

※内容は、答弁書作成例1に対応しています。

作成例1

不当労働行為救済申立書

〇〇年〇月〇日

群馬県労働委員会

会長 〇〇 〇〇 様

前橋市大手町一丁目1番地〇号
申立人 群馬〇×工業労働組合
執行委員長 赤城 太郎

労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号違反について、労働委員会規則第32条の規定により下記のとおり申し立てます。

記

所在地 前橋市大手町一丁目1番地〇号
申立人 組合名及び代表者名 群馬〇×工業労働組合
執行委員長 赤城 太郎
電話 027-123-〇〇〇〇
FAX 027-123-〇〇〇〇

所在地 前橋市大手町一丁目1番地〇号
被申立人 法人名及び代表者名 群馬〇×工業株式会社
代表取締役 榛名 一郎
電話 027-123-××××
FAX 027-123-××××

1 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

申立人	組合員数	当該事業所 10名	組合全体 10名
	上部団体又は所属組合	<input checked="" type="checkbox"/> (その名称 群馬〇×製造業労働組合) 無	
	企業内の他組合	有 (その組合員数 名) <input checked="" type="checkbox"/>	
被申立人	事業内容	機械部品等の製造	
	資本金	2,000万円	
	従業員数	当該事業所 50名	企業全体 50名

(2) 本件不当労働行為に至るまでの事実経過

- ア 申立人群馬〇×工業労働組合（以下「組合」という。）は、□□年4月1日に群馬〇×工業株式会社（以下「会社」という。）の従業員10名をもって結成された。
- イ 組合結成以降△△年夏季一時金要求までの約5年間、組合は賃金の引上げ、一時金の上積み等を毎年要求してきたが、当該事項を議題とする団体交渉は平穩に行われ、ストライキを実施することなく妥結を見るなど、この間労使関係は比較的安定して推移し、組合員は20名に増加した。
- ウ しかし、△△年秋から会社の経営状態が悪化するとともに、会社が妙義次郎（以下「妙義専務」という。）を専務として招聘したことから、労使関係は急速に悪化した。
- エ 例えば、△△年11月5日に行われた△△年年末一時金要求に関する団体交渉において会社は、妙義専務を出席させて「一時金を減額する。」との回答を繰り返すのみで、その理由を説明することもなく、また、従前と異なって経営関係資料も開示しなかった。
- オ ○○年2月15日、組合は○○年度春季賃上げとして、組合員1人当たり一律5,000円を要求した。しかし、会社は団体交渉を引き延ばし、同年3月20日に至ってやっと団体交渉に応じた上、一律10%の賃下げを逆提案した。
- カ そして、会社は、この団体交渉において、組合が重ねて5,000円の賃上げを要求しても、これには何ら取り合わなかった上、一律10%の賃下げの必要性や理由について説明することもなく、また、従前と異なり経営関係資料を開示することもなかった。
- キ その後、同年4月25日に開催された団体交渉においても会社は上記と同様の対応を行い、これ以上団体交渉をしても歩み寄りはないとしたことから、次回団体交渉の日時は設定されなかった。
- ク このため、組合は、同日夜、臨時組合大会を開催し、全員一致によるスト権を確立した上で、同年5月9日、翌10日の始業時から組合員20名（当時）全員が終日ストライキを行う旨会社に通告した上、これを実施した。

(3) 本件不当労働行為を構成する具体的事実等

ア 赤城委員長の懲戒解雇

(ア) ○○年5月15日午前10時、妙義専務は出勤した組合執行委員長赤城太郎（以下「赤城委員長」という。）を社長室に呼び、社長同席の上で、「君を懲戒解雇とする。理由は、交渉継続中に違法なストを行ったからだ。」と伝えた。

