

平成30年 不当労働行為事件一覧表（1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	27年7号 その他の生活関連サービス業	<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</p>	27.6.1	— (係属中)	—	0回 (17回)	0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
2	28年7号 社会保険・社会 福祉・介護事業 業 (1・3)	A組合員は、平成4年に法人へ就職し、平成11年までは生活支援員として、その後は生活相談員として勤務していた。組合には平成4年頃に加わり、約20年にわたり書記長を務めている。法人は平成25年10月頃から平成26年3月頃にかけて、立て続けに不当労働行為を行ったことから、平成26年に組合は、北海道労働委員会に対し、不当労働行為救済申立を行った。その審理中、法人B施設長は、組合C委員長に対し、「組合とかAを徹底的にやるぞ」と発言した。本年2月、A組合員はB施設長らから突如、4月1日をもって生活相談員の職から生活支援員へ勤務を変更する旨の辞令を交付された。同時期に配置転換がなされる他の職員には、法人は事前に承諾を得、承諾しない職員については説得していたが、A組合員には一切、配置転換の打診がなされなかった。	28.3.25	— (係属中)	—	0回 (9回)	1回 (2回)
3	28年12号 廃棄物処理業 (1・2・3)	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。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。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。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。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。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。	28.8.3	— (係属中)	—	0回 (5回)	0回
4	28年13号 映像・音声・文 字情報制作業 (1・2・3)	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。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。	28.8.17	— (係属中)	—	0回 (9回)	1回 (2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
5	28年15号 教育・学習支援 業	<p>法人は、団体交渉において、期末手当が労使間の協議に係っていることから、従来の労使慣行に則り、冬期期末手当を仮支給にて支給する旨を説明したにもかかわらず、その後、教員に対し、交渉が妥結できない理由を組合から法人の財政再建に係る提案がなされなかったこととして、冬期期末手当を前年よりも減額して本支給した。</p> <p>組合は、法人の上記対応が是正されない限り団体交渉を凍結する旨の抗議を行った。これに対して、法人は、このことを奇貨として以後は団交申入れを拒否した。</p> <p>さらに、法人は、当時の組合執行委員長Aに対し、同人が既にそのことによる処分を受けている非違行為を理由として、懲戒解雇処分を行った。これに対して組合が団交申入れを行ったところ、法人は、職員会議において説明を行っており、また裁判に係属している事項であるとして、これを拒否した。</p> <p>その後、法人は、年度末に、教員の一部に対し、組合と一切の協議を行うことなく、給与規定に存在しない特別手当を支給した。</p> <p>また、法人は、各種労働協約について、組合との事前協議が必要であるにもかかわらず、一方的にその解約を行ったほか、組合と労使協定を締結して変形労働時間制を1年単位で導入していたところ、導入後はその運用に関して労使間で協議が行われていたにもかかわらず、次年度において、労使協定を締結することなく変形労働時間制の実施を開始した。</p> <p>法人は、その後、36協定及び1年単位の変形労働時間制に係る協定を締結するにあたり、組合の執行委員長が労働者代表として立候補し選任されたにもかかわらず、別途過半数労働者を選出する選挙を実施し、棄権した無投票を信任とみなすなど独自のルールを制定して労働者の過半数代表を選任し、36協定及び1年単位の変形労働時間制に係る協定を当該代表と締結した。</p>	28. 8. 22 (追加) 28. 12. 2	— (係属中)	—	1回 (11回)	0回
	(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
6	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)	—	0回 (9回)	1回 (2回)
7	28年21号 建設業 (1・2・3)	<p>Aは、会社から解雇の通告を受けたため、地位保全等仮処分申立てを行った。その後、裁判上の和解が成立し、Aは復職した。会社による嫌がらせ等が懸念されたため、Aは組合に加入した。</p> <p>会社は、Aに対し、ほとんど仕事を与えないなどの嫌がらせを行った。また、Aの排除を目的として懲戒処分事由を約5倍にする就業規則の改正を行うなどし、これらに基づき、Aに減給等の懲戒処分を繰り返し行った。</p> <p>組合は、懲戒処分等の撤回を要求したが、会社が不誠実な態度で問題の解決を図ろうとしないため、2回にわたり労働委員会にあっせん申請を行ったが、いずれも不調に終わった。</p> <p>その後、会社はAに対し、引き続き減給や出勤停止等の処分、他の従業員との差別、叱責、嫌がらせ等を行った。</p> <p>度々、組合は会社に対し団体交渉を申し入れ、その根拠や理由の説明を求めたが、会社は不誠実な対応を続けた挙げ句、Aに解雇通知を行った。</p> <p>組合は、解雇通知に反対して団体交渉を2回申入れたが、会社はこれらに誠実に対応せず、解雇を強行した。</p>	28. 12. 8 (変更) 29. 7. 14	— (係属中)	—	0回 (6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
