

# 大分県労働委員会会報

第63号

(平成29年版)

大分県労働委員会事務局



# 大分県労働委員会会報目次

第1章 労働委員会の概要と組織	
第1節 概 要	1
1 労働委員会のしくみ	1
2 労働委員会の仕事	1
3 労働委員会の特色	1
第2節 委員及びあっせん員候補者	3
1 委 員	3
2 あっせん員候補者	7
第3節 総会及び公益委員会議	8
1 総 会	8
2 公益委員会議	10
第4節 事務局職員	11
第2章 労働情勢の概要	
第1節 国内情勢	12
第2節 県内情勢	12
第3章 平成29年における審査・調査の概要	
1 不当労働行為事件	14
2 調整事件	15
第4章 審 査	
第1節 不当労働行為事件の審査	16
1 概 況	16
2 不当労働行為事件審査取扱一覧表	16
3 事件の概要	17
第2節 証人等出頭命令	20
第3節 再審査事件	20
第4節 行政訴訟事件	20
第5節 労働組合の資格審査	21
1 概 況	21
2 組合資格審査取扱一覧表	21
第5章 調 整	
第1節 労働争議の調整	51
1 概 況	51
2 労働争議調整事件調整状況一覧表	53
3 事件の概要	53
第2節 個別労働関係紛争のあっせん事件	54
1 概 況	54
2 個別労働関係紛争事件調整状況一覧表	58
3 事件の概要	59
第3節 争議行為予告及び労働争議実情調査	63
1 争議行為予告	63
2 労働争議実情調査	65

第6章	労働相談業務・個別労働紛争処理制度周知月間	
第1節	労働相談業務の概況	67
第2節	労働相談週間	68
第3節	個別労働紛争処理制度周知月間	69
第7章	会議及び研修	
1	全国会議	70
2	九州地区会議	72
3	研究・研修	75
	<b>【資料編】</b>	
第1	不当労働行為審査事件の推移	78
第2	労働組合の資格審査の推移	80
第3	労働争議調整事件の推移	81
第4	個別労働関係紛争あつせん事件の推移	85
第5	県内及び全国有効求人倍率・完全失業率の推移	85
第6	労働組合数、組合員数、推定組織率の状況	86
第7	労働争議の発生状況	87
第8	委員	88
第9	事務局組織・職員数	90
第10	大分県労働委員会規則	91

# 第1章 労働委員会の概要と組織

## 第1節 概 要

### 1 労働委員会のしくみ

- (1) 労働委員会は、労使関係の公正な調整を図るため、労働組合法第19条の12第1項、地方自治法第180条の5第2項に基づき、都道府県に設置された『労使紛争を解決するための専門的な行政機関（いわゆる行政委員会）』です。
- (2) 大分県労働委員会は、知事から任命された、公益を代表する「公益委員」、労働者を代表する「労働者委員」、使用者を代表する「使用者委員」の公労使三者5名ずつ、15名の委員で構成されており、労使それぞれの立場を反映させながら中立公正な紛争処理を行っています。
- また、委員会の事務を整理するために事務局が置かれています。

労働委員会の構成



- (3) 労使間の諸問題は、労使双方が誠意を持って話し合い、自主的に解決することが最も望ましい姿ですが、話し合いがまとまらず、当事者間で解決することが困難な場合があります。このような場合、公平な第三者として労使を仲立ちし、よりよい労使関係を形成するための手伝いをするのが労働委員会です。

### 2 労働委員会の仕事

労働委員会の仕事は、大きく分けると次の三つが主なものです。

労働組合法に基づき、集団的労使関係に関わる

- ① 不当労働行為の審査、判定を行う機能（審査機能、準司法機能）
- ② 労働争議のあっせん、調停、仲裁を行う機能（調整機能）

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、知事から事務委任された

- ③ 個別労働関係紛争のあっせん（調整機能：平成14年4月から実施）

その他に、労働組合の資格審査、争議行為の予告通知と発生通知の受理及び労働争議の実情調査があります。

また、あっせん等に取り組む前段として、労働相談も行っております。

### 3 労働委員会の特色

労働委員会の特色としては、手数料などが無料であることに加え、原則として、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者で解決に当たる点が挙げられます。

公労使の三者委員は、一致団結して事件処理を進めており、当事者双方の主張を十分聴いた上で、解決のための合意形成を図ったり、法のルールに基づく命令を発します。

# 大分県労働委員会の概要

## 労働委員会とは

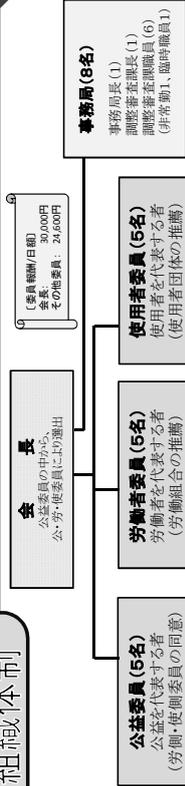
【位置付け】  
労働委員会は、労働者の団結等の保護及び労働組合と企業との間の紛争解決を図るため、労働組合法に基づいて設置された三者構成（公益委員、労働者委員、使用者委員）の独立行政委員会。

- 【職務】  
① 不当労働行為事件の審査、労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）、労働組合の資格審査（労働組合法）  
② 知事から事務委任（H14年4月）による個別労働関係紛争のあっせん（個別労働紛争法）

### 【特色】

- ・法律上唯一認められた労働争議の調整を行う公的機関。
- ・公正中立な第三者として労使を仲立ちし、よりよい労使関係を形成するための手合いをする。
- ・手数料無料。手続き簡便。処理迅速。（あっせん）
- ・白黒を付けるのではなく互いの歩みよりによる解決を目指す。非公開。（あっせん）

## 組織体制



- ・定期総会：毎月2回  
・臨時総会：改選時等
- ・不当労働行為審査事件：公・労・使各2名、計6名にて審査  
・労働争議、個別労働関係紛争：公・労・使各1名、計3名にて調整

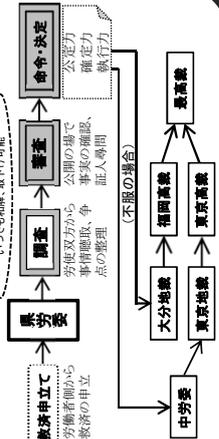
## 主な4業務

### 不当労働行為事件

不当労働行為とは・・・

- 使用者が労働組合又は労働者に対して行う行為  
①労働組合への加入、結成、組合の正当な行為等を理由として解雇、不利益な取扱いをすること。  
②労働者の代表と団体交渉を正当な理由なく拒むこと。  
③労働者が組合を結成し、若しくは運営することを支配又は介入すること。  
④労働委員会への不当労働行為救済申立等を理由とする不利益取扱いを行うこと。

### 審査のながれ



### 実績・主な事例

【調停運送業】  
・雇主の契約解除を理由に会社側が組合員の配属転換を行った。組合は、配属転換とそれに伴う賃金低下は不当な取扱いとして救済を申立。会社側は、配属転換は雇主の契約解除に付随するものであり、組合員の賃金に与える影響は甚微なものであるとして、不当労働行為ではないと主張。  
【解決日：H29. 9. 29】

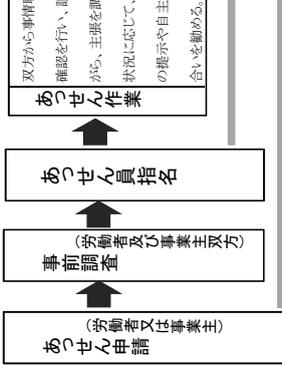
年	H24	H25	H26	H27	H28	H29
件数	0	1	0	1	1	1

### 労働争議 (集団的労使紛争)

労働争議のあっせんとは・・・

- 労働組合と使用者との間に労働条件や労使関係等に関する紛争が発生し、労使間の自主的な解決が困難な場合に、労使の主張を公正な立場で調整し、紛争の話し合いによる円満な解決の助けをすること。  
※労働争議の調整には、あっせんの他、調停と仲裁がある。

### あっせんのながれ



### 実績・主な事例

【卸売業 小売業】  
・組合は、組合員の復職、未払い残業代の支払、パワハラに対する謝罪等を求めた。  
・会社は、申告に基づき適正に勤務時間を管理しており、未払い残業代はなく、パワハラも存在しないと主張。  
・解決金の支払いで合意し、解決。  
【解決日：H28. 10. 4】

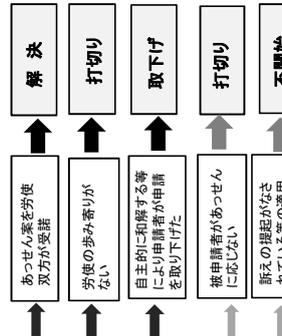
年	H24	H25	H26	H27	H28	H29
件数	6	9	3	4	1	0

### 個別労働関係紛争

個別労働関係紛争のあっせんとは・・・

- 個々の労働者と事業主等との間で起きた労働条件等に関するトラブルを解決するため、当事者双方の主張を聴いて、双方の歩み寄りによる円満な紛争解決を手助けすること。

### あっせんのながれ



### 実績・主な事例

【運輸業】  
・腰痛のため、年休を取得していたが、復職可能という診断書を会社に提出したところ、会社から休職命令を受けた申請者が、復職等を求めたところ、会社側は、復職は認められないが、休職期間満了による退職金が検討してもらいたいとの意向であった。被申請者から退職届が提出されたので、あっせん不参加の文書回答があり、打ち切りで終了した。（終結日：H29. 6. 28）

年	H24	H25	H26	H27	H28	H29
件数	3	2	3	1	1	2

### 労働相談

【労働相談の目的】

- ・労働関係紛争のあっせんや不当労働行為事件の審査の前段に寄せられる相談への対応
- ・労働紛争の未然防止
- ・将来に向けての労使関係の安定
- ・労働実態の把握や解決策の検討を通じた職員の資質向上

【徹まず どうんこい相談】(H18.2～実施)

- 労使紛争を公正中立な立場から解決できる労働委員会の特性を生かし、労働問題に関わる相談を、土日、夜間を含め集中的に実施。（本県独自事業。年2回実施。）

【主な相談内容】(29年 294件のうち)

- ①賃金（63件 21％（未払い、34件 12％含む））
- ②その他（77件 26％）
- ③労働条件（61件 21％）

### 平成29年労働相談の実施状況

相談者別	相談内容別					
	労働者	使用者	団体交渉	経営人等	労働条件	その他
集団	8	5	13	9	5	6
個別	147	6	153	0	79	57
計	155	11	166	9	84	63
集団	0	0	0	0	0	0
個別	2	0	2	0	4	0
計	2	0	2	0	4	0

※「調停」とは調停委員会が調停案を示して解決するもの、「仲裁」とは原則として両当事者の合意に基づき申請により、仲裁委員会により解決するもので、裁定は労働協約と同一の効力が生じる。

## 第2節 委員及びあっせん員候補者

### 1 委 員

当委員会は、公益委員、労働者委員、使用者委員各5名で構成されています。  
委員の任期は2年と定められており、第44期委員は平成28年2月4日付けで任命され、平成30年2月6日に任期が終了しました。  
なお、第45期委員が平成30年2月7日付けで任命されました。

#### 第44期委員名簿（◎会長 ○会長代理）（平成28年2月4日～平成30年2月6日）

区分	氏名	現職	備考
公益委員	◎ 須賀 陽 二	弁護士	第41期～
	○ 鈴木 芳 明	大分大学名誉教授	第42期～
	関 恵 子	元大分県大阪事務所長	第44期～
	三 浦 恭 子	一級建築士	第43期～
	深 田 茂 人	弁護士	第44期～
労働者委員	幹事委員 佐藤 寛 人	連合大分会長	第44期～
	松 尾 竜 二	新日鐵住金大分労働組合組合長	第43期～
	志 賀 慎 二	日本郵政グループ労働組合 大分連絡協議会議長	第43期～
	藤 本 雅 史	情報産業労働組合連合会 大分県協議会議長	第44期～
	太 田 美 乃 里	UAゼンセン大分県支部 男女共同参画推進委員長	第44期～
使用者委員	幹事委員 大塚 伸 宏	大分県経営者協会専務理事	第41期～
	赤 松 健 一 郎	三和酒類株式会社代表取締役会長	第40期～
	杉 原 正 晴	大分交通株式会社代表取締役社長	第37期～
	田 北 裕 之	大分製紙株式会社代表取締役社長	第40期～
	馬 場 ヒ ロ 子	日本連合警備株式会社代表取締役社長	第41期～

第45期委員名簿（◎会長 ○会長代理）

（平成30年2月7日～平成32年2月6日）

区分	氏名	現職	備考
公益委員	◎ 須賀 陽 二	弁護士	第41期～
	○ 鈴木 芳 明	大分大学名誉教授	第42期～
	関 惠 子	元大分県大阪事務所長	第44期～
	三 浦 恭 子	一級建築士	第43期～
	深 田 茂 人	弁護士	第44期～
労働者委員	幹事委員 佐藤 寛 人	連合大分会長	第44期～
	松 尾 竜 二	新日鐵住金大分労働組合組合長	第43期～
	志 賀 慎 二	日本郵政グループ労働組合 大分連絡協議会議長	第43期～
	藤 本 雅 史	情報産業労働組合連合会 大分県協議会議長	第44期～
	太 田 美 乃 里	U Aゼンセン大分県支部 男女共同参画推進委員長	第44期～
使用者委員	幹事委員 大塚 伸 宏	大分県経営者協会専務理事	第41期～
	赤 松 健 一 郎	三和酒類株式会社代表取締役会長	第40期～
	田 北 裕 之	大分製紙株式会社代表取締役社長	第40期～
	白 川 憲 一	大分交通株式会社常務取締役	第45期～
	大 山 直 美	大分エコセンター株式会社 代表取締役社長	第45期～

## 第44期委員（平成28年2月4日～平成30年2月6日）

### 公益委員



須賀 陽二  
会長



鈴木 芳明  
会長代理



関 恵子  
委員



三浦 恭子  
委員



深田 茂人  
委員

### 労働者委員



佐藤 寛人  
幹事委員



松尾 竜二  
委員



志賀 慎二  
委員



藤本 雅史  
委員



太田美乃里  
委員

### 使用者委員



大塚 伸宏  
幹事委員



赤松健一郎  
委員



杉原 正晴  
委員



田北 裕之  
委員



馬場ヒロ子  
委員

## 第45期委員（平成30年2月7日～）

### 公益委員



須賀 陽二  
会長



鈴木 芳明  
会長代理



関 恵子  
委員



三浦 恭子  
委員



深田 茂人  
委員

### 労働者委員



佐藤 寛人  
幹事委員



松尾 竜二  
委員



志賀 慎二  
委員



藤本 雅史  
委員



太田美乃里  
委員

### 使用者委員



大塚 伸宏  
幹事委員



赤松健一郎  
委員



田北 裕之  
委員



白川 憲一  
委員



大山 直美  
委員

## 2 あっせん員候補者

第45期委員の任命（平成30年2月7日付け）に伴い、大分県労働委員会委員申合せの規定に基づき、平成30年2月13日付けで、あっせん員候補者の委嘱及び解任を行いました。

（平成30年2月13日現在）

氏 名	現 職	委嘱年月日
須 賀 陽 二	大分県労働委員会会長 公益委員	平22. 2. 9
鈴 木 芳 明	会長代理 公益委員	平25. 2. 26
関 恵 子	公益委員	平28. 2. 9
三 浦 恭 子	〃	平26. 2. 12
深 田 茂 人	〃	平28. 2. 9
佐 藤 寛 人	労働者委員	平28. 2. 9
松 尾 竜 二	〃	平26. 9. 24
志 賀 慎 二	〃	平26. 2. 12
藤 本 雅 史	〃	平28. 2. 9
太 田 美 乃 里	〃	平28. 2. 9
大 塚 伸 宏	使用者委員	平22. 2. 9
赤 松 健 一 郎	〃	平20. 2. 12
田 北 裕 之	〃	平20. 2. 12
白 川 憲 一	〃	平30. 2. 13
大 山 直 美	〃	平30. 2. 13
太 田 尚 人	大分県労働委員会 事務局長	平28. 4. 12
後 藤 大	〃 調整審査課長	平26. 4. 8

### 第3節 総会及び公益委員会議

労働委員会の重要事項は、すべて合議制の会議で決定され、労委規則第3条第1項に基づく総会及び公益委員会議並びに同条第2項に基づく調停委員会等の会議があります。

#### 1 総 会

総会は委員全員で行い、原則として毎月第2及び第4火曜日に定例総会を開催し、そのほか必要などときには臨時総会を開催することになっています。平成29年中の臨時総会はありませんでした。平成29年中の開催状況は次のとおりです。

#### 総会開催状況一覧表

通算回数	開催期日	主 要 議 題
1601	1. 24	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 (不) 事件 (28年1号) について 3 平成28年における不当労働行為事件及び調整事件の審査等の実施状況の公表について
1602	2. 14	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 (不) 事件 (28年1号) について 3 委員講話「大分県庁における若手職員の育成について」(公益委員)
1603	2. 28	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 第672回公益委員会議について 3 (不) 事件 (28年1号) について 4 「悩まず どんとこい労働相談」週間について(報告) 5 第84回九州労働委員会連絡協議会について
1604	3. 14	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 第673回公益委員会議について 3 (不) 事件 (28年1号) について 4 争議行為予告 5 2016年度九州ブロック労委労協第2回幹事会について(報告) 6 九州地区労働委員会使用者委員代表者会議について(報告) 7 第84回九州労働委員会連絡協議会における議題の回答(案)について 8 大分県労働委員会会報(平成28年版)について
1605	3. 28	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 第674回公益委員会議について 3 (不) 事件 (28年1号) について(終結) 4 労働委員会事務局職員の異動について
1606	4. 11	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 (不) 事件 (28年1号) について(再審査申立て) 3 争議行為予告 4 平成29年度労働委員会主要会議日程について
1607	4. 25	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 平成29年度委員研究会について 3 平成29年度判例研修等について
1608	5. 9	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 (個) 紛争 (29年1号) あっせん申請について(申請) 3 平成29年度九州労働委員会会長・事務局長会議について(報告) 4 第84回九州労働委員会連絡協議会の議題2及び回答について
1609	5. 23	1 (不) 事件 (27年1号) について 2 (個) 紛争 (29年1号) について 3 委員研修「2017年春季生活闘争の情勢について」(労働者委員)

通算回数	開催期日	主 要 議 題
1610	6. 13	1 (不) 事件 (27年 1 号) について 2 (個) 紛争 (29年 1 号) について 3 争議行為予告 4 第84回九州労働委員会連絡協議会について (報告) 5 2017年度九州ブロック労委労協総会、研修会について (報告) 6 平成29年度公益委員研修の開催について 7 委員研究会の日程等について 8 労使関係セミナーの開催について
1611	7. 11	1 (不) 事件 (27年 1 号) について 2 (個) 紛争 (29年 1 号) 終結について (打切り) 3 平成29年度全国労働委員会会長連絡会議について (報告) 4 平成29年度公労使委員合同研修について 5 平成29年度公労使委員個別紛争専門研修について 6 平成29年度労働委員会主要会議の日程について
1612	7. 25	1 (不) 事件 (27年 1 号) について
1613	8. 22	1 (不) 事件 (27年 1 号) について 2 (不) 事件 (29年 1 号) について (申立て) 3 判例研修「採用の自由」(公益委員)
1614	9. 12	1 第675回公益委員会議について 2 (不) 事件 (27年 1 号) について 3 (不) 事件 (29年 1 号) について 4 平成29年度個別労働紛争処理制度周知月間における取組 (案) について (報告)
1615	9. 27	1 第676回公益委員会議について 2 (不) 事件 (27年 1 号) について 3 (不) 事件 (29年 1 号) について 4 平成29年度九州ブロック労委労協第 1 回幹事会について (報告) 5 平成29年度公労使委員合同研修について (報告) 6 判例研修「解雇の自由とその制限」(公益委員)
1616	10. 10	1 第677回公益委員会議について 2 (不) 事件 (27年 1 号) について (終結) 3 (不) 事件 (29年 1 号) について 4 (個) 紛争 (29年 2 号) あっせん申請について (申請) 5 第45回九州地区労働委員会使用者委員研修会について (報告) 6 労働委員会事務局職員の異動について
1617	10. 24	1 (不) 事件 (29年 1 号) について 2 (個) 紛争 (29年 2 号) について 3 平成29年度九州労働委員会公益委員連絡会議について (報告) 4 「悩まず どんとこい労働相談」週間について (報告)
1618	11. 28	1 (不) 事件 (29年 1 号) について 2 (個) 紛争 (29年 2 号) について 3 平成29年度九州地区労使関係セミナーについて (報告) 4 争議行為予告 5 第72回全国労働委員会連絡協議会総会について (報告) 6 判例研修「就業規則による労働条件の変更」(公益委員)
1619	12. 12	1 (不) 事件 (29年 1 号) について 2 (個) 紛争 (29年 2 号) について 3 第678回公益委員会議について (報告) 4 平成29年度末・30年度大分県労働委員会主要会議等日程 (案) について

通算回数	開催期日	主 要 議 題
1620	12. 26	1 (不) 事件 (29年 1 号) について 2 (個) 紛争 (29年 2 号) について 3 「悩まず どんとこい労働相談」週間の実施について 4 平成29年度公労使委員個別紛争専門研修について (報告)

(不) : 労働組合法第 7 条の規定に基づく不当労働行為の救済申立て

(調) : 労働関係調整法第 2 章に規定するあっせん事件

(個) : 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に規定する紛争で、知事に事務委任され行うあっせん事件

## 2 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合法第24条、地方公営企業等の労働関係に関する法律第16条の2の規定により、公益委員のみの権限とされている事項を審議するものです。

平成29年中の開催状況は次のとおりです。

通算回数	開催期日	主 要 議 題
672	2. 28	1 不当労働行為救済申立てに伴う資格審査 (大分ふれあいユニオン) (適合決定) 2 (不) 事件 (28年 1 号) 参与委員意見陳述 3 (不) 事件 (28年 1 号) 第 1 回合議
673	3. 14	1 (不) 事件 (28年 1 号) 第 2 回合議
674	3. 28	1 (不) 事件 (28年 1 号) 第 3 回合議 (棄却命令)
675	9. 12	1 不当労働行為救済申立てに伴う資格審査 (大分ふれあいユニオン) (適合決定) 2 (不) 事件 (27年 1 号) 参与委員意見陳述 3 (不) 事件 (27年 1 号) 第 1 回合議
676	9. 27	1 (不) 事件 (27年 1 号) 第 2 回合議
677	10. 10	1 (不) 事件 (27年 1 号) 第 3 回合議 (棄却命令)
678	11. 28	1 労働者委員推薦に伴う資格審査 (X 1 組合及び X 2 組合) (適合決定)

#### 第4節 事務局職員

##### 事務局職員名簿

(平成29年10月1日現在)

職名	氏名	転入年月日
事務局長	太田尚人	平28. 4. 1
調整審査課長	後藤大	平26. 4. 1
課長補佐(総括)	佐藤英貴	平29. 4. 1
主幹	河野秀樹	平27. 5. 1
主幹	和田啓二	平26. 4. 1
主査	中尾徳利	平24. 4. 1
主査	松田美穂	平28. 4. 1
主事	麻生晃大	平29. 10. 1
(課長補佐)	堤泰秀	平29. 3. 31退職
(主査)	清水りえ	平29. 3. 31転出

## 第2章 労働情勢の概要

### 第1節 国内情勢

#### 1 雇用動向

雇用情勢は、平成29年12月の有効求人倍率は1.59倍で、前年同月を0.16ポイント上回り、完全失業率は2.8%で、前年同年から0.3ポイント改善している。また、年平均の完全失業者数（率）は190万人（2.8%）となり、前年の208万人（3.1%）に比べ18万人減少している。

#### 2 労働組合の組織動向

厚生労働省調べの労働組合基礎調査の結果（平成29年6月30日現在）によれば、単一労働組合の労働組合員数は998万1千人で、前年に比べ4万1千人増（0.4%増）となった。

一方、パートタイム組合員数は120万8千人と前年に比べ7万7千人（対前年比6.8%）増加し、全労働組合員数に占める割合は12.2%となり、増加傾向が続いている。

#### 3 労働情勢の概要

##### （1）春季賃上げ

厚生労働省が調査した主要企業（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上で労働組合がある会社）312社の春季賃上げ妥結状況によれば、妥結額は加重平均で6,570円、賃上げ率は2.11%となり、前年を額で69円、率で0.03ポイント下回った。

##### （2）夏季一時金

厚生労働省が調査した主要企業（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上で労働組合がある会社）428社の夏季一時金の妥結状況によれば、妥結額は加重平均で825,150円で、前年に比べ18,427円（2.18%）の減となった。

##### （3）年末一時金

厚生労働省が調査した主要企業（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上で労働組合がある会社）359社の年末一時金の妥結状況によれば、妥結額は加重平均で830,625円で、前年に比べ16円（0.00%）の増となった。

### 第2節 県内情勢

#### 1 雇用動向

雇用情勢は、平成29年12月の有効求人倍率が1.45倍で、前年同月を0.14ポイント上回った。

#### 2 労働組合の組織動向

県雇用労働政策課調べの労働組合基礎調査結果（平成29年6月30日現在）によれば、労働組合数は498組合、組合員数は71,518人で、前年に比べ組合数は5組合減少し、組合員数は233人（0.3%）減少した。非単位組合を含めた組合員数は77,170人で、推定組織率は15.8%（概算値）となり、前年に比べ0.2ポイント下回った。一方、パートタイム組合員数は7,320人で、前年に比べ61人（0.8%）減少し、全組合員数に占める割合は、9.5%で前年と比べ、0.1ポイント減少した。

#### 3 労働情勢の概要

##### （1）春季賃上げ（県雇用労働政策課「春季賃上げ要求・回答・妥結状況調査」（平成29年6月30日現在））

98事業所の平均要求額（率）は加重平均で8,219円（3.24%）となっている。

妥結した95事業所の平均妥結額（率）は加重平均で5,812円（2.29%）となっている。

- (2) **夏季一時金** (県雇用労働政策課「夏季一時金要求・回答・妥結状況調査」(平成29年7月31日現在))  
90事業所の平均要求額(月数)は加重平均で602,852円(2.40月分)となっている。  
妥結した88事業所の平均妥結額(月数)は加重平均で564,328円(2.24月分)となっている。
- (3) **年末一時金** (県雇用労働政策課「年末一時金要求・回答・妥結状況調査」(平成29年12月22日現在))  
108事業所の平均要求額(月数)は加重平均で606,942円(2.47月分)となっている。  
妥結した105事業所の平均妥結額(月数)は加重平均で573,412円(2.33月分)となっている。

### 第3章 平成29年における審査・調査の概要

#### 1 不当労働行為事件

事件番号	請求する救済の内容	申立年月日	調査回数	審問回数	証人数	審査の計画で定めた日数	計画変更により増減した日数	処 理 日 数			終 結 年月日	終 結 状況	備 考
								審査に要した日数	和解に要した日数	終結までに要した日数			
平成27年(不)第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>被申立人は、組合員であることを理由として、配車及び賃金について、申請者組合員を差別してはならない。</li> <li>被申立人は、申請者組合員に対し、配車差別により生じた賃金の差額及び平成27年9月10日以降は差別が是正されるまでの間、配車差別前の平均賃金相当額を支払わなければならない。</li> <li>ポスト・ノーティス</li> </ul>	27. 10. 7	8回	2回	2人	633日		664日		724日	29. 9. 29	棄却	
平成28年(不)第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>被申立人は、申立人の分会に対する弱体化を図った行為に対し、是正措置を講じること及び今後そのような行為をしないことを内容とする文書を申立人に手交しなければならない。</li> </ul>	28. 2. 22	4回	2回	2人	386日		344日		390日	29. 3. 17	棄却	
平成29年(不)第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>被申立人は、平成29年1月16日付けで申し入れた団体交渉に対し、根拠となる資料を提示して具体的に疎明するなどして、誠実に対応しなければならない。</li> <li>被申立人は、申立人組合員に対する解雇を撤回するとともに、同人を原職に復帰させなければならない。</li> <li>被申立人は、申立人組合員が、解雇以降原職に復帰するまでに受けるはずであった賃金相当額及びそれに係る遅延損害金を支払わなければならない。</li> <li>ポスト・ノーティス</li> </ul>	29. 8. 9	3回										翌年に繰越

## 2 調整事件

### (1) 労働争議の調整

該当なし

### (2) 個別労働関係紛争のあっせん

事件番号	区分	調整事項	申請年月日	調査回数	調整回数	処理日数	終結年月日	終結状況	備考
平成29年(個)第1号	あっせん	・「休職命令書に対する異議」に対する回答 ・復職の要求、それが不可能な場合「会社都合退職」の要求	29. 5. 1	2回	—	59日	29. 6. 28	打切り	
平成29年(個)第2号	あっせん	・不当な解雇撤回 ・入社祝い金に係る覚書の取消	29. 9. 29	2回					翌年に繰越

