

平成23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	103
1	概 況	103
2	不当労働行為事件取扱一覧表	111
3	審査の期間の目標及び審査の実施状況	113
第2	労働組合の資格審査	115
1	概 況	115
2	労働組合資格審査取扱一覧表	116

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 23 年の当委員会は、第 41 期委員及び第 42 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 247 件で、前年に比べ 30 件増加した。また、終結件数は 229 件で、42 件増加した。これを終結率で見ると、92.7 パーセントで、前年の 86.2 パーセントを上回り、翌年への繰越件数は 18 件となった。

平成 23 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	39 (6)	83 (1)	21 (12)	36 (11)	68 (—)	247 (30)
終 結 件 数	37 (6)	83 (1)	13 (9)	28 (8)	68 (—)	229 (24)

(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 23 年は、第 41 期委員及び第 42 期委員により運営された。

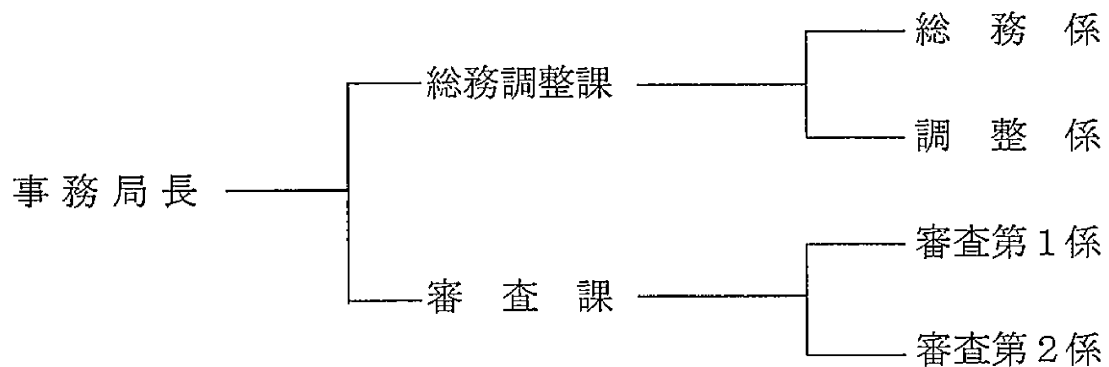
2 あっせん員候補者

当委員会では、あっせん員候補者の委嘱基準の内規を設け、学識経験者の中から、あっせん員候補者をあらかじめ委嘱している。平成 23 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 23 年 12 月 31 日現在の事務局職員は、事務局長以下 17 人である。

組 織 図



第 3 会 議

1 総 会

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

なお、平成23年は、第1374回から第1398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23年は、第1373回から第1397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(15)都道府県会議、近畿ブロック会議等がある。

平成23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、活発な見解の交換が行われた。

第4 各種名簿

1 委員名簿

第42期 委 員

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

区分	氏名	現職	任命年月日 在任期間
公益委員	大内伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授	平成19.8.2 40期～42期
	小原健男	前(社)兵庫県シルバー人材センター協会参与	平成21.8.3 41期～42期
	神田榮治	生活協同組合コープこうべ監事 兵庫県立大学客員教授	平成23.8.18 42期
	関根由紀	神戸大学大学院法学研究科准教授	平成23.8.18 42期
	◎滝澤功治	弁護士	平成9.7.2 35期～42期
	○正木靖子	弁護士	平成13.7.9 37期～42期
	米田耕士	弁護士	平成19.8.2 40期～42期
労働者委員	栗山重治	神姫バス労働組合執行委員長	平成21.8.3 41期～42期
	辻芳治	日本労働組合総連合会兵庫県連合会事務局長	平成19.8.2 40期～42期
	那須健	関西電力労働組合姫路地区本部執行委員長	平成23.8.18 42期
	福永明	新日本製鉄広畑労働組合組合長	平成23.8.18 42期
	宮内博文	オークラ輸送機労働組合顧問	平成21.8.3 41期～42期
	村上昇	UIゼンセン同盟兵庫県支部支部長	平成15.7.22 38期～42期
	若山忠義	三菱電機労働組合神戸支部執行委員長	平成23.8.18 42期

区 分	氏 名	現 職	任命年月日 在任期間
使用者委員	草 薙 信 久	兵庫県経営者協会専務理事	平成 23.8.18 42 期
	佐 野 喜 之	セイコー化工機(株)代表取締役会長	平成 19.8.2 40 期～42 期
	塚 本 晴 之	六甲バター(株)取締役相談役	平成 13.7.9 37 期～42 期
	藤 川 泰 延	(株)神戸製鋼所顧問	平成 21.8.3 41 期～42 期
	松 下 秀 明	グローリー(株)常務執行役員	平成 23.8.18 42 期
	村 元 四 郎	(株)村元工作所顧問	平成 21.8.3 41 期～42 期
	和 田 要	(株)六甲商会代表取締役社長	平成 15.7.22 38 期～42 期

2 あっせん員候補者名簿

(平成23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
小原健男	平成21年8月3日	兵庫県労働委員会公益委員
神田榮治	平成23年8月18日	兵庫県労働委員会公益委員 生活協同組合コープこうべ監事 兵庫県立大学客員教授
関根由紀	平成23年8月18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准教授
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
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
栗山重治	平成21年8月3日	兵庫県労働委員会労働者委員 神姫バス労働組合執行委員長
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
那須健	平成23年8月18日	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
福永明	平成23年8月18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
宮内博文	平成21年8月3日	兵庫県労働委員会労働者委員 オークラ輸送機労働組合顧問
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
若山忠義	平成23年8月18日	兵庫県労働委員会労働者委員 三菱電機労働組合神戸支部執行委員長
草薙信久	平成23年8月18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 六甲バター(株)取締役相談役

氏名	委嘱年月日	現職
藤川泰延	平成21年8月3日	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)神戸製鋼所顧問
松下秀明	平成23年8月18日	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
村元四郎	平成21年8月3日	兵庫県労働委員会使用者委員 (株)村元工作所顧問
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
川久保美智子	平成20年5月8日	
畑喜春	平成19年8月2日	
大森唯行	平成15年7月22日	
白田春雄	平成18年3月16日	
高西太郎	平成17年7月28日	
熊谷昌之	平成19年8月2日	
前田正則	平成19年8月2日	
羽古井良紀	平成22年4月8日	兵庫県労働委員会事務局長
大住裕彦	平成23年4月7日	兵庫県労働委員会事務局総務調整課長
本山秀治	平成22年4月8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	22

第1 労働争議の調整

1 概況

(1) 取扱状況

平成23年に取り扱った調整事件は39件であり、すべてあっせん、前年からの繰越件数が6件、新規申請件数が33件であった。

取扱件数は、前年の26件に比べ13件増加した。このうち年内に37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23年の取扱事件39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30件、それ以外が21件であった（第2表参照）。

イ 申請者別では、組合からの申請が37件、使用者からの申請が1件、労使双方からの申請が1件となっている（第3表参照）。

ウ 地区別では、神戸地区が17件、阪神南地区が11件、阪神北地区及び北播磨地区が各4件、東播磨地区が2件、中播磨地区が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15件、「サービス業」が9件、「医療、福祉」が6件、「卸売業、小売業」が3件、「製造業」及び「公務」が各2件、「教育、学習支援業」及び「その他」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14件、100～199人が9件、50～99人が5件、300～499人が4件、500～999人及び1,000人以上が各3件、200～299人が1件となっている（第7表参照）。

(3) 終結状況

平成23年に終結した37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16件、取下げが5件、打切りが16件となっており、解決率は50.0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15件、20～29日が7件、10～19日が6件、5～9日が3件、30～49日が2件、50日以上が1件となっており、平均係属日数は、11.9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	6	6	0
新規申請件数	33	31	2
計	39	37	2

第2表 調整事項別件数

事項		件数
	(a) 組合の承認・活動	1
	(b) 協約の締結・改定	—
	(c) 協約の効力・解釈	1
賃金等	(d) 賃金増額	1
	(e) 一時金	2
	(f) 諸手当	3
	(g) 退職金	—
	(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	—
	小計	1
経営又は人事	(l) 事業廃止・縮小	—
	(m) 人員整理	—
	(n) 配置転換	1
	(o) 解雇	3
	(p) その他	2
	小計	6
	(q) 福利厚生	1
	(r) 団交促進	30
	(s) その他	4
	合計	51

(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	37	1	1	39

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	6	1	3	4	1	4	1	5	6	4	2	—	2	39

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	17	11	4	2	4	1	—	—	—	—	39

第6表

業種別件数

業種	製造	運輸, 郵便				卸売, 小売	医療, 福祉	教育, 学習 支援	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	5	7	2	1	3	6	1	9	2	1	39

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	5	9	1	4	3	3	39

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	16	5	16	37	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	3	15	3	6	7	2	1	37	11.9日

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22 (調) 19	道路貨物運送業	22.12.7 (22.12.27)	労	社長が出席した上での 誠実な団体交渉の実施	23.1.19 解決	神戸市 東灘区	22
20	金属製品製造業	22.12.13 (22.12.21)	”	誠実な団体交渉の実施	23.1.6 解決	姫路市	24
21	卸売業, 小売業	22.12.13 (22.12.27)	”	和解協定の遵守及び 誠実な団体交渉の実施	23.2.17 解決	三木市	26
22	医療業	22.12.17 (指名前)	”	団体交渉の実施	23.1.13 取下げ	神戸市 須磨区	28
23	医療業	22.12.17 (23.1.21)	”	妊娠による退職勧奨 問題についての誠実な 団体交渉の実施	23.2.17 解決	神戸市 長田区	30
24	鉄道業	22.12.28 (23.1.18)	”	組合代表の配置転換 の撤回	23.1.18 打切り	神戸市 中央区	32
平23 (調) 1	地方公務	23.1.25 (23.2.8)	”	誠実な団体交渉の実施	23.2.8 打切り	尼崎市	34
2	金属製品製造業	23.2.2 (23.2.10)	”	団体交渉の実施	23.2.10 打切り	加古郡 播磨町	36
3	卸売業, 小売業	23.2.18 (23.5.24)	”	”	23.5.24 打切り	西宮市	38
4	その他(労働組合)	23.2.21 (23.3.8)	”	団体交渉の促進	23.3.15 解決	神戸市 兵庫区	40

事件 番号	業 種	申請日 (指名日)	申請者	調整事項	終結日 区分	事件地	参照頁
平 23 (調) 5	郵 便 業	23. 3. 3 (23.3.11)	労	組合員の労働条件の 変更に関する団体交 渉の実施	23.3.11 打切り	神戸市 西 区	42
6	廃 棄 物 処 理 業	23. 3. 14 (23.4.6)	"	団体交渉の促進	23.4.18 解 決	尼崎市	44
7	地 方 公 務 教育, 学習支援業	23. 3. 17 (23.4.1)	"	組合員の雇止める 問題に対する 団体交渉の実施	23.4.11 解 決	三 木 市	46
8	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	23. 3. 23 (23.4.9)	"	嘱託乗務員の雇用 問題に関する団体 交渉の実施	23.4.9 打切り	尼崎市	48
9	道路貨物運送業	23. 4. 7 (23.4.26)	"	社長が出席した上での 誠実な団体交渉の実施	23.5.18 取下げ	三田市	50
10	道路貨物運送業	23. 5. 9 (23.5.20)	"	基本給定期昇給 の実施	23.5.31 解 決	神戸市 兵庫区	52
11	その他の事業サービス業 (警備業)	23. 5. 9 (23.5.26)	"	団体交渉の実施	23.6.8 解 決	西宮市	54
12	情報サービス業	23. 5. 10 (23.5.17)	"	誠実な団体交渉の実施	23.5.17 打切り	神戸市 中央区	56
13	廃 棄 物 処 理 業	23. 5. 10 (23.5.27)	"	団体交渉の促進	23.6.15 解 決	尼崎市	58
14	社会保険・社会福祉 ・介護事業	23. 6. 24 (指名前)	"	宿日直手当及び出張 旅費の支給に係る団 体交渉の実施	23.7.4 取下げ	神戸市 兵庫区	60

事件 番号	業 種	申請日 (指名日)	申請 者	調 整 事 項	終 結 日 区 分	事 件 地	参 照 頁
平23 (調)15	卸売業, 小売業	23.7.1 (23.7.13)	労	誠実な団体交渉の実施	23.7.13 打切り	三木市	62
16	廃棄物処理業	23.7.12 (23.7.25)	"	社長が出席した上での 誠実な団体交渉の実施	23.7.25 打切り	西宮市	64
17	社会保険・社会福祉 ・介護事業	23.7.21 (23.7.28)	双	団体交渉の促進	23.8.17 解決	尼崎市	66
18	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	23.7.27 (23.8.2)	労	事故弁償金問題の解 決、乗務停止処分の 撤回等	23.8.2 打切り	川西市	68
19	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	23.7.27 (指名前)	"	団体交渉の実施	23.9.12 取下げ	神戸市 北 区	70
20	道路貨物運送業	23.8.3 (23.8.9)	"	"	23.8.9 打切り	神戸市 兵庫区	72
21	道路貨物運送業	23.8.4 (23.8.19)	"	「慰安散策補助 に関する施策」の 解釈問題等	23.9.28 解決	神戸市 中央区	74
22	社会保険・社会福祉 ・介護事業	23.8.9 (23.8.31)	"	誠実な団体交渉の実施	23.8.31 打切り	明石市	76
23	運輸に附帯する サービス業	23.8.9 (23.8.24)	"	社長が出席した上での 誠実な団体交渉の実施	23.8.24 打切り	神戸市 中央区	78
24	協 同 組 合	23.8.19 (23.9.15)	使	組合事務所移転 問題の解決	23.10.18 解決	加東市	80

事件 番号	業 種	申請日 (指名日)	申請 者	調 整 事 項	終 結 日 区 分	事 件 地	参 照 頁
平 23 (調 25)	専 門 サ ー ビ ス 業	23. 8. 26 (23.9.15)	労	誠実な団体交渉の実施	23. 9. 27 解 決	神戸市 灘 区	82
26	医 療 業	23. 9. 7 (23.10.27)	"	法人代表者が出席した上での誠実な団体交渉の実施	23.11.17 打切り	神戸市 須磨区	84
27	飲 食 店	23. 9. 8 (23.10.6)	"	誠実な団体交渉の実施	23.10.13 解 決	神戸市 中央区	86
28	道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業)	23. 9. 22 (23.10.14)	"	チェック・オフの再開	23.10.14 打切り	川西市	88
29	道路貨物運送業	23. 9. 22 (23.10.17)	"	賃金体系及び安全手当の改定	23.11.7 解 決	神戸市 東灘区	90
30	郵 便 業	23. 10. 14 (23.10.25)	"	勤務日数削減問題の解決及び勤務評価の見直し	23.10.25 打切り	宝塚市	92
31	教育, 学習支援業	23. 10. 14 (23.11.2)	"	誠実な団体交渉の実施	23.11.7 取下げ	西宮市	94
32	廃棄物処理業	23. 12. 13 (-)	"	運行手当支給基準の明確化及び平成 22 年年末一時金減額分の支払	繰越し	尼崎市	96
33	道路貨物運送業	23. 12. 22 (-)	"	解雇問題に係る誠実な団体交渉の実施	繰越し	西宮市	98
計		39 件 (33 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22年(調)第19号(1970号)

申請年月日	平成22年12月7日		
あっせん員	畑(公) 辻(労) 佐野(使)		
係属日数	24日	あっせん回数	1回
終 結	平成23年1月19日	終 結 区 分	解 決

(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 神戸市兵庫区
 X労働組合A支部
 組合員数 570人

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 2人

使用者 神戸市東灘区
 Y株式会社(道路貨物運送業)
 従業員数 8人
 関係事業所 なし

3 調整事項 社長が出席した上での誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 未払賃金を支払うこと。 2 業務で使用する個人の携帯電話料金を支払うこと。 3 年末一時金についての回答を示すこと。	第三者機関に間に入ってもらい、解決を図りたい。

5 申請までの経過

平成22年9月16日、Y株式会社に勤務する従業員2人で、X労働組

合A支部B分会を結成し、「組合結成通知書」、「要求書」及び「団体交渉開催の申入書」を提出した。

その後、同月28日から同年12月6日にかけて、4回の団体交渉が実施されたが、使用者は、第三者機関に間に入ってもらい解決を図りたいとしたため、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、同月7日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成22年12月27日、あっせん員が指名された。

平成23年1月19日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①使用者は、団体交渉には応じているが内容が伴っていないし、残業代の中身が累進歩合となっているなど違法行為がかなり多い、②団体交渉に社長は出席せず、実態の分からない社会保険労務士や弁護士に任せて丸投げしており、出席している専務も権限がない、③団体交渉で合意した内容により協定書を作成しても、使用者は押印せず放置している、等と主張した。

一方、使用者側は、①残業代相当額を算定して支給しており未払賃金はない、②実質的な経営権があり代表権がある専務が団体交渉に出席してよく発言している、一方、組合は、団体交渉で感情的になり威嚇したり大声を出したり、議題と関係のない話を延々と続けることもある、③組合から送られてきた協定書には、合意していない事項が含まれおり締結できずに現在に至っている、等と主張した。

