

# 平成19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	.....	71
1	概 況	.....	71
2	不当労働行為事件取扱一覧表	.....	78
3	審査の期間の目標及び審査の実施状況	.....	79
第2	労働組合の資格審査	.....	81
1	概 況	.....	81
2	労働組合資格審査取扱一覧表	.....	82

# 第1部 概要

第1	活 動 概 要	.....	3
第2	組 織	.....	4
1	委 員 会	.....	4
2	あつせん員候補者	.....	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	あつせん員候補者名簿	.....	8



## 第1 活動概要

平成19年の当委員会は、第39期委員及び第40期委員により運営され、総会を23回、公益委員会議を23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193件で、前年に比べ39件増加した。また、終結件数は169件で、23件増加した。これを終結率で見ると、87.6パーセントで、前年の94.8パーセントを下回り、翌年への繰越件数は24件となった。

平成19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	24 (1)	88 (0)	13 (3)	33 (4)	35 (—)	193 (8)
終結件数	22 (1)	78 (0)	7 (3)	27 (4)	35 (—)	169 (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 19 年は、第 39 期委員及び第 40 期委員により運営された。

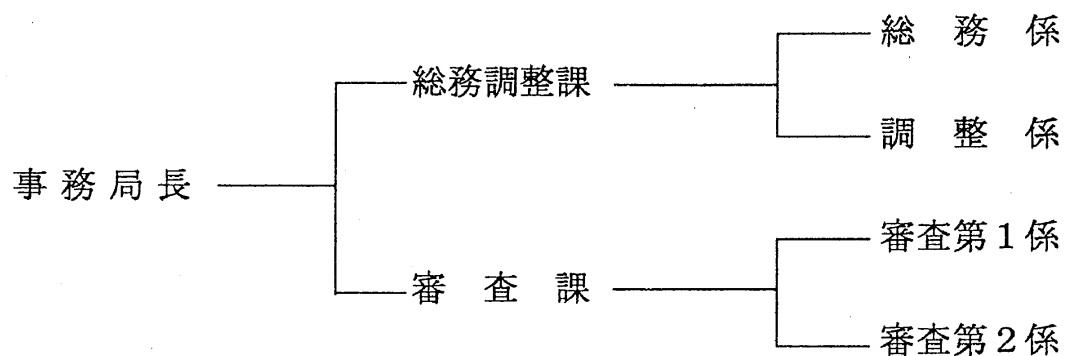
### 2 あっせん員候補者

当委員会では、あっせん員候補者委嘱基準内規を設け、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 19 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 19 年 12 月 31 日現在の事務局職員は、事務局長以下 18 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・3木曜日を定例日としている。

なお、平成19年は、第1284回から第1306回までの23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の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19年は、第1277回から第1299回までの23回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19年は、労働委員会制度の周知や広報、改正労働組合法施行後3年間における業務の成果と課題、個別的労使紛争等を議題として、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40期 委 員

◎印 会長      ○印 会長代理  
平成19年8月2日任命 50音順  
(平成19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
	島本健二	社会福祉士	平成15.7.22 38期～40期
	下崎千代子	大阪市立大学大学院経営学研究科教授	平成17.7.28 39期～40期
	◎滝澤功治	弁護士	平成9.7.2 35期～40期
	畑喜春	日本赤十字社兵庫県参与	平成19.8.2 40期
	○正木靖子	弁護士	平成13.7.9 37期～40期
	米田耕士	弁護士	平成19.8.2 40期
労働者委員	大森唯行	新日本製鉄広畑労働組合組合長	平成15.7.22 38期～40期
	白田春雄	三菱重工労働組合高砂製作所支部執行委員長	平成18.3.16 39期～40期
	高西太郎	関西電力労働組合兵庫地区本部執行委員長	平成17.7.28 39期～40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
	村上昇	UIゼンセン同盟兵庫県支部支部長	平成15.7.22 38期～40期
	柳田忠	JAM山陽顧問	平成13.7.9 37期～40期
	和田利重	山陽電気鉄道労働組合執行委員長	平成19.8.2 40期



区分	氏名	現職	任命年月日 在任期間
使用者委員	熊谷昌之	兵庫県経営者協会専務理事	平成19.8.2 40期
	佐野喜之	セイコー化工機(株)代表取締役社長	平成19.8.2 40期
	高田裕士	カルトンアイ(株)代表取締役会長	平成7.6.23 34期～40期
	塚本晴之	六甲フーズ(株)代表取締役社長	平成13.7.9 37期～40期
	南光正敬	日清鋼業(株)特別顧問	平成9.7.2 35期～40期
	前田正則	西芝電機(株)常勤監査役	平成19.8.2 40期
	和田要	(株)六甲商会代表取締役社長	平成15.7.22 38期～40期

### 第39期 退任委員

区分	氏名	委員退任当時の職	退任年月日 在任期間
公益委員	釜本貞男	行政相談委員	平成19.8.1 37期～39期
	小寫典明	大阪大学大学院高等司法研究科教授	平成19.8.1 35期～39期
	春名一典	弁護士	平成19.8.1 36期～39期
労働者委員	佐藤幸信	NTT労働組合西日本本部事務局長	平成19.8.1 39期
	高本計廣	山陽電気鉄道労働組合特別執行委員	平成19.8.1 38期～39期
使用者委員	石崎泰二	尼崎市経営者協会参与	平成19.8.1 34期～39期
	竹田佑一	まねき食品(株)代表取締役社長	平成19.8.1 33期～39期
	永友節雄	兵庫県経営者協会専務理事	平成19.8.1 34期～39期

## 2 あっせん員候補者名簿

(平成19年12月31日現在)

氏名	委嘱年月日	現職
大内伸哉	平成19年8月2日	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
島本健二	平成15年7月22日	兵庫県労働委員会公益委員 社会福祉士
下崎千代子	平成17年7月28日	兵庫県労働委員会公益委員 大阪市立大学大学院経営学研究科教授
滝澤功治	平成9年7月2日	兵庫県労働委員会公益委員 弁護士
畑喜春	平成19年8月2日	兵庫県労働委員会公益委員 日本赤十字社兵庫県支部参与
正木靖子	平成13年7月9日	兵庫県労働委員会公益委員 弁護士
米田耕士	平成19年8月2日	兵庫県労働委員会公益委員 弁護士
大森唯行	平成15年7月22日	兵庫県労働委員会労働者委員 新日本製鉄広畑労働組合組合長
白田春雄	平成18年3月16日	兵庫県労働委員会労働者委員 三菱重工労働組合高砂製作所支部執行委員長
高西太郎	平成17年7月28日	兵庫県労働委員会労働者委員 関西電力労働組合兵庫地区本部執行委員長
辻芳治	平成19年8月2日	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
村上昇	平成15年7月22日	兵庫県労働委員会労働者委員 UIゼンセン同盟兵庫県支部支部長
柳田忠	平成13年7月9日	兵庫県労働委員会労働者委員 JAM山陽顧問
和田利重	平成19年8月2日	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
熊谷昌之	平成19年8月2日	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
佐野喜之	平成19年8月2日	兵庫県労働委員会使用者委員 セイコー化工機(株)代表取締役社長
高田裕士	平成7年6月23日	兵庫県労働委員会使用者委員 カルトンアイ(株)代表取締役会長
塚本晴之	平成13年7月9日	兵庫県労働委員会使用者委員 六甲フーズ(株)代表取締役社長

氏 名	委嘱年月日	現 職
南 光 正 敬	平成 9 年 7 月 2 日	兵庫県労働委員会使用者委員 日清鋼業(株)特別顧問
前 田 正 則	平成 19 年 8 月 2 日	兵庫県労働委員会使用者委員 西芝電機(株)常勤監査役
和 田 要	平成 15 年 7 月 22 日	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)六甲商会代表取締役社長
釜 本 貞 男	平成 14 年 7 月 16 日	
小 嶋 典 明	平成 9 年 7 月 2 日	
春 名 一 典	平成 12 年 2 月 1 日	
佐 藤 幸 信	平成 17 年 7 月 28 日	
高 本 計 廣	平成 15 年 7 月 22 日	
石 崎 泰 二	平成 7 年 6 月 23 日	
竹 田 佑 一	平成 5 年 11 月 2 日	
永 友 節 雄	平成 7 年 6 月 23 日	
小 南 秀 夫	平成 19 年 4 月 5 日	兵庫県労働委員会事務局長
山 田 幸 嗣	平成 18 年 4 月 6 日	兵庫県労働委員会事務局総務調整課長
小 前 裕 一	平成 19 年 4 月 5 日	兵庫県労働委員会事務局審査課長



## 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19年に取り扱った調整事件は24件であり、すべてあっせんで、前年からの繰越件数が1件、新規申請件数が23件であった。

取扱件数は、前年の18件に比べ6件増加した。このうち年内に22件が終結したので、翌年への繰越件数は2件となった(第1表参照)。

### (2) 取扱事件

平成19年の取扱事件24件の内容は、次のとおりである。

ア 調整事項別では、賃金関係が7件、賃金関係以外が21件で、昨年と同様に賃金関係のものの比率が高くなっている(第2表参照)。

イ 申請者別では、労働組合からの申請が22件、使用者からの申請が2件となっている(第3表参照)。

ウ 地区別では、阪神南地区が10件、神戸地区が9件、中播磨地区が4件、西播磨地区1件となっている(第5表参照)。

エ 業種別では、サービス業が10件、教育、学習支援業が4件、運輸業が3件、医療、福祉が2件、製造業、卸売・小売業及び公務が各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12件、50人～99人が4件、100人～199人、500人～999人及び1,000人以上が各2件等となっている(第7表参照)。

### (3) 終結状況

平成19年に終結した22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6件、打切りが12件、取下げが4件となっており、解決率は33.3パーセントとなっている(第8表参照)。

イ 係属日数を見ると、1～4日が7件、10～19日が6件、30～49日が4件、20～29日が2件、50日以上が1件となっており、平均係属日数は、18.0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	1	1	0
新 規 申 請 件 数	23	21	2
計	24	22	2

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	5
	(f) 諸 手 当	1
	(g) 退 職 金 他	—
	(h) そ の 他	1
小 計		7
賃 金 以 外 の 労 働 条 件	(i) 労 働 時 間	1
	(j) 休 日 ・ 休 暇	—
	(k) そ の 他	1
	小 計	
経 営 又 は 人 事	(l) 事 業 休 廃 止 ・ 縮 小	—
	(m) 人 員 整 理	—
	(n) 配 置 転 換	—
	(o) 解 雇 他	3
	(p) そ の 他	—
小 計		3
(q)	福 利 厚 生	—
(r)	団 交 促 進	13
(s)	そ の 他	2
合 計		28

(注) 同一事件で複数の調整事項があるものがあり、本表の合計は取扱件数と一致しない。



第3表

## 申請者別件数

申請者	労働組合	使用者	双方	計
件数	22	2	0	24

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	1	—	1	4	2	4	—	4	—	3	2	—	3	24

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	9	10	—	—	—	4	1	—	—	—	24

第6表

## 業種別件数

業種	製造	情報通信	運輸			卸売・小売	医療、福祉	教育、学習支援	サービス	その他	公務	計
			旅客運送	貨物運送	その他							
件数	1	—	—	3	—	1	2	4	10	2	1	24

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	12	4	2	1	1	2	2	24

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	6	4	12	22	2

第9表

## 調整日数別終結件数

日 数	調整員 指名前	1～4	5～9	10～19	20～29	30～49	50以上	計	平均日数
件 数	2	7	—	6	2	4	1	22	18.0日

## 2 調整事件取扱一覧表

事件 番号	業 種	申 請 年月日	申 請 者	調 整 事 項	終 結 年月日 区 分	事 件 地	参 照 頁
平18 (調)18	教育、学習支援業 (自動車教習所を含む)	18.12.21 (指名 19.1.18)	労	年末一時金	19.1.29 打切り	西宮市	20
平19 (調)1	地 方 公 務	19.2.19 (指名 19.3.1)	〃	雇用の継続	19.3.26 打切り	姫路市	22
2	道路貨物運送業	19.3.1 (指名 19.3.9)	〃	解雇の撤回	19.3.9 打切り	尼崎市	24
3	その他の 事業サービス業	19.3.2 (指名 19.3.20)	〃	誠実な団体交渉の 促進等	19.4.26 解決	神戸市	26
4	その他の 事業サービス業	19.3.2 (指名 19.3.20)	〃	誠実な団体交渉の 促進及び労働協約 の締結	19.4.26 解決	神戸市	28
5	廃棄物処理業	19.3.9 (指名 19.3.16)	〃	雇止め通知の撤回 と嘱託員雇用の継 続	19.3.27 取下げ	姫路市	30
6	道路貨物運送業	19.4.16 (指名 19.4.20)	〃	誠実な団体交渉の 実施	19.4.20 打切り	姫路市	32
7	教育、学習支援業 (自動車教習所を含む)	19.4.26 (指名前)	〃	団体交渉の実施	19.5.30 取下げ	尼崎市	34
8	娯 楽 業	19.5.11 (指名 19.5.23)	〃	誠実な団体交渉の 実施	19.6.29 取下げ	尼崎市	36
9	その他のサービス業	19.5.25 (指名 19.6.18)	〃	団体交渉の促進	19.6.18 打切り	神戸市	38

