

第2節 命令・決定事件

1 命令・決定事件一覧

令和5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、6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	F事件	3不60	R3.8.23	R5.1.26	1・2・3 一部救済	再審査(労)
2	A事件	3不23	R2.3.29	R5.3.14	1・3 一部救済	再審査(双方)
3	T事件	31不16	H31.2.18	R5.3.30	2 一部救済	確定
4	S事件	4不26	R4.4.22	R5.4.14	2 却下	再審査(労)
5	J事件	29不30	H29.4.18	R5.5.31	2・3 全部救済	再審査(使)
6	Y事件	2不80	R2.9.1	R5.6.1	1 一部救済	再審査(双方)
7	J事件	2不110	R2.12.21	R5.6.7	1・3 全部救済	再審査(使)
8	K事件	2不53	R2.6.11	R5.6.30	2 一部救済	再審査(労) 行政訴訟(使)
9	T事件	3不66	R3.9.17	R5.6.30	2 棄却	確定
10	T事件	31不4	H31.1.24	R5.7.11	1・2・3 棄却	再審査(労)
11	B事件	4不50	R4.9.7	R5.7.13	2 全部救済	確定
12	S事件	5不28	R5.4.13	R5.8.7	— 却下	未確定
13	U事件	3不3	R3.1.12	R5.9.7	1・3 全部救済	再審査(使)

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)
14	N事件	3不35	R5.5.7	R5.10.12	2 棄却	再審査(労)
15	N事件	2不8	R2.1.31	R5.11.11	1・2・3 一部救済	再審査(使)
16	S事件	3不71	R3.10.4	R5.11.8	2・3 一部救済	再審査(労) 行政訴訟(使)
17	W事件	2不107	R2.12.14	R5.11.14	2・3 一部救済	再審査(双方)
18	S事件	元不87	R1.11.27	R5.11.29	1・2・3 一部救済	再審査(双方)
19	R事件	4不14	R4.3.11	R5.12.13	2 棄却	再審査(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

〈定年後再雇用拒否〉

・ S事件【16】

〈民事再生手続に基づく事業廃止〉

・ F事件【1】

イ 賃金等

〈手当の廃止〉

・ S事件【18】

〈協定昇給の停止〉

・ S事件【18】

ウ 配転・業務割当

〈配転〉

・ A事件【2】

〈担当クラスの減少〉

・ Y事件【6】

〈就労拒否〉

・ U事件【13】

エ その他

〈降格〉

・ A事件【2】

〈昇格させないこと〉

・ S事件【16】

〈懲戒処分〉

・ A事件【2】

・ T事件【10】

〈厳重注意〉

- ・ J 事件【7】

〈担当車外し〉

- ・ N 事件【15】

〈団交拒否〉

- ・ F 事件【1】

(2) 団体交渉拒否

ア 団体交渉拒否の理由

〈交渉の行き詰まり〉

- ・ J 事件【5】

- ・ K 事件【8】

- ・ T 事件【9】

〈日程調整〉

- ・ F 事件【1】

〈申入書の不到達〉

- ・ F 事件【1】

〈組合の認可の有無、法的性格〉

- ・ B 事件【11】

〈新型コロナウイルス感染症蔓延〉

- ・ B 事件【11】

- ・ S 事件【16】

- ・ R 事件【19】

イ 交渉方式・態様

〈使用者の交渉態度・説明内容〉

- ・ T 事件【3】

- ・ S 事件【4】

- ・ J 事件【5】

- ・ N 事件【14】

- ・ W 事件【17】

- ・ S 事件【18】

〈交渉担当者〉

・ S 事件【4】

ウ その他

〈組合員個人の申立適格〉

・ S 事件【4】

〈団体交渉開催の遅延〉

・ S 事件【18】

〈あっせんにおける使用者の見解表明〉

・ N 事件【14】

〈労働協約の締結〉

・ N 事件【15】

(3) 支配介入

ア 反組合的言動

〈組合活動等に係る発言〉

・ J 事件【5】

・ T 事件【10】

〈ビラ配布の禁止〉

・ U 事件【13】

〈掲示板への文書掲示〉

・ J 事件【7】

イ 人事権の行使

〈降格・減給〉

・ A 事件【2】

〈懲戒処分〉

・ A 事件【2】

・ T 事件【10】

〈嚴重注意〉

・ J 事件【7】

〈配転〉

・ A 事件【2】

〈就労拒否〉

- ・ U事件【13】
〈定年後再雇用の拒否〉
- ・ S事件【16】
〈手当の廃止〉
- ・ S事件【18】
〈協定昇給の停止〉
- ・ S事件【18】
- 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〉
- ・ W事件【17】
〈団体交渉の拒否〉
- ・ F事件【1】
- エ 他組合との差別的取扱い
- ・ N事件【15】
- オ その他
〈ストライキの中止を求める発言〉
- ・ U事件【13】
〈過去の和解協定の解約予告通知〉
- ・ W事件【17】
〈組合員向けの研修への出席命令〉
- ・ T事件【10】
〈生徒に対する組合活動の禁止通告〉
- ・ U事件【13】
〈書記長の担当車外し〉
- ・ N事件【15】
〈営業所内での旗開き等における酒類提供の禁止〉
- ・ N事件【15】

