

# 決 定 書

申立人 個人X

被申立人 Y会社

代表取締役社長 B 2

上記当事者間の三労委令和元年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年4月21日開催の第608回公益委員会議において、会長向山富雄、公益委員板垣謙太郎、同吉田すみ江、同大塚耕二、同榊原嘉明が出席し、合議のうえ、次のとおり決定する。

## 主 文

- 1 本件申立てを却下する。

## 理 由

### 第1 請求する救済の内容

- 1 説明会の開催
- 2 謝罪文の手交及び新聞への掲載等

(詳細は「不当労働行為救済申立書」のとおり。)

### 第2 事案の概要等

- 1 事案の概要

本件は、①平成27年4月28日、被申立人Y会社（以下「被申立人」という。）が申立人X（以下「申立人」という。）にかかる賞罰審査委員会を設置し、

同年5月15日に開催される賞罰審査委員会に申立人の出席を求めたこと、②被申立人が申立人に対し平成27年9月1日付けで降格減給処分としたこと、平成28年1月15日付けで懲戒解雇としたこと、③申立人が提訴及び控訴した、津地方裁判所四日市支部平成28年（ワ）第191号及び名古屋高等裁判所平成29年（ネ）第907号において、被申立人が争訟活動を行ったこと、④申立人が当委員会に救済を申し立てた、三労委平成30年（不）第2号において、被申立人が争訟活動を行ったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条に該当するとして、当委員会に対して救済申立てがあった事案である（なお、事案の概要は、第1回委員調査を踏まえ申立人が別紙1の令和2年10月15日付け準備書面3（以下「準備書面3」という。）で特定した「不当労働行為を構成する事実」に基づくものである。）。

## 2 前提事実（末尾の証拠又は審査の全趣旨により容易に認められる事実）

### （1）当事者等

#### ア 申立人

申立人は、平成19年3月1日に被申立人に入社し、被申立人大阪支店で貿易事務・国内外営業に従事していたところ、平成22年4月に、被申立人本社に転勤し、海外営業・貿易事務に従事し、平成24年12月から、被申立人本社の品質管理室に配置転換となったが、被申立人から、平成28年1月15日付けで、平成28年1月31日をもって懲戒解雇とされた。

#### イ 被申立人

(ア) 被申立人は、昭和21年6月28日に設立され、資本金2億円、ヒマシ油及びその誘導体並びに化成品の製造・販売を業とする株式会社である。

(イ) 被申立人の取締役は、B1、B2及びB3であり、代表取締役会長は、B1、代表取締役社長は、B2である（なお、本件申立てのあった令和

元年11月15日時点において代表権を有した者は、B1とB2であった。)

(2) 本件申立てに至る経緯

特段の断りがない限り、平成30年(不)第2号Y会社事件にかかる決定書(乙7号証)によると、以下の事実が認められる。

ア 平成26年11月28日、被申立人は、申立人に対し、平成26年9月25日から同年11月28日までの欠勤を理由に、諭旨解雇を通知した。

イ 平成26年12月5日、申立外C1組合は、被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。

ウ 平成26年12月16日、被申立人は、同年11月28日付けの申立人に対する諭旨解雇を撤回した。

エ 平成26年12月16日、申立外C1組合及び被申立人は、団体交渉を実施した。

オ 平成27年1月26日、申立外C1組合は、被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。

カ 平成27年3月9日、申立外C1組合及び被申立人は、団体交渉を実施した。

キ 平成27年4月28日、被申立人は、被申立人常務(当時)であるB1を委員長とする賞罰審査委員会を設置し、申立人に対し、同年5月15日13時30分に、被申立人本社棟2F大会議室で開催される同委員会の審議に出席するよう通知した(賞罰審査委員会は、同年7月14日までに5回開催されている。)

