

第8表

令和4年 不当労働行為事件一覧表

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	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、組合の追求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	4.8.3 全部救済	1,527日	1回 (19回)	0回 (2回)
2	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、更に、当該従業員の勤怠管理、懲戒、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</p>	30.7.25	4.11.22 関与和解	1,582日	10回 (29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>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、会社の関連会社また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>					
3	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のスマートフォンであることを明らかにしている。</p> <p>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。</p>	元. 6.14 一部取下 2. 7.28	4. 6.17 全部救済	1,100日	0回 (12回)	0回 (3回)
	(1・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
4	2年6号 医療業 30年12号事件と 併合(2.7.15) (2・3)	<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(3.5.12))</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、支配介入行為に該当する。</p>	2.4.27 追加申立 3.5.12	4.8.3 全部救済	829日	1回 (8回)	0回 (2回)
5	2年12号 社会保険・社会 福祉・介護事業	<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と言わ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</p>	2.12.11	4.8.23 関与和解	621日	4回 (9回)	2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・2・3)	<p>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の原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>					
6	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、代理店従業員も実質的には会社の指揮命令下にあつて、会社は代理店従業員を配属させる権限を有しているといえる。</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</p>	2.12.28	4.11.22 関与和解	695日	10回 (15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)	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。 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。 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。 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。					
7	3年4号 道路旅客運送業 (バス專業)	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。 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。 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、会社は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。	3.3.22	— (係属中)	—	5回 (10回)	2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・2・3)	<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、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。</p>					
8	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</p>	3.4.30	— (係属中)	—	5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>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あ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>					
9	3年6号 道路旅客運送業 (バス専業)	<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、上記のとおり定年退職しており、会社が一方的に解雇したのではなく、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(3.12.21))</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</p>	3.8.10 追加申立 3.12.21	— (係属中)	—	3回 (7回)	2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)	(2・3)	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。					
10	3年7号 社会保険・社会福祉・介護事業 (1・2・3)	<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(2022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、懲戒処分は取り消し、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、業務を軽視するような言動が繰り返し行われるようになった。</p>	3.11.18	4.4.28 関与和解	162日	2回 (2回)	0回
11	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、「雇止め理由としては、勤務成績、態度や能力に問</p>	3.12.22	4.3.31 関与和解	100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)	(1・2・3)	<p>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12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」の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> <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、折り合いがつか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>					

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	4年1号 道路旅客運送業 (バス專業) 4年2号事件と 併合(4.4.13)	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、	4.1.13	— (係属中)	—	6回 (6回)	2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>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状況に追い込まれている。</p> <p>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。</p>					
	(1)						

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
13	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</p>	4.2.16	— (係属中)	—	6回 (6回)	2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)	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。					
14	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、X1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X1支部と連名で団体交渉を申し入れたところ、会社は、X1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X1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>X1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X1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Y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(1988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、X1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X1支部に返却した。</p>	4.2.24	- (係属中)	-	1回 (1回)	0回
	(2)						

