

平成24年に取り扱った 事件の内容

目 次

第1部	概 要		
第1	活 動 概 要	3
第2	組 織	4
1	委 員 会	4
2	あっせん員候補者	4
3	事 務 局	4
第3	会 議	5
1	総 会	5
2	公益委員会議	5
3	連 絡 会 議	5
第4	各 種 名 簿	6
1	委 員 名 簿	6
2	あっせん員候補者名簿	8
第2部	調整関係		
第1	労働争議の調整	13
1	概 況	13
2	調整事件取扱一覧表	17
3	事 件 記 録	20
第3部	審査関係		
第1	不当労働行為事件の審査	69
1	概 況	69
2	不当労働行為事件取扱一覧表	76
3	審査の期間の目標及び審査の実施状況	78
第2	労働組合の資格審査	80
1	概 況	80
2	労働組合資格審査取扱一覧表	81

第1部 概要

第1	活 動 概 要	3
第2	組 織	4
1	委 員 会	4
2	あっせん員候補者	4
3	事 務 局	4
第3	会 議	5
1	総 会	5
2	公益委員会議	5
3	連 絡 会 議	5
第4	各 種 名 簿	6
1	委 員 名 簿	6
2	あっせん員候補者名簿	8

第 1 活 動 概 要

平成 24 年の当委員会は、第 42 期委員により運営され、総会を 24 回、公益委員会議を 24 回開催したほか、委員会相互の連絡及び事務処理について必要な研究、情報交換等のため、全国又は地域別に開催される連絡会議に参加した。

当委員会が取り扱った事件等の状況は、次表のとおりであり、総取扱件数は 188 件で、前年に比べ 59 件減少した。また、終結件数は 165 件で、64 件減少した。これを終結率で見ると、87.8%で、前年の 92.7%を下回り、翌年への繰越件数は 23 件となった。

平成 24 年 事 件 等 取 扱 状 況

区 分	労働争議		不当労働 行為の審査	労働組合の 資格審査	申請・申立 相 談	計
	調 整	実情調査				
取扱件数	23 (2)	69 (-)	18 (8)	22 (8)	56 (-)	188 (18)
終結件数	23 (2)	68 (-)	7 (3)	11 (3)	56 (-)	165 (8)

(注) () 内は、前年から繰り越した件数で、内数である。

第 2 組 織

1 委 員 会

当委員会は、公益委員 7 人、労働者委員 7 人、使用者委員 7 人計 21 人で構成されている。

平成 24 年は、第 42 期委員により運営された。

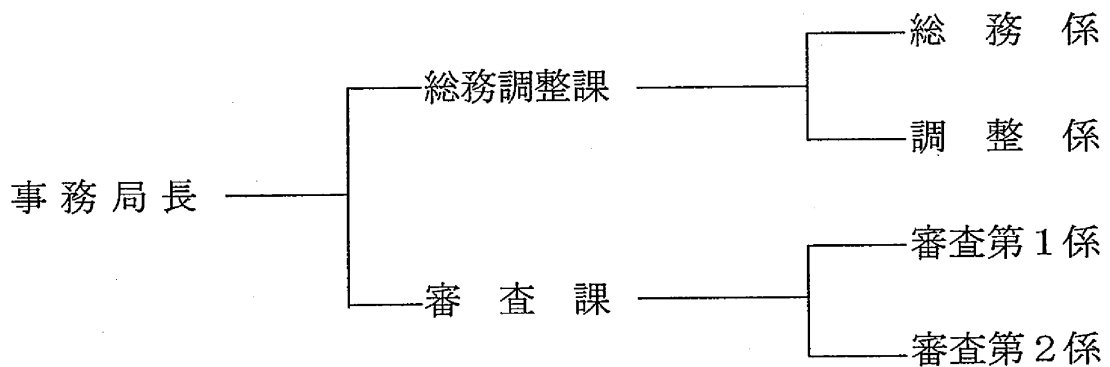
2 あっせん員候補者

当委員会では、あっせん員候補者の委嘱基準の内規を設け、学識経験者の中から、あっせん員候補者をあらかじめ委嘱している。平成 24 年 12 月 31 日現在のあっせん員候補者は 32 人である。

3 事 務 局

委員会には、その事務を整理するため、事務局が設置されており、平成 24 年 12 月 31 日現在の事務局職員は、事務局長以下 16 人である。

組 織 図



第 3 会 議

1 総 会

総会は、委員会の活動を総合的に把握し、その適切な運営を期するため、委員全員で構成する会議である。当委員会では、原則として毎月第1及び第3木曜日を定例日としている。

なお、平成24年は、第1399回から第1422回までの24回の総会を開催した。

2 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合の資格審査の決定、不当労働行為事件の命令、公益事業の争議行為予告通知義務違反の処罰請求等を行うため、公益委員のみで構成する会議である。当委員会では、原則として定例総会開催日に総会に先立って開催するほか、事件の合議等で緊急を要するものの処理のため臨時に開催している。

なお、平成24年は、第1398回から第1421回までの24回の公益委員会議を開催した。

3 連絡会議

当委員会が参加する連絡会議には、全国会議、政令指定都市を抱える14都道府県会議、近畿ブロック会議等がある。

平成24年は、労働委員会制度の活性化や制度の周知、広報、審査等の迅速化、的確化に向けての取組等を議題として、活発な見解の交流が行われた。

第4 各種名簿

1 委員名簿

第42期 委 員

◎印 会長 ○印 会長代理
平成23年8月18日任命 50音順
(平成24年12月31日現在)

区分	氏名	現職	任命年月日 在任期間
公益委員	大内伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授	平成19.8.2 40期～42期
	小原健男	前(社)兵庫県シルバー人材センター協会参与	平成21.8.3 41期～42期
	神田榮治	兵庫県立大学客員教授	平成23.8.18 42期
	関根由紀	神戸大学大学院法学研究科教授	平成23.8.18 42期
	◎滝澤功治	弁護士	平成9.7.2 35期～42期
	○正木靖子	弁護士	平成13.7.9 37期～42期
	米田耕士	弁護士	平成19.8.2 40期～42期
労働者委員	切山義行	JAM東洋機械金属労働組合執行委員長	平成24.9.10 42期
	栗山重治	神姫バス労働組合特別顧問	平成21.8.3 41期～42期
	辻芳治	日本労働組合総連合会兵庫県連合会事務局長	平成19.8.2 40期～42期
	那須健	関西電力労働組合姫路地区本部執行委員長	平成23.8.18 42期
	福永明	新日鐵住金広畑労働組合組合長	平成23.8.18 42期
	宮内博文	オークラ輸送機労働組合顧問	平成21.8.3 41期～42期
	村上昇	UAゼンセン兵庫県支部顧問	平成15.7.22 38期～42期

区 分	氏 名	現 職	任命年月日 在任期間
使用者委員	草 薙 信 久	兵庫県経営者協会専務理事	平成 23. 8. 18 42 期
	佐 野 喜 之	セイコー化工機(株)代表取締役会長	平成 19. 8. 2 40 期～42 期
	塚 本 晴 之	六甲バター(株)取締役相談役	平成 13. 7. 9 37 期～42 期
	藤 川 泰 延	(株)神戸製鋼所顧問	平成 21. 8. 3 41 期～42 期
	松 下 秀 明	グローリー(株)常務執行役員	平成 23. 8. 18 42 期
	村 元 四 郎	(株)村元工作所顧問	平成 21. 8. 3 41 期～42 期
	和 田 要	(株)六甲商会取締役会長	平成 15. 7. 22 38 期～42 期

2 あっせん員候補者名簿

(平成24年12月31日現在)

氏名	現職	委嘱年月日
大内伸哉	兵庫県労働委員会公益委員 神戸大学大学院法学研究科教授	平成19年8月2日
小原健男	兵庫県労働委員会公益委員 前(社)兵庫県シルバー人材センター協会参与	平成21年8月3日
神田榮治	兵庫県労働委員会公益委員 兵庫県立大学客員教授	平成23年8月18日
関根由紀	兵庫県労働委員会公益委員 神戸大学大学院法学研究科教授	平成23年8月18日
滝澤功治	兵庫県労働委員会公益委員(会長) 弁護士	平成9年7月2日
正木靖子	兵庫県労働委員会公益委員(会長代理) 弁護士	平成13年7月9日
米田耕士	兵庫県労働委員会公益委員 弁護士	平成19年8月2日
切山義行	兵庫県労働委員会労働者委員 JAM東洋機械金属労働組合執行委員長	平成24年9月20日
栗山重治	兵庫県労働委員会労働者委員 神姫バス労働組合特別顧問	平成21年8月3日
辻芳治	兵庫県労働委員会労働者委員 日本労働組合総連合会兵庫県連合会事務局長	平成19年8月2日
那須健	兵庫県労働委員会労働者委員 関西電力労働組合姫路地区本部執行委員長	平成23年8月18日
福永明	兵庫県労働委員会労働者委員 新日鐵住金広畑労働組合組合長	平成23年8月18日
宮内博文	兵庫県労働委員会労働者委員 オークラ輸送機労働組合顧問	平成21年8月3日
村上昇	兵庫県労働委員会労働者委員 UAゼンセン兵庫県支部顧問	平成15年7月22日
草薙信久	兵庫県労働委員会使用者委員 兵庫県経営者協会専務理事	平成23年8月18日
佐野喜之	兵庫県労働委員会使用者委員 セイコー化工機(株)代表取締役会長	平成19年8月2日
塚本晴之	兵庫県労働委員会使用者委員 六甲バター(株)取締役相談役	平成13年7月9日

氏名	現職	委嘱年月日
藤川泰延	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)神戸製鋼所顧問	平成21年8月3日
松下秀明	兵庫県労働委員会使用者委員 グローリー(株)常務執行役員	平成23年8月18日
村元四郎	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)村元工作所顧問	平成21年8月3日
和田要	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)六甲商会取締役会長	平成15年7月22日
川久保美智子	前兵庫県労働委員会公益委員	平成20年5月8日
畑喜春	同上	平成19年8月2日
大森唯行	前兵庫県労働委員会労働者委員	平成15年7月22日
白田春雄	同上	平成18年3月16日
高西太郎	同上	平成17年7月28日
若山忠義	同上	平成23年8月18日
熊谷昌之	前兵庫県労働委員会使用者委員	平成19年8月2日
前田正則	同上	平成19年8月2日
青木俊彦	兵庫県労働委員会事務局長	平成24年4月5日
大住裕彦	兵庫県労働委員会事務局総務調整課長	平成23年4月7日
本山秀治	兵庫県労働委員会事務局審査課長	平成22年4月8日

第2部 調整関係

第1	労働争議の調整	13
1	概況	13
2	調整事件取扱一覧表	17
3	事件記録	20

第1 労働争議の調整

1 概況

(1) 取扱状況

平成24年に取り扱った調整事件は23件であり、すべてあっせん、前年からの繰越件数が2件、新規申請件数が21件であった。

取扱件数は、前年の39件に比べ16件減少した。なお、取扱事件は、年内にすべてが終結した（第1表参照）。

(2) 取扱事件

平成24年の取扱事件23件の内容は、次のとおりである。

ア 調整事項別では、団体交渉の促進が18件、それ以外が10件であった（第2表参照）。

イ 申請者別では、すべて労働組合からのものである（第3表参照）。

ウ 地区別では、神戸地区が12件、阪神南地区が5件、北播磨地区及び西播磨地区が各2件、阪神北地区及び東播磨地区が各1件となっている（第5表参照）。

エ 業種別では、「運輸業、郵便業」が10件、「サービス業」が6件、「製造業」が3件、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」が各1件、その他が2件となっている（第6表参照）。

オ 企業規模別では、49人以下が10件、50～99人が6件、500～999人が3件、100～199人及び200～299人が各2件となっている（第7表参照）。

(3) 終結状況

平成24年に終結した23件の内容は、次のとおりである。

ア 終結区分を見ると、解決が9件、打切りが14件となっており、解決率は39.1%となっている（第8表参照）。

イ 係属日数を見ると、1～4日が10件、10～19日及び20～29日が各4件、5～9日及び30～49日が各2件、50日以上が1件となっており、平均係属日数は、12.8日となっている（第9表参照）。

第1表 取扱件数

区分	取扱件数	終結件数	翌年への繰越件数
繰越件数	2	2	—
新規申請件数	21	21	—
計	23	23	—

第2表 調整事項別件数

事項		件数
	(a) 組合の承認・活動	—
	(b) 協約の締結・改定	1
	(c) 協約の効力・解釈	—
賃金等	(d) 賃金増額	—
	(e) 一時金	1
	(f) 諸手当	1
	(g) 退職金	—
	(h) その他	2
	小計	4
賃金以外の 労働条件	(i) 労働時間	—
	(j) 休日・休暇	—
	(k) その他	—
	小計	—
経営又は人事	(l) 事業廃止・縮小	—
	(m) 人員整理	—
	(n) 配置転換	—
	(o) 解雇	3
	(p) その他	1
	小計	4
	(q) 福利厚生	—
	(r) 団交促進	18
	(s) その他	1
	合計	28

(注) 同一事件で複数の調整事項があるものがあるため、本表の合計は取扱件数とは一致しない。

第3表 申請者別件数

申請者	労働組合	使用者	双方	計
件数	23	—	—	23

第4表 月別件数

月	繰越分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
件数	2	—	3	1	—	8	1	3	3	—	1	1	—	23

第5表 地区別件数

地区	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	計
件数	12	5	1	1	2	—	2	—	—	—	23

第6表 業種別件数

業種	製造	運輸・郵便				卸売・小売	教育・学習支援	医療・福祉	サービス	公務	その他	計
		旅客運送	貨物運送	郵便	その他							
件数	3	5	5	—	—	—	1	1	6	—	2	23

第7表 企業規模別件数

企業規模	49人以下	50～99人	100～199人	200～299人	300～499人	500～999人	1000人以上	計
件数	10	6	2	2	—	3	—	23

第8表

終 結 区 分 別 件 数

終結区分	解 決	取下げ	打切り	計	翌年への 繰越件数
件 数	9	—	14	23	—

第9表

調 整 日 数 別 終 結 件 数

日数	調整員 指名前	1～ 4日	5～ 9日	10～ 19日	20～ 29日	30～ 49日	50日 以上	計	平均 日数
件数	—	10	2	4	4	2	1	23	12.8

