

第2節 命令・決定事件

1 命令・決定事件一覧

令和3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、4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	31不25	H31. 3. 25	R3. 3. 11	2・3 一部救済	再審査 (使)
2	K事件	元不44	R1. 6. 3	R3. 3. 11	2・3 全部救済	再審査 (使)
3	K事件	31不27	H31. 3. 25	R3. 3. 18	1・3 棄却	確定
4	J事件(分離命令)	29不30	H29. 4. 18	R3. 3. 25	1 棄却	再審査 (労)
5	D事件	31不6	H31. 1. 30	R3. 4. 8	1・2・3 棄却	再審査 (労)
6	O事件	元不75	R1. 10. 28	R3. 5. 26	2 全部救済	確定
7	A事件	31不5	H31. 1. 29	R3. 6. 30	2 全部救済	再審査 (使)
8	W事件	30不46	H30. 6. 26	R3. 7. 8	2 棄却	再審査 (労)
9	W事件	31不17	H31. 3. 1	R3. 7. 15	2 全部救済	確定
10	N事件	元不63	R1. 8. 21	R3. 7. 15	2・3 一部救済	再審査 (双方)
11	S事件	元不41	R1. 5. 27	R3. 7. 28	1・3 棄却	再審査 (労)
12	A事件(資料配布)	31不3	H31. 1. 18	R3. 8. 18	3 全部救済	行政訴訟 (使)
13	N事件	2不25	R2. 2. 10	R3. 8. 18	2 一部救済	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	J事件	元不82	H31. 1. 11	R3. 9. 16	3 全部救済	再審査(使)
15	J事件(分離命令)	元不82	H31. 1. 11	R3. 9. 16	3 却下	未確定
16	S事件	元不33	R1. 5. 15	R3. 9. 29	1・2・3 一部救済	再審査(双方)
17	N事件	元不48	R1. 6. 20	R3. 9. 29	2 棄却	再審査(労)
18	K事件	29不87	H29. 11. 28	R3. 11. 10	1・2・3 棄却	再審査(労)
19	N事件	30不44	H30. 6. 19	R3. 11. 10	2・3 一部救済	再審査(使)
20	N事件	元不39	R1. 5. 27	R3. 11. 24	2 棄却	再審査(労)
21	M事件	30不18	H30. 3. 7	R3. 12. 9	3 棄却	未確定
22	M事件	30不95	H30. 12. 18	R3. 12. 9	1・3 全部救済	再審査(使)
23	A事件	31不11	H31. 2. 12	R3. 12. 9	3 全部救済	再審査(使)
24	Z事件(団体交渉)	元不53	R1. 7. 4	R3. 12. 9	2 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

