

## 第2節 命令・決定事件

### 1 命令・決定事件一覧

令和4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、5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	T事件	30不77	H30.10.19	R4.1.18	2・3 一部救済	確定
2	T事件	2不52	R2.6.9	R4.2.28	2 全部救済	再審査(使)
3	N事件	30不69	H30.10.1	R4.3.7	2・3 全部救済	再審査(使)
4	S事件	30不41	H30.5.31	R4.3.24	2・3 一部救済	再審査(双方)
5	D事件	元不42	R1.5.29	R4.3.30	3 一部救済	再審査(双方)
6	U事件	29不31	H29.4.24	R4.4.14	1・3 棄却	再審査(労)
		30不10	H30.2.8			
7	N事件	2不43	R2.5.8	R4.5.9	1・3 一部救済	再審査(使)
8	O事件	元不54	R1.7.5	R4.5.26	1・2・3 一部救済	再審査(使)
9	T事件	2不55	R2.6.16	R4.6.9	2 棄却	再審査(労)
10	E事件	31不15	H31.2.15	R4.7.8	1・2・3 棄却	未確定
11	T事件	2不40	R2.4.20	R4.8.24	1・2・3 一部救済	再審査(労) 行政訴訟(使)
		3不27	R3.4.2			

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)
12	T事件	2不104	R2.11.26	R4.9.26	2 却下	未確定
13	S事件	2不74	R2.8.14	R4.10.20	1・2・3 棄却	未確定
14	U事件	2不24	R2.3.16	R4.11.25	2 全部救済	再審査(使)
15	A事件	30不31	H30.4.12	R4.12.7	1・3 一部救済	再審査(労) 行政訴訟(使)
16	Y事件	2不77	R2.8.19	R4.12.7	2・3 全部救済	再審査(使)

## 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

〈普通解雇〉

・ E 事件【10】

・ S 事件【13】

・ A 事件【15】

〈整理解雇〉

・ U 事件【6】

〈不採用〉

・ N 事件【7】

##### イ 賃金等

〈降給〉

・ A 事件【15】

〈資格手当等の不支給〉

・ E 事件【10】

〈手当の支給率を低くしたこと〉

・ U 事件【6】

##### ウ 配転・業務割当

〈配転〉

・ A 事件【15】

〈時短勤務終了〉

・ A 事件【15】

##### エ その他

〈降格〉

・ A 事件【15】

〈退職勧奨〉

・ T 事件【11】

(2) 団体交渉拒否

ア 団体交渉拒否の理由

〈労働者性〉

- ・ U事件【14】

〈組合大会決議の不存在確認等を求める民事訴訟の係属〉

- ・ Y事件【16】

〈開催場所・開催時刻〉

- ・ T事件【1】

〈交渉事項〉

- ・ T事件【2】

〈使用者性〉

- ・ T事件【9】

〈無断撮影、無断アップロード〉

- ・ T事件【11】

〈会計年度任用職員に労組法の適用がないこと〉

- ・ T事件【12】

イ 交渉方式・態様

〈使用者の交渉態度・説明内容〉

- ・ T事件【1】

- ・ T事件【2】

- ・ N事件【3】

- ・ S事件【4】

- ・ E事件【10】

- ・ S事件【13】

(3) 支配介入

ア 反組合的言動

〈脱退勧奨発言〉

- ・ A事件【15】

〈組合を批判する文書の配付等〉

- ・ O事件【8】

- ・ T事件【11】  
〈組合活動等に係る発言〉
- ・ T事件【1】  
〈面談等での発言〉
- ・ D事件【5】  
〈組合郵便物の取次ぎ拒否〉
- ・ N事件【3】  
〈組合加入等の確認〉
- ・ N事件【3】
- イ 人事権の行使  
〈授業コマ数の減少〉
  - ・ S事件【4】〈個別面談・退職勧奨〉
  - ・ T事件【11】〈普通解雇〉
  - ・ E事件【10】〈整理解雇〉
  - ・ U事件【6】〈資格手当等の不支給〉
  - ・ E事件【10】
- 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〉
  - ・ E事件【10】〈団体交渉の拒否〉
  - ・ Y事件【16】
- エ その他  
〈手当の支給率を低くしたこと〉
  - ・ U事件【6】〈ストライキの際の注意・措置〉
  - ・ O事件【8】

