

第 2 章

不当労働行為の審査等

第 1 節	不当労働行為の審査	18
第 1	概 要	18
第 2	不当労働行為救済申立事件一覧	26
第 3	事件要録	31
1	命令・決定	31
2	和解・取下	45
第 2 節	不当労働行為の再審査	49
第 1	概 要	49
第 2	不当労働行為再審査申立事件一覧	50
第 3 節	行政訴訟	52
第 1	概 要	52
第 2	行政訴訟事件一覧	53
第 4 節	労働組合の資格審査	54
第 5 節	労調法 37 条違反被疑事件	55

第1節 不当労働行為の審査

第1 概 要

1 取扱件数の概要

(1) 取扱件数の概要

令和3年における不当労働行為救済申立事件の取扱件数は30件で、その内訳は、前年からの繰越し18件、新規申立て12件である。これら取扱事件のうち終結は19件で、残り11件は翌年に繰り越された（「第2 不当労働行為救済申立事件一覧」参照）。

なお、審査の過程において実施した調査、審問、和解の回数は、調査49回、審問15回、和解14回の合計78回で、月平均6.5回である。

表1 取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分		年				
		H29	H30	R元	R2	R3
取 扱 件 数	前年からの繰越し	6	8	12	17	18
	新規申立て	12	11	12	12	12
	計	18	19	24	29	30
審査回数(回) (調査・審問・和解)		73	57	82	97	78

(2) 救済内容別取扱件数

労働組合が申し入れた団体交渉への応諾を求めるもの（労働組合法「7条2号」）が13件と最も多い。次いで、団体交渉への応諾及び支配介入の排除を求めるもの（労働組合法「7条2・3号」）が6件、解雇、配置転換、賃金差別等の不利益取扱いの排除、団体交渉への応諾及び支配介入の排除を求めるもの（労働組合法「7条1・2・3号」）が5件となっており、以上の3区分で全体の80%を占めている。

表2 救済内容別取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分		年				
		H29	H30	R元	R2	R3
労組法 7条	1号	-	-	-	-	-
	1・2号	4	2	1	2	-
	1・3号	1	1	1	4	-
	1・2・3号	6	6	3	3	5
	1・3・4号	-	-	-	-	2
	2号	4	5	9	12	13
	2・3号	3	5	6	4	6
	2・3・4号	-	-	-	-	1
	3号	-	-	4	4	3
計		18	19	24	29	30
(うち1号が含まれるもの)		(11)	(9)	(5)	(9)	(7)
(うち2号が含まれるもの)		(17)	(18)	(19)	(21)	(25)
(うち3号が含まれるもの)		(10)	(12)	(14)	(15)	(17)
(うち4号が含まれるもの)		(-)	(-)	(-)	(-)	(3)

参考 不当労働行為の一覧

労働組合法第7条		不 当 労 働 行 為
1号	不利益取扱い	使用者が、 ① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入しようとしたこと ③ 労働組合を結成しようとしたこと ④ 労働組合の正当な行為をしたこと
	黄犬契約	使用者が ① 労働組合に加入しないこと ② 労働組合から脱退すること
2号	団体交渉拒否	使用者が、 雇用している労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと。

労働組合法第7条		不 当 労 働 行 為
3 号	支配介入	<p>使用者が、</p> <p>① 労働組合を結成すること } ② 労働組合を運営すること }</p> <p>を支配したり、これに介入すること。</p>
	経費援助	<p>使用者が、</p> <p>労働組合の運営経費について経理上の援助を与えること。</p> <p>ただし、</p> <p>① 労働者が労働時間中に使用者と協議又は交渉した場合、賃金を支給すること</p> <p>② 厚生資金又は福利その他の基金に対して寄附すること</p> <p>③ 最小限の広さの事務所を労働組合に提供すること</p> <p>は経理上の援助とみなされない。</p>
4 号	報復的不利益取扱い	<p>使用者が、</p> <p>① 不当労働行為の申立てをしたこと } ② 再審査の申立てをしたこと } ③ 不当労働行為審査手続の調査、審問、和解や争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言したこと }</p> <p>を理由に、労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。</p>

(3) 業種別取扱件数

取扱件数を業種別にみると、「運輸業、郵便業」が15件で最も多く、次いで「製造業」が6件となっており、以上の2区分で全体の70%を占めている。

表3 業種別取扱件数一覧表

(単位：件)

区 分	年	H29	H30	R元	R2	R3
	鉱業、採石業、砂利採取業		-	-	1	1
製 造 業		3	3	3	7	6
情 報 通 信 業		1	1	1	1	1
運 輸 業 、 郵 便 業		8	8	10	15	15
卸 売 業 、 小 売 業		1	2	3	2	1
教 育 、 学 習 支 援 業		3	3	2	-	1
医 療 、 福 祉		-	-	1	1	1
複 合 サ ー ビ ス 事 業		1	1	1	-	-
サ ー ビ ス 業		1	1	1	1	3
公 務		-	-	1	1	-
計		18	19	24	29	30

2 新規申立事件の概要

(1) 救済内容別

令和3年における新規申立件数は12件で、その救済内容別の内訳は、労働組合法「7条2号」及び「2・3号」が各4件、「1・2・3号」が3件、「3号」が1件となっている。

(2) 申立人別

申立人別では、すべてが組合申立てとなっている。

(3) 企業規模別

従業員数による企業規模別の内訳は、「100人未満」の事業所が5件、「100人以上499人以下」の事業所が4件、「500人以上」の事業所が3件となっている。

(4) 業種別

業種別の内訳は、「運輸業、郵便業」が5件、「サービス業」が3件、「製造業」が2件、「卸売業、小売業」及び「教育、学習支援業」が各1件となっている。

表4 新規申立事件の内容の一覧表

(単位：件)

区分		年	H29	H30	R元	R2	R3
救済内容別	労組法 7条	1号	-	-	-	-	-
		1・2号	4	-	1	1	-
		1・3号	1	-	-	4	-
		1・2・3号	3	3	1	1	3
		2号	1	4	4	6	4
		2・3号	3	4	2	-	4
		3号	-	-	4	-	1
計			12	11	12	12	12
申立人別	組合		12	11	12	12	12
	組合・個人		-	-	-	-	-
	個人		-	-	-	-	-
	計			12	11	12	12
企業規模別	100人未満		6	1	4	4	5
	100人～499人		3	6	5	6	4
	500人以上		3	4	3	2	3
	計			12	11	12	12
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業		-	-	1	-	-
	製造業		1	2	1	4	2
	情報通信業		1	-	1	-	-
	運輸業、郵便業		6	6	5	8	5
	卸売業、小売業		-	1	1	-	1
	教育、学習支援業		2	1	-	-	1
	医療、福祉		-	-	1	-	-
	複合サービス事業		1	1	-	-	-
	サービス業		1	-	1	-	3
	公務		-	-	1	-	-
計			12	11	12	12	12

3 終結状況

(1) 終結状況

令和3年の取扱件数30件のうち、終結事件は19件で、その内訳は、「命令・決定」によるものが9件、「和解・取下」によるものが10件となっている。

表5 終結状況一覧表

(単位：件)

区 分		年		H29	H30	R元	R2	R3
取 扱 件 数				18	19	24	29	30
終 結 状 況	命 令 ・ 決 定	全 部 救 済		-	-	1	1	1
		一 部 救 済		1	-	-	1	-
		棄 却		1	1	2	3	8
		却 下		-	-	-	1	-
		計		2	1	3	6	9
	和 解 ・ 取 下	関 与 和 解		6	2	4	2	8
		自 主 和 解		2	3	-	1	1
		取 下		-	1	-	2	1
		計		8	6	4	5	10
	合 計		10	7	7	11	19	
翌 年 へ 繰 越 し		8	12	17	18	11		

(2) 不服申立状況

令和3年に発せられた9件の命令等のうち、中央労働委員会へ再審査の申立てが行われたものが3件（申立人によるもの2件及び被申立人によるもの1件）あった。

表6 不服申立状況一覧表

(単位：件)