なお、労使各側の事情聴取において、あっせん員から、本日は、「今後の団体交渉の持ち方のルールづくり」を中心にあっせんを行うこととし、詳細な主張の相違点については基本的に自主交渉を行うことと理解して良いかと確認したところ、労使双方ともその意向であった。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、個別折衝を繰り返した上で、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

労使双方は、円満な労使関係を築くため、次のとおり団体交渉ルールを確認し、誠意を持って紳士的に団体交渉を実施すること。

- 1 申入れは、文書で行い、日時、交渉時間、議題及び場所について、速やかに調整の上、団体交渉を実施する。
- 2 議題に応じて、使用者は社長が出席するよう努める。
- 3 団体交渉で合意した事項については、書面で議事録を作成し、双方で誤解が生じないようにする。
- 4 次回の団体交渉は、平成23年2月10日までに実施する。

平成 22 年(調)第 20 号(1971 号)

申請年月日	平成 22 年 12 月 13 日		
あっせん員	大内 (公) 栗山 (労) 前田 (使)		
係 属 日 数	17 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 1 月 6 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者

組 合 姫路市
Xユニオン
組 合 員 数 40 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 (金属製品製造業)
従 業 員 数 32 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
<p>Aは、使用者から長年にわたってパワーハラスメント(以下「パワーハラ」という。)を受け続け、精神的苦痛を被ってきた。</p> <p>平成22年6月9日、上司の部長から他の従業員の面前で罵倒され、自主退職を強要された。パワーハラに対する謝罪を求める。</p>	<p>パワーハラを行ったという事実は認められない。</p> <p>同年6月9日の部長の発言は、最低限の注意・指導・教育である。</p>

5 申 請 ま だ の 経 過

Aは、使用者より、様々な嫌がらせを受けていると感じて、精神的苦痛を被っていた中、平成21年9月、組合に加入した。

平成22年6月9日、上司のB部長はAに対し、タイムカードの打ち忘れを注意した後、大勢の従業員がいる前で、退職を強要する言葉を大声で3回発した。同月29日、組合は使用者に対し、Aへのパワーハラ

を認め、謝罪文の手交を求める申入れを行った。

同年7月上旬、使用者は、B部長及びその近くにいた5人の従業員に当時の事情を聴き、同月13日、Aに対し、同年8月17日には、組合に対し、パワハラはなかったと文書回答した。

同月20日、組合は団体交渉を申し入れ、同年9月4日及び同年11月6日の2回団体交渉が実施されたが、交渉に進展はなく、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年12月13日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成22年12月21日、あっせん員が指名された。

平成23年1月6日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①平成22年6月9日の部長の発言について、使用者は、適正な指導であったと言うが、大声で、大勢の従業員がいる前で行われ、明らかに適正な教育指導の範囲を超えている、②使用者は、第1回団体交渉の冒頭から、「話し合う余地はない。」と言って席を立とうとするなど、不誠実な対応であった、③賃金や賞与の面でも他の従業員と差があり、この点についても団体交渉で取り上げたいが、パワハラ問題で交渉が止まっている、等と主張した。

一方、使用者側は、①同日の部長の発言は、Aの不真面目な勤務態度について他の従業員から3回も苦情を聴いていたという状況下で、注意したにもかかわらず、Aは笑いながら部長に対応したので、かっとなって怒ったものである、②これまで団体交渉に応じており、組合からの申入れ事項について誠実に対応している、③Aの賃金について、組合から説明を求められたことはないし、説明を求められれば応じるが、他の従業員と同じような水準にすることはできない、等と主張した。

あっせん員は、同日の部長の発言に対する労使の認識の差は非常に大きいですが、使用者は団体交渉に応じる意思を有していることから、今後の教育指導のあり方について交渉を行うよう提案し、個別折衝を行ったところ、組合は同日の部長の発言を別途裁判で争うこともあり得ると理解し、使用者は裁判で争うことになれば対応する、と述べた。その上で、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、従業員に対する今後の教育指導のあり方及びAの処遇に関する組合からの団体交渉の申込みに、誠意をもって応じること。
- 2 組合は、平成22年6月9日のB部長の発言について、団体交渉事項としないこと。

平成 22 年(調)第 21 号(1972 号)

申請年月日	平成 22 年 12 月 13 日		
あっせん員	小原 (公) 白田 (労) 和田 (使)		
係属日数	53 日	あっせん回数	2 回
終 結	平成 23 年 2 月 17 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者

組 合 神戸市中央区
 X労働組合A本部
 組合員数 300 人

2 関係当事者

組 合 神戸市中央区
 X労働組合A本部B分会
 組合員数 不明

使用者 三木市
 Y株式会社 (卸売業, 小売業)
 従業員数 365 人
 関係事業所 C商品センター

3 調整事項 和解協定の遵守及び誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 21 年 10 月 2 日付けの和解協定書の内容 (資料の作成等も含め、回答・説明の準備をして団体交渉に臨むこと等) を遵守すること。	良好な労使関係の維持向上に努めることを心がけており、和解協定書の内容を遵守している。

5 申請までの経過

平成 13 年 2 月 1 日、X労働組合 A 本部 B 分会が結成され、平成 20 年 11 月 17 日付けで組合からあっせん申請があり、同年 12 月 25 日に実施したあっせんにおいて、労使双方があっせん案を受諾し、解決し

た〔平成20年(調)第18号〕。また、平成21年4月17日付けで、組合から不当労働行為救済申立てもなされたが、同年10月2日、関与和解が成立し終結した〔平成21年(不)第4号〕。

その後、同年11月5日から平成22年11月15日にかけて、8回の団体交渉が実施されたが、使用者は従来からの回答を繰り返すのみであるとして、同年12月13日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成22年12月27日、あっせん員が指名された。

平成23年1月14日、第1回あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①平成21年10月2日付け締結の和解協定にもかかわらず、使用者は、一時金について10年以上も前から「例年の支給実績維持」という同じ回答を続け、組合が求める貸借対照表等の提出もない、②団体交渉に権限を有する役員が出席したのは、前回のあっせん以降2回だけであり、「持ち帰って検討する」という回答を繰り返した、③社団法人Zの会員の受入れは、違法の疑いがあり、パートや正社員の雇用の機会を奪うのが問題である、等と主張した。

一方、使用者側は、①貸借対照表等そのものは提出していないが、団体交渉の場で収支の状況について口頭で説明している、②団体交渉の出席者の選定に問題はない、③社団法人Zの会員の受入れについては、兵庫労働局の指導を受けた上で適正に行っている、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、使用者に対し、会社法の規定を伝えた上で、①団体交渉の場で提示する決算関係書類について検討できないか、②議題項目を絞って団体交渉に役員が出席できないか、を中心に労使間の調整を図るべく、個別折衝を行ったところ、①について使用者は持ち帰って検討するとしたため、あっせんに継続することとした。

平成23年2月17日、第2回あっせんが実施され、使用者は、①第三者に開示しないということであれば、次回の団体交渉で、貸借対照表等に代わる決算関係の数値を示した資料を提示して説明する、②少なくとも次回の団体交渉では、役員を出席させる、と述べた。

あっせん員は、労使の主張を踏まえ、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、一時金等に係る団体交渉において、必要に応じて経営状況を示す資料を提示する等により具体的に説明し、十分に、組合の理解が得られるよう努めること。
- 2 組合は、提示された資料については組合内の取扱いに止め、第三者に開示しないこと。
- 3 今後の団体交渉では、事前協議を十分に行った上で、議題に応じて、役員が出席するよう努めること。

平成 22 年(調)第 22 号(1973 号)

申請年月日	平成 22 年 12 月 17 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 23 年 1 月 13 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 290 人

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

使用者 神戸市須磨区
医療法人社団 Y (医療業)
従業員数 130 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
①労働協約の締結、②平成22年度の定期昇給の実施や賃金規定の説明、③就業規則の改定についての協議、を求める団体交渉に応じること。	団体交渉に応じる。

5 申請までの経過

平成22年11月26日、使用者に勤務する事務職員2人が、XユニオンA分会を結成し、同日、使用者に組合結成通知と、①労働協約の締結、②定期昇給の実施や賃金規定の説明、③就業規則の改定についての協議、を求める要求書を対応に出た副院長に提出した。

その後、同年12月10日、組合はファックスを送付し、回答を催促するとともに、同月14日、使用者の事務員に電話をして連絡を求めたが、使用者から回答はなかった。

同月15日、組合は副院長に電話をし、回答を求めたが、副院長は理事長の妻である常務理事でないとわからないと返答した。

同月16日、組合は常務理事宅の留守番電話に、組合へ連絡するよう伝言をしたが、連絡はなかった。

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

6 調整の経過及び結果

平成22年12月21日、使用者から組合に対し、日程調整の上、団体交渉に応じる旨の回答をファックスにて行った、と事務局に電話連絡があった。

平成23年1月6日、事務局は使用者に対し、団体交渉の日時が決まれば事務局まで連絡するよう伝えた。

同月7日、使用者から、同月12日の午後1時30分から病院内で団体交渉を実施する、と事務局に電話連絡があった。

同月12日夕方、組合から、団体交渉を実施した、と事務局に連絡があり、同月13日、組合から、あっせん申請の取下書が提出され、同日、本件は終結した。

平成 22 年(調)第 23 号(1974 号)

申請年月日	平成 22 年 12 月 17 日		
あっせん員	川久保 (公) 高西 (労) 村元 (使)		
係 属 日 数	28 日	あっせん回数	2 回
終 結	平成 23 年 2 月 17 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者

組 合 神戸市中央区
Xユニオン
組合員数 290 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市長田区
医療法人社団 Y (医療業)
従業員数 80 人
関係事業所 なし

3 調整事項 妊娠による退職勧奨問題についての誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 妊娠による退職勧奨に対する謝罪	1 退職勧奨はしていない。
2 退職勧奨を原因とする休職に対する補償などを求める団体交渉に応じること。	2 補償には、応じられない。

5 申請までの経過

Aは、妊娠によるつわりがひどくなり、平成22年2月1日から職場を休んでいたが、同年3月25日、事務長に電話をし、職場復帰の意向を伝えた。同月31日、上司の課長は、Aに電話をし、これまで課長に直接連絡をしなかったAの対応を非難した。結局、Aは、職場復帰をしなかった。

同年5月7日、Aは心療内科を受診し、心因反応と診断されるとともに、同日、組合に加入した。

同月19日、組合は、①上司の課長が退職勧奨したことへの謝罪、②職場環境の改善、などを求めて団体交渉の申入れを行った。同年6月、団体交渉が2回実施され、組合は第2回団体交渉で、同年4月から傷病手当(賃金の60%)の支給で補えない部分の補償を要求した。これに対し、同年7月1日、使用者は補償しないと文書回答した。

同年8月31日、組合は、院長出席による団体交渉の再開を要求した

ところ、同年9月10日、使用者は交渉窓口であった事務長が急死したとし、回答の延期を連絡した。

組合は、同月13日から同年10月14日まで4回、団体交渉の再開を催促するとともに、傷病手当が支給されなかった期間(同年4月1日から同年5月7日まで)の賃金相当額の補償についても話し合いを求めたが、使用者から連絡がなく、団体交渉も実施されなかった。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年12月17日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年1月21日、あっせん員が指名された。

同年2月14日、第1回あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①平成22年3月31日のAへの上司の課長の発言に対する謝罪について文書でもらいたい、Aはわだかまりが取り除かれた上での職場復帰を望んでおり、話し合って解決したい、②使用者はAの職場復帰に向けての環境改善や同年4月1日以降、出勤できなくなったことに対する補償について、団体交渉の場で誠実に対応すべきである、等と主張した。

一方、使用者側は、①上司の課長の発言は、勤務時間外に、病院外で生じたもので、パワーハラスメントに当たると認められないので謝罪しない、②Aの職場復帰は、使用者は何ら否定していない、職場復帰の環境は整っている、また、補償は、傷病手当の支給で十分ではないか、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、Aが職場復帰するためにも早期の団体交渉の実施が必要であると判断し、個別折衝を行った上、誠実な団体交渉の実施を内容とするあっせん素案を作成し、労使双方に提示したところ、使用者が持ち帰った上での検討を主張したため、あっせんを継続することとした。

平成23年2月17日、第2回あっせんが実施され、あっせん員が使用者に意向確認を行ったところ、団体交渉には応じるが、組合からの交渉要求事項は解決済みである、等と主張した。

あっせん員は、労使間に個別事項についての認識の差はあるものの、使用者も団体交渉の再開を拒否していないことから、さらに労使双方に個別折衝を繰り返したところ、組合から交渉日時を決定したいとの意向が示された。あっせん員は、労使双方の主張を踏まえ、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、誠実に団体交渉を実施し、円満な労使関係の構築に努めること。
- 2 団体交渉は、責任ある者が出席することとし、事前に議題、時間、場所及び出席者について調整の上、実施すること。
- 3 第1回団体交渉は、平成23年2月23日午前10時から12時まで〇〇で実施する。

平成 22 年(調)第 24 号(1975 号)

申請年月日	平成 22 年 12 月 28 日		
あっせん員	畑 (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 23 年 1 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 7 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 大阪府大阪市北区
株式会社 Y (鉄道業)
従 業 員 数 130 人
関 係 事 業 所 A 駅

3 調 整 事 項 組合代表の配置転換の撤回

4 労使の主張

組 合	使 用 者
組合代表 B の配置転換の撤回を すること。	撤回はできない。

5 申請までの経過

平成21年2月1日、Z株式会社の従業員により、Xユニオンが結成され、同年3月10日付けで組合からあっせん申請があり、同年4月7日に実施されたあっせんで労使があっせん案を受諾し、解決した〔平成21年(調)第4号〕。また、平成22年3月12日付けで不当労働行為救済申立てもなされ、平成23年4月7日、棄却命令を発した〔平成22年(不)第2号〕。

その後、平成22年10月1日、Z株式会社の社員は株式会社Yに転籍し、同年12月12日に使用者は、平成23年1月13日付けで退職予定の組合代表Bに対し、再雇用時の配属先がC駅であることを口頭で連絡した。平成22年12月24日には、Bの配置転換の問題について団体交渉が実施されたが、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月28日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年1月7日、事務局調査を実施した。

同月14日、使用者が来庁し、「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答を、文書提出の上行った。

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

平成 23 年(調)第1号(1976 号)

申請年月日	平成 23 年 1 月 25 日		
あっせん員	畑 (公) 辻 (労) 熊谷 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 23 年 2 月 8 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 尼崎市
 X労働組合
 組合員数 132 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 尼崎市
 Y市 (地方公務)
 従業員数 3,303 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
<p>使用者は、組合と十分な交渉もせず、学校給食の民間委託数を変更し、嘱託調理師の離職慰労金の加算措置の条例化を進めた。嘱託調理師の雇用問題や離職慰労金の加算措置の問題について、真摯に交渉したい。</p>	<p>学校給食の民間委託数は、変更していないし、嘱託調理師の離職慰労金の加算措置の条例化について、組合に説明を行った後、議会に提案した。</p>

5 申請までの経過

平成22年10月12日、組合に対し、①平成23年度の学校給食の民間委託数は11校で、それに伴い嘱託調理師の希望退職者を募ること、②希望退職者に対し、離職慰労金の加算措置を考えていること、③整理解雇は行わない、などを説明した（使用者の主張）。

平成22年10月27日、使用者は、嘱託調理師全員を対象に説明会を開催し、組合への説明と同内容の説明を行った。

同年11月5日、組合に対し、再度、同年10月12日と同内容の説明を行った（使用者の主張）。

同年12月13日、使用者は議会に、嘱託調理師希望退職者に対する離職慰労金の加算措置条例案を上程し、同月14日と同月22日、使用者は組合に対し、離職慰労金の加算措置予定額の説明を行った。

同月27日、加算措置条例は可決されたが、議会で、離職慰労金の加算措置は、団体交渉事項ではないかと指摘され、議決後においても団体交渉を行うこととなった。同日、組合は団体交渉の申入れを行い、使用者は日程調整の上、団体交渉に応じることや同月28日に嘱託調理師全員を対象に説明会を開催する予定であることを伝え、同日、説明会を開催し、離職慰労金の加算措置額などを説明した。

平成23年1月13日、使用者は組合に対し、加算措置条例を説明し、同月25日までに諾否の回答を行うよう求めた。

同月24日、団体交渉が実施されたが、離職慰労金の加算措置問題について、交渉は決裂した。

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、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年1月28日、事務局調査を実施した。

同年2月4日、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭及び同日付けの文書でなされた。

同月8日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 23 年(調)第2号(1977 号)

申請年月日	平成 23 年 2 月 2 日		
あっせん員	畑 (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 23 年 2 月 10 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 明石市

Xユニオン

組 合 員 数 187 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市兵庫区

Y株式会社 (金属製品製造業)

従 業 員 数 627 人

関係事業所 A工場

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 23 年 1 月 20 日付けで Y 株式会社 A 工場従業員に対して行われた希望退職者募集は、組合に対して一切の説明もなく一方的に実施されたものであり、至急団体交渉を行うこと。	A 工場の経営が厳しい状況は、これまで組合にも十分に説明し、希望退職者募集についても、組合からの団体交渉申入れに対する回答書 (平成 23 年 2 月 1 日付け) で説明しており、団体交渉は必要ないものと考えている。

