



命 令 書

申 立 人 埼玉県熊谷市
国鉄高崎動力車連帯労働組合
執行委員長 A₁

被 申 立 人 東京都渋谷区
Y1会社
代表取締役 B₁

群馬県高崎市
Y2会社
代表取締役 B₂

上記当事者間の埼労委平成31年（不）第1号 H
外1社 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年4月16日第
934回公益委員会議及び同月22日第935回公益委員会議において、会長・公益委員
今井眞弓、公益委員青木孝明、同清水邦夫、同甲原裕子及び同向田正巳が出席し、
合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y2会社 は、本命令書受領の日から7日以内に、下記内容の文書を申立人国鉄高崎動力車連帯労働組合に手交しなければならない（下記文書中の年月日の欄には、被申立人が申立人に手交する日を記載すること。）。

記

令和 年 月 日

国鉄高崎動力車連帯労働組合

執行委員長 A₁ 様

Y2 会社

代表取締役 B₂



当社が、行った下記の行為は、埼玉県労働委員会において、労働組合法第7条の不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成30年10月23日の団体交渉において、貴組合の参加人数や参加者を制限したこと（第2号及び第3号）。
- 2 平成30年の春闘賃上げ要求について、貴組合に対して、他労組と異なる回答を行ったこと（第1号及び第3号）。
- 3 貴組合からの前項への抗議に対し、誠実に対応しなかったこと（第2号及び第3号）。
- 4 A₁ に平成31年2月22日に雇止めを通知したことについて、貴組合に対して、文書で謝罪しなかったこと（第1号及び第3号）。

- 2 申立人の平成30年1月31日に行われた団体交渉に係る申立ては、却下する。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、申立人国鉄高崎動力車連帯労働組合が、被申立人 Y1 会社 及び同 Y2 会社 が、申立人に対し、①平成 30 年 10 月 23 日の団体交渉において、出席人数及び参加者の制限を行ったこと、②申立人からの春闘賃上げ要求に対し、他労組と異なる回答を行ったこと、③前記②に対する抗議への対応、④宛先、回答者、回答日等の記載された文書形式による回答を拒否していることが、また、申立人の組合員に対し、⑤雇止めを行う旨を文書で通知したこと、⑥平成 31 年 4 月 1 日に基本賃金を昇給させなかったことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条の不当労働行為（①は同法 7 条第 2 号及び第 3 号、②は同条第 1 号及び第 3 号、③及び④は同条第 2 号及び第 3 号、⑤は同条第 1 号、第 2 号及び第 3 号、⑥は同条第 1 号及び第 3 号）に当たるとして、申し立てたものである。

なお、⑥に係る事項については、救済申立て後、追加申立てを行ったものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人 Y2 会社 は、組合からの春闘賃上げ要求に対し、同社の行った他労組とは異なる回答を撤回、訂正し、組合に謝罪しなければならない。
- 2 被申立人 Y1 会社 及び同 Y2 会社 は、組合からの申入れ文書に対し、誰が、いつ、誰に対して回答したものなのかを明示した正式な文書による回答を行なわなければならない。
- 3 被申立人 Y2 会社 は、平成 31 年 2 月 22 日、A₁ に手渡した雇止めの通知文書を撤回し、申立人及び A₁ に謝罪しなければならない。
- 4 被申立人 Y2 会社 は、A₁ の基本賃金を契約社員 2 級に引き上げること。
- 5 被申立人 Y2 会社 は、平成 31 年 4 月 1 日に基本賃金

を昇給させなかったことを、申立人及びA₁ に謝罪すること。

6 謝罪文の手交及び掲示

被申立人Y1会社 及び同Y2会社 は、
それぞれ以下について、謝罪文の掲示及び手交を行うこと。

(1) 被申立人Y1会社

ア 宛先、回答者、回答日等の記載された文書形式による回答を拒否していること

イ A₁ に対し、平成31年4月1日に基本賃金を昇給させなかったこと

(2) 被申立人Y2会社

ア 春闘賃上げ要求に対し、他労組と異なる回答を行ったこと

イ 宛先、回答者、回答日等の記載された文書形式による回答を拒否していること

ウ A₁ に対し、文書で雇止めの通知を行ったこと

エ A₁ に対し、平成31年4月1日に基本賃金を昇給させなかったこと

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 申立人国鉄高崎動力車連帯労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、昭和61年11月17日に結成された労働組合である。

平成29年1月にA₂（以下「A₂」という。）が執行委員長に就任し、本件申立時の執行委員長は、A₂ であった。

本件申立時の組合員数は4名で、被申立人 Y1 会社（以下「Y1 会社」という。）からの出向者が1名、被申立人 Y2 会社（以下「Y2 会社」という。）の契約社員が3名であった。

なお、組合は、国鉄動力車労働組合総連合に加盟しており、これを上部団体としている。

イ 申立人組合員 A₁ (以下「A₁ 」という。) は、Y2 会社の契約社員であり、籠原事業所に勤務している。主な職務内容は、駅と鉄道車両の清掃である。

平成 25 年 4 月 5 日に同社のパート社員として入社し、平成 26 年 4 月 1 日に同社の 1 年更新の契約社員として雇用され、同日から本件申立てに至るまで、1 年更新の契約社員として雇用されていた。平成 31 年 2 月 26 日、無期転換申込書の送付をもって、労働契約法第 18 条が規定する無期労働契約への転換 (以下「無期転換」という。) の申込みを行い、翌日、Y2 会社が同申込書を受領し、同年 4 月 1 日から同社の期間の定めのない社員として雇用されている。

平成 25 年 9 月に組合に、さらに、平成 26 年 4 月に社内の別組合である Z1 組合 (以下「Z1 組合 」という。) に加入したが、平成 27 年 9 月に、同労組からは脱退した。

平成 29 年 1 月、組合の副執行委員長に就任し、本件申立時は、同組合の副執行委員長であった。その後、令和 2 年 1 月に執行委員長に就任した。

(2) 被申立人

ア Y1会社 は、肩書地に所在し、旅客鉄道事業を主とする株式会社である。資本金2,000億円、平成30年4月時点における従業員数は、約55,000名である。

イ Y2会社は、肩書地に所在し、Y1会社 が100%出資する子会社である。主にY1会社 から委託を受け、Y1会社 の駅舎・鉄道車両等の清掃、鉄道車両の検査・修繕・車輪削正及び動力車等の運転業務等を行っている。平成30年4月時点における従業員数は、549名である。

(3) その他 (Y2会社における他組合の状況)

Y2会社には、組合のほか、複数の組合が併存しており、平成31年2月1日時点における各組合の名称及び組合員数は、以下のとおりである。

ア Z1組合 267名 うち契約社員185名

イ Z2組合	4名
ウ Z3組合	5名
エ Z4組合	45名
オ Z5組合	10名

なお、上記イからオの各組合の組合員は、いずれもY1会社からの出向者である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) Y2会社におけるこれまでの団体交渉の状況

ア 団体交渉の出席者について

平成24年頃以降、組合を含む各労働組合とY2会社の団体交渉は、おおむね労使双方が3名以内の出席者数で行われており、また、社外の者が交渉に参加したことはなかった。

Y2会社とZ1組合は、平成24年4月1日付けで労働協約を締結しており、団体交渉について、以下のとおり定められている。

第26条 団体交渉は、専ら交渉委員がこれを行う。

2 交渉委員の数は、会社側、組合側各3名以内の同数とする。

3、4 <略>

5 組合は、会社の社員である組合員以外の者に交渉を委任してはならない。

第27条 団体交渉を行おうとする時は、あらかじめ交渉事項を相手方に示すとともに、次の事項について取り決めを行う。

(1) 交渉日時、場所

(2) 交渉委員の人数及び氏名

(3) その他必要事項

なお、本件申立時点において、組合は、Y2会社と労働協約を締結しておらず、過去にも締結したことはない。

イ 団体交渉における申入書及び回答書について

Y2会社と組合を含む各労働組合の団体交渉において、各労働組合の申入書及びそれに対するY2会社の回答書は、ほぼ同様な形式（後記10ペー

ジ、甲第4号証（以下「甲4」と略記。以下、これに準じて表記。）参照）で作成され、交付されていた。

申入書には、見出し部分において、表題、発出日、各労働組合の略称に「申」で始まる文書番号が付されたもの（以下「文書番号」という。）が各記載され、回答書には、見出し部分において、対応する申入書の表題が、右上に、対応する申入書の文書番号及び発出日が各記載されていた。

また、回答書の回答部分においては、対応する申入書の申入れ事項が、項目毎に枠線で囲まれて引用されており、回答は、申入れ事項の項目毎にその直下に記載されていた。

(2) 平成28年5月10日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第7号「申し入れ」（甲46）において、「9、団体交渉の形態について」の中で、「組合としてはかねてより組合書記の団体交渉参加を求めてきたが、会社は頑なに認めようとしない、人数制限をするその真意を明らかにされたい。」として、書記の団体交渉参加を求めるとともに、団体交渉において人数制限をする理由について尋ねたところ、Y2会社は、書面で「団体交渉の形態については、労使双方の代表で協議して決める。」と回答した。

(3) 平成29年12月20日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第9号「申し入れ」（甲1）にて、以下を議題とする団体交渉を申し入れた。

- 1、適正な休養の取れる要員を確保し、配置する事。
- 2、定年を65歳とし、誰もが安心して定年まで働ける労働条件の改善を図る事。
- 3、希望者全員を正社員とする事。
- 4、最低時給を1,500円とする事。
- 5、2018年4月以降労働契約法18条の「無期雇用転換（5年ルール）」が始まるが、会社としての対応と、対象人員について明らかにする事。
- 6、2016年に制定された人権に関するいわゆる差別解消三法、とりわけ「部落差別の解消の推進に関する法律」（部落差別解消推進法）の社

内での履行、人権教育の実施等について見解を明らかにする事。

なお、団体交渉開催に先立ち、組合のA₂ は、Y2会社の総務部長であるB₃ (以下「B₃ 総務部長」という。)に対し、組合員4人で参加すると連絡したが、B₃ 総務部長は、出席者は双方3名までとすると伝えた。

(4) 平成30年1月31日、組合とY2会社の団体交渉が行われた。組合員4名の出席を主張する組合と、従前どおり3名の出席を主張するY2会社との間で意見がまとまらず、結局、組合のA₃ (以下「A₃ 」という。)が退席し、組合側の出席者は3名となった。

席上、Y2会社は、組合に対し、申入れに対する回答書(甲2)を交付したが、無期転換については、「法律に則り対応する。」との回答であった。

(5) 平成30年3月3日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第10号「申し入れ」(以下、「申第10号」という。甲3)を提出し、以下を議題として、同月15日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

1、2<略>

3、賃金引き上げについて

(1) 各職の賃金を時間当たり最低1,500円にする事。

(2) 各職に住宅手当を支給する事。

(3) 各職に扶養手当を支給する事。

(4) 各職に退職金を支給する事。

(5)～(8)<略>

4、前回の団交に於いて「無期雇用転換」について対象者を精査中と回答されたが、その結果について明らかにする事。

5、6<略>

7、団交出席者制限を撤廃する事。

8、組合側・会社側双方が団体交渉について録音し、それを議事録とする事。

- (6) 平成30年3月14日、Z1組合 は、Y2会社に対し、同日付け高鉄サ労申第3号「2018春闘における要求の申入書」（以下「Z1組合 申第3号」という。丙14）を提出し、団体交渉を申し入れた。
- (7) 平成30年3月から同年4月にかけて、A₂ とB₃ 総務部長は、団体交渉の日程調整を電話で行ったが、日程の調整がつかなかったため、同年4月12日、組合は、Y2会社に対し、申第10号に対する回答書を郵送するよう申し入れた。
- (8) 平成30年4月16日、Y2会社とZ1組合 は、団体交渉を行った。席上、Y2会社は、Z1組合 に対し、Z1組合 申第3号に対する回答書（丙25）を交付した。同回答書には、ベースアップについて、以下のとおり記載されていた。
- 「社員（ベースアップ3,000円）、契約社員（同3,000円）、パート社員（時給20円）の賃金アップを実施する。」
- (9) 平成30年4月17日、Y2会社は、本社の次長職以上約20名で構成する経営会議を開催した。
- (10) 平成30年4月18日、Y2会社は、同日付け高鉄サ第30号「平成30年度賃金改定について」と題する文書（甲5）を、社内の関係各長あてに発出した。発信者は「社長」、宛先は「関係各長殿」とされており、内容は以下のとおりであった。
- 1 昇給額
 - (1) 社 員 定期昇給 2,000円
ベースアップ 3,000円
 - (2) 契約社員 3,000円
 - (3) パート社員 20円（時間給）
 - 2 改定日

平成30年4月1日

3 <略>

(11) 平成30年4月19日、Y2会社は、同日付けで「社員のみなさんへ」と題する文書（以下「『社員のみなさんへ』」という。甲6）を、社内の掲示板に掲示した。

発信者は「代表取締役社長 B₄ 」とされ、ベースアップについて以下のとおり記載されていた。

「社員（ベースアップ3,000円）、契約社員（同3,000円）、パート社員（時給20円）の賃金アップを実施する。」

(12) 平成30年4月20日頃、Y2会社は、組合に対し、申第10号に対する回答書（以下「申第10号回答書」という。甲4）を発送した。

同月23日、組合は、Y2会社から、前週末に同書を郵送した旨の電話連絡を受けたため、同月24日、郵便局の私書箱を確認し、同書を受領した。なお、同書の封書には、同月20日の消印が付されていた。同書は、以下のとおり、従来のY2会社の回答書の形式で記載されており、「3、賃金の引き上げについて」に対する回答として、「現行どおりである。」と記載されていた。

「申し入れ」

動労連帯申第10号

平成30年3月3日

1、2 <略>

3、賃金の引き上げについて

(1) 各職の賃金を時間当たり最低1,500円にする事。

(2) 各職に住宅手当を支給する事。

(3) 各職に扶養手当を支給する事。

(4) 各職に退職金を支給する事。

現行どおりである。

(5) ～ (8) <略>

<略>

4、前回の団交に於いて「無期雇用転換」について対象者を精査中と回答されたが、その結果について明らかにする事。

契約社員就業規則、パート社員就業規則、嘱託社員就業規則に則り取り扱う。

5、6 <略>

<略>

7、団交出席者制限を撤廃する事。

8、組合側・会社側双方が団体交渉について録音し、それを議事録とする事。

現行どおりである。

(13) 遅くとも平成30年4月25日までに、Z1組合 は、同月20日付け「会社側回答」と題する文書（甲7）を、同労組の社内掲示板に掲示した。

同文書には、平成30年度のベースアップについて、

「1 ベースアップ3000円 社員、契約社員に支給する。パート社員時給20円賃金アップする。」などと記載されていた。

なお、組合は、社内掲示板を有していないが、Z1組合 は、Y2会社と労働協約を締結していること、組合員数が多いことから、社内掲示板を有していた。

(14) 平成30年5月15日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第11号「再解明要求」（以下「申第11号」という。甲8）を発送し、賃金の引上げについて現行どおりとしたY2会社の申第10号回答書の内容が、組合の存在を蔑ろにするものであり、不誠実な回答であるとして、同月末までの団体交渉の開催及び再度の回答を求めた。

同文書には、おおむね以下の内容が記載されていた。

1、2<略>

3 賃金引き上げについて

- (1) 各職の賃金を時間当たり最低1,500円にする事。
- (2) 各職に住宅手当を支給する事。
- (3) 各職に扶養手当を支給する事。
- (4) 各職に退職金を支給する事。

