

第8表

令和3年 不当労働行為審査事件一覧表

(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	29年16号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業) (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 一部取下 30. 6. 20	3. 4. 26 一部救済	1246日	0回 (14回)	0回 (2回)
2	30年12号 医療業 (2・3)	<p>法人においてはこれまで、燃料手当及び各季賞与の支給に際しては、組合及び職員に対して事前に支給基準(算出根拠)を示し、職員自ら確認できるようにされていた。</p> <p>しかし、法人は、平成29年(2017年)10月支給の燃料手当については前年度と比べ支給額を一方的に引き下げ、かつ、冬季賞与については支給基準の開示を拒否し、団体交渉においても誠実な対応を取らず、問題行為の是正措置も取らなかった。</p> <p>また、賃上げを交渉事項とする団体交渉においても、法人は、組合からの賃上げできない理由の説明要求に対して、多額の累積赤字、診療報酬等の動向、他施設の動向といった抽象的な理由での回答に徹し、組合が納得できる具体的な見解や根拠を示さなかった。</p> <p>さらに、法人は、要求されていたパート職員の賃上げを行っていないながらその一切を組合に説明せず、組合の追及を受けてこれを明らかにするといった組合を軽視し弱体化させる態度を取った。</p> <p>(追加申立(31. 1. 10))</p> <p>法人においては、組合が要求している、法人の最高経営責任者である院主の団体交渉出席を拒否する一方で、給与その他労働条件の決定権限がない職員が団体交渉に出席しており、団体交渉が形骸化している。</p> <p>(追加申立(3. 5. 12))</p> <p>法人が、賃上げを交渉事項とする団体交渉で不誠実な交渉を行ったことと、組合に何らの説明をすることなくパート職員の賃上げを実施したことは、それぞれが支配介入行為に該当する。</p>	30. 5. 30 追加申立 31. 1. 10 3. 5. 12	— (係属中)	—	4回 (18回)	2回 (2回)
3	30年16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、全国各地域に会社の支部を設け、当該支部運営を業務委託契約を交わした代理店に委託して、従業員を雇用させ、冠婚葬祭の実施と互助会員の募集等を行っている。</p> <p>会社は、代理店に対し、従業員の募集、採用や配置、さらに、当該従業員の勤怠管理、懲戒、</p>	30. 7. 25	— (係属中)	—	7回 (19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>解雇等の人事労務管理を実質的に行っていた。また、賃金決定及び支払いも、実質的に会社が行っていた。</p> <p>これらのことから、会社は、代理店労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったことは明らかであって、会社は、代理店の労働者らとの関係で、労働組合法上の使用者に該当するものである。</p> <p>会社と代理店労働者との関係性は上記のとおりであるところ、組合員A、B及びCは、会社の札幌D支部の運営のため、会社と委託契約を結んだ代理店店主Eとの間で、1年間ごとの有期雇用契約を結んだ。</p> <p>Eは、1年半後、当該代理店の業務不振を理由に、当該代理店従業員全員を解雇した。しかし、組合員は実態として会社の従業員であり、Eは支店長としての役割を有するに過ぎないことから、Eが行った解雇は、会社が行ったものである。また、Eは、希望者については、会社の関連会社又は会社の別支部等に再就職のあっせんをしたが、組合員A、B及びCに対しては、このようなことは一切行わなかった。</p> <p>このことは、会社が、組合活動の中心である当該代理店を閉鎖するため、一方的かつ短期間に行ったものであり、労働組合に所属する組合員らを殊更に不利益に扱うものである。</p> <p>また、会社は、組合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はしない。</p> <p>さらに、会社による組合員A、B及びCの解雇は、組合員の個人的な権利利益を侵害するにとどまらず、組合に対する支配介入である。</p>					
