

令和 8 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	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 3 6 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、3 6 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 3 6 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</p>	4. 7. 4 追加申立 5. 1. 20	— (係属中)	—	0 回 (19回)	0 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)		<p>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>					
	(1・2・3)						
2	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</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)	—	0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)		<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</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>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方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>					
	(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 6 号 医療業	<p>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。</p> <p>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 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。</p> <p>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。</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、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。</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 追加申立 6 . 11 . 18	— (係属中)	—	0 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)		<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> <p>(追加申立(6.11.18))</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</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>二者択一を迫った。</p> <p>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。</p> <p>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効果をもたらすものであるといえる。</p>					
4	7年2号 金融業、保険業	<p>令和元年(2019年)10月2日、X1組合は合併前のY1共済組合と「労使間協議に関する覚書」(以下、「覚書」という。)を締結し、労使交渉を実施してきた。</p> <p>令和4年(2022年)4月のY1共済組合の合併を控え、同年1月24日に覚書の破棄について労使間で合意した。</p> <p>同年4月1日にY1共済組合ら道内の5つの共済組合の合併でY共済組合が成立したが、労働組合はY1ら旧共済組合ごとに存続した。</p> <p>同年9月27日、X1組合は、Y共済組合に覚書の締結の要望書を提出したが、同年10月26日にY共済組合から「覚書の締結はしません。なお、今後とも労使協議においては、誠実な対応を行っていきます。」との回答があった。</p> <p>同年12月7日、X1組合は、旅費支給規則等の改定について、事前に意見聴取なく改定手続が行われたことに対し、Y共済組合に抗議文を提出したところ、同月21日、Y共済組合から謝罪の回答があった。</p> <p>令和5年(2023年)9月13日、X1組合は労働条件の協議と覚書の締結に関する「要求書」をY共済組合に提出したが、同年10月30日にY共済組合から「覚書の締結はせず、引き続き労使協議を誠実にやってまいります」との回答があった。</p> <p>同年11月29日及び同年12月20日に行われた事務折衝において、Y共済組合のAセンター長から、労働協約を締結できない理由は、少数の労働組合が複数ある中で個別の労働組合それぞれとは締結しないためだと思ふ、と伝えられ、同月25日、X1組合はY共済組合に抗議文を提出した。</p>	7.5.1	— (係属中)	—	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)		<p>令和6年(2024年)4月、X1組合はY共済組合に団体交渉を申し入れ、同年5月23日、団体交渉が行われたが、Y共済組合は従来の姿勢を変えず労働協約の書面での締結を拒否した。</p> <p>同年6月27日、X1組合は団体交渉を踏まえ覚書の各項目についての「質問書」を提出したところ、同年8月22日にY共済組合から、第1項目の「合意を持って実施されること」以外には「合意しているものとして対応している」としつつ、労働協約の書面締結については拒否する旨の回答があった。</p> <p>同年10月18日、X1組合は北海道労働委員会にあっせんを申請したがY共済組合は応じなかった。</p>					
