

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	(1・3)	4月1日をもって生活相談員の職から生活支援員へ勤務を変更する旨の辞令を交付された。同時期に配置転換がなされる他の職員には、法人は事前に承諾を得、承諾しない職員については説得していたが、A組合員には一切、配置転換の打診がなされなかった。					
3	28年12号 廃棄物処理業 (1・2・3)	会社において車両運行を担当する収集運搬業務に従事していたAは、会社内に存在するX1労働組合に加入していた。 Aは、会社から、X1所属B組合員の労災申請の事実確認とする事情聴取を二度受けた。 事情聴取の後、会社はA及びX1に対して、人事権に基づき適正な処分を検討するとして、懲戒事由を示した上で意見を求める照会書を送付した。これに対しX1は、判断の留保及び処分の撤回を会社に要求した。 この要求に対する回答が一切ない中、会社はAに対し、Aの解雇及び解雇予告手当の支払を内容とする即時解雇通知書を送付した。 その後、Aの他数名がX1から独立する形で申立人組合Xを結成し、XはAの解雇についての根拠となる事実が特定されていないとして、会社に対し処分撤回等を求める要求書を提出したが、会社は懲戒処分は有効であるとして解雇は撤回しない旨の回答をした。 その後もXは、会社に対し、二度の団体交渉及び要求書の提出にて処分の撤回等を求めたが、会社は従前の主張を繰り返すのみであった。	28. 8. 3	30. 2. 1 取下げ	548日	0回 (5回)	0回
4	28年13号 映像・音声・文字情報制作業 (1・2・3)	会社は、組合員Aに対して、組合員Aが会社による出向内示を拒否したことを理由として、降格処分を行った。 組合は、会社に対して、組合員Aへの上記処分を不当として団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、団体交渉において主張の根拠を説明せず、虚偽の事実を主張し、また組合による質問への回答に際して十分な調査をしなかった。	28. 8. 17	30. 3. 6 関与和解	567日	2回 (11回)	1回 (2回)
5	28年15号 札幌大谷学園 教育、学習支援業	法人は、団体交渉において、期末手当が労使間の協議に係っていることから、従来の労使慣行に則り、冬期期末手当を仮支給にて支給する旨を説明したにもかかわらず、その後、教員に対し、交渉が妥結できない理由を組合から法人の財政再建に係る提案がなされなかったこととして、冬期期末手当を前年よりも減額して本支給した。 組合は、法人の上記対応が是正されない限り団体交渉を凍結する旨の抗議を行った。これに対して、法人は、このことを奇貨として以後は団交申入れを拒否した。 さらに、法人は、当時の組合執行委員長Aに対し、同人が既にそのことによる処分を受けている非違行為を理由として、懲戒解雇処分を行った。これに対して組合が団交申入れを行ったところ、法人は、職員会議において説明を行っており、また裁判に係属している事項であるとして、これを拒否した。	28. 8. 22 (追加) 28. 12. 2	30. 9. 20 一部救済	760日	2回 (12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
5	(2・3)	<p>その後、法人は、年度末に、教員の一部に対し、組合と一切の協議を行うことなく、給与規定に存在しない特別手当を支給した。</p> <p>また、法人は、各種労働協約について、組合との事前協議が必要であるにもかかわらず、一方的にその解約を行ったほか、組合と労使協定を締結して変形労働時間制を1年単位で導入していたところ、導入後はその運用に関して労使間で協議が行われていたにもかかわらず、次年度において、労使協定を締結することなく変形労働時間制の実施を開始した。</p> <p>法人は、その後、36協定及び1年単位の変形労働時間制に係る協定を締結するにあたり、組合の執行委員長が労働者代表として立候補し選任されたにもかかわらず、別途過半数労働者を選出する選挙を実施し、棄権した無投票を信任とみなすなど独自のルールを制定して労働者の過半数代表を選任し、36協定及び1年単位の変形労働時間制に係る協定を当該代表と締結した。</p>					
