

第3章 不当労働行為事件の審査

第1節 不当労働行為事件の概況

1 不当労働行為事件取扱件数

最近5年間の取扱件数は、次表のとおりである。

令和5年における申立件数は4件で、前年より2件減少し、過去5年間（平成30年～令和4年）の平均8件と比べても4件減少した。

（単位：件）

年 区分	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
前年からの繰越し	7	5	4	7	4
新規申立て	7	8	12	6	4
計	14	13	16	13	8

2 業種別申立件数

最近5年間の業種別申立件数は、次表のとおりである。令和5年における業種別申立件数は、「教育、学習支援業」が2件、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」がそれぞれ1件であった。

（単位：件）

年 区分	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0
建設業	0	0	0	0	0
製造業	1	1	1	3	0
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	0
運輸業、郵便業	3	2	4	1	0
卸売業、小売業	1	1	0	0	0
金融業、保険業	0	0	0	1	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	1	1
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	0	1
教育、学習支援業	1	1	0	0	2
医療、福祉	1	3	3	0	0
複合サービス事業	0	0	2	0	0
サービス業	0	0	2	0	0
公務	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
計	7	8	12	6	4

3 該当号別申立件数

最近5年間の労働組合法第7条各号別申立事件数は、次表のとおりである。
令和5年における申立号別の内訳を見ると、7条各号の単独号での申立ては2号の1件であり、他3件は複数号での申立てである。1号を含む申立てが2件（50%）、2号を含む申立てが4件（100%）、3号を含む申立てが2件（50%）となっている。

（令和5年12月31日現在）（単位：件）

区分	年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
7条	1号該当	0	0	0	0	0
//	2号 //	2	6	4	2	1
//	3号 //	0	0	0	0	0
//	4号 //	0	0	0	0	0
//	1・2号 //	2	0	1	0	1
//	1・3号 //	2	1	1	2	0
//	1・4号 //	0	0	0	0	0
//	2・3号 //	0	1	1	2	1
//	2・4号 //	0	0	0	0	0
//	3・4号 //	0	0	0	0	0
//	1・2・3号 //	1	0	4	0	1
//	1・2・4号 //	0	0	0	0	0
//	1・3・4号 //	0	0	0	0	0
//	2・3・4号 //	0	0	0	0	0
//	1・2・3・4号 //	0	0	1	0	0
	計	7	8	12	6	4

注 追加申立て及び一部取下げを含む。

4 企業内の組合組織状況別申立件数

最近5年間の申立事件に係る組合組織状況は、次表のとおりである。

（単位：件）

区分	年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
	組合が1だけのもの	6	6	9	5	4
	組合が2以上のもの	1	2	3	1	0
	計	7	8	12	6	4

5 申立人別申立件数

最近5年間の申立人別申立件数は、次表のとおりである。
令和5年は、申立人が組合単独であるものが多数を占めている。

(単位：件)

区分	年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
組	合	5	8	12	6	3
個	人	2	0	0	0	0
上	部	0	0	0	0	0
組	合					
組	合・個	0	0	0	0	0
組	合・上	0	0	0	0	1
組	合・上	0	0	0	0	0
組	合・個	0	0	0	0	0
計		7	8	12	6	4

6 合同労組による申立件数及び駆け込み申立件数

いわゆる合同労組による不当労働行為救済申立件数と、これらの事件に含まれる、いわゆる駆け込み申立件数は、次表のとおりである。

令和5年においては、合同労組による申立てが50%を占めている。

(単位：件)

区分	年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
全	申	7	8	12	6	4
立	件					
数						
合	同	5	7	10	6	2
同	労	(3)	(4)	(5)	(1)	(0)
組	組					
申	申					
立	立					
て	て					
(内					
数)	数)					

7 従業員数規模別申立件数

最近5年間の従業員数規模別申立件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

区分	年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
49人以下		2	2	2	2	0
50人～99人		3	3	1	0	1
100人～499人		1	1	9	3	2
500人～999人		0	0	0	0	0
1,000人以上		1	2	0	1	1
不	明	0	0	0	0	0
計		7	8	12	6	4

