

群馬県労働委員会年報

令和 6 年 版

群馬県労働委員会事務局

はしがき

この労働委員会年報は、令和6年1月から12月までの1年間に当委員会が取り扱った事件の処理状況や諸会議の概要等をまとめたものです。

令和6年の取扱件数は、不当労働行為の審査事件が7件、調整事件が0件、個別的労使紛争のあっせん事件は4件でした。

審査事件は、2件が取下げにより終結し、2件が棄却により終結、3件が翌年に繰り越されました。

個別的労使紛争のあっせん事件は、2件が解決、1件が打切り（不参加）、1件が打切り（不参加以外）により終結しました。

令和6年における労働情勢については、いわゆるフリーランス新法が施行される等、多様な働き方に合わせた法整備が進められる一方、建設業やトラック・バス・タクシーのドライバー、医師の時間外労働の上限規制が適用される等、労働を取り巻く環境は激しく変化し、今後様々な形の労使紛争が発生することが懸念されます。当委員会では、公労使を代表する委員による三者構成という特色を生かし、丁寧かつ迅速な対応により、労使双方、納得のいく解決を目指して取組を進めてまいります。

この労働委員会年報が、日頃から労使問題に携わっている皆様、あるいは労使関係に関心を寄せられている皆様の参考となり、労働委員会への理解を深めていただく一助となれば幸いです。

令和7年3月

群馬県労働委員会事務局

目 次

第 1 章 労働委員会の概要

第 1 節 制度等の変遷

1 制 度	-----	1
2 本県の沿革	-----	7

第 2 節 組 織

1 委 員	-----	10
2 あっせん員候補者	-----	11
3 事 務 局	-----	11
4 予 算	-----	12

第 3 節 職務権限	-----	12
------------	-------	----

第 2 章 労働委員会の活動状況

第 1 節 会議等の開催状況

1 会議等の概要	-----	16
----------	-------	----

第 3 章 審査関係

第 1 節 不当労働行為事件の審査

1 不当労働行為事件の概要	-----	19
2 「不当労働行為事件」取扱一覧表	-----	20
3 審査の記録	-----	21
(1) 令和 4 年(不)第 1 号・令和 5 年(不)第 2 号併合事件	-----	21
(2) 令和 5 年(不)第 3 号・第 4 号・第 5 号併合事件	-----	38
(3) 令和 5 年(不)第 6 号事件	-----	41
(4) 令和 5 年(不)第 7 号事件	-----	42
4 審査の期間の目標及び実施状況	-----	43

第 2 節 行政訴訟事件等

1 「再審査事件・行政訴訟事件」取扱一覧表	-----	44
-----------------------	-------	----

第 3 節 労働組合の資格審査

1 労働組合資格審査の概要	-----	45
2 係属事由別取扱状況	-----	45

第 4 節 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・告示

1 認定・告示の概要	-----	46
2 告示内容	-----	46

第 4 章 調整関係

第 1 節 労働争議の調整	-----	48
---------------	-------	----

第 2 節 労働争議の実情調査

1 実情調査の概要	-----	49
2 「実情調査」取扱一覧表	-----	49

第 5 章 個別的労使紛争のあっせん関係

第 1 節 個別的労使紛争のあっせん	-----	50
--------------------	-------	----

1 あっせんの概要	-----	50
2 「個別的労使紛争のあっせん事件」取扱一覧表	-----	54

資 料

第 1 表	「不当労働行為事件」年別取扱件数	-----55
第 2 表	命令に対する再審査・行政訴訟一覧表	-----57
第 3 表	「調整事件」年別取扱件数	-----59
第 4 表	「調整事件」調整事項別取扱件数	-----61
第 5 表	「個別的労使紛争のあっせん事件」年別取扱件数	-----62
第 6 表	「個別的労使紛争のあっせん事件」調整事項別取扱件数	-----63

参 考	-----64
-----	---------

第 1 章 労働委員会の概要

第 1 章 労働委員会の概要

第 1 節 制度等の変遷

1 制度

年 次	月 日	事 項
昭和 20 年	12月22日	・労働組合法(昭和 20 年法律第 51 号)公布
昭和 21 年	3月 1日	・労働組合法施行 ※国には中央労働委員会が、各都道府県には地方労働委員会 が設置される。
	9月27日	・労働関係調整法(昭和 21 年法律第 25 号)公布
	10月13日	・労働関係調整法施行 ※あっせん、調停、仲裁等の諸手続規定が明定され、労働委員 会における調整機能が確立される。
昭和 23 年	7月31日	・政令第 201 号公布及び施行 ※公務員等の団体交渉及び争議行為が禁止された。
	12月 3日	・国家公務員法一部改正 ※一般職の国家公務員は、労働組合法及び労働関係調整法の 適用が除外された。
昭和 24 年	6月 1日	・労働組合法全部改正及び労働関係調整法一部改正 ※従来の第三者委員は公益委員と改称され、労働組合の資格 審査及び不当労働行為の審査等、準司法的機能に属する事項 は、公益委員の専管事項となった。 また、不当労働行為の処罰請求主義が廃止となり、労働委 員会が不当労働行為を是正するための行政救済を行う制度 (原状回復主義)が採用された。 中央労働委員会には、優先管轄権、再審査権及び規則制定 権が与えられた。
	8月 4日	・中央労働委員会規則公布及び施行 ※規則制定権に基づき、労働委員会の業務処理上の全般的な手

		続を定めた。
昭和 25 年	12月13日	・ 地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号)公布 ※地方公務員は、労働組合法及び労働関係調整法の適用が除外された。
昭和 27 年	7月31日	・ 労働組合法及び労働関係調整法一部改正 ※労働関係調整法について、緊急調整制度(中央労働委員会)が設けられたほか、公益事業における争議行為予告制度の採用、特別調整委員の設置、仲裁制度の改正が行われた。また、あっせん員と労働委員会委員との兼職禁止規定が削除された。
	7月31日	・ 地方公営企業労働関係法公布及び施行 ※地方公営企業職員の労働関係は、原則として労働組合法及び労働関係調整法によることとなった。
昭和 37 年	5月16日	・ 行政事件訴訟法公布(10 月 1 日施行)
	9月15日	・ 行政不服審査法公布(10 月 1 日施行) ※上記の公布に伴い、労働組合法の訴訟に関する規定が一部改正された。使用者が労働委員会の命令に対して行う訴えの出訴期間は、不変期間である旨の規定を設ける等、規定の整備が図られた。
	11月 8日	・ 労働委員会規則公布及び施行 ※中央労働委員会規則の不備とされていた点を改めるとともに、業務の運営を一層効果的にするため、中央労働委員会規則の名称を「労働委員会規則」と改め、内容の整備を行った。
昭和 40 年	5月18日	・ 地方公営企業労働関係法一部改正 ※非組合員の範囲の認定、告示の事務が新たに労働委員会の職務に加わった。
昭和 41 年	4月30日	・ 労働組合法一部改正 ※労働委員会の委員の任期が従来の 1 年から 2 年に延長された。
昭和 46 年	5月25日	・ 労働組合法一部改正

		※中央労働委員会の委員定数が各側それぞれ 1 人増となり各側 8 人計 24 人となった。
昭和 52 年	4月 11日	・労働委員会規則一部改正 ※不当労働行為の迅速かつ公正な処理を促進するための所要の規定が整備された。
昭和 53 年	5月 2日	・労働組合法及び同法施行令の一部改正 ※中央労働委員会の委員は各側それぞれ 1 人、東京都、大阪府、北海道及び福岡県の委員は各側それぞれ 2 人の定数増が図られた。
昭和 63 年	10月 1日	・労働組合法、労働関係調整法及び国営企業労働関係法一部改正 ※中央労働委員会と国営企業労働委員会が統合された。公営企業体等の減少に伴う機構の簡素化や、不当労働行為の審査の迅速化等の要求に応え、労働委員会制度の効率的運営及び機能強化を図ったものである。この統合により、中央労働委員会の委員定数は、各側それぞれ 4 人増となり、各側 13 人計 39 人となった。 また、労働組合法施行令等の関係法令及び労働委員会規則についても、統合に伴う所要の規定整備がなされた。
平成 12 年	4月 1日	・地方分権一括法施行 ※地方労働委員会の事務が自治事務化された。
平成 13 年	1月 6日	・国営企業労働関係法を「国営企業及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律」に改題 ※特定独立行政法人制度の創設に伴い、特定独立行政法人の労働関係について所要の規定が整備された。国営企業労働関係法に特定独立行政法人の労働関係を加えるとともに、労働委員会規則の一部改正により、国営企業と同様に中央労働委員会で管轄することとなった。 なお、労働組合法の一部改正により、中央労働委員会の委員定数は、同年 4 月から各側それぞれ 2 人増となり、各側 15 人計 45 人となった。
	10月 1日	・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成 13 年法律第 112 号)施行 ※同法第20条により、地方公共団体の施策として、地方自治

		法第180条の2の規定に基づく知事の委任を受けて地方労働委員会が個別労働関係紛争に係る情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を行う場合には、中央労働委員会は、必要な助言、指導をすることができるものとされた。
平成 15 年	3月 24日	・労働委員会規則一部改正 ※不当労働行為審査手続の迅速化及び地方労働委員会事務が自治事務化されたことに伴う所要の規定が整備された。
平成 17 年	1月 1日	・労働組合法一部改正(平成 16 年法律第 140 号) ※地方労働委員会の名称が都道府県労働委員会に変更され、中央労働委員会の定める規則に反しない限りにおいて、政令に定める事項に関する規則を定めることができるものとされた。 また、不当労働行為審査制度において、審査の長期化が著しいこと、命令を不服とする裁判において取消率が高いこと等の問題が生じている中で、審査の迅速化及び的確化を図る必要があることから審査手続及び審査体制が整備された。具体的な内容は、次の①～③のとおりである。 ①労働委員会は、審査期間の目標を定めるとともに、個々の事件については審問の開始前に整理された争点及び証拠、審問の回数、救済命令等の交付予定時期等を記載した審査の計画を定めなければならないものとされた。 ②労働委員会は、当事者の申立て又は職権で、当事者又は証人に出席を命じ、又は物件の所持者に当該物件の提出を命じることによる証拠調べをすることができるものとされた。 ③労働委員会は、審査の途中において、いつでも当事者に和解を勧めることができるものとされた。
平成 19 年	10月 1日	・郵政民営化関連法施行 ※日本郵政公社が解散され、その機能を引き継ぐための承継会社が設立された。これに伴い日本郵政公社の職員に関する労働関係は、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(昭和 23 年法律第 257 号)が適用対象であったところ、民営化後の承継会社の職員に関する労働関係には、労働組合法及び労働関係調整法が適用されることとなった。
平成 20 年	10月 1日	・国土交通省設置法等の一部を改正する法律(平成20年法律第 26号)施行

		※船員労働委員会は、同年9月30日限りで廃止され、その事務のうち、船員に係る集団的労使紛争の解決などの事務(不当労働行為事件の審査、労働争議のあっせん、調停、仲裁など)は、同年10月1日から中央労働委員会及び都道府県労働委員会に移管された。
平成 22 年	1月 1日	・ 日本年金機構法(平成19年法律第109号)施行 ※厚生労働省の外局として設置されていた社会保険庁が、平成21年12月31日限りで廃止され、新たに国(厚生労働大臣)から委任・委託を受け、公的年金(厚生年金及び国民年金)に係る一連の運営業務を行う非公務員型の公法人(特殊法人)として日本年金機構が発足したことにより、当該機構の職員に関する労働関係には、労働組合法及び労働関係調整法が適用されることとなった。
平成 24 年	10月 1日	・ 労働委員会規則一部改正 ※審査手続を簡素化し、その実効性を高める方策に関する規定の整備が行われた。具体的な内容は、次の①及び②のとおりである。 ①初審段階において、事件の内容に照らし、申立書その他当事者から提出された書面等により、命令を発するに熟すると認められるときは、審問を経ないで命令を発することができることとされた。 ②委員調査等により、当事者に接触する過程で、当事者の意向を十分に把握・斟酌し、解決のために適切と考えられる方策が見いだせた場合、審査委員長は、これを公労使三者委員の見解として当事者に勧告できることが明文化された。
平成 25 年	6月14日	・ 労働関係調整法一部改正 ※従来 3 人とされていた仲裁委員の人数について、3 人以上の奇数の委員を指名することができることとされた。
平成 27 年	4月 1日	・ 独立行政法人通則法一部改正 ※役職員が国家公務員の身分を有し、中央労働委員会が専属管轄する特定独立行政法人のうち独立行政法人国立病院機構が中期目標管理法に改められ、本法人の役職身分は非公務員化して中央労働委員会の管轄から外れ、都道府県労働委員会の所管となった。

令和元年	12月16日	・労働委員会規則一部改正 ※情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第16号)の施行により、オンライン申請をする場合、識別番号及び暗証番号や生命認証符号等を使用することなどが定められた。
令和2年	12月25日	・労働委員会規則一部改正 ※令和2年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」等を踏まえ、不当労働行為に係る救済申立ての手続等について、当事者による申立書等への押印等を不要とすることが定められた。
令和3年	2月1日	・労働委員会規則一部改正 ※新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)に基づく緊急事態宣言がされた場合等に、総会や公益委員会議等の会議を、ウェブ会議により開催することができること等の規定が整備された。
	10月1日	・労働委員会規則一部改正 ※平成30年11月に全国労働委員会連絡協議会に設置された「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」において取りまとめられた議論を受け、不当労働行為事件の審査の実務の現状を踏まえて改正された。主な内容は、次の①及び②のとおりである。 ①答弁書の提出期限が原則10日以内から原則30日以内とされるとともに答弁書には具体的な認否・反論を記載しなければならないとされた。 ②労働委員会が審問を開始する期限が削除された。
令和5年	2月28日	・労働委員会規則一部改正 ※中央労働委員会における審問の手続や尋問について、当事者等の便宜のため、中労委と地方事務所との間で、いわゆるウェブ会議(改正前労働委員会規則16条の2に規定される方法)により実施することができること等の規定が整備された。

2 本県の沿革

年 次	月 日	事 項
昭和 21 年	3月10日	・ 昭和 21 年 3 月 10 日、使用者を代表する者、労働者を代表する者及び第三者の各側 3 人計 9 人が第 1 期委員として委嘱され、本県地方労働委員会の活動が開始された。同月 18 日には第 1 回総会が開催され、会長の互選、委員会運営規程及び事務局設置等に関する審議が行われた。 ・ なお、補助機関として事務局が設置されたが、当初は予算上その他の事情もあって、過渡的形態として兼任職員で事務を行った。その後、労働運動の活発化と労働組合組織の急激な膨張に伴い、また、労働関係調整法も施行されたので、昭和 22 年 3 月頃までにある程度の専任職員を置く運びとなった。
昭和 22 年	1月10日	・ 第 2 期委員が労働組合法に基づき委嘱され、委員の構成は各側 5 人計 15 人となった。
昭和 23 年	1月 1日	・ 事務局に専任事務局長を設置し、従来の労働政策課内同居の状態から独自の事務室を持つようになった。また、労働組合法施行令第 25 条の規定に基づき、昭和 26 年に群馬県規則第 5 号として、事務局規則が制定され、これにより総務課、審査課、調整課の三課が事務局に置かれ、分掌事務、職制などが定められた。
昭和 27 年	7月31日	・ 労働組合法及び労働関係調整法の一部が改正され、あっせん員と労働委員会委員の兼職禁止規定が削除されたため、昭和 27 年 9 月からあっせん員候補者に労働委員会委員を加えることになった。
昭和 32 年	11月 1日	・ 事務局機構の改正により、局長が部長級となり同時に次長職が設置された。
昭和 41 年	4月30日	・ 労働組合法の一部改正によって、労働委員会委員の任期が従来の 1 年から 2 年に延長されたため、本県においても第 18 期委員から 2 年の任期になった。
昭和 52 年	4月 1日	・ 従来、慣例、内規等で処理していた事務処理手続を体系化、成

		文化し、群馬県地方労働委員会事務処理要領として制定した。
昭和 59 年	4月 1日	・全国労働委員会連絡協議会により制定された「不当労働行為審査のための手引き」との整合性を図るため、また、事務の簡素化と迅速処理、申請者へのサービス等を図るため、群馬県地方労働委員会事務処理要領の改定を行った。
昭和 61 年	4月 1日	・群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改正により、事務局に管理課が設置され、従来の各課がそれぞれ総務係、審査係、調整係に変更され三課制から一課三係制になった。また、従来の次長が管理課長に、課長が係長に改められた。
平成 4 年	4月 1日	・関係法令の改正及び実際の事務処理との整合性等を図るため、群馬県地方労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成 7 年	4月 1日	・群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改正によって、従来の総括課長補佐が、管理課次長に改められた。
平成 12 年	4月 1日	・地方分権一括法の施行による群馬労働局の創設等に伴い、群馬県地方労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成 13 年	9月 5日	・「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の制定を受け、地方自治法第 180 条の 2 の規定に基づき、個別的労使紛争のあっせんに関する事務が知事から委任された。
	9月13日	・「個別的労使紛争のあっせんに関する要綱」を定めた。
	9月25日	・群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改正により、調整係の分掌事務に、「個別的労使紛争のあっせんに関すること」が加えられた。
	9月27日	・「個別的労使紛争のあっせんに関する事務処理要領」を定めた。
	10月 1日	・「個別的労使紛争の解決の促進に関する法律」の施行に伴い、個別的労使紛争あっせん制度を開始した。
	11月22日	・事務の適正化・迅速化を主眼とし、また、実際の事務処理との整合性を図るため、群馬県地方労働委員会事務処理要領の改

		定を行った。
平成 14 年	4月 1日	・群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改定によって、従来の総務係、審査係、調整係の 3 係制が、総務調整グループ、審査グループの 2 グループ制に改められた。
平成 17 年	1月 1日	・労働組合法の一部改正(平成 16 年法律第 140 号)により、都道府県労働委員会に規則制定権が付与されたことから、次の関係規程が制定・改正された。これに伴い、群馬県地方労働委員会事務局の名称が、群馬県労働委員会事務局へと変更された。 1 群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改正(平成 16 年 12 月 28 日公布、規則の題名を群馬県労働委員会事務局組織規則に変更) 2 群馬県労働委員会事務局処務規程の制定(平成 17 年 1 月 1 日公布)
平成 18 年	3月23日	・平成 17 年 1 月 1 日の労働組合法の一部改正に伴い、群馬県労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成 20 年	4月 1日	・群馬県労働委員会事務局組織規則の一部改正によって、グループ制(総務調整グループ、審査グループ)が係制(総務調整係、審査係)に改められた。
平成 22 年	3月25日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、群馬県労働委員会事務処理要領及び個別的労使紛争のあっせんに関する事務処理要領の改定を行った。
平成 24 年	10月25日	・同年 10 月 1 日の労働委員会規則の一部を改正する規則(平成 24 年中央労働委員会規則第 1 号)の施行に伴い、群馬県労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成 25 年	7月11日	・同年 6 月 14 日の労働関係調整法の一部改正に伴い、群馬県労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成 26 年	3月27日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、群馬県労働委員会事務処理要領及び個別的労使紛争のあっせんに関する事務処理要領の改定を行った。
平成 30 年	2月 8日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図る

