

不当労働行為審査のてびき



広島県労働委員会

目次

1 不当労働行為の審査制度	
(1) 不当労働行為とは	P 1
(2) 労働組合とは	P 1
(3) 不利益な取扱いとは	P 1
(4) 団体交渉の拒否とは	P 2
(5) 支配・介入とは	P 2
2 不当労働行為の審査の概要	
(1) 審査の概要	P 3
(2) 審査の目標期間	P 3
3 救済申立て	
(1) 救済申立ての要件	P 4
(2) 救済申立書の提出	P 4
ア 救済申立書の記載事項	P 4
イ 救済申立てが却下となる場合	P 4
(3) 審査委員の選任と労使委員の参与	P 5
ア 審査委員の選任	P 5
イ 労使委員の参与	P 5
(4) 答弁書の提出	P 5
(5) 代理人の選任	P 5
(6) 補佐人の選任	P 6
4 調査	
(1) 事務局調査	P 7
(2) 委員調査	P 7
(3) 調査調書の閲覧・謄写	P 7
(4) 準備書面・書証の提出	P 8
(5) 証人（当事者）尋問の申請	P 8
(6) 審査委員の求釈明	P 8
(7) 審査計画の作成	P 8
5 審問	
(1) 審問の開催	P 9
(2) 審問の流れ	P 9
(3) 最後陳述	P 9
(4) 審問調書の閲覧・謄写	P 9
6 命令	
(1) 合議	P10
(2) 命令の内容	P10
(3) 命令交付後の流れ	P10
ア 再審査の申立て	P10
イ 行政訴訟の提起	P10

(4) 命令の不履行	P10
7 和解と取下げ	
(1) 和解	P12
(2) 取下げ	P12
8 救済申立てと労働組合の資格審査	P12
9 提出書類等	
提出書類一覧	P13
作成例 1 不当労働行為救済申立書	P14
作成例 2 答弁書	P16
作成例 3 代理人許可申請書	P17
作成例 4 委任状	P18
作成例 5 補佐人許可申請書	P19
作成例 6-1 申立人準備書面	P20
作成例 6-2 被申立人準備書面	P21
作成例 7-1 証拠説明書 (申立人)	P22
作成例 7-2 証拠説明書 (被申立人)	P23
作成例 8 証拠書類	P24
作成例 9 証人 (当事者) 尋問申請書	P25
作成例 10-1 尋問事項書 (申立人)	P26
作成例 10-2 尋問事項書 (被申立人)	P27
作成例11 審査計画書	P28
作成例12-1 最後陳述書 (申立人)	P29
作成例12-2 最後陳述書 (被申立人)	P30
作成例13 和解協定書	P31
作成例14 利害関係人参加申立書	P32
作成例15 不当労働行為救済申立て取下書	P33
「書証等の提出に当たってのお願い」 (マイナンバー関係)	P34
10 関係条文 (抜粋)	P35

【労働委員会とは】

労働委員会は、①労使紛争を解決に導くよう労使の間をとりなす調整機能と、②不当労働行為であるかどうかを判断する判定機能の二つの機能を有する行政機関であり、知事の指揮命令から独立し、委員の合議によって公平・中立に運営されています。

委員は、学識経験者などの公益委員、労働組合の役員など労働者を代表する労働者委員、会社役員など使用者を代表する使用者委員の5名ずつで構成され、三者が連携して紛争解決に取り組んでいます。

1 不当労働行為の審査制度

(1) 不当労働行為とは

労働者が団結して労働組合をつくること（団結権）、使用者と対等な立場で話し合っ労働条件を決めること（団体交渉権）、話し合いがつかない場合にストライキなどの争議行為をすること（団体行動権）は、労働者の権利として憲法で保障されています。

これらの労働者の権利を具体的に保護・助成するため、労働組合法において、使用者が次の行為を行うことを不当労働行為として禁止しています。

- ① 労働組合の組合員であること、労働組合に加入したこと、加入しようとしたこと、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをすること。
- ② 労働組合に加入しないこと、労働組合から脱退することを雇用の条件とすること。
- ③ 雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒否すること。
- ④ 労働組合を結成すること、労働組合を運営することを支配し、若しくはこれに介入すること。
- ⑤ 労働組合を運営するための経費について、経理上の援助を与えること。
- ⑥ 労働委員会に救済申立てをしたことなどを理由として不利益な取扱いをすること。

(2) 労働組合とは

労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。」とされており、会社の従業員だけで組織されたもの（社内組合）、企業横断的に組織されたもの（産業別組合）、一定地域において企業・産業に関わりなく組織されたもの（合同労組）など、様々な形態があります。

したがって、社内組合や産業別組合に限らず、合同労組に加入したことを理由とした不利益な取扱いや、合同労組からの団体交渉の要求を拒否することなども禁止されています。

(3) 不利益な取扱いとは

不利益な取扱いとは、使用者が組合員に対し、組合員であること、組合に加入したり結成しようとしたこと、正当な組合活動をしたことを理由に、解雇、配置転換、減給、出勤停止等の不利益な取扱いをすることをいいます。

<事例>

- ・ 会社で組合加入を呼びかけるビラ配りをしたことを理由に労働者を解雇した。
- ・ 労働組合の役員であることを理由に労働者を配置転換した。
- ・ 労働組合が行った正当なストライキを理由に組合員を出勤停止とした。

(4) 団体交渉の拒否とは

団体交渉の拒否とは、賃金、労働時間その他の労働条件に関して、使用者が労働組合と団体交渉することを正当な理由なく拒むことをいいます。これには、団体交渉に応じようとしなない場合はもちろんのこと、形式的に団体交渉を行ったとしても、実質的に誠実な団体交渉が行われていない場合も含まれます。

<事例>

- ・ 労働組合の要求を受け入れるつもりはないので、話し合いを行っても無意味であるといって団体交渉に一切応じなかった。
- ・ 団体交渉の申入れには応じたものの、正当な理由なく開催予定日の延期を繰り返し、団体交渉を何度も引き延ばした。
- ・ 団体交渉を行い、要求事項を持ち帰って検討すると回答したにもかかわらず、何ら検討結果を説明せず、団体交渉を打ち切った。

