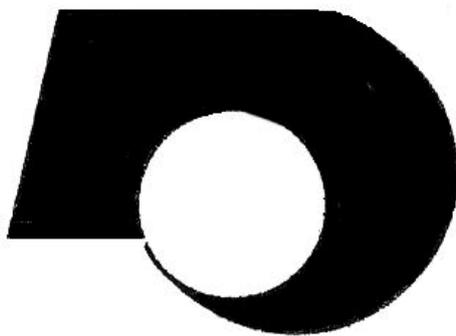


熊 本 県

労働委員会年報

令和7年版
(2025年版)



熊本県労働委員会事務局

ま え が き

労働委員会は、労働組合法に基づき昭和 21 年（1946 年）3 月に集団的労使紛争を解決するための行政委員会として設置されました。

以来、不当労働行為の審査、労働争議の調整、さらに個別労働関係紛争のあっせんを中心に労使間の紛争に関わり、労使関係の安定のための重要な役割を果たしてきました。

本県労働委員会では、労働問題に深い知見を有した、公益、労働者、使用者を代表する委員の三者構成という特色を活かし、関係機関との連携を図りながら、丁寧かつ迅速に、労使双方が納得のいく紛争解決を目指して取組みを進めております。

今年、労働委員会の制度創設から 80 年の節目の年に当たります。今般、これを記念して、第 1 部を 80 周年特集、第 2 部を令和 7 年（2025 年）1 月から 12 月までの活動状況を取りまとめた年報という構成で本誌を発行しました。本誌により、県民の皆様は労働委員会の活動についての御理解を深めていただくとともに、今後の労使問題解決の一助となれば幸いです。

令和 8 年（2026 年）3 月

熊本県労働委員会事務局長

目 次

【第1部】80周年特集

労働委員会制度創設80周年に当たって 熊本県労働委員会会長 村田 晃一	1
最近10年間の労働関係法制定、改正状況及び事件の取扱状況	2
寄稿（第49期熊本県労働委員会委員）	15

【第2部】令和7年年報

第1章 県内の経済・労働情勢の概要	33
第2章 労働委員会の概要	35
第1節 委員	36
第2節 あっせん員候補者	38
第3節 事務局	39
第3章 不当労働行為の審査	40
第1節 不当労働行為事件取扱いの概要	41
第2節 不当労働行為事件の概要	43
第3節 物件提出命令及び証人等出頭命令	44
第4節 再審査事件	44
第5節 行政訴訟事件	44
第4章 労働争議の調整	45
第1節 調整事件取扱いの概要	45
第2節 調整事件取扱状況一覧表	48
第3節 争議行為の予告通知及び発生届	48
第5章 個別労働関係紛争のあっせん	49
第1節 個別労働関係紛争のあっせん取扱いの概要	49
第2節 個別労働関係紛争のあっせん取扱状況一覧表	54
第6章 労働組合の資格審査	55
第1節 労働組合資格審査の概要	55
第2節 労働組合資格審査状況一覧表	56
第7章 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定及び告示 ...	57
第8章 労働委員会の会議等	58
第1節 会議	58
1 総会	58
2 公益委員会議	63
3 連絡協議会、連絡会議等	66
第2節 労働委員会研修会	75
第3節 個別労働関係紛争処理制度の周知	76
第4節 委員による出前講座	79

資 料

1	年別不当労働行為事件取扱件数	82
2	年別調整事件取扱件数	84
3	年別個別労働関係紛争のあっせん取扱件数	88
4	年別労働組合資格審査処理件数	90
5	熊労委令和7年(不)第1号事件命令書	94

【第1部】80周年特集

労働委員会制度創設 80 周年に当たって

熊本県労働委員会

会長 村田 晃一

労働委員会が、制度創設 80 周年を迎えるに当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

本県労働委員会も、昭和 21 年の設置以来、刻々と変わりゆく社会情勢の中で、不当労働行為の審査や労働争議の調整、個別労働関係紛争への対応を通じて、労使関係の正常化と安定化のため、一定の役割を果たしてきました。これも、歴代委員及び関係者の皆様の御努力の賜物であると深く感謝申し上げます。

さて、労働委員会を取り巻く環境は、近年大きな変化が生じています。働き方改革とともに新型コロナウイルス感染症の世界的な流行を経たことが大きいと思われませんが、従来の働き方に加えて、リモートワークや副業・兼業など時間や場所を固定されない働き方が、瞬く間に広がってきました。また、産業構造の急速な変化に伴い、派遣やフリーランスなど雇用形態の多様化も進んでいます。

このような労働情勢の変化、また、労働者の仕事に対する価値観が変化している中であって、労使紛争の内容は複雑多様化しており、労働委員会に持ち込まれる相談や案件も以前とは性格を異にするものが増えつつあるように感じています。

また、本県におきましては、昨今台湾の半導体メーカーの工場立地が進んでおり、県内の産業や雇用情勢への影響も想定され、それが今後の労使関係にどのように波及していくかについても注意深く見ていく必要があると考えます。

労働委員会は、制度創設 80 周年という節目の年を迎えましたが、時代の要請を受けながら、その役割は今後ますます大きなものになっていくと思われれます。

労働情勢の変化を見極め、労使紛争解決の公正中立な専門機関として、労働者及び使用者双方からの信頼と期待に応えられるよう、公労使の各委員と事務局職員が一丸となって、真摯な努力を重ねて参ります。

今後とも労働委員会の活動への御理解と御協力を賜われますようお願い申し上げます。

最近 10 年間の労働関係法制定、改正状況及び事件の取扱状況

昭和 21 年 3 月 1 日に設立された労働委員会は、当初、労働組合法及び労働関係調整法を基本として、労働組合と使用者との間の集団的労使紛争の解決のための機関として発足しました。

その後、経済・労働環境は大きく変動し、労使紛争も組合と使用者との集団的労使関係紛争から、労働者個人と使用者との個別的な労働関係を巡る紛争へと変化してきました。

ここでは、労働委員会制度創設 80 周年に当たる令和 7 年までの 10 年間の労働委員会に関する動きをまとめました。

1 労働関係法の制定・改正状況等

(1) 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の制定

労働者がそれぞれの実情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、平成 31 年 4 月 1 日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行されました。

これにより、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための措置について関係法に規定されました。

(2) 労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）等の改正

令和 2 年 6 月 1 日に施行された改正労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられるとともに、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止され、また、令和 4 年 4 月 1 日からは中小事業主においても義務化され、対策が強化されました。

併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、令和 2 年 6 月 1 日に施行されました。この改正により、職場でのハラスメント防止対策措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られました。

また、令和 7 年 6 月の労働施策総合推進法の改正においては、新たにカスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国、事業主、労働者及び顧客等の責務が明確化されました。

(3) 無期転換ルール・労働契約関係の明示等に関する規定の改正

労働基準法施行規則と有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の改正に伴い、無期転換ルール、労働契約関係の明示等のルールが変更され、令和6年4月1日に施行されました。

具体的には、以下の労働条件明示事項等が追加されました。

- ・就業場所・業務の変更の範囲
- ・更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容

※更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ説明することが必要。

- ・無期転換申込機会
- ・無期転換後の労働条件

(4) フリーランス・事業者間取引適正化等法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）の制定

フリーランスと発注事業者の間の取引の適正化、フリーランスの就業環境の整備を図ることを目的に、令和6年11月1日に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されました。

具体的には、発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられました。

また、同法の施行に合わせて、全国の労働基準監督署に、労働者に該当する可能性があるフリーランスからの労働基準法等の違反に関する相談窓口が設置されました。

(5) 雇用保険法の改正

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、人への投資の強化等のため、令和7年4月1日（短時間労働者に対する雇用保険の適用拡大については令和10年10月1日から）に「雇用保険法等の一部を改正する法律」が施行されました。

この改正では、雇用保険の適用拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置について規定されました。

2 不当労働行為審査事件の取扱状況

(1) 申立状況

①申立件数

最近10年間の申立件数は6件で、年別申立件数の推移は、表1のとおりである。

表1 申立件数 (単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
申立		1	1	2		1				1	6

②申立人別申立件数

申立人別にみると、年別推移は、表2のとおりであり、全て「組合申立」である。また、6件中4件が合同労組からの申立である。

表2 申立人別申立件数 (単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
組合		1	1	2		1				1	6
組合員											
組合・組合員連名											
計		1	1	2		1				1	6

③労働組合法第7条該当号別申立件数

労働組合法第7条該当号別にみると、年別推移は、表3のとおりである。

表3 労働組合法第7条該当号別申立件数 (単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
1号該当				1		1					2
2号該当		1	1	1		1				1	5
3号該当		1	1	2		1				1	6
4号該当											
計		2	2	4		3				2	13

(注) 1事件で、複数の号に該当する場合があるので、合計数は表2の合計数とは一致しない。

④業種別申立件数

業種別にみると、年別推移は、表4のとおりである。

表4 業種別申立件数

(単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
製造業											
運輸業，郵便業											
卸売業，小売業											
宿泊業，飲食サービス業											
教育，学習支援業				1						1	2
医療，福祉				1							1
サービス業		1	1			1					3
公務											
計		1	1	2		1				1	6

⑤企業規模別申立件数

企業規模別にみると、年別推移は、表5のとおりである。

表5 企業規模別申立件数

(単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
49人以下		1								1	2
50～99人				1							1
100～499人			1	1		1					3
500人以上											
計		1	1	2		1				1	6

(2) 終結状況

①終結件数及び終結事由別件数

終結事由別にみると、年別推移は、表6のとおりである。

表 6 事件の終結状況

(単位：件)

区分		年次										
		H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
取 下 げ ・ 和 解	取下げ											
	和 解	無関与										
		関与			2	1	1					4
	小計				2	1	1					4
命 令 ・ 決 定	救 済	全部救済	1									1
		一部救済								1	1	2
	非 救 済	棄却										
		却下										
	小計		1							1	1	3
合計		1		2	1	1			1	1	7	

②終結事件の処理日数の状況

申立てから終結までの処理日数について、年別推移は、表7のとおりである。最近10年間の平均処理日数は402日である。

表 7 終結種類別処理日数

(単位：件)

年次 区分	命令・決定			取下げ・和解			平均 日数
	事件番号	処理日数	平均日数	事件番号	処理日数	平均日数	
H28	H27年2号	393	393				393
H29							
H30				H29年1号	198	174	174
				H30年1号	149		
R1				H31年2号	209	209	209
R2				H31年1号	644	644	644
R3							
R4							
R5							
R6	R3年1号	915	915				915
R7	R7年1号	305	305				305
計	3件	1,613	538	4件	1,200	300	402

(注1) 事件は終結した年に記載しているため、事件数の計は、表1から表5まで(表3は除く)の計とは一致しない。

(注2) 平均日数の算出にあたっては、小数点以下は切り上げている。

(3) 再審査

- ① 平成 27 年（不）第 2 号事件で、当委員会は、平成 28 年 8 月 29 日に、被申立人に団体交渉に誠実に応じなければならないこと、申立人の運営に支配介入してはならないこと及び文書交付することを命じる全部救済命令を発出した。これに対して被申立人は、平成 28 年 9 月 9 日に、中央労働委員会に再審査請求の申立てを行い、平成 29 年 5 月 11 日に和解の認定により終結した。

- ② 令和 7 年（不）第 1 号事件で、当委員会は、令和 7 年 11 月 27 日に、被申立人に団体交渉に応じなければならないこと及び文書交付することを命じる一部救済命令を発出した。これに対して被申立人は、令和 7 年 12 月 9 日に、中央労働委員会に再審査の申立てを行った。

3 調整事件の取扱状況

(1) 申請の状況

①申請件数の状況

調整事件は、開始要件、効力等が異なるあつせん、調停、仲裁があるが、申請は全てあつせんであり、その年別推移は、表8のとおりである。

表8 調整開始事由別件数 (単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
あつせん	2	2	3	1	1				3		12
調停											
仲裁											
計	2	2	3	1	1				3		12

②調整事項別の状況

調整事項別にみると、年別推移は、表9のとおりである。

表9 調整事項別件数 (単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
賃金等					1				1		2
賃金増額									1		1
一時金											
諸手当					1						1
退職一時金・年金											
その他											
給与以外の労働条件											
労働時間											
定年制											
その他											
経営又は人事	1	1	1								3
人員整理		1									1
配置転換											
解雇	1		1								2
その他											
団交促進	1	1	1	1					1		5
その他			2	1					1		4
計	2	2	4	2	1				3		14

(注) 1の事件で複数の調整事項があることがあるため、計は表8とは一致しない。

③業種別の状況

調整事件の当事者である企業等を業種別にみると、年別推移は、表 10 のとおりである。

表 10 業種別申請件数 (単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
製造業											
建設業											
運輸業，郵便業				1							1
卸売・小売業			1								1
宿泊業，飲食サービス業									1		1
教育，学習支援業	1	1							2		4
医療，福祉	1										1
サービス業		1	2		1						4
公務											
その他											
計	2	2	3	1	1				3		12

④企業規模別申請状況

調整事件の発生した企業等の規模（従業員数）別の申請件数の年別推移は、表 11 のとおりである。

表 11 企業規模別申請件数 (単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
～29人		1	2		1				2		6
30～99人	1		1						1		3
100～499人	1	1		1							3
500～999人											
1000人～											
計	2	2	3	1	1				3		12

(2) 終結状況

①終結状況

調整事件の終結事由は、「解決」、「打切り」及び「取下げ」であり、終結事由の年別推移は、表 12 のとおりである。

表 12 終結事由別件数

(単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
解決	1		2	1		1			1	1	7
打切り	2	2									4
取下げ					1				1		2
計	3	2	2	1	1	1			2	1	13

(注 1) 件数は当該年に終結した件数であり、表 8 ないし表 11 の件数計とは一致しない。

(注 2) 解決率は、解決件数／(総件数－取下げ件数) で算出 (小数点第 2 位を四捨五入) している。

②事件の処理状況

申請から終結までの平均調整回数、平均所要日数及び解決率は、表 13 のとおりである。

表 13 事件の処理状況

(単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
平均調整回数	1	0	1.5	3	0	5			2	1	2
平均所要日数	51.7	18.0	62.0	89.0	69.0	350.0			70.5	43.0	77.5
解決率(%)	33.3	0	100	100	0	100			100	100	63.6

4 個別労働関係紛争のあっせんの取扱い状況

(1) 申請状況

①申請件数の状況

個別労働関係紛争のあっせん事案の申請の年別推移は、表 14 のとおりである。

表 14 申請件数

(単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
申請	8	10	10	5	5	4	9	7	7	4	69

②申請事項別申請状況

事項別の年別推移は、表 15 のとおりであり、職場の人間関係及び解雇に関する事案が比較的多くなっている。

表 15 あっせん事項別件数

(単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
経営人事	4	5	10	6	2		2	3	5	4	41
解雇	2	5	1	3	1		1	2	2	2	19
配置転換			3					1	1	1	6
復職									1	1	2
退職	1		3		1		1		1		7
その他	1		3	3							7
賃金等	4	8			2	1	3	3	2	3	26
賃金未払い	1	3			1	1	3	3		2	14
退職一時金	2								1		3
解雇手当	1	1									2
その他		4			1				1	1	7
労働条件等		4	1		1	4	1	2			13
職場の人間関係	2	2	4	2	4	2	6	1	3		26
その他		2	2	1	1		1	4	1	1	13
計	10	21	17	9	10	7	13	13	11	8	119

(注) 1 の事件で複数の調整事項があることがあるため、計は表 14 とは一致しない。

③業種別の状況

個別労働関係紛争のあつせん事案の当事者である企業等を業種別にみると、年別推移は、表 16 のとおりであり、「医療、福祉」、「サービス業」の企業等が当事者の事案が比較的多くなっている。

表 16 業種別申請件数

(単位：件)

年次 区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
建設業											
製造業		3	2						3	1	9
情報通信業	1										1
運輸業、郵便業			2				1	1			4
卸売業、小売業	1	1	1			1		1			5
学術研究、専門・技術サービス業				2	1	1					4
宿泊業、飲食サービス業		1	1								2
生活関連サービス業、娯楽業			2								2
教育、学習支援業							2				2
医療、福祉	4	4	2	1	2	1	1	1	1	2	19
複合サービス事業											
サービス業	2	1		1	1		4	4	3	1	17
公務											
その他				1	1	1	1				4
計	8	10	10	5	5	4	9	7	7	4	69

④申請者の労使別、労働者の雇用形態別件数の状況

個別労働関係紛争のあっせん事案の労使別の申請者及び労働者の雇用形態別件数は、表 17 のとおりであり、労働者からの申請がほとんどである。労働者の雇用形態は正社員が 62.3%、パート等非正規労働者が 37.7%である。

表 17 労使別、雇用形態別申請件数 (単位：件)

区分 年次	申請者		雇用形態				計
	労働者	使用者	正社員	パート職員 アルバイト	派遣労働者、 契約社員	その他	
H28	8		6	1	1		8
29	9	1	4	3	3		10
30	10		4	4	1	1	10
R1	5		5				5
2	5		3		2		5
3	4		2	2			4
4	8	1	7		2		9
5	6	1	5	2			7
6	7		4		3		7
7	4		3	1			4
計	66	3	43	13	12	1	69

(2) 終結状況

①終結状況

個別労働紛争のあっせん事案の終結事由は、「解決」、「打ち切り」及び「取下げ」であり、終結事由の年別推移は、表 18 のとおりである。

表 18 終結事由別件数 (単位：件)

区分 年次	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
解決	4	5	4	1	3	1		2	3	1	24
打ち切り	4	3	5	2	4	3	8	5	4	4	42
(うち不参加)	(4)	(3)	(5)	(2)	(4)	(2)	(6)	(3)	(4)	(4)	(37)
取下げ		1	1	1							3
計	8	9	10	4	7	4	8	7	7	5	69

(注) 件数は当該年に終結した件数であり、表 14 ないし表 16 の件数計とは一致しない。

②事件の処理状況

申請から終結までの平均あつせん回数、平均所要日数及び解決率は、
表 19 のとおりである。

表 19 事件の処理状況

(単位：件)

区分 \ 年次	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
平均あつせん回数	1.5	1.0	1.0	1.0	2.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2
平均所要日数	41.4	25.1	30.8	29.0	68.6	97.3	45.1	57.1	55.3	44.2	49.4
解決率(%)	50.0	62.5	44.4	33.3	42.9	25.0	0.0	28.6	42.9	20.0	36.4

(注) 解決率は、解決件数／(総件数－取下げ件数)で算出(小数点第2位を四捨五入)している。

寄 稿

第 49 期熊本県労働委員会委員

こんな回顧（カイコ）は適切か

公益委員 村田 晃一

年報を出すので原稿をとわれまして振り返りますと、「月に1～2回、県庁でやる会議に顔を出せばいいから」と退任する先輩委員の軽い誘いを真に受けて公益委員を引き受けた当時は、労働委員会なんてものがあることさえろくに知らなかったというまことにお粗末な状態でありまして、今思えば大変失礼な安請け合いでございました。

その後、蒲島知事からおごそかに辞令を拝受いたしました。これはどうやら重大なお役目を引き受けてしまったようだと思いき始めた2020年という年は、新型コロナウイルスの流行で緊急事態宣言という恐ろしい宣言が出された年で、世の中は、外出自粛、時短営業のせいで私の好きなにぎやかな娯楽は大打撃を受けてしまいました。なるべく顔を合わせないことが正義となり、急激にオンライン化、リモートワークが広まるなか、我が労働委員会は、パーテーション立ち並ぶ会議室にマスクをして集い、ソーシャルディスタンスを守り三密を避け、換気しながらリアル会議を維持しておりました。今思えば異様な光景です。

コロナが5類となってからも、オンラインの便利さに気付いた社会は、リアルの機会を奪っていきまして、裁判さえもウェブでの進行が主流となってきております。直接現地で顔を合わせる極めて重要な職務（泊りの出張）が減る文明の進歩を、なんとも味気ないと感じている私にとって、今でも全国から飛行機や新幹線を乗り継いで一堂に会しての会議や研修を行なっている労働委員会組織の時流にとらわれない心意気は心地よいものであります。

そんな私が畏れ多くも熊本県労働委員会の会長となったのは、たまたま同期公益委員の弁護士で修習期が上だったからで、それまで労働事件を付け焼き刃でやり過ごしてきた（依頼者の皆様ごめんなさい）身には明らかに名前負けでありました。それでも心優しい委員の諸先生方は、浅学非才のお飾り会長をいつも笑顔で盛り上げてくださいました。本当に感謝に堪えません。

個別労働関係紛争あっせん事件を1件も担当せずに任期を終えそうな私の会長としての功績を挙げるならば、何の趣旨目的もない単なる飲み会を偶数月（年金支給月）に開くことを「言い出した」ことであります。これに当時の木村事務局長が飛びついてくださり「ゆるりとの会」として実現する運びとなりました。他県に自慢できる公労使委員の仲の良さは、やはりリアル会合の成果によるものだと確信しております。今後の労働委員会の会議やあっせん手続等にオンライン導入は有益でありましようが、リアルの良さは失われぬだろうと思うこのごろであります。

「一緒に風呂に入ってくれ」という公労歩み寄り

公益委員 紺屋 博昭

20代のころ、北国で大学院生をやっておった時分、指導教官（その当時は官だったのだ、今は員だけど）の先生がたまに労働委員会（当時は地労委と言った）に連れて行ってくれた。先生は大学院生向けの労働法の講釈座学に厭きたから、ちょっとフィールドワーク、いや自分の活躍現場を紹介しようとの動機だろう。

この先生ときたら、後年私が学職を得たのち、「めでたく大学勤めも叶いましたので、早速先生と共同研究でもやりたいですね。文科省の科学研究費でも共同で申請しますか」と話しかけたところ、『いやいい。俺は地労委の仕事が忙しいし、そこで研究ネタが山ほど得られるから。第一紺屋お前は共同作業なんぞできんよ。』とのたまった。この発言から私は学びをいくつか引き出した。まず労働委員会というのは多数の紛争解決にあたる激務すぎる現場であり、次に理論と実践含め労組法の機能役割の退潮は労働委員会に全く確認できず、さらには労委の委員職報酬はとてもおいしいのだと。

だが後年、私が学び直したことは、労働委員会は全く激務ではなく、委員報酬は悪くないがカネが貯まりすぎて困ることは全然ない、である。これは熊本県労働委員会の公益委員職に就いて噛み締める事実である。実践から学ぶことはあれど、どちらかと言えば個別労働紛争の解決技法をアップデートするくらいのものだ。残念ながら組合に団交技術をそっと教えたり、使用者に外部から突然やってくる組合指導役のあしらい方をレクしたりは叶わない。地方には団体交渉というより〈代理〉交渉に尽きる団交態様しか見られないのがとても残念。代理の指導役が東京や大阪からやってくるなんて悲しいが、まあそれも団結の自由と言えばそれまでだ。

さて、くだんの先生は、大学院生の私に、審問の過程やら委員研修の様子やらを見学させてくれたのだが、それらワークはあまり記憶に残っていないし、今の公益委員の職務にほとんど反映しない。だが先生の過去帳の中の強烈体験であろう、次の一言？は今でも刺さっているし、そのような信頼関係の作り方が北国に住む開拓移民たちの特殊流儀かもだが、まあ今後そういうラポール形成の契機によって熊本の集团的紛争が解決の方向に進むならば、私もそうしてみようと思う。

『紺屋あんな、団交デッドロックでな、調整が難儀で使用者も組合敵視を譲らない。法律論は後回しになると予感できる。で、使用者側の社長がな、「道幸先生、一緒に風呂に入ってくれ、一緒に風呂に入れる男なら、俺は先生の言うことを聞く」というからさ、俺はなぜか風呂に入ることになったぞ。委員会規則にも禁止規定はないしな』。 審問調整の会場から銭湯へ行ったのかサウナに向かったのかは聞けずじまいだが、そうした人間相互理解ののち紛争解決は嫌いではない。

公益委員を拝命しての雑感

公益委員 山村 康一

蒲島郁夫知事（当時）から公益委員の任命書を手渡されたときには、これから果たすべき重責に身が引きしまる思いでした。

その後の雑談のなかで、知事から理系出身のようだけど仕事には役に立っていますかと聞かれた際、あまり関係ありませんと答えたときの知事の残念そうな顔が忘れられません。

就任前には忙しすぎるのも嫌だなと思っていましたが、幸か不幸か、担当する事案の件数はそれほど多くもなく、申し訳ないくらいでした。

退任予定までもう半年もありませんが、これまでの一番の思い出はやはり審査委員長として担当をさせて頂いた不当労働行為事件です。調整事件からの引き続いての担当でしたが、事務局と相談をしながら調査を進め、他の委員と意見を出し合い合議を重ねた過程は、とても新鮮で有意義な経験となりました。救済命令に対して中労委に再審査申立がなされましたが、その後の経過については退任後であっても教えていただければと思います。

あっせん事件も複数回担当させて頂きましたが、どう見ても主に一方に非があると思われる事案について他方に負担を負わせるような解決を迫ることはよくないと考えていましたので、そういう事案については無理に説得を続けずに打ち切りをしたりしましたが、これには委員の間で意見の相違もありました。

また、県外への出張も多く、三度の飯よりも旅行が好きな者としては、趣味と実益を兼ねたありがたい業務でした。特に沖縄での会議は旅行で歩き慣れた国際通り沿いのホテルでしたので、会議どころの気分ではありませんでした。

熊本県では労働委員会委員の任期は3期6年が上限となっており、さまざまな経験を積んだ頃には任期終了となりますので、有益な情報やノウハウ、質問などについて、委員がいつでも参照したり、意見交換できるような、電子掲示板のようなものがあってもよかったなと思っています。

残り少ない任期ですが、委員としての務めをしっかりと果たし、後任につないでいきたいと思っています。

労働委員会に巡り合って

公益委員 坂田 敦子

私は令和4年7月、熊本県労働委員会第48期公益委員として着任し、現在は第49期公益委員を務めております。着任当初、労働問題の相談や紛争解決は主として労働基準監督署や地方裁判所が担うものとの認識が強く、県の行政機関において労働相談やあっせんを行う組織があることに新鮮な驚きを覚えました。しかし、労働問題は企業活動の基盤に関わると同時に、労働者とその家族の生活に直結する重要な社会課題です。公益委員としての経験を重ねる中で、その存在意義と役割の重さを深く理解するに至りました。

労働委員会制度は昭和21年3月の発足以来、本年で80年の節目を迎えます。戦後の混乱期から今日に至るまで、我が国が復興と発展を遂げてきた歩みは、企業と労働者双方の不断の努力の積み重ねによって支えられてきた歴史でもあります。

私自身は昭和34年生まれです。成長期には社会全体に安定感があり、将来への明るい展望が共有されていました。しかしその後、バブル経済の崩壊を契機に日本経済は長期低迷期に入り、いわゆる「失われた30年」と呼ばれる状況が続きました。企業は雇用・設備・債務の削減を迫られ、就職氷河期世代を中心に非正規雇用の拡大や賃金の伸び悩みなど、労働環境の不安定化が社会問題として顕在化しました。

近年はデフレ脱却の兆しが見られる一方、少子高齢化に伴う人手不足が深刻化し、外国人、高齢者、女性の労働参加が進んでいます。働き方改革の進展により労働時間規制や有給休暇取得の促進が図られているものの、長時間労働やハラスメント、メンタルヘルス不調などの課題は依然として残っています。とりわけ中小企業においては労務管理体制の整備が十分とは言えない現状もあり、労働環境を取り巻く状況は、かつてなく複雑化していると危機感を募らせています。

このような社会の変化の中で、私は前半を理系大学教員として研究に従事し、後半は家政系大学において管理栄養士等の専門職養成に携わってきました。自らの労働環境に深く目を向ける余裕がないまま職務に向き合ってきたこともあり、労働問題に対する認識は必ずしも十分ではありませんでした。公益委員を拝命した当初、研修において法律や専門用語の理解に苦慮し、初めての個別あっせんでは当事者間の対立を前に適切な対応ができず、自らの力量不足を痛感したことを忘れることはできません。

しかし、事務局による綿密な事実確認と論点整理、そして労働者委員、使用者委員、公益委員がそれぞれの立場と専門性を踏まえ、当事者双方の理解と歩み寄りを促していく過程に接する中で、労働委員会の果たす役割の大きさを実感しま

した。粘り強い調整を重ね、なお改善が見られない場合には命令書を発出するという厳正な対応もまた、制度の信頼性を支える重要な要素であると認識しています。

さらに、大学や専門学校等を対象に、公労使三者が連携して実施する出前講座や労働相談会は、労働に関する基本的知識と考え方を伝えることで紛争の未然防止に資する意義深い取組です。こうした活動を通じて、労働委員会が果たす社会的使命の広がりを実感するとともに、自身もその一端を担う責任の重さを自覚するようになりました。

技術革新の進展と社会構造の変化が加速する中、労働の現場では企業と労働者の双方に新たな価値観の形成と不断の努力が求められています。互いの立場を尊重し理解を深め、共有可能な目標を見いだしていくことこそが、持続可能な企業活動と安心して働くことのできる社会の実現につながるものと考えています。

次期第50期は、私にとって最後の公益委員としての任期となります。制度創設以来、労使関係の安定と労働環境の向上に尽力されてきた先達の歩みに深い敬意を表するとともに、複雑化する労働問題に真摯に向き合い続ける委員並びに事務局の皆様から感謝申し上げます。微力ではありますが、これまでのご指導に報いるべく、公益委員としての責務を誠実に果たしていく所存です。

口に出したことはないけれど思っていること

公益委員 丸住 朋枝

色々な人が色々なところで色々な思いで働いてくれている、それで社会が回っている。労働委員会の委員になって、そんな当たり前のことを日常的に感じるようになった。また、働くことの意味を考えることも増えた。

労働委員会は、使用者委員、労働者委員のみなさんと一緒に仕事ができる。それぞれの立場からの実務感覚が伴った意見をなるほどと置いていつも聞いている。また、労働委員会を語る上で、優秀な事務局のみなさんの存在は欠かせない。短時間でより深い協議ができるのも、スーパー全体の奉仕者集団のおかげだ。

私は、労働委員会の委員のみなさん、事務局のみなさんのことを人生の先輩として尊敬している。尊敬する先輩方と一緒に働くことを通じて、少しでも、熊本で働いている人の力になれると嬉しいし、私自身も人間的に成長していきたい。

ここで、唐突に、3人のレンガ職人の有名なお話。建築現場で作業をしている人に何をしているのか尋ねたところ、1人目は「レンガを積んでいる」、2人目は「壁を造っている」、3人目は「大聖堂を造っている。神を讃えるために。」と答えた。

