

使用者が、組合活動を嫌悪して、組合員の過去の職務上のトラブルを理由に同人を解雇したことが、労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）及び第3号（支配介入）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区中山手通6丁目1番1号  
 所在地  
 申立人 名 称 全日本運輸労働組合神戸支部  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登  
 電話番号 (078) 123-4567  
 FAX番号 (078) 123-4589  
 電子メール ○○○○@○○○

## 申 立 書

労働組合法第7条第1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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山路通5丁目10番1号  
 所在地  
 名 称 兵庫通運株式会社  
 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) 123-4588

### 第2 請求する救済の内容

被申立人兵庫通運株式会社（以下「被申立人」という。）は、令和2年〇月〇日付けの申立人全日本運輸労働組合神戸支部（以下「申立人」という。）兵庫通運分会（以下「分会」という。）分会長加納三郎（以下

使用者による解雇のうち、組合員であること、組合に加入しようとしたこと、組合を結成しようとしたこと、及び正当な組合活動をしたことを嫌悪して行われたものは、申立ての対象になりますが、それ以外の理由による解雇は、申立ての対象になりません。

申立人が個人である場合は、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。

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号及びFAX番号を記載してください。

第2では、不利益取扱いの原状回復に必要な具体的な措置（原職復帰、処分撤回、バックペイ、利息相当額の付与など）を記載してください。

「加納」又は「加納分会長」という。)に対する解雇を取り消し、原職に復帰させ、解雇から原職に復帰するまでの間に支払われるはずであった賃金相当額に、各支払期日の翌日から支払いの日まで年5分の割合で算定した金員を付加して同人に支払わなければならない。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 1 当事者等

- (1) 申立人は、関西地区において主に生コンクリートの製造及び運送に従事する労働者で組織しており、申立て時点での組合員数は1,730名である。分会は、令和2年〇月〇日に会社内に結成されたもので、申立て時点での分会員数は3名である。
- (2) 被申立人は、肩書地に本社を置き、貨物運送業を営んでおり、申立て時点での従業員数は30名である。

#### 2 加納分会長の延着事故

- (1) 加納は、令和2年〇月〇日、被申立人の運転手として入社した。
- (2) 加納は、令和2年〇月〇日、分会を結成し、分会長に就任した。申立人執行委員長諏訪登（以下「諏訪委員長」という。）及び加納分会長は、〇月〇日、被申立人代表取締役社長山手太郎（以下「山手社長」という。）に対し、申立人加入を通知したところ、山手社長は諏訪委員長に対し、「部外者から口出しされる覚えはない。」と言った。
- (3) 加納分会長は、〇月〇日以降、被申立人が申立外岡山運輸株式会社（以下「岡山運輸」という。）から請け負った便（以下「岡山運輸便」という。）の定期便である岡山－神戸路線を継続的に運行するようになった。
- (4) 加納分会長は、〇月〇日深夜から翌〇日早朝にかけて、岡山運輸便の岡山－神戸間を運行したが、この運行に関しては、特別に、岡山運輸神戸支店から申立外下山産業株式会社（以下「下山産業」という。）への自配（通常の運送会社支店間の配達に加え、支店到着後、直接の配送先まで配達すること）の指示を受けていた。

〇月〇日早朝、岡山運輸神戸支店に到着した加納分会長は、岡山運輸から自配に備えて同支店で仮眠するように要請されたが、体調が悪かったことから、いったん自宅へ戻り薬を飲んで仮眠した。しかし、加納分会長は、寝過ぎしたため、配送指定時刻の午前8時に間に合わ

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

被解雇者の会社内での経歴を簡潔に記載してください。

被解雇者の組合活動歴、分会結成について簡潔に記載してください。

業界用語には説明を付してください。

直接の解雇理由に関わる事実経過については、詳細に記載してください。

ず、同日午前10時に下山産業に到着した。加納分会長が電話でこの旨を岡山運輸へ告げたところ、同社営業担当は「済んだことは仕方ない。」と返答した。

ところが、○月○日夕方、次の業務のため、加納分会長が岡山運輸神戸支店に出向いたところ、岡山運輸は、下山産業への延着を理由として、同人に対し同支店への出入り禁止を口頭で通告し、被申立人に対しても、加納分会長の神戸支店出入り禁止を口頭で通告した。

- (5) 上記通告を受けて、被申立人は、加納分会長を、○月○日から岡山運輸便の定期便である大阪―東京路線の運行担当に変更した。加納分会長は、令和2年○月○日まで同便を運行し続けた。

### 3 加納分会長に対する解雇

- (1) 加納分会長は、○月○日、山手社長に対し、会社の賃金引下げ方針に反対し、賃金増額を求め、令和2年度賃金要求書を提出したが、同社長は、要求書を受け取らなかった。

加納分会長が、○月○日に出勤したところ、岡山運輸便の大阪―東京路線には同僚の従業員が割り当てられ、同人は仕事から外されていた。

加納分会長は、同日夕方、山手社長に対し、仕事が割り当てられていない理由を尋ねるとともに、再度令和2年度賃金増額要求書を提出したところ、同社長は、「仕事も割り当てられてないのに、組合活動にばかり力を入れん方がええのちがうか。このままやとここにおれなくなる。」と解雇をにらむ発言をし、同要求書を受け取った。

- (2) 加納分会長は、○月○日、出勤したところ、仕事が割り当てられていなかったため、山手社長に対し、出勤しているにもかかわらず仕事がない場合には、待機料が支払われるのかどうかを問いただすとともに、仕事をさせてほしい旨を述べた。山手社長は待機料は支払うつもりである旨述べた後、「組合やめたら関東でもどこでも走らせられる。」「うちも人手が足りないのだから、走らせたいのはやまやまや。抜けるわけにはいかんのか。」などと述べた。

○月○日午後4時頃、加納分会長は、本社において山手社長から、会社就業規則第18条に基づき、「令和2年○月○日の延着事故により岡山運輸神戸支店への出入り禁止通告を受け、会社に多大な迷惑をか

本件解雇が組合嫌悪に基づくものであると推認させる具体的な事実を、簡潔に記載してください。

使用者の示した解雇理由とその説明、解雇手続について、具体的に記載してください。

けたこと」を解雇理由とする解雇通知書を手渡された。

#### 4 まとめ

- (1) 以上のとおり、被申立人は、令和2年〇月〇日の加納分会長の延着事故を解雇理由としているが、〇か月以上も不問に付していたことからすると、被申立人は、同事故をさして重視していなかったことは明らかである。

また、山手社長の令和2年〇月〇日の発言は、加納分会長ほか2名が申立人に加入したことを嫌悪するものであり、令和2年〇月〇日及び〇月〇日の発言は、申立人が令和2年度賃金について増額要求したことに対する報復として、加納分会長に対し、申立人を脱退しなければ解雇することもありうることを示唆した上で、申立人からの脱退を勧奨したもので、申立人を嫌悪したものに他ならない。

- (2) したがって、本件解雇は、令和2年〇月〇日の延着事故を理由とするものというよりは、むしろこれを口実として、申立人を嫌悪していた被申立人が、加納分会長を申立人から排除し、もって申立人の弱体化を図るために行った不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、  
登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

まとめでは、①本件解雇が組合結成や組合活動への嫌悪に基づく  
と推認できる主要な事実、②本件解雇の不合理性  
について、上記1から3までの記述から引用して  
記載してください。