9	29年6号 教育、学習支援 業 (1・2・3)	<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)	—	1回 (8回)	0回
10	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っせんを申請し、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)	—	0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
11	29年10号 金融業、保険業 (2・3) 29年5号事件と 併合	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、休職中であつたところ、会社から休職期間満了により退職となった旨通知があつた。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。	29. 8. 7	— (係属中)	—	0回 (1回)	0回
12	29年11号 その他サービス業 (1・2・3)	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。 会社は、団体交渉においても、「退職勧奨」の理由となつ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つた。	29. 8. 14	— (係属中)	—	1回 (3回)	0回
13	29年12号 金融業・保険業 (2・3) 29年5号事件と 併合	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。	29. 8. 16	— (係属中)	—	0回 (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
14	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)	—	0回 (2回)	0回
15	29年14号 金融業・保険業 (2・3) 29年5号事件と併合	<p>Aは会社の支社で勤務していたが、社内でセクハラ・パワハラの問題が発生し、精神疾患で次々と休職者が出るような職場環境の中、A自身もセクハラ・パワハラを受け、さらに業務量が増えたことなどにより「うつ状態、不眠症」となり、現在まで休職している。</p> <p>この間、組合に加入したAは会社に復職を申し出たが、診断書の提出を求められたため、Aは診断書を提出した。Aが会社に提出した診断書には、復職にあたっては短時間勤務から始めることが望ましい旨の記載があったが、会社は、リハビリ出勤の制度が会社に存在しないことを理由に拒否した。</p> <p>組合は、Aの復職について会社に団体交渉を申し入れたが、これに対して会社は、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」の提出を提示したほか、会社にはリハビリ出勤の制度が存在しないことから、リハビリ出勤を要求されても対応できないなどと回答した。</p>	29. 10. 13	— (係属中)	—	0回 (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
16	29年15号 専門サービス業 (他に分類されないもの) (1・2・3)	<p>Yは、Yの従業員のA及びBについて、同人らの同意を得ることなく給与を減額した。</p> <p>その後、同人らは、Xに加入し、Xは、Yに対し、当該給与減額の是正等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。</p> <p>2回目の団体交渉の際、Aは、団体交渉の内容を記録するために起動していた録音機器をYの事務所に置き忘れ、団体交渉終了後に回収した録音機器を再生すると、A及びBに対し給与を支給しない、支給しない論法も考えるなどと発言するYの所長の音声記録されていた。</p> <p>団体交渉が継続する間、Yは、団体交渉が未解決であるため給与額に係る査定を行うことができず、支払はできないとしていたところ、給与減額について和解で解決をみた後、査定ゼロのため従業員全員に対する給与を支給にするとした一方で、A及びBを除く従業員が支給対象者に該当する手当を創設し、これを支給し始めた。</p> <p>Xは、A及びBに対し過去分の未払給与を支払うこと、今後、A及びBに対し査定結果や計算内容を書面に明示した上で従前どおり給与を支払うことなどを求めて団体交渉を申し入れた。</p> <p>これに対し、Yは、団体交渉において十分な説明をせず、Xが要求した資料の開示も行わなかった上、A及びBの給与等を査定額0円として不支給を続けた。</p>	29.10.25	— (係属中)	—	1回 (2回)	0回
17	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)	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	30年1号 教育、学習支援業 (2)	<p>組合は、法人に対し、非常勤職員の雇用年限撤廃を議題として団体交渉を申し入れた。</p> <p>組合と法人は5回の団体交渉を重ねるも、前記議題に係る組合の質問に対して、法人は、「精査している」、「検討中である」旨発言するなど、明確な回答をしなかった。</p> <p>その後、法人は、組合に対し、議論が平行線に至っているため、以後団体交渉を行わない旨通知した。</p>	30. 1. 5	— (係属中)	—	0回	0回
19	30年2号 教育、学習支援業 (2・3)	<p>組合と法人は、年度末手当定額分につき団体交渉を行った。団体交渉の冒頭、組合と法人は、交渉が決裂した場合には、過去の確認書のとおり定額分を支払うことを確認した。</p> <p>組合の年度末手当の要求額に対し、法人は、財政難を理由にこれに応じられないと回答した。これを受けて、組合は、法人が財政難を理由に一般教職員の手当を削減しながら、役員や管理職の手当の見直しを行っていない状況を指摘し、これらを見直すことを提案したが、法人は、提案内容を検討することもなく拒否し、一方的に団体交渉を打ち切った。この際、法人は、組合に対し、団体交渉の冒頭で確認したとおりの支給は行わず、組合の要求に対する法人の回答額のみを支給となる旨を述べた。</p> <p>その後、法人は、過去の確認書による支給を行うことなく、年度末手当を不支給とした。</p>	30. 1. 12	— (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。