

平成29年 不当労働行為事件一覧表 (12月末現在)

1 前年繰越事件

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
1	25年11号 恵和会 (医療業) (2・3)	<p>組合は、法人と、職員の賃上げ、有期雇用契約職員の特別休暇制度の改善、介護施設におけるサービス残業の実態調査の実施、セクシャルハラスメント問題に関わる職員の今後の労働条件等を要求議題として団体交渉を行ってきたが、法人は経営資料の開示に応じず、組合に十分な説明を行わずに形式的な回答を繰り返すなどして要求を拒否し、誠実に対応しなかった。</p> <p>また、組合が、法人に対して実質的な決定権を持っている最高責任者の団体交渉への出席を求めても、法人はこれに応じなかった。</p>	25. 8. 29	29. 5. 30 一部救済	1371日	0回 (20回)	3回 (3回)
2	27年7号 その他の生活関連サービス業 (1・2・3)	<p>会社は、冠婚葬祭業を営んでおり、業務委託契約を締結した代理店を通じて、冠婚葬祭の実施と会員の募集を行っている。A及びBは、会社の代理店の代理店主であるCと労働契約を締結した。</p> <p>なお、会社は、代理店に対して一方的に詳細な業務に関する指揮命令を行い、加えて、個々の代理店従業員に係る営業成績を把握し営業ノルマ達成を指示するほか、代理店の売上げから人件費、家賃、電話代、保証金等の控除するなどの金銭管理を行っていることなどから、各代理店の代理店主は、実質的には会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれており、少なくともCは労働組合法上の労働者であると評価できる。</p> <p>したがって、CのA及びBに対する業務上の指揮命令は、会社からCに対しなされた指揮命令と同視でき、A及びBについても会社との関係で労働組合法上の労働者であるといえる。</p> <p>このような状況で、A及びBは、会社から過大な営業ノルマに対抗するため労働組合を結成しようとし、結成趣意書を会社の札幌圏内の職員に配布し参加を募った。これを認知した会社は、Cに対し業務委託契約に定めのない70歳定年制などを理由に代理店を廃業して、A及びBらCの代理店従業員（約30数名）を別の代理店主であるDの下で働かせるよう要請し、Cは、代理店従業員全員の雇用を条件に廃業を承諾した。そこで、Cは、会社との業務委託契約を合意解除したが、会社の意を受けたDはA及びBの2名のみ労働契約を締結せず、実質的な解雇を行った。</p> <p>このことは、会社によるX1組合結成の中心人物であるA及びBらを狙い撃ちにした実質的な解雇であり、組合の弱体化を企図したものである。</p> <p>また、会社は、X1らによる団体交渉申入れに対し、事実上の話し合いには応じたものの、使用者性を争い、正式な団体交渉に応じようとしなかった。</p>	27. 6. 1	— (係属中)	—	6回 (17回)	0回 (0回)

