

第8表

令和2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	— (係属中)	—	3回 (14回)	2回 (2回)
2	30年5号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業) (1・2・3)	<p>会社の就業規則等には、65歳定年後の再雇用に関する規定はないが、定年退職を迎える乗務員には再雇用希望の有無を必ず確認し、再雇用の希望があった場合には、健康面に不安がなければ嘱託乗務員等として70歳まで再雇用することが慣習となっており、組合が認識する限り、これと異なる手続が行われたことはない。</p> <p>A組合員は、会社から、平成29年(2017年)9月をもって定年退職となる旨通知を受け、A組合員はその場で嘱託乗務員として再雇用を希望する旨会社に申し入れたところ、「検討する」との返事を得た。</p> <p>組合は会社に対し、同年7月15日付けでA組合員の再雇用等について団体交渉を申し入れ、8月4日に団体交渉が行われたが、その際に会社は、協議した結果、再雇用はしないとの回答をした。</p> <p>その後の組合の要求に対しても、会社は、解雇とは異なり、再雇用拒否の理由を説明する必要がないとし、組合が、再雇用拒否の合理性を説明するよう、65歳定年後に再雇用を希望した乗務員の再雇用者数の提示を要求しても、会社はこれを拒否した。</p> <p>組合は、同年9月末に、職場の組合掲示板にA組合員の再雇用拒否等について掲示したところ、会社は社内秩序の保持等を理由に掲示を即時中止し、組合在籍者がいなくなったことを理由に、組合掲示板を撤去するよう求め、組合の運営に干渉した。</p> <p>会社がA組合員の再雇用を拒否したのは、平成24年(2012年)に組合に加入して以来、組合活動の中心となってオール歩合制賃金の是正要求などを行ったことを嫌悪し、不利益な取扱いをしたものである。</p>	30. 4. 3	2. 12. 7 一部救済	980日	2回 (13回)	3回 (3回)
3	30年11号 医療業	<p>組合は、法人に対し、夜勤をする看護職員の勤務表作成に関わる具体的な基準を定めた労働協約締結を求めて団体交渉を申し入れた。</p> <p>第1回団体交渉において、法人は冒頭における一括回答という形で見解を述べることに固執し、労働協約締結の意思のないことを表明した。</p>	30. 5. 11	2. 4. 8 関与和解	699日	3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)	(2)	<p>その後、窓口交渉の中で、組合は、法人で配慮している事項と組合の要求事項とで一致する範囲を合意事項として労働協約を締結することを求めたが、法人は「健康に配慮した勤務表の作成に努力する」という限度でしか確認できないとの回答をした。</p> <p>このような法人の姿勢は、その後、再度行われた窓口交渉においても変わることはなかった。</p> <p>また、組合は、北海道労働委員会のあっせん相談を経て、改めて第2回団体交渉を申し入れ、団体交渉を行ったが、法人は、その冒頭で一括回答という形で見解を述べるだけで、労働協約締結の意思のないことを再び明確にし、「基準を作ればこれは出来ているが、これは出来ていないと言われることになる。」として労働協約の締結を拒絶した。</p>					
4	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)</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>	30. 5. 30 追加申立 31. 1. 10	— (係属中)	—	5回 (14回)	0回
5	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、解雇等の人事労務管理を実質的に行っていた。</p> <p>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</p>	30. 7. 25	— (係属中)	—	5回 (12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>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>					