〈組合員への個別交渉・面談〉

・ D事件【5】

〈組合員への文書等の交付〉

・ T事件【1】

〈事業部門閉鎖の通知〉

・ S事件【4】

〈組合員名簿の開示要求〉

・ D事件【5】

## 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

〈申立人の組合資格〉

・ T事件【2】

・ Y事件【16】

〈労働者性〉

・ D事件【5】

・ U事件【14】

〈会計年度任用職員〉

・ T事件【12】

#### イ 使用者性

〈業務委託元〉

・ T事件【9】

〈業務委託先〉

・ U事件【14】

〈原賠法上の賠償責任〉

・ T事件【9】

### (2) 救済利益

〈団体交渉を実施する利益の不存在〉

・ Y事件【16】

- (3) 却下事由  
〈会計年度任用職員に労組法の適用がない〉  
・ T事件【12】

### 3 救済命令

- (1) 不利益取扱いの救済  
〈文書の交付及び掲示〉  
・ A事件【15】  
〈採用したものととして取り扱うこと〉  
・ N事件【7】  
〈普通解雇をなかったものととして取り扱うこと及び原職復帰〉  
・ A事件【15】
- (2) 団体交渉拒否の救済
- ア 団体交渉応諾
- ・ T事件【1】
  - ・ T事件【2】
  - ・ N事件【3】
  - ・ U事件【14】
  - ・ Y事件【16】
- イ 誠実な団体交渉
- ・ T事件【2】
  - ・ N事件【3】
  - ・ O事件【8】
  - ・ T事件【11】
- (3) 支配介入の救済
- ア 反組合的言動の禁止
- ・ O事件【8】
  - ・ T事件【11】
- イ 文書交付又は掲示のみ
- ・ T事件【1】

- ・ S 事件【 4】
- ・ D 事件【 5】
- ウ 文書交付及び掲示
  - ・ A 事件【15】
- エ その他
  - 〈組合加入等の確認の禁止〉
    - ・ N 事件【 3】
  - 〈組合郵便物の取次ぎ〉
    - ・ N 事件【 3】
  - 〈団体交渉応諾〉
    - ・ Y 事件【16】
- (4) 文書交付・掲示
  - ア 文書交付
    - ・ T 事件【 1】
    - ・ N 事件【 3】
    - ・ S 事件【 4】
    - ・ D 事件【 5】
    - ・ E 事件【10】
  - イ 文書交付及び掲示
    - ・ N 事件【 7】
    - ・ O 事件【 8】
    - ・ U 事件【14】
    - ・ A 事件【15】



### 3 命令・決定事件の概要

#### 1 T事件（30不77、4.1.18終結、一部救済）

##### (1) 事件の概要

本件は、①団体交渉申入れに対する弁護士Yの対応、②Yによる平成30年6月27日の言動、③6月29日の団体交渉におけるYの対応、④Yの組合に対する7月30日の文書通知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は、組合が団体交渉を申し入れたときは、開始時間や開催場所に固執せず、速やかに応じなければならない。

イ 文書交付

ウ 履行報告

エ その他申立ての棄却

##### (3) 判断の要旨

ア 本件団体交渉申入れに対して何ら回答せず、組合から回答を催促された後に、特に理由を示すことなく更に1か月以上先を開催可能期日とし、団体交渉の開催を先延ばしにしたYの対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 団体交渉の開催がようやく確定した状況下において、開催2日前に、YがXに対し、書類ができていないなら団体交渉をキャンセルする旨発言したことは、発言の時期、内容及び態様からして支配介入に当たる。