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〉

・ Y事件【6】

イ 被申立人適格

〈法律上独立した権利義務の主体ではない〉

・ S事件【16】

ウ 使用者性

〈親会社〉

・ T事件【3】

(2) 却下事由

〈申立期間の徒過〉

・ T事件【3】

・ S事件【18】

〈申立書の補正がなされない〉

・ S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〉

・ Y事件【6】

〈再雇用したものとして取り扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・ S事件【16】

〈昇格したものとして取り扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・ S事件【18】

〈協定昇給が実施されたものとして取り扱うこと〉

・ S事件【18】

〈嚴重注意をなかつたものとして取り扱うこと〉

・ J事件【7】

〈業務に従事したものとして取り扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・ U事件【13】

〈担当クラスを一定数割り当てたものとして取り扱うこと及び報酬相当額の支払〉

・ Y事件【6】

〈現在の配属先以外の部署への配属〉

・ A事件【2】

(2) 団体交渉拒否の救済

ア 団体交渉応諾

・ J事件【5】

・ K事件【8】

・ B事件【11】

イ 誠実な団体交渉

・ T事件【3】

・ J事件【5】

・ N事件【15】

(3) 支配介入の救済

ア 反組合的言動の禁止

・ J事件【5】

イ 文書交付又は掲示のみ

・ A事件【2】

・ U事件【13】

ウ 文書交付及び掲示

・ J事件【5】

・ W事件【17】

エ その他

〈現在の配属先以外の部署への配属〉

・ A事件【2】

〈昇格したものとして取り扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・ S事件【18】

〈協定昇給が実施されたものとして取り扱うこと〉

・ S 事件 【18】

(4) 文書交付・揭示

ア 文書交付

・ F 事件 【1】

・ T 事件 【3】

・ K 事件 【8】

・ B 事件 【11】

イ 文書交付及び揭示

・ A 事件 【2】

・ J 事件 【5】

・ Y 事件 【6】

・ J 事件 【7】

・ U 事件 【13】

・ N 事件 【15】

・ S 事件 【16】

・ W 事件 【17】

・ S 事件 【18】

3 命令・決定事件の概要

1 F事件（3不60、5.1.26終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①F1社が、雇用確保に係る団体交渉を拒否した状態で、X2を解雇したこと、②F1社が、同社の浪江セメント配送ターミナル（以下「浪江ターミナル」という。）の運転手全員を解雇後、両組合員に対して雇用確保のための措置を講じなかったこと、③組合の本件団体交渉申入れに対し、F1社が応じなかったこと、④F2社が、雇用確保に係る団体交渉を拒否した状態で、X1を解雇したこと、⑤F2社が運転手全員を解雇後、X1に対して雇用確保のための措置を講じなかったこと、⑥組合の本件団体交渉申入れに対し、F2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 F2社は、申立人に対して文書を交付しなければならない。

イ 前項の履行報告

ウ F2社に対するその余の申立て並びにF1社及びY1破産管財人に対する申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア F1社は、団体交渉を拒否した状態ではあったが、民事再生手続に基づく事業廃止に伴い、浪江ターミナルで勤務していた同社所属の運転手5名全員を組合員であるか否かにかかわらず解雇したのであるから、同社がX2を解雇したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

イ F1社が、組合員であるX2の雇用確保について、他の従業員と異なる取扱いをしたということはできないから、同社が同人に対して雇用確保のための措置を講じなかったことは、

組合員であることを理由とする不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

F 1 社は、同社の従業員、F 2 社の従業員のいずれに対しても、雇用確保のための措置を講じたとは認められないから、F 1 社が、X 1 に対して雇用確保のための措置を講じなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

ウ 組合は、直ちに団体交渉に応じるよう繰り返し要求するのみで、8月6日以降の候補日を提示することもなかったから、団体交渉が開催されなかった原因をF 1 社のみになおさせるのは酷であるといわざるを得ず、同社がX 2 の雇用確保等を議題とする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拒否には当たらない。

エ F 2 社は、団体交渉を拒否した状態ではあったが、事業廃止に伴い、X 1 を含む運転手8名全員を組合員であるか否かにかかわらず解雇したのであるから、同社が同人を解雇したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

オ F 2 社が、解雇した従業員の雇用確保について、X 1 と他の非組合員の運転手とで異なる取扱いをしたということはできないから、同社が、X 1 に対して雇用確保のための措置を講じなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

