

平成25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	22
第3部	審査関係		
第1	不当労働行為事件の審査	87
1	概 況	87
2	不当労働行為事件取扱一覧表	95
3	審査の期間の目標及び審査の実施状況	97
第2	労働組合の資格審査	99
1	概 況	99
2	労働組合資格審査取扱一覧表	100

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 25 年の当委員会は、第 42 期委員及び第 43 期委員により運営され、総会を 25 回、公益委員会議を 25 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 227 件で、前年に比べ 39 件増加した。また、終結件数は 197 件で、32 件増加した。これを終結率で見ると、86.8%で、前年の 87.8%とほぼ同水準であり、翌年への繰越件数は 30 件となった。

平成 25 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	32 (-)	81 (1)	21 (11)	35 (11)	58 (-)	227 (23)
終結件数	25 (-)	78 (1)	11 (8)	25 (8)	58 (-)	197 (17)

(注) () 内は、前年から繰り越した件数で、内数である。

第 2 組 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 25 年は、第 42 期委員及び第 43 期委員により運営された。

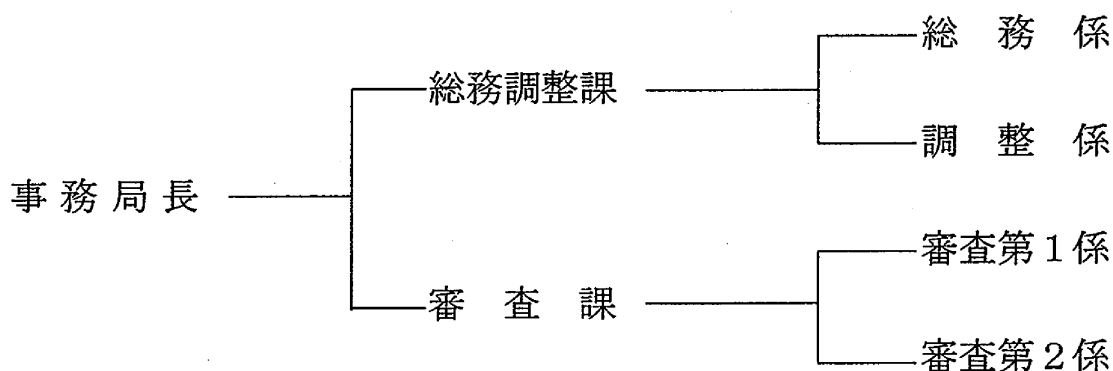
2 あっせん員候補者

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 25 年 12 月 31 日現在のあっせん員候補者は 31 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 25 年 12 月 31 日現在の事務局職員は、事務局長以下 15 人である。

組 織 図



第 3 会 議

1 総 会

総会は委員全員で構成する会議で、委員会の基本的事項の決定を行うとともに、委員・事務局から取扱事件の報告を受ける。当委員会では、原則として毎月第1及び第3木曜日を定例会日としている。

なお、平成25年は、第1423回から第1447回までの25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25年は、第1422回から第1446回までの25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25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43期 委 員

◎印 会長 ○印 会長代理
平成25年8月27日任命 50音順
(平成25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～43期
	神 田 榮 治	兵庫県立大学客員教授	平成 23. 8. 18 42～43期
	小 南 秀 夫	前(公財)兵庫県住宅再建共済基金業務執行理事	平成 25. 8. 27 43期
	関 根 由 紀	神戸大学大学院法学研究科教授	平成 23. 8. 18 42～43期
	◎滝 澤 功 治	弁護士	平成 9. 7. 2 35期～43期
	○正 木 靖 子	弁護士	平成 13. 7. 9 37期～43期
	米 田 耕 士	弁護士	平成 19. 8. 2 40期～43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 42～43期
	熊 野 隆 夫	山陽電気鉄道労働組合執行委員長	平成 25. 8. 27 43期
	佐 藤 昌 一	UAゼンセン兵庫県支部支部長	平成 25. 8. 27 43期
	辻 芳 治	日本労働組合総連合会兵庫県連合会会長	平成 19. 8. 2 40期～43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 42～43期
	服 部 圭 司	全日本自治団体労働組合兵庫県本部副執行委員長	平成 25. 8. 27 43期
	福 永 明	新日鐵住金広畑労働組合組合長	平成 23. 8. 18 42～43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 42～43 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～43 期
	松 下 秀 明	グローリー(株)常務執行役員	平成 23. 8. 18 42～43 期
	村 元 四 郎	(株)村元工作所特別顧問	平成 21. 8. 3 41 期～43 期
	吉 田 達 樹	(株)神戸製鋼所顧問	平成 25. 8. 27 43 期
	和 田 要	(株)六甲商会顧問	平成 15. 7. 22 38 期～43 期
	和 田 直 哉	近畿工業(株)代表取締役社長	平成 25. 8. 27 43 期

2 あっせん員候補者名簿

(平成25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
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
小南秀夫	兵庫県労働委員会公益委員 前(公財)兵庫県住宅再建共済基金業務執行理事	平成25年8月27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
熊野隆夫	兵庫県労働委員会労働者委員 山陽電気鉄道労働組合執行委員長	平成25年8月27日
佐藤昌一	兵庫県労働委員会労働者委員 UAゼンセン兵庫県支部支部長	平成25年8月27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会長	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
服部圭司	兵庫県労働委員会労働者委員 全日本自治団体労働組合兵庫県本部副執行委員長	平成25年8月27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
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
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

氏名	現職	委嘱年月日
村元四郎	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)村元工作所特別顧問	平成21年8月3日
吉田達樹	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)神戸製鋼所顧問	平成25年8月27日
和田要	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)六甲商会顧問	平成15年7月22日
和田直哉	兵庫県労働委員会使用者委員 近畿工業(株)代表取締役社長	平成25年8月27日
小原健男	前兵庫県労働委員会公益委員	平成21年8月3日
栗山重治	前兵庫県労働委員会労働者委員	平成21年8月3日
宮内博文	同上	平成21年8月3日
村上昇	同上	平成15年7月22日
若山忠義	同上	平成23年8月18日
塚本晴之	前兵庫県労働委員会使用者委員	平成13年7月9日
藤川泰延	同上	平成21年8月3日
斎藤邦雄	兵庫県労働委員会事務局長	平成25年4月4日
本山秀治	兵庫県労働委員会事務局総務調整課長	平成22年4月8日
坂原康敏	兵庫県労働委員会事務局審査課長	平成25年4月4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	22

第1 労働争議の調整

1 概況

(1) 取扱状況

平成25年に取り扱った調整事件は32件であり、あっせんが30件、調停が2件だった。前年からの繰越しはなく、全て新規申請であった。

取扱件数は、前年の23件に比べ9件増加した。なお、新規申請のうち、7件が繰越しとなった(第1表参照)。

(2) 取扱事件

平成25年の取扱事件32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20件、それ以外が19件であった(第2表参照)。

イ 申請者別では、労働組合からのものが30件、使用者からのものが2件である(第3表参照)。

ウ 地区別では、神戸地区が16件、阪神南地区が6件、中播磨地区が4件、阪神北地区が3件、東播磨地区が2件、淡路が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13件、「サービス業」が9件、「医療、福祉」が4件、「卸売業、小売業」が3件、「製造業」が2件、「教育、学習支援業」が1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14件、50～99人及び300～499人が各6件、100～199人及び1,000人以上が各2件、200～299人及び500～999人が各1件となっている(第7表参照)。

(3) 終結状況

平成25年に終結した25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7件、打切りが10件、取下げが8件となっており、解決率は41.2%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日が1件となっており、平均係属日数は、9.1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	0	0	0
新規申請件数	32	25	7
計	32	25	7

第2表 調整事項別件数

事項		件数
(a)	組合の承認・活動	3
(b)	協約の締結・改定	—
(c)	協約の効力・解釈	—
賃金等	(d) 賃金増額	1
	(e) 一時金	2
	(f) 諸手当	1
	(g) 退職金	1
	(h) その他	2
	小計	7
賃金以外の労働条件	(i) 労働時間	—
	(j) 休日・休暇	1
	(k) その他	—
	小計	1
経営又は人事	(l) 事業休廃止・縮小	—
	(m) 人員整理	—
	(n) 配置転換	2
	(o) 解雇	1
	(p) その他	3
	小計	6
(q)	福利厚生	—
(r)	団交促進	20
(s)	その他	2
合計		39

(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	30	2	—	32

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	0	—	2	3	3	2	2	1	4	1	4	7	3	32

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	16	6	3	2	—	4	—	—	—	1	32

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	2	4	6	1	2	3	1	4	9	—	—	32

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	1,000人以上	計
件数	14	6	2	1	6	1	2	32

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	7	8	10	25	7

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	6	10	1	4	4	0	0	25	9.1

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 25 (調) 1	医療業	25. 2. 22 (25. 3. 6)	労	いじめやパワーハラスメントの根絶等、職場改善に向けた団体交渉の開催	25. 3. 6 打切り	神戸市 兵庫区	22
2	倉庫業	25. 2. 28 (25. 3. 18)	"	組合員の懲戒解雇処分撤回・原職復帰に関する誠実な団体交渉	25. 4. 9 解決	姫路市	24
3	専門サービス業	25. 3. 14 (25. 4. 19)	"	① 団体交渉で合意した会社存続のための経営の早期建直しの履行 ② 誠実な団体交渉の実施	25. 5. 17 解決	神戸市 中央区	26
4	その他の事業 サービス業	25. 3. 21 (25. 4. 2)	"	組合員の解雇処分撤回及びいじめ・パワハラ等の根絶等に関する団体交渉の開催	25. 4. 2 打切り	神戸市 兵庫区	28
5	教育、学習支援業	25. 3. 27 (25. 4. 23)	"	教育職員から事務職員への職種変更命令の撤回	25. 5. 2 取下げ	尼崎市	30
6	輸送用機械器具 製造業	25. 4. 9 (25. 5. 10)	"	組合員の解雇撤回に関する誠実な団体交渉の実施	25. 5. 15 解決	宝塚市	32
7	社会保険・社会 福祉・介護事業	25. 4. 17 (25. 5. 28)	"	新賃金制度導入の撤回	25. 6. 10 解決	尼崎市	34
8	郵便業	25. 4. 26 (-)	"	組合掲示板差別の是正	25. 5. 21 取下げ	神戸市 東灘区	36
9	道路旅客運送業 (バス専業)	25. 5. 1 (25. 5. 14)	使	年間休日日数(労働時間を含む)の調整	25. 5. 14 打切り	神戸市 垂水区	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 25 (調) 10	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	25. 5. 7 (-)	労	チェックオフの実施	25. 5. 27 取下げ	神戸市 東灘区	40
11	倉庫業	25. 6. 5 (25. 6. 24)	”	組合員の懲戒解雇 処分撤回・原職復 帰に関する団体交 渉の実施	25. 7. 4 取下げ	姫路市	42
12	道路貨物運送業	25. 6. 28 (25. 7. 16)	”	退職金及び一時金 支給問題	25. 7. 16 打切り	神戸市 西 区	44
13	卸売業, 小売業	25. 7. 10 (-)	”	賃上げ・夏季一時 金に関する誠実な 団体交渉の開催	25. 10. 4 取下げ	神戸市 西 区	46
14	社会保険・社会 福祉・介護事業	25. 8. 1 (25. 8. 13)	”	解雇問題の解決	25. 8. 13 打切り	西宮市	48
15	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	25. 8. 5 (25. 8. 12)	”	チェックオフの実施	25. 8. 12 打切り	神戸市 東灘区	50
16	道路貨物運送業	25. 8. 26 (-)	”	組合員に対するパ ワハラ問題	25. 9. 10 取下げ	神戸市 中央区	52
17	専門サービス業	25. 8. 30 (25. 10. 7)	”	① 組合員の雇用条件 の改善 ② 誠実な団体交渉の 実施	25. 10. 30 解 決	神戸市 中央区	54
18	道路貨物運送業	25. 9. 11 (-)	”	平成 25 年夏季一時 金に関する誠実な 団体交渉の開催	25. 11. 29 取下げ	神戸市 中央区	56
19	飲 食 店	25. 10. 1 (25. 10. 23)	”	雇用問題に関する 団体交渉の実施	25. 11. 7 解 決	姫路市	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 25 (調) 20	洗濯・理容・ 美容・浴場業	25. 10. 11 (-)	労	① 社長が出席し誠実に団体交渉を行うこと ② 団体交渉合意事項の履行	25. 11. 29 取下げ	加古川市	60
21	道路貨物運送業	25. 10. 25 (25. 11. 15)	"	サービスカー運転資格導入に関する団体交渉の実施	25. 12. 13 解決	尼崎市	62
22	道路旅客運送業 (バス専業)	25. 10. 30 (25. 11. 21)	"	賃上げに関する誠実な団体交渉の開催	25. 11. 21 打切り	宝塚市	64
23	卸売業, 小売業	25. 11. 5 (25. 11. 29)	"	賃金に関する誠実な団体交渉の開催	25. 11. 29 打切り	洲本市	66
24	食料品製造業	25. 11. 5 (25. 11. 18)	使	① 休憩時間未取得分の超過勤務手当の支払 ② 個人負担の携帯電話料金会社負担額の調整	25. 11. 18 打切り	姫路市	68
25	職業紹介・ 労働者派遣業	25. 11. 18 (25. 12. 12)	労	組合の要求事項に対して交渉・判断・決定できる者の出席を求める	25. 12. 12 打切り	加古川市	70
26	専門サービス業	25. 11. 21 (-)	"	① 期間契約社員の無期雇用化 ② 嘱託社員の雇用延長	(繰越し)	神戸市 中央区	72
27	専門サービス業	25. 11. 21 (-)	"	基本賃金・ボーナスの 10% 引上げ	(繰越し)	神戸市 中央区	72
28	廃棄物処理業	25. 11. 22 (-)	"	一時金に関する団体交渉開催	(繰越し)	尼崎市	74
29	道路貨物運送業	25. 11. 22 (-)	"	一時金に関する団体交渉開催	(繰越し)	尼崎市	76

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 25 (調) 30	卸 売 業 , 小 売 業	25. 12. 20 (-)	労	年末一時金に関する誠実な団体交渉の開催	(繰越し)	神戸市 西 区	78
31	道 路 貨 物 運 送 業	25. 12. 20 (-)	”	年末一時金に関する誠実な団体交渉の開催	(繰越し)	神戸市 中 央 区	80
32	社 会 保 険 ・ 社 会 福 祉 ・ 介 護 事 業	25. 12. 26 (-)	”	① 配転を撤回して 配転前職場への復 帰と謝罪 ② 懲戒処分の撤回	(繰越し)	宝塚市	82
計		32 件					

(注) 本年は全て新規申請で繰越しはなかった。

3 事件記録

平成 25 年(調)第 1 号(2030 号)

申請年月日	平成 25 年 2 月 22 日		あっせん員指名日	平成 25 年 3 月 6 日	
あっせん員	公益委員	小原	労働者委員	辻	使用者委員 草薙
係属日数	1 日		あっせん回数	0 回	
終 結	平成 25 年 3 月 6 日		終結区分	打切り (被申請者不同意)	

1 申請者

X労働組合A支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合A支部 B分会	名 称	Y病院（医療法人）
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	神戸市兵庫区
分会員数	1 人	従業員数	400 人
		業 種	医療業

3 あっせん事項

いじめやパワーハラスメントの根絶等、職場改善に向けた団体交渉の開催

4 争議の概要

被申請者のY病院から設備管理業務等を請け負っているY2株式会社の従業員が、請負先でいじめやパワーハラスメントを受けたとして、合同労組に駆け込み、職場改善を議題とする団体交渉を求めた事案。

