

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	P18
作成例 3 代理人許可申請書	P21
作成例 4 委任状	P22
作成例 5 補佐人許可申請書	P23
作成例 6-1 申立人準備書面	P24
作成例 6-2 被申立人準備書面	P25
作成例 7-1 証拠説明書 (申立人)	P26
作成例 7-2 証拠説明書 (被申立人)	P27
作成例 8 証拠書類	P28
作成例 9 証人 (当事者) 尋問申請書	P29
作成例 10-1 尋問事項書 (申立人)	P30
作成例 10-2 尋問事項書 (被申立人)	P31
作成例11 審査計画書	P32
作成例12-1 最後陳述書 (申立人)	P33
作成例12-2 最後陳述書 (被申立人)	P34
作成例13 和解協定書	P35
作成例14 利害関係人参加申立書	P36
作成例15 不当労働行為救済申立て取下書	P37
「書証等の提出に当たってのお願い」 (マイナンバー関係)	P38
10 関係条文 (抜粋)	P39

【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

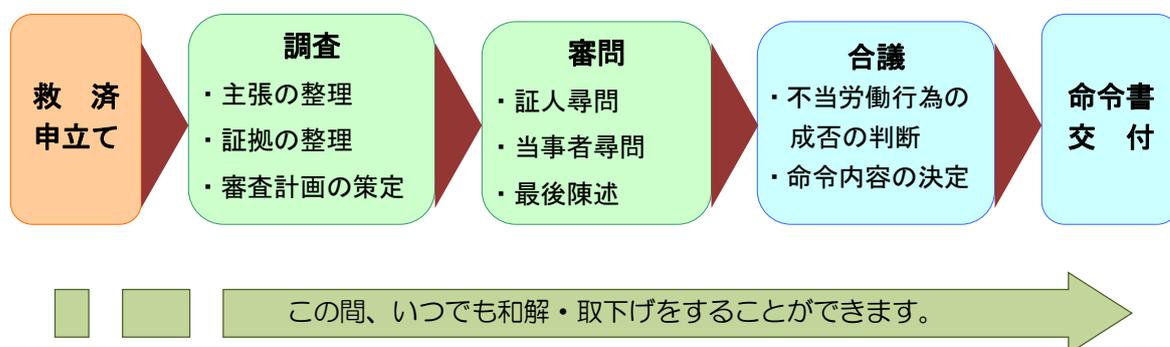
(1) 審査の概要

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 頁の 8 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。（18頁の作成例2参照）

- | |
|--|
| <p>① 答弁年月日</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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）」などとし、被申立人の主張・理由を具体的に記載すること。)</p> |
|--|

(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。（21・22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。(23 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。(24・25 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。(26～28 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」(38 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。(29～31 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。(32 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(期日及び証人)、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。（33・34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