2 調整事件取扱一覧表

事件番号	業種	申請日 (指名日)	申請者	調整事項	終結日 区分	事件地	参照頁
平 23 (調)32	廃棄物処理業	23.12.13 (24.1.21)	労	運行手当支給基準の明確化及び平成 22 年年末一時金減額分の支払	24.2.9 解決	尼崎市	20
33	道路貨物運送業	23.12.22 (24.2.3)	〃	解雇問題に係る誠実な団体交渉の実施	24.2.3 打切り	西宮市	22
平 24 (調) 1	医療業	24.2.23 (24.2.29)	〃	誠実な団体交渉の実施	24.2.29 打切り	三田市	24
2	協同組合	24.2.24 (24.3.13)	〃	労働協約等の締結	24.4.6 解決	小野市	26
3	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	24.2.28 (24.3.9)	〃	社長が出席した上での誠実な団体交渉の実施	24.3.12 打切り	神戸市 東灘区	28
4	廃棄物処理業	24.3.28 (24.4.14)	〃	〃	24.6.11 打切り	神戸市 兵庫区	30
5	道路旅客運送業 (バス専業)	24.5.1 (24.5.16)	〃	賃金体系の改定に係る誠実な団体交渉の実施	24.5.31 解決	神戸市 北区	32
6	道路貨物運送業	24.5.2 (24.5.23)	〃	誠実な団体交渉の実施	24.6.1 解決	神戸市 西区	34
7	はん用機械器具 製造業	24.5.14 (24.5.30)	〃	賃金時間単価引下げ問題の解決	24.6.19 解決	高砂市	36
8	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	24.5.17 (24.6.20)	〃	誠実な団体交渉の実施	24.7.19 解決	神戸市 北区	38

事件 番号	業 種	申請日 (指名日)	申 請 者	調 整 事 項	終 結 日 区 分	事 件 地	参 照 頁
平 24 (調) 9	道路貨物運送業	24.5.22 (24.6.13)	労	団体交渉の実施	24.6.29 打切り	神戸市 東灘区	40
10	窯業・土石製品 製 造 業	24.5.30 (24.6.18)	〃	〃	24.6.18 打切り	尼崎市	42
11	協 同 組 合	24.5.31 (24.6.22)	〃	労働条件の見直し に係る団体交渉の 実施	24.7.13 解 決	小野市	44
12	職業紹介・労働者 派 遣 業	24.5.31 (24.6.26)	〃	解雇問題の解決	24.7.3 解 決	神戸市 中央区	46
13	ゴム製品製造業	24.6.4 (24.6.19)	〃	労働災害からの復 職時の取扱いに係 る団体交渉の実施	24.7.5 解 決	たつの市	48
14	廃棄物処理業	24.7.19 (24.8.3)	〃	団体交渉の促進	24.8.8 打切り	尼崎市	50
15	道路貨物運送業	24.7.19 (24.7.26)	〃	団体交渉の実施	24.7.26 打切り	神戸市 中央区	52
16	建 設 業	24.7.31 (24.8.10)	〃	〃	24.8.10 打切り	揖保郡 太子町	54
17	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	24.8.2 (24.9.11)	〃	誠実な団体交渉の 実施	24.9.11 打切り	神戸市 北 区	56
18	情報サービス業	24.8.7 (24.8.15)	〃	〃	24.8.15 打切り	神戸市 中央区	58

事件 番号	業 種	申請日 (指名日)	申請 者	調 整 事 項	終 結 日 区 分	事 件 地	参 照 頁
平 24 (調) 19	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	24.8.10 (24.8.29)	労	側乗指導業務問題 の解決	24.8.29 打切り	西宮市	60
20	道路貨物運送業	24.10.1 (24.10.23)	〃	組合員の解雇問題 に係る団体交渉の 実施	24.10.23 打切り	神戸市 中央区	62
21	その他の教育, 学 習 支 援 業	24.11.6 (24.11.28)	〃	誠実な団体交渉の 実施	24.12.27 打切り	〃	64
計		23 件 (21 件)					

(注) 「計」欄の()内は、本年の新規取扱件数で、内数である。

3 事件記録

平成 23 年(調)第 32 号(2007 号)

申請年月日	平成 24 年 12 月 13 日		
あっせん員	神田 (公) 辻 (労) 松下 (使)		
係属日数	20 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 2 月 9 日	終 結 区 分	解決

1 申請者

組 合 X労働組合
(神戸市兵庫区 組合員数：700 人)

2 関係当事者

組 合 X労働組合 A支部
(尼崎市 組合員数：4 人)
使用者 Y株式会社 (廃棄物処理業)
(尼崎市 従業員数：65 人)

3 調整事項 運行手当支給基準の明確化及び平成 22 年年末一時金減額分の支払

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 運行手当支給基準を明確にすること。その上で、各人に対する差別的取扱いを是正すること。	1 各人の運行手当の歩合単価を明らかにする意向はない。
2 Bは平成 22 年年末一時金の支給額を不当に減額された。その減額分を早急に支払うこと。	2 正当な支給と考えており、不当に減額した経緯はない。

5 申請までの経過

平成 23 年 5 月 10 日付けで組合からあっせん申請があり、同年 6 月 15 日に実施したあっせんにおいて、労使双方があっせん案を受諾し、解決した〔平成 23 年(調)第 13 号〕。

同年 11 月 2 日、組合は、運行手当の歩合単価の明確化、Bの平成 22 年年末一時金減額分の支払を求める、等の要求書を提出した。これに対し、同月 10 日、使用者は、運行手当の歩合単価を明らかにする意向はない、Bの平成 22 年年末一時金を不当に減額した経緯はない、という旨の回答書を提出した。

同年 11 月 14 日及び同月 24 日、団体交渉が実施されたが、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年 12 月 13 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 1 月 21 日、あっせん員が指名された。

同年 2 月 9 日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したと

ころ、組合側は、①会社は、運行手当の支給基準はないと言って、組合員と同日入社した者の単価などを知らせず、支給基準を明らかにしない、②会社が、運行手当の現状や決めてきた経緯を明らかにしないと、新たに賃金規程をつくる出発点に立てない、③Bの平成22年年末一時金について、その算定期間内に手選別作業に従事していたことで、ドライバーの金額より低い金額としたのは、不利益な取扱いであり、減額分を早急に支給していただきたい、等と主張した。

一方、使用者側は、①運行手当の単価が組合員の間で違うのは、勤続年数の差であり、他の従業員の単価は個人情報だから開示できないが、賃金規程の見直しには着手している、②Bの平成22年年末一時金については、ドライバーの仕事をしていない期間も、ドライバーとして計算した金額を支払うことはできず、また、その金額で支払う約束もしていない、③団体交渉において、組合は、使用者の発言を恫喝的に遮ったり、議事録を作成して双方で確認することに協力しないので、あっせん員から指導願いたい、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、Bの平成22年年末一時金について、今後の良好な労使関係を築くため、使用者に和解金として金銭を支払う意向を確認したところ、支払うことはできないとの回答があり、この使用者の意向を組合に伝えたところ、組合は一時金については、本あっせんでは解決しなくてもよいと述べた。

運行手当の支給基準の明確化について、あっせん員は、使用者が新しい賃金体系の原案を期限を定めて組合に提示し、期限を定めて決定すること、また、労使双方の信頼関係構築のため、団体交渉の議事録の作成や確認を行うとともに、紳士的に団体交渉を実施すること、が必要であると判断し、労使双方に個別折衝を行った上で、あっせん案を提示したところ、使用者は、Bの平成22年年末一時金の件については、今後の団体交渉の項目として出てこないのかと問い、組合は、別途違う方法で追求するすると述べた。その上で、労使双方があっせん案を受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、新しい賃金規則の原案を1年以内を目標として組合に手交する。使用者の案が提示されてから概ね1年後を目処に、新制度を決定すること。
- 2 労使双方は、昨年6月のあっせん案を今後とも遵守するとともに、誠意をもって紳士的に団体交渉を実施し、相互の信頼関係の構築に努めること。

平成 23 年(調)第 33 号(2008 号)

申請年月日	平成 24 年 12 月 23 日		
あっせん員	小原 (公) 辻 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 2 月 3 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X労働組合 A支部
(大阪府大阪市西区 組合員数：1,700 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 株式会社 Y (道路貨物運送業)
(西宮市 従業員数：15 人)

3 調 整 事 項

解雇問題に係る誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 23 年 4 月 15 日付け協定書の事前協議合意約款に基づき、解雇問題についても団体交渉で協議すべきである。	会社は事実上倒産状態にあり、清算のため解雇した。

5 申請までの経過

平成 21 年 3 月、B は組合に加入し、平成 23 年 4 月 15 日、使用者と組合は、組合員の労働条件の変更については事前協議を行うこと、等を内容とする協定書を締結した。

同年 11 月 30 日、会社の主要な取引先である Z 株式会社が事業を停止した。

同年 12 月 3 日、使用者は B に対し、会社を閉めることを理由に同月 5 日付けで解雇すると口頭で通告し、組合は団体交渉を申し入れた。

同月 6 日、使用者は全従業員に対し、解雇通知書を手渡すとともに、解雇予告手当等についても同日付けで B に振り込んだ。これに対し、組合は再度団体交渉を申し入れ、同月 7 日、団体交渉申入通知書を内容証明郵便で送付し、同月 9 日、使用者から団体交渉を拒否する回答書が送付された。

組合は、その後も団体交渉を申し入れたところ、同月 14 日、使用者から団体交渉を受ける旨の回答があり、同月 17 日、団体交渉が実施されたが、使用者は解雇撤回等を求める組合の要求を拒否した。

組合は、以後毎日、団体交渉を申し入れたが、使用者から回答がなかったため、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 22 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 23 年 12 月 28 日、事務局調査を実施した。

会社は、事業を停止しており、使用者の代表者との連絡に時間を要したが、平成24年2月2日、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月3日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 24 年(調)第 1 号(2009 号)

申請年月日	平成 24 年 2 月 23 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 2 月 29 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X労働組合
(三田市 組合員数 : 187 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 Y市 (地方公務)
(三田市 従業員数 : 500 人 (Z病院))

3 調 整 事 項 誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 看護師について、平成 21 年のマイナスの人事院勧告を実施するなら、当局の責任として何らかの形で補償をつけるべき。組合の提案を受け入れ、合意により賃金改定を実施すること。	1 団体交渉を継続し、組合からの提案も検討したが受け入れられないものがあつたため交渉決裂となつた。
2 給料表については、条例ではなく、労働協約を締結し、就業規則を制定することにより規定すること。	2 平成 21 年の人事院勧告に沿つた看護師の給料表の改定について、本年 3 月市議会の条例改正により実施される。

5 申請までの経過

平成 23 年 11 月 9 日、使用者は、組合に対し、看護師について凍結している平成 21 年の人事院勧告実施に向けた協議を提案した(使用者の主張内容)。

平成 23 年 11 月 21 日、使用者は、組合に対し、病院は平成 23 年度が赤字の見込みであると具体的な赤字額を示した上で経営状況を説明した。

同月 22 日、団体交渉が実施され、市の人事課及び組合の上部団体であるW労働組合を交えて交渉を行うこととした。

組合は、使用者に対し、同月 28 日、手当等の積増しをしないと合意できないと主張し、同月 29 日、平成 23 年の人事院勧告のみの実施を提案した。

同年 12 月 1 日、団体交渉が実施され、病院に関する交渉は後にして、行政職の平成 23 年の人事院勧告実施による給与改定を交渉し、同月 2 日に妥結した。

平成 24 年 1 月 6 日、組合は、使用者に対し、手当等の積増しをしないと合意できないと主張し、使用者は、応じられないと回答した。

同年 2 月 6 日、組合は、使用者に対し、特別昇給等給料表の運用による対応等を提案し、使用者は、持ち帰り検討すると回答した。

同月 6 日から 9 日まで、使用者は、看護職対象給与改定説明会を実施した。

同月 15 日、団体交渉が実施され、使用者は、組合からの同月 6 日の提案は受け入れられないと回答した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 23 日、あっせんを申請し、同時に不当労働行為救済申立てをした。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 2 月 24 日、事務局調査を実施し、同月 28 日、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月 29 日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 24 年(調)第 2 号(2010 号)

申請年月日	平成 24 年 2 月 24 日		
あっせん員	関根 (公) 宮内 (労) 佐野 (使)		
係属日数	25 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 4 月 6 日	終 結 区 分	解決

1 申 請 者

組 合 X 労働組合 A 支部 B 分会
(大阪府大阪市淀川区 組合員数：5 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 Y 協同組合 (協同組合)
(小野市 従業員数：2 人)

3 調 整 事 項 労働協約等の締結

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 組合員の月 15 日の就労を確保する労働契約が履行されていない。	1 月 15 日の就労を確保できない月もあったが、月額〇〇〇円を支払う労働契約は守っている。
2 時間外労働の割増賃金を支払うべき。労働基準法の遵守を求めると就労を拒否した。	2 超過勤務手当を支払わないとは言っていない。

5 申請までの経過

平成 23 年 5 月、使用者は、受注する仕事がなくなってきたので、C に対し、専務理事を辞めるよう伝え、何度か話し合っ、C は加盟会社 5 社の現場で仕事する従業員となり、同年 6 月 20 日、①賃金月額 〇〇〇円等の労働契約を締結し、同年 9 月 2 日、同氏の毎月の就労日数 (15 日) の確保について、加盟会社は最大限努力すること、等を内容とする覚書を締結した。

C は加盟会社との間で口論となり、同年 12 月、加盟会社 2 社から使用者に対し、平成 24 年 1 月からの就労を拒否する旨の連絡が口頭であった。

同年 1 月 10 日、C は組合に加入し、同月 26 日、第 1 回団体交渉が実施され、同月 27 日、組合は、使用者及び加盟会社の共同責任で、C の賃金月額 〇〇〇円を支払うこと等を内容とする求釈明書を提出した。

同年 2 月 7 日、第 2 回団体交渉が実施されたが、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 24 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 3 月 13 日、あっせん員が指名された。

同年 4 月 6 日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したと

ころ、組合側は、①Cの月額賃金を「〇〇〇円を上限とする」と規定した労働契約書の表現は、毎月〇〇〇円を支払う内容となっていないという労働基準監督署の見解を踏まえ、月額〇〇〇円の支払を労働契約書に明記すべきである、②協同組合加盟会社のCの就労拒否や、時間外手当不払の問題については、協同組合がルールを作って解決してほしい、③Cが月15日加盟会社の現場で就労しさえすればそれでいいというのではない、財政的に厳しい状況にある協同組合の建て直しのため雇用してほしい、等と主張した。

一方、使用者側は、①Cの月15日以上就労については、1つの月を除いて確保しているが、今後は加盟会社からの積立金は尽きることもありうるので、月額〇〇〇円の最低保証をすることはできない、②加盟各社は月3日Cを就労させることができなかつた場合、不足する日数について日当金額の半額を協同組合に支払っているが、Cはこれを全額に変更せよなどと言ってくる、③Cから請求のあった時間外手当は支払っているが、Cは加盟会社に文句ばかりを言い、団体交渉をしても話し合いにならない、④協同組合に事務員は2人も要らないので、Cを事務員として雇用することはできないが、今後1年間ほどはCを工事現場の車の誘導などの立会業務で雇用できる、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、Cの労働契約の内容に関して団体交渉を実施すべきと判断し、労使双方に個別折衝を繰り返した上、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、C（以下「利害関係人」という。）の労働契約の内容に関し、労働基準法の規定に即し、次の事項を基本として、団体交渉を実施すること。
 - (1) 月額賃金を、平成25年3月31日までの間、〇〇〇円とする。
 - (2) 就労時間を午前8時から午後5時までとし、休憩時間を60分とする。
 - (3) 就労時間を超過した勤務に係る割増賃金は、追加して支払う。
- 2 利害関係人の賃金の原資に関する協同組合加盟各社の分担方法等は、協同組合内で決定し、利害関係人はこれに関与しないこと。