と言う要求に対して、現行どおりである。と言う回答であるが、今年の賃金改定、引き上げが実施されたようであるが、回答も、対応も組合差別、不当労働行為と断ぜざるを得ない内容であり、4月19日社長名での掲示に至った経過を明らかにされたい。

4 前回の団交に於いて「無期雇用転換」について対象者を精査中と回答されたが、その結果について明らかにする事。

と言う要求に対して、契約社員就業規則、パート社員就業規則、嘱託社員就業規則に則り取り扱う。現行どおりである。と言う回答であるが、質問の回答になっていない。そもそも就業規則は誰でも、何時でも、確認できるようになっているのか明らかにされたい。また、各就業規則に無期転換について記載されているのか。A₁ 社員の無期転換の時期について団体交渉での話と、所長の話に食い違いがあるが、明らかにされたい。

万一、就業規則が改定されているのならば、誰もが把握できるようにする事。及び無期転換権利発生の労働者に対し個々連絡対応する事。

5、6<略>

7、団交出席者制限を撤廃する事。

8、組合側・会社側双方が団体交渉について録音し、それを議事録とする事。

と言う要求に対して、現行どおりである。と言う回答であるが、議事録を作る考えがないということは、団交経過は当事者の判断に委

ねられる事になるが、それで良いということか。労働組合活動としての団体交渉に制限を加えるということになるが、見解を明らかにされたい。

また、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯総第13号「抗議」（以下「総第13号」という。甲9）を発送し、賃金の引上げについて現行どおりとした申第10号回答書に対し、以下のとおり記載し、申第10号に重ねて、Y2会社に抗議するとともに、団体交渉の開催、社長による謝罪、経過説明及び再回答を求めた。

「これは、組合ごとに回答が違うという事であり、内容も対応も明らかに組合差別であり、不当労働行為と断じざるを得ないものであり、到底容認できるものではありません。断固抗議するとともに再度団体交渉を開催し、社長自ら謝罪し経過を説明し再回答することを求めます。」

同年6月から同年8月にかけて、組合とY2会社は、団体交渉の日程調整を電話で行ったが、日程が決まらず、団体交渉は行われなかった。

- (15) 平成30年9月4日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第12号「団体交渉申し入れ」（以下「申第12号」という。甲11）を発送した。同文書による団体交渉申し入れ事項は、以下のとおりであった。

【1】項目

- 1 今後の団体交渉におけるルールについて
- 2 動労連帯総第13号で指摘した組合差別について
- 3 申10号、申11号で要求した項目について
- 4 Y2会社熊谷営業所における人権蹂躪とその隠蔽事案について
- 5 動労連帯高崎の組合掲示板について

【2】、【3】<略>

【4】回答について

回答書は、9月15日までに組合本部まで郵送すること。電話での回答は認められない。

なお、回答書には、回答日、回答者名とその部署名を明記し、社判の押印を必須とする。

- (16) 平成30年10月1日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第13号「改めて団体交渉の申し入れ」（以下「申第13号」という。甲13）及び同日付け別紙「公正で、正常な労使関係の再確立についての申し入れ」（以下「申第13号別紙」という。甲12）を発送した。

これらの文書は、それぞれ、以下の項目が記載されていた。

「改めて団体交渉の申し入れ」

[1] 交渉項目

- (1) 別紙「公正で、正常な労使関係の確立についての申し入れ」と今後の団体交渉ルールについて
- (2) 申11号で要求した項目について
- (3) 総13号で指摘した組合差別について
- (4) 熊谷営業所における人権に関わる大問題とその対応について
- (5) エルダー社員の短日数勤務の導入について
- (6) その他

「公正で、正常な労使関係の再確立についての申し入れ」

- (1) これからは、組合側の申し入れ、団体交渉等の要求については、全て文書にて行います。
- (2) 組合側の要請書や申し入れ、団体交渉要求等については、会社側は、全て「公式文書」にて回答する事を求めます。
尚、これまでの会社文書は、社会的常識に基づく「公式文書」とは言えないものである事を指摘します。
回答書には、宛先、回答日、回答者名とその部署名、社判の押印を必要とします。
- (3) 団体交渉における一方的人数制限は認めません。

(4) 回答書は10月15日までに以下の宛先に送付してください。

尚、同時に、同文書を下記の番号までFAXしてください。

私書箱 (住所、私書箱名記載)

FAX (番号記載)

(17) 申第13号の申入れ後、A₂ とB₃ 総務部長は、団体交渉の日程及び参加人数について、電話でやりとりを行った。

(18) 平成30年10月23日の団体交渉

ア 平成30年10月23日、組合とY2会社は、団体交渉を行った。

組合側の出席者は、組合のA₂ 及びA₄ 書記長（以下「A₄ 」という。）並びに合同労組さいたまユニオン（以下「さいたまユニオン」という。）のA₅ 執行委員長（以下「A₅ 」という。）及びA₆ 書記長（以下「A₆ 」という。）の計4名であった。

イ 団体交渉の開始にあたり、組合側は、Y2会社に対し、組合がさいたまユニオンに労組法に基づく交渉の委任を行った旨を述べ、組合の組合員2名の外、さいたまユニオンの組合員であるA₅ 及びA₆ の計4名の出席を主張した。

Y2会社は、さいたまユニオンの組合員であるA₅ 及びA₆ の参加について、事前に連絡がないうえに、両名は社外の者であり、過去に社外の者が団体交渉に参加した例がないとして、両名の参加は認められないとした。

組合側もY2会社も、さいたまユニオンの組合員2名の参加についての主張を譲らず、また、Y2会社が着席を拒否したため、双方とも着席せずに立ったままで、やりとりが行われた。

B₃ 総務部長は、団体交渉を拒否するつもりはないが、事前に窓口で3人と整理していたこと、社外の者の参加については聞いていない旨述べたところ、組合側は、会社から3人との話があったことは認識しているが、了解はしていない旨述べた。

B₃ 総務部長は、団体交渉は、これまで労使双方が同人数で実施しており、さらに社外の者が参加したことはない旨述べたところ、組合側は、これまでがそのような状況であったとしても、法の趣旨に基づき改めるべきである旨述べた。

B₃ 総務部長は、団体交渉の参加人数について、今までと違うことをするのであれば、この場では決定できない、グループの中で仕事をしているのだから、などと述べたところ、組合側は、Y2会社の代表としてこの場に出席しているB₃ 総務部長が決定すれば済むことであるのに、なぜY1会社 確認しないと決められないのか、などと述べた。

B₃ 総務部長は、これまでやってきたやり方をこの場で変更することはできない、持ち帰って検討する、Y2会社はY1会社 グループの会社である、などと述べた。

組合側が、申第13号別紙において日程調整などを文書で行うよう求めたことについて、Y2会社の対応を尋ねたところ、B₃ 総務部長は、今までどおりの対応であり、全てを文書にするつもりはない旨述べた。

組合側が、組合とY2会社間のやりとりは文書によって行うこと及び団体交渉参加人数の制限についての2点について、改めてY2会社の回答を求めたところ、B₃ 総務部長は、書面で回答するかどうかを含めて検討する旨述べた。

組合側は、賃金の引上げについて、Z1組合 には、団体交渉でベースアップ実施の回答を行ったにもかかわらず、組合に対して、現行どおりとの回答を記載した申第10号回答書を送付したことは、明らかな組合差別であると述べたところ、B₃ 総務部長は、組合差別は行っていないと述べた。

組合側が、Y2会社から郵送された申第10号回答書の封書の消印の日付は、平成30年4月20日となっているが、いつ回答書が作成され、いつ投函されたのかを尋ねたところ、B₃ 総務部長は、確認できることは、消印の日付が同日であることのみであり、作成日や投函日は分からない旨述べた。

組合側が、総第13号において要求した事項についての回答は用意して

いるかと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、この件は申入れとは捉えていないため、回答は用意していないと答えた。

A₅ が、B₃ 総務部長に対し、自分たち社外組合の者が退出すれば、団体交渉に応じるのかと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、交渉に応じる旨答えた。ここまでの、1時間50分ほどが経過していた。

そのため、組合側は、A₅ 及びA₆ が退席し、A₂ 及びA₄ を出席者として、10分ほど団体交渉が行われた。

ウ 席上、Y2会社は、組合の申第13号に対する回答書（以下「申第13号回答書」という。甲14）を交付した。

同回答書の内容は、以下のとおりであった。

「改めて団体交渉の申し入れ」

動労連帯申第13号

2018年10月1日

(1) 交渉項目

(1) 別紙「公正で、正常な労使関係の再確立についての申し入れ」と今後の団体交渉ルールについて

現行どおり、信義誠実の原則に基づき対応していく。

(2) 申11号で要求した項目について。

申11号の見解どおりである。

(3) 総13号で指摘した組合差別^(ママ)について。

信義誠実の原則に基づき対応している。

(4) 熊谷事業所における人権に関わる大問題とその対応について。

コンプライアンスについては、継続した取り組みをしているところである。

(5) エルダー社員の短日数勤務の導入について。

現段階では導入する考えはない。

(6) その他

エ B₃ 総務部長が、上記回答書の内容を読み上げたところ、組合は、団体交渉における人数制限と正式ではない文書の回答は、信義誠実の原則に基づいているとは言えないと考える旨述べた。

B₃ 総務部長が、回答文書については、これまでのやり方を変える考えはないこと、人数制限については、事前に打合せを行って、交渉メンバーを決定し、団体交渉に臨んでいるのであって、信義誠実の原則に基づいて対応している旨を述べたところ、組合は、正式な文書とは宛先、発行者名、作成年月日などが必要であり、また表題についても適切ではない旨述べた。

(19) 平成31年1月10日の団体交渉

ア 平成31年1月10日、組合とY2会社は、約1時間、団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A₁ 及びA₄ の2名、Y2会社側は、B₃ 総務部長及びB₅ 運輸事業部長の2名であった。

冒頭、B₃ 総務部長は、組合に対し、会場に関する連絡について、事前に連絡がつかず、当日になってしまったことについて、謝罪した。

イ 席上、Y2会社は、組合の申第13号別紙に対する回答書（以下「申第13号別紙回答書」という。甲15）を交付した。

同回答書の内容は、以下のとおりであった。

「公正で、正常な労使関係の再確立についての申し入れ」

国鉄高崎動力車連帯労働組合

2018年10月1日

(1) これからは組合側の申し入れ、団体交渉等の要求については全て文書にて行います。

組合からの申し入れに対しては、団体交渉を行うことであり、口頭での回答でも構わないとされている。しかし、現行どおり書面にて回答し、団体交渉を行う。

(2) 組合側の要請書や申し入れ。団体交渉要求等については、会社側は、全て「公式文書」にて回答する事を求めます。

尚、これまでの会社文書は、社会的常識に基づく「公式文書」と言えないものである事を指摘します。

回答書には、宛先、回答日、回答者名とその部署名、社判の押印を必要とします。

現行の書面による回答で問題ないとの認識である。

(3) 団体交渉に於ける一方的人数制限は認めません。

団体交渉は「労働基本権」（憲法28条及び労組法）の核心的内容を成すものであり、あくまでも団体交渉の開催申し立ての主体は労働組合にあります。

団体交渉の人数^(ママ)については、組合、会社の話し合いで決めて行ってきたおり、今後についても窓口で整理をし、団体交渉を行う。

(4) 会社からの組合宛文書は、組合宛に以下の宛先に送付して下さい。尚、同時に、同文書を下記の番号までFAXして下さい。

団体交渉で書面回答しているため、現行どおりとする。

ウ 申第13号別紙回答書（1）文書による回答について

組合は、Y2会社に対し、上記回答書における（1）に対する回答の「口頭での回答でも構わないとされている」とは、Y1会社 グループとしての認識なのか、Y1会社 以外にも確認したのか、などと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、Y3グループ ということではなく、一般的なものであること、弁護士に確認した、などと答えた。

B₃ 総務部長は、組合に対し、これまでも申し入れに対する回答は書面で行っており、電話によるものは日程調整などである、などと発言した

ところ、組合は、電話の場合、今回のように連絡がつかないこともあるため、日程調整については、ファクシミリで行いたい旨述べた。

これに対し、B₃ 総務部長は、一般的に日程調整は、電話で行っており、変更するつもりはない旨述べた。

エ 申第13号別紙回答書（2）「公式文書」による回答について

組合が、Y2会社の回答書における日付の記載について、現在は組合が申入れを行った日付が記載されているが、これは慣習によるものかと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、慣習であること、今後も改めるつもりはない旨述べた。

組合が、この形式ではY2会社の回答書ということが分かりづらい旨述べたところ、B₃ 総務部長は、組合からの申入れに対して団体交渉を実施することが目的であり、書面の体裁が目的ではないこと、回答書面は会社としての正式な回答であり、何ら問題ないと考える、現行どおりの形式を続ける旨述べた。

組合は、Y2会社に対し、改めて、宛先、署名、回答者、作成日付の記載、社判の押印を求めることを述べたが、B₃ 総務部長は、特に問題はないので、現行どおりの形でいく旨述べた。

オ 申第13号別紙回答書（3）団体交渉における人数制限及び社外の者の参加について

(ア) 組合は、団体交渉における人数制限について、人数制限をなくし、参加したい組合員は、参加できるようにしたい旨述べたところ、B₃ 総務部長は、それでは大衆団交になってしまう、会社側と組合側の代表者により実施するのが団体交渉である、出席者については議論して決めること、会社側及び組合側は同じような人数としたい、などと述べた。

(イ) 組合は、組合としては団体交渉のルールは、代表者による交渉のみという考えではないこと、交渉を社外の者に委任する方法もあると考えている、などと述べたところ、B₃ 総務部長は、参加者を3名から4名にしてほしいということであれば考えないわけではないが、社外の者の参加は考えていないこと、出席者は、事前の窓口での打合せの

中で決めたい旨述べた。

組合は、以前、組合が、団体交渉に4名で参加しようとした際に、1名については発言なしの傍聴ということでよい旨を、Y2会社に伝えしたが、結局参加を認められなかったこと、組合として、改めて4名の団体交渉参加を求める旨を述べたところ、B₃ 総務部長は、その際は事前に連絡がなかったために断ったこと、今後も会社側はあくまで3名での出席を考えている旨述べた。

カ 申第13号別紙回答書（4）組合宛文書の宛先等について

組合が、この項目の趣旨は、会社から組合に対して文書を送付する場合を想定しており、会社は、全ての連絡を電話で行うつもりであるのかと尋ねたところ、B₃ 総務部長は、組合への申入れや回答は書面で行い、団体交渉が開催される場合は書面を席上で交付し、開催されない場合は書面を郵送すること、日程調整等の打合せについては電話で行い、書面では実施しない旨述べた。

組合は、郵送では正確な発信の時点が不明であり、ファクシミリを利用してもらいたい旨述べたところ、B₃ 総務部長は、他労組も含めファクシミリは利用しておらず、今後も利用するつもりはない旨述べた。

(20) Y2会社の契約社員就業規則及び賞罰委員会について

ア Y2会社における契約社員就業規則（以下「就業規則」という。丙17）は、契約社員の服務、雇用、賃金及び懲戒について、以下のとおり定めている。

(ア) 契約社員の服務

Y2会社における契約社員の服務については、就業規則に、以下のとおり規定されている。

（服務の根本基準）

第3条 契約社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本文を守り、会社の命に服し、規則等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。

2 契約社員は、会社の命により、会社が事業を運営するいずれの地

域の勤務場所においても勤務しなければならない。

(勤務の厳正)

第6条 契約社員は、みだりに遅刻し、欠勤し、若しくは早退し、または会社の許可を得ないで、勤務場所を離れ、勤務時間を変更し、若しくは職務を交換してはならない。

(会社施設内における集会、政治活動等)