使用者が、組合活動を嫌悪して、組合員らの職能等級・賃金を他の多くの従業員と比較して下位に処遇したことが、労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）及び第3号（支配介入）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所 在 地  
 申立人 名 称 兵庫工業労働組合  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登  
 電 話 番 号 (078) 123-4567  
 F A X 番 号 (078) 123-4589  
 電 子 メ ー ル ○○○○@○○○○

## 申 立 書

労働組合法第7条第1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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所 在 地  
 名 称 兵庫工業株式会社

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  
 F A X 番 号 (078) 123-4588

### 第2 請求する救済の内容

被申立人兵庫工業株式会社（以下「被申立人」という。）は、申立人兵庫工業労働組合（以下「申立人」という。）の組合員20名の職能等

使用者による賃金差別のうち、組合員であること、組合に加入しようとしたこと、組合を結成しようとしたこと、及び正当な組合活動をしたことを嫌悪して行われたものは、申立ての対象になりますが、それ以外の理由による賃金差別は申立ての対象になりません。

申立人が個人である場合は、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。

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号、及びFAX番号を記載してください。

第2では、不利益取扱いの原状回復に必要な具体的措置（原職復帰、処分撤回、バックペイ、利息相当額の付与など）を記載してください。

級を、令和2年〇月〇日付けで別表職種・職能等級一覧表中「要求職級」欄記載の各職能等級に是正し、組合員らが同日以降受けるはずであった基準賃金、一時金など賃金相当額と既払額との差額に、各支払期日の翌日から支払いの日まで年5分の割合で算定した金員を付加して支払わなければならない。

この記載例では賃金差別のみを取り上げていますが、他に昇進・昇格差別等が問題となっている場合は、適宜追加してください。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人は、被申立人で電気機械器具の製造に従事する労働者で組織しており、申立て時点での組合員数は20名である。

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

組合員らは、別表職種・職能等級一覧表中、「所属・職種」欄記載の職場に所属し、同欄記載の職種に従事している。なお、入社年月日、勤続年数、年齢（令和2年〇月〇日時点）は、同表記載のとおりである。

なお、被申立人には、申立人とは別に兵庫工業従業員労働組合があり、申立て時点では162名が加入している。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

(2) 被申立人は、昭和25年創業で、肩書地に本社を置き、電気機械器具を製造しており、申立て時点での従業員数は214名である。

#### 2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 申立人は、令和2年ころから現在に至るまで毎年、春闘での賃上げや夏冬の一時金要求を被申立人に申し入れるなど活発な組合活動を展開してきた。これに対して被申立人は、労使協調路線をとる兵庫工業従業員労働組合との団体交渉を優先し、同組合との妥結結果に従うよう申立人に強要するなど、申立人を軽視する態度を取り続けてきた。

過去の組合活動については、申立てに関係する範囲で簡潔に記載してください。

(2) また、令和2年〇月に会社が後述する職能等級制度を導入したとき、申立人は、同制度の恣意的な運用によって従業員管理が強化され、物が言えない職場になることを防ぐため、導入に反対した。申立人は、現在でも、同制度の廃止を訴えて被申立人への要求行動や従業員へのピラ配布活動を継続している。

本件賃金差別が、組合嫌悪に基づくものであると推認させる具体的な事実を記載してください。

これに対して被申立人は、令和2年〇月ころから現在に至るまで「職能等級制度に反対する一部組合員は無能な集団。」「一部組合の時代錯誤な主張に迎合しないよう強く求める。」などと記載した社内報を発行して全従業員に交付し、また、各職場の課長を通じて申立人の

活動状況を調査報告させるなど、申立人活動の動きを警戒し、敵視を続けている。

### 3 被申立人の賃金体系

- (1) 被申立人の賃金は、年齢給、職能給、その他手当で構成されている。このうち年齢給は、学歴、年齢及び勤続年数によって定められ、一方、職能給は、従業員がどの職能等級に格付けされているかによって定められている。

被申立人は、令和3年〇月から、全社共通の処遇基準を定めるとして、能力に応じた昇進、能力に応じた賃金という名目で職能等級制度を新たに導入した。

- (2) 職能等級制度の前提となる被申立人の職制について説明すると、職制は、まず職群（大分類）と職種（小分類）に分類される。

職群は作業態様とそれに必要な知識・技能が似ているものを単位として区分する。例えば、事務職群、技術職群といった具合であり、この職群を単位として採用・配置・異動などの人事管理が行われる。さらに職群の中で営業、設計、検査といった職種に分類される。

- (3) 次に、職能等級制度自体について説明すると、同じ職種の中でも担当する仕事の難易度（職務要件）と、必要な能力・知識の程度（能力要件）の二つの要素を合わせ考慮し、それに対応する6段階の職能が設けられている。例えば、管理・専門職能（記号表示F）を最上位とし、以下は管理補佐職能（同E）、主務・監督職能（同D）と続き、最下位が見習・補助職能（同A）である。更に同一職能の中でも最上位3等級から最下位1等級の3段階の等級に分けられている。

そして、職能等級における各段階の具体的な要件内容や職能等級への格付けの方法が、職能等級制度運用規則で詳しく規定されている。

- (4) 被申立人は、以上の職能等級制度を踏まえ、人事考課運用規則に基づいて各従業員の勤務評定を行い、毎年4月の進級時期に勤務評定結果に基づいて各従業員を各職能等級に格付けしており、それに連動して職能給の支給額が決定されている。

### 4 賃金差別の実態

- (1) 申立人組合員らは、仕事の実績（仕事量の達成、仕事の質など）、取り組み姿勢（課題への積極的姿勢、協調性など）、潜在能力（技術

賃金体系や会社の職制を分りやすく記載してください。また、図表等を適宜記載してください。

差別が生じる制度や運用実態については詳細に説明してください。

学歴、年齢、勤続年数が同等の従業員と比較するなどして、どの程度の格差が生じているのか、分かりやすく説明してください。

力、判断力など)といった職務遂行能力において他の従業員と比べて特に劣っているわけではないので、それぞれの学歴、年齢、勤続年数に応じて平均的な評価を得てしかるべきである。

しかしながら、申立人組合員らは全員、別表職種・職能等級一覧表中「職級」欄記載のとおり下位の職能等級に位置づけられている。これは、学歴、年齢、勤続年数がほぼ同等の従業員のうち勤務成績の上位・下位1割ずつの者を除いた約8割の従業員が位置づけられている職能等級と比較すると、申立人組合員は全員、職能では1段階、等級では3段階程度下位で、ほぼ最下位に位置づけられているのである

(例えば組合員甲野太郎の場合、同等条件の他の従業員がD2であるのに対して、本人はC2である。)

(2) このような格差が生じているのは、職能等級制度運用規則や人事考課運用規則の内容が極めて抽象的であるため、本来客観的になされるべき勤務評定が、現実には勤務評定を担当する課長の恣意的な判断によりなされた結果であり、申立人嫌悪に基づく不当な査定であることは明白である。

(3) この結果、申立人組合員の職能給が不当に低額に抑えられ、しかも、職能給の額が賃金総額の6割以上を占めていることから、申立人組合員ら20名は、本件賃金差別によって極めて大きな損失を被り続けているのである。