カ F 2 社が、組合の本件団体交渉申入れのうち、7月21日付団体交渉申入れ及び8月18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。

2 A 事件（3不23、5.3.14終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、会社が、X に対し、本件懲戒処分を行ったこと並びに本件降格及び本件配置転換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 会社は、組合員Xを、速やかに人事部附以外の部署に配属させること。

イ 文書掲示及び交付

ウ 前各項の履行報告

エ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 会社は、Xの組合加入前から同人の行動を問題視し、面談、弁明の機会の付与といった懲戒処分手続を進めてきており、同人の組合加入、団体交渉を経ても会社の姿勢は特段変わらなかった。したがって、会社がXに対し、本件懲戒処分を行ったことは、不当労働行為に当たらない。

イ 会社は、Xの管理職としての資質について、同人の組合加入前から問題視していたことが認められ、その上で、会社が同人について、グループメンバーの模範となり、指導・育成やマネジメント能力が求められる管理職層にはふさわしくないと判断して本件降格を行ったことにはそれ相応の理由があるといえ、本件降格は、不当労働行為に当たらない。

しかし、本件配置転換は、組合の存在を嫌悪していた会社が、組合員として自身の懲戒処分撤回等の活動を行っていたXを退職誘導して職場から排除し、ひいては会社から排除することを企図して組合を弱体化させるために行ったものであったといわざるを得ず、Xが組合員であること及び組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たり、また、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

3 T事件（31不16、5.3.30終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①Y2は、本件において、労働組合法上の使用者に該当し、②Y2が、組合が平成28年7月14日付け、29年8月4日付け及

び30年11月22日付けで申し入れた団体交渉について、いずれも応じなかったこと、③30年9月21日及び12月7日に開催された第13回及び第14回団体交渉におけるY1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 Y1は、組合が、臨時従業員就業規則の変更と無期労働契約転換に伴う転勤及び組合員X2の人事考課と賃金引上げに係る議題について団体交渉を申し入れたときは、必要な資料を提示するなどして、誠実に応ずること。

イ Y1による文書の交付

ウ Y1による履行報告

エ Y2に対する28年7月14日付及び29年8月4日付団体交渉申入れに係る申立ての却下

オ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア Y2による3回の拒否回答のうち、28年7月22日付及び29年8月22日付回答については、本件申立日には、行為の日から1年を経過していることから、申立期間を徒過したものとして、却下せざるを得ない。

イ 組合が30年11月22日付けで団体交渉を申し入れた事項について、その時点で、Y2は、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又は決定することができる地位にあったものとは認め難く、労働組合法上の使用者に当たらないといふべきであるから、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は当たらない。

ウ 第13回及び第14回団体交渉において、Y1は、従業員個人と話をする姿勢を繰り返して示し、組合と協議することには否定的であり、組合の要求する資料の提示についても十分な検討をしないなど、交渉により組合との合意形成を図る姿勢に欠けていたものであり、不誠実な団体交渉態度であるといわざるを得ない。

4 S事件（4不26、5.4.14終結、却下）

(1) 事件の概要

本件は、①X 1 に申立適格が認められ、②令和3年7月28日の団体交渉において、会社は、交渉権限のない弁護士による交渉を行ったこと、この団体交渉において、出席した2名の弁護士が会社からの委任状を提示しなかったことその他会社の対応、③上記団体交渉に出席したY 1 弁護士が、X 2 弁護士に対し、X 1 らとの事務折衝には応じない旨を通知したことが、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

本件申立てを却下する。

(3) 判断の要旨

ア 労働組合法第7条第2号の不当労働行為（正当な理由のない団体交渉拒否）については、団体交渉の主体は労働組合であり、また、団体交渉の機会の喪失という労働組合の受けた被害について救済がなされることからすれば、不当労働行為救済制度にて救済を求めることができる者は労働組合に限られるというべきである。よって、X 1 個人によりなされた本件申立ては、申立適格を欠く不適法なものであり却下を免れない。

イ よって、その余の争点は判断を要しない。

5 J事件（29不30、5.5.31終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件（分離後）は、①Xの生活相談員への配転に係る団体交渉（平成28年8月23日から29年3月28日までの4回の団体交渉及び30年2月26日から6月26日までの4回の団体交渉）での法人の対応、②法人が、組合が要求する「組合員Xを生活相談員に配置転換すること」（令和3年9月27日及び10月11日の申入れ）、組合員X及び他の従業員の賃上げ（平成29年4月28日、5月10日、18日及び31日の申入れ）並びに令和3年10月16日付「団交開催の要求」で求

めた議題について団体交渉に応じなかったこと、③法人のY事務長が、平成28年4月22日に行ったXに対する以下の発言が、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 法人は、組合が申し入れた組合員Xの生活相談員への配置転換を議題とする団体交渉に誠実に応じること。

