

令和7年 不当労働行為事件一覧表（10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7号 映像・音声・文字 情報制作業	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。 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。 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。 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。 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。 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。 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。 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	4.7.4 追加申立 5.1.20	— (係属中)	—	7回 (19回)	1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
(続き)		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。 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。 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。 (追加申立(5.1.20)) 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。 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。					
	(1・2・3)						
2	4年10号 医療業	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。 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。 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。 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。 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。 ところが、同月9日、組合の要求している交	4.11.11 追 加 申 立 4.12.23 5.2.17 5.7.3 5.12.15	— (係属中)	—	3回 (16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)		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」をはさんで、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)) 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。 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。 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。 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)) 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。 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。 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					

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)		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。 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かった。 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。 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。 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。 (追加申立(5.7.3)) 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。 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。 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。 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方的に打ち切って退出した。 (追加申立(5.12.15)) 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。					
	(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
3	6 年 2 号 建設業	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。 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。 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。 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。 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ンを申請したところ、あっせん員から令和 5 年（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。 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。 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。 （追加申立（6. 7. 1）） 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、	6. 2. 16 追加申立 6. 7. 1	7. 6. 18 取下げ	489 日	2 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
(続き)		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。 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。					
4	6 年 4 号 道路旅客運送業 (バス専業)	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。 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。 (1) 会社は、X 1 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、Y 1 営業所から Y 2 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。 (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 Y 1 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	6 . 6 . 7	7 . 4 . 25 関与和解	323 日	0 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)		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。 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。 (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。 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。 (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。 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。 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つて、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。 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。 (5) E組合員は、H所長から組合の脱退を勧奨され、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					

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)		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、論旨解雇処分となったことを伝えられた。 そのため、組合は、論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。 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。 (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。 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。 (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はあった。 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。 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。 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					

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)	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。					
5	6 年 5 号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	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。 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。 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。 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。 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要求したが、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。	6 . 6 . 17	7 . 8 . 25 関与和解	435 日	4 回 (7 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	6 年 6 号 医療業	申立人であるX 1 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X 2 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。 1 X 2 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。 2 X 2 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。 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、X 2 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。 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	6 . 7 . 4 追加申立 6 . 11 . 18	— (係属中)	—	3 回 (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
(続き)		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。 (追加申立(6.11.18)) X2の支部長であるCに対し、新たに次のとおり不利益取扱いが行われた。 1 Cは、令和6年(2024年)9月9日付けで減給処分を受けた。処分の理由としては、Cが同年4月30日に法人理事長やDら役職者等が閲覧可能な業務用チャットにおいて、職員に過重労働や残業しても残業手当を支払われないことの改善等を訴えた投稿内容がDに対する侮辱、法人に対する誹謗中傷に該当するというものであった。 2 続いてCは、同年9月20日付けで、再雇用契約の期間満了日である同月23日をもって雇用契約が終了し、退職となる旨の通知(以下「本件通知」という。)を受けた。本件通知に至る経緯は、概要、以下のとおりである。 Cは、令和2年(2020年)9月23日に満60歳の定年を迎え、同月24日に法人との間で期間を1年間とする再雇用契約を締結して以来、期間を1年とする再雇用契約を3回更新しており、Cは勤務を継続することに何ら支障がない健康状態にあり、Dを始めとして65歳以上の労働者が複数在籍していることなどから、当然満65歳以降も継続勤務を期待していたところ、令和6年(2024年)8月23日、法人から何らの説明もなく、満65歳で契約が終了し、契約更新はしない旨の条項(以下「本件更新上限条項」という。)が追加された「再雇用契約書兼労働条件通知書」(以下「本件再雇用契約書」という。)を交付された。 これを受け、組合らは、法人に対し、同年9月4日付けで本件更新上限条項の撤回等について団体交渉を申し入れ、Cは本件更新上限条項等の文言を二重線で抹消し訂正印を押した本件再雇用契約書を法人に提出した。 これに対し、法人は団体交渉申入れを拒絶し、Cに対し、同月9日付けで「更新上限条項等の文言を抹消して再雇用契約を締結することはできず、現在締結している再雇用契約の期間満了日である同月23日をもって雇用契約が終了となる」旨を通知し、本件更新上限条項が記載された本件再雇用契約書に署名押印するか雇止め(実質的解雇)されるかの					