## 5 まとめ

このように、被申立人は、申立人が賃上げ要求や職能等級制度の廃止要求などの正当な組合活動を行ったことを嫌悪し、被申立人の意に沿わない申立人組合員らに対して正当な人事評価を行わず、職能等級を長年にわたって不当に下位に据え置き、賃金差別を行ったことは明らかであるから、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

したがって、申立人組合員ら20名は、令和2年〇月の進級時期において、少なくとも学歴、年齢、勤続年数が同等の従業員の多くが格付けされている職能等級に進級是正されてしかるべきである。

## 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

まとめでは、本件賃金差別が、組合嫌悪に基づくと推認できる事実を具体的に記載してください。



職種・職能等級一覧表

別表

令和2年〇月〇日現在

氏名	年齢	入社年月日	勤続	所属・職種	職級	職能給 (円)	要求職級	差額(円)
甲野太郎	56	S48.4.1	○	設計課・製図職	C2	95,300	D2	19,200
乙谷次郎	52	S43.4.1	○	組立課・機械職	C3	100,200	D2	14,300
丙川三郎	46	S55.4.1	○	検査室・検査職	C1	91,500	D1	15,600

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、  
登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

使用者が、組合活動を嫌悪して、組合役員に対して配置転換を命令したことが、労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）及び第3号（支配介入）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区中山手通6丁目1番1号  
 所在地  
 申立人 名 称 西日本一般労働組合神戸支部  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登  
 電話番号 (078) 123-4567  
 F A X 番号 (078) 123-4589  
 電子メール ○○○○@○○○○

使用者による配置転換のうち、組合員であること、組合に加入しようとしたこと、組合を結成しようとしたこと、及び正当な組合活動をしたことを嫌悪して行われたものは、申立ての対象になりますが、それ以外の理由による配置転換は申立ての対象になりません。

## 申 立 書

労働組合法第7条第1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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山路通5丁目10番1号  
 所在地  
 名 称 株式会社兵庫雑貨店  
 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  
 F A X 番号 (078) 123-4588

申立人が個人である場合は、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。

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号及びFAX 番号を記載してください。

### 第2 請求する救済の内容

被申立人株式会社兵庫雑貨店（以下「被申立人」という。）は、申立人西日本一般労働組合神戸支部（以下「申立人」という。）兵庫雑貨店分会執行委員長加納三郎（以下「加納」又は「加納分会長」という。）に対す

「第2」では、不利益取扱いの原状回復に必要な具体的措置（原職復帰、処分撤回、バックペイ、利息相当額の付与など）を記載してください。

る令和2年〇月〇日付け配置転換命令（以下「本件配転」という。）がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させ、本件配転命令以降原職に復帰するまでの間、店長職に支払われるべき役職手当と同人に支払われた役職手当との差額に、各支払期日の翌日から支払いの日まで年5分の割合で算定した金員を付加して支払わなければならない。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人は、神戸市内で働く労働者で組織する労働組合であり、申立て時点での組合員数は527名である。

申立人の下部組織として兵庫雑貨店分会ほか27の分会があるが、同分会の人数は2名である。

(2) 被申立人は、肩書地に本社を置き、神戸市内の4か所に店舗を有し、日用品雑貨の販売等を業としており、申立て時点での従業員数は32名である。

#### 2 加納の申立人加入前後の事情

(1) 加納は、令和2年〇月に灘店長として中途採用され、令和2年〇月から元町店長として勤務してきた。この間、被申立人は、夏季・年末一時金として每期基本給の1.5か月分をそれぞれ支給してきた。

(2) ところが、被申立人は、事前に何も説明することなく、令和2年度末一時金を1.4か月分に、令和2年夏季一時金を1.2か月分にそれぞれ減額支給した。

そこで、加納は、総務部長下山徹（以下「下山総務部長」という）に対して、一時金減額の理由と一時金の算定基準について従業員に説明するよう何度か求めたが、同部長は全く取り合わなかった。

(3) 加納は、このままでは一方的に労働条件が切り下げられてしまうと危機感をもち、令和2年〇月〇日、元町店の店員である鯉川剛（以下「鯉川」という。）と二人で申立人に加入し、兵庫雑貨店分会を結成して分会長に就任した。

〇月〇日、申立人執行委員長諏訪登（以下「諏訪支部長」という）と加納分会長は、本社に赴いて、被申立人代表取締役社長山手太郎（以下「山手社長」という。）に加納の申立人加入通知書を手渡し、今後被申立人の労働条件を変更する際申立人と協議するよう申し入れた。こ

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

配転対象者の会社内での経歴について簡潔に記載してください。

配転対象者の組合活動歴、分会結成について簡潔に記載してください。

のとき、山手社長は、「会社に相談もなしに勝手に組合を作るような者など相手にできない。」などと述べた。

なお、申立人は、鯉川の申立人加入については被申立人に通知しなかった。

- (4) このころから、山手社長と下山総務部長は、元町店を訪れた際に、元町店の店員3名に「店長から組合に勧誘されていないか。」「店長に何かミスはないか。」などと何度か尋ねた。このことは、鯉川から加納分会長へ逐次報告されていた。

本件配転の内容や辞令交付の経過を具体的に記載してください。

### 3 本件配転の発令

- (1) ○月○日の午後、山手社長は、加納分会長を本社に呼び出し、「令和2年○月○日付けで元町店長の職を解き、本社商品管理課課長代理を命じる。」という辞令を交付した。加納分会長は、本件配転が降格人事に当たること、商品管理課とは新設の組織で業務内容が不明であることから、本件配転の趣旨を山手社長に確認したが、明確な返事がなかった。

本件配転により受けた人事上・経済上・組合活動上その他の不利益について、具体的に説明してください。

なお、被申立人の賃金規程によれば、営業店の店長は本社の課長と同格であり、本社の課長代理は営業店の店長代理と同格の職制となっている。また、営業店の店長には月額7万円の役職手当がついているが、本社の課長代理には月額3万円の役職手当しか付いていない。

本件配転が不合理であると考えられる根拠となる事実を具体的に記載してください。

- (2) ○月○日、申立人は、本件配転は申立人加入を理由とした不当な降格人事であるから撤回されるべきであるとして被申立人に協議を申し入れた。また、加納分会長は、今後も本件配転の撤回を求めていくことを表明したうえで、暫定的にこれに応じることとした。

本件配転が組合嫌悪に基づくものであると推認させる具体的な事実を簡潔に記載してください。

- (3) ○月○日、加納分会長が本社に出勤したところ、下山総務部長から商品管理課の「執務室」に案内され、一人で勤務するよう指示された。しかし、そこは本社ビルの地下倉庫であり、広さは3畳程度、暖房設備も窓もなく、照明設備も不十分な部屋で、およそ執務室とはいえない場所であった。

本件配転について使用者と交渉した場合は、その事実経過や労使の主張要旨を記載してください。

下山総務部長は、しばらく自分が商品管理課長を兼任すると告げて、加納分会長に対し、商品管理に関する書籍を読んで○月○日までにレポートを作成し提出するよう業務指示を出した。加納分会長は、下山総務部長に、被申立人が考えている商品管理課の目的や必要性、レポ

