

労働 委員会

活用の手引き



労働 委員会

活用の手引き

もくじ

労働委員会って何？	3
労働委員会の4つの機能	3
労働委員会のしくみ	4
不当労働行為の救済申立	5
労働争議の調整（あっせんなど）	16
個別労使紛争のあっせん	18

はじめに

厚生労働省の労働組合基礎調査によると、統計を取り始めた1947年(昭和22年)の推定組織率が45.3%、最高時の1949年(昭和24年)の推定組織率が55.8%であったものが、その後低下の一途をたどり、2020年(令和2年)では、推定組織率が17.1%となっています。

2019年(令和元年)の京都府の推定組織率は全国平均よりさらに低く、15.1%となっています。

また、「規制緩和」・「構造改革」が労働分野でもすすめられ、さらに「働き方改革」がすすめられるもとの、正規労働者の減少と非正規労働者の増加が著しくすすんでいます。

こうした労働環境の変化は、経営側からの労働組合に対する攻撃を激化させるとともに、非正規労働者に対する権利侵害を増加させています。

一方、京都府労働委員会への不当労働行為の救済申立や集团的労使紛争のあつせん申請は、近年とても少なくなっているのが現状です。

これは、労使紛争が少なくなったのではなく、労働委員会を活用して労使紛争を解決する労働者・労働組合が少なくなっているのではないかと考えられます。

労働委員会を積極的に活用して労使紛争解決の手段にしていくこと、そのことを通じて労働委員会の活性化と労働者・労働組合の立場に立った労働委員会の運営を求めていくことが重要だと考え、この冊子を作成することにしました。

京都府労働委員会の労働者委員は、日本と京都の労働戦線の再編＝連合と全労連の結成、京都における京都総評の存続・発展と連合京都の結成が行われた1989年11月の第32期の京都府労働委員会の労働者委員任命において、“京都総評排除、連合京都独占”という不公正な任命が行われ、以後19年近くの間不公正な任命が続けられました。京都総評は労働者委員の公正任命を求める取り組みをすすめ、2度の裁判闘争を行いました。その結果、2008年10月の第41期の任命で、京都総評が推薦した吉岡勝氏(福祉保育労・4期8年)が任命され、第45期に山縣哲也氏(全国一般・2期4年)、第47期に松本隆浩氏(医労連)と京都総評が推薦する委員が任命されています。

京都総評推薦の労働者委員が任命されていることも大いに生かして、労働委員会の積極的な活用のために、各労働組合の手元にこの冊子を置いて活用されることを願っています。

労働委員会って何？

憲法28条の団結権・団体交渉権・団体行動権を実際の職場で実効あるものにするために、労働組合法でこれらを侵害する行為＝不当労働行為を禁止し、これに違反する行為があった場合に救済の手続きが定められています。

この不当労働行為救済制度の中心を担う機関が労働委員会です。

労働委員会には、都道府県ごとに設置されている都道府県労働委員会(京都府の場合、京都府労働委員会)と中央労働委員会があります。

不当労働行為の救済申立は、一般的には都道府県労働委員会に行います。都道府県労働委員会の命令に対する不服がある場合の再審査の申立ては、中央労働委員会に行います。

労働委員会は、厚生労働大臣や都道府県知事から独立した行政委員会としての地位と権限があります。また、不当労働行為の認定に当たって、裁判所と同様に証拠による事実認定を行い、法律を適用して結論を決めるといふ、準司法的な機能を担います。

労働委員会の4つの機能

1. 不当労働行為の救済手続き

労働組合法は7条で、憲法28条で保障されている労働者の権利（団結権・団体交渉権・団体行動権《争議権》）を保障するため、使用者が労働者・労働組合に対して行ってはならない行為を不当労働行為として禁止しています。

労働者・労働組合が不当労働行為を使用者から受けたとき、救済を求めて労働委員会に申立てることができます。これが不当労働行為の救済手続きで、審査事件といいます。

労働者・労働組合から不当労働行為救済の申立てがあれば、労働委員会が調査・審問を行って、不当労働行為があったかどうかなどを認定し、不当労働行為と判断したときは、使用者に対して不当労働行為がなかった状態に戻すなどの救済命令を出します。不当労働行為と判断されない場合は、棄却命令を出します。調査・審問の途中で和解協議に入り、和解することもあります。

この手続きは、使用者は、申立てできません。

2. 労働争議の調整機能

労働争議（労働組合と使用者との間での労使紛争）のあっせん・調停・仲裁の手続きによる労使紛争の調整を行います。

実際には、調停・仲裁手続きはほとんどなく、あっせん手続きによる調整が行われています。

3. 労働組合の資格審査

不当労働行為の救済申立は、労働組合法に適合する労働組合でなければできないので、申立組合が労働組合法2条及び5条2項に適合しているかどうかの審査をします。したがって、不当労働行為の救済申立をするときには、同時に資格審査の申請書も出す必要があります。ただし、資格審査は不当労働行為の審査手続きと並行して行われますので、その時点で適合していなくても申立てはできます。

労働組合法5条2項については、組合規約に法律通りの文言が定められていればよく、実際にその規定通りに運用されているかどうかまでは審査されません。

また、法人登記をする時や労働者委員の推薦の時などの労働組合法で定められた手続きに参加しようとする場合にも資格審査を申請し、審査が行われます。

労働組合法第五条2項

労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

- 一 名称
- 二 主たる事務所の所在地
- 三 連合団体である労働組合以外の労働組合(以下「単位労働組合」という。)の組合員は、その労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。
- 四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われないこと。
- 五 単位労働組合にあつては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること。
- 六 総会は、少くとも毎年一回開催すること。
- 七 すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年一回組合員に公表されること。
- 八 同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。
- 九 単位労働組合にあつては、その規約は、組合員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。

4. 個別労使紛争のあっせん（東京都、兵庫県を除く）

都道府県知事の委任により、労働委員会が個別労使紛争のあっせんを行っています。

個々の労働者と事業主との紛争を話し合いによって解決するために援助する手続きです。

労働委員会のしくみ

1. 三者構成 一公益委員・労働者委員・使用者委員

労働委員会は、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三者委員で構成されています。京都府労委は、公・労・使各5人が定数です。

