

## 第2節 命令・決定事件

### 1 命令・決定事件一覧

令和7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、8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             | 〇〇〇 | 5不25                             | R5.4.7                                       | R7.1.29 | 2<br>一部救済       | 行政訴訟(使)           |
| 2             | 〇〇〇 | 5不70                             | R5.11.21                                     | R7.2.14 | 2<br>全部救済       | 確定                |
| 3             | 〇〇〇 | 5不14                             | R5.3.8                                       | R7.2.20 | 2・3<br>全部救済     | 確定                |
| 4             | 〇〇〇 | 2不111                            | R2.12.23                                     | R7.2.26 | 3・4<br>棄却       | 再審査(労)            |
| 5             | 〇〇〇 | 4不25                             | R4.4.18                                      | R7.2.26 | 2<br>一部救済       | 再審査(使)            |
| 6             | 〇〇〇 | 31不21                            | H31.3.14                                     | R7.3.27 | 1・2・3<br>全部救済   | 再審査(使)            |
| 7             | 〇〇〇 | 3不56                             | R3.8.11                                      | R7.4.9  | 1・2・3<br>棄却     | 再審査(労)            |
| 8             | 〇〇〇 | 5不72                             | R5.12.4                                      | R7.5.8  | 2<br>棄却         | 確定                |
| 9             | 〇〇〇 | 4不22                             | R4.4.6                                       | R7.5.21 | 1・2・3<br>一部救済   | 再審査(労)            |
| 10            | 〇〇〇 | 4不62                             | R4.10.21                                     | R7.5.21 | 1・3<br>全部救済     | 再審査(使)<br>(取下・確定) |
| 11            | 〇〇〇 | 5不9                              | R5.2.20                                      | R7.5.21 | 1・2・3・4<br>全部救済 | 再審査(使)            |
| 12<br>～<br>15 | 〇〇〇 | 15不42<br>16不41<br>17不47<br>18不63 | H15.3.31<br>H16.5.18<br>H17.5.19<br>H18.5.29 | R7.6.3  | 1・3<br>却下       | 確定                |
| 16            | 〇〇〇 | 4不35                             | R4.6.17                                      | R7.6.4  | 2<br>全部救済       | 再審査(使)<br>(取下・確定) |

| 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)    |
|----|-----|--------------|---------------------|----------|-------------------|------------------|
| 17 | 〇〇〇 | 5不31         | R5.4.17             | R7.7.2   | 2<br>全部救済         | 再審査<br>(労)       |
| 18 | 〇〇〇 | 5不37         | R5.6.2              | R7.7.2   | 2<br>全部救済         | 行政訴訟<br>(使)      |
| 19 | 〇〇〇 | 2不27         | R2.3.26             | R7.7.16  | 1・3・4<br>全部救済     | 再審査<br>(使)       |
| 20 | 〇〇〇 | 2不30<br>2不93 | R2.3.30<br>R2.10.21 | R7.7.16  | 1・3・4<br>一部救済     | 未確定              |
| 21 | 〇〇〇 | 4不82         | R4.12.26            | R7.8.7   | 1・3<br>一部救済       | 再審査(使)<br>(和解認定) |
| 22 | 〇〇〇 | 5不1          | R5.1.6              | R7.8.7   | 1・2・<br>3・4<br>棄却 | 再審査<br>(労)       |
| 23 | 〇〇〇 | 6不30         | R6.7.22             | R7.8.15  | 2<br>棄却           | 未確定              |
| 24 | 〇〇〇 | 5不78         | R5.12.22            | R7.9.3   | 2<br>棄却           | 再審査<br>(労)       |
| 25 | 〇〇〇 | 3不42         | R3.5.31             | R7.9.25  | 1<br>棄却           | 未確定              |
| 26 | 〇〇〇 | 4不83         | R4.12.27            | R7.9.25  | 2<br>棄却           | 再審査<br>(労)       |
| 27 | 〇〇〇 | 3不54         | R3.8.2              | R7.11.11 | 2<br>一部救済         | 再審査<br>(双方)      |
| 28 | 〇〇〇 | 2不96         | R2.11.4             | R7.12.10 | 1・2・3<br>棄却       | 再審査<br>(労)       |
| 29 | 〇〇〇 | 3不73         | R3.10.13            | R7.12.10 | 1・2<br>棄却         | 再審査<br>(労)       |