(5) 支配・介入とは

支配・介入とは、労働組合の結成や活動を妨害したり、労働組合からの脱退を働きかける行為などをいいます。

<事例>

- ・ 従業員を集めた朝礼で、社長が労働組合の運動方針を批判する発言を行った。
- ・ 会社の管理職が部下の組合員に対して、労働組合に加入していると昇進は難しい旨の発言をして労働組合からの脱退を勧めた。

2 不当労働行為の審査の概要

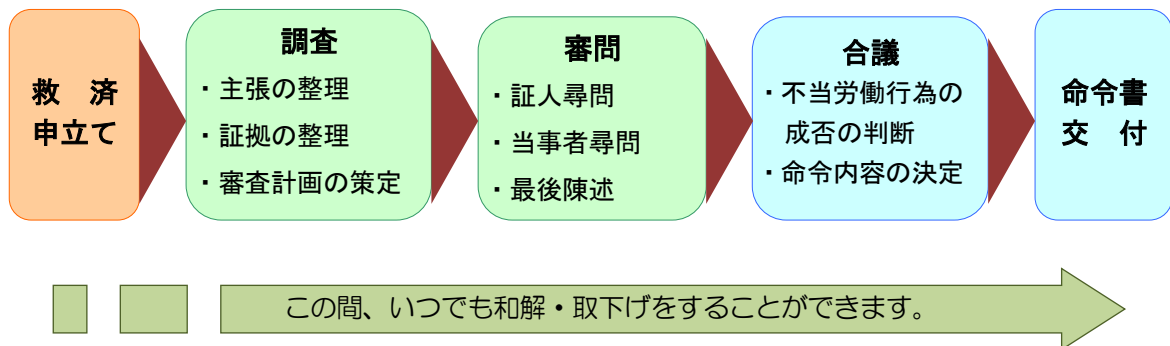
(1) 審査の概要

労働委員会は、労働組合又は労働者からの救済申立てに基づき、公益委員の中から選任された審査委員が中心となり、労働者委員・使用者委員から申出のあった参与委員とともに審査を行い、使用者の行為が不当労働行為に当たるかどうかを判断します。

調査・審問では、当事者双方が自らの主張を補足し、相手の主張に反論するため、準備書面や証拠を提出します。また、必要に応じて証人（当事者）尋問が行われます。

調査・審問が終わると、公益委員全員による合議が行われ、不当労働行為の成否と命令内容（全部救済・一部救済・棄却）を決定し、命令書の写しを当事者双方に交付します。

<審査の流れ>



(2) 審査の目標期間

広島県労働委員会は、不当労働行為事件の審査の迅速化を図るため、救済申立てから事件終結までの目標期間を1年（和解・取下げを含む。）と定めています。

3 救済申立て

(1) 救済申立ての要件

広島県労働委員会への救済申立ては、次のいずれかに該当する場合で、原則として不当労働行為のあった日から1年以内に行わなければなりません。

- ① 当事者（労働組合・労働者・使用者）のいずれかの住所又は主たる事務所の所在地が広島県内であること
- ② 不当労働行為が行われた場所が広島県内であること

(2) 救済申立書の提出

ア 救済申立書の記載事項

救済申立てをしようとする申立人（労働組合又は労働者）は、書面に次の事項を記載し、労働委員会に提出してください。（14 頁の作成例 1 参照）

なお、労働組合が救済申立てをする場合は、労働組合の資格審査が必要となりますので、救済申立てと同時に資格審査のための資料を提出してください。（12 頁参照）

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">① 申立て年月日② 申立人の住所、氏名
(労働組合は主たる事務所の所在地、名称、代表者の氏名)③ 被申立人の住所、氏名
(法人その他の団体は主たる事務所の所在地、名称、代表者の氏名)④ 請求する救済の内容
(どのような救済を求めるか。)⑤ 不当労働行為を構成する具体的事実
(いつ、どこで、だれが、だれに、どのような不当労働行為をしたか。) |
|--|

イ 救済申立てが却下となる場合

次のいずれかに該当する場合は、救済申立てが却下されます。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 救済申立書の記載事項に欠けるものがあって補正されないとき。・ 労働組合が申立人である場合には、労働組合法に規定する資格を備えている組合であることを立証しないとき。・ 救済申立てが、不当労働行為の日から1年を経過した事件であるとき。・ 申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき。・ 請求する救済内容が、法令上・事実上実現不可能であることが明らかなきとき。 |
|---|

(3) 審査委員の選任と労使委員の参与

ア 審査委員の選任

審査委員は、公益委員の中から労働委員会会長によって選任されます。選任された委員は、当該事件について、調査・審問期日の指定、証拠の採否の決定、当事者に釈明を求めるなど、審査を指揮します。

イ 労使委員の参与

労働者委員及び使用者委員は、調査・審問の手續に参与することができます。この制度は、労働委員会における三者構成の機能を一層効果的に発揮するために認められたものであり、参与した委員は、調査・審問に出席し、和解の試みや証人（当事者）に対する尋問、合議開始前の意見陳述等を行います。

(4) 答弁書の提出

労働委員会は、被申立人（使用者）に対し、救済申立てがあったことを通知して申立書の写しを交付しますので、被申立人は、申立書の写しを受け取った日から 30 日以内に答弁書を提出してください。（16 頁の作成例 2 参照）

- ① 答弁年月日
- ② 被申立人の住所、氏名
(法人その他の団体は主たる事務所の所在地、名称、代表者の氏名)
- ③ 答弁の趣旨
(救済申立書に記載されている「請求する救済の内容」に対する答弁)
- ④ 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁
(救済申立書記載の具体的事実の各項目に対し、「認める」、「否認する」、「不知（知らない）」とし、被申立人の主張・理由を具体的に記載すること。)

(5) 代理人の選任

不当労働行為事件の審査手續では代理制度が認められており、当事者双方とも代理人（弁護士や労働組合の上部団体の役員など）を選任することができますが、審査委員の許可が必要となりますので、代理人許可申請書と委任状を提出してください。（17・18 頁の作成例 3、4 参照）

