

## は じ め に

この年報は、令和3年1月から12月までの1年間に当委員会で取り扱った不当労働行為事件、調整事件及び個別的労使紛争に係るあっせん事件の処理状況を中心に、委員会の活動状況等の概要を収録したものです。

この年報が、労働委員会への理解を深めていただく一助となり、日頃労使関係に関心を寄せておられる方々の御参考となれば幸いです。

令和4年3月

青森県労働委員会事務局

# 第 48 期 委 員

令和2年11月8日任命

## 公益委員



会長  
岩谷 直子



会長代理  
伊藤 佑輔



大矢 奈美



細矢 浩志



源新 明

## 労働者委員



山内 裕幸



谷川 浩二



野坂 聡子



塩谷 進



金沢 秀樹

## 使用者委員



寺下 一之



藤本 和夫



小笠原 裕



山田 悦子



安田 浩一  
(令和3.6.30～)

## 第48期で退任した委員

令和2年11月8日～令和4年11月7日

使用者委員



齋藤 悦朗  
(～令和3.6.29)

# 目 次

## 第1章 現況

1 委員名簿	1
2 あっせん員候補者名簿	2
3 事務局職員名簿	3

## 第2章 活動状況

### 第1節 会議

1 総会	4
2 公益委員会議	8
3 連絡会議	8
(1) 全国労働委員会連絡協議会総会	8
(2) 全国労働委員会会長連絡会議	8
(3) 全国労働委員会事務局長連絡会議	8
(4) 全国労働委員会事務局審査主管課長会議	9
(5) 全国労働委員会事務局調整主管課長会議	9
(6) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会	9
(7) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会	10
(8) 北海道・東北六県労働委員会事務局連絡会審査・調整課長連絡会議	10
4 労働相談会	11
5 委員研修	11

### 第2節 不当労働行為の審査

1 概要	12
2 審査の期間の目標及び実施状況	12
3 不当労働行為事件一覧表	13
4 取扱事件の概要	13
令和2年（不）第1号事件	13
5 命令書	15
令和2年（不）第1号事件	15
6 再審査・行政訴訟事件	34

### 第3節 労働争議の調整

1 概要	35
2 調整事件一覧表	36
3 取扱事件の概要	37
令和2年（調）第7号事件（あっせん）	37
令和2年（調）第8号事件（あっせん）	38
令和2年（調）第9号事件（あっせん）	39
令和3年（調）第1号事件（あっせん）	40
令和3年（調）第2号事件（あっせん）	41

令和3年（調）第3号事件（あっせん）	4 2
令和3年（調）第4号事件（あっせん）	4 3
4  争議行為予告通知	4 4
<b>第4節  個別的労使紛争に係るあっせん</b>	<b>4 5</b>
1  概要	4 5
2  個別的労使紛争に係るあっせん事件一覧表	4 6
3  取扱事件の概要	4 7
令和2年（個）第2号事件	4 7
令和2年（個）第3号事件	4 8
令和3年（個）第1号事件	4 9
令和3年（個）第2号事件	5 0
<b>第5節  労働組合の資格審査</b>	<b>5 2</b>
<b>第6節  地方公営企業等の非組合員の範囲の認定告示</b>	<b>5 2</b>
<b>第7節  労働委員会活性化に向けた取組</b>	<b>5 3</b>
1  認知度を高めるための取組	5 3
2  委員・職員の資質の維持・向上を図るための取組	5 3

# 第1章 現況

# 1 委員名簿

## 第48期

(令和2年11月8日任命)

区分	氏名	現職	就任状況	備考
公益委員	岩谷 直子	弁護士	平26.11.8 以降4期目	再
	伊藤 佑輔	弁護士	平27.12.1 以降4期目	再
	大矢 奈美	青森公立大学経営経済学部教授	平26.11.8 以降4期目	再
	細矢 浩志	弘前大学人文社会科学部教授	平28.11.8 以降3期目	再
	源新 明	弁護士	令 2.11.8 以降1期目	新
労働者委員	山内 裕幸	日本労働組合総連合会 青森県連合会会長代行	平17.10.1 以降9期目	再
	谷川 浩二	弘前愛成会病院労働組合 執行委員長	平24.11.8 以降5期目	再
	野坂 聡子	オールユニバースユニオン 執行副委員長	平28.11.8 以降3期目	再
	塩谷 進	日本労働組合総連合会 青森県連合会会長	令 2. 7. 1 以降2期目	再
	金沢 秀樹	東北電力労働組合 青森県本部委員長	令 2.11.8 以降1期目	新
使用者委員	寺下 一之	寺下建設株式会社 代表取締役社長	平20.11.8 以降7期目	再
	藤本 和夫	協同組合青森総合卸センター 専務理事	平23.9.1 以降6期目	再
	斎藤 悦朗 (~3.6.29)	弘前航空電子株式会社 顧問	平24.11.8 以降4期目	再
	小笠原 裕	一般社団法人青森県経営者協会 専務理事	平25.7.1 以降5期目	再
	山田 悦子	株式会社山丙 代表取締役社長	令 2.11.8 以降1期目	新
	安田 浩一 (3.6.30~)	弘前ガス株式会社 常務取締役	令 3.6.30 以降1期目	新

## 2 あっせん員候補者名簿

(令和3年12月31日現在)

職 業	氏 名
青森県労働委員会 公 益 委 員	岩 谷 直 子
	伊 藤 佑 輔
	大 矢 奈 美
	細 矢 浩 志
	源 新 明
青森県労働委員会 労 働 者 委 員	山 内 裕 幸
	谷 川 浩 二
	野 坂 聡 子
	塩 谷 進
	金 沢 秀 樹
青森県労働委員会 使 用 者 委 員	寺 下 一 之
	藤 本 和 夫
	小 笠 原 裕
	山 田 悦 子
	安 田 浩 一
青森県労働委員会 事 務 局	細 川 義 正 (事務局長)
	佐 藤 肇 (審査調整課長)
	其 田 工 (審査調整課副参事)

備考1 あっせん候補者は、原則として、労働委員会委員及び事務局職員（副参事以上）を委嘱している。

- 2 公示 令和3年 7月16日付け青森県報第335号  
令和3年 4月16日付け青森県報第297号



### 3 事務局職員名簿

(令和3年12月31日現在)

職名	氏名	分掌事務	就任年月日
事務局長	細川 義正		令 3. 4. 1
審査調整課長	佐藤 肇		令 3. 4. 1
副参事	其田 工	審査・調整	令 2. 4. 1
総括主幹	成田 伸彦	審査	令 2. 4. 1
主幹	貝田 さゆり	総務	令 3. 4. 1
主事	白戸 敬介	調整	令 3. 4. 1

## 第2章 活動状況

## 第1節 会議

### 1 総会

回数	開催年月日	議 題
1432	3. 1. 12	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和2年(不)第1号事件の第6回調査について</p> <p>(2) 令和2年(調)第7号事件のあっせん申請及び経過について</p> <p>(3) 令和2年(調)第8号事件のあっせん申請及び終結について</p> <p>(4) 令和2年(調)第9号事件のあっせん申請及び経過について</p> <p>(5) 令和2年(個)第2号事件のあっせんの経過について</p> <p>(6) 令和2年(個)第3号事件のあっせん申請及び経過について</p> <p>(7) 労働相談会等の実績について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 令和2年の審査の実施状況の公表について</p> <p>(2) 令和2年度公労使委員個別紛争専門研修について</p> <p>(3) 第76回全国労働委員会連絡協議会総会の議題(案)について</p> <p>(4) 令和3年度諸会議等への出席者について</p> <p>(5) 労働委員会に提出する申請書類への押印の見直しについて</p>
1433	3. 2. 2	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和2年(不)第1号事件の第7回調査・第1回審問について</p> <p>(2) 令和2年(調)第7号事件のあっせんの経過及び終結について</p> <p>(3) 令和2年(調)第9号事件のあっせんの経過及び終結について</p> <p>(4) 令和3年(調)第1号事件のあっせん申請及び終結について</p> <p>(5) 労働相談会等の実績について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 第76回全国労働委員会連絡協議会総会の議題(案)について</p> <p>(2) 令和3年度諸会議等の出席者について</p> <p>(3) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」及び「会長連絡会議」の開催について</p> <p>(4) 労働委員会に提出する書類への押印の見直し等について</p>

回数	開催年月日	議 題
1434	2. 3. 2	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和2年(個)第2号事件のあっせんの終結について</p> <p>(2) 令和2年(個)第3号事件のあっせんの終結について</p> <p>(3) 争議行為予告通知について</p> <p>(4) 労働相談会等の実績について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 令和3年定例総会の開催予定の一部変更について</p> <p>(2) 令和3年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議の中止について</p> <p>(3) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」及び「会長連絡会議」の開催について</p> <p>(4) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」に係る議題について</p> <p>(5) 労働委員会規則の一部を改正する規則の施行について(ウェブ活用関係)</p> <p>(6) 労働委員会規則の一部を改正する規則の施行について(審査関係)</p> <p>(7) 新型コロナウイルス感染症の拡大による労働争議調整事件件数等への影響について</p> <p>(8) 個別労使紛争に関する相談・あっせん件数の推移について</p>
1435	3. 4. 6	<p>1 付議事項</p> <p>あっせん員候補者の解任及び委嘱について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 令和2年(不)第1号事件の結審について</p> <p>(2) 第855回公益委員会議の概要について</p> <p>(3) 令和2年(調)第9号事件の立会い団交について</p> <p>(4) 争議行為予告通知について</p> <p>(5) 労働相談会等の実績について</p> <p>3 その他</p> <p>(1) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」に係る議題について</p> <p>(2) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」に係る研修課題について</p>

回数	開催年月日	議 題
1436	3. 5. 11	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和3年(個)第1号事件のあっせん申請について</p> <p>(2) 労働相談会等の実績について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 労働委員会規則の一部改正について</p> <p>(2) 在り方検討小委員会後の検討体制の整備について</p> <p>(3) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会開催に係る運営委員会の書面会議の実施について</p>
1437	3. 6. 8	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和3年(個)第1号事件のあっせんの経過について</p> <p>(2) 令和3年(個)第2号事件のあっせん申請について</p> <p>(3) 第857回公益委員会議の概要について</p> <p>(4) 争議行為予告通知について</p> <p>(5) 労働相談会等の実績について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 個別労働紛争処理制度周知月間で使用するチラシ及びポスターについて</p> <p>(2) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会について</p>
1438	3. 7. 6	<p>1 付議事項</p> <p>あっせん員候補者の解任及び委嘱について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 第858回・第859回公益委員会議の概要について</p> <p>(2) 令和3年(調)第2号事件のあっせん申請について</p> <p>(3) 令和3年(個)第1号事件のあっせんの終結について</p> <p>(4) 令和3年(個)第2号事件のあっせんの経過について</p> <p>(5) 労働相談会等の実績について</p>
1439	3. 8. 3	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 第860回公益委員会議の概要について</p> <p>(2) 令和2年(不)第1号事件の終結について</p> <p>(3) 令和3年(個)第2号事件のあっせんの終結について</p> <p>(4) 争議行為予告通知について</p> <p>(5) 労働相談会等の実績等について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会の開催について</p>

回数	開催年月日	議 題
1440	3. 9. 7	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和3年(調)第2号事件のあっせんの終結について</p> <p>(2) 令和3年(調)第3号事件のあっせん申請及び経過について</p> <p>(3) 労働相談会等の実績について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 10月の労働相談会について</p> <p>(2) 令和3年度公労使委員合同研修について</p> <p>(3) 第76回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について</p>
1441	3.10. 5	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和3年(調)第3号事件のあっせんの終結について</p> <p>(2) 争議行為予告通知について</p> <p>(3) 労働相談会等の実績等について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) パワーハラスメントに関する紛争解決援助制度について</p>
1442	3.11. 2	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和3年(調)第4号事件のあっせん申請及び経過について</p> <p>(2) 争議行為予告通知について</p> <p>(3) 労働相談会等の実績について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会について</p> <p>(2) 令和3年定例総会の開催予定の一部変更について</p> <p>(3) 令和4年定例総会の開催予定について</p> <p>(4) 令和4年労働相談会の実施計画(案)について</p>
1443	3.12.14	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和3年(調)第4号事件のあっせんの経過について</p> <p>(2) 争議行為予告通知について</p> <p>(3) 労働相談会等の実績について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 第76回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について</p> <p>(2) 令和3年度公労使委員個別紛争専門研修について</p> <p>(3) 令和4年定例総会の開催予定について</p> <p>(4) 令和4年労働相談会の実施計画について</p> <p>(5) 令和4年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会について</p>