8 終結状況

(1) 事件終結状況

最近5年間の事件終結状況は、次表のとおりである。

令和5年においては、取下げ・和解による終結、命令・決定による終結とともに前年に比べ減少している。

(単位：件)

区分		年						
		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年		
係属	前年からの繰越し	7	5	4	7	4		
	新規申立て	7	8	12	6	4		
	計	14	13	16	13	8		
終結	取下げ・和解	取下げ	0	2	3	1	0	
		和 解	無関与	1	1	1	1	0
			関 与	6	3	1	4	2
		計	7	6	5	6	2	
	状 況	命 令	全部救済	0	1	1	1	1
一部救済			1	1	0	2	1	
決 定		棄 却	1	1	1	0	0	
		却 下	0	0	2	0	0	
		計	2	3	4	3	2	
合 計	9	9	9	9	4			
翌年への繰越し		5	4	7	4	4		

(2) 終結区分別平均処理日数

最近5年間の終結区分別平均処理日数は、次表のとおりである。

令和5年においては、平均処理日数が命令・決定事件、取下げ・和解事件ともに前年に比べ減少している。

(単位：日(件))

区分		年				
		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
命 令 ・ 決 定		356(2)	434(3)	279(4)	398(3)	330(2)
取 下 げ ・ 和 解		147(7)	199(6)	146(5)	232(6)	130(2)
総平均(計)		194(9)	278(9)	205(9)	287(9)	230(4)

- (3) 終結区分別最長・最短処理日数
最近5年間の終結区分別最長・最短処理日数は、次表のとおりである。

(単位：日)

区 分		年				
		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
命 令・決 定	最長	363	582	364	428	359
	最短	349	358	196	362	300
取下げ・和解	最長	176	314	248	393	148
	最短	78	36	70	140	112

- (4) 命令・決定事件に関する確定及び不服状況
最近5年間の命令・決定事件について所定期間内に再審査申立てや行訴提起がなされた事件及び再審査申立て等が行われず確定した事件の状況は、次表のとおりである。

(令和5年12月31日現在) (単位：件)

区 分		年				
		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
命 令 ・ 決 定		2	3	4	3	2
確 定		1	2	2	0	1
再 審 査	労 側 申 立 て	1	0	1	1	0
	使 側 申 立 て	0	0	1	2	1
行 訴	労 側 提 起	0	0	0	0	0
	使 側 提 起	0	1	0	1	0

(注) 確定、再審査、行訴の件数は、当該命令・決定が出された年に計上する。

9 審査の期間の目標及びその達成状況

労働組合法第27条の18に基づく審査の期間の目標及び目標の達成状況は次のとおりである。

(1) 審査の期間の目標

令和5年の審査の期間（命令交付までの期間）の目標は、次のとおりであった。

- ・労働組合法第7条第2号単独事件 10か月未満
（審査に時間を要することが見込まれる事件は1年未満）
- ・その他の事件 1年未満

なお、令和6年における審査の期間の目標は、令和5年と同様である。

(2) 目標の達成状況等

ア 終結区分別平均処理日数（最近5年間の終結区分別平均処理日数）

令和5年の終結事件の終結区分別平均処理日数を見ると、命令・決定によるものは330日（11月）、取下げ・和解によるものは130日（4月）で、総平均では230日（8月）となっている。

（単位：日（件））

区分	年					
	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和元～5年平均
命令・決定	356(2)	434(3)	279(4)	398(3)	330(2)	356(2.8)
審査の期間の目標10か月未満	- (0)	- (0)	197(2)	- (0)	300(1)	231(0.6)
審査の期間の目標1年未満	356(2)	434(3)	362(2)	398(3)	359(1)	390(2.2)
取下げ・和解	147(7)	199(6)	146(5)	232(6)	130(2)	177(5.2)
審査の期間の目標10か月未満	148(2)	176(5)	120(4)	140(1)	- (0)	150(2.4)
審査の期間の目標1年未満	147(5)	314(1)	248(1)	250(5)	130(2)	201(2.8)
総平均（計）	194(9)	278(9)	205(9)	287(9)	230(4)	240(8.0)
審査の期間の目標10か月未満	148(2)	176(5)	146(6)	140(1)	300(1)	166(3.0)
審査の期間の目標1年未満	207(7)	404(4)	324(3)	306(8)	206(3)	284(5.0)