区 分		年		H29	H30	R元	R2	R3
命 令 ・ 決 定				2	1	3	6	9
		確 定		2	-	2	1	5
		不 服 申 立		-	1	1	3	3
不 服 申 立 の 内 訳	再 審 査	労	-	1	1	-	2	
		使	-	-	-	1	1	
		双 方	-	-	-	-	-	
	行 政 訴 訟	労	-	-	-	2	-	
		使	-	-	-	-	-	
		双 方	-	-	-	-	-	

(3) 所要日数

令和3年に終結した事件19件の申立てから終結までの平均所要日数は345日となっている。

なお、労働組合法第27条の18に規定する審査の期間の目標について、当委員会では、1年半以内のできるだけ短い期間と定めている(平成17年1月24日第1274回公益委員会議決定)。

表7 審査期間別終結件数一覧表

(単位：件)

区分 年	命令・決定			和解・取下			全事件		
	1年半 以内	1年半 超	計	1年半 以内	1年半 超	計	1年半 以内	1年半 超	計
H29	0	2	2 (876日)	8	0	8 (144日)	8	2	10 (290日)
H30	0	1	1 (1,235日)	4	2	6 (376日)	4	3	7 (498日)
R元	2	1	3 (672日)	4	0	4 (251日)	6	1	7 (431日)
R2	3	3	6 (532日)	4	1	5 (307日)	7	4	11 (430日)
R3	5	4	9 (542日)	10	0	10 (168日)	15	4	19 (345日)
計	10	11	21 (623日)	30	3	33 (231日)	40	14	54 (383日)

(注) ()内は平均所要日数である。

第2 不当労働行為救済申立事件一覧

前年繰越分 (18 件)

事件 番号	申立 区分	業 種 別 従業員数(申立時)	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日	所 要 日 数	調査回数	担当委員
					処理状況		審問回数	
30 (不) 9	組合	運輸業、郵便業 (運輸に附帯するサービス業)	2・3	団体交渉応諾、便宜供与、文書の揭示	30.10. 3	912	8 (0)	(審)佐脇 (労)西野 (使)太田
		棄却			2 (0)		1 (0)	
		1,334			3. 4. 1		1 (0)	
30 (不) 10	組合	運輸業、郵便業 (運輸に附帯するサービス業)	2・3	団体交渉応諾、便宜供与、他組合との差別取扱い禁止、文書の揭示	30.11. 7	1,151	10 (1)	(審)森 (労)牧田 (使)夏目
		係属中			4 (4)		0 (0)	
		110					8 (8)	
元 (不) 4	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	2	団体交渉応諾、文書の揭示	元. 6.28	844	6 (1)	(審)井上 (労)近藤 (使)吉村
		棄却			4 (2)		1 (1)	
		5			3.10.18		3 (1)	
元 (不) 5	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	3	便宜供与、支配介入の禁止、文書の揭示	元. 7.25	573	7 (0)	(審)渡部 (労)畑 (使)夏目
		棄却			3 (0)		0 (0)	
		150			3. 2.16		1 (0)	
元 (不) 6	組合	医療、福祉 (医療業)	3	労働協約の有効性確認、文書の揭示・文書の交付	元. 9.13	841	8 (2)	(審)杉島 (労)西野 (使)吉村→夏目
		係属中			0 (0)		5 (5)	
		1,030					0 (0)	
元 (不) 8	組合	鉱業、採石業、砂利採取業	2	団体交渉応諾、文書の揭示	元.11.15	432	4 (0)	(審)説田 (労)吉田 (使)山本(秀)
		自主和解			2 (0)		0 (0)	
		180			3. 1.19		2 (0)	
元 (不) 9	組合	製造業 (業務用機械器具製造業)	1・2・3	不利益取扱いの禁止、団体交渉応諾、支配介入の禁止、文書の揭示	元.11.19	774	10 (3)	(審)佐脇 (労)中嶋→牧田 (使)夏目
		係属中			3 (3)		0 (0)	
		約50					4 (4)	

事件番号	申立区分	業種別 従業員数(申立時)	労組法 7条 該当号	請求内容	申立年月日	所要 日数	調査回数	担当委員
					処理状況		審問回数	
元 (不) 12	組合	情報通信業 (放送業)	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	元. 12. 9	650	6 (1)	(審) 杉島、渡部 (労) 中嶋 (使) 山本(衛)
		棄却			2 (2)		0 (0)	
		39			3. 9. 18		3 (3)	
2 (不) 1	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運 送業)	2	団体交渉応諾、便宜供 与、文書の揭示	2. 1. 14	400	3 (0)	(審) 渡部 (労) 畑 (使) 夏目
		棄却			0 (0)		0 (0)	
		150			3. 2. 16		0 (0)	
2 (不) 2	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運 送業)	1・3・ 4	支配介入の禁止、文書 の揭示	2. 2. 18	401	5 (0)	(審) 渡部 (労) 畑 (使) 夏目
		棄却			2 (1)		0 (0)	
		150			3. 3. 24		2 (0)	
2 (不) 3	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運 送業)	1・3・ 4	支配介入の禁止、文書 の揭示	2. 2. 19	400	1 (0)	(審) 渡部 (労) 畑 (使) 夏目
		棄却			0 (0)		0 (0)	
		150			3. 3. 24		0 (0)	
2 (不) 4	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運 送業)	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	2. 4. 21	329	3 (0)	(審) 渡部 (労) 八代 (使) 山本(秀)
		棄却			2 (0)		0 (0)	
		2,827			3. 3. 15		2 (0)	
2 (不) 6	組合	製造業 (窯業・土石製 品製造業)	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	2. 5. 19	369	4 (0)	(審) 杉島 (労) 吉田 (使) 吉村
		全部救済			2 (1)		0 (0)	
		180			3. 5. 22		2 (0)	
2 (不) 7	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運 送業)	2・3・ 4	団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の揭示	2. 6. 8	572	12 (8)	(審) 説田 (労) 牧田 (使) 山本(衛) →板倉
		係属中			0 (0)		0 (0)	
		60					0 (0)	
2 (不) 8	組合	製造業 (金属製品製 造業)	2	団体交渉応諾、文書の 揭示	2. 7. 14	536	7 (4)	(審) 森 (労) 近藤 (使) 太田→後藤
		係属中			2 (2)		0 (0)	
		62					2 (2)	

事件 番号	申立 区分	業 種 別	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日	所 要 日 数	調査回数	担当委員	
		従業員数(申立時)			処理状況		審問回数		和解回数
2 (不) 10	組合		運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2	団体交渉応諾	2. 10. 6	207		3 (2)
		37	関与和解			2 (2)			0 (0)
2 (不) 11	組合	製造業 (金属製品製造業)	2	団体交渉応諾	2. 12. 9	42	0 (0)	(審)井上 (労)西野 (使)山本(秀)	
		150			取下げ		0 (0)		0 (0)
2 (不) 12	組合	製造業 (輸送用企画器機製造業)	1・2・ 3	原職復帰・バックペイ、 組合及び組合員らに対 する謝罪、解決金の支 払、文書の掲示	2. 12. 16	202	4 (4)	(審)説田 (労)牧田 (使)夏目	
		600			関与和解		0 (0)		0 (0)

(注) 1 「所要日数」、「調査回数」、「審問回数」、「和解回数」及び「証人等数」は、申立時から終結時又は令和3年12月末日まで(()内は同年中)の数字である。

2 「証人等数」は、実人数である。

令和3年申立分 (12件)

