

## 第2節 命令・決定事件

### 1 命令・決定事件一覧

令和6年中に当委員会が発した命令・決定書は第8表のとおりである。

第8表 命令・決定事件一覧

※ 不服等については、7年1月末現在で確認できた情報を掲載している。

順次	事件名	事件番号	申立年月日	終結年月日	該当号別終結区分	不服申立等の状況(申立人)
1	N事件	4不43	R4.7.27	R6.1.11	2 棄却	再審査(労)
2	P事件	31不20	H31.3.13	R6.1.12	2 却下	確定
3	C事件	3不17	R3.3.22	R6.2.5	2・3 棄却	再審査(労)
4	P事件	2不41 4不80 5不4	R2.4.23 R4.12.20 R5.1.23	R6.3.6	1・3・4 棄却	再審査(労)
5	N事件	2不98	R2.11.6	R6.3.18	2・3 全部救済	再審査(使)
6	C事件	4不55	R4.9.21	R6.3.28	2 棄却	再審査(労)
7 ～ 21	T事件外14件	8不31 8不34 8不37 8不41 9不30 10不34 10不39 11不40 11不42 11不45 12不51 12不53 12不56 13不46 14不45	H8.5.7 H8.5.7 H8.5.7 H8.5.7 H9.5.9 H10.5.14 H10.5.14 H11.5.6 H11.5.6 H11.5.6 H12.4.26 H12.4.26 H12.4.26 H13.5.8 H14.4.18	R6.4.9	1(・3) 却下	確定
22	G事件	3不82	R3.11.29	R6.4.11	2・3 棄却	再審査(労)
23	N事件	3不57	R3.8.13	R6.4.30	3 一部救済	再審査(双方)

順次	事件名	事件番号	申立年月日	終結年月日	該当号別 終結区分	不服申立等の 状況 (申立人)
24	T事件	4不39	R4.7.1	R6.4.30	1・3 棄却	確定
25	N事件	2不6	R2.1.28	R6.5.23	1・2 一部救済	再審査(労) 行政訴訟(使)
26	K事件	4不12	R4.3.3	R6.6.19	2 棄却	再審査 (労)
27	H事件	2不67	R2.7.8	R6.7.28	3 一部救済	確定
28	M事件	3不43	R3.6.17	R6.8.7	2 棄却	再審査 (労)
29	Z事件	3不95	R3.12.17	R6.9.2	2・3 全部救済	再審査 (使)
30	M事件	2不85	R2.9.4	R6.9.5	1・3 全部救済	再審査 (使)
31	H事件	4不47	R4.8.29	R6.9.5	1・2・3 一部救済	再審査 (双方)
32	B事件	4不20	R4.4.4	R6.9.6	1・2・4 棄却	再審査 (労)
33	A事件	2不88	R2.9.10	R6.9.24	1・2・3 棄却	未確定
34	S事件	元不95	R1.12.27	R6.10.8	2 棄却	再審査 (労)
35	F事件	4不79	R4.12.19	R6.10.24	1・2・3 一部救済	再審査 (使)
36	B事件	3不81	R3.11.24	R6.11.11	1・2 一部救済	未確定
37	L事件	5不27	R5.4.12	R6.11.25	2 全部救済	未確定