許可された場合、代理人は、準備書面を作成したり、調査・審問期日に出頭して陳述するなど、当事者に代わって審査手續を行うことができます。

なお、申立人が救済申立てと同時に代理人を選任しようとする場合は、救済申立書と併せて代理人許可申請書と委任状を提出してください。

(6) 補佐人の選任

当事者双方とも、当事者又は代理人を補佐するため、当該事件の事情に詳しい者を補佐人として選任することができますが、審査委員の許可が必要となりますので、補佐人許可申請書を提出してください。(19 頁の作成例 5 参照)

許可された場合、補佐人は、調査期日に出頭して陳述したり、審問期日に出頭して証人(当事者)に尋問することができます。

4 調査

調査では、申立人は、申立書に記載の具体的事実について、いつ、誰の、どのような行為が、どういう理由で労働組合法第7条何号の不当労働行為に該当するかを具体的に記載し、併せて、被申立人の主張に対する反論を記載した準備書面を提出します。

一方、被申立人は、答弁書に記載の主張の具体的な補足や申立人の主張に対する反論を記載した準備書面を提出します。

また、当事者双方は、自らの主張を裏付けるための証拠となる文書を書証として提出します。このほか、証人（当事者）尋問により立証しようとする場合は、証人（当事者）尋問申請書を提出して、審問の準備をします。

(1) 事務局調査

調査開始の決定後、事務局職員が速やかに当事者双方と連絡をとり、現地（組合事務所や会社など）に赴いて調査を行います。

調査に当たっては、労働委員会制度や審査手続について説明するとともに、当事者の概況、事件の経過や背景事情、当該事件に関する労使慣行、過去の労使紛争等を調査します。

また、労働組合が申立人の場合は、労働組合の資格審査に係る調査も併せて行い、組合の活動状況や運営等を調査します。

(2) 委員調査

委員調査は、審理審問室において、当事者、代理人、補佐人、審査委員、参与委員及び事務局職員が出席して非公開で行われます。

審査委員は、調査を重ねて当事者の主張を整理し、争点を明確にするとともに、不明な点があれば、当事者に質問したり、主張・立証を促したりします。



(3) 調査調書の閲覧・謄写

労働委員会は、事務局調査や委員調査の内容を記録した調査調書を作成して当事者双方に連絡しますので、閲覧・謄写を希望する場合は、労働委員会事務局に申し出て

ください。

(4) 準備書面・書証の提出

当事者は、準備書面によって、自らの主張の補足や相手方の主張に対する反論を行います。準備書面の表題は「(被) 申立人第○準備書面」とし、提出年月日、提出する者の名称又は氏名、主張する内容を記載します。(20・21 頁の作成例 6-1、6-2 参照)

また、自らの主張を裏付けるため、書証を提出します。提出に当たっては、書証の右端に整理番号(申立人は甲第○号証、被申立人は乙第○号証)を付し、併せて立証趣旨を説明した証拠説明書を添付してください。(22～24 頁の作成例 7-1、7-2、8 参照)

なお、いわゆるマイナンバーが記載された書証等の提出については、「書証等の提出に当たってのお願い」(34 頁)に留意してください。

(5) 証人(当事者)尋問の申請

当事者は、自らの主張を立証するため、証人尋問を申請するときは、証人尋問申請書と尋問事項書を提出してください。(25～27 頁の作成例 9、10-1、10-2 参照)

また、当事者本人(申立人又は被申立人)の尋問を申し出るときは、証人尋問申請の場合と同様に、当事者尋問申請書と尋問事項書を提出してください。

(6) 審査委員の求釈明

審査委員は、当事者の提出した書類や関連事実などに不明な点があれば、当事者に質問し主張・立証を促しますので、書面で主張したり証拠を提出してください。

(7) 審査計画の作成

審問等を円滑に行うため、当事者双方の意見を聴いた上で審査計画を定めます。(28 頁の作成例 11 参照)

審査計画には、① 主な争点、② 証拠(書証・人証)、③ 審問予定(期間及び証人)、④ 審査進行の目安(審問開始、結審、命令の交付予定時期)を記載しますので、当事者は、準備書面、書証及び証人(当事者)尋問申請書といった書類を調査段階で全て提出してください。

なお、その後の審問等で審査計画に変更が生じた場合は、改めて審査計画を作成することがあります。

5 審問

争点整理が行われ、審査計画が策定されると、審問に入ります。審問では、不当労働行為の事実があるかどうかを明らかにするため、証人や当事者に尋問を行います。

なお、事件の内容によっては、審問を経ないで命令を発出する場合があります。

(1) 審問の開催

審問は、審理審問室において、当事者、代理人、補佐人、審査委員、参与委員及び事務局職員が出席し、原則として公開で行われます。



(2) 審問の流れ

まず、審査委員が証人に対して、氏名、住所、年齢、職業などの人定質問をした後、証人は、起立して宣誓書を読み上げ、宣誓書に署名します。

尋問は、まず、証人を申請した側が尋問（主尋問）し、次に相手側が尋問（反対尋問）し、続いて審査委員又は参与委員が尋問（補充尋問）します。

証人は、質問をよく聞いて、自らの記憶に基づいて、簡潔・明瞭にありのままの事実を述べなければなりません。故意に嘘の証言をすると処罰（3月以上10年以下の懲役）されることがあります。

(3) 最後陳述

証人全員の尋問が終わると、審査を終結（結審）することになります。審査委員は、結審に先立ち、当事者に結審日を予告して最後陳述の機会を与えますので、当事者は、これまでの調査や審問の全過程を振り返り、自己の主張や事実を整理して陳述してください。

なお、最後陳述は、結審日に書面で提出することになっています。表題は「最後陳述書」としてください。（29・30頁の作成例12-1、12-2参照）

(4) 審問調書の閲覧・謄写

労働委員会は、審問の内容を記録した審問調書を作成して当事者双方に連絡しますので、閲覧・謄写を希望する場合は、労働委員会事務局に申し出てください。

6 命令

(1) 合議

合議では、申立事項に関連する事実を認定し、この事実認定に基づいて使用者の行為が不当労働行為に当たるかどうかを判断し、命令書の内容を決定します。

(2) 命令の内容

使用者の行為が不当労働行為に当たると判断されたときは、申立人が請求する救済内容の全部又は一部を認容する救済命令を出します。一方、不当労働行為に当たらないと判断されたときは、救済申立てを棄却します。