ウ Yが不誠実な交渉態度であったことを認めるに足りる組合からの具体的な疎明がなく、Yの対応が不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

エ YがXに対し、夏期賞与について新しい解決方法がないうちは協議するつもりがないと通知したことは、組合が団体交渉を行うことを抑制し、否定するものであり、また、時間の無駄となるので年中行事のような同じ繰返しをしないよう求めたことは、賞与について協議するという組合活動を非難するものであり、支配介入に当たる。

## 2 T事件（2不52、4.2.28終結、全部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、会社が本件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

法人は、組合らが団体交渉を申し入れたときは、録音を認めないという条件に固執することなく、誠実に応じなければならない。

### (3) 判断の要旨

#### ア 団体交渉における録音の承継等について

組合らと法人とは、法人が大学の設置者となる以前からの労使関係を踏まえて対応することが求められる関係にあるとみるのが相当であるから、組合が団体交渉の録音を求めたことには相応の理由があり、法人が録音を認めない場合には、団体交渉において一般論を超えた録音を拒否する具体的な必要性を説明するなどの誠実な対応が求められる。

#### イ 本件団体交渉申入れ以前の団体交渉について

組合が、録音を必要とする相応の根拠を説明し、録音データ流出について具体的な方策を提案して法人の懸念の払拭に努めたのに対し、法人は、一般的抽象的な不安を繰り返し述べるだけで、録音を拒否し続けていたのであるから、録音について合意に達しなかった主な原因は法人側にあったといわざるを得ない。

#### ウ 本件団体交渉申入れに対する法人の対応について

本件団体交渉申入れに係る団体交渉が開催できなかったのは、これまでの団体交渉において一般論を超えた具体的な理由を示さずに録音を拒否していた法人が、同様の対応を繰り返す意向を示すことにより、実質的に団体交渉の開催を拒否したためであるということができ、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

### 3 N事件（30不69、4.3.7終結、全部救済）

#### (1) 事件の概要

本件は、①法人が平成30年2月21日に、組合員2名を含む新入職員7名に対し、組合加入の事実関係等について確認したこと、②組合が31年3月29日及び令和元年6月5日に養成所に送付した養成所職員宛ての郵便物に対する法人の対応、③平成29年11月30日、30年3月7日、6月6日、11月13日、31年2月13日及び令和元年5月14日に行われた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 組合がベースアップ、定期昇給、賞与、手当等に関する団体交渉を申し入れたときは、財務資料を提示するなどして回答の根拠を具体的に説明し、誠実に応ずること。

イ 組合が業績に応じて支給される一時金に関する団体交渉を申し入れたときは、義務的団体交渉事項に当たらないとして拒否してはならず、誠実に応ずること。

ウ 組合の組合員に対して組合加入の経緯等を確認したり、職員に対して同組合への加入意思の有無を確認したりするなどして組合の組織・運営に支配介入しないこと。

エ 組合が養成所の職員に宛てて郵便物を送付したときは、内容を確認して組合活動に関するものであれば取り次がないとの対応を執らないこと。

オ 文書交付

カ 履行報告

#### (3) 判断の要旨

ア 法人が、組合員2名を含む新入職員7名に対し、組合加入の事実関係等について確認したことは、新入職員に対して、法人が職員の組合加入を注視していることを意識させ、組合加入をちゅうちょさせるものであったことから、組合の組織運営に対して干渉する行為といえ、組合の組織・運営に対する支配介入に当たる。

イ 法人は、組合からの郵便物について、内容を確認して組合活動に関するものであれば取り次がないという、他の業務外の郵便物とは異なる特別の対応を執っており、これは、組合活動の制約を企図したものとみざるを得ないから、組合が平成31年3月及び令和元年6月に送付した郵便物に対する法人の対応は、組合の組織ないし運営に対する支配介入に当たる。

