

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2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件の計5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7条該当	内 容	件 数
1号	不利益取扱い	3件
2号	団体交渉拒否	4件
3号	支配介入	1件
4号	報復的不利益取扱い	0件
計		8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	0件
当該組合申立て	5件
個人・当該組合申立て	0件
当該組合・上部組合申立て	0件
計	5件

(産業別)

運輸業	3件
燃料小売業	1件
製造業	1件
計	5件

(従業員規模別)

29人以下	0件
30人～ 99人	2件
100人～ 299人	0件
300人～ 499人	1件
500人～ 999人	0件
1,000人以上	1件
不明	1件
計	5件

(4) 処理状況

係属した5件のうち、2件が関与和解、1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	0件	日
無 関 与 和 解	0件	日
関 与 和 解	2件	267日
命 令 ・ 決 定	1件	288日
計	3件	274日

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

番号	事件番号	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	終結年月日	終結状況	備考
1	令和元年(不)第1号	前橋市	90	2号	有	15,139	道路貨物運送業	元. 5.15	2. 2.26 (288)	命令 (棄却)	
2	令和元年(不)第2号	高崎市	3	1号 3号	有	75	一般貸切旅客自動車運送業	元. 6.20	2. 7. 1 (378)	関与和解	
3	令和元年(不)第3号	前橋市	70	2号	無	約50	燃料小売業	元. 9.30	2. 3. 2 (155)	関与和解	
4	令和2年(不)第1号	高崎市	82	1号 2号	有	453	生産用機械器具製造業	2. 2.27		係属中	
5	令和2年(不)第2号	高崎市	70	1号 2号	有	不明	一般乗合旅客自動車運送業	2. 5.15		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 終結年月日欄の（ ）内は、処理日数を表す。

3 審査の記録

(1) 令和元年(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

被申立人は、申立人が平成30年12月22日に申し入れた組合員A2に関するパワーハラスメント、時間外手当等を団体交渉事項とした団体交渉に誠意をもって応じること。

3 主張の要旨

(1) 申立人の主張

申立人は、平成30年12月22日に組合員A2に関するパワーハラスメント、時間外手当等を交渉事項とした団体交渉を申し入れたが、被申立人は当該団体交渉には応じられないと回答した。

団体交渉に応じないとする被申立人の対応は、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

- 元. 5.15 申立書受理
- 5.17 審査開始決定
- 8.20 第1回委員調査
- 9.30 第2回委員調査
- 11.25 第3回委員調査(結審)
- 2. 2.26 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 A1

被申立人 Y会社
代表取締役兼社長執行役員 B1

上記当事者間の群労委令和元年（不）第1号 Y会社 不当労働行為救済
申立事件について、当委員会は、令和2年2月13日第825回公益委員会議にお
いて、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原真美、同小磯
正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人 X組合（以下「組合」という。）が、平成30年12月22日付けの団体交渉申入書によって、被申立人 Y会社（以下「会社」という。）に対し、会社が雇用していた組合員 A2（以下「A2」という。）に係るパワーハラスメントや労働条件等を交渉事項とする団体交渉の開催を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）にもかかわらず、会社がこれに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年5月15日、当委員会に救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

会社は、誠意をもって団体交渉に応じること。

3 争点

会社が、本件団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成14年12月24日に設立され、主に群馬県内に居住又は勤務する労働者と群馬県内に所在する労働組合で結成された、いわゆる合同労働組である。本件申立時の組合員数は70名であり、結審時（令和元年11月25日）の組合員数は90名である。また、申立時、結審時ともに会社に所属する組合員はいない。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

(2) 会社

会社は、肩書地に本店を、全国に支店等を置き、運送事業等を営む株式会社で、本件申立時の従業員数は約15,000名であり、結審時の従業員数は15,139名である。

【争いのない事実、審査の全趣旨、乙1】

2 A2の会社就職から退職までの経緯

(1) 平成28年12月16日、A2は、会社と有期雇用契約を締結し、同日から、除去土壌輸送業務等を行う契約社員として B2営業所に配属された。この雇用契約は、その後、平成29年1月16日、同年4月1日、同年7月1日にそれぞれ更新された。また、当該契約に基づく賃金の締切日は15日、支払日は当月の28日とされていた。

【争いのない事実、甲10、甲12】

(2) 同年5月ないし6月に、A2は、会社の上司 B3（以下「B3」という。）によって髪を切られた（以下「本件髪切り行為」という。）。その後、A2は、会社を退職するまでの間に、本件髪切り行為について、警察に被害届を提出した。