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
6	28年8号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業) (1・3)	<p>会社は、組合員Aに対して、稼働額が低額であることを理由として、数回にわたり退職届の提出を強要した。</p> <p>会社は、組合の執行委員長Bに対して、乗車定員の超過による就業規則違反を理由として、出勤停止5日間の懲戒処分とした。会社は、賞罰委員会において、当該違反についての議決を完了していないにもかかわらず、上記懲戒処分を決定したものである。また、過去に乗車定員の超過による就業規則違反を理由とした懲戒処分がなされた事例は存在しない。</p>	28.4.12 (一顧下げ) 28.12.5	29.5.15 関与和解	399日	4回 (10回)	2回
7	28年12号 廃棄物処理業 (1・2・3)	<p>会社において車両運行を担当する収集運搬業務に従事していたAは、会社内に存在するX1労働組合に加入していた。</p> <p>Aは、会社から、X1所属B組合員の労災申請の事実確認とする事情聴取を二度受けた。</p> <p>事情聴取の後、会社はA及びX1に対して、人事権に基づき適正な処分を検討するとして、懲戒事由を示した上で意見を求める照会書を送付した。これに対しX1は、判断の留保及び処分の撤回を会社に要求した。</p> <p>この要求に対する回答が一切ない中、会社はAに対し、Aの解雇及び解雇予告手当の支払を内容とする即時解雇通知書を送付した。</p> <p>その後、Aの他数名がX1から独立する形で申立人組合Xを結成し、XはAの解雇についての根拠となる事実が特定されていないとして、会社に対し処分撤回等を求める要求書を提出したが、会社は懲戒処分は有効であるとして解雇は撤回しない旨の回答をした。</p> <p>その後もXは、会社に対し、二度の団体交渉及び要求書の提出にて処分の撤回等を求めたが、会社は従前の主張を繰り返すのみであった。</p>	28.8.3	— (係属中)	—	2回 (5回)	0回
8	28年13号 映像・音声・文字情報制作業 (1・2・3)	<p>会社は、組合員Aに対して、組合員Aが会社による出向内示を拒否したことを理由として、降格処分を行った。</p> <p>組合は、会社に対して、組合員Aへの上記処分を不当として団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、団体交渉において主張の根拠を説明せず、虚偽の事実を主張し、また組合による質問への回答に際して十分な調査をしなかった。</p>	28.8.17	— (係属中)	—	6回 (9回)	1回

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
9	28年14号 帯広渡辺学園 (教育・学習支援業)	<p>法人と組合との間には、これまで、定期昇給については、毎年、55歳に達する教職員を除き例外なく1号棒昇給し、賞与については、毎年、前年度3月に翌年度の年間支給総額等の合意を行い、その合意に従って支給するという労使慣行があった。</p> <p>ところが法人は、平成27年7月、全教職員に、①定期昇給については教職員個別に判断し実施すること、②賞与額については、一定割合以上は勤務評定を基準に金額を算出すること、など従来の労使慣行を改める提案書を配付した。これに対して組合が求めた団体交渉において、組合は提案に反対したが、法人は先延ばしせず実施すると回答し、後日、組合に理事会で決定したと通知した。</p> <p>さらに法人は、分限処分の運用について、教職員を恣意的評価によって処分することが可能になるように定めた。</p> <p>組合は団体交渉を申し入れたが、法人は、申入れが修学旅行の引率で学校長が不在の時期に行われたことが学校の秩序を乱すものとして、組合の委員長と書記長に口頭注意処分を行った。</p> <p>組合は、その後も繰り返し団体交渉を申し入れ、法人は、無視または拒否を繰り返していたが、平成28年3月に申し入れた団体交渉には応じた。組合は、団体交渉には理事長だけでなく理事の出席も求めていたが理事長のみが出席し、理事長は、定期昇給及び賞与の支給基準の変更理由について、少子化の進展など抽象的な話に終始し、財務資料等を用いた具体的説明はなかった。</p> <p>また、これまでの団体交渉中の理事長の態度は、威圧的発言をするなど極めて不誠実であった。</p> <p>その後、5月と6月に開かれた団体交渉においても、理事長のみが出席し、理事長は、夏期賞与について改訂したとおりとし、組合がそれを了承しない限り支給しないと述べ、組合は仮払いを求めるとともに、理事長の一存でなく理事会に諮ってから回答を求めたが、理事長は拒否した。</p> <p>7月、法人は、全教職員に向け、定期昇給と賞与に関して組合との合意が成立していないことを理由に夏期賞与を支給できないと文書通知し、その後、夏期賞与の支給を行っていない。</p>	28. 8. 22	29. 11. 2 一部救済	438日	3回 (5回)	1回
	(1・2・3)						