## 第4章 審 査

### 第1節 不当労働行為事件の審査

#### 1 概 況

労働組合法第7条及び第27条の規定に基づく不当労働行為の救済申立てについては、平成29年中は1件であった。

なお、終結事件の平均所要日数の推移は、次のとおりである。

#### 終結事件の平均所要日数

区分 年	終 結 区 分								総 数	
	命令・決定		関与和解		無関与和解		取 下		件 数	平均所要 日 数
	件 数	平均所要 日 数	件 数	平均所要 日 数	件 数	平均所要 日 数	件 数	平均所要 日 数		
25										
26			1	511					1	511
27										
28										
29	2	557							2	557
1件当り 平 均	2	557	1	511					3	542

#### 2 不当労働行為事件審査取扱一覧表

No.	事件 番号	申立人区分	申立日 終結日	審査 委員	参与委員		担当 職員	備 考
					労	使		
1	平成27年 (不)第1号	組 合	27.10.7 29.9.29	須賀 鈴木	松尾 志賀	赤松 杉原	佐藤 和田	①②③
2	平成28年 (不)第1号	組 合	28.2.22 29.3.17	須賀 鈴木	松尾 志賀	赤松 杉原	佐藤 和田	③
3	平成29年 (不)第1号	組 合	29.8.9	深田 関	佐藤 藤本	大塚 馬場	佐藤 中尾	①②③ 審査中

※ 備考欄の①②③は、それぞれ申立事由が労組法第7条の第1号、第2号及び第3号に該当することを示すものである。

### 3 事件の概要

#### (1) 平成27年(不)第1号

##### ① 当事者

ア 申立人 X1組合  
イ 被申立人 Y会社

② 申立年月日 平成27年10月7日

③ 担当委員 (審査) 須賀 陽二、鈴木 芳明  
(参与・労) 松尾 竜二、志賀 慎二  
(参与・使) 赤松 健一郎、杉原 正晴

##### ④ 請求する救済内容

ア 被申立人は、申立人組合員に対し、組合員であることを理由として、配車及び賃金について申立人組合員以外の運転手との間において差別してはならない。

イ 被申立人は、申立人組合員に対し、別紙請求一覧表(別紙1)に記載した各人に対応する請求額(1)欄記載の金額と、平成27年9月10日以降、差別が是正されるまでの間、毎月10日限り上記一覧表の各人に対応する請求額(2)の金額を、それぞれ支払わなければならない。

(別紙1省略)

ウ 被申立人は申立人に対し、別紙陳謝文(別紙2)を交付するとともに、同陳謝文を本社及び別府営業所の各従業員が常時出入りする入り口に2週間掲示しなければならない。

(別紙2省略)

##### ⑤ 申立人の主張要旨

ア 平成27年1月初め、大口荷主が被申立人との運送契約の一部を解除した。その後、大口荷主の配送業務に従事していた3名の申立人組合員の担当業務がなくなった。その結果、3名の申立人組合員が仕事をさせられずに待機することが多くなり、賃金も減額となっている。これは、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 平成27年2月13日及び4月11日に団交を申し入れたが、被申立人は団交の開催をそれぞれ1ヶ月以上も延期し、実際に開催されたのは3月27日と5月29日であった。これらは、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

##### ⑥ 被申立人の主張要旨

ア 大口荷主との寝具部門の契約が解除されたことなどから、会社運営を行うことが困難な状況となったため希望退職を募ったところ、12名の寝具部門の従業員のうち5名が希望退職に応じた。そこで、残りの7名の組合員について、4名を大口荷主の寝具部門以外の業務に、3名の申立人組合員を一般貸切業務に配置転換した。

一般貸切業務は、荷主の依頼があった都度配送を行うため、仕事量にばらつきがある。現在、当該業務は依頼が少なく残業がないため、残業代の支払はない。それでも、3名の申立人組合員の生活を考慮し、仕事量が少ないときも高い固定給を支給している。当該配置転換及び支給される賃金は、申立人の組合活動の故による不利益取扱いではなく、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

イ 申立人からの平成27年2月13日の団交申入れに対し、期日延期の申入れ及び3月2日の週に期日の連絡を行う旨を伝え、申立人は了承した。期日延期等を申し入れたのは、当該団交申入れに係る交渉事項を明確にしてもらう必要があると考えたからである。そこで、申立人に対し、団交を実効的に行うため申入書に記載された事項について回答した上で、交渉事項を明確にすることを求めた。その後、3月6日に申立人から団交事項を明確にした申入れがあったため、3月25日に団交を実施した。

申立人からの平成27年4月11日の団交申入れに対し、期日を5月以降にして欲しい旨を伝え、申立人は了承した。又、期日は分かり次第連絡する旨も伝えた。その後、申立人から5月12日付け文書で再度団交の申入れがあった。当該申入書には、団交日時等については申立人の都合で記載しているので、被申立人に異議、要望等がある場合には連絡することとし、5月末日を過ぎて返答することはないようにとの記載があったため、それに応じて5月29日に団交を実施した。

以上のように、被申立人は誠実な対応をしており、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

⑦ 審査等経過

平成27年10月15日から平成29年1月31日までの間調査を7回行い、平成29年3月27日から同年6月26日までの間審問を2回行った。平成29年7月31日に行った調査で結審し、同年8月22日から9月27日までの間合議を3回行った後、後掲別添1の命令書を決定の上、その写しを9月29日両当事者に交付し、本事件は終結した。

(2) 平成28年(不)第1号

① 当事者

ア 申立人 X1組合  
イ 被申立人 Z会社

② 申立年月日 平成28年2月22日

③ 担当委員 (審査) 須賀 陽二、鈴木 芳明  
(参与・労) 松尾 竜二、志賀 慎二  
(参与・使) 赤松 健一郎、杉原 正晴

④ 請求する救済内容

被申立人は、下記の文書を、申立人に手交しなければならない。

「 下記の行為について、大分県労働委員会により、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ので、その是正措置を講じるとともに、今後このような行為をいたしません。

記

被申立人が、平成27年1月10日に申立外Y会社に発注していた寝具部門の配送業務の業務委託契約の解除を通知し、同業務を申立外有限会社に発注し、その後、申立人の分会に所属しない従業員5名のみが、申立外Y会社を退職し、同年2月20日または21日に申立外有限会社に雇用され、同月21日から同業務を担当したところ、これら一連の行為は、被申立人が、申立外Y会社と共謀して、申立人の分会に所属する組合員らに対する平成27年2月就労分(同年3月10日支給分)以降の賃金減少を容易にするもので、申立人の分会に対する弱体化を図った行為であること。 」

⑤ 申立人の主張要旨

ア 申立外Y会社の従業員は、申立外株式会社と被申立人から業務上の指示を直接受けることがほとんどであり、申立外Y会社は、実質的に申立外株式会社と被申立人の一部門になっている。しかも、被申立人は、申立外Y会社の主要な荷主であることから、同社への発注業務の一部を解除し、さらに、同社と共謀して申立人の分会の特定の組合員のみを対象に仕事量及び賃金を減少させることが容易である。被申立人は、申立人の分会に対する具体的かつ直接的な影響力ないし支配力を及ぼして、申立人の団結権、団体行動権の行使を侵害することが容易な地位にあり、労働組合法第7条にいう「使用者」に当たる。

イ 平成27年(不)第1号で申立人は、組合員の賃下げを不利益取扱いとして救済申立てをしている。この不利益取扱いは被申立人及び申立外Y会社が共謀して仕組んだものであり、被申立人が同社との契約の一部を解除し、解除した業務を申立外有限会社に発注し、非組合員のみを自主退職させ申立外有限会社に雇用させた一連の行為は、申立人の分会に対する弱体化を図った行為であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

⑥ 被申立人の主張要旨

ア 被申立人と申立外Y会社は、被申立人会社の物品(リネン製品等)の運送・集配等に関する業務委託契約を締結しているに過ぎず、両社は、全く別個独立した会社であり、相互に資本関係もなければ、役員兼務もなく、会社の設立時期すらまったく異なる。

また、申立外Y会社は、被申立人がその業務に関して全国各地で取引をしている数多くの外注先企業のうちの「一社」に過ぎない。

さらに、申立人組合員は、被申立人とは全く別個独立した申立外Y会社との間で労働契約を結んだ従業員なのであって、被申立人は、当該従業員の「募集・採用」や賃金その他の労働条件の決定などに関与していないことから、被申立人が、労働組合法第7条の「使用者」に該当することは、あり得ない。

イ 申立人による「共謀」の具体的内容が示されておらず、極めて曖昧、抽象的な主張にとどまっている。

被申立人に「使用者性」が認められない以上、申立人主張にかかる事実が不当労働行為に該当しないことは明白であるから、その申立ては速やかに却下されるべきである。

⑦ 審査等経過

平成28年4月19日から同年10月7日までの間調査を4回行い、同年12月2日から平成29年1月30日までの間審問を2回行った。第2回審問で結審し、平成29年2月14日から同年3月14日までの間合議を3回行った後、後掲別添2の命令書を決定の上、その写しを3月17日両当事者に交付し、本事件は終結した。

(3) 平成29年(不)第1号

① 当事者

ア 申立人 X2組合  
イ 被申立人 A会社

② 申立年月日 平成29年8月9日

③ 担当委員 (審査) 深田 茂人、関 恵子  
(参与・労) 佐藤 寛人、藤本 雅史  
(参与・使) 大塚 伸宏、馬場ヒロ子 (H30.2.6退任)  
白川 憲一 (H30.2.7就任)

④ 請求する救済内容

ア 被申立人は、平成29年1月16日付けで申し入れた団体交渉に対し、「207,000円+歩合給」以上の回答はないとする自らの主張の根拠となる資料を提示して具体的に疎明するなどして、誠実に対応しなければならない。

イ 被申立人は、申立人組合員に対する平成29年2月17日付け内容証明郵便による解雇を撤回するとともに、同人を原職に復帰させなければならない。

ウ 被申立人は申立人組合員に対し、平成29年2月17日付け解雇通知以降原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額(月額327,000円)及びこれに対する支払済みまで年6分の割合による遅延損害金を支払わなければならない。

エ 被申立人は、別紙の文書(別紙省略)を被申立人の本店、各営業所ないし出張所の正面玄関並びに被申立人のホームページのトップページに掲示するとともに、申立人に速やかに手交しなければならない。

⑤ 申立人の主張要旨

ア 平成29年1月4日付け「新年のご挨拶」という全従業員の回覧文において、「会社に敵対する社員」と表現があり、これは、申立人組合員を暗示しており、申立人が被申立人に対し、団交を申し入れ、賃金の回復を求めたという正当な組合活動に対し、会社としての敵意を示すものであり、他の従業員が申立人に加入することを躊躇させる効果を有し、申立人組合員の組合活動を阻害し、支配介入に当たる(労働組合法第7条第3号該当)。

イ 平成29年1月16日付けで申し入れた団体交渉に対し、被申立人は「207,000円+歩合給」以上の回答はない、被申立人組合員及び申立人がこれを受け入れない以上、団体交渉には応じない旨の回答をして、団体交渉を拒否したことは、申立人組合員の賃金を上記金額に減額し、その根拠を明らかにしないうえ、上記金額からの増額の可能性を全く検討しようとはせず、増額の可能性がないことの資料を示すこともなく、自己の見解に固執したもので、不誠実な交渉態度であり、実質的な団体交渉拒否に当たる(労働組合法第7条第2号該当)。

ウ 本件解雇は、申立人組合員や申立人が、被申立人に対し、団体交渉を申し入れ、賃金の回復を求めたり、ストライキをしたという正当な組合活動に対する、会社としての報復であり、他の従業員が申立人に加入することを躊躇させる効果を有し、申立人組合員の組合活動を阻害する不利益取扱いであるとともに、支配介入に当たる(労働組合法第7条第1号及び第3号該当)。

⑥ 被申立人の主張要旨

ア 申立人は、会社役員(申立人組合員)の加入を許しているのであり、労働組合とし

て会社（使用者）からは独立した自主性を維持しうる団体か否かは極めて疑わしく、労働組合法2条が定める要件を充たしていないものと言わなければならない（労働組合法第2条但書一号）。

したがって、申立人は、労働組合法に基づく労働委員会の本件救済手続を享受できないものと思料される（労働組合法第5条1項）。

イ 「会社に敵対する社員」との抽象的な一文言では、申立人組合員を特定するには至らない。ましてや、申立人の組合活動に対して会社として敵意を示すものであると読むこともできない。

かかる文言の回覧文書によって、申立人が言うような「他の従業員が申立人に加することを躊躇させる効果」があることの論証も立証もなされていない。

上記回覧文書は、申立外高清水氏の組合活動を阻害するものではなく、ましてや、労働者の労働組合の結成、運営を支配し、介入するものでもない。

ウ 被申立人が申立人からの交渉申し入れを拒否したのは、被申立人が2度にわたり誠実に団体交渉に応じ、最大限譲歩した解決案を提示するも、申立人側は当初の賃金額（所長としての固定給の保障）に固執し、歩み寄りの姿勢は見られなかったことから、これ以上の交渉継続は実益をもたらさない客観的状況が認められたからであり、被申立人による交渉の拒否は、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合の交渉の行き詰まりによる打ち切りである。

エ 申立人組合員の「ストライキ」はその目的において正当と言えるかは疑問があり、これに続く有休申請についても、もっぱら被申立人の業務妨害を目的とした有休権の濫用と評価されるべきことに照らすならば、被申立人が、申立人組合員が「労働組合の正当な行為」をしたことを理由に解雇したものでない。

#### ⑦ 審査等経過

平成29年8月24日から同年10月30日までの間に3回調査を行った。

### 第2節 証人等出頭命令

労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令の申立てはなかった。

### 第3節 再審査事件

当労委の命令・決定を不服として、中央労働委員会に再審査の申立てがなされたのは2件である。

事件名 中労委 事件番号	当 労 委		再 審 査			備 考
	事件番号	終結年月日 ----- 終結区分	申 立 人	申立年月日 ----- 終結年月日	結 果	
平成29年（不再） 第19号	平成28年（不） 第1号	29. 3. 17 ----- 棄 却	申 立 人	29. 4. 3 ----- 29. 11. 2	取下げ	
平成29年（不再） 第49号	平成27年（不） 第1号	29. 9. 29 ----- 棄 却	申 立 人	29. 10. 5 -----		

### 第4節 行政訴訟事件

当労委の命令・決定を不服とする行政訴訟はなかった。

## 第5節 労働組合の資格審査

### 1 概 況

労働組合法第5条の規定に基づく組合資格審査について、平成29年中の新規係属件数は3件で、前年から繰越となったもの2件と合わせ、計5件である。  
調査中で、翌年に繰り越したものが1件である。

### 2 組合資格審査取扱一覧表

No.	審査番号	組 合 名	組合 員数	係 属 年月日	係 属 事 由	終 結 年月日	終結 結果
1	平成27年 第1号	X 1 組合	430	27.10. 7	不当労働行為	29. 8. 22	適合
2	平成28年 第1号	X 1 組合	430	28. 2. 22	不当労働行為	29. 2. 14	適合
3	平成29年 第1号	X 2 組合	217	29. 8. 9	不当労働行為		次年 繰越
4	平成29年 第2号	X 3 組合	1,924	29.11.14	委員推薦	29.11.28	適合
5	平成29年 第3号	X 4 組合	90	29.11.14	委員推薦	29.11.28	適合

別添 1

## 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
          委員長 A 1  
被申立人 Y 株式会社  
          代表取締役 B

上記当事者間の大分県労委平成 27 年（不）第 1 号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 29 年 8 月 22 日第 675 回、同年 9 月 12 日第 676 回、同月 27 日第 677 回公益委員会議において、会長公益委員須賀陽二、公益委員鈴木芳明、同関恵子、同三浦恭子、同深田茂人の合議により、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、被申立人 Y 株式会社（以下「会社」という。）が会社の従業員である X 1 労働組合（以下「組合」という。）に加入している Y 分会（以下「分会」という。）の組合員（以下「分会組合員」という。）3 名（A 2 分会長、A 3 副分会長、A 4 分会組合員（以下同じ。）」）に対し、賃金の減少を伴う配置転換を行ったこと、組合及び分会（以下「組合等」という。）による団体交渉の申入れに対し、会社が延期理由を具体的に示すことがないまま、最終的に応じたのは 1 か月以上後であったことや、一旦会社が延期を申し出た後に組合等が再度の申入れを行うまで会社から開催日の連絡がなかったことなどが、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 27 年 10 月 7 日、本県労働委員会に対し救済申立てがあった事案である。

##### 2 請求する救済内容

- (1) 会社は、分会組合員 3 名に対し、組合員であることを理由として、配車及び賃金について分会組合員以外の運転手との間において差別してはならない。
- (2) 会社は、分会組合員 3 名に対し、次のとおりの各金員を支払わなければならない。
  - ア A 2 分会長に対し、平成 27 年 3 月 1 日から同年 8 月 31 日までの賃金についての損害額として、230,907 円。
  - イ A 2 分会長に対し、平成 27 年 9 月 1 日以降の賃金として、同日以降、毎月 10 日限り、256,091 円（ただし、それ以前に差別が解消されたときは、その日まで）。
  - ウ A 4 分会組合員に対し、平成 27 年 3 月 1 日から同年 8 月 31 日までの賃金についての損害額として、108,507 円。
  - エ A 4 分会組合員に対し、平成 27 年 9 月 1 日以降の賃金として、同日以降、毎月 10 日限り、261,808 円（ただし、それ以前に差別が解消されたときは、その日まで）。
  - オ A 3 副分会長に対し、平成 27 年 3 月 1 日から同年 8 月 31 日までの賃金についての損害額として、100,981 円。
  - カ A 3 副分会長に対し、平成 27 年 9 月 1 日以降の賃金として、同日以降、毎月 10 日限り、256,758 円（ただし、それ以前に差別が解消されたときは、その日まで）。
- (3) 会社は組合に対し、下記陳謝文を交付するとともに、同陳謝文を会社本社及び別府営業所の各従業員が常時出入りする入口に 2 週間の間掲示しなければならない。

陳 謝 文

年 月 日

X 1 組合  
委員長 A 1 殿

Y株式会社  
代表取締役 B

当社は、当社に勤務する貴組合の組合員に対し、1ヶ月の所定労働日の大半を休憩室で待機させ仕事を与えず、賃金を大幅に減額したことが、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると、大分県労働委員会において認定されました。また、貴組合に対し、正当な理由もなく団体交渉の遅延行為を行ったことについても、同法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。  
これまで貴組合と組合員に対してご迷惑をかけたことを、深く陳謝致します。  
今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

### 3 本件の争点

- (1) 会社が、分会組合員3名を一般貸切業務担当に配置転換したこと、及び当該配置転換に伴って彼らの賃金が減少したことは、労組法第7条第1号に規定する、「組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由として行われた不利益取扱い」に該当するか。
- (2) 組合等による団体交渉申入れに対する会社の対応（団交期日の延期）は、不誠実団交として労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。
- (3) 会社が、分会組合員3名を一般貸切業務担当に配置転換したこと、当該配置転換に伴って彼らの賃金が減少したこと、及び組合等による団体交渉申入れに対して会社が団体交渉期日を延期したことが、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

## 第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人の組合は、肩書地に組合事務所を有し、企業・業種を問わず、大分県内で働く労働者もしくは大分県内に居住する労働者等で組織されている個人加盟の合同労働組合であり、組合員は約400名である。

また、組合には、下部組織として会社に勤務する労働者で組織された分会があり、組合員は11名である。

#### (2) 被申立人

被申立人の会社は、肩書地に本店を置き、大分市と別府市に営業所を有し、貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、雇用者数は46名（平成27年11月1日現在）である。

### 2 会社の受託業務について

- (1) 会社は、申立外会社との間で集配業務委託契約を締結し、当該契約に基づいて専属的に寝具、オムツ、リネンの各部門の集配業務（以下「チャーター便業務」という。）を行っている。〔乙第12号証〕
- (2) チャーター便業務以外にも、会社は、申立外会社も含め10社ほどの企業から単発の集配業務（以下「一般貸切業務」という。）を受託している。  
〔乙第9号証の1から乙第9号証の9〕

### 3 会社の事業年度及び決算月について

会社の事業年度は、4月1日から翌年の3月31日までであり、決算月は、3月である。〔乙第6号証の1から乙第7号証の2〕

### 4 本件申立て前の労使関係の推移

- (1) 会社は、1日の所定労働時間を7時間20分、1週間の所定労働時間を40時間以内としており、時間外労働については固定で残業代を支払っていた。当該固定残業代について疑問を持った従業員が、労働条件の改善を図るべく平成23年6月6日に分会を結成した。
- (2) 同月13日、組合等は連名で、会社に対して労働組合結成を通知すると共に、就業規則の提示と賃金制度の見直しを求めることを議題とする団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第2号証、甲第3号証〕  
同月21日、第1回団体交渉が開催され、組合等は、会社に対し就業規則の配布及び実態に即した残業代の支給を求めた。それに対し会社は、赤字経営である旨を組合等に伝えた。また、組合等は時間外労働を短縮するための改善策を求め、これに対し会社は検討する旨を述べた。
- (3) 同年7月20日、第2回団体交渉が開催され、組合等は、分会組合員1名に係

る長時間労働の改善要求を求めた。これに対し会社は、当該組合員について休日を増やす措置を取った。

- (4) 同年9月5日、第3回団体交渉が開催され、会社は、賃金規程の改正案を示した。これに対し組合等は、検討する旨返答した。
- (5) 同月21日、第4回団体交渉が開催され、組合等は、会社が示した賃金規程の改正案は了承できない旨返答した。
- (6) 同年10月18日、組合は、「会社の経営状況を明らかにする資料（決算書等）を示しながら誠実な団体交渉を行うこと」を調整事項とするあっせん申請を本県労働委員会へ行った。〔乙第1号証〕
- 同年12月15日、あっせんが開催され、同日、当該調整事項等を内容とする協定書が締結された。〔甲第4号証〕
- (7) 平成24年1月23日、第5回団体交渉が開催され、会社は、組合等に対し決算書及び平成16年度からの決算推移表を示して経営状況の説明を行った。〔乙第2号証〕
- その際、組合等は、当該決算書の交付を求めたが、会社は応じなかった。
- (8) 同年2月14日、組合等は、「現行支給の時間外手当に見合う労働時間にするために休日を増やすこと」を要求事項とし、同年3月5日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第5号証〕
- これに対し会社は、「年度末で忙しいから。」と組合に伝え、当該期日の延期を申し出た結果、同年4月17日に団体交渉が開催された。その団体交渉の中で、組合等は休日を増やすことを求めた。これに対し会社は、休日を増やすためには申立外会社との交渉が必要になる旨返答した。また、次の交渉期日を同年5月28日で決定した。
- (9) 同年4月18日、A5分会書記長について、チャーター便業務の寝具部門から同リネン部門に配置転換になるとの情報が組合に入ったことから、分会が口頭でこの件に係る団体交渉の申入れを行ったが、会社はこれに応じなかった。そこで、組合等は同年4月19日に、「A5分会書記長の配置転換命令を撤回すること」を要求事項とする団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第6号証〕
- しかし、会社は当該申入れに対する対応を即座にしなかったことから、同年4月24日、組合は、「A5分会書記長の配置転換に関する団体交渉に応じること、及び他の分会組合員についても組合員であることを理由に労働条件について不利益な取扱いをしないこと」を調整事項とするあっせん申請を本県労働委員会へ行った。
- これに対し会社は、同年4月27日付けで、「A5の配置転換について」という標題の回答書を組合にFAXで送付した。当該回答書の内容は、「A5分会書記長から残業時間を減らして欲しい旨の申し出があったこと、及び同人の顧客への対応について当該顧客からクレームがあったことから、負担の少ない業務への配置転換を決定した。後任者への引継期間（1～2か月）を経た後に配置転換する旨を事前に同人に伝えている。業務量に応じての給料なので多少の変動はあるかも知れないが、大きく変動させることは予定していない。」というものであった。〔甲第7号証〕
- そこで、組合は、会社が再度団体交渉に応じるようFAXで申し出たところ、同年5月28日に開催する団体交渉で当該配置転換についても協議することとなった。そのため、組合は、同年5月7日に当該あっせん申請を取り下げた。
- (10) 同年5月28日、第7回団体交渉が開催され、会社は、A5分会書記長の配置転換の理由の一つに申立外会社の意向があったこと、同人の賃金は従前と同じ額を保障すること、及び労働時間の短縮については残業の多い従業員から月に1日休日を増やすことを回答した。なお、当該団体交渉の際、会社から、「組合等は会社を潰しにかかっている。」旨の発言があった。
- (11) 同年6月11日、組合等は、「休日増に向けた検討会（ワーキンググループ）を設置すること」を要求事項とし、同年6月25日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第9号証〕
- 同日、第8回団体交渉が開催されたが、会社は当該検討会の設置要求に応じなかった。
- (12) 同年8月、分会は、大分労働基準監督署（以下「労基署」という。）へ、「固定残業代を超えた未払残業代があり、会社は労働基準法（以下「労基法」という。）第37条に違反している」旨の申告を行った。
- 当該申告に対して労基署は、同年11月に会社に対し、「①労基法第32条関係：改善基準（1か月の293時間）を超えている。②労基法第15条関係：労働条件通知書を交付するように。③労基法第37条第1項：労働者の平成24年

10月1日から平成25年10月31日までの時間外労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うように。④労基法第89条関係：就業規則の変更をするように。⑤労基法第108条関係：労働時間の把握をするように。」という内容の是正勧告を行った。

〔甲第28号証、甲第29号証、甲第30号証、乙第11号証〕

同是正勧告後、会社は、未払残業代の一部を支払った。

- (13) 平成26年1月24日、組合等は、「①就業規則には、1週間の所定労働時間は40時間以内となっているが、1か月を平均して週40時間以内であるのか、1年を平均して週40時間であるのか、どちらであるのか説明されたい。なお、変形労働時間制の場合は、従業員代表との書面協定が必要であるが、その協定書を示されたい。②給料明細書に記載の能率給とは、業績給（歩合給）と判断するが、その業績給は、本人の取り扱った運賃収入の15%となっているので、毎月の運賃収入を個別に明らかにされたい。③給料明細書に記載の時短とは、どういう性格の手当であるのか説明されたい。④業績給の時間外割増しが支払われていないのはなぜか説明されたい。⑤実労働時間に見合う適正な残業手当を支払われたい。」ということを要求事項とし、同年2月12日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第10号証〕

これに対し会社は、同年3月20日に開催してもらいたいとの希望を組合等に伝えた。なお、組合等には、期日を延期する理由について、多忙とだけしか伝えていなかった。

- (14) 同年3月20日、第9回団体交渉が開催され、会社は、組合等の要求事項に対し、「①会社には就業規則があるので、書面協定は必要ないと考えており、同協定は締結していない。②従業員ごとの運賃収入を個別に明らかにするのは困難である。③時短として時間外手当を支給することとした。」などと回答した。

なお、会社は、同団体交渉開催前の同月15日、従業員に対し就業規則及び賃金・退職金規程の改正について説明会を開催した。その中で会社は、従業員に対し給与体系を変更したことを説明するための資料を配付した。〔甲第25号証〕

- (15) 同年5月26日、組合等は、「①会社が発した3月15日付け『未払残業手当の支払について』との標題の文書について、記載された未払残業代の金額がどのような根拠に基づき、どのような計算方法によって決定されたものか説明されたい。②就業規則、賃金規程の変更を撤回し、従前の就業規則、賃金規程に戻されたい。」ということを要求事項とし、同年6月17日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第11号証〕

これに対し会社は、期日の調整を組合等に依頼し、同年7月24日に開催することとなった。なお、組合等には、期日を延期する理由について、多忙とだけしか伝えていなかった。

また、同年7月8日、組合等は、大分地方裁判所（以下「地裁」という。）に会社を被告とする未払残業代等請求訴訟（以下「訴訟」という。）を提起した。

〔甲第28号証〕

- (16) 同年7月24日、第10回団体交渉が開催され、会社は、未払残業代の計算方法について説明したが、就業規則及び賃金規程の変更の撤回には応じられない旨回答した。

- (17) 同年10月2日、組合等は、「①A4・A6・A7分会組合員が配転に伴い過重労働とならないようにするための具体的な勤務割、コースの改善策等を明らかにされたい。②A7分会組合員の賃金に関しての当方の主張に対する貴社の見解を明らかにされたい。③A7分会組合員の能率給算定の基礎となる運賃収入について、6月～8月の1件ごとに明らかにされたい。」ということを要求事項とし、同年10月9日または14日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

〔甲第12号証〕

これに対し会社は、期日の調整を組合等に依頼し、同年10月28日に開催することとなった。なお、組合等には、期日を延期する理由について、多忙とだけしか伝えていなかった。

- (18) 同年10月28日、第11回団体交渉が開催され、会社は、当該配置転換については業務の負担が少ないように配慮している旨回答したところ、組合等はこれを了解した。一方、A7分会組合員が従事する業務の運賃収入は開示しなかった。