## 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

〈解雇〉

・〇〇〇【9】

・〇〇〇【22】

##### イ 賃金等

〈賃金額の設定〉

・〇〇〇【7】

〈昇給額〉

・〇〇〇【21】

##### ウ 配転・業務割当

〈配置転換〉

・〇〇〇【21】

〈出向〉

・〇〇〇【7】

〈工事個数の割当〉

・〇〇〇【19】

##### エ その他

〈正社員登用拒否〉

・〇〇〇【10】

〈懲戒処分〉

・〇〇〇【12～15】

〈けん責処分〉

・〇〇〇【11】

・〇〇〇【22】

〈訓告書〉

・〇〇〇【6】

〈嚴重注意〉

・〇〇〇【22】

〈社内メール送信〉

・〇〇〇【20】

〈轉換試験不合格〉

・〇〇〇【25】

〈団体交渉打切り〉

・〇〇〇【28】

〈スキル評価〉

・〇〇〇【29】

(2) 団体交渉拒否

ア 団体交渉拒否の理由

〈使用者性〉

・〇〇〇【8】

〈交渉の行き詰まり〉

・〇〇〇【26】

〈合理的期間内の申入れ〉

・〇〇〇【1】

〈所掌外の事項〉

・〇〇〇【16】

〈事実認識の相違〉

・〇〇〇【17】

〈理由を示さない拒否〉

・〇〇〇【2】

・〇〇〇【3】

イ 交渉方式・態様

〈使用者の交渉態度・説明内容〉

・〇〇〇【5】

・〇〇〇【6】

・〇〇〇【7】

・ ○○○ 【 9 】

・ ○○○ 【11】

・ ○○○ 【18】

・ ○○○ 【23】

・ ○○○ 【24】

・ ○○○ 【26】

・ ○○○ 【27】

・ ○○○ 【28】

・ ○○○ 【29】

〈議題の制限〉

・ ○○○ 【22】

(3) 支配介入

ア 反組合的言動

〈組合に対する発言〉

・ ○○○ 【10】

・ ○○○ 【19】

〈団体交渉拒否〉

・ ○○○ 【 3 】

・ ○○○ 【 9 】

・ ○○○ 【10】

・ ○○○ 【28】

〈協定書の締結〉

・ ○○○ 【 4 】

〈社内メール送信〉

・ ○○○ 【20】

〈抗議文送付〉

・ ○○○ 【21】

〈ストライキの欠勤扱い〉

・ ○○○ 【21】

イ 人事権の行使

〈配置転換〉

・〇〇〇【21】

〈出向等〉

・〇〇〇【7】

〈懲戒処分〉

・〇〇〇【12～15】

〈けん責処分〉

・〇〇〇【11】

〈訓告書〉

・〇〇〇【6】

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〉

・〇〇〇【22】

(4) 報復的不利益取扱い

〈賞罰の告示〉

・〇〇〇【4】

〈けん責処分〉

・〇〇〇【11】

・〇〇〇【22】

〈解雇〉

・〇〇〇【22】

〈嚴重注意〉

・〇〇〇【22】

〈工事個数の割当〉

・〇〇〇【19】

〈社内メール送信〉

・〇〇〇【20】

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〉

・〇〇〇【19】

イ 使用者性

〈雇用主と請負契約の関係にある会社〉

・〇〇〇【1】

〈雇用主の親会社〉

・〇〇〇【8】

〈労働組合〉

・〇〇〇【4】

・〇〇〇【16】

〈労働組合の代表者個人〉

・〇〇〇【4】

(2) 却下事由

〈申立期間の徒過〉

・〇〇〇【26】

〈当事者の死亡〉

・〇〇〇【12～15】

3 救済命令

(1) 不利益取扱いの救済

〈正社員登用拒否の禁止〉

・〇〇〇【10】

〈訓告書の措置をなかったものとして取り扱うこと〉

・〇〇〇【6】

〈けん責処分をなかったものとして取り扱うこと〉

・〇〇〇【11】

〈賃金相当額の支払〉

・〇〇〇【11】

〈工事個数の割当の是正及び既払額との差額の支払〉

・〇〇〇【19】

〈取下げを要請する行為の禁止〉

・〇〇〇【20】

(2) 団体交渉拒否の救済

ア 団体交渉応諾

・〇〇〇【1】

・〇〇〇【2】

・〇〇〇【3】

・〇〇〇【16】

イ 誠実な団体交渉

・〇〇〇【6】

・〇〇〇【9】

・〇〇〇【11】

・〇〇〇【17】

・〇〇〇【18】

・〇〇〇【27】

ウ 文書交付のみ

・〇〇〇【5】

(3) 支配介入の救済

ア 正社員登用拒否の禁止

・〇〇〇【10】

イ けん責処分をなかったものとして取り扱うこと

・〇〇〇【11】

ウ ストライキを欠勤として取り扱うことの禁止及び昇給額の是正

・〇〇〇【21】

エ 文書交付のみ

・〇〇〇【9】

オ 文書交付及び掲示

・〇〇〇【19】

(4) 文書交付・掲示

ア 文書交付のみ

・ ○○○ 【 1 】

・ ○○○ 【 2 】

・ ○○○ 【 3 】

・ ○○○ 【 4 】

・ ○○○ 【17】

・ ○○○ 【18】

・ ○○○ 【20】

・ ○○○ 【21】

イ 文書交付及び掲示

・ ○○○ 【 6 】

・ ○○○ 【10】

・ ○○○ 【11】

・ ○○○ 【16】

・ ○○○ 【19】

・ ○○○ 【27】

### 3 命令・決定事件の概要

#### 1 ○○○（5不25、7.1.29終結、一部救済）

##### (1) 事件の概要

本件は、①会社が、組合員Xとの関係で、労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者に当たり、②Xの作業環境等について、組合からの本件団体交渉申入れに同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、組合が令和4年10月14日付けで申し入れた団体交渉のうち、組合員Xの就労時における被ばく労働管理などの作業環境に係る事項について、誠実に応じること。