## 2 公益委員会議

回数	開催年月日	議 題
855	3. 4. 6	1 令和2年(不)第1号事件に係る参与委員からの意見聴取
856	3. 5. 11	1 令和2年(不)第1号事件に係る合議
857	3. 5. 31	1 令和2年(不)第1号事件に係る合議
858	3. 6. 11	1 令和2年(不)第1号事件に係る合議
859	3. 6. 22	1 令和2年(不)第1号事件に係る合議
860	3. 7. 20	1 令和2年(不)第1号事件に係る合議

## 3 連絡会議

### (1) 第76回全国労働委員会連絡協議会総会

- 期 間 令和3年11月18日～19日  
会 場 (WEB開催)  
出席者 岩谷会長、伊藤会長代理、山内委員、野坂委員、寺下委員、小笠原委員  
安田委員、細川事務局長、其田副参事、白戸主事  
講 演 演題：「雇用類似の働き方と労使関係」  
講師：元中央労働委員会会長代理 鎌田 耕一 氏  
議 題 ① 労働委員会における口外禁止条項の取扱いについて  
－経験又は見解の交流－（九州ブロック公労使提案）  
② 労働委員会におけるデジタル化に向けた現状と課題について  
－経験又は見解の交流－（北海道・東北ブロック公労使提案）  
③ 被申請者のあっせん不応諾に対する説得について  
－経験又は見解の交流－（中部ブロック公労使提案）

### (2) 令和3年度全国労働委員会会長連絡会議

中止

### (3) 令和3年度全国労働委員会事務局長連絡会議

中止

(4) 令和3年度全国労働委員会事務局審査主管課長会議

- 期 日 令和3年11月25日  
会 場 (WEB開催)  
議 題 ① 新型コロナウイルス感染症の予防に配慮した調査・審問の実施に係る取組と課題（ウェブ会議による調査の実施、審問の公開における配慮を含む）  
② 資格審査を巡る諸課題  
③ 押印廃止の実務への影響

(5) 令和3年度全国労働委員会事務局調整主管課長会議

- 期 日 令和3年11月25日  
会 場 (WEB開催)  
議 題 ① 調整業務の運営について  
② 都道府県労働委員会からの事例報告  
③ 都道府県労働委員会からの業務報告

(6) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会

- 期 日 令和3年6月3日  
会 場 (WEB開催)  
出席者 岩谷会長、大矢委員、山内委員、塩谷委員、小笠原委員、山田委員  
細川事務局長、其田副参事、白戸主事  
議 題 ① 第76回全国労働委員会連絡協議会総会へブロックとして提出する議題について (連絡協議会)  
② 令和2年取扱事件とその傾向及び特異事件について (各道県労働委員会)  
③ 令和2年度決算について (連絡協議会)  
④ 令和3年度予算(案)について (連絡協議会)  
⑤ ブロック監事の選任について (連絡協議会)  
⑥ 次期全国労働委員会連絡協議会運営委員の選出について (連絡協議会)  
⑦ 令和4年度総会及び研修会の開催時期及び開催地について (連絡協議会)  
研修課題 ① 労働組合法上の労働者性と不当労働行為の成否について  
② あっせん案における「口外禁止条項」について



(7) 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会

期 日 令和3年10月28日

会 場 (WEB開催)

出席者 伊藤会長代理、細矢委員、谷川委員、野坂委員、藤本委員、安田委員  
佐藤課長、其田副参事、白戸主事

- 研修課題 ① 勤務態度の不良を理由に発令された自宅待機命令の継続理由として、同命令後に当該職員が加入した合同労組の活動への嫌悪が疑われる場合の不当労働行為該当性について  
② アルコール検査結果を基になされた組合員の異動命令の撤回を求めるあっせん事案への対応について

(8) 令和3年度北海道・東北六県労働委員会事務局連絡会審査・調整課長連絡会議

期 日 令和3年8月26日

会 場 (WEB開催)

- 研修課題 ① 公益委員会議のウェブ会議による開催等について (北海道)  
② 不当労働行為救済申立事件に係る書面の提出方法等について (宮城県)  
③ 労働委員会におけるデジタル化に向けた現状と課題 (岩手県)  
④ 押印廃止に係る労働委員会規則の改正に関する対応について (山形県)  
⑤ 不当労働行為事件における答弁書の提出期限及び審査の目標期間について (岩手県)  
⑥ 調整事件に係る事務局とあっせん員との事前打合わせの進め方について (秋田県)  
⑦ あっせん員候補者(事務局職員)向けのスキルアップについて (北海道)  
⑧ パワーハラスメントに関する相談における都道府県労働局との連携状況について (青森県)  
⑨ 在宅勤務の実施状況と労働相談の体制について (福島県)  
⑩ 「個別労働紛争処理制度周知月間」における広報活動の状況について (秋田県)  
⑪ 労使紛争の未然防止に向けた新たな取組みについて (福島県)

#### 4 労働相談会

労働関係に関して個々の労働者と事業主との間の紛争の迅速かつ適正な解決のため、個別労働関係紛争処理制度が設けられているが、その一層の利用拡大と周知を図るため、平成21年10月から委員による労働相談会を開催している。

その後、労働相談会は平成27年1月から原則として毎月第1火曜日に定例的に開催し、平成30年4月からは第1火曜日に加え、原則として第3日曜日にも開催している(月2回)。

令和3年は次のとおり実施した。

月	火曜日	日曜日	場 所
1月	12日	17日	労働委員会(青森市)
2月	2日	21日	
3月	2日	21日	
4月	6日	18日	
5月	11日	16日	
6月	8日	20日	
7月	6日	18日	
8月	3日	—	
9月	7日	26日	
10月	—	10日	弘前市総合学習センター
	—	17日	ユートリー(八戸市)
	5日	24日	労働委員会(青森市)
11月	2日	21日	
12月	14日	19日	

時間 火曜日：13：30～15：30、日曜日：10：30～12：30

#### 5 委員研修

##### (1) 公労使委員合同研修

期 間 令和3年9月2日～3日

会 場 (WEB開催)

出席者 細矢委員、源新委員、塩谷委員、金沢委員、寺下委員、藤本委員、山田委員、安田委員

研修内容

全体研修(9月2日)及び各側に分かれての独自研修(9月3日)

##### (2) 公労使委員個別紛争専門研修

期 間 令和3年12月6日～7日

会 場 (WEB開催)

出席者 源新委員、塩谷委員、金沢委員、山田委員

研修内容

全体研修(12月6日)及び事例発表等(12月7日)

##### (3) 委員・職員研修

回数	開催年月日	講 師 等
1	3. 5. 11	ブロック総会に係る課題検討
2	3. 10. 5	ブロック研修会に係る課題検討

## 第2節 不当労働行為の審査

### 1 概要

#### (1) 取扱件数

令和3年の取扱件数は、次表のとおりである。

前年からの 繰越件数	新規申立 件数	取扱件数 合計	処理件数	次年への 繰越件数
1	0	1	1	0

#### (2) 申立内容別件数

令和3年の取扱事件のうち、労働組合法第7条各号別の件数は、次表のとおりである。

7条各号別内訳								計
1	2	3	1・2	1・3	2・3	1・2・3	その他	
		1						1

### 2 審査の期間の目標及び実施状況

#### (1) 審査の期間の目標

平成17年3月1日に開催した第813回公益委員会議において、審査の期間の目標を1年6月に定めた。

#### (2) 令和3年の実施状況

令和3年の不当労働行為事件は、繰り越しが1件あり、一部救済により終結した。

##### ① 審査の期間の日数等

事件番号	申立日 ----- 終結日	審査期間 の日数	調査 回数	審問 回数	証人数	終結区分
令和2年 (不)第1号	2. 1.28 ----- 3. 7.27	546	8	2	5	一部救済
計1件			8	2	5	

##### ② 終結区分毎の平均処理日数

	取下・和解				命令・決定					合計 ／ 総平均
	取下	関与 和解	無関与 和解	小計 ／ 平均	全部 救済	一部 救済	棄却	却下	小計 ／ 平均	
処理件数						1			1	1
平均処理日数						546			546	546

### 3 不当労働行為事件一覧表

事件 番号	申立 年月日	業種	請求する救済内容	審査 委員	参与委員		終結年月日 (所要日数)	終結 区分
					労	使		
2(不)1	2. 1. 28	サー ビス	1 退職強要、脅迫行 為等による支配介入 の禁止 2 ポストノーティス	伊藤 細矢	小野 (谷川) 野坂	北村 寺下 (山田)	3. 7. 27 (546)	一部 救済

### 4 取扱事件の概要

#### 令和2年(不)第1号事件

申立人	X 1、X 2			
被申立人	Yセンター			
申立年月日	令和 2年 1月28日	事件の態様	第7条3号	
請求する 救済の内容	1 組合員に対する退職強要や脅迫行為等によるC 1ユニオンへの支配介入の禁止 2 ポストノーティス			
審査委員	伊藤・細矢		審問等回数	8回
			終結年月日	令和 3年 7月27日
参与委員	労	小野・(谷川)・野坂	所要日数	546日
	使	北村・寺下・(山田)	終結区分	一部救済

#### 【事件の概要】

令和元年10月25日にYセンターの理事長がX 1及びX 2に対して、X 1及びX 2がC 1ユニオンに加入してYセンターと係争したことなどを非難し、降格や減給を示唆して退職を迫った上、C 1ユニオンに相談をした場合には殺人行為等の危害を加えることをほのめかして脅迫した行為が支配介入行為であることから、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として救済を求めた。

令和2年1月28日、X 1及びX 2は、青森県労働委員会に対し、組合員に対する退職強要や脅迫行為などによるC 1ユニオンへの支配介入の禁止及びポストノーティスについて救済命令を求める申立てをした。

### 【審査の経過】

申立てを受けて審査を開始し、争点整理のために調査を8回、証人尋問等のために審問を2回行い、令和3年3月4日に結審した。

令和3年7月20日の公益委員会議で合議の上命令を決定し、同月27日に当事者に命令書（写）を交付して終結した。

第1回調査	令和2年 4月13日	争点整理
第2回調査	平成2年 6月 9日	〃
第3回調査	令和2年 7月21日	〃
第4回調査	令和2年 9月 9日	〃
第5回調査	令和2年10月27日	〃
第6回調査	令和2年12月 8日	〃
第7回調査・第1回審問	令和3年 1月26日	争点整理、証人尋問
第8回調査・第2回審問	令和3年 3月 4日	争点整理、最後陳述

## 5 命令書

令和2年(不)第1号不当労働行為事件

### 命 令 書

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 Yセンター  
理事長 B 1

上記当事者間の青労委令和2年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年7月20日第860回公益委員会議において、会長公益委員 岩谷直子、公益委員 伊藤佑輔、公益委員 大矢奈美、公益委員 細矢浩志及び公益委員 源新明が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、C 1ユニオンの組合員である申立人X 1及び同X 2に対し、同組合に加入したことや組合活動をしたことを理由として退職を迫り、また、同組合に相談することを萎縮させるような言動などをして、同組合の組織、運営に対する支配介入をしてはならない。
- 2 被申立人は、この命令書の写しの到達の日から7日以内に、下記の文書を申立人X 1及び同X 2に対し手交しなければならない。

### 記

年 月 日

X 1 殿  
X 2 殿

Yセンター  
理事長 B 1

令和元年10月25日、当法人の理事長であるB 1が、C 1ユニオンの組合員であるX 1氏及びX 2氏（以下「X 1氏ら」という。）に対して、X 1氏らが同組合に加入したことなどについて、X 1氏らを非難する発言をしたことや、当法人からの退職を勧奨したことなどは、青森県労働委員会によって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後はこのようなことを繰り返さないようにいたします。

(注) 年月日は文書を手交した日を記載すること。

- 3 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 申立人らのその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人の代表理事を務めるB 1（以下「B 1理事長」という。）が、令和元年10月25日、C 1ユニオンの組合員である申立人X 1（以下「申立人X 1」という。）及び同X 2（以下「申立人X 2」といい、申立人X 1及び申立人X 2を併せて「申立人ら」という。）に対して発した言動（以下「本件言動」という。）が労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、青森県労働委員会（以下「当委員会」という。）に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 支配介入の禁止
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

#### 3 争点

- (1) 本件申立てには「救済の利益」はあるのか。（争点1）

- (2) 本件言動は、申立人らがC 1ユニオンに加入したことを非難し、また、申立人らが同組合に相談することを萎縮させ、同組合が被申立人に対する団体交渉等の組合活動をするのを妨害するものであり、労働組合法第7条第3号の労働組合の組織、運営に対する支配介入に該当するか。(争点2)
- (3) 本件申立ては「申立権の濫用」に当たるか。(争点3)
- (4) 救済命令において、文書の掲示(ポストノータイス)を命ずる必要はあるか。(争点4)