〈雇止め〉

・S事件【11】

・M事件【22】

〈再雇用契約不継続〉

・K事件【3】

・M事件【22】

イ 配転・業務割当

〈業務依頼回数の減少〉

・K事件【18】

〈授業時間数割当の減少〉

・M事件【22】

〈配転〉

・J事件(分離命令)【4】

〈担当外し〉

・S事件【16】

ウ その他

〈解決金の取扱い〉

・D事件【5】

〈訓告書の交付〉

・M事件【22】

(2) 団体交渉拒否

ア 団体交渉拒否の理由

〈労働者性〉

・K事件【18】

・N事件【19】

〈組合代表者に対する疑義〉

・Z事件(団体交渉)【24】

〈交渉事項に係る裁判の確定〉

・N事件【17】

〈交渉担当者〉

・W事件【9】

〈交渉の行き詰まり〉

・A事件【1】

〈団交ルール(出席人数及び使用言語)〉

・O事件【6】

イ 交渉方式・態様

〈使用者の交渉態度・説明内容〉

・D事件【5】

・A事件【7】

・W事件【8】

・N事件【10】

・N事件【13】

・S事件【16】

・N事件【19】

・N事件【20】

ウ その他

〈組合の内部運営事項〉

・K事件【2】

(3) 支配介入

ア 反組合的言動

〈脱退勧奨発言〉

・J事件【14】

・J事件(分離命令)【15】

〈協議事項に係る口外禁止要求〉

・M事件【21】

〈他組合との協約締結〉

・A事件【23】

〈合意事項の不履行〉

・S事件【16】

〈組合を批判する文書の配付〉

・A事件(資料配布)【12】

イ 人事権の行使

〈雇止め〉

・S事件【11】

・M事件【22】

〈授業コマ数の減少〉

・M事件【22】

〈業務依頼回数の減少〉

・K事件【18】

〈再雇用契約不継続〉

・M事件【22】

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〉

・D事件【5】

エ 他組合との差別的取扱い

・N事件【10】

オ その他

〈注意指導〉

・S事件【16】

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

〈請負契約〉

・K事件【18】

・N事件【19】

〈申立人の組合資格〉

・Z事件(団体交渉)【24】

(2) 却下事由

〈申立人が申立てを維持する意思を放棄〉

・J事件(分離命令)【15】

3 救済命令

(1) 不利益取扱いの救済

〈「訓告書」をなかったものとして取扱うこと〉

・M事件【22】

〈雇用契約を更新したものとして取扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・M事件【22】

〈再雇用したものとして取扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・M事件【22】

〈授業時間数割当てについて差別的取扱いをしないこと〉

・M事件【22】

(2) 団体交渉拒否の救済

ア 団体交渉応諾

・A事件【1】

・K事件【2】

・O事件【6】

・W事件【9】

・N事件【13】

・N事件【19】

・Z事件(団体交渉)【24】

イ 誠実な団体交渉

・K事件【2】

・A事件【7】

ウ 文書交付のみ

・S事件【16】

(3) 支配介入の救済

ア 反組合的言動の禁止

・A事件(資料配布)【12】

イ 差別的取り扱いの禁止

・N事件【10】

ウ 文書交付及び掲示のみ

・J事件【14】

・A事件【23】

エ その他

〈「訓告書」をなかつたものとして取扱うこと〉

・M事件【22】

〈雇用契約を更新したものとして取扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・M事件【22】

〈再雇用したものとして取扱うこと及び賃金相当額の支払〉

・M事件【22】

〈授業時間数割当てについて差別的取扱いをしないこと〉

・M事件【22】

(4) 文書交付・掲示

ア 文書交付

・O事件【6】

・A事件【7】

・W事件【9】

・N事件【10】

・N事件【13】

・S事件【16】

・N事件【19】

イ 文書掲示

・Z事件(団体交渉)【24】

ウ 文書交付及び掲示

•A事件(資料配布)【12】

•J事件【14】

•M事件【22】

•A事件【23】

3 命令・決定事件の概要

1 A事件（31不25、3.3.11終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、会社が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

ア 会社は、組合が平成31年3月4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 その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 第1回団体交渉において、組合がXの解雇理由の一つである勤務態度について具体的な事実を聞きたいと求めたのに対して、会社は、過去の裁判の書面にまとめてあるのでそれを読んで欲しいなどと述べるにとどまり、具体的に説明をしておらず、相応の説明をしていたと評価することはできない。

加えて、解雇について具体的な問題の解決に向けた協議に入った形跡はなく、交渉が行き詰まりに達したということはず、今後交渉を継続する余地が残されていたとみるのが相当である。

第2回団体交渉申入書の議題の中には、会社が第1回団体交渉において相応の説明を行っているものや、議題とすることが適切とはいえないものもあるが、解雇理由に関連する議題もあり、今後の交渉の余地がないとまではいえない。

また、組合の情宣活動に必ずしも適当とはいえないところがあったとしても、団体交渉の開催に支障が生じるような事情があったとまではいえない。そして、第1回団体交渉から第2回団体交渉の申入れまでに約10か月間の期間があったとしても、その間、訴訟手続等労使間のやり取りは行われていたのであり、組合の第2回団体交渉申入れが時機に遅れたものであるということとはできない。

したがって、会社が第2回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 会社が第2回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が、第1回団体交渉において会社が一定の説明を行っていたと認められることなども考慮すると、会社が団体交渉に応じなかったことが組合の弱体化を企図した支配介入にも当たるとまではいえない。

2 K事件（元不44、3.3.11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対し、大会開催手続など組合の内部運営についての具体的な説明を求め、その説明がないことを理由に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 会社は、平成31年4月17日付け、25日付け及び令和元年5月1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 会社は、組合が団体交渉を申し入れたときは、組合が大会開催手続など組合の内部運営について具体的に説明しないことを理由に拒否しないこと。

(3) 判断の要旨

ア 組合の資格について

当委員会による組合の資格審査の結果、組合には労組法第2条及び第5条第2項違反は存在せず、法適合組合と認められる。

イ 団体交渉拒否について

会社は、労組法第2条の自主性及び同法第5条第2項の民主性の点で組合の法適合性並びに執行委員長の代表者としての資格に疑義を示して代議員の選出手続などについて具体的な説明を求めているが、会社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るから、団体交渉を拒否する理由にはならない。

ウ 支配介入について

団体交渉の開催自体を否定すべき現実かつ具体的な事情があったとまでは認められないにもかかわらず、組合の内部運営に立ち入った会社の対応は、本来使用者が立ち入るべきではない組合の自治に介入しているものといわざるを得ず、組合の自主的な組織運営・活動に介入し、組合の代表者資格を否定することにより組合を弱体化させる行為にほかならない。

3 K事件（31不27、3.3.18終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、会社がXを定年退職後に嘱託社員として継続雇用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