5	7年3号 金融業、保険業 (2・3)	<p>令和3年(2021年)3月25日、X1組合は合併前のY1共済組合と労働協約書を締結した。両者は従来から年度毎に労働協約を締結しており、その他必要事項は別途協定書を締結していた。</p> <p>令和4年(2022年)3月23日、両者は、団体交渉で現行労働協約の破棄について合意し、同月24日、新たに2項目の労働条件に関する協約書を締結した。</p> <p>同年4月1日、Y1共済組合ら道内の5つの共済組合の合併でY共済組合が成立したが、労働組合はY1ら旧共済組合ごとに存続した。</p> <p>令和5年(2023年)9月13日、X1組合は、Y共済組合に「労使間協議に関する覚書」(以下、「覚書」という。)の締結の要求書を提出したが、同年10月30日にY共済組合から「覚書の締結はせず、引き続き労使協議を誠実に行ってまいります。」との回答があった。</p> <p>同年12月8日、X1組合がY共済組合のAセンター長へ回答書の内容を問いただしたところ、Aセンター長から「この要求書だけでなく、今後も労働協約は結ばない」という説明があった。</p> <p>令和6年(2024年)2月1日、X1組合から覚書を締結できない理由及び今後も覚書を締結できない理由の説明を求める要求書を提出したところ、同年3月28日、「各労働組合と中立的態度を保持し、誠実な協議を行っていく」との回答があった。</p> <p>同年5月1日、X1組合はY共済組合に併存している他の労働組合と共同で団体交渉をY共済組合へ申し入れたところ、同月23日、Y共済組合から集団交渉には応じられないが、個別交渉に応じるとの回答があった。</p> <p>同年6月4日、X1組合はY共済組合へ単独での団体交渉を申し入れ、同月17日、団体交渉が行われたが、Y共済組合は従来の姿勢を変えず労働協約の書面での締結を拒否した。</p> <p>同年11月18日、X1組合及びX2組合は北海道労働委員会にあっせんを申請したが、Y共済組合は応じなかった。</p>	7.5.21	— (係属中)	—	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
6	7 年 4 号 娯楽業 (2)	令和 7 年 (2025 年) 4 月 21 日、会社従業員は組合を結成し、同月 30 日、未払賃金の支払、休業補償、現場復帰等について団体交渉を申し入れたが、同年 5 月 7 日、会社は「雇用契約が存在しない。」「労働契約が終了している。」として、この申入れを拒否した。組合員の労働契約は成立しており、会社の団体交渉拒否は正当な理由がない。	7. 5. 23	— (係属中)	—	0 回 (3 回)	0 回
7	7 年 6 号 その他の生活関連 サービス業 (2)	<p>A 及び B は、葬祭業を営む会社に正社員として勤務している。</p> <p>令和 7 年 (2025 年) 5 月 26 日、A 及び B は組合に加入し、同年 6 月 6 日、組合は会社宛に①社長はじめ執行役員らによる A、B らに対する一連のパワーハラスメント (以下「本件パワハラ行為」という。)、②同年 5 月 24 日の A に対するアルバイト従業員 C の社内暴行行為を主な議題とする申入書を郵送し、同年 6 月 16 日の団体交渉開催を要求した。</p> <p>同月 26 日に開催された第 1 回団体交渉において、組合は、A 及び B が組合加入以前に釧路労働基準監督署 (以下「労基署」という。) に相談していた①について、労基署が会社に対して行った助言・指導では実質的な改善がなされていないことを会社に指摘したところ、会社は本件パワハラ行為を全面否定したが、引き続き団体交渉を開催することで合意した。</p> <p>同年 8 月 8 日に開催された第 2 回団体交渉では、組合は③同年 7 月 15 日に会社が A に対し、組合の反対にもかかわらず職務変更を命じたことも交渉議題に加えたが、会社は①の本件パワハラ行為の全面否定と、③の A に対する職務変更は会社の裁量権に属するとの態度を変えず、さらに、同年 8 月 29 日付け会社の回答書で、第 1 回団体交渉の議題であった②について、A の挑発行為が原因で会社の業務とは無関係であり、使用者責任は負わないと主張した。</p> <p>その後、会社は④同月 11 日付けで B に対し「厳重注意」などを行ったことから、組合は同年 10 月 9 日付け申入書 No. 4 で②と④とを主な交渉議題とする第 3 回団体交渉の開催を要求したが、会社は同月 23 日付け回答書で申入書 No. 4 に対して論点別に反論をしてきたものの、「これ以上の協議を続けても平行線のままであって、合意が達成されるものではありません。よってこの点について協議に応じることが出来ません」と繰り返し主張し、団体交渉開催に関する回答はなかった。</p> <p>これを受け、組合は同月 29 日付け申入書 No. 5 で再度団体交渉の開催を要求したが、会社は同年 11 月 5 日付け回答書で「申入書 No. 4・No. 5 による団体交渉の協議には応じることは出来かねます」としてこれを拒否した。</p>	7. 11. 17	— (係属中)	—	1 回 (1 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
	なし						

- (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。