私の労働委員会での仕事がレンガを積むだけの作業で終わらないように意識していきたいと思っている。口に出したことはないけれど。

紛争の先にある人生に向き合う～労働委員会制度創設 80 周年に寄せて～

労働者委員 木村 光伸

戦後間もない時期に創設された労働委員会制度が 80 周年という大きな節目を迎えました。労働委員の一人として、本制度の運用に携わられた歴代の委員をはじめ、すべての関係者の皆様に深甚なる敬意と感謝の意を表します。

これまでの労働委員会での活動を振り返りますと、不当労働行為事件やあっせんなど、いずれの案件も当事者にとっては切実なものであり、日々の生活のみならず、その後の人生にも大きな影響を及ぼし得る問題であったと感じています。制度上は一つの「事件」であっても、当事者にとっては人生に深く刻まれる現実であることを、私たち労働委員は常に意識しておく必要があります。

このような当事者の思いを踏まえた上で、労働委員会は、どちらか一方に寄り添う機関ではなく、中立・公正な立場を堅持する制度です。そのため、委員一人ひとりが熟慮を重ね、安易な結論や形式的な処理に陥ることなく解決を模索し続ける姿勢が、労働委員会に課せられた重要な責務であると言えるでしょう。

あわせて、雇用形態の多様化や働き方の変化に伴い、労使関係をめぐる課題は一層複雑化しています。このような状況において、公益委員・使用者委員・労働者委員の三者で構成される特性は、これまで以上に重要性を増していると感じています。異なる立場や視点により議論を尽くすことで、現代の労使紛争にふさわしい解決への道筋が見えてくるはずです。

さらに、この間の歴史で築き上げられた判断の重みと対話の必要性を継承していくことも、私たち労働委員に課せられた重要な使命です。そのためには、労働委員会の制度や役割について、県民の皆様理解を深めていただくことも欠かせないものと考えています。

結びに、労働委員会が歩んできた道のりは、制度の歴史であると同時に、労働者や使用者、そしてその家族に寄り添ってきた歩みでもあります。私たち労働委員は、この重みを真摯に受け止め、時代の変化を踏まえつつ、今後も一つひとつの事案に向き合っていくことが求められています。

今後も、一人ひとりの生活と人生に真摯に向き合う機関として、県民の皆様から信頼を寄せていただける存在であり続けることを願ってやみません。

歴史の継承と新たな決意

労働者委員 小材 和博

労働委員会制度の開始から80年を迎え、ご尽力頂いた関係者の皆様へ敬意を表したいと思えます。労働者委員の任命から3年を迎える程度の歴しかない若輩者に寄稿は大変おこがましい限りです。ご容赦願いたいと思えます。

ご承知の通り、労働委員会は労働関係の公正な調整を図ることを目的とされた機関であり、労働組合法に基づいて設置されています。労働紛争の調整や不当労働行為の審査・判定、救済命令を出すことの他に労働組合の資格審査を行うことが主な役割となります。委員の構成として、公益委員の弁護士や大学教授など労働問題に詳しい第三者と、労働者委員の労働組合役員など労働者を代表する者と、使用者委員の経営者や使用者団体の役員など使用者を代表する委員と、事務局の県の職員で運営されています。

これまで労働委員会の「あっせん」や「労働相談」で対応させて頂いた案件を振り返ってみたいと思えます。雇用側の会社と労働者である従業員の関係性が、以前と比較し大きく変わったのではないかと思っています。特に、双方の信頼や責任の部分だと感じています。そこが相談の内容そのものでした。

紛争の事例として、「言った？ 言わない？」「言ったのに、やってくれない！」責任転換から始まり、双方の信頼性も損なう関係に発展しています。原因としては、働く環境含め複数の要因となるものはありますが、雇用形態が正規から派遣や有期の一時雇用に変化したことも大きく影響していると実感しています。

終身雇用からジョブ型雇用へ移りつつあり、企業は資格取得や教育、訓練に費用と時間を費やすより、資格取得者、経験者のキャリア採用で費用を抑制し、利益を更に追及する企業運営へ変化していると思えます。また、雇用される労働者もキャリア構築の為、転職を繰り返し、より良い報酬を得るような働き方へ変化しています。

このような状況へ変化している労働環境ですので、相談の内容は更に複雑化していくものと考えます。どの案件についても、当事者にとっては切実なものであり、その後の人生にも大きな影響を及ぼす問題だと思えます。これまで通り、中立・公正な立場を堅持し、それぞれの立場の委員全てが熟慮を重ね、議論を尽くすことで解決へ導く必要があります。

この80年の歴史で築き上げられた判断と対話の必要性を継承していくことが我々に課せられた重要な使命であることを肝に銘じ、引き続き対応していきたいと思えます。

労働委員会制度の発足から 80 年を迎えて

労働者委員 西 広継

労働委員会が発足されたのは昭和 21 年（1946 年）3 月 1 日、労働組合法（旧労組法）が制定された日です。それから今年が 80 年を迎えることとなります。80 年の歴史の中で労働委員会が様々な争議の場で関わってこられたのかは、直接身をもって体験してはいませんが、私なりに労働委員会が集団的労使紛争解決の機関から現在は主に個別労使紛争を取り扱っている背景を考えてみました。

80 年という歴史の中で、集団的労使紛争の解決を行ってきた労働委員会は、戦後の大きな労働争議の調整で活躍をされています。次に 1955 年～1980 年代初頭までの高度経済成長期は、私が生まれて成人するころまでの時代と重なります。記憶に鮮明に残っているのは、鉄道各社の春闘での争議（ストライキ）です。ここでも労働委員会での調整があったようです。その後は 2000 年代まで続いた国鉄改革に伴い生じた多くの不当労働行為救済申し立てがあったようです。そして今では個別労使紛争の解決が主になっています。

この流れの中で労働組合は戦後 5 割を超える組織率から低下の一途をたどり、下げ止まってはいるものの 16%と今や労働組合があることの方が珍しいマイノリティの存在となっています。労働組合自体も戦後の労使対決の組合から労使協力の組合へとシフトが進みました。雇用形態も正社員中心から短時間労働者（パートタイマー）や契約社員の割合が増ました。特に流通業・飲食業などはほとんどが短時間労働者となっています。最近ではレジの機械化が更に進み、無人化もどんどん進んでいます。また、労働者派遣法の規制緩和（特に製造業への解禁）による雇用形態の変化も大きな要因で、派遣労働者や請負で働く労働者も増えています。

このような時代の移り変わりとともに、労働組合の組織率低下・雇用形態の非正社員化によって労働委員会が集団的労使紛争解決から個別労使紛争解決へとシフトが変化しているのも自然の流れだと思います。個別労使紛争は、紛争の中身も多様化が進んでいて、そこに対応できるように私たち労働委員会の委員も研鑽を続けなければと思います。私自身がその一員であることを忘れることなく。

変化する時代の「お守り」として・・・労働委員会への期待

労働者委員 森田 操

最近、私たちの働き方は驚くほどのスピードで変わっています。DXの進展や多様な働き方、そして深刻な人手不足等。そんな変化の激しい時代だからこそ、職場での悩みやトラブルも、より複雑で「個人の心の悩み」に近いものへと形を変えているように思えます。

こうした中、熊本県労働委員会には、働く人と雇う人の間に立つ「安心の守護神」として、次の2つのことを期待しています。

1. 「困った」を置き去りにしない、スピーディな解決

かつてのような労働組合と会社の大規模な争いよりも、今はハラスメントや雇止めといった「個人と会社」のトラブルが増えています。さらに言えば争いが長引けば、お互いに心も体も疲弊してしまいます。

そこで、公・労・使というそれぞれのプロが集まる労働委員会の強みを活かし、裁判よりも柔軟に、そして何より「現場の気持ち」に寄り添った納得感のある解決を、これまで以上にスピーディに導き出さなければなりません。

2. トラブルを未然に防ぐ「職場の健診」のような役割

問題が起きてから対処するだけでなく、そもそもトラブルが起きない「風通しの良い職場づくり」をサポートしていただくことも重要です。

特に、労働法等法律に不安がある中小地場企業の皆さんや、非正規で働く方々に対して、「こんな時はどうすればいいの?」という情報を分かりやすく届けられるようなセミナーの開催など、「困った時の身近なアドバイザー」として、もっともっと頼られる存在にならなければなりません。

そのためには、労働委員会の存在を世間の方々に認識して頂く事が重要課題だと感じております。

今、熊本は半導体産業の進出などで、全国から注目される大きな変化の中にあります。新しい雇用が生まれる一方で、これまでの常識と新しい価値観がぶつかることもあると思います。

労働委員会が、労使双方にとって「最後はここに相談すれば大丈夫」と思える心の拠り所となり、熊本の元気を支える公正な土台であり続けるよう努めていきたいと思っています。

労働委員会とラグビー

労働者委員 松元 寿幸

私の趣味であるラグビーと労働委員会で執筆させていただきます。

一見、無縁に思える両者ですが、「集団的労使関係の調整」という労働委員会の役割を紐解くと、ラグビーの精神に通ずる多くの共通点が見えてきます。ラグビーには「One for All, All for One（一人はみんなのために、みんなは一人のために）」という有名な精神があり、これは、個々の選手が自己の役割を全うし、かつチーム全体の勝利のために献身することを意味します。労働委員会が扱う「労使紛争」の解決も、本質はこの精神に近いものであると思います。経営側と労働側は、立場こそ違いますが「事業の継続と発展」というゴールに向かいチャレンジし続ける。しかし、時に意見は衝突し、スクラムを組むように激しくぶつかり合い、そんな時レフリーの役割を果たすのが労働委員会です。

ラグビーのレフリーは、単に反則を取り締まるだけではありません。試合を円滑に進行させ、選手たちがルールの中で最大限のパフォーマンスを発揮できるようコントロールします。労働委員会も同様に、不当労働行為の審査や労働争議のあっせん・調停・仲裁等を通じて、労使が再び建設的な対話のテーブルに着けるよう導いていく。特筆すべきは、ラグビーの「ノーサイド」の精神です。激しく戦った後、試合終了の笛が鳴れば敵味方はなくなり、互いの健闘を称え合う。労働委員会の調整によって和解が成立した際も、この「ノーサイド」の境地が求められ、紛争という「試合」が終わった後、しこりを残さず、再び一つの組織として前進していくための信頼関係を再構築することこそが、委員会の究極の目的と言えます。

近年、労働環境は多様化し、労使の課題も複雑さを増しています。ラグビーのように、ルールを尊重し、互いの立場を認め合いながら、より良い職場環境という「ゴール」を目指し続ける。労働委員会は、そんな労使のフェアプレーを支える「心強いレフリー」であり続けなければならないと思います。

勉強させてもらい、人生の財産となった6年間

使用者委員 岩永 秀則

まずは、「労働委員会制度創設 80 周年」という節目の年に在籍できたことを嬉しく思う。6 年前に「労働法」の何たるかさえよく理解できておらず、ほぼ無縁と思っていた自分が労働委員に就いた事について、戸惑いもあったが、同時に未知の世界に飛び込めるといふ、ワクワク感もおぼえた。以降、「労働」「雇用」に関するニュースや話題には自然と目が向くようになった。

そのような中で、いくつかの事件を担当させていただいたが、強く印象に残ったのは、急遽、途中退任した前任者から引き継いだ事件と、被申立人側の代理人弁護士のみが相手だった事件の二つの審査事件である。もちろん申立人である組合側にもその言動や態度等、問題はあったと思うが、特に使用者側の対応の仕方について、そのあるべき姿勢について考えさせられた。特に後者の事件に関しては、当委員会の命令を不服とし、中労委に再審査請求を行った事は、閉学が間近に迫る教職員の気持ちをないがしろにし、団交にさえ応じない態度には失望し、残念な気持ちでいっぱいになった。

また、個別あっせんについては、「今時、こんな会社もまだあるんだ」という事業者（被申請者）もいれば、わがまま勝手な労働者（申請者）にあきれた事もあった。しかしそれ以前に、あっせんの場に応じようとさえしない使用者側が多くいた事も残念な事ではあったが、同時に我々の力の限界も痛感した。

熊本県の労働委員は、全国的にも最短の部類である 1 期 2 年の 3 期迄、通算 6 年という任期で、経験を積み、更なる知識を備えるには少々短い期間だと思えるが、それでも様々な、貴重な経験をさせていただいたと感謝している。

労使間の様々な問題が、今後完全に無くなるという事はなかなか難しいのかもしれないが、少しでもトラブルが減っていく事を願うし、同時に熊本県労働委員会がその力を存分に発揮し、「仲裁役」として今後益々、積極的に活動し続けられる事を期待する。

私自身も、任期満了の今年 6 月末まであと僅かではあるが、少しでも労働問題に関する「知財」を増やすためにも、微力ながらももう少し頑張りたいと思う。

労使ともに多様化する時代に

使用者委員 坂本 ミオ

「県の労働委員会の使用者委員に推薦したい」。使用者委員の幹事委員から、そうお声掛けいただいた際、恥ずかしながら私は「労働委員会」の存在を知りませんでした。詳しく話を聞き、また自ら調べて、自分にその役が務まるものか考えました。

私は起業した使用者で、従業員数二十数人という小規模事業者。指定管理者制度で熊本市男女共同参画センターの館長を担った際に、コンソーシアムを組んだ企業のスタッフを含め 50 人程度の労務管理に携わっていましたが、その程度の経験・知識で使用者委員としての役目が果たせるのだろうかと躊躇したのです。

しかし、「女性の委員を必要としている」という幹事委員の発言に気持ちが動きました。官民いずれの会議の場でも圧倒的に女性の数が少なく、意見を反映できないことを改善しようと、男女共同参画センター時代に女性のエンパワーメントを推進してきた自分が、これを断るのはどうなんだろう…。そういう思いが強まり、お引き受けすることにしました。

担当したあっせんの中に、スタッフが数名という開院間もない美容クリニックの労使紛争がありました。労使どちらも女性。使用者は、医師である自分が最大の商品でもあります。起業したての思い、医師としての誇りなどさまざまな感情があったのでしょう。あっせん場で涙を流すなど感情の制御が難しい場面が見られました。双方の話は大きく食い違い、使用者は一步も引かない姿勢を崩しませんでした。公益委員の見事なリードにより和解に至りました。

男性の経営者や上司と男性従業員間で起きることが多い紛争ですが、どちらかが女性、あるいは双方女性という場合もあります。紛争内容に性差があるのかどうかは分かりませんが、女性はどちらの立場でもまだ少数派です。少数派は声が上がりにくいという現実もあるでしょう。また、中小零細企業の労働者（時には使用者）からのあっせん申請が多いことが分かり、自らの経験が役立つとまではいかずとも、生かせるのだなと感じています。

現代の労使問題は、労働者性や外国人労働者の問題を含め、多様化しています。それに対応する労働委員会にも多様性が求められるでしょう。委員就任に躊躇した私ですが、多様性の一角としてお役に立つよう努めたいと思っています。

時の氏神

使用者委員 松内 隆典

「松内君。労働委員会の使用者委員やってみないか？」

その日、私を訪ねてきた方が経営者協会の専務理事だという事は分かっていたが、その口から出た、聞きなれない組織名にとまどいました。

「ろうどういいんかい」「しょうしゃいいん」 何をするところですか？

労働組合がある放送局に就職した私にとっても全く聞いたことがない名前でした。短い期間ではありましたが県政記者クラブに席を置いたことがありません。

「月に2回の総会があるだけで、人脈も広がるし、あなたの会社には組合もあって記者経験もあるのだからピッタリだよ。」

その時、私は関連会社の大規模展示ホールの常務に出向中で、しかもコロナ禍。開店休業状態で取り立ててすることも無い私は「一寸やってみようかな」と思ったのでした。

参加し始めると、月2回って聞いていたのに、勉強会も始まって月3回に。事件が入ると、使用者の説得とか、夜のあっせんとか、忙しい時にはそれなりに時間を割かれるものの、やりがいもあり「こんなことが起きるのか」という驚きのある仕事でした。

労働者も使用者も「こんなはずではなかった」という共通の思いがあるように感じます。使用者は「気分よく働いてもらいたい」、労働者も「頑張って働こう」という気持ちはあるのですが、何らかのはずみでそれがすれ違う。

あえて、労働委員会の仕事を一言で言うならば、「時の氏神」ということではないかと考えています。争い事や困った状況の際に、折よく現れて仲裁や助言をしてくれる人のことです。多少の不満があってもその調停に従うのが得策とされています。

委員会に持ち込まれる案件は持ち込まれた時点でおおよそ事は決めています。状況が大幅に改善するとか、元の鞘に収まるということは稀です。それでも、第三者が入って、話を聞き、事柄を整理し、熱意をもって何らかの方向を示せば、たとえその時点で納得できなくても、後になって「それもそうか」と思うこともある。

うまくいってもいなくても、当事者がそこに佇まずに、先に進む「一助」にはなる。そのような役割かと思っています。

労働委員会の役割と若い世代へのメッセージ

使用者委員 永田 佳子

令和八年三月に労働委員会制度創設八十周年という節目を迎えるにあたり、改めて本委員会の役割について考える機会をいただきました。

労働委員会の役割は、労使紛争の迅速かつ公正な解決・調停を図ることにあります。しかしその本質は、紛争が起きた後の調整にとどまらず、紛争を未然に防ぎ、健全な労使関係の土台を築くことにあると感じています。

その一環として、私は大学生や専門学校生を対象に「アルバイトを始めるための心得」について、雇用者側の視点からお話しする機会をいただきました。多くの学生にとって、アルバイトは初めての労働契約です。しかし、労働条件通知書の意味や就業規則の重要性、給与明細の見方などを体系的に学ぶ機会は、私の大学時代もそうであったように、ほとんどありません。

講義では、労働条件を確認することの大切さ、書面での契約の意義、困ったときに相談できる窓口があることなど、具体的な事例を交えてお伝えしました。受講後の感想には、「アルバイト選びは慎重に行きたいと思った」「規定をよく理解しておきたい」「給料明細に注意しようと思った」といった声が寄せられました。中には、「とても為になった」「バイトを始めるきっかけになった」という前向きな意見もありました。

学生たちが真剣な眼差しで話を聞き、労働法が自分自身を守るための知識であることを実感してくれたことは、大きな手応えでした。

働き方が多様化する現代において、若い世代が正しい知識を持つことは、将来の健全な労使関係の礎となります。労働委員会の使命は、調整機関としての機能を果たすだけでなく、こうした啓発活動を通じて、安心して働ける社会環境を支えることにもあるのではないのでしょうか。

八十年の歩みを礎に、今後も労働委員会が時代の変化に対応しながら、公正で信頼される機関としてその役割を果たし続けることを期待するとともに、私自身もその一翼を担っていきたいと考えております。

私の労働委員会委員として役割と今後の課題

使用者委員 小田 俊一郎

私は、2024年7月に第49期熊本県労働委員会の使用者委員に任命され、2年弱が経過しました。その間、個別労働関係紛争のあっせん員を2度受け持ちましたが、2度とも被申請者のあっせん不参加による打ち切りとなり、申請者や被申請者とのやりとりの経験はなく、本来の労働委員会の役割である労使間トラブル解決にはかかわっていません。労働委員会定例総会の報告事項であっせん事案などの報告がある際に、他の委員が取り組まれた内容や意見などを確認するにとどまっている状況です。

ただ、労働委員会は、単に労使間のトラブルに取り組むばかりでなく、いろいろな活動を通じて、地域の労働環境・経済の安定に寄与する役割を担っています。なかでも、地元の大学や専門学校の学生の皆さんに労働委員会の活動内容やトラブル回避の周知活動を行う「出前講座」は、私が委員として役割を実践できる場のひとつとなっています。今まで3度経験しましたが、私が学生の皆さんにお伝えした内容は、将来の予測が困難な混沌としたVUCAの時代にふさわしいかどうか自信はありません。でも、社会人としてまた金融機関の人事部門で培った私自身の経験をもとに、新たに社会人となる熊本の若者に対し、企業経営者が期待することを直接伝えるよい機会だと捉えています。その活動が、地域経済のよりよい未来創造には欠かすことができないとの想いを強く持ちながら、取り組んでいきたいと思います。結果として、熊本という地域の持続可能性に少しでも貢献できたら幸いだと思います。

少しばかり企業の中期経営計画やビジョンのような話になりましたが、本来の労使間トラブルの解決に向けた労働委員会活動はまだまだ経験の浅い状況ですが、諸先輩にアドバイスをいただきながらも積極的に取り組みつつ、労使間トラブル解決以外でもいろいろな形で地域の役に立てるよう努めていきたいと、私は思います。

【第2部】令和7年年報

第1章 県内の経済・労働情勢の概要

1 経済情勢

熊本県内の景気は、緩やかに回復している。先行きについては、海外の経済動向や資源価格の動向、企業の賃金・価格設定行動等の影響を注視していく必要がある。

雇用・所得情勢をみると、改善している。

[日本銀行熊本支店 2025年12月15日付「熊本県の金融経済概観」から抜粋]

2 有効求人倍率・完全失業率の推移

		R6年度	R7年4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
有効求人倍率	熊本県	1.22	1.22	1.23	1.18	1.17	1.16	1.13	1.13	1.12	1.11
	全国	1.25	1.26	1.24	1.22	1.22	1.20	1.20	1.18	1.18	1.19
全国完全失業率(%)		2.5	2.5	2.5	2.5	2.3	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6

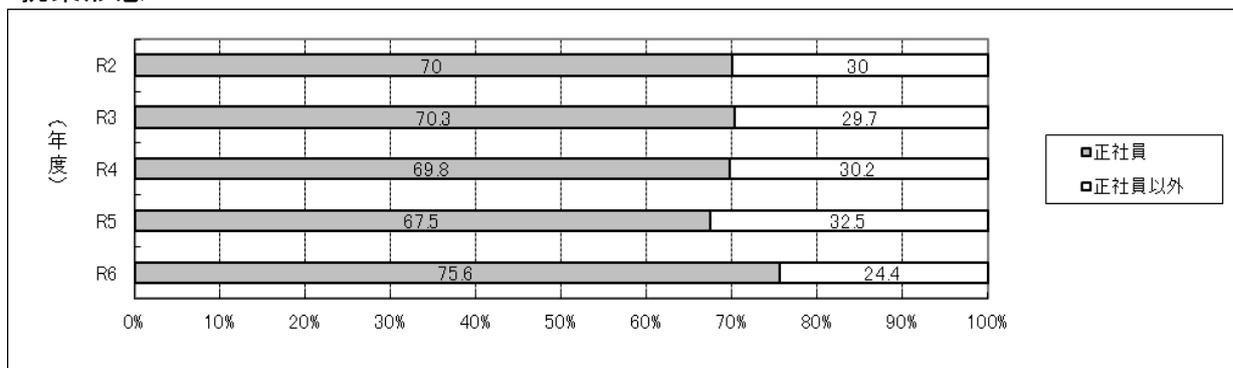
[熊本労働局「一般職業紹介状況」、総務省統計局「労働力調査」]

3 県内の令和7年3月高校新卒者の就職内定率（令和7年3月末現在）

	男女計	男子	女子
就職内定率	99.4%	99.6%	98.9%
対前年同期比	+1.0	+0.8	+1.2

[熊本労働局「県内新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況」]

4 就業形態



[熊本県労働雇用創生課「熊本県労働条件等実態調査報告書」]

5 労働組合の組織状況

	R6年	R7年	増減
労働組合数	619	601	-18
労働組合員数	71,496人	71,061人	-435人
推定組織率（労働組合員数／雇業者数）	9.9%	9.7%	-0.2%

[熊本県労働雇用創生課「熊本県労働組合基礎調査」]

6 労働相談の状況

本県では、「熊本県しごと相談・支援センター」において労働相談を実施しており、労働者、使用者双方からの様々な労働問題に関する相談に対し、労働法規や判例の情報提供、その他相談者が自主的に問題解決を図ることができるよう助言を行っている。

令和7年（2025年）の相談件数は771件で、相談内容は、賃金や退職などの労働条件に関するものが最も多い。

[熊本県しごと相談・支援センター調べ]

7 本県の最低賃金

地域別	最低賃金額（時間額）	効力発生日
熊本県最低賃金	1,034円	R8.1.1

特定（産業別）	最低賃金額（時間額）	効力発生日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1,063円	R8.1.1
自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,074円	R8.1.1
百貨店、総合スーパー	1,034円	R8.1.1

[熊本労働局]

第2章 労働委員会の概要

都道府県労働委員会は、労働組合法、労働関係調整法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律に掲げる目的を達成するため、労働組合法第19条の12の規定により設置されている行政委員会であり、地方自治法第180条の5に規定する都道府県の執行機関である。

主な業務は、不当労働行為の審査、労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）、労働組合の資格審査などである。また、本県においては、個別労働関係紛争のあっせんについて、平成15年度（2003年度）から知事の委任を受けて労働委員会が実施している。

令和7年(2025年)における各業務の取扱件数は次のとおりである。

ア 不当労働行為の審査

単位：件

取扱件数			終結件数				翌年繰越
前年繰越	新規申立	計	命令・決定	和解	取下げ	計	
0	1	1	1	0	0	1	0

イ 労働争議の調整

単位：件

区 分	取扱件数			終結件数				翌年繰越
	前年繰越	新規申請	計	解決	取下げ	打切り・不調	計	
あっせん	1	0	1	1	0	0	1	0

ウ 個別労働関係紛争のあっせん

単位：件

取扱件数			終結件数					翌年繰越
前年繰越	新規申請	計	解決	打切り	取下げ	不開始	計	
1	4	5	1	4	0	0	5	0

エ 労働組合の資格審査

単位：件

取扱件数			終結件数					翌年繰越
前年繰越	新規申請	計	適合	不適合	打切り	取下げ	計	
1	2	3	3	0	0	0	3	0

第1節 委員

労働委員会は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）の三者各同数の委員で構成されている。

労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、また、公益委員は労働者委員及び使用者委員の同意を得て、それぞれ知事が任命する。委員の任期は2年である。なお、会長及び会長代理は、公益委員の中から全委員の選挙により選出される。

当委員会においては、各委員5人の計15人で構成されており、令和7年（2027年）は第49期の委員により運営された。その名簿は次のとおりである。

第49期熊本県労働委員会委員名簿

(任期 令和6年7月1日～令和8年6月30日)

区分	氏名	現職	備考
公益委員	◎村田晃一	弁護士	47期～
	○紺屋博昭	熊本大学大学院人文社会科学研究部教授	48期～
	山村康一	弁護士	47期～
	坂田敦子	尚絅大学生活科学部教授	48期～
	丸住朋枝	弁護士	49期～
労働者委員	木村光伸	自治労熊本県本部執行委員長	48期～
	小材和博	電機連合熊本地方協議会議長	48期～
	西 広 継	U A ゼンセン熊本県支部支部長	48期～
	森田 操	連合熊本副事務局長	49期～
	松元寿幸	情報労連熊本県協議会議長	49期～
使用者委員	岩永秀則	熊本県経営者協会専務理事	47期～
	坂本ミオ	株式会社CSプランニング取締役	48期～
	松内隆典	株式会社熊本放送取締役	48期～
	永田佳子	株式会社くまもとKDSグループ代表取締役	49期～
	小田俊一郎	肥銀オフィスビジネス株式会社代表取締役社長	49期～

(注) ◎会長、○会長代理

【令和8年3月時点】

第2節 あっせん員候補者

労働委員会は、労働関係調整法第10条及び第11条の規定等に基づき、労働争議のあっせんに当たらせるため、あっせん員候補者を委嘱する。また、個別労働関係紛争のあっせん員については、当該あっせん員候補者に委嘱することになっている。

当委員会では、委員、当委員会事務局職員（事務局長、審査調整課長）に委嘱しており、令和8年（2026年）3月現在のあっせん員候補者は次のとおりである。

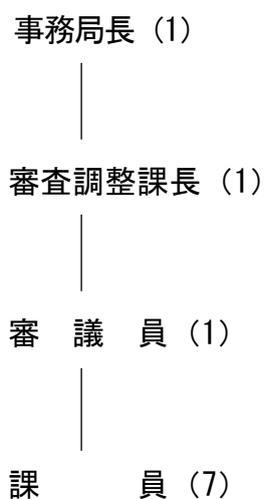
氏名	現職
村田 晃 一	熊本県労働委員会 公益委員
紺屋 博 昭	〃
山村 康 一	〃
坂田 敦 子	〃
丸住 朋 枝	〃
木村 光 伸	熊本県労働委員会 労働者委員
小材 和 博	〃
西 広 継	〃
森田 操	〃
松元 寿 幸	〃
岩永 秀 則	熊本県労働委員会 使用者委員
坂本 ミ 才	〃
松内 隆 典	〃
永田 佳 子	〃
小田 俊一郎	〃
浦田 美 紀	熊本県労働委員会事務局長
守屋 芳 裕	熊本県労働委員会事務局審査調整課長

第3節 事務局

労働委員会には、労働組合法第19条の12第6項の規定により、事務を整理するために事務局が置かれている。

事務局の組織は、会長の同意を得て知事が定め、職員については、会長の同意を得て知事の任命により事務局長以下必要な職員が配置される。当委員会の事務局には、審査調整課があり、事務局長以下10人の職員が配置されている。