第17条 契約社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない。

2 契約社員は、勤務時間中に、又は会社施設内において、選挙活動その他の政治活動を行ってはならない。

(勤務時間中の組合活動)

第18条 契約社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に、又は会社施設内において、組合活動を行ってはならない。

(欠勤の手続)

第46条 契約社員は、欠勤する場合、事前に所定の手続きをとらなければならない。ただし、やむを得ない事由でこれによることができない場合は、事後速やかに所定の手続きをとらなければならない。

(イ) 契約社員の雇用及び無期転換について

Y2会社における契約社員の雇用及び無期転換については、就業規則に、以下のとおり規定されている。

(雇用契約及び期間)

第21条 会社は、契約社員を採用する場合、就職を希望する者から選考、面接の上採否を決定した後、契約社員雇用契約書(様式1)により、雇用契約を締結する。

2 パート社員から契約社員を採用する場合は、原則パート社員勤続6ヶ月以上を必要とする。

3 契約社員の雇用契約期間は、1年以内とし、原則4月と10月の採用の際にその期間を定める。

4 雇用契約期間満了後、業務上の必要がある場合に勤務評価に基づ

き雇用契約を更新することがある。

(雇用契約期間更新の手続き)

第23条 会社は、第21条第3項の規定に基づき契約社員の雇用契約を更新する場合は、契約書に定める雇用契約期間満了日の30日前までに、第21条の規定に基づき雇用契約を更新する。

(雇用契約終了の予告)

第24条 会社は、雇用契約の更新を行わない場合は、契約書に定める雇用契約期間満了日の30日前までに、雇用契約終了の予告をする。

(任用の基準)

第25条 会社は、契約社員の任用に当たり、契約社員の自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

(雇用契約の終了)

第34条 契約社員の雇用契約は、次の各号の1に該当する場合に終了する。

- (1) 雇用契約期間が満了した場合
- (2) 休職期間満了後、なお復職できない場合
- (3) 死亡した場合
- (4) 契約社員が契約解除を願い出て、会社がこれを承認した場合
- (5) ～ (7) <略>

(無期労働契約への転換)

第149条 契約社員のうち、有期雇用の通算契約期間が5年を超えた契約社員は、様式3により会社に申し込むことで申込時の有期労働契約が終了する翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。申込みは原則転換対象月の1ヶ月前までに行う。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算する。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある契約社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3、4 <略>

(ウ) 契約社員の賃金について

Y2会社における契約社員の賃金については、就業規則に、以下のとおり規定されている。

(基本賃金)

第88条 基本賃金は、別表第6に定めるところとし、雇用契約書において個別に決定する。

2 基本賃金は、月額にて支給する。

(基本賃金の改訂)

第89条 会社は、第21条第4項に該当する場合、人事考課により基本賃金の改訂を行うことがある。

2 新たに契約社員に採用された者は、基本給表の7級の額とし、以降2級までは、勤務成績に基づき契約更新時に直近上位の基本給で雇用契約を締結する。

3、4 <略>

(契約更新時の昇給の停止)

第89条の3 契約期間内において、勤務成績の評価に基づき、契約更新時に昇給しないことがある。

(エ) 契約社員に対する懲戒

Y2会社における契約社員に対する懲戒については、就業規則に、以下のとおり規定されている。

(懲戒の基準)

第145条 会社は、契約社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合、懲戒する。

(1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合

(2) 上長の業務命令に服従しなかった場合

(3) 職務上の規律を乱した場合

(4) ～(14) <略>

(15) その他著しく不都合な行為を行った場合

(懲戒の種類)

第146条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇とする。
- (2) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。
- (3) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。
- (4) 戒告 厳重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは、訓告する。

(懲戒の決定)

第148条 契約社員が第145条の定めに該当する行為をなしたときは、各種の情状を考慮して賞罰委員会で審議の上決定する。

イ 賞罰委員会について

(ア) 上記ア(エ)のとおり、Y2会社において、「契約社員が就業規則第145条の定めに該当する行為をなしたとき」は、就業規則第148条に基づき賞罰委員会で審議の上懲戒の決定をすることとされていた。

賞罰委員会の構成員は、委員長である社長、並びに委員長が指名した各役員である総務部長、経営企画部長、運輸事業部長、安全推進部長、及び経理部長の6名であり、議事進行は、総務部長が行っていた。

(イ) 賞罰委員会においては、直接、賞罰の対象者から事情等を聴取するということは行われておらず、一般的には所長等の関係者を通じてなされる報告のみによって、開催の決定及び事案の審議がなされていた。

また、対象者による弁明等の機会は、特に設けられていなかった。

(21) Y2会社の会社施設内でのビラ置きとY2会社のA₁ に対する対応

ア 平成30年4月頃、Y2会社は、会社内のビラ配付等や、勤務時間中の組合活動の禁止を徹底する旨の同月10日付け高鉄サ第12号「社員のみなさんへ（職場規律の厳正について）」と題する通知（以下「高鉄サ第12号」という。丙18）を、関係各長あてに発し、籠原事業所を含む各事業所に高鉄サ第12号を掲示することにより従業員に周知された。

高鉄サ第12号の内容はおおむね以下のとおりであった。

・無許可による「会社施設内等における集会、政治活動等」並びに

「勤務時間中等の組合活動」については、禁止

- ・また、施設管理権にあるロッカー、レターケース等に会社が指示した以外のビラ等の投函及び休憩室等へのビラ置きなども禁止

イ 平成30年5月18日の朝、Y2会社の籠原事業所長であるB₆（以下「B₆ 所長」という。）は、前日の作業責任者からの、籠原事業所の休憩室にビラが置いてある旨の報告を受け、副所長と共に現場に赴き、確認した。

同日、B₆ 所長は、B₃ 総務部長に対し、このビラ置きの事象を報告した。

ウ 平成30年5月21日、Y2会社は、改めて会社内のビラ配付等や、勤務時間中の組合活動の禁止を徹底すること、籠原事業所の休憩室において、ビラ置きが発生したこと及び違反者に対しては就業規則に則り、厳正に対処することを旨とする同日付け高鉄サ第79号「職場規律の厳正について」と題する通知（以下「高鉄サ第79号」という。丙20）を、関係各長あてに発し、籠原事業所を含む各事業所に高鉄サ第79号を掲示することにより従業員に周知された。

高鉄サ第79号の内容は、以下のとおりであった。

高鉄サ 第 79 号 平成30年 5 月 21 日
関 係 各 長 殿
総 務 部 長
職場規律の厳正について
「職場規律の厳正」については、「社員のみなさんへ（高鉄サ第12号平成30年4月10日）において、特に、無許可による「会社施設内等における集会、政治活動等」並びに「勤務時間中等の組合活動」についての禁止、また、施設管理権にあるロッカー、レターケース等に会社が指示した以外のビラ等の投函及び休憩室等へのビラ置きなども禁

止されていることを周知してきたところですが、籠原事業所施設内休憩室において、組合のビラ置きが発生しています。

このような違反行為の実行者が明らかになった場合は、就業規則に則り、厳正に対処することを、再度、社員のみなさんへ周知いたします。

エ A₁ とB₆ 所長のやりとり

平成30年5月21日、夜間点呼終了後に、A₁ は、B₆ 所長に対し、「これは私に対するものなのか」、「私が置いた。みんなに見てもらいたいから置いた。何が悪い。」などと発言した。

これに対し、B₆ 所長は、「就業規則のルールに従って下さい。」などと発言したところ、A₁ は「また置く」などと発言した。

オ 平成30年5月22日、B₆ 所長は、B₃ 総務部長に対し、上記エの夜間点呼時におけるA₁ とのやりとりを報告した。

カ A₁ に対する処分

平成30年5月24日、Y2会社は、賞罰委員会を開催し、その結果、5月17日に置いたとされたA₁ のビラ置きは、就業規則第17条に違反するものとして、口頭注意とすることとなった。

同月28日、B₆ 所長は、A₁ に対し、賞罰委員会の結果を口頭で伝えた。

(22) A₁ の無断欠勤及びY2会社の同人に対する対応

ア Y2会社における勤務シフトについて

Y2会社における勤務シフトは、平日及び休日毎に、日勤、夜勤及び徹夜の区分があり、それぞれの区分毎にA₁、A₂、A₃、B₁及びB₂などの形態に分かれており、それぞれに始業時間及び終業時間等が定められていた。

イ 平成30年7月19日、A₃ は、A₁ に対し、翌20日の勤務について、自分の予定シフトであった夜勤B₁（始業午後3時から終業午後11時30分まで）と、A₁ の予定シフトであった日勤A₃（始業午前11時30分から

終業午後8時まで)について、勤務の交代を申し入れ、A₁ の了解を得たため、同日の作業責任者であったB₇ にその旨連絡した。

ウ 平成30年7月20日の作業責任者はB₈ (以下「B₈ 」という。)であった。なお、B₈ は、A₁ の上司であり、Z1組合 に加入している。

同日午後2時過ぎ、B₈ は、籠原事業所の事務所に出勤したA₁ に、「A₃ さんと代わってもらったの。」などと発言した。

これに対し、A₁ は、「俺が頼んでやったわけじゃない」、「代わりたくて代わったのでは」などと発言した。

その後、A₁ は、扉を強く閉めて、事務所を退出し、同僚に「気分が悪いから帰る」とのみ告げて、勤務せずに帰宅した。

B₈ は、他の社員から、A₁ が勤務せずに帰宅した旨の連絡を受けたため、A₁ に対し2回架電したが、つながらなかった。

エ 平成30年7月21日、B₃ 総務部長は、B₆ 所長から、前日のA₁ の欠勤に関する報告を受け、同所長に対し、A₁ の体調を確認するとともに、A₁ 及びB₈ から事情を聴取するように指示した。

オ 平成30年7月22日、A₁ は、籠原事業所長あての欠勤届に「勤務せずに帰った為」と記入のうえ、提出した。

同日、B₃ 総務部長は、A₁ 及びB₈ と面談したB₆ 所長から、A₁ は、あたかも自分から勤務変更を希望したかのように言われたことが気に入らなかったため、腹を立てて勤務せずに帰宅したこと及びA₁ から「勤務せずに帰った為」という欠勤届(丙12)が提出された旨報告を受けた。

カ 平成30年12月4日、Y2会社は、賞罰委員会を開催し、A₁ が欠勤せずに帰宅したことを無断欠勤とし、「懲戒を行うに至らないもの」として訓告とすることを決定した。

キ 平成30年12月6日、Y2会社は、A₁ に対し、「発令」と題する文書(甲17)を交付し、訓告を行った。同文書には、以下のとおり記載されていた。

「平成30年7月20日(金)、勤務せずに帰宅したことは、社員として著しく不都合な行為である。よって訓告とする。

平成30年12月6日

Y2会社

代表取締役社長 B₂ 」

(23) 無期転換申込とA₁ への雇止め通知

ア A₁ は、前記のとおり、平成25年4月5日にパート契約で入社し、平成26年4月1日から本件申立てに至るまで、1年更新の契約社員として雇用されていた。そのため、無期転換申込権の発生日は、平成30年4月5日であった。

イ 平成30年4月、A₁ が、B₆ 所長に対し、無期転換申込について話をしたところ、B₆ 所長は、A₁ には、無期転換申込権はまだ発生していない旨述べた。

ウ 平成31年2月18日、A₁ が、B₆ 所長に対し、再び、無期転換申込について話をしたところ、B₆ 所長は、前回同様、A₁ には、無期転換申込権はまだ発生していない旨述べた。

エ A₁ への雇止め通知

Y2会社は、平成31年2月22日までに、A₁ の雇用契約の更新を行わない旨を決定し、同日、A₁ に対し、雇用契約の更新を行わない旨の書面（甲16）にて契約不更新の意思表示を行った。同書面には、以下のとおり、記載されていた。

A₁ 殿

貴殿との雇用契約については、下記の勤務成績を理由として、平成31年3月31日をもって雇用契約を満了とし、これを更新しないものとする。

1 勤務成績について

(1) 無断欠勤

平成30年7月20日（金）、夜勤B 1勤務のため出勤したが、その後作業責任者に何も伝えることなく無断で帰宅した。

これにより、契約社員就業規則第3条、第6条、第145条に則り、平成30年12月6日付で「訓告」処分とした。

(2) 会社施設内における集会、政治活動等

職場規律の厳正については、平成30年4月10日付高鉄サ第12号「社員のみなさんへ（職場規律の厳正について）」で社員への周知をしているにも関わらず、平成30年5月17日の勤務日に組合機関紙（ビラ）を会社施設内に置いたことで、平成30年5月28日契約社員就業規則第17条及び上記通達に則り、「口頭注意」の指導をした。

2 雇用契約

平成31年3月31日で、平成30年4月1日からの契約社員雇用契約が満了となる。しかし、上記1の理由から、平成31年4月1日以降の雇用契約は更新しない。

平成31年2月22日

Y2会社

総務部長

オ Y2会社は、平成30年度中に無期転換申込権を有していた有期雇用契約社員63名のうち、25名の社員が同年度中に無期転換申込をしたところ、そのうち、A₁ を含め同年度中の通算勤続年数が6年間未満の6名につき、無期転換申込権が発生していないものとして、取り扱った。

カ Y2会社において、平成27年度から平成31年度にかけて、契約更新を希望しながら更新されなかった契約社員は14名存するが、そのうち懲戒処分を受けたものが1名（期間満了により懲戒解雇）、懲戒処分に至らない他の社員とのトラブルを理由に雇止めとなったものが1名、残り12名は高齢を理由とするものであった。

同期間内において、在職中に懲戒処分を受けたにもかかわらず、契約

が更新された者は、いなかった。

(24) 組合は、Y2会社に対し、2019年2月25日付け「雇い止め撤回の申し入れ」によって、以下を議題とする団体交渉を申し入れた。

- 1 当組合員A₁ に対する雇い止めを撤回する事。
- 2 契約社員の無期転換に対する基準を明確にする事。
- 3 契約社員個々の無期転換時期を明確にする事。
- 4～6 <略>

3 本件申立て及びその後の経過について

(1) 平成31年2月26日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。
なお、同日、A₁ は、Y2会社に対し、無期転換申込書を送付した。

(2) 平成31年2月27日、組合とY2会社は、団体交渉を行った。

組合は、事前に組合側出席者数3名で行うとしていたが、当日、組合側は、A₂ 、A₁ 、A₄ 及びさいたまユニオンの組合員2名の計5名で出席した。

しかし、Y2会社は、双方3名の出席による団体交渉の実施を主張し、5名での出席を主張する組合側とやりとりを行った。

その後、さいたまユニオンの2名は退席し、双方3名で団交が行われた。

(3) 組合は、Y2会社に対し、2019年2月27日付け「申し入れ」によって、以下を議題とする団体交渉を申し入れた。

1. 各職の賃金引き上げについて<略>
2. 当組合員A₁ に対する雇い止めを撤回する事。
3. 契約社員の無期転換に対する基準を明確にする事。
4. 契約社員個々の無期転換時期を明示する事。
5. 団体交渉開催日を(1) 3月15日(2) 3月18日のいずれかにする事。
<以下略>

組合は、Y2会社に対し、2019年3月5日付け「A₁ への雇い止め撤

回を求める追加申し入れ」（甲29）を提出し、団体交渉の場で回答することを求めた。

（4）平成31年3月18日の団体交渉

組合とY2会社で、事前に、団体交渉の出席者及び人数に関する協議が行われ、Y2会社側は、B₃ 総務部長とB₅ 運輸事業部長の2名、組合側は、A₂、A₁、A₄の3名及びさいたまユニオンのA₆の計4名が出席することで、双方了承した。