イ 文書交付（要旨：上記アのことが不当労働行為であると認定されたこと、及び今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。）

ウ 上記イの履行報告

エ その余の申立ての棄却

##### (3) 判断の要旨

ア 会社は、Xが従事した工事の元請事業者であり、会社とXとの間には直接の雇用関係になかったが、組合が会社に団体交渉を申し入れた、「Xが従事した工事における被ばく労働管理」については、会社が一手に担っていたといえるから、会社はXとの関係で労組法上の使用者に当たる。

一方で、組合が、会社に団体交渉を申し入れた、「危険手当の支給」については、会社がそのことに関し、何らかの事実上の力を背景に影響を及ぼしたなどの事実は何ら立証されていないから、会社がXとの関係で労組法上の使用者に当たるとはいえない。

イ 組合が申し入れた団体交渉の議題である「Xが従事した工事における被ばく労働管理などの作業環境」は、「労働条件その他の待遇」であり、義務的団体交渉事項である。Xが、工事に従事

してから団体交渉申入れまでに約10年が経過しているものの、それまでの経緯には相応の事情があり、社会通念上合理的期間内に申入れがなされたものとみるべきであり、上記議題の団体交渉の申入れに会社が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。

## 2 ○○○（5不70、7.2.14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11月6日付けの団体交渉の申入れに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

ア 会社は、組合が令和5年11月6日付けで申し入れた組合員2名の未払賃金に関する団体交渉に速やかに応じなければならない。

イ 文書交付（要旨：当社が、令和5年11月6日付けで組合が申し入れた組合員2名の未払賃金に関する団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為と認定されたこと及び今後、このような行為を繰り返さないよう留意すること。）

ウ 上記イの履行報告

### (3) 判断の要旨

組合は、会社に対し、会社が雇用する労働者であった組合員2名の未払賃金の支払について団体交渉を申し入れたものであり、組合が申し入れた内容は義務的団体交渉事項に該当することから、会社は、これに応ずべき立場にあったといえる。

しかし、会社は、組合の11月6日付けの団体交渉申入書の受領後、組合の団体交渉申入れに対して何ら回答を行わず、団体交渉に応じていない。

また、会社は、本件審査手続においても、主張書面や証拠を提出せず、期日にも出席しないなど、何ら主張及び立証を行わなかつ

た。

上記経緯のとおり、会社は、組合からの団体交渉申入れに一切応じておらず、その理由について、本件審査手続において何ら主張及び立証を行っていないのであるから、会社が、11月6日付けで組合が申し入れた組合員2名の未払賃金に関する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該当する。

### 3 ○○○（5不14、7.2.20終結、全部救済）

#### (1) 事件の概要

本件は、令和5年2月21日付けの組合からの団体交渉申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）に対する2月28日の会社の対応が、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 会社は、組合が令和5年2月21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。

イ 文書の交付（要旨：5年2月21日付けの組合からの団体交渉申入れに対する同月28日の会社の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。）

ウ 上記イの履行報告

#### (3) 判断の要旨

5年2月21日に開催された第1回団体交渉の終盤時点において、団体交渉の要求事項である未払賃金等の問題が未解決のまま残されていたのであるから、会社は本件団体交渉申入れに応ずべき立場にあったところ、2月28日、会社は、組合に対し、本件団体交渉申入れに応じない旨を述べ、その後も本件団体交渉申入れに応じておらず、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由は認められない。

そして、会社が、第1回団体交渉において本件団体交渉申入れに一度は応じる意向を回答していたにもかかわらず、その1週間

後に一転して団体交渉に応じない旨を組合に明言し、その際、第1回団体交渉における合意事項を反故にする発言やうそをついている組合との団体交渉に応じても仕方がない旨の発言をしていたこと、本件申立て後も、会社が、組合からの7回に及ぶ文書による団体交渉の申入れに一切応じていないことをも併せて考慮すれば、本件団体交渉申入れに対する2月28日の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、組合の組織運営に対する支配介入にも当たるといふべきである。

#### 4 ○○○（2不111、7.2.26終結、棄却）

##### (1) 事件の概要

本件は、①P組合及びYは、Xとの関係で、労働組合法上の使用者に当たり、②P組合と会社とが、元年12月24日付けで本件和解協定書を締結したこと、③会社が、元年12月24日以降、Xの所属する店舗を除いて賞罰の告示を再開したことが、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 P組合及びYはXとの関係で労働組合法上の使用者としての地位にあるとまでは認めることができない。