5 争議の特徴

- ① 請負会社の従業員が属する組合が、業務を発注した会社に対し団体交渉を求めた事案
- ② 合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 交渉日程を連絡したが返答がない。	1 雇用主が、この問題に対応すると回答している。
2 病院職員による組合員に対するいじめやパワーハラスメントを行わないこと。	2 組合の主張するような事実はない。

7 あっせんに至るまでの経過

組合の主張では、平成 23 年頃、Y 2 株式会社の従業員である A 氏が、病院内で偽装請負を疑う発言をして以降、同氏に対するパワーハラスメントやいじめが始まった。

平成 24 年 8 月 2 日、A 氏は、前記の事項に加え、病院職員である施設課長に動いているエスカレーター上の電球交換を指示されたこと等を理由に、組合に加入した。

組合は、平成 25 年 2 月 20 日午前、Y 2 株式会社に対し団体交渉を申し入れ、同日午後、使用者に対し組合結成通知書、問題解決のための申入書及び職場改善要求書を提出し、同日 18 時からの交渉で、A 氏に対するいじめやパワーハラスメントの根絶、快適な職場環境の確保等を求めたところ、使用者は翌日午前中に返事をする回答した。

同月 21 日午前、使用者は Y 2 株式会社に電話し、この件については同社が対応することを確認し、組合は、使用者に対し同日 18 時 30 分からの交渉を求める申入書をファックスにより提出した。

同日午前、使用者は、A 氏に対し、申入れには Y 2 株式会社が対応すると電話で回答した。

同日午後、Y 2 株式会社は、組合に対し、申入れの件については調査中であり今後は同社が対応するとの返書をファックスにより提出し、組合は、同社に対し、同月 24 日ないし 25 日の団体交渉を申し入れた。

組合は、同月 22 日、あっせん申請を行った。

同月 27 日、事務局調査を実施したところ、使用者は、あっせん同意の可否については、上司・弁護士と相談の上、回答する旨を表明した。

8 被申請者（使用者）のあっせん不同意

平成 25 年 3 月 4 日、使用者から、あっせん不同意の電話連絡があった。

その理由は、以下のとおりである。

① 当病院は使用者ではない。

雇用主である Y 2 株式会社が申請組合に対し連絡している。

② パワハラ等をしたとされる従業員は、A 氏が仕事でミスが多かったことから強い口調で指示を行ったが、パワハラではない。

9 あっせん員の協議・決定

平成 25 年 3 月 6 日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせンを打ち切った。

平成 25 年(調)第 2 号(2031 号)

申請年月日	平成 25 年 2 月 28 日	あっせん員指名日	平成 25 年 3 月 18 日
あっせん員	公益委員 神田	労働者委員 栗山	使用者委員 藤川
係属日数	23 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 25 年 4 月 9 日	終結区分	解 決

1 申請者

X労働組合A支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合A支部 B分会C班	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	姫路市
分会員数	2 人	従業員数	12 人
		業 種	倉庫業

3 あっせん事項

組合員の懲戒解雇処分撤回・原職復帰に関する誠実な団体交渉

4 争議の概要

組合員の懲戒解雇処分撤回・原職復帰について、組合が団体交渉の実施を求めたが、使用者は、懲戒解雇に関する裁判が係争中であるとして、団体交渉に応じなかった事案。

5 争議の特徴

- ① 裁判係争中であるとして団体交渉が拒否できるかどうか争われた事案
- ② 合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
平成 23 年 8 月に懲戒解雇された A 組合員の職場復帰を議題とする団体交渉の開催を求める。	この議題を団体交渉で取り上げることは、現在裁判所で係争中であるため適切でない。

7 あっせんに至るまでの経過

平成23年7月29日、A氏が、社内の風紀を乱したこと及び社内情報の漏洩を理由として懲戒解雇され、同日、A氏が組合に加入した。

同年11月、神戸地方裁判所姫路支部から、A氏の地位保全仮処分決定があった。

平成25年1月6日、組合が、A氏の解雇問題について団体交渉を申し入れるが、同月8日、使用者は、裁判所で係争中の案件に関わる議題について話すことは適切でないとして、団体交渉に応じなかった。

同月9日、神戸地方裁判所姫路支部から、A氏の雇用契約上の権利を有するとの地位確認判決があった。

同月15日、組合は、使用者に団体交渉を申し入れたが実施されず、使用者は、地位確認訴訟の控訴を行った。

同年2月13日、組合は、使用者に対し、抗議文の提出と団体交渉申入書を提出したが、同月21日、使用者は、この議題を団体交渉で取り上げることは、現在裁判所で手続中であるため適切でないとして、団体交渉に応じなかった。

同月28日、組合はあっせん申請を行った。

8 あっせんの経過及び結果

(1) あっせん員による事情聴取

ア 組合

- ① A組合員の解雇問題については、大阪高等裁判所で控訴中であるが、判決を待つのではなく、早期解決のため団体交渉を実施してもらいたい。
- ② 同人は、当初から、本訴1審の金銭和解勧告にも応じず、強く原職復帰を希望している。

イ 使用者

- ① A氏の問題は、控訴中であり、まだ、懲戒処分が無効と決まったわけではない。
- ② 団体交渉を拒んでいるのではなく、これまで4回実施した団体交渉で、労使がそれぞれ自らの主張を繰り返すのみで、全く歩み寄りがないため、団体交渉を実施する意味がない。

(2) あっせんの経過

あっせん員は、使用者も団体交渉の開催そのものを拒否しているのではないと明言していることから、裁判の係属とは別に、A氏の解雇問題及び職場復帰並びに正常な労使関係の構築を議題とする団体交渉を1か月以内に開始することが必要であると判断し、両当事者を説得した。

(3) あっせん案

使用者及び組合は、改めてA氏の解雇問題及び職場復帰並びに正常な労使関係の構築を議題とする団体交渉を1か月以内に開始する。

【関連争議】平成25年（調）第11号

平成 25 年(調)第 3 号(2032 号)

申請年月日	平成 25 年 3 月 14 日	あっせん員指名日	平成 25 年 4 月 19 日
あっせん員	公益委員 小原	労働者委員 宮内	使用者委員 草薙
係属日数	29 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 25 年 5 月 17 日	終結区分	解 決

1 申請者

X 労働組合

(所在地：神戸市中央区、組合員数：7 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X 労働組合	名 称	Y 株式会社
所 在 地	神戸市中央区	所 在 地	神戸市中央区
分会員数	7 人	従業員数	11 人
		業 種	専門サービス業

3 あっせん事項

- ① 団体交渉で合意した会社存続のための経営の早期建直しの履行
- ② 誠実な団体交渉の実施

4 争議の概要

組合は、団体交渉で合意したと主張する「会社存続のための経営の早期建直し」の履行、及び今後の誠実な団体交渉の実施を求める一方、使用者は、会社の永久的な存続は約束し得ないが、組合員に対し、会社の経営状態等について誠実に説明することや、組合員の労働条件の変更に及ぶ場合は、誠実に団体交渉に応じるとした事案。

5 争議の特徴

団体交渉で合意したとされる事項の履行を求めた事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
経営の早期建直しを約束してから 1 年半近くも経過したが、2 期連続赤字の公算が大きく経営改善が全く見られない。	組合と黒字化を約束した覚えはないが、発注件数増加のため努力している。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 1 月 18 日、組合が、使用者に団体交渉を申し入れ、同月 31 日、団体交渉が行われた。

この団体交渉で、組合は、平成 23 年度からは大幅な赤字と受注件数の減少で、2 期連続の赤字計上を予想しており、このままでは数年後会社解散を余儀なくされるが、株式会社 Y 2 知的財産部長を兼務する社長には Y 株式会社の受注件数を向上させる権限があり、人員補充など体制維持計画はどうなっているのかと質したのに対し、使用者は、Y 株式会社を株式会社 Y 2 の内作部隊として使っていこうと思っており、組合と黒字化を約束した覚えはないし、赤字でもよい経営もある、と応じた。

同年 3 月 14 日、組合があっせん申請を行った。

8 あっせんの経過及び結果

(1) あっせん員による事情聴取

ア 組合

- ① 組合員は、全体的に仕事が少ない現状に不安を感じている。
団体交渉で、社長は「黒字化に向けその努力はします」と発言し、会社存続のための経営の早期建直しについて労使で合意した。
- ② 従業員の不安をなくし、やる気を出させてほしい。
経営の建直しの取組みや成果を説明してほしい。

イ 使用者

- ① 使用者としては、今後の団体交渉では、会社存続を議題としない、という合意があったと理解している。
一般論として、今後の社会情勢がどうなるか分からない中で、会社を未来永劫存続させることは、約束のしようがない。
- ② 会社の再建の取組みや成果については、組合に説明する。
- ③ 組合員の労働条件に変更が生じるような事態になれば、団体交渉を行うことは当然である。

(2) あっせんの経過

あっせん員は、両当事者の意見聴取を踏まえ、下記あっせん案を提示した。

(3) あっせん案

- ① 使用者の経営状況が、組合の組合員の労働条件に重要な関連を持つことに鑑み、使用者は可能な範囲で、組合への誠実な説明に努めるとともに意見交換を行う。
- ② 組合の組合員の労働条件を変更する場合には、使用者及び組合は、誠実に団体交渉を実施するものとする。

平成 25 年(調)第 4 号(2033 号)

申請年月日	平成 25 年 3 月 21 日	あっせん員指名日	平成 25 年 4 月 2 日
あっせん員	公益委員 小原	労働者委員 村上	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 4 月 2 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

X 労働組合 A 支部
(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X 労働組合 A 支部 B 分会	名 称	Y 株式会社
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地 (争議地)	大阪府大阪市 (神戸市兵庫区)
分会員数	1 人	従業員数	100 人(争議地 47 人)
		業 種	その他の事業サービス業

3 あっせん事項

組合員の解雇処分撤回及びいじめ・パワハラの根絶等に関する団体交渉の開催

4 争議の概要

使用者は、平成 25 年(調)第 1 号の被申請者である Y 2 病院 (医療法人) から請け負った設備管理等を行うため、A 氏を含む従業員を同病院で勤務させていた。

組合は、組合員が同病院の職員からパワハラを受けたり、エスカレーターを止めずに電球を交換させる等の危険な作業を行うよう指示を受けたりしたとして、病院や使用者に団体交渉を申し入れた。

なお、平成 25 年 3 月 31 日、使用者と組合員との期間雇用契約 (65 歳定年後、同氏の求めに応じて 1 年の期間契約を締結) の期間が満了した。

5 争議の特徴

合同労組への駆け込み事案 (平成 25 年(調)第 1 号と事実関係は同じ)

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 A 組合員の解雇を撤回すること。	1 本年 3 月までの 1 年の期間雇用契約である。
2 A 組合員に対する人権侵害 (いじめ) やパワーハラスメントを根絶し、謝罪文を提出すること。	2 組合は、いじめ・パワハラ等の具体的な内容を記載した文書の提出を約束したが、未だに提出がないため回答できない。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 2 月 27 日、使用者は A 組合員に対し、期間雇用契約が満了する旨の通知を内容証明郵便で送付した。

同年 3 月 7 日、団体交渉が開催され、使用者は、A 組合員が主張するパワハラ等の具体的内容を記した文書提出を求め、組合も提出することを約束したが、組合から使用者に対し、文書の提出はなかった。

同月 11 日、A 組合員は、使用者に「継続雇用の申入れ」を内容証明郵便で送付し、翌 12 日、使用者は、再契約を行わない旨の回答書を送付した。

同月 21 日、組合は、あっせん申請を行うとともに、A 組合員の解雇撤回、団体交渉の開催等を求める申入書を使用者に提出した。

翌 22 日、使用者は、組合の要求内容を具体的に記載した文書提出が交渉の第一条件である等とした「返書」を提出した。

同月 26 日、事務局調査を実施したところ、使用者は、あっせん同意の可否については、弁護士と相談の上、回答する旨を表明した。

8 被申請者（使用者）のあっせん不同意

平成 25 年 4 月 1 日、被申請者からあっせん不同意の電話連絡があった。

その理由は、以下のとおりである。

- ① A 組合員が 3 月 30 日付けで申請組合を脱退した旨の通知を受けた。
- ② A 氏が 3 月 31 日の雇用期間満了をもって退社した。

9 あっせん員の協議・決定

事務局から、申請組合に、A 組合員の組合脱退事実及びあっせん取下げについての意向を確認したところ、組合としては事実関係について確認していないし、また、確認するつもりもない、との回答を得た。

平成 25 年 4 月 2 日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせんを打ち切った。

平成 25 年 (調) 第 5 号 (2034 号)

申請年月日	平成 25 年 3 月 27 日	あっせん員指名日	平成 25 年 4 月 23 日
あっせん員	公益委員 関根	労働者委員 村上	使用者委員 塚本
係属日数	10 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 25 年 5 月 2 日	終結区分	取下げ

1 申請者

Xユニオン

(所在地：尼崎市、組合員数：390 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	Xユニオン A分会	名 称	学校法人 Y
所 在 地	尼崎市	所 在 地 (争議地)	大阪府大阪市 (尼崎市)
分会員数	3 人	従業員数	66 人(争議地 11 人)
		業 種	教育、学習支援業

3 あっせん事項

教育職員から事務職員への職種変更命令の撤回

4 争議の概要

組合員の職種変更に関し、組合は、本人の同意なく労働契約は変更できず労働契約法違反であり、直ちに教育職員に戻すよう主張し、使用者は、両組合員が教育職員としての資質に欠けるため、就業規則に基づき、事務職員に配置転換を行ったと主張した事案。

争議の背景には、過去に起こった組合員の期間雇用契約満了による雇止め問題(解雇撤回で解決)がある。

5 争議の特徴

- ① 職種変更命令の妥当性が争われた事案
- ② 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
教育職員として労働契約を締結した組合員を事務職員へ変更することは、労働契約法に違反し、組合潰しを目的とした不当労働行為である。	A氏は教員としての資質がなく、B氏は学生に電子メールを送信し、その保護者とトラブルになったことから、事務職に配置換えした。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 1 月 15 日、使用者は、「Y 2 専門学校 倒産の危機」という文書を教職員に配布し、意見又はコメントを提出するよう指示を行った。

同月 25 日、組合は、上記提出指示等について説明・協議を求めて団体交渉申入書を提出した。

同月 26 日、使用者は、組合員 3 人を除く全教職員に参加を求め、「学校法人 Y の今後の在り方を決める重要会議」を開催した。

同年 2 月 27 日、団体交渉が実施され、この場で使用者は、上記重要会議は、組合排除が目的ではないと説明した。

同年 3 月 15 日、使用者は、A 氏及び B 氏に対し、同年 4 月 1 日から事務職にすると通告した。

同月 16 日、組合は、職種変更の撤回を求める等の要求書及び団体交渉申入書を提出した。

同月 25 日、団体交渉が実施された。

同月 27 日、組合があっせん申請を行った。

8 あっせんの経過及び結果

(1) あっせん員による事情聴取

ア 組合

両組合員の同意を取ることもなく、使用者が教育職員から事務職員への職種変更を行ったことは労働契約法に違反しており、ただちに両組合員を教育職員へ戻すべきであり、この点を譲ることはできない。

イ 使用者

① B 氏は、自らが送信したメールが原因となって、学生の保護者からクレームが発生したのに、クレームの手紙すら受け取らない。

A 氏は、学生の卒業論文について、校長から修正の指導指示を受けたにも関わらず、対応しなかった。

② 両組合員には、事務職員としての給与を支払い、職種変更命令撤回については、今年 1 年間、様子を見て決めたい。

(2) あっせんの経過

あっせん員は、両当事者の合意に向けた努力を勧奨すべく、あっせん継続を目指したが、組合は、学園理事と組合書記長との間の電話のやりとりで、理事から「両組合員は、教育職員から事務職員に配置転換を行うが、教務としての補助をしてもらう。」と明言したにも関わらず、給与を事務職員の処遇で支払うということは、労働組合に対し虚偽を告げるものであり、これ以上あっせんによる解決は望まないとして、あっせん申請を取り下げた。