会社が遅刻や無断欠勤等による処分歴があるXを嘱託社員として採用しなかったことには理由があり、他に、会社が同人が組合員であることを嫌悪して継続雇用しなかったと認めるに足りる疎明もないことから、会社が同人を定年退職後に嘱託社員として継続雇用しなかったことは、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の組織・運営に対する支配介入には当たらない。

4 J事件（分離命令）（29不30、3.3.25終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、法人が、29年3月1日に非組合員であるY2を生活相談員に配転してXを配転しなかったこと、また、同年7月1日に非組合員であるY4を生活相談員に配転してXを配転しなかったことが、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

法人が、他の職員や利用者及びその家族に対するXの対応に不安を感じており、そのためにXを生活相談員に配転しなかったとしても不自然とはいえない。Y5事務長の発言に組合嫌悪の意思がうかがわれること等を考慮しても、法人が29年3月1日にXを配転しなかったことは、Xが組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とするものとまでは認められない。

上記の事情に加えて、法人が、6割を占める女性の利用者の生活相談や援助等の業務を行う生活相談員に女性職員であるY4を配置したことには相当の理由があり、法人が同年7月1日にXを配転しなかったことは、Xが組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とするものとまでは認められず、不利益取扱いに当たらない。

5 D事件（31不6、3.4.8終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①会社が、平成30年度夏季一時金の回答において、前回と同じ金額という趣旨の回答ではなく、前年度同期と同じ金額という回答をするとともに、30年8月7日の団体交渉において、29年度冬季一時金に係る妥結額の上乗せ分を解決金であるとしたこと、②令和元年7月10日の団体交渉における同年度夏季一時金に係る会社の対応が、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 会社が、Xの30年度夏季一時金について前年度同期（29年度夏季一時金）と同じ17万円と回答したことは、組合との妥結の趣旨を事後的に変更したものとはいえないし、上乗せ分を反映させないために回答を変更したものであったということもできないから、Xの30年度夏季一時金についての会社の回答は、組

合に対する支配介入及びXが組合員であることを理由とした不利益取扱いには当たらず、同年8月7日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当たらない。

イ 7月10日の団体交渉における見解の相違は、組合と会社との上乗せ分についての認識の違いにすぎないから、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

6 ○事件（元不75、3.5.26終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、法人が、本件団体交渉申入れに対し、団交ルール（出席人数及び使用言語）について合意に至っていないなどとして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件である。

(2) 主文の要旨

ア 法人は、令和元年9月25日付けで組合らが申し入れた団体交渉について、出席人数に係る団交ルールについて合意に至っていないことを理由に拒否してはならず、誠実に応じなければならない。

イ 法人は、令和元年9月25日付けの組合らの団体交渉申入事項である英語プログラムの外部委託については義務的団体交渉事項には当たらないこと及び非常勤教員の労働条件への具体的影響が決まっていないことを理由に拒否してはならず、誠実に応じなければならない。

ウ 文書交付

エ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア 団体交渉ルール（団交ルール）について

組合らと法人との間では、出席人数と使用言語に係る団交ルールの合意がなかったところ、団交ルールを事前に設定しなければ秩序のある団体交渉が開催できないような具体的な事情は認められない。法人は、団交ルールを整えば団体交渉に応じる

などとして、団交ルールを議題とする団体交渉にも応じようとしなかったのであるから、法人が団体交渉を拒否したことに正当な理由があったということはできない。

イ 義務的団体交渉事項等について

組合らが、組合員の労働条件への影響に関連する範囲で外部委託の内容と決定の経緯等の開示を求めていたことは明らかであるから、組合らの要求事項は義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。法人が、可能な範囲内での説明をする努力をせず、具体的な内容について交渉を行うことが困難であるとして団体交渉そのものを拒否することに、正当な理由は認められない。

7 A事件（31不5、R3. 6. 30終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、入試手当の基本配分の支給廃止に関する30年2月7日及び4月3日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、組合が申し入れた入試手当の基本配分の支給廃止を議題とする団体交渉において、平成30年3月支給分から廃止することにした理由等を具体的に説明するなどして、これに誠実に応じなければならない。

イ 文書交付

ウ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア 基本配分の支給廃止の時期等に関する説明について

基本配分の支給は、約30年という長期にわたり問題なく支給されてきた手当であるから、それを説明から2か月後、しかも当該年度の入学試験が始まっている時期に廃止する以上、組合に対して特に丁寧な説明をすることが求められるといふべきである。しかし、法人は、団体交渉において、形式的かつ抽象的な

説明で組合に理解を求める対応を繰り返しただけで、法人の財政状況の数値や分析等を示すなどして具体的に説明することなく、十分な時間も取らずに拙速に協議を進めたのであるから、法人が、組合からの理解を得るべく十分な説明を行って誠実な交渉に努めたということとはできない。