なお、当該賞罰審査委員会における審議事項は次のとおりである。

「1. 2008年12月 顧客に対し暴言を吐き、先方を怒らせ当時の営業部長が詫びに行く事態になった。

2. 2010年3月 四日市に単身赴任。引っ越し時に相見積を取らず業者を決定した。

3. 2010年5月 業務中にパソコンで剣道の防具を頻繁に見ていることがあり、注意した。
4. 2011年3月 家族を大阪から呼び寄せ一軒家(社宅)に引っ越したが、単身赴任で住んでいたアパートを引き払う際、部屋がタバコの脂で壁紙の総張り替えとなった。
5. 2012年3月 割り当てられていた輸入事務(書類のFAX処理)を放棄した。
6. 2012年4月 シンガポール向けセバシン酸引き合いについて、業務を拒否するとのメールを上司に発信した。
7. 2012年4月～5月 自部署の上司・役員・会社を誹謗・中傷するメールを大量に幾度となく国際部長、国際部担当課長、社長、会長へ発信した。
8. 2014年4～6月の間で、一年分の有給休暇をほぼ全部消化した。原因はその半年ほど前に命じられた契約書翻訳の仕事による疲れであると、2014年12月のC1組合との団交の場で発言した。
9. 2014年8月～9月にかけて遅刻早退欠勤を繰り返した。就業規則上病欠7日以上におよぶ場合診断書を添えなければならないが、会社が提出を求めた後に提出された。  
(両側後頭葉脳挫傷 8/13～9/24の安静加療を要する 期間中17日欠勤 日付 9/24)
10. 2014年9月～10月にかけて再度半日欠勤、欠勤を繰り返した。文書(10月19日付)を手渡し、診断書の提出を促した。10月27日に提出された診断書では、うつの病状は安定していて休養の必要はないこと、眼科では公共交通機関での通勤は問題ないとのことであった。
11. 2014年10～11月に、かぜと称して長期間欠勤した。9. 10. と同様に、診断書は会社が提出を求めた後に提出された。  
(急性上気道炎 10/28～11/30の安静療養を要した 期間中17日欠勤)

日付 12/26)

1 2. 2014 年 12 月, C 1 組合との団体交渉において, 復職の際に提出した 2012 年 12 月 28 日付社長あて「療養休養」の詫び状は, 自分の意志ではないと発言した。

1 3. 2015 年 2 月 15 日, C 1 組合のブログに名指しこそないものの当社と思われる書込が公開され, 「これまで何人もの社員が会社の理不尽な退職強要により, 辞めさせられている。」という一文があった。C 1 組合との団交時 (3/9), このことを指摘すると, 翌日にその書込は削除された。」

ク 平成 27 年 5 月 1 日, 申立外 C 1 組合は被申立人に対し, 団体交渉を申し入れた。

ケ 平成 27 年 5 月中旬ごろ, 申立外 C 1 組合は被申立人に対し, 団体交渉を申し入れた。

コ 平成 27 年 8 月 26 日, 申立外 C 1 組合は被申立人に対し, 団体交渉を申し入れた。

サ 平成 27 年 9 月 1 日, 被申立人は, 申立人に対し, 申立人の大量欠勤が, 就業規則第 65 条第 6 号, 第 66 条第 1 号及び第 67 条第 1 号に該当するとして, また, 平成 24 年 4 月から 5 月にかけての申立人による上司, 被申立人社長及び同会長へのメールの発信が就業規則第 67 条第 4 号に該当するとして, 申立人を, 平成 27 年 10 月 1 日より, 職能資格等級 5 級を 4 級に降格し, 基本給 (職能給 2) を月額 3 万 5, 000 円減額した。

被申立人は, あわせて, 申立人に対し, 平成 27 年 9 月 15 日までに始末書の提出を求めた。

シ 平成 27 年 12 月 7 日, 申立人は, 被申立人に対し, 内容証明郵便にて, 「処分に対する上申書」を送付した。

ス 平成 27 年 12 月 8 日, 被申立人は, 被申立人常務 (当時) である B1 を委員長とする賞罰審査委員会を設置し, 申立人に対し, 同年 12 月 15