イ 令和5年終結事件処理日数別事件数

令和5年の終結事件の処理日数別事件数は、次表のとおりである。

（単位：件）

処理日数	事件数			構成比（%）
	命令・決定	取下げ・和解	計	
6月未満	0(0)	2(0)	2(0)	100
6月以上～10月未満	1(1)	0(0)	1(1)	
10月以上～1年未満	1(0)	0(0)	1(0)	
1年以上～1年6月未満	0(0)	0(0)	0(0)	—
計	2(1)	2(0)	4(1)	100

（注）（ ）は内数で、審査の期間の目標が10か月未満のもの。

10 初審事件一覧

事 番	件 号	申 立 年月日	申 立 人 (組合種別)	被申立人 (業種)	申立事項		担当委員			処理経過 (終結事由)	
					7 条 該 当 号	申立内容	審 査 委 員	労 側 参 与	使 側 参 与		
年	号	終 結 年月日									
4	3	4.11.29	X労働組合 (合同労組)	Y株式会社 (運輸業、郵便業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	徳永	高田 溝田	有馬 中村	11月22日 命令書写しを 交付した。	
		5.11.22									
	4	4.12.1	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (製造業)	2 3	不誠実団交、 支配介入	服部	桑原 金光	和田 吉村	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。	
		5.3.22									
	5	5	4.12.8	X労働組合 (合同労組)	Y相互会社 (金融業、保険業)	1 3	不利益取扱、 支配介入	所	藤田 桑原	内場 熊手	12月13日 第5回調査を 行った。
6	6	4.12.26	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (宿泊業、飲食サー ビス業)	2	団交拒否	森	藤田 桑原	中村 熊手	10月21日 命令書写しを 交付した。	
		5.10.21									
5	1	5.2.2	X1労働組合 (企業労組) X2労働組合 (上部組合)	学校法人Y (教育、学習支援 業)	2 3	不誠実団交、 支配介入	上田	藤田 溝田	吉村 中村	合議準備中	
	2	5.5.26	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (生活関連サービ ス業、娯楽業)	1 2 3	不利益取扱、不 誠実団交、団交 拒否、支配介入	丸谷	高田 金光	内場 熊手	関与和解が成 立し、取下書が 提出された。	
		5.10.20									
	3	3	5.6.5	X労働組合 (合同労組)	株式会社Y (宿泊業、飲食サー ビス業)	2	団交拒否	服部	金光 高田	吉村 中村	12月11日 第3回調査を 行った。
	4	4	5.9.4	X労働組合 (連合団体)	学校法人Y (教育、学習支援 業)	1 2	不利益取扱、 団交拒否	大坪	溝田 桑原	中村 小川	12月15日 第2回調査を 行った。

第2節 新規不当労働行為事件の申立概要

令和5年（不）第1号事件

申立人 X1労働組合、X2労働組合

被申立人 学校法人Y

申立年月日 令和5年2月2日

申立内容 不誠実団交、支配介入

申立概要

本件は、学校法人Yが、X1労働組合からの団体交渉申入れに対し、財務資料等を明示しない、決定権限のある者を出席させない、X1労働組合と妥結に至るような協議を行わないまま一時金を支給するなど、団体交渉において不誠実な対応を続けたことが、労働組合法7条2号及び3号に該当するとして、X1労働組合及びX2労働組合が救済を申し立てた事案である。

上記申立て後の令和5年4月19日、学校法人Yが、財務資料等を明示しない、決定権限のある者を出席させない、一方的に団体交渉の議題を変更するなど不誠実な対応を続けたこと及びX労働組合を誹謗中傷する文書を教職員に配布したことが、労働組合法7条2号及び3号に該当するとして、X労働組合は追加申立てを行った。

令和5年（不）第2号事件

申立人 X労働組合

被申立人 株式会社Y

申立年月日 令和5年5月26日

申立内容 不利益取扱、不誠実団交、団交拒否、支配介入

申立概要

本件は、株式会社Yが、組合活動禁止に関する警告文書等をX労働組合に送付したこと及びAに対し指導書を発行し懲戒処分や雇止めを示唆したことが労働組合法7条1号及び3号に、令和5年1月24日の団体交渉でAの組合活動に対し他のスタッフからクレームが出ている旨述べたこと及びオンラインあるいは遠隔地での団体交渉を求めたことが労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

