

群馬県労働委員会年報

令和7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7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7年の取扱件数は、不当労働行為の審査事件が5件、調整事件が1件、個別的労使紛争のあっせん事件は0件でした。

審査事件は、3件が一部救済により終結し、2件が翌年に繰り越されました。

調整事件は、1件が不開始により終結しました。

令和7年における労働情勢については、最低賃金が全都道府県で千円を超えることが決まり、さらなる賃上げが求められ、また、ハラスメント防止対策強化のための法整備が行われるとともに、スポットワークをはじめとする働き方の多様化が進展するなど、労働を取り巻く環境は刻々と変化し、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活かし、丁寧かつ迅速な対応により、労使双方が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8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	10
1	委 員	11
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	18
2	「不当労働行為事件」取扱一覧表	19
3	審査の記録	20
(1)	令和 5 年(不)第 3 号・第 4 号・第 5 号併合事件	20
(2)	令和 7 年(不)第 1 号事件	61
(3)	令和 7 年(不)第 2 号事件	62
4	審査の期間の目標及び実施状況	63
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	64
第 3 節	労働組合の資格審査	
1	労働組合資格審査の概要	65
2	係属事由別取扱状況	65
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	66
2	告示内容	66
第 4 章	調整関係	
第 1 節	労働争議の調整	
1	調整の概要	67
2	「調整事件」取扱一覧表	71
第 2 節	労働争議の実情調査	
1	実情調査の概要	72
2	「実情調査」取扱一覧表	72
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	73

資 料

第 1 表	「不当労働行為事件」年別取扱件数	-----74
第 2 表	命令に対する再審査・行政訴訟一覧表	-----76
第 3 表	「調整事件」年別取扱件数	-----78
第 4 表	「調整事件」調整事項別取扱件数	-----80
第 5 表	「個別的労使紛争のあつせん事件」年別取扱件数	-----81
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	-----82

参 考	-----83
-----	---------

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・行政事件訴訟法公布(10 月 1 日施行)
	9月15日	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合法一部改正

		<p>※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。</p>
昭和 52 年	4月 11日	<ul style="list-style-type: none"> ・労働委員会規則一部改正 <p>※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。</p>
昭和 53 年	5月 2日	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合法及び同法施行令の一部改正 <p>※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。</p>
昭和 63 年	10月 1日	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>※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。</p> <p>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。</p>
平成 12 年	4月 1日	<ul style="list-style-type: none"> ・地方分権一括法施行 <p>※地方労働委員会の事務が自治事務化された。</p>
平成 13 年	1月 6日	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>※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。</p> <p>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。</p>
	10月 1日	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>※同法第 20 条により、地方公共団体の施策として、地方自治</p>

		<p>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。</p>
平成 15 年	3月 24日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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頭を命じ、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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

		<p>※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。</p>
平成 22 年	1月 1日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本年金機構法(平成19年法律第109号)施行 <p>※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)に係る一連の運營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。</p>
平成 24 年	10月 1日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働委員会規則一部改正 <p>※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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
平成 25 年	6月14日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働関係調整法一部改正 <p>※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。</p>
平成 27 年	4月 1日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 独立行政法人通則法一部改正 <p>※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人に改められ、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。</p>

令和元年	12月16日	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。
令和7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)5人計15人の委員が任命されており、現在は第46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、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>

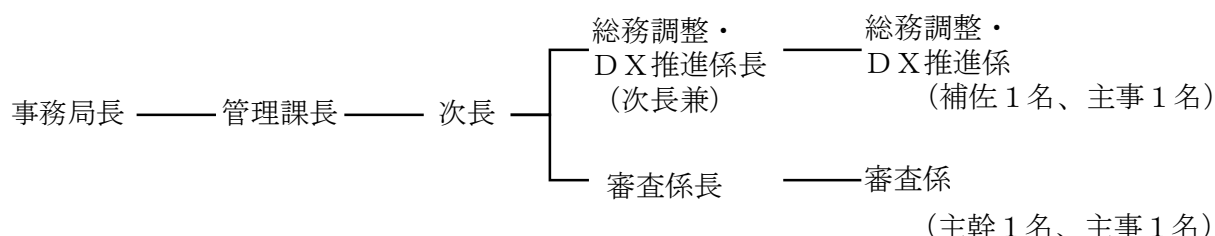
年 度	定 数	現 員	事務局長・管理課長	総務調整・DX推進係	審査係
14	11	11	2	5	4
15	10	10	2	4	4
16	9	9	2	4	3
17～20	8	8	2	3	3
21	8	9	2	4	3
22～25	8	8	2	3	3
26～27	8	9	2	4	3
28	9	9	2	3	4
29～	8	8	2	3	3

(注)平成14年度から19年度までは、グループ制

平成21年度及び平成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・D X推進係に変更

〈組織図〉(令和7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46期群馬県労働委員会委員名簿

(任期 令和7年4月24日～令和9年4月23日)

	氏名	現職	在任年数等
公益委員	◎ 新井 博 <small>あらい ひろし</small>	弁護士	16年 10月 (第38期 平21. 3. 26～)
	○ 小暮 俊子 <small>こぐれ としこ</small>	弁護士	16年 10月 (第38期 平21. 3. 26～)
	大河原 眞美 <small>おおかわら まみ</small>	高崎経済大学名誉教授	14年 10月 (第39期 平23. 3. 30～)
	小磯 正康 <small>こいそ まさやす</small>	弁護士	10年 9月 (第41期 平27. 4. 2～)
	齋藤 周 <small>さいとう まどか</small>	群馬大学名誉教授	2年 9月 (第45期 令 5. 4. 13～)
労働者委員	高草木 悟 <small>たかくさぎ さとる</small>	群馬県電力関連産業労働組合総連合会長	9年 9月 (第41期 平28. 4. 13～)
	山村 康郎 <small>やまむら やすお</small>	JAM北関東群馬県連絡会会長	6年 2月 (第43期 令元. 11. 21～)
	蒲原 清天 <small>かんばら きよたか</small>	UAゼンセン群馬県支部支部長	1年 11月 (第45期 令 6. 2. 15～)
	川又 敏之 <small>かわまた としゆき</small>	前SUBARU労働組合執行委員長	1年 11月 (第45期 令 6. 2. 15～)
	熊井 和子 <small>くまい かずこ</small>	群馬県教職員組合書記	0年 9月 (第46期 令 7. 4. 24～)
使用者委員	八木 議廣 <small>やぎ のりひろ</small>	八木工業株式会社代表取締役社長	11年 5月 (第40期 平26. 8. 19～)
	岡部 洋行 <small>おかべ ひろゆき</small>	富士精螺株式会社代表取締役社長	8年 9月 (第42期 平29. 4. 2～)
	五十嵐 亮二 <small>いがらし りょうじ</small>	一般社団法人群馬県経営者協会専務理事	6年 9月 (第43期 平31. 4. 2～)
	菊地 良之 <small>きくち よしゆき</small>	三立応用化工株式会社専務取締役	4年 9月 (第44期 令 3. 4. 8～)
	池畠 美穂 <small>いけはた みほ</small>	パッケージ池畠株式会社代表取締役	0年 9月 (第46期 令 7. 4. 24～)

- 注) 1 ◎は会長、○は会長代理
 2 現職、在任年数等は、令和7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	
46	〃 7. 4. 24	〃	〃	

<表3>

群馬県労働委員会あっせん員候補者名簿

(令和7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
大河原真美	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
齋藤 周	公益委員 群馬大学名誉教授	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
山村 康郎	労働者委員 JAM北関東群馬県連絡会会長	令元. 11. 28
蒲原 清天	労働者委員 UA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 前SUBARU労働組合執行委員長	令 6. 2. 15
熊井 和子	労働者委員 群馬県教職員組合書記	令 7. 4. 24
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
池畠 美穂	使用者委員 パッケージ池畠(株)代表取締役	令 7. 4. 24
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7年は22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7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7年は13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7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7年度第2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 7 年に扱った不当労働行為事件は、前年からの繰越し 3 件、新規申立て 2 件であり、そのうち 3 件は終結したため、翌年への繰越しは 2 件となった。

(2) 申立事項

係属事件 5 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	2 件
2 号	団体交渉拒否	3 件
3 号	支配介入	2 件
4 号	報復的不利益取扱い	
計		7 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	5 件
個人・当該組合申立て	
当該組合・上部組合申立て	
計	5 件

(産業別)

道路貨物運送業	3 件
社会保険・社会福祉・介護事業	1 件
娯楽業	1 件
計	5 件

(従業員規模別)

29 人以下	
30 人～ 99 人	3 件
100 人～ 299 人	
300 人～ 499 人	
500 人～ 999 人	
1,000 人以上	
不明	2 件
計	5 件

(4) 処理状況

係属した 5 件のうち、3 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		
無 関 与 和 解		
関 与 和 解		
命 令 ・ 決 定	3 件	714 日
計	3 件	714 日

2 「不当労働行為事件」取扱一覧表（令和7年1月1日～令和7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	最終状況	備考
1	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)	7.5.13 (820) (670) (653)	命令 (一部救済) (一部救済) (一部救済)	
2	令和7年(不)第1号	前橋市	18	2号	無	不明	社会保険・社会福祉・介護事業	7.6.10		係属中	
3	令和7年(不)第2号	高崎市	78	2号	不明	不明	娯楽業	7.11.13		係属中	

※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 最終年月日欄の（ ）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、最終年月日欄及び最終状況欄の（ ）内は事件ごとの処理日数及び最終状況を表す。

3 審査の記録

(1) 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に対して、懲戒事由の有無の調査のためとして下した自宅待機命令について撤回し、謝罪すること。
- ウ 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。
- エ 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。
- 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、賃金規程、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23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対して、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、被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、懲戒事由の有無の調査のためとして令和5年3月24日付けで自宅待機を命じたことは、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月に被申立人又は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

- 7. 1. 9 第5回合議
- 1. 16 第6回合議
- 1. 23 第7回合議

- 1. 30 第 8 回合議
- 2. 6 第 9 回合議
- 2. 13 第 10 回合議
- 2. 20 第 11 回合議
- 3. 6 第 12 回合議
- 3. 13 第 13 回合議
- 3. 21 第 14 回合議
- 5. 13 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5年(不)第3号・第4号・第5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7年3月21日第881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、同大河原真美、同小磯正康及び同齋藤岡が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員であるA 2及びA 3に対する令和5年5月26日付け配置転換命令をなかつたものとして取り扱い、両名をB 2営業所の原職又は原職相当職に復帰させ、当該配置転換命令がなかつたならば支給されたであろう特別手当(B 2営業所に所属し、かつ、高速道路を利用する運転業務に従事する従業員を対象に年一度支給される手当で、同日付けの配置転換後から両名がB 2営業所の原職又は原職相当職に復帰するまでの間に支給されるものをいう。)に相当する額を両名に対して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員であるA 3に対する令和5年7月27日付け懲戒処分をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は本命令書受領の日から1週間以内に、次の内容の文書を申立人に交付しなければならない。

年 月 日

X組合
執行委員長 A 1 様

Y会社
代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、群馬県労働委員会において、労働組合法第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

また、下記3の自宅待機を命じたことについてはなかつたものとして取り扱い、今後これによる人事上の不利益な取扱いはしません。

記

- 1 貴組合の組合員であるA 2氏に対して令和4年11月23日から同年12月20日までの間に6回にわたり、車両点検作業のビデオ撮影を行ったこと。
- 2 令和5年1月9日頃に、貴組合が行ったピラ配布に係る事情聴取をB 2営業所の従業員に対して行ったこと。
- 3 貴組合の組合員であるA 2氏及びA 3氏に対して、懲戒事由の有無の調査のためとして令和5年3月24日付けで自宅待機を命じたこと。
- 4 貴組合の組合員であるA 2氏に対して、B 2営業所長B 3が、令和5年5月19日付けで侮辱・名誉毀損を原因とする損害賠償請求訴訟を提起したこと並びに当社及びB 2営業所長B 3が、侮辱罪・名誉毀損罪等で刑事告訴をしたこと。
- 5 貴組合の組合員であるA 2氏及びA 3氏に対して、令和5年5月26日付けで配置転換を命じたこと。
- 6 貴組合の組合員であるA 3氏に対して、令和5年7月27日付けで訓戒の懲戒処分としたこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人は前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

5 申立人のその余の申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「被申立人」という。）が申立人X組合（以下「申立人」という。）やその組合員に対して行った次の（1）ないし（11）の行為が、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人から当委員会に対して救済申立てがあった事案である。

なお、次の（1）、（2）及び（4）ないし（6）は令和5年2月14日（令和5年（不）第3号事件。以下「5年3号事件」という。）に、（3）及び（7）ないし（9）は同年7月14日（同第4号事件。以下「5年4号事件」という。）に、並びに（10）及び（11）は同月31日（同第5号事件。以下「5年5号事件」という。）に各救済申立てが行われ、当委員会は、同年9月4日、両事件を5年3号事件に併合した。

- （1）被申立人が就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の労使協定書の交付を拒んだこと。
- （2）被申立人B2営業所長であるB3（以下「B3所長」という。）らが、申立人の組合員であるA2（以下「A2」という。）に対して、令和4年11月23日以降6回にわたり車両点検作業のビデオ撮影を行ったこと。
- （3）被申立人が、労働者の過半数代表者からの意見聴取や従業員への周知といった手続を行わずに、令和4年11月28日付けで就業規則の懲戒規定等を「改ざん」したこと。
- （4）申立人が令和5年1月9日及び10日に被申立人B2営業所前において行ったビデオ配布に関して、被申立人従業員2名が、A2を除くB2営業所所属の従業員に対して事情聴取を行ったこと。
- （5）被申立人が、令和5年2月6日付け回答書において、申立人がどのように上記（4）の事実を把握したのか説明を求めたこと。
- （6）申立人が賠償反則金（下記第2の2（1）の賠償反則金をいう。下記3（2）エにおいて同じ。）の賃金控除に関する手続上の不備を指摘し無効を主張し

たことに対して、被申立人が、令和5年2月6日付け回答書において、返金を検討しているが、その場合は、返金後、適正な損害賠償請求を行う旨回答したこと。

- （7）被申立人が、A2及び申立人の組合員であるA3（以下「A3」という。）に対して、懲戒事由の有無の調査のためとして令和5年3月24日付けで約2か月間の自宅待機命令を発したこと。
- （8）B3所長が、令和5年5月19日付けでA2に対して侮辱・名誉毀損を原因とする損害賠償請求訴訟を提起したこと。また、被申立人及びB3所長が、侮辱罪・名誉毀損罪等でA2を刑事告訴したこと。
- （9）被申立人が、令和5年5月26日付けで、A2及びA3に配置転換を命じたこと。また、これに関連して「陳情の組織化」とされる行為をしたこと。
- （10）被申立人が、令和4年11月18日付けのA2の組合加入通告以降、A2に対して、残業をさせない配車をやって残業手当を支給していないこと。
- （11）被申立人が、A3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。

2 請求する救済内容の要旨

- （1）5年3号事件
 - ア 就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の有効な労使協定書を申立人に交付すること。
 - イ 陳謝・誓約文の交付及び揭示
 - ウ 当委員会への履行報告
- （2）5年4号事件
 - ア 令和4年11月28日に改定された就業規則の無効を確認すること。
 - イ A2及びA3に対して、懲戒事由の有無の調査のためとして下した自宅待機命令について撤回し、謝罪すること。
 - ウ B3所長によるA2に対する損害賠償請求訴訟を取り下げること。
 - エ 被申立人及びB3所長によるA2に対する刑事告訴を取り消すこと。
 - オ A2及びA3に対する配置転換について撤回し、謝罪すること並びに両名をB2営業所の原職に復帰させること。
 - カ B2営業所所属の運転手に対して支給された特別手当と同額の特別手当をA2及びA3に対して支給すること。

キ 陳謝・誓約文の交付及び揭示

ク 当委員会への履行報告
(3) 5年5号事件

ア A2に対して本来支給されたであろう残業手当を支給すること。
イ A3に対する「訓戒」の懲戒処分を撤回すること。
ウ 陳謝・誓約文の交付及び揭示
エ 当委員会への履行報告

3 争点
(1) 団体交渉拒否(争点1)
被申立人が、申立人に就業規則、賃金規程、労使協定書等を交付しなかつたことが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否(誠実交渉義務違反)に該当するか。

(2) 支配介入(争点2)
次のアないしエの行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア B3所長らが、令和4年11月23日以降6回にわたり、A2の車両点検作業のビデオ撮影を行ったこと。(争点2-1)
イ 令和4年11月28日付けで被申立人が就業規則の懲戒処分に関する規定部分を改定したこと。(争点2-2)
ウ 令和5年1月9日頃に被申立人従業員2名が申立人のピア配布に係る事情聴取を他の従業員に対して行ったこと及び被申立人が申立人宛て同年2月6日付け回答書により申立人が事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたこと。(争点2-3)

エ 申立人が賠償反則金の賃金控除に関する労使協定の無効を主張したことに對して、被申立人が令和5年2月6日付け回答書により、返金対応した場合は適正な損害賠償を請求する旨回答したこと。(争点2-4)
(3) 不利益取扱い及び支配介入(争点3)

ア 次の(ア)及び(イ)の行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。
(ア) 被申立人が、A2及びA3に対して、次のa及びbの事項を理由に、懲戒事由の有無の調査のためとして令和5年3月24日付けで自宅待機命令を発したこと。(争点3-1)

a A2が、令和5年3月7日に被申立人従業員に対してLINEでメッセージを送信したこと。

b A3が、就業中に他の被申立人従業員に「雇用契約をするな」と述べたこと。

(イ) B3所長が、令和5年5月19日付けでA2に対して侮辱・名誉毀損を原因とす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B3所長が、侮辱罪・名誉毀損罪等でA2を刑事告訴したこと。(争点3-2)

イ 次の(ア)の行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。また、次の(イ)の行為は、同号の支配介入に該当するか。(争点3-3)
(ア) 被申立人が、令和5年5月26日付けで、A2及びA3に対して配置転換を命じたこと。

(イ) 上記(ア)の配置転換に関し、被申立人又はB3所長が、被申立人従業員に陳情書を提出させたとされること。

(4) 不利益取扱い(争点4)
次のア及び(イ)の行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。
ア 被申立人が、令和4年11月18日付け組合加入通告後にA2に対する残業差別を行ったとされること。(争点4-1)
イ 被申立人が、A3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。(争点4-2)

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

申立人は、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。5年3号事件申立時の組合員数は95名であり、結審時(令和6年10月21日)の組合員数は80名である。

また、申立人は、令和5年3月に、分会長をA2、副分会長をA3及び書記長をA4(以下「A4」という。)としてA5分会(以下「分会」という。)を結成した。分会の組合員数は、結成時及び結審時ともに3名である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を、群馬県高崎市、同県太田市、新潟県及び滋

賀県に営業所を置き、トラック運送事業等を事業内容とする株式会社であり、結審時の従業員数は80名、そのうちB2営業所の従業員数は25名である。

なお、被申立人には、過去に、C1組合C2支部（同組合は、遅くとも令和元年夏頃までにC3組合に名称を変更した。以下「旧組合」という。）が存在していたが、令和元年10月5日に解散した。

(3) A2

A2は、令和2年6月26日に被申立人に入社し、令和5年5月25日までB2営業所で、同月26日以降はB4営業所で、大型車乗務員として就業している。

(4) A3

A3は、令和2年1月6日に被申立人に入社し、令和5年5月25日までB2営業所で、同月26日以降はB5営業所で、大型車乗務員として就業している。

(5) A4

A4は、平成7年2月26日に被申立人に入社し、B2営業所で大型車乗務員として就業している。

(6) B3所長

B3所長は、被申立人の執行役員であり、B2営業所長を務めている。被申立人においては、営業所長は、営業所の運営管理を統括する地位にあり、当該営業所を物的・人的に管理する最高責任者とされ、運行管理、車両維持管理、施設維持管理、労務管理、顧客対応等の決裁権限を有している。ただし、執行役員は、法人全体の運営管理、事業計画に参画する者で、経営会議等には参加するが、会社法上の取締役ではなく、被申立人における方針の最終決定権限は有していない。

2 A2の入社前の労使関係

(1) 被申立人と旧組合は、平成26年10月24日付け「賃金一部控除に関する労使協定書」と題する労使協定を締結した。この協定は、被申立人が所有する車両を従業員が運転中に事故を起こした場合について、被申立人に対する修理費用の賠償の方法について定めるものである。

これによると、修理金額が「参万円以下」は免除され、「参~壹拾万円」の場合は賃金から1万円を1回、「壹拾~伍拾万円」の場合は2回、「伍拾~壹百万円」の場合は3回、「壹百万円~」の場合は4回控除するというも