日15時00分に、被申立人本社棟2F大会議室で開催される同委員会の審議に出席するよう通知した（賞罰審査委員会は同月15日及び同月22日に開催された。）。

なお、当該賞罰審査委員会における審議事項は次のとおりである。

（引用箇所のうち、第2事案の括弧書きは当委員会において加筆した。）

#### 「第1事案

平成27年9月1日付で、それ以前の大量欠勤や、自己中心的な言動で職場規律を乱した事に対し就業規則第64条の⑥降格処分とした。詳細は次のようであった。

（1）平成27年10月1日より、職能資格等級5級より4級に降格し、基本給（職能給2）を月額35,000円減額する。

（2）平成27年9月15日迄に始末書を提出する事。

このことに関し12月7日現在、始末書の提出が無い。

#### 第2事案

平成27年11月20日午前10時40分頃、同室員（申立人）が小職（当時の被申立人社長B4）の乗っている社有車の正面に構え、携帯電話でニヤツとして撮影しているらしい動作を、リフレッシュルームから小職（当時の被申立人社長B4）が偶然目撃した。扉を開けて正そうとした小職（当時の被申立人社長B4）の姿を見て、一瞬避けようとした。しかし入ってきたので呼びかけたが無視するような素振りで通り過ぎようとした。

制止して何の目的で写真を撮ったのかと聞くも撮っていないと言い張り、ファイルを示すことも拒否した。後で何らかの方法ではっきりさせる。裁判所で明らかにしても良いと支離滅裂な言い分のみ。勤務時間中の、誰が見ても不自然な行動の説明が出来ない理由がわからない。」

セ 平成28年1月15日、被申立人は、申立人に対し、申立人が始末書を

提出しなかったことが就業規則第67条第9号に該当する、平成27年1月20日の申立人の行動が就業規則第67条第4号に該当するとして、平成28年1月31日をもって、懲戒解雇とした。

ソ 令和元年11月15日、申立人は、三重県労働委員会に、不当労働行為の救済申立てをした(申立書の受付日は、令和元年11月18日である。)

### (3) 別件訴訟の経緯

ア 申立人は、被申立人によって、平成27年9月1日付けで降格減給処分を受け、平成28年1月31日付けで懲戒解雇とされたことは、いずれも無効であるとして、津地方裁判所四日市支部に労働契約上の地位確認等請求訴訟を提起し、同支部は、平成29年10月12日に申立人の請求を棄却するとの判決を言い渡した。

イ 申立人は、名古屋高等裁判所に控訴し、同裁判所は、平成30年4月20日に申立人の控訴を棄却するとの判決を言い渡し、当該判決は、平成30年5月8日に確定した。

### (4) 別件救済申立ての経緯(平成30年(不)第2号)

特段の断りがない限り、平成30年(不)第2号Y会社事件に係る決定書(乙7号証)及び当委員会に顕著な事実によると、以下の事実が認められる。

ア 平成30年3月20日、申立人は、被申立人が申立人に対し、①平成27年9月1日付けで、平成27年10月1日から、職能資格等級を5級から4級に降格し、基本給(職能給2)を月額3万5,000円減額し、平成27年9月15日を期限として始末書の提出を求めたこと、②平成28年1月15日付けで、平成28年1月31日をもって懲戒解雇を通告したこと、③平成27年12月11日に支給される冬期一時金から12万9,111円を無断減額したことが、労組法第7条第1号及び第3号に該当するとして、当委員会に対して不当労働行為の救済を申し立てた。

イ 当委員会は、第1回委員調査を平成30年7月10日に、第2回委員調

査を同年11月30日に開催した。

ウ 平成30年7月10日に開催した第1回委員調査において、審査委員が申立人に対し、申立人が審査を求める「不当労働行為を構成する事実」を確認したところ、申立人は平成30年（不）第2号にかかる決定書別紙記載のNo. 1からNo. 49につき、審査を求めるとのことであった。

そこで、審査委員は、申立人に対し、不明確な部分につき、事実を特定するように指示した（被申立人には、申立人からの特定を踏まえ、認否及び反論を提出するように指示した。）。