委員の任命は知事が行いますが、労働者委員は労働組合が推薦する候補者の中から、使用者委員は使用者団体が推薦する候補者の中から任命しなければなりません。また、公益委員の任命には、労働者委員と使用者委員の全員の同意が必要です。

不当労働行為審査の場合、京都府労委では公益委員のうち通常は1人が担当し、労働者委員と

使用者委員各1人（参与委員といいます）が審査に立ち会います。

労使紛争のあっせん、個別労使紛争のあっせんの場合も京都府労委では通常、公・労・使の委員等のあっせん員候補者の中から各1人の「あっせん員」が担当します。

2. 労働者委員の役割

労働者委員は、労働者・労働組合の立場に立ち、労働委員会の中で大事な役割を担う立場にあります。

不当労働行為の救済申立では、調査や審問を通じて真実を明らかにするのにふさわしい手続きの進行になるように援助したり、公益委員に労使関係の実情や真実を正確に理解してもらう役割があります。そして、正しい事実認定と法的評価に基づいて救済命令が出されるように、公益委員会議に対して説得力のある意見陳述を行う役割があります。

和解やあっせんの場合には、労働者・労働組合の立場に立って、よりよい内容で解決できるようにする役割があります。

また、労働委員会がその役割をきちんと発揮できるように努力することが求められます。

3. 事務局職員の役割と課題

労働委員会事務局の職員の果たす役割も大きなものがあります。

不当労働行為の審査においては、労働委員会における審査手続について中労委が定める労働委員会規則では担当職員に調査を行わせることができるとされ、また、調査と審問の調書は担当職員が作成することとされているなど各事件の担当職員は実質的に、非常勤である委員の業務を補佐する役割を担っています。

労働者・労働組合が救済申立やあっせん申請をする前に相談に対応したり、申立や申請書類作成の援助、受理など、労働者・労働組合に寄り添った対応が求められます。同じ労働者として、職員に理解してもらうよう努力する必要があります。

事務局職員には、労働委員会の役割を踏まえた経験と専門性が必要ですが、事務局職員が減らされたり、定期的な異動のために経験と専門性を高めづらい状況があります。

事務局職員の役割の重要性、職員の増員などを京都府に対して繰り返し主張していくことが重要です（なお、労働組合法では、事務局長をはじめとする事務局職員の任命権は都道府県知事にあることとされていますが、会長の同意が必要とされています）。

不当労働行為の救済申立

1. 申立てを検討するときに

申立てを検討するときにまず必要なのが、不当労働行為が行われたのかどうかを判断することです。不当労働行為にはいくつかの類型があります。

不当労働行為とは

不当労働行為として禁止される行為は、労働組合法7条に類型が規定されています。

●不利益取扱（労組法7条1号）

「労働組合員であること」「労働組合に加入したり、労働組合を結成しようとしたこと」「正当な組合活動をしたこと」を理由に、使用者が「解雇」「配置転換」「賃金や一時金で差別的な取り扱い」「その他不利益な取り扱い」などをすること。

●黄犬契約（労組法7条1号）

「労働組合に加入しないこと」「労働組合から脱退すること」を雇用の条件にすること。

●団体交渉拒否（労組法7条2号）

団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと。この場合、形式的に団体交渉に応じても必要な資料を交付しなかったり、まともな説明をしないなど「不誠実な交渉」しか行わない場合も含まれます。

●支配介入（労組法7条3号）

「組合の結成を妨害した」「組合活動の中心人物を解雇・配置転換した」「組合員に脱退を働きかけた」「組合の活動を非難する発言をした」「会社の施設利用を制限した」「組合員でない人と異なる不利益な取り扱いをした」など組合に対して介入する行為をすること。

●経費援助（労組法7条3号）

使用者が、労働組合の運営に要する費用を援助すること。

●報復的不利益取扱（労組法7条4号）

「労働委員会に不当労働行為救済申立をしたこと」「労働委員会の調査・審問・あっせんなどに証拠を提出したこと」などを理由に「解雇」「配置転換」などの不利益な取り扱いをすること。

例えば、下記のような事例は「不当労働行為」となります。

《不利益取扱》

- ・組合員であることや組合に加入したことなどに対して、解雇したり、配置転換したりすること
- ・組合員であることや組合に加入したことなどに対して、無理なノルマを与えたり、仕事をあたえなかったりすること
- ・組合員であることや組合に加入したことなどに対して、賃金や一時金などを他の従業員より不当に低くしたり、一時金を不支給にしたりすること
- ・組合員であることや組合に加入したことなどに対して、その他の不利益な取り扱いをすること

《団体交渉拒否》

- ・団体交渉を正当な理由がないのに拒否すること
- ・団体交渉は行うが、必要な資料を出さなかったり、まともな説明をなかったり、使用者として実質的な交渉権限のある人を団体交渉に出席させず、「聞き置くだけ」のような交渉をするなどの「不誠実」な交渉しか行わないこと

《支配介入》

- ・組合結成を妨害すること
- ・組合役員を解雇したり、配置転換したりすること
- ・組合からの脱退を強要したり、働きかけたりすること
- ・組合員でない人に組合に入らないよう働きかけること

- ・組合活動を非難したり嫌悪したりする発言をすること
- ・組合活動に対して、会社の施設利用を制限したりすること
(会社の施設管理権の濫用に当たる場合)
- ・他の組合には事務所を貸与するが、当該組合には貸与しないこと

P15にある不当労働行為のチェックシートも活用して、不当労働行為かどうか検討しましょう。

京都府労働委員会で救済命令が出された事例（概要）には下記のようなものがあります。

事例1



▶ 事案

申立人（労働組合）は、労使協定に基づき組合事務所の貸与を受けていたが、新会館に移転する際に被申立人（使用者）が「スペースがない」などとして「貸与できない」とした。団体交渉で協議したが使用者が対応を改めないため救済申立を行った。

▶ 請求する救済の内容

- ・組合事務所の貸与
- ・ほか

▶ 命令の概要

被申立人（使用者）は、新会館内に組合事務所を貸与すること

▶ 理由

組合事務所の貸与などについて労使協定等に基づいて長期間行われている場合、使用者がこれを廃止するためには、労働組合に対し、合理的理由を示して協定を変更するための交渉を行うべきであり、このような手続きを踏むことなく便宜貸与の廃止を行う場合は、労働組合に対する団結権の侵害として不当労働行為に該当することがある。