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
11	28年16号 道路貨物運送業 (2・3)	<p>会社は、組合と締結した再雇用制度に係る覚書の新たな締結において、同覚書のうち、自動更新条項の条文のみを改訂したいとしていた。しかし、実際の提案においてはこの確認を無視し、賞与の支給水準を組合と協議の上で決定するとしていた条項を、組合との事前協議条項に変更するなど組合に不利な条文に変更することなどを提案し、会社提案でなければ、新たな覚書を締結しないという態度に出た。</p> <p>また、会社は、平成27年冬期一時金に関し、勤務評価査定を加算して支給するとし、組合が団体交渉でこれまでの説明との一貫性がない、勤務査定評価の導入はこれまでの経過を無視するなど十分な説明を求めたにもかかわらず、会社は、同査定を導入した冬期一時金を一方的に支給した。28年夏期一時金についても、組合が団体交渉で、その原資や資金繰りについて説明を求めたが、会社はこれを拒否した。</p> <p>さらに、会社の役員による組合委員長に対する職務上でのパワー・ハラスメントについて、組合が団体交渉を求めたが、会社はこれを拒否した。</p> <p>さらに、会社は、平成28年冬期一時金について、十分な団体交渉を行っていないにもかかわらず、組合員に一方的に支給したり、会社の役員による組合委員長に対する職務上でのパワー・ハラスメントについて、組合が求めた団体交渉を拒否したりした。</p>	28. 8. 26 (追加) 29. 1. 26	— (係属中)	—	7回 (9回)	1回
12	28年17号 社会保険・社会福祉・介護事業 (2・3)	<p>法人は、組合との団体交渉において行った答弁を、組合へ事前に説明することなく翻し、実行しなかった。</p> <p>組合は、法人に対して、上記事項等についての団体交渉の開催を申し入れたが、法人は、一般職員らを対象とした法人再建案に関する説明会の実施を優先する考えを組合に示し、団体交渉に応じず、当該説明会において、組合運営に関する批判を繰り返し行った。</p> <p>さらに、法人は、組合が団体交渉を求めている年末賞与の支給割合について、組合を差し置いて一般職員らに具体の支給割合を通知した。</p>	28. 10. 17	29. 2. 14 関与和解	121日	2回 (3回)	0回

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
13	28年18号 建設業 (2・3)	<p>Aは、会社にパート職員として採用され、会社が運営する飲食店において調理業務に従事していた。会社は、Aを含めた全従業員に労働条件通知書の交付を怠ったうえに、法改正によりAの賃金が最低賃金を下回る状況になってもこれを是正せず、Aの労働時間が月80時間を超えるに至っても雇用保険加入手続を履践しなかった。</p> <p>さらに、会社が運転資金がないことを理由にAの賃金を3箇月にわたり支払わず、会社代表者の妻との不和を理由にAを即日解雇したことから、Aは組合に相談してこれに加入した。</p> <p>組合は、会社にAの組合加入を通知し、Aに関する解雇予告手当及び未払賃金の支払、雇用保険加入手続の履践などを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。</p> <p>その後、団体交渉が開催されたが、会社は、必要な資料（未払賃金に係る給与明細書、タイムカードなど）を組合に提示しないばかりか、Aの勤務態度を非難する言動を繰り返したことから、実質的な団体交渉は行われなかった。</p> <p>このため、組合は、会社に再度の団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は「前回団体交渉は一方的で公平な話し合いにならなかった。（組合は）中立とは言えず、これ以上交渉するつもりはない」などと述べ、団体交渉の開催を拒否した。</p>	28.10.24	29.3.1 関与和解	129日	2回 (3回)	0回
14	28年19号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業) (2・3)	<p>組合は、会社に対し、割増賃金及び退職金の不払い等を交渉事項として、回答期限を定めて団体交渉を申し入れたが、会社は、回答期限までに回答をせず、その後会社社長がすぐに団体交渉を開催することはできない旨の発言をしたと回答した。</p> <p>組合は、上記の事項及び団交拒否に係る説明や謝罪等を交渉事項として再度団体交渉を申し入れたが、会社は、会社社長から何らの返答がないと回答した。</p> <p>これに対して、組合は、再び団体交渉を申し入れたところ、会社は、期日を定めて組合と会社との会見の場を設定する旨を回答したが、組合が当該会見は団体交渉として開催されるものであるか否か聞いたものの、会社は、社長交代に伴う挨拶ではないかなどと述べ、明確な返答をしなかった。</p>	28.11.2	29.6.29 取下げ	240日	3回	0回