事件 番号	申立 区分	業 種 別 従業員数(申立時)	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日 処理状況	所 要 日 数	調査回数		担当委員
							審問回数	和解回数 証人等数	
3 (不) 1	組合	卸売業、小売業 (その他の小売業)	1・2・3	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、支配介入の禁止、 文書の掲示・文書の交付	3. 1. 29	337	4	(審)井上	
		係属中			0		(労)八代		
		422					0	(使)太田 →山本(秀)	
3 (不) 2	組合	サービス業 (廃棄物処理業)	2・3	団体交渉応諾、組合及び組合員らに対する謝罪、 文書の掲示	3. 2. 12	323	4	(審)酒井→佐脇	
		係属中			0		(労)吉田		
		180					2	(使)山本(衛) →板倉	
3 (不) 3	組合	製造業 (輸送用機械器具製造業)	2・3	団体交渉応諾、支配介入の禁止、 文書の交付	3. 3. 17	223	3	(審)渡部	
		関与和解			0		(労)畑		
		1, 245			3. 10. 25		2	(使)板倉	
3 (不) 4	組合	製造業 (輸送用機械器具製造業)	1・2・3	原職復帰・バックペイ、 組合及び組合員らに対する謝罪、 解決金の支払、文書の掲示	3. 3. 29	99	2	(審)説田	
		関与和解			0		(労)牧田		
		11			3. 7. 5		0	(使)夏目	
3 (不) 5	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	2	団体交渉応諾、文書の 掲示	3. 5. 24	205	1	(審)佐脇	
		関与和解			0		(労)西野		
		4			3. 12. 14		1	(使)松井→梶原	
3 (不) 6	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業)	2・3	団体交渉応諾、支配介入の禁止、 文書の掲示・文書の交付	3. 5. 24	222	3	(審)渡部	
		係属中			0		(労)八代		
		390					0	(使)吉村 →山本(秀)	
3 (不) 7	組合	サービス業 (職業紹介・労働者派遣業)	2	団体交渉応諾、文書の 掲示	3. 7. 2	98	2	(審)説田	
		関与和解			0		(労)近藤		
		7			3. 10. 7		0	(使)板倉	
3 (不) 8	組合	サービス業 (職業紹介・労働者派遣業)	2	団体交渉応諾、文書の 交付	3. 7. 15	85	2	(審)説田	
		関与和解			0		(労)近藤		
		14			3. 10. 7		0	(使)板倉	

事件 番号	申立 区分	業 種 別 従業員数(申立時)	労組法 7条 該当号	請 求 内 容	申立年月日 処理状況	所 要 日 数	調査回数	担当委員
							審問回数	
3 (不) 9	組合	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	1・2・ 3	不利益取扱いの撤回、 団体交渉応諾、賃金差 額の支払、文書の揭示	3. 7. 26	87	1	(審)佐脇 (労)畑 (使)山本(秀)
		関与和解 3. 10. 20			0		1	
		106					0	
3 (不) 10	組合	教育、学習支 援業 (学校教育)	2・3	団体交渉応諾、支配介 入の禁止、文書の交付	3. 10. 1	92	1	(審)酒井→富田 (労)吉田 (使)夏目
		係属中			0		0	
		1, 249					0	
3 (不) 11	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運 送業)	3	支配介入の禁止、文書 の揭示	3. 12. 7	25	0	(審)杉島 (労)畑 (使)梶原
		係属中			0		0	
		64					0	
3 (不) 12	組合	運輸業、郵便業 (道路旅客運 送業)	2	団体交渉応諾	3. 12. 10	22	0	(審)説田 (労)西野 (使)大辻
		係属中			0		0	
		15, 000					0	

(注) 1 「所要日数」、「調査回数」、「審問回数」、「和解回数」及び「証人等数」は、申立時から終結時又は令和3年12月末日までの数字である。

2 「証人等数」は、実人数である。

第3 事件要録

1 命令・決定

元年（不）第5号ほか1件（7条1・2・3・4号）

1 事案の概要

本件は、①被申立人会社が申立人組合に対して組合事務所等のための会社施設の供与及び組合の組合員の給与からの組合費の天引き（以下「チェックオフ」という。）を認めなかったこと、②会社が組合から脱退することを条件として組合員に携帯電話を供与したこと、③令和元年10月19日に会社が組合員に対して有給休暇を取得するよう社員の前で罵倒したこと、④同月21日に会社が、令和2年11月1日付けで組合の執行委員長を退任したA1元委員長及び組合員に対する業務命令により組合の活動を妨害したこと、⑤令和元年10月25日に会社がA1元委員長との間の雇用契約を一方的に破棄したこと並びに⑥同月29日に会社がA1元委員長及び組合員に対して不当労働行為救済申立てを取下げ等するよう強要したことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号、3号及び4号に該当する不当労働行為であるとして、⑦会社が組合からの令和元年9月1日付け、同月9日付け、同月16日付け及び同月23日付けの団体交渉（以下「団交」という。）の申入れを拒否したことが労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年7月25日から令和2年1月14日までの間に申し立てられた事件である。

2 本件の争点

- (1) 会社は、組合からの組合掲示板の設置、会議室の供与及びチェックオフに係る要求を拒んだか。当該行為は、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 令和元年8月、会社は、組合員とされるA2氏に対し、携帯電話を供与して組合からの脱退を促したか。当該行為は、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 令和元年10月19日、会社は、組合員とされるA3氏に対し、有給休暇を取得するよう会社の社員の前で罵倒したか。当該行為は、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 令和元年10月21日、会社は、A1元委員長及びA3氏に対し、不利益となる業務命令を行ったか。当該行為は、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に当たるか。
- (5) 令和元年10月25日、会社は、A1元委員長との間の雇用契約を一方的に破棄したか。当該行為は、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に当たるか。
- (6) 令和元年10月29日、会社は、A1元委員長ないしA3氏に対し、愛労委令和元年（不）第5号不当労働行為救済申立事件に係る申立てについて取下等するよう強要したか。当該行為は、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に当たるか。

(7) 組合の令和元年9月1日付け、同月9日付け、同月16日付け及び同月23日付けの団交申入れに対する会社の対応は労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 組合事務所等に係る会社施設の供与要求について

(ア) 組合からの組合事務所等に係る会社施設の供与要求について、会社は平成31年4月16日の団交及び令和元年5月29日の団交において応じなかったといえる。

(イ) 使用者がその施設の利用を労働組合に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断に委ねられており、その利用を許さないことが当該施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合には、労組法7条3号に規定する不当労働行為となり得るところ、会社について特段の事情があったと認めるに足る疎明はない。

(ウ) 組合は、会社が組合掲示板の設置及び会議室の供与に係る要求に応じなかったことを労組法7条1号及び4号にも該当する旨主張するが、組合員への不利益性についての具体的な主張や疎明はない。

イ チェックオフの要求について

(ア) 組合からのチェックオフの要求について、会社は令和元年8月20日付けの書面による回答により応じなかったといえる。

(イ) 組合費はもともと労働組合が自らの手で徴収すべきものであって、使用者として労働組合からのチェックオフの要求に応じる義務があるわけではなく、使用者が当該要求に応じないことが組合の運営に対する干渉又は組合の弱体化を図ったものと認められるような場合を除き、労組法7条3号に規定する不当労働行為とならないところ、会社が組合の運営に対する干渉又は組合の弱体化を図ったと認めるに足る疎明はない。

(ウ) 組合は、会社がチェックオフの要求について応じなかったことを労組法7条1号及び4号にも該当する旨主張するが、組合員への不利益性についての具体的な主張や疎明はない。

ウ よって、会社が組合からの組合掲示板の設置、会議室の供与及びチェックオフに係る要求を拒んだことは、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に該当しない。

(2) 争点(2)について

会社の統括営業部長であるB1が令和元年7月から同年8月までの間にA2氏に対して携帯電話を貸与したことが認められる一方、A2氏が組合員であったことを認めるに足る疎明

はないことからすれば、当該貸与がA 2氏に対して組合からの脱退を促したものであるとはいえない。

よって、会社がA 2氏に対して携帯電話を供与した行為は、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に該当しない。

(3) 争点(3)について

令和元年10月19日に会社の代表取締役であるB 2社長がA 3氏に対して有給休暇を取得するよう会社の社員の前で罵倒したことを認めるに足る疎明はないことから、B 2社長による当該行為があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(4) 争点(4)について

令和元年10月21日に会社がA 1元委員長及びA 3氏に対し、組合の組織を破壊する目的を持った不利益な業務命令を行ったことを認めるに足る疎明はないことから、会社による当該行為があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(5) 争点(5)について

A 1元委員長が平成28年10月19日に「整備士」として会社に入社したこと及び会社が令和元年10月25日にA 1元委員長に対して会社の事務所の鍵の返却を求めたことが認められるが、同日に会社がA 1元委員長との雇用契約を破棄したことを認めるに足る疎明はないことから、会社による当該行為があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(6) 争点(6)について

令和元年10月29日に会社がA 1元委員長ないしA 3氏に対して愛労委令和元年(不)第5号不当労働行為救済申立事件に係る申立てを取り下げよう求めたり、からかったり、いじめたり、退職勧奨をしたりして畏怖を与えたことを認めるに足る疎明はないことから、会社による当該行為があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(7) 争点(7)について

ア 組合は会社に対し、令和元年9月1日付けの団交申入書(以下「9.1申入書」という。)、同月9日付けの団交申入書(以下「9.9申入書」という。)、同月10日付けの団交申入書(以下「9.10申入書」という。)、同月16日付けの団交申入書(以下「9.16申入書」という。))及び同月23日付けの団交申入書(以下「9.23申入書」という。)を送付したが、当該各書面の記載内容を見るに、いずれの書面も、多岐にわたる事象が脈絡なく羅列されていて組合の要求や主張の要点が判然とせず、会社が団交の議題として理解するには困難なものであったといえる。

これに対して、会社は、9.1申入書に対しては、令和元年9月9日付けの書面(以下「9.