5 申請までの経過

平成21年12月、Y株式会社A工場の従業員が組合に加入し、以降、13回の団体交渉を実施した。

平成23年1月20日、使用者は、A工場内で集会を行い、従業員に対し、希望退職者を募集すること及び退職日を同年3月31日として同工場を休止することを口頭で通知し、同工場内5か所に同内容の文書を掲示した。これに対し、組合は、同年1月22日及び同月24日に希望退職者の募集の中止・撤回、希望退職者の募集に係る内容説明等を求めて緊急要求及び団体交渉の申入れを行った。

使用者は、同年2月1日付けの回答書で、希望退職者の募集の経緯、募集人数等を説明した上で、団体交渉については特に必要とは認めないと回答したため、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23年2月7日、事務局調査を実施した。

同月10日、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭及び文書であった。

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

平成 23 年(調)第3号(1978 号)

申請年月日	平成23年2月18日		
あっせん員	畑(公) 辻(労) 熊谷(使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成23年5月24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

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 大阪府大阪市北区
 株式会社Y (卸売業, 小売業)
 従 業 員 数 940人
 関係事業所 Z株式会社B支社

3 調 整 事 項 団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
Z株式会社の親会社である株式会社Yは、Z株式会社B支社における希望退職者募集問題等を議題とする団体交渉に出席すること。	団体交渉応諾義務なし。

5 申請までの経過

平成22年11月24日、株式会社Yのグループ企業であるZ株式会社は、組合に対し口頭で、Z株式会社B支社勤務のパート社員を対象に希望退職者を募る旨の説明を行った。

同月25日、Z株式会社はパート社員に対し、希望退職者募集の説明（募集期間：同日～同年12月10日、退職日：平成23年2月28日）を行った。これに対し組合は、平成22年11月26日、Z株式会社に対し文書で、希望退職者募集に関する団体交渉実施の申入れを行った。

同月30日、同年12月8日及び同月28日、Z株式会社と組合は、3回団体交渉を実施した。

平成23年1月18日、組合は、Z株式会社に対し団体交渉を申し入れるとともに、株式会社Yに対しても、同社はZ株式会社の実質上の経営権を握っており使用者責任があると主張し、回答期限を同月末とした団体交渉実施の申入れを行った。

同年2月8日、Z株式会社と組合は、4回目の団体交渉を実施したが、株式会社Yとの団体交渉実施の求めに対する同社からの回答は、同月15日になってもなかった。

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

6 調整の経過及び結果

平成23年2月28日、事務局調査を実施し、同年3月25日、株式会社Yと組合とで話し合いが行われるなど、自主交渉の推移を見守ってきたが、同年5月20日、使用者から、「組合との話し合いについては今後も続けるが、組合が団体交渉の実施を求めることについては応じられないので、あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月24日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんに継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 23 年(調)第4号(1979 号)

申請年月日	平成 23 年 2 月 21 日		
あっせん員	大内 (公) 栗山 (労) 宮内 (労)		
係属日数	8 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 3 月 15 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者

組 合 尼崎市
Xユニオン
組合員数 450 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市兵庫区
Y労働組合 (その他(労働組合))
組合員数 700 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
<p>Y労働組合の専従職員であるAの平成22年度夏季一時金の減額は、決算で繰越金がなくなるとの見込みが前提であった。だが、実際には繰越金はなくならなかった。 Y労働組合は、この間違いを謝罪し、減額分を年末一時金に上乗せして返済すべきである。</p>	<p>繰越金が出たのは、役員及び職員の一時金カット、本部経費の一部を支部で負担、退職金積立の中止等によるものであり、差額を支払うことはできない。</p>

5 申請までの経過

平成20年9月22日、Aは、Y労働組合と雇用契約を締結し、Y労働組合B地区協議会での勤務を始めた。平成21年11月12日から、AとY労働組合は、Aの本部勤務、その場合の賃金、労働条件等について協議等を行い、平成22年5月10日、Y労働組合はAに対し、全面的な本部勤務等を口頭及び書面で通告したが、Aは応じず、同月12日、Xユニオンに加入し、同ユニオンは、同日、団体交渉の申入

れを行い、同月27日、団体交渉が実施され、当事者双方が合意して協定書に調印し、同年6月14日から本部勤務となった。

同月17日、Y労働組合は、Aに夏季一時金が2ヶ月分から1.5ヶ月分となることを打診し、同月29日、理由を説明したがAは納得できず、Xユニオンは、同年11月30日、団体交渉を申し入れた。

同年12月9日及び平成23年1月20日の2回団体交渉が実施されたが、当事者双方の意見が対立したため、Xユニオンは、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年2月21日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年3月8日、あっせん員が指名された。

同月15日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、申請組合側は、①平成22年6月に夏季一時金を0.5ヶ月分減額すると言われ、説明を求めたところ、「繰越金がゼロになり、一時金を出すのは厳しい。」ということであったが、8月末決算では繰越金は前年度と比べて10万円程度減少しただけであった、②夏季一時金の減額分0.5ヶ月分を平成22年の年末一時金に上乗せして支給すべきである、等と主張した。

一方、被申請組合側は、①Aや役員の一時的金、組合員の活動経費等を削った結果、繰越金が計上されたのであり、単年度決算では赤字である、②Aにも被申請組合の厳しい財政状況を理解してもらいたい、等と主張した。

あっせん員は、当事者双方に対し、数次の事情聴取や個別折衝を行ったところ、被申請組合は、本件を解決するために金銭を支払うことはできないが、特別有給休暇5日付与と勤務地変更に伴う勤務時間の15分間短縮という条件であれば応じることができる、と述べたため、さらに当事者双方に個別折衝及び事情聴取を行ったところ、申請組合も応じる意向を示した上で、あっせん内容を被申請組合が定期大会で公表すること等を求めた。これを受け、あっせん員は、あっせん案を提示したところ、当事者双方が受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 被申請者は、A（以下「利害関係人」という。）に次の条件を付与すること。
 - (1) 平成23年3月16日から1年の間に、特別有給休暇を5日与える。
 - (2) 勤務時間を15分短縮し、終業時刻を17時45分とする。
- 2 被申請者は、被申請者の機関会議等で前項の内容を公表すること。
- 3 被申請者、申請者及び利害関係人は、前2項に定めるもののほか、平成22年度の一時的金に関しては、今後一切争わないこと。

平成 23 年(調)第5号(1980 号)

申請年月日	平成 23 年 3 月 3 日		
あっせん員	畑 (公) 辻 (労) 熊谷 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 23 年 3 月 11 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支部
 組合員数 120 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 東京都千代田区
 Y株式会社 (郵便業)
 従業員数 97,200 人
 関係事業所 C支店

3 調整事項 組合員の労働条件の変更に関する団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 23 年 4 月以降の労働条件の変更問題 (①勤務時間の短縮、②配置転換等) に関する A 支部との団体交渉に応じること。	組合との労働協約では、組合支部と団体交渉を行う必要はないが、組合分会には十分説明してきた。 使用者は、譲歩案も提示したが拒否され、個別対話で同年 4 月以降、雇用更新しない旨を通知した。

5 申請までの経過

平成22年2月8日、使用者からD作業所の閉鎖方針を伝えられていた作業所勤務の期間雇用社員は、12人中11人でX労働組合A支部B分会を結成し、作業所の閉鎖方針に反対した。

同年8月4日、組合は、作業所の閉鎖方針の撤回を求めてあっせん申請〔平成22年(調)第14号〕を行い、同月27日、第1回あっせんを実施したが、両当事者の主張の隔たりは大きくあっせんは打切りとなり、作業所も同年9月30日をもって閉鎖され、組合員11人は、同年10月1日からC支店勤務となった。

平成23年2月2日、使用者はX労働組合A支部B分会の分会長に対し、同年4月からの要員配置の見直しを説明した後、B支店の期間雇用社員全員(30人)にミーティングや掲示板で周知した。

同年2月17日、使用者は分会長に対し、同年4月からの雇用調整に係る選択担当事務について文書で手渡し、組合員への周知を依頼し、組合員に個別対話を実施していく旨を伝達した。

同年2月21日、使用者とX労働組合A支部及びB分会との間で窓口交渉を実施したが解決に至らず、同月25日、組合は、同年4月以降も今と同じ労働条件での雇用などを求める申入書を提出した。

同年2月28日、使用者は分会長に対し、同年4月から半年に限り今と同じ労働時間での雇用だが、同年10月以降は勤務時間を短縮するなどとした譲歩案を提示した。これに対し、同年3月1日、組合は、譲歩案の受入れを拒否するとともに、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月3日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年3月7日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

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

平成 23 年(調)第6号(1981 号)

申請年月日	平成 23 年 3 月 14 日		
あっせん員	畑 (公) 大森 (労) 前田 (使)		
係属日数	13 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 4 月 18 日	終 結 区 分	解 決

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

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 (廃棄物処理業)
従業員数 20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
1 使用者は、組合の要求について団体交渉で明確な回答を行わず、団体交渉が形骸化されている。	1 団体交渉申入書による組合の要求に対して、文書で回答している。
2 平成23年2月18日及び同年3月4日に団体交渉申入れを行ったが、団体交渉を実施しないで拒否している。	2 組合で検討の上、より具体的な要求事項を提示し、改めて団体交渉を申し入れていただきたい。

5 申請までの経過

平成22年10月5日、Bは、組合に加入し、組合は団体交渉の申入れを行い、同年11月19日から団体交渉が3回実施された。

平成23年1月8日、Bはバイク故障により始業時刻までに出勤できないと使用者に連絡したが、後に遅刻扱いになったということがあり、同月25日、第4回団体交渉が実施され、同月29日、団体交渉での要求事項に対する使用者からの回答書が提出された。

同年2月18日、組合はBの同年1月8日の遅刻扱い処理の説明等を求

めて団体交渉を申し入れ、同年2月23日、使用者は、遅刻扱いは当然、より具体的な要求事項を提示いただければ団体交渉に応じる等とする回答書とともに就業規則及びBのタイムカードの写しを提出した。

同年3月4日、組合は同年2月23日付け回答書の根拠の説明等を求めて団体交渉を申し入れたが使用者は応じなかった。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年3月14日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年4月6日、あっせん員が指名された。

同月18日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①使用者は、協議はするが組合の要求には応諾しないという姿勢で、団体交渉は形骸化し、事前の調整もなく一方的に日程・場所を決めて通知する等をしている、②組合員に対する一時金の査定を低く評価し、その評価基準を示さない、③不利益変更された就業規則が、過去の団体交渉において開示されなかった、等と主張した。

一方、使用者側は、①団体交渉では議題に沿って一つ一つ返答しているが、組合からの議題の内容がはっきりしない、例えば、何月何日が未払なので支払っていただきたいとか、内容を明確にしていきたい、また、組合は団体交渉で大声を上げるなどして交渉が前に進まない、②一時金の査定は、勤務態度等を考慮し正當に評価している、③就業規則の変更は法改正の反映や特別休暇と手当に係る規定整備によるものであり、定期的な見直しであって不利益変更ではない、等と主張した。

あっせん員は、組合の就業規則等に係る理解が十分でなく、また、組合が議題内容の明確化に努めるなら、使用者は団体交渉に応じる意思を有していることから、組合の意見を再度聴取した。

両側の事情聴取を踏まえ、労使双方に個別折衝を行った上で、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾した。また、あっせん員から、当面は、団体交渉において就業規則の説明等のための協議を行っていただくように、等と付言し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、円満な労使関係を築くため、相互を尊重し、誠意を持って団体交渉を実施すること。
- 2 団体交渉については、日時、場所及び交渉時間を速やかに調整の上、可能な限り議題内容等を明確にして実施すること。

平成 23 年(調)第7号(1982 号)

申請年月日	平成 23 年 3 月 17 日		
あっせん員	畑 (公) 栗山 (労) 熊谷 (使)		
係属日数	11 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 4 月 11 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者

組 合 三木市
 X 現業評議会
 組合員数 28 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 三木市
 Y市 (地方公務)
 従業員数 845 人
 関係事業所 なし
 Y市教育委員会 (教育, 学習支援業)
 従業員数 96 人
 関係事業所 なし

3 調整事項 組合員の雇止め問題に対する団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 組合の提案、協議も行わずに一方的に、非常勤職員の任用方針を変更し、実施した。	1 非常勤嘱託員の任用方針の変更は、任命権者の管理運営事項であるから交渉事項ではないが、平成22年12月13日に組合に説明している。
2 平成7年度から引き続き任用されてきた組合員を正当な理由もなく雇止めにした。	2 非常勤嘱託員の任用方針の変更により、平成23年2月26日に実施した競争試験の結果、組合員は不合格となった。

5 申請までの経過

平成7年11月、Aは、Z町で嘱託職員として採用され、平成17年10月24日、Y市とZ町が合併した後もY市嘱託職員として勤務してきた。

平成22年12月13日、使用者は組合に対し、平成23年度からの非常勤職員の任用に当たっては、原則として公募による競争試験による旨を説明し、同月24日、組合員のAに対し、Aが平成22年4月から勤めて

きた幼稚園送迎バスの運転員の任用についても平成23年度から競争試験を実施すると伝えた。

平成23年2月1日、市の広報で、幼稚園送迎バスの運転員の募集を行ったところ、組合及びAは、競争試験の実施について抗議すると表明したが、同月26日、競争試験が実施され、Aは不合格となった。

同年3月15日、組合はY市及びY市教育委員会に団体交渉の申入書を提出し、Y市とは同日夕方、予備交渉を実施したが、Y市教育委員会は同月17日付け文書で団体交渉に応じないと回答したので、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、同日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年4月1日、あっせん員が指名された。

同月11日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①平成22年12月13日の任用方針変更の説明は、試験を実施することにより正当性を保つことができ、長期雇用が可能になる、という内容であり、組合は、継続雇用を実現するための提案であるとの認識をもった、②同月24日、Y市教育委員会B課長からAに、幼稚園送迎バスの運転業務についても競争試験を実施するとの説明があったが、試験は一般市民に働ける場を提供するもので、これまでの経験もあるので自信をもって試験を受けるように言われ、試験は形式的なものであると認識した、なお、組合にはこのような説明はなかった、③Aは、Z町時代の助役から正規職員への話があった、Aの前任者もZ町時代からの嘱託職員で60歳まで勤めていた、等と主張した。

一方、使用者側は、①平成22年12月13日、任用方針変更の説明を行ったが、組合から抗議はなかった、②試験実施の説明は、Aには同日、同月24日及び平成23年2月2日、組合には平成22年12月13日に行い、手順を尽くしてきた、③組合は、60歳までの継続雇用について保障があったと主張するが、そのような約束をした文書や制度はない、試験の結果、繰り返し雇用された嘱託職員が不採用となった実例はほかにもある、等と主張した。

あっせん員は、労使の意思疎通が十分ではなく、速やかに団体交渉を実施すべきと判断し、労使双方に個別折衝を行った上で、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 組合とY市教育委員会は、互いに誠意をもって、紳士的にY市非常勤嘱託員の任用方針の変更に基づいたAの雇用に係る問題について、速やかに団体交渉を実施すること。
- 2 団体交渉は、責任ある者が出席することとし、事前に時間、場所及び出席者について調整の上、実施すること。

平成 23 年(調)第8号(1983 号)

申請年月日	平成 23 年 3 月 23 日		
あっせん員	畑 (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 23 年 4 月 9 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 尼崎市
 X労働組合
 組 合 員 数 42 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 (道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業))
 従 業 員 数 130 人
 関 係 事 業 所 なし

3 調 整 事 項 嘱託乗務員の雇用問題に関する団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
嘱託乗務員である組合員の雇用契約の更新に係る団体交渉に応じること。	組合員の雇止めは、国土交通省の減車の要請に沿うもので、組合員には個別に話をしており、団体交渉に応じる必要はないと考えている。

5 申請までの経過

平成23年2月16日、使用者は、「65歳以上の嘱託雇用契約更新について無条件で全員更新とはいかず、個別の話合を開始する。」という内容の嘱託雇用契約更新に係る文書を社内に掲示した。

同年3月16日、組合員のAと専務取締役との間で別の組合員の解雇の問題について口論があった。

同月18日、使用者はAに対し、減車に起因する事業縮小による人員削減のため、次年度の契約更新をしない旨を口頭及び文書で通告した。これに対し、同日、組合はAの雇用契約の更新とともに、減車計画、人員削減の必要性及びAが人員削減の対象となった理由の明確化を求めて団体交渉の申入れを行ったが、使用者は応じなかった。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月23日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年3月30日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同年4月9日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんに継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 23 年(調)第9号(1984 号)

申請年月日	平成 23 年 4 月 7 日		
あっせん員	小原 (公) 辻 (労) 和田 (使)		
係属日数	23 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 23 年 5 月 18 日	終 結 区 分	取下げ