令和5年（不）第3号事件

申立人 X労働組合

被申立人 株式会社Y

申立年月日 令和5年6月5日

申立内容 団交拒否

申立概要

本件は、株式会社Yが、X労働組合からの令和4年11月30日の団体交渉申入れに応じなかったことが、労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

令和5年（不）第4号事件

申立人 X労働組合

被申立人 学校法人Y

申立年月日 令和5年9月4日

申立内容 不利益取扱、団交拒否

申立概要

本件は、Aの使用者としての地位を承継した学校法人Yが、遅くとも令和4年4月27日以降Aの就労を拒否したことが労働組合法7条1号に、X労働組合からの5年4月17日及び5月2日の団体交渉申し入れに応じなかったことが労働組合法7条2号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

第3節 不当労働行為終結事件

1 取下げ・和解によるもの

(1) 取下げによるもの
なし

(2) 無関与和解によるもの
なし

(3) 関与和解によるもの

ア 令和4年(不)第4号事件

申立概要

本件は、株式会社Yが、令和4年3月30日及び4月18日の団体交渉で合意や確認した事項を一方的に変更するなど、形式的かつ不誠実な団交をしたことが労働組合法7条2号に、不誠実な団体交渉を繰り返すことにより、団体交渉権を形骸化し組合の弱体化を企図したことが労働組合法7条3号に該当するとして、X労働組合が救済を申し立てた事案である。

終結までの経過

申立て後、労働委員会規則41条1項の規定に基づき、本件は令和4年(不)2号事件と併合審査されることとなった。

その後、調査3回及び審問1回を行ったところ、令和5年3月16日の第6回調査(令和4年(不)4号事件としては3回目の調査)において関与和解が成立し、和解協定が締結された。同月22日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

イ 令和5年(不)第2号事件

申立概要

35頁参照

終結までの経過

申立て後、調査3回を行ったところ、令和5年10月20日の第3回調査において関与和解が成立し、和解協定が締結された。同日、申立人から取下書が提出され、本件は終結した。

(4) 和解認定等を行ったもの

ア 和解認定

イ 和解調書の作成

ウ 執行文の付与

本年は、ア～ウのいずれについても申立てはなく、和解認定等を行わなかった。

2 命令・決定によるもの (1) 令和4年(不)第3号事件

1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 Y株式会社(以下「会社」という。)

2 事案の概要

本件は、会社がA1、A2及びA3(以下、3名を併せて「A1ら」という。)に対し、令和(以下「令和」の年号は略す。)4年1月6日以降、残業が発生しないような配車を行い、A1らの給与を減少させたことが、労働組合法7条1号及び3号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

3 審査経過

4年11月29日の申立て後、調査3回、審問2回を行い、5年11月22日両当事者に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

- (1) 会社は、A1らに対し、同人らが労働組合の組合員であることもしくは労働組合の正当な行為をしたことを理由として、就業規則43条に基づく時間外及び休日勤務を命じない配車差別をしてはならない。
- (2) 会社は、A1に対し、上記(1)の配車差別がなければ得られたであろう給与額400,514円と、4年1月分以降の既に支払われた給与額との差額相当額を支払わなければならない。
- (3) 会社は、A2に対し、上記(1)の配車差別がなければ得られたであろう給与額388,451円と、4年1月分以降の既に支払われた給与額との差額相当額を支払わなければならない。
- (4) 会社は、A3に対し、上記(1)の配車差別がなければ得られたであろう給与額354,753円と、4年1月分以降の既に支払われた給与額との差額相当額を支払わなければならない。
- (5) 誓約文を掲示すること。

5 判断要旨

会社が、A1らに対し、4年1月6日以降、就業規則43条に基づく時間外及び休日勤務を命じない勤務とし(以下「本件配車措置」という。)、同人らの給与を減少させたことは、労働組合法7条1号及び3号に該当するか。(救済)

