

第2節 命令・決定事件

1 命令・決定事件一覧

令和元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、2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	A事件	28不30	H28.3.31	H31.1.29	1・2・3 一部救済	再審査 (双方)
2	T事件	28不71	H28.10.14	H31.3.4	1・3 棄却	再審査 (使)
3	M事件	28不90	H28.12.19	H31.3.4	2 全部救済	確定
4	S事件	28不49	H28.6.20	H31.3.26	1・2・3 一部救済	再審査 (使)
		28不76	H28.11.9			
		28不92	H28.12.19			
5	K事件	29不72	H29.10.11	R1.5.15	3・4 棄却	再審査 (労)
6	A事件	30不24	H30.3.30	R1.6.10	2・3 全部救済	再審査 (使)
7	N事件	30不39	H30.5.25	R1.6.10	2 全部救済	再審査(労) 行政訴訟(使)
8	U事件(団体交渉)	29不32	H29.4.24	R1.7.10	2 棄却	再審査 (労)
9	S事件(団体交渉)	29不10	H29.1.24	R1.7.23	2・3 一部救済	再審査 (使)
		29不12	H29.1.27			
10	T事件	29不82	H29.11.6	R1.7.23	1・3 全部救済	再審査 (使)
11	K事件	29不15	H29.2.17	R1.7.31	2 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)
12	M事件	29不3	H29.1.13	R1.8.21	2・3 全部救済	再審査 (使)
13	J事件	29不51	H29.7.14	R1.9.4	2 全部救済	再審査 (使)
14	H事件	29不46	H29.6.21	R1.9.19	1・2・3 一部救済	再審査 (使)
15	S事件	27不94	H27.10.13	R1.9.25	1・3 一部救済	再審査 (労)
16	N事件	29不24	H29.4.3	R1.10.2	3 棄却	未確定
17	G事件	28不85	H28.12.8	R1.10.23	1・3 一部救済	再審査 (使)
18	G事件	28不95	H28.12.19	R1.11.6	1・3 一部救済	再審査 (使)
19	C事件	28不67	H28.9.29	R1.11.13	1・3 全部救済	再審査 (使)
20	S事件	29不85	H29.11.16	R1.11.13	3 全部救済	未確定
21	Y事件	29不42	H29.6.1	R1.11.20	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〉

