

命 令 書

新潟市中央区

申 立 人 X組合
執行委員長 A 1

新潟市中央区

被申立人 Y 1 会社
代表取締役社長 B 1

東京都渋谷区

被申立人 Y 2 会社
代表取締役社長 B 2

上記当事者間の新労委平成 28 年（不）第 2 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 31 年 1 月 16 日、第 1,687 回公益委員会議において、会長 公益委員 児玉武雄、公益委員 櫻井英喜、同 櫻井香子、同 中村稚枝子、同 田中恒彦が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

A 2（以下「A 2」という。）は、被申立人 Y 1 会社（以下「Y 1 会社」という。）の臨時雇用員として、平成 27 年 8 月 3 日（以下「平成」の元号を省略する。）から、Y 2 会社車両等の検査修繕（以下「検修」という。）作業等に従事していた。同年 11 月

5日、A2は、申立人X組合（以下「組合」という。）に加入したが、組合に加入したことを、Y1会社に通知しなかった。

その後、同月13日、A2はY1会社の新幹線営業所長らから、採用から3か月以上経っても見習いを修了できなかったこと等を理由として同年12月31日付けで解雇する旨を伝えられた。同年11月26日、組合は、A2の解雇等に関する団体交渉（以下「団交」という。）をY1会社に申し入れた。

組合とY1会社は、28年1月14日に第1回団交を開催し、団交終了直後、Y1会社は、A2に対して同月15日付けでの解雇を予告し、解雇予告手当を渡そうとしたが、A2は受領を拒否した。その後も、Y1会社と組合は、団交を開催したが、問題の解決には至らなかった。

また、組合は、Y2会社（以下「Y2会社」という。）に対しても、A2の解雇等に関して団交申入れを4回にわたって行ったが、Y2会社は使用者たる立場にないとしてこれを拒否した。

本件は、Y1会社によるA2の解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いとして、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第1号の不当労働行為に該当するとともに、団交におけるY1会社の不誠実な対応は、同条第2号の不当労働行為に該当するとして、また、Y2会社は、Y1会社の親会社としてA2の解雇について責任を負うとして、28年5月18日に救済申立てがなされた事件である。

救済申立て後、組合は、当初の申立て以降の団交におけるY1会社の不誠実な対応及びY2会社の組合に対する団交拒否が、それぞれ不当労働行為に該当するとして、29年3月1日に追加申立てを行った。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y1会社は、28年1月15日付のA2の解雇を取り消し、原職復帰させるとともに、解雇から原職復帰までの間に受け取るはずであった賃金相当額を支払うこと。
- (2) Y1会社は、不誠実団交を繰り返したことを組合に謝罪すること。
- (3) Y2会社は、親会社として、Y1会社によるA2の解雇及び不誠実団交について組合に謝罪すること。
- (4) Y2会社は、組合から申し入れられた団交を拒否したことについて、組合に謝罪

すること。

- (5) Y1会社及びY2会社は、本社、支社及び各営業所の見えやすい場所に謝罪文を掲示すること。

3 本件の争点

- (1) Y1会社による28年1月15日付けのA2の解雇は、労組法第7条第1号の組合員であることの故をもって労働者を解雇したことに該当するか。(争点1)
- (2) Y1会社の28年1月14日、同年3月29日、同年5月24日及び同年8月12日の団交への対応は、次の点からみて不誠実なもので労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点2)
- ・ 団交期日の先延ばし
 - ・ 団交の打切り
 - ・ 書類の未提示
 - ・ 団交出席者
- (3) Y2会社は、28年1月15日付けのA2の解雇について、労組法第7条第1号の「使用者」に該当するか。「使用者」である場合、A2の解雇は同号の組合員であることの故をもって労働者を解雇したことに該当するか。(争点3)
- (4) Y2会社は、労組法第7条第2号の「使用者」に該当するか。「使用者」である場合、団交に応じなかったことは不当労働行為に該当するか。(争点4)

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、27年7月30日、Y2会社及びC1会社等の従業員等をもって結成され、全国組織のC2組合(以下「C2組合」という。)に加盟しており、本件申立て時の組合員は8名である。

(争いのない事実)

- (2) Y1会社は、昭和29年3月31日に設立され、24年10月1日にC3会社からY1会社に商号変更し、同年12月25日にY2会社のいわゆる完全子会社となった。Y1会社は、肩書地に本社を置き、主な業務内容は、Y2会社B3支社管内の車両センター及び駅構内における車両の検修、整備清掃業務などで、本件申立て時の従

業員は約 710 名である。

(争いのない事実)

- (3) Y 2 会社は、昭和 62 年 4 月 1 日に設立され、肩書地に本社を置き、主な業務内容は、旅客鉄道業で、本件申立て時の従業員は 58,550 名である。

(争いのない事実)

2 A 2 の解雇に係る事実

(1) A 2 の入職に至る経緯

ア A 2 は、27 年に、ハローワークの求人票を見て、Y 1 会社新幹線営業所の車両清掃の求人に応募した。面接の中で、Y 1 会社から、清掃ではなく検修の仕事を打診され、A 2 は了承した。

(甲 93、A 2 証言 38 項、40 項)

イ A 2 は、27 年 8 月 3 日から 28 年 7 月 31 日まで臨時雇用員として Y 1 会社に採用された。雇用通知書の業務内容には、「Y 2 会社車両の検修作業等」と記載されていた。

(甲 1)

(2) Y 1 会社の初任者教育に関する規定

ア Y 1 会社の教育指導要領には、以下のとおり規定されている。

「 教育指導要領

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 (略)

(適用範囲)

第 2 条 採用者を対象に一定期間実施する車両清掃、車両検修に関わる教育指導の取扱いは、この要領の定めによる。なお、細則として営業所編を定める。

(用語)

第 3 条 用語の意味を以下により定義する。

(1) 教育指導体系とは採用から一定期間に実施する教育を定めたものをいう。

(2) 採用時教育とは、採用時に実施する教育をいう。

- (3) フォローアップ教育とは、採用後1年以内に実施する教育をいう。
- (4) (略)
- (5) 自己診断シートとは、自らの知識・技量の把握と目標設定のための力量評価リスト等をいう。
- (6) 教育指導者とは会社で指定した教育指導担当者をいう。
- (7) O J T担当者とは所長が指定する実務教育指導者をいう。
- (8) (略)

(営業所編の作成)

第4条 所長は本教育指導要領に基づき具体的な取扱いを定めた教育指導要領の営業所編（車両清掃編、車両検修編）を作成する。

(教育指導体系の周知)

第5条 (略)

第2章 採用時教育

(採用時教育)

第6条 所長は、従事員を採用した時は、定められたカリキュラム及び教育マニュアル又は教材に基づき机上教育及び実務実習を実施する。

(教育日誌)

第7条 教育日誌及び見習い日誌の様式を各営業所で定め、所長は、教育指導期間中において日誌の記載内容を確認し習熟状況等を把握する。

(習熟度の確認)

第8条 実務見習い修了時は教育指導者（O J T担当者を含む）が実務作業の習熟度を確認するものとし、一定水準以上の理解度をもって採用時教育の修了とする。なお、車両清掃従事員については、修了をもって工程内検査員に認定する。

(本社計画の教育)

第9条 (略)

第3章 フォローアップ教育

(実務診断)

第10条 採用時教育修了者は、採用から3カ月経過時及び6カ月経過時に自己診断シートに基づき自らの実務能力診断を実施する。

(フォローアップ教育)

第11条 所長は診断結果にもとづき、必要なフォローアップ教育を実施する。なお、同教育終了後、理解度確認を行うものとする。

(以下略)

(甲24)

イ Y1 会社の新幹線営業所の初任者教育実施要領には、以下のとおり規定されている。なお、規定中にある様式-1の名称は、机上講習計画表及び実務講習計画表、様式2-1の名称は、初任者教育実施計画(プロパー)、様式2-2の名称は、初任者教育実施計画(エルダー)、様式-3の名称は、初任者教育(机上)実施日誌、様式-4の名称は、初任者教育実施見極め表(底蓋作業)である。

「 初任者教育実施要領

1. (略)

2. 初任者教育は下記の項目を教育担当者を主体に実施するものとする。

(1) 初任者教育とは、営業所で新規採用時及び転入者(エルダー社員含む)に対し実施する教育をいう。

3. 教育担当者及び補助者の指定

(1) OJTリーダー(実務指導者)は代理もしくは所長が指定する。

4. 教育の計画、実施

(1) 採用時教育について、教育担当者は様式-1により教育内容を明確にする。

ア. 机上教育終了後、実務見習いを行う。

イ. 机上教育及び実務見習いについては、教育担当者は様式2-1・2により計画する。

ウ. 初任者は机上教育期間、様式-3により教育・作業を日誌に内容を記載する。(原文ママ)

エ. 実務見習い修了確認は様式-4にて教育担当者およびOJTリーダーにより見極めを行い、所長代理が承認する。

オ. 合否判定は教育担当者・OJTリーダーが行い、必要があれば実務見習いを延長する。(延長後は教育担当者・OJTリーダーにより再度見極めを行う)

5. (略)

」

(甲 25)

ウ 新幹線営業所の初任者教育実施要領に定められている様式－3 (初任者教育 (机上) 実施日誌) は、以下のとおりである。

文書名	初任者教育実施要領	制定	平成 22 年 12 月 1 日	5 / 6
		改訂	平成 26 年 11 月 1 日	第 4 版

初任者教育 (机上) 実施日誌 様式－3

受講者 _____ 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日 天候 _____

時限	科目	講師	授業内容
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
			承認

(甲 25)

(3) 臨時雇用員の解雇等に関する規定及び解雇手続き

ア Y1 会社の臨時雇用員就業規則第 17 条には、「会社は、臨時雇用員が次の各号の 1 に該当するときは解雇する。」と規定されており、同条第 2 号には、「勤務成績または業務能率が著しく不良で、改しゅんの見込みがないとき」と規定されている。

(乙 1)

イ Y1 会社の臨時雇用員就業規則第 19 条第 1 項には、「臨時雇用員を解雇するときには 30 日前までに予告する。30 日前に予告をしない場合は 30 日分の平均賃金を支払う。」と規定されている。

(乙 1)

ウ Y1 会社の業務管理規程第 6 条には、「社長は、その専決施行に属する事項の一部を各長に専決施行させることができる。」と規定されており、第 7 条第 1 項には、「各部長・室長（以下この規程において「部長等」という。）において専決施行できる事項は、別表第 1 に掲げるとおりとする。」と規定されている。また、同条に基づき別表第 1 中の「5. 総務部長」には、以下のとおり規定されている。

「 5. 総務部長

- (1) 一般従業員の人事に関する事務
- (2) 従業員（社員・嘱託・出向等）の採用事務全般
- (3) 解雇予告及び解雇予告除外認定の申請に関すること
- (4) ～(11) (略)

」
(乙 48)

エ Y1 会社は、臨時雇用員の解雇について、業務管理規程第 7 条により、総務部長に権限があるものとして運用している。

(B 4 証言 32～39 項)

オ Y1 会社の臨時雇用員の解雇手続は、以下のとおりである。

- (ア) 現場の管理者から営業所長に臨時雇用員の執務状況の報告を上げる。
- (イ) 営業所長は、その報告の真偽について検証し、解雇が必要と認めた場合は、その理由等を総務部長に報告する。総務部長は、営業所長から報告を受け、その事実の確認を行い、解雇に相当するかを検討する。
- (ウ) その後、総務部長は、解雇に相当する事案を含め、毎月行う営業所人事関係の打合せで翌月の各営業所の人員配置を社長以下取締役の説明する。その際、解雇に疑義がある場合には、その場で、社長以下取締役から再検討の指示が出る。何も疑義がなければ説明・報告した内容で、総務部長は解雇手続を進める。
- (エ) 総務部長は、営業所長に指示を出し、指示を受けた営業所長は、臨時雇用員に解雇予告を行う。

(乙 54)

(4) A 2 を解雇した当時の総務部長等

ア Y 1 会社の総務部長は、B 4（以下「B 4 総務部長」という。）であった。B 4 総務部長は、23 年 3 月 31 日に Y 2 会社を退職し、同年 4 月 1 日に Y 1 会社に入社した。以降、28 年 6 月 27 日まで取締役総務部長として、Y 1 会社の総務人事を担当していた。

(乙 32)

イ Y 1 会社の営業所長は、B 5（以下「B 5 所長」という。）であった。B 5 所長は、24 年 3 月 31 日に Y 2 会社を退職し、同年 4 月 1 日に Y 1 会社に入社した。以降、28 年 6 月 27 日まで取締役新幹線営業所長を務めていた。

(乙 31)

ウ Y 1 会社の検修班の業務全般及び教育の統括担当は、B 6（以下「B 6 総括主任」という。）であった。B 6 総括主任は、21 年 7 月 1 日に Y 2 会社から Y 1 会社に出向し、22 年 4 月 1 日から総括主任を務めていた。

(乙 34)

(5) 解雇に至る経緯

ア 27 年 11 月 13 日の解雇予告に至る経緯

(ア) B 5 所長は、体調を崩し 27 年 6 月 25 日から同年 9 月 12 日まで病院に入院し、その後自宅療養を経て、同年 10 月 5 日に職場復帰した。

(乙 31)

(イ) 27 年 8 月 3 日、Y 1 会社は、新幹線営業所会議室において、A 2 に対し、「安全衛生作業マニュアル」、「感電事故防止ビデオ (DVD)」等を使用して、机上教育を行った。

(争いのない事実、乙 3、乙 4、乙 29、乙 35)

(ウ) 27 年 8 月 4 日、A 2 は遅刻した。また、これに対する嚴重注意の文書を同年 9 月 18 日付けで Y 1 会社から受け取った。

(甲 93)

(エ) 27 年 8 月 4 日、Y 1 会社は、新幹線営業所会議室において、A 2 に対し、「安全衛生作業マニュアル」、「安全作業心得」及び「安全作業標準」を使用して机上教育を行った。

また、検修作業には、車両の屋根上での作業や修繕台に上がっての作業、高

所作業車を使用する作業等があるが、高所作業では誤って転落すると命にかかわる重大なけがにつながることから、転落防止設備のない箇所では必ず安全帯を着用し作業を行うことを教育した。

(争いのない事実、乙3、乙5、乙6、乙29、乙34、乙36)

- (オ) 27年8月5日、Y1会社は、新幹線営業所会議室において、A2に対し、外すべきではないボルトを誤って外した場合の取扱い等について机上教育を行った。

具体的には、外すべきではないボルトを誤って外した場合は、再度締め直し、そのボルトに赤チョークでチェックマークを付け、他の者がそのボルトをトルクレンチに設定された数値で締め付け、そのボルトに緑チョークでチェックマークを付け、最後に作業リーダーが、ボルトに赤と緑でチェックマークが付けられていることと、座金がきちんと入っていることを確認し、チェック表にチェックすることを教育した。その後、新潟新幹線車両センター構内仕交検庫において、交番検査施行中の車両を使用して、A2の前で実際に作業をやって見せた。

また、同日、Y1会社は、以下の項目についても机上教育を行った。

- a 新幹線車両の底蓋脱着作業の重要性について

ボルトが1本でも緩んで落失した場合、最高時速240キロメートルで走行している新幹線では、そのボルトが跳ね上がり、ホーム上の利用客を傷つけるおそれがあることを教育した。

- b 工具類の管理の重要性について

工具類の管理をきちんと行わず、工具を新幹線車両の屋根上に忘れた結果、その工具が新幹線高架下に駐車していたパトカーのリアウインドウに直撃した事例について教育した。

- c 底蓋脱着作業について

「底蓋(E4系)作業要領 新任者教育用」等を使用し、底蓋脱着作業について説明した。その際、作業中に自分がいる車両の位置が分からなくなったときには、仕交検庫1・2番線に表示してある番線表示と、各サービスデッキに貼ってある号車表示を確認するように教育した。

(乙7、乙9、乙10、乙29、乙34、乙36)

- (カ) A2は、27年8月5日の机上教育の際に、赤チョークでラインが引いてある

底蓋が外すものであることを教わった。

(A 2 証言 300～302 項)

- (キ) 27年8月6日、B 5 所長は、入院中の病院で、Y 1 会社の B 7 新幹線営業副所長（以下「B 7 副所長」という。）及び B 6 総括主任から、A 2 が同月 4 日に遅刻した旨の報告を受けた。