〔乙第10号証〕

- (19) 同年12月26日、組合等は、「①平成26年8月分以降のA7分会組合員の賃金と他の一般貸切業務従事者の8月分以降の平均賃金との差額がいかほどか示されたい。②A7分会組合員の能率給算定の基礎となる運賃収入について、6月～8月の1件ごとに明らかにされたい。③A7分会組合員の賃金が平成26年7

月以前の水準となるよう仕事を確保されたい。」ということを要求事項とし、平成27年1月15日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

〔甲第13号証〕

同年1月上旬頃、会社は、申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車する旨通告された。

これを受け、組合等は、同年1月13日に、「①申立外会社寝具部門の契約が解除となる理由について明らかにされたい。②関係する分会組合員の今後の労働条件について具体的に明らかにされたい。」という要求事項を文書で追加した。

〔甲第14号証〕

当該追加要求事項については、同月27日に団体交渉を開催して協議することとした。

(20) 平成27年1月15日、第12回団体交渉が開催され、平成26年12月26日付け団体交渉申入書の要求事項①について、会社は、個人情報であることを理由に回答を示さなかった。同②について、会社は、具体的に回答した。同③については、会社は、「努力する。」旨回答した。

(21) 同年1月27日、第13回団体交渉が開催され、同月13日付け文書の追加要求事項①について、会社は、「申立外会社が決めたことなので、正確な理由は分からない。」旨を回答した。組合等はこの回答に納得せず、再度会社に説明を求めたところ、会社は、「専務から聞いた話であるが、会社と組合等が係争中であることが、地裁から申立外会社に送付された調査嘱託書によって申立外会社の知るところとなり、この訴訟の結果により会社の経営状態が悪化した場合などを想定した危機管理上の観点から、申立外会社は、運送会社への委託業務量を均等化する措置を行ったと思われる。」旨の説明を行った。また、同②について、会社は、「当面仕事の確保に向けて努力するが、希望退職の募集もあり得る。」旨を回答した。

これに対し組合等は、「会社が仕事の確保に努めることは当然であり、業務量が減少する現実の中で、分会組合員と他の従業員との間で業務量や賃金に関して差別しないようにして欲しい。」旨を会社に要求した。

(22) 会社は、申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車する旨通告されたことから、当該減車によって余剰となった従業員の配置転換を行うことは困難と考え、同年2月10日、募集人員を12名、退職日を同年3月31日とする希望退職の募集を文書で全従業員に対し通知した。〔甲第15号証〕

これに対し組合等は、同年2月13日、「①前回の団体交渉以降、どのような経営努力が行われたのか具体的に明らかにされたい。②募集人員が12名となる根拠について明らかにされたい。③希望退職募集に応じる者に対し、退職金の上積み支給や、他企業への就職あっせんなどの配慮があるのかどうか明らかにされたい。④募集人員が12名に満たなかった場合、どのように対処されるのか明らかにされたい。」ということを要求事項とし、同月27日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第16号証〕

これに対し会社は、組合等が指定した期日の延期を申し入れ、その際、「3月2日の週に連絡する。」旨を組合に伝え、了承を得た。なお、当該期日の延期理由について、会社は多忙とだけしか組合等に伝えていなかった。

(23) 同年3月6日、会社は組合に対し、「2月13日付け団体交渉申入書に記載されている要求事項は質問事項であり、交渉事項が明確ではないので、まずは本書面で回答する。交渉事項が明らかになった場合には連絡して欲しい。」旨を記載した回答書を送付した。〔甲第17号証〕

これに対し組合等は、同日、「2月13日付け団体交渉申入書での要求事項に加えて、あらためて分会組合員のみを排除するような不当解雇を行わないことを要求事項とする。」旨の団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第18号証〕

(24) 同月25日、第14回団体交渉が開催され、会社は、「不当解雇は行わない。」旨を回答した。〔第1回審問調書(A2 P. 19)〕

(25) チャーター便業務の寝具部門を担当していた非組合員5名は、会社を退職し、C有限会社(以下「C」という。)に採用され再び同部門を担当することになった。

一方、同部門を担当していた分会組合員7名は、会社にとどまった。

(26) 分会組合員7名のうち4名(A2、A3、A4、A8)は、チャーター便業務の寝具部門がなくなったとの理由により、会社から業務を与えられず、その結果として、残業代が減少したことに伴い、平成27年3月就労分(同年4月10日支給分)から賃金が減少した。

なお、A8分会組合員はその後、会社を退職した。

(27) 同年4月11日、組合等は、「A2、A4両分会組合員の3月分の賃金が2月分

以前の水準になるよう、その差額を支給されたい。」ということ并要求事項とし、同月20日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。〔甲第19号証〕  
これに対し会社は、同月16日、交渉期日の延期を依頼した。組合等は当該依頼に対し、「いつ頃であれば都合がよいか。」と問うたところ、会社は、「後日連絡する。」旨を回答した。なお、会社は組合等に対し、期日を延期する理由について、多忙とだけしか伝えていなかった。

その後、同年5月12日まで、会社が組合等に都合のよい期日を連絡しなかったため、組合等は、同日、「A2、A4両分会組合員の賃金に関する事」を要求事項とし、同月20日を交渉期日とする再度の団体交渉の申入れを文書で行った。〔乙第5号証〕

(28) 同月29日、第15回団体交渉が開催され、会社は、「最大の荷主である申立外会社からチャーター便業務に係る配送車両を多数減車されて以降、申立外会社の業務が激減している。しかも、一般貸切業務も増えていない。それでも賃金については配慮しているので、差額を支払う必要はない。」旨を回答した。

これに対し組合等は、本県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行う旨を伝え、団体交渉を打ち切った。

(29) 同年6月15日、組合は、「分会組合員3名に、他の従業員と同等の仕事量を確保し、2月分以前と同等の賃金水準を保障すること」を調整事項とするあっせん申請を本県労働委員会へ行った。

同年7月27日にあっせんが開催されたが、不調に終わった。

#### 5 本件配置転換及びそれに伴う賃金の状況について

(1) 会社の主要荷主とチャーター便業務に係る集配車両の推移

ア 会社の主要荷主は申立外会社であり、平成26年当時、会社の売上げに占める申立外会社分の割合は70%以上であった。〔第1回審問調書(B P. 3)〕

イ 平成26年7月1日付けで申立外会社と締結した集配業務委託契約(以下「平成26年契約」という。)に係る契約車両の内訳は、寝具部門が9台、オムツ部門が6台、リネン部門が15台、その他ホテル用が3台の計33台であった。〔乙第12号証〕

なお、同契約は3年ごとに更新している。

ウ 前回の集配業務委託契約では、寝具車が10台、オムツ車が3台であったが、契約期間の途中で申立外会社からの通告により、それぞれ9台、2台に減車された。

また、平成26年契約締結の数か月後、寝具部門の集配車両1台が減車となり、8台となった。

〔第1回審問調書(B P. 2)〕

さらに、平成27年2月、当該8台全てが減車となり、寝具部門の集配車両はなくなった。〔第1回審問調書(B P. 3)〕

(2) 配置転換に係る会社とCとの交渉

ア 申立外会社は、平成27年2月にチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車した後、同部門の引受先をCに決定した。

〔第1回審問調書(B P. 17)〕

イ 会社は、同部門の業務に従事していた12名全員をCが受け入れてくれるよう同社の交渉担当者に依頼したが、同社からは最終的に5、6名を引き受けるとの回答があった。そして後日、同社から、「当社に移ってよい者はこの5名である。」旨通知された。

〔第1回審問調書(B P. 19、20、29)〕

(3) 配置転換に係る人選

ア A2分会長は、申立外会社のチャーター便担当者として12年間働いていた。その間に、大分工場内において台車の上で横になったことはあった。

〔甲第27号証P. 3〕

イ 申立外会社から会社の従業員に関する苦情が会社に届いていた。具体例としては、D1非組合員が老健施設の従業員と言い争いになった結果、同施設へ出入禁止となり、会社は同人が担当していた集配コースを組み替えたことがあった。

なお、同人以外にも、申立外会社から会社に連絡があり、会社から指導された従業員は多数いた。

〔第1回審問調書(A2 P. 23、24)、同(B P. 14)〕

ウ A2分会長は、申立外会社の大分工場にある休憩所にいるときに、会社から直接「早く帰れ。」「声が大きい。」といった注意をされたことがある。

〔第1回審問調書(A2 P. 24)〕

エ 申立外会社は、会社に対してA2分会長に対する注意、指導、その他の改善措置を申し入れたことはあるが、申立外会社への立入を拒否する旨の連絡をしたことはない。〔甲第37号証〕

(4) 配置転換の状況等

ア 申立外会社によるチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両の減車により、同部門を担当していた組合員7名は以下のように配置転換された。

①A3：別府営業所の一般貸切業務へ配置転換

②A9：別府営業所の一般貸切業務へ配置転換された後、平成27年3月に申立外会社のオムツ部門の従業員が退職したことから、同業務へ配置転換

③A2：別府営業所の一般貸切業務へ配置転換

④A4：別府営業所の一般貸切業務へ配置転換

⑤A6：申立外会社のリネン部門へ配置転換

⑥A10：別府営業所の一般貸切業務へ配置転換された後、平成27年6月に申立外会社のオムツ部門の従業員が退職したことから、同業務へ配置転換

⑦A8：大分営業所の一般貸切業務へ配置転換

イ チャーター便業務のリネン部門の担当であったD2非組合員が平成27年7月に退職したことから、会社は同人が担当していたルートを有限会社E（以下「E」という。）へ再委託した。

さらに、同部門の担当であったD3非組合員が平成27年10月に退職したことから、会社は同人が担当していたルートをEへ再委託した。

〔第1回審問調書（B P. 20）〕

(5) 配置転換先の就労状況等

ア 平成27年2月下旬以降、分会組合員3名について待機状態が多くなった。

〔甲第20号証の1、甲第20号証の2、甲第20号証の3〕

イ 待機場所は会社の休憩室であり、行動に制約は課せられていない。

ウ 申立外会社によるチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両の減車直後、A6分会組合員だけは申立外会社の担当部門の変更であったため、休憩室での待機はなかった。〔第1回審問調書（A2P. 7）〕

当該減車直後、6名の組合員が休憩室での待機となったが、チャーター便業務の集配ルートに欠員が生じたため、A9及びA10分会組合員が担当となった。また、A8分会組合員はすぐに退職し、待機者はA2分会長、A3副分会長、A4分会組合員の3名となった。

エ 平成27年8月はチャーター便業務のリネン部門が忙しく、集配物等の積卸しを手伝う者が必要であり、A3副分会長及びA4分会組合員が当該業務に従事したため、当該月の待機は少なかった。しかし、A2分会長の待機状態に変化はなかった。

オ A2分会長は、申立外会社の大分工場への出入りができない状況にある。しかし、会社は、申立外会社の業務を同人に割り当てている。同人が同業務を行う際、大分工場から目的地までは、まず他の従業員が同工場から会社まで荷物を運び、会社で同人が当該従業員と交替して目的地まで運ぶ。逆に、目的地から大分工場までは、同人が目的地から同工場へ入る前まで荷物を運び、同工場付近で他の従業員が交替して同工場へ運んでいる。

この方法は、会社の従業員や車両を余分に使用することになるため、会社にとって負担である。

〔第1回審問調書（A2 P. 26）〕

カ 平成27年3月27日現在、休憩室での待機はA2分会長のみである。A2分会長も、最近では申立外会社の業務である鹿児島工場の配送に週2回の頻度で従事している。〔第1回審問調書（A2 P. 9）〕

キ 会社の受注した一般貸切業務は、A2分会長に傾斜配分されている。

〔乙第9号証の1から乙第9号証の11〕

ク 平成27年10月頃、A6分会組合員が会社を退職し、A4分会組合員がA6分会組合員の担当業務を担当することになった。また、A4分会組合員がそれまで担当していた業務をA3副分会長が担当することになったため、A3副分会長の待機状態が解消した。〔第1回審問調書（A2 P. 9）〕

(6) 会社の支給する賃金の構成等

ア 会社においては、従業員の賃金は基本給（本給である固定給及び業績給である能率給）のほか、専属手当、精勤手当、通勤手当、家族手当、時間外手当、公休出勤手当、深夜手当、公休深夜手当から構成される。このうち、固定給と

通勤手当が日額で、ほかは月額で計算される、いわゆる日給月給制をとっている。〔甲第34号証〕

イ 固定給については、賃金・退職金規程第4条第2項で、「本人の年齢、職種、経験、能力等により定める。」旨規定されている。〔甲第34号証〕

チャーター便業務に従事した場合は、固定給日額5,500円が支給され、一般貸切業務に従事した場合は、基本的に同3,800円が支給される。なお、一般貸切業務に従事する者の中でも勤続25年を超える者には、同4,300円が支給されている。〔第1回審問調書（B P. 8、9）〕

ウ 専属手当はチャーター便業務に従事する場合にのみ支給される手当である。ただし、チャーター便業務担当者が当該業務に従事できない場合に、交替して従事する者には支給されない。〔第1回審問調書（B P. 8）〕

エ 能率給は、一般貸切業務に従事する場合にのみ支給される手当であり、本人の取り扱った運賃収入の15%を基準として支給される。〔甲第34号証〕

(7) 配置転換前後の賃金の差異等

ア 分会組員3名が、平成26年12月から平成27年12月就労分として会社から支給を受けた賃金の総額は、次のとおりである。

〔甲第21号証の1から甲第21号証の3、甲第26号証〕

組合員 就労分	A 2	A 3	A 4
平成26年12月	256,214円	267,280円	270,230円
平成27年1月	261,280円	251,880円	262,530円
〃 2月	244,714円	251,114円	252,664円
〃 3月	220,143円	250,259円	227,752円
〃 4月	220,260円	238,635円	215,091円
〃 5月	216,417円	225,098円	221,174円
〃 6月	231,941円	228,299円	233,681円
〃 7月	199,343円	233,141円	274,924円
〃 8月	217,535円	264,135円	289,719円
〃 9月	197,014円	238,194円	247,615円
〃 10月	214,874円	244,388円	294,088円
〃 11月	197,514円	216,978円	241,050円
〃 12月	208,574円	231,039円	271,246円

イ 分会組員3名の賃金について、待機状態が多くなる前の平成26年12月から平成27年2月就労分の支給総額の平均額と待機状態が多くなった同年3月から12月就労分までの支給総額の平均額との比較は次のとおりである。

〔甲第21号証の1から甲第21号証の3、甲第26号証〕

平均額 組合員	12月～2月平均額 (a)	3月～12月平均額 (b)	増減額 (b)-(a)
A 2	254,069円	212,361円	▲41,708円
A 3	256,758円	237,016円	▲19,742円
A 4	261,808円	251,634円	▲10,174円

※表中の金額については、小数点以下を切捨てている。

ウ 会社は、A2分会長、A3副分会長及びA4分会組員の固定給について、同人らが一般貸切業務に従事していたため日額は3,800円であったところ、会社が同人らの業務量が少ないと判断した場合には、チャーター便業務に従事した場合に支給する日額5,500円を支給することがあった。

〔甲第21号証の1から甲第21号証の3、甲第26号証〕

エ 団体交渉の際、会社は組合等に対し、業務量が少ない場合に固定給の日額を5,500円にすることで給与面の配慮をしている旨説明したが、組合等から、「支給基準等を明確にしてもらいたい。」との要望が出された。そこで、当該要望に応じるため、他の月と比較して賃金の支給総額が少ない場合、それを補てんする趣旨である旨を明らかにして補てん手当を支給した。

会社は、毎月の賃金の支払総額を20万円程度に維持する必要があると判断

し、当該金額を基準に補てんを行った。

〔第1回審問調書（B P. 25、26、29）〕

補てん手当の支給金額は、会社がその裁量で決定していた。なお、日額5,500円で支給していたときには同手当を支給しておらず、同3,800円で支給するようになってから同手当を支給した。〔第1回審問調書（B P. 30）〕

なお、会社の就業規則及び賃金・退職金規程には、同手当の支給等について規定されていない。〔甲第33号証、甲第34号証〕

6 第14回及び第15回団体交渉開催に係る経緯等（上記第2の4で認定した以外  
の事実）

(1) 第14回団体交渉

ア 組合等は、平成27年2月13日付けの団体交渉申入書に、「団体交渉の日時等については当方の都合で記載していますので、貴社に異議、要望等がありましたら、ユニオン（A11）までご連絡ください。」と記載した。

〔甲第16号証〕

組合等は、開催期限について特に意識せず、会社の都合を考慮して、同申入書に開催期限を明記しなかった。

イ 会社は当該申入れに対して、同年3月6日付けで回答書を組合に送付したが、会社が当該回答書により回答したことについて、組合等は特に問題はないという認識であった。〔第1回審問調書（A2 P. 18）〕

組合等としては、分会組合員の雇用に関わる問題であったため、当該申入れを行った日から2週間以内に、会社から日程調整の回答をもらいたいと希望していたが、その旨は会社に伝えていなかった。

〔第1回審問調書（A2 P. 18）〕

ウ 組合等が同月6日付けで再び団体交渉の申入れを行った結果、同年3月25日に実施されたが、当該実施日について組合等は、会社が団体交渉期日を先延ばしした訳ではないので、適切だったのではないかと考えた。

〔第1回審問調書（A2 P. 18、19）〕

エ 同月25日に開催された団体交渉において、会社は不当解雇を行わないと回答したが、組合等としては当該回答で自身の要求は満足されたと考えた。

〔第1回審問調書（A2 P. 19）〕

オ 期日は延期されたが、組合等の申入れに対して団体交渉は実施された。団体交渉は1時間の範囲内で行われ、その途中で、会社が話し合いを打ち切って終了させたりすることはなかった。〔第1回審問調書（A2 P. 15、16）〕

(2) 第15回団体交渉

ア 組合等は、平成27年4月11日付けの団体交渉申入書に、「団体交渉の日時等については当方の都合で記載していますので、貴社に異議、要望等がありましたら、ユニオン（A11）までご連絡ください。」と記載した。

〔甲第19号証〕

組合等は、開催期限について特に意識せず、会社の都合を考慮して、同申入書に開催期限を明記しなかった。〔第1回審問調書（A2 P. 20）〕

イ 組合等は、同年5月12日付けの団体交渉申入書に、「日時については当方の都合で記載しているので、貴社に異議、要望などがありましたらユニオン（A11）まで連絡下さい。なお、正当な理由なく5月末日を過ぎて開催日を設定するなどの返答をされたり、後日連絡するなどといって同日を過ぎたり、同日までに返答そのものがない場合は、大分県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行います。」という旨を記載した。〔乙第5号証〕

ウ 組合等が団体交渉開催期限として当該申入書に記載した5月末日に対し、実際には5月29日に開催されているので、組合等は会社が期限を徒過したとは認識していない。〔第1回審問調書（A2 P. 20）〕

エ 期日は延期されたが、組合等の申入れに対して団体交渉は実施された。団体交渉は1時間の範囲内で行われ、その途中で、会社が話し合いを打ち切って終了させたりすることはなかった。〔第1回審問調書（A2 P. 15、16）〕

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件配置転換及び賃金の減少について

(1) 申立人の主張

ア 平成27年1月早々、荷主である申立外会社が分会組合員の多く所属している寝具部門の集配委託契約を解除してきた。そこで組合等は、分会組合員の雇用不安が一気に高まったことから、同年1月13日、「①申立外会社寝具部門の契約が解除となる理由について明らかにされたい。②関係する分会組合員の今後の労働条件について具体的に明らかにされたい。」との要求内容で、「1月

15日開催の団交における要求事項の追加について」との標題の文書を会社あてに郵送した。

イ 同年1月27日、第13回団体交渉が行われ、組合等の「①寝具部門の契約が解除となる理由について明らかにされたい。」との要求に対し、会社は、「申立外会社が決めたことだから、正確な理由は分からない。」と回答した。組合等は、突然でしかも大規模な契約解除が今後の労働条件や雇用に重大な影響を与えることから、この会社の回答に納得できず、再度会社に詳細を話すよう求めた。すると会社は、自社の専務から聞いた話であるとして、「申立外会社が決めたことで、危機管理上、運送会社を均等化したいとのことである。」旨回答した。詳細には、「荷主である申立外会社が、会社と組合等との間で係争中であることを裁判所からの調査囑託書を通して知り、この訴訟の結果によって会社の経営状態が悪化した場合のことなどを想定した上での判断ではないかと思われる。」旨の説明を行った。

また、「②関係する分会組合員の今後の労働条件について具体的に明らかにされたい。」との要求に対しては、「当面仕事の確保に向けて努力するが、希望退職募集もありうる。」との回答であった。組合等は、「仕事の確保に努めてもらうことは当然のことであるが、仕事量が減る現実の中で分会組合員と他の従業員との間で仕事量や賃金に関して差別するようなことはしないで欲しい。」と会社に対し強く要求した。

その際、A8分会組合員が、D4非組合員に関して、D4本人から直接聞いた話であるとして、D4はCに転籍し現在の寝具部門の仕事をするようになったということ明らかにしたことから、組合等は、分会組合員だけを申立外会社の職場から排除する狙いがあるのではないかと会社に質したが、会社は、「自分で勝手に面接に行ったのではないか。」というばかりであった。組合等は、「契約の解除が1月早々に判明し、今後の会社の方針も明らかになっていない中で、会社の一従業員が自ら他の会社に面接に行くことなど普通はありえない。」と会社に対して主張したが、会社はこの主張に応えることはなかった。ちなみに、本件申立てに至った時点で、契約解除となった当時の非組合員で寝具部門に従事していた従業員は、D4を含め全員がCに就職し、今も継続して申立外会社の寝具部門の集配業務を行っている。

ウ 申立外会社による寝具部門の契約解除後、同部門の集配業務を担当していた分会組合員7名のうち6名(A2、A3、A4、A9、A10、A8)は業務がなく、会社の別府営業所休憩室での待機となった。なお、A6だけは組合員であるが、休憩室での待機とならなかった。

A8は、休憩室待機という精神的苦痛と賃金の減少に耐えられなくなり、平成27年5月末日で会社を退職した。これにより、休憩室待機の分会組合員は、5名(A2、A3、A4、A9、A10)となった。

会社は、分会組合員全体に対する配車差別を維持したかったが、労働条件の悪さから非組合員の退職が続き、休憩室待機の分会組合員を配置転換せざるを得なくなった。

オムツ部門のA12分会組合員が平成27年3月に退職したので、その穴埋めとしてA9がオムツ部門に配置転換された。これにより、休憩室待機の分会組合員は、4名(A2、A3、A4、A10)となった。この点、会社は、A9にはオムツ部門の経験があるので配置転換の対象にしたと弁明するが、A9にはその経験はなく虚偽の弁明である。むしろ、A2及びA3にはオムツ部門の経験がある。

オムツ部門のD5非組合員が平成27年6月に退職したので、その穴埋めとしてA10がオムツ部門に配置転換された。これにより、休憩室待機の分会組合員は、3名(A2、A3、A4)となった。この点、会社は、「同部門の業務で使用する車両は、大分市野田の駐車場に駐車しており、A10の住所が同所に比較的近いことから同人が配置転換された。」と弁明する。同所に会社の駐車場があるのは事実であるが、同年6月頃にD5が担当する業務に使用していた駐車場は別府市亀川にあり、A2の住所のすぐ近くである。駐車場の近さを基準にするならA2が適任のはずであるが、わざわざ駐車場を変更してまでA10を配置転換した。

リネン部門のD6非組合員が、平成27年7月に退職した。その穴埋めとして、敢えて代走要員であるA13分会組合員を配置転換した。代走要員は、複数のコースの業務を覚える必要があり、育てるのには時間を要するので、休憩室待機の3名(A2、A3、A4)を配置転換する方が、会社にとっては効率が良いはずであるが、それでもこの3名を配置転換しなかった。

A13の担当コースはかなり業務量が多かったので、同人だけで当該コースを維持することが困難となり、平成27年7月からA4が代走や納品回収の応援を担当するようになった。会社は、平分会組合員の中でも団体交渉で積極的に発言するA4に休憩室待機を継続させたい考えであったが、同人を配置転換せざるを得なくなった。これにより、休憩室待機の分会組合員は、2名(A2、A3)となった。

エ リネン部門のD2非組合員は、平成27年8月に退職した。そのルートに休憩室待機をしている2名(A2、A3)を配置転換するかと思われたが、Eに譲渡した。

リネン部門のD3非組合員は、平成27年10月に退職した。このため、同人が担当していたルートを担当する者が必要になった。そのルートに休憩室待機をしている2名(A2、A3)を配置転換するかと思われたが、Eに譲渡した。

オ 平成27年3月25日に開催された第14回団体交渉において、組合は、「解雇はせずとも、分会組合員のみ仕事をさせずに賃金の減額をするようなことはしないように。」ときつく申し入れ、会社もこの申し入れに対しては否定しなかった。ところが、2月末以降、分会組合員3名が、ほとんど仕事をさせられず休憩室で待機させられる状況となり、賃金が4万円近く減少して支払われることとなった。これ以降現在まで待機状態にさせられてきた者はこの3名だけであり、非組合員でこうした待機状態にさせられた者は誰もいない。

カ 平成27年5月29日に開催された第15回団体交渉において、会社は、「最大の荷主である申立外会社から多くの契約コースが解除されて以降、仕事が激減し、一般貸切業務も増えていない。それでも賃金については配慮している。差額を払うつもりはない。」との主張に終始した。

キ 分会長のA2は、分会結成の中心となり、結成以後は、分会長として全ての団体交渉に出席し、団体交渉の経過を分会組合員のみならず非組合員にも知らせることによって、組合等の主張の正当性を訴える中で分会の組織拡大を図ってきたのである。訴訟においても訴えを起こす準備段階から分会組合員に証拠資料を残すことなどの指導を行ってきたリーダー的な存在がA2分会長である。

そのA2分会長が平成27年2月21日から申立外会社の寝具部門の集配業務から外れ、1か月の所定労働日の大半を会社の別府営業所休憩室で待機させられる状態となり、現在もその状態が続いている。また、賃金も大幅に減額され、給与明細に記載された能率給、時間外手当の金額についてはその根拠も不明である。労働者が労働をさせられず根拠不明の賃金を支払われていることの屈辱は耐え難いものである。

ク 労働組合として組合員の時間外手当が適正に支払われているかを検証し、支払われていないとすれば、団体交渉や訴訟を通じて是正しようとするのは労働組合の正当な活動にあたる。この正当な活動の先頭に立ってきたのが分会長のA2である。会社は、この労働組合の正当な活動をしたことの故をもって不利益取扱いをしたので労組法第7条第1号違反であるし、リーダー的存在のA2を狙い撃ちに、分会組織の壊滅を図ろうとする意図が明白であるので、組合への支配介入にあたり労組法第7条第3号違反である。

ケ A3副分会長とA4分会組合員については、A2分会長のように1か月の大半を休憩室で待機させられているわけではないが、他の従業員と比較して、仕事の量、賃金が大幅に減少しており、これも労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。また、A3は副分会長としてA2分会長を補佐する立場であり、A4は結成当初からの分会組合員で、団体交渉においても積極的に発言してきた者である。両名とも分会組織の中心的な人物であり、両名に対する不利益な取扱いも分会組織の弱体化を図ろうとするものであり、組合への支配介入にあたり労組法第7条第3号違反である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成27年1月27日に開催された第13回団体交渉で、組合等から、分会組合員を申立外会社の職場から排除する狙いがあることなどについての質問があった。しかし、会社は同質問に対し明確に否定している。

イ 同年2月に申立外会社から寝具部門の契約を解除されたことなどから、会社運営をすることが困難な状況であり、大分営業所の従業員に対しては同年2月10日付けで、別府営業所の従業員に対しては同年2月12日付けで希望退職を募った。

当該業務に従事していた従業員は12名であり、会社はCに対し、全員の雇用を求めたところ、5名は希望退職に応じて退職したが、7名は希望退職に応

じず、以下のとおり配置転換された。なお、これら7名はいずれも分会組合員である。

- ① A 3  
別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。
- ② A 9  
別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。平成27年3月に申立外会社のおむつ部門の従業員が退職したことから、同業務に配属された。同人はおむつ部門のコースの一部に従事していた経験があったことから同業務に配属されたものである。
- ③ A 2  
別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。
- ④ A 4  
別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。
- ⑤ A 6  
申立外会社の臨時業務へ配置転換された後、リネン部門に配置転換された。同部門の業務は大分市内において行われ、車両は大分営業所に駐車されている。同人は大分市内に在住しており、リネン業務の経験があることから同部門の業務に配属された。
- ⑥ A 10  
別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。平成27年6月に申立外会社のおむつ部門の従業員が退職したことから、その頃同業務に配属された。同業務は、車両を大分市野田の駐車場に駐車しており、同人の住所地が比較的近いことから配属された。
- ⑦ A 8  
大分営業所における一般貸切業務に配置転換された。大分営業所に所属する従業員であったからである。同人は間もなく退職した。

ウ 組合等は、「会社は、リネン部門のD 2及びD 3非組合員が担当していたルートをもEに譲渡した。」旨を主張しているが、譲渡ではなく、委託した。

エ 組合等が問題とする分会組合員3名は、別府営業所の一般貸切業務に配置転換されたところ、同業務はその都度依頼があった荷主の集配を行う。そのため、仕事が多いときもあれば少ないときもある。

