

第8表

平成31年・令和元年 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	27年7号 その他の生活関連 サービス業 (1・2・3)	<p>会社は、冠婚葬祭業を営んでおり、業務委託契約を締結した代理店を通じて、冠婚葬祭の実施と会員の募集を行っている。A及びBは、会社の代理店の代理店主であるCと労働契約を締結した。</p> <p>なお、会社は、代理店に対して一方的に詳細な業務に関する指揮命令を行い、加えて、個々の代理店従業員に係る営業成績を把握し営業ノルマ達成を指示するほか、代理店の売上げから人件費、家賃、電話代、保証金等の控除するなどの金銭管理を行っていることなどから、各代理店の代理店主は、実質的には会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれており、少なくともCは労働組合法上の労働者であると評価できる。</p> <p>したがって、CのA及びBに対する業務上の指揮命令は、会社からCに対しなされた指揮命令と同視でき、A及びBについても会社との関係で労働組合法上の労働者であるといえる。</p> <p>このような状況で、A及びBは、会社から過大な営業ノルマに対抗するため労働組合を結成しようとし、結成趣意書を会社の札幌圏内の職員に配布し参加を募った。これを認知した会社は、Cに対し業務委託契約に定めのない70歳定年制などを理由に代理店を廃業して、A及びBらCの代理店従業員（約30数名）を別の代理店主であるDの下で働かせるよう要請し、Cは、代理店従業員全員の雇用を条件に廃業を承諾した。そこで、Cは、会社との業務委託契約を合意解除したが、会社の意を受けたDはA及びBの2名のみ労働契約を締結せず、実質的な解雇を行った。</p> <p>このことは、会社によるX1組合結成の中心人物であるA及びBらを狙い撃ちにした実質的な解雇であり、組合の弱体化を企図したものである。</p> <p>また、会社は、X1ら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していない。</p>	27. 6. 1	元. 6. 13 一部救済	1474日	0回 (17回)	0回 (2回)
2	29年16号 道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	<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>	29. 11. 28 一部取下 30. 6. 20	— (係属中)	—	7回 (11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)	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。					
3	30年3号 社会保険・社会福祉・介護事業	<p>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。</p> <p>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>	30.3.7 (追加) 30.12.21	元.8.7 関与和解	519日	6回 (11回)	1回
4	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、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>	30.4.3	— (係属中)	—	6回 (11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、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>					
5	30年7号 その他の事業サービス業 (1・2・3)	<p>AとBは、事務職の正社員として入社してから一貫して総務課に勤務している。</p> <p>総務課係長であるAは、Bの産休・育児休暇後の勤務時間短縮期間における給与が、社長から低く設定されたことについて、社長に対し、適当でない旨の意見具申を行った。</p> <p>また、Aは、Bの上記期間における業務量が休暇前より増えていたことについて、上司にBの業務分掌命令を見直すよう申し入れた。</p> <p>その後、AとBは社長室に呼び出され、社長から、謝罪をして態度を改めるよう注意され、AとBが疑問を呈すると、後日、始末書の提出等を命ずる懲戒通知書が渡された。</p> <p>AとBは組合に加入し、組合は、AとBの懲戒処分の撤回などを求める団体交渉を申し入れたところ、3回にわたり、団体交渉が行われた。</p> <p>会社は、組合の要求に対し和解提案を行ったが、その内容はAとBに対する清掃等の現業的職務の管理等を行う事業推進部への配置転換を条件とするものであって、組合が内容の不当性を訴えると、会社は和解はできないとして交渉は決裂した。</p> <p>その後、会社は、AとBに対し当該配置転換命令を内示するほか、冬季賞与を減額するなど不利益な取扱いを行った。</p>	30.4.11 (追加) 30.6.29 30.8.9 30.10.12 31.4.3	元.6.5 関与和解	421	2回 (7回)	0回
6	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(2017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(2018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、</p>	30.4.25	31.4.10 関与和解	351日	1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)		<p>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、「最低賃金にこのままいてもいけないので」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>					