(1) 「不利益な取扱い」に当たるか否か

ア 本件配車措置前後の3か月の平均走行距離をみると、本件配車措置以降、A1らの走行距離は大幅に減少していることが認められる。

本件配車措置後、A1らの「長距離」乗務の走行距離により算定され

る乗務手当、「長距離」乗務により発生する宿泊補助手当、食事手当及び複合手当の支給がなくなり、会社が休日出勤を指示しなくなったことによりA1らの休日出勤手当の支給がなくなったことが認められ、これら支給されなくなった手当は、本件配車措置前のA1らの給与支給総額のおよそ3割を占めていた。

A1らの給与支給額をみると、本件配車措置前の直近3か月の平均は、A1は400,514円、A2は388,451円、A3は354,753円であるが、本件配車措置以降の3か月の平均は、A1は256,094円、A2は230,609円、A3は247,989円となっており、本件配車措置以降、A1らの給与支給総額は大幅に減少している。

イ 以上のことから、本件配車措置以降、A1らの走行距離が減少し、また、A1らに対し「長距離」乗務の走行距離により算定される乗務手当、宿泊補助手当、食事手当、複合手当及び休日出勤手当の支給がなくなった結果、A1らの給与支給総額は減少し、A1らは経済的に不利益を被ったといえる。

よって、会社がA1らに対し本件配車措置を行ったことは、労働組合法7条1号にいう「不利益な取扱い」とであると認められる。

(2) 不当労働行為意思について

ア 本件配車措置が組合員に対してのみ行われたこと

本件配車措置が行われたのはA1ら3名のみであり、非組合員である会社の他の乗務員に対し本件配車措置が行われた事実はない。よって、本件配車措置は、A1らに対する差別的取扱いであるといえる。

イ 本件配車措置には合理的理由が見出し難いこと

(ア) 会社は、本件配車措置の理由について、A1らによる未払賃金の請求額が極めて高額でありどのような労働時間の計算をしているのか見当がつかなかったため、A1らに対する4年1月以降の配車は、当面は極力所定内の時間で終了できるような勤務とすることに決めたにすぎないと主張する。この点、A1らの未払賃金請求の積算方法の確認や解決のための協議もすることなく、一方的に会社が本件配車措置を行うということに合理性があるとはいえない。

(イ) A1らが会社の給与体系に不満があるとして賃金請求を行うこと自体は自由であると考えられるが、会社は、組合及びA1らから未払賃金請求を受けてから6日後の3年12月24日頃までに、本件配車措置を行うことを決定し、翌年1月5日に、A1らに対しその旨を告げている。しかも会社は、非組合員である乗務員に対しては、従来どおり配車を行っている。会社が、本来自由である賃金請求に対し不利益を課し、A1らによる未払賃金請求を境に、組合員であるA1らと非組合員である乗務員の取扱いを異にすることに、合理性は認められない。

(ウ) 本件配車措置後、A1らは経済的な不利益を被っており、A1らが時間外業務を行わないとしているわけではないことから、会社の主張は、本件配車措置を行い、A1らに経済的な不利益を被らせることについて

の合理性を根拠づけるものとはならない。

ウ 本件配車措置が団体交渉申入れを契機に行われたものであること

3年12月17日付けで組合が会社へ送付した「要求書」には、A1らの未払賃金の支払を求める内容が記載されており、組合は会社に対し、A1らの未払賃金の支払等を要求事項とする団体交渉を開催するよう求めている。また、翌18日に、A1らが送付した「支払い催告書」には、A1らが求める未払賃金の具体的な金額が記載されていた。会社は、3年12月20日から同月24日頃までの間に協議を行い、同月24日頃までには本件配車措置を行うことを決定したことが認められる。

さらに、4年1月5日にB所長が本件配車措置を行うことを告げた際に「そこは対峙している関係だから（、）会社対組合という関係になっている」などと発言していることが認められる。

これらのことから、会社は組合に加入したA1らが未払賃金を請求し、それを要求事項として含む組合からの団体交渉申入れを契機に、本件配車措置を行ったものであるといえる。

エ 会社の組合（員）に対する嫌悪意思も存すること

(ア) 元年8月30日に、組合加入前のA1が会社に対し、乗務員の要望書を添付した乗務員一同名の要望書を提出した際には、会社から乗務員に対し何らかの措置が行われた形跡は見当たらないが、A1が組合に加入し、未払賃金を請求するや、会社は本件配車措置を行っている。