・A事件【1】

〈雇止め〉

・H事件【14】

・S事件【15】

〈不採用〉

・K事件【5】

イ 賃金等

〈減給〉

・S事件【4】

〈報酬単価の減額〉

・G事件【17】

〈一時金の減額〉

・G事件【18】

ウ 配転・業務割当

〈出向〉

・T事件【2】

〈配転〉

・S事件【4】

・C事件【19】

〈集荷業務を減らす業務命令・定時帰宅措置〉

・T事件【10】

〈担当外し、業務依頼回数の減少、授業コマ数の減少〉

・S事件【15】

エ その他

〈降格〉

・S事件【4】

〈最終警告書の交付〉

・S事件【15】

(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〉

・M事件【3】

・U事件(団体交渉)【8】

〈交渉事項〉

・S事件【4】

・J事件【13】

〈書面による回答実施〉

・N事件【7】

〈使用者性〉

・U事件(団体交渉)【8】

・H事件【14】

〈開催場所〉

・S事件(団体交渉)【9】

・M事件【12】

〈労働者性〉

・K事件【11】

イ 交渉方式・態様

〈使用者の交渉態度・説明内容〉

・A事件【1】

・M事件【3】

・A事件【6】

・H事件【14】

(3) 支配介入

ア 反組合的言動

〈組合事務所の使用制限〉

・A事件【1】

〈就業時間内の面会拒否〉

・A事件【1】

〈組合掲示板の移設申入れ〉

・A事件【1】

〈書籍の出版〉

・S事件(団体交渉)【9】

〈解雇するための理由を探している旨を発言〉

・S事件【15】

〈組合掲示板の不貸与及び休憩室の終業時間外利用の拒否〉

・G事件【18】

〈面談等での発言〉

・G事件【18】

〈脱退勧奨発言〉

・S事件【20】

〈組合事務所の明渡し要求〉

・Y事件【21】

イ 人事権の行使

〈個別面談・退職勧奨〉

・A事件【1】

〈出向〉

・T事件【2】

〈配転〉

・S事件【4】

・S事件【15】

・C事件【19】

〈降格・減給〉

・S事件【4】

〈契約期間の短縮〉

・K事件【5】

〈退職願撤回の不承認〉

・K事件【5】

〈不採用〉

・K事件【5】

〈集荷業務を減らす業務命令・定時帰宅措置〉

・T事件【10】

〈雇止め〉

・H事件【14】

・S事件【15】

〈担当外し、授業コマ数の減少、業務依頼回数の減少〉

・S事件【15】

〈スキル評価制度の導入及び運用〉

・N事件【16】

〈報酬単価の減額〉

・G事件【17】

〈一時金の減額〉

・G事件【18】

ウ 団体交渉に係る会社の対応

・A事件【1】

・M事件【12】

エ 他組合との差別的取扱い

・A事件【6】

オ その他

〈支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者の入構禁止〉

・A事件【1】

〈組合及び組合員を被告とする訴訟の提起〉

・S事件【4】

〈組合文書の引渡し拒否及び回収並びに組合員に対する嚴重注意〉

・M事件【12】

〈最終警告書の交付〉

・S事件【15】

〈口頭注意、口頭警告、電子メール及び書面の発信〉

・G事件【17】

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

〈教室指導者〉

・K事件【11】

〈語学講師〉

・G事件【17】

イ 使用者性

〈吸収合併〉

・U事件(団体交渉)【8】

〈建物の使用許可者〉

・H事件【14】

〈100パーセント出資の株主等〉

・N事件【16】

(2) 救済利益

〈申立て後の団体交渉応諾〉

・N事件【7】

・J事件【13】

〈申立て期間〉

・N事件【16】

(3) 救済方法

〈一時金の減額に対する救済〉

・G事件【18】

3 救済命令

(1) 不利益取扱いの救済

〈降格処分をなかっ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【4】

〈配転命令をなかったものとして取り扱うこと及び原職又は原職相当職復帰〉

・S事件【4】

・C事件【19】

〈集荷業務量を減らしたことにより減少した賃金相当額の支払〉

・T事件【10】

〈組合員に対する「最終警告書」をなかったものとして取り扱うこと〉

・S事件【15】

〈一時金についてマイナス査定をなかったもの等として取り扱うこと及び既支払額との差額の支払〉

・G事件【18】

(2) 団体交渉拒否の救済

ア 団体交渉応諾

・S事件【4】

・A事件【6】

・M事件【12】

・K事件【11】

・J事件【13】

イ 文書交付又は掲示のみ

・M事件【3】

・N事件【7】

・H事件【14】

(3) 支配介入の救済

ア 反組合的言動の禁止

・G事件【17】

・G事件【18】

・S事件【20】

イ その他

〈降格処分をなかっ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【4】

〈配転命令をなかったものとして取り扱うこと及び原職又は原職相当職復帰〉

・S事件【4】

〈集荷業務量を減らしたことにより減少した賃金相当額の支払〉

・T事件【10】

〈組合文書の引渡しの拒否等を行わないこと〉

・M事件【12】

〈組合員に対する「最終警告書」をなかったものとして取り扱うこと〉

・S事件【15】

〈一時金について、マイナス査定をなかったもの等として取り扱うこと及び既支払額との差額の支払〉

・G事件【18】

〈配転命令をなかったものとして取り扱うこと等〉

・C事件【19】

〈組合事務所の従前どおりの貸与〉

・Y事件【21】

ウ 文書交付又は掲示のみ

・A事件【4】

・A事件【6】

・S事件(団体交渉)【9】

(4) 文書交付・掲示

ア 文書交付

・A事件【1】

・M事件【3】

・S事件【4】

・A事件【6】

・N事件【7】

・S事件(団体交渉)【9】

・H事件【14】

・S事件【15】

・G事件【17】

イ 文書揭示

・M事件【12】

・C事件【19】

ウ 文書交付及び揭示

・T事件【10】

・K事件【11】

・J事件【13】

・G事件【18】

・S事件【20】

・Y事件【21】

3 命令・決定事件の概要

1 A事件（28不30、31.1.29終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①会社の製造事業からの撤退、組合員の雇用維持、28年度の賃上げ及び組合による金銭解決案の提示に係る団体交渉における会社の対応、②会社が、組合の団体交渉参加人数について行った申入れ、③会社が、組合員に対し、支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者が承諾なく会社敷地内に立ち入ることを控えるよう申し入れたこと、④会社が、組合事務所の使用時間を制限したこと、事前に利用日等を届けない限り組合事務所の使用を認めないとしたこと、組合事務所の使用に当たり、車等で会社への入構を禁じたこと、⑤会社が、組合から申入れのあった就業時間内の面会を認めなかったこと、⑥会社が、組合に対し、娯楽室内に設置されていた組合掲示板を移設するよう求めたこと、⑦会社が、組合員に対して、個別面談を行い退職勧奨したこと、⑧会社が支部組合員8名を解雇したことが、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

- ア 文書交付
- イ アの履行報告
- ウ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 会社の製造事業からの撤退等に係る団体交渉における会社の対応について

(7) 交渉ルール

会社は、本件事業撤退について、組合との協議を十分に行ったものというべきであるから、会社が合意した交渉ルールに違反しているという組合の主張を採用することはできない。

(4) 組合員以外の従業員に対する説明等

会社が組合との団体交渉を軽視して説明会を行ったとみる

ことはできず、会社が27年12月28日及び同月29日に従業員に対して説明会を実施したことをもって、その対応が不誠実であったとはいふことはできない。

(7) 組合要求資料の開示

会社は、組合の資料開示の要求から第7回団体交渉までの約2か月の間に、会社としては必要性を認められないと考えるものも含め、資料を提出し、そのうえで希望退職募集を開始したいと組合に申し入れている。このような状況からすると、会社の対応が不誠実なものであったとまではいえない。

(8) 本件事業撤退に係る団体交渉

会社は、本件事業撤退の必要性と不可避性について、会社なりに説明を行っており、会社が組合の合意を得るための努力を行わなかったとみることはできない。会社としては、団体交渉を重ねても合意退職の話合いに応じようとしなかった組合がようやく出した条件も希望退職の条件と余りにかけ離れたものであったことから、組合との話合いによる解決はもはや困難であると判断してもやむを得なかった。

したがって、本件事業撤退に係る団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったといふことはできない。

(9) 賃上げ要求に係る団体交渉

会社は、必ずしも有額回答を約束したものとはいえず、また、ゼロ回答を行ったことも不合理とはいえない。

したがって、賃上げ要求に対する会社の対応が不誠実であったといふことはできない。

(10) 結論

その余の事実をみても、本件事業撤退等に係る団体交渉における会社の対応が不誠実であったと認めるに足りるものはない。したがって、団体交渉における会社の対応が不誠実だったとはいえない。

イ 会社が組合の団体交渉参加人数について行った申入れについて

組合の参加人数は従前と変わらず団体交渉が継続して行われており、会社は飽くまでも要請をしたにとどまっているといえる。

したがって、支配介入に当たるとはいえない。

ウ 会社が、組合に対し、28年1月28日付けで、支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者が承諾なく会社敷地内に立ち入ることを控えるよう申し入れたことについて

これまでに組合の集会等のために、支部組合員及び上部団体構成員以外の者が会社敷地内に立ち入っていたという事実を認めるに足りる疎明はなく、また、かかる立入りを認める労使協定等の締結の事実も認められない。

したがって、会社の組合に対する申入れには相当な理由があるというべきであって、この申入れが支配介入に当たるとはいえない。

エ 会社が、組合事務所の使用時間を制限したこと等について

(7) 組合事務所の使用時間の制限及び使用日時等の事前届出

本件事業撤退に伴う守衛の配置や機械警備の導入等の事情が認められ、会社が、組合事務所の使用日時の制限や事前届出制としたことを支配介入ということはできない。

(1) 組合事務所の使用に当たっての車等での入構禁止

会社が、通勤の便宜のために限って認めていた車等での会社への入構を、組合事務所の使用に当たって認めなかったことが不合理であるとまではいえず、これを支配介入ということはできない。

オ 会社が、28年4月頃、組合から申入れのあった就業時間内の面会を認めなかったこと

会社の対応が労使間の合意や労使慣行に反するということができず、後に組合が実績と主張する範囲内で会社が面会を許可していることも考慮すると、会社が、就業時間内の面会を認めなかったことが支配介入に当たるとはいえない。

カ 会社が、組合に対し、娯楽室内に設置されていた組合掲示板を移設するよう求めたこと

会社が支部組合の解雇後、立入を認めていない娯楽室内の組合掲示板を使用しないよう求めたことをもって、支配介入と評価することはできない。

キ 会社が、組合員に対して個別面談を行い、退職勧奨したこと
会社が希望退職に応じなかった組合員に対して、4回にわたり個別面談を実施したことは、組合の頭越しに個々の組合員に対して希望退職に応ずるよう直接働き掛けるものであったといわざるを得ず、支配介入に当たる。

ク 会社が28年9月30日付けで支部組合員8名を解雇したこと
会社は、本件事業撤退に伴い、経理担当の1名を除き、組合員を含む従業員の全員を退職させる方針を採っており、会社が組合員を排除するために支部組合員8名を解雇したものともみることが到底できないし、また、会社が組合を嫌悪して、本件事業撤退を行ったともみることができない。