【審査の全趣旨、甲1、甲5】

(3) 同年7月30日、A2は、会社を退職した。

【争いのない事実】

3 A2の退職から本件団交申入れまでの経緯

(1) 平成30年9月18日頃、A2は、B3作成の本件髪切り行為に係る反省文を受領した。なお、C1地方検察庁は、本件髪切り行為を不起訴処分とした。

【審査の全趣旨、甲1、甲2、甲6】

(2) 同年10月15日、A2は、組合に加入した。

(3) 同年29日、A2は、「上司・・・から不当な扱いを受けていました」として、会社に対し、同年11月10日までに勤務記録等を開示するよう求めた(以下「本件開示請求」という。)

【甲3】

(4) 同年12月22日、組合は、申立外 C2組合 (以下「申立外組合」という。)と連名で、A2の組合加入を会社に対し通告するとともに、勤務記録等の書類及び本件髪切り行為に対する誠実な対応を要求した。また、組合は、申立外組合と連名で、同日付で、会社に対し本件団交申入れを行った。このときに、団体交渉事項とされたのは、次の3点であった。

- ア 労働条件(サービスマンを含む。)について
 - イ パワーハラスメントについて
 - ウ その他関連事項について
- なお、本手続において、アは平成28年12月28日から平成29年6月末頃までの間の時間外手当の不払いであること、イのパワーハラスメントとは、本件髪切り行為を指すこととされたが、ウについては具体的な主張はされなかった。

【審査の全趣旨、甲4、甲5】

4 団体交渉の申入れから本件申立てまでの経緯等

(1) 平成31年1月9日、会社は、勤労部長 B4 (以下「B4部長」という。)名で、本件団交申入れに応じられない旨の回答書を送付した。その理由は、「使用者に団体交渉義務が課されているのは、その雇用する労働者の労働条件について」であり、A2はもはや会社の労働者ではないためというものであった。また、会社は、同回答書により、本件髪切り行為が、C1地

方検察庁の不起訴処分でも示されているとおりハラスメント行為であると認識していないため勤務記録等の提供等はない旨を表明した。

【甲6】

(2) 同年18日、組合は、申立外組合と連名で、会社に対し抗議文を送付した。その概要は、以下のとおりであった。

- ア 担当と称するB4部長名の回答書は、一個人の所見に過ぎず、抗議すること。
- イ 本件髪切り行為は、いまだ解決しておらず、会社の責任を問うこと。
- ウ 雇用する労働者が退職した後でも、労働債権が存在する限り団体交渉は拒めないこと。

【甲7】

(3) 同年2月5日、会社は、代表取締役兼常務執行役員 B5名で、同年1月18日付け抗議文に回答した。その概要は以下のとおりであった。

- ア 上記(1)のB4部長名の回答書は、社命によるもので、一個人の見解でないこと。
- イ 本件髪切り行為は、A2の了解のもとに行われており、ハラスメント行為とは認識していないこと。
- ウ A2に労働債権が存在せず、団体交渉を拒めないことにはならないこと。
- エ 以上の理由から、本件団交申入れには応じられないこと。

【甲8】

(4) 同年2月9日、組合は、申立外組合と連名で再度抗議文を送付した。その概要は以下のとおりであった。

- ア 組合としては、個人印を押しての回答は、個人見解としか扱っていないこと。また、「社命により一個人の見解でない」という主張は、その根拠が文章からは判断できないこと。
- イ 本件髪切り行為は、A2の了解のもとに行われたとはいえないこと。また、ハラスメント行為でないという証拠も示されていないこと。
- ウ A2に労働債権がないことは、会社が証明すべきことであること。

【甲9】

(5) 令和元年5月15日、組合は、当委員会に救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

第3 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 組合の主張

以下のとおり、A 2が現に会社に雇用されていないにもかかわらず、会社は本件団交申入れに応じる義務がある。

ア 退職者の労働条件が義務的団交事項に該当するかどうかは労組法上明確な定義はされていない。

イ 時間外手当を支払わない強制的労働が平成28年12月28日から平成29年6月末頃まで行われており、サービス残業の存在が認められれば、団交交渉に応じなければならぬ。そして、サービス残業の存否は、就業規則や三六協定の提示がなければ把握できない。

ウ A 2は、パワーハラスメントについて、会社代表や苦情窓口等へは直接抗議・協議を申し入れたことはないが、その事実を退職前に B 2 営業所長に告発するなどしたにもかかわらず、会社の方で対処しなかったため退職したのであり、退職自体に会社の責任がある。