6	28年16号 道路貨物運送業 (2・3)	<p>会社は、組合と締結した再雇用制度に係る覚書の新たな締結において、同覚書のうち、自動更新条項の条文のみを改訂したいとしていた。しかし、実際の提案においてはこの確認を無視し、賞与の支給水準を組合と協議の上で決定するとしていた条項を、組合との事前協議条項に変更するなど組合に不利な条文に変更することなどを提案し、会社提案でなければ、新たな覚書を締結しないという態度に出た。</p> <p>また、会社は、平成27年冬期一時金に関し、勤務評価査定を加算して支給するとし、組合が団体交渉でこれまでの説明との一貫性がない、勤務査定評価の導入はこれまでの経過を無視するなど十分な説明を求めたにもかかわらず、会社は、同査定を導入した冬期一時金を一方的に支給した。28年夏期一時金についても、組合が団体交渉で、その原資や資金繰りについて説明を求めたが、会社はこれを拒否した。</p> <p>さらに、会社の役員による組合委員長に対する職務上でのパワー・ハラスメントについて、組合が団体交渉を求めたが、会社はこれを拒否した。</p> <p>さらに、会社は、平成28年冬期一時金について、十分な団体交渉を行っていないにもかかわらず、組合員に一方的に支給したり、会社の役員による組合委員長に対する職務上でのパワー・ハラスメントについて、組合が求めた団体交渉を拒否したりした。</p>	28. 8. 26 (追加) 29. 1. 26	30. 9. 10 取 下 げ	746日	5回 (14回)	1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
7	28年21号 建設業 (1・2・3)	<p>Aは、会社から解雇の通告を受けたため、地位保全等仮処分申立てを行った。その後、裁判上の和解が成立し、Aは復職した。会社による嫌がらせ等が懸念されたため、Aは組合に加入した。</p> <p>会社は、Aに対し、ほとんど仕事を与えないなどの嫌がらせを行った。また、Aの排除を目的として懲戒処分事由を約5倍にする就業規則の改正を行うなどし、これらに基づき、Aに減給等の懲戒処分を繰り返し行った。</p> <p>組合は、懲戒処分等の撤回を要求したが、会社が不誠実な態度で問題の解決を図ろうとしないため、2回にわたり労働委員会にあっせん申請を行ったが、いずれも不調に終わった。</p> <p>その後、会社はAに対し、引き続き減給や出勤停止等の処分、他の従業員との差別、叱責、嫌がらせ等を行った。</p> <p>度々、組合は会社に対し団体交渉を申し入れ、その根拠や理由の説明を求めたが、会社は不誠実な対応を続けた挙げ句、Aに解雇通知を行った。</p> <p>組合は、解雇通知に反対して団体交渉を2回申し入れたが、会社はこれらに誠実に対応せず、解雇を強行した。</p>	28.12.8 (変更) 29.7.14	30.10.22 取下げ	684日	2回 (8回)	0回
8	29年5号 金融業、保険業	<p>Aは、会社の慢性的な組織ぐるみのパワハラ・セクハラが原因で、抑うつ状態と診断され、現在まで休職している。</p> <p>組合は、Aの職場復帰について会社に団体交渉を申し入れたが、会社は、回答書でAの「復職が可能である旨が記載された診断書」の提出を求めてきた。</p> <p>これを受けて、Aは「診断書」を会社の支社に提出し、同支社の次長と職場復帰の条件について話し合いをしたが、その後、会社から「診断書」の提出を再度要求する回答書が送付されたため、Aは再び同支社に「診断書」を提出した。</p> <p>しかし、会社からは、Aの復職を検討するにはその「診断書」では足りず、さらに、①従前の業務にて、就業規則どおりの勤務ができること及び②復職にあたって制限や制約がつく場合には、その具体的内容が記載された「診断書」の提出が必要であり、また、それが団体交渉を検討する前提条件である旨の回答書が送付された。</p> <p>組合は、これに対して、会社の責任として勤務時間短縮、配置替えなどの猶予期間を経由するなどの検討が必要であり、Aの疾病ができるだけ悪化しないような環境を作ることが第一であるとして、会社の対応を求める文書を送付した。</p> <p>しかし、会社からは、Aから提出された「診断書」によると、就業規則どおりの勤務ができないため、復職は困難であり、復帰に関する協議には応じられない旨の回答書が届いた。</p> <p>組合は、再度団体交渉を申し入れたが、会社は、会社が求める形の「診断書」の提出を要求したほか、Aが会社内の別の労働組合にも所属</p>	29.4.10	30.6.1 関与和解	418日	3回 (8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
11	(2・3)	は業務上の労働災害によるものとして労働災害の認定を求める再審請求をしており係争中であるため、この状況で労働者を解雇することは一方的な退職強要であることなどから、A組合員の退職に関わる諸問題を交渉事項として団体交渉を求めた。しかし、会社は、Aはすでに退職していること、Aの退職は就業規則上の休職期間満了による自動退職であること、Aは会社内の労働組合の組合員であることを理由に団体交渉には応じられないとして、これを拒否した。					