イ 法人は、組合の組合員Xの賃上げに関する団体交渉及び組合が令和3年10月16日付「団交開催の要求」で申し入れた団体交渉に誠実に応じること。

ウ 法人は、組合に対する抗議の内容を、組合員個人に対し、業務上の指導として直接発言することにより、組合の組織運営に支配介入しないこと。

エ 文書交付・掲示

オ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア 法人が、生活相談員3名の枠に変動が生じる可能性について団体交渉で組合に伝えていなかったことは、不誠実な対応とまではいえないものの、平成28年8月23日の団体交渉開催までに4か月近い時間を要したこと、8月23日から29年3月28日までの4回の団体交渉において法人が生活相談員になるための評価基準等を説明しようとしなかったこと、30年2月26日から6月26日までの4回の団体交渉において評価基準5項目に照らしたXの評価について法人が十分な説明を行っていないことなどは、不誠実な団体交渉に当たり、また、29年4月4日及び30年7月10日に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当たる。

イ 法人が、組合が要求する「組合員Xを生活相談員に配置転換すること」、組合員Xの賃上げ及び令和3年10月16日付「団交開催の要求」で求めた議題について、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。

ウ Y事務長の発言は、いずれも、本来組合に対して抗議すべき

内容について、組合員であるX個人に対し、就業時間内に、「指導」として、同人を非難する内容の発言をしたものであり、同人の組合員としての行動に圧力を加え、組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図るものである。そして、法人本部に勤務する人事労務担当の管理職であるY事務長が、就業時間中に、職場内の面会室において、所属上長同席の下で「指導」を行ったことは、法人の意を体して行ったものであり、法人の行為であると捉えることができる。

6 Y事件（2不80、5.6.1終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、組合の組合員である業務委託契約講師は、労働組合法上の労働者に当たり、会社が、業務委託契約講師である組合員4名の担当クラスを削減してゼロにしたことが、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 X1に対して週1クラス、X2に対して週5クラス、X4に対して週2クラスのレギュラークラスを割り当てること。

イ X1に対して令和2年6月1日以降週1クラス、X4に対して同日以降週2クラス、X2に対しては、同日以降週6クラス、令和3年1月1日以降週5クラスのレギュラークラスを割り当てたものとして取り扱い、同人らに前項のレギュラークラスを割り当てるまでの間、同人らが得たであろう報酬相当額を支払うこと。

ウ 文書の交付・掲示

エ 履行報告

オ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 業務委託契約講師は、会社の事業遂行に不可欠な労働力として事業組織に組み入れられており、会社が業務委託契約の内容を一方的・定型的に決定しており、業務報酬は、労務の提供に対

する対価としての性質を有するものであり、広い意味で会社の指揮監督下で労務を提供し、また、会社から一定の時間的場所的拘束を受けており、顕著な事業者性は認められない。さらに、業務委託契約講師が、会社からのクラス担当の打診やクラス実施の依頼を拒否しづらい状況があったこともうかがわれる。

以上の事情を総合的に勘案すれば、組合員4名（X1ないしX4）を含む業務委託契約講師は、会社との関係において、労組法上の「労働者」に当たるといえる。

イ 会社が、営業再開におけるクラス再編において、会社オリジナルのヨガのクラスについて、インストラクター養成スクール認定の資格の更新の意思がない組合員4名に担当クラスを割り当てなかったことは、会社の当初の決定方針どおりの対応であり、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いには当たらない。

ウ 会社が、営業再開におけるクラス再編において、集客率の総計という、従来の評価方法とは異なる評価基準に基づいて、X1、X2及びX4が担当する会社オリジナルのヨガ以外のクラスについても削減し、同人らの担当クラス数をゼロとしたことは不自然であり、他の講師との比較においても、会社の方針に照らしても、異例な対応である。当時の対立的な労使関係等を考慮すると、会社は、組合の中心である組合員3名に対し、担当クラスを削減してゼロにするという不利益を与えることにより、組合活動の抑制を図ったといわざるを得ず、同人らが組合員であることや組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当する。

7 J事件（2不110、4.6.7終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①組合員X1及びX2に対し、令和2年7月28日付嚴重注意を行ったこと、②8月27日付掲示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 会社は、本件嚴重注意をなかつた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

(3) 判断の要旨

ア 会社がX 1 及びX 2 に対し、「会社施設内において、会社の許可を得ずに労働組合の活動を行ったことは社員として遺憾である。よって嚴重に注意する。」と記載した文書を交付した本件嚴重注意は、X 1 及びX 2 が、新入社員に対し、組合を紹介するパンフレットを配布するという正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合活動を不当に制限するものであり、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

イ 上記のとおり、本件パンフレット配布は正当な組合活動であることから、今後も同様の行為について、就業規則に則して厳正に対処していく、このような事象に気づいた場合には、必ず、速やかに現場長や管理者に相談してほしい旨記載した本件掲示は、組合活動を不当に制限し、萎縮させるものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