平成 24 年(調)第 3 号(2011 号)

申請年月日	平成 24 年 2 月 28 日		
あっせん員	小原 (公) 栗山 (労) 和田 (使)		
係属日数	4 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 3 月 12 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X労働組合 A 支部
(神戸市兵庫区 組合員数 : 570 人)

2 関係当事者

組 合 X労働組合 A 支部 B 分会
(神戸市兵庫区 組合員数 : 5 人)
使用者 Y株式会社 (道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業))
(神戸市東灘区 従業員数 : 40 人)

3 調 整 事 項

社長が出席した上での誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 24 年 3 月 15 日からの一方的な企業閉鎖の撤回、平成 23 年 11 月 20 日付けの組合員の不当解雇撤回等を求めて団体交渉を申し入れた。	<p>1 全従業員を対象に説明会を開催し、平成 24 年 3 月 15 日をもって営業停止及び全従業員解雇を通知した。</p> <p>2 協議すべき事項が具体的になった場合には、営業停止までの期間で協議に応じる用意はある。</p> <p>3 代表取締役が認知症を患う等のため、団体交渉で判断を示せる能力はなく、書面での意見交換の方がより効率的と考える。</p>

5 申請までの経過

使用者は、C に対し、平成 23 年 11 月 20 日、解雇通知書を交付し、同年 12 月 2 日、解雇予告手当等を支払い、同月 20 日、交渉は弁護士に委任したと連絡した。

平成 24 年 2 月 13 日及び同月 14 日、使用者は、全従業員対象の説明会で、同年 3 月 15 日をもって営業停止し、全従業員を解雇することを通知した。

同年 2 月 20 日、X労働組合 A 支部 B 分会が設立され、同月 22 日、一方的な企業閉鎖の撤回や C の不当解雇の撤回等を求める要求書等を提出し、同日のうちの団体交渉実施を求め、同日夕方、改めて同月 27 日の団体交渉を申し入れた。

同月 24 日、使用者は、組合と協議すべき事項が具体的になった場合には営業停止までの期間で協議に応じる用意はある、社長は認知症を

患うなど団体交渉で判断を示せる能力はなく、書面での意見交換の方がより効率的と考える等と回答した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年2月28日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年3月9日、あっせん員が指名された。

同月12日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①会社は多角経営をしていたホテル、マンション等の資産を、この半年くらいの間には売却しており、破産するのは不自然である、営業継続を考え直せないのか、団体交渉において会社の考えを質したい、②会社が同年2月13日及び同月14日に行った営業廃止に係る説明会は不十分なものだった、団体交渉の実施を求めたが、会社は、社長が出られるのに文書交換による交渉を提案してきた、③Cは、他の従業員の未払賃金等の件で、本人に代わって会社にモノを言ったり、労働基準監督署に相談に行くなどしたため、会社は、これを嫌って解雇したもので、解雇権の濫用である、この件について、労働基準監督署の指導を受けた会社は弁護士が話をするとしながら、結局1回も交渉していない、等と主張した。

一方、使用者側は、①D厚生年金基金への負債が大きいなどの理由により、同年3月15日以降の営業継続は不可能である、②社長は健康がすぐれず、交渉に臨める状態ではないが、団体交渉実施の求めに対しては、協議する事項を具体的にしていれば、応じる用意はあると回答している、③Cの解雇は、会社に対する金員の要求を通すため、会社を迫及する貼紙をし、他の従業員に間違った認識をさせたことや、社長に怒鳴ったり、殴りかかろうとしたことがあり、その後の態度にも改善が見られなかったことから行ったものである、Cからも連絡がなかったので交渉はしていない、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、個別折衝を行ったところ、組合側から、団体交渉では、Cの解雇撤回を前提として、話し合いたいとの意向があったので、あっせん員はこの意向を使用者に伝えたところ、使用者側は応じられないと回答した。再度、組合側の事情聴取を行ったところ、組合側は、営業停止による従業員全員の解雇問題全体の解決のための団体交渉を実施し、金銭解決と就職斡旋を求めていくと述べたが、使用者は、使用者側の給料もここ数か月支払っておらず、会社には支払うべき資産が全くない状態で、金銭解決にはとても応じられないという理由で、やはり団体交渉に応じない意向であった。これを受けて、組合側は、賃金未払等について労働基準法違反で告訴するとともに、Cの解雇問題は訴訟で争う、と述べた。

あっせん員は、両者の主張の隔たりは大きく、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件あっせんを打ち切った。

平成 24 年(調)第 4 号(2012 号)

申請年月日	平成 24 年 3 月 28 日		
あっせん員	大内 (公) 栗山 (労) 和田 (使)		
係属日数	59 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 6 月 11 日	終 結 区 分	打切り

1 申請者

組 合 X労働組合 A 支部
(神戸市兵庫区 組合員数 : 570 人)

2 関係当事者

組 合 X労働組合 A 支部 B 分会
(神戸市兵庫区 組合員数 : 6 人)

使用者 株式会社 Y (廃棄物処理業)
(尼崎市 従業員数 : 46 人)
(関係事業所 C 支店)

3 調整事項

社長が出席した上での誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 就業規則を周知徹底すること。	1 団体交渉で、就業規則の周知徹底については、検討すると回答したが、組合は交渉を打ち切った。
2 労働基準法に基づき賃金を支給すること。	2 労働基準法に基づき支給しているが、未払賃金の支払等要求事項に対しては、団体交渉で解決したい。

5 申請までの経過

平成 23 年 11 月 21 日、組合は、従業員の月収の保障等を要求し、団体交渉を申し入れ、同年 12 月 19 日及び平成 24 年 1 月 24 日に団体交渉が実施され、同年 3 月 8 日、第 3 回団体交渉が実施されたが、使用者の主張によると、使用者は、就業規則について、開示方法等を検討していると回答したところ、組合が団体交渉を打ち切ったとのことであつた。

同月 23 日、使用者は、C 支店にいる分会長に対し、就業規則は尼崎市の本社に置いていると通知した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 28 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 4 月 14 日、あっせん員が指名された。

同年 5 月 2 日、第 1 回あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①使用者は有給休暇の取得を認めず、分会結成後、取得できることとなっても、その手当を支給しない、あるいは、降雨による休業の場合も賃金を大幅に減額することがある、②使用者

は、事故による罰金を賃金から差し引くという違法行為をしており、使用者の代理人弁護士は、これを安全手当の不支給だと主張して違法行為を黙認している、③使用者は団体交渉に権限のない人を出席させており、その者は業務内容の確認を求めてもわからないと回答し、団体交渉が形骸化している、④未払賃金の問題を追及する中で、就業規則が明らかになっておらず、使用者の代理人弁護士は、本社にある就業規則を見せることは検討中であり、労働者が10人に満たないC支店においては就業規則の周知の必要がないと、一般常識に基づかない回答をしている、等と主張した。

一方、使用者側は、①有給休暇の取得は工事現場の都合があるが、申請があれば認めるようにしており、組合からの要求に対しては、長時間労働の解消に配慮するなど、対応できるものは、対応している、②組合が言う事故時の罰金は安全手当の不支給であって、賃金と損害賠償額を相殺するのではない、③団体交渉に社長が同席することも考えているが、団体交渉で要求に係る就業規則の該当部分を示す用意をしても、組合は就業規則全体の写しを求めること自体を要求し、団体交渉が止まった、④常時10人以上の労働者を使用する事業場に該当しない場合は、就業規則を周知しなくてもよいと考えており、これは労働基準監督署の見解でもある、就業規則は本社の金庫に備え置いて、要求があれば見せている、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、誠実な団体交渉を実施するには就業規則を見せることが前提であり、C支店でも見られる状態にすることは、法の趣旨にも合った対応であると考え、①使用者は、速やかに、就業規則をC支店の労働者に周知すること、②労使双方は、合意の達成に向けて、誠意を持って団体交渉に臨むこと、という内容のあっせん素案を示して、労使双方に個別折衝を行った。

使用者は、あっせん素案の第1項について、同月18日までに、諾否を決定し、あっせん期日外に組合と話をさせていただく、と述べ、組合は、あっせん素案を使用者が承諾し、あっせん期日外の労使間の話し合いがあれば、あっせん申請は取り下げる、と述べた。

そこで、あっせん員は、使用者が承諾できない場合は、第2回あっせんの期日を調整することとし、第1回あっせんは終了した。

同月17日、使用者から、同月2日にあっせん員から提案のあった第2項については受け入れるが、第1項を受けることができないことを組合に連絡したと、事務局に報告があった。同年6月4日、使用者から、組合が、使用者を一方的に批判する内容のビラを送付するなど、誠実に団体交渉を行う意思があるとは到底思えない言動をとっている状況では、あっせん解決は困難であるため、手続を行うことに同意しないと文書連絡があり、あっせん員協議の結果、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件あっせんに打ち切った。

平成 24 年(調)第 5 号(2013 号)

申請年月日	平成 24 年 5 月 1 日		
あっせん員	神田 (公) 村上 (労) 松下 (使)		
係属日数	16 日	あっせん回数	1 回
終結	平成 24 年 5 月 31 日	終結区分	解決

1 申請者

組合

X 労働組合

(神戸市北区 組合員数 : 23 人)

Y 労働組合 A 支部 B 分会

(神戸市北区 組合員数 : 12 人)

2 関係当事者

組合

申請者と同じ

使用者

Z 株式会社 (道路旅客運送業(バス専業))

(神戸市北区 従業員数 : 205 人)

3 調整事項

賃金体系の改定に係る誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
賃金体系の改定に伴う手当等の廃止に当たってはその減額分を基本給へ組み入れること。	1 大幅な賃金の引上げは考えていない。 2 不合理な手当は廃止する。

5 申請までの経過

平成 13 年 4 月、Z 株式会社が株式会社 W を吸収合併した。

平成 18 年 7 月、Y 労働組合 A 支部 B 分会が設立された。

同年 12 月 20 日、Y 労働組合 A 支部 B 分会との団体交渉が実施され、使用者は、今後の団体交渉については 3 組合 (申請 2 組合及び V 労働組合) と個別に進めると回答した。

平成 22 年 10 月、使用者は、3 組合それぞれの役員に対して賃金体系改定を提案し、各組合と個別に団体交渉を実施した。

平成 23 年 7 月、申請 2 組合から合同による団体交渉を申し入れたのに対し、同年 8 月 10 日、使用者は平成 22 年 10 月提案の賃金体系改定に限り複数組合との合同協議を認めることを内容とする回答書を提出した。その後、申請 2 組合との合同による団体交渉が実施された。

平成 24 年 3 月 15 日、申請 2 組合連名で春闘統一要求書が提出され、同月 19 日、申請 2 組合との合同による団体交渉が実施され、使用者から、春闘交渉については各組合別により実施とする申入れがあった。

同月 29 日、申請 2 組合より、賃金改定等の交渉が継続中のため春闘交渉は合同により実施することを内容とする見解書が提出されたのに対し、同年 4 月 3 日、使用者は、要求内容が各組合で相違しているので交渉は各組合個別に進めたいとする回答書を提出した。

その後、申請 2 組合は同月 23 日、上記回答書に対する返書を、同月

25日、賃金体系の改定協議に関する回答書を提出したが、同月27日、使用者から再度春闘要求については各組合個別で交渉を進める旨の回答書が提出され、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年5月1日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年5月16日、あっせん員が指名された。

同月31日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①使用者は平成22年10月の賃金体系改定案の提示以降、具体的な説明がないまま放置している、②平成23年7月に組合は対案を提示し、団体交渉を実施したが、使用者は自らの改定案を押し付けて譲らず、決定権のない人が出席して持ち帰って検討するということになるため、進展しない、③使用者が同年12月から賃金体系改定案の内容で実施してきた仮払いは、この改定案への合意を強引に迫っている可能性があることから平成24年4月に交渉を打ち切った、組合の主張を全て受け入れてほしいとは言わないが、団体交渉を再開してほしい、等と主張した。

一方、使用者側は、①賃金体系改定の提案をしてから、事務折衝のレベルで説明をしてきた、平成23年9月からの団体交渉は、使用者が申し入れて改定する手当の内容を個々に説明しており、組合が使用者に求める「誠実」の意味が分からない、組合も意見や考え方の説明をせずに持ち帰って引き延ばしている、②組合からの対案は〇〇〇～△△△円の賃上げを求めるもので、応じることは困難と回答しているが、団体交渉には誠実に応じたい、③賃金体系改定案の内容は、これまでと同等か若干賃上げとなるものであり、仮払いの実施により従業員は収入増を実感していると考えている、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、労使双方が誠意を持って団体交渉を行い、使用者は賃金体系改定案についてその運用や全体としての効果を含めて組合の十分な理解を得られるよう説明を行う必要があると判断し、労使双方に個別折衝を行った上、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、賃金制度の改定について、誠意を持って団体交渉を実施すること。
- 2 使用者は、賃金改定案について詳細に説明するとともに、制度運用についても説明し、全体としての制度改定の効果について、組合の十分な理解が得られるよう努めること。
- 3 団体交渉において、使用者は役員が出席するよう努めること。
- 4 団体交渉で合意した事項については、双方で書面により議事録を作成し、誤解が生じないようにすること。

平成 24 年(調)第 6 号(2014 号)

申請年月日	平成 24 年 5 月 2 日		
あっせん員	関根 (公) 栗山 (労) 藤川 (使)		
係属日数	10 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 6 月 1 日	終 結 区 分	解決

1 申 請 者

組 合 X労働組合 A支部
(神戸市兵庫区 組合員数 : 570 人)

2 関係当事者

組 合 X労働組合 A支部 B分会
(神戸市兵庫区 組合員数 : 1 人)

使用者 Y株式会社 (道路貨物運送業)
(神戸市西区 従業員数 : 72 人)
(関係事業所 C事務所)

3 調 整 事 項

誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 平成 24 年 4 月 14 日の会議で話のあった 1 年単位の変形労働時間制の導入について、労働日及び労働日ごとの労働時間が周知されていない。	1 変形労働時間制を実施していないし、話もしていない。
2 賃金体系は要求の最重要課題で、団体交渉事項であり、一方的な打切りは団体交渉の拒否である。	2 組合員の賃金体系に関して話合いを続けたいと考えており、団体交渉を拒否していない。

5 申請までの経過

平成 23 年 11 月 25 日、X 労働組合 A 支部 B 分会が設立され、組合は、組合結成通知書、団体交渉申入書及び要求書を提出した。

平成 24 年 1 月 19 日、第 1 回団体交渉が実施され、解りやすい賃金体系づくりの検討及び課長のパワハラ再発防止の徹底を合意した。

同年 2 月 15 日、第 2 回団体交渉が実施され、第 3 回団体交渉を同年 3 月 17 日とすることとしたが、同月 15 日の従業員の死亡事故のため第 3 回団体交渉を中止した。

