

記載例1 <不当労働行為救済申立書>

〔申立書の記載例〕

(注) 内は注意事項です。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

鹿児島県労働委員会
会長 〇〇〇〇 殿

- ① 主たる事務所の住所、郵便番号、電話番号、FAX番号を記載してください。
- ② 申立人が複数の場合は、連記してください。

申立人
郵便番号 〇〇〇-〇〇〇〇
住所 〇〇県〇〇市〇〇町〇〇丁目〇〇番地〇〇号
名称 〇〇労働組合
代表者 執行委員長 〇〇〇〇

(電話番号 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)
FAX番号 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)

不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第〇, 〇, 〇, 〇号に違反する行為があったので、労働委員会規則第32条の規定により、下記のとおり、救済を申し立てます。

第1 被申立人

- ① 主たる事務所の住所、郵便番号、電話番号、FAX番号を記載してください。
- ② 被申立人が複数の場合は、連記してください。

記
郵便番号 〇〇〇-〇〇〇〇
住所 〇〇県〇〇市〇〇町〇〇丁目〇〇番地〇〇号
名称 〇〇株式会社
代表者 代表取締役 〇〇〇〇

(電話番号 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)
FAX番号 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)

第2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人〇〇株式会社(以下「会社」という。)は、申立人〇〇労働組合(以下「組合」という。)の委員長Aの〇〇年〇〇月〇〇日付け懲戒解雇をなかったものとして取り扱い、原職又は原職相当職に復帰させるとともに、原職又は原職相当職に復職するまでの間に、懲戒解雇されなければAが受け取るはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 会社は、〇〇年〇〇月〇〇日に組合から申し入れがあったA委員長の懲戒解雇及び〇〇年度賃上げ要求を議題とする団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- (3) 会社は、管理職らをして組合員を恫喝するなどして組合からの脱退を勧奨させてはならない。
- (4) 会社は、〇〇労働委員会にあっせんを申請し、あっせんの席上発言したことを理由として、〇〇年〇〇月〇〇日付けで組合書記長Bに対して行った訓告処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- (5) 会社は、本命令書交付の日から〇日以内に、縦〇〇センチメートル、横〇〇センチメートルの白紙に次の内容を楷書で明瞭に記載して、〇〇にある社内掲示板の従業員の見やすい場所に〇日間掲示しなければならない。

会社が行った○, ○, ○及び○の行為は, ○○労働委員会において労働組合法第7第○号, 第○号, 第○号及び第○号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

○○年○○月○○日

○○株式会社
代表取締役 ○○○○

○○労働組合
執行委員長 ○○○○ 殿

- ① 申立書の記載例は、労組法第7条各号に違反する行為があった場合の記載の一例です。
実際には、「第3 不当労働行為を構成する具体的事実」の記載内容に応じて、使用者に「当該行為をやめさせる」ため、あるいは、「当該行為がなかった状態に戻す」ために使用者に履行させて欲しい行為を簡条書きで、具体的に記載してください。
- ② この項目の記載内容と、「第3 不当労働行為を構成する具体的事実」の記載内容とは対応関係にあることが必要です。
- ③ 審査開始後も追加・訂正をすることができますが、可能な限り、申立て段階ですべて記載してください。
- ④ 法令上又は事実上実現することが不可能なことが明らかな内容について救済を求めることはできません。
- ⑤ 不当労働行為を構成すると考える行為があった日（継続する行為にあつてはその終了した日）から申立ての日までに1年を経過した事件に係る申立ては、救済の対象とはなりません。
ただし、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条の規定による解雇についての申立期間は、解雇があった日から2月以内です。

第3 不当労働行為を構成する具体的事実

1 当事者

- (1) 会社は、○○年○○月○○日に設立され、現在、○○に本社を○○に工場を置いて、資本金○○円、従業員○○○人で、○○業を営むものである。
- (2) 組合は、○○年○○月○○日に、会社の従業員○○人をもって結成され、○○労働組合連合に加盟しており、○○年○○月には○○人を組織していた。
しかし、その後○○年末には○○人であった組合員が後記3の(3)の社長発言以降漸減し、○○年○月○○日までの間に○○人の組合員が脱退したことにより、現在の組合員数は○○人となった。
- (3) 会社には、当組合のほかに、組合員数約○○人の○○従業員労働組合がある。