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
17	28年22号 社会保険・社会 福祉・介護事業 (2)	<p>Aは、平成27年10月2日から、会社の経営する通所介護事業所で、介護職員として勤務していた。同年12月、Aは、10月及び11月分の給与が支払われなかったため、退職したい旨事業所の責任者に告げたところ、既に退職した扱いとなっていると言われた。</p> <p>Aは、給与の支払について社長に問い合わせたが、給与が支払われることはなかった。</p> <p>Aは、退職後に、労基署に相談したが、違反の事実は確認できなかったとして、調査は打ち切られた。</p> <p>その後、Aは平成28年11月7日に組合に加入した。</p> <p>組合は、会社に対し、同月14日付け文書でAの組合加入の事実を通知し、同日付け文書、同月23日付け文書及び同月30日付け文書でAの未払賃金を団交事項とする団体交渉を申し入れたが、会社からは一切連絡がなかった。</p> <p>組合の執行委員が、同年12月7日18時に、会社に電話したところ、社長は、執行委員に対し、暴言を繰り返した上で、団体交渉を拒否した。</p>	28.12.20	29.11.30 関与和解	346日	5回	0回

2 新規事件

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
18	29年1号 専門サービス業 (他に分類されないもの)	<p>A、Bは、東京にあるY特許事務所の札幌事務所開設に伴い、それぞれ正社員の弁理士、一般事務の契約社員として採用された。札幌事務所内に管理者はおらず、当該従業員2名のみであった。</p> <p>翌年、Y特許事務所の代表から、札幌事業所内に設置したカメラにより把握した事務所内の様子をもとに、職員間等の言動について報告を指示された。</p> <p>両名がこれに対し拒否し、抗議したところ、Aに対して給与減額、Bに対して準社員となった雇用形態を契約社員に戻すとした不利益変更が通知された。</p> <p>これに対して、両名がそれぞれY特許事務所からの通知に同意しない旨伝えたところ、Y特許事務所は、Aに対しては退職強要、Bに対しては解雇する旨通知された。</p> <p>このため、両名は連合北海道地域ユニオン(以下「ユニオン」という。)に加盟した。</p> <p>ユニオンは、両名の雇用契約・労働条件内容等、プライバシー保護への配慮義務履行及びBに対する解雇撤回の3項目を協議事項とする団体交渉を書面で要求した。協議の結果、Y特許事務所、ユニオン、A及びBは、これらの事項について合意し協定を締結した。</p> <p>その後、A及びBは申立人組合(以下「組合」という。)を結成し、ユニオンからY特許事務所が行っていた協定内容の履行に関する協議を引き継ぎ、組合の窓口をユニオンのCとした旨説明するとともに、団体交渉を要求した。</p> <p>しかし、組合からの団体交渉要求に対して、Y特許事務所からは一切回答がなく、Y特許事務所は組合員に従前では求められていなかった「業務日報」の提出を命じた。</p> <p>このため組合は、「業務日報」に係る事項は新たな労働条件であり組合に連絡するよう申し出た。後日、Y特許事務所は、Cに対し団体交渉は札幌ではなく東京で開催するよう要求し、また、「業務日報」は組合が関与するものではない旨直接メールを組合員に対して送付した。組合は再度、札幌での団体交渉開催及び「業務日報」の内容説明を要求したが、Y特許事務所はこれを拒否した。組合は引き続き、業務日報に係る事項は団体交渉の協議事項であり、速やかに札幌で団体交渉を行うよう求めたが、Y特許事務所からは一切回答がなかった。</p> <p>しかるに、Y特許事務所は組合員(A、B)に対して業務命令書で業務日報の提出を命じ、提出がない場合は同事務所の存続自体も検討する旨通知をした。</p>	29.1.6 (追加) 29.9.22	29.12.6 関与和解	335日	8回	0回
	(1・2・3)						