一トの前提となる被申立人の売上・在庫・返品等の具体的な数字を何  
度か尋ねたが、ついにレポート提出期限までに回答を得ることはでき  
なかった。

#### 4 本件配転に関する協議など

(1) 諏訪支部長と加納分会長は、○月○日、本件配転は加納分会長への  
嫌がらせであるとして強く抗議し、改めて本件配転の撤回を申し入れ  
た。

(2) ○月○日、本件配転に関する協議が行われた。下山総務部長は、商  
品管理課を設けたのは、在庫の適正化や社員教育の改善等のためであ  
り、店長経験が豊富な加納分会長が適任であると説明した。しかし、  
商品管理課の業務内容や加納分会長の担当業務については具体的な説  
明がなく、また、加納分会長を降格した理由についても、最近店長と  
して不適切な行動が見られるなどと根拠のないことを繰り返すばかり  
であった。

申立人は、商品管理課は必要性の乏しい組織であり、加納分会長を  
他の従業員から隔離するために設けたにすぎない、加納分会長に対す  
る被申立人の評価が矛盾しており説明になっていないと強く指摘し  
た。

○月○日にも協議の席が設けられたが、被申立人は、本件配転の理  
由について十分な説明をせず、撤回にも応じなかった。

#### 5 まとめ

加納分会長が申立人に加入して一時金等の労働条件を労使協議により  
決定するよう求めたところ、被申立人は、元町店の店員に対して組合加  
入の有無を質し、加納分会長の粗探しを始めるなど、加納分会長が申立  
人に加入したことを嫌悪し、兵庫雑貨店分会の勢力拡大を警戒していた  
ことは明白である。そして、被申立人は、本件配転により必要性の乏し  
い商品管理課へ加納分会長を異動させて、他の従業員から分断し、劣悪  
な執務環境のもとで在庫の適正化などとは程遠い作業をさせるなどの嫌  
がらせをして、同人を退職に追い込み、申立人の影響力を被申立人から  
一掃しようとしたものである。

本件配転の結果、加納分会長は、店長から本店課長代理に降格され、  
役職手当が7万円から3万円に減額されるという不利益を被った。

まとめでは、①本  
件配転が組合結  
成や組合活動へ  
の嫌悪に基づく  
と推認できる主  
要な事実、②本  
件配転の不合理性、  
③受けた不利益  
の内容を上記1  
から4までの記  
述から引用して  
記載してくださ  
い。

したがって、本件配転は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不利  
益取扱いに該当する。

#### 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、  
登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

使用者が、組合活動を嫌悪して、組合員に対して制裁処分を行ったことが、労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）及び第3号（支配介入）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所在地  
 申立人 名 称 兵庫学園教職員組合  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登  
 電話番号 (078) 123-4567  
 FAX番号 (078) 123-4589  
 電子メール ○○○○@○○○

## 申 立 書

労働組合法第7条第1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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所在地  
 名 称 学校法人兵庫学園  
 代表者の職氏名 理事長 山手 太郎  
 電話番号 (078) 123-4566  
 FAX番号 (078) 123-4588

### 第2 請求する救済の内容

被申立人学校法人兵庫学園（以下「被申立人」という。）は、令和2年〇月〇日から令和2年〇月〇日までの間に、申立人兵庫学園教職員組合（以下「申立人」という。）執行委員長諏訪登（以下「諏訪」又は

使用者による制裁処分のうち、組合員であること、組合に加入しようとしたこと、組合を結成しようとしたこと、及び正当な組合活動をしたことを嫌悪して行われたものは、申立ての対象になりますが、それ以外の理由による制裁処分は、申立ての対象になりません。

申立人が個人である場合は、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。

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号及びFAX番号を記載してください。

第2では、不利益取扱いの原状回復に必要な具体的な措置（原職復帰、処分撤回、バックペイ、利息相当額の付与など）を記載してください。

「諏訪委員長」という。)及び組合書記長山本二郎(以下「山本」又は「山本書記長」という。)に対して行った譴責処分をすべて撤回すること。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人は、被申立人の教職員によって令和2年〇月〇日に結成された労働組合で、申立て時点での組合員数は7名である。

(2) 被申立人は、昭和35年に創立され、肩書地に本部を置く学校法人であり、兵庫学園高等学校を設置し、申立て時点での教職員数は59名である。

#### 2 被申立人をめぐる状況と申立人結成に至る経緯

山手太郎は、令和2年〇月〇日、被申立人理事長に就任した。

文部科学省は、令和2年〇月〇日、被申立人の経営指導を行い、被申立人理事長山手太郎(以下「山手理事長」という。)に対して、私学助成金の使途に不明朗な点がある旨指摘し、改善するよう求めた。

#### 3 申立人結成と結成直後の申立人の活動

諏訪は、令和2年〇月、また、山本は、令和2年〇月、ともに被申立人の教諭として採用された。諏訪、山本ほか組合員5名は、令和2年〇月〇日、申立人を結成し、〇月〇日にその旨被申立人に通知した。

申立人は、結成にあたって「兵庫学園教職員組合結成趣意書」(以下「趣意書」という。)を作成し、結成通告直後の〇月〇日から〇日にかけて、山手理事長を除く被申立人理事、PTA役員、高等学校教職員らの被申立人関係者計112名に組合員らで手分けして趣意書を配付した。

なお、趣意書の主旨は、世襲就任した山手理事長の専横的な学園運営が、父兄・生徒を動揺させ、不安を与え、教職員の労働条件の悪化及び生活不安をもたらしているとし、運営を改めることにより、教職員の労働条件の改善を図るため、関係者の支援を求めるというものであった。

#### 4 譴責処分

(1) 山手理事長は、〇月〇日、同日付け譴責処分通知書を諏訪委員長及び山本書記長(以下「諏訪委員長ら2名」という。)に渡し、同人らを被申立人就業規則第63条「学園の名誉、信用を著しく傷つけ、又

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

背景事実については、争点に直接関係あるものに限って、簡潔に記載してください。

被処分者の学園内での経歴を簡潔に記載してください。

被処分者の組合活動歴、分会結成について簡潔に記載してください。

譴責処分の契機となった組合の行為に関する事実については、詳細に説明してください。

処分理由とその説明、処分手続について、具体的に記載してください。



は学園内の風紀秩序をみだし、教職員としてあるまじき行為をしたとき。」を根拠として、それぞれ懲戒処分としての譴責に処し、○月末日までに始末書を提出するよう命じた。上記通知書の内容は、「令和2年○月○日付け配付文書は、理事長山手太郎を誹謗中傷するものであったので譴責処分を誹訪登（山本二郎）に対して行う。」というものであった。

処分後の組合及び学園の対応について、具体的に記載してください。

(2) これに対して申立人は、具体的な処分理由が説明されていないとして○月○日付け要求文書（譴責処分通知文書の返却並びに回答書の要求）を被申立人に提出するとともに、上記譴責処分通知書を返却し、誹訪委員長ら2名は始末書を提出しなかった。

本件処分が組合嫌悪に基づくものであると推認させる具体的な事実を、簡潔に記載してください。

(3) 被申立人はそれ以後、申立人が配付した趣意書が各受取人から被申立人に届けられた都度、誹訪委員長ら2名に対し、譴責処分通知書を、○月○日付け通知書と同様の内容で日付だけ変えて発し、その枚数は翌年○月○日までに各人あて12通ずつとなった。