イ P組合と会社とが、元年12月24日付けで和解協定書を締結したことは、P組合の組織運営に対する支配介入に当たらない。

ウ 本件審査手続において、会社が元年12月24日以降、Xが所属する店舗を除いて賞罰の告示を再開したと認めるに足りる証拠はなく、Xの申立事実が支配介入又は不当労働行為救済申立てを理由とする不利益取扱いに当たると認めることはできない。

#### 5 ○○○（4不25、7.2.26終結、一部救済）

##### (1) 事件の概要

本件は、組合らの令和3年9月19日付けの団体交渉申入れに対

する、法人の同月23日及び27日付けの回答並びに10月8日の本件団体交渉における対応が不当労働行為に当たり、救済利益が存在するとして、救済申立てのあった事件である。

(2) 主文の要旨

ア 文書交付（要旨：令和3年10月8日の団体交渉において、貴組合らが申し入れた議題について、①人事委員会で検討されるべき問題である、人事委員会で検討し、全体的な決定を行ってからであれば回答することができるなどとして、貴組合らとの交渉に応じなかったこと、②以前の団体交渉で回答済みであるとのみ回答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。）

イ 上記アの履行報告

ウ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 3年9月23日及び27日付けの回答を含む団体交渉での使用言語に係る法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否にも不誠実な団体交渉にも当たらない。

イ 組合らが申し入れた要求事項について、法人内の組織である人事委員会で検討されるべき問題である、人事委員会での検討後であれば回答することができるなどとして、組合らとの交渉に応じなかった点で、また、以前の団体交渉で回答済みであるとのみ回答した点で、不誠実な団体交渉に当たる。

ウ 今後、団体交渉議題によっては、法人が本件団体交渉と同様の対応を繰り返すおそれがないとはいえず、将来に向けて円滑な労使関係を築くための救済の必要性等が全て失われたとまではいえないことから、本件申立てにおける救済の利益は失われていない。

## 6 ○○○（31不21、7.3.27終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①本件団体交渉における法人の対応、②本件訓告書の

措置が、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、組合らが申し入れた賃金等の労働条件を議題とする団体交渉に、適切な資料を提示して論拠を説明するなどして誠実に応じなければならない。

イ 法人は、X 1 に対する平成31年2月5日付けの訓告書の措置をなかったものとして取り扱わなければならない。

ウ 文書交付及び掲示

エ 上記イ及びウの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 本件団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

イ 本件訓告書の措置は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

## 7 ○○○（3不56、7.4.9終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①組合が、会社に対し、令和2年9月28日又は10月28日付けで団体交渉を申し入れた事実があり、②2年9月28日又は10月28日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応、③会社が、X 1 に対し、㊦同人が2年10月1日付けで会社に復職した際に申立外Z 1社へ出向させたこと（本件出向）、④その際同人の賃金月額を48万6,400円としたこと及び㊧その後本件出向を解除していないことが、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 組合が会社に対して2年9月28日又は10月28日付けで団体交渉を申し入れた事実があったと認めることはできないといわざ

るを得ない。そして、争点1の事実があったとは認められない以上、争点2については判断を要しない。

イ ㊦会社が、X1に対し、同人が2年10月1日付けで会社に復職した際にZ1社へ出向させたこと（本件出向）、㊧会社が、本件出向時のX1の賃金を48万6,400円としたこと及び㊦会社が、本件出向を解除しないことは、いずれも、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入には当たらない。

## 8 ○○○（5不72、7.5.8終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、㊠L社は、X1の労働組合法上の使用者に当たり、㊡L社が、5年7月10日付けで組合の申し入れた団体交渉に応じなかったこと、㊢5年7月26日及び8月30日の団体交渉におけるI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

本件申立てを棄却する。

### (3) 判断の要旨

L社は、X1が応募したALT事業に関する採用活動等の業務は行っておらず、その応募に関するやり取りはX1とI社との間で行われたものである。そのほか、L社がX1の基本的な労働条件について、I社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定できると認めるに足りる疎明はないことから、L社は、X1の労働組合法上の使用者に当たるとは認められない。したがって、その余の事情を判断するまでもなく、L社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の拒否には当たらない。

また、I社は、7月26日及び8月30日の団体交渉において、ALTの採用や労務の担当者らを団体交渉に出席させたことから、適切な交渉員を出席させたといえる。また、I社は、組合の資料開示要求に対し、一部、組合が指定した期日を過ぎて提出した事実が

認められるものの、不誠実な対応とまではいえない。したがって、7月26日及び8月30日の団体交渉におけるI社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

## 9 ○○○（4不22、7.5.21終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①会社が、X2を○○○訪問看護ステーション（以下「○○○ST」という。）の管理者として任命せず、○○○STの事業を廃止したこと（以下「本件事業廃止」という。）、②会社が、3年6月30日にX1を、8月31日にX2、X3及びX4（以下、この組合員3名を「X2ら3名」という。）をそれぞれ解雇したこと、③会社が、8月17日にX2及びX3の兼業先に勤務実態の照会を行ったこと（以下「本件兼業照会」という。）、④第1回から第3回までの団体交渉における会社の対応、⑤会社が、第4回の団体交渉申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）に応じなかったこと、⑥会社が、6月25日付けの回答書並びに第1回及び第2回団体交渉において、X1に対して、解雇を争う場合は懲戒処分の手続を進めるとしたことが、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 会社による文書交付（要旨：本件兼業照会を行ったこと及び本件団体交渉申入れのうち、社会保険料についての議題に応じなかったことが、不当労働行為であると認定されこと、及び今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。）