平成 25 年(調)第 6 号(2035 号)

申請年月日	平成 25 年 4 月 9 日	あっせん員指名日	平成 25 年 5 月 10 日
あっせん員	公益委員 小原	労働者委員 那須	使用者委員 村元
係属日数	6 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 25 年 5 月 15 日	終結区分	解 決

1 申請者

X 労働組合 A 支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X 労働組合 A 支部 B 分会	名 称	Y 株式会社
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	宝塚市
分会員数	1 人	従業員数	150 人
		業 種	輸送用機械器具製造業

3 あっせん事項

組合員の解雇撤回に関する誠実な団体交渉の実施

4 争議の概要

使用者は、A 組合員は、スキルが乏しい上、仕事の発注先からの評価が低く、また、現在、会社には仕事がないためやむを得ず整理解雇を行ったと主張し、組合は、組合員の解雇撤回・雇用問題に係る団体交渉の実施を求めたが、使用者が多忙を理由に応じなかった事案。

5 争議の特徴

- ① 整理解雇の正当性が争われた事案
- ② 合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
団体交渉に応じること。	多忙であり、団体交渉を行う時間がない。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 2 月 18 日、会社の業務減少により、A 氏が組立作業に転属した。

同月 26 日、B 取締役会長が、A 氏に対し退職勧奨を行い、以降、数回にわたり、退職勧奨が行われた。

同年 3 月 11 日、A 氏は、配膳作業（倉庫内での部品の整理業務）に転属した。

同月 17 日、A 氏が申請組合に加入した。

同月 27 日、組合と B 会長が話し合い、組合は、A 組合員の解雇撤回を議題とする団体交渉申入書を提出し、B 会長は、日程を調整すると回答した。

同年 4 月 5 日、組合から使用者へ、団体交渉開催日程について電話督促を行うが、B 会長は、「忙しいのでできない」を繰り返した。

同月 8 日、組合から使用者へ、再度、団体交渉申入書を提出した。

同月 9 日、組合が、あっせん申請を行った。

8 あっせんの経過及び結果

(1) あっせん員による事情聴取

ア 組合

- ① A 組合員は、従業員の中でも勤務年数が長く、使用者が解雇しようとするのは、組合に加入したためと思われる。
- ② 使用者の実力者である会長は、他の従業員には、7 月から仕事が忙しくなると言いながら、A 組合員には知らせていないなど、組合員排除の姿勢が窺える。

イ 使用者

- ① 使用者としては、団体交渉を拒否するつもりはなく、当初は団体交渉会場を手配したが、日程が合わず実現できなかった。
- ② A 氏は、仕事の出来が良くなく、発注先からは、このままでは今後、仕事を発注できないと言われている。
- ③ 使用者としては、A 氏が会社に残る場合は、簡単な作業で時間給の安い職種に変わってもらうことは可能であると考えているが、退職金を上積みして退職してもらいたい。

(2) あっせんの経過

あっせんで、組合は、A 組合員の雇用継続を求めるつもりはなく、まずは、労使で自主交渉を行いたいと主張した。

(3) あっせん案

A 氏の雇用問題について、平成 25 年 6 月 14 日までに、団体交渉を開始すること。

平成 25 年(調)第 7 号(2036 号)

申請年月日	平成 25 年 4 月 17 日	あっせん員指名日	平成 25 年 5 月 28 日
あっせん員	公益委員 大内	労働者委員 辻	使用者委員 藤川
係属日数	14 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 25 年 6 月 10 日	終結区分	解 決

1 申請者

X労働組合

(所在地：神戸市、組合員数：700 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A 支部	名 称	社会福祉法人 Y
所 在 地	尼崎市	所 在 地	尼崎市
分会員数	7 人	従業員数	56 人
		業 種	社会保険・社会福祉・介護事業

3 あっせん事項

新賃金制度導入の撤回

4 争議の概要

使用者が、新賃金制度を実施したことに対し、組合は、労働条件の変更について事前に組合と協議し決定すると定められている労働協約に反しており、直ちに白紙撤回することを求め団体交渉開催を要求したところ、使用者は、新賃金制度について説明を行うが、導入の見直しは考えないとした事案。

5 争議の特徴

- ① 労働協約に労働条件変更に関する事前協議条項を持つ労使間で、協議を行わず制度改正を導入した事案
- ② 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
新賃金制度は、組合との協議を行わず一方的に実施したものであるため、直ちに白紙撤回すること。	新賃金制度は、内閣府が進める「キャリア段位制度」を反映するもので、導入見直しは考えておらず、組合には、新賃金制度に関して説明したい。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 3 月 11 日、使用者が、4 月から新賃金制度を導入したいと組合に伝達した。

同月 21 日、使用者は、所属長を介して全職員に対し、新賃金制度の説明文書と具体的な給料表を配付し、併せて、4 月からの実施が決定事項であると伝えた。

同月 29 日、理事会で、新賃金制度導入を決定した。

同年 4 月 9 日、第 1 回団体交渉が開催され、組合は、新賃金制度について組合との事前交渉もなく一方的に実施することは許されず、ただちに提案を白紙撤回すべきで、労使で合意できない場合は、労働委員会にあっせん申請を行うと主張した。使用者は、撤回要求については、同月 12 日までに回答すると表明した。

同月 12 日、使用者から組合に、新賃金制度導入の撤回はできない、との回答を行った。

同月 17 日、組合が、あっせん申請を行った。

8 あっせんの経過及び結果

(1) あっせん員による事情聴取

ア 組合

使用者は、20 年以上続いていた賃金制度について、突然、組合との協議を行わず、一方的に新しい賃金制度を実施した。

これを元に戻し、賃金制度について協議・合意の上、実施すべきである。

イ 使用者

① キャリア段位制度については、平成 22 年の政府決定を受け、平成 24 年秋から、社労士とも相談し、平成 25 年 4 月からの導入を計画していた。

この制度は、職員にとっても良い制度であり、是非とも導入したいと考え、4 月から実施した。

② しかし、組合への説明が不足し、十分な理解を得られなかったという、拙速な対応については反省している。

(2) あっせんの経過

あっせん員は、両当事者の意見聴取を踏まえ、下記あっせん案を提示した。

(3) あっせん案

① 使用者は、新賃金制度導入にあたり手続に瑕疵があったことを認め、反省する。

② 使用者及び組合は、新賃金制度導入について、可及的速やかに誠意を持って交渉すること。

③ 上記交渉による決定までの間は、暫定的に新賃金制度を適用する。

平成 25 年(調)第 8 号(2037 号)

申請年月日	平成 25 年 4 月 26 日	あっせん員指名日	—
あっせん員	公益委員 —	労働者委員 —	使用者委員 —
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回
終 結	平成 25 年 5 月 21 日	終結区分	取下げ

1 申請者

XユニオンA支部

(所在地：神戸市長田区、組合員数：34 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	Xユニオン A支部B分会	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市長田区	所 在 地 (争議地)	東京都千代田区 (神戸市東灘区)
分会員数	5 人	従業員数	209,000 人(争議地 240 人)
		業 種	郵便業

3 あっせん事項

組合掲示板差別の是正

4 争議の概要

申請組合と併存組合の組合掲示板の格差是正を求めた事案。

5 争議の特徴

- ① 併存組合との平等取扱いを求めた事案
- ② 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
Y株式会社A郵便局で申請組合に使用が承認された組合掲示板は、併存組合の2分の1の面積しかなく、組合差別である。	併存組合と同じ掲示板を使用承認する方向であるが、申請組合から確実な承認時期を問われたため、平成 25 年度末と回答している。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 24 年 5 月 17 日、組合が、併存組合と同じ大きさの組合掲示板を貸与することを要求した。

これに対し、使用者（A 郵便局長）は、平成 24 年 10 月に予定されている Y 2 株式会社と Y 3 株式会社の統合（Y 株式会社の発足）を控え、それまでに様々な調整が必要であり、回答については、もう少し待ってほしいと回答した。

同年 5 月から平成 25 年 3 月までの間、労使間で、支部団体交渉 3 回、分会職場労使委員会 5 回を開催した。

使用者は、平成 24 年 10 月の会社統合以降も、調整ができていないとして、組合掲示板問題について、何ら具体的な回答を行わなかった。

平成 25 年 3 月末頃、組合は、口頭で、「何時になったら組合掲示板が貸与できるのか」という回答期日の提示を求めたが、使用者は、同年 4 月には、新しい管理者（郵便局長・総務部長）が着任するので待って欲しい、と回答した。

同月 16 日、組合が、使用者に、①組合掲示板に関する交渉を打ち切る、②労働委員会にあっせんに申請する、との通告を行い、同月 26 日、組合が、あっせん申請を行った。

同年 5 月 7 日、事務局調査を実施し、事務局から使用者にあっせん申請書を交付して、あっせん制度に関する説明を行った。

この際、使用者は、組合には、併存組合と同じ掲示板の使用を認めてきたし、今後も認めていく方針であることを組合に伝えているが、A 郵便局においては、もともと他の郵便局よりも大きめの掲示板であり、増設には、面積や壁の強度の問題があるため、確実に使用承認ができる時期として平成 25 年度中と提示したと事情を説明し、どのような対応が可能か、検討すると表明した。

8 申請者のあっせん取下げ

平成 25 年 5 月 14 日、使用者が来局し、同年 6 月末を目途に、他組合と同様の組合掲示板貸与する方針を明らかにし、組合にもその意向を伝えたところ、同年 5 月 21 日、組合はあっせん申請を取り下げた。

平成 25 年(調)第 9 号(2038 号)

申請年月日	平成 25 年 5 月 1 日	あっせん員指名日	平成 25 年 5 月 14 日
あっせん員	公益委員 小原	労働者委員 村上	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 5 月 14 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

Y株式会社

(所在地：神戸市垂水区、従業員数：353 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A支部 B分会	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市中央区	所 在 地	神戸市垂水区
分会員数	138 人	従業員数	353 人
		業 種	道路旅客運送業

3 あっせん事項

年間休日日数（労働時間を含む）の調整

4 争議の概要

労使が、年間休日日数について団体交渉を重ねたが合意に至らず、組合が争議行為予告通知を行い、使用者からあっせん申請した事案。

5 争議の特徴

① 使用者申請

② 被申請者（組合）のあっせん不同意により、あっせんが打切りとなった後に、争議行為が行われた事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
公休日 104 日、実働 7 時間 8 分／日 を要求する。 (年間労働時間 1,861 時間 48 分)	公休日 87 日、実働 7 時間 30 分／日 を提案する。 (年間労働時間 2,085 時間)

7 あっせんに至るまでの経過

平成 24 年 11 月 23 日、X 労働組合 A 支部 B 分会は、企業内組合からほぼ半数の 140 名の組合員が脱退して結成された。

組合は、使用者に対し、年間休日 104 日の要求を提出した。

同年 12 月 25 日、第 1 回団体交渉が開催され、使用者は、年間休日日数を 104 日と改める代わりに、1 日の労働時間を延長することを提案した。

以降、第 4 回まで団体交渉を開催するが、具体的な進展は見られなかった。

平成 25 年 3 月 8 日、組合中央本部が、中労委に争議行為予告通知を提出し、使用者の 2 つの営業所で同月 19 日以降、争議行為が可能となった。

同月 18 日、第 5 回団体交渉が開催され、組合は、休日数を 104 日とし、公勤指定日を設ければ、当分の間、協力すると表明し、使用者は、採用に関する具体的な計画を提出することを表明した。

同月 29 日、第 6 回団体交渉で、使用者は、休日出勤に協力が得られるなら、4 月からは無理でも、比較的早い段階で、休日増を実現できるかもしれないと回答した。

同年 4 月 4 日、第 7 回団体交渉が開催され、使用者は年間休日 87 日を提案するが、組合は使用者の回答を拒否し、交渉打切りを通告した。

同月 15 日、組合から、使用者に対し、休日に関してさらなる回答がない場合、同月 25 日以降、争議行為に入る予定である旨の通告が行われた。

同年 5 月 1 日、使用者が、あっせん申請を行った。

同月 8 日、事務局調査を実施したところ、組合は、事務局調査の前に、使用者と面談したが、会社は、現在の回答である休日 87 日（実働 7 時間 30 分）について、一切の譲歩をしないということを確認したので、あっせんの実施は困難であるとの意向を示した。

8 被申請者（組合）のあっせん不同意

平成 25 年 5 月 10 日、被申請者からあっせん不同意の電話連絡があった。

その理由は以下のとおりである。

申請者（使用者）が、組合の求める 104 日の休日実現に対し、譲歩の余地を示さず、あっせんを行っても、使用者が譲歩しないことは明らかであるため。

9 あっせん員の協議・決定

平成 25 年 5 月 14 日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせんを打ち切った。

平成 25 年(調)第 10 号(2039 号)

申請年月日	平成 25 年 5 月 7 日	あっせん員指名日	—
あっせん員	公益委員 —	労働者委員 —	使用者委員 —
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回
終 結	平成 25 年 5 月 27 日	終結区分	取下げ

1 申請者

X労働組合

(所在地：神戸市東灘区、組合員数：51 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市東灘区	所 在 地	神戸市東灘区
分会員数	51 人	従業員数	377 人
		業 種	道路旅客運送業

3 あっせん事項

チェックオフの実施

4 争議の概要

既存組合から分離してできた申請組合が、使用者に対し、既存組合で行っているチェックオフと同様の実施を求めたが、使用者は、時期尚早として前向きな回答を行わなかった事案。

5 争議の特徴

併存組合との便宜供与に関する平等取扱いを求めた事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
チェックオフを実施すること。	時期尚早である。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 20 年 6 月 1 日、申請組合が、X 2 労働組合から分離して設立された。

同年 11 月 25 日、組合が、使用者に、組合掲示板の設置及びチェックオフの実施に関する要求書を提出した。

同年 12 月 8 日、組合が、組合掲示板の設置及びチェックオフ実施に関する団体交渉に応じることを求めてあっせん申請(平成 20 年(調)第 20 号)を行ったが、使用者のあっせん不同意により打切りとなった。

平成 21 年 1 月 5 日、組合が不当労働行為救済申立て(平成 21 年(不)第 1 号)を行い、同年 7 月 25 日、組合掲示板の設置及びチェックオフ実施に関する団体交渉を命じる不当労働行為救済命令が出された。

同年 9 月 14 日、第 1 回団体交渉が実施され、使用者は、チェックオフ協定については、しばらく様子を見て判断したいと回答した。

この第 1 回団体交渉以降、組合は、20 数回の要求書提出及び 3 回の事務会議(労使間の連絡事項を行う場)で、チェックオフに関する要求を行うが、使用者から前向きな回答はなかった。

平成 25 年 4 月 8 日、事務会議の場で使用者は、①X 2 労働組合も、チェックオフ開始までに 5 年要した。②チェックオフについては時期尚早と回答したため、同年 5 月 7 日、組合が、あっせん申請を行った。

同月 20 日、事務局調査を実施し、使用者は、現時点ではあっせんを行うことに不同意だが、6 月の株主総会以降、会社の方針を見直す可能性があるため、あっせんの同意については、株主総会後に回答したいとの意向が示された。

8 申請者のあっせん取下げ

平成 25 年 5 月 20 日、事務局から組合に対し、使用者の意向を伝えたところ、同月 27 日、組合から、株主総会以降、改めて使用者に対し、チェックオフ実施を申し入れるとして、あっせん申請を取り下げた。

【関連争議】平成 25 年(調)第 15 号

平成 25 年(調)第 11 号(2040 号)