(乙 31、B 5 証言 8～10 項)

- (ク) 27年8月10日、A 2 は遅刻した。なお、Y 1 会社からこれに対する処分はなかった。

(甲 93)

- (ケ) 5 日間の机上教育を終えた A 2 は、27年8月10日、底蓋脱着作業の実務見習い期間に入った。この実務見習いの体制は、作業リーダー 1 名、作業員 2 名（うち 1 名が A 2）のほかに、O J T リーダー（実務指導者のことをいう。以下同じ。） 1 名が付いていた。

(甲 25、乙 34、乙 55)

- (コ) 27年8月11日頃、B 5 所長は、入院中の病院で、B 7 副所長から、A 2 が同月 10 日に遅刻した旨の報告を受けた。B 5 所長は、B 7 副所長に対して、A 2 が時間管理をきちんと行えるよう、目覚まし時計の数や、そのセットの方法についても具体的に A 2 に指導するように指示した。

(乙 31、B 5 証言 12 項、13 項)

- (カ) 27年8月12日、B 5 所長は、入院中の病院で、B 6 総括主任から、A 2 に対する指導が至らず 2 回も遅刻させた旨の報告を受けた。B 5 所長は、まずは安全に作業ができるように指導するように指示した。

(乙 31、B 5 証言 12 項、13 項)

- (キ) 27年8月20日、同月 8 日に山陽新幹線の車両カバーが落失して停電が起こるとともに、女性客がけがをする事故が発生したことを受け、Y 1 会社は、新幹線営業所会議室において、A 2 を含む作業経験の少ない 7 名の若手従業員を対象に、底蓋脱着作業の重要性について認識を深めさせる目的で教育を行った。

(乙 13、乙 34)

- (ク) 27年8月26日、B 5 所長は、入院中の病院で、B 6 総括主任から、A 2 の

作業の覚えが悪く苦慮している旨の報告を受けた。B 5 所長は、急がず一つ一つの作業を確実に覚えられるように、O J T リーダーを変えるなど工夫して指導を行うように指示した。

(乙 31、B 5 証言 14～18 項)

- (セ) 27 年 9 月 11 日、A 2 は、P82 編成 (E 4 系) 底蓋 5 担当見習いの際、指定された以外のボルトを誤って緩めたが、自分でボルトを締めた後、作業リーダーに報告しなかった。

(乙 34、A 2 証言 306 項、B 6 証言 69 項)

- (ソ) 27 年 9 月 14 日又は 25 日に、Y 1 会社の新幹線営業所会議室で、B 6 総括主任及び B 8 総括主任 (以下「B 8 総括主任」という。) は、A 2 に個人指導を行った。B 6 総括主任は、A 2 に対し、挨拶や返事をしっかり行うこと及び周りとのコミュニケーションを取ることを指導し、「今後あなたがどのように変わっていくか見ていくが、変わらないようであれば仕事を続けていくことは無理と判断させていただく」と伝えた。

なお、この個人指導の際、B 8 総括主任が、A 2 に関して、J 編成 (E 2 系) については見極めはできないが、P 編成 (E 4 系) については概ね良いと考えているものと A 2 は認識していた。

(甲 93、乙 34、A 2 証言 44 項、45 項、130～133 項、B 6 証言 39～43 項)

- (タ) 27 年 10 月 8 日頃、B 5 所長は、B 6 総括主任から、A 2 は手待ち時間に寝てばかりで、周りとのコミュニケーションを取ろうとしておらず、一本立ち (見習いを修了し、O J T リーダーが付かずに一人で作業できるようになることをいう。以下同じ。) は無理かもしれないという旨の報告を受けた。B 5 所長は、「来週以降、私も A 2 をよく見てみる」と伝えた。

(乙 31、乙 34、B 5 証言 20 項、22～25 項、B 6 証言 57～61 項)

- (チ) 27 年 10 月 9 日、A 2 は、J 編成の側蓋の取付作業に時間を要したため、作業リーダーから「その仕事をやったことがあるか」と質問され、前日までに P 編成及び J 編成の側蓋の取付作業を行っていたが、「ありません」と返答した。

A 2 は、P 編成と J 編成では車両の種類が異なること、及び以前作業に従事した J 編成と同日の J 編成ではパターンが異なることから全く同じ作業であるとは認識していなかった。

(甲 29、乙 34、A 2 証言 76～79 項、307～309 項)

(ツ) 27 年 10 月 16 日、B 5 所長は、B 4 総務部長に電話で、「A 2 の現状は 2 か月半経ってもまだ自分の業務がしつかり覚えられない。また、A 2 が仕事を真剣に覚えようとしていない。さらに、A 2 は、周りの従業員とのコミュニケーションが取れず、手待ち時間には長椅子に座って寝ている状況である。再三、B 6 総括主任や事務所の従業員が A 2 を指導しても、A 2 に勤労意欲が見られない。このようなことは、これまでの新人には見られなかった。このままでは本人がけがをするおそれがあるばかりでなく、周りの従業員を巻き込みけがをさせる危険性が高い。更にはそれが Y 2 会社を利用されるお客様や Y 2 会社沿線の住民にまで及ぶおそれがあることが想定される。このままでは、辞めてもらうしかない」と伝えた。B 4 総務部長は、もう少し様子を見るように B 5 所長に指示した。

(乙 31、乙 32、B 5 証言 33～36 項、B 4 証言 7 項、8 項、10 項)

(テ) 27 年 10 月 19 日、B 5 所長は、B 6 総括主任に、これまでに A 2 を指導した O J T リーダーや作業リーダーから A 2 の勤務状況について詳しく聞くように指示した。

(乙 31、乙 34、B 5 証言 37 項、38 項、B 6 証言 63～65 項)

(ト) 27 年 10 月 23 日、A 2 は、J 12 編成 (E 2 系) 底蓋 5 ユニット担当見習いの際、ボルトを締め付け、赤チョークでチェックし、O J T リーダーからチェックを受けたところ、全く締め付けられていないボルトが 1 本あったとして、指導を受けた。

(乙 34、A 2 証言 310 項)

(チ) B 6 総括主任は、27 年 10 月 19 日の B 5 所長からの指示を受け、O J T リーダーや作業リーダーから聴き取り調査を行い、同月 23 日までに、以下の内容を B 5 所長に報告した。

a 27 年 9 月 11 日、A 2 は、P 82 編成 (E 4 系) 底蓋 5 担当見習いの際、指定された以外のボルトを誤って緩めてしまい、本来であれば作業リーダーに報告し、締め付け直し、作業リーダーがトルクチェックを行うところ、自分で勝手にボルトを締め、報告しなかった。

b 27 年 9 月 25 日、A 2 は、P 5 編成 (E 4 系) 底蓋 4 担当見習いの際、1

か所底蓋を外し終わると、次にどの箇所の底蓋を外すのか分からない様子で、その場で立ち止まり周囲を見渡していた。結局、OJTリーダーが指示するまで、その場から動かなかった。

c 27年10月7日、A2は、J4編成（E2系）底蓋5ユニット担当見習いの際、底蓋内にある底蓋締付金具固定ピンの取替修繕を行っていたが、ライトを持っていなかった。そのため、OJTリーダーがA2に命じてライトを取りに行かせたが、A2は、ライトを使用せずにピン取替修繕作業を行ったため、OJTリーダーがA2に対して「ライトを使用するのは、ピン切れだけではなく、その後の工具の置き忘れを確認するためで、それがここの職場のルールです」と指導した。

d 27年10月9日、A2は、J10編成（E2系）底蓋4ユニット担当見習いの際、8号車の側蓋取付作業を行ったが、取付けに手間取っていたため、作業リーダーが「その仕事をやったことがあるか」と質問したところ、前日も側蓋取付作業を行っていたにもかかわらず、「ありません」と事実と異なる返答をした。

e 27年10月23日、J12編成（E2系）底蓋5ユニット担当見習いの際、A2が締め付け、赤チョークでチェックしたボルトを、OJTリーダーがチェックしたところ、全く締め付けられていないボルトが1本あったため、空チェックと判断し、A2に対して指導を行った。

（乙31、乙34、B5証言39項、40項、B6証言68項、69項）

(ニ) 27年10月20日、B4総務部長は、本社内取締役で行う営業所人事関係打合せにおいて、A2の現状及び今後の方針を報告し、A2に関する人事について話をした。当時の本社内の取締役は、B1代表取締役社長（以下「B1社長」という。）、B9常務（以下「B9常務」という。）、B10事業部長（以下「B10事業部長」という。）、B4総務部長であった。B10事業部長は、この日の営業所人事関係打合せを欠席していたため、B4総務部長は、翌日に同様の内容を報告した。

（乙51、乙53、B4証言12～19項）

(ヌ) 27年10月26日、A2は、J4編成（E2系）底蓋2ユニット担当見習いの際、ほかの者と二人で底蓋を外した後、一人で別の底蓋を取り外す作業になっ

たときに、どの箇所の底蓋を取り外してよいか分からず、間違っ
て一緒に作業した者に付いて行ってしまい、OJTリーダーから注意
されて途中で引き返した。

(乙 34、A 2 証言 311 項)

- (ネ) 27年10月26日、B5所長は、本社での取締役会終了後、B4総務部長に前記認定事実(ナ)aからeの内容を伝えた。B4総務部長は、B5所長に、「他の取締役には話しており、改善が見られなかったら解雇もやむを得ないので、もう少し様子を見るように」と伝えた。

(乙 31、乙 32、B 5 証言 52～54 項、B 4 証言 20～23 項)

- (ノ) 27年11月4日、B5所長は、本社での所長会議終了後、B4総務部長に、「10月26日以降A2を見ていますが、全く進歩が見られず、解雇する以外にないと考えました。ただし、年末を控えすぐに解雇することは、A2の生活設計を考えると大変であると思うので、12月31日の退職とし、それまでの間、次の仕事を探せる猶予を与えたい」と伝えた。B4総務部長は、A2を解雇することを承認した。また、同日、B4総務部長は、他の取締役にも、A2を同年12月31日に解雇することについて説明したが、反対する者はいなかった。

(乙 31、乙 32、乙 51、B 5 証言 56～60 項、B 4 証言 26～30 項)

- (ハ) 27年11月5日、B5所長は、新幹線営業所において、B7副所長及びB6総括主任とA2の解雇について相談し、解雇はやむを得ないとの考えで一致したため、解雇予告を同月13日に行うこととした。その後、B5所長は、B4総務部長に電話で同日にA2の解雇予告を行うことを伝えた。

(乙 31、乙 32、B 5 証言 61～65 項)

- (ヒ) 27年11月5日、A2は組合に加入した。

(争いのない事実、甲 2)

- (フ) 27年11月13日15時頃、B5所長は、新幹線営業所会議室において、A2に対し、同年12月31日付けで解雇することを通知し、就職活動のために必要があれば、勤務日の変更等も柔軟に検討する旨を伝えた。これに対して、A2は「納得できません」と答え、B5所長は「会社の判断したことです」と伝えた。

その際、B5所長は、解雇理由として、以下の内容をA2に伝えたが、A2

は反論しなかった。

- a A 2 がけがをしたり、ミスをしたりする危険性が高く、A 2 の行動により周りの従業員のミスを誘発する可能性が生じ、ひいてはY 2 会社の新幹線の利用客や不特定多数の沿線住民に危険が及ぶおそれがあること。
- b 従来の新人は1 か月弱で見習いを修了するところ、A 2 は、採用から3 か月以上経っても修了できなかったこと。
- c 手待ち時間に、詰所にいる他の従業員と雑談したり、仕事上の疑問などを質問したり、コミュニケーションをとるように指導したにもかかわらず、何ら改善が見られなかったこと。

(甲 93、乙 31、乙 34、A 2 証言 12 項、13 項、19 項、219～227 項、B 5 証言 66～70 項、B 6 証言 79～85 項)

イ 退職勧奨及び組合加入の確認

- (ア) 27 年 11 月 25 日、B 5 所長から指示を受けたB 6 総括主任は、退職願などと印字された用紙を持参し、A 2 に対し、解雇だと再就職に不利になるという旨を伝えて、退職願を書くように話をした。A 2 が断ったため、B 6 総括主任は、無理に書かなくてもいいという旨を伝えた。

(甲 93、A 2 証言 18 項、229 項、230 項、B 6 証言 104～106 項、203 項、206～209 項、215 項)

- (イ) 27 年 11 月 26 日、組合は、Y 1 会社に、「団体交渉の申入れ」と題する文書（以下「27. 11. 26 団交申入れ書」という。）を提出した。その文書には、A 2 について「当労組のA 2 組合員」と記載されており、組合については、「尚、X 組合（略称：X 組合）は、2015 年 7 月 30 日に結成したもので、組合員の範囲は、Y 2 会社B 3 支社とC 1 会社C 4 支店および各関連グループ会社で働く労働者を基本とした組合員名簿に登録された者としている。交渉の打ち合わせ窓口は、A 1 が担当する。」と記載されていた。

(争いのない事実、甲 10)

- (ウ) 27 年 11 月 26 日、B 5 所長は、組合から団交の申入れがあったことについて、B 4 総務部長から連絡を受けた。同月 27 日、B 5 所長は、A 2 に、組合に加入しているのかという旨を質問し、A 2 が組合に加入したことを確認した。

(争いのない事実、A 2 証言 22 項、B 5 証言 73 項)

ウ 28年1月15日付け解雇に至る経緯

(ア) 27年11月13日以降のA2の勤務状況は以下のとおりである。

a 27年11月16日、A2は、P22編成（E4系）底蓋3担当見習いの底蓋取付作業の際に、チェックマークを付けるのに必要な赤チョークを忘れ、OJTリーダーから借りて作業を行った。その後、作業は一旦中断されたが、A2は赤チョークを取りに行こうとしなかったため、作業リーダーから注意を受け、赤チョークを取りに戻った。

(争いのない事実)

b A2は、27年11月16日から同月21日まで、同月27日、同月30日、同年12月2日、同月4日、同月8日、同月9日、同月22日、同月24日、同月25日、同月28日及び同月29日に、底蓋脱着作業の実務見習いの教育を受けた。

(乙55、A2証言326項、B6証言334項)

c 27年11月17日、A2は、J8編成（E2系）10号車の運転台前面ガラス雨漏れ修繕作業で、作業台組立て担当として部品を上作業者に渡す作業を行っていたところ、作業リーダーの指示なく、安全帯を着けずに地上から約5メートルにある作業台に上がったため、作業リーダーに注意され、降ろされた。

(争いのない事実、乙34、A2証言171～176項)

d 27年11月18日、A2は、J10編成（E2系）底蓋4ユニット担当見習いの際、指定された底蓋1枚を外した後、隣の指定されていない底蓋のボルトを緩めて取り外したため、作業リーダーから注意を受けて作業を止めた。

(乙34、A2証言178項、179項、198項、317項、318項、B6証言89～91項、325項)

e 27年11月16日から同年12月9日までのA2の勤務日のうち、同年11月24日から同月26日まで、同年12月2日、同月3日、同月7日及び同月8日に、A2は、底蓋脱着作業にOJTリーダーが付かずに従事した。Y1会社は、A2が従事した日に一緒に作業をするメンバーには、勤務経験が13年から23年程度ある作業リーダーを選定し、A2の作業にも十分に注意を払い、安全、正確に作業するように指示した。

(乙 55、B 6 証言 332 項、333 項)

f 27 年 11 月 30 日、同年 12 月 1 日、同月 11 日、同月 15 日から同月 17 日まで、同月 21 日、同月 23 日、同月 26 日及び同月 28 日に、A 2 は、複数人での作業が条件となっている B C U 大蓋着脱応援業務に O J T リーダーが付かずに従事した。

(乙 55、B 6 証言 336～338 項)

g 28 年 1 月に、A 2 は、2 名から 6 名程度で新幹線の座面から座席カバーをはぎ取り、洗濯された座面カバーに取り替える共同作業である座布団整備や、1 編成 2 名から 3 名で新幹線車両の座席の中間にある肘掛けの取付部に傷がないか確認し、傷があった場合に他の作業者に知らせる中肘掛け点検作業を O J T リーダーが付かずに行った。

