

〇〇年〇〇月〇〇日

岡山県労働委員会  
会長 〇〇〇〇 殿

申立人 名 称 〇〇労働組合  
代表者 執行委員長 〇〇〇〇

### 不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第〇、〇、〇、〇号違反について、労働委員会規則第32条の規定により、次のとおり申し立てます。

#### 記

住 所 岡山県〇〇市〇〇 〇丁目〇番〇号  
申立人 名 称 〇〇労働組合 Tel 〇〇〇-〇〇〇〇  
代 表 者 執行委員長 〇〇〇〇  
組合員数 〇〇名

住 所 岡山県〇〇市〇〇 〇丁目〇番〇号  
被申立人 名 称 〇〇株式会社 Tel 〇〇〇-〇〇〇〇  
代 表 者 代表取締役 〇〇〇〇  
従業員数 〇〇〇名  
事業内容 〇〇〇〇業

#### 第1 請求する救済の内容

- (1) 被申立人〇〇株式会社（以下「会社」という。）は、申立人〇〇労働組合（以下「組合」という。）の執行委員長〇〇〇〇（以下「A委員長」という。）の〇〇年〇〇月〇〇日付け懲戒解雇をなかつ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、復帰するまでの間に、懲戒解雇がなされなければA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、〇〇年〇〇月〇〇日付けで組合から申し入れがあったA委員長の懲戒解雇及び〇〇年度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、管理職らをして組合員を恫喝するなどして組合からの脱退を勧奨することにより組合運営に支配介入してはならない。
- (4) 会社は、岡山県労働委員会にあっせんを申請し、あっせんの席上発言したことを理由として、〇〇年〇〇月〇〇日付けで組合書記長〇〇〇〇（以下「B書記長」という。）に対し行った訓告処分をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- (5) 会社は、本命令書交付の日から〇〇日以内に、縦〇メートル、横〇メートルの白紙に次の内容を楷書で明瞭に記載して、社内正面玄関の従業員の見やすい場所に〇日間掲示しなければならない。

会社が行った、〇、〇、〇及び〇の行為は、岡山県労働委員会において労働組合法第7条第〇号、〇号、〇号及び第〇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ことを誓約します。

〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇株式会社  
代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合  
執行委員長 〇〇〇〇 殿

## 第2 不当労働行為を構成する具体的事実

### 1 当事者

- (1) 会社は、〇〇年〇〇月〇〇日に設立され、現在、〇〇に本社を、〇〇に工場を置いて、資本金〇〇億円、従業員〇〇〇人で、〇〇〇〇業を営んでいる。
- (2) 組合は、〇〇年〇〇月〇〇日に、会社の従業員15人を持って結成され、〇〇労働組合連合に加入しており、〇〇年〇〇月には組合員数は、〇〇〇人であった。しかし、その後〇〇年末には、〇〇人となり、後記3の(3)の社長発言以降漸減し、〇〇年3月末までの間には50人が脱退したため、現在の組合員数は、〇〇人となった。
- (3) なお、会社には、組合のほかに、組合員数約60人の〇〇従業員労働組合がある。

### 2 本件不当労働行為に至るまでの事実経過

- (1) 組合結成以降、〇〇年夏季一時金要求までの5年間、組合は、賃金の引き上

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裡に行われ、ストライキを実施することなく妥結をみるなど、この間の労使関係は比較的安定して推移していた。

(2) しかし、〇〇年秋から会社の経営状態が急速に悪化すると共に、会社が、Cを顧問として招聘したことから、労使関係は急速に悪化した。例えば、〇〇年年末一時金要求に関する団体交渉において会社は、Cを団交に出席させて「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。さらに、組合員に対して、Cを中心として管理職らをして、陰に陽に組合員に脱退を勧奨するようになった。

(3) 〇〇年1月15日、組合は、〇〇年度春季賃上げとして組合員一人あたり一律5,000円を要求した。しかし、会社は、言を左右にして団体交渉を引き延ばした挙げ句、3月10日に至ってやっと団体交渉に応じた上、一律1割の賃下げを逆提案した。そして会社は、団体交渉において、組合が重ねて要求しても、一律1割引き下げる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（この件については、〇〇年12月20日に、貴委員会に団交促進を求めるあっせんを申請し、〇〇年1月10日及び1月15日にあっせんが行われたが、結局、不調に終わっている）。

(4) 〇〇年3月25日に開催された第3回団交を経ても会社は上記同様の対応を繰り返し、会社がこれ以上団交しても歩み寄りはないとしたことから、第4回団交の日時は設定されなかった。このため組合は、同日夜、臨時組合大会を開催し、全員一致によりスト権を確立した上で、3月26日午前9時、翌27日の始業時から組合員20人（当時）全員が終日ストライキを行うと通告した上、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

(1) 〇〇年3月28日午前9時、C顧問は出勤したA委員長を社長室に呼び、社長同席の上で、「君を懲戒解雇する。理由は、交渉継続中の違法なストを打ったからだ。」と伝えた。しかし、前記2の(4)のストは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取扱い（労組法第7条第1号該当）であり、また、組合結成以来、その中心的な役割を果たしてきたAを会社から排除することにより、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為（第7条第3号該当）である。

(2) 同日午後5時、組合が社長に、Aの懲戒解雇及び〇〇年春季賃上げに関する団交開催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C顧問は、

「交渉中にストを打つような組合とは交渉できん。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。そしてその後、団交要求書は、受け取るようになったものの、本日まで19回にわたり団交を要求してもこれに一切応じていない。本件は、正当な理由なく団交を拒否するもの（第7条第2号該当）である。

(3) 3月29日午前9時の定例の社内放送による朝礼において、社長は、「交渉中にストを打つような組合とは縁を切らないと会社が潰される。皆さんにはその点をよく考えて欲しい。」との発言を繰り返した。社内放送終了後、C顧問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、三役以外の組合員全員に「あなたにも家族があるだろう。よく考えろ」と、非組合員には「社長の気持ち判ったでしょう」と、廊下等ですれ違いざまに発言することを繰り返した。このような発言は、4月1日には収まったが、この間、27人の組合員が組合を脱退した。上記のような朝礼における社長発言は正当な組合活動に明らか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もの（第7条第3号該当）であることは明らかである。

(4) 3月31日午前9時、C顧問は出勤したB書記長を社長室に呼び込み、社長同席の上で、団交促進を求めるあっせん（上記2の(3)記載）の申請及びあっせん当日に、就業規則所定の有給休暇申請手続きを取ることなく出席したとして、訓告処分書を交付した。しかし当該訓告処分は、あっせんの席上B書記長が、団交におけるC顧問の対応について真実を述べたことに起因することは明らかであり、あっせんの場における発言をとらえて訓告処分に付するという不利益な取扱いをしたものである（第7条第4号該当）。

#### 4 本件不当労働行為を疎明する書証・人証等

現段階においては、以下のとおりの立証を予定しているが、審査の進行によっては、新たに書証・人証を追加する場合がある。

- (1) 上記2の(1)、(2)、(3)については、甲第1号ないし甲第15号証及びA委員長の証言
- (2) 上記2の(4)については、甲第16号ないし甲第18号証及びB書記長の証言
- (3) 上記3の(1)については、甲第19号、甲第20号証及びA委員長の証言
- (4) 上記3の(2)については、甲第21号ないし甲第25号証及びA委員長の証言
- (5) 上記3の(3)については、甲第26号ないし甲第30号証及びD組合員の証言
- (6) 上記3の(4)については、甲第31号ないし甲第35号証及びB書記長の証言