のであった（以下、控除される金額を「賠償反則金」という。）。また、この労使協定の有効期間は、同年11月1日から平成27年10月31日までとされていたが、「会社または労働組合または社員代表者のいずれからも異議の申し出がないとき」は1年間期間が延長され、以降も同様とするとされていた。

(2) 旧組合は、平成30年3月16日付け通知書で、被申立人に対して就業規則の改定案に係る意見を申し入れた。なお、当時の旧組合の代表者は、B3所長であった。

(3) 被申立人と旧組合は、令和元年8月20日付け「覚書（※新年度より年俸制に移行する際の詳細事項）」を締結した。その中では、「みなし残業として40時間は月割賃金に含まれているものとする」との規定があった。なお、当時の旧組合の代表者は、B3所長であった。

(4) 令和元年9月21日に旧組合は解散を決定し、同年10月5日に解散した。

(5) 令和2年4月頃、B2営業所の運転手について、年俸制が採用された。

3 A2の入社後から組合加入通告前までの経緯

(1) 被申立人とA2は、A2が令和2年9月25日で試用期間を終了した後に、同月26日付けで1回目の雇用契約を締結したが、その内容は契約期間の定めはなく、就業場所はB2営業所の所在地であった。

なお、被申立人の賃金規程には、年俸制の契約者の賃金について年1回の査定見直しを行う旨の規定があり、被申立人においては、査定後の金額を確認するために、年俸制の契約者と毎年雇用契約を締結している。そして、これに従って被申立人とA2は、令和3年3月26日付けで上記と同じ内容で2回目の雇用契約を締結した。

(2) 令和3年11月14日に、職場会議（従業員を集めて行われる被申立人公的の会議をいう。）が行われ、業務車両の日常点検業務のあり方などに関する話合いがなされた。この中で、A2は、点検作業には30分必要であるなどと発言した。

この会議の結果、点検時間は20分として運用を開始することとなった。

なお、点検時間とは、タイムカード打刻又は出社点呼（これらは、通常ほぼ同時刻に行われる。以下同じ。）から出庫前点検が終了するまでにかかる時間を指すものである。

(3) 上記(2)の職場会議の後、新たな日常点検表（業務車両の点検項目及び

点検内容が記載され、乗務員が出庫前点検の結果を記録する点検表をいう。以下同じ。)が採用され、令和3年12月1日から1か月ほど運用がなされた後、点検時間が10分に変更された。

(4) 令和3年12月3日頃、A2が所定の出勤時間である出庫10分前より早い時刻に出勤して点検作業を開始していたことを受けて、B3所長は、A2に対して、同じことが繰り返されているとして出庫時間の10分前以前にB2営業所構内に立ち入らないよう指示を出した(以下「出庫10分前以前構内立入禁止措置」という。)

(5) 令和3年12月10日、A2は、申立人加入了。

(6) 被申立人とA2及びA3は、令和4年3月26日付けで3回目の雇用契約を締結したが、その契約期間は、1回目と2回目の契約とは異なり「期間の定めあり(R4年3月26日～R5年3月25日)」とされていた。

なお、契約期間を有期とすることは、被申立人の方針として、他の従業員についても行われた。また、この雇用契約締結の際、B3所長とA2は面談を行い、B3所長は、雇用契約書を示して説明を行ったものの、契約期間の変更には特に言及しなかった。

(7) 令和4年11月7日頃、B3所長は、A2が帰庫した際に車両から異音が出たことからA2に対して声をかけたところ、A2は、問題はなかった旨回答した。B3所長は、その場で再度エンジンをかけさせて確認を指示するといったことはしなかった。

同月10日頃、定期点検のために当該車両を整備工場に入庫したところ、整備工場から、マフラーのボルトが外れている旨連絡があり、該当箇所の写真が被申立人に提供された。一方で、A2が記載した日常点検表には、同月6日及び8日について、全ての項目が問題なしとされていた。

(8) A2は、下記4(1)の組合加入通告前までに、令和3年6月及び令和4年6月にそれぞれ1件の事故を起こしたとして、B3所長が「不適合報告書」と題する書面を作成したことがあった。なお、不適合事案とは、被申立人において、主要取引先の作業基準を満たさないとして事故と同等に扱われるものと考えられている。

上記の事故については、令和3年6月から8月まで及び令和4年9月から11月までに、賠償反則金として各月1万円がA2の賃金から控除された。

(9) 上記(1)のA2の試用期間終了後から下記4(1)の組合加入通告が被申立人に到達する前までの約26か月間(令和2年9月26日から令和4年11月20日までの勤務分)におけるA2に対する残業手当の支給状況は、次のとおりであった。なお、被申立人の賃金規程には、賃金は前月26日から当月25日までの期間の分を翌月7日に支払うと規定されている。

ア	令和3年4月	36,900円
イ	令和4年2月	2,665円
ウ	令和4年8月	10,430円
計		49,995円

4 A2の組合加入通告から第1回団体交渉前までの経緯

(1) 令和4年11月18日、申立人は被申立人に対して、同日付けの要求書を郵送し、A2が申立人加入了していることを通知するとともに、就業規則、賃金規程及び三六協定書の写しを速やかに申立人に送付するよう求めた。また、以下の内容を含む5項目の要求事項について文書により回答すること、同年12月2日までに団体交渉を開催することを求めた。

この要求書は、同年11月21日に被申立人に到達した。

ア 上記3(6)のA2の雇用契約について契約期間が有期とされたことに係る説明を受けていないこと並びにこれに関する説明及び謝罪をすること。

イ A2の年俸額が年々低下していることに関して年俸制に係る査定の基準等を明らかにするとともに、年俸制の根拠となる規定を示すこと及び時間外労働の扱いに係る規定を明らかにすること。

ウ A2の残業手当の計算の根拠や労働時間・残業時間の管理方法及び計算方法について説明すること。

エ A2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置について謝罪し、撤回すること。

(2) 令和4年11月23日から、被申立人は、A2の車両点検作業のビデオ撮影を開始した(以下「本件ビデオ撮影」という。)。撮影は、同年12月20日までの計6回、異なる時刻において行われた。撮影の方法は、B3所長又はB2営業所の従業員が、A2のタイムカード打刻又は出社点呼から出庫前点検が終了するまでの様子を、ビデオカメラを持ってA2に近接して撮影するというものだった。

この期間に撮影が行われたのはA2のみであり、また、A3及びA4は撮影を目撃してはいない。

なお、撮影に当たっては、誰からも事前に撮影理由の説明は行われなかったが、後にB3所長がA2から理由を聞かれた際に、点検作業の確認のために数回撮影すると説明した。

被申立人は、撮影した動画について、B2営業所の点呼者、運行リーダー及び運行管理者による検証を行い、点検時間や点検内容に問題がなかったことから撮影を終了したが、A2に対する指導やコメント等は行われなかった。

(3) 令和4年11月25日付け申入書で、被申立人は、申立人に対して団体交渉の開催の猶予を求めた。

(4) 令和4年11月28日付けで、被申立人は就業規則を改定した（以下、この改定前の就業規則を「旧就業規則」という。）。この改定により、服務規律に関する社員の遵守事項は80項目から124項目に増加した。また、これまで異なる条文に規定されていた訓戒、減給・出勤停止・降格及び懲戒解雇・論旨退職に関する規定が、一つの条文にまとめられた。しかし、服務規律違反が懲戒処分の対象となる点については、改定前後で変わりはなかった。

さらには会社後の就業規則第1条第3項には「就業規則に定めのない事項については会社が判断し決定する」との規定があり、この規定の内容についても改定前後で変わりはなかった。

なお、改定後の就業規則の付則には、「令和2年10月1日より施行する」と記載されていたが、これは旧就業規則の付則に記載されていた日付のままであった。また、被申立人は、この時点では、就業規則の変更に係る労働者の過半数代表者からの意見聴取を行っておらず、C4労働基準監督署（以下「労基署」という。）への就業規則の届出も行っていないかった。

(5) 上記（4）の就業規則の改定について、B2営業所においては、令和4年11月28日付け「通知書」と題する書面が掲示された。当該書面はB3所長が作成し、「弊社顧問社労士より育児介護に関する法律が10月に刷新されたことを受け弊社就業規則についても現行法律に基づいて見直しをいたしました。刷新されました育児介護に関する就業規則を差し替えさせていただきますましたので周知させていただきます」と記載されていた。また、B3所長は、本社から交付された改定後の就業規則を休憩室に備え置いた。

なお、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関す

る法律（以下「育児介護休業法」という。）の改正は同年10月1日に施行されており、事業主には就業規則の規定を整備する必要があるとされていた。

(6) 令和4年12月7日、被申立人は、上記（1）の団体交渉の申入れに対して、同月26日に団体交渉を開催することを提案するとともに、時間は1時間としたいことを通知した。

(7) 令和4年12月8日、A2は、業務車両を道路上のポールに接触させる事故を起こした。

(8) 令和4年12月9日付け申入書で、申立人は、上記（6）の通知に対して、同月26日の団体交渉の開催に同意するが、時間は2時間前後を予定することなどを申し入れるとともに、上記（2）の本件ビデオ撮影が「不当介入」であるとして、今後このような対応をしないよう申し入れた。

(9) 令和4年12月12日、被申立人は、上記（8）の申入れに対して、団体交渉の時間は1時間とすることなどを改めて通知するとともに、本件ビデオ撮影は「本人の健康、安全配慮の義務」と「第三者への安全を考慮しての処遇」であり、申立人が指摘する「不当介入」には該当しないと考えている旨を通知した。

(10) 令和4年12月13日付け申入書で、申立人は、上記（9）の通知に対して、団体交渉の時間を2時間とすることなどを再度申し入れて、「就業規則、賃金規程、三六協定書のすみやかな送付をお願いします。これらの事前確認は、誠実かつ効率的な交渉には欠かせない要素です」と要求した。また、本件ビデオ撮影に係る記載について、書面又は団体交渉において具体的に説明するよう申し入れた。

この日、申立人は、被申立人に対して、上記（1）の要求事項に追加して、令和3年6月から8月まで並びに令和4年10月及び11月に、A2の基本給が1万円減額されていることについて説明を求めるとともに、事故を起こした際の賠償に係る規定について明らかにするよう求めた。

(11) 令和4年12月15日、被申立人は、上記（10）の追加要求事項について、事故に伴う賠償反則金が賃金から控除されている旨を回答し、その根拠として上記（1）の労使協定書を交付した。また、上記（10）の申入れに対して、就業規則、賃金規程及び三六協定書についてはB2営業所内に備え置かれており、A2が閲覧できると回答した。その上で、申立人に対し、A2に撮影や複写は懲戒規定に抵触することを伝えるよう要望した。さらに、本件ビ

デフォ撮影については団体交渉の際に説明することを通知した。

(12) A 2は、第1回団体交渉前に、B 2営業所において就業規則を閲覧した。また、三六協定書が備え置かれていなかったことから、A 2はB 3所長に対して閲覧させるよう要請し、B 3所長はこれに応じた。

なお、B 2営業所において、就業規則、三六協定書等の規程類は休憩室に備え置かれており、事務所の開所時間内（事務所の始業は8時30分、終業は17時とされている。）であれば閲覧が可能であり、A 2は、上記（1）の組合加入通告後において、事務所の開所時間帯に閲覧を希望してそれを拒まれたことはなかった。

しかし、被申立人の就業規則第39条第2項には「あらゆる会社情報等のコピー、録音、写真撮影等の記録行為を行ってはならない」という規定があり、就業規則をメモすることは禁止されている。さらに、就業規則の表紙の最下段には、細字で「秘密書類につき社外漏洩・コピーなどは厳禁とし、漏洩行為者に対して懲戒処分と実損害（社会的信用失墜も含む）の賠償を請求する」とあり、就業規則が秘密書類であり、漏洩を禁止する旨が記載されていた。

5 第1回団体交渉から5年3号事件申立てまでの経緯

(1) 令和4年12月26日、第1回団体交渉が行われたが、その内容は要旨以下のとおりである。なお、申立人側は執行委員長とA 2ほか1名が、被申立人側はB 3所長ほか1名と被申立人の代理人としてB 6弁護士（以下「B 6代理人」という。）が出席した。

ア 上記4（1）の要求事項について

(ア) 就業規則、賃金規程及び三六協定書の交付について、被申立人は、今回の団体交渉において、「どの部分、どういう問題について」対象とするか示されていないにもかかわらず、一概に全部を開示する必要はないと考えている旨を述べた上で、備え置かれているものを確認するよう回答した。これに対して、申立人は、被申立人の対応は、不誠実交渉に当たると主張した。また、交渉の最後に、申立人が就業規則、賃金規程及び三六協定書に加えて他の労使協定書の交付も求め、被申立人が必要ない部分はどこかを尋ねたところ、申立人は、全部であると述べた。

(イ) 雇用契約について、B 3所長は、A 2を含めた従業員に説明して了解を得た上で有期雇用契約に変更しているため問題ないと考えている旨回

答したが、申立人は、A 2には説明されていないと述べた。

(ウ) 年俸制について、被申立人は、根拠となる規定や査定に係る詳細な規定はなく人事考課により決まること、人事考課については役員が用いる基準はあることを回答した。

(エ) 時間外労働の扱いに係る規定に関して、申立人がB 2営業所において三六協定書が掲示されていないことを指摘し、周知や労働者の過半数代表者の選出方法について質問したところ、被申立人は、掲示がないことは認めるが、開示を求められて拒否したものでないこと、周知は口頭で行ったこと、選出方法は従業員にまかせていることなどを回答した。

また、被申立人は、A 2の残業手当の計算根拠について、1か月の変形労働時間制を前提に、就業規則及び賃金規程に基づき計算される旨発言したが、就業規則及び賃金規程を示すことはなかった。これに対して、申立人は、時給単価の計算方法に誤りがあるのではないかと指摘し、両当事者間でこの点に関するやりとりがなされた。

(オ) A 2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置について、被申立人は、A 2が出社呼前に勝手に点検・作業を実施したことや指定された時間より前に出社して社内秘密保持情報等を持ち出した規則違反の嫌疑があることを挙げ、A 2に対して是正を促したが改善されないことから行った措置であり、撤回しないと回答した。

イ 本件ビデオ撮影について

被申立人は、令和4年10月頃から撮影を検討していたこと、上記4（9）の通知における「本人の健康、安全配慮の義務」という記載は、始業時間前の作業におけるけがや支障の発生の防止という趣旨であることを説明した。

また、被申立人は、A 2の点検不備事案として、上記3（7）のマフラーの写真を示した。A 2は、異音がするのではないかとという指摘があったことは認めしたが、当該写真については初めて見た、その後修理したことも知らなかった旨発言した。

申立人は、点検時間は10分では不足すると主張し、10分で完了可能かを、他の従業員の車両点検作業を撮影して検証するよう求めた。

ウ 賠償反則金の賃金控除に関する労使協定について

申立人が上記2（1）の労使協定は解散した旧組合と締結したものであ

り、その有効性に疑問がある旨主張したところ、被申立人は、「そのまま継承している案件」であり、問題はないと考えている旨回答した。

(2) 第1回団体交渉の後、被申立人は、備え置かれていなかった三六協定書を所定の場所に備え置いた。また、点検作業の検証のため、B2営業所の従業員に対する車両点検作業のビデオ撮影を行った。

(3) 令和5年1月9日及び10日の朝、申立人は、B2営業所前でピラの配布を行い、A2も参加した。

(4) 令和5年1月9日頃、被申立人は、B2営業所の従業員19名に対する事情聴取を行った(以下「本件事情聴取」という。)。聴取は、B3所長の指示により、B2営業所における現場のリーダー的な立場の従業員2名が行った。その際、B3所長は、上記(3)のピラ配布において、危険な行為があったと一部の従業員から報告を受けたことから、その状況を聴取し、配布されたピラを回収するよう指示した。なお、本件事情聴取の対象にA2は含まれていない。

本件事情聴取において、聴取を実施した従業員が、申立人又は申立人組員を批判するような発言や、申立人への加入を阻むような発言をすることはなかった。また、被申立人に対する不満や不安の有無についても聴取されたが、この項目の結果はB3所長には報告されなかった。

(5) 令和5年1月14日付け要求書で、申立人は被申立人に対して、就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の現在有効な労使協定書の写しを同月25日までに申立人に交付することを求めた。また、次の7項目について文書により回答することと、同月31日までに団体交渉を開催することを求めた。

ア 第1回団体交渉において、B3所長は、A2と締結した令和4年3月26日付け雇用契約の件について、A2を含めた従業員に説明して了解を得た上で有期雇用契約に変更しているため問題ないと考えている旨回答したが、申立人は契約締結時の録音ファイルを入力し、B3所長はA2に1年の有期雇用契約とするとの説明はしなかったことを確認した。したがって、全従業員に対して謝罪の上、無期雇用契約の正社員であることを確認すること。

イ B3所長が行った上記(4)の本件事情聴取について説明及び謝罪をすること。

ウ A2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置を撤回すること。

エ 労働者の過半数代表者の選出方法が無効であること。また、上記2(1)の賠償反則金の賃金控除に関する労使協定は周知されておらず無効であるため、A2について減額された金額を返金すること。

オ 残業手当の計算方法を是正すること及び賃金規程が根拠ならば改定すること。

カ A2の令和5年度の年俸額について令和2年度の金額とすること。

キ 車両点検作業について10分で可能という根拠を、撮影した映像を用いて説明すること。

(6) 令和5年1月24日、被申立人は申立人に対して、上記(5)の要求について、団体交渉の開催は同年2月12日以降としたいこと、要求事項に対する回答については同月10日を目処に示すことを回答するとともに、就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の労使協定書の交付要求に対しては、必要な箇所を明示するよう求めた。

(7) 令和5年2月6日付け回答書において、被申立人は申立人に対して、上記(5)の要求事項について次のとおり回答した。また、次のイに関連して、被申立人内部で行われた上記(4)の本件事情聴取について「貴組合がどのようにして把握されたのか、ご説明ください」と説明を求めた。

ア 雇用契約については、令和4年3月26日付け雇用契約書(上記3(6))にA2の署名押印があることなどからA2も了解していると考えている

が、今後は十分な説明を行うよう徹底していくこと。

イ 上記(4)の本件事情聴取は、B3所長ではない別の従業員が行ったこと並びに従業員の安全管理の観点及び今後の経営改善の参考とするために行ったこと。

ウ A2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置を継続すること。

エ 労働者の過半数代表者の選出方法は有効であると考えていること。また、賠償反則金の賃金控除については、申立人の求める返金対応も検討しているが、「その場合、返金後、適正な損害賠償を請求させていただくことにならる」と及び「請求金額は裁判例等を参考に適正額の請求をさせていただくことを予定して」いること。

オ 残業手当の計算方法については検討中であるが、年俸制を採用した過程で現在の計算方法を採用したという経緯があること。

カ A2の基本賃金は令和4年3月26日付け雇用契約書(上記3(6))

に記載のとおりであり、賃金規程に年俸制の契約者について年1回の査定見直しを行う旨の規定があること。

キ この回答書に添付したB2営業所の従業員の車両点検作業を撮影した動画のとおり、事務所から車両までの移動時間を含めて10分以内に終了可能であること。

(8) 令和5年2月14日付けで、申立人は、当委員会へ5年3号事件の救済申立てを行った。

6 5年3号事件申立て後から第2回団体交渉前までの経緯

(1) 令和5年2月18日、申立人は被申立人に対して、上記5(7)の回答を踏まえ、次の内容を含む8項目を再度要求した。

ア 令和4年3月のA2の雇用契約の締結時にB3所長は雇用期間を1年の有期に変更することを説明していないことから、第1回団体交渉におけるB3所長の発言について「嘘でした」と謝罪すること。また、全従業員に謝罪の上、令和4年度の雇用契約書を訂正すること。

イ 上記5(7)キの動画について検討した結果、点検作業は10分では不可能であるため、点検時間の見直しを行うこと。

ウ A2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置を撤回すること。

エ 就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の労使協定書の交付等の要求について、「まっとうな対応をする」こと。

(2) 令和5年3月上旬頃から、被申立人は、組合員を除く従業員との間で、令和5年度の雇用契約を締結した。

(3) 令和5年3月5日頃、A3及びA4が申立人に加入した。同日、申立人は、被申立人に対して、「通告ならびに要求書」と題する書面で両名の加入及び分会の結成を通告した。

また、申立人は、組合員の雇用契約について、契約期間は無期であること及び年俸額は令和2年度の年俸制導入時の金額であることの確認を求めた。さらに、従来年度末に行われてきた「契約更新」は無効であるとして、組合員について令和5年度の新たな「契約更新」を拒否する旨の通告を行うとともに、上記(1)の要求事項と併せて文書により回答することと、同月24日までに団体交渉を開催することを要求した。