現在別府営業所における一般貸切業務は少なく、そのため残業がなく残業代が支払われないのである。

会社としては従業員の生活も考え、固定給が1日3,800円であるところ、仕事量が少ないときには1日5,500円支給している。

オ 本件配置転換は前記の事情によるものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いにならないことは明らかである。

なおA 2については、申立外会社から、事務所及び工場内への立入りを拒否する旨の連絡があった。会社においてその理由を確認したところ、①工場内において疲れたとあって台車の上で横になっていたこと、②工場で仕事が終わっても帰ろうとせず、申立外会社の管理者が何度も帰るように注意しても指示に従わないこと、③工場内のホームで大きな声で私語をすることがあり、近隣住民からクレームが来たこと、④声が大きく態度が威圧的であるため申立外会社の女性従業員が怖がっていること、などが理由であった。そのため、申立外会社の仕事に従事させることには支障がある。

カ 組合等が主張する給与金額の推移は認めるが、固定給は従前に比べて増加している。給与が減少したのは、勤務時間が短縮されたことから残業をしておらず、そのため残業代が支払われなくなったからである。

(3) 当委員会の判断

ア 第2の5(4)及び(5)で認定したとおり、分会組合員3名は、申立外会社によるチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両の減車により、一般貸切業務へ配置転換され、平成27年2月下旬以降、会社休憩室での待機状態が多くなった。

その結果、第2の5(7)で認定したとおり、申立外会社による寝具車の減少の前後におけるA 2分会長、A 3副分会長及びA 4組合員の賃金支給総額の平均額は、それぞれ、約41,000円、約19,000円、約10,000円減少することとなった。

このような状況に鑑みると、客観的には確かに、本件配置転換によって労働者が生活する上でこのうえなく重要な賃金が減少していることから、分会組合員3名にとって不利益な取扱いが行われたと理解することもできないわけではない。

しかしながら、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するためには、本

件配置転換及びそれに伴う賃金減少が組合嫌悪等の不当労働行為意思に基づくものであることが必要であるので、以下検討する。

(ア) 会社と申立外会社との取引関係等

第2の5(1)で認定したとおり、申立外会社が集配業務委託契約に係る寝具部門の集配車両を減車した措置は、会社の主要な荷主である申立外会社の意思で行われたものである。会社のような中小規模の企業においては、その業務量に占める申立外会社の業務の比率も考慮すると、会社は当該減車措置を受け入れざるを得ないことは理解できる。

(イ) 組合員の生活等に及ぼす影響に対する会社の配慮について

a A2分会長に対して

第2の5(5)で認定したとおり、会社は、A2分会長に対して、同人が申立外会社の工場に出入りできなくなった後も、工夫して同人に申立外会社の業務を行わせている。これは、会社の従業員や車両を余分に使用することになるため、会社にとっては負担であるにもかかわらず実施している。

併せて、第2の5(5)で認定したとおり、会社は、申立外会社以外の一般貸切業務を同人に傾斜配分しているといえる。

また、第2の5(7)で認定したとおり、就業規則及び賃金・退職金規程には明記されておらず、支給基準等が曖昧であり、労務管理上疑義があることは否めないものの、会社は、給与面で最低限の保障を行うという趣旨の下、補てん手当を支給していることが認められる。当該支給によって、同人の給与総額は20万円程度に維持されているとみることができる。

これらのことに鑑みると、会社は、給与水準の維持を目的に、同人の業務量を増加させること、または賃金支給額が少ない月にそれを補てんすることにより、同人の生活等に配慮していると推認することができる。

b A3副分会長に対して

第2の5(5)で認定したとおり、A3副分会長は、確かに申立外会社による寝具車の減車直後は休憩室での待機が多かったが、時期を経て申立外会社の業務を行うことが多くなり、待機状態が解消されたことが認められる。

また、上述のとおり会社の支給する補てん手当によって、同人の給与総額がある程度維持されているとみることができる。

これらのことに鑑みると、会社は、給与水準の維持を目的に、業務面及び給与面において同人の生活等に配慮していると推認することができる。

c A4組合員に対して

第2の5(5)で認定したとおり、A4組合員もA3副分会長と同じく、申立外会社による寝具車の減車直後は休憩室での待機が多かったが、時期を経て申立外会社の業務を行うことが多くなり、待機状態が解消されたことが認められる。

また、給与面では、他の月に比べて特段低い月がなかったことから、補てん手当の支給がなかったとみることができる。

これらのことに鑑みると、会社は、給与水準の維持を目的に、業務面等において同人の生活等に配慮していると推認することができる。

(ウ) 本件配置転換に係る業務上の必要性及び手続の相当性について

第2の5(1)で認定したとおり、会社は、平成27年2月に申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両8台を減車されたため、余剰となった人員について配置転換を行わざるを得なかったことは理解できる。

また、第2の4(22)で認定したとおり、申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車する旨通告されたため、会社は余剰となった従業員の配置転換を行うことは困難と判断し、全従業員に対して希望退職の募集を行っており、当該募集手続において、会社は、組合員・非組合員を区別していないことが認められる。

さらに、第2の5(2)で認定したとおり、当該減車が行われた後、結果的に非組合員のみが申立外会社の寝具部門を新規に受注したCに採用されたが、誰を採用するかは同社の自由意思に委ねられる性質のものであるので、同社から告げられた移籍予定の従業員に対し、会社は異論を述べる立場にはないと考えられる。

これらのことに鑑みると、会社には本件配置転換を行うに当たり業務上の必要性があったとみることができ、手続においても相当であったとみることができる。

(エ) 本件配置転換に係る人選の妥当性について

第2の5(4)で認定したとおり、申立外会社によるチャーター便業務の寝具

部門に係る集配車両の減車によって、同部門の集配業務を担当していたA9組合員、A6組合員及びA10組合員が申立外会社のオムツ部門ないしはリネン部門に配置転換された。このことについて組合は、A2分会長及びA3副分会長にはオムツ部門やリネン部門の経験があるので、会社は彼らを当該部門に配置転換できたはずである旨主張するが、その点についての疎明はなされていない。

さらに、第2の5(4)で認定したとおり、リネン部門のルート担当者2名が退職した後に、会社がA2分会長及びA3副分会長を当該部門へ配置転換せずEへ再委託したが、このことについて合理性がない旨組合は主張する。しかし、会社の売上の70%以上を占める申立外会社による寝具車の減車等により、経営上厳しい舵取りを余儀なくされた会社としては、A2分会長ないしA3副分会長を配置転換した場合の費用とEに再委託した場合のそれとを比較した上での経営判断によるものと推認され、Eへ再委託したことに合理性がないとまではいえないとみることができる。

また、第2の5(3)で認定したとおり、確かに会社は、申立外会社からA2分会長の立入を拒否する旨の連絡までは受けていないと見られる。しかし、同人は、台車の上に横になったこと以外にも、申立外会社から注意、指導、改善措置を受けていたものとみることができる。このため、会社は、自社にとって重要な取引先である申立外会社をおもんばかって、同人を担当から外す対応を取ったものと推認される。

荷受人が顧客の苦情や要望等により集配要員を組み替えることは想定できるところであり、実際、第2の5(3)で認定したとおり、非組合員であるD1は老健施設の従業員と言い争いになったことが原因で同施設へ出入りできなくなり、会社は担当を組み替えたことがある。また、同人以外にも、申立外会社から会社に連絡があり、会社から指導された従業員が多数いた。これらの状況を踏まえると、言動に問題のあった従業員に対して、会社は適宜配置転換を行う等の対応を取らざるを得なかったと推認される。

これらのことに鑑みると、本件配置転換に係る人選は、あながち不合理であったとまではみることができない。

#### イ 結論

第2の4で認定したとおり、組合等と会社との間には平成23年から長期間にわたり未払残業代の支払を主眼とする交渉等が行われてきたものの、当該交渉等がなかなか進展しない中で、組合等による未払残業代に係る労基署への申告及び地裁への提訴などが行われた。このような状況に鑑みると、確かに組合等が主張するように本件配置転換に係る分会組合員3名の処遇について、組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由として行われ、かつ、分会の弱体化を図った恣意的な配置転換である旨の主張も理解できないわけではない。

しかし、上記(ア)から(エ)のとおり、本件配置転換は業務上の必要性等に基づき、あながち不合理とはいえない人選に沿ったものとみることができ、会社が本件配置転換に当たり、あえて分会の役員を配置転換の対象としたとまではみることができず、更に、会社が分会組合員3名の賃金の減少に対する措置をある程度講じていることが推認される。一方で、配置転換自体が非組合員も含めて行われていたこと、組合等が本件配置転換による不利益として主張する組合活動への影響については、これが大きなものであったとは証拠上うかがわれないことから、本件配置転換が組合員であることなどを理由とした労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとまではいえない。

また、上記のとおり、本件配置転換は業務上の必要性等に基づいて実施され、対象者の人選においても不合理とまではいえないのであるから、会社が組合及び分会を弱体化する意図を持って本件配置転換を行ったとまではみることができず、本件配置転換が労組法第7条第3号の支配介入に当たるとまではいえない。

## 2 本件団体交渉について

### (1) 第14回団体交渉

#### ア 申立人の主張

(ア) 平成27年2月10日、会社は募集人員を12人、退職日を3月31日とする希望退職の募集を書面で従業員に通知した。組合等は、期日を同年2月27日と指定した同月13日付け文書で直ちに団体交渉を申し入れた。すると会社は同月23日になって、「2月27日は都合が悪い。3月2日の週に連絡します。」と組合書記長に電話してきた。同書記長はまたしても引き延ば

しかと思っただが、これを取りあえず了承した。

- (イ) ところが、同年3月6日に会社よりFAXで、「組合等の要求は質問であり交渉事項が明確でないため、まずは質問事項について本書面で回答する。」などとした文書が送信された。団体交渉期日を調整してきたやり取りがあるにもかかわらず、またしても先延ばししようとする不誠実な対応はもはや不当労働行為に該当すると思われたが、組合等は、同年3月6日付け文書で再び団体交渉の申入れを行った。
- (ウ) この申入れに対し、会社は団体交渉開催日を同年3月27日と指定した。組合等が希望退職募集という異常な事態の中で速やかに団体交渉開催を求めたのに対し、会社が最終的に応じたのは申入れから1か月以上も経過した同年3月27日だった。
- (エ) これまでの労使関係における事実経過の中でも、会社は団体交渉開催を特段の理由もなく引き延ばす行為を見せていたが、今回のこの会社の対応は、明らかに労組法第7条第2号の団体交渉拒否（不誠実団交）に当たるとともに、労働組合の正常な運営を妨げる対応であり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。
- (オ) ところでこの日、第14回目となる団体交渉で、会社は、「希望退職の申込みがなくても解雇はしない。」と声明した。組合等は、解雇はせずとも、分会組合員のみ仕事をさせずに賃金の減額をするようなことはしないようきつく申し入れ、会社もこの申し入れに対しては否定しなかったことから、この日の団体交渉は短時間のうちに終了した。

#### イ 被申立人の主張

- (ア) 組合等による平成27年2月13日付けの団体交渉申入れにおける要求事項はいずれも質問事項であり、交渉事項が明確ではなかった。団体交渉をより実効的に行うためには、質問事項について回答した上で交渉事項を明確にしてもらう必要がある。そのため、会社は要求事項に記載された質問事項について回答した上で、団体交渉事項を明確にすることを求めた。
- (イ) その後、組合等から同年3月6日付けで、分会組合員のみを排除するような不当解雇を行わないことを団体交渉事項とした申入れがなされ、同月25日に団体交渉を実施し、その中で会社は組合等に対し、分会組合員のみを排除するような不当解雇を行わないことを回答した。  
会社は、極めて誠実な対応をしている。

#### ウ 当委員会の判断

- (ア) 第14回団体交渉に係る会社の対応  
第2の4(22)から(24)及び同6(1)で認定したとおり、①会社が、申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車する旨通告されたことを受けて、組合等は会社に対し、会社が発出した希望退職募集に対する会社の対応方針等を求める団体交渉を平成27年2月13日付けで申し入れ、その期日として同年2月27日を指定したが、開催期限については特に意識せず、会社の都合を考慮して団体交渉申入書に同期限を明記しなかったこと、②当該団体交渉申入れに対し、会社は、組合等が指定した期日の延期を申し入れ、その際、「3月2日の週に連絡する。」旨を組合等に伝えたが、延期理由が多忙とだけしか伝えていなかったこと、③当該団体交渉申入れに対して、会社は3月6日付けで、「2月13日付け団体交渉申入書に記載されている要求事項は質問事項であり、交渉事項が明確ではないので、まずは本書面で回答する。交渉事項が明らかになった場合には連絡して欲しい。」旨を記載した回答書を組合に送付したこと、④組合等が3月6日付けで、再度団体交渉を申し入れ、同年3月25日に団体交渉が開催されたこと、⑤当該団体交渉において、会社は不当解雇を行わない旨回答し、当該回答について、組合等は要求が満足されたと考えたこと、が認められる。

#### (イ) 結論

これらのことに鑑みると、確かに会社は、組合等が指定した団体交渉期日に対する延期理由を具体的に伝えていないなどについては、その対応に関し疑義がないではない。

しかし、第2の6(1)で認定したとおり、①組合等は、平成27年2月13日付けの団体交渉申入れに対する会社の回答については特に問題ないと認識していたこと、②組合等は、同年2月13日付けの申入れから2週間以内に日程調整の回答を希望していたが、その旨は会社に伝えていなかったこと、③同年3月6日付けの再度の団体交渉申入れに対して、同年3月25日に団体交渉が開催されたことについては、会社が期日を先延ばしした訳ではない

ので適切だったと組合等は考えていること、が認められる。

それらのことを踏まえて当該団体交渉経緯全体を見渡すと、会社の対応は不誠実であったとまではみることができず、当該団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不誠実団交に当たるとまではいえない。

また、当該団体交渉における会社の対応が不誠実なものとはみることができず、会社が組合等を弱体化する意図を持って当該団体交渉の対応を行ったとまではみることができず、労組法第7条第3号の支配介入に当たるとまではいえない。

(2) 第15回団体交渉

ア 申立人の主張

(ア) 平成27年2月末以降、分会組合員3名が、ほとんど仕事をさせられず休憩室で待機させられる状況となり、賃金が4万円近く減少したことを受け、同年4月11日付け文書で、組合等は団体交渉を申し入れた。

(イ) 組合等は同年4月20日を団体交渉期日に指定したが、会社から同月16日に、「4月20日は忙しくて開催できない。」と連絡があった。組合等が、「ならばいつならよいか。」と聞いたが、会社は、「後日改めて返答する。」と言ったきり、1か月が経過しても何の連絡もなかった。

こうした会社の対応については、明らかに労組法第7条第2号の団体交渉拒否（不誠実団交）、労組法第7条第3号の支配介入に当たり、不当労働行為である。

(ウ) やむを得ず組合等は、同年5月12日付け文書で再度団体交渉を申し入れた。当該申入書には、5月中に団体交渉に応じないのであれば大分県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行う旨を付記した。

この後、組合書記長による会社への電話催促により、やっと同月29日に団体交渉が開催された。

(エ) 同年5月29日、第15回目となる団体交渉が行われた。この中で会社は、「最大の荷主である申立外会社から多くの契約コースを解除されて以降、仕事が激減し、一般貸切業務も増えていない。それでも賃金については配慮している。差額を払うつもりはない。」との主張に終始した。そこで、組合等は、会社に対し大分県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行うと通告し、団体交渉を打ち切った。

イ 被申立人の主張

(ア) 会社は、平成27年4月16日、組合等に連絡し、「団体交渉期日を同年5月以降にして欲しい。」旨伝えたと、組合等は了承し、「いつ頃になるか。」と問われたので、会社は、「分かり次第連絡する。」旨伝えた。

(イ) 組合等から同年5月12日付けで再度の団体交渉申入れがなされ、それに応じて同月29日に第15回団体交渉が開催された。何ら団体交渉拒否には当たらない。

(ウ) 同年4月11日付け申入書には、「団体交渉の日時等について組合等の都合で記載しているので、会社に異議、要望等がある場合には組合等に連絡ください。」旨が記載されていた。更に、同年5月12日付け申入書には、それに加えて「5月末日を過ぎて返答するなどほしくないように。」との旨が記載されているところ（乙第5号証）、同月29日に団体交渉が実施されている。

ウ 当委員会の判断

(ア) 第15回団体交渉に係る会社の対応

第2の4(27)、(28)及び同6(2)で認定したとおり、①組合等は、平成27年4月11日付けで、「A2分会長及びA4組合員の3月分の賃金を、2月以前の水準になるように差額を支給すること」を要求事項とする団体交渉を申し入れ、その期日として同月20日を指定したが、開催期限については特に意識せず、会社の都合を考慮して同期限を明記しなかったこと、②当該申入れに対し、会社は、同月16日、交渉期日の延期を組合等に依頼し、組合の、いつ頃なら都合がよいかとの問いに対し、後日連絡する旨を回答したが、期日の延期理由を多忙とだけしか伝えていなかったこと、③同年5月12日まで、会社が組合等に延期後の期日を連絡しなかったため、組合等は同日付けで、同月20日を交渉期日とする再度の団体交渉申入れを行ったこと、④当該申入書には、同月末日を開催期限とする旨が記載されていたこと、⑤同月29日、団体交渉が開催され、会社は、最大荷主である申立外会社による配送車両の減車後、会社の業務が激減し、一般貸切業務も増えていないが、賃金面での配慮はしており、差額を支払う必要はない旨回答したこと、⑥組合等は、大分県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行う旨を会社に伝え、

団体交渉を打ち切ったこと、が認められる。

(イ) 結論

これらのことに鑑みると、確かに会社は、組合等が指定した団体交渉期日に対する延期理由を具体的に伝えていないこと、平成27年4月16日から同年5月12日まで、団体交渉開催日を組合等に連絡していないこと、などについては、その対応に疑義がないわけではない。

しかし、第2の3で認定したとおり、会社の決算月は毎年3月であることから、審問において会社が証言したように、5月末までに決算資料を作成する必要があり、また、過去においても、4月下旬を開催期日とする組合等の団体交渉申入れに対し、実際には5月末頃に開催された経緯も踏まえると、3月から5月は多忙な時期であったということは理解できるところである。

また、第2の6(2)で認定したとおり、組合等が団体交渉申入書に記載した開催期限の5月末日に対して、実際には5月29日に開催しているので、組合等は会社が期限を徒過したと認識してないことが認められる。

そのことも踏まえて、当該団体交渉経緯全体を見渡すと、会社の対応は不誠実であったとまではみることができず、当該団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不誠実団交に当たるとまではいえない。

また、当該団体交渉における会社の対応が不誠実なものとはまではいえないことから、会社が組合等を弱体化する意図を持って当該団体交渉の対応を行ったとまではみることができず、労組法第7条第3号の支配介入に当たるとまではいえない。

3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年9月29日

大分県労働委員会  
会長 須賀 陽二

## 命 令 書

申立人 X 1 労働組合  
 委員長 A 1  
 被申立人 Z 株式会社  
 代表取締役 B 1  
 代表取締役 B 2

上記当事者間の大分県労委平成28年(不)第1号Z不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年2月14日第672回、同月28日第673回、同年3月14日第674回公益委員会議において、会長公益委員須賀陽二、公益委員鈴木芳明、同関恵子、同三浦恭子、同深田茂人が出席し、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

被申立人は、申立外C 1 株式会社（以下「申立外会社」という。）の主要な荷主である。申立人は、申立外会社に対し未払残業代の支払を求め、平成23年6月6日に申立人の分会を結成し、申立外会社と団体交渉を重ねてきた。しかし、協議が進展しないことから、申立人は、未払残業代の支払を求め大分地方裁判所（以下「裁判所」という。）に提訴を行うなどした。

当該裁判の中で申立人は、被申立人と申立外会社との契約内容を明確にするよう求める調査嘱託を裁判所に申し立てた結果、平成27年1月9日、申立外会社からの回答書が、裁判所から申立人へ送付された。

翌10日、被申立人は申立外会社に発注していた配送業務の一部解除を通知し、同業務を別の運送会社に発注した。同業務を担当していた非組合員は全て、申立外会社を退職し、平成27年2月20日に当該発注を受けた運送会社に採用されたが、同じく同業務を担当していた申立人組合員3名には転職の機会もなく、申立外会社に残った。その結果、同業務から外れた当該組合員は待機状態が多くなり、賃金も減額となっている。

被申立人が申立外会社と通謀し、配送業務の一部を解除し、非組合員のみを新規発注会社に移籍させ、当該組合員の申立外会社での就労を減少させ、賃金の減少を容易にしたことは、申立人の分会の弱体化を図った行為であり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てたものである。

## 2 請求する救済内容

被申立人は、本命令交付の日から10日以内に、下記の文書を、A4サイズの用紙に、12ポイント以上のフォントで明瞭に楷書で記し、申立人に手交しなければならない。

「下記の行為について、大分県労働委員会により、労働組合法7条3号に該当する不当労働行為と認定されましたので、その是正措置を講じるとともに、今後このような行為をいたしません。

## 記

被申立人が、平成27年1月10日に、申立外C 1 株式会社に発注していた寝具部門の配送業務の業務委託契約の解除を通知し、同業務を申立外D 有限会社に発注し、その後、申立人のC 1 分会に所属しない従業員5名のみが、申立外C 1 を退職し、同年2月20日または21日に申立外D 有限会社に雇用され、同月21日から同業務を担当したところ、これら一連の行為は、被申立人が、申立外C 1 株式会社と共謀して、申立人の分会に所属する組合員らに対する平成27年2月就労分（同年3月10日支給分）以降の賃金減少を容易にするもので、申立人の分会に対する弱体化を図った行為であること。」

### 3 本件の争点

- (1) 申立人組合員らにとって申立外会社の荷主である被申立人は、労組法第7条の「使用者」に当たるか。
- (2) 被申立人が労組法第7条の使用者に当たる場合、被申立人が、申立外会社との寝具部門の集配業務委託契約を解除し、当該業務を申立外D有限会社（以下「D」という。）に委託し、非組合員のみがDに移籍し引き続き当該業務を行っている反面、申立外会社にとどまった申立人組合員に対する配車（とりわけ、チャーター便配送業務の配車）が減少し、これに伴い賃金が減少したことは、組合の弱体化を図る目的で、被申立人が申立外会社と共謀して行った労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に当たるか。

## 第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

### 1 当事者等

#### (1) 申立人

申立人のX1労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に組合事務所を有し、企業・業種を問わず、大分県内で働く労働者もしくは大分県内に居住する労働者等で組織されている個人加盟の合同労働組合であり、組合員は約400名である。また、組合には、下部組織として申立外会社に勤務する労働者で組織されたC1分会（以下「分会」という。）があり、組合員は11名である。

#### (2) 被申立人

被申立人Z株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、寝具類の製造、販売、賃貸及び洗濯等を営む株式会社であり、全国に9の支社・支店及び29の営業所を有しており、雇用者数は12,217名（平成28年6月現在）である。

#### (3) 申立外会社

申立外会社は、大分市に本店を置き、貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、申立人組合員らと雇用契約関係にある。

### 2 本件申立てに至る経過

- (1) 会社と申立外会社とは、平成26年7月1日、会社の取り扱う寝具類の集配、運送等の業務について、集配業務委託契約を更新した。
- (2) 組合及び分会組合員は、申立外会社を相手取り、分会組合員に対する未払残業代等を請求する訴訟（以下「関連訴訟」という。）を提起した。
- (3) 組合及び分会組合員は、未払残業代等の正確な計算のために必要であるとの考えの下、平成26年11月19日付けで、会社と申立外会社との契約内容（運送集配代金の計算方法）を明らかにすることを会社に求める調査囑託を裁判所に申し立てた。

この申立ての結果、会社は運送集配代金の計算方法を明らかにする旨の回答書を裁判所に送付し、平成27年1月9日、組合及び分会組合員は、その回答書を得た。

- (4) 平成27年1月10日、会社は申立外会社に対し、発注していた寝具部門の集配業務委託契約を解除することを通知した。
- (5) 平成27年2月20日、会社は新たにDとの間で、寝具部門の集配業務委託契約を締結した。
- (6) 会社の寝具部門の集配業務を担当していた非組合員5名は、申立外会社を退職し、Dに採用され再び同業務を担当することになった。  
一方、同業務を担当していた分会組合員7名は、申立外会社にとどまった。
- (7) 分会組合員7名のうち4名（A2、A3、A4、A5）は、会社の寝具部門の集配業務がなくなったとの理由により、申立外会社から業務を与えられず、その結果として、残業代が減少したことに伴い、平成27年3月就労分（同年4月10日支給分）から賃金が減少した。

なお、A5はその後、申立外会社を退職した。

### 3 会社と申立外会社との関係

- (1) 会社と申立外会社は、会社の取り扱うリネン等の物品の集配、運送等に係る業務委託契約を締結している。
- (2) 会社は、北海道から九州に至るまで全国各地で事業を展開しており、会社が、全国各地において、運送・集配等に関する業務等を委託している「外注先企業」は、平成28年1月末現在で、申立外会社を含めて56社ある。また、大分県下での「外注先企業」は、申立外会社を含めて4社ある。
- (3) 会社の成立は昭和37年7月17日であり、申立外会社のそれは昭和23年9月29日であり、申立外会社の方が会社に比べて成立が古い。

(4) 会社と申立外会社との間には、株式の保有などの資本面における関係はなく、役員の派遣などの人事面における関係もない。

#### 4 分会組合員らの就業状況等

##### (1) 雇用契約関係

分会組合員らは、申立外会社と雇用契約を締結している。一方、会社は申立外会社の取引先のひとつであり、分会組合員らと雇用契約関係にはない。

##### (2) 集配業務委託契約の内容

平成26年7月1日に会社と申立外会社とが更新した、会社の取り扱う寝具類の集配、運送等の業務についての集配業務委託契約の内容は、次のとおりである。

会社（以下「甲」という。）と申立外会社（以下「乙」という。）の間において、甲の取り扱う寝具類の集配・運送及び取扱い業務に関し、次の各条項により契約を締結する。

（前略）

（法令等の遵守）

第2条 乙は本契約を遂行するにあたり、法令上要求されている取扱責任者その他の必要要員を配置するとともに、本業務を遂行するに当り労働基準法、労働安全衛生法、道路交通法その他の関係諸法令並びに、寝具衛生基準、作業指針、通知通達等の行政規則を厳守し、かつ善良な管理者の注意をもって本業務を実施するものとする。

2 甲は乙に対して、前項に定める事項の実施について必要な指導・助言等を行うことができ、乙は、原則としてこれに従うものとする。

（中略）

（寝具類取扱責任の範囲）

第4条 乙は、甲が指定した場所において寝具類を積み、甲の委託した取引先（以下「丙」という。）に引き渡し、丙より寝具類を受け取り、甲の指示する場所においてその寝具類を引き渡す迄の間の集配・運送業務を行うものとし、これをもって乙の責任範囲とする。またこれと逆の場合も同様とする。

(1) 乙の取扱う寝具類の種類と数量は、甲、乙協議の上別に決定する。

(2)～(3) 略

(4) 甲は、必要に応じてあらかじめ定められた集配送コースを変更するよう乙に指示することができる。乙は、原則としてその指示に従うものとする。

（配送方法及び業務報告）

第5条

(1)～(2) 略

(3) 乙が甲の業務に携わる車両は、集配日報（毎日）及び車両消毒実施表（毎月）を甲に提出し、内容を報告しなければならない。

（車両）

第6条 乙が本契約に基づいて使用する車両は、甲が指示し、もしくはその承認を受けた仕様とし、乙は自己の負担と責任に於いて車両を確保し、使用するものとする。

(1) 車両の修理、車検、自動車保険の付保等の車両の維持管理は、全て乙の責任と費用において行うものとする。

(2) 略

（中略）

（車両の増車・減車）

第8条 甲は乙に対し、第5条に定める車両を増車または減車させることができる。増車または減車により乙に損害が生じた場合にも、その損害は原則として乙の負担とし、乙はその賠償等を甲に請求しないものとする。

（乙の従事者への周知・徹底）

第9条 乙は、本業務に従事する運転手・助手その他これに関与する全ての使用人に対して、甲の品位、信用等に傷をつけないよう努めさせなければならない。

(1) 乙は甲に対して、本業務に携わる全ての従事者の名簿を提出し、その変更がある場合はすみやかに変更名簿を提出するものとする。

(2) 乙の運転手その他の従事者が業務怠慢その他の理由で甲に不利益になる行為をした場合、甲はその従事者の変更を乙に求めることができる。その場合、乙は甲の意見を尊重し、その意に沿うよう努めるものとする。