(2) 会社の主張

A 2は、平成29年7月30日に退職している。現に雇用関係にない退職者の労働条件を団交事項とする団体交渉は、そもそも労使間の労働条件に関するものではない以上、会社には、その申入れに応じる義務がない。また、A 2が組合に加入したのは、退職後1年以上が経過した平成30年10月15日であるが、A 2は既に他社に勤務しているし、会社従業員が組合に加入したこともなく、団体交渉を行う余地は全くない。さらに、申立人が、本件団交申入れが労働条件に関するものである根拠として主張する従前の経過は、ほとんどが事実と反している。

2 当委員会の判断

(1) 使用者が雇用する労働者の範囲

まず、労組法の予定する団体交渉とは、使用者がその雇用する労働者の属する労働組合との間で、正常な労使関係を樹立することを目的として行う交渉であることからすれば、労組法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、原則として、現に使用者と雇用関係にある労働者を意味すると解される。

もともと、使用者と労働者との間に生じる問題は様々であり、解雇等の雇

用関係の存在そのものが争われるものや、未払賃金や退職金の支払等、在職中から退職後まで紛争が継続するものや在職中の雇用関係に起因して退職後に紛争が顕在化するものなどもある。これらの中には、組合が主張するように、労働者が加入する労働組合と使用者との間の団体交渉について、労組法の保護を及ぼす必要性があり、「使用者が雇用する労働者」と認めるとき場合も存在しうる。

他方で、現に雇用関係にない使用者に対し無制限に団交応諾を義務付けることは、使用者に不当に重い義務を負わせることとなり、また、かえって無用な紛争を生じさせることとなるなどし、その結果として、正常な労使関係の樹立という団体交渉制度の趣旨にもとることにもなりかねない。

このような団体交渉制度の趣旨及び労組法第7条第2号の解釈を前提とした上で、現に雇用関係にない者に関する団体交渉の必要性を踏まえれば、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生し、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であり、③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間（以下単に「社会通念上合理的期間」という。）内に団体交渉が申し入れられたという場合においては、元従業員たる組合員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交応諾義務を負わせるのが相当といふべきである。

本件においては、未払の時間外手当や在職中のパワーハラスメント行為（本件髪切り行為）について問題とされていることから、上記①及び②の判断基準には該当しているものと考えられる。そこで、以下では、上記③の判断基準に基づき、A 2が「使用者が雇用する労働者」であったといえるかについて検討する。

(2) A 2の労働者性

本件団交申入れは、平成30年12月22日に行われたのであるから（前記第2の3（4））、A 2が平成29年7月30日に退職（以下単に「退職」という。）してから約1年5ヶ月経過後になされたものと認められる。この期間は、社会通念上合理的期間を大きく逸脱したものとまではいえないものの、同期間内であるとには判断できない。

そこで、仮にA 2について「使用者が雇用する労働者」であると認めた場合でも、なお会社が団交に応じなかったことに正当な理由があるかどうかについて検討することとする。

(3) 団交に応じなかった理由の正当性

会社は、現に雇用関係にない労働者の労働条件についての申入れであったことを理由に本件団交申入れに応じなかったため（前記第2の4（1））、当該理由が正当であるか否かについて、以下検討する。

ア 時間外手当に関する部分

まず、時間外手当を含む賃金は雇用契約の基本的要素であり、労働者にとって大きな関心を持つべきものであるのだから、当該紛争は、組合若しくはA2が会社に対し何らかの請求ができる状態になった後又は退職後遅滞なく解決されるべき紛争といえる。

そこで、「時間外手当を支払わない強制的労働」が平成28年12月28日から平成29年6月末頃まで行われたとの組合の主張（上記1（1）イ）に基づくと、平成29年6月分賃金の支給日が平成29年7月28日なのだから、A2は、遅くとも退職前に、時間外手当に関し何らかの請求ができる状態になっていたといえる。

一方で、本件開示請求が本件団交申入れ以前の平成30年10月29日に行われたことが認められる（前記第2の3（3））。しかし、何らかの請求ができる状態になってから本件開示請求までの1年3ヶ月の間に、A2と会社関係者との間で何らかの話し合いや請求がなされたとの主張はなく、A2は、少なくとも1年3ヶ月の間、会社に対し何ら解決のための行動を起こしていなかったといえる。

さらに、A2は、自主的に退職しており（前記第2の2（3））、組合が主張するとおり、それが穏当なものでなかったとしても、突如として解雇されたものではなく、A2が、会社との間で、退職までに時間外手当に係る請求をすることができない特段の事情があったとも認められない。