会社（被申立人）及び組合（申立人）それぞれの概要・由来について、簡潔に記載してください。

2 本件不当労働行為に至るまでの事実経過

- (1) 組合結成以降○○年夏季一時金要求までの○年間、組合は、賃金の引上げ、一時金の上積み等を毎年要求してきたが、当該事項を議題とする団体交渉は平穩裡に行われ、ストライキを実施することなく妥結を見るなど、この間の労使関係は比較的安定して推移していた。
- (2) しかし、○○年秋から会社の経営状態が急速に悪化するとともに、会社が、

Cを顧問として招聘したことから、労使関係は急速に悪化した。

例えば、〇〇年年末一時金要求に関する団体交渉において会社は、Cを団交に出席させて「一時金を減額する」との回答を繰り返すのみで、その理由を説明することもなく、また、従前と異なって経営関係資料も開示しなかった。

さらに、組合員に対して、Cを中心として管理職らをして、陰に陽に、組合員に脱退を勧奨するようになった。

- (3) 〇〇年〇月〇〇日、組合は〇〇年度春季賃上げとして組合員一人当たり一律5,000円を要求した。

しかし、会社は、言を左右にして団体交渉を引き延ばした挙げ句、〇月〇〇日に至ってやっと団体交渉に応じた上、一律1割の賃下げを逆提案した。

そして、会社は、団体交渉において、組合が重ねて要求しても、一律1割引き下げる必要性や理由について説明することもなく、また、従前と異なり経営関係資料を開示することもなかった（この件については、〇〇年〇月〇〇日に、貴委員会に団交促進を求めるあっせんを申請し、〇〇年〇月〇〇日及び〇月〇〇日にあっせんが行われたが、結局、不調に終わっている。）。

- (4) 〇月〇〇日に開催された第〇回団交を経ても会社は上記同様の対応を繰り返し、会社がこれ以上団交しても歩み寄りはないとしたことから、第〇回団交の日時は設定されなかった。

このため組合は、同夜、臨時組合大会を開催し、全員一致によりスト権を確立した上で、〇月〇〇日午前〇時、翌〇〇日の始業時から組合員〇〇人（当時）全員が終日ストライキを行うと通告した上、これを実施した。

① 本件不当労働行為が行われるまでの労使関係（組合活動等とそれに対する使用者の態度等）等を順に箇条書きでわかりやすくかつ簡潔に記載してください。

② 「いつ」「どこで」「誰が」「誰に」「何を」「どうしたのか」「どうなったのか」等を可能な限り記載してください。

3 本件不当労働行為を構成する具体的事実等

- (1) 〇〇年〇月〇〇日午前〇時、C顧問は出勤したA委員長を社長室に呼び、社長同席の上で、「君を懲戒解雇する。理由は、交渉継続中の違法なストを打ったからだ。」と伝えた。

しかし、前記2(4)のストは何ら違法な点はなく、本件懲戒解雇は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い（労組法第7第1号該当）であり、また、組合結成以来、その中心的な役割を果たしてきたAを会社から排除することにより、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入行為（第7条第3号該当）である。

- (2) 同日午後〇時、組合が社長に、Aの懲戒解雇及び〇〇年度春季賃上げに関する団交開催要求書を手交しようとしたところ、社長が不在であるとして対応したC顧問は、「交渉中にストを打つような組合とは交渉できません。社長も同じ気持ちだ。」として、団交要求書すら受け取らなかった。

そして、その後、団交要求書は受け取るようになったものの、本日まで〇〇回にわたり団交を要求してもこれに一切応じていない。

本件は、正当な理由なく団交を拒否するもの（第7条第2号該当）である。

- (3) 〇月〇〇日午前〇時の定例の社内放送による朝礼において、社長は、「交渉中にストを打つような組合とは縁を切らないと会社が潰される。皆さんにはその点をよく考えて欲しい。」との発言を繰り返した。