同年 4 月 14 日、神戸市東灘区の港湾地区内に勤務する D を含む 6 人を対象として、安全体制について協議するため、説明会を開催した。

同月 17 日、組合は、違法行為、基本賃金体系等を議題として、同年 5 月 12 日に団体交渉を実施することを求める申入書を提出した。

同年 4 月 20 日、使用者は、①滞納年金保険料差押通知の件で時間が取れない、②違法行為を具体的に指摘されたい、③基本賃金体系は義

務的交渉事項ではない等とする回答書を提出した。

同月 26 日、組合は、①同年 5 月 12 日又は同月 13 日の団体交渉の実施、②違法行為の内容として、変形労働時間制について、労働日及び労働日ごとの労働時間が周知されてない、③賃金体系は団体交渉事項であり一方的な打切りは団体交渉の拒否である等とする申入書を提出した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 2 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 5 月 23 日、あっせん員が指名された。

同年 6 月 1 日にあっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①賃金体系等の団体交渉を 2 回実施し、建設的な話し合いが進んでいたが、団体交渉申入れに対する同年 4 月 20 日付けの使用者の回答は、賃金体系は団体交渉事項でないとして、断ってきた、この回答以来使用者の姿勢が変化したと感じている、②使用者が見込み残業代として毎月支給する額を超えて残業が行われているが、誠意をもって話し合い、残業代の計算方法についても、使用者の体力を考えた上での合意形成をしていくなど、早期に団体交渉を再開したい、③同年 5 月から C 営業所に勤務することになった組合員の労働条件の変更についても協議したい、等と主張した。

一方、使用者側は、①団体交渉には支障がない限り応じるが、他の従業員の賃金体系まで改定していくのは迷いがあり、組合員本人については勤務態度を改めないと言いつつ月額賃金を維持できるかという問題もある、②組合は話し合いたいと言いながら、組合独自の方法で計算した割増賃金の請求書をいきなり送り付けてきた、そのような組合の態度にも納得がいかない、③ C 営業所を開設したことにより、組合員の労働条件に変更を生じていないが、同年 10 月以降労働条件に変更が生じるとも考えられ、その場合は、事前に交渉する、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、速やかに団体交渉を再開し、その中で、団体交渉開催に関するルールや組合員の賃金体系について話し合うことが、必要であると判断し、労使双方に個別折衝を行い、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、以下の事項について速やかに、誠意を持って団体交渉を再開すること。
 - (1) 団体交渉の開催に関するルール
 - (2) 組合員の賃金体系
- 2 今後、組合員の労働条件を変更する場合には、事前にその内容について団体交渉を行うこと。

平成 24 年(調)第 7 号(2015 号)

申請年月日	平成 24 年 5 月 14 日		
あっせん員	大内 (公)	辻 (労)	村元 (使)
係属日数	21 日	あっせん回数	2 回
終 結	平成 24 年 6 月 19 日	終 結 区 分	解決

1 申 請 者

組 合 Xユニオン
(加古川市 組合員数 : 51 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 有限会社 Y (はん用機械器具製造業)
(高砂市 従業員数 : 60 人)

3 調 整 事 項 賃金時間単価引下げ問題の解決

4 労使の主張

組 合	使 用 者
組合員の賃金時間単価の 200 円引下げは到底受け入れられない。	従来の賃金時間単価は平成 21 年 3 月までの労働者派遣事業を行っていた頃に設定したもので、業務量も減少している状況では利益が出ない。組合員の賃金時間単価を引き下げざるを得ない。

5 申請までの経過

平成 20 年 4 月 22 日、組合及び A と使用者との間で、A の賃金制度変更に係る確認書が締結された。その内容は、賃金時間単価を引き下げて、家族手当、皆勤手当、通勤手当、一時金及び退職金を設定するというものである。

平成 21 年 4 月、A 等が Z 株式会社 B 製作所構内で行う業務に係る Z 株式会社と使用者の契約関係が、労働者派遣から再度の業務請負に変更された。

平成 22 年 12 月 8 日、A が Z 株式会社を被告として労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた訴訟について、神戸地方裁判所姫路支部で原告の請求を棄却する判決があった。その後、この訴訟については、平成 23 年 7 月 14 日、大阪高等裁判所判決で棄却、同月 25 日、最高裁判所に上告された。

平成 24 年 2 月 20 日、使用者は、A に対し、同年 4 月 1 日より基本賃金時間単価の 200 円引下げ等を内容とする労働条件通知書を手渡した。この内容に関して、組合は同月 23 日に団体交渉を申し入れ、同年 3 月 21 日、同年 4 月 9 日及び同月 27 日に団体交渉が実施された。この中で、使用者は A の賃金時間単価の 200 円引下げは変えられないと主張したのに対し、組合は引下げの根拠と基準を示すべき、妥協案と

して100円引下げに歩み寄れないか、労働委員会にあっせん申請を行う、と主張した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年5月14日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年5月30日、あっせん員が指名された。

同年6月5日、第1回あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①使用者は、Aの賃金時間単価を同年4月1日より変更するに際し、組合を通さず直接本人に対して通知しており、組合から申し入れて団体交渉を行っても、客観的な説明がない、Aが病気であることや組合に加入していることが理由ではないかとの懸念もある、②会社を取り巻く状況が厳しいことは承知しているが、賃金決定の基準や経営状況について、こちらが理解できる範囲で説明してほしい、③団体交渉でも賃金時間単価を100円引下げとする提案をしており、譲歩する用意はある、等と主張した。

一方、使用者側は、①賃金引下げの最も大きな原因は、A本人の仕事の能力の問題である、あまりに仕事のレベルが低い状況を踏まえて見直した結果、今回の引下げ幅となった、②採用時の賃金は本人と話し合って決めているが、採用後の賃金については、各社員の技量によって上げることもあれば下げることもある、③賃金引下げの理由を説明するのに、会社の経営状況や他の社員の賃金を明らかにするつもりはない、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、第1回あっせんの段階では解決は困難であるが、使用者の就業規則や賃金の決定方法、団体交渉などの労働関係法等についての理解が進めば、話し合いによる解決の可能性を探ることも可能であると判断し、第2回あっせんを実施することとし、労使双方に個別折衝を行ったところ、労使双方がこれに合意したため、あっせんを継続することとなった。

同年6月19日、第2回あっせんが実施され、あっせん員が使用者側に事情聴取したところ、賃金時間単価を同年4月に遡って100円引下げとし、これまでの差額についても支払うとの意向が示された。この意向を解決案として組合に提示し、個別折衝を行ったところ、これを受け入れるとの意向が示された。そこで、あっせん員は、上記の使用者の意向を解決案として提案したところ、労使双方がこれを受諾し、第2回あっせん日当日、本件は終結した。

平成 24 年(調)第 8 号(2016 号)

申請年月日	平成 24 年 5 月 17 日		
あっせん員	神田 (公) 栗山 (労) 草薙 (使)		
係属日数	30 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 7 月 19 日	終 結 区 分	解決

1 申 請 者

組 合 Xユニオン
(神戸市中央区 組合員数：280 人)

2 関係当事者

組 合 XユニオンC分会
(神戸市中央区 組合員数：2 人)

使用者 Y株式会社(道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業))
(神戸市北区 従業員数：145 人)

3 調 整 事 項

誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 平成 24 年 4 月 12 日付けで、要求書の各項目に対する文書回答及び団体交渉実施を求めたが、使用者は文書回答もしない。	1 文書回答ではなく交渉の場で回答したい。
2 団体交渉について実施時刻を夕方に限定せず早急に実施すること。	2 夕方をお願いしたいが、複数の候補日を提示している。
3 組合員に対する 2 交替・隔日勤務による A 班乗務指示を撤回して、昨年解雇されるまで乗務していた B 班とするなど問題解決を図ること。	3 A 班の乗務員が不足し、稼働率が悪いので A 班乗務とした。

5 申請までの経過

平成 23 年 7 月 27 日付けであっせん申請があったが、D の職場復帰について団体交渉が実施され、同年 9 月 12 日、組合は、あっせん申請を取り下げた〔平成 23 年(調)第 19 号〕。

平成 24 年 1 月、D に対し解雇される前と異なる A 班乗務が指示され、同年 2 月、組合は、D の A 班乗務指示撤回を求め、同月下旬、D が地位保全等仮処分決定の取下げに応じ、同月 13 日、団体交渉が実施されたが、同年 4 月 1 日、D は、A 班乗務開始で職場に復帰した。

XユニオンC分会が結成され、同月 12 日、組合は、A 班乗務に異動する者を B 班従業員から募集すること、同月 19 日までの文書回答、日程調整の上での団体交渉実施等を求める要求書等を提出し、同月 25 日にも、文書回答等を求めたが、使用者からの回答はなかった。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年5月17日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年6月20日、あっせん員が指名された。

同年7月19日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①Dの職場復帰は、Dを解雇される前の状態に戻すことであり、10数年やってきてある程度人間関係ができたB班乗務となるよう話をしてきたが、使用者は、団体交渉で提案することもなしに、いきなりDに知り合いのいないA班乗務を指示した、②平成24年3月の団体交渉で、B班乗務の運転手からA班乗務に異動したい者を募るなどの柔軟な方法を提案したが、会社から回答もなく、これらの要求事項に関して、団体交渉が遅れるなら、先に文書回答をするよう求めても、拒否される、③会社から提案される団体交渉の日時はいつも夕方である、Z労働組合と差別することなく日程を決定するようにしてほしい、等と主張した。

一方、使用者側は、①A班乗務の方が車両の稼働が少なく、運転手1人当たりの売上げが多いことから、会社及びDのためにDにA班乗務を勧めた、過去の例でも乗務する班を異動させることはあった、②平成24年3月の団体交渉以降、日程調整ができなかったのは、使用者から複数の日程を提案したのに、組合は都合が悪いと言いながら、別の日程を提案することもなかったからである、③団体交渉を早急に実施するつもりはある、使用者側の団体交渉出席者3人が勤務時間中に抜けられないため、勤務時間外の実施としたいが、組合との団体交渉を通じて対応の仕方を考えていきたい、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、平成24年3月以降実施されていない団体交渉を早急に実施すること、また、その実施に先立ち、当該交渉事項については、使用者が、文書回答を行うとともに、団体交渉の手順、日時の決定等のルールづくりについても労使双方で話し合うことが必要であると判断し、労使双方に個別折衝を行った上で、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、今月中を目途に、平成24年4月12日付け「要求書」に記載された交渉事項について、誠意をもって団体交渉を実施すること。

その実施に先立ち、使用者は、当該交渉事項に関する文書回答をすること。

- 2 その上で、労使双方は、改めて、団体交渉の手順、日時の決定等のルールづくりとともに平成24年4月12日付け「分会活動通知及び要求書」についての団体交渉を実施すること。

平成 24 年(調)第 9 号(2017 号)

申請年月日	平成 24 年 5 月 22 日		
あっせん員	関根 (公) 那須 (労) 塚本 (使)		
係属日数	17 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 6 月 29 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X労働組合 A 支部
(神戸市兵庫区 組合員数 : 564 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 Y株式会社 (道路貨物運送業)
(神戸市東灘区 従業員数 : 24 人)

3 調 整 事 項 団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
組合員に係る未払賃金を支払い、社会保険に加入し、労働協約に違反した賃金引下げを改善すること。	申請組合の分会と合意した内容であるから、団体交渉前に分会を説得すべきである。 団体交渉を拒否していない。

5 申請までの経過

平成 22 年 4 月、使用者と X労働組合 A 支部 B 分会 (以下「分会」という。) と交渉し、65 歳までの雇用延長制度として、退職後に再雇用される C 等の雇用条件が、賃金〇〇〇円/日等と決定され、定年退職後に分会を脱退した C は同条件の下、アルバイトとして再雇用され就労していた。

平成 23 年 7 月、荷主とトラブルを起こした C を使用者が叱責し、分会が間に入って話し合い、本人了解の上で賃金を引き下げた上での雇用継続を決定した。この交渉翌日、C 本人から賃金引下げ取消しの申出があったが、使用者はこれを拒否した。

同年 8 月頃、C が人身事故を起こし、本人より身分を会社に一任する旨の謝罪文が提出され、使用者は、平成 24 年 1 月に見直すとしていた賃金引下げについて、よほどのことがなければ見直さないと C に通告し、本人も了解した。その後、平成 24 年 1 月、C が雇用条件見直しを求めてきたが、使用者はこれを拒絶した。

同年 4 月、C が雇用条件確認の書類に署名したが、この頃に C が申請組合に加入し、同月 23 日、組合から使用者に対して、謝罪文の提出、未払賃金の支払等を内容とする団体交渉申入書及び要求書が提出され、同年 5 月 8 日、団体交渉が実施された。同月 12 日、組合は、使用者は違法行為を C の諸問題とすり替え、分会と一体となって反社会的・犯罪行為を正当化していることを内容とする団体交渉申入書を提出する

とともに、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 22 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 6 月 13 日、あっせん員が指名された。

同月 29 日、第 1 回あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①C が荷主とトラブルを起こしたことを背景として日額賃金を×××円に一方的に引き下げるとは労働基準法第 91 条の制裁制限規定に違反している、②退職強要、社会保険料不払や所得税納税が給与明細に記載されておらず正常でないこと、労働基準法違反の残業単価、制裁制限規定に違反した減給などの違法行為を計画的に改善すべきであり、そのための団体交渉を実施すべきであるが、使用者は分会と話し合い説得してからだと言う、③分会員 3 人のうち、分会長は組合が言うとおりの違法行為を改めるべきことを理解しているものの、残りの分会員が難色を示しているが、分会と話してみる、等と主張した。

一方、使用者側は、①C は、荷主から出入り禁止とされても反省もなく、辞めてもらってもよい状況であったが、分会が間に入って通常のアルバイトと同条件で雇用を継続することとし、日額賃金を×××円とした、②同年 5 月 8 日の団体交渉で、残業手当の件は是正する、社会保険の件も改善を検討すると言っている、③定年後の労働条件については分会と交渉し決着してきており、C の問題についても、分会が仲介の労をとったり、同日の団体交渉にも分会員がオブザーバーとして出席している、この団体交渉の後、組合と分会で一本化して交渉に臨むべきとした上で使用者から団体交渉を申し入れたが、組合から回答はない、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、団体交渉の実施に当たり、組合が、事前に分会と話し合い、組織一体となった交渉ができるよう意思の統一に努めることが必要であると判断し、組合に個別折衝を行ったところ、組合は、団体交渉の実施に当たり分会との意思統一に努めることを約束することについて、固くこれを拒否した。

これらのことを踏まえ、あっせん員は、協議の結果、使用者に組合の意向を伝えた上で、両側の主張の隔たりは大きく、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件あっせんを打ち切った。

平成 24 年(調)第 10 号(2018 号)

申請年月日	平成 24 年 5 月 30 日		
あっせん員	小原 (公)	辻 (労)	草薙 (使)
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 6 月 18 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合

X 労働組合 A 支部
(大阪府大阪市西区 組合員数 : 1,800 人)

2 関係当事者

組 合

申請者と同じ

使用者

Y 株式会社 (窯業・土石製品製造業)
(尼崎市 従業員数 : 10 人)