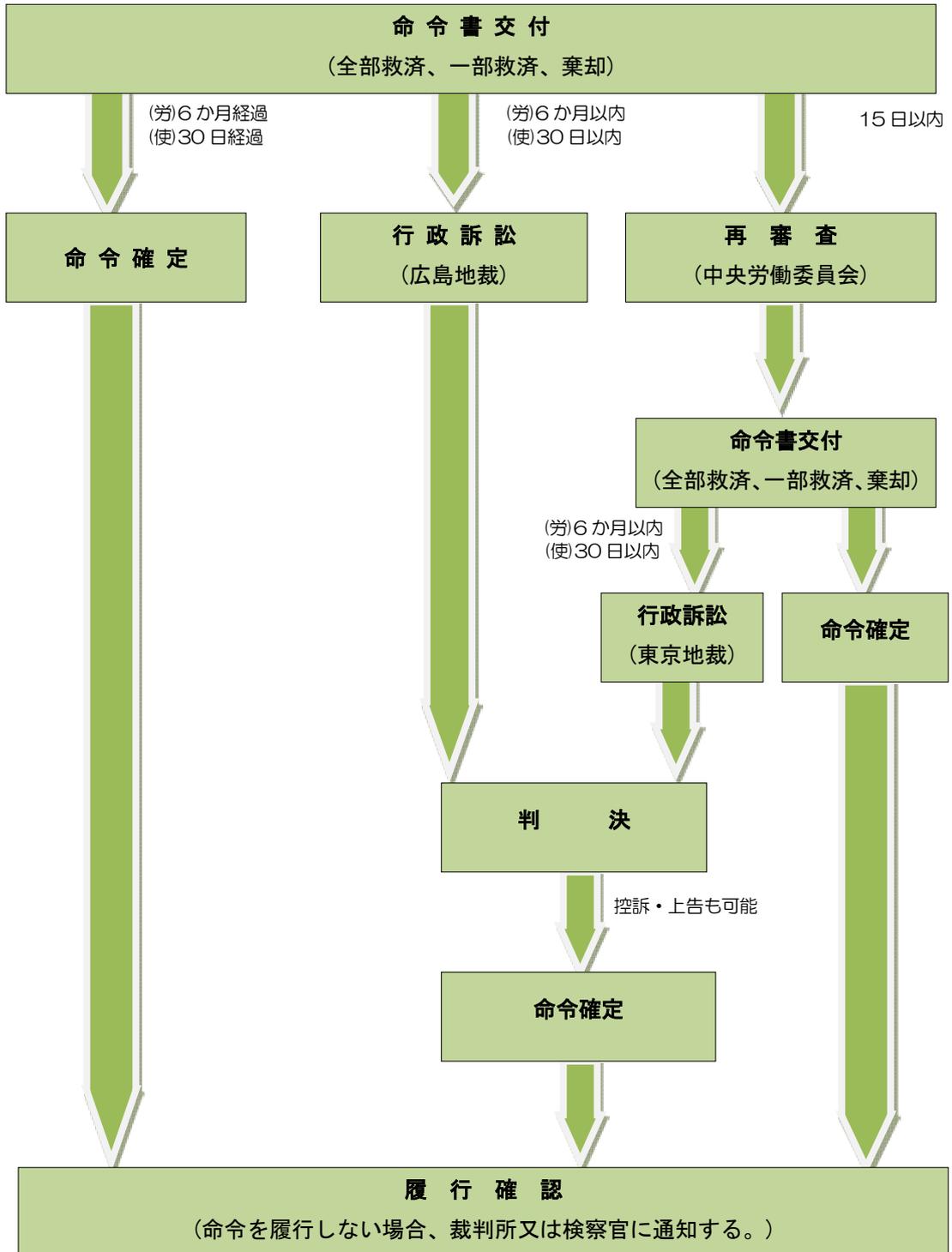
行政訴訟を提起しようとする場合、労働者側は命令があったことを知った日から6か月以内に、使用者側は命令書（写し）の交付を受けた日から30日以内に、広島地方裁判所に命令の取消しを求める訴えを提起しなければなりません。

(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。(35・37頁の作成例13・15参照)

また、和解が成立し、当事者双方から書面により和解認定の申立てがあった場合で、労働委員会がその内容を適当と認めたときは、和解の認定によっても終結します。

なお、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。(36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。(37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>

- ・ 組合規約及び諸規則
- ・ 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	18
3	代理人許可申請書(※)	申立人・被申立人	1	21
4	委任状(※)	申立人・被申立人	1	22
5	補佐人許可申請書(※)	申立人・被申立人	1	23
6-1	申立人準備書面	申立人	5	24
6-2	被申立人準備書面	被申立人	5	25
7-1	証拠説明書(申立人)(※)	申立人	5	26
7-2	証拠説明書(被申立人)(※)	被申立人	5	27
8	証拠書類	申立人・被申立人	5	28
9	証人(当事者)尋問申請書(※)	申立人・被申立人	5	29
10-1	尋問事項書(申立人)	申立人	5	30
10-2	尋問事項書(被申立人)	被申立人	5	31
11	審査計画書	—	—	32
12-1	最後陳述書(申立人)	申立人	5	33
12-2	最後陳述書(被申立人)	被申立人	5	34
13	和解協定書	—	—	35
14	利害関係人参加申立書	申立人・被申立人	1	36
15	不当労働行為救済申立て取下書(※)	申立人	1	37

- 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/)
 また、(※)の様式は、広島県電子申請システム(申請者ダウンロード)からもダウンロードできます。
- 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」(38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

X労働組合

申立人

執行委員長

甲野 一郎

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。

何号についての申立てなのか記載してください。

1 申立人

住 所 〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号
名 称 X労働組合
代表者役職氏名 執行委員長 甲 野 一 郎
(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 Y株式会社
代表者役職氏名 代表取締役 乙 野 二 郎