1 申 請 者

組 合 大阪府大阪市港区
 X労働組合A支部
 組合員数 650 人

2 関係当事者

組 合 三田市
 X労働組合A支部B分会
 組合員数 1人

使用者 大阪府大阪市西淀川区
 Y株式会社(道路貨物運送業)
 従業員数 30人
 関係事業所 C営業所

3 調 整 事 項 社長が出席した上での誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 使用者は、団体交渉に社長を出席させ誠実に対応すること。	1 会長及び部長の出席で対応している。
2 組合員に対する未払賃金として、〇〇〇万円の支払を求める。	2 未払であった割増賃金を算定し、組合員に×××万円を支払う。
3 組合員に対する配車差別について、謝罪し、是正すること。	3 配車差別とはいかなる点を問題としているか不明である。
4 改正就業規則及び改正賃金規定の不利益変更部分を改正すること。	4 不利益変更部分はない。

5 申請事項

平成22年4月26日、Dは、X労働組合A支部B分会を結成し、同年5月11日、賃金体系の見直し、未払賃金の支払等を求めて団体交渉の申入れを行った。

同月20日及び同年6月17日に団体交渉が実施されたが、社長の出席はなく、組合は同月30日に社長を訪ね、団体交渉への出席を求めた。

同年8月10日、第3回団体交渉で協定書に係る協議が行われ、同月30日、使用者が、Dに対し、Dの過去2年間の未払賃金を精算した通知書を手交した。

同年9月14日、第4回団体交渉で協定書及び未払賃金の計算に係る協議を、同年10月14日、第5回団体交渉で改正就業規則及び賃金規定に係る協議を行った。

同年11月16日、組合は社長を訪ね団体交渉への出席と問題点の早期解決を求めて抗議を行った。同月25日、使用者は就業規則は不利益がないように改正している、賃金の遡及支払は同年8月30日の提示どおりである、と文書回答した。

平成23年1月9日及び同年3月1日にも団体交渉が実施されたが、社長の出席はなく、前回と同様の回答であったため、組合側から交渉を打ち切った。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年4月7日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年4月14日、事務局調査を実施し、同月26日、あっせん員が指名された。

同年5月18日、組合から、Dが使用者と個別で和解交渉を行い組合を脱退したことを理由として、あっせん申請の取下書が提出され、同日、本件は終結した。

平成 23 年(調)第 10 号(1985 号)

申請年月日	平成 23 年 5 月 9 日		
あっせん員	川久保 (公) 村上 (労) 塚本 (使)		
係属日数	12 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 5 月 31 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者

組 合 神戸市兵庫区
X組合
組合員数 8人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市兵庫区
Y株式会社 (道路貨物運送業)
従業員数 120人
関係事業所 なし

3 調整事項 基本給定期昇給の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
就業規則及び給与規定による社員等級・号俸を定めた社員給表に基づき基本給定期昇給の実施を求める。	大変厳しい経営状況であり、平成 23 年度の定期昇給は行わない。

5 申請までの経過

平成20年、組合が設立され、平成21年5月1日、使用者から、平成21年春闘要求に対して、定期昇給を6か月間凍結し、同年10月度より社員給表の1号俸を引き上げる等の回答があり、平成22年4月23日、平成22年春闘要求に対して、社員給表の1号俸の3分の1を引き上げる等との回答があった。

平成23年2月7日、組合から、定期昇給の凍結は認めない等との平成23年度賃金・労働条件改善要求があり、同年3月16日、第1回団体交渉が実施され、使用者から、平成23年度賃金・労働条件改善要求に

対し、定期昇給は行わない等の回答があった。

同月30日及び同年4月11日、2回団体交渉が実施されたが、基本給定期昇給を行わないとの使用者からの回答に合意することができなかつたため、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9日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年5月20日、あっせん員が指名された。

同月31日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①就業規則による給与規定第14条で自動的に1年に1号俸上げるとは読めないが、経営状況の如何により見直すような文言もなく長年この規定を変えずに、会社が赤字の時期でも、定期昇給を行ってきた、②過半数組合のZ労働組合が本年度賃上げゼロ回答で妥結したのは認めるが、申請組合も他の関係組合も納得していない、③規定が生きている限り、社員給表に基づく定期昇給を認めるべきだ、等と主張した。

一方、使用者側は、①定期昇給は当社にはなく、社員給表はあるが決まった金額を上げることにはなっていない、②賃金はこれまでも会社の業績により、団体交渉を経て、決定されている、③団体交渉では会社の業績を説明し、第1組合（Z労働組合）など申請組合以外の組合も了解している、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、労使双方とも社員給表の存在を認めているが、賃金の決定方法についての認識の差が大きいので、組合との個別折衝において、給与規定に毎年1号俸昇給するという定期昇給が規定されているとする組合の主張をあっせんにおいて採用することは無理があること、賃金の決定は会社の業績を勘案して労使が交渉し行っていること、についての理解を求めたところ、組合は、規定そのものにより定期昇給すると解釈するのが難しいことは理解したが、使用者は社員給表を反故にせず、就業規則に基づき運用を行っていることを認めるべきと述べたので、あっせん員はあっせん案を提示し、労使双方に個別折衝を行ったところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、賃金に係る団体交渉において、経営状況を示す資料を提示する等により具体的に説明し、十分に、組合の理解が得られるよう努めること。
- 2 労使双方は、誠実に団体交渉を実施し、円満な労使関係の構築に努めること。
- 3 毎年の社員給の改定にあたっては、就業規則に基づき、会社の業績を勘案し、労使双方が協議の上、決定することとする。

平成 23 年(調)第 11 号(1986 号)

申請年月日	平成 23 年 5 月 9 日		
あっせん員	大内 (公) 辻 (労) 佐野 (使)		
係属日数	14 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 6 月 8 日	終 結 区 分	解 決

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

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 西宮市

株式会社Y (その他の事業サービス業(警備業))
従業員数 10 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
1 使用者は、平成 23 年 3 月 31 日の B 営業所廃止に伴う今後の事業推進方針など未解決の諸問題に係る団体交渉を再開すること。	組合は、直近の団体交渉で、従業員の総意と称して、社長人事の提案を行うなど、経営者の専管事項に踏み込んできたので、交渉を打ち切らざるを得なくなった。
2 労使で覚書を締結した同年 4 月以降の勤務表など、合意事項を実施すること。	

5 申請までの経過

平成22年10月27日、使用者がZ協同組合からB営業所で請け負ってきた貴重品輸送警備業務(以下「貴重品業務」という。)を、平成23年3月31日で打ち切ると、Z協同組合から使用者に対して通告があった。

同月3日、使用者は、貴重品業務に従事していた分会員である従業員3人に対し、同業務の同月31日での打ち切りを説明し、同月4日、組合に対しても同趣旨の説明を行った。

同月15日、労使は、貴重品業務従事の分会員3人に対する賃金補

償等を内容とする覚書を締結した。

同月29日、第1回団体交渉が実施され、同年4月12日、労使は、分会員3人の配属先、勤務表等に関する覚書を締結した。

同月15日、第2回団体交渉が実施されたが、使用者は組合が従業員の総意と称して、経営者の人事にまで踏み込んだ提言を行ってきたため交渉を打ち切り、同月26日、組合が団体交渉再開の申入書を提出したが、使用者は応じなかったため、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9日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年5月26日、あっせん員が指名された。

同年6月8日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①分会員3人の職場変更合意し、配置先、勤務シフトを確認したのに、同年4月15日、使用者は団体交渉を中断し、それ以降対応しなくなった、②組合は、同日の団体交渉の中で、経営者の人事について要求したわけではなく、考えてくださいと提案したまでであり、使用者からこのことに触れてくれるなどと言われていれば、それに従っていた、③分会員3人の配置先変更によるワークシェアリングの実施、事務員を含む従業員の賃金の引下げなど、諸経費の縮小を協議する団体交渉を再開してほしい、等と主張した。

一方、使用者側は、①会社の経営状況は思わしくなく、役員個人の貯金をつぎ込むなどし、従業員の給料を遅配させないよう努力しているにもかかわらず、会社の決算書などを見て経営状況がわかっている組合が、社長の交替のような経営者の人事の提言をしてきたため、強い衝撃を受け、団体交渉に応じる気持ちが失せてしまった、②団体交渉の再開に応じることが法的義務であればそれに従うが、とにかく誰かに自分の心情を聞いてほしいという思いがあった、③組合が、経営者の人事に触れないということであれば、自分も平常心で団体交渉を再開することができる、等と主張した。

あっせん員は、組合に対し、団体交渉が中断したのは、組合が経営者の人事に触れたことが、使用者の心情を害し、気持ちの整理がつかなくなったためであるが、団体交渉の再開に応じる気はあるとした使用者の考えを伝えた上で、あっせん申請の取下げの意向を確認したところ、組合は、経営者の人事の話はしない、中断された時に戻って団体交渉を再開したい、その旨のあっせん案を示してほしい、と述べた。

あっせん員は、両側の事情を踏まえた上で、個別折衝を行い、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、組合との間で平成23年4月15日以降中断している団体交渉を再開すること。
- 2 組合は、団体交渉の場で経営者の人事について、触れないこと。

平成 23 年(調)第 12 号(1987 号)

申請年月日	平成 23 年 5 月 10 日		
あっせん員	畑 (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 23 年 5 月 17 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

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 4 人

使用者 神戸市中央区
 有限会社 Y (情報サービス業)
 従 業 員 数 3 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
平成 23 年 4 月分 (同年 2 月 16 日から同年 3 月 15 日まで対象分) の賃金及びその他の未払賃金を直ちに支払うこと。このための団体交渉に誠実に応じること。	組合分会員は、特定のプロジェクトごとに業務委託契約を締結して仕事を依頼していた者で、従業員ではない。ここ 2 年近く当社にはプロジェクトがないのに、同年 3 月分まで報酬を支払い、事務所等の使用を黙認していた。 組合との話し合いには、応じられない。

5 申請までの経過

平成23年4月5日、Cら4人は、同年4月分の報酬が未払であることを確認した。

Cら4人は組合分会を結成し、同年5月9日、組合は使用者に対し、「組合結成通知書」、「団体交渉開催の申入書」及び①同年4月分の賃金を即刻支払うこと、その上で、今後の賃金、労働条件等について誠実に交渉に応じること、②時間外勤務、休日出勤等に係る未払賃金を支払うこと、③社会保険に加入すること、④長時間過密労働を強制しないこと、等を内容とする「要求書」を提出した。

組合は、使用者が団体交渉に応じなかったため、同年5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23年5月13日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月17日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんに継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 23 年(調)第 13 号(1988 号)

申請年月日	平成 23 年 5 月 10 日		
あっせん員	小原 (公) 高西 (労) 村元 (使)		
係 属 日 数	20 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 6 月 15 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者
組 合 神戸市兵庫区
X労働組合
組合員数 700 人

2 関係当事者
組 合 尼崎市
X労働組合 A 支部
組合員数 3 人

使用者 尼崎市
Y株式会社 (廃棄物処理業)
従業員数 55 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
1 使用者は交渉事項について、法律で決まっていなければ応じないという対応で交渉が進まない。	1 交渉事項については、法的見解も確認するなどした上で誠実に対応している。
2 賃金交渉では財務資料を提示し、十分な説明を行うなど誠意をもって応じること。	2 賃上げができないことについて、損益計算書を示して説明している。
3 就業規則等を組合に交付すること。	3 就業規則等は社内の誰でも閲覧できるところに掲示している。
4 基本給、能力給等の支給基準及びボーナス査定の評価基準を明らかにすること。	4 考課により賃金を引き上げているものについては、明らかにできない。
5 団体交渉で合意した事項は労働協約として書面で確認すること。	5 労働協約を締結することは考えていない。

5 申請までの経過

平成23年2月9日、X労働組合A支部が設立され、同年3月4日、組合は、①基本給の増額、②就業規則等の提示、③ボーナス査定の評価基準の明確化、等を内容とする要求書を提出し、同月10日、使用者は、①賃金引上げはしない、②就業規則等は閲覧できる状態にしている、③評価基準は出せない、等との回答書を提出した。

同月22日から同年4月26日まで4回団体交渉が実施されたが、交渉は進まず、使用者から労働委員会のあっせん利用についての提案があり、組合も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10日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年5月27日、あっせん員が指名された。

同年6月15日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①賃上げ要求に対し、団体交渉において使用者は、今年は赤字だからと言うだけで財務資料等に基づく十分な説明をしない、②使用者は就業規則等の諸規程を組合に交付せず、また、一時金の額や運行手当の単価が従業員により異なっているのに支給基準を明らかにしない、③使用者は団体交渉で検討すると言って持ち帰り、次回ではできないと言い、また、合意した事項は労働協約にしたいと言っても、法で決まっているか調べてくると言うなど、誠意をもって応えていない、等と主張した。

一方、使用者側は、①賃上げ要求に対し、団体交渉で財務資料を示して説明している、②組合は、労働協約の締結等は法律で決まっていることだと主張するので、弁護士に相談したところ、組合が言う経費一覧表の提出や労働協約の締結は法律で決まっていなかったことが分かった、③団体交渉では、話題が次から次にとんだり、個人的な要求ばかりを言い、收拾がつかなくなるので、団体交渉が難航している、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、対立している個別の項目について調整を行うよりも、団体交渉のルールづくりをして団体交渉が行われれば、円満な労使関係を築くことが可能であると考え、あっせん案を提示し、労使双方に個別折衝を行ったところ、組合は、あっせん案とは別に使用者に就業規則、賃金規程等を手交すると約束して欲しいと述べ、使用者はこれを了承した。その上で、あっせん員が提示したあっせん案を労使双方が受け入れ、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

労使双方は、円満な労使関係を築くため、次のとおり団体交渉ルールを確認し、誠実に団体交渉を実施すること。

- 1 申入れは、事前に文書で行い、日時、交渉時間、議題及び場所について、速やかに調整の上、団体交渉を実施する。
- 2 使用者は、団体交渉において、必要に応じて経営状況を示す資料及び給与に関する規程等を提示する等により具体的に説明し、組合の理解が得られるよう努める。
- 3 組合は、交渉事項について事前に申し入れるものとし、出された議題については、速やかな解決に努める。
- 4 団体交渉で合意した事項については、書面で議事録を作成し、双方で誤解が生じないようにする。

平成 23 年(調)第 14 号(1989 号)

申請年月日	平成 23 年 6 月 24 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 23 年 7 月 4 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 290 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市兵庫区
更生保護法人 Y (社会保険・社会福祉・介護事業)
従業員数 4 人
関係事業所 なし

3 調整事項 宿日直手当及び出張旅費の支給に係る団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成 23 年 5 月 12 日に、宿日直手当及び出張旅費の支給に係る団体交渉を申し入れたが、使用者は、忙しいことを理由に 1 か月以上応じない。	同年 5 月 16 日付け文書で、同月から同年 6 月は業務が多忙のため、団体交渉に応じられないと回答している。

5 申請までの経過

平成21年4月1日、Aを採用したが、同年7月頃から、Aは有給休暇、賃金等で不満を述べるようになり、同年12月13日、Aは使用者に対し、労働条件の話合い等を申し入れる文書を提出した。

平成22年4月13日、Aは組合に加入し、その後、2回団体交渉が実施され、Aが不満を述べていた件は、いったん収まった。

同年10月8日、Aは加古川市内に出張した。また、Aは平成23年3月8日から同月9日まで、1人で24時間勤務をしたが、使用者は、宿日直手当は土・日・祝日等に1人で24時間勤務をした場合に支給することにしており、平日の場合は日勤及び宿直と整理し、宿直手当を支給した。

同年4月4日、Aは、平成22年10月8日の加古川市内への出張旅費が未支給であると主張した。これに対し使用者は、出張計画書及び出張復命書を提出すれば実費支給すると回答したとのことであり、平成23年4月28日及び同年5月3日にも同じことを伝えたとのことであった。

同年4月7日、組合は、Aの同年3月8日の宿日直手当の不足分及び昨年の加古川市内への出張旅費の支払を求める申入書を提出し、同年5月12日、組合は、この問題を整理するため、団体交渉の実施を求める要求書を提出したが、同月16日、使用者は同年5月から同年6月は業務多忙により団体交渉に応じられないと文書回答した。

同月22日、組合は、使用者の施設長が退職する同月末までに団体交渉を実施するよう求める申入書を提出したが、使用者から回答がなかったため、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、同月24日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年6月28日、事務局調査を実施し、その際、使用者から同年7月7日以降であれば団体交渉に応じるし、そのことを組合に伝えてもらってもかまわないとのことであった。

同年6月29日、事務局から組合に使用者の意向を伝えたところ、当事者により団体交渉の日程調整がなされ、同月30日、使用者より、同年7月21日午後6時より組合の事務所において交渉を行う、との電話連絡があった。

同月4日、組合から、あっせん申請の取下書が提出され、同日、本件は終了した。

平成23年(調)第15号(1990号)

申請年月日	平成23年7月1日		
あっせん員	畑(公) 辻(労) 熊谷(使)		
係属日数	1日	あっせん回数	0回
終 結	平成23年7月13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

2 関係当事者

組 合 神戸市中央区
 X労働組合A本部B分会
 組合員数 不明

使用者 三木市
 Y株式会社(卸売業,小売業)
 従業員数 380人
 関係事業所 C商品センター

3 調整事項 誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 平成23年夏期一時金の要求に対して例年の支給実績維持という従来の回答の繰り返しであり、使用者が提示した資料では経営内容の実態が分からない。	1 同年夏期一時金について例年の支給実績を維持するのが精一杯であり、厳しい経営環境については経営資料を提示し、説明している。
2 一時金の支給額及び支給基準を開示すること。	2 一時金の支給額及び支給基準の開示は、個人情報保護の観点から問題が多く、これ以上開示できない。

