこれらに基づく登記手続、更にE市との契約締結、7月には市との委託書類の作成等があり、日常業務とともにこれらをこなすのは、それこそ猫の手も借りたい程の煩雑な仕事である。申立人には、これらの事情を理解していただき、例年4月から5月には団交はなされていなかった。

c 被申立人が団交する時間がないというのは、申立人が希望する平日の18時頃であって、その後であれば平日でも団交は可能であるし、土日であれば何時でも構わないと申立人には言っていた。

(イ) 本件事情聴取に係る団交の概要は概ね認めるが、被申立人は、不当労働行為に該当する行為はしていない。

a 被申立人は、第1回団交では、「何を言ったか聞いていない。」ではなく、「B3所長がC2組合員に対して、そういう労働組合の話をしたのか。何て言ったんだ。」というやり取りをした。また、「どういう言葉で聞いたんだとまでは聞いていない。」と発言している。

また、(D元職員の退職日について)「分からない。」との返答は、「今は分からない。」、「会社に戻れば分かります。」という意味である。

なお、D元職員の退職日を最初に聞かれたのは、第1回団交であった。よって、次の第2回団交では調べていったが、退職日のことは一切聞かれなかったため、被申立人は、重要な質問ではないと解釈した。

- b 第2回団交に臨むに当たり、被申立人は録音を聞いておらず、録音を聞く必要はない旨発言したのはその通りである。しかし、なぜ録音を聞かなければいかなかったのか今も理解できない。被申立人は、B3所長から本件事情聴取の内容を聞いており問題となる言動はないと解釈していた。もし、不当労働行為があれば、申立人はその個所を指摘すればいいだけである。

本件事情聴取のことで話を始めたのは第1回団交が最初であった。また、その団交では録音を聞けということは一切言われなかった。しかし第1回団交終了後に、B2専務に申立人が電話をしてきて、録音があるから聞いてくれと一方的に言われたので、B2専務はB1理事長に伝えるだけですと答え、了承はしなかった。もちろん、被申立人は了承していないので、次の第2回団交では、「聞いていません。」と答えた。その後も申立人は、頑なに「録音を聞け。」の一点張りであった。

- c 第3回団交では、申立人は、思い出したかのようにD元職員の退職日を聞いてきた上、「隣(会社)に行つてすぐに確認できるじゃないか。」とまで言ってきた。そのため、被申立人も理由を求めたが、説明された内容は、「時系列に整理しないとイケない。」という当たり前の内容であった。結局、D元職員の退職日が5月半ばという回答ではダメで、5月15日であった場合は何が重要だったのか説明されていない。

D元職員がいつ頃辞める意向を言ったのかをはじめとする複数の質問に対して、被申立人が「分からない。」と答えたのは、被申立人の知らない話だからである。被申立人以外の者が被申立人以外の者から聞いた話を被申立人が調べる義務はなく、「分からない。」という発言は、「我々が調べる義務はない。」

という意味である。しかしながら、第4回団交では調べて答えている。

- 第3回団交での組合からの「D元職員の退職日は何時か。」をはじめとする複数の質問に対しては、被申立人は、確かに「FAXで対応します。」と答えているが、全てを1度に回答するには時間がかかるので、すぐに調べられる退職日だけをまずFAXで回答した。その他の質問は、B3所長らに聴き取りをしないと答えられない内容であったため、出来次第回答するつもりであったが、次の団交となったため第4回団交で答えている。
- (ウ) 被申立人行為が、労組法第7条第3号にも該当するとの申立人の主張についても、争う。

(4) 争点2(4)について

ア 申立人の主張

- (ア) 平成31年2月28日団交において、被申立人は60歳未満で希望する者は1年目であっても正社員にするとし、これは会社が独自に決めたことであり労使協議の結果ではないから組合との「合意書を結ぶ必要はない。」旨回答の上、組合との交渉を無視して該当者と個別に面談を行い、新たな雇用契約を結んだ。
- (イ) 平成31年4月10日団交において、「合意書を結ばなくてもよいかどうかを労働委員会に聞く。」という前回団交での約束について、被申立人は、「労働委員会には質問していない。」と答えた。
- (ウ) 平成31年4月10日団交後、次回団交日程を決めるに当たって、被申立人は6月まで多忙であることを理由に7月以降の連絡を求める文書を発することで遅らせた。
- (エ) 令和元年9月10日団交において、組合が合意書の代案として協議したことを議事録的なものとしてまとめた確認書を手交したことに對して、被申立人は持ち帰らせてもらう旨の回答をしたが、その返答をしていない。
- (オ) 上記(ア)及び(エ)に係る被申立人の対応は、名称の如何に関わらず組合との協定書は結ばないという被申立人の意思を示しており、結果として、団交つまり組合活動を無にするものである。

また、被申立人は合意書締結を拒否しておきながら、該当者と個別に面談し、本件正社員化に係る契約書を締結した。これは、組合の存在及び組合活動を全く無視するものであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

イ 被申立人の主張

(ア) 社員の無期労働契約への転換は、法律、規則の改正に基づくものである。

被申立人は、従業員にとって考えられる限りの最高の変更をしており、そもそも団交の対象とはなり得ないものである。

(イ) 被申立人が労働委員会に聞くとの発言をした事実はない。

「前回団交での約束」ではない。約束しておらず、申立人が一方的に言った内容である。

(ウ) 被申立人は、団交日程を遅くせんがための行為をした事実はない。

毎年7月初旬までは決算処理をして決算書を作成し、その後総会を開催、その後登記手続、E市との契約更新等繁忙な時期である。

(エ) 令和元年9月10日団交における双方の具体的なやり取りは、被申立人の「ちょっと持ち帰らせていただければ。」との発言に対し、申立人が「この検討の結果は、どれくらい時間は。」と質問し、被申立人が「次回の団交。」と答え、申立人が「ああそうですか。それならば。」というものであった。その後に行われた団交において、申立人から確認書についての質問はされておらず、よって被申立人に落ち度はない。

(オ) 被申立人は、組合及び組合活動に対する支配介入をしたことはない。

被申立人が該当者と個別に面談したのは、正社員にするための意思の確認であり、改正労働契約法の趣旨に適應するための行為であって、組合を無視する意思も行為も存しない。

#### 第4 当委員会の認定した事実

当委員会は、各当事者の主張、書証及び審査の全趣旨から以下の事実を認定する。

## 1 当事者

- (1) 申立人は、平成14年4月1日に設立された地域の労働者個人や労働組合が加入している労働組合、いわゆる合同労組であり、本件審問終結日の組合員数は115名である。
- (2) 被申立人は、〇〇〇〇、〇〇〇〇事業等を営む〇〇組合であり、肩書地に本社を置くほか、八代市〇町に事業所を置いている。本件審問終結日の代表者はB1理事長であり、従業員数は119名である。
- (3) 平成29年12月19日、被申立人の従業員であるC1委員長外6名はC労組を結成した。同労働組合は同日に申立人に組織加入し、X組合・C労働組合と称した。本件審問終結日の組合員数は3名である。