(4) 令和5年3月7日朝、A2は、被申立人が配車指示などに利用していたLINEグループに登録している従業員に対して、冒頭で分会の結成を知らせ、

雇用契約の更新に応じないよう呼びかける内容のメッセージ（以下「本件メッセージ」という。）を個別に送信した（以下「本件メッセージ送信行為」という。）。

B3所長は、その日のうちに、本件メッセージを受け取った従業員から、本件メッセージを示されて報告を受けた。

本件メッセージには、令和4年3月に締結された雇用契約について、契約期間の変更に係る説明がなかったにもかかわらず、B3所長が契約は有効であると張り張っているとして、B3所長に関して次の記載があった。

ア 「冗談ではありません。このような詐欺の手口で正社員を1年契約社員に変更することは法律で禁止されています」

イ 「Y会社の仲間のみなさん。B3所長にだまされてはいけません。1年の有期雇用契約に署名なつ印してしまえば、いつ解雇されるかわかりません。あのウソつきで、ワンマンでやりたい放題のB3所長の奴隷にされてしまいます」

ウ 「X組合はB3所長のC組合員に対する差別や嫌がらせを群馬県労働委員会に訴えて、これから調査と証人尋問が始まります」

エ 「まずいことはウソと脅して押さえつけて来たやり方はもう通用しません」

(5) 上記(3)の組合加入通告から数日たった頃、A3は、就業時間中に他の従業員1名に対して「雇用契約をするな」と発言した。

B3所長は、当該従業員から報告を受けた。

(6) 令和5年3月20日、被申立人は、上記(1)及び(3)の要求事項に回答した。

まず、上記(1)ア及び(3)の雇用契約に関する要求事項について、雇用契約に関しては検討中であるため回答は改めて行うこと、組合員については同月25日で契約期間が満了するが、最終解決までの間、暫定的に令和4年中の契約内容を適用することを回答した。また、上記(1)イ及びウの要求事項について、申立人の指摘を踏まえても点検作業は10分で終了すること、A2の出庫10分前以前構内立入禁止措置については業務命令に反する行動をとらない旨の誓約書を提出しない限り撤回しないことなどを回答した。さらに、同月24日までの団体交渉の開催が困難であり、候補日については別途連絡する旨を回答した。

この日の夜、A2は、被申立人の雇用契約に係る回答の内容や、申立人への加入を勧誘し、契約締結に応じるべきではないと呼びかける内容のメッセージをLINEで従業員に対して個別に送信した。

(7) 令和5年3月24日付け自宅待機命令書により、A2及びA3に対して、自宅待機命令が下された。

自宅待機命令書には次のアないしオの内容が記載され、A3に対しては、B3所長が直接これを交付した。A3は、次のイの自宅待機の期間が「2023年」であるべきところ「2022年」と誤って記載されていることに気が付き、B3所長に対して間違いはないかと確認したが、日付が誤っている旨の指摘はしなかった。この自宅待機命令書は、B2営業所に掲示された。

なお、この自宅待機命令が下される前に、被申立人から、A2及びA3に対する上記(4)及び(5)の行為に係る事実確認のための聴取等は行われなかった。

申立人は、この自宅待機命令を受けて、申立人の組合員に対して下記(10)アの街宣活動への参加を呼びかけた。

ア 自宅待機の根拠

(ア) A2

就業中の他の従業員に対して、令和5年3月7日に、LINEを用いて、①組合加入を勧誘し、②雇用契約の更新に応じないよう働きかけるメッセージを送信した上に、③B3所長に対する侮辱的な言動を形に残る形式で発信したことに關して、就業規則第38条第8号、第58号及び第123号の服務規律に違反している事実があるかを調査するため。

(イ) A3

就業中の他の従業員に対して「雇用契約をするな」と述べたことに關して、就業規則第38条第19号及び第123号の服務規律に違反している事実があるかを調査するため。

イ 自宅待機の期間

2022年3月27日～5月25日もしくは60日以内

ウ 待遇

自宅待機期間中の賃金については、本人の責めに帰すべき事由により、A2は無給とし、A3には60%を支給する。

エ 遵守事項

(ア) 被申立人の業務に関与したり、業務の妨害となる行為を行ってはならない。

(イ) 理由の如何を問わず、被申立人関連施設に立ち入ってはならない。

(ウ) 方法の如何を問わず、従業員等と一切の接触を持ってはならない。

(エ) 自宅待機期間の定時(9時から18時まで)の時間内は被申立人からの連絡が取れるようにし、出頭を要請した場合には出頭すること。

オ 命令違反の場合

自宅待機命令に違反した場合、業務命令違反として嚴重に処分し、損害が発生した場合は損害賠償及び原状回復を請求すること。

(8) なお、被申立人の就業規則には、次のとおり規定されている。

ア 第38条(服務規律)

「社員は服務にあたって、次の事項を守らなければならない。

(遵守項目)

(1)～(7) 略

(8) 常に品位を保ち、会社の名誉を損ない信用を傷つけるようなことをしないこと。

(9)～(18) 略

(19) 勤務時間中に組合活動、会社業務と関係のない活動を行わないこと。また、会社の社員としての地位を利用しての政治活動、宗教活動、販売活動やこれと類似する行為については、事業場内外及び勤務時間内外を問わず禁止する。

(20)～(53) 略

(職場環境保持の心得)

(54)～(57) 略

(58) 職場において暴行、脅迫、傷害、その他不法な行為をしたり、他の社員を誘い欠勤、遅刻、早退をさせるなどその就業を妨げるような行為をしてはならない。

(59)～(121) 略

(その他)

(122) 略

(123) 上記各号に準ずる違反行為等をしてはならない。

(124) 服務規程は社員に対する人事評価の対象とする。」

イ 第53条（自宅待機）

「1. 懲戒処分に該当する疑いがある者は業務中の行動を調査し、審議・決定するまでの間、労働日数60日以内で就業禁止を命ずる。

2. 会社への立ち入りの禁止、取引先他会社関係者との接触を一切禁止し、自宅待機を命ずる。

3. 本人の責めに帰すべき事由の場合は無給とし、会社の責めに帰すべき事由で自宅待機を命じた場合は、この期間は平均賃金の60%を支払う。

4. 自宅に待機し、出社を求められれば直ちにこれに応じられる体制となり、これを拒否することはできない。なお、出社を拒否した場合
は労務提供拒否（無断欠勤）として対応し、無給とする。」

(9) 令和5年3月25日、申立人執行委員長及びA2は、B2営業所事務室を訪れ、同月26日付け要求書をB3所長に対して手渡した上で、申入れを行った。この要求書には、要求事項として、就業規則の懲戒規定に係る部分の写しを交付すること、自宅待機命令を撤回すること及び撤回をしないのであれば賃金を100%補償することを挙げ、文書により回答することと、同月27日までに団体交渉を開催することを求める内容が記載されていた。

また、申立人はB3所長に対して、就業規則の懲戒規定に係る部分を開示するよう口頭で繰り返し求めたが、B3所長はB6代理人に確認した上で対応する旨答えた。B3所長は、A2については、就業規則の閲覧は認めたが、撮影を禁止し、メモの可否は確認すると述べた。さらに、申立人が自宅待機期間中の公休日について質問したところ、B3所長は確認する旨回答した。

申入れの中で、A2は自宅待機命令書について「これで確定ということではよろしいわけですね」と発言し、B3所長は「そうですね」と述べた。

その日の夕方、被申立人は、就業規則の懲戒規定に係る部分を申立人に交付した。

(10) 令和5年3月27日、次の出来事があった。

ア 朝、申立人は、B2営業所前で自宅待機命令に抗議する街宣活動を行い、A2及びA3も参加した。この街宣活動において、申立人は、通行人にビラを配布するとともに、「自宅待機命令を撤回しろ」、「B3所長は出てこい」、「B3所長を許さないぞ」、「詐欺的な契約更新を撤回しろ」、「正社員の地位を守るぞ」、「組合つぶしを許さないぞ」などのシュプレ

ヒコールを行った。

イ その後、申立人執行委員長、A2及びA3は、同営業所事務室において10分ほど申入れを行った。なお、申入れの当初、A2は、事務室内に立ち入り、出勤したのでタイムカードを押したいという内容の発言をした。また、A3は特に発言せず、両名とも執行委員長の指示により約4分まで退出した。

申入れにおいて、申立人執行委員長は、B3所長に対して対面で、また、B6代理人に対してその場で架電し、自宅待機命令書は自宅待機期間の開始時期として1年前の日付が記載されていることから無効であるため出勤したと述べ、自宅待機命令書の訂正は認められない旨主張した。また、自宅待機期間中の賃金についても抗議した。

申入れの終わり近くに、B3所長は、申立人執行委員長に対して、業務妨害であるため退去するよう求めた。

ウ 申立人は、出勤したが業務指示がなされなかったため本社に団体交渉の申入れに行く旨をB6代理人に伝え、その後、本社を訪れた。本社においては、被申立人代表取締役であるB1（以下「B1社長」という。）が対応し、申立人に対して「お引き取りください」と述べた。また、B1社長の指示により、従業員が110番通報を行った。

エ 夕方、被申立人は、申立人に対してファックスを送付し、上記(9)の要求事項について、自宅待機命令の撤回については拒否する旨回答するとともに、自宅待機命令の期間は「2023年3月27日から」であると説明した。また、検討の結果、賃金についてはA2及びA3ともに100%支給すると回答し、令和5年3月31日に団体交渉を開催することを提案した。

(11) 被申立人は、上記(10)の街宣活動及び申入れについても、上記(7)の自宅待機命令期間中の調査の対象に追加した。

(12) 令和5年3月29日、申立人は被申立人に対して、就業規則の年俸制に係る部分及び賃金規程の写しの交付などを追加して要求し、同月31日の団体交渉で回答するよう求めた。

7 第2回団体交渉からA2及びA3の配置転換までの経緯

(1) 令和5年3月31日、第2回団体交渉が行われたが、その内容は要旨以下のとおりである。なお、申立人側は執行委員長と分会の組合員3名のほか1

名が、被申立人側はB3所長、B6代理人ともう1名の代理人であるB7弁護士（以下「B7代理人」という。）が出席した。

ア 年俸制及び残業手当の計算方法について

被申立人は、申立人に対して賃金規程及び令和元年8月20日付け覚書（上記2（3））を交付し、年俸制については賃金規程に規定されていること、月割賃金に40時間のみなし残業が含まれていることを説明した。申立人は、雇用契約書にみなし残業40時間に係る記載がないと主張し、被申立人は、雇用契約書の記載や残業手当の計算方法について修正を考えていると述べた。

イ 雇用契約について

被申立人は、組合員以外の従業員について、令和5年3月中に「期間の定めのない」という形で「契約をした旨説明した。これに関して、申立人は、従業員と雇用契約を締結した最初の日付等を尋ね、被申立人は、確認して回答すると述べた。

ウ 自宅待機命令について

両名の嫌疑に関して、被申立人は、A2については、被申立人が管理する個人情報であるLINEのアカウントに対して被申立人の了承なしに送信したこと、他の従業員の就業時間に行われたこと及び文面についてB3所長に対する誹謗中傷と評価できることが問題である旨説明した。申立人は、上記5（5）で要求した雇用契約に係る団体交渉が開催されないことから、申立人の方針で本件メッセージ送信行為を行ったものであると述べた。

A3については、被申立人は、A3及び発言の相手となった従業員がいずれも業務中であるにもかかわらず、「組合の活動」に当たる可能性がある行為をしたことが問題である旨説明した。申立人は、申立人への加入を勧める発言をしていなければ組合活動に当たらないのではないかとB6代理人に確認し、同代理人は、「言ってなければ、そうですね」と述べた。また、申立人は、まずは注意をすべきであり、いきなり自宅待機命令というのはおかしい旨を主張した。

B6代理人は、街宣活動その他の事情や従業員からの訴えがあった場合には、「それに対して、適切な対応を取らせていただく」、「何かが出てくれば、新たにまた別のものが出てくるということもありません」などと

述べた。

さらに、被申立人は、上記6（9）の申入れにより恐怖心を抱いている従業員が存在することを伝えるとともに、上記6（10）の申入れについて、女性事務員が恐怖を感じるような態様だったとして適切ではなかったのではないかと指摘した。これに対して、申立人執行委員長は、被申立人の対応が原因であることから抗議は正当であり、「激しく抗議」をしたため「怖がってしまったことはしょうがない」などと発言した。

エ 就業規則の交付について

申立人が就業規則の交付について確認したところ、被申立人は、必要な部分が明示されれば、該当部分を交付する旨回答した。

(2) 令和5年4月初頭、B2営業所の従業員20名が作成した「陳情書」、「要望書」などと題する書面（以下、単に「陳情書」という。）が、とりまとめをした従業員からB1社長に届けられた。

陳情書のうち15通には日付があり、同月1日から同月5日までのいずれかの日付が記載されていた。陳情書には、被申立人に対する要望として、半数以上でA2、A3等組合員の解雇や職場からの排除が記載され、他にA2又はA3の処分、紛争の解決などが記載されていた。さらに、B2営業所の状況について、半数以上の書面でストレスを感じるなど職場環境が悪化したことが記載され、複数の書面で業務妨害や業務への支障が生じていること、街宣活動に迷惑していること、被申立人の印象悪化が懸念されることや事務室における申入れに恐怖を感じたことが記載され、他に経営幹部を名指しした誹謗中傷が繰り返されていること、A2のLINEによるメッセージ送信に迷惑していることなどが記載されていた。

(3) A2は、労基署において、被申立人の就業規則を閲覧した。この際、被申立人から交付された上記6（9）の就業規則の懲戒規定に係る部分を持参し、労基署に届出がされている就業規則と異なっていることを確認した。

(4) B6代理人は、令和5年5月17日付け「警告書」と題する書面を、申立人及び分会の組合員3名に対して、内容証明郵便で送付した。この書面には、令和5年4月及び5月に行われた申立人の街宣活動について、被申立人及び従業員等に対して業務を妨害し、また、過度に侮辱するものであり、このような行為を行わないよう警告する旨が記載されていた。

(5) 令和5年5月18日付け召喚状で、被申立人は、A2及びA3に対して、

懲戒事由に対する弁明の機会を設けるので、同月22日18時に、B8弁護士（被申立人が、自宅待機期間中に行う調査のために、B6代理人及びB7代理人とは別に依頼した弁護士をいう。以下同じ。）の事務所に出席するよう通告した。

(6) 令和5年5月19日付けで、B3所長は、上記6(4)の本件メッセージ送信行為は同人に対する侮辱・名誉毀損行為であり、民法第709条の不法行為に該当するとして、A2に対して慰謝料200万円と弁護士費用20万円の支払を求める損害賠償請求訴訟を前橋地方裁判所C4支部に提起した（以下「本件訴訟」という。）。訴訟代理人は、B6代理人であった。

訴状では、「被告による侮辱・名誉毀損行為」として、A2が同年3月7日に「B2営業所の従業員20名以上に、LINEアプリを通じて、以下の文章を送信し、流布した」こと及び「以下の文章」として上記6(4)アないしエの文章が記載されていた。そして、そのうち「詐欺の口口」、「B3所長にだまされてはいけません」、「あのウソつきで、ワンマンでやりたい放題のB3所長の奴隷にされてしまいます」、「C組員に対する差別や嫌がらせ」、「まずいことはウソと脅して押さえつけて来たやり方」などの表現が、原告であるB3所長の社会的評価を低下させ、B3所長は多大な精神的苦痛を被ったなどの主張がなされていた。

また、被申立人の就業規則の一部（給与について規定された部分を含む。）が証拠として提出された。

(7) 同じ頃、B3所長は上記6(4)の本件メッセージ送信行為について侮辱罪及び名誉毀損罪で、被申立人は上記6(10)の行為等について業務妨害罪で、A2を被告訴人としてC4警察署に刑事告訴を行った。

(8) 令和5年5月22日、A2及びA3は、弁明書を持参してB8弁護士の事務所に出席した。B8弁護士は、弁明書を受領したが、事実関係の確認を被申立人から依頼されたことと理解しており、弁明の機会に立ち会っているという認識はなかった。

両名の弁明書は、同一の文章で次のア及びイの内容が記載されていた。

被申立人は、B8弁護士から両名の弁明書を受領した。

ア 上記4(4)の就業規則の改定の際の手続の不備や就業規則をメモせることを禁じていることなどから、被申立人は、就業規則の周知義務を果たしておらず、一切の懲戒処分は無効であること。

イ 「貴社が懲戒処分に当たるとして問題とする行為」は、令和4年度の雇用契約に係る被申立人の不当な対応を理由とし、また、正当な組合活動として行ったものであること。また、自宅待機命令についても違法なものであり、期間の記載誤りもあつたことから申立人が抗議活動と団体交渉の中で是正させたこと。懲戒処分は不当労働行為であるため認められないこと。

(9) 令和5年5月23日、申立人は被申立人に対して、次の内容を含む14項目の要求事項について文書により回答することと、同年6月10日までに団体交渉を開催することを求めた。

ア 組合員に対する未払い残業手当の支給

イ 令和5年4月以降の給与明細に記載された手当等に係る説明

ウ 就業規則の最後の改定の時期、改定の際の従業員への周知の有無及び労基署への届出の有無に係る説明並びに就業規則の写しの申立人に対する速やかな交付

エ 申立人が撤去を要求したにもかかわらず、上記6(7)の自宅待機命令書をB2営業所掲示板に掲示し続けたことへの謝罪及び謝罪文の掲示

オ 上記(8)において弁明の機会が設けられなかったことへの批判並びに懲戒手続の終了及び謝罪

カ A2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置の撤回

(10) 令和5年5月26日、上記6(7)の自宅待機期間が前日で終了したことから、A2及びA3はB2営業所に出勤した。

そして、B1社長から、両名に対して人事異動が通知され、同月26日から、A2はB4営業所、A3はB5営業所へ配置転換となった（以下、両名に対する配置転換を「本件配置転換」という。）。なお、被申立人の就業規則には「会社は、正社員に異動（転居を伴う転勤・異動、職種変更、配置転換、昇格、降格、解任、出向、出張など）を命じ、又は担当業務以外の業務を行わせることがある」という規定がある。

(11) 本件配置転換により、A3の通勤時間は、片道1～2分から1時間～1時間30分となった。また、A2及びA3は、特別手当（高速道路利用料金を節減した金額を原資として、B2営業所に所属し、かつ、高速道路を利用する運転業務に従事する従業員を対象に、年に一度、支給される手当をいう。以下同じ。）として令和4年4月及び令和5年4月にそれぞれ10万円を受領していたが、本件配置転換により特別手当の支給を受けられなくなった。

(12) B 2 営業所においては、令和5年3月から5月までの間に、2名がトラック運転手として新規に採用された。

8 本件配置転換後から5年4号事件申立てまでの経緯

(1) 令和5年6月1日、申立人は被申立人に対して、上記7(9)の要求事項に追加して、本件配置転換には業務上の合理的理由がないため撤回することを求め、文書により回答すること、同月10日までに団体交渉を開催することを要求した。

その日のうちに、被申立人は申立人に対して、同月12日に団体交渉を開催することを提案した。

(2) 令和5年6月5日、申立人は被申立人に対して、上記7(9)の要求事項に追加して、A 2及びA 3が現在所属している営業所に適用される全ての就業規則、賃金規程、三六協定書及び現在有効な労使協定書の写しの交付や両名に対する労働条件通知書の交付を求めるとともに、A 3に対する高速代及びガソリン代等通勤手当の支給を要求した。

(3) 令和5年6月9日付け回答書において、被申立人は申立人の要求事項に対して、次のアないしウの回答をした。

ア 上記7(9)の要求事項について

(ア) 申立人の計算が誤っていることから、未払い残業手当はないこと。

(イ) 給与明細に記載された手当等については、団体交渉の際に説明すること。

(ウ) 就業規則の最後の改定は令和4年11月であり、この回答書に添付した別紙(上記4(5)の書面)により従業員に周知したこと及び労基署への届出は行っていないこと。また、就業規則について、必要箇所が明示されれば要求事項に鑑みて必要性が認められる箇所を開示するが、無条件での全面的開示には応じられないこと。

(エ) 自宅待機命令書を掲示板から撤去するよう求める申立人の要求はなされておらず、自宅待機命令書の掲示はパワハラ等には該当しないこと及び現在は掲示を終了したこと。