イ 基本配分の支給廃止手続等に関する説明

法人は、形式的な説明で組合に理解を求める対応を繰り返しており、担当配分の支給対象となる入学試験業務以外の業務と基本配分との関係など基本配分が約30年間支払われてきた理由や、廃止による専任職員への影響に対する配慮の検討内容などについては何ら説明していない。法人が、組合からの理解を得るべく十分な説明を行って誠実な交渉に努めたということとはできない。

8 W事件（30不46、3.7.8終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、29年10月20日から31年4月19日までの間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

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

ア 定期昇給等ができない理由の説明について

法人は、定期昇給等ができない財政上の理由について、財務資料や具体的な数字を挙げて一定程度説明しており、資料を提示できないときはその事情を説明していたのであるから、法人の対応が不誠実とまでいうことはできない。

イ 組合の提案への対応について

法人は、組合の要求に応じてその都度、生徒数の減少、経営状況が厳しいことを理由に定期昇給停止を実施すること、また、物価水準が変わらない中で生活水準を維持するために前年度の賃金水準を維

持したいことを理由に賞与を削減しないことを説明している。法人は、定期昇給を実施して賞与を削減するという組合の提案を受け容れることができないとしても、組合の要求に対してその都度一定程度の説明をしており、法人の対応が不誠実とまでいうことはできない。

ウ メリット昇給や特別休暇制度に関する説明について

法人がメリット昇給の対象基準や勤務評価を実施することについての一定の考えを説明する一方で、組合は導入に反対して同じ主張、質問を繰り返すにとどまっている。また、法人は、特別休暇制度が既に28年度から運用されている中で、特別昇給制度の廃止と特別休暇制度の新設の経緯と趣旨を繰り返し説明し、再検討しない理由についても説明している。したがって、法人の対応が不誠実ということとはできない。

9 W事件（31不17、3.7.15終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、組合員Xの未払賃金等を議題とする組合の団体交渉申入れ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、組合が申し入れたXに係る未払賃金等を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。

イ 文書交付

ウ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア 会社は、30年9月末頃に、経営する店舗を閉店し、9月分賃金をXに支払わなかったことから、上記店舗閉店後も、会社とXとの間には、未払賃金等の問題が未精算のまま残されていたといえる。

イ 会社は、上記店舗において勤務していたXの使用者であり、同人の未払賃金問題等に関する団体交渉に応ずべき立場にあったところ、組合の再三にわたる団体交渉申入れに応じていない。

したがって、会社が、Xの未払賃金等を議題とする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。

10 N事件（元不63、3.7.15終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①協会が、組合に対して特別指導の基準ないし運用方法に関する団体交渉について、他の労働組合と異なる取扱いをしたこと、②協会が特別指導の基準ないし運用方法について、組合との団体交渉前に、組合員に対して説明したこと、③特別指導の基準ないし運用方法に関する団体交渉における協会の対応が、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 協会は、組合への特別指導の基準ないし運用方法に関する提案の時期及び組合員への通知前に団体交渉の機会を与えることにつき、他の労働組合と異なる取扱いをしてはならない。

イ 文書交付

ウ 履行報告

エ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 協会が、組合に対して特別指導の基準ないし運用に関する下限値の導入の提案時期について他の労働組合と異なる取扱いをしたことは、団体交渉の実施時期等の組合活動に影響を与えるものであるから、組合運営に対する支配介入に当たる。

イ 協会が団体交渉前に組合員に対して説明したことは、特別指導の基準ないし運用方法の変更に関与する機会を奪ったもので組合運営に対する支配介入に当たる。

ウ 協会は、相応の説明を行い、交渉はいつでも受けるとも述べており、協会の対応が、不誠実な団体交渉又は組合運営に対する支配介入に当たるといふことはできない。

11 S事件（元不41、3.7.28終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、会社がX1を雇止めしたことが、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X1の後継者が育成されたことを雇止めの理由として挙げたことに無理はなく、後継者の育成期間が不十分であるという組合らの主張を認めることはできない。

イ 会社は、X1を含む支部の歴代3委員長に対し、同時に雇止めを通知しているが、歴代3委員長それぞれの雇止めに相応の理由が認められ、組合弱体化の意図に基づくものとはいえない。

ウ 会社が雇止めに当たって支部との協議を一切しなかったなどという組合らの主張は認められない。

エ 歴代3委員長の雇止めが例外的で不自然なことであるという組合らの主張を認めることもできない。

オ 以上のとおり、会社がX1を雇止めしたことには相応の理由が認められる一方、同人の雇止めが組合らを嫌悪し、弱体化するためにされたなどとする組合らの主張はいずれも認めることができない。したがって、会社がX1を雇止めしたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入のいずれにも当たらない。