(3) 略

(4) 乙の運転従事者は、甲の業務につく場合には、必ず甲の指定するユニフォームを着用する。また甲の業務以外の業務に従事する場合にはこれを着用し

てはならない。

(イ) ユニフォーム代及びその洗濯代は乙の負担とする。

(ロ) この契約が終了した場合には、その時点で乙が所有している甲指定のユニフォームの全てを前(イ)の代金の10%の価格で甲が買い取るものとする。

(5) 乙は、この契約に基づく業務上必要な従事者の研修・教育を、甲の指導と協力に基づいて、乙の責任と費用において行うものとする。

(中略)

(契約の無催告解除)

第13条 乙が次の各号の一にでも該当する場合は、甲は何ら催告通知を要せず本契約を解除することができる。この場合、乙は甲に対し、第6条に定める以外には何らの請求もしないものとする。

(1) 本契約条項の一つにでも違反したとき。

(2) 破産、民事再生等の申立て、強制執行、不渡手形の発生その他経営上、信用上の重大な事態が発生したとき。

(3) 乙が甲に対して重大な不利益もしくは損害を与え、またはそのおそれを生じさせたとき。

(4) その他乙において、前3項に準ずる事態が発生したとき。

(後略)

### (3) A3副分会長の業務内容

A3副分会長は、平成24年11月13日から平成26年3月21日の間、自らが「サービス」とタイトルを付したノート（以下「サービスノート」という。）を持って、会社の同業他社が受注活動をしていた取引先を回り、当該同業他社の納品状況等を調査・記録し、会社に報告していた。当該活動の対象は、全て集配業務委託契約の対象ではない取引先であった。サービスノートは、会社の事務所の中に保管され、当該活動を行う際に、A3副分会長が持ち出して使用していた。なお、集配業務委託契約を円滑に遂行するため、会社が、希望するチャーター便運転手のみに配布していた「連絡ノート」と称するものが存在するが、これは、サービスノートとはその内容・性質を異にしていた。

被申立人からの当該活動の打診は、申立外会社、E及びFの3社の配送主任が参加した会議で、当該3社全てに対してあり、申立外会社以外の2社は、当該打診を断った。

A3副分会長は、申立外会社のC2配送主任と一緒にいる時に、会社の現場主任から当該活動を行うよう指示された。その際、自身が当該活動を行うことを申立外会社の社長に伝えてもらいたい旨、同配送主任に依頼した。そして、自身が当該活動を行うことが申立外会社の社長に伝わったと思い、当該活動を始めた。なお、申立外会社の従業員で当該活動を行っていたのは、A3副分会長のみであった。

申立外会社の社長は、その従業員に対し常日頃から、「会社の言うことは絶対なので、守るように。」と伝えていた。そのことにより、申立外会社従業員の間では、「会社の言うことは聞かなければならない。」との雰囲気がある。

### (4) 分会組合員らの雇用状況

#### ア 募集及び採用時

会社の集配業務に携わる申立外会社の運転手（以下「チャーター便運転手」という。）の募集及び採用の時期・人数等は、申立外会社が決めており、会社が関与することはなかった。

#### イ 配属時等

会社は、申立外会社を含む各外注先企業から、チャーター便運転手の氏名、住所、勤務先、業務内容等の情報を記載した名簿（以下「名簿」という。）を提出してもらっている。名簿の様式は、会社が作成し、各外注先企業に記入・提出を依頼している。

会社が、申立外会社を含む各外注先企業から名簿を提出してもらっている理由は、顧客からのクレーム対応に必要なためである。

申立外会社の従業員をチャーター便運転手へ配置するに当たっては、申立外会社が、従事する部門や配送ルートを決めており、会社の希望は特段影響しない。

チャーター便運転手で集配業務未経験者の育成は、申立外会社が行っており、会社が自ら業務の内容を教えることはない。

### (5) 分会組合員らの業務遂行状況

ア 勤務状況

会社の工場には、申立外会社の従業員である部門主任及び主任補佐が常駐しており、申立外会社と会社との連絡調整役を務めている。同工場内には、彼らが待機・打合せ等を行う部屋等は用意されていない。

集配ルートに欠員が生じた場合は、彼らが代わりに集配業務に従事する。配置している部門主任及び主任補佐の人数は、申立外会社が決めている。

イ 集配車両及び制服

会社の集配業務で申立外会社が使用する車両（以下「車両」という。）には、会社の名称（Z）が記載され、会社を表すデザインのステッカーが貼られている。他の外注先企業も同様の仕様になっている。

会社が、車両を当該仕様にさせているのは、会社の顧客（リネン等の集配先である病院や福祉施設等）に対し、車両が会社から手配されたものであることが容易に判別できるようにするためである。

車両の仕様は会社が指示するか会社の承認を受けたものとし、費用は申立外会社が負担することは、集配業務委託契約書に明記している。これは、他の外注先企業との契約でも同じである。

車両の全てを所有・提供しているのは、申立外会社であり、会社が、自社の車両を使用して、これに申立外会社の従業員を乗車させることはない。

車両の維持管理（燃料代、車検、納税、修理その他）も、全て所有者である申立外会社が行っている。

集配業務に従事する際には、申立外会社の従業員は会社の名称が入った作業服及び名札を着用する。これは、顧客が集配作業で出入りする運転手を不審者等と識別しやすくするためであり、他の外注先企業との契約でも同じである。

申立外会社を含む各外注先企業は、集配業務委託契約第9条により、必要な枚数の制服を会社から購入する。

(6) 分会組合員らの労働条件の決定

ア 賃金について

関連訴訟を提起する前に、申立外会社は新賃金体系を導入しており、新賃金体系への変更について会社の関与はなかった。

会社は、集配業務委託料に関し、外注先企業との関係で、「集配業務に使用される車両の大きさ（トン数）や台数」に応じて月次の具体的な運送集配代金（集配業務委託料）を決定し、各社から送付される請求書にしたがって代金の支払を行っている。

この運送集配代金（集配業務委託料）は、当該委託業務に従事した労働者の人数に労働時間を掛けることにより算出するといったような従業員の受ける賃金の総額と直接関連していない。

イ 休暇について

休暇の申出は基本的に申立外会社に対して行っている。

(7) 集配業務の状況

集配業務のルートは会社が決定し、当該決定には申立外会社は関与しない。集配業務のルートは一週間単位で決められ、その決定を受けて申立外会社の部門主任が各集配先の配送時間や物量等を調整する。

(8) 分会組合員らの労働時間等の管理

会社の集配業務に従事する申立外会社の従業員は、業務開始及び終了時刻、走行ルート、走行距離等を記載した集配日報を会社及び申立外会社に提出する。

集配日報は、顧客からの要望・苦情等を把握するために必要なものである。

(9) 代替要員の確保

申立外会社の従業員が、急にその担当する集配業務に従事できなくなった場合、申立外会社は、自社の従業員の中から代替要員を確保するようになっている。

5 申立外会社における取引先の状況

申立外会社は、平成28年4月13日現在で会社も含めて12社以上の企業と運送取引を行っている。

第3 判断及び法律上の根拠

1 会社の使用者性に係る当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 申立外会社の従業員は、会社とG株式会社から直接指示されることがほとんどであり、これはいわゆる「偽装請負」である。

このため、申立外会社は、実質的にG株式会社と会社の「一部門」になっている。

のみならず、会社は、申立外会社の主要な荷主であることから、申立外会社

への発注業務の一部を解除し、さらに、申立外会社と共謀して、分会の特定の組合員のみを対象に仕事量を減少させ、ひいては賃金を減少させることが容易である。

このように、会社は、分会に対する具体的かつ直接的な影響力ないし支配力を及ぼして、組合の団結権、団体行動権の行使を侵害することが容易な地位にあり、労組法第7条にいう「使用者」に当たる。

イ また、A3副分会長の陳述書によれば、次の事実が認められる。

① 会社の配送主任が、直接私や他の社員に業務の指示をするし、その指示内容が会社と申立外会社との契約内容に含まれないものに及ぶことが多々あった。

② サービスノートを携えて、会社の取引先である各病院等の施設を回って、その施設のリネン担当者に、会社に対する要望、意見等を伺い、その内容を記載し、会社に提出するという仕事は、まさに会社の社員としての営業活動に等しく、こうした仕事は、会社が提出した集配業務委託契約書の第4条をみても、申立外会社の業務には入っていない。

③ 申立外会社が週1日行くところ、会社の同業他社は週3回行くとして会社のお客さんを同業他社に乗り換えさせたことから、会社の同業他社から会社へ再び契約した取引先のところへは週3回行くようにといった具体的指示があった。

さらに、会社の配送主任が招集した主任会議の中で当該配送主任は、「会社の業務に従事している申立外会社のドライバーは、一切他の荷主の仕事はするな。」と言った。

④ 会社は、寝具部門の業務をDと契約し、さらに申立外会社の非組合員だけ就職のあっせんを行ってDに移籍させ、平成27年2月21日以降、これまでと全く同一の業務をさせている。Dに移籍したHさんに対し、「移籍は、会社と申立外会社のどちらの指示なのか。」と単刀直入に聞いた。すると、Hさんは即座に、「いや会社」とはっきり言った。

また、A6分会書記長の陳述書によれば、次の事実が認められる。

⑤ 私が実際に配置転換させられたように、会社が申立外会社の従業員の配置転換を求めると、申立外会社の社長は、それをそのまま実行に移すのである。つまり、会社は、私たちの労働条件さえ左右できるのである。

以上のとおり、会社は、申立外会社の従業員に対し、会社の委託業務以外の業務を実行するように直接指揮命令し（①、②）、申立外会社の営業にかかる従業員の活動を具体的に支配し（③）、従業員の配置転換もできる（⑤）のみならず、従業員の雇用主をも左右できる（④）。

よって、会社は、雇用主である申立外会社から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ（①、②）、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある（③～⑤）ので、その限りにおいて労組法上の「使用者」に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社と申立外会社は、会社の物品（リネン製品等）の運送・集配等に関する業務委託契約を締結しているに過ぎず、両社は、全く別個独立した会社なのであって、相互に資本関係もなければ、役員兼務もなく、設立時期すら全く異なる企業である。申立外会社は昭和23年創業であり、昭和37年設立の会社よりも14年も前に設立されており、組合が主張するような「偽装請負」という事実関係は全く存在しない。

したがって、申立外会社が、実質的に会社及びG株式会社の「一部門」になっているという事実もない。

申立外会社は、会社がその業務に関して全国各地で取引をしている数多くの外注先企業のうちの一社に過ぎない。

イ 分会組合員らは、会社とは全く別個独立した申立外会社との間で労働契約を結んだ従業員なのであって、このような分会組合員らとの関係において、会社が、労組法第7条の「使用者」に該当することは、あり得ない。

ウ 偽装請負とは、外形上、業務処理請負ないし業務委託の契約形式をとっているが、その実態が労働者供給または労働者派遣に該当する等の場合をいう。

この点、適法な業務委託においては、注文者（委託業者）と受託業者との間には業務委託関係があるだけで、労働者との間で雇用関係及び指揮命令関係を形成してその労務提供を受けるのは「受託業者」となる。

ところが、いわゆる偽装請負においては、労働者と受託業者の間には形式的

な雇用関係や指揮命令関係しかなく、労働者を実質的に支配してその労務提供を受けるのは注文者（委託業者）となる。

労働関連の裁判例等によると、受託業者と委託業者（注文者）間の業務委託契約等がいわゆる「偽装請負」とされるのは（つまり、注文者と労働者間に直接の労働契約関係が認められる場合は）、「①労働者と派遣先企業（委託業者側）との間の事実上の使用従属関係が存在し、しかも、②派遣元企業（受託業者側）がそもそも企業としての独自性を有しないとか、企業としての独立性を欠いていて派遣先企業（委託業者側）の労務担当の代行機関と同一視しうるものである等その存在（受託業者側の存在）が形式的名目的なものに過ぎず、かつ、③派遣先企業（委託業者側）が労働者の賃金額その他の労働条件を決定していると認めるべき事情のある場合」（サガテレビ事件・福岡高裁昭和55年（ネ）第592号同58年6月7日判決参照）であるとか、「①社外労働者が委託業者側の事業場において同企業から作業上の指揮命令を受けて労務に従事するという使用従属関係を前提にして、②実質的にみて、当該労働者に賃金を支払う者が委託業者側であり、かつ、③当該労働者の労務提供の相手方が委託業者側であると評価できる場合」（センエイ事件・佐賀地裁武雄支部平成8年（ヨ）第18号同9年3月28日決定参照）等に限定されている。

また、最高裁も、偽装請負の成否、すなわち、社外労働者と業務委託者との間の黙示の労働契約の成否を、「①社外労働者の採用、②賃金額の決定、③配置等の就業条件の決定を受託業者と委託業者のいずれの企業が行っていたか」という諸要素を中心に判断しており、松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件（最高裁平成20年（受）第1240号同21年12月18日第二小法廷判決）においても、「当該委託業者が受託業者における労働者の採用に関与していなかったこと」や、「労働者が受託業者から支給を受けていた給与等の額を委託業者が決定していた事情がうかがわれないこと」、「受託業者が労働者に対して委託業者工場の他の部門に移るように打診するなど、配置を含む労働者の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあった。」ことを摘示して、偽装請負の存在を明確に否定している。

このような判断基準を基に本件における具体的な事実関係等（間接事実や証拠関係等）を検討すれば、申立外会社（受託業者）の従業員である分会組合員らと会社（委託業者）との間に何ら労働契約が発生しておらず、「偽装請負」などという事実関係が存在しないことは、明らかである。

エ 以下、これら具体的な事実関係（判断要素）について、詳述する。

(ア) 申立外会社の独自性、独立性

a 設立の経緯の独自性や資本・提携関係の不存在

本件受託業者である申立外会社は、会社の設立よりも10年以上も前の昭和23年創業の運送業者であり、また、両企業間には、何らの資本関係や役員兼務等の関係は存在しない。

また、両企業間において、相互の派遣や出向等の人事交流もなく、会社の社屋や工場内等に、申立外会社の部門主任等が待機したり、打合せしたりする部屋等が設置されていた事実もない。

したがって、両企業間の関係において、申立外会社が会社の業務の受託を目的として設立されたとか、申立外会社が会社の完全子会社であるなどという特別な事情は何ら存在せず、受託業者側がそもそも企業としての独自性を有しないとか、企業としての独立性を欠いていて委託業者側の労務担当の代行機関と同一視しうるものである等その存在が形式的名目的なものに過ぎないというような事情は何ら認められない。

b 本件委託業務に使用する機材（車両・トラック）の帰属・管理が申立外会社にあること

車両を所有・提供しているのは、全て申立外会社であり、会社ではない（つまり、被申立人が、自社の車両を使用して、これに申立外会社の従業員を乗車させているという事実もない）。

当然ながら、各車両の維持管理（燃料代、車検、納税、修理その他）も全て車両の所有者である申立外会社が会社とは別個独自に行っており、これらに会社が関与することはない。

また、各車両の保険等も、申立外会社はその保険契約者として独自に加入しており、会社がこれらに関与することは一切ない。

さらに、車両は、申立外会社が独自に確保している車庫や駐車場に保管されており、運転手は、申立外会社の車庫・駐車場を起点に日々の集配業務に従事している。

c 申立外会社における多数の「会社以外の取引先」の存在（申立外会社の会社以外との業務実績の存在）

申立外会社は、会社とは別個独立の運送会社であるため、当然ながら、会社以外の企業とも日常的な運送取引を行っている。

この点、会社が、申立外会社に調査協力を求めた際の回答によれば、申立外会社は、平成28年4月13日現在の時点で、会社以外に、少なくとも11から12社以上の各種企業と運送等取引を行っており（I株式会社、J株式会社、株式会社K、L株式会社、M株式会社、有限会社N、O株式会社等他多数）、様々な委託業者の物品等を自社の車両で運搬している状況にある。

このような客観的な取引状況からみても、組合が主張しているような、「申立外会社は、実質的には、G株式会社と会社の一部門になっている。」などという事実関係が全く存在しないことは、明らかである（会社の一部門としてその運送部門を担当していたのであれば、申立外会社が独自に多数の企業と運送取引をするはずがないであろう。）。

d 申立外会社が会社らの多数の「外注先企業」の一社に過ぎないこと  
会社及びG株式会社は、北海道から九州に至るまで全国各地でその事業を幅広く展開している。

そして、会社らが、全国各地において、運送・集配等に関する業務等を委託している「外注先企業」は、現在、申立外会社を含めて、約55社以上もの多数に上っており、さらに、大分県下に限ってみても、実に4社（F株式会社、D有限会社、有限会社E、そして、申立外会社）もの外注先企業にその業務を委託している。

(イ) 会社が、申立外会社の従業員の賃金額その他の労働条件を決定していると認めるべき事情の不存在、及び当該従業員の労務提供の相手方が会社であると評価すべき具体的事情の不存在

a 申立外会社の従業員の「募集・採用」への会社の不関与

分会組合員らも認めているとおり、分会組合員ら従業員（運転手）の募集・採用（採用の時期や人数等）は、全て申立外会社が独自に行っており、会社やG株式会社が採用等に関与することはなかった。

なお、組合側の供述によると、申立外会社がその採用に関して従業員から取得した個別の「履歴書」を、会社に提出していたなどと主張されているが、かかる事実は存在しない。

会社が、申立外会社を含む各外注先企業から提出を受けているのは（F株式会社や有限会社E等その他の外注先企業全てが対象である。）、運転手らの経歴等を記載した詳細な「履歴書」などではなく、必要最低限の情報のみを記載した簡易な「名簿」のみである。

また、組合も自認しているように、申立外会社に採用された従業員が、未経験の集配業務に配属された場合の教育・育成等は、申立外会社の部門主任や前任の従業員が担当して実施していたものであり、会社が自ら業務内容を教えることもなかった。

b 分会組合員ら従業員の「賃金」その他の労働条件の決定への会社の不関与

分会組合員ら従業員への賃金の決定・支払は、申立外会社が税金等の徴収手続も含めて全て独自に行っていたものであり、会社はこれらに一切関与していない。

有給休暇の申請等をはじめとする各種労働条件の決定等についても、全て雇用主である申立外会社が行っていた。

当然のことながら、従業員の勤怠管理やそれに基づく賃金計算（残業代の計算等）等も、全て申立外会社において独自に実施していたものであり、会社がこれらに関与したなどという事実は、一切存在しない。

分会組合員ら従業員に対する賃金額の決定や支給等に会社が関与していないことについては、組合においても自認している事実であり、争いはない。

なお、組合によると、申立外会社は、関連訴訟の提起前に「新賃金体系」なる制度を社内で導入したり、分会組合員らに対する「能率給」を廃止するなどの処分をしているようであるが、これらの件に関しても、会社は一切関与しておらず、組合側においてですら、その関与があったとは考えていないとのことである。

そもそも、組合は分会組合員らの賃金や残業代を請求する内容の関連訴

訟において、申立外会社を「使用者」として争っているというのであるから、分会組合員らの「賃金」の決定や支給等に関して、会社が関与していないことについては、組合側においても、全く争いがないはずである。

また、従業員に対する賃金以外の配置や異動等に関しても、全て申立外会社が別個独立に実施していた。

申立外会社によれば、会社の運送業務を担当していた従業員が人事異動や配転等によって会社以外の取引先の担当になることもあり、また、運転手が交通事故を起こしてしまったような場合の対処についても、すべて申立外会社の責任において、同社が保険契約している保険会社を通じて対処していたものであり、会社は関与していない。

- c 申立外会社への「業務委託料」が従業員の人数や労働時間量と関連していないこと

会社は、業務委託料に関し、全ての外注先企業との関係で、「集配業務に使用されるトラック車両の大きさ（トン数）や台数」に応じて月次の具体的な運送集配代金（業務委託料）を決定し、各社において「毎月20日締め」で各々の請求書を送付してもらい、請求書にしたがって代金の支払を行っていた。

もし、組合の主張するような「偽装請負」があったとすれば、会社による毎月の業務委託料が、当該委託業務に従事した「労働者の人数と労働時間」とで算出される従業員の受ける賃金の総額と直接関連するような仕組みになっており、また、賃金額の算出や決定も会社側において行っていた等という特別の事情が存在して然るべきであるが、このような事実関係は、一切存在しない。

また、当然のことながら、分会組合員ら従業員に賃金や残業代等を算出するための日常の出退勤や労働時間の管理等を行っていたのも申立外会社であるし、組合によれば、有給休暇の申請も会社ではなく申立外会社に行っており（分会組合員ら従業員の休日、有給、出欠勤等の管理は、全て申立外会社が実施しており、会社は関与していない。）、また、車両の運転手が急に集配業務に従事できなくなるなどの勤怠管理上のトラブルが発生した場合においても、申立外会社が対処に当たり、自社の従業員の中からやりくり（欠員補充等）していた等という諸状況をみても、会社と申立外会社との関係が、偽装請負に該当しないことは明白である。

- オ 分会組合員らは、会社とは全く別個独立の申立外会社と労働契約を結んだ同社の従業員に過ぎず、このような分会組合員らとの関係において、会社が労組法第7条の「使用者」に該当することはなく、会社には、「使用者性」が認められない。

よって、組合が主張している事実関係が不当労働行為に該当しないことは明白であるから、組合の主張には明らかに理由がなく、その申立てはすみやかに却下あるいは棄却されるべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 争点(1)について

- ア 第2の4(1)で認定したとおり、会社と分会組合員らとの間に雇用関係がないことについては争いがない。

しかしながら、労組法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当であり（最高裁平成5年（行ツ）第17号同7年2月28日第三小法廷判決参照）、その成否は、具体的な事実に基づいて総合的に判断されるべきであるので、以下検討する。

- イ 会社と申立外会社との関係性について

#### (ア) 会社と申立外会社との資本、人事及び取引関係

第2の3(4)で認定したとおり、会社と申立外会社との間には、株式の保有などの資本面における関係はなく、役員や派遣などの人事面における関係もない。

また、会社は全国各地で運送・集配等を「外注先企業」（平成28年1月末現在で56社）に委託して事業を行っており、大分県下でも「外注先企業」は4社あり、申立外会社もその「外注先企業」の中の1社に過ぎない。

さらに、第2の5で認定したとおり、申立外会社は、平成28年4月13日現在で会社以外に11社以上の企業と運送取引を行っている状況にある。

これらのことに鑑みると、会社は、申立外会社とは別個独立の関係にある事業主ということができ、組合が主張するような、申立外会社が会社の一部門とみなし得る地位にあるとまではいえない。

(イ) 会社と申立外会社との業務遂行関係

第2の4(2)で認定したとおり、①会社は、労働基準法等の法令を遵守しての集配業務の実施について、必要な助言・指導等を行うことができ、申立外会社は原則としてこれに従うこと（集配業務委託契約第2条）、②会社は、必要に応じて集配コースの変更を申立外会社に指示することができ、申立外会社は、原則としてその指示に従うこと（同第4条）、③申立外会社は、車両に係る集配日報（毎日）及び車両消毒実施表（毎月）を会社に提出し、内容を報告しなければならないこと（同第5条）、④車両は、会社が指示、もしくは承認した仕様とすること（同第6条）、⑤会社は申立外会社に対し、車両の増車又は減車を求めることができること（同第8条）、及び会社は大分県下の他の外注先企業との間においても、同一内容の契約を締結していることが認められる。

これらのことからすると、申立外会社が受託する会社の集配業務について、会社は助言・指導等を通じて一定程度関与しているとみることができる。しかし、上記①の関与については、集配業務の実施に当たって当然に守るべき事項に係る助言・指導等であること、上記②の関与については、顧客の事情等により変更の必要が生じる場合があることが想定されること、上記③の関与については、会社にとって、集配日報が顧客からの要望・苦情等を把握するために必要であること、また、車両消毒の実施状況を会社が把握することは顧客との信頼関係上必要であるといえること、上記④の関与については、顧客が安心して会社と取引するために必要なものであるといえること、上記⑤の関与については、会社の経営上のコスト管理という面から理解できることを考慮すると、これらの関与は会社の委託者としての立場上、集配業務を円滑、安全に遂行する上で必要なものとみることができる。

また、会社は、大枠である集配業務のルートを自ら決定し、申立外会社は当該決定に関与せず、会社による当該ルートの決定を受けて、申立外会社の従業員である各部門主任が各集配先の配送時間や物量等の細目部分を調整する方式を採用しているが、このような方式は集配委託業務を遂行する上で、通常想定されるものというべきである。

一方、申立外会社は、車両の全てを所有・提供しており、燃料代や車検代等、車両の維持管理費用も負担している。

以上のような状況を総合的に検討すると、申立外会社が会社の一部門とみなし得る地位にあるとまではいえず、申立外会社は自らの責任において集配委託業務を遂行しているものといえる。

なお、第2の4(3)で認定したとおり、A3副分会長は会社の同業他社の取引先を回り、当該同業他社の納品状況等を調べるため、集配委託業務契約の対象ではない会社の顧客に対して、サービスノートを持って活動していた。そして、サービスノートは、会社が主張する「連絡ノート」とはその内容・性質を異にしていた。したがって、これらの事情の下においては、確かにA3副分会長は、集配業務委託契約外の業務を行っていたとみることができる。

しかし、第2の4(3)で認定したとおり、A3副分会長が行っていた当該業務は、申立外会社、E及びFの3社の配送主任等が参加した会議で、当該3社全てに対して、被申立人から打診があったものであり、申立外会社以外の2社は、当該打診を断ったという経緯をみると、当該業務は強制的なものではなく、被申立人は当該3社へ当該業務への協力をお願いしたに過ぎないと捉えることが合理的である。

一方、A3副分会長が当該活動を引き受けた背景には、申立外会社の社長が自社の従業員に対して、日頃から、「会社の言うことは絶対なので、守るように」と伝えており、彼らの間には、「会社の言うことは聞かなければならない」との義務的な思考が醸成されていたとみることができる。

また、A3副分会長は当該活動を行うことを申立外会社の配送主任に伝え、さらに、申立外会社の社長にも伝えるよう依頼し、申立外会社の社長に伝わったと思ったことから当該活動を始めたという一連の経緯に照らすと、荷主である会社の言動に逆らわない立場を取っていた申立外会社の社長は、A3副分会長が当該活動を行うことを黙認したとみることができる。

これらの事情から、A3副分会長の当該活動は、申立外会社による荷主への一般的なサービス業務として行われたと考えるのが合理的である。

ウ 申立外会社に雇用される労働者の基本的な労働条件等の支配、決定について

(ア) 雇用、配属等

第2の4(4)で認定したとおり、①チャーター便運転手の募集及び採用の時期・人数等は、申立外会社が決定し、会社の関与はなかったこと、②申立外会社の従業員をチャーター便運転手へ配置するに当たり、会社の希望は特段影響しないことが認められる。

また、第2の4(2)及び(4)で認定したとおり、顧客からのクレーム対応に必要であることから、会社は、申立外会社を含む各外注先企業から、チャーター便運転手の氏名、勤務先等の情報を記載した名簿を提出させ、チャーター便運転手を変更する場合は変更名簿を提出させていること（集配業務委託契約第9条）が認められる。

これらのことに鑑みると、会社は、申立外会社に雇用される労働者の雇用、配属等に関して支配、決定する立場にあるとみることはできない。

(イ) 賃金、休暇

第2の4(6)で認定したとおり、①申立外会社が新賃金体系を導入するに当たって、会社の関与はなかったこと、②集配業務委託料は、「集配業務に使用される車両の大きさ（トン数）や台数」に応じて決定されており、当該委託業務に従事した労働者の人数に労働時間を掛けることにより算出するといったような従業員の受ける賃金の総額と直接関連する決定方法ではないこと、③休暇は、基本的に申立外会社に対し申し出ていたことが認められる。

これらのことに鑑みると、申立外会社に雇用される労働者の賃金、休暇の決定に関しては、申立外会社は独立した主体として自らの責任で行っていることとみることができ、会社は、これらの事項に関して支配、決定する立場にあるとみることはできない。

(ウ) 申立外会社の従業員である部門主任及び主任補佐の勤務状況

第2の4(5)のアで認定したとおり、①会社と申立外会社との連絡調整役として、申立外会社の従業員である部門主任及び主任補佐が会社の工場に常駐しているが、彼らが待機・打合せ等を行うスペースは用意されていないこと、②部門主任及び主任補佐の人数は、申立外会社が決定していることが認められる。

これらのことに鑑みると、申立外会社は、会社からスペースの提供といった便宜供与を受けておらず、独立した主体として自らの責任で部門主任及び主任補佐の人数を決定しているとみることができ。

なお、会社の配送主任が、申立外会社の従業員に直接集配業務に係る指示を行ったことについては、当該集配業務を円滑に行うために必要な限度での連絡等とみることができ。

(エ) 集配業務に必要な車両等の提供状況

第2の4(5)のイで認定したとおり、①車両には、会社の名称が記載され、会社を表すデザインのステッカーが貼られていること、②車両は、会社が指示または承認した仕様とし、その仕様に要した費用は申立外会社が負担するようになっていること（集配業務委託契約第6条）、③集配業務に従事する際には、申立外会社の従業員は会社の名称が入った作業服等を着用するようになっていること（同第9条）、④上記①～③の取扱いは、他の外注先企業も同様であることが認められる。