9 書面」という。)により、組合が申し入れた議題内容を整理・確認等した上で団交に応じる旨、過去の団交において応答した点について継続協議を求めるのであれば継続協議を要する理由を明示してほしい旨及び具体性を欠くなどして内容が不明瞭な議題については団交で協議・解決すべき事項か判断できないため内容を明らかにしてほしい旨を組合に通知したこと、9.9 申入書及び9.10 申入書を受けた後には、令和元年9月12日付けの書面(以下「9.12書面」という。)により会社が9.9 書面において示した議題に絞って団交を開催するという理解でよいか回答がほしい旨を組合に通知したこと、並びに9.16 申入書及び9.23 申入書に対しては、令和元年10月24日付けの書面により9.12書面と同旨の内容等を組合に通知したことが認められる。

そうすると、これらの会社の対応は、組合に促すことによって議題を整理した上で団交の開催を模索したものと評価するのが相当であり、会社が団交申入れを拒否したとはいえない。また、組合と会社との間で団交が開催されなかった理由は、会社からの団交の議題の整理に係る要請に対し、組合が9.9 申入書、9.10 申入書、9.16 申入書及び9.23 申入書において、いずれも当該要請に回答することなく、一方的で判然としない要求や主張をしたことによるものであるといえる。

イ したがって、組合の令和元年9月1日付け、同月9日付け、同月16日付け及び同月23日付けの団交申入れに対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

2年(不)第4号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、令和2年4月22日に申立人組合との間で開催される予定であった団体交渉(以下「団交」という。)を、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当該団交に係る議題について書面により事前に回答することなく同年5月20日に延期し、当該団交をキャンセルしたことが、労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年4月21日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

令和2年4月22日に開催する予定であった団交に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 本件では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的とした緊急事態宣言等が発出されていた特異な状況下において、組合と会社との数度のやり取りの後、当初予定されていた日程で団交が開催されなかったことに係る会社の対応が、労組法7条2号に規定された団交拒否に該当するかどうかについて判断する。

(2) 会社の令和2年4月22日に予定されていた団交についての対応は、次のとおりであったといえる。

ア 当初に予定していた会場が使用できないことが判明した令和2年4月6日には、同日中に代替の会場での開催に合意していることから、同日時点では当初の予定どおり同月22日に団交を開催しようとしていたといえる。

イ 愛知県からの緊急事態宣言等の発出以降に、令和2年4月22日開催を予定していた団交に関して組合へ送付した3通の文書の題名は一貫して「団体交渉日程延期に関するご連絡」としており、その1通目である同月14日の組合への通知では、中止ではなく延期したい旨を示していることから、会社は、同月22日開催予定の団交について中止する意図はなく、延期について組合と日程交渉をする意図で通知を送付していたものといえる。このような団交の延期の提案は、当時の状況からはやむを得ないものであるといえ、また、当該団交内容が同日に開催されなければならない性質のものでなかったことに鑑みると、不合理なものであるともいえない。

また、同月14日時点では、当該延期後の日程について緊急事態宣言等の期限の日から14日後又は21日後の日程を提案していること及び会社が提案した当該各候補日が組合にとって差し支えるのであれば別日を提案するよう求めていたことから、当初の予定どおりの日程では開催できないが、可能な限り延期する期間を短くして団交を開催しようとしていたといえる。

ウ 令和2年4月16日の組合への通知では、スカイプによる開催を提案していたことから、延期後の日程での開催を正当なものであるとしながらも、当初の日程での団交の開催についても可能性を模索する姿勢を示していたといえる。

エ 令和2年4月17日の組合への通知では、同月16日の組合からの通知における同年5月20日に団交をすることに合意する旨及び同年4月22日のスカイプでの団交開催はできない旨の文言を受けて団交日程を確定し、書面による事前の回答等の要請に対しては従来と同様の対応を行う旨を示した上で、組合に対して新型コロナウイルスへの感染を防止するための対策3点を要請しているが、上記アからウまでの経緯を踏まえると、緊急事態宣言等の状況において同年5月20日での団交開催について組合との合意を得たことから、同日開催の団交を同年4月22日に予定されていた団交の延期と捉えた上で、書面での事前回答等の要請に対しては従来どおりの対応をするものと応答したことは不合理な対応とはいえないし、感染対策については組合の要請に応えたものといえる。

また、実際に同年5月20日に当初予定していた議題について組合との団交を開催している。

- (3) そうすると、令和2年4月22日に予定されていた団交についての会社の対応は、新型コロナウイルスの感染の拡大を防止するために発出された緊急事態宣言等により非常時とされた同月中においてやむを得ず団交の延期の提案をしたものであって、具体的な団交開催の日程については会社としての意見を述べて緊急事態宣言等の期間後のできるだけ早い時期での設定を目指しつつ、開催方法を工夫することにより当初の期日での団交開催についても模索していたものといえ、そして、団交開催に当たっては組合の意見を聞いた上で新型コロナウイルスの感染対策を講じ、実際に緊急事態宣言等の期間後に、組合から合意を得て調整した日程において当初予定していた議題に関して団交を開催したことからすれば、団交を拒否したものということとはできない。
- (4) したがって、令和2年4月22日に開催する予定であった団交に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

2年(不)第2号ほか1件 (7条1・3・4号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が令和2年2月11日及び13日に、会社の従業員である申立人組合の組合員に対して自宅に待機するよう命じたり退職を勧奨したことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号、3号及び4号に該当する不当労働行為であるとして、同月18日及び19日に申し立てられた事件である。

2 本件の争点

令和2年2月11日及び13日、会社は、組合の組合員とされるA（以下「A氏」という。）に対し、自宅に待機するよう命じたり退職を勧奨したか。当該行為は、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に当たるか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

A氏が令和2年2月11日に会社の営業部長であるBから注意を受けた直後に帰宅したこと、同月12日から同年3月16日までの間のA氏が勤務する予定であった日に同人が出勤しなかったこと及び同人が同月28日に退職届を提出したことが認められる。しかしながら、A氏が同年2月11日及び13日に会社から受けたとする行為の態様についての組合の主張及び疎明は具体性を欠いており、これらの行為を会社が行ったと認めるには足りない。

したがって、本争点に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

30年(不)第9号 (7条2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人協会が、申立人組合のA書記長の賃金について、組合活動による不就労（以下「組合休」という。）に係る賃金相当額の控除（以下「組合休控除」という。）をしない旨の合意を一方的に反故にし、平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に、協会が、平成30年7月13日及び24日の団体交渉（以下「団交」という。）においてA書記長の賃金について組合休控除をしない取扱いをやめる具体的な理由を説明せず、団交を打ち切ったことが同条2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年10月3日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 協会が、A書記長の平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。
- (2) A書記長の賃金からの組合休控除を議題とする平成30年7月13日及び24日の団交における協会の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 協会が、組合からの平成30年8月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 労組法7条3号が禁止する支配介入とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の労働組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むと解される所、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その目的、動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が労働組合の運営や活動に及ぼし得る不利益、影響等の諸要素を総合考慮し、労働組合の結成を阻止ないし妨害したり、労働組合を懐柔、弱体化したり、労働組合の運営・活動を妨害したり、労働組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきである。