12	29年11号 その他サービス業 (1・2・3)	会社は組合員A及びBに対し、団体交渉中にもかかわらず、組合の頭越しに、ほとんど全員のスタッフから両組合員とは一緒に働けないとの嘆願書が出されたとして、事実関係の確認や説明責任を果たさないまま、一方的に退職を勧奨し、「辞めてもらう」ことを前提に自宅待機命令を出す退職強要を行った。 会社は、団体交渉においても、「退職勧奨」の理由となつた嘆願書やその内容についての具体的な事実関係の資料などを開示しなかった。	29.8.14 (追加) 30.7.2	30.8.7 関与和解	359日	5回 (7回)	0回
13	29年12号 金融業・保険業 (2・3) 29年5号事件と併合	Aは正社員として会社の支社で勤務していたが、社内のパワハラにより抑うつ状態となり現在まで休職している。組合は、A組合員の復職について3回団体交渉を申し入れたが、会社は、Aが組合とは別の会社内の労働組合の組合員であるため二重加盟の状態にあることから、二重交渉となるとして、組合との団体交渉を拒否したうえ、Aの復職の可否を検討する前提条件として、①従前の業務にて、就業規則どおりの勤務ができること、②前記①の勤務をした場合、A職員の疾病が悪化する恐れがないこと、③「従前の業務への復職」にあたって、制限や制約が付く場合にはその旨の具体的記載がなされていることを満たす「診断書」の提出を提示するなどした。	29.8.16	30.6.1 関与和解	290日	3回 (6回)	1回
14	29年13号 農業	会社は、家畜の生産、飼育、販売等を営んでおり、労働基準法第41条によって、労働時間等に関する規定の適用が除外されているが、1日の労働時間が10時間に及ぶとして、従業員9名は、長時間労働の見直し、実態に見合う賃金の確保等を目指して、組合分会を結成した。 組合は、4回に及ぶ団体交渉を実施する中で、その都度、確認書を交わし、解決した項目については合意書を交わしてきたが、上司による従業員への暴行問題が判明したことから、組合は、これまでの継続交渉項目(6項目)を要求書に整理して会社に提出するとともに、当該暴行問題を新たに加えて、第5回目の団体交渉を申し入れ、会社は応諾した。 ところが、この第5回団体交渉において、会社は、今後の団体交渉は弁護士を通じた交渉にしたいと主張したほか、会社からの回答は要求書についての考え方を述べるだけで、組合がそ	29.8.31	30.9.25 関与和解	391日	4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
14	(2・3)	れに対し意見があれば書面で提出してほしいと一方的に主張し、継続事項や暴行問題について真摯に対応しなかった。					
15	29年14号 金融業・保険業 (2・3) 29年5号事件と 併合	<p>Aは会社の支社で勤務していたが、社内でセクハラ・パワハラの問題が発生し、精神疾患で次々と休職者が出るような職場環境の中、A自身もセクハラ・パワハラを受け、さらに業務量が増えたことなどにより「うつ状態、不眠症」となり、現在まで休職している。</p> <p>この間、組合に加入したAは会社に復職を申し出たが、診断書の提出を求められたため、Aは診断書を提出した。Aが会社に提出した診断書には、復職にあたっては短時間勤務から始めることが望ましい旨の記載があったが、会社は、リハビリ出勤の制度が会社に存在しないことを理由に拒否した。</p> <p>組合は、Aの復職について会社に団体交渉を申し入れたが、これに対して会社は、Aが組合とは別の会社内の労働組合の組合員であるため二重加盟の状態にあることから、二重交渉となるとして、組合との団体交渉を拒否したうえ、Aの復職の可否を検討する前提条件として、①従前の業務にて、就業規則どおりの勤務ができること、②前記①の勤務をした場合、A職員の疾病が悪化する恐れがないこと、③「従前の業務への復職」にあたって、制限や制約が付く場合にはその旨の具体的記載がなされていることを満たす「診断書」の提出を提示したほか、会社にはリハビリ出勤の制度が存在しないことから、リハビリ出勤を要求されても対応できないなどと回答した。</p>	29.10.13	30.6.1 関与和解	232日	3回 (4回)	1回
16	29年15号 専門サービス業 (他に分類されないもの)	<p>Yは、Yの従業員のA及びBについて、同人らの同意を得ることなく給与を減額した。</p> <p>その後、同人らは、Xに加入し、Xは、Yに対し、当該給与減額の是正等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。</p> <p>2回目の団体交渉の際、Aは、団体交渉の内容を記録するために起動していた録音機器をYの事務所に置き忘れ、団体交渉終了後に回収した録音機器を再生すると、A及びBに対し給与を支給しない、支給しない論法も考えるなどと発言するYの所長の音声が記録されていた。</p> <p>団体交渉が継続する間、Yは、団体交渉が未解決であるため賞与額に係る査定を行うことができず、支払はできないとしていたところ、給与減額について和解で解決をみた後、査定ゼロのため従業員全員に対する賞与を不支給にするとした一方で、A及びBを除く従業員が支給対象者に該当する手当を創設し、これを支給し始めた。</p> <p>Xは、A及びBに対し過去分の未払賞与を支払うこと、今後、A及びBに対し査定結果や計算内容を書面に明示した上で従前どおり賞与を支払うことなどを求めて団体交渉を申し入れた。</p>	29.10.25	30.2.1 関与和解	100日	2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