6	30年20号 農業 (2)	<p>組合は、会社に対し、寒冷地手当及び資格手当の支給について、計4回の団体交渉で要求してきた。</p> <p>団体交渉の席上、会社は、各手当を支給しないという姿勢に終始していたものの、具体的な理由を説明せず、また、組合が提供した資料等についても、それらを検討した上で回答したしながら、自らの調査結果については一切開示せず、具体的な説明を行わなかった。</p> <p>さらに、4回目の団体交渉において、会社は、「役員会ですでに支給しないことを決定している」として門前払いの回答を行った。</p> <p>このような経緯を踏まえ、組合は北海道労働委員会に「あっせん」を申請したが、会社がこれを拒否したため、組合は申請を取下げた。</p> <p>組合の要求について真摯に検討することなくやりすごし、この問題についての団体交渉を一方的に打ち切る会社の対応は不誠実である。</p>	30.12.3	2.9.30 棄却	668日	3回 (10回)	1回 (1回)
7	30年22号 教育、学習支援業	<p>法人と組合は、法人が一方的に破棄した労働協約について、平成24年(2012年)8月24日のあっせん合意で、労使協定の有効性及び就業規則改定の有効性については未解決であることを確認し、今後の協議に委ねることとした。</p> <p>しかし、その後も法人の不誠実な態度が継続したため、再度あっせんを行い、平成29年</p>	30.12.20 追加申立 31.2.28	2.7.17 関与和解	576日	4回 (11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)	(3)	<p>(2017年)2月9日に合意したが、労使交渉は同年7月までの事務折衝3回のみとなっていた。</p> <p>そして、法人は、同年10月、労働協約締結に向けた協議は事務折衝を先行したいとして、「事前に事務レベルでの調整が必要」等主張し、労働協約の協議に入らない事実上の団体交渉拒否を行った。</p> <p>また、平成29年(2017年)度までは組合の委員長が過半数代表者として36協定を締結していたが、法人は、平成30年(2018年)4月に突然、労働者の過半数代表者を選出するとして、選出要領案を提出した。組合は、法人に対し、過半数代表者に関する団体交渉を要求し、法人は、団体交渉事項ではないとして一度は団体交渉を拒否したものの、組合の要求に応じて団体交渉を行ったが、組合要求を全く受け入れない回答だった。</p> <p>その後、法人のA理事は、同年7月2日、法人の案に基づいた代表者選出要領とすることを通告し、以後、組合は法人と事務折衝を行っていたが、法人は、代表者選出を強行した。</p> <p>(追加申立)</p> <p>法人は、教育勤務延長任用規定等の交渉中にも関わらず、過半数代表者の選出を優先し、さらに同選出について、組合と実質的な団体交渉を行わずに、一方的に作成した要領に基づいて選挙の実施に至った。</p>	一部取下 2.1.6				
8	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ることになる。</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	— (係属中)	—	5回 (8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
9	元年6号 社会保険・社会福祉・介護事業 (2・3)	<p>平成30年(2018年)5月23日、組合は法人に対し、法人が行った不当労働行為に対する謝罪、就業規則変更の撤回、組合掲示板の設置、労働時間管理及び正規職員と嘱託職員の違いについて、団体交渉を申し入れたが、同年7月3日に団体交渉を行った後、法人が二度目の団体交渉開催を拒否したため、組合は北海道労働委員会にあっせん申請を行った。</p> <p>平成31年(2019年)2月15日、当該あっせんにおいて、法人は、あっせん案を受諾し、「労働時間の適正な把握」、「適正な夜勤体制」及び「嘱託職員の正職員化」の3項目について、「実態を把握して問題点を共有し、改善に向けて具体的な方法を誠意をもって協議」する旨約束した。</p> <p>あっせん合意に基づき、組合が団体交渉を申し入れたが、法人は、一方的に前記3項目に関わる就業規則の改正案を職員に示し、組合と協議をしないまま、同年4月1日から当該改正案の内容である出勤簿に始業及び終業時間の自己記入を求める運用をスタートさせた。</p> <p>また、平成30年(2018年)7月28日と平成31年(2019年)3月11日に、組合は、夜勤の休憩時間改善と未払い賃金を要求しているが、団体交渉や文書回答において、法人は実質的な回答を行っていない。</p>	元. 6. 14	2. 6. 16 関与和解	369日	2回 (5回)	0回
10	元年9号 その他の事業サービス (2)	<p>組合は、会社に対し、組合員に対する未払賃金について開催日及び会場を指定して団体交渉を申し入れたが、会社から連絡はなかった。また、再三の電話によっても連絡がとれず、組合は団体交渉の開催日に会社の出席を待ったが、会社は出席しなかった。</p>	元. 8. 29	2. 5. 20 全部救済	266日	1回 (3回)	0回