平成31年3月18日、事前の協議どおりの出席者で団体交渉が行われた。

席上、Y2会社は、組合に対し、回答書として、2019年3月18日付け「『A₁ への雇い止め撤回を求める追加申し入れ』についての回答」（甲23）及び「雇い止め撤回の申し入れ」（丙39）を提出した。

なお、同回答書の右上に記載された日付は、これまで記載されていた対応する組合の申入書の日付ではなく、団体交渉の開催日である「2019年3月18日」と記載されていた。

上記Y2会社の回答書「雇い止め撤回の申し入れ」（丙39）には、回答として、以下のとおり記載されていた。

「A₁ 契約社員の無期転換の申込権の生じる時期について平成31年2月27日に行政機関に確認したところ、当社の解釈が誤っていたことが判明したため、当該社員から平成31年2月27日に受領した無期労働契約転換申込書（平成31年2月26日付）をもって、平成31年4月1日からは無期労働契約となる。

これにより、「A₁ 殿」（平成31年2月22日付）の平成31年4月1日以降の契約を更新しない文書については無効とする。」

B₃ 総務部長は、団体交渉の間、数回退室し、電話で話すなどした。

B₃ 総務部長は、団体交渉の途中で、Y2会社側回答書を別の回答書（甲22、丙1の2）に差替えたが、差替後の文書は、「これにより、・・・無効とする」の部分の記載が削除されていた。

B₃ 総務部長は、組合に対し、「今回の件については、会社の無期労働転換に対する解釈が違っていたということが判明し、みなさんに大変ご迷

惑をお掛けしたということです、この場をかりてお詫び申し上げたいとおもいます。申し訳ございませんでした。」と謝罪した。

組合は、2019年3月22日付けで、平成31年3月18日の団体交渉の内容について、ビラを作成し、配布した。同ビラには、「3/18団交で撤回しB₃ 総務部長は謝罪」などと記載されていた。

(5) 平成31年3月18日、Y2会社は、A₁ に対し、労働条件通知書（甲24、丙2）を交付し、同年4月1日、A₁ は、Y2会社と、無期労働契約社員として期間の定めのない雇用契約を締結した。

ただし、基本賃金の等級は、平成30年7月20日の無断欠勤により訓告となったことを理由に、契約社員3級に据え置かれた。

なお、平成27年度から平成31年度において、契約更新時に直近上位への等級に昇給しなかった契約社員は、以下のとおりA₁ を含む12名であり、訓告を理由とするものは、A₁ のみであった。

平成27年4月 2名（病気欠勤のため）

同年10月 3名（病気欠勤のため1名）

（担当業務が全う出来ないため2名）

平成28年4月 2名（病気欠勤のため）

平成30年4月 1名（病気欠勤のため）

同年10月 3名（遅刻のため1名、病気欠勤のため2名）

平成31年4月 1名（「訓告」のため）

(6) 平成31年4月19日、組合とY2会社は、団体交渉を開催した。

出席者については、事前にY2会社側2名、組合側4名で行うことで双方が了承し、その出席者数で団体交渉が開催された。

席上、Y2会社は、組合に対し、平成31年4月19日付け「賃金引き上げについての申し入れ」（丙7）を回答書として手交した。

同回答書の右上には、回答日である「2019年4月19日」の日付及びY2会社の社名である「Y2会社」と記載されていた。

- (7) 令和元年7月中旬頃、Y2会社は、「無期労働契約への転換（無期転換ルール）について Y2会社」という書面及び厚生労働省の資料を各事業所の掲示板に掲示するとともに、社内報にも同趣旨の資料を掲載した。
- (8) 令和元年8月24日、組合は、当委員会に対し、Y2会社が平成31年4月1日にA₁の基本賃金を昇給させなかったことが、不当労働行為であるとして、追加申立てを行った。
- (9) 令和2年4月、A₁の賃金等級は、契約社員3級から同2級に昇給した。

第4 争点

1 被申立人Y2会社について

- (1) Y2会社が、団体交渉の参加人数等を制限したことについて<争点1>
平成30年10月23日の団体交渉において、Y2会社が、組合の参加人数や参加者を制限したことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。
- (2) 平成30年4月、賃金改定に関し、Y2会社が、組合に対し、Z1組合に行った回答と異なる内容の回答を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。<争点2>
- (3) 平成30年10月23日の団体交渉において、Y2会社が、組合の同年5月15日付け動労連帯総第13号「抗議」に対し、謝罪や撤回・訂正をせずに「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答をしたことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。<争点3>
- (4) 組合の文書申入れに対するY2会社の回答文書形式について
平成30年10月23日及び平成31年1月10日の団体交渉において、Y2会社が、組合に対する回答文書の形式を変更しない旨回答し、回答文書

の形式を従前の形式から変更しなかったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。〈争点4〉

(5) A₁ に対する雇用契約不更新の通知について〈争点5〉

Y2会社が、無期転換の申込みをしていたA₁ に対し、雇用契約を更新しない旨を平成31年2月22日付けで通知したことは、労組法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。

(6) A₁ の基本賃金の据置きについて〈争点6〉

Y2会社が、平成31年4月1日の契約更新時に、A₁ の基本賃金を契約社員2級へ昇給させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

2 被申立人Y1会社 について

上記1の(1)から(6)までの各事項について、Y1会社 は使用者に当たるか。使用者に当たる場合、それぞれ不当労働行為に当たるか。

また、不当労働行為に当たる場合、上記1の(1)から(5)までの各事項について、救済利益があるか。〈争点7～争点12〉

第5 判 断

まず、被申立人Y2会社に係る争点1から争点6までについて、次に同Y1会社に係る争点7から争点12までについて、以下判断する。

1 Y2会社が、団体交渉の参加人数等を制限したことについて〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

平成30年10月23日に行われた団体交渉において、Y2会社が、組合の参加人数は3名以内、組合から委任を受けたさいたまユニオンの組合員の参加は認めないとし、さいたまユニオンの組合員2名が退席するまで団体交渉に入ることを拒否したことは、組合側出席者の4名を拒否し、団体交渉そのものを拒否しようとしたものであり、正当な理由

のない団体交渉拒否もしくは不誠実団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 不当労働行為の成否について

平成30年10月23日以前に行われたY2会社と組合の間の団体交渉においては、B₃ 総務部長と組合の執行委員長であったA₂ の間において、出席者数及び出席者の特定に係る事前調整がなされており、組合側の出席者は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員であった。

同日の団体交渉についても、それまでの取扱いと同様に、その開催に先立ち、事前にB₃ 総務部長とA₂ との間において事前調整が行われ、組合側の出席者は、Y2会社の従業員資格を有する組合員3名とされており、A₂ は、双方3名が出席することを了承していた。

にもかかわらず、組合は、同日の団体交渉において、事前にY2会社に何ら連絡することなく、当日、開催場所にて、突然、Y2会社の社員ではないA₅ 及びA₆ の2名の追加出席を要求した。

係る組合の要求は、組合とY2会社の間のそれまでの団体交渉の出席者数及び出席者の特定に係る事前調整による取扱いに反するものであったことはもとより、双方3名が出席することについてのA₂ の事前の了承を明らかに反故にするものであった。

そのため、B₃ 総務部長は、出席者数につき、事前調整でA₂ が了承した3名を超える4名とすること、及び事前に出席者として特定されていないA₅ 及びA₆ の出席については、容認できないとし、この両名を除いて団体交渉を開催するように説明したのであり、正当な理由に基づく極めて合理的な対応であるから、不誠実団交等の不当労働行為に当たらない。

当日の団体交渉の開催が短時間になってしまったのは、専ら、組

合がそれまでの団体交渉の出席者数及び出席者の特定に関する組合とY2会社の間の上記の事前調整、及びA₂ が双方3名での開催について了承していたことを反故にしたことによるのであり、その不利益を組合が負うべきことは当然である。

(イ) 救済の利益の欠缺について

Y2会社と組合との間において行われた平成31年3月18日の団体交渉は、その開催に先立ち、事前にY2会社と組合の間において出席者数及び出席者の特定に関する協議が行われた。その結果、Y2会社側は2名、組合側は、組合の組合員3名（A₂、A₁、A₄）に加えて、さいたまユニオンのA₆の計4名が出席することで双方了承し、その出席者数で団体交渉が実施された。また、平成31年4月19日に行われた団体交渉においても、事前にY2会社側2名、組合側4名（A₂、A₁、A₃、A₄）で行うことを双方了承し、その出席者数で団体交渉が開催された。

このように、Y2会社は、代表者間において団体交渉の出席者数及び出席者について事前に仕切った場合には、組合の参加人数及び参加者に固執することなく一層柔軟に対応しているのであり、救済の利益を認め得ない。

(2) 当委員会の判断

労働組合の交渉担当者について、労組法は、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者」が交渉する権限を有する旨規定しており（第6条）、「代表者」以外の者は、労働組合から委任を受けて交渉を行うこととなる。

労組法上、労働組合から交渉権限の委任を受けることができる者の範囲についての格別の制限はなく、自然人のみならず、労働組合等の団体についても、①労組法（第6条）は文言上交渉権限の受任者を自然人に限定していないこと、②組合運動は、団体相互の協力体制を通常の運動形態とすること、③組合は、自らの団体交渉権を他の団体に委譲してその団体を交渉当事者とさせることさえも可能であることから、委任を受

けることができる者に含まれる（大阪高等裁判所昭和57年3月17日判決）。

また、労働組合が、団体交渉に出席する者の人数を何名とするのか、これと密接に関連するものとして誰を出席させるのかという事柄について、法に定められた手続規定は存在しない。

以上からすると、団体交渉の進め方に関して、労働組合が、団体交渉に出席する者の人数を何名とするのか、誰を出席させるのかという事柄は、労働組合においてする自主的な判断に委ねられるべき性質のものであり、労使慣行や労使間の合意等によって、実効性ある団体交渉の実現のための合理的な理由が認められない限り、使用者において、制限することは許されないとすべきである。

本争点において、Y2会社は、「平成30年10月23日以前に行われたY2会社と組合の間の団体交渉においては、B₃ 総務部長と組合の執行委員長であったA₂ との間において、出席者数及び出席者の特定に係る事前調整がなされており、組合側の出席者は3名以内とし、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とすると取り扱われていた。同日の団体交渉についても、それまでの取扱いと同様に、その開催に先立ち、事前調整によりB₃ 総務部長とA₂ の間において、組合側の出席者は3名以内とし、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とするとされていた」とし、Y2会社と組合との間で、組合の出席者及び参加者について、労使慣行及び合意があった旨を主張する。

よって、以下、組合とY2会社の間に、組合側の出席者は3名以内とし、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とする労使慣行及び合意があったと認められるのかを判断する。

ア 争いのない事実及びB₃ 総務部長の証言によれば、A₂ が執行委員長に就任した平成29年1月以降から平成30年1月31日の団体交渉までは、その開催に先立ち、組合とY2会社の間において、出席者数及び出席者の特定に関し、Y2会社のいうところの「事前調整」が行われ、組合側の出席者は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員であったことが認められる。

しかしながら、争いのない事実によれば、以下のとおり、組合が、Y2会社に対し、以下の（ア）から（ク）までのとおり、組合側の出席者の人数制限の撤廃を求め、Y2会社がこれを拒んできたことも、また認められる。

- （ア）平成28年5月10日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第7号「申し入れ」（甲46）において、「9、団体交渉の形態について」の中で、「組合としてはかねてより組合書記の団交参加を求めてきたが、会社は頑なに認めようとしない、人数制限をするその真意を明らかにされたい。」として、書記の団体交渉参加を求めるとともに、団体交渉において人数制限をする理由について尋ねたところ、Y2会社は、書面で「団体交渉の形態については、労使双方の代表で協議して決める。」と回答した。
- （イ）平成29年12月20日、組合は、Y2会社に対し、同日付け動労連帯申第9号「申し入れ」（甲1）にて団体交渉を申し入れた。団体交渉開催に先立ち、組合のA₂ は、B₃ 総務部長に対し、組合員4人で参加すると連絡したが、B₃ 総務部長は、出席者は双方3名までとすると伝えた。
- （ウ）平成30年1月31日、組合とY2会社の団体交渉が行われた。組合員4名の出席を主張する組合と、従前どおり3名の出席を主張するY2会社との間で意見がまとまらず、結局、A₃ が退席し、組合側の出席者は3名となった。
- （エ）平成30年3月3日、組合は、Y2会社に対し、申第10号（甲3）を提出し、「7、団交出席者制限を撤廃する事」を含む事項を議題として、同月15日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。
- （オ）平成30年4月20日頃、Y2会社は、組合に対し、申第10号回答書（甲4）を発送し、「7、団交出席者制限を撤廃する事」に対して、「現行どおりである。」と回答した。
- （カ）平成30年5月15日、組合は、Y2会社に対し、申第11号（甲8）を発送し、申第10号回答書の内容が、不誠実な回答であるとして、再度の回答を求めた。

(キ) 平成30年9月4日、組合は、Y2会社に対し、申第12号（甲11）を発送し、申第11号で要求した項目を含む事項について、団体交渉を申し入れた。

(ク) 平成30年10月1日、組合は、Y2会社に対し、申第13号（甲13）を発送し、申第11号で要求した項目を含む事項について、団体交渉を申し入れた。また、同日、組合は、Y2会社に対し、申第13号別紙（甲12）を発送し、「団体交渉における一方的人数制限は認めません。」と記載し、Y2会社に組合の主張を伝えた。

イ このような経過からすると、Y2会社と組合との間の出席者数及び出席者の特定に関するY2会社のいう「事前調整」は、実態としては、Y2会社が、組合から、組合員側の出席者が、3名以内であり、かつY2会社の社員かつ組合の組合員であるか否かを確認し、これに合致していなければ団体交渉は行わないとし、合致させるように組合に強いたものであったことがうかがえる。

とすれば、組合において、組合側の出席者は、人数は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とするとの規範が形成されていたとはいえ、労使慣行が成立していたとは認められない。

また、争いのない事実によると、組合は、平成30年10月1日、Y2会社に対し、「団体交渉における一方的人数制限は認めません。」と記載した申第13号別紙（甲12）を発送しているのであり、組合とY2会社との間で、組合側の出席者は、人数は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とするとの合意が成立していたとも認められない。

ウ 争いのない事実から分かりますとおり、Y2会社と組合は、労働協約を締結していない。B₃ 総務部長は、Y2会社が、組合側の人数及び参加者を制限する理由について、従来から双方3名で行ってきたこと及び過去に社外の者の参加はなかったことを証言するのみにとどまり、Y2会社と組合との間において、団体交渉に関して、明文化されたルールが存したことを裏付ける証拠はない。

以上からすると、Y2会社が、組合側の人数及び参加者を制限することに、実効性ある団体交渉の実現のための合理的な理由があったとは

認められない。

エ Y2会社は、さいたまユニオンの組合員であるA₅ 及びA₆ の出席を認め、組合側に対し、用意してきた申第13号回答書を交付し、これをもって回答を始めるべきであったが、Y2会社は、さいたまユニオンの組合員であるA₅ 及びA₆ の参加は認められないとし、申第13号回答書による回答を行わなかった。この時間は、1時間50分程度であった。

そして、B₃ 総務部長は、A₅ 及びA₆ が退席した後、申第13号回答書を組合に交付し、A₂ 及びA₄ を出席者として、申第13号回答書による回答を行ったが、この時間は、わずか10分程度にすぎなかったのであり、かようなY2会社の対応は、団体交渉拒否もしくは不誠実団交に当たると言える。