事件番号	業種	申請年月日	申請者	調整事項	終結年月日 区分	事件地	参照頁
10	建設業	19.5.25 (指名 19.6.7)	労	団体交渉の実施	19.6.7 打切り	尼崎市	40
11	その他の生活関連 サービス業	19.5.28 (指名前)	〃	給与規定に基づく 賃金の是正	19.6.1 2 取下げ	神戸市	42
12	医療業	19.7.3 (指名 19.7.12)	〃	夏季一時金	19.7.24 解決	神戸市	44
13	化学工業	19.7.10 (指名 19.7.20)	〃	夏季一時金	19.8.6 解決	尼崎市	46
14	廃棄物処理業	19.7.18 (指名 19.8.8)	〃	誠実な団体交渉 の実施	19.8.30 打切り	神戸市	48
15	卸売・小売業	19.7.20 (指名 19.7.31)	〃	団体交渉の実施 等	19.7.31 打切り	神戸市	50
16	教育、学習支援業 (自動車教習所を含む)	19.9.18 (指名 19.9.27)	〃	団体交渉の実施	19.9.27 打切り	神戸市	52
17	洗濯・理容・美容・浴場業	19.9.26 (指名 19.10.12)	〃	生活保障金等の 支払い	19.10.12 打切り	赤穂市	54
18	教育、学習支援業 (自動車教習所を含む)	19.9.26 (指名 19.10.11)	〃	雇用先の確保	19.12.19 打切り	姫路市	56
19	道路貨物運送業	19.10.1 (指名 19.10.23)	〃	歩合手当の算定 根拠の明確化等	19.11.9 解決	尼崎市	58

事件番号	業種	申請年月日	申請者	調整事項	終結年月日 区分	事件地	参照頁
平19 (調20)	その他の 事業サービス業	19.10.19 (指名 19.10.29)	使	休憩・仮眠時間の 賃金支給等	19.12.3 打切り	芦屋市	60
21	宿 泊 業	19.12.5 (指名 19.12.18)	労	団体交渉の促進	19.12.27 解 決	尼崎市	62
22	社会保険・社会福祉・ 介護事業	19.12.18	使	団体交渉の実施	繰越し	芦屋市	64
23	廃棄物処理業	19.12.20	労	誠実な団体交渉 の実施	繰越し	神戸市	66
計		24件(23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18年(調)第18号(1872号)

申請年月日	平成18年12月21日		
あっせん員	春名(公) 柳田(労) 南光(使)		
係属日数	12日	あっせん回数	1回
終 結	平成19年1月29日	終 結 区 分	打切り

(注) 係属日数は、あっせん員指名月日(当日を含む)から、終結月日(当日を含む)までの日数である(以下同じ)。

#### 1 申請者

組 合 西宮市

X労働組合兵庫県地方本部A支部

組 合 員 数 19人(男18人、女1人)

#### 2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 西宮市

Y株式会社(教育、学習支援業(自動車教習所を含む))

従 業 員 数 52人(男41人、女11人)

関係事業所 なし

#### 3 調整事項 年末一時金

#### 4 労使の主張

組 合	使 用 者
年間目標値 1,300 人入校を達成したにもかかわらず、春の賃上げ要求に応じてもらえなかったのに0.5か月分では納得できない。1か月分以上は要求する。	再生計画終了後、猶予されていた公租公課や社会保険料等の支払いや、借入金の返済が開始しており、0.5か月分しか支給できない。

## 5 申請までの経過

平成18年2月15日にあっせんが行われ、当労委のあっせん案を労使双方が受諾して解決した。その後、夏季一時金等について団体交渉が行われ、1.5か月の一時金が支給された。

同年10月30日、組合は、年末一時金2か月を求めて要求書を提出した。しかし、使用者は、0.5か月しか支給できないと回答した。同年11月23日、第1回団体交渉が行われ、組合は、年間1,300人入校が目標であったが、1,500人以上が入校したにもかかわらず、使用者の回答は納得できないとした。しかし、使用者は、上期の業績は好調であったが、下期の業績は悪いとして、その後2回の団体交渉を経ても回答を変えなかった。

同年12月15日、使用者は、組合員以外の従業員に年末一時金を支給した。組合は、組合旗を掲揚するなどの抗議行動を開始するとともに、年内解決は困難であると判断し、上部団体の本部闘争資金から組合員各10万円ずつ仮払いを受けた。

同月20日、第4回団体交渉が行われ、組合は、1か月支給と譲歩したが、使用者は0.5か月と回答を変えなかった。組合は、自主的な解決は困難であると判断し、同月21日、組合は、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年1月10日、事務局調査を実施し、同月18日、あっせん員が指名された。

同月29日のあっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したところ、組合は、目標の1,300人を超える1,500人が入校したので、単年度では収益が上がっている。使用者は、経営が苦しいというが、グループ全体の経営が苦しいので、我々の努力を吸い上げられているのではないか。使用者の説明では、なぜ経営が苦しいのかよく分からないと主張した。それに対して、使用者は、民事再生計画が終了し、借入金の返済等も開始されているだけでなく、燃料費の高騰や入校生獲得のための広告費等、経費がかさんでいる。組合への説明は、財務諸表等の資料を提示しながら何度も行っており、組合が理解しようとしないと主張した。

あっせん員は、使用者に、労使両者の認識に大きな差があるので、今後の会社再建のためには、組合員が理解できるように説明を行い、労使の協力が必要不可欠であると説得した。

しかし、あっせん員の度重なる説得にもかかわらず、使用者は譲歩する意志はないと固辞したため、あっせん員は、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て、今後は当事者間の交渉等の中で解決するようにお互いに努力してほしい旨を付言した上で、同日、本件を打ち切りとした。

平成 19 年(調)第 1 号(1873 号)

申請年月日	平成 19 年 2 月 19 日		
あっせん員	島本 (公) 村上 (労) 竹田 (使)		
係属日数	26 日	あっせん回数	2 回
終 結	平成 19 年 3 月 26 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 姫路市

X労働組合

組 合 員 数 3 人 (女 3 人)

2 関 係 当 事 者

組 合 申請者と同じ

使用者 姫路市

Y市 (地方公務)

従 業 員 数 4,041 人 (男 2,892 人、女 1,149 人)

関 係 事 業 所 消費生活センター

3 調 整 事 項 雇用の継続

4 労 使 の 主 張

組 合	使 用 者
平成 19 年 3 月末の雇用止め通告は、不当な解雇通告である。相談員の雇用継続を求める。	任用期間は、毎年辞令書に記載して交付しており、それ以上の任用を保障するものではない。



## 5 申請までの経過

平成 18 年 3 月 30 日、使用者は、非常勤嘱託員として任用している消費生活センターの相談員 4 人に対し、アルバイトとしての勤続年数の長い者から順に今後 6 か月ごとに任期切れとし、その後は再任用しない旨説明し、同年 4 月 1 日、4 人に対し、同年 9 月末任用切れの辞令書を交付した。

同年 4 月 27 日、この 4 人のうち、3 人の嘱託員が組合を結成し、同年 10 月 1 日以降の継続雇用等を求め要求書を提出した。その後、同年 7 月 4 日まで 4 回の団体交渉が実施されたが、使用者は、辞令書で委嘱している期間は任用する、また、平成 17 年 4 月制定の非常勤嘱託員に関する要綱の規定に適合するように、通算の任用期間は原則 3 年とすること等を主張して双方の主張は平行線をたどった。

そのような中、平成 18 年 7 月に実施された事務折衝において、使用者が 4 人全員を平成 18 年度末まで非常勤嘱託員として任用すること等の提案をしたところ、組合が提案の一部を受け入れ、平成 18 年 8 月 11 日、労使双方は、平成 18 年度末までの任用と 19 年度以降の任用に関しては労使協議する旨の確認書を交わした。

その後、平成 19 年度以降の任用について、労使で団体交渉等がされたが、組合があくまでも雇用の継続を求めるのに対し、使用者は、これまでの主張を変えなかったため、平成 19 年 2 月 19 日、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、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成 19 年 2 月 20 日、事務局調査を実施し、同年 3 月 1 日、あっせん員が指名された。

同月 12 日のあっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したところ、組合は、平成 12 年以降、非常勤嘱託員として継続して雇用されてきたが、平成 18 年 3 月末に突然アルバイト期間の長い者から辞めてもらうとの通告が使用者からあり、組合を結成して、雇用の継続を求め交渉を行ってきた。使用者からは、非常勤嘱託員に関する要綱があるからという主張の一点張りで、なぜ辞めないといけないのか納得のできる説明はなかったと主張した。

それに対し、使用者は、任期为 1 年と明示して組合員を任用してきており、今後任用しない理由は、任用期間が満了したためである。また、平成 17 年度に非常勤嘱託員に関する要綱を施行し、Y 市全体の非常勤嘱託員の均衡を図るため、順次要綱の規定に適合しているところであると主張した。その後、あっせん員の個別折衝の結果、使用者が平成 19 年度に限り、非常勤嘱託員で任用すると提案したが、組合は、平成 19 年度限りの任用では受け入れられないとした。

平成 20 年 3 月 26 日の第 2 回あっせんにおいて、組合が平成 20 年度以降の任用については今後の団体交渉で解決したいと主張したものの、使用者は平成 19 年度限りの任用を強く主張したため、労使の主張は平行線をたどり、あっせん員は、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、同日、本件を打ち切りとした。

平成 19 年(調)第2号(1874 号)

申請年月日	平成 19 年 3 月 1 日		
あっせん員	釜本 (公) 柳田 (労) 永友 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 19 年 3 月 9 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 大阪府大阪市西区

X 労働組合 A 支部

組 合 員 数 155 人 (男 149 人、女 6 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 尼崎市

有限会社 Y (道路貨物運送業)

従 業 員 数 4 人 (男 4 人)

関係事業所 なし

3 調 整 事 項 解雇の撤回

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 18 年 12 月 28 日付けの口頭での解雇通告は無効である。いったん解雇を撤回し、話し合いでの解決を要求する。問題とされた平成 18 年の事案に対して、解雇という処分は行き過ぎである。	平成 18 年 12 月 12 日に、遅刻し、貨物を延着させたことについての処分として、解雇は妥当である。このまま放置して、事故でも起こされれば、会社の存亡にかかわる大問題になりかねない。

## 5 申請までの経過

平成18年12月28日、使用者は、従業員Bに対し、口頭で、①平成18年12月12日に、遅刻して運送業務に多大な支障をきたしたこと、②平成18年度において再三の指導に従わずに遅刻を8回したこと等を理由として、平成19年1月28日付けで解雇の予告を行った。

Bは、この通告に納得せず、平成19年1月1日、組合に加入し、同月9日、組合は、組合結成通知書及び団体交渉申入書等を使用者に提出し、Bの解雇予告の撤回等を要求した。その後、同月20日及び25日と2回の団体交渉が行われ、組合は、Bに遅刻等の問題があったことは事実であるが、そのことを理由とする解雇は行き過ぎである、いったん解雇を撤回し、組合との交渉で解決を図るべきであると主張した。一方、使用者は、Bは、以前から遅刻や業務命令に従わない等、勤務態度、勤務成績が不良で、これまでその都度、注意してきたが、本人に反省する様子が見られない。また、特に平成18年12月12日の、遅刻・貨物の遅配問題に至っては言語道断で、今後、万一、重大な事故でも起こせば、会社自体の存亡にかかわる事態となる。今後の未然防止のためにも、これ以上勤務させることはできないと主張した。