## 2 命令・決定事件の分類

※ 事件名横の【 】内の数字は、前記第8表の順次のとおりである。

### 1 不当労働行為を構成する事実（申立内容）

#### (1) 不利益取扱い

##### ア 解雇・雇止め等

〈定年後の雇用継続拒否〉

・ T事件【24】

・ M事件【30】

〈懲戒解雇・普通解雇〉

・ A事件【33】

##### イ 賃金等

〈昇給なし・賞与の業績加算低額〉

・ N事件【25】

〈一時金不支給〉

・ F事件【35】

〈賃金未払〉

・ B事件【36】

##### ウ 配転・業務割当

〈出張及び時間外労働が少ないこと〉

・ N事件【25】

〈配転〉

・ A事件【33】

##### エ その他

〈雇止め理由書の送付〉

・ P事件【4】

〈確約書の提出〉

・ P事件【4】

〈産業医との面談要求〉

・ H事件【31】

〈組合活動の写真撮影・業績評価の引下げ〉

・ B 事件 【32】

〈注意指導書の交付・出勤停止処分〉

・ A 事件 【33】

〈業務指示・社内回覧からの除外〉

・ F 事件 【35】

## (2) 団体交渉拒否

### ア 団体交渉拒否の理由

〈使用者性〉

・ C 事件 【6】

〈労働者性〉

・ G 事件 【22】

〈交渉の行き詰まり〉

・ K 事件 【26】

・ M 事件 【28】

・ B 事件 【36】

〈別件の中労委係属・会社代理人の交渉権限〉

・ H 事件 【31】

〈日程調整〉

・ B 事件 【32】

〈組合の交渉態度〉

・ S 事件 【34】

〈会社内部の問題・組合員の勤務継続意思など〉

・ L 事件 【37】

### イ 交渉方式・態様

〈使用者の交渉態度・説明内容〉

・ C 事件 【3】

・ N 事件 【5】

・ N 事件 【25】

・ Z 事件 【29】

・ B 事件 【32】

・ A 事件 【33】

・ S 事件 【34】

・ F 事件 【35】

・ B 事件 【36】

〈団体交渉の回答・開催の遅延〉

・ N 事件 【 1 】

(3) 支配介入

ア 反組合的言動

〈全契約者への文書配布〉

・ G 事件 【22】

〈組合活動等に係る発言〉

・ H 事件 【27】

イ 人事権の行使

〈錬成費の廃止〉

・ C 事件 【 3 】

〈雇止め・雇止め理由書の送付〉

・ P 事件 【 4 】

〈確約書の提出〉

・ P 事件 【 4 】

〈定年後の雇用継続拒否〉

・ T 事件 【24】

・ M 事件 【30】

〈注意指導書の交付・配転・出勤停止処分・懲戒（普通）解雇〉

・ A 事件 【33】

〈業務指示・社内回覧からの除外・一時金不支給〉

・ F 事件 【35】

ウ 団体交渉に係る会社の対応

〈使用者の交渉態度・説明内容〉

・ P 事件 【 4 】

・ N 事件 【 5 】

・ Z 事件【29】

〈団体交渉の回答・開催の遅延〉

・ P 事件【4】

・ H 事件【31】

エ 他組合との差別的取扱い

〈掲示板の貸与拒否・貸与掲示板の場所・合意書締結の条件化〉

・ N 事件【23】

〈組合軽視〉

・ Z 事件【29】

(4) 報復的不利益取扱い

〈行政指導に対する対応〉

・ P 事件【4】

〈懲戒処分〉

・ B 事件【32】

2 不当労働行為の要件・救済手続

(1) 当事者適格等

ア 申立人適格

〈労働者性〉

・ G 事件【22】

〈組合の自主性〉

・ N 事件【1】

〈組合の目的・団体性〉

・ P 事件【2】

イ 使用者性

〈派遣先会社〉

・ P 事件【4】

〈吸収分割承継会社〉

・ N 事件【5】

〈委託元会社〉

・ C 事件【6】

〈本社〉

・ N事件【23】

〈子会社〉

・ H事件【27】

(2) 却下事由

〈申立期間の徒過〉

・ P事件【4】

・ F事件【35】

〈救済の利益〉

・ P事件【4】

・ C事件【6】

3 救済命令

(1) 不利益取扱いの救済

〈文書の交付及び揭示のみ〉

・ N事件【25】

〈継続雇用したものととして取り扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・ M事件【30】

〈業務指示をなかったものととして取り扱うこと及び従前の業務への復帰〉

・ F事件【35】

〈業務上の連絡についての差別的取扱いの禁止〉

・ F事件【35】

〈一時金支給〉

・ F事件【35】

〈未払賃金の支払〉

・ B事件【36】

(2) 団体交渉拒否の救済

ア 団体交渉応諾

・ B事件【36】

・ L事件【37】

イ 誠実な団体交渉

- ・ N事件【5】
- ・ Z事件【29】
- ・ F事件【35】

ウ 文書交付のみ

- ・ H事件【31】

(3) 支配介入の救済

ア 文書交付のみ

- ・ N事件【23】
- ・ H事件【27】

イ 誠実な団体交渉・文書交付及び掲示

- ・ Z事件【29】

ウ 継続雇用・賃金相当額の支払

- ・ M事件【30】

エ 従前の業務への復帰・差別的取扱いの禁止・一時金支給

- ・ F事件【35】

(4) 文書交付・掲示

ア 文書交付

- ・ N事件【23】
- ・ H事件【27】
- ・ H事件【31】
- ・ B事件【36】
- ・ L事件【37】

イ 文書掲示

- ・ N事件【5】

ウ 文書交付及び掲示

- ・ N事件【25】
- ・ Z事件【29】
- ・ M事件【30】
- ・ F事件【35】



### 3 命令・決定事件の概要

#### 1 N事件（4不43、6.1.11終結、棄却）

##### (1) 事件の概要

本件は、組合からの令和4年7月12日付団体交渉申入れに対し、法人が応じていないことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

##### (2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

##### (3) 判断の要旨

ア 法人には、本件団体交渉申入れに対し回答が遅れたことにつき、やむを得なかった事情が存在したことが推認され、法人は、組合の設定した期限の約20日後には回答を行っており、その後、組合との協議に真摯に対応していること等の諸事情を総合的に考慮すると、本件団体交渉申入れに対し応答していなかった法人の対応に非がないとはいえないものの、法人が、団体交渉を拒否する意図をもって応答しなかったということはできず、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるとまではいえない。

イ なお、X1は、専務理事の職に就いており、その責務は、法人の業務執行及び事務局が実施すべき業務のほぼ全般にわたっているが、団体交渉申入時において、X1は、法人から既に解雇されているなど、もはや専務理事としての実態を備えていないといえる。

したがって、X1の参加を許したとしても、このことにつき法人との団体交渉において組合の自主性を損なうものとはいえず、同人を組織する組合が、労働組合法第2条但書第1号に抵触するとはいえない。

#### 2 P事件（31不20、6.1.12終結、却下）

##### (1) 事件の概要

本件は、申立人組合が平成31年3月9日に申し入れた団体交渉

に被申立人組合が応じなかったことが、不当労働行為に当たるなどとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

本件申立てを却下する。

(3) 判断の要旨

当委員会が申立人組合の資格審査を行った結果、資格審査「決定書」のとおり、申立人組合は労働組合法第2条の規定に適合しない。したがって、申立人組合が労働組合法上の救済を受ける資格を有するものと認めることはできない。

### 3 C事件（3不17、6.2.5終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①会社が錬成費を廃止したこと、②錬成費廃止に係る団体交渉における会社の一連の対応が、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア 錬成費の廃止は、良好とはいえない会社の財務状況を背景として、全従業員を対象として、錬成費の支給の見直しを図ったものとみるのが相当であり、会社が、錬成費の廃止の協議に当たり、組合と別の組合とで同等の取扱いをしていることや、やや拙速であったとはいえ、組合との間で複数回の団体交渉を行い、資料を示して相応の説明をしたこと等も踏まえると、会社が錬成費を廃止したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