車両及び作業服のデザインを上記の仕様に行っているのは、車両及びチャーター便運転手が会社の集配業務を行っていることを顧客が容易に判別でき、そのことによって顧客が安心して会社との取引を行えるようにするためであるとの会社の主張は理解できることである。

これらのことに鑑みると、車両等は、申立外会社が所有し、運行等しており、労働者派遣に類似する実態があるとまではみることができない。

(オ) 労働時間

第2の4(2)及び(8)で認定したとおり、会社は、顧客からの要望・苦情等を把握するため、会社の集配業務に従事する申立外会社の従業員に、業務開始及び終了時刻、走行ルート等を記載した集配日報を提出させていること（集配業務委託契約第5条）が認められ、当該日報は、集配業務委託料の支払基準に照らしても、賃金の計算基礎となる等の労働時間管理用ではないとみることができ。

この点、組合は、集配日報の運転手名を記載する欄に、会社の名簿に登録していない運転手は記入しないようにと会社から指示され、実際に運転していない者の名前を記載したことがあり、会社は直接チャーター便運転手に影

響力を及ぼしている趣旨の主張をしているが、そのことを疎明する証拠は提出されていない。

これらのことに鑑みると、会社は、申立外会社に雇用される労働者の労働時間について、支配・決定する立場にあるとは認められない。

(カ) 代替要員の確保等

第2の4(9)で認定したとおり、担当者が急に集配業務に従事できない場合等の代替要員については、申立外会社が自社の従業員の中から確保することが認められる。

この点、組合は、①チャーター便運転手が急に集配業務に従事できなくなった場合には、申立外会社は他の非番のチャーター便運転手の中でやりくりするが、あるチャーター便運転手（非組合員）に対して、集配業務に従事するよう会社が直接指示したことがあったこと、及び②分会組合員のA3は、始業時間前の配送業務に従事するよう会社から直接指示があり、従事したことを摘示し、会社がチャーター便運転手に対して直接の影響力を行使している趣旨の主張をしているが、これらの指示は、連絡事項類似のものとみることができる。

エ 以上のことを総合すると、確かに会社は、取引上の優位性から経営面について相当程度の影響力を有していることはうかがえるが、会社の関与は、集配業務を円滑かつ安全に遂行するために必要な範囲にとどまっているとみるべきであり、また、会社と申立外会社との間の人事、資本及び取引関係からみても、会社は、申立外会社とは別個独立した会社であり、申立外会社の従業員に係る労務管理についても、申立外会社が独立した主体として自らの責任で行っており、会社は申立外会社の従業員に対し直接指揮命令しているとみることとはできないことから、申立人の主張する「偽装請負」とまでは認められない。

したがって、会社が申立外会社に雇用される労働者の基本的な労働条件等について、申立外会社と部分的にでも同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとみることとはできず、会社は、労組法第7条の「使用者」に当たるとはいえない。

(2) 争点(2)について

上記(1)のとおり、会社に使用者性はないのであるから、使用者性があることを要件とする労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年3月17日

大分県労働委員会  
会長 須賀 陽二

## 第5章 調 整

### 第1節 労働争議の調整

#### 1 概 況

労働争議の調整には、労働関係調整法第2章、第3章及び第4章にそれぞれ規定するあっせん、調停、仲裁があるが、平成29年の取扱状況は、次のとおりである。

#### (1) 調整事件調整件数

平成29年の取扱件数は、前年からの繰越事件及び新規係属事件ともに0件である。

#### (2) 申請者別、主要調整事項別、産業別申請状況

該当なし

#### (3) 終結状況

該当なし

#### (4) 終結事件処理日数

該当なし

#### 調整区分別申請及び調整件数

区分		年											計
		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
新 規 申 請	あ っ せ ん	3	3	7	6	6	9	3	4	1			42
	調 停												
	仲 裁												
	小 計	3	3	7	6	6	9	3	4	1	0		42
前年からの繰越(あっせん)			1			1							—
取 扱 件 数		3	4	7	6	7	9	3	4	1	0		44

#### 申請者別申請件数

区分		年											計
		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
組 合 申 請		3	3	7	6	6	9	3	4	1			42
使 用 者 申 請													
双 方 申 請													
職 権													
合 計		3	3	7	6	6	9	3	4	1	0		42

主要調整事項別申請件数

区分		年										計
		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
経済的事項	賃上げ			1								1
	一時金		1	1								2
	解雇手当											0
	その他											0
	小計	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
非経済的事項	労働協約					1	1					2
	解雇		1	2		1	2		1	1		8
	団交促進		1	1	5	3	4	1				15
	配置転換・出向	1				1		1	1			4
	その他	2		2	1		2	1	2			10
小計	3	2	5	6	6	9	3	4	1	0	39	
合計		3	3	7	6	6	9	3	4	1	0	42

産業別申請件数

区分		年										計
		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
< 製造業 >		1		1					1			3
食料品製造業		1		1								2
パルプ・紙・紙加工品製造業									1			1
< 情報通信業 >		1										1
通信業		1										1
< 運輸業 >			1		1	1			2			5
鉄道業									1			1
道路旅客運送業												0
道路貨物運送業			1		1	1			1			4
< 卸売業、小売業 >				1	1		2	1	1	1		7
< 不動産業、物品賃貸業 >				1								1
< 学術研究、専門・技術サービス業 >				1			1					2
技術サービス業				1			1					2
< 宿泊業・飲食サービス業 >							1					1
< 生活関連サービス業 >												0
< 医療、福祉 >				2	1	3	5	1				12
医療業				1	1	3	5	1				11
社会保険・社会福祉・介護事業				1								1
< 教育、学習支援業 >		1	1		3							5
< 複合サービス業 >												0
森林組合												0
事業協同組合												0
< サービス業 >			1	1		2		1				5
その他の事業サービス業												0
労働者派遣業			1									1
廃棄物処理業						1		1				2
自動車整備業												0
その他のサービス業				1		1						2
計		3	3	7	6	6	9	3	4	1	0	42

### 終結状況・解決率

区分	年										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
解 決	1	2	1	5	3	2		2	1		17
打 切 り			2		1	1	1	2			7
取 下 げ			1		3	3	2				9
規則65条2項(不開始)	1	2	3			3					9
合 計	2	4	7	5	7	9	3	4	1	0	42
解 決 率 (%)	100	100	33.3	100	75.0	66.7	0	50.0	100	—	70.8

注1) 繰越事件は、最終年で計上している。

注2) 解決率は、平成24年から中労委にあわせて見直したため、23年以前の会報の解決率とは一致しない。

$$\text{解決率} = \frac{\text{解決件数}}{\text{取下げ・不開始を除く最終結件数}} \times 100$$

### 終結事件処理日数

区分	年										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
10日以下		2	1								3
11～20日	1		2		1	3	1				8
21～30日			4		1	2	1				8
31～60日	1	1		3	3	4		3			15
61～90日				1	2			1	1		5
91日以上		1		1			1				3
件 数 計	2	4	7	5	7	9	3	4	1	0	42
延べ処理日数	53	164	154	360	315	265	152	201	76	—	1,740
1件当たり平均処理日数	26.5	41.0	22.0	72.0	45.0	29.4	50.7	50.3	76	—	41.4

注1) 繰越事件は、最終年で計上している。

注2) 処理日数は、申請月日(当日を含む)から最終月日(当日を含む)までの日数をいう。

### 2 労働争議調整事件調整状況一覧表 該当なし

### 3 事件の概要 該当なし

## 第2節 個別労働関係紛争のあっせん事件

### 1 概 況

#### (1) あっせん事件調整件数

平成29年の取扱件数は2件であり、いずれも新規係属事件である。

#### (2) 申請者別、あっせん事項別、産業別申請状況

新規係属事件2件は、いずれも労働者からの申請によるものである。

あっせん事項別では、解雇1件、復職1件、退職1件、休職1件、その他1件となっている。

産業別では、運輸業2件となっている。

#### (3) 終結状況

係属事件2件のうち、1件は終結し、1件は翌年に繰越となった。終結事件の終結内訳は、打切りとなっている。

#### (4) 終結事件処理日数

終結事件の処理日数は59日で、1事件当たりの平均処理日数は59.0日となっている。

### 個別労働関係紛争のあっせん事件申請及び調整件数

区分 \ 年	年										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
新規申請件数	3	4	6	5	3	2	3	1	1	2	30
前年からの繰越件数	1				1	1					—
取扱件数	4	4	6	5	4	3	3	1	1	2	—

### 申請者別申請件数

区分 \ 年	年										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
労働者申請	3	4	6	5	3	2	3	1	1	2	30
使用者申請											
双方申請											
合計	3	4	6	5	3	2	3	1	1	2	30

あっせん事項別申請件数

区分	年										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
取扱件数	4	4	6	5	4	3	3	1	1	2	33
経営又は人事	2	1	3	3	3	4	2	1		4	23
解雇	1	1		3	3	2	2	1		1	14
配置転換、出向・転籍			2			2					4
復職			1							1	2
退職										1	1
勤務延長、再雇用	1										1
その他経営又は人事										1	1
賃金等	4	3	4	1	3	1	1		1		18
賃金未払い	2	2	2	1		1	1				9
賃金増額			1								1
賃金減額	1		1		1						3
一時金		1							1		2
退職一時金					1						1
解雇手当											0
諸手当					1						1
その他賃金	1										1
労働条件等			1				1				2
年次有給休暇							1				1
時間外労働											0
安全・衛生											0
労働保険											0
その他の労働条件等			1								1
職場の人間関係		1	2	1							4
セクハラ			1								1
嫌がらせ		1	1	1							3
その他	2	1	1	4	1		1			1	11
その他	2	1	1	4	1		1			1	11
総計	8	6	11	9	7	5	5	1	1	5	58

注) 件数は、1件当たり複数の項目があるため、申請件数とは一致しない。

産業別申請件数

区分	年										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
農業				1							1
建設業	1	1									2
製造業			1	1	1						3
（食料品製造業）											0
（木材・木製品製造業）											0
（印刷・同関連業）											0
（プラスチック製品製造業）			1								1
（業務用機械器具製造業）					1						1
（その他の製造業）				1							1
情報通信業		1						1	1		3
（通信業）		1						1	1		3
運輸業	1					1				2	4
（道路旅客運送業）	1									1	2
（道路貨物運送業）						1				1	2
卸売業・小売業	1		1		1	1					4
金融業・保険業											0
不動産業											0
宿泊業、飲食サービス業			1		1		1				3
（宿泊業）					1						1
（飲食店）			1				1				2
生活関連サービス業			1				1				2
（美容業）			1								1
（娯楽業）							1				1
教育・学習支援業			1								1
（学習塾）			1								1
医療・福祉		1	1								2
（医療業）											0
（社会保険・社会福祉・介護事業）		1	1								2
サービス業		1		3			1				5
（自動車整備業）				1							1
（労働者派遣業）											0
（その他の事業サービス業）		1									1
（その他のサービス業）				2			1				3
合 計	3	4	6	5	3	2	3	1	1	2	30

### 終結状況・解決率

区分 \ 年	年										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
解決		1	2	3	1	3	1	1			12
打ち切り	2		3				1			1	7
取下げ	1	1		1	2		1				6
不開始	1	2	1						1		5
合計	4	4	6	4	3	3	3	1	1	1	30
解決率 (%)	—	100	40.0	100	100	100	50.0	100	—	—	63.2

注) 解決率は、平成24年から中労委にあわせて見直したため、23年以前の会報の解決率とは一致しない。

$$\text{解決率} = \frac{\text{解決件数}}{\text{取下げ・不開始を除く終結件数}} \times 100$$

### 終結事件処理日数

区分 \ 年	年										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
10日以下	1	1	1		2						5
11～20日	1	1		1							3
21～30日		1	1	1		1	2		1		7
31～60日	2	1	3	2	1	2	1	1		1	14
61～90日											0
91日以上			1								1
件数計	4	4	6	4	3	3	3	1	1	1	30
延べ処理日数	109	97	280	129	62	114	88	40	30	59	1,008
1件当たり平均処理日数	27.3	24.3	46.7	32.3	20.7	38.0	29.3	40.0	30.0	59.0	33.6

注1) 繰越事件は、終結年で計上している。

注2) 処理日数は、申請月日(当日を含む)から終結月日(当日を含む)までの日数をいう。

## 2 個別労働関係紛争事件調整状況一覧表

No.	事件番号	申請者	申請年月日	業種	従業員数	あっせん事項	あっせん員 (公) (労) (使)	調整経過	結年月日	処理日数	終結状況	担当職員
1	29年(個) 1号	労	29. 5. 1	運輸業	149	<ul style="list-style-type: none"> <li>「休職命令書に対する異議」に対する回答</li> <li>復職の要求、それが不可能な場合「会社都合退職」の要求</li> </ul>	後藤課長	29. 5. 1 事前調査(申請者) 29. 5. 29 事前調査(被申請者)	29. 6. 28	59	打切り	佐藤 中尾
2	29年(個) 2号	労	29. 9. 29	運輸業	105	<ul style="list-style-type: none"> <li>不当な解雇撤回</li> <li>入社祝い金に係る覚書の取消</li> </ul>	須賀 太 大 塚	29. 9. 29 事前調査(申請者) 29. 10. 26 事前調査(被申請者)			翌年に 繰越	佐藤 松田

注) 処理日数は、申請月日(当日を含む)から終結月日(当日を含む)までの日数をいう。

### 3 事件の概要

#### (1) 平成29年(個)第1号あっせん事件

当事者	申請者	X 1
	被申請者	有限会社A 業種 運輸業
申請年月日	平成29年5月1日	
終結年月日	平成29年6月28日	
終結区分	打切り	
あっせん事項	「休職命令書に対する異議」に対する回答 復職の要求、それが不可能な場合「会社都合退職」の要求	
あっせん員	後藤 大(課長)	
事件の概況	<p>1 申請者の主張</p> <p>X 1は、平成28年11月20日から12月16日まで腰痛のため、年次有給休暇を取得していた。同年12月8日に診断書を被申請者に提出した後、12月16日以降欠勤扱いで傷病手当金を受給している。</p> <p>復職のため、平成29年1月11日付けで、条件付で就労可能である旨の診断書を会社に提出したが、復職は認められなかった。同年3月16日、会社から病気の発症を平成28年12月8日に申告しているものの、傷病の治癒ないし就業可能である旨の医師の診断書(完治証明書)の提出がなかったため、平成29年3月16日から3か月間の休職命令を受けた。</p> <p>X 1は、弁護士と相談し、O営業所長や社長に対し、既に就労可能という診断書を同年4月14日付けで提出済みであるのに、「なぜ復職できないのか」、「就業規則に根拠もない完治証明書がなぜ必要なのか」、「従業員の中には、休業後完治もせず、通院治療しながら勤務している者もいるのに、自分だけ完治証明書が必要なのか納得できない」旨を記載した「休職命令書に対する異議」という文書を会社に送付した。</p> <p>同年4月下旬、X 1がO営業所長に回答を求めたところ、「権限がない」、「本社に意見したらよい」、「こんな会社なのでX 1から辞めた方がよい」等の発言が有り、本社からは何の回答もなかったため、あっせん申請することにした。</p> <p>また、交通事故のトラック修理費を給与等からX 1の同意もなく、天引きされている。</p> <p>2 被申請者の主張</p> <p>同年5月23日付けで、復職は無理である旨X 1あて回答しているが、復職に関する就業規則はないので、今後見直していく。</p> <p>X 1に完治証明書を提出するようにしたのは、昨年の11月の仕事に腰痛が発症したとして労災申請を平成29年1月に会社に無断で行ったり、腰痛を訴えて、しばしば年次有給休暇を取得していた経緯から、就労させるには、完治しないと今のまま就労させると腰痛が悪化し、労災となることを心配したからである。</p> <p>X 1が希望する会社都合退職の方法については、退職勧奨もしくは休職期間満了後の自動退職とするか社長と協議のうえ回答したい。</p> <p>就業規則にある重過失による場合、事故弁償金は自己負担となる規程を適用して修理費を自己負担させている。修理費を給料から天引きすることについては、本人との同意書や労使協定はないので、今後、本人の同意書もしくは労使協定を作成するようにしていく。</p>	

### 3 調査及びあっせんの経過

5月30日、被申請者社長から電話があり、「復職は認められないが、休職期間満了による自動退職であれば、検討の余地がある旨、労委からX1に伝えて欲しい。」とのことであった。

6月1日、被申請者はあっせんに参加すること自体、消極的ではあるが、既に条件（退職届の提出）が示され、労委がX1と被申請者との仲立ち、交渉、説得等を行うことは構わないとの意向が示されたため、以下のような理由から、公労使三者構成のあっせん員体制までとはならず、事務局職員1名での対応として、会長があっせん員に事務局後藤課長を指名した。

①遠隔地でもあり被申請者は当県には来るつもりはなく、X1もあっせんのために被申請者事業所に出向くつもりはない。

②被申請者調査の日決めだけでも1ヶ月を要する程非協力的な状況であり、事業所が遠隔地でもあるので、職員をあっせん員に指名することにより、柔軟かつ機動的な対応が可能となること。

6月2日、X1に社長の意向を伝えたところ、「自主退職するつもりはないが、休職期間満了による自動退職であれば検討してもよい。」との回答であった。その旨、被申請者に連絡した。

6月12日、被申請者から、「休職期間満了に伴い退職する旨の退職届の提出が本日あり、取扱いを社長と協議する。」との電話連絡があった。

6月22日、被申請者へ状況確認したところ、「労働委員会にアドバイスをいただきながらも自主解決したので、あっせんには不参加の旨回答したい。社長に説明する時間を作る。退職届を提出させているものの退職理由は病気休職の期間満了による自動退職である。」との回答であった。

6月27日、X1への状況確認したところ、「既にいくつか就職先のあてもあるので、気持ちを切り替えて頑張っていきたい。ありがとうございました。」とのお礼の言葉があった。

6月28日、被申請者から、退職届が提出され会社としても懸案が解決したとして、あっせんに参加しない旨の文書回答があり、本紛争は打切りにより終結した。

(2) 平成29年(個)第2号あっせん事件

当事者	申請者	X 2
	被申請者	株式会社B 業種 運輸業
申請年月日		平成29年9月29日
終結年月日		
終結区分		
あっせん事項		不当な解雇撤回 入社祝い金に係る覚書の取消
あっせん員		須賀陽二(公)、太田美乃里(労)、大塚伸宏(使)
事件の概況	<p>1 申請者の主張</p> <p>X 2は、平成29年9月20日にB社に運転手として入社し、同日、入社祝い金10万円を受領した。なお、採用後5か月間は、試用期間とされた。</p> <p>同月21日にX 2が出社していたところ、所長から経歴詐称により採用を取り消すと言われ、入社祝い金も一括して返還するよう求められた。</p> <p>X 2は、B社に運転手として勤務していたが、うっかりその経歴を履歴書に書き忘れた。また、面接時にも何も聞かれなかったため、その経歴を説明しなかった。B社が協会に申請者の乗務員証を登録しようとした際、C社の乗務員証が登録されたままだったので、X 2が記載し忘れた経歴をB社が知ることとなり、経歴詐称と判断された。</p> <p>また、所長等から、その場で退職届も書くように言われ、X 2は言われるがままに退職届を記載し、提出した。</p> <p>入社祝い金については、X 2が一括返還には応じられないと断ると、所長等から、妻の給料支給日、児童手当支給日及び父の年金支給日に3分割して返還するという内容の覚書を書くように一方的に言われ、言われるがままにその場で記載した。</p> <p>X 2は、履歴事項の単なる記載ミスで解雇となったことと、入社祝い金の返還に係る覚書を自分の意思に反して書かされたことに納得できず、あっせん申請することにした。</p> <p>2 被申請者の主張</p> <p>X 2は、履歴事項の単なる記載ミスと主張しているが、C社の在籍期間と履歴書に記載されている運送会社の在籍期間が完全に重複していることから、単なる記載ミスとは到底思えない。</p> <p>また、X 2が、未経験者が対象となる賃金保障について質問してきたことや、履歴書にC社での勤務歴の記載がなかったことから、申請者が未経験者であると思いきこんでいた。</p> <p>職歴については、面接時に履歴書の記載に沿って、事業所の所在地、仕事内容及び退職の理由を質問しており、仮に単なる記載ミスや勘違いだとすれば、この時に訂正できたはずである。</p> <p>また、10年以上前の職歴を間違えたのであれば多少理解できるが、直近の職歴に関して完全に就業期間が重複していることは、意図的に改ざんしたと考えるのが自然である。</p> <p>申請者がタクシー乗務員であることは、乗務員登録申請を通じて判明した</p>	

が、それがなければ、申請者がタクシー乗務員経験者であることを把握することは困難だったとも考えられ、その場合は、タクシー乗務員経験者であるのに未経験者として賃金保障を行っていたと考えられる。

以上のことから、採用を取り消したことは、当然の処置であると考ええる。

退職願については、被申請者としては採用取消という処分が妥当と考えているが、後々のトラブルを防ぐため、採用取消は申請者も同意の上であるという意味合いで、本人から提出させたものである。

入社祝金の返還については、申請者から一括返還に応じられないと申し出があり、支払える日はいつなのかを確認したら、申請者の方から支払える日を申し出たため、覚書に書いてもらったものである。よって、誓約書の内容については、会社が強制したものではない。

### 3 今後の予定

第1回あっせんを平成30年1月24日に行う予定である。

### 第3節 争議行為予告及び労働争議実情調査

#### 1 争議行為予告

労働関係調整法第37条による公益事業の争議予告は42件で、うち当労委が直接受理したものは2件であった。

#### 争議行為予告一覧表

番号	受付 月日	通 知 者	業 種	争 議 項 目	受 付 労 委
1	2.20	国鉄労働組合	陸上旅客	賃上げ要求等	中労委
2	2.20	ANAウイングス乗員組合	航 空	安全運航に関する 要求等	〃
3	2.20	長崎バスユニオン	陸上旅客	賃上げ要求等	〃
4	2.27	ANA乗員組合	航 空	人員配置に関する 要求等	〃
5	2.27	日本金属製造情報通信労働組合・ JMITU通信産業本部	通 信	賃上げ要求等	〃
6	2.28	大分県医療・福祉労働組合連合会	病 院	〃	大分労委
7	3.6	全国電力関連産業労働組合総連合	電 力	春季生活闘争に関 する要求等	中労委
8	3.6	全日本空輸乗員組合	航 空	賃金に関する要求	〃
9	3.6	全日本空輸乗員組合	航 空	操縦士訓練生の 採用に関する要 求	〃
10	3.6	全日本赤十字労働組合連合会	病 院	賃上げ要求等	〃
11	3.6	全国港湾労働組合連合会	港 湾	産別労働条件及び 産別協定の改定の 要求	〃
12	3.6	エヌ・ティ・ティ労働組合	通 信	賃金改善要求等	〃
13	3.6	全日本建設交運一般労働組合全国鉄道本部	陸上旅客	賃上げ要求等	〃
14	3.6	日本航空乗員組合	航 空	安全運航に関する 要求等	〃
15	3.6	日本航空キャビンクルーユニオン	航 空	勤務に関する要求 等	〃
16	3.6	全日本運輸産業労働組合連合会	道路貨物	賃上げ要求等	〃
17	3.13	日本私鉄労働組合総連合会	陸上旅客	〃	〃
18	3.13	KDDI労働組合	通 信	賃金改善要求等	〃
19	3.13	日本航空(株)(相手方:日本航空乗員組合)	航 空	安全運航に関する 要求等	〃
20	3.13	日本航空(株)(相手方:日本航空キャビン クルーユニオン)	航 空	勤務に関する要求 等	〃

番号	受付 月日	通 知 者	業 種	争 議 項 目	受 付 労 委
2 1	3. 27	全日本空輸乗員組合	航 空	乗員養成配置計画 の見直し	中労委
2 2	4. 3	国家公務員共済組合連合会病院労働組合	病 院	賃金改善要求等	〃
2 3	4. 17	長崎私交通労働組合	陸上旅客	賃上げ要求等	〃
2 4	5. 22	A N A ウイングス乗員組合	航 空	安全運航に関する 要求等	〃
2 5	5. 29	全日本運輸産業労働組合連合会	道路貨物	一時金の要求等	〃
2 6	5. 29	日本トランスオーシャン航空乗員組合	航 空	賃金に関する要求	〃
2 7	5. 29	日本航空キャビンクルーユニオン	航 空	勤務に関する要求	〃
2 8	6. 5	全日本空輸乗員組合	航 空	勤務に関する要求	〃
2 9	6. 5	全日本空輸乗員組合	航 空	出向に関する要求	〃
3 0	6. 5	国家公務員共済組合連合会病院労働組合	病 院	夏季一時金要求等	〃
3 1	6. 12	日本航空(株) (相手方: 日本航空キャビン クルーユニオン)	航 空	勤務に関する要求	〃
3 2	9. 25	長崎バスユニオン	陸上旅客	労働条件の改善等 に関する要求	〃
3 3	10. 23	A N A ウイングス乗員組合	航 空	安全運航に関する 要求等	〃
3 4	10. 26	大分県医療・福祉労働組合連合会	病 院	賃金・一時金等	大分労委
3 5	10. 31	全日本運輸産業労働組合連合会	道路貨物	年末一時金要求等	中労委
3 6	10. 31	全日本赤十字労働組合連合会	病 院	賃上げ要求等	〃
3 7	11. 6	全日本空輸乗員組合	航 空	経営監視に対する 要求	〃
3 8	11. 6	日本航空キャビンクルーユニオン	航 空	勤務に関する要求 等	〃
3 9	11. 13	日本航空(株) (相手方: 日本航空キャビン クルーユニオン)	航 空	2017年末要求	〃
4 0	11. 20	国家公務員共済組合連合会病院労働組合	病 院	賃金、冬季一時金 に関する要求等	〃
4 1	11. 20	全日本国立医療労働組合	病 院	賃金、業績手当に 関する要求等	〃
4 2	12. 4	長崎私交通労働組合	陸上旅客	2017年労働協約改 定に関する要求	〃

## 2 労働争議実情調査

労働委員会規則第62条の2に基づく労働争議の実情調査（労働争議が発生するおそれがある状態も含む）のうち、県内に係るものは、前年から繰越したものが3件、平成29年中に争議行為予告があったものが38件で、計41件であった。

### 労働争議実情調査一覧表

事件 番号	受付 月日	組 合 名	争 議 項 目	調 査 月 日	終 結 状 況
28-34	11. 21	全日本国立医療労働組合大分地区協議会大分支部	賃金・労働条件改善に関わる要求等	3. 23	解決
28-35	〃	全日本国立医療労働組合大分地区協議会別府支部	〃	〃	〃
28-36	〃	全日本国立医療労働組合大分地区協議会西別府支部	〃	〃	〃
1	2. 28	大分医療生協労働組合	賃上げ要求等	6. 20	〃
2	〃	宇佐病院労働組合	〃	7. 14	〃
3	〃	山本病院労働組合	〃	4. 18	〃
4	3. 6	大分赤十字病院労働組合	〃	12. 05	〃
5	3. 6	豊後通運労働組合	〃	4. 22	〃
6	〃	東久大通運労働組合	〃	5. 30	〃
7	〃	臼杵運送労働組合	〃	5. 13	〃
8	〃	大分海陸労働組合	〃	4. 3	〃
9	〃	ダイヤモンドライン労働組合	〃	4. 3	〃
10	〃	大分運輸労働組合	〃	4. 27	〃
11	3. 13	大分交通労働組合	〃	3. 21	〃
12	〃	大分バス労働組合	〃	〃	〃
13	〃	日田バス労働組合	〃	〃	〃
14	〃	亀の井バス労働組合	〃	〃	〃
15	4. 3	国家公務員共済組合連合会病院労働組合新別府支部	賃金改善要求等	12. 28	繰越
16	5. 29	豊後通運労働組合	一時金の要求等	7. 15	解決
17	〃	東久大通運労働組合	〃	8. 8	〃
18	〃	臼杵運送労働組合	〃	5. 13	〃
19	〃	大分海陸労働組合	〃	7. 10	〃
20	〃	ダイヤモンドライン労働組合	〃	7. 10	〃
21	〃	大分運輸労働組合	〃	4. 27	〃
22	〃	江藤運輸労働組合	〃	7. 4	〃
23	6. 5	国家公務員共済組合連合会病院労働組合新別府支部	夏季一時金要求等	6. 5	〃
24	10. 26	大分医療生協労働組合	賃金・一時金等	11. 30	〃
25	〃	宇佐病院労働組合	〃	12. 19	繰越
26	〃	山本病院労働組合	〃	12. 11	解決
27	10. 31	豊後通運労働組合	年末一時金要求等	11. 25	〃
28	〃	東久大通運労働組合	〃	12. 11	〃
29	〃	臼杵運送労働組合	〃	11. 25	〃
30	〃	大分海陸労働組合	〃	11. 25	〃
31	〃	ダイヤモンドライン労働組合	〃	11. 30	〃