申請年月日	平成 25 年 6 月 5 日	あっせん員指名日	平成 25 年 6 月 24 日
あっせん員	公益委員 神田	労働者委員 栗山	使用者委員 藤川
係属日数	11 日	あっせん回数	一 回
終 結	平成 25 年 7 月 4 日	終結区分	取下げ

1 申請者

X労働組合 A支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A支部 B分会 C班	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	姫路市
分会員数	2 人	従業員数	12 人
		業 種	倉庫業

3 あっせん事項

組合員の懲戒解雇処分撤回・原職復帰に関する団体交渉の開催

4 争議の概要

組合員の懲戒解雇処分撤回・原職復帰について、組合が団体交渉の実施を求めたが、使用者は、懲戒解雇に関する裁判が係争中であるとして、団体交渉に応じなかった事案。

5 争議の特徴

- ① 裁判係争中であるとして団体交渉が拒否できるかどうか争われた事案
- ② 合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
あっせん案で示された「A氏の解雇問題及び職場復帰並びに正常な労使関係の構築」について、具体的な解決案を示さず、高裁の和解推移を見守る等、不誠実な交渉態度である。	1 裁判で和解を進めており、団交を開催する必要があるのか分からない。 2 団交申入れから、団交開催までもう少し余裕をもたせて欲しい。

7 あっせんに至るまでの経過

平成23年7月29日、使用者は、従業員のA氏を懲戒解雇し、同氏は同日、組合に加入した。

同年11月28日、神戸地方裁判所姫路支部で、地位保全等仮処分命令申立事件に対する地位保全仮決定が行われた。

平成25年1月9日、神戸地方裁判所姫路支部で、本訴（地位確認等請求事件）について、地位確認の判決言渡しがあった。

同年2月28日、組合は、あっせん申請（平成25年（調）第2号）を行い、同年4月9日、あっせんを実施したところ、「使用者及び組合は、改めてA氏の解雇問題及び職場復帰並びに正常な労使関係の構築を議題とする団体交渉を1か月以内に開始する」旨のあっせん案を労使が受諾し、解決した。

同月23日、労使は、あっせん案に基づく団体交渉を開催した。

同年5月19日、組合が、使用者に団体交渉開催申入書を提出したところ、同月23日、使用者は、組合に「和解を行っており、なぜ、団交を開催する必要があるのか分からない。」と回答した。

同日、組合が、再度、使用者に団体交渉開催申入書を提出したところ、同月27日、使用者は、組合に「団体交渉に応じないと言っているのではなく、団交開催までにもう少し余裕をもたせて欲しい。」と回答した。

同年6月5日、組合は、あっせん申請を行った。

同月14日に事務局調査を実施し、使用者は、あっせんを行うことに合意した。

同月21日、大阪高等裁判所で、A組合員の地位確認について、懲戒解雇無効・雇用契約上の地位を確認する判決が示された。

同月24日、あっせん員が指名された。

8 申請者のあっせん取下げ

平成25年6月29日、労使で団体交渉が行われ、使用者は裁判所の判決（A組合員の懲戒解雇無効、地位確認）の内容に基づき、7月8日に、組合員の復帰期日及び職場環境の整備について回答すると表明し、その詳細については、7月中に団交し、合意形成を図ることになった。

同年7月4日、組合はあっせん申請を取り下げた。

【関連争議】平成25年（調）第2号

平成 25 年 (調) 第 12 号 (2041 号)

申請年月日	平成 25 年 6 月 28 日	あっせん員指名日	平成 25 年 7 月 16 日
あっせん員	公益委員 小原	労働者委員 辻	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 7 月 16 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

X 労働組合

(所在地：神戸市長田区、組合員数：約 100 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X 労働組合	名 称	Y 株式会社
所 在 地	神戸市長田区	所 在 地	神戸市西区
分会員数	1 人	従業員数	66 人
		業 種	道路貨物運送業

3 あっせん事項

退職金及び一時金支給問題

4 争議の概要

就業規則で定める退職金の計算根拠である勤続年数を定年前の 58 歳までと規定していることに対し、組合が 60 歳定年までの勤続年数を根拠に計算すること、及び 58 歳から 60 歳までの 2 年間についても一時金の支給を求めた事案。

5 争議の特徴

- ① 就業規則等で定める退職金・一時金（退職金とは別に、会社が事情を考慮して支給するもの）の見直しが争われた事案
- ② 合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 退職金は、60 歳までの勤続年月数で計算すべき。	退職金及び一時金の支給について、何ら違法ではなく、撤回は考えていない。
2 一時金の支給が不透明である。従来どおり、60 歳まで支給すること。	

7 あっせんに至るまでの経過

平成24年10月25日、使用者が退職金規定に則りA氏に退職金の半額を手交しようとしたところ、同氏は退職金の計算方法や58歳以降の一時金支払方法が不透明であることを理由に、受け取りを拒否した。

同年12月27日、組合が、使用者に組合結成通知及び団体交渉（退職金支給問題）申入書を提出した。

平成25年1月17日、第1回団体交渉が開催されるが具体的な進展はなかった。

同年2月9日、組合が、使用者に団体交渉申入書及び要求書（①65歳までの雇用延長、②60歳で計算した退職金支給）を提出した。

同月20日、使用者から組合に回答書（①定年後再雇用を労基署に提出済み、②退職金は58歳までで計算し、今後に変更しない。）を提出した。

同年3月26日、第2回団体交渉が開催されるが具体的な進展はなく、組合は、争議行為予告通知を行うが、使用者は、「少し考えさせてくれ。」と回答した。

同年4月24日、組合は、使用者に、譲歩案（①60歳で計算した退職金支給、②60歳まで一時金支給）を提出した。

同年5月1日、使用者が組合に回答（①退職金の支給方法は変更しない、②58歳以降は、今後の経営状況により、支給できないこともあり得る。）した。

同月8日、第3回団体交渉が開催されるが、具体的な進展なく、組合は、改めて、争議行為予告通知を行う。

同年6月28日、組合があっせん申請を行った。

同年7月8日、事務局調査を実施した際、使用者は、「①申請組合からの要求があれば、団体交渉に応じる。②退職金・一時金は、就業規則、賃金規定、退職金規定に基づいて支給しており、何ら違法ではなく、見直しについては、現在、A組合員と係争中の未払賃金請求訴訟が決着してから検討したい。」との意向を示した。

8 被申請者（使用者）のあっせん不同意

平成25年7月16日、被申請者からあっせん不同意の電話連絡があった。

その理由は、以下のとおりである。

A組合員とは、別途、賃金未払い問題で裁判を係争しており、会社としては、顧問弁護士とも相談の上、あっせんについては辞退したい。

9 あっせん員の協議・決定

平成25年7月16日、あっせん員が指名され、あっせん員が協議したところ、①使用者のあっせん辞退の意向が強いこと、②あっせん申請事項である退職金・一時金の規定の方法に違法性はないこと、③あっせんを契機とする将来の良好な労使関係の構築の可能性が低いこと等を考慮し、本件あっせんを打ち切った。

平成 25 年(調)第 13 号(2042 号)

申請年月日	平成 25 年 7 月 10 日	あっせん員指名日	—			
あっせん員	公益委員	—	労働者委員	—	使用者委員	—
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回			
終 結	平成 25 年 10 月 4 日	終結区分	取下げ			

1 申請者

X労働組合 A 支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A 支部 B 分会	名 称	株式会社 Y
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	神戸市西区
分会員数	4 人	従業員数	10 人
		業 種	卸売業，小売業

3 あっせん事項

賃上げ・夏季一時金に関する誠実な団体交渉の開催

4 争議の概要

賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉を求めたあっせんであるが、争議の根底に、分会長の懲戒解雇問題や、組合員の出勤停止問題等があった事案。

5 争議の特徴

- ① 併存組合間の労働条件交渉
- ② 従来からの労使対立が争議の根底にある事案
- ③ 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
直ちに賃上げ・夏季一時金問題に関する団体交渉に応じること。	団体交渉に応じないわけではない。 (併存する多数組合との交渉後に、団体交渉を開催する予定である。)

7 あっせんに至るまでの経過

争議の背景事情として、A氏が、課長相当職から担当に降格（理由：営業日報等の不作成等）されたこと等から、平成16年に申請組合のB分会（A分会長）が結成された。

また、平成20年3月、女性組合員と社員との間で、セクハラ・暴行問題が生じ、B組合員が出勤停止となった。

同年6月19日、A分会長が、会社の自動車部品を窃盗したとして普通解雇となり、同月23日、組合は、解雇・出勤停止等に関する誠実な団体交渉の開催を求めてあっせん申請（平成20年（調）第8号）を行った。

同年7月22日、「団交ルールを定め、組合員の労働条件について誠意をもって真摯に団体交渉を行う」旨のあっせん案が提示され、解決した。

平成21年7月28日、組合は、解雇問題に関する誠実な団体交渉の開催を求め、再度、あっせん申請（平成21年（調）第15号）を行い、同年8月25日、あっせんが実施されるが、不調打ち切りとなった。

平成25年2月21日に、組合が使用者に対し、春闘（賃上げ等）及び夏季一時金の統一要求書を提出した。

同年3月13日、使用者は、組合に対し、賃金引き上げはできないと回答した。

同年5月18日、組合が使用者に対し、A分会長の解雇問題に関する団交要求書を提出し、同月28日には、組合が使用者に対し、①A分会長の解雇問題、②賃上げ、③夏季一時金に関する団交要求書を提出した。

同年6月5日、使用者は、会社の顧問社労士とも調整して同月12日までの団交開催に誠意努力すると回答した。

同年7月10日、組合は、あっせん申請を行った。

同月16日、事務局調査を実施した際、使用者は、同月22日頃に、併存組合（Y2労働組合）との間で、賃上げ・一時金交渉が妥結する見込みであり、申請組合とは、その後に、自主的に団体交渉をしたいと表明し、あっせん同意には消極的な姿勢を示した。

8 申請者のあっせん取下げ

あっせん係属下で、3回の団体交渉（平成25年7月26日、同年8月3日、同年9月20日）が実施された。

平成25年10月4日、組合は、今後円満解決に向け誠意ある交渉が行われると理解し、いたずらに紛争を拡大することは、労使関係に悪影響を及ぼすものであると考え、本件あっせんを取り下げた。

平成 25 年(調)第 14 号(2043 号)

申請年月日	平成 25 年 8 月 1 日	あっせん員指名日	平成 25 年 8 月 13 日
あっせん員	公益委員 小原	労働者委員 辻	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 8 月 13 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

X労働組合

(所在地：大阪府大阪市北区、組合員数：120 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合	名 称	一般社団法人Y
所 在 地	大阪市北区	所 在 地	西宮市
分会員数	1 人	従業員数	15 人
		業 種	社会保険・社会福祉・介護事業

3 あっせん事項

解雇問題の解決

4 争議の概要

解雇そのものではなく、解雇の条件が争われた事案。

5 争議の特徴

合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
復職までは求めないが、自主退職するのであれば、解決金〇〇〇円を求める。	施設長(管理責任者)として不適格である。 解雇予告手当相当額として支給した×××円に△△△円程度を上積みすることは応じる。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 4 月 1 日、A 氏が採用された。

組合によると、この際、代表理事から、管理責任者として採用するため、試用期間はなく本採用であると、口頭で伝達された。

同月 14 日、代表理事である B 氏の父の C 氏（法人の役職等なし）から、A 氏に対し、次の 3 つの提案が行われた。

- ① 法人の今後を考えるワーキンググループを立ち上げる。
- ② 入所者数が定員に達しない（定員 10 名に対し 2 名入所）責任を取り、管理者の給料を 40%減額する。
- ③ 社員としての試用期間を就業規則に定める 3 か月間から 9 か月間に延長し、それまでに入所者数の確保に努める。

同月 19 日、A 氏は組合に加入し、使用者に以下のとおり文書で回答した。

- ① 了解する。
- ② 減額幅が大きすぎる。しかし、若干の減額には応じる。
- ③ 最初の説明と異なるため了承できない。

同月 20 日、使用者から、A 氏に 6 月末での退職通知書が手渡され、後の団交の席で、使用者は、事実上の解雇であるとの説明を行った。

同月 24 日、組合は、使用者に、A 氏の組合加入通知及び団体交渉申入書を FAX 送信した。

同年 7 月 1 日、使用者から A 氏に□□□円が振り込まれた。

同月 9 日、第 1 回団体交渉が開催されたが、使用者は解雇撤回（復職）を認めないと回答した。

同月 25 日、第 2 回団体交渉が開催され、組合は、〇〇〇円の解決金による自主退職を提案したが、使用者は、既支給額に加え、△△△円程度の上乗せ支給なら応じると回答した。同年 8 月 1 日、組合があっせん申請を行った。

8 被申請者（使用者）のあっせん不同意

平成 25 年 8 月 5 日、あっせんと事務局調査を固辞する使用者に対し、事務局から、使用者側の主張について文書照会を行った。

同月 9 日、文書照会に対する使用者代理人弁護士からの回答があり、その内容は、以下のとおりである。

- (1) 使用者のあっせん辞退の意向は極めて強硬である。
 - ① A 氏は、試用期間中「職員として不適合」であり解雇する。
 - ② 多額の解決金要求は、その労働組合本来の存在意義を逸脱するもの。
- (2) A 氏が訴訟を起こすなら受けて立つ。

9 あっせん員の協議・決定

平成 25 年 8 月 13 日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせんを打ち切った。

平成 25 年(調)第 15 号(2044 号)

申請年月日	平成 25 年 8 月 5 日	あっせん員指名日	平成 25 年 8 月 12 日
あっせん員	公益委員 小原	労働者委員 村上	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 8 月 12 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

X労働組合

(所在地：神戸市東灘区、組合員数：52 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市東灘区	所 在 地	神戸市東灘区
分会員数	52 人	従業員数	377 人
		業 種	道路旅客運送業

3 あっせん事項

チェックオフの実施

4 争議の概要

既存組合から分離してできた申請組合が、使用者に対し、既存組合で行っているチェックオフと同様の実施を求め、使用者は、時期尚早として前向きな回答を行わなかった事案。

5 争議の特徴

併存組合との便宜供与に関する平等取扱いを求めた事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
チェックオフを実施すること。	無回答 (従来の姿勢：時期尚早である。)

7 あっせんに至るまでの経過

平成20年12月8日、組合が、組合掲示板の設置及びチェックオフ実施に関する団体交渉に応じることを求めてあっせん申請（平成20年(調)第20号）を行ったが、使用者のあっせん不同意により打ち切りとなった。

平成21年1月5日、組合が不当労働行為救済申立て（平成21年(不)第1号）を行い、同年7月25日、組合掲示板の設置及びチェックオフ実施に関する団体交渉を命じる不当労働行為救済命令が出された。

同年9月14日、第1回団体交渉が実施され、使用者は、チェックオフ協定については、しばらく様子を見て判断したいと回答した。この第1回団体交渉以降、組合は、20数回の要求書提出及び3回の事務会議（労使間の連絡事項を行う場）で、チェックオフに関する要求を行うが、使用者から前向きな回答はなかった。

平成25年4月8日、事務会議の場で使用者は、「併存組合もチェックオフ実施まで5年を要しており、時期尚早である」と回答したため、同年5月7日、組合が、あっせん申請（平成25年(調)第10号）を行った。

同月27日、組合は、6月の株主総会以降、改めて使用者に対し、チェックオフ実施を申し入れるとしてあっせん申請を取り下げた。

同年6月18日、株主総会が実施され、A代表取締役会長の退任があり、保有株式もB社長に譲渡された。

同年7月2日、組合が、使用者に文書でチェックオフに関する団交要求を行ったが、使用者からの回答はなかった。

同月10日、組合と使用者が事務折衝（執行委員長が、口頭でチェックオフに関する団交申入れを行う）を行ったが、使用者からの回答はなく、同年8月5日、組合が、あっせん申請（平成25年(調)第15号）を行った。