16	(1・2・3)	これに対し、Yは、団体交渉において十分な説明をせず、Xが要求した資料の開示も行わなかった上、A及びBの賞与等を査定額0円として不支給を続けた。					
17	29年16号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業) (1・2・3)	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。 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。 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。 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、組合と協議することなく手当を支給していた。	29.11.28	— (係属中)	—	4回 (4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
18	30年1号 教育、学習支援業 (2)	組合は、法人に対し、非常勤職員の雇用年限撤廃を議題として団体交渉を申し入れた。 組合と法人は5回の団体交渉を重ねるも、前記議題に係る組合の質問に対して、法人は、「精査している」、「検討中である」旨発言するなど、明確な回答をしなかった。 その後、法人は、組合に対し、議論が平行線に至っているため、以後団体交渉を行わない旨通知した。	30.1.5 (追加) 30.9.11	30.12.21 関与和解	351日	9回	0回
19	30年2号 教育、学習支援業 (3)	組合と法人は、年度末手当定額分につき団体交渉を行った。団体交渉の冒頭、組合と法人は、交渉が決裂した場合には、過去の確認書のとおり定額分を支払うことを確認した。 組合の年度末手当の要求額に対し、法人は、財政難を理由にこれに応じられないと回答した。これを受けて、組合は、法人が財政難を理由に一般教職員の手当を削減しながら、役員や管理職の手当の見直しを行っていない状況を指摘し、これらを見直すことを提案したが、法人は、提案内容を検討することもなく拒否し、一方的に団体交渉を打ち切った。この際、法人は、組合に対し、団体交渉の冒頭で確認したとおりの支給は行わず、組合の要求に対する法人の回答額のみを支給となる旨を述べた。 その後、法人は、過去の確認書による支給を行うことなく、年度末手当を不支給とした。	30.1.12	30.12.13 関与和解	336日	6回	0回
20	30年3号 社会保険・社会福祉・介護事業業	法人従業員は、職場環境等が劣悪なこと、就業規則の閲覧ができないこと等から組合を結成した。 組合は、法人に対し、就業規則の閲覧、臨時職員の正職員化、各種手当の支給等を要求した	30.3.7	—	—	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
20	(1・2・3)	<p>が、法人は、就業規則の閲覧は承諾したものの、他の要求については理由を示すことなくゼロ回答を行った。</p> <p>また法人は、3年前から従業員に対し「その他手当」と称する金員を一定額支給していたが、組合結成後に支給された当該手当については、一般の職員には本俸の1.3月分が支給されたが、組合の中心的人物（4名）には、0.5月分しか支給されなかった。</p> <p>このため、組合は、「その他手当」の予算上の根拠を示すこと、平等の支給、給与規程の閲覧等を求め、団体交渉を申し入れた結果、団体交渉は開催されることとなった。</p> <p>しかし、法人は、当該団体交渉の場においては何ら回答を示さず、後日、組合に対し提出した文書回答においては、財政的根拠を示すことなく要求事項全てを拒否していた。</p> <p>このため、組合は、再び団体交渉を申し入れたが、法人は、団体交渉を行う必要性に対する疑問を呈するなどして、団体交渉に応じていない。</p>	(追加) 30.12.21	(係属中)			