		ため、審査に関する群馬県労働委員会事務処理要領の一部改定を行った(同年5月24日に追加改正)。
平成31年	2月14日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、総務調整に関する群馬県労働委員会事務処理要領の一部改定を行った。
令和元年	8月22日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、個別的労使紛争のあっせんに関する要綱の改定を行った。
令和2年	3月26日	・個別的労使紛争のあっせんに係る事務処理の集団あっせんとの共通性を考慮して、個別的労使紛争のあっせんに関する要領を廃止し、その内容を群馬県労働委員会事務処理要領の第4章として組み入れた。併せて、実際の事務処理との整合性を図るため、一部改定を行った。
	10月22日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、調整及び個別的労使紛争のあっせんに関する群馬県労働委員会事務処理要領の一部改定を行った。
令和3年	3月25日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため並びに令和2年12月25日の労働委員会規則の一部を改正する規則(令和2年中央労働委員会規則第1号)の施行に伴い、群馬県労働委員会事務処理要領の一部改定を行った。
	10月1日	・同日の労働委員会規則の一部を改正する規則(令和3年中央労働委員会規則第2号)の施行に伴い、審査に関する群馬県労働委員会事務処理要領の一部改定を行った。

第2節 組 織

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等の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、各都道府県に設けられ、地方自治法の規定による都道府県の執行機関になっている。

1 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)の三者で構成されており、労使委員はそれぞれ関係団体の推薦に基づいて、また、公益委員は労使委員の同意を得て、知事が任命する。委員の任期

は2年であるが、再任を妨げない。

なお、会長及び会長代理は、委員の互選により公益委員の中から選出される。当委員会においては、各側（公益、労働者及び使用者）それぞれ5人計15人の委員が任命されており、現在は第45期委員＜表1＞によって運営されている。歴代会長及び会長代理は、＜表2＞のとおりである。

2 あっせん員候補者

労働関係調整法第10条の規定により労働争議のあっせんに当たらせるため、また、平成13年10月1日からは、個別的労使紛争のあっせんに関する要綱第7条第2項の規定により、当該紛争のあっせんにも当たらせるため、あっせん員候補者を委嘱している。

当委員会においては、現委員15人、事務局職員3人（局長、管理課長、管理課次長（総務調整・DX推進係長））の計18人を委嘱している＜表3＞。あっせん員候補者の任期は法令に特別な規定がないため、委員改選後の初回総会や事務局の人事異動後の総会において、適宜あっせん員候補者の委嘱・解任を審議決定している。

3 事務局

労働委員会には、労働組合法第19条の12第6項で準用する同法第19条の11第1項の規定により、事務を整理するため事務局が置かれており、職員については、会長の同意を得て都道府県の職員のうちから、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こととなっている。当事務局は、群馬県労働委員会事務局組織規則により、内部組織、分掌事務及び職制等に関して必要な事項が定められている。

二係（グループ）制となった平成14年度以降の定数・現員の推移は、次表のとおり。

＜平成14年度以降の事務局職員数の推移＞

年 度	定 数	現 員	事務局長・管理課長	総務調整・DX推進係	審査係
14	11	11	2	5	4
15	10	10	2	4	4
16	9	9	2	4	3
17～20	8	9	2	3	3
21	8	9	2	4	3
22～25	8	8	2	3	3
26～27	8	9	2	4	3
28	9	9	2	3	4
29～	8	8	2	3	3

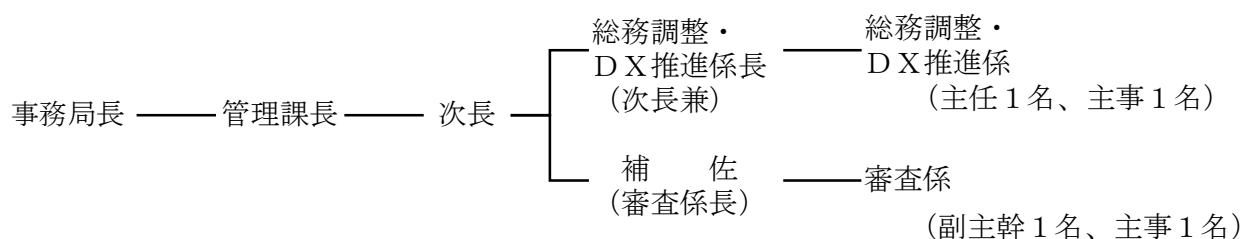
（注）平成14年度から19年度までは、グループ制

平成26年度から27年度の1名増は、過員配置

平成28年度の1名増は、1年限りの定数時限措置

令和3年度から総務調整係は総務調整・DX推進係に変更

＜組織図＞（令和 6 年12月31日現在）



4 予 算

労働委員会の予算は、参考＜表 1＞のとおりである。

第 3 節 職務権限

労働委員会の職務権限は、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基づき、不当労働行為の審査や労働争議の調整を行うなど、次のように定められている。また、本県の場合、平成13年10月 1 日から地方自治法第180条の 2 の規定に基づく知事の委任により、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づいて個別的労使紛争のあっせんを行っている。

- (1) 労働組合の資格の審査、決定及び証明(労組法第 5 条、第11条、地公労法第 4 条)
- (2) 労働協約の拡張適用の決議(労組法第18条)
- (3) 不当労働行為の審査、命令及び決定(労組法第 7 条、第27条、地公労法第 4 条)
- (4) 労働争議のあっせん、調停及び仲裁(労調法第10条～35条、地公労法第14、15条)
- (5) 争議行為発生届の受付(労調法第 9 条)
- (6) 公益事業における争議行為予告通知の受付(労調法第37条)
- (7) 職務を行うために必要と認められるときの出頭、報告の提出、帳簿書類の提出を求めること及び臨検検査などの強制権限の行使(労組法第22条)
- (8) 非組合員の範囲の認定及び告示(地公労法第 5 条)
- (9) 個別的労使紛争のあっせん(個別労働紛争解決法第20条、群馬県労働委員会及び同委員会事務局職員に対する事務委任規則第 2 条)

<表 1>

第 45 期群馬県労働委員会委員名簿

(任期 令和 5 年 4 月 13 日～令和 7 年 4 月 12 日)

	氏 名	現 職	在任年数等
公益委員	◎ ^{あらい ひろし} 新井 博	弁護士	15年 10月 (第38期 平21. 3. 26～)
	○ ^{こぐれ としこ} 小暮 俊子	弁護士	15年 10月 (第38期 平21. 3. 26～)
	^{おおかわら まみ} 大河原 眞美	高崎経済大学名誉教授	13年 10月 (第39期 平23. 3. 30～)
	^{こいそ まさやす} 小磯 正康	弁護士	9年 9月 (第41期 平27. 4. 2～)
	^{さいとう まどか} 斎藤 周	群馬大学教授	1年 9月 (第45期 令 5. 4. 13～)
労働者委員	^{たかくさぎ さとる} 高草木 悟	群馬県電力関連産業労働組合総連合会長	8年 9月 (第41期 平28. 4. 13～)
	^{さとう ひでお} 佐藤 英夫	日本労働組合総連合会群馬県連合会会長	5年 2月 (第43期 令元. 11. 21～)
	^{やまむら やすお} 山村 康郎	JAM北関東群馬県連絡会会長	5年 2月 (第43期 令元. 11. 21～)
	^{かんばら きよたか} 蒲原 清天	UAゼンセン群馬県支部支部長	0年 11月 (第45期 令 6. 2. 15～)
	^{かわ また としゆき} 川又 敏之	SUBARU労働組合執行委員長	0年 11月 (第45期 令 6. 2. 15～)
使用者委員	^{やぎ のりひろ} 八木 議廣	八木工業株式会社代表取締役社長	10年 5月 (第40期 平26. 8. 19～)
	^{おかべ ひろゆき} 岡部 洋行	富士精螺株式会社代表取締役社長	7年 9月 (第42期 平29. 4. 2～)
	^{いがらし りょうじ} 五十嵐 亮二	一般社団法人群馬県経営者協会専務理事	5年 9月 (第43期 平31. 4. 2～)
	^{きくち よしゆき} 菊地 良之	三立応用化工株式会社専務取締役	3年 9月 (第44期 令 3. 4. 8～)
	^{かのう あきら} 狩野 明	上毛電業株式会社代表取締役社長	1年 9月 (第45期 令 5. 4. 13～)

- 注) 1 ◎は会長、○は会長代理
 2 現職、在任年数等は、令和 6 年 12 月末現在のものである
 3 在任年数等は、途中で 1 日でも在任していれば、1 か月として計算

< 表 2 >

歴代会長及び会長代理

期	就任年月日	会 長	会長代理	摘 要
1	昭和 21. 3. 18	阿 部 真之助		
2	〃 22. 1. 10	〃	小 島 軍 造	
3	〃 23. 1. 15	小 島 軍 造	井 上 英 男	
4	〃 24. 3. 31	水 島 治 雄	山 田 岩 尾	
5	〃 25. 4. 1	大 沢 愛次郎	〃	
6	〃 26. 4. 1	山 田 岩 尾	水 島 治 雄	
7	〃 27. 4. 1	〃	丸 山 勇之助	
8	〃 28. 4. 1	〃	岡 部 桂 一	
9	〃 29. 5. 15	〃	〃	
10	〃 30. 6. 1	〃	〃	
11	〃 31. 6. 1	〃	〃	
12	〃 32. 6. 1	〃	〃	
13	〃 33. 6. 1	岡 部 桂 一	横 川 紀 良	
14	〃 34. 6. 1	〃	〃	
15	〃 35. 11. 1	横 川 紀 良	庭 山 政 次	
16	〃 36. 12. 25	〃	〃	
17	〃 38. 12. 9	山 田 岩 尾	鈴 木 節 夫	
18	〃 41. 8. 15	〃	野 村 吉之助	
19	〃 44. 4. 1	〃	〃	
20	〃 46. 9. 14	中 山 新三郎	〃	
21	〃 48. 10. 6	〃	中 島 義 行	
22	〃 50. 12. 1	〃	松 澤 清	
23	〃 53. 5. 10	〃	〃	
24	〃 55. 5. 27	〃	〃	
25	〃 57. 5. 27	〃	〃	
26	〃 59. 5. 27	〃	〃	
27	〃 61. 9. 1	〃	〃	
28	〃 63. 10. 17	〃	〃	
29	平成 2. 10. 31	〃	〃	
30	〃 4. 11. 1	松 澤 清	横 川 幸 夫	
31	〃 6. 11. 1	〃	〃	
32	〃 8. 11. 6	横 川 幸 夫	春 山 進	
33	〃 10. 11. 10	〃	〃	
34	〃 12. 11. 13	春 山 進	尾 関 正 俊	
35	〃 14. 11. 29	〃	〃	
36	〃 16. 11. 29	〃	〃	
37	〃 18. 12. 14	〃	〃	
38	〃 21. 3. 26	尾 関 正 俊	清 水 敏	
39	〃 23. 3. 30	〃	〃	
40	〃 25. 4. 2	〃	〃	
41	〃 27. 4. 2	清 水 敏	新 井 博	
42	〃 29. 4. 4	〃	〃	
43	〃 31. 4. 2	〃	〃	
44	令和 3. 4. 8	〃	〃	
45	〃 5. 4. 13	新 井 博	小 暮 俊 子	

<表 3>

群馬県労働委員会あっせん員候補者名簿

(令和 6 年 12 月 31 日現在)

氏 名	現 職 及 び 略 歴	委嘱年月日
新井 博	公 益 委 員 (会長) 弁護士	平21. 3. 26
小暮 俊子	公 益 委 員 (会長代理) 弁護士	平21. 3. 26
大河原眞美	公 益 委 員 高崎経済大学名誉教授	平23. 3. 30
小磯 正康	公 益 委 員 弁護士	平27. 4. 2
斎藤 周	公 益 委 員 群馬大学教授	令 5. 4. 13
高草木 悟	労働者委員 群馬県電力関連産業労働組合総連合会長	平28. 4. 15
佐藤 英夫	労働者委員 日本労働組合総連合会群馬県連合会会長	令元. 11. 28
山村 康郎	労働者委員 J A M北関東群馬県連絡会会長	令元. 11. 28
蒲原 清天	労働者委員 U Aゼンセン群馬県支部支部長	令 6. 2. 15
川又 敏之	労働者委員 S U B A R U労働組合執行委員長	令 6. 2. 15
八木 議廣	使用者委員 八木工業(株)代表取締役社長	平26. 9. 25
岡部 洋行	使用者委員 富士精螺(株)代表取締役社長	平29. 4. 4
五十嵐亮二	使用者委員 (一社)群馬県経営者協会専務理事	平31. 4. 2
菊地 良之	使用者委員 三立応用化工(株)専務取締役	令 3. 4. 8
狩野 明	使用者委員 上毛電業(株)代表取締役社長	令 5. 4. 13
その他の者	労働委員会事務局長、管理課長、次長	

第 2 章 労働委員会の活動状況

第2章 労働委員会の活動状況

第1節 会議等の開催状況

1 会議等の概要

労働委員会の会議には、総会、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会及び労働委員会規則第5条第5項の規定による小委員会などがあるほか、同規則第86条の規定により各労働委員会相互の連絡と調整を図る目的から、ブロック別や全国規模の各種連絡会議が設けられている。

(1) 委員会運営

ア 総会

公・労・使の委員全員で行う会議で、労働委員会規則第5条第1項に規定する事項の審議を始めとして、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会などの報告を受け、労働委員会としての活動を総合的に判断し、適切な運営を行うことを目的として開催される。

本県においては、労働委員会規則第4条第1項に基づき、原則として毎月2回（第2及び第4木曜日）開催しており、令和6年は19回開催された。

イ 小委員会

総会の議決又は会長の専決により設置するもので、総会の付議事項中の特定事項について事実の調査、審議等を行うことを目的として開催される。

なお、令和6年中、小委員会は設置されなかった。

(2) 審査関係

ア 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合法第24条第1項及び地方公営企業等の労働関係に関する法律第16条の2の規定により公益委員のみの権限とされている準司法的、判定的機能を果たすために、公益委員のみで行う会議であり、会長の招集により開催される。

公益委員会議では、労働組合の資格審査に関する事項、不当労働行為に関する事項、争議行為予告違反の処罰請求に関する事項及び認定・告示に関する事項を審議決定する。

公益委員会議は、必要に応じて随時開催されており、令和6年は16回開催された。

(3) 調整関係

ア 調停委員会

調停委員会は、会長が指名する公・労・使の三者（労・使各側の調停委員は同数）を代表する調停委員から構成され、労働争議の調停を行う（労調法第19条、第21条）。

当労働委員会では、平成9年を最後に、調停委員会は設置されていない。

イ 仲裁委員会

仲裁委員会は、3名以上の奇数の仲裁委員により構成され、労働争議の仲裁を行う（労調法第31条）。仲裁委員は、公益委員のうちから、①関係当事者が合意により選定した場合はその者を、②合意により選定されなかった場合は会長が関係当事者に意見を聴いて、会長が指名する（労調法第31条の2）。

当労働委員会では、昭和47年を最後に、仲裁委員会は設置されていない。

※ 労働委員会が行う調整には、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つの方法があるが、近年は専ら簡易で弾力的な方法である「あっせん」が利用されている。

(4) 各種連絡会議

労働委員会相互間の連絡を密にし、判例・事例の研究、意見交換及び経験交流を重ね事務処理の統一と調整を図る目的から、各種会議が開催されている。令和6年の開催状況は次のとおり。

【現地開催】

- ・全国労働委員会連絡協議会総会
- ・全国労働委員会公益委員連絡会議
- ・全国労働委員会会長連絡会議
- ・関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（春季・秋季の2回）
- ・関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議（春季・秋季の2回）
- ・関東ブロック労働委員会会長連絡会議（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（秋季）と併せて開催）
- ・全国労働委員会事務局長連絡会議
- ・全国労働委員会事務局調整主管課長会議
- ・全国労働委員会事務局審査主管課長会議

【不開催（議題の提出がなかったため）】

- ・関東ブロック労働委員会事務局長連絡会議（議題がある場合のみ開催）
- ・関東ブロック労働委員会事務局審査・調整主管課長会議（同上）

(5) 委員参加研修等

- ・労使関係セミナー（計3回開催されたうち、令和5年度第3回及び令和6年度第1回に参加）
- ・公労使委員合同研修
- ・公労使委員個別紛争専門研修

第 3 章 審査関係

第3章 審査関係

第1節 不当労働行為事件の審査

1 不当労働行為事件の概要

(1) 概況

令和6年に扱った不当労働行為事件は、前年からの繰越し7件であり、そのうち4件は終結したため、翌年への繰越しは3件となった。また、物件提出命令申立事件は、前年からの繰越し1件が却下により終結した。

(2) 申立事項

係属事件7件を申立事項別にみると、次のとおりである。

労組法第7条該当	内 容	件 数
1 号	不利益取扱い	4 件
2 号	団体交渉拒否	3 件
3 号	支配介入	5 件
4 号	報復的不利益取扱い	
計		12 件

(注)1事件で複数項目にわたる申立てをしているものがあるため、係属事件数と申立事項別件数の合計は一致しないことがある。

(3) 申立人別・産業別・従業員規模別係属状況

(申立人別)

個人申立て	
当該組合申立て	7 件
個人・当該組合申立て	
当該組合・上部組合申立て	
計	7 件

(産業別)

放送業	1 件
道路旅客運送業	1 件
道路貨物運送業	3 件
社会保険・社会福祉・介護事業	2 件
計	7 件

(従業員規模別)

29 人以下	
30 人～ 99 人	6 件
100 人～ 299 人	1 件
300 人～ 499 人	
500 人～ 999 人	
1,000 人以上	
不明	
計	7 件