平成19年1月28日、使用者は予告どおりBを解雇したが、同月31日、組合は、使用者に解雇の撤回等を求める旨の通告書を送付した。同年2月7日、使用者は、組合の求めに応じてBに解雇理由説明書を交付した。同月9日、第3回目の団体交渉が実施されたが、労使の主張は平行線のままで合意に至らなかったことから、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3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19年3月2日、事務局調査を実施したところ、使用者から、あっせん申請に対する対応については、検討して後日連絡するとの回答があった。同月8日、使用者から、Bの解雇の撤回については、譲歩する余地がないので、あっせんを行うことに同意しない旨の回答があった。

同月9日、あっせん員が指名された。あっせん員は、協議の結果、使用者の意志が固いため、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、同日、本件を打切りとした。

平成 19 年(調)第3号(1875 号)

申請年月日	平成 19 年 3 月 2 日		
あっせん員	小  寫 (公)  白  田 (労)  南  光 (使)		
係 属 日 数	38 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 19 年 4 月 26 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者

組 合 神戸市北区  
 X労働組合  
 組合員数 7人(男7人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市西区  
 財団法人Y(その他の事業サービス業)  
 従業員数 77人(男70人、女7人)  
 関係事業所 なし

神戸市西区  
 株式会社Z(飲料・たばこ・飼料製造業)  
 従業員数 41人(男31人、女10人)  
 関係事業所 なし

3 調整事項 誠実な団体交渉の促進等

4 労使の主張

組 合	使 用 者
① 平成 18 年 4 月 1 日から人財マネジメント制度が導入されているが、評価の不透明性、役職の基準が不明確等の問題点がある。その運営に当たっては労使交渉を実施せよ。 ② 当局は、団体交渉の議事録について、一方的に協議内容を削除するよう要求している。	① 人財マネジメント制度の運用に当たっては、1つの労働組合を対象とした協議を行うわけにはいかない。2月下旬の団体交渉の申入れについては、時期的に時間の余裕がなくて対応できていない。 ② 団体交渉の議事録については、労使双方が合意した内容のものに双方が署名捺印して作成している。

## 5 申請までの経過

使用者は、平成 18 年 4 月 1 日から能力主義に基づく賃金体系等を内容とする人財マネジメント制度を導入しているが、組合は、その運用について、評価の不透明性、役職の基準の不明確性等の問題点があるとして、団体交渉を実施するように要求してきた。

また、団体交渉の議事録について、使用者が一方的に協議内容の削除を要求することがあるとして、その是正を求めてきた。

平成 19 年 2 月 26 日、組合は使用者に対して、人財マネジメント制度の運用、人事異動等に関して団体交渉の申入れを行ったが、使用者はこれに応じることなく、同年 3 月 1 日に人事異動の発令を行った。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て、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 19 年 3 月 7 日、事務局調査を実施し、同月 20 日、あっせん員が指名された。

同年 4 月 26 日のあっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したところ、組合は、組合結成後数度の団体交渉を行ってきたが、誠実な回答がない場合が多い。人財マネジメント制度の運用についても、労使双方の協議の下に行うということになっているが、協議も整わないうちに崩し的に進められてきている。交渉で合意した事項すら守られないということもあったと主張した。他方、使用者は、十分に職員の声を聞いた上で是正すべき点は是正するようにしている。人財マネジメント制度については、申請組合との合意のみで運用方法を定めていくわけにはいかないため、プロジェクトチームを立ち上げて一緒に考えていくことにしていると主張した。

その後、あっせん員が、労使間で団体交渉のルールが確立されていないので、まず、事務折衝の場でルール作りをすること、人財マネジメント制度の運用方法については、プロジェクトチームに組合として参加することにより協議を行う方法をとることが妥当として個別折衝を行い、労使双方ともこれを了承した。

そこで、あっせん員があっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾したため、同日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 人財マネジメント制度の運用については、労働組合も参加するプロジェクトチームにおいて協議する。
- 2 事務折衝の場で団体交渉のルール作りを早急に行い、今後の良好な労使関係の構築を図る。

平成 19 年(調)第4号(1876 号)

申請年月日	平成 19 年 3 月 2 日		
あっせん員	小 鷲 (公) 白 田 (労) 南 光 (使)		
係 属 日 数	38 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 19 年 4 月 26 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者

組 合 神戸市北区  
 X労働組合  
 組 合 員 数 33 人 (男 22 人、女 11 人)

2 関 係 当 事 者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市西区  
 財団法人 Y (その他の事業サービス業)  
 従 業 員 数 77 人 (男 70 人、女 7 人)  
 関 係 事 業 所 なし

神戸市西区  
 株式会社 Z (飲料・たばこ・飼料製造業)  
 従 業 員 数 41 人 (男 31 人、女 10 人)  
 関 係 事 業 所 なし

3 調 整 事 項 誠実な団体交渉の促進及び労働協約の締結

4 労 使 の 主 張

組 合	使 用 者
組合員の人事異動が、組合側との事前調整なく発令されている。一方的な降格人事及び役職手当のカットもあり、合理性を欠いた発令である。	人事権は経営権に属する事項であり、組合側との事前調整はできない。資格の降格に連動しない役職の降職は、不利益変更には該当しないと認識している。

## 5 申請までの経過

平成18年4月1日から導入された人財マネジメントの運用に関して、組合員の人事異動が組合との事前調整なく発令されている、一方的な降格人事や役職手当のカットもあり、合理性を欠いた発令であるとして、組合は事前協議を行い、労働協約を締結した上で進めるように要求してきた。

平成19年2月27日、組合は、使用者に対して、人財マネジメントの運用にかかる協議、人事異動の事前通告等を求めて団体交渉の申入れを行ったが、使用者はこれに応じることなく、同年3月1日に人事異動の発令を行った。このままでは自主的な解決は困難であると判断して、組合は、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19年3月7日、事務局調査を実施し、同月20日、あっせん員が指名された。

同年4月26日のあっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したところ、組合は、異動に伴って役職から外されて、役職手当も無くなってしまうことがある。昇格・降格規程が周知されておらず、基準も不明である。人財マネジメントに関することは協議事項とされているのに、交渉にも応じてもらえないと主張した。他方、使用者は、従来と同じ仕事をしているのに役職から外すということはない。役職を外すということは降格処分ではないと説明しているのだが理解してもらえない。人財マネジメントの運用方法についての協議は、A労働組合（平成19年（調）第3号事件の申請者）と同じ考え方に従うと主張した。

その後、あっせん員が、「降格」「降職」等の理解が労使ともに不十分であることから、それらの言葉の定義をまず明確にした上で、使用者は、職制変更の基本的な考え方を組合に十分に説明すること、人財マネジメントの運用方法については、A労働組合と同様にプロジェクトチームに組合として参加することにより協議を行う方法をとることが妥当として個別折衝を行い、労使双方ともこれを了承した。

そこで、あっせん員があっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾したため、同日、本件は終結した。

（あっせん案の要旨）

- 1 使用者は、職制変更の基本的な考え方について、労働組合の理解が得られるように十分に説明する。
- 2 人財マネジメントの運用については、労働組合も参加するプロジェクトチームにおいて協議する。

平成 19 年(調)第5号(1877 号)

申請年月日	平成 19 年 3 月 9 日		
あっせん員	下崎 (公) 柳田 (労) 永友 (使)		
係属日数	12 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 19 年 3 月 27 日	終 結 区 分	取下げ

1 申 請 者

組 合 姫路市

X労働組合

組 合 員 数 5 人 (男 4 人、女 1 人)

2 関 係 当 事 者

組 合 申請者と同じ

使用者 姫路市

Y事務組合 (廃棄物処理業)

従 業 員 数 29 人 (男 26 人、女 3 人)

関 係 事 業 所 なし

3 調 整 事 項 雇止め通知の撤回と嘱託員雇用の継続

4 労使の主張

組 合	使 用 者
組合員Aを引き続き 63 歳まで嘱託員として雇用せよ。	Aは、平成 19 年度から日々雇用職員として雇用する。



## 5 申請までの経過

市町合併に伴い、平成18年3月27日、旧B町嘱託職員からY事務組合へ6人の身分移管が行われた。同年4月4日、組合は、嘱託員の採用期間について、上限規定を撤廃すること等を求める要求書及び組合存在の通知を使用者に提出した。同月10日、使用者は、採用期間の上限は撤廃できない等の回答を行い、同月17日、平成19年度の採用に関する確認書の提出を関係嘱託員に要請した。同月18日、第1回団体交渉が行われ、嘱託員の要綱等について事前協議協定を締結する旨、労使で合意した。同年5月9日、Aは確認書を提出した。

同年9月18日、使用者は、平成19年度の採用に関する確認書の提出を関係嘱託員に再度要請した。同月21日、第2回団体交渉が実施され、使用者は、事前協議協定については同年11月1日を目途に回答するとした。同月25日、Aは2回目の確認書を提出した。同年12月8日及び平成19年1月18日、事前協議協定について事務折衝が行われ、同年2月14日、使用者は、事前協議に関する協定書案を提示した。同月21日、使用者は、Aに対して、平成19年度は日々雇用職員として採用する旨を口頭で通知した。同月22日、組合は使用者に対して、日々雇用職員としての採用の通知について抗議した。同月26日、組合は団体交渉を申し入れたが、同月28日、使用者はAに対し、嘱託員としての雇止めを書面にて通知した。

同年3月8日、第3回団体交渉が行われ、事前協議協定締結は合意したが、Aの嘱託員としての雇止めについては平行線で終了した。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9日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年3月14日、事務局調査を実施したところ、使用者は、Aの件については、嘱託員の要綱以外の取扱いは無理で、同年3月31日付けで雇止めの通知は撤回できない。本人が希望すれば、同年4月1日以降に日々雇用職員として雇用する用意があるので、具体的な勤務条件についての説明を早急に行いたいと考えているが、Aは、組合を通してほしいと説明を受けることを拒否していると主張し、あっせんを行うことに同意する旨回答があった。

同年3月16日、あっせん員が指名された。同月26日、第4回団体交渉が行われ、使用者がAの同年4月1日以降の日々雇用職員の勤務条件について、時間給のアップ等現行より改善の回答をしたため、労使合意に達し、同月27日、当あっせん申請の取下書が提出されたので、同日、本件は終結した。

平成 19 年(調)第6号(1878 号)

申請年月日	平成 19 年 4 月 16 日		
あっせん員	釜本 (公) 村上 (労) 永友 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 19 年 4 月 20 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 神戸市兵庫区

X労働組合A支部

組 合 員 数 570 人 (男女数不明)

2 関係当事者

組 合 姫路市

X労働組合A支部B分会

組 合 員 数 2 人 (男 2 人)

使用者 姫路市

Y株式会社 (道路貨物運送業)

従 業 員 数 13 人 (男 13 人)

関係事業所 なし

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
組合結成後、6回も団体交渉申入れを行っているが、理由もなく拒否している。	交渉しても、譲歩する余地がないので、団体交渉には応じられない。

## 5 申請までの経過

平成 19 年 2 月 17 日、使用者は、匿名組合員である従業員 C に対し、勤務態度に問題があるため、同年 2 月 28 日付けの解雇を予告した。それに対して組合は、同月 28 日、分会結成通知及び C の解雇問題等に関する要求書を使用者に送付した。

同年 3 月 1 日、組合は、第 1 回団体交渉申入書を、使用者に提出した。これに対して使用者は、同月 6 日、代理人弁護士を通じて、譲歩する余地がないので、団体交渉には応じない旨の通知を組合に送付した。

その後、組合は、同年 3 月 6 日から同年 4 月 2 日にかけて、合計 6 回の団体交渉申入書を使用者に送付した。また、その間に C も、D 地裁 E 支部に地位保全の仮処分命令を申し立てる等した。使用者は、C の解雇問題について譲歩する余地はなく、団体交渉に応じないことについては正当な理由がある旨の回答を組合に通知した。

組合は、このままでは自主解決は困難であると判断し、同月 16 日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成 19 年 4 月 18 日、事務局調査を実施したところ、使用者は、組合の団体交渉要求内容は、実質的に C の解雇問題だけであると理解しており、その件については、あっせんが行われても、譲歩する余地がないので、あっせんを行うことに同意しない旨の回答があった。