イ 上記アの履行報告

ウ その余の申立ての棄却

### (3) 判断の要旨

ア 会社が、X2を管理者に任命しなかったことは不当労働行為意思に基づくものとはいえず、本件事業廃止を行ったことには会社の当時の状況から無理からぬ事情があり、不当労働行為に当たるとはいえない。

- イ 会社は、X 1 が組合に加入する以前から同人の勤務態度を問題視しており、X 1 の解雇は不当労働行為に当たらない。また、X 2 ら 3 名の解雇は、本件事業廃止を理由とするものであるから、不当労働行為に当たらない。
- ウ 会社は、X 2 及び X 3 に解雇することを既に通知しており、両名の兼業先に本件兼業照会を行う必要性は認められず、かつ、本件兼業照会は、組合が反対する中で一方的に行なわれており、組合の運営に対する支配介入に当たる。一方で、X 2 及び X 3 に本件兼業照会により不利益が生じたことについて具体的な疎明がないため、不利益取扱いに当たるとはまではいえない。
- エ 会社は、第 1 回から第 3 回までの団体交渉で、本件事業廃止等の議題について根拠となる資料を示したり、相応の説明をしたといえるから、会社の団体交渉における対応は、不当労働行為に当たるとはいえない。
- オ 本件団体交渉申入れの議題のうち、社会保険料の負担については新たな労働問題であり、こ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が、会社が、これに対して理由もなく無視したとはいえないから、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。
- カ 会社は、X 1 の組合加入前に、既に同人に懲戒事由があることを認識していたのであり、会社が、当初は穏当に退職を促し、これに応じなかった場合は懲戒解雇の手続を進めるとしたことは、不当労働行為に当たるとはいえない。

## 10 ○○○（4 不62、7.5.21 終結、全部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①組合からの組合員らの正社員への登用申入れに対し、会社がそれを拒否したこと、②上記申入れに対し、4 年 8 月 2 日の本件団体交渉において、会社がこれに応じない理由を述べたときの当時の社長の発言が、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、組合の組合員であることを理由に、組合員の正社員登用を拒否してはならない。
- イ 会社は、組合の組合員を正社員に登用しない理由が団体交渉における組合員の態度や言動であるなどと発言して、組合の組織運営に支配介入してはならない。
- ウ 文書交付及び掲示（要旨：4年8月2日の団体交渉において会社が本件申入れを拒否したこと及び本件申入れに応じない理由を述べたときの会社の発言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 上記ウの履行報告

(3) 判断の要旨

- ア 上記申入れに対し、会社がそれを拒否したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の組織運営に対する支配介入に当たるといふべきである。
- イ 上記申入れに対する、4年8月2日の本件団体交渉における当時の社長の発言は、組合の組織運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

## 11 ○○○（5不9、7.5.21終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①令和4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給方法の変更に関する第1回から第3回までの団体交渉における法人の対応、②法人がXに対して5年度に授業を委嘱しなかったこと、③法人がXに対して5年4月4日付けでけん責処分を行ったこと、④Xの5年度の担当コマ数等の労働条件及び同人に対する懲戒処分に関する第4回から第6回までの団体交渉における法人の対応が、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 法人は、4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与の支給

方法の変更及び組合員Xの5年度以降の担当コマ数等の労働条件に関する団体交渉の申入れがあったときは、主張の根拠となる資料を提出するなどして誠実にこれに応じなければならない。

イ 法人は、Xに対し、5年度春学期は授業を週6コマ、5年度秋学期以降は授業を週3コマ担当したのものとして取り扱い、授業を実際に担当するまでの間に同人が得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。

ウ 法人は、Xに対する5年4月4日付けのけん責処分をなかったものとして取り扱わなければならない。

エ 文書交付及び掲示（要旨：団体交渉における法人の対応、Xに対し5年度に授業を委嘱しなかったこと及びXに対し4月4日付けでけん責処分を行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。）

オ 上記イ、ウ及びエの履行報告

### (3) 判断の要旨

ア 4年度以降の高校の非常勤講師に対する給与支給方法の変更に関する第1回から第3回までの団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

イ 法人が、Xに5年度の授業を委嘱しなかったこと及び4月4日付けでけん責処分を行ったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び同人を組織する組合らが本件不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合らの弱体化を企図した支配介入にも当たる。

ウ Xの労働条件及び同人に対する懲戒処分に関する第4回から第6回までの団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