5 申請までの経過

平成13年2月1日、X労働組合A本部B分会が結成され、平成20年11月17日付けで組合からあっせん申請があり、同年12月25日に実施したあっせんにおいて、労使双方があっせん案を受諾し、解決した〔平成20年(調)第18号〕。また、平成21年4月17日付けで、組合から不当労働行為救済申立てもなされたが、同年10月2日、関与和解が成立し終結した〔平成21年(不)第4号〕。

平成22年12月13日付けで組合からあっせん申請があり、平成23年2月17日に実施した第2回あっせんにおいて、労使双方があっせん案を受諾し、解決した〔平成22年(調)第21号〕。

同年3月23日及び同年4月11日、賃金引上げ等に係る団体交渉が実施された。

同年5月19日、組合は、夏期一時金要求及び団体交渉申入書を提出し、同年6月1日、使用者は、夏期一時金について例年の支給実績を維持する理由及び夏期一時金の支給期限が迫っているため、速やかに団体交渉を実施したいこと、を述べた回答書を提出した。

同月13日、団体交渉が実施され、使用者は夏期一時金の支給額及び支給基準の開示の可否を検討する、組合は夏期一時金を同月23日に暫定支給することに同意することとなったが、同月22日、使用者から、夏期一時金の支給額及び支給基準のこれ以上の開示はできないとの回答があったため、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7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23年7月4日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月13日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 23 年(調)第 16 号(1991 号)

申請年月日	平成 23 年 7 月 12 日		
あっせん員	畑 (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 23 年 7 月 25 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

2 関係当事者

組 合 西宮市
 X労働組合A支部B分会
 組合員数 8人

使用者 西宮市
 株式会社Y (廃棄物処理業)
 従業員数 69人
 関係事業所 なし

3 調整事項 社長が出席した上での誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
平成23年夏季一時金について、昨年実績と同じ1.5ヶ月を支給すること。	売上げ減少により、同年夏季一時金は、1.3ヶ月しか支給できないことを説明している。

5 申請までの経過

平成7年、X労働組合A支部B分会が設立され、平成23年5月25日、組合は、夏季一時金について、昨年支給実績が1.5ヶ月であり、平成23年について1.5ヶ月以上の支給を要求した。

同年6月15日、第1回団体交渉を実施し、使用者は組合に対し、売上げ減少により、1.2ヶ月か1.3ヶ月の支給になると回答した。また、使用者の主張によると、使用者は全従業員を対象に、毎月1回開いている定例労使会を同月20日に開催し、売上げ減少により、夏季一時金は1.3ヶ月支給であることを説明した。

同月30日及び同年7月4日、2回団体交渉が実施され、使用者は組合に対し、夏季一時金が1.3ヶ月支給であることを回答し、組合は納得しなかったが、使用者の主張によると、夏季一時金の支給について、組合から支給自体を絶対止めてくれとの話もなかった。

同月8日、使用者は全従業員に対し、夏季一時金として1.3ヶ月支給した。

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12日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年7月14日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月25日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんに継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 23 年(調)第 17 号(1992 号)

申請年月日	平成 23 年 7 月 21 日		
あっせん員	川久保 (公) 栗山 (労) 熊谷 (使)		
係属日数	21 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 8 月 17 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者

組 合 神戸市中央区
Xユニオン
組合員数 10 人

使用者 大阪府豊中市
株式会社 Y (社会保険・社会福祉・介護事業)
従業員数 22 人
関係事業所 A事業所

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 申請者と同じ

3 調整事項 団体交渉の促進

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 夜勤対応職員は、3人で足りる。平成 23 年 4 月からの 1 人増は必要ない。増員による勤務日数減については、休業補償せよ。	1 夜勤対応職員については、不測の事態に備えて、4 人とする。
2 パート社員の年休取得時の賃金について、「通常の賃金」を「平均賃金」としたのは、就業規則の一方的不利益変更であり、正社員と同様に従来どおりの「通常の賃金」で支給すべき。	2 パート社員の年休取得時の賃金について、平均賃金で支給したほうが有利に働く場合もあるので、一方的な不利益変更とは考えていない。

5 申請までの経過

平成 22 年 9 月 27 日、使用者は、パート社員の年休取得時の賃金を「通常の賃金」から「平均賃金」に変更等を内容とするパート社員用の就業規則を別途作成し、労働基準監督署に届け出た。

同年 10 月 4 日、組合は就業規則変更に関し、労働者代表の選出が不明確であるとし、再度の労働者代表の意見聴取を要求した。これに対し、同月 24 日、使用者は就業規則の変更についてパート社員に回覧し、意見の有無を確認したところ、意見なしの結果であった。

同年11月、組合員のBが労働者代表に選出され、年休取得時の賃金についてパート社員にアンケートを実施したところ、全員が「通常の賃金」での支払を希望するという結果であった。この結果を踏まえ、同月22日、パート社員用の就業規則の改正を求める意見書を提出し、同年12月19日及び平成23年3月16日に団体交渉が実施された。

同年4月1日、使用者は夜勤対応のパート社員を1人増員した。同月28日、組合は夜勤対応のパート社員増員の理由の説明等を求めたところ、同年5月17日、使用者は不測の事態による欠員に対応するため等と回答した。

同年6月2日、団体交渉が実施されたが、労使双方は、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21日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年7月28日、あっせん員が指名された。

同年8月17日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①同年4月より予告もなく夜勤対応職員が1人増員され、同月の勤務日数が2日から3日減った、②使用者は夜勤対応職員増員の理由を不測の事態に対応するためと言うが、そのようになったことはなく、それ以上の使用者の説明もない、③パート社員の年休取得時の賃金が、「通常の賃金」から「平均賃金」に変更されたのは一方的不利益である、等と主張した。

一方、使用者側は、①不測の事態に備え、4人体制に決めた、月2回程度の勤務日数の減少が不利益とは考えていない、②事前に4人体制にするという話をせず先行させてしまったので、同年4月分に限って賃金補償をすることも考慮している、③年休取得時の賃金は「平均賃金」の方が高くなる場合もあり、一方的不利益変更とは考えていないが、就業規則は状況の中で変えていけばどうかと考える、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、使用者は、夜勤対応人数の変更等について十分な説明を行うべきと判断し、労使双方に個別折衝を行ったところ、組合から、年休取得時の賃金について十分な説明を早急に行ってほしい、との意見が出された。そこであっせん員は、あっせん案を提示し、労使双方に個別折衝を行ったところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、従前からの夜勤対応人数の変更（3人体制→4人体制）についての理由を説明し、組合の理解が得られるよう努めること。
- 2 平成23年4月分については、使用者側からの十分な説明なく夜勤対応人数の変更をしたことにより、急激な減収が生じた分の6割を補填すること。
- 3 使用者は、年次有給休暇取得時の賃金について、早急に組合の理解が得られるよう努めること。
- 4 労使双方は、労働条件の変更に係る事項について、誠実に団体交渉を実施すること。

平成 23 年(調)第 18 号(1993 号)

申請年月日	平成 23 年 7 月 27 日		
あっせん員	畑 (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 23 年 8 月 2 日	終 結 区 分	打切り

1 申請者

組 合 川西市

X労働組合総連合A連合会B労働組合

組合員数 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 (道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業))

従業員数 100人

関係事業所 C営業所

3 調整事項

事故弁償金問題の解決、乗務停止処分の撤回、研修費用を会社負担とすること

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 事故弁償金は、労使協定に基づき損害額の5%支払なら応じる。	1 過失100%の追突事故は、重大事故であり、労使協定には、重大事故は別途協議としており、これまでの例により、事故弁償金として、損害額の10%支払を求める。
2 乗務停止処分及び交通安全研修受講は、事故弁償金に異議を唱えたことに対し、突然出された報復的措置である。	2 重大事故は、就業規則上、解雇事由に該当するが、反省を促す意味で乗務停止処分及び交通安全研修受講とする。
3 業務上事故に対する安全教育は、使用者の責任である。	3 研修費用は、自己負担とする。

5 申請までの経過

平成23年5月21日、組合員のDは勤務時間中に、追突事故を起こした。

同年6月7日、使用者はDに対し、事故弁償金問題を話し合いたいと文書で通知したが、同月20日、組合は、この問題の協議は組合に申し入れるよう文書を提出した。

同月22日、第1回団体交渉が実施され、Dは欠席したが、使用者は、Dに事故弁償金として損害額の10%の支払等を求め、翌23日、組合は同意できないと文書で申し入れたが、同日、使用者は組合に対し、Dと直接話し合いたいと口頭で申し入れた。

同月25日、団体交渉の申入書を提出し、同年7月5日、使用者は過去例をDに説明し、10%支払の同意を求めたが、同月11日、組合は、5%支払なら同意するとした団体交渉の申入書を提出した。

同月20日、Dは、①5乗務(10日間)の乗務停止処分、②E交通研修センターにて自費での交通安全研修の受講、③損害額の10%の事故弁償金の支払を請求する等とした同月15日付け通知書が、Dの業務日報に挟まれているのを受領した。

同月25日、使用者はDに対し、同月26日から同年8月5日までの5乗務の乗務停止処分等を電話連絡し、同年7月26日、これらの処分内容を示した同月25日付け通知書を交付し、乗務停止処分を実施した。

同月27日、組合は使用者に対し、Dに対する処分通知の強行は遺憾である等として、団体交渉の申入書を提出するとともに、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年8月1日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月2日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 23 年(調)第 19 号(1994 号)

申請年月日	平成 23 年 7 月 27 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 23 年 9 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 290 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市北区
Y株式会社 (道路旅客運送業 (ハイヤー・タクシー業))
従業員数 145 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
組合員の解雇無効を認める等の地位保全等仮処分決定に従い、組合員を職場復帰させるための団体交渉に応じること。	復職に向けて調整中であり、現段階で団体交渉に応じても答える内容がない。

5 申請までの経過

平成21年9月から平成22年4月まで、Aは、ユニオン・ショップ協定を締結しているZ労働組合の副委員長として活動していた。

平成23年1月19日、AはXユニオンに加入し、Z労働組合に脱退届を提出し、同月22日、Z労働組合が使用者に、Aがユニオン・ショップ協定に基づく解雇事由に該当したことを通知し、同月23日、使用者はAを解雇した。

同月26日、組合は、Aの解雇撤回等を求めて要求書を提出し、同年2月17日及び同年3月9日、2回団体交渉が実施された。

同年4月8日、Aが、神戸地方裁判所に労働契約上の地位保全等仮処分の申立てをし、同年5月23日、同裁判所は、本件解雇は無効であると認められるから、労働契約上の権利を有する地位を失っていないと認められる等との理由で、使用者は本案第一審判決言渡しまで、毎月22万円余を仮に支払え等との決定をした。

同年5月26日、組合は、解雇の撤回等を求める要求書を提出し、同年7月22日、使用者から、団体交渉は実施しないと組合に電話連絡があり、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27日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年8月2日、事務局調査を実施し、同年9月7日、使用者から、団体交渉を同年8月31日に実施した、と電話連絡があった。

同年9月12日、組合から、あっせん申請の取下書が提出され、同日、本件は終結した。

平成 23 年(調)第 20 号(1995 号)

申請年月日	平成 23 年 8 月 3 日		
あっせん員	畑 (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 23 年 8 月 9 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

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 7 人

使用者 神戸市兵庫区
 有限会社Y (道路貨物運送業)
 従 業 員 数 20 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
<p>①死亡したCの退職金及び未払賃金、②従業員の死亡時の処遇、等を交渉議題とする団体交渉に応じること。</p>	<p>1 ①死亡したCの退職金及び未払賃金の問題は、義務的団体交渉事項ではない。②従業員の死亡時の処遇は、使用者が任意に対応する問題である。</p> <p>2 交渉事項が明確にされないまま、相続財産に何ら権利を有しない組合とは交渉できない。</p>

5 申請までの経過

平成21年5月11日、X労働組合A支部B分会が設立され、その後、一時金等の問題について、平成23年2月まで、5、6回団体交渉が実施された。

使用者の主張によると、同年6月20日、組合員のCは、連絡もなく会社を無断欠勤した。そこで、翌21日、社長がCのアパートを訪れ、呼び出しに応答がないことから、Cは単身者であったので、大家から鍵を借りて部屋に入ると、Cは死亡していた。

同月25日、組合は使用者に対し、Cの死亡について等を交渉議題とする団体交渉の申入書を提出した。これに対し、同月29日、使用者は組合に対し、交渉議題が漠然として特定できないので、より具体的な交渉項目を通知するよう求める文書を提出した。

同年7月5日、組合は使用者に対し、①Cの退職金及び未払賃金について、②従業員の死亡時の処遇について、等を交渉議題とする団体交渉の申入書を提出した。これに対し、同月9日、使用者は組合に対し、①Cの退職金及び未払賃金について、Cに未納の組合費があるなど組合からの具体的な主張もないため、現時点において、組合は何ら権利を有しないと解されるので団体交渉事項になり得ないこと、②従業員の死亡時の処遇については使用者の任意と考えているが、要望があれば書面で伝えて欲しい、との回答書を提出し、団体交渉は実施されなかった。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年8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23年8月5日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月9日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 23 年(調)第 21 号(1996 号)

申請年月日	平成 23 年 8 月 4 日		
あっせん員	大内 (公) 村上 (労) 藤川 (使)		
係属日数	41 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 9 月 28 日	終 結 区 分	解 決

1 申 請 者
組 合 尼崎市
X労働組合A支部
組合員数 34人

2 関係当事者
組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市中央区
Y株式会社(道路貨物運送業)
従業員数 84人
関係事業所 なし

3 調整事項 「慰安散策補助に関する施策」の解釈問題及び平成 23 年度夏季一時金交渉妥結後の新たな有額回答の提案問題の解決

組 合	使 用 者
1 慰安散策補助〇〇〇円に×××円を加えて合計△△△円となる施策内容である。	1 従前からの取扱いによる慰安散策補助〇〇〇円か新たな取扱いによる×××円の現金支給か、どちらかを選択してもらおう施策内容である。
2 夏季一時金□□□円で妥結表明後、他組合に●●●円を上積みして回答した部分については、新たな提案として団体交渉を申し入れた。	2 ●●●円を上積みする提案は、組合に、妥結表明する前にも伝えていたが、組合から□□□円で妥結するよう依頼があり妥結した。

5 申請までの経過

平成23年5月16日、組合は夏季一時金の支払等を求める要求書を提出し、同月18日、使用者は夏季一時金を一律□□□円支払う等と文書回答した。

同月26日及び同年6月8日、2回団体交渉が実施され、同月15日、使用者は、①夏季一時金を一律□□□円とする、②組合は夏季一時金上積みのための原資創設の方策の提案を拒絶して、交渉を終わらせた、等とする文書を提出し、同月18日、組合は、一方的に交渉を終わらせた事実はない、等と文書で抗議した。

同年7月20日7時32分、組合は□□□円で妥結する、併存組合に上積み回答した場合の差額回答金額を放棄しない、等と述べた文書をファックスで送信し、同日10時53分、使用者は、①夏季一時金を▲▲▲円とす

る、②安全推進策の遂行を確認する、等という内容の協定書案をファックスで送信し、同月21日、組合は、この協定書案は合意妥結後の提案であり、別途交渉すべき等と述べた回答書を提出した。

同月22日、使用者は夏季一時金を□□□円とする等の回答書を電子メールで送信し、組合は、同月20日付け新提案について団体交渉を申し入れた。

同月28日、使用者は、安全推進への取組は団体交渉によって行うものとは考えていない等と文書で回答した。また、同日、使用者は「慰安散策補助に関する施策」と題する文書を提出した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年8月4日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年8月19日、あっせん員が指名された。

同年9月28日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①夏季一時金について、使用者は組合から上積みできる条件の提示がないと引き上げはできないとし、同年6月8日の団体交渉を打ち切った、②使用者から安全推進施策の具体的内容の説明を受けていないので、別途交渉して判断したい、③慰安散策補助について、使用者がいう×××円は就業規則の根拠なく支給されるものであるから、合計△△△円を支給すべきと考える、等と主張した。

一方、使用者側は、①上積みのための原資創設を一緒に考えようと伝えたところ、組合はできないとし、同年6月8日の団体交渉の席で交渉を打ち切ってきた、②安全推進施策は、従業員のパフォーマンスに期待し、協力を求めるもので、組合に説明する用意はある、③慰安散策補助の具体的金額〇〇〇円は協定書で定められているが、業務に支障が生じないよう、団体旅行に参加しない者に×××円支給するという制度を新たに設けたものである、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、できるだけ速やかに交渉の場を持って、安全推進施策の内容等について使用者から具体的な説明を行っていくべきと考え、再度組合側の事情聴取を行ったところ、今後の交渉について労働委員会に関与してもらいたいとの求めがあり、再度の事情聴取を踏まえ、あっせん案を提示し、労使双方に個別折衝を行ったところ、労使双方がこれを受諾した。また、あっせん員は協議の結果について、労働委員会として1か月経過して進捗状況を確認したい、等と付言し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、平成23年度夏季一時金について、使用者が他組合と妥結した額と組合と妥結した額との差額●●●円に係る問題について、できるだけ速やかに誠意を持って協議すること。
- 2 前項の協議の場においては、使用者は、安全推進施策の具体的内容及び当該施策と原資との関係等を説明すること。
- 3 組合が安全推進施策の具体的内容に協力を約束した場合には、使用者は、当該施策に係る加算金を支給すること。
- 4 使用者は、「慰安散策補助に関する施策」の内容について、できるだけ速やかに具体的に説明する場を設けること。