(3) 命令交付後の流れ

命令は、命令書（写し）の交付を受けた日から効力を生じます。命令に不服がある場合は、再審査の申立て（中央労働委員会）又は命令の取消を求める行政訴訟の提起（広島地方裁判所）をすることができます。再審査の申立て又は行政訴訟を提起せず、所定の期間が経過すれば、命令が確定して争うことができなくなります。

ア 再審査の申立て

再審査の申立てをしようとする場合、命令書（写し）の交付を受けた日から15日以内（労働者側・使用者側のいずれも同じ）に、広島県労働委員会を経由するか、直接中央労働委員会（東京都港区芝公園一丁目5-32）に再審査の申立書を提出しなければなりません。

イ 行政訴訟の提起

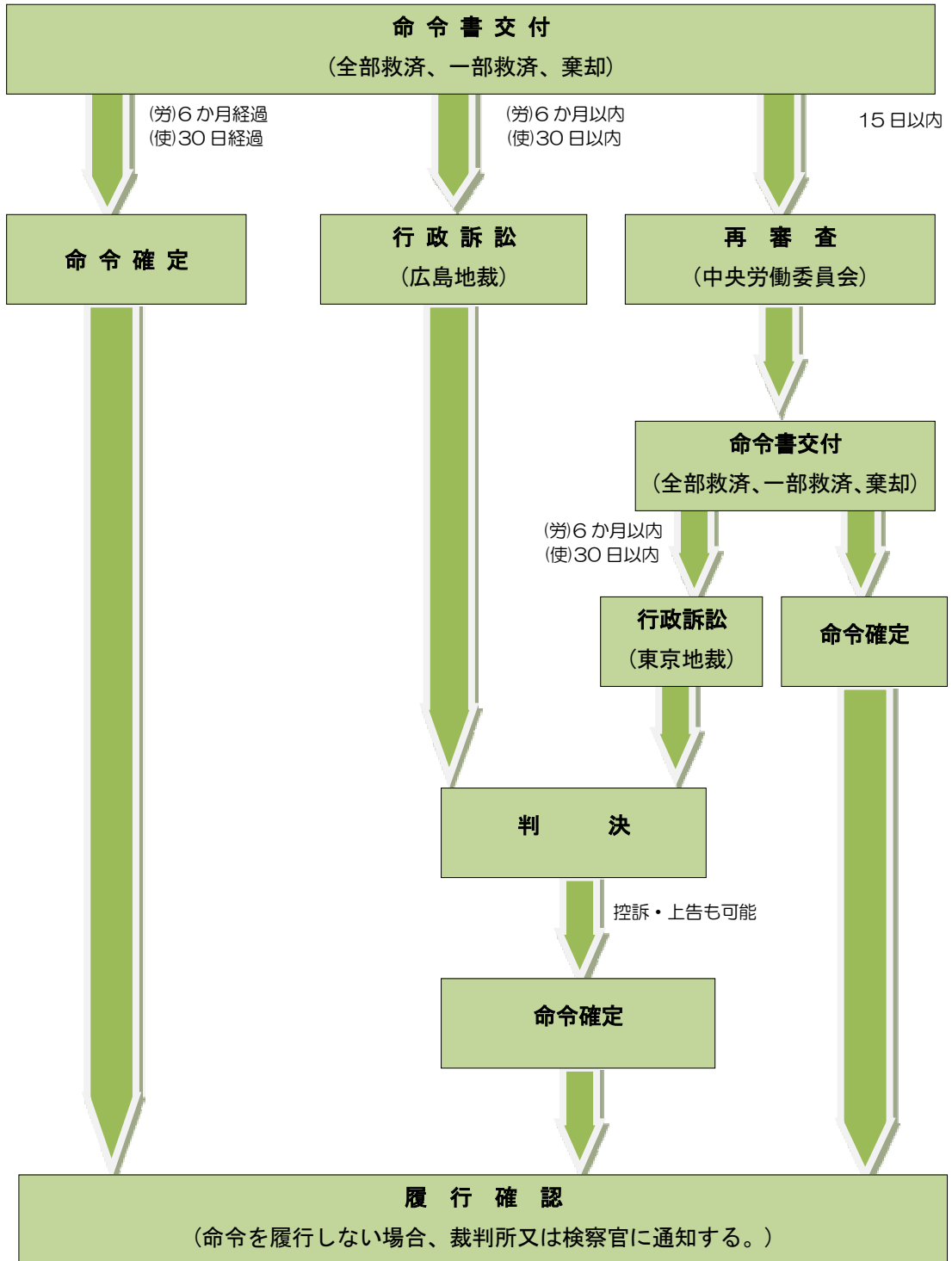
行政訴訟を提起しようとする場合、労働者側は命令があったことを知った日から6か月以内に、使用者側は命令書（写し）の交付を受けた日から30日以内に、広島地方裁判所に命令の取消を求める訴えを提起しなければなりません。

(4) 命令の不履行

行政訴訟が提起されず、広島県労働委員会の救済命令が確定した場合、確定した救済命令に違反すれば、50万円（不履行の日数が5日を超える場合、超える日数に10万円を乗じて得た額が加算されます。）以下の過料に処されます。

一方、行政訴訟が提起され、裁判によって広島県労働委員会の救済命令が支持された場合、確定した救済命令に違反すれば、1年以下の禁錮若しくは100万円以下の罰金に処されます。

＜命令確定までの流れ＞



7 和解と取下げ

(1) 和解

当事者がお互いに納得できる条件で解決する方がよいという意向がある場合には、和解によって事件を解決することができます。また、審査委員が和解による解決が適当と認めるときは、当事者双方に和解を勧めることがあります。