ウ 平成29年11月30日、30年3月7日、6月6日、11月13日、31年2月13日及び令和元年5月14日に行われた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。

#### 4 S事件（30不41、4.3.24終結、一部救済）

##### (1) 事件の概要

本件は、①会社が、法人語学研修事業部門の閉鎖を平成29年12月4日に組合らが抗議するまで、組合らに通知しなかったこと、②本件団体交渉における会社の対応、③会社が、30年3月5日及び同月7日に予定されていたX1のレベルチェック業務を非組合員の教員に交代したこと、同月15日に予定されていたX2の授業をキャンセルしたこと及び同月16日以降に予定されていたX3の授業をキャンセルしたことが、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

イ 履行報告

ウ その他申立ての棄却

##### (3) 判断の要旨

ア 会社は、法人語学研修事業部門の閉鎖を伴う本件事業譲渡について、従業員である組合員に通知する前又は同時期に組合に通知することが労使関係上求められる状況にあったが、会社は、本件事業譲渡を従業員らに通知しながら組合らには抗議を受けるまで通知しなかったのであるから、会社の対応は、組合らの存在を軽視したものであったといわざるを得ない。したがって、

- 会社が、法人語学研修事業部門を平成30年3月31日に閉鎖することを、29年12月4日に組合らが抗議するまで、組合らに通知しなかったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たる。
- イ 本件団体交渉における会社の対応は、話し合いによる解決を目指して一定の努力をしているから、不誠実な団体交渉ないし組合の運営に対する支配介入に当たらない。
- ウ 会社が、組合員2名の業務ないし授業について他の講師に交代し、また、組合員1名の授業を中止にしたことは、当時の状況からやむを得ない対応であったといえ、組合らの運営に対する干渉行為であったとまで認めることはできず、組合の運営に対する

## 5 D事件（元不42、4.3.30終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①業務委託審査員が、労組法上の労働者であり、②会社が、30年10月3日付け、23日付け、26日付け及び11月2日付けの書面で支部の組合員名簿の開示を求めたこと、③会社が、11月19日に懇談会を開催したこと及び支部の組合員らを含む業務委託審査員全員と個別面談を実施しようとしたこと、④Yが、12月20日にXに対し、支部の結成を容認しない趣旨の発言を行ったことが、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

イ 履行報告

### (3) 判断の要旨

ア 業務委託審査員は労働組合法上の労働者に当たる。

イ 会社が、組合員名簿の開示を求めたことは、組合らの運営に対する支配介入に当たらない。

ウ 会社が、「業務委託審査員懇談会」を開催したことは、組合らの運営に対する支配介入には当たらない。また、会社が、組合員らを含む業務委託審査員全員に対して個別面談を実施しようとしたことは、組合らの運営に対する支配介入に当たらない。

エ 12月20日の会社の審査部長の発言は、組合らの存在を否定し、業務委託審査員の契約内容について組合らを通じて集团的に調整、決定することを否定して、組合らを通じてではない交渉の在り方を求めたものであるから、組合らの組織運営に対する支配介入に当たる。

## 6 U事件（29不31外1件、4.4.14終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①X1及びX2を平成28年5月31日付けで解雇したこと、②X1及びX2に対して29年2月14日付けで支給したプロフィット・シェアについて、支給率を別組合の組合員より低くしたことが、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 U社に吸収合併される前のU'社が成田ベース閉鎖を決定したことには、経営上の相応の根拠や理由があったということができ、また、本件解雇に当たり、組合員の雇用の維持も含めた相応の対応をしたことが認められる。そして、当時の労使関係、U'社の対応や組合の主張を考慮しても、U'社が組合を嫌悪し、組合の組合員を排除する目的で成田ベース閉鎖及び本件解雇を行ったということとはできない。

イ 29年2月14日にU'社が支給したプロフィット・シェアの支給率は、グアムベース所属の別組合の組合員に対する支給率より低いものの、成田ベース所属であった者については、組合の組合員であるか否かにかかわらず一律であったといえる。