4	元年5号 社会保険・社会福祉・介護事業	<p>法人は、令和元年(2019年)6月5日に、組合のA執行委員長に対し、同人を主任生活相談員から生活支援員へ配置転換する辞令を交付した。</p> <p>宿直勤務がある生活支援員への本件配置転換は、Aの健康状態からすると同人の命に関わる不利益を課すことになる。</p> <p>また、主任生活相談員からヒラの生活支援員への降格人事であり、生活相談員は生活支援員に比べ、フロアリーダー的な立場で役職への昇格があることから、本件配置転換は不利益なものである。</p> <p>そもそも、本件配置転換の必要性や人選の相当性はなく、仮にこれらが認められたとしても、組合の執行委員長を配置転換することは、Aが組合員であることを決定的動機とするものである。</p> <p>さらに、組合は、先に同法人について労働委員会に申し立てた事件において、法人施設長の発言の録音を証拠として提出しており、別件訴訟において、録音の音源がAのスマートフォン</p>	元. 6.14 一部取下 2. 7.28	- (係属中)	-	4回 (12回)	3回 (3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)	であることを明らかにしている。 本件配置転換は、録音の音源がAのスマートフォンであることを明らかにしてから10日程度で決定しており、同施設長がAに対し、「得意の録音はしなくていいのか」、「どうせ録音しているんだろ」といった旨の発言をしていることから、労働委員会に証拠を提出したことに対する報復的な側面もある。					
5	元年14号 医療業 (1)	Aは、法人が運営する介護老人保健施設（以下「施設」という。）のデイケア部門で介護ヘルパーとして、平日9時から18時までの勤務条件で勤務していた。平成30年(2018年)6月、法人のパワーハラスメントに関する団体交渉でAらの組合加入の事実を法人に明らかにして以降、法人によるAらへのパワーハラスメント行為がエスカレートしていた。同年11月に施設デイケア部門の職員がほとんど退職する事態が発生し、施設のデイケア部門を休止することとなり、法人はAに平成31年(2019年)1月1日付けで新設部署の「庶務課」勤務を命じた。 Aは配転に応じたが、同年2月18日以降、監視カメラを設置した隔離部屋に一人で勤務するという極めて強いストレス環境下に置かれ、適応障害・うつ状態となり、同年3月18日、休職を申し出た。同日、法人は同年6月1日付け施設2階（一般入所者部門）での勤務を命じた。 同年4月8日、法人は休職中のAに同月15日付けで夜勤を含む1か月単位の変形労働時間制（土日祝日勤務あり）を採る施設3階（認知症入所者部門）での勤務を命じた（以下「第3配転命令」という。）。Aは6歳と3歳の子どもを養育しており、夜勤は不可能であった。 法人は、デイケア部門再開に向け、同年4月ころから介護職員の求人を開始し、同年6月1日からデイケア部門を再開した。同月7日付け文書で、Aは、「夜勤や残業をしないなどの労務負荷軽減を図る必要がある」との医師の意見が記載された診断書を添えて復職を申し出たが、法人は第3配転命令どおりの勤務を命じた。Aは同月19日付け文書で同月20日からの復職命令は受けられるが異動命令は受け入れられない旨を法人に伝えたが、法人は重ねて第3配転命令に基づく異動先への復職を指示した。	元. 12. 26	3. 9. 15 関与和解	630日	2回 (6回)	0回
6	2年1号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	Aは、配置転換に係る問題が生じたことから組合に加入し、平成29年(2017年)7月11日、法人において、Aを分会長とする分会を結成した。 平成30年(2018年)7月12日、組合と法人は、「今後においても、組合員の雇用・賃金・労働条件については労使が誠実に話し合い、労使双方が同意のもとに決定する正常な労使関係を維持すること」を内容とする2018年覚書を締結した。 令和元年(2019年)2月21日、組合は法人に対し賃金引上げ要求を提出した。団体交渉におい	2. 1. 14 追加申立 2. 7. 14	3. 4. 1 関与和解	444日	3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>て、当初、法人は賃金体系全体の見直しを行いたい旨の意向を示したが、その後、組合との間で、賃金体系を据え置き、賃金上げを先行して行うことを合意した。しかし、それ以降の交渉において、法人は再び賃金体系全体の見直しに固執し、同年5月29日、組合に対し賃金上げに係る最終回答を通告した。これに対し、組合は再度団体交渉の開催を申し入れたが、法人は賃金改定を強行した上、組合に対し、賃金体系構築に係る協議を2か月以内に実施することを確約しなければ団体交渉に応じない旨の文書を発した。</p> <p>また、組合は法人に対し、36協定を欠いたまま時間外労働がまん延している状態を是正するよう求めたが、法人は、速やかに是正を行わず、職員の時間外労働を一切認めない取扱いを行ったほか、突然、社内回覧において、36協定を締結するためである旨を明記せずに職員代表選出に係る署名を求め、職員代表を選出して36協定を締結した。このような状況下で、同年9月30日、法人が時間外労働を抑制したことを契機として、A以外の分会の全組合員が脱退する事態となった。</p> <p>さらに、法人はAに対し、2018年覚書、業務適性、慣行等を無視して総務・庶務・給与係から換金係へ配置転換を命じたほか、令和元年度の冬季賞与に係る査定率を低く評価するなどAを不当に差別することによって組合の団結権を侵害した。</p> <p>(追加申立)</p> <p>法人は、令和元年(2019年)10月13日、労使の対立が続く状況下で組合と何らの協議も経ず、一方的に2018年覚書の解約を通告した。</p> <p>また、Aに対し、出所不明の情報に基づき、第三者に賃金台帳のコピーを渡したとして「詳細報告」を求める業務命令を発したり、殊更Aのみに注意書の交付による訓戒を行うなどした。</p>					