同月 20 日、あっせん員が指名された。あっせん員は、協議の結果、使用者の意志が固いため、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、同日、本件を打切りとした。

平成 19 年(調)第7号(1879 号)

申請年月日	平成 19 年 4 月 26 日		
あっせん員	— (公)	— (労)	— (使)
係属日数	一 日	あっせん回数	一 回
終 結	平成 19 年 5 月 30 日	終 結 区 分	取下げ

1 申 請 者

組 合 尼崎市

X労働組合

組 合 員 数 139 人 (男 6 人、女 133 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 尼崎市

Y市教育委員会(教育、学習支援業(自動車教習所を含む))

従 業 員 数 1,004 人 (男 458 人、女 546 人)

関係事業所 なし

3 調 整 事 項 団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 19 年 3 月 5 日付けの要求書に基づく団体交渉を実施せよ。	団体交渉の窓口は、Y市総務局である。職場協議については応じる用意がある。

## 5 申請までの経過

平成19年3月5日、組合は、Y市職員労働組合とともに要求書を提出した。その後、窓口折衝により団体交渉の場の設定を要求したが、使用者は、団体交渉の窓口はY市総務局である、話合いであれば応じるが、その場合においてもメンバーや人数の制限をする、と団体交渉については拒否をした。

同年4月18日、組合が、副委員長・書記長・書記次長により団体交渉の申入れを行ったが、使用者は拒否をした。

組合は、交渉拒否と受け止め、当委員会にあっせん申請する旨の通告書を送付し、同月26日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年5月2日、事務局調査を実施したところ、使用者は、組合には市長部局の嘱託職員も含まれており、これまで市総務局が窓口となり団体交渉をしてきている。今後も市総務局が労働条件、勤務条件に関して交渉していく予定であるが、教育委員会では、個別事項についての話合いには応じるつもりであると主張し、同月中にも話合いの場を持ちたいと考えているので、組合と相談をしたいとのことであった。

同月11日、組合との話合いを開始し、同月21日に労使双方は、団体交渉を同月31日に実施することで合意した。

組合は、申請目的が達成されたとして、同月30日、当あっせん申請の取下書を提出したため、同日、本件は終結した。

平成 19 年(調)第8号(1880 号)

申請年月日	平成 19 年 5 月 11 日		
あっせん員	下崎 (公) 佐藤 (労) 和田 (使)		
係属日数	38 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 19 年 6 月 29 日	終 結 区 分	取下げ

1 申 請 者

組 合 尼崎市

労働組合 X

組 合 員 数 380 人 (男 150 人、女 230 人)

2 関 係 当 事 者

組 合 申請者と同じ

使用者 尼崎市

社団法人 Y (娯楽業)

従 業 員 数 369 人 (男 53 人、女 316 人)

関 係 事 業 所 なし

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 人事権を有する役員による、誠実な団体交渉を行うこと。	① 理事が出席して団体交渉に応じている。
② 平成 19 年度の人事異動及び昇格人事は、組合員差別の不当なものであり、公正な人事に改めること。	② 誰が組合員か把握していないので、組合員差別とはいえない。

## 5 申請までの経過

平成19年3月上旬、使用者は、内部昇格及び配置転換に関する内示を行った。同月15日、組合は、この内示の内容が組合員を不利益に取扱った不当なものであるとして、団体交渉を申し入れた。

同月23日、団体交渉が行われたが、組合の主張に対し、使用者は、組合員を不利益に取り扱う意図はないこと、また、内示の見直しを行うことは困難であると回答し、交渉は両者の意見が平行線のまま終了した。

同年4月1日、内示どおりの内部昇格及び配置転換が行われたため、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11日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年5月18日、事務局調査を実施し、同月23日、あっせん員が指名された。

同年6月5日のあっせんにおいて、あっせん員が組合に事情聴取したところ、組合は、今まで年功序列で昇格がなされてきて、昇格に該当する組合員が昇格しなかったにもかかわらず、使用者から納得できる説明がないことは、不利益取扱いと疑わざるを得ない。また、使用者は団体交渉には応じるものの、回答権限のない理事等が出席するだけで、交渉を行う態度として不誠実であると主張した。

使用者は、人事考課及び配置転換については、従前より、所属長からの意見聴取及び本人の意向を確認して行っており、団体交渉についても、その場で回答できない場合は持ち帰って、後日、回答していると主張した。

あっせん員は、労使双方に、今後の労使関係を円滑にするためにも、団体交渉ルールを確立する必要があると説得した。

その後、組合から社団法人Yの会長と分会組合員の懇談会実施を条件に、不利益取扱いの追及はしない旨の提案があり、あっせん員は、使用者に対し、団体交渉の場に回答権限を有する専務又は常務理事を出席させることができるか、また、組合の希望した社団法人Yの会長との懇談会を実施することは可能かを検討の上、次回あっせん期日までに回答するように依頼し、第1回あっせんは終了した。

同年6月25日、使用者から回答があったが、組合の提案のいずれに対しても厳しい条件をつけたため、同月29日、組合は、第2回あっせんの実施前にあっせん申請の取下書を提出し、同日、本件は終結した。

平成 19 年(調)第9号(1881 号)

申請年月日	平成 19 年 5 月 25 日		
あっせん員	釜本 (公) 柳田 (労) 永友 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 19 年 6 月 18 日	終 結 区 分	打切り

1 申請者  
組合 神戸市中央区  
Xユニオン  
組合員数 245 人 (男女数不明)

2 関係当事者  
組合 神戸市中央区  
XユニオンA分会  
組合員数 57 人 (男 56 人、女 1 人)

使用者 神戸市中央区  
Y株式会社 (その他のサービス業)  
従業員数 574 人 (男 547 人、女 27 人)  
関係事業所 なし  
神戸市東灘区  
Z株式会社 (その他のサービス業)  
従業員数 350 人 (男女数不明)  
神戸市中央区  
W公社 (その他のサービス業)  
従業員数 52 人 (男女数不明)

3 調整事項 団体交渉の促進

4 労使の主張

組 合	使 用 者
① Y株式会社は、料金所スタッフの雇用継続について配慮せよ。	① Y株式会社では、料金所スタッフのZ株式会社への再雇用を約束できない。
② Z株式会社は新たに料金收受業務を受託したのであるから、料金所スタッフの雇用条件について団体交渉に応じる義務がある。	② Z株式会社は、Y株式会社の料金所スタッフとは現時点では何らの雇用関係もないのであるから、申請組合と団体交渉に応じる義務はない。
③ W公社は、Y株式会社とZ株式会社間で料金收受業務が円滑に引き継がれるよう指導責任を有している。	③ W公社は、委託先の従業員の労働条件について介入する立場にはない。



## 5 申請までの経過

平成 19 年 4 月、W 公社は、Y 株式会社に対して料金收受業務に関する委託契約を同年 5 月 31 日で解除する旨通知し、同月 18 日には料金收受業務にかかる入札を実施し、Z 株式会社花落札した。

この入札結果を受け、組合は、①Y 株式会社に対して、自社の料金所スタッフが引続き Z 株式会社に雇用されるよう配慮することを申し入れたが、Y 株式会社は新たな委託先への再雇用についての約束はできないと主張し、②Z 株式会社に対して、Y 株式会社の料金所スタッフの雇用継続と労働条件についての団体交渉を申し入れたが、Z 株式会社は、Y 株式会社の料金所スタッフとは雇用関係がないと主張し、③W 公社に対して、Y 株式会社と Z 株式会社との間で料金收受業務が円滑に引き継がれるよう指導責任を有していると申し入れたが、W 公社は委託先の従業員の労働条件について介入する立場にはないと主張した。

その後、Z 株式会社は、同月 24 日に Y 株式会社の料金所スタッフに対して雇用に関する説明会を開催し、雇用継続に協力する姿勢を示したが、組合は、労働条件が十分でないとして、同月 25 日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成 19 年 5 月 28 日に、Y 株式会社、Z 株式会社、W 公社の順で事務局調査を実施したところ、各使用者から、あっせんを行うことに同意しない旨の回答があった。

同年 6 月 18 日、あっせん員が指名された。あっせん員は、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、同日、本件を打切りとした。

平成 19 年(調)第 10 号(1882 号)

申請年月日	平成 19 年 5 月 25 日		
あっせん員	釜本 (公) 柳田 (労) 永友 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 19 年 6 月 7 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 大阪府大阪市西区

X 労働組合 A 支部

組合員数 1,800 人 (男 1,620 人、女 180 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 尼崎市

株式会社 Y (建設業)

従業員数 22 人 (男 20 人、女 2 人)

関係事業所 なし

尼崎市

有限会社 Z (窯業・土石製品製造業)

従業員数 1 人 (女 1 人)

関係事業所 なし

3 調 整 事 項 団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 19 年に入ってから、2 回の 団体交渉申入れを理由もなく拒否 している。	現在、申請組合の組合員との雇用 契約はないので、団体交渉に応じる 義務はない。

## 5 申請までの経過

平成15年3月25日、株式会社Yの従業員がX労働組合A支部に加入し、最終的には従業員のうち4人が組合に加入した。

同年12月16日、団体交渉の結果、株式会社Yが有する有限会社Zの製造した生コンを輸送する権利を組合推薦会社であるB株式会社へ移譲することと、組合員4人の同社への移籍、輸送契約の誠実履行を確認した協定書を締結した。

平成18年の夏頃、株式会社YとB株式会社で運賃値上交渉が決裂したため、同年8月10日、組合は、組合員4人の雇用責任を果たすよう求めて団体交渉申入書を株式会社Yに提出し、同月18日、同月26日及び同年12月11日に株式会社Yと団体交渉を実施した。

平成19年2月26日、組合は再び団体交渉を申し入れたが、同年4月2日、使用者から団体交渉の申入れを断る旨の通知書を送付された。

同年5月7日、組合は再度団体交渉を申し入れるとともに、会社敷地前で集会する等の団体行動を行った。同月15日、使用者は、C地方裁判所に、会社の敷地前で喧騒音を発する等の威力行為を禁止する仮処分命令の申立てをした。

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25日にあっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年5月31日、事務局調査を実施したところ、使用者から、組合には団体交渉にこれ以上応じない旨の通知書を送付しており、裁判手続外での交渉には一切応じる意志はないとの回答があった。

同年6月7日、あっせん員が指名された。

あっせん員は、協議の結果、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、同日、本件を打切りとした。

平成 19 年(調)第 11 号(1883 号)

申請年月日	平成 19 年 5 月 28 日		
あっせん員	— (公)	— (労)	— (使)
係属日数	— 日	あっせん回数	— 回
終 結	平成 19 年 6 月 12 日	終 結 区 分	取下げ

1 申 請 者

組 合 神戸市中央区  
Xユニオン  
組合員数 245 人 (男女数不明)

2 関係当事者

組 合 神戸市中央区  
XユニオンA分会  
組合員数 10 人 (男 2 人、女 8 人)

使用者 神戸市中央区  
有限会社Y (その他の生活関連サービス業)  
従業員数 10 人 (男 2 人、女 8 人)  
関係事業所 なし

3 調 整 事 項 給与規定に基づく賃金の是正

4 労使の主張

組 合	使 用 者
賃金・一時金の支給基準の明確化を求める交渉の中で、使用者から「賃金決定の仕組み」が提示され、組合員 3 人の給与が是正されたが、1 人だけ採用時のいきさつを理由に是正されなかった。同じように新たな基準に沿った賃金に是正せよ。	問題になっている 1 人についても、1 号アップの回答をした。これ以上の見直しはできない。

## 5 申請までの経過

平成19年2月22日、組合は、「組合結成通知及び申入書」及び賃金や一時金の支給根拠を明確にすること等を求める「要求書」を使用者に送付した。同年3月8日、第1回団体交渉が行われた。同月16日、組合は、組合員の給料表上での位置付けや、昇給等の具体的実施方法を明らかにすることを求める申入書を使用者に送付した。同年4月16日、団体交渉が行われ、使用者は各組合員の給料表上の位置付けを組合に提示した。