## 2 本件以前の団交の状況等

本件申立の端緒となる本件事情聴取以前の組合と被申立人との間の団交の経緯とその状況等については、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 組合は、平成29年12月21日付けの文書「労働組合結成の通知及び団体交渉申し入れ」において、就業規則の変更内容や本件正社員化等を団交事項として申し入れた。【甲1】
- (2) 申立人は、平成30年4月2日付けで当委員会に対し、被申立人を相手方とした不当労働行為救済申立て（熊労委平成30年（不）第1号事件）を行い、同年8月28日付けで、今後は、団交において、相手を不快にしたり交渉を妨げるような態度や言動を厳に慎み、十分に議論を尽くすことに努め、団交が円滑に進むように、互いに配慮した誠実な態度で臨むことなどを内容として和解した。【甲2】
- (3) 組合は被申立人に対して、平成31年1月24日付けの文書「団体交渉の申し入れ」において、団交事項は、既に申し入れている内容となるが内容が多岐にわたるため一つずつ協議させてもらいたいとする申し入れを行った。【甲3】
- (4) 組合は、平成31年2月28日の団交（第2回目）において、本件正社員化に関する被申立人の回答を求めたところ、B1理事長及びB2専務は、「60歳未満の者で希望する者は1年目であっても正社員にすると従業員には通知した。4月から実施し、文章をこれ

から作るが、個別に面談してそれを渡す。」旨回答した。

これに対し組合は、個別に面談して本件正社員化の文書を渡すことは労働組合を抜きに頭越しに当該組合員と協議することになるから、まず労働協約を結ぶべきであるとして、被申立人の回答内容に沿った合意書の締結を求めたが、被申立人は協議した上での合意事項ではなく、被申立人が独自に決めたことであるため合意書を結ぶ必要はない旨主張した。これに対し、合意書を結ぶ必要があるかどうか労働委員会に尋ねるよう組合は被申立人に要求した。【甲 4】

(5) 被申立人は、平成 31 年 3 月 12 日付けの文書において、本件正社員化につき、先行して非組合員からの契約変更を開始したいと考えるため組合員の有期雇用者を書面で教えるよう組合に要求した。  
【甲 5】

(6) 平成 31 年 3 月 27 日、被申立人は、C 2 組合員と個別に面談し新たな雇用契約を結んだ。なお、組合に所属する他従業員とも同様の面談を行い、雇用契約を締結した。【甲 9、10、乙 1-1~25】

(7) 平成 31 年 4 月 10 日、合意書及び就業規則変更の問題に係る第 3 回目の団交が行われ、交渉はおよそ 1 時間程度で終了した。交渉中、上記(4)の合意書の件に関し、労働委員会に質問したかと組合から問われ、B 1 理事長は、「合意書を結ぶかどうかはそもそも団交事項ではないとの考えから労働委員会には質問していない。」旨答えた。【甲 11】

(8) 組合は、令和元年 5 月 13 日付けの文書において、上記第 2 回目及び 3 回目の団交で協議している本件正社員化及び就業規則の変更を団交事項とした交渉を同年 6 月 5 日に行うことを申し入れ、被申立人は、同年 5 月 28 日付けの文書において、都合がつかないから 7 月になってから連絡してほしい旨回答した。その後、組合と被申立人との間で団交申入れに関する複数回にわたる文書のやり取りが行われた。【甲 12~21】

(9) 令和元年 9 月 10 日、就業規則の変更及び本件正社員化に係る第 4 回目の団交がおよそ 1 時間程度にわたり行われた。交渉中、組合が、本件正社員化について、合意書に代わるものとして「確認書」を提案し、B 1 理事長は、持ち帰らせてもらう旨回答した。【甲 2

2、23】

- (10) 被申立人は、令和元年11月13日、C1委員長に対し、C1委員長が自身及び組合員の労働条件確認のため、自身の私用の携帯電話に被申立人の就業規則の一部を撮影したことを理由に、出勤停止を内容とする懲戒処分を行った。【甲25】
- (11) 組合は、C1委員長の懲戒処分を議題とする団交を申し入れ、第5回目団交が令和元年11月18日に、第6回目団交が同年12月26日に行われた。

なお、C1委員長は、自身への懲戒処分について、令和3年1月24日にF地方裁判所に労働審判を申し立て、同年3月5日に調停が成立した。【甲24、25、第1回審問C1証言】

3 本件事情聴取について

本件事情聴取については、概ね以下の事実が認められる。

(1) 本件事情聴取の態様

令和2年4月22日、被申立人Y1事業所において、C2組合員に対する事情聴取が行われた。事情聴取を行ったのは、上司二人であり、聴取の時間は約1時間52分である。【甲26】

(2) 本件事情聴取に至る経過及び内容

事情聴取の端緒は、C2組合員と一緒に車両で収集業務をしていたD元職員が令和2年4月21日に退職の意向を示したことであった。退職の理由は、C2組合員とはもう一緒に仕事をしたくないというものであり、その後、D元職員は同年5月15日付けで退職した。

D元職員の退職の意向を聞いたB3所長は、B1理事長の指示により、同年4月22日の13時から、B6統括主任とともにC2組合員への事情聴取を行った。

本件事情聴取における上司二人の発言及び発言に対するC2組合員の態度は概ね次のようなものであった(方言で分かりにくい箇所は標準語化している)。

ア 「Dさんの方から、退職届っていうのを今朝、出されたんですよ。今日から3、4人で、Dさんの意見を聞き、(直属の上司の)B5さんの意見を聞いたもんで、後はC2君に対して聞かない

かんという事で。」

イ 「(D元職員はC2組合員から)社員になったのは、はっきり言って「俺達のおかげで社員になったっぞ。」という言葉が言われたと。」

ウ 「D君は、会社の理事長・専務から「3か月経ったら社員にするぞ。」って言われて社員になって、新人で入ってきた訳よ。それを「俺たちのおかげで」と言われて、一生懸命しよったのが、そう言われたら、もう、ちょっとなあという事で(辞めると言っている)。」

エ 「「俺達のおかげ、X組合のおかげで社員になったんだぞ。」って言われれば、誰であっても「何でや。」と怒るぞやっぱり。」

オ 「俺であっても、B6さんにしてもC2さんを社員にすることは出来ないんだから。会社のトップが決めることだから。まして、あんた、C2君が言う事じゃなか。あんたも会社から社員にされとるとだけん。「俺達のおかげで」という事は、俺達のおかげぞ、組合勧誘かっていう話になりかねないんだぞ。」

カ 「(C2組合員は、)D以外にも、新人さん何人にも「俺達のおかげで社員になれた。」って、言っただろ。俺はもう何人からも聞いている。」

キ これに対して、C2組合員は自ら上記のような発言や組合勧誘をしたとは認めず、言葉のニュアンスによって誤解が生じた部分があったかもしれないとの態度に終始していた。【甲26、第1回審問C2証言、第1回審問B3証言、第1回審問B1証言】