8 K 事件（2 不53、5. 6. 30終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、平成31年2月27日付団体交渉申入れ及び令和元年11月26日付団体交渉申入れに係る9項目（①賃金改定、②有給休暇、③釣銭準備、④組合掲示板、⑤改定前の新賃金適用、⑥組合ニュース、⑦貸付制度、⑧弁護士特約及び⑨複合機）の議題に関する会社の対応が、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、組合が平成31年2月27日付けで申し入れた団体交渉の議題のうち、「乗務員への釣銭を準備すること（釣銭準備）」、

「組合ニュース」及び「弁護士特約」に係る団体交渉に応じなければならぬ。

イ 文書交付

ウ 前項の履行報告

エ その他申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 組合は、組合ニュース（上記⑥に係る会社の抗議に対し、同様の行為を繰り返さない姿勢を示しており、労使の関係正常化に向けた交渉の余地はあったというべきであり、また、複合機（上記⑨）の搬入について、会社との話し合いを尊重しない態度であったとはいえない。よって、会社が、組合ニュース及び複合機に係る組合の対応を理由として団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

イ 会社は、組合との団体交渉においては、組合の釣銭準備（上記③）の要求に対して検討する旨を回答していたものの、その後、釣銭準備はできない旨を一方向的に組合に通知しており、団体交渉の場で何らその回答や説明をすることなく、団体交渉を一方向的に打ち切ったと評価せざるを得ない。よって、釣銭準備の議題に係る会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

ウ 組合は、会社が加入する交通事故保険に付された弁護士特約（上記⑧）について協議を求めたが、会社は、弁護士特約を社内周知する必要性の有無についての会社の結論を回答するにとどまり、その後の団体交渉において組合への説明や協議を行っておらず、交渉途中で団体交渉を一方向的に打ち切ったといわざるを得ない。よって、弁護士特約について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。

9 T事件（3不66、5.6.30終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、組合が令和3年9月1日付けで申し入れた団体交渉に

法人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

法人は、団体交渉の議題である組合員の解雇理由について相応の説明を繰り返すとともに、組合側の求めに応じて各種の資料を開示する、運転の評価を行った者を団体交渉に出席させるなどして、本件解雇について組合の理解を得るべく相応の努力を尽くしていたものと認められる。

一方で、組合は、飽くまで解雇撤回を求めるという要求に終始しており、本件申入れにも、本件解雇に係る新たな主張や提案等はなく、従来と同じ要求の繰り返しに至っていたといわざるを得ない。

これらの事情に鑑みれば、本件申入れの時点では、これ以上団体交渉を行っても議論の進展が見込めない、行き詰まりの状態に至っていたものと認められる。

したがって、本件申入れに法人が応じなかったことは、正当な理由があると認めることができる。

10 T事件（31不4、5.7.11終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①X1に対する平成30年9月11日付懲戒処分（第一次懲戒処分）、②10月18日の明け番会におけるZ2の本件発言、③X1に対する12月10日付懲戒処分（第二次懲戒処分）、④組合員向けの研修への出席命令（本件業務命令）、⑤X1に対する令和元年7月12日付懲戒処分（第三次懲戒処分）、⑥X1に対する8月30日付懲戒処分（第四次懲戒処分）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 第一次ないし第四次懲戒処分は、職場秩序維持の観点から行われるなど相当な理由があったというべきであるから、不利益取扱い又は支配介入に当たるとまではいえない。

イ 本件発言の前半は、明け番会で法定研修を実施することによる給与への影響を伝達したにすぎず、後半は、会社の乗務員であるZ2自身の意見表明とみるのが相当であって、会社の意を受けた発言であるということとはできないから、本件発言が、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

ウ 本件業務命令により、組合活動に何らかの支障が生じたとの疎明はなく、支配介入とまでは認められない。

11 B事件（4不40、5.7.13終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、組合が令和4年7月26日付け及び8月4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

ア 会社は、組合が4年7月26日付け及び8月4日付けで申し入れた団体交渉に、速やかに、かつ、誠実に応じること。

イ 文書交付

ウ 前項の履行報告

(3) 判断の要旨

ア 団体交渉申入書で組合が申し入れた協議事項は、全て会社と組合員Xとの間の未解決の労働条件に係る事項であって義務的団体交渉事項に当たるから、会社は団体交渉に応ずべき立場にあったといえる。

イ 会社は、組合からの7月26日付団体交渉申入れに対し、同月27日付で、認可官庁、該当する法律、執行委員長及び担当者の身分証明書並びにXからの委任状を求め、さらに、組合からの8月4日付団体交渉申入書に対しても、「そもそも組合の法的立場、