エ その後、申立人は、「不当労働行為を構成する事実」と、不当労働行為に当たることを推認させる事実ないし背景事情を混同していたため、申立人が当委員会に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」を、平成30年9月7日付け準備書面の第1の1にある、①平成27年9月1日付け降格減給処分、②平成28年1月15日付け懲戒解雇、③平成27年12月11日付け冬期一時金減額の3点に訂正した。また、これらの3点が労組法第7条第1号及び第3号に該当すると主張する準備書面を提出した。

オ 平成30年11月30日に開催した第2回委員調査において、審査委員は、申立人が審査を求める「不当労働行為を構成する事実」を2（4）エ①ないし③の3点の事実と特定し、申立人及び被申立人に対し、却下事由該当性につき追加の主張・立証がないことを確認した。

カ 第2回委員調査において、審査委員は、当委員会として却下事由該当性を判断する必要があると判断し、当該争点につき当事者の主張が尽くされていることから、委員調査を終結することとし、却下事由に該当しない場合は、委員調査を再開することとした。

キ なお、第1回委員調査及び第2回委員調査とも、申立人及び被申立人から進行につき特段の意見はなかった。

ク 平成31年2月21日、当委員会は、平成30年（不）第2号救済申立てを却下することを決定した。



ケ 当委員会が、申立人に対し、2度にわたり、決定書を配達証明郵便で送付したところ、申立人は、当該配達証明郵便に決定書が同封されていたことを知りながら、当該決定書を受領しなかったことから、当委員会は、遅くとも、2度目の配達証明郵便の留置期間の経過をもって、平成31年3月22日に、行政処分たる当該決定は申立人に到達したと判断した。

### 3 審査の経緯

- (1) 当委員会は、第1回委員調査を令和2年8月17日に開催し、第2回委員調査を同年12月7日に開催することを決定したが、申立人の都合により、第2回委員調査を予定どおり開催することはできなかった。
- (2) 令和2年8月17日に開催した第1回委員調査において、審査委員長及び審査委員は、申立人に対し、概ね、①「不当労働行為を構成する事実」の特定、②不当労働行為該当性の主張、③却下事由該当性（申立期間経過）の主張に関して釈明を求めた。
- (3) 申立人は、第1回委員調査における審査委員長及び審査委員からの求釈明に対する回答として、準備書面3を提出した。
- (4) 申立人は、準備書面3において、「不当労働行為を構成する事実」は、次のとおり、「構成要素1」ないし「構成要素5」であると述べ、それぞれの構成要素毎に、「行為日」及び「行為の内容」の特定といった点が不明確ではあるものの、申立人が当委員会に審査を求めているであろう被申立人の個々の事実が記載されていた（もっとも、当該事実を示す証拠が提出されていないため、申立人が当委員会に審査を求めているであろう被申立人の個々の事実が現に存するのかどうかまでは明らかではない。）。

#### 【構成要素1】

2015（平成27）年4月28日に、ユニオンの組合員であった申立人に組合活動を核をなす理由とし、13個もの懲戒対象事項を突き付け、懲戒諮問した事、また、被申立人が主張した事由。

## 【構成要素2】

申立人を2015（平成27）年9月1日に就業規則を逸脱した懲戒処分に付し、2016年（平成28）年1月31日付で就業規則を逸脱した手続きで懲戒解雇の名目にて排除した際にも、組合活動を核をなす事由とした事。

また、表向き理由として、申立人が「無断欠勤」および「誹謗中傷」を繰り返したと仕立て上げ主張し続けた事。

## 【構成要素3】

申立人に対する懲戒処分また解雇の当否が争われた地位確認訴訟での応訴においても、2016（平成28）年7月上旬から2018（平成30）年2月28日まで、組合活動を核をなす事由とし続けた事。

また表向き理由として、申立人が「無断欠勤」および「誹謗中傷」を繰り返したと仕立て上げ主張し続け、申立人の人格的利益をも侵害し続けた事。

## 【構成要素4】

三重県労働委員会での申立人による不当労働行為救済命令申立に対する調査でも、2016年（平成28）年6月9日頃から同年11月18日頃まで、申立人が「無断欠勤」および「誹謗中傷」を繰り返したと仕立て上げ主張し続ける事で、申立人の人格的利益をも侵害し続けた事。