21	30年4号 医療業 (2)	<p>法人の運営する介護老人保健施設に勤務していたAは、法人から介護支援専門員からデイケアの一般職員へ異動する旨の辞令が発令されたことを受け、法人に対し退職届を提出した。</p> <p>その後、Aは、法人の総師長であるBからのパワハラ等に納得がいかなかったことから、法人に対し金銭の支払い等を求める請求書を個人で送付するなどした。</p> <p>しかし、Aは、法人に残った上で、他の職員のためにも労働環境を改善することを決意し、組合に加入した上で、法人に対し、退職届の撤回を通知した。</p> <p>また、組合は、同日、法人に対し、法人の労働環境の是正等を団交事項とする団体交渉を申し入れる要求書を郵送で提出した。</p> <p>団体交渉の要求書を郵送した翌日、法人のC事務局長から、組合に対し、電話で連絡があり、団交に応じるか否かについて、後日、法人から組合に連絡をすることとなった。</p> <p>しかし、法人は、Aに対し、法人代理人から、退職届の撤回は認められないこと及び金銭の支払いはできないこと並びにこれらに法的根拠があると考えるのであれば訴訟提起を行われないことを内容とする受任届を郵送するのみで、法人は、約束の期限を過ぎても組合に何ら連絡をしてこなかった。</p>	30.3.13	30.9.14 関与和解	186日	3回	0回
22	30年5号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	<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、29年9月をもって定</p>	30.4.3	— (係属中)	—	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
22	(1・2・3)	<p>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、29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、29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、24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>					
23	30年6号 その他のサービス業	<p>職員Aは、会社から二度にわたって自己都合退職を強く求められた。</p> <p>一度目は、取締役Bから、上司の許可を得ずに業務を行ったことや他の職員へ集団退職を促したことを理由に自己都合退職を強要された。Aは、報告の不十分だったものについては謝罪し、身に覚えのないものについては否定した。この際Aは明確な回答をしていない。</p> <p>二度目は、代表取締役Cから、社内会議での非協力的な態度により信頼関係が崩壊したとして、自己都合退職を強要された。二度目の退職強要に際して、Aは精神を追い詰められ、自己都合退職を受け入れる旨の回答をした。</p> <p>その後Aは組合に加入し、組合は会社に対し「解雇」の撤回要請、今後のAの労働条件についての要求及び団体交渉の申し入れを行った。</p> <p>会社は組合の団体交渉の申し入れに対して復職はやむを得ないとし、組合に歩み寄る姿勢を見せたが、組合の要求に対する回答としてはAは自己都合退職であるとする主張を書面で送付した。</p> <p>さらに、その後の団体交渉において会社は、組合の主張する事実関係に概ねそのとおりである旨述べ、協調姿勢を見せておきながら、団体交渉後にはAは自己都合退職であるという主張に立ち返った書面を送付した。</p> <p>組合は、再度団体交渉の申し入れを行ったが、会社から団体交渉応諾についての回答はなかった。</p>	30. 4. 11	30. 12. 11 関与和解	245日	6回	1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
25	(3)	に、X1に加入していても使用者側の懲戒権には抗うことができないという誤った認識や動揺が広がり、組合活動が萎縮し、あるいは離脱者が発生するなど、X1の団結と活動の維持発展に否定的な影響を及ぼすことは必定であると主張する。					