自身の身分も明かさず、あなたたちは何者か。」などと返信し団体交渉を拒否した。

本邦において労働組合は自由設立主義であり許認可の制度はないが、労働組合が不当労働行為救済申立てを行った場合には、労働委員会が資格審査を行い労働組合法上の労働組合であるか否かを判断する制度となっており、本件の合議に先立ち当委員会で組合の資格審査が行われ、適法決定がなされたところである。

そして、組合は、上記2通の団体交渉申入書において、組合の名称、住所、電話番号、ファクシミリ番号及びメールアドレス、執行委員長の氏名、交渉の議題がXの解雇問題等であることなどを明らかにしており、会社がさらに執行委員長及び担当者の身分証明書まで確認しなければ団体交渉ができない理由は見いだせないし、会社が、組合がどのような団体であるのか疑問を持っているとしても、そのことは必要に応じて団体交渉の中で確認されるべきものであり、組合が会社の求めに応じないことをもって団体交渉を開催しない正当な理由には当たらない。

ウ したがって、会社が団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

12 S事件（5不28、5.8.7終結、却下）

(1) 事件の概要

本件は、会社による行為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) 決定の要旨

本件申立書は、労働委員会規則第32条第2項第1号に規定する申立人組合の「代表者の氏名」、同第3号に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及び同第4号に規定する「請求する救済の内容」の記載を欠き、その補正がなされない。

13 U事件（3不3、5.9.7終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①組合のビラ配布に関し、法人の教職員が生徒に対して「ビラを受け取るな。」「そのビラはごみだから捨てなさい。」などと発言したこと及び法人が「外で配っているビラは受け取らないでください。」と記載した紙を学校内に掲示したこと、②校長が、組合の執行部に対し、2年12月14日に「ストライキをやめるなら今だよ。」と、翌15日に「何も変わらないからストライキをやめた方がいいよ。」「君たちが大変なことになるよ。」などと発言したこと、③法人が、組合に対し、12月21日付「御通知」により、「生徒に対して組合活動を行うようなことがあれば、当学園は、厳正なる対応をする」と通知したこと、④組合がストライキを限定的に解除するとした組合員Xに対し、法人が、その就労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 法人は、組合の組合員Xを、令和2年12月16日及び17日に、計画されていた生徒指導の業務に従事したものとして取り扱い、Xに対し、同業務の従事に相当する時間の賃金相当額を支払うこと。

イ 文書交付・掲示

ウ 前項の履行報告

(3) 判断の要旨

ア 12月14日、法人が、その教員をして生徒に対してビラを受け取らず、捨てるように声を掛けたことがあり、そのこと及び「外で配っているビラは受け取らないでください。」と記載した紙を掲示したことは、正当な組合活動を妨害するものといわざるを得ず、ユニオンらの運営に対する支配介入に該当する。

イ 12月14日及び15日の組合の執行部に対する校長の各発言は、ストライキを抑制することを目的として行われた法人の行為で

あるというべきであり、ユニオンらの運営に対する支配介入に該当する。

ウ ユニオンらが生徒向けの説明会を計画したことが正当な組合活動の範囲を逸脱するものであるとまではいえず、法人が、組合に対し、12月21日付「御通知」により、「生徒に対して組合活動を行うようなことがあれば、当学園は、厳正なる対応をする」と通知したことは、ユニオンらの運営に対する支配介入に該当するといわざるを得ない。

エ 法人は、正当な組合活動であるストライキに参加することを理由として、12月16日及び17日、組合がストライキの対象外であると通知していた生徒指導の業務にも組合員Xに従事させず、その分の賃金を支払わなかった。この法人の対応は、Xが組合員としてストライキを行ったことを理由とした不利益取扱いに該当するとともに、ストライキというユニオンらの組合活動の運営に対する支配介入にも該当する。

14 N事件（3不35、5.11.12終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①組合員Xの退職金に関する団体交渉における会社の対応、②3年3月18日のあっせん期日における会社の対応が、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

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア 会社がXの退職金の算出について同社の退職金規程を適用せず、吸収合併した会社の退職金規程を適用することについて、組合がその根拠規定の提示及び説明を求めたことに対し、会社は、組合と会社との認識の相違を把握した上で、これを是正するために、各合併の経過を踏まえた退職金規程の運用について、組合の要求の具体性に応じた相応の説明をしているといえる。

一方で、組合は、会社の説明を踏まえた追及をすることなく、根拠規定の提出を繰り返し要求しているにすぎないから、会社の対応が不誠実であるということとはできない。

イ 組合は、あっせん期日において、会社があっせん員に対して「団体交渉に、この問題で、応じる考えはない。」と発言したと主張する。しかし、組合が、第3回団体交渉終了後から第1回あっせん期日までの間に団体交渉の申入れをした事実は認められないし、あっせん期日において、会社が同手続に係る会社の見解をあっせん員に伝えたとしても、組合の団体交渉申入れに対する直接の意思表示ではなく、そのような会社の言動をもって、同社が正当な理由なく団体交渉を拒否したということとはできない。