(4) また、被申立人は、○月○日、申立人が趣意書を配付したことに対抗して、「趣意書について」と題する理事長名の文書を被申立人関係者に配付した。同文書は、山手理事長の学園運営を改め、教職員の労働条件を改善するために支援を要請する趣意書の記述に対応する形で反論を行っておらず、申立人が被申立人の平穩を乱そうとしていると決め付けて、申立人の動きに惑わされないように注意を促すものであった。

まとめでは、①本件処分が組合結成や組合活動への嫌悪に基づく推認できる主要な事実、②本件処分の不合理性について、上記1から4までの記述から引用して記載してください。

## 5 まとめ

(1) 申立人が配付した趣意書の主旨は、被申立人の運営の適正化を求めるもので、被申立人の名誉を傷つけるものではないから、趣意書の配付は、被申立人就業規則第63条の規定には該当せず、誹訪委員長ら2名に対する譴責処分は、合理的な根拠を欠いている。

また、○月○日付けの理事長名の文書の性格は、誹訪委員長をはじめ組合員らが、公然と自分に立ち向かってきたと受け止めて、被申立人関係者に対し、申立人に同調しないよう呼びかけるものであったといえる。

さらに、山手理事長は、被申立人関係者から趣意書が被申立人に届けられる都度、誹訪委員長ら2名に対し、譴責処分を12回も繰り返

したが、これらの行為は、常軌を逸したものであり、申立人に対する山手理事長の強い嫌悪の情を表すものである。

以上のとおり、本件譴責処分の実の理由は、被申立人に結成された申立人が、被申立人の運営を批判し、労働条件の改善を目指そうとする旨の趣意書を被申立人関係者に配付したことから、山手理事長が、申立人の中心的人物である諏訪委員長ら2名に対する嫌悪の情を増幅させ、同人らに対して精神的苦痛を与えるとともに、申立人の組合活動を封じる意図をもってなされたことは明白である。

(2) したがって、本件譴責処分は、申立人の結成及び申立人活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、申立人の自主的運営に対する支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

使用者が、組合の団体交渉の申し入れに一切応じなかったことが、労働組合法第7条第2号（団体交渉拒否）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所在地  
 申立人 名 称 兵庫幼稚園労働組合  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登志子  
 電話番号 (078) 123-4567  
 FAX番号 (078) 123-4589  
 電子メール ○○○○@○○○

申立人が個人である場合は、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。

## 申 立 書

労働組合法第7条第2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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所在地  
 名 称 学校法人兵庫幼稚園  
 代表者の職氏名 理事長 山手 信子  
 電話番号 (078) 123-4566  
 FAX番号 (078) 123-4588

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号及びFAX番号を記載してください。

### 第2 請求する救済の内容

被申立人学校法人兵庫幼稚園（以下「被申立人」という。）は、申立人兵庫幼稚園労働組合（以下「申立人」という。）が令和2年〇月〇日付けで申し入れた、令和2年年末一時金及び令和2年賃金に関する要求

「第2」では、団体交渉事項のうち、当委員会に救済を求める事項を特定してください。

事項について、誠実に団体交渉に応じなければならない。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人は、被申立人で働く教職員により令和2年〇月〇日に結成され、申立て時点での組合員数は15名である。
- (2) 被申立人は、住所地で教育事業を行っており、申立て時点での教職員数は20名である。

#### 2 申立人の結成

- (1) 被申立人の理事長である山手信子園長（以下「山手園長」という。）は、令和2年〇月〇日、教職員会議の席で、令和2年の年末一時金について、例年の賃金2か月分から1か月分に減額して支給し、令和2年の賃金について、1月分から全員一律5パーセント減額して支給する旨通告した。
- (2) 教職員の大半は突然の通告に驚き、教員の諏訪登志子（以下「諏訪」又は「諏訪委員長」という。）ら数名の教員が、山手園長に異議を述べるとともに撤回を求めたが、山手園長はこれにとりあわなかった。
- (3) 教職員の有志15名は将来の生活に不安を感じ、令和2年〇月〇日申立人を結成し、諏訪が執行委員長に就任した。

#### 3 団体交渉拒否

- (1) 申立人は、〇月〇日、山手園長に対し申立人結成を通知し、〇月〇日に被申立人が行った年末一時金及び賃金減額の通告を撤回することと、年末一時金及び賃金に関して従来どおりの額の支給を求める同日付け要求書を提出し、翌週の初めにこの件に関する団体交渉に応じるよう求めた。
- (2) 要求書を受け取った山手園長は、諏訪委員長らに対し、教育現場において労働組合の存在は絶対認められないと激怒し、賃金等の減額については、園児の減少による被申立人の経営の危機に対応するため理事会で決定されたことであり、撤回する余地は全くないとして、団体交渉には応じないと断言した。
- (3) その後申立人は、労働者の労働基本権等について山手園長に説明するとともに、〇月〇日、〇日、〇日にもそれぞれ団体交渉の開催を繰

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

組合結成について簡潔に記載してください。

使用者が団体交渉を拒否した直接の理由と、その事実経過について、具体的に記載してください。

まとめでは、当委員会に救済を求める団体交渉事項を、具体的に記載してください。

り返し要求したが、山手園長は断固団体交渉には応じないと回答した。

#### 4 まとめ

以上のとおり被申立人は、申立人の令和2年年末一時金及び令和2年賃金に関する団体交渉開催要求を正当な理由なく拒否し続けており、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

#### 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

使用者が、団体交渉において、自らの回答について具体的な根拠を示さず、十分な説明をしなかったことが、労働組合法第7条第2号（不誠実団体交渉）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所在地  
 申立人 名 称 全国情報機器労働組合兵庫電機支部  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登  
 電話番号 (078) 123-4567  
 FAX番号 (078) 123-4589  
 電子メール ○○○○@○○○○

申立人が個人である場合は、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。

## 申 立 書

労働組合法第7条第2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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所在地  
 名 称 兵庫電機株式会社  
 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) 123-4588

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号及びFAX番号を記載してください。

### 第2 請求する救済の内容

被申立人兵庫電機株式会社（以下「被申立人」という。）は、申立人全国情報機器労働組合兵庫電機支部（以下「申立人」という。）が令和2年〇月〇日付けで申し入れた令和2年年末一時金に関する団体交渉に

「第2」では、団体交渉事項のうち、当委員会に救済を求める事項を特定してください。

において、回答の具体的根拠や裏付けとなる資料を明らかにして、誠実に団体交渉に応じなければならない。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人は、情報機器関連産業に従事する労働者を中心に組織する申立外全国情報機器労働組合の支部組織で、被申立人に勤務する労働者により組織する労働組合であり、申立て時点での組合員数は7名である。

(2) 被申立人は、肩書地に本社を置き、パソコンその他の情報機器の部品を製作しており、申立て時点での従業員数は207名である。

#### 2 団体交渉の経過

(1) 令和2年〇月〇日、申立人執行委員長諏訪登（以下「諏訪支部長」という。）と全国情報機器労働組合書記長鯉川剛（以下「鯉川書記長」という。）は、被申立人本社に赴いて被申立人代表取締役社長山手太郎（以下「山手社長」という。）と面会し、申立人の結成を通知するとともに、令和2年末一時金を基本給の1.7か月分に増額することを議題とする団体交渉を申し入れた。同社長は、近日中に交渉に応じる旨述べた。