(オ) A 2及びA 3から2回弁明書を受領するなど、弁明の機会は付与されていることから、懲戒手続は適法であること。

(カ) 前回の回答のとおり出庫10分前以前構内立入禁止措置は撤回しないこと。

イ 上記(1)の要求事項について

本件配置転換を撤回しないこと及び本件配置転換は「従業員からの陳情の存在、両名がB 2営業所事務室にて代理人A 1殿をして従業員に対して恐怖心を与えた行為等」により「異動がやむを得ない状況」にあり、業務環境を整えるために実施した適法なものであること。

ウ 上記(2)の要求事項について

各営業所の就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の労使協定書の内容は同一であること、A 2及びA 3の労働条件については検討中であること及び通勤手当については賃金規程に基づいて支給されるため、A 3に対して高速代は支給しないこと。

(4) 令和5年6月12日、第3回団体交渉が開催されたが、その内容は要旨以下のとおりである。なお、申立人側は執行委員長と分会の組合員3名のほか1名が、被申立人側はB 1社長、B 3所長、B 6代理人及びB 7代理人が出席した。

ア 上記7(9)の要求事項及び上記(3)の回答に関して

(ア) 未払い残業手当の支給を求める要求事項に関して、B 3所長は、「休憩時間も入れてですけれど、それを越えた分に関しては、私の職権で残業代を手当てして」などと発言した。また、B 2営業所においては、4月から8月又は9月頃までの繁忙期については、何人が残業手当が支給されることであると説明した。

申立人は、この要求事項に関して、就業規則の交付を要求した。

(イ) 手当等について、被申立人は、給与明細に記載されている10万円は特別手当である旨を説明した。

(ウ) 令和4年11月の就業規則の改定について、被申立人は、育児介護に関する規定以外にも、懲戒に関する第51条等も改定したが、処分ごとに分かれていた規定を「1つにまとめただけ」などと説明した。これに対して、申立人は、周知が十分とはいえないなどと主張するとともに、変更箇所を全て含む形で、旧就業規則及び同月に改定された就業規則を交付するよう要求した。

(エ) 自宅待機命令書の掲示について、B 3所長は、令和5年5月25日に掲示を終了した旨回答した。

(オ) 懲戒に係る手続に関して、被申立人は、弁明があれば弁明も一緒に聞

イ 上記（４）の第３回団体交渉における残業手当を職権で手当していた旨のＢ３所長の発言から、申立人に対する差別的取扱いがなされた疑いがあるため、令和４年１１月以降に残業手当が支給された対象、残業時間及び支給金額を明らかにすること。

ウ 上記イの発言からＢ３所長自身の不正取得が疑われるため、Ｂ３所長に対する残業手当及び職務手当（被申立人の賃金規程において、「法定時間外労働割増賃金対応手当」として、被申立人が支給対象と認めた正社員に対して被申立人が決定した月額を支給する旨が規定されている手当をいう。以下同じ。）の支給状況を明らかにすること。

エ Ａ２及びＡ３に対する懲戒処分が発令に係る経過や発令時期を説明すること。

オ Ｂ２営業所で新規採用された数名の運転手について、採用の時期、経緯等を説明すること。

カ 上記７（６）の本件訴訟の提起は、組合活動に対する支配介入や「訴権の濫用」に当たることから、直ちに取り下げること。

（７）令和５年６月２９日、被申立人は、上記４（４）の就業規則の改定の際に行っていないなかった就業規則の労基署への届出を行い、これに当たり労働者の過半数代表者からの意見聴取を実施した。

（８）令和５年７月８日、Ａ２は、上記７（７）の刑事告訴に関して、Ｃ４警察署からの要請を受けて出頭し、事情聴取を受けた。Ａ２は、本件メッセージ送信行為に関して記載した「陳述書」と題する書面を同署に提出した。

（９）令和５年７月１１日、被申立人は申立人に対して、同月２１日の団体交渉の開催を提案する旨回答した。

これに対して、申立人は、同日の団体交渉の開催を了承することを回答し、上記（６）に追加して要求するとして次の６項目の要求事項を示し、団体交渉において文書で回答するよう求めた。

ア 旧就業規則と令和４年１１月２８日に「改ざん」をした就業規則の全ての交付及び「改ざん」に係る次の事項の説明

（ア）就業規則以外に「変更したもの」の有無

（イ）変更した部分を示した旧規定と新规定の一覧の明示

（ウ）懲戒規定の「改ざん」や服務規律の項目の追加を行った経緯、弁護士等の関与の有無及び議論の経過

くようＢ８弁護士に依頼したが、認識がずれており事実の確認のみ行ったと聞いていることなどを説明した。申立人は、Ａ２及びＡ３に対する調査がなされおらず、公正・客観的とはいえないなどと主張した。

（カ）Ａ２に対する出庫１０分前以前構内立入禁止措置について、被申立人は、Ｂ４営業所ではとられていない旨説明した。

イ 上記（１）の要求事項及び上記（３）の回答に関して

上記（３）の回答における「Ｂ２営業所事務室にて…恐怖心を与えた行為等」という記載に関して、被申立人は、申立人の行為は「行き過ぎ」であり、このとき事務員が怖がっていたことからＢ３所長が別室に避難させたい旨発言した。これに対して、申立人は、日付を誤るなど不適切な自宅待機命令を出した被申立人に原因があったなどと主張した。

ウ Ａ２及びＡ３に対する退職勧奨について

Ｂ６代理人は、Ａ２及びＡ３に対し、Ｂ２営業所の従業員の多くからＡ２及びＡ３と一緒に業務を行うことはできないという意見があったことや、懲戒事由に該当するという調査結果が出ていることから両名に対する懲戒処分を下す予定であることを伝えた上で、両名に対して退職勧奨を行った。これに対して、申立人は、両名とも拒否する旨を回答した。

エ 懲戒処分について

申立人が懲戒処分の決定機関について質問し、被申立人は、被申立人代表取締役会長とＢ１社長の２名で最終的に決定する旨回答した。

（５）Ｂ６代理人は、令和５年６月２２日付け「警告書」と題する書面を、申立人及び分会の組合員３名に対して、内容証明郵便で送付した。この書面には、申立人のビラやブログにおけるＢ３所長に係る写真の掲載について、Ｂ３所長の肖像権を侵害していることから、今後許可なく撮影しないこと、当該ビラを配布しないこと及び直ちに申立人のブログから写真を削除することを警告する旨が記載されていた。

（６）令和５年６月２７日、申立人は被申立人に対して、次の６項目の要求事項について文書により回答することと、同年７月１３日までに団体交渉を開催することを求めた。

ア 組合員に係る未払い賃金の調査のために、令和２年度以降の三六協定書、変形労働時間制に係る労使協定書、就業規則及び賃金規程の関連する箇所等の写し等を交付すること。

- り、令和4年11月改定分は開示済みであるため、申立人が対照して変更部分を確認すること。
- c 変更の経緯等については、改定当時の被申立人の顧問社会保険労務士（以下、単に「当時の顧問社労士」という。）の提案及び指導により、令和4年10月の育児介護休業法の改正等に併せて「不足している項目を変更・追加」したこと。
- d 付則の記載については、当時の顧問社労士から提案された就業規則をそのまま使用したところ、記載がなかったこと。
- e 周知については、育児介護休業法改正に伴う改正以外の部分の変更も含む趣旨で通知をしており、これで足りると認識していたこと。
- (イ) 令和4年11月の改定後の就業規則を労基署に届出済みであること及び同月の改定から変更はないことや、従業員説明の方法については団体交渉において説明すること。
- (ウ) 申立人に就業規則の改定作業中であることを通知しなかった理由については、団体交渉で説明すること。
- (エ) 更新した雇用契約書は令和5年3月26日付けで、同月上旬に従業員1名に対して最初に説明を行ったこと。
- (オ) 列挙された服務規律違反に該当する行為以外の行為が存在する可能性があったため、自宅待機命令書に就業規則第38条第123号を記載したこと。
- (カ) 刑事告訴について、捜査に影響が出る可能性があることから、告訴事実に関する事項については回答しないこと。
- (2) 令和5年7月21日、第4回団体交渉が開催されたが、その内容は要旨以下のとおりである。なお、申立人側は執行委員長、A2及びA3のほか2名が、被申立人側はB1社長、B3所長及びB6代理人が出席した。
- ア 上記8(6)の要求事項及び上記(1)の回答に関して
- (ア) 申立人は、上記(1)で開示された三六協定書等のうち、令和5年度分がないことを指摘し、被申立人は、入れ忘れてしまったため交付する旨回答した。
- また、旧就業規則について、被申立人は、申立人が労基署で内容を確認できることから自ら提供する必要はないとの立場を取っていた。しかし、申立人から労基署では交付を受けられないうえに被申立人による交付

- (エ) 付則を更新しなかった経緯
- (オ) 懲戒規定等の変更を周知しなかった理由
- イ 現時点における就業規則の労基署への届出や変更の有無及びB2営業所従業員に対して行った手続等についての説明
- ウ 上記4(1)の申立人による就業規則の交付要求があったにもかかわらず、申立人に対して改定作業中であることを通知しなかった理由の説明
- エ 令和5年度の雇用契約更新の手続を最初に行った日付と人数に係る回答
- オ A2及びA3の自宅待機命令書に記載されている就業規則第38条第123号の内容についての説明
- カ 上記7(7)の刑事告訴の対象や時期についての説明
- (10) 令和5年7月14日付けで、申立人は、当委員会へ5年4号事件の救済申立てを行った。
- 9 5年4号事件申立て後から5年5号事件申立てまでの経緯**
- (1) 令和5年7月18日、被申立人は申立人の要求事項に対して、次のア及びイの回答をするともに、ア(ア)に関して令和2年度から令和4年度までの三六協定書、変形労働時間制に係る労使協定書を交付した。
- ア 上記8(6)の要求事項について
- (ア) 旧就業規則は、労基署を通じて申立人が確保していると理解していること並びに令和4年11月改定後の就業規則のうち懲戒処分及び賃金に関する部分と賃金規程については、開示済みであること。
- (イ) 組合員以外の従業員に関する残業手当の支給状況については開示できないこと及び申立人が上記8(4)の団体交渉におけるB3所長の発言を誤認しているため、団体交渉において説明すること。
- (ウ) B3所長の手当の受給の状況については開示できないこと。
- (エ) A3に対しては令和5年7月に、A2に対しては刑事処分について明らかになった段階で懲戒処分を下す予定であること。
- (オ) 事業範囲を拡大するために、B2営業所で2名の採用を行ったこと。
- (カ) B3所長は、本件訴訟の取下げを行わないこと。
- イ 上記8(9)の要求事項について
- (ア) 就業規則の改定について
- a 就業規則以外に「変更したもの」はないこと。
- b 懲戒処分に関する部分について、申立人は旧就業規則を取得してお

が必要であるとの数回にわたる要望があり、それを受けて最終的に提供すると回答した。

(イ) 残業手当に関して、B3所長は、上記8(4)の第3回団体交渉における職権で手当をした旨の発言について、「休憩時間、休息時間も、全て合算して」おり、「正規で計算した場合はつかないんですけど、残業は」と説明した。

(ウ) A2に対する懲戒処分について、被申立人は、刑事処分が科されるか否かは懲戒処分に影響することから、結論が出てから最終的な判断を行う旨説明した。

(エ) B2営業所の新規採用者について、被申立人は、冷凍車と毒劇物運搬に係る新規業務のために採用し、本件配置転換の後、A2及びA3が行っていた業務は、既存の人員で対応していると回答した。

イ 上記8(9)の要求事項及び上記(1)の回答に関して

(ア) 令和4年11月の就業規則の改定に関して、被申立人は、当時の顧問社労士からは大幅な変更ではないという意見があったこと、従業員に周知したため手続に問題はないと考えていること、令和5年6月に労基署に届出を行い、これに先立ちB3所長がB2営業所の労働者の過半数代表者に説明を行ったこと、申立人に就業規則を交付しないと被申立人が判断したのは令和4年12月であり、既に改定作業は終了していたことから申立人に改定について通知しなかったことなどを回答した。

(イ) 自宅待機命令書に就業規則第38条第123号を記載したことについては、被申立人は、主たる嫌疑を調査していく中で同条各号に該当する行為がないか確認し、対象を追加する可能性があったため記載した旨説明した。

(3) 令和5年7月27日、被申立人は、次のおおろA3に対して懲戒処分(以下「本件懲戒処分」という。)を下し、次の事項を内容とする同日付け懲戒処分通知書の内容証明郵便にて送付した。

ア 懲戒処分の内容

訓戒(就業規則第51条第1項)

イ 処分理由

A2と共に、令和5年3月27日、自宅待機期間中に、B2営業所周辺で街宣活動を行った上、被申立人の了承なく同営業所内に立ち入り、就業

規則第51条第7項第5号、第6号及び第9号に違反したため。

ウ その他

令和5年8月31日に被申立人に始末書を提出すること。

(4) なお、上記(2)ア(ウ)及び(3)に関して、被申立人の就業規則には、次のとおり規定されている。

ア 第50条(懲戒)

「会社は、社員が本規則その他会社の諸規程に違反し、又は業務上の責務の履行を怠ったときは、事実の経過、再発防止に対する意思表示等を記載した始末書等の提出を命じ、その軽重により次の条項による懲戒処分を科す。また、懲戒対象者は指導教育目的で3か月以内の指導教育期間労働契約書を締結して勤務態度等を精査することがある。」

イ 第51条(訓戒・減給・出勤停止・降格・論旨退職・懲戒解雇)

「1. 訓戒とは、始末書を提出させ、将来を戒める懲戒のことである。

2～6 略

7. 社員が下記いずれかの事由に該当する場合は、会社の判断で、訓戒・減給・出勤停止・降格・論旨退職・懲戒解雇のいずれかの懲戒処分を科す。

(1)～(4) 略

(5) 会社又は所属長の指示・命令に違反したとき

(6) 指示命令に従わないとき

(7)・(8) 略

(9) 業務中、私的な行為をしたとき

(10)～(41) 略

(42) 民事・刑事を問わず調停、仲裁や訴訟等の当事者となったとき

(43)～(45) 略

(46) その他この規程及び諸規程に違反し、又は前各号に準ずる行為があつたとき

(5) 令和5年7月30日付けで、申立人は、当委員会へ5年5号事件の救済申立てを行った。

(6) A2の上記4(1)の組合加入通告から上記(5)の5年5号事件の救済申立てまでの間に、A2が残業を命じられたことはなく、残業手当が支給されたこともなかった。

10 5年5号事件申立て後の経緯

- (1) 令和5年8月18日、申立人は被申立人に対して、団体交渉における確認・約束事項が履行されていないとして、被申立人の対応に対して抗議し、速やかに要求した資料を提出するよう求めるとともに、次の内容を含む7項目の要求事項について文書により回答することと、同年9月4日までに団体交渉を開催することを要求した。
- ア 旧就業規則及び令和5年度の三六協定書を交付すること。
- イ 令和5年3月の雇用契約に係る従業員との個別面談において伝えた内容等について、説明すること。
- ウ 申立人のブログに投稿された内部告発から残業に関する不正は明らかであり、謝罪の上、B3所長の職務手当の受給の実態について説明すること。
- (2) 令和5年8月21日、被申立人は、5年4号事件の答弁書とともに、旧就業規則の全文を本件審査手続に係る証拠として提出した。
- (3) 令和5年8月27日、申立人は被申立人に対して、上記(1)に追加して、組合員の「労働条件や処遇等（就業規則の目的と手続き、社員の定義と適用範囲、採用及び配置、勤務及び休日、服務規律、退職及び復職、表彰・懲戒、退職・定年・解雇、安全衛生、給与、雑則）」に係る就業規則、賃金規程、三六協定書等の写しを交付することを要求した。
- (4) 令和5年8月30日、被申立人は申立人の要求事項に対して、次のア及びイの回答をした。また、ア（ア）に関連して、令和5年度の三六協定書を交付した。さらに、イについて、誓約書の案を示した。
- ア 上記(1)の要求事項について
- (ア) 旧就業規則は本件審査手続の証拠として提出済みであること及び令和5年度に作成した労使協定書を交付すること。
- (イ) 雇用契約に関しては、各従業員に対して、雇用契約書上の雇用期間の記載を有期から無期に変更したい旨を個別面談において説明したこと、令和4年度の雇用契約書の修正は行っていないこと及び令和5年3月1日から同年6月までの間にB3所長が複数の従業員の個別面談を実施したこと。
- (ウ) B3所長の待遇については回答できないこと。
- イ 上記(3)の要求事項について

賃金規程については各営業所とも上記7(1)の第2回団体交渉で交付したものと同一であること並びに就業規則については申立人内部の使用に限ること及び組合員以外の第三者に公開しないことを誓約すれば団体交渉の場で交付すること。

(5) A3は、本件懲戒処分に関して、令和5年8月30日付け始末書を被申立人に提出した。この始末書には、次の内容が記載されていた。

ア 自宅待機命令書の「自宅待機の期間」の記載から処分対象とされた街直活動及びB2営業所内への立入りは自宅待機期間中の行為ではなく、反省すべき点はないこと。

イ 根拠となった就業規則が「改ざん」されており、本件懲戒処分に正当性がなないこと。

(6) 令和5年9月4日、第5回団体交渉が開催された。申立人は被申立人に対して上記(4)の誓約書を提出し、被申立人から申立人に対して、令和4年に改定された現行の就業規則全文並びにB2、B4及びB5営業所の令和5年度に締結した三六協定書が交付された。

また、B3所長の職務手当の受給の有無について、申立人は調査及び回答を求め、被申立人は答えられない旨回答した。

(7) 前橋地方検察庁C4支部は、令和6年6月28日、上記7(7)の刑事告訴についてA2を不起訴処分とした。A2が請求した不起訴処分告知書は、同年9月26日付けで交付された。

第3 判断

1 争点1(団体交渉拒否)

被申立人が、申立人に就業規則、賃金規程、労使協定書等を交付しなかったことが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否(誠実交渉義務違反)に該当するか。

(1) 申立人の主張の要旨

被申立人が就業規則、賃金規程、労使協定書等(以下「就業規則等」という。)を交付しなかったことは、次のとおり団体交渉拒否(誠実交渉義務違反)に該当する。

ア 申立人の要求事項は、雇用契約、賃金、労働時間管理、残業手当の計算、出勤や懲戒に係る処遇など多岐にわたる上、これらは義務的団交事項に当

たり、就業規則等の交付は、団体交渉のために必要不可欠である。被申立人は、申立人に対して事前に就業規則等を交付し、A2の処遇が適正であることについて理解を求めるといふ誠実交渉義務を負う。

なお、被申立人は、申立人が被申立人に対して必要とする部分がどこであるかを回答しなかった旨主張するが、申立人の要求事項に係る就業規則等の交付が必要であることは明らかである。

イ 群労委平成29年(不)第1号・平成29年(不)第2号・平成29年(不)第4号併合事件(令和元年5月29日命令)の命令では、使用者が労働組合からの就業規則等の提供要求に応じられない場合は、まず使用者がその正当な理由を十分に説明すべきであり、また、組合員が就業規則、賃金規程、三六協定書等を閲覧できる機会などがあつたとしても、使用者は、労働組合との関係ではこれらを提供すべきという判断が示されている。

被申立人は、申立人に対してB2営業所に備え置かれている就業規則等を閲覧するよう求めて交付を拒否したが、これは、同命令に照らして明白な誠実交渉義務違反である。

ウ B2営業所において規程類全部の備置きはなされておらず、したがって閲覧できる状態にもない。また、被申立人は、就業規則等をメモすること就業規則で禁止している上に、A2が早朝夜間の出退社となるような配車とすることでA2の閲覧を阻害した。さらに、被申立人は令和4年11月28日付けの就業規則の改定を周知せず、申立人に改定を隠した上に、交付を拒否した。

(2) 被申立人の主張の要旨

被申立人が就業規則等を交付しなかったことは、次のとおり団体交渉拒否(誠実交渉義務違反)には当たらない。

ア 団体交渉において申立人の要求事項について全て開示しなければ誠実交渉義務違反に該当するものではなく、被申立人の主張を根拠付ける情報や資料を開示すれば足り、被申立人は必要な対応を行った。

また、被申立人は開示の拒否はしていない。申立人が範囲を定めずに就業規則等内部の規程全部の交付を求めたため、被申立人は、申立人に対して備え置かれているものを閲覧するよう回答するとともに、必要とする部分を明示するよう求めたところ、申立人は応じることなく5年3号事件の

救済申立てを行ったものである。

イ 就業規則等は、事務所の開所時間に閲覧可能であれば、従業員は自由に閲覧可能であり、実際にA2も第1回団体交渉前に閲覧を行っている。また、被申立人は、三六協定書が備え置かれていないという申立人の指摘を受けてすぐに対応し、従業員が閲覧可能な状態に是正した。