同月9日、使用者に対する事務局調査を実施したところ、会社は、現在、業務多忙であり、また、会社役員の体制が変わったこともあるので、B取締役社長ともよく打合せを行うとともに、あっせん同意の可否については、弁護士にも相談のうえ回答する旨を表明した。

8 被申請者（使用者）のあっせん不同意

平成25年8月12日、被申請者からあっせん不同意の電話連絡があった。

その理由は、以下のとおりである。

- ① チェックオフの開始について、現段階で歩み寄れる余地がないため。
- ② あっせん辞退は、弁護士と相談のうえでの回答である。なお、不当労働行為の救済申立てがあれば、対応していきたい。

9 あっせん員の協議・決定

平成25年8月12日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせんを打ち切った。

【関連争議】平成25年(調)第10号

平成 25 年(調)第 16 号(2045 号)

申請年月日	平成 25 年 8 月 26 日	あっせん員指名日	—			
あっせん員	公益委員	—	労働者委員	—	使用者委員	—
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回			
終 結	平成 25 年 9 月 10 日	終結区分	取下げ			

1 申請者

X 労働組合 A 支部 B 分会
(所在地：小野市、組合員数：6 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X 労働組合 A 支部 B 分会 C 班	名 称	株式会社 Y
所 在 地	小野市	所 在 地	神戸市中央区
分会員数	6 人	従業員数	9 人
		業 種	道路貨物運送業

3 あっせん事項

組合員に対するパワハラ問題

4 争議の概要

就業規則で定められている出勤時刻の繰下げをした組合員に対し、会社代表取締役が就業規則で遅出出勤は認めていない、遅刻であるとして叱責した。

その後、同組合員が、会社事務所のポストに提出した休暇届に対し、取締役が、その休暇届の余白部分に、作業日報を提出すること等の指示を記載して、組合員の自家用車に貼付した。

組合は、今後会社が、組合員に対しこのような言動を改めるよう要求し、団体交渉の開催を要求したが、使用者が応じなかった事案。

5 争議の特徴

- ① 使用者は、申請組合の別の支部が 100% 出資している会社である。
- ② あっせん申請後、申請者の代表者である分会長が交代し、あっせん申請を取り下げた事案。
- ③ 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 就業規則で定められている始業時間の繰下げを行ったことが遅刻とされ、会社代表者から暴言を受けた。 2 休暇届の余白部分に作業日報の提出を求める指示を記載した文書を、組合員の自家用車に貼付された。	1 荷物の納品の都合上、早出出勤は認めているが、遅出出勤は認めていない。会社から、始業時刻を遅らせる変更指示がない限り、従業員は就業規則に従う義務がある。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 6 月 20 日、A 組合員が、B 代表取締役から、遅刻したとして叱責を受ける。

同月 24 日、A 組合員から、使用者に説明を求めた。

- ① 出勤時刻の繰下げは就業規則で明記されているにも関わらず、遅刻と決めつけた根拠。
- ② 発言についての謝罪と釈明

同年 7 月 27 日、使用者から A 組合員に対し通知が行われる。

- ① 早出出勤は認めているが、遅出出勤は認めていないので、始業時刻までには会社へ出勤すべき。
- ② A 組合員は、遅刻を正当化するために労働時間に関する就業規則を歪曲し、そのことを会社に認めさせるよう暴言を行った。
- ③ A 組合員の言動は、明らかな就業規則違反であるため厳重に注意するとともに、今後改めなければ処分を行う。

同年 8 月 22 日、A 組合員が「休暇届」提出のために事務局を来訪したが、不在のためメモを記載した「休暇届」を会社のポストに提出した。

これを受けた経理担当の C 取締役は、A 組合員が提出した「休暇届」に

- ① 不在ではなく電話中であったこと
- ② A 組合員に電話をしたが繋がらない
- ③ 8 月 16 日からの作業日報を提出すること

と記載して、A 組合員の自家用車のテールランプの上に貼付した。

また、使用者は、以下の内容を A 組合員の自宅に F A X 送信した。

- ① 電話が繋がらないことは就業規則違反である。
- ② 7 月 27 日付け通知書のとおり今後も態度を改めなければ、処分を行う。

同月 26 日、組合があっせん申請を行った。

同月 27 日、組合は使用者に対し、F A X 送信に対する返書並びに自主解決に向けた申入書を提出した。内容は以下のとおりである。

- ① 会社がこのような言動（暴言・車への文書貼付）を行わないとの誓約書を提出すれば、会社指摘の点は改める。
- ② 会社と申請組合との団体交渉で自主的な解決を図りたい。
- ③ 団体交渉に応じるか否かの回答を 8 月 29 日までに行うこと。

8 申請者のあっせん取下げ

平成 25 年 9 月 10 日、組合から取下書が提出された。その理由は、以下のとおりである。

分会長が交代するので、申請中のあっせんについては一旦取り下げることとし、あっせんを利用するかどうかを含めて、新たな分会長の下で決めていきたい。

平成 25 年(調)第 17 号(2046 号)

申請年月日	平成 25 年 8 月 30 日	あっせん員指名日	平成 25 年 10 月 7 日
あっせん員	公益委員 神田	労働者委員 福永	使用者委員 草薙
係属日数	24 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 25 年 10 月 30 日	終結区分	解 決

1 申請者

X労働組合

(所在地：神戸市中央区、組合員数：6 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市中央区	所 在 地	神戸市中央区
分会員数	6 人	従業員数	8 人
		業 種	専門サービス業

3 あっせん事項

- ① 組合員の雇用条件の改善
- ② 誠実な団体交渉の実施

4 争議の概要

組合が、① 3 年契約社員の正社員化（無期雇用化）、② 嘱託社員の定年を例外的に 68 歳まで雇用延長することを求めた事案。

5 争議の特徴

1 回の団体交渉を経た後、誠実団体交渉を求めてあっせん申請が行われた事案。争議の経過で、組合が、使用者の株式を 100% 有する親会社のさらに親会社に対し、直接団体交渉の申入れを行い、拒否されている。

なお、団交拒否事案は、平成 25 年(不)第 9 号として不当労働行為救済申立てが行われている。

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 3 年契約社員を正社員化すること。 2 嘱託社員を 68 歳まで例外的に雇用延長すること。	雇用形態を変更する必要はない。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 6 月 4 日、組合は、使用者に対し要求書を提出した。

同日、組合と使用者は意見交換会を実施し、A 社長から、株主総会資料等に基づき経営状況の説明を行った後、組合側から、経営状況、今後の雇用、労働条件などに関する質問・意見を述べ、会社側が回答を行った。

同月 20 日、組合は、株式会社 Y 2 本社へ直接団交を申し入れたが、拒否された。

同年 8 月 8 日、団体交渉が行われ、労使がそれぞれの主張を行った。

なお、この際、組合は、譲歩案を検討する可能性に言及した。

同月 30 日、組合はあっせん申請を行った。

8 あっせんの経過及び結果

(1) あっせん員による事情聴取

ア 組合

- ① 平成 23 年度と 24 年度は、委託件数が落ち込み、営業損失を出しており、会社の先行き・雇用に不安を感じている。
- ② 嘱託再雇用については、会社に業務量があって、対象者自身にやる気があれば、特例延長すべきだ。
- ③ 団体交渉では、使用者は、組合の要求についてまったく受け入れられないとの強硬な姿勢であり、今年度の経営計画の説明もなく、具体的な資料を示さない。

イ 使用者

- ① 3 年契約社員の契約更新を拒んだ例は一度もなく、今後もこの方針は変えるつもりはない。
- ② 嘱託再雇用については、例外的な雇用延長を行わなくても、必要に応じ、個人へ外注する。
- ③ 組合には、説明資料を交付し、かつ、説明を行ってきた。
定年を延長することを前提とする交渉は難しいが、引き続き、組合の理解を得られるよう、会社の考え方について説明を尽くしていきたい。

(2) あっせんの経過

あっせん員は、両当事者の意見聴取を踏まえ、下記あっせん案を提示した。

(3) あっせん案

労使は、「契約社員の正社員化及び嘱託社員の雇用の例外的延長」問題について、あっせん案受諾後 3 週間以内に、誠実に団体交渉を行うものとする。

【関連争議】平成 25 年（調）第 26 号

平成 25 年(調)第 18 号(2047 号)

申請年月日	平成 25 年 9 月 11 日	あっせん員指名日	—
あっせん員	公益委員 —	労働者委員 —	使用者委員 —
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回
終 結	平成 25 年 11 月 29 日	終結区分	取下げ

1 申請者

X労働組合 A 支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A 支部 B 分会	名 称	株式会社 Y
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	神戸市中央区
分会員数	13 人	従業員数	78 人
		業 種	道路貨物運送業

3 あっせん事項

平成 25 年夏季一時金に関する誠実な団体交渉の開催

4 争議の概要

会社の半期決算が 3 期連続して黒字であるとして、業績に連動した一時金支給を求めた事案。

5 争議の特徴

- ① 申請組合が使用者に対し、併存組合以上の労働条件を求めた事案
- ② 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
<p>夏季一時金〇〇〇円の根拠を示すこと。</p> <p>① 半期決算が 3 期連続して×××円を超える黒字であるのに、一時金のアップが△△△円に止まる理由について根拠を明示して丁寧に説明すること。</p> <p>② 一時金は、半期ごとの業績に連動すべきものである。</p>	<p>夏季一時金の支給の考え方は団交で説明した。</p> <p>① 営業利益は、半期が 3 期連続して×××円の黒字だが、経常利益で見ると、借入金の元利支払いがあり、直近の半期でようやく黒字転換したばかりである。</p> <p>② 団交の説明は早口で行ったので、組合が理解できなかったかという懸念はある。</p> <p>③ 決算資料等は併存組合にも提示していない。</p>

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 7 月 21 日、組合が使用者に対し、夏季一時金要求に係る団体交渉要求書を提出した。

同月 30 日、第 1 回団体交渉が開催された。

組合は、昨年、会社が黒字転換しているのに低額で妥結したのは、それまでの累積赤字があったためで、半期決算が連続して×××円を超える黒字という状況の中、僅か△△△円しかアップできないというなら、そのアップ分の回答の具体的な根拠を示せと主張した。

使用者は、〇〇〇円と回答し、昨年より△△△円アップしており、これ以上は出せず、根拠は示せないと主張した。

同年 8 月中旬、併存組合の X 2 労働組合員に夏季一時金〇〇〇円支給した。

同年 9 月 4 日、第 2 回団体交渉が開催された。

組合は、賃上げと異なり、一時金は、その期（半期）の業績に連動すべきものであると主張し、併存組合と使用者が合意した一時金の額のさらに上積みを要求した。

使用者は、半期が 3 期連続して黒字であるが、しっかりとした黒字体質にならなければ 2 ケタの回答はできないと主張した。

同月 11 日、組合があっせん申請を行った。

同月 13 日、事務局調査を実施した際、使用者は、基本的には自主交渉で解決したいとし、団交が決裂したわけではないので、会社側から団体交渉を速やかに申し入れ、経営状況について、組合の理解を得られるよう、改めて丁寧な説明を行いたいと考えており、あっせん同意については、弁護士やと社会保険労務士と相談して回答したいと表明した。

8 申請者のあっせん取下げ

平成 25 年 11 月 29 日、使用者側の社会保険労務士と組合の書記長との間で事務折衝を行い、合意書を交わして自主解決したとして、組合があっせん申請を取り下げた。

平成 25 年(調)第 19 号(2048 号)

申請年月日	平成 25 年 10 月 1 日	あっせん員指名日	平成 25 年 10 月 23 日
あっせん員	公益委員 関根	労働者委員 切山	使用者委員 松下
係属日数	16 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 25 年 11 月 7 日	終結区分	解 決

1 申請者

Xユニオン

(所在地：神戸市中央区、組合員数：260 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	Xユニオン	名 称	株式会社 Y
所 在 地	神戸市中央区	所 在 地	姫路市
分会員数	1 人	従業員数	正社員 60 人、アルバイト 200 人
		業 種	飲食店

3 あっせん事項

雇用問題に関する団体交渉の実施

4 争議の概要

アルバイト従業員に対して解雇が告げられ、使用者はすぐに撤回したが、その後、従業員は有給休暇を取得するとともに合同労組に駆け込み、争議では、原職復帰ではなく期間契約満了までの賃金保障を求めた事案。

5 争議の特徴

合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 解雇を理由もなく一方的に告げ、労使の信頼関係を絶ったのは使用者であり、話し合う必要がある。	1 解雇は一度通告したが、すぐに撤回しており、同人も、その後に有給休暇を申請するなど、雇用契約は継続している。同氏が出勤されることを待っている。
2 信頼関係を裏切った結果、働けなくなった責任は使用者にあるので、当初の雇用契約満了時までの賃金を補償すること。	2 そのため、組合の団体交渉申入れ事項は存在していない。
3 退職は会社都合とすること。	

7 あっせんに至るまでの経過

使用者が、理由も告げずA氏に解雇を通告し、同人から解雇理由の説明を求められたところ、使用者は「もう一度頑張ってくれ」と事実上解雇を撤回した。

A氏は、この2日後、会社に有給休暇の申請を行い、会社はこれを承認して賃金を支払った。しかし、同氏はこの有給休暇期間中に組合に加入し、有給休暇明けとなっても出勤しなかった。

組合は、理由もなく解雇を一方的に告げ、労使の信頼関係を絶ったのは使用者であり、このため組合員が働けなくなった責任は使用者にあり、当初の雇用契約満了時までの賃金を補償するとともに、退職事由を会社都合とするよう要求した。

使用者は、解雇はすぐに撤回しており、その後、A氏が有給休暇を取得したのは雇用契約が存続しているからとして、団体交渉に応じなかった。

8 あっせんの経過及び結果

(1) あっせん員による事情聴取

ア 組合側

- ① 電話による解雇撤回は、信頼関係が崩れているため信じられなかった。同じようなことが起こる可能性があることを考えると働けなくなった。
- ② 今となっては、元の職場で働くつもりはなく、当初の雇用期間満了までの賃金補償を求め、会社都合による退職扱いとしてほしい。

イ 使用者側

- ① 社長は、A氏のことについて改善するように求めただけで、間に入った者が独断で、「今月いっぱいであがってくれ」と解雇をA氏に伝えた。その後すぐに電話で、A氏の職務上の改善点を伝えたところ、A氏が「直せばいいのですね。頑張ります」と述べたため、勤務を続けるものと考えていた。
- ② 会社は、このやりとりの後、本人から申請のあった有給休暇を認めており、有給休暇の取得は、雇用契約が存続していることが前提となるため、雇用契約は継続しているものと考えている。

(2) あっせんの経過

あっせん申請事項は、雇用問題に関する団体交渉の実施であるが、労使ともあっせんの場で組合員の退職条件の調整を求めた。

(3) あっせん案の概要

- ① A氏は、あっせん成立の日をもって、使用者を会社都合により退職することとする。
なお、使用者は、利害関係人に直ちに離職票を交付する。
- ② 使用者は、組合に対し解決金を支払うこととする。
なお、解決金の額は、組合及び使用者が自主的に定める。

平成 25 年(調)第 20 号(2049 号)

申請年月日	平成 25 年 10 月 11 日	あっせん員指名日	—
あっせん員	公益委員 —	労働者委員 —	使用者委員 —
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回
終 結	平成 25 年 11 月 29 日	終結区分	取下げ

1 申請者

X労働組合 A 支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A 支部 B 分会	名 称	有限会社 Y
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	加古川市
分会員数	1 人	従業員数	40 人
		業 種	洗濯・理容・美容・浴場業