11	元年11号 食料品製造業	<p>平成30年(2018年)5月1日、Aは、パンの製造・販売を行うパート職員として会社に採用され、大型商業施設で営業する会社店舗に勤務していたが、複数の社員からパワーハラスメント行為を受けたことにより体調が悪化した。</p> <p>Aは、パワーハラスメント被害について夫であるBに相談し、令和元年(2019年)5月24日、同月27日、同月28日の3回にわたって、会社との協議を行った。参加者は、A及びB、会社の総務責任者、Aが勤務する店舗の店長並びにパワーハラスメントを行った社員らであった。この時、パワーハラスメントを行った社員らは、その事実を認め、Aに対し謝罪した。</p> <p>なお、3回目の協議終了後、会社は、職場を改善するためとして、Aに対し自宅待機を命じた。</p> <p>同年6月19日、会社からAに雇用保険離職票が送付された。それによると、Aは同月8日付けで会社を自己都合により退職したとされており、退職届の提出があった旨、記載されていた。しかし、Aが会社に対し退職の意思表示をしたことや、退職届を提出した事実はなく、事実上、会社はAを解雇した。</p>	元. 10. 16	2. 9. 9 関与和解	330日	5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>同月21日、Aは組合に相談し、加入した。</p> <p>同年9月5日、組合は、会社に対し、パワーハラスメント防止の具体策の提示、Aに対するパワーハラスメント行為と不当な解雇への謝罪、月額賃金1年分相当額の支払い及び解雇予告手当の支払い等を要求事項として、団体交渉を申し入れた。</p> <p>同月20日、団体交渉が開催されたが、会社は、代理人弁護士が「パワーハラスメントの存在が認められない」などとする回答書を提示し読み上げるのみで、要求事項に対する具体的な説明はされなかった。これに対し、パワーハラスメントを行った社員の謝罪を録音した音源の写しを提出するよう組合が求めたところ、会社はこれを拒否し、組合が、資料提出を拒否することは不誠実交渉に当たるとして抗議してもなお、提出を拒んだ。</p>					
12	元年13号 洗濯・理容・美容 ・浴場業	<p>会社店舗においてリラクゼーション業務に従事する組合員Aは、頸椎症性神経根炎により休職した。その後、Aが会社に復職の意思を伝えたところ、会社は、復職委員会を設置するとか、復職に関するアンケートの回答結果によって復職可否を判断するなど述べ、休職期間が終了してもAの復職を認めなかった。組合は、これらの対応は就業規則に記載がなく従業員に周知や説明もされていないことから、Aが組合員であるが故の厳しい取扱いであれば不当労働行為に該当するとして、Aの速やかな復職を求めるとともに、団体交渉の開催を求めた。</p> <p>しかし、会社は、安全配慮義務を理由としてAの復職を認めない旨の回答をしたため、組合は、会社に対し、Aの復職時期と自宅待機期間中の賃金保障について回答するよう求めたところ、会社は、安全配慮義務を尽くす必要がある旨の回答とともに、Aの技術チェックを行う旨連絡してきた。組合は、会社の回答に理解を示し、技術チェックには参加するとしつつ、再度、Aの速やかな復職を求めた。</p> <p>会社は、復職委員会を開催し、その場でAの技術チェックが行われたが、会社は、Aの技術が低下しているとして一方的に批判した。この後、Aは復職したものの、本来は1日8時間勤務及び時間外勤務1時間のところ、1日4時間の短時間勤務とされたことから、組合は、会社に対し、自宅待機時間の賃金を支払うよう求めるとともに、マネージャー職であったAが役職業務から事実上外されているとして、速やかに解決するよう求めたが、会社の回答はAの技術を一方的に批判するなど解決の意思が欠けたものであったため、組合は、再度団体交渉の開催を求めた。</p> <p>その後、Aに給与が支払われたが、会社がAの復職を認めず自宅待機となった期間の賃金は支払われず、復職後の期間については短時間勤務分の賃金しか支払われなかったため、組合は、会社に対し、未支給の賃金を支払うよう求める</p>	元.12.13	2.2.27 関与和解	77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・3)	<p>とともに、団体交渉において解決できる回答を示すよう再度求めた。</p> <p>なお、復職の1月後から、Aの労働時間は1日6時間に変更となったものの、Aは引き続き短時間勤務を強要されており、短時間勤務分の賃金しか支払われていない。</p> <p>そして、一回目の団体交渉が行われたが、会社は解決できる回答を示さず、Aが今の業務に向いていないとして東京にある親会社へ転籍して事務職になるよう勧め、Aを現在の職場から放逐する意思を示した。</p>					