(3) C2組合員の体調の変化と欠勤について

ア 本件事情聴取後、C2組合員は体調不良から令和2年5月11日、八代市内のGクリニックを受診の上、次の内容の診断書入手し、被申立人に提出した。

(ア)病名 : 不眠症 心身症

(イ)診療内容 : 4月末以降 不眠・動悸出現し症状が遷延しており更に仕事・日常生活に支障あり

上記を診断し令和2年5月11日より二週間の自宅療養および内服加療が必要な状態であることを証明する。経過により専門医への紹介が必要な状態である。【甲27】

イ C2組合員は、令和2年5月11日から13日までは年次有給休暇を取得し、14日以降は被申立人に何らかの届出を出すことなく欠勤した。【乙4-4、4-5】

ウ C2組合員は令和2年5月26日に出勤した。【乙4-5】

#### 4 本件欠勤控除等について

本件欠勤控除等については、概ね以下の事実が認められる。

(1) 被申立人が定める就業規則（以下「就業規則」という。）によれば、月曜日から金曜日までは午前8時30分から午後16時45分までの休憩時間を除く時間を労働時間とする通常勤務日とされ、土曜日は午前8時30分から午後12時00分までのいわゆる半日勤務とされおり、休日は、日曜日、国民の祝日等である。【甲57】

また、従業員月額給与については、被申立人が定める給与規程（以下「給与規程」という。）に基づき、給与計算期間は前月16日から当月15日までとされ、当月26日に支給される。【第1回審問B1証言】

(2) C2組合員の欠勤日は次のとおりである。

- ・令和2年5月14日（木）
- ・同年5月15日（金）
- ・同年5月16日（土）（半日）
- ・同年5月18日（月）
- ・同年5月19日（火）
- ・同年5月20日（水）
- ・同年5月21日（木）
- ・同年5月22日（金）
- ・同年5月23日（土）（半日）
- ・同年5月25日（月）【乙4-4、4-5】

(3) 被申立人は、上記(1)及び(2)により、C2組合員の令和2年5月分給与における欠勤控除対象日は同年5月14日と同月15日の2日分であるとして、次の計算式に基づき、同年5月26日支給の給与において17,274円の欠勤控除を行うとともに6,500

円の満勤手当を不支給とした。【甲42、第1回審問B1証言】

$(\text{基本給} + \text{業務手当}) \div \text{月平均所定労働時間} \times 1 \text{日の所定労働時間} \times \text{欠勤日数}$

※月平均所定労働時間は162時間、1日の所定労働時間は7.25時間とされている。

$(153,000 \text{円} + 40,000 \text{円}) \div 162 \text{時間} \times 7.25 \text{時間} \times 2 \text{日} = 17,274 \text{円}$

(4) 被申立人は、上記(1)及び(2)により、C2組合員の令和2年6月分給与における欠勤控除対象日は同年5月16日(半日)、同月18日、同月19日、同月20日、同月21日、同月22日、同月23日(半日)、同月25日の7日分であるとして、上記(3)の計算式に基づき、同年6月26日支給の給与において60,461円の欠勤控除を行うとともに6,500円の満勤手当を不支給とした。【甲42、第1回審問B1証言】

$(153,000 \text{円} + 40,000 \text{円}) \div 162 \text{時間} \times 7.25 \text{時間} \times 7 \text{日} = 60,461 \text{円}$

(5) 給与規程によれば、従業員の賞与は、夏期賞与及び年末賞与とされ、夏期賞与は、前年11月16日から当年5月15日までを、年末賞与は当年5月16日から11月15日までを賞与算定の対象期間とし、算定期間中の出勤及び欠勤の状況等に応じ支給される。  
【第1回審問B1証言】

(6) 被申立人は、上記(2)及び(5)により、C2組合員の夏期賞与における欠勤控除対象日は令和2年5月14日と同月15日の2日であるとして、次の計算式に基づき、同年8月5日支給の夏期賞与において4,284円の欠勤控除を行った。【甲43、第1回審問B1証言】

$(\text{基本給} \times 1.4) \div 100 \times \text{欠勤日数}$

※ 1. 4 は夏期賞与の支給率、100 は総支給額の 100 分の 1 を欠勤控除 1 日分にしたもの。

$$(153,000 \times 1.4) \div 100 \times 2 \text{ 日} = 4,284 \text{ 円}$$

(7) 被申立人は、上記(2)及び(5)により、C2組合員の年末賞与における欠勤控除対象日は令和2年5月16日(半日)、同月18日、同月19日、同月20日、同月21日、同月22日、同月23日(半日)、同月25日の7日であるとして、次の計算式に基づき、同年12月5日支給の年末賞与において18,207円の欠勤控除を行った。【甲43、第1回審問B1証言】

$$(\text{基本給} \times 1.7) \div 100 \times \text{欠勤日数}$$

※ 1. 7 は年末賞与の支給率、100 は総支給額の 100 分の 1 を欠勤控除 1 日分にしたもの。

$$(153,000 \times 1.7) \div 100 \times 7 \text{ 日} = 18,207 \text{ 円}$$

(8) 従業員に支給される決算手当は、手当の算定に係る対象期間を3月16日から翌年3月15日までの1年間とされており、算定期間中の出勤及び欠勤の状況等に応じ支給される。【第1回審問B1証言】

(9) 被申立人は、上記(2)及び(8)により、C2組合員の決算手当における欠勤控除対象日は9日間であるとして、次の計算式に基づき、令和3年3月31日支給の決算手当において27,540円の欠勤控除を行った。【甲43、第1回審問B1証言】

$$(\text{基本給} \times 2.0) \div 100 \times \text{欠勤日数}$$

※ 2. 0 は決算手当の支給率、100 は総支給額の 100 分の 1 を欠勤控除 1 日分にしたもの。

$$(153,000 \times 2.0) \div 100 \times 9 \text{ 日} = 27,540 \text{ 円}$$

(10) 給与規程によれば、従業員に対する昇給は、昇給の算定対象期間を前年3月16日から当年3月15日までとされており、算定期

間中の出勤及び欠勤の状況等を見直しの基準に実施され、令和3年度においては原則10,000円、欠勤については1日当たり250円を減額することとされていた。【第1回審問B1証言】

- (11) 被申立人は、上記(2)及び(10)により、C2組合員の算定期間中の欠勤控除対象日は9日間であるとして、次の計算式に基づき、令和3年4月実施の昇給において通常の1万円よりも低い7,750円の昇給とした。【甲46、第1回審問B1証言】

10,000円－(250円×欠勤日数)

10,000円－(250円×9日)＝7,750円

- (12) 上記月額給与、夏期・年末賞与及び決算手当並びに昇給に係る支給額の計算は給与担当の事務員1名が、給与計算ソフトに欠勤日数などの必要項目を入力することにより行っており、それぞれの支給時期において算定対象期間ごとに独立して機械的に計算される。

また、欠勤控除は、従業員が欠勤した際には組合員及び非組合員の区別なく同じ計算式を用いて行われており、給与担当の事務員は、誰が組合員であるかは知らなかった。【第1回審問B1証言】