イ 長期間にわたり支給が続けられてきた錬成費については、諸手当団交の場において十分な協議がなされることが望ましく、会社が、約2か月前に廃止を通知したことは、いささか拙速な対応であったといえるものの、会社は、錬成費廃止の通知後に行われた5回の団体交渉を通じて、錬成費を廃止する理由につ

いて、その根拠となる必要な財務資料を開示するなどして、相応の対応をしており、会社の団体交渉における一連の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

#### 4 P事件（2不41外2件、6.3.6棄却）

##### (1) 事件の概要

本件は、①申立外X2組合（以下「組合」という。）の平成31年4月9日付けの団体交渉申入れに対するY1の対応、②Y1が、X1を令和元年5月6日をもって雇止めとしたこと、③令和元年5月24日、8月7日、10月9日及び2年1月22日の団体交渉におけるY1の対応、④Y1のX1に対する各対応、⑤Y1が、X1の取扱いに関する行政機関からの行政指導に従わなかったこと、⑥X1の労組法上の使用者に当たるY2のX1等に対する各対応が、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

##### (2) 主文の要旨

ア 平成31年4月22日のY1の対応についての申立てを却下する。  
イ その余の申立てを棄却する。

##### (3) 判断の要旨

ア 平成31年4月9日付団交申入れに対するY1の対応については、Y1の対応により団体交渉の実質が損なわれたなどと評価することはできず、組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

イ Y1がX1を令和元年5月6日をもって雇止めとしたことについては、Y1が組合の弱体化を意図してX1を雇止めとしたとみることはできず、組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

ウ 令和元年5月24日、8月7日、10月9日及び2年1月22日の団体交渉におけるY1の対応については、Y1が団体交渉を無意味化させる対応を行ったなどとは評価できず、組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

エ 平成31年4月22日の始業前におけるY1の対応についての申

立ては、申立期間を徒過した不適法なものとして却下を免れない。

Y 1 が X 1 に確約書の提出を求めたことは、業務上の改善指導として X 1 に自省を促し、派遣契約の履行を担保しようとしたもとみるのが相当であり、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

Y 1 が X 1 に雇止め理由書を送付したことは、X 1 に不利益な取扱いであるとも、反組合な行為であるとも評価できず、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

オ X 1 が 2 不41号事件を申立てたことと、行政指導に対する Y 1 の対応との間に因果関係を認めることはできず、報復的不利益取扱いに当たるとはいえない。

カ Y 2 は、部分的であっても、X 1 の基本的な労働条件等を雇用主と同視できる程度に、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるとはいえず、X 1 又は組合との関係において、労組法上の使用者に当たるとはいえない。そうすると、その余を判断するまでもなく、Y 2 の行為が不当労働行為に当たるとはいえない。

キ 本件申立ての各事実が組合運営に対する支配介入に当たるといえないことは、上記判断のとおりであるから、X 1 に支配介入に係る救済の利益が存在するかについては、判断を要しない。

## 5 N事件（2不98、6.3.18終結、全部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①令和元年11月13日、2年3月13日及び5月28日に行われたシニア契約社員の給与、賞与及び有給休暇に関する団体交渉における Y 1 の対応が、不当労働行為に当たり、② Y 1 が不当労働行為責任を負う場合、Y 2 が、Y 1 の不当労働行為責任を承継するとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

ア Y 1 は、組合らが申し入れたシニア契約社員の給与等を議題とする団体交渉について、シニア契約社員をバンド 3 に位置付けて給与額等を決定した理由、シニア契約社員と正社員との待遇の相違の理由、シニア契約社員制度導入以降給与を据え置いている理由を具体的に説明するなどして、誠実に応じること。

イ 文書掲示（要旨：団体交渉に応じなかったことが不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

ウ Y 2 は、組合らが、定年後再雇用者の給与等を議題とする団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。

エ Y 1 によるイの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 組合らは、長年にわたりシニア契約社員の処遇改善を Y 1 に要求し、社会情勢や定年後再雇用を取り巻く環境の変化に応じて、Y 1 に改善すべき根拠を示してきており、団体交渉においても、シニア契約社員の給与が低いことなどについて根拠を示した上で、パートタイム・有期雇用労働法の説明義務に基づく具体的な説明を求めていたのに対し、Y 1 は、組合らの質問に応じた具体的な説明や回答を行わず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返していたのであるから、元年11月13日、2年3月13日及び5月28日に行われたシニア契約社員の給与を議題とする団体交渉における Y 1 の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

イ 3年9月1日、Y 1 と Y 2 とは、吸収分割契約により、Y 1 を分割会社、Y 2 を承継会社として、承継事業を Y 1 から Y 2 に承継させており、吸収分割契約によって労働契約が Y 1 から Y 2 に承継された従業員の中には、組合に所属している従業員も含まれている。

承継事業に関連する債権債務は、Y 1 から Y 2 に免責的に承継され、同事業に従事する従業員の労働契約は、3年9月1日に、Y 1 から Y 2 に承継されている。また、雇用に関する Y 1 と

従業員間のすべての債務等も Y 1 から Y 2 に免責的に承継された。

このような状況においては、Y 1 から Y 2 に承継される権利義務の一つとして不当労働行為責任も承継されると解すべきである。

## 6 C事件（4不55、6.3.28終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①会社は、組合員 X との関係において労働組合法上の使用者に当たり、会社が、組合からの令和 4 年 4 月 11 日付、同月 15 日付及び 7 月 6 日付団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為に該当し、②組合員 X と申立外 Z 1 法人とが 6 月 7 日付けで和解合意している本件において、救済の利益は存在するとして、救済申立てのあった事件である。