(イ) しかし、前記(2)クのストライキに何ら違法な点はなく、本件懲戒解雇は正当な組合活動を理由とする不利益な取扱いである（第7条第1号該当）。

(ウ) また、本件懲戒解雇は、会社から組合の代表者たる赤城委員長を排除し、組合弱体化を企図した支配介入である（第7条第3号該当）。

イ 団体交渉の拒否

(ア) ○○年5月16日午後2時、組合が社長に赤城委員長の懲戒解雇の撤回及び○○年度春季賃上げに関する団交要求書を手交しようとしたところ、社長が不在であるとして対応した妙義専務は、「交渉中にストをするような組合と

は交渉できない。社長も同じ気持ちだ。」として団交要求書すら受け取らなかった。

(イ) そして、同一議題について、同年6月11日、7月8日、8月4日及び8月29日と4回にわたり団体交渉を要求したところ、いずれも団交要求書は受け取るようになったものの、回答はなく団交には一切応じていない。

(ウ) これらは、正当な理由なく団交を拒否するものである（第7条第2号該当）。

ウ 社長の発言等

(ア) ○○年5月19日午前9時の定例の朝礼において、社長は、「交渉中にストをするような組合とは縁を切らないと会社が潰される。皆さんはその点をよく考えてほしい。」との発言をした。

(イ) 朝礼終了後、妙義専務を始めとして管理職らは就業時間の内外を問わず一斉に組合員に対し「あんたにも家族があるだろう。よく考えろ。」と、非組合員には「社長の気持ちがわかったでしょう。」と廊下等ですれ違いざまに発言することを繰り返した。

(ウ) このような管理職らの言動は同年6月末頃には収まったが、この間、10名の組合員が組合を脱退した。

(エ) 上記のような朝礼における社長の発言は、正当な組合活動に介入するものであるとともに、管理職らの言動は、組合員に脱退を勧奨し、また非組合員には組合に加入しないように警告するものであって、組合の運営に支配介入しようとすることは明らかである（第7条第3号該当）。

エ 結語

以上の次第により、申立人は不当労働行為からの救済を求めて本申立てに及んだものである。

2 請求する救済内容

(1) 会社は、赤城委員長の○○年5月15日付け懲戒解雇をなかったものとして取り扱い、原職又は原職相当職に復帰させるとともに、同日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間に懲戒解雇されなければ赤城委員長が受け取るはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

(2) 会社は、赤城委員長の懲戒解雇の撤回及び○○年度春季賃上げ要求を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。

(3) 会社は、組合員に対して組合からの脱退を勧奨するなどし、組合の運営に支配介入してはならない。

(4) 会社は、本命令書交付の日から14日以内に、縦2メートル、横1.5メートルの白紙に次の内容を楷書で明確に記載して、会社正面玄関の見やすい場所に30日間掲示しなければならない。

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号から第3号まで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ことを誓約します。

記

- 1 ○○年5月15日付けで赤城太郎を懲戒解雇したこと。
- 2 ○○年5月16日以降群馬○×工業労働組合から申入れのあった団体交渉を拒否したこと。
- 3 群馬○×工業労働組合の組合員に組合からの脱退を勧奨したこと。

○○年○○月○○日

群馬○×工業労働組合
執行委員長 赤城 太郎 様

群馬○×工業株式会
代表取締役 榛名 一郎

との命令を求める。

(注) この申立書(作成例1)の内容はすべて架空であり、登場する個人名・団体名は、実在のものではありません。

※内容は、答弁書作成例2に対応しています。

作成例2

不当労働行為救済申立書

〇〇年〇月〇日

群馬県労働委員会

会長 〇〇 〇〇 様

前橋市大手町一丁目1番地△号

申立人 群馬〇×小売業労働組合

執行委員長 赤城 太郎

労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号違反について、労働委員会規則第32条の規定により下記のとおり申し立てます。

記

所在地 前橋市大手町一丁目1番地△号
申立人 組合名及び代表者名 群馬〇×小売業労働組合
執行委員長 赤城 太郎
電話 027-123-〇〇〇〇
FAX 027-123-〇〇〇〇

所在地 前橋市大手町二丁目1番地△号
被申立人 法人名及び代表者名 前橋〇×スーパー株式会社
代表取締役 榛名 一郎
電話 027-123-××××
FAX 027-123-××××