和解が成立したときは、和解協定を締結し、申立人が不当労働行為の救済申立てを取り下げ、事件は終結します。(31 頁の作成例 13 参照)

また、当事者は、事件に利害関係を有する者を和解協定の締結に加えることができます。(例：労働組合が当事者(申立人)の事件において、不利益な取扱いを受けた組合員自身を和解協定の締結に加える場合)。ただし、この場合、審査委員の許可が必要となりますので、当事者は、利害関係人参加申立書を提出してください。(32 頁の作成例 14 参照)

(2) 取下げ

申立人は、命令書の写しが交付されるまでは、取下書を提出して、いつでも救済申立ての全部又は一部を取り下げることができます。(33 頁の作成例 15 参照)

8 救済申立てと労働組合の資格審査

労働組合は、救済申立て、法人登記、労働委員会の労働者委員候補者の推薦に当たって、労働組合法(2条、5条2項)に適合することを立証しなければなりません。ここでは、救済申立てに係る資格審査について説明します。

労働組合は、救済申立てを行うと同時に、次の書類を提出して労働組合法に適合することを立証しなければならず、資格審査の結果、労働組合法に適合しない部分があれば、命令を発するまでに、労働組合法に適合するよう補正しなければなりません。

<提出書類>

- ・ 組合同約及び諸規則
- ・ 労働協約(未締結の場合は不要)
- ・ 組合役員名簿
- ・ 当該年度の予算書、前年度の決算書
- ・ 会社の職制一覧表
- ・ 組合組織図

※ 資格審査は、救済申立ての都度受けなければなりません。

9 提出書類等

作成例	書類名	提出者	提出部数	掲載頁
1	不当労働行為救済申立書	申立人	5	14
2	答弁書	被申立人	5	16
3	代理人許可申請書	申立人・被申立人	1	17
4	委任状	申立人・被申立人	1	18
5	補佐人許可申請書	申立人・被申立人	1	19
6-1	申立人準備書面	申立人	5	20
6-2	被申立人準備書面	被申立人	5	21
7-1	証拠説明書（申立人）	申立人	5	22
7-2	証拠説明書（被申立人）	被申立人	5	23
8	証拠書類	申立人・被申立人	5	24
9	証人（当事者）尋問申請書	申立人・被申立人	5	25
10-1	尋問事項書（申立人）	申立人	5	26
10-2	尋問事項書（被申立人）	被申立人	5	27
11	審査計画書	—	—	28
12-1	最後陳述書（申立人）	申立人	5	29
12-2	最後陳述書（被申立人）	被申立人	5	30
13	和解協定書	—	—	31
14	利害関係人参加申立書	申立人・被申立人	1	32
15	不当労働行為救済申立て取下書	申立人	1	33

- 提出部数は相手方の人数や審査委員・参与委員が複数指名された場合には変動します。
- 提出書類の規格は、原則としてA4判、片面印刷、左横とじとしてください。
- 申立書、答弁書及び代理人許可申請書の様式は、広島県労働委員会のホームページからもダウンロードできます。「広島県労働委員会 申請書ダウンロード」で検索するか、次のURLを入力して検索してください。
[<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/roudouiinkai/>](https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/roudouiinkai/)
- 証拠書類の提出に当たっては、マイナンバーが記載された書類をそのまま提出することのないよう注意してください。
 マイナンバーが記載された書類をどうしても提出する必要がある場合は、マイナンバーが特定できないよう、必ずマイナンバー部分をマスキングして提出してください。
 詳しくは、「書証等の提出に当たってのお願い」（34頁）を御覧ください。

不当労働行為救済申立書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲労働組合

申立人

執行委員長 乙 野 丙 雄

労働組合法第7条第1、2、3号違反について、労働委員会規則第32条の規定によって、次のとおり申し立てます。

1 申立人

住 所 〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号
名 称 甲労働組合
代表者役職氏名 執行委員長 乙 野 丙 雄
(連絡先 電話〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)

2 被申立人

住 所 〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号
名 称 甲株式会社
代表者役職氏名 代表取締役 丁 野 戊 雄

3 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、〇〇年4月25日に解雇した乙野丙雄を原職に復帰させ、解雇後原職復帰までの間に受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人が〇〇年4月23日に申し入れた賃金増額に関する団体交渉に直ちに応じなければならない。
- (3) 被申立人は、申立人組合員に対して脱退するよう働きかけてはならない。

4 不当労働行為を構成する具体的事実

- (1) 申立人甲労働組合（以下「組合」という。）は、〇〇年2月5日、被申立人甲株式会社（以下「会社」という。）の従業員で結成し、現在、従業員100名のうち85名が加入している。
- (2) 同年3月1日、組合は、20,000円の賃金増額を会社に要求し、同年4月20日までの間に、会社と5回の団体交渉を重ねた。しかし、会社は経営不振を理由に、有額回答をしないので、組合はやむなく、同年4月21日始業時から48時間の全面ストライキを行った。
- (3) 同年4月25日、会社は、団体交渉継続中であるにもかかわらずストライキを行ったという

理由で、執行委員長乙野丙雄を解雇した。しかし、前記ストライキにはなんら違法な点はなく、正当な組合活動を理由とした不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

- (4) また、同年4月23日、組合は、ストライキ解除とともに前記賃金増額についての団体交渉を翌24日に開くよう会社に申し入れた。しかし、会社は、組合が実力行使で対抗したことを理由に、現在に至るも、団体交渉に応じようとしなない。会社の理由が正当でないことは明らかであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- (5) さらに、同年4月23日以降、会社は、「十分に団体交渉もしないままストライキに入るような組合に加入していると、ろくなことはない。」旨の手紙を組合員全員に出していることは、明らかに組合の運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