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
19	29年2号 卸売業、小売業 (1・3)	<p>Aは、平成26年2月、会社に期間の定めのない正社員として採用されて、総合企画室室長となり、平成27年8月から、サービス付き高齢者向け住宅(以下「施設」という。)のホーム長の職と兼任となった。</p> <p>会社は、施設の入所者が定員に達していないことを理由にして、平成28年8月に入って、Aの月例賃金を減額した。</p> <p>同年10月20日、会社は、Aに対し、同年11月1日付けで、施設から会社の総合企画室への異動を命じたが、同年10月31日、施設職員及び入所者から、Aの異動に対する不安が訴えられ、会社は、Aに引き続き施設での勤務を命じた。</p> <p>同年12月8日、会社はAに対し、同月分の月例賃金の減額及び賞与の不支給を一方向的に通知してきた。</p> <p>Aは、会社に対し、同月12日付けで、契約どおり従前の月例賃金及び賞与の支給を要請したが、同月22日に支給された金額を見ると、月例賃金は減額されており賞与も支給されていなかった。</p> <p>Aは、平成29年1月5日、組合に加入し、同日、組合は、会社に対し、賃金の不利益変更の撤回等を交渉事項とする団体交渉の開催を要求した。</p> <p>会社は、同月12日、Aに対し、管理職としての業務を怠ったことなどを理由に即日解雇を通知してきた。組合は、会社に対し、書面により、解雇は不当労働行為であり、解雇の撤回と謝罪を求める旨抗議した。同日、組合は、会社代理人弁護士(以下「代理人」という。)から、解雇は組合員であることを理由としたものではないと通知を受けた。組合は、代理人に電話し、団交を通じて解決を図るため、一旦、解雇を撤回することを求めたが、代理人は、これを拒否した。</p>	29. 1. 16	29. 1. 23 取下げ	8日	0回	0回
20	29年3号 社会保険・社会 福祉・介護事業 (2・3)	<p>連合会は、その運営する医療関係の下級事業所において、北海道労働委員会のあっせんで、労働時間の適正な管理(更衣時間の取扱いを含む。)等について、団体交渉を含む労使の協議を誠実に進める、円満な労使関係の確立に努めるなどのあっせん案を受け入れた。しかし、その後、連合会が事務折衝で示したフルタイム非常勤職員の時給制から月給制への変更提案を、これを団体交渉で行いたいと組合から申し入れたところ、連合会は、団体交渉は持てない、提案を撤回することになるなどと発言して拒否した。また、このような団体交渉の申入れを理由とする提案の白紙撤回等により、組合の運営に支配介入した。</p>	29. 2. 1	29. 7. 26 関与和解	176日	4回	0回

