

報道関係者 各位

令和4年8月10日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

審査官 田中 稔

(直通電話) 03-5403-2205

シェーンコーポレーション不当労働行為再審査事件 (令和元年(不再)第50号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 畠山 稔)は、令和4年8月9日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

～ 会社の就業規則上の有給休暇の計画的付与は無効であるから、就業規則に定められた有給休暇日数を任意に取得できると主張して、出勤に応じない状態を続けた組合員を雇止めとしたことが、不当労働行為に当たらないとされた事案 ～

- (1) 組合員Cに対する雇止めは、組合員Cが会社の制度とは異なる有給休暇を主張して出勤に応じない状態を続けたことから、会社が企業秩序を維持するためにとった対応といえ、仮に同人が組合員でなかったとしても、会社は同じ対応をしたものと推測される。
- (2) したがって、組合員Cに対する雇止めは、同人が組合の組合員であることや組合活動を理由とするものではなく、不当労働行為に当たらない。

I 当事者

再審査申立人：全国一般東京ゼネラルユニオン(組合)(東京都新宿区)

全国一般東京ゼネラルユニオンシェーン労働組合(支部)(同上)

再審査被申立人：株式会社シェーンコーポレーション(会社)(東京都千代田区)

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、①組合員AをX工業の担当から外したこと、②組合員Aへの授業の依頼を減らしたこと、③組合員Bの授業コマ数が減少したこと、④組合員Cに対し最終警告書を交付したこと、⑤組合員Cを雇止めとしたことが、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事件である。
- 2 初審東京都労委は、会社が、②組合員Aへの授業の依頼を減らしたこと、④組合員Cに対し最終警告書を交付したことが、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として、会社に対し、最終警告書がなかったものとしての取扱い及び文書の交付を命じ、その余の申立てを棄却したところ、組合らは、これを不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文

本件再審査申立てをいずれも棄却する。

2 判断の要旨

- (1) 争点1(組合員AをX工業の担当から外したことは、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。)について

ア 会社は、X工業との間で、英会話の授業に同じ講師を派遣する講師派遣契約を締結し、組合員Aはその派遣講師として、X工業における授業に従事していたが、時限指名ストライキを実施して、X工業の授業を3回連続して欠勤した。X工業が組合員Aの欠勤を理由に講師の変更を求めたことから、会社はこの要請に応じて、組合員AをX工業の担当から外した。

イ 会社が、X工業の要請に応じて講師を変更することは、講師派遣契約上の義務を履行するための対応であり、合理的な理由があるから、不当労働行為意思に基づくものではない。

したがって、労組法第7条第1号に当たらないし、また、同条第3号にも当たらない。

(2) 争点2（組合員Aへの授業の依頼を減らしたことに関する救済方法は適当か。）について

ア 組合らは、組合員Aの賃金相当額のバックペイの支払を命ずることを求めているが、①組合員Aには会社の適正な業務依頼回数を的確に判断するための業務実績が不足しており、また、②組合員Aは、会社からの業務依頼を断ったことや、受諾したが時限指名ストライキを行い業務を行っていないことがあり、このような事情の下では、同人の想定される勤務時間を算定することも困難である。

イ したがって、組合員Aの適正な賃金相当額を算定することは困難であり、これに雇用契約上同人は他会社での就労の可能性があることも併せ考慮すると、会社に対しバックペイの支払まで命ずるのは相当でない。

ウ 会社の不当労働行為から業務の依頼を減らされた組合員Aを救済するとともに、正常な集团的労使関係秩序の回復、維持を図るためには、会社に対し、初審命令主文第2項の文書交付を命ずるのが相当である。

(3) 争点3（組合員Bの授業コマ数が減少したことは、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。）について

ア 組合員Bの勤務時間が減少したのは、同人のストライキによる度重なる授業不開催の結果、生徒が集まらなくなってしまい、会社は担当授業から組合員Bを外したものである。

その後、会社は、組合員Bに対し、他校の授業を依頼したが、同人はいずれもストライキを実施して勤務を行わなかった。

これらの事情の下では、会社が同人に対し、授業の依頼をしなくなったことには合理的な理由がある。

イ 組合員Bの授業コマ数の減少には合理的な理由があるから、同人が組合らの組合員であることや組合活動を理由とするものということはできない。

したがって、労組法第7条第1号に当たらないし、また、同条第3号にも当たらない。

(4) 争点4（組合員Cに対し最終警告書を交付したことに関する救済方法は適当か。）について

会社の不当労働行為によって生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係の回復、確保を図るためには、会社に対し、初審命令主文第1項及び第2項のとおり、最終警告書をなかつたものとして取り扱うこと及び文書交付を命ずるのが相当である。

(5) 争点5（組合員Cを雇止めとしたことは、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。）について

ア 組合員Cに対する雇止めは、組合員Cが、会社の就業規則上の有給休暇の計画的付与は無効であるから、就業規則に定められた有給休暇日数を任意に取得できると主張して、会社が繰り返し出勤を求めたにもかかわらず、出勤に応じない状態を続けたことから、会社が企業秩序を維持するためにとった対応といえ、仮に同人が組合員でなかったとしても、同じ対応をしたものと推測される。

イ したがって、組合員Cに対する雇止めは、同人が組合の組合員であることや組合活動を理由とするものではなく、労組法第7条第1号に当たらないし、また、同条第3号にも当たらない。

【参考】初審救済申立日 平成27年10月13日（東京都労委平成27年(不)第94号）

初審命令交付日 令和元年9月25日

再審査申立日 令和元年10月7日