

令和5年 不当労働行為事件一覧表 (12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	3年4号 道路旅客運送業 (バス専業)	<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はかならない。</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</p>	3.3.22	5.10.20 全部救済	943日	1回 (11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・2・3)	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。					
2	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>	3.4.30	5.1.30 関与和解	641日	1回 (10回)	0回
3	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</p>	3.8.10 追加申立 3.12.21	5.1.30 全部救済	539日	0回 (7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>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、団体交渉の申し入れを行った。</p> <p>しかしながら、会社は、①団体交渉の申し入れが、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からの団体交渉申し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し入れを行った。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>					
4	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)	<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し入れに応じず、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し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</p>	4.1.13	— (係属中)	—	4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)	<p>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>					

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2号 道路旅客運送業 (バス專業)	<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との話し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 追加申立 5.2.10	— (係属中)	—	4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・3)	<p>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が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>					
6	4年3号 道路旅客運送業 (バス専業)	<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</p>	4.2.24 追加申立 5.1.25	- (係属中)	-	7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)	(2)	<p>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> <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、X1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、X1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、①X1支部の執行委員長の組合員資格及び執行委員長と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ても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>					

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
7	4年4号 道路旅客運送業 (バス専業)	<p>X 1 及び X 2 (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。</p> <p>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、X 1 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、X 2 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(追加申立(5. 2. 17))</p> <p>組合らは、令和4年(2022年)2月1日付け申入書で、交番の見直し及び夏・冬ダイヤの作成などの団体交渉を会社に申し入れていたところ、会社は同月14日付け書面で「交番については各営業所にて貴組合と管理者で協議・対応していただきたい」と回答した。</p> <p>このため、組合らは、過去に締結した労働協約をG所長に示し、交番の見直しは労働条件の変更であり、労働協約上、団体交渉を経る必要がある旨説明したが、G所長は組合らとの話し合いは、あくまで団体交渉ではないと主張した。</p> <p>組合らは、同年10月7日付け申入書により、再度交番の見直しについて団体交渉の応諾を求めたが、会社は同月14日付け回答書面で、改めて交番の見直しは団体交渉の議題ではない旨回答し、その後、会社は同年12月28日、会社のホームページで、組合らと協議することなく、「運休便のお知らせ」と題し、翌年1月10日からの減便ダイヤを公表した。</p>	4. 4. 13 追加申立 5. 2. 17	5. 8. 18 取下げ	493日	3回 (6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
8	4年6号 教育、学習支援業 (1・2・3)	<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	— (係属中)	—	6回 (7回)	0回
9	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</p>	4.7.4 追加申立 5.1.20	— (係属中)	—	4回 (7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>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>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> <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</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・2・3)	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。					
10	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</p>	4.11.11 追加申立 4.12.23 5.2.17 5.7.3 5.12.15	— (係属中)	—	7回 (7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>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であり、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」という書面を発送し、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</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>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))</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。 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向的に打ち切って退出した。 (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>					
11	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</p>	4.12.23	- (係属中)	-	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)	(2・3)	<p>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>					