## 12～15 ○○○外3件（15不42外3件、7.6.3終結、却下）

### (1) 主文の要旨

本件申立てを却下する。

### (2) 決定の要旨

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。

## 16 ○○○（4不35、7.6.4終結、全部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①N組合は、X1との関係で労働組合法上の使用者に当たり、②S組合が令和4年2月8日付けで申し入れた団体交渉にN組合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 N組合は、S組合が令和4年2月8日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。

イ 文書交付及び掲示

ウ 上記イの履行報告

### (3) 判断の要旨

ア N組合は、X1との関係において、労働組合法上の使用者に当たる。

イ S組合が令和4年2月8日付けで申し入れた団体交渉に東京支部が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

## 17 ○○○（5不31、7.7.2終結、全部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、本件団体交渉以降、連合会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

ア 連合会は、組合が令和5年3月26日付け及び4月12日付けで申し入れた団体交渉に、適切な資料を提示して論拠を説明する

などして誠実に応じなければならない。

イ 文書交付

ウ 前項の履行報告

(3) 判断の要旨

本件団体交渉以降、連合会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当たる。

18 ○○○（5不37、7.7.2終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、令和5年3月20日及び5月17日の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 会社は、組合が5年3月20日付けの「要求書」に係る団体交渉を申し入れたときは、文書による回答を提示して誠実に応じなければならない。

イ 文書交付（要旨：5年5月17日に開催された団体交渉における当社の対応は、不当労働行為であると認定されたこと、及び今後このような行為を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

会社が、第1回団体交渉で約束した文書回答を、その後本社からの指示でできないとし、そのことを議題として開催された5月17日の第2回団体交渉で、文書回答ができない理由について合理的な説明をしなかったことは、不誠実な団体交渉に当たる。

19 ○○○（2不27、7.7.16終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①組合らの組合員である計器工事作業者が、労働組合法上の労働者に当たり、②2年2月25日から同月27日までの間の計器工事部長の発言、③組合員に対する2年度の工事個数の割当

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、組合員ら12名に対し、全計器工事作業等と同等の減少率で2年度の工事個数を割り当てたものとして取り扱い、既に支払った請負金額との差額を支払わなければならない。

イ 文書交付及び掲示（要旨：計器工事部長の発言及び組合員に対し2年3月21日から3年2月20日までの間の工事個数の割当てを減ら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。）

ウ 上記ア及びイの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 計器工事業者は、労働組合法上の労働者に当たる。

イ 計器工事部長の発言は、組合活動として行っている不当労働行為救済申立てに係る審査手続等について、会社が、誰がどのような頻度で参加しているかを把握しているということを組合員らに伝えた発言であったといえることなどから、組合加入及び組合活動を抑制することを狙ったものとみざるを得ず、組合の弱体を企図した支配介入に当たる。

ウ 計器工事業者の中でも高く評価されていた組合員らの元年度から2年度の計器工事個数の減少率が、非組合員である計器工事業者の減少率より大きくなったことは不自然であり、上記イの計器工事部長の発言を考慮すると、組合員らが活発な組合活動を行ったことに危機感を抱いた会社が、その影響力を減殺するために組合員らの工事個数を減らすという不利益取扱いを行ったものと認められる。

20 ○○○（2不30外1件、7.7.16終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①会社が、組合員X1との雇用契約関係を否定し、業務依頼を行わなかったこと、②会社のY1が、X1に対して送信し

た、雇用契約締結手続きに関するメール（以下「本件Y1メール」という。）において、「労働委員会の提訴取り下げも同時にお願いいたします。」と記載したこと、③会社のASD（Administrative Sales Director）であるY2が、同社のカウンセラーに対し、社内のグループウェアを使用したメッセージ機能（以下「社内メール」という。）を用いて、支部執行委員長X2への対応について注意喚起するメッセージ（以下「本件Y2メール」という。）を送信したこと、④会社のAM（Area Manager）であるY3が、カウンセラーZ1に対し、X2にストライキで授業を欠勤しないようにプレッシャーをかける内容の社内メール（以下「本件Y3メール」という。）を送信したこと、⑤会社が、組合員X3に対し契約不更新を通知したことが、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 組合らの組合員X1との雇用契約を締結するときに、同人に対し、組合らが申し立てた不当労働行為救済申立事件の取下げを要請しないこと。

イ 文書交付（要旨：Y1がX1に対して送信した本件Y1メールにおいて、X1が会社との雇用契約締結の際に、組合らが申し立てた不当労働行為救済申立事件の取下げを要請した行為が、不当労働行為と認定されたこと、及び今後、同様の行為を繰り返さないよう留意すること。）

ウ 上記イの履行報告

エ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 会社がX1へ業務の依頼を行わなかったことは、X1の雇用契約更新の手続が行われておらず、X1から勤務可能な日程の提示がなかったことによるものであり、不当労働行為に当たるとはいえない。

イ 本件Y1メールは、X1との雇用契約締結と前件申立ての取下げを関連付ける記載があり、組合らの組織運営への支配介入

に該当する。

一方で、前件の申立て未取下げを理由に復職が拒否された事実を裏付ける疎明はなく、本件Y 1 メール送信行為は正当な組合活動または不当労働行為救済申立てを理由とする不利益取扱いには当たらない。