(乙 55、B 6 証言 339 項、340 項)

h Y 1 会社は、A 2 が十分な作業ができていないとして、実務見習い修了確認である見極めを実施しておらず、28 年 1 月 15 日までに A 2 は見習いを修了していなかった。

(B 5 証言 49～51 項)

(イ) 解雇時期の変更に至る経緯は以下のとおりである。

a 27 年 11 月 26 日、B 4 総務部長は、B 5 所長に電話で、組合から A 2 の解雇について団交の申入れがあったため団交を開催することになったこと及び A 2 の解雇時期について変更することを伝えた。B 5 所長は、解雇時期を保留するが、解雇するという方針には変わりないと考えていた。

(B 5 証言 73～78 項)

b B 4 総務部長は、団交を開催して組合の意見を聞いた上で解雇時期を判断するために、解雇日を延期しようと考えていた。

(B 4 証言 132 項)

c 27 年 11 月 27 日、B 5 所長は、A 2 に対し、先日、同年 12 月 31 日をもって退職してほしいと伝えたが、組合から団交が申し込まれ、開催することとなったため、解雇時期が変更になるという連絡が入った旨を伝えるとともに、退職してほしいという意思は変わらないという旨を伝えた。A 2 は、分かったという旨を返答した。

(A 2 証言 231 項、232 項、B 5 証言 79～82 項)

d 27 年 12 月 25 日、A 2 は 28 年 1 月 31 日までの勤務指定表を受け取り、同月 14 日まで業務に従事した。

(甲 93、乙 41、A 2 証言 55 項)

e 28 年 1 月、Y 1 会社は、同月 14 日に A 2 に解雇予告通知書を交付し、解雇予告手当を支給することについて、持ち回りで決裁した。

(B 4 証言 115～117 項)

(ウ) 28 年 1 月 14 日の解雇予告の際の言動等は以下のとおりである。

a 28 年 1 月 14 日、第 1 回団交の冒頭で、Y 1 会社は、A 2 への解雇予告について、「撤回はしない。当該従業員の従事する新幹線車両の検修作業は、お客さまの安全に大きく係わる業務である。また、自分自身と他作業者の傷害事故に結び付く可能性のある業務でもある。会社としては、入社後の教育・指導を通して当該業務の遂行が困難と判断したものであり、この考えに変わりはない。したがって、1 月 15 日をもって解雇するので、会社からの貸与品等は当日中に全て返納すること。」との回答書を配布し、読み上げた。

(争いのない事実、乙 16、乙 24、乙 25)

b 第 1 回団交終了後、B 5 所長が A 2 に対して、「当社は、臨時雇用員就業規則第 17 条(2)に基づき、平成 28 年 1 月 15 日付をもって、あなたを、解雇します。労働基準法第 20 条の定めにより、ここに解雇の予告を致します。なお、上記解雇の効力発生日までの未払賃金は、平成 28 年 1 月 20 日にあなたの指定口座に振込みます。また、解雇予告手当(30 日分の平均賃金 153、815 円(原文ママ))は、この場で渡します。」と記載された「解雇予告通知書」と題する文書を読み上げ、現金 153,815 円を手渡そうとしたが、A 2 は受領を拒否した。

(争いのない事実、乙 30)

c 28 年 1 月 15 日、Y 1 会社は現金 153,815 円を法務局に供託した。

(争いのない事実、甲 14)

(6) A 2 の組合活動等

ア A 2 は、大学卒業後、申立外組合 C 5 組合に加入した。

(A 2 証言 9 項、10 項)

イ 21 年 2 月 24 日、A 2 は、虚偽の住所で運転免許を更新したとして、免状不実記載容疑で逮捕されたことが新聞に実名報道された。そこには、新潟県警察本部（以下「県警」という。）は A 2 を中核派の活動家とみているという旨も記載されていた。

(甲 80)

ウ Y 2 会社の B 11 調査役（以下「B 11 調査役」という。）は、元県警刑事部長である。

(争いのない事実)

エ 27 年 7 月 30 日、A 2 は、組合の結成大会に参加した。

(A 2 証言 287 項)

オ 27 年 8 月頃、組合は、機関誌である「X 組合 No. 1 (2015 年 8 月 3 日付け)」を作成した。そこには、組合を同年 7 月 30 日に結成したことなどが記載されていた。

(甲 84)

カ 27 年 9 月 19 日、A 2 は、組合結成記念集会に参加した。

(A 2 証言 286 項、288 項、290 項)

キ 27 年 11 月 7 日、組合は、フェイスブックのカバー写真を変更した。

(甲 81)

ク 27 年 12 月頃、組合は、「X 組合 No. 5 (2015 年 12 月 12 日付け)」を作成した。そこには、「Y 1 会社非正規職の大晦日解雇を止めたぞ」などと記載されていた。

(甲 85)

ケ 27 年 11 月 26 日より前に、A 2 は、組合の大会及び集会に参加していることや、組合に加入したことを職場の同僚や先輩等に伝えたことはなかった。

(A 2 証言 292 項、293 項)

コ 組合の A 1 執行委員長（以下「A 1 執行委員長」という。）は、Y 2 会社及びその関連会社は、C 2 組合に対する不当労働行為意思、嫌悪感を持っていると認識していたことから、27 年 11 月 5 日の A 2 の組合加入から同月 13 日の解雇予告ま

での間、A 2 が組合に加入したことを Y 1 会社に通知することをしなかった。また、A 2 が、自ら Y 1 会社に、組合に加入した旨を説明したこともなかった。

(A 1 証言 76 項、77 項)

(7) Y 1 会社と Y 2 会社の関係性に係る事実

ア Y 1 会社は、Y 2 会社から業務の委託を受けており、26 年 4 月 1 日時点の Y 1 会社の会社概要には、「Y 2 会社業務」として、「鉄道車両の検査、修繕、清掃、整備及び構内運転業務」及び「Y 2 会社駅舎の清掃並びに車両基地等付帯業務の受託」等と記載されている。

(争いのない事実、甲 3)

イ Y 1 会社の取締役及び監査役は、いずれも Y 2 会社の従業員又は元従業員である。

(争いのない事実)

3 組合と Y 1 会社の団交に係る事実

(1) 団交出席者について

ア Y 1 会社は、第 1 回団交出席者を、B 1 社長、B 9 常務、B 4 総務部長及び B 10 事業部長の 4 名で決定した。

(B 4 証言 274～278 項)

イ Y 1 会社の団交出席者に、取締役及び A 2 の解雇に直接関わった者はいなかった。団交出席者は、B 5 所長及び B 4 総務部長とどのように団交に臨むか協議した。

(乙 53、B 4 証言 284 項、304 項)

(2) 第 1 回団交について

ア 第 1 回団交開催までの経緯

(ア) 27 年 11 月 26 日、組合は、Y 1 会社に、「(1)解雇予告を撤回すること。(2) A 2 組合員と組合に対して謝罪すること。(3)非正規職の労働者を正規職労働者として処遇すること。」を交渉事項とする 27. 11. 26 団交申入れ書を提出した。

なお、27. 11. 26 団交申入れ書には、組合側が希望する団交開催日や申入れに対する回答期限は記載されていなかった。

(争いのない事実、甲 10)

(イ) 27 年 11 月 26 日、B 4 総務部長は、A 1 執行委員長に電話をかけ、1 月に監

査が入るため、12月は時間が取れないので1月に対応したい旨を伝えたところ、A1執行委員長は、「12月に解雇して団交は1月か」と述べた。

(争いのない事実、乙32、A1証言81項、B4証言50～53項)

- (ウ) 27年12月7日、B4総務部長は、A1執行委員長に電話をかけ、1月に監査があり、その準備に時間を要することから、12月中に団交の時間が取れないので、1月に開催したいという旨を再度伝えた。

A1執行委員長は、同年12月末の解雇はなくなったと考えていたことから、団交開催時期については、同月ではなく、28年1月でよいと認識していた。

(争いのない事実、乙32、A1証言192～194項、B4証言56～58項)

- (エ) 27年12月18日、B4総務部長は、28年1月の監査に関する調査、検証が予想以上に進んでいたことから、A1執行委員長に電話で、27年12月22日、同月24日又は同月25日のいずれかの期日での団交開催を提案したところ、A1執行委員長は、団交出席者との調整のため、週明けに回答する旨を返答した。

(争いのない事実、乙32、B4証言62項)

- (オ) 27年12月21日、B4総務部長は、A1執行委員長に電話で、団交の開催の可否を確認したところ、A1執行委員長は、年末は日程が入らない旨を返答した。

(争いのない事実、乙32、B4証言65項、66項、A1証言176～179項)

- (カ) 27年12月22日、B4総務部長は、A1執行委員長に電話で、28年1月14日の団交開催を提案したところ、A1執行委員長は、検討する旨を返答した。

(争いのない事実、乙32、B4証言72項、73項)

- (キ) 27年12月24日、B4総務部長が、A1執行委員長に電話をかけたところ、A1執行委員長は、28年1月14日に団交を開催することに同意した。

(争いのない事実、乙32、B4証言75～78項)

イ 第1回団交の状況

- (ア) 28年1月14日、組合とY1会社は、Y1会社の本社研修室で、17時30分頃から約2時間にわたり第1回団交を開催した。

(争いのない事実、甲12、乙25)

- (イ) Y1会社の団交出席者は、B12事業部次長（以下「B12次長」という。）、B13安全企画部課長（以下「B13課長」という。）、B14事業部課長（以下「B

14 課長」という。) 及び B15 事業部課長 (以下「B15 課長」という。) の 4 名であった。組合の団交出席者は、A1 執行委員長、A2、A3 執行委員 (以下「A3 執行委員」という。) 及び A4 書記 (以下「A4 書記」という。) の 4 名であった。

(争いのない事実、甲 12、乙 24、乙 25)

(ウ) Y1 会社は、団交の冒頭で、27. 11. 26 団交申入れ書に対する回答として、申入れ事項(1)については、「撤回はしない。当該従業員の従事する新幹線車両の検修作業は、お客さまの安全に大きく係わる業務である。また、自分自身と他作業者の傷害事故に結びつく可能性のある業務でもある。会社としては、入社後の教育・指導を通して当該業務の遂行が困難と判断したものであり、この考えに変わりはない。したがって、1月15日をもって解雇するので、会社からの貸与品等は当日中に全て返納すること。」、申入れ事項(2)については、「当社の考えは前項のとおりである。」、申入れ事項(3)については、「当社は、社内規則に則り社員登用を適切に行っている。」との回答書 (以下「28. 1. 14 回答書」という。) を配布し、読み上げた。

(争いのない事実、甲 11、乙 16、乙 24、乙 25)

(エ) 組合は、27年11月26日にA1 執行委員長がB4 総務部長と電話で話した際、同月13日にA2に解雇予告を行ったことをB4 総務部長が知らなかったと発言していた旨を述べ、27年11月13日にA2に解雇予告を行うことについて、Y1 会社本社の指示で行っていたのか、あるいは、Y1 会社本社はいつどのような報告を受けたのかについてY1 会社に確認を求めた。Y1 会社が具体的な確認はとっていない旨を返答したところ、組合は、「何を言っているんだ。ふざけるな。人をね、人生を狂わすようなことをやっててさ、確認できていないとは何だそれ」などと発言した。

その後、B13 課長は、確認のため3分間ほど席を外した後、B4 総務部長は、同月26日のA1 執行委員長との電話の中で、同月13日の件について承知していたのか否かについてやり取りしたことや、知らないと言った記憶はない旨を述べた。

(乙 24、乙 25)

(オ) 組合が、27年11月13日にA2に解雇予告を行うように指示したのは誰か質

問したところ、Y1 会社は、会社全体で協議して判断した結果である旨を述べた。さらに、組合は、A2 に解雇予告を行うことを B5 所長に指示したのは B4 総務部長であるのか質問したところ、B13 課長は、確認のため 1 分半ほど席を外した後、B4 総務部長が B5 所長に指示した旨を回答した。それに対し、組合が、いつ指示したのか質問したため、B13 課長は、再び確認のため 2 分半ほど席を外した後、指示したのは 27 年 11 月 13 日より前であることは間違いないが、いつの何時であるかまでの記憶は B4 総務部長にはない旨を回答した。

(乙 24、乙 25)

- (カ) 組合が、27 年 11 月 13 日に A2 に行った解雇予告を書面で提示しなかった理由を質問したところ、Y1 会社は、「就業規則の方でも、解雇予告というふうなものがありまして、従業員を解雇するときは 30 日前までに予告すると。予告しない場合は、30 日分の平均賃金を支払うというふうなもので。その、今言われた書面の交付ということについての記述は就業規則にはないので、これにのっかってやったという事実でございます」と答えた。

(乙 24、乙 25)

- (キ) 組合が、Y1 会社が A2 に退職願を書かせようとしたことは、違法行為を隠し、自主退職で処理するためである旨を発言した。それに対し、Y1 会社が、今回の団交は、解雇予告を撤回することという団交申入れに対するものである旨を返答したため、組合は、自主退職に追い込もうとすることの違法性について問題にしている旨を発言した。その後、Y1 会社が、当社は就業規則等にとっかって、解雇を予告した旨を発言したところ、組合は、「ちょっと黙んなさいよ。ちょっと黙れって言ってんだよ」、「私らが聞いているのは、何で退職願が必要というふうに、本社、B1 社長と B4 総務部長が判断したかということです」などと発言した。

(乙 24、乙 25)

- (ク) 組合が、Y1 会社が A2 に退職願を提出させようとした理由の説明を繰り返して求めたところ、Y1 会社は、「履歴に残りますよね。履歴書を出すときに解雇と自主退職だと」、「本人の意思確認ですよ」、「仕事を続けていけるのかどうなのかと。これまで 110 日くらい見習いに就いてやっていますけど、なかなか一本になれない」と回答した。組合は、その回答に納得せず、B4 総務部長を連れ

てこいという旨を発言した。

B14 課長が、確認のため2分間ほど席を外した後、「やはり、私がさっき言ったように、うちの会社では、いきなり解雇通告を持ってこないで、本人に退職願を書いていただくと。履歴のことも言いましたけども、そういうこともあって退職願を書いてもらおうとしたということです」と発言した。

このY1会社の回答に対し、組合は、「それは何、総務部長が答えたの。ここに連れて来なさいよ。あの人が交渉の窓口なんだから。俺は、あんたらみたいなペーパーをね、窓口にしたつもりはないんだよ」と発言した。

(乙24、乙25)

- (ケ) Y1会社がA2に退職願を提出させようとした理由に関するやり取りは、1時間30分ほど行われた。

(乙24、乙25)

- (コ) 団交開始から1時間45分経過した頃、Y1会社が、「これどこまでいっても平行線だと思いますので」と発言したところ、組合は、「事実確認だよ。何が平行線だ」、「一人の人生かかっているわけですよ」、「何のための団交なんだ」などと発言した。

(乙24)

- (ク) 団交開始から1時間58分経過した頃、Y1会社が、「もうこれ以上進みませんから」と発言したところ、組合は、「何を言ってるんですか。決めてんでしょ。さっきから時間だけ見てて」、「交渉する気ないんですか」などと発言した。

(乙24)

- (ク) 組合が、「例えばね、他の配置は考えなかったの」と質問したところ、Y1会社は、「検修作業員として採用していますので」と答えた。さらに組合が、「検修外だってあるでしょう。仕事は」と質問すると、Y1会社は、「ありますよ。そこは会社の判断ですので、特に皆様方にうんぬんかんぬんという中身じゃないです」と答えた。

(乙24)

- (ク) 団交開始から2時間2分経過した頃、Y1会社が、「もういいですよ。じゃあ、A2さん、解雇予告通知書を準備してありますので、事務所の方に来てください」と発言したところ、組合は、「何言ってるんだよ。解雇予告通告書なんかな

くてもいいと言っていたではないか」などと発言した。

(乙 24)

(セ) 団交開始から 2 時間 3 分経過した頃、Y 1 会社は、「終わります」と発言し退席した。

(乙 24)

(ソ) B 4 総務部長は、第 1 回団交が行われていた間、同じ建物にいたが、業務多忙により団交には出席せずに、事務所で仕事をしていた。団交の途中で、B 13 課長が、何回か B 4 総務部長のところに話を聞きに来た。

(B 4 証言 271～273 項)