26	30年9号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業) (1・2・3)	<p>平成29年10月、会社は、組合の執行委員長に新たに就任した嘱託乗務員のAに対し、従前の組合ではなく新たな組合としてなら応ずるとして団交を拒否した。同月、会社と呼ばれたAは、新役員通知書について従前の組合を引き継いだものと主張したのに対し、会社は、今までの組合を正社員でない嘱託が引き継ぐというのは受け入れるわけにはいかないなどと、組合運営に介入した。</p> <p>同年11月、組合は、臨時大会を開催し、組合の名称等を変更した。</p> <p>同年12月、会社は、組合員にのみ、早朝出勤を制限した。</p> <p>平成30年1月、労働基準監督署は、A他3名に対する最低賃金を支払っていないとして会社に対し是正勧告を行った。同年2月、会社はAを呼び出し、同年3月17日を以て解雇すると通告した。根拠をきくと、「最低賃金にこのまいいってもいけないので」と答えた。Aは会社に対し、この予告解雇は、未払い賃金について労働基準監督署に申告したA、組合執行委員長であるAを敵視した会社がAを職場から排除する目的で行った不当労働行為であるとして抗議し、予告解雇の撤回と解雇理由証明書の交付を要求した。</p> <p>同年2月、団交が行われ、会社常務は、解雇について、本来こんなおおげさなことをしなくてもよかったのかなという気持ちがあると発言した。同年3月に、Aと常務の間で話し合いが行われたが、不調に終わり、3月17日をもってAは解雇となった。</p>	30. 4. 25	— (係属中)	—	5回	0回
27	30年10号 社会保険・社会福祉・ 介護事業業	<p>法人は「内規」と称する俸給表の内容を変更し、運営する施設の施設長らの賃金を大幅に引き下げる旨、管理職を集めた会議の場で発表した。これを受け、休止状態にあった組合を再開し、この俸給表は就業規則に当たり、労使合意を欠く一方的な不利益変更は法的に無効であるとして、法人との団体交渉を開催したが、第2回団体交渉において法人から提示された資料に誤りがあったため、交渉は紛糾し、継続となった。</p> <p>その後、組合は法人に対し、労使合意が整うまで一方的な賃下げをしないよう念押ししたが、法人は「団体交渉に係る対象者の給与支払いについて」と題する書面を組合に送付し、法人が変更を提示している内容で支給することを通知し、年俸の引き下げを強行した。</p> <p>また、法人が設置した監査室の室長であったAは、パート職員から労働相談を受けた際、申</p>	30. 5. 11	30. 7. 24 関与和解	75日	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
27	(2・3)	立外組合への相談を薦め、その後団体交渉に発展したことについて、法人の常務から激しく非難され、自主退職するよう迫られた。法人は、「一部の職員からAのパワハラについて訴えが上がっている」として、Aに1ヵ月間の自宅待機を命じた。 その後、Aが組合に加入したことにより、組合は当該自宅待機命令は疑義があるとして、法人に対し団体交渉を申し入れたが、法人は「本件自宅待機命令は、義務的団交事項ではない」として団体交渉を拒否したため、組合はこれに抗議し、法人に対し誠実な謝罪を求めた。その同日、Aは法人に退職届を送付した。					
28	30年11号 医療業 (2)	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。 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。 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。 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。 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。	30. 5. 11	— (係属中)	—	3回	0回
29	30年12号 医療業 (2・3)	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。 しかし、法人は、平成29年度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。 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。 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、追求を受けたことにより明らかにするといい組合を軽視し弱体化させる態度を取った。	30. 5. 30	— (係属中)	—	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