これらのことに鑑みると、本件団交申入れのうち、時間外手当に関する部分については、A2が会社に請求等を行うことなく、これを放置していたと評価されてもやむを得ない状況にあったといえる。

以上のことや上記（2）で述べたことから総合的に判断すると、本件団交申入れのうち、時間外手当に関する部分については、時機を失しており、もはや団体交渉で解決すべき紛争はないものと会社が認識していたとしてもやむを得ない客観的状況が存在していたといえる。

そうすると、当該部分が現に雇用関係にない労働者の労働条件に係るも

のであることを理由に会社がこれを拒んだとしても、正当な理由がなかったとまでは認められない。

イ 本件髪切り行為に関する部分

まず、本件髪切り行為について、会社が「A2の了解のもとに行われており、ハラスメント行為とは認識していない」と組合に回答していることから（前記第2の4（3））、会社は、本件髪切り行為そのものは認識していたといえる。

一方で、A2が、退職後、B3が作成した反省文を受領しているとの事情（前記第2の3（1））や、本件髪切り行為を行ったB3がC1地方検察庁において不起訴処分となった事実を会社が認識していること（前記第2の3（1）・4（1））も認められる。

これらのことに鑑みると、会社が、本件髪切り行為について、本件団交申入れ時点においては、A2とB3の私人間の問題として既に解決済みの問題であり、その団交申入れが時機を失していると判断したとしても、無理からぬことと思路される。

なお、組合は、A2が本件髪切り行為について退職前にB2営業所長に訴え出た旨を主張するが、その事実が存したとしても、A2がそれ以降同所長に対する請求等をしたことはなく、会社代表や苦情窓口等へは直接抗議・協議を申入れたことはないと組合は述べている。したがって、本件団交申入れの時点では、本件髪切り行為についての紛争は、少なくとも退職から約1年5ヶ月の間は問題とされていなかったと認められる。

以上のことや上記（2）で述べたことから総合的に判断すると、本件団交申入れのうち、本件髪切り行為に関する部分については、個人間で解決済みの問題であり、もはや団体交渉で解決すべき紛争はないものと会社が認識していたとしてもやむを得ない客観的状況が存在していたといえる。

そうすると、当該部分についても、それが現に雇用関係にない労働者の労働条件に係るものであることを理由に会社がこれを拒んだことに、正当な理由がなかったとまでは認められない。

ウ 小括

上記ア及びイで述べたことからすると、本件団交申入れは、会社がもはやこれに応じる必要がないと認識していたとしてもやむを得ない客観的状況下でなされたものであったと認められ、現に雇用関係にない労働者の

労働条件についてなされたことを理由に会社がこれを拒んだことには正当な理由がなかったとはいえない。

(4) 結論

以上のとおり、本件団交申入れの時点でA2が会社との関係において「使用者の雇用する労働者」であったといえるかについては、なお検討の余地があるが、仮にA2が「使用者の雇用する労働者」に該当していたとしても、本件団交申入れを会社が拒んだことには正当な理由がなかったとはいえず、会社が本件団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

第4 法律上の根拠

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

令和2年2月13日

群馬県労働委員会
会長 清水 敏

(2) 令和元年(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

- (1) 被申立人は、組合員Aに対する平成30年12月21日付けけん責処分を取り消すこと。
- (2) 陳謝・誓約文を被申立人本店所在地の事業所内に掲示すること。

3 主張の要旨

(1) 申立人の主張

- ア 被申立人が平成30年9月21日に開催された食事会で話し合われた内容を被申立人従業員らから聴取したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。
- イ 被申立人が組合員Aに対して行った平成30年12月21日付けけん責処分は、労働組合法第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。

(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

- 2. 1.27 第5回委員調査
- 3. 2 第6回委員調査
- 6.16 第1回和解期日
- 7. 1 第2回和解期日
和解成立(関与和解)
取下書受理

本件は、労働委員会の働きかけにより、第2回和解期日において、被申立人が組合員Aに対し行った処分を軽減すること等を内容とする和解が成立し、申立て取下げとなった。

(3) 令和元年(不)第3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

被申立人は、申立人が令和元年9月17日に申し入れた組合員Aに関する賃金、有給休暇、交通費等を団体交渉事項とした団体交渉に誠意をもって応じること。

3 主張の要旨

(1) 申立人の主張

申立人は、令和元年9月17日に組合員Aに関する賃金、有給休暇、交通費等を交渉事項とした団体交渉を申し入れたが、被申立人は当該団体交渉には応じられないと回答した。

団体交渉に応じないとする被申立人の対応は、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

- 元. 9.30 申立書受理
- 10. 2 審査開始決定
- 11.18 第1回委員調査
- 2. 1.28 第2回委員調査
- 3. 2 第3回委員調査、和解成立(関与和解)
取下書受理