○ 組織

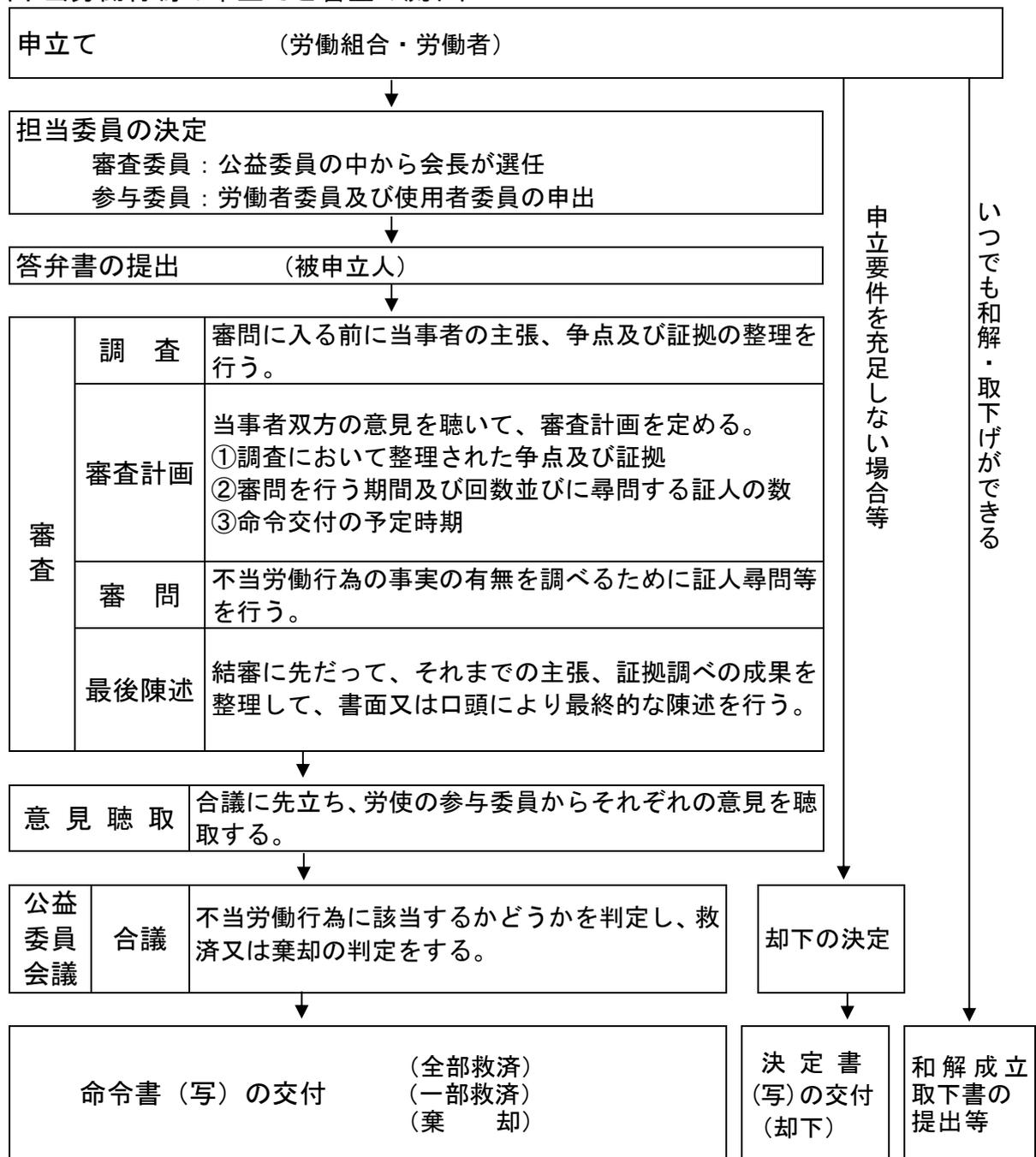


第3章 不当労働行為の審査

労働組合又は労働者は、使用者が労働組合法第7条各号に掲げる不当労働行為（組合員の解雇等の不利益取扱い、正当な理由のない団体交渉拒否、労働組合の運営への支配介入等）を行ったときは、その旨の申立てを行い、救済を求めることができる。

これにより、労働委員会はその事実の有無を審査し、不当労働行為が認められる場合には救済命令を、認められない場合には棄却命令を発する。

〈不当労働行為の申立てと審査の流れ〉



第1節 不当労働行為事件取扱いの概要

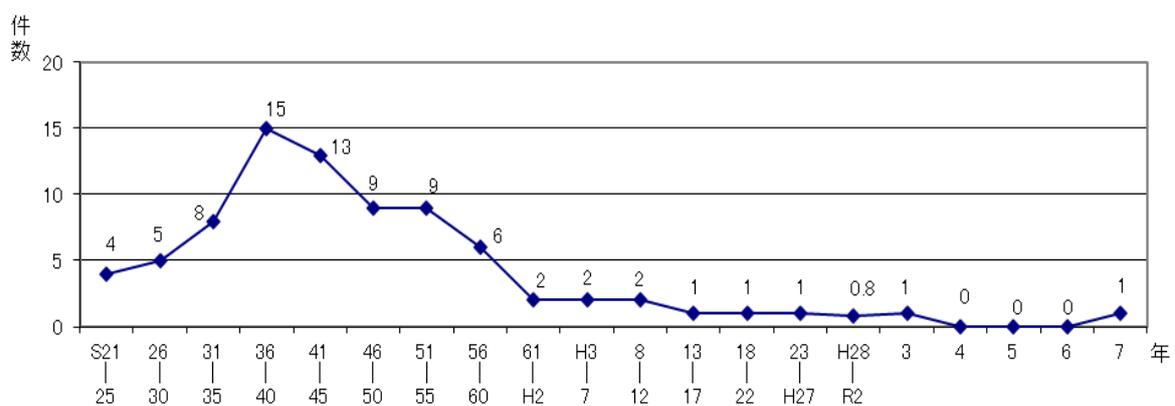
令和7年（2025年）中に当委員会が取り扱った不当労働行為事件数は1件であった。

1 取扱い状況

（単位：件）

区分		年	R3	R4	R5	R6	R7
取扱 件数	前年からの繰越			1	1	1	
	新規申立		1				1
	取扱計		1	1	1	1	1
終 結 件 数	移送						
	取 下 げ ・ 和 解	取下げ					
		無関与和解					
		関与和解					
		小計					
	命 令 ・ 決 定	全部救済					
		一部救済				1	1
		棄却					
		却下					
	小計						
終結計					1	1	
次年繰越			1	1	1		
終結事件の平均処理日数			—	—	—	915日	305日

2 新規申立件数の推移



※令和2年までは、5年ごとの平均値

3 申立人別申立件数

最近5年間の申立人別の申立件数は、次のとおりである。 (単位：件)

年	R3	R4	R5	R6	R7
申立人					
組合員（単独）					
組合（単独）	1(1)				1
組合及び組合員					
組合及び上部組合					
計	1(1)				1

(注) () 内は、合同労組の件数で、内数である。

4 令和7年（2025年）の審査の目標期間の達成状況等

労働組合法第27条の18の規定により、不当労働行為事件に係る審査期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況等を公表することになっている。

令和7年（2025年）の状況は次のとおり。

(1) 審査の目標期間

申立てから命令書交付までの目標期間を1年としている。

(2) 目標期間の達成状況及びその他の審査の実施状況

事件番号	業種	申立 年月日	処 理 日 数	申立事項	終結状況	調査・審問 の回数
		終結 年月日				
令和7年 (不) 第1号	教育、 学習支 援業	R7.1.27	305	<ul style="list-style-type: none"> ①組合の質問事項等に対して、団交の予定日より遅くとも7日以上前には回答し、組合に十分な協議をする時間的余裕を与えること。 ②速やかに団交を再開すること。 ③議題に応じて組合が求める者を団交に参加させること。 ④上部団体の学内立入り時間を制限せず、組合と上部団体の打合せの時間を十分保障すること。 ⑤組合が学内の適切な場所で会議や打合せができるよう配慮すること。 ⑥組合と上部団体との関係を理解して対応すること。 ⑦組合に謝罪すること。 	命令書交付 (一部救済)	調査 申立人 3回 被申立人 3回 審問 0回
		R7.11.27				

第2節 不当労働行為事件の概要

○ 令和7年（不）第1号事件

申立人	X組合		組合員数	10人
被申立人	Y法人		従業員数	28人
申立日	令和7年1月27日	調査・審問の回数	調査：3回 審問：0回	
請求する 救済内容	<p>①組合の質問事項等に対して、団交の予定日より遅くとも7日以上前には回答し、組合に十分な協議をする時間的余裕を与えること。 ②速やかに団交を再開すること。 ③議題に応じて組合が求める者を団交に参加させること。 ④上部団体の学内立入り時間を制限せず、組合と上部団体の打合せの時間を十分保障すること。 ⑤組合が学内の適切な場所で会議や打合せができるよう配慮すること。 ⑥組合と上部団体との関係を理解して対応すること。 ⑦組合に謝罪すること。</p>			
	労働組合法第7条 該当号	2号（団交拒否・不誠実団交） 3号（支配介入）		
審査状況	R7. 1. 27	申立て		
	R7. 3. 26	第1回調査		
	R7. 4. 25	申立人第2回調査		
	R7. 5. 23	被申立人第2回調査		
	R7. 6. 20	第3回調査		
	R7. 9. 19	最後陳述		
	R7. 11. 27	命令交付（一部救済）		
	計	調査回数 申立人：3回 被申立人：3回	審問回数 0回	証人等延数 0人
備考	命令書の概要及び命令書全文は94頁参照。 本件は、令和7年12月9日付けで中央労働委員会に対して再審査の申立てがなされ、令和7年末現在で再審査中である。（中労委令和7年（不再）第53号）			

第3節 物件提出命令及び証人等出頭命令

令和7年（2025年）該当事件なし

第4節 再審査事件

令和7年（不）第1号事件について、令和7年12月9日に被申立人から中央労働委員会に対して再審査が申し立てられた。（令和7年（不再）第53号事件）

第5節 行政訴訟事件

令和7年（2025年）該当事件なし

第4章 労働争議の調整

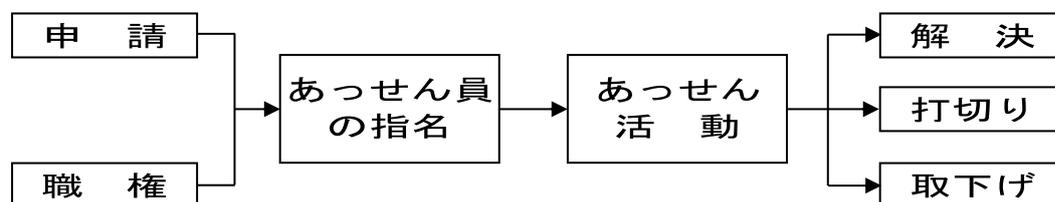
労働争議（集团的労使紛争）の調整とは、労働条件に係る団体交渉の不应諾や停滞等、労使間の紛争について、当事者間では自主的な解決が困難であるときに、当事者の一方又は双方の申請に基づき若しくは労働委員会の職権により、紛争解決のために適切な助力をするものである。

労働関係調整法に基づいて行うもので、調整の方法には「あっせん」、「調停」及び「仲裁」がある。

第1節 調整事件取扱いの概要

令和7年(2025年)中に当委員会で取り扱った調整事件は、前年からの繰越の「あっせん」が1件であった。

〈あっせんの流れ〉



1 取扱い状況

(単位：件)

区分		年	R3	R4	R5	R6	R7
		取扱い件数	前年繰越	1			
	新規					3	
	計		1	0	0	3	1
終結状況	解決		1			1	1
	取下げ					1	
	打ち切り・不調						
	計		1	0	0	2	1
	平均調整回数		5回	0回	0回	2回	1回
	平均所要日数		350.0日	0日	0日	70.5日	43.0日
	解決率		100%	0%	0%	100%	100%
翌年への繰越						1	

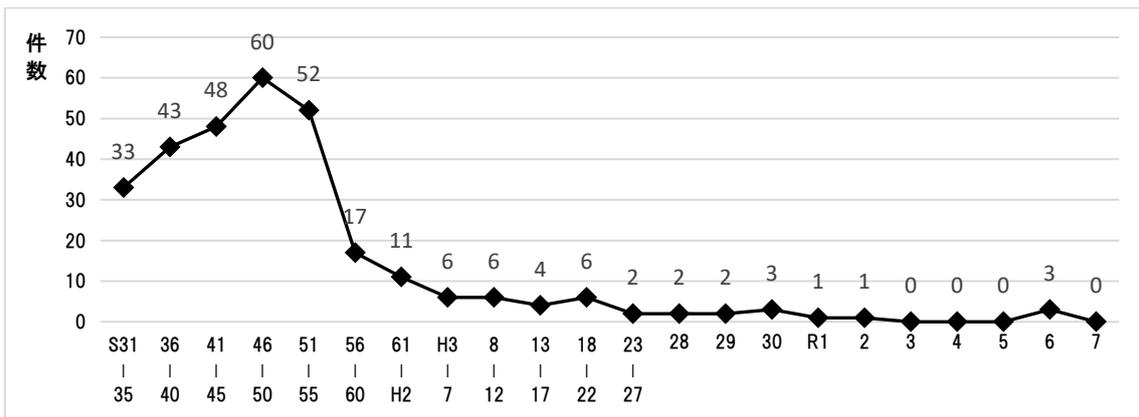
(注)1 「解決」は、労働委員会のあっせん活動が影響を及ぼしたと認められる自主解決に伴う取下げを含む。

2 平均調整回数は、その年に終結した事件について、終結事件の総調整回数／（終結事件数－あっせん等未開催事件数）により算出した。

3 平均所要日数は、その年に終結した事件について、あっせん員指名日（当日含む）もしくは申請日（あっせん員の指名がない場合）から終結日（当日含む）までの日数を平均したものである。

4 解決率は、終結事件の解決件数／（終結事件数－取下げ件数）×100により算出した。

2 新規申請件数の推移



※平成 27 年度までは 5 年ごとの年平均値

3 企業規模別件数（新規申請のみ）

年	R3	R4	R5	R6	R7
企業規模(従業員数)					
29人以下				2	
30～99人				1	
100～499人					
500～999人					
1,000人以上					
計	0	0	0	3	0

4 業種分類別件数（新規申請のみ）

年	R3	R4	R5	R6	R7	
業種分類						
建設業	D					
製造業	E					
情報通信業	G					
運輸業, 郵便業	H					
卸売業, 小売業	I					
学術研究, 専門・技術サービス業	L					
宿泊業, 飲食サービス業	M			1		
生活関連サービス業, 娯楽業	N					
教育, 学習支援業	O			2		
医療, 福祉	P					
複合サービス事業	Q					
サービス業	R					
公務	S					
その他	A～C, F, J, K, T					
計		0	0	0	3	0

※業種分類及び分類記号A～Tは、中労委による分類に準拠

5 調整事項別件数（新規申請のみ）

調整事項	年	R3	R4	R5	R6	R7	主たる 事項	計
		賃金等	d~i					
賃金増額	d				1			1
一時金	e							
諸手当	f							
退職一時金・年金	h							
その他	gi							
給与以外の労働条件	j~n							
労働時間	j							
定年制	m							
その他	kl n							
経営又は人事	o~t							
人員整理	q							
配置転換	r							
解雇	s							
その他	opt							
団交促進	v				1			1
その他	abcuw x				1			1
合計		0	0	0	3	0	0	3

※複数の調整事項を有する調整事件があるため、事件数とは一致しない場合がある（「主たる事項」欄は事件数と一致）。

※ a ~ x は、中労委による調整事項分類記号

第2節 調整事件取扱状況一覧表

事件番号	区分	申請者	業種	組合員数	従業員数	申請日 指名日 終結日	所要日数	調整回数	終結区分	調整事項
6 (調) 3	あっせん	労	教育・学習支援業	7	18	R6.12.3 R6.12.18 R7.1.29	43	1	解決	・労働協約の締結

第3節 争議行為の予告通知及び発生届

公益事業の関係当事者が争議行為をしようとする場合、労働関係調整法第37条の規定により、その10日前までに労働委員会及び厚生労働大臣又は県知事にその旨を通知しなければならない。なお、同法第8条に掲げる公益事業とは、①運輸事業、②郵便、信書便又は電気通信の事業、③水道、電気又はガスの供給の事業、④医療又は公衆衛生の事業である。

なお、争議行為が発生した場合は、同法第9条の規定により、当事者は直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事に届け出なければならない。

1 争議行為の予告通知

通知先	事業				計
	運輸事業	郵便、信書便又は電気通信の事業	水道、電気又はガスの供給の事業	医療又は公衆衛生の事業	
熊本県労働委員会 会長、熊本県知事				2	2
計				2	2

※該当年に争議行為予告通知日が属する件数を計上

2 争議行為の発生届

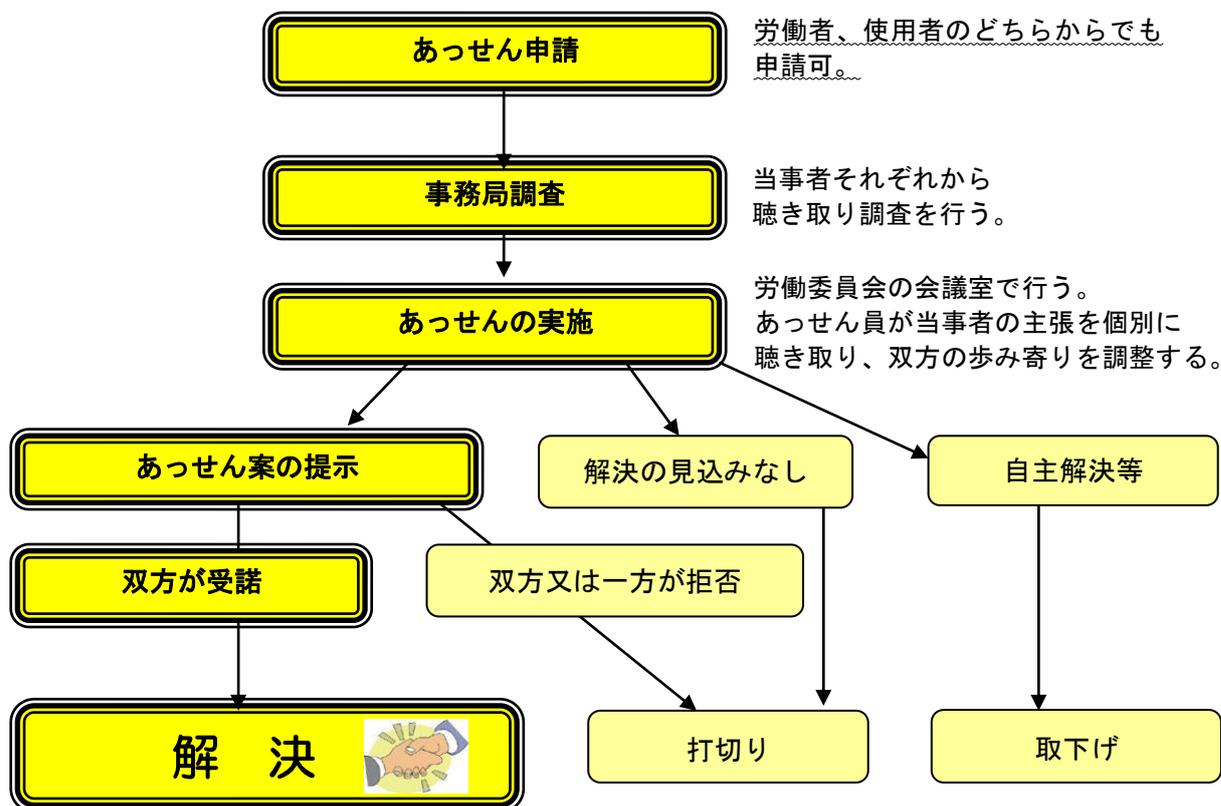
令和7年（2025年）は2件届出があった。

第5章 個別労働関係紛争のあっせん

個別労働関係紛争のあっせんとは、労働者個人と使用者との間の労働関係に関する紛争について、自主的な解決が困難な場合、紛争当事者からの申請に基づき、労働委員会があっせんを行うことにより、労使関係の速やかな安定に寄与することを目的とした制度である。

平成13年（2001年）10月1日、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行により、地方公共団体が、当該紛争の防止・解決に取り組む法的根拠が明らかになった。その後、平成15年（2003年）4月1日、熊本県個別労働関係紛争のあっせんに関する規則が定められ、平成15年度（2003年度）から知事の委任を受けて、当委員会があっせん業務を実施している。

〈あっせんの流れ〉



第1節 個別労働関係紛争のあっせん取扱いの概要

令和7年（2025年）中に当委員会でも取り扱った個別労働関係紛争のあっせん件数は、前年からの繰越が1件、新規申請が4件であった。

新規申請におけるあっせん事項は、賃金減額に関するものが1件、未払い賃金に関するものが2件、雇止めに関するものが1件、復職に関するものが1件だった。

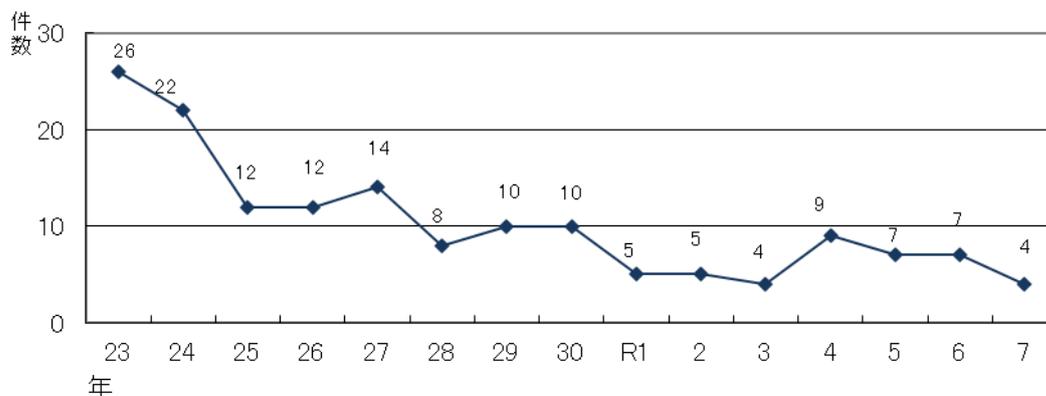
1 取扱い状況

(単位：件)

区分		年				
		R3	R4	R5	R6	R7
取扱件数	前年繰越			1	1	1
	新規	4	9	7	7	4
	計	4	9	8	8	5
最終状況	解決	1		2	3	1
	打切り (うち、あっせん不参加)	3 (2)	8 (6)	5 (3)	4 (4)	4 (4)
	取下げ					
	不開始					
	計	4	8	7	7	5
	平均あっせん回数	1.0回	1.0回	1.0回	1.0回	1.0回
	平均所要日数	97.3日	45.1日	57.1日	55.3日	44.2日
	解決率	25.0%	0.0%	28.6%	42.9%	20.0%
翌年への繰越			1	1	1	

- (注) 1 「解決」は、あっせん活動が何らかの影響を及ぼしたと認められる自主解決に伴う取下げを含む。
- 2 平均あっせん回数は、その年に最終した事案について、最終事案の総あっせん回数 / (最終事案数 - あっせん未開催事案数) により算出した。
- 3 平均所要日数は、その年に最終した事案について、申請書受理日(当日含む)から最終日(当日含む)までの日数を平均したものである。
- 4 解決率は、最終事案の解決件数 / (最終事案数 - 取下げ件数) × 100により算出した。

2 新規申請件数の推移



3 紛争内容別件数（新規申請のみ）

紛争内容	年	R3	R4	R5	R6	R7	主な内容	計
経営又は人事	ア~キ		2	3	5	4	2	14
解雇	ア		1	2	2	2	1	7
配置転換、出向・転籍	イ			1	1	1		3
復職	ウ				1	1	1	2
懲戒処分	エ							
退職	オ		1		1			2
勤務延長、再雇用	カ							
その他経営又は人事	キ							
賃金等	ク~チ	1	3	3	2	3	2	12
賃金未払	ク	1	3	3		2	2	9
賃金増額	ケ							
賃金減額	コ				1	1		2
一時金	サ							
退職一時金	シ				1			1
解雇手当	ス							
休業手当	セ							
諸手当	ソ							
その他賃金	タ							
年金	チ							
労働条件等	ツ~フ	4	1	2				7
労働契約	ツ							
労働時間	テ							
休日・休暇	ト	1						1
年次有給休暇	ナ	2		1				3
育児・介護休業	ニ							
時間外労働	ヌ							
安全・衛生	ネ	1	1					2
福利厚生制度	ノ							
社会保険	ハ							
労働保険	ヒ			1				1
その他の労働条件等	フ							
職場の人間関係	ヘ~ホ	2	6	1	3			12
セクハラ	ヘ							
パワハラ・嫌がらせ	ホ	2	6	1	3			12
その他	マ		1	4	1	1		7
その他	マ		1	4	1	1		7
合計		7	13	13	11	8	4	52

※ 複数のあっせん事項を有する申請があるため、あっせん申請件数とは一致しない（「主な内容」欄はあっせん申請件数と一致）。

※ア～マは、中労委による紛争内容分類記号

4 月別新規申請状況

月 年	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	計
R3			1		1		2						4
R4	2		1		2	2	1		1				9
R5							2	1		2	2		7
R6				1	1	1	1		1	1		1	7
R7					1	1			2				4
計	2		2	1	5	4	6	1	4	3	2	1	31

5 申請者の労使別、雇用形態別件数（新規申請のみ）

年	申請者		雇用形態				計
	労働者	使用者	正社員	パート職員 ・アルバイト	派遣労働者 ・契約社員	その他	
R3	4		2	2			4
R4	8	1	7		2		9
R5	6	1	5	2			7
R6	7		4		3		7
R7	4		3	1			4
計	29	2	21	5	5		31

6 企業規模別申請件数

年	規模	9人 以下	10人～ 49人	50人～ 99人	100人～ 299人	300人～ 499人	500人 以上	不明	計
R3			2	1			1		4
R4		1	2	2	2	2			9
R5		2	2	1		2			7
R6			2	1		1	2	1	7
R7		1	2	1					4
計		4	10	6	2	5	3	1	31

7 業種分類別件数（新規申請のみ）

業種分類		年	R3	R4	R5	R6	R7
建設業	D						
製造業	E					3	1
情報通信業	G						
運輸業，郵便業	H			1	1		
卸売業，小売業	I		1		1		
学術研究，専門・技術サービス業	L		1				
宿泊業，飲食サービス業	M						
生活関連サービス業，娯楽業	N						
教育，学習支援業	O			2			
医療，福祉	P		1	1	1	1	2
複合サービス事業	Q						
サービス業	R			4	4	3	1
公務	S						
その他	A～C、F、J、K、T		1	1			
計			4	9	7	7	4

※業種分類及び分類記号A～Tは、中労委による分類に準拠

第2節 個別労働関係紛争のあっせん取扱状況一覧表

事件番号	申請者	雇用形態	業種	申請受付日 終結日	所要日数	あっせん回数	終結区分	事件の概要
6 (個) 7	労働者	正社員	医療・福祉	R6. 12. 19 R7. 1. 20	33	0	打切 (あ っ せ ん 不 参 加)	異動辞令及び給与辞令の撤回を求めて申請された。 被申請者があっせんに参加しなかったため打切りとなった。
7 (個) 1	労働者	正社員	製造業	R7. 5. 9 R7. 7. 18	71	1	解決	未払い残業代の支払いを求めて申請された。 内部調査を行った被申請者から解決金の支払いが提案され、申請者もあっせん員の説諭により当該金額で納得したことで、解決した。
7 (個) 2	労働者	アルバイト	サービス業(他に分類されないもの)	R7. 6. 18 R7. 7. 14	27	0	打切 (あ っ せ ん 不 参 加)	未払い賃金等の支払いを求めて申請された。 被申請者があっせんに参加しなかったため打切りとなった。
7 (個) 3	労働者	正社員	医療・福祉	R7. 9. 10 R7. 10. 27	48	0	打切 (あ っ せ ん 不 参 加)	定年制の不適用又は補償金の支払いを求めて申請された。 被申請者があっせんに参加しなかったため打切りとなった。
7 (個) 4	労働者	正社員	医療・福祉	R7. 9. 17 R7. 10. 28	42	0	打切 (あ っ せ ん 不 参 加)	虐待の有無に関する行政からの調査結果の開示、早期の職場復帰を求めて申請された。 被申請者があっせんに参加しなかったため打切りとなった。

※所要日数は、申請書受付日(当日含む)から終結日(当日含む)までの日数。
業種は、産業分類の大区分による。

第6章 労働組合の資格審査

第1節 労働組合資格審査の概要

労働組合は、不当労働行為救済申立てなど労働組合法に定める手続に参加する場合には、労働組合法が定める労働組合の要件に適合しているかの審査を受ける必要がある（労働組合法第5条）。

取扱件数

区 分		不当労働行為			委員推薦			法人登記			総会決議			計		
		R5	R6	R7	R5	R6	R7	R5	R6	R7	R5	R6	R7	R5	R6	R7
取扱件数	前年繰越	1	1							1				1	1	1
	新規			1	2	1	1		1					2	2	2
	計	1	1	1	2	1	1		1	1				3	3	3
最終状況	適合		1	1	2	1	1			1				2	2	3
	不適合															
	打切り (手続終了)															
	取下げ															
	計			1	2	1	1			1				2	2	3
翌年への繰越		1							1					1	1	

※ 区分に関する説明

- 1 「不当労働行為」とは、労働組合が不当労働行為救済申立てを行う際に申請されるもの。
- 2 「委員推薦」とは、労働委員会の労働者委員の候補者を推薦しようとする労働組合から申請されるもの。
- 3 「法人登記」とは、労働組合が組合財産の明確化や保護等のため、法人登記をする際に申請されるもの。
- 4 「総会決議」とは、労働組合法以外の法律で資格審査が必要と定められているため、労働組合が資格審査証明を申請した場合に、総会の決議により行われるもので、具体的には労働組合が無料の職業紹介事業を行う場合（職業安定法第33条第2項）と無料の労働者供給事業を行う場合（職業安定法第45条、同法施行規則第32条）である。

第2節 労働組合資格審査状況一覧表

番号	労働組合名	組合員数	申請年月日	申請事由	終結 区分	終結 年月日
R6（資）2	A労働組合	62人	R6. 12. 17	法人登記	適合	R7. 1. 16
R7（資）1	B労働組合	10人	R7. 1. 27	不当労働行為	適合	R7. 9. 18
R7（資）2	C労働組合	88人	R7. 5. 7	委員推薦	適合	R7. 6. 5

**第7章 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項
の認定及び告示**

令和7年（2025年）該当なし

第8章 労働委員会の会議等

第1節 会議

労働委員会の会議には、業務運営のための会議として委員全員で行う総会、公益委員のみで行う公益委員会議などがある。

また、これらの会議とは別に労働委員会相互間の業務運営上の連絡調整を図るために開催される全国及び地域の連絡協議会などがある。

1 総会

総会は、委員全員で行う会議であり、労働委員会規則第5条に規定する付議事項のほか、委員会の業務運営全般について協議する。毎月2回定例的に開催されるが、必要がある場合には臨時に開催されることがある。

令和7年（2025年）は定例総会が20回開催され、その開催状況は次のとおりである。

◎：会長、○：会長代理

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1846	1. 6	◎村田 山村 丸住	木村 小材 園田 西	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 2 調整事件について(6年(調)第3号) 3 個別労働関係紛争のあっせんについて(6年(個)第5号、第7号)
1847	1. 16	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 園田	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 1 第1663回公益委員会議について 2 労働組合の資格に関する事項について(6年(資)第2号) 3 令和6年(2024)不当労働行為救済申立期間の目標達成状況等の公表について 4 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 5 調整事件について(6年(調)第3号) 6 個別労働関係紛争のあっせんについて(6年(個)第7号) ○その他 今後の総会及び公益委員会議の日程について
1848	2. 6	◎村田 ○紺屋 坂田 丸住	木村 小材 西 森田	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 1 第1664回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 労働組合の資格に関する事項について(7年(資)第1号) 4 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 5 調整事件について(6年(調)第3号) 6 個別労働関係紛争のあっせんについて(6年(個)第7号) 7 諸会議の報告について(2024年度労委労協命令研究会)