同年5月7日の団体交渉において、使用者は「賃金決定の仕組みと新給料表への移行(案)」を組合に提示するとともに、27歳以上で採用された組合員4人のうち、3人については、給与を見直しするとした。これに対して組合は、4人全員の是正を要求したが、使用者は、残りの1人については採用前の経歴は長いが、前歴加算の対象にはならない。ただし、特別に1号だけ給料を引き上げる旨回答した。組合は、更に給料を引き上げるよう求めた。その後、同月24日の団体交渉においても、両者の主張は平行線をたどった。

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19年5月30日、事務局調査を実施した。使用者は、あっせん申請に対する対応について、同年6月7日に団体交渉が予定されているため、その交渉結果により正式に回答するとした。

同日に実施された団体交渉の結果、申請事項について労使が合意妥結し、同月12日、組合から、当あっせん申請の取下書が提出されたため、同日、本件は終結した。

平成 19 年(調)第 12 号(1884 号)

申請年月日	平成 19 年 7 月 3 日		
あっせん員	島本 (公) 大森 (労) 南光 (使)		
係属日数	13 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 19 年 7 月 24 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者

組 合 神戸市西区

X労働組合

組 合 員 数 2 人 (男 2 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市西区

医療法人 Y (医療業)

従 業 員 数 120 人 (男 55 人、女 65 人)

関係事業所 なし

3 調 整 事 項 夏季一時金

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 14 年から 1.3 か月分となっている夏季一時金を 2.0 か月分程度まで回復せよ。	1.3 か月分プラス 1 万円を支給する。病院移転に伴う財政状態の悪化により、これ以上の増額はできない。

## 5 申請までの経過

平成19年6月10日、組合は口頭により団体交渉を申し入れた。

同月19日、第1回団体交渉が行われ、組合は、平成14年の病院移転以降、5か年にわたって1.3か月分となっている夏季一時金を、従前の2.0か月分に引き上げるよう要求したが、使用者は、病院移転による財政難を理由にして、夏季一時金の支給月数を据え置き、一律1万円のみ追加して支給する旨の回答をした。

同月28日に第2回、同月30日に第3回団体交渉が行われたが、組合側の主張に対し、使用者は、第1回団体交渉と同じ回答をし、交渉は、両者の意見が平行線のまま終了した。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3日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年7月9日、事務局調査を実施し、同月12日、あっせん員が指名された。

同月24日のあっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したところ、組合は、①病院移転後5年を経過したにもかかわらず、夏季一時金の支給額が1.3か月分のみであり、今季は一律1万円の追加では妥結するわけにはいかない、要求書どおり2.0か月分、最低でも1.5か月分を支給してほしい、②団体交渉において決算書の提示を受けておらず、理事長が組合に真摯に対応していないと主張した。

次いで、使用者は、決算期直近3年分の決算書をあっせん員に提示した上で、①病院移転に伴う施設建設費等により資金繰りが苦しく、平成22年完了予定の再建計画が終了していない現状においては、今以上の金額は提示できない、②組合は、組合員数を明らかにしておらず、実態が不透明であるため、決算書等の公開はためらわれると述べた。

あっせん員は、その後個別折衝を繰り返し、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾したため、同日、本件は終了した。

あっせん員は最後に、①使用者は、経営最高責任者である理事長が、経営状況について情理を尽くして説明し、経営者の役職手当のカット等を含む経営対策についても十分に説明すること、②組合においても、使用者に対して、組織の実情について説明し、理解を深めてもらうよう努力することと付言した。

(あっせん案の要旨)

- 1 理事長は、経営状況及び今後の経営対策について、貸借対照表、損益計算書等を提示して具体的に説明し、十分、組合の理解を得るよう努める。
- 2 使用者は、将来経営状態が好転した場合、一時金・福利厚生も含めて労働条件面で適切な配慮をする。
- 3 労使双方は、お互いに良好な労使関係の形成に努めるものとする。

平成 19 年(調)第 13 号(1885 号)

申請年月日	平成 19 年 7 月 10 日		
あっせん員	下崎 (公) 柳田 (労) 南光 (使)		
係属日数	18 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 19 年 8 月 6 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者

組 合 神戸市兵庫区

X 労働組合 A 本部

組 合 員 数 166 人 (男女数不明)

2 関 係 当 事 者

組 合 尼崎市

X 労働組合 A 本部 B 支部

組 合 員 数 5 人 (男 5 人)

使用者 尼崎市

株式会社 Y (化学工業)

従 業 員 数 6 人 (男 6 人)

関 係 事 業 所 なし

3 調 整 事 項 夏季一時金

4 労 使 の 主 張

組 合	使 用 者
夏季一時金については、組合員に対して、一律に基準内賃金の 1.5 か月分を支給せよ。	平均すれば組合員 1 人当たり基準内賃金の 1.5 か月分となるように支給するが、一律ではなく、各自の業績に応じて支給率に多少の差異を設けることにする。



## 5 申請までの経過

平成 19 年 7 月 6 日、団体交渉を実施し、使用者は、夏季一時金については、基準内賃金の平均 1.5 か月分を支給するが、従業員に一律 1.5 か月分を支給するのではなく、各人の業績に応じて支給額に多少の差を付けたいとした。

これに対して組合は、従業員全員に差を付けずに一律 1.5 か月分支給することを要求し、このままでは自主的な解決は困難であると判断して、同月 10 日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成 19 年 7 月 13 日、事務局調査を実施し、同月 20 日、あっせん員が指名された。

同年 8 月 6 日のあっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したところ、組合は、夏季一時金として組合員に一律 1.5 か月分を支給するということができれば了解する。成績によって考課するというが、基準がないので納得できない。使用者側から提案があれば、考課にかかる基準作りの協議に応じるつもりはあると主張した。他方、使用者は、在籍期間の長短にかかわらず、各人の貢献度合に応じて支給したいと思っている。考課の幅については組合と相談していくことにしていると主張した。

その後、あっせん員が、①今回の夏季一時金については、一律 1.5 か月分支給して考課を入れないようにする、②今後考課を導入するに当たっては、考課の幅や査定仕組みについて、組合と協議していくことにする、ことが妥当として個別折衝を行い、労使双方ともこれを了承した。

そこで、あっせん員があっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾したため、同日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 本年度の夏季一時金については、組合員に対して、一律に基準内賃金の 1.5 か月分を支給し、考課査定により差異を設けないものとする。
- 2 今後、考課査定を導入することについて、その考課の幅及び査定仕組みを労使間で十分協議する。

平成 19 年(調)第 14 号(1886 号)

申請年月日	平成 19 年 7 月 18 日		
あっせん員	島本 (公) 白田 (労) 和田 (使)		
係属日数	23 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 19 年 8 月 30 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 神戸市兵庫区  
 X労働組合 A 支部  
 組 合 員 数 570 人 (男女数不明)

2 関係当事者

組 合 神戸市兵庫区  
 X労働組合 A 支部 B 分会  
 組 合 員 数 12 人 (男 12 人)

使用者 神戸市東灘区  
 Y株式会社 (廃棄物処理業)  
 従 業 員 数 36 人 (男 36 人)  
 関係事業所 なし

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 2007 年夏季一時金要求に対して、回答を出すこと。	① 一時金については、春闘の賃金交渉時に、賃下げ率を 35 パーセントではなく 25 パーセントとする代わりに、年間一時金はゼロとすることで合意済みである。
② 夏季一時金が出せないなら理由を示すこと。経理公開等、納得できる資料を提出すること。	
	② 資料を出す必要はない。他にいい条件の会社があるなら、会社を移ってもらっても構わない。

## 5 申請までの経過

平成19年6月30日、組合は、「2007年夏季一時金統一要求書」及び「団体交渉開催申入書」を使用者に送付した。

同年7月5日、第1回団体交渉が実施されたが、使用者は、夏季一時金の支給はできないと口頭で述べるだけで、正式な回答書の提出を拒否した。組合は、支給できないのであれば、具体的な経理資料を提示する等して、理由を示すよう求めたが、使用者は、春闘交渉時に賃金と併せて年間一時金についても妥結済みであり、交渉の必要がないとして、理由や根拠を一切提示しなかった。組合は、春闘交渉時には妥結していないと主張して、同月17日、第2回団体交渉が実施されたが、使用者の対応は1回目と同じであり、また交渉に参加した組合員に対し、「他にいい条件の会社があるなら、会社を移っても構わない。」とも発言したため、交渉は決裂した。

組合は、使用者側が一方的な拒絶姿勢を取っているため、自主的な解決は困難であると判断し、同月18日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年8月8日、事務局調査を実施し、同日、あっせん員が指名された。

同月30日のあっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したところ、組合は、夏季一時金についての組合の要求書に対して、使用者は支給できないと口頭で答えるのみで、回答書を出さず、支給できない具体的な理由等の説明も拒否した。給料も今年春から25パーセントカットされており、経営資料等を提示した上で、誠実な団体交渉を行ってほしい旨主張した。

次いで使用者は、一時金ゼロも賃金カットの問題も、本年の春闘交渉時に解決済みの問題であり、この件についてこれ以上交渉するつもりはない。ただ、夏季一時金は支給できないものの、寸志程度の金額であれば支払うつもりはあり、その件についてのみあっせんに応じたものであると主張した。

あっせん員が個別折衝を行ったところ、組合が、まず何よりも団体交渉の実施を求めていること、使用者が提示する寸志については、交渉が充分に行われていないことが判明したため、使用者側が同意したこともあり、あっせんを一時中断し、労使当事者のみで寸志の金額で妥協点が見いだせるのかどうかについて自主交渉を行わせた。組合は、希望額と使用者が提示した金額とに大きな隔たりがあることに納得せず、その根拠として経理資料の提示ないし説明を求めたことに対し、使用者側がこれを拒否したため、結局、交渉は行き詰まり、解決に向けての妥協点を見いだせなかった。

あっせん員は、協議の結果、両者の主張の隔たりが大きいこと及び申請者である組合側から、これ以上の進展は望めないとしてあっせん打切りの要請があったこともあり、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、今後の労使関係の改善に向けての労使それぞれに対する要望を付言した上で、同日、本件を打切りとした。

平成 19 年(調)第 15 号(1887 号)

申請年月日	平成 19 年 7 月 20 日		
あっせん員	釜本 (公) 村上 (労) 永友 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 19 年 7 月 31 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 神戸市中央区

Xユニオン

組合員数 245 人 (男女別不明)

2 関係当事者

組 合 神戸市中央区

XユニオンA分会

組合員数 2 人 (男 2 人)

使用者 大阪府大阪市中央区

株式会社Y (卸売・小売業)

従業員数 297 人 (男女数不明)

関係事業所 B 新長田店、B 須磨店

3 調 整 事 項 団体交渉の実施等

4 労使の主張

組 合	使 用 者
組合結成通知書及び要求書を提出し、団体交渉の実施を文書で求めたが、再度文書で申入れしてほしいというのみで、回答がない。	団体交渉申入れは、再度文書でしてほしい。

## 5 申請までの経過

平成19年6月25日、Xユニオンは、A分会の労働組合結成通知書及び要求書を株式会社Yに提出した。

同月29日に使用者から要求事項に対する回答が送付されたが、団体交渉の実施については回答がなかったため、同年7月2日に、組合が、電話にて団体交渉の実施について尋ねたところ、使用者は、団体交渉の要求を再度文書でしてほしいとの回答であった。

同月13日、組合は、団体交渉の実施について再度検討するよう通知書を送付した。

使用者は、同月18日に回答書を送付したが、団体交渉の実施については回答がなかった。

組合は、このままでは自主解決は困難であると判断し、同月20日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年7月31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った。

同日、あっせん員が指名された。あっせん員は、協議の結果、使用者の意志が固いため、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、同日、本件を打切りとした。

平成 19 年(調)第 16 号(1888 号)

申請年月日	平成 19 年 9 月 18 日		
あっせん員	島本 (公) 柳田 (労) 熊谷 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 19 年 9 月 27 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 神戸市中央区

X労働組合A本部

組合員数 204 人 (男 83 人、女 121 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 大阪府高槻市

有限会社Y (教育、学習支援業 (自動車教習所を含む))

従業員数 30 人 (男 20 人、女 10 人)

関係事業所 B 学院神戸支部

3 調 整 事 項 団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
有限会社Yの使用者性は明らかで、要求書への誠実回答義務、団交応諾義務を免れることはできない。実際には、無断欠勤による解雇の事実もなく、契約は書面にに基づき平成19年8月まで継続されており、使用者は即刻回答し、団交応諾すべきである。	当該組合員のCとは雇用契約は締結しておらず、元々労働契約関係は存在しないので、回答義務もないし、団交にも応じない。