なお、令和2年は、年末一時金として基本給の1.5か月分が支給されていた。

(2) 〇月〇日午後7時から、本社の会議室で、第1回団体交渉が開催された。申立人側は、鯉川書記長、諏訪支部長ほか3名の組合員が、被申立人側は、山手社長、総務部長甲野康史（以下「甲野総務部長」という。）ほか1名の従業員が出席した。

甲野総務部長は、「令和2年年末一時金は基本給の1.3か月分とする。」と記載された回答書を諏訪支部長に手交した。鯉川書記長が「昨年は1.5か月分だったのに、支給月数が下がる理由を説明して下さい。」と質問したところ、山手社長は、「会社の売上げが下がったんやから仕方がないやろ。」と答えた。諏訪支部長が「どれくらい売上げが落ちたのですか。」と質問したが、山手社長はこれに答えず、甲野総務部長が、「そんなこといちいち言わなくても、みんな肌で感じてることでしょ。今年は、いろんなことでお金も要ったしね。」などと抽象的な

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

組合結成について簡潔に記載してください。

申し入れをした団体交渉事項の内容と使用者の対応について記載してください。

団体交渉における①出席者、②発言者と発言内容、③交渉時間、④場所等の要点を具体的に記載してください。また、団体交渉議事録を書証として提出してください。

組合がどのような具体的要求・主張をし、それに対して使用者がどのような回答・説明をし、どのような回答・説明をしなかったのかが分かるように、団体交渉の経過を具体的に記載してください。

話を繰り返すばかりで、被申立人は、具体的な根拠や数字を示しての説明を行わなかった。

鯉川書記長は、「次回の交渉では、会社の売上げや経費を具体的に示しながら説明してください。」と申し入れて、午後10時ころ、交渉を終えた。

- (3) ○月○日午後7時から、本社の会議室で、第2回団体交渉が開催された。申立人側は、鯉川書記長、諏訪支部長ほか3名の組合員が、被申立人側は、甲野総務部長ほか1名の従業員が出席した。

諏訪支部長は、「売上げが落ちたからボーナスカットだと、これだけの説明では納得できません。それに、いろんなことでお金が要ったって、何に使ったんですか。」と説明を求め、鯉川書記長も、「前回に申し入れたとおり、具体的な数字を示して説明してください。」と言ったが、甲野総務部長は、「会社と関係のない人にそこまで説明する必要はない。どうせ1.3か月分以上出すことはできないんだし、これ以上何も話すことはないでしょ。」などと言うばかりで、議論が進展しないまま午後10時30分ころに終了した。

- (4) その後、○月○日に第3回団体交渉が、○月○日に第4回団体交渉が開催されたものの、被申立人は一時金減額の理由について従来の説明と同じ話を繰り返すばかりで、売上げや必要経費に関する経営資料を一切示さず、これに代わる具体的な数字を示すこともなく、具体的な説明を回避し続けた。

### 3 まとめ

以上のとおり、被申立人は、一連の団体交渉において、令和2年年末一時金を減額する理由について抽象的な説明を繰り返すことに終始し、その根拠について売上げや経費などの具体的な数字、資料を示して説明することを拒み続けている。

このような被申立人の交渉態度は、労働組合法第7条第2号にいう不誠実な団体交渉に該当するものである。

## 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

まとめでは、①当委員会に救済を求める団体交渉事項を特定し、②使用者のどのような交渉態度が不誠実であると考えられるのかを具体的に記載してください。



使用者が、組合との団体交渉において十分に協議を尽くさないまま、一方的に従業員に対して一時金を支給したことが、労働組合法第7条第2号（不誠実団体交渉）及び第3号（支配介入）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区中山手通6丁目1番1号  
 所在地  
 申立人 名 称 全国運輸労働組合神戸支部  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登  
 電話番号 (078) 123-4567  
 FAX番号 (078) 123-4589  
 電子メール ○○○○@○○○

申立人が個人である場合は、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。

## 申 立 書

労働組合法第7条第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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山路通5丁目10番1号  
 所在地  
 名 称 株式会社兵庫ドライビングスクール  
 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) 123-4588

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号及びFAX番号を記載してください。

### 第2 請求する救済の内容

- 1 被申立人株式会社兵庫ドライビングスクール（以下「被申立人」という。）は、申立人全国運輸労働組合神戸支部（以下「申立人」という。）が令和2年〇月〇日付けで申し入れた令和2年夏季一時金（以下「本件

「第2」では、団体交渉事項のうち、当委員会に救済を求める事項を特定してください。

一時金」という。)に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。

- 2 被申立人は、本件一時金に関する申立人との団体交渉を尽くすことなく、本件一時金を一方的に支給するなどして、申立人の活動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

#### 1 当事者等

- (1) 申立人は、貨物運送業に従事する労働者などで組織する申立外全国運輸労働組合の地方組織であり、肩書地に事務所を置き、申立て時点での組合員数は381名である。被申立人には、申立人の下部組織として令和2年〇月〇日に結成された兵庫ドライビングスクール分会(以下「分会」という。)があり、申立て時点での分会員数は5名である。

- (2) 被申立人は、肩書地において兵庫県公安委員会の指定自動車教習所として、自動車運転免許取得のための技能指導等を業としており、申立て時点での従業員数は、72名である。

#### 2 本件一時金交渉

- (1) 令和2年〇月〇日、申立人は被申立人に対し、本件一時金に関する団体交渉の開催を申し入れ、〇月〇日に団体交渉を開催することになった。

- (2) 〇月〇日午後9時から10時まで、被申立人の会議室で、本件一時金に係る第1回団体交渉が開催され、分会からは分会長甲野二郎(以下「甲野分会長」という。)ほか組合員2名、被申立人からは総務部長乙川三郎(以下「乙川総務部長」という。)ほか1名が出席した。申立人から被申立人に対し、本件一時金要求書を提出し、現状1.0か月分から1.5か月分に増額支給することを求めた。これに対し、被申立人は、生徒数の減少に伴い、売上額が減少しており、増額支給は困難であると答えた。

- (3) 〇月〇日午後9時から10時40分まで、被申立人の会議室で、本件一時金に係る第2回団体交渉が開催され、前回と同じ者が出席した。分会は、一時金の支給額がここ数年間据え置かれており、1.5か月分支給は譲れないとして増額支給を求めた。これに対し、被申立人は、今後も生徒数の減少が見込まれており、今年度は赤字決算のお

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

組合の使用者に対する団体交渉申入れと、それに対する使用者の対応について記載してください。

団体交渉における①出席者、②発言者と発言内容、③交渉時間、④場所等の要点を具体的に記載してください。また、団体交渉議事録を書証として提出してください。

①使用者のどの行為が一方的実施に該当するか、②それに対する組合の対応について記載してください。

それもある旨説明した上、現状での増額支給はやはり困難であると回答した。分会と被申立人は、次回交渉を〇月〇日を行うことを約束して団体交渉を終えた。

(4) 甲野分会長は、乙川総務部長に対し、〇月〇日、次回交渉には申立人役員らも出席する旨通告した。

(5) 被申立人の夏季一時金支給日は、例年〇月〇日であったが、申立人同席の団体交渉の開催を回避したいと考えた被申立人は、〇月〇日、従業員に対し、本件一時金として1.0か月分を、口座振込みにより一方的に支給した。甲野分会長は、乙川総務部長に対し、同日午後1時ごろ、団体交渉継続中の一方的な一時金支給であり、信義に反するとして強く抗議したが、同総務部長は、「会社として十分に検討し決定したことなので、これ以上交渉の余地はない。」などと述べ、団体交渉を拒否した。