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1849	2. 20	◎村田 ○紺屋 山村 丸住	木村 小材 園田 西	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 争議行為予告に関する中労委からの連絡について ○その他 出前講座の実施状況(1月実施分)について
1850	3. 17	山村 坂田 丸住	木村 西 森田	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 2 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 3 諸会議の報告について(九プロ労委労協2024年度命令研究会、九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会代表者会議) ○その他 出前講座について
1851	4. 3	◎村田 ○紺屋 坂田 丸住	木村 小材 園田 西 森田	岩永 坂本 松内 小田	○付議事項 あっせん員候補者の委嘱について ○報告事項 1 第1665回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について ○その他 出前講座について
1852	5. 1	○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 園田 西 森田	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 1 第1666回公益委員会議について 2 労働組合の資格審査に関する事項について(7年(資)第2号) 3 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 4 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 5 諸会議報告について(2025年度労委労協命令研究会、九州労働委員会会長会議) ○その他 出前講座について
1853	6. 5	◎村田 山村 坂田 丸住	木村 小材 西 森田	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 第1667回公益委員会議について 2 労働組合の資格審査に関する事項について(7年(資)第2号) 3 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 4 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 5 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 6 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(個)第1号) ○その他 1 労働委員会研修会について 2 労働委員会委員相談会について

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1854	6. 19	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 園田 西 森田	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 1 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 2 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(個)第1号) 3 諸会議報告について(2025年度九プロ労委労協総会・研修会、第92回九州労働委員会連絡協議会) ○その他 出前講座について
1855	7. 3	◎村田 山村 坂田 丸住	木村 小材 西 森田 松元	岩永 坂本 松内 小田	○付議事項 あっせん員候補者の委嘱について ○報告事項 1 第1668回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 4 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(個)第2号) 5 諸会議報告について(令和7年度全国労働委員会会長連絡会議)
1856	7. 17	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 西 森田	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 1 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 2 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(個)第2号) ○その他 出前講座の実施状況(5~7月実施分)について
1857	8. 7	◎村田 山村 丸住	木村 小材 西 松元	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 1 第1669回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(個)第1号) 4 諸会議報告について(全国労委労協命令研究会) ○その他 出前講座について
1858	9. 3	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 西 森田 松元	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 1 第1670回及び第1671回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 争議行為予告に関する中労委からの連絡について ○その他 1 出前講座について 2 広報計画について 3 「労使間トラブルの解決相談会」の開催概要について

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1859	9. 18	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 西 森田 松元	岩永 坂本 松内	○報告事項 1 第1672回公益委員会議について 2 労働組合の資格審査に関する事項について(7年(資)第1号) 3 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 4 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(不)第3号) 5 諸会議報告について(九プロ労委労協第1回幹事会) ○その他 出前講座について
1860	10. 2	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 西 森田 松元	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 第1673回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 4 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(不)第4号) ○その他 令和8年1月～3月の総会及び公益委員会議の日程について
1861	10. 14	◎村田 山村	木村 小材 西 森田 松元	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 2 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(不)第3号) 3 諸会議報告について(九州地区使用者委員研修会) ○その他 「労使間トラブルの解決相談会」について
1862	11. 6	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 森田 松元	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 第1674回、1675回及び1676回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 4 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 5 個別労働関係紛争のあっせんについて(7年(個)第3号、第4号) 6 諸会議報告について(九州労働委員会公益委員連絡会議、全国労委労協命令研究会) ○その他 「労使間トラブルの解決相談会」について

回	開催日	出席委員			主な事項
		公	労	使	
1863	11. 20	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 西 森田 松元	坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 第1677回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 争議行為予告に関する中労委からの連絡について 4 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 5 諸会議報告について(九州沖縄地区労使関係セミナー) ○その他 令和7年度個別労働紛争処理制度周知月間の取組結果について
1864	12. 4	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	木村 小材 西 森田 松元	岩永 坂本 松内 小田	○報告事項 1 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 2 争議行為予告に関する実情調査(本県分)について 3 諸会議報告について(第80回全国労働委員会連絡協議会総会) ○その他 出前講座の実施状況について(9~11月実施分)
1865	12. 18	◎村田 ○紺屋 山村 丸住	木村 西 森田 松元	岩永 坂本 松内 永田 小田	○報告事項 1 第1678回公益委員会議について 2 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) 3 諸会議報告について(令和7年度公労使委員個別紛争専門研修) ○その他 令和8年度出前講座の実施方針について

2 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合法第24条及び労働委員会規則第9条の規定により次の事項を審議する。

- ① 労働組合の資格に関する事項
- ② 不当労働行為に関する事項
- ③ 労働関係調整法第42条の規定による請求（公益事業の争議行為予告通知違反に関するもの）に関する事項
- ④ 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定による認定及び告示に関する事項
- ⑤ その他会長が必要と認める事項

当委員会では、公益委員会議を毎月2回、定例総会に先立って開催することを原則とし、その他会長の招集に基づき必要に応じて開催することとしている。

令和7年(2025年)は16回開催され、その開催状況は次のとおりである。

(◎会長、○会長代理)

回	開催日	出席委員	主 な 事 項
1663	1. 16	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 労働組合の資格に関する事項について（6年(資)第2号） 令和6年（2024年）不当労働行為救済申立審査期間の目標達成 状況等の公表について ○その他 第92回九州労働委員会連絡協議会について
1664	2. 6	◎村田 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について（7年(不)第1号） 労働組合の資格に関する事項について（7年(資)第1号）
1665	4. 3	◎村田 ○紺屋 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について（7年(不)第1号）
1666	5. 1	○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 労働委員会委員改選に係る労働組合の資格に関する事項につい て 不当労働行為に関する事項について（7年(不)第1号） ○その他 令和7年度九州労働委員会公益委員連絡会議について

回	開催日	出席委員	主 な 事 項
1667	6. 5	◎村田 山村 坂田 丸住	○付議事項 労働組合の資格に関する事項について（7年(資)第2号） 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号)
1668	7. 3	◎村田 山村 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号)
1669	8. 7	◎村田 山村 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号)
1670	8. 21	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号)
1671	9. 3	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号)
1672	9. 18	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 労働組合の資格に関する事項について（7年(資)第1号） 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) ○その他 令和7年度九州労働委員会公益委員連絡会議について
1673	10. 2	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) ・ 参与委員の意見陳述 ・ 第1回合議

回	開催日	出席委員	主 な 事 項
1674	10. 17	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) ・第2回合議
1675	10. 30	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) ・第3回合議
1676	11. 6	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) ・第4回合議
1677	11. 20	◎村田 ○紺屋 山村 坂田 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号) ・第5回合議
1678	12. 18	◎村田 ○紺屋 山村 丸住	○付議事項 不当労働行為に関する事項について(7年(不)第1号)

3 連絡協議会、連絡会議等

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、その事務処理について必要な統一と調整を図るために、全国又は各地域別に公・労・使の三者構成による連絡協議会並びに会長連絡会議及び事務局長連絡会議が設けられている。このほか、労働問題処理の適正化、円滑化を図るため、委員ごとの会議、各種研修及び事務局職員の会議などが開催されている。

令和7年(2025年)中の開催状況は次のとおりである。

(1) 委員関係

【全国会議】

① 全国労働委員会会長連絡会議 [開催地：和歌山県]

開催日	議 題 等
6月13日	1 講演 演題 「今後の労働基準関係法制の検討課題」 講師 明治大学法学部教授 山川隆一 氏 2 議題懇談 議題 和解の取組について

② 第80回全国労働委員会連絡協議会総会 [開催地：東京都]

開催日	議 題 等
11月13日 11月14日	1 記念講演 演題 「労働委員会委員にとってのOJTとOff-JT：職業能力開発の理想と現実」 講師 法政大学名誉教授 諏訪康雄 氏 2 議題 議題1 働き方が変化する中での今後の労働委員会のあり方について 議題2 コロナ禍の教訓から学ぶ

【九州ブロック会議】

① 九州地区使用者委員代表者会議 [開催地：宮崎県]

開催日	議 題 等
3月 6日	1 全労委運営委員会の報告
3月 7日	2 各県における審査・調整・個別あっせん事件の特徴的事件について 3 その他協議事項

② 九州ブロック労委労協幹事会・命令研究会 [開催地：福岡県]

開催日	議 題 等
3月 4日	1 幹事会
3月 5日	協議事項 (1) 2025年度 九プロ労委労協総会の運営等について (2) 研修会の開催について (3) 各県報告（特徴的事案）及び意見・見解等の相互交流
	2 命令研究会 (1) 演題 「中労委令和4年（不再）第40号事件に係る命令について」 講師 福岡県労働委員会労働者委員 高田章男 氏 (2) 演題 「福岡県労委令和5年（不）第3号事件に係る命令について」 講師 福岡県労働委員会労働者委員 金光千春 氏

③ 九州労働委員会会長会議 [開催地：大分県]

開催日	議 題 等
4月24日	議題1 労使紛争を繰り返す事例への労働委員会の対応について 議題2 労働委員会と都道府県労働局等との連携等、労働委員会の活性化策について（情報交換）

④ 九州ブロック労委労協総会・研修会 [開催地：福岡県]

開催日	議 題 等
5月14日	1 総会
5月15日	議事 (1) 2024年度活動経過報告 (2) 2024年度会計決算報告 (3) 2024年度会計決算監査報告 (4) 2025年度の取り組み（案） (5) 2025年度予算（案） (6) 2025年度役員体制（案）
	2 研修会 演題 「労働法制の動向と個別労働紛争の状況」 講師 ナリッジ共同法律事務所弁護士 安元隆治 氏

⑤ 第92回九州労働委員会連絡協議会 [開催地：福岡県]

開催日	議 題 等
5月15日 5月16日	<p>1 講演 演題 「労働委員会の救済命令と取消訴訟～最近の労委命令に対する司法審査～」 講師 九州大学大学院法学研究院教授 山下昇 氏</p> <p>2 議題 議題1 業務委託契約に基づき飲食店の運営を行う組合員の労働者性について（提案県：福岡県） 議題2 個別労働関係紛争あっせん事件についての特徴的な事例の検討（事例発表：鹿児島県） 議題3 労働委員会の実務へのITの活用について～九州各県労働委員会の状況～（情報共有）（提案県：福岡県）</p>

⑥ 九州ブロック労委労協幹事会 [開催地：福岡県]

開催日	議 題 等
9月 1日 9月 2日	<p>1 報告事項 2025年度全国労委労協第2回幹事会報告</p> <p>2 協議事項 (1) 全労委総会議題への対応について (2) 九プロ労委労協「2026年度総会・研修会」について (3) 九プロ労委労協命令研究会について（第2回幹事会併催・大分県）</p> <p>3 情報交換 (1) 各県労委の特徴的な動向・課題等について (2) 持続可能な組織運営のための財政見直しについて（労委労協財政検討委員会報告）</p>

⑦ 九州労働委員会公益委員連絡会議 [開催地：宮崎県]

開催日	議 題 等
10月 9日	<p>1 議題 議題1 退職代行業の実施を主たる目的とする労働組合に対する資格審査について 議題2 「会社を辞めたくないが、セクハラやパワハラで職場環境が悪いため、会社に行きたくない」などの集団的解決が適していると考えられる相談を受けた場合の労働委員会の対応について</p> <p>2 講演 演題 「労働委員会制度の役割 — 制度80年の展開から考える」 講師 九州大学名誉教授 野田進 氏</p>

【研修会】

① 労委労協命令研究会 [開催地：東京都、WEB]

開催日	議 題 等
1月23日	テーマ 「札幌明啓院不当労働行為事件」〔中労委令和4年（不再）第29号〕 講師 中央労働委員会労働者委員 宮本礼一 氏

② 労委労協命令研究会 [開催地：東京都、WEB]

開催日	議 題 等
4月8日	テーマ 「東海旅客鉄道不当労働行為事件と行政訴訟」

③ 労委労協命令研究会 [開催地：東京都、WEB]

開催日	議 題 等
7月10日	テーマ 「NHKビジネスクリエイイト不当労働行為事件」〔東京都労委令和2年（不）第6号〕 講師 東京都労働委員会労働者委員 外園幸二 氏

④ 公労使委員合同研修（全体研修） [開催地：東京都]

開催日	研 修 内 容
9月4日	1 労働委員会について —歴史・現状・課題— 講師 中央労働委員会会長 荒木尚志 氏 2 労働法の基礎 講師 中央労働委員会公益委員 小畑史子 氏 3 事例検討 事例検討1 調整関係 (岐阜県労働委員会) 事例検討2 審査関係 (香川県労働委員会)

⑤ 公労使委員各側研修（公益委員） [開催地：東京都]

開催日	研 修 内 容
9月5日	1 審査実務研修（事例研究） チューター 北海道労働委員会公益委員 池田悠 氏 東京都労働委員会公益委員 神吉知郁子 氏 2 和解実務研修（事例研究） チューター 東京都労働委員会公益委員 渡邊敦子 氏 大阪府労働委員会会長 小林正啓 氏 3 調整実務研修（あっせんのスキルと心構え） 講師 元中央労働委員会会長代理 島山 稔 氏

⑥ 公労使委員各側研修（労働者委員） [開催地：東京都]

開催日	研修内容
9月5日	講演1 演題 「不当労働行為救済制度について」 講師 弁護士 徳住堅治 氏 講演2 演題 「個別労働紛争の現状と解決制度」 講師 弁護士 梅田和尊 氏

⑦ 公労使委員各側研修（使用者委員研修） [開催地：東京都、WEB]

開催日	研修内容
9月5日	1 第1講座 「労組法7条の概要と不当労働行為審査制度の概要」 中山・男澤法律事務所弁護士 中山達夫 氏 2 第2講座 「合同労組について」 番町総合法律事務所弁護士 河本みま乃 氏 3 第3講座 「日本の働き方の変遷」 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究所長 濱口桂一郎 氏

⑧ 第51回九州地区労働委員会使用者委員研修会 [開催地：沖縄県]

開催日	議題等
9月25日 9月26日	1 講義 演題 「労使関係におけるリスク管理～最新裁判例を手がかりに」 講師 沖縄国際大学法学部准教授 松井有美 様 2 研究討議Ⅰ （審査事件）担当：福岡県 3 研究討議Ⅱ （調整事件）担当：熊本県 4 研究討議Ⅲ （個別事件）担当：沖縄県

⑨ 労委労協命令研究会 [開催地：東京都、WEB]

開催日	議題等
10月16日	テーマ 「福山不当労働行為事件」〔福岡県労委令和5年（不）第3号〕 講師 福岡県労働委員会労働者委員 金光千春 氏

⑩ 公労使委員個別紛争専門研修 [開催地：東京都]

開催日	研修内容
12月1日 12月2日	<p>1 「裁判例の動向」 講師 早稲田大学法学学術院教授 竹内寿 氏</p> <p>2 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」 栃木県労働委員会委員、和歌山県労働委員会委員、熊本県労働委員会委員</p> <p>3 「労働関係法令の改正等の動向」 講師 明治大学法学部教授 小西康之 氏</p> <p>4 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 「今後の労委における個紛の位置づけ」について意見交換</p>

⑪ 労使関係セミナー [開催地：佐賀県]

開催日	研修内容
10月29日	<p>1 講演 演題 「注目！労働法制の最新動向～解雇、雇止め、退職の事例から～」 講師 熊本大学大学院人文科学研究部教授 中内均 氏</p> <p>2 佐賀県労働委員会PR テーマ 「佐賀県労働委員会の取組・解決事例の紹介」 発表者 佐賀県労働委員会会長代理 早川智津子 氏</p>

(2) 事務局関係

【全国会議】

① 全国労働委員会事務局長連絡会議 [開催地：和歌山県]

開催日	議 題 等
6月12日	1 議事 (1) 審査概況等について (2) 調整事件等の概況について 2 議題懇談 議題1 外国人労働者に係る事案への対応について 議題2 事務局職員の人材育成等について

② 全国労働委員会審査・調整主管課長会議 [開催地：東京都]

開催日	議 題 等
10月23日 10月24日	◆審査主管課長会議 1 議題検討 議題1 労働組合法第2条の「主体」性について 議題2 中労委の民事訴訟のIT化への対応について 議題3 労働委員会事務局における人材確保・育成について ◆調整主管課長会議 1 調整業務の運営について 中央労働委員会事務局調整第一課長 2 都道府県労働委員会からの事例報告等 福岡県労働委員会、鳥取県労働委員会、中央労働委員会 3 都道府県労働委員会からの業務報告 静岡県労働委員会、和歌山県労働委員会、山口県労働委員会

【九州ブロック会議】

① 調査研究会議（審査部門）

〔開催地：宮崎県〕

開催日	議 題 等
1月30日 1月31日	<p>1 議題検討</p> <p>(1) いわゆる一人親方や事業主である組合員が所属する組合の資格審査について</p> <p>(2) 直近の組合資格審査で適合決定を受けた労働組合から再度組合資格審査の申請がなされた場合の対応について</p> <p>(3) 団交拒否について</p> <p>(4) 支配介入意思と労組法7条3号の成否について</p> <p>(5) 不当労働行為救済命令を履行しようとする被申立人（使用者）からの協議に申立人（労働組合）が応じない場合の履行確認方法について</p> <p>(6) 不当労働行為事件審査の迅速化のための取組について（情報交換）</p> <p>(7) 労働組合法等に係る公益通報への対応について（情報交換）</p> <p>(8) 当事者双方の代理人として弁護士がいない事案への対応（情報交換）</p> <p>(9) 救済利益について</p> <p>2 講演 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</p>

② 九州労働委員会事務局長会議

〔開催地：大分県〕

開催日	議 題 等
4月24日	<p>1 令和6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</p> <p>2 九州労働委員会協議会に係る研修等の事務処理要領の一部改定について</p> <p>3 九州労働委員会等申し合わせ事項の改正について</p> <p>4 令和7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</p> <p>5 労働委員会規則第87条の「委員会の相互援助」の活用等について</p> <p>6 審査等の迅速化のための代理人との日程調整等について（情報交換）</p>

③ 調査研究会議（調整部門）

〔開催地：鹿児島県〕

開催日	議 題 等
7月10日 7月11日	1 議題検討 (1) 調停事件等について (2) 労災が絡むあっせん及び派遣労働者からのあっせんについて (3) あっせんの進め方について（情報交換） (4) 関係機関との連携についての取組事例（情報交換） (5) 会長と利益相反関係にある者からの申請に関する会長の職務の取扱いについて (6) 労働局のあっせんで被申請者の不応諾によりあっせん打切りとなった事件が労働委員会に持ち込まれ、あらためてあっせんを申請することとなった場合の取扱いについて (7) 特性を持ったあっせん申請者への対応について（情報交換） (8) あっせん（集団・個別）事件に係る、被申請者への事務局調査における使用者委員の同行について（情報交換） (9) 紛争の原因となる行為の発生から長期間経過している事件について (10) 同一の労働者からの複数回にわたり申請される個別労働紛争あっせんへの対応について 2 講演 演題 「労使紛争の解決に向けた考え方と手法～8年間の労働委員会委員の経験から～」 講師 元鹿児島県労働委員会会長代理 末永睦男 氏

④ 九州労働委員会事務局課長会議

〔開催地：熊本県〕

開催日	議 題 等
8月28日	1 令和8年度九州ブロック労働委員会諸会議開催計画について 2 令和8年度年度調査研究会議の研修内容等について 3 審査事件への対応について（情報交換） 4 労働委員会の認知度向上に向けた取組について（情報交換） 5 労働相談等における「労働組合」の紹介について（情報交換） 6 被申請者（使用者側）における最終決定権限を持つ者があっせんに出席しない場合の対応について（情報共有） 7 「今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会中間報告」を受けた労働局及び労働基準監督署との連携について（情報交換） 8 ペーパーレス化の推進とデジタルツールの導入について（情報交換）

第2節 労働委員会研修会

主要な労働判例の研究を通して労働関係紛争処理能力の向上を図る目的で、平成22年（2010年）2月から、委員、事務局職員を対象に労働委員会研修会（令和5年度（2023年度までは「労働判例研修会」の名称）を開催している。

令和7年（2025年）は計6回開催し、その開催状況は次のとおりである。

回数	開催日	研究テーマ
8	1月30日	講演「労働基本権はとても素敵！ 一使われない法ツールと、高尚な理念とー」 公益委員 紺屋博昭
9	7月24日	事例研究「誠実交渉義務について」～団体交渉打切りの正当な理由となる行詰りとは～
10	9月11日	講演「労働局の個別あっせん制度と事例報告について」 熊本労働局雇用環境・均等室 労働紛争調整官 奥山 隆志 氏
11	10月30日	講演 ～最新労働判例紹介シリーズ 2025 第1回～ 「ナゾ手当やナゾ費用負担の争い」 公益委員 紺屋博昭
12	11月27日	講演 ～最新労働判例紹介シリーズ 2025 第2回～ 「労委の研究会なんだから労組法マターをやらないとね。」 公益委員 紺屋博昭
13	12月11日	講演 ～最新労働判例紹介シリーズ 2025 第3回～ 「秩序維持派の最高裁判決の影響？ 最近の退職金全額不支給マター」 公益委員 紺屋博昭

第3節 個別労働関係紛争処理制度の周知

労働委員会では、個別労働関係紛争のあっせん制度の認知度を高めるため、周知月間である10月を中心に、様々な取り組みを行っている。

令和7年（2025年）の主な取り組みは次のとおりである。

1 関係機関へのチラシ・リーフレットの窓口配置依頼

国（労働局、労基署等）、県（くまジョブ、関係部局等）、市町村、関係団体（弁護士会、社労士会、商工団体等）、教育機関（大学、専修学校等）、医療機関、商業施設などに対し、チラシ及びリーフレットの窓口配置を依頼した。

依頼先：約430箇所（うち訪問による依頼先 14箇所）

〔主な訪問先〕

- 熊本労働局雇用環境・均等室
- くまジョブ
- 熊本市役所
- 法テラス熊本
- 熊本県商工会議所連合会
- 熊本県商工会連合会
- 熊本県中小企業団体中央会
- 連合熊本ほか

～個別労働関係紛争処理制度（チラシ）～

2 市町村及び関係団体への広報依頼

県内全市町村及び関係団体に対し、個別あっせん制度及び「労使間トラブルの解決相談会」について、広報誌への掲載等を依頼した。

3 委員による相談会の実施

労働委員会委員による「労使間トラブルの解決相談会」を次のとおり実施した。

日 時：令和7年(2025年)10月25日(土)
午前10時～午後4時30分
場 所：くまもと県民交流館パレア
相談件数：8件

～10月は「個別労働紛争処理制度」周知月間です～

労使間トラブルの解決相談会

～労働委員会委員が相談に応じます～

熊本県労働委員会では、解雇や労働条件の変更、その他労働者と事業主との間に起こったトラブルについて、話し合いによる解決をお手伝いする「あっせん」を行っています。

この「あっせん」制度を広く知っていただくとともに、本制度の一層の利用拡大を図ることを目的として、**熊本県労働委員会委員(大学教授、弁護士、労働組合役員、会社役員等)**による相談会を次のとおり行います。

労使間のトラブルでお困りの労働者・事業主の皆様、ぜひお気軽にご相談ください。

<労使間トラブルの解決相談会> **無料** **秘密厳守**

◆ 日 時 令和7年10月25日(土)
午前10時00分～午後4時30分
※受付は午後4時までです。

◆ 会 場 くまもと県民交流館パレア 9階 会議室5
(熊本県中央区手取本町8番9号 テトリアくまもとビル)

◆ 申込方法 事前予約不要(電話予約優先)

◆ 相談料 無料

※ 相談時間は、1人30分を目安とします。また、相談は1人1回限りさせていただきます。
※ 相談内容に関する資料(労働契約書等)があれば、ご持参ください。

<お問合せ先>
熊本県労働委員会事務局
熊本県中央区本町寺4-18-1(県庁本館3階)
TEL 096-333-2753
※月～金/8:30～12:00、13:00～17:15

WEBサイト

4 ホームページ・SNSによる情報発信

県ホームページ、県労働委員会公式X及び県広報課公式SNS(Facebook、LINE、X)を活用して、個別あっせん制度や相談会について、情報発信を行った。

5 ラジオ・フリーペーパーによる周知広報

テレビ・ラジオ、フリーペーパーを活用して、個別あっせん制度及び相談会について、情報発信を行った。

(1) テレビ・ラジオ

- ①令和7年(2025年)10月13日～17日 TKU県政広報テレビ「県からのお知らせ」
- ②令和7年(2025年)10月14日(火) FMK「poppin breakfast」
- ③令和7年(2025年)10月15日(水) RKK県政広報ラジオ「ふれあいくまもと」
FMK県政広報ラジオ「県庁ダイアリー」
- ④令和7年(2025年)10月16日(木) シティFM「朝リズム」
- ⑤令和7年(2025年)10月20日(月) RKK「とんでるワイド 大田黒浩一のきょうも元気！」
- ⑥令和7年(2025年)10月22日(水) FMK「poppin breakfast」

(2) フリーペーパー

- ①リビング熊本(令和7年10月18日号)
- ②くまにちすぱいすinformation(令和7年10月17日号)

6 パネル展による広報

各施設における情報発信コーナーにおいて、個別あっせん制度や労働相談窓口等を紹介するパネル、ポスター等を展示し、併せてSNS等で情報発信した。

(1) 熊本県立図書館情報ギャラリー展

○展示期日：10月4日（土）～10月16日（木）

○展示場所：熊本県立図書館1階ギャラリー展示場（通路）

○展示物：パネル、ポスター、チラシ、リーフレット等



(2) くまもと県民交流館パレアロビー展

○展示期日：10月16日（木）～10月30日（木）

○展示場所：くまもと県民交流館パレア9階ロビー

○展示物：パネル、ポスター、チラシ、リーフレット等



第4節 委員による出前講座

労使間紛争の未然防止に寄与するため、専門的な知識を有する熊本県労働委員会の委員が講師となり、労働法令の基本事項や制度の説明及び労使間でトラブルが発生した場合の対応等を紹介する出前講座を開講した。

令和7年（2025年）の開催状況は次のとおりである。

No	開催日	受講団体	講師	講座テーマ
1	1月15日	尚綱大学 生活科学部 (4年生)	公益委員 山村委員 労働者委員 園田委員 使用者委員 坂本委員	「働くこと」と「労働法」 ～就職する上での注意点～
2	1月23日	尚綱大学 生活科学部 (1年生)	公益委員 紺屋委員 労働者委員 森田委員 使用者委員 松内委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前の注 意点～
3	5月27日	平成音楽大学 音楽学部 (1年生)	公益委員 坂田委員 労働者委員 小材委員 使用者委員 岩永委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前の注 意点～
4	6月3日	熊本学園大学 商学部 (2～4年生)	公益委員 村田委員 労働者委員 小材委員 使用者委員 坂本委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前の注 意点～
5	6月21日	熊本県立大学 総合管理学部 (1年生)	公益委員 坂田委員 労働者委員 森田委員 使用者委員 小田委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前の注 意点～
6	6月27日	九州ルーテル 学院大学 人文学科・心理 臨床学科 (2～4年生)	公益委員 村田会長 公益委員 紺屋代理 使用者委員 松内委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前の注 意点～
7	7月2日	九州工科自動 車専門学校 自動車整備科 (1年生)	公益委員 丸住委員 労働者委員 西委員 使用者委員 永田委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前の注 意点～
8	9月26日	熊本デザイン 専門学校 メディア映像 デザイン科・ ファッション デザイン科 (1年生)	公益委員 坂田委員 使用者委員 小田委員	「働くこと」と「労働法」 ～就職する上での注意点～
9	10月27日	熊本学園大学 商学部 (1～4年生)	公益委員 丸住委員 労働者委員 小材委員 使用者委員 松内委員	「働くこと」と「労働法」 ～アルバイトを始める前の注 意点～
10	11月19日	熊本学園大学 商学部 (2年生)	労働者委員 木村委員 労働者委員 小材委員 労働者委員 西委員 労働者委員 森田委員 労働者委員 松元委員	労働組合について

No	開催日	受講団体	講師	講座テーマ
11	12月15日	熊本市立総合 ビジネス専門 学校 キャリア創造 学科 (2年生)	公益委員 丸住委員 労働者委員 小材委員 使用者委員 小田委員	「働くこと」と「労働法」 ～就職する上での注意点～

資 料

内容 年	係属状况			終結状况										合計	次年繰越	
	前年より繰越	新規申立	合計	移送	取下・和解				命令・決定							
					取下	無関与和解	関与和解	小計	全部救済	一部救済	棄却	却下	小計			
7	3		3				3	3							3	
8																
9																
10		2	2													2
11	2	3	5				2	2							2	3
12	3	3	6				3	3							3	3
13	3	1	4				2	2	1				1		3	1
14	1	1	2				1	1							1	1
15	1	1	2				2	2							2	
16																
17		2	2													2
18	2		2		2			2							2	
19		1	1				1	1							1	
20		2	2													2
21	2		2		1			1							1	1
22	1	2	3				1	1							1	2
23	2	1	3		1		1	2		1			1		3	
24		1	1													1
25	1	1	2				1	1							1	1
26	1		1							1			1		1	
27		2	2		1			1							1	1
28	1		1						1				1		1	
29		1	1													1
30	1	1	2				2	2							2	
R1		2	2				1	1							1	1
2	1		1				1	1							1	
3		1	1													1
4	1		1													1
5	1		1													1
6	1		1							1			1		1	
7		1	1							1			1		1	
合計	384	396	780		60	64	205	329	17	27	14	9	67	396	384	
年平均	5.9	5.5	9.8	0.0	1.0	1.0	3.2	4.3	0.3	0.4	0.2	0.1	0.8	5.0	4.8	
構成比	49.2	50.8	100	0.0	7.7	8.2	26.3	42.2	2.2	3.5	1.8	1.2	8.6	50.8	49.2	