12 A事件（資料配布）（31不3、3.8.18終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、財団が、千葉支局、茨城支局及び西東京支局において、本件資料（「ユニオンとは何かーその実態と対応方法ー」）を職員に配布し説明したことが、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 財団は、職員に対し、組合及びその組合員を財団に敵対する好ましくない存在であるなどと印象付ける内容の資料を配布し説明するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

イ 文書交付及び掲示

ウ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア 各支局長は、支局において「ユニオンとは何か―その実態と対応方法―」（以下「本件資料」という。）を配布し説明したが、これを行った時期は、組合員ら7名の配転をめぐる、裁判で争われている中、組合が各支局で情宣活動を行うとともに更なる活動を予告するなど、組合活動が活発化した時期であった。

イ 本件資料の内容は、財団と組合との紛争が激しくなる時期において、本件資料を配布された一般の職員に対し、組合は、多額の金銭を要求するなど財団を攻撃し、財団と敵対する存在であり、社会的にも財団にとっても好ましくない存在であるとの印象を与えるものであったといえる。

ウ そして、各支局長が行った職員に対する本件資料の配布と説明は、財団の指示に基づいて行った財団の行為であると認められる。

エ 以上のことから、各支局長が本件資料を職員に配布し説明した行為は、職員に対し、組合は、財団と敵対する存在であり、社会的にも財団にとっても好ましくない存在であるとの印象を与え、組合への敵対意識を醸成するものであり、また、組合員である職員に対しては、組合への不信感を抱かせ、組合活動への萎縮効果を与えるものであるから、組合の組織運営に対する支配介入に該当する。

13 N事件（2不25、3.8.18終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、法人が、産業別最低賃金に関する団体交渉について、独占禁法に抵触するおそれがあるとして、組合の要求に回答しないこ

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

ア 法人は、組合が平成31年2月19日付けで申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉について、独禁法に抵触するおそれがあるとの理由で回答を拒否してはならず、誠実に応じること。

イ 文書交付

ウ 履行報告

エ 平成31年2月9日以前の団体交渉に係る申立ての却下

(3) 判断の要旨

ア 法人が産業別最低賃金に関する団体交渉において、独禁法に抵触するおそれがあるとして回答を拒否したことに正当な理由は認められず、法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

イ 団体交渉の申入れや団体交渉は、その都度別個の行為であり、同様の行為が続いているからといって、全体を一つの継続する行為とみることとはできない。本件申立てより1年以上前の平成31年2月9日以前の団体交渉に係る申立ては、却下する。

14 J事件（元不82、3.9.16終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、会社の支店長が、X1に対し、組合の脱退届を提出するならば不祥事を握り潰すなどと発言したことが、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 文書掲示及び交付

イ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア X1の申立適格について

X1が本件申立ての申立適格を喪失したとする会社の主張は採用することはできない。

イ 支配介入について

支店長は、X 1 の行為を会社に報告しないことと引き換えに組合の脱退届を出すように X 1 に求め、同人がこれを拒否すると、同人が転勤になる可能性や組合が将来なくなる可能性を示唆するなどして同組合から脱退するよう働き掛けているのであるから、支店長の X 1 に対する平成30年11月11日及び12日における発言（以下「本件行為」という。）は、組合の運営に干渉し組合を弱体化させる行為であるといえる。

本件行為を行ったのは支店のトップである支店長である。そして、支店長がバスの運転手である X 1 と業務上の不祥事に関して話をする中で、X 1 が組合を脱退しなければいけない理由について、会社がそういう方針だからなどと述べていることからすれば、支店長の本件行為は、会社の意を体してなされたものであったといえることができる。したがって、支店長による本件行為は、会社による組合の運営に対する支配介入に当たる。

ウ 救済の利益

本件申立てについて救済の利益は認められる。

15 J 事件（分離命令）（元不82、3.9.16終結、却下）

(1) 事件の概要

本件は、会社の支店長が、X 1 に対し、組合の脱退届を提出するならば不祥事を握り潰すなどと発言したことが、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

組合は、第2回調査期日以降、自らが委任した代理人（以下「本件代理人」という。）からの問合せに対して明確な回答をせず、本件代理人辞任後の第4回調査期日以降も、事前の連絡もなく全ての調査期日を欠席しており、当委員会からの再三の意向確認の問合せに対しても明確な回答をしなかったことから、もはや本件申

立てを維持する意思を放棄したものと認めざるを得ない。

16 S事件（元不33、3.9.29終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①30年5月2日に中労委において組合及び会社が受諾した本件和解勧告書について、会社が履行しなかったこと、②30年5月30日、7月11日、9月5日、11月13日及び31年1月25日の団体交渉における会社の対応、③会社がX1の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったこと、法人設立30周年記念式典における会社のX1及びX2に対する取扱い等、④30年7月16日に会社がX3に対して行った注意指導が、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 履行報告
- ウ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 本件和解勧告書について