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	4年4号 道路旅客運送業 (バス専業) (2・3)	X1及びX2(以下「組合ら」という。)は、会社と令和4年(2022年)3月9日、会社から提案された、①退職金規定の不利益変更、②スクールバス車掌の送迎廃止、③Aドライバーの労働条件変更を主な議題とする第1回団体交渉を行った。会社側からはB社長及びC部長が出席した。このうち、上記②のスクールバス車掌の送迎廃止問題については、会社のD所長が以前車掌らと今後の車掌送迎をどうするかについて話し合いがなされた経緯があったことから、今回はD所長出席の下で団体交渉を行うことを確認した。 Aドライバーの労働条件変更については、B社長はもう一度話し合う旨述べたため、X1のE書記長が「次の団交で?」とただしたところ、B社長は「うん」と述べた一方で、X2のF副委員長が「お願いします」と述べたのに対し、「D所長がいないので何とも言えない」と返答した。 同月29日、第2回団体交渉が開催されたが、会社側からはC部長1人しか出席しなかったため、組合らはD所長の出席がないことは約束違反で不誠実団交である旨強く抗議した。また、団交事項について、C部長は「細かい部分はD所長に確認してください。私には説明できない」などと述べた。 同年4月8日、第3回団体交渉が開催されたが、会社側からは、またしてもC部長1人しか出席しなかったため、前回同様、D所長不在の下では団体交渉が成立しないとして組合は激しく抗議した。	4.4.13	— (係属中)	—	3回 (3回)	0回
16	4年5号 卸売業、小売業 (2・3)	Aは、会社が運営している販売店において、アウトドアウェア等の販売に従事しているパートタイムスタッフである。Aが加入している組合は、会社との間で雇用期間の上限について団体交渉を行っていたところ、就業規則の変更を予定している旨知らされたため、当該就業規則の変更につき協議するように申し入れた。それ以降3回の団体交渉において、当該就業規則の変更予定時期につき、会社から「春から夏頃を予定しており、資料は作成中である」との回答を得ていた。そのため、組合は会社に対し、資料ができ次第、事前に協議し、資料を提示するよう求めた。しかし、令和4年(2022年)4月21日、会社は事前に協議したり、資料を提示したりすることのないまま同年5月1日から当該就業規則を変更する予定であると通告し、同年4月26日までに従業員代表であるAに対し、変更箇所に関する意見書を提出するよう求めた。	4.4.26	4.9.5 関与和解	133日	3回 (3回)	0回
17	4年6号 教育、学習支援業	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	4.7.4	— (係属中)	—	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)		<p>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日に組合に加入した。</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>					
18	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</p>	4.7.4	— (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>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>同月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>					
19	4年8号 卸売業、小売業	<p>Aは平成31年(2019年)4月16日、Bは平成30年(2018年)7月2日、Y株式会社(以下、「会社」という)にそれぞれ期間の定めのない労働契約で採用された。なお、Aは採用の時点で自動車運転免許を取り消されて再取得欠格期間中であり、会社もこのことを承知していた。</p> <p>令和3年(2021年)9月13日、C社長は、Aに対して運転免許を必要とする部署への異動を命じた。Aはこの異動を免れるため、C社長の指示に従って令和4年(2022年)6月30日で退職する旨の「念書」を作成し、C社長に提出した。C社長は「念書」の提出を受けて異動の命令を撤回した。しかしながら、Aは「念書」が有効なものとして受け取られているとは考えて</p>	4.8.2	4.9.22 無関与和解	52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)		<p>いなかった。</p> <p>Bは、令和4年(2022年)2月10日、雇用契約書の日付をさかのぼって作成する業務をD専務から命じられたが、このことにストレスを感じ、3月14日から年次有給休暇を取得し、4月18日には医師からストレス関連障害との診断を受け自宅療養することとなった。</p> <p>A及びBは、3月17日、X1労働組合(以下、上部団体であるX2労働組合と併せて「組合」という)に加入し、組合は4月6日、会社に対して、Aが提出した「念書」による退職の意思表示の取消しや、Bの職場復帰に向けた環境整備及びAB両名がC社長及びD専務から受けたパワーハラスメントについての対応などを要求事項とする団体交渉を申し入れたところ、5月16日に第1回団体交渉が行われ、その後6月27日まで3回にわたって団体交渉が行われたが、会社は誠実に対応しなかった。</p> <p>会社は、上記のとおり交渉が継続している中、Aに対しては、5月25日に、一か月間の自宅待機を提案するなど直接交渉を実施し、翌26日付けで組合に送付した連絡文書の中で懲戒処分をほのめかした。また、Bに対しては、同月25日にE常務が療養の一環で散歩をしている様子を撮影し、翌26日にはD専務が配偶者の職場を訪れ所在を確かめるなど、嫌がらせを行った。さらに、会社は6月6日に行われた団体交渉の席上で、ほかの休職中の社員の社会保険料は会社負担としているが、Bについては会社負担しないことを一方的に通告し、差別的取扱いを行った。さらに、会社は、4回目の団体交渉の日程調整にあたって、合理的根拠を示すことなく前回の団体交渉期日から50日以上先の日程に固執し、団体交渉を遅滞させた。</p>					
20	4年9号 卸売業、小売業	<p>会社が運営する札幌営業所に、平成31年(2019年)から勤務するパート労働者Aは、会社と有期雇用契約を締結しており、これまで4～5回雇用契約を更新している。令和4年(2022年)7月4日、Aは会社のB専務から雇用契約の更新はしない旨告げられたため、これに抗議した。同月6日、Aは組合に加入し、組合は会社に対し上記雇い止めに関して団体交渉を申し入れた。これに対し、会社のC労務担当は、同年8月10日午前10時から札幌営業所会議室にて団体交渉に応じると回答した。</p> <p>同月8日、Aの長女Dが新型コロナウイルス検査の結果、陽性であることが判明したため、組合は上記の団体交渉に際し、Aが濃厚接触者となったため対面ではなくZOOMで参加したい旨要請した。同月9日、Cは組合に対し、会社の機密情報が外部に漏洩するおそれがあるとしてZOOMによる団体交渉には応じることができないと回答した。</p> <p>同月10日、会社の札幌営業所会議室にて開催された団体交渉において、組合はAの雇い止めが交渉事項であるのに、本人がその場で反論す</p>	4.8.15	4.9.13 無関与和解	30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
	(2・3)	<p>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25日付けの役員会で「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>組合が法人の「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。」との回答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、団体交渉の申入れの取下げを要求する趣旨との回答があった。</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。