(4) 処理状況

係属した7件のうち、2件が取下げ、2件が命令により終結した。

終結状況	終結件数	平均処理日数
取 下 げ	2 件	117 日
無 関 与 和 解		
関 与 和 解		
命 令 ・ 決 定	2 件	518 日
計	4 件	318 日

2 「不当労働行為事件」取扱一覧表（令和6年1月1日～令和6年12月31日）

(1/1)

番号	事件番号 事件名	組合 所在地	組合 員数	労組法 第7条 該当号	他組合の 有無	従業員 数	業 種	申立 年月日	結 年月日	終結状況	備考
1	令和4年(不)第1号 令和5年(不)第2号 併合	高崎市	87	1号 2号 3号	無	35	社会保険・社会福祉・介護事業	4.11.15 (5.2.13)	6.5.30 (563) (473)	命令 (棄却) (棄却)	
2	令和5年(不)第3号 令和5年(不)第4号 令和5年(不)第5号 併合	高崎市	80	1号 2号 3号	無	80	道路貨物運送業	5.2.14 (5.7.14) (5.7.31)		係属中	
	令和5年(物件)第1号	—	—	—	—	—	—	5.10.26	6.2.9	却下	
3	令和5年(不)第6号	前橋市	23	1号 2号 3号	無	52	放送業	5.10.18	6.2.8 (114)	取下げ	
4	令和5年(不)第7号	高崎市	91	3号	有	150	道路旅客運送業	5.12.14	6.4.11 (120)	取下げ	

※1 組合員数欄及び従業員数欄の人数は、申立書に記載されている人数又は結審時に両当事者に確認した人数である。

※2 終結年月日欄の（ ）内は、処理日数を表す。

※3 併合事件については、申立年月日欄の（ ）内は併合された事件の申立年月日を、終結年月日欄及び終結状況欄の（ ）内は事件ごとの処理日数及び終結状況を表す。

3 審査の記録

(1) 令和4年（不）第1号・令和5年（不）第2号併合事件

1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 令和4年（不）第1号事件

- ア 組合員Aの配置転換を撤回して、組合員Aを夜間勤務を伴う配置転換以前と同様の業務に従事させること。
- イ 組合員Aの配置転換をなかったものとして扱い、配置転換以前の平均賃金と配置転換以降の賃金の差額を支払うこと。
- ウ 対面方式を基本として、団体交渉に誠実に応じること。
- エ 陳謝・誓約文の掲示を行うこと。
- オ 当委員会への履行報告を行うこと。

(2) 令和5年（不）第2号事件

- ア 組合員Aあて交付した指導書を撤回すること。
- イ 組合員Aに対する組合差別・パワーハラスメントにより、組合員Aが適応障害を発症したことを謝罪し、休職中の収入の減額分について補償すること。
- ウ 陳謝・誓約文の掲示を行うこと。
- エ 当委員会への履行報告を行うこと。

3 主張の要旨

(1) 申立人の主張

ア 令和4年（不）第1号事件

- (ア) 被申立人が組合員Aを配置転換したこと、組合員Aの夜間勤務の禁止をしたこと等は、申立人が組合員Aの組合加入に対する不当労働行為意思から行ったものであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

- (イ) 団体交渉に関する被申立人の対応は不誠実であり、労働組合法第7条第2号の不誠実交渉に該当する。

イ 令和5年（不）第2号事件

被申立人の次の行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

- (ア) 被申立人内設置委員会を利用したパワーハラスメント・組合弱体化

- (イ) 従業員及び利用者家族が閲覧する改善計画書に組合員Aを元職員と記載した行為

- (ウ) 組合員 A に差別的に指導書を交付した行為
- (エ) 被申立人内会議において、組合員 A の診断書と休職届を回覧する等更なる責任追及をあおる行為
- (オ) 組合員 B に対し、指導のため配置転換、パワーハラスメント及びいじめを企図していたこと。

(2) 被申立人の主張

- ア 令和 4 年（不）第 1 号事件
いずれも認められない。
ただし、今後は対面形式を基本として団体交渉に応ずる用意がある。
- イ 令和 5 年（不）第 2 号事件
いずれも認められない。

4 審査の経過

- 6. 1.22 第 3 回審問（結審）
 - 2.22 第 1 回合議
 - 3. 1 第 2 回合議
 - 3.13 第 3 回合議
 - 3.28 第 4 回合議
 - 4.11 第 5 回合議
 - 4.25 第 6 回合議
 - 5. 9 第 7 回合議
- 5.30 命令書交付（申立人及び被申立人）

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の群労委令和4年（不）第1号・令和5年（不）第2号Y会社不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、令和6年5月9日第862回公益委員会議において、会長公益委員新井博、公益委員小暮俊子、同大河原眞美及び同斎藤周が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいづれも棄却する。

理 由

第 1 事 案 の 概 要 等

1 事 案 の 概 要

本件は、組合から令和4年11月15日付けで、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）に対し行った次の(1)の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、(2)の行為が同条第2号に該当するとして、救済申立て（以下「4年1号事件」という。）がされ、さらに、組合から令和5年2月11日付けにて(3)の行為が同条第3号に該当するとして、救済申立て（以下「5年2号事件」という。）がされた事案である。

なお、5年2号事件については、令和5年4月18日付けにて4年1号事件に併合している。

(1) 令和4年9月21日付けにて組合員であるA2（以下「A2」という。）

を会社B2支所（B2支所と呼ばれる支店をいう。以下「B2支所」という。）から会社B3本所（B3本所と呼ばれている本店をいう。以下「B3本所」という。）へ配置転換し、配置転換後は従前と異なり夜間勤務はさせないこととし、休日も変更したこと（以下「本件配置転換等」という。）。
(2) 団体交渉に関する会社の対応が不誠実であること。

(3) 会社による次の行為

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメントにより組合の弱体化を図ったこと。

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書において、A2を「元職員」と記載したこと。

ウ 作業中に持ち場を離れたり、施設内を走ったりしないよう注意する指導書を組合員であるA2に対してだけ差別的に交付したこと。

エ 職員会議においてA2の診断書と休職届を閲覧したこと及び運営推進会議において更なる責任追及をおこなったこと。

オ A3組合員（以下「A3」という。）への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめを企図したこと。

2 請 求 す る 救 済 内 容 の 要 旨

組合の請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 4年1号事件

ア 会社は、本件配置転換等を撤回して、A2をB2支所に復帰させ、従前と同様の雇用条件に戻すこと。

イ 会社は、本件配置転換等をなかつたものとして扱い、本件配置転換等以前の平均賃金と本件配置転換等以降の賃金の差額を支払うこと。

ウ 会社は、対面方式を基本として、誠実に団体交渉に応じること。

エ ポストノーティス

オ 当委員会への履行報告

(2) 5年2号事件

ア 会社は、令和4年11月29日及び同月30日にA2あて交付した指導書（以下、両日に交付された指導書を併せて「本件指導書」という。）を撤回すること。

イ 会社は、A2が組合差別のパワーハラスメントにより適応障害を発症したことを謝罪し、休職中の収入の減額分について補償すること。

- ウ ポストノテイス
- エ 当委員会への履行報告
- 3 争点**
- (1) 会社がA 2に対し本件配置転換等を命じたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点1）。
- ア 本件配置転換等を命じたことの不利益性
- イ 会社は、組合員であることの故をもって、本件配置転換等を命じたといえるか。
- (2) 団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか（争点2）。
- ア 会社は、合理的な理由なく、団体交渉の開催を引き延ばしたといえるか。
- イ 会社が団体交渉の開催条件をリモート方式としたことについて、合理性があったといえるか。
- ウ 団体交渉において、会社は素性の知れない人物を同席させていたか。同席させていた場合、会社のその対応は、誠実交渉義務違反といえるか。
- (3) 会社は、次の行為をしたといえるか。したといえる場合、その行為は労組法第7条第3号の支配介入に該当するか（争点3）。
- ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメント・組合弱体化
- イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書におけるA 2についての「元職員」との記載
- ウ A 2に対する本件指導書の差別的交付
- エ 職員会議におけるA 2の診断書と休職届の回収及び運営推進会議における更なる責任追及をとおる行為
- オ A 3への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめの企図
- 第2 認定した事実**
- 1 当事者**
- (1) 組合
- 組合は、平成17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。4年1号事件申立時の組合員数は88名であり、結審時（令和6年1月22日）の組合員数は87名である。
- また、会社の従業員には、4年1号事件申立時には組合員が2名いたが、結審時には存在しない。
- (2) 会社
- 会社は、肩書地に本店を置き、C1市内にて小規模多機能型居宅介護事業を営む株式会社である。結審時の従業員数は35名で、B3本所には20名、B2支所には15名が配属されている。
- 2 4年1号事件救済申立てに至るまでの経緯**
- (1) A2は、令和4年5月1日、B2支所で就労を開始した。その雇用契約書には、就業場所として「Y会社B2支所」と記載されていた。また、会社の就業規則には、「第26条 業務上必要がある場合、従業員に対し就業場所若しくは従事する職務の変更又は出向を命ずることがある。」と規定されていた。
- (2) 同年8月23日、A2、A3及び従業員のB4（以下「B4」という。）が介助をした利用者のC2（以下「C2」という。）の鼻から出血する事故（以下「8月事故」という。）があった。
- (3) 同年9月13日、A2、A3及びB4がC2の入浴介助等をしていたところ、C2がそれを拒んで激しく抵抗したため、その手の甲及び顔から出血する事故（以下「9月事故」という。）が発生した。
- その際、A2は、C2に対して「馬鹿」、「顔を見てるだけで殴りてえんだよ」、「ははは、ちんちん使えんだ？」、「すげえなあ。ちんちん使えんかい？」、「死んだ方がいいよ」、「世の中のために死んでくれ」、「きつたねえな、ばかやろう」、「生きてる価値、マイナスだよ、マイナス、死ね、死ねよ、おら、死ね死ね」等の発言（以下「本件発言」といい、9月事故と併せて「本件事案」という。）をした。
- なお、本件発言はB4によって、B4のスマートフォンに録音された。
- A2は、本件事案の生じた後、9月事故については会社看護師に報告したが、会社には報告しなかった。また、本件発言については、どちらにも報告はしなかった。
- (4) なお、C2は従前から介助を拒否して、職員に対し、殴る、蹴る、かみつくなどの行為をすることがあり、会社が家族に退所を検討するように伝えた

ことがあった。また、会社専務であるB 5（以下「専務」という。）が介助中にC 2が興奮状態となり、専務が制止しようとした際にC 2が負傷したことがあった。

(5) 同月1 5日、B 2支所の施設管理者であるB 6（以下「B 6」という。）は、専務に本件事案について報告し、その詳細についてB 4から説明を受けるよう求めた。

(6) 同月1 6日午前、専務は、B 4から本件事案について聴取した。

同日午後、専務は、A 3から本件事案について聴取し、A 3に事故報告書の作成を命じた。

(7) 同月1 9日、会社会長であるB 7（以下「会長」という。）及び専務は、A 2から8月事故及び本件事案について聴取した。ただし、A 2は、本件発言については、専務から問われることがなかったこともあり、自ら言及することはなかった。

そして、専務は、当面はA 2に夜間勤務をさせないこととし、追って文書でA 2を解雇する旨述べた。A 2は、「解雇されると困ります」、「あらためますので仕事させてください」等と述べたのに対し、専務は、「これ事件なんですよ」、「もしかしたら事件化するかもしれない」等と述べた。なお、その後A 2に対し解雇通知の文書が発出されることはなかった。

(8) 同年9月2 0日、A 2は、組合に加入した。

A 2の加入を受けて、同日午後7時頃、組合は、自宅にいた専務の携帯電話に電話し、A 2が組合に加入したことを通告し、A 2に対する解雇通告を撤回するよう求めた。専務は、解雇は口頭でただけで、現在調査中であり、「事件になる可能性があります」、「事件にいたします」、「傷害かもしれません」等と述べ、事件になった後に解雇の話が出る可能性があるとも述べた。組合は、調査中ではなく調査の結果が出てから処分を決めるのが筋ではないかと述べた。

(9) 同月2 1日、A 2は、会社の指示によりB 3本所に出動した。そこで会社社長のB 1（以下「社長」という。）及び専務と面談し、B 2支所で引き続き働くことを希望したA 2に対して、会社は、研修を受けさせるためとして、B 3本所への配置転換を命じた。

ただし、研修期間は告げられず、配置転換が一時的なものかどうかははっきりしていない。

面談の中で、専務は再度A 2にC 2の受傷の経緯などを聴取し、A 2は反省している旨述べた。面談の終わりの方で、社長が「うちの会社がよくて働めたいのであれば考えればいい」と言うのと、A 2は働めたいと応じた。さらに、社長が「だったら自分を变えなくちゃね。その代わりにずっと監視が付きますよ。なおるまで」と発言したところ、A 2は「はい」と応じた。

また、B 3本所への配置転換と併せて、会社は、A 2の休日を土曜日及び日曜日とするとともに、勤務時間帯を指導員の人員を確保できる日勤常に変更したため、B 3本所においてもA 2の夜間勤務はなくなった。

これに対しA 2は、家族の介護等の理由で休日は平日にすることを求めたが、専務は、専務自身がA 2の研修の面倒を見るので、その休日に合わせるためである旨述べ、平日の休みについてはその都度個別の希望を出すように言った。

本件配置転換等により、A 2の通勤距離は片道約5. 8 kmから約2. 2 kmと短縮されたが、夜間勤務がないことにより給与が減額される結果となった。

その他、専務は、面談の中で、次のような発言をした。

ア 「労組に話されて、勤務するなら勤務してもらってもいいけど、とんでもなく厳しくなりますよ、今度はね。事件を起こしたんだからね。…何年に起こしたってのが事件じゃないってことよく覚えておけよ。…押さえつけたというのは暴行だよ」

イ 「だけど労働局（ママ）からかかってきたのは死ぬほどびっくりしたよ。おれが何したんだってね。あー、この人、どういう考えでこういうふうになっただけで、さっきも、切実に言っただけどさ、会社つぶれそうだよ」ウ 「労組の話は聞くけど、僕のところはいろいろなことが聞けないという話になるんかね？ どっちが上なん？ どっちの…労組ってそんなに偉いの？」

エ 「相談の結果こっちの方に迷惑かかることはやめてくれ。相談したっていいよ。どこだって。相談なんていくらでもできるよ。つまりここで働きつつ、チクタクとそういうような形できて、こっちに不快な思いをさせながら、働き続けるって…なんで黙ってるの？ …そうしようっていうの？ なんて黙ってるの？ どうでもいいのか？」

(10) 同日、専務は、C 1市役所を訪問し、本件事案について相談した。

なお、会社の「高齢者虐待対応マニュアル」（以下「マニュアル」という。）においては、高齢者虐待の対応手順として、Ｃ１市へ状況の相談、通報を速やかに行うこと、必要に応じて警察への連絡を行うことなどが記載され、また、市町村への通報・報告は利用者や家族への事実確認や職員が聞き取り調査をした結果から「虐待の疑いあり」と判断した段階で行うと記載されていた。また、虐待が疑われる職員については、心理状態や現場の状況に配慮した上で事実を冷静に確認、虐待と決めつけずに慎重に確認との記載があった。

(11) 同月２２日、組合は、会社に対し、Ａ３が組合員であること及びＡ２が組合に加入したことを書面で通知するとともに、Ａ２の解雇撤回等を求める要求書を提出し、同月３０日までの団体交渉の開催を求めた。

同月２２日、組合は会社に対し、Ａ２やＡ３に対する未払残業代の支払などを求める追加要求書を提出した。

(12) 同日、専務は、Ｃ１警察署生活安全課を訪れ、本件事案について相談した。

(13) 同月２６日、組合は、Ｂ３本所及びＢ２支所にて「不当解雇を撤回しろ」等と記載されたビラを配布し、会社が組合の要求や申入れを無視して不当な対応を繰り返していると抗議する同日付けの文書を会社へ送付した。

(14) 同月２７日、会社は上記(11)の団体交渉の要求に対し、新型コロナウイルス感染症対策のため、群馬県がリモート方式の会議等を推奨しているとして、リモート方式による団体交渉の開催を提案するとともに、本件事案等の調査やリモート方式による団体交渉開催の準備のため、開催日を組合の要求より１か月先の同年１０月３０日とするという提案をした。

これに対し、組合は、会社の提案には応じられず、新型コロナウイルス感染症対策のために十分な広さを持つ会場を組合側が確保する用意があることを示した上で、同年９月３０日までに対面により開催することを求めたが、会社は上記の提案を変えなかった。

なお、同年９月及び１０月頃、群馬県の新型コロナウイルス感染症対策に関する「社会経済活動再開に向けたガイドライン」（以下「県ガイドライン」という。）に基づく警戒レベルは２であり、高齢者施設での面会は十分注意（オンライン面会を推奨）とされていた。

(15) 同年９月２９日、組合は、会社に対し、Ａ２の配置転換等の撤回を条件に同年１０月３０日の団体交渉の開催に同意するものの、リモート方式による

団体交渉の開催には理由がなく、対面による団体交渉に応じない場合には不当労働行為に該当する旨を通知した。

これに対し、会社は、従前の主張を繰り返し、開催方法及び開催日についての組合の要望を受けることができないと回答した。

(16) 同年１０月３日、会社は、虐待防止委員会の設置を決定した。同委員会の構成は、委員長を専務、副委員長をＢ８（以下「Ｂ８」という。）、Ｂ９（以下「Ｂ９」という。）及びＢ６の３名、委員を会社全従業員としていた。

なお、「小規模多機能の家Ｙ会社運営規程」（以下「運営規程」という。）では、虐待を防止するための対策を検討する委員会を月１回以上開催し、その結果について従業員に周知徹底を図ると規定されていたが、これまで会社が重大な虐待事案と認めた案件がなかったこともあり、同日より前には規定どおりに開催されてはいなかった。

(17) 同月１２日、社長は、残業代の問題については「それは組合を通して出しますの」と述べるＡ３に対し、「なんで組合を通さないと出せないの」、「賃金の未払いがあるんだったら悪いからすぐ払いたい」、「いずれにしても出してください。出さないことには話にならない」と強く言った。