7	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> <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>	30. 5. 11	— (係属中)	—	4回 (7回)	2回 (2回)
8	30年12号 医療業	<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)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。</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</p>	30. 5. 30 (追加) 31. 1. 10	— (係属中)	—	6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)	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。					
9	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(2017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(2018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して、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	31. 2. 15 関与和解	214日	1回 (3回)	0回
10	30年15号 化学工業	<p>従業員Aは、平成14年(2002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(2012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の労働条件変更の際は事前に組合との協議をすることを確認した。</p> <p>平成29年(2017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、退職命令を発する予定であると通知してきた。</p>	30. 7. 20	31. 3. 7 関与和解	231日	3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>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>					
11	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ことさら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>	30. 7. 25	— (係属中)	—	5回 (7回)	0回
	(1・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
12	30年17号 地方公共団体	<p>職員A（地方公務員法第57条における単純な労務に雇用される者に当たる）は、被申立人が運営する養護学校（以下、「学校」という。）において、スクールバスに添乗し生徒の介護を行う等の業務に当たっているが、バスの運転手Bから暴行を受けたことを理由に、学校に対し、Bと同じバスで勤務することができない旨を訴えた。</p> <p>しかし、学校の対応はなく、Aは、その後もBと同じバスで勤務することを強いられたため、強度のストレスから精神疾患に罹り、学校を休職したが、復職後も、業務のためBと同じバスに添乗しなければならないという状況は変わらなかった。</p> <p>また、Aは、休職前まで、スクールバスにおける業務の他にも事務を行っていたが、復職後、事務の仕事をさせず、職場で孤立させられるといった嫌がらせを受けるようになった。</p> <p>これらのことから、平成30年(2018年)3月15日、Aは申立人組合に加入し、組合は学校に対し、団体交渉を申し入れた。</p> <p>また、Aは同年4月に再び休職した後、7月に復職したが、それ以降も、仕事を与えられない状況が続いている。</p> <p>組合は、学校との団体交渉において、AをBと同一職場において勤務させないことなどを要求したが、学校は、当該スクールバスは被申立人が契約・運用したもので、Bはその契約相手方の社員であることから、配転等の権限がないと主張したため、組合は被申立人に対し、平成30年(2018年)6月1日付け文書により、団体交渉を申し入れた。</p> <p>しかし、被申立人から回答がないことから、組合は同年7月2日付け文書により、被申立人に対し、団体交渉を開催する意思があるのか否かについて、回答を求めたが、返答はなかった。</p> <p>さらに、組合は被申立人に対し、新たにAの処遇に係る要求事項を追加した上で、同年8月2日付け文書により、団体交渉を申し入れ、その後同年8月23日付けで再度団体交渉の開催を求めたが、被申立人は団体交渉に応じなかった。</p>	30. 9. 10	元. 5. 28 取下げ	261日	2回 (3回)	0回
13	30年19号 農業	<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(2013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(2017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(2018年)10月、不調に終わった。</p>	30. 11. 5	元. 9. 2 取下げ	302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)	(1)	<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、「あっせんの中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>					