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	5年1号 卸売業、小売業	<p>X2は、Y社(以下「会社」という。)の従業員によって組織された労働組合であり、会社の直営店yの店内を所在地としている。X1はX2の上部組織である(以下、X1とX2を併せて「組合ら」という。)</p> <p>令和4年10月末、X1がX2に書類を郵送したところ、同年11月1日、yのストアマネージャーBは、yに勤務するX2の代表Aに対し、今後X2あての郵便物をyに届けさせることは控えてほしい旨を述べた上で、郵便物を手渡した。組合らは、会社に対し、同月4日付け文書で上記対応について抗議した。</p> <p>同月9日に開催した団体交渉で、X1は会社に対し郵便物の取次ぎを求めたが、会社は、業務外の郵便物は安全性が確認できないと主張して取次ぎを拒否した。X1は、環境団体等からは郵便物が来ている旨主張したが、会社は、環境団体等とのやり取りは業務内であると反論した。</p> <p>同月15日、X1がX2に書類を郵送したところ、同月18日、Bは、Aに対し、再度X2あての郵便物をyに届けさせることは控えてほしい旨を述べた上で、郵便物を手渡した。組合らは、会社に対し、同月28日付け文書で上記対応に抗議した。</p> <p>令和5年1月13日、会社の代理人弁護士Cは、組合らに対し、X2への郵便物の取次ぎをしない旨を電子メールで申し入れた。</p> <p>同月18日に開催した団体交渉で、X1は会</p>	5.3.14	5.10.24 関与和解	225日	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)	(3)	社に対して郵便物の取次ぎを求めたが、会社は、業務外の郵便物は安全性が確認できないと主張して取次ぎを拒否した。また、会社は、過去に郵便物の取次ぎを拒否した事例を把握していないと述べた。X1は、郵便物の安全性の問題は会社に届くあらゆる郵便物に当てはまることであり、X1が発した郵便物に対してのみ危険物の疑いをかけて取次ぎしない対応は、会社の組合嫌悪意思の表れであると主張した。 以降、X1はX2に対して2度にわたって書類を郵送したが、会社はCを通じて郵便物が届いたが取次ぎしない旨を組合らに電子メールで通知したのみで、これらの郵便物は申立日現在までX2の手に渡っていない。					
13	5年2号 廃棄物処理業	組合は、令和4年(2022年)6月15日に、会社に対し2022年度の賃金・労働条件に関する統一要求書を提出し、賃上げ等を要求したが、会社は、同年7月15日、賃上げ等を行わない旨を組合に書面で回答した。 同年9月14日の第1回団体交渉で、組合は、改めて賃上げの実施を求めたが、会社はこれを拒否し、引き続いて団体交渉の参加人数制限に関する主張を続け、同年10月19日の第2回団体交渉においても、会社は、専ら団体交渉の参加人数制限に関する主張をし続けたため、交渉案件の協議が行えなかった。 同年12月6日の第3回団体交渉で、会社は、前年度の委託料増額分の内訳資料を組合へ提示し、あくまでも委託料の増額分でしか賃上げを行うことはできないと主張した。 同月15日の第4回団体交渉で、組合は、会社の経営状況がわかる決算報告書等の資料の提示を強く求めたが、令和5年(2023年)1月31日の第5回団体交渉で、会社は、委託料による収入の資料のみを組合に提示し、別科目の収入・支出についての資料提示や組合が納得できる説明を行わず、労使の議論が平行線となった。 同年2月10日、組合は、北海道労働委員会へ争議あっせんを申請し、同年3月14日にあっせんが開催されたが、会社は、組合が求める財務資料の提示や組合が納得できる説明の実施にはコンプライアンスを理由として応じないと主張し、同あっせんは一時中断された。 会社は、第1回団体交渉以降、組合と団体交渉をしているように見せかけただけで、誠意をもって団体交渉を行わず、団体交渉拒否を繰り返すことにより、組合の運営に支配介入している。	5.5.9	5.8.8 関与和解	92日	2回 (2回)	0回
14	5年3号 不動産業、物品賃貸業	会社の従業員であったAは、令和5年(2023年)2月28日、会社から業務態度不良を理由に同日付けで自己都合退職扱いで雇用契約を終了する旨を告げられ、同年3月8日、組合に個人加入した。	5.9.19	5.11.1 関与和解	44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)	<p>同月17日、組合は、会社に対し、①Aの退職は自己都合ではなく会社都合とすること、②退職日は有給を全て消化した同月9日とすること、③解雇予告手当を支給すること、④時間外労働未払賃金を支給すること、⑤最低賃金を下回る差額分を支給することの5項目を要求事項として団体交渉を申し入れた。</p> <p>同年5月23日開催された第1回団体交渉では、会社は①及び②を認めたので、組合は離職票を変更するよう申し入れたが、③及び④は認めず、⑤は調べるとの回答を行った。</p> <p>同年8月3日開催された第2回団体交渉では、会社は、第1回団体交渉で申し入れた離職票変更を行っておらず、早急に行うことを約束した一方で、第1回交渉で主張した③から⑤までを認めない具体的根拠を示さず、③の要求は応じるので④及び⑤の事実は認めつつも要求を取り下げてほしいと提案した。組合は、持ち帰って検討したが、同日中に受け入れることはできない旨を会社に回答した。</p> <p>同年9月12日開催された第3回団体交渉では、会社は、離職票の変更は行っていないと回答して前回交渉時の約束をないがしろにし、④及び⑤の事実を認めながら支払に応じない理由を回答せず、A個人に対し団体交渉の要求事項から逸脱した質問を執拗に繰り返すなど、不誠実な対応に終始した。</p>					
15	5年4号 医療業	<p>法人は、令和5年(2023年)8月24日、法人の代理人であるA弁護士を通じて、法人が運営する病院に勤務するB医師に対し、自主退職を求める合意書を提示したが、B医師は辞めさせられる理由がないので、これを断ったところ、同年9月5日、法人の親会社が運営する旭川の病院へ同月20日付けで出向するよう命じた。</p> <p>B医師は、同月7日、組合に個人加入し、同月8日、組合は法人に団体交渉を求めた。</p> <p>同月12日、法人のC事務長は、病院の玄関付近で「B、この野郎、馬鹿野郎」などとB医師を罵倒した。また、同日、法人のA代理人は、B医師に対し電話で、「賃金は支給するので明日から20日まで出勤停止を命ずる」と伝えた。</p> <p>同月13日、A代理人は、組合のD副委員長に対し電話で、組合が求める団体交渉の法人側代理人に就いたことを通知した上で、団体交渉の日程は調整中であること、B医師に対しては職場の混乱を避けるために出勤停止とすることを後でファックスする旨伝えた。</p> <p>これに対しD副委員長は、組合からの申入書が届いた以降の法人側の対応は、既に不当労働行為になっているので、口頭で抗議を伝えるとともに、労働委員会へ救済申立てする旨伝えた。</p>	5.9.19	5.10.24 無関与和解	36日	0回 (0回)	0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
16	5年5号 医療業 (1・3)	<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、当時係属中であっ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うなどしているが、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>	5.10.20	— (係属中)	—	0回 (0回)	0回
17	5年6号 医療業 (2・3)	<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	— (係属中)	—	0回 (0回)	0回

- (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。