よって、平成30年10月23日の団体交渉において、Y2会社が、組合の参加人数や参加者を制限し、組合の委任者が退席するまで申第13号回答書による回答を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

オ 争いのない事実から、Y2会社とZ1組合 の間では、団体交渉における人数及び委任者につき、組合側の出席者は、人数は3名以内であり、全てY2会社の社員かつ組合の組合員とする労働協約が締結されていたことが認められる。

同日の団体交渉において、Y2会社が、組合の参加人数や参加者を制限したことは、他組合との労働協約の規定と同様なルールを、組合に対し適用しようとするものにほかならず、組合への支配介入に当たると言うべきであるから、同条第3号の不当労働行為に当たる。

カ Y2会社は、本件救済申立て以降の団体交渉において、労使双方3名以内という出席者数に固執することなく、既に3名を超えた出席者数に対し、さいたまユニオンの出席も含めて柔軟に対応しているのだから、もはや救済利益は存しない旨主張する。

しかしながら、組合とY2会社の間には、労働協約は締結されておらず、団体交渉の出席者数及び社外への委任についての書面化したルール等が存しないことから、将来に渡り安定した状況が確立されている

とまではいえず、なお救済利益は存すると言ふべきである。

2 平成30年4月、賃金改定に関し、Y2会社が、組合に対し、Z1組合 に行つた回答と異なる内容の回答を行つたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

Y2会社が、賃金改定に関して、Z1組合 に対しては、会社の正式決定を回答したにもかかわらず、組合に対して、現行どおりとの虚偽の回答をしたことは、組合の別を理由とした不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 不当労働行為の成否について

Y2会社社内では、平成30年3月から同年4月上旬にかけて、平成30年度春闘における賃金改定について、同年度のベースアップを実現することは困難であり、賃金水準については現状を維持する方向で議論が進められていた（丙42）。

ところが、同年4月中旬頃から、社員のモチベーション維持や生産性向上のためには、収支が厳しい状況にあっても極力ベースアップを実施して社員に還元していくことが重要であるという方向の議論が経営幹部の間で進められ、同月16日に、社長及び取締役の経営幹部により、ベースアップを実施することが決定され、翌17日の経営会議においてもそのことが確認された（丙42、第3回審問B₃ 証言（以下「B₃ 証言」という。））。

Y2会社は、申第10号により、組合から平成30年度の賃金改定に係る申入れを受けたため、団体交渉の開催に向けて日程調整を進めていたものの、双方の都合がつかなく、同年3月下旬から同

年4月中旬頃までに、組合からの、「書面回答をお願いしたい。」という要望を受けて、これを了承した。

そして、Y2会社は、同年4月19日頃、本来であれば、上記のとおり、平成30年度の賃金改定についてはベースアップを実施する旨の回答書を送付すべきところ、組合に対し、以前にベースアップを実施しない方向で社内の議論が進められていた当時に作成済みであった申第10号回答書を誤ってそのままの内容で送付してしまったのである（甲4）。

このような経過から分かるとおり、Y2会社が、賃金改定について誤った回答が記載された申第10号回答書を送付したことは、事務処理上の過誤にとどまるものであり、何らY2会社の不当労働行為意思に基づくものではない。

また、同年4月19日、「社員のみなさんへ」を掲示し、組合の組合員を含む一般社員に向けてベースアップを実施する旨が周知されていたのであるから、組合又はその組合員には、組合活動に関する現実的、具体的な不利益は認められないのであるから、Y2会社が、賃金改定について誤った回答が記載された申第10号回答書を送付したことは、不当労働行為に当たらない。

（イ）救済の利益の欠缺について

Y2会社は、組合に対し、誠実かつ丁寧に謝罪したうえ、再発防止の徹底を図っているのであるから、救済の利益を認め得ない。

（2）当委員会の判断

本争点は、平成30年4月、Y2会社が、社内の2つの組合（組合及びZ1組合）に対し、ほぼ同時期に、団体交渉の申入れに対する回答書を交付したところ、賃金改定に関し、Z1組合に対して、会社の正式決定を回答したにもかかわらず、組合に対しては、現行どおりとの会社の正式決定と異なる回答（以下「本件回答」という。）をしたことについて、不当労働行為の成否が争われているものである。

労組法は、使用者が、労働組合の正当な行為の「故をもって」不利益

取扱いを行うことを禁じているのであるから、これを本争点についてみれば、①Y2会社が、組合に対し、反組合的な意図又は動機に基づいて、つまりいわゆる不当労働行為意思をもって、本件回答を行ったのか否か、また、②本件回答とZ1組合への回答の内容が異なっていたことが、労組法第7条第1号の「不利益取扱い」に当たるか否かが問題になるので、以下、これを判断する。

ア 本件回答を行ったことに係る不当労働行為意思の存否について

Y2会社は、本件回答を行ったことは、事務処理上の過誤にとどまるものであり、何らY2会社の不当労働行為意思に基づくものではない旨主張するので、Y2会社が、本件回答を行ったことが、事務処理上の過誤にとどまるのかについて判断する。

(ア) 争いのない事実の2(5)以降によれば、申第10号回答書を組合が受領するまでの経過は、以下のとおりである。

平成30年3月3日、組合は、申第10号により、平成30年度の賃金改定に係る申入れを行い、Y2会社と団体交渉の開催に向けて日程調整を進めていたが、都合がつかなかったため、同年4月12日、組合は、Y2会社に対し、申第10号に対する回答書を郵送するよう申し入れた。

同月16日、Y2会社とZ1組合は、団体交渉を行い、席上、Y2会社が、Z1組合に対して交付した回答書には、ベースアップを実施する旨記載されていた。

同月17日、Y2会社は、本社の次長職以上約20名で構成する経営会議を開催したうえで、同月18日、同日付けで、賃金改定実施について、社内関係各長あてに文書を発出し、同月19日、同日付けで「社員のみなさんへ」(甲6)を、社内の掲示板に掲示し、ベースアップ実施について周知した(争いのない事実の2(9)ないし(11))。

Y2会社は、平成30年4月20日頃、組合に対し、申第10号回答書(甲4)を発送し、同月23日、組合に、前週末に同書を郵送した旨の電話連絡を行った。

組合は、同月24日、郵便局の私書箱から、封書に同月20日の消印がなされた同書を受領した。同書には、申入れ項目の「賃金の引き上げ」に対する回答として、「現行どおりである。」と記載されていた。

(イ) 上記の経過から、Y2会社が、社内の2つの組合（組合及びZ1組合）に対し、ほぼ同時期に、団体交渉の申入れに対する回答書を交付したところ、賃金改定について、Z1組合への回答書には、会社の正式決定である賃金を引き上げる旨が記載され、組合への申第10号回答書には、「現行どおりである。」という会社の正式決定と異なる記載がされていたことが認められる。

2つの組合に対する回答書を作成していたのは、団体交渉の申入れに対する回答書を作成する専門の部署である総務部である。

さらに、異なっていた回答部分は、春闘における賃金の値上げについてであり、社内においても、組合を含む他の労働組合においても、重大な関心事であったこと、Y2会社は、本件回答を含む申第10号回答書を発送した同日頃、「社員のみなさんへ」を掲示して賃金を引き上げる旨を一般社員に向けて周知しており、申第10号回答書を発送した当時、賃金引上げを意識していた筈であることから、事務処理上の過誤によって、賃金改定について、組合に対してのみ誤った回答がなされることは通常あり得ない。

よって、事務処理上の過誤で誤った回答をしたと認められるのは、Y2会社が、事務処理上の過誤を裏付ける具体的な事実を主張し、これを立証したときに限られると言うべきである。

(ウ) Y2会社は、平成30年度春闘における賃金改定について、平成30年3月から同年4月上旬にかけては、同年度のベースアップを実施せず、現状を維持する方向で議論が進められていたこと、しかしながら、同年4月中旬ころから経営幹部における方向性が変わり、同月16日に、社長及び取締役の経営幹部により、ベースアップを実施することが決定され、翌17日の経営会議においてもそのことが確認された旨主張する。

しかるに、Y2会社社内におけるベースアップ実施決定に係る意思決定過程について、証拠としてあるのは、B₃ 総務部長の証言のみである。急きょ経営幹部によってベースアップが実施決定されたこと及びその時期等、不自然な部分はあるものの、社員のモチベーション維持や生産性向上のために、収支が厳しい状況であっても極力ベースアップを実施して社員に還元していくことが重要であるとし、一旦行った現行どおりとの決定をベースアップ実施理由の方向に転換したという証言には、一応の合理性が認められ、Y2会社の主張するベースアップ実施決定に至るまでのY2会社の意思決定の経緯は、一応認めることができる。

(エ) Y2会社は、申第10号回答書は、賃金改定について従前の会社の決定に従い用意しており、組合に発送する際には、その後の方針転換を踏まえて修正すべきであったところを失念し、用意していたものをそのまま組合に発送してしまった旨主張する。

この点につき、Y2会社からは、誤発送に至る具体的な発送手順の手順やその時期について、何ら疎明がなく、また、誤って発送したことに気付いたとする時期についても、B₃ 総務部長は「はっきりしません」と証言するにとどまる。

Y2会社は、本件回答を発送した同日に、一般社員に向けて周知していたこと及び誤った回答をすれば組合から糾弾されることが容易に理解される状況にあったと解されることから、組合に対してのみ、意図的に従前の回答を送付する意図、動機などおよそ存しないことを主張する。

しかしながら、後述するとおり、Y2会社は、申第10号回答書の賃金改定の内容が他労組と異なっていたことについて、組合から糾弾されても、回答の訂正、謝罪に応じようとしなかったものであり、一般社員に向けて周知していたことをもって、当該回答を意図的に送付する動機足り得ないとするY2会社の主張には、信用性が認められない。

上記より、Y2会社は、事務処理上の過誤を裏付ける具体的な事実

の主張及び立証を尽くしていないと言える。

(オ) 本件回答が、単なる事務上の過誤にとどまるのであれば、Y2会社において、過誤送付行為が発覚次第、組合に対し、その旨を連絡し、訂正もしくは撤回するのが自然であると言える。

しかし、Y2会社は、現在に至るまで、本件回答につき、訂正も撤回も行っていないこと、さらに、前記争点1にみられるY2会社の組合への対応及び交渉の経緯を鑑みるに、本件回答は、Y2会社が、組合に対し、反組合的な意図又は動機に基づいて、意図的に行ったものと推認でき、Y2会社が、組合に対し、本件回答を行ったことは、不当労働行為意思に基づくものと言うべきである。

イ 本件回答を行ったことが、労組法上の不利益取扱いに当たるかについて

Y2会社は、平成30年4月19日、組合の組合員を含む一般社員に向けてベースアップを実施する旨が周知されており、組合又はその組合員には、組合活動に関する現実的、具体的な不利益は認められないのであるから、Y2会社が、組合に対し、Z1組合への回答と異なる内容の本件回答を行ったことは、労組法第7条第1号の「不利益取扱い」に当たらない旨主張するので、Y2会社の上記行為が、「不利益取扱い」に当たるかについて判断する。

(ア) 労組法は、組合活動の自由を確保するために、組合員間の差別を禁止している（同法第7条第1号）。

しかし、本件のように並存組合状態になると、組合間差別も問題となる。使用者には併存組合を平等に取り扱う、いわば中立保持義務があると解するのが相当である。判例も、「全ての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来運動路線のいかんによって差別的な取扱いは許されないものといわなければならない」としており（最高裁判所昭和60年4月23日判決）、同条第1号は、並存組合状態においては、組合間の差別をも禁止したものと解される。

並存組合状態においては、各組合の性格、傾向や従来 of 運動路線のいかんによって差別的な取扱いを受けること自体が組合にとっての不利益であることから、組合活動に関する現実的、具体的な不利益がなくても、差別的な取扱いを受ければ「不利益取扱い」に当たると言うべきである。

Y2会社が、組合に対し、Z1組合 への回答と異なる内容の本件回答を行ったことは、組合間での差別的取扱いであり、同条第1号の「不利益取扱い」に当たる。

(イ) 以上から、Y2会社が、組合に対し、Z1組合 への回答と異なる内容の本件回答を行ったことは、不当労働行為意思に基づいてなされた行為であり、組合に対する不利益取扱いであったと認められ、同条第1号の不当労働行為に当たる。

また、係る行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であるとも言えることから、同条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ Y2会社は、組合に対し、誠実かつ丁寧に謝罪したうえ、再発防止の徹底を図っているのであるから、救済の利益を認め得ない旨主張するが、後述するとおり、Y2会社が、組合に対し、誠実かつ丁寧に謝罪したうえ、再発防止の徹底を図っているとの事実を認めることはできず、なお救済利益は存すると言うべきである。

3 平成30年10月23日の団体交渉において、組合が、総第13号をもって、他労組と異なる回答に対する謝罪や撤回・訂正を求めたにもかかわらず、Y2会社が、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答をしたことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。当たる場合、救済利益があるか。〈争点3〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

(ア) 平成30年10月23日の団体交渉において、組合が、Y2会社に対し、同年5月15日付け動労連帯総第13号「抗議」をもって、組合差別及び虚偽回答に対する謝罪、撤回及び訂正を求めたにもかかわらず、

Y2会社は、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答を行った。

これは、「信義誠実」と言えない不誠実な回答であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、Y2会社の上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 「信義誠実の原則に基づき対応していく」旨の回答は、もとより、今後、同じような過ちを繰り返さないように誠実に対応していくことを約するものであり、組合に誤った内容の従前回答を送付したことについての反省を含むものであったこと、その後、Y2会社は、事前に双方で取り決めることを条件に、団体交渉における出席者数について、組合の意向に配慮して一層柔軟な取扱いを容認していること、及び回答文書の形式についても組合の意向に配慮しており、まさに「信義誠実の原則に基づき」対応していることに照らせば、Y2会社の上記対応が不誠実なものと評価される理由はない。

(イ) したがって、Y2会社が、平成30年10月23日の団体交渉において、本件回答の誤送付につき、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨回答したことが、不誠実団交等の不当労働行為とされる理由はない。

(ウ) 救済の利益の欠缺について

Y2会社は、平成31年度春闘における賃金改定において、組合に対し、他の労働組合と同じ内容の回答を提示し、平成30年度春闘における回答文書の誤送付について真摯に反省し改善しているのであり、また、B₃ 総務部長が、本件の審問において、組合に対し、直接謝罪の弁を述べているのであるから、これにつき、およそ救済の利益を認め得ない。

(2) 当委員会の判断

ア 争いのない事実から、平成30年5月15日の組合の総第13号による抗議の表明から、同年10月23日の団体交渉の開催に至るまで、以下のとおり、組合からY2会社に対し、本件回答が行われたことについての謝罪、経過説明等が重ねて求められていたこと、B₃ 総務部長及びA₂の証言から、この間、Y2会社から組合に対し、本件回答の訂正もしくは撤回、及び本件回答が行われたことについての謝罪や経過説明等、本件回答に係る言及が一切なかったことが認められる。

(ア) 平成30年5月15日、組合は、Y2会社に対し、申第11号（甲8）を発送し、本件回答につき、「今年の賃金改定、引き上げが実施されたようであるが、回答も、対応も組合差別、不当労働行為と断ぜざるを得ない内容であり、4月19日社長名での掲示に至った経過を明らかにされたい。」とし、「社員のみなさんへ」が掲示されるに至った経過等を明らかにするよう求めた。

同日、組合は、Y2会社に対し、以下の記載のある総第13号（甲9）を発送し、本件回答に対し、申第11号に重ねて、Y2会社に抗議するとともに、団体交渉の開催、社長による謝罪、経過説明及び再回答を求めた。