平成 23 年(調)第 22 号(1997 号)

申請年月日	平成 23 年 8 月 9 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 23 年 8 月 31 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本部
 組 合 員 数 1,820 人

2 関係当事者

組 合 神戸市兵庫区
 X労働組合A本部B支部
 組 合 員 数 13 人

使用者 明石市
 Y運営委員会 (社会保険・社会福祉・介護事業)
 従 業 員 数 175 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 所定労働日数、所定労働時間、休日等を明確にすること。	1 労働条件等については、雇用契約書、就業規則等に明記するとともに、個々人に周知している。
2 タイムレコーダーを設置し、適正な労働時間の管理を行うこと。	2 自己申告を考慮し、1か月単位の勤務シフト、時間外申請、出勤簿等で管理している。

5 申請までの経過

平成15年4月1日、Z市が実施主体となって学童保育を行うための委託先として、Y運営委員会が設立された。

使用者の説明によると、Y運営委員会は設立当初から、X労働組合A本部B支部とは毎年、春と秋に、賃上げ等について団体交渉を実施し、平成23年度においても、5月と6月に団体交渉を実施したとのことであった。

平成23年7月7日、組合はB支部との連名で使用者に対し、所定労働日数、所定労働時間、休日等を明確にすること、等を交渉議題とする団体交渉実施の申入書及び要請書をファックスで送信した。これに対し、同月11日、使用者は組合に対し、同月19日に団体交渉を実施する旨の回答書を提出した。

同日及び同月27日、2回団体交渉が実施され、同年8月2日、組合は、Z市教育委員会とも話し合いを行った。

同月5日、組合はB支部との連名で使用者に対し、団体交渉実施の申入書を提出したが、使用者の主張によると、同年7月27日の第2回団体交渉において、組合からの同月7日付け要請書に対する使用者としての回答書を提出することとなったので、同年8月5日、使用者は組合に対し、回答書を提出したということであった。

しかしながら、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23年8月16日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月31日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 23 年(調)第 23 号(1998 号)

申請年月日	平成 23 年 8 月 9 日		
あっせん員	小原 (公) 辻 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 23 年 8 月 24 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

2 関係当事者

組 合 神戸市中央区
 X労働組合A支部B分会
 組合員数 7 人

使用者 神戸市中央区
 Y株式会社 (運輸に附帯するサービス業)
 従業員数 349 人
 関係事業所 なし

3 調整事項 社長が出席した上での誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
組合事務所の撤去等を議題とする団体交渉に誠実に応じること。	組合員の直接の使用者ではないので、団体交渉応諾義務はない。また、組合員の直接の使用者であるZ有限会社を除外しての話合いは意味がない。

5 申請までの経過

平成14年、Y株式会社内の陸上輸送を担当する部門の1年契約のドライバー7人が、X労働組合A支部C分会を結成した。

同年6月3日、Y株式会社は組合に対し、同社が所有する倉庫の一部を無償で組合事務所として貸与することとした。

平成15年4月1日、Y株式会社は、陸上輸送を担当する部門を分社化してZ有限会社を設立し、C分会員7人はZ有限会社に転籍し、その後、分会名をC分会からB分会に改めた。

Y株式会社の説明によると、組合に一部を事務所として貸与している倉庫全体が阪神・淡路大震災の被害を受けており、倒壊の危機があるとして取壊しを決め、平成23年7月5日、組合員の使用者であるZ有限会社の代表者に対し、倉庫の取壊し及び組合事務所の明渡しを組合に説明するよう依頼した、とのことであった。

同月20日、組合はY株式会社に対し、組合事務所の撤去の件についてY株式会社は団体交渉応諾義務がある、等と述べた団体交渉の申入書を提出した。これに対し、同月26日、Y株式会社は組合に対し、①Y株式会社と組合とは団体的な労使関係の当事者でないので、団体交渉としての話し合いは差し控える、②仮に話し合うとしても、Z有限会社を除外しての話し合いは意味がない、等とした回答書を提出した。

組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年8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23年8月11日、事務局調査を実施した。

同月19日、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭及び同日付けの文書でなされた。

同月24日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 23 年(調)第 24 号(1999 号)

申請年月日	平成 23 年 8 月 19 日		
あっせん員	小原 (公) 宮内 (労) 塚本 (使)		
係属日数	34 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 10 月 18 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者

使用者 加東市
 X 協同組合 (協同組合)
 従業員数 448 人
 関係事業所 なし

2 関係当事者

組 合 加東市
 Y 労働組合
 組合員数 50 人

使用者 申請者と同じ

3 調整事項 組合事務所移転問題の解決

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 組合事務所を本店内又は本店敷地内から別の場所に移転することは、組合活動に大きな支障をきたす。	1 現在の使用状況等をみても、活動に大きな支障とならず、代替事務所を提示しており、新設する使用者義務もない。
2 平成 12 年 9 月 7 日付け確認書の内容をベースに、本店内又は本店敷地内に代替事務所を確保してほしい。	2 同日付け確認書の趣旨は、組合事務所を本店のみとしたものではない。

5 申請までの経過

平成 12 年 9 月 7 日、労使は、組合事務所貸与に係る確認書を締結した。

平成 23 年 2 月 3 日、使用者は、組合 3 役との面談の席で、組合事務所の移転を口頭で打診したが、同年 3 月 4 日、組合は、団体交渉の場で取り上げられるべきものであるとした申入書を提出し、同年 5 月 2 日、使用者は、組合事務所の移転についての団体交渉申入れの文書を提出した。

同月 13 日及び同月 25 日、2 回団体交渉が実施され、使用者は、組合事務所の移転先として、西脇市内の旧 A 支店の 2 階部分を提案したが、組合は、現組合事務所が存在する本店又は本店敷地内に代替事務所を確保してほしいと要望した。

同年 6 月 28 日、使用者は、同年 9 月末日までに代替事務所への移転を完了するよう求める申入書を提出したが、同年 7 月 14 日、組合は、

組合事務所が本店敷地内であることは組合活動の重要な活動拠点であるとし、誠意を持った対応を求める申入書を提出した。

同年8月10日、使用者は、同年9月末日までの明渡しを再度求める文書を提出した。これに対し、同年8月16日、組合は、労使合意の上での解決を求める文書を提出した。

同月17日、第3回団体交渉が実施されたが、交渉は平行線を辿ったため、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19日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年9月15日、あっせん員が指名された。

同年10月18日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、使用者側は、①葬祭会館建設のため、同年2月に組合3役に組合事務所の移転を口頭で打診し、その後3回団体交渉を行い、使用者は移転先として旧A支店を提案したが、組合は本店又は本店敷地内に用意してほしいとの一点張りである、②3回の団体交渉で、その都度資料を準備して説明し、文書も提出するが、組合は従来から自ら納得できなければ協議が尽くされていないと主張する、③事業の展開上、遅くとも同年11月12日までには組合事務所を明け渡していただき、工事に入りたい、間に合わなければ法的な方法で解決せざるを得ない、等と主張した。

一方、組合側は、①平成12年に確認書を交わし本店敷地内に組合事務所が貸与されており、団体交渉は本店会議室で行われるなど、本店敷地内に組合事務所があることが組合活動を行う上で重要で、物理的な象徴でもある、②使用者側の都合により発生した問題なのに、旧A支店を代替先として押しつけるのみで、組合の主張に耳を貸さず、代替先として本店内の会議室の利用が可能かなど突き詰めた話ができている、③3回の団体交渉の時間も短く、平成23年8月17日の第3回団体交渉では双方の主張が平行線であることを確認したのみである、使用者は一度決めると一方も引かず、弾力的な対応というものがない、等と主張した。

あっせん員は、両側の主張の隔たりが大きい上、労使間で十分な協議が尽くされておらず、早急に協議を再開すべきであると判断し、再度、両側の事情聴取も踏まえた上で、断続的に個別折衝を行ったところ、団体交渉を再開することについての理解が得られた。

あっせん員は、さらに個別折衝を行い、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、〇〇事業の展開による労働組合事務所移転問題について、早急に誠意を持って団体交渉を再開すること。
- 2 使用者は、組合が求める本店又は本店敷地内への組合事務所の移転に関する事項等について、必要なデータを示して十分な説明・協議を行うこと。
- 3 労使双方は、円満な解決を目指し、事務折衝と団体交渉にお互いに誠意を持って前向きに取り組むこと。

平成 23 年(調)第 25 号(2000 号)

申請年月日	平成 23 年 8 月 26 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 佐野 (使)		
係属日数	13 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 9 月 27 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者

組 合 神戸市灘区
 X労働組合
 組合員数 7人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市灘区
 Y株式会社 (専門サービス業)
 従業員数 11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 少なくとも3年以上の会社の存続を求める。	1 会社を存続するか解散するかを決定したわけでない。
2 会社解散の正当な理由の説明を求める。	2 同上
3 経営の早期建て直しを求める。	3 検討しており、組合との意見交換も行う。
4 社長の交代を求める。	4 経営の専権事項であるから回答しない。

5 申請までの経過

平成23年3月15日、社長が取締役に会社の存続・解散の検討を始めることを相談した。

同月16日、取締役が社内ミーティングで、社員に、会社の解散及び親会社のZ株式会社への吸収合併を説明した。

同月18日、AはZ株式会社の親会社である株式会社WのB本部長に電子メールを送信し、会社解散理由の説明、会社存続及び社長交代を求めた。

同月22日及び同月25日、Aと株式会社WのC担当部長との話合いがあり、C担当部長は半年かけて全体の知財機能を検討することとなっ

たと説明した。

同年4月14日、組合が結成され、同月18日、組合から団体交渉の申入れがあり、①会社の少なくとも3年以上の存続、②社長の速やかな退任、交代、③会社解散の正当な理由の説明、等を要求した。

同年5月18日及び同年7月6日、2回団体交渉が実施され、会社から、①現時点では解散について考えていないし、全体の知財機能を強化する体制を同年3月16日時点から半年かけて検討する、②社長の交代は経営の専権事項で回答を控える、等の回答があった。

同年7月15日、組合は、①社長の即時交代、②経営の早期建て直しを追加して要求し、同年8月10日、会社から電子メールで、①経営の専権事項である、②経営状況を含め課題を共有する意見交換の場を設けたい、と回答があった。

同月11日、組合は電子メールで、新たな回答の意思がない限り交渉は中止、意見交換は不要と回答し、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、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年9月15日、あっせん員が指名された。

同月27日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①会社は、特に経営危機に陥っている状況になく、今までどおり仕事をやらせて欲しい、②同年3月に、突然同年6月の解散決定がされたことから、現在解散は考えていないと言っても信用できない、3年以上継続するとの約束をして欲しい、③同年9月20日に同年10月から社長が交代するという説明はあったが、使用者側が同年3月から半年かけてWグループ全体の知的財産機能をどうするか検討すると言っていた結果の連絡はなかった、等と主張した。

一方、使用者側は、①解散するか否かは白紙の状態、3年以上の継続の約束はできない、②解散するとの情報が同年3月に漏れてしまったが、解散の意思決定はなかった、知的財産機能を議論しただけだが、解散するかどうかは、機能面だけでなく従業員のことも含めて総合的に検討すべきものと認識している、③同月から半年かけた検討で、結論を出したわけではないが、社長が交代し新しい体制とするのは一つのステップであると認識しており、新社長には、解散するつもりは全くなく、会社をどうするか観点で前向きな議論をしていきたいと考えている、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、団体交渉を実施した上で、新社長から解散について考えていないと表明し、会社の経営改善方策等について、話し合っていくべきと判断し、あっせん案を提示し、労使双方に個別折衝を行ったところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、新社長就任後速やかに、会社の経営改善方策、雇用契約等について誠実に団体交渉を実施すること。
- 2 労使双方は、団体交渉を通じて、円満な労使関係の構築に努めること。

平成23年(調)第26号(2001号)

申請年月日	平成23年9月7日		
あっせん員	関根(公) 那須(労) 藤川(使)		
係属日数	22日	あっせん回数	1回
終 結	平成23年11月17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 290人

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

使用者 神戸市須磨区
医療法人社団Y (医療業)
従業員数 129人
関係事業所 なし

3 調整事項 法人代表者が出席した上での誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

組 合	使 用 者
団体交渉に、法人代表者が出席するか、法人側交渉担当者が責任を持って交渉すること。	組合には、代理人の人選が決まれば、連絡すると伝えている。

5 申請までの経過

平成22年11月26日、XユニオンA分会が結成され、同日、使用者に組合結成通知書と要求書を提出した。

同年12月17日、組合は、団体交渉の実施を求めてあっせん申請を行い、平成23年1月12日に第1回団体交渉が行われたことから翌13日、組合はあっせん申請を取り下げた〔本年報30ページ参照〕。その後、同年4月6日まで4回団体交渉が実施され、同月15日には、労働協約を締結した。

しかしながら、使用者側の職員の説明によると、団体交渉に出席していた事務長も代理人弁護士も常務理事との関係がうまく行かなくなり、同月20日、事務長は解雇され、これ以降事務長職は不在となっているとのことであった。

代理人弁護士とは、同年6月以降接触がなくなっており、同年7月14日、第7回団体交渉が実施されたが、代理人弁護士は欠席し、事務長も不在の中、使用者側は看護部長及び看護師長3人が事前予告もなく出席し、個人的な見解を述べるに止まるなど、実質的な団体交渉を行う状況ではなかつ

た。このため、組合は、今後法人代表者か、法人代表者の委任を受けた者の出席を要請し、交渉は終了となった。

その後、使用者の主張によると、同年8月19日、組合にファックスを送り、後任の代理人弁護士の人選が決まり次第連絡するとしたが、理事長が療養中であること等、他の事情で立て込んでいたため正式な決定ができず、組合に連絡ができないまま日が経過し、団体交渉の実施に至らなかった、とのことであった。組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年9月7日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年10月27日、あっせん員が指名された。

同年11月17日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①同年5月17日、第6回団体交渉で組合員の配置転換の問題を協議したが、協議中にもかかわらず、使用者は一方的に同月23日、組合員に配置転換の辞令を交付した、②同年7月14日以降、団体交渉は中断しているが、その間、使用者側は組合に何ら連絡もなく、組合員の学歴詐称を迫及したり、賃金支払日の一方的な変更を行っている、③団体交渉の議題として、就業規則の改正等の問題、組合員の配置転換に関する説明を取り上げるつもりであるが、その他に、今後の病院の労務管理、および経営の方向性に関する情報提供を求める、④これまで団体交渉が誠実に行われていないことや団体交渉自体が長期間中断されたことに対し、謝罪してほしい、また、今後使用者は継続して交渉できる体制を構築し、交渉に臨んでほしい、等と主張した。

一方、使用者側は、①組合分会結成以来、団体交渉を重ね、誠実に対応してきたが、代理人弁護士が替わってから交渉が途絶え、その後、後任の弁護士の選任に手間取ったが交渉できる体制は整った、団体交渉は、代理人弁護士が中心となるほか、経営責任者についても誰が出席するかこの場で確約はできないが、業務に支障がない範囲で出席する、②分会委員長とは、意思疎通がうまくいっておらず、13年前から経理を担当させてきたが、たびたび計算間違い等をしている、事務長が毎年ころころ替わるのも、分会委員長や分会書記長のいじめが原因である、③そもそも、なぜ直接話合いができず、組合を結成しなければならないのか理解できないし、従業員が2人だけ加入している組合と団体交渉をしなければならないのかも疑問に感じているが、代表を立てて話合いには応じる、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、使用者に代理人弁護士とともに交渉できる体制を整え、交渉を実施する意思があることを確認した上で、団体交渉の再開に向けた個別折衝を労使双方に行った。その中で、組合は使用者が同年7月14日以降、団体交渉を中断し、また同日の団体交渉における使用者の不誠実な対応に不信感を抱いており、このような過去の経緯に対し、何らかの謝罪を強く求めた。これを受け、あっせん員は協議の上、使用者に対して団体交渉が中断したことの責任を認めるよう求めたところ、団体交渉を行うことは約束したが、謝罪に関しては固くこれを拒否した。

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

平成 23 年(調)第 27 号(2002 号)

申請年月日	平成 23 年 9 月 8 日		
あっせん員	神田 (公) 辻 (労) 村元 (使)		
係属日数	8 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 10 月 13 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者
組 合 神戸市中央区
Xユニオン
組合員数 290 人

2 関係当事者
組 合 申請者と同じ

使用者 神戸市中央区
株式会社 Y (飲食店)
従業員数 4 人
関係事業所 なし

3 調整事項 誠実な団体交渉の実施

組 合	使 用 者
組合員に対する未払賃金等を毎月 25 日に〇〇〇円ずつ支払うことで、平成 22 年 11 月に合意したが、平成 23 年 8 月まで期日どおり支払われたのは 2 回のみである。経営が苦しいのであれば、経営状況を示す資料を提示すべき。	経営が苦しい中、遅れることもあるが支払に努力している。

