

# 令和6年 不当労働行為事件一覧表（8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	4年1号 道路旅客運送業 (バス専業)  4年2号事件と 併合(4.4.13)	<p>Xが加入するA労働組合は、令和3年(2021年)5月18日及び同年6月18日、36協定締結に関する団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、組合執行委員長Bが、同年4月29日に定年退職し従業員としての地位を喪失したため、組合員資格及び執行委員長資格を失ったと主張し、B執行委員長名義の上記申入れに応じず、また、同様の理由で、同年9月8日、同年10月25日及び同年12月6日に組合が申し入れた暖房手当等に係る団体交渉申入れにも応じなかった。しかしながら、会社は、同年11月1日、B執行委員長名義の団体交渉を拒否する一方で、自らが組合の正当な代表権限を有すると主張するCとの間で36協定を締結した。Cは組合の副執行委員長であったが、勝手に会社や外部と交渉してその内容を組合執行委員会に説明しないなど、組合役員としての業務を怠り、組合内部を混乱させる言動が目立っていたことから、同年10月26日、Xを筆頭とする組合員から弾劾請求を受けていた。そのため、組合は、弾劾請求の投票結果が判明するまでは、Cの副執行委員長権限の停止を確認し、Cが「組合委員長代行」名義で申し入れた団体交渉は組合の意思に基づくものではない旨を会社に伝達した。しかしながら、会社は、Cが組合の正当な代表者であると勝手に判断し、Cとの36協定の締結を強行した。</p> <p>Cに対する弾劾請求を受け、組合は、同月26日に選挙管理委員会を発足してCの信任投票の開票日を同年11月5日と決定し、その旨を選挙情報として組合員に告知した。しかしながら、投票日の前日であった同月2日、Xは、同月16日付けでY1出張所への異動内示を受けた。組合は、同月3日、Xの異動理由、その必要性及び人選基準等に係る団体交渉を申し入れたが、会社がこれを拒否したため、同月9日、再度団体交渉を申し入れ、労働協約により異動の実施については労使協議が必要であることを伝えた。しかしながら、会社は、団体交渉申入れ書面を返却し、団体交渉を拒否した。Xは、異動理由に納得できないものの、業務命令違反を理由に懲戒処分を受けるおそれがあったことから異議を留めた上でY1出張所へ赴任する旨の通知書を会社に提出したが、会社総務部は、この書面の受領を拒否した。Xへの配置転換命令は、通勤手当を削減する代替措置として最寄りの営業所に組合員を配置するという、労使間の申し合わせを一切無視した対応である。そのため、Xは、従来は通勤に5分もあれば足りたところ、片道1時間をかけて自家用車にて通勤し、ガソリン代も自ら支弁しなくてはならなくなり、シフトによっては睡眠時間が十分に確保できない</p>	4.1.13	6.4.25 全部救済	834日	0回 (10回)	0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
(続き)	(1)	状況に追い込まれている。 また、会社は、Xへの配置転換命令後、Cに対する弾劾請求を次席の立場でとりまとめたDに対してもY2出張所への配置転換を命じ、さらに同年末、Bら現組合執行部と近い関係にあり選挙管理委員会の管理委員を務めたEに対してもY3への配置転換を命じた。しかしながら、Eは会社において都市間バスの運転手を務める14名のうちの一人であり、Eの異動により、新たに別の従業員を都市間バスの運転手とするために新たに研修を受けさせる必要があるのだから、あえてEに配置転換を命じることは、組合員に対して報復人事を行うという会社の姿勢を鮮明にしている。					
2	4年2号 道路旅客運送業 (バス専業)	<p>会社は、組合執行委員長A名義の36協定等に関する団体交渉申入れに対し、Aが令和3年(2021年)4月29日に定年退職し従業員としての地位を喪失したため、組合員資格及び執行委員長資格を失ったと主張し、同年5月31日以降、団体交渉を拒否している一方で、同年11月1日、自らが組合の正当な代表権限を有すると主張するBとの間で36協定を締結した。Bは組合の副執行委員長であったが、組合役員としての職務怠慢等を理由に、同年10月26日、C及びDを筆頭とする組合員から弾劾請求を受けており、組合は、Bの副執行委員長としての権限を一時停止し、Bとの話合いに応じないよう会社に抗議・警告をしていた。</p> <p>会社は、Cに対し、同年11月16日付けでY1営業所からY2出張所へ、Dに対し、同年12月16日付けでY3営業所からY4出張所への配転命令を行った。これにより、Cらは、従来通勤に6分もあれば足りたところ、自家用車で片道1時間程度かかるようになったため、睡眠時間を十分に確保できず、ガソリン代も自ら支弁しなくてはならない状況に追い込まれている。また、会社は、同月28日、Eに対し、令和4年(2022年)1月16日付けでY1営業所からY5営業所への配転命令を行った。Eは、仮に配転命令に従うと通勤時間が20分から1時間50分となり単身赴任を強いられるため、配偶者と相談の上で退職を余儀なくされた。さらに会社は、同月19日、Fに対し、同年2月1日付けでY1営業所からY5営業所への配転命令を行った。Fは、仮に配転命令に従うと通勤時間が5分から2時間となり転居を余儀なくされ、高齢の母親の介護が困難となるものの、配転命令を拒否した場合には解雇処分される可能性があるため、これを回避する趣旨で暫定的に配転命令に従うか否か、現在も悩んでいる。つまり、Cらへの配転命令は、上記弾劾請求に主導的に関与したC及びD並びに弾劾請求成立後に行われた副委員長選任のための選挙管理委員会委員長及び管理委員に選任されたE及びFへの報復人事として行われており、Cらは組合活動への参加を萎</p>	4.2.16 追加申立 5.2.10	6.4.25 全部救済	800日	0回 (10回)	0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