3 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、組合員甲山太郎に対する〇〇年〇〇月〇〇日付け解雇を撤回するとともに、当該解雇がなければ得られたであろう賃金を支払うこと。
- (2) 被申立人は、申立人が〇〇年〇〇月〇〇日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること。
- (3) 被申立人は、申立人組合員への組合脱退勧奨を行わないこと。
- (4) 被申立人は、上記(1)から(3)までの不当労働行為を行ったことを認め、下記文書を会社正面玄関に掲示するとともに、申立人に速やかに手交すること。

請求する救済の内容を具体的に記載してください。

記

年 月 日

X労働組合
執行委員長 甲野一郎 様

会社が、〇〇年〇〇月〇〇日に貴組合員の甲山太郎を解雇したことは労働組合法第7条第1号に、〇〇年〇〇月〇〇日に貴組合員が申し入れた団体交渉を拒否したことは同条第2号に、組合を辞めると言わないともっと仕事がしにくくなるなどと発言したことは同条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると広島県労働委員会において認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

4 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

- ア 申立人X労働組合（以下「組合」という。）は、〇〇年〇〇月〇〇日に結成された労働組合であり、組合員数は現在〇〇名である。
- イ 被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）は、〇〇年〇〇月〇〇日に設立されたプラスチック製品の製造及び販売を業とする会社であり、従業員数は現在〇〇名、資本金は〇〇万円である。

「当事者」では、組合の設立日や組合員数等、会社の設立日や事業内容、従業員数、資本金等について、分かる範囲で記載してください。

(2) 本件不当労働行為に至る経過（背景）

- ア 会社の代表取締役である乙野二郎（以下「乙野社長」という。）は、約2年前から、従業員に対して、「アホ」、「バカ野郎」等の暴言を吐いたり機嫌が悪いと何時間も叱責したり、三六協定の定めを超えて残業させるなど、会社における従業員の職場環境が著しく悪化していた。
- イ そのため、このような乙野社長の横暴に耐えられなくなった甲山太郎（以下「甲山組合員」という。）は、組合に相談に訪れ、〇〇年〇〇月〇〇日、組合に加入した。

「背景」では、不当労働行為に直接つながらないものの、本件に関連する周辺事情として明らかにしておくべき事項を記載してください。

(3) 本件不当労働行為に係る具体的事実

- ア 組合は、〇〇年〇〇月〇〇日、甲山組合員の組合加入通知及び団体交渉申入書を会社に持参した。
- イ 〇〇年〇〇月〇〇日、団体交渉が開催された。
組合側は、甲野一郎執行委員長及び甲山組合員が、会社側は乙野社長、乙山次郎人事部長（以下「乙山部長」という。）及び乙川三郎人事課長が出席した。
組合は、団体交渉において、残業代の支払状況について確認し、未払残業代を支払うよう要求したが、会社は、既に規定に従って支払ったと主張し、しばらく押し問答のようなやり取りが続いた。
そこで、組合は、甲山組合員の具体的な出退勤状況を示す資料等の提出を求め、その日の団体交渉は終了した。

「具体的事実」では、不当労働行為であるとの主張に関係する具体的事実を時系列に沿って記載してください。

- ウ 甲山組合員は、上記イの団体交渉直後から、突然、一人では到底処理できない程の仕事を割り振られた上、ささいなミスや終業時間までに仕事が終わらないことを他の従業員の面前で大声で叱責されるなど、職場でパワハラを受けるようになった。
- エ 〇〇年〇〇月〇〇日、団体交渉が開催された（出席者は上記イと同じ）。
組合は、団体交渉において、交渉事項に甲山組合員に対するパワハラを止めることを

追加し、当該パワハラを止めるよう要求したが、会社は、業務上必要な指示であってパワハラではないと主張した。また、叱責したのは甲山組合員の勤務態度不良が原因である等と主張し、議論は平行線であった。

そこで、組合は、「業務上必要な指示」の内容とその理由、甲山組合員の勤務態度不良を示す事情等を書面でまとめて組合に提示するよう会社に要求し、その日の団体交渉は終了した。

オ 〇〇年〇〇月〇〇日、甲山組合員は、乙山部長から会議室に呼び出された。乙山部長は、「(組合を) 辞めると言わないともっと仕事がしにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん。」「今ならぎりぎり昇給も間に合うから。」などと述べた。