3 調 整 事 項

団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
<p>会社は、B の雇用責任を果たすべきだが、平成 24 年 5 月 9 日付け及び同月 22 日付けの団体交渉申入れを拒否した。</p>	<p>B は、会社が使用する労働者ではないので、団体交渉申入れを断る旨、平成 24 年 5 月 21 日付け及び同月 28 日付け文書で回答した。</p>

5 申請までの経過

平成 3 年頃、B が、会社の従業員を辞め、一事業者として、自ら所有し会社に駐車しているコンクリートミキサー車による運送業務を始めた。

平成 19 年 12 月、B が、Z 企業組合に加盟し、青ナンバーを取得した。使用者は、Z 企業組合と運送契約をし、B が運送業務を行うこととなった。

平成 24 年 4 月 26 日付けの新聞で、Z 企業組合の代表者らが無許可の運送業者に名義を貸したとして逮捕されたと掲載され、使用者は、同月 27 日、B に対し、事情が分かるまでは仕事を発注できないと伝え、同年 5 月 7 日、Z 企業組合との運送契約を解除し、B は業務をすることができなくなった。

同月 9 日、組合は、労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び分会要求書を提出し、同月 15 日までに団体交渉を実施すること、労働基準法、労働組合法等の関係諸法律を遵守すること、B の雇用責任を果たすこと等を求めた。

同月 21 日、使用者は、B は、当社が使用する労働者ではなく、当社が運送契約を締結していた Z 企業組合に加盟する事業者であった等とした回答書を提出した。

同月 22 日、組合は、会社は、労働関係法に基づく義務を負わず、B

の就労の場を奪った、会社は恣意的にBの労働者性はないと否定している等とした通知書を提出した。

同月28日、使用者は、Z企業組合の看過しがたい法令違反のため、運送契約を解除したので、Bの就労の場を奪ったというのは事実と異なる、Bは労働者に該当しないので団体交渉申入れは改めてお断りする等とした回答書を提出した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月30日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年6月6日、事務局調査を実施し、同月12日、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という回答が口頭であった。

同月18日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 24 年(調)第 11 号(2019 号)

申請年月日	平成 24 年 5 月 31 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 佐野 (使)		
係属日数	22 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 7 月 13 日	終 結 区 分	解決

1 申 請 者

組 合 X労働組合 A支部 B分会
(小野市 組合員数：5人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 Y協同組合 (協同組合)
(小野市 従業員数：2人)

3 調 整 事 項 労働条件の見直しに係る団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 Cの労働条件について、平成 23 年 5 月に月額賃金が引き下げられ、一時金は不支給となったが、1年後に見直すこととなっている。	Cの労働条件については、理事会に諮っていないので、回答できない。
2 組合員の労働条件に係る団体交渉を実施すること。	

5 申請までの経過

平成 23 年 5 月又は 6 月、Cの雇用条件が変更され、月〇〇〇円の賃金が月×××円に、1年当たり 2ヶ月分あった一時金が廃止となった。

同年 9 月 2 日、使用者と Cの間で月額賃金×××円を上限とする等を内容とする労働契約書が締結され、同日、協同組合の理事及び Dと締結された覚書では、Cの賃金基礎額月×××円は組合加盟各社が連帯して保障することとした。

平成 24 年 1 月 10 日、X労働組合 A支部 B分会が設立され、同月 16 日、使用者に Dに係る労働契約書の履行等を内容とする団体交渉申入書が提出され、2回の団体交渉を実施した。その後、同年 2 月 24 日、組合から、労働協約等の締結を申請事項とするあっせん申請があり、同年 4 月 6 日、第 1 回あっせんが実施され、Dの労働契約の内容に関し団体交渉を実施すること等を内容とするあっせん案を労使双方が受諾し、解決した〔平成 24 年(調)第 2 号〕。

同年 5 月 15 日、団体交渉が実施された。同年 5 月 17 日、組合から、Cの労働契約書の更新等について同月 25 日の団体交渉実施を求める団体交渉申入れがあり、これに対し、同月 24 日、使用者は、組合からの確認に対し、前日の理事会で Cの件は検討していない旨を口頭で回

答した。同月 25 日、組合は、使用者に対し、同月 17 日付け申入書について検討していないことを団体交渉拒否とみなし法的措置を講ずること等を内容とする通告書を提出した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 31 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 6 月 22 日、あっせん員が指名された。

同年 7 月 13 日、第 1 回あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①平成 23 年、協同組合の経営状況が厳しくなり従業員 2 人の賃金に月△△△円以上出せないと言われ、賃金が削減されたが、1 年後に再度話し合うこととなっており、平成 24 年 5 月に団体交渉を申し入れたが、交渉の場を持てなかった、②団体交渉では、経営状況がどうなっているか、今後の C の労働条件をどうするかについて説明を求める、C の賃金を月額×××円から〇〇〇円に戻すことができないのであれば、賃金切下げで支給されなくなった年 2 ヶ月分の一時金の支給について検討を求める、③平成 24 年 4 月のあっせん案に係る D の件について、団体交渉において文書を提示しても、認めた覚えはないという理事があり、正常な交渉ができない、等と主張した。

一方、使用者側は、①平成 24 年 5 月に申入れのあった団体交渉には応じるつもりである、理事と意見調整をした上で返答しようとしたが、その前にあっせん申請があり、こちらから組合に対し協議を求めたが、あっせんの場で話し合うと言われた、これまでも団体交渉を拒否したことはない、②同年 5 月 15 日の団体交渉では D の件が話し合われたが、組合は、同年 4 月のあっせん案には D の労働契約の内容に関して、生コンクリートミキサー車の乗務などの仕事の内容が書かれていないのでその仕事はしなくてよい、などと常識からしておかしいことを言っている、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、平成 24 年 5 月 17 日付けの団体交渉申し入れ書に記載された交渉事項について、労使双方とも協議する意向があることを確認できたため、使用者に個別折衝を行い、団体交渉で経営状況について説明を行う意向を確認した上で、労使双方に個別折衝を行い、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

平成 24 年 5 月 17 日付け団体交渉申し入れ書に記載された交渉事項について、使用者は経営状況について説明を行うなど、労使双方は、誠意を持って団体交渉を実施すること。

平成 24 年(調)第 12 号(2020 号)

申請年月日	平成 24 年 5 月 31 日		
あっせん員	神田 (公) 宮内 (労) 和田 (使)		
係属日数	8 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 7 月 3 日	終 結 区 分	解決

1 申 請 者

組 合 Xユニオン
(神戸市中央区 組合員数：280 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 株式会社 Y (職業紹介・労働者派遣業)
(香川県高松市 従業員数：600 人)
(関係事業所 A 営業所)

3 調 整 事 項 解雇問題の解決

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 B の退職同意条件として賃金 3 か月分以上を支払うこと。	試用期間の 2 週間以内での終了と取り扱い、実労働賃金だけ支払えば問題はないが、B に既に支払った賃金 1 か月分(実労働賃金及び解決金)に加えて、解決金として賃金 1 か月分を支払う。
2 会社の都合による解雇として試用期間に関係なく責任を負うべき。	
3 上記について明確な回答をすべき。	

5 申請までの経過

平成 24 年 2 月 27 日、B が、ハローワークの紹介により、基本給は〇〇〇円(通勤手当を含む)で、A 営業所において勤務を開始し、その際使用者から、同年 3 月 24 日に A 営業所を分割し、B を C 営業所長に配属するとの説明を受けた。同月 5 日、使用者は、B に遠回しに解雇を通告し、同月 8 日、使用者は、B に対して、① C 営業所長の役職及び雇用継続が事実上不可能であり、同月 9 日付けにて雇用を終了し、試用期間中だが 1 か月分相当の給与を支払うこと、② A 営業所所属の営業職として勤務する条件は、基本給×××円であること等を伝える文書を提出した。同月 9 日、B は最終の勤務をした。

同月 15 日、B が組合に加入し、同月 16 日、組合から、退職同意の条件として賃金 3 か月分以上を支払うこと等を求め、団体交渉実施を申し入れた。同日、使用者は実労働分の賃金を B に支払い、同月 23 日、同月 9 日に雇用契約は終了している等とした通知書を提出した。

同年 4 月 5 日、団体交渉が実施された。同日、使用者は、B に対し、1 か月働いていれば支払う予定であった金員から、同年 3 月 16 日に支払った賃金を差し引いた金員を支払った。

同年5月23日、団体交渉が実施され、使用者は、既に支払った金員に上乗せして賃金1か月分を支払ってもよいと回答したが、組合は、賃金3か月分の解決金を求めた。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月31日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年6月26日、あっせん員が指名された。

同年7月3日にあっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①使用者は、甘い経営見通しでBを営業所長として採用しながら、5日間勤務の後、解雇を通告し、その理由としては、C営業所の見込む派遣人数が減った、C営業所を設立できなくなった、どうしようもないの一点張りである、安易に人を雇い安易に解雇する会社の姿勢を正したい、②半年近い就職活動をして、他の会社への採用の可能性もありながら、就職したBは、友人をはじめとした顧客に会社の名刺を配って回ったが、すぐ解雇になり、信用を失った。解決金として絶対賃金3か月分を要求する、等と主張した。

これに対し、使用者側は、Bの雇用終了は、大規模な業務の契約が取引先の都合で延期となったことにより、C営業所の開設の必要性がなくなったためである。Bについては、所長代理の処遇としていたが、所長ポストに空きがなく、また、Bの仕事ぶりはわれわれの考える水準に達しておらず、所長代理の給与だと会社全体の賃金の整合性がとれないので、営業職相当で対応したいと考え、営業職への配置転換を勧めた、配置転換か退職かの選択で、Bは、試用期間2週間以内の退職となり、申し訳なく思っている、実労働賃金に賃金20日分を上乗せして支払ったが、さらにもう1か月分を支払うことでご理解いただき円満に解決したい、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、解決金の金額に関する主張の隔たりは大きいので、金額を提示しても労使ともに受諾することは困難であるとも考えられたが、双方の譲歩を促すためには、まず、金額を提示して検討させることが必要であると判断し、個別折衝を行い、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、B（以下「利害関係人」という。）に対し、これまでに支払った金員に加え、解決金として、金△△△円を平成24年7月31日までに支払うこと。
- 2 使用者、組合及び利害関係人は、前項に定めるもののほか、使用者と利害関係人との間に何らの債権債務が存在しないことを確認し、今後一切争わないこと。

平成 24 年(調)第 13 号(2021 号)

申請年月日	平成 24 年 6 月 4 日		
あっせん員	大内 (公) 福永 (労) 藤川 (使)		
係属日数	17 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 7 月 5 日	終 結 区 分	解決

1 申請者

組 合 X 労働組合
(たつの市 組合員数：244 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 Y 株式会社 (ゴム製品製造業)
(たつの市 従業員数：280 人)

3 調整事項 労働災害からの復職時の取扱いに係る団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
組合として、労働災害からの復職時に、職種変更により発生する賃金差額の補償、定期昇給の実施、特別休暇付与及び病院費用の全額負担についての取扱いを定めるよう求める。	組合からの要求内容は、A の職場復帰にとって重要な事柄であるので、弁護士間の協議に委ねたい。

5 申請までの経過

平成 23 年 2 月 7 日、A が労働災害に遭った。

平成 24 年 3 月 19 日、組合は、A の復職に向けての申入書を提出し、①職種変更により発生する賃金差額の補償、②定期昇給の実施、③特別休暇の付与及び④病院費用の全額会社負担について、予め決めておく必要がある、復職時までには明確な回答をいただきたいと申し入れた。

同年 4 月 3 日、使用者は、組合からの要求内容は A の職場復帰にとって重要な事柄であると認識するが、現在は、A に弁護士がつき、職場復帰に向けて会社と話し合いをしていく段階であり、その話し合いの中で考慮していきたい等とした回答書を提出した。

同月 4 日、労使会議が開催され、使用者は、組合からの申入書の要求事項について一切の判断を弁護士間の協議に委ねると主張した。

同月 16 日及び同月 17 日、組合は、本件申入れは、A の復職のため必要な内容であり、労働者を代表する組合が確認している、申入れ内容は、労使間で定めるべきであり、団体交渉の申入れを検討する等と使用者に連絡し、使用者は、労使間で定めるものではないと述べた。

同月 19 日、A が復職した。

同年 5 月 22 日、組合は、使用者に対し、労働委員会へのあっせん申

請を考えていると連絡した。同月24日、組合は、①同年3月19日付け申入書の内容については個別的取扱いではなく、一般的ルールを決めた上で処理すべきと考える、②同年5月30日の協議会開催を提議する等と述べた申入書を提出した。同日、協議会が開催され、使用者は、復職後の取扱いについては、組合員個人と会社とで話し合うのが基本である等と主張した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年6月4日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年6月19日、あっせん員が指名された。

同年7月5日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①労働災害事故からの復職後の取扱いのルールが定められておらず、Aの労働災害後においても家族を安心させるような会社の説明はないし、Aの復職の見通しが立った後も職種変更による賃金差額の補償等4項目の確認を会社に求めても回答がない、②Aは現業職から事務職に復職し、次年度評価を実施すると大幅な減給が予測されるので、会社は、一定期間の賃金差額を補償すべきであり、復職後通院などのために特別休暇を付与することなども合わせて一般的なルールをつくり、Aを最初の適用ケースとしたい、③会社はA個人の取扱いの件なら話し合いはするが、ルール化は無理だとして、弁護士同士による話し合いを提案することを繰り返し、交渉できない状況である、等と主張した。

一方、使用者側は、①組合の要求する4項目は、重要な事柄と理解するが、Aの個別事案に関する申入れであるから、A本人と会社とで話し合っていきたいと考えている、②労働災害後の取扱いについて一般的なルールが必要であるという要求は、これまでに直接組合から受けてはいないが、仮に組合の要求する5年間の賃金減額補償を一般的なルールにしようとしても、障害の等級、過失割合などが、ケースによって違うので、できない内容である、③これまで組合とのコミュニケーション不足があった、労働災害後の一般的なルールづくりについて協議してみる、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、従業員の労働災害後の復職をめぐる一般的なルールづくりについて、労使双方とも協議する意向があることを確認できたので、労使双方に個別折衝を行い、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

労使双方は、従業員の労働災害後の復職をめぐる一般的なルールづくりについて誠実に協議すること。

平成 24 年(調)第 14 号(2022 号)

申請年月日	平成 24 年 7 月 19 日		
あっせん員	関根 (公)	辻 (労)	松下 (使)
係属日数	6 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 8 月 8 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X労働組合
(神戸市兵庫区 組合員数：700 人)

2 関係当事者

組 合 X労働組合 A 支部
(尼崎市 組合員数：3 人)
使用者 Y株式会社 (廃棄物処理業)
(尼崎市 従業員数：65 人)

3 調 整 事 項 団体交渉の促進

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 夏季一時金交渉について、会社が実質的な交渉を行わず途中で打ち切り、一方的に一時金を支給したことは不当労働行為に当たる。	組合は団体交渉で会社側出席者の 1 人である社会保険労務士の発言を拒否し、円滑な交渉を妨害している。
2 夏季一時金に関する団体交渉を誠意を持って行うこと。	