また組合活動の非難も続ける事で、申立人が組合員である事の嫌悪を表明し続けた事。

## 【構成要素5】

三重県労働委員会での申立人による不当労働行為救済命令申立に対する調査で、2018年（平成30年）11月18日頃に、労働組合法第7条とくに1号ないし3号の規定を歪曲し、被申立人が申立人に行った行為は労組法で規定される不当労働行為には該当しないものと主張し、さらに継続してユニオン組合員の排除の正当化を図った事。」

- (5) しかしながら、「行為日」及び「行為の内容」の特定といった点において、「不当労働行為を構成する事実」が不明確であり、当該事実を立証する証拠も提出されていなかったことから、令和2年11月27日付けで、申立人に対し、審査委員長及び審査委員名で、改めて釈明を求めるとともに、第2回委員調査（令和2年12月7日開催）で補足説明する旨を通知した。
- (6) 令和2年12月7日、申立人は、当委員会事務局に対し、都合（出張）により第2回委員調査に出席できないとの架電をした。そのため、当委員会は、第2回委員調査を延期し、また、申立人に対して、上申書を提出するよう指示した。
- (7) 令和2年12月31日、申立人は、期日変更にかかる上申書を提出したが、当該上申書には、第2回委員調査の実施希望時期が記載されていなかった。
- そのため、審査委員長及び審査委員は、令和3年1月20日付けで、申立人に対し、令和3年2月5日までに第2回委員調査実施希望時期を連絡するよう文書で依頼した。しかし、同日までに申立人から実施希望時期の連絡はなかった。
- なお、当該文書には、審査を円滑かつ迅速に進める観点から、『令和3年2月5日までに第2回委員調査の実施希望時期を回答いただけない場合、又は、第2回委員調査まで相当の日数を要する場合等は、改めて、「不当労働行為を構成する事実」の特定につき、期限を定めて、釈明を求める予定です。』との記載がある。
- (8) 令和3年2月5日、申立人は、①令和2年12月31日付け上申書の趣旨は、平成30年（不）第2号における不審点につき、申立人が理解できる回答が得られるまで第2回委員調査の開催は見合わせていただきたいということであった、②今後、申立人から、令和元年（不）第2号での運営における不審点を、三重県労働委員会会長宛に質問し、その回答を踏まえ、今後の対応を検討する、といったことを記載した上申書（吉田すみ江公益委員らによる指示ないし要求について）を提出した。

- (9) 令和3年2月12日、申立人は、当委員会事務局に対し、「向山富雄会長への質問書の作成また同氏（あるいは推薦ないし任命に責任を有する方）から理解出来る回答・対応が得られる迄は、公益委員ないし三重県労働委員会事務局から指示が来た場合への対応は、保留させていただきます。」とのメールを送信した。
- (10) 令和3年2月22日、当委員会は、申立人に対し、別紙2のとおり、令和3年3月22日までに「不当労働行為を構成する事実」を特定するよう補正を勧告した。
- (11) また、審査委員長及び審査委員は、令和3年3月11日付けで、申立人に対し、令和3年3月22日までに第2回委員調査の実施希望時期を連絡するよう文書で依頼した。
- (12) 申立人は、令和3年3月22日付で、上申書（貴労委からの勧告ないし指示に対し）を提出した。しかしながら、当委員会からの補正勧告に応じる内容ではなく、申立人から具体的な実施希望時期の連絡もなかった。

#### 4 争点

本件申立ては、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第33条各号の却下事由に該当するか。

#### 5 争点に関する当事者の主張

（申立人の主張）

争点（却下事由該当性）に関する主張は、概ね、次のとおりである。

##### ア 構成要素1

被申立人による発言の繰返しが、不当労働行為及び継続する行為に該当する。

##### イ 構成要素2

被申立人が懲戒処分及び解雇が正当であると解される事実を提示せず、

構成要素1と同じ事由を主張することは、不当労働行為及び継続する行為である。

#### ウ 構成要素3

構成要素1と同じ事由を繰り返し主張することは、不当労働行為及び継続する行為である。

懲戒処分及び解雇が争点であるにも関わらず、争点と関連しないユニオンの争議宣伝を主張・立証することは、申立人がユニオンの組合員であることを嫌悪し、裁判の防御に名を借りた新たな攻撃であり、構成要素1と同じ側面で不当労働行為である。