### 3 まとめ

以上のとおり、被申立人が、令和2年〇月〇日、次回団体交渉の開催を約束しておきながら、〇月〇日に本件一時金を一方的に支給したことは、十分に団体交渉を尽くすことなく、本件一時金の会社提示額を組合に押し付けたものであって、団体交渉による合意形成を回避し、申立人を無視ないし軽視したものであるから、団体交渉に際して不誠実な対応であるとともに、申立人の活動に対する支配介入であるといえる。

よって、これら一連の被申立人の対応は労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

まとめでは、①当委員会に救済を求める団体交渉事項を特定し、②使用者のどのような交渉態度が不誠実であると考えられるのかを具体的に記載してください。

使用者が、組合員に対し、長時間にわたり威嚇的言動等を用いて組合からの脱退を勧めたことが、労働組合法第7条第3号（支配介入）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所 在 地  
 申立人 名 称 兵庫博愛病院労働組合  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登志子  
 電 話 番 号 (078) 123-4567  
 F A X 番 号 (078) 123-4589  
 電 子 メ ー ル ○○○○@○○○

申立人が個人である場合は、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。

## 申 立 書

労働組合法第7条第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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所 在 地  
 名 称 医療法人兵庫博愛病院  
 代表者の職氏名 理事長 山手 太郎  
 電 話 番 号 (078) 123-4566  
 F A X 番 号 (078) 123-4588

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号及びFAX番号を記載してください。

### 第2 請求する救済の内容

被申立人医療法人兵庫博愛病院（以下「被申立人」という。）は、申立人兵庫博愛病院労働組合（以下「申立人」という。）の組合員に対し

て、申立人を脱退するよう説得したり、強要してはならない。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人は、病院で働く看護師等により令和2年〇月〇日に結成され、申立て時点での組合員数は20名である。
- (2) 被申立人は、住所地で医療業を行っており、申立て時点での職員数は50名である。

#### 2 申立人の結成

- (1) 被申立人は、令和2年〇月〇日、医師以外の職員について令和2年の年末一時金を、例年の賃金2.5か月分から1.5か月分に減額して支給し、令和2年の賃金を、1月分から全員一律5パーセント減額して支給する旨、各人宛の文書で通告した。
- (2) 従業員の大半は突然の通告に驚き、〇月〇日、看護師の諏訪登志子（以下「諏訪」又は「諏訪委員長」という。）ら5名の職員が、被申立人の理事長である山手太郎院長（以下「山手院長」という。）に異議を述べるとともに通告の撤回を求めたが、山手院長はこれにとりあわなかった。
- (3) 諏訪ら職員の有志20名は将来の生活に不安を感じ、令和2年〇月〇日申立人を結成し、諏訪が執行委員長に就任した。申立人は同日、山手院長に対し申立人結成を通知し、被申立人が行った通告を撤回することと、令和2年の年末一時金と令和2年の賃金について、従来どおり支給することを求めた同日付けの要求書を提出し、翌週の初めに要求の内容についての団体交渉に応じるよう求めた。

#### 3 脱退勧奨

- (1) 要求書を受け取った山手院長は諏訪委員長らに対し、医療現場において労働組合の存在は望ましくないと述べ、申立人結成を思いとどまるよう告げた。また、賃金等の減額については、患者数の減少や診療報酬単価の引き下げによる病院経営の危機に対応するため理事会で決定されたことであるが、職員の理解を得るため団体交渉には応じると約束した。
- (2) ところがその直後から、山手院長自ら個々の組合員に対して脱退勧奨を行うようになった。

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

申立人加入、分会結成について記載してください。

脱退勧奨とされた事実については、いつ、誰が、どこで、誰に対して、どのようなことをしたのか、特に発言の内容については、ありのまま記載してください。

ア 令和2年〇月〇日午前9時ころ、山手院長は夜勤明けであった看護師である組合員甲野花子（以下「甲野」という。）を院長室に呼びつけ、甲野に対して「君には失望した。君には将来看護長になってもらいこの病院の看護を任せるつもりだった。それを、組合に入るなど言語道断だ。今からでも遅くない、すぐに組合をやめれば今回のことは無かったことにしよう。」などと、1時間にわたり説得した。

イ 〇月〇日午後2時ころ、山手院長は回診に同行していた看護師である組合員乙山幸子に対し、病院の廊下を歩行中「組合に入って自分勝手な要求をするなどもっての外だ。組合なんかすぐやめてもっと看護師としての技術を磨け。本来君など看護師としては半人前だ。それを我慢して使っているのは、君を教育して立派な看護師にしてやろうと思ったからだ。そんな親心も知らずに組合に入って自分勝手なことを言うのなら、すぐにでもこの病院をやめてくれ。」などと声高に威嚇した。

ウ 〇月〇日午後4時ころ、山手院長は検査室で検査業務に従事していた検査技師である組合員丙川次郎に対し「病院は患者の命を預かる神聖な場所だ。そんな所に組合はよろしくない。君も冷静になってもう一度考えてみろ。君には小さい子供が2人いるのだろう。子供らの将来のためにも、組合から手を引いたほうが身のためではないか。」などと、2時間余りにわたり説得した。

(3) 〇月〇日、諏訪委員長は甲野、乙山、丙川の3名から、上記のような山手院長による脱退勧奨があった事実について報告を受けた。諏訪委員長らはすぐさま院長室に赴き、山手院長に対し今後同様の脱退勧奨行為は止めるよう強く抗議したが、山手院長は「私は労働組合が大嫌いだ。組合活動をする者にろくな人物はいない。だから本人達の将来を思って善意で忠告した。それがなぜ悪い。」などと言い、この抗議を全く無視する態度をとった。

#### 4 まとめ

以上のとおり、被申立人の代表者である山手院長は申立人を嫌悪し、〇月〇日から〇日にかけて甲野、乙山、丙川の組合員3名に対し、申立人に加入していれば将来不利益が生じる可能性を示唆し、申立人から脱

本件脱退勧奨が、組合嫌悪に基づくものであると推認させる具体的な事実を、簡潔に記載してください。

まとめでは、誰のどのような言動が脱退勧奨になると考えるのか、具体的に記載してください。

退するよう説得したり強要したりしており、これらの言動は労働組合法  
第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### 第4 立証方法

証拠説明書及び書証のとおり

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、  
登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

使用者が、施設管理権に基づいて、組合のビラ配布活動を妨害するなどしたことが、労働組合法第7条第3号（支配介入）に該当する不当労働行為であるとして申し立てる事例

令和3年〇月〇日

兵庫県労働委員会会長 様

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所在地  
 申立人 名 称 関西食品産業労働組合兵庫製缶支部  
 代表者の職氏名 執行委員長 諏訪 登  
 電話番号 (078) 123-4567  
 FAX番号 (078) 123-4589  
 電子メール ○○○○@○○○○