事件 番号	受付 月日	組 合 名	争 議 項 目	調 査 月 日	終 結 状 況
3 2	10. 31	大分運輸労働組合	年末一時金要求等	10. 26	解決
3 3	〃	江藤運輸労働組合	〃	12. 1	〃
3 4	〃	大分赤十字病院労働組合	賃上げ要求等	12. 5	〃
3 5	11. 20	国家公務員共済組合連合会病院労働組合新別府支部	賃金、冬季一時金 に関する要求等	12. 28	繰越
3 6	11. 20	全日本国立医療労働組合大分地区協議会大分支部	賃金、業績手当に 関する要求等	〃	〃
3 7	〃	全日本国立医療労働組合大分地区協議会別府支部	〃	〃	〃
3 8	〃	全日本国立医療労働組合大分地区協議会西別府支部	〃	〃	〃

## 第6章 労働相談業務・個別労働紛争処理制度周知月間

### 第1節 労働相談業務の概況

当委員会では、労働関係紛争のあっせんや不当労働行為事件の審査の前段に寄せられる相談に対する助言等を労働委員会の特性を活かしながら実施した。  
平成29年の実績は次のとおりである。

#### 相談業務の状況（平成29年1月～12月）

区 分	相談者別			内 容 別											計		
	労働者	使用者	計	団体交渉	経営・人事				賃金等			労働条件等		その他			
					解雇	配転	懲戒処分	その他	賃金未払	退職金	時間外手当	その他	年休・休暇			その他	
相談件数	集 団	8	5	13	(4) 9	(2) 3			2	3			(1) 3		1	(1) 5	(8) 26
	個 別	147	6	153		(1) 33	3	(1) 3	(1) 40	31	5	1	20	8	52	72	(9) 268
	計	155	11	166	(4) 9	(3) 36	3	(1) 3	(1) 42	34	5	1	(4) 23	8	(3) 53	(1) 77	(17) 294
相談方法	来 所	38	2	40		(1) 15	2	1	9	12	1	1	(1) 8	2	18	(1) 25	(3) 97
	相談電話	117	9	126	(4) 6	(2) 21	1	(1) 2	(1) 33	22	4		(3) 15	6	(3) 35	52	(14) 197
	Eメール等			0													0
相談のうち、あっせんに至った件数	集 団																
	個 別	2		2		1			3							1	5

注1) ( )は使用者からの相談分の再掲

注2) 内容別件数は、1件当たり複数の項目もあるため相談件数と一致しない。

#### 年別相談件数の推移

区 分	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年
相談件数	153	149	172	200	246	300	423	383	319	251	238	294
うち 相談週間	100	104	123	103	100	134	146	144	119	85	72	109

※ 労働相談業務は、平成18年2月開始

## 第2節 労働相談週間

平成29年2月及び10月に、「悩まず どんとこい労働相談週間」を設定し、集中的に相談を受け付けた。その実績は次のとおりである。

### 第1回相談週間【平成29年2月1日（水）～7日（火）】の実績

区分	相談者別			内容別										計		
	労働者	使用者	計	経営・人事				賃金等			労働条件等					
				解雇	配転	懲戒処分	その他	賃金未払	退職金	時間外手当	その他	年休・休暇	その他		その他	
相談件数	44	2	46	2	4		1	5	9	2		6	2	18	16	65
相談方法	来所	3		3	1	2			1					2		6
	相談電話	41	2	43	1	2		1	5	8	2	6	2	16	16	59
	Eメール等															0

注) 内容別件数は、1件当たり複数の項目もあるため相談件数と一致しない。

### 第2回相談週間【平成29年10月1日（日）～7日（土）】の実績

区分	相談者別			内容別										計		
	労働者	使用者	計	経営・人事				賃金等			労働条件等					
				解雇	配転	懲戒処分	その他	賃金未払	退職金	時間外手当	その他	年休・休暇	その他		その他	
相談件数	16	0	16		6	1		6	7	1	1	2		13	7	44
相談方法	来所	5		5	3			1	3		1			8	5	21
	相談電話	11		11	3	1		5	4	1		2		5	2	23
	Eメール等															0

注) 内容別件数は、1件当たり複数の項目もあるため相談件数と一致しない。

労働相談週間周知のため、関係機関等にリーフレットやチラシを配布するとともに、新聞、テレビ・ラジオ、県・市町村・各種団体等の広報紙・インターネット等による広報を行った。

大分県労働委員会

### 悩まず どんとこい労働相談

○電話での相談：097-536-3650  
097-506-5251  
097-506-5241

○来所での相談：大分県労働委員会事務局  
(県庁舎本館7F 大分市大手町3丁目1-1)  
※土・日に来所相談をされる方は、真面目をご覧ください

実施期間 10月1日(日)～10月7日(土)  
平：日：9時～20時 (来所相談の受付は、18時30分まで)  
土・日：9時～17時 (来所相談の受付は、16時まで)



大分県労働委員会は、労使紛争を解決するための県の行政機関です。労働相談では、専門的なアドバイスのほか、ご相談内容に応じて、「あっせん制度」のご案内や適切な機関の紹介を行う場合もあります。

大分県労働委員会の「あっせん制度」  
① 当事者双方の同意を前提として、お互いの歩み寄りによる円滑な紛争解決をお手伝いする制度です。  
② あっせん員は、労働問題の専門家であり、経験豊富な労使の二者委員により構成されます。

○ チラシ

○ 求人情報誌掲載記事

### 第3節 個別労働紛争処理制度周知月間

「個別労働紛争処理制度周知月間」（10月）に、以下の取組を実施し、県労委ホームページに「個別労働紛争処理制度周知月間」のページを掲載した。

#### （1）ポスター・リーフレットの配布

- ・ポスター（450部）、リーフレット（1,100部）を国（労働局・労基署・ハローワーク）、県、市町村、労働団体（連合大分・県労連・合同労組等）、使用者団体（経営者協会・商工会議所・商工会等）へ配布した。

#### （2）広報紙への掲載依頼等

- ・県広報担当課（テレビ、ラジオ、新聞）
- ・県以外の広報紙（市町村、商工会議所、商工会連合会、求人情報誌等）

#### （3）『悩まず どんとこい労働相談』週間の実施

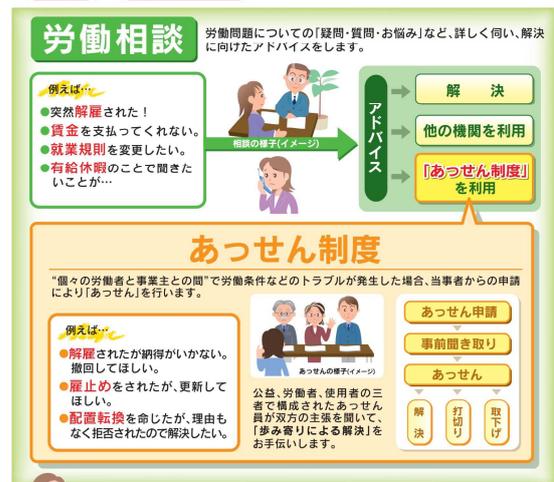
- ・10月1日（日）～7日（土）の一週間、平日時間外（20時まで）及び土・日も相談に対応し、労働委員会の周知とあっせん等の掘り起こしを図った。



◎リーフレット表面（A4版）



**無料 秘密厳守** で以下の業務を行っています。



詳しくは**労働委員会**にお気軽にお問い合わせください  
**☎ 097-536-3650** ●相談時間 9:00～17:00 (月～金)

◎リーフレット裏面（A4版）

## 第7章 会議及び研修

労働委員会規則第86条の規定により、委員会相互の連絡を密にし、その事務の処理につき必要な統一と調整を図るため、全国又は各地域別に公益委員、労働者委員及び使用者委員の三者構成による連絡協議会並びに会長及び事務局長の各連絡会議が設けられている。

このほか、労働問題の適正妥当な解決、事務処理の迅速化を一層促進するため、全国又は各地域別に公益委員連絡会議、労働者側委員連絡協議会（労委労協）、使用者委員連絡協議会、調整・審査の各主管課長会議等が開催されている。

平成29年中に開催された諸会議の概要は、次のとおりである。

### 1 全国会議

#### (1) 全国労働委員会会長・事務局長連絡会議

##### ◎ 会長連絡会議

- ①期 日 平成29年6月2日
- ②場 所 兵庫県神戸市「ANAクラウンプラザホテル神戸」
- ③議題懇談
  - ア 「働き方改革の推進が今後の労働関係におよぼす影響について」
    - (1) 提案理由説明（中労委議事調整室長）
    - (2) 「働き方の未来～労働法制の現状と課題～」(厚生労働省総合政策・政策評価審議官)
    - (3) 各ブロック代表都道府県労委会長の発言

##### ◎ 事務局長連絡会議

- ①期 日 平成29年6月1日
- ②場 所 兵庫県神戸市「ANAクラウンプラザホテル神戸」
- ③議 事
  - ア 審査・調整事件の概況等について
  - イ 議題懇談
    - 「事務局職員の養成等、労働委員会事務局が抱える課題の共有と解決にむけて」
    - (1) 提案理由説明（中労委議事調整室長）
    - (2) 各ブロック代表都道府県労委事務局長の発言

#### (2) 公労使委員合同研修

- ①期 日 平成29年9月7日（全体研修）  
平成29年9月8日（独自研修）
- ②場 所 （全体研修） 東京都「中野サンプラザ」  
（公益委員研修） 東京都「労働委員会会館」  
（労働者委員研修） 東京都「労働委員会会館」  
（使用者委員研修） 東京都「中野サンプラザ」
- ③内 容
  - ・全体研修
    - ア 講演「労働委員会制度について－歴史・現状・課題－」
    - イ 講演「労働法の基礎」
    - ウ 講演「証拠の収集と和解について」
    - エ パネルディスカッション  
テーマ「労働委員会における和解の進め方」
  - ・公益委員研修
    - ア 審査実務研修「事例研究（1事例）」
    - イ 和解実務研修「事例研究（1事例）」
    - ウ 調整実務研修「判例及び事例研究」
  - ・労働者委員研修
    - ア 講演「労働委員会における労使委員の役割」
    - イ 講演「不当労働行為救済制度」
    - ウ 講演「個別的労働紛争解決－労働契約法、個別労働紛争解決促進法」
  - ・使用者委員研修
    - ア 講演「労組法7条の解説と不当労働行為審査制度の概要」

- イ 講演「労働委員会使用者委員として知りおくべき重要判例」
- ウ 講演「働き方改革をめぐる労働法制改正の動き」

### (3) 第72回全国労働委員会連絡協議会総会

- ①期 日 平成29年11月16日～17日
- ②場 所 東京都「中野サンプラザ」
- ③議 題
  - ア 労働委員会の活性化について
  - イ パワハラを原因とするあっせん申請への対応状況について
  - ウ 審査事件に不慣れな当事者への調査・審問での審査指揮について
- ④講 演
  - 演 題 「積極的労使自治の道筋」
  - 講 師 前中央労働委員会会長代理 仁田 道夫 氏

### (4) 公労使委員個別紛争専門研修

- ①期 日 平成29年12月4日～5日
- ②場 所 東京都「中野サンプラザ」
- ③内 容
  - 12月4日
    - ア 講演「労働関係法令の改正等の動向」  
中央労働委員会公益委員 森戸 英幸 氏
    - イ 講演「裁判例の動向」  
東京都労働委員会公益委員 水町 勇一郎 氏
  - 12月5日
    - ア 事例発表「個別紛争処理の経験が豊かな都道府県労働委員会におけるあっせんの成功・失敗事例」
    - イ グループディスカッション
      - テーマ1「発表事例についての意見交換」
      - テーマ2「解決を促進するためのあっせんの進め方」

### (5) 全国労働委員会事務局審査主管課長会議

- ①期 日 平成29年11月22日
- ②場 所 東京都「労働委員会会館」
- ③議 題
  - ア 中労委事務局業務概況説明  
(全般・命令部分、和解部分、判決部分)
  - イ 組合資格審査に係る事例発表
    - ・報告(岩手、新潟、山梨、静岡、宮崎県労委)
    - ・コメント(東京都労委)
  - ウ 不当労働行為事件の審査における情報セキュリティ対策と文書管理
    - ・報告(宮城、埼玉、石川、和歌山、徳島、大分県労委)

### (6) 全国労働委員会事務局調整主管課長会議

- ①期 日 平成29年11月21日
- ②場 所 東京都「労働委員会会館」
- ③議 題
  - ア 中労委事務局説明
    - (1) 調整業務の運営について
  - イ 都道府県労働委員会からの事例報告
    - (1) 労働争議調整事件における事例(大阪府、沖縄県労委)
    - (2) 個別労働紛争事件における事例(鳥取、広島県労委)
  - ウ 都道府県労働委員会からの業務報告(北海道、福井、宮崎県労委)

## 2 九州地区会議

### (1) 九州労働委員会会長・事務局長会議

#### ◎ 会長会議

- ①期 日 平成29年4月20日
- ②場 所 大分市「アリストンホテル大分」
- ③議 題
  - ア 平成28年度九州労働委員会会長会議における議題の概要及び回答の要旨について（大分県）
    - (1) 審問において当事者から証人尋問申請書の提出がない場合の職権証拠調べについて（大分県）
    - (2) 清算を結了した会社から転籍した組合員が、同社と転籍後の会社に対して求めた団体交渉に係る団体交渉拒否の成否について（福岡県）
  - イ 証人等出頭命令申立ての取扱いについて（大分県）

#### ◎ 事務局長会議

- ①期 日 平成29年4月20日
- ②場 所 大分市「アリストンホテル大分」
- ③議 題
  - ア 平成28年度九州労働委員会協議会歳入歳出決算（案）の承認について（宮崎県（幹事県））
  - イ 平成29年度九州労働委員会協議会歳入歳出予算（案）の承認について（宮崎県（幹事県））
  - ウ 平成28年度九州労働委員会事務局長会議における議題の概要及び回答の要旨について
    - (1) あっせんの周知広報等について（情報交換）（福岡県）
    - (2) 相手方があっせんに参加しない場合の説得等について（情報交換）（福岡県）
  - エ あっせん等において労働者性に疑義がある場合の対応について（情報交換）（大分県）

### (2) 第84回九州労働委員会連絡協議会

- ①期 日 平成29年5月18日～19日
- ②場 所 福岡市「ホテルレガロ福岡」
- ③内 容
  - 5月18日
    - ・公益委員会議
    - ・研修会（講演）
      - 演 題 『働き方改革』と労使関係
      - 講 師 九州大学名誉教授・前福岡県労働委員会会長 野田 進 氏
  - 5月19日
    - ・本会議
    - ・議事
      - ア 調整事件（集団及び個別）及び審査事件の現状について
      - イ 謝罪要求の義務的団交事項該当性等について

### (3) 九州労働委員会公益委員連絡会議

- ①期 日 平成29年10月12日
- ②場 所 長崎市「長崎ワシントンホテル」
- ③議 題「複数組合併存化における労使紛争への対応について（意見交換及び経験交流）」（長崎県）
- ④講 演
  - 演 題 『透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会』報告書について
  - 講 師 中央労働委員会長代理（東京大学大学院法学政治学研究科教授）荒木 尚志 氏

### (4) 2016年度九州ブロック労委労協第2回幹事会

- ①期 日 平成29年2月22日～23日
- ②場 所 福岡市「福岡朝日ビル」

③協議事項

- ア 2016年度会費納入状況、会計帳簿（現時点の終始状況）について
- イ 2017年度九ブロ労委労協総会・研修会の運営について
- ウ 2017年度九ブロ労委労協総会議案について
- エ 平成29年度九州労働委員会連絡協議会の運営と対応について
- オ 各県の特徴的状況（各県報告）について

④労委労協 命令研究会

**(5) 2017年度九州ブロック労委労協総会・研修会**

①期 日 平成29年5月17日～18日

②場 所 福岡市「ホテルレガロ福岡」

③議 題

- ア 2016年度活動報告・会計決算報告・会計監査報告について
- イ 2017年度取組案・予算案について
- ウ 2017年度役員体制について
- エ 各県情報交換

④研修会

- 演 題 「有期雇用労働者の処遇改善（労働契約法18条～20条）」
- 講 師 日本労働弁護団会長・弁護士 徳住 堅治 氏

**(6) 2017年度九州ブロック労委労協第1回幹事会**

①期 日 平成29年8月29日～30日

②場 所 福岡市「福岡朝日ビル」

③協議事項

- ア 九ブロ労委労協各県幹事の交代について
- イ 全労委総会 第1議題に関する副議長の選出について
- ウ 命令研究会（第2回幹事会<大分県開催>）の対応について
- エ 2018年度九ブロ労委労協総会・研修会（大分県開催）について
- オ 2017年度第2回幹事会の日程調整について
- カ 各県における特徴的動き・課題等について

**(7) 九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会代表者会議**

①期 日 平成29年2月23日～24日

②場 所 宮崎市「ANAホリディ・インリゾート宮崎」

③議 事

- ア 全労委運営委員会の報告
- イ 平成29年度の九州地区研修会について
- ウ 各県における審査・調整・個別あっせん事件について（意見・情報交換）

**(8) 九州地区労働委員会使用者委員研修会**

①期 日 平成29年9月28日～29日

②場 所 福岡市「西鉄グランドホテル」

③講 義

- 演 題 「最近の注目裁判例の検討」
- 講 師 三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 杉原 知佳 氏

④研究討議

- ア 審査事件について（福岡県の事例発表、意見交換）
- イ 調整事件について（福岡県の事例発表、意見交換）
- ウ 個別的労働紛争あっせん事件について（福岡県の事例発表、意見交換）

**(9) 九州労働委員会事務局課長会議**

①期 日 平成29年9月7日

②場 所 熊本市「くまもと県民交流館パレア」

③議 題

- ア 平成30年度九州ブロック労働委員会諸会議開催計画について（報告）（宮崎県）
- イ 平成30年度以降における九州労働委員会協議会支出対象経費等の見直しについて（大分県・宮崎県）
- ウ 平成30年度九州労働委員会連絡協議会における本会議の進め方について（意見交換）

(大分県)

- エ 平成30年度調査研究会議の研修内容等について（協議）（福岡県・熊本県）
- オ あっせんの際の録音機器等の取扱いについて（情報交換）（福岡県）
- カ 労働委員会が抱える課題等について（情報交換）（佐賀県）
- キ 労働委員会委員の叙勲候補者及び褒賞候補者の推薦について（情報交換）（鹿児島県）
- ク 離島・僻地等から、集団や個別のあっせん申請があった場合の対応について（情報交換）（沖縄県）
- ケ 労働委員会活性化に向けた取組みについて（情報交換）（熊本県）
- コ 公益事業に係る争議行為予告後の実情調査について（情報交換）（熊本県）

#### (10) 九州労働委員会事務局調査研究会議（審査部門）

①期 日 平成29年1月26日～27日

②場 所 宮崎市「宮崎県自治会館」

③議題検討

1月26日

- ア 労働組合資格審査について（福岡県）
- イ 物件提出命令について（佐賀県）
- ウ 労働委員会の「立会団交」について（長崎県）
- エ 不当労働行為救済申立書における、当該行為を構成する具体的事実の記載の程度について（情報交換）（大分県）
- オ 参与委員の役割及びその人数について（情報交換）（熊本県）
- カ 労働組合の上部団体が単独で不当労働行為の救済申立ての申立人となった事例について（情報交換）（鹿児島県）
- キ 人事考課における不当労働行為に対する救済方法について（沖縄県）
- ク 労働組合資格審査における組合規約の審査について（情報交換）（沖縄県）
- ケ 結成間もない労働組合の資格審査について（情報交換）（宮崎県）

④研修会

1月27日

場 所 「宮崎県自治会館」

○演 題 「事実認定の手法について」

講 師 東京都労働委員会事務局 法務専門課長 村上 英一 氏

#### (11) 九州労働委員会事務局調査研究会議（調整部門）

①期 日 平成29年7月13日～14日

②場 所 鹿児島市「マリnpパレスかごしま」

③議題検討

7月13日

- ア 団体交渉当事者の自助努力とあっせん事件の係属について（福岡県）
- イ 独立行政法人国立病院機構における調整事件について（情報交換）（佐賀県）
- ウ 解決の見込みが持てない個別あっせんについて（長崎県）
- エ 集団あっせん案中、「組合及び会社は、本件が解決した後において、事件及びその解決したことを広報・宣伝の具に供してはならない。」との項目に係る解釈について（熊本県）
- オ 委員による労働相談について（情報交換）（大分県）
- カ 合同労組を当事者とする調整事件について（情報交換）（宮崎県）
- キ あっせん員が期日直前にあっせんに参加できなくなった場合の対応について（沖縄県）
- ク あっせん事件において被申請者（使用者）側が事前調査に応じない場合の対応について（鹿児島県）

④研修会

7月14日

○演 題 「有期雇用契約・定年後再雇用等をめぐる最新裁判例動向と、個別あっせんや労働相談への実践的応用について」

講 師 熊本大学大学院法曹養成研究科教授 紺屋 博昭 氏

### (12) 九州労働委員会事務局職員研修会

- ①期 日 平成29年10月13日
- ②場 所 長崎市「長崎県労働委員会事務局会議室」
- ③出席者 事務局職員
- ④講 義
  - 演 題 「命令書を作成する際の留意点について」
  - 講 師 中央労働委員会事務局特別専門官 荻野 文則 氏

### 3 研究・研修

労働委員会関係実務の処理に要求される知識の涵養を図るため、委員、事務局職員及び労働関係職員を対象に委員研究会や委員研修・判例研修を開催している。また、全国で行われる各種専門研修へ参加している。

なお、今年度は、中央労働委員会と共催で九州地区労使関係セミナーを開催した。

#### (1) 第79回委員研究会

- ①期 日 平成29年7月25日
- ②場 所 大分市「大分県庁舎本館」
- ③出席者 委員、事務局職員、その他
- ④講 演
  - 演 題 「有期労働契約規制について」
  - 講 師 東京大学大学院法学政治学研究科教授 荒木 尚志 氏

#### (2) 第80回委員研究会

- ①期 日 平成29年11月14日
- ②場 所 大分市「大分県庁舎本館」
- ③出席者 委員、事務局職員、その他
- ④講 演
  - 演 題 「東京都労働相談情報センターのあっせん事例について」
  - 講 師 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課課長代理 奥田 正順 氏

#### (3) 九州地区労使関係セミナー

- ①期 日 平成29年11月10日
- ②場 所 大分市「レンブラントホテル大分」
- ③出席者 委員、事務局職員、その他
- ④内 容
  - ア 講演 「同一労働同一賃金 ～ 裁判例の動向と『働き方改革』～」  
講師 中労委公益委員・慶應義塾大学大学院法務研究科教授 森戸 英幸 氏
  - イ パネルディスカッション「紛争解決事例の検討」  
コーディネーター  
中労委公益委員・慶應義塾大学大学院法務研究科教授 森戸 英幸 氏  
コメンテーター  
大分県労委公益委員 三浦 恭子 氏、深田 茂人 氏  
大分県労委労働者委員 太田 美乃里 氏  
大分県労委使用者委員 大塚 伸宏 氏

#### (4) 委員研修・判例研修

- ①平成29年5月23日総会時 佐藤 寛人 労働者委員  
テーマ「2017年春季生活闘争の情勢について」
- ②平成29年6月27日 大塚 伸宏 使用者委員  
テーマ「新規学卒者採用等に関する調査結果について」
- ③平成29年8月22日総会時 鈴木 芳明 公益委員  
テーマ「採用の自由」
- ④平成29年9月27日総会時 鈴木 芳明 公益委員  
テーマ「解雇の自由とその制限」
- ⑤平成29年11月28日総会時 鈴木 芳明 公益委員  
テーマ「就業規則による労働条件の変更」

#### (5) 第68回労働委員会事務局職員中央研修

①期 日 平成29年6月12日～6月14日

②場 所 東京都「労働委員会会館」

③出席者 事務局職員

④内 容

- 6月12日 講演「労働委員会事務局職員に期待すること」  
中央労働委員会 労働者委員 齋藤 常 氏  
講演「労働委員会事務局職員に期待すること」  
中央労働委員会 使用者委員 富田 敏徳 氏  
審査 ○不当労働行為の審査手続について  
東京都労働委員会事務局法務専門課長 村上 英一 氏  
調整 ○集団的労使紛争の処理について  
中央労働委員会事務局調整第一課長 金成 真一 氏  
○個別労働紛争の処理について  
中央労働委員会事務局個別労働関係紛争業務支援室長  
前田 奈歩子 氏
- 6月13日 審査 ○命令書（案）の起案のための作業手順  
中央労働委員会事務局審査官 高垣 陽平 氏  
中央労働委員会事務局第一部会担当総括室長 寺山 洋一 氏  
○演 習 団体交渉拒否  
○演 習 不利益取扱い  
調整 ○演 習 受付からあっせんまでの一連の処理を実事例を活用して体  
得させる  
○都道府県労働委員会の調整事件事例紹介及び中央労働委員会地方調  
整委員によるコメント
- 6月14日 講演「労働法の基礎」  
中央労働委員会 公益委員 森戸 英幸 氏

#### (6) 労働委員会事務局職員個別紛争専門研修

①期 日 平成29年7月3日～7月5日

②場 所 東京都「労働委員会会館」

③出席者 事務局職員

④内 容

- 7月3日 講義「労働関係法令」  
中央労働委員会地方調整委員（筑波大学准教授） 渡邊 絹子 氏  
講義「裁判所における個別労働紛争解決システム」  
最高裁判所行政局第二課長 精松 晴子 氏
- 7月4日 スキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換  
少人数によるグループディスカッション  
講義「労働局のあっせん制度」  
東京労働局雇用環境・均等部指導課統括労働紛争調整官  
佐藤 千恵子 氏  
事例検討「都道府県労働委員会等のあっせん事例検討」  
コメンテーター  
中央労働委員会地方調整委員（明治大学法科大学院教授）  
野川 忍 氏
- 7月5日 講義「カウンセリング技法」  
日本産業カウンセラー協会シニア産業カウンセラー 中川 智子 氏  
講義「基本となる裁判例」  
中央労働委員会地方調整委員（成蹊大学教授） 原 昌登 氏

#### (7) 労働委員会事務局職員専門研修

①期 日 平成29年10月16日～10月20日

②場 所 埼玉県朝霞市「労働大学校」

③出席者 事務局職員

④内 容

- 10月16日 講義「事実認定上の留意点」

- 中央労働委員会公益委員 山川 隆一 氏
- 17日 命令書原案作成1 (申立事実の把握・争点整理・主張の整理)  
命令書原案作成2 (事実認定・判断・救済方法・主文)
- 18日 命令書原案作成3 (課題修正・提出)  
講義「労働委員会における重要判例解説」  
中央労働委員会事務局特別専門官 高畑 桂花 氏  
講義「実務経験からみた和解の留意点」  
中央労働委員会事務局和解手法分析官 黒田 正彦 氏
- 19日 不当労働行為事件審査演習  
講義「労働組合法上の労働者性・使用者性」  
中央労働委員会公益委員 鎌田 耕一 氏
- 20日 命令書原案作成4 (講評)

#### (8) 日本労働弁護団第29回労働法講座

- ①期 日 平成29年2月25日
- ②場 所 東京都「連合会館」
- ③出席者 事務局職員
- ④内 容
- ア 講義「労働契約法18条～『2018年問題』を考える～」  
日本労働弁護団常任幹事 菅 俊治 氏
- イ 講義「マタニティ・ハラスメント～防止と対処に関する実践と課題～」  
日本労働弁護団常任幹事 新村 響子 氏
- ウ 講義「近時の注目すべき労働判例」  
日本労働弁護団常任幹事 岡田 俊宏 氏

#### (9) 第592回労使関係研究会

- ①期 日 平成29年2月17日
- ②場 所 東京都「友愛労働歴史館」
- ③出席者 事務局職員
- ④内 容
- 講義「2017年春季交渉をめぐる労使および政府の動向」  
独立行政法人労働政策研究・研修機構主席統括調査員 荻野 登 氏

【資料編】

第1 不当労働行為審査事件の推移  
年別の取扱件数

(昭和21年～昭和40年)

内容		年																			
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
係 属 状 況	前年より繰越			3	2		1		3	2	3		1			2	1	3	1	3	1
	新規申立		4	6	3	5	5	5	7	3	10	5	12	8	6	9	11	16	11	6	9
	合計	0	4	9	5	5	6	5	10	5	13	5	13	8	6	11	12	19	12	9	10
終 結	全部救済			1														1			1
	一部救済								1	1								2	1		
	棄却								1											1	
	却下			2	2		1														
	命・決小計	0	0	3	2	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1
状 況 取 下	関与		1	3	1	4	5	2	5	1	8	2	9	2	2	3	7	10	5	1	1
	無関与			1	1						4	2	4	6	2	7	2	3	2	4	1
	その他取下				1				1		1							2	1	2	
	和・取小計	0	1	4	3	4	5	2	6	1	13	4	13	8	4	10	9	15	8	7	2
	合計	0	1	7	5	4	6	2	8	2	13	4	13	8	4	10	9	18	9	8	3

(昭和41年～昭和60年)