## 5 本件事情聴取に係る団交申入れの状況等について

本件事情聴取に係る団交申入れの状況等については、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 組合が、令和2年5月20日付けの文書で、被申立人に団交の申入れを行い、以下の経過を経て、同年10月15日に第1回団交が行われた。【甲29、38】
- (2) 上記申入れに対し、被申立人は、同年5月21日付けの文書で、「令和元年11月18日の団体交渉において、申入れから日数に余裕がない団体交渉日は指定しないでいただきたいとお断りしていたにも関わらず、5月20日の申入れで5月21日の団交日にされた理由を、我々が納得のできる明確な理由でお答えください。」と返答し、都合がつかない旨回答した。【甲30】
- (3) 組合は、令和2年5月21日付けの文書で、不当労働行為と思わ

れる被申立人の言動があり、急ぎ事の真偽を確かめるべく期日に余裕がない申入れとなったこと、及び労働者の権利が侵害された場合又はそのおそれがある場合には緊急の申入れとならざるを得なかった旨弁明したことに対し、被申立人は、同年5月30日付けの文書で、「平成28年6月18日の第一回目団交から、現在に至るまで計16回の団体交渉を重ねてきましたが、その16回の団交のほとんどが貴方がたが一方向的に不当労働行為と主張される案件の団体交渉でした。しかし、ほとんどの次回団交予定日は時間的余裕がある予定日をお互い指定してきました。それなのに今回の一方向的に不当労働行為と主張されているのは、今までの不当労働行為とどう違うのかを、過去の案件の全てと比較して説明してください。当然、緊急を要しなければならない違いの比較説明をお願いします。」と述べた。【甲31、32】

- (4) 組合は、令和2年6月2日付けの文書で、被申立人による上記(3)に係る文書に回答しようにも、被申立人が言う過去の案件の全てが何を指すのか分からないため明示してほしい旨及び急遽の団交申入れとなったのは、同年4月22日の本件事情聴取後のC2組合員の体調変化というやむを得ない事情によるものであったことを伝え、改めて同年6月24日の団交開催を申し入れた。【甲33】

これに対し、被申立人は、同年6月10日付けの文書において、「まず、なにか勘違いされているのではないのでしょうか。私どもはC労働組合に質問しているのではありません。X組合に対して過去の団体交渉の質問をしているのです。(略) X組合として過去の団体交渉の経緯や案件を知らないとお答えされるのは如何なものでしょうか。組織として回答するときは、過去の議事録を参照して回答されるべきです。これは組織人としての常識です。過去の案件はそちらでお調べください。(略) 団交日について、これまで再三にわたり今の時期は忙しく時間が取れないとお話ししたことは覚えておられるのでしょうか。そのことはそちらも理解されているはずで。従って7月になってから御連絡ください。」と述べた。【甲34】

- (5) 組合は、令和2年7月28日付けの文書で、同年8月18日の団交開催を申し入れた。これに対し、被申立人は、同年8月13日付けの文書で、団交の日時については対応可能だが、新型コロナウイルス

ルス感染拡大に伴い県内に特別警報が発令されているため日時を延期するかWEBでの開催を希望する旨、併せて、8月18日開催とするならば、感染防止対策の徹底及び参加人数を双方2名までとし、時間を短縮することを申し入れた。【甲35、36】

- (6) 上記(5)に係る被申立人の申入れに対し、組合は令和2年8月17日付けの文書で、新型コロナウイルスの感染防止対策を徹底した上で、団交会場の広さの関係から双方で10名程度は参加可能であり、時間を短縮し開催する旨連絡した。【甲37】

これに対し、被申立人は、B1理事長の親族に発熱者が出たため1週間ほどの延期を願い出て、同年9月3日に実施することが決まったが、その後、被申立人の従業員が濃厚接触者と判明したため再延期となり、結局、本件事情聴取に係る第1回団交が開催されたのは同年10月15日となった。

## 6 本件事情聴取に係る団交について

本件事情聴取に係る団交については、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 第1回団交（令和2年10月15日）

ア 冒頭、B1理事長からの次のような説明があった。

(ア) D元職員がB3所長に、C2組合員とはもう一緒に仕事をし  
たくない  
と退職の意向を示したため、B1理事長からB3所長  
に両者から話を聞くよう指示した。

(イ) 本件事情聴取の結果について、聴取日の数日後にB3所長から報告を受けたが、その内容は、C2組合員に話を聞いたが結局何を言っているのか分からなかった。D元職員は、C2組合員が労働組合の話はずっとしていると言っており、代案として配置転換も提案したが、本人の退職の意思が変わらなかつたようだ。

イ 組合が、本件事情聴取を行った上司二人から概要についての報告がなされた日時、及びD元職員の退職日について質問したところ、B1理事長は「分からない。」旨回答した。

また、上司二人がD元職員及びC2組合員に何を聞いたのか、どのような質問をしたのか概要報告時に聞き取ったのかという趣旨の組合からの質問に対し、B1理事長は、具体的にどのような

な言葉で質問したのかというところまでは聞き取っていない旨の返答を行った。今日の時点で聞き取れていないのであれば、何と言ったのか聞き取ってほしいとの組合の要望に対し、B 1 理事長は、何と言ったのか本人も具体的に言えるのか疑問との見解を示した上で、録音があるのであればそれを聞かせてほしいと述べた。

さらに、2時間近くの本件事情聴取に対して、使用者としてその内容をしっかりと把握すべきであり、聴き取りが不十分との組合の指摘に対し、B 1 理事長は、「じゃ、仰れば良いじゃないですか。こういうのが不当労働行為ですよって。」と発言し、「いや、それはしない。」との組合の回答に対し、B 1 理事長は、「時間の短縮になるじゃないですか。」と述べた。団交申入れ事項に対する被申立人の説明が不十分であるため、十分説明できるように上司二人から聞き取ってもらい説明してほしい旨の組合発言に対し、B 1 理事長は「はい、分かりました。」と返答した。【甲 3 8】

(2) 第2回団交（令和2年11月19日）

ア 冒頭、B 1 理事長は、B 3 所長が本件事情聴取の録音をしており、その録音は聞いていないが、上司二人から改めて聴き取りを行った結果について、次のとおり説明した。

(ア) C 2 組合員に、一緒に組んでいたD元職員が辞表を出したことを伝え、この件に関し「何か知らないか。」と尋ねた。

(イ) 「社員になったのは、組合のおかげだ。」とC 2 組合員に言われたとD元職員が言っているという事を伝え、それは本当の事なのかと尋ねた。そして、二人の関係を修復して会社を辞めないように出来ないか尋ねた。

イ 上司二人からの聴き取りはこれだけかとの組合からの問いに対して、B 1 理事長は「そうですね。」と答えた。

ウ 録音を聞いていない理由を組合から問われたところ、B 1 理事長は、2時間近くの録音を聞くとなると、仕事が暇な時でも1か月はかかる、次の団交日程が決まった後で録音を聞けと言われても困る旨返答した。「(その返答は理屈になっておらず) 何で聞かないんですか。」との組合の再度の問いに対し、「何故、聞かなきゃいけないんですか。」との双方のやり取りがあった後、録音を