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)		二者択一を迫った。 Cは、同月18日、やむなく上記抹消をせず本件再雇用契約書を提出し、組合らは、法人に対し、同日付けで団体交渉拒否に抗議するとともに、本件更新上限条項は無効であるとして、引き続きCの継続雇用の在り方について団体交渉の実施を求めたところ、法人からCに対し本件通知がなされたものである。 上記1の懲戒処分は客観的合理的理由を欠くものであり、上記2の雇止め(実質的解雇)は懲戒処分に引き続きなされており、法人が組合らの団体交渉申入れを拒絶し続けている状況において、組合活動として不当労働行為救済申立てや残業代請求訴訟の提起を進める中、組合活動を嫌悪してあえてなされたものである。特に、支部長として影響力のあるCに対して懲戒処分及び解雇等がなされていることからすれば、組合の弱体化や組合員の組合活動への萎縮的效果をもたらすものであるといえる。					
7	6年7号 教育、学習支援業	法人の職員Aは、令和2年(2020年)3月に学系内で教養学系長候補に選出されたが、法人の理事長にその任命を拒否された事案について、令和5年(2023年)4月に組合に労働相談を行ったところ、組合は法人によるハラスメントの疑いがあると判断した。その後、Aは、同年8月、法人内にAを分会長とする分会を結成した。 組合は、同年9月に実施された第1回団体交渉において、Aは上記の事案について、なぜ選出を拒否したのかについて回答を要求したが、法人側からは学長から推薦された人物は別の人物であり、そもそもAは推薦されておらず、加えて、別の人物が推薦された理由として、「あらたな執行体制で運営するために人事の刷新をはかると判断された」という回答があった。しかし、これは組合が把握している事実である、「理事長および学長より、口頭で、『候補者として選出されたAは、かつて理事・副学長・短大副学長として在職していた際にいくつかの大きな問題を発生させてきたので、現時点において、学系候補者として、ふさわしくない。』との判断を下した」という当時の学系長が学系内で回付したメールの記録と異なるものであった。 その後の団体交渉においても、Aが理事長に推薦されていないというメールに対する事実確認や人事刷新の理由について回答及び本件を通じてAが被った不当な地位の低下からの回復を求めた。しかし、法人は事実の存在を認めず、人事刷新について具体的な回答がなく、組合が要求した地位の回復も同様に拒否し続けていたため、組合側が事実の隠蔽の恐れがあると判断し、令和6年(2024年)4月18	6.9.6	7.10.27 関与和解	417日	6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
(続き)		日の団体交渉において、通告文書を手交し、メールの資料を根拠に法人側の回答姿勢が不誠実団交であることを批判、追求した。 法人からは「このメールの内容が事実に基づいているかどうか検証しなければならない」と回答があり、資料に記載された事実を認めていない。 同年6月6日の団体交渉において、上記事実検証に対する回答を求めたところ、法人はメール発信者である当時の学系長から、「記憶がない」趣旨の証言を根拠に反論しているが、これは事実の存在を否定する証言には当たらず、一貫して文書による事実に基づく交渉を行うことを拒否する姿勢である。					
8	6年8号 放送業	Aは、B町が設置した地域FM放送局を運営する会社の社長に誘われ、B町に住民票を移すことを条件に、令和6年(2024年)7月1日、同局に正社員として採用され、パーソナリティーとして勤務を開始した。 Aは、業務への具体的指導や社内の意思疎通の欠如を感じるようになり、社長及び副代表がB町に不在の場合が多いため、不在の期間と所在を明らかにすることや定期的なミーティングの開催を求める改善の提言を社長及び副代表に対して行ったところ、社長が不快感を示し声を荒げるなどした。 また、社内のグループLINE上でのAの休暇申請をめぐる社長が乱暴な対応をしたことについて、同僚で委託契約パーソナリティーのCはパワーハラスメントではないかと認識し、放送局業務の主な受注元のB町役場に相談した。同年10月3日、社長はAに対し、「Cさんのこと知ってる？Aちゃんが頼んだの？こういうことされると困るんだよ」などと述べた。その後、会社はCの言動を問題視し、口外禁止の念書を取るなど、強引な口封じを行った。このような扱いに耐え兼ね、Cはパーソナリティーを辞めた。 同年11月5日、会社代理人弁護士からAの自宅に内容証明郵便で送付された通知書には、Aの勤務態度を問題視して主任職を解任することやグループLINEからの退出を命ずることが記載されていた。 これを受け、Aは徐々にメンタルに不調を来し、同月9日、組合に相談し、個人加盟するに至った。 同日、組合は、会社に対し、パワーハラスメント問題の是正などを求め、社長の出席と速やかな団体交渉応諾を申し入れた。しかし、同月15日、会社は団体交渉の日程調整に応じるといものの、具体的な日程の提示をせず、さらに社長の団体交渉出席について明言を避けた。同月25日、Aの降格人事の疑義などの団体交渉事項の追加を申し入れたが、会社は、当初の申入れから3週間を経過しても団体交渉の日	6.12.2	7.1.7 無関与和解	37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)	(1・2・3)	程調整に応じていない。 また、会社は、従前通院する場合は他の勤務日で労働時間を調整するなどして、早退や欠勤扱い（賃金カット）にすることはなかったにもかかわらず、同月28日、Aが病院受診のため早退と休みを申請したところ、会社は、欠勤届の提出を指示するなどし、Aの組合加入を知って以降、急に厳格な労務管理を行うという不利益取扱いに及ぼうとしている。					