1 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

申立人	組合員数	当該事業所 5名	組合全体 50名
	上部団体又は所属組合	有 (その名称) <input type="checkbox"/> 無	
	企業内の他組合	有 (その組合員数) 名 <input type="checkbox"/> 無	
被申立人	事業内容	食料品、雑貨類等の小売業	
	資本金	2,000万円	
	従業員数	当該事業所 100名	企業全体 100名

(2) 本件不当労働行為に至るまでの事実経過

- ア 申立人群馬○×小売業労働組合（以下「組合」という。）は、■■年4月1日に主に群馬県内の小売業に勤める労働者で組織された合同労働組合である。
- イ 組合前橋○×スーパー分会（以下「分会」という。）は、△△年6月1日に、被申立人と期間の定めのある雇用契約を締結して勤務していた従業員3名で結成された。
- ウ その後、▲▲年8月に1名、●●年1月に1名それぞれ有期雇用契約の従業員が加入した。
- エ 申立時の分会組合員数は5名である。
- オ 分会の分会長妙義次郎（以下「妙義」という。）は、□□年12月1日に被申立人に期間の定め（1年間）のある従業員として採用された。
- カ その後、2回雇用契約が更新され、●●年11月30日をもって雇止めとなるまで3年間勤めてきた。
- キ 業務内容は、主にレジ、商品管理等である。
- ク 分会が結成される前、被申立人においては、有期雇用の従業員が雇止めされる、雇用契約が更新されたとしてもその際一方的に賃金が引き下げられるといったことが生じていた。
- ケ 妙義は、△△年5月に組合に相談・加入し、これを改善させるべく他の有期雇用の従業員2名とともに分会を結成した。
- コ 妙義は、分会結成から現在に至るまで、組合員の勧誘、ビラの配布、団体交渉の要求事項作成、組合執行部との連絡等、分会長として分会の中心的役割を果たしてきた。
- サ △△年6月の分会結成後、組合は執行委員長と分会長の連名で被申立人に対し、分会結成の通知及び団体交渉の開催の要求を行い、翌7月10日に1回目の団体交渉が行われた。
- シ 交渉において、組合側は組合員の雇用契約更新の確約及び賃金の引上げを要求した。
- ス これに対し、榛名社長は、「うちは、今まで組合がなかった。なんで、今さら、外部の者にうちの労働条件についてとやかく言われなければいけないんだ。」「更新の確約、賃金の引上げなんか今の経営状態を考えたら、応じられるわけがない。」などと発言した。
- セ その後、団体交渉は、△△年9月、▲▲年9月、●●年9月の3回行われ、組合側は、上記シの要求のほか、有期雇用従業員の正社員化（雇用期間の定めのない従業員化）を要求したが、被申立人はこれらの要求には一切応じていない。

(3) 本件不当労働行為を構成する具体的事実等

ア 妙義の雇止め

- (ア) ●●年10月30日午後4時、榛名社長は妙義を社長室に呼び、同年12月1日以降は雇用契約を更新できない旨を書面を交付して伝えた。
- (イ) 理由は業務を遂行する能力が十分ではないと認められるためということであった。
- (ウ) 妙義が具体的にどのようなことが能力不足と判断されたのかと質問したところ、社長は、接客態度が悪く客からのクレームが多い、レジの誤りが多く精