聞き直して貰った上で次回団交をとの組合提案に対し、B 1 理事長は、「聞く必要はないと思う。」、「(本件事情聴取におけるやり取りは) 問題がないと思っている。」、「1 か月かけて聞いても結局何もなかったってなるかもしれない。」、「問題があるのであれば、そちら(組合)から出してもらえれば、始まりから何分頃にこういうことを言っているというのを言われれば確認する。」などと答えた。

本件事情聴取に不当労働行為性があるのかどうか使用者として確認すべき義務があるのであって、その意味においても録音をきちんと聞いた上で、1 か月後に再度団交を開催しようと組合が提案し、B 1 理事長は、「録音を聞く時間がない。」、「そちら(組合)が不当労働行為だと把握されている箇所を教えてください。」と答えた。組合は、そのようなことをする必要はないとした上で、録音を聞くのに1 か月以上の時間をおいて次回団交を行うか、或いは、時間短縮のため業者に録音の反訳を依頼してはどうかと提案し、B 1 理事長は、「その業者の代金は誰が払うんですか。」と述べ、経費負担の関係から、業者ではなく時間をかけて聞くしかないとの考えを示した。【甲 3 9】

(3) 第 3 回団交 (令和 3 年 3 月 3 0 日)

団交中、B 1 理事長が録音を聞いたことを相互に確認した上で、D 元職員の退職日について組合が質問し、B 1 理事長から、「前回(第 2 回団交)では聞かれておらず、その時は調べていたが、今日は持って来ていない。」、「4 月 2 2 日の 1 か月ぐらい後でしょうね。」との発言があり、社屋が団交会場のすぐ隣であるため確認してもらえないかとの組合からの要望に対し、B 1 理事長は、「退職日がどのような重大な関係があるかを説明してください。」、「5 月半ばなのか、1 6 日なのか、1 5 日なのかを特定する必要があるんですか。」と発言した。

さらに、組合が、B 3 所長が B 5 主任に事情聴取した日の確認を求めたことに対しても、B 1 理事長は、「いや、もう分かんないでしょうね。」と答えた。D 元職員が B 3 所長に退職の意向を示したのは何時かと組合が質問し、B 1 理事長は、「多分、2 2 日の 1 日、2 日、3 日前。」、「(B 3 所長に聞いても) 多分、「分からない。」っ

て答えると思いますよ。」と返答した。また、B 3 所長は、「(C 2 組合員から「俺たちのおかげ発言」を受けたことがあると) みんなが言っている。」ということをつ聞いたのかという組合の質問に対して、B 1 理事長は、「そんなのは分からない。」、「B 3 所長に聞いても多分、分からないでしょうね。」と答えた。

時系列で事実関係の整理をしたいとのことから、「D 元職員の退職日は何時か。」、「B 3 所長達が B 5 主任に事情聴取した日は何時か。」、「D 元職員が退職の意向を B 3 所長に伝えた日は何時か。」、「組合が B 5 主任から聞き取った話を(被申立人に)紹介したが、それは正しいかどうか。」、「D 元職員が B 3 所長達から事情聴取を受けた日は何時か。」、「B 5 主任に事情聴取をしたのは上司二人、B 7 職員の 3 人であって、そこに D 元職員はいなかったのではないか。」との組合質問に対し、B 1 理事長は「F A X で対応します。」と答えた。【甲 4 0】

(4) 令和 3 年 7 月 9 日、被申立人から、「D 元職員の退職日は令和 2 年 5 月 1 5 日です。」とする F A X が組合に送られた。【甲 4 5】

(5) 第 4 回団交(令和 3 年 7 月 1 2 日)

冒頭、上記(3)第 3 回団交における組合からの質問に対し、B 1 理事長から、B 3 所長達が B 5 主任に事情聴取した日、D 元職員が退職の意向を B 3 所長に示した日、D 元職員が B 3 所長達から事情聴取を受けた日、B 5 主任が B 3 所長から D 元職員の退職届の件を聞いた日はいずれも令和 2 年 4 月 2 1 日であったとの回答があった。

組合から、本件事情聴取には、次の二点に大きな問題があり、組合としては不当労働行為に該当すると考えているとの評価が示された。

ア 組合活動は悪いことであるかのように上司二人は C 2 組合員に執拗に問い質しており、「俺たち」=「組合」を同義語として用い、C 2 組合員が業務中に組合活動を行ったことを確認すべく、組合及び組合活動に否定的な認識の下、長時間にわたり聴取するとともに、「お前にも家庭があるんだろう。」と半ば脅しのような発言をした。

イ C 2 組合員が業務中に D 元職員を勧誘するなど組合活動を行

ったという認識の下、上司二人は、複数回にわたり C 2 組合員を「お前」呼ばわりし、非常に高圧的な態度で事情聴取を行い、その結果として、C 2 組合員が体調不良となり、本件欠勤控除等が行われた。

これに対して、B 1 理事長から、組合及び組合活動にマイナスイメージを持っているとの評価はあくまで組合側の想像であること、「お前」と呼ぶのは会社では日常茶飯事のことと決して高圧的な態度を示しているわけではないこと、本件欠勤控除等についても C 2 組合員だけ特別ということではなく、これまでも従業員が欠勤した際には普通に行っていることとあり、従って、本件事事情聴取には何の問題もなかったと捉えているとの考えが示された。

これに対し、組合から、両者の間には隔たりがあり、団交では決着がつかないとも考えられるため、不当労働行為救済申立てに進む可能性があるとの示唆があり、B 1 理事長は、労働委員会よりも裁判が良いのではないかとの意見を述べ、団交が終了した。

【甲 4 1】

7 令和 3 年 9 月 1 0 日、申立人は当委員会に対し、本件申立てを行った。

## 第 5 当委員会の判断

### 1 申立期間（申立要件）について

#### (1) 争点 1 (1) について

##### ア 本件事事情聴取と本件欠勤控除等との関係について

申立人は、本件事事情聴取により C 2 組合員が精神的苦痛を受け、欠勤せざるを得なくなり、この欠勤をもとに本件欠勤控除等が行われた。本件事事情聴取がなかったら、欠勤もなく、欠勤を原因とする欠勤控除等も発生しておらず、本件事事情聴取と本件欠勤控除等とは一体とした一個の継続する行為と判断すべきと主張する。

そこで、申立人が主張する「継続する行為」について検討する。

(ア) 労組法第 2 7 条第 2 項は、不当労働行為救済申立てが、「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から 1 年を経過

した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定し、これを受けて労働委員会規則第33条第1項第3号は、救済申立てが行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件にかかるものであるときは、労働委員会は、公益委員会議の決定により当該申立てを却下することができる旨を定めている。これらの規定の趣旨は、不当労働行為としてその救済が申し立てられる事件が行為の日から1年を経過している場合には、その調査審問に当たって証拠収集・実情把握がはなはだ困難になり、かつ、1年を超えて経過した後に命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、また、命令を出す実益がない場合もあるから、かかる制限を設けたものと解されている（東京高裁平成19年3月28日判決、平成16年（行コ）第223号 不当労働行為再審査申立却下命令取消等請求控訴事件）。