7	2年5号 建設業	<p>組合は、令和元年(2019年)8月30日、会社が36協定を締結せずに時間外労働をさせてきたことなどについて文書を送付し、説明を求めたが、会社からの回答はなく、同年9月23日、会社は、36協定締結のための労働者代表選出選挙を公示した。組合員Aは、労働者代表に立候補したが、会社は従業員に対して、会社の意を受けて立候補を予定していた者への推薦を依頼するなど、労働者代表選挙に不当介入した。</p> <p>同年9月29日、労働者代表選挙の投票直前、会社は、従業員を前に現在の月額基本給には、20時間分の残業代と2日分の休日手当が含まれていると給与規定にないことを言い出し、さらに、組合が時間外手当の支払いを要求してきたが、現在のタイムカードは実際の労働時間とずれがあるため、10月からタイムカードを廃止すると伝えた。</p>	2.4.24	3.2.24 関与和解	307日	0回 (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
(続き)		<p>同日、組合員Aが労働者代表に選出されたが、会社は、36協定締結のための話し合いをAに申し入れることはせず、連絡も行わなかった。組合は、同年10月25日、36協定についての協議の場として、団体交渉の開催を要求し、同年11月5日に団体交渉は行われたが、会社代理人弁護士が、労働者代表選出は36協定締結のためではないと主張し、36協定については、話し合いにならずに終わった。</p> <p>同月8日、会社は、同年9月29日に言い出した給与内容での給与明細の記載内容変更通知を交付し、従業員に対して署名・押印を求めた。組合員の3人はこれを拒否したが、会社は10月分給与から一方的に給与明細の記載内容を変更したことから、組合は、同年11月26日に本変更について、団交開催を会社に申し入れたが、拒否された。</p> <p>令和2年(2020年)1月22日、会社は労働者代表Aや組合に説明なく、一方的に、業務量の減少のため、賃金の減額を伴わない勤務時間縮減の変更を告示した。同年1月24日、組合は労働条件を変更する場合は、事前協議をするように要求したが、会社は回答しなかった。</p> <p>同年2月12日の団体交渉で、会社代理人弁護士は、Aが36協定の労働者代表ではないと言ったことについて、認識の違いがあったことを認め謝罪したが、36協定締結には至らなかった。</p> <p>組合は同年3月31日、様々な問題について一時保留しても優先して36協定を締結する旨を会社に通知すると同時に、給与明細の記載変更について変更前の記載に戻すよう申し入れたが、同年4月10日に支給された給与明細書は、変更前の記載に戻っていなかった。</p>					
8	2年6号 医療業 30年12号事件と併合(2.7.15)	<p>平成29年(2017年)4月13日の法人との事務折衝で組合は、介護職員処遇改善加算(以下「処遇改善加算」という。)の運用について団体交渉で協議するよう求めたが、法人が拒んだため、組合は抗議し、団体交渉を行うよう再度求めた。その後、団体交渉は行われたものの、法人担当者はあやふやな回答に終始した。</p> <p>令和元年(2019年)8月5日、組合は、同年10月から導入される介護職員等特定処遇改善加算(以下「特定加算」という。)に関する要求書を提出したが、法人は組合との協議を拒む回答をした。また、同月28日、法人担当者は、組合執行委員長に電話で、労働組合と協議をしたり承認を得るものではないなどと述べ、その翌日に組合執行委員長を呼び出して、一方的に決定した内容を口頭で説明した。</p> <p>同年11月5日、組合は、特定加算等を交渉事項とする団体交渉を申し入れ、同年12月20日に団体交渉が行われたが、時間超過により特定加算の協議はできなかった。このため、組合は、令和2年(2020年)3月18日の団体交渉で特定加算について協議しようとしたが、法人担当者</p>	2.4.27 追加申立 3.5.12	- (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
(続き)	(2・3)	<p>は、処遇改善加算及び特定加算は賃金の一部ではあるが、これを取得するしないは法人が決定することであり、またその分配の内容は協議するものではないと述べて拒否した。組合は、その場で両制度は介護職員の賃金に関する事項であり、義務的団体交渉事項であると指摘したが、法人からはこの点についての回答はなかった。</p> <p>同年4月9日、組合は、特定加算に関する協議を法人に要求したが、法人は回答せず、同月13日に同年度の特定加算の運用を一方向的に決定した内容を職員用ホワイトボードに張り出した。</p> <p>(追加申立)</p> <p>法人の行為は、組合の存在を軽視し組合を弱体化するものであるから、支配介入行為にも該当する。</p>					
