

## 不当労働行為救済申立書の書き方について

不当労働行為の審査は、不当労働行為救済の申立てによって開始されます。

申立ては、ふつう書面（不当労働行為救済申立書）によって行われますが、口頭でも申し立てることができます（この場合は、申立内容を事務局職員が聞き取りし、申立書を作成します。）。

申立書は、申立事件の手続を進めるための基本となる重要な書類ですので、主張内容を整理し、簡潔かつ明瞭に記入してください。記載要領及び注意事項を次に示しますので、参考にしてください。

また、労働組合が申し立てる場合は、申立てと同時に組合の資格審査申請（労働組合資格審査申請書）が必要となりますので、労働組合法に適合する労働組合であることを立証する資料とあわせて提出していただきます。

### 【記載要領】

#### 年月日

申立書を提出する日を書いてください。

#### 申立人

労働組合である場合は、労働組合の名称を記載し、代表者職氏名欄に職名及び氏名を記載してください。

個人である場合は、住所を記載し、氏名欄に氏名を記載してください。

#### 該当条号

被申立人の行為が、労働組合法第7条の第何号に違反するかについて、第1号から第4号までのうち、当てはまるものを記入してください。

ちなみに、被申立人（使用者）のどのような行為が各号に該当するかを一般的にあげてみると、次のようになります。

＜法第7条第1号に該当する場合＞

労働者が、労働組合員であること、労働組合に加入したり労働組合を結成しようとしたこと、労働組合として正当な行為をしたことを理由にその労働者を解雇したり、他の労働者と差別して不利益な取扱いをすること。

労働者が組合に加入しないことや、組合から脱退することを雇用条件とすること。

＜法第7条第2号に該当する場合＞

正当な理由がないのに、雇っている労働者が決めた代表者と話し合いを拒むこと。

＜法第7条第3号に該当する場合＞

労働者が労働組合を結成したり、労働組合を運営することについて、使用者の思うようにさせようとしたり、邪魔をすること。

労働組合の運営のための費用として金銭や物品を労働組合にあたえて援助すること。

＜法第7条第4号に該当する場合＞

労働者が労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てたことや、労働委員会が不当労働

働行為について審査したり、争議の調整をした際に、労働者が証拠を出したり、発言したことを理由に、その労働者を解雇したり、不利益に取り扱うこと。

## 1 申立人、被申立人の氏名及び住所

### 申立人

申立人が労働組合である場合は、主たる事務所の所在地、労働組合の名称と代表者の役職、氏名を書いてください。

申立人が個人である場合は住所と氏名を書いてください。

また、連絡先（電話番号、FAXがある場合はFAX番号も記載）を書いてください。

### 被申立人

被申立人が法人である場合は、主たる事務所の所在地、法人の名称と代表者の役職、氏名を書いてください。

被申立人が個人である場合は住所と氏名を書いてください。

また、連絡先（電話番号、FAXがある場合はFAX番号も記載）を書いてください。

## 2 請求する救済の内容

労働委員会に対してどういう内容の救済を求めるのか、申立書にその内容を記載するものであり、いわば申立ての結論にあたるものです。

使用者の不当労働行為を中止させ、あるいは不当労働行為がなかった状態にかえすために、いかなる行為を使用者に行わせるかについて、箇条書きで、できるだけ具体的に書いてください。

以下に記載例をあげますので参考にしてください。

### <記載例>

#### <第7条第1号の解雇事件の場合>

被申立人は、〇〇〇〇に対して次の措置を含め解雇されなかったと同様の状態を回復しなければならない。

(1) 原職に復帰させること。

(2) 解雇から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。

#### <第7条第2号の団体交渉拒否事件の場合>

被申立人は、令和〇年〇月〇日に申立人組合の申し立てた〇〇〇についての団体交渉（に誠意をもって応じなければならない。）を〇〇〇〇を理由に拒否してはならない。

#### <第7条第3号の支配介入事件の場合>

被申立人は、申立組合の自主的な活動を妨害したり、文書で申立人組合の闘争方針を非難したり、組合員に対し組合脱退を勧めたりして申立人組合の運営に支配介入してはならない。

#### <第7条第4号事件の場合>

上記第7条第1号関係を参考にしてください。

その他各号共通で以下のようなポスト・ノーティス（謝罪文書の掲示）を求めることもできます。

<例（支配介入）>

被申立人は、本命令書交付の日から○日以内に、下記誓約書を縦○メートル、横○メートルの白紙に明記して、会社内の従業員が見やすい場所に○日間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の自主的な活動を妨害したり、文書で貴組合の闘争方針を非難したり、組合員に対し組合脱退を勧めたりするなど貴組合の運営に支配介入しましたが、今後このような支配介入行為は行いません。

令和 年 月 日

〇〇〇会社  
代表取締役〇〇〇

〇〇〇労働組合  
執行委員長 〇〇〇 様

### 3 不当労働行為を構成する具体的事実

被申立人が申立人にどのような不当労働行為を行ったかを、日時、場所、氏名（役職）、行為、事実などをはっきりさせ、日付順に箇条書に書いてください。

また、どの事実がなぜ不当労働行為といえるのか、その理由を書いてください。

<記載例>

#### 1) 当事者等

(1) 被申立人の状況

(事業の内容、従業員数等)

被申立人会社は、令和○年○月○日設立された〇〇会社であって、現在、〇〇〇に本社を〇〇に工場をおき、資本金〇〇円で〇〇業を営み、現在の従業員数は〇〇名である。

(2) 組合の状況

(組合の設立年月日、組合員数等)