また、会長は、「なんで組合がここに出てくるんだよ」、「組合員だってこと、おれなんか、雇う時知らなかったよな」等と発言した。

同日、組合は、社長の上記の対応はパワーハラスメントであり、不当労働行為に該当するとして抗議し謝罪を求めるとともに、会社が残業代の算出に必要な就業規則、賃金規程及び３６協定書の提出を行わず、また、タイムカードの設置や休憩時間等の問題もあり、組合としては時間外労働時間の計算ができないのであるから、早期に団体交渉を開催するよう要求した。

(18) 同月１３日、組合は、会社に対し、対面での団体交渉の早期開催を申し入れた。

(19) 同月１９日、組合は、会社に対し、上記(7)の聴取の内容を文書で示した上で、同月３０日の団体交渉において謝罪すること、対面での団体交渉を直ちに開催すること、組合の要求事項及び申入れ事項について誠実な謝罪と対応を行うことを求めた。

(20) 同月２１日、組合は、会社に対し、上記(17)の社長がＡ３に対して行った対応について再度抗議し、団体交渉を開催して、要求する事項について回答するよう求めた。

(21) 同月 24 日、会社は、組合に対し、インフルエンザ他感染症対策のため、リモート方式による団体交渉の開催を再度求め、開催日時の調整は組合がリモート方式を認めた上で行うこと、開催方法についてはこれ以上の問合せは受け付けられないこと及び今後の連絡は正確性を期するために当面の間は書面により行い、電話による申入れは断ることを通知した。

(22) 同月 25 日、組合は、当委員会に対し、団体交渉をリモート方式ではなく対面方式で開催することを調整事項とした、あっせんの申請を行った。

(23) 同月 26 日、組合は、会社に対し、上記(21)のリモート方式を求める会社の通告は容認できないとしたものの、リモート方式での団体交渉に応じることにし、同月 30 日までに開催するよう求めた。

(24) 同月 27 日、会社は、組合に対し、組合が示した期日までの日程調整は困難であるとして、同年 11 月第 2 週までの間に開催したいので、開催候補日を複数示すよう依頼した。

(25) 同年 10 月 28 日に組合と会社の間で以下のファックスでのやりとりがあった。

まず、組合は、会社に対し、先に会社から団体交渉の開催予定日を同月 30 日と指定したのであるから、延期は認められない旨回答した。

それに対して、会社は、開催予定日については承諾したが、開催時間を 1 時間、出席者を双方 3 名以内、録音や録画の不許可、組合からの団体交渉以外の電話や面談を当面断ることを伝えた。

これに対して、組合は、開催時間を 2 時間とし、出席者を双方 8 名以内とし、録画は行わないが録音の許可を申し入れた。

この申入れに対して、会社は、開催時間は 1 時間 30 分程度、出席者は双方必ず 3 名以内、録音や録画の不許可、組合からの団体交渉以外の電話や面談を当面断ることを繰り返し、開催方法についてこれ以上の問い合わせを受け付けないことも付け加えた。

組合は、会社に対し、出席者は双方 5 名、録音は自由であることを問い合わせてでなく通告し、就業規則、賃金規程、36 協定書等について団体交渉開催前に送付するように改めて申し入れた。

(26) 同月 30 日、団体交渉がリモート方式により開催された（以下、当該団体交渉を「本件団体交渉」という。）。

本件団体交渉において、会社は、組合に対し、本件発言について説明した。

組合が、A2 の解雇撤回を求めたところ、会社は、A2 に対する解雇予告の通知はしていないと述べた上で、会社都合退職となると再就職が困難となる恐れがあるため、自己退社を勧めたものであって、解雇ではないと回答した。

しかし、会社は、A2 が心理的及び身体的虐待を利用者に行ったこと、その行為が現場の判断で秘匿されたこと、経験豊富な職員による不適切事案であるとして、A2 については退職勧奨が相当と判断した旨述べ、本件事案におけるその他の介助者についても、A2 の動静を把握していたにもかかわらず報告がなかったことや、利用者に対する礼を欠いた応接は戒告にあたるとして処分を検討している旨発言した。

なお、本件団体交渉の最中、組合は、会社側出席者について会長及び専務以外の素性が知れない者の存在を主張し、会社側のカメラを回して周囲を写すよう数回要求したが、会社は対応しなかった。

本件団体交渉の終盤において、今後、ファクシミリにより連絡を取ることについては差し支えない旨を、組合、会社双方が確認した。

(27) 同年 11 月 1 日、会社は、組合に次のアないしエの申入れ等を行った。

ア 団体交渉についての申入れ

(ア) 今後の団体交渉はリモート方式による。

(イ) 次回期日は同月 15 日以降とする。

(ウ) 交渉時間は 1 時間までとする。

(エ) A2 については、退職勧奨を行った後も現在継続雇用中であり、配置転換などは本件団体交渉において回答しているもので、今後の団体交渉の議題として扱わない。

イ 謝罪の要求

同年 9 月 26 日に組合が配布したビラ等は、本件発言に触れることなく会社を批判しているため、組合が謝罪すること。

ウ 本件発言についての組合の対応に係る回答の要求

組合がビラ等において本件発言に言及しなかったことについて、本件団体交渉後、組合でどのような話し合いがされたかについて文書で回答すること。

エ 同年 10 月 30 日付けの「団体交渉回答」と題する書面の交付

なお、上記エの書面には、A2 が身体的虐待、心理的虐待及び性的虐待を

行ったことや、A 2 に対し、今後も継続して退職勧奨等の記載があった。また、会社が退職を勧める理由として、虐待再発の不安から使用者と従業員の信頼関係が崩壊していることや、職員の A 2 に対する不信の念が払拭できず、この職において絶対不可欠なチームワークが取れない恐れがあることが記載されていた。

(28) 同年 1 月 1 日、組合は、会社に対し、団体交渉をリモート方式により開催することには理由がなく、対面以外の方式は今後一切認めないことを回答した。そして、会社が、本件団体交渉において不法に外部の者を同席させたことや、リモート方式を組合に強いたことは不当労働行為であるとして、当委員会あて救済申立てを行うことを通知した。

さらに、上記(7)において会長及び専務が A 2 に退職を迫ったことがパワハラスメントであるとして、発言の撤回と謝罪を求めた。

また、ビラ等において本件発言に言及しなかったことについて、A 2 は本件発言を意図的に隠したのではなく、ビラ等の内容は全て事実であるとして撤回も謝罪も行わないことを表明した。

同日、更に、組合は、会社に対し本件団体交渉の内容を踏まえて要求書を提出し、A 2 の勤務のシフトの組み方について、本人の希望を聴取・調整の上決定することや、本件配置転換等の前の状態に戻すこと等を要求した。

(29) 同月 2 日、組合は、不当労働行為救済申立てを行うため、上記(22)のあつせん申請を取り下げた。

(30) 同月 5 日、会社は、組合に対し、会社の裁量を超えて本人の希望のみを勤務シフトに反映することはできないこと、休日を土日とすることについて都合があれば希望休や介護休暇等の会社の休暇制度を利用してほしいこと、A 2 の夜間勤務は利用者やその家族の感情に反し、A 2 の能力が不足していることから認められないこと等を回答した。

(31) 同月 7 日、組合は、会社に対し、A 2 の労働条件を本件配置転換等の前の状態に戻すこと等を要求し、会社がこれに応じない場合には、当委員会あて不当労働行為救済申立てを行うことを通知した。

(32) 同月 1 0 日、会社は、上記(31)の要求に対し、A 2 の休日を指定したことは他の職員に比べて差別的なものであるとはいえず、また、A 2 の夜間勤務を制限したことは会社の裁量によるものであり、配置転換は業務上必要のある業務命令として扱う等の回答をした。

3 4 年 1 号事件救済申立てから 5 年 2 号事件救済申立てに至るまでの経緯

(1) 令和 4 年 1 月 1 5 日、組合は、当委員会あて 4 年 1 号事件にかかる救済申立てを行った。これに対する同年 1 月 2 0 日付けの会社の答弁書には、今後は対面方式を基本として団体交渉に応ずる用意があると記載されていた。

(2) 同年 1 月 2 4 日、会社は、日勤帯と夜勤帯の従事者全員で行うミーティング（以下「申し送り」という。）を当面の間行わないこととし、日勤帯のリーダーと夜勤帯の従業員との間で情報共有を行う方法に変更した。

(3) 同月 2 9 日付けにて、C 1 市は、会社に対して、本件発言が心理的虐待に該当する旨の通知を发出した。

また、「口頭指導事項」と題する書面には、けがについては身体的虐待とまでの認定とはならなかったが、介助の工夫や情報共有により防ぐことができた事案と思われるので再発防止策をとることや、事業所間の人事交流など風通しの良い職場づくりを検討するようにとの記載があった。

(4) 同月 2 9 日、会社は、利用者の家族を集めて本件事案にかかる説明会（以下「家族説明会」という。）を実施した。事案内容の説明をした後に質疑応答と会社によるアンケート調査が行われ、8 月事故及び本件事案について、同一の介護者によるものかどうか、警察への届出の有無、その介護者に夜間勤務をさせるか否かなどの質問があったほか、入所親族が心配など A 2 の行為に批判的な意見が多かった。

(5) 同日、会社は A 2 に対し、口頭で何度も指導してきたにもかかわらず、A 2 がホールや廊下で緊急の要件ではないのに走ることを繰り返して利用者にぶつかりそうになったこと、今後は業務に集中して施設内では走らないようにすること、指導に言い分があれば 1 週間以内に文書で提出すること、指導に従うのであれば署名して提出することなどを記載した指導書を交付したが、A 2 はいずれも提出しなかった。

(6) 同月 3 0 日、会社は A 2 に対し、口頭で何度も指導してきたにもかかわらず、A 2 が排せつ介助を行う中で持ち場を離れて廊下を走ったこと、持ち場を離れず、ホールや廊下を走らないようにすることなどが記載された指導書を交付して、弁明又は指導書への署名を求めた。

なお、同日の指導書の交付前には、B 9 による口頭での指導がなされていた。

専務が指導書を交付した際、Ａ２は利用者の排せつ介助中に応援が欲しく走った旨述べた。そして、Ａ２は指導書への署名は拒否する一方、「ま、ここまで来て、呼びに来るんじゃないかって、トイレから大きい声出せばよかったですね。はい、そのようにしたいと思います」、注意されたことは、あの一改めますよ」等と述べた。

(7) なお、会社の就業規則上、本件指導書の交付に係る根拠規定はなく、本件指導書以外に同様の指導書が従業員に交付されたことはなかった。

(8) 同日、会社は、職員連絡用SNS上に同年１２月１日付け虐待改善計画書を掲載した。その「改善に向けた事業者のコメント」欄には、「今回当該施設内にて元職員による利用者様への心理的虐待が認められた事について、改善を要する項目については真摯に取り組み、早急に改善できるものから計画通り実施し、事業所全体で一丸となり、達成していきたい」との記載があった。

(9) 同年１２月５日、Ａ２は、会社あて休職届を提出し、休職した。休職届には、「病名 適応障害 頭記疾患のため就労困難」と記載された診断書が添えられていた。

(10) 同月６日、会社は、職員会議を開催した。社長は、Ａ２が休職に入る旨伝え、管理者補佐のＢ８及びＢ９に、Ａ２の休職届と診断書を渡した。

(11) 同月１２日、会社は、運営推進会議を開催し、本件事案の経過、Ｃ１市の本件事案に対する認定及びＡ２の休職について報告がされ、また、本件事案に関して職員交流の必要性などＡ２を含めた今後の対応や対策などが話し合われた。

なお、会社は指定小規模多機能型居宅介護事業者であるので、Ｃ１市指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例（以下「市条例」という。）第１０８条の規定により読み替えて準用する第５９条の１７第１項の規定により、運営推進会議を設置することが求められており、会社は同会議に対し活動状況を報告し、その評価を受け、必要要望、助言等を聴く機会を設けなければならないとされていた。

また、同会議は利用者家族、地区住民、民生委員及びＣ１市職員のほか、会社役員の専務、社長及び会長並びに従業員であるＢ８、Ｂ９、Ｂ６及び社長の実妹のＢ１０（以下「Ｂ１０」という。）で構成されていた。

(12) 同日以降、会社施設内に、推進委員スタッフ代表のＢ８、Ｂ９、Ｂ６及びＢ１０による運営推進会議の結果報告が掲示された。その文書には、職員の

交流を早急に実施すべきこと、本件事案により会社の信頼が損なわれたこと、その信頼を取り戻すためにはこれまでに以上の努力をしなければならないこと等の意見があったことのほか、「当事者はすでに病気を理由に３か月の休暇を出し現在休職中ですが、これで事件がすべて解決したわけではありません」、「当事者は深く反省し何らかの処罰は出来ないものか、と声を大にきく訴えた推進委員会でした」との記載があった。

(13) 同月２１日、専務は、４年１号事件の会社代理人弁護士あて電子メール（以下「本件メール」という）を送信した。本件メールには、「配置転換について、Ｃ１市の口頭指導による人事交流について検討している」、「労組は、「Ａ２、Ａ３」が判明していますが他の職員は未加入であると考えています」、「最近Ａ３を中心として指導事項を守らないという職場の雰囲気となっております。そこで指導者としてＢ３事業所からＢ９を派遣し、Ｂ２事業所から看護師Ｂ１１、Ｂ１２（Ａ３と比較的仲がよく、業務不熱心なところが共通しています。今回の異動についてご利用者に対する接し方を再度確認しなければいけない職員であると考えております。）を人事異動してはどうかと話しています。労組員ではありませんがトラブルのもとになるのであれば様子を見たいとも考えております」との記載があった。

(14) 令和５年１月１０日、従業員のＢ１１（以下「Ｂ１１」という。）は、会社に対し、退職を申し出、同年２月１０日退職した。

4 ５年２号事件救済申立て以降の経緯

(1) 令和５年２月１３日、組合は、当委員会あて５年２号事件にかかる救済申立てを行った。

(2) 同年６月２日、組合及び会社は、対面にて団体交渉を行った。

(3) Ａ２は、会社に対し、同年７月３１日をもって退職する旨記載された同年６月２７日付け退職届を提出した。

(4) Ａ３は、会社に対し、同年８月３０日をもって退職する旨記載された、同年１月１６日付け退職届を提出した。

なお、上記２(26)のとおり本件団体交渉において言及されているように、会社は本件事案に関わったＡ２以外の介助者の中でＡ３について懲戒処分を検討していたが、実際にＡ３に対して懲戒処分がなされることはなかった。

また、上記３(13)のとおり専務はＡ３への指導を目的としてＢ３本所とＢ

2 支所の従業員の配置転換を検討したが、実際にこの配置転換がなされることはなかった。

第3 判断

1 争点1（会社がA2に対し本件配置転換等を命じたことは、労組法第7条第1号の不利取扱いに該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 次のとおり、本件配置転換等には不利益性がある。

(ア) A2の会社との雇用契約書には就業場所が指定されており、配置転換の可能性については記載されていない。B3本所への配置転換は、A2が希望するものではないから、本人にとっては不利益であったといえる。

(イ) A2は、B3本所への配置転換と併せて夜間勤務をしないよう指示され、賃金が月あたり4万7千円弱減少した。

(ロ) A2は、B3本所への配置転換と併せて休日を変更され、実母を介護するための時間の確保が困難となる等、私生活に支障が生じた。

イ 次の(ア)ないし(ロ)から分かるとおり、会社が本件配置転換等を行ったのはA2が組合員であるからであり、会社にはいわゆる不当労働行為意図がある。

(ア) 組合によるA2の組合加入通知及び解雇撤回の申入れを契機として、専務は、9月事故を「事件にいたします」と発言した。

(イ) 会社は、組合加入通知の前には暴行という表現を用いておらず、B3本所への配置転換については言及していないが、通知後には、暴行及び傷害事件として扱うようになり、本件配置転換等を命じた。

(ロ) 令和4年9月21日、社長及び専務がA2と面談した際、専務は、A2の組合加入を問題視した発言を行った。

(エ) 本件配置転換等に、会社の業務上の必要性は存在しない。

(オ) 会社は、A2を退職へ追い込むために、B2支所への復帰を認めず夜間勤務をさせないこと及びB3本所での厳しい監視下に置くことを決定した。

(カ) A2は、本件事案について真摯に反省をしていたが、会社は、継続して雇用するための指導をせず、A2に解雇通告した。

(キ) 同月20日に組合が電話したところ、会社はA2の解雇を撤回していないと答えている。本件配置転換等は、組合が解雇の撤回を求めたためになされたものである。

なお、会社は、B3本所への配置転換を同月19日に決定したと主張するが、上記のとおり同月20日より前であるはずはない。

ウ 以上から、本件配置転換等は、不利益取扱いに該当する。

(2) 会社の主張の要旨

ア 次のとおり、本件配置転換等には不利益性がない。

(ア) A2の通勤距離は、B3本所への配置転換により片道で約5.8kmから約2.2kmとなり、通勤の負担はむしろ軽減されている。

(イ) 夜勤手当及び深夜手当相当額の減収額は月3万3千円程度で、生活に支障を生じさせる程度とはいえず、本件事案を起こしたA2において甘受すべき範囲内である。本件配置転換等の後は、介助中の応接マナー等の指導のため、指導員が確保できる日勤帯での勤務としたのであり、本件配置転換等の必要性からすれば、通常甘受すべき程度を越える不利益も存しない。

(ロ) A2の休日を変更したのも指導員確保の観点からである。

イ 次のとおり、会社には不当労働行為意思はない。

専務が「事件になる可能性があります」、「傷害かもしれません」等の発言をしたのは、本件事案におけるA2の行動を指摘する趣旨のものであって、A2の組合加入を原因又は理由に発言したものではない。

令和4年9月19日夜にはB3本所への配置転換の決定をしており、また、本件配置転換等は専ら業務上の必要を理由とするものであって、組合加入を契機とするものではないから、会社には不当労働行為意思がない。

ウ 以上から、本件配置転換等は、不利益取扱いには該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件配置転換等を命じたことの不利益性

A2の雇用契約書には、就業場所はB2支所と記載され（前記第2の2(1)）、配置転換は想定していないと解釈できる余地があり、A2自身もこれを望んでいなかったこと（前記第2の2(9)）を考えると、B3本所への配置転換はA2にとり、不利益性があったというべきである。

また、B3本所への配置転換と併せて、A2に夜間勤務をさせないこと

にしたことについても、夜間勤務に従事しないことによってA2の賃金は減少しており（前記第2の2(9)）、不利益性があつたと認められる。

さらに、休日の変更についても、A2は平日の休暇取得のために介護休暇申請をせざるを得なくなる（前記第2の2(30)）など、前記第2の2(9)のとおり変更を希望しないA2に休日の変更を命ずるのは、A2にとって不利益性が認められる。