5 申請までの経過

平成 8 年 12 月、使用者は、中国人である A を副調理長として採用したが、店の経営が思わしくなく、A の賃金が未払となったことから、平成 22 年 10 月上旬、A は組合に加入した。

同月 15 日頃、労使は、平成 21 年 9 月 21 日から平成 22 年 10 月 20 日までの A への賃金未払を確認し、同年 11 月 15 日、労使で、会社は毎月最低〇〇〇円を 25 日までに支払うことを約束し、履行できなくなったときは速やかに組合に連絡し協議する、等を内容とした協定書を締結したが、協定書どおりに 25 日までに支払われたのは 2 回だけで、後は遅れて支払われた。

平成 23 年 7 月 25 日、組合は約束どおりに支払われなかったことから、店に連絡したが、使用者側に連絡は通じず、同年 8 月 4 日、使用者は A の口座に〇〇〇円振り込んだが、組合は団体交渉を申入れ、同月 29 日、

団体交渉を実施した。使用者は経営が苦しいと主張したが、組合は経営が苦しいのであれば、経営資料を提示すべきところ資料の提示もなく、期日までの支払もないので信用できないとして、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9月8日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年10月6日、あっせん員が指名された。

同月13日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①協定書を締結したが、約束どおり支払われたのは10回中2回で、支払が遅れることに対する連絡もない、また、同年9月分の支払はまだである、②同年8月29日の団体交渉で、使用者に経営状況を示す資料の提示を求めたが、提示はなかった、③支払額の変更に関しては、社長にも出席していただいた上での誠実な団体交渉を行い決めて行きたい、等と主張した。

一方、使用者側は、①経営状況が思わしくなく、支払が例えば、3、4日と大きく遅れるときは連絡している、②同年8月29日の団体交渉で経営状況を示す資料を出す用意はあると返事したが、あっせんが行われることとなったので、同年9月分の支払は保留している、③団体交渉の節目節目に社長が出席することは可能である、等と主張した。

あっせん員は、両側に個々の事実関係についての認識の差はあるものの、使用者は経営状況を示す資料の提出や団体交渉への社長出席の用意があるとのことなので、労使双方に個別折衝を行ったところ、組合は期日を定めた早急な団体交渉の実施及び同年9月分の速やかな支払、などを求めた。このことを使用者に伝えたところ、団体交渉は2週間以内に社長が出席した上で行う、同年9月分の支払は同年10月末までに行う、などと述べた。あっせん員は、組合に再度、使用者の意向を伝えたところ、平成22年11月15日付け協定書の遵守が求められ、そのことを使用者に伝えたところ、了承された。

これらを踏まえ、あっせん員は、労使双方にあっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 使用者は、当面する平成23年9月分の未払金の早急な支払に努めるとともに、使用者と組合は、組合員に対する未払賃金等の残金の支払方法について、2週間以内に社長出席の下、紳士的に団体交渉を実施すること。
- 2 使用者は、平成22年11月15日付け協定書（以下「協定書」という。）の一部不履行について真摯に受け止め、今後は協定書を遵守すること。
- 3 使用者は、協定書第2項の支払金額の変更を申し出る場合は、必要に応じて経営状況を示す資料を提示する等により具体的に説明し、組合の理解が得られるよう努めること。
- 4 使用者と組合は、連絡を密にし、互いに良好な関係を形成するよう努めること。

平成 23 年(調)第 28 号(2003 号)

申請年月日	平成 23 年 9 月 22 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 23 年 10 月 14 日	終 結 区 分	打切り

1 申請者

組 合 川西市

X労働組合総連合A連合会B労働組合

組合員数 15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 (道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業))

従業員数 100人

関係事業所 C営業所

3 調整事項 チェック・オフの再開

4 労使の主張

組 合	使 用 者
乗務停止処分を受けた組合員のチェック・オフの取扱い等について、文書で質問したところ、使用者は全組合員のチェック・オフを中止した。	組合員は、事故弁償金問題についての話し合いに応じず、組合から抗議文書を送ってきたので、チェック・オフの見送りを通知した。

5 申請までの経過

平成18年4月13日、労使は、チェック・オフ協定を締結した。

平成23年5月21日、組合員のDは勤務中に、追突事故を起こした。

同年6月6日、Dは、同年7月18日及び同月19日並びに同年8月11日ないし同月16日の有給休暇届を提出した。

同年7月25日、使用者はDに対し、同月26日から同年8月4日までの5乗務停止処分等の通告をした上で、乗務停止処分を実施した。

同年7月26日、Dは、同年8月7日及び同月8日の有給休暇届を提出した。

同年7月27日、事故弁償金問題の解決などを申請事項とするあっせん申請があったが、使用者があっせん実施に同意しないため、あっせん員協議の結果、打切りとなった〔平成23年(調)第18号〕。

同年8月5日、使用者はDに対し、反省を形あるものとして表していないなどの事実を踏まえてとして、無期限の乗務停止処分とすると文書で通告した。

同月18日、使用者はいったん、Dの8月分の給与から組合費のチェック・オフができないと文書で通知したが、翌19日、同年7月18日と同月19日分の有給休暇が認められたので、組合費のチェック・オフは可能と文書で通知した。これに対し、同年8月22日、組合はチェック・オフに関する使用者の見解が、同月18日と同月19日とで異なることや無期限の乗務停止処分の強行等に対する回答を求める文書を提出したところ、同月25日、使用者は、使用者の手続方法に理解が得られるまでチェック・オフは見送る等と文書で通知した。

なお、使用者の主張によると、使用者から、同月17日はDに対し、同月20日には組合に対し、事故弁償金問題を話し合うべく団体交渉等の申入れを行ったが、組合らは応じなかった、とのことであった。

同年9月1日、同月12日及び同月13日、組合は従来どおりのチェック・オフの実施を求める申入書を提出し、同月15日、組合は団体交渉の申入れを行ったが、使用者から回答はなかったため、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、同月22日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年10月3日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月14日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打切りとした。

平成 23 年(調)第 29 号(2004 号)

申請年月日	平成 23 年 9 月 22 日		
あっせん員	小原 (公) 若山 (労) 佐野 (使)		
係属日数	22 日	あっせん回数	1 回
終 結	平成 23 年 11 月 7 日	終 結 区 分	解 決

1 申請者

組 合 神戸市長田区
X労働組合
組合員数 100 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 京都府舞鶴市
Y株式会社 (道路貨物運送業)
従業員数 40 人
関係事業所 A 営業所

3 調整事項 賃金体系及び安全手当の改定

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 基本給及び歩合給に対する時間外・深夜・休日手当の割増部分を明確にした賃金体系に改めるよう求める。	1 賃金体系の改定に向け検討している。歩合給に割増部分を含んでいるが、割増部分を明確にすると夜勤の組合員の歩合給を増大させ、日勤の従業員の歩合給を減少させることとなり、公平に確保する案とならない。また、組合から具体の提案もない。
2 年 2 回の一時金の支給における安全手当は、1 回でも事故を起こすと支給されない。1 回の事故で月当たり〇〇〇〇円の不支給にとどめるよう変更すべき。	2 安全手当は、無事故乗務に対して、報奨として支給される。給与等とは趣旨が異なるものであり、変更はしない。

5 申請までの経過

平成 21 年 9 月 10 日、組合は、①歩合給の算定に用いる売上金額から高速代金を差し引いて計算するのは不当なので、差額を支払うこと、②基本給及び歩合給に対する時間外・深夜・休日手当を支払うこと、等を内容とする要求書を提出した。

同月 30 日、使用者は、上記要求書に対して、①高速代金相当分は会

社が立て替えて支払ったもので、売上金額よりこれを控除するのは当然である、②割増賃金は支払っている、等とする回答書を提出した。

同年10月3日から平成22年5月7日までの間に、4回団体交渉が実施され、同月20日、組合員のBが労働審判を申し立て、同年6月18日、労働審判に関連して、①高速代金相当分に係る未払賃金の解決金として、×××円支払うこと、②高速代金について荷主負担分と売上金額を明示すること、③割増賃金規定について、組合と協議し、賃金体系の一部見直しを検討すること、等を内容とする合意書を締結した。この合意書の賃金体系の一部見直しの検討について、使用者は賃金体系の改定を年明けをめどに行うと約束したと、組合は主張している。

同月21日、Bが上記労働審判を取り下げた。

同年12月21日から平成23年9月5日までの間に、5回団体交渉が実施されたが、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月22日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年10月17日、あっせん員が指名された。

同年11月7日、あっせんが実施され、あっせん員が事情聴取したところ、組合側は、①現行の賃金体系では、運転手当が売上げの20%で固定され、そこに割増賃金が含まれているのだから、夜間勤務をすればするほど割増賃金が増え、本来の歩合給が減っていくというおかしなことになる、また、賃金の明細表に割増賃金の記載がない、②使用者は平成22年中に賃金体系を納得のいくものとしたいと述べたが、1年経過して提出した改定案は割増賃金を固定給としていても、売上げの20%に含まれるので同じことで、受け入れられず、使用者から合理的な説明がないので、組合から提案もできない、③3、4年前までは、安全手当は毎月支給されていて、1回の事故では当該月分の〇〇〇円の不支給にとどまっていた、等と主張した。

一方、使用者側は、①組合が言うように歩合給とは別に、割増賃金が示されるような一つの案を作成し、本日、持参した、この案は歩合給を算出するための歩合率を17%としているため昼間勤務の者の賃金が減少するがローテーションで回していけば格差が薄まっていくと考えられる、②安全手当は、事故を防止するモチベーションとなるもので、大きな事故を契機に安全手当を現行のように定めて事故の件数は減少した、等と主張した。

あっせん員は、両側の事情聴取を踏まえ、使用者側から賃金体系改定の新たな提案があり、組合側も当該提案を基に団体交渉を実施し、また、安全手当についても話し合う意向があるので、自主的な交渉を進めていくべきと判断し、あっせん案を提示し、労使双方に個別折衝を行ったところ、労使双方がこれを受諾し、あっせん日当日、本件は終結した。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、本日、使用者から提示された資料を基に賃金体系の改定について誠実に団体交渉を実施すること。
- 2 労使双方は、団体交渉を通じて、円満な労使関係の構築に努めること。

平成 23 年(調)第 30 号(2005 号)

申請年月日	平成 23 年 10 月 14 日		
あっせん員	小原 (公) 村上 (労) 草薙 (使)		
係属日数	1 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 23 年 10 月 25 日	終 結 区 分	打切り

1 申 請 者

組 合 大阪府大阪市北区
 X労働組合
 組合員数 130 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 東京都千代田区
 Y株式会社 (郵便業)
 従業員数 100,979 人
 関係事業所 A支店

3 調整事項 勤務日数削減問題の解決及び勤務評価の見直し

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 平成 21 年 10 月からの勤務日数の削減は、会社が一方的に行ったものであり、Bはこれに同意していない。にもかかわらず、使用者が作成したBとの「対話票」では同意したこととしている。	1 勤務日数の削減は、会社から提案し、Bの同意の下に行った。
2 Bは、平成 21 年 3 月の配置転換後も特に問題なく勤務していたが、同年 8 月から評価を下げられた。平成 22 年 2 月の評価は見直されたが、使用者は、平成 21 年 8 月の評価は見直さない態度をとり続けている。	2 会社として適正なスキル評価を行った結果である。評価を見直す必要はない。

5 申請までの経過

平成21年3月23日、6か月ごとの期間雇用社員であるBは、「窓口」業務から「コールセンター」業務へ配置転換された。

同年8月、使用者は、Bのスキル評価を「習熟度有り」から「習熟度無し」に下げ、この評価に基づき、同年10月1日から平成22年3月31日までの間、Bの時間給を下げた。

また、Bの勤務日数を月当たり20日から18日に削減した。

同年2月のスキル評価でも、使用者は、Bを「習熟度無し」とし、この評価に基づき、同年4月1日から同年9月30日までの間、Bの時間給を下げたままとした。

同年3月3日、Bは組合に加入し、同月25日、団体交渉が実施された。

同年8月9日、組合は、Z労働委員会に不誠実団交として救済を申し立てたが、同年12月、使用者がBとの「対話票」の写しを組合に提供することで、組合が申立てを取り下げた。

平成23年3月31日、Wユニオンと使用者との労働協約に基づく苦情申立制度が利用され、Wユニオンにも加入しているBの平成22年2月のスキル評価を「習熟度有り」に修正する裁定書が提出された。この評価の修正により、Bは、同年4月1日から同年9月30日までの賃金の差額を受領した。

平成23年9月2日、6回目の団体交渉が実施されたが、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同年10月14日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年10月21日、事務局調査を実施し、その後、使用者から「あっせんを行うことに同意しない。」という旨の回答が口頭であった。

同月25日、あっせん員が協議したところ、使用者のあっせん辞退の意思が固いため、これ以上あっせんを継続することは困難であると判断し、本件を打ち切りとした。

平成 23 年(調)第 31 号(2006 号)

申請年月日	平成 23 年 10 月 14 日		
あっせん員	大内 (公) 栗山 (労) 塚本 (使)		
係属日数	6 日	あっせん回数	0 回
終 結	平成 23 年 11 月 7 日	終 結 区 分	取下げ

1 申 請 者

組 合 西宮市

X教職員組合

組 合 員 数 38 人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 西宮市

学校法人 Y (教育, 学習支援業)

従 業 員 数 205 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
平成 22 年 12 月以降の賃金一部未払、同年年末賞与全額未払、同年度退職者に対する退職金未払及び平成 24 年度以降の雇用問題について、組合要求日に団体交渉に応じず、かつ代替日の提示もしない。事実上団体交渉を拒否している。	団体交渉を拒否していない。

5 申請までの経過

平成22年12月、平成23年3月までの賃金の3割未払及び年末賞与の全額未払が生じた。

平成23年3月24日、①経営責任の明確化、②平成23年4月以降、賃金総額の4割カット、等を内容とする協定書を締結した。

同年3月31日、退職者(早期退職者も含む。)の退職金が未払となった。

同年4月、使用者は同月以降、賃金総額の4割カットを実施した。その後、労使間で、賃金等や平成24年度以降の雇用問題について団体交渉を数回行った。

平成23年9月7日、組合は、「緊急事態における団体交渉開催についての要求」と題する文書を提出し、①学校再建の基本方針と具体的な再建計画、②未払賃金及び退職金の支払方法、支払期日、③平成24年度以降の教職員の雇用の確保、等を求めたが、使用者から回答がなかったため、平成23年9月14日、組合は再度文書を提出し、同月21日までに団体交渉を行うよう求め、同日、団体交渉が実施されたが、使用者のA理事長は欠席した。

同月28日、A理事長は退任して顧問に就任するとともに、Bが理事長に就任した。

同年10月4日、組合は、「法人への抗議及び団体交渉開催要求」と題する文書を提出し、組合への事前予告なしに理事長交代をマスコミに発表したことを抗議するなどした。

同月10日、組合は、「抗議及び新理事長参加の団体交渉開催(再提出)」と題する文書を提出し、団体交渉の実施と新理事長の出席を求めた。これに対し、同月13日、使用者は、①新理事長は関係機関へのあいさつを鋭意行っており、団体交渉を拒否しているわけではない、②交渉内容について組合執行部との事実確認や日程調整などを行っていきたい、とする回答書を提出したが、組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、同月14日、あっせん申請を行った。

6 調整の経過及び結果

平成23年10月21日、事務局調査を実施し、同年11月2日、あっせん員が指名された。

同年10月31日、組合は新理事長出席による団体交渉実施を求める文書を提出し、同年11月7日、使用者より、同月10日に団体交渉を実施する予定である、と事務局に電話連絡があった。

また、同月7日、組合より、あっせん申請を取り下げるのであれば同月10日に団体交渉を行う旨の連絡が使用者からあったのであっせん申請を取り下げる、と事務局に電話連絡があった。

同月7日、組合から、あっせん申請の取下書が提出され、同日、本件は終結した。

平成 23 年(調)第 32 号(2007 号)

申請年月日	平成 23 年 12 月 13 日		
あっせん員	— (公)	— (労)	— (使)
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

組 合 神戸市兵庫区
X労働組合
組 合 員 数 700 人

2 関係当事者

組 合 尼崎市
X労働組合 A 支部
組 合 員 数 4 人

使用者 尼崎市
Y株式会社 (廃棄物処理業)
従 業 員 数 65 人
関 係 事 業 所 なし

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

4 労使の主張

組 合	使 用 者
1 運行手当支給基準を明確にすること。その上で、各人に対する差別的取扱いを是正すること。	1 各人の運行手当の歩合単価を明らかにする意向はない。
2 Bは平成22年年末一時金の支給額を不当に減額された。その減額分〇〇〇円を早急に支払うこと。	2 正当な支給と考えており、不当に減額した経緯はない。

5 申請までの経過

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

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

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

6 調整の経過及び結果

平成23年12月31日現在、係属中である。

平成 23 年(調)第 33 号(2008 号)

申請年月日	平成 23 年 12 月 22 日		
あっせん員	— (公)	— (労)	— (使)
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