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
21	29年4号 洗濯・理容・美容・浴場業 (2・3)	<p>Aは、会社に採用され、会社との間で業務委託契約を締結した。当該契約が歩合給であることは同じであるが、その内容には、常時店舗に出勤する固定制と会社から指示があつてから出勤する登録制とがあり、Aは当初、固定制で契約していた。</p> <p>会社は、Aの体調を理由として、Aの契約を登録制にすること及びAの体調が回復したら、固定制に戻すことを口頭で伝えてきた。</p> <p>登録制に変更後、Aに対して会社からの勤務日時の指定がほとんどなく、Aは生活保護を受けるに至った。</p> <p>その後、Aは組合に加入し、同日、組合は会社に対し、Aの組合加入通知及び団交申入書を送付した。</p> <p>これに対し、会社は、組合に固定制への復帰はできないこと及び労働組合法に基づいた交渉には応じられない旨の回答書を送付してきた。</p>	29. 2. 14	29. 3. 21 関与和解	36日	1回	0回
22	29年5号 金融業、保険業 (2・3)	<p>Aは、会社の慢性的な組織ぐるみのパワハラ・セクハラが原因で、抑うつ状態と診断され、現在まで休職している。</p> <p>組合は、Aの職場復帰について会社に団体交渉を申し入れたが、会社は、回答書でAの「復職が可能である旨が記載された診断書」の提出を求めてきた。</p> <p>これを受けて、Aは「診断書」を会社の支社に提出し、同支社の次長と職場復帰の条件について話し合いをしたが、その後、会社から「診断書」の提出を再度要求する回答書が送付されたため、Aは再び同支社に「診断書」を提出した。</p> <p>しかし、会社からは、Aの復職を検討するにはその「診断書」では足りず、さらに、①従前の業務にて、就業規則どおりの勤務ができること及び②復職にあたって制限や制約がつく場合には、その具体的内容が記載された「診断書」の提出が必要であり、また、それが団体交渉を検討する前提条件である旨の回答書が送付された。</p> <p>組合は、これに対して、会社の責任として勤務時間短縮、配置替えなどの猶予期間を経由するなどの検討が必要であり、Aの疾病ができるだけ悪化しないような環境を作ることが第一であるとして、会社の対応を求める文書を送付した。</p> <p>しかし、会社からは、Aから提出された「診断書」によると、就業規則どおりの勤務ができないため、復職は困難であり、復帰に関する協議には応じられない旨の回答書が届いた。</p> <p>組合は、再度団体交渉を申し入れたが、会社は、会社が求める形の「診断書」の提出を要求したほか、Aが会社内の別の労働組合にも所属しているので、Aは労働組合への二重加盟の状態にあり、会社は同組合と労働協約を締結しているため、Aの労働条件について組合と協議できないと回答してきた。</p>	29. 4. 10	— (係属中)	—	5回	0回

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
23	29年6号 教育、学習支援 業	<p>Aは、法人の経営する専門学校で教員として採用され、当該学校で唯一の労働組合の執行委員長である。</p> <p>平成29年3月、法人は、Aに対し、服務規程及び就業規則違反を理由に同月31日まで自宅謹慎処分を命じた。これに対して、Aは組合の執行委員長として、上部団体とともに、法人に対して団体交渉を申し入れたが、法人はこれに応じなかった。</p> <p>その後、法人は、Aに対し、出校を命じ、出校してきたAに対して、Aを懲戒処分とする方針を伝え、処分を避けたいのであれば、依願退職をするか配置転換に応じるかどちらかであるとして、Aに選択をせまった。その際、法人の理事長B及び副理事長Cは、団体交渉期日はいつでもいいなどと述べたが、当該学校の副校長Dは、組合に対して団体交渉の期日を指定してきた。</p> <p>組合は、団体交渉期日についての、BないしCの発言があったため、法人に対し、期日の再考を求めたが、法人は多忙を理由に、期日の変更に応じなかった。そのため組合は、団体交渉の開催を優先し、法人指定の期日に団体交渉を開催することを了承した。</p> <p>処分期間が終わった後、出勤したAは、Cに対し、当該学校で教員として働き続けたいと伝えたが、Cは、これを認めないと述べ、Aに自宅待機を命じた。法人は、その後の第1回団体交渉で、同年4月からAを事務員とするとの辞令を交付した。また、組合に介入するような発言に相当の時間を費やし、交渉が進展することはなかった。</p>	29.4.14 (追加) 29.11.1	- (係属中)	-	7回	0回
	(1・2・3)						