(3) 第 2 回団交について

ア 第 2 回団交開催までの経緯

(ア) 28 年 1 月 14 日の第 1 回団交後、組合は、Y 1 会社に、「(1)「新支運車第 335 号」について、本実施に至る行程と要員体制について前広に明らかにすること。(2)受託業務遂行体制（労働条件）の変更については、事前に提案・説明すること。(3)新幹線車両センターで排出される砂塵について放射線検査をすること。(4)検査結果を提供・説明するとともに公表すること。」を交渉事項とする「団体交渉の申入れ」と題する文書（以下「28. 1. 14 団交申入れ書」という。）を提出した。

なお、28. 1. 14 団交申入れ書には、組合側が希望する団交開催日や申入れに対する回答期限は記載されていなかった。

(争いのない事実、甲 13、B 16 証言 15 項)

(イ) 28 年 1 月 19 日、Y 1 会社の B 16 総務課長（以下「B 16 課長」という。）は、A 1 執行委員長に電話をかけ、折返し連絡がほしい旨を留守番電話に残した。

その後、A 1 執行委員長から連絡があり、28. 1. 14 団交申入れ書に関する話をした。

(争いのない事実、A 1 証言 11～13 項、B 16 証言 178～180 項)

(ウ) 28 年 1 月 27 日、組合は、Y 1 会社に、28. 1. 14 回答書に関して、「(1)解雇理由は、臨時雇用員就業規則第 17 条のどこに該当するのか明らかにすること。(2)「お客様の安全に大きく係わる業務」とは具体的に示すこと。(3)「自分自身と

他作業者の傷害事故に結びつく」とは具体的に示すこと。(4)「当該業務の遂行が困難と判断した」とは具体的に示すこと。」を交渉事項とする「団体交渉の申入れ」と題する文書(以下「28.1.27 団交申入れ書」)を提出した。

なお、28.1.27 団交申入れ書には、組合側が希望する団交開催日や申入れに対する回答期限は記載されていなかった。

(争いのない事実、甲 15)

- (エ) 28年2月9日、B16 課長は、A 1 執行委員長に電話をかけ、団交期日について「日程を調整中であり、待ってほしい」と伝えた。その際、日程調整に時間を要している理由について、団交出席者が非常に業務多忙である旨を説明した。

(争いのない事実、A 1 証言 90～92 項、B 16 証言 23 項、254～256 項)

- (オ) 28年2月29日、組合は、Y 1 会社に、早急に団交期日を調整するよう求める内容の「団体交渉申入れに対する不誠実対応に嚴重に抗議する」と題する文書を提出した。

なお、同文書には、組合側が希望する団交開催日や文書に対する回答期限は記載されていなかった。

(争いのない事実、甲 16)

- (カ) 28年3月1日、B16 課長は、A 1 執行委員長に電話をかけ、「団交日程を調整中ですので、待ってほしい」と伝えた。

(争いのない事実、A 1 証言 94 項、B 16 証言 23 項)

- (キ) 28年3月10日、組合は、Y 1 会社に、「(1)明日3月11日に団交開催予定日を組合と調整すること。(2)A 2 組合員の1月15日不当解雇を撤回すること。(3)申9号、申10号について誠意をもって交渉に応じること。(4)交渉委員は、総務部長と新幹線事業所長は臨席すること。」を要求する「団体交渉申入れについての最後通告」と題する文書を提出した。

なお、同文書には、組合側が希望する団交開催日は記載されていなかった。また、同文書中の「申9号」とは、28.1.14 団交申入れ書を、「申10号」とは、28.1.27 団交申入れ書を指す。

(争いのない事実、甲 17)

- (ク) 28年3月11日、B16 課長は、A 1 執行委員長に電話をかけ、年度末にはダイヤ改正のほかいろいろな業務があり、交渉委員がその業務を担当しているの

で、一段落する同年4月8日に団交を行いたい旨を伝えたところ、A1執行委員長が、「次年度に持ち越す気か」と述べたことから、B16課長は、同年3月29日に団交を行うことを提案し、A1執行委員長はこれに同意した。

(乙33、A1証言95項、206項、B16証言26～31項、262項)

イ 第2回団交の状況

(ア) 28年3月29日、組合とY1会社は、Y1会社の本社研修室で、17時25分頃から約1時間15分にわたり第2回団交を開催した。

(争いのない事実、甲19、乙26)

(イ) Y1会社の団交出席者は、B12次長、B16課長、B13課長、B14課長及びB15課長の5名であった。組合の団交出席者は、A1執行委員長、A2、A3執行委員、A4書記及び申立外組合C5組合のC6副委員長(以下「C6副委員長」という。)の5名であった。

(甲19、乙26)

(ウ) Y1会社は、28.1.14団交申入れ書に対する回答として、申入れ事項(1)については、「『新支運車第335号』なる文書は、当社には配布されていない。したがって、その内容について答えることはできない。」、申入れ事項(2)については、「(1)で回答済み」、申入れ事項(3)及び(4)については、「当社が答える立場にならない。」との回答書を配布し、読み上げた。

また、28.1.27団交申入れ書に対する回答として、申入れ事項(1)については、「臨時雇用員就業規則第17条(2)である。」、申入れ事項(2)については、「新幹線車両の検修業務すべてである。」、申入れ事項(3)については、「新幹線車両の検修作業はグループ作業でありすべての作業が該当する。」、申入れ事項(4)については、「111日の教育を行っても、単独作業を行うレベルに達しないことである。」との回答書を配布し、読み上げた。

(甲18、甲54、乙18、乙19、乙23、乙26)

(エ) 組合は、Y1会社が解雇理由は臨時雇用員就業規則第17条(2)であると回答したが、具体的指摘はなく理由の明示には当たらない旨を述べ、A2の携わっていた仕事がお客様の安全に大きく関わる業務であり、A2が遂行困難であるという具体的な事例を明らかにするように求めた。B15課長は、解雇理由に関する説明として、以下の旨を述べた。

- a 教育指導者が手待ち時間に寝るなど注意しても、10分後には寝ていることが見受けられた。27年8月から勤務して、28年1月上旬になっても手待ち時間に居眠りをしているのは変わっておらず、現認もしている。
- b 27年9月14日に教育指導者から、入社して初日に寝坊して遅刻したことについて、時間管理をしっかりとやるように指導されている。また、車の中で寝ていたことについても、しっかりした生活リズムを作るように指導されている。
- c 新幹線の底蓋着脱作業において、1ヶ月半経っても見極めができない。
- d 作業指導者が話をしても返事が返ってこないため、分かっているのか、分からないのか、どう指導してよいか困っているとの声が上がっている。
- e チェックしたら赤チョークをつけて、チェックシートに書いていくというルールが決まっているが、道具を忘れても取りに行かず、Y2会社が使用している黄色のチョークを持ってきてチェックをした。仕事のルールとして、なかなか覚えてもらえない。
- f 車両の点検蓋の中は真っ暗なため、ライトを持っていないと検査はできないが、ライトを忘れても取りに行かなかった。
- g E2系の側蓋作業を何回も繰り返し行っているにもかかわらず、なかなか取付けができないため、どうしたんだと質問すると、前日にも同じ作業をしているにもかかわらず、やったことがないと返答した。しっかり教えているが、作業に生かしてもらえない。
- h 作業時に手袋を2回紛失し、名札も紛失している。新幹線は、時速300キロメートル以上で走るため、何かが外れて飛んだり、手袋が高压機器等に吸われて火災を起こす可能性があり、物が紛失すると見つかるまで探さなければならない。そうしたことをきちんと管理して仕事をすることができていない。
- i E2系の側蓋取付作業のときに、ボルトを締めて自分でチェックするというルールがあるが、締めていないボルトに赤チョークでチェックをしたため指導をした。ボルトが、時速300キロメートル以上で飛んできて顔に当たると即死するため、あってはならないことである。
- j グループとして作業した際に、忘れ物をしてもすぐに取りに行かず、他人の物を借りたり、言われて渋々取りに行くなど、姿勢に問題がある。

k 底蓋を外す際、いろいろなパターンがあり、パターン表を携帯しながら仕事をしているが、OJTリーダーが指導しても覚えていない。

l 以上のように、なかなか仕事に対する態度、周りの従業員に対する態度が改まらないところが、臨時雇用員就業規則第17条の(2)改しゅんの見込みがないに該当すると、会社として判断した。

(甲 54、乙 23、乙 26、B15 証言 18～22 項)

(オ) 組合が、指導する側の記録があるのか質問したところ、Y1会社は、初任者教育の実施要領があり、それに基づいて教育を行っている旨を回答した。

組合は、その記録の提出を求めたが、Y1会社は、「それは社内の物ですから」、「それは、ご本人の方にも、ちゃんと記録簿みたいなのは見せていると思うので」と答えた。Y1会社が、「A2さんも見たことありますよね」と確認したところ、A2は、「座学の期間でしたら書きましたが、それ以降は書いてません」と答えた。

(甲 54、乙 23、乙 26)

(カ) 組合が、先ほどY1会社が具体的に解雇理由を説明したことから、指導日誌などはあるはずだという旨を発言したところ、Y1会社は、「OJTから報告を受けるわけですよ。主任なり所長がね。それを記録しているわけですよ」と答えた。組合が、その記録は残っているのか質問したところ、Y1会社は「記録は残ってるんじゃないですかね。ちょっと分からないですよ」と答えた。組合が、事実確認できるものの提出を求めたところ、Y1会社は、「逆にこちらは、そういう形で報告受けたものを聞いてるんだから、逆にそれを確認していただければ現実が分かるわけですよ」と答えた。組合は、事実がねじ曲がっている可能性があるとして提出を再度求めたが、Y1会社は、「だから、それは出せません」と答えた。

(甲 54、乙 23、乙 26)

(キ) 組合が、見習い日誌はないのかと質問したところ、Y1会社は、見習い日誌はない旨を答えた。さらに、組合が、OJTリーダーが教育した内容についての報告はないのか質問したところ、Y1会社は、「当然してますよ。それは、日々。ちょっと私の方は聞いてないですが。書き物じゃないかもしれないですが、所長には報告は上がっているはずですよ」と答えた。また、組合が、文書はないのか

質問したところ、Y1 会社は、「書き物を残すか、残さないかについては、実施要領の中の定めでやる話なので。ないからいけないということではないですよ」と答えた。

これらを受け、組合は、所長などに上がった報告が個人的な感情によりねじ曲げられてない客観性・合理性を持ったものであるかを検証するためには、文書による記録が必要であり、日誌として残すシステムになっているかを含めて、文書による記録が存在するのか質問したところ、Y1 会社は、「それは、さっき、うちの B15 が言った中身で、るる細かく話したわけですよ。事象を含めて、それでご理解をしていただくという形になりますけども。それと確認をしていただければ、整合性が取れるかどうかというのは、うちが過大な表現をしているのかどうかというのは、聞いていただければ分かるかと思えますけどね」、「実績とすれば、先ほど言ったように、何人も何人も OJT の指導者を変えています。それは何月何日、誰々とかいうふうなことは、しっかり日程、スケジュールリング表で管理していますので、そういう面でも今言われる偏った見方というのは、ないというように我々は見ています」と答えた。

(甲 54、乙 23、乙 26)

(ク) 組合が、「A2 君に対するいろんな教育、指摘が文書になって残っているのでしょうかという議論をしたら、それはないというふうに言われたわけですから、じゃあ、先ほどの報告されたものを文書にして回答書に添付してください。そうすれば、私どもは改めて逐一反論をします」と発言したところ、Y1 会社は、「そのためにこういう場を持って話をしている中身ですから」と答えた。組合が、客観性がない旨を発言したところ、Y1 会社は、「今まで通常だと、1 か月くらいかな一本になるの。大体 20 日くらいなんですよ」、「それが 111 日という形で、まだ一本になれないというのは、そういった諸々の中身があって全体を包括した中で、判断した中身ですから。先ほど B15 が言ったのが全てという形ではありませんので」、「会社の判断ですから。そういうのは出せませんよ」などと発言した。

(甲 54、乙 23、乙 26)

(ケ) 組合が、「私らが求めているのは、先ほどから言われているような、漠然とした一般的な伝聞としての A2 君に対する教育とその経過ではなくて、記録と

してきちっとして残っているもの。そういうOJTも含めて記録として残っているものを示すということ。それに基づいて、A2君が問題があるのと言うのであれば、会社としてどういう対策を立てたのか、「労働契約法の17条に違反するような契約期間の途中解雇をやったのか」ということを、あなた方に立証してください、証明してくださいよというふうに私どもは求めています。そのための書類を提出をして団交の場に明らかにしてくださいというふうに言ってるんですが、それをやらないということですね」と発言したところ、Y1会社は、「はい」と答えた。組合が、「団交拒否だ」と発言したところ、Y1会社は、「誠実に団交はしています」、「答えはしているじゃないですか。答えてはいますよね」と発言した。それに対し組合は、「B15さんが読み上げたものが果たしてどうなのか。自分でも確認していないわけだ。それを確認するためには、それを出してくださいよと言っている。面倒な話ではないですよ。で、まずいところは黒塗りでもいいですよ」と発言したが、Y1会社は、「解雇の関係については、総体的な中身で、会社の方で判断した中身ですから。それらについては、そうやって表に出すという形はないです」と答えた。

(甲54、乙23、乙26)

- (コ) 組合が、「会社の決め、その資料、そして重要な解雇理由、立証すべき日誌の類、そういったことを言っているのにさ。それを持ち帰ることもできないんですか」と質問したところ、Y1会社は、「そこについては、じゃあですね、確認はします。このまま、する、しないの話をして、なかなか次に進めないの。確認はします」と答えた。

さらに組合は、「指導要領があるのか、ないのか。指導要領の内容、内容ね、どういう内容になっているのか、日誌がないなんてあり得ないって、委員長がさ、長年の経験からそう言っているのだからさ」、「あるか、ないかも含めて、次の機会に明らかにしてください」と発言した。

(甲54、乙23、乙26)

(4) 第3回団交について

ア 第3回団交開催までの経緯

- (ア) 28年4月6日、組合は、Y1会社に、「(1)3月29日の交渉において、新任社員教育に関する規程や客観的な教育記録、及び会社としての対応について、

組合に明らかにすることを『検討する』と回答したが速やかに明らかにすること。(2)組合に対して一貫して不誠実な対応を取っている。A2組合員の解雇手続きについて1月14日の団交席上で、書面での提示をしないことを質したところ『解雇予告の書面は必要ない。就業規則に沿ってやっている』と主張した。にもかかわらず、団交終了直後にB5所長がA2組合員に対して解雇予告書面を読み上げて予告手当とともに渡そうとしたが、A2組合員に拒絶された。翌日15日には解雇を強行して予告手当を供託した。不誠実団交について謝罪すること。(3)4月1日変更の就業規則について説明すること。」を交渉事項とする「団体交渉の申入れ」と題する文書(以下「28.4.6 団交申入れ書」という。)を提出した。

なお、28.4.6 団交申入れ書には、組合側が希望する団交開催日や申入れに対する回答期限は記載されていなかった。

(争いのない事実、甲20)

- (イ) Y1会社は、28.4.6 団交申入れ書に関して、新任教育を行っている新幹線営業所と打ち合わせをする必要があった。しかし、新幹線営業所が清掃を担当することとしていた現美新幹線の運行開始が28年4月29日に控えており、新幹線営業所としても初めて取り扱う車両であったため、清掃及び保守の方法等を検討等する必要があり、新任教育の担当者もそれらを担当していたことから、なかなか打ち合わせができなかった。

なお、B16課長は、上述のような事情がY1会社にあったことを組合に説明したか記憶にない。

(B16証言36～42項、266～268項)

- (ウ) 28年5月9日、A1執行委員長は、B16課長に電話をかけ、団交の開催を催促した。

(争いのない事実、B16証言267項)

- (エ) 28年5月16日、B16課長が、A1執行委員長に電話をかけ、5月24日の団交開催を提案したところ、A1執行委員長はこれに同意した。

(争いのない事実、B16証言267項、270～274項)

- (オ) 28年5月18日、組合は、Y1会社がA2を解雇したこと、Y2会社にもその責任があること並びにY1会社の第1回団交及び第2回団交の対応が不当労働

行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

イ 第3回団交の状況

(ア) 28年5月24日、組合とY1会社は、Y1会社の本社研修室で、17時30分頃から約1時間にわたり第3回団交を開催した。

(争いのない事実、甲22、乙27)