カ 甲山組合員に対するパワハラが続いていたところ、〇〇年〇〇月〇〇日、会社は、甲山組合員に対し、解雇通知書を送付した。当該通知書には、甲山組合員の勤務態度不良を理由に、〇〇月〇〇日付けで解雇する旨記載されていた。

キ 〇〇年〇〇月〇〇日、組合は、甲山組合員の解雇撤回を交渉議題とする団体交渉申入書を会社に持参した。

組合が団体交渉申入れの趣旨を説明したところ、乙野社長は、「仕事ができないんだから、撤回の余地はない。」「解雇されたのだからもう従業員ではない。」「団交に応じる義務はない。」などと述べ、その後、一切団体交渉に応じなかった。

組合は、その後も複数回にわたり抗議したが、乙野社長は全く聞く耳を持たなかった。

(4) まとめ

ア 甲山組合員の解雇が労働組合法第7条第1号に当たることについて

前記(3)ウのとおり、甲山組合員が組合に加入し、団体交渉を開催した直後から、甲山組合員に対して、突如として業務指示を口実にパワハラが行われた上、同(3)オのとおり、組合からの脱退を促すように乙山部長が圧力をかけており、会社が組合を嫌悪していることは明らかである。

また、前記(3)カの甲山組合員の解雇については、その解雇理由とされているのは組合を嫌悪して会社が行ったパワハラに起因した勤務態度不良であり、言いがかりにすぎない。さらに、解雇通知は、組合加入からわずか〇か月後に行われていること、解雇に先立って甲山組合員から事情聴取を行ったこともないこと等からすれば、会社が、正当な手続を経て十分な検討を行った上で解雇を行ったとは到底いえず、むしろ組合員である甲山組合員を性急に会社から排除したいと考え、解雇を強行したとしか考えられない。

以上のことからすると、会社が、組合を嫌悪し、甲山組合員が組合員であるが故に解雇を行ったことは明らかであるから、このような会社の行為は労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

イ 会社の団体交渉拒否が労働組合法第7条第2号に当たることについて

前記(3)キのとおり、〇〇年〇〇月〇〇日に組合が行った団体交渉申入れに対し、会社は、解雇撤回の余地はないこと、既に解雇

「まとめ」では、会社のどの行為が、どういう理由で、何号の不当労働行為に当たするのか、具体的に主張してください。

1号は「組合員故、組合結成故、組合活動故」に行われた「不利益取扱い」を禁止しています。

2号は①正当な理由のない団交拒否と、②実質的に団交拒否と同等といえるような不誠実な団交対応を禁止しています。

した従業員であることを理由として団体交渉を拒否したが、それらが団体交渉拒否の正当な理由とならないことは明らかである。

正当な理由のない団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ウ ○○年○○月○○日の乙山部長の発言が労働組合法第7条第3号に当たることについて

前記(3)オのとおり、乙山部長は甲山組合員を呼び出し、「(組合を辞めると言わないともっと仕事がしにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん。」等述べているところ、このような発言は甲山組合員が組合に加入したままでは不利益を被るのではとの不安を煽るには十分すぎる効果を発揮する脱退勧奨行為であり、会社内における組合活動を萎縮させるものであって、組合活動に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

<p>3号は組合の運営や活動に対する会社の支配介入行為を禁止しています。</p>
--

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
Y株式会社

被申立人

代表取締役 乙野 二郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y事件について、次のとおり答弁します。

事件番号を記載
してください。

1 答弁の趣旨

救済申立てを棄却するとの命令を求める。

どのような内容の命令を求
めるか記載してください。

2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

(1) 申立書4(1)当事者について

ア X労働組合（以下「組合」という。）については、
不知。

イ Y株式会社（以下「会社」という。）については、
概ね認める。ただし、従業員数は現在〇〇名である。

(2) 申立書4(2)本件不当労働行為に至る経過（背景）につ いて

ア アについては、乙野二郎（以下「乙野社長」とい
う。）が会社の代表取締役であることは認め、その余
は否認する。申立書に記載された乙野社長が暴言を吐
く等の事実は一切存在しない。

イ イについては、不知。

(3) 申立書4(3)本件不当労働行為に係る具体的事実につ いて

ア アについては、認める。

イ イについては、認める。

ウ ウについては、否認する。

甲山太郎（以下「甲山組合員という。）は、入社当時から勤務態度が不良であり、乙野社長が何度注意しても全く聞き入れない状況にあった。また、会社が到底処理できない程の仕事を割り振ったことはなく、むしろ他の社員であれば終業時間までに余裕をもって終わらせることができる量の仕事であった。