答 弁 書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号
甲株式会社

被申立人

代表取締役 丁 野 戊 雄

広労委〇〇年(不)第〇〇号甲事件について、次のとおり答弁します。

1 答弁の趣旨

救済申立てを棄却するとの命令を求める。

2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

(1) について

申立人甲労働組合の結成年月日及び組合員数は知らないが、そのほかは認める。

(2) について

認める。

(3) について

〇〇年4月25日、会社が乙野丙雄を解雇したことは認めるが、そのほかは否認する。

(4) について

同年4月23日、組合が、団体交渉を申し入れた事実は認めるが、そのほかは否認する。

(5) について

否認する。

申立書に記載されている事実及び法的主張について、あなたがどの点を認め、どの点を争うかを明らかにしてください。

①「認める」…記載事実について正しいと思う場合。

②「否認する」…記載事実について間違っていると思う場合。どの点がどのように間違っているかを具体的に記載してください。

③「不知」…記載事実について、知らない又は分からない場合。

④「争う」…申立人の法的主張を否定する場合。

3 会社の主張

(1) 被申立人甲株式会社（以下「会社」という。）が、乙野丙雄を解雇したのは同人の欠勤日数が多く、会社秩序維持のため会社就業規則42条に基づいてやむを得ず行ったもので、組合の主張するように同人の組合活動を理由とするものではない。

(2) 会社が、〇〇年4月24日の団体交渉に応じないのは、48時間のストライキの直後であって会社業務の正常化のため会社役員が忙殺されたためで、その旨組合に回答している。

(3) 会社が、同年4月23日以降、組合員に手紙を出した事実はなく、会社には組合の運営に介入しようとする意思はない。

代理人許可申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲労働組合
申請人
執行委員長 乙野丙雄

広労委〇〇年（不）第〇〇号甲事件について、次の者を代理人として定めましたので許可してください。

フリガナ 氏 名	職業	住 所（連絡先）
〇〇〇〇〇〇〇〇 〇 〇 〇 〇		〒000-0000 〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

(注) 代理権授与を証するため委任状を添付してください。

委 任 状

〇〇〇〇 を代理人と定め、広労委〇〇年(不)第〇〇号甲事件に関する次の権限を委任します。

- 1 審査に関する一切の権限
- 2 和解に関する権限

〇〇年〇〇月〇〇日

委任者 住所 〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号
氏名 甲労働組合
執行委員長 乙野丙雄 ④

補佐人許可申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲株式会社

申請人

代表取締役 丁 野 戊 雄

広労委〇〇年（不）第〇〇号甲事件について、次の者を補佐人として定めましたので許可してください。

フリガナ 氏 名	職業	住 所（連絡先）
〇〇〇〇〇〇〇〇 〇 〇 〇 〇	甲株式会社 労務課長	〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇丁目〇番〇号 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

申立人第〇準備書面

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲労働組合
申立人
執行委員長 乙 野 丙 雄

広労委〇〇年(不)第〇〇号甲事件について、次のとおり主張します。

- 1 会社は、乙野丙雄の解雇理由は同人の欠勤によるものと主張するが、〇〇年4月25日付けの解雇通知書（甲第1号証）には、「団交継続中にもかかわらず、ストライキを行うなど会社に著しい混乱をもたらした。」旨記載されており、会社の主張には一貫性がなく、組合結成以来執行委員長として活発に組合活動を行ってきた同人を嫌悪して解雇したものである。
- 2 ……………。
- 3 ……………。

被申立人第〇準備書面

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲株式会社
被申立人
代表取締役 丁野 戊雄

広労委〇〇年(不)第〇〇号甲事件について、次のとおり主張します。

- 1 組合は、乙野丙雄の解雇理由について、組合執行委員長として活発に組合活動を行ってきた同人を嫌悪したものである旨主張するが、同人は半年で10日以上は無断欠勤（乙1号証）を繰り返しており、注意・指導したにもかかわらず、その後も態度を改めようとしなかったため、会社就業規則（乙2号証）42条に基づきやむを得ず解雇したものであり、組合活動を理由とするものではない。
- 2 ……………。
- 3 ……………。

証拠説明書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲労働組合

申立人

執行委員長 乙野丙雄

広労委〇〇年（不）第〇〇号甲事件について証拠を提出し、次のとおり立証の趣旨を説明します。

書証番号	標題	作成者	作成年月日	立証趣旨
甲第1号証	解雇通知書	甲株式会社 代表取締役 丁野戊雄	〇〇年 4月25日	乙野丙雄がストライキ解除 (4.23)直後に解雇された事実 を立証する。
甲第2号証	団交申入書	甲労働組合 執行委員長 乙野丙雄	〇〇年 4月28日	組合がストライキ解除(4.23) 後も団体交渉を申し入れている 事実を立証する。

(注) 書証番号は「甲第〇号証」とし、それぞれ通し番号を付けてください。

証拠説明書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲株式会社
被申立人
代表取締役 丁野 戊雄

広労委〇〇年（不）第〇〇号甲事件について証拠を提出し、次のとおり立証の趣旨を説明します。

書証番号	標題	作成者	作成年月日	立証趣旨
乙第1号証	出勤簿	甲株式会社	〇〇年11月～ 翌年4月	乙野丙雄の半年間の無断欠勤の事実を立証する。
乙第2号証	就業規則	甲株式会社	〇〇年 〇月〇日	会社が乙野丙雄を解雇した根拠を立証する。

(注) 書証番号は「乙第〇号証」とし、それぞれ通し番号を付けてください。

〇〇年4月28日

甲
第
2
号
証

団交申入書

甲株式会社
代表取締役 丁野戊雄様

申立人であれば甲第〇号証、被申立人であれば乙第〇号証と右肩に朱書きし、通し番号を付して提出してください。

甲労働組合
執行委員長 乙野丙雄 印

甲労働組合は4月28日、下記の内容の要求書を提出しますので、誠意をもって応えるよう要求します。

記

- 1 執行委員長の解雇を撤回すること。
- 2 組合員の組合脱退を強要しないこと。

証人（当事者）尋問申請書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲労働組合
申請人
執行委員長 乙 野 丙 雄

広労委〇〇年（不）第〇〇号甲事件について、次のとおり証人の尋問を申請します。

1 証人の表示

フリガナ 証人氏名	生年月日	年齢	職業	住所又は連絡先
〇〇〇〇 〇 〇 〇 〇	〇〇年 〇月〇日	〇〇歳		〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号