(イ) Y1会社の団交出席者は、B12次長、B16課長、B13課長、B14課長及びB15課長の5名であった。組合の団交出席者は、A1執行委員長、A2、A3執行委員、A4書記及びC6副委員長の5名であった。

(甲22、乙27)

(ウ) Y1会社は、28.4.6団交申入れ書に対する回答として、申入れ事項(1)については、「確認した結果、3月29日の交渉で述べたように、『初任者教育実施要領』に基づいて行っており、机上教育以外の実務教育期間の日誌はない。」、申入れ事項(2)については、「不誠実な対応は取っていない。解雇予告の方法に関する定めはないので書面による解雇予告は必要ない。その後検討した結果、解雇予告を明確にするため書面を交付することとしたものである。これまでも誠実に団交を行ってきたものである。」、申入れ事項(3)については、「3月29日の交渉の中でも回答したとおり必要ないものと考えている。」との回答書を配布し、読み上げた。

(甲21、甲55、乙20、乙23、乙27)

(エ) Y1会社が、「机上の日誌はつけていますけども、実技の方はつけていないという形です」と発言したところ、組合から、Y2会社では、実務の見習いについての振り返りを本人が書き、指導者が助言を記入するというところを行っているが、Y1会社ではそういったことが生かされていないのかという旨の質問があり、Y1会社は、「そのためにOJTリーダーがその日その日やった中身を、所長なりに状況説明という形で、把握はしていますけども」と答えた。

これを受けて組合が、習ったことや、分からなかったことを、本人が文書として残すことは必要ないということかという旨を質問したところ、Y1会社は、「必要ないとは考えてないんですけども。日誌は作っていないということでございます」と答えた。

(甲 55、乙 23、乙 27)

(カ) 組合が、「本社の教育指導要領ってのは、制定されたんですか」と質問したところ、Y1 会社は、「うろ覚えなんで、はっきりしたことは。確かでないです。そういう教育指導要領っていうのは」と答えた。

さらに、組合が、営業所で検修を請け負っているところは、教育指導要領を作っていないのかという旨を質問したところ、Y1 会社は、「結局それが、先ほどお話しした初任者教育実施要領が、それが、うちは、それに代わるものというふうに考えていますけどね」と答えた。組合が、車両検修関係については、具体的な習熟度を確認するものとして自己診断シート、教育指導日誌及び教育記録などを作成して記録するという内容の教育指導要領があるのではないかという旨を質問したところ、Y1 会社は、「すみません。先ほど、見たことないというお話をしたんですけど、あります。申し訳ない」と発言を訂正した。

(甲 55、乙 23、乙 27)

(カ) 組合が、初任者教育（机上）実施日誌以外の書類はないのか質問したところ、Y1 会社が、初任者教育指導要領に基づく日誌以外ない旨を答えた。組合は、「改めてさ、本社の教育指導要領、それから営業所における教育指導要領、車両検修編っていうやつね。それを提示してさ、再回答してくださいよ」と発言した。

(甲 55、乙 23、乙 27)

(キ) 組合が、28.4.6 団交申入れ書の事項(2)に対する Y1 会社の回答について、組合員であることを前提とした A2 の解雇であり、不当労働行為である旨を主張したところ、Y1 会社は、「11 月 13 日の日に B5 所長の方から口頭で、12 月末で辞めてもらいますという話をしたわけですが、その後、先ほど委員長が言われたような流れで認識しまして、総務部長からもその件は保留だということで改めて話をしたと思いますが、そのとき 11 月 13 日はこれでチャラになったというふうに思っています。それはそのまま生きています。改めて 12 月末の解雇は保留ですよというご説明をしていると思いますので」、「だから、27 日だかに A2 さんの方が組合に入ったということを知って、改めて解雇を出すんだということではありません」と述べた。

組合が、27 年 11 月 13 日の解雇予告が無効でないのならば、なぜ 28 年 1 月

14日に文書で解雇予告をしたのか質問したところ、Y1会社は、「11月27日にB5所長とお話をした件かと思います。皆さんご存知かと思いますが、延長されるかもしれない。退職については、それは団交の予定があります。でも、団交の後辞めてもらうかもしれませんので、承知しといてくださいというような話がありますので、ここは、13日のやつは撤回はしていないという理解で。ただし、こういうやり取りがあったので明確にするために、回答にありますけども、予告を明確にするために書面において改めて通告をしたという経緯になります」と答えた。

(甲55、乙23、乙27)

(ク) 組合は、A2の雇用契約書では、従事する業務は検修等となっているが、組合が知る限りでは、仕事がうまくできない場合は、配置換えも現実に行われていることから、A2は組合に加入したことで配置換えも検討されないまま解雇されたと思っていること、及びA2はもともと清掃の求人に応募したところ、Y1会社から検修の仕事はどうかという旨を言われて、検修業務で採用になった経緯があるという旨を発言した。これを受けてY1会社は、「清掃というのは、グループ作業で非常に奥の深い仕事だと。やはり、検修作業をやって、ある程度の状況判断ができるというようなところから、それは検討して、無理なんだろうなど」と説明した。

(甲55、乙23、乙27)

(ケ) 第3回団交終了間際に、組合が、「じゃあ、どうしましょうか。1項目の後始末は。終わってそちらで検討して改めて連絡いただけますね」と発言したところ、Y1会社は、「教育関係の中身ですね。分かりました」と返答した。

(甲55、乙23、乙27)

(5) 第4回団交について

ア 第4回団交開催までの経緯

(ア) 28年7月4日、組合は、Y1会社に、「5月24日の団交において、初任者の教育養成に関して規程類の不備などが明らかになり、再回答を約束しておきながら一か月を経た今日にいたるも何ら通知もない。改めて申し入れするので誠意をもって交渉に応じること。」として、「団体交渉の申し入れ」と題する文書(以下「28.7.4団交申し入れ書」という。)を提出した。

交渉事項は、「(1) 本社の教育指導要領、新幹線営業所の教育指導要領（車両検修編）を提示するとともに、A 2 組合員に関する具体的教育記録を明らかにすること。(2) A 2 組合員の配置換えの検討を行ったかのような回答をしたが、いつ誰がどのような資料に基づいて行ったのか明らかにすること。」であった。

なお、28.7.4 団交申入れ書には、組合側が希望する団交開催日や申入れに対する回答期限は記載されていなかった。

（争いのない事実、甲 23、乙 21）

(イ) 28 年 7 月 13 日、B16 課長が、A 1 執行委員長に電話をかけ、同年 8 月 12 日での団交開催を提案した。

（争いのない事実）

(ウ) 28 年 7 月 25 日、組合と Y 1 会社は、同年 8 月 12 日に第 4 回団交を開催することを決定した。

（争いのない事実）

イ 第 4 回団交の状況

(ア) 28 年 8 月 12 日、組合と Y 1 会社は、Y 1 会社の本社研修室で、17 時 25 分頃から約 1 時間 40 分にわたり第 4 回団交を開催した。

（争いのない事実、甲 28、乙 28）

(イ) Y 1 会社の団交出席者は、B12 次長、B16 課長、B13 課長、B14 課長及び B17 監査室長の 5 名であった。組合の団交出席者は、A 1 執行委員長、A 2、A 3 執行委員、A 4 書記及び C 6 副委員長の 5 名であった。

（甲 28、乙 28）

(ウ) Y 1 会社は、28.7.4 団交申入れ書に対する回答として、申入れ事項(1)については、「新幹線営業所の教育指導要領（車両検修編）は作成していない。新幹線営業所の初任者教育は、初任者教育実施要領と初任者教育実務作業要領により実施している。また、A 2 の教育養成状況等については、3 月 29 日に実施した申 9 号及び申 10 号の団体交渉で具体的に説明したとおりである。」、申入れ事項(2)については、「A 2 とは、検修作業という職種限定の労働契約であり、『清掃などの他業務への配置換えの検討』をする必要性はない。」との回答書を配布し、読み上げた。

（甲 27、甲 56、乙 22、乙 23、乙 28）

(エ) Y1 会社は、本社の教育指導要領、新幹線営業所の初任者教育実施要領及び新幹線営業所の初任者教育実務作業要領を組合に提示した。

(甲 24、甲 25、甲 26、A 1 証言 138～143 項)

(オ) 組合が、机上教育等の具体的な記録を示すことはできないかという旨を質問したところ、Y1 会社は、示すことはできない旨を回答した。組合が、契約期間途中でA2を解雇した具体的な理由を示すのが、誠意ある対応ではないかという旨を発言したところ、Y1 会社は、「それについては、回答のまた書き以降にもありますように、3月29日の日に申の9号と10号の団交をやったんですけども、そのときに具体的に説明をしています」と返答した。

その後も、組合は、机上教育の日誌の提示を求めたが、Y1 会社は、「そこは、個人情報等含めていろいろな、私達の管理の中身もありますので、それは今示すことはできない」と返答した。組合が、日誌の中の講師の名前等は黒塗りでよい旨を発言したところ、Y1 会社は「そうなりますと、墨入れたとか何かとかっていうことになると、そこがまたそういう形で独り歩きをしたりといろんな捉え方できますんで、それは指し示すことはちょっと難しい」と返答した。

(甲 56、乙 23、乙 28)

(カ) 組合が、初任者教育（机上）実施日誌の具体的にどこが個人情報に該当するのかという旨を質問したところ、Y1 会社は、「承認の下。いろいろ管理の内容含めてここで何かあればという形で、いろんな、ここをもう少し教えた方がよいとか、そういった中身で、いろいろこの一日の教育に対して、その辺りのコメント等があればこちら書きますからね」と答えた。

(甲 56、乙 23、乙 28)

(キ) Y1 会社が、実務教育の状況については、机上教育の日誌には記載されていない旨を発言したところ、組合は、「机上だけは日誌がありますって言うからさ、じゃあ、その日誌出してくださいって」と発言した。

(甲 56、乙 23、乙 28)

(ク) 組合が、「7の下のね、空欄の所が問題だというふうにあなたさっき言ったじゃないですか。ねえ。そこに評価が書いてあるわけでしょう」と質問したところ、Y1 会社は、「いや、評価っていう断言はないですけども。いろいろな事柄をここで記事という形で使わせてもらっているという形ですから」と答えた。

(甲 56、乙 23、乙 28)

(ケ) 組合が、初任者教育(机上)実施日誌に、Y1会社によるA2の勤務評価が書かれているのか質問したところ、Y1会社は、「欄があるだけです。A2さんの具体的評価が書いてあるのかどうかは」、「何度も繰り返しになりますけども、評価を書くという欄じゃありませんから」などと答えた。

組合が、「何らかの記事欄に何らかのメモがあるわけですね」と質問したところ、Y1会社は、「そうですね」と答えた。組合が、「何でそれが出せないの。それが理由で出せないとあんた言ったけどさ」と質問したところ、Y1会社は、「それは、やはり我々会社として、管理義務っていうのがございますので。これがまたどこかよそに出たりということを考えられると、秘密の漏えいじゃないんですけども、いろんな所にまたこういうのが出回って、そういった事例ができるという汚点が残りますので。それが今度、逆にA2さんには申し訳ないし、そういったところの観点から出せないと言うことです」と答えた。それに対しA2は、「私は出してもらって構わないんですけども」と発言した。

(甲 56、乙 23、乙 28、A2証言 327項、328項)

(コ) 組合は、解雇理由を示す書類が何もないとY1会社が主張する中で、教育養成の記録として残っているのが、初任者教育(机上)実施日誌しかないのであれば、提示してほしいという旨を発言したが、Y1会社は、「解雇理由って話はね、先ほどから繰り返すようですけども、前の交渉のときにもちゃんと具体的にこれこれこうだったというふうにお示しをしているわけですからね、そのとおりなので。今回この交渉ではその机上の部分は出せないと言う話を今、B12の方が話したとおりでございます」と返答した。組合が、「そのB12さんが出せない理由だっていうふうに言った7時限目の下の項目に、どういうことが書いてあったのかってことを示してくださいよ」と発言したところ、Y1会社は、「それは管理の方の責任として、それはあからさまに出すという形はできませんと」、「非常に大変な、重要な中身が書いてありますので」などと返答した。

(甲 56、乙 23、乙 28)

(ク) 組合が、A2に関する何らかの記録の有無を確認したところ、Y1会社は、OJTリーダーによる教育の記録は、総括主任等に伝えている旨を答えた。組合が、その記録はないのか質問したところ、Y1会社は、「ないというか、まだ

存じてないです。存じてはいません。ないと思うけども、そこはまだはっきり分からない。ただ口頭で伝えてあるっていうことですね」と答えた。また、Y1会社は、日々の記録については、おそらくないと思う旨を発言した。

(甲 56、乙 23、乙 28)

- (シ) 組合が、新幹線営業所の初任者教育実施要領に定められていない記録はあるのか質問したところ、Y1会社は、「それはないはず、ないと思います」と回答した。それに対して組合が、「OJTがね、なんか主任に報告をしてさ、それを上げてとかさっき言ってたじゃない」と発言すると、Y1会社は、「だからそれは報告ありますよ。それを書き物にしてるかどうかというのは、分からないということですよ」と答えた。

さらに組合が、「A2さんが何月何日、何をしたというのはさ、そういうくだりは、それは記録に基づいて書いてきたことじゃないんですか」と質問したところ、Y1会社は、「当然、現場でやっていけば、最後は所長なり副所長の方に報告しますから、佐藤が言ったように、どういう書式であれ、大学ノートに書いてあるのかそれは分かりませんが、何らかの形でそれは受け止めているという形になろうと思いますけどね」と答えた。組合が、大学ノート等を示すよう求めたところ、Y1会社は、「それも明確じゃないですって。人間、頭の中で取っているかもしれないし」と返答した。

(甲 56、乙 23、乙 28)

- (ス) 組合は、OJTリーダーからの報告が大学ノート等に記載されているものが、存在するが出せないのか、存在しないのか質問したところ、Y1会社は「出せません」と答えた。それに対して組合が、「出せませんってことは、あるっていうことを認めたってことじゃない」、「だから、どういう具体的、社会的にこう説明に耐えうる記録が残っているんですか。示してください。あるという態度をとったんですから」と発言したところ、Y1会社は、「そこについては、先ほどから繰り返しますが、3月29日に具体的に説明したとおりですので、それ以上のものでもそれ以下のものでもありません。それで終わりです」と返答した。

(甲 56、乙 23、乙 28)

- (セ) 組合が、日々の記録はなくても、大学ノートに書かれた記録はあるのではないかという旨を発言したところ、Y1会社は、「私は、そこは何ともあれですけ

ども。要は、まとめてそのレベルに達したとき、初めて底蓋の見極め表をやるわけですよ。そこにいかないから、それもないということなんで。何もないですよ」、「大学ノート、大学ノートやめてもらえますか。だから、例えばで言った中身ですから。だから、頭の中に残ってなければ、そういった手もあるんじゃないですか」という話した中身じゃないですか」などと答えた。

(甲 56、乙 23、乙 28)

4 組合とY2会社の団交に係る事実

(1) 組合の団交申入れとY2会社の対応

ア 28年7月19日、組合は、Y2会社に「(1)Y1会社はY2会社の完全子会社であり、その経営について親会社としての責任を全うすること。(2)Y1会社の不当労働行為について謝罪して解雇撤回するように指導すること。」を交渉事項とする「子会社における労務政策に関する申し入れ」と題する文書(以下「28.7.19団交申入れ書」という。)を提出した。

(争いのない事実、甲 40)

イ 28年7月29日、Y2会社は、組合に、28.7.19団交申入れ書に対する回答として、「貴組合の平成28年7月19日付申17号でお申し越しの当該事件については、当社は使用者たる立場になく、Y1会社との間で解決されたい。」との回答書を提出し、団交に応じなかった。

(争いのない事実、甲 41)

ウ 28年8月2日、組合は、Y2会社に、「貴社の使用者責任については、新潟県労働委員会に申し立てた通り労働委員会が判断するところによることになるものであり、貴社が『使用者たる立場になく』と決定できるものではない。ついては、改めて以下申し入れるので誠意をもって交渉に応じること。」として、28.7.19団交申入れ書と同じ内容を交渉事項とする文書(以下「28.8.2団交申入れ書」という。)を提出した。