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
9	7年1号 社会保険・社会福祉・介護事業	法人のA理事長は、組合のB組合員に対し、パワーハラスメント（以下「本件パワハラ」という。）を行った。これを受け、組合のC執行委員長及びD書記長は、令和6年（2024年）9月24日、B組合員が作成した本件パワハラの経緯に関する書面を法人のE施設長及びF総務部長に手交し、A理事長によるパワハラを早急に止めさせるよう申し入れるとともに、同月26日までに組合宛てに書面で回答するよう申し入れた。しかし、かかる組合の申し入れにもかかわらず、E施設長は、同月27日、A理事長がB組合員に宛てて作成した書面を組合の頭越しに直接B組合員に交付した（以下「本件オーバーヘッド」という。）。そこで、組合は、同年10月16日、法人に対し、本件パワハラ及び不当労働行為（本件オーバーヘッド）の疑義について説明を求めることなどを交渉議題として、団体交渉を申し入れ、同年11月14日、団体交渉が開催された（以下「本件団交」という。）。 本件団交の中で、組合が同年10月16日付け団交要求書を読み上げた後、法人が回答書面を交付するとともに読み上げた。法人の回答書面には、事実と異なる内容や組合の要求事項と無関係な内容が記載され、不誠実な内容であった。そして、組合が法人に対し、組合の団交要求書に記載された具体的事実についての認識を問うたところ、A理事長は「知らない」と発言し、本件パワハラ及び不当労働行為（本件オーバーヘッド）の疑義について具体的な説明をせず、本件パワハラの実を全否定した。 また、組合は本件団交の席上、法人に対し、労働協約の締結に向けて案文を提示したところ、法人は持ち帰り、同年11月30日までに回答すると述べた。しかし、同日、法人から組合に交付された本件団交に関する見解を記載した書面には、本件団交の組合側担当者の人選に対す	7.2.26	7.4.7 取下げ	41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)	(1・2)	不眠等の抑うつ症状が出て休職を余儀なくされている。 同年11月、AはC部長に呼び出され、退職を促されたが、Aは、「退職の意思はありません」と伝えた。また、C部長から「ボーナスは出せないよ」と言われた。このとき、AはB次長によるパワーハラメントについて報告したところ、「これはパワハラではない」という回答があった。 これらの会社の対応を受け、Aは、同年12月5日、組合に相談、加入した。 Aの組合加入後、会社は、Aの交通費及び冬季賞与を不支給とし、既に病気休職中のAに対し、令和7年(2025年)5月30日付けでさらに根拠のない休職命令を発令した。 同年1月9日、2月25日、6月26日に、①Aに対するパワーハラスメントの事実確認、②Aの通勤手当及び冬季賞与の不支給、③Aに対する退職強要の事実確認、④会社の有給休暇取得禁止日の設定の違法性などを主な議題とする団体交渉が行われた。 これに対し会社は、これらの事実を全面的に否定する姿勢を表明し、解決に向けて真摯に話し合う姿勢は皆無であった。 また、同年2月25日の第2回団体交渉において、会社側弁護士から、「ここまで主張が対立すると交渉にならない」と発言があり、組合が北海道労働委員会を活用して解決を求めることにしてはどうかと提案し、同年4月7日、組合は労働委員会にあつせんを申請したが、会社はあつせん手続への参加を応諾せず、解決を遅延させた。					

- (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。