イ A書記長の賃金から組合休控除をしない取扱い（以下「本件取扱い」という。）は、本件取扱いの開始前に組合がA書記長に対して補てんしていた組合休控除に係る賃金相当額を協会が控除しないことに伴い、組合の支出が抑えられていることからすれば、組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えるものであって、協会の組合に対する

便宜供与であるといえる。

ウ 便宜供与は、これを与えるか否かについては使用者の裁量に委ねられているが、一旦これが開始された場合には、労働組合の財政を確固たるものとするなど、労働組合の維持強化に資するという面があることからすると、便宜供与が廃止されることにより、労働組合の財政面のみならず団結面においても不利益を与える可能性があるというべきである。

使用者が労働組合に対して便宜供与を行っている場合、使用者がこれを廃止するについては、労働組合に対して廃止による不利益を与えてもなお廃止せざるを得ない相当な理由があり、また、廃止に当たっては、労働組合に対し、その理由を説明し、善後措置等について協議し、十分な猶予期間を設けるなどの手続的配慮をすることが必要であると解すべきである。そして、便宜供与の廃止に当たりこれらの要件を満たしたといえる場合であっても、当該廃止によって労働組合が重大な不利益を受け、また、使用者が明確に労働組合の弱体化を意図していた等、その動機が明らかに不当である等の特段の事情が認められる場合には、当該廃止が支配介入に当たるといえるべきである。

以上の観点から、本件における支配介入該当性について検討する。

エ 協会が本件取扱いを廃止したことに係る相当な理由について

(ア) 賃金が本来的に労務の対価として支払われるものであることからすれば、本件取扱いによってA書記長に支給されていた組合休控除に係る賃金相当額というのは、A書記長との関係では書面によらない贈与としての実質を有する任意的給付であると言わざるを得ない。組合は、本件取扱いについての合意があったと主張するが、何らかの合意があったとしても、書面によらない贈与の撤回を規定した民法第550条の法意に従い、協会は、本件取扱いによるA書記長に対する組合休控除に係る賃金相当額の支給を撤回することができるものと解すべきである。

また、本件取扱いが書面に記載されて組合と協会の双方により署名又は記名押印されたものでないことは争いがないから本件取扱いに労働協約としての効力を認める余地はなく、組合との関係においては書面によらない便宜供与にすぎない。

労使関係において、交渉力の強い労働組合が自身に有利な便宜供与を使用者から獲得する事例も少なくはなく、組合も、本件取扱いについて協会から勝ち得たものである旨主張する。しかし、労働組合が勝ち得たものであったとしても、便宜供与である以上、使用者が労働組合に与え続けなければならない義務はなく、さらに、組合に対して経理上の援助を与える本件取扱いは、一般に労働組合の自主性・独立性を阻害するおそれがあるものといわざるを得ない。

(イ) 本件取扱いは、協会に対して労務提供をせず組合活動に従事するA書記長に対して組合休控除額に相当する金員を賃金として支給するというものであり、協会の業務に従事することで賃金を得ている協会の他の従業員にとって不公平な状態であったといえる。

(ウ) 同一企業内に複数の組合が併存している場合には、各組合はそれぞれ固有の団結権、団交権及び協約締結権を有し、対等なのであるから、使用者は、各組合との間で中立を保持し、各組合を平等に取扱い、差別してはならない義務（中立保持義務）を負うとされている。

協会が、組合のA書記長だけに本件取扱いを行うことは、C組合の組合員にとっては差別的な不利益取扱いに当たり、中立保持義務に反するおそれがあったといえる。

(エ) そうすると、撤回することが可能である本件取扱いが、労働組合の自主性・独立性を阻害するおそれのあるものであり、従業員間における不公平な状態及び組合間の中立保持義務に反するおそれのある状態を生じさせていたことから、協会は、本件取扱いを解消して組合と協会との間で従来から締結・改定されてきた労働協約の取扱いに戻したのであって、協会には本件取扱いを廃止する相当な理由があったといえる。

オ 協会が本件取扱いを廃止したことに係る手続的配慮

(ア) 平成30年7月13日及び24日の団交において、協会は、本件取扱いが欠勤に対しては賃金を控除するという原則に反しており、平成26年1月10日に改訂した労働協約（以下「26.1.10労働協約」という。）にもない「異常な取扱い」であり、その変更は労働条件の変更に当たらず労使の協議事項ではないとしつつ、他の従業員から見て不公平であること及び労組法に抵触する経費援助に当たるおそれがあることから、これらの問題を解消するために本件取扱いを廃止し、A書記長に対して26.1.10労働協約に基づく組合休控除を再開したい旨を繰り返し述べていたことが認められ、協会は組合に対し、本件取扱いを廃止する相当な理由について2回の団交において繰り返し説明したといえる。

(イ) 平成29年11月14日、協会が組合に対し、同月16日から本件取扱いを廃止し、A書記長の賃金から組合休控除を再開する旨通告した後から本件取扱いを廃止するまでには約7か月間の猶予期間があり、その期間は、組合が本件取扱いの廃止に伴う対応策を検討するのに十分な期間であったといえる。また、協会は、A書記長が協会に対して労務提供をせず組合活動に従事していることを認識しながら、A書記長の賃金について、「組合専従者に関する協定書」に係る取扱いではなく、協会業務に従事しつつ就業時間の一部において組合活動を行う場合の賃金の取扱いを定めた26.1.10労働協約の取扱いに戻すにとどめたといえる。

(ウ) このような事情に照らせば、協会が本件取扱いの廃止に当たり、組合に対し、その廃止の理由を説明し、十分な猶予期間を設けるなどの手続的配慮をしていたと評価するのが相当である。

カ 便宜供与の廃止によって組合が受ける不利益の程度及び廃止の動機をみるに、協会は、本件取扱いを廃止して26.1.10労働協約に則る従前の取扱いに戻ただけであり、廃止による不利益が甘受できない程度のもとはまではいえず、廃止の動機についても、協会が明確に組合の弱体化等を意図するなど、その動機が明らかに不当であることを認めるに足る特段の事情も見当たらない。

キ そうすると、協会による本件取扱いの廃止は、廃止についての相当な理由があり、手続的配慮の観点からも十分な対応がされたものであって、廃止による不利益の程度や廃止の動機からも組合に対する弱体化等の効果を持つものとはいえないことから、支配介入には当たらない。

ク したがって、協会が、A書記長の平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たらない。

(2) 争点(2)について

ア 本件取扱いの廃止に当たり、組合と協会との間で平成30年7月13日及び24日に団交が行われ、当該2回の団交において、協会が組合に対して本件取扱いを廃止する理由を説明していたことは争点(1)で判断したとおりである。

組合は、本件取扱いの廃止の理由について文書で回答しなかったことが不誠実である旨主張するが、団交の議題に係る回答については必ずしも文書で回答する必要はないところ、団交申入れ及び団交において、組合は文書による回答を求めておらず、また、本件団交における協会の回答や説明の内容が文書によらなければ理解が困難な程度のものであったともいえないことから、当該主張は採用できない。

イ よって、本件取扱いの廃止に係る2回の団交における協会の交渉態度が不誠実であったとはいえない。

ウ したがって、A書記長の賃金からの組合休控除を議題とする平成30年7月13日及び24日の団交における協会の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。

(3) 争点(3)について

ア 平成30年7月24日の団交を終えるに当たり組合と協会の双方が団交の決裂を確認したことが認められ、同日の団交を終えるに当たり、もはや組合と協会のいずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団交を継続する余地がなくなっていたといえるから、協会が、組合からの同年8月2日付けの団交申入れに応じなかった対応には正当な理由があったものといえる。

イ したがって、協会が、組合からの平成30年8月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。

2年(不)第6号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、申立人組合が令和2年4月29日に申し入れた団体交渉(以下「団交」という。)について、被申立人会社が合理的な理由なく拒否したことが、労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月19日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