3 あっせん事項

- ① 社長が出席し誠実に団体交渉を行うこと
- ② 団体交渉合意事項の履行

4 争議の概要

解雇された従業員が合同労組に駆け込み、解雇撤回等を求めて団体交渉を行ったが、使用者が、この団体交渉終了後に、弁護士を団体交渉の代理人として選任したことに対し、組合が、弁護士は社長の補佐役に過ぎず、決定権を有することはありえないとして、社長出席の上での誠実団体交渉を求めた事案。

5 争議の特徴

- ① 組合は、使用者の代理人弁護士は、団体交渉で当事者になりえないと主張した事案
- ② あっせん係属下で当事者が自主交渉を進め、自主的解決に至り、あっせんが取り下げられた事案
- ③ 合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 団体交渉に社長が出席すること。	1 弁護士を代理人として選任している。
2 団体交渉合意事項を履行すること	2 事実確認中である。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 24 年 8 月 3 日、A 氏が伊川谷店に、正社員として採用された。

平成 25 年 9 月 20 日、A 氏が店長から就業規則を示され、署名押印を求められるが、同氏がよく見てから押印したいと応じなかったため、口頭で解雇を告げられた。

同月 27 日、A 氏が組合に加入した。

同年 10 月 2 日、第 1 回団体交渉が実施された。

同月 9 日、B 法律事務所から組合あてに、使用者の代理人「受任通知書」が F A X で送信された。

同月 10 日、組合から使用者へ下記を内容とする「申入書」が提出された。

- ① 労働諸法規違反等について申告等所要の対応を行う。
- ② 誠実に団体交渉を行わない場合は、労働委員会へあっせん申請又は不当労働行為救済申立てを行う。
- ③ 団体交渉事項については、決定権を有する者が出席しなければ成り立たない。また、社外の間人である弁護士等が団体交渉について決定権を有することはありえない。

同月 11 日、あっせん申請が行われた。

8 あっせん係属下の自主交渉

平成 25 年 10 月 23 日、事務局調査を実施したところ、使用者は、あっせん同意には、同年 10 月 24 日予定の団体交渉後、その内容等を検討して決めるので、概ね 1 週間程度の回答猶予がほしいと表明した。

同年 11 月 5 日、使用者側の D 弁護士から、「E 書記長から、2 人で協議したいと電話があり、場合によっては、組合は取下げを行う意向であり、来週にも事務折衝を実施する予定である」との連絡があった。

同月 15 日、使用者側の D 弁護士から、本日、E 書記長、A 氏との三者で話し合ったとの連絡があった。

同月 20 日、事務局から組合に状況確認を行ったところ、近日中に、あっせん申請を取り下げるとの意向を示した。

9 申請者のあっせん取下げ

平成 25 年 11 月 29 日、申請組合はあっせんを取り下げた。

平成 25 年 (調) 第 21 号 (2050 号)

申請年月日	平成 25 年 10 月 25 日	あっせん員指名日	平成 25 年 11 月 15 日
あっせん員	公益委員 大内	労働者委員 那須	使用者委員 佐野
係属日数	29 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 25 年 12 月 13 日	終結区分	解 決

1 申請者

X労働組合 A 支部

(所在地：尼崎市、組合員数：31 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A 支部	名 称	Y株式会社
所 在 地	尼崎市	所 在 地	神戸市中央区
分会員数	—	従業員数	73 人
		業 種	道路貨物運送業

3 あっせん事項

サービスカー運転資格導入に関する団体交渉の実施

4 争議の概要

サービスカー（一般の社用車）の運転資格（特定作業資格）導入に際し、組合は労働条件に影響があるとして団体交渉を申し入れたが、使用者は、同資格は、タンクローリーを運転する組合員には無条件で付与するものであり、なんら労働条件の変更にはあたらないとして、団体交渉に応じなかった事案。

5 争議の特徴

- ① サービスカー運転資格の導入が労働条件にあたるかどうか争われた事案
- ② 従来からの労使対立が争議の根底にある事案
- ③ 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
サービスカー運転資格導入は、労働条件に影響があるのに、会社側からは導入にあたり何ら提案・交渉・説明もなく、一方的に制度導入を強行した。	明確で合理的な理由のない団体交渉の申入れには応じられない。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 10 月 3 日、「特定作業資格証追記の件」と称する社内メモが各営業所に掲示され、各営業所長からも説明が行われた。

同月 7 日、組合が団体交渉申入書を提出した。

同月 11 日、使用者が回答書を F A X で組合に送信した。

同月 15 日、組合から、「特定作業資格証の一時提出に関する確認書」を締結すれば、一時提出に応じるとの譲歩案が提案された。

同日、使用者から組合に、「あえて確認書を取り交わす合理性や必要性がない。」との F A X が送信された。

同月 25 日、組合はあっせん申請を行った。

8 あっせんの経過及び結果

(1) あっせん員による事情聴取

ア 組合

- ① サービスカー資格導入に際し、使用者は、組合が考える様々な問題についての説明責任があるはずだ。
- ② また、現在の取扱いでは、特定作業資格証を所持しないとタンクローリーに乗務できないため、結果として超過勤務手当に大きく依存している給与が減額になるなど、労働条件に大きな影響が生じる。

イ 使用者

- ① 特定作業資格は、親会社であり荷主でもある Y 2 株式会社が資格を認定し、特定作業資格証を発行するため、会社（Y 株式会社）は、これについて団体交渉をする権限・立場にない。しかし、組合には、説明はいくらでもするつもりである。
- ② 組合とは、この問題について、今まで何回も文書のやりとりを行い、説明は行ったと考えている。

(2) あっせんの経過

あっせん員から、使用者に対し、「団体交渉は、本来、労働組合が主導するものであり、労働組合が労働条件に関係があると考えて団体交渉を申し入れた場合は、使用者はこれに応じなければならないので、団体交渉の場で、今回の件が労働条件に関係がないと説明してはどうか」との説得を行ったところ、使用者は団体交渉に応じることを了承した。

(3) あっせん案

使用者は、組合からの「サービスカーの運転資格導入問題」に関する団体交渉の申し入れに、速やかに応じることとする。

平成 25 年(調)第 22 号(2051 号)

申請年月日	平成 25 年 10 月 30 日	あっせん員指名日	平成 25 年 11 月 21 日
あっせん員	公益委員 神田	労働者委員 那須	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 11 月 21 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

X労働組合 A 支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A 支部 B 分会	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	宝塚市
分会員数	26 人	従業員数	400 人
		業 種	道路旅客運送業

3 あっせん事項

賃上げに関する誠実な団体交渉の開催

4 争議の概要

社内に 2 つの組合があり、併存組合は今年度も含め過去 4 年間で、使用者と賃上げに合意しているが、申請組合は合意に至らなかったため、使用者から、一定の条件付きで、両組合間の格差の賃金格差解消提案があったが、団体交渉が不調であったため、組合からあっせん申請が行われた事案。

5 争議の特徴

- ① 申請組合が使用者に対し、併存組合以上の労働条件を求めた事案
- ② 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
本年度の単年の回答を行うこと。	ベアはゼロとするが、使用者回答をすべて承諾する場合は、併存組合と同様に、過年度分も含め〇〇〇円を職能給として増額する。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 2 月 21 日、組合が、使用者に対し 2013 年春闘統一要求書を提出した。

同年 6 月 21 日、組合が、団体交渉開催の申入書を提出した。

同年 7 月 17 日、第 1 回団体交渉が実施された。(これ以降、合計で 4 回団交実施)

【使用者回答の要旨】

(1) 賃 金：2013 年 4 月のベアゼロ。ただし、勤続 1 年以上の社員は、過年度分を含め職能給を平均〇〇〇円増額する

(2) 臨時給：基本 3.5 ヶ月分 + α

(3) 上記実施の条件

- ① 2 週に 1 回の法定外休日出勤の制度を導入すること
- ② 臨時給の + α は業績連動とし、2013 年度は 0.5 ヶ月分とする
- ③ 積立休暇制度について労使が合意すること
- ④ 終業点検時間の 5 分間削減の実施

(4) 解決金の支給

上記 (3) の 4 条件の実施に合意し、会社提案の賃金・臨時給回答を受諾した場合に限り、解決金として $\times \times \times$ 円を支給

同年 9 月 19 日、組合は、賃金及び積立休暇制度については合意するので、協定書の作成を求めた。

同年 10 月 11 日、使用者は、賃金及び臨時給の回答は、4 条件すべての合意が前提で、会社の提案は包括的なものであり、部分的な合意はあり得ないと回答した。

同月 30 日、組合があっせん申請を行った。

同年 11 月 12 日、事務局調査を実施した。

この際、使用者は、併存する組合の妥結内容よりも、申請組合を優遇できず譲歩の余地はないが、同月 20 日までに弁護士と相談してあっせん同意の可否について回答を行う、と表明した。

8 被申請者（使用者）のあっせん不同意

平成 25 年 11 月 21 日、被申請者からあっせん開始に対する不同意の文書が郵送された。その内容は、以下のとおりである。

あっせん申請に対する当社の対応と考え方は、事務局調査時に説明したとおりであり、あっせんによる解決は困難と考え、あっせんは不同意である。

9 あっせん員の協議・決定

平成 25 年 11 月 21 日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせんを打ち切った。

平成 25 年(調)第 23 号(2052 号)

申請年月日	平成 25 年 11 月 5 日	あっせん員指名日	平成 25 年 11 月 29 日
あっせん員	公益委員 神田	労働者委員 那須	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 11 月 29 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

X労働組合 A支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A支部 B分会	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	洲本市
分会員数	1 人	従業員数	20 人
		業 種	卸売業, 小売業

3 あっせん事項

賃金に関する誠実な団体交渉の開催

4 争議の概要

使用者の役員であった者が役員として再任されず、改めて一般社員として雇用契約を締結した約 1 年後に、当初の給与体系と異なる給与体系に改められ、また、給与も大きく減額されたとして、組合が使用者に誠実な団体交渉を求めた事案。

5 争議の特徴

合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 基本給である職能給を大幅に引き下げることは不当である。	1 A氏の給与は、給与規程に基づくものではなかったものを改めた。
2 超過勤務の割当が、他の従業員に比べて著しく少なく不当である。	2 A氏の勤務態度は非常に悪く、超過勤務を命じにくい。

7 あっせんに至るまでの経過

平成23年10月11日、A氏がY株式会社の役員として派遣された。

平成24年10月1日、A氏が、役員として再任されず、一般社員として採用された。

平成25年2月頃、使用者からA氏に給与体系を変更する提案があったが、同氏は、これを拒否した。

同年4月9日、申請組合に加入してB分会を設置し、組合がA組合員の賃金の引下げを行わないこと等を要求した。

同月24日、第1回団体交渉（以降、10月2日までに7回の団体交渉実施）を実施した。

同年7月1日、使用者は、A氏に対し給与の改定案を提示するが、基本給である職能給が大幅に下がっていること、時間外手当が他の従業員に比べて著しく少ないこと等から、組合はこれを拒否した。

同年10月7日、使用者は、組合との合意のないままにA氏に給与辞令を交付した。

同年11月5日、組合があっせん申請を行った。

同月18日、事務局調査を実施し、使用者はあっせん同意の可否については、弁護士と相談して回答を行うと表明した。

8 被申請者（使用者）のあっせん不同意

平成25年11月28日、被申請者からあっせんに同意しない旨の回答書が郵送された。その理由は、以下のとおりである。

当社は、組合の団体交渉開催の申入書に従って、4月24日から10月2日にかけて合計7回の団体交渉を開催したが、最終的には、条件が折り合わず、10月2日の団体交渉で交渉が決裂した。

再度団体交渉を開催しても議論が平行線を辿るだけであり、あっせんが成立する見込みはない。

9 あっせん員の協議・決定

平成25年11月29日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせんを打ち切った。

平成 25 年 (調) 第 24 号 (2053 号)

申請年月日	平成 25 年 11 月 5 日	あっせん員指名日	平成 25 年 11 月 18 日
あっせん員	公益委員 神田	労働者委員 那須	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 11 月 18 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

株式会社 Y

(所在地：広島市西区、従業員数：1,183 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X 労働組合	名 称	株式会社 Y
所 在 地	姫路市	所 在 地 (争議地)	広島県広島市 (姫路市)
分会員数	1 人 (組合全体 26 人)	従業員数	1,183 人 (争議地 16 人)
		業 種	食料品製造業

3 あっせん事項

- ① 休憩時間未取得分の超過勤務手当の支払
- ② 個人負担の携帯電話料金会社負担額の調整

4 争議の概要

組合員が退職に際し、①休憩時間がとれなかった分の超過勤務手当、②私用携帯電話料金のうち、業務に使用した料金の精算を求めた事案。

5 争議の特徴

- ① 使用者申請
- ② 使用者は、当初、広島県労働委員会にあっせん申請を行ったが、組合（姫路市）が遠隔地であるとして不同意としたため、組合の所在地である本県労働委員会にあっせん申請を行った事案
- ③ 合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
組合側算定根拠に基づく超過勤務手当、携帯電話料金会社負担額を支払うこと。	使用者側算定根拠に基づく超過勤務手当及び携帯電話料金会社負担相当額を支払うこと。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 9 月 1 日、組合が、使用者に対し、労働組合加入通知を行い、団体交渉の開催を申し入れた。

同月 13 日、第 1 回団体交渉が開催され、組合が要求事項の説明を行った。

同月 20 日、使用者が組合員あてに解決金を支払うとの F A X を送信した。

同日、組合は、使用者に対し、組合員に解決金を提示し同意を求めたことは、労働組合の団体交渉権を否定する不当労働行為であるとして強く抗議した。

同月 21 日、A 氏が自主退職した。

同年 10 月 5 日、第 2 回団体交渉が開催されたが、特に進展はなかった。

同月 21 日、使用者が広島県労働委員会にあっせん申請を行った。

同月 25 日、組合は、遠方の広島県労委で開催されるあっせんに参加できないとしてあっせんに不同意したため、あっせんは打ち切りとなった。

同年 11 月 5 日、使用者が、本県労働委員会にあっせん申請を行った。

同月 14 日、事務局調査を実施した。

8 被申請者（組合）のあっせん不同意

平成 25 年 11 月 14 日の事務局調査で、組合は、あっせん不同意の意向を表明した。その理由は、以下のとおりである。

使用者には、あっせん申請項目の休憩時間がとれなかった分の超過勤務手当や私用携帯料金の業務分精算の金銭問題以外にも、いろいろな職場の問題があったが、誠実に対応しなかったため、あっせんではなく、訴訟等を考えている。

9 あっせん員の協議・決定

平成 25 年 11 月 18 日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせんを打ち切った。

平成 25 年(調)第 25 号(2054 号)

申請年月日	平成 25 年 11 月 18 日	あっせん員指名日	平成 25 年 12 月 12 日
あっせん員	公益委員 神田	労働者委員 那須	使用者委員 草薙
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 25 年 12 月 12 日	終結区分	打切り (被申請者不同意)

1 申請者

X労働組合A支部
(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合A支部 B分会	名 称	株式会社Y
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地 (争議地)	愛知県名古屋市 (加古川市)
分会員数	13 人	従業員数	710 人(争議地 117 人)
		業 種	職業紹介・労働者派遣業

3 あっせん事項

組合の要求事項に対して、交渉・判断・決定できる者の出席を求める。

4 争議の概要

給与の歩合給割合が引き下げられたことに対し、従業員が合同労組に加入し、団体交渉が行われたが、組合が、会社側の団体交渉出席者である弁護士について、①実務等が分からないため団体交渉が進まない、②団体交渉の当事者ではなくアドバイザーに止まるとして、団体交渉において判断・決定できる会社役員の出席を求めた事案。