9	2年11号 その他のサービス業	<p>Aは、令和元年(2019年)12月16日、会社に契約社員として採用され、コンタクトセンター業務等に従事していた。しかし、雇用契約書への署名、押印等の取り交わしはなく、契約期間は令和2年(2020年)1月7日までであること、労働時間及び賃金等について口頭で説明を受けていた。</p> <p>なお、会社から、契約期間満了後も引き続き雇用する旨、口頭で説明があり、当初と同様に雇用契約書への署名、押印等のないまま、契約期間は同月14日まで延長され、その後も、口頭で、同月15日から再び延長されたが、いつまでの雇用かについては説明がなかった。</p> <p>同年4月中頃、Aの母親が入院した。Aは、母親の看病のため、仕事を休みがちになった。</p> <p>同年5月、Aは、会社から、それまで週5日であった勤務日数を同年6月1日からは週4日に変更する旨通告された。</p> <p>同年6月1日、Aは、会社から6月末で雇用を打ち切ると突然通告された。その後、会社から執拗に退職届の提出を求められるなど退職を強要されたことから、同月3日、組合に相談、加入した。</p> <p>同日、組合は会社に対し不当な解雇扱いについて謝罪し慰謝料として月額賃金の6月分を支払うことを求めて団体交渉を申し入れた。</p> <p>同月22日、同年7月16日、同年9月29日に団体交渉が行われたが、会社は、Aの失職は欠勤が多いことによる通常の雇止めであり、慰謝料の支払いには合理的理由がないとして応じなかったため、組合は、さらに同年10月20日付けで団体交渉を申し入れた。</p> <p>同月27日、会社は、組合に対しこれ以上の話し合いをしても問題解決は難しく、団体交渉には応じかねるという内容の回答書を送付し、団体交渉を拒否した。</p>	2.11.2	3.2.18 取下げ	109日	0回 (0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
10	2年12号 社会保険・社会 福祉・介護事業 (1・2・3)	<p>法人施設で平成30年（2018年）4月から勤務している組合員Aは、翌年4月から管理職となり、時間外労働が増えた。Aは、法人常務らに対し、業務の負担が大きいこと、管理職であることを理由に時間外手当が出ないことについて相談したが、十分な対応が得られなかった。</p> <p>体調を崩したAは、令和2年（2020年）2月10日にうつ状態と診断され、同日から休職となった。同年3月17日、組合は法人に対し、Aの休業全日程の有給保証を求めたが、これに対し法人は、同年7月29日、組合を介さずAの自宅に直接回答文書を送付した。なお、その間、Aは復職可能である旨診断され、同年5月から1日3時間の勤務を前提に復職している。</p> <p>同年7月16日、Aは、自身の復職に関するたとされた法人主導の会議の場において、同僚から1時間以上にわたり勤務時の行動について非難され、このことにより同僚との対立が深まったため、再び体調を崩し、うつ状態を理由に自宅療養を要すると診断された。さらに同月、組合員Bも、法人の役員に呼び出され、同趣旨の非難の発言を受けている。</p> <p>また、組合と法人は、過去の不当労働行為事件において和解し、職場環境について協議の場を持つことを約束しており、組合は、団体交渉において、時間外手当の支給を就業規則どおりに行い、その算出方法を変更すること、Aの現職復帰及び休職の取扱いを示すこと等を要求してきた。しかしながら、法人は、時間外労働の管理については、組合との協議を行わないままに同年10月5日に就業規則を改正し、なおかつ具体的な説明をせず、Aについては、復職に向けた具体的手続を示さないばかりか、前述のとおり復職を妨げるような行動をとっている。</p>	2.12.11	— (係属中)	—	5回 (5回)	0回
11	2年13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、全国に会社の支部を設け、当該支部運営につき代理店と業務委託契約を締結し、従業員を雇用させ、冠婚葬祭の実施と互助会員の募集等を行っている。</p> <p>会社と代理店との業務委託契約は、その規定及び運用が、一般的な業務委託契約に比して代理店主が会社の強い拘束下に置かれる内容であり、代理店主は、ノルマの達成等について会社から厳しい指示統制を受けていた。</p> <p>また、代理店は、従業員の採用、雇用の終了、賃金の決定といった点についても、会社の強い影響下にあり、会社が代理店従業員を直接管理していたこと及び金銭管理の観点からも、代理店は「支部」としての継続性をもって会社の組織上の一部門に位置付けられていたと考えられる。</p> <p>これらのことから、代理店を会社の組織上の一部門とみなし得る実態があり、代理店従業員らも実質的には会社の指揮命令下において、会</p>	2.12.28	— (係属中)	—	5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)	(1・2・3)	<p>社は代理店従業員を配属させる権限を有していることができる。</p> <p>さらに、会社は、代理店従業員の雇用問題に関して、現実的かつ具体的に支配、決定してきたといえる。</p> <p>以上のことから、会社は代理店従業員との関係において、労働組合法上の使用者に該当するものである。