13	元年14号 医療業	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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か月単位の变形労働時間制（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（以後「第3配転命令」という。）。Aは6歳と3歳の子どもの養育しており、夜勤は不可能であった。</p> <p>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。</p>	元. 12. 26	— (係属中)	—	4回 (4回)	0回
	(1)						

(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
14	2年1号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、賃金引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、組合に対し賃金引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蔓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、慣行等を見無視して総務・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>	2.1.14 追加申立 2.7.14	— (係属中)	—	5回 (5回)	0回
15	2年2号 放送業	<p>平成31年(2019年)3月13日、団体交渉で会社は、組合に回答書を提出し、その中で伝聞を基にした事実と異なる不誠実な記載があり、また、会社の経営環境についての認識について組合の見解を文書で示すよう求めた。</p> <p>春闘が合意に至らず継続審議となっていた同</p>	2.3.10	2.9.18 関与和解	193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)		<p>年4月18日、団体交渉で組合が口頭で回答しているにもかかわらず、会社は経営環境について組合の認識を文書で提出するよう求め、従わない場合組合要求にも文書回答しないと回答した。</p> <p>令和元年(2019年)5月13日、会社の経営説明会に際し、社長は組合執行委員長の質問を「団交ではない」と遮り、非組合員からの質問には「組合員でないなら回答するが」と発言し、実際に回答した。これに対し、組合は明らかな組合差別として抗議書を提出した。</p> <p>同年8月20日付けで組合執行委員長の直属の上司と元上司を労担補佐とする辞令を発令したが、既に労担補佐が一人いるにもかかわらず発令したのは、組合執行委員長の萎縮効果を狙った人事で、組合の弱体化を意図したものである。</p> <p>同年11月29日、会社と組合三役による事務折衝で、同年12月3日までに組合が合意できなければ冬季一時金の支給が年内にできない可能性を示されたが、その後、同月13日まで合意に至れば年内支給は可能であることが判明した。これは、期日を制限することによる合意の強制であり、会社の組合運営に対する介入と、組合の弱体化を意図してなされたものである。</p> <p>同月10日、組合執行委員長は突然総務部長に呼ばれ、午後2時からの役員会までの合意を条件に冬季一時金の増額を提案された。同部長の発言は会社の組合運営に対する介入である。</p> <p>同月23日の団交で、上記一時金増額を求めたところ、「この場では決められない」「役員会での機関決定が必要」と労務担当である常務取締役に交渉権限がないことを裏付ける発言があった。</p>					
16	2年3号 社会保険・社会福祉・介護事業	<p>Aは法人が運営する施設において、平成28年(2016年)1月から住み込みで、主に入所者の食事の調理業務に当たっている。</p> <p>同年末頃、法人はAとの話で、深夜手当を一定金額ではなく労働時間の実数どおりに支給することになったが、平成29年(2017年)5月頃、Aは自身が計算した金額と支給額に大幅な相違があることから、法人に抗議をし続けたものの、納得のいく回答を得られないまましばらく過ごしていた。</p> <p>平成30年(2018年)2月15日、Aへ法人の代理人弁護士Bより、これまで問題となっていた賃金未払いや就労条件等について事情聴取したいとの文書が届いたことから、Aは同月26日にBの事務所に向いて職場での問題点を伝えた。