5 申請までの経過

平成 24 年 5 月 29 日、組合は、夏季一時金は基本給の 2.5 ヶ月分等と要求し、同年 6 月 1 日、使用者は、回答は同月 20 日までにするとし、組合は、同月 11 日に、同月 13 日から、同月 14 日には、同月 19 日からの団体交渉実施を求めた。

同月 20 日、使用者は、支給額は基本給の 0.5 ヶ月分で人事考課による加減有り、団体交渉を希望する場合は同月 5 日を予定等と通知し、組合は、団体交渉の日程を早めること等を申し入れたが、同年 7 月 5 日の団体交渉で、使用者側の社会保険労務士が発言しようとしたことに対し、組合は、発言を控えるように求めたが、応じず、同月 10 日の団体交渉でも、夏季一時金に関する実質的な交渉は行われなかった。

同月 13 日、使用者より夏季一時金が支給され、同月 17 日、組合は、振込のあった金員は夏季一時金の一部として受領すると通知したが、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 19 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 8 月 3 日、あっせん員が指名された。

同月8日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①社会保険労務士は団体交渉で直接交渉できないにもかかわらず、経営状況に関する組合の説明要求に対して会社側の社会保険労務士が詳しい資料の提供は必要ないと言うなどするため、団体交渉が円滑に進まず会社から交渉を打ち切った、団体交渉が実施されないまま平成24年夏季一時金を支給したことは不当労働行為である、②会社は平成24年夏季一時金支給額について人事考課により加減すると回答をしているところ、会社の人事考課は差別があるので廃止を主張したいが、この交渉に入れていない、③平成24年5月29日の団体交渉申入れに対して夏季一時金の有額回答は同年6月20日で、それまでに3回も団体交渉の早期実施を求めても同年7月5日の実施まで引き延ばされ、また組合の意見を吸い上げることもなかった、等と主張した。

一方、使用者側は、①交渉が進まない原因は、社会保険労務士が発言しようとするとう組合がこれを拒否し続けていることにある、団体交渉において、組合の主張の法的根拠等を質問すると、組合は自分で調べろと言ひ、持ち帰って調べると時間的な損失となるため、会社の従業員ではない社会保険労務士を顧問として団体交渉に出席させたが、社会保険労務士は会社の代理人ではなく会社がまとめた意見を伝えたり補足説明をするだけなのに、組合は発言してはいけないと言ひ、議事が進められない、兵庫県社会保険労務士会常任理事からも、社会保険労務士が発言することには問題ないと聞いている、②会社は夏季一時金を出せるか否かの厳しい状況にあるので同年6月20日までに会社の方針を決定し回答すると伝えていのに、組合はその前に申入れの2日後の交渉を求めるという無理な要求をしてくる、方針を決める前に交渉を申し込まれても会社としての回答はできず、交渉の引き延ばしをしているわけではない、③組合は上部団体の特定の役員がほとんど発言し、恫喝したり、発言を遮ったりするので、発言は最後まで聴くなど、円滑に団体交渉を進めてもらいたい、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、平成18年3月1日付けの厚生労働省通知では、団体交渉において一方の代理人になることは社会保険労務士の業務として行えないとしており、また、兵庫県社会保険労務士会の見解でも、社会保険労務士はオブザーバー又はアドバイザーとして団体交渉に出席できるが直接組合と交渉できる立場にはないとしていることから、このことを前提に、労使双方に対し節度ある対応に努めるよう求めることが必要であると判断し、使用者に個別折衝を行ったが、使用者は、固くこれを拒否した。

このことを踏まえ、あっせん員は、協議の結果、両者の主張の隔たりが大きく、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件あっせんを打ち切った。

平成 24 年(調)第 15 号(2023 号)

申請年月日	平成 24 年 7 月 19 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 7 月 26 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X労働組合 A支部
(尼崎市 組合員数 : 32 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 Y株式会社 (道路貨物運送業)
(神戸市中央区 従業員数 : 79 人)

3 調 整 事 項

団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 組合員に対する理由のない下車勤務命令を撤回し、乗務指示を求める。	組合員の下車勤務命令に係る団体交渉の申入れをこれまでに組合から受けたという認識はないが、会社から話し合いたいと言っており、あっせんによらなくても交渉する意思はある。
2 1による賃金差額の支払を求める。	

5 申請までの経過

平成 23 年 2 月 18 日、組合員 B が、勤務時間に運転中前方車両に衝突させ会社の車両等に損害を与える事故を起こし、同年 4 月 11 日、使用者は、その事故の損害額のうち、B に〇〇〇円を求償する旨を通知し、同年 5 月 11 日、組合は、この求償に抗議した。

同年 8 月 4 日、組合は、平成 23 年度夏季一時金交渉妥結後の新たな有額回答の提案問題の解決等を申請事項とする、あっせん申請を行った (平成 23 年 (調) 第 21 号)。

同月 22 日、使用者は、全従業員に対し、「安全推進に関する誓約書」の提出を要求した。

同年 9 月 7 日、使用者は、B を含む誓約書未提出者に、速やかな提出を要求した。

同月 12 日、使用者は、B に、下車勤務を命令した。

同月 15 日、組合員 C が、勤務時間に運転中車両後部をフェンスに衝突させる事故を起こし、同月 21 日、使用者は、C に下車勤務を命じた。

同月 28 日、平成 23 年 (調) 第 21 号事件のあっせんが実施され、組合が安全推進施策の具体的内容に協力を約束した場合には、使用者は、当該施策に係る加算金を支給する等のあっせん案を労使双方が受諾し、解決した。

同年10月27日、使用者は、Cに係る事故の損害額のうち、同組合員に×××円を求償する旨を通知した。

B及びCは、①下車勤務をなすべき労働契約上の義務なきことの仮の確認、②平成24年1月より毎月、B及びCに対する金員の仮の支払、を求めて仮処分申立てを行ったが、同年3月30日、神戸地方裁判所の決定があり、①両組合員が被ったと認められる不利益に対して、生活収支の赤字金額を本案訴訟提起から完結まで保全する必要がある、②下車勤務をなすべき労働契約上の義務がないことを確認する実効性は不明であることから保全の必要性は認められない、等を理由として、使用者は、同年4月より毎月、Bに対し△△△円を、Cに対し□□□円を仮に支払えと命じた。

同月4日、組合は、①仮処分決定に従うのかの確認、②申立ての趣旨どおりの賃金差額の問題を主とした団体交渉の実施、を求める等とした通告書を提出した。

同月17日、使用者は、代理人弁護士名で、①保全異議申立てを行う予定である、②裁判手続を通じて解決が図られるべきで、現時点では団体交渉事項としてなじまないものと思料する等とした回答書を提出した。

組合は、使用者の代理人弁護士に対して、同月19日、再度団体交渉諾否の書面回答を要求する通告書を、同年7月5日、再度団体交渉諾否の書面回答を求める督促状を提出した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月19日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年7月24日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月26日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 24 年(調)第 16 号(2024 号)

申請年月日	平成 24 年 7 月 31 日		
あっせん員	小原 (公)	辻 (労)	草薙 (使)
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 8 月 10 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X労働組合 A 支部
(大阪府大阪市西区 組合員数 : 1,800 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 Y (建設業)
(揖保郡太子町 従業員数 : 4 人)

3 調 整 事 項 団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 平成 24 年 6 月 5 日付け団体交渉申入書等に記載の要求事項について団体交渉に応じ、回答すること。	1 平成 24 年 6 月 13 日をもって営業を停止し、廃業した。
2 同年 6 月 13 日付け解雇通知以降、組合員を職場から排除した不当労働行為に対し謝罪し、実損等を回復すること。	2 廃業及び組合員の解雇は有効であり、不当労働行為も認められない。未払賃金は支払っており、解雇予告手当の受取は拒否されたので供託する。

5 申請までの経過

平成 23 年 12 月、従業員の B が組合に加入した。

平成 24 年 6 月 5 日、組合は、使用者に対し、労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び従業員の賃金体系の改善、未払賃金の支払等を要求事項とする分会要求書を提出した。

同月 13 日、使用者は、B に対し、同日付けで会社を閉鎖するので翌日から出勤しなくてよい、後は弁護士を通じて連絡すると口頭で通知した。同月 14 日、話し合いを求めて入社した B に対し、使用者は営業継続は行わないこと等を改めて申し入れた。同月 15 日、使用者の代理人弁護士名の解雇通知書が B の自宅及び組合事務所に送付された。使用者の主張によると、使用者は同日、他の従業員にも解雇通知書を送付した。

同月 18 日以降、組合の主張によると、組合は他の従業員が通常通り出勤し業務に従事していることを確認したが、使用者の主張によると、元従業員 C が同年 7 月 20 日まで個人事業者として会社の車両を借り

て業務を行っていた。

同年6月28日、組合は使用者に対し、会社閉鎖は組合の結成及び要求を否定し、組合員を職場から追いやる不当解雇であること、早急な団体交渉を再度要求すること等を内容とする通知書を送付した。同月30日、使用者の主張によると、使用者はBに対し未払分の給料等を支払い、Bは廃業までの給料は受け取ったが、解雇予告手当については受取を拒否した。

同年7月4日、使用者は、同年6月5日の団体交渉申入れ以前より廃業を考えていたこと、今後事業を再開する予定はないので廃業及び組合員の解雇は有効であり、不当労働行為も認められないこと等を内容とする回答書を送付した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年7月31日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年8月8日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答があった。

同月10日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんに継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 24 年(調)第 17 号(2025 号)

申請年月日	平成 24 年 8 月 2 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 9 月 11 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 Xユニオン
(神戸市中央区 組合員数：280 人)

2 関係当事者

組 合 XユニオンC分会
(神戸市中央区 組合員数：2 人)
使用者 Y株式会社(道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業))
(神戸市北区 従業員数：145 人)

3 調 整 事 項

誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 組合の要求に対して誠実に文書で回答すること。	1 団体交渉の前の文書回答は必要ない。
2 団体交渉は、夕方の時刻に限定せず早期開催に努めること。	2 昼間の開催はできない。
3 Z労働組合と公平な取扱いとなるよう誠実に交渉し、労働協約を締結すること。	3 Z労働組合以上の回答は出せず、文書化するつもりもない。

5 申請までの経過

平成 24 年 5 月 17 日付けで組合からあっせん申請があり、同年 7 月 19 日に実施されたあっせんにおいて、①同月中を目途に同年 4 月 12 日付け「要求書」に記載された交渉事項について、誠意をもって団体交渉を実施すること、②この実施に先立ち、使用者は、当該交渉事項に関する文書回答をすること等とするあっせん案を労使双方が受諾し、解決した〔平成 24 年(調)第 8 号〕。

同年 7 月 20 日、使用者が、ファックスで、同月中の団体交渉開催日時を打診し、同月 24 日、組合は、同月 31 日の団体交渉開催を希望するとともに、事前の文書回答を要求した。

同月 27 日、使用者は、同年 4 月 12 日付け要求書の各項目について「次回団体交渉で説明する」又は「すでに事務折衝で説明済みだが、改めて次回団体交渉で説明する」といった文言を記載した回答書を提出し、同年 7 月 31 日、団体交渉が実施されたが、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年 8 月 2 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 8 月 15 日、事務局調査を実施し、同年 9 月 10 日、使用者から、あっせんを行うことに同意しない旨の回答が口頭であった。

同月 11 日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 24 年(調)第 18 号(2026 号)

申請年月日	平成 24 年 8 月 7 日		
あっせん員	小原 (公)	辻 (労)	草薙 (使)
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 8 月 15 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X労働組合 A 支部
(神戸市兵庫区 組合員数 : 570 人)

2 関係当事者

組 合 X労働組合 A 支部 B 分会
(神戸市兵庫区 組合員数 : 4 人)

使用者 有限会社 Y (情報サービス業)
(神戸市中央区 従業員数 : 2 人)

3 調 整 事 項

誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
組合員の就労及び未払金支払に関する団体交渉に誠実に応じること。	組合員は業務委託契約を締結して仕事を依頼していた者で従業員ではなく、未払金もない。団体交渉には応じられない。

5 申請までの経過

平成 23 年 5 月 9 日、組合は、C ら 4 人の同年 4 月分賃金を即刻支払うこと、その上で、今後の賃金、労働条件等について誠実に交渉に応じること等を求める要求書、組合結成通知書及び団体交渉開催の申入書を提出した。

同年 5 月 10 日、組合は、誠実な団体交渉の実施を申請事項とするあっせん申請を行い、事務局調査において、使用者は、あっせんを行うことに同意しない旨を回答し、同月 17 日、あっせん員協議の結果、打切りとなった〔平成 23 年(調)第 12 号〕。

平成 23 年秋頃、組合は、未払賃金を請求する訴訟を提起した。以降、組合から社長に、連絡が取れない状態が続いた。

平成 24 年 3 月、使用者は、賃借していた事務所を明け渡した。

同年 7 月 24 日、組合は、組合員 4 人の就労及び未払金を議題とした団体交渉を同年 8 月 3 日 13 時より実施すること等を求める団体交渉申入書を提出した。

同月 1 日、使用者は、「団体交渉申し入れのお断り」という文書を提出し、団体交渉の申し入れを断る、その理由として、①組合員 4 人とは業務委託契約であって雇用契約を結んだ労働者ではない、②未払債務は存在しない、③上記 2 点について神戸地方裁判所で係争中であり、法的判断を待つべきである、と回答した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月7日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年8月10日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月15日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 24 年(調)第 19 号(2027 号)

申請年月日	平成 24 年 8 月 10 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 8 月 29 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 Xユニオン
(西宮市 組合員数 : 20 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ
使用者 Y株式会社(道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業))
(西宮市 従業員数 : 540 人)

3 調 整 事 項 側乗指導業務問題の解決

4 労使の主張

組 合	使 用 者
Xユニオン所属の側乗指導員にも、平等に側乗指導業務に就かせること。	組合からの交渉申入れ等には応じており、平等に取り扱いたいと考えている。

5 申請までの経過

平成 21 年 5 月 19 日、Xユニオンが設立され、同年 6 月 1 日、組合は、労働組合結成通知書及び要求書を提出し、①組合掲示板の貸与、②組合費のチェックオフ等を求め、同月 15 日、団体交渉が実施された。

同年 7 月 9 日、組合は、社内掲示板の設置等を申請事項とするあっせん申請を行ったが、同月 27 日、使用者から、あっせんを行うことに同意しない旨の回答があり、あっせん員協議の結果、打切りとなった〔平成 21 年(調)第 12 号〕。

同年 10 月 8 日、組合から、①組合掲示板の貸与に応じよ、②被申立人が違法にチェックオフをしている Z 労働組合への組合費等を返金せよ、等を内容とする、不当労働行為救済申立てがあり、平成 22 年 1 月 15 日、兵庫県労働委員会が行った、被申立人は申立人に対し、①組合掲示板の貸与に応じること、②供託している組合費等を支払うこと、等を内容とする和解勧告を労使双方が受諾し、和解認定が行われ、終結した〔平成 21 年(不)第 12 号〕。