なお、従業員がミスをした際に、程度に応じた叱責をすることは当然のことである。

エ エについては、認める。

ただし、会社は、指示内容は直属の上司等に確認するが、些細な指示を含めた全てを

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。

記録しているものではないので、調査の上可能な範囲で回答する旨発言し、組合はそれについて了承した。

オ オについては、〇〇年〇〇月〇〇日、乙山次郎人事部長（以下「乙山部長」という。）が甲山組合員を会議室に呼び出したことは認め、その余は否認する。

乙山部長が甲山組合員を呼び出したのは、現在の勤務態度のままでは勤務態度不良との評価を受けるかもしれない、今なら昇給にもまだ間に合うから勤務態度を改めるよう、指導したものであり、組合を辞めるように言った事実はない。

カ カについては、〇〇年〇〇月〇〇日、会社が甲山組合員に対し、甲山組合員の勤務態度不良を理由として、〇〇年〇〇月〇〇日付けで解雇する旨の解雇通知書を送付したことは認め、その余は否認する。上記ウのとおり、甲山組合員に対するパワハラは存在しない。

キ キについては、認める。

もっとも、甲山組合員の解雇については、既に組合に説明済みである。

(4) 申立書(4)まとめについて

ア アについては、争う。

甲山組合員に対する業務指示は、かねてよりその勤務態度が不良であったために行われたものであり、そもそもパワハラが行われた事実がないことはこれまで述べたとおりである。また、解雇手続も適切に行われており、組合の主張には理由がない。

イ イについては、争う。

会社はできる範囲で調査を行い、団体交渉等でその結果を回答するなど、真摯に対応してきた。そのため、組合が主張する交渉議題については主張が平行線のまま折り合いがつかず、双方歩み寄りが困難な状態に至り、既に交渉は行き詰まりの状態であった。

会社には団体交渉を拒否する正当な理由があった。

ウ ウについては、争う。

前記(3)オのとおり、そもそも組合が主張するような発言を行った事実はないため、不当労働行為が成立する余地はない。

3 被申立人の主張（反論）

(1) 甲山組合員の解雇は労働組合法第7条第1号に当たらないこと

甲山組合員は、従業員に周知徹底していた業務マニュアルを無視して何度も製造ラインを停止させ、関係者に多大な迷惑をかけていたため、会社は、同組合員にマニュアルを丁寧に説明し何度も指導したが一向に改善しなかった。さらに、遅刻や無断欠勤を注意されても反省した様子はなかった。組合加入後から業務指示を口実にパワハラが行われたとの事実はなく、指示に従わない従業員を叱責してマニュアル遵守を指示することは正当なものであることは明らかである。

詳しい反論や2に補充して記載したいことがあれば、具体的に記載してください。

そして、当該勤務態度不良が会社就業規則第〇〇条第〇号に当たることは明白である。加えて、会社は、〇〇年〇〇月〇〇日に開催した〇〇会議において甲山組合員の勤務態度を検討した上で、同月〇〇日、甲山組合員と面談し、解雇理由となった勤務態度につき甲山組合員から意見聴取しており、手続にも問題はない。

このように、そもそも会社によるパワハラはなく、また、乙山部長も組合が主張するような発言はしておらず、会社には組合を嫌悪する意思は全くない。

(2) 会社の団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に当たらないこと

〇〇年〇〇月〇〇日に行われた団体交渉では、甲山組合員に対する指示内容等につき書面で組合に回答する旨合意したため、会社は、同月〇〇日、書面で調査結果を回答した。〇年で〇回にも上る指導内容が記載された回答結果に対し、さらに組合から複数回質問が提出されたが、これについても文書により回答した。

また、会社は、〇〇年〇〇月〇〇日に組合が団交申入書を持参した際、正式な団体交渉ではなかったものの、解雇理由について上記回答文書も用いて説明するとともに、熟慮した結果であって撤回はできないと述べた。その際、会社が解雇撤回以外に要求事項はないか尋ねると、組合は、「ない」、「解雇撤回を取り下げることはない」と述べたため、会社は、そのような状況であれば団体交渉を開催しても進展する見込みがないとして団体交渉には応じる義務はないと述べた。