#### エ 構成要素4

構成要素1ほかと同じ事由を繰り返し主張することは、不当労働行為及び継続する行為である。

ユニオンの争議宣伝を非難し続けることは、申立人がユニオンの組合員であることを嫌悪し、組合員である申立人を威圧し宣伝を抑制又は撤回させるべく、C2の組合活動を委縮させる目的でなされた不当労働行為及びその継続である。

また、申立人が虚偽を吹聴する人物であると労働委員会に印象づける人格非難攻撃、つまり、不利益取扱いである。

#### オ 構成要素5

事実の変造・歪曲又は捏造、法の規定や解釈・運用までも歪曲又は変造した主張をも援用し、不当労働行為性の適正な審理を回避せんかの姿勢は、不当労働行為意思のもと行った行為の隠蔽により不当労働行為を続けたい意思の徴表である。

申立人の賞与の無断減額は、構成要素1に始まる行為及びその継続と表面的には形が異なるが、根底にあるのは社内労組ではないユニオンの組合員を嫌悪する意思であり、構成要素1から続く不当労働行為の一環である。

#### カ 小括

構成要素1ないし構成要素5は、申立人が組合員であることを嫌悪して黙示的かつ継続的に行ったものである。

(被申立人の主張)

争点（却下事由該当性）に関する主張は、概ね、次のとおりである。

ア 構成要素1

行為の日から申立日まで1年以上経過していることは明らかである。

申立人を原告、被申立人を被告とする地位確認請求訴訟において、被申立人の申立人に対する諭旨解雇又は懲戒解雇は有効であるとの判断がなされ確定しており、不当労働行為を構成しないことは明らかである。

イ 構成要素2

行為の日から申立日まで1年以上経過していることは明らかである。

申立人を原告、被申立人を被告とする地位確認請求訴訟において、被申立人の申立人に対する諭旨解雇又は懲戒解雇は有効であるとの判断がなされ確定しており、不当労働行為を構成しないことは明らかである。

当該事実は、平成30年（不）第2号における「不当労働行為を構成する事実」で同じであり、申立期間経過により却下されている。

ウ 構成要素3

行為の日から申立日まで1年以上経過していることは明らかである。

申立人を原告、被申立人を被告とする地位確認請求訴訟において、被申立人の申立人に対する諭旨解雇又は懲戒解雇は有効であるとの判断がなされ確定しており、不当労働行為を構成しないことは明らかである。

エ 構成要素4ないし5

被申立人の平成30年11月16日付け準備書面の提出を除き、行為の日から申立日まで1年以上経過していることは明らかである。

被申立人の認識に基づいた事実上及び法律上の主張を記載した正当な訴訟行為そのもので、不当労働行為を構成する余地はない。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 申立人が当委員会に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」

- (1) 申立人が当委員会に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」が必ずしも明確ではなかったことから、第2の3(2)のとおり、令和2年8月17日に開催した第1回委員調査において、審査委員長及び審査委員は、申立人に対し、①「不当労働行為を構成する事実」の特定、②不当労働行為該当性の主張、③却下事由該当性(申立期間経過)の主張といった点について釈明を求め、申立人は、これを踏まえ、第2の3(3)及び(4)のとおり、令和2年10月15日付けで、準備書面3を提出した。
- (2) しかしながら、それでもなお、申立人が当委員会に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」が不明確であり、当該事実を立証する証拠も提出されていなかったことから、第2の3(5)のとおり、令和2年11月27日付けで、申立人に対し、審査委員長及び審査委員名で、改めて釈明を求めるとともに、第2回委員調査(令和2年12月7日開催)で補足説明する旨を通知した。
- (3) もっとも、申立人の都合により、令和2年12月7日に開催する予定であった第2回委員調査は延期をせざるをえず、また、申立人に日程調整を依頼しても具体的な日時の提示がなく、第2回委員調査を早期に開催する見込みが立たなかったことから、令和3年2月22日、第2の3(10)のとおり、当委員会は、申立人に対し、令和3年3月22日までに「不当労働行為を構成する事実」を特定するよう補正を勧告した。
- (4) しかしながら、申立人は、第2の3(12)のとおり、当委員会の補正勧告には応じなかった。
- (5) そうすると、当委員会は、申立人が審査を求める「不当労働行為を構成する事実」は、第1回委員調査において、審査委員長及び審査委員が申立人に対し、「不当労働行為を構成する事実」につき釈明を求め、これを踏まえ申立人が提出した準備書面3が、不明確な点はあるとしても、申立人が当委員会