2 証明すべき事実・尋問に要する見込みの時間

証人氏名	証明すべき事実	主尋問予定時間
〇 〇 〇 〇	乙野丙雄がストライキを理由に解雇されたことについて	約30分

3 尋問事項

別紙尋問事項書記載のとおり。

（注） 証人又は当事者の生年月日、年齢、住所又は職業の秘匿を希望する場合は、申請書への記載を省略することができます。この場合は、記載を省略した事項について、担当職員に連絡してください。

当事者（申立人本人又は被申立人本人）の尋問を申し出る場合は、「当事者尋問申請書」としてください。

尋問事項書

証人（氏名） ○ ○ ○ ○
（当事者の場合は申立人氏名）

証明すべき事実	尋問事項	主尋問予定時間（約分）
乙野丙雄がストライキを理由に解雇されたこと	(1) 乙野丙雄のこれまでの組合活動歴について (2) ストライキに至る経緯について (3) ストライキの態様について (4) 解雇予告の状況と組合の対応について (5) 休暇取得に係る上司との相談状況について (6) 同僚と比較した乙野丙雄の勤務状況について	約30分

(注) 尋問事項書は、証人（当事者尋問の場合は当事者）ごとに、それぞれ作成してください。
尋問事項は、できる限り個別的かつ具体的に記載してください。

尋問事項書

証人（氏名） ○ ○ ○ ○
（当事者の場合は被申立人氏名）

証明すべき事実	尋 問 事 項	主尋問予定時間（約分）
乙野丙雄が就業規則42条に基づいて解雇されたこと	(1) 乙野丙雄の勤務状況について (2) これまでの注意・指導の状況について (3) 注意・指導後の乙野丙雄の勤務状況について (4) 非組合員の解雇事例との比較について (5) 就業規則42条に規定する会社の秩序維持について	約30分

(注) 尋問事項書は、証人（当事者尋問の場合は当事者）ごとに、それぞれ作成してください。
尋問事項は、できる限り個別的かつ具体的に記載してください。

審査計画書

年 月 日

主な争点	1 執行委員長の解雇はストライキを理由とするものか。 2 組合の団交申入れに応じなかったことは正当な理由を有するか。 3 会社の組合員に対する言動は、組合からの脱退を働きかけたと認められるか。
-------------	--

	申立人（甲）	被申立人（乙）
書証	既提出書証：甲第○～○号証 今後の予定：	既提出書証：乙第△～△号証 今後の予定：
人証	① ○○ ○○ （主尋問 30 分）	① ○○ ○○ （主尋問 30 分）

審問予定	回	期 日	証 人	備 考
	1	年 月 日	申立人側 ① ○○ ○○	
	2	年 月 日	被申立人側 ① ○○ ○○	
	3	年 月 日頃		予 備 日
	4	年 月 日	最 後 陳 述	結 審 日

審査進行の目安	申立て	審問開始	結審	命令交付			
	↓	↓	↓	↓			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">調 査</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">審 問</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">命令検討期間</td> </tr> </table>				調 査	審 問	命令検討期間
	調 査	審 問	命令検討期間				
年 月	年 月	月	月				

※ 現時点における審査進行の目安です。事情の変化等により、変更される可能性があります。

- ※ 当審査計画は、現時点におけるものです。主張・立証の進行等諸般の事情により変更する必要が生じた場合においては、当事者双方のご意見をお聞きした上で、変更することがあります。
- ※ 書証・証人を追加しようとする場合には、既提出分にならない、その立証趣旨を明らかにしてください。本件の審査に要しないと判断される場合には、書証の追加提出を制限し、証人を採用しない場合があります。
- ※ 審査進行中であっても、当事者間における自主的な和解に向けての努力を怠らないようお願いいたします。また、命令を発出するまでの間に、当委員会として和解をお勧めすることがあります。

広島県労働委員会
審査委員 ○○ ○○

最後陳述書

甲労働組合

申立人

執行委員長

乙 野 丙 雄

1 不利益取扱いについて

会社は、乙野丙雄執行委員長の解雇について、欠勤日数が多かったことを解雇理由としているが、休暇の取得に当たっては事前に上司に報告しており、本件休暇は有給休暇であって欠勤でないことは申立人側証人の主尋問からも明らかである。

したがって、本件解雇に理由がなく、解雇がストライキ直後に行われたこと（甲第1号証）、同人が執行委員長として活発に組合活動を行ってきたこと（申立人側証人の主尋問）を勘案すると、会社が同人の組合活動を嫌悪して解雇したことは明らかであり、原職復帰及び原職復帰までの給与相当額の支払をしなければならない。

2 団交拒否について

……………。

3 支配・介入について

……………。

最後陳述書

甲株式会社
被申立人
代表取締役 丁野 戊雄

1 不利益取扱いについて

組合は、本件解雇をストライキによる不利益な取扱いと主張するが、本件解雇は、乙野丙雄の欠勤日数が多く（乙第1号証）、会社が何度となく注意・指導したが、態度を改めようとしなかった（被申立人側証人の主尋問）、就業規則（乙第2号証）42条の規定により、会社の秩序維持のため、やむを得ず行ったことは明らかである。

組合は、乙野丙雄が組合執行委員長であったことを殊更強調するが、会社は、ストライキが労働組合に保障された権利であることは十分承知しており、仮に非組合員であっても同様の処分をしたものであり、組合の主張は失当である。

2 団交拒否について

……………。

3 支配・介入について

……………。

和解協定書

申立人甲労働組合（以下「申立人」という。）及び利害関係人己野庚雄（以下「利害関係人」という。）と被申立人甲株式会社（以下「被申立人」という。）とは、広労委〇〇年（不）第〇〇号甲事件（以下「本事件」という。）について、次のとおり和解協定を締結した。