したがって、この解雇が、組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとはいえない。

2 T事件（28不71、31.3.4終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、会社が、Xに対し、申立外A会社への出向及びB市にある同社C事業所勤務を命じたこと（以下「本件出向」という。）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

本件出向に至るまでの労使関係をみると、会社が組合を嫌悪していたことを推認させる事情が認められるものの、本件出向には、業務上の必要性があり、現に一定の成果も上がっていることに加え、本件出向により、Xに人事上・経済上の明らかな不利益があったとはいえず、組合活動に大きな支障を来すほどの不利益が生じたともいえない。

したがって、本件出向が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運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

3 M事件（28不90、31.3.4終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①28年5月19日、7月15日及び8月25日のXの非常勤講師契約更新に関する団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）における大学の対応、②組合の28年9月19日付及び11月11日付団体交渉申入れに対する大学の対応が、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

イ アの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 本件団体交渉における大学の対応について

本件団体交渉における大学の対応は、事務折衝の経緯を踏まえた上で交渉が継続できるような対応であったとは到底いうことはできない。大学は、法学部の教授を出席させるか、又は、法学部から十分な説明を受けた理事を出席させ、事務折衝の経緯を踏まえた上での交渉に努めるべきであったといえる。

したがって、大学の対応は、不誠実な団体交渉であったといわざるを得ない。

イ 組合の28年9月19日付及び11月11日付団体交渉申入れに対する大学の対応について

(1) 組合の団体交渉申入れに対する大学の回答は、要求事項について交渉の余地はなく、団体交渉が行き詰まっていることを理由に、組合が従前の要求事項を繰り返す限り、団体交渉に応じる必要がないとの意思を示したものと解釈するほかなく、団体交渉を拒否したものと見える。

(2) 本件団体交渉において、大学は誠実交渉義務を尽しておらず、団体交渉が行き詰まりの状態に達していたとは認められ

ないから、大学の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

4 S事件（28不49外2件、31.3.26終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①28年5月31日の団体交渉において、会社が、ハワイセミナー（会社が販売代理店の店主を招いて開催した報奨旅行）におけるY営業本部長の代理店主に対する言動（以下「本件行為」という。）は義務的団交事項には当たらないとして協議に応じなかったこと、②会社が、X1委員長に対し、28年10月1日付けで降格処分としたこと、③会社が、X1委員長に対し、28年10月1日付けで東京支店から本社お客様課への配転を命じたこと、④会社が、組合及びX1委員長を被告として、名誉棄損訴訟を提起したこと、⑤会社が、組合員X2に対し、29年4月1日付けで東京支店から名古屋支店へ配転を命じたこと、⑥会社が、X3書記長に対し、29年4月3日付けで減給処分としたことが、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、組合が、本件行為について団体交渉を申し入れたときは、義務的団体交渉事項には当たらないとして拒否せず、誠実に応じなければならない。

イ 会社は、X1委員長に対して行った降格処分をなかったものとして取扱い、同処分がなければ支払われるべきであった賃金相当額と、既支払賃金額との差額を支払わなければならない。

ウ 会社は、X1委員長に対して行った配転命令をなかったものとして取扱い、東京支店の原職又は原職相当職に復帰させなければならない。

エ 文書交付

オ イ、ウ及びエの履行報告

カ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 28年5月31日の団体交渉について

Y本部長の行為に対する会社の対処の内容は、従業員の就業環境に影響を及ぼす事項であり、義務的団交事項に当たる。

団体交渉において、会社は、組合に対して、Y本部長の行為は、会社のコンプライアンス委員会にてセクハラに該当しないと判断された旨を回答するのみで、それ以上の説明等は何ら行わなかったのであるから、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

イ X 1 委員長に対する降格処分について

会社は、殊更詳細にX 1 委員長の行為を調査していたことがうかがわれ、また、懲戒処分の決定過程等において不自然な点が認められる。

また、本件降格処分は、処分量定が行為内容と均衡のとれたものといえるかについては疑問であり、当時、X 1 委員長が行った組合活動によって緊迫した労使対立が生じていたことも併せ考えると、会社は、反組合的意図をもって過重な処分を科したものとみるほかない。

よって、本件降格処分は、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 X 1 委員長に対する本社お客様相談課への配転について

X 1 委員長の配転先であるお客様相談課は、業務量の増加が見込まれていたとはいえ、また、X 1 委員長は、職場での言動が問題視されて懲戒手続が進められ、上司等からの評価も高くなかったことから、お客様相談課を増員する必要性と同委員長を同課へ配置する合理性は乏しい。

そして、降格処分と本件配転が同時期に行われたことや、当時の緊迫した労使関係等を併せ考えると、本件配転は、組合の中心人物であるX 1 委員長を活動拠点から遠方に放逐し、組合の活動力を削ぐことを意図したものとみるほかない。

よって、X 1 委員長に対する本件配転命令は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

エ 名誉毀損訴訟の提起について

会社及びY本部長からすれば、組合が行ったウェブページへの掲載内容等は、会社及びY本部長の社会的信用を損なうものとして、看過できないものであったとみるのが相当である。

会社は、それに対して、生じた損害の賠償を回復すべく訴訟提起したのであるから、訴訟制度を悪用して組合活動を不当に妨害したとみることはできない。

よって、本件名誉毀損訴訟の提起は、組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

オ X2に対する名古屋支店への配転について

X2は、解消が進められた長期滞留者（同一部署に5年以上在籍する者）であり、同時期にX2以外の長期滞留者も配転されている。また、苦情が寄せられたX2の行為は不適切な行為であり、会社が、同人を代理店主と接する機会の少ない内勤の部署へ配置したことは、相応の合理性がある。

よって、本件配転は、X2の活動に対する報復として、会社が同人の子の養育を困難にさせるために行ったなどとみることはできず、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

カ X3書記長に対する減給処分について

X3書記長は、業務時間中に、明らかに業務外の行為を行っており、それらは、懲戒処分の対象となり得る職務懈怠行為である。本件減給処分は、同一の懲戒事由により処分された他の従業員と比べてとりわけ重いとはいえず、懲戒手続上の不備も認められない。

よって、X3書記長に対する減給処分は、反組合的意図に基づいて行われたとはいえず、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

5 T事件（29不72、元. 5. 15終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①会社が、X 1 及びX 2 との労働契約において、契約期間を6か月から3か月に短縮したこと、②会社が、X 3 を30年1月以降嘱託採用しないこと、③会社が、X 2 の29年12月30日付退職願の撤回を認めないことが、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 会社が、X 1 及びX 2 との労働契約において、契約期間を6か月から3か月に短縮したことについて