(イ) 本件配車措置後の給与支給総額が、本件配車措置前と比較すると明らかに減少しているのは、本件配車措置により「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなったことに起因するものである。

(ウ) 会社が本件配車措置を検討するに当たり、A1らの給与支給総額が減少することは容易に想像できたにも関わらず、会社は本件配車措置を行い、その後行われた団体交渉において、A1らの請求についての積算根拠を尋ねることもなく、残業代は払っているとの認識を示し、本件結審時にも同措置を継続している。

(エ) 会社には「長距離」乗務を受けない乗務員もいるが、それらの者は、病気療養や当該乗務員の希望によるものであり、A1らと同列に扱うことはできない。

オ 結論

以上から、本件配車措置は、会社の不当労働行為意思によって行われたものと認められる。

(3) 不当労働行為の成否について

会社が、4年1月6日以降、A1らに対し行った本件配車措置は、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する配車差別であり、組合員を経済的に圧迫することで組合内部の動揺や組合活動の萎縮を図るものであると認められるので、労働組合法7条3号の不当労働行為にも該当する。

(4) 救済の方法

本件配車差別が不当労働行為として問擬されるのは、それが組合員であ

ることもしくは組合の正当な行為をしたことを理由としてされたためであって、それとは関わりのない合理的な理由によって本件配車措置を行うことは妨げられない。したがって、主文第1項のとおり命じることとする。

また、A1らが受けた本件配車措置による不利益を是正する必要があるため、本件配車措置がなければ得られたであろう差額相当額の支払を命じることとするが、差額の算定に当たっては、A1らの給与支給総額を基礎とし、A1らの3年10月分から同年12月分の3か月間の給与支給総額の平均額と、4年1月分以降、A1らに対し実際に支給された給与支給総額の差額とすることが相当である。

(2) 令和4年(不)第6号事件

1 当事者

- (1) 申立人 X労働組合(以下「組合」という。)
- (2) 被申立人 株式会社Y(以下「会社」という。)

2 事案の概要

本件は、組合が、A組合員(以下「A」という。)に関し「未払賃金の支払いを履行すること」、「解雇予告手当の支払いを為すこと」、「時間外手当の支払い」、「債務の履行に当たって、代表取締役が連帯保証人となること」及び「ツイッター(現「X」。本件においては「ツイッター」と表記する。)上のA組合員に関する投稿の削除と謝罪のツイートを掲載すること」を求めて行った、令和(以下「令和」の年号は略す。)4年10月11日付け、同月28日付け、同年11月21日付け及び同年12月5日付けの団体交渉申入れ(以下「本件団体交渉申入れ」という。)に対し、会社が団体交渉に応じなかったことが労働組合法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

3 審査経過

4年12月26日の申立て後、調査3回、審問1回を行い、5年10月20日申立人に、同月21日被申立人に命令書写しを交付した。

4 命令主文の要旨

- (1) 会社は、組合が4年10月11日付け、同月28日付け、同年11月21日付け及び同年12月5日付け団体交渉申入れで申し入れた団体交渉事項のうち、「4年6月及び7月分のAに対する未払賃金の支払い」、「Aに対する解雇予告手当の支払い」、「Aに対する時間外勤務手当の支払い」及び「ツイッター投稿によりAの名誉を毀損したことへの謝罪」に係る団体交渉に応じなければならない。
- (2) 誓約文を交付すること。
- (3) その余の申立てを棄却する。

5 判断要旨

会社が、組合による本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法7条2号に該当するか。(一部救済)

(1) 不当労働行為成否の検討

本件団体交渉申入れに対し、会社は、3度書面による回答を行ったものの、団体交渉は開催されなかった。

ア 使用者による団体交渉拒否が労働組合法7条2号の不当労働行為と認定されるためには、団体交渉事項が労働組合法上の使用者に団体交渉応諾を義務づけられている事項(義務的団体交渉事項)でなければならない。

組合が、会社に対して申し入れた団体交渉事項は、①4年6月及び7月分のAに対する未払賃金の支払い、②Aに対する解雇予告手当の支払い、③Aに対する時間外勤務手当の支払い、④上記①ないし③について代表取締役が連帯保証人となること、⑤Aに関するツイッター投稿の削除とAの名誉を毀損したことへの謝罪であると解される。