### (2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

### (3) 判断の要旨

ア X に対する会社の会場責任者の対応や X の採用時の事情を踏まえたとしても、会社が X の就労環境等を実態として支配、決定していたとは認められない。また、X の雇止めは申立外 Z 1 法人が決定しており、会社が同人の雇用を実質的に支配、決定していたと認めることもできない。従って、会社が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位にあったと評価できず、会社は X との関係において労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

そうすると、その余を判断するまでもなく、会社が、組合からの 4 年 4 月 11 日付、同月 15 日付及び 7 月 6 日付団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

イ 以上のとおりであるから、救済の利益については、判断を要しない。

## 7～21 T事件外14件（8不31外14件、6.4.9終結、却下）

### (1) 主文の要旨

本件申立てを却下する。

### (2) 判断の要旨

申立人は、死亡しており、同人の死亡の日の翌日から起算して6か月以内に、本件救済申立てについて、承継の申出はなかったため、労働委員会規則第33条第1項第7号の規定に基づき、主文のとおり決定する。

## 22 G事件（3不82、6.4.11終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①契約者が、会社との関係で労働組合法上の労働者に当たり、②申立人組合らが令和3年1月6日、6月29日及び8月18日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

### (2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

### (3) 判断の要旨

ア 本件において、①契約者は、会社の業務遂行に不可欠な存在として会社の事業組織に組み入れられており、②会社が契約内容を一方的、定型的に決定しており、③契約者の得る報酬は、契約者の労務の提供に対する対価とみる余地もあるが、事業報酬とみる余地も十分にあり得るものであり、④契約者が会社からの業務の依頼に対して基本的にこれに応ずべき関係にあると認められ、⑤契約者が、広い意味で会社の指揮監督の下に業務を遂行しているとはいえず、その業務の遂行については時間的拘束を受けているとまでは認められないが、一定の場所的拘束を受けていると認められ、⑥契約者は、相当程度の事業者性を備えていると認められる。

そして、①事業組織への組入れの点について、⑤広い意味で

の指揮監督下の労務提供の有無及び程度、⑥契約者の顕著な事業者性の有無及び事業者性の程度を踏まえると、契約者が事業組織に組み入れられているとしても、それは、労働力としての側面のみならず、事業者という側面もあるものと認めるのが相当である。

また、③契約者の受領する報酬については、⑥契約者の事業者性の有無及び事業者性の程度と併せ考慮すれば、事業報酬としての性格を持つ場合もあり、契約者自身の労務の提供の対価又はこれに類する収入としての性格のみを有するとまでは認められない。

以上の事情を総合的に勘案すれば、本件における契約者は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たらないと解するのが相当である。

イ 本件における契約者が会社との関係で労働組合法上の労働者に当たらないことは、上記判断のとおりであるから、その余の点について判断するまでもなく、本件で不当労働行為が成立する余地はない。

## 23 N事件（3不57、6.4.30終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①Y1営業所が、②本件申立時までに、組合の掲示板貸与要求に応じなかったこと、③令和3年10月25日に、男子浴室入口付近を掲示板のスペースとして提示したこと、④4年2月1日に、掲示板の貸与に当たって本件合意書案を締結することを条件としたこと、⑤組合の組合員との関係で労働組合法上の使用者に当たる本社が、本件申立時までに、組合の掲示板貸与要求に応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

### (2) 主文の要旨

ア 文書交付（要旨：Y1営業所が、本件申立時までに、組合の掲示板貸与要求に応じなかったことが不当労働行為と認定された



こと。今後繰り返さないよう留意すること。)

イ 前項の履行報告

ウ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア Y 1 営業所が、同営業所内において、別組合 Z 2 及び Z 3 に対しては比較的大きな面積の掲示板の貸与を認めている一方で、組合に対しては、本件貸与要求を受けて以降、本件申立時まで、A 4 用紙 4 枚程度という小さな面積の掲示板の貸与すら認めなかったことについて、合理的な理由があったものと認めることはできない。

その他、X の組合結成前後の活動状況等を踏まえると、Y 1 営業所が同人及び組合に対して相応の警戒感を抱いていたものと推認できること等の事情も併せて考慮すると、Y 1 営業所が、本件申立時までに組合の掲示板貸与要求に応じなかったことは、組合の活動力を低下させ、その弱体化を図ろうとする意図を推認させるものといわざるをえず、Y 1 営業所が、本件申立時までに、組合の掲示板貸与要求に応じなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるものといえる。

しかし、3 年 10 月 25 日に、男子浴室入口付近を掲示板のスペースとして提示したこと、及び、4 年 2 月 1 日に、掲示板の貸与に当たって本件合意書案を締結することを条件としたことは、いずれも組合の運営に対する支配介入には当たらない。

イ 本件において、少なくとも Y 1 営業所における組合への掲示板貸与の可否については、Y 1 営業所が単独で決定できるものであったとみるのが相当であり、本社は、Y 1 営業所内の掲示板貸与について、X の雇用主である Y 1 営業所と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとまでは認められず、本社は、組合の組合員との関係で労働組合法上の使用者には当たらない。

24 T 事件（4 不 39、6. 4. 30 終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、法人が、令和4年4月1日以降、Xの雇用を継続しなかったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア 法人は、定年者が発生したときには、欠員を補充する人員を確保できたか否かにより、雇用延長を行うかどうかを決定する対応をしていたことがうかがわれる。