「これは、組合ごとに回答が違うという事であり、内容も対応も明らかに組合差別であり、不当労働行為と断じざるを得ないものであり、到底容認できるものではありません。断固抗議するとともに再度団体交渉を開催し、社長自ら謝罪し経過を説明し再回答することを求めます。」

(イ) 平成30年9月4日、組合は、Y2会社に対し、申第12号（甲11）を発送し、「2 動労連帯総第13号で指摘した組合差別について」「3 申10号、申11号で要求した項目について」を含む5項目について、団体交渉をすることを申し入れた。

(ウ) 平成30年10月1日、組合は、Y2会社に対し、申第13号（甲13）をもって、「（2）申11号で要求した項目について」「（3）総13号で指摘した組合差別について」を含む6項目について、団体交渉をすることを申し入れた。

イ 上記のような経過により、平成30年10月23日の団体交渉が開催されたのであるから、Y2会社は、同日の団体交渉において、総第13号をもって組合差別及び虚偽回答に対する謝罪、撤回及び訂正を求められたことに対して、誠実に対応する義務があったと言うべきであるが、争いのない事実によると、組合が、総第13号をもって他労組と異なる回答に対する謝罪や撤回・訂正を求めたことに対し、Y2会社が行ったのは、申第13号回答書の「(3) 総13号で指摘した組合差別について」の回答部分に記載されている「信義誠実の原則に基づき対応している」を読み上げただけであった。

この点、Y2会社は、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答は、もとより、今後、同じような過ちを繰り返さないように誠実に対応していくことを約するものであり、組合に誤った内容の従前回答を発送したことについての反省を含むものであったと主張する。

しかしながら、上記のとおり、同年5月15日の組合の総第13号による抗議の表明から、同年10月23日の団体交渉の開催に至るまで、Y2会社から組合に対し、真摯な反省に基づく行為と認め得る具体的な行為が行われた事実は認められない。

よって、係る経過を経てなされた、「信義誠実の原則に基づき対応している」との回答をもって、今後、同じような過ちを繰り返さないように誠実に対応していくことを約するものであり、組合に誤った内容の従前回答を発送したことについての反省を含むものであったと認めることはできない。

さらに、Y2会社は、その後、事前に双方で取り決めることを条件に、団体交渉における出席者数について、組合の意向に配慮して一層柔軟な取扱いを容認し、また、回答文書の形式についても組合の意向に配慮しており、まさに「信義誠実の原則に基づき」対応していることに照らせば、Y2会社の上記対応が不誠実なものとして評価される理由はないと主張する。しかし、同年10月23日の団体交渉において誠実に対応したか否かを、同日の団体交渉より後の団体交渉における出席者数、回答文書の形式に係る対応をもって評価することはできない。

以上から、同日の団体交渉において、Y2会社が、総第13号をもって、他労組と異なる回答に対する謝罪や撤回・訂正を求めたことに対して、Y2会社が、謝罪や撤回・訂正をせず、申第13号回答書の「信義誠実の原則に基づき対応している」との回答部分の読み上げしか行なわなかったことは、誠実に対応する義務を尽くさず、不誠実であったといえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、同年5月15日の組合の総第13号による抗議の表明から、同年10月23日の団体交渉の開催に至るまで、組合に対し、本件回答への言及を一切行っていないにもかかわらず、同年10月23日の団体交渉において、「信義誠実の原則に基づいて対応している」旨の回答をしたことは、組合活動への軽視、ひいては組合運営への妨害に当たり、同条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ Y2会社は、平成31年度春闘における賃金改定において、組合に対し他の労働組合と同じ内容の回答を提示し、平成30年度春闘における回答文書の誤送付について真摯に反省し改善しているのであり、また、B₃ 総務部長が、本件の審問において、組合に対し、直接謝罪の弁を述べているのであるから、これにつき、およそ救済の利益を認め得ないと主張する。

しかしながら、平成31年度春闘における賃金改定において、組合に対し、他の労働組合と同じ内容の回答を提示したことのみをもって、本件回答を行ったことを真摯に反省し改善していると認めることはできない。

また、B₃ 総務部長が、本件の審問において、組合に対し、直接謝罪の弁を述べていると主張しているが、本件の審問における、B₃ 総務部長の本件回答に係る証言は以下のとおりであり、これをもって、真摯に反省し、謝罪したと認めることはできない。

「社員にお知らせしたということの中では、改めて謝罪ということではないというふうに思いますが、組合側がどうしても謝罪ということであれば、誤って回答したことに対して申し訳ないというふうに思っております。」

(本件回答を)「訂正はしていません。」

「既に社員の皆さんへということで周知を、周知というか掲示をしたということでもありますので、社員全体にはベースアップをするということが知らされたということでもありますので、回答の修正はしなかったということでもあります。」

「この場で、今日もはっきり反省しているということをお話させてもらいましたし、組合が謝罪を求めるということであれば、大変申し訳ないということで、謝罪をさせていただきました。そういったことからすれば、今後はそのようなことのないようにしっかりやっていきたいというふうに考えております。」

また、Y2会社からは、具体的な再発防止措置についての主張、立証もなされていない。

以上からすれば、なお救済利益は存すると言うべきである。

4 組合の文書申入れに対するY2会社の回答文書形式について<争点4>

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

労働組合から使用者に対する団体交渉の申入れや要求は、「会社の内部的意見交換」などではなく、使用者は、憲法及び労組法に基づいて誠実に対応する義務がある行為である。

よって、使用者は、団体交渉の申入れや要求に対し、正式な文書すなわち「公式文書」で回答すべきところ、「公式文書」というためには、文書に宛先、回答日、回答者名とその部署名、社判の押印(以下「宛先等」という。)が記載されていることが必要である。

組合が、平成30年10月23日及び平成31年1月10日の各団体交渉において、Y2会社に対し、「公式文書」による回答を求めたにもかかわらず、Y2会社が、宛先等のない文書で回答したことは、「公式文書」による回答を拒否したことに当たるものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為で

あり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 不当労働行為の成否について

団体交渉における回答の形式については、そもそも、口頭での回答でも何ら問題とされるものではなく、いかなる形式で回答するのかが専ら使用者の裁量に委ねられている。

Y2会社による回答文書の形式は、労働組合からの何時のいかなる申入れに対する回答であるのかを明らかにする趣旨をもって整えられたものであり、複数の申入れに係る団体交渉を並行して行うことが多い労働組合にとっても、回答書上、Y2会社からの回答がなされた申入れを特定することができることから、その便宜にかなうものであり、もとよりY2会社の「公式文書」であった（B₃ 証言）。

係る回答文書の形式は、組合のみならず、Z1組合を含む他の労働組合に対しても同じ形式であり、組合のみに異なる取扱いをしたものでなく、その取扱いについて、組合から、申第12号により申入れを受けるまで、申立人を含む労働組合から何ら問題にされたことはなかった（B₃ 証言）のであり、およそ不利益取扱いや支配介入等の不当労働行為とされるものではない。

(イ) 救済の利益の欠缺について

Y2会社は、組合の考え、意向に配慮して、他の労働組合への回答と平仄を合わせて、平成31年3月頃以降、回答文書の形式を一部変更した（丙42）。

これを具体的に指摘すれば、Y2会社は、組合からの2019年2月25日付け「雇い止め撤回の申し入れ」という申入れ（甲27）を受け、これに対する回答文書（甲22）の作成日付につき、上記の申入れ日である「2019年2月25日」ではなく、その団体交渉（甲21）の開催日である「2019年3月18日」と記載し、もって、回答文書に回答日付を記載することという組合の要求に沿う対応をしたのである（丙42）。その後、Y2会社は、組合からの2019年2月27日付け「申し入れ」（甲28）に対する回答文書において、団体交渉の申入れ日では

なく、実際に団体交渉が行われて回答した日付「2019年4月19日」、及び回答者として「Y2会社」と記載し（丙7）、もって、回答文書に回答日付及び回答者名を記載するという組合の要求に沿う対応をしたのであり、その後も同様の形式により回答しているところである。

現時点において、組合から、回答文書の形式について特段問題にされる点はないのであるから、およそ救済の利益を認め得ない。

したがって、本争点に係る組合の申立ては、棄却されるべきである。

（2）当委員会の判断

ア 本争点においては、組合からの団体交渉の申入れに対するY2会社の回答書の形式が争われているところ、労働組合からの申入れに対する使用者の回答書は、労働組合に対して自らの意思を表示するものであるから、使用者は、労働組合に対し、回答書の交付により申入れに対する回答をするのであれば、回答書は意思の表示に適した形式でなければならない。

組合は、宛先等が記載された文書を「公式文書」とし、組合からの申入れに対するY2会社の回答書は、「公式文書」であることが必要であるところ、Y2会社が従来から組合に交付してきた宛先等のない回答書（以下「従来からの形式の回答書」という。）は、「公式文書」ではないのであるから回答書としての形式を満たさない旨主張する。

これに対し、Y2会社は、団体交渉の申入れに対して、いかなる形式の回答書で回答するのかは専ら使用者の裁量に委ねられており、従来からの形式の回答書は、回答書としての形式を満たしている旨主張するので、以下、従来からの形式の回答書が、団体交渉における申入れに対する回答書としての形式を満たしているのかを判断する。

イ 団体交渉における申入れに対する回答書は、使用者の意思が記載された正式な文書なのであるから、その形式は専ら使用者の裁量に委ねられているとまでは言えない。少なくとも、文書及びこれに付随する

事情により、回答主体、回答日時、宛先が読み取れなければならない。

争いのない事実によれば、従来からの形式の回答書には、それに対応する申入書の文書番号が記載されており、文書自体から、宛先が読み取れると言える。

また、文書自体から回答主体を読み取ることはできないが、回答主体は、回答書に対応する申入書の宛先であることが読み取れると言える。

問題となるのは、回答日時である。Y2会社と組合の団体交渉において、団体交渉が開催される場合には、回答書は、団体交渉の席上において交付されてきており、団体交渉における回答日時が、Y2会社の回答日時と読み取れるものであるが、団体交渉が開催されず、回答書が、組合に対し、郵送等によって交付される場合には、付随する事情からも、正確な回答日時は分からないこととなる。

よって、従来からの回答書には、回答日時が記載されていない点で、形式に問題があると言える。

しかしながら、A₂ は、宛先等が従来の回答書に記載されていないことについて、「特に不都合はないですけれども」と証言している。

この証言から、これまで、団体交渉が開催されず、郵送等によって従来からの形式による回答書が交付された場合であっても、申入れをした日時、回答書が交付された日時等によって、おおよその回答日時が推測でき、回答日時の不記載につき、支障がなかったことが認められる。

このようなことからすると、従来からの形式の回答書は、回答日時が記載されていないという点で形式に問題はあるものの、文書及びこれに付随する事情から、回答主体、回答日時、宛先が読み取れる文書であると言える。

さらに、争いのない事実によれば、組合は、平成30年9月4日付けの申第12号により、初めて、Y2会社に対し、宛先等を回答書に記載するよう求めたものであり、それまでは、従前からの形式の回答書をY2会社の正式な回答文書として受領していたことが認められるのであり、従来からの形式の回答書を正式な文書とする労使慣行があったものと認められる。

このようなことからすると、従来からの形式の回答書は、回答書としての形式を満たしていると言うべきである。

ウ また、平成30年10月23日及び平成31年1月10日の各団体交渉において、組合から回答書の形式改善の申入れ、及びそれに対するY2会社の回答が、団体交渉の席上においてなされており、Y2会社は、回答書の形式に係る議題そのものを拒否しているものではない。

エ したがって、Y2会社が、平成30年10月23日及び平成31年1月10日の各団体交渉において、組合に対し、宛先等のない文書で回答したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないと言うべきである。

また、以上からすれば、係るY2会社の対応は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるという組合の主張は採用できないから、同条第3号の不当労働行為にも当たらない。

5 A₁ に対する雇用契約不更新の通知について<争点5>

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

(ア) Y2会社は、A₁ に対し、平成31年2月22日、A₁ の2つの勤務成績（平成30年5月28日に口頭注意の指導を受けたこと、及び同年12月6日に訓告処分を受けたこと）を理由に、雇用契約不更新（以下「雇止め」という。）の意思表示を行った。

しかしながら、A₁ は、Y2会社が、口頭注意に当たるとした行為自体を行っていないのであり、口頭注意は事実誤認によってなされたものである。

さらに、Y2会社が、訓告に当たるとしたA₁ の欠勤は、作業責任者であるB₈ とのトラブルによるものであり、就業規則に違反する欠勤ではなく、Y2会社がA₁ を訓告にしたのは相当でない。

Y2会社が、A₁ を訓告にしたのは、A₁ が、組合の組合員であるが故の不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

平成30年5月28日に口頭注意の指導を行ったという勤務成績、及び同年12月6日に訓告処分をしたという勤務成績は、いずれもA₁の雇止めの理由にならないものであり、Y2会社が、本件雇止め通知をもって、A₁に対して雇止めの意思表示を行ったことは、同人が組合の組合員であるが故の不利益取扱いであり、同号の不当労働行為に当たる。

そして、上記行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であり、不当な介入であるので、同条第3号の不当労働行為に当たる。

- (イ) また、Y2会社が、平成30年1月31日に行われた団体交渉において、組合の無期転換についての申入れに対する回答として、「法律に則り回答する」と回答したことは、不誠実な団体交渉であり、同条第2号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 不当労働行為の成否について

a Y2会社が、A₁に対し、本件雇止め通知（甲16）を発出したのは、専ら、有期雇用契約労働者の労働契約法に基づく無期転換権の発生時期について過誤取扱いしたことによるものであり、もとより、同社員が組合に所属する組合であることを理由とするものではなく、組合所属の有無や所属組合の別により区別して取り扱ったものではない（第1回審問A₂ 証言、第2回審問A₁ 証言（以下「A₁ 証言」という。）及びB₃ 証言）。

b 組合は、本件雇止め通知（甲16）に記載されたA₁によるY2会社の許可を得ない職場内のビラ置きについて、事実誤認である旨を主張するが、Y2会社は、A₁が自認したことを踏まえて、同社員を口頭注意としたものであり、口頭注意の基礎となる事実関係に誤りはなく、口頭注意は正当になされたものである。

組合は、本件雇止め通告文書（甲16）に記載されたA₁による無断欠勤について、B₈の対応に端を発したものであり、やむを得ないものであったなどと主張するが、仮に、A₁がB₈の対応

により立腹するようなことがあったとしても、A₁ の無断欠勤が正当化されるものではないから、そもそも、B₈ の対応について問題にすること自体、失当と言うべきである。

これをひとまず措くとしても、A₁ が無断欠勤するに至った経緯に照らせば、B₈ の対応が問題にされる余地はない。

A₁ の無断欠勤については、別に発生していた賞罰案件（S Lの損傷事象）の進捗状況を踏まえて、平成30年12月4日に開催された賞罰委員会において審議された（B₃ 証言）ところ、複数の賞罰案件を同時に処理するためにその開催時期を適宜調整することは、Y2会社の通常の見取りであり、何ら問題にされるものではない。

A₁ の欠勤は無断欠勤であり、訓告処分は正当になされたものである。

以上より、本争点に関する申立ては、Y2会社の不当労働行為とされるものではない。

(イ) 救済の利益の欠缺について

Y2会社は、無期転換申込権の発生時期を誤解していたことが判明して以降、無期転換申込みを行ったA₁ を含む対象社員との間において、無期労働契約を締結するとともに、誠実に謝罪するなどしたうえ、再発防止に取り組んでいるのであるから、この点については、もはや救済の利益を認め得ない。