(続き)		<p>縮してしまう状況に追い込まれている。</p> <p>そもそも労使間において、過去にコスト削減の一環として通勤手当の不支給を決定した際に、勤務地については一方的な配置転換を行わないと労働協約で定めており、Cらへの配置転換は労使の申合せを一切無視して行われている。また、会社は、Cらへの配転命令について、Cらが適当な人材であること、人事会議の決定事項であること等と具体的な理由を説明していない。</p> <p>なお、会社は、Cらへの配置転換に係る組合からの団体交渉申入れに対し、申入れ書面を返却し、また、組合が同年1月30日定期大会において、Aに対する定年後再雇用拒否が組合規約における解雇に該当するとして、Aの組合員としての資格が継続されることを満場一致で再確認し、その旨を会社に通知した後も、団体交渉を拒否し続ける態度をとっている。</p> <p>(追加申立(5.2.10))</p> <p>上記各配転命令以降、C及びFはこれに従わずに欠勤状態を続けていたところ、会社は令和4年(2022年)12月12日付け事情聴取書を送付し、同月16日に実施される賞罰委員会への出頭を求めた。これに対し、上記各配転命令の無効を求める訴訟に係属する函館地方裁判所への上申書において、C及びFは会社に対してY1営業所でバス乗務員として就労させるように改めて請求し、同月15日までにその諾否を明らかにするように求めた。そうしたところ、同裁判所裁判官の取り計らいにより、会社代理人弁護士が会社と協議して対応する取扱いとなった。しかしながら、会社代理人弁護士は、係属事件以外の代理権を有していないことを理由に同月15日を過ぎても何らの回答をしなかった。このような事実関係を経て、同月19日付けで、長期に渡る無断欠勤を理由とする就業規則違反によりC及びFに対する懲戒解雇処分がなされた。</p> <p>C及びFは、上述のとおりBに対する弾劾請求に関与したことに加えて、同年11月4日に実施された労働委員会における本事件の審問において各配置転換が不当である旨の証言をしており、C及びFに対する懲戒解雇処分はこれらを理由としてなされたものである。</p> <p>また、労働協約によれば、配転命令や懲戒解雇処分を行う場合には労使協議を要すると規定されている。それにもかかわらず、会社は労使協議を経ずに上記各配転命令やC及びFに対する懲戒解雇処分を行っており、組合の団結権及び団交権を軽視しているといえる。</p>					
3	4年3号 道路旅客運送業 (バス專業)	<p>従前、組合員の暖房手当について、支部を有する申立人組合が全道一律の要求額を決定した上で要求書を提出し、集団交渉方式の下で締結した中央協定書に基づいて各支部で交渉及び協定の締結がされてきたが、令和2年(2020年)度は、新型コロナウイルスの感染拡大を考慮し、</p>	4.2.24 追加申立 5.1.25	6.8.30 全部救済	919日	0回 (8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
(続き)		<p>X 1 支部と会社との間で個別交渉方式による団体交渉を行い協定締結に至っていた。組合は、令和 3 年（2021 年）度においても昨年度と同様の方式での交渉を行う方針とし、同年 9 月 8 日付け書面にて X 1 支部と連名で団体交渉を申し入れたところ、会社は、X 1 支部執行委員長 A の執行委員長資格に疑義があるとしてこれを拒否し、その後の X 1 支部単独の申入れ及び再度の連名申入れも同様の理由で拒否し続けた。</p> <p>X 1 支部内において副執行委員長 B が組合分断行動を行い、それを会社が支援するという状況が続いていたため、B に対し組合員 C らにより弾劾請求がなされ、選挙管理委員会が行った信任・不信任投票の結果 B の不信任が可決されたところ、会社は、B の弾劾請求及びこれを受けて設置された選挙管理委員会に関与した C ら 4 名の組合員を遠方の営業所（出張所）に異動させるという配置転換命令を出した。組合は、会社が X 1 支部からの C らの配置転換に係る団体交渉申入れを拒否したため、令和 4 年（2022 年）2 月 7 日、申立人組合単独で団体交渉を申し入れたが、会社は、A の執行委員長資格の疑義を理由に、労働協約に定める「組合が要求する」上部団体との団体交渉であると評価できない等と述べ、これも拒否した。</p> <p>過去、基本的な労働条件について、組合と組合員が雇用されているこの会社を含む同業種の関係会社との間で、集団交渉方式による団体交渉が行われてきた。平成元年（1989 年）には、会社が同方式による団体交渉申入れを拒否したため、不当労働行為救済申立事件に発展したものの、最終的に労使間で協定が締結されて終結し、以降、会社が集団交渉に参加してきたという経緯がある。しかしながら、会社は、集団交渉方式による、令和 3 年（2021 年）10 月 26 日に組合が申し入れた令和 3 年度秋闘要求に係る団体交渉要求も、令和 4 年（2022 年）1 月 14 日に組合と組合上部組織、X 1 支部が 3 者連名で申し入れた令和 4 年度春闘要求に係る交渉参加応諾要求も、A の執行委員長資格の疑義を理由に拒否した。同年 2 月 8 日、組合は、3 者連名で、最低賃金協定の締結等を要求事項とした令和 4 年度春闘に関する具体的な要求書をあらためて提出したが、会社は、A の執行委員長資格の疑義を頑なに主張し、同月 10 日に同要求書を X 1 支部に返却した。</p> <p>（追加申立（5. 1. 25））</p> <p>本件救済申立てがなされた令和 4 年（2022 年）2 月 24 日以降、組合は、単独又は組合上部組織、X 1 支部との連名で会社に対して複数回の団体交渉を申し入れている。また、この間、函館地方裁判所において、X 1 支部に会社に対して団体交渉を求める地位を認める仮処分決定がなされ、確定した。これを受けて会社は、形式的に団体交渉に応じると回答したものの、① X 1 支部の執行委員長の組合員資格及び執行委員長と</p>					

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
(続き)	(2)	<p>しての地位に疑義があること、②組合が対面での団体交渉を求めているにもかかわらず、オンライン会議システムでの協議に固執していること、③特定の出席者の参加を拒否していること、④速やかに団体交渉日程を調整せず、開催時間を1時間に限定することに固執すること、⑤団体交渉に先立って資料開示や事前照会を求めると誠実に対応しないこと、⑥団体交渉の申入れに対し、陳謝、謝罪を要求し又は誓約書の提出を求めること、を理由として団体交渉に応じていない。</p>					