(イ) 労組法第27条第2項が定める「継続する行為」とは、行為自体は複数であっても、全体として一個の不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為をも含むものと解することが相当である。もっとも、「継続して行われる一括して一個の行為」の趣旨を余り緩やかに解するときは、労組法第27条第2項が除斥期間を設けた趣旨を没却することにもなりかねないから、結局、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性（時間的隔たりの程度）などの要素を総合して、上記一個の行為になるかどうかを判断する必要があるとされている（前掲東京高裁判決、平成16年（行コ）第223号）。

また、そもそも、労組法第27条第2項の申立期間は法定されたものであり、労働委員会の裁量の余地はないとされている（中労委令和4年1月19日命令、令和2年（不再）第60号 不当労働行為再審査事件）。

(ウ) そこで、本件事情聴取の目的、態様、効果について検討すると、本件事情聴取は、D元職員の退職理由（C2組合員がD元職員に対して「俺達のおかげで社員になれた。」という趣旨の発言をしたのかどうか）を会社として把握するという目的で行われた1回

限りの人事管理上の行為（面談）であり、その態様は上司二人により行われた約1時間52分にわたるヒアリングと言え、その効果はヒアリングによって得られた事実関係の把握と言える。

一方、本件欠勤控除等は、C2組合員が病気を理由に、年休を3日取得した後は服務上欠勤扱いとなったことに伴い、給与規程に基づき、欠勤時間に応じた各給与、各賞与、各手当及び昇給の減額を行うことを目的及び態様として実施された会社における賃金支給に関する事務行為であり、その効果は減額された一連の給与等の支給である。

このように、本件事情聴取と本件欠勤控除等という二つの行為は、全く違う目的、態様で行われた行為であり、得られた効果も異なるから、継続する行為とは言えない。

(エ) 申立人は、紅屋商事事件（最高裁第三小法廷平成3年6月4日判決、平成元年（行ツ）第36号）を引用し、本件事情聴取及び本件欠勤控除等の行為は継続する行為である旨主張するが、上記事件においては、考課査定は昇給の評定値を定めるための行為であり、使用者が、労働組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合、その査定における賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるのであって、査定とこれに基づく毎月の賃金の支払いとは一体として一個の不当労働行為をなすものとみるべき旨判断し、査定に基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続する行為である旨判示している。

一方、本件では、事情聴取そのものが単独で意味を持つ、具体化した被申立人の行為であり、そこに、本件欠勤控除等という別の具体化した被申立人の行為が続いた点で、上記事件とは前提が異なるものであり、これらの行為を一体として一個の継続する行為であると認めることはできない。

イ 本件事情聴取と団交との関係について

申立人は、本件事情聴取に係る令和2年5月20日の団交申入れから令和3年7月12日の第4回団交までの被申立人による不誠実な態度によって真摯な協議が行われておらず、本件事情聴取という被申立人の行為は今も継続していると主張する。しかし、本件事

情聴取は、前述のとおり行われた1回限りの人事管理上の行為であり、同日に完結したものであることは明らかである。

また、本件事情聴取と団交における被申立人の対応は、団交事項という点において関係性を有するが、本件事情聴取と団交における被申立人の対応との間には、時間的接着性は認められるものの、それぞれが異なる目的、態様、効果を持つ独立した行為であり、今も継続しているとの申立人の主張を採用することはできない。

ウ 被申立人の組合嫌悪の意思について

申立人は、本件事情聴取、本件欠勤控除等及び団交における被申立人の対応は組合嫌悪の意思に基づく一体として一個の不当労働行為が継続している旨主張するが、仮に、本件事情聴取の背景に、被申立人の組合嫌悪の情があったとしても、そのこと故に直ちにこれらの行為が継続する行為であるとは認められない。

エ 以上のとおりであるから、本件事情聴取と本件欠勤控除等及び団交申入れ並びに団交における被申立人の対応は、いずれも継続する行為であるとは認められず、本件事情聴取に係る申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであるから、申立期間を徒過している。

(2) 争点1(2)について

被申立人はC2組合員の欠勤という事実に基づき、前記第4-4のとおり本件欠勤控除等を行っており、このうち、欠勤控除①ないし欠勤控除③については、行為の日だけを見れば救済申立日から1年以上を経過している。

申立人は、本件欠勤控除等に係る被申立人の行為は、その具体的な目的、態様、効果は同じであり、互いに関連しあっており、令和2年5月26日支給の給与から令和3年4月1日の昇給まで10か月余りの期間に6回という時間的にも接着した行為であるから継続する行為であると主張する。

本件欠勤控除等は、C2組合員が病気を理由に休み、年休を3日取得した後は服務上欠勤扱いとなったことに伴い、給与規程等に基づき、労働に応じた賃金等を支給するため、その欠勤日数に応じて各給与、各賞与、各手当及び昇給を減額することを目的としており、その態様

は、前記第4—4のとおり、給与担当の事務員が支給額を計算し、社内稟議を経た上で決定されるものであり、その効果は減額された給与等の支給である。

本件欠勤控除等は、C2組合員の欠勤をそもそもの原因として行われた点において、一見すると欠勤控除①ないし欠勤控除⑥は互いに密接な関連性のある一個の継続する行為であるかのようにも見えるが、前記第4—4のとおり、給与規程により、月額給与計算期間が前月16日から当月15日までとされていることから、C2組合員が欠勤した日のうち、令和2年5月14日及び同月15日の2日分が同年5月分給与において、残る7日分が同年6月分給与において計算された上で減額されているのであり、賞与についても同様に、夏期賞与の算定対象期間が11月16日から5月15日とされていることから、夏期賞与において欠勤控除対象となったのが2日分となったのである。つまり、これらの欠勤控除は、給与及び賞与計算を行うそれぞれの期間ごとに給与規程に基づき機械的かつ個別に独立して行われた行為であって、継続する行為には当たらないと認められる。

したがって、欠勤控除①ないし欠勤控除③についての申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであるから、申立期間を徒過している。

なお、欠勤控除④ないし欠勤控除⑥については、本件申立時の1年前より後の行為であるから、申立期間を徒過していない。

### (3) 争点1(3)について

申立人は、団交申入れに対する被申立人の行為及び第1回団交から第4回団交における被申立人の行為が、その態様、目的、効果、関連性、時間的接着性から継続する行為であると主張する。

本件の団交申入れ事項は本件事情聴取についてであり、令和2年5月20日付けの団交申入れから同年10月15日の第1回団交までの団交開催を巡る労使間のやりとりには時間的近接性があり、計4回の団交における労使のやりとりも一貫して本件事情聴取についてのものであることが認められる。