2 年別調整事件取扱件数

区分 年	取扱総件数			あっせん									件数		
	繰越	新規	計	件数			取扱結果					繰越	新規	計	
				繰越	新規	計	規65Ⅱ	取下	解決	打切	繰越				
S21		2	2		2	2		1				1			
22	1	19	20	1	4	5		1	4				15	15	
23	7	20	27		11	11		2	7	1	1	7	8	15	
24	2	5	7	1	5	6		4	1	1		1		1	
25		14	14		11	11		2	8	1			3	3	
26		7	7		6	6		2	4				1	1	
27		12	12		12	12			12						
28		9	9		9	9			8		1				
29	1	15	16	1	15	16		3	8	2	3				
30	3	9	12	3	9	12		1	10	1					
31		25	25		24	24	1	6	14	2	1		1	1	
32	1	46	47	1	46	47		10	30	5	2				
33	2	27	29	2	27	29		9	17	2	1				
34	1	42	43	1	42	43		4	24	14	1				
35	1	23	24	1	23	24		6	13	4	1				
36	1	24	25	1	21	22		1	16	3	2		1	1	
37	2	25	27	2	25	27		1	21	4	1				
38	1	38	39	1	37	38		5	16	15	2		1	1	
39	2	52	54	2	50	52		5	41	6			1	1	
40		74	74		69	69		19	17	30	3		5	5	
41	3	46	49	3	38	41		2	18	13	8		8	8	
42	10	46	56	8	46	54		12	22	20		2		2	
43		45	45		45	45	1	4	19	20	1				
44	1	59	60	1	59	60		4	39	15	2				
45	2	43	45	2	43	45		3	25	15	2				
46	2	56	58	2	56	58		6	26	24	2				
47	2	55	57	2	55	57		12	24	16	5				
48	5	45	50	5	45	50		2	24	23	1				
49	1	54	55	1	54	55		4	25	24	2				
50	2	91	93	2	91	93		6	43	43	1				
51	1	45	46	1	45	46		5	20	14	7				
52	7	98	105	7	98	105		5	87	12	1				
53	1	38	39	1	38	39		2	27	8	2				
54	2	21	23	2	21	23		1	13	8	1				
55	1	56	57	1	56	57		3	46	6	2				
56	2	25	27	2	25	27		4	15	4	4				
57	4	27	31	4	27	31		4	10	15	2				
58	2	13	15	2	13	15		2	12	1					
59		8	8		8	8		2	6						
60		14	14		14	14		1	6	6	1				
61	1	17	18	1	17	18		4	10	4					
62		17	17		17	17		3	10	1	3				
63	3	6	9	3	6	9		2	7						
H1		7	7		7	7		4	1	2					
2		10	10		10	10		3	4	3					
3		13	13		13	13		3	7	3					
4		2	2		2	2			2						
5		7	7		7	7		1	1	1	4				
6	4	4	8	4	4	8		2	5	1					

区分 年	取扱総件数			あっせん									件数		
	繰 越	新 規	計	件数			取扱結果					繰 越	新 規	計	
				繰 越	新 規	計	規 65 Ⅱ	取 下	解 決	打 切	繰 越				
7		3	3		3	3			2	1					
8		4	4		4	4						4			
9	4	7	11	4	7	11		1	6			4			
10	4	7	11	4	7	11		1	6	1		3			
11	3	8	11	3	8	11		3	5	3					
12		2	2		2	2		1				1			
13	1	4	5	1	4	5			3	2					
14		5	5		5	5			3	1	1				
15	1	3	4	1	3	4			1	2	1				
16	1	4	5	1	4	5			2	3					
17		5	5		5	5		1	1	2	1				
18	1	3	4	1	3	4			4						
19		4	4		4	4			3		1				
20	1	6	7	1	6	7			4	3					
21		10	10		10	10			4	3	3				
22	3	8	11	3	8	11			5	5	1				
23	1	1	2	1	1	2		1	1						
24		2	2		2	2			1	1					
25		2	2		2	2			2						
26															
27		3	3		3	3			2		1				
28	1	2	3	1	2	3			1	2					
29		2	2		2	2				2					
30		3	3		3	3			2		1				
R1	1	1	2	1	1	2			1		1				
2	1	1	2	1	1	2		1			1				
3	1		1	1		1			1						
4															
5															
6		3	3		3	3		1	1		1				
7	1		1	1		1			1						
計	106	1,559	1,665	96	1,511	1,607	2	198	887	424	96	10	44	54	

3 年別個別労働関係紛争のあっせん取扱件数

年	区分	件 数			取扱結果						
		繰 越	新 規	計	解 決	打 切	取 下	不開始	計	繰 越	
	H15	-	5	5	5					5	
	16		4	4	2	2				4	
	17		6	6	4	1	1			6	
	18		7	7	6	1				7	
	19		12	12	6	6				12	
	20		12	12	4	4	1			9	3
	21	3	31	34	22	12				34	
	22		18	18	8	9				17	1
	23	1	26	27	15	4	3			22	5
	24	5	22	27	10	15				25	2
	25	2	12	14	5	9				14	
	26		12	12	5	7				12	
	27		14	14	5	9				14	
	28		8	8	4	4				8	
	29		10	10	5	3	1			9	1
	30	1	10	11	4	5	1			10	1
	R1	1	5	6	1	2	1			4	2
	2	2	5	7	3	4				7	
	3		4	4	1	3				4	
	4		9	9		8				8	1
	5	1	7	8	2	5				7	1
	6	1	7	8	3	4				7	1
	7	1	4	5	1	4				5	
	計	18	250	268	121	121	8			250	18

4 年別労働組合資格審査処理件数

事由 年(年度)	不当労働行為						委員推薦							
	取扱件数	終結件数	適合	不適合	打切	取下	繰越件数	取扱件数	終結件数	適合	不適合	打切	取下	繰越件数
S24年度								98	98	98				
25年度	1	1	1					87	87	86	1			
26年度														
27年度	1	1	1					110	110	107	3			
28年度	2	2						78	78					
29年度	7	7						80	80					
S30	5	5	5					79	79	79				
31	2	2	2					83	83	83				
32	5	5	5					93	93	91		2		
33	6	6	6					92	92	79		13		
34	4	3	1		2		1	82	82	68		14		
35	6	6			6			97	97	87		10		
36	5	2			2		3	84	84	73		11		
37	9						9	68						68
38	19	11	2		7	2	8	71	68			68		3
39	17	11	7		2	2	6	83	83	15		68		
40	20	8	1		7		12	13	13	13				
41	31	8	4		4		23	14	14	14				
42	32	21	2		19		11	8	8	6		2		
43	19	6	1		5		13	20	20	19			1	
44	28	18			13	5	10							
45	25	7			7		18	17	17	11		6		
46	27	12	4		8		15	3	3	3				
47	19	7	3		3	1	12	13	13	5		3	5	
48	17	6	2		4		11							
49	27	16			16		11	15	15	14		1		
50	21	9			9		12							
51	26	7			7		19	27	27	24		3		
52	27	12			12		15							
53	26	8	2		4	2	18	20	20	15		5		
54	26	11			11		15							
55	25	12	1		8	3	13	22	22	17		5		
56	30	3			3		27							
57	36	12	1		11		24	23	23	19		4		
58	25	15	1		14		10							
59	10	3	1		2		7	9	9	5		4		
60	13	2			2		11							
61	14	8	4		4		6	5	5	5				
62	7	5			5		2							
63	8	3	1		2		5	5	5	5				
H1	7	6	4		2		1							
2	2						2	7	7	6	1			
3	4	3			3		1							
4	2	2			2			6	6	6				
5														
6	6	2			2		4	6	6	6				
7	4	4			4									
8								7	7	6				1

法人登記							総会決議・調整外							計						
取扱件数						繰越件数	取扱件数						繰越件数	取扱件数						繰越件数
	最終結件数	適合	不適合	打切	取下			最終結件数	適合	不適合	打切	取下			最終結件数	適合	不適合	打切	取下	
16	16	15	1				8	8	8					122	122	121	1	0	0	0
4	4	4					10	10	10					102	102	101	1	0	0	0
2	2	2					1	1	1					3	3	3	0	0	0	0
6	6	6					5	5	5					122	122	119	3	0	0	0
4	4													84	84	0	0	0	0	0
11	11													98	98	0	0	0	0	0
19	19	18			1									103	103	102	0	0	1	0
10	10	9			1									95	95	94	0	0	1	0
33	33	31			2									131	131	127	0	2	2	0
16	15	14		1		1								114	113	99	0	14	0	1
4	4	3			1									90	89	72	0	16	1	1
7	6	6				1								110	109	93	0	16	0	1
12	12	12												101	98	85	0	13	0	3
1						1								78	0	0	0	0	0	78
2	1				1	1								92	80	2	0	75	3	12
5	5	5												105	99	27	0	70	2	6
4	4	2			2									37	25	16	0	7	2	12
7	6	6				1								52	28	24	0	4	0	24
3	2	1			1	1								43	31	9	0	21	1	12
2	1	1				1								41	27	21	0	5	1	14
5	4	4				1								33	22	4	0	13	5	11
5	4	3			1	1								47	28	14	0	13	1	19
10	10	9			1									40	25	16	0	8	1	15
2	2	1			1									34	22	9	0	6	7	12
5	2	1			1	3								22	8	3	0	4	1	14
4	3	3				1								46	34	17	0	17	0	12
3	1				1	2								24	10	0	0	9	1	14
2	2	2												55	36	26	0	10	0	19
2	1	1				1								29	13	1	0	12	0	16
5	5	4			1									51	33	21	0	9	3	18
1	1	1												27	12	1	0	11	0	15
1	1	1												48	35	19	0	13	3	13
5	3	3				2								35	6	3	0	3	0	29
2	1	1				1								61	36	21	0	15	0	25
1						1								26	15	1	0	14	0	11
3	3	1			2									22	15	7	0	6	2	7
														13	2	0	0	2	0	11
1	1	1												20	14	10	0	4	0	6
1	1	1					1	1	1					9	7	2	0	5	0	2
1	1	1												14	9	7	0	2	0	5
														7	6	4	0	2	0	1
1	1				1									10	8	6	1	0	1	2
							1	1	1					5	4	1	0	3	0	1
2	2	1			1									10	10	7	0	2	1	0
1	1	1												1	1	1	0	0	0	0
														12	8	6	0	2	0	4
														4	4	0	0	4	0	0
														7	7	6	0	0	1	0

事由 年(年度)	不当労働行為							委員推薦						
	取扱件数						繰越件数	取扱件数						繰越件数
		終結件数	適合	不適合	打切	取下			終結件数	適合	不適合	打切	取下	
9														
10	3						3	9	6	6				3
11	6	3			3		3	4	4	4				
12	7	4			4		3	6	6	6				
13	5	4	1		3		1							
14	2	1			1		1	8	8	8				
15	2	2			2			2	2	2				
16								7	7	6	1			
17	1						1							
18	1	1			1			7	7	7				
19	1	1				1		3	3	2			1	
20	2						2	6	6	6				
21	2	2	1			1								
22	1	1	1					6	6	5			1	
23	2	2				2								
24	1						1	2	2	2				
25	2	2	1			1								
26								2	2	1			1	
27	2	1				1	1							
28	1	1	1					1	1	1				
29	1						1							
30	2	2				2		1	1	1				
R1	2	1				1	1							
2	1	1				1		1	1	1				
3	1						1							
4	1						1	1	1	1				
5	1						1	2	2	2				
6	1	1	1					1	1	1				
7	1	1	1					1	1	1				
計	705	329	69	0	226	25	376	1,595	1,521	1,128	6	219	10	74

令和7年（不）第1号事件 命令書の概要について

1 当事者

申立人 : X組合

被申立人 : Y法人

2 救済申立日

令和7年（2025）年1月27日

3 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人による以下の行為が不当労働行為に該当するとして救済を申し立てたものである。

- (1) 被申立人が、申立人が発出した質問事項等についての回答を各々の団体交渉（以下「団交」という。）開催の前日に行ったこと。
- (2) 被申立人が、3つの文書を発出し、いたずらに団交再開を遅らせたこと。
うち、1つの文書は、組合とその上部団体との関係をないがしろにするものであること。
- (3) 全5回の団交において、被申立人が、議題の要となる人物を参加させず代理人等の参加に終始したこと。
- (4) 被申立人が、団交に上部団体が出席することについて、「団交開始の5分前から」「団交終了後の5分後まで」と制限したこと。
- (5) 被申立人が、申立人が学内で会議や打合せをすることを禁止したこと。
- (6) 被申立人が、申立人の発言を理由に第5回団交の途中で団交中止を宣言し、退席したこと。

4 命令主文の概要【一部救済】

- (1) 被申立人は、命令書交付の日から14日以内に、申立人が令和6年12月17日に申し入れた団交に応じなければならない。
- (2) 被申立人は、命令書交付の日から14日以内に、被申立人の行為が不当労働行為と認定された旨の文書を申立人に交付しなければならない。
- (3) 被申立人は、速やかに当委員会に(1)及び(2)の履行について文書で報告しなければならない。
- (4) 申立人のその余の申立ては棄却。

命 令 書 (写)

申立人 X 組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y 法人
代表者 理事長 B 1

上記当事者間の熊労委令和7年(不)第1号Y法人不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年11月20日第1677回公益委員会議において、会長公益委員村田晃一、公益委員紺屋博昭、同山村康一、同坂田敦子、同丸住朋枝出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y法人は、本命令書交付の日から14日以内に、申立人X組合が令和6年12月17日に申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人Y法人は、本命令書交付の日から14日以内に、次の文書を申立人X組合に交付しなければならない。

令和 年 月 日

X 組合
代表者 執行委員長 A 1 様

Y 法人
代表者 理事長 ○○ ○○

当法人が、令和6年10月22日の第5回団体交渉を一方的に終了したこと、令和6年12月17日の貴組合からの団体交渉再開の申入れに対して団体交渉に応じなかったこと並びに教職員の給与の改善及び長期貸付金に係る当法人の団体交渉における対応は、熊本県労働委員会において労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後は、労働組合の存在意義を理解し、開催条件に固執することなく団体交渉に応じ、交渉に当たっては、説明の根拠となる資料を提示するなどしつつ、誠意を尽くして合意形成に努めるようにします。

(注：年月日は文書を交付する日、理事長名は交付する日の理事長名を記載すること。文書はJIS（日本産業規格）A4サイズ用の紙にワープロソフト等で作成するものとし、文字サイズは12ポイント以上とすること。)

- 3 被申立人Y法人は、第1項及び第2項を履行したときは、速やかに当委員会にその履行状況を文書で報告しなければならない。

なお、第2項の履行状況については、当該交付した文書の写しを添付するものとする。

- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）が、被申立人Y法人（以下「法人」という。）による以下の行為が不当労働行為に該当するとして、1ないし5について令和7年1月27日に、6について同年5月30日に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）を行ったものである。

- 1 法人が、次のとおり、組合が発出した質問事項等についての回答を各々の団体交渉（以下「団交」という。）開催の前日に行ったこと。

（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号）

- (1) 2024年4月10日付け「第1回団体交渉での質問事項」につ

いて、同年7月30日開催の2回目の団交（以下「第2回団交」という。）の前日に回答したこと。

(2) 第2回団交で組合が質問した事項及び2024年7月30日付け要求書について、同年9月3日開催の3回目の団交（以下「第3回団交」という。）の前日に回答したこと。

2 法人が、次の文書を発出し、いたずらに団交再開を遅らせたこと。
（労組法第7条第2号及び第3号）

併せて、(2)の文書は、組合とその上部団体との関係をないがしろにするものであること。（労組法第7条第3号）

(1) 令和6年12月19日付け「ご連絡」

(2) 令和6年12月24日付け「ご連絡」

(3) 令和7年1月8日付け「ご連絡」

3 令和6年3月27日開催の1回目の団交（以下「第1回団交」という。）、第2回団交、第3回団交、同年9月27日開催の4回目の団交（以下「第4回団交」という。）及び同年10月22日開催の5回目の団交（以下「第5回団交」という。）において、法人が、議題の要となる人物を参加させず代理人等の参加に終始したこと。（労組法第7条第2号及び第3号）

4 令和7年7月25日の回答において、法人が、団交に上部団体が出席することについて、「団交開始の5分前から」「団交終了後の5分後まで」と制限したこと。（労組法第7条第3号）

5 令和7年6月18日及び同年7月25日の回答において、法人が、組合に対し、学内で会議や打合せをすることを禁止したこと。（労組法第7条第3号）

6 法人が、組合の発言を理由に第5回団交の途中で団交中止を宣言し、退席したこと。（労組法第7条第2号及び第3号）

第2 請求する救済内容の要旨

1 組合の質問事項等に対して、団交の予定日より遅くとも7日以上前には回答し、組合に十分な協議をする時間的余裕を与えること。

2 速やかに団交を再開すること。

3 議題に応じて組合が求める者を団交に参加させること。

4 上部団体の学内立入り時間を制限せず、組合と上部団体の打合せの時間を十分保障すること。

- 5 組合が学内の適切な場所で会議や打合せができるよう配慮すること。
- 6 組合と上部団体との関係を理解して対応すること。
- 7 組合に謝罪すること。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会は、各当事者の主張、書証及び審査の全趣旨から以下の事実を認定する。

1 当事者

- (1) 組合は、令和6年3月5日にD短大（以下「短大」という。）に勤務する教職員で結成した労働組合であり、C組合（以下「上部団体」という。）に加盟している。

【甲38】

- (2) 法人は、肩書地に事務所を置き、短大及びE高校（以下「高校」という。）を設置する学校法人である。短大は、F学科とG学科の2学科からなり、高校は、全日制課程で、I科、J科及びK科の3学科からなる。

【争いのない事実】

2 短大の学生募集停止に関する説明及び公表

- (1) 令和6年2月19日及び同年同月27日、法人は、教職員向けに学生募集停止に関する説明会を行った。

なお、両日に法人が説明した事項は、短大の廃止、今後の流れや教職員の給与等の取扱い、短大入学予定者の人数、短大継続、令和5年度及び令和6年度の収支見込、資金繰りのショートの有無、退職金等の上乗せ、募集停止に至った経緯、公立化の嘆願書の提出、学生が休学した場合の対応、資料の提出の要望、賞与の支給、途中退職者が出てくる可能性、募集停止の公表等である。

【甲30の1～2、乙6の1～3、争いのない事実】

- (2) 令和6年3月18日、法人は、同年1月26日の理事会において短大の学生募集を令和7年度以降停止することを決定し、同年4月入学生が最後の入学となる旨を短大のホームページで公表した。

【争いのない事実】

3 組合の結成等

令和6年3月5日、組合が結成され、同年同月8日、組合は、法人宛てに、「労働組合結成通知書」(甲1)及び短大が募集停止に至った理由の説明、募集停止を避けるためにどのような方策が取られたかの説明、労使関係ルールを定めること等を求める「要求書」(甲2)を提出した。

これに対し、同年同月12日、法人は、「要求書」については、B2弁護士に委任した旨及び交渉窓口はB2弁護士となる旨のB3学長名義の「ご連絡」(甲3)を、組合にFAXで送付した。

【甲1、2、3】

4 第1回団交及びその後第2回団交が行われる前までの経緯

この間、概ね以下の事実が認められる。

(1) 令和6年3月27日19時から、Nホテルにおいて、組合と法人は、第1回団交を行った。

ア 出席者は、組合側がA1執行委員長ほか11名及び上部団体3名、法人側は、B3学長、B4副学長及びB2弁護士の3名だった。

イ まず、同年同月8日付けで組合が提出した要求書(甲2)に対し、B3学長から回答がなされ、質疑応答が行われた。

ウ また、組合が「今日はたくさん質問したかったんだけど、あんまりそちらのほう何が質問されるか分からないというふうなところで、たった2人しか出てこられてないからね。B2さんが全部知っておられるかと思ったら、そんなはずないわね。だから、答えられない部分もありました。いっぱい宿題を出しておりますので、次回までにできれば文書で事前に今日の宿題について答えていただきたいというふうに思っております。よろしいでしょうか。」と発言したことに対し、B2弁護士は「はい。もうできるだけ文書で。」と回答した。

エ さらに、労使関係について、組合から4項目の提案があった。

1項目目の団交窓口については、組合側は上部団体C1執行委員、法人側はB2弁護士とすることで合意した。その他3項目「今後の団交は学内で行う」、「組合の会議に適当な学内施設の貸与」及び「事務室のコピー機の有料使用」について、B2弁護士は「検

討します。」と回答した。

オ 第1回団交は、概ね2時間程度で終了した。

カ 第1回団交終了後、上部団体役員がB3学長に対して、「教師根性捨てなっせ。」と発言した。

【甲7、29、乙1、争いのない事実】

- (2) 令和6年4月10日、C1執行委員は、「先日の第1回団体交渉において、組合から法人に質問したもののなかで、法人が次回までに文書で回答するとされた事項は以下の通りです。なお、資料も添付いただいて回答頂いた方が理解しやすいものもありますので、その点も踏まえて宜しくお願いします。」と記載した「第1回団体交渉での質問事項」(甲8)をB2弁護士にFAXで送付した。

【甲8】

- (3) 令和6年4月17日、B2弁護士は、団交の場所を短大外とする旨及び当委員会へあっせんを申し立てる予定である旨をC1執行委員に電話で伝えた。

これに対し、C1執行委員は、「学校で待っている。」旨発言した。

【争いのない事実】

- (4) 令和6年4月18日、法人は、当委員会に対し、組合を被申請者として、団交の場所をあっせん事項とするあっせん(熊労委令和6年(調)第2号あっせん)申請を行った。

当該あっせん申請書別紙には、申請に至るまでの経過概要として、以下のとおり記載されていた。

(前略)

令6.4.18 使用者代理人は、上部団体役員C1氏に対して、前日に上部団体役員C1氏が第2回団体交渉を予定していた日時に関係事業所で待っていることとしていたことについて、労働組合が関係事業所で待つための関係事業所への立ち入り、施設の利用を許可しない旨言った(午前9時頃)。その後、上部団体役員C1氏は、使用者代理人に対して、労働組合に詳細を説明したところ、明日Nホテルで第2回団体交渉を実施したいということになった、どうであるか、明日関係事業所では待たない旨言った。使用者代理人は、上部団体役員C1氏に対して、昨日第2回団体交渉は実施しないと言っている、明日の団体交渉の申し入れは急で無

理である、また、労働組合が指定したから関係事業所で待っているとといったこと等からすれば団体交渉の場所は再度問題となるからあつせん申請する旨言った（午前 11 時 45 分頃）

【当委員会に顕著な事実】

- (5) 令和 6 年 6 月 13 日、C1 執行委員は、第 1 回団交で組合が提案した組合の会議に適当な学内施設の貸与及び事務室のコピー機の有料使用について並びに同年 4 月 10 日付け F A X「第 1 回団体交渉での質問事項」（甲 8）について、同年 6 月 19 日までに回答するよう記載した「回答の催促」（甲 9）を B2 弁護士に F A X で送付した。

【甲 9】

- (6) 令和 6 年 6 月 18 日、B2 弁護士は、組合の会議に適当な学内施設の貸与及び事務室のコピー機の有料使用については、「施設管理権は大学にあるという理由で拒否する。」旨を C1 執行委員に電話で伝えた。

また、その際、同年 4 月 10 日付け F A X「第 1 回団体交渉での質問事項」（甲 8）に関する回答時期についても両者でやり取りを行った。

【甲 31、争いのない事実】

- (7) 令和 6 年 6 月 27 日、法人は、熊労委令和 6 年（調）第 2 号あつせんに際して、今後の団交の場所等についての使用者の案を記載した「ご連絡」を当委員会へ提出した。同書には、以下のとおり記載されていた。

熊本県労働委員会 御中

使用者代理人弁護士 B2

頭書事件につき、今後の団体交渉の場所等について使用者の案は次のとおりですので、ご連絡申し上げます。

記

- (1) 団体交渉の場所は、D 短大の施設のうち、使用者が指定する部屋とすること
- (2) 団体交渉の開始時刻は、D 短大のグラウンドを利用する L 部等の練習等が終了した後の時刻とすること

- (3) D短大の教職員たる労働組合員については、終業時刻から前記開始時刻までの間、D短大の敷地内で過ごすことは認めるが、D短大の施設を利用して会議等をおこなうことは認めないこと
- (4) D短大の教職員以外の上部団体等の者については、団体交渉の開始時刻の5分前から団体交渉終了5分後までの間に限ってD短大の敷地への立ち入りを認めること

【乙7、当委員会に顕著な事実】

- (8) 令和6年7月12日、組合と法人は、次のあっせん案に合意した。

熊労委令和6年（調）第2号あっせんについて、申請者Y法人及び被申請者X組合は、お互いの立場を理解、尊重し、互譲の精神に則り、下記により解決されたい。

記

- 1 団体交渉の場所は、申請者の施設内において申請者が準備する部屋とすること。
- 2 団体交渉の具体的な日時等は、その都度協議をして定めること。

また、上記あっせん合意を受け、B2弁護士は、次回団交の希望日をいくつか挙げるよう、C1執行委員に電話で伝えた。

【甲10、当委員会に顕著な事実、争いのない事実】

- (9) 令和6年7月17日、C1執行委員は、次回団交日程について、「22日、23日、29日、30日のいずれかをお願いします。」とB2弁護士に伝えた。

【争いのない事実】

- (10) 令和6年7月22日、B2弁護士は、「団交は7月30日をお願いします。その日は、高校L部が18時30分までありますので18時45分から開始としましょう。上部団体の先生方が入っていたくのは、これから大学と打ち合わせて、また、連絡します。」とC1執行委員に電話で伝えた。これに対し、C1執行委員は「分かりました。」と答えた。

【甲33、争いのない事実】

- (11) 令和6年7月25日、B2弁護士は、「上部団体の方が入っていたくのは、開始前5分以降、退出は終了後5分以内をお願いします。また、組合員の方の会議等は、なさないようにお願いします。」

とC1執行委員に電話で伝え、C1執行委員はこれを承諾した。

【甲34、争いのない事実】

(12) 令和6年7月29日15時36分、B2弁護士は、「前回の団体交渉でできるだけ事前に書面で回答することとした事項（①～⑬）につき、下記のとおり事前に書面にて回答します。なお、今後も同様に事前に書面で回答することを約束したものではないことを申し添えます。」と前書きした「第2回団体交渉に向けた事前回答」（甲4）をC1執行委員にFAXで送付した。

【甲4、争いのない事実】

5 第2回団交及びその後第3回団交が行われる前までの経緯

この間、概ね以下の事実が認められる。

(1) 令和6年7月30日18時45分から、短大会議室において、組合と法人は、第2回団交を行った。

ア 出席者は、組合側がA1執行委員長ほか10名及び上部団体3名、法人側は、B3学長、B4副学長及びB2弁護士の3名だった。

イ 最初に、同年4月10日付け「第1回団体交渉での質問事項」（甲8）について、同年7月29日付け「第2回団体交渉に向けた事前回答」（甲4）を基に、B3学長が順に説明を行った。

同学長の説明の概要は、次のとおりであった。

(ア) 短大の屋上等に太陽光パネルを取り付けて、売電事業をしている。

(イ) 令和6年3月22日に文科省に、短大の募集停止の報告を行った。

(ウ) 平成29年度末の貸借対照表の現物を提示する。

(エ) 平成28年から平成30年にかけて、固定資産と基本金が増えた理由は、平成29年度に建物の改築等をしたためである。

(オ) 令和5年2月8日の理事会で短大の中期経営計画が諮られ、戦略的課題として、建学の精神と教育理念の浸透、四大への編入強化による学生募集、高大連携の強化等、計画として、建学の精神と教育理念を教育に生かすための研究、編入ニーズの把握と広報活動、併設校以外との高大連携等がある。財務計画として、2021年度から2024年度までの学生数及び収支差

額の記載がある。

- (カ) 損益計算書の人件費支出は教員及び事務職員の人件費であり、教職員人件費は教員の人件費である。
- (キ) 令和7年度中に全学生が卒業した場合、教職員への退職金の支払いも同年度中とした場合の令和7年度末の預貯金の残額見込みは約1億8000万円、令和8年度末に全学生が卒業した場合(令和8年度に各学科に1名ずつ在籍した場合と教職員の退職金の支払いを同年度中とした場合)の令和8年度末の預貯金の残額見込みは約2500万円である。
- (ク) 短大で借入れが困難な理由は、短大は将来的に収支が赤字見込みであって、赤字収支からは返済原資を捻出できないためである。
- (ケ) 第1回団交で説明した財務状況とホームページ上の損益計算書の数字の違いは、学校会計としては減価償却を含むものを作成しているが、内部的に減価償却を除いたものも併せて作成しており、その一部がホームページ上にアップされているものである。
- (コ) 短大の経営に関する認識について、学生数は、ピークであった平成6年の約700名から著しく減少し、平成12年度時点では約280名となった。平成11年頃には学生数が減少しているなどの意見があった。平成15年頃にはH学科が厳しい等の意見もあった。平成20年に定員割れを生じ(在學生は248名)、改善計画を提出した。平成21年度以降の学生数は、平成24年度まで260名ないし270名台、その後は減少に転じ、令和4年度は130名となった。令和3年度から減価償却を除いても収支が赤字となり、令和3年度から令和4年度にかけて検討し、発信等により既存学科を存続する、学科コースを再編することと併せて、募集停止が一案とされた。

令和4年に理事長から指示を受けた専務理事が関係団体とともにM市長に面談して、短大の存続を求める関係団体の嘆願書を提出し、翌月に市長が来校した際に顧問が対応したが、その後M市から具体的な動きは一切なく、M市は対応しない等の意見が理事会等であった。令和4年度時点では募集停止せずに令和6年度の入学生を募集することとしたが、令和6年度の志

願者が著しく少なく、令和6年1月に募集停止を決定した。

- (サ) 令和3年の時点での募集停止回避の努力については、前回団交の回答及び上記(コ)で説明したとおりである。
- (シ) 募集停止に至るまでの経営改善の取組みについては、前回団交の回答及び上記(コ)のほか、平成10年代には、R課程の指定、H学科のコース変更、G学科への名称変更、H学科との定員入替え等、平成20年代には、F学科のコース再編等、平成30年以後では、S特待生の廃止等を行ってきた。
- (ス) M市への存続の働きかけについては、前回団交の回答及び上記(コ)のほか、平成12年時点では四年制大学を検討し、M市長等や近隣の町村に働きかけをしたことがある。当時、M市は別法人の四年制大学の進出について特別委員会を設置して検討していたが、平成13年に特別委員会が誘致断念の報告をした。

令和5年の県議会の県議の発言については、Q県知事として消極的なゼロ回答であり、M市男女共同参画審議会での委員の発言については、M市男女共同参画計画の素案に対しての一委員の意見であったと認識している。

- ウ なお、B3学長の説明の途中及び説明後に、説明の内容に関して組合から質問があり、B3学長及びB2弁護士は、併設高校からの入学生が少なくなったことや法人として早くから危機感を持っていたこと等の補足の説明を行った。
- エ また、質疑の途中に組合と法人で押し問答があり、組合員の一人が「僕は話、外れたほうが話しやすそうなので、私がいなくて話をして。」と発言した後、法人側出席者から机をたたいた旨の発言があり、同組合員は「机たたいてないですよ。立つ時に手ついただけです。」と発言するやり取りがあり、C1執行委員が「座ってください。」などと、いさめる場面もあった。
- オ 組合は、質問した内容のうち、法人が詳しく回答できなかった内容について、法人で調べた後、後日回答するように次のように依頼した。
 - (7) 上記イ(コ)に関して、令和4年に専務理事が関係団体とともにM市長に面会した際の関係団体の名称を教えてください。その際、M市から「対応しない等の意見があった。」との回答の内