## 第2 争点に関する当事者の主張

### 1 争点1について

#### (1) 申立人らの主張

C 1ユニオンとC 2労働組合(以下「C 2組合」という。)は、別個の労働組合であり、それぞれが独立して労働組合としての立場にあり、それぞれが被申立人との団体交渉の当事者となるどころ、本件は、C 1ユニオンではなく、申立人らが個人として救済申立てを行っているものであるから、C 2組合が結成された事実は本件申立てにおける救済の利益の存否とは関連しない。

また、支配介入行為は、労働組合の組織、運営はもちろん、構成員である労働者(組合員)個人が有する団結権等をも侵害するものであるところ、B 1理事長による本件言動により申立人らの団結権等の権利が侵害されており、本件言動による萎縮的效果を除去するに足る措置も講じられていない以上、救済を図る必要がある。

#### (2) 被申立人の主張

令和元年12月13日にC 2組合が結成されたことにより、団体交渉の当事者がC 1ユニオンからC 2組合に移行し、C 1ユニオンが団体交渉を行う具体的な可能性を欠くに至ったものである以上、同組合に加入したことや組合活動を行ったことを理由とする支配介入に対する本件申立てについては救済の利益はない。

### 2 争点2について

#### (1) 申立人らの主張

B 1理事長は、令和元年10月25日、申立人らと面談した際、申立人らに対して、「申立人らが前件係争(申立人らがC 1ユニオンに加入して被申立人と係争し、令和元年9月13日の和解をもって終結した一連の事件をいう。以下同じ。)をしたことは絶対に許さない。」「このまま何事もなかったかのように仕事ができるとしたら大間違いだ。」「何かしらの事件が起きたり、怪我をする前に職業安定所に行くなどして違う仕事を見つけた方がいい。」「就業規則等の改訂により、降格をさせることも、給料を下げることも自由になった。それに対して申立人らがC 1ユニオンに駆け込むようなことをすれば、申立人らと被申立人との間でいつまでもしこりを残す結果になるのであるから、申立人らは被申立人を辞めるべきだ。」「申立人らがC 1ユニオンに駆け込むようなことがあれば、いくらでも憎悪が増し、さらに申立人らを許さなくなり、殺人すらもできてくる。これは脅しでも何でもなし。」などとする本件言動を行ったが、これは、C 1ユニオンに加入して前件係争をした申立人らに対し、降格や減給を示唆して退職を迫り、同組合に相談をした場合には殺人行為などに及ぶことを<sup>ほの</sup>仄めかすものであり、申立人らが



同組合に加入したことを非難するとともに、申立人らが同組合に相談することを萎縮させ、申立人らの組合活動一般を抑圧する効果を持つものであり、労働組合の組織、運営に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

本件言動は、平成29年4月に発生したB1理事長の解職要求を発端に、被申立人との抗争を延々と展開し、労使間の憎悪の連鎖を煽る申立人らを諫めるとともに、労使間の直接対話が本筋であるという意味合いでしかなく、事件、殺人などの発言は一般論を述べるために引き合いに出したものに過ぎないものであって、また、降格、減給及び退職などの発言も、労働組合いかにかわらず、就業規則の改訂の事実や申立人らがこのまま労使間の憎悪の連鎖を深める抗争を続けるのであれば退職の方がよいという見解を述べたものに過ぎないものであるから、労働組合の組織、運営を阻害する支配介入には該当しない。

3 争点3について

(1) 申立人らの主張

不当労働行為救済申立てが濫用か否かは、訴権の濫用に準じて判断すべきところ、B1理事長の本件言動は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは明らかであって、本件申立てが事実的・法的根拠を有するものであることに加え、被申立人が本件言動に対する団体交渉の申入れを合理的な理由なく拒否しており、本件申立てを行って救済を求めることは正当な行動であることや本件申立てに至る紛争の経過及びB1理事長の言動等の諸事情に照らせば、本件申立てに不当労働行為救済制度の利用を許容すべきではないとするほどの不当性はなく、不当労働行為救済申立権の濫用には当たらない。

(2) 被申立人の主張

申立人ら及び申立外C3（以下「申立外C3」という。）は、業務時間中にもかかわらず、被申立人の検査員らに対して、C2組合への加入の勧誘という非違行為を行い、勧誘を拒否した検査員らを睨みつける、挨拶をせず無視するなど報復的行動をとるなどし、また、新人検査員に対して遠方で効率の悪い検査や検査に長時間を要する難易度の高い案件を押し付け、さらには遠方出張時の宿泊費を不正に受給するなどしていたのであって、これら諸事情に照らせば、本件申立ては不当労働行為救済申立権の濫用である。

4 争点4について

(1) 申立人らの主張

ポストノティス命令は、使用者の行為が不当労働行為であったことを関係者に周知徹底させ、同種行為の再発を抑制することを趣旨とするところ、B1理事長の本件言動は不当労働行為であることはもとより、平成30年7月27日に申立人X1及びC1ユニオンが当委員会に対し、平成29年冬季賞与及び平成30年夏季賞与の不支給並びに団体交渉拒否が不当労働行為であるとして行った救済申立て（以下「平成30年（不）第1号事件」という。）における和解成立直後の令和元年9

月19日、被申立人が、復職後に検査業務を行わず、同年12月の賞与も支給せず、他の検査員と別室に配置する方針を持っており、令和2年1月8日、C1理事長が申立外C3と面談した際、平成30年（不）第1号事件の和解について、「表面上、和解を受け入れた形を装っただけであり、申立人らの言いなりにはならない。」などと述べており、和解内容を遵守する姿勢がなかったのであるから、理事をはじめとする関係者に周知徹底させ、被申立人による不当労働行為の再発を抑制する必要性が高い以上、ポストノーティスは必要である。

## (2) 被申立人の主張

C1ユニオン及びC2組合に関与する者は、被申立人との法的紛争を展開する申立人ら及び申立外C3の3名のみであり、被申立人の他の職員らが申立人ら及び申立外C3に対して強度の反感を有している状況に鑑みれば、被申立人の職員らが、支配介入をしてはならない旨の掲示を見ても、申立人ら及び申立外C3の3名に対する反感をさらに深めて不快感を覚えるだけであり、しかも、本件で問題とされているのはB1理事長の言動のみであるから、B1理事長に対して同種行為を行ってはならない旨の命令を発することで、再発抑止には十分な効果が認められる以上、ポストノーティスは不要である。

## 第3 当委員会が認定した事実

当委員会が、当事者間に争いのない事実並びに後掲各証拠及び審査の全趣旨から認定した事実は、以下のとおりである。

### 1 当事者

#### (1) 申立人らなど

ア 申立人X1は、平成6年4月、被申立人との間で期間の定めのない労働契約を締結し、平成28年4月に被申立人の検査部長兼総務部長へ就任し、その後、降格処分を受け、審問終結日（令和3年3月4日）現在は検査部次長を務めている職員である。

申立人X2は、平成9年4月、被申立人との間で期間の定めのない労働契約を締結し、検査部に所属している職員である。

イ 申立外C3は、従前、被申立人の事務局長を務めていた者である。

申立外C3は、令和元年12月13日、自身を執行委員長、申立人X2を書記長として、企業別労働組合としてC2組合を結成した。

C2組合は、C4連合会（以下「C4会」という。）の下部組織であるC5地方ユニオン（以下「C5ユニオン」という。）の構成員である。

その後、申立外C3は、令和2年1月14日、総務部主事に降格された。

ウ 申立人らは、本件言動当時及び審問終結日現在においてもC5ユニオンの下部組織であるC1ユニオンの組合員であるとともに、C2組合の結成後は、C2組合の組合員でもある。

#### (2) 被申立人

被申立人は、青森県からC6法に基づく指定を受け、青森県内のC7の検査等を行う一般社団法人であり、従業員数は約25人である。

被申立人においては、青森県内のC8業者等の代表取締役等が理事に就任しているところ、B1理事長は被申立人の代表理事を務め、B2は理事を務めている者で

ある。

被申立人においては、理事長の下に統括部長が、統括部長の下に事務局長が、事務局長の下に総務部と検査部がそれぞれ設置されている。

## 2 従前の労使関係等

### (1) 理事長解職要求騒動

ア 被申立人の理事兼事務局長を務めていたC9（以下「C9理事」という。）

は、平成29年4月14日、被申立人の事務所内において、職員と兼務する理事であるC10（以下「C10理事」という。）、その他の職員21名の合計23名が出席する職員会議を開催した。同会議に先立ち、申立人X1は、C9理事から聞かされるなどしたB1理事長の適格性に関する意見をまとめた「検査員側からの意見」と題する書面を作成し、総務部においても同様に、「総務の意見」と題する書面を作成した。これら意見書には、B1理事長において、法定検査のスケジュールの変更を急遽<sup>きよ</sup>命じたこと、「検査員は何もしていない」などの侮辱的発言をしたこと、検査員の業務に対する理解が欠如していること、理不尽に各種手当を廃止したことなどが記載されており、同会議において、出席者に同意見書が回覧され、申立人らを含む22名の職員が、B1理事長が被申立人を独裁化、私物化している現状では仕事ができないとしてB1理事長の早期解職を求める旨の決議書（以下「本件決議書」という。）に署名捺印する旨を表明した。

C9理事及びC10理事は、C9理事及びC10理事以外の役員に対し、本件決議書に前記意見書を添付したものを送付するとともに、定款第32条(2)の規定に基づき、同月15日付けで、B1理事長に対し、B1理事長の解職等を議案とする理事会の招集を請求した。

B1理事長は、これを受け、役員に対し、同月22日付けで、同年5月1日午後1時30分に青森市内のホテル（以下「本件ホテル」という。）にて理事会を開催する旨の招集通知を送付するとともに、本件決議書に対する被申立人代表者としての反論を述べた文書を送付した。

C9理事は、申立人らを含む職員に対し、理事会において職員が意見を述べる機会があるかもしれないので、理事会の開催に合わせて本件ホテルで待機してほしい、有給休暇を取得してもよいなどと伝えた。この時点では、理事会開催日に予定されていた法定検査に関し、対象となるC7の設置者に対して実施通知のはがきを発送する前だったため、同日の有給休暇取得の有無を踏まえ、あらかじめ検査のスケジュールを調整することが可能であった。

イ 同日午後1時30分から理事会が開催されたところ、申立人X1は、理事会当日、有給休暇を取得せず、午前中は通常どおり出勤した上で本件ホテルに向かい、理事会終了後は勤務に戻った。申立人X2は、同日は有給休暇を取得し、勤務はせず、申立人らを含む少なくとも17名の職員が、理事会会場の外の廊下で待機していた。

そして、理事長解職議案が審議され、出席した理事14名中B1理事長を除く13名で採決が行われ、C9理事及びC10理事を除く11名全員が反対し、同議案は否決された。

ウ 申立人らを含め、本件決議書に署名捺印したC9理事及びC10理事を除く職員19名は、前記理事会の翌日である同月2日付けで、本件決議書への同意を撤回し、C9理事及びC10理事は、同月12日付けで理事を辞任するとともに、C10理事は同年6月30日付け退職届により、C9理事は同年7月7日付け退職届により、いずれも同月31日付けで退職した。

エ その後、申立人X1は、被申立人において、検査部長兼総務部長からの降格が検討されていると聞き及んだことから、同月12日、C1ユニオンに対して加入申込書を提出し、組合員となった。

C1ユニオンは、同月28日付けで、被申立人に対し、申立人X1が加入したことを通知するとともに、申立人X1の降格の撤回に関する団体交渉を申し入れた。

これに対し、被申立人は、同月31日付けで、申立人X1に対して降格を事前通知したことはなく、団体交渉についても、指定された日程では準備が困難であるなどとして、前記団体交渉の申入れには応諾しかねる旨回答した。

## (2) 申立人X1に対する処分とその後の経過

ア 平成29年8月1日、被申立人は、申立人X1を検査部検査課検査員に降格する処分を行い、その旨の辞令を交付した。

この降格処分は、被申立人において、申立人X1が検査員を監督すべき地位にありながら、事実無根の内容である本件決議書に同意した上、業務を怠り前記理事会の会場に参集し、役員を監視する威圧行為に及んだことを理由に、懲戒処分として行ったものであった。