会社が本件和解勧告書を履行しなかったとは認められず、他に組合員であることを理由として兩名を不利益に取り扱った事情も認められないから、会社の本件和解勧告書についての対応は組合員に対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 30年5月30日、7月11日、9月5日、11月13日及び31年1月25日の団体交渉における会社の対応について

- (ア) 第43回団体交渉（30年5月30日）において、会社は、組合の要求に対し何らかの形で伝えると答え、その後「回答書」により回答し、一定の資料を示して経営状態の概要を説明しており、組合は、それ以上の資料要求等を行っていないのであるから、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえず、組合に対する支配介入にも当たらない。

- (イ) 第44回団体交渉（7月11日）において、会社は、X2の工場顧問就任の通知について、会社が業務上の必要に応じて行うもので、組合が指摘したり要求したりする事柄ではないとの態度に終始した。しかし、就任通知は、本件和解勧告書に明記された労使合意事項と解すべきであり、会社の業務上の必要だけでなく、両名の名誉回復を図り、新設の職に就く両名の業務が円滑に進むよう配慮する趣旨も含めて本件和解勧告書に記載されたものとみるのが相当であるから、会社は誠実に交渉に応じなければならないというべきであり、会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ないが、支配介入に当たるとまではいえない。
- (ウ) 第45回団体交渉（9月5日）における、「やると言わなかったら懲戒する。」、「組合が言うことを聞かないからだ。」などの発言、X3に対する注意指導についての「住居侵入罪である」、「マネージャーの適性はない」などの発言を行った会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえないし、組合に対する支配介入にも当たらない。
- (エ) 第46回団体交渉（11月13日）において、会社は、X1の要望に対して応じる旨回答しているといえ、X1がその後も繰り返し要望したことに対する会社の発言の内容は不誠実な団体交渉に当たるとまではいえないし、組合に対する支配介入にも当たらない。
- (オ) 第48回団体交渉（31年1月25日）において、組織図に特任マネージャー及び工場顧問の記載がない理由についての会社の説明が誠実さを欠くとまではいえず、会社の対応が不誠実な団体交渉にも組合に対する支配介入に当たるとまではいえない。
- ウ 会社がX1の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったこと、法人設立30周年記念式典における会社のX1及びX2に対する取扱い等について
- (ア) X1の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことに

ついて、X 1 が組合員であることを理由としたものであることの具体的な疎明はないから、X 1 に対する不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

- (イ) 法人設立30周年記念式典について、会社が、意図的に両名に対して業務指示をしなかったことなどを認めるに足りる具体的な疎明はなく、他に会社が両名に対し組合員であることを理由として差別的に取り扱ったとの事情も認められないから、会社の対応が両名に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるとまではいえない。

エ 会社が X 3 に対して行った注意指導について

会社が勤務日以外に店舗を訪れてカーテンの設置を行った X 3 に対して注意指導をしたことに理由がないとはいえないから、会社の X 3 に対する注意指導は X 1 に対する不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

17 N事件（元不48、3.9.29終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、会社が、組合の31年2月1日付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

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

訴訟を通じて雇止めの際の X に対する会社の説明の経緯が明らかにされ、その説明内容も踏まえた上で同人に対する雇止めが適法であることは最高裁判決によって確定している。そして、本件団体交渉申入れ時に、X と会社との間において未精算の労働問題等は存在しておらず、また、同人以外に会社で就労する組合員はいなかった。

したがって、組合は、31年2月1日付けで申し入れた団体交渉事項について労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する

労働者の代表者」であるとはいえず、会社がこの申入れに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はいえない。

18 K事件（29不87、3.11.10終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、①X1、X1の孫請業者、X2親子及びX3が、会社との関係で労組法上の労働者であり、②会社が、組合員であるX1及びX1の孫請業者並びにX2親子に発注する業務量を減少させたこと、③組合が29年7月13日付け、9月11日付け及び30年2月7日付けで行った団体交渉の申入れ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 本件での主張及び提出された証拠からすると、X1、X2、X3ら下請業者は、会社の事業モデルに組み込まれていたが、報酬の労務対価性は希薄なもので、孫請業者等を活用することにより自ら受注量を調整することが可能で、受注内容に従った納期等の時間的な拘束はあったにせよ、受注した業務を孫請業者等との間で自由に割り振りして時間を調整する自由もあり、受注しない自由もあった。また、会社からの報酬がこの種の業種の労働者の賃金と比較して低額といった事情もなく、自己の経営判断で活用した孫請業者等に対する報酬の分配方法について、会社から何の干渉も受けていなかった。これら諸事情を総合的に考慮すると、X1、X2及びX3が、会社との関係で、労組法上の労働者に当たるとするのは困難である