加えて、全体的に賃金体系が異なる成田ベース所属の者とグアムベース所属の者との間では、プロフィット・シェアの支給率の違いが直ちに組合間差別であるということとはできず、いわ

ゆる中立保持義務違反をうかがわせるような事情は認められず、団体交渉でのU'社の説明に問題があったとまではいえず、その後、組合がプロフィット・シェアの支給率に係る交渉等を求めた事情もうかがわれない。

ウ 以上のとおり、U'社が、X1及びX2を28年5月31日付けで解雇したこと、並びに両名に対して29年2月14日付けで支給したプロフィット・シェアについて、支給率を別組合の組合員より低くしたことは、いずれも労働組合法第7条の不当労働行為に該当しない。

## 7 N事件（2不43、4.5.9終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、S財団がX1及びX2の令和2年4月1日からの雇入れを拒否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 S財団は、X1及びX2の採用試験の不採用をなかったものとし、同人らを2年4月1日付けで資料館の職員として採用したのものとして取り扱わなければならない。

イ 文書交付・掲示

ウ 履行報告

エ N財団に係る申立てを棄却する。

### (3) 判断の要旨

ア S財団が、X1及びX2について、採用試験で不採用にすることで、2年4月1日からの資料館における雇入れを拒否したことは、従前の雇用関係のあるN財団との関係において同人らが組合員であること及び同人らの組合活動を理由とした不利益取扱いに当たる。

イ N財団に係る申立てを棄却する。

## 8 ○事件（元不54、4.5.26終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、①会社が従業員に対し、本件文書を配布・閲覧させたこと、②会社部長が、X 1 に対し、本件ストライキの際に会社車両を社外のコインパーキングに駐車したことについて注意したこと、③会社が組合員 X 1 及び X 2 の駐車場所を変更したこと、④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

ア 従業員に対して労働組合を批判する内容が含まれた文書を配布することにより、組合の運営に支配介入しないこと。

イ 組合が X 1 及び X 2 の駐車場所変更を議題とする団体交渉を申し入れたときは、誠実に応ずること。

ウ 文書の交付及び掲示

エ 前項の履行報告

オ その余の申立ての棄却

### (3) 判断の要旨

ア 会社の文書配布は、従業員の組合に対するイメージを悪化させることで、組織拡大を企図していた組合の活動を抑制する効果を持つものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ 会社の総務部長が行った口頭注意は、業務上の遵守事項ないし就業規則上の義務に違反する行為に対する注意であって労務管理上必要かつ相当なものであるため、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

ウ 会社による駐車場所の変更は、組合員の提起した訴訟における請求の拡張に対する対抗措置としてあえて行ったものであるといえ、組合活動を理由とする不利益な取扱いに当たるとともに、支配介入にも該当する。

エ 団体交渉における会社の対応は、組合との合意達成の可能性を模索する意思のないことを終始明確にした交渉態度といわざるを得ず、不誠実な団体交渉に当たる。



## 9 T事件（2不55、4.6.9終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①T社が、組合の組合員Xとの関係で、労働組合法上の使用者に該当し、②組合による令和元年7月11日付けの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

本件申立てを棄却する。

### (3) 判断の要旨

ア 原子力損害の賠償に関する法律上、T社が原子力損害に係る損害賠償責任を負うことをもって、直ちに、同社が、同社と雇用関係にない、原子力発電所での工事等に従事する作業員の使用者に当たると解することは困難である。また、T社は、被ばく労働管理を含む安全衛生対策などのXの基本的な労働条件等や、本件団体交渉申入れにおける要求事項であるXの危険手当等についても、雇用主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いうこととはできないのであるから、T社が、組合の組合員であるXとの関係で、労組法上の使用者に該当するということとはできない。