イ 3年度末においては、法人が採用活動を行った結果、欠員を補充する見込みが立ったため、法人は、Xを含む3名のいずれの者にも68歳以降の雇用延長の打診を行わず、雇用を継続しなかったことが認められる。この法人の対応は、上記の従前の定年者が発生したときの対応と同様であって、格別不自然な点は認められず、法人は、非組合員である2名を含む定年者3名をいずれも雇用延長しなかったのであるから、法人がXの雇用を継続しなかったことは、定年者が組合員であるか否かにかかわらず、人員が確保されたことを理由に定年者全員を同様に取り扱い扱ったものであり、Xが組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。

## 25 N事件（2不6、6.5.23終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、会社が、①Xに対し、平成31年度及び令和3年度に昇給を行っていないこと、②元年夏季及び冬季並びに2年冬季の賞与において、運転職の平均を下回る業績加算をXに支給していること、③出張（宿泊費及び日当が支給されるもの）及び時間外労働の少ない運行業務をXに担当させていること、及び、④第8回団体交渉及び第14回団体交渉における会社の対応が、不当労働行為に当

たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

ア 文書交付及び掲示（要旨：組合員 X に対し、平成 29 年 6 月以降、出張（宿泊費及び日当が支給されるもの）の少ない運行業務を担当させていたことが不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

イ 前項の履行報告

ウ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 昇給、業績加算、出張及び時間外労働について

㊦ 平成 31 年度及び令和 3 年度に昇給していないことについて  
X が組合員であることや同人の組合活動が、同人の考課結果に影響していたとまではみることができず、会社が、X に対し、平成 31 年度及び令和 3 年度に昇給を行っていないことは、同人に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとまではいえない。

㊧ 元年夏季及び冬季並びに 2 年冬季の業績加算が低額であることについて

X の元年夏季及び冬季並びに 2 年冬季の業績加算が低額であることについては、同人が組合員であることや同人の組合活動が影響しているとはみることができない。

㊨ 出張及び時間外労働が少ないことについて

平成 29 年 6 月以降、会社が X に出張の少ない運行業務を担当させていることは、同人の組合加入を理由とする不利益取扱いに当たる。

会社が、組合加入後に X に時間外労働の少ない業務を担当させているとまでいうことはできない。

イ 団体交渉について

会社は、X の昇給の考課の各項目の評価点が低い理由や、業績加算が低額である理由について、事実関係の認識については組合と議論が対立していたものの、会社の認識する事実に基づ

いて、一定程度具体的な例を挙げるなどして説明しており、結果として、事実の認識が違う組合の納得を得られなかったとしても、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまでいうことはできない。

## 26 K事件（4不12、6.6.19終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、令和3年11月12日の第5回団体交渉以降、法人が団体交渉に応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

### (2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

### (3) 決定の要旨

本件の事情に鑑みれば、少なくとも第5回団体交渉時点では、事実関係の認識について、組合と法人の双方が相応の主張を尽くした上で平行線に至っており、また、団体交渉において、Xが、Xの懲戒解雇事由ともB1教授の言動とも関係のない発言を繰り返したことや、追加した議題に関することであるとはいえ、B3教授の暴行について長々と発言したことにより協議が円滑に進行しなかった事情が認められることも踏まえると、交渉が進展する見込みのない行き詰まりの状態に達していたといえる。

そうすると、法人が団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないとはいえないから、3年11月12日の第5回団体交渉以降、法人が団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

## 27 H事件（2不67、6.7.28終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、令和2年3月24日にB1エリア長がXに対して行った言動が、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

ア Y 2 による文書交付（要旨：ストライキの中止を働き掛けたことが不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

イ Y 2 による前項の履行報告

ウ Y 1 に対する申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア Y 2 に対する申立てについて

本件言動は、労使の緊張関係が高まる中で、B 2 園に直接関わる会社関係者としては最上位の職位にあると認識されていた B 1 エリア長から、本件ストの回避に影響がある人物ではあるものの、組合ではなく一組合員である X に対し、1 対 1 で、約 1 時間程度、個室の事務室で面談を行うという精神的圧力の掛かる状況下で本件ストの中止を働き掛けたものであり、本件言動は、本件ストの回避に影響力がある組合員である X に対して威嚇的效果を与えるものであるとともに、組合をないがしろにし、組合の存在を軽視するものであると認められる。

よって、本件言動は、Y 2 による組合運営に対する支配介入行為に当たる。

イ Y 1 に対する申立てについて

Y 1 が B 1 エリア長に対して具体的な指示や要請を行っていた等の事実は認められず、Y 1 が本件言動に関与していたとは認められない。

## 28 M 事件（3 不43、6.8.7 終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、会社が、組合による令和 3 年 4 月 6 日付団体交渉申入れに応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

### (3) 判断の要旨

3年4月6日付団体交渉申入れ前に4回実施された団体交渉において、会社は組合の理解を得るべく相応の対応を行っており、組合が同じ質問を繰り返す状況に至っていたことを踏まえると、会社が、団体交渉を更に継続する必要性について疑問を抱き、同一の内容を繰り返すものであれば交渉継続の必要性を認めない旨の回答を複数回にわたり組合に伝達したことには相応の根拠があったと認められること、4回の団体交渉におけるやり取りを経ても、組合と会社との認識の差が埋まるには至らず、3年4月6日付団体交渉申入れ時点において、これ以上交渉を重ねても労使いずれかの譲歩によって交渉が進展する余地はなかったとみるのが相当であることなどから、会社が、交渉再開を要しないものと判断しているなどとする回答を行ったことは、当時の状況下において無理からぬものであり、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するということとはできない。