4	4年6号 教育、学習支援業	<p>法人が運営する大学受験予備校に、平成8年(1996年)から勤務するAは、1年ごとに労働契約を締結・更新してきたところ、令和2年(2020年)12月、法人から次年度の担当授業コマ数が週平均で当時の23コマから14コマに減少する予定である旨通告を受け、これに納得することができなかったため、令和3年(2021年)1月6日、組合に加入した。</p> <p>組合は、法人に対し、同月11日付けで団体交渉を申し入れ、A組合員は、同年2月10日に法人に労働契約法第18条第1項に基づいて、期間の定めのない労働契約への転換を申し入れた。</p> <p>同月15日に開催された第1回団体交渉では、法人から全体ベースで23%のコマ数削減を行った旨の説明はあったが、Aに対して約40%のコマ数削減を行った理由の具体的説明はなかった。</p> <p>その後の組合と法人の文書のやり取りで、法人は、A組合員との契約は業務委託契約であり、雇用契約ではないとの認識を示した。</p> <p>A組合員は、令和3年度(2021年度)4月以降、担当授業コマ数を1週間当たり14コマとすることとしたが、同年度の契約書には署名していない。</p> <p>また、法人は、組合が要求した就業規則及び専任講師の契約書について、その写しの提供を拒否する回答を行い、交渉が進展しなかったため、A組合員は、同年7月13日付けで削減したコマ数に対応する賃金の支払を求めて民事訴訟を提起した。</p> <p>同年12月20日、法人からA組合員に対し、令和4年度(2022年度)に出講依頼を予定している授業はない旨の電子メールの送付があったが、組合に対しては、団体交渉の申入れや当該方針の連絡、説明等はなかった。</p> <p>令和4年(2022年)1月から3月まで毎月行った団体交渉においても、法人のA組合員への出講依頼を一切行わない姿勢は変わらず、4月以降のA組合員からの労務の提供の受領を拒否する姿勢を示し続けている。</p>	4.7.4	6.1.22 関与和解	568日	0回 (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
5	4年7号 映像・音声・文字 情報制作業	<p>A及びBは、令和4年（2022年）3月1日、日刊新聞の発行を業とするY会社に、記者として雇用された。</p> <p>Aは、Y会社における休日日数や時間外賃金等の割増分が未払いであること等に不満を持ち、同年5月5日に自ら36協定締結に向け従業員代表に立候補したところ、従業員の過半数である5人から賛同する旨の署名を得て、同月11日に従業員代表に選出された。なお、賛同者は同月19日までにさらに2人増え、計7人となった。</p> <p>従業員代表Aは、同月17日にY会社の人事業務を受託しているZ会社の従業員Cを通じてY会社代表取締役兼Z会社代表取締役社長Dに対し、36協定等の締結に向けた協議の実施や未払賃金の支払い等の要望を伝えた。その後、同月31日までの間にY会社の取締役Eらから回答を受ける機会が数回あったが、要望に対して明確に答えることはなかった。また、同月27日、取締役Eは36協定について、従業員代表Aに案等を提示することなく協定書を作成し、労働基準監督署に提出して同月23日付けで受理されたことを明かした。</p> <p>その後、Aの従業員代表選出に賛同する署名をした者のうち5人から賛同を取り下げる旨の意思表示があり、うち4人が実際に取下げの署名をした。</p> <p>6月3日、A及びBは両名を組合員とする労働組合を結成し、翌4日朝、執行委員長Aから組合の結成を知らせるメールを代表取締役Dあてに送信した。</p> <p>同日午後、代表取締役Dらは副執行委員長Bを会議室に呼び出し、勤務状況等に関するヒアリング等を行った。</p> <p>その後、取締役Eは副執行委員長Bを別の部屋に移動させ、「人事総務付け」とする旨の辞令書を交付するとともに、今後従事すべき業務として会社1階の掃除や倉庫整理等と記載した書面を渡し、さらに他の従業員がいる2階に立ち入らないよう命じた。辞令交付の際、副執行委員長Bは取締役Eに対し、組合の結成を伝えるとともに、辞令に対して異議を述べた。</p> <p>代表取締役Dらは、引き続き執行委員長Aに対しても副執行委員長Bと同様にヒアリングを行った。その中で、執行委員長Aは、組合を結成し、自らがその執行委員長であることについて伝えた。取締役Eは執行委員長Aに対しても副執行委員長Bと同じ内容の辞令書の交付と今後従事すべき業務等の指示を行った。辞令交付の際、執行委員長Aは取締役Eに対し、後日異議を述べる可能性がある旨伝え、また従前からの要求に対する回答を改めて求めたが、取締役Eは回答しなかった。</p> <p>同月5日、執行委員長Aは取締役Eに対し、メールで改めて上記辞令について異議がある</p>	4.7.4 追加申立 5.1.20	— (係属中)	—	4回 (11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
(続き)	(1・2・3)	<p>旨伝えた。以降、組合はY会社に対し、再三にわたって上記辞令の取り消しを求めたが、Y会社は同月30日まで明確に答えなかった。</p> <p>同年7月1日、Y会社代理人弁護士から執行委員長Aに対して受任通知があり、Y会社には上記辞令を撤回する意向がない旨の回答がなされた。</p> <p>(追加申立(5.1.20))</p> <p>令和4年(2022年)6月8日以降、組合は会社に対し何度もA及びBの配置転換の撤回等に関する団体交渉の申入れを行ってきたが、会社が不誠実な対応に終始したため、配置転換の撤回等に関する団体交渉は行われなかった。</p> <p>同年7月29日、会社はA及びBに対して「本採用拒否通知」を送付し、同年8月31日の試用期間満了をもって雇用契約を終了し本採用を拒否する旨を通知し、解雇した。</p>					
6	4年10号 医療業	<p>医療法人Y(以下「法人」という。)が経営するY1病院では、3、4年ほど前から、退職金規定が職員に対して何らの通告もなく就業規則の中から消失しており、職員が事務長に尋ねても「個別に退職金額を聞いてくれれば答える」と返答があるのみで、法人は退職金規定そのものの開示を拒否していた。</p> <p>令和4年(2022年)8月、Y1病院の看護師長Aは、看護師長から一般看護師へ2階級降格を提示された問題でX1に個人加盟した。同月9日に団体交渉申入書を送付し、退職金規定などの諸規定を含む就業規則全体の提示を要求したが、送付されたものは「就業規則」、「給与規定」及び「定年後の職員の再雇用に関する規則」のみであり、退職金規定は提示されなかった。同月29日及び同年9月6日の2回の団体交渉を経て、法人がAの2階級降格を撤回し、看護師長として働き続けることで双方合意した。</p> <p>同年10月27日、Aを支部長としてX1の支部のX2が結成された。</p> <p>同月28日、A及びX1のB書記次長は、法人のC理事長に対し、8月の団体交渉要求時の法人の対応を踏まえ、組合結成通知書及び団体交渉申入書等を手交し、団体交渉事項の第1項で「退職金規定など諸規定を含む」就業規則の提示を求めた。