イ X1の孫請業者とX2の子の業務を支配、管理しているのはX1やX2であり、会社は孫請業者等の業務内容やその条件について部分的にも支配、管理を及ぼしているとはいえない

いのであるから、会社は、X 1 の孫請業者やX 2 の子との関係において、労組法上の使用者とは認め難い。したがって、本件において、X 1 の孫請業者やX 2 の子の労組法上の労働者性を論ずるまでもない。

ウ 以上のとおり、X 1、X 2 及びX 3 は、会社との関係で労組法上の労働者であるとは認め難く、また、会社は、X 1 の孫請業者及びX 2 の子の使用者ともいい難いのであるから、その余の点について判断するまでもなく、本件で不当労働行為が成立する余地はない。

19 N事件（30不44、3. 11. 10終結、一部救済）

(1) 事件の概要

本件は、①協力会技術者が労組法上の労働者に当たり、②組合の1月31日付団体交渉申入れに対する会社の3月16日、4月12日及び5月23日の対応、③本件要求書に対する6月19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案である。

(2) 主文の要旨

ア 会社は、組合が会員規則を議題とする団体交渉を申し入れたときは、これに誠実に応じなければならない。

イ 文書交付

ウ 履行報告

エ その余の申立ての棄却

(3) 判断の要旨

ア 協力会技術者は、①会社からの顧客の紹介に対しては依頼に応ずべき関係にあったとはいえず、また、②業務遂行の方法や日時等について受ける拘束の程度は、広い意味での指揮監督下に置かれているとか、一定の時間的場所的拘束を受けていると認めるに足りるものとはいえないが、③会社の事業遂行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、④会社が業務提携契約の内容及び業務委託契約の内

容を一方的・定型的に決定しているということができ、⑤協力会技術者が得る支援報酬及び月次点検手数料は、会社への労務の提供に対する対価としての性格を有するものということができ、⑥緊急応動については、業務の依頼に応ずべき関係にあったといえる一方、⑦顕著な事業者性は認められない。以上の事情を総合的に勘案すれば、本件協力会技術者は、会社との関係において、労組法上の労働者に当たると解するのが相当である。

イ 競業制限、システムサービス契約終了後の業務委託契約、報酬及び保安管理業務の報酬の請求を議題とする協議における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

会則を議題とする協議における会社の対応は、会社が十分に説明を尽くしたとはいえないのであるから、不誠実な団体交渉に当たるが、支配介入に当たるとまではいえない。

20 N事件（元不39、3.11.24終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、組合の要求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 会社が組合加入を認識していた乙号事務労働者は全員東京法務局に所属していた中で、東京支社の担当者を交渉窓口とする会社の対応は、東京支社の権限や同支社が団体交渉を担当することに係る説明の内容からみて、それ相応な対応であるといえる。したがって、会社の上記対応が団体交渉拒否であったということとはできない。

イ 会社は、団体交渉開催場所について、当初は外部施設の利用と費用の折半を提案しているものの、組合の要求に応じて本社の会議室で応ずる姿勢をみせている。そして、会社は、今

後については団体交渉で協議したいと求めているが、このことは、会社が今後の団体交渉ルールについて協議することを提案しているにすぎない。したがって、上記対応により会社が団体交渉開催を引き延ばしているとはいえず、会社の対応が団体交渉拒否に当たるとはいえない。

21 M事件（30不18、3.12.9終結、棄却）

(1) 事件の概要

本件は、病院が、組合らに対し、週当たりの勤務時間数の見直しを提案するに当たり、その内容について秘密を保持することについての同意書の提出を求めたことが、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

本件申立てを棄却する。

(3) 判断の要旨

病院が、組合らに対し、本件同意書の提出を求めたことには、相応の理由があったといえることができる。加えて、病院は、再任用短時間勤務職員の勤務時間についての交渉経過を踏まえて、本件提案を病院内部で正式決定するより前に組合らとの団体交渉の機会を持つようとしていたとみるのが相当であり、そのような対応が、組合らを見下したり、組合らを団体交渉から排除したなどと評価することはできない。

したがって、病院が、組合らに対し、本件提案に当たって本件同意書の提出を求めたことは、組合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。

22 M事件（30不95、3.12.9終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、法人が、①X 1 に対して30年2月26日付訓告書の措置を行ったこと、②30年3月31日にX 1 を雇止めにしたこと、③X 2 を定年退職後に継続雇用しなかったこと、④X 3、X 4、

X 5、X 6 及び X 7 の31年度の担当教科の授業時間数を前年度のそれから削減したことが、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 30年2月26日付訓告書の措置をなかったものとして取り扱うこと。