## 29 Z事件（3不95、6.9.2終結、全部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、会社が、組合に対し、近距離国際線及び国内線の乗務時における休憩について、第2回から第5回までの団体交渉において、「法令の規定（労働基準法施行規則第32条第2項）を遵守し、適正な運用を行っている。」と繰り返し回答した対応が、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

### (2) 主文の要旨

ア 会社は、組合が令和3年4月15日付けで申し入れた、近距離路線に乗務する客室乗務員と組合員の休憩を議題とする団体交渉について、自らの主張を裏付ける具体的な根拠を示すなどして、誠実に応じなければならない。

イ 文書の交付及び掲示（要旨：団体交渉における対応が不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

ウ 前項の履行報告

### (3) 判断の要旨

- ア 本件の第2回から第5回までの団体交渉において、組合が、本件休憩について、規則第32条第2項に沿った適正な運用を行って休憩に相当する時間を取得できるよう要求したことに對し、会社は、法令を遵守して適正に運用している旨の回答や、法文を読み上げるだけの回答を繰り返し、具体的な運用の実態や、法令どおり適正に運用されているとする根拠を何ら示していない。こうした会社の対応は、組合の要求に對し真摯に説明して労使間の合意形成の可能性を模索する姿勢を欠いたものであるから、不誠実な団体交渉に当たる。
- イ 第2回から第5回までの団体交渉における会社の対応は、組合との合意形成を模索する姿勢に欠けていただけではなく、組合への対応をおろそかにしたものであり、組合の存在を軽視するものであるから、組合の組織運営に對する支配介入にも該当する。

## 30 M事件（2不85、6.9.5終結、全部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、法人が、①X1を令和2年6月16日以降継続雇用しなかったこと、②X2を同年9月23日以降継続雇用しなかったこと、③X3を同年10月25日以降継続雇用しなかったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

### (2) 主文の要旨

ア 法人は、X1を令和2年6月16日付けで、X2を同年9月23日付けで、X3を同年10月25日付けで、それぞれ継続雇用した上、それ以降毎年4月1日付けで雇用契約を更新したものと取り扱い、上記3名を職場復帰させるとともに、継続雇用の日から職場復帰するまでの間の賃金相当額として、それぞれ月額〇万円以上の額を支払わなければならない。

イ 文書交付及び掲示

ウ 前各項の履行報告

### (3) 判断の要旨

平成18年4月以降令和4年9月までの間、本件高校において定年退職し継続雇用の申出を行った教員のうち、継続雇用が認められなかったのは組合員のみであること、法人において定年退職時に何らかの役職に就いていないことが継続雇用されない条件となっていたと認めることはできないこと、法人のX1らに対する各懲戒処分等は、その多くが同人らの組合活動に対するものであって、おおむね、いずれも継続雇用の申出を拒否する理由として相当性を欠くものであることや、そのほか、2年度及び3年度の法人における教員の退職及び採用状況、法人が、就業規則において組合員の組合活動に対する嫌悪感を容易に想起させる禁止事項等を追加していることを併せて考慮すると、法人が、①X1を2年6月16日以降継続雇用しなかったこと、②X2を9月23日以降継続雇用しなかったこと、③X3を10月25日以降継続雇用しなかったことは、それぞれ同人らが組合らの組合員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、また、同人らを法人から排除することによって組合らの組織及び活動を弱体化させる支配介入であるといえる。

## 31 H事件（4不47、6.9.5終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①組合の令和4年8月8日付要求書及び5年2月16日付抗議書に対する会社の対応、②組合が4年8月8日付要求書において、Xと会社産業医との面談を要求したことに対する会社の対応、③会社が、組合の4年8月8日付要求書に対し、5年1月18日付準備書面で回答としたことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

### (2) 主文の要旨

ア 文書交付（要旨：令和4年8月8日付要求書による団体交渉の申入れに応じなかったことが不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）



イ 前項の履行報告

ウ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 会社が、4年8月8日付要求書による本件団体交渉申入れがなされた後5年1月18日付準備書面を提出するまでの間、組合に対して団体交渉の実施に向けた働き掛けを行っていたことの疎明がないことなどを考慮すれば、組合の4年8月8日付要求書に対し、4年8月12日付回答書により別件不当労働行為救済申立事件の中労委の手続の中で検討されるべきものである旨を回答して団体交渉に応じなかった会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといふべきである。

なお、組合が送付した5年2月16日付抗議書に記載されている会社代理人の交渉権限の問題等については、少なくとも、団体交渉実施における支障にはならないとみるのが相当であることなどの事情等を考慮すると、5年2月16日付抗議書に対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

イ 使用者が、係争中の当事者から特定の従業員との面会を求められた場合にこれに応じないこと自体は必ずしも不自然な対応であるとまではいえないのであって、組合及びXと会社との係争の経緯等の事情を勘案してもなおXが組合員であるが故にXとZ1医師との面談が実現しなかったと認めることはできず、会社の対応は、Xが組合員であることを理由とした不利益取扱いには当たらない。

ウ 会社が、組合の4年8月8日付要求書に対し、5年1月18日付準備書面で回答としたことは、組合を殊更に無視し、組合弱体化を企図したものとまでは認めることができず、組合運営に対する支配介入には当たらない。