</p> <p>同年11月2日、法人より回答書がFAXで送付されたため、同月4日、X1及びX2(以下これらを併せて「組合」という。)は、再度団体交渉申入書をFAXで送付し、団体交渉の日程候補を提示した。</p> <p>ところが、同月9日、組合の要求している交渉事項に回答することなく、法人は病棟管理日誌のファイルに「就業規則に入れて下さい」と書かれた付箋の付けられた「退職金支給基準表」をばさんで、職員全員が見られる形にした。本件申立日である同月11日現在、法人から組合に</p>	<p>4.11.11</p> <p>追加申立</p> <p>4.12.23</p> <p>5.2.17</p> <p>5.7.3</p> <p>5.12.15</p>	— (係属中)	—	3回 (10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
(続き)		<p>対して退職金規定などの資料提示はなく、組合の申入書に対する返答も来ていない。 (追加申立(4.12.23))</p> <p>令和4年12月19日、X労働組合及びX労働組合Y1病院支部は、法人Y及びY1病院と団体交渉を約2時間実施した。組合は病院内会議室での団体交渉開催を求めたが、法人はそれを拒絶し、組合も、新型コロナウイルスの感染者数の多い現状に鑑みて、特例として病院から2キロメートル離れた区民センターでの開催を了承した。</p> <p>組合は、団体交渉事項として、就業規則および労使協定の提示など、事前に申し入れていたもののほか、36協定及び24協定を締結しているか質問したが、病院のD事務長および法人のE次長は、その事実について知っているにも関わらず質問に答えなかった。36協定については、同年10月の組合結成当初から提示を求めており、協定が周知されていない事実についても追及したが、法人は、組合の質問に回答しなかった。</p> <p>また、組合は組合活動で必要な場合、会議室など法人内施設の使用を求めたが、法人側代理人は合理的理由も述べずに施設利用を拒否した。</p> <p>また、病院の診療受付は17時で終了するところ、団体交渉は18時から行われ、病院1階の大会議室は20名程度は収容可能であり、かつ入院病棟は2階以上にあるため、入院患者等への影響もないが、今回開催された区民センターは、病院からおよそ2キロメートル離れた場所にあり、組合員に移動の労力や時間の負担が生じるほか、空き室の有無に団交開催日程が左右されたり、貸会議室使用に費用負担が生じるなどの問題があるため、次回以降の団体交渉を病院内会議室で開催するよう求めたにもかかわらず、法人は「病院には静謐な環境が求められ、団体交渉にはふさわしくない」、「病院内で開催した実績がない」として院内開催を拒否した。 (追加申立(5.2.17))</p> <p>X組合は、令和5年2月2日付け申入書で、労働者代表の選出方法について、同月20日に予定している団体交渉で話し合うよう求めた。</p> <p>すると法人は、同月3日の18時頃、院内メール及び各階の掲示板で「2023年度過半数労働者代表選出のお願いについて」という書面を発し、この書面で、初めて組合員含む職員は、法人が労働者代表選出を行っていることを知った。</p> <p>組合は同月6日、本件の労働者代表選出手続における違法性を主張し、団体交渉拒否についても抗議し、選出手続中止を求めたが、同月10日、A支部長の机には同月9日付け締結の「時間外労働・休日労働に関する協定届」と題したファイルが置かれていた。</p> <p>この間、組合はおろか職員に対しても、労働者代表信任投票の結果すら知らされることはな</p>					



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
(続き)		<p>かった。</p> <p>また、組合は、令和4年10月28日に組合結成通知及び団体交渉申入書を手交して以来、本来法人に周知義務があるにも関わらず周知されていない資料を、組合員の基本的な労働条件を把握する必要があることを理由として、法人に提示するよう求めているが、法人からは一部を除いて提示されていない。</p> <p>特に、就業規則は労働者の基本的な労働条件であり、これが分からないことは自らの労働条件が不明確であることに等しく、この提示を求めることは労働条件の明示を求めることと同義であり、義務的団交事項に該当する。</p> <p>さらに、少なくとも親睦会規程等については、団体交渉で法人が提示できると答えたものであるため、提示しないことは団体交渉で合意した事項の反故に当たる。</p> <p>(追加申立(5.7.3))</p> <p>令和5年6月28日、組合と法人は区民センターで団体交渉を行った。なお、組合は法人に対し、当日の議題を事前に提示していた。</p> <p>組合は事前提示した議題について法人のF看護部長に質問したが、F看護部長は抽象的な回答を繰り返し、また無言を貫き回答しなかった。</p> <p>このような交渉の中で、同月2日にF看護部長からパワーハラスメントを受けたとするG組合員が泣き出して退出したため、B書記次長はF看護部長にこのハラスメント問題について質問したが、F看護部長はこの件が議題として事前提示されていないことを理由に回答を拒否した。さらに、法人側代理人は、これ以上事前に提示していないことを質問するなら退出する旨発言し、退出の準備を始めた。</p> <p>このためA支部長が法人側に対し、事前に提示した議題に戻るのを席に戻るよう申し入れたところ、法人側代理人は、A支部長だけでなく、その場にいる組合員全員から質問の撤回と謝罪をするよう要求した。B書記次長が謝罪はしない旨を述べると、法人側出席者は団体交渉を一時的に打ち切って退出した。</p> <p>(追加申立(5.12.15))</p> <p>令和5年6月28日に行われた団体交渉以降、組合は同月30日付け「抗議書および申入書」に始まり計11回にわたって未払賃金精算等の各種事項についての団体交渉を書面で申し入れたが、法人はこれらの申入れに一切の回答をせず、拒否し続けている。</p>					
7	4年11号 教育、学習支援業	<p>法人は、令和3年(2021年)10月、突然、組合に対し、職員宿舎の用途について主として福利厚生(生活支援)目的での使用は行わないこと等を内容とする「職員宿舎の基本方針(案)」に基づき、その保有する職員宿舎の機能を令和7年(2025年)3月末日をもって廃止する旨を</p>	4.12.23	6.3.28 関与和解	462日	3回 (9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