労働契約期間短縮措置は、組合員であるか否かにかかわらず、従業員に一律に適用されていたというべきである。

また、本件労働契約期間短縮措置によって、組合員に具体的な不利益が生じたとはいえない。

よって、会社が、X 1 及びX 2 との労働契約の期間を6か月から3か月に短縮したことが、不当労働行為に当たるということはできない。

イ 会社が、X 3 を30年1月以降嘱託採用しないこと

(1) 会社では、嘱託採用希望者が全て雇用継続されてきたとまで認めることはできない。

(2) 会社が補充要員を配属したことは、X 3 の意向を踏まえた対応として無理からぬことであり、組合活動の中心人物を排除する意思によるものであったとまで認めることは困難である。

(3) さらに、会社が、X 3 と面談を行ったところ、同人は、再雇用を希望する意思を明示しなかったのであるから、すでに同人の補充要員を配属していた会社が、同人を再雇用しないという判断を維持したことも不自然とはいえない。

(4) 加えて、本件労使関係全体を見ても、会社が、組合を嫌悪していたと認めるに足りる事実の疎明もないことから、X 3 の

嘱託不採用は、組合の運営に対する支配介入に当たるとは認め難い。

(カ) また、X 3 の嘱託不採用は、当委員会への救済申立てを理由とする不利益取扱いにも当たらない。

ウ 会社が X 2 の29年12月30日付退職願の撤回を認めないことについて

会社には、12月30日付退職願の撤回に応じられない相応の理由があったと認められる。

加えて、会社には、組合又は組合員である X 2 を嫌悪していたとうかがえる事情は認められず、会社が、殊更に組合員を排除しようとしていたとはいえない。

以上のことから、会社が、X 2 の12月30日付退職願の撤回を認めないことが、不当労働行為に当たるということはできない。

6 A事件（30不24、元. 6. 10終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①組合が、30年6月25日に組合掲示板の設置貸与及び18時以降の会議室の利用という便宜供与を求めたことに対し、7月4日に会社がこれを拒否したこと、②組合が30年2月28日付けで要求した便宜供与を議題とする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、組合が便宜供与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。

イ 文書交付

ウ イの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 団体交渉における会社の対応について

会社は、組合に対する便宜供与について、できる限り多数組合のA組合に対する便宜供与と均衡のとれた取扱いを模索すべきであったといえる。

しかしながら、会社は、組合が譲歩の余地を示したことを受けても、便宜供与を拒否する姿勢を変えず、持ち帰って検討することすら拒否したのであり、また、便宜供与を拒否する具体的な事情をなんら説明していないのであるから、会社は、組合の要求内容いかににかかわらず、現段階では一切の便宜供与を行わないとの姿勢を示したものとみられてもやむを得ない。

よって、団体交渉における会社の対応は、自らの考えについて具体的に説明し組合の理解を得ようとする努力や、合意達成の可能性を模索する努力を欠いているものとみざるを得ず、不誠実な団体交渉に当たるといふべきである。

イ 便宜供与について

会社は、組合の具体的な要求に対し、具体的な事情をなんら説明せず、組合と会社との間に信頼関係がいまだ存在しないという抽象的な理由を述べるだけで拒否したのであるから、結局、会社は、組合の要求内容いかににかかわらず、現段階では一切の便宜供与を行わないとの姿勢を示したものとみられてもやむを得ない。

したがって、会社が本件便宜供与の要求について、合理的な理由を示さずにこれを拒否した対応は、中立保持義務に反し、支配介入に当たる。

7 N事件（30不39、元. 6. 10終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、Xの再雇用の労働条件について団体交渉期日の候補日を記載した組合の通知申入書に対する会社の対応が、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 文書交付

イ アの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 組合は、会社が団体交渉に応じたそれまでの要求書と全く同じ書式で、団体交渉の候補日を記載して応諾について回答を求めているのであるから、組合は会社に対して明確に団体交渉を申し入れているというべきである。

イ 会社は、労使双方平行線のまま協議が調う見込みはないなどと書面で回答している。しかし、労使双方平行線のまま協議が調う見込みがなくなっていたものとはいえない。また、会社は、団体交渉において社内規則等について説明し、要求を確認し、妥結の道を探り、組合の要求を受け入れられないのであればその理由を説明すべきであって、団体交渉の必要がなく、書面による回答で十分であるとはいえない。

ウ 以上のとおり、組合は通知申入書により団体交渉を申し入れており、会社がこれに応じていないことに正当な理由は認められないのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

8 U事件（団体交渉）（29不32、元. 7. 10終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、組合が29年4月10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

会社は、合併前のA会社が行った本件解雇について使用者の地位を引き継いでいるところ、組合とA会社との団体交渉は、交渉を尽した上で行き詰まり状態に達しており、本件解雇は、その団体交渉結果を受けて行われたものである。その後の会社とA会社との合併によって、事情が変化している可能性があるとはいえるものの、組合は、合併を経て会社が改めて団体交渉に応ずべき状

況となったといえるような事情が生じたことについて特段言及していない。これらの状況からすれば、組合が申し入れた交渉事項は、実質的には、A会社との団体交渉における交渉事項と同様のものであると解さざるを得ず、会社が交渉事項について、これ以上団体交渉で合意に至る可能性はないとして申入れに応じなかったことも、やむを得ない対応であったというべきである。

したがって、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することはできない。

9 S事件（団体交渉）（29不10外1件、元.7.23終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①組合の28年9月30日付団体交渉申入れに対する会社の対応、②会社が、28年9月10日付けで、A著『中小企業がユニオンにつぶされる日』（以下「本件書籍」という。）を出版したことが、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 アの履行報告

ウ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 組合の28年9月30日付団体交渉申入れに対する会社の対応について

組合と会社とは、団体交渉の開催場所につき、組合は組合会議室を、会社は会社会議室を主張し相互に譲らず、合意に至らぬまま開催日時を迎えたため、団体交渉は行われなかった。

従前、団体交渉は会社会議室で開催されてきたところ、この間、開催場所について労使で主張が対立したことはなかった。

開催場所を会社会議室とすることが、組合が応じられないような開催条件であったとはいえない。

組合の対応は開催場所の変更に関する説明として不十分なものであったといわざるを得ず、開催場所について合意できなかつ

った原因が会社のみにあるということとはできない。

また、会社が団体交渉の延引を目的として会社会議室での開催に固執したとみるのは相当ではなく、さらに、以後の団体交渉応諾を一切拒否したとまでいうことはできない。

以上のとおりであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとまではいえない。

イ 会社が、28年9月付けで本件書籍を出版したことについて

本件書籍の出版行為は、その記載内容も含め使用者である会社の言動であると認められる。

本件書籍を出版した時点は、組合と会社との間は極めて緊迫した労使関係にあったものである。この極めて緊迫した労使関係下において、会社が、組合とXの組合活動に支障や萎縮を生じさせる記述部分がある本件書籍を出版したことは、組合の運営に支配介入したものといわざるを得ない。