## 32 B事件（4不20、6.9.6終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①組合が、令和3年7月29日付けで申し入れた団体交渉に、会社が10月7日まで応じなかったこと、②10月7日に行われた団体交渉における会社の対応、③10月17日に会社が組合との労働条件の交渉を行わないとの意思を示したこと、④10月18日に会社のエリアマネージャーが、組合員らがチラシを配布する様子を写真撮影した行為、⑤11月4日に会社が、組合との団体交渉を一方的に打ち切ったこと、⑥4年3月8日に会社が、組合員X1の業績評価を「期待を超えている」から「期待に込んでいる」に引き下げたこと、⑦6月15日に会社が、組合員X2に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要したことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア 会社は、組合との団体交渉開催に向けて調整を図っていた事実が認められ、いたずらに組合との団体交渉を避けて開催を引き延ばしていたと評価することはできず、むしろ、団体交渉開催の遅延の主な原因は組合にあったといわざるを得ないため、会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

イ 会社は、対案を提示することはなかったものの、第1回団体交渉とその前後のやり取りを通じて、単に組合の要求を拒否しただけではなく、なぜ要求に応じられないのか、自らの見解とその根拠を組合に説明し理解を求めようと試みていたといえ、会社の交渉態度が不誠実な対応ということとはできない。

ウ 会社の10月15日付文書での回答において、会社が、組合との団体交渉を行わないとの意思を示した事実を認めることはできないから、会社の上記文書における回答は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

- エ 本件撮影行為によって組合員らに何らかの不利益が生じた事実は認められないから、本件撮影行為が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるということはできない。
- オ 会社が、11月4日の事務折衝を延期したことに、組合との話し合いを打ち切る意図があったということとはできず、11月4日の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。
- カ X1が組合員であること又は同人の正当な組合活動を理由として、会社がX1の評価を不当に引き下げたと認めるに足りる具体的な事実の疎明がないことから、会社による4年3月8日のX1の評価が、同人が組合員であることなどを理由とした不利益取扱いに当たるということはできない。
- キ 会社が、X2に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要した事実を認めることはできず、当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とした不利益取扱いに当たる会社の行為があったということとはできない。会社が、受講者からの信頼を損ね、会社の信用の失墜につながるおそれもあるとして、X2の指示拒否は懲戒事由に該当すると判断したことには相応の理由があったといえ、本件懲戒処分は、組合が本件不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする報復的不利益取扱いには当たらない。

### 33 A事件（2不88、6.9.24終結、棄却）

#### (1) 事件の概要

本件は、①会社が、Xに対して、令和元年9月24日付けで注意指導書を交付したこと、10月1日付けで配転命令を発したこと及び2年8月19日付けで出勤停止処分をしたこと、②元年9月24日、10月29日、2年1月14日、6月26日、3年2月18日及び3月16日の各団体交渉における会社の対応、③会社が3年3月17日付けでXを懲戒解雇又は予備的に普通解雇としたことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア 元年9月24日付注意指導書の交付、10月1日付配転命令及び2年8月19日付出勤停止処分は、いずれも、会社が反組合的な意図をもって行ったものとみることはできず、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

イ 会社の対応が不誠実な交渉態度であるとまでいえる事実は認められず、各団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

ウ 3年3月17日付懲戒解雇及び普通解雇は、会社が反組合的意図の下で行ったものとみることはできず、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

### 34 S事件（元不95、6.10.8終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①令和4年3月2日の団体交渉における法人の対応、②組合からの4月14日付けの団体交渉の申入れに対し、法人が4月19日付ご連絡により、応ずることができない旨を回答したことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア 法人は、団体交渉出席者の交渉権限やその根拠に係る論点について、組合に対して相応の説明を行っており、また、法人側の団体交渉出席者にも特段の問題は認められない。このような状況の下で、4年3月2日の第9回団体交渉で法人が組合との団体交渉を打ち切った時点において、両者の間で、団

体交渉事項に関して実質的・建設的な交渉を行うことは不可能な状態に陥っており、その原因は、労使が対等の立場で協議するという団体交渉の趣旨を自ら否定ないし没却する発言を行い、また、法人の発言そのものを妨害し続ける発言を繰り返した、組合の交渉態度にあった。そして、法人は、組合の繰り返しの質問に対し、法人としての認識を説明するほかになく、また法人としてそのような認識に至った経緯は不自然とはいえないから、法人の対応によって、上記の組合の交渉態度が正当化されるものではない。

イ 法人が、上記アのような組合の交渉態度から、第9回団体交渉のみならず、以降の組合との団体交渉においても、組合との間で実質的・建設的な交渉を行うことは期待できないと考え、団体交渉を行わないと判断したのもやむを得ないものといわざるを得ない。

### 35 F事件（4不79、6.10.24終結、一部救済）

#### (1) 事件の概要

本件は、①令和4年12月11日に開催された団体交渉における会社の対応、②会社からの、X1の主な業務は書籍等を読むことに専念することであるとの指示、③会社がX1を社内回覧から除外したこと、④会社がX1に対し、3年12月、4年3月、6月から8月までの間に1回及び11月又は12月に1回の合計4回の一時金を不支給としていることが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

#### (2) 主文の要旨

ア 会社は、組合が申し入れた、組合員の労働条件等を議題とする団体交渉について、交渉の途中で打ち切ることなく、誠実に応じること。

イ 会社は、X1に対する業務指示をなかったものとして取り扱い、同人を、業務指示を受ける以前に行っていた被申立人のB1工場の場内作業へ復帰させること。

ウ 会社は、X 1 に対する業務上の必要事項の連絡について、他の従業員と異なる差別的な取扱いをしないこと。

エ 会社は、X 1 に対し、令和 4 年度の 2 回分の一時金として、〇万円を支払うこと。

オ 文書交付及び掲示（要旨：① 4 年 12 月 11 日に開催した団体交渉を交渉の途中で打ち切ったこと、② X 1 に対し、業務指示を行ったこと、③ X 1 に対し、業務上の必要事項の連絡を行わなかったこと及び④ X 1 に対し、4 年度の 2 回分の一時金を不支給としたことが、不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