使用者が新会館における組合事務所の確保について、その意図さえあれば調整を行う余地があったにもかかわらず、具体的に検討した形跡がうかがえないことや組合を嫌悪するような発言を行っていたことなどから、組合を弱体化させることを意図した労組法7条3号の支配介入に該当する。

事例2



▶ 事案

組合員2人に対し、被申立人（使用者）は、両名が組合を結成した後、他の従業員には賃金改定で概ね5千円から1万円の増額をおこないながら、組合員Aは引上げなし、Bは500円のみ増額とし、夏季一時金は平均19万6千円支給しながら、Aは不支給、Bは3万円のみ支給とした。年末一時金は両名とも不支給との不利益取扱をした。

▶ 請求する救済の内容

- ・賃金の再査定、差額支払い
- ・夏季一時金・年末一時金の再査定、差額支払い

・ほか

▶ **命令の概要**

被申立人（使用者）は、A・Bの賃金と夏季一時金・年末一時金を再査定し、差額を支払うこと

▶ **理由**

賃金の昇給と一時金の取扱が、他の従業員とA・Bの取扱には明らかな差異が認められ、分会結成直後から申立人（労働組合）を嫌悪し、または軽視する態度が認められることから、昇給・一時金の不利益取扱は両名が組合加入した故をもってなされたものと推認することができる。

そのような場合でも、当該取扱いに合理的理由があれば、不当労働行為とはならないが、被申立人が主張する理由には合理性は認められない（組合員には残業を命じないで働きながら、総労働時間が少ないことを低査定の理由としている）。

したがって、A・Bの昇給・一時金の取扱は労組法7条1号の不利益取扱に該当し、申立人（労働組合）の弱体化を意図して行われた労組法7条3号の支配介入にも該当する。

事例3



▶ **事案**

被申立人会社は、経理部長として入社したAに対して、会社のオーナーであるBが、当初予定していた上場計画の断念等の事情から①自発的な退職、②製造現場への配置転換、③関連会社に出向して営業のどれかを選択するように迫った。これらはいずれも受け入れがたいものであったので、会社と交渉するために申立人組合に加入したAに対して、Bは申立人に加入したことを激しく非難し、営業や製造作業に従事するよう強要する発言を続けた上、製造部門の製品試験担当に配置転換するなどの業務命令を行った。

会社とAは年俸契約を前年同額として契約したが、会社の常務Cは、Aに対して申立人を脱退しない報復として10%の減俸を強要し、組合加入を非難する発言を行った。

▶ **請求する救済の内容**

- ・組合員に対する組合加入非難・脱退強要発言の謝罪
- ・組合員に対する配置転換命令の撤回及び経理責任者への復帰
- ・ほか

▶ **命令の概要**

会社側B・Cの発言に係る誓約文を手交すること

各業務命令を撤回し、命令前の業務に相当する業務を担当させること

▶ **理由**

B及びCの発言は事実と認められ、組合加入を非難する発言で、組合に対する支配介入行為である。

配置転換には相当性がなく、組合加入前から打診をしていた事実はあるとはいえ組合加入やBらの組合非難発言と近接した時期に行われていることからすれば、組合加入を決定的原因としてなされた不利益取扱であり、組合に対する支配介入行為である。

事例4



▶ 事案

被申立人会社の従業員1人が、申立人組合に加入し、申立人組合が労働条件について団体交渉を申し入れたが、被申立人が団体交渉を拒否している

▶ 請求する救済の内容

- ・ 団体交渉の応諾
- ・ ほか

▶ 命令の概要

被申立人は、同社の労働条件に係る団体交渉に応じること

▶ 理由

例え組合員が1人でも、組合員の労働条件に関する事項であれば、当該組合員から個別の申し出等がなくとも（また、当該組合員の個別の待遇に関することであっても）当然交渉事項となり、本件の交渉事項は、義務的団体交渉事項と認められるから、会社の団体交渉拒否は労組法7条2号の団体交渉拒否に該当する。

事例5



▶ 事案

被申立人会社の元従業員Aが、退職後申立人組合に加入し、在職中に社会保険に加入させなかったこと等について団体交渉を申し入れたが、被申立人が既に労使関係がなくなったとして団体交渉を拒否している

▶ 請求する救済の内容

- ・ 団体交渉の応諾
- ・ ほか

▶ 命令の概要

被申立人は、団体交渉に応じること

▶ 理由

退職した労働者であっても、過去の使用者との間で従業員としての地位を争っていたり、又は、従業員としての地位そのものは争っていなくても、退職金や未払賃金等労働関係の清算をめぐる争いが継続している場合に、労働組合に加入して助力を求め、労働組合が使用者に団体交渉による解決を求めたときは、社会通念上合理的な期間内に労働組合に加入し、かつ、合理的な期間内に団体交渉の申入れがなされる限り、いわゆる駆込み訴えとして、その限りにおいて労組法7条2号の「雇用する労働者」に含まれると解される。したがって、Aの退職に伴う労働関係の清算に関する事項について、被申立人が、団体交渉に応じようとしなかったことは是認できない。

2. 申立の留意点

・戦略を十分に検討しよう

不当労働行為を受けている場合に、一刻も早く労働委員会に申立てたいのは当然ですが、申立てる前に、京都総評選出の労働者委員や労働者委員経験者、弁護士などによく相談し、戦略を十分検討しておくことが大切です。

救済申立を行い、不当労働行為をやめさせ、健全な労使関係をつくること、そして何より、労働者・労働組合の要求を実現していくために、どのように取り組んでいくのかを検討しましょう。

- ①健全な労使関係をつくるために、救済申立を行ってたたかうことが適切かどうか。申立てを行う前に、あっせん申請して使用者の出方を見るということがいい場合もあります。
- ②いくつもの不当労働行為が行われている場合には申立ての対象を何にするか。いくつもの不当労働行為がある場合に、すべてを救済の対象にする場合と、不当労働行為として認定されることが明らかなものを申立ての対象にし、救済命令を勝ち取って、そのことを通じて他の不当労働行為をやめさせて健全な労使関係をつくっていくことの方がいい場合もあります。
- ③労働委員会を活用するほうがいいのか、裁判所を活用するほうがいいのか、弁護士の助言も得ながら検討することも必要です。