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
24	29年7号 輸送用機械器具 製造業 (1・2・3)	<p>会社の従業員有志は、上部団体による支援を受け、組合結成準備委員会を立ち上げ、組合結成に向け賛同者集めを進める一方、上部団体は会社社長を訪問し、組合結成の理解を求めたが、社長は理解を示さなかった。</p> <p>社長は、組合結成活動を中心的に担っていたAを呼び出し、Aは、同様に活動を中心的に担っていたBとともに社長と面談したところ、社長は、組合結成活動を厳しく詰問し恫喝を加えた。</p> <p>社長は、その後、上部団体に組合結成活動支援を非難する電話をしたほか、従業員に、上部団体が開催した学習会に参加したかを申告させる文書を配るなど、組合加入を拒むよう圧力をかけた。</p> <p>組合結成準備委員会は組合を立ち上げ、組合は、就業規則の開示等について会社と団体交渉を行ったが、会社側交渉者は、組合が予め示した項目以外は判断できないとして、持ち帰りとした。</p> <p>その後、Aは、組合書記長として第2回団体交渉に出席するため、団体交渉予定日のシフト表に有給休暇を意味する「有」の記載を行ったが、有給申請はその時点では出していなかった。</p> <p>会社は、Aがシフト表作成の権限がないのにシフト表を作成したことや有給申請がされていないことなどを問題視し、譴責処分(始末書等提出)を行うことになる旨をAに通告した。</p> <p>第2回団体交渉で、組合は、Aの懲戒問題に関し処罰の相当性への疑問などを主張したところ、会社は、賞罰委員会を今後開催し判断を下す旨を答えた。</p> <p>会社は、その後、賞罰委員会を開催していない段階であるにもかかわらず、Aの行為を「シフト改ざん事件」と表し、Aの上司3名の管理が不十分であった責任を上司らが認めたとして、上司らを処分したとする文書を従業員に配付するなど、第2回団体交渉での合意事項を反故にした。</p> <p>第3回団体交渉で、会社は、賞罰委員会は既に開催されたと答え、組合は、当該委員会はAの弁明機会を与えていないと主張したが、会社は、Aに懲罰結果通知文書を渡し始末書提出を指示した。</p> <p>組合は、会社に対し、Aへの処分撤回を求めたが、会社は、撤回には応じないと回答した。</p>	29. 4. 25	29. 10. 24 関与和解	183日	3回	0回

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
25	29年8号 飲食店 (1・2)	<p>Aは、会社にシフト制で雇われ、会社の経営する喫茶店で、フロア業務に従事していた。</p> <p>Aは、会社代表取締役Bから、勤務態度を叱責され、Aの一連の行為について文書を提出することを求められた。</p> <p>しかし、Aがこれに応じなかったため、会社は、Aにシフトを交付せず、Aは就労できない状態となった。さらに、会社はAに給料を支払わなかった。そのため、Aは給料が支払われていないことをBに確認したところ、Bは給料の支払いに条件をつけてきた。</p> <p>その後、Aは組合に加入し、組合は会社と協議を行った。その中で、未払いであった給料については支払われたものの、時間外労働の割増賃金については、過去に過払いがあったとして、一方的に相殺され、シフト表の交付には至らなかった。</p> <p>組合は、会社に対し、Aの事実上の解雇処分を撤回することなどを求め団体交渉の開催を求めたが、会社は団体交渉での問題の抜本的解決は困難であるとして、団体交渉を拒否した。</p>	29. 4. 27	29. 8. 24 関与和解	120日	3回	0回
26	29年9号 不動産業・物品 賃貸業 (1・3)	<p>組合は、会社に対し、組合員Aが受けた退職強要の撤回や職場環境の改善を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。</p> <p>団体交渉が2回行われた後、会社は、組合員Aに対し、退職を勧奨する旨を通知した。</p> <p>組合は、会社に対し、退職勧奨の撤回を要求するとともに、北海道労働委員会へあつせんを申請し、パワハラによるうつ病発症に係る労災保険給付の手続を執る意向を伝えた。</p> <p>その後会社は、組合員Aに対し、1か月後に同人を解雇する旨を通知する文書を手交した。</p>	29. 7. 10	— (係属中)	—	3回	0回
27	29年10号 金融業、保険業 (2・3) 29年5号事件と 併合	<p>会社の支社で正社員として勤務するAは、社内の組織的なパワハラを受け、休職中であったところ、会社から休職期間満了により退職となった旨通知があった。組合は会社に対して、労働基準法第19条により病気療養中の労働者を解雇することはできないこと、Aの休職の原因は業務上の労働災害によるものとして労働災害の認定を求める再審請求をしており係争中であるため、この状況で労働者を解雇することは一方的な退職強要であることなどから、A組合員の退職に関わる諸問題を交渉事項として団体交渉を求めた。しかし、会社は、Aはすでに退職していること、Aの退職は就業規則上の休職期間満了による自動退職であること、Aは会社内の労働組合の組合員であることを理由に団体交渉には応じられないとして、これを拒否した。</p>	29. 8. 7	— (係属中)	—	1回	0回