以上のとおり、会社が28年9月10日付けで本件書籍を出版したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

10 T事件（29不82、元. 7. 23終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、29年11月1日から30年1月31日までの間に、組合員らに対し集荷業務の量を減少させ、定時で帰宅させる措置（以下「本件措置」という。）を講じたことが、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、組合員に対し、29年11月1日から30年1月31日までの間に集荷業務を減らしたことによって減少した賃金差額相当額を支払うこと。

イ 文書交付・掲示

ウ ア及びイの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 本件措置の不利益性について

組合員個人にとっても組合組織にとっても打撃の大きい本件措置には、不利益性が認められる。

イ 会社が、組合が労働組合の正当な行為を行ったことを理由に本件措置を執ったといえるかについて

会社の対応は、組合が賃金体系の是正を求めて組合活動を行っていることを理由に組合員全員に対して本件措置を執ったのではないかと疑わせるに足りるものといえる。

この点に加え、本件措置が行われた時期が労使関係の極めて緊迫した時期であったこと、会社が本件措置を執ったとする理由がいずれも採用できないことを併せ考えれば、会社は、労働組合の正当な行為である本件拒否闘争を嫌悪し、これを理由に同闘争を行った組合及び組合員に打撃を与える意図で本件措置を行ったものとみざるを得ない。

したがって、本件措置は、組合が労働組合の正当な行為である本件拒否闘争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、組合活動を委縮させることを企図した組合の運営に対する支配介入にも当たる。

11 K事件（29不15、元. 7. 31終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、教室指導者が結成した組合が28年12月26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、組合の申し入れた団体交渉に誠実に応じること。

イ 文書交付・掲示

ウ イの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 教室指導者は労働組合法上の労働者に当たるかについて

本件における教室指導者は、ア)会社に不可欠な労働力として会社の事業組織に組み入れられており、イ)会社が本契約の内容を一方的、定型的に決定しているということができ、ウ)教室指導者の得る報酬は、労務の提供の対価又はこれに類する収入としての性格を有しており、エ)実態上、会社からの業務の依頼に対して、これに応ずべき関係にあり、カ)広い意味で会社の指揮監督下に業務を遂行していると解することができ、その業務の遂行については一定の時間的場所的拘束を受けているということが出来る一方、キ)顕著な事業者性を認めることはできない。

これらの事情を総合的に勘案すれば、本件における教室指導者は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

イ 組合が28年12月26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について

組合が申し入れた交渉事項は、労働組合法上の労働者である組合員の労務対価としての性質を持つ報酬に直接影響を及ぼす事項であるから、労働条件に関する事項であり、また、会社が使用者としての立場で実質的に決定又は支配できるものであるから、義務的団体交渉事項に当たると解するのが相当である。

したがって、会社が組合の申し入れた団体交渉の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。

12 M事件（29不3、元. 8. 21終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①法人が、団体交渉の開催場所をAキャンパス及びBキャンパスに限定する旨を回答し、東京事務所での開催を受け入れなかったこと、②法人が、本件組合ニュース入りの封書を各教職員に引き渡さず、また既に教職員に引き渡した封書を回収したこと並びに組合がAキャンパスの教職員宛てに組合ニュースを

送付したことについて28年3月10日付けで組合及びその執行委員長らに対し嚴重注意を行ったことが、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 法人は、組合が団体交渉を申し入れたときは、開催場所をAキャンパス又はBキャンパスに限定することなく、これに応じなければならない。

イ 法人は、組合がAキャンパスの教職員宛てに郵送する組合ニュース入りの封書を各教職員に引き渡さず、また、上記郵送行為について同組合及びその執行委員長らに対し嚴重注意するなどして、同組合の運営に支配介入してはならない。

ウ 文書掲示

エ ウの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 団体交渉の開催場所をAキャンパス又はBキャンパスに限定する旨を回答し、東京事務所での開始を受け入れなかったことについて

組合側にはAキャンパス又はBキャンパスでの開催に支障があることが認められ、この点について組合が資料を示して説明しているにもかかわらず、法人は、26回の開催実績がある東京事務所での開催を合理的な理由もなく拒んでいるといわざるを得ず、また、組合の交互開催という譲歩案に対してもこれを一顧だにせず拒否しているのであるから、法人は、組合にとって支障のある開催状況を意図的に押し付けようとしているものとみざるを得ない。

したがって、法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとともに、組合の運営に対する支配介入にも当たるといふべきである。

イ 法人による組合が教職員宛てに郵送した封書の回収並びに組合及びその執行委員長らに対する嚴重注意について

法人の行為は、かねてから、勤務時間の内外を問わず、法人施設内での一切の組合活動禁止を言明していた法人が、その意思

を貫徹するために行ったものとみるべきものであり、法人が組合の活動を抑制し、弱体化することを意図したものであるとみざるを得ないものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

13 J事件（29不51、元.9.4終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、地本が28年11月1日付けで、また、組合が12月19日付け、29年2月3日付け及び3月9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、組合及び地本から、組合員が私傷病を理由として年次有給休暇を取得する際の診断書の取扱いについて団体交渉の申入れがあった場合には、これまでの解説書等の内容とは異なる会社の基本協約や就業規則等の解釈について、その異なる理由を、根拠資料等を示して具体的に説明するなどして、速やかにこれに応じなければならない。

イ 文書交付・掲示

ウ イの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 会社が団体交渉に応じなかったことについて

会社は、手続全体にわたり、個別の団体交渉義務を免れる程度にまで誠実に対応したということとはできず、実質的な団体交渉が行われたものと評価することはできないから、会社が組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、いずれも正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 救済利益について

会社は、本件申立て後の定例の団体交渉においても、自らの解釈を一方向的に告げることを繰り返すのみで、組合らに、その解釈の根拠や合理性を示して説明をしていないのであるから、

本件の救済利益は失われていない。

なお、組合は、本件申立て後、基本協約の締結に応じているが、これに先立つ団体交渉において、条項の解釈について労使間の認識が異なり、対立状態にあることが明らかとなり、この問題は何ら解決していないのであるから、本件において組合が基本協約を締結したことをもって直ちに救済利益がなくなったということとはできない。

14 H事件（29不46、元. 9. 19終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①会社が、29年4月3日付けの通告により、Xを同月30日付けで雇止めとしたこと、②Xの雇止めに係る団体交渉における会社の対応、③都の行為が、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

- ア 会社による文書交付
- イ アの履行報告
- ウ 都に係る申立ての却下
- エ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア Xの雇止めについて