(争いのない事実、甲 42)

エ Y2会社は、28.8.2団交申入れ書による団交に応じなかった。

(争いのない事実)

オ 28年12月26日、組合は、Y2会社に、「(1)糸魚川－新潟間の快速列車(上下)廃止について見解を明らかにすること。(2)踏切事故死事件について、遮断桿撤去

の意向など、事件にまつわる諸事象を明らかにすること。(3) Y 1 会社は Y 2 会社の完全子会社であり、その経営について親会社としての責任を全うするとともに、Y 1 会社の不当労働行為について謝罪して解雇撤回するように指導すること。」を交渉事項とする「団体交渉の申し入れ」と題する文書（以下「28. 12. 26 団交申し入れ」という。）を提出した。

（争いのない事実、甲 65）

カ 29 年 2 月 1 日、Y 2 会社は、組合に、28. 12. 26 団交申し入れ書に対する回答として、「(1) 及び(2)については、貴組合に当社所属の社員が存せず、また、(3)については、当社の平成 28 年 7 月 29 日付回答書のとおりであり、いずれの事項についても、当社は、貴組合との関係において、使用者たる立場にないことから、当社は、貴組合の上記申し入れに応じかねます。」との回答書を提出し、団交に応じなかった。

（争いのない事実、甲 66）

キ 29 年 2 月 13 日、組合は、Y 2 会社に、「(1)2014 年 5 月 13 日に、Y 2 会社コンプライアンス相談窓口へ寄せられた『C 7 会社 C 8 工場でのパワハラについて』という申告について、調査結果を明らかにすること。(2) どのような解決方法を講じたのか明らかにすること。(3) Y 1 会社は Y 2 会社の完全子会社であり、その経営について親会社としての責任を全うするとともに、Y 1 会社の不当労働行為について謝罪して解雇撤回するように指導すること。」を交渉事項とする「団体交渉の申し入れ」と題する文書（以下「29. 2. 13 団交申し入れ書」という。）を提出した。

（争いのない事実、甲 67）

ク 29 年 3 月 27 日、Y 2 会社は、組合に、29. 2. 13 団交申し入れ書に対する回答として、「(1) 及び(2)については、当社コンプライアンス窓口への相談・通報内容等に関するものであり、守秘義務を負うため、お答えできません。また、(3)については、当社の平成 28 年 7 月 29 日付回答書のとおりであり、いずれの事項についても、当社は、貴組合との関係において、使用者たる立場にないことから、当社は、貴組合の上記申し入れに応じかねます。」との回答書を提出し、団交に応じなかった。

（争いのない事実、甲 70）

(2) 組合における Y 2 会社従業員の存否

組合には、Y 2 会社を 11 年 7 月に定年退職した者及び 23 年 7 月に定年退職した

後、再雇用契約を結び、28年7月31日に再雇用契約満了により退職した者が在籍している。

(甲 89、甲 91)

5 救済申立て後の経過

- (1) 組合は、Y1会社に、29年1月30日付けで「(1)新幹線営業所の『教育指導要領(車両検修編)』について、作成したと考えるが、明らかにすること。(2)2015年12月8日に発生した、底蓋取り外し失念事故について概略を明らかにすること。(3)社員の就業条件について、『人事考課制度の導入』を実施するとしていたが、具体的内容を明らかにすること。」を交渉事項とする「団体交渉の申入れ」と題する文書(以下「29.1.30 団交申入れ書」という。)を提出した。

(甲 69、B16 証言 64 項)

- (2) 29年3月1日、組合は、第3回団交及び第4回団交におけるY1会社の対応が不誠実であったこと並びにY2会社が組合からの4回にわたる団交申入れを拒否した対応が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済追加申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

- (3) 29年4月18日、組合とY1会社は第5回団交を開催した。Y1会社は、29.1.30 団交申入れ書に対して、申入れ事項(1)については、「作成していない。」、申入れ事項(2)については、「別紙のとおり。」、申入れ事項(3)については、「A2が辞めてからのことであり、説明する必要はないと考えている。」との回答書を組合に提出した。なお、別紙とは、「J4編成5号車底蓋脱着失念について」と題する文書であり、27年12月8日に発生した底蓋脱着を失念した事象についての概略及び原因等が記載されていた。

(甲 71、B16 証言 63 項、65 項、A1 証言 120 項)

- (4) 29年8月17日、Y1会社は、机上教育期間中に受けた教育内容をA2が記入した27年8月3日から5日間分のA2の初任者教育(机上)実施日誌の写しを、当委員会に乙29号証として提出したが、指導担当者コメント等は記入されていなかった。

(乙 29)

- (5) 29年11月28日、当委員会の第11回委員調査期日において、乙29号証の原本を確認したところ、原本にも指導担当者コメント等は記入されていなかった。

(審査の全趣旨)

- (6) 29年11月28日、Y1会社は、第2回団交においてB15課長が発言をする際に参考にした資料を、当委員会に乙50号証として提出した。

(乙50)

- (7) 30年2月19日、組合は、「B15証人が第2回団交で解雇理由を説明した時に見ていた書類」の提出を求めて物件提出命令を当委員会に申し立てた(以下「30.2.19物件提出命令申立て」という。)

(当委員会に顕著な事実)

- (8) 30年3月8日、組合は、「2015年10月20日の営業所人事関係の打合せの決定事項の記載書」及び「乙第50号証のPCのデータの作成(更新)年月日を表す『画面コピー』」の提出を求めて物件提出命令を当委員会に申し立てた(以下「30.3.8物件提出命令申立て」という。)

(当委員会に顕著な事実)

- (9) 30年3月20日、Y1会社は、「乙第50号証として提出した『法的文書』と題する書面の作成日時が2016年1月7日であること」を立証趣旨とするパソコンの画面をプリントアウトした書類を、当委員会に乙56号証として提出した。

(乙56)

- (10) 30年4月19日、当委員会は、30.2.19物件提出命令申立てを却下した。

(当委員会に顕著な事実)

- (11) 30年5月22日、組合は、30.3.8物件提出命令申立てのうち、「乙50号証のPCのデータの作成(更新)年月日を表す『画面コピー』」に係る申立てを取り下げた。

(当委員会に顕著な事実)

- (12) 30年6月19日、当委員会は、30.3.8物件提出命令申立てを却下した。

(当委員会に顕著な事実)

第3 当委員会の判断

- 1 Y1会社による28年1月15日付けのA2の解雇は、労組法第7条第1号の組合員

であることの故をもって労働者を解雇したことに該当するか。(争点1)

(1) 組合の主張の要旨

ア Y1会社がA2の組合加入を認識した時期

申立外組合C5組合に加入していたA2が、原発反対運動のために道路使用許可届の手続きを行った際、免状不実記載で21年に逮捕された事実等は、Y2会社B3支社に在籍している県警出身のB11調査役が把握していたものと推認され、Y1会社も、A2が労働運動や原発反対運動等を行ってきたことを採用後に認知していたと推認される。

そうしたことから、Y1会社は、組合加入後の27年11月7日に、A2が組合のフェイスブックのカバー写真を更新したことを確認し、急きょA2を解雇することにしたと思われる。

イ Y1会社がA2に解雇を予告した時期及び解雇理由

27年11月13日にY1会社からA2に通知された同年12月31日付けでの解雇の予告は、同年11月26日にY1会社が解雇を保留としたことにより、事実上撤回された。

Y1会社が、28年1月14日の団交の席上で、同月15日でのA2の解雇を組合に通告し、団交終了後に、解雇予告通知書と解雇予告手当をA2に手交しようとしたことから、同月14日が解雇予告日であることは明白である。Y1会社が主張するように、27年11月13日が解雇予告日であるならば、解雇予告手当の支払いは法的には必要ない。

Y1会社は、嫌悪する組合にA2が加入したことを確認した上で、28年1月14日に改めてA2に解雇を予告し、同月15日付けで解雇している。A2の解雇は、組合員を職場から排除するという不当労働行為意思により行われた不利益取扱いである。

(2) Y1会社の主張の要旨

ア Y1会社がA2の組合加入を認識した時期

Y1会社が、A2が組合員であることを認識したのは、組合から団交の申入れがあった27年11月26日以降である。

また、組合は、Y2会社B3支社のB11調査役とY1会社の間に業務上の関係があるように主張するが、そのような事実はなく、Y1会社は従業員のフェイス

ブック等を検索し、調査することなども一切行っていない。組合活動等について、A 2がY 1会社のほかの従業員に話したとの報告は、B 5所長等に対して一切なかったことから、A 2が組合活動等をしていたことなどY 1会社は知る由もない。

イ Y 1会社がA 2に解雇を予告した時期及び解雇理由

Y 1会社は、27年11月13日にA 2に対して、同年12月31日付けの解雇を予告したが、同年11月26日に組合から団交の申入れがあったことから、当該団交が終わるまでは解雇を保留することとした。その後、28年1月14日の団交終了後、保留していた解雇予告に基づき、A 2に書面を交付して同月15日付けの解雇を通知した。

27年11月13日の解雇予告の時点では、A 2が組合員であるとの認識はY 1会社にはなく、Y 1会社がA 2を解雇した理由は、A 2の勤務成績が著しく不良であったことによるものである。

実際の解雇日が28年1月15日となったのは、組合からの団交申入れに対応するために、解雇時期を一旦保留し、最終的に同日を解雇日とした結果であり、A 2の解雇理由が変わったものではない。

(3) 判断

ア Y 1会社がA 2の組合加入を認識した時期

組合は、27年11月7日に、A 2が組合のフェイスブックのカバー写真を更新したことをY 1会社が確認し、A 2の組合加入を認識したはずである旨を主張している。

しかしながら、そのような主張を裏付ける具体的な事実の立証はされておらず、Y 1会社が組合のフェイスブックを当然に確認していたと認めることは、経験則に照らして困難であると言わざるを得ない。

また、前記認定事実第2の2(6)ケによれば、A 2は、同月26日より前に、自分が組合に加入したことを職場に伝えていないのであるから、同日より前には、Y 1会社はA 2の組合加入を認識していなかった蓋然性が極めて高い。

これらを踏まえると、前記認定事実第2の2(5)イ(イ)のとおり、Y 1会社は同日に27.11.26団交申入れ書を受領しており、その申入れの時点でA 2の組合加入を知ったと考えるのが自然であるから、Y 1会社がA 2の組合加入を認識したの

は、同日であったと認められる。

イ Y1会社がA2に解雇を予告した時期

前記認定事実第2の2(5)ア(7)のとおり、Y1会社は、27年11月13日にA2に対して、同年12月31日付けの解雇を予告したが、前記認定事実第2の2(5)ウ(イ)dのとおり、28年1月1日以降もY1会社はA2を雇用していた。

その後、前記認定事実第2の2(5)ウ(イ)eにより、Y1会社は、同月14日にA2に解雇予告通知書を交付すること等を同日までに決定したことが認められるところであり、前記認定事実第2の2(5)ウ(ウ)bのとおり、Y1会社は、同日にA2に対して、同月15日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を口頭で読み上げ、解雇予告手当とともにA2に手交しようとしたことから、Y1会社が、同月14日にA2に対して、同月15日付けの解雇を予告したことは明らかである。

ウ Y1会社がA2の解雇を決定した時期及び解雇の動機

前記認定事実第2の2(5)ア(ツ)、(ネ)及び(ノ)のとおり、27年10月16日、同月26日及び同年11月4日に、B5所長がB4総務部長に対して、A2の勤務態度等について報告しており、それらの報告に基づいて、同月4日に、Y1会社は、同年12月31日付けのA2の解雇を決定したことが認められる。前記アのとおり、同年11月4日の時点では、Y1会社は、A2が組合員であると認識しておらず、Y1会社がA2を解雇する方針及び解雇の時期を決定した動機は、A2の勤務態度等にあったことは明らかである。

その後、Y1会社は、前記アのとおり、同月26日にA2の組合加入を認識した。前記認定事実第2の2(5)ウ(イ)cのとおり、同月27日に、Y1会社は、A2に対して、組合からの団交申入れに対応するために解雇時期を変更する旨を伝達しており、A2及び組合に対して一定の配慮をしたことが認められるが、併せて、退職してほしいという意思は変わらない旨をA2に伝えている。それ以降、第1回団交までの間において、前記認定事実第2の2(6)及び3(2)アによると、組合及びA2が、Y1会社に対して活発な組合活動を行っていた状況もなく、A2が組合員であることは、Y1会社がA2を解雇する方針に影響を及ぼさなかったと認めるのが相当である。

これらを踏まえると、Y1会社は、団交の日程に対応して、A2の解雇の時期及び解雇予告の時期を決定しているものの、A2を解雇する方針については、同

月4日に既に決定されていたと認められる。

エ 小括

以上のことから、Y1会社によるA2の解雇は、A2が組合員であるが故のものとは認められないため、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

2 Y1会社の28年1月14日、同年3月29日、同年5月24日及び同年8月12日の団交への対応は、次の点からみて不誠実なもので労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

- ・ 団交期日の先延ばし
- ・ 団交の打切り
- ・ 書類の未提示
- ・ 団交出席者

(1) 団交期日の先延ばし

ア 第1回団交

(ア) 組合の主張の要旨

27年11月26日の第1回団交申入れ直後の電話で、12月末解雇という切迫した問題であるにもかかわらず、「監査で忙しいので1月にしか応じられない」とB4総務部長はY1会社の都合を主張してきたが、組合は「12月末に首を切つて、団交は1月にしかできないのか」と抗議した。解雇に伴う組合の団交申入れに対して、会社の都合で2か月先にしかできないと主張すること自体、組合無視の不当労働行為である。

(イ) Y1会社の主張の要旨

B4総務部長は、A1執行委員長に対し、「会社は1月に監査があり、その準備に時間を要することから、12月中に団交の時間が取れないので、1月に開催したい」と説明した。これに対して、A1執行委員長からは団交の開催日程について異論はなく、Y1会社が団交期日を故意に先延ばしにした事実はない。

(ウ) 判断

組合は、27年12月末でのA2の解雇に伴う組合の団交申入れに対して、会社の都合で2か月先の28年1月にしか団交を開催できないとY1会社が主張したことが、組合無視の不当労働行為である旨を主張している。

しかしながら、前記認定事実第2の3(2)ア(ア)及び(イ)によれば、B4総務部長は、組合から27.11.26 団交申入れ書の提出があった当日にA1執行委員長に連絡し、27年12月中に団交を開催できない事情について、監査があるためと具体的に組合に説明している。また、前記認定事実第2の3(2)ア(ウ)のとおり、A1執行委員長は、同月7日の時点で、同月末でのA2の解雇はなくなっており、28年1月での団交開催になることもやむを得ないと認識していた。

その後、前記認定事実第2の3(2)ア(エ)から(キ)までのとおり、監査の準備が順調に進んだとして、27年12月18日にB4総務部長はA1執行委員長に電話をかけ、同月22日、同月24日及び同月25日のいずれかの期日での団交開催を提案したが、組合側の都合がつかなかったために、団交開催日が28年1月14日となったものであり、Y1会社は、業務の進捗具合に応じて、団交開催日を早めるよう努めていたものと認められる。

以上のことから、第1回団交に係る期日の設定についてのY1会社の対応は不誠実とは認められない。

イ 第2回団交

(ア) 組合の主張の要旨

28年1月27日の第2回団交申入れに対して、Y1会社は、2週間後の同年2月9日に、ようやく「団交予定を調整しているので改めて連絡する」旨を伝えてきた。

その後、Y1会社から連絡がなかったため、組合は、団交申入れに対する日程調整の連絡がないことへの抗議文を同月29日にY1会社に提出したところ、Y1会社は、同年3月1日に電話で「団交日程を調整中」と連絡してきた。

その後、さらに10日が経過したため、同月10日にY1会社に対して「団体交渉申入れについての最後通告」を提出した。このように組合からの追及がなければ団交に応じないという態度をY1会社が何度も繰り返したことは不誠実である。

また、団交の早期開催を求めた組合に対し、Y1会社は団交開催日の第1案を同年4月8日、第2案を同年3月29日と提示しており、遅い方の期日を第1案として提案したY1会社の態度は不誠実である。