ウ 本件Y 2 メールは、Y 2 の職責に基づく業務上の指示といえ、会社の行為であるということができるものの、組合活動への具体的な影響は認められず、また、送信先も限定的であることを踏まえると、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

エ 本件Y 3 メールは、Y 3 がZ 1 の前任者であるという一定の親しい間柄でのやり取りであり、組合活動に影響を及ぼすものとはいえないため、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

オ 会社が、X 3 を雇止めしたことは、X 3 の業務遂行態度や協調性の欠如を理由とするものであり、反組手的意図は認められず、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

## 21 ○○○（4不82、7.8.7終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①会社が、4年2月6日付けで、組合らに対し、組合らが同日に行ったストライキの予告時刻について抗議することなどを記載した文書（以下「本件文書」という。）を送付したこと、②会社が、X 1 に対し、土曜日のレッスンの担当スクールをZ 1 校からZ 2 校に変更する旨の配置転換（以下「本件配置転換」）を行ったこと、③会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったこと、④会社が、X 2 の5年4月の昇給額を1,000円としたことが、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 会社は、令和4年4月1日に導入した人事考課制度に基づく

人事考課において、組合らの組合員らが実施したストライキを欠勤とした取扱いをなかつたものとし、ストライキを欠勤として取り扱わなかつた場合の昇給額が、既に実施された昇給の額を上回る者については、昇給時に遡って昇給額を是正するとともに、是正した昇給額に基づく賃金支給額と既に支給した賃金額との差額を支払わなければならない。

- イ 文書交付
- ウ ア及びイの履行報告
- エ その余の申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

- ア 会社が、組合らに対し、本件文書を送付したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たらない。
- イ 会社が、X 1 に対し、本件配置転換を行ったことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たらない。
- ウ 会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たる。
- エ 会社が、X 2 の5年4月の昇給額を1,000円としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

## 22 ○○○（5不1、7.8.7終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①S 1 社が、㉞12月5日付回答書において、当面の団体交渉の議題を制限する旨の回答をしたこと、㉟12月27日付通知書において、団体交渉の議題と組合員の労働条件との関連性を具体的に文書で提示してほしい旨の回答をしたこと、②S 1 社のY 1 人事マネージャーが、組合員X 1 に対して、資料を開示しない旨のメールを送信したこと、③団体交渉におけるS 2 社（当時。S 1 社と併せて「会社」という。なお、本件結審後、S 2 社はS 3 社に吸

収合併され、合併会社はS 2 〃社に商号変更した。) 及びS 1 社の発言、④S 2 社が、組合員X 2 にけん責処分をしたこと及び嚴重注意を行ったこと、⑤S 2 社が、X 2 を解雇したことが、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 S 1 社が、12月5日付回答書及び12月27日付通知書で、組合に当面の団体交渉の議題を制限する旨回答したことなどには、いずれも相応の事情があったといえ、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たらない。

イ X 1 の資料要求は、組合としてではなく個人的に行ったものとみられ、Y 1 人事マネージャーは暫定的に資料の開示を拒否したにすぎず、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。

ウ 団体交渉における会社の発言は、組合の質問や追及を受けて事実を説明したものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

エ X 2 へのけん責処分には会社として相応の事情があり、また、その後もX 2 の業務態度が改善されなかったことからすれば、同人に対しさらに嚴重注意を行ったことにも相応の事情があったというべきであり、いずれも不当労働行為には当たらない。

オ けん責処分や嚴重注意以降も、X 2 の業務態度が改善される見込みがない状況が継続しており、同人に対する解雇には相応の理由があり、不当労働行為には当たらない。

## 23 ○○○ (6不30、7.8.15終結、棄却)

(1) 事件の概要

本件は、本件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

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

本件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らない。

24 ○○○ (5不78、7.9.3終結、棄却)

(1) 事件の概要

本件は、本件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

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

本件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らない。

25 ○○○ (3不42、7.9.25終結、棄却)

(1) 事件の概要

本件は、法人が令和2年度、3年度、4年度の各転換試験においてXを不合格としたことが、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

Xが平成28年から申立外○○○○○○労働組合の執行委員長を務め、組合と法人との間に一定の緊張関係があったことは認められるものの、法人がXの業務態度や業務能力について問題があると考え、Xを非正規職員から正職員への転換を認めないと判断したことに不自然なところは認められない。また、転換試験の受験者数延べ49名のうち合格者が17名であり、その17名の合格者の中に組合員がいることも併せ考えると、法人が令和2年度から4年度までの転換試験においてXを不合格としたことが、同人が組

合員であるが故の不利益取扱いに当たるとまではいうことができない。

## 26 ○○○（4不83、7.9.25終結、却下・棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①令和4年8月2日の第10回団体交渉までの団体交渉における資料の開示等の会社の対応、②令和4年8月2日の第10回団体交渉の後、会社が、平成28年度から令和4年度までの間のX1の格付及び賃金の是正を議題とする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 令和3年12月26日以前の団体交渉に係る申立てを却下する。
- イ その余の申立てを棄却する。