5 争議の特徴

- ① 組合から、団体交渉における弁護士代理人の可否が主張された事案
- ② 合同労組への駆け込み事案

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
会社側が交渉権限を委任している弁護士は、団体交渉事項について判断・決定できない。	弁護士は、使用者から委任を受けて交渉を行っている。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 24 年 10 月、従業員の実績給の歩合割合が引き下げられた。

平成 25 年 10 月 7 日、申請組合の分会が結成され、組合結成通知と団体交渉申入書を提出した。要求事項は、実績給の歩合割合の引下げ撤回ほか 23 項目。

同月 25 日、第 1 回団体交渉が開催された。この交渉では、組合が要求事項を説明し、使用者は、要求事項について調査検討を行うと回答したが、会社側の出席者である弁護士的位置付けについて、労使双方の意見が対立した。

同年 11 月 9 日、第 2 回団体交渉が開催された。この団体交渉では、①労使が、団体交渉における弁護士的位置付けについて主張の応酬、②使用者が、加古川営業所の閉鎖方針を表明し、雇用の確保は考えているが、保障はできない旨を表明、③使用者が、組合要求が広範であり、要求項目すべてに十分な調査・回答はできなかった旨を表明した。

同年 12 月 4 日、事務局調査を実施し、使用者は、あっせん同意の可否については、社長・弁護士と相談して回答する旨を表明した。

8 被申請者（使用者）のあっせん不同意

平成 25 年 12 月 11 日、被申請者からあっせん不同意の電話連絡があった。

その理由は、以下のとおりである。

① 組合は、会社側の団体交渉出席者である弁護士について、配送の実務や組合員の業務、さらに加古川営業所についてあまり理解していないため、団体交渉が進まないと主張しているようだが、会社としては、弁護士に交渉権限をすべて委任しているし、弁護士を補佐するために、実務に精通した同社従業員を団体交渉に出席させている。

また、組合は、交渉権限を有する会社役員の団体交渉出席を求めているが、組合が主張するような、配送の実務や組合員の業務、さらに加古川営業所の詳細については、現在の団体交渉の出席者が精通している。

② 組合があっせんにおいて求めるのが、団体交渉の出席メンバーである限り、会社としては、譲歩の余地がないため、あっせんには不同意である。

③ ただし、会社としては、組合の要求事項について、組合の理解が得られるよう誠実に説明を行うつもりであり、また、組合の要求について、まったく受け付けないという硬直的な姿勢ではなく、柔軟に対応するつもりである。

9 あっせん員の協議・決定

平成 25 年 12 月 12 日、あっせん員が指名され、被申請者のあっせん不同意の理由を踏まえ協議した結果、あっせんを行うことはできないとして、あっせんを打ち切った。

平成 25 年(調)第 26 号(2055 号)・第 27 号(2056 号)

申請年月日	平成 25 年 11 月 21 日	調停委員指名日	—
調停委員	公益委員 —	労働者委員	— 使用者委員 —
係属日数	— 日	調停回数	— 回
終 結	係属中	終結区分	

1 申請者

X労働組合

(所在地：神戸市中央区、組合員数：6人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合	名 称	Y株式会社
所 在 地	神戸市中央区	所 在 地	神戸市中央区
分会員数	—	従業員数	8人
		業 種	専門サービス業

3 調停事項

<第26号争議> ① 期間契約社員の無期雇用化

② 嘱託社員の雇用延長

<第27号争議> 基本賃金・ボーナスの10%引上げ

4 争議の概要

組合は、①期間契約社員について現在3年とされている契約期間を60歳まで無期化すること、②嘱託社員について現在65歳定年とされているが、特例的に68歳までとすること、③会社設立以来12年間引き上げられなかった賃金を10%引き上げることを求めて調停申請した事案。

5 争議の特徴

労働協約による一方当事者の申請による調停

6 調停申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
<p><第26号争議></p> <p>1 契約社員の無期雇用化（3年契約を60歳定年まで無期化）を求める。</p> <p>2 嘱託社員の例外的雇用延長（65歳定年を68歳まで特例延長）を求める。</p> <p><第27号争議></p> <p>基本賃金・ボーナスの10%引上げを求める。</p>	<p><第26号争議></p> <p>1・2 雇用形態を変更する必要はない。</p> <p><第27号争議></p> <p>要求には応じられない。</p>

7 調停に至るまでの経過

平成25年8月8日、第1回団体交渉が開催された。この交渉では、雇用事案について、双方が主張の応酬をした。

同月22日、組合が雇用事案及び賃金事案について、団体交渉の申入れを行った。

同年9月25日、第2回団体交渉が開催された。この交渉では、賃金事案について協議（双方が主張の応酬）するが、雇用事案については協議が行われなかった。

同年10月30日、組合員の雇用条件の改善（雇用事案）について、あっせん（平成25年（調）第17号）が実施され、労使は3週間以内に、誠実に団体交渉を行うとしたあっせん案を受諾した。

同年11月18日、あっせんに基づく第3回団体交渉が開催された。この交渉では、組合から、下記のとおり譲歩案が提案された。

- ① 期間雇用3年を5年にすること。（定年までの雇用ではない。）
- ② 嘱託の特例延長を66歳までにすること。
- ③ 賃上げ5%の引上げをすること。

同月21日、組合が、調停申請を行った。

同年12月4日、事務局調査を実施し、事務局から使用者に調停制度に関する説明を行ったところ、使用者は、同月16日に予定している組合譲歩案に対する回答を待たず調停申請したことに違和感があると述べたが、調停申請ができる旨を定めた労働協約について争わない旨を表明した。

同月5日、使用者が、下記のとおり組合譲歩案に回答した。

- ① 期間雇用は法律上、上限が3年である。
- ② 雇用体系を変更する必要性そのものが認められない。ただし、将来は検討の余地もある。
- ③ 賃上げそのものが受け入れ難い。ただし、改めて検討する余地はある。

同月16日、第4回団体交渉が開催された。

この交渉では、組合は、「会社が同じ答えしかないのだから、これ以上話しても無駄。調停で議論してもらおう」と発言し、会社からは意見がなかったため、実質的な話し合いは行われず、15分程度で終了した。

同月19日、労働委員会の総会で、当事者に対して「自主交渉の続行」を勧告すると決定し、組合に対し、平成26年1月9日までの調停申請取下げを勧告した。

【平成25年12月31日現在、係属中である。】

【関連争議】平成25年（調）第17号

平成 25 年(調)第 28 号(2057 号)

申請年月日	平成 25 年 11 月 22 日	あっせん員指名日	—			
あっせん員	公益委員	—	労働者委員	—	使用者委員	—
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回			
終 結	係属中	終結区分				

1 申請者

X労働組合 A 支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A 支部 B 分会	名 称	株式会社 Y
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	尼崎市
分会員数	4 人 (分会全体 8 人)	従業員数	30 人
		業 種	廃棄物処理業

3 あっせん事項

一時金に関する団体交渉開催

4 争議の概要 (組合主張)

使用者は、A 社長が全株式を保有する会社で、平成 25 年(調)第 29 号の被申請者である有限会社 Y 2 は、同社長の兄である B 社長がすべて出資している。

両社間に資本関係はないが、産業廃棄物の運搬について、Y から Y 2 に委託しており、両社は一体となって事業運営を行っている。

一方、組合は、両社の従業員が一つの分会を構成している。

労使は、平成 25 年(不)第 2 号の不当労働行為救済申立事件で和解を行い、「労働条件等については、分会員及び代表取締役等で構成する労使協議会で誠実に協議を行う」こととなっている。

組合からの団体交渉の申入れに対し、使用者は、労使協議会で協議中であるとして、団体交渉に応じなかった事案。

5 争議の特徴

- ① 労使協議会と団体交渉の位置づけ
- ② 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
賃金問題等の労働条件については団交応諾義務がある。	労使協議会で継続協議中である。

7 あっせんに至るまでの経過

平成25年10月31日、和解協定書に基づく労使協議会を開催した。

同日、組合が、団体交渉を申し入れた。

団交事項は、①夏季一時金の具体的な根拠について、②年末一時金について等の11項目であった。

同年11月5日、組合が、使用者から指定回答期限までに回答がないため、再申入れをした。

同月6日、使用者が、11月5日発送の郵便で、組合に対し回答書を送付した。

回答の内容は、原材料の価格上昇等、必要経費の増加により、業績は伸び悩み、利益上昇の見込みは非常に厳しいため、一時金を支払う余裕がない、というものであった。

同月16日、組合が、3回目の団交申入れを行った。

同月20日、使用者から、回答書が組合に届いた。

回答の内容は、今回の団体交渉の議題は、①夏季一時金の具体的な根拠について、②年末一時金について、というものであった。

なお、使用者は「10月4日の事前協議、10月31日の労使協議会を開催し、今後、誠実に継続協議しようとする矢先に、いきなり団体交渉を申し入れることは、(不当労働行為事件の)「和解協定書」の主旨を無視した信義則に反する極めて不当な行為であり、到底受け入れられるものではない。」と申し添えた。

同年12月4日、事務局調査を実施し、事務局から使用者にあっせん申請書を交付して、あっせん制度に関する説明を行ったところ、使用者代理人弁護士は、労使の自主交渉で団交を開催したいと考えている。あっせん応諾については、しばらく回答を保留したい旨を表明した。

【平成25年12月31日現在、係属中である。】

平成 25 年(調)第 29 号 (2058 号)

申請年月日	平成 25 年 11 月 22 日	あっせん員指名日	—			
あっせん員	公益委員	—	労働者委員	—	使用者委員	—
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回			
終 結	係属中	終結区分				

1 申請者

X労働組合 A支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A支部 B分会	名 称	有限会社 Y
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	尼崎市
分会員数	4 人 (分会全体 8 人)	従業員数	10 人
		業 種	道路貨物運送業

3 あっせん事項

一時金に関する団体交渉開催

4 争議の概要 (組合主張) 以下

平成 25 年 (調) 第 28 号を参照

【平成25年12月31日現在、係属中である。】

平成 25 年(調)第 30 号(2059 号)

申請年月日	平成 25 年 12 月 20 日	あっせん員指名日	—			
あっせん員	公益委員	—	労働者委員	—	使用者委員	—
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回			
終 結	係属中	終結区分				

1 申請者

X労働組合A支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合A支部 B分会	名 称	株式会社Y
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	神戸市西区
分会員数	4人	従業員数	9人
		業 種	卸売業、小売業

3 あっせん事項

年末一時金に関する誠実な団体交渉の開催

4 争議の概要

年末一時金に関する使用者からの回答（基本給及び職務手当の0.6月分並びに役職手当の0.25月分）に対し、組合が会社の赤字幅が減少していることから増額を求めた事案。

5 争議の特徴

- ① 団体交渉において、使用者が組合に開示すべき資料（一般管理費の明細）が争われた事案
- ② 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 赤字幅が減少したことを踏まえ、年末一時金の上積みを行うこと。	1 会社の業績は赤字ではあるが、年末一時金は昨年実績並みに支給したい。
2 一般管理費の明細を開示すること。	2 既に、平成 18 年度から平成 24 年度の損益計算書・貸借対照表を交付済みである。

7 あっせんに至るまでの経過

平成25年10月23日、組合が使用者に対し、組合員一人あたり〇〇〇円以上とする統一要求書・団交申入書を提出した。

同年12月3日、使用者が、団交を同月10日に開催すると回答した。

同月5日、使用者が、年末一時金（冬季賞与）の回答を行った。

- ① 基本給の0.6月分
- ② 職務手当の0.6月分
- ③ 役職手当の0.25月分
- ④ 支給日 12月10日（例年どおり）

同月10日、使用者が、使用者回答額を仮払いし、同日、団体交渉が開催された。

同月20日、組合があっせん申請を行った。

同月25日、事務局調査を実施したところ、使用者は、「年末一時金の上積みはできない、会社としては、組合に交付した損益計算書・貸借対照表以上の資料は提供しない」と述べた。

また、あっせん同意の可否については、弁護士と相談して、回答する旨を表明した。

【平成25年12月31日現在、係属中である。】

平成 25 年 (調) 第 31 号 (2060 号)

申請年月日	平成 25 年 12 月 20 日	あっせん員指名日	—			
あっせん員	公益委員	—	労働者委員	—	使用者委員	—
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回			
終 結	係属中	終結区分				

1 申請者

X 労働組合 A 支部

(所在地：神戸市兵庫区、組合員数：500 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X 労働組合 A 支部 B 分会	名 称	株式会社 Y
所 在 地	神戸市兵庫区	所 在 地	神戸市中央区
分会員数	13 人	従業員数	51 人 (他にアルバイト 20 名)
		業 種	道路貨物運送業

3 あっせん事項

年末一時金に関する誠実な団体交渉の開催

4 争議の概要

年末一時金に関する使用者からの回答に対し、組合が会社は黒字であるとして増額を求めた事案。

5 争議の特徴

合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
<p>1 一時金は、本来、半期ごとの業績に連動するものであり、社員 70 名程度なら、十分支払うことは可能である。</p> <p>2 退職金制度導入は、従来から繰り返し要求しているが、中退金制度にすら加入しない。</p> <p>3 使用者は、資料提供も行わず、一時金の回答も変えられない、の一点張りである。</p>	<p>1 営業利益は、25 年上期で〇〇〇円あるが、前半期に比べ×××円減少しているので、使用者回答額を受け容れてほしい。</p> <p>2 (半期決算で連続 4 期利益は上がっているが) 基本給のアップや退職金制度の導入など、その他の課題もあり、一時金だけを改善できない。</p>

7 あっせんに至るまでの経過

平成 25 年 10 月 23 日、組合が使用者に対し、年末一時金について、組合員一人あたり△△△円以上とする統一要求書及び団交申入書を提出した。

同年 12 月 18 日、団体交渉が開催され、使用者から 1 人当たり□□□円の回答が示された。(使用者は、未妥結の一時金については、仮払い等による支給は行っていない。)

同月 20 日、組合が、あっせん申請を行った。

同月 27 日、事務局調査を実施したところ、使用者は、あっせん同意の可否については、社労士と相談の上、回答する旨を表明した。

【平成25年12月31日現在、係属中である。】

平成 25 年(調)第 32 号(2061 号)

申請年月日	平成 25 年 12 月 26 日	あっせん員指名日	—
あっせん員	公益委員 —	労働者委員 —	使用者委員 —
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回
終 結	係属中	終結区分	

1 申請者

X労働組合

(所在地：神戸市長田区、組合員数：100 人)

2 関係当事者

組 合		使 用 者	
名 称	X労働組合 A 分会	名 称	株式会社 Y
所 在 地	神戸市長田区	所 在 地	宝塚市
分会員数	2 人	従業員数	410 人
		業 種	社会保険・社会福祉・介護事業

3 あっせん事項

- ① 配転を撤回して配転前職場への復帰と謝罪
- ② 懲戒処分撤回

4 争議の概要

組合員の賃金体系変更説明会における暴言及び使用者の許可を得ず行った職場アンケート配付が就業規則違反にあたることとした譴責処分の撤回と、千葉県の事業所への配転撤回を求めた事案。

争議の底流に、組合員が、過去に数度にわたり懲戒処分等を受けている事案。

5 争議の特徴

- ① 従来からの労使対立
- ② 合同労組からの申請

6 あっせん申請時の労使の主張

組 合	使 用 者
1 3 度に及ぶ配転を撤回すること。	1 業務上・職場秩序上必要である。
2 不当労働行為による懲戒処分を撤回すること。	2 賃金体系説明会での暴言、職場でのアンケート配布は就業規則違反であり、懲戒処分は適正である。
3 賃金体系の一方的な変更は違法である。	3 賃金体系の変更手続きは問題がない。

