

## 不当労働行為救済申立書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

X労働組合

申立人

執行委員長

甲野 一郎

労働組合法第7条第1、2、3号違反について、労働委員会規則第32条の規定によって、次のとおり申し立てます。

何号についての申立てなのか記載してください。

### 1 申立人

住 所 〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号  
名 称 X労働組合  
代表者役職氏名 執行委員長 甲 野 一 郎  
(連絡先 電話〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)

### 2 被申立人

住 所 〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号  
名 称 Y株式会社  
代表者役職氏名 代表取締役 乙 野 二 郎

### 3 請求する救済の内容

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

請求する救済の内容を具体的に記載してください。

記

年 月 日

X労働組合  
執行委員長 甲野一郎 様

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

#### 4 不当労働行為を構成する具体的事実

##### (1) 当事者

ア 申立人X労働組合（以下「組合」という。）は、〇〇年〇〇月〇〇日に結成された労働組合であり、組合員数は現在〇〇名である。

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

##### (2) 本件不当労働行為に至る経過（背景）

ア 会社の代表取締役である乙野二郎（以下「乙野社長」という。）は、約2年前から、従業員に対して、「アホ」、「バカ野郎」等の暴言を吐いたり機嫌が悪いと何時間も叱責したり、三六協定の定めを超えて残業させるなど、会社における従業員の職場環境が著しく悪化していた。

イ そのため、このような乙野社長の横暴に耐えられなくなった甲山太郎（以下「甲山組合員」という。）は、組合に相談に訪れ、〇〇年〇〇月〇〇日、組合に加入した。

##### (3) 本件不当労働行為に係る具体的事実

ア 組合は、〇〇年〇〇月〇〇日、甲山組合員の組合加入通知及び団体交渉申入書を会社に持参した。

イ 〇〇年〇〇月〇〇日、団体交渉が開催された。

組合側は、甲野一郎執行委員長及び甲山組合員が、会社側は乙野社長、乙山次郎人事部長（以下「乙山部長」という。）及び乙川三郎人事課長が出席した。

組合は、団体交渉において、残業代の支払状況について確認し、未払残業代を支払うよう要求したが、会社は、既に規定に従って支払ったと主張し、しばらく押し問答のようなやり取りが続いた。

そこで、組合は、甲山組合員の具体的な出退勤状況を示す資料等の提出を求め、その日の団体交渉は終了した。

ウ 甲山組合員は、上記イの団体交渉直後から、突然、一人では到底処理できない程の仕事を割り振られた上、ささいなミスや終業時間までに仕事が終わらないことを他の従業員の面前で大声で叱責されるなど、職場でパワハラを受けるようになった。

エ 〇〇年〇〇月〇〇日、団体交渉が開催された（出席者は上記イと同じ）。

組合は、団体交渉において、交渉事項に甲山組合員に対するパワハラを止めることを

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### (4) まとめ

ア 甲山組合員の解雇が労働組合法第7条第1号に当たることについて

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

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

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

イ 会社の団体交渉拒否が労働組合法第7条第2号に当たることについて

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

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

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

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

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

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

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

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

3号は組合の運営や活動に対する会社の支配介入行為を禁止しています。