(続き)	(2・3)	<p>提示した。</p> <p>組合は、令和4年(2022年)1月14日付けで法人に対し、「宿舎廃止の基本方針(案)」に関する団体交渉を申し入れ、同年2月1日、団体交渉が実施された。</p> <p>法人は、この団体交渉において、「職員宿舎の収支状況について」と題する資料を配付したほかは、「職員宿舎の基本方針(案)」や組合が法人に事前に行った質問書に対する回答書の内容を繰り返す説明に終始したため、実質的な交渉といえるものではなかった。</p> <p>その後、組合からの質問状や資料要求に対し、法人は回答書の交付で対応していたが、法人は、同年7月20日付けで交渉の打ち切りを組合に通知し、同月25日の役員会で「職員宿舎の基本方針(案)」の内容のとおり「職員宿舎の基本方針」を機関決定した。</p> <p>組合は、同年9月21日付けで、改めて法人に対し、「宿舎廃止の基本方針」に関する団体交渉を申し入れたところ、法人は、同月30日付けで、既に職員宿舎の基本方針については機関決定済みであり、同年8月31日から同方針に基づく入居者説明会を実施しているところであるとし、「同基本方針の決定に基づく新たな要望等の提案がある場合は、改めて団体交渉の申し入れを行っていただくようお願いいたします。」と記載した「団体交渉の申し入れに対する回答」を交付した。</p> <p>組合は、法人からの上記回答書の交付時にその趣旨を担当者に確認したところ、組合が要求する事項での団体交渉は受け付けず、団体交渉の申し入れの取下げを要求する趣旨との回答があった。</p>					
8	5年5号 医療業	<p>Aは、法人から、平成31年(2019年)1月1日付けで配置転換を命ぜられ、主任から一般職に降格させられたことから、この配置転換が不当であるとして、組合に加入し、法人に対し、損害賠償請求訴訟(以下「本件訴訟」という。)を提起した。</p> <p>その後、Aは、本件訴訟係属中の令和2年(2020年)10月の組合定期大会において執行委員長に選任され、法人は、このことを同年中に把握しており、当時係属中であつた不当労働行為救済申立事件の審問で組合攻撃及びAへの個人攻撃をするなど、Aへの敵意を示していた。</p> <p>本件訴訟の第1審において、法人は、Aが口頭弁論期日に参加するために有給休暇を申請しても、認めようとせず遅刻扱いにし、証人出頭しようとした同僚にも有給休暇を認めず、陳述書提出で支援しようとした別の同僚が子の誕生日に有給休暇を申請したところ認めなかった。</p> <p>そこで、本件訴訟の控訴審の令和3年(2021年)10月12日付け準備書面において、Aの訴訟代理人は、「被控訴人法人は・・・(中略)・・・労働基準法39条に違反することを繰り返し行な</p>	5.10.20	— (係属中)	—	3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
(続き)	(1・3)	<p>どしているが、これは、被控訴人法人が、その意向に逆らった職員へ嫌がらせを行い、同人を退職に追い込むためであれば、違法行為を行うことも厭わない、特異かつ異常な体質を有することを物語るものである。」(以下「本件表現」という。)と主張した。</p> <p>これに対し、法人は、本件訴訟終結直後の令和4年(2022年)10月26日、本件表現が、あまりにも度が過ぎた誹謗中傷、悪罵であり、名誉毀損に該当するものとして、Aに対し、損害賠償100万円を支払うか、これに応じない場合は解雇手続を進める予定である旨の通知をした。</p>					
9	5年6号 医療業	<p>令和5年(2023年)10月6日、組合は、A組合員の休業補償などを主題とする団体交渉の申入書を法人の代理人であるB弁護士にファックスした。</p> <p>同月17日、組合は、団体交渉の応諾を催促する書面をB弁護士にファックスした。</p> <p>同月26日、組合は、新たに3名の医師が組合に加入したことを通知するとともに、休業を命じられた同3名の休業補償を求めて、B弁護士に団体交渉申入書をファックスした。</p> <p>なお、同申入書で、同月30日までに何らの連絡もない場合は、労働委員会へ救済を申し立てる旨通知した。</p> <p>同年11月2日、組合のC副委員長がB弁護士に団体交渉の応諾を電話で催促したのに対し、B弁護士は速やかに対応する旨回答したが、それから10日が経過するも、法人側からは何ら連絡がない。</p>	5.11.14	6.2.28 関与和解	107日	2回 (2回)	0回
	(2・3)						

## 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
10	6年1号 建設業	<p>会社の従業員であるAは、令和5年(2023年)11月7日に個人で組合に加入した。</p> <p>組合は会社に対して同月13日付け申入書を送付してAの加入を通知するとともに、Aが会社の不適切な労務管理及びB事業部長のパワーハラスメントが原因で体調を崩したと主張した上で、Aに対する謝罪及び休業補償を要求事項とした団体交渉を申し入れ、日程等の調整を求めた。これに対し、会社の代理人であるC弁護士は組合に同月20日付け受任通知及びご連絡を送付し、団体交渉に先立って事実及び主張の整理を行うべきである旨を述べ、事実関係の調査に3週間程度かかるなどと述べて具体的な日程調整には応じなかった。</p> <p>組合は会社に対して同月23日付け団体交渉開催の申入書(再)を送付し、団体交渉は裁</p>	6.1.19	6.3.28 取下げ	70日	1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
(続き)	(2・3)	<p>判とは異なりお互いに全ての証拠を整えて臨むものではなく、まずは組合の主張を聞いてほしいこと、会社側の当事者の反論も聞きたいこと等を述べ、速やかな団体交渉の応諾を求めたが、C弁護士は組合に対して同年12月4日付けメールを送信し、前提事実の確認をせずに協議するのは無意味であり、むしろ今回のような申入れが会社の調査や団体交渉の開催を遅らせている旨を述べて応じなかった。</p> <p>また、C弁護士は組合に対して同月15日付けメールを送信し、会社が行った事実関係の調査を報告し、Aの体調不良が労働災害であるとの組合の主張は否認し、併せて会社からの要望を提示して、これに対する組合の書面での回答を踏まえて対面交渉に進みたいとの考えを示した。</p> <p>組合は会社に対して同日付け団体交渉開催の申入書(再々)を送付し、これまでの会社の対応は団体交渉拒否の域に達している旨を述べ、改めて速やかな団体交渉の応諾を申し入れたが、C弁護士は組合に対して同月19日付けメールを送信し、事実及び主張の整理も団体交渉であり、会社は既に団体交渉に応じていると主張し、会社からの事実確認に関する要望に組合が応えないことを非難し、本件について組合が会社の要望に対応しない場合、会社側から労働争議のあっせん申請を検討せざるを得ない旨述べた。また、C弁護士は組合に対し令和6年(2024年)1月12日付けメールを送信し、Aは現在単に欠勤していると認識していること、欠勤期間は相当長期になっており、休職命令や解雇を検討する時期に入っている旨を述べた。</p>					