カ イ、エ及びオの履行報告

キ 3 年 12 月及び 4 年 3 月の一時金に係る申立ての却下

### (3) 判断の要旨

ア 会社が、団体交渉を交渉の途中で一方的に打ち切って退出したのは、交渉に消極的な態度の下に、X 2 委員長の「聞いてください。」等の発言を奇貨として行ったものとみざるを得ず、真摯に団体交渉を続ける姿勢に欠けた不誠実な対応であったといわざるを得ないことから、4 年 12 月 11 日に開催された団体交渉を一方的に打ち切った会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

イ 会社が、本件業務指示において、X 1 に対し、最終的に学習を主業務とするよう指示すると共に、それまで行っていた屋内業務から外し、職場スペースとは別の良好とはいえない学習環境を与えるといった不自然な対応をしたのは、対立的な関係にある組合及び組合員 X 1 を嫌悪し、X 1 に通常の業務や職場スペースを与えないことにより、業務上の不利益や精神的な不利益を与えるとともに、他の従業員に対し、組合に加入すると不利益な取扱いを受けるとの印象を強く与えることにより、組合の弱体化を企図したものであるといわざるを得ないため、本件業務指示は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を企図した

支配介入にも当たる。

ウ 会社がX1を回覧から除外したことは、当時の対立的な労使関係や、会社が組合に対し、11月又は12月に支給した一時金について、実態とは異なる回答を行っていたことを併せ考えると、反組合的意図をもって、組合及び組合員X1に対する情報を遮断しようとしたものといわざるを得ないため、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

エ 3年12月支給の一時金及び4年3月16日支給の一時金に係る追加申立てについては、「行為の日から1年」（労働組合法第27条第2項）の申立期間を徒過したものとして、却下を免れない。

会社が、X1に対し、一時金査定結果や「賞与支給明細書」を示していないことからすれば、X1の4年度の一時金不支給が査定の結果によるものとみることは困難であり、対立的な労使関係の状況も考慮すると、会社は、組合及び組合員X1を嫌悪し、反組合的意図をもって、X1の4年度の一時金を不支給とするとともに、組合及び組合員X1に対し、一時金に関する情報を遮断して、X1への一時金不支給が問題とされることを避けようとしたものであるといわざるを得ず、会社が、X1に対し、4年6月から8月までの間に1回及び11月又は12月に1回の合計2回の一時金を不支給としていることは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合活動を阻害する支配介入に当たる。

### 36 B事件（3不81、6.11.11終結、一部救済）

#### (1) 事件の概要

本件は、①会社が、Xに対し、支払義務があることを認めた未払賃金等を支払わなかったこと、②令和3年7月12日及び9月13日に行われた団体交渉における会社の対応、③会社が、9月21日の団体交渉を中止したこと及び10月12日付けの「回答書(2)」

でこれ以上団体交渉をする必要がない旨を回答したこと、④組合の5年5月21日付け及び6月5日付けの団体交渉再開の申入れに対し、会社が応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

ア 会社は、組合員Xに対し、金員〇円を支払わなければならない。

イ 会社は、組合が令和5年5月21日付け及び6月5日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。

ウ 文書交付（要旨：支払義務があることを認めた未払賃金を支払わなかったこと、令和3年9月21日の団体交渉を中止したこと及び10月12日付けの「回答書(2)」でこれ以上団体交渉をする必要がない旨を回答したこと並びに団体交渉再開の申入れに応じなかったことが不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

エ ア及びウの履行報告

オ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 会社は、会社の他の従業員を組合に勧誘するなどのXの組合活動を嫌悪し、組合との交渉を回避しながら、会社が支払義務があることを認めた部分を超える未払賃金等に係る組合の要求を取り下げさせることを意図して、組合員であるXに対し、支払義務があることを会社が認めた部分についても支払わないとする不利益を課したとみるのが相当であるから、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

イ ③については、当時団体交渉が行き詰まっていたとは認められず、また、④については、団体交渉再開の申入れに会社が応じなかったことにつき正当な理由があったとは認められないから、いずれも正当な理由のない団体交渉拒否に当たるが、②については、不当労働行為に当たらない。



### 37 L事件（5不27、6.11.25終結、全部救済）

#### (1) 事件の概要

本件は、会社が、組合からの令和5年3月28日付けの団体交渉の申入れに対して回答を行わず、団体交渉に応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

#### (2) 主文の要旨

ア 会社は、組合が令和5年3月28日付けで申し入れた団体交渉に速やかに応じること。

イ 文書交付（要旨：令和5年3月28日付けで組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことが不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

ウ イの履行報告

#### (3) 判断の要旨

ア 組合の「労働組合加入通知書」及び「団体交渉申入書」は、会社に対して送付したものであり、令和5年3月29日には会社に到達しているのであるから、会社として対応すべきものであって、会社内部における執行役員のZとの情報共有や意思疎通の不足等は、組合からの団体交渉申入れに応じない正当な理由にはならない。

加えて、会社は、4月3日の組合からの電子メール受信後も、組合に対して一切連絡をしておらず、その結果、団体交渉にも応じていないのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

イ 上記のほか、会社は、団体交渉に応じなかった経緯について、Xの勤務継続意思が不明であり、コミュニケーションを意図的に拒否していることに不審を抱いたこと、Xの欠勤時の連絡に関する問題や同人が上司の業務指示に従わないことなど勤務態度が悪かったことを主張しているが、会社の上記各主張は、いずれも組合との団体交渉に応じない正当な理由になり得ないことは明らかであり、アの判断を左右しない。