同年 12 月 8 日、組合から、組合の指導員にも公平かつ平等に側乗指導に就かせること等を内容とする要求書の提出があり、平成 23 年 1 月 28 日、使用者から、会社業務を逸脱しないことを確認の上、側乗指導に就かせる等を内容とする回答書が提出されたが、同年秋頃、使用者と Z 労働組合との話合いで Z 労働組合は、組合員の引き抜き活動をしている Xユニオンの側乗指導の要求に反対すると発言した。同年 12 月 15 日、組合から、側乗指導員問題の早期解決等を内容とする要求書

の提出があり、同月 26 日、使用者から、側乗指導員の選定については、会社業務を逸脱しないことを確認し、指導員としての適性等を考慮しながら進めるものとする等を内容とする回答書が提出された。

平成 24 年 5 月 11 日、組合から団体交渉申入書が提出され、同月 23 日及び同年 7 月 31 日、団体交渉が実施されたが、同年 8 月、使用者と Z 労働組合との話合いで、Z 労働組合は、Xユニオンの側乗指導の要求に対し固く反対を表明した。組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年 8 月 10 日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成 24 年 8 月 17 日、事務局調査を実施し、同月 24 日、使用者から、あっせんを行うことに同意しないという旨の回答が口頭及び同日付けの文書でなされた。

同月 29 日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 24 年(調)第 20 号(2028 号)

申請年月日	平成 24 年 10 月 1 日		
あっせん員	小原 (公)	辻 (労)	草薙 (使)
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 24 年 10 月 23 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 X 労働組合 A 支部 B 分会
(小野市 組合員数：11 人)

2 関係当事者

組 合 X 労働組合 A 支部 B 分会 C 班
(神戸市中央区 組合員数：6 人)
使用者 株式会社 Y (道路貨物運送業)
(神戸市中央区 従業員数：11 人)

3 調 整 事 項 組合員の解雇問題に係る団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
D の平成 24 年 8 月 31 日付け解雇を撤回し、継続雇用すること。	D は、定年後の雇用期間を 1 年間(平成 23 年 8 月 3 日から平成 24 年 8 月 2 日まで)とする再雇用契約書の捺印を拒絶し、仮処分申立事件において内容虚偽の証拠の作成に協力するなどしたため、解雇することとした。

5 申請までの経過

平成 7 年頃、X 労働組合 E 支部 (以下「支部」という。) が主体となって、株式会社 Y を設立した。

平成 22 年 6 月、会社の役員であった F、G 及び H が、事務職及び賃金の削減等の経営合理化案を定例の株主総会に提案しようとしたところ、同月 29 日、支部の I 執行委員長が、定例の株主総会を開催する前に、臨時の株主総会を開催して、F ら役員 3 人を解任し、J、K 等を新役員として選任した。

同年 8 月、F と G は、神戸地方裁判所に取締役等職務執行停止等の仮処分命令を申し立てたが、平成 23 年 12 月、却下決定され、平成 24 年 6 月 15 日、大阪高等裁判所への即時抗告も棄却となった。

平成 23 年 7 月 28 日、使用者は、D に通知書を提出し、定年後の雇用期間を同年 8 月 3 日から平成 24 年 8 月 2 日までとする再雇用契約書が未提出である、継続雇用を希望するのであれば、この契約書に捺印して平成 23 年 8 月 1 日までに提出することを求めた。

同月 3 日、使用者は、D に対して、再雇用契約書の提出はないが就労希望と判断する、以後 1 週間以内に会社に申し出なければ了承され

たものと決定すると書面で通知した。

平成24年6月22日、使用者は従業員に対して、上記の即時抗告棄却を受けて、裁判所は、現役員を役員であると再度認めた、企業の信用・信頼を回復することは急務であり、今後会社の信用を著しく傷つけるような行為・言動があった場合、就業規則に基づき厳重に処分を行う等と通知した。

同年8月1日、使用者は、Dに対して、①上記仮処分手続において、対立当事者のために内容虚偽の証拠作成に協力したこと、②再雇用契約書への調印を拒絶したこと等を理由として、就業規則に基づき同月31日付けで解雇するとした解雇通知書を提出した。

同月10日、支部のY分会（以下「支部分会」という。）のL仮分会長名で、Dの解雇通告撤回の申入書を会社へ提出し、K、M及びNは定年後も自動雇用継続となっており、1年間とする雇用契約書は結ばれていない等と指摘した。同月13日、Dは、会社に対して解雇通知に同意できないと通知した。

同月27日、支部分会のDは、同分会に対して、解雇通知に対して団体交渉の申入れをしない理由を明らかにすること等について書面回答を求めた。

同月29日、支部分会の3人の組合員（D、O及びP）の連名で、会社に対して、Dの解雇撤回を求める申入書を提出した。

同年9月4日、Dは、兵庫労働局に、解雇を取り消し、雇用を求めるあっせん申請をしたが、同月18日、会社は手続に参加する意思がない旨を表明したこと等を理由として、あっせんは打切りとなり、従業員であるF、G、H及びD等支部分会を脱退した3人の計6人が、X労働組合A支部B分会（以下「B分会」という。）に加入し、C班を設立した。

B分会は、このままでは、自主的な解決は困難であると判断し、平成24年10月1日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年10月1日、B分会は、同月9日の団体交渉実施を求める団体交渉申入書を提出した。

同月2日及び同月5日、事務局調査を実施し、同月19日、使用者から、あっせんを行うことに同意しない旨の回答が口頭であった。

同月23日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 24 年(調)第 21 号(2029 号)

申請年月日	平成 24 年 11 月 6 日		
あっせん員	大内 (公)	辻 (労)	佐野 (使)
係属日数	30 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 24 年 12 月 27 日	終 結 区 分	打切り

1 申請者

組 合 X労働組合
(神戸市兵庫区 組合員数：700 人)

2 関係当事者

組 合 X労働組合 A支部
(神戸市中央区 組合員数：28 人)
使用者 株式会社 Y (その他の教育, 学習支援業)
(神戸市中央区 従業員数：60 人)

3 調整事項 誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 人事異動については、公平・公正な基準を示し、事前協議をすること。	1 事前協議の約束はしていない。会社独自で判断する。
2 団体交渉には社長又は専務が出席し、今後の経営方針を示すこととし、行政書士は出席させないこと。	2 交渉の最終段階ではないので、役員の出席は必要ない。使用者側から準委任を受ければ、誰でも出席し交渉できる。
3 団体交渉は会社施設内で開催することとし、時間に制限を加えないこと。	3 企業秘密の流出の恐れがあり、施設外で開催する。1 時間半を目安とする。
4 就業規則を手交すること。	4 周知徹底はしており、手交の義務はない。

5 申請までの経過

平成 24 年 7 月 1 日、使用者は 20 人程度の希望退職者の募集を実施した。同月 8 日、組合は、組合結成通知書及び要求書を提出し、団体交渉の実施、希望退職募集の撤回、一方的な配置転換を改めること等を求めた。その後、22 人が希望退職に応じ、同月 25 日までに退職した。

団体交渉は、同年 7 月 25 日、同年 8 月 21 日及び同年 9 月 27 日と実施された。

同年 10 月 11 日、組合は同月 24 日に団体交渉を実施するよう申し入れたが、同月 11 日、使用者は同月 16 日からの人事異動を発表したため、同月 13 日、組合は人事異動に関する団体交渉申入書も提出した。

同月 15 日、使用者は、人事に関する事項について事前協議する約束はしていない、同月 16 日からの人事異動は延期することを従業員に発表した、同年 11 月 6 日の団体交渉に応じる等とした回答書を提出し、

同年10月29日に人事異動の一部が実施された。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年11月6日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成24年11月28日、あっせん員が指名された。

同年12月27日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①現在の会社の危機的状況や再建策について園長は具体的な説明ができず、同じ説明を繰り返しており、具体的回答を示すことができる社長や専務の団体交渉への出席を求めているが、使用者は交渉が最終段階でないと出席できないと言っている、②使用者の交渉員として出席している外部の行政書士が、園長に先立って口をはさんで交渉を主導し、人事異動等も使用者の専権事項だと言って交渉の中身に入れない、③使用者は、具体的な説明もなく企業秘密流出の恐れがあると言って、団体交渉の開催場所を会社施設外とし、また、開催時間についても1時間半に制限し、時間が来ると打ち切ってしまう、等と主張した。

一方、使用者側は、①園長は、賃金など一定の事項を除いては、団体交渉において包括的に妥結権を有しており、具体的要求や議題を明確にした上であれば、議題によっては社長又は専務の出席もやぶさかではない、②団体交渉において、組合からは、経営権に属する事項についての質問が多く、経営権や人材配置に口をはさむ、行政書士はオブザーバーあるいは補佐人の立場で、組合の一方的な発言に対して交渉の本題に引き戻すよう発言している、③組合との信頼関係もできていない状況では、秘密漏洩の可能性のある会社施設内での団体交渉開催はできない、開催時間は1時間半程度と枠をつけているが、平成24年12月17日までの5回の団体交渉はすべて2時間であった、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取の結果を踏まえ、また、組合との個別折衝の中で、社長や専務が平成24年5月にこのままでは半年後に倒産すると発言し、会社が一方的に希望退職の募集や配置転換を行ったことから、従業員が今後の経営について不安を抱き、組合を結成し、団体交渉を実施してきたと主張があったことに鑑み、社長又は専務が団体交渉に出席し、将来の雇用について説明することが必要であると判断し、労使双方に個別折衝を行ったところ、使用者は、固くこれを拒否した。

このことを踏まえ、あっせん員は協議の結果、組合に使用者の意向を伝えた上で、両側の主張の隔たりは大きく、これ以上あっせんに継続することは困難であると判断し、本件あっせんに打ち切った。

第3部 審査関係

第1	不当労働行為事件の審査	69
1	概 況	69
2	不当労働行為事件取扱一覧表	76
3	審査の期間の目標及び審査の実施状況.....	78
第2	労働組合の資格審査	80
1	概 況	80
2	労働組合資格審査取扱一覧表	81

第1 不当労働行為事件の審査

1 概況

(1) 取扱状況

平成24年に取り扱った不当労働行為事件は、18件であった。そのうち、前年からの繰越件数は8件で、前年より4件少なく、新規申立件数（確定判決に基づく審査再開件数1件を含む。以下同じ。）は10件で、前年より1件多くなっている。終結事件は7件で、前年より6件少なくなっている。

また、翌年への繰越件数は11件で、前年より3件多くなっている（第1表参照）。

(2) 新規申立事件

平成24年の新規申立件数10件の内容は、次のとおりである。

ア 申立事項別では、2号事件が5件、1・3号事件が3件、1号事件及び1・2号事件が各1件となっている（第2表参照）。

イ 申立人別では、10件全てが労働組合による申立てとなっている。

ウ 地区別では、阪神北地区が4件、神戸地区及び東播磨地区が各2件、阪神南地区及び北播磨地区が各1件となっている（第6表参照）。

エ 業種別では、「製造業」、「卸売、小売」、「公務」及び「その他」が各2件、「旅客運送」及び「貨物運送」が各1件となっている（第7表参照）。

オ 企業規模別では、1,000人以上が4件、49人以下及び300～499人が各2件、100～199人及び500～999人が各1件となっている（第8表参照）。

(3) 終結状況

平成24年に終結した7件の内訳は、次のとおりである。

ア 終結件数7件のうち、繰越件数分が3件、新規申立件数分が4件となっている（第9表参照）。

終結した7件の内容は、命令・決定が2件、和解・取下げが5件となっている（第9表参照）。

終結件数の取扱件数18件に対する終結率は、39パーセントとなっている

イ 終結事件の係属日数は、命令・決定の最長が807日、最短が497日、和解・取下げの最長が307日、最短が126日、総平均357日となっている（第10表参照）。

(4) 再審査事件

平成24年中に交付された命令・決定のうち1件について、中央労働委員会に再審査の申立てがなされた。

前年から繰り越された1件が終結したので、翌年への繰越件数は1件となった（第13表参照）。

(5) 行政訴訟事件

前年から繰り越された3件のうち、平成22年（行ウ）第50号不当労働行為救済命令取消請求事件については、平成24年2月22日、全部認容（決定の取消し）判決が下された。これに対して、当委員会及び被告補助参加人が控訴しなかった

ため、判決は確定した。

平成 24 年中に交付された命令・決定のうち、平成 21 年（不）第 14 号事件命令に対して、申立人から訴えが提起された。

したがって、合計 3 件が平成 25 年に繰り越された（第 14 表参照）。

第 1 表 取 扱 件 数

区 分	取扱件数	終結件数	翌年への繰越件数
繰 越 件 数	8 (1)	3 (1)	5
新 規 申 立 件 数	10 (1)	4 (1)	6
計	18 (2)	7 (2)	11

(注) () 内は、確定判決に基づく審査再開事件の件数で、内数である。

第 2 表 申 立 事 項 別 件 数

申 立 事 項	繰越件数	新規申立件数	計
1号（正当な組合活動による不利益取扱い）	—	1	1
2号（団体交渉の拒否）	2	5	7
3号（支配介入）	—	—	—
4号（報復的な不利益取扱い）	—	—	—
1号と2号の複合したもの	—	1	1
1号と3号の複合したもの	1	3	4
2号と3号の複合したもの	1	—	1
1号と2号と3号の複合したもの	4	—	4
計	8	10	18

(注) 1 審査継続中に申立事項の追加等があるため、件数は、原則として、終結時を基準とした。

2 申立事項欄の1号ないし4号は、労働組合法第7条各号に定める不当労働行為の分類である。

第3表

申立理由別件数

7条号別	申立理由	繰越件数	新規申立件数	計	
1号	正当な組合活動による不利益取扱い	解雇	2	3	5
		賃金等の差別	2	1	3
		仕事上の差別	1	—	1
		配転	—	—	—
		その他	1	1	2
		小計	6	5	11
2号	団体交渉の拒否	7	6	13	
3号	支配介入	組合誹謗	—	—	—
		別組合の育成	—	—	—
		協定不履行	—	—	—
		組合弱体化工作	6	3	9
		脱退強要	1	—	1
		就労拒否	—	—	—
		小計	7	3	10
4号	不当労働行為救済申立て等をしたことによる不利益取扱い	—	—	—	
計		20	14	34	

(注) 1 審査継続中に申立事項の追加等があるため、件数は、原則として、終結時を基準とした。

2 1事件につき複数の申立理由がある場合があり、件数の計は、第1表の申立件数の計とは一致しない。

第4表

請求する救済内容別件数

請求する救済内容	繰越件数	新規申立件数	計
原職復帰・バックペイ	4	1	5
配置転換の撤回	—	—	—
不利益取扱いの撤回	2	2	4
事業所の再開	—	—	—
他組合との差別禁止	—	1	1
団体交渉の応諾	7	6	13
支配介入の禁止	2	3	5
謝罪文の掲示・手交	7	5	12

(注) 1 審査継続中に請求する救済内容の追加等があるため、件数は、原則として、
終結時を基準とした。

2 1事件につき複数の申立理由がある場合があり、件数の計は、原則として、
申立件数の計とは一致しない。

第5表

月別件数

月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
繰越件数	—	—	—	—	—	—	1	1	2	1	3	—	8
新規申立件数	1	2	2	1	1	—	1	—	—	1	1	—	10