11	6年2号 建設業	<p>組合と会社は、令和4年(2022年)5月30日に賃上げ等を交渉事項とした第1回団体交渉を開催したが、言い争いなどになった。</p> <p>同年7月22日の第2回団体交渉では、会社代表者が事前連絡なく欠席し、会社側の出席者が代理人弁護士2名であったため、組合の要求内容について「持ち帰って検討する」とされ、話し合いは進まなかった。</p> <p>組合は、会社代表者が参加できる日程での団体交渉を強く求めたが、同年11月11日、会社代理人から今後の団体交渉には会社代表者は出席しない旨通知された。</p> <p>その後、家族手当の支給、現場手当の支給、慰謝料の請求等についての回答を求める書面を組合が送付したところ、会社代理人から文書による回答はあったが、組合が会社代表者の出席を求め続けるのであれば団体交渉を終了する旨の回答があった。</p> <p>このような会社の対応に対し、組合は、同年12月20日付けで北海道労働委員会に誠実団体交渉の実施をあっせん事項とするあっせんを申請したところ、あっせん員から令和5年</p>	6.2.16 追加申立 6.7.1	— (係属中)	—	2回 (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
(続き)		<p>(2023年) 2月13日付けで「組合と会社は、各種手当、割増賃金及び昇給等について、団体交渉を含む労使の協議を誠実に進めることを確認する」等のあっせん案が示され当事者双方ともに受諾した。</p> <p>このあっせん案を受けて、同年3月24日付けで会社代理人から第3回団体交渉の実施方法が提案されたが、組合は会社の出席者は会社代表者、会社の管理職1名及び会社代理人の3名とすること、議事進行は組合で行うことができることを提案した。これに対し、会社代理人は、同年4月19日付けで再度第3回団体交渉の実施方法について回答し、交渉事項について双方に認識の齟齬が生じている可能性があるため、会社作成の組合要求事項表を添付した上で、交渉事項に過不足があれば追記するよう要求した。組合は、同月21日付けで、あっせんの際のあっせん員の発言の趣旨から、交渉事項を絞るべきと考え交渉事項を家族手当に絞った上で団体交渉を申し入れたが、会社代理人は、あっせん員の発言の趣旨は組合の認識とは異なるとして再度組合要求事項表の提出を求めた。</p> <p>会社は、同年6月16日付けで一方向的に会社の家族手当の認識について書面で回答してきたところ、会社代理人から同月21日付けで労使間で団体交渉の共通認識ができていないことを理由に団体交渉を中止する旨の連絡があり、団体交渉を一方向的に打ち切った。</p> <p>(追加申立(6.7.1))</p> <p>組合は、令和5年(2023年)7月2日付け書面において、A組合員の業務内容や雇用契約書の偽造等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、会社から回答がこないことから、再度、同月9日付け書面で団体交渉を申し入れたところ、会社代理人から同月21日付け書面により、労使間において団体交渉事項の共通認識が形成できていないとの理由により、団体交渉を中止するとの通知があった。その後、組合は同月26日付け書面で団体交渉をいつまで中止するか説明を求めたところ、会社代理人から同月に申し入れられた団体交渉のみならず今後についても一切応じられない旨の回答がされた。</p> <p>また、会社は、組合に対して、業務命令と称して書面を会社代理人に送付するよう強制するなど組合活動を萎縮させるなどした。</p>					
12	6年3号 教育、学習支援業	<p>令和6年(2024年)1月23日、Yから雇止め通告された有期雇用の従業員Aを含む計4名はX1を結成し、同月26日、X1及びX2(以下これらを「Xら」という。)は、この雇止め問題について、Yに対して団体交渉を申し入れた。</p> <p>同月30日、上記4名と同様に雇止めを通告された従業員Bが新たにX1に加盟し、同年2月6日、初回の団体交渉を同月19日に開催することが決定された。</p>	6.2.20	6.3.28 無関与和解	38日	0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
(続き)	(2・3)	<p>しかしながら、同月14日、Yの副園長C及び理事長Dは、雇止め問題が団体交渉事項であるにもかかわらず、Bに対して、Xらを通さずに契約期間以降も雇用を継続したい旨打診した。また、CはAに対しても同様に雇用を継続したい旨打診した。</p> <p>同月15日、Xらは、Yが直接A及びBに対して継続雇用を打診したことに対して抗議するとともに誠実な謝罪を求めた。</p> <p>同月19日、初回の団体交渉が開催され、YがA及びBに対してXらを通さずに継続雇用を打診したことは不当労働行為に該当することを指摘したところ、Yの代理人弁護士は「不当労働行為とか団体交渉拒否とは考えておりません」などと述べ、Xらに対する謝罪をしなかった。</p>					