・「除斥期間」に注意

不当労働行為が行われた日から1年を経過してしまうと救済申立ができません。この1年の制限は一般に「除斥期間」といわれています。ですから、救済申立は1年以内にする必要があります。

不当労働行為が続けて行われている場合（例えば、昇給や昇格差別が何年にもわたって継続して行われている場合など）は「継続する行為」に該当しますので、行為が始まった時から何年も経過していても行為が終了した日から1年以内であれば救済申立することができます。ただ、使用者側は、「昇給・昇格は1年ごとに完結している」などとして「継続する行為」ではないと争う場合があるので、できるだけ早期に申立てするほうがいいでしょう。

※最近の中労委や裁判所の判断では、ある年度の年度当初の査定から年度末の賃金支払までは継続する行為と認められるが、複数年度にまたがる査定差別は継続する行為とは認めない（つまり、年度末の3月の賃金支払から1年以内に申立てを行う必要がある。逆にいうと例えば、2021年2月に申立てた場合、2020年3月の賃金支払は1年以内なので、2019年4月の査定までは審査対象となるが、それより前の賃金差別は審査対象とならないことになります）としているので注意が必要です。

・救済を求める内容を検討しましょう

不当労働行為救済申立書には、「救済を求める内容」を書く必要があります。

救済を求める内容として、①不当労働行為がなかった状態に戻すために被申立人（使用者）にどのような行為を求めるのか、②今後の健全な労使関係をつくるために被申立人（使用者）にどのような行為を求めるのか、があります。

例えば

①不当労働行為がなかった状態に戻すについて

・団体交渉拒否では、「誠意をもって団体交渉に応じなければならない」など

- ・ 不当な解雇や配置転換では、「解雇を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職復帰までの間に支払われるはずであった賃金相当額を支払わなければならない」や「配置転換を撤回し、元の職種に戻すこと」など
- ・ 賃金や一時金などの不利益取扱では、「従来支払われていた金額との差額を支払うこと」など

②今後の健全な労使関係をつくるためには

- ・ 謝罪文の手交や誓約書の手交を求める
- ・ ポストノーティス（不当労働行為と認定された旨及び今後同様の行為を繰り返さないようにする旨等を記載した文書を掲示させること）を求める

ポストノーティスの例文

被申立人は縦1メートル、横2メートルの白紙に下記の通り記載し、本社および工場の玄関付近の従業員の見やすい場所に、2週間掲示しなければならない。

記

当社が貴組合からの団体交渉申し入れに対して、これを拒否したことは不当労働行為であると京都府労働委員会において認定されました。当社はこの行為に対して深く陳謝し、命令に従って是正を行うとともに、今後このような行為を一切行わないことを誓約します。

〇〇労働組合 様

〇〇年〇月〇日
株式会社〇〇〇〇

・ 担当する労働者委員との打合せ

京都府労委では、通常、申立てられた事件を担当する、審査委員（公益委員）は会長が指名し、参与委員（労働者委員と使用者委員）は、労働者側、使用者側でそれぞれ幹事委員が決まっています、その幹事委員が各側の担当委員を指名します。

担当の労働者委員は、調査や審問で当事者や証人に質問することもでき、審問終了後には公益委員会議で意見陳述することになるので、労働者委員の役割が大変重要です。担当の労働者委員が決まったら、早めに連絡を取って、労働者委員に事件の概要や不当労働行為の実態などを説明し、申立組合の立場に立って事件の参与にあたってもらうに働きかけましょう。また、毎回の調査や審問のたびに意見交換するなど、審査中は連絡を密にしておくことが大事です。