15 N事件（2不8、5.11.1終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①元年11月1日の団体交渉で組合がメーター検査手当の支給内容を労働協約として締結するよう要求したことに対し、団体交渉で会社がこれに応じられないと回答したこと、②11月15日の団体交渉終了後、三鷹営業所長が組合書記長に対し、「担当車外し」に係る発言をしたこと、③11月15日の団体交渉終了後、三鷹営業所長が組合書記長に対し、餅つき及び旗開きにおける酒類の提供は営業所外で行うよう言い渡した、④12月30日の三鷹営業所長の発言、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、組合が、メーター検査手当の運用内容の文書化について団体交渉を申し入れたときは、誠実に応ずること。

イ 文書交付及び掲示

ウ 前項の履行報告

エ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 11月15日の団体交渉において、メーター検査手当の運用について、組合と会社との認識が一致し、その運用を維持することが確認されたことを踏まえ、組合が相応の理由を示して文書化を要求したのに対し、会社は組合の要求理由に具体的に応えることなく、頑なに拒否する態度を示しており、そのことを正当化する会社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、メーター検査手当の運用の文書化に係る会社の交渉態度は不誠実な団体交渉に当たる。

イ グループでは、無線を取らない乗務員がいることについて、以前から問題視しており、無線了解率に応じた優先配車権付与施策などを導入していた。

また、元年11月13日には、無線戦略会議において、本社社長が、無線了解率を上げるために、無線を取らない人の担当車を外すくらいのドラスティックなことも考えるよう指示し、グループは、全社的施策として、無線を取らない乗務員の担当車を外す検討を重ねていた。

「担当車外し」が検討されていた当時、無線を取らない乗務員は全営業所の乗務員約5,000人中195人存在しており、その中には申立外Z組合（過半数組合）の組合員も含まれ、11月14日には、本社の労務部長がZ組合の本部役員に「担当車外し」の件を打診している。

以上のことから、会社が、組合やその組合員を狙い撃ちにして「担当車外し」発言を行ったとは認められず、そのほかに、会社による嫌がらせや直前の団体交渉における組合の姿勢に対する報復などの意図をうかがわせる事実も認められない。

したがって、11月15日の団体交渉終了後、三鷹営業所長が組合書記長に「担当車外し」に係る発言をしたことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いにも、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

ウ 会社が、申立外Z組合から組合の旗開きのポスターについて苦情を受けてから、組合に営業所内での酒類の提供禁止を言い

渡すまでの一連の対応の流れに不自然な点はなく、直前の団体交渉における組合書記長の発言への報復であるとか、組合に対する支配介入の意図に基づく行為であったとは認め難い。

会社は、Z組合からの苦情を受け即座に対応し、旅客自動車運送業を営む会社として社内で飲酒することは不適切であるとの考えに至り、社内ルールの運用を就業規則のとおりに改めることを言い渡したものであり、飲酒運転の厳罰化など社会情勢の変化を踏まえれば、会社の対応には相応の理由があり、酒類の提供の禁止を告げたことが、組合活動の弱体化を企図した行動であったとは認められない。

エ 三鷹営業所長の発言全体の趣旨は、多数の乗務員から労働協約の締結を望む声があれば考えるが、現時点ではその必要がないという見解を述べたものであって、組合をZ組合に比して差別的に取り扱う意思に基づいた発言であるとまでいうことはできない。

また、三鷹営業所長は、組合書記長に声を掛けられたためこれに応じ、二人だけの非公式の場で、自己の認識を忌憚なく率直に述べたものと理解され、若干、不用意な発言が含まれていたとしても、そのことをもって、組合運営に対する支配介入であるとみることとは相当でない。

したがって、12月30日の話合いにおける三鷹営業所長の発言は、組合活動に対する支配介入に当たるとまではいえない。

16 S事件（3不71、5.11.8終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①法人によるX1に係る定年後再雇用要求の拒否、②法人による令和3年7月10日付、同月19日付、8月6日付及び9月17日付書面回答が、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 法人は、X1を令和4年1月24日付けで有期契約職員とし

て再雇用したものとして取り扱うこと。

- イ 法人による文書交付及び掲示
- ウ 法人による前各項の履行報告
- エ 病院に対する申立ての却下
- オ その他の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