</p> <p>その後、BからAに処遇等に関する連絡書が数回送付されているが、職場の実態を把握している施設長との話合いでなければ解決しないとAの主張により、連絡書記載の提案等について、具体的協議に至らなかった。</p> <p>この間、Aは労働基準監督署に手当未払いの申告を行っているが、同年10月から業務増に伴い、賃金が引き上げられている。</p>	2.4.17	2.11.24 取下げ	222日	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)	(2・3)	<p>平成31年(2019年)4月11日、法人は、これ以上話し合いに進展は得られないとして民事調停申立てが行われた。その後、4回調停が行われたが、9月24日に調停不成立となり終了した。</p> <p>このような経過の後、令和2年(2020)2月25日、Aは組合を訪れ、これまでの経緯や問題点について相談し、3月16日に組合員となった。</p> <p>同月19日、組合は、法人に対し労働組合加入通知と、就業規則や通勤時間などの5項目に係る団交申入書を送付し、4月3日までの団交開催を求めた。</p> <p>それに対し法人は、Aとの件については、調停等の経過からして、団交を行ったとしても、むしろ紛糾して混乱を招き、解決に至るとは到底考えられないので団交の申入れを拒否すると回答した。</p>					
17	2年4号 道路貨物運送業、 農業、農業	<p>Y2及びY3は、ベトナム人技能実習生(以下「実習生」という。)を雇用し、申立外株式会社Zの工場で就労させていたが、Zの事業停止を理由に17名の実習生を令和2年(2020年)3月12日に即日解雇した。</p> <p>同月13日、解雇された実習生のうち14名が組合に加入し、同月16日、組合はY2、Y3及び実習生を受け入れた監理団体(以下「監理団体」という。)に対し、14名の実習生が組合に加入したことを通知するとともに、実習生らの解雇についての説明等を求めて団体交渉を申し入れた。</p> <p>同月26日、第1回団体交渉を開催し、Y2及びY3の代理人弁護士(以下「Y2・Y3代理人」という。)並びに監理団体の理事が出席したが、Y2・Y3代理人は、主要なテーマにかかわる重要な質問に誠実に答えられなかった。</p> <p>同年4月6日、組合は書面により、Y2及びY3に対し、同月9日開催の第2回団体交渉の質問事項をあらかじめ示して誠実な答弁ができる者の出席を求めたが、Y2及びY3は、第2回団体交渉にY2・Y3代理人のみを出席させ、組合が通告した質問に不誠実な答弁を繰り返した。なお、本交渉において、実習生らが「社長」と認識していた人物が、ベトナム人実習生を現地で面談・採用し、また実習生が入居する寮のオーナーであるY1の元代表取締役Aであることが判明した。</p> <p>同月16日、組合は、同月24日開催の団体交渉の相手に実習生の人事・労務を担っていたY1を含めるとともに、Aも出席するように求める団体交渉の申入れを行ったところ、Y2・Y3代理人からは、団体交渉に応じるとの回答があったものの、Y1からの連絡はなかった。</p> <p>(追加申立)</p> <p>同月24日開催の第3回団体交渉にY2・Y3代理人並びに監理団体の理事及び代理人が出席したが、Y1及びAは出席せず、Y2・Y3代理人は、初回団体交渉から指摘していた質問にまたしても誠実に答えられなかった。</p>	2.4.21 追加申立 2.4.30	2.6.9 関与和解	50日	1回 (1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
(続き)	30年12号事件と 併合 (2)	<p>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>					
20	2年7号 社会保険・社会福祉・介護事業	<p>Aは平成30年(2018年)1月から障害者福祉サービス業を営む会社と就労継続支援A型の雇用契約を締結し、同社事業所にて軽作業に従事していた。</p> <p>Aは、平成31年(2019年)1月から腰痛対策として通院していたが、効果が現れず欠勤が多くなった。</p> <p>会社は、令和2年(2020年)4月15日にAに対して解雇予告通知書(第1回)を手交し、同日から同年5月15日を経過観察としたうえで、出勤状況に改善がなければ同年6月15日に解雇するとした。</p> <p>Aは、同年4月26日に組合に加入し、組合は解雇予告通知の撤回等を求める団交開催を求めた。その後、Aは会社より内容証明郵便にて、解雇予告通知書(第2回)を受け取った。内容は、経過観察期間内に勤務状態の改善が認められないことから、同年6月15日に解雇するというものであった。