## 5 申請までの経過

組合員Cは、平成18年8月19日から1年間の契約でD株式会社に雇用され、B学院神戸支部に英会話講師として勤務していたが、平成19年4月末に有限会社YがB学院神戸支部の事業を譲り受けた際、Cの勤務が大幅に削減されることになった。

組合は、労働契約は書面に基づき平成19年8月まで継続されており、有限会社Yの使用者性は明らかである、使用者は即刻回答し、団交応諾すべきであると主張したが、使用者は、Cとは労働契約関係は存在しないので回答しない、団交にも応じないと主張した。

その後、組合は、使用者に団体交渉申入書を送付したが、使用者がこれに応じなかったため、自主的な解決は困難であると判断し、同年9月18日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年9月19日、事務局調査を実施したところ、使用者は、有限会社YからB学院神戸支部の事業を譲り受けたが、Cとの雇用契約を承継するような約束をしておらず、Cとは労働契約関係は存在しないので、団交にも応じないと主張し、あっせんを行うことに同意しない旨の回答があった。

同月27日、あっせん員が指名された。あっせん員は、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、同日、本件を打切りとした。

平成 19 年(調)第 17 号(1889 号)

申請年月日	平成 19 年 9 月 26 日		
あっせん員	島本 (公) 村上 (労) 熊谷 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 19 年 10 月 12 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 赤穂市

X 労働組合

組 合 員 数 11 人 (男 4 人、女 7 人)

2 関 係 当 事 者

組 合 申請者と同じ

使用者 姫路市

株式会社 Y (洗濯・理容・美容・浴場業)

従 業 員 数 43 人 (男女数不明)

関 係 事 業 所 なし

3 調 整 事 項 生活保障金等の支払い

4 労使の主張

組 合	使 用 者
解雇は、違法かつ不当なものである。もはや解雇の撤回は求めず復職は望まないが、金銭的な保障を求める。	経営に行き詰まったため整理解雇したものである。保障金のようなものは支払えない。



## 5 申請までの経過

平成 19 年 7 月 19 日、組合が結成されたが、それ以前から使用者は、経営不振のため、施設全体の売却を含む経営再建策を模索していた。

同年 8 月 17 日、使用者は、組合員を含む従業員に対し、同年 9 月 18 日をもって解雇し、営業を休止する旨予告した。また、施設売却には失敗したが、業務委託方式による営業再開を計画中であり、解雇された従業員は、委託を予定している会社で優先的に採用されるよう依頼済である旨併せて通知した。組合は、突然の一方的な解雇予告に対して反発し、また、委託を予定している会社が、使用者の説明に反し、従業員の採用について優先的な取扱いはしないとの方針であったこともあり、使用者と同年 8 月 19 日から 9 月 19 日まで、計 6 回にわたって、解雇条件等をめぐり団体交渉を行った。

組合が、これまでの使用者の対応に対する根強い不信感から解雇の撤回は求めず、解雇後の当面の生活保障金等の支払いを要求したのに対し、使用者は、有給休暇の残日数を買取り、退職金代わりにするとの条件を出したものの、それ以外の金銭的保障には一切応じられないとの姿勢をとったため、団体交渉は、平行線をたどり決裂した。このため組合は、自主的な解決は困難であると判断し、同月 26 日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成 19 年 10 月 1 日、事務局調査を実施した。使用者は、経営に行き詰まって従業員を整理解雇したものであり、資金的に全く余裕がなく、会社の存続すら困難である状態であること等について説明した上で、あっせん申請に対する対応については、後日連絡するとした。

同月 10 日、使用者から、あっせんを行うことに同意しない旨の連絡があった。

同月 12 日、あっせん員が指名された。あっせん員は、協議の結果、使用者の意志が固いため、これ以上本件を継続することは困難であると判断し、同日、本件を打ち切りとした。

平成 19 年(調)第 18 号(1890 号)

申請年月日	平成 19 年 9 月 26 日		
あっせん員	滝澤 (公) 高西 (労) 高田 (使)		
係属日数	70 日	あっせん回数	2 回
終 結	平成 19 年 12 月 19 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 姫路市

X労働組合

組 合 員 数 9 人 (男 3 人、女 6 人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 姫路市

学校法人 Y (教育、学習支援業 (自動車教習所を含む))

従 業 員 数 99 人 (男 44 人、女 55 人)

関係事業所 短期大学

3 調 整 事 項 雇用先の確保

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 20 年 3 月末の短期大学閉鎖による雇用契約の打切りには応じるが、閉鎖までに雇用先の見つからない教員について、再雇用することを約束せよ。その上で、再雇用の条件について協議せよ。	平成 18 年 1 月の方針説明以来、再就職のための活動について、学校としてはできる限りのことをしている。今になって、残った人だけに配置転換を約束することはできない。

## 5 申請までの経過

平成17年3月23日、組合は、平成20年3月末の短期大学閉鎖後の雇用確保等を求めて、結成通知及び団体交渉要求を使用者に行った。

同年11月11日、使用者と組合とは、①短期大学教員・職員の同一法人内での採用についてはプロジェクトチームで検討する、②20年度の中・高等部での教員採用については希望者には原則応じる余地がある、という雇用開発プロジェクトチーム統括責任者A理事からの同年10月27日の説明を、確認書として取り交わした。

また、平成18年4月14日には、希望退職に応じた人にも、再就職のあっせんを行い、期間は平成20年3月末日までとする確認書を取り交わした。

平成18年10月1日、第一次希望退職の募集がされ、短期大学教員全員が退職届を出し、使用者側は退職届受理書を交付した。

しかし、平成19年6月の団体交渉において平成20年度に中・高等部での教員採用予定がないことが確認され、これに対して、使用者は、平成17年11月11日付けの確認書は募集がない場合も含んでいると説明した。

平成17年4月から平成19年9月までの間に団体交渉を33回行ったが労使の主張は平行線をたどり、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26日にあっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年10月2日、事務局調査を実施し、同月11日、あっせん員が指名された。同年11月13日の第1回あっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したところ、組合は、使用者が閉鎖後の教職員の処遇を検討することなく短期大学廃止の決定をし、職員は全員が中・高等部に配置転換されるのに、教員は退職を前提とされた。再雇用のあっせんは責任を持って対応するという話であったから退職に応じたのであるが、専任教員の職を得たものはおらず、再雇用先が全く決まらない者もいる。そのような状況で、使用者は中・高等部を再就職先としてあっせんすることを拒否していると主張した。一方使用者は、事務職員は、中・高等部と相互で転勤もあるので、たまたま今短期大学にいるからといって退職してくれとはいえない。また、欠員があるなら別だが、経営状態を改善するために短期大学を閉鎖するのに、必要以上の教員を抱える気はないと主張した。

その後、あっせん員が個別折衝を行った結果、平成20年3月末までに再就職先が決まらない教員について、使用者側が再就職あっせん期間を延長することができるかどうかを次回あっせんまでに検討することとなった。

平成19年12月19日、第2回あっせんが行われ、あっせん員が検討事項について意向を聴取したが、使用者側は、再就職あっせん期間の延長はできないとのことであった。その他の点についても労使主張の隔たりが大きく、調整の余地を見いだすことができなかつたため、あっせん員は、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、同日、本件を打切りとした。

平成19年(調)第19号(1891号)

申請年月日	平成19年10月1日		
あっせん員	畑(公) 村上(労) 南光(使)		
係属日数	18日	あっせん回数	1回
終 結	平成19年11月9日	終 結 区 分	解 決

1 申請者

組 合 尼崎市

X労働組合

組合員数 16人(男16人)

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 尼崎市

Y株式会社(道路貨物運送業)

従業員数 9人(男8人、女1人)

関係事業所 なし

尼崎市

Z株式会社(道路貨物運送業)

従業員数 16人(男14人、女2人)

関係事業所 なし

3 調整事項 歩合手当の算定根拠の明確化等

4 労使の主張

組 合	使 用 者
① 平成12~13年頃から歩合手当が下がっているため、給与明細に歩合手当の内訳を記載してほしい。	① 事務員の人数等の関係上、困難である。
② 歩合手当の算定基礎である社内運賃の賃下げに関して、何の告知も説明もされていない。	② 昔から、現在の社内運賃を適用しており、社内運賃の賃下げはしていない。

## 5 申請までの結果

平成19年7月31日、Y株式会社及びZ株式会社で建設機械回送等に  
従事するトラック運転手16人が、X労働組合を結成し、団体交渉を申  
し入れた。

同年8月17日、第1回団体交渉が行われ、組合は、歩合手当が下が  
っており、その内訳を確認するために算定根拠となる社内運賃表を配付  
してほしい、と要求した。

これに対し、使用者は、社内運賃表の額は引き下げておらず、歩合手  
当の内訳等については、運転手ごとに算定の基礎となる走行キロ等を記  
載したノートを事務所の机に置いて自由に閲覧できるようにしていると  
回答した。

同月24日に第2回団体交渉が行われたが、組合の主張に対し、使用  
者は第1回団体交渉と同じ回答をしたため、交渉は両者の意見が平行線  
のまま終了した。

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10  
月1日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び経過

平成19年10月5日、事務局調査を実施し、同月23日、あっせん員  
が指名された。

同年11月9日のあっせんにおいて、あっせん員が事情聴取したとこ  
ろ、組合は、組合で昔入手した社内運賃表を使って計算すれば、明らか  
に歩合手当の額が下がっているにもかかわらず、使用者が、社内運賃表  
の配付を拒むため、支給された歩合手当の妥当性をチェックできない状  
態である。使用者は、当初、社内運賃表の額を引き下げたことを認めた  
にもかかわらず、団体交渉では否定する等、回答を翻していると主張し  
た。

これに対し使用者は、社内運賃表の額の引下げはしていない。好景気  
のときに社内運賃表に記載の額以上を支給していたが、昨今の不況で表  
どおりに支給したことを、組合が下がったと主張していると思われる。  
社内運賃表を運転手に配付すれば、社外に広まるおそれがあるため、会  
社にとっての不利益を考慮し配付はしなかった、と主張した。

あっせん員は、使用者に対し、会社の経営の安定のためには、労使双  
方の信頼関係の構築が必要であり、そのためには使用者が会社の経営実  
態を可能な限り組合に説明し、協力を得る努力をしなければならないと  
の見解を示すとともに、社内運賃表を社外秘にするという条件の下、手  
交することを提案した。

その後の個別折衝により、使用者が、社内運賃表の手交及び組合に対  
する経営内容の説明に対して理解を示したため、あっせん員があっせん  
案を提示したところ、労使双方がこれを受諾したため、同日、本件は終  
結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、歩合手当の算定根拠となる社内運賃表を組合に手交し、  
組合は、その取扱いについては社外秘とすること。
- 2 就業規則(社内運賃表を含む。)の改定に当たっては、労働者の  
過半数で組織する労働組合の意見を聴取すること。
- 3 使用者は、経営の実態を明らかにして社員の協力を得るよう努力  
すること。
- 4 労使双方は、相互信頼を醸成し、お互いに良好な労使関係を形成  
するよう努めることとし、誠意をもって団体交渉を行うこと。

平成 19 年(調)第 20 号(1892 号)

申請年月日	平成 19 年 10 月 19 日		
あっせん員	正木 (公) 柳田 (労) 和田 (使)		
係属日数	36 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 19 年 12 月 3 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

使用者 大阪府大阪市港区

X株式会社 (その他の事業サービス業)

従業員数 950 人 (男 800 人、女 150 人)

関係事業所 なし

2 関係当事者

組 合 芦屋市

ユニオン Y

組合員数 62 人 (男女数不詳)

使用者 申請者と同じ

3 調 整 事 項 休憩・仮眠時間の賃金支給等

4 労使の主張

組 合	使 用 者
① 夜間の休憩・仮眠時間は、労働時間に当たるから、その時間帯の賃金と時間外・深夜割増賃金を支払うこと。	① 休憩・仮眠時間は、労働時間に当たらないから、賃金等を支払う義務はない。
② 労働条件について改めて提示すること。	② 労働条件については、団体交渉において労働契約書の形で提示している。
	③ 就労当初に労働条件が不明瞭であったことは事実なので、謝罪して解決金を支払うこととしたい。