第6表

地区別件数

地区	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	計
繰越件数	2	3	1	—	—	2	—	—	—	—	8
新規申立件数	2	1	4	2	1	—	—	—	—	—	10

第7表

業 種 別 件 数

業 種	製造	運輸、郵便			卸売、 小売	教育、 学習 支援	医療、 福祉	サービス	公務	その他	計
		旅客 運送	貨物 運送	郵便							
繰越件数	2	—	3	—	—	1	—	1	—	1	8
新規申立件数	2	1	1	—	2	—	—	—	2	2	10
計	4	1	4	—	2	1	—	1	2	3	18

第8表

企 業 規 模 別 件 数

企業規模	49人 以下	50～ 99人	100～ 199人	200～ 299人	300～ 499人	500～ 999人	1,000人 以上	計
繰越件数	4	1	—	1	—	—	2	8
新規申立件数	2	—	1	—	2	1	4	10
計	6	1	1	1	2	1	6	18

(注) 審査継続中に企業規模の変動がある場合があり、件数は、原則として、最終時を基準とした。

第9表

終 結 区 分 別 件 数

終結区分	命令・決定					和解・取下げ				計
	全部 救済	一部 救済	棄却	却下	小計	関与 和解	自主 和解	取下げ	小計	
繰越件数	—	1	1	—	2	—	—	1	1	3
新規申立件数	—	—	—	—	—	3	—	1	4	4
計	—	1	1	—	2	3	—	2	5	7

第10表

終 結 事 件 係 属 日 数

終結区分	最 長	最 短	平 均
命令・決定	807 日	497 日	652 日
和解・取下げ	307	126	240
総 平 均	—	—	357

第11表 終結事件の調査回数、審問回数、尋問証人数、和解回数及び係属日数

事件番号	業種名	終結区分	調査回数	審問回数	尋問証人数	和解回数	係属日数
平21 (不)14	道路貨物運送業	命令 (一部救済)	回 10	回 7	人 9 (18)	回 -	日 807
平23 (不)5	教育、学習支援業	命令 (棄却)	7	3	4 (8)	2	497
9	ゴム製品製造業(一次)	取下げ	3	-	0 (0)	-	245
平24 (不)2	地方公務	取下げ (関与和解)	5	-	0 (0)	3	307
3	医療業	取下げ (関与和解)	6	-	0 (0)	3	302
5	ゴム製品製造業(二次)	取下げ	1	-	0 (0)	-	126
6	道路貨物運送業	取下げ (関与和解)	6	-	0 (0)	-	218

(注)「尋問証人数」欄の()内は、延べ人数である。

第12表 翌年への繰越事件の調査回数、審問回数、尋問証人数、和解回数及び係属日数

事件番号	業種名	係属日数	調査回数	審問回数	尋問証人数	和解回数
平21 (不)10	卸売業、小売業	日 1,194	回 21	回 7	人 4 (11)	回 -
13	卸売業、小売業	1,169	21	7	4 (11)	-
平23 (不)6	不動産業	519	9	4	8 (15)	2
7	電気機械器具製造業	477	8	3	2 (4)	-
8	情報通信業	419	12	-	0 (0)	-
平24 (不)1	卸売業、小売業	355	9	-	0 (0)	-
4	情報通信業	288	9	-	0 (0)	-

事件番号	業 種 名	係属日数	調査回数	審問回数	尋問証人数	和解回数
7	不動産業ほか	225	3	—	0 (0)	1
8	卸売業、小売業	172	5	—	0 (0)	—
9	道路旅客運送業	83	3	—	0 (0)	—
10	電子部品・デバイス・電子回路製造業	42	1	—	0 (0)	—

(注) 係属日数は、平成24年末までの数値である。

第13表 再 審 査 事 件 一 覧

事 件 番 号 (業 種 名)	申 立 人 申立年月日	不服の 要 点	審査経過
中労委平23(不再)第33号 (鉄道業)	労働組合 23.5.2	初審命令の 取消し	24.5.10棄却
中労委平24(不再)第66号 (教育、学習支援業)	労働組合 24.12.5	初審命令の 取消し	係属中 (24.12.31現在)

第14表 行 政 訴 訟 事 件 一 覧

事 件 番 号 (業 種 名)	提 起 人 提起年月日	請求の趣旨	訴訟経過
神戸地裁 平成22年(行ウ)第40号 不当労働行為救済申立棄却命令 取消請求事件 (道路貨物運送業)	労働組合 22.6.29	県労委命令の 取消し	係属中 (24.12.31現在)
神戸地裁 平成22年(行ウ)第50号 不当労働行為却下決定取消請求 事件 (ゴム製品製造業)	労働組合 22.9.2	県労委決定の 取消し	24.2.22 全部認容 (決定の取消し)

事件番号 (業種名)	提起人 提起年月日	請求の趣旨	訴訟経過
神戸地裁 平成23年(行ウ)第93号 不当労働行為救済却下命令取消 請求事件 (輸送用機器製造業)	労働組合 23.12.14	県労委命令の 取消し	係属中 (24.12.31現在)
神戸地裁 平成24年(行ウ)第54号 不当労働行為救済申立棄却決定 取消請求事件 (道路貨物運送業)	労働組合 24.6.29	県労委命令の 取消し	係属中 (24.12.31現在)

2 不当労働行為事件取扱一覧表

事件 番号	業 種 名	第7条 該当号	申 立 て			終 結		事件地
			申立人	年月日	主な原因	年月日	区分	
平21 (不)10	卸売業、小売業	2	組合	21.9.25	団交拒否			姫路市
13	卸売業、小売業	1・3	組合	21.10.20	不利益取扱 支配介入			姫路市
14	道路貨物運送業	1・2・3	組合 個人	21.11.17	不利益取扱 団交拒否 支配介入	24.2.1	命令 (一部救済)	神戸市
平23 (不)5	教育、学習支援業	2・3	組合	23.7.14	団交拒否 支配介入	24.11.21	命令 (棄却)	西宮市
6	不動産業	1・2・3	組合	23.8.1	不利益取扱 団交拒否 支配介入			尼崎市
7	電気機械器具製造 業	1・2・3	組合	23.9.12	不利益取扱 団交拒否 支配介入			西宮市
8	情報通信業	2	組合	23.11.9	団交拒否			宝塚市

事件 番号	業 種 名	第7条 該当号	申 立 て			終 結		事件地
			申立人	年月日	主な原因	年月日	区分	
9	ゴム製品製造業 (一次)	1・2・3	組合	23. 11. 24	不利益取扱 団交拒否 支配介入	24. 7. 25	取下げ	神戸市
平24 (不) 1	卸売業、小売業	1・2	組合	24. 1. 12	不利益取扱 団交拒否			加古川市
2	地方公務	2	組合	24. 2. 8	団交拒否	24. 12. 10	取下げ (関与和解)	明石市
3	医療業	2	組合	24. 2. 23	団交拒否	24. 12. 20	取下げ (関与和解)	三田市
4	情報通信業	1・3	組合	24. 3. 19	不利益取扱 支配介入			宝塚市
5	ゴム製品製造業 (二次)	2	組合	24. 3. 22	団交拒否	24. 7. 25	取下げ	神戸市
6	道路貨物運送業	1・3	組合	24. 4. 9	不利益取扱 支配介入	24. 11. 12	取下げ (関与和解)	神戸市
7	不動産業ほか	1	組合	24. 5. 21	不利益取扱			尼崎市
8	卸売業、小売業	2	組合	24. 7. 13	団交拒否			三木市
9	道路旅客運送業	1・3	組合	24. 10. 10	不利益取扱 支配介入			宝塚市
10	電子部品・デバイ ス・電子回路製造 業	2	組合	24. 11. 20	団交拒否			伊丹市
計		18 件						

3 審査の期間の目標及び審査の実施状況

労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 27 条の 18 及び審査の期間の目標及び審査の実施状況の公表に関する規則（平成 17 年兵庫県労働委員会規則第 4 号）第 4 条第 3 項の規定により、平成 25 年における審査の期間の目標及び平成 24 年における審査の実施状況を下記のとおり公表する。

記

(1) 平成 25 年における審査の期間の目標

当委員会は、平成 25 年における不当労働行為事件の審査の期間の目標を次のとおり定める。

ア 単純な団体交渉拒否事件 6 月

イ 標準的な事件 1 年 3 月

ウ 特に複雑な事件 事件ごとに作成する審査計画に定める期間

(注) 単純な団体交渉拒否事件とは、団体交渉拒否のみが争点となっているものをいい、特に複雑な事件とは、主張の内容等が複雑なものをいう。

(2) 平成 24 年における審査の実施状況

ア 取扱事件数

区 分	取扱件数	終結事件	翌年への繰越し
単純な団体交渉拒否事件	1 件	1 件	0 件
標準的な事件	13	5	8
特に複雑な事件	4	1	3
計	18	7	11

イ 審査期間の状況（平成 24 年中に終結した事件）

(7) 単純な団体交渉拒否事件

終結区分	係 属 日 数		
	最 長	最 短	平 均
命 令 ・ 決 定	— 日	— 日	— 日
和 解 ・ 取 下 げ	307	307	307
総 平 均	—	—	307 (約 10 月)

(イ) 標準的な事件

終結区分	係属日数		
	最長	最短	平均
命令・決定	497 日	497 日	497 日
和解・取下げ	302	126	223
総平均	—	—	278 (約9月)

(ウ) 特に複雑な事件

終結区分	係属日数		
	最長	最短	平均
命令・決定	807 日	807 日	807 日
和解・取下げ	—	—	—
総平均	—	—	807 (約2年3月)

ウ 個別事件の審査の実施状況（平成24年中に終結した事件）

事件番号	終結区分	係属日数	調査回数	審問回数	和解回数	尋問証人数	備考
平成21年 (不)第14号事件	命令 (一部救済)	807 日	10 回	7 回	0 回	9 人 (18)	複雑
平成23年 (不)第5号事件	命令 (棄却)	497	7	3	2	4 (8)	標準
平成23年 (不)第9号事件	取下げ	245	3	0	0	0 (0)	標準
平成24年 (不)第2号事件	取下げ (関与和解)	307	5	0	3	0 (0)	団交拒否
平成24年 (不)第3号事件	取下げ (関与和解)	302	6	0	3	0 (0)	標準
平成24年 (不)第5号事件	取下げ	126	1	0	0	0 (0)	標準
平成24年 (不)第6号事件	取下げ (関与和解)	218	6	0	0	0 (0)	標準

(注1) 「尋問証人数」欄の()内は、延べ人数である。

(注2) 「備考」欄の「団交拒否」は単純な団体交渉拒否事件を、「標準」は標準的な事件を示す。

第2 労働組合の資格審査

1 概 況

平成 24 年に取り扱った労働組合の資格審査は 22 件で、その内訳は、前年からの繰越件数が 8 件、新規取扱件数が 14 件であった。申請理由別では、不当労働行為が 10 件、委員推薦が 3 件、法人登記が 1 件となっている（第 1 表参照）。

このうち、本年中に 11 件（適合決定 6 件、打切り 5 件）が終結したので、翌年への繰越件数は 11 件となった（第 2 表参照）。

適合決定された 6 件（委員推薦 3 件、不当労働行為 2 件、法人登記 1 件）では、補正事項はなかった（第 3、第 4 表参照）。

第 1 表 申請理由別件数

区 分	委員推薦	不当労働行為	法人登記	総会決議	計
繰 越 件 数	—	8	—	—	8
新 規 取 扱 件 数	3	10	1	—	14
計	3	18	1	—	22

第 2 表 申請理由別、終結区分別件数

区 分	委員推薦	不当労働行為	法人登記	総会決議	計
取 扱 件 数	3	18	1	—	22
終 結 件 数	打 切 り	—	5	—	5
	取 下 げ	—	—	—	—
	適 合 決 定	3	2	1	6
	不 適 合 決 定	—	—	—	—
	計	3	7	1	11
翌年への繰越件数	—	11	—	—	11

第3表

申請理由別補正件数

区 分	委員推薦	不当労働行為	法人登記	総会決議	計
決 定 件 数	3	2	1	—	6
同上のうち補正件数	—	—	—	—	—

第4表

該当号別補正状況

区分	1号 〔名称〕	2号 〔所在地〕	3号 〔均等 取扱〕	4号 〔組合員 資格〕	5号 〔役員 選挙〕	6号 〔総会 開催〕	7号 〔会計 報告〕	8号 〔罷業 開始〕	9号 〔規約 改正〕	傘 下 組合の 規 約
件 数	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(注) 件数の合計は、補正件数の合計とは一致しない。

2 労働組合資格審査取扱一覧表

事 件 番 号	組合員数	係 属		終 結	
		年月日	事由	年月日	事由
平成 21 年 (資) 第 26 号事件	317	21. 9. 25	不		
平成 21 年 (資) 第 29 号事件	317	21. 10. 20	不		
平成 21 年 (資) 第 31 号事件	33	21. 11. 17	不	24. 1. 26	適合
平成 23 年 (資) 第 21 号事件	503	23. 7. 14	不	24. 11. 8	適合
平成 23 年 (資) 第 22 号事件	700	23. 8. 1	不		
平成 23 年 (資) 第 23 号事件	61	23. 9. 12	不		
平成 23 年 (資) 第 24 号事件	7	23. 11. 9	不		
平成 23 年 (資) 第 25 号事件	1, 008	23. 11. 24	不	24. 7. 25	打切り
平成 24 年 (資) 第 1 号事件	約 100	24. 1. 12	不		

事 件 番 号	組 合 員 数	係 属		終 結	
		年 月 日	事 由	年 月 日	事 由
平成 24 年 (資) 第 2 号事件	5	24. 2. 8	不	24. 12. 10	打切り
平成 24 年 (資) 第 3 号事件	187	24. 2. 23	不	24. 12. 20	打切り
平成 24 年 (資) 第 4 号事件	7	24. 3. 19	不		
平成 24 年 (資) 第 5 号事件	1, 008	24. 3. 22	不	24. 7. 25	打切り
平成 24 年 (資) 第 6 号事件	564	24. 4. 9	不	24. 11. 12	打切り
平成 24 年 (資) 第 7 号事件	400	24. 5. 21	不		
平成 24 年 (資) 第 8 号事件	547	24. 7. 2	委	24. 7. 19	適合
平成 24 年 (資) 第 9 号事件	130	24. 7. 10	法	24. 8. 2	適合
平成 24 年 (資) 第 10 号事件	241	24. 7. 12	委	24. 7. 19	適合
平成 24 年 (資) 第 11 号事件	101	24. 7. 12	委	24. 7. 19	適合
平成 24 年 (資) 第 12 号事件	192	24. 7. 13	不		
平成 24 年 (資) 第 13 号事件	約 560	24. 10. 10	不		
平成 24 年 (資) 第 14 号事件	約 150	24. 11. 20	不		
計	22 件				

(注) 「係属」の「事由」欄の「委」は「委員推薦」、「不」は「不当労働行為」、
「法」は「法人登記」を示す。