</p> <p>組合は、同年5月18日に上記解雇予告の撤回等を求める団交開催を求め、同年6月3日に第1回団交が開催された。</p> <p>団交で、会社は当面状況を確認したいとし、B型就労への移行も含めて協議したいとした。</p> <p>その後、会社は、Aの同月17日までの出勤が7日間の予定であるところ、4日間であるとし、解雇はやむを得ないとする旨を組合に連絡し</p>	2.7.10	2.9.3 関与和解	56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)	(1・2・3)	た。 さらに会社は、同月29日にAの解雇予告通知を発送するとし、組合は、組合宛に送付するよう求め、会社も了解したが、会社は、解雇予告通知書(第3回)をAに直送した。そのため、組合は解雇予告通知の撤回などを議題とする団交開催を求めたが、会社は応じなかった。					
21	2年8号 医療業	<p>令和2年(2020年)6月19日、法人は職員に対し、突如大幅な賃下げを伴う新人事制度の同年7月1日付けでの導入を通告した。その後、職員向けの説明会が行われたが、大多数の者に資料を配布しなかったほか、十分な説明を行わないまま、法人は不利益変更を強行しようとした。</p> <p>同年6月27日、法人職員のAは、同じく法人職員のBとともに組合を訪れ、相談の上、不利益変更の強行を回避するべく、また、法人との誠実な協議のため、その場で支部組合を結成した。</p> <p>同月29日、組合は法人に対し、支部組合結成の事実を伝えた上で、①新人事制度について組合と誠実な協議をすること、②交渉資料として新旧の就業規則及び新人事制度案を提示すること、③就業規則の不利益変更を強行しないことについて、団体交渉を申し入れた。</p> <p>同年7月9日、法人は組合との協議をしないまま、組合に対し、複数の弁護士を代理人とする旨通知するとともに、組合の申入れを受けて新人事制度導入を保留する旨通知した。しかし一方で、新人事制度導入は延期したものの、導入すること自体に変更はないなどと述べており、職員に対しても同様の内容を記載した書面を配布していた。</p> <p>同月31日、申立外の施設において、第1回目の団体交渉が行われた。</p> <p>冒頭、組合は、法人に対し、組合の申入れがきっかけとなり新人事制度延期が正式に決定したこと及び制度導入について今後も組合と協議していくこと(以下「当該確認事項」という。)に相違がないか質問したところ、法人代理人弁護士は「間違いない」と回答した。</p> <p>終盤、組合は、法人に対し、当該確認事項を書面化するよう求めた。すると、法人代理人弁護士は、あえて合意書を交わす内容ではない、文書化に応じる義務はないなどとして、書面化及び調印を拒否した。拒否することの合理的理由は説明されなかった。</p> <p>同年8月4日、組合は、法人に対し、当該確認事項を書面化するよう改めて申し入れたところ、同月7日、法人は、組合に対し、当該確認事項は団体交渉の結果決まったことではないと主張して、書面化しない旨を回答した。</p> <p>(追加申立)</p> <p>同年7月31日開催の第1回団体交渉において、組合は、法人に対し、賃下げを含む新人事制度に関する複数の具体的な資料(以下「当該</p>	2.8.19 追加申立 2.9.15	2.11.19 関与和解	93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)		<p>資料」という。)の提出を要求した。しかし、団体交渉後、何ら回答がなかったため、同年8月19日付け申入書により、組合は、法人に対し、当該資料の提出を再度要求した。</p> <p>同年9月1日、法人代理人弁護士から組合に対し、当該資料が郵送されたが、文字が不鮮明で読み取れず、到底団体交渉で使用できるものではなかったため、同日、組合は、法人代理人弁護士に対し、文字が鮮明な当該資料を送り直すよう電話で要求した。すると、法人代理人弁護士から当該資料が電子メールで再度送付されたものの、これもまた不鮮明で読み取れない部分が多数あった。</p> <p>同月4日、第2回団体交渉が行われた。組合が法人に対し、当該資料に不鮮明な箇所が多数あることについて抗議したところ、法人代理人弁護士は、「資料に不備があったのは、法人ではなく、自分のミスである」と述べて、当該資料に不備があったことを認めた。</p> <p>また、法人は、組合が資料を元に行った質問に対し、「確認します」、「わからない」などと繰り返し、説明を行わなかった。</p>					