そこで、まず、上記①ないし⑤のとおり組合が会社に対して申し入れた団体交渉事項が義務的団体交渉事項に該当するかについて、以下検討する。

(ア) 義務的団体交渉事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である。

(イ) 組合が会社に申し入れた団体交渉事項のうち、上記①、②及び③については、Aの労働条件その他の待遇に関する事項であるから義務的団体交渉事項に当たるとは明らかである。

また、上記⑤についてみると、本件各ツイッター投稿のいずれも、その内容は、Aの退職の理由や経緯など退職に係る労働問題を含んだ同様の内容であることが認められ、少なくとも、会社は事実関係を調査し、ツイッター投稿の削除を要請するなどの対応が求められることから、上記⑤のAに関するツイッター投稿の削除については、Aの労働条件その他の待遇に関する事項であるといえる。

さらに、組合は、ツイッター投稿によりAの名誉を毀損したことへの謝罪を求めている。この場合、少なくとも、会社は謝罪を含む対応について検討する必要がある、Aの労働条件その他の待遇に関する事項であるといえることから、謝罪の要否も含めて、上記⑤は義務的団体交渉事項に当たると解される。

一方、上記④については、会社が使用者としての立場で決定できるものとはいえず、義務的団体交渉事項に当たらないと解される。

(ウ) よって、本件団体交渉申入れに係る団体交渉事項のうち、①、②、③及び⑤については、義務的団体交渉事項に当たると解するのが相当である。

イ また、本件において、被申立人は、組合が主張している事実が前提を欠くものであったため、会社はその旨を書面で通知し、言い争いを避けるために、組合に対し書面による回答を求めたと主張するが、結局のところ、会社は、本件団体交渉申入れに応じない理由を組合へ示しておらず、単に書面で団体交渉拒否を表明しているに過ぎないと認められ、被申立人の主張は採用できない。

ウ なお、当委員会は、会社による主張立証の機会を幾度も設けたが、会社は応答しなかった。

エ これらのことからすると、会社は、団体交渉に応じるべき義務的団体交渉事項である①、②、③及び⑤に係る組合からの団体交渉申入れに対し、正当な理由なく応じなかったことが認められる。

(2) 不当労働行為の成否

よって、会社が、組合の本件団体交渉申入れで会社に申し入れた団体交渉事項のうち、①4年6月及び7月分のAに対する未払賃金の支払い、②Aに対する解雇予告手当の支払い、③Aに対する時間外勤務手当の支払い及び⑤Aに関するツイッター投稿の削除とAの名誉を毀損したことへの謝罪に係る団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

第4節 労組法第22条第1項に基づく強制権限行使の申立て

本年は、労組法第22条第1項に基づく強制権限行使の申立てはなかった。

第5節 労組法第27条の2第1項に基づく公益委員の除斥

本年は、労組法第27条の2第1項に基づく公益委員の除斥はなかった。

第6節 労組法第27条の3に基づく公益委員の忌避

本年は、労組法第27条の3に基づく公益委員の忌避はなかった。

第7節 労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令及び物件提出命令

本年は、労組法第27条の7第1項に基づく証人等出頭命令及び物件提出命令の申立てはなかった。

第8節 労委規則第32条の2に基づく当事者の追加

本年は、労委規則第32条の2に基づく当事者の追加はなかった。

第9節 労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置

令和5年に取り扱った労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置は、次表のとおりである。

事件番号	申立年月日	申立内容	勧告年月日	勧告内容及び処理状況
5(不)2	5.9.1	(1) 5年10月20日で期間満了となる組合員Aの有期雇用契約を更新し、5年10月21日から6年10月20日までの雇用契約を締結すること。 (2) (1)の内容で雇用契約を締結できない場合は、組合員Aの有期雇用契約の期間を、本事件の命令発出時まで延長すること。	(不勧告)	10月16日、申立人が勧告申立てを取り下げたため、不勧告

第10節 労組法第27条の13第2項に基づく確定命令不履行通知

本年は、労組法第27条の13第2項に基づく確定命令不履行通知はなかった。