- ア 法人が運営する医療機関の一つである病院は、法人の構成部分であって、法律上独立した権利義務の主体とは認められないことから、被申立人とはなり得ず、病院に対する申立ては却下を免れない。
- イ 法人のX1に係る再雇用要求拒否は、通常行っている再雇用の必要性の検討などの十分な手続を経ずに決められたものであり、X1の公然化を契機として支部の活動が再開・活発化する過程において、支部長就任以前から支部の中心的存在として活発な組合活動を行い、定年退職時点においても支部長として重要な役割を担っていた同人の存在及び組合活動を理由として行われた不利益取扱いに該当するとともに、法人内における組合活動の弱体化を企図した支配介入にも該当する。
- ウ 法人が、新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言期間中において、組合の要求事項について書面により一定程度の回答を行っていたこと、緊急事態宣言終了後、比較的早期に対面での団体交渉に応じていたこと等の事情を総合的に考慮すると、正当な理由のない団体交渉拒否であるとまで評価することはできない。

17 W事件（2不107、5.11.14終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①昭和60年11月8日付和解協定の効力承継に関する第1回、第7回、第9回及び第10回の各団体交渉における会社の対応、②経営政策実施の事前協議に関する第2回団体交渉に

における会社の対応、③X1の解雇等に関する第2回、第3回、第4回、第5回、第6回、第7回、第9回及び第10回の各団体交渉における会社の対応、④第6回及び第8回の各団体交渉における会社代理人の発言、⑤会社が、昭和60年11月8日付和解協定について令和4年1月31日付「解約予告通知」を組合に提示したことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事案である。

(2) 主文の要旨

ア 文書交付

イ 前各項の履行報告

(3) 判断の要旨

ア ④について、会社代理人が、第6回団体交渉で、組合員X2に対して、「あなたの人生を破壊しかねないんですよ、この闘争は。X3（組合役員）と一緒にその口車に乗ってやったら。」などと発言したことは、X2と組合との間を離間させる効果をもたらす発言である。また、会社代理人は、第8回団体交渉で、「世の中の産業の動きに対応してなかったから、こうなっちゃったわけですよ。」と述べるなど、組合の活動方針に踏み込んで一方的にその存在意義を否定するような発言をしており、第6回団体交渉での上記発言と相まって、組合員に対して組合に対する不信感を抱かせ、組合の求心力を失わせる効果をもたらす発言といえる。したがって、これらの発言は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ その他の①、②、③及び⑤は不当労働行為に当たらない。

18 S事件（元不87、5.11.29終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①X1委員長及びX2分会長を昇格させなかったこと、②「その他手当」を廃止したこと及び賃金規程の改定により、本件勤続給を導入し組合員に対する協定昇給を停止したこと、③平成30年11月30日及び31年2月2日の団体交渉における

会社の対応並びに3月2日の団体交渉以降本件申立てまでの間、団体交渉が開催されなかったことが、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 会社は、X 1 及び X 2 を30年11月27日付けで指導員以上の職位に昇格させたものとして取り扱い、指導員以上の職位であったならば支払われるべき賃金額と既に支払われた賃金額との差額を支払うこと。

イ 会社は、X 1 に対し、31年4月に支給した賃金について、既支払額と、勤続給を250円加算して支払った場合の賃金額との差額を支払うこと。

ウ 文書交付及び掲示

エ 前各項の履行報告

オ 「その他手当」の廃止に係る申立ての却下

カ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 会社は、反組合的な意図の下で、X 1 及び X 2 を昇格させない状態を意図的に維持しようとしたものであり、両名が昇格していないことは、組合員であること又は組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

イ 会社が「その他手当」を廃止したことは、本件申立ての1年以上前の事実であり、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。

会社が組合員に対する定期昇給を実施しなかったことは、労働協約の存在とその履行を軽視した対応であり、組合運営に対する支配介入及び組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

ウ ③については、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合運営に対する支配介入に当たらない。

19 R事件（4不14、5.12.13終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、組合からの令和4年2月1日付及び22日付団体交渉申入れに対し、会社が対面での団体交渉には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案である。

(2) 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア 本件申立てまでには、組合と会社との対面での団体交渉は行われていない。しかし、組合からの団体交渉申入れ時点では団体交渉ルールが存在していなかったことに加え、当時は、まん延防止等重点措置期間中であり、会社が対面での会議をしないルールを実行していたなどの状況で、会社が、組合に対し、対面に代えてリモート会議による団体交渉を提案したことには相応の理由があったといえるし、組合もその提案に応じている。会社が、リモート会議による団体交渉に執着して日程の引き延ばしを図った様子はいかかわらず、そのほか、本件申立時までには団体交渉をリモート会議で行うことによって支障が生じ得るといえるほどの事情はいかかわらず、後に会社が、対面での団体交渉に応じなかった理由を変えた事情もいかかわらず。これらのことから、本件では、会社が、組合に対し、全く合理性や必要性を示すことなく対面での団体交渉を拒否した上で、単にリモート会議による団体交渉に執着してそれ以外には応じないとの対応をしたものと評価することは適当ではなく、組合の各主張を採用することができない。

イ 以上のとおり、本件における具体的な事実関係の下では、会社が、本件申立時までには、組合との対面での団体交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するとまではいえない。