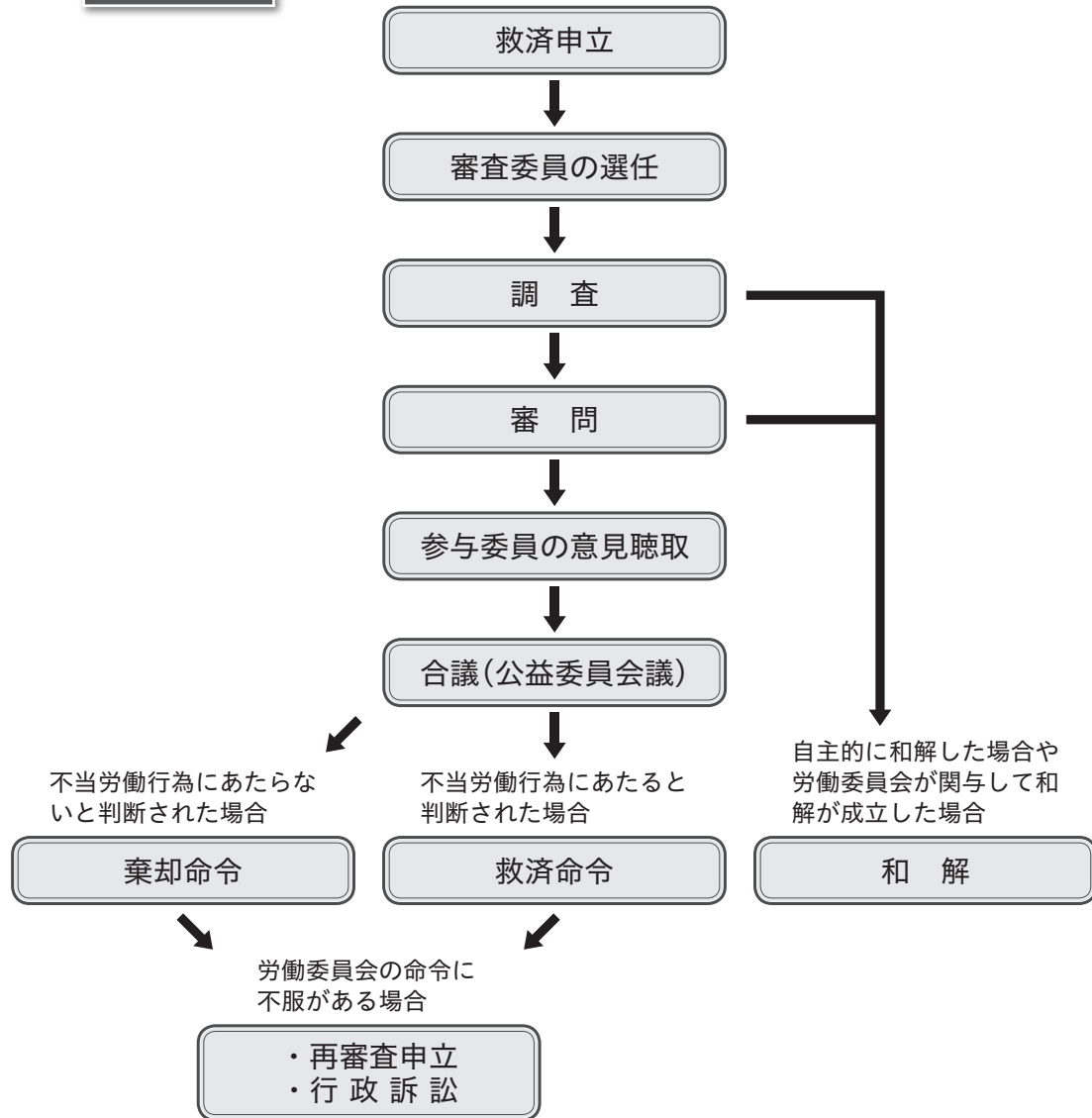
3. 不当労働行為事件の審査手続きの概要と流れ

不当労働行為の救済申立を行った後、審査の手続きは下記のようにすすみます。

京都府労委では、審査期間を「1年6カ月以内のできるだけ短い期間」を目標にして手続きをすすめることにしています。

公益委員のうち通常は1人が審査委員として選任され、労働者委員・使用者委員から各1人が参与委員として選任され、審査手続きの担当が決まります。

審査のながれ



4. 調査手続き

労働者・労働組合から申立てがされると、労働委員会が指定する期日までに使用者が答弁書を提出することになります。

この答弁書をよく吟味することが大切です。

労使双方の主張の相違点を明らかにし、争点を整理するのが調査手続きです。わかりやすい説明や証拠書類の提出などを行い、審査委員（公益委員）に「背景や争点、特徴」などを理解させる機会として位置づけましょう。

また、答弁書や使用者側の証拠書類を吟味し、必要な釈明を求めることも大事です。

審問での証人尋問にむけて、誰を証人とするのかを検討し、証人申請することが必要です。

調査を踏まえて、労働委員会が「整理された争点・証拠」「審問回数、尋問する証人など」「命令交付予定時期」などを記した審査計画を策定し、審問手続きに移ります。

京都府労委では調査手続きも傍聴できるので、傍聴の体制をしっかりとって、多くの傍聴者が見守ることが大切です。

＊近年の審査手続きでは不当労働行為に該当する事実を証明するための書証の提出が重要になっています。先に挙げた京都府労委の命令例の3番目の事例は被申立人側の人物の実際の組合嫌悪発言を録音し、その反訳を書証として提出したことが決め手になりました。一方で、不誠実な団体交渉について、申立てをしようと考えたが、録音記録を紛失してしまっていたため、申立てを断念した例もあります（最近の団交拒否事件の審査では、ほぼ全ての事案で問題となっている団体交渉の録音反訳が提出されています）。したがって、申立てを行うことが予想される場合には、必要となる証拠資料をできるだけそろえておくことも重要です。

5. 審問手続き

調査が終了すると、審査計画に基づいて審問が行われます。審問手続きはそれぞれの主張を立証するために証人尋問（申立組合の代表者や申立人を尋問する場合は当事者尋問といいます）が行われます。

「何を立証するのか」「事件の本質は何か」などを弁護士(代理人)と十分打合せを行い、証人尋問にあたるのが重要です。証人に対する尋問は弁護士(代理人)まかせにせず、当事者である労働者・労働組合も積極的に尋問する姿勢が大切です（労働委員会では、裁判所とは異なり、弁護士資格のない組合役員も代理人や補佐人になって、審査手続きに参加することができます）。

審問の中心は証人尋問となるので、特に傍聴の体制をとって、多くの傍聴者を組織することが重要になります。傍聴の役割は、申立側の証人を励まし、使用者側の証人が真実を述べるよう監視する役割とともに、傍聴者にナマの証言を聞いてもらい真実を知ってもらうことにありますので、できるだけ多くの人に傍聴してもらいましょう。

証人尋問が終われば、双方が最後陳述書を提出して最後陳述を行い、審問が終了します。審問終了後には新たな証拠の提出はできないので、終結が近づいたら主張の補充や訂正、変更などの必要がないかどうかを検討し、必要な立証は済ませるようにしましょう。

6. 実効確保の措置勧告について

労働委員会に救済申立しても、審問手続きまでに一定の時間がかかります。その期間中に使用者が不当労働行為を続けることもあります。これを放置したら後に命令が出されても実際上意味のないものになりかねません。

そこで、労働委員会規則は、不当労働行為の審査継続中であっても、申立てもしくは職権により、公益委員会議の議決にもとづき、使用者に対して審査の実効を確保するために必要な勧告を行うことができるとしています。

具体的には、①証人として出頭することや証拠を提出することへの妨害など、審査手続きを妨害するような行為があるとき、②審査中の不当労働行為と同一または類似の行為が行われるおそれがある場合、③審査中の不当労働行為そのものが継続されて申立人組合に重大な影響が懸念される場合、です。