ウ 被申立人は、賃金規程や就業規則などの必要な規程類を、団体交渉等において申立人に対して開示したため、既に申立ての利益が喪失した。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、申立人の要求事項は多岐にわたる上、これらは義務的交渉事項であることから就業規則等の交付は団体交渉に不可欠であり、被申立人は事前に就業規則等の全部を交付し、A2の処遇が適正であることについて理解を求めるといふ誠実交渉義務を負う旨主張する。

ところで、5年3号事件の救済申立てまでに行われた団体交渉は第1回団体交渉のみであり(前記第2の4及び5)、申立人の団体交渉拒否に関する申立ては、この第1回団体交渉に関するものである。第1回団体交渉までに、申立人は、まず、令和4年11月18日付け要求書により就業規則及び賃金規程の全文並びに三六協定書の写しを速やかに交付するよう求め(前記第2の4(1))、その後、同年12月13日付け申入書によりこれら事前確認は「誠実かつ効率的な交渉」に欠かせないと被申立人に対して申し入れた(前記第2の4(10))。これに対して、被申立人は、第1回団体交渉の前に、就業規則等はB2営業所に備え置いているので閲覧するよう文書で回答するとともに、申立人が示した要求事項に応じて賃金一部控除に関する労使協定書を申立人に交付した(前記第2の4(11))。そして、第1回団体交渉においては、被申立人が、一概に全部を開示する必要はないと回答し、備え置かれているものを閲覧するよう求めたところ、申立人は不誠実交渉に当たると反論した(前記第2の5(1))。

イ この点、就業規則の周知方法は、労働基準法第106条第1項に見やうい場所での掲示や備付け、書面の交付が規定されており、また、労働基準法施行規則第52条の2では、磁気テープ等を使用した方法が規定されている。このように、書面の交付によることも周知の方法の一つとされているが、どの方法によるかは使用者が決めることができ、個々の労働者に当然に交付を求める権利があるわけではない。

しかし、他方で、使用者は、労働組合との団体交渉に臨む際には、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の論拠を説明し、必要に応じてその裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負う。これは、団体交渉を充実させ、労使間の交渉の実質を深めることに寄与するとともに、労働者にとって誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会となり、正常な集団的労使関係秩序の維持・確保につながるものである。

以上により、使用者には就業規則等を常に労働組合に交付する義務はないものの、労働組合が全部の交付を要求する場合は、労働組合が団体交渉における要求事項との関連等を明確にし、また、交付されない場合に生じる団体交渉での支障等について明らかにするなど、労働組合がまず、団体交渉との関連で全部が必要であると示す事情をより具体的に示した場合、使用者はこれに応じる義務が生じると判断すべきである（同旨中央労働委員会平成30年（不再）第45号及び第46号併合事件・令和3年8月4日命令）。

ウ 本件では、上記アのとおり、令和4年11月18日付け要求書においては、就業規則、賃金規程及び三六協定書の写しの速やかな送付を求めると記載するのみで、要求事項との関係でのこれら全部の交付を求める具体的な必要性を示したとはいえない。また、同年12月13日付け申入書においても、申立人は就業規則等の事前確認は誠実かつ効率的な団体交渉に欠かせないと記載しているが、具体的な必要性を述べたところまでは認められない場合が生じる団体交渉での支障等についても明らかにしたとは認められない。

エ したがって、被申立人が、第1回団体交渉において、就業規則等の全部の交付を求める申立人の要求に応じなかったことは、不誠実交渉とは評価できない。

オ なお、申立人が、令和4年11月18日付け要求書において就業規則、賃金規程及び三六協定書の交付の要求と同時に示した要求事項には、年俸制の根拠となる規定及び時間外労働の扱いに係る規定の明示、残業手当の計算方法の説明を求めるものがあった（前記第2の4（1））。しかし、被申立人は、第1回団体交渉において関係する根拠規定を交付したり、提示することはなく（前記第2の5（1））、これは、労働組合との交渉に

際して必ずしも配慮した対応とはいえない。

しかしながら、前記第2の5（1）のとおり、第1回団体交渉においては、年俸制に関しては人事考課について、時間外労働の扱いに関しては三六協定書の作成や周知の手続等が主に議論された。また、残業手当の計算方法については、就業規則及び賃金規程に基づき計算されるとの被申立人の発言はあったが、主に時給単価の計算方法についてのやりとりがなされているのであり、実際の交渉の内容からこれら規定を示して説明を行う必要があったとか、提示されないことにより団体交渉に具体的な支障が生じていたとまでは認められない。

したがって、これら個々の要求事項に対する被申立人の対応についても、不誠実であったとまでは認められない。

カ また、申立人は、過去の当委員会の命令の一部を引用し、これに基づく主張として、被申立人が申立人に対して備え置かれている就業規則等を閲覧するよう求めて交付を拒否したことが、誠実交渉義務違反であるとしている。しかし、本件と当該命令とは、職場などの事情が異なり、そのままの判断に用者による交付の拒否の態様などの事情が異なり、そのまま本件の判断に適用することはできない。

キ 以上から、被申立人が第1回団体交渉で就業規則等の交付に応じなかったことは、団体交渉拒否（誠実交渉義務違反）に当たるとはいえない。

2 争点2（支配介入）

（1）争点2-1

B3所長らが、令和4年11月23日以降6回にわたり、本件ビデオ撮影を行ったことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

（ア）被申立人は、A2の組合加入通告を受けて、A2の同意を得ることもなく撮影を行い、A2から尋ねられるまで理由の説明もしなかった。また、A2は、10分以内に点検作業を終了させており、被申立人から10分以内に終了できていないとして指導や指摘をされたことはないことから、撮影に合理的理由はない。

（イ）撮影は、周囲から見える方法で行われたことから組合員に対する見せしめである。また、当時唯一の申立人組合員であったA2のみを撮影したことは、従業員に対して申立人に加えると特別な扱いや周囲に見え

る形で嫌がらせをされるとのおそれを抱かせるものである。被申立人が後に行ったA2以外の従業員に対するビデオ撮影は申立人の抗議を受けて対応したものであり、本件ビデオ撮影はA2に対する差別的取扱いであることは明らかである。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 被申立人は、A2が他の従業員に比べて事故等が際立って多いことから令和4年8月頃からA2に対する指導等について検討を開始し、A2が社社呼後出庫までに長時間要していたことも受けて同年10月頃からA2の点検作業を注視すべきと認識していた。同年11月7日頃にA2が使用していた車両のマフラーのボルトが外れる事故が発生し、業務車両の点検作業を適切に行っていないことが明らかになったことを受けて同月中旬に撮影を決定したもので、撮影はA2の組合加入通告以前から予定されていた。また、事前に撮影の趣旨を説明しなかったのはいつもどおりの作業を撮影するため、その後説明を行った。

(イ) 上記(ア)のとおり本件ビデオ撮影はA2の点検作業の内容及びこれに要する時間を確認し、A2の点検作業について動作研究や指導を行うことを目的として、異なる環境で撮影を行うために複数回なされたもので、支配介入の意図はない。なお、A2に対する撮影終了後に、他の従業員についても、作業方法の検証のために撮影を実施している。

ウ 当委員会の判断

(ア) 被申立人は、令和4年11月23日以降、A2の車両点検作業に関する本件ビデオ撮影を6回行ったが、撮影に当たり、事前にその目的についての説明をA2に行わなかった(前記第2の4(2))。

(イ) これに関して、被申立人は、いつもどおりの作業手順を撮影するために、撮影前に説明を行わなかったと主張しているが、ビデオ撮影は、それにより従業員の肖像権が侵害されるおそれがあることから、原則として事前に目的を説明した上で承諾を得て行われるべきものである。また、点検時間の計測や点検作業の検証は、ビデオ撮影以外の方法でも可能であり、撮影という方法をとらなければならなかったという事情は認められない。したがって、本件ビデオ撮影には相当性や必要性を認めない。

(ウ) また、撮影後において、A2に対する指導やコメント等が行われていないのであり(前記第2の4(2))、被申立人のいう動作研究や指導

を行うためという目的があったとの主張も信用することができない。

(エ) そして、撮影が、A2の組合加入通告と共にA2に関する要求等を団交事項とする団体交渉の開催を求める令和4年11月18日付け要求書が到達した直後の同月23日から開始された(前記第2の4(1)及び(2))という経過からして、A2の組合加入通告と団体交渉申入れを受けた被申立人が、あえて必要性や相当性を認め難い本件ビデオ撮影を開始したものと評価できる。したがって、被申立人はA2に対して嫌がらせをすることによって、申立人の影響力の拡大を阻止するという意図の下に撮影を行ったといわざるを得ない。

加えて、上記(ア)のとおり6回も行われたA2に対する撮影は、それを知った従業員が申立人に関わると被申立人から嫌がらせ等を受けると懸念し、萎縮し、恐怖心を抱くなど、申立人への加入を抑制する効果を有し、申立人の運営に影響を与え得るものであったといえる。

(オ) なお、被申立人は、A2の事故等が他の従業員に比べて際立って多いことやA2が出社呼後出庫までに長時間要していたことから、遅くとも令和4年10月頃からA2の点検作業について注視していたと主張する。確かに、これに一部沿う証拠があるが、これら事実を裏付けるに足る十分な陳明はなされていない。

また、被申立人は、A2が使用していた車両のマフラーに係る点検不備が明らかになったことを受けて同年11月中旬に撮影を決定したと主張する。しかし、同様の事象が生じれば重大な事故等が発生するおそれがあるにもかかわらず、業務車両の点検不備が判明してから、そのことを同年12月26日の第1回団体交渉においてA2に対して指摘するまで1か月以上経過していること(前記第2の3(7)及び5(1))は不自然といえる。このため、点検不備が真に撮影のきっかけとなったのか疑わしいといわざるを得ない。

さらに、A2に対する撮影終了後に他の従業員の撮影を行った事実は認められる(前記第2の5(2))が、これは第1回団体交渉における申立人の要求(前記第2の5(1)イ)を受けて実施したと認められ、上記結論を左右しない。

(カ) 以上から、本件ビデオ撮影は、申立人に加したA2に対する差別的な嫌がらせ行為であり、申立人の影響力を危惧した被申立人が組合弱体

化を企図して行ったと認められ、労組法第7条第3号の支配介入に当たるとする。

(2) 争点2-2

令和4年11月28日付けで被申立人が就業規則の懲戒処分に関する規定部分を改定したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

次のとおり就業規則の改定は支配介入に当たる。

(ア) 被申立人は、申立人の令和4年11月18日付け要求書によるA2の組合加入通告や就業規則の交付要求を受けて、就業規則の懲戒処分に関する規定部分を違法に改定した。

(イ) 改定は、組合員の解雇ないし懲戒処分を目的に行われたものである。

a 改定された服務規律はA2及びA3に対する自宅待機命令の根拠となっており、被申立人は、両名に対する懲戒処分をおおうとしていた。

また、服務規律が大幅に増えたこと及び処分の内容ごとに定められていた懲戒規定の条文が一つの条文にまとめられたことで、改定前より処分対象となる行為が増え、解雇を含めた懲戒処分が容易になり、改定前よりも重い処分とすることも可能となった。実際に、被申立人は、令和4年11月のA2が使用していた車両のマフラーに係る点検不備が発覚した頃に服務規律にこれを処分できる条文を追加したり、本件ビデオ撮影、本件事情聴取や雇用契約の問題に係る申立人の一連の要求や抗議についての調査や記録を行うことで、組合員を処分しようとした。さらに、第3回団体交渉において懲戒処分の発令を前提にA2及びA3に対して退職勧奨を行った。

b 被申立人は、申立人が就業規則の交付を要求している中で、従業員や申立人に改定を知られないようにするために、労働者の過半数代表者からの意見聴取等の手続を行わず、付則に改定の記録も残さず、周知もなかった。

c 懲戒規定の改定について、当時の顧問社労士が目的なく提案し、被申立人が追認することはありえず、就業規則の違法な改定が発覚した第3回団体交渉において改定内容を承知していたのはB3所長であったこと、B3所長は旧組合の立場で就業規則の改定に関わっていた

ことなどから、B3所長が当時の顧問社労士と協議して改定案の作成に関わっていたのは明らかである。

(ウ) 次のとおり改定後の就業規則は無効である。

a 被申立人は、改定後の就業規則を労基署に届けておらず、改定に当たって労働者の過半数代表者からの意見聴取を経していない。

b 改定後の就業規則は、第53条第3項が民法に違反しているなど、合理的な内容とはいえない。

c 被申立人は、就業規則の全面改定を意図的に周知しなかった。また、被申立人の備置きの方法は事務所の開所時間のみ閲覧が可能で常時閲覧できる状態になく、被申立人は、メモやコピーを禁止していること、申立人に対する交付拒否を繰り返していること及びA2の組合加入通告後にA2を泊まり業務の勤務形態にして閲覧を阻害したことから、周知の要件を満たしていない。

イ 被申立人の主張の要旨

次のとおり就業規則の改定は支配介入に当たらない。

(ア) 育児介護休業法の改正による改定に併せて、他の部分も改定したものであり、検討は令和4年8月頃から、作業は同年10月中から行っていた。申立人によるA2の組合加入通告等から改定までの期間からしても、これらと関係がないことは明らかである。

(イ) 改定は、申立人の主張するような組合員に対する解雇や懲戒処分を目的としたものではない。

a A2及びA3に対する自宅待機命令や懲戒処分は、旧就業規則においても可能であった。また、第3回団体交渉における退職勧奨は、A2及びA3に対する懲戒処分が想定されたことだけでなく、他の従業員からの嘆願や両名のそれまでの勤務状況を鑑みて行ったものである。

b 後に疑義が生じ得る手続を行ったことは不適切だったが、かえって組合員又は申立人に対する不当労働行為を企図していなかったことを表している。

c 改定は、役員（会長及び社長）の業務であり、B3所長は関与していない。また、当時の顧問社労士の指導に従って行われ、提供された案をそのまま採用したものである。

(ウ) 次のとおり改定後の就業規則は有効である。

- a 労基署への届出及び労働者の過半数代表者からの意見聴取は、就業規則変更の効力要件ではない。
- b 改定後の就業規則が合理的な内容とはいえないという主張については、争う。申立人はその根拠等を主張していない。
- c 各営業所に改定後の就業規則を備え置くことにより周知している。

また、改定の際には通知書を掲示して従業員に対する告知を行った。

ウ 当委員会の判断

(ア) 就業規則は、令和4年1月18日付け要求書によるA2の組合加入通告等から間もない同月28日に、勤務規律や懲戒処分について定めた条文などが改定された(前記第2の4(1)及び(4))。

申立人は、組合加入通告や就業規則の交付要求を受けて、被申立人が懲戒処分に関する規定の改定を行ったと主張するが、前記第2の4(5)のとおりに育児介護休業法の改正により就業規則の関係規定を整備する必要性があり、併せてその他の規定の改定についても検討や作業を行っていたという被申立人の主張が不自然であるとまではいえない。また、同月21日に被申立人に要求書が到達して(前記第2の4(1))から就業規則が改定された同月28日までは7日間しか空いていないのであり、A2の組合加入通告等をきっかけに就業規則の改定に着手し完成したという申立人の主張は採用できない。

(イ) 申立人は、就業規則の改定は組合員の解雇ないし懲戒処分を目的としたものであると主張し、その根拠として、改定後の勤務規律がA2及びA3に対する自宅待機命令の根拠となつており、懲戒処分の対象が広がつて処分が容易となり、改定前よりも重い処分とすることも可能となつたとする。

確かに、この自宅待機命令は改定後の就業規則に基づいて行われた(前記第2の6(7)及び(8))が、勤務規律に違反した場合に懲戒処分の対象となり得ることは就業規則の改定前後において変更はなかった(前記第2の4(4))。また、改定によって勤務規律が増加し、懲戒処分を定めた条文が一つにまとめられたこと(前記第2の4(4))は認められるが、改定された就業規則の規定に特段不自然といえるもの

はないことや、処分の対象が拡大したり、改定前よりも重い処分が可能となつたとは認められない。

したがって、就業規則の改定が組合員の懲戒処分を目的として行われたとは認められない。

(ウ) さらに、申立人は、申立人から就業規則の交付要求を受けている中で、被申立人が就業規則の改定を隠すために必要な手続等を行わなかつたと主張する。

確かに、前記第2の4(4)のとおりに、就業規則の改定に当たり、労働者の過半数代表者からの意見聴取や労基署への届出は行われなかつた。また、付則にも実際の施行日が記載されず、改定前の施行日があるまとなつており、改定があつたことを申立人が把握するのは困難だつたと認められる。さらに、B2営業所においては、就業規則が改定されたとの通知書が掲示された(前記第2の4(5))が、その内容が改定内容を十分に知らせるものではない。しかし、それらの手続に問題があつたとしても、被申立人が改定を隠す意図でなされたとはまでは認められない。

(エ) なお、申立人は、就業規則の改定に当たり法定の手続がとられていないことや周知がなされていないなどとして、改定後の就業規則は無効であると主張するが、就業規則の改定が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか否かは、あくまで就業規則の改定が申立人の運営に干渉する意図をもってなされたか等を根拠として判断するものであり、就業規則の改定が有効か否かはその判断に直接関係するものではない。

(オ) 以上から、就業規則の改定は、組合員に対する懲戒処分等を行うために行われたとは認められず、組合活動の萎縮及び組合弱体化を企図したものとはいえないことから、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

(カ) なお、付言すれば、被申立人の就業規則の表紙の最下段には「秘密書類につき社外漏洩・コピーなどは厳禁とし、漏洩行為者に対して懲戒処分と実損害(社会的信用失墜も含む)の賠償を請求する」と記載され、第39条第2項にはメモを禁止する規定がある(前記第2の4(12))など、被申立人は就業規則の周知に消極的であるといわざるを得ない。また、第1条第3項では「就業規則に定めのない事項については会社が

判断し決定する」とされている（前記第2の4（4））など、被申立人は労使の協調による会社運営という意識が乏しいとも考えられる。これらの点を踏まえると、被申立人による就業規則の運用には改善の余地があるといえる。

（3）争点2－3

令和5年1月9日頃に被申立人従業員2名が申立人のピラ配布に係る本件事情聴取を他の従業員に対して行ったこと及び被申立人が申立人宛て同年2月6日付け回答書により申立人が本件事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

（ア）本件事情聴取について

被申立人は、「ピラの渡され方」、「受け取ってどう思ったか」、「会社に対する不満の有無」について、A2を除いたB2営業所の全従業員に対して本件事情聴取を行い、ピラを回収した。配布の態様を問題とするのであれば、ピラを回収する必要がある。また、B3所長は現場における監視や確認又は申立人に対する注意や申入れを一切行っていないことから、本件事情聴取に合理的な理由はない。

被申立人は、出庫10分前以前構内立入禁止措置などのA2に対する差別的待遇を約1年にわたって行っていた。本件事情聴取に対する対応によっては同様の待遇を受けられるかもしれないという不安を従業員に与えるとともに、被申立人は従業員との個別面談によって申立人を排除するための証拠を確保するという手法を繰り返していることから、従業員と申立人を分断させる効果をもたらす、支配介入に当たるといえる。

（イ）本件事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたことについて

上記（ア）のとおり本件事情聴取は不当労働行為であり、しかもA2に対する差別処遇である。被申立人は組合員に報告した従業員がいたことを問題視して説明を求めたものであり、これはA2への情報提供やA2との会話を禁じる効果を与え、組合弱体化を企図したものである。

イ 被申立人の主張の要旨

（ア）本件事情聴取について

被申立人は、従業員からの危険を感じたという報告や敷地内への無断

侵入の可能性があったことを受けて、施設管理上の必要性和従業員の安全確保の観点から、ピラ配布の態様や危険を感じたか否かを聴取し、また、併せて被申立人に対する不満や不安の有無を聴取した。労働組合加入は自由である旨も伝えるなど組合加入を妨害しておらず、実際に、A3及びA4は本件事情聴取後に申立人加入した。

（イ）本件事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたことについて

本件事情聴取はB2営業所内で行われたことから申立人が知り得ない情報だが、申立人は本件事情聴取の実施者について誤って事実を把握して被申立人を非難したため、被申立人は、回答書によって事実をどのように把握したのか尋ねたにすぎない。

ウ 当委員会の判断

（ア）本件事情聴取について

申立人の行ったピラ配布に関して、被申立人は、B2営業所の19名の従業員（この中にA2は含まれていない。）を対象に、令和5年1月9日頃、本件事情聴取を行ったが、これはB3所長が聴取事項を示し、特定の従業員に指示をして行われたものであった（前記第2の5（4））。