Xが配布した都や都知事を批判するビラの内容は、本件雇止めの決定に影響しているといえるものの、会社が、本件雇止め決定時において、同人が組合員であることや、同人の活動が組合活動ないし組合結成活動であることを認識していたとまで認めることはできない。したがって、本件雇止めが、Xが組合員であることや同人の組合活動を理由とした不利益取扱い、又は組合活動の抑制を図る支配介入に当たるということはできない。

イ 会社の団体交渉における対応について

(1) 雇用契約書の契約期間について

会社の説明は、団体交渉の度に内容が若干変わっており、

組合が誤解したり、混乱したりしたのも無理からぬことである。しかし、会社が意図的に虚偽やごまかしの説明をしたとまでは認められない。

したがって、団体交渉における会社の説明が不誠実であったとまでいうことはできない。

(4) Y 1 店長の出席について

Y 1 店長から聞き取り調査を行った上で団体交渉に臨んでいる会社が、同店長の団体交渉への出席を拒んだことが、不誠実な対応であるとまではいえない。

(5) 退職届の提出要求について

Y 2 MG は、第 1 回団体交渉で直ちに自分の指示したことを説明せず、一旦持ち帰って事実関係等を確認した上で、次の第 2 回団体交渉において説明したが、このことが不誠実な対応であるとまではいえない。

(6) X の雇止め理由について

会社は、雇止めの理由に関わる重要な部分について虚偽の発言を行っていたものとみざるを得ず、このような対応は、雇止めの撤回を議題とする団体交渉の核心部分への進展を妨げたものとして、不誠実であるといわざるを得ない。

以上のとおりであるから、X の雇止め理由に係る団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

ウ 都の使用者性等について

都は、会社に対し、行政財産である建物の使用を許可する関係にあるが、従業員の人員や雇用形態をどうするかは、会社が決定することであって、その会社の決定に都が関与した事実は認められない。

仮に、都が、会社のメニューに何らかの影響力を有していたとしても、そのことから、都が会社の従業員の労働条件を支配、決定できる関係にあったとまでいうことはできない。

以上のとおり、都が会社の従業員の労働条件の決定に関与したり、影響力を及ぼしたということとはできないのであるから、

都は、Xとの関係で労働組合法上の使用者に当たるとはいえず、都に対する申立ては、却下を免れない。

15 S事件（27不94、元. 9. 25終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①X 1をZ 1社の担当から外したこと及び同人に対する仕事の依頼回数が減少したこと、②X 2の授業コマ数が減少したこと、③27年5月頃、X 3の上司であるY教区長が、FCオーナーのZ 2に対し、X 3を解雇するための理由を探している旨の発言、④X 3をA校からB校へ配置転換したこと及び同人のB校における木曜日の授業を外したこと、⑤X 4に対し、欠勤を理由に28年4月11日付「最終警告書」を交付したこと、⑥X 4に対する29年2月末日付けの雇止めが、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 組合員X 4に対する28年4月11日付「最終警告書」をなかったものとして取り扱わなければならない。

イ 文書交付

ウ イの履行報告

エ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア X 1をZ 1社の担当から外したこと等について

(1) X 1をZ 1社の担当から外したことについて

授業が予定どおり開催されない理由がストライキであったとしても、Z 1社からの担当講師変更の依頼に会社が応じることは、業務上の必要性に基づく対応であるといえる。会社が、X 1に担当講師変更に伴う休業手当を支給していたことも考慮すれば、Z 1社の担当講師を変更してX 1を同社の担当から外したことは、同人が組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱い、又は組合らの組織運営に対する支配介入であるとまでいうことはできない。

(イ) X 1 に対する仕事の依頼回数が減少したこと

会社は、X 1 に対し、27年2月以降、講師の仕事は一切依頼しなくなり、これまでより少ない頻度で業務を依頼していることの合理的な理由を説明していないのであるから、同人に対する仕事の依頼回数が減少したのは、同人がストライキを行ったことを理由にしたものであると見ざるを得ない。したがって、X 1 に対する業務の依頼回数が減少したことは、同人がストライキ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、ストライキを抑制することにより組合らの弱体化を企図した支配介入にも該当する。

イ X 2 の授業コマ数の減少について

会社がX 2 をC校での木曜日の授業から外したのは、生徒からのクレームが多いとして、同行のF Cオーナーから講師変更の要請があったためである。

また、会社は、ストライキ実施後も相当期間X 2 に授業を割り振っていたものの、その間に生徒が他の講師の授業に移り、X 2 の授業に生徒が集まらなくなってしまった以上、会社がD校での火曜日の授業からX 2 を外したことは、業務上の必要性によるものであったといわざるを得ない。

したがって、組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱い、又は組合らの組織運営に対する支配介入であるということとはできない。

ウ Y 教区長の発言について

Y 教区長の発言については、必ずしも、同教区長がX 3 の組合活動を嫌悪し、同人を解雇するために、その理由を探そうとして発言したとまでみることはできないから、組合らの組織運営に対する支配介入に当たるといえることはできない。

エ X 3 の配置転換等について

会社がX 3 をA校からB校へ配置転換したのは、F CオーナーであるZ 2 からの要請に基づくものであり、講師変更の要請に応じることは、業務上の必要性に基づく対応であるといえる。

また、会社がX3をE校に異動させたのは、B校の生徒からX3に対する苦情が相次ぎ、X3の授業コマ数が減少したためであるから、会社が同人を異動させたのは、業務上の必要性によるものであったといわざるを得ない。

さらに、月給制の常勤講師であるX3は、異動しても賃金は変わらないこと等も考慮すれば、会社が同人を配置転換したことが、組合員らの組織運営に対する支配介入に当たるといえることはできない。

オ X4への「最終警告書」について

会社の対応は、X4が組合員であることや、組合らが団体交渉で取り上げて、同人の有給休暇取得が組合らの要求事項ともなっていたことによるものであると見ざるを得ない。

したがって、会社が、X4に対し、「最終警告書」を交付したことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合員に異例の処分を行うことにより組合らの弱体化を企図した支配介入にも該当する。

カ X4の雇止めについて

会社の制度とは異なる有給休暇を主張して、一方的に欠勤を続けたX4を会社が雇止めとしたことは、会社秩序を維持するためのやむを得ぬ措置であったというべきであり、同人が組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱い、又は組合らの組織運営に対する支配介入であるといえることはできない。

16 N事件（29不24、元.10.2終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①C1会社がスキル評価制度を導入したこと、②Y2会社が、有期雇用である時給制契約社員を無期雇用に変換するに当たって、スキル評価制度の結果に基づきこれを運用していること、③Y1会社が労働組合法上の使用者に当たる場合、Y1会社が、有期雇用である時給制契約社員を無期雇用に変換するに当たりスキル評価制度の結果に基づきこれを運用してい