万一こうした事態になった場合は、実効確保の措置勧告を行うよう申立てることが必要です。

7. 不当労働行為の救済命令

審問が終結すると、公益委員会議の合議を経て命令が出されることになります。

公益委員会議の合議に先立って、公益委員会議に担当の参与委員（労働者委員・使用者委員）が出席して、意見陳述を行います。

労働者委員の意見陳述は、救済命令を得るための最後の手続きですので、担当の労働者委員にしっかり意見を述べてもらうために、必要な打合せを行うことが大変重要です。

命令には、不当労働行為を認定し救済を命じる救済命令（全部救済・一部救済）、救済申立を棄却する棄却命令があります。

救済命令が出されれば、使用者に対して命令を履行することと健全な労使関係を築くよう求めることが大事です。

同時に、職場の労働者に救済命令が出されたことを知らせ、労働組合への加入の働きかけを行なうなど労働組合を強く大きくしていく取り組みが重要です。

棄却命令が出された場合や一部救済など命令の内容に不服のある場合、命令交付日から15日以内に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができます。また、命令交付日から6カ月以内に地方裁判所に命令の取消しを求めて提訴することができます。（使用者が命令の取消し訴訟をする場合は、命令の交付日から30日以内。また、中央労働委員会に再審査の申立てをして、中央労働委員会の再審査命令が出された場合にさらに不服がある場合は東京地方裁判所に取消の訴えを提起することができます。京都地方裁判所にも取消の訴えを提起していた場合、中央労働委員会の再審査命令が出ると、再審査命令にしか取消の訴えは提起できないことになっているので、京都地方裁判所への訴えは却下されることになります）

8. 和解について

京都府労委では、「審査の過程で、当事者間の話し合いなどによる解決の機運が生まれたら、審査委員は参与委員と協力して積極的に双方の主張を調整し、和解により解決するよう努力する」ことにしており、全国の都道府県労働委員会の総件数で見ると、近年では、ほぼ毎年取下げ・和解により終結する件数の割合は全体の6割以上を占めています。

労働委員会から和解手続きに入る打診がある場合には、和解手続きに入るか、和解を拒否して審査手続きをすすめるのか検討する必要があります。

不当労働行為をやめさせ、健全な労使関係を構築するために、和解によって解決をめざしたほうがいい場合には、労働組合の要求や職場の労使の力関係などを踏まえて和解手続きをすすめることが大事です。

9. 労働委員会への働きかけの重要性

救済命令を得るためには、労働委員会の審査手続きにしっかり準備して臨むことが大事ですが、それだけでは十分ではありません。

調査や審問期日に傍聴体制をとることは審査手続きをきちんとすすめさせるためにも重要です。

同時に、労働委員会への働きかけも軽視せず行うことが必要です。当該事件を多くの労働者・労働組合が目し、労働委員会の判断に期待していることなどを労働委員会宛の署名や救済命令を求める要請などの取り組みを通して伝えていくことが大事です。

Check! **不当労働行為のチェックシート**

労働者又は労働組合に対して、使用者が行った行為について、以下の□にチェックしてみましょう。

労働者又は労働組合が	使用者が	
<input type="checkbox"/> 労働組合の組合員であること <input type="checkbox"/> 労働組合に加入したり、労働組合を結成しようとしたこと <input type="checkbox"/> 正当な組合活動をしたこと	<input type="checkbox"/> 解雇した。 <input type="checkbox"/> 配置転換した。 <input type="checkbox"/> 賃金や一時金などで差別的な扱いをした。 <input type="checkbox"/> その他不利益に取り扱った。	労働組合法7条1号で禁止された「不利益取扱い」
<input type="checkbox"/> 労働組合に加入しないこと <input type="checkbox"/> 労働組合から脱退すること	<input type="checkbox"/> 雇用の条件にした。	労働組合法7条1号で禁止された「黄犬契約」
<input type="checkbox"/> 団体交渉を申し入れたことに対して	<input type="checkbox"/> 正当な理由なく拒否した。 <input type="checkbox"/> 交渉には応じたが、誠実に対応していない。	労働組合法7条2号で禁止された「団体交渉の拒否」
<input type="checkbox"/> 労働組合を結成する(した)こと <input type="checkbox"/> 労働組合を運営すること	以下のような支配・介入をした。 <input type="checkbox"/> 組合の結成を妨害した。 <input type="checkbox"/> 組合活動の中心人物を解雇・配置転換した。 <input type="checkbox"/> 組合員に脱退を働きかけた。 <input type="checkbox"/> 組合の活動を非難する発言をした。 <input type="checkbox"/> 会社の施設利用にあたり制限をした。 <input type="checkbox"/> 別組合員や組合員でない人と異なる不利な取扱いをした。 <input type="checkbox"/> 組合に対して、その他の介入的行為をした。	労働組合法7条3号で禁止された「支配介入」
<input type="checkbox"/> 労働委員会に不当労働行為救済の申立てをしたこと <input type="checkbox"/> 不当労働行為の命令について再審査申立てをしたこと <input type="checkbox"/> 労働委員会が行う調査・審問あっせんなどの際に、根拠を提出したり発言したこと	<input type="checkbox"/> 解雇した。 <input type="checkbox"/> 配置転換した。 <input type="checkbox"/> 賃金や一時金などで差別的な扱いをした。 <input type="checkbox"/> その他不利益に取り扱った	労働組合法7条4号で禁止された「報復的不利益取扱い」

労働争議の調整(あっせんなど)

あっせんを積極的に活用しよう

団体交渉拒否や不誠実な団体交渉などは不当労働行為ですが、労働委員会に労使関係の仲介役を担わせて、解決をめざすために、あっせんを活用する場合があります。労働委員会という公的機関が労使双方の主張を聞き、解決をはかるために調整するので、利用価値は高く、使用者も多くはあっせんに応じます。

あっせんで団体交渉実施に合意しても、使用者が誠実に団体交渉に応じるかわからないような場合に、労働委員会の立会いの下で団体交渉を行う「立会い団交」を求めることもできます。

あっせん申請には、組合資格審査は必要ありませんので、救済申立よりも気軽に利用できる手続きですので、積極的に活用しましょう。

手続きと留意点

労働争議の調整を行うのも労働委員会の役割のひとつです。

労働争議の調整には、あっせん・調停・仲裁がありますが、実際にはほとんどあっせんが利用されています。

あっせんの対象となる労使紛争は、

- 賃金、一時金、各種手当、退職金、賃金体系など賃金等に関する事
- 労働時間、休日、休暇など労働時間等に関する事
- 配置転換、解雇、人員整理など経営・人事等に関する事
- 労働安全衛生、ハラスメントなど職場環境等に関する事
- 組合員の範囲、差別待遇、組合事務所、組合掲示板設置など組合活動等に関する事
- 労働協約の締結・改定、労働協約の効力・解釈など労働協約に関する事
- 団体交渉応諾、団体交渉ルール、誠実団交の実施など団体交渉の促進に関する事