申立人の主張をアビールするためにピラを配ることは労働組合の活動として広く認知されているものであり、配布直後にこれを受け取った従業員に対して本件事情聴取をしたこと（前記第2の5（3）及び（4））は、被申立人が組合活動に関する警戒感を持っていることを示すものといえる。そして、これにより被申立人が申立人又は申立人の行為に悪感情を持っているという印象を従業員が抱き、申立人に関わらない方がよいという認識を持つ可能性があったと認められる。

なお、被申立人は、安全管理上や施設管理上の必要性から本件事情聴取を行ったと主張し、B3所長は、組合員が従業員の走行中の車を止めるといった危険な行為を行ったことや従業員とトラブルが生じたことを従業員から報告を受けたと証言している。それにもかかわらず、B2営業所の最高責任者（前記第2の1（6））であるB3所長ないしB2営業所の従業員が、直接申立人に対して危険な行為を行わないよう要望した事実は認められず、本件事情聴取の結果を踏まえた行動は何らしてないものであり、本件事情聴取が真に被申立人の主張する必要性があつ

てなされたと認めることはできない。

さらに、A 2 の組合加入通告以降、就業規則等の交付、本件ビデオ撮影、雇用契約期間の問題など労使関係に様々な対立が生じている中で、B 2 営業所の多くの従業員に対して本件事情聴取を行い、安全管理や施設管理に直接関係がないピラの回収を指示した（前記第 2 の 5（4））ことも考慮すると、被申立人が反組合的な意図又は動機に基づいて本件事情聴取を行ったと判断することができる。

以上から、本件事情聴取は、組合活動の萎縮及び組合弱体化を企図してなされたものといわざるを得ない。

なお、被申立人は、組合加入を妨害しておらず、本件事情聴取後に A 3 及び A 4 が申立人に加入したことから支配介入には当たらないと主張するが、両名の加入は本件事情聴取から約 2 か月経過した後であり（前記第 2 の 5（4）及び 6（3））、被申立人の主張を根拠付けるものとはいえない。

したがって、被申立人が、ピラ配布に係る本件事情聴取を行ったことは、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たる。

(イ) 本件事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたことについて

申立人は、被申立人が本件事情聴取の事実を把握した経緯について申立人に対して説明を求めたのは、申立人に情報提供をした従業員がいたことを問題視したものであり、従業員が組合員である A 2 に情報提供することや A 2 との会話を禁じる効果を与えると主張する。

しかし、被申立人の回答書の文言（前記第 2 の 5（7））からは、申立人の主張するよう申立人に対する情報提供を非難するような内容は読み取れない。他方で、申立人に協力的な従業員を明らかにしようとする一面もあり、申立人に対する支配介入のきっかけになりにかねない態度ともいえるが、申立人がこれに応ずることを強制するような文言は含まれないことから、申立人に対して萎縮させる効果や圧力を与えたとは認められない。

したがって、被申立人がこの回答書により説明を求めたことが、申立人の主張するような組合活動に対する制約的な効果を及ぼすものであると認められない。

(ウ) 結論

以上から、被申立人がピラ配布に係る本件事情聴取を行ったことは労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たりますが、令和 5 年 2 月 6 日付け回答書により申立人に対して説明を求めたことは同号の支配介入に当たらない。

(4) 争点 2-4

申立人が賠償反則金の賃金控除に関する労使協定の無効を主張したことに對して、被申立人が令和 5 年 2 月 6 日付け回答書により、返金対応をした場合は適正な損害賠償を請求する旨回答したことは、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

申立人が、賠償反則金の賃金控除に関する労使協定が無効であるとして、不当に徴収された賠償反則金の返金を正当に求めたところ、被申立人は、返金対応した場合、適正な損害賠償を請求する旨の回答をした。これは理不尽な脅しであり、また、「適正額」の算定方法は曖昧で、被申立人の裁量で決められることになる。控除された賠償反則金を返金せよという申立人の要求が、従業員にとって「裁判例等を参考に適正額の請求」がなされるという大きな不利益変更・不安をひき起こす結果になれば、組合員でない従業員が、申立人に対して大きな反感を抱くようになることは明らかであり、被申立人の回答は、従業員に申立人に対する反感を組織する目的で行われたもので、申立人に対する支配介入である。

イ 被申立人の主張の要旨

被申立人は、当該労使協定が無効である場合には原則に立ち返り考えられることになる旨伝えたに過ぎない。単に、申立人の主張を前提として論理的に考えた場合の帰結について言及したに過ぎず、支配介入に当たたる余地が全くない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 申立人が賠償反則金の賃金控除に関する労使協定の無効及び控除された金額の返金を申し入れたことに対して、被申立人は、控除された金額の返金も検討すること及びその場合は適正額の請求を予定していることを回答した（前記第 2 の 5（5）及び（7））。これは労使協定が無効である旨の申立人の主張を前提とした場合に被申立人の立場からは当然ともいえる内容であり、理不尽な脅しとは認められない。また、被申立

人は、請求する金額について、「裁判例等を参考に適正額の請求」をする旨を回答しており（前記第2の5（7））、申立人が主張するようには曖昧で、恣意的な裁量により金額が決められるものとも思われない。

(イ) 被申立人の回答の内容が、従業員にとつて不利益変更となったり、従業員に不安を与える結果となっても、それは申立人が当該労使協定の無効を主張した結果であるといわざるを得ない。仮に、申立人が賠償反則金の返金を要求したことで、従業員が申立人に反感を抱くことがあったとしても、被申立人の回答との関連性は乏しく、被申立人が、従業員に申立人に対する反感を抱かせる目的で意図的に当該回答を行ったと認めることはできない。

(ウ) したがって、被申立人による回答は、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

3 争点3（不利益取扱い及び支配介入）

(1) 争点3-1

被申立人が、A2及びA3に対して、A2が令和5年3月7日に被申立人従業員に対してLINEで本件メッセージを送信したこと及びA3が就業中に他の従業員に「雇用契約をするな」と述べたことを理由に、懲戒事由の有無の調査のためとして同月24日付けで自宅待機命令を発したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 次のとおり自宅待機命令には不利益性がある。

- a 当初、賃金について、A2は無給、A3は60%の支給と通告された。
- b 従業員等との一切の接触禁止を命じられ、命令に違反した場合は損害賠償等を請求すると脅迫されたことにより組合活動を阻害された。
- c 自宅待機命令書は、B2営業所の掲示板に2か月間掲示された。
- d 出勤日や休憩時間を指定せずに定時（9時から18時まで）の時間内は連絡に応じるよう命じてA2及びA3を拘束した上、弁明の機会と称して時間外である18時にB8弁護士事務所へ出頭するよう命じた。

(イ) 被申立人が、懲戒事由の有無の調査のためとして自宅待機を命じたこと（以下「本件自宅待機命令」という。）は、次のとおり理由がないこ

とから、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

a 次のとおりA2及びA3の行為は懲戒事由としての妥当性を有し、なお、組合員であることを理由として行われたものである。

(a) A2について

本件メッセージの元の文章はインターネット上に公開されていたものであり、本件メッセージ送信行為は労働者の雇用と権利を守るために申立人の方針で行い、公共の利害に関して専ら公益を図る目的で真実に基づいて発信したものである。B8弁護士の調査の結果は懲戒処分には当たらないというものであったと推認され、被申立人は、A2に対して懲戒処分を発令できない。

また、グループLINEのメンバーへの個別メッセージの送信や業務中のLINEメッセージの受信は、禁止されていない。

(b) A3について

発言の中で従業員に対して申立人への加入を働きかけていないことから、就業時間中の組合活動には当たらない。実際に令和5年7月27日付け本件懲戒処分は異なる行為を対象に行われた。

A3の組合加入通告直後に、従業員は労働条件を不利益変更した雇用契約書への署名押印を強要された。被申立人には、A3について虚偽の事実で懲戒処分を下し、従業員の抗議や抵抗を押しこめようとする意図があった。

b 被申立人は、上記2（2）アのとおり根拠とされる就業規則を違法に改定しており、周知義務を果たしていない。

c 被申立人は、自宅待機命令書においてA2は無給、A3は60%の賃金の支給という実質的に懲戒処分に相当する通告を行い、また、自宅待機の期間を誤って記載するなどしたほか、事前にA2及びA3に対する聴取をしておらず、弁明の機会が設けられていないなど手続が不十分である。また、本件メッセージや従業員の証言の確保は完了しており、証拠隠滅や口裏合わせの可能性が高かったとはいえない。さらに、被申立人代表取締役2名で、懲戒処分について最終的な判断をするとしており、公平性が欠如している。

(ウ) 被申立人は、従業員等との一切の接触禁止を命令することで、申立人の組合活動に支障や影響を与えた。

また、当初の自宅待機命令は実質的に懲戒処分に等しく、訂正前の自宅待機命令書をB2営業所において掲示し続けたことは従業員に対する見せしめであり、組合弱体化と反組合的な結果を招いた。

さらに、令和5年3月25日までとされた組合員の雇用契約に係る申立人の要求に対して、被申立人は、団体交渉の開催を引き延ばすなどして誠実に対応せず、同月24日付けで自宅待機を命じた。被申立人には、就業規則の「改ざん」と自宅待機期間中の調査において懲戒事由をでっち上げることにより、申立人と被申立人従業員を分断させるという目的があった。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 自宅待機期間中は有給であることから、本件自宅待機命令は不当な不利益を課すものではない。また、申立人を脅迫したとの主張は否認し、自宅待機命令書の掲示期間は2か月間ではない。

(イ) 次のとおり本件自宅待機命令は適法であり、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

a 次のとおり懲戒事由に該当し得る事実が存在することから調査を行ったものであり、組合員であることが理由ではない。

(a) A2について

本件メッセージは、B3所長個人を誹謗中傷し、被申立人の信用を害するもので、令和4年3月の雇用契約締結に関して、第1回団体交渉においてB3所長が積極的に虚偽を述べてきた事実はないにもかかわらず、「ウソつき」等の表現を用いていることは悪質性が高い。また、一方的に従業員にメッセージを送りつけるもので、業務の妨害にも当たり得る。

本件メッセージを受け取った状況等について従業員への聞き取りを要する中でA2らによる従業員への不当な接触を防ぐ必要性があり、また、従業員から陳情書が提出されるなど当時相当程度の企業秩序が乱れかねない状況にあったと推察されることから、混乱を避けて調査を行う意味でも自宅待機とする必要性があった。

(b) A3について

A3の発言の相手方となった従業員が不快に思い、被申立人に報告した。当該従業員の就業中に行われ、一見して明らかに業務に支

障を与えないものであったとは判断できない状況にあったことから、調査のために自宅待機とする必要性があった。

b 上記2(2)イのとおり改定後の就業規則は有効である上、本件自宅待機命令は業務命令として行ったため就業規則上の根拠は不要である。

c 2か月間の調査期間は通常想定されるものであり、賃金は全額支給していることから、本件自宅待機命令は相当性を有する。なお、当初の命令における賃金の不支給及び減額支給については、被申立人の顧問社会保険労務士の意見を踏まえた上で相当な内容として決定したものである。また、弁明の機会は確保されており、手続に違法はない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 本件自宅待機命令の不利益性について

被申立人は、自宅待機期間において、A2及びA3に対して賃金を全額支給しているなどと述べ、不利益性はないなどと主張する。

しかしながら、本件自宅待機命令は、賃金については、後には是正されたものの、命令が出された時点では自宅待機期間中の約2か月間、A2は無給、A3は60%の支給とされ(前記第2の6(7))、経済的な不利益が生じるものであった。また、遵守事項として、その期間中他の従業員との接触を一切禁じて、約2か月間休日や休憩時間等の指定もないまま定時(9時から18時まで)の時間内は被申立人からの連絡を取れるようにし、出頭要請があれば出頭に応じるよう求めており(前記第2の6(7))、行動の制限を伴うものであった。さらに、就労の機会を奪うとともに、A2及びA3が令和4年3月26日に署名した雇用契約書の契約期間は令和5年3月25日までとされていた(前記第2の6(6))中において、被申立人が契約期間満了後は暫定的に令和4年中の契約内容を適用する方針を示していた(前記第2の6(6))とはいえず、同月24日付けで発せられた本件自宅待機命令は両名に不安を与えるものであり、また、自宅待機命令書がB2営業所に掲示されたこと(前記第2の6(7))などを考慮すれば、A2及びA3に多大な精神的不利益を生じさせるものであったといえる。

したがって、本件自宅待機命令には、不利益性が認められる。

(イ) 本件自宅待機命令の合理性について

本件自宅待機命令は、A 2 及び A 3 にそれぞれ就業規則の服務規律に違反する行為があったことを理由に、懲戒事由の有無を調査するためとして発令されたものである（前記第 2 の 6（7））が、本件自宅待機命令に合理性が認められるかにつき、以下検討する。

a 懲戒事由の有無の調査の対象とされた行為について

A 2 について調査の対象とされた行為は、就業中の他の従業員に対して令和 5 年 3 月 7 日に、LINE により、組合加入の勧誘、雇用契約の更新に応じないようにとの働きかけ及び B 3 所長に対する侮辱的な言動を内容とする本件メッセージを送信したことである。また、A 3 の調査対象行為は、就業中の他の従業員に「雇用契約をするな」と発言したことである（前記第 2 の 6（7））。

A 2 の行為は、令和 4 年 3 月に締結された雇用契約において、従前は無期とされていた契約期間が 1 年の有期に変更されたこと（前記第 2 の 3（1）及び（6））に関して、他の従業員に対して雇用契約の締結についての注意喚起を行うことを主な目的としていたと認められ、労働条件の維持改善を行うための労働組合の行為として正当なものと評価できる。また、A 3 の発言の背景にも同様の目的があったと認められる。

被申立人は、B 2 営業所の他の約 20 名の従業員との間でも同様の有期雇用契約を締結した（前記第 2 の 1（2）及び 3（6））。

A 2 は、期間を 1 年とする同月 26 日付け有期雇用契約書に署名した際に、有期雇用契約とされたことについて、当時面談を行った B 3 所長から説明を受けなかったと認められる（前記第 2 の 3（6））。また、無期雇用から有期雇用にするという労働条件の不利益変更の重大性に鑑みれば、他の従業員らがその不利益性を充分に理解した上で、一人も異議を唱えることなく雇用契約書に署名したとは考えにくく、B 3 所長が有期雇用とすることについて、少なくとも適切な説明を行ったとは認め難い。

そうすると、他の従業員にこのような不利益変更の事実を指摘することには意義があり、両名の行為に不当な目的があったとはいえない。

そして、前記第 2 の 6（4）のとおり本件メッセージには不穏当な表現もあるものの、通常 LINE によるメッセージの送信が就業中の

従業員の業務を著しく妨害するとは考えられないことや、前記第 2 の 6（5）のとおり A 3 の発言も相手は 1 名のみであり、長時間相手を拘束した事実もないことなどを考慮すると、両名に重大な服務規律違反があったとまでは評価できない。

b 本件自宅待機命令の必要性及び相当性について

両名の行為については、いずれも従業員から B 3 所長に対して報告がなされていること、本件メッセージの内容や送信先等は明らかであったこと、また、A 3 の発言の相手は 1 名のみであったこと（前記第 2 の 6（4）及び（5））などを考慮すれば、被申立人は両名の行為についての証拠や証言は確保できていたと考えられ、調査のためには多大な不利益性のある自宅待機を命じることが必要であったとまではいえない。

被申立人は、自宅待機期間を設けて調査を行う必要性について、本件メッセージを受け取った際の状況に関する従業員への聞き取りが必要であったことや、A 2 らによる不当な働きかけを防ぐ必要があったことに加え、A 3 の発言が相手方従業員の業務に支障を与えなかったと判断できる状況ではなかったことなどを主張する。そして、被申立人は具体的な調査として、第三者である B 8 弁護士に調査を依頼し（前記第 2 の 7（5））、これについて B 1 社長は、従業員に対する聞き取りだけでなく、申立人と被申立人間における一連の問題について経緯の調査が行われたと証言する。

しかし、そのような調査に約 2 か月もの期間を要するとは思わず、また、この間ずっと自宅待機にしてまで A 2 及び A 3 の他の従業員への接触等を防ぐ必要性があったとも認め難い。

さらに、両名には、上記（ア）のとおり遵守事項として様々な行動制限が課されていたが、これらの必要性について疎明はなく、過度に制限を与えたものといわざるを得ない。

c 結論

以上を考慮すると、懲戒事由の有無の調査のためとして約 2 か月間の自宅待機を命じたことには必要性も相当性も認められず、合理性があったとは認められない。

(ウ) 本件自宅待機命令は不当労働行為意思に基づくものかについて

雇用契約の契約期間に係る問題は、A2の組合加入通告以降、申立人が説明等を要求し続けた事項である（前記第2の4（1）及び5（1））。また、A2及びA3の雇用契約期間は令和5年3月25日までとされていた（前記第2の3（6））ところ、申立人は第1回団体交渉以降もこれに係る要求事項及び団体交渉開催の申入れを続け（前記第2の5（5）及び6（1））、同月5日付け書面でA3及びA4の組合加入通告等が行われた（前記第2の6（3））。

本件自宅待機命令が、以上のような経緯に近接して発せられたことや、貸金につき、発令時においてA2は無給、A3は60%の支給という懲戒処分にも等しい内容とされていたことを考慮すれば、被申立人には申立人の組合活動に対する嫌悪感があったことが推認される。

したがって、本件自宅待機命令は、不当労働行為意思に基づくものであり、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たると認められる。

(エ) 本件自宅待機命令は支配介入に該当するかについて

当時分会の組合員は3名であり、うち2名が本件自宅待機命令により従業員との接触を禁止されるなど職場から排除されたこととなり、申立人の活動に一定程度の影響が生じたものと認められる。また、上記（ア）のとおり自宅待機命令書がB2営業所の掲示板に掲示されたこともあり、他の従業員の申立人への加入や関与を抑制する効果を持つものであったといえる。それらのことからすると、本件自宅待機命令は、申立人に対する支配介入にも当たる。

(オ) 結論

上記（ア）ないし（エ）から、本件自宅待機命令には合理性がなく、組合員であるが故に行われた労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるといわざるを得ず、また、これにより組合活動の萎縮及び組合弱体化を企図して申立人に対して行われた同条第3号の支配介入にも当たる。

(2) 争点3—2

B3所長が、令和5年5月19日付けでA2に対して侮辱・名誉毀損を原因とする本件訴訟を提起したこと並びに被申立人及びB3所長が、侮辱罪・名誉毀損罪等でA2を刑事告訴したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

(ア) B3所長は、執行役員かつB2営業所長という職位にあるだけでなく、雇用契約の契約期間の不利益変更などを行い、被申立人はこれを追認してきたにすぎない。不当労働行為ないしA2に対する違法又は不当な処遇は、ほとんどがB3所長の一存で行われてきたものであり、B3所長が被申立人を代表して申立人に対する回答を行い、団体交渉に出席していた。B3所長は被申立人そのものとして振る舞ってきたし、実態的に被申立人を代表する人格以外の何者でもない。したがって、B3所長の行為は被申立人に帰責する。

(イ) 本件訴訟の提起及び刑事告訴は、いずれも正当な労働組合活動に対して行われた。

a 本件メッセージ送信行為は、従業員への注意喚起や申立人への加入を呼びかけることなどを目的としたもので、労働者の雇用と権利を守るために申立人の方針で行った正当な労働組合活動であり、侮辱や名誉毀損に当たらない。

b 労働組合は自らの主張を訴えるために情報宣伝活動を行うことが認められていることから、自宅待機命令書の無効及び自宅待機期間中の賃金に係る違法な待遇の是正を求めるための令和5年3月27日の街宣活動及び申入れは、正当な労働組合活動である。

(ウ) 本件訴訟の提起及び刑事告訴は、「訴訟する権利」の濫用である。

a 申立人がインターネット上に公開した文章ではなくA2個人が送信した本件メッセージを被申立人らが問題としたことから、A2に打撃を与え退職に追い込むという意図があったといえる。また、実際に抗議と申入れを行った申立人執行委員長ではなく、A2を対象に被申立人が刑事告訴をしたことは不自然であり、分会の柱であるA2に打撃を与えようとしたものである。

また、提訴や告訴の時期が自宅待機期間の終了する直前であったことから、A2を被申立人から排除する目的で行われたことは明らかである。

さらに、民事・刑事を問わず訴訟の当事者となった場合に懲戒処分を科す旨の就業規則の規定や第4回団体交渉におけるA2の懲戒処分に係る被申立人の発言から、被申立人は、A2の重処分も狙っている。

るかについて、救済を求める権利の保障との関係も踏まえて以下検討する。

(ア) B 3 所長による本件訴訟の提起について

憲法第 3 2 条では、「何人も、裁判所において裁判を受ける権利を奪われぬ」と規定されており、B 3 所長が、損害賠償の訴えを提起することまた、権利の行使として尊重されるべきである。したがって、労働委員会が公的判断をもってこれを制限することは慎重であるべきである。