30	30年13号 不動産業 (2・3)	<p>元従業員Aは退職後、申立人組合に加入した。会社は、残業手当を18時間相当の固定支給としており、それを超過した分は未払になっているとして、組合が会社に対し、Aの未払残業代を支払うよう平成30年4月25日付け文書で要求し、回答を求めたところ、会社は組合に対し、同年5月11日付け文書により、組合が要求した未払残業代について虚偽の申告がないかを照会し、Aの委任状を提出するよう求める等したので、組合はこれに対し5月16日付け文書により、虚偽の申告がないこと及びその根拠等を回答し、5月21日付けで委任状を送付するとともに、会社に対し未払残業代について再度回答を求めた。</p> <p>その後、会社から回答がないことから、組合は会社に対し、同年6月4日付けで文書を送付し、いつまでに具体的な回答が提示されるのかを催促するとともに、団体交渉に応じるのか、応じる場合はいつまでに行われるのかを併せて照会し、回答を求めた。</p> <p>しかし、会社から回答がなかったため、組合は会社に対し、6月18日付け文書により、団体交渉の応諾について、6月22日を期限として再度回答を求めたが、会社からの回答はなかった。</p> <p>6月25日、組合は会社に対し電話で問い合わせたが、責任者が不在として回答は得られなかった。</p>	30. 6. 26	30. 7. 30 無関与和解	35日	0回	0回
31	30年14号 卸売業・小売業 (2・3)	<p>会社の従業員であったAは、平成29年9月30日に会社を自主退職した。その際、Aは会社の代表取締役Bと退職金について話し合ったが、会社から十分な返答が得られなかったため、平成30年1月に退職金に加え未払残業代の件について労働基準監督署に申告を行った。しかし、Bは同署への出頭に応じず、同年3月に同署の調査は打ち切りとなった。</p> <p>そこで、Aは4月12日に組合に加入し、組合は、団体交渉を行う方針を決定した。</p> <p>その後、組合及び組合上部団体は、5月9日に会社に対して団体交渉を申し入れた。</p> <p>しかし、5月16日、6月1日及び6月11日の回答において、会社はBの多忙を理由に開催日程について回答しようとせず、最終的には「年内には回答したい」と希望的観測を述べるに止まった。</p> <p>これらの会社の行為は、いたずらに時間稼ぎをしようとしていることは明白であり、未払残業代について時効により請求できない期間を増やそうとする意図も推察される。</p> <p>また、会社の行為は、遅滞なく、かつ、誠実に団体交渉を開催しようとしていないことは明らかである。</p>	30. 7. 17	— (係属中)	—	2回	0回
32	30年15号 化学工業	<p>従業員Aは、平成14年の業務中の事故の後遺症により営業職から事務職へ転換となり、以後、事務職として勤務してきた。</p> <p>平成24年9月、会社はAに退職勧奨をしたため、Aは組合に加入し、団体交渉において今後A</p>	30. 7. 20	— (係属中)	—	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
32	(2・3)	<p>の労働条件変更の際は事前に組合との協議を確認した。</p> <p>平成29年10月4日、会社は事業所の閉鎖を決定し、Aに対して、自宅から業務を行う営業職へ転換するか又は退職金を加算して退職するかのどちらかを選択するよう求めた。</p> <p>同年11月21日、組合と会社はAの労働条件に関する団体交渉を行い、その際も会社は同様の選択肢を提示し、同月22日、組合は会社に対し、Aは退職する意思はないことを伝えた。</p> <p>しかし、会社は組合に対し、過去にAが営業職の勤務は困難であると述べたこと等を理由に、営業業務が可能と判断できる根拠資料が提出されない限り、休職命令を発する予定であると通知してきた。</p> <p>その後、組合はAが営業職として就業可能とされた診断書等を提出したが、会社はAは営業業務の遂行が不可能であると判断したとして、組合との事前協議なしに組合員であるAのみに休職命令を発し、休職期間中の給与を減額した。</p> <p>これに対し組合が抗議すると、会社は、Aの整理解雇を決定しながら、それを秘して団体交渉を行っていたことを明かし、解雇回避措置として休職命令を発した旨説明した。</p>					
33	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</p>	30. 7. 25	— (係属中)	—	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
35	30年18号 道路貨物運送業 (2・3)	<p>平成29年4月20日、組合員Aは、会社と運送業務の委託契約を締結し、荷物の配送業務に就いていたが、平成30年3月23日、会社の札幌中央店長から宅配するゴミ袋を紛失したとして、Aに対し、損害額2万円を報酬(月額給与)から天引きすると通告してきた。Aは紛失は会社の管理責任であり、損害を報酬から天引きするのは了解できないと抗議した結果、店長は天引きしないとやってきた。</p> <p>しかし、同年3月31日の報酬の支払明細書には、未配不履行のため7千円を減額すると記載されていた。</p> <p>これに対し、組合は、6月11日付けで、会社に対し、3月分の報酬(月額給与)を全額支払うことを要求し、団体交渉の開催を求めた。