## 5 申請までの経過

平成 19 年 4 月 1 日、A 市と X 株式会社は、B シルバーハウジングにおける 17 時から翌朝 9 時までの緊急時対応に関して業務委託契約を締結し、X 株式会社から事実上の再委託を受けた C は、D と雇用契約を締結した。

D は、同日から B シルバーハウジング内の L S A 室にて勤務を開始したが、勤務開始から 2 か月経過後も給料が支払われない等の状況に陥ったため、組合に加入した。

同年 8 月 6 日に団体交渉が実施され、使用者は、再委託が不適切であったことは認め、D との雇用契約を追認して同年 4 月から同年 7 月までの所定の未払賃金を支払った上で、23 時から翌朝 7 時の間は、機械警備で対応するものであるから、あくまでも休憩・仮眠時間であり、労働時間には当たらないとした。

これに対して組合は、A 市との業務委託契約に基づいて、17 時から翌朝 9 時までの 16 時間が業務時間であるから、23 時から翌朝 7 時までの仮眠・休憩時間も労働時間であり、この時間帯の賃金と時間外・深夜割増賃金を支払うよう主張した。

使用者は、謝罪して解決金の支払いを申し出たが、組合が応じなかったため、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年 10 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 19 年 10 月 23 日、事務局調査を実施し、同月 29 日、あっせん員が指名された。

同年 12 月 3 日のあっせんにおいて、使用者は、23 時から翌朝 7 時までの間が休憩・仮眠時間であることは譲れないが、組合員には、7 月まで給料遅配があったことを謝罪して慰謝料を支払いたいと思っている。また、D ときちんとした雇用契約を結び、平成 20 年 4 月 1 日以降の雇用のことについても話し合いたいと考え、今回あっせん申請をしたと主張した。

それに対して、組合は、23 時から翌朝 7 時までの間も 1 人で常駐して業務に従事している限りは、仕事をしているといえるはずであり、労働時間である。この点を認めてもらわなければ話にならないと主張した。

あっせん員は、協議の結果、両者の主張の隔たりが大きいため、これ以上本件を継続することは困難であると判断し、同日、本件を打ち切りとした。

平成 19 年(調)第 21 号(1893 号)

申請年月日	平成 19 年 12 月 5 日		
あっせん員	島本 (公) 和田 (労) 佐野 (使)		
係属日数	10 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 19 年 12 月 27 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者

組 合 神戸市兵庫区

X 労働組合 A 本部

組 合 員 数 166 人 (男女数不明)

2 関係当事者

組 合 尼崎市

X 労働組合 A 本部 B 支部

組 合 員 数 12 人 (男 12 人)

使用者 尼崎市

財団法人 Y 協会 (宿泊業)

従 業 員 数 44 人 (男 27 人、女 17 人)

関係事業所 なし

3 調 整 事 項 団体交渉の促進

4 労使の主張

組 合	使 用 者
C 市の代表者又は交渉事項について実質的に決定権限を有する者の団体交渉への出席を求める。	団体交渉は、当事者である財団法人 Y 協会の事務局長が対応する。C 市は、別途、機会を設けて説明会を実施する予定である。



## 5 申請までの経過

平成19年1月19日、C市は、「外郭団体の統廃合及び経営改善について」という取組方針を発表した。その方針の中で、Y協会に関しては、赤字が続くC市勤労者レクリエーションセンター（以下「高原ロッジ」という。）の民間譲渡及びその他の施設の管理運営委託契約の見直しや、協会自身の統廃合の検討を行うことを明らかにした。

同年9月3日、C市が、高原ロッジ売却先の募集要項を発表した際に、協会職員への説明より先に新聞報道がなされたこと等から、協会職員が、将来の雇用問題についてのC市及び使用者であるY協会の姿勢に対して不信感を募らせ、同年10月24日に組合を結成した。

同年11月7日、第1回の団体交渉が行われた。組合は、高原ロッジの売却中止と協会の存続を求めたところ、使用者は、それらの内容は、C市の権限に属することであり、使用者では判断できず、C市から、別途説明が行われる予定である旨回答した。組合は、説明会ではなく団体交渉で解決すべき問題であるとして、使用者への第2回団体交渉申入れと併せて、同月20日、C市に対しても団体交渉への出席を求める申入書を送付した。

同月21日、第2回団体交渉が行われたが、C市の代表者は出席せず、使用者は、団体交渉の窓口はあくまで使用者であるY協会であり、C市は、時期がくれば、団体交渉とは別に説明会を行うことを改めて回答したが、組合は納得せず、交渉は決裂した。

高原ロッジの売却手続が進む中、組合は、早期に解決を図る必要があると判断し、同年12月5日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成19年12月7日、事務局調査を実施し、同月18日、あっせん員が指名された。

同月27日のあっせんにおいて、使用者側の参考人として、C市当局も出席した。まず、組合側の事情聴取において、組合は、団体交渉における最も重要な項目は、組合員全員の雇用確保の問題であり、それがC市の権限に属する問題に関係し、使用者自ら判断できないのなら、C市も、説明会ではなく、団体交渉のテーブルに着くべきであると主張した。次に、使用者側の事情聴取において、使用者は、C市の考え方がまとまり次第、その内容を確認し回答するつもりであると述べた。また、参考人のC市当局は、Y協会職員の雇用問題については、今後取り組むべき課題であると認識しており、団交事項によっては必ずしも団体交渉への出席を拒否するものではないと述べた。

あっせん員は、今後、労使が円滑に交渉を行うためには、必要に応じてC市が参加する形での団体交渉を行うことが必要と判断し、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾したため、同日、本件は終結した。

（あっせん案の要旨）

使用者は、組合員の雇用及び労働条件に関する団体交渉で、C市の権限に属するものに関する議題があり、使用者自らの判断のみで決定し得ない場合には、C市の実質的に決定権限を有する者に団体交渉への出席を求めることとし、早期に解決できるように努力すること。

平成 19 年(調)第 22 号(1894 号)

申請年月日	平成 19 年 12 月 18 日		
あっせん員	—— (公)	—— (労)	—— (使)
係属日数	一 日	あっせん回数	一 回
終 結	係属中	終 結 区 分	——

1 申 請 者

使用者 芦屋市

財団法人 X (社会保険・社会福祉・介護事業)

従業員数 155 人 (男 7 人、女 148 人)

関係事業所 なし

2 関係当事者

組 合 芦屋市

ユニオン Y

組合員数 62 人 (男 30 人、女 32 人)

使用者 申請者と同じ

3 調 整 事 項 団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
① 労働条件の変更は、労使合意に達しない限り実施すべきでない と考える。	① 現在の財政状況及び今後の経営見込みから、新給与体系の導入は必要な措置である。
② 従前から見られる、一方的な説明に終始するような交渉態度が改められない限り、団体交渉には応じられない。	② 新給与体系の導入について協議したいので、団体交渉に応じるべきである。

## 5 申請までの経過

平成 19 年 3 月 9 日、使用者は、組合に対して、経営危機に対応するために実施している給与減額措置(平成 16 年 1 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日)の継続と、新たに昇給停止措置を実施することを提案し、同年 4 月 1 日から両措置(以下「給与減額措置等」という。)を実施した。

同年 5 月 8 日、組合は要求書を提出し、組合の同意のないまま実施された給与減額措置等の撤廃と実施に至った具体的根拠の提示を求めた。

以降、同年 6 月 12 日に第 1 回団体交渉、同年 11 月 7 日に第 2 回団体交渉が行われる中で、使用者は、経営危機に対応していくためには給与体系全体を見直すことが必要であることを説明し、組合も一応の理解を示していた。

同年 12 月 6 日、事務折衝が行われ、使用者から、同月末までに労使合意に至らない場合は、交渉を続けることなく新給与体系へ移行する可能性もあるという趣旨の発言があり、組合は、この発言の撤回を求めた。

同月 12 日に第 3 回団体交渉、同月 17 日に第 4 回団体交渉が行われたが、使用者が再び同月 6 日の事務折衝と同趣旨の発言を行ったため、組合は、「使用者が同年 12 月 6 日の事務折衝での発言を撤回しない限り新給与体系の導入に係る提案は受けられない。」と主張し、交渉は両者の意見が平行線のまま終了した。

使用者は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 18 日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び経過

平成 19 年 12 月 31 日現在、係属中である。

平成 19 年(調)第 23 号(1895 号)

申請年月日	平成 19 年 12 月 20 日		
あっせん員	—— (公)	—— (労)	—— (使)
係属日数	一 日	あっせん回数	一 回
終 結	係属中	終 結 区 分	——

1 申 請 者

組 合 神戸市兵庫区  
           X労働組合 A 支部  
           組合員数 570 人 (男女数不明)

2 関係当事者

組 合 神戸市兵庫区  
           X労働組合 A 支部 B 分会  
           組合員数 11 人 (男 11 人)

使用者 神戸市東灘区  
           Y株式会社 (廃棄物処理業)  
           従業員数 36 人 (男 36 人)  
           関係事業所 なし

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 一方的な 25 パーセントの賃金減額について、原状回復すること。	① 賃金減額の原状回復はできない。
② 平成 19 年度夏季及び冬季一時金の回答を行うこと。	② 平成 19 年度の一時金は支給できない。
③ C労働基準監督署の勧告を遵守すること。	③ 労働基準監督署と協議の上、従うべきところは手続中である。
④ 賃金減額の原状回復も、平成 19 年度夏季・冬季一時金の支給もできないのであれば、経理資料の公開等して、具体的理由を提示すること。	④ 資料公開を行う気はない。

## 5 申請までの経過

平成 19 年 8 月 30 日、夏季一時金問題に関する誠実な団体交渉の実施を申請事項とするあっせんが行われたが、あっせん不調のため、打切りとなった。

同年 9 月 6 日、組合員が個人名で、労働基準法違反申告書を、管轄の C 労働基準監督署（以下、「労基署」という。）に提出した。その結果、同月 28 日、労基署から使用者に対し、就業規則の変更手続及び従業員に対する周知手続が適正に行われていないこと、皆勤であっても有給休暇を取得した者に対しては特別皆勤手当が支給されないという不利益取扱いが行われていること及び労働基準法第 36 条の労使協定が未締結であるとして、是正を求める勧告書が交付された。使用者は、就業規則変更と労使協定については、勧告書に従い是正手続を開始したが、特別皆勤手当については、労基署との見解の相違を主張し、争う姿勢をとった。

同年 10 月 23 日、組合は、冬季一時金に関する要求書を使用者に提出した。使用者は、経営状況が依然厳しいため、夏季と同様に冬季一時金も支給できないと回答した。そのため、組合は、同年 12 月 3 日、賃金減額分の回復と夏季・冬季一時金の支給及び特別皆勤手当の支給について、労基署の勧告書どおりに是正することを求める団体交渉実施申入書を使用者に送付した。同月 17 日、団体交渉が行われたが、使用者は、賃金減額分の回復及び一時金の支給はいずれもできず、また、特別皆勤手当については、労基署と争うつもりなので、現状どおりの取扱いを続ける旨の回答をした。組合は納得せず、また、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月 20 日、あっせん申請を行った。

## 6 調整の経過及び結果

平成 19 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	71
1	概況	71
2	不当労働行為事件取扱一覧表	78
3	審査の期間の目標及び審査の実施状況	79
第2	労働組合の資格審査	81
1	概況	81
2	労働組合資格審査取扱一覧表	82





# 第1 不当労働行為事件の審査

## 1 概 況

### (1) 取扱状況

平成19年に取り扱った不当労働行為事件は、13件であった。そのうち、前年からの繰越件数は3件で、前年より1件少なく、新規申立件数は10件で、前年より6件多くなっている。終結事件は7件で、前年より2件多くなっている。

また、翌年への繰越件数は6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19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6件、1・3号事件が2件、1・2号事件及び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、労働組合と労働者による申立てが1件、労働組合による申立てが9件となっている。

ウ 地区別では、阪神南地区が5件、神戸地区が3件、東播磨地区が2件となっている（第6表参照）。

エ 業種別では、医療、福祉及びサービス業が各2件並びに製造業、運輸業、卸売・小売業、教育、学習支援業、その他及び公務が各1件となっている（第7表参照）。

オ 企業規模別では、49人以下、200～299人及び300～499人が各2件並びに50～99人、100～199人、500～999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19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、繰越件数が3件、新規申立件数が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3件、和解・取下げが4件となっている（第9表参照）。