したがって、被申立人の行為①と被申立人の行為②は継続する行為に当たると認められ、被申立人の行為①は、申立期間を徒過していな

い。

#### (4) 争点 1 (4)について

申立人は、本件正社員化に係る団交は、令和元年 9 月 10 日に実施された後は行われておらず、当該団交の際に検討された「確認書」に対する被申立人の考え方も示されていないという不作為が継続している状態であるとともに、本件正社員化に係る救済申立ては、形式的には申立期間を過ぎているが、決して徒に過ぎたわけではなく、組合嫌悪に基づく被申立人の行為（C1 委員長への懲戒処分及び本件事情聴取）が連続して起こり、その対応へ追われた事情を考慮すべきである旨主張する。

しかしながら、被申立人の不作為を理由に本件申立てを容認することになれば、結局のところ、過去の不当労働行為についての救済申立てを、期間の制限なく認めることに等しい結果をもたらし、そうすると、除斥期間が定められた制度的、公益的な趣旨を没却することとなる（東京高裁令和 2 年 1 月 30 日判決、平成 31 年（行コ）第 6 号 各不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求控訴事件）。

さらに、労組法第 27 条第 2 項の申立期間は法定されたものであり、申立期間を徒過した理由によって左右されるものではなく、労働委員会の裁量の余地はないことから、申立人の主張は採用できない（前掲中労委命令、令和 2 年（不再）第 60 号事件）。

したがって、本件正社員化に係る団交及び本件正社員化の実施等についての申立ては、行為の日から 1 年を経過した後の申立てであるから、申立期間を徒過している。

#### (5) 小括

以上のとおり、争点 1 (1)、争点 1 (2)のうち欠勤控除①ないし欠勤控除③及び争点 1 (4)は、いずれも申立期間を徒過したものとして、その余について判断するまでもなく、却下を免れない。

以下、前記第 2—1 申立期間（申立要件）に関する争点のうち要件を満たすと認められるものとして、前記第 2—2 不当労働行為に関する争点のうち争点 2 (2)の欠勤控除④ないし欠勤控除⑥及び争点 2 (3)について、不当労働行為の成否を検討する。

## 2 不当労働行為性について

### (1) 争点 2 (2) について

欠勤控除④ないし欠勤控除⑥（以下「当該欠勤控除等」という。）について、行為の存在は、前記第 4—4 記載のとおり認定できるとして、当該欠勤控除等が不当労働行為であると認められるか否か検討する。

ア 当該欠勤控除等が、不当労働行為に該当するためには、組合員であるが故に非組合員とは異なる取扱いを受けたことがそのものの成立要件となるが、従業員が欠勤した際において、組合員・非組合員を区別して欠勤控除が行われていることを示す証拠はない。

イ 申立人は、被申立人においては、社員が新型コロナウイルス濃厚接触者に該当して欠勤した場合には、所要の取扱いをすれば、月給、年次有給休暇が減じられない運用をしており、これは就業規則や給与規程にも反する特別な取扱いである一方、C 2 組合員に対する勤務の取扱いや当該欠勤控除等は、これらの取扱いとは対照的な組合員又は組合活動をしたが故の不利益取扱いであるため労組法第 7 条第 1 号に、また、当該欠勤控除等は、欠勤の原因を問えば、本件事情聴取の正当性が揺らぎ、組合との間で面倒なことになるから、その面倒を避けるため機械的に欠勤控除したのであり労組法第 7 条第 3 号にも該当する旨主張する。

ウ 被申立人においては、新型コロナウイルス陽性者及び濃厚接触者は保健所の証明書を提出することにより、給与及び年次有給休暇が減じられない運用がなされており、確かに、就業規則の定めとは異なる取扱いが採られてはいるものの、これは、新型コロナウイルス感染拡大という極めて特殊な要因により定められた例外的な措置であるとともに、国が定めた新型コロナウイルス対応ガイドラインの趣旨に沿った取扱いであるというべきであり、一般的な病気休暇と異なり、給与及び年次有給休暇が減じられないといった特別な取扱いがなされたとしても何ら不自然な点は認められない。

エ C 2 組合員に対する勤務の取扱いや当該欠勤控除等は、新型コロナウイルス濃厚接触者に対する取扱いとは対照的であり、組合員であるが故の不利益取扱いと申立人は主張するが、新型コロナウイルス濃厚接触者に関する被申立人の取扱いには上述のとおり合理性

があり、したがって、新型コロナウイルス濃厚接触者とC2組合員の取扱いが異なるからといって、直ちに組合員又は組合活動をしたが故の不利益取扱いとはいえず、この点に関する申立人のこれ以上の疎明もないから、労組法第7条第1号の不当労働行為であるとは認められない。

また、当該欠勤控除等は、欠勤の原因を問えば、本件事情聴取の正当性が揺らぎ、組合との間で面倒なことになるから、その面倒を避けるため機械的に欠勤控除したとの申立人の主張に関しては、組合の運営等に対する干渉ないし組合の弱体化を図ったものと認めるに足る事情もないことから、組合の主張には理由がなく、労組法第7条第3号の支配介入であるとは認められない。

なお、最後陳述書において、申立人は、C2組合員の不就業を本人の意思確認をせず欠勤扱いにしたのは不当労働行為である旨主張しているとも読めるが、欠勤届が提出されないまま欠勤扱いとしたことが組合員又は組合活動をしたが故の不利益取扱いであることを示す具体的な主張・立証はない。

## (2)争点2(3)について

争点2(3)について、行為の存在は、前記第4—5及び6記載のとおり認定できるとして、当該行為が不当労働行為であると認められるか否か検討する。

ア 団交申入れに対する被申立人の行為（被申立人の行為①）について

(ア) 労組法第7条第2号の該当性については、以下の判例がある。

労組法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される（最高裁第二小法廷令和4年3月18日判決、令和3年（行ヒ）第171号 山形大学事件）。

労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由

がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは認められないような場合も、同規定により団交拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団交にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、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って、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような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（東京地裁平成元年9月22日判決、昭和62年（行ウ）第130号 カール・ツァイス事件）。

(イ) 上記判旨に照らし本件について見ると、被申立人は、令和2年5月20日付けの組合からの団交申入れに対し、翌日の団交日を指定した理由を納得のできる明確な理由で答えるよう求めている。これに対し申立人は、使用者側が不当労働行為を行った疑いが強く、一刻も早く事実の把握、事態の收拾のためにやむを得ず急遽の申し入れとなった旨釈明したところ、被申立人は、同年5月30日付けの文書で、今回組合が不当労働行為としている案件と過去の案件の違いについて、全てと比較して説明するよう、併せて、緊急を要する理由についても比較説明するよう求めている。

本件団交申入れについて、確かに、当日付けの文書で翌日の団交に応じるよう求められても被申立人側の都合や会社の事情もあって、対応できない場合があることも十分考えられる。しかしながら、当該団交申入れには、C2組合員に対する本件事情聴取の経緯と内容について事情を聞きたい旨が明記されており、組合が自身の組合員の身を案じ、本件事情聴取においてどのようなやり取りがなされたのかを把握すべく緊急の団交を申し入れることは組合としてやむを得ない事情があったというべきであり、被