などです。

申請は、労働組合からも使用者からもできますが、ほとんどの場合、労働組合からの申請です。

あっせんは、通常公・労・使各1人のあっせん員があっせん員候補者名簿（労働委員会のホームページでみることができます。ほぼ、労働委員会の三者委員と同じです）の中から、不当労働行為の審査担当委員と同様に会長及び各側の幹事により指名され、その3人があっせん手続きを担当します。

あっせん手続きの会場は労働委員会ですが、「京都府北部地域での現地あっせん」として主に福知山であっせんを行う制度がありますので、北部地域から申請する場合、「現地あっせん」をしてもらうこともできます。

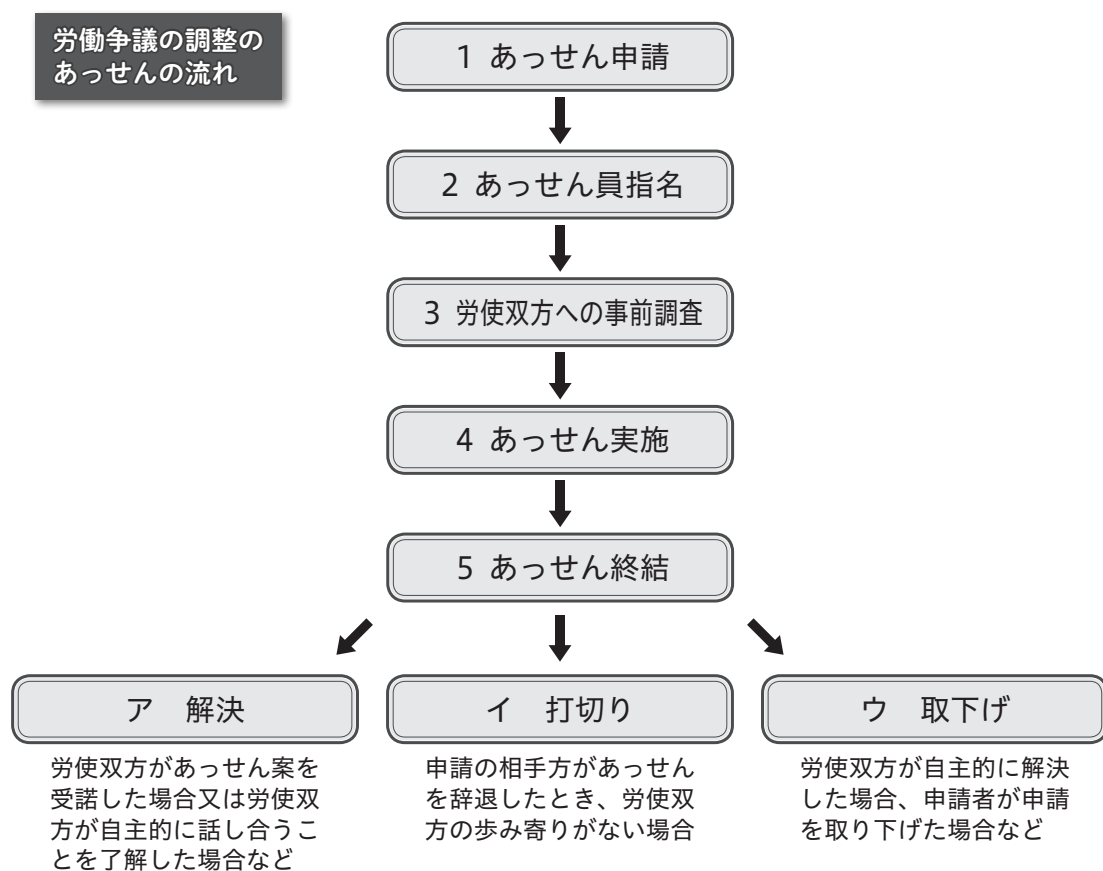
あっせん申請は労働委員会事務局に行いますが、申請前の相談にも応じています。相談や申請のときには、事務局職員に紛争の内容、あっせんでどのような解決を求めているかなどをよく理

解してもらうようにすることが大事です。

最近のあっせんでは、事案が複雑化していることもあり、解決に向けて事務局職員が事前に準備するあっせん員への説明資料が重要になっています。事務局職員から関係資料を求められることもあります。解決に役立つことが多いので、できるだけ協力することが望ましいです。

申請書にもとづいて、事務局職員が労使双方から争議の経過や主張の要点を聴取します。使用者側には事務局職員が会社等に出向いて、聴取するとともに、あっせん制度を説明してあっせんへの参加を促します（場合によって担当する使用者委員が会社へ出向いて説得することもあります）ので、使用者の不応諾（あっせんへの参加拒否）は少なくなっています。