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
28	29年11号 その他サービス業 (1・2・3)	<p>会社は組合員A及びBに対し、団体交渉中にもかかわらず、組合の頭越しに、ほとんど全員のスタッフから両組合員とは一緒に働けないとの嘆願書が出されたとして、事実関係の確認や説明責任を果たさないまま、一方的に退職を勧奨し、「辞めてもらう」ことを前提に自宅待機命令を出す退職強要を行った。</p> <p>会社は、団体交渉においても、「退職勧奨」の理由となった嘆願書やその内容についての具体的な事実関係の資料などを開示しなかった。</p>	29. 8. 14	— (係属中)	—	2回	0回
29	29年12号 金融業・保険業 (2・3) 29年5号事件と併合	<p>Aは正社員として会社の支社で勤務していたが、社内のパワハラにより抑うつ状態となり現在まで休職している。組合は、A組合員の復職について3回団体交渉を申し入れたが、会社は、Aが組合とは別の会社内の労働組合の組合員であるため二重加盟の状態にあることから、二重交渉となるとして、組合との団体交渉を拒否したうえ、Aの復職の可否を検討する前提条件として、①従前の業務にて、就業規則どおりの勤務ができること、②前記①の勤務をした場合、A職員の疾病が悪化する恐れがないこと、③「従前の業務への復職」にあたって、制限や制約が付く場合にはその旨の具体的記載がなされていることを満たす「診断書」の提出を提示するなどした。</p>	29. 8. 16	— (係属中)	—	1回	0回
30	29年13号 農業 (2・3)	<p>会社は、家畜の生産、飼育、販売等を営んでおり、労働基準法第41条によって、労働時間等に関する規定の適用が除外されているが、1日の労働時間が10時間に及ぶとして、従業員9名は、長時間労働の見直し、実態に見合う賃金の確保等を目指して、組合分会を結成した。</p> <p>組合は、4回に及ぶ団体交渉を実施する中で、その都度、確認書を交わし、解決した項目については合意書を交わしてきたが、上司による従業員への暴行問題が判明したことから、組合は、これまでの継続交渉項目(6項目)を要求書に整理して会社に提出するとともに、当該暴行問題を新たに加えて、第5回目の団体交渉を申し入れ、会社は応諾した。</p> <p>ところが、この第5回団体交渉において、会社は、今後の団体交渉は弁護士を通じた交渉にしたいと主張したほか、会社からの回答は要求書についての考え方を述べるだけで、組合がそれに対し意見があれば書面で提出してほしいと一方的に主張し、継続事項や暴行問題について真摯に対応しなかった。</p>	29. 8. 31	— (係属中)	—	2回	0回

整理 番号	事件番号 業種名 (労組法該当号)	申立要旨	申立 年月日	終結 年月日 終結区分	処理 日数	調査 回数	審問 回数
33	29年16号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業) (1・2・3)	<p>会社は、組合の合意を得ることなく、賃金規定を一方的に変更した。</p> <p>組合は、会社に対して、賃金制度の変更の撤回等を要求したが、会社は拒否した。</p> <p>また、引き続き団体交渉において、会社は、組合が求める資料を提供せず、十分な説明を行わなかった。</p> <p>さらに、会社は、組合員が乗務していない黒塗りタクシーの乗務員にのみ、組合と協議をすることなく手当を支給していた。</p>	29.11.28	— (係属中)	—	0回	0回

- (注) 1 調査回数、審問回数は当該年の回数を記載。なお、()は総計。
2 審査期間の目標について当委員会は180日(全終結事件の1件当たり平均処理日数)と定めている。