

## (調整事件)

| 事件番号     | 調整事項   | 主な内容   | 終結  | 日数  | 調整回数 |
|----------|--|--|---|-----|------|
| 31(調)第1号 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・執行委員長に対する人事異動命令の撤回</li> <li>・団交申入れを拒否したことを謝罪し、円滑な労使関係の構築に努めること</li> </ul>                                      | 組合は、執行委員長に対する本件異動は労組法7条1号が禁止する不利益取扱いに当たり、無効である、使用者は正当な理由なく団交に応じていないと主張し、使用者は、本件異動は、通常の人事異動で、適材適所の観点から決めたものであり、人事異動は管理運営事項であるため、団交の議題とならないと主張した。  | 使用者があっせんには応じられないとの意向を示したため、やむを得ずあっせんを打ち切った。                             | 43日 | 0回   |
| 31(調)第2号 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・A書記長及びB組合員に対する懲戒処分の撤回</li> <li>・A書記長及びB組合員に対する謝罪文の交付並びに謝罪文の社内LANによる周知</li> <li>・組合に対する不当労働行為を謝罪すること</li> </ul> | 組合は、従来、夜勤中に警報ブザーが鳴っても対応は朝でも良いとされていたのに、即座に対応しなかったことを理由にされた戒告の懲戒処分は不当である等と主張し、使用者は、警報で異常音が出たら処置を講じるのが世の中の常識であり、上司も、朝まで連絡しなくてよいという説明はしていない等と主張した。   | 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、やむを得ずあっせんを打ち切った。                          | 62日 | 1回   |
| 元(調)第3号  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・誠実団交応諾</li> <li>・組合員3名に対する労働契約書を交付すること。</li> <li>・同意のない労働条件の切下げを行わないこと。</li> </ul>                             | 組合は、組合員3名について、一方的にシフトを減らされるなどの労働条件の切下げがなされ、また団体交渉についても決定権のある社長が出席すべきであると主張し、使用者は、シフトについては新規に雇用した労働者にも仕事を与える必要があり、団体交渉については社長の出席がなくとも可能であると主張した。  | 使用者があっせんには応じられないとの意向を示したため、やむを得ずあっせんを打ち切った。                             | 30日 | 0回   |
| 元(調)第4号  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・A組合員の解雇の撤回</li> </ul>  | 組合は、A組合員が「試用期間中のため」、「店の経営状態が悪いため」として解雇されたことは不当であると主張し、使用者は、業績不振のため人員削減の必要性があること等が理由であり、解雇は相当であると主張した。  | 使用者が解決金を支払うことで解決した。   | 58日 | 1回   |
| 元(調)第5号  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・A組合員に係る賞罰委員会に組合から少なくとも1名は参加して、審議に参加すること。</li> </ul>  | 本件は、使用者から申請があったものである。<br>使用者は、A組合員の車両不正改造等に係る賞罰を審議するための賞罰委員会への組合の出席を求め、組合は、賞罰委員会には参加しないし、賞罰委員会の決定が不服である場合には裁判をすると主張した。                           | あっせん員の説得により、組合が委任状による賞罰委員会の参加に転じ、これを受領した使用者があっせん申請を取り下げたことにより、本事件は解決した。 | 50日 | 0回   |
| 元(調)第6号  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・誠実団交応諾</li> <li>・A組合員の退職届撤回を受理すること。</li> </ul>   | 組合は、A組合員の退職届は、使用者から退職届を出さないと解雇になると強迫されて書かされたものであり、これを撤回すべきであると主張し、使用者は、A組合員に、過去の実績が出ていないため、どうするか考えるよう言ったところ、A組合員の方から自主退職を申し出たもので、強迫などしていないと主張した。 | 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、やむを得ずあっせんを打ち切った。                          | 43日 | 1回   |

| 事件番号    | 調整事項  | 主な内容   | 終結  | 日数  | 調整回数 |
|---------|---|--|---|-----|------|
| 元(調)第7号 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・誠実団交応諾</li> <li>・未払賃金(残業代未払を含む。)等を支払うこと。</li> </ul> | <p>組合は、組合員A及びBは一方的に賃下げされたのち解雇されたとして、賃下げに伴う差額の未払賃金及び未払残業代等を支払うよう主張し、使用者は、上記未払賃金等を支払わないと主張した。</p>                      | <p>使用者が誠実に団体交渉を行い、健全な労使関係を構築することで解決した。</p>            | 90日 | 1回   |
| 元(調)第8号 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・A組合員の解雇の撤回・原職復帰</li> <li>・誠実団交応諾</li> </ul>         | <p>組合は、使用者が具体的理由を一切告げず解雇を強行し、解雇手続にも重大な瑕疵があるため、解雇は無効である等と主張し、使用者は、A組合員が行ったセクハラの実態が明らかになり、重大な事案のため懲戒解雇した等と主張した。</p>    | <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、やむを得ずあっせんを打ち切った。</p> | 71日 | 1回   |
| 元(調)第9号 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合に対して誠意ある対応をすること。</li> </ul>                     | <p>組合は、A組合員が社長の妻からパワハラを受けたこと、シフトを組んでもらえなかったことによる未払賃金等があるとして、その支払を含む7項目の要求を主張し、使用者は、組合が事実経緯について虚偽の内容を主張していると主張した。</p> | <p>A組合員が退職すること及び使用者が解決金を支払うことで解決した。</p>               | 69日 | 2回   |