容について、細かく教えてほしい。

(イ) 上記イ(コ)に関して、M市への短大存続等の嘆願書について、市からは必ず文書で回答があるはずだが、法人で回答を確認したのか。

(ウ) 上記イ(サ)に関して、募集停止が一案とされた際に、募集停止を回避する積極的な努力をしたのか、どのような努力をしたのか。

(エ) 上記イ(コ)に関して、短大の経営に対する認識については、令和3年及び令和4年のことしか記載されていないが、これのどこが努力に値するのか教えてほしい。

(オ) 上記イ(ス)に関して、M市への働きかけについて、もう少し詳しく教えてほしい。

カ なお、法人は、事前にFAXで送付した貸借対照表の現物を組合に手交した。

C1執行委員が、同人の自宅のFAXではなかなか読み取れないので、メールで送ってほしい旨伝えると、B2弁護士は、「最初にFAXでしましょうっていうので、FAXで送っただけで。」
「えっとですねちょっと、適宜検討します、そこも。あんまり、私自身はメールはちょっと、やり取りには使わないんで。」と答えた。

キ その後、組合側出席者の一人が、「過去の分析、原因っていうのをこう究明していくってことは、とっても大事なことだと思うんですけど、もう既に、1月から、もうそうですよね、8月ですよ。要求書にあるように、この私立大学、私立、学校法人化、公立大学化を含めたものをどうやってやっていけばいいんだという、そういう未来志向の分析しないと、僕、はっきり言って、今日来て、時間の無駄でした。」などと発言し、退出した。

ク 最後に、組合は、令和6年7月30日付けの要求書(甲13)を法人に手交し説明した上で、同年8月15日までの回答を依頼した。それに対し、B2弁護士は、「そういう要求はあったってことで、こちら対応しますので。」と答えた。

ケ 次回団交日程について、組合は、8月末から9月上旬のできれば週の前半で検討願いたい旨伝え、法人は了承した。

コ 第2回団交は、概ね2時間程度で終了した。

【甲 1 1、1 3、2 9、乙 2】

- (2) 令和 6 年 8 月 9 日、B 2 弁護士は、要求書（甲 1 3）への回答は同年同月 1 5 日までには間に合わない旨及び次回団交期日の候補日を C 1 執行委員に電話で伝えた。

【甲 1 4、3 5、3 6、乙 3】

- (3) 令和 6 年 8 月 1 8 日、C 1 執行委員は、次回団交日程について、法人の都合を早く回答していただきたい旨の F A X を B 2 弁護士に送付した。

【甲 3 6】

- (4) 令和 6 年 8 月 2 0 日、B 2 弁護士は、「次回団交日程は、9 月 3 日（火）1 9 時 3 0 分からとしたい。」と C 1 執行委員に電話で伝えた。C 1 執行委員は、「了解しました。」と返答した。

【甲 3 7】

- (5) 令和 6 年 9 月 2 日 2 2 時 5 4 分、B 2 弁護士は、「令和 6 年 7 月 3 0 日付け要求書に対して次のとおり回答します。なお、今後も同様に書面で回答することを約束したものではありませんことを申し添えます。」と前書きした「令和 6 年 7 月 3 0 日付け要求書に対する回答」（甲 5）及び「前回の団体交渉でできるだけ回答することとしておりました事項につき、当方の判断にて、事前に回答いたします。なお、今後も同様に事前に書面で回答することを約束したものではありませんことを申し添えます。」と前書きした「第 3 回団体交渉に向けた事前回答」（甲 6）を C 1 執行委員に F A X で送付した。

なお、「令和 6 年 7 月 3 0 日付け要求書に対する回答」（甲 5）には、以下のとおり記載されていた。

1 項に対して

応じません。本校の財政状況等から廃止に向けた動きをする限界の時期で募集停止を決断したものであり、公立化等の協議をする余力はなく、短期大学全般、本校に対する学生のニーズも低く、さらに、M 市において本校を公立化する可能性は不明であって、他の地域の四年制大学の公立化を求める動きにおいても地方公共団体が消極的であったりする等しており、公立化以外の事業譲渡等による存続は譲受先がみつかる見込みはなく、学生等を含めて混乱を招くこととなりかねない等のため。

2 項（１）に対して

応じません。財政状況、廃止時期未定等から、ベースアップをできる状況にありません。

2 項（２）に対して

応じません。財政状況、廃止時期未定等から、賞与支給時に状況に応じて、都度検討します。

3 項（１）に対して

応じません。財政状況、廃止時期未定等から、要求内容の上乗せをできる状況にありません。今後、財政状況、廃止時期等を含めて、上乗せの可否・額等を検討していきます。

4 項（１）に対して

応じません。再就職先の確保を保障できる状況になく、その余の事項は再就職先の判断となります。

【甲５、６】

6 第３回団交及びその後第４回団交が行われる前までの経緯

この間、概ね以下の事実が認められる。

(1) 令和６年９月３日１９時３０分から、短大会議室において、組合と法人は、第３回団交を行った。

ア 出席者は、組合側がＡ１執行委員長ほか１０名及び上部団体３名、法人側は、Ｂ３学長、Ｂ４副学長及びＢ２弁護士の３名だった。

イ 最初に、同年８月１５日までに回答を求めた同年７月３０日付け要求書に対する回答（甲５）が、団交前日の夜だったことについて、Ａ１執行委員長が法人に一言求めたところ、Ｂ２弁護士は、「１５日の前に事前に連絡は差し上げています。『間に合いません』と。」などと発言した。

ウ また、組合が、法人から届く文書の名義が「Ｙ法人Ｄ短大代理人」となっていることを指摘したところ、双方でやり取りがあった後、Ｂ２弁護士は、今後はＹ法人名義で出すと答えた。

エ 続いて、Ｂ３学長が、同年９月２日付け「令和６年７月３０日付け要求書に対する回答」（甲５）を基に、組合からの短大の公立大学法人化を含めた別法人による存続、教職員の給与の改善、教職員への賞与の支給、退職金の増額支給、再就職の斡旋のいず

れの要求にも応じないこと及びその理由は財政状況、廃止時期未定等であることなどを順に説明した。

オ 次に、B3学長が、同年9月2日付け「第3回団体交渉に向けた事前回答」(甲6)を基に、令和4年4月の市長に対する要望の内容、令和4年度の市長訪問、学校が従前行ったこと、M市の大学設置の動き、貸借対照表について、順に説明した。

カ 組合が、同回答がFAX文書で貸借対照表が見にくいいため、はっきり見える物を要求したところ、B2弁護士は、現物を持ってきていないと答えた。C1執行委員が、メールで頂きたいと伝えたことに対して、B2弁護士は、郵送で良いか尋ね、C1執行委員は、急がないといけないとの理由から「これを差し上げますので、メールで下さい。」と言い、メールアドレスを記載した紙をB2弁護士の目の前の机の上に置いた。B2弁護士が、「基本的にメールは使わない。」「郵便で送ります。」「メールアドレスを一方的に渡さないでください。」等の発言をする一方、組合が、「郵便は遅い。」「FAXが見えないからメールでとお願いし、メールでやりましょうという時にメールアドレスを差し上げるのは当たり前でしょ。」等の発言をするなど押し問答があった。

キ その後、いくつかの質疑応答がなされた後、組合が、団交に出席している3名は、交渉に対して決定権を有しているのかと質問したことに対して、B2弁護士は、「内容によると思います。ある程度回答して、事実関係とかで分かってる範囲でお答えするとかっていうことはあると思いますけど。例えば決定の内容次第では、やっぱり理事会に諮らないといけないとかっていうところもありますので。全てこの場で回答っていうの、たぶん難しいと思います、学校法人の運営上ですね。」などと発言した。

これに対し、組合は「事実関係のことを調べんと分からんからというふうなことを先ほどおっしゃられて。本当に誠実な団体交渉をするつもりがあるんだったら、事実関係を詳しく知っている人がここに参加しとくべきですよ。」「いくら代理人であったとしても。法人の代理人であったとしても、事実関係は聞かんことには分からない。事実関係は分かんない。そういう人が代理人になってる。それはしゃあないたい、代理人になってもよかつちゃけんね。でも、ならば事実関係を知っている人を横に座らせるとい

うのが、これは誠実な対応ですよ。」等の発言をした。

ク 続いて、令和6年7月30日付けの要求書（甲13）の要求内容のうち「教職員の給与の改善」に対し、法人が同年9月2日付け「令和6年7月30日付け要求書に対する回答」（甲5）で、「応じません。財政状況、廃止時期未定等から、ベースアップをできる状況にありません。」と回答したことを受け、次のようなやり取りがなされた。

組合が、財政状況や廃止時期が決定したならばベースアップはできるか質問したことに對し、B2弁護士は、「財政状況が確定したからといってっていうわけじゃないです。」「えっと、いや、もう財政状況もかなり赤字なので難しいということにはなりません。恐らく廃止時期が確定するのって、かなり。令和8年の。」と答えた。組合が、それならば、短大だけでなく法人の労働者、勤務者、あるいは役員全てにベースアップできないのか尋ねたところ、B2弁護士は、「そこはまだ検討はしていませんけど。」と答えた。更に組合が、「5万円のベースアップはできないということですね。」と質問したことに對し、B2弁護士は、「はい。」と答えた。

組合が、「じゃあそれに近い5万円じゃなくて3万円ならできますとか、2万円ならできますよとか、そういうことは考えておると言うことですね。」と質問したことに對し、B2弁護士は、「いや、それは考えてないですけど。」と答えた。組合がなぜ考えていないのか質問したことに對し、B2弁護士は「5万円で要求は来てたからです。」と答えた。組合は、法人に対して「あのね団体交渉する時に、誠実にやるというのはどういうことか」というと、例えば要求が5万円のベースアップというふうなのが出たとしますよ。出てますよね、現に。5万円はととても無理ですと。なぜならばこういう実態ですからという、『こういう実態』という中身をまず出さないかんわけ。こういう実態がね。それは数字を細かに出すということが一つ。もう一つ、こういう実態だからベースアップ、仮にするとしても幾らまででしょうかねというふうなものも。あるいは、検討すればね幾らぐらいまでだったら出せるかもしれませんとかね。そういうふうなのが誠実な対応だというふうに思います。5万円のベースアップを求めるというふうな

要求に対して、『できません』。それで誠実な対応ができたとは言えませんよ。」と述べた。その後、いくつかのやり取りがあった後、B2弁護士は、「基本的に、もうベースアップをすることはしないというところでは考えてます。」と発言した。

組合が、その代わりに何か用意しているか質問したことに對し、B2弁護士は、「特には用意してないです。」と答えた。更に組合が、ベースアップしたら1年で幾らかかるのかと質問したことに對し、B2弁護士は、「1000万円ぐらいか。」「2000万円とか。正直厳しい厳しいです、正直。」「ある程度、ざく。何ていうんですかね。」と答えた。これに對し、組合は、「真剣に出してるんですよ、こっちは。(中略) 真剣な組合の会議の中で出てきた数値なんですよ、これは。それに対して真剣にそちらも『なんや、これ、できるはずがない』って(…反訳不能)書いてうっちゃけということではないかもしれんけども、僕らにそういうふうな、を思わせるようなね。計算もしたらんのだろうって思わせるような回答ではいかんですよ。」と述べた。

ケ 続いて、組合が、法人が団交の対話内で就職の斡旋も考えていると発言したのに、組合への回答書では再就職の斡旋に関して「応じません。」となっているのは矛盾ではないかと質問したことに對し、B2弁護士は、「保証っていう意味は、100%結果を保証することになるのでそれはできないってことです。『確保に向けて頑張る』っていうことと『結果を約束』とは全然違うので。」「従前の団体交渉の中でも、再就職先の確保等行っていくってことは常にお話していますので、別に矛盾してるとは思ってはないんですけども。」と答え、B3学長は、『『応じられない』『応じません』というのが私は回答だと思うんです。ただ、気持ち的には。気持ち的にはですよ。ありとあらゆる場を通していろんな方に『今度、短大がこうなるんですけど専門性のある教員がこんなにたくさんいます』『学校事務のできる人は何人、これぐらいいます』ということを話をしたりすることは、これは公私にわたって私は、やっているつもりです。」などと答えた。

その後、組合からB3学長がどのような場所で再就職の発言をしているのか質問し、B3学長とやり取りがあった後、B3学長が、「できることを範囲内でしますっていう。」と発言したことに

対し、組合は、「だから、その言い方っていうのはとても無責任に思えます。」と発言し、B3学長は、「そしたら、『できることはします、できないことはできないんです』という。私、自認としてあるんですけど、それを無責任だと言われるんだとしたらどうしたらいいってことですか。」と答え、組合は、「だから、『無理してでも頑張ります』ぐらいを言ってもいいんじゃないですかね。例えばの話ですよ。」と発言した。

コ 次に、退職金の増額の件に話に移り、組合が、法人からの回答は「応じません」となっているが、退職金の上乗せの可否、上乗せ額を検討しているか確認したところ、B2弁護士は、「もう書いてますからね、『検討していきます』ということ。」と回答した。これに対し、組合は、「ならばね書き方が冷たいのよ。『応じません』から言ってるからね。」「はっきり言って書き方がもう少し僕らに伝わるようなね。そちらの気持ちが伝わるような書き方をしてほしいということをおきます。」などと発言した。

サ さらに、組合が、高校のホームページで公開されている令和4年度の決算書類に、B5理事長への3000万円の長期貸付金が記載されていることに関し、法人が一個人に3000万円の長期貸付をしていること、経営が危ないと判断した令和4年に貸し付けていること、決算理事会で承認していること及び当該貸付は法的に大丈夫かということを確認し、今答えられないならきちんと調べて回答するよう法人に求めたところ、B2弁護士は、「検討します。」と答えた。

シ 最後に、次回団交の日程調整があり、押し問答の末、次回団交期日を令和6年9月27日として、第3回団交は、概ね2時間程度で終了した。

【甲14、29、乙3】

(2) 令和6年9月10日、組合は、第3回団交で質問したB5理事長への3000万円の長期貸付金に関し、長期貸付金が承認されたことが分かる理事会議事録とともに文書により回答するよう求める要求書（甲15）を法人へ提出した。

【甲15】

(3) 令和6年9月13日、法人理事会でB5理事長が退任し、B6理事が理事長に選ばれた。

【甲 2 2、乙 4】

- (4) 令和 6 年 9 月 1 9 日、組合は、同年 7 月 3 0 日付けの要求書（甲 1 3）の「1 . D 短大の公立大学法人化を含めた別法人による存続」に対する法人の同年 9 月 2 日付け「令和 6 年 7 月 3 0 日付け要求書に対する回答」（甲 5）についての説明を求める「要求書」（甲 1 6）を法人へ提出した。

要求書文末には、「なお、本要求書は、前回の回答に対しての根拠を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

【甲 1 6】

7 第 4 回団交及びその後第 5 回団交が行われる前までの経緯
この間、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 令和 6 年 9 月 2 7 日 1 9 時 2 0 分から、短大会議室において、組合と法人は、第 4 回団交を行った。

ア 出席者は、組合側が A 1 執行委員長ほか 1 1 名及び上部団体 3 名、法人側は、B 3 学長、B 4 副学長及び B 2 弁護士の 3 名だった。

イ まず、組合が、同年同月 1 0 日付けの要求書で要求した B 5 理事長への 3 0 0 0 万円の長期貸付金が承認されたことが分かる理事会の議事録と文書による回答を求めたのに対して、B 3 学長は、「事実の確認、回答に関する検討ができておりませんので、この時点で回答できない状況です。」と答えた。

ウ さらに組合が、議事録を確認できなかったということかと質問すると、B 2 弁護士は、「そこも含めて検討中。」と答えた。組合が、議事録があるのかも含めてまだ検討中というのが今日の回答かと確認したところ、B 3 学長は、「はい。」と答えた。

エ 組合が、議事録が保管されているのであれば、見るだけなのにどうして検討中という言葉が出るのかと問うたところ、B 2 弁護士は、「そこも含めて検討中なので。」と答えた。

その後、組合が、「そこも含めての意味が分からない。」「募集を停止し、急を要する交渉であるのに、法人が言うほど時間がかかるとは思えない。」「議事録を見ることができなかった理由は何

か。」等の主張や質問をしたところ、B2弁護士は、「本日は回答できない。」「事実の確認ができていない。」「回答に対する検討ができていない。」「議事録を見たかどうかも含めて回答できない。」等の回答を繰り返した。

オ 組合は、法人に対し、「そしたらこの場でですね回答ができるような人員をそろえて来てくださいよ。」と発言した。

カ 次に、組合は、短大の公立大学法人化を含めた別法人による存続に関する同年同月2日付けの法人の回答内容についての要求を記載した同年同月19日付け要求書（甲16）の(1)ないし(6)についての説明を法人に求めた。

まず、B3学長は、(1)について、「公立化のための協議は年単位の時間を要するものであって、かつ公立化できる確約もなく、協議の間、短大を閉鎖せずにいると多額の赤字が続くこととなり、許容できない。」と回答した。

その後、双方でやり取りがあった後、組合が学生の再募集や県の動きに絡めた交渉を求めたことに対して、法人は、「まず前提として、いったん法人として要望等を正式にした場合はですね、おそらくその結論が出るまでは閉めるっていう判断は多分できなくなってしまおうと思って。」「多分おそらくそこまで腹くくってしないとできないことだと思ってるんです。」「こちらとしては、それ自体がもう難しいという判断で募集停止をかけて、学校の廃止に向けてるのに、それ以上赤字っていうのは許容できないと。」と回答した。

キ 続いて、B3学長は、要求書（甲16）の(2)ないし(6)について、次のとおり回答した。

(ア) (2)のニーズを高めるための計画等については、以前説明した本校で行ってきたこととして説明したことである。

(イ) (3)のM市において本校を公立化する可能性は不明としたことについては、M市は4年生大学設立に消極的な姿勢であり、本校に対する支援等もこれまでにはなく、M市も財政的に余裕がない状況にあって、O専門学校において今後、P科が新設されること等を考えれば、M市において本校を公立化するような可能性があるかは不明である。むしろ低いものであると認識しており、M市への要望書の提出については、従前の回答のお

りで、提出をいたしませんというふうにこれまで説明してきている。

(ウ) (4)の地方公共団体が消極的であったりするとしたことについては、M市だけでなく、地方自治体が公立化に消極的である事例が少なくないことを示している。

(エ) (5)の事業譲渡等による存続は、譲受先がみつかる見込みはないとしたことについては、30年ほど前に事業継承の話もあったけれども、それ以降、今はない。その際も教職員の労使関係は引き継がないことを条件としており断った経緯がある。赤字の短期大学を引き継ぎ承継したいという法人は想定できない状況にある。

(オ) (6)の学生等を含めて混乱を招くことになりかねないとしたことについては、募集停止を前提として活動を行っていたところに改めて公立化の要望をすると、本校が存続するか消滅するか不明の状況となり、学生や関係機関が認識、対応に混乱を招くことになる。

ク 法人の回答後、M市への嘆願書について、組合は、「そもそもね大学が出した嘆願書ではないですよ。それはね大学の存続のためにどんな努力をしたかというところの一例として出されてきているからおかしくなる。大学としてはやってみせんとというのが正解じゃないですか。」等の発言をしたところ、B2弁護士は「それは見解の相違になりますので。」「関係団体から出すっていうやり方、よくあるやり方なので。」と発言した。

ケ また、M市へ働きかけるべきということを組合が求めたところ、B2弁護士は、「じゃ、取りあえず、取りあえずっていうか、今いただいて、あのこちらとしてはあのちゃんこの内容とかも理事会に確認した上でももちろん回答、これはですねしてるところありますので、じゃ、改めてこういうご意見が出ましたと、なんか働きかけるべきだということについてはまた検討、あの理事会等も含めて、多分理事会に一回通しましょうかということを含めて検討しようとは思っていますので。ただ、ま、あの本日時点は検討、持ち帰りますと。この場だと取りあえずちょっと応じられませんかという回答になります。いったん持ち帰ります。よろしいですかね。」と発言した。

コ その後、組合が、組合及び法人双方とも進行役を介さずに不規則に発言しているので、お互いルールを守ろうと提案した際、C1 執行委員は、「学長はちゃんと手を挙げて、俺にしゃべらせろというアイコンタクトも示しながら言われているから、僕はよう分かるんで、どうぞって感じで。B2さんのほうが不規則なんですよ。」と発言し、B3 学長は、「C1さんが今こう中心となって話を進めてくださっているわけだから、そういうふうにして後ろの人たちはアイコンタクトとか取れないので、前の人回したり手を挙げたりしていろんな形でやっているんで、みんなで気をつけましょう。」と発言した後、B2 弁護士は、「今日の議論とかで、別に単に確認したところとかも、なんかえらいいきなりちょっと待ってって。いやこっちはちょっといいですかって簡単に確認したのに、そちらが強圧的に来られますよね。C1さんも。お互いにちょっとそこ、私、何回かやめてくださいって言いましたよね。1回目か3回目の時に。大声は出さないでくださいとか呼び方とかやめませんかとか、弁護士はとかって、名前も弁護士はとかって。それちょっとちゃんと、私、最初から。もういいです。ちゃんとしましょうって、私、何回か言いましたよね。お願いしますって。」と発言した。

これに対して、C1 執行委員は、「こちらが言ってることはね、やっぱりね、ちゃんとルールを守って話しましょうと言っているわけ。」と発言した。

サ この発言に続けて、B2 弁護士が、「ちなみに、今日何分に来ました？全然関係ないかもしれませんが。5分前に入ってきてくださいって言いましたけど、もっと前に来てますよね。」と発言し、その後、組合と法人の間で、次のようなやり取りがあった。

C1 執行委員：学校に入ることをあなたたちは禁じてたわけ？

B2 弁護士：敷地って書いてましたよね。

A1 執行委員長：敷地の定義は決めてないでしょ。

組合員：駐車場で待つぐらい（…反訳不能）くださいよ。

C1 執行委員：そういうことを言ってたんか。それならば、なお問題や。

B2 弁護士：私は、申し訳ないですけど、C1さんと話してる時に敷地の定義もちゃんと話しましたよ。どこですかって。（中

略)そこでこの1対1でしたやり取りですね。私そこ確認しましたよ。敷地っていうのはもう土地も含めますって。だからそれ無理っていうことであれば、言っていたらいいんですよ。私そこちゃんとやり取りしましたよ。

C 1 執行委員：じゃあねそんな敷地に5分前に入るのがね、それは無茶なねルールや。

B 2 弁護士：だから訂正すればいいんですよ、それは無理だって。でも私は土地をとってちゃんと確認した上で、分かりましたっておっしゃったので。いやそれはさすがに無理ですって言われたら、考えましようってなりますけど、申し訳ないけど、ここでやり取りしてることをここでした時、全くなんか。

シ その後、電話で行った団交開始時間のやり取りについても、言った言わないの議論が続いた。

ス さらに、次回団交期日は、押し問答の末、令和6年10月22日とし、時間は後日話合いで決めることとなった。

セ 第4回団交は、概ね2時間半程度で終了した。

【甲22、29、乙4】

(2) 令和6年10月16日、組合は、平成29年度に短大から高校へ2億6000万円が繰り入れられていることについて、繰り入れられると判断した理由、利用用途、短大が経営危機と分かっているが繰り入れた理由及び返還(応じない場合は応じない理由)について説明を求める要求書(甲20)を法人に提出した。

要求書文末には、「なお、本要求書は、既成事実に対する回答を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

【甲20】

(3) 令和6年10月17日、組合は、以下の複数の要求書を法人に提出した。

ア 同年7月30日付けの要求書の「2.教職員在籍期間時の保証」に対する同年9月2日付けの法人回答について、ベースアップができないとする具体的な資料の提示と5万円のベースアップをした時の財政見通しを求める要求書(甲17)。

要求書文末には、「なお、本要求書は、前回の回答に対するの

根拠を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

- イ 同年7月30日付けの要求書の「3. 教職員退職時の保証」に対する同年9月2日付けの法人回答について、「上乗せをできる状況にありません」とする根拠となる財政状況の具体的な資料を提示し、組合が提示した「それぞれの退職時期ごとの上乗せ金額」を実施した場合の財政見通しを求める要求書（甲18）。

要求書文末には、「なお、本要求書は、前回の回答に対しての根拠を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

- ウ 令和5年9月22日の理事会で承認を受けて、就業規則第47条（退職金）が（退職金及び功労金）に変更されたことに関連して、B5理事長が退職した際に功労金は支払われたのか、支払われた場合、理事会及び評議員会に諮られたのか、その議事録はあるのか、いくら支払われたのか、支払われている場合、短大が経営危機と分かっているながら支払った理由について説明を求める要求書（甲19）。

要求書文末には、「なお、本要求書は、既成事実に対しての回答を求めるものであり、回答に要する時間はさほど必要ないと思われる。したがって、直ちに回答することを重ねて求める。」と記載されていた。

- エ 団交には、組合の要求あるいは質問に対して、具体的に回答のできる者（B6理事長、B5前理事長、B3理事、B7理事、B8理事、B9事務長）を出席させること求める要求書（甲21）。

要求書文末には、「なお、本要求書は、団体交渉の議題に関係する者が出席することにより、団体交渉を実りのある話し合いとするためもの（原文ママ）であり、団体交渉を早期に解決することを重ねて求める。」と記載されていた。

【甲17、18、19、21】

8 第5回団交

第5回団交について、概ね以下の事実が認められる。

(1) 令和6年10月22日19時15分から、短大教室において、組合と法人は、第5回団交を行った。

ア 出席者は、組合側がA1執行委員長ほか11名及び上部団体3名、法人側は、B3学長、B4副学長及びB2弁護士の3名だった。

イ 団交冒頭、C1執行委員は、今回の団交の進め方について、B5理事長への長期貸付金について及びM市への公立大学法人化等の要請を理事会に伝えて検討するとされたことの二つから進め、その後に、新しく提出した要求書の部分について進めていきたい旨の発言をし、最後に、「これでいいですか。」と確認を行った。

これに対し、B2弁護士は「まず、大前提として、前回の期日で1か月はかかりますと。この期日は間に合わないですけど、いいですかということで確認した際に、いや、別の質問があるから早めにしたいんだということで、まず1点目の、その3000万円の貸付けについては、まだあの回答するということは想定してません。」と発言した。

この発言に対し、C1執行委員は、「僕はまず、答えてくださいと言ってるんじゃないの。僕が言ったのは、こういう進め方でいいいいですかということ、あの確認しようと思ったの。」と発言し、B2弁護士は「いや、だから確認、今してるんです。いや、そういう進め方じゃないですよ。今回の団体交渉はっていう。」と答えた。

ウ さらに、組合側からの「だから、まだだっという回答はその後でいいですよ。今、とりあえずその議題の確認です。」等の発言とB2弁護士からの「日程間に合わないですよってかなりこちらは聞きましたよ。」等の返答があった後、組合と法人の間で、次のようなやり取りがあった。

A1執行委員長：おい、ちゃんと聞かんかい、こら。

B2弁護士：やめてください。あ、ちょっと怖いですが、やめてください。

A1執行委員長：何が怖いのか、こら。

C1執行委員：そういう言い方は。

B2弁護士：ちょっとやめましょう。今日は。

A 1 執行委員長：ちゃんと顔見んかい、ちゃんと顔見て話しせんかい。

(以上のA 1 執行委員長の各発言を「不規則発言」という。)

B 2 弁護士：はい、ちょっとやめます。終了します。はい、終わります、今日は。はい、終わります。

A 1 執行委員長：何言っつんなら。回答せんかい、先に、回答、3000万円の。

B 2 弁護士：終わります。はい、じゃ、今日は終わりますので。

A 1 執行委員長：おまえはおらんでもええんっちゃ、他の人がおればええんだけん。

B 2 弁護士：終わりますしょうか。

B 3 学長：はい。

A 1 執行委員長：何言ってるんだよ、ほんと。

組合員：みんなみんな一生懸命、今日、時間を合わせて来てるんです。

C 1 執行委員：あのね、B 2 さん。

B 2 弁護士：よろしいですか。よろしいですか。私は暴言等があった場合にはやめるという考えでありますので。

エ 以上のようなやり取りがあった後、B 2 弁護士は、「終わります。申し訳ありませんけど、今みたいな態度を取られた時にですね、こちらとしては、学長、副学長を守れませんので。」等発言し、C 1 執行委員が「暴言はこれはこちらのほうから謝ります。」と発言した。

その後、法人側は退席し、実質的な内容に入る前に、第5回団交は、約9分で終了した。

【甲23、29、乙5】

9 第5回団交の後の経緯

第5回団交の後、本件救済申立てまでの間、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 令和6年12月17日、C 1 執行委員は、B 2 弁護士に電話し、第5回団交のお詫び、次回団交冒頭でA 1 執行委員長から謝罪させる旨伝えた上で、団交再開を申し入れた。併せて、日程調整を依頼し、団交1週間前には回答が欲しい旨伝えた。

【争いのない事実】

(2) 令和6年12月19日、法人は、「団体交渉を再開するにあたって、当方として特に問題視しております貴組合の組合員及び上部団体の役員の下記言動につき、今後下記のような言動及びそれらに準じる行為をおこなわないことを書面にて確約いただきたく存じます。書面にて確約いただきましたら、日程調整等を協議したく存じます。」と記載した「ご連絡」(甲24)を組合に送付した。

なお、当該「ご連絡」には、特に問題視する言動として以下の5点が記載されていた。

1. 1回目の団体交渉終了後

上部団体の出席者が学長に対して「教師根性捨てなっせ」と当方出席者の教師としての経歴を侮辱するような発言をした。なお、令和6年4月1日に当方代理人が上部団体の連絡担当者に連絡し、「侮辱ではないか」と抗議するも、「なぜ侮辱と思うかわからない」と回答する。

2. 令和6年4月17日

上部団体の連絡担当者が当方代理人より本校での開催はしないと回答を受けたにもかかわらず、「学校で待っている」と言い、一般的に許されると考えられていない職場占拠を示唆した。

3. 2回目の団体交渉

組合員が机を叩いたうえで、退出しようとした。別の組合員が「無駄な時間過ごした」と言い、退出した。

4. 3回目の団体交渉

上部団体の出席者がメールアドレスを書いた紙を一方的に当方代理人の目の前の机の上に置く。その際、当方代理人は「やめてください」と発言するが、無視する。

5. 5回目の団体交渉

委員長が当方に対して脅すような口調で「おい、ちゃんと聞かんかい、こら。」と発言した。委員長は当方代理人より「やめてください。怖いです、やめてください。」という発言があったにもかかわらず、続けて、脅すような口調で「何が怖いのか、こら。」「おまえはおらんでもええんっちゃ、他の人がおればえ