(イ) Y1会社の主張の要旨

Y 1 会社の B 16 課長は、28 年 1 月 27 日の第 2 回団交申入れを受け、B 4 総務部長及び各団交出席者と日程の調整を行った。

Y 1 会社は、3 月 31 日に事業年度の末日を迎えることから、2 月、3 月は多くの業務が集中する。主なものとして、ダイヤ改正、契約の更改、入札及び年度経営計画の実績まとめ等がある。Y 1 会社の団交出席者も各々が多くの業務を担当していることから、日程調整が困難であったが、調整の結果、団交開催日の第 1 案を同年 4 月 8 日、第 2 案を同年 3 月 29 日とした。

同月 11 日、B 16 課長は、A 1 執行委員長に電話をした際、「年度末の一番忙しい時期をずらし、年度末作業が一段落する同年 4 月 8 日はどうか」と第 1 候補日を提案したが、A 1 執行委員長からは「次年度に持ち越す気か」と聞き入れてもらえず、第 2 候補日の同年 3 月 29 日に決定したものである。

以上のとおり、Y 1 会社が、団交期日を故意に先延ばしした事実はない。

(ウ) 判断

組合は、組合からの追及がなければ団交に応じないという態度を Y 1 会社が何度も繰り返したことは不誠実である旨を主張している。

前記認定事実第 2 の 3 (3) ア (ウ) から (カ) までによれば、Y 1 会社が、28 年 1 月 27 日に 28. 1. 27 団交申入れ書を受領してから同年 2 月 9 日に組合に連絡するまでには 13 日間が経過しているほか、同日の組合への連絡後、同年 3 月 1 日までの 20 日間にわたり、Y 1 会社は組合に連絡を取っていないことが認められ、迅速さを欠いていたことは否めない。

しかしながら、前記認定事実第 2 の 3 (3) ア (ウ) のとおり、組合が Y 1 会社に提出した 28. 1. 27 団交申入れ書には、組合側が希望する団交開催日や申入れに対する回答期限は記載されていなかった。

また、前記認定事実第 2 の 3 (3) ア (エ) のとおり、同年 2 月 9 日に Y 1 会社が組合に連絡した際には、日程調整に時間を要している理由として、Y 1 会社の団交出席者が非常に業務多忙である旨を説明しているほか、前記認定事実第 2 の 3 (3) ア (オ) から (ク) までのとおり、同月 29 日及び同年 3 月 10 日に組合から文書が提出された際には、Y 1 会社はそれぞれその翌日に組合に連絡している。

以上によると、組合からの団交申入れに対して Y 1 会社は一定の対応を取っており、組合の追及がなければ団交に応じないという態度を取っていたとまで

は認められない。

また、組合は、Y1会社は団交開催日の第1案を同年4月8日、第2案を同年3月29日と提示しており、遅い方の期日を第1案として提案したY1会社の態度は不誠実である旨を主張している。

しかしながら、前記認定事実第2の3(3)ア(ウ)のとおり、Y1会社は、同月11日の組合への電話連絡において、年度末のダイヤ改正等の業務が一段落する同年4月8日に団交を行いたいという具体的な理由を組合に説明しており、Y1会社が遅い方の団交期日を第1案として提示したことをもって不誠実とまでは言えない。

以上のことから、第2回団交に係る期日の設定についてのY1会社の対応は不誠実とまでは認められない。

ウ 第3回団交

(ア) 組合の主張の要旨

28年4月6日に第3回団交の申入れを行ったが、Y1会社から日程調整の返答は一向になかった。同年5月9日に、A1執行委員長から「1か月が経過して連休も過ぎた。団体交渉日程はどうなったのか」とB16課長に電話したところ、「この一週間では無理、待ってくれ」との返答であった。1か月を経ても日程の調整すらしないというY1会社の対応は不誠実である。

(イ) Y1会社の主張の要旨

28年4月6日の第3回団交の申入れを受け、Y1会社は、その内容について事実関係を調査したうえで、同申入れに対し、できるかぎり丁寧に対応するため団交の回答の検討に時間を要した。

また、同月29日から運行を開始した現美新幹線の連休期間中の折返し清掃等の対応は、Y1会社新幹線営業所が専ら担当し多忙であった。そうした状況から、申入れの内容について、同営業所とY1会社本社とで打合せができなかったために組合への返答が遅くなったものであり、不誠実な対応ではない。

(ウ) 判断

組合は、団交申入れから1か月を経ても日程の調整をしないY1会社の対応は不誠実である旨を主張している。

前記認定事実第2の3(4)ア(ア)から(ウ)までによると、Y1会社が、28年4月

6日の組合からの団交申入れの後、同年5月9日までの33日間にわたり、組合に連絡をとっていないことが認められ、迅速さを欠く点があったことは否めない。

また、Y1会社に、団交開催日の調整が困難な事情があるのであれば、その旨を組合に説明すべきところ、そのような説明を行ったとは認められず、Y1会社の対応に適切ではない点があったことも否めない。

しかしながら、前記認定事実第2の3(4)ア(ア)から(エ)までのとおり、Y1会社は、初めて取り扱う車両である現美新幹線の運行開始を間近に控えていたことから、Y1会社内部での打ち合わせに時間を要し、組合への対応が滞っていたことには一定の理由があったと考えられる。また、同日に組合からY1会社に催促の連絡があった際は、その7日後にY1会社は組合に連絡をとって団交候補日を組合に提案している。他方、組合がY1会社に提出した28.4.6団交申入れ書には、組合側が希望する団交開催日や申入れに対する回答期限は記載されていなかったことが認められる。

以上のことから、第3回団交に係る期日の設定についてのY1会社の対応は不誠実とまでは認められない。

エ 第4回団交

(ア) 組合の主張の要旨

28年5月24日の第3回団交で、Y1会社は、教育指導体制について再回答せざるを得なくなると交渉を終えたにもかかわらず、1か月を経過してもY1会社から組合に連絡がなかったことから、組合は同年7月4日に第4回団交の申入れを行った。

Y1会社の責任で再団交を約束したにもかかわらず、第4回団交の日程について、組合からの督促を受けるまで1か月以上も放置したY1会社の対応は不誠実である。

(イ) Y1会社の主張の要旨

第3回団交では、教育指導要領についてのやり取りがあったが、交渉を終了した後に、A1執行委員長が「今回終わったらそちらで検討して連絡をいただけますか」と発言したことに対して、Y1会社の交渉委員は「教育関係は分かりました」と返答した。

しかしながら、Y 1 会社は、労働委員会に提出する答弁書の作成、28 年 6 月 27 日に開催された株主総会、これに伴う同年 7 月 1 日付けの人事異動及び社内行事（同月 8 日に開催された車両清掃競技会）等の業務が多忙だったため、回答についての事実関係の調査及び検討を続けていた。

また、第 3 回団交において、次回団交の約束をしたという事実はなく、当然のことながら、次回団交の期日をもその時点で決定した事実もない。

以上のとおり、Y 1 会社が団交の期日を故意に先延ばしにした事実はない。

(ウ) 判断

組合は、Y 1 会社の責任で再団交を約束したにもかかわらず、第 4 回団交の日程について、組合からの督促を受けるまで 1 か月以上も放置した Y 1 会社の対応は不誠実である旨を主張している。

前記認定事実第 2 の 3 (4) イ (ケ) のとおり、第 3 回団交の終了間際に、組合が、「じゃあ、どうしましょうか。1 項目の後始末は。終わってそちらで検討して改めて連絡いただけますね」と述べ、Y 1 会社は、「教育関係の中身ですね。分かりました」と返答した。その後、前記認定事実第 2 の 3 (5) ア (ア) から (ウ) までのとおり、Y 1 会社から連絡がなかったことから、28 年 7 月 4 日に組合が書面で団交を申し入れたところ、同月 13 日に Y 1 会社は、同年 8 月 12 日での団交開催を組合に提案した。その後、同年 7 月 25 日に当該期日での団交実施が決定された。

以上によると、第 3 回団交において、Y 1 会社が、新任社員教育に関する規程等について、組合に何らかの連絡をすることを約束したことは認められ、第 3 回団交から 1 か月以上組合に連絡をしなかった Y 1 会社の対応は、迅速さを欠いていたことは否めない。

しかしながら、第 3 回団交での当該やり取りをもって、Y 1 会社が再度団交を行うことについて了解し、次回団交の日程調整について組合に連絡することとなったと認識していたか否かは判然とせず、Y 1 会社が第 3 回団交から 1 か月以上団交の日程調整を行わずに放置したとまでは認められない。

したがって、第 4 回団交に係る期日の設定についての Y 1 会社の対応は不誠実とは認められない。

オ 小括

以上のとおり、第1回から第4回までの団交に係る期日の設定におけるY1会社の対応について不誠実であったとは認められず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(2) 団交の打切り

ア 組合の主張の要旨

Y1会社は第1回団交で4回にわたって団交を中断して時間を経過させたとともに、組合の「解雇予告をしておいて退職願を書かせようとしたことは、契約期間中の途中解雇という労働契約法第17条違反を承知していて、自主退職を装う違法行為だ」等の追及に対し回答不能で沈黙を繰り返したため時間が経過した。このようにY1会社の責任で大幅に時間が経過したにもかかわらず、B12次長が「どこまでいっても平行線だ」と発言した後、Y1会社の団交出席者は一方的に席を立ち退室した。

Y1会社が主張するように組合の主張が繰り返しになって時間が経過したのではなく、Y1会社による再三の中断や回答不能の沈黙により時間を経過させたあげくに一方的に席を立ったものであり、団交そのものが形式的で不誠実である。

イ Y1会社の主張の要旨

第1回団交において、組合の団交出席者は、「何で解雇予告通知がないのか、なぜ退職願を出させるのか、普通なら解雇予告通知書だけでいいんだよ」という発言を繰り返す状況となった。議論が平行線になったので、Y1会社は、「我々は撤回しません」、「これが会社の回答です」、「時間も過ぎているので、これで終了する」と発言し、団交を終了した。当初は1時間程度の予定であったものが、2時間を超えていた。

また、Y1会社の交渉委員が誠実に交渉に臨んだにもかかわらず、組合の交渉委員は、Y1会社の交渉委員に対し、「何を言ってんだ。ふざけるな」、「黙りなさいよ。ちょっと黙れって言ってるんだよ」、「あんたらペーパーを窓口にするつもりはないんだよ」とY1会社の交渉委員を誹謗し、話を遮るなど、乱暴かつ不誠実極まりない対応を繰り返した。

団交中、終始、申立人の交渉委員の怒声、罵声が続き、Y1会社の交渉委員が恐怖を感じるほどであった。また、怒声、罵声は、Y1会社が入居しているビルの

他社の事務所まで聞こえるほどであり、他社の業務に支障が生じかねない状況であった。

以上の経緯で第1回団交を終了したものであり、Y1会社が一方的に打ち切ったものではない。

ウ 判断

前記認定事実第2の3(2)イ(ウ)、(コ)及び(セ)のとおり、第1回団交において、Y1会社が、冒頭で解雇予告を撤回しない旨の回答書を読み上げたこと、団交開始から1時間45分経過した頃に、Y1会社が「これ、どこまでいっても平行線だと思いますので」と発言したこと、及び団交開始から約2時間経過した頃に、Y1会社が「終わります」と発言して席を立ったことにより団交が終了したことが認められる。

しかしながら、前記認定事実第2の3(2)イ(ウ)及び(ケ)のとおり、Y1会社がA2に退職願を提出させようとした理由について組合が質問したことに対し、Y1会社は一定の回答をしていることや、組合がその回答に納得せず、同様のやり取りが1時間30分程度継続していた状況を考慮すると、団交開始から約2時間経過した時点で、団交を終了させたY1会社の対応を直ちに不誠実と判断することは適切ではない。

また、前記認定事実第2の3(3)から(5)までのとおり、第1回団交以降も、Y1会社は、組合の団交申入れに応じていることから、第1回団交におけるY1会社の対応をもって、団交を打ち切ったものとは認められない。

以上のことから、第1回団交におけるY1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しない。

(3) 書類の未提示

ア 組合の主張の要旨

28年3月29日の第2回団交では、組合は、教育日誌及び会社としての具体的指導教育の記録文書などの提出を要求したが、Y1会社はそれらを示さなかった。しかし、組合の追及で、新任社員教育に関する規程、客観的な教育記録及び会社としての対応について明らかにすることを検討する旨を回答した。

同年4月6日に、組合は、新任社員教育に関する規程、客観的な教育記録及び会社としての対応を速やかに明らかにするよう、Y1会社に文書で要求した。

同年5月24日の第3回団交では、Y1会社は、教育指導要領は存在しないとの虚偽の回答をしたものの、組合の追及で、本社の教育指導要領は存在することが発覚して回答を訂正した。

同年7月4日に、組合は、本社の教育指導要領等を提示するとともに、A2に関する具体的教育記録を明らかにするよう、Y1会社に文書で要求した。

同年8月12日の第4回団交では、Y1会社は初めて、本社の教育指導要領、新幹線営業所の初任者教育実施要領、新幹線営業所の初任者教育実務作業要領を提示したが、A2の教育養成状況については、第2回団交で具体的に説明したとおりである旨の回答を繰り返した。

また、Y1会社は、新幹線営業所の初任者教育実施要領に基づくA2の初任者教育（机上）実施日誌の存在を認めたものの、組合への提示を拒否した。

さらに、Y1会社は、OJTリーダー等がA2の教育状況について口頭で所長に報告し、その内容が大学ノートに記録されているようなことを団交で発言したが、組合とのやり取りの末、組合への提示を拒否しており、不誠実である。

イ Y1会社の主張の要旨

第2回団交において、組合が提出を求めた指導する側の記録は、作成しておらず存在しないと回答した。初任者教育（机上）実施日誌については、作成されていたが、A2が自ら記入し、その内容を認識していたものと判断したものである。

第3回団交において、組合が提示を求めた新幹線営業所の教育指導要領（車両検修編）については、作成しておらず存在しないと回答した。一方、新幹線営業所では、初任者教育実施要領に基づいて教育を実施していると回答し、交渉終了後、同要領の提示について検討することを了解した。

第4回団交においては、組合が第3回団交で説明を求めた新幹線営業所の初任者教育実施要領と初任者教育実務作業要領を組合に提示して説明した。

A2の解雇理由についても、組合は、書面での提示を求めたが、第2回団交において口頭で詳しく説明していることから、書面での提示はしなかった。

以上のとおり、Y1会社が、存在する書類を故意に提示しなかった事実はない。

ウ 判断

第2回から第4回までの団交においては、前記認定事実第2の3(3)から(5)までのとおり、様々な記録・文書の存否やそれらの組合への提示の是非についてや

り取りがあったことが認められるところであるが、それらの記録・文書については、28.4.6 団交申入れ書の(1)に基づき、以下の2種類に大別することができる。

- ・ A 2に関する教育記録及びY 1会社の対応記録
- ・ Y 1会社の新任社員教育に関する規程

そこで、上記2種類に属する記録・文書を、第2回から第4回までの団交においてY 1会社が組合に提示しなかった対応等が不誠実なものであったか否かについて、以下検討する。

(ア) A 2に関する教育記録及びY 1会社の対応記録

前記認定事実第2の3(3)から(5)までによれば、組合からのA 2に関する教育記録及びY 1会社の対応記録の提示要求に対し、Y 1会社が存在を明確に認めたのは初任者教育(机上)実施日誌のみであり、OJTリーダーがA 2を教育した内容の記録については、第2回団交から組合は提示を要求していたにもかかわらず、第4回団交に至っても、Y 1会社は当該記録の存否自体を組合に明らかにしなかったことが認められる。

初任者教育(机上)実施日誌については、前記認定事実第2の3(3)イ(オ)のとおり、第2回団交でY 1会社は存在を認めたものの、「それは社内の物ですから」と述べ、組合への提示を拒否した。さらに、第4回団交においては、前記認定事実第2の3(5)イ(オ)及び(ケ)のとおり、第2回団交でA 2の解雇理由は具体的に説明済みであること及び当該日誌には指導担当者による何らかのコメント等の個人情報記載されており管理義務があることなどの理由から、Y 1会社は組合への提示を拒否した。

一方で、前記認定事実第2の5(4)及び(5)のとおり、当委員会における審査の過程でY 1会社から書証として提出された当該日誌には、指導担当者のコメント等の記載はなかったことが認められる。

