

報道関係者 各位

令和4年9月30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

ジャパンビジネスラボ不当労働行為再審査事件  
(令和2年(不再)第36号・第37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9月29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】

～ 第2回団体交渉における会社の対応は、交渉態度の点において不誠実なものであり、不当労働行為に当たるとされた事案 ～

第2回団体交渉においては、会社から交渉権限の委任を受けて出席した社外の2名による不適切な発言が相当数ある上、同人らの発言が過半を占めたことが原因となって団体交渉の円滑な進行が妨げられている。このことは、組合の交渉態度の問題によって免責ないし責任軽減されるものではなく、第2回団体交渉における会社の対応は不誠実なものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

I 当事者

第36号再審査申立人・第37号再審査被申立人

株式会社ジャパンビジネスラボ(会社)(東京都港区)

第36号再審査被申立人・第37号再審査申立人

女性ユニオン東京(組合)(東京都豊島区)

X(個人)

II 事案の概要

1 Xは、正社員として会社が運営するコーチングスクールのコーチであったところ、育児休業取得後の職場復帰に当たり、子を保育園に入園させられる見通しが立たなかったため、会社との間で、契約期間を1年間、雇用形態を週3日勤務の契約社員とする雇用契約を締結した。その直後、職場復帰したXが会社に対し、子の保育園入園が可能になったとして正社員に変更するよう求めたところ、会社は現時点では応じられないとし、Xは、組合に加入した。

本件は、会社が、①Xとの雇用契約を正社員契約に変更しなかったこと、②Xに対し、業務改善指示書等を一括交付したこと、③団体交渉において誠実に対応しなかったこと、④Xとの雇用契約を更新しなかったことが不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。

2 東京都労委は、会社がXに対して業務改善指示書等を交付したこと、団体交渉における対応が不当労働行為であるとして、組合及びXに対する文書交付を命じ、その余の請求を棄却した。会

社並びに組合及びXは、これを不服としてそれぞれ再審査を申し立てた。

### Ⅲ 命令の概要

#### 1 主文要旨

初審命令を次のとおり変更する。

- (1) 第2回団体交渉に係る組合に対する文書交付。
- (2) その余の救済申立てを棄却。

#### 2 判断の要旨

##### (1) Xとの雇用契約を正社員契約に変更しなかったことについて

会社がXとの雇用契約を正社員契約に変更しないことを表明したのは、Xの組合加入通知前であり、会社にはXが組合の組合員であるとの認識はないから、上記表明が組合の組合員であることを理由とするものではないことは明らかである。なお、会社は、Xの組合加入を知った後も雇用契約を変更していないが、これは、Xの言動等から、上記表明時点での判断を変更するような状況に至っていないと考えたためである。

##### (2) Xに対する業務改善指示書等の一括交付について

会社は、問題視していたXの言動について、行政機関から口頭で注意・指導するだけでなく書面を交付して注意・指導を行った方がよい旨の助言を受け、Xの組合加入を認識するよりも前に業務改善指示書等を作成・交付することを決定していた。また、業務改善指示書等は、全体としてみれば指導の範囲を逸脱したものとまではいえず、行政機関から助言を受けたことを併せ考慮すると、会社がXの言動に対して書面を交付する方式で指導や指示を行うことには相応の必要性、合理性があるといえ、書面を一括交付したことによってその必要性、合理性が否定されるものではない。

##### (3) 団体交渉における会社の対応について

団体交渉の各議題にかかる会社の対応についてみると、第1回団体交渉及び第2回団体交渉において各議題につき説明しているほか、団体交渉後において説明を補充する回答書により具体的に説明しているものといえる。

他方、会社の交渉態度についてみると、第2回団体交渉においては、会社から交渉権限の委任を受けて出席した社外の2名による不適切な発言が相当数ある上、同人らの発言が過半を占めたことが原因となって団体交渉の円滑な進行が妨げられており、このことは、組合の交渉態度の問題によって免責ないし責任軽減されるものではない。第2回団体交渉における会社の対応は不誠実なものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

##### (4) Xとの雇用契約を更新しなかったことについて

Xが雇用契約期間中に行った執務室内での無断録音行為、ほかの従業員への事実無根の発言等、マスコミ関係者への虚偽の情報提供、業務用メールの私的利用などの行為は、服務規律違反、業務命令違反、職務専念義務違反として看過し難い企業秩序違反であるところ、会社の度重なる指導にもかかわらず繰り返し行われている。Xの上記一連の行為は、会社との信頼関係を損なう行為であるとともに、会社の信用を毀損するおそれのある行為であり、Xが反省の念を示していないことを併せ考慮すると、上記一連の行為により会社とXとの信頼関係は回復困難なまでに失われたものといわざるを得ず、本件雇止めには合理的な理由があるというべきである。

#### 【参考】

初審救済申立日 平成27年7月31日（東京都労委平成27年(不)第71号）  
初審命令交付日 令和2年9月17日  
再審査申立日 令和2年9月30日