えんだけん。」と発言を続けた。

(以下、「第5 当委員会の判断」において、上記項目1ないし項目5の各言動を、順に「言動1」、「言動2」、「言動3」、「言動4」、「言動5」という。)

【甲24】

- (3) 令和6年12月20日、C1執行委員は、「5項目のうち1～4を持ち出されていることに驚いております。しかしながら団交を急がなければならないという事情もありますので、ここに確約することを表明いたします。なお、当方が既に提出しております要求書に対する回答および9月27日第4回団交において持ち帰るとされた事項については、十分時間が経過しており、すぐにでも回答が可能と思われますので、ゆうパックで12月25日(水)までにC1に届きますようお願いいたします。」と記載した「ご連絡」(甲25)をB2弁護士にFAXで送付した。

なお、当該「ご連絡」の差出人名義は、「C組合C1」となっていた。

【甲25】

- (4) 令和6年12月24日、B2弁護士は、「令和6年12月19日付けご連絡に対して、貴組合の連絡担当者たるC1氏(C組合)作成の令和6年12月20日付けご連絡を頂戴しました。」「当方は、貴組合に対して書面での確約を求めておりますので、貴組合でのご検討、決定いただいた上で、貴組合名での回答をいただきたく存じます。」「当方が特に問題とされているとしておりました事柄について当方と共通のご認識がないのではないかと危惧を抱きましたので、前記事柄についての貴組合のご認識(問題とされているか否か、何が問題であるかの2点)もあわせて書面で回答ください。」「貴組合から書面での確約及びご認識についての回答をいただきましたら、日程調整等今後の団体交渉について協議したく存じます。」「C1氏よりゆうパックにて令和6年12月25日までに送付するよう要求がありましたが、事前送付することをそもそも合意しておらず、団体交渉時に回答する予定であって、応じかねます。」と記載した「ご連絡」(甲26)をC1執行委員にFAXで送付した。

【甲26】

(5) 令和7年1月6日、C1執行委員は、「2024年12月19日発の貴代理人からの『ご連絡』にてご指摘のありました5項目について、確約することをここに表明いたします。特に、ご指摘の『項目5』につきましては、してはならない言動であったと認識しており、今後このような言動及びそれらに準じる行為を行わないことを改めて確約いたします。」と記載したA1執行委員長名義の「確約書」(甲27)をB2弁護士にFAXで送付した。

【甲27】

(6) 令和7年1月8日、B2弁護士は、「令和6年12月24日付けご連絡にて、同月19日付けご連絡にて当方が特に問題とされているとしておりました事柄について貴組合のご認識(問題とされているか否か、何が問題であるかの2点)について書面で回答を求めておりましたが、前記確約書では、『項目5』について『してはならない言動であった』とのみ回答があり、項目5については何が問題であるか、項目1～4については問題とされているか及び何が問題であるかについて、回答がありません。つきましては、前記令和6年12月19日付けご連絡にて当方が特に問題とされているとしておりました事柄について貴組合のご認識(問題とされているか否か、何が問題であるかの2点)について書面でご回答ください。」と記載した「ご連絡」(甲28)をC1執行委員にFAXで送付した。

【甲28】

10 本件救済申立て

- (1) 令和7年1月27日、組合は当委員会に対し、上記第1の1ないし5について、救済申立てを行った。
- (2) 令和7年5月30日、組合は当委員会に対し、上記第1の6について、救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

11 本件救済申立てに関わるその他の事情

本件救済申立てに関して特記するその他の事情として、以下の事実が認められる。

- (1) 令和7年3月26日、当委員会が行った第1回調査において、本件救済申立てについて、組合は、早期解決と和解による解決の意向

を示し、法人は、和解による解決の意向はないと表明した。

【審査の全趣旨】

- (2) 令和7年5月23日、当委員会が行った第2回調査において、法人は、B5理事長への長期貸付金、退職金及び功労金並びに高校への繰入金に関する組合からの質問については、第5回団交が途中で終わり、その後団交を開催していないので回答できない旨の説明及びこの点に関しては、団交外で回答する必要はないという認識である旨の説明を行った。

また、同日時点において、上記の組合からの質問に対しては、回答するかどうかも含めて検討未了であると説明した。

【審査の全趣旨】

- (3) 令和7年6月20日、当委員会は、第3回調査において、両当事者に団交再開及び本件救済申立ての和解による解決を促した。組合側は、和解に応じる意向を示した。法人側は、いったん持ち帰り、同年7月4日までに、意向を当委員会へ提出することとなった。

【審査の全趣旨】

- (4) 令和7年7月4日、法人は、当委員会に対し、和解による対応を考えていないとの上申書を提出した。

【審査の全趣旨】

- (5) 令和7年9月19日現在、第5回団交に続く団交については、日程調整も含めて行われていない。

【争いのない事実】

第4 争点

- 1 法人が、下記各回答を各団交前日にしたことは、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。
 - (1) 2024年4月10日付け「第1回団体交渉での質問事項」に係る令和6年7月29日付け「第2回団体交渉に向けた事前回答」
 - (2) 第2回団交で組合が質問した事項に係る令和6年9月2日付け「第3回団体交渉に向けた事前回答」
 - (3) 2024年7月30日付け「要求書」に係る令和6年9月2日付け「令和6年7月30日付け要求書に対する回答」
- 2-1 法人が、第5回団交を組合の不規則発言後すぐに一方的に終了したことは、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。

- 2-2 令和6年12月17日に組合からの団交再開の申入れを受けた後の次の文書による法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。
- (1) 令和6年12月19日付け「ご連絡」
 - (2) 令和6年12月24日付け「ご連絡」
 - (3) 令和7年1月8日付け「ご連絡」
- 3 法人が、団交において、代理人弁護士、学長及び副学長の3名で出席して対応したことは、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。
- 4 法人が、団交に上部団体が出席することについて、「団交開始の5分前から」「団交終了後の5分後まで」と制限したことは、労組法第7条第3号に当たるか。
- 5 法人が、組合に対し、学内での会議等を行うことを認めなかったことは、労組法第7条第3号に当たるか。

第5 当委員会の判断

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 組合の要求書や組合から出た質問等に対して速やかに回答する努力をせずに、団交前日に回答するという法人の行為は、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務に反し、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

そして、第1回団交で組合が質問したことに対して「後日文書で回答する」旨を約束し、さらにその事を2024年4月10日付け「第1回団体交渉での質問事項」で確認したにもかかわらず、「第2回団体交渉に向けた事前回答」について、同年7月29日、つまり第2回団交の前日に回答するという法人の対応は、不誠実である。

このことは、組合を、回答の吟味をする時間もないまま団交に臨まざるを得ない状況にさせ、交渉力を抑制するものであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

なお、このような状況は、第3回団交でも同様であった。

イ 時間外なら施設内で組合会議ができて上部団体もそれに参加できるという条件がそろっていたとしても、組合への回答が、団交の前日の同年9月2日の22時54分では、組合内部で回答の

分析や評価及び対応をまとめるのは困難であり、施設内での組合会議や上部団体の施設内立入り制限を受けている条件下では、絶対に無理なことである。

- ウ 第1回団交において、C1執行委員が「いっぱい宿題を出しておりますので、次回までにできれば文書で事前に今日の宿題について答えていただきたい。」と依頼したのに対して、B2弁護士は「はい。もうできるだけ文書で。」と答えている。また、2024年7月30日付け「要求書」について、同年8月9日に、B2弁護士がC1執行委員に「要求書への回答は、8月15日までは間に合わない。なるべく早く回答はする。」旨の電話連絡をしてきたことは、法人には事前に回答しなければならないという認識があったことを示す。

いずれも「事前に回答する」という約束があったことを示しているものである。

- エ 団交前日に回答したとしても、「団交の進展が遅れることもなく」及び「誠実な対応を通じて十分な回答をすることができた」と評価されるという二つの要素を満たせば、団交前日に回答する行為自体が不当労働行為になることはない。日本IBM事件（東京地裁平成14年2月27日判決）においては、このことを明確に判示している。

2024年4月10日付け「第1回団体交渉での質問事項」の質問⑬を例にとると、回答は、第2回団交の前日だった。第2回団交においても、「調べて後日回答する。」となった。また、「調べて後日回答する。」とした回答も、届いたのは第3回団交の前日だった。さらに、4回の団交を通して、今なお、質問⑬について、十分な回答はなされていない。

このように、「団交前日に回答する」行為によって、団交の進展はますます遅れ、しかも、組合が合意を求める努力をし、具体的な点について回答を求めたにもかかわらず、法人は具体性を欠く不十分な回答しかせず、したがって、その回答の具体的根拠について説明できず、必要な資料の提示もなく、法人は誠実対応義務を果たしていない。

以上のとおり、質問⑬に対する法人の対応を見ても、上記で述べた二つの要素をともに満たしていないことを示すから、法人の

「団交前日に回答する」行為は、事前に回答するという約束の有無にかかわらず、不当労働行為になる。

(2) 法人の主張

ア 事前での文書回答については、誠実交渉義務に含まれているものではなく、現に団交時に口頭で回答しており、不当労働行為に該当しない。

イ 法人から組合への回答が団交の前日では、組合内部で回答の分析や評価及び対応をまとめるのは困難であるとの組合の主張については、争う。

ウ 第1回団交において、C1執行委員から「いっぱい宿題を出しておりますので、次回までにできれば文書で事前に今日の宿題について答えていただきたいというふうに思っております。」と言われた際に、B2弁護士が「はい。もうできるだけ文書で。」と答えているとおり、できるだけ文書で事前に回答するというものであり、事前に文書で回答することは確約していない。

また、2024年7月30日付け「要求書」について、同年8月9日にB2弁護士が組合側のC1執行委員と電話した際には、「できれば次回にはしたい。」旨話をし、回答期限を約束していない。

エ 組合は、東京地裁平成14年2月27日判決を引用して、事前に回答する約束がない場合であっても、団交前日の回答が不当労働行為となる要件を主張しているが、引用する裁判例はそのような事例のものではなく、組合の独自の解釈である。

また、組合が例として挙げる質問⑬のM市の働きかけについても、十二分に回答している。

(3) 当委員会の判断

組合は、組合からの要求書や質問等に対して速やかに回答する努力をせずに、団交前日に回答するという法人の行為は、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務に反し、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、回答の吟味をする時間もないまま団交に臨まざるを得ない状況にさせ、交渉力を抑制するものであり、同条第3号の支配介入に該当すると主張する。よって、以下、この点を検討する。

第3の4(12)及び第3の5(5)で認定したとおり、第2回団交及

び第3回団交の開催に当たって、「第2回団体交渉に向けた事前回答」、「第3回団体交渉に向けた事前回答」及び「令和6年7月30日付け要求書に対する回答」について、法人は、それぞれ各団交日の前日に組合に対して回答したことが認められる。

確かに、一般に労働組合が団交を申し入れるに当たって、使用者に文書による事前の回答を求め、使用者がこれに応じて事前に回答することはあり得るし、組合が主張するとおり、十分な時間的な余裕が確保された上で、団交の前に事前に回答されることにより、事実関係等が明らかになり、また、事前に回答内容の検討ができることから、団交の円滑な進行に資する面はあると思われる。とりわけ、本件においては、第3回団交に当たって、法人は団交の前日の22時54分に回答したのであって、時間帯からしても、これでは、組合は事前に法人の回答内容の検討が十分できなかつたことが容易に推察できる。

しかしながら、労働組合が文書による事前の回答を求めたとしても、労使間で団交のルールとして合意されている場合等は別として、当然に使用者に文書による事前の回答が義務付けられるわけではないし、要求や質問に対して文書での回答をするかどうか、いつ回答するかは団交の手續及び運営に関する事項であり、団交ルールの設定の問題として、双方の事前折衝や団交の中で決められるべき事項と解されるものである。

この点、組合は、「事前に回答する」との合意が法人とあったか否かについて、1点目として、第1回団交において、C1執行委員が「次回までにできれば文書で事前に今日の宿題について答えていただきたい。」と依頼したことに対して、B2弁護士が「はい。もうできるだけ文書で。」と答えたこと、2点目として、2024年7月30日付け「要求書」について、同年8月9日に、B2弁護士がC1執行委員に「要求書への回答は、8月15日までには間に合わない。なるべく早く回答はする。」旨の電話をしたことを挙げ、これらはいずれも「事前に回答する」という約束があったことを示すものと主張するところ、1点目については、第1回団交において、第3の4(1)ウで認定したとおり、B2弁護士が「はい。もうできるだけ文書で。」と回答し、B2弁護士は回答期限には一切触れていないことから、事前の回答を約束したものと認められない。次

に、2点目について、法人は、B2弁護士が「できれば次回にはしたい。」旨の話をし、回答期限については約束していないと主張し、組合の主張を否定しているが、仮に組合の主張が事実だとしても、組合が主張するB2弁護士の発言については、組合が回答期限として要求している同年8月15日には間に合わないとの意味での発言と考えられるものであり、これをもって事前に回答するとの約束があったとする旨の組合の主張は認めることはできない。

以上のとおり、本件においては、上記の組合の主張を考慮しても、法人が要求事項等を事前に組合に回答するとの合意があるとは認められないものである。また、本件救済申立てにおいて、組合は、質問事項等に対し、遅くとも7日以上前には回答するように法人に求めているが、そもそも、組合は、団交において、このことを協議事項として法人に求めたことはなく、かつ、事前の回答を行うことについて、双方に合意があったことを示す証拠は他にも見当たらない。

したがって、第2回団交及び第3回団交に当たって、法人が団交の前日に文書で回答したことは、上記のような事情の下では、誠実交渉義務に反しているとは言えないことから、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当せず、また、組合の交渉力を抑制する支配介入を行ったとも認められないことから、同条第3号の不当労働行為に該当しない。

なお、組合は、東京地裁平成14年2月27日判決を示し、「団交の進展が遅れることもなく」及び「誠実な対応を通じて十分な回答をすることができた」と評価されるという二つの要素を満たせば、団交前日に回答する行為自体が不当労働行為になることはないが、本件は、これら二つの要素を満たしていないので、法人の「団交前日に回答する」行為は、事前に回答するという約束の有無にかかわらず、不当労働行為になるとも主張する。

しかしながら、組合が示す東京地裁判決は、「団交前日に回答する」行為について、事前に回答するという約束の有無にかかわらず、不当労働行為になることの要件を判示したのではなく、使用者が誠実に団交に当たったかどうかの評価の仕方を示したものであり、かつ、既に述べたとおり、そもそも事前の合意がない本件においては、使用者に文書による事前の回答が義務付けられることにはなら

ないことから、組合の上記主張は独自の見解と言わざるを得ず、採用することはできない。

2 争点2-1について

(1) 組合の主張

ア 裁判例や他県の命令から見ても、第5回団交の途中で、A1執行委員長の発言を理由に、法人が団交中止を宣言し、退室したことは適切でなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当し、同時に同条第3号に該当する。なお、A1執行委員長の発言が始まるのが団交開始後5分55秒で、B2弁護士が終了宣言を言い終わるのが6分09秒であるから、わずか14秒の間に、B2弁護士は、終了を判断し、それを宣言している。

イ B2弁護士は、第5回団交において、A1執行委員長の不規則発言に対して、「学長、副学長を守れませんので。」「こちら使用者側を守れませんので。」と言って、団交を途中でやめ、学長及び副学長を促して団交会場から退室した。これは、依頼人(法人)を守る立場を主張するのみで、団交担当者としての「合意達成の可能性を模索する義務」を忘れたか放棄した姿であることを顕著に示している。

ウ B2弁護士が「(交渉を)終わります。」と発言する前に、A1執行委員長が行った発言は、「おーいおい。なめるのかーい。」「××何が怖いのか、こりゃ。」「こっち側向いて、顔を見て話をせんかい、こりゃ。」の3つであるが、これは、法人側の人物を誹謗中傷するような言葉、人格を否定するようなものではない。なお、第5回団交の記録(甲29)によると、A1執行委員長の「お前がおらんでもええんちゃ。」発言は、第5回団交の反訳(乙5)によれば、B2弁護士が「はい、ちょっとやめます。終了します。はい、終わります。今日は、はい、終わります。」「終わります。はい、じゃ、今日は終わります。」と、「やめます。」や「終わります。」を5回も言った後である。

エ 第5回団交の記録(甲29)によると、A1執行委員長の不規則発言後も、双方の言い分が次々に出されていったが、互いの話は、きちんと聞き取れて、やり取りもできており、法人と組合とのやり取りが喧噪状態になるということにはなかった。

オ 第4回団交において、何度も回答を遅れに遅らせておきながら、他方で第5回団交において、協議の進め方に異議を唱え続けるB2弁護士に組合員もイライラ感が募っていき、我慢できずに、A1執行委員長が不規則発言をしてしまったと言える。

(2) 法人の主張

ア 具体的協議の前に打ち切った理由は、組合出席者からの暴言等により強い危険を感じ、法人側出席者の安全を確保できないと判断したためである。

イ A1執行委員長の暴言は、その直前の状況（C1執行委員が独自の認識に固執し声を荒げる等し、B2弁護士が「なぜそうやって声を荒らげるんですか。」と制している。）、B2弁護士が終了を発する前に「やめてください。」等と言う等しても暴言をやめなかったこと、暴言の内容・態様、これまでの経過等を踏まえれば、法人において、強い危険を感じさせ、安全等を確保できないと認識させるに十分なものであって、社会通念上必要性及び相当性を欠き、法人が第5回団交を終了したのは合理的かつ正当である。

ウ A1執行委員長が脅すような口調で「おい、ちゃんと聞かんか。」「何が怖いのか。こら。」「おまえはおらんでもええんっちゃ。他の人がおればええんだけん。」と発言したことは、大声で威圧するものであり、かつ、その内容は代理人の排除という不当な要求を求めるものだった。代理人を排除して業務を行わせようとするもので業務を妨害するものである。さらに、「おまえはおらんでもええんっちゃ。」というのは、代理人が不要、有害であることを示唆するものであって、侮辱である。

エ 第5回団交において、C1執行委員が間違った認識の内容に声を荒げて、法人側が同人の声を荒げることを静止するも、それに便乗する形でA1執行委員長が暴言を行い、その後も喧噪（騒がしい）状態に至った。

オ 第4回団交において、B2弁護士は、事実確認をできていない、回答をどうするかも検討できていない等と説明したが、その時点での回答等の検討ができておらず、回答等できなかったのはやむを得なかったものである。イライラが募れば暴言を言うのは社会通念上許される行為ではない。

(3) 当委員会の判断

法人は、第5回団交において、A1執行委員長の不規則発言後、すぐに一方的に終了した理由は、その直前の状況（C1執行委員が声を荒げたことやB2弁護士が「やめてください。」等と言っても、暴言をやめなかったこと。）や暴言の内容・態様、これまでの経過等を踏まえれば、法人において、強い危険を感じさせ、法人側出席者の安全等を確保できないと認識させるに十分なものであったためと主張する。よって、法人の主張する団交を一方的に終了した上記の理由が、団交を拒否することができる正当な理由になるか否かについて、以下、検討する。

第3の8(1)ウで認定したとおり、第5回団交において、B2弁護士が「はい、ちょっとやめます。終了します。はい、終わります、今日は。はい、終わります。」と団交を終了する発言を行うまでに、A1執行委員長は、「おい、ちゃんと聞かんかい、こら。」、「何が怖い、こら。」及び「ちゃんと顔見んかい、ちゃんと顔見て話せんかい。」の3つの不規則発言を行ったことが認められる。

これらの発言は、不穏当な言動であり、交渉態度として必ずしも是認されるものではない。しかしながら、利害が大きく対立する関係にある労使の交渉において、ある程度厳しい応酬や交渉態度が出現することもやむを得ないと言うべきところ、本件においては、A1執行委員長が不規則発言をするに至った背景として、第3の8(1)イ及びウで認定したとおり、組合が単に協議の進め方を確認したことに対して、B2弁護士が、「まず1点目の、その3000万円の貸付けについては、まだあの回答するということは想定していません。」などと発言するなど、組合と法人のかみ合わない議論が続いたことに触発されたという事情も認められる。

そして、これらの不規則発言については、いずれも法人側出席者に対して暴力等の行使を示唆するものでなく、実際に有形力の行使は一切行われていないのであって、法人が主張するように、法人に強い危険を感じさせ、法人側出席者の安全等を確保できないと認識させるに十分なものとは認め難いものである。

さらには、A1執行委員長が不規則発言を行った後も、第3の8(1)ウ及びエで認定したとおり、双方の発言は聞き取れて、組合と法人のやり取りはできており、団交が継続できないような喧噪状態

とまではなっておらず、その後、暴力にエスカレートするような具体的兆候はうかがわれないことからすると、不規則発言により、団交が継続できない程度の支障が生じていたとは認められない。

以上のとおり、第5回団交におけるA1執行委員長の発言は、組合として自省すべき点はあるが、法人がA1執行委員長の不規則発言を理由として団交を終了したことに正当性があるとは認められず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。また、法人の当該行為は、組合の団体交渉権を軽視するものであり、組合員の組合の交渉力に対する不信を醸成し、その弱体化を招くものであるから、組合に対する支配介入であると言わざるを得ず、同条第3号の不当労働行為に該当する。

なお、法人は、A1執行委員長が不規則発言をする直前に、C1執行委員が声を荒げたこと、B2弁護士が「やめてください。」等と言っても、A1執行委員長が暴言をやめなかったこと、第5回団交までの経過等を踏まえれば、A1執行委員長の不規則発言については、法人において危険を感じさせるには十分なものと主張するが、既に述べたとおり、その後の当該団交の状況を見ると、団交が継続できないような喧噪状態とまではなっておらず、また、第4回までの団交については、団交の途中で中断されるような出来事もなく、概ね平穩に開催されてきたことが認められる。加えて、B2弁護士はA1執行委員長の不規則発言を受けて僅か10数秒で団交を終了する発言をしていることが認められるが、団交の状況からは、団交を緊急的に終了しなければならない程の危険性が迫ったものとはいえず、これらの事情を鑑みると、法人の上記主張は認めることができない。

また、法人は、上記の3つの不規則発言以外にも、A1執行委員長の「おまえはおらんでもええんっちゃ。他の人がおればええんだけん。」との発言について、代理人であるB2弁護士を侮辱するものとも主張しているが、第3の8(1)ウで認定したとおり、同発言は、B2弁護士が「終わります。はい、じゃ、今日は終わりますので。」と団交を終了することを宣言した後の発言であり、団交を終了することの理由として認めることはできない。

3 争点2-2について

(1) 組合の主張

- ア 令和6年12月19日付け「ご連絡」、同年同月24日付け「ご連絡」及び令和7年1月8日付け「ご連絡」は、いたずらに団交再開を遅らせる労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、同時に同条第3号に該当する。
- イ 令和6年12月19日付け「ご連絡」に記載された組合の言動1ないし言動4は、組合の言い分を聞き十分な議論がなされてその是非が判断される（あるいは判断できないかもしれない）事柄である。にもかかわらず、言い分を全く聞かずに、一方的に非として、言動5と同列に並べて誓約を求めている。仮に、誓約書に組合の言い分を書けば、さらに団交再開は遅れることになり、法人の団交を可能な限り遅らそうとする不誠実な態度を示している。
- ウ 令和6年12月24日付け「ご連絡」については、「問題とされているか否か、何が問題であるか」の2点も追加して回答するよう求めており、回答次第では、日程調整は、さらに遅れることを示唆した文書である。さらには、令和7年1月8日付け「ご連絡」は、それを繰り返すことによって、次回団交開催を一層遅延させることにしている。
- エ 岡山県労委平成25年3月14日命令及び東京地裁平成26年1月20日判決の事例において、暴言や威嚇的な言動、誹謗中傷の度合いは、本件において法人が問題にする組合の5つの行為に比べて、はるかに大きい。それでも、これらの2つの事例においては、組合の団交における暴言や威嚇的な言動、会社に対する誹謗中傷を理由にした団交拒否は、不当労働行為であると判断している。
- オ 組合の言動1ないし言動5について、「強い危険」「安全等を確保できない」とは、具体的にどういう状況になることを想定しているのか説明がないので分からないし、組合側の発言によって、法人側が、なぜそれほどの「強い危険」を感じ、「安全等を確保できない」と認識したのかが、説明がないので分からない。法人の言う「強い危険を感じさせ、安全等を確保できないと認識させるに十分なもの」とは、裏付けのない、自らの正当性を言うためだけの主張にすぎない。

カ 組合の言動 1 ないし言動 4 について、「実力行使等問題のあるおおよそ正当性のない行為である。」「受忍限度を超える。」「強い恐怖等を感じる。」「法人の安全を確保できない。」のであれば、何故、法人がその時に強く指摘しなかったのかという疑問がますます大きくなる。

キ 令和 6 年 1 2 月 2 4 日付け「ご連絡」は、法人が発出した同年 1 2 月 1 9 日付け「ご連絡」に対して回答した 2 0 2 4 年 1 2 月 2 0 日付け「ご連絡」について、「C 1 執行委員名の回答では駄目だ。労組名の回答を求める」というものであり、C 組合は組合の上部団体であるから、加盟組合の代理もできることを否定した言い分であり、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たる。法人は、特に問題にする言動として、令和 6 年 1 2 月 1 9 日付け「ご連絡」で、5 点挙げているが、言動 1 は、第 1 回団交終了後に上部団体役員と法人の交渉担当者が話しているときの上部団体役員の発言であり、言動 2 は窓口同士の電話での C 1 執行委員の発言であり、言動 4 は団交中の C 1 執行委員の行動である。このように、言動 1、言動 2 及び言動 4 は、交渉担当者となった上部団体役員の言動である。

したがって、法人が、C 組合 C 1 名義ではなく組合名義での回答を求めたこと及び令和 6 年 1 2 月 1 9 日付け「ご連絡」により確約を求めたことについて、当然組合からの回答を想定したものであったとするのは、5 点のうち 3 点が上部団体役員の言動であることを無視した乱暴な要請であり、上部団体の意義を無視ないし否定する行為である。

ク C 1 執行委員名で回答した 2 0 2 4 年 1 2 月 2 0 日付け「ご連絡」について、法人は、「上部団体においても団体としてそのような認識であったとは考えにくい。」と主張し、上部団体の認識にまで介入している。そして、上部団体は加盟組合を指導する立場でもあるから、当該文書は「上部団体はそのようなことをしないし、加盟組合にもさせない。」という意味をより強く表すものであるとの組合の主張に対し、法人は、「上部団体がそのような意思表示をすることをそもそも求めていない。」と主張している。これは、上部団体と加盟組合の関係を無視した不当な介入である。

(2) 法人の主張

- ア 組合の言動 1 ないし言動 5 については、組合及びその上部団体において、繰り返す蓋然性があり、組合も誓約及び回答に異議を述べずに応じていたこと等からすると、誓約書の提出等を求める行為は、不当労働行為に該当しない。
- イ 令和 6 年 1 2 月 1 9 日付け「ご連絡」において、組合の言動 1 ないし言動 5 について、組合に誓約書を求めた理由は、これらは、それぞれ単独でも法人の平穩・安全を脅かしかねないものであり、これらの言動が第 5 回の暴言まで至らせた大きな要因・原因となっており、第 4 回までの言動については、組合から謝罪等を含めて問題であることを認める態度はなく、今後の団交ないしそれらに関して同様の事柄を防ぐために、必要かつ相当と考えたためである。
- ウ 組合が回答した 2 0 2 4 年 1 2 月 2 0 日付け「ご連絡」には、「1～4 を持ち出されていることに驚いています。」という記載があり、誓約を求められている状況でこのような記載をしてきており、組合の言動 1 ないし言動 5 の行為が繰り返されるおそれが高いと判断せざるを得ず、やむを得ず令和 6 年 1 2 月 2 4 日付け「ご連絡」を発出した。また、2 0 2 5 年 1 月 6 日付けで、組合の言動 1 ないし言動 5 について今後行わない旨を誓約する旨の文書が組合から届いたが、言動 1 ないし言動 4 を問題と思っているか、言動 1 ないし言動 5 について何が問題であるかの記載がなかったため、その回答を求めて、令和 7 年 1 月 8 日付け「ご連絡」を発出した。
- エ 組合の言動 1 については、学長の教員としての経歴や考え方をおとしめることであり、いわゆる侮辱である。言動 2 については、正当性がないと考えられている職場占拠という実力行使を示唆し、法人の学長等の施設管理権を侵害するものである。言動 3 については、そう広くない部屋で、さほど離れていない机をたたくものであって、物に当たる有形力の行使であった。言動 3 のうち、「無駄な時間過ごした。」と言って退出した行為については、「無駄な時間」というのは法人の言動が無駄であることを示唆するのであって、侮辱である。言動 4 については、書類のやり取りにつき F A X や郵便でのやり取りを合意したにもかかわらず、メールアドレスという極めて個人的な情報を記載した紙を一方向的に置

き、法人にその管理・処分を強いるものであり、かつ、B2弁護士が「やめてください。」と言うも無視する等、実力行使と評価されるものであった。言動5については、大声で威圧するものであり、かつ、その内容は代理人の排除という不当な要求を求めるものである。

以上のとおり、組合の言動1ないし5は、正当性のない行為である。

オ 組合の言動1について、組合は必要性がなくとも侮辱行為を行い、今後も問題のある行為を行うのではないかという強い危惧を抱き、かつ強い恐怖を感じさせた。言動2について、施設管理権を侵害する内容を示唆されたことで、危惧したとおりに問題のある行為を行うことを認識し、およそ正当でない実力行使等に対する著しい強い恐怖を感じた。言動3のうち、机をたたくことについて、突然の社会通念上許されない行為に驚がくするとともに、有形力の行使を行うこと自体に強い恐怖を感じた。言動3のうち、組合員の侮辱や部屋から出て行ったことについて、組合において、そのような行為を止めることができないことから、今後も問題のある行為が続くのだという強い危惧と恐怖を抱いた。言動4については、危惧したとおりに問題のある行為を行うということを認識し、正当でない実力行使を行うことに強い恐怖を感じた。言動5については、暴言の内容も極めて不当な内容であって、この状態が継続しては、法人側の身体の安全、自由が確保できない、出席者を排除されるという極めて強い恐怖を感じた。

以上のとおり、組合の言動1ないし言動5については、強い恐怖等を感じるものである。

カ 組合の言動1ないし言動5については、上記エのとおり、およそ正当でない行為であり、法人においてそれを受忍する理由は一切なく、したがって受忍限度を優に超えるものである。また、これらの行為は繰り返されており、法人側において、上記オのとおり、恐怖等を感じていた。組合は、現在に至っても、言動1ないし言動4については、問題であると認めておらず、繰り返す蓋然性が高いというほかない。したがって、法人側の身体等の権利・利益に対する安全を確保できず、そのような安全が確保できない状態であれば、団交の実施は無理である。