13	6年4号 道路旅客運送業 (バス專業)	<p>1 組合と会社との間では、①会社による団体交渉拒否、②懲戒処分による執行部の排除、③労使協議を行わない配置転換、④組合員への臨時給の不支給、などをめぐり訴訟や不当労働行為救済申立てがなされるといった対立する関係が続いている。</p> <p>2 こうした中、会社は、次のとおり申立人組合の組合員7名に対して、労働協約に基づく事前の労使協議を行うことなく、一方的に配置転換や懲戒処分などの不利益な取扱いを行った。</p> <p>(1) 会社は、X1分会書記長であるA組合員に対し、令和5年7月1日付けで、Y1営業所からY2営業所への配置転換を命じた。 この配置転換は、仮に通勤すると片道2時間程度は掛かり、なおかつ会社においては通勤手当も支給されないため転居を伴うことになるが、その場合、家庭の事情から単身赴任は避けられず、経済的負担が増加するほか、A組合員及びその家族に著しい生活上の不利益をもたらすこととなる。 業務上の必要性・人選の相当性が明らかでないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、A組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で配置転換に及んでいることは明らかである。</p> <p>(2) 会社は、B組合員に対して、令和5年4月27日付けで出勤停止3か月の懲戒処分を行い、さらに、同年7月27日付けでY1営業所の乗務員から本社不動産事業部の事務係への配置転換を命じた。組合は、説明などを求めて団体交渉を求めたが、会社はこれを拒否し続けた上に、同年11月1日、直接B組合員に対して、出勤を求める通知書を送付した。 B組合員は、入社時から現在まで、長年運転者として勤務し、定年後継続雇用制度</p>	6.6.7	— (係属中)	—	0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
(続き)		<p>においても運転者として再雇用されており、本人が望んでもいない不動産事業部の事務業務に従事させることは、B組合員に対して職業上の不利益を与えるとともに、精神的不利益をも与えるものである。</p> <p>臨時給の不支給に関するB組合員の申立てに基づく裁判所の差押命令と懲戒処分との時期的な近接性などからすれば、会社は、組合及び組合活動を嫌悪し、組合執行部を支えてきたB組合員に対して出勤停止3か月の懲戒処分を行い、さらに、長年従事してきた運転者業務から排除することにより組合内部に混乱を招来させ、組合を弱体化させる目的でB組合員への懲戒処分に及んだものといえる。</p> <p>(3) C組合員は、傷病により会社を休職中であつたところ、令和5年4月18日、医師の診断書を会社に提出し、復職したい旨を伝えたが、同年5月10日、会社は、主治医の診断書を無視して、一方的に、傷病手当の受給期間が満了した後の復職はさせない方針である旨を伝えた。</p> <p>このようにC組合員の復職拒否の根拠が全く明らかではないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、C組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で復職拒否に及んでいることは明らかである。</p> <p>(4) D副委員長は、会社から、速度違反などについて聴取がなされた後、令和5年7月21日、出勤停止3か月の懲戒処分を受けた。</p> <p>組合は、組合役職者を狙い撃ちにした不当労働行為であることから違法無効であることなどを指摘したが、さらに、会社は、D副委員長に対して、同年10月20日付けでY1営業所運転者の任を解き、Y1営業所パトロール係への配置転換を命じた。</p> <p>組合は、D副委員長の個別同意もなく決定されたものであって、組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為であることを指摘したが、会社は団体交渉の申入れを拒否し続けた上、直接D副委員長に対して、出勤を求める通知書を送付した。</p> <p>会社が組合幹部を狙い撃ちにした不利益取扱いを行ってきた経緯、さらにはD副委員長が会社に対し、臨時給不支給に関して訴訟提起を行い、その訴状が会社に到達した直後に懲戒処分がなされたという時期的な近接性などからすれば、会社は、組合及び組合活動を嫌悪し、組合執行部であるD副委員長に対して出勤停止3か月の懲戒処分及びその後の配置転換を行うことにより組合内部に混乱を招来させ、組合を弱体化させる目的でD副委員長への懲戒処分及び配転命令に及んだものといえる。</p> <p>(5) E組合員は、H所長から組合の脱退を勧</p>					

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
(続き)		<p>奨され、組合を脱退すれば不払いとしている賞与を支給する旨告げられたことを、裁判所に陳述書として提出したところ、後日H所長らに呼び出されて、車内での喫煙などを指摘され、同年8月24日、諭旨解雇処分となったことを伝えられた。</p> <p>そのため、組合は、諭旨解雇処分に係る資料等の開示を求めたが、会社は、令和5年8月29日付けで、E組員を懲戒解雇した。</p> <p>E組員が会社にとって不利な陳述書の作成に協力したこととの時期的な近接性等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、E組員を排除して組合の影響力を減殺する目的で懲戒解雇に及んでいることは明らかである。</p> <p>(6) F組員は、60歳定年後に勤務延長され、再雇用された組員であるところ、いまだ64歳であり、高齢者雇用確保措置の対象であるにもかかわらず、会社は、令和5年9月15日をもって雇止めした。F組員は、雇止めの理由を尋ねたが、会社は単に雇止めすることにした旨の回答をするにとどまり、理由については全く説明されなかった。</p> <p>会社がF組員を雇止めする理由が全く明らかではないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、F組員を排除して組合の影響力を減殺する目的で雇止めに及んでいることは明らかである。</p> <p>(7) G組員は、会社から、令和5年10月16日付けでY3出張所への配置転換の辞令が出ることを通達された。労務担当者の説明によれば、G組員が対象者として選ばれた理由は、過去Y3出張所で勤務していた経験があり、人事会議で決まったという程度のものであった。</p> <p>この配置転換は、仮に通勤すると片道2時間程度は掛かり、なおかつ会社においては通勤手当も支給されないため、転居を伴うことになるが、その場合G組員及びその家族に著しい生活上ないしは経済上の不利益をもたらすものである。</p> <p>業務上の必要性・人選の相当性が明らかでないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、G組員を排除して組合の影響力を減殺する目的で配置転換に及んでいることは明らかである。</p> <p>3 会社は、組員に対して上記のような配置転換や懲戒処分等を行う際には、労働協約に基づいて、事前に組合と労使協議をすることが必要であるが、組合の指摘にもかかわらず、事前の労使協議もなく一方的になされており、このように、労働協約に違反してなされた各人事措置は、他の組員</p>					