14	30年20号 農業	<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)	—	6回 (7回)	0回
15	30年21号 医療業	<p>Aは、平成30年(2018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</p>	30.12.19	31.2.1 無関与和解	45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)	書を簡易書留で郵送した。 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。					
16	30年22号 教育、学習支援業 (2・3)	<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(2017年)2月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(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>	30.12.20 追加申立 31.2.28	— (係属中)	—	7回 (7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
17	31年1号 建設業	<p>平成30年(2018年)8月、Yの契約社員Aは、同年10月1日からの契約更新に当たり、会社から雇用契約書を渡されたが、賃金として「基本給の額209,600円と特別加給90,000円」と記載されているものの「契約社員就業規則17条に基づく事項、2018年12月1日から基本給の額146,800円、特別加給0円」と記載されていた。12月からの基本給が70%に減額されて、特別加給は全額カットされる記載内容だったが、就業規則には、基本給のみが減額され、特別加給の減額は記載されていなかったため、Aは組合に加入した。</p>	31.1.28	元.5.30 関与和解	123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)		<p>組合は、特別加給について更新後も90,000円を維持することを求めて、同年10月10日に団交を行い、会社から「基本給の額209,600円+特別加給90,000円の総額の70%」の回答を得たが、翌11日、組合は、特別加給金の減額は断じて認められないと申し入れた。</p> <p>同月18日、会社は組合に、「Aの処遇は同資格の60歳以上の一般従業員と比較して妥当であり、前回回答は譲歩した提案である」と回答した。</p> <p>同年11月16日、組合はあっせんを申請したが、同年12月18日のあっせんの場でも会社は従前と同じ回答を繰り返し、あっせんは不調となった。</p> <p>同月25日、団交で協議中にもかかわらず、会社は賃金を減額してAの口座に振り込んできた。</p> <p>平成31(2019年)年1月18日、団交で組合は、一方的に特別加給を減額したことを抗議し、特別加給90,000円を支給することを求めたが、会社はこれを拒否した。</p>					
18	31年2号 卸売業・農業	<p>青果卸売会社であるY1は、外国人技能実習生制度によりベトナム人実習生21名を雇用し、子会社である農業生産法人Y2の選果場y1及び食品加工工場y2で就労させていたところ、契約農家との規模が縮小したので人員削減し、実習生受入制度から撤退するとして、平成31年(2019年)1月8日、全員に解雇予告通知書を手交した。</p> <p>同月21日、y1で就業している実習生から依頼され、組合と弁護士が法律相談を行った後、実習生のうち7名が組合に加入し、翌22日、組合はこのことをY1及び実習生受入れの監理団体であるZに通知し、不利益な取扱いをしないよう申し入れた。</p> <p>同月23日、組合はY1及びZに対し、団体交渉を申し入れた。</p> <p>同月25日、y2の実習生11名が組合に加入し、組合は、Y1及びY2、並びにZにこのことを通知し、直接交渉を避けるよう警告したが、同日夜、Y1及びY2は、y1及びy2の実習生に対し、組合を脱退すれば、解雇しても次の実習先が見つかるまでの賃金を補償すると提案した。組合員のうち、y1の実習生7名は、これを拒否したが、y2の実習生はまず8名がこれに同意した上で組合を脱退し、その後、残る3名も同意の上、組合を脱退した。</p> <p>同月27日、組合の副委員長であるA及び書記次長Bと組合員であるy1の実習生7名は、y2を訪れ、Y2の部長であるC(Y1の常務取締役を兼務している)に対して抗議し、団体交渉を申し入れた。その際、Cは、翌28日に弁護士から連絡させるとの返答をしたものの、29日現在何の連絡もない。</p>	31. 1. 29	31. 2. 27 無関与和解	30日	0回	0回
	(1・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
19	31年第3号 社会保険・社会福祉・介護事業 (1・2・3)	<p>平成30年(2018年)10月21日、会社の介護施設で正社員として就労していたA、B及びCは、会社に対し未払残業代を請求するため、組合に加入した。</p> <p>当該介護施設が別会社に譲渡されることになり、同年12月25日、団体交渉において、組合と会社は、譲渡後、組合員3名が譲受会社に移って働くこと、未払残業代については引き続き双方で協議していくことを確認し、同月27日、譲受会社と組合員3名が面談を行って、譲受会社での就労について、同様に確認した。</p> <p>ところが、平成31年(2019年)1月、会社は、パート社員らには譲受会社に移ることについて意向を確認したにもかかわらず、組合員3名の意向を確認せず、その理由についても具体的に説明せず、「あなたたちは、組合に加入しているから。」と述べるにとどまった。その後、同月10日に、会社は、譲受会社が組合員3名の受入れを拒否したことを理由に組合員3名を整理解雇した。</p> <p>これに対し、同月22日の団体交渉において、組合は、会社に対し、整理解雇の4要件を満たしていないと指摘し、解雇撤回を要求したが、会社は「事業譲渡であり、整理解雇の4要件の必要はなく、事業主は自由に労働者を解雇できる。」と述べて解雇撤回を拒否した。</p> <p>また、当該団体交渉における会社の役員の対応は、未払残業代について回答を拒否するなど不誠実なものであった。</p>	31. 2. 1	元. 7. 12 取下げ	162日	3回 (3回)	0回