組 合 大阪府大阪市西区
X労働組合A支部
組合員数 1,700人

2 関係当事者

組 合 申請者と同じ

使用者 西宮市
株式会社Y (道路貨物運送業)
従業員数 15人
関係事業所 なし

3 調整事項

解雇問題に係る誠実な団体交渉の実施

4 労使の主張

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

5 申請までの経過

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

同年11月30日、会社の主要な取引先であるZ株式会社が事業を停止した。

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

同月6日、使用者は全従業員に対し、解雇通知書を手渡すととも

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

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

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

6 調整の経過及び結果

平成23年12月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	103
1	概況	103
2	不当労働行為事件取扱一覧表	111
3	審査の期間の目標及び審査の実施状況	113
第2	労働組合の資格審査	115
1	概況	115
2	労働組合資格審査取扱一覧表	116

第1 不当労働行為事件の審査

1 概況

(1) 取扱状況

平成23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12件で、前年と同じであり、新規申立件数（確定判決に基づく審査再開件数1件を含む。以下同じ。）は9件で、前年より4件少なくなっている。終結事件は13件で、前年と同じである。

また、翌年への繰越件数は8件で、前年より4件少なくなっている（第1表参照）。

(2) 新規申立事件

平成23年の新規申立件数9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4件、1・3号事件及び1・2・3号事件が各2件、2・3号事件が1件となっている（第2表参照）。

イ 申立人別では、9件全てが労働組合による申立てとなっている。

ウ 地区別では、神戸地区、阪神南地区が各3件、阪神北地区が2件、東播磨地区が1件となっている（第6表参照）。

エ 業種別では、「製造業」が3件、「その他」が2件、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「サービス業」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、1,000人以上が3件、49人以下及び300～499人が各2件、100～199人及び500～999人が各1件となっている（第8表参照）。

(3) 終結状況

平成23年に終結した13件の内訳は、次のとおりである。

ア 終結件数13件のうち、繰越件数分が9件、新規申立件数分が4件となっている（第9表参照）。

終結した13件の内容は、命令・決定が3件、和解・取下げが10件となっている（第9表参照）。

終結件数の取扱件数21件に対する終結率は、62%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470日、最短が229日、和解・取下げの最長が414日、最短が101日、総平均251日となっている（第10表参照）。

(4) 再審査事件

平成23年中に交付された命令・決定のうち1件について、中央労働委員会に再審査の申立てがなされた。

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

(5) 行政訴訟事件

前年から繰り越された4件のうち、平成22年（行ツ）第127号不当労働行為救済申立却下決定取消請求上告提起事件については、平成23年11月10日、却下決定がなされた。

平成 22 年（行ヒ）第 139 号不当労働行為救済申立却下決定取消請求上告受理申立事件については、平成 23 年 11 月 10 日、不受理決定がなされた。

平成 23 年中に交付された命令・決定のうち、平成 22 年（不）第 1 号事件命令に対して、申立人から訴えが提起された。

したがって、合計 3 件が平成 24 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 件 数 越	12	9	3
新規申立件数	9 (1)	4	5 (1)
計	21 (1)	13	8 (1)

(注) () 内は、確定判決に基づく審査再開事件の件数で、内数である。

第 2 表 申 立 事 項 別 件 数

申 立 事 項	繰越件数	新規申立件数	計
1 号（正当な組合活動による不利益取扱い）	—	—	—
2 号（団体交渉の拒否）	4	4	8
3 号（支配介入）	1	—	1
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	2
1 号と 2 号と 3 号の複合したもの	2	2	4
計	12	9	21

(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	4	2	6
		賃金等の差別	1	2	3
		仕事上の差別	1	2	3
		配転	—	—	—
		小計	6	6	12
2号	団体交渉の拒否	8	7	15	
3号	支配介入	組合誹謗	—	1	1
		別組合の育成	—	—	—
		協定不履行	—	—	—
		組合弱体化工作	7	4	11
		脱退強要	—	1	1
		就労拒否	—	—	—
		小計	7	6	13
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		21	19	40	

(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、最終時を基準とした。

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	繰越件数	新規申立件数	計
原職復帰・バックペイ	4	2	6
配置転換の撤回	—	—	—
不利益取扱いの撤回	3	3	6
事業所の再開	—	—	—
他組合との差別禁止	1	—	1
団体交渉の応諾	8	7	15
支配介入の禁止	2	4	6
謝罪文の掲示・手交	9	5	14

(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	—	—	2	—	—	3	1	—	1	1	2	2	12
新規申立件数	—	1	1	—	—	2	1	1	1	—	2	—	9

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	6	—	1	1	—	2	1	—	—	1	12
新規申立件数	3	3	2	1	—	—	—	—	—	—	9

第7表

業 種 別 件 数

業 種	製造	運輸、郵便			卸売、 小売	医療、 福祉	教育、 学習 支援	サービ ス	公務	その他	計
		旅客 運送	貨物 運送	郵便							
繰越件数	2	1	4	—	—	2	1	—	1	1	12
新規申立件数	3	—	—	—	—	1	1	1	1	2	9
計	5	1	4	—	—	3	2	1	2	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
繰越件数	4	2	—	1	1	1	3	12
新規申立件数	2	—	1	—	2	1	3	9
計	6	2	1	1	3	2	6	21

(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	—	—	2	—	2	4	2	1	7	9
新規申立件数	—	1	—	—	1	2	1	—	3	4
計	—	1	2	—	3	6	3	1	10	13

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	470	229	367
和解・取下げ	414	101	216
総 平 均	—	—	251

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 22 (不) 1	輸送用機械製造業	命 令 (棄 却)	回 7	回 4	人 5 (10)	回 —	日 470
2	鉄道業	命 令 (棄 却)	6	3	2 (4)	—	403
5	金融業	取 下 げ (関 与 和 解)	5	2	7 (13)	2	294
6	地方公務	取 下 げ (関 与 和 解)	9	—	0 (0)	1	414
7	教育、学習支援業	取 下 げ (関 与 和 解)	7	—	0 (0)	2	277
9	木材・木製品製造業	取 下 げ (自 主 和 解)	5	—	0 (0)	—	199
11	道路貨物運送業	取 下 げ (自 主 和 解)	3	—	0 (0)	—	129
12	地方公務	取 下 げ	4	—	0 (0)	1	210
13	保健衛生業	取 下 げ (関 与 和 解)	4	—	0 (0)	2	198
平 23 (不) 1	金属製品製造業	命 令 (一 部 救 済)	5	1	0 (0)	—	229
2	警備業	取 下 げ (関 与 和 解)	4	—	0 (0)	2	140
3	医療業	取 下 げ (関 与 和 解)	5	—	0 (0)	1	197
4	地方公務	取 下 げ (自 主 和 解)	4	—	0 (0)	0	101

(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 23 年末までの数値である。

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21 (不)10	卸売、小売業	15回	5回	4人 (9)	—	828日
13	卸売、小売業	15	5	4 (9)	—	803
14	道路貨物運送業	10	7	9 (18)	—	775
平23 (不)5	教育、学習支援事業	5	—	0 (0)	1	171
6	不動産業	4	—	0 (0)	—	153
7	電気機械器具製造業	3	—	0 (0)	—	111
8	情報通信業	1	—	0 (0)	—	53
9	ゴム製品製造業	—	—	0 (0)	—	38

(注) 係属日数は、平成23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21(不再)第54号 (郵便事業)	労働者 21.12.25	初審命令の 取消し	23.6.9 棄 却
中労委 平23(不再)第33号 (鉄道業)	労働組合 23.5.2	初審命令の 取消し	23.12.14 結 審

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
最高裁 平成22年(行ツ)第127号 不当労働行為救済申立却下決定 取消請求上告提起事件 (ゴム製品製造業)	当委員会 21.12.28	原判決の破棄	23.11.10 却下
最高裁 平成22年(行ヒ)第139号 不当労働行為救済申立却下決定 取消請求上告受理申立事件 (ゴム製品製造業)	当委員会 21.12.28	上告受理・原判 決の破棄	23.11.10 不受理決定
神戸地裁 平成22年(行ウ)第40号 不当労働行為救済申立棄却命令 取消請求事件 (道路貨物運送業)	労働組合 22.6.29	県労委命令の 取消し	係属中 (23.12.31現在)
神戸地裁 平成22年(行ウ)第50号 不当労働行為却下決定取消請求 事件 (ゴム製品製造業)	労働組合 22.9.2	県労委決定の 取消し	23.12.15 結審
神戸地裁 平成23年(行ウ)第93号 不当労働行為救済却下命令取消 請求事件 (輸送用機器製造業)	労働組合 23.12.14	県労委命令の 取消し	係属中 (23.12.31現在)

2 不当労働行為事件取扱一覧表

事件番号	業種名	第7条 該当号	申立て			終結		事件地
			申立人	年月日	主な原因	年月日	区分	
平21 (不) 10	卸売業、小売業	2	組合	21. 9. 25	団交拒否			姫路市
13	卸売業、小売業	1・3	組合	21. 10. 20	不利益取扱 支配介入			姫路市
14	道路貨物運送業	1・2・3	組合 個人	21. 11. 17	不利益取扱 団交拒否 支配介入			神戸市
平22 (不) 1	輸送用機器製造業	2	組合	22. 3. 8	団交拒否	23. 6. 20	命令 (棄却)	神戸市
2	鉄道業	3	組合	22. 3. 12	支配介入	23. 4. 18	命令 (棄却)	神戸市
5	金融業	1・3	組合	22. 6. 4	不利益取扱 支配介入	23. 3. 24	取下げ (関与和解)	洲本市
6	地方公務	2	組合	22. 6. 10	団交拒否	23. 7. 28	取下げ (関与和解)	佐用町
7	教育、学習支援業	1・3	個人	22. 6. 14	不利益取扱 支配介入	23. 3. 17	取下げ (関与和解)	神戸市
9	木材、木製品製造業	1・2	組合	22. 7. 20	不利益取扱 団交拒否	23. 2. 3	取下げ (自主和解)	神戸市
11	道路貨物運送業	1・2・3	組合	22. 11. 22	不利益取扱 団交拒否 支配介入	23. 3. 30	取下げ (自主和解)	神戸市
12	地方公務	2・3	組合	22. 12. 7	団交拒否 支配介入	23. 7. 4	取下げ	川西市
13	保健衛生業	2	組合	22. 12. 21	団交拒否	23. 7. 6	取下げ (関与和解)	明石市
平23 (不) 1	金属製品製造業	2	組合	23. 2. 14	団交拒否	23. 9. 30	命令 (一部救済)	播磨町

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	
2	警備業	1・3	組合	23. 3. 4	不利益取扱 支配介入	23. 7. 21	取下げ (関与和解)	神戸市
3	医療業	1・3	組合	23. 6. 2	不利益取扱 支配介入	23. 12. 15	取下げ (関与和解)	神戸市
4	地方公務	2	組合	23. 6. 20	団交拒否	23. 9. 28	取下げ (自主和解)	三田市
5	教育、学習支援業	2・3	組合	23. 7. 14	団交拒否 支配介入			西宮市
6	不動産業	1・2・3	組合	23. 8. 1	不利益取扱 団交拒否 支配介入			尼崎市
7	電気機械器具製 造業	1・2・3	組合	23. 9. 12	不利益取扱 団交拒否 支配介入			西宮市
8	情報通信業	2	組合	23. 11. 9	団交拒否			宝塚市
9	ゴム製品製造業	2	組合	23. 11. 24	団交拒否			神戸市
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 24 年における審査の期間の目標及び平成 23 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 24 年における審査の期間の目標

当委員会は、平成 24 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、複数の労働者の査定差別が争点となっている等、主張の内容等が複雑なものをいう。

(2) 平成 23 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	6 件	4 件	2 件
標準的な事件	12	9	3
特に複雑な事件	3	0	3
計	21	13	8

イ 審査期間の状況（平成 23 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	係 属 日 数		
	最 長	最 短	平 均
命 令 ・ 決 定	229 日	229 日	229 日
和 解 ・ 取 下 げ	414	101	238
総 平 均	—	—	236 (約 8 月)

(イ) 標準的な事件

終結区分	係属日数		
	最長	最短	平均
命令・決定	470日	403日	437日
和解・取下げ	294	129	207
総平均	—	—	258 (約9月)

ウ 個別事件の審査の実施状況（平成23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22年 (不)第1号事件	命令 (棄却)	470日	7回	4回	0回	5人 (10)	標準
平成22年 (不)第2号事件	命令 (棄却)	403	6	3	0	2 (4)	標準
平成22年 (不)第5号事件	取下げ (関与和解)	294	5	2	2	7 (13)	標準
平成22年 (不)第6号事件	取下げ (関与和解)	414	9	0	1	0 (0)	団交拒否
平成22年 (不)第7号事件	取下げ (関与和解)	277	7	0	2	0 (0)	標準
平成22年 (不)第9号事件	取下げ (自主和解)	199	5	0	0	0 (0)	標準
平成22年 (不)第11号事件	取下げ (自主和解)	129	3	0	0	0 (0)	標準
平成22年 (不)第12号事件	取下げ	210	4	0	1	0 (0)	標準
平成22年 (不)第13号事件	取下げ (関与和解)	198	4	0	2	0 (0)	団交拒否
平成23年 (不)第1号事件	命令 (一部救済)	229	5	1	0	0 (0)	団交拒否
平成23年 (不)第2号事件	取下げ (関与和解)	140	4	0	2	0 (0)	標準
平成23年 (不)第3号事件	取下げ (関与和解)	197	5	0	1	0 (0)	標準
平成23年 (不)第4号事件	取下げ (自主和解)	101	4	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23年に取り扱った労働組合の資格審査は36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25件であった。申請理由別では、委員推薦が15件、不当労働行為が9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28件（適合決定19件、打切り9件）が終結したので、翌年への繰越件数は8件となった（第2表参照）。

適合決定された19件（委員推薦15件、不当労働行為3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	—	11	—	—	11
新 規 取 扱 件 数	15	9	1	—	25
計	15	20	1	—	36

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	15	20	1	—	36	
終 結 件 数	打 切 り	—	9	—	—	9
	取 下 げ	—	—	—	—	—
	適 合 決 定	15	3	1	—	19
	不 適 合 決 定	—	—	—	—	—
	計	15	12	1	—	28
翌年への繰越件数	—	8	—	—	8	

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	15	3	1	—	19
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	333	21. 9. 25	不		
平成 21 年 (資) 第 29 号事件	333	21. 10. 20	不		
平成 21 年 (資) 第 31 号事件	38	21. 11. 17	不		
平成 22 年 (資) 第 3 号事件	約 450	22. 3. 8	不	23. 6. 9	適合
平成 22 年 (資) 第 4 号事件	350	22. 3. 12	不	23. 4. 7	適合
平成 22 年 (資) 第 7 号事件	6	22. 6. 4	不	23. 3. 24	打切り
平成 22 年 (資) 第 8 号事件	42	22. 6. 10	不	23. 7. 28	打切り
平成 22 年 (資) 第 10 号事件	約 450	22. 7. 20	不	23. 2. 3	打切り
平成 22 年 (資) 第 12 号事件	579	22. 11. 22	不	23. 3. 30	打切り
平成 22 年 (資) 第 13 号事件	196	22. 12. 7	不	22. 7. 4	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 22 年 (資) 第 14 号事件	204	22. 12. 21	不	22. 7. 6	打切り
平成 23 年 (資) 第 1 号事件	116	23. 1. 4	法	23. 1. 21	適合
平成 23 年 (資) 第 2 号事件	158	23. 2. 14	不	23. 9. 22	適合
平成 23 年 (資) 第 3 号事件	42	23. 3. 4	不	23. 7. 21	打切り
平成 23 年 (資) 第 4 号事件	1, 328	23. 5. 6	委	23. 5. 26	適合
平成 23 年 (資) 第 5 号事件	339	23. 5. 16	委	23. 5. 26	適合
平成 23 年 (資) 第 6 号事件	553	23. 5. 25	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 7 号事件	1, 610	23. 5. 25	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 8 号事件	829	23. 5. 26	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 9 号事件	4, 113	23. 5. 26	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 10 号事件	302	23. 5. 26	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 11 号事件	280	23. 5. 26	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 12 号事件	9	23. 5. 26	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 13 号事件	196	23. 5. 26	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 14 号事件	472	23. 5. 30	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 15 号事件	172	23. 5. 31	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 16 号事件	123	23. 5. 31	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 17 号事件	720	23. 5. 31	委	23. 6. 7	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 23 年 (資) 第 18 号事件	109	23. 5. 31	委	23. 6. 7	適合
平成 23 年 (資) 第 19 号事件	約 170	23. 6. 2	不	23. 12. 15	打切り
平成 23 年 (資) 第 20 号事件	122	23. 6. 20	不	23. 9. 28	打切り
平成 23 年 (資) 第 21 号事件	499	23. 7. 14	不		
平成 23 年 (資) 第 22 号事件	700	23. 8. 1	不		
平成 23 年 (資) 第 23 号事件	61	23. 9. 12	不		
平成 23 年 (資) 第 24 号事件	7	23. 11. 9	不		
平成 23 年 (資) 第 25 号事件	1, 000	23. 11. 24	不		
計	36 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。