このように、解雇に至る詳細な説明をしたものの、解雇撤回以外受け入れない組合とでは歩み寄りが困難であって、団交を拒否する正当な理由がある。

(3) 〇〇年〇〇月〇〇日の乙山部長の発言は、労働組合法第7条第3号に当たらないこと

〇〇年〇〇月〇〇日、乙山部長が甲山組合員を呼び出したのは勤務態度を指導するためであり、「(組合を) 辞めると言わないともっと仕事がしにくくなる」などと発言したことはない。乙山部長は従前の勤務態度を指摘して改善策を示し、同僚との関係も踏まえ、「勤務態度を改めないともっと仕事がしにくくなる」と注意を促した。また、このままでは査定に響いて減給の可能性もあったため「改めたら、今なら(査定が) 下がらないかもしれない」旨述べただけである。

このように、乙山部長の発言は、組合員であることとは何ら関係ない上、そもそも組合が主張するような発言はなく、不当労働行為が成立する余地はない。

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

X労働組合

申請人

執行委員長

甲野 一郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y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		〒000-0000
〇 〇 〇 〇		〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇

(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Y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 X労働組合
執行委員長 甲野 一郎 ⑩

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

Y株式会社

申請人

代表取締役 乙野 二郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y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	Y株式会社 取締役	〒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

申立人
X労働組合
執行委員長 甲野 一郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y事件について、次のとおり主張します。

- 1 会社は、甲山組合員の解雇理由は同人の勤務態度不良によるものと主張するが、労働組合に加入し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

Y株式会社
被申立人
代表取締役 乙野 二郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y事件について、次のとおり主張します。

- 1 組合は、甲山組合員の解雇理由について、労働組合に加入した同人を嫌悪したものである旨主張するが、同人は勤務態度不良により、会社就業規則第〇〇条第〇号に基づきやむを得ず解雇したものであり、労働組合への加入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

X労働組合

申立人

執行委員長 甲野 一郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y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	組合加入通知書（写し）	X労働組合 執行委員長 甲野一郎	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、申立人が被申立人に対し、甲山組合員の組合加入を通知したこと。
甲第2号証	団体交渉申入書（写し）	X労働組合 執行委員長 甲野一郎	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、申立人が被申立人に対し、未払残業代の支払を議題とする団体交渉を申し入れたこと。
甲第3号証	団体交渉議事録	X労働組合 執行委員長 甲野一郎	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、団体交渉において、甲山組合員に対するパワハラが交渉議題となっていたこと及び会社側出席者が「業務上必要な指示」というあいまいな回答に終始したこと。
甲第4号証	解雇通知書（写し）	Y株式会社	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、被申立人が甲山組合員に対し、解雇通知を文書で送付したこと。
甲第5号証	就業規則（写し）	Y株式会社	〇〇年 〇〇月 〇〇日	被申立人における就業規則において、解雇理由が列挙されていること。
甲第6号証	団体交渉申入書（写し）	X労働組合 執行委員長 甲野一郎	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、申立人が被申立人に対し、甲山組合員の解雇撤回を議題とする団体交渉を申し入れたこと。

（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

Y株式会社

被申立人

代表取締役 乙野 二郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y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	解雇通知書 (写し)	Y株式会社	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、被申立人が甲山組合員を解雇したこと。
乙第2号証	解雇理由証明書 (写し)	Y株式会社	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、被申立人が甲山組合員を解雇した理由
乙第3号証	就業規則（写し）	Y株式会社	〇〇年 〇〇月 〇〇日	被申立人における就業規則の内容
乙第4号証	日常業務に関するマニュアル (写し)	Y株式会社	〇〇年 〇〇月 〇〇日	被申立人における日常業務に関するマニュアルの内容
乙第5号証	甲山組合員に対する指導に関する調査結果 (写し)	Y株式会社 人事課長 乙川三郎	〇〇年 〇〇月 〇〇日	甲山組合員の勤務態度が不良であったこと。
乙第6号証	〇〇会議議事録 (写し)	Y株式会社 人事課長 乙川三郎	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、被申立人が〇〇会議を開催して甲山組合員の解雇を検討したこと。
乙第7号証	団体交渉議事録	Y株式会社 人事課長 乙川三郎	〇〇年 〇〇月 〇〇日	〇〇年〇〇月〇〇日、団体交渉において、甲山組合員に対して行った業務上必要な指示等について、被申立人が回答したこと。