会社による組合からの令和2年4月29日付けの団交申入れに対する対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合が令和2年4月29日付けで申し入れた団交に誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、組合からの令和2年4月29日付けの団交申入れに対する会社の対応が不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

4 判断の要旨

- (1) 団交は、労使双方が同席、相対峙して自己の意思を円滑かつ迅速に相手に直接伝達することによって、協議、交渉を行うことが原則であり、労使双方の合意がある場合又は直接話し合う方式を採用することが困難であるなど特段の事情がある場合を除いては、書面の回答により

団交が実施されたことにはならないというべきであるから、本件においては、直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情の存否について検討する。

- (2) 会社は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため可能な限り移動、面会による会議等を避けるよう求められていた令和2年4月及び5月における社会状況により、対面による交渉に応じなかった旨主張する。

確かに、この時期には、人と人との接触機会を7割から8割削減することを目指した外出自粛が要請されるなど、対面による団交開催について躊躇を覚える状況であったといえる。

しかしながら、この時期においても開催時期の延期の提案や感染対策を講じた上での団交開催が一概に不可能であったとはいえず、現に、会社は、組合が候補日とした同年6月1日と、ほぼ同時期である同年5月末頃に他の労働組合との対面による団交を開催したことが認められ、本件においても、組合との間において対面による団交を開催することが可能であったものといえる。

組合は、組合側の出席者を一、二名程度とし、さらに、「密閉・密集・密接」を避けた上で労使双方の出席者を二名ずつとするとともに、その時点における国及び愛知県の緊急事態宣言の期間満了後である同年6月1日を候補日とする提案をしており、このような組合による開催方法は、当時の新型コロナウイルスの感染拡大防止に係る社会状況に対応したものであって会社に対して費用等の過大な負担を課すものではなく、会社にとって特に困難なものとは認められない。これに対して、会社は、組合に対する計3回の回答文書において、開催延期の提案や感染対策を講じた上での団交開催を一切提案せず、対面による団交を開催するに及ばない旨述べているに過ぎない。

- (3) 以上のことからすれば、本件において組合と直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情は存在しなかったというべきであり、組合に対する、計3回の回答文書による会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であると評価せざるを得ない。

- (4) したがって、会社による組合からの令和2年4月29日付けの団交申入れに対する対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

元年(不)第12号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社と申立人組合との間で令和元年7月16日、9月4日及び11月1日に開催された計3回の団体交渉（以下「団交」という。）におけるA2組合員の定年後の再雇用条件についての議題に係る会社の対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月9日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

令和元年7月16日、9月4日及び11月1日の団交におけるA2組合員の定年後の再雇用の条件についての議題に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 会社が弁護士を交渉担当者としたことについて

代理人たる弁護士は、弁護士法第3条に基づき、当事者その他関係人の依頼により、法律事務を行うことを職務とし、これに関する限り、交渉等を含むあらゆる行為をすることもその職務の範囲内であると解されるところ、団交も上記法律事務に当たるのであるから、使用者の依頼により交渉担当者として団交に出席し、交渉等を行うことも、弁護士の職務に含まれる。

また、弁護士にどのような具体的な権限が認められるかは、労組法に使用者による委任を禁止し、又は制限する定めがない以上、使用者が弁護士に交渉し、処理する権限を具体的に委任した場合には、当該弁護士が交渉担当者となると解される。

この点、B1 弁護士及びB2 弁護士は、A2 組合員と会社との間で成立した裁判上の和解における会社側代理人であり、組合の前身組合と会社との間で開催された団交に会社側として参加している。また、会社は両弁護士に団交に係る権限を委任し、両弁護士が会社の姿勢を理解した上で会社の立場、主張を述べていることが審問における証言により認められる。

これらのことからすれば、会社が両弁護士に団交に係る権限を委任し、交渉担当者としたことが認められるのであって、組合の主張には理由がない。

(2) 3回の団交を通じた会社の説明について

3回の団交を通じた会社の説明のうち、再雇用制度規程の解釈や手当の支給についての組合からの質問は、規程の文言解釈に関するものであり、組合は会社から説明を受けた旨述べており、会社の説明には特段の問題がないと評価できるが、A2 組合員の業務内容及び労働時間については、A2 組合員の配属希望やA2 組合員と委託業者との業務遂行状況との比較を踏まえたといった説明はされているものの、A2 組合員の業務内容に係る説明としてはなお抽象的なものであって具体性を欠くようにも見受けられる。しかしながら、組合と会社との間にはA2 組合員の業務遂行能力について共通認識があったと認められ、会社はそれを前提としてA2 組合員の業務内容について説明を行っていたものといえる。また、業務内容は労働時間設定の基礎となることについて、組合もまた認識していることからすれば、再雇用後の労働条件として設定された労働時間が社会保険の加入要件に満たないとのB3 部長の回答は、組合が納得できないにせよ理解できない内容であったとはいえない。

これらのことからすれば、会社は、A2 組合員の定年までの会社における実績や本人の能力、和解協定等の経緯を踏まえ、業務内容を決定し、これに基づいて賃金、労働時間あるいは労働日を決定したことを、組合が理解し、納得することを目指して説明したものと評価できる。

これに対して、組合は、会社が十分に検討したという根拠の説明や再検討を求めているが、団交におけるA1 委員長の発言や会社が組合の事実認識及び主張と会社の認識に大きな開きがあると考えていること等からすると、会社が組合との合意達成が困難であると判断して詳細な説明に至らなかったとしてもやむを得ない。

また、会社は組合の要求に対して継続して検討する姿勢を示していること等からすれば、

組合は第3回団交以降にも引き続き説明を受ける余地があったものといえる。

以上のことからすれば、3回の団交において、会社が再雇用条件通知書で提示した労働条件に固執し、それに固執する理由を明らかにせず、会社としてA2組合員に提供する業務、賃金、労働時間、労働日等につき、根拠となりうる理由についていかなる説明も行うことはなかったとはいえず、会社の対応が不誠実であるとはいえない。

(3) 団交対応について

各団交における14の会社の対応について、会社に対する質問に弁護士が回答しないことを正当化するような発言をしたこと等（団交対応1）については、特定の従業員の賃金の減額幅はその従業員のプライバシーに係る情報であって、個人情報であるから弁護士が回答しなかったことには理由がある等、いずれも不誠実とはいえない。

元年(不)第4号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人Yが、申立人X組合からの、X組合の組合員に係る未払賃金及び未払ガソリン代の支払を求める平成30年11月27日付け及び同年12月4日付けの団体交渉の申入れを拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年6月28日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) X組合の組合員であるA1及びA2は、Yとの関係で労組法上の労働者といえるか。
- (2) (1)において労組法上の労働者といえる場合、YがX組合からの平成30年11月27日付け及び同年12月4日付けの団体交渉申入れを拒否したことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。
- (3) (2)において労組法7条2号の不当労働行為に当たる場合、本件申立ては救済の利益を欠くといえるか。

3 主文

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 労組法上の労働者性の判断枠組み

労務供給者が労組法3条の労働者に該当するかの判断に当たっては、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報酬の労務対価性という判断要素に照らして判断すべきであり、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性和適切性が認められる場合には、当該労務供給者は、労組法上の労働者に当たるとみるべきである。また、補充的に、①を補強するものとして、④業務の依頼に依すべき関係といった要素も考慮し、①から③まで

の判断に関しては、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束といった要素も考慮すべきである。他方、⑥当該労務供給者に、顕著な事業者性が認められる場合には、労組法上の労働者性は否定されることになるといえる。

イ 事業組織への組入れ

(ア) A1組合員らは、Yの業務の遂行の量的又は質的な面において不可欠又は枢要な労働力と位置付けられていたことは否定し難い。もっとも、事業組織への組入れを肯定的に評価する事情としての第三者に対する表示や専属性は認められず、A1組合員らについて、事業組織への組入れがあったとまではいえない。