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 Y1 会社及び Y2 会社の前身である C1 会社が 16 年 4 月 1 日にスキル評価制度を導入したことに係る申立てを却下する。

イ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア C1 会社がスキル評価制度を導入したことについて

スキル評価制度の導入に係る申立ては、行為の日から 1 年を経過した事件に係るものであり、却下せざるを得ない。

イ Y2 会社が、有期雇用である時給制契約社員を無期雇用に転換するに当たって、スキル評価の結果に基づきこれを運用していることについて

無期転換制度等は、申立人らの所属する組合と Y2 会社との間の合意によって導入されたものであり、その制度が不合理であると認めるに足りる疎明はない。さらに、契約更新要件や早期無期転換制度は、組合員であるか非組合員であるかに関わらず一律に導入されたものであり、また、スキル評価やその結果の反映において、特定の組合員に対して、恣意的な運用がなされたとの疎明もない。

以上のおり、Y2 会社が、勤続 5 年に達する前の契約更新や早期無期転換制度の適用に、スキル評価の結果を反映させていることは、労働組合の団結権を侵害する行為であると認められず、組合運営に対する支配介入には当たらない。

ウ Y1 会社が労働組合法上の使用者に当たるか否かについて

Y1 会社は、申立人らの業務遂行について指示をしたことはなく、民営化及び分社化後に、Y2 会社の従業員の労働条件等について団体交渉をしたり、無期転換制度等についての Y2 会社と組合との労働協約締結に当たり具体的に関与したり、Y2 会社の従業員のその他の労働条件の決定に関与したと認めるに足りる疎明はない。

したがって、Y 1 会社が、部分的にも Y 2 会社の従業員の基本的労働条件について、Y 2 会社と同程度に現実的かつ具体的な支配力を及ぼしていると評価することはできない。

以上のとおりであるから、Y 1 会社は、Y 2 会社の従業員である申立人らの労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

上記のとおり、Y 1 会社は、Y 2 会社の従業員の労働組合法上の使用者に当たらないから、その余の争点については判断を要しない。

17 G 事件（28不85、元. 10. 23終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、会社が X 1 から 5 名に対し行った、注意、警告、報酬単価の減額等一連の行為が、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事案である。

(2) 主文の要旨

ア 会社は、組合員に対し、ストライキの実施を理由とした注意、警告等を行うなどして、組合活動に支配介入してはならない。

イ 文書交付

ウ イの履行報告

(3) 判断の要旨

ア X 1 から 5 名の講師が会社との関係で労組法上の労働者に当たるかについて

X 1 から 5 名の本件講師は、会社の組織に不可欠な労働力として組み入れられ、会社が一方的に決定した契約内容に基づいて、業務遂行上の会社の指揮監督に従って、会社の業務のために労務を提供し、その対価としての報酬を受け取っているのであるから、本件講師は、会社との関係で労組法上の労働者に当たるといふべきである。

イ 会社が X 1 から 5 名に対し行った、注意、警告、報酬単価の減額等一連の行為について

- (7) 会社と組合との間に争議予告に関する取り決めはなく、また、ストライキに参加した組合員が、28年7月30日は5名、12月10日は3名、29年5月1日は1名にそれぞれとどまるものであったことも踏まえると、組合から会社へのストライキの通告が直近のレッスン開始の30分前であるからといって、本件のストライキが直ちに違法なものであるとまではいえない。

本件において、会社がストライキを行った組合員に対して、そのことを理由に注意、警告、報酬の減額の可能性又は実施についての通告等を行うことは、ストライキ等の争議行為を実施しないよう圧力を掛け、ひいては組合活動を委縮させるものといわざるを得ず、したがって、支配介入に当たるものである。

以上のとおりであるから、会社がX1ら5名の講師に対し、ストライキの実施を理由として注意、警告等を行ったことは支配介入に当たるが、組合活動とは関係のない理由により行われた注意、警告、報酬単価の減額等は不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

18 G事件（28不95、元.11.6終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①会社が、組合に対し、3工場での組合掲示板の貸与及び休憩室の就業時間外の利用を認めないこと、②28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金について、分会長X1及びX2の減額支給したこと、③29年6月25日のパート従業員に対するY1マネージャーの発言、29年7月16日及び同月23日のパート従業員との面談でのY1マネージャー及びY2マネージャーの発言並びに29年6月7日及び7月5日のパート従業員に対するY3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案である。

(2) 主文の要旨

ア X 1 に対し、28年度冬期一時金等について、マイナス査定をなかったものとし、かつ、29年度夏期一時金についての支給額のベースが1か月であったものとして取り扱い、既支払額との差額を支払うこと。

イ X 2 に対し、28年度冬期一時金及び29年度冬期一時金について、マイナス査定がなかったものとし、かつ29年度夏期一時金についての支給額のベースが1か月であったものとして取扱い、既支払額との差額を支払うこと。

ウ 組合を誹謗中傷し、組合員に対し、脱退勧奨する等の言動をして、組合の運営に支配介入してはならない。

エ 文書交付・掲示

オ ア、イ及びエの履行報告

カ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 組合掲示板の貸与及び休憩室の就業時間外利用を認めないことについて

会社が、組合掲示板の貸与及び休憩室の就業時間外利用という便宜供与を実施することについて組合との合意に至らず、便宜供与を認めていなかったことが、相当な対応といえる範囲を逸脱して組合を弱体化させる行為に当たるとまでいうことはできず、不当労働行為に当たるとまでいうことはできない。

イ 28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金について

一時金の査定の状況をみると、分会結成後に、組合員のほぼ全員が大幅な減額査定を受けており、分会結成が査定に影響したことが強く疑われること、減額査定の合理的な根拠が示されているとはいえないこと等を考慮すれば、会社が、X 1 及びX 2 に対して低い査定を行い、また、当時、組合員の8割以上が所属していた工場のベースを低くしたのは、組合の力を減殺するために行ったものとみざるを得

ず、組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、それを通じて組合活動を委縮させる支配介入にも当たる。

ウ 29年6月25日のY1の発言について

Y1は、匿名電話の内容を記録した文書を読み上げているが、従業員への個別聞き取り等の事実確認を行っておらず、極めて不自然な対応であるといわざるを得ない。

Y1の読み上げた文書は、組合のいじめにより退職を余儀なくされた旨が主な内容であり、従業員に対し、確認された事実であるものかのように印象付けるものである。このような発言は、組合ないし組合員を不当に非難し、従業員に対して組合に悪印象を抱くよう誘導する行為であり、組合の弱体化を企図した組合に対する支配介入であるといわざるを得ない。

エ 7月16日及び同月23日のY1及びY2の発言について

Y1及びY2の発言は、組合に対し、組合加入を快く思っていないことの表明といえ、組合員らが組合員で在り続けることをけん制し、これを妨害する意図のもとになされたものといわざるを得ず、組合に対する否定的な言動をすることで組合活動を委縮させる効果を狙った、組合の組織運営に対する支配介入である。