しかしながら、この権利といえども無制限に保障されたものではなく、憲法第 2 8 条において、いわゆる労働三権が保障され、労組法において不当労働行為救済申立ての制度が設けられている趣旨からして一定の制約に服すべきこともあり得るのであって、その行為が使用者に帰責するといえる場合で、例えば、権利の濫用に当たるといえるべきである。そこでは、不当労働行為に該当する余地があるといえるべきである。

そこで、まず、B 3 所長による本件訴訟の提起が被申立人に帰責するといえるかを検討し、次に、本件メッセージ送信行為が正当な労働組合活動であるといえるかについてや、提起の時期、目的、組合活動に与える影響等を検討し、訴えを提起する権利の保障も考慮した上で、B 3 所長が本件訴訟を提起したことが、労組法の観点から不当労働行為に当たると総合的に判断することとする。

a B 3 所長による本件訴訟の提起が被申立人に帰責するといえるかについて

被申立人は、B 3 所長による本件訴訟の提起は、個人としての権利実現のために行われたものであり、被申立人は当事者ではないと主張する。

この点、労組法第 2 条第 1 号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができると解されている（平成 1 6 年（行ヒ）第 5 0 号最二小判平成 1 8 年 1 2 月 8 日）。

そして、前記第 2 の 1（6）のとおり、B 3 所長は、被申立人の執行业員かつ B 2 営業所の最高責任者であり、本件ビデオ撮影を実施し、

た。

b 被申立人らの行為は、A 2 にとっては心理的及び経済的に大きな負担と打撃であることから組合活動に支障を生じさせ、申立人の他の組合員にとっても組合活動を萎縮させるといふ影響を与えるものである。

(エ) 本件メッセージ送信行為は既に懲戒事由の有無についての調査の対象となっており、また、送信先から被申立人内部で扱われるべきものであるにもかかわらず、ことさらに本件訴訟を提起したことから、被申立人には不当労働行為意思がある。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) B 3 所長による本件訴訟の提起は、B 3 所長個人の権利実現のために実施されたものであり、被申立人の行為ではない。

(イ) 本件メッセージは、B 3 所長の社会的名誉、名譽感情及び外部的名譽を著しく害している。また、A 2 が行った令和 5 年 3 月 2 7 日の行為等は、B 2 営業所の業務に著しい支障を生じさせるものであった。

このため、権利救済を図るために B 3 所長が本件訴訟を提起したものである。また、刑法上の構成要件に該当することは明らかであることから、被申立人及び B 3 所長による刑事告訴にはなんら違法性はない。実際に、告訴は正式受理され、終局処分も決せられていることから不当な刑事告訴でなかったことは明らかである。

本件訴訟の提起及び刑事告訴は、いずれも適法な法的手続の履践であり、不当労働行為には当たらない。これらが不当労働行為とされれば、権利救済を不当に制約されることとなり不合理である。

ウ 当委員会の判断

申立人は、B 3 所長が本件メッセージ送信行為に対して本件訴訟の提起及び刑事告訴を行い、被申立人が令和 5 年 3 月 2 7 日の街宣活動や申入れを刑事告訴したことは、正当な労働組合活動に対するものであり、「訴訟する権利」の濫用であることから、不当労働行為に該当すると主張する。これに対して、被申立人は、本件訴訟の提起及び刑事告訴は正当な法的手続の履践であり、不当労働行為とされれば、権利救済を不当に制限することとなると主張する。

そこで、本件訴訟の提起及び刑事告訴が労組法上の不当労働行為に当た

本件事情聴取を指示する（前記第2の4（2）及び5（4））などしてきた。また、団体交渉に出席したり、申立人によるB2営業所における申入れに対応する（前記第2の5（1）、6（9）及び（10）並びに7（1））など、被申立人側の主導的な役割を担ってきたことなどを考慮すると、B3所長は、労組法第2条第1号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者に該当するといえる。さらに、下記cのとおり、本件訴訟は自宅待機期間が終わる直前の、申立人と被申立人が厳しく対立する状況で、被申立人及びB3所長のA2に対する刑事告訴と同時期に提起された（前記第2の7（6）及び（7））。

b 本件メッセージ送信行為が正当な労働組合活動であるといえるかについて

(a) A2が本件メッセージを送信した背景及び目的について
本件メッセージは、冒頭で分会結成を知らせ、雇用契約の更新に応じないよう呼びかける内容で（前記第2の6（4））、A2は申立人の組合活動として本件メッセージを送信したと認められるのであり、その背景には、令和4年3月に締結された雇用契約において、従前は無期とされていた契約期間が1年の有期に変更されていたという状況がある（前記第2の3（1）及び（6））。

そして、無期雇用から有期雇用という重大な不利益変更を行うに当たって、B3所長は、A2との面談の際、雇用契約書を示した上で説明を行ったが、契約期間の変更については特に及しなかった事実が認められる（前記第2の3（6））。また、上記（1）ウ（イ）aで検討したとおり、他の従業員についても、無期雇用から有期雇用にするという労働条件の不利益変更の重大性に鑑みれば、他の従業員らがその不利益性を十分に理解した上で、一人も異議を唱えることなく雇用契約書に署名したとは考えにくく、B3所長が有期雇用とすることについて、少なくとも適切な説明を行ったとは認め難い。

しかし、第1回団体交渉において、B3所長は雇用契約について、A2を含めた従業員に説明して了解を得た上で、有期雇用契約に変更しているため問題ないと回答した（前記第2の5（1））。また、被申立人の令和5年2月6日付け回答書にも、雇用契約書にA2の署名押印があることなどからA2も了解していると考えられていると記載されていた（前記第2の5（7））。

以上のような背景のもとに送信された本件メッセージには、契約締結について強く抗議し、他の従業員に対して注意喚起するという目的が認められ、この目的は正当な労働組合活動の範囲を逸脱するものではない。

(b) 本件メッセージの内容について

本件訴訟の訴状において、B3所長に対する侮辱・名誉毀損行為として摘示された表現は、「詐欺の手法」（以下「本件記載①」という。）、「B3所長にだまされたいはいけません」と及び「あのウソつきで、ワマンマンでやりたい放題のB3所長の奴隷にされてしまします」（以下、併せて「本件記載②」という。）、「C組合員に対する差別や嫌がらせ」（以下「本件記載③」という。）並びに「まずいことはウソと脅して押さえつけて来たやり方」（以下「本件記載④」という。）である（前記第2の7（6））。

上記（a）記載の状況において、契約期間の変更について説明を受けることなく有期雇用契約書に署名したA2の立場からは、B3所長のやり方について、本件記載①、②及び④のように表現したとしても、強い抗議と他の従業員への注意喚起を発信するためのメッセージとして正当な労働組合活動の範囲内と評価できるものであり、その表現も著しく不穏当とまでは評価できない。

また、本件記載③の表現についても、申立人は被申立人が行った本件ビデオ撮影や、組合活動に関して従業員に本件事情聴取を行ったことを組合員であるが故の差別や嫌がらせとして当委員会に不当労働行為救済申立てを行っており、不当な表現とは思われない。

以上のとおり、本件メッセージの内容は、申立人の立場からみたら事実認識又は意見表明と認められ、その際に使われた文言には不穏当な表現もあるが、B3所長の社会的評価を著しく損なうものとは

ではない。

(c) 本件メッセージの送信先について

A 2は、B 2営業所のLINEグループに登録している従業員に個別に本件メッセージを送信した(前記第2の6(4))。上記(a)のとおり、本件メッセージは従業員に雇用契約に係る注意喚起を行うものであることから、その目的に照らして送信先は妥当なものであったといえる。

(d) 結論

上記(a)ないし(c)のとおり、本件メッセージ送信行為は、正当な労働組合活動から逸脱しているとはいえない。

c. 提訴の時期について

令和5年2月14日付けで、申立人は、就業規則等の交付要求に対する被申立人の対応、本件ビデオ撮影等が不当労働行為であるとして5年3号事件を申し立てた(前記第2の5(8))。同年3月7日にA 2は本件メッセージを送信し、被申立人は、本件メッセージ送信行為について懲戒事由の有無を調査するためとして、同月24日付けでA 2に対する本件自宅待機命令を発し(前記第2の6(4)及び(7))、自宅待機は同年5月25日まで継続された(前記第2の7(10))。

本件訴訟は自宅待機期間が終わる直前の同月19日付けで提起されたもので(前記第2の7(6))、申立人と被申立人が厳しく対立する状況で提起された。そして、本件自宅待機命令及び同月26日付けで行われた本件配置転換が不当労働行為に当たるとは上記(1)ウ及び下記(3)ウのとおりである。

d. 提訴の目的について

上記aないしcのとおり、B 3所長が被申立人の意思に従い、あるいはその意を体して行った本件訴訟の提起は、その内容や時期などを考慮すると、真に権利救済を求める目的というよりは、被申立人が、不当労働行為意思に基づいて、申立人に対する対抗措置として、申立人に対して圧力をかけることを主目的として行われたものと判断せざるを得ない。

e. 本件訴訟の提起による不利益性と組合活動への影響について

220万円を請求する(前記第2の7(6)) 本件訴訟の被告とな

ることは、それ自体が心理的な負担となり、組合活動が萎縮する可能性がある。そして、応訴のため時間を費やしたり、訴訟費用等の出費が生じるなど実質上の負担が生じる可能性が高い。

f. 被申立人の就業規則について

被申立人の就業規則には「民事・刑事を問わず調停、仲裁や訴訟等の当事者となるとき」に懲戒処分を科すという規定がある(前記第2の9(4))。これは、正当な法的手段を利用することに對し従業員を萎縮させるおそれがあるだけでなく、訴訟等の当事者となっただけでも懲戒処分の対象となるという特異なもので、この規定によって本件訴訟の被告や刑事告訴の被告訴人となったA 2に對し、懲戒処分を下せる状況にしたといえる。

g. 結論

上記aないしfを考慮すると、A 2を被告として、B 3所長が本件訴訟を提起したことは、裁判所に訴えを提起する権利がB 3所長であり、労働委員会がその判断をもってこれを制限することには慎重であるべきことを考慮してもなお、被申立人に帰責し、正当な労働組合活動の故をもって行われた不利益取扱い及び組合活動に對する不当な介入に当たるとすべき特段の事情があるといわざるを得ない。

したがって、本件訴訟の提起は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるとする。

(イ) 被申立人及びB 3所長による刑事告訴について

刑事告訴は犯罪によって被害を被った被害者が自らの権利を守るための重要な手段である。そうすると、被申立人らが刑事告訴することもまた権利の行使として尊重されるべきであり、労働委員会が公判判断をもってこれを制限することは慎重であるべきことは損害賠償の訴えの提起の場合と同様である。したがって、この場合も、特段の事情があるような場合には、刑事告訴が不当労働行為に該当すると判断される余地があると考へるべきであり、以下検討する。

a. 刑事告訴の不利益性及び組合活動への影響について

刑事告訴は犯罪の被害者が捜査機関に對して加害者の処罰を求めらるものであり、告訴された者にとつてはそれ自体による心理的影響が大きく、A 2は捜査として行われた事情聴取(前記第2の8(8))

によって更なる心理的負担を負っており、時間的拘束も受けるに至っている。これによりA2の組合活動に支障が生じるのみならず、他の組合員にとっても組合活動を萎縮させ得るものといえる。

b B3所長による刑事告訴について

刑事告訴はB3所長と被申立人によりなされた(前記第2の7(7))ことに加え、上記(ア)aでみたB3所長の職位や申立人への対応に係る主導的役割を鑑みると、B3所長による刑事告訴は被申立人に帰責し得ると解される。

また、B3所長による刑事告訴は、本件訴訟の請求原因と同一事実を告訴事実としており、本件訴訟の提起と同時期に行われた(前記第2の7(6)及び(7))。

本件メッセージ送信行為が正当な労働組合活動の範囲を逸脱したとまではいえないことは、上記(ア)bのとおりである。

そして、上記(ア)bないしd及びfの観点をも考慮すれば、B3所長が部下である従業員のA2を刑事告訴したことは、本件訴訟の提起と同様に、不当労働行為意思に基づいて申立人に圧力をかけることを主目的として行われたと認められ、刑事告訴の趣旨を逸脱するものと評価し得る。

したがって、B3所長による刑事告訴は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるとする。

c 被申立人による刑事告訴について

被申立人は、令和5年3月27日の行為等について、A2を業務妨害罪で刑事告訴した(前記第2の7(7))。

同日の街宣活動や申入れは、上記(1)ウのとおり不当労働行為である本件自宅待機命令に対して抗議し、自宅待機期間中の賃金について是正を求めることを目的に行われた(前記第2の6(10))ものであり、この目的は正当な労働組合活動の範囲を逸脱したものではない。

また、街宣活動は組合活動として通常認められるものであり、申入れの態様も制止を振り切り切ってB2営業所内に侵入したといった事情も認められず、正当な労働組合活動の範囲を逸脱したとは評価できない。

そして、被申立人による刑事告訴も、B3所長による本件訴訟の提

起と同時期に行われており(前記第2の7(6)及び(7))、上記

(ア)bないしd及びfと同様に、その時期や背景から、被申立人が、不当労働行為意思に基づき、申立人に対する対抗措置として、申立人に圧力をかけることを主目的として行ったと判断せざるを得ない。

さらに、告訴の相手方について検討すると、同日の街宣活動や申入れは申立人の組合活動として行われたもので、申入れにおいては申立人執行委員長が主に発言等を行い、A2は事務室内に立入りはしたがタイムカードに関して発言したのみで、途中で退出し(前記第2の6(10))、事務室における申入れに数分同席したにすぎない。それにもかかわらず、被申立人がA2のみを刑事告訴したことは合理性を欠くといわざるを得ない。

以上を考慮すると、被申立人による刑事告訴についても不当労働行為の成立を認めるべき特段の事情があると評価でき、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるとする。

d 結論

上記aないしcのとおり、B3所長及び被申立人による刑事告訴は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるとする。

(ウ) 結論

以上から、B3所長がA2に対して本件訴訟を提起したこと並びに被申立人及びB3所長がA2を刑事告訴したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるとする。

(3) 争点3-3

被申立人が、令和5年5月26日付けで、A2及びA3に対して本件配置転換を命じたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。また、本件配置転換に関し、被申立人又はB3所長が、被申立人従業員に陳情書を提出させたとされるところは、同条の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 本件配置転換について

a 次のとおり本件配置転換には不利益性がある。

(a) A3は、片道の通勤時間が1～2分から1時間～1時間30分と

名を対象としたものであり、組合員を意図的に排除したものではありません。

- (b) 申立人の申入れは、従業員に恐怖心を与えた違法行為であり、労働組合の活動の一環としてなされたか否かにかかわらず、正当な行為には当たらない。

(イ) 従業員による陳情書の提出について

陳情書の提出は、従業員が自主的に行ったものであり、支配介入には当たらない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 本件配置転換について

- a 本件配置転換の不利益性については両当事者に争いはなく、A3は通勤時間が大幅に増加し、また、A2及びA3に対してB2営業所で支給されていた特別手当が支給されなくなったこと（前記第2の7(11)）から、本件配置転換には不利益性が認められる。

- b 令和5年5月26日にA2はB4営業所へ、A3はB5営業所への配置転換が命じられたが、これは両名に対する本件自宅待機命令の期間が終了した日の翌日であった（前記第2の7(10)）。

被申立人が本件自宅待機命令を発したことが不当労働行為に当たることは、上記(1)ウのとおりである。そうすると、本件配置転換についても、本件自宅待機命令からの一連の流れとして、組合員2名をB2営業所から排除し、分会の組合員3名を別々の営業所に配置してその影響力を低減しようという不当な動機によって行われたものといわざるを得ない。

- c なお、被申立人は、陳情書によるB2営業所の従業員からの要望や取引先からの懸念により、業務上の必要性から本件配置転換を行う必要があったと主張するので、以下検討する。

令和5年4月にB2営業所の従業員から提出された陳情書においては、申立人の組合活動に対する批判がなされており、一部のものはA2やA3に対する名指しでの批判も記載されている（前記第2の7(2)）。しかし、その内容は具体的事実の指摘に乏しく、中には組合活動に対する悪感情を持っていると思われるものもある。したがって、これらの陳情書をもって両名をB2営業所から排除する必要が

大幅に増えた。

- (b) A2及びA3は、B2営業所において支給されていた特別手当を受給できなくなった。

b 次のとおり本件配置転換には理由がないことから、本件配置転換は反組合的な意図によりなされた。

- (a) 被申立人が本件配置転換の理由として挙げる陳情書は、下記(イ)のとおり被申立人の指示により提出されたものであり、理由にならない。

- (b) 被申立人は申立人の抗議活動や申入れが従業員に恐怖を与えたことから業務上の必要性があったとすがるが、申入れは違法な本件自宅待機命令を是正するための正当な労働組合活動である。また、従業員が恐怖心を抱いたとしても、雇用契約に係る要求事項について団体交渉に応じずに本件自宅待機命令を発した被申立人側の対応が原因であり、被申立人及びB3所長に責任がある。

(イ) 従業員による陳情書の提出について

申立人は、B3所長が令和5年3月31日に従業員を集めて陳情書の提出を指示したという情報を被申立人従業員から得ており、陳情書は同年4月1日から同年5月5日までの間に集中して提出されていることから、被申立人又はB3所長の指示があったことは明らかであり、このような「陳情の組織化」は支配介入に当たる。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 本件配置転換について

- a 不利益性に係る主張については、概ね認める。
- b 本件配置転換は、業務上の必要性から行われたものである。
 - (a) 令和5年3月27日のA2及びA3らによる申入れにより、恐怖を覚えたため退職した従業員がおり、他の従業員も退職するおそれが生じていた。

さらに、この申入れや名誉毀損行為等により大多数の従業員から陳情書が提出されたり、被申立人の取引先から苦言を呈されていたことなどから業務遂行に支障が生じていた。そこでこれを解消するために、就業規則に基づいて本件配置転換を行ったのであり、業務上の必要性があった。また、従業員からの陳情書等で挙げられた2

あるような具体的な不当行為があったと認めることはできず、両名に本件配置転換という不利益を強いることが必要であったとは評価できない。また、取引先からの懸念という理由についても、内容の具体性に乏しく、本件配置転換の業務上の必要性があったと認めるに十分な疎明があったとはいえない。以上を考慮すると、本件配置転換に業務上の必要性を認めることはできない。

d 以上を総合的に考慮すると、本件配置転換は、被申立人が組合員を嫌悪して、B 2 営業所における影響力を削ぐようとして行った、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといわざるを得ず、またこれにより、組合活動の萎縮及び組合弱体化を企図したものであるということができ

る。したがって、本件配置転換は、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たる。

(イ) 従業員による陳情書の提出について
申立人は、従業員による陳情書の提出は、被申立人又は B 3 所長の指示によりなされたものであることから申立人に対する支配介入に当たると主張し、その根拠として陳情書の日付の集中と従業員から申立人が得たとされる情報を挙げている。

確かに、日付のある陳情書 15 通の日付は令和 5 年 4 月 1 日から同年 5 日までの 5 日間という短期間に集中していること（前記第 2 の 7 (2)）や、上記 (1) ウのとおり不当労働行為と認定せざるを得ない同年 3 月 24 日付けの本件自宅待機命令に近接して提出されたことなどを考慮すると、陳情書の提出に被申立人あるいは B 3 所長の指示があったのではないかと申立人が疑うことは理解し得る。

しかしながら、A 2、A 3 及び A 4 は、B 3 所長から指示があったという情報について、当該指示を受けたとする従業員から直接聞いてはいないと証言している。そうすると、被申立人又は B 3 所長の指示があったと認めるに足る疎明はないといわざるを得ない。

(ウ) 結論

以上から、本件配置転換は、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たると認め、被申立人又は B 3 所長が陳情書を提出させたことについては疎明がなく、同号の支配介入があった

とは認められない。

4 争点 4 (不利益取扱い)

(1) 争点 4-1

被申立人が、令和 4 年 1 月 18 日付け組合加入通告後に A 2 に対する残業差別を行ったとされ、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

(ア) A 2 に対しては、試用期間終了後から組合加入通告までの 26 か月間に 3 回、計 49、995 円、1 月当たり平均 1、923 円の残業手当が支給されていたが、組合加入通告以降は残業手当が支給されておらず、不利益性がある。