キ 令和6年12月19日付け「ご連絡」に対する回答は、「C組合C1」名義で作成されているが、その前提となる上記「ご連絡」は組合執行委員長宛てであり(文書のやり取りをC1執行委員長宛てにすることとされていたにすぎない。)、組合執行委員長名義での回答がなされるべきものであるところ、同回答は、上部団体の役職名なしの個人名義で作成され、どのような立場で作成されたかすら判然としないものであった。また、組合は、上部団体の役員の行動に対して、組合に確約等を求めるのは上部団体への不当な干渉等であると主張するが、組合は自らの意思で対応を任せたと考え、その対応の効果や責任は組合に帰属すると考えるのが相当かつ合理的である。したがって、組合に確約を求めることは相当かつ合理的である。

ク 組合は「上部団体においても団体としてそのような認識であったとは考えにくい。」との法人の主張について支配介入とするが、上部団体として出すのであれば議長名で出すのが通常であると考えられ、2024年3月8日付け「労働組合結成通知書」及び同日付け「要求書」では、現にそのようにされており、そのような体裁でないこと等からすれば、「考えにくい」と考えるのが相当かつ合理的である。

(3) 当委員会の判断

法人は、令和6年12月19日付け「ご連絡」を発出した理由として、同文書に記載された組合の言動1ないし言動5については、いずれも優に受忍限度を超えた正当性のない行為であり、単独でも法人に強い恐怖を感じさせ、安全の確保ができないためと主張している。また、その後、同年同月24日付け「ご連絡」及び令和7年1月8日付け「ご連絡」を発出した理由として、組合が回答した内容からは、それぞれ、言動1ないし言動5の行為が繰り返されるおそれが高いと判断せざるを得ないこと、言動1ないし言動4を問題と思っているか、言動1ないし言動5について何が問題であるかの記載がなかったためと主張する。

よって、法人が主張するこれら3つの文書を発出した上記の理由が、団交を拒否することができる正当な理由になるか否かについて、以下、検討する。

法人が問題のある言動として挙げる組合の言動1ないし言動5

の行為の評価は双方に争いがあるものの、これらの言動を行ったこと自体は、組合も概ね認めている。そして、組合のこれらの言動については、団交における組合の言動としては適切とは言い難い面もあるが、いずれも法人側出席者に対して暴力等の行使を示唆するものでなく、一つ一つの行為の態様を見ても、団交が継続できない程の暴言や行為とは評価できないものである。

さらには、組合の言動 1 ないし言動 4 は、第 3 回団交までの言動であるが、第 4 回までの団交については、団交の途中で中断されるような出来事もなく、概ね平穏に行われており、かつ、第 1 回団交から第 4 回団交までの団交記録（乙 1 ないし乙 4）によると、いずれの団交においても、法人の団交出席者が身体の安全が確保できないような恐怖を常に抱えて団交に臨んでいたことは一切うかがわれないことからすると、法人が主張するように、これら組合の言動 1 ないし言動 4 について、法人側出席者に強い恐怖を抱かせ、身体の安全が確保できず、団交の実施ができないような言動とは認めることはできない。

そして、組合の言動 5 についても、上記第 5 の 2 (3) で判断したとおり、強い恐怖を抱かせ、身体の安全が確保できず、団交の実施ができないような言動とは認めることはできないものである。

加えて、組合の言動 2 について、令和 6 年 4 月 17 日、C 1 執行委員が「学校で待っている。」と言い、職場占拠を示唆したと法人が主張する点について、第 3 の 4 (4) で認定したとおり、法人が当委員会に申請したあっせん申請書の別紙には、同年同月 18 日の出来事として、「上部団体役員 C 1 氏は、(中略) 明日 N ホテルで第 2 回団体交渉を実施したいということになった、どうであるか、明日関係事業所では待たない旨言った。」と記載されており、当該発言の翌日には、法人は、組合が短大外での第 2 回団交の開催を受け入れ、短大で待つことはないことを既に認識していたと認められることから、法人の主張を認めることはできない。

また、法人が上記 3 つの文書を発出した理由として、組合において言動 1 ないし言動 5 の行為が繰り返されるおそれが高いこと、組合が回答した文書に言動 1 ないし言動 4 を問題と思っているか、言動 1 ないし言動 5 について何が問題であるかの記載がなかったためと主張している点については、第 3 の 9 (1) で認定したとおり、

同年12月17日に、C1執行委員がB2弁護士に対して電話をかけ、団交再開の申入れと併せて組合の言動5について謝罪し、A1執行委員長からも法人に謝罪させることを伝えていること、第3の9(3)及び(5)で認定したとおり、同年同月20日に、「C組合C1」名で、組合の言動1ないし言動5を今後行わない旨の文書を提出していること、組合名での確約書の提出との法人の求めに応じ、令和7年1月6日に、組合の執行委員長名で、「今後このような言動及びそれらに準じる行為を行わないことを改めて確約いたします。」との確約書を重ねて提出していることからすると、組合は自らの言動について反省していることが見て取れるのであり、今後、組合において言動1ないし言動5の行為が繰り返される蓋然性が高いとする法人の主張は認め難い。

それにもかかわらず、法人は、組合が言動1ないし言動4を問題と思っているか、言動1ないし言動5について何が問題であるかの確約書への記載を求め続け、それを団交の再開の条件とすることに固執し、団交に一切応じようとしなないことは、組合の適切とは言い難い面がある言動を奇貨として交渉を拒否しているものと言わざるを得ず、法人の主張するとおり、組合が確約書等を求められたことに異議を述べずに応じていたとしても、これが団交を拒否する正当な理由となるとは認められないものである。

以上のとおり、法人が上記3つの文書を発出した理由については、いずれも団交を拒否することができる正当な理由とはならず、自らの求める団交の開催条件に固執して、令和6年12月17日の組合からの団交再開の申入れに応じようとしなないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。また、このような法人の対応は、組合の団体交渉権を軽視するものであり、組合員の組合の交渉力に対する不信を醸成し、その弱体化を招くものであるから、組合に対する支配介入であると言わざるを得ず、同条第3号の不当労働行為に該当する。

なお、組合は、法人が発出した令和6年12月24日付け「ご連絡」において、組合が発出した2024年12月20日付け「ご連絡」について法人がC1執行委員名の回答を受け入れず、組合名での回答を求めたことは、上部団体と加盟組合の関係を無視した不当な介入であると主張する。組合は、その理由として、C組合は組合

の上部団体なので組合の代理もできること、法人が問題としている組合の言動5点のうち3点が上部団体の言動であることなどを挙げる。

しかしながら、上部団体が下部団体の事業の代理ができることは、下部団体の組合員が行った行為の謝罪を上部団体の役員が行うことができることには必ずしもつながらないものであり、かつ、法人が問題にしている組合の言動5点のうち2点は組合の組合員の言動が含まれていることからすると、法人が組合名で回答を求めたこと自体に、上部団体と組合の関係を無視した不当な支配介入があったとまでは認め難く、組合の上記主張は採用できない。

4 争点3について

(1) 組合の主張

ア 組合が説明を求める募集停止に至った理由、募集停止を避けるためにどのような方策をとったか、B5理事長への3000万円の長期貸付金、退職金、功労金、高校への2億6000万円の繰入れについては、理事会に参加した人物及びその決議に携わった人物でないと回答できないにもかかわらず、理事に就任して間がないB3学長と経緯を全く知らない代理人B2弁護士が交渉担当者になったことにより、理事会開催の真偽、議事録の存在も含めて、回答していないし、回答するためにどのように努力しているのかも説明できていない。

また、一部回答も過去の議事録等を調べたりして説明したため、組合には全く不十分な説明となった。

さらに、組合の質問に対して答えられず持ち帰ることになって、交渉が進まない要因にもなった。

以上のように、団交には、組合が要求する人物の出席が不可欠である。

イ 組合が、3名の出席者は交渉について決定する権限を持っているのかを指摘した時、B2弁護士は「我々は事実関係を調べた上でその場においてある程度の回答をすることはできる。しかしすべてを回答することは、最終的には理事会の承認を得ないとできない。」と述べたが、このことは、回答は、ある程度の回答であるが、理事会の承認を得た回答ではないことを、B2弁護士自ら

語っている。

ウ 組合が何度も合意を求める努力をし、具体的な点について回答を求めたにもかかわらず、法人は具体性を欠く不十分な回答しかしなかった。

また、要求書及び質問事項について、法人は、合意を求める組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意達成（説明して納得してもらうこと）の可能性を模索する義務（誠実団交義務）を果たしたとは到底言えない。

エ 教職員の在籍期間時の保証（教職員の給与の改善及び教職員への賞与の支給）を巡る議論では、「財政状況、廃止時期未定等から応じられない」とし、その根拠資料も示さず、要求に応じられないが、この程度なら応じることができるなどの代替案についても「考えてないです」「用意していません」と示さなかった。根拠資料も代替案も示さず、ただ応じられないとすることは、不誠実な対応である。

オ B5 理事長への長期貸付金について、答えられないにしても、なぜ答えられないのかの説明をせずに、とにかく答えられないという発言に終始した法人の態度は、不誠実な対応の極みである。

なお、法人は、この対応について、「その時点での回答等の検討ができておらず、やむを得なかった」と主張しているが、誠実対応義務を無視又は放棄した居直り主張である。

カ 第2回団交以後も、法人側出席者は変わらず、団交の進展を遅らせることになった。

また、一連の団交に、議題の要となる人物を出席させず、代理人等のみを参加させたことは、返答や説明を十分にできないことが多く、誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号該当の不当労働行為に当たる。

さらに、団交において、議題の要となる人物を参加させず、代理人等の参加に終始したことは、同時に同条第3号該当でもある。

(2) 法人の主張

ア 過去の出来事について、かつ相当長期間にわたり複数名が関与するものについて、正確な情報の調査・把握のためにも、一旦持ち帰る必要があるのはやむを得ないものである。しかしながら、過去の事実の説明については、過去の資料等を基にして十分な説

明をした。

なお、組合が団交への出席を要求してきた人物には、前理事長、事務長等理事会構成員の理事でない人物が含まれており、こうした人物はおよそ団交の当事者としては通常想定されていない。

イ 団交には、法人の理事会の構成員かつ短大の学長である理事及び法人から委任を受けた弁護士が出席しており、また、理事会に団交について報告等をしてきた。

ウ 法人は、団交において、十分に説明、協議をしていたものである。例えば、M市への働きかけの内容に関する質問についていえば、法人において関連団体を通じて要請を行ったとする回答をし、具体的に何をどのように行い、結果がどうであったのか、県議会やM市議会で「Mに4年制大学を」との質疑がなされた事実との関連を含めて、「説明してほしい」に十二分に回答した。回答としては十分・合理的な内容であって、追加での説明等を含めてやり取りした後には組合から追加の質問はなく、また、組合からその他の説明についても不十分である旨の主張はないことからすれば、十分な回答がなされたものである。

エ ベースアップ、退職金の増額等の交渉事項については、法人の出席者においてその時々時点で十分な回答をし、かつ、理事会に報告する等している。

オ 第4回団交では、長期貸付金について、事実確認をできていない、回答をどうするかも検討できていない等と説明し、その時点での回答等の検討ができておらず、回答等できなかったのはやむを得なかったものである。

カ 法人の出席者においてその時々時点で十分な回答をし、かつ、理事会に報告する等しており、不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、法人が一連の団交に議題の要となる人物を出席させず、代理人等のみを参加させたことは、返答や説明を十分にできないことが多く、誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号及び第3号該当の不当労働行為に当たると主張するので、以下、検討する。

まず、第3の4(1)ア、第3の5(1)ア、第3の6(1)ア、第3の7(1)ア及び第3の8(1)アで認定したとおり、第1回団交から第5回団交までの全ての団交において、法人側からはB3学長、B4副

学長及びB2弁護士の名が出席したことが認められる。

この点、組合は、団交に出席した3名では組合の質問に対して答えられず持ち帰ることになったこと及び法人側出席者が変わらなかったことが団交が進展しない要因にもなったため、団交には、組合が要求する人物の出席が不可欠であると主張する。

一般に、当事者は、それぞれ自由に団交の担当者を選任でき、団交の席に誰を出席させるかは当事者が自主的に定めることができるものであるところ、法人側は、理事会の構成員かつ短大の学長である理事のB3学長及び法人から委任を受けたB2弁護士を含む3名が出席しており、法人は、権限のある者を出席させていたとみることができ、組合が要求する人物が出席しないことをもって、法人の対応が不誠実であるとは言えない。

次に、組合は、団交に出席した3名は、組合が具体的な点について回答を求めたにもかかわらず、具体性を欠く不十分な回答しかせず、法人は、合意を求める組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務（誠実団交義務）を果たしたとは到底言えないと主張する。これに対し、法人は、過去の事実の説明については過去の資料等を基にして十分な説明をし、団交において、十分に説明、協議をしていたと主張する。

これに関する事実経過を見ると、第3の4(1)イ、ウ及び第3の5(1)イで認定したとおり、法人は、令和6年3月8日に組合が提出した要求書に対し、第1回団交でB3学長から回答し、団交の場で答えられない部分について組合が次回までにできれば文書で事前に答えていただきたいと求めたことに対して、B2弁護士が「はい。もうできるだけ文書で。」と回答した後、組合が同年4月10日に提出した「第1回団交での質問事項」に対し、同年7月29日に「第2回団体交渉に向けた事前回答」を組合に送付した上で、第2回団交で、同事前回答を基に、B3学長が順に説明を行ったことが認められる。

また、第3の6(1)オで認定したとおり、第2回団交で組合が質問した内容のうち、法人が詳しく回答できなかった内容について、後日回答するよう組合から求められたことについては、同年9月2日に「第3回団体交渉に向けた事前回答」を組合に送付した上で、第3回団交で、同事前回答を基に、B3学長が令和4年4月の市長

に対する要望の内容、令和4年度の市長訪問、学校が従前行ったこと、M市の大学設置の動き、貸借対照表について順に説明したことが認められる。

さらに、第3の6(1)エ、第3の7(1)カ及びキで認定したとおり、同年7月30日付け要求書で組合が要求した短大の公立大学法人化を含めた別法人による存続についても、第3回団交で、要求には応じないこと及びその理由を説明し、これに対し、同年9月19日に組合が回答の根拠を回答するよう求める要求書を法人へ提出したことを受け、改めて第4回団交で同要求書の項目ごとに回答したことが認められる。

他方、第3の6(1)エ及びクで認定したとおり、同じ同年7月30日付け要求書で組合が要求した要求内容のうち、教職員の給与の改善、教職員への賞与の支給、退職金の増額支給、再就職の斡旋については、第3回団交で、同年9月2日に組合に送付した「令和6年7月30日付け要求書に対する回答」に基づき、いずれの要求にも応じないこと及びその理由を回答した後、教職員の給与の改善に関して、組合が、財政状況や廃止時期が決定したならばベースアップはできるか質問したことに対し、B2弁護士は、財政状況が確定したからというわけではない、財政状況が赤字なので難しい、廃止時期が確定するのは令和8年などと回答し、加えて、組合が、短大だけでなく法人の全ての人にベースアップできないのか尋ねたところ、B2弁護士は、「そこはまだ検討はしていないですけど。」と答え、さらに、組合が、「5万円のベースアップはできないということですね。」と質問したことに対し、B2弁護士は、「はい。」と答えたことが認められる。

さらに、組合が、5万円のベースアップができないのはこういう実態だからといった理由や組合の要求どおりにはできないにしても仮にベースアップするならいくらと検討するなどを答えないと誠実な対応と言えないと主張した後も、組合の質問に対し、ベースアップはしない、代替案は用意していない等回答し、ベースアップに要する必要額についても「1000万円ぐらいか。」「2000万円とか。正直厳しい厳しいです、正直。」「ある程度、ざく。何ていうんですかね。」と曖昧な回答をしていることが認められる。

また、第3の7(3)ア、第3の9(3)及び(4)で認定したとおり、

組合が、令和6年10月17日に、法人に、ベースアップができないとする具体的な資料の提示と5万円のベースアップをした時の財政見通しを求める要求書を提出し、さらに、同年12月20日に同要求書に対する回答の催促をしたことに対して、法人は、同年同月24日に、事前回答は合意しておらず、団交時に回答する予定であるため、回答には応じかねる旨回答していることが認められる。

加えて、第3の6(1)サ、第3の7(1)イないしオ及び第3の8(1)イで認定したとおり、第3回団交で、組合が令和4年度の決算書類にB5理事長への3000万円の長期貸付金が記載されていることに関し質問したことに対して、B2弁護士は、「検討します。」と答えたものの、第4回団交で、組合が、令和6年9月10日付けの要求書で要求したB5理事長への3000万円の長期貸付金が承認されたことが分かる理事会の議事録と文書による回答を求めたのに対して、法人は、「事実の確認、回答に関する検討ができておりませんので、この時点で回答できない状況です。」「そこ（議事録があるかどうか）も含めて検討中。」などと答え、組合が、「そこも含めての意味が分からない。」「募集を停止し、急を要する交渉であるのに、法人が言うほど時間がかかるとは思えない。」「議事録を見ることができなかった理由は何か。」等の主張や質問をしたところ、法人は、「本日は回答できない。」「事実の確認ができていない。」「回答に対する検討ができていない。」「議事録を見たかどうかも含めて回答できない。」等の回答を繰り返し、第5回団交で、「3000万円の貸付けについては、まだあの回答するということは想定していません。」と発言したことが認められる。

以上の団交における法人の対応を見ると、組合からの要求に対して、団交の場で答えられなかった部分について、書面を送付した上で、次の団交で説明を行っている事項もあるものの、ベースアップについては、団交時にベースアップはしないとの回答を繰り返すのみで、組合からベースアップができない理由を求められたにもかかわらず、その回答の根拠資料を提示して説明する等の組合側の理解や納得を引き出すための努力を尽くしたとは言い難い。

さらに、組合が、同年10月17日に改めて回答の根拠資料を直ちに提示するよう求める要求書を提出し、続いて、同年12月20日に同要求書に対する回答の催促をした後も、法人は、事前回答の

合意がないこと及び団交時に回答する予定であることを理由に回答に応じていないが、上記第5の3(3)で判断したとおり、法人は、正当な理由なく団交を拒否しており、自ら団交開催に応じずにいながら、団交が開催されないことを理由に組合への回答を行わないことは、適切な対応とは言えない。

併せて、B5理事長への3000万円の長期貸付金についても、組合が、第3回団交において、経営状況等を理由に、法人が組合員の雇用に関わる学生募集停止を決定したことに関連して、令和4年度に長期貸付を行っている事実について質問したことは、どこまで詳細な説明が求められるかは別として、少なくとも団交における交渉事項に関する説明要求としては相当なものというべきであり、また、決算書類に記載されている長期貸付金の事実の確認や理事会議事録内容の確認等、法人内にある書類の確認を求める組合からの要求については、過度な要求ではなく、法人も容易に対応することができると考えられるところ、法人は、組合に対して「検討します。」と回答した第3回団交の次の第4回団交では、「本日は回答できない。」「事実の確認ができていない。」「回答に対する検討ができていない。」「議事録を見たかどうかも含めて回答できない。」等の回答を繰り返し、答えられないにしてもどうして答えられないのかその理由さえ具体的に説明しておらず、およそ組合の納得を得るような説明や努力をしているとは認められない。

また、その後の第5回団交でも組合に対する回答を準備していないことがうかがわれることから、第3回団交で組合が質問して以降の法人の対応は、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど、組合の納得を得るような努力をし、組合に対して誠意をもって説明を尽くそうとしているものとは到底認められない。

以上のとおり、団交における教職員の給与の改善及び長期貸付金についての法人の対応は不誠実であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。また、団交におけるこれらの法人の対応は、組合の団体交渉権を軽視するものであり、組合員の組合の交渉力に対する不信を醸成し、その弱体化を招くものであるから、組合に対する支配介入であると言わざるを得ず、同条第3号の不当労働行為に該当する。

5 争点4及び争点5について

争点4及び争点5については、いずれも組合が組合活動のために法人施設を利用することを法人が制限をしたことが、労組法第7条第3号に該当するかが争点であり、かつ、内容が密接に関連していることから、併せて判断することとする。

(1) 組合の主張

ア 令和6年7月25日に、B2弁護士からC1執行委員に、上部団体の立入りを団交開始前5分以降、退出を終了後5分以内とすること及び組合員の会議等をしないことを求める電話があったのに対し、C1執行委員は、休憩時間や勤務時間外の組合活動を「施設管理権」で制限できるかという問題があるが、これをこの時点で議論すれば、会場問題で団交開催が大幅に遅れたように、団交はますます遅れてしまうだろう、また、これから届くであろう回答の検討時間が確保できるか不安だが、ともかく団交を早くすべきだろう、と考えて承諾した。

イ 組合は、法人からの回答を配布したり、それに対する分析や評価及び対応策や新たな要求書の内容をどうするか等を協議する組合会議が学内でできないことから、組合に最も大切な組合内部のコミュニケーションがとりづらいために、コンセンサスを得るのが困難なことが多かった。また、上部団体との意思確認・コンセンサスを得るのも困難なことにつながった。

ウ ①組合会議のための学内施設の貸与、コピー機等の使用を許可しない、②上部団体が入るのは、開始前5分以降、退出は終了後5分以内とする、の二つが一応のルールかもしれない。しかし、①、②ともに本意でない。

組合は、組合会議や上部団体との打合せが学内でできなくても、他所の会場を借りて会議をすれば、団交の準備は十分可能だろうと考えていた。それは、法人の回答が十分な余裕を持って届くことを前提にしていたからである。

ところが、実際は、団交の前日にしか回答は届かなかった。学内での組合会議を勤務時間の内外を問わず法人は禁止しているし、上部団体は時間制約があるから、組合会議も上部団体との打合せもほとんどできず、回答の分析もできないまま第2回団交及び第3回団交に臨まなければならなかった。また、この

ことは、団交の進行を一層遅らせることになった。

よって、組合は、上記ルールを一応は了承したかのように見えるが、いわばだまされたようなものだと認識している。法人が事前に回答しなければならないという認識ではないということや、回答が団交前日になるということが初めから分かっていたら、了承していなかった。

さらに、時間外に空き教室等を貸したとしても短大業務には何ら支障がないし、回答を団交前日にしかしない（そのため、組合会議も上部団体との打合せもできないままに団交に臨まざるを得なかった）という「特段の事情」があった訳だから、組合会議のために施設を貸さないことは、権利の濫用に当たる。

エ 法人は、労働組合を否定的に、マイナスイメージを持っており、それに基づく「組合側に適切に施設を利用することを期待するのは著しく困難である」との判断は失当である。

オ 上部団体の入退室を団交開始前5分から終了後5分までとすることは、組合内部の意思疎通を極度に制限し団結を阻害する行為であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

また、組合の学内での会議等を禁止することは、組合内部の意思疎通及び意思決定を図る上で大きな障害となっており、組合活動の自由を制限し団結を阻害する行為であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

ア 令和6年7月25日に合意した団交当日のルールは、教職員である組合員については、就業時間後も敷地内で過ごすことは認めるが、施設を利用して会議等を行うことは認めない、上部団体については、団交の開始5分前から終了5分後までの間に限って敷地への立入りを認めるというものであった。

組合からの2024年6月13日付け「回答の督促」に記載の要求に対する法人の回答は「組合の会議のために適当な学内の施設を貸していただきたい」「事務室のコピー機を有料で使用させていただきたい」に応じないという回答であって、それ以外の部分を回答していない。その後、組合側から施設利用についての追加の要求はない。

また、施設管理権を理由に、上部団体の制限時間外の立入り

及び組合員の施設内での会議等を認めない旨回答したところ、組合側からは、それ以上に具体的な支障等を明らかにするよう求めはなかった。

イ 学内での会議等が認められないことによって生じた不都合に係る組合の主張については、争う。

ウ 組合は、「学内でできなくても他所で会場を借りて会議をすれば団交の準備は十分可能と考え」ており、そのため法人に対して再度の要求をしていないようであって、組合が学校施設を使用する必要性は低いこと、組合の「だまされたようなもの」との主張及びその前提主張は、組合側の認識の不正確さ等の事情によるものであること等からすれば、特段の事情はなく、権利の濫用に当たらない。

エ 組合が、短大の施設で会議をした場合の支障については、組合側の会議の内容が、廊下等にいる学生や教職員に伝わることで学生等に不安等を感じさせる等して、学校としての高等教育の場としての正常な運営を害する蓋然性があった。組合側は、法人が第2回団交を学外の施設で行うことを提示しているにもかかわらず、学校で待っている等と言って一方的に学校施設を占拠することを示唆し、およそ管理権を無視する言動をとっていたことなどから、組合側に適切に施設を利用することを期待するのは著しく困難である。

また、法人が労働組合を否定的に捉えている等とするのは組合の単なる憶測に過ぎない。

オ 上部団体の立入りを団交開始前5分から終了後5分までとすること及び組合員が施設を利用して会議等を行うことを認めないことが、使用者の施設管理権の濫用と認められるほどの特段の事情はなく、また、不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、上部団体の入退室を団交開始前5分から終了後5分までとすることは、組合内部の意思疎通を極度に制限し団結を阻害する行為であること、また、組合の学内での会議等を禁止することは、組合内部の意思疎通及び意思決定を図る上で大きな障害となっており、組合活動の自由を制限し、団結を阻害する行為であることから、いずれも労組法第7条第3号の不当労働行為に該当

すると主張するので、以下、検討する。

法人に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合は、法人施設内をその活動の主要な場とせざるを得ないのが実情であり、その活動につき法人施設を利用する必要性が大きいことは否定できないが、労働組合が当然に法人施設を利用する権利を保障されているということとはできず、労働組合にとって利用の必要性が大きいからといって、法人施設を法人の許諾なしに組合活動のために利用し得る権限を取得し、また、法人において労働組合の組合活動のためにする法人施設の利用を受忍する義務を負うとすべき理由はなく、労働組合による法人施設の利用は、本来、法人との団交等による合意に基づいて行われるべきものである（最高裁平成3年（行ツ）第34号同7年9月8日第二小法廷判決〔オリエンタルモーター事件〕同旨）。

このことについて、第3の4(5)及び(6)で認定したとおり、第1回団交で組合が提案した組合の会議に適当な学内施設の貸与について、令和6年6月18日、B2弁護士は、「施設管理権は大学にあるという理由で拒否する。」旨をC1執行委員に電話で伝えたことが認められるが、これに対して、C1執行委員が、異議を唱えるなどした事実は認められない。また、第3の4(11)で認定したとおり、同年7月25日、B2弁護士は、「上部団体の方が入っていただくのは、開始前5分以降、退出は終了後5分以内をお願いします。また、組合員の方の会議等はなさらないようにお願いします。」とC1執行委員に電話で伝えたのに対し、C1執行委員は、これを承諾しており、明示的に合意したものと認められる。

当該合意に関して、組合は、団交の遅れへの懸念から、議論を避けて承諾したと主張する。しかし、少なくとも上部団体の立入り時間や学内での会議等を制限しなければどのような業務上の支障が生じるのか、施設の利用を制限する理由を法人に確認し、必要であれば意見を述べることなどはできたはずであり、団交の遅れへの懸念があったとしても、法人と交渉する余地が全くなかったとは言い切れない。

また、組合自身が、組合会議や上部団体との打合せが学内でできなくても、他所の会場を借りて会議をすれば、団交の準備は十

分可能だろうと考えていたと主張しており、そのような思惑があつて、組合自らの判断により交渉を行わなかったと言える。

さらに、組合は、当該合意後の団交に関し、法人が、組合の要求や質問等に前日にしか回答せず、かつ、学内での組合会議を禁止し、上部団体の立入り時間を制限していることから、組合会議や上部団体との打合せ及び回答の分析等もできないまま臨まなければならない、このことが、団交の進行を一層遅らせたと主張する。また、組合は、法人が事前に回答しなければならないという認識ではないことや、回答が団交前日になることが初めから分かっていたら、了承していなかったとも主張する。

しかし、組合が主張するように、当該合意が、組合にとってやむを得ず行った不本意なものであつて、結果として今後の組合活動に不利益を与える好ましくないと考えられるものであつたとしても、少なくとも組合は、団交が継続している間において、当該合意を概ね遵守し続けていると認められる。また、法人が、施設管理権を理由とした上部団体の制限時間外の立入り及び組合員の施設内での会議等を認めない旨の回答後、組合側からは、具体的な支障等を明らかにするような求めや施設利用についての追加の要求はなかったと主張するように、本件救済申立てを行う以前に、組合が、当該合意に関して異議を唱えたり、新たに要求をした事実は確認できないし、第3の7(1)サで認定したとおり、第4回団交において、上部団体の立入りについて法人と組合とでやり取りがあるが、その内容は、立入りを制限する場所の範囲に関するにとどまるものである。

以上のとおり、法人からの施設の利用を制限する申出に対し、組合が、自ら交渉等することなく合意し、その後も特段異議を唱えたり、交渉を要求することなどなく当該合意を概ね遵守し、団交を継続している事情の下では、組合の団結を阻害したなど法人による支配介入があつたとは断じ得ないことから、その余を判断するまでもなく、法人が、団交への上部団体の立入り時間を制限し、組合が学内で会議等を行うことを認めなかったことをもって、直ちに労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとは言えない。

なお、組合は、法人からの回答の配布、それに対する分析や評

価及び対応策や新たな要求書の内容等を協議する組合会議が学内でできないことから、組合にとって最も大切な組合内部のコミュニケーションがとりづらいため、コンセンサスを得るのが困難なことが多かった、また、上部団体との意思確認・コンセンサスを得るのも困難なことにつながったとも主張するが、そのような状況にあったのであれば、適時合意内容の見直しについて法人に対して交渉を要求することが、組合として然るべき対応であったと考えられる。

第6 救済方法

前記第5のとおり、法人が、令和6年10月22日の第5回団交を一方的に終了したこと、令和6年12月17日の組合からの団交再開の申入れに対して団交に応じなかったこと並びに教職員の給与の改善及び長期貸付金に係る法人の団交における対応は、労組法第7条第2号及び第3号で規定する不当労働行為に該当することから、主文のとおり命じることとする。

第7 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12第1項及び第3項並びに労働委員会規則第43条第1項、第2項及び第4項の規定により、主文のとおり命令する。

令和7年（2025年）11月20日

熊本県労働委員会

会長 村田 晃一 (印)

令和8年(2026年)3月発行

熊本県労働委員会年報

令和7年版(2025年版)

編集兼 熊本県労働委員会事務局

発行者 熊本市中央区水前寺6丁目18番1号

電話 : 096(333)2752・2753

e-mail : rodoi@pref.kumamoto.lg.jp

ホームページ<https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/150/>