### (3) 判断の要旨

ア 申立てから1年以上前の令和3年12月26日以前となる、第1回から第6回までの団体交渉に係る申立ては、申立期間を徒過した不適法なものとして、却下せざるを得ない。

会社は、会社の人事考課制度についても、X1の個別の人事考課についても、組合の理解を得るべく相応の具体的な説明を行っている。

資料開示要求に対しては、会社は、相当程度の資料を提供しており、開示できない部分については、開示できない明確な理由を説明するなど相応の対応をしている。

以上のとおりであるから、第10回までの団体交渉における資料の開示等の会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

イ 第10回団体交渉終了時点において、組合と会社の双方の主張は平行線に至っており、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のであるから、会社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。

## 27 ○○○（3不54、7.11.11終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①「拠点区分間繰入金」に関する説明についての団体交渉における法人の対応、②法人が労基署から交付された是正勧告書の全面開示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 法人は、第14回団体交渉において、賃上げができない理由として被申立人が回答した○○事業所の元年度決算の赤字と関連する拠点区分間繰入金の内容について、組合らが、その説明を求める団体交渉を申し入れたときは、資料を示して具体的に説明するなどして、誠実に協議に応じなければならない。

イ 文書（要旨：第14回団体交渉における、○○事業所の元年度決算の赤字と関連する本件分担金の内容の説明に係る当法人の対応が不当労働行為と認定されたこと、及び今後、同様の行為を繰り返さないよう留意すること。）の交付及び掲示

ウ 上記イの履行報告

エ その他申立ての棄却

### (3) 判断の要旨

ア 法人は、第14回団体交渉において、賃上げができなかった理由は元年度決算の赤字であると説明したにもかかわらず、組合が○○事業所の赤字の原因であると指摘して説明を求めた「拠点区分間繰入金」について、その内容や内訳といった具体的な説明に応じておらず、赤字の原因について十分な説明を行っていない。このような法人の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

イ 法人は、労基署から交付された是正勧告書の開示には応じていないものの、労基署の指摘事項については一応の説明を行い、また、労使間では上記指摘事項について具体的な協議が行われており、是正勧告書が組合らに開示されていないことが、団体交渉において議論を進めることへの具体的な障害となっていたとまではみることはできない。したがって、法人の対応が不誠

実な団体交渉に当たるとはいえない。

## 28 ○○○（2不96、7.12.10終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①会社が、4年8月26日の第5回団体交渉で第一次提案及び第二次提案を撤回し、団体交渉を打ち切ったこと、②会社が第5回団体交渉後、3労組が申し入れた争議を解決するための団体交渉を拒否していることが、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

本件申立てを棄却する。

### (3) 判断の要旨

ア 会社が、第一次提案及び第二次提案を第5回団体交渉で撤回し、団体交渉を打ち切ったことは、○○○○○○支部の組合員に対する不利益取扱いには当たらず、3労組の弱体化を図る支配介入に当たるともいえない。

イ 会社が、第5回団体交渉後、3労組が申し入れた争議を解決するための団体交渉を拒否していることは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらず、また、3労組の弱体化を図る支配介入にも当たらない。

## 29 ○○○（3不73、7.12.10終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①会社が、第1回から第5回までの団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、○○○郵便局が実施しているスキル評価の運用方法は、会社が作成している「マニュアルどおりのスキル評価であり、正当な運用方法である。」と繰り返し説明したこと、②9月30日の第5回団体交渉で、会社が管理者用マニュアルを組合に開示しなかったこと、③会社が、X1のスキル評価について、3年度上期に「A無」、3年度下期に「A有」としなかったことが、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 ○○○郵便局が会社の定めたスキル評価制度と異なった運用を行っているとの組合の主張はいずれも採用することができず、会社が本件団体交渉でスキル評価制度について虚偽の説明を行っているという事実は認められず、むしろ会社は○○○郵便局において手引きや定期評価マニュアルのとおりスキル評価を行っていることについて組合が理解できるよう繰り返し説明を行っていたといえるから、本件団体交渉における会社の対応が不誠実であるとはいえない。

イ 本件団体交渉において、管理者用マニュアルの開示が不可欠であったとは認められず、管理者用マニュアルを開示しなければ協議が進展しなかったということはできないから、会社がこれを組合に開示しなかったことが、不誠実な団体交渉に当たるとすることはできない。

ウ 3年度上期及び下期のX1のスキル評価において、特段不自然な点は認められず、手引きや定期評価マニュアルから逸脱した運用がX1に対しなされたとはいえない。また、X1が組合に加入して以降、同人のスキル評価が下がるなどして不利益な取扱いを受けた事実も認められない。

したがって、会社が、X1のスキル評価について、3年度上期に「A無」、3年度下期に「A有」としなかったことは、X1が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。