(イ) また、Yは事前に配達区域やシフトを定めていたところ、シフト作成段階においてA1組合員らに一定の諾否の自由があったものと認められるのみならず、Yは、配達員から前日や当日に都合により配達できないとの連絡を受けると、その日に休んでいる配達員に稼働を依頼したり、Y自身が配達先を増やすなどして対応していた。さらに、配達員が休みを取得した場合であっても、特段の不利益取扱いはされなかった。したがって、事業組織への組入れに関する補充的判断要素としての業務の依頼に応ずべき関係について、A1組合員らとYとの関係がそのようなものであったと評価することはできない。

ウ 契約内容の一方的・定型的決定

A1組合員らとYとの間の労務供給契約は、その重要部分である労務供給の時間や方法について自由度の高い契約であり、さらに、Yは、早朝の仕分け等の業務を免除する等、配達員の都合を一定程度受け入れる方法で契約を締結していた。したがって、A1組合員らとYとの間の契約内容が、Yにより一方的・定型的に決定されているとはいえない。

エ 報酬の労務対価性

A1組合員らの報酬は、中心的な業務である配達業務については配達個数に応じた完全出来高制であった。すなわち、習熟度によって業務に必要な時間に差異が生じることからすれば、結果に対する報酬という性格が強く、労務対価性を認めることはできない。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

業務の性質上、仕分業務の場所や作業時間が一定程度指定され、配達時間に制約があることは当然であり、加えてYは、時間に遅れた配達員に対しても、ペナルティーを課していなかった。他方で、労務供給契約の重要部分である労務供給の時間や方法について自由度の高い契約であり、各配達員は、Yに対して、個別の小包についての配達完了や1日の業務が終了した旨の報告を行うこともなかったことなどからすると、A1組合員らは、本件業務について、時間的・場所的拘束を受け、かつ広い意味でYの指揮監督に従って業務に従事していたものと評価することはできない。

カ 小括

以上のように、本件に現れた諸事情を総合考慮すると、労組法上の労働者性を否定する判断要素である顕著な事業者性について考慮するまでもなく、A1組合員らは、Yとの関係において労組法上の労働者に当たると評価することはできない。

(2) 争点(2)及び争点(3)について

争点(2)について、A1組合員らは労組法上の労働者には当たらないことからすれば、Yが団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。したがって、争点(3)について判断するまでもなく、本件申立ては棄却を免れない。

2 和解・取下

元年(不)第8号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①令和元年9月2日及び同年10月22日の団体交渉（以下「団交」という。）において、申立人組合員Aの賃金の計算方法について虚偽を述べたこと並びに②同年9月2日、同月25日及び同年10月22日の団交において、申立人組合員Aの解雇の理由及び解雇に至る経緯を明らかにしなかったことが、労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年11月15日に申立てがされた事件である。

2 終結状況

両当事者間で自主和解が成立し、令和3年1月19日取下書が提出され、本件は終結した。

2年(不)第10号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①令和2年7月16日及び同年8月4日の団体交渉（以下「団交」という。）において、夏季一時金の不支給に関する議題について詳細な説明資料を提示しなかったことが、労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月6日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和3年4月30日第2回和解において、一時金支給等を議題とした団交において、申立人は被申立人に対して資料の提供を求めることができるものとし、被申立人はこれに応じる等を内容とする関与和解が成立し、本件は同日取り下げられた。

2年(不)第11号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人からの令和2年2月8日及び同月21日付けの団体交渉の申入れに対し、使用者には当たらず団体交渉の主体とはなりえない旨通知したこと、②申立人からの同年3月9日及び同月25日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことが、それぞれ労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月9日に申立てがなされた事件で

ある。

2 終結状況

令和3年1月19日取下書が提出され、本件は終結した。

2年(不)第12号 (7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員A、B、C、D、E、F及びGに対して合理的な理由なく令和2年7月以降の休業を命じたことが労働組合法7条1号に、②令和2年8月31日付けで申立人組合員A、B、C、D、E及びFを、同年9月30日付けで申立人組合員Gを、それぞれ合理的な理由なく雇止めしたことが同条1号及び3号に、③同年5月28日、同年6月29日、同年7月23日、同月27日及び同年8月28日の団体交渉において、申立人が要求した財務諸表等の経営状況が分かる資料を提示せず、また、同年7月以降には新規の契約社員等の増員を行っていたにもかかわらず雇止めの理由を受注量の減少に伴う人員削減と説明したことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月16日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和3年7月5日第4回調査において、被申立人は申立人からの団体交渉の申入れに対して誠実に応じること等を内容とする関与和解が成立し、本件は同日取り下げられた。

3年(不)第3号 (7条2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①令和3年1月25日付け、同年2月15日付け、同年3月1日付け及び同月8日付けの団体交渉（以下「団交」という。）の申入れに応じなかったことが労働組合法7条2号に、②同年1月15日の団交において、社内組合である申立外C組合との団交での慣例を理由に団交出席者数を2名に制限したこと並びに③同年3月4日付け書面により、申立人組合員Aのストライキ権を否認したことが、同条3号に該当する不当労働行為であるとして、同年3月17日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和3年10月25日第2回和解において、団交の出席者数を双方各5名以内とし、労使の出席者数の均衡や会場等の環境に配慮して出席者数を決定する等を内容とする関与和解が成立し、本件は同日取り下げられた。

3年(不)第4号 (7条1・2・3号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員Hに対して合理的な理由なく令和2年7月以降の休業を命じたことが労働組合法7条1号に、②令和2年8月31日付けで申立人組合員Hを合理的な理由なく雇止めしたことが同条1号及び3号に、③同年5月28日、同年6月29日、同年7月23日、同月27日及び同年8月28日の団体交渉において、申立人が要求した財務諸表等の経営状況が分かる資料を提示せず、また、同年7月以降には新規の契約社員等の増員を行っていたにもかかわらず雇止めの理由を受注量の減少に伴う人員削減と説明したことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして、令和3年3月29日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和3年7月5日第4回調査において、被申立人は申立人からの団体交渉の申入れに対して誠実に応じることを内容とする関与和解が成立し、本件は同日取り下げられた(2年(不)12号と併合されている。)

3年(不)第5号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、令和3年3月29日、同年4月8日及び同年5月19日に開催した申立人組合員Aの解雇を議題とする団体交渉において、Aは個人事業主であるなどとして根拠なくAの労働者性を否定し、解雇について合理的な説明をしなかったことが労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同月24日に救済が申し立てられた事件である。

2 終結状況

令和3年7月28日第1回和解において、解決金の支払等を内容とする関与和解が成立し、その後、和解条項が履行されたことから本件は同年12月14日取り下げられた。

3年(不)第7号 (7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人からの令和3年6月15日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことが労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年7月2日に救済が申立てられた事件である。

2 終結状況

令和3年10月7日第2回調査において、解決金の支払い等を内容とする関与和解が成立し、本件は同日取り下げられた（3年(不)第8号と併合されている。）。

3年(不)第8号（7条2号）

1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人からの令和3年6月30日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことが労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年7月15日に救済が申立てられた事件である。

2 終結状況

令和3年10月7日第2回調査において、併合事件である令和3年(不)第7号について関与和解が成立したことに伴い、本件は同日取り下げられた。

3年(不)第9号（7条1・2・3号）

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①令和3年6月5日に生じた業務での車両運転中のトラブルを理由として、同月19日、申立人組合員Aに対し、乗車業務の無期限停止等の処分を行ったことが労働組合法7条1号及び3号に、②同年7月16日の団交において、申立人が調査及び回答を求めていた、被申立人における過去1年間の交通事故の状況並びに事故後の安全教育及び処分の状況について、「社外秘」として回答を拒否したことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして、同月26日に申立てがなされた事件である。

2 終結状況

令和3年10月20日第1回和解において、解決金の支払、本件に係る一連の紛争がAの令和3年12月度賞与の査定項目に該当しないことの確認等を内容とする関与和解が成立し、本件は同日取り下げられた。