22	2年9号 繊維工業	<p>中国人技能実習生であるA1とA2(以下「実習生ら」という。)は、平成29年(2017年)12月20日から会社のグループ会社とされる申立外株式会社Zに勤務し、平成30年(2018年)12月25日に会社へ移籍した。</p> <p>実習生らは、令和2年(2020年)6月7日、外国人実習生の駆け込み寺として全国的に知られるC組合に加入した。Cは、会社に対し、移籍前からの未払賃金の支払を主題とした団体交渉を申し入れ、同年8月4日までに、計8回の書面による交渉が行われた。</p> <p>会社は、Zが会社のグループ会社であるとするCの主張に対し、Zは会社の下請業者であって経営は別であり、また、会社の代表取締役社長Bは、実習生らがZに雇用される際の中国現地での募集面接を行ったが、面接は技能実習生の管理団体の理事として行ったものであるとして関係を否定するとともに、未払賃金についても否定した。</p> <p>実習生らは、令和2年(2020年)8月19日、組合にも加入した。組合は、同月27日付内容証明郵便によりZ及び会社に対し団体交渉を申し入れたが、Zへの郵便は宛所不明で返送された。</p> <p>同年9月13日、移籍前のZでの雇用期間のものを含めた未払賃金を主題として、組合と会社との間で、第1回団体交渉が行われた。交渉において、Bは、質問にわざと答えない、はぐらかす等の態度をとった。</p> <p>同月14日、組合は、団体交渉でのBの不誠実な交渉態度に対し警告書を送付した。</p> <p>同日、Bは、実習生らに対し、実習終了前に帰国することに同意し、また、そのことが「意思に反したものではない」とする確認書への署</p>	2.9.23	2.10.22 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
(続き)	(2・3)	名を迫ったが、実習生らはこれを拒んだ。					
23	2年10号 その他の事業サービス業 (2・3)	<p>令和2年(2020年)7月31日、Aは上司に賃金遅配を訴え、抗議の意味を込めて「退職も考えたい」と言ったところ、「引き留めることもできない」と言われたため、直後に「もう少し頑張りたい」と発言を撤回し、退職の意思表示ではないことを強調した。それにもかかわらず、8月下旬、会社から、同年9月30日付けの退職扱いを口頭で通知された。</p> <p>Aは同年9月18日、組合に加入し、組合は、雇用継続を求めて団交を申し入れ、その際就業規則の提示を求めた。同月27日、会社から、社外秘として、就業規則の提示を拒否するメールが届いた。</p> <p>同月29日の団交で、会社の主張する退職申し出の場面について上司に確認したが、内容はおろか日時も正確に把握しておらず、内容についても「答えたくありません」と発言した。 (追加申立)</p> <p>同年10月1日、Aは同年9月27日付けの会社のメールで示された10月分のシフトに従い出社したところ、社長から呼び出され、「組合の方に電話してください」と伝えしたが、社長は、つながらないと虚偽の説明をして、「フルタイムは厳しい」、「弁護士をたてることを考える」など脅迫まがいに迫った。</p>	2.10.1 追加申立 2.10.2	2.12.11 関与和解	72日	1回 (1回)	0回
24	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</p>	2.11.2	— (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)	(2・3)	<p>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、更に同年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>					
25	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、法人の常務らに対し、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)	—	0回 (0回)	0回
26	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</p>	2.12.28	— (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>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ふことができる。</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>					

- (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では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。