イ 本件配置転換等の合理性

本件配置転換等に至る経緯（前記第2の2(2)から(9)まで）を考慮すれば、会社がA2に本件配置転換等を命じたのは、本件事案に対処することが目的であつたと認めるのが自然である。

前記第2の2(3)によれば本件発言は録音もされており、A2のC2に対する発言はC2の人格を否定するに等しい発言であるし、「顔を見るだけで殴ってえんだよ」、「死ね死ね」などという暴言は、更に身体に対する攻撃に発展することを危惧しなければならぬ内容である。そうした状況下において、加害者と被害者を取りあわず極力接触させないようにすることは、会社の再発防止策として当然とるべき対応の一つと解することができる。

また、再教育の一環としての研修をA2に受けさせること（前記第2の2(9)）も、再発防止策の一つとして理解しうるもので、その指導のための人員確保の必要性からB3本所勤務として、夜間勤務をなくして休日を土日としたこと（前記第2の2(9)）についても業務上の必要性を肯定しうる。

したがって、会社がA2に本件配置転換等を命じたのは、本件事案に対処することを目的としたものであり、業務上の必要性があつたと認めることができ、合理性があつたと判断することができる。

ウ 会社は、組合員であることの故をもって、本件配置転換等を命じたといえるか。

確かに、会社が本件配置転換等を通告した際に、専務がA2が組合に加えて相談したことを問題視する発言をした事実は認められる（前記第2の2(9)アからエまで）が、この事実から直ちにA2が組合員であるが故に本件配置転換等を命じたときまで判断するのは困難である。

また、専務が組合との電話の中で「事件になる可能性があります」、「事件にいたします」と述べた事実は認められるが（前記第2の2(8)）、他方、

専務はそれ以前のA2に対する事情聴取においても「これ事件なんですど」、「もしかしたら事件化するかもしれない」と述べており（前記第2の2(7)）、会社の対応が大きく変わったとは認められない。そして、事件にするとした虐待事案として評価ないし扱うことと解されるところ、高齢者介護施設として、職員による虐待事案が発生したことが認められれば、事業主としての社会的評価が毀損されることになることは明らかであることを踏まえれば、会社がA2の組合加入を理由に、本件事案をあえて事件化すると述べたとは考えにくい。

また、A2に夜間勤務をさせないことについては、会社は組合の電話による加入通知の前の事情聴取でA2に告げており（前記第2の2(7)）、組合員であることを理由としたものとはいえない。

なお、会社がB3本所への配置転換や休日の変更をいつ決定したかについては、組合の電話による加入通告（前記第2の2(8)）の後であることを判断できる疎明はない。

エ 小括

以上のことから、本件配置転換等は、A2が組合員であることを理由としたものとはいえず、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

2 争点2（団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 会社が団体交渉の開催を延期したことには、合理的な理由はない。

A2は、令和4年9月19日に30日後の解雇を通告されたため、組合は、同月22日に団体交渉の申し入れをしたが、同月27日、会社は、本件事案について調査中であること及びリモート方式での団体交渉を検討していることを理由に、団体交渉には同年10月30日に応じる旨を回答した。組合は、少なくともA2の処遇にかかる問題については延期できない旨申し入れたところ、会社は、A2の処遇を明らかにしないまま、合理的理由なく同日より前の期日の団体交渉開催には応じなかった。

イ 会社が団体交渉の開催条件をリモート方式としたことには、合理性がない。

会社は、新型コロナウイルス感染症対策を理由に、リモート方式による団体交渉の開催を主張したが、当時の県ガイドラインにおける警戒レベル

は2で、会社は、事業所への家族や業者の立入を認めていた。また、会社は、従業員に特別な外出制限を要請しておらず、令和4年9月に会長、社長らは県外の温泉旅行に出かけていた。さらに、同年10月7日には利用者を温泉施設C3に連れ出していた。

会社は、4年1号事件における同年12月20日付け答弁書で、今後は対面での団体交渉の用意があるとの態度を表明したが、それをもって団体交渉拒否がなかったことにはできない。

ウ 会社は、本件団体交渉に素性の知れない人物を少なくとも1人同席させ、指示を仰いでいた。

対面により団体交渉をしていれば、素性の知れない人物が同席することはあり得なかった。対面での団体交渉を開催するよう、あっせん申請や会社への申入れをしたりしたにもかかわらず、会社の対応は誠実ではなかった。会社がリモート方式による団体交渉の開催に固執した理由は、素性の知れない人物を同席させるためであったといえる。

(2) 会社の主張の要旨

ア 会社には、これまで労働組合がなく、団体交渉を求められたのが創業以来初めてで不慣れであったことや、組合から提出された要求事項に対応する時間を確保する必要があったなど、開催まで1か月程度の準備期間を要したのには合理的理由があった。

イ 労組法第7条第2号は「団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」を禁止するのみであって、その開催方法に制限はないところ、会社はリモート方式で団体交渉を実施した。当時は新型コロナウイルスに対する警戒レベルが高く、多数の高齢者を受け入れている会社の役員が万が一にも新型コロナウイルスを会社施設に持ち帰ることになるのは避ける必要があったことから、対面交渉を忌避する理由があった。

なお、会社は、本件団体交渉以降、対面方式を基本として団体交渉に広げる用意があることを組合に示し、令和5年6月2日には対面での団体交渉を実施するなど柔軟に対応している。

ウ 本件団体交渉において、会社は、正体不明の人物を同席させて指示を受けていたということはない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、合理的な理由なく、団体交渉の開催を引き延ばしたといえるか。

組合は、A2が令和4年9月19日付けにて30日後の解雇を予告され、A2の処遇を明らかにしないまま、団体交渉の期日を同年10月30日としたことには、合理的な理由がないと主張する。

確かに、同年9月30日の団体交渉を申し入れた同月22日付け申入書に対して、同年10月30日の期日の提示（前記第2の2(11)・(14)）というのは、かなり期間が空いており、相当性には疑問が残るところである。

他方、団体交渉の期日を同日とすることについて、会社は、本件事案等の調査やリモート方式による団体交渉開催の準備のためとの理由をあげているところ（前記第2の2(14)）、これらの理由が不合理とまではいえず、また、それらの調査や準備のために相応の時間を要することを考えると、同日の開催が著しく遅いと断定するのも困難である。

また、組合は、会社がA2の処遇を明らかにしないままに、期日を先延ばししていたと主張するが、前記第2の2(9)のとおり、会社は、A2に対し、A2を監視する等の条件を付すものの、少なくとも、継続して勤務することについては認め、A2も勤めたいと応じ、休日の取り方等も話し合われていることから、A2の処遇が全く明らかでなかったとまではいえない。

以上を考慮すると、会社が、合理的な理由なく団体交渉の開催を引き延ばしたとまでは評価できない。

イ 会社が団体交渉の開催条件をリモート方式としたことについて、合理性があったといえるか。

団体交渉は、原則として労使が直接話し合う対面方式で行われるべきであるのは当然である。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の流行下におけるリモート方式の団体交渉の当否については具体的な感染状況にも左右されて種々の見解があり得るところであり、一律に肯定することも否定することもできない。

ただし、本件団体交渉申入れ時点において、会社が新型コロナウイルス感染症対策として、会社役員、従業員、利用者、利用者家族あるいは出入りの取引業者などに対して、対面の団体交渉を不可とするのと同程度といえるような行動制限を設けていたかについては疑問が残るといわざるを得ない。

しかしながら、当時の県ガイドラインに基づく警戒レベルは2であり、面会は十分注意（オンライン面会を推奨）とされていたこと（前記第2の2

(14) を考慮すると、高齢者施設を運営する会社が団体交渉についてリモート方式を主張したことを明らかに不当と非難するのは相当ではない。

したがって、会社が団体交渉の開催条件をリモート方式としたことについて、合理性がなかったとまではいえない。

ウ 団体交渉において、会社は素性の知れない人物を同席させていたか。同席させていた場合、会社のその対応は、誠実交渉義務違反といえるか。

本件団体交渉において、会社が素性の知れない人物を同席させたという主張を裏付ける疎明はない。

確かに、カメラを回すようにとの組合の要求は合理的なものであり、会社が対応しなかったこと（前記第2の2(26)）は不自然といえるので、この点組合が疑念を抱いたことは理解できる。

しかし、証拠上、交渉担当者以外の者からの発言は認められず、仮に会社が素性の知れない人物を同席させていたとしても、それが誠実交渉義務違反に該当するとまでは認められない。

エ 小括

以上のとおり、本件団体交渉に関する会社の対応には全く問題がなかったとはいえないものの、取りあえず双方合意のもとに同年10月30日にリモート方式による団体交渉が開催されたことも考慮すると、労組法第7条第2号の団体交渉拒否には該当しない。

3 争点3（会社は、前記第1の3(3)アないしオの行為をしたといえるか。したといえる場合、その行為は労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメント・組合弱体化

(ウ) 会社は、令和4年10月30日付け「団体交渉回答」中の「身体的虐待、心理的虐待及び性的虐待を利用者に行った」との記載内容から明らかであるように、C1市の調査結果発表2か月前の同月3日に虐待防止委員会の設置を決定し、本件事案におけるA2の言動を心理的虐待、身体的虐待と決めた。

また、虐待防止委員会は市条例では定期的な開催が規定されているが、会社は、本件事案に至るまで開催したことがなかった。

(イ) 同年12月12日の運営推進会議においても、本件事案に身体的虐待

があったかのような発言がなされた。

(ウ) 会社は、C1市の調査結果を待たずに家族説明会に向けた準備を行い、家族説明会において、利用者の家族が身体的虐待があったとの印象を持たざるをえない報告をした。

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書におけるA2についての「元職員」との記載

専務は、従業員連絡用SNSに掲載した虐待改善計画書に、悪意をもってA2を「元職員」とあたかもA2が退職したかのような記載をした。会社は、他の事例を流用して記載した際に一部事項の書き換えに漏れがあったのみと主張するが、他に書き換えられた箇所は多数に及び、「元職員」のみ書き換え損ねたとするのは不自然である。したがって、「元職員」と記載した行為には、会社の悪意があったといえる。

ウ A2に対する本件指導書の差別的交付

(フ) 会社は、A2への本件指導書交付以前に、他の従業員に対して同様の指導書を交付しなかった。A2に限らず、従業員が必要に応じて施設内を走ることが日常的に見られる光景であり、適正な業務の一環であるといえる。

(イ) 指導書の交付は、会社の就業規則に規定されていない。また、就業規則上、業務において走ることを禁止していない。就業規則の前文には「責任を持って積極的に、かつ誠実にその職務を遂行する」とあることから、利用者が緊急に介護を必要とする状況においては、走ってかけつけるのは当然で、適正であるといえる。

(ウ) A2が施設内を走ったことには、A2が応援を大声で呼んでも対応してもらえないような状況下にある、応援を探しに走ったという理由がある。A2は、B3本所への配置転換の後、業務に従事させないなどの扱いを受けていた上、B3本所の従業員からも冷遇され、無視されていた。(エ) 同年11月30日の指導のやりとりの中で、B9は、A2に対して、利用者を驚かせたとの指摘や、関係する注意又は指導を行っていないかつた。B9の指導の直後に指導書が交付されたが、指導書は、予め用意されていたかのようなであった。

エ 職員会議におけるA2の診断書と休職届の閲覧及び運営推進会議における更なる責任追及をおこなう行為

同年１２月６日の職員会議にて、社長は、Ａ２から診断書と休職届が提出されたことを報告した上で、従業員全員に診断書と休職届を回覧するといい、Ａ２のプライバシー権を侵害し個人情報保護法に違反する不法行為を行った。また、Ａ２の病歴を職員会議で回覧する行為は、Ａ２に対して重大なストレス又は不安を与え、Ａ２は安全に業務を遂行することができなくなるから、Ａ２への配慮を欠く社長の行為は、安全配慮義務に違反する。この行為は、会社の事業所全体を恐怖により支配して組合の影響力を排除することを目的とする、支配介入であるといえる。

同月１２日の運営推進会議にて、Ｂ９は、事件の解決や処分を促す「交流を早期に実施することを願う」等の組合差別を目的とした配置転換を推進する発言をし、同会議における「勝ち誇って更なる責任追及をおおる雰囲気」を作りだした。

オ Ａ３への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめの企図

(フ) 同年１０月１２日に社長及び会長と面談した際の「残業代の請求額をすぐに出世」といった対応はパワーハラスメントであり、また、社長は「組合員がいれば会社が潰れる」との認識にたつてＡ３を退職させようとしていた。

(イ) 本件団体交渉においても、専務は、Ａ３に対する懲戒処分を検討していることを明言した。

(ウ) 本件メールには、Ｂ９を指導者としてＢ３本所からＢ２支所へ、Ａ３と親しかったＢ１１及びＢ１２をＢ２支所からＢ３本所へそれぞれ配置転換することによって、Ａ３の孤立を企図していることが記載されていた。

(エ) 同年１２月１２日の運営推進会議において、Ｂ９は、Ａ３に対する処分を求めるかのごとき発言を行った。

(オ) 会社は、Ｂ２支所において全職員を集めて行っていた朝の申し送りを廃止し、Ａ３に対して申し送り・引継ぎを行わない状況での業務を強制した。その結果、Ａ３は、非常に不安な状態で就労することとなった。

(カ) Ａ３は、会長から差別的に「おまえ」と呼ばれることが数回あった。

(キ) 本件メールにおいて、専務はＡ３と親しい従業員であるＢ１１他１名について「監視・指導する」としており、その後、Ｂ１１は退職した。Ｂ

１１が退職したのは、本件メールを見たことが原因である。

Ｂ１１は、会社に対し強い不信感及び不満を抱いていたが、Ａ２の配置転換や、組合員へのパワーハラスメント等を目のあたりにしていたので、Ａ３が組合加入を勧めても、組合に加入することはなかった。会社は、Ａ３を孤立させ、従業員の組合への加入や協力を阻害した。

(2) 会社の主張の要旨

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメント・組合弱体化

(ウ) 会社は、本件事案が生じるまでの間、虐待の発生を覚知していなかったため、虐待防止委員会を定期的に開催していなかったが、虐待の発生に伴って、同年１０月３日に同委員会を開いたことは、会社として当然の対応であり、本件事案に限ってその設置を急いだことはない。

(イ) 同年１２月１２日の運営推進会議においては、会社内に掲示された結果報告のとおり議論がなされたが、Ａ２に対するパワーハラスメントや労働組合の弱体化を図るという話は一度もなかった。

(ウ) Ｃ１市による「口頭指導事項」において、介助中の事故、けがについては、身体的虐待までの認定とはならなかったが、介助の工夫や情報共有により防ぐことができた事案と思われるので、再発防止策をとるようにと指導された。

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書におけるＡ２についての「元職員」との記載

参考にした書式の表記が残ってしまったものであり、「元職員」と記載したことに悪意はない。

ウ Ａ２に対する本件指導書の差別的交付

(フ) Ａ２以外の従業員は、これまで走って移動することはなかった。

したがって、本件指導書の交付について前例がないのは当然である。

(イ) 従業員に対し指導を行うことについて、就業規則上の根拠は不要である。

(ウ) 会社施設には認知症を患う利用者が多く滞在しており、施設内では穏やかな環境を保つことが必要である。会社は、Ａ２に対し、そのためには施設内を走らず騒がしい行動をとらないことが必要であると口頭で伝えていた。本件指導書は、会社の口頭指導にもかかわらず、Ａ２の行動に変化

が見られなかったもので、交付したものである。

エ 職員会議におけるＡ２の診断書と休職届の回覧及び運営推進会議における更なる責任追及をおおる行為

職員会議において、社長が従業員にＡ２が休職に入る旨伝え、シフト調整の必要からＡ２の診断書及び休職届を管理者補佐であるＢ８及びＢ９に手渡した際、両名を介して他の従業員が目にした可能性はあるが、社長が他の従業員の回覧に供したことはない。

また、運営推進会議において、会社が本件事案に関してＡ２の責任追及をおおるような行為を行った事実はない。

オ Ａ３への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめの企図

(ア) 会社は、本件事案の現場に居合わせたにもかかわらず、Ａ２の行為を制止せず、懲戒処分を助長させたＡ３に対して、懲戒処分を検討していたが、実際には懲戒処分はしていない。

(イ) Ｂ９については、Ｂ１１（看護師）の退職に伴い、Ｂ３本所に所属する看護師であるＢ９がＢ２支所の薬剤管理業務についても担うことになったもので、配置転換はしていない。

(ウ) 申し送りを廃止し、個別に職員間で引継ぎを行うこととしたのは、会社全体を対象に取り決めたことであって、Ａ３に対してのみ行ったものではない。

厳密には、申し送りについては廃止していない。申し送りを令和４年１１月２４日に当面の間休止し、日勤帯のリーダーが夜勤帯の従業員に情報共有を行う方法に変更しただけのことである。

(エ) 会長がＡ３を「おまえ」と呼んだ事実はない。

(オ) 会社がＢ１１に退職を促したことはなく、Ｂ１１の退職理由は知らない。会社はＢ１１の組合加入を妨げたこともなく、会社がＡ３の孤立を企図した事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 虐待防止委員会や運営推進会議を使ったパワーハラスメント・組合弱体化

組合の主張によると、会社は、Ｃ１市の本件事案にかかる調査結果を待たずして、本件事案のＡ２の行為に身体的虐待があったと決めつけた上で、

Ａ２を攻撃する目的で、虐待防止委員会を設置し、また、従業員をして、運営推進会議内においてその決めつけを踏まえた発言をさせ、身体的虐待があったとの意識を持たせた。これによって、会社はＡ２を追い詰め、組合の組織弱体化を狙ったとする。

この主張について、以下検討する。

(ア) 会社の運営規程では、会社は虐待防止委員会を月１回以上開催すると規定されていたところ、本件事案の前は規定どおりに開催されていたことが、会社も認めるところである（前記第２の２(16)）。

しかしながら、本件事案のような虐待事案が発生した以上は、会社が令和４年１０月３日に虐待防止委員会を設置したこと（前記第２の２(16)）は当然求められる対応であり、不自然に設置を急いだとは認められない。