申立人においても、そのような緊急の申入れとならざるを得なかった組合側の事情も十分知り得たというべきである。それにもかかわらず、被申立人は、そうした組合側の事情を斟酌することなく、本件が過去の事案と比較してどう違うのか、過去の案件の全てと比較して説明することや緊急を要する理由を敢えて求めるなどしており、これらの被申立人の行為は過度な要求と言うべきものであり、労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって交渉に当たるべきとされる使用者に求められる義務を果たしているとは到底認められない。

(ウ) さらに、申立人が、令和2年6月2日付けの文書で、被申立人が言う過去の案件の全てが何を指すのか分からないため明示してほしい旨求めたことに対し、被申立人は、「組織として回答するときは、過去の議事録を参照して回答されるべきです。これは組織人としての常識です。過去の案件はそちらでお調べください。」と返答しているが、このような被申立人の態度は、後に行われた団交で、組合が再三にわたり本件事情聴取の録音を聞くよう求めたことに対し、頑なに録音の聴取を拒否した自らの態度とは真逆の発言とも言うべきものであり、団交に臨むに当たり真摯な対応が求められる使用者の回答として相応しいものとは到底言えない。

また、被申立人は、7月まではいわゆる繁忙期で時間が取れないとして、7月になってからの連絡を求めているが、仮に繁忙期で団交を行う時間が取れなかったとしても、団交の日程調整への対応は十分可能と考えられるから、7月になってからの連絡を求める被申立人の対応に合理的理由は認められない。

イ 団交における被申立人の行為（被申立人の行為②）について

(ア) 被申立人が団交に臨むに当たっては、使用者に求められる当然の義務として、本件事情聴取の内容を十分把握した上で団交に当たるべきと考えられるところ、第1回団交において、上司二人が何を言ったのか聞いていないのかとの趣旨の組合の質問に対し、被申立人は、質問はしたが具体的にどういう言葉で聞いたのかとまでは聞いていない旨返答した上、今日の時点で把握していないのであれば、再度聞き取りを行ってもらえないかとの組合の要望

に対しても、被申立人自ら事実確認を行おうとする姿勢を示すこともなく、本件事情聴取の内容を把握しているのであれば、何が不当労働行為となるのか組合の方から話してもらった方が時間短縮になると発言するなど、使用者として必要な努力をしているとは到底言い難く、労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは到底認められない。

(イ) 被申立人は、組合から本件事情聴取の録音を聞くよう求められたことについて、第1回団交から第2回団交までに1か月ほどの時間があったにもかかわらず、録音を聞くことなく団交に臨んでいる。また、被申立人は第2回団交においても、本件事情聴取そのものが団交事項であることを知りながら、「2時間近くの録音を聞くとなると仕事が暇な時でも1か月はかかる。」、「聞く必要はないと思う。」、「組合が不当労働行為だと把握している箇所を教えてください。」と発言するなど、自らの態度に固執するのみで、組合の要求を真摯に受け止め、これを検討しようとする姿勢に著しく欠けたものと言える。

(ウ) 第3回団交において、D元職員が退職の意向を示した日の特定をはじめ本件事情聴取に至る一連の経過を時系列で整理し、当該経過に関する使用者の認識との一致を見た上で交渉しようとする組合の姿勢には合理性があり、相当性もあると考えられるところ、被申立人は、そのような組合の要求に真摯に応じようとせず、「いや、もう分かんないでしょうね。」、「多分、この22日の1日、2日、3日前。」、「多分、聞いても「分からない」って答えると思いますよ。」と曖昧な返答を繰り返したことに加え、確認することにも消極的な態度を示しており、誠実な対応を通じ合意達成の可能性を模索しようという姿勢が見られない。

また、被申立人は、「D元職員の退職日は何時か。」をはじめとする組合からの複数の質問に対し、「FAXで対応します。」と回答したにもかかわらず、その後、被申立人がFAXで回答したのは第3回団交日から3か月以上過ぎた後の令和3年7月9日であり、その内容もD元職員の退職日のみの回答に止まり、その余の質問については、同年7月12日の第4回団交時に回答している。仮に、質問事項の確認にそれなりの時間を要するとしても、

被申立人から組合に対して、回答までにしばらく猶予がほしい旨の連絡を入れるといった対応を取るとは十分可能であり、組合ないし団交を軽視した態度であると言わざるを得ない。

ウ 労働組合の団交申入れに対しては、使用者は、これを拒否すべき正当な理由のない限り、これに応ずべき義務があると同時に団交においては誠実に対応する義務がある。加えて、前記第4—2(2)のとおり、申立人及び被申立人は、団交において、相手を不快にしたり交渉を妨げるような態度や言動を厳に慎み、十分に議論を尽くすことに努め、団交が円滑に進むように、互いに配慮した誠実な態度で臨む旨の和解をし、十分に議論を尽くす円滑な団体交渉の実現に向けて努めるべきことを申立人・被申立人間で確認する機会を経ている。

しかるに、前記の被申立人の団交申入れ及び団交における一連の対応は、組合の要求や具体的な質問の程度に応じて、十分に議論を尽くし、これに回答しようとする姿勢に欠けたものであり、誠実に団交に当たるべき使用者としての義務を果たしているとは到底言えず、組合との合意達成を模索して、誠意をもって団交に臨んでいるとも認められないから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

また、上述のとおり、申立人・被申立人間で、団交が円滑に進むように、互いに配慮した誠実な態度で臨む旨の和解を経ているにもかかわらず、被申立人の申立人からの団交申入れへの対応及び各団交における対応は、いずれも組合の存在を軽視するものである。令和2年5月20日の団交申入れに対する被申立人の不誠実な対応により、同年10月15日の第1回団交まで、新型コロナウイルス感染拡大という特殊な事情があったとは言え、約5か月に及ぶ長期にわたり団交が開催されなかったこと、各団交において被申立人が不誠実な態度を示し続けたことは、組合の団結権ないし団体交渉権を軽視する被申立人の態度の表れと言うほかない。これらの被申立人の不誠実な対応は、組合の団体交渉機能を阻害するとともに、組合員及び従業員の組合に対する信用を損ない、ひいては、組合を弱体化させ、存在意義を低下させるおそれがある。そして、被申立人もそのことを客観的に認識し、認容していたと認められるから、支

配介入として労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

### 3 救済の方法について

前記第5—2(2)のとおり、被申立人が行った本件事情聴取に係る団交申入れ及び団交における対応は、労組法第7条第2号及び第3号で規定する不当労働行為に該当することから、主文のとおり命じることとする。

### 第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条第2項、第27条の12第1項及び第3項並びに労働委員会規則第33条第1項第3号、第43条第1項及び第2項、第45条第2項の規定により、主文のとおり命令する。

令和6年（2024年）3月1日

熊本県労働委員会  
会 長 渡 辺 絵 美

令和7年(2025年)3月発行

**熊本県労働委員会年報**

令和6年版(2024年版)

編集兼 熊本県労働委員会事務局

発行者 熊本市中央区水前寺6丁目18番1号

電話 : 096(333)2752・2753

e-mail : [rodoi@pref.kumamoto.lg.jp](mailto:rodoi@pref.kumamoto.lg.jp)

ホームページ<https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/150/>