イ 上記の辞令の交付に当たり、B1理事長は、申立人X1に対し、経営者を辞めさせようとするなど前代未聞であるとし、①労働組合を通して降格の撤回を求めるといふ申立人X1のやり方はえげつないものである、②C1ユニオンへの対応のため弁護士費用がかかるため職員の賞与にも響く、③私の心を踏みにじった申立人X1を絶対に許さない、④撤回するしないも自由だが、撤回しないのであれば被申立人には在職できない旨述べた。

なお、その後、理事長解職要求に賛同したC9理事及びC10理事を除く職員20名のうち1名は退職し、3名がB1理事長に謝罪した。そして、同月12日及び26日、申立人らを除く13名の職員は、B1理事長が代表取締役を務めるC11会社を訪問し、B1理事長に対し、理事長解職要求に賛同したことを謝罪し、本件決議書に署名捺印したことにより検査部次長から降格されたC12職員は降格前の役職である検査部次長に復帰した。

ウ C1ユニオンは、同月2日、被申立人に対し、申立人X1に対する降格処分の撤回を求めて団体交渉を申し入れ、数度にわたる書面による事務折衝を経て、同年9月14日に団体交渉が行われた。

上記団体交渉において、被申立人は、降格処分の理由として、申立人X1が部長の職にありながらC9理事及びC10理事による理事長解職要求に賛同して混乱を生じさせたこと、生命保険を契約して組織に多くの負担を発生させたことを指摘したことから、今後、生命保険契約の締結に関する事情や降格処分に関する就業規則の適用条項等を明らかにすることを確認した。

C1ユニオンは、同年10月13日付け書面によって、被申立人に対して、申

立人X1の降格処分に関する就業規則の適用と生命保険契約の正確な内容を文書で回答するよう要請した。

これに対し、被申立人は、同月17日付け書面により、申立人X1の降格処分については、就業規則の適用条項を示し、部長職でありながら本件決議書に署名捺印し、職員らの職場放棄や圧力行為を行ったことは就業規則が定める懲戒解雇事由に該当するものの、B1理事長の恩情により降格にとどめた旨回答する一方、当該書面において、生命保険契約に関する回答はせず、申立人X1がB1理事長に対して直接謝罪していないことを指摘し、退職を求めたり、人間性や態度を非難する記載がみられた。

C1ユニオンは、上記回答において、生命保険契約に関する具体的事実が記載されていなかったことから、同年11月8日付け書面により回答を求めるとともに、申立人X1を同年12月に解雇する旨の言動の撤回を求めた。

被申立人は、同年11月16日付けで、申立人X1に関する降格については同様の回答を行い、以後、団体交渉や文書による交渉一切を打ち切る旨通知した。

C1ユニオンは、同月28日、被申立人の事務局長であった申立外C3から、今後の交渉要請などはC13弁護士と行うよう連絡を受けたことから、同月29日付け書面により、被申立人のこのような対応は理解できないこと、生命保険契約の締結に関する明確な回答がないこと、同年12月に申立人X1を解雇する旨の発言の撤回に関する回答がないこと、同月15日までに文書での回答が得られない場合は当委員会に救済申立てを行うことを申し入れた。

エ その後、被申立人は、同月5日、申立人X1に対し、平成29年冬季賞与を支給しないことを告げた。

これを受けて、C1ユニオンは、同月6日、被申立人に対し、賞与不支給に関する緊急の団体交渉を申し入れたが、被申立人は、同月11日付け代理人弁護士名義の書面により、賞与不支給は、申立人X1の年間の業績評価の結果に基づくものであって、議論を重ねる必要がないとして団体交渉の申入れを拒否した。

C1ユニオンは、同月15日付け書面により、被申立人に対し、申立人X1に対する平成29年冬季賞与の不支給は極めて遺憾であり撤回を強く求めること、そのような判断に至る見解を確認するため、再度、早急に団体交渉を開催するよう申し入れたが、被申立人代理人弁護士は、同組合に対し、同月18日付け書面をもって交渉や協議は尽くされており、第三者の判断に委ねることが解決の方途であり、これ以上の面接や文書、電話でのやり取りを控えるよう回答した。

そこで、申立人X1は、平成30年1月12日、当委員会に対し、平成29年8月1日付けの降格処分の撤回、平成29年冬季賞与の支給及び申立人に対する不利益取扱いをしない旨の確認を求め、個別的労使紛争に関するあっせん（平成30年（個）第1号事件）を申請した。

被申立人は、当委員会に対し、降格処分及び平成29年冬季賞与の不支給は相当であるとのあっせんを求める旨の平成30年2月27日付け答弁書を提出し、これを受けて、申立人X1は、同年3月23日、あっせん申請を取り下げた。

オ 同日、申立人X2は、C1ユニオンに加入した。

カ 申立人X1は、前記降格処分等について、同年4月3日、代理人弁護士に委任し、同代理人弁護士と被申立人の代理人弁護士との間で交渉が行われたものの解

決には至らなかった。

キ その後、被申立人は、申立人X1がB1理事長への名誉棄損に終始する本件決議書に署名捺印した上、検査部長兼総務部長という要職にあったにもかかわらず、本件決議書への署名捺印から1年を経過してもなお、B1理事長に対して直接心からの反省と陳謝の意を表したことがなく、降格になったとはいえ、依然としてB1理事長に敵対的な対応をしていることを理由として、平成30年夏季賞与についても支給しないことを決定し、その旨を同年7月4日付けで申立人X1に通知した。

(3) 不当労働行為救済申立て等

ア 申立人X1及びC1ユニオンは、平成30年7月27日、当委員会に対し、不当労働行為の救済命令を求める申立て（平成30年（不）第1号事件）を行った。

イ 平成30年（不）第1号事件が当委員会に係属し、調査手続が進行している中、被申立人は、平成31年2月14日付け書面により、申立人X1につき、降格処分を受けたにもかかわらず、その反省もなく、平成29年8月頃から少なくとも平成30年12月12日頃までの約1年5か月もの間、被申立人の事務所内外において、隠し録音目的のため着用している衣服に録音機器を携帯したこと、平成29年5月1日、検査部長兼総務部長という役職にありながら、有給休暇の手続をとることなく、理事会会場のホテルに集結して役員に対する圧力行為に及んだこと、有給休暇を取得したものと誤解した会計職員が支給した給与相当額の返還に応じなかったことを理由として平成31年2月14日付けで懲戒解雇する旨通知した。

また、申立人X2については、同日付け書面により、平成29年4月に二度にわたって本件決議書に同意し、B1理事長に対する名誉棄損等に及んだ上、理事会会場に参集して役員に圧力行為を行ったこと、数回にわたり、正当な理由なく、被申立人の主催する新年会、懇親会等の行事に参加しなかったことを理由として平成31年3月14日付けで普通解雇する旨通知した。

ウ そこで、申立人らは、同月15日、青森地方裁判所（以下「青森地裁」という。）に対し、上記各解雇が無効であることを理由として賃金仮払い仮処分命令の申立て（平成31年（ヨ）第2号事件）を行い、審尋手続を経て、青森地裁は、令和元年5月30日、申立人らに対する解雇はいずれも無効であるとして、被申立人に対し、申立人X1につき月額27万円、申立人X2につき月額25万円の賃金を仮に支払うよう命じた。

なお、この間、被申立人の職員21名は連名で、B1理事長に対し、申立人らの行動を許すことはできない、申立人らと一緒に就労することはできない旨の平成31年4月26日付け要望書を提出した。

そして、申立人X1及びC1ユニオンは、令和元年5月31日、当委員会に対し、申立人X1に対する上記解雇が不当労働行為であるとして、救済内容の拡張申立てを行うとともに、申立人らは、同年6月4日、青森地裁に対し、前記各解雇が無効であるとして、各解雇後の賃金の支払い等を求めるなどの本案訴訟（令和元年（ワ）第82号事件）を提起した。

エ その後、被申立人は、申立人X1及びC1ユニオンに対し、申立人らの復職を

前提とした和解の申入れを行い、申立人X1及び同組合は、同年7月19日、申立人X1らが求める和解内容を被申立人に提示した。

同年9月13日、当委員会において、被申立人が申立人X1に対する懲戒解雇及び申立人X2に対する普通解雇をいずれも撤回し、復職の準備期間を考慮し、同年10月1日付けで、申立人X1を検査部次長として、申立人X2を検査部主任として、それぞれ復職させるとともに、被申立人が申立人らに対し、未支給賃金や解決金をそれぞれ同月31日限り支払うことのほか、円滑に意思疎通を図り、円満かつ健全な労使関係の構築に努めることなどを内容とする和解協定書が締結された。その上で、申立人らは、同年9月17日、青森地裁に対する前記仮処分命令の申立て及び本案訴訟を取り下げた。

### 3 平成30年（不）第1号事件に関する和解協定締結後の労使関係

#### (1) 復職に当たっての被申立人の対応等

ア 被申立人は、令和元年9月19日、C11会社の職員を通じ、C14社会保険労務士に対し、改正した被申立人の規程集に基づき、申立人らの復職後の役職が令和2年6月の定時総会までの任期となり、適格でないと判断された場合は総会に諮った上で解任すること、令和元年10月1日に復職しても、検査車・検査器具がなく、現在の検査員でも検査業務が間に合っているので仕事を与えない方針であること、同年12月の賞与は支給しない方針であること、申立人らを別々に他の検査員と別室に配置する方針であることを告げて意見を求めた。

これを聞き及んだ申立人らはC1ユニオンに相談し、同組合は同年9月20日付け書面により、被申立人に対して、申立人らの職場復帰後の労務環境等に関する団体交渉を申し入れた。

イ 同月25日、第1回団体交渉が行われた。

団体交渉において、C1ユニオンは、被申立人に対し、同年10月1日から申立人らが検査業務に従事できる状態にあるのか確認をしたところ、被申立人は、申立人らが検査業務に赴くための車両や検査器具がないため、検査業務には従事させず事業所内で事務的な作業に従事させるなどと回答した。交渉の末、最終的には、被申立人において、同月中に申立人らの検査車両等を準備するよう努めることとなり、この日の団体交渉はひとまず終了した。

また、団体交渉において、B1理事長及び理事を務めるB2（以下「B2理事」という。）は、①理事長と話をする前になぜC1ユニオンに駆け込んだのか、②申立人らの行動は常識から外れたことである旨述べた。

ウ 申立人らは、同日、職場復帰を果たしたが、検査業務に赴くための車両等がないことを理由に、被申立人の事業所内での事務的な作業に従事した。

エ C1ユニオンは、同月18日、申立人らが復職するに当たっての被申立人の準備状況等を確認するため、被申立人に対して、団体交渉を申し入れ、同月21日、被申立人はこれを受け入れたことから、同月24日、第2回団体交渉が行われた。

上記団体交渉において、C1ユニオンは、被申立人の車両や検査器具の準備状況、検査数、令和元年冬季賞与の支給について確認したところ、被申立人は、翌週の同年11月1日までには車両の準備が完了し、同月5日から申立人らが検査

業務に従事できる状態とする一方、申立人らに対して割り当てる検査数については、空白があること、検査場所や検査対象となるC7の規模などにより、他の検査員と全く同じ検査数を与えることは難しいことから、当初は他の検査員よりも少なくなるものの、検査業務自体は通常どおり担当してもらい、令和元年冬季賞与については即答できない旨回答した。

## (2) 本件言動

ア 申立人らは、従前、青森公共職業安定所から失業保険の仮給付を受けており、前件係争の和解に基づく解決金の支払期限である令和元年10月31日の翌日である同年11月1日に仮給付金を返還するため、同日は有給休暇を取得していた。

B1理事長及びB2理事は、第2回団体交渉の翌日である同年10月25日、勤務中の申立人ら呼び出し、他の職員が執務している中で被申立人事務室の中央にある円卓の席に着座させ、申立人らと面談した。

イ 上記面談において、B1理事長は、当初、申立人らに対して、申立人らが令和元年11月1日から業務を行うことになっていたものの休暇を取得することに関する事情を問い質した。申立人X1は、前記アの事情を説明したところ、B1理事長は、月の始めが重要であること、意思の疎通がなっていない旨述べ、「B1って人間は、お前たち二人を絶対に許さない。」と述べた。