社内放送終了後、C顧問を始めとして管理職らは就業時間の内外を問わず一斉に、三役以外の組合員全員に「あんたにも家族があるだろう。よく考え

ろ」と、非組合員には「社長の気持ち判ったでしょう」と、廊下等ですれ違いざまに発言することを繰り返した。

このような発言は、〇月〇日には収まったが、この間〇〇人の組合員が組合を脱退した。

上記のような朝礼における社長発言は正当な組合活動に明らかに介入するものであるとともに、管理職らの言動は、組合員に脱退を勧奨し、また非組合員には組合に加入しないように警告するものであって、組合の運営に支配介入しようとするものであることは明らかである（第7条第3号該当）。

(4) 〇月〇〇日午前〇時、C顧問は出勤したB書記長を社長室に呼び込み、社長同席の上で、団交促進を求めるあっせん（上記2(3)記載）の申請及びあっせん当日に、就業規則所定の有給休暇申請手続を取ることなく出席したとして、訓告処分書を交付した。

しかし、当該訓告処分は、あっせんの席上B書記長が、団交におけるC顧問の対応について真実を述べたことに起因することは明らかであり、あっせんの場における発言をとらえて訓告処分に付するという不利益な取扱いをしたものである（第7条第4号該当）。

① 不当労働行為の審査は、ここに記載された事実の存否や態様を明らかにするために行われます。不当労働行為を構成すると考える具体的事実について、箇条書きでわかりやすく記載してください。

② 「いつ」「どこで」「誰が」「誰に」「何を」「どうしたのか」はもちろん、「その結果どうなったのか」「その意図は何であったのか」等についても、可能な限り記載してください。

③ この記載内容と「第2 請求する救済内容」の記載内容とは、対応関係にあることが必要です。

4 本件不当労働行為を疎明する書証・人証等

現段階においては、以下のとおりの立証を予定しているが、審査の進行によっては、新たに書証・人証を追加する場合がある。

(1) 上記2の(1)、(2)、(3)については、甲第〇ないし〇〇号証及びA委員長の証言。

(2) 上記2の(4)については、甲第〇ないし〇〇号証及びB書記長の証言。

(3) 上記3の(1)については、甲第〇,〇〇号証及びA委員長の証言。

(4) 上記3の(2)については、甲第〇ないし〇〇号証及びA委員長の証言。

(5) 上記3の(3)については、甲第〇ないし〇〇号証及びD組合員の証言。

(6) 上記3の(4)については、甲第〇ないし〇〇号証及びB書記長の証言。

① (2)及び(3)に記載した事実をどのようにして立証しようとするかを整理して記載してください。（整理をすると立証が容易になり、審査も促進されます。）

② 書証は、証拠説明書（書証番号、作成者、立証趣旨等）を付けて提出してください。書証番号は、甲第1号、甲第2号・・・甲第20号というように記載してください。なお、申立時に間に合わなければ「追って提出する」旨を記載することで足りる。

③ 証人等（証人及び当事者をいう。以下同じ。）を申請する場合には、証人等の氏名及び住所、尋問に要する見込みの時間並びに証明すべき事実を明らかにし、尋問事項書（証人等に尋ねようと考えている事項を具体的に記載したもの）を添付してください。

なお、申立時に間に合わなければ「追って提出する」旨を記載することで足りる。

(全般的な注意事項)

- 1 この書面は、申立人が主張する不当労働行為救済申立ての基本となる重要な書類です。
- 2 手書きの場合は、読みやすい文字で、正確に、丁寧に記載してください。
- 3 訂正は、余白に「加○字、削○字」と記載し、申立人代表者の署名を付記してください。
- 4 申立書は1部（書証は8部）提出してください。
- 5 申立書を郵送する場合は、配達証明付きの書留郵便としてください。
- 6 記載内容に不備（特に、「第3 不当労働行為を構成する具体的事実」について）があると申立てが却下される場合もありますので、注意してください。
- 7 代理人による申立てはできません。