イ 本件において、T社が組合員Xとの関係で労組法上の使用者に当たらないことから、前記(1)②については判断するまでもなく、本件団体交渉申入れにT社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は該当しない。

## 10 E事件（31不15、4.7.8終結、棄却）

### (1) 事件の概要

本件は、①組合員Xが唎酒師の資格を取得した後、会社が同人に資格手当を支払わなかったこと、②会社が、平成30年版就業規則により、Xに職務手当及び皆勤手当を支払わなかったこと並びに資格手当を規定しなかったこと、③30年版就業規則、Xの一時

金及び賃上げについての団体交渉における会社の対応、④X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 会社がXに資格手当を支給しなかったのは、Xが唎酒師の資格取得を会社に伝えていなかったためであり、差別的な意図はないから、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

イ 会社が、各手当をXに支給しなかったなどの対応は、その経過において不自然な点はなく、他の従業員と同じ取扱いとしたものであるから、組合員を差別したものとはいえず、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

ウ 会社は、各議題において資料を提示しながら相応の説明をしているから、その対応は不誠実な団体交渉及び支配介入に当たらない。

エ Xの解雇については、会社にとってXとの雇用関係を継続し難い事情があったことが認められ、かつ、Xが組合員であることや組合弱体化の意図をもって会社が本件解雇を行ったと推認するに足りる事実が特に認められないから、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

## 11 T事件（2不40外1件、4.8.24終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①会社が、令和元年5月9日、Xに対して退職勧奨をしたこと、②会社が、令和2年4月30日、5月11日及び8月5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、③会社による本件文書送付行為等が、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 組合が団体交渉を申し入れたときは、団体交渉の開催条件に

固執することなく、誠実に応じること。

イ 組合の方針及び行動並びに同組合の組合員を非難する内容の文書を、会社の社屋に掲示する、又は、組合、組合の組合員、組合の組合員の就業先及び組合の上部団体に対して送付する等の方法によって、組合の運営に支配介入しないこと。

ウ 文書交付

エ 履行報告

オ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 会社が元年5月9日、Xに対して退職勧奨を行った事実が認められ、会社による退職勧奨の態様は、極めて問題であるといわざるを得ないが、かかる退職勧奨は、同人が組合員であることを理由として行われたものであるとまでは認められないことから、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらず、また、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

イ 過去の団体交渉において、組合が団体交渉の様子の一部を無断撮影するとともにYouTube等に団体交渉の出席者の映像をアップロードした行為及びこれに対する組合の対応には責められるべき点がないとはいえないが、かかる組合の行為は会社において団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

ウ 会社による本件文書送付行為等は、一部のものを除き、組合員の間には精神的動揺を引き起こし、組合の組織や運営に影響を及ぼす危険があると認められ、支配介入に当たる。

## 12 T事件（2不104、4.9.26終結、却下）

(1) 事件の概要

本件は、①組合らが、会計年度任用職員の労働条件等に係る本件団体交渉申入れについて、申立適格を有し、②東京都教育委員会が本件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

本件申立てを却下する。

(3) 判断の要旨

ア 本件団体交渉申入れの9項目の議題は、いずれも労働組合法の適用除外である会計年度任用職員であるALTに係るものであり、本件団体交渉申入れは、労働組合法上の保護すなわち不当労働行為救済制度の対象とはなり得ないから、本件団体交渉申入れに対する都教委の対応は不当労働行為に該当しないことが明らかである。

イ したがって、労働組合法が適用されない会計年度任用職員に係る事項を議題とした本件団体交渉申入れについて、組合らに不当労働行為救済の申立適格を認めることはできず、本件は、これを却下せざるを得ない。

ウ 労働組合法が適用されない会計年度任用職員に係る事項を議題とした本件団体交渉申入れについて、組合らの申立適格は認められないのであるから、組合らのその余の主張については、判断を要しない。

### 13 S事件（2不74、4.10.20終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①会社による組合員Xの解雇、②組合と会社とが行った、Xの解雇に係る4回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