</p> <p>会社と代理店従業員との関係性は前記のとおりであるところ、組合は、平成27年（2015年）頃から、会社における代理店の閉鎖とそれに伴う組合員の解雇等について、不当労働行為救済申立てを行うほか、組合員らは会社に対し未払賃金を請求する訴訟を提起するなどしていた。</p> <p>そのような中で、組合員A及びBは、会社と業務委託契約を結んだ代理店店主Cとの間で労働契約を結んでいたが、平成31年（2019年）4月頃から、Cは代理店の経営が厳しい旨話すようになり、令和2年（2020年）1月31日、業績不振を理由に代理店を閉鎖した。このため、A及びBは会社の下で雇用を継続してもらうことができず、解雇されることとなった。</p> <p>一方、同じくCの代理店従業員であった者のうち、非組合員らは会社の別の代理店で引き続き雇用されることとなり、組合員の中には、会社の葬祭部門の代理店主から暗に示唆され、やむなく組合を脱退し、訴訟を取り下げた者もいた。</p> <p>これは、会社が、組合員らを殊更に不利益に取り扱うものであり、会社による組合員A及びBの解雇は、組合員の個人的な権利利益を侵害するにとどまらず、組合に対する支配介入である。</p> <p>また、組合は、同年3月4日及び同月19日に団体交渉を申し入れたが、会社は、自らが使用者ではないと文書で回答するのみで、組合との団体交渉を拒否した。</p>					

(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
12	3年1号 卸売業、小売業	<p>令和元年（2019年）8月2日、会社札幌支店で営業担当として勤務するAは組合に加入した。組合はAの時間外手当の未払分の支払いを要求し、団体交渉後、会社の求めに応じて、Aの時間外労働に関する証拠を送付した。令和2年（2020年）7月17日、組合は再度、Aの時間外手当の未払分約400万円の支払いを要求したが、この頃から、上司のB常務は、Aに対する態度を変えて言動などがきつくなった。</p> <p>同年7月27日、B常務は、昼から仕事をサボ</p>	3.2.5	3.3.24 取下げ	48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・3)	<p>っているとAを叱責したが、Aが事実検証を要求したことで、B常務は不快な気持ちにさせたとしてAに謝罪した。同年9月8日、AはB常務に対し、信用毀損罪及び侮辱罪に値すると通知したが、このことについて、会社は業務命令書を発してAに説明を求め、Aは会社に報告書を提出した。同年10月26日、会社は、同年9月8日付け通知は非常に問題だとしてAに釈明を求めた。</p> <p>同年12月7日、会社はAに始末書の提出を求め、Aはこれに応じた。同月16日、会社はAに対し、職場の秩序を乱したとして同月26日から30日までの5日間の出勤停止を命じ、その間の賃金は支払わないとの懲戒処分を通知した。令和3年(2021年)1月29日、組合は本件処分が不当であるとして撤回を求めた。</p> <p>本件処分は、組合が会社にAの時間外手当の未払分を要求したことで、会社が組合を嫌悪し、組合員であるが故に行った不利益取扱いであることは明らかである。</p>					
13	3年2号 印刷・同関連業	<p>Aは平成27年(2015年)12月から、Bは平成31年(2019年)4月から会社に雇用され、印刷デザイン業に従事していた。</p> <p>会社は、計画年休制度を採用していたが、労使協定は締結しておらず、また、同制度では、計画年休以外に労働者が自由に取得できる有給休暇を最低5日間は残しておく必要があるが、その基準を下回る労働者も存在していた。このため、Bを含む一部の労働者については、必要な有給休暇を取得できず、本来欠勤していないにもかかわらず「欠勤控除」として不当に賃金が減額されていた。</p> <p>このほか、会社は、就業規則上の根拠もなく、業務中、従業員個人所有の携帯電話やスマートフォンを保管したり、所定労働時間外に行った掃除や除雪に対して賃金を払わなかったり、会社代表によるセクハラ・パワハラも行われていた。</p> <p>これらの問題を解決するため、AとBは令和2年(2020年)12月にX1組合に加入の上、X1とその上部組合であるX2(以下X1とX2併せて「組合ら」という。)は、会社に対して団交を申し入れた。</p> <p>なお、会社代表によるセクハラ・パワハラによってAとBは体調を崩し、令和3年(2021年)1月21日から年次有給休暇を消化して休職し、労災請求を行うこととした。</p> <p>同年2月4日に第1回団交が開催され、組合らは、労使協定のない計画年休制度は無効であり、休職中のAとBについては、有給休暇が残っている旨主張し、また、時間外労働等の問題についても改善を求めたが、会社からは誠実な回答はなく、AとBの労災申請を行う際の事業主証明も拒まれた。</p> <p>このため、組合らは、第2回団交の早期開催</p>	3.3.4	3.9.17 関与和解	198日	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)	(2)	を要望したが、会社は、当初、3月は繁忙期であるため、同年3月22、23、24日のいずれかの日中を希望する旨回答し、組合らが、繁忙期を理由に団交開催を延期することは正当性がないと指摘すると、今度は、突然、会社代表の入院手術が同年4月又は5月に予定されており、医師により夕刻以降の安静が求められているため、団交の開催は先に回答した日程あるいはそれ以降と固執し、団交の先延ばしを図った。					