終結件数の取扱件数13件に対する終結率は、54%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646日、最短が199日、和解・取下げの最長が130日、最短が28日、総平均205日となっている（第10表参照）。

### (4) 再審査事件

平成19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が、いずれも本年中に和解又は取下げとなった。

また、前年から繰り越された2件のうち、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、平成18年（行ウ）第18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、平成19年9月11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、同月26日、大阪高等裁判所に控訴した。

平成19年中に交付された命令・決定のうち、平成18年（不）第3号事件に対して、平成19年12月29日、申立人から訴えが提起された。

したがって、翌年への繰越件数は2件となった（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	3	3	—
新規申立件数	10	4	6
計	13	7	6

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）	—	—	—
2号（団体交渉の拒否）	2	6	8
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	—	2	2
1号と4号の複合したもの	—	—	—
1号と2号と3号の複合したもの	1	1	2
1号と3号と4号の複合したもの	—	—	—
2号と3号の複合したもの	—	—	—
計	3	10	13

(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	1	—	1
		賃金等の差別	—	4	4
		仕事上の差別	—	1	1
		配転	—	1	1
		小計	1	6	7
2号	団体交渉の拒否		3	8	11
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	—	3	3
		脱退強要	1	—	1
		就労拒否	—	—	—
		小計	1	3	4
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			5	17	22

(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	繰越件数	新規申立件数	計
原職復帰・バックペイ	1	—	1
配置転換の撤回	—	1	1
不利益取扱いの撤回	1	2	3
事業所の再開	—	—	—
他組合との差別禁止	—	—	—
団体交渉の応諾	3	7	10
支配介入の禁止	1	2	3
謝罪文の掲示・手交	3	10	13

(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	—	—	—	—	—	2	—	3
新規申立件数	—	—	2	1	1	—	3	1	—	—	2	—	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	1	—	—	2	—	—	—	—	—	—	3
新規申立件数	3	5	—	2	—	—	—	—	—	—	10

第7表

## 業 種 別 件 数

業 種	製造	情報 通信	運 輸			卸売 ・ 小売	医療、 福祉	教育、 学習 支援	サービ ス	その他	公務	計
			旅客 運送	貨物 運送	その他							
繰越件数	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	3
新規申立件数	1	—	1	—	—	1	2	1	2	1	1	10
計	2	—	2	1	—	1	2	1	2	1	1	13

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	1	1	—	—	—	—	1	3
新規申立件数	2	1	1	2	2	1	1	10
計	3	2	1	2	2	1	2	13

(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、終結時を基準とした。

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	1	3	—	—	—	—	3
新規申立件数	—	—	—	—	—	1	3	—	4	4
計	—	1	1	1	3	1	3	—	4	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	646 日	199 日	362 日
和解・取下げ	130	28	88
総 平 均	—	—	205

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17 (不)6	道路貨物運送業	命令 (一部救済)	5回	7回	9人 (18)	—	646日
平18 (不)3	ゴム製品製造業	決定 (却下)	4	1	—	—	241
4	道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業)	命令 (棄却)	3	3	3 (6)	—	199
平19 (不)3	教育、学習支援業	取下げ (自主和解)	3	—	—	—	78
4	化学工業	取下げ (関与和解)	3	—	—	1	130
7	一般飲食店	取下げ (自主和解)	2	—	—	—	114
10	廃棄物処理業	取下げ (自主和解)	1	—	—	—	28

(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19 (不)1	道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業)	5回	4回	6人 (12)	—	299日
2	社会保険・社会福祉・介護事業	6	3	3 (6)	—	295
5	医療業	4	—	—	—	165
6	娯楽業	4	—	—	1	161
8	卸売・小売業	3	—	—	—	127
9	国家公務	1	—	—	—	33

(注) 1 係属日数は、平成19年末までの数値である。

2 「尋問証人数」欄の( )内は、延べ人数である。

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 17(不再)第 39 号 (道路貨物運送業・倉庫業)	労働組合 17. 5. 23	初審命令の 取消し	結 審 19. 8. 21
中労委 平 17(不再)第 86 号 (花・植木小売業)	労働組合 労働者 17. 12. 20	”	棄 却 19. 6. 4
中労委 平 19(不再)第 13 号 (道路貨物運送業)	使用者 19. 3. 12	”	勧告和解 19. 11. 13
中労委 平 19(不再)第 15 号 (道路貨物運送業)	労働組合 19. 3. 20	”	勧告和解 19. 11. 13
中労委 平 19(不再)第 15 号の 2 (道路貨物運送業)	労働組合 19. 3. 20	”	取下げ 19. 12. 10
中労委 平 19(不再)第 35 号 (道路旅客運送業)	労働組合 19. 6. 12	”	取下げ (自主和解) 19. 10. 19

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 18(行ウ)第 18 号 不当労働行為救済申立棄却命令 取消請求事件 (農林水産金融業)	労働組合 18. 3. 9	県労委命令の 取消し	一部認容 (命令の一部取消し) 19. 9. 11
大阪高裁 平 19(行コ)第 111 号 不当労働行為救済申立棄却命令 取消請求控訴事件 (農林水産金融業)	当委員会 19. 9. 26	原判決中控訴人 敗訴部分の 取消し	係属中 (19. 12. 31 現在)
神戸地裁 平 19(行ウ)第 97 号 不当労働行為救済申立却下決定 取消請求事件 (ゴム製品製造業)	労働組合 19. 12. 29	県労委決定の 取消し	係属中 (19. 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17 (不) 6	道路貨物運送業	1・2・3	組合	17. 5. 31	不利益取扱 団交拒否 支配介入	19. 3. 7	命令 (一部救済)	加古川市
平18 (不) 3	ゴム製品製造業	2	組合	18. 11. 13	団交拒否	19. 7. 11	決定 (却下)	神戸市
4	道路旅客運送業	2	組合	18. 11. 13	団交拒否	19. 5. 30	命令 (棄却)	加古川市
平19 (不) 1	道路旅客運送業	1・3	組合 個人	19. 3. 8	不利益取扱 支配介入			明石市
2	社会保険・社会 福祉・介護事業	2	組合	19. 3. 12	団交拒否			芦屋市
3	教育・学習支援業	2	組合	19. 4. 5	団交拒否	19. 6. 21	取下げ (自主和解)	西宮市
4	化学工業	2	組合	19. 5. 21	団交拒否	19. 9. 27	取下げ (関与和解)	尼崎市
5	医療業	1・2	組合	19. 7. 20	不利益取扱 団交拒否			神戸市
6	娯楽業	1・2・3	組合	19. 7. 24	不利益取扱 団交拒否 支配介入			尼崎市
7	一般飲食店	1・3	組合	19. 7. 30	不利益取扱 支配介入	19. 11. 20	取下げ (自主和解)	西宮市
8	卸売・小売業	2	組合	19. 8. 27	団交拒否			神戸市
9	国家公務	2	組合	19. 11. 29	団交拒否			明石市
10	廃棄物処理業	2	組合	19. 11. 30	団交拒否	19. 12. 27	取下げ (自主和解)	神戸市
計		13 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20年における審査の期間の目標及び平成19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20年における審査の期間の目標

当委員会は、平成20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。ただし、特に複雑な事件については、事件ごとに作成する審査計画に定める期間をもって目標とする。

ア 単純な団体交渉拒否事件 6月

イ その他の標準的な事件 1年3月

(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事件をいい、特に複雑な事件とは、複数の労働者の査定差別が争点となっている等の主張の内容が複雑で立証に特に多くの労力を要する事件をいう。

#### (2) 平成19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	5件	4件	1件
その他の標準的な事件	8	3	5
特に複雑な事件	0	0	0
計	13	7	6

#### イ 審査期間の状況（平成19年中に終結した事件）

##### (ア) 単純な団体交渉拒否事件

終結区分	審 査 の 結 果		
	最 長	最 短	平 均
命 令 ・ 決 定	199日	199日	199日
和 解 ・ 取 下 げ	130	28	79
総 平 均	—	—	109 (約4月)

(イ) その他の標準的な事件

終結区分	審 査 の 結 果		
	最 長	最 短	平 均
命 令 ・ 決 定	646 日	241 日	444 日
和 解 ・ 取 下 げ	114	114	114
総 平 均	—	—	334 (約 11 月)

ウ 個別事件の審査の実施状況（平成 19 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 17 年 (不) 第 6 号事件	命令 (一部救済)	646 日	5 回	7 回	0 回	9 人 (18)	標 準
平成 18 年 (不) 第 3 号事件	決定 (却下)	241	4	1	0	0 (0)	標 準
平成 18 年 (不) 第 4 号事件	命令 (棄却)	199	3	3	0	3 (6)	団交拒否
平成 19 年 (不) 第 3 号事件	取下げ (自主和解)	78	3	0	0	0 (0)	団交拒否
平成 19 年 (不) 第 4 号事件	取下げ (関与和解)	130	3	0	1	0 (0)	団交拒否
平成 19 年 (不) 第 7 号事件	取下げ (自主和解)	114	2	0	0	0 (0)	標 準
平成 19 年 (不) 第 10 号事件	取下げ (自主和解)	28	1	0	0	0 (0)	団交拒否

(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、その他の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19年に取り扱った労働組合の資格審査は33件で、その内訳は、前年からの繰越件数が4件、新規取扱件数が29件であった。申請理由別では、委員推薦が18件、不当労働行為が10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27件（適合決定23件、打切り4件）が終結したので、翌年への繰越件数は6件となった（第2表参照）。

適合決定された23件（委員推薦18件、不当労働行為4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	—	4	—	—	4
新 規 取 扱 件 数	18	10	1	—	29
計	18	14	1	—	33

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	18	14	1	—	33
終 結 件 数	打 切 り	—	4	—	4
	取 下 げ	—	—	—	—
	適 合 決 定	18	4	1	23
	不 適 合 決 定	—	—	—	—
	計	18	8	1	—
翌年への繰越件数	—	6	—	—	6

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	18	4	1	—	23
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17年 (資) 第25号事件	143	17. 5. 31	不	19. 2. 23	適合
平成17年 (資) 第26号事件	103	17. 5. 31	不	19. 2. 23	適合
平成18年 (資) 第12号事件	860	18. 11. 13	不	19. 7. 5	適合
平成18年 (資) 第13号事件	543	18. 11. 13	不	19. 5. 22	適合
平成19年 (資) 第1号事件	149	19. 3. 8	不		
平成19年 (資) 第2号事件	62	19. 3. 12	不		
平成19年 (資) 第3号事件	1,066	19. 4. 5	不	19. 6. 21	打切り
平成19年 (資) 第4号事件	141	19. 4. 13	法	19. 5. 8	適合
平成19年 (資) 第5号事件	543	19. 4. 25	委	19. 5. 22	適合
平成19年 (資) 第6号事件	206	19. 5. 1	委	19. 5. 22	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19年 (資) 第7号事件	11	19. 5. 10	委	19. 5. 22	適合
平成19年 (資) 第8号事件	57	19. 5. 17	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第9号事件	297	19. 5. 18	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第10号事件	184	19. 5. 21	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第11号事件	1,055	19. 5. 21	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第12号事件	312	19. 5. 21	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第13号事件	1,066	19. 5. 21	不	19. 9. 27	打切り
平成19年 (資) 第14号事件	240	19. 5. 22	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第15号事件	274	19. 5. 22	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第16号事件	571	19. 5. 22	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第17号事件	1,420	19. 5. 22	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第18号事件	916	19. 5. 22	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第19号事件	3,848	19. 5. 24	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第20号事件	882	19. 5. 28	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第21号事件	1,177	19. 5. 28	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第22号事件	103	19. 5. 28	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第23号事件	97	19. 6. 1	委	19. 6. 5	適合
平成19年 (資) 第24号事件	70	19. 7. 20	不		
平成19年 (資) 第25号事件	380	19. 7. 24	不		
平成19年 (資) 第26号事件	7	19. 7. 30	不	19. 11. 20	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19年 (資) 第27号事件	245	19. 8. 27	不		
平成19年 (資) 第28号事件	70	19. 11. 29	不		
平成19年 (資) 第29号事件	245	19. 11. 30	不	19. 12. 27	打切り
計	33 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。