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア Xの解雇当時、組合と会社との間が対立的な労使関係であったということはできず、また、会社が、組合員としてのXの存在やその活動を敵視していたといえるほどの状況にあったということもできないところ、会社が、Xの荷物崩し及び足蹴等行為を問題視して本件解雇の判断をしたことには、それ相応の理由があり、そのほかにXが組合員であることを理由として本件解

雇を行ったと認めるに足りる事情は特にうかがわれないことから、会社による本件解雇は、Xが組合の組合員であるが故の不利益取扱いには該当しないし、組合の運営に対する支配介入にも該当しない。

イ Xの解雇に係る4回の団体交渉においては、解雇の直接の理由である荷物崩し及び足蹴等行為だけでなく、Xの元年8月のけん責処分やそれ以前の各指導記録書などについても詳細なやり取りがなされ、会社は、組合からの要求や質問のうち、その場で回答できなかったことについては、次回団体交渉の前に書面で回答したり、資料を提示したりするなど、相応の対応をしており、会社の対応が不誠実であるとする組合の主張は、いずれも採用することができないのであるから、上記4回の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉には該当しない。

#### 14 U事件（2不24、4.11.25終結、全部救済）

##### (1) 事件の概要

本件は、①配達パートナーが労働組合法上の労働者に当たり、また、②U1社が配達パートナーである組合員との関係で労働組合法上の使用者に当たり、③組合が申し入れた団体交渉に対し、U1社及びU2社が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

##### (2) 主文の要旨

ア U1社は、組合が令和元年10月8日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること。

イ U2社は、組合が元年11月25日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること。

ウ 文書交付及び掲示

エ 履行報告

##### (3) 判断の要旨

ア 本件では、プラットフォームを利用して業務を遂行する配達パートナーの労働者性が争点となっている。U1社らは、配達

パートナーに対し、プラットフォームを提供するだけにとどまらず、配達業務の遂行に様々な形で関与している実態がある。そして、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性が認められ、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤一定の時間的場所的拘束は認められないものの、広い意味での指揮監督下の労務提供が認められ、⑥顕著な事業者性は認められないから、これらの事情を総合的に勘案すれば、本件配達パートナーは、労組法上の労働者に当たる。

イ U1社は、U2社から業務委託を受け、配達パートナーへのサポート業務を行っている。U1社と配達パートナーの間には直接の契約関係は存在しないが、U1社は、広報・法務・契約業務、配達パートナーの登録手続、教育、アカウント停止措置の運用、パートナーセンター及びサポートセンターの運営等を所管して、団体交渉事項のほとんどを取り扱っており、U1社らの事業について、実質的に配達パートナーへの対応を行っている。

また、U1社らの事業については、同事業に携わる関連会社各社の役割分担が明確に区別されているとはいえ、実質的には、関連各社が事実上一体となって、同事業を展開し、運営していたとみるのが相当である。

したがって、U1社は、配達パートナーの労働条件等に関する団体交渉事項について、配達パートナーとの契約の当事者であるU2社と共に、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みるのが相当であり、団体交渉に応ずべき使用者の地位にあるというべきである。

ウ U1社らの事業における配達パートナーが、労組法上の労働者に当たることは前記アで判断したとおりである。U2社は、日本におけるU1社らの事業の運営主体であり、配達パートナーとの契約の当事者でもあることから、同社及びその前身であるU2'社は、配達パートナーの労働条件等について、組合との団体交渉に応ずべき地位にあるところ、同社は、配達パートナ

一の労働条件等に関するものを団体交渉事項とする組合の団体交渉申入れに対し、これに応じていないのであるから、同社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

また、U1社は、前記イで判断したとおり、配達パートナーの労働条件等について、団体交渉に応ずるべき使用者の地位にあるところ、同社は、配達パートナーの労働条件等に関するものを団体交渉事項とする組合の団体交渉申入れに対して回答をせず、団体交渉に応じていないのであるから、同社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