に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」のすべてであると解さざるをえない。

## 2 労組法第27条第2項の趣旨について

- (1) 労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定し、労働委員会に対する不当労働行為の審査事件の申立期間を1年と定めている。
- (2) ここでいう「継続する行為」とは、1個の行為自体が現に継続して実行されていた場合をいい、行為の結果が継続しているに過ぎない場合や、複数の行為が相次いで行われた場合を指すものではない。
- (3) 労組法第27条第2項にかかる規定が設けられたのは、長期間経過した事件については、証拠が散逸していたり、証人の記憶が薄れていたりにして真実を探求することが困難であり、また、救済命令を出しても実益がないか、またはかえって労使関係の安定を害するおそれもないわけではないからである。
- (4) そして、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係る申立てについて、労働委員会は、却下決定をすることとされている（労組法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号）。

## 3 構成要素1について

- (1) 構成要素1は、第2の3（4）及び準備書面3のとおり、要するに、以下の事実が労組法第7条に該当するというものである。
  - ア 被申立人が、平成27年4月28日に賞罰審査委員会を設置し、申立人に対し、同年5月15日に開催される賞罰審査委員会に出席を求めたこと。
  - イ 被申立人が、当該懲戒事由につき、賞罰審査委員会以降も主張し続けたこと。
- (2) しかしながら、上記（1）アの事実については、いずれも、行為の日から



1年を経過した後の、令和元年11月18日に、本件申立てがなされており、第3の2(2)で述べたとおり、上記(1)アの事実が継続しているものでもない。

したがって、本件申立ては、行為の日から1年を経過した事件にかかるものとして、労委規則第33条第1項第3号の規定により却下せざるをえない。

(3) また、上記(1)イの事実については、第2の3(12)のとおり、当委員会からの補正勧告に応じておらず、申立人は、「不当労働行為を構成する事実」を特定していない。

よって、上記(1)イの事実については、労委規則第32条第2項第3号に定める「不当労働行為を構成する具体的事実」を特定できておらず、申立てが労委規則第32条に定める要件を欠き補正されないものとして、労委規則第33条第1項第1号の規定により却下せざるをえない。

#### 4 構成要素2について

(1) 構成要素2は、第2の3(4)及び準備書面3のとおり、要するに、平成27年9月1日付けの降格減給処分、及び、平成28年1月15日付けの懲戒解雇が、労組法第7条に該当するというものである。

(2) しかしながら、当該事実については、当委員会における平成30年(不)第2号において審理のうえ、却下を決定しており、改めて審査し、判断する必要はないことから、却下せざるをえない。

(3) なお、いずれにしても、当該事実は、行為の日から1年を経過した後の、令和元年11月18日に、本件申立てがなされており、第3の2(2)で述べたとおり、当該事実が継続しているものでもない。したがって、本件申立ては、行為の日から1年を経過した事件にかかるものとして、労委規則第33条第1項第3号の規定からも却下せざるをえない。

#### 5 構成要素3について

(1) 構成要素3は、第2の3(4)及び準備書面3のとおり、要するに、申立人が提訴及び控訴した、津地方裁判所四日市支部平成28年(ワ)第191号及び名古屋高等裁判所平成29年(ネ)第907号における、被申立人における応訴活動(被申立人の主張を答弁書や準備書面として提出すること、被申立人の主張の根拠となる証拠を提出すること、被申立人の社員が証人尋問において証言することなど争訟活動全般)が、労組法第7条に該当するというものである。