(イ) また、組合は、会社がＣ１市の調査結果発表前に、Ａ２の本件事案における行為に身体的虐待もあったと決めつけたと主張する。

本件事案のような虐待事案が発生した場合、会社はマニュアルに従った各対応（前記第２の２(10)）を早急に行い、再発防止策を検討することが求められる。そして、会社が調査を行った結果を踏まえて、会社なりに事案を評価すること自体は非難されることではない。その評価は結果的にはＣ１市の認定とは一部異なることとなった（前記第２の２(26)・(27)及び３(3)）が、他方、会社が、Ａ２が組合員であることを理由に恣意的に身体的虐待に言及したと認めうるような事実は見当たらない。

(ウ) さらに、同年１２月１２日に開催された運営推進会議において、本件事案に関して当事者の処罰を求める意見等が出たことは、同会議の結果報告（前記第２の３(12)）から推認しうるが、同会議は利用者家族や地域代表等も委員となっているところ（前記第２の３(11)）、誰がどのような発言をしたかは不明であり、従業員から会社の意を体したＡ２に対するパワーハラスメントと評価しうるような意見があったとは認定できない。

(エ) したがって、組合の主張は認められない。

イ 従業員・利用者家族が閲覧する虐待改善計画書におけるＡ２についての「元職員」との記載

組合は、会社が作成した虐待改善計画書に、悪意をもってA2を「元職員」と記載し、従業員に閲覧させたと主張するところ、会社は、参考にした改善計画書の表記が残ってしまったものであり、悪意はなかったと主張する。

確かに、会社が作成した虐待改善計画書と本件審査手続きにおいて提出された改善計画書を比較すると、当該部分の文章はほぼ同じであり、その他の部分の形式もほぼ同じであることから、会社が主張する理由が不自然とまではいえない。そして、「元職員」との記載は1箇所に残ること（前記第2の3(8)）からも、会社が悪意をもって「元職員」と記載したと認定するのは困難である。

ウ A2に対する本件指導書の差別的交付

組合は、会社においては、A2以外の従業員も日常的に施設内を走るなどしており、また、A2が走ったことについても理由があるから、A2に限りて本件指導書を交付するなどの行為は差別的であると主張する。

確かに会社において、これまでA2以外の職員に対して、このような指導書を交付した前例はない（前記第2の3(7)）。

しかし、認知症を患う利用者が多く滞在する会社施設の性質上、そのような利用者への配慮をするよう従業員に指導することの必要性は否定できず、A2に対しては、本件指導書を交付する前に施設内を走ることについて口頭指導が複数回行われてきたことがうかがえる。

また、前記第2の3(6)のとおり、同年11月30日の指導書交付の際、A2は、指導書に署名して提出することは拒否するものの、注意されたことは改める旨答えるなど、指導内容自体には特段反論しておらず、会社があえて不合理な指導をA2に行ったとまでは認められない。

以上を考慮すると、会社が、A2が組合員であることを理由に、A2に差別的に本件指導書を交付したとまで認定するのは困難である。

エ 職員会議におけるA2の診断書と体職届の閲覧及び運営推進会議における更なる責任追及をおおる行為

認定した事実によれば、職員会議において、社長がA2の診断書と体職届を管理者補佐のB8及びB9に渡した（前記第2の3(10)）までは認められるものの、その他の従業員に閲覧したとまでは認められない。

また、運営推進会議における発言については、前記第2の3(12)のお

り、処罰を求める意見が出たことは推認しうるが、具体的な発言内容や発言者は不明であり、従業員から、会社の意を体した責任追及をおおるような発言があったとまでは認定することができない。

オ A3への「指導」を目的とした配置転換、パワーハラスメント及びいじめの企図

(ア) 配置転換については、本件メール（前記第2の3(13)）からは会社がA3への指導のための配置転換を検討していたことはいくつかがわかるが、配置転換が実際に行われた事実は認められない（前記第2の4(4)）。そして、C1市が会社に入社に人事交流を検討するように指導していたこと（前記第2の3(3)）からも配置転換が検討されること自体は不自然なことではなく、配置転換にA3を孤立させる意図があったとまでは認めることはできない。

(イ) 次に、同年10月12日の残業代に関する会社のA3に対する対応については、会社が組合を通したいとするA3に残業記録の提出を強く迫り、その際会社はA3が組合員であることを快くは思っていないと思われる発言をした事実が認められる（前記第2の2(17)）。しかし、会社はこの時点では、残業代を算出するためには就業規則、36協定、賃金規程等の提出や、タイムカード設置や休憩時間等の問題の解決が必要であるとの組合の主張を認識しておらず（前記第2の2(17)）、残業の記録さえあれば足りると考えた会社は、組合の主張を無視する意図があったとまでは認められない。そして、会社の対応が組合を弱体化させるおそれがあった行為とまでは評価することはできず、実際に組合の運営等に影響を与えたとの事実も認められない。

(ウ) さらに、会社が本件事案に関して、A3の懲戒処分を検討した事実は認められるが、その後懲戒処分は行われず（前記第2の4(4)）、また、本件事案を考慮すれば懲戒処分の検討がなされても不当とはいえない。

(エ) その他、前記第2の3(2)のとおり、従前行われていた申し送りの方法が変更された事実は認められるが、変更は会社全体を対象としており、ことさらA3に対するいじめの意図があったとは認定できない。また、B11の退職理由は不明といわざるを得ず、会社がA3の孤立化を企図したり、従業員の組合への加入や協力を阻害したとの事実は認定できず、

さらに会長がA3に対し差別的に「おまえ」と言ったかについても提出された証拠からは認定できない。

カ 小括

以上のとおり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する事実は認定できない。

4 結論

以上のことから、本件申立てには理由がない。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和6年5月9日

群馬県労働委員会
会長 新井 博 印

(2) 令和5年（不）第3号・第4号・第5号併合事件

1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 令和5年（不）第3号事件

- ア 就業規則、賃金規程、36協定書その他現在有効な労使協定書を交付すること。
- イ 謝罪・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- ウ 文書による当委員会への履行報告を行うこと。

(2) 令和5年（不）第4号事件

- ア 令和4年11月28日に改正された就業規則の無効を確認すること。
- イ 組合員A1及びA2に対する懲戒審査及び自宅待機命令の撤回及び謝罪を行うこと。
- ウ 被申立人とB1所長による組合員A1に対する刑事告訴を取り消すこと。
- エ B1所長による組合員A1に対する損害賠償請求訴訟を取り下げること。
- オ 組合員A1及びA2に対する配置転換の撤回及び謝罪を行うこと並びに原職へ復帰させること。
- カ 組合員A1及びA2に対する配置転換によって生じた不利益に対して補償をすること。
- キ 謝罪・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- ク 文書による当委員会への履行報告を行うこと。

(3) 令和5年（不）第5号事件

- ア 組合員A1に対して本来支払われたであろう残業代を支払うこと。
- イ 組合員A2に対する「訓戒」の懲戒処分を撤回すること。
- ウ 謝罪・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- エ 文書による当委員会への履行報告を行うこと。

3 主張の要旨

(1) 申立人の主張

ア 令和5年（不）第3号事件

- (ア) 被申立人が申立人に対する就業規則、賃金規定、労使協定書等の交付を拒んでいることは、労働組合法第7条第2号の不誠実交渉に該当する。
- (イ) B1所長らが、令和4年11月28日から6回にわたり、組合員A1の点検作業のビデオ撮影を行ったことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当す

る。

(ウ) 申立人が令和5年1月9日及び10日にB2営業所前で行ったビラ配布に関して、被申立人従業員が同月9日に組合員A1を除く他の従業員に対して事情聴取を行ったことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(エ) 令和5年2月6日付けで、被申立人が申立人に対して、申立人がどのように上記(ウ)の事実を把握したのか説明を求めたことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(オ) 申立人が、賠償反則金の賃金控除に関する手続上の不備及び無効を主張したことに對して、令和5年2月6日付けで、被申立人が、返金をする場合は返金後に適正な損害賠償請求を行う旨を回答したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 令和5年（不）第4号事件

(ア) 組合員A1の令和4年11月18日付けの組合加入通告後に、申立人が必要な手続を行わずに就業規則の懲戒規定等を改ざんしたことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(イ) 組合員A1及びA2について、組合活動を理由として懲戒処分 of 審査を開始し、令和5年3月24日付けで自宅待機命令を発したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不利益取扱い及び支配介入に該当する。

(ウ) B1所長が、令和5年5月19日付けで組合員A1に対して侮辱・名誉毀損による損害賠償請求訴訟を提起したこと並びに被申立人及びB1所長が、侮辱罪・名誉毀損罪等で組合員A1を刑事告訴したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不利益取扱い及び支配介入に該当する。

(エ) 令和5年5月26日付けで、組合員A1及びA2に配置転換を命じたこと並びに同年4月にB1所長が従業員に陳情書を提出させたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不利益取扱い及び支配介入に該当する。

ウ 令和5年（不）第5号事件

(ア) 組合員A1の令和4年11月18日付け組合加入通告以降、組合員A1に対して、残業をさせない配車・業務を行わせて残業代を支払っていないことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(イ) 組合員A2に対して、令和5年7月27日付けで「訓戒」の懲戒処分としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

申立人のいずれの申立ても棄却するとの命令を求める。

4 審査の経過

6. 2. 9 第8回委員調査（審査計画書策定）

令和5年（物件）第1号事件却下

3. 25 第1回審問

5. 13 第2回審問

7. 4	第 3 回 審 問
9. 9	第 4 回 審 問
10. 21	第 5 回 審 問 (結 審)
11. 28	第 1 回 合 議
12. 12	第 2 回 合 議
12. 19	第 3 回 合 議
12. 26	第 4 回 合 議

(3) 令和 5 年（不）第 6 号事件

1 当事者

- (1) 申 立 人 X 組合
- (2) 被申立人 Y 会社

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合員 A ないし E に対する配置転換命令を撤回し、原職に復帰させること。
- (2) 組合執行委員の組合員 A に対し、配置転換から原職に復帰させるまでの間の
手当相当額等を支払うこと。
- (3) 団体交渉について誠実に交渉に応じること。
- (4) 配置転換命令等により支配介入しないこと。
- (5) 陳謝・誓約文の掲示を行うこと。

3 主張の要旨

- (1) 申立人の主張
 - ア 組合員 A ないし E に対する配置転換は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3
号の不利益取扱い及び支配介入に該当する。
 - イ 団体交渉における被申立人の対応は不誠実であり、労働組合法第 7 条第 2
号の不誠実交渉に該当する。
- (2) 被申立人の主張
 - 申立てを全て棄却するとの命令を求める。

4 審査の経過

6.2.8 申立ての取下げ

(4) 令和5年(不)第7号事件

1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 社内便の使用禁止を解除すること。
- (2) 類似の行為を行わない旨の誓約書を作成すること。
- (3) 謝罪文を新聞に掲載すること。

3 主張の要旨

- (1) 申立人の主張
被申立人が、労使間の合意により創業時から使用していた社内便の使用を禁止したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。
- (2) 被申立人の主張
申立てを棄却するとの命令を求める。

4 審査の経過

- 6. 2. 29 第1回委員調査
- 4. 4 第2回委員調査
- 4. 11 申立ての取下げ

4 審査の期間の目標及び実施状況

(1) 審査の期間の目標

1年3か月

(2) 審査の実施状況

令和6年の係属・終結件数

係属件数			終結件数		繰越件数
繰越	新規	計		平均処理日数	
7件	0件	7件	4件	318日	3件

第2節 行政訴訟事件等

初審命令に対する再審査申立て及び初審命令・再審査命令に対する行政訴訟の状況は、下表のとおりである。

「再審査事件・行政訴訟事件」取扱一覧表

不当労働行為救済申立て			行政訴訟				
番号	群馬県労委（初審）		中労委（再審査）		地裁		
	事件名	命令	申立て	終結	提起	終結	最高裁
1	令4(不)1・令5(不)2 (4-1 令4.11.15申立て) (5-2 令5.2.13申立て)	令6.5.30交付 棄却(4-1事件) 棄却(5-2事件)			令6.7.12 (労)提起 前橋地裁 令和6年(行 ウ)第8号		
						控訴	終結
						上告	終結

第3節 労働組合の資格審査

1 労働組合資格審査の概要

令和6年の係属状況は10件であり、うち7件が前年からの繰越し、3件が新規である。係属事由の内訳としては、3件が委員推薦、7件が不当労働行為救済申立てに伴うものである。

処理状況は、適格が5件、打切りが2件であり、残り3件は、翌年への繰越しとなっている。

2 係属事由別取扱状況

取扱状況 係属事由	係 属 件 数			処 理 件 数					次 年 へ 繰 越
	前 年 か ら 繰 越	新 規	計	適 格	不 適 格	取 下	打 切	計	
委 員 推 薦		3	3	3				3	
不当労働行為救済申立て	7		7	2			2	4	3
法 人 登 記									
協 約 拡 張 適 用									
総 会 決 議									
計	7	3	10	5			2	7	3

第4節 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・告示

1 認定・告示の概要

認定・告示は、地方公営企業又はその労働組合からの申出により、使用者の利益代表者の範囲を労働委員会で認定し、告示する制度である。

令和6年中の取扱件数は、次表のとおり新規2件である。

申出者	申出年月日	申出理由	手続開始 年 月 日	認定年月日	告示年月日 告示番号
群馬県企業管理者	6.4.11	組織改正	6.4.25	6.5.7	6.5.7 第3号
群馬県知事 (群馬県病院局)	6.4.11	組織改正	6.4.25	6.5.7	6.5.7 第4号

2 告示内容

◎群馬県労働委員会告示第3号

地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第5条第2項の規定により、群馬県企業局の職員が結成し、又は加入する群馬県企業局労働組合について、群馬県企業局の職員のうち労働組合法（昭和24年法律第174号）第2条第1号に規定する者の範囲を令和6年4月25日次の表のとおり認定した。

なお、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の告示（令和5年群馬県労働委員会告示第3号）は、廃止する。

令和6年5月7日

群馬県労働委員会会長 新 井 博

県 庁	企業局長、技監、参事、課長、室長、主監、医監、電気保安監、次長（主として人事及び労働関係を担当する次長に限る。）、総務課総務係長、経営戦略課財政係長及び総務課において人事又は労働関係の事務を担当する職員
地域機関	所長、部長及び次長（主として人事及び労働関係を担当する次長に限る。）

◎群馬県労働委員会告示第4号

地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第5条第2項の規定により、群馬県病院局の職員が結成し、又は加入する群馬県病院局職員労働組合について、群馬県病院局の職員のうち労働組合法（昭和24年法律第174号）第2条第1号に規定する者の範囲を令和6年4月25日次の表のとおり認定した。

なお、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の告示（令和4年群馬県労働委員会告示第3号）は、廃止する。

令和6年5月7日

群馬県労働委員会会長 新 井 博

県 庁	病院局長、参事、課長、看護主監、新病院建設準備主監、次長、看護人材支援専門官、総務係長、職員係長、財務係長、戦略・DX推進係長、新病院建設準備係長及び人事又は労働関係の事務を担当する職員
専門機関	院長、副院長、院長補佐、医監、医療局長、健康指導局長、総合周産期母子医療センター長、総合周産期母子医療センター副センター長、看護部長及び副看護部長並びに事務局長、事務局次長及び総務課長

第 4 章 調整関係

第4章 調 整 関 係

第1節 労働争議の調整

令和6年に取り扱った労働争議の調整事件はなかった。

第2節 労働争議の実情調査

1 実情調査の概要

令和6年における実情調査は、前年未解決であった1件を含めた5件であり、うち2件は争議行為に及ぶことなく解決となった。その他のうち2件については争議行為が行われ、1件はその後の団体交渉の末に解決、1件は打ち切りとなった。残る1件は翌年へ繰越しとなった。

なお、いずれも労働関係調整法第37条第1項の規定により公益事業に関する争議行為予告通知があったもので、日本標準産業分類の事業区分は医療業が3件、運輸業が2件であった。

また、争議事項としては、賃上げが2件、一時金等が3件、労働協約の改定が1件、その他の労働条件が4件であった。

2 「実情調査」取扱一覧表

事件 番号	事件名	業 種	組合員数 (従業員数)	争議事項	通 知 者	調査開始日 調査終了日 調査回数	終結 区分	争議 行為
5-3	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下6組合)	医療業	1,398人 (1,871人)	年末一時金 その他労働条件	労	5.10.27 6.1.11 3回	解決	無
6-1	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下6組合)	医療業	1,380人 (一人)	賃上げ その他労働条件	労	6.2.21 6.10.24 13回	解決	有
6-2	群馬合同労働組 合争議	運輸業	3人 (一人)	賃上げ その他労働条件	労	6.2.29 6.3.15 2回	打ち切り	有
6-3	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下6組合)	医療業	1,376人 (一人)	年末一時金 その他労働条件	労	6.10.27 6.12.12 2回	解決	無
6-4	上信ハイヤー労 働組合争議	運輸業	91人 (150人)	年末一時金 労働協約の改定	労	6.12.16 —	—	無

第5章 個別的労使紛争のあっせん関係

第5章 個別的労使紛争のあっせん関係

第1節 個別的労使紛争のあっせん

1 あっせんの概要

(1) 概況

令和6年に扱った個別的労使紛争のあっせん事件は4件であり、事件の件数は、前年比4件の増加であった。また、いずれも労働者側からの申請であった。

(2) あっせん事項

あっせん事項は、大項目では「経営又は人事」が3件、「労働条件等」が2件であり、1事件当たりの調整事項数は、1.25件となっている。

(3) 規模別・産業別係属状況

企業規模は、30～49人が1件、50～99人が1件、100～199人が1件、200～499人が1件であった。

また、産業は運輸業・郵便業が1件、医療・福祉業が1件、教育・学習支援業が1件、宿泊業・飲食サービス業が1件となっている。

(4) 処理状況

申請月は、2月に1件、4月に2件、6月に1件であった。

終結状況は、解決2件、打切り（不参加）1件、打切り（不参加以外）1件であった。

また、調整に要した日数は、82.8日/件であった。

(5) あっせん事件にみられる特徴

個別的労使紛争のあっせんは、申請が行われた時点では、労使関係が破綻しているか、破綻にひんしている状況にあることが多い。令和6年に申請のあった4件のうち3件が既に労働契約が終了した後にあっせん申請されたものである。

<表1> 個別的労使紛争のあっせん事件の年別取扱件数

項目 年	申 請			終 結							翌年に 繰越
	前年 から 繰越	新規	計	解決	打切り		取下	不開始	計	解決率	
					不参加	不参加 以外					
2	0	5	5	1	2	0	2	0	5	33.3%	0
3	0	3	3	1	2	0	0	0	3	33.3%	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	4	4	2	1	1	0	0	4	50.0%	0
計	0	12	12	4	5	1	2	0	12	40.0%	0