## 15 A事件（30不31、4.12.7終結、一部救済）

### (1) 事件の概要

本件は、財団が行った①平成29年7月26日付X2の配転、②12月25日のX2に対するY支局長の発言、③30年4月2日のX3に対するY支局長の発言、④4月30日付X2の時短勤務終了、⑤6月20日付X1ら5名に対する降格又は降給、⑥31年2月28日付X2に対する普通解雇、⑦令和元年5月31日付X4に対する普通解雇が、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 申立人組合のX2に対する平成31年2月28日付普通解雇及び同X4に対する令和元年5月31日付普通解雇をなかつたものとして取り扱い、両名を原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。

イ 文書交付及び掲示（上記アの内容のほか、上記(1)②のX2に対するY支局長の発言に関するものを含む。）

ウ 履行報告

エ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 前記(1)②

当時、X 1ら7名の配転に係る訴訟が進行し、判決言渡し直前であったなど、労使が対立的な関係にあった。

Y支局長は、面談において、X 2に退職の勧奨を行ったとみるのが相当であり、Y支局長の発言は、使用者の意を体して行ったものといわざるを得ず、X 2を排除しようとしたものといえることができるから、Y支局長の発言は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合員を排除することにより組合の弱体化を図る支配介入にも当たる。

イ 前記(1)⑥及び⑦

当時の労使関係は、組合の積極的な情宣活動に対し、財団が、支局長会議において、組合の活動に対する批判的な記載のある配布資料に基づいて研修を行い、その後、複数の支局で、配布して読み上げるなど、極度の緊張状態にあった。

X 2の解雇は、唐突で、不自然な対応であったし、財団が同人に対して強い敵対心を有していたことがうかがわれる。また、X 4の解雇事由は合理的なものであるとはいえ、財団が解雇通知書で解雇事由とは関係のない内容を挙げて同人を非難していることから、X 4に対しても強い敵対心を有していたことがうかがわれるのであるから、財団が、X 2及びX 4を、解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

ウ その余の前記(1)①及び③ないし⑤については、不当労働行為に当たらない。

## 16 Y事件（2不77、4.12.7終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、法人が、令和2年8月6日付け及び11月5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、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事案である。

(2) 主文の要旨

ア 2年8月6日付け及び11月5日付けで組合が申し入れた団体交渉に誠実に応じること。

イ 組合が団体交渉を申し入れたときは、組合執行委員長の交渉権限あるいは協約締結権限の有無に疑義があることを理由に拒否しないこと。

(3) 判断の要旨

ア 却下に係る主張について

法人は、組合が労働組合法第2条の自主性・団体性などの要件を満たしていないこと、不当労働行為救済の申立権限を有さないこと、法人と団体交渉を実施する法的利益が失われていることなどから本件申立てが却下されるべきであると主張するが、いずれの主張も採用することができない。

イ 正当な理由のない団体交渉拒否及び支配介入に当たるか否かについて

法人は、団体交渉拒否に正当な理由がある旨を主張するが、団体交渉が行き詰まっていて団体交渉を実施する実益がない状態に至っていたとの法人の主張は採用することができず、法人が団体交渉開催に支障をきたすと主張する組合の活動（法人施設を訪問しての要請行動、法人診療所前での情宣活動等）も、団体交渉の実施を困難にする程度にまで至っていたと認めることはできず、法人の主張する事情は、いずれも団体交渉開催の具体的な支障になるものであったということとはできない。

また、法人が問題視する組合の自主性や民主性に関する事項は、組合の内部運営に係る事柄であり、その解決は労働組合の自主性に委ねられるべきものであることなどから、法人が団体交渉を拒否したことは、組合の自主的な組織運営や活動に介入し、組合を弱体化させる行為であるといわざるを得ない。

以上のとおり、法人が、本件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の拒否に該当するとともに、支配介入にも該当する。