(2) しかしながら、被申立人の争訟活動は、遅くとも、控訴審の口頭弁論終結日である平成30年2月28日に終了しており、いずれも、行為の日から1年を経過した後の、令和元年11月18日に、本件申立てがなされている。また、第3の2(2)で述べたとおり、当該事実が継続しているものでもない。したがって、本件申立ては、行為の日から1年を経過した事件にかかるものとして、労委規則第33条第1項第3号の規定から却下せざるをえない。

(3) ところで、申立人は、平成27年4月28日に設置した賞罰審査委員会における審議事項12並びに「誹謗中傷」及び「無断欠勤」という事由を主張し続けたことが労組法第7条に該当すると主張している。

この点、申立人が第3の5(1)で述べた事実以外の事実を主張しているのかどうか判然としないが、第2の3(12)のとおり、当委員会からの補正勧告に応じておらず、申立人は、「不当労働行為を構成する事実」を特定していない。

よって、第3の5(1)以外に、申立人が当委員会に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」があるとしても、当該申立てについては、労委規則第32条第2項第3号に定める「不当労働行為を構成する具体的事実」を特定できておらず、申立てが労委規則第32条に定める要件を欠き補正されないものとして、労委規則第33条第1項第1号の規定により却下せざるをえない。

## 6 構成要素4・5について

- (1) 構成要素4及び構成要素5は、第2の3(4)及び準備書面3のとおり、要するに、申立人が当委員会に救済を申し立てた、三労委平成30年(不)第2号における、被申立人における応訴活動(被申立人の主張を答弁書や準備書面として提出すること、被申立人の主張の根拠となる証拠を提出することなど争訟活動全般)が、労組法第7条に該当するというものである。
- (2) しかしながら、被申立人の平成30年11月16日付け準備書面(当委員会の受付日は、平成30年11月19日)の提出を除き、いずれも、行為の日から1年を経過した後の、令和元年11月18日に、本件申立てがなされている。また、第3の2(2)で述べたとおり、当該事実が継続しているものでもない。したがって、本件申立てのうち、被申立人の平成30年11月16日付け準備書面の提出を除き、行為の日から1年を経過した事件にかかるものとして、労委規則第33条第1項第3号の規定により却下せざるをえない。
- (3) また、当該事実が労委規則第33条第1項第3号に該当しないとしても、申立人の救済申立てに対応するかたちで、被申立人が自らの主張を述べ、その根拠となる証拠を提出することは、申立人の見解に沿うものではないとしても、正当な権利行使の方法であり、不当労働行為に該当しないというべきである。

よって、被申立人の争訟活動が不当労働行為に該当しないことが明らかであるとして、労委規則第33条第1項第5号の規定により却下せざるをえない。

## 7 申立人の「継続する行為」に関する主張について

- (1) 申立人は、被申立人が一貫した組合嫌悪の意思のもと、申立人を不利益に取り扱い、また、労働者を委縮させ、組合活動を抑制させたことは、自由に組合を選択し、団結して行動する権利を侵害する意図で行われたと主張し、

このことをもって、申立人が当委員会に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」が継続する行為であると主張しているようである（当初、構成要素1から構成要素5までの事実が一体として一個の不当労働行為を構成することも主張していた。）。

(2) しかしながら、第3の2(2)で述べたとおり、「継続する行為」とは、1個の行為自体が現に継続して実行されていた場合をいい、申立人が当委員会に審査を求める多岐に渡る複数の行為が、申立人の意に沿わない被申立人の見解が一貫しているからといって、「継続する行為」となるわけではない。

よって、申立人の上記主張は失当である。

## 8 小結

以上の次第で、本件申立ては、改めて審査して判断する必要があるか、労委規則第33条第1項第1号、第3号又は第5号に該当するから、その余を判断するまでもなく、却下せざるをえない。

## 第4 結論

以上の判断に基づき、当委員会は、労委規則第33条により、主文のとおり決定する。

令和3年4月21日

三重県労働委員会

会 長 向 山 富 雄

※別紙1及び別紙2の添付省略