引き続き、B1理事長は、申立人らに対し、①組合に加入することは自由であるけれども、被申立人に組合組織がない状況のもと、申立人らが経営者である理事長と意思疎通することなくC1ユニオンに駆け込んだことが間違いであり、絶対に許されない旨述べるとともに、②前件係争によるしこりが残っている状態であって、ろくなことが起きない、③就業規則を改訂し、2年間で処遇・役職を見直すことが可能となり、降格や昇進、給与も自由になったのであり、4月からの新年度でどのような処遇になるか分からないが、降格などの処遇になった場合にあらためて労働組合に駆け込んで要望を出すような事態になればしこりを残し、そのような状況が持続するのであれば職場を辞めた方がよい、④何らのしこりもなく、何事もなかったように仕事ができると思うのは大間違いである、⑤このまま勤務を続けられると思うことは大間違いであり、何か事件が起きる前に職業安定所に行くなり、違う職業を見つけた方がよい、⑥いつまでも同じ給料がもらえらると思うのは大間違いだ、就業規則等を改正し、給料を増減することが自由になった、給料が減額されて労働組合に駆け込んで団体交渉になれば、もっと憎悪が増し、もっと許されなくなる、勝った負けたの問題ではなくなる、そうなったら殺人でもなんでもできてくる、脅しではない旨述べた。1時間30分程の面談中、B1理事長の発言がほとんどであった。

## 4 本件言動後の労使関係

### (1) C1ユニオンとの団体交渉

申立人らから本件言動に関する相談を受けたC1ユニオンは、令和元年11月8日、被申立人に対し、本件言動の真意を問うために団体交渉の実施を要求したが、被申立人は、検査部長を務めるC15（以下「C15部長」という。）を通じ、特に話すことはない旨伝えて団体交渉の求めに応じなかった。



そこで、C1ユニオンは、同月20日、被申立人に対し、団体交渉を拒否する理由を問うとともに、再度、団体交渉の実施を要求したが、被申立人は、C15部長を通じ、社会保険労務士に相談した結果であるとの趣旨を述べてこれを拒否した。

なお、申立外C3は、同年12月6日、被申立人が法律上の根拠なく同人の給与及び賞与を減額したとして、青森地裁に対し、被申立人を被告とする賃金等支払請求訴訟（令和元年(ワ)第165号事件）を提起した。

## (2) C2組合の設立

ア 令和元年12月11日、勤務時間中の午後4時頃から、被申立人事務所2階の食堂において、申立外C3、申立人ら2名、C15部長、C12検査部次長、C16検査課長、C17検査主任及びC18検査主任といった役職者が参加する定期的な会議が開かれた。その際、C2組合の結成に関する協議が行われ、その後、午後5時前から午後5時30分頃までの間、順次、参加者以外の職員らに対して加入説明が行われた。

イ 同月13日、当時、被申立人の事務局長を務めていた申立外C3を執行委員長、申立人X2を書記長としてC2組合が結成され、C2組合、C4会及びC5ユニオンは、同月16日付けの書面をもって、C2組合の結成を被申立人に通知した。

ウ B1理事長は、同月17日、被申立人の事務所を訪れ、申立外C3に対し、前記(1)の訴訟事件について、応訴するためこちらも弁護士を雇った、事務局長の仕事をしなくてもよいなどと述べた。

## (3) C2組合との団体交渉

ア C2組合、C4会及びC5ユニオンは、令和元年12月19日、被申立人に対し、ユニオンショップを内容とする暫定労働協約、不当労働行為防止のお願い並びに会社の健全な発展に向けた経営方針の明確化と周知及び経営状況の開示、働きがいを持てる給与制度の確立と昇格・昇給基準の明確化及び人事制度の透明性の確保、安全で働きやすい環境づくりに向けた勤務先の実態把握と安全衛生委員会の機能強化、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの撲滅及びコンプライアンスの徹底を内容とする要求事項を協議事項として団体交渉を申し入れ、令和2年1月8日午後6時から団体交渉が行われることとなった。

イ 同日午後6時からの団体交渉に先立ち、B1理事長及びB2理事は、午後1時頃、被申立人の事務所を訪れた。

B1理事長は、申立外C3に対し、前記団体交渉の申し入れに添付した要求事項について、①直接、B1理事長に質問すればよいことであり、組合を作るなどこしゃくな真似をなぜするのか、②こんな馬鹿な質問をして呼びつけて、③組合に行けばいいというものではない、④相談しながらやっていけばよいだけであり、組合を作って要求することは馬鹿なことと考えられないなどと述べた。

また、B1理事長は、申立外C3に聞こえるように、①人間には裏表がある、怪我をしないうちに身を引くなどの行動を取ることを考えた方がいい、②青森県内で多数の殺人事件が発生しているが、犯人は見つかっていない、③あまり恨み<sup>つら</sup>辛みを買えば殺されても知らないからな、④今に海に浮かぶか、崖から落とされるか、交通事故に遭うか知らないからな、⑤当たり前にと収まると思ったら大間違

いだ、やられて黙っている者はいないなどと述べた。

ウ さらに、B 1 理事長は、事務室内の自身の机で執務していた申立人 X 1 に対し、東北ブロックの C 7 検査事業者において労働組合を結成しているところではなく、申立人らだけが労働組合を結成していることを告げ、団体交渉の要求事項について、就業規則に全て記載されているにもかかわらず、なぜ質問をするのか、経営者に向かって対等な立場で意見を言いたいから労働組合に入ったことについて、馬鹿たれ、黙って通ると思うな、などと述べていた。また、B 1 理事長は、平成 30 年（不）第 1 号事件の和解協定の締結について、①秋までにケリをつけたかったから表面上和解しただけであり、いつまでもこうしていられると思えば大間違いだ、②後で泣きが入っても遅いからな、申立人らにやられて黙っている人間ではないなどとも述べた。

エ その後、同日午後 6 時頃から、被申立人の会議室において団体交渉が行われ、C 2 組合及び C 5 ユニオンから前記アの要求事項が示されたが、C 2 組合にとって初めての団体交渉であり、要求事項の具体化がなされていなかったことなどから、十分な協議には至らずに団体交渉は終了した。

#### (4) 申立外 C 3 の降格

被申立人は、令和 2 年 1 月 10 日、理事会を開催し、B 1 理事長は申立外 C 3 を事務局長から解任し、総務部主事に降格する旨の議案を上程し、理事会で承認された。同議案の審議の際、B 1 理事長は、C 2 組合を結成したことは経営者を舐めた態度であり、C 7 検査業務を行っている東北ブロック・北海道ブロック内の事業者に労働組合が結成されているところではなく、労働組合が存在すること自体がおかしいことである旨表明した。

そして、平成 31 年 4 月に申立外 C 3 の基本給を 5 万円減額し、検査現場に出ないことから技術手当も不支給としたが、このような対応は同人が承諾したものであるが、それにもかかわらず、弁護士に依頼して前記(1)の訴訟を提起したことは、

B 1 理事長を含め経営者を舐めてかかっているものである、申立人ら 2 名及び申立外 C 3 の 3 名を徹底して排除しなければならない、辞令交付に当たっては検査員らが出先から帰社した午後 4 時頃に全職員の面前で C 1 2 部長に読み上げさせるなどと発言した。

さらに、顧問弁護士の依頼に関する議案の審議の際、B 1 理事長は、申立外 C 3 が訴訟を提起したがために弁護士を依頼せざるを得なくなり、費用を要する事態となったことから、同人を管理職手当が一切つかない平社員である総務部主事に降格させるなどと述べていた。

被申立人は、令和 2 年 1 月 14 日午後 4 時頃、上記 B 1 理事長の言動内容どおり、C 1 2 部長を通じ、申立外 C 3 を総務部主事に降格する旨の辞令を読み上げ、申立外 C 3 に交付した。

#### (5) 申立人らによる救済申立て、訴訟等

申立人らは、令和 2 年 1 月 28 日、当委員会に本件申立てを行った。

なお、申立人らは、同年 2 月 7 日、本件言動について、B 1 理事長を被告として、青森地裁に対し、不法行為に基づく損害賠償請求訴訟（令和 2 年(ワ)第 40 号

事件)を提起し、令和3年2月2日、B1理事長に対し、申立人らへそれぞれ金55万円の支払を命ずる判決が言い渡された。

また、申立人らは、本件言動について、B1理事長を被告訴人として、脅迫、侮辱罪に当たるとして刑事告訴も行っていたが、青森地方検察庁は、同年1月13日、B1理事長に対し、不起訴処分とする旨告知した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1について

労働委員会による不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法第7条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。このような制度趣旨に照らせば、使用者が同条第3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをするについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立て適格を有すると解されるところ（最高裁判所第二小法廷平成16年7月12日判決・裁判集民214号739頁）、前記認定（第3の1(1)ウ）のとおり、本件言動当時のみならず審問終結日現在においても申立人らがC1ユニオンの組合員であり、C2組合が結成されたとしても、C1ユニオンの組合員資格を喪失したのではなく、同組合の組合員として組合活動を行い得る以上、申立人らが本件に関して申立て適格を有することは明らかである。

そして、前記認定（第3の2(3)エ、3、4(1)及び(3)ウ）のとおり、申立人らと被申立人の間において平成30年（不）第1号事件に関する和解協定が締結され、円満かつ健全な労使関係の構築に努めることとされたにもかかわらず、それからわずか1か月程度しか経過していない中で本件言動に至っていること（本件言動が労働組合法第7条第3号に該当する行為であることは後記2のとおりである。）、C1ユニオンが本件言動の真意を問うことを目的として団体交渉を求めたにもかかわらず被申立人はこれを拒否しており、本件言動に対する是正措置がとられている状況は何ら窺われぬことに加え、本件言動後、B1理事長が平成30年（不）第1号事件に関する和解協定の趣旨を尊重することなく、申立人らに対して報復的な行動をとることを示唆する言動を示していることに照らせば、今後も本件言動と同種の言動がなされるおそれは否定できないものと言える以上、救済の利益は優に認めることができる。

被申立人の主張は失当であり、採用することができない。

##### 2 争点2について

###### (1) 使用者の言動の支配介入該当性

B1理事長による本件言動は前記認定（第3の3(2)イ）のとおりであり、本件言動の内容について当事者間に争いが無い。

被申立人は、本件言動について、平成29年4月に発生したB1理事長の解職要求を発端にした労使紛争を継続的に展開し、労使関係の悪化を煽る申立人らを諷めるためのものであり、事件、殺人などの言動は一般論を述べるために引き合いに出したものに過ぎず、また、降格、減給及び退職などの言動についても、労働組合い

かんにかかわらず、労使間の憎悪の連鎖を深める抗争を続けるのであれば退職する方がよいという見解を述べたものに過ぎないものであるから、労働組合の組織、運営を阻害する支配介入には該当しないなどと主張するところ、組合員に対する使用者の言動が不当労働行為に該当するか否かは、当該言動の内容及び態様、背景となる労使関係や当該言動に至る経緯等の諸事情を総合考慮し、当該言動が組合員に対して威嚇的・萎縮的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすおそれのある場合は、労働組合法第7条第3号が定める支配介入に該当するものというべきである。

## (2) 本件言動の支配介入該当性

以上の観点から、本件言動について検討する。

前記認定（第3の2）のとおり、平成29年5月1日開催の理事会において理事長解職議案が否決された後、申立人X1は同年8月1日に総務部長兼検査部長から検査部検査課の検査員への降格処分を受け、理事長解職要求に賛同して本件決議書に署名捺印した申立人らを除く16名の職員はB1理事長に直接謝罪したものの、申立人らはB1理事長に対して直接かつ対面での謝罪を行わなかったところ、申立人X1に対する平成29年冬季賞与の不支給を皮切りに、申立人X1に対する懲戒解雇処分及び申立人X2に対する普通解雇処分にまで至っている一方、申立人らと同様に理事長解職要求に賛同したC12職員は、検査部次長から検査課の検査員へ降格処分を受けたにもかかわらず、B1理事長に対して直接謝罪することによって降格前の役職に復帰したことが認められる。

このように、B1理事長に対する直接かつ対面での謝罪の有無によって被申立人内における処遇が著しく異なっていることに照らすと、B1理事長の本件言動は、理事長解職要求に賛同した申立人らがB1理事長に謝罪しなかったことに関する私怨に由来する面も否定できないところではある。

しかしながら、前記認定（第3の3(1)）のとおり、被申立人は、平成30年（不）第1号事件に関する和解協定に基づき、令和元年10月1日付けで申立人X1を検査部次長、申立人X2を検査部主任として復職させることとしたが、和解協定締結からわずか6日を経過したにすぎない同年9月19日には、申立人らに対して業務を与えず、申立人らを他の検査員とは別室にそれぞれ分離して配置することなど、円満かつ健全な労使関係の構築とはかけ離れた方針を画策していたことが判明したことから、申立人らの復職後の労務環境等に関する団体交渉が行われるなど、申立人らと被申立人の対立関係が鮮明になっていく中で本件言動がなされたものである。さらに、B1理事長らは、同月25日に行われた復職後の労務環境等に関する第1回団体交渉の席において、B1理事長と話をする前にC1ユニオンに駆け込んだことを非難する趣旨の言葉を述べているのであり、B1理事長は一貫して、申立人らが同組合に加入したことや組合員として活動を行うことに対して非難・嫌悪の情を示していることが認められる。