申立人が個人である場合は、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。

## 申 立 書

労働組合法第7条第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。

### 第1 被申立人

主たる事務所の 神戸市中央区下山手通5丁目10番1号  
 所在地  
 名 称 兵庫製缶株式会社  
 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) 123-4588

被申立人が個人である場合は、住所、氏名、電話番号及びFAX番号を記載してください。

### 第2 請求する救済の内容

被申立人兵庫製缶株式会社（以下「被申立人」という。）は、申立人関西食品産業労働組合兵庫製缶支部（以下「申立人」という。）が就業時間外に工場正門前付近において行うビラ配布活動を妨害してはならな

「第2」では、今後禁止を求める使用者の行為を具体的に特定して記載してください。



い。また、申立人組合員に対して、上記活動を理由に警告書を発してはならない。

### 第3 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人は、被申立人に勤務する労働者で組織する労働組合であり、申立て時点での組合員数は5名である。

なお、被申立人には、申立人とは別に兵庫製缶労働組合があり、申立て時点では82名が加入している。

(2) 被申立人は、肩書地に本社及び工場を置き、果実の缶詰製造を業としており、申立て時点での従業員数は105名である。

#### 2 ビラ配布活動の妨害等

(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、令和2年〇月〇日の朝礼の際、「賃金体系を変更して成果主義の導入を図り、同年〇月から実施する。」と発表した。

(2) 申立人は、その日の午後6時ころ、被申立人に上記の賃金体系変更の撤回を議題とする団体交渉を申し入れた。

そして、申立人執行委員長諏訪登（以下「諏訪委員長」という。）、副執行委員長神田清子（以下「神田副委員長」という。）ら5名の組合員は、翌朝午前8時20分までの約30分間、「新賃金体系改悪絶対反対！」「職場の要求～能力給ノー！」を訴えた組合ビラを、出勤してくる従業員一人一人に手渡した。なお、このビラ配布活動は、就業時間前に、かつ、被申立人の敷地内とはいうものの工場の正門前という業務に全く支障のない場所で行ったものである。

ところが、総務課長甲野康史（以下「甲野総務課長」という。）及び工務課長乙川吾朗（以下「乙川工務課長」という。）は、ビラ配布中の組合員5名に対して、「会社の敷地内でのビラ配布なんか許可してない。すぐ中止せえ。」「争議もないのに腕章着けて、ビラ配布なんかしてええと思っとるんか。」などとビラ配布の中止を迫り、また、組合員のビラ配布の状況を写真撮影した。

なお、被申立人の就業規則には、ビラ配布の許可制度に関する規定はなく、また、兵庫製缶労働組合が昼休み時間等を利用して従業員に組合ビラを配布することについては、黙認されている。

組合の構成員、組合員数・分会員数等必要事項を記載してください。

使用者の業種、従業員数等必要事項を記載してください。

誰がビラを配布したか、配布したビラの内容、配布の相手方、配布した時間帯（就業時間の内外も）、場所（会社施設の内外も）、配布の態様等の事情を記載してください。

必要に応じて、個々の組合員の役職名、活動内容等を記載してください。

ビラ配布の取扱いについて、会社の許可制度や他組合の状況等、関連する事実についても具体的に記載してください。

組合のビラ配布活動に対して、誰が、誰に対して、どのような妨害行為を行ったかを具体的に記載してください。

(3) 被申立人は、諏訪委員長と神田副委員長に対して、○月○日付け書面にて、「会社敷地内において会社の許可なくビラ配布を行ったことは極めて遺憾である。会社は貴君に対し猛省を促すとともに、今後係る行為を繰り返すことのないように嚴重に警告する。」との警告書を、山手社長の名義で発した。

(4) 諏訪委員長、神田副委員長ら5名の組合員は、○月○日にも、ほぼ同様の内容を記載した組合ビラを、前回と同様の時間帯・場所で、出勤してくる従業員一人一人に手渡した。

これに対し、乙川工務課長は、直属の部下である諏訪委員長に対して、「上司として忠告しとくぞ。ビラ配布をやめろ。」などと注意した。また、甲野総務課長は、正門の内側にゴミ箱を置き、ビラを受け取った従業員に対し、その中にビラを捨てるよう指示した。

(5) 被申立人は、諏訪委員長と神田副委員長に対して、○月○日付け書面にて、「会社敷地内において会社の許可なくビラ配布を行ったことは極めて遺憾である。会社は貴君に対し猛省を促すとともに、今後係る行為を繰り返すことのないように嚴重に警告する。なお、会社は、貴君に対し、その責任追及（処分等を含む）の権利行使を留保することを通告する。」との警告書を、山手社長の名義で発した。

### 3 まとめ

申立人が、令和2年○月○日と○日に行ったビラ配布活動は、いずれも就業時間前に、業務に支障のない範囲で行ったものであるから正当な組合活動である。にもかかわらず、被申立人の管理職である甲野総務課長と乙川工務課長はこれを妨害し、また、被申立人は、諏訪委員長と神田副委員長に対して、○月○日付け及び○月○日付け警告書を発した。これらは、別組合である兵庫製缶労働組合に対する姿勢とは全く異なる対応であり、申立人を嫌悪して行われたものであることは明らかである。

よって、被申立人のこれらの行為は、申立人の弱体化を狙った支配介入行為であり、労働組合法第7条第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

まとめでは、①組合活動が正当であるとする根拠と、②組合活動等に対する不当な介入であるとするユーザーの行為を具体的に記載してください。

(注) この申立書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、  
登場する個人名・団体名も実在のものではありません。

不当労働行為の救済申立てにおいて、「第2 請求する救済の内容」の一つとして、誓約文の掲示と手交を求める場合の文例。

## 第2 請求する救済の内容

- 1 (降格処分の撤回等。ここでは詳細な記載を省略します。)
- 2 (団体交渉応諾。ここでは詳細な記載を省略します。)
- 3 (脱退勧奨の禁止。ここでは詳細な記載を省略します。)
- 4 被申立人兵庫化成株式会社は、本命令書写し交付の日から7日以内に、縦〇〇センチメートル、横〇〇センチメートルの白紙に下記の誓約文を楷書で明瞭に墨書して、本社建物入口の見やすい場所に△△日間掲示するとともに、申立人兵庫化成労働組合に同内容の文書を手交しなければならない。

記

令和 年 月 日

兵庫化成労働組合

代表者 執行委員長 諏訪登 様

兵庫化成株式会社

代表者 代表取締役社長 山手太郎

兵庫化成株式会社が、兵庫化成労働組合に対して行った下記の行為は、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号の不当労働行為に該当すると、兵庫県労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

記

- 1 諏訪登氏を、令和2年〇月〇日付けで降格処分にしたこと。
- 2 兵庫化成労働組合が申し入れた、令和2年夏季一時金の減額撤回を議題とする団体交渉に応じなかったこと。
- 3 令和2年〇月〇日、鯉川剛氏、本山浩一氏に対して組合を脱退するよう強要したこと。

掲示する誓約文の大きさ、掲示場所、掲示期間などを具体的に記載してください。

誓約文の内容を四角で囲って記載してください。

誓約の対象になる行為の具体的な内容を簡潔に記載してください。

左記の諏訪登、鯉川剛、本山浩一の各氏は、組合員という想定です。

(注) この誓約書モデルの記載内容は、すべて架空の事案であり、  
登場する個人名・団体名も実在のものではありません。