14	3年3号 農業	<p>Aは、平成29年(2017年)5月から正社員として会社に雇用され、造園にかかわる現場作業のほか、冬期間は除雪作業に従事していた。会社の社長は、毎春、各労働者との間で賃金改定等について面談し、その都度雇用契約書を手交していたが、その内容は、雇用期間について「無」と記載する一方で、1年間の雇用期間を併記し、更新の有無については一切明記されていなかった。会社が定めた雇用契約では、勤務時間は7時30分から17時までとなっていたが、実態は毎日2～3時間の時間外労働が常態化しており、残業代が支払われたことはほとんどなかったため、令和2年(2020年)12月17日、Aは社長に過去3年分の未払残業代(約200万円)を支払うよう迫り、数回にわたり話し合いが行われたが、紛糾したままの状態が続いた。</p> <p>令和3年(2021年)2月17日、社長はAに対し、「4月以降の契約はしない」旨口頭で通告した。</p> <p>Aは、自分は正社員で無期雇用であると主張し、雇用契約の期間の定めが「無」と明記されている点を問いただしたが、会社は曖昧な回答に終始した。Aの「解雇ですか」との問いに対し、社長は「解雇ではない。解雇では不当解雇になるから」と返答した。</p> <p>Aから相談を受けた組合は、直ちに組合に加入させるとともに、会社に団交を求めた。</p> <p>団交は2回行われたが、会社は期間満了の雇い止めと主張し、過去の交通事故とせん定ミスをその理由にあげた。組合は、前回の雇用契約更新時に、次回の更新はしない旨を説明したか問いただしたが、社長は、「そこは言っていない」と述べた。するとすかさず、同席した会社側弁護士が「言ったんじゃないですか」と割って入り、組合の抗議にもかかわらず、弁護士は社長答弁を修正させるような言動を続けた。</p> <p>また、雇用期間の定めが「無」と記載されている件についても、会社側弁護士は「書き間違い」と述べ、「みんなに対し書き間違いなんですか」と追及しても、社長は弁護士の誘導に同調し、社労士に確認すると答え、組合が社労士の指示かと問い詰めると、わからないとはぐらかした。</p> <p>さらに、会社が児童会館用に発行した勤務証明書の無期雇用記載について問いただしたのに対し、あいまいな答弁を続け、勤務証明書自体、</p>	3.3.16	3.4.7 無関与和解	23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)	会社が作成したものかもわからないなどと明らかな虚偽答弁をした。					
15	3年4号 道路旅客運送業 (バス專業)	<p>会社は、令和2年(2020年)11月、組合員A及び執行委員長Bに対し約2か月間の無給の出勤停止処分並びに書記長Cに対し懲戒解雇処分を行い、また、Bに対し定年退職後の継続雇用拒否を行った。</p> <p>Aは、平成30年(2018年)5月に、Cから自家用車の修理を依頼され、会社の許可を受けずに会社敷地内にて修理を行ったことを処分理由とされている。また、依頼したCについても、Aに道路運送車両法第78条に違反する行為を行わせたとして、処分理由の1つに挙げられている。しかしながら、当時、敷地の私的利用について厳格な規制は行われておらず、また、根拠とする道路運送車両法の対象にもなり得ず、出勤停止の懲戒事由に該当するといえないことから、本処分は懲戒権を濫用しており不当である。すなわち、会社は、Aを重く処分することで、Cにも連座的に重い処分を課しており、本処分がCの排除を目的とした不当労働行為意思に基づくものであると強く推認させる。</p> <p>B及びCの処分理由とされているのが、会社の労務課長と共謀し、従業員に組合活動従事という目的を秘して有給休暇を取得させたのち、会社に無断で当該有給休暇日を欠勤扱いに変更し、有給消化をさせない運用を図ったというものである。しかしながら、本件欠勤処理は、平成30年(2018年)に、代表取締役社長が従来の組合休暇の取扱いを一方的に変更したことから、翌年、労務課長より発案されたものであり、その処理にあたり、会社と随時確認を行ってきたのであるから、会社に秘していないことは明らかである。また、処分の根拠とする就業規則の条項は本件に該当しない。つまり、本件欠勤処理を理由とする懲戒処分は、組合をだまし討ちにして組合執行部を排除し、組合活動を弱体化させようとするものにほかならない。</p> <p>なお、Cについては、非組合員である係長に対しパワーハラスメント行為を行ったことも、処分の理由に挙げられている。しかしながら、Cは、組合事務所を訪ねた係長に対し、組合専従者として必要な対応を行ったに過ぎず、組合業務に関連する会話を持ち出して懲戒処分すること自体が、支配介入及び不当労働行為意思に基づく不利益取扱いといえる。</p> <p>会社は、上記懲戒処分を、就業規則に定められる手続及び労使間での事前協議を行うことなく一方的に実施しており、組合が再三申し入れた団体交渉に応じなかった。令和2年(2020年)12月、会社は、団体交渉に応じる旨の回答をしたが、Cは組合員資格を失っているとして、Cの団体交渉出席を拒否し、さらに、Cの組合事務所への出入りをやめるよう通知を行った。令和3年(2021年)1月に行われた団体交渉で、</p>	3.3.22	- (係属中)	-	5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)	(1・2・3)	会社は、団体交渉を拒否してきた理由について合理的な説明を行わず、さらに、懲戒処分について、従来の慣行であった事前協議制自体が存在しないと回答するなど、不誠実な態度をとった。					