注 解決率（％）＝解決件数／（解決件数＋打切り件数）×100

<表2> あっせん事項・企業規模別件数(新規取扱い件数)

企業規模 調整事項		29人 以下	30人～ 49人	50人～ 99人	100人～ 199人	200人～ 499人	500人 以上	不明	計
実 件 数		0	1	1	1	1	0	0	4
		0	1	0	1	1	0	0	3
経営 又は 人事	ア 解 雇								
	① 整理解雇								
	② 普通解雇								
	③ 退職強要								
	④ 契約更新拒否・雇止め				1				1
	イ 配 置 転 換、出 向、転 籍								
	ウ 復 職		1						1
	エ 懲 戒 処 分								
	① 懲戒解雇								
	② ①以外の懲戒処分								
	オ 退 職								
	カ 勤 務 延 長、再 雇 用								
	キ その他経営又は人事					1			1
		0	0	0	0	0	0	0	0
賃金等	ク 賃 金 未 払								
	ケ 賃 金 増 額								
	コ 賃 金 減 額								
	サ 一 時 金								
	シ 退 職 一 時 金								
	ス 解 雇 手 当								
	セ 休 業 手 当								
	ソ 諸 手 当								
	タ その他賃金								
	チ 年 金（企業・厚生等）								
		0	0	1	0	1	0	0	2
労働 条件等	ツ 労 働 契 約								
	テ 労 働 時 間					1			1
	ト 休 日 ・ 休 暇			1					1
	ナ 年 次 有 給 休 暇								
	ニ 育 児 休 業・介 護 休 業								
	ヌ 時 間 外 労 働								
	ネ 安 全 ・ 衛 生								
	ノ 福 利 厚 生 制 度								
	ハ 社 会 保 険								
	ヒ 労 働 保 険								
	フ その他労働条件等								
		0	0	0	0	0	0	0	0
人間 関係	ヘ セ ク ハ ラ								
	ホ バ ワ ハ ラ・嫌 が ら せ								
		0	0	0	0	0	0	0	0
その他	マ そ の 他								
総 計		0	1	1	1	2	0	0	5
1事件当たりの調整事項数:1.25件									

＜表3＞ 産業・企業規模別件数(新規取扱い件数)

企業規模 産業		29人 以下	30人～ 49人	50人～ 99人	100人～ 199人	200人～ 499人	500人 以上	不明	計
農	業								
建	設業								
製造業	食料品製造								
	繊維工業								
	家具・装備品製造								
	衣服その他の繊維製品製造								
	印刷・同関連産業								
	化学工業								
	プラスチック製造販売								
	窯業・土石製品製造								
	鉄鋼業								
	金属製品製造								
	一般機械器具製造								
	電気機械器具製造								
	輸送用機械器具製造								
	(小計)								
電気・ガス・熱供給・水道業									
情報通信業									
運輸業	道路旅客運送業				1				1
	道路貨物運送業								
	運輸に付帯するサービス業								
	(小計)				1				1
卸売・小売業									
金融・保険業									
不動産業									
飲食店、宿泊業				1					1
医療・福祉			1						1
教育、学習支援業						1			1
複合サービス事業									
サービス業	専門サービス業								
	洗濯・理容・美容・浴場業								
	娯楽業								
	廃棄物処理業								
	自動車整備業								
	その他のサービス業								
	(小計)								
公務									
計		0	1	1	1	1	0	0	4

<表4> 新規事件の申請月別件数

申請月 項 目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
あ っ せ ん 事 件 数		1		2		1							4

<表5> 終結状況別件数

終結区分 終結内容 項 目	解 決		打 切 り		不開始	取下げ	翌年に繰越	計
	あ っ せ ん 受 諾 案	自 主 解 決	不 参 加	不 参 加 以 外				
あ っ せ ん	2		1	1				4

<表6> 所要日数別件数

所 要 日 数	10日 以内	20日 以内	30日 以内	50日 以内	100日 以内	101日 以上	計	平均 日数	翌年へ 繰 越
件 数			1		2	1	4	82.8 日	

※ 平均日数は、総所要日数を終結件数で除したものである（所要日数は、申請書の受付日から終結日までの日数を計算。）。

<表7> あっせん開催回数等

あっせんを開催した事件数	あっせん開催回数 (回/件)	あっせん員延べ出席人数
3件	4回 (1.3回/件)	13

2 「個別的労使紛争のあっせん事件」取扱一覧表（令和6年1月1日～令和6年12月31日）

事件 番号 (通し 番号)	申 請 者	当事者		調整事項		従業員数	申請(開始)日 あっせん員 指名日 終結日	調整回数 ／ 処理日数	終結区分
		労働者側	使用者						
		雇用形態	業種						
6-1 (130)	労	契約社員	運輸業・郵便業	ア④	契約更新拒否・雇止め	195人	R6. 2. 9 － R6. 3. 1	0回 ／ 22日	打切り (不参加)
6-2 (131)	労	パート・ア ルバイト	宿泊業、飲食サー ビス業	ト	休日・休暇	66人	R6. 4. 16 R6. 5. 20 R6. 7. 19	1回 ／ 95日	解決
6-3 (132)	労	正社員	教育、学習支援業	キ テ	その他・経営又は人事 労働時間	230人	R6. 4. 17 R6. 6. 6 R6. 8. 29	2回 ／ 135日	打切り (不参加以外)
6-4 (133)	労	正社員	医療、福祉	ウ	復職	30人	R6. 6. 10 R6. 7. 3 R6. 8. 27	1回 ／ 79日	解決

※ 調整事項の記号は、表2（51頁）に対応している。

資 料

＜第1表＞「不当労働行為事件」年別取扱件数（昭和24年～令和6年）

年別	取扱状況			新規申立件数																				終結状況																		
	前年繰越	新規申立	計	申立人別						該当号別														企業規模別										取下・和解			命令・決定				合計	翌年繰越
				組合	個人	組合・個人	上部組合	上部・組合	計	1	2	3	4	1・2	1・3	1・4	2・3	3・4	1・2・3	1・3・4	1・4	計	29人以下	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人～999人	千人以上	不明	計	移送	和解		全部救済	一部救済	棄却	却下	計			
																																	取下	無関与						関与		
24		1	1		1				1									1			1				1				1												1	
25	1	9	10	6	3				9	3	1			2				3			9	1	5		2			1	9		1	3	3	7		1	1	2	9	1		
26	1	6	7	1	5				6	3				1	2					6	3		1	2					6			3	2	5		1	1	2	7			
27		6	6	3	2			1	6	1	1				1			3		6	2	1	2	1				6			2	3	5		1			1	6			
28		6	6	4	2				6	3					2			1		6	1	1	1			3		6			2	2	4						4	2		
29	2	3	5	1	1			1	3	3										3			1	1	1			3				4	4	1				1	5			
30		5	5	4	1				5	3					1			1		5	2		1	2				5			1	3	4						4	1		
31	1	3	4	2	1				3	1		1			1					3	1		1	1				3			2	2	4						4			
32		4	4	3	1				4	1		1			1		1			4		1	1	2				4			1		1	2					2	2		
33	2	4	6	1	2		1		4	2		1			1					4	2	1		1				4			1	3	2	6					6			
34		4	4	2	2				4	1				1	2					4	1		2		1			4				3	1	4						4		
35		6	6	2	2			2	6	2	1				1			2		6	2	1		1	1	1		6			1	1	2						2	4		
36	4	7	11	4	1		1	1	7	2		1		1	2			1		7	2	1	2	1			1	7			2		6	8	1	1			2	10	1	
37	1	1	2	1					1	1										1				1				1			1			1					1	1		
38	1	4	5	3	1				4	3							1			4		1		1	2			4				3		3	1			1	4	1		
39	1	7	8	3	2		2		7	2					5					7		1	2	1			3	7			2	2	4						4	4		
40	4	2	6	1	1				2	1								1		2				1			1	2			1		1	2					2	4		
41	4	1	5	1					1									1		1		1						1			1	1	2	4					4	1		
42	1		1																																1			1	1			
43		7	7	6	1				7	4					2			1		7			5	1			1	7			1	1	2						2	5		
44	5	6	11	4	1		1		6	2					1			3		6			3	1			2	6			2	4	6						6	5		
45	5	2	7	1	1				2	1								1		2	1	1						2					3	3		1			1	4	3	
46	3	14	17	3	11				14	11		2						1		14	2		1		1		10	14			1			1		3			3	4	13	
47	13	5	18	4	1				5	1					2			2		5	1	2	1	1				5			2		2	4						4	14	
48	14	4	18	3		1			4					1				3		4	3		1					4			3	1	3	7	1	1			2	9	9	
49	9	1	10	1					1									1		1				1				1			8			8						8	2	
50	2	14	16	3	11				14	13					1					14			1				13	14				1	1		1			1	2	14		
51	14	3	17	1		1		1	3	1		1						1		3	1	1		1				3			14	2	1	17						17		
52		2	2	2					2						2					2		1	1					2				1	1	2						2		
53		4	4	4					4						3			1		4		1		2			1	4													4	
54	4	8	12	7	1				8	2	1			1	3		1			8			1	3		1	3	8			2	2	1	5		1			1	6	6	
55	6	2	8		1			1	2	1		1								2				1		1		2				3	2	5		1			1	6	2	
56	2	5	7		1			4	5			1	1		2			1		5			1		1	3		5				1	1	1		1		2	3	4		
57	4	3	7	1				2	3	1		1			1					3				2		1		3			1	1	2	2		1			3	5	2	
58	2	3	5		1			2	3						3					3				1	1	1		3				1	1	1				1	2	3		
59	3	4	7	2				2	4	1					2			1		4				1	3			4				1	1							1	6	
60	6	5	11	3	1			1	5	1	1	1			1				1	5				1	4			5				3	3	1				1	4	7		
61	7	8	15	5	1	1		1	8	1	2			1	3			1		8	3			2	2		1	8			1		4	5	1	2			3	8	7	
62	7	11	18	7		2		2	11			1			8			2		11		1	1	2	1	1	5	11			1		2	3		1	1		2	5	13	
63	13	3	16	2				1	3	1	1	1								3		1			1	1		3			1		2	3		1			1	4	12	

取扱状況				新規申立件数																				終結状況																			
年別	前年繰越	新規申立	計	申立人別				該当号別												企業規模別								移送	取下・和解			命令・決定				合計	翌年繰越						
				組合	個人	組合・個人	上部組合	計	1	2	3	4	1・2	1・3	1・4	2・3	3・4	1・2・3	1・3・4	1・4	計	29人以下	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人～999人		千人以上	不明	計	和解 無関与	計	全部救済	一部救済			棄却	却下	計			
元	12	7	19	1	1	3		2	7	2		1			3			1			7	1	1	1	3		1		7	1	2	2	5	3	2			5	10	9			
2	9	2	11	2				2						1			1			2		1		1				2			3	1	4	3			3	7	4				
3	4	2	6	1		1		2	1								1			2		1		1				2				1	1					1	5				
4	5	2	7	1		1		2						1	1					2			1	1				2				1	1					1	6				
5	6	4	10	1	3			4	3	1										4				4				4				1	1					1	9				
6	9	3	12		1	2		3						1	1			1		3				3				3				1	1		1	1	2	3	9				
7	9		9																												1		1					1	8				
8	8	2	10	2				2						2						2	2							2				6	6					6	4				
9	4	2	6			1		1	2			1		1						2				1		1		2			2	2						2	4				
10	4	1	5	1				1								1				1		1						1						1			1	4					
11	4	3	7	1		1		1	3		2					1				3			1	1		1		3		1	2		3					3	4				
12	4		4																																1		1	1	3				
13	3		3																												2		2					2	1				
14	1	2	3	1				1	2		1						1			2	1			1				2				1	1					1	2				
15	2	3	5	2				1	3		1			1			1			3	1	1			1			3				1	1					1	4				
16	4		4																												1	2		3					3	1			
17	1	3	4	2				1	3		1		1				1			3	1			1	1			3				1	1					1	3				
18	3	1	4	1				1									1			1				1				1		1	1	1	3			1		1	4				
19		1	1	1				1	1											1	1							1											1				
20	1	2	3	2				2		1							1			2	1			1				2							1		1	1	2				
21	2	2	4	2				2								2				2	1			1				2				3	3					3	1				
22	1	1	2	1				1									1			1					1			1							1		1	1	1				
23	1	5	6	4				1	5		2		1			1	1			5	1	1			1	2		5			1	2	3			1		1	4	2			
24	2	3	5	3				3			1						1		1	3	2		1					3						2			2	2	3				
25	3	2	5	2				2						1			1			2	1				1			2				2	2		1		1	3	2				
26	2	1	3	1				1	1											1		1					1		1			1				1	1	2	1				
27	1	4	5	4				4	3		1									4	2			2				4						1		1	1	4					
28	4	5	9	5				5	2	1	1						1			5	1			3	1			5		1		1	2	1			1	3	6				
29	6	4	10	4				4	1	2				1						4				4				4					2	1	3		6	6	4				
30	4	1	5	1				1		1										1				1				1				2	2					2	3				
31 元	3	3	6	3				3		2				1						3		1	1			1		3						2	1		3	3	3				
2	3	2	5	2				2				2								2			1	1				2				2	2			1		1	3	2			
3	2	2	4	2				2		1			1							2			1					2							2		2	2	2				
4	2	1	3	1				1					1							1		1						1				1			1		1	2	1				
5	1	7	8	7				7	1	1	2			1		1		1		7		1	4	1			1		7						1		1	1	7				
6	7		7																												2		2			2		4	3				
計	-	276		162	65	14	4	31	276	88	25	20	1	14	67	2	8	1	47	2	1	276	43	32	41	64	27	19	49	1	276	0	50	53	100	203	20	31	18	1	70	273	-

(注) 本表は現行労働組合法(昭和24年6月10日施行)適用事件を計上。

なお、昭和24年には新規申立が2件あったが、うち1件は不当労働行為の行われた時期が現行労働組合法施行前のため計上していない。

＜第2表＞命令に対する再審査・行政訴訟一覧表

番号	初 審(群馬県労委)			再 審 査(中 労 委)			行 政 訴 訟(裁 判 所)			
	事件番号	命 令		申立年月日	申立者	終結年月日	終結内容	裁 判 所 名	経 過	緊急命令
		決定年月日	内 容							
1	昭25(不) 3	昭25. 6. 30	一部救済	昭25. 7. 10 昭25. 7. 11	労 使	昭25. 10. 9	取 下			
2	昭25(不) 2	昭25. 7. 18	棄 却							
3	昭25(不) 7	昭26. 3. 31	一部救済							
4	昭26(不) 1	昭26. 3. 31	棄 却							
5	昭27(不) 1	昭27. 5. 27	一部救済	昭27. 6. 27	使	昭27. 10. 23	一部変更	[一 審] 東京地裁 [控訴審] 東京高裁	昭27. 11. 20使側提訴 昭29. 1. 25中労委控訴 昭28. 12. 28請求認容 昭29. 9. 17裁判上和解	
6	昭29(不) 2	昭29. 8. 11	全部救済	昭29. 9. 6	使	昭29. 10. 13	自主和解			
7	昭35(不) 1 昭36(不) 2	昭36. 11. 7	一部救済 全部救済	昭36. 11. 24	使	昭37. 12. 24	関与和解			
8	昭37(不) 1	昭38. 9. 12	全部救済	昭38. 9. 28	使	昭39. 6. 6	棄 却	[一 審] 東京地裁	昭39. 7. 1使側提訴 昭43. 10. 25棄却	全部認容
9	昭40(不) 2	昭42. 3. 26	一部救済							
10	昭44(不) 1	昭45. 10. 8	一部救済	昭45. 11. 9	使	昭46. 7. 20	関与和解			
11	昭44(不) 3 昭44(不) 4	昭46. 11. 29	一部救済							
12	昭45(不) 2	昭46. 11. 29	一部救済					[一 審] 前橋地裁	昭47. 1. 18使側提訴 昭47. 4. 13取下	全部認容
13	昭47(不) 1 昭47(不) 4	昭48. 9. 13	一部救済 全部救済							
14	昭48(不) 4	昭50. 3. 20	一部救済							
15	昭53(不) 1	昭54. 12. 13	一部救済							
16	昭53(不) 2	昭55. 10. 11	一部救済							
17	昭54(不) 2	昭56. 4. 3	棄 却							
18	昭55(不) 1	昭56. 10. 3	全部救済	昭56. 10. 26	使	昭57. 6. 19	自主和解			
19	昭56(不) 1	昭57. 3. 25	全部救済	昭57. 5. 20	使	昭57. 6. 19	自主和解			
20	昭56(不) 2 昭56(不) 3	昭57. 7. 22	全部救済 棄 却	昭57. 8. 20	使	昭58. 6. 26	一部変更	[一 審] 東京地裁 [控訴審] 東京高裁	昭58. 7. 20使側提訴 昭60. 10. 11使側提訴 昭60. 9. 26棄却 昭61. 5. 21棄却	
21	昭57(不) 1	昭58. 9. 8	全部救済	昭58. 10. 3	使	昭61. 6. 20	棄 却	[一 審] 東京地裁	昭61. 7. 4使側提訴 平2. 1. 17取下	
22	昭58(不) 1	昭60. 1. 30	全部救済	昭60. 2. 27	使	昭63. 6. 11	棄 却	[一 審] 東京地裁	昭63. 6. 18使側提訴 平2. 1. 17取下	
23	昭59(不) 2 昭60(不) 2	昭61. 1. 18	一部救済	昭61. 2. 13	使	平2. 3. 26	勧告和解			
24	昭59(不) 1	昭61. 8. 18	全部救済					[一 審] 前橋地裁 [控訴審] 東京高裁	昭61. 10. 7使側提訴 昭63. 3. 30使側提訴 昭63. 3. 29棄却 平2. 1. 9取下	一部認容
25	昭59(不) 4	昭62. 3. 2	一部救済	昭62. 4. 9	使	平元. 12. 25	関与和解			
26	昭59(不) 3	昭62. 11. 12	棄 却							
27	昭60(不) 5	昭63. 3. 31	一部救済	昭63. 5. 11	労使	平元. 12. 25	関与和解			
28	昭61(不) 3	平元. 1. 26	一部救済	平元. 2. 27	使	平元. 12. 25	関与和解			

