

## (調整事件)

事件番号	調整事項	主な内容	終結	日数	調整回数
5(調)第1号	<p>○会社代表である社長の出席による団体交渉の促進</p> <p>○組合員の復職に関して不適切な対応をしたことの確認</p> <p>○退職強要の事実を認めること</p> <p>○前2項についての謝罪及び組合員の円滑な復職並びに休業中の金銭補償</p>	<p>組合は、①退職強要の当事者である人事部長が団体交渉の出席者であり、退職強要を認めず謝罪もしない旨の主張を繰り返した、②再三にわたり団交への社長の出席を求めたが会社は拒否している、会社の代表者が出席しないことは不誠実な交渉態度であり、社長は直ちに出席すべきである、と主張した。</p> <p>使用者は、①退職強要の事実はないものの組合員にそのような印象を与えたことはお詫びする、②団交への社長の出席は拒否し、引続き人事部長が対応する、と主張した。</p>	双方に歩み寄りがなく、あっせんによる解決は困難であるとして、やむを得ずあっせンを打ち切った。	70日	1回
5(調)第2号	<p>○会社は、以下の事項について誠実に団体交渉に応じ、促進する。</p> <p>①A工場（本件事業所）閉鎖の撤回</p> <p>② 仮に、A工場閉鎖が合理的なものであり、それを組合が受け入れる場合、組合員らに対して▲▲日分の賃金相当額を会社が支払う。</p>	<p>組合は、①第1回の団交時に、社長は、A工場閉鎖の理由を述べ、雇用確保の観点からA新工場設立を明らかにしたものの、それらの具体的内容については明らかにされず、到底受け入れられない、②その後、社長から、組合員らの退職を前提に「一人■万円の特別手当の支給により解決したい」という提案があったが、これは、A工場閉鎖を前提にしたもので、まずは、工場閉鎖の理由を明らかにし、その上で、組合員らに対して謝罪し、その証として、▲▲日分の平均賃金相当額を各自に支払うべきである、と主張した。</p> <p>使用者は、①A工場閉鎖は、●●年ぶりの赤字決算、不良品によるクレーム対応で、工場賃料が負担になったことが理由である。納得してもらいたい、②一人■万円の特別手当の支給により解決したい、と主張した。</p>	使用者が解決金を支払うこと等で解決した。	60日	1回