(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。

〇〇年〇〇月〇〇日

甲
第
6
号
証

団体交渉申入書

Y株式会社
代表取締役 乙野 二郎 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。

X労働組合
執行委員長 甲野 一郎

下記のとおり団体交渉を申し入れますので、誠意をもって対応してください。

記

- 1 団体交渉日時
.....
- 2 場所
.....
- 3 要求事項
甲山太郎組合員の解雇を撤回すること。

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

X労働組合

申請人

執行委員長 甲野 一郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y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	〇〇〇〇	〒〇〇〇-〇〇〇〇 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	甲山太郎がX労働組合への加入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）
甲山太郎がX労働組合への加入を理由に解雇されたこと。	(1) 甲山太郎のX労働組合への加入の経緯について (2) 甲山太郎に対する会社のパワハラについて (3) 同僚と比較した甲山太郎の勤務状況について (4) 会社との面談について (5) ………	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）
甲山太郎が就業規則第〇〇条第〇号に基づいて解雇されたこと。	(1) 経歴について (2) 甲山太郎の勤務状況について (3) これまでの注意・指導の状況について (4) 注意・指導後の甲山太郎の勤務状況について (5) 非組合員の解雇事例との比較について (6) ………	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、できる限り個別かつ具体的に記載してください。

最後陳述書

X労働組合

申立人

執行委員長

甲野 一郎

1 不利益取扱いについて

会社は、甲山組合員の解雇について、勤務態度不良を解雇理由としているが、同人の勤務態度に問題がないことは組合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、解雇が組合に加入した〇か月後に行われたことを勘案すると、会社が甲山組合員の労働組合への加入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

Y株式会社
被申立人
代表取締役 乙野 二郎

1 不利益取扱いについて

組合は、本件解雇を労働組合への加入による不利益な取扱いと主張するが、本件解雇は、甲山組合員の勤務態度が不良であったため、就業規則第〇〇条第〇号の規定により、やむを得ず行ったことは明らかである。

……………。

組合は、甲山組合員が組合員であったことを殊更強調するが、会社は、団体交渉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X労働組合（以下「申立人」という。）及び利害関係人甲山太郎（以下「利害関係人」という。）と被申立人Y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Y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 申立人、被申立人及び利害関係人は、本事件の顛末につき、第三者に口外しない。
- 6 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 X労働組合
執行委員長 甲 野 一 郎 （自署）

被申立人 Y株式会社
代表取締役 乙 野 二 郎 （自署）

利害関係人 甲 山 太 郎 （自署）

立会人 広島県労働委員会
審査委員 労働 仲 良 ㊟
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Y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

申立人 X労働組合
執行委員長 甲野 一郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y事件について、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。

- (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

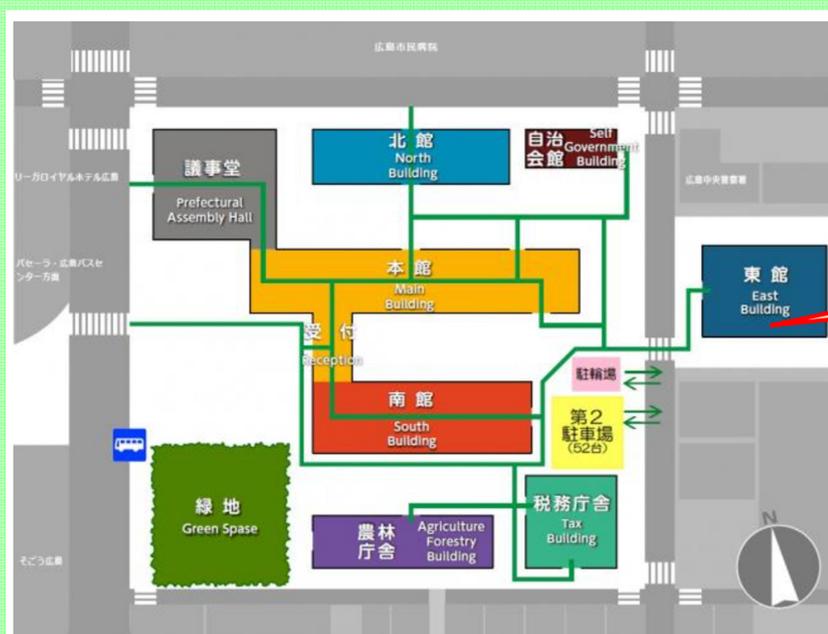
〒730-8511 広島市中区基町9-42 (広島県庁東館7階)

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。