16	3年5号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	<p>組合は、執行部全員がワークルール検定の初級・中級に合格した上で、労働協約と就業規則を見直したところ、その内容に様々な問題があることを認識するようになり、平成27年(2015年)以降、毎年の団体交渉の要求書で改正協議を始めるよう要求してきた。会社は、平成30年(2018年)10月2日の団体交渉で、労働協約と就業規則全体の見直しが必要である、組合からも労働協約案を出してほしい、及び、継続審議としたいと回答した。</p> <p>会社は、同業2社と合併し、令和2年(2020年)10月1日から合併後の営業を開始した。同月6日、組合は、同月31日までに新しい労働協約と就業規則を施行するよう求め、会社は、令和3年(2021年)4月1日から新しい労働協約と就業規則を施行すると文書で回答した。令和2年(2020年)11月5日に組合が労働協約案を提出したものの、同月30日開催の労使協議会において、会社での作業が全く行われていないことが確認され、組合は、令和3年(2021年)4月1日の期日を厳守するよう要請し、守られなければ協議を打ち切り、その審判を外部機関に任せる旨を通告した。</p> <p>会社は、同年3月30日の団体交渉で、新しい就業規則を示し、作業の遅延について謝罪したが、就業規則は労働協約よりも先に作る必要がある、現在制作作業をしているのだから批判するなどの主張を繰り返した。同年4月7日、会社は、事前に社員に説明した上で新しい就業規則を施行したが、労働協約の改正については、そのスケジュールも示していない。</p> <p>組合は、同年3月30日の団体交渉で、上記要求を含めて前年要求から16項目を継続要求し交渉した。2つの要求項目は妥結に至ったものの、それ以外の項目について、会社は明確な回答や説明を拒否した。</p> <p>また、労働協約には、組合員の懲戒処分に当たっては賞罰委員会を開催する旨の規定があるが、会社は、賞罰委員会を開催せずに取締役の合議で処分内容を決定し、組合員の処分を行っている。</p>	3.4.30	— (係属中)	—	4回 (4回)	0回
17	3年6号 道路旅客運送業 (バス專業)	<p>組合は、令和3年(2021年)5月31日、会社に対し、同年4月以降の36協定締結等の9項目を団交事項とする団体交渉の申入れを行った。</p> <p>これに対し、会社は、①同年4月29日をもって定年退職しているA執行委員長の名義で提出された申入書では、真に組合の意思に基づいたものか確認できないこと、②Aは、上記のとおり</p>	3.8.10 追加申立 3.12.21	— (係属中)	—	4回 (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
(続き)		<p>り定年退職しており、会社が一方的に解雇した ものではなく、組合規約上も組合員と認められ ないと考えられると述べ、団体交渉に応じない 旨の回答を行った。</p> <p>組合は、同年6月18日、①組合から正式に申 し入れた団体交渉を、組合の意思に基づいてい ないと会社が判断したことは理解不能であり、 ②組合員であるかどうかを判断するのは組合で あって、会社が一方的に組合員であるかどうか を判断することは、支配介入に当たり得るとし て、再度、団体交渉の申入れを行った。</p> <p>しかしながら、会社は、①団体交渉の申入れ が、組合の真の意思に基づくかどうか疑問を持 たざるを得ず、②Aが執行委員長であること、 また、懲戒解雇処分を受けたBが書記長である ことについて証拠等による説明を求めるとして 、団体交渉に応じない旨の回答を行った。</p> <p>組合が団体交渉を申し入れた36協定の締結 が、義務的団交事項に該当することは明らかで あり、加えて、組合が労働者の過半数で組織さ れていることから、A執行委員長は36協定の 締結当事者であるにもかかわらず、会社は、団 交事項ではなく、Aが執行委員長であることや、 A及びBの組合員資格の有無を問題視しており 、Aからの団体交渉申入れを正当な理由なく 拒否している。</p> <p>(追加申立)</p> <p>組合は、令和3年(2021年)9月8日、A執 行委員長名義で暖房手当に係る団体交渉の申入 れを行った。しかしながら、会社は、執行委員 長の組合員資格に疑義があるとして、組合内部 の組織・運営に口を出し、これを拒否した。</p> <p>一方で、会社は、C副執行委員長との団体交 渉を強行する態度を崩さなかった。Cは、同年 10月26日に組合員から弾劾請求書が提出され 、以降副執行委員長の権限停止措置がなされて いたため、組合は、同月27日にその旨を会社 に回答していた。しかしながら、会社は、C副 執行委員長が代表権を有していることは明らか であるとして、会社にとって都合の良い交渉相 手を選択し、同月29日、36協定の締結を仮 装した。</p>					