(ウ) 以上より、本争点に係る申立ては、理由がなく、また救済の利益を欠くものであるから、当然に棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 争いのない事実から、Y2会社は、以下のとおり、A₁ に対し、口頭注意及び訓告処分を行った後、平成31年2月22日、本件雇止め通知（甲16）をもって雇止めの意思表示を行ったことが認められる。

(ア) ビラ置きによる口頭注意

争いのない事実から、Y2会社の就業規則に以下の条項があること、

平成30年4月頃、Y2会社は、高鉄サ第12号を掲示し、会社内のビラ配付等や、勤務時間中の組合活動の禁止を徹底する旨が、籠原事業所の従業員に周知されたことが認められる。

(会社施設内における集会、政治活動等)

第17条 契約社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない。

2 契約社員は、勤務時間中に、又は会社施設内において、選挙活動その他の政治活動を行ってはならない。

また、争いのない事実、A₁ 証言、第2回審問B₆ 証言及びB₃ 証言から、Y2会社は、同年5月24日、賞罰委員会を開催し、同月17日に、A₁ が、会社施設内に組合のビラを置いたと認定し、就業規則第17条及び高鉄サ第12号に則り、同人を口頭注意とすることにし、同月28日、B₆ 所長が、同人に対し、口頭注意の指導をしたことが認められる。

(イ) 無断欠勤による訓告

争いのない事実から、Y2会社の契約社員の就業規則に、以下の条項があることが認められる。

(サービスの根本基準)

第3条 契約社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本文を守り、会社の命に服し、規則等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。

(勤務の厳正)

第6条 契約社員は、みだりに遅刻し、欠勤し、若しくは早退し、または会社の許可を得ないで、勤務場所を離れ、勤務時間を変更し、若しくは職務を交換してはならない。

(懲戒の基準)

第145条 会社は、契約社員が次の各号の1に該当する行為を行った

場合、懲戒する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 上長の業務命令に服従しなかった場合
- (3) 職務上の規律を乱した場合
- (4) ～(14) <略>
- (15) その他著しく不都合な行為を行った場合

また、争いのない事実及びB₃ 証言から、Y2会社は、平成30年12月4日、賞罰委員会を開催し、A₁ が同年7月20日に勤務しないで帰宅したことを無断欠勤とし、就業規則第3条、同第6条、同第145条に則り、社員として著しく不都合な行為であるとして、A₁ を訓告とすることを決定し、同月6日、A₁ に対し「発令」と題する文書を交付し、訓告を行ったことが認められる。

(ウ) 本件雇止め通知による雇止めの意思表示

争いのない事実から、Y2会社は、平成31年2月22日までに、(ア) のビラ置きによって口頭注意がなされたという勤務成績（以下「ビラ置きによる口頭注意」という。）及び(イ) の勤務しないで帰宅したことにより訓告処分とされたという勤務成績（以下「無断欠勤による訓告」という。）を理由に、A₁ を雇止めにすることを決定し、同日、A₁ に対し、本件雇止め通知をもって、雇止めの意思表示を行ったことが認められる。

イ 本争点においては、Y2会社が、平成31年2月22日、本件雇止め通知をもってA₁ に対して雇止めの意思表示を行ったことが、A₁ が組合の組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、不当労働行為に当たるか否かが争われている。

そこで、Y2会社が、組合に対し、反組合的な意図又は動機に基づいて、つまりいわゆる不当労働行為意思をもって、本件雇止め通知をもって、雇止めの意思表示を行ったのか否かが問題となるので、以下、これを判断する。

(ア) 組合は、「ビラ置きによる口頭注意」及び「無断欠勤による訓告」

が、A₁ を雇止めにする理由とならない旨を主張するので、Y2会社が、A₁ を雇止めにする事についての相当性を判断する前提として、これらが、A₁ を雇止めにする理由となるか否かを判断する。

a 「ビラ置きによる口頭注意」について

「ビラ置きによる口頭注意」におけるビラ置きは、A₁ が、平成30年5月17日に籠原事業所の施設内に組合機関紙（ビラ）を置いたこと（以下、平成30年5月17日に籠原事業所の施設内にビラを置いたことを「本件ビラ置き」という。）であるが、A₁ は、本件ビラ置きをしたことはなく、口頭注意は事実誤認によってなされたものである旨主張する。

そこで、以下、A₁ が、本件ビラ置きをした事実が認められず、口頭注意は事実誤認によるものであるかについて判断する。

争いのない事実から、高鉄サ第12号の掲示後、①平成30年5月21日、Y2会社は、籠原事業所を含むY2会社の事業所に、高鉄サ第79号を掲示し、籠原事業所の休憩室において、ビラ置きが発生したこと、改めて会社内のビラ配付等や、勤務時間中の組合活動の禁止を徹底する旨が、籠原事業所の従業員に周知されたこと、②同日、夜間点呼終了後に、A₁ とB₆ 所長の間やりとりがあり、A₁ が「私が置いた。みんなに見てもらいたいから置いた。何が悪い。」などと発言したことが認められる。

Y2会社は、夜間点呼終了後のA₁ の発言は、高鉄サ第12号が剥がされ、高鉄サ第79号が掲示された後のものであったことから、A₁ の、「私が置いた。みんなに見てもらいたいから置いた。何が悪い。」との発言は、A₁ が、本件ビラ置きを自認したものであり、口頭注意の前提となる事実認定に誤りは無い旨を主張する。

しかしながら、争いのない事実によると、高鉄サ第79号において、ビラ置きの日にはちの特定はなされていない上、B₆ 所長及びA₁ の証言から、同月21日のB₆ 所長とA₁ の間において、ビラ置きの日にはちについてのやりとりがなされていないことが認められる。

また、A₁ は、同日のB₆ 所長とのやりとりの際、同所長からビラを置いた日にちについての具体的な説明がなされなかったため、高鉄サ第12号発出前のビラ置きのことであると考えて、「私が置いた」と発言したものであり、高鉄サ第12号発出以後は、ビラ置きは、行っていない旨証言している。

このようなことからすると、A₁ の「私が置いた。」旨の発言をもって、A₁ が、本件ビラ置きを自認したとまでは言えない。

A₁ は、ビラを置くときは、10枚か20枚であった旨証言しているが、B₆ 所長は、同年5月18日、管理者の報告を受けて籠原事業所の休憩室を訪れてヘルメット棚の前のテーブルに組合のビラが置かれたのを見た旨証言するものの、置かれていた組合のビラは1枚であったこと、さらに、この1枚が開いて置いてあったのか、折ってあったのかについては、「ちょっとそこは記憶がない」としており、B₆ 所長の上記証言をもって、同月17日に休憩室にビラ置きがあったと認定することはできない。

また、同日、ビラ置きを発見したとする管理者の陳述書又は証言、ビラが置かれている写真等の証拠もなく、そもそも同日に休憩室にビラ置きがあったことを認定する客観的証拠はない。

よって、A₁ が、本件ビラ置きをした事実を認めることはできず、口頭注意の前提となる事実認定に誤りがあったものと認められる。

口頭注意の前提となる就業規則及び高鉄サ第12号に違反する行為が認められない以上、勤務成績評価の際に考慮される事実も認められないのであるから、「ビラ置きによる口頭注意」は、A₁ を雇止めにする理由にはならないと言うべきである。

b 「無断欠勤による訓告」について

争いのない事実から、A₁ は、平成30年7月20日の午後2時過ぎ、籠原事業所の事務所に出勤したものの、B₈ の言動に激高し、同僚に「気分が悪いから帰る」とのみ告げ、勤務しないで帰宅（以下、この帰宅を「本件欠勤」という。）したことが認められる。

組合は、「本件欠勤は、就業規則に違反する欠勤（以下「無断

欠勤」という。) ではない。え、作業責任者であるB₈。とのトラブルによるものであり、Y2会社のA₁ に対する訓告は相当ではない。Y2会社のA₁ に対する訓告は、A₁ が、組合に所属しているが故の不利益取扱いであり、不当労働行為に当たる」として、「無断欠勤による訓告」は、A₁ への雇止めの理由とならないと主張するので、以下、かような組合の主張が認められるのかについて判断する。

まず、本件欠勤が無断欠勤に当たるのかについて判断する。

争いのない事実によると、欠勤の手続は就業規則第46条に規定されており、同条ただし書きによって、やむを得ない事由があつて事前の手続をとることができない場合で、かつ事後速やかに所定の手続をとった場合には、無断欠勤に当たらないとされているので、以下、本件欠勤について、同条ただし書きが適用されるについて判断する。

A₁ は、激高した状態で業務を行うと、「転倒したり、ドアを閉めるときに手を挟んだりとか、そういう、何ていうんですかね、注意が散漫になっちゃうんで、」とやむを得ない事由があつた旨を証言する。

しかしながら、争いのない事実、A₁ 及びB₈ の証言によると、同月20日にA₁ が行う予定であつた業務は、鉄道車両内における3人1組で行う清掃業務であり、激高し、注意が散漫になつたとしても、なお行うことができた認められるので、本件欠勤についてやむをえない事由があつたとは言えない。

A₁ は、「当時はだつて管理職は誰もいなかったし」と、事前の手続をとることができなかつた旨を証言するが、A₁ が帰宅する際、籠原事業所には、A₁ の上司であるB₈ がおり、帰宅前に同人に帰宅することを伝えることは可能だったのであるから、事前の手続をとることができない場合であつたとも言えない。

さらに、争いのない事実から、B₈ が、他の社員から、A₁ が帰宅した旨の連絡を受けたため、A₁ に対し、2回架電したが、つ

ならなかったこと、同月22日、A₁ が、籠原事業所長あての欠勤届に「勤務せずに帰ったため」と記入のうえ、提出したことが認められるので、A₁ が、事後速やかに所定の手続をとった場合であったとも言えない。

よって、本件欠勤について、就業規則第46条ただし書きは適用されず、本件欠勤は、無断欠勤に当たる。

次に、Y2会社が、反組合的な意図又は動機に基づいて、つまりいわゆる不当労働行為意思をもって、A₁ に対し、訓告を行ったのかについて判断する。

まず、訓告自体の相当性を判断する。

争いのない事実によれば、就業規則（第146条）上、懲戒の種類は、懲戒解雇、出勤停止、減給、戒告の4種類で、訓告とは、「懲戒を行う程度に至らないもの」とされている。上記のとおり、本件欠勤が、就業規則上の無断欠勤に当たること、訓告は、就業規則における懲戒ではなく、「懲戒を行う程度に至らないもの」であることから、A₁ を訓告にしたことは、不当に重いとは言えない。

次に、訓告が、反組合的な意図又は動機に基づくものであったと言えるのかについて判断する。

争いのない事実によれば、本件欠勤については、同年12月4日に賞罰委員会が開催され、同月6日、「発令」と題する文書をもって、A₁ に訓告が伝えられたものであり、本件欠勤からA₁ に訓告が伝えられるまでに4か月以上かかっていることが認められる。

他方、争いのない事実によれば、口頭注意の対象となったビラ置きについては、対象の行為の日が同年5月17日であり、同月24日に賞罰委員会が開催されて口頭注意とすることが決まり、翌日、A₁ に口頭注意が伝えられていることが認められる。

ビラ置きと比較すると、本件欠勤からA₁ に訓告が伝えられるまでの期間は長きに失し、反組合的な意図又は動機に基づいて、意図的に訓告がなされたものと考えられなくもない。

この点、B₃ 総務部長は、訓告までに時間がかかったのは、同年4月にSL事故が発生し、その調査が、本件欠勤についての賞罰委員会を開催する前月まで行われていたためであると証言する。ビラ置き of 賞罰委員会が同年5月に開催されていることからすると、B₃ 総務部長の上記証言に疑問がなくはないが、訓告は口頭注意と異なって、就業規則に規定された処分であり、書面をもって行われるのに対し、口頭注意は、就業規則に規定された処分ではなく、書面をもって行われるものではないことからすれば、当該証言に必ずしも信憑性がないとはいえず、その理由に一定の合理性も認められる。

よって、本件欠勤から訓告処分までに4か月かかっていることをもって、反組合的な意図又は動機に基づいて、意図的に訓告がなされたものとは言えないと言うべきである。

以上より、「無断欠勤による訓告」は、A₁ への雇止めの理由とならないとの組合の主張は失当である。

(イ) 以下、「ビラ置きによる口頭注意」がA₁ を雇止めにする理由にならないことを前提に、A₁ を雇止めにすることの相当性について判断する。

争いのない事実から、契約社員の契約更新については、就業規則第21条第4項によって、「雇用契約期間満了後、業務上の必要がある場合に勤務評価に基づき雇用契約を更新することがある。」と規定されていることが認められる。

また、B₃ 総務部長の証言から、勤務成績は、任用基準として就業規則第25条に規定されている「自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性」によって評価されることが認められるところ、無断欠勤は、勤務態度として勤務成績評価の際に考慮される事実であることは明らかであるから、「無断欠勤による訓告」により、A₁ を雇止めにすることは相当であるように思われる。

しかしながら、争いのない事実によれば、A₁ は、平成25年4月5日にY2会社のパート社員として入社し、平成26年4月1日に契

約社員となり、以降、期間の満了毎に当然更新を重ねており、本件雇止め通知が発出された当時、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっていたと言えるから、A₁ を雇止めにするには、解雇の場合と相応の客観的で合理的な理由が必要と言うべきであり（最高裁判所昭和49年7月22日判決）、「無断欠勤による訓告」のみで、雇止めが相当とはされない。

以下、A₁ の雇止めについて、解雇の場合と相応の客観的で合理的な理由が認められるのかを判断する。

B₆ 所長は、A₁ の勤務態度について、「平成30年4月からですね、Y2会社では事業所で各作業員が行う作業の実態を把握して、職場の労働環境を少しでも良くしようということを目的に、実作業、時分の確認といたしますかね、実作業の時分を確認するために、日々使っていますチェックシートに実作業時間といたしますか、実際にかかった清掃の時分を記入してもらおうという取組を行いました。その中でA₁ 社員は、その取組について、会社がやることだろうか、そういった意見を持ってたようで、なかなか取り組んでいただけませんでした。最終的には私が個人面談をしてですね、業務について説明をして、従ってくれるようになりました。約1か月遅れで対応していただくことになりました。」、「作業責任者から、点呼での業務指示、細かい作業指示みたいなものですがけれども、そういった中で、反発というか意見というかね、そういうのがたまにあるというのは聞いていましたけれども、それをもって私が特別指導するというようなことは、この具体例以外はなかったです。」と証言し、細かい指示に従わない頻度について、「頻度とすると、まあ2、3か月に1回ぐらいですかね。」と証言している。

B₈ は、陳述書において、A₁ の勤務態度について、「会社に対する苦情が多く、また、機嫌のよくないときなど、腹を立てて突然キレルこともあるため、事業所内には折り合いのよくない社員もおり、優良とはいえません。」と記載しているが、本件審問

において、Y2会社には、社内の勤務評価制度はなく、A₁ の勤務態度を上司としては評価しておらず、「優良とはいえません。」という評価は、個人の意見である旨を証言している。

上記のB₆ 所長及びB₈ の証言からすると、A₁ は、平成30年7月20日の無断欠勤以外に勤務成績に悪い影響を及ぼす勤務態度はなかったものと言える。

争いのない事実によれば、Y2会社において、平成27年度から平成31年度にかけて、契約更新を希望しながら更新されなかった契約社員は14名存するが、そのうち懲戒処分を受けたものが1名（期間満了により懲戒解雇）、懲戒処分に至らない他の社員とのトラブルを理由に雇止めとなったものが1名、残り12名は高齢を理由とするものであったことが認められる。