内容		年																			
		41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
係 属 状 況	前年より繰越	7	10	12	9	8	5	11	13	6	7	9	12	11	8	9	8	11	12	12	9
	新規申立	14	9	5	9	13	9	14	6	6	8	9	10	4	8	6	5	6	3	3	1
	合計	21	19	17	18	21	14	25	19	12	15	18	22	15	16	15	13	17	15	15	10
終 結	全部救済			1				1					2	1	1		1	1			2
	一部救済			2		1		3	2		2		1						1		
	棄却																				
	却下											1									
	命・決小計	0	0	3	0	1	0	4	2	0	2	1	3	1	1	0	1	1	1	0	2
状 況 取 下	関与	7	4	2	2	10	2	5	8	2	1	3	3	4	4	2			2	1	1
	無関与	3	1	3	6	3	1	1	2	2	3	1	5	1	1	3	1	4		4	1
	その他取下	1	2		2	2		2	1	1		1		1	1	2				1	
	和・取小計	11	7	5	10	15	3	8	11	5	4	5	8	6	6	7	1	4	2	6	2
	合計	11	7	8	10	16	3	12	13	5	6	6	11	7	7	7	2	5	3	6	4

(昭和61年～平成17年)

年 内容		61	62	63	元	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
		係 属 状 況	前年より繰越	6	9	14	13	16	12	10	7	8	7	6	6	6	6	7	7	7	9	3
新規申立	5		9	3	5	5	3	2	1	1			1		2		3	3	1	1		
合計	11		18	17	18	21	15	12	8	9	7	6	7	6	8	7	10	10	10	4	2	
終 結 状 況	命 令	全部救済	2			1															1	
		一部救済																1				
	・ 棄 却	棄却		1				1														
		決却下						1														
	命・決小計	命・決小計	2	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
		和 解 ・ 無 関 与		1	2	1	1	2	4			1						1			1	1
	取 下	無関与			2		8				2					1		1		1		
		その他取下		2				1	1					1					1	6		
	和・取小計	和・取小計	0	3	4	1	9	3	5	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	7	1	1
		合計	2	4	4	2	9	5	5	0	2	1	0	1	0	1	0	3	1	7	2	1

(平成18年～平成29年)

年 内容		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計	
		係 属 状 況	前年より繰越	1	1	1	1	1	1			1		1	2
新規申立			1		1				1		1	1	1	340	
合計	1		2	1	2	1	1	0	1	1	1	2	3	726	
終 結 状 況	命 令	全部救済												17	
		一部救済												18	
	・ 棄 却	棄却											2	6	
		決却下												7	
	命・決小計	命・決小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	48
		和 解 ・ 無 関 与				1					1				152
	取 下	無関与													100
		その他取下		1				1							39
	和・取小計	和・取小計	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	291
		合計	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	2	339

## 終結の状況

(平成20年～平成29年)

終結の年月日・区分		事件番号	申立年月日
H21. 7. 11	関与和解	21年 1 号	H21. 3. 18
H23. 3. 31	取下げ	61年 3 号	S61. 7. 31
H26. 6. 11	関与和解	25年 1 号	H25. 1. 17
H29. 3. 17	棄却	28年 1 号	H28. 2. 22
H29. 9. 29	棄却	27年 1 号	H27. 10. 7
計	5 件		

## 第2 労働組合の資格審査の推移

(平成20年～平成29年)

内容	年											計
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
不当労働行為救済申立		1				1		1	1	1		5
委員推薦	2	3		3	2	2	2	2			2	18
法人登記			2			1						3
あっせん申請												0
その他												0
合計	2	4	2	3	2	4	2	3	1	3		26

### 第3 労働争議調整事件の推移

(内容別)

(昭和21年～昭和42年)

内容		年																					
		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
経済的事項	賃上げ	1	7	7		1	4	4	3	3	4	2	8	3	1	4	6	14	9	6	7	10	14
	一時金		1	2		2	4	4	7	3	2	12	8	2	6	5	2	3	4	2	2	9	17
	その他	1			6	8	1	1	1	1	2	3	4			1		1	1		2		1
	小計	2	8	9	6	11	9	9	11	7	8	17	20	5	7	10	8	18	14	8	11	19	32
非経済的事項	労働協約		3	3		2	2	2	1	2	1	2	6	3	4	1	5	4	1			1	
	解雇	1	7	9	3	3	2	2	1	3	2	7	4	3	4	3	1	3	1		1		3
	配置転換								1							2							
	団交促進				1						2		1				1	1			1	1	
	その他	1		3		1			1				1				1	1		1		1	1
	小計	2	10	15	4	6	4	4	4	5	5	9	12	6	8	6	8	9	2	1	2	3	4
合計		4	18	24	10	17	13	13	15	12	13	26	32	11	15	16	16	27	16	9	13	22	36

(昭和43年～平成元年)

内容		年																						元
		43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63		
経済的事項	賃上げ	16	12	13	4	15	19	29	11	17	5	5	11	11	2	3	3	3	3	2		1		
	一時金	9	6	4	5	2	5	12	13	3	5	5	3	5	7	3			1	3	3	2	1	
	その他	2		2			3	1			2		2	1		1		1			1	1		
	小計	27	18	19	9	17	27	42	24	20	12	10	16	17	9	7	3	4	4	5	4	3	2	
非経済的事項	労働協約		4	1	1			1			1	1												
	解雇	2	2	4	3	2	1	4	2	1	7	1	1	2		1					1		1	
	配置転換			1								2				1					1			
	団交促進	1		2			2	1			6		3	2		2	1	1		1		5	1	
	その他	5		1	4	1		1	5	4	1		1		2			1			1	1	1	
	小計	8	6	9	8	3	3	7	7	5	15	4	5	4	2	4	1	2	0	2	2	6	3	
合計		35	24	28	17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	11	11	4	6	4	7	6	9	5	

(平成2年～平成23年)

内容		年																					
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
経済的事項	賃上げ	2		1	1		3	1	1	2	1											1	
	一時金	3	1	1			1	1				1		1	2	1		1			1	1	
	その他		3	1	2				1		1				1	1		2					
	小計	5	4	3	3	0	4	2	2	2	2	1	0	1	3	2	0	3	0	0	1	2	0
非経済的事項	労働協約		1																				
	解雇			2					1	1		1					3	1			1	2	
	配置転換												1							1			
	団交促進		1	2	2				1		3	1			3		2	1			1	1	5
	その他	2				1	1	1		1			2	1	1	3				2		2	1
	小計	2	2	4	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	4	3	5	2	0	3	2	5	6
合計	7	6	7	5	1	5	3	4	4	5	3	3	2	7	5	5	5	0	3	3	7	6	

(平成24年～平成29年)

内容		年						計
		24	25	26	27	28	29	
経済的事項	賃上げ							316
	一時金							209
	その他							63
	小計	0	0	0	0	0	0	588
非経済的事項	労働協約	1	1					55
	解雇	1	2		1	1		115
	配置転換	1		1	1			13
	団交促進	3	4	1				67
	その他		2	1	2			64
	小計	6	9	3	4	1	0	314
合計	6	9	3	4	1	0	902	

(調整区分別申請件数及び終結状況)

(昭和21年～昭和45年)

内容		年	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
		新規申請	あつせん			7	10	7	17	13	11	13	12	13	26	32	11	15	16	16	26	16	9	13	22	35	35	24
	調停	4	11	13	2				2	2										1				1				
	仲裁			1	1																							
	小計	4	18	24	10	17	13	13	15	12	13	26	32	11	15	16	16	27	16	9	13	22	36	35	24	28		
前年からの繰越																												
合計		4	18	24	10	17	13	13	15	12	13	26	32	11	15	16	16	27	16	9	13	22	36	35	24	28		
終結状況	あつせん	解決		5	7	5	17	11	8	8	10	13	23	28	9	9	16	8	16	11	5	9	12	19	15	9	13	
		打切り		2	2	2		2	3	5	1		2	3	2	2		8	9	3	4	4	9	15	18	14	14	
		取下げ			1									1	1		4			1	2			1	1	2	1	1
		不開始										1																
		小計	0	7	10	7	17	13	11	13	12	13	26	32	11	15	16	16	26	16	9	13	22	35	35	24	28	
	調停	解決	4	6	6	2			1	2											1				1			
		不調		5	6				1																			
		打切り			1																							
		取下げ																										
		小計	4	11	13	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
	仲裁	解決			1	1																						
		小計	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計		4	18	24	10	17	13	13	15	12	13	26	32	11	15	16	16	27	16	9	13	22	36	35	24	28	

(昭和46年～平成7年)

内容		年	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	元	2	3	4	5	6	7
		新規申請	あつせん	17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	10	11	3	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1
	調停												1	1													
	仲裁																										
	小計	17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	11	11	4	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5	
前年からの繰越																											
合計		17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	11	11	4	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5	
終結状況	あつせん	解決	9	9	18	20	9	16	13	10	11	10	7	5	1		2	2	4	2	2	1	2	2	2	1	3
		打切り	8	11	12	23	17	5	11	3	9	6	2	3	2	4	1	2		1	2	5	1	4	1		1
		取下げ				5	5	4	3	1	1	3	1	3		1		2	2	4	1	1	2	1	1		1
		不開始				1						2				1	1	1		2			1		1		
		小計	17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	10	11	3	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5
	調停	解決																									
		不調																									
		打切り											1														
		取下げ													1												
		小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	仲裁	解決																									
		小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計		17	20	30	49	31	25	27	14	21	21	11	11	4	6	4	7	6	9	5	7	6	7	5	1	5

(平成8年～平成29年)

内容		年																																
		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計										
新規申請	あつせん	3	4	4	5	3	3	2	7	5	5	5		3	3	7	6	6	9	3	4	1											862	
	調停																																38	
	仲裁																																2	
	小計	3	4	4	5	3	3	2	7	5	5	5	0	3	3	7	6	6	9	3	4	1	0									902		
前年からの繰越(あつせん)				1		1	1					1			1			1														6		
合計		3	4	5	5	4	4	2	7	5	5	6	0	3	4	7	6	7	9	3	4	1	0									908		
終結状況	あつせん	解決	3	1	3	1	1	2		5	3	3	2		1	2	1	5	3	2		2	1									488		
		打切り			1	1					1		1				2		1	1	1	2											269	
		取下げ		1			1	2		2		1					1		3	3	2												74	
		不開始		1	1	2	1		2		1		3		1	2	3			3													31	
		小計	3	3	5	4	3	4	2	7	5	4	6	0	2	4	7	5	7	9	3	4	1	0									862	
	調停	解決																															23	
		不調																																12
		打切り																																2
		取下げ																																1
		小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	
	仲裁	解決																																2
		小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	合計		3	3	5	4	3	4	2	7	5	4	6	0	2	4	7	5	7	9	3	4	1	0										902

#### 第4 個別労働関係紛争あっせん事件の推移

(内容別)

内容 \ 年	年																計
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
取扱件数	4	7	3	2	5	4	4	4	6	5	4	3	3	1	1	2	58
経営又は人事	2	4	2	2	6		2	1	3	3	3	4	2	1		4	39
賃金等	5	7	5	1	1	5	4	3	4	1	3	1	1		1		42
労働条件等	3	2	2	1	1				1				1				11
職場の人間関係			1		2	1		1	2	1							8
その他		1				2	2	1	1	4	1		1			1	14
合計	10	14	10	4	10	8	8	6	11	9	7	5	5	1	1	5	114

※ 個別労働関係紛争あっせん事務は、平成14年4月開始

(申請件数及び終結状況別)

年		14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	計
新規申請		4	7	3	2	4	3	3	4	6	5	3	2	3	1	1	2	53
終結状況	解決	1	1	1		1			1	2	3	1	3	1	1			16
	打切り	1	1					2		3				1			1	9
	取下げ		2	2	1	2	1	1	1		1	2		1				14
	不開始	2	3			1	2	1	2	1						1		13
	合計	4	7	3	1	4	3	4	4	6	4	3	3	3	1	1	1	52

注) 終結状況における繰越事件は、終結年で計上している。

#### 第5 県内及び全国有効求人倍率・完全失業率の推移

年月	大分県	全国	完全失業率の推移 (%)	
			大分県	全国
29年1月	1.34	1.43		3.0
2月	1.31	1.43	2.6	2.8
3月	1.36	1.45		2.8
4月	1.43	1.48		2.8
5月	1.43	1.49	2.6	3.1
6月	1.46	1.51		2.8
7月	1.42	1.52		2.8
8月	1.44	1.52	2.0	2.8
9月	1.43	1.52		2.8
10月	1.44	1.55		2.8
11月	1.43	1.56		2.7
12月	1.45	1.59		2.8

資料：大分労働局「安定所別月間有効求人倍率の推移」

## 第6 労働組合数、組合員数、推定組織率の状況

年	組合数 (組合)	組合員 (人)	推定組織率 (%)	年	組合数 (組合)	組合員 (人)	推定組織率 (%)
S45	785	91,813	32.8	H 6	808	103,438	23.6
S46	814	93,924	32.6	H 7	798	102,082	23.1
S47	842	96,190	30.8	H 8	779	101,932	21.8
S48	856	100,903	31.1	H 9	782	100,860	21.6
S49	909	104,015	31.8	H10	743	98,107	21.6
S50	926	104,178	31.4	H11	754	96,409	22.2
S51	943	103,569	31.9	H12	739	94,711	21.9
S52	950	102,487	30.2	H13	724	92,741	20.0
S53	937	102,914	28.3	H14	698	88,361	20.0
S54	937	101,935	27.5	H15	691	86,624	20.2
S55	928	102,038	27.4	H16	671	84,032	18.7
S56	950	106,237	27.7	H17	614	82,056	18.6
S57	945	106,517	27.5	H18	586	81,420	17.9
S58	938	106,240	27.5	H19	560	79,533	17.2
S59	948	105,646	27.4	H20	553	79,057	17.2
S60	943	106,169	28.1	H21	536	80,405	18.2
S61	921	105,114	27.0	H22	533	79,863	18.1
S62	924	102,648	26.5	H23	531	81,408	17.8
S63	858	101,824	25.9	H24	521	81,342	17.8
H元	850	103,438	25.5	H25	521	80,513	17.5
H 2	844	101,734	25.4	H26	516	80,180	17.3
H 3	831	102,394	23.6	H27	508	79,178	16.7
H 4	825	103,905	23.1	H28	503	77,155	16.0
H 5	818	103,860	23.6	H29	498	77,170	15.8

\*組合員には、非単位組合の組合員を含む。

資料：県雇用労働政策課「労働組合基礎調査」  
(現行調査は、昭和45年開始)

## 第7 労働争議の発生状況

年	件数 (件)	参加人数 (人)	年	件数 (件)	参加人数 (人)
S45	77	36,619	H 6	10	1,675
S46	125	91,580	H 7	14	1,696
S47	218	81,142	H 8	7	202
S48	298	104,349	H 9	8	522
S49	402	128,719	H10	11	1,293
S50	299	111,582	H11	9	482
S51	297	78,823	H12	7	132
S52	233	85,615	H13	11	820
S53	204	88,819	H14	4	356
S54	99	63,455	H15	7	104
S55	118	88,414	H16	6	416
S56	322	116,690	H17	1	3
S57	243	77,629	H18	4	84
S58	88	33,021	H19	0	0
S59	105	86,088	H20	4	38
S60	185	42,909	H21	4	24
S61	30	7,202	H22	8	40
S62	65	10,321	H23	6	432
S63	40	4,092	H24	8	381
H元	30	4,467	H25	10	381
H 2	26	5,361	H26	4	234
H 3	18	795	H27	5	305
H 4	24	5,158	H28	2	15
H 5	15	2,496	H29	1	2

\*資料：県雇用労働政策課「労働争議統計調査」  
(現行調査は、昭和45年開始)

第8 委員

区分	期別 氏名	31期	32期	33期	34期	35期	36期	37期
		H2. 1. 16~	H4. 1. 16~	H6. 1. 16~	H8. 1. 16~	H10. 1. 16~	H12. 1. 24~	H14. 1. 24~
公益委員	加来義正	●						
	古城敏雄	◎	◎(5. 6. 13死)					
	稲垣博二	○	○					
	竹屋芳昭	○	◎					
	小林達也	○	●	●	●	●	●	●
	小富川盛郎		○(5. 8. 1任)	◎	◎	◎	◎	◎
	立花旦子		○(5. 12. 21辞)					
	藤澤清			○	○			
	牧信子			○	○	○		
	大崎美泉			○	○	○	○	○
	千手章夫					○	○	
	橋本順子						○	○
友永清							○	
労働者委員	佐々木武信	△	△					
	由布登	△						
	国清曠平	△	△	△				
	藤本宏紀	△	△	△		△(11. 2. 1任)		
	藤田良光	△(2. 11. 30辞)						
	篠田良行	△(2. 12. 1任)	△	△	△(8. 12. 10辞)			
	橋本敏雄				△(9. 1. 20任)	△	△	
	田崎洋		△(4. 6. 30辞)					
	高村友喜		△(4. 7. 1任)	△	△	△		
	江藤清志			△(7. 1. 31辞)				
	羽明省三			△(7. 2. 1任)	△	△	△	
	古賀敏光				△	△	△	
	後藤俊一				△	△(11. 1. 31辞)		
	南征一郎						△	△(15. 1. 31辞)
	舛友俊一						△	△
	棚村和秀							△(15. 2. 1任)
斎藤忠夫							△(15. 1. 31辞)	
開田惠三							△(15. 2. 1任)	
大場光夫							△	
安東テル子							△	
使用者委員	辛島秋義	▲	▲	▲	▲(9. 6. 17辞)			
	川崎安太	▲	▲					
	長谷川泰正	▲	▲	▲	▲			
	品川光	▲	▲	▲	▲	▲	▲	
	竹鼻次雄	▲(2. 6. 30辞)						
	西中研二	▲(2. 7. 1任)	▲	▲(6. 6. 7辞)				
	赤峰弘三			▲(6. 6. 28任)	▲	▲	▲	
	後藤山誠			▲	▲	▲	▲	▲
	峯山久人				▲(9. 6. 18辞)	▲	▲	▲
	岡本邦彦					▲	▲	▲
伊坂信隆							▲	
杉原正晴							▲	

区分	氏名	期別	38期	39期	40期	41期	42期	43期	44期
			H16. 1. 26～	H18. 1. 26～	H20. 1. 28～	H22. 1. 28～	H24. 2. 1～	H26. 2. 3～	H28. 2. 4～
公益委員	小林 達也		●						
	富川 盛郎		◎	●	●				
	大崎 美泉		○						
	橋本 順子		○						
	友永 清稔		○						
	宇野 稔			◎	◎	◎	◎(25. 1. 31辞)		
	曾根崎 和人			○	○				
	岩尾 允子			○	○	○	○		
	麻生 昭一			○	○	●	●	●	
	佐藤 トモコ					○	○	○	
	須賀 陽二					○	○	○	●
	鈴木 芳明						◎(25. 2. 25任)	◎	◎
	三浦 恭子							○	○
関 惠子								○	
深田 茂人								○	
労働者委員	羽明省三	△(17. 8. 26辞)							
	棚村和秀	△(17. 1. 24任)	△		△(20. 7. 22辞)				
	開田 惠三	△	△		△(20. 7. 22辞)				
	大場 光夫	△(16. 11. 30辞)							
	森 政文	△	△		△(21. 3. 31辞)				
	馬場 徳明	△(17. 1. 24任)							
	嶋崎 龍生	△	△		△	△(23. 10. 28辞)			
	米田 正規		△		△				
	村田 正利				△(20. 10. 9任)	△	△(幹事)	△(幹事)	
	戸高 佳到				△(20. 10. 9任)				
	宗安 勝敏				△(21. 6. 11任)				
	野上 惠子					△			
	安東 伸彦					△(23. 10. 28辞)			
	吐合 史郎					△(23. 11. 7任)	△		
	小嶋 一良					△(23. 11. 7任)	△(24. 10. 10辞)		
	小代 正人						△(24. 10. 10辞)		
	則松 佳子						△	△	
	首藤 浩二						△(24. 10. 19任)	△	
	神田 健一						△(24. 10. 19任)	△(26. 9. 21辞)	
	松尾 竜二							△(26. 9. 22任)	△
志賀 慎二							△	△	
佐藤 寛人								△(幹事)	
藤本 雅史								△	
太田 美乃里								△	
使用者委員	後藤 誠	▲	▲	▲(21. 1. 31辞)					
	峯山 久人	▲	▲	▲					
	岡本 邦彦	▲	▲						
	伊坂 信隆	▲	▲						
	杉原 正晴	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	
	赤松 健一郎			▲	▲	▲	▲	▲	
	田北 裕之			▲	▲	▲	▲	▲	
	川崎 裕一			▲(21. 3. 17任)	▲(22. 7. 13辞)				
大塚 伸宏				▲	▲(幹事)	▲(幹事)	▲(幹事)		
馬場 ヒロ子				▲(22. 8. 16任)	▲	▲	▲		

区分	氏名	期別	45期
			H30. 2. 7～
公益委員	須賀 陽三		●
	鈴木 芳明		◎
	三浦 恭子		○
	関 惠子		○
	深田 茂人		○
労働者委員	松尾 竜二		△
	志賀 慎二		△
	佐藤 寛人		△(幹事)
	藤本 雅史		△
使用者委員	太田 美乃里		△
	赤松 健一郎		▲
	田北 裕之		▲
	大塚 伸宏		▲(幹事)
労働者委員	白川 憲一		▲
	大山 直美		▲

●会長 ◎会長代理 ○公益委員 △労働者委員 ▲使用者委員

第9 事務局組織・職員数

年 度		定 数	現 員	組 織
H11	5. 1	12	11	事務局長
				総務調整課 総務調整係
H12	4. 1	12	12	事務局長
H13	4. 1	11	11	
H14	4. 1	11	10 (~9.30)	調整審査課
			11 (10.1~)	総 務 係 調整審査係
H15	5.22	11	11	
H16	4. 1	10	10	
H17	4. 1	10	10	事務局長
H18	4. 1	10	10	
H19	5. 1	9	9	
H20	4. 1	9	9	調整審査課
H21	4. 1	8	9	
H22	4. 1	8	8	
H23	5. 1	8	8	
H24	4. 1	8	8	
H25	4. 1	8	8	
H26	4. 1	8	8	
H27	5. 1	8	8	
H28	4. 1	8	8	事務局長
H29	4. 1	8	7 (~9.30)	調整審査課
			8 (10.1~)	調整審査班

## 第10 大分県労働委員会規則

(平成十七年五月二十四日大分県労働委員会規則第一号)  
改正 (平成十八年二月二十八日大分県労働委員会規則第一号)

(目的)

第一条 この規則は、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号。以下「法」という。）及び労働委員会規則（昭和二十四年中央労働委員会規則第一号。以下「労委規則」という。）の規定に基づき大分県労働委員会（以下「委員会」という。）の運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(総会の種類等)

第二条 総会は、定例総会（労委規則第四条第一項の規定による総会をいう。以下同じ。）及び臨時総会（労委規則第四条第二項及び第五項の規定による総会をいう。）とする。

- 2 定例総会は、毎月第二火曜日及び第四火曜日に開催することを例とする。
- 3 労委規則第四条第二項の規定により知事又は三人以上の委員が臨時総会の開催の請求をしようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくともその期日の三日前までに、会長に通告しなければならない。
- 4 労委規則第四条第四項の規定により会長が総会を招集しようとするときには、少なくともその前日までに、付議事項及び日時を委員に通知しなければならない。
- 5 労委規則第四条第五項に規定する選挙のための総会の議事は、事務局長がつかさどる。
- 6 会長及び会長代理の選挙は、事務局長が会議に諮り、指名推薦又は無記名投票のいずれの方法によるかを決定した上で行うものとする。

(総会の付議事項)

第三条 労委規則第五条第一項第十号に規定する会長が必要と認める事項は、不当労働行為事件の迅速かつ的確な審査に関する事項、総会の公開に関する事項等とする。

(総会の定足数)

第四条 総会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の各過半数が出席した場合、又は使用者委員、労働者委員及び公益委員が出席し、かつ、委員の三分の二以上が出席した場合に議事を開くことができるものとする。

(総会の公開)

第五条 法第二十一条第一項の規定による総会の公開は、総会において出席委員の三分の二以上の同意があつた場合に行うことができる。

(公益委員会議)

第六条 労委規則第八条第一項の公益委員会議は、定例総会の開催の日を利用して開催するものとする。ただし、必要に応じて他の日に開催することができるものとする。

- 2 会長は、前項に規定する場合のほか、次に掲げる場合には、公益委員会議を招集するものとする。
  - 一 総会で議決したとき。
  - 二 三人以上の公益委員から請求があつたとき。

(議事録)

第七条 総会の議事録には、議事の内容を要約して記録するものとする。

- 2 事務局長は総会の議事録について、直近の総会において議事録を事務局の職員に朗読させ、労委規則第十五条第二項の承認を受けるものとする。

(労使委員の幹事)

第八条 使用者委員及び労働者委員（以下「労使委員」という。）は、それぞれの互選により各1名の幹事委員を置くものとする。

- 2 幹事委員は、労使委員各側の連絡調整に当たるものとする。

(審査の期間の目標)

第九条 法第二十七条の十八に規定する審査の期間（和解の勧奨に要する期間は除く。）の目標は、不当労働行為事件の審査の実施に関して、委員会の全体として達成すべき目標を明確にすることによって、審査の迅速化を実現するため、次のとおりとする。

- 一 法第七条第一号、第三号及び第四号に掲げる行為に係る事件並びに同条第一号から第四号までに掲げる行為が複合した事件 三百六十日
- 二 法第七条第二号に掲げる行為のみに係る事件 百日
- 2 具体的な審査計画の作成に当たっては、事実の認定等に必要な主張、立証の機会を抑制しないように配慮するとともに、争点や証拠等の内容に応じて審査の期間を決定するものとする。
- 3 第一項第一号に規定する事件に係る審査の期間の配分の目安は、申立てから審問の開始までの期間をおおむね九十日（第一回委員調査にあつては六十日）、結審から命令の交付までの期間をおおむね九十日とするものとする。

- 4 第一項第二号に規定する事件に係る審査の期間の配分の目安は、申立てから審問の開始までの期間をおおむね四十日（第1回委員調査にあつては三十日）、結審から命令の交付までの期間をおおむね三十日とするものとする。

（審査の計画）

第十条 法第二十七条の六に規定する審査の計画（以下「計画」という。）には、争点、証拠、審問予定及び審査進行の目安を記載するものとし、標準的な様式は別に定めるものとする。

- 2 作成した計画については、当事者の同意を得るよう努めるものとする。
- 3 法第二十四条第一項の規定により参与する委員は、計画の迅速な作成及び審査の迅速化のため、調査の段階から直ちに参与することができるものとする。なお、この場合においては、文書により参与することができるものとする。
- 4 計画の提示は、委員調査のときその他の適宜な時期及び方法を選んで行うものとする。ただし、審問の開始前において和解の可能性があると判断される場合は、この限りではない。
- 5 審査委員は、次に掲げる場合は、計画の変更を行うものとする。
  - 一 重要な争点の追加又は変更が生じた場合
  - 二 多数の証人又は物件について証拠調べを行う必要が生じた場合
  - 三 審問の途中において、和解の勧奨を行ったが、和解が成立せず、審査の進行が計画より大幅に遅れている場合

（不当労働行為事件の審査の実施状況の公表）

第十一条 法第二十七条の十八に規定する審査の実施状況の公表は、次に掲げる事項について行うものとする。

- 一 事件番号
  - 二 請求する救済の内容
  - 三 申立年月日
  - 四 調査回数
  - 五 審問回数
  - 六 証人数
  - 七 審査の計画で定めた日数
  - 八 和解に要した日数
  - 九 計画変更により増減した日数
  - 十 処理日数
  - 十一 終結年月日
  - 十二 終結状況
- 2 前項の公表は、毎年三月三十一日までに、前年一月一日から十二月三十一日までの間の分について行うものとする。
  - 3 第一項の公表は、大分県労働委員会会報、労働おおいた及び大分県庁ホームページの労働委員会のサイトに登載して行うものとする。

（調整事件の調整の実施状況の公表）

第十二条 調整事件の調整の実施状況の公表は、法第二十条に規定する労働争議のあっせん、調停、仲裁及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第二十条に規定する個別労働関係紛争のあっせんに関する次に掲げる事項について行うものとする。

- 一 事件番号
  - 二 区分
  - 三 調整事項
  - 四 申請年月日
  - 五 調査回数
  - 六 調整回数
  - 七 処理日数
  - 八 終結年月日
  - 九 終結状況
- 2 公表の時期及び方法については、前条第二項及び第三項の規定を準用する。

（委任）

第十三条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成十八年二月二十八日大分県労働委員会規則第一号）

（施行期日）

- 1 この規則は、公布の日から施行する。

（経過措置）

- 2 平成十八年に行う実施状況の公表については、この規則による改正後の大分県労働委員会規則第十一条第二項及び第十二条第二項の規定にかかわらず、平成十七年四月一日から同年十二月三十一日までの間の分のものとする。

大分県労働委員会会報

第63号  
(平成29年版)

平成30年3月発行

編集・発行 大分県労働委員会事務局  
大分市大手町3丁目1番1号

(非売品)