

## 【別紙】

### 1 当事者の概要

- (1) 申立人組合は、平成26年5月13日、いずれも会社の管理職であるZ2、Z3及びX2によって結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は2名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、光ファイバー、電線、ワイヤーハーネス等を製造する株式会社である。5年8月時点の従業員数は、会社単体で約2,500名、連結子会社の従業員を含めると約5万3,000名であり、子会社125社及び関連会社16社とともにグループを形成している。

### 2 事件の概要

平成28年6月1日、組合の執行委員長であるX2は、会社の子会社である申立外株式会社Z1社に出向した（以下「平成28年出向」という。）。

29年12月13日、会社は、X2を普通解雇した。

31年3月28日、東京地方裁判所は、X2と会社との間の訴訟（以下「別件訴訟」という。）において、X2の解雇は無効であるが平成28年出向は有効であるなどと判断した判決を言い渡した。

令和2年1月14日、東京高等裁判所は、X2及び会社の控訴をいずれも棄却し、8月27日、最高裁判所は、X2の上告を棄却し、上告審として受理しない旨を決定して、別件訴訟の判決が確定した。

10月1日、X2は、会社に復職するとともにZ1社に出向し（以下「本件出向」という。）、以降、本件結審時点（6年9月26日）まで本件出向は継続している。

なお、組合は、2年9月28日、同日付けの団体交渉申入書（以下「本件団体交渉申入書」という。）を会社に送付し、10月28日、本件団体交渉申入書をY2監査役に提示して、会社に団体交渉を申し入れたと主張している。

本件は、以下の点が争われた事案である。

- (1) 組合が、会社に対し、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か否か（争点1）。
- (2) 争点1の団体交渉申入れがあったと認められる場合、2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は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点2）。
- (3) 会社が、X2に対し、①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）、②その際同人の賃金月額を48万6,400円としたこと及び③その後本件出向を解除していないことは、同人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運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。

### 3 主文の要旨 <棄却>

本件申立てを棄却する。

### 4 判断の要旨

- (1) 争点1及び争点2について

①組合が主張する方法によって本件団体交渉申入書が送付又は提示されたことを直接裏付けるに足りる客観的な証拠はないことに加えて、X2とY3社長との面会やY2監査役との面会に関する経過をみても、本件団体交渉申入書の送付又は提示をうかがわせる事情はなく、②組合自ら、本件団体交渉申入書の協議事項に関して、本件出向の前後から3年8月30日付団体交渉申入書を送付するまでの間はX2が個人として会社と交渉を行っており、3年

8月30日付団体交渉申入書による申入れ以降は団体交渉での要求事項に変わる旨を表明していたことや、③X2とY2監査役との面会后、会社に3年8月30日付団体交渉申入書を送付するまでの間、組合が文書により本件団体交渉申入書に対する回答の督促や再度の団体交渉申入れを行っていないことを踏まえると、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。

(3) 争点3について

ア 会社は、別件訴訟の確定判決を踏まえてX2を解雇前の職場であるZ1社へ出向させたものとみるのが自然であり、Z1社にはX2のキャリアや能力を活用できる業務がなかったとも、会社が指示した新規事業の企画検討業務がX2に不可能を強いるようなものであったとも認められず、本件出向当時、会社が組合を嫌悪していたことが明らかであるともいえないから、本件出向が組合嫌悪に基づくものであるとの疎明があったとは認められず、会社が、X2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）は、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。

イ 会社は、本件出向時のX2の賃金月額について、別件訴訟の確定判決が解雇時の賃金月額と判断した金額を基に若干上乘せして決定したものであるから、会社が、本件出向時のX2の賃金を48万6,400円としたことは、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当たらない。

ウ ①会社の出向規程では出向期間は原則3年間とされているものの、出向目的の達成状況などにより、出向期間を延長又は短縮することがあると出向規程に明記されていることや、会社の出向に関する運用実態からすると、会社において、出向期間が3年を超えた本件出向を解除しないことが特段不自然な取扱いであるとは認められず、②本件出向後の労使関係をみても、会社が組合との団体交渉を忌避しようとしていたなどの組合嫌悪をうかがわせる事情は認められず、本件出向に関する組合との交渉が始まった前後で、X2にZ1社における業務遂行を求め、本件出向は解除しないという会社の態度に変化はみられず、③Z1社のZ4社長の就任後、X2が週4日の在宅勤務を行っていた期間はあるが、その期間も含め、Z4社長はZ1社における業務をX2に指示し、X2が指示された業務を遂行することがあり、X2をZ1社に出向させる必要性が継続している旨の会社の主張には相応の理由があると認められ、週4日の在宅勤務を行っていたことをもって、直ちに会社が不当労働行為意思の下に本件出向を解除していないと推認させる事情であるとまではいえないことからすると、会社が本件出向を解除しないことが組合嫌悪に基づくものであるとの疎明があったとは認められない。

したがって、会社が、本件出向を解除しないことは、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。

## 5 命令書交付の経過

- |               |           |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日     | 令和3年8月11日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年2月18日 |
| (3) 命令書交付日    | 令和7年4月9日  |