18	3年7号 社会保険・社会福 祉・介護事業	<p>Aは、障がい者の自立と社会参加を支援する 会社が運営する放課後等デイサービス施設と令 和3年(2021年)5月1日から令和4年(202 2年)4月30日までの期間の定めのある雇用契 約を結び、児童相談員として従事している。</p> <p>令和3年(2021年)8月24日、Aに対し、会 社代表社員から懲戒処分通知書が交付された。</p> <p>組合は、処分理由が具体性に欠けることから、 同月30日付けで、会社に対し、Aの懲戒処分の 撤回を求める団体交渉を申し入れた。</p> <p>同年9月6日の団体交渉で、処分理由を詳細 に提出するのに時間がかかるとの説明があり、 組合は、会社からの回答を待ったが、回答がな かったため、同年10月22日付けで会社に対して</p>	3.11.18	- (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・2・3)	<p>再度団体交渉を申し入れ、同年11月1日までに日程の調整に係る連絡をするよう要求した。しかし、会社からの連絡はなかったため、組合が会社代表社員に連絡したところ、弁護士に委任したとのことであったが、弁護士からの連絡もなく、第2回目の団体交渉は開催されていない。</p> <p>また、同月3日、会社代表社員は、Aを直接呼び出し、懲戒処分は取り消すが、新たに同じ内容の注意勧告書を出す旨の発言をしたが、Aは団体交渉に応じるのが先であることを告げた。</p> <p>さらに、同年9月6日の団体交渉以後、会社からAに対し、スタッフ会議に出席できないようにするなど、無視するような行為や業務を卑下するような言動が繰り返し行われるようになった。</p>					
19	3年8号 社会保険・社会福祉・介護事業	<p>Aは、会社が経営する有料老人ホームで有期雇用契約の看護師として勤務している。</p> <p>会社は、令和3年(2021年)7月31日にAを呼び出し、組合加入促進目的で作成したLINEグループに入所者の個人情報に漏えいしたとして問題にしたので、組合は、同年8月9日、この問題とAの雇用契約更新に関する団体交渉を申し入れたが、既に回答しているとして会社は応じなかった。</p> <p>また、会社は、Aの雇用契約更新について、組合との交渉を経ることなく、Aに直接雇用契約書を渡し、サインを求めた。</p> <p>その後、会社は、同年11月15日付けで、Aに対し「雇用契約期間満了予告通知」を手交するとともに、組合にはメールで「ご連絡書」を送付してきた。</p> <p>この「雇用契約期間満了予告通知」には、「令和3年10月1日から令和4年3月31日までの期間の定めのある雇用契約に基づき、令和4年3月31日をもって雇用期間満了とし、Aが勤務する施設の従業員から会社に提出された上申書を理由に以降の契約更新を行わない」旨、「雇止めの理由としては、勤務成績、態度や能力に問題があるため」との記載があった。</p> <p>一方、組合宛の「ご連絡書」には、Aが勤務する施設の従業員11名の連署によるAに関する「上申書」が提出され、その内容は、「日頃からの同僚や周囲スタッフに対する、嫌がらせ、横柄な態度、暴言などにより、これ以上A看護師と同じ職場では働けないと訴える職員が多数いる」旨、「A看護師の組織での決め事やルールの無視や、傍若無人、厚顔無恥な振る舞いは、日々、業務に精通している職員に対し、悪影響しか及ぼさない」旨や「一刻も早い、何らかの措置を強く切望する」旨であるが、「上申書」は添付又は開示はできないとするものであった。さらには、この「上申書」を根拠に「雇用契約の終期である令和4年3月31日をもって終了…次回更新はしない」旨、通知してきた。</p>	3.12.22	— (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・2・3)	<p>組合は、令和3年(2021年)11月25日付けでこの「雇用契約期間満了予告通知」と「ご連絡書」に関しての第3回団体交渉の開催を要求したが、同年12月3日付けで、会社代理人弁護士から「受任通知兼回答書」が送付され、「今般の雇止め通知は、懲戒解雇手続ではありませんので…A看護師から事情聴取をしなければ違法・不当となるものではありません」とし、会社は、「受任通知兼回答書」において、「回答すべき事項については回答しており、折り合いがついてない事項については…異なる見解である旨を回答している状況です。よって、本件団体交渉は行き詰まりに至っております」、「本件団体交渉につきましては、意見の隔たりが大きくこれ以上交渉を継続しても各当事者の譲歩の見込みが立たない状況」等を理由に、団体交渉に応じることはできず、「貴組合との団体交渉につきましては、本書をもって、打ち切らせていただく旨、ご連絡します」とし、今後一切の団体交渉開催を拒否してきた。</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。