20	31年第4号 社会保険・社会福祉・介護事業 (1・2・3)	<p>平成30年(2018年)10月21日、別会社の介護施設で正社員として就労していたA、B及びCは、当該別会社に対し未払残業代を請求するため、組合に加入した。</p> <p>当該介護施設が会社に譲渡されることになり、同年12月27日、会社と組合員3名は面談を行って、譲渡後、会社に移って働くことを確認した。</p> <p>ところが、平成31年(2019年)1月、当該別会社は、パート社員らには会社に移ることについて意向を確認したにもかかわらず、組合員3名の意向を確認せず、その理由についても具体的な説明をせず、「あなたたちは、組合に加入しているから。」と述べるにとどまった。その後、同月10日に、当該別会社は、会社が組合員3名の受入れを拒否したことを理由に組合員3名を整理解雇した。</p> <p>これを受け、同月29日の団体交渉において、組合が、会社に対し、組合員3名の受入れを拒否した理由は「組合員だから」であるのか回答を求めたところ、会社は、組合員3名が会社で働くのであれば、会社で働かない旨の意向を示しているパート社員が多く、仕事に影響が出るためであるという回答を繰り返すのみであった。</p>	31. 2. 5	元. 6. 19 関与和解	135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
21	元年5号 社会保険・社会福祉・介護事業 (1・3・4)	<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	— (係属中)	—	3回 (3回)	0回
22	元年6号 社会保険・社会福祉・介護事業	<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</p>	元. 6.14	— (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)	(2・3)	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。					
23	元年7号 その他の事業サービス業 (1・2・3)	<p>平成31年(2019年)2月～6月にかけて、会社の従業員や元従業員は、組合に会社の未払い賃金等の労働相談を行い、相談後、組合に加入した。組合は、同年2月以降4回にわたり団体交渉を申し入れ賃金の支払いを求めているにもかかわらず、会社は、誠意ある対応をする旨回答しながら、実際には団体交渉に一度も応じなかった。</p> <p>団交申入れに対する会社の回答は、未払い賃金額に相違があり、組合員が行った出社退社管理簿の自署捺印を確認する必要があるため、関係組合員全員の団体交渉への参加を求めるとして、組合運営への支配・介入を行った。</p> <p>また、令和元年(2019年)6月、会社を退職させてくれないため組合に加入した会社の従業員Aは、有給休暇取得後に退職する旨の退職願を会社に提出したところ、5月分給与が支払われず、Aが支払いを求めると、会社は組合に加入したのだから他の組合員同様あっせんでの解決になる旨の話をされ、支払いには応じなかった。しかし、この時点でAはあっせんの対象者ではなく、会社は、組合員であることをもって給与の支払いに応じなかった。</p>	元. 7. 26	元. 9. 2 無関与和解	39日	0回	0回
24	元年8号 社会保険・社会福祉・介護事業	<p>法人が運営する障がい者支援センターに勤務するA及びBは、新人職員にパワーハラスメントを行ったとして統括管理担当の上司から一方的問責を受けたことで体調不良となり、休職して自宅療養をしていたが、令和元年(2019年)6月3日、同年7月1日付けでAは配置転換、Bは降格の異動内示を受けた。</p> <p>同年6月4日、Aはこのことを組合に相談し、同月6日に組合に加入した。組合は、Aの内示撤回若しくは配置転換の合理的説明、Aをパワーハラスメントの加害者と判断した資料の提出、事前配付したAの陳述書への反論並びにAが受けたと推定されるパワーハラスメントの事実関係を把握するための資料の提示などを交渉事項とする団体交渉を法人に申し入れ、同月18日に交渉を行ったが、組合が求めた交渉事項に対する十分な回答はなかった。</p> <p>同月21日、Bは組合に加入し、同月28日、組合は、Bを降格異動した合理的事由の明示及び前回の交渉で示されなかったAの陳述書への反論などを交渉事項として、同年7月8日を期日とする第2回団体交渉を法人に申し入れた。</p> <p>同年7月2日、法人の代理人弁護士から組合にFAXが届き、代理人を受任したので論点整理をした上で再度日程調整させてほしいと依頼があり、同月18日、組合は、代理人からの質問の回答と第2回団体交渉期日を同月29、30、31日のいずれかとする旨を記載した回答書を代理人に返信した。</p>	元. 8. 5	元. 10. 16 関与和解	73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)	同月22日、代理人から組合にFAXが届き、法人によるA及びBに対するハラスメントを全面否定した上で事実関係の争いになるので団体交渉にはなじまないとし、加えて、交渉の場で協議する内容について「論点整理が必要」として、再度、団体交渉の延期を求めてきたが、これは団体交渉を先延ばしにする遅延行為である。					
25	元年9号 その他の事業サービス (2)	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。	元. 8.29	— (係属中)	—	2回 (2回)	0回