あっせん手続きは、公・労・使三者が担当しますので、労働者委員とよく意思疎通をはかることが重要です。



個別労使紛争のあっせん

手続きと留意点

京都府労委では、知事の委任により、個別労使紛争のあっせんを行っています。

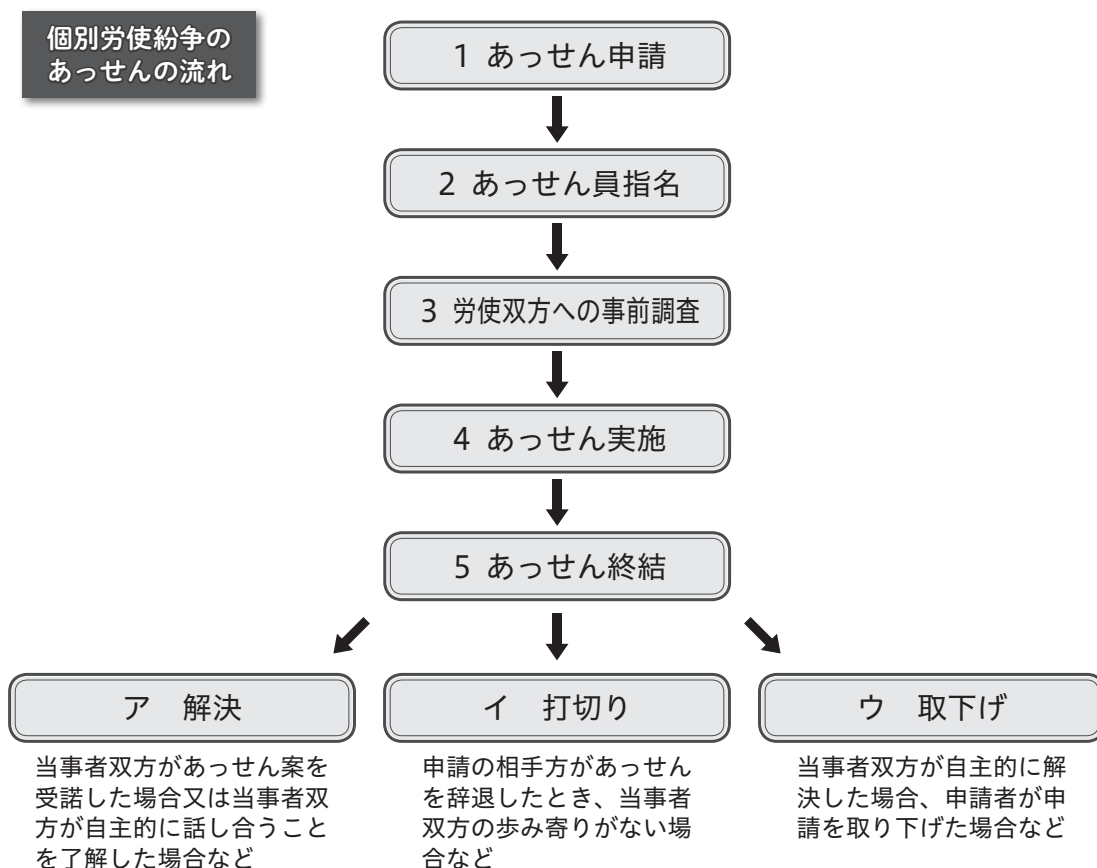
個々の労働者と事業主との紛争を話し合いによって解決するために援助する手続きで、無料で利用できます。

申請や手続きは労働争議のあっせんと同様です。

個別労使紛争のあっせんは労働局も行っていますが、労働委員会のあっせんは、使用者側に事務局職員が出向いて事情を聞き、あっせんへの参加を促しますので、使用者のあっせんへの参加率は労働局のあっせんよりかなり高くなっています。

また、労働局のあっせんは、公益のあっせん委員が1人で担当しますが、労働委員会のあっせんでは、公・労・使各1人の3人が担当しますので、解決率が高くなっています（労働局のあっせんが使用者の不参加等により打ち切りとなった場合でも再度労働委員会のあっせんを申請することもでき、実際にそのような申請があって、解決に至った例もあります）。

労働相談などで、個別の解決を望む方に労働委員会の個別労使紛争のあっせんで解決をめざすことも選択肢の一つとしてアドバイスするといいいのではないのでしょうか。



不当労働行為の救済申立、労働争議のあっせん申請、個別労使紛争のあっせん申請などの手続きの方法や申立・申請書の書き方、書式のダウンロードなどは京都府労働委員会のホームページへ。 <http://www.pref.kyoto.jp/kyoroi/index.html>

◆ 京都府労働委員会の問い合わせ先等 ◆

京都府労働委員会事務局

所在地

〒602-8054

京都市上京区出水通油小路東入丁子風呂町104-2 京都府庁西別館4階

労働委員会事務局は、西洞院通下立売を北に約70メートル、京都府庁の西隣、京都府庁西別館の4階です。

(総務調整課) あっせん等に関すること

電話 **075-414-5733**

(審査課) 不当労働行為・組合資格審査に関すること

電話 **075-414-5735**

ファックス **075-414-5737**

メール kyoroi@pref.kyoto.lg.jp

(具体的な相談は、メールより直接出向くか電話の方が望ましい)

労働委員会を活用しよう

弁護士（市民共同法律事務所）

塩見 卓也



労使紛争解決のための法的手続の代表的なものとしては、裁判所での訴訟や労働審判手続がありますが、労働組合やその組合員を当事者とする紛争であれば、労働委員会ですら不当労働行為救済申立を行ったり、あっせんを申請したりという手続も選択肢になります。

労働委員会の手続は、訴訟や労働審判手続に比べ、申立件数が非常に少ない状況が続いていますが、実は、裁判所の手続より優れている点も沢山あり、「使える」手続なので、活用しないのはもったいないと言えます。

労働委員会での不当労働行為救済申立事件では、労働委員会は、不当労働行為があったと認定できる場合、不当労働行為による労働組合への団結権侵害がなかった状態にできるだけ近い状態を実現し（原状回復の原則）、さらに将来もそのような侵害がなされないようにするための命令を出すべきものとされています。さらに、訴訟のような厳格な手続と異なり、労働委員会は、ある程度実情に応じた柔軟な命令も出すことができるとされています。

「使える」代表的な例は、不当解雇に対する扱いです。訴訟では、労働者の「就労」は労働契約上の「債務」であって、労働者の「権利」ではないとされており、解雇の無効を前提に解雇時に遡って給料の支払いを求めることはできても、「元の職場で働かせろ」というところまで求めることは、原則としてできないとされています。それに対し、労働委員会では、組合員の解雇が不当労働行為に当たれば、それがなかった状態に戻す命令を出すべきことになるので、解雇時に遡った給料の支払いに加えて、原職復帰の命令を出すことも可能になります。

ほかにも、団体交渉での使用者の態度が不誠実で団交が意味をなさないような場合などは、労働委員会の手続を使うべき典型的な場面といえます。

労働委員会は、労働組合の紛争を専門的に扱っている機関なので、裁判所よりも労働組合に対する理解が深いという側面もあります。これらの意味で、労働弁護士である私の目から見ても、「裁判所よりも使える」と思える点が沢山あります。労働組合の皆さんは、是非、いろいろな場面で労働委員会の活用を重要な選択肢の一つとしてほしいと思います。

発行：2021年1月

京都地方労働組合総評議会（略称：京都総評）

京都市中京区壬生仙念町30-2 ラポール京都5階

TEL / 075 (801) 2308

FAX / 075 (812) 4149

E-mail / sohyo@labor.or.jp