算金が合わないことが多い、商品棚に賞味期限切れ品物が放置されていることがあり商品管理ができていないということであると回答した。

- (エ) 妙義は、雇止めは納得できないので、組合を通して撤回を求めていく旨を回答し、社長室をあとにした。
- (オ) その後、同年11月15日に組合と被申立人間で団体交渉が行われたが、妙義は同年11月30日をもって雇止めとなった。
- (カ) 妙義は被申立人に採用されて以降、誠実に勤務してきた。
- (キ) 確かに、レジや商品管理業務において、数回のミスはあったが、大量の業務を行っていく際にやむなく発生したものであり、また、故意に行ったものではなく、雇止めの理由としては合理性を欠く。
- (ク) 妙義は上記(2)ケ及びコのとおり分会結成に尽力し、分会結成以来分会長を務め、団体交渉への出席・発言、ビラ配布、新たな組合員の獲得など熱心に組合活動を行ってきた。
- (ケ) また、被申立人は上記(2)サないしセのとおり団体交渉には応じるものの、これまで組合の要求には一切応じていない上、社長は最初の団体交渉で組合を嫌悪する発言まで行っているのであるから、被申立人の組合嫌悪の意思は明らかである。
- (コ) よって、業務を遂行する能力が十分ではないとの理由は口実にすぎず、本件雇止めの真の理由は、被申立人が妙義の積極的な組合活動を嫌い、妙義を社外へ排除するためであって、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。
- (サ) さらに、本件雇止めは、積極的に組合活動を行い、分会長を務めてきた妙義を雇止めするものであるから、組合の被申立人に対する影響力の排除及び弱体化をも企図したものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 妙義の雇止め撤回に関する団体交渉

- (ア) ●●年10月30日の雇止め通知を受け、組合は翌31日に妙義の雇止め撤回を議題とした団体交渉に直ちに応じるよう被申立人に要求書を手交した。
- (イ) 同年11月15日午後7時、妙義の雇止めの撤回を議題とした団体交渉が被申立人の会議室で開催された。
- (ウ) 組合側出席者は赤城執行委員長、○○副委員長、△△書記長及び妙義の計4名、被申立人側出席者は榛名社長、ほか管理職2名の計3名であった。
- (エ) 団体交渉の席で、組合は、妙義の雇止め撤回及び雇止め理由の回答を求めたところ、被申立人は、妙義の雇止めは撤回できない。雇止めの理由は本人に書面で交付したとおりであるとの回答であった。
- (オ) 組合がさらに具体的な理由を追求すると、接客態度が悪い、レジの誤りが多い、商品管理ができていないことであると回答した。
- (カ) 組合がさらに追求しても、被申立人は、雇止めの撤回はない。今までの説明で雇止めは法令上何ら違法ではないとの回答に終始し、1時間で一方的に打ち切った。
- (キ) 翌16日、組合は、妙義の雇止め撤回を議題とした2回目の団体交渉に直ちに応じるよう被申立人に要求書を手交した。
- (ク) これに対し、被申立人は、妙義の雇止めを撤回する予定はなく、法令上必要

な説明を本人にも組合にも十分行っており、これ以上団体交渉に応じる必要はないと書面で回答し、団体交渉を拒否した。

(ケ) 本件団体交渉拒否は、雇止めの撤回という重大な議題に対し、一度しか団交が行われていない上、具体的な資料、代替案の提示等もなく行われたものであり、正当な理由があるとは到底いえない。

(コ) よって、労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当する。

2 請求する救済内容

- (1) 被申立人は、妙義の●●年11月30日付け雇止めをなかったものとして取り扱い、原職又は原職相当職に復帰させるとともに、同日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間に雇止めされなければ妙義が受け取るはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 被申立人は組合が●●年11月16日に要求した妙義の雇止め撤回を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (3) 被申立人は、本命令書交付の日から14日以内に、縦2メートル、横1.5メートルの白紙に次の内容を楷書で明確に記載して、被申立人事務所の見やすい場所に30日間掲示しなければならない。

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号から第3号まで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ことを誓約します

。

記

- 1 ●●年11月30日をもって群馬○×小売業労働組合組合員妙義次郎を雇止めしたこと。
- 2 ●●年11月16日に群馬○×小売業労働組合から申入れのあった団体交渉を拒否したこと。

○○年○○月○○日

群馬○×小売業労働組合
執行委員長 赤城 太郎様

前橋○×スーパー株式会社
代表取締役 榛名 一郎

との命令を求める。

(注) この申立書（作成例2）の内容はすべて架空であり、登場する個人名・団体名は、実在のものではありません。