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
(続き)	(1・3)	の組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的効果を及ぼすとともに、組合の内部的混乱を招来し、組合の団結力や組織力を損なわせるものである。					
14	6年5号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	<p>令和5年9月末頃、組合は会社に対し、①冬季賞与の支給基準、②有給休暇などの補償給、③点呼等の労働時間に係る未払賃金及び④組合事務所の貸与を主な議題とする団体交渉を申し入れ、同年10月5日に第1回、同年11月2日に第2回及び同年12月5日に第3回の団体交渉が行われた。</p> <p>①について、組合は会社に対し、第1回団体交渉に当たり、一部の社員の令和5年冬季賞与の支給基準の提示を要求したが、会社は支給基準を引き上げる考えを示すのみで、実質的協議に入らなかった。第1回団体交渉の後、組合は会社に対して文書を送付し、支給基準の具体的な数字及びその法的根拠を示し、文書で組合の要求に回答するよう求めたが、会社は第2回団体交渉の中で文書での回答を拒否し、具体的な数字は支給直前の同年11月末まで明らかにできない旨述べた。さらに、会社は第3回団体交渉で、組合に対して何ら具体的な説明をしないまま、大幅な支給基準の引上げを決定事項として通告した。</p> <p>②について、組合は会社に対し、第1回団体交渉に当たり、有給休暇の取得時などに支給される補償給について、現行の制度は労働基準法に違反しているので国土交通省の通達に基づく方式を導入するよう求めたが、会社は損益分岐点の考え方から変更できない旨を述べるのみで、具体的に説明しなかった。</p> <p>③について、従前から組合は会社に対し、点呼等を労働時間に含めるよう要求していたところ、会社は令和6年度から就業規則を改訂し、点呼等に掛かる時間として1勤務あたり30分を労働時間に加えることにした。これを受けて、組合は会社に対し、第1回団体交渉に当たり、就業規則の改訂により組合の主張の正当性が証明されたとして、過去に遡って点呼等に係る未払賃金を支払うよう要求したが、会社は「未払賃金は存在しない」として協議を拒否した。</p> <p>④について、会社は、他の組合に対してのみ令和4年まで事務所を貸与していた一方、組合に対しては平成21年の結成以来、事務所の貸与を拒否し続けており、組合は会社に対し、第1回団体交渉に当たり、こうした取扱いの合理的理由を説明するよう求めたが、会社は今後どの組合に対しても事務所を貸与しない旨を述べて貸与を拒否し、具体的な説明もなかった。</p>	6.6.17	— (係属中)	—	1回 (1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
15	6年6号 医療業	<p>申立人であるX1労働組合（以下「組合」という。）及びそのy病院における支部のX2労働組合（以下「支部」といい、組合と支部を併せて「組合ら」という。）は、被申立人でありy病院を経営する医療法人Y（以下「法人」という。）との間では、令和4年（2022年）10月の支部結成から現在に至るまで、法人の団体交渉拒否等をめぐって組合らが不当労働行為救済申立てを行うなど、労使間の対立がある。法人は、令和5年（2023年）6月28日を最後に組合らとの団体交渉に応じておらず、これに対して組合らはストライキを実施するなど、活発な組合活動を行っていた。こうした状況で、法人から組合員らに対して次のとおり不利益取扱いが行われた。</p> <p>1 X2の組合員であるAは、令和6年（2024年）5月7日付けで減給処分を受けた。処分の理由としては、令和5年（2023年）5月1日から同月2日に掛けてAが派遣職員のBに対してした言動が、指導に藉口したパワーハラスメント行為であり、就業規則の懲戒事由に該当するというものであった。</p> <p>2 X2の支部長であるCは、令和6年（2024年）5月28日付けで減給処分を受けた。処分の理由としては、①Cが令和5年（2023年）9月21日に誤ってy病院の看護部長であるDに電話を掛け、直後のDからの折り返し電話に対して不適切な態度を取ったことなどが、モラルハラスメント行為であること、②Cは上記①に関してDの過剰な謝罪要求があったとしてパワーハラスメントの申立てを法人のハラスメント防止委員会に行っていたところ、当該委員会の調査においてCは虚偽の陳述を行うなど、Cによる通報は悪質な不正通報であることであり、いずれの行為も就業規則の懲戒事由に該当するというものであった。</p> <p>3 y病院では、就業規則上、日勤の休憩時間は「午後0時から午後1時までの1時間及び上記以外で業務に支障のない10分間」と定められているところ、X2の組合員であるEなど計5名は10分間の休憩を取得できなかった時間について時間外労働としてDに承認を求めたところ、Dは承認しなかった。Cは、Dに対してその理由を問うたところ、Dは、組合員であることを理由に承認していないことを明言した。なお、Dは非組合員の従業員に対しては休憩時間中の時間外労働を承認していることが確認されている。</p> <p>上記の法人の行為のうち、1及び2については、いずれもストライキなど組合活動が活発化する中で行われたこと、懲戒事由が認められないこと、懲戒の対象とされている出来事からAについては1年以上、Cについては半年以上も経過してから立て続けに行われて</p>	6.7.4	—  (係属中)	—	0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
(続き)	(1・3)	<p>いること、そもそも法人の懲戒権の存在自体が疑われる事情があることなどからすれば、不当労働行為意思に基づきなされた不利益取扱いである上、組合らの活動時期との関係や、特にX2の支部長として影響力のあるCに対して懲戒処分がなされていることからすれば、法人は組合を弱体化させようとして懲戒処分を行ったものといえる。また、3については、Dが非組合員の時間外労働のみ承認している実態や、DのCに対する発言内容からすれば、組合員であることを理由としてなされた不利益取扱いである上、同じ理由から、法人が組合を弱体化させようとする姿勢が顕著である。</p>					

- (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。