第2節 不当労働行為の再審査

第1 概 要

都道府県労働委員会の命令の交付を受けたときは、15日以内に中央労働委員会に再審査の申し立てをすることができる（労働組合法第27条の15）。

当委員会の交付した命令に対する再審査事件として、この規定によって令和3年に中央労働委員会に係属している事件は9件で、その内訳は、前年から引き続き係属したものが6件、新規に申し立てられた事件が3件である。これらの係属事件のうち、終了したものは2件で、残り7件は翌年に繰り越された（「第2 不当労働行為再審査申立事件一覧」参照）。

表1 再審査事件係属件数一覧表

(単位：件)

年 区 分	H29	H30	R元	R2	R3
係 属 件 数	5(1)	5(1)	6(1)	6	9(2)
前年からの繰越し	5(1)	4(1)	4	5	6(2)
新 規 申 立 て	-	1	2(1)	1	3

(注) () 内は、終了件数を示し、内数である。

第2 不当労働行為再審査申立事件一覧

前年繰越分（6件）

中央労働委員会 事件番号	再審査 申立人	業 種 別 従業員数	労組法 7条 該当号	初審命令 内 容	再審査申立 年 月 日	所 要 日 数	処 理 状 況
初 審 事件番号				初審終結 年 月 日	再審査終結 年 月 日		
21(不再)14	初審 被申立人	卸売業、小売業 約670	2	21. 3. 9 一部救済	21. 4. 1	4,658	係属中
17(不) 4				21. 3. 18			
28(不再)53	初審 申立人	教育、学習支援業 2,600	1・2・3	28. 8. 30 一部救済	28. 10. 5	1,696	棄却
24(不) 7				28. 9. 21	3. 5. 27		
28(不再)54	初審 被申立人	教育、学習支援業 2,600	1・2・3	28. 8. 30 一部救済	28. 10. 6	1,695	棄却
24(不) 7				28. 9. 21	3. 5. 27		
30(不再)57	初審 申立人	運輸業、郵便業 (道路旅客運送業) 15,000	1・2・3	30. 10. 19 棄却	30. 11. 8	1,150	係属中
27(不) 6				30. 10. 26			
元(不再)53	初審 申立人	卸売業、小売業 (建築材料、鉱物・金属材料等 卸売業) 9,030	2	元. 10. 7 棄却	元. 10. 21	803	係属中
28(不) 7				元. 10. 15			
2(不再)10	初審 被申立人	製造業 (金属製品製造業) 62	2	2. 2. 10 全部救済	2. 3. 4	668	係属中
30(不) 5				2. 2. 25			

(注) 1 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

2 「所要日数」は、再審査申立時から終結時又は令和3年12月末日までの数字である。

令和3年申立分（3件）

中央労働委員会 事件番号 初 審 事件番号	再審査 申立人	業 種 別 従業員数	労組法 7条 該当号	初審命令 内 容	再審査申立 年 月 日	所 要 日 数	処 理 状 況
				初審終結 年 月 日	再審査終結 年 月 日		
3 (不再)12 30(不) 9	初審 申立人	運輸業、郵便業 (運輸に附帯する サービス業)	2・3	3.3.29 棄却	3.4.8	268	係属中
		1,334		3.4.1			
3 (不再)15 2 (不) 6	初審 被申立人	製造業 (窯業・土石製品 製造業)	2	3.5.17 全部救済	3.5.31	215	係属中
		150		3.5.22			
3 (不再)37 元(不)12	初審 申立人	情報通信業 (放送業)	2	3.9.13 棄却	3.9.30	93	係属中
		33		3.9.18			

(注) 1 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

2 「所要日数」は、再審査申立時から終結時又は令和3年12月末日までの数字である。

第3節 行政訴訟

第1 概 要

労働委員会の命令の交付を受けたときは、申立人は6か月以内に、被申立人は再審査の申立てをしない場合に限って30日以内に、それぞれ裁判所に命令の取消しの訴えを提起することができる（行政事件訴訟法第14条第1項、労働組合法第27条の19第1項）。

この規定によって当委員会の交付した命令に対する行政訴訟事件として令和3年中に裁判所に係属した事件は2件で、いずれも前年から引き続き係属しているものである。これらの係属事件のうち、終了したものは1件で、残り1件は翌年に繰り越された。（「第2 行政訴訟事件一覧表」参照）。

表1 行政訴訟事件係属件数一覧表

（単位：件）

年 区 分		H29		H30		R元		R2		R3	
係属件数		1		1(1)		-		2		2	
最高裁	繰越し	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	新規	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
高裁	繰越し	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	新規	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
地裁	繰越し	1	1	1(1)	1(1)	-	-	-	-	2(1)	2(1)
	新規	1	-	1(1)	-	-	-	2	2	2(1)	-

（注）（ ）内は、終了件数を示し、内数である。

第2 行政訴訟事件一覧

前年繰越分（2件）

初 審 事件番号	労組法 7条 該当号	初審命令 内 容	当事者	訴訟提起 年 月 日	口頭弁論等 回 数	進捗 状況 (結果)
				訴訟終結 年 月 日		
元(不)3	2	2.9.28 棄却	原告：初審申立人 被告：委員会 (被告側参加人：初審 被申立人)	2.10.5	口頭弁論 5回	棄却
				3.8.30		
30(不)7	1・2・ 3・4	2.11.24 一部救済	原告：初審申立人 被告：委員会	2.12.16	口頭弁論 6回	係属中

(注) 「初審命令内容」欄の日付は、命令書の日付である。

第4節 労働組合の資格審査

令和3年における資格審査の取扱件数は52件で、その内訳は、前年からの繰越し18件、新規申請34件である。

取扱件数を事由別にみると、不当労働行為救済申立てに伴うものが31件、委員推薦に伴うものが19件、法人登記に伴うものが2件となっている。

表1 申請事由一覧表

(単位：件)

区分 年	委員推薦	不当労働 行為	法人登記	職業安定法	労働協約 拡張適用	計
H29	17	18(6)	1	-	-	36(6)
H30	-	19(8)	2	-	-	21(8)
R元	18	24(12)	-	-	-	42(12)
R2	-	29(12)	-	-	-	29(12)
R3	19	31(18)	2	-	-	52(18)

(注) ()内は、前年からの繰越し件数を示し、内数である。

処理区分の内訳は、資格審査の結果、適合と決定されたものが30件、不当労働行為救済申立事件が和解等で終結したために打ち切りとなったものが10件で、残り12件が翌年に繰り越された。

表2 処理区分一覧表

(単位：件)

区分 年	適合	不適合	却下	取下	打切	翌年へ 繰越し	計
H29	20	-	-	-	8	8	36
H30	3	-	-	-	6	12	21
R元	21	-	-	-	4	17	42
R2	5	-	-	-	6	18	29
R3	30	-	-	-	10	12	52

第5節 労調法37条違反被疑事件

令和3年における労働関係調整法（以下「労調法」という。）37条違反被疑事件（公益事業の争議行為の予告違反被疑）の取扱件数は、新規係属事件1件である。

なお、労調法37条違反被疑事件の扱いは、昭和30年、昭和33年、昭和34年及び昭和47年に各1件を取り扱って以来となる。

3年（予違）第1号

1 業種（公益事業）

一般廃棄物収集運送業等（公衆衛生）

2 争議行為の概要

組合はいわゆる合同労働組合であり、令和2年5月8日、会社に対して分会結成を通知し、同年7月以降、労働条件の改善等を求めて、団体交渉を重ねてきた。同年12月、組合員でない会社従業員が、組合員である複数の従業員に対して、組合からの脱退を勧めるような発言を行ったことから、組合は抗議の意志を示す目的で、令和3年1月6日及び7日、会社に対して争議行為の通告を行い、同月7日、同盟罷業（指名・全日スト）を行った。

組合は、同盟罷業実施の10日前までに当委員会及び愛知県知事宛てに通知すべきところ、当該通知を行っていなかった。

3 事件経過

令和3年1月22日、当委員会の職権により労働争議の実情調査を開始した。調査の結果、当委員会は、組合に使用者の事業が公益事業に当たるとの認識がなかったこと、本件争議行為による使用者の事業への直接的な影響がなかったこと等を考慮して、本件は労調法42条の規定による請求をなすべき事案とまでは評価できないと判断し、同年2月8日、労働委員会規則58条1項の規定による審査を開始しない旨決定した。