</p> <p>同月30日、会社は、4月分の報酬から理由もなく損害金として1万3千円を天引きしてきた。このため、組合は電話で店長に抗議し、減額分2万円を全額支払うことを求めた。そして、同日付けで、Aは会社を退社した。</p> <p>7月2日、店長からA宛てに、「経費節約のため団体交渉はしない。報酬から減額、天引きした分は返金する。」という内容のメールを送信してきた。同月末に、会社からAに送金されたが、全額が支払われなかったため、組合は全額の支払いを求めたが、店長は、不足分7千円を支払う意志はないと返答した。</p> <p>組合は、8月1日付け、及び9月27日付けで、残金全額の支払いを求めたが、会社からの回答はなかった。</p> <p>10月2日付けで組合は会社に対し、10月20日までに団体交渉の開催を求めたが、会社からはまったく回答がなく、団体交渉に応じていない。</p>	30.10.24	30.11.19 無関与和解	27日	0回	0回
36	30年19号 農業 (1)	<p>組合員Aは、家畜の生産、飼育、販売等酪農業を中心に営んでいる会社で、平成25年10月の採用以来、期間の定めのない正社員として畜産作業に従事していたが、平成29年4月1日付けで、有期雇用の特定社員に降格となった。</p> <p>この問題について、組合は、組合員Aを正社員に戻すよう団体交渉で要求してきたが、会社は、「降格は本人が希望したから」との理由で一貫して拒否し続けたため、北海道労働委員会にあっせんを申請したが、平成30年10月、不調に終わった。</p> <p>その後の団体交渉において、改めてこの問題が議題となったが、会社は、「あっせんの場で意向は表明している」旨の発言をした。</p> <p>組合員Aの特定社員への降格は一方的で不当な処分であり、組合が再三要求している正社員への復帰を会社が拒否し続けていることは、明らかに労働組合員であることを理由にした不利益な取扱いである。</p>	30.11.5	- (係属中)	-	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
37	30年20号 農業 (2) 30年19号事件と併合	<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としながら、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	— (係属中)	—	1回	0回
38	30年21号 医療業 (2・3)	<p>Aは、平成30年7月1日、法人の経営する歯科クリニックにパートの歯科衛生士として採用された。</p> <p>しかし、採用後、当初の雇用条件にはなかった業務を強いられるとともに、条件の労働時間を大幅に超える状況となり、Aには精神的負荷がかかり、体調を崩す状態が続いた。</p> <p>Aは、同業務の改善を院長に求めたところ拒否されたため、同年8月21日及び9月4日、院長に退職することを申し出たが、院長は、Aの退職を妨げるような発言をした。</p> <p>Aは、連合北海道労働相談センターに相談し、アドバイスを受け、同年9月14日付けで、書留により同月30日付けで退職すること等を書面で通知した。</p> <p>Aは、同年11月15日、組合に加入し、組合は法人に対し、①離職証明書と源泉徴収票の発行、②当初の雇用条件にない業務を強いられたこと等による、Aの精神的苦痛に対する慰謝料について、団体交渉の開催を求める申入書を簡易書留で郵送した。</p> <p>組合は、同月26日、院長に電話で団体交渉の開催について応じるかを聞いたところ、「退職届及び申入書は届いてない」との返事があった。</p> <p>組合は、同年12月7日付けで再度、法人に対し、同月15日までに団体交渉の開催を求める文書を簡易書留で郵送した。</p> <p>組合は、同月17日、電話で院長に問い合わせたが、院長は電話口に出てこず、組合を無視した。</p>	30.12.19	— (係属中)	—	0回	0回
39	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2月</p>	30.12.20	— (係属中)	—	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
39	(2・3)	<p>9日に合意したが、労使交渉は同年7月までの3回の事務折衝のみとなっていた。</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、選出要領案を発出した。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>					

(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。