そして、前記認定（第3の3(2)）のとおり、本件言動は、C1ユニオンに加入したこと自体を直接かつ厳しく非難するものであるとともに、同組合に相談するなど組合員としての行動を継続することによって申立人らの労働条件・処遇を不利に扱うことを示唆しながら退職を迫るものであること、不利益な処遇について同組合として活動した場合には殺人事件などを含めて事件が発生する可能性を明示するな

ど、社会通念上、法人の代表者が在籍している職員に対して業務上の注意や指導を与える際に用いることのないような苛烈<sup>か</sup>な内容であり、青森地裁により慰謝料の支払を命じられるほどのものである。加えて、このような内容の言動は、勤務時間中、被申立人の事務室内という他の職員が容易に覚知し得る状況の下、約1時間30分にわたって、B1理事長自身が同組合の組合員である申立人らに対して一方的に行ったものであり、申立人らが被申立人内で同組合の組合員としての活動を継続することに対する直接的かつ明確な威嚇であり、申立人らの同組合の組合員としての活動に強度の萎縮的効果をもたらすものといえる。

以上のとおり、本件言動は、理事長解職要求に賛同したことに対する直接かつ対面での謝罪のない申立人らに対する私怨に端を發したものである面が否定できないことを最大限考慮したとしても、C1ユニオンの組合員である申立人らに対して威嚇的・萎縮的効果を与えるものであって、同組合の組織、運営に悪影響を及ぼすおそれのあるものと言わざるを得ない。

したがって、現実<sup>に</sup>に組合員としての活動が萎縮させられたか否かにかかわらず、本件言動は労働組合法第7条第3号に該当するものというべきである。

### 3 争点3について

#### (1) 被申立人による主張

前記2のとおり、本件言動は労働組合法第7条第3号に該当するものと認められる。

これに対し、被申立人は、申立人らが遠方出張時の宿泊費を不正に受給していたこと、業務時間中にもかかわらず、被申立人の検査員らに対してC2組合への加入勧誘という非違行為を行い、勧誘を拒否した検査員ら<sup>に</sup>を睨みつける、挨拶をせず無視するなど報復的行動をとっていたこと、他の検査員らに対して遠方で効率の悪い検査や検査に長時間を要する難易度の高い案件を押し付けたことなどの事情のもとに、申立人らの本件申立ては不当労働行為救済申立権の濫用であるなどと主張し、これに沿う証拠を提出するとともに証人らも同旨の証言をする。

そこで、被申立人らが指摘する事情をもって、本件申立てが不当労働行為救済申立権の濫用といえるか否かについて検討する。

#### (2) 被申立人指摘の事情について

##### ア 宿泊費の不正受給

証拠によれば、過去に申立人X1を含めた多数の職員が出張に伴う宿泊費を不正に受給していたこと、しかしながら、宿泊後に領収証の提出を要する体制となった平成25年春頃以降はこのような不正受給はなくなったこと、宿泊費の不正受給は本件申立ての発端となった平成29年4月の理事長解職要求の相当以前に発生していたものであることが認められる一方、本件申立て以前において、申立人らを含む職員による宿泊費の不正受給が被申立人内で問題視されていたこと<sup>ま</sup>では窺<sup>う</sup>われない。

そして、宿泊費の不正受給に関する申立人らに対する事情聴取は令和2年4月

10日に行われているところ、事情聴取時点において既に本件申立てが当委員会に係属した後であることに鑑みると、令和元年10月25日の本件言動に対する本件申立てとの関連性を欠くものといえ、被申立人の主張は採用できない。

#### イ 就業時間中のC2組合結成活動等

次に、前記認定のとおり（第3の4(2)）、同年12月11日、勤務時間中の午後4時頃から、被申立人事務所2階の食堂において、申立外C3、申立人ら2名、C15部長、C12検査部次長、C16検査課長、C17検査主任及びC18検査主任といった役職者が参加する定期的な会議が開かれ、その際、C2組合の結成に関する協議も行われ、その後、午後5時前から午後5時30分頃までの間、順次、上記会議の参加者以外の職員らに対して加入説明が行われたものであるところ、労働契約に基づき職務専念義務を負う職員らが就業時間中に組合活動を行うことは適切ではない面はあるものの、C2組合結成の協議及び勧誘活動は1回かつ短時間にとどまっている一方、本件言動が労働組合法第7条第3号に該当するものであり、言動内容としても申立人らが被申立人内で組合員としての活動を継続することに対する直接的かつ明確な威嚇となるものであって、申立人らの組合員としての活動に強度の萎縮的效果をもたらすものである以上、被申立人指摘の上記事情をもって本件申立てが不当労働行為救済申立権の濫用であると評価することはできない。

また、証拠によれば、申立外C3及び申立人X2が、C2組合への加入を拒否した職員に対して、挨拶の返事を返さないなど幾分冷たい対応をとっていたこと、申立人X1との間では業務上の会話や挨拶などが通常どおりに行われているものの、乙15号証が提出されてから、ぎくしゃくした関係にあり、申立人X1としても他の職員とどのようにコミュニケーションをとるか悩んでいることが認められるにとどまり、申立人らが、社会通念上、是認することができないような違法・不当な報復的行動をとり、殊更に職場関係を悪化させているものとまでは認められない。

したがって、これらの事情をもって本件申立てが不当労働行為救済申立権の濫用であると評価することはできない。

#### ウ 検査案件の配分

被申立人は、申立人らが新人検査員に対し、遠方で効率の悪い検査や検査に長時間を要する難易度の高い案件など不公平な業務分配を行っているなどと主張するけれども、証拠によれば、新人検査員であったC19職員に対して検査業務を配分する上席職員は申立人ら以外にもあったこと、被申立人においては、従前より、現場までの経路や当該現場に慣れてもらうことを目的として、新人検査員に対して上記のような検査案件の配分を行うことがあり、特定の職員にこのような検査案件を配分していたものではないことが認められ、他に、申立人らが職場内の優位性を背景として、特定の新人検査員に対してのみ、業務の適正な範囲を超えて、違法・不当な業務分配を行っているものと認めるに足る事情は窺われ<sup>うかが</sup>ない。

したがって、被申立人の主張する事情をもって不当労働行為救済申立権の濫用と評価することはできない。

### (3) 本件言動の評価と本件申立ての正当性

このように、被申立人指摘の各事情をもって本件申立てが不当労働行為救済申立権の濫用であると評価することはできない。むしろ、平成30年（不）第1号事件の和解協定の締結から間もなく、申立人らと被申立人の対立関係を生じ、その中で本件言動がなされたものであること、本件言動の内容が、社会通念上、法人の代表者が在籍している職員に対して業務上の注意や指導を与える際に用いることのない

ような苛烈な内容であり、青森地裁により慰謝料の支払を命じられるほどのものであること、被申立人がC1ユニオンからの本件言動に関する団体交渉の求めを二度にわたり拒否していること、本件言動以前にも同組合に駆け込んだことを非難する言動もみられており、一貫して申立人らが同組合に駆け込んだことを非難していることなどの事情に鑑みれば、申立人らが本件言動について救済を求めることは、同組合の組合員として正当な権利行使であると言わざるを得ないというべきである。

## 4 争点4及び救済方法について

(1) 前記2のとおり、本件言動は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものであることに加え、平成30年（不）第1号事件の和解締結後から本件申立てに至る経緯、本件言動の内容や態様及び本件言動後における申立人らや申立外C3に対する言動、C2組合との団体交渉における被申立人側の態度等の事情に照らせば、将来においても同種の不当労働行為が繰り返されるおそれは否定できない以上、正常な集団的労使関係秩序の回復・確保を図るためには、主文第1項のとおり命ずることが相当である。

(2) 次に、申立人は、謝罪文の手交及び謝罪文を被申立人本社玄関の見えやすい場所に2週間掲示することを求めているので、この点について判断する。

前示のとおり、B1理事長による同種の不当労働行為が繰り返されるおそれは否定できない一方、前記2において述べたように、本件言動は、理事長解職要求に賛同した申立人らがB1理事長に謝罪しなかったことに関する私怨に由来する面も否定できないところ、申立人らの組合活動を敵視する言動を行う者は専らB1理事長にとどまる。そして、本件申立てが当委員会に係属中、職場環境の悪化や度重なる労使の対立に疑問を感じた被申立人の検査員11名が連署・連判をもって事務所内の実情と心情を記載した意見書が証拠として提出されたことに伴い、労使間のみならず職員間の関係性も不健全な状態に至っており、さらには、申立人X1自身も、理事長の支配が強いことから、他の職員が表立って申立人らと円滑に意思を疎通することが難しい状況である旨供述しているところでもある。

このような状況の中、被申立人の理事及び職員らすべてに対し、謝罪文の掲示をもって本件言動が不当労働行為である旨周知することは、労使関係の対立関係をさらに一層増悪させ、ひいては申立人らと他の検査員との関係性を回復困難なところまで悪化させるおそれも否定できないものと考えられる。

これらの事情や本件申立てに至るまでの経緯、本件言動の内容や態様及び本件言動後におけるB1理事長の申立人らや申立外C3に対する言動、C2組合との団体交渉における被申立人側の態度、申立人らの組合活動を敵視する言動を行う者が専らB1理事長であること、被申立人の職場における申立人らと他の職員らとの関係

性など本件に顕れた一切の事情を考慮し、C1ユニオンの組合活動に対する支配介入が問題となっている本件における救済方法としては、主文第2項のとおり命ずることが相当である。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

令和3年7月26日

青森県労働委員会  
会 長 岩 谷 直 子



6 再審査・行政訴訟事件

(1) 再審査事件

なし

(2) 行政訴訟事件

なし

### 第3節 労働争議の調整

#### 1 概要

##### (1) 取扱件数

令和3年の取扱件数は、前年から繰り越し3件、新規申請4件（組合側4件）であった。

##### (2) 取扱事件の傾向

取扱事件7件のうち、前年から繰り越した3件は手当削減に関する事件1件と団体交渉に関する事件1件が解決により終結し、労働組合の分会長に対する異動辞令の撤回に関する事件1件が取下げにより終結した。新規申請事件4件のうち、パワーハラスメント等の停止及び謝罪に関する事件1件と団体交渉に関する事件1件が打切りにより終結し、退職金に関する事件1件が取下げにより終結し、他の1件は翌年へ繰り越した。

##### (3) 業種別申請件数（新規件数）

製 造	運 輸	情 報 通 信	卸・ 小 売	金融・ 保 険	医療・ 福 祉	学 校 教 育	サービ ス	その他	計
			1		2			1	4

##### (4) 主なあっせん項目別件数（新規件数）

解雇 退職	配 転	賃 金	臨時給	その他の 賃金関係	団体交渉 関係	その他	計
				1	1	2	4

##### (5) 終結区分

解 決	打 切	取 下	次年へ繰越	計
2	2	2	1	7

## 2 調整事件一覧表

事件番号 【申請者】	開始 年月日	業種	調整事項	調整員				終結年月日 (所要日数)	終結 区分
				公	労	使	事		
2(調)7 【組合】	2. 12. 9	教育	期末・勤勉手当削減の数的根拠を明らかにし、組合の資料を受け取り、交渉を行うこと	細矢	塩谷	寺下	小坂	3. 1. 22 (45日)	解決
2(調)8 【組合】	2. 12. 14	社会 福祉	労働組合の分会長に対する異動辞令の撤回	岩谷 源新	野坂	寺下	小坂	3. 1. 5 (23日)	取下 げ
2(調)9 【組合】	2. 12. 15	社会 福祉	労使双方のあっせん員が立ち会いの元で、団体交渉を開催すること等	大矢	山内 塩谷	小笠原 山田	小坂	3. 1. 19 (36日)	解決
3(調)1 【組合】	3. 1. 21	卸売	退職金の増額	岩谷	山内 金沢	小笠原 山田	小坂	3. 1. 22 (2日)	取下 げ
3(調)2 【組合】	3. 6. 30	社会 福祉	1 組合員に対する同僚によるいじめ・嫌がらせの停止、謝罪 2 組合員に対する理事長等によるパワハラ認定、謝罪 3 安全配慮義務の遵守	源新	山内	藤本	佐藤	3. 8. 31 (63日)	打切 り
3(調)3 【組合】	3. 8. 6	社会 福祉	1 労使双方のあっせん員が立ち会いの下で、団体交渉を行いたい。 2 団体交渉の中で決まったことは、その場で労使協定を結んでほしい。他	伊藤	山内 塩谷	小笠原 山田	佐藤	3. 9. 22 (48日)	打切 り
3(調)4 【組合】	3. 10. 6	郵便 局	組合掲示板、組合事務室の貸与	源新	野坂	寺下	佐藤	翌年繰越	