イ X 1 との雇用契約を30年4月1日以降更新したのとして取り扱い、同人を原職又は原職相当職へ復帰させるとともに、復帰させるまでの間の賃金相当額を支払うこと。

ウ X 2 を、31年2月20日付けで再雇用し、令和2年2月20日付け及び3年2月20日付けで雇用契約を更新したのとして取り扱い、同人を復帰させるとともに、復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。

エ X 3、X 4、X 5、X 6 及び X 7 の各担当教科の授業時間の割当てについて、非組合員と差別的な取扱いをすることにより、同人らを不利益に取り扱い、組合の運営に支配介入しないこと。

オ 文書交付及び掲示

カ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア X 1 に対する30年2月26日付訓告書の措置について

X 1 に対する30年2月26日付訓告書の措置は、法人が、組合を嫌悪し、X 1 が組合員であることを理由に不利益に取り扱い、同時に組合の弱体化を企図して行ったものであったといわざるを得ず、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

イ X 1 の雇止めについて

X 1 の雇止めは、法人が、組合員であるX 1 を嫌悪し、同人が無期転換申込権を行使して無期雇用の教員となる前に学校から排除し、同人や組合の影響力を弱体化させるために行ったとみざるを得ず、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

ウ X 2 の継続雇用拒否について

法人がX2を継続雇用しなかったのは、組合員である同人を嫌悪し、同人を学校から排除し、同人や組合の影響力を排除するためであったといえ、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

エ 31年度の担当教科の授業時間数の削減について

法人が、X3、X4、X5、X6及びX7の31年度の担当教科の授業時間数を前年度から減らしたことは、組合員を嫌悪し、組合員が生徒と接する機会を減らすために行ったものと認められ、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

23 A事件（31不11、3.12.9終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、元年8月16日、会社が、申立外労働組合との間で、ユニオン・ショップ協定とチェック・オフ協定を主な内容とする「基本労働協約」（以下「本件協約」という。）を締結したことが、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 文書交付及び掲示

イ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア ユニオン・ショップ協定について

組合と別組合に対する会社の対応の違いは不自然であって、組合を疎んじて別組合を優遇する会社の姿勢がうかがわれることも併せ考えれば、会社は、組合と別組合とを等しく尊重する対応をせず、組合を疎んじて別組合を優遇する対応を取った結果、組合の組織運営に深刻な影響を及ぼす別組合とのユニオン・ショップ協定の締結に至ったものとみることができ、このような会社の対応は、中立保持義務に反するとともに、組合の組織運営に深刻な影響を及ぼす支配介入に当たる。

イ チェック・オフ協定について

上記のとおり、会社は、ユニオン・ショップ協定を含む本件協約の締結に当たり、二つの組合を等しく尊重せず、組合を疎んじて別組合を優遇する対応を取ることににより、別組合とのユニオン・ショップ協定の締結に至ったものである。チェック・オフ協定も、本件協約の一部として締結されていることからして、一体の行為とみるのが相当であり、チェック・オフ協定についてみれば労基法第24条第1項ただし書の規定に沿った対応であったとしても、会社が、本件協約を締結したことは、チェック・オフ協定の締結も含めて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。

24 Z事件（団体交渉）（元不53、3.12.9終結、全部救済）

(1) 事件の概要

本件は、組合が、元年6月24日付けで申し入れた、未払残業代等に係る団体交渉に、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案である。

(2) 主文の要旨

ア 会社は、組合が元年6月24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 文書の掲示

ウ 履行報告

(3) 判断の要旨

ア 本件申立てについて

申立人組合は労組法に適合する労働組合であり、本件申立ては、その意思に基づいて行われた同法の趣旨に沿うものであり、権利濫用には該当しない。

イ 本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことについて

(ア) 組合内において懲戒解雇後のX1の組合員資格や同人が中央執行委員長であることが特段問題視されていなかった本件団体交渉申入れの時点で、そのほかに、組合がX1を代表者として団体交渉を行う立場にあることを疑うに足り

る具体的な事情はないから、本件団体交渉申入れが中央執行委員長 X 1 名義でなされたことは、会社が団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

- (イ) 本件団体交渉申入れで組合が求めたのは「組合に対する不当労働行為の件」と「未払い残業代に関する件」であり、その理由として「組合に対する度重なる不当労働行為に対しての抗議の為」、「未払い残業代について確認する為」としており、これらの要求事項は、組合と会社との集団的労使関係に関わることや組合員の労働条件に関わることであって、会社が処分可能なことであるから、義務的団体交渉事項に該当し、本件労働協約第36条で規定された団体交渉事項にも該当する。
- (ウ) 以上のとおり、会社が、本件団体交渉申入れに応じなかった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。