オ 同年6月7日及び7月5日のY3の発言について

Y3の発言は、組合加入について動揺をもたらし、脱退を勧奨しているとも受け取られる発言であり、業務として工場を巡回している際に行われているものであること等から、会社の意を受けて行われたものと推認せざるを得ず、組合の運営に対する支配介入に当たる。

19 C事件（28不67、元.11.13終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、組合員XをA病院からB病院に配置転換したことが、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 Xに対する配転命令をなかったものとし、同人を復帰させること。

イ 文書掲示

ウ ア及びイの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 本件配転の不利益性について

Xの賞与は、本件配転により年間で減額されたが、一方で、同人は、本件配転と同時に昇任し、給与が増えたのであるから、本件配転が同人に明白な経済上の不利益を生じさせるものであったとまではいえない。また、法人がそのような不利益を被らせる意図をもって本件配転を行ったとまでいうことはできない。

Xは、支部の新執行部に加入して以降、支部を再建するため様々な活動を行っていた。その矢先に、Xが他の病院へ配転されれば、組合活動上の不利益があることは明らかであり、法人はそれを意図していたものとみざるを得ない。

イ 本件配転の業務上の必要性について

A病院がXを異動候補者とし、同人が異動した場合の補充希望配置を要求したことは、Xを転出させることに主眼があったのではないかとの疑問を抱かせる。

また、異動候補者の決定は、手続的にも極めて不自然であり、本人の意向にかかわらず、Xを転出させなければならない別の意図があったのではないかとの疑問を抱かせるものである。

さらに、B病院への配置者がXでなければならないという強い必要性があったとまではいえない。

ウ 本件配転当時の労使関係について

法人はXの一連の組合活動を嫌悪していたことが推認され、異動候補者名簿の作成及び配転対象者の決定は、これらと相前後する時期に行われたものであって、本件配転は、Xの組

合活動を嫌悪したが故とみるのが相当である。

オ 結論

本件配転は、法人が、Xの一連の組合活動を嫌悪し、同人をA病院から排除することによって支部を弱体化させることを狙ったものとみざるを得ない。

このような法人の行為は、正当な組合活動を理由とする不利益な取り扱いに当たるとともに、組合運営に対する支配介入にも当たる。

20 S事件（29不85、元.11.13終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、Y1次長がY2運転士に対し、Xに組合に加入したことについて話をしてほしいなどと求め、Y2運転士が、Xに対し、Y1次長から話をしてほしいと頼まれたと述べた上で、（組合に加入すると）「運転士従業員は将来がなくなっちゃうんだよ。」等と発言した一連の行為が、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事案である。

(2) 主文の要旨

ア 会社は、組合員らに対し、脱退勧奨をするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

イ 文書交付・掲示

ウ イの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 本件行為が組合活動の弱体化を企図したものに当たるか

Y2運転士の発言は、Xが組合に加入しているが、早いうちに脱退してほしいという意向を述べたものである。また、組合加入によって会社から不利益な取扱いを受けることを示唆するものであり、脱退勧奨発言であると認められる。

Y2運転士が個人的にXへの脱退勧奨を行う動機や、Y1次長から脱退勧奨の指示があったとする虚偽の発言をする動機を推認させる事情は特段見受けられないこと等から、Y1

次長からY2運転士に対し、Xに脱退勧奨を行うよう指示があったものと認められる。

Y2運転士は、Xに対し、Y1次長に頼まれたと明示した上で、脱退勧奨発言を行っていること等から、組合員として組合活動を続けることについて大きな威嚇的効果があり、組合活動が阻害されるおそれは大きいといえる。

したがって、本件行為は、会社から不利益な取扱いを受けることを示唆しての脱退勧奨に当たり、組合活動の弱体化を企図したものとといえる。

イ 本件行為が会社の行為に当たるか

Y1次長は、条件付きではあるものの、部長が有する人事権限等が帰属する地位にあったと認められる。また、Y1次長は、管理部管理課長として、各営業所の運行管理業務の指導・監督を行うべき立場にあったと認められる。

加えて、会社は、組合から、Xに脱退勧奨を行ったことについての嚴重抗議書を受領した後、嚴重抗議書に記載されていた内容について、Y1次長に事情を確認する等の措置をなんら講じていないことから、本件行為は、会社の意向に沿うものであったことが推認される。

また、Y1次長の発言は、管理部次長という職位を離れての個人的行為であったとみることはできない。

したがって、Y1次長が管理部次長兼管理部管理課長という立場で、Y2運転士に対し、会社の意向に沿う脱退勧奨の指示を行っており、Y2運転士が、同指示に基づきXに対し、脱退勧奨発言を行っていることから、本件行為は、会社の行為に当たると認められる。

以上のとおり、本件行為は、組合活動の弱体化を企図したものであり、会社の行為に当たるから、組合の組織運営に対する支配介入に該当する。

(1) 事件の概要

本件は、会社が組合に対し、24年間貸与してきた組合事務所の明渡しを求めたことが、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、組合に対し、組合事務所の明け渡しを求めることなく、従前どおり貸与しなければならない。

イ 文書交付・掲示

ウ イの履行報告

(3) 判断の要旨

ア 本件明渡しを求める手続について

組合は、約24年間にわたり、便宜供与として組合事務所を会社から無償貸与され、組合活動を行ってきているところ、会社は、重要な秘密書類の保存場所として組合事務所のある場所を使用する必要に迫られたなどとして、本件明渡しを求めている。しかし、その手続は、29年の2月と3月に各1回文書で通知したのみであって、本件明渡しを求める理由を組合に説明する機会を設けていない。組合が、会社の求めに応じず、これまでどおり現状の組合事務所の使用を求めていたことからすると、このような会社の対応は、長年係属してきた便宜供与を廃止するに当たって、十分な手続を踏んでいたとはいえない。

また、会社がかねてから度々組合事務所の明渡しを求めていたということもできない。

イ 本件明渡しを求める理由について

会社が組合事務所を使用する必要性は低い一方、組合が現状の組合事務所を使用する必要性は極めて高いといわざるを得ず、会社の組合に対する本件明渡しの要求に合理的理由があるとは認められない。

賞与の支給を巡って労使関係が良好とはいえず、組合が組合事務所を使用する必要性が極めて高い状況において、会社

が、長年にわたって貸与し続けてきた組合事務所について、本件明渡しを求める理由を説明して組合の納得を得るよう努力することなく、合理性のない理由で本件明渡しを求めたことは、行き過ぎであって、組合運営に不便と打撃を与えるためになされたものといわざるを得ない。よって、会社が本件明渡しを組合に求めたことは支配介入に当たる。