26	元年10号 社会保険・社会福祉・介護事業	<p>組合員Aは、平成6年(1994年)以来、栄養士として法人に勤務していたが、平成30年(2018年)7月に栄養士業務と障害者就労支援業務の兼職を命じられたことから、それ以来、兼職勤務をすることとなった。</p> <p>令和元年(2019年)6月、法人は職員に夏季賞与を支給したが、Aに対する支給は、就業規則に定める最下限である0.5か月分に留まったことから、Aは、上司に書面で査定内容の説明を求めた。</p> <p>上司はAに対し面談を行い、賞与支給については、職員が作成する自己評価に関し再評価を行って「評価点数」を決定し、当該点数により支給月数を決定しているとして、Aについては、再評価点数が自己評価点数を大きく下回ったことを述べた。</p> <p>その後、組合は法人に対し、Aが組合員であることを通知し、Aの夏季賞与について法人の評価を見直し前年同月数とすることや本人の労働条件変更に係わる事前協議を要求し、団体交渉を求めたところ、法人は団体交渉の開催に応じた。</p> <p>第1回の団体交渉において、組合は法人に対し、賞与支給規定改定を内容とする就業規則改定の説明をAは受けていないとして、法人が当該改定内容を従業員に対し説明周知したという記録及びAに説明した記録を開示するよう求めた。</p> <p>その後、法人から出された記録には、法人は平成23年(2011年)12月から平成24年(2012年)3月までの間で、職員に対し説明しており、Aに対しても同期間中に説明したとしたが、説明をした日時、職員、内容及び説明を受けた職員、同意の有無については記載がなかったため、組合は、明確にするよう求めた。</p> <p>その後、法人は組合に対し、当時の「課長の証言」や「同僚からの確認証言」などの回答を提出したが、憶測の域を出るものではなかったため、組合は法人に対し、明確にするよう求め</p>	元. 9. 5	元. 11. 11 関与和解	68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)	るとともに、団体交渉の開催を求めた。 第2回の団体交渉において、組合は、法人回答の不明確さを追及したが、法人は、当該回答以上の回答をする用意はないと述べるなど、不誠実な対応を行った。					
27	元年11号 食料品製造業	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。 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回に渡って、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。 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。 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。 同月21日、Aは組合に相談し、加入した。 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。 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。	元. 10. 6	— (係属中)	—	1回 (1回)	0回
28	元年12号 医療業	法人が運営する美容皮膚科クリニックで看護主任の業務を担うAは、令和元年(2019年)7月13日に同人のパワハラ行為を理由に降格処分を受け、そのショックとストレスによって精神疾患を発症し、医師から就労不可能との診断を受け、現在も休職中である。 同年7月19日、Aは組合に加入し、組合は、	元. 10. 24	元. 12. 20 関与和解	58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・3)	Aへの降格処分の撤回等について法人と団体交渉を行う一方で、Aの傷病手当金を申請するため、法人に健康保険傷病手当金支給申請書を送付し、事業主記載欄への記載を求め、記載完了後に連絡するよう申し入れた。 法人からの連絡がなかったことから、組合は、FAX及び書面の送付により、同申請書への記載を求めたが連絡はなく、電話及び法人への直接訪問をするも担当者と話をすることもできない状態が続いている。					
29	元年13号 洗濯・理容・美容 ・浴場業	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。 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。 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。 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。 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	元. 12. 13	— (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・3)	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。 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。					
30	元年14号 医療業	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（2019年）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（以後「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	— (係属中)	—	0回 (0回)	0回
	(1)						

- (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。