本件は、労働委員会の働きかけにより、第3回委員調査日において金銭面での解決を図る内容の和解が当事者間で成立し、申立てが取り下げられた。

(4) 令和2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

- (1) 申立外C社に対して発出した「当社社員に対するセクハラ(ストーカー行為)について」と題する文書(以下「本件文書」という。)を撤回し、なかったものとして取り扱うこと。
- (2) 組合員Aが「自律神経失調症」を発病したことに対して治療費を支払うこと。
- (3) 団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 陳謝・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- (5) 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 被申立人が本件文書を申立外C社に発出することにより、不当に組合員Aの就労を阻害し、精神的・身体的苦痛を与えたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。
- イ 被申立人は、令和元年6月28日付要求書、同年7月2日付要求書、同年8月18日付要求書及び同月28日付要求書で申立人から団体交渉の開催を要求されたにもかかわらず、これを拒否した。これは、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

- 2. 2.27 申立書受理
- 2. 2.28 審査開始決定
- 6. 6.30 第1回委員調査
- 8. 8.27 第2回委員調査(審査計画策定)
- 10. 10.29 第1回審問
- 11. 11.30 第2回審問
- 12. 12.14 第3回審問(結審)

(5) 令和2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

- (1) 申立人組合員Aの定年後の労働条件について、他の従業員と同じ労働条件にすること。
- (2) 組合員Aの解雇撤回について団交交渉を開催し、誠実に交渉すること（令和2年9月24日取下げ）。
- (3) 組合員Aの令和2年2月1日から同年4月17日までの給与について、同年1月23日付け「雇用契約書（定時従業員）」による差別的取扱いがなかったものとして取扱い、受け取るはずであった賃金相当額を支払うこと（令和2年7月2日追加）。
- (4) 陳謝・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- (5) 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 被申立人が申立人組合員Aとの間で令和2年1月23日付け「雇用契約書（定時従業員）」記載の雇用契約を締結したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。
 - イ 申立人が令和2年4月1日付け要求書、同月2日付け要求書及び同月16日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する被申立人の対応が、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

- 2. 5. 15 申立書受理
- 6. 18 審査開始決定
- 7. 9 第1回委員調査
- 8. 31 第2回委員調査
- 10. 6 第3回委員調査
- 11. 26 第4回委員調査
- 12. 4 和解期日（不調）

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2年の係属・終結件数

係属件数			終結件数		繰越件数
繰越	新規	計	平均処理日数		
3件	2件	5件	3件	274日	2件

第2節 行政訴訟事件等

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

「再審査事件・行政訴訟事件」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)		中労委(再審査)	地裁	高裁	最高裁	上告	終結	終結	
	事件番号	命令	申立て							提起
1	平27(不)2事件・平28(不)3併合事件 (27-2 平27.6.26申立て) (28-3 平28.2.19申立て)	平29.1.30交付 棄却(27-2事件) 一部救済(28-3事件)	平29.2.10 (労)申立て 平29(不再) 第9号							

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2年の係属状況は8件である。内訳は、前年からの繰越が3件で、全てが不当労働行為救済申立てに伴うものである。また、新規は5件で、うち委員推薦に伴うものが3件、不当労働行為救済申立てに伴うものが2件となっている。

処理状況は、適格が4件で、うち委員推薦に伴うものが3件、不当労働行為救済申立てに伴うものが1件である。

なお、次年へ繰り越した2件は、全てが不当労働行為救済申立てに伴うものである。

2 係属事由別取扱状況

取扱状況 係属事由	係属件数			処 理 件 数					次年へ繰越
	前年 から 繰越	新規	計	適格	不適格	取下	打切	計	
委員推薦		3	3	3				3	
不当労働行為救済申立て	3	2	5	1			2	3	2
法人登記									
協約拡張適用									
総会決議									
計	3	5	8	4			2	6	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2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
群馬県企業管理者職務代行者 群馬県企業局長	2.4.16	職（水道主監）の廃止及び組織改正（課名変更等）	2.5.14	2.5.14	2.5.29 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2年5月14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（平成27年群馬県労働委員会告示第1号）は、廃止する。

令和2年5月29日

群馬県労働委員会会長 清水 敏

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