B₃ 総務部長は、懲戒処分に至らない他の社員とのトラブルを理由に雇止めとなった従業員は、他の従業員に長い間嫌がらせを行い、注意をされても聞かなかった旨を証言している。

A₁ には、平成30年7月20日の無断欠勤以外に勤務成績に悪い影響を及ぼす勤務態度がなかったこと、懲戒に至らない処分で雇止めとなった事例との比較からすると、A₁ の雇止めについて、解雇の場合と相応の客観的で合理的な理由は認められず、A₁ を雇止めにすることは相当であるとは認められない。

(ウ) 争いのない事実から、Y2会社は、本件雇止め通知を発出した当時、A₁ の無期転換申込権の発生時期を、過誤により、平成31年4月以降と認識していたこと、A₁ は、平成31年2月18日、B₆ 所長に対し、再度、無期転換申込みについて話をし、本件雇止め通知が発出されたのは、この僅か4日後であることが認められる。

これに加えて、前記争点1ないし3にみられるY2会社の組合への対応及び交渉の経緯を鑑みるに、Y2会社は、反組合的な意図又は動機に基づいて、意図的に、組合の組合員であるA₁ に対し、本件雇止め通知をもって、雇止めの意思表示を行ったものと推認でき、係るY2会社の行為は、不当労働行為意思に基づくものと言うべきである。

雇止めによって、A₁ は契約社員としての地位を失うのであるから、本件雇止め通知をもって、A₁ に対し、雇止めの意思表示を行う行為は、労組法第7条第1号の「不利益取扱い」に当たる。

以上からすると、本件雇止め通知をもって、A₁ に対し、雇止めの意思表示をした行為は、A₁ が組合の組合員であることの故に行った不利益取扱いと言えるから、同条第1号の不当労働行為に当たる。また、係る行為は、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であるとも言えるから、同条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ Y2会社は、無期転換申込権の発生時期を誤解していたことが判明して以降、無期転換申込みを行ったA₁ を含む対象社員との間において、無期労働契約を締結するとともに、誠実に謝罪するなどしたうえ、再発防止に取り組んでいるのであるから、この点については、もはや救済の利益を認め得ないと主張する。

しかしながら、Y2会社が、A₁ に対して雇止めの意思表示を行ったことは、不当労働行為に当たるのであるから、無期転換権の発生時期についての過誤の再発防止によって、再発を防げるものではない。

また、Y2会社の謝罪の対象は、無期転換申込権の発生時期を誤解していたことについてであって、A₁ が組合の組合員の故をもって雇止めの意思表示を行ったことについてはではないのであるから、救済の利益はなお認められると言うべきである。

エ 平成30年1月31日の団体交渉におけるY2会社の回答について

組合は、Y2会社が、平成30年1月31日に行われた団体交渉において、組合の無期転換についての申入れに対する回答として、「法律に則り回答する」と回答したことは、不誠実な団体交渉であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる旨主張する。

しかし、係る行為は、本件救済申立時から1年以上前に発生しており、同号の規定する「継続する行為」とも解されないから、労働委員会規則第33条第1項第3号の却下事由に該当する。

6 A₁ の基本賃金の据置きについて<争点6>

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

A₁ は、平成31年4月1日の無期労働契約開始時、「無断欠勤による訓告」を理由に、基本賃金の等級が、契約社員3級から同2級に据え置かれた（以下、係る基本賃金の等級の据置きを「本件等級据置き」という。）が、前記争点5で主張したとおり、Y2会社が、訓告に当たるとしたA₁ の欠勤は、無断欠勤ではない。

前記争点5で主張したとおり、Y2会社が、A₁ を訓告にしたのは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるものであり、「無断欠勤による訓告」は本件等級据置きの理由にならない。

本件等級据置きは、A₁ が、組合の組合員であるが故の不利益取扱いであり、同号の不当労働行為に当たる。

また、Y2会社が、処分の理由に当たらない無断欠勤によって、A₁ に対し、「訓告処分」、「一時金の削減」、「雇止め通告」及び「昇給据置き」という度重なる処分を行ったことは、組合を破壊しようという敵対的意図に基づくものであり、本件等級据置きは、同条第3号の不当労働行為に当たる。

イ Y2会社の主張の要旨

(ア) 本争点はY2会社による不当労働行為に当たらないこと

前記争点5で主張したとおり、A₁ の欠勤は無断欠勤であり、A₁ に対する訓告処分は正当になされたものである。

Y2会社は、就業規則上、有期契約社員の基本賃金の等級について、採用時に契約社員7級に位置づけ、以降、契約社員2級までは、勤務成績に基づいて、契約更新時に直近上位の基本給により雇用契約を締結する（第89条2項）ものの、契約期間内の勤務成績評価により、契約更新時に昇給しない取扱いがなされることがあり（第89条の3）、また、勤務成績評価は、「契約社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、試験成績等の人事考課に基づき公正に判断して行う。」（第25条）とされている。

A₁ については、平成30年7月20日に無断欠勤した事象により懲

戒に至らない訓告（第146条2項）を受けており（甲16）、上記の勤務成績評価により、本件等級据置きがなされたのであって、本件等級据置きは、就業規則に基づく正当な取扱いにほかならないから、A₁ が組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い等の不当労働行為とされるものではない。

（イ）救済の利益の欠缺について

Y2会社は、平成31年4月から令和2年3月末までの間、A₁ の勤務成績として特段の問題が存しなかったことから、同年4月に同社員の賃金等級を契約社員2級に昇給したのであり、本争点に関する申立ては、もはや救済の利益を認め得ない。

（ウ）以上より、本争点に係る申立ては、理由がなく、また救済の利益を欠くものであるから、当然に棄却されるべきである。

（2）当委員会の判断

ア 争いのない事実から、平成31年4月1日、A₁ は、Y2会社と期間の定めのない雇用契約を締結したが、「無断欠勤による訓告」を理由に、本件等級据置きがなされたことが認められる。

本争点は、Y2会社がA₁ に対して行った本件等級据置きが、A₁ が、組合の組合員であるが故の不利益取扱いであり、不当労働行為に当たるか否かが争われている。

そこで、Y2会社が、組合に対し、反組合的な意図又は動機に基づいて、つまりいわゆる不当労働行為意思をもって、本件等級据置きを行ったのか否かが問題になるので、以下、これを判断する。

イ まず、本件欠勤が無断欠勤に当たること、Y2会社のA₁ に対する訓告は相当であり、Y2会社のA₁ に対する訓告は、A₁ が、組合の組合員であるが故の不利益取扱いとはいえ、労組法第7条1号の不当労働行為に当たらないことは、前記争点5の判断で述べたとおりである。

ウ 次に、本件等級据置き自体の相当性について検討する。

争いのない事実によれば、就業規則（第89条第2項、第89条の3）上、「新たに契約社員に採用された者は、基本給表の7級の額とし、以降2

級までは、勤務成績に基づき契約更新時に直近上位の基本給で雇用契約を締結する」、「契約期間内において、勤務成績の評価に基づき、契約更新時に昇給しないことがある」と規定されており、契約期間内の勤務成績の評価によって、契約更新時に3級から2級に昇給しないことがあるとされている。

また、B₃ 証言から、勤務成績は、任用基準として就業規則第25条に規定されている「自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性」によって評価されることが認められ、無断欠勤が、勤務態度として勤務成績評価の際に考慮される事実であることは明らかである。

争いのない事実から、平成27年度から平成31年度にかけて、勤務成績等により、契約更新時に直近上位への等級に昇給しなかった契約社員は、A₁ を含めて12名存在するところ、うち8名が病気欠勤、うち1名が遅刻を理由としており、平成30年7月20日の無断欠勤を理由とする本件等級据置きは、相当であると言える。

とすれば、本件等級据置きは、反組合的な意図又は動機に基づいたものとは、認められないのであるから、A₁ が組合の組合員であるが故の不利益取扱いとはいえず、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

また、本件等級据置きは、組合の正当な労働組合活動に対する妨害行為であるとも言えず、同条第3号の不当労働行為にも当たらない。

7 被申立人Y1会社 について

上記の1から6までの各事項について、Y1会社 は使用者に当たるか。使用者に当たる場合、それぞれ不当労働行為に当たるか。

また、不当労働行為に当たる場合、上記の1から5までについて、救済利益があるか。〈争点7～争点12〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

Y2会社は、Y1会社 が100%出資するグループ会社であること、Y2会社の役員は全員、Y1会社 の社員あるいは元社員であることな

どから、Y1会社 に支配されており、同社と一体である。

この一体性を示す具体的事実として挙げられるのは、B₃ 総務部長が、平成30年10月23日の団体交渉において、「我々はグループの中の一会社ですから。」（甲35）と述べ、さらに、同年11月30日の組合との電話のやりとりにおいて、同年10月23日の団体交渉で検討事項となっていた団体交渉の参加人数や回答文書の形式等について、 Y1会社本社に相談しているものの、返答が得られていない旨を述べており、Y2会社は、Y1会社 の方針・指示を待っていること等である。

Y2会社は、Y1会社 に支配されており、両者は一体であることから、Y2会社の行った不当労働行為とそれをもたらした不当労働行為意思はY1会社 の意思そのものであるから、Y2会社の不当労働行為が認定された場合、Y1会社 にも不当労働行為の責任が及ぶものである。

Y1会社 とグループ会社の運営は「一つの鉄道グループ会社」として一体であること、Y1会社 がY2会社に鉄道業務の一部を「安く請け負わせる」側である等の事実から、Y1会社 がY2会社従業員の基本的な労働条件の支配、決定を行っていると言える。

イ Y1会社 の主張の要旨

(ア) 労組法第7条にいう「使用者」は、原則として労働契約上の雇用主をいうものであるが、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、係る事業主は同条の「使用者」に当たるとされる（最高裁判所平成7年2月28日判決）。

(イ) しかして、争点2及び3の平成30年度春闘におけるY2会社による本件回答、並びに争点5のA₁ に対する本件雇止め通知（甲16）並びに争点6の平成31年4月1日の契約更新時の本件等級据置きについて、Y1会社 は、Y2会社の対応を何ら認識しておらず、まったく関与することがなかったのであり、組合においても、Y1会社

とY2会社との資本関係及び役員構成という形式的な事項を述べるのみであって、所詮、Y1会社 が、A₁ の等級について雇用主であるY2会社と同視しうる程度に現実的かつ具体的に支配、決定したことを何ら主張立証しえないのである。それゆえ、争点8、9、11及び12について、Y1会社 が、「使用者」たる立場にないことは自明である。

(ウ) Y1会社 は、平成30年10月下旬頃、B₃ 総務部長から本社人事部の担当者宛に、弁護士を紹介してもらいたいという依頼（B₃ 証言。丙42）を受けたことから、同担当者は、B₃ 総務部長に対し、弁護士を紹介したにすぎず、それ以上に、争点1の団体交渉における出席者数の制限及び争点4の団体交渉の回答文書の形式に係る対応方について相談を受けたことはなく、もとより、Y1会社 が、その対応方について、Y2会社に対して指示や指導をしたことなどない。

それゆえ、争点7及び争点10についても、Y1会社 が、Y2会社の対応方について、現実的かつ具体的に支配決定したことなど到底認め得ないのであるから、Y1会社 が、労組法第7条の「使用者」として不当労働行為責任を負う余地はない。

(エ) 以上を要するに、争点7から争点12までについて、Y1会社 が、労組法第7条の「使用者」として不当労働行為責任を負う余地はないのであるから、Y1会社 に対する本件救済申立ては、当然に棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 本争点は、Y2会社が、組合又はA₁ に対して行った争点1から争点7までの行為について、Y1会社 が、労組法第7条の「使用者」に当たるか否かが争われているものである。

判例上、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合

には、その限りにおいて、労組法第7条の「使用者」であるとされているから（最高裁判所平成7年2月28日判決）、Y1会社は、Y2会社が組合又はA₁に対して行った争点1から争点7までの行為について、Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法第7条の「使用者」であるとされる。

組合は、Y1会社とグループ会社の運営は「一つの鉄道グループ会社」として一体であること、Y1会社がY2会社に鉄道業務の一部を「安く請け負わせる」側である、等の事実から、Y1会社は、Y2会社従業員の基本的な労働条件の支配、決定を行っているとは主張するが、係る支配、決定は、「現実的かつ具体的な支配、決定」ではなく、係る支配、決定をもって、Y1会社が、Y2会社が組合又はA₁に対して行った争点1から争点7までの行為について、Y2会社従業員の「使用者」であると言えないことは明らかである。

イ 以下、各争点におけるY2会社の行為ごとに、Y1会社が、労組法第7条の「使用者」に当たるのか、すなわち、Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったのかを判断する。

(ア) 平成30年10月23日の団体交渉において、Y2会社が、団体交渉等の人数等を制限したことについて〈争点7〉

争いのない事実から、B₃ 総務部長が、平成30年10月23日の団体交渉において、団体交渉の参加人数について、今までと違うことをするのであれば、この場では決定できない、グループの中で仕事をしているのだから、などと述べ、さらに、これまでやってきたやり方をこの場で変更することはできない、持ち帰って検討する、Y2会社はY1会社グループの会社である、などと述べたことが認められる。

また、組合は、B₃ 総務部長が、同年11月30日の組合との電話のやりとりにおいて、同年10月23日の団体交渉において検討事項となっていた団体交渉の参加人数や回答文書の形式等について、Y1会社本社に相談しているものの、返答が得られていない旨述べ、Y2

会社が、Y1会社 の方針・指示を待っていることを主張し、これに沿った書証を提出している。

しかしながら、上記の争いのない事実及び組合が主張する事実をもって、争点7のY2会社の行為について、Y1会社 が、その対応方針をY2会社に対して指示していたと認定することはできない。

また、上記の他に、組合から、争点7のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証はない。

よって、争点7のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

(イ) 平成30年4月、賃金改定に関し、Y2会社が、組合に対し、 Z1 組合に行った回答と異なる回答を行ったこと<争点8>

組合は、争点8のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証を一切していない。

よって、争点8のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

(ウ) 平成30年10月23日の団体交渉において、組合が、総第13号をもって、他労組と異なる回答に対する謝罪や撤回・訂正を求めたにもかかわらず、Y2会社が、「信義誠実の原則に基づき対応している」旨の回答をしたこと<争点9>

組合は、争点9のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証を一切していない。

よって、争点9のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

(エ) 平成30年10月23日及び平成31年1月10日の団体交渉において、Y2会

社が、組合に対し、回答文書の形式を変更しない旨回答し、回答文書の形式を従前の形式から変更しなかったこと<争点10>

前記（ア）に記載した争いのない事実及び組合が主張する事実をもって、争点10のY2会社の行為について、Y1会社 が、その対応方針をY2会社に対して指示していたと認定することはできない。

また、上記の他に、組合から、争点10のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証はない。

よって、争点10のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

（オ）Y2会社が、無期転換の申込みをしていたA₁ に対し、雇用契約を更新しない旨を平成31年2月22日付けで通知したこと<争点11>

組合は、争点11のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証を一切していない。

よって、争点11のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

（カ）Y2会社が、平成31年4月1日の契約更新時に、A₁ の基本賃金を契約社員2級へ昇給させなかったこと<争点12>

組合は、争点12のY2会社の行為について、Y1会社 が、「Y2会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったことを裏付ける具体的な主張、立証を一切していない。

よって、争点12のY2会社の行為について、Y1会社 は、労組法第7条における「使用者」に当たらない。

ウ 以上より、Y1会社 についての申立人のいずれの申立てについても、Y1会社 は、労組法第7条の「使用者」には当たらない。

第6 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文1をもって足りると考える。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年4月22日

埼玉県労働委員会

会 長 今 井 眞 弓 ㊞