以上を踏まえると、Y 1会社の対応に問題がなかったとまでは言えないものの、前記認定事実第2の3(3)イ(エ)のとおり、第2回団交において、Y 1会社は、A 2の解雇理由に関する具体的な事実について、口頭で一定の説明をしている。それらの事実をもとに、その後の団交でA 2の解雇について交渉することは可能であったことから、組合が要求した記録等をY 1会社が提示しなかったことが、交渉自体を妨げるほど不誠実であったとまでは認められない。

(イ) Y1会社の新任社員教育に関する規程

Y1会社の新任社員教育に関する規程については、前記認定事実第2の3(3)イ(コ)のとおり、第2回団交で、組合は、教育指導要領の有無及び同要領の内容について、次回団交で明らかにするよう、Y1会社に口頭で要求したことが認められる。

第3回団交においては、前記認定事実第2の3(4)ア(ア)のとおり、組合は、28.4.6 団交申入れ書において新任社員教育に関する規程を速やかに明らかにするよう、Y1会社に要求している。これに対し、Y1会社は、前記認定事実第2の3(4)イによれば、新任社員教育は初任者教育実施要領に基づいて行っている旨を回答し、同要領を組合に提示はしなかったことが認められる。

第4回団交においては、前記認定事実第2の3(5)ア(ア)のとおり、組合は、28.7.4 団交申入れ書において、具体的に本社の教育指導要領と新幹線営業所の教育指導要領（車両検修編）を提示するよう要求している。

これに対し、前記認定事実第2の3(5)イ(ウ)及び(エ)のとおり、Y1会社は、新幹線営業所の教育指導要領（車両検修編）は存在しない旨を回答するとともに、本社の教育指導要領、新幹線営業所の初任者教育実施要領及び新幹線営業所の初任者教育実務作業要領を組合に提示したことが認められる。

以上を踏まえると、第4回団交に至るまで、それらの文書を組合に提示しなかったY1会社の対応に問題がなかったとまでは言えないものの、Y1会社は、組合から具体的に提示を要求された文書については、第4回団交で提示しており、それらについて交渉が行われていることから、Y1会社の対応が不誠実であったとまでは認められない。

(ウ) 小括

以上のとおり、第2回から第4回までの団交におけるY1会社の書類の提示に関する対応について、不誠実であったとは認められず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(4) 団交出席者

ア 組合の主張の要旨

(ア) Y1会社側の交渉委員について

第1回団交におけるY1会社側の団交出席者はB12次長、B14課長、B15課

長及びB13課長であったが、第1回団交開催に至るまでの窓口を担当していたB4総務部長及び解雇の当事者であるB5所長の取締役2名も隣室に潜んでいるというありさまであった。また、組合は、28年3月10日付けの「団体交渉申入れについての最後通告」において「(4)交渉委員は、総務部長と新幹線営業所長は臨席すること」と要求したにもかかわらず、B16課長は従来の委員で対応するという回答をした。取締役や解雇の当事者の出席がなければ、解雇理由の具体的説明や証拠の提示も明快にはできない。

さらに、申立外組合C9組合（以下「C9組合」という。）との団交には、Y1会社のB1社長が出席することが恒例となっている。組合との団交には、再三要求しても取締役さえ出席しないにもかかわらず、C9組合との団交には社長が出席していることは組合間差別である。

(イ) 団交でのY1会社側交渉委員の対応

組合は、第1回団交で、Y1会社側交渉委員に交渉能力があることを確認して交渉に臨んだところ、27年11月25日におけるB4総務部長のA1執行委員長への対応等を巡って、Y1会社は4回にわたって団交を中断し、隣室のB4総務部長に確認をとることで時間が経過した。

交渉能力や権限もない委員を出席させておいて、再三交渉を中断させた対応は不誠実極まりないと言うべきである。

また、第3回団交は、Y1会社が制定すべきものとされていた本社の教育指導要領及び営業所の教育指導要領（車両検修編）の存在と、それに基づいた新入社員への教育指導がなされたのかが議論となったが、Y1会社は教育指導要領はないとの虚偽の回答をしたものの、組合の追及の中で、本社の教育指導要領があることが発覚して回答を訂正した。さらに、営業所の教育指導要領は制定すべきものとされていたが、実際には制定していないことも明らかにした。Y1会社は、このように虚偽の回答をしたり、組合の追及で団交の途中で本社の教育指導要領の存在を認めるような交渉能力のない委員が対応した。

イ Y1会社の主張の要旨

(ア) Y1会社側の交渉委員について

Y1会社の団交出席者は、豊富な経験と識見を有しており、組合の団交申入れの内容を調査した上で、組合に説明することができる能力がある者を選任し

たものであり、団交の交渉委員として適切なものであった。

(イ) 団交でのY1会社側交渉委員の対応

組合は、第1回団交でY1会社が、交渉能力や権限のない委員を出席させて、再三交渉を中断したと主張している。

これは、第1回団交において、組合が、団交申入れ書には記載のなかった「解雇予告は本社の誰が所長に伝えたのか」、「本社の解雇予告を所長に伝えたのは何日か」との質問を繰り返したため、Y1会社の交渉委員1名が、当該質問に関する事実の確認のために1分30秒から3分程度の短時間、合計4回席を外したものである。もっとも、Y1会社の交渉委員1名が席を外している間も、組合と他のY1会社の交渉委員との間で交渉は継続しており、組合の言う「再三交渉を中断させた」という事実はない。Y1会社の交渉委員は、交渉内容について団交の前に事実関係を調査したうえで団交に臨んでおり、交渉能力に問題はなかった。

ウ 判断

組合は、Y1会社は、交渉権限がない者を団交に出席させていた旨を主張している。

確かに、前記認定事実第2の3(2)イ(イ)、(3)イ(イ)、(4)イ(イ)及び(5)イ(イ)のとおり、組合との第1回から第4回までの団交におけるY1会社の出席者は、次長、課長及び室長であった。しかしながら、特段の事情がない限り、団交には代表者が直接出席しなくても、交渉権限を委任された者が出席すれば足りると解される所、前記認定事実第2の3(1)アのとおり、Y1会社の団交出席者は、B1社長及びB4総務部長等により決定されており、交渉権限を委任されていたと認めるのが相当である。

また、組合は、C9組合との団交には社長が出席していることは組合間差別である旨を主張しているが、複数の労働組合が並存している場合、必ずしも同一の職階の者が全ての労働組合との団交に出席しなければならないものではなく、使用者側の出席者の選定の適否は、当該出席者が交渉に必要な権限を与えられているか否かの点から判断すべきものであり、上述のとおり、Y1会社の団交出席者には必要な権限が与えられていたと認められる。

さらに、組合は、第1回団交において、Y1会社の団交出席者が、B4総務部

長への確認のために4回席を外したこと、及び第3回団交において、本社の教育指導要領はないと虚偽の回答をしたことから、Y1会社の団交出席者には交渉能力がない旨を主張している。

確かに、前記認定事実第2の3(2)イ(エ)、(オ)及び(ク)のとおり、第1回団交において、Y1会社の団交出席者が4回席を外したことが認められる。しかしながら、組合からの質問に関する事実関係を知るB4総務部長等に確認した上で、組合に回答をしたものであり、席を外した時間はいずれも1分半から3分程度の短時間であった。

また、第3回団交において、本社の教育指導要領に関してY1会社が誤った回答をしたことについては、前記認定事実第2の3(4)イ(オ)後段のとおり、すぐに訂正し、存在する旨を回答しているほか、前記認定事実第2の3(5)イ(ウ)及び(エ)のとおり、第4回団交においては、本社の教育指導要領を提示したうえで、新幹線営業所の教育指導要領(車両検修編)については作成していない旨を回答している。

これらを踏まえると、Y1会社の団交出席者に交渉能力がなかったとまでは言えない。

以上のことから、Y1会社による団交出席者の選定については、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 Y2会社は、28年1月15日付けのA2の解雇について、労組法第7条第1号の「使用者」に該当するか。「使用者」である場合、A2の解雇は同号の組合員であることの故をもって労働者を解雇したことに該当するか。(争点3)

(1) 組合の主張の要旨

ア Y2会社とY1会社の組織関係

Y1会社は、Y2会社の完全子会社として発足した。Y1会社の取締役は全員がY2会社の幹部OBと現職のY2会社の支社幹部であり、毎月の取締役会には、非常勤取締役のY2会社B3支社運輸部長が参加している。さらに、全8か所の営業所長は、歴代全てY2会社幹部OBで独占されている。Y1会社の代表取締役社長は元B18駅長であり、総務部長及び団交に出席する交渉委員もY2会社からの出向者ないし元Y2会社従業員である。

イ A 2 の解雇における支配力

Y 2 会社は、実質上、Y 1 会社の経営を支配しており、Y 1 会社の労働条件も実際上決定している。親会社である Y 2 会社が A 2 の解雇の責任を負うべきである。

(2) Y 1 会社の主張の要旨

ア Y 2 会社と Y 1 会社の組織関係

Y 1 会社の代表取締役が元 B 18 駅長であること、総務部長及び団交に出席する交渉委員が Y 2 会社からの出向者ないし元 Y 2 会社従業員であることは認める。

しかしながら、Y 1 会社は定款で商号、営業目的、株式、株主総会、取締役会及び監査役会等について定め、取締役会や株主総会で重要事項を決議するなど、責任をもって実質的な経営を行っている。

また、労働条件についても、C 9 組合と真摯に議論し、就業規則等の重要規則の変更にあたっては、適正に意見聴取を行い、届出等を遺漏なく行っており、Y 1 会社が実際上決定している。

イ A 2 の解雇における支配力

臨時雇用員等の懲戒手続（解雇）に関する規定は、Y 1 会社では直接的に定められていないが、Y 1 会社の「業務管理規程」において、総務部長が「一般従業員の人事に関する事務」について専決施行ができる旨が規定されており、「一般従業員の人事に関する事務」の中に臨時雇用員を解雇することも含まれるものとして運用している。

(3) Y 2 会社の主張の要旨

ア Y 2 会社と Y 1 会社の組織関係

Y 1 会社が、Y 2 会社の完全子会社であること、Y 1 会社の代表取締役社長及び総務部長が Y 2 会社の元従業員であることは認める。

イ A 2 の解雇における支配力

Y 2 会社が本件解雇処分について、A 2 と雇用契約を締結し同処分を発出した Y 1 会社を現実的かつ具体的に支配関与した事実は存しないのであるから、Y 2 会社が労組法第 7 条の「使用者」たりえないことは明白である。

(4) 判断

労組法第 7 条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を

不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な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、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。(最高裁平成5年(行ツ)第17号平成7年2月28日最高裁第3小法廷判決参照)

前記認定事実第2の1(2)及び第2の2(7)イのとおり、Y1会社は、Y2会社のいわゆる完全子会社であり、その取締役及び監査役はいずれもY2会社の従業員又は元従業員で構成されていることが認められる。

また、前記認定事実第2の2(7)アのとおり、Y1会社は、Y2会社からの業務委託を受けていることが認められ、Y2会社は、資本関係、取締役及び業務委託等を通じて、Y1会社の経営について一定の支配力を有しているものと推認される。

しかし、経営について一定の支配力を有していることのみをもって、Y2会社がY1会社によるA2の解雇について、雇用主であるY1会社と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とは言えない。

前記認定事実第2の2(3)ウ及びエによれば、Y1会社の業務管理規程では「一般従業員の人事に関する事務」は総務部長の専決施行事項であるとされており、Y1会社は、臨時雇用員の解雇も「一般従業員の人事に関する事務」に含まれるものとして運用している。

また、前記認定事実第2の2(3)オによれば、臨時雇用員の解雇手続きについては、営業所人事関係打合せにおいて、総務部長が社長以下の取締役の説明し、疑義がなければ総務部長は解雇手続きを進めることとされている。

これらのことから、臨時雇用員の解雇については、Y1会社が独自に決定する権限を有していると認めるのが相当であり、A2の解雇について、Y2会社からY1会社に何らかの指示があったことについて、具体的な事実の立証はされていないことから、A2の解雇についても、Y1会社によって決定されたものと認められる。

また、前記認定事実第2の2(4)のとおり、A2の解雇に関与及び決定できる地位にあった者は、いずれもY2会社の元従業員又は出向者であったことが認められるが、元従業員又は出向者である事実のみによって、Y1会社がY2会社の指示により業務を処理していたということはできず、Y2会社がこれらの出向者等を通じ

て本件解雇に対して何らかの影響力を行使したことについて、具体的な事実の立証はされていない。

以上のとおり、Y 2 会社は、A 2 の解雇について Y 1 会社と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ということは困難であり、労組法第 7 条第 1 号の使用者に該当しないことから、同号の不当労働行為に該当しない。

4 Y 2 会社は、労組法第 7 条第 2 号の「使用者」に該当するか。「使用者」である場合、団交に応じなかったことは不当労働行為に該当するか。（争点 4）

(1) 組合の主張の要旨

Y 2 会社は、「不当労働行為を構成する具体的事実が特定されていない」、「当社は使用者たる立場にない」との態度で、親会社としての責任も果たさず組合からの 4 回にわたる団交の申入れに対して交渉に応じておらず、団交を事実上拒否している。

(2) Y 2 会社の主張の要旨

組合が、Y 2 会社の新潟支社に対し合計 4 回にわたり団交を申し入れたこと、及び Y 2 会社が申入れに応じなかったことは認める。

しかしながら、Y 2 会社は、A 2 の「使用者」たる立場になく、本件解雇処分に何ら関与しておらず、また、A 2 の解雇処分に係る団交の申入れ事項についても「使用者」たりえないものである。

組合には Y 2 会社の従業員が存在していないのであるから、Y 2 会社の施策や事故事象等に係る申立人からの団交の開催要求に応じなかった対応についても、不当労働行為とされる余地はない。

(3) 判断

前記認定事実第 2 の 4 (1) イ、エ、カ及びクのとおり、Y 2 会社は、組合からの 4 回の団交申入れにいずれも応じていない。そこで、以下、各交渉事項ごとに検討する。

ア A 2 の解雇に関する交渉事項について

前記認定事実第 2 の 4 (1) ア、ウ、オ及びキのとおり、組合は Y 2 会社に対し、A 2 の解雇を交渉事項とする団交を申し入れている。

しかしながら、前記 3 (4) で検討したとおり、Y 2 会社は、A 2 の解雇について

Y1会社と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ということは困難である。したがって、Y2会社は、当該交渉事項について、労組法第7条第2号の使用者に該当しないことから、同号の不当労働行為に該当しない。

イ 快速列車の廃止などのY2会社の経営等に関する交渉事項について

前記認定事実第2の4(1)オのとおり、28年12月26日、組合はY2会社に対し「(1)糸魚川－新潟間の快速列車(上下)廃止について見解を明らかにすること。(2)踏切事故死事件について、遮断桿撤去の意向など、事件にまつわる諸事象を明らかにすること。」を交渉事項とする団交を申し入れている。また、前記認定事実第2の4(2)のとおり、当該団交申入れ当時、組合には、23年7月及び28年7月にY2会社を退職した組合員が在籍していた。

しかしながら、組合が申し入れた当該交渉事項は、Y2会社の経営等に関する事項であり、ダイヤ改正等により、現に働いている労働者の労働条件等に影響する余地はあるとしても、組合の構成員となっている退職者の在職中の労働条件等に関するものと認めることは困難である。

したがって、組合が申し入れた当該交渉事項について、労組法第7条第2号に定める団交応諾義務がY2会社にあるとは言えないことから、同号の不当労働行為に該当しない。

ウ 「C7会社C8工場でのパワハラについて」という申告に係る調査結果に関する交渉事項について

前記認定事実第2の4(1)キのとおり、29年2月13日、組合は「2014年5月13日に、Y2会社コンプライアンス相談窓口に寄せられた『C7会社C8工場でのパワハラについて』という申告について、調査結果を明らかにすること。」及び「どのような解決方法を講じたのか明らかにすること。」を交渉事項とする団交を申し入れている。

しかしながら、Y2会社が、当該交渉事項について、C7会社と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旨の疎明はなく、Y2会社が労組法第7条第2号の使用者に該当すると認めることはできないことから、同号の不当労働行為に該当しない。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成31年1月16日

新潟県労働委員会

会長 兒玉 武雄