申立人組合は、令和○年○月○日会社従業員をもって結成された〇〇〇〇組合であり、全国〇〇〇労働組合連合会に加盟し、現在の組合員数は〇〇名である。

(企業内に別組合があれば、それとの関係)

なお、被申立人会社内には、その従業員をもって令和○年○月○日結成された

〇〇〇〇組合があり、現在の組合員数は〇〇名である。

(3) 被不利益者又は被解雇者（個人申立ての場合は「申立人」）の状況

ア 事業場（会社）での略歴

（採用年月日、職歴等）

本件被解雇者である〇〇〇〇は、令和〇年〇月〇日被申立人会社に入社し、以来〇〇部職員として勤務している。

イ 組合関係

（組合加入年月日、組合における役職等）

また、〇〇〇〇は、令和〇年〇月〇日申立人組合が結成されると同時に書記長に、同〇年には執行委員長に選出され、以後同〇年度を除き現在に至るまで執行委員長の地位にある。

その間、令和〇年春闘においては、〇〇〇〇〇〇するなど、組合活動の中心的役割を果たしてきている。

2) 不当労働行為が行われるまでの労使関係

（申立人の組合活動の状況、それに対する使用者の態度等）

申立人組合は、令和〇年被申立人会社従業員の大多数の加入によって結成され、同〇年〇月からの春闘において、ストライキなどを行ったが、〇月〇日これらの闘争や闘争方針に批判的な約〇名の従業員により〇〇〇〇組合が結成された。

そのため申立人組合は、一層会社側との対決姿勢を強め、争議行為による闘争のみならず、組合ニュースで会社幹部の発言や申立人組合に対する態度を非難するなど活発な行動を行ってきた。

3) 不当労働行為の事実について

（誰が、いつ、どこで、誰に、どうした、のように具体的かつ明確に書いてください。）

（その行為をなした被申立人の主張、それに対する申立人の反論）

(1) 申立人組合は、令和〇年〇月〇日被申立人会社に対し、年末一時金について団体交渉を申し入れ、以来数回にわたり交渉を重ねてきたが、〇月〇日交渉が決裂した。これを打開するため、〇月〇日会社に対し〇月〇日から24時間ストに突入する旨通告し、予定どおりこれを実施した。

しかるに会社は、スト突入の前日である〇月〇日、組合の執行委員長である〇〇〇〇を突如として解雇した。会社は、解雇理由について、「〇〇〇〇は、〇月〇日から〇月〇日までの間、上司に無断で〇回にわたり早退したこと、及び〇月〇日午後〇時頃、会社の許可を受けることなく休憩所において、社長個人を非難し、その名誉を傷つけるようなビラを従業員〇名に配布した事実があるので、就業規則第〇条第〇号の規定により解雇したものである」と説明しているが、これは、就業規則上第〇条第〇号に該当し、出勤停止又は減給という軽微な処分を受けることがあるにすぎないので、会社が行った処分には理由がない。むしろ会社の処分は、スト突入直前になされたことからして、〇〇〇〇の組合活動に対する報復としてなされたものである。

(2) 申立人組合は、被申立人会社に対し、令和〇年〇月〇日、年末一時金一人平均2.5か月分要求について団体交渉を申し入れ、これによって団体交渉が開かれたが、実質的交渉をなすに至らず終了し、その後組合は文書をもって数回にわた

り団体交渉の再開を要望したが、会社は、これに対し何らの回答もせず、現在に至っている。

会社は、現在の経済状態では組合の要求は受け容れられないので交渉しても無駄であると主張しているが、これは団体交渉を拒否する正当事由にはならない。

- (3) 申立人組合は、令和○年度賃上げについて被申立人会社と数回にわたり団体交渉を重ねてきたが、○月○日交渉が決裂した。これを打開するため、○月○日組合の臨時大会において絶対多数によるスト権を確立したうえで、○月○日会社に対し○月○日から24時間ストに突入する旨通告した。

会社側の○○工場長は、○月○日当該工場の全組合員を休憩所に集め、「今組合がストをやれば会社の経営は悪化しているので、会社は工場を閉鎖しなければならないだろう。したがって、ストはやめてほしい。」発言し、組合のスト権確立を妨害した。

会社は、スト権確立を図ろうとした組合幹部の行動を非難する文書を、会社の掲示板に○月○日から○日間掲示した。

会社側の○○労務課長は、○月○日から○月○日にかけて、その部下である職員○○○の自宅を訪問し、組合からの脱退を勧めた。

- (4) 以上の事実のとおり、被申立人会社（の処分、の団体交渉拒否、及びその職制の行為）は、労働組合法第7条第（1，2，3，4）号に該当する不当労働行為である。

## 【注意事項】

- (1) 申立書は、正本1部、写し1部を提出してください。

なお、正本の訂正箇所には訂正印を押印してください。

- (2) 申立書はA4版用紙を縦に用いて横書きとし、用紙が2枚以上にわたる場合は左とじにしてください。

- (3) 一つの申立事件のなかに、労働組合法第7条の第1号～第4号が重複している場合には、請求する救済の内容は、各号に対応するものを列記すれば結構です。

- (4) 申立人及び被申立人の連絡方法（電話番号及び連絡担当者名）を事務局へお知らせください。

- (5) 不明な点は、秋田県労働委員会事務局 審査調整課 審査チーム（電話 018-860-3282）へお問い合わせください。