番号	初 審(群馬県労委)			再 審 査(中 労 委)			行 政 訴 訟(裁 判 所)			
	事件番号	命 令		申立年月日	申立者	終結年月日	終結内容	裁 判 所 名	経 過	緊急命令
		決定年月日	内 容							
29	昭62(不) 8	平元. 3. 23	全部救済					[一 審] 前橋地裁 [控訴審] 東京高裁 [上告審] 最 高 裁	平元. 5. 18使側提訴 平3. 3. 27棄却 平3. 4. 5使側控訴 平5. 2. 10原判決取消 平5. 2. 22地労委上告 平11. 6. 11上告棄却	一部認容 緊急命令 取 消
30	昭63(不) 2	平元. 3. 23	一部救済	平元. 5. 15	使	平2. 3. 26	勧告和解			
31	昭62(不) 4 昭62(不) 10	平元. 9. 20	全部救済	平元. 11. 7	使	平18. 11. 6	勧告和解			
32	昭62(不) 9 昭63(不) 1	平2. 7. 12	全部救済	平2. 8. 21	使	平11. 3. 24	一部変更	[一 審] 東京地裁 [控訴審] 東京高裁	平11. 4. 22使側提訴 平14. 6. 19一部請求認容 平14. 7. 2中労委控訴 平15. 12. 5取下 (和解)	
33	昭62(不) 11	平2. 12. 4	全部救済	平3. 1. 10	使	平25. 9. 17	和解認定			
34	平 2(不) 2 平 3(不) 2	平6. 3. 24	一部救済 棄 却	平6. 4. 13	使	平9. 11. 25	初審命令 取 消			
35	昭62(不) 6	平10. 2. 26	全部救済	平10. 4. 1	使	平17. 1. 21	勧告和解			
36	平 9(不) 1	平12. 3. 14	一部救済	平12. 4. 4	使	平13. 5. 15	勧告和解			
37	平17(不) 3	平18. 7. 6	却下・棄却	平18. 7. 25	労	平19. 8. 9	棄却・却下	[一 審] 東京地裁	平20. 1. 22労側提訴 平20. 9. 10棄却	
38	平19(不) 1	平20. 11. 27	一部救済	平20. 12. 15	使	平21. 9. 10	和解認定			
39	平20(不) 1	平22. 3. 11	一部救済	平22. 3. 30	使	平22. 11. 12	取 下			
40	平22(不) 1	平23. 3. 17	棄 却	平23. 4. 8	労	平23. 5. 12	取 下			
41	平23(不) 3	平24. 5. 31	一部救済	平24. 6. 25 平24. 6. 26	労 使	平25. 10. 31	和解認定			
42	平25(不) 2	平27. 7. 29	一部救済	平27. 8. 28 平27. 8. 24	労 使	平27. 9. 28 平28. 2. 2	取 下 和解認定			
43	平27(不) 2 平28(不) 3	平29. 1. 19	棄 却 一部救済	平29. 2. 10	労	令3. 4. 26	一部変更			
44	令 4(不) 1 令 5(不) 2	令6. 5. 9	棄 却					[一 審] 前橋地裁	令6. 7. 12労側提訴	

＜第3表＞「調整事件」年別取扱件数（昭和23年～令和6年）

年 別	取 扱 総件数			取 扱 種 別																								
				あ つ せ ん												調 停								仲 裁				
				件 数			取 扱 結 果									件 数				取 扱 結 果				件 数		取扱結果		
							前			後										前		後						
	繰越	開始	計	繰越	開始	計	昭和65 Ⅱ 下	移 管	取 下	解 決	打 切	繰越	繰越	開始	計	昭和70 Ⅱ 下	取 下	取 下	解 決	不 調	打 切	繰越	繰越	開始	計	取 下	裁 定	繰越
23		29	29		25	25		2		6	10	3	3		4	4			2		2							
24	5	24	29	3	23	26		2		5	15	3		2	1	3			3									
25		28	28		26	26		2	1	8	12	2	1		2	2			2									
26	1	25	26	1	20	21		4	1	6	8	1	1		5	5			3	2								
27	1	24	25	1	16	17		2		5	6	1	3		8	8		2	1		1	1	3					
28	6	16	22	3	(3)	12	(3)	15		1	4	(3)	7	1	2	3	1	4		1	1	2						
29	2	14	16	2	13	15		2		2	10		1		1	1			1									
30	1	12	13	1	(1)	9	(1)	10		1	1	(1)	6	2		2	2		2									
31		10	10		9	9		1			6	1	1		1	1			1									
32	1	21	22	1	(3)	18	(3)	19			2	(1)	14	(2)	2	1												
33	1	25	26	1	24	25		1		1	22	1			1	1		1										
34		11	11		10	10		1		2	7													1	1	1		
35		31	31		31	31		1		3	24	2	1															
36	1	32	33	1	32	33		1		3	25	4																
37		38	38		(1)	37	(1)	37		3	6	(1)	18	10														
38		21	21		21	21				1	16	4																
39		31	31		30	30		2		6	15	3	4											1	1		1	
40	4	25	29	4	(2)	22	(2)	26		1	3	(2)	16	6										1	1			1
41	1	16	17		13	13		1		1	11				3	3	1				1	1		1		1		
42		13	13		12	12				1	8	1	2		1	1					1							
43	2	22	24	2	17	19		1			9	9			5	5	1			2		1	1					
44	1	29	30		(1)	24	(1)	24		2	2	13	(1)	6	1	1	4	5		1	1			3				
45	1	14	15	1	14	15				2	5	7	1															
46	1	23	24	1	23	24		1		6	8	5	4															
47	4	24	28	4	23	27				10	10	6	1											1	1		1	
48	1	22	23	1	(3)	18	(3)	19			4	(3)	6	9		1	1					1						
49		41	41		(6)	31	(6)	31		1	8	(6)	8	14		4	4			1	1	2						
50		22	22		(3)	19	(3)	19			9	(3)	7	3														
51		23	23		23	23				3	13	6	1															
52	1	19	20	1	18	19				3	12	3	1		1	1		1										
53	1	9	10	1	9	10				3	6	1																
54		10	10		10	10				2	6	1	1															
55	1	7	8	1	6	7		1		1	4	1			1	1				1								
56		12	12		11	11		1		4	4	2			1	1			1									
57		17	17		16	16	1			2	11	1	1		1	1						1						
58	2	5	7	1	3	4		1		2			1	1	2	3			3									
59	1	13	14	1	13	14		1		3	2	7	1															
60	1	9	10	1	7	8		2		5			1		2	2			2									
61	1	11	12	1	11	12				2	4	1	5															
62	5	10	15	5	10	15				1	11	3																
63		7	7		5	5				1	3	1			2	2			2									

年 別	取 扱 総件数			取 扱 種 別																									
				あ つ せ ん												調 停							仲 裁						
				件 数			取 扱 結 果									件 数			取 扱 結 果				件 数		取扱結果				
	前 65 Ⅱ	取 下	移 管				取 下	解 決	打 切	前	取 下	取 下	解 決	不 調	打 切														
元		5	5		4	4					3	1			1	1	1												
2		3	3		3	3					2	1																	
3		1	1		1	1					1																		
4		3	3		3	3						2	1																
5	1	11	12	1	9	10				1	5	3	1		2	2				1	1								
6	1	3	4	1	2	3					1	1	1		1	1			1										
7	1	5	6	1	4	5					3	1	1		1	1				1									
8	1	5	6	1	5	6					3	1	2																
9	2	10	12	2	9	11				3	2	6			1	1				1									
10		8	8		8	8					4	4																	
11		9	9		9	9					6	3																	
12		5	5		5	5				1	2		2																
13	2	2	4	2	2	4					2	2																	
14		5	5		5	5					2	2	1																
15	1	5	6	1	5	6					3	3																	
16		2	2		2	2							2																
17	2	7	9	2	7	9		1		1	3	2	2																
18	2	3	5	2	3	5		1			1	3																	
19		4	4		4	4				1	2	1																	
20		8	8		8	8	1	2			3	2																	
21		6	6		6	6	1				3	2																	
22		3	3		3	3	2					1																	
23		9	9		9	9	7				1	1																	
24		3	3		3	3						1	2																
25	2	1	3	2	1	3		1				2																	
26		2	2		2	2					1		1																
27	1	2	3	1	2	3					2	1																	
28		2	2		2	2		1				1																	
29		3	3		3	3	1				2																		
30		1	1		1	1						1																	
31・元		1	1		1	1						1																	
2		1	1		1	1					1																		
3		1	1		1	1		1																					
4		2	2		2	2		1			1																		
5		2	2		2	2	1					1																	
6		0	0																										
計		938		(23)	851		14	47	2	146	(20)	457	(3)	183		60	3	6	11	23	9	8			4	5	1	3	

- (注) 1 昭和21年、22年については記録不備のため不明。
2 昭和23年にあっせん事件で終結区分が不明のものが1件、24年に調整区分が不明なものが1件あるため、取扱総数と一致しない。
3 ()書は職権あっせん件数を外数で表す。
4 取扱結果「前」はあっせん員又は調停委員指名前を、「後」はあっせん員又は調整委員指名後を表す。
5 平成31年・令和元年のあっせん事件1件については、令和元年に申請があったものであるため、「H30年代 小計」に含めない。

< 第4表 > 「調整事件」調整事項別取扱件数 （昭和23年～令和6年）

調整事項 \ 年		23 ㄱ	26 ㄴ	31 ㄷ	36 ㄹ	41 ㅁ	46 ㅂ	51 ㅅ	56 ㅇ	61 ㅈ	3 ㅊ	8 ㅋ	13 ㅌ	18 ㅍ	23 ㅎ	28 ㄷ	3 ㄱ	計	
		25 年	30 年	35 年	40 年	45 年	50 年	55 年	60 年	2 年	7 年	12 年	17 年	22 年	27 年	2 年	3 年		
組合承認・組合活動		a	3	1		2		4	7		6	3	1	1		1			29
協約締結・全面改定		b	17	7	10	6	4	2	1	1	2		3	1		1			55
協約効力・解釈		c	1	3								1							5
賃金及び手当	賃金増額	d	8	20	36	46	93	105	29	26	6	13	6	3	1	1		1	394
	一時金	e	2	12	18	49	31	38	22	18	6	6	10	6	6	2		1	227
	諸手当	f	5	5			5	15	8	5				1	2	1			47
	その他賃金に関するもの	g	21	27	27	19	52	28	6	10	6	4	4	3	1	2		1	211
	退職一時金・年金	h	13	18	4	3	9	20	3	2	6	1		5	1		1		86
	解雇・休業手当	i	6	8	13	4	4	2	1				1	3	1		1		44
	(小計)		55	90	98	121	194	208	69	61	24	24	21	21	12	6	2	3	1009
給料以外の労働条件	労働時間	j			1	2	58	26	4	1	1			1	1				95
	休日・休暇	k					8	14	4	7	2	1	2		2	2			42
	作業方法の変更	l						1	1								1		3
	定年制	m	2	1			2	1	3	4	2	1		1					17
	その他の労働条件	n		2	1	4	10	16	2	1	2	1	3	2	2	1			47
	(小計)		2	3	2	6	78	58	14	13	7	3	5	4	5	3	1	0	204
経営又は人事	事業休廃止	o	13	1	4	4		1	1		1		1		1				27
	企業合併・営業譲渡	p		1				1						1					3
	人員整理	q	2	1	10		1	2	1		2			2					21
	配置転換	r		2			2	3	1	2	2		2		1		2		17
	解雇	s	10	16	4	23	9	9	4	5	2	3	11	2	6	2	2		108
	その他の経営人事	t	5	7	2	10	10	3	6	5	1	2	6	2	2	2	2		65
	(小計)		30	28	20	37	22	19	13	12	8	5	20	7	10	4	6	0	241
福利厚生		u					1	1	2	1	3		2	1					11
団交促進		v	4	6	6	23	6	8	13	10	11	1	17	8	12	13	1	4	143
事前協議制		w													1				1
その他の		x	2		8	19	34	8	4		4		6	3	3	3	4		98
総計			114	138	144	214	339	308	123	98	65	37	75	46	43	31	14	7	1796
新規申請件数			81	91	98	147	94	132	68	56	36	23	37	21	24	17	8	5	938
平均調整事項数			1.4	1.5	1.5	1.5	3.6	2.3	1.8	1.8	1.8	1.6	2.0	2.2	1.8	1.8	1.8	1.4	1.9

(注) 1事件で数項目の調整事項があるため取扱件数と一致しない。

<第5表> 「個別的労使紛争のあっせん事件」年別取扱件数 (平成13年～令和6年)

年	区分	係属件数					終結件数						次期繰越	
		前期繰越	新規				計	解決	打切		取下	不開始		計
			労	使	双	計			不参加	不参加以外				
13		3			3	3	1					1	2	
14	2	2			2	4	2	1		1		4		
15		4			4	4	3					3	1	
16	1	6	1		7	8	1		3	2	1	7	1	
17	1	1			1	2	1			1		2		
18		5			5	5	0		1	1		2	3	
19	3	8	11		19	22	14	2		6		22		
20		12			12	12	5	1		3		9	3	
21	3	16			16	19	2	8	4	5		19		
22		11			11	11	6	3	2			11		
23		5	1		6	6	2	3	1			6		
24		3			3	3		2	1			3		
25		3			3	3	1	1	1			3		
26		1			1	1	1					1		
27		7			7	7	2	4	1			7		
28		8	1		9	9	1	6		1		8	1	
29	1	4			4	5	1	3	1			5		
30		3			3	3	1	1		1		3		
31・元		4	1		5	5		4		1		5		
2		4	1		5	5	1	2		2		5		
3		3			3	3	1	2				3		
4					0	0								
5					0	0								
6		4			4	4	2	1	1			4		
計	11	117	16	0	133	144	48	44	16	24	1	133	11	

※ 自主解決による取下げのうち、事務局の事前調査やあっせん活動が自主解決に何らかの影響を及ぼしたと認められる場合には、解決に含める。

※ 終結まで複数年に渡るものは、「申請年月日」を基準に計算する。

※ 平成28年10月から新たに区分を変更(打切り→打切り(不参加以外)、不応諾による不開始→打切り(不参加)、不応諾以外の不開始→不開始)

※ <第5表>については、新区分により集計

＜第6表＞「個別的労使紛争のあつせん事件」調整事項別取扱件数（平成13年～令和6年）

年		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31・元	2	3	4	5	6	計
調整事項		3	2	4	7	1	5	19	12	16	11	6	3	3	1	7	9	4	3	5	5	3	0	0	4	133
実 件 数		3	2	4	7	1	5	19	12	16	11	6	3	3	1	7	9	4	3	5	5	3	0	0	4	133
経営又は人事		1	1	5	5	1	5	2	7	10	11	5	0	2	0	3	6	3	1	5	3	3	0	0	3	82
ア	解雇			1	2		2	1	3	6	9			1		1	3	1	1	3	3					37
	①整理解雇								1																	1
	②普通解雇						1	1	1	6	8					1	2			2	3	2				27
	③退職強要			1	2		1							1												5
	④契約更新拒否、雇止め								1		1						1	1	1	1		1			1	8
イ	配置転換、出向・転籍				2		1		1	1							1	1								7
ウ	復職			2							2	3						1							1	9
エ	懲戒処分					1										1	1			1						4
	①懲戒解雇																1									1
	②①以外の懲戒処分					1										1				1						3
オ	退職								2			1				1										4
カ	勤務延長・再雇用				1		1	1		1						1										4
キ	その他の経営又は人事	1	1	2			1		1	2		1		1			1			1					1	13
賃金等		1	1	1	0	0	2	5	7	10	5	1	2	0	1	2	2	1	4	2	3	0	0	0	0	50
ク	賃金未払							1	1	7	3		2		1		2		1		2					20
ケ	賃金増額											1								1						2
コ	賃金減額								1	1																5
サ	一時金	1															1			1						3
シ	退職一時金		1	1			1		1	2										1	1					8
ス	解雇手当						1	4	3																	8
セ	休業手当																									0
ソ	諸手当								1		1															2
タ	その他賃金										1							1								2
チ	年金(企業年金・厚生年金等)																									0
労働条件等		0	0	0	1	0	1	7	3	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	2	0	0	0	0	2	21
ツ	労働契約				1															1						2
テ	労働時間							1																	1	2
ト	休日・休暇																								1	1
ナ	年次有給休暇						1	3	1	1	1															7
ニ	育児休業・介護休業																									0
ヌ	時間外労働																									0
ネ	安全・衛生																									0
ノ	福利厚生制度																									0
ハ	社会保険							1	2																	3
ヒ	労働保険							1									2			1						4
フ	その他の労働条件等							1								1										2
職場の人間関係		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	0	1	2	0	0	0	0	10
ヘ	セクハラ																									0
ホ	パワハラ・嫌がらせ									1		1		1		1	2	1		1	2					10
その他		1	0	0	1	0	1	11	2	4	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0	0	0	0	27
マ	その他	1			1		1	11	2	4		2				2	2				1					27
総 計		3	2	6	7	1	9	25	19	26	17	9	2	3	1	9	14	5	5	10	9	3	0	0	5	190
平均調整事項数		1.0	1.0	1.5	1.0	1.0	1.8	1.3	1.6	1.6	1.5	1.5	0.7	1.0	1.0	1.3	1.6	1.3	1.7	2.0	1.8	1.0	0	0	1.3	1.4

(注) 1事件で数項目の調整事項があるため取扱件数と一致しない。

参 考

<表1>

労働委員会の予算

(単位:千円)

科 目	当 初 予 算 額		増 減 (A－B)	対前年比 (A／B)
	6年度(A)	5年度(B)		
8款 労働費	105,442	102,909	2,533	102.5%
2項 労働委員会費	105,442	102,909	2,533	102.5%
1目 委員会費	34,432	34,373	59	100.2%
1節 報酬	33,384	33,384	0	100.0%
8節 旅費(費弁)	998	939	59	106.3%
9節 交際費	50	50	0	100.0%
2目 事務局費	71,010	68,536	2,474	103.6%
2節 給料	35,181	33,757	1,424	104.2%
3節 職員手当等	21,550	20,530	1,020	105.0%
4節 共済費	11,717	11,628	89	100.8%
8節 旅費	563	507	56	111.0%
9節 交際費	80	80	0	100.0%
10節 需用費	1,402	1,525	-123	91.9%
11節 役務費	73	73	0	100.0%
18節 負担金補助及び交付金	444	436	8	101.8%