(イ) 第 3 回及び第 4 回団体交渉における B 3 所長の発言、申立人のブログに対する投稿や申立人が得た内部情報から、被申立人においては、B 3 所長による不正で恣意的な残業管理が行われ、組合員でない従業員に対して差別的に多額の残業手当の支給が行われている。また、B 3 所長自らが多額な支給を受けている可能性があり、公正で適正な労務管理を期待できない。したがって、被申立人には不当労働行為意思がある。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 組合加入通告以降、A 2 の残業がないことは認めるが、A 2 は組合加入通告前から残業することがほとんどなく、不利益性はない。

(イ) 上記 (ア) のとおり、組合加入通告によって残業を命じなくなったわけではなく、申立人の主張は前提を欠く。

なお、団体交渉における B 3 所長の発言は、休憩又は休憩時間も労働時間に含めて残業手当を算定していたとの趣旨で、従業員間で残業手当の算定方法に差異を設けておらず、非組合員に対して差別的に多額の残業手当を支給したという事実はない。また、B 3 所長自身の手当の受給に係る主張については、本件と関連せず認否を要しない。

ウ 当委員会の判断

(ア) A 2 の組合加入通告後に、A 2 に対して残業手当が支給されていないことは両当事者に争いはないが、不利益性の有無については争いがあることから、組合加入通告前後の A 2 に対する残業手当の支給状況を検討し、不利益性の有無について判断する。

確かに、A 2 の組合加入通告が被申立人に到達した令和 4 年 1 月 1 日 1 日から 5 年 5 号事件が令和 5 年 7 月 3 0 日付けで申し立てられるまでの約 8 か月間（前記第 2 の 4（1）及び 9（5））は、A 2 に対して残業手当は支給されていない（前記第 2 の 9（6））。

しかし、A 2 の試用期間が終了してから組合加入通告が到達する前までの約 2 6 か月（令和 2 年 9 月 2 6 日から令和 4 年 1 月 2 0 日までの勤務分）で残業手当が支給されたのはわずか 3 回だけであり（前記第 2 の 3（9））、組合加入通告によって残業手当の支給状況に差異が出たとは判断できない。

したがって、A 2 の組合加入通告後に、A 2 に対して残業手当が支給されていないことに不利益性は認められない。

(イ) 以上から、組合加入通告後に、A 2 に対する残業差別が行われたとは認められず、したがって労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たらない。

(2) 争点 4 - 2

被申立人が、A 3 に対して、令和 5 年 7 月 2 7 日付けで本件懲戒処分を行ったことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 本件懲戒処分は、査定（賃金）や社会的評価に影響することから、不利益性がある。

(イ) 労働組合は自らの主張を訴えるために情報宣伝活動を行うことが認められていることから、自宅待機命令書の無効及び自宅待機期間中の賃金に係る違法な待遇の是正を求めるための街宣活動及び申入れは正当な労働組合活動であり、本件懲戒処分は正当な労働組合活動に対して行われたものである。

(ウ) 次のとおり本件懲戒処分は有効ではない。

a 対象となった令和 5 年 3 月 2 7 日の街宣活動や申入れは、自宅待機命令書の期間が訂正される前に行われたことから自宅待機期間中の行為には当たらず、被申立人の指示・命令に反したという懲戒事由に該当せず、また、業務中の私的な行為に該当する行為は存在しない。

b 上記 2（2）アのとおり就業規則は違法に改定され、周知もされていないことから、無効である。

c 処分対象とされた行為は元々の嫌疑とされた令和 5 年 3 月上旬の発言とは異なる同月 2 7 日の行為であったが、被申立人は、同日の行為を調査対象行為に含めたことを A 3 に伝えていない。また、A 3 は B 8 弁護士に弁明書を提出したが、弁明書が顧みられることはなかった。さらに、B 8 弁護士の調査結果が開示されたいため手続が適正であるか検証できない。

なお、被申立人は同年 5 月 2 6 日にも A 3 に弁明の機会を与えたと主張するが、これは同日の配置転換通告の際に、B 1 社長が B 8 弁護士に提出した弁明書の他に何か弁明することがあるかという発言をただけであり、弁明の機会には当たらない。

(エ) 上記 3（1）アのとおり本件自宅待機命令は、不当労働行為に当たるとも、被申立人が組合活動を契機として組合員に対する懲戒処分を行うという狙いを有していたことは第 4 回団体交渉から明らかであり、一貫した不法行為と不当労働行為の中で本件懲戒処分を行ったことに加えて、旧組合の役員に対して同様の懲戒処分がなされたことはなく申立人に対する差別的取扱いに当たることから、本件懲戒処分は不当労働行為意思に基づいて行われた。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) A 3 は本件自宅待機命令を無視して街宣活動等を強行したが、これは、書面で申入れを行って任意交渉をしたり、正当な法的手続等を講じずに行われた違法な自力救済行為であり、かつ、業務妨害行為であることから、正当な労働組合活動に該当しない。なお、A 3 が罪証隠滅行為に及んだり、調査対象行為と同様の行為を繰り返す危険性があったことから、A 3 の就労を許容しないことに実質的理由があったといえ、A 3 の賃金を 6 0 % とした当初の自宅待機命令は有効である。

(イ) A 3 の行為は懲戒事由に該当し、処分の内容も相当であるから、本件懲戒処分は不利益取扱いには当たらない。

a 本件自宅待機命令に係る調査対象行為が令和 5 年 3 月上旬に行われたことから、本件自宅待機命令の始期が同月 2 7 日であることは明白であり、自宅待機命令書の誤記により本件自宅待機命令が無効となることはない。A 3 が同日に街宣活動を行い、B 2 営業所内へ立ち入ったことに争いはなく、本件懲戒処分の対象事実は存在する。

b 上記2(2)イのとおり改定後の就業規則は有効であることから、これに基づく処分も有効である。

c B8弁護士にA3の弁明書が提出されており、令和5年5月26日の配置転換通告の際にもA3から弁明書の提出を受けていることから、弁明の機会は適切に付与しており、手続に問題はない。また、処分内容は訓戒であり、被申立人がB8弁護士の調査結果に準ずるかたちで本件懲戒処分を決定していることから、処分内容は相当といえる。

ウ 当委員会の判断

(ア) 本件懲戒処分の不利益性について

前記第2の9(3)のとおり、被申立人は、A3に対して令和5年7月27日付けで本件懲戒処分を行った。訓戒は、始末書を提出させ将来を戒めるもの(前記第2の9(4))であり経済上の不利益を伴わないが、懲戒処分が人事上の不利益であることは明らかであることから、本件懲戒処分には、不利益性が認められる。

(イ) 本件懲戒処分の合理性について

本件懲戒処分は、自宅待機期間の初日に当たると令和5年3月27日にA3が行ったB2営業所周辺における街宣活動及び同営業所内への立入り、本件自宅待機命令に反したことを理由として行われたものである(前記第2の9(3))。

本件自宅待機命令が不当労働行為に該当することは上記3(1)ウのとおりであり、本件自宅待機命令がなければ本件懲戒処分の対象である違反行為は発生しなかったといえることから、これを前提とする本件懲戒処分に合理的な理由があるとは認め難い。

また、自宅待機命令書において示された調査の対象は、A3が就業中の他の従業員に「雇用契約をするな」と述べた事実とされていた(前記第2の6(7))ところ、その後、被申立人は、A3に係る調査の対象として上記令和5年3月27日の街宣活動やB2営業所への立入りを加えた(前記第2の6(11))。しかし、被申立人がそのことをA3に告げたという疎明はなされていない。そうすると、被申立人がA3に対して弁明すべき対象行為を示した上で弁明の機会を設けたとは認められず、同日の街宣活動や立入りについてはA3に弁明の機会是与えられていなかったといわざるを得ない。したがって、本件懲戒処分は手続の

面からも相当性に疑問がある。

(ウ) 本件懲戒処分は不当労働行為意思に基づくものかについて

不当労働行為に該当する本件自宅待機命令の期間は令和5年5月25日に終了したが、その翌日である同月26日付けで本件配置転換が行われ(前記第2の7(10))、これが不当労働行為に該当することも上記3(3)ウのとおりである。その後、同年6月12日の第3回団体交渉において、被申立人は、懲戒事由に該当するという調査結果が出ていることを伝えた上で、A2及びA3に対して退職勧奨を行い、両名はこれを拒否した(前記第2の8(4))。そして、申立人が本件自宅待機命令等について同年7月14日付けで5年4号事件の救済を申し立てた直後の同月27日に本件懲戒処分が行われた(前記第2の8(10)及び9(3))。

以上の経緯を考慮すると、被申立人には申立人を嫌悪し、その組合員を排除しようという意思があったことがうかがわれ、本件懲戒処分は、不当労働行為意思に基づくものと認められる。

(エ) その他の被申立人の主張について

なお、被申立人は、A3は本件自宅待機命令を無視して街宣活動等を強行しており、これは違法な自力救済行為であり、業務妨害行為であって正当な労働組合活動に該当しないと主張する。

しかし、既に認定したとおり本件自宅待機命令自体が不当労働行為であり、それを無視した行動が直ちに違法な自力救済行為であると断じることはできず、そもそも街宣活動は組合活動として通常認められるものである。また、A3のB2営業所内への立入りの態様(前記第2の6(10))も業務妨害行為とまで認めることはできない。したがって、A3の街宣活動やB2営業所内への立入り、正当な労働組合活動でなかったとはいえない。

(オ) 結論

したがって、本件懲戒処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

5 救済方法

申立人は、本件自宅待機命令の撤回、本件訴訟の取下げ及び刑事告訴の取消し並びに陳謝・誓約文書の交付及び掲示を求めているが、主文第3項の救済

をもって足りると考える。

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1
2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7年3月21日

群馬県労働委員会
会長 新井 博

(2) 令和7年（不）第1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

団体交渉に誠実に応じること。

3 主張の要旨

(1) 申立人の主張

申立人が令和7年3月27日付け申入書により団体交渉の開催を要求したにもかかわらず、被申立人がこれに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

4 審査の経過

- 7. 6.10 申立書受領
- 6.11 審査開始決定
- 8. 1 第1回委員調査
- 9.11 第2回委員調査
- 10.16 第3回委員調査
- 11.25 第4回委員調査

(3) 令和7年(不)第2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

団体交渉に誠実に応じること。

3 主張の要旨

(1) 申立人の主張

申立人が令和7年8月16日付け要求書をはじめとする計4回の団体交渉の開催を要求したにもかかわらず、被申立人がこれらに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

4 審査の経過

- 7.11.13 申立書受領
- 11.14 審査開始決定

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7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	3件	平均処理日数	
3件	2件	5件			714日

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

番号	不当労働行為救済申立て			行政訴訟			
	群馬県労委(初審)			最高裁			
	事件名	命令	中労委(再審査)	地裁	高裁	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)	申立て 終結	提起 令 6. 7.12 (労)提起 前橋地裁 令 6(行ウ)8	終結 令 7.10.31 判決 (請求棄 却)	控訴 令 7.11.11 (労)控訴 東京高裁 令 7(行ウ)340	終結 上告 終結
2	令5(不)3・4・5 (5-3 令 5.2.14 申立て) (5-4 令 5.7.14 申立て) (5-5 令 5.7.31 申立て)	令 7.5.13 交付 一部救済 (5-3 事件) 一部救済 (5-4 事件) 一部救済 (5-5 事件)	申立て 令 7.5.22 (使)申立て 令 7(不再) 21				

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7年の係属状況は7件であり、うち3件が前年からの繰越し、4件が新規である。係属事由の内訳としては、2件が委員推薦、5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件であり、残り2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					次年へ繰越し
	前年から繰越し	新規	計	適格	不適格	取下	打切	計	
委員推薦		2	2	2				2	
不当労働行為救済申立て	3	2	5	3				3	2
法人登記									
協約拡張適用									
総会決議									
計	3	4	7	5				5	2

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7年中の取扱件数は、次表のとおり新規1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
群馬県知事 (群馬県病院局)	7.4.16	組織改正	7.5.8	7.5.8	7.5.20 第2号

2 告示内容

◎群馬県労働委員会告示第2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7年5月8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6年群馬県労働委員会告示第4号）は、廃止する。

令和7年5月20日

群馬県労働委員会会長 新井 博

県 庁	病院局長、参事、課長、新病院建設室長、看護主監、技術主監、薬剤主監、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 調整關係

第4章 調整関係

第1節 労働争議の調整

1 調整の概要

(1) 概況

令和7年に扱った調整事件は1件であり、事件数は、前年比1件の増加であった。労働者側からの申請であり、調整区分別は、あっせんであった。

(2) 調整事項

調整事項は「その他賃金」及び「解雇・休業手当」であった。

(3) 規模別・産業別係属状況

企業規模は29人以下で、業種は建設業であった。

(4) 処理状況

申請月は7月で、終結状況は不開始であった。

(5) 調整事件にみられる特徴

本事件は労働者側からの駆込み事件であった。

使用者側が応諾しなかったため、不開始で終結となった。

<表1> 調整区分・開始区分別取扱件数

調整区分 開始区分(開始事由)	申 請			職 権	計
	組 合	使用者	双 方		
あっせん	1				1
調 停					
仲 裁					
計	1				1

<表2> 上部団体等加入別件数

上部団体等の名称	連合群馬	県労会議	その他	無加盟	計
加盟数			1		1

<表3> 調整事項・企業規模別件数

調整事項		企業規模		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
組合承認・組合活動	a										
協約締結・全面改定	b										
協約効力・解 釈	c										
賃金及び 手当	賃 金 増 額	d									
	一 時 金	e									
	諸 手 当	f									
	その他賃金に関するもの	g	1								1
	退職一時金・年金	h									
	解雇・休業手当	i	1								1
	(小計)		2								2
給料以外の 労働条件	労働時間	j									
	休日・休暇	k									
	作業方法の変更	l									
	定 年 制	m									
	その他の労働条件	n									
	(小計)										
経営又は 人事	事業休廃止	o									
	企業合併・営業譲渡	p									
	人員整理	q									
	配置転換	r									
	解 雇	s									
	その他の経営人事	t									
	(小計)										
福 利 厚 生	u										
団 交 促 進	v										
事 前 協 議 制	w										
そ の 他	x										
調整事項数合計		2									2
1事件あたり調整事項数:2件											

(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。

<表4> 産業・企業規模別件数

企業規模		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
産 業									
農 業									
建 設 業		1							1
製 造 業	食 料 品 製 造								
	織 維 工 業								
	家 具 ・ 装 備 品 製 造								
	衣 服 其 他 の 織 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								
	道 路 貨 物 運 送 業								
	運 輸 に 付 帯 す る サ ー ビ ス 業								
	(小 計)								
卸 売 ・ 小 売 業									
金 融 ・ 保 険 業									
不 動 産 業									
飲 食 店 、 宿 泊 業									
医 療 ・ 福 祉									
教 育 、 学 習 支 援 業									
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									
そ の 他									
	計	1							1

<表5> あっせん員構成区分別件数

構成区分	三者	公益	未指名	計
件数			1	1

<表6> 新規事件の調整区分・申請月別件数

調整区分	申請月												計	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
あっせん							1							1
調停														
仲裁														
計	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

<表7> 調整区分・終結状況別件数

調整区分	終結区分 終結内容	解決		打切（不調）			不開始 (規65Ⅱ) (規70Ⅱ)	取下	翌年に繰越	計
		案受諾	自主解決	不応諾	案拒否	見込なし 解決の				
あっせん							1			1
調停										
仲裁										
計		0	0	0	0	0	1	0	0	1

※ 不開始とは、労働委員会規則第65条第2項、第70条第2項により争議の実情があっせんに適しない場合、または自主交渉が不十分である場合にあっせん又は調停を開始しないことである。

<表8> 調整所要日数別件数

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								- 日	

※ あっせんが不開始となったものが1件ある。

<表9> 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	あっせん員延べ出席人数
-	-	-

2 「調整事件」取扱一覧表（令和7年1月1日～令和7年12月31日）

事件番号 (通し 番号)	調 整 区 分	申 請 者	使用者 業 種	調 整 事 項	組 合 員 数	申 請 日 開始日 終 結 日	調 整 回 数	駆 込 み 事 件 該 当	終 結 区 分
					従 業 員 数		調 整 日 数		
令 7-1 (939)	あっせん	労	建設業	・解雇予告手当の 支払い ・未払い賃金の支 払い ・賃金戻入請求の 停止	32 人	7.7.8 — 7.8.4	—	○	不開始
					7 人		—		

(注1) 調整日数は、開始日（あっせん員指名日）から終結日までの日数である。

(注2) 駆込み事件に該当するものは、欄内に「○」を記入する。

第2節 労働争議の実情調査

1 実情調査の概要

令和7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3件は争議行為に及ぶことなく解決となった。その他の2件については争議行為が行われ、打切りとなった。

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運輸業が3件、医療業が2件であった。

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

2 「実情調査」取扱一覧表

事件番号	事件名	業種	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
6-4	上信ハイヤー労働組合争議	運輸業	年末一時金 労働協約の改定	労	6.12.16 7.1.9 1回	解決	無
7-1	群馬県医療労働組合連合会 争議（傘下7組合）	医療業	賃上げ その他労働条件	労	7.2.28 7.8.28 11回	解決	無
7-2	群馬合同労働組合争議	運輸業	賃上げ その他労働条件	労	7.3.18 7.4.10 2回	打切り	有
7-3	群馬合同労働組合争議	運輸業	賃上げ	労	7.3.18 7.4.10 2回	打切り	有
7-4	群馬県医療労働組合連合会 争議（傘下7組合）	医療業	年末一時金 その他労働条件	労	7.10.22 7.12.11 2回	解決	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

令和7年に取り扱った個別的労使紛争のあっせん事件はなかった。

資 料

＜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61. 5. 21棄却	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 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 決定年月日	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
29	昭62(不) 8	平元. 3. 23					[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	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	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	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	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	平6. 4. 13	使	平9. 11. 25	初審命令 取 消			
35	昭62(不) 6	平10. 2. 26	平10. 4. 1	使	平17. 1. 21	勧告和解			
36	平 9(不) 1	平12. 3. 14	平12. 4. 4	使	平13. 5. 15	勧告和解			
37	平17(不) 3	平18. 7. 6	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	平20. 12. 15	使	平21. 9. 10	和解認定			
39	平20(不) 1	平22. 3. 11	平22. 3. 30	使	平22. 11. 12	取 下			
40	平22(不) 1	平23. 3. 17	平23. 4. 8	労	平23. 5. 12	取 下			
41	平23(不) 3	平24. 5. 31	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	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	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					[一 審] 前橋地裁 [控訴審] 東京高裁	令6. 7. 12労側提訴 令7. 10. 31棄却 令7. 11. 11労側控訴	
45	令 5(不) 3 令 5(不) 4 令 5(不) 5	令7. 3. 21	令7. 5. 22	使					

<第4表> 「調整事件」調整事項別取扱件数 (昭和23年～令和7年)

調整事項		年															計		
		23 ㄱ 25 年	26 ㄱ 30 年	31 ㄱ 35 年	36 ㄱ 40 年	41 ㄱ 45 年	46 ㄱ 50 年	51 ㄱ 55 年	56 ㄱ 60 年	61 ㄱ 2 年	3 ㄱ 7 年	8 ㄱ 12 年	13 ㄱ 17 年	18 ㄱ 22 年	23 ㄱ 27 年	28 ㄱ 2 年		3 ㄱ 7 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 積	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		2	212
	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	1	45
	(小計)		55	90	98	121	194	208	69	61	24	24	21	21	12	6	2	5	1011
	給料以外の労働条件	労働時間	j			1	2	58	26	4	1	1			1	1			
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	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	9	1798	
新規申請件数		81	91	98	147	94	132	68	56	36	23	37	21	24	17	8	6	939	
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	1.5	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7年)

区分 年	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	
7					0	0							
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っせん事件」調整事項別取扱件数 (平成13年～令和7年)

調整事項	年																	計								
	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	7
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	0	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	0	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																	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	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						1			2								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)										1																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	0	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	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	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	0	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	0	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)
	7年度(A)	6年度(B)		
8款 労働費	103,208	105,442	-2,234	97.9%
2項 労働委員会費	103,208	105,442	-2,234	97.9%
1目 委員会費	34,447	34,432	15	100.0%
1節 報酬	33,384	33,384	0	100.0%
8節 旅費(費弁)	1,013	998	15	101.5%
9節 交際費	50	50	0	100.0%
2目 事務局費	68,761	71,010	-2,249	96.8%
2節 給料	33,591	35,181	-1,590	95.5%
3節 職員手当等	20,928	21,550	-622	97.1%
4節 共済費	11,524	11,717	-193	98.4%
8節 旅費	578	563	15	102.7%
9節 交際費	80	80	0	100.0%
10節 需用費	1,517	1,402	115	108.2%
11節 役務費	75	73	2	102.7%
18節 負担金補助及び交付金	468	444	24	105.4%