- 1 申立人及び被申立人は、利害関係人が〇〇年〇〇月〇〇日付けで会社都合により退職したことを確認する。
- 2 被申立人は、本事件の解決金として、利害関係人が退職までに受けるはずであった諸給与相当額〇〇円を、〇〇年〇〇月〇〇日までに申立人の指定する口座に振り込む。
- 3 申立人は、本事件の申立てを取り下げる。
- 4 利害関係人は、本和解成立後、速やかに、広島地方裁判所に係属している地位保全等仮処分命令申立事件（〇〇年（ヨ）第〇〇号）の申立てを取り下げる。
- 5 被申立人は、申立組合から団体交渉の要求があれば、速やかに応じる。
- 6 申立人及び被申立人は、本事件の顛末につき、第三者に口外しない。
- 7 申立人、被申立人及び利害関係人は、本事件に関し、申立人と被申立人との間及び利害関係人と被申立人との間には、以上に定めるほか、何らの債権債務がないことを確認する。

この協定の証として、本書4通を作成し、申立人、被申立人、利害関係人及び立会人が各自1通を所持する。

〇〇年〇〇月〇〇日

申立人 甲労働組合
執行委員長 乙 野 丙 雄 （自署）

被申立人 甲株式会社
代表取締役 丁 野 戊 雄 （自署）

利害関係人 己 野 庚 雄 （自署）

立会人 広島県労働委員会
審査委員 労働 太郎 ㊟
参与委員 和解 花子 ㊟
参与委員 円満 和男 ㊟

利害関係人参加申立書

年 月 日

広島県労働委員会会長 様

〔申立人又は被申立人〕

広労委〇〇年（不）第〇〇号甲事件にかかる和解手続に、利害関係を有する次の者を参加させたいので申し立てます。

フリガナ 氏 名	住所又は連絡先	申立人との関係

不当労働行為救済申立て取下書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

甲労働組合
申立人
執行委員長 乙 野 丙 雄

広労委〇〇年(不)第〇〇号甲事件について、和解協定書を協定したので、申立ての全部を取り下げます。

関係者各位

広島県労働委員会事務局

書証等の提出に当たってのお願い

「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（以下「番号法」という。）に基づき、平成28年1月1日から利用、提供などが開始された「個人番号」（以下「マイナンバー」という。）については、番号法の定める場合に利用することができ、番号法の定める場合を除き、提供を求め、提供すること、収集し又は保管することはできないこととされています。労働委員会は、その業務に当たり、マイナンバーを収集又は保管することができません。

ついては、労働委員会へ書証等を提出するに当たっては、次のことに注意してください。

- 1 マイナンバーが記載された書類をそのまま提出しないでください。
- 2 マイナンバーが記載された書類をどうしても提出する必要がある場合は、マイナンバーが特定できないよう、必ずマイナンバー部分をマスキング（黒塗りなど）してください。
- 3 万一、マイナンバーが記載された書類がそのまま提出された場合は、一旦返却しますので、マスキングされた状態で再提出してください。

※ 住民票の写し等には、原則としてマイナンバーは記載されませんが、本人の求めに応じて記載されたものが発行される場合があります。これらの書類を提出する場合には、マイナンバーの記載がないものを提出してください。

※ 社会保障や税に関する各種申告書等、マイナンバーの記載欄が設けられた書類（控え）を提出する際には、特に注意してください。

※ 相手方当事者に書証等を直送する場合も、マイナンバーが記載された書類をそのまま送付しないでください。万一、マイナンバーが記載された書類をそのまま直送した場合は、廃棄又は返却するよう相手方当事者に依頼し、マスキングされた状態で再度直送してください。

【参考】

行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）

（提供の求めの制限）

第十五条 何人も、第十九条各号のいずれかに該当して特定個人情報の提供を受けることができる場合を除き、他人（自己と同一の世帯に属する者以外の者をいう。第二十条において同じ。）に対し、個人番号の提供を求めてはならない。

（特定個人情報の提供の制限）

第十九条 何人も、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、特定個人情報の提供をしてはならない。

十五 各議院若しくは各議院の委員会若しくは参議院の調査会が国会法（昭和二十二年法律第七十九号）第四百四条第一項（同法第五十四条の四第一項において準用する場合を含む。）若しくは議院における証人の宣誓及び証言等に関する法律（昭和二十二年法律第二百二十五号）第一条の規定により行う審査若しくは調査、訴訟手続その他の裁判所における手続、裁判の執行、刑事事件の捜査、租税に関する法律の規定に基づく犯則事件の調査又は会計検査院の検査（第三十六条において「各議院審査等」という。）が行われるとき、その他政令で定める公益上の必要があるとき。

（収集等の制限）

第二十条 何人も、前条各号のいずれかに該当する場合を除き、特定個人情報（他人の個人番号を含むものに限る。）を収集し、又は保管してはならない。

10 関係条文（抜粋）

労働組合法第2条

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の1に該当するものは、この限りでない。

- (1) 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの
- (2) 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする
- (3) 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの
- (4) 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

労働組合法第5条

労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第2条及び第2項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第7条第1号の規定に基く個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

- (1) 名称
- (2) 主たる事務所の所在地
- (3) 連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という。）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。
- (4) 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われないこと。
- (5) 単位労働組合にあつては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること。
- (6) 総会は、少くとも毎年1回開催すること。
- (7) すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年1回組合員に公表されること。
- (8) 同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記

名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。

- (9) 単位労働組合にあつては、その規約は、組合員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。

労働組合法第7条

使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- (2) 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- (3) 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- (4) 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和21年法律第25号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

◇お問合せ先◇

広島県労働委員会事務局 審査担当

〒730-8511 広島市中区基町9-42 (広島県庁東館7階)

電話 082-513-5164・5165

FAX 082-228-2075

E-mail roui@pref.hiroshima.lg.jp

【広島県労働委員会案内図】



広島電鉄・立町電停又は紙屋町東電停から徒歩3分
アストラムライン県庁前駅・広島バスセンターから徒歩5分
JR広島駅から約2km

広島県労働委員会ホームページ

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/roudouinkai/>

不当労働行為審査手続についての詳しい説明や、審査の実施状況、各種様式や記載例を掲載しています。

また、あっせんなど他の労使紛争解決手続についてもご紹介しています。

広島県雇用労働情報サイト わーくわくネットひろしま

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/work2/>

雇用・労働関係のイベント情報や、各種支援制度などを掲載した、広島県の雇用労働関係ポータルサイトです。