### 3 取扱事件の概要

#### 令和2年（調）第7号事件（あっせん）

申請者	X 1 組合 X 2 組合連合		(組合員数)	2 8 人 1 5 8 人
被申請者	Y		(事業の種類)	教育
			(従業員数)	6 4 人
申請年月日	令和2年12月 8日	開始年月日	令和2年12月 9日	
調整事項	期末・勤勉手当削減の数的根拠を明らかにし、組合の資料を受け取り、交渉を行うこと			
あっせん員	公	細矢	調整回数	1回
	労	塩谷	終結年月日	令和3年1月22日
	使	寺下	所要日数	45日
	事	小坂	終結区分	解決

#### 【申請に至るまでの経緯】

令和2年6月の団体交渉において、YがX1組合に対し、令和2年度の人件費削減（期末・勤勉手当2か月分削減及び給与表削減）を提案した。

同年7月から9月までの間、団体交渉が2回実施された。Yから、人件費等について計算し直した結果、単年度赤字が圧縮されたが、削減の提案に変更はない旨の説明があり、人件費削減金額の根拠等や、令和3年度以降の数年間の財政見通し等、提案の検討材料になり得る具体的な説明はなかった。

同年10月8日の団体交渉において、Yは、期末・勤勉手当を1.45か月分削減することを再提案した。

X1組合が予算を試算したところ、令和2年度は、期末・勤勉手当を削減しなくても運営できる結果となったことから、再度、Yに検討して欲しい旨を伝えたが、応じてもらえなかった。

また、同月28日の団体交渉においても、X1組合は、期末・勤勉手当の削減なしで運営できる数的根拠をYに示そうとしたが、Yは受け取りを拒否し、一方的に期末・勤勉手当1.45か月分削減の実施を宣言し、団体交渉を終えた。

X1組合と上部団体のX2組合連合は、令和2年度の期末・勤勉手当削減について、YはX1組合の要請に応じて削減の数的根拠を明らかにし、同月28日団体交渉でX1組合が示そうとした資料を受け取り、その上でX1組合と交渉することを求め、あっせん申請に至った。

### 【調整経過】

令和3年1月15日に第1回あっせんを開催した。X1組合はYから正確な予算案が提出されたのが8月であることから、議論が2ヶ月しかできなかつたため議論を尽くしていないと主張し、Yは令和2年度の削減については決着済みであり、令和3年度以降についてはX組合が作成した資料を見ることに異論がなく当該資料を活用して十分検討をしたいと考えている旨主張した。

あっせん員が双方と個別に協議を重ね、①Yは、令和2年10月28日の団体交渉でX1組合が示そうとした資料を受け取るものとする、②Yは、令和3年度以降の収支に係る団体交渉において、上記資料の説明を受け、X1組合と団体交渉を行うものとする、などを内容とするあっせん案をまとめ提示したところ、両当事者とも受諾の意向を示し、解決により終結した。

### 令和2年（調）第8号事件（あっせん）

申請者	X組合			(構成員数)	125人
被申請者	Y			(事業の種類)	社会福祉
				(従業員数)	27人
申請年月日	令和2年12月11日		開始年月日	令和2年12月14日	
調整事項	労働組合の分会長に対する異動辞令の撤回				
あっせん員	公	岩谷、源新	調整回数	0回	
	労	野坂	終結年月日	令和3年1月5日	
	使	寺下	所要日数	23日	
	事	小坂	終結区分	取下げ	

### 【申請に至るまでの経緯】

令和2年12月9日、YのA施設に勤務しているX組合の分会長に対し、令和3年1月1日付けで、Y本部総務課への異動の辞令が渡された。X組合の分会長はこれを辞退したが、Yから拒否はできないと言われたことから、異動の撤回を求めてあっせん申請に至った。

**【調整経過】**

令和2年12月23日に事務局調査を行った。X組合の分会長がYに退職届けを提出し、受理されたため、X組合から、令和2年12月24日付けの取下書が送付された。取下書は、令和3年1月5日付けで受理し、本事件は終結した。

**令和2年（調）第9号事件（あっせん）**

申請者	X組合			(組合員数)	6人
被申請者	Y			(事業の種類)	社会福祉
				(従業員数)	8人
申請年月日	令和2年12月14日		開始年月日	令和2年12月15日	
調整事項	労使双方のあっせん員が立ち会いの元で団体交渉をしたい等				
あっせん員	公	大矢		調整回数	1回
	労	山内、塩谷		終結年月日	令和3年1月19日
	使	小笠原、山田		所要日数	36日
	事	小坂		終結区分	解決

**【申請に至るまでの経緯】**

令和2年（調）第4号事件及び令和2年（調）第6号事件のあっせんにおいて、団体交渉に関するあっせん案をX組合とYの双方が受諾していたが、あっせん案にある「相互に理解し良好な労使関係を築くこと」が困難なため、労使双方のあっせん員が立会いの元で団体交渉を開催することを求めて、X組合はあっせん申請に至った。

**【調整経過】**

令和3年1月19日に第1回あっせんを開催した。X組合はYには団体交渉で出来たルールをしっかりと守ってほしいと主張し、Yはずいぶん譲歩しており、団体交渉を続けても、もう発言することはないと主張した。

あっせん員が双方と個別に協議を重ね、①Yは、青森県労働委員会のあっせん員が団体交渉に立ち会うことを了承すること、②X組合及びYは、団体交渉で話し合った内容を遵守するとともに、妥結に至らない案件がある場合は、引き続き協議するよう努めることなどを内容とするあっせん案をまとめ提示したところ、両当事者とも受諾の意向を示し、解決により終結した。

令和3年（調）第1号事件（あっせん）

申請者	X組合 (組合員数) 8人			
被申請者	Y (事業の種類) 卸売 (従業員数) 231人			
申請年月日	令和3年 1月21日	開始年月日	令和3年 1月21日	
調整事項	退職金の増額について			
あっせん員	公	岩谷	調整回数	0回
	労	山内、金沢	終結年月日	令和3年 1月22日
	使	小笠原、山田	所要日数	2日
	事	小坂	終結区分	取下げ

【申請に至るまでの経緯】

Y都合による事業所の閉鎖に伴い、社内外への雇用のあっせんや退職一時金の額について労使交渉を実施したが、退職一時金の割増に係る交渉にてYとの折り合いがつかず、X組合はあっせん申請に至った。

【調整経過】

令和3年1月20日に、YからX組合に対し、退職手当等の条件に対する書面での同意可否を求める文書が送付され（回答期限：1月22日）、提案に同意しない場合は、就業規則に基づき解雇となり、退職金の割増金の支給はない旨が記載されていた。

X組合は、当該文書内容やYがあっせんに応じる可能性、時間的猶予等を総合的に判断し、現在提示されている条件を受け入れることとし、1月22日付けであっせん申請取下書を提出し、同日付けで受理し、本事件は終結した。

令和3年（調）第2号事件（あっせん）

申請者	X組合 (組合員数) 6人			
被申請者	Y (事業の種類) 社会福祉 (従業員数) 184人			
申請年月日	令和3年 6月28日	開始年月日	令和3年 6月30日	
調整事項	1 組合員に対する同僚によるいじめ・嫌がらせの停止、謝罪 2 組合員に対する理事長等によるパワハラ認定、謝罪 3 安全配慮義務の遵守			
あっせん員	公	源新	調整回数	0回
	労	山内	終結年月日	令和3年 8月31日
	使	藤本	所要日数	63日
	事	佐藤	終結区分	打切り

【申請に至るまでの経緯】

令和2年1月以降、組合員Aが同僚Bからいじめ被害を継続的に受け続け、当時の所属長Cに相談したものの改善しなかった。令和3年4月にAの所属長が組合員Dになり、DはBによるAへのいじめ被害をY理事長に報告し対応を要請したが全く改善せず、Aが直接Y理事長へ被害を報告に行ったところ、Y理事長及び同席したCから詰問、叱責された。この報告後もBからのいじめは続き、Aは適応障害を発症し休職した。X組合はY理事長らの行動をパワハラと判断し、Yに対して、BによるAへのいじめの停止及び謝罪、YによるAへのパワハラ停止及び謝罪、安全配慮義務の遵守を求め団体交渉を求めたが、実現の見込みが低いことからあっせんを申請した。

【調整経過】

令和3年8月5日にYに対し事務局調査を実施したところ、①BがAに対していじめ・嫌がらせを行った事実は認められない、②Y理事長及びCがAに対してパワハラを行った事実は認められない、③安全配慮義務として求めているBの異動には応じられないとした上で、YはX組合とYの事実認定において大きく認識が異なっており、あっせんになじまないとの理由からあっせんを拒否したことから、本事件は打切りにより終結した。



令和3年（調）第3号事件（あっせん）

申請者	X組合			(組合員数)	6人
被申請者	Y			(事業の種類)	社会福祉
				(従業員数)	8人
申請年月日	令和3年 8月 3日	開始年月日	令和3年 8月 6日		
調整事項	1 労使双方のあっせん員が立ち会いの下で、団体交渉を行いたい 2 団体交渉の中で決まったことは、その場で労使協定を結んでほしい等				
あっせん員	公	伊藤	調整回数	0回	
	労	山内、塩谷	終結年月日	令和3年 9月22日	
	使	小笠原、山田	所要日数	48日	
	事	佐藤	終結区分	打切り	

【申請に至るまでの経緯】

Yが前年のあっせんで合意した団体交渉に関するルールを順守せず、団体交渉の開催日時を一方的に通知し、さらに通知した日時を一方的に引き延ばすなど団体交渉が実施できずにいるため、あっせんを申請した。

【調整経過】

令和3年8月にYに対し事務局調査を行ったところ、Yは、X組合が要求している事項については既に解決している、もしくは解決に向けて動いていること、団体交渉については事前協議を経て応じることを明言し、あっせん事項の内容が抽象的であり、あっせんに応諾するつもりはないとしたことから、本事件は打切りにより終結した。

令和3年（調）第4号事件（あっせん）

申請者	X組合 (組合員数) 2人			
被申請者	Y (事業の種類) 郵便局 (従業員数) 241人			
申請年月日	令和3年10月 4日	開始年月日	令和3年10月 6日	
調整事項	組合掲示板、組合事務室の貸与			
あっせん員	公	源新	調整回数	0回
	労	野坂	終結年月日	
	使	寺下	所要日数	
	事	佐藤	終結区分	翌年へ繰り越し

【申請に至るまでの経緯】

YにはX組合とは別の労働組合X2組合が存在しており、X2組合には組合事務室と組合掲示板が貸与されているが、X組合には貸与されていない。X組合はYに対して事務室及び掲示板の貸与を求めたところ、掲示板については検討するが事務室については場所がないため貸与できないという回答がYからなされたことから、あっせんで申請した。

【調整経過】

令和3年10月18日に事務局調査を行い、第1回あっせんの開催は翌年へ繰り越されることになった。（翌年へ繰り越し）

#### 4 争議行為予告通知

労働関係調整法第37条の規定に基づく公益事業の争議行為予告通知の状況（本県分関係）は下記のとおりである。

業種別では、運輸事業が71.1%、次いで医療、公衆衛生事業が18.4%を占めている。

また、争議項目別では、賃金関係（賃金及び一時金）が全体の78.9%を占めている。

##### (1) 業種別状況

運 輸	郵 便 電信・電話	水道、電気 ガ ス	医 療 公衆衛生	計
27	3	1	7	38

##### (2) 主な争議項目別状況

賃 金	一 時 金	労働協約	合 理 化	そ の 他	計
23	7	3	0	5	38

## 第4節 個別的労使紛争に係るあっせん

### 1 概要

#### (1) 取扱件数

令和3年の取扱件数は、前年から繰り越し2件、新規申請2件（労働者側2件）であった。

#### (2) 取扱事件の傾向

取扱事件4件のうち、前年から繰り越した2件は解雇の撤回を求める事件2件が解決により終結した。新規申請事件2件は失業手当相当分の金銭補償を求める事件1件及び降任辞令の撤回を求める事件1件が解決により終結した。