7 あっせんに至るまでの経過

平成 23 年 6 月、A 氏が逆瀬川事業所から山手台事業所に異動となった。

平成 25 年 6 月 14 日から 21 日までの間、A 氏が、従業員 10 人に対し、所長の許可を得ることなく、介護職員の職場環境の改善のためのアンケートの回答を依頼した。

使用者は、A 氏に止めるよう指導したが、その後も引き続きアンケートを行った。

同月 17 日、賃金体系変更の説明会が開催された。

A 氏が、使用者の説明の最中、「頭おかしいのと違うか。」等の発言を行い、使用者がいくら注意しても止めなかった。

同年 7 月 23 日、A 氏に対し、譴責処分が行われ、山手台事業所から本部研修センターへ異動となった。

同年 8 月 27 日、団体交渉が開催され、組合は懲戒処分の撤回を要求した。

同年 10 月 2 日、団体交渉が開催されたが交渉は進まず、同年 12 月 26 日、組合があっせん申請を行った。

同年 12 月 27 日、A 組合員に対し、本部研修センターから千葉県への転勤命令が出された。

【平成25年12月31日現在、係属中である。】

第3部 審査関係

第1	不当労働行為事件の審査	87
1	概況	87
2	不当労働行為事件取扱一覧表	95
3	審査の期間の目標及び審査の実施状況	97
第2	労働組合の資格審査	99
1	概況	99
2	労働組合資格審査取扱一覧表	100

第1 不当労働行為事件の審査

1 概 況

(1) 取扱状況

平成25年に取り扱った不当労働行為事件は、21件であった。そのうち、前年からの繰越件数は11件で、前年より3件多く、新規申立件数は10件で、前年と同数である。終結事件は11件で、前年より4件多くなっている。

また、翌年への繰越件数は10件で、前年より1件少なくなっている（第1表参照）。

(2) 新規申立事件

平成25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2件、1号事件、2・3号事件、1・2・3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、労働組合による申立てが9件、労働組合と労働組合員による申立てが1件となっている。

ウ 地区別では、神戸地区が8件、阪神南地区が2件となっている（第6表参照）。

エ 業種別では、製造及びサービスが各3件、貨物運送が2件、旅客運送及び医療・福祉が各1件となっている（第7表参照）。

オ 企業規模別では、50～99人が6件、100～199人が2件、300～499人及び1,000人以上が各1件となっている（第8表参照）。

(3) 終結状況

平成25年に終結した11件の内容は、次のとおりである。

ア 繰越事件が8件、新規申立事件が3件であり、終結区分別では、命令・決定が3件、和解・取下げが8件となっている（第9表参照）。

終結率（終結件数の取扱件数に対する割合）は、52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1,437日、最短が536日、和解・取下げの最長が593日、最短が136日、総平均502日となっている（第10表参照）。

(4) 再審査事件

平成25年中に交付された命令・決定のうち2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2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40号不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件については、平成25年4月16日、一部認容（命令の一部取消し）判決が下された。これに対して、当委員会は控訴を提起した。

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については、平成25年5月14日、棄却判決が下された。これに対して、原告が控訴しなかったため、判決は確定した。

したがって、合計2件が平成26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
繰 越	11	8	3
新規申立て	10	3	7
計	21	11	10

第2表

申 立 事 項 別 件 数

申 立 事 項	繰 越	新規申立て	計
1号（正当な組合活動による不利益取扱い）	1	1	2
2号（団体交渉の拒否）	4	5	9
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	3	2	5
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	2	1	3
計	11	10	21

(注) 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	新規申立て	計	
1号	正当な組合活動による不利益取扱い	解雇	5	1	6
		賃金等の差別	1	2	3
		仕事上の差別	1	—	1
		配転	—	2	2
		その他	1	1	2
		小計	8	6	14
2号	団体交渉の拒否	7	7	14	
3号	支配介入	組合誹謗	—	—	—
		別組合の育成	—	—	—
		協定不履行	—	1	1
		組合弱体化工作	4	3	7
		脱退強要	1	—	1
		就労拒否	—	1	1
		小計	5	5	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	18	38	

(注) 1 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。

2 1事件につき複数の申立理由がある場合があるため、件数の計は第1表の取扱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	新規申立て	計
原職復帰・バックペイ	4	2	6
配置転換の撤回	—	1	1
不利益取扱いの撤回	2	4	6
事業所の再開	—	—	—
他組合との差別禁止	1	1	2
団体交渉の応諾	7	6	13
支配介入の禁止	3	2	5
謝罪文の掲示・手交	9	7	16

(注) 1事件につき複数の申立理由がある場合があるため、件数の合計は第1表の取扱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	1	—	1	—	1	—	1	1	2	2	2	—	11
新規申立て	2	—	—	—	1	—	—	1	1	—	2	3	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	—	3	4	1	1	2	—	—	—	—	11
新規申立て	8	2	—	—	—	—	—	—	—	—	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	2	1	—	—	4	—	—	1	—	3	11
新規申立て	3	1	2	—	—	—	1	3	—	—	10
計	5	2	2	—	4	—	1	4	—	3	21

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	4	2	—	1	2	—	2	11
新規申立て	—	6	2	—	1	—	1	10
計	4	8	2	1	3	—	3	21

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	—	3	—	—	3	4	—	1	5	8
新規申立て	—	—	—	—	—	2	1	—	3	3
計	—	3	—	—	3	6	1	1	8	11

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	1,437	536	1,128
和解・取下げ	593	136	267
総 平 均	—	—	502

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) 10	卸売業、小売業	命 令 (一部救済)	回 21	回 8	人 4 (12)	回 1	日 1,437
13	卸売業、小売業	命 令 (一部救済)	21	8	4 (12)	1	1,412
平 23 (不) 6	不動産業	取 下 げ (関与和解)	9	4	8 (15)	4	593
7	電気機械器具製造業	命 令 (一部救済)	8	3	2 (4)	—	536
8	情報通信業	取 下 げ	14	—	—	—	556
平 24 (不) 8	卸売業、小売業	取 下 げ (関与和解)	6	—	—	1	216
9	道路旅客運送業	取 下 げ (関与和解)	5	—	—	—	169
10	電子部品・デバイス・ 電子回路製造業	取 下 げ (関与和解)	3	—	—	1	136
平 25 (不) 1	業務用機械器具製造業	取 下 げ (関与和解)	6	—	—	—	158
2	廃棄物処理業	取 下 げ (関与和解)	5	—	—	—	146
3	その他のサービス業	取 下 げ (無関与和解)	4	—	—	—	161

(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	調査回数	審問回数	尋問証人数	和解回数	係属日数
平24 (不) 1	卸売業、小売業	13	4	5 (10)	-	720
4	情報通信業	15	-	-	-	653
7	不動産業ほか	10	2	4 (4)	2	590
平25 (不) 4	道路貨物運送業	2	-	-	-	126
5	道路旅客運送業	3	-	-	-	112
6	道路貨物運送業	2	-	-	-	50
7	業務用機械器具製造業	1	-	-	-	47
8	廃棄物処理業	1	-	-	-	16
9	鉄鋼業	-	-	-	-	13
10	社会保険・社会福祉・介護事業	-	-	-	-	5

(注) 1 「尋問証人数」欄の()内は、延べ人数である。
2 係属日数は、平成25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	25.7.25 取下げ
中労委 平25(不再)第62,63号 (卸売業、小売業)	使用者 25.9.10	初審命令の 取消し	係属中 (25.12.31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決定 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	25.4.16 一部認容
大阪高裁 平成25年(行コ)第93号 不当労働行為救済申立棄却決定 取消請求控訴事件 (道路貨物運送業)	県労委 25.4.25	原判決の取消し	係属中 (25.12.31現在)
神戸地裁 平成23年(行ウ)第93号 不当労働行為救済棄却命令取消 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	25.5.14 棄却
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 労働者 24.6.29	県労委命令の 取消し	係属中 (25.12.31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	25. 8. 31	命令 (一部救済)	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	25. 8. 31	命令 (一部救済)	姫路市
平23 (不) 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	25. 3. 15	取下げ (関与和解)	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	25. 2. 28	命令 (一部救済)	西宮市
8	情報通信業	2	組合	23. 11. 9	団交拒否	25. 5. 17	取下げ	宝塚市
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
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
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	25. 2. 13	取下げ (関与和解)	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	25. 3. 27	取下げ (関与和解)	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	25. 4. 4	取下げ (関与和解)	伊丹市
平25 (不) 1	業務用機械器具製造業	2	組合	25. 2. 25	団交拒否	25. 8. 1	取下げ (関与和解)	神戸市
2	廃棄物処理業	2	組合	25. 5. 2	団交拒否	25. 9. 24	取下げ (関与和解)	神戸市

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	
平25 (不) 3	その他のサービス業	1	組合	25. 5. 31	不利益取扱	25. 11. 17	取下げ (無関与和解)	神戸市
4	道路貨物運送業	1・3	組合 個人	25. 8. 28	不利益取扱 支配介入			神戸市
5	道路旅客運送業	1・3	組合	25. 9. 11	不利益取扱 支配介入			神戸市
6	道路貨物運送業	2	組合	25. 11. 12	団交拒否			神戸市
7	業務用機械器具製造業	2	組合	25. 11. 15	団交拒否			神戸市
8	廃棄物処理業	1・2・3	組合	25. 12. 16	不利益取扱 団交拒否 支配介入			尼崎市
9	鉄鋼業	2	組合	25. 12. 19	団交拒否			神戸市
10	社会保険・社会福 祉・介護事業	2・3	組合	25. 12. 27	団交拒否 支配介入			尼崎市
計		21 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 26 年における審査の期間の目標及び平成 25 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 26 年における審査の期間の目標

当委員会は、平成 26 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 25 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	0 件	1 件
標準的な事件	17	8	9
特に複雑な事件	3	3	0
計	21	11	10

イ 審査期間の状況（平成 25 年中に終結した事件）

(ア) 標準的な事件

終結区分	係 属 日 数		
	最 長	最 短	平 均
命令・決定	536 日	536 日	536 日
和解・取下げ	556	136	220
総 平 均	—	—	260 (約 9 月)

(イ) 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	1,437日	1,412日	1,425日
和解・取下げ	593	593	593
総平均	—	—	1,147 (約3年2月)

ウ 個別事件の審査の実施状況 (平成25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10号事件	命令 (一部救済)	1,437日	21回	8回	1回	4人 (12)	複雑
平成21年 (不)第13号事件	命令 (一部救済)	1,412	21	8	1	4 (12)	複雑
平成23年 (不)第6号事件	取下げ (関与和解)	593	9	4	4	8 (15)	複雑
平成23年 (不)第7号事件	命令 (一部救済)	536	8	3	0	2 (4)	標準
平成23年 (不)第8号事件	取下げ	556	14	0	0	0 (0)	標準
平成24年 (不)第8号事件	取下げ (関与和解)	216	6	0	1	0 (0)	標準
平成24年 (不)第9号事件	取下げ (関与和解)	169	5	0	0	0 (0)	標準
平成24年 (不)第10号事件	取下げ (関与和解)	136	3	0	1	0 (0)	標準
平成25年 (不)第1号事件	取下げ (関与和解)	158	6	0	0	0 (0)	標準
平成25年 (不)第2号事件	取下げ (関与和解)	146	5	0	0	0 (0)	標準
平成25年 (不)第3号事件	取下げ (無関与和解)	161	4	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「標準」は標準的な事件を、「複雑」は特に複雑な事件を示す。

第2 労働組合の資格審査

1 概 況

平成 25 年に取り扱った労働組合の資格審査は 35 件で、その内訳は、前年からの繰越件数が 11 件、新規取扱件数が 24 件であった。申請理由別では、不当労働行為が 21 件、委員推薦が 14 件となっている（第 1 表参照）。

このうち、本年中に 25 件（適合決定 17 件、打切り 8 件）が終結したので、翌年への繰越件数は 10 件となった（第 2 表参照）。

適合決定された 17 件（委員推薦 14 件、不当労働行為 3 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	—	11	—	—	11
新 規 取 扱 件 数	14	10	—	—	24
計	14	21	—	—	35

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	14	21	—	—	35
終 結 件 数	打 切 り	8	—	—	8
	取 下 げ	—	—	—	—
	適 合 決 定	14	3	—	17
	不 適 合 決 定	—	—	—	—
	計	14	11	—	—
翌年への繰越件数	—	10	—	—	10

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	—	—	—	—	—
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	25. 8. 20	適合
平成21年 (資)第29号事件	317	21. 10. 20	不	25. 8. 20	適合
平成23年 (資)第22号事件	700	23. 8. 1	不	25. 3. 15	打切り
平成23年 (資)第23号事件	61	23. 9. 12	不	25. 2. 21	適合
平成23年 (資)第24号事件	7	23. 11. 9	不	25. 5. 17	打切り
平成24年 (資)第1号事件	約100	24. 1. 12	不		
平成24年 (資)第4号事件	7	24. 3. 19	不		
平成24年 (資)第7号事件	400	24. 5. 21	不		
平成24年 (資)第12号事件	192	24. 7. 13	不	25. 2. 13	打切り

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 13 号事件	約 560	24. 10. 10	不	25. 3. 27	打切り
平成 24 年 (資) 第 14 号事件	約 150	24. 11. 20	不	25. 4. 4	打切り
平成 25 年 (資) 第 1 号事件	180	25. 2. 25	不	25. 8. 1	打切り
平成 25 年 (資) 第 2 号事件	494	25. 5. 2	委	25. 5. 16	適合
平成 25 年 (資) 第 3 号事件	494	25. 5. 2	不	25. 9. 24	打切り
平成 25 年 (資) 第 4 号事件	1, 334	25. 5. 16	委	25. 5. 30	適合
平成 25 年 (資) 第 5 号事件	229	25. 5. 16	委	25. 5. 30	適合
平成 25 年 (資) 第 6 号事件	193	25. 5. 20	委	25. 6. 11	適合
平成 25 年 (資) 第 7 号事件	899	25. 5. 21	委	25. 5. 30	適合
平成 25 年 (資) 第 8 号事件	1, 589	25. 5. 22	委	25. 5. 30	適合
平成 25 年 (資) 第 9 号事件	315	25. 5. 23	委	25. 5. 30	適合
平成 25 年 (資) 第 10 号事件	9	25. 5. 23	委	25. 5. 30	適合
平成 25 年 (資) 第 11 号事件	119	25. 5. 23	委	25. 6. 11	適合
平成 25 年 (資) 第 12 号事件	121	25. 5. 27	委	25. 5. 30	適合
平成 25 年 (資) 第 13 号事件	99	25. 5. 27	委	25. 6. 11	適合
平成 25 年 (資) 第 14 号事件	660	25. 5. 27	委	25. 6. 11	適合
平成 25 年 (資) 第 15 号事件	193	25. 5. 27	委	25. 6. 11	適合
平成 25 年 (資) 第 16 号事件	192	25. 5. 28	委	25. 6. 11	適合

事 件 番 号	組 合 員 数	係 属		終 結	
		年 月 日	事 由	年 月 日	事 由
平成 25 年 (資) 第 17 号事件	250	25. 5. 31	不	25. 11. 7	打切り
平成 25 年 (資) 第 18 号事件	31	25. 8. 28	不		
平成 25 年 (資) 第 19 号事件	55	25. 9. 11	不		
平成 25 年 (資) 第 20 号事件	31	25. 11. 12	不		
平成 25 年 (資) 第 21 号事件	180	25. 11. 15	不		
平成 25 年 (資) 第 22 号事件	700	25. 12. 16	不		
平成 25 年 (資) 第 23 号事件	6	25. 12. 19	不		
平成 25 年 (資) 第 24 号事件	700	25. 12. 27	不		
計	35 件				

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