#### (3) 業種別申請件数（新規件数）

製 造	運 輸	情 報 通 信	卸・ 小 売	金融・ 保 険	医療・ 福 祉	学 校 教 育	サービ ス	その他	計
1					1				2

#### (4) 主なあっせん事項別件数（新規件数）

解雇退職	配 転	賃 金	臨 時 給	その他の 賃金関係	そ の 他	計
	1				1	2

#### (5) 終結区分

解 決	打 切	取 下	次年へ繰越	計
4				4

## 2 個別的労使紛争に係るあっせん事件一覧表

事件番号 【申請者】	開始 年月日	業種	調整事項	調整員				終結年月日 (所要日数)	終結 区分
				公	労	使	事		
2(個)2 【労働者】	2.11.20	その他 の生活 関連サ ービス	解雇を撤回し、会社都合 退職の扱いにすること	細矢	谷川 金沢	藤本 斎藤	小坂	3.2.15 (88日)	解決
2(個)3 【労働者】	2.12.9	印刷・ 同関連 業	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇の撤回</li> <li>解雇と言われた時の 理由と解雇理由説明書の 理由が違うこと</li> </ul>	伊藤	谷川	藤本	小坂	3.2.9 (63日)	解決
3(個)1 【労働者】	3.4.9	建設業	本来であれば受給できた はずの失業手当の相当分の 支払いを求める。	岩谷 源新	塩谷	藤本	佐藤	3.6.8 (61日)	解決
3(個)2 【労働者】	3.5.24	社会福 祉	降任辞令の撤回	岩谷	山内 金沢	小笠原 山田	佐藤	3.7.21 (59日)	解決

### 3 取扱事件の概要

#### 令和2年（個）第2号事件

申請者	X			
被申請者	Y	(事業の種類) (従業員数)	その他の生活関連サービス業 40人程度	
申請年月日	令和2年11月19日	開始年月日	令和2年11月20日	
あっせん 事項	解雇を撤回し、会社都合退職の扱いにしてほしい。			
あっせん員	公	細矢	あっせん回数	1回
	労	谷川、金沢	終結年月日	令和3年2月15日
	使	藤本、斎藤	所要日数	88日
	事	小坂	終結区分	解決

#### 【申請に至るまでの経緯】

Xは、令和2年4月からXに入社した。（6月30日まで試用期間）

同年6月11日に、Yから生物を扱うには適さないとの理由で解雇予告通知があり、同月30日付けで解雇となったが、生物を死なせるような事故は発生させておらず、解雇される理由がないことから、解雇を撤回し、会社都合退職の扱いにすることを求めてあっせん申請に至った。

#### 【あっせん経過】

令和3年2月10日に第1回あっせんが行われた。あっせんにおいてXは、①生き物を殺しかねないという理由での解雇は行き過ぎである、②解雇は履歴書にずっとついて回るため、会社都合退職としてほしい旨を主張し、Yは、①Xは生き物を扱う仕事に向いておらず、会社都合退職にすると、Xが同じ業界に就職した際に同業者へ迷惑をかけてしまうことを懸念している、②会社都合退職ではなく自己都合退職であれば応じる考えがある旨を主張した。

双方と個別に協議を重ねたところ、Xは自己都合による退職を受け入れたことから、Xの普通解雇については自己都合により退職したものとし、Yは当該変更に係る手続きを行うものとするあっせん案をまとめ提示したところ、当事者双方から、あっせん案を受諾する旨の回答書が提出されたことから、本事件は解決により終結した。

### 令和2年（個）第3号事件

申請者	X			
被申請者	Y	(事業の種類)	印刷・同関連業	
		(従業員数)	19人	
申請年月日	令和2年12月8日	開始年月日	令和2年12月9日	
あっせん事項	・解雇の撤回について ・解雇と言われた時の理由と、解雇理由証明書の理由が違うことについて			
あっせん員	公	伊藤	あっせん回数	1回
	労	谷川	終結年月日	令和3年2月9日
	使	藤本	所要日数	63日
	事	小坂	終結区分	解決

#### 【申請に至るまでの経緯】

Xは、令和2年10月に営業職としてYに入社し、同月23日にYのA常務と有限会社Bを訪問した。

同月26日で、A常務から、賞罰を受けたことがあるかを聞かれ、ある旨答えたところ、経歴詐称により辞めてもらうと言われた。

その後、XがYに対し、不当解雇であること、解雇理由証明書の交付申請等の内容証明を送付し、同年11月13日付けでYからXに対し、解雇理由証明書が送付された。当該証明書には、Xが有限会社Bに未払金があることが判明し、信用不良になりYの損失になることが解雇理由である旨が記載されていた。

Xからは、口頭で解雇通知を受けた際は、前科があることが理由となっていたのに対し、解雇理由証明書では、有限会社Bに対する未払金に伴う信用問題が理由となっており、解雇理由が違っていること、解雇される理由もなく、Yに損害も与えていないことから解雇は不当であり、解雇の撤回を求めて、あっせん申請に至った。

#### 【あっせん経過】

令和3年2月9日に第1回あっせんが行われた。あっせんにおいて、Xは①Yに何の損害も与えておらず解雇理由がない、②解雇理由についてYは当初、Xが履歴書に賞罰を記載していないことが経歴詐称になるという話をしていたが、解雇理由証明書においては、Xが過去に事業をしていたときの未払金の存在が理由とされており、当初と食い違っている旨を主張した。Yは、解雇理由はXが過去に事業をしていたときの未払金があることを隠して取引先を訪問し、Yの信用を裏切ったことである旨を主張した。

あっせん員が双方と個別に協議を重ねたところ、Xの復職の可能性についてはないとする一方で、Yの解雇手続については乱暴だと評価されかねない部分もあることを指摘。支

払済みの解雇予告手当のほか、解決金を支払うなどを内容としたあっせん案をまとめ提示したところ、当事者双方から、あっせん案を受諾する旨の回答書が提出されたことから、本事件は解決により終結した。

### 令和3年（個）第1号事件

申請者	X			
被申請者	Y	(事業の種類)	建設業	
		(従業員数)	22人	
申請年月日	令和3年4月9日	開始年月日	令和3年4月9日	
あっせん事項	本来であれば受給できたはずの失業手当の相当分の支払いを求める。			
あっせん員	公	岩谷・源新	あっせん回数	1回
	労	塩谷	終結年月日	令和3年 6月 8日
	使	藤本	所要日数	61日
	事	佐藤	終結区分	解決

#### 【申請に至るまでの経緯】

Xは、令和元年9月に有期雇用契約でYに入社したが、Yの現場の進捗状況により契約期間より1か月早く解雇となった。XはYから解雇理由の説明を受ける際、失業手当は受け取れるか確認したところ、Yは受け取れると回答したことから、Xは解雇に同意した。

その後、Xは失業手当の給付を申請したが、Yでの就労期間がわずかに足りず、申請は不受理となった。XはYに問い合わせたが、Yは、XがYに入社する前に勤めていた就労期間も含めての話だったと説明した。Xは納得できず、失業手当相当分の金銭補償を求めてあっせん申請に至った。

#### 【あっせん経過】

令和3年6月8日に第1回あっせんが行われた。あっせんにおいて、Xは、①失業手当の受給についてはYが受け取れると発言したにもかかわらず、後になって前職分の就労期間と合算しての話だったと言われても納得できないし、失業手当の受給対象でないとわかっていたら解雇に同意していなかった旨を主張した。Yは、Xから失業手当の受給対象とならない旨を聞いて初めてXが前職に係る失業手当を受給していることを知った旨を主張した。

あっせん員が双方と個別に協議を重ねたところ、Yは、Y自身にも落ち度があったこと



を認め、解決金を支払うことでXとの問題を解決させたい旨の意向を示した。YがXに対し、解決金として失業手当相当額を支払うことなどを内容としたあっせん案をまとめ提示したところ、当事者双方からあっせん案を受諾する旨の回答書が提出されたことから、本事件は解決により終結した。

### 令和3年（個）第2号事件

申請者	X			
被申請者	Y	(事業の種類)	社会福祉	
		(従業員数)	67人	
申請年月日	令和3年5月20日	開始年月日	令和3年5月24日	
あっせん事項	降任辞令の撤回			
あっせん員	公	岩谷	あっせん回数	2回
	労	山内・金沢	終結年月日	令和3年 7月21日
	使	小笠原・山田	所要日数	59日
	事	佐藤	終結区分	解決

#### 【申請に至るまでの経緯】

Xは、YのY1部門で主任として勤務していたが、Y2部門への異動に際し、副主任に降任となった。異動前、Y理事長との面談でY2部門への異動と降任を打診された際、Xは「異動そのものは同意するが降任には同意しない」ことを伝えていたこと、Y理事長からは「降任にはなるが、Y2部門への異動により、夜勤手当が増えるから手取りそのものは増える」と説明があったにもかかわらず、降任により別の手当が下がり、結果として減収となったことに納得できず、あっせん申請に至った。

#### 【あっせん経過】

令和3年6月28日に第1回あっせんが行われた。あっせんにおいて、Xは、①Y理事長から聞いた降任理由が上司の評価だと言われた一方で、上司からはそういう評価はしていないと言われ、理由が合致していない、②Yの人事評価システムでは、少なくとも悪い評価ではないはずである、③Y理事長が言う夜勤シフトはしばらくなく、降任に伴って手当が下がり収入減となった旨を主張した。Yは、①Xについてはこれまでも再三、日常業務について上司から注意してきている、②降格そのものが評価だとXに話をしており、本人自身に何が足りていないのか気付いてほしいという思いがある、③降任に伴う別の手当

の減額については異動前の面談時に失念していたが、特別扱いはできない旨を主張した。あっせん員が双方と個別に協議を重ね、Yが人事評価をXに具体的に伝達できていない等のコミュニケーション不足が紛争の原因であると判断した。

同年7月21日に第2回のあっせんが行われた。あっせんにおいて、Y理事長が早期解決を求め金銭解決に応じる姿勢を見せたこと、Xの夜勤業務が近日中に始まることを引き出した。Y理事長の発言を念頭にXに聞き取りをしたところ、仕事を辞める意思はないこと、降任月から夜勤業務開始月までの期間の減額された手当の差額分を求めることとしたことから、解決金を支払うことなどを内容としたあっせん案をまとめ提示したところ、当事者双方から、あっせん案を受諾する旨の回答書が提出されたことから、本事件は解決により終結した。

## 第5節 労働組合の資格審査

労働組合法第5条の規定による令和3年の労働組合の資格審査の取扱いはなかった。

申請理由	取扱件数			処理件数		
	前年からの繰越	新規	計	認定	取下	翌年への繰越
不当労働行為	0	0	0	0	0	0
委員推薦	0	0	0	0	0	0
法人登記	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0

## 第6節 地方公営企業等の非組合員の範囲の認定告示

令和3年における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項の規定による告示の取扱いはなかった。

## 第7節 労働委員会活性化に向けた取組

少子高齢化の進行や若年層を中心とした非正規労働者の増加など労働を取り巻く環境は大きく変化しており、労働委員会がその機能を発揮し、使命を十分に果たせるよう、労働委員会活性化のための検討委員会が作成した第1次～第3次報告書等を受けて、当委員会が実施した活性化に向けた取組は、次のとおりである。

### 1 令和3年の認知度を高めるための取組

- ① ホームページによるPRの充実
- ② 県の広報媒体によるPR（地元3紙、テレビ、ラジオ、インターネット配信、コンビニ等でのチラシ設置）
- ③ 委員による労働相談会の開催  
原則毎月第1火曜日、第3日曜日に開催しているほか、10月の周知月間には日曜日に県内3市（青森市・弘前市・八戸市）において合計3回開催した。
- ④ 地元2紙への無料広告の掲載依頼
- ⑤ 県内市町村の広報誌への掲載
- ⑥ 県政記者会へ労働相談会についての情報提供
- ⑦ 関係機関への労働相談会のチラシ等の備え置き  
（県内6地域県民局、市町村、労働局、労働基準監督署、ハローワーク、法テラス、ジョブカフェ、連合青森、県労連、県経営者協会、県弁護士会、県社労士会等）
- ⑧ 関係機関の情報誌への掲載  
（連合青森、青森県労働協会、県経営者協会）
- ⑨ 労働相談ダイヤルによる相談対応等
- ⑩ 県障害福祉課「こころの相談窓口ネットワーク相談先一覧」への掲載

### 2 令和3年の委員・職員の資質の維持・向上を図るための取組

- ① 中労委が開催する公労使委員研修の受講
- ② ブロック研修会等への参加
- ③ ブロック会議の研修課題に対する委員・職員の研修会の開催
- ④ 新任委員に対する実務研修（あっせん員への指名）