

# 命 令 書 (匿名版)

再 審 査 申 立 人      X 組 合

再 審 査 被 申 立 人      Y 1 会 社

再 審 査 被 申 立 人      Y 2 会 社

上記当事者間の中労委平成31年（不再）第4号事件（初審新潟県労委平成28年（不）第2号事件）について、当委員会は、令和2年11月18日第298回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員森戸英幸、同松下淳一、同鹿土真由美、同角田美穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人Y1会社の次の(1)の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不当労働行為に、次の(2)の対応が同条第

2号の不当労働行為にそれぞれ当たるとして、また、再審査被申立人Y2会社（以下「Y2会社」という。）の次の(3)の事項が同条第1号の不当労働行為に当たるとして、再審査申立人X組合が、平成28年5月18日（以下、年表記において「平成」を省略する。）に新潟県労働委員会（以下「新潟県労委」という。）に救済申立てをし、さらに、Y1会社の次の(4)の対応が同条第2号の不当労働行為に当たり、Y2会社の次の(5)の対応が同条第2号の不当労働行為に当たるとして、29年3月1日に追加申立てを行った事件である。

- (1) Y1会社が28年1月15日付けでその臨時雇用員で組合の組合員であるA1を解雇した（以下「A1の解雇」ともいう。）こと。
- (2) 28年1月14日の団体交渉（以下「第1回団交」ともいう。）、同年3月29日の団体交渉（以下「第2回団交」ともいう。）に関わるY1会社の対応が不誠実であること。
- (3) Y2会社がY1会社の親会社としてA1の解雇の責任を負うべきこと。
- (4) 28年5月24日の団体交渉（以下「第3回団交」ともいう。）及び同年8月12日の団体交渉（以下「第4回団交」ともいう。）におけるY1会社の対応が不誠実であること。
- (5) 28年7月19日付け、同年8月2日付け、同年12月26日付け及び29年2月13日付け団体交渉申入れにY2会社が応じなかったこと。

## 2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) Y1会社は、28年1月15日付けのA1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、不誠実な団体交渉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A1の解雇及び不誠実な

団体交渉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体交渉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 初審命令の要旨

新潟県労委は、31年1月16日付けで、Y1会社及びY2会社の対応はいずれも不当労働行為に当たらないとして、各救済申立てを棄却することを決定し、同月23日に初審命令書を交付した。

### 4 再審査申立ての要旨

組合は、31年2月7日、初審命令を不服として、その取消しを求めて再審査を申し立てた。

### 5 本件の争点

- (1) Y1会社が28年1月15日付けでA1を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点1)
- (2) 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日の団体交渉に関わるY1会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点2)
- (3) Y2会社は、A1との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか。使用者である場合、A1を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点3)
- (4) Y2会社は、組合との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか。使用者である場合、28年7月19日付け、同年8月2日付け、同年12月26日付け及び29年2月13日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点4)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 組合の主張

Y1会社によるA1の解雇は、以下のとおり、A1が組合員であることを理由とするものであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

#### ア Y1会社がA1の組合加入を認識した時期

申立外C1組合に加入していたA1が、原発反対運動のために道路使用許可届の申請を行った際、免状不実記載で21年に逮捕された事実等は、Y2会社Y3支社に在籍している県警出身のB1調査役が把握していたものと推認され、Y1会社も、A1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、A1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、急きよA1を解雇することにしたと思われる。

#### イ Y1会社がA1の解雇を決定した時期

27年11月27日に、Y1会社が同月13日付け解雇通告及び同年12月末付け解雇を保留し、同一条件でA1を引き続き雇用したことで、改めて労働基準法第20条の所定の手続を経なければならないことになった。これにより、同年11月4日の解雇決定、同月13日の解雇予告は消滅したのであり、Y1会社は、28年1月初めに新たな解雇決定を行ったものである。

#### ウ 解雇理由

Y1会社が解雇理由に挙げる事象は、新入社員が業務を体得していく過程のものであり、Y1会社らに何ら損害を与えたものではない。

契約期間途中の解雇を回避するために、Y1会社はA1の配置転換

などの適正な措置を講じていない。

したがって、Y1会社が主張するA1の解雇理由は、労働契約法第17条の「やむを得ない事由」には該当しないことは明らかである。

#### エ まとめ

以上のとおり、28年1月の解雇決定は、非正規労働者による組合活動拡大を嫌い、組合の影響力浸透を嫌悪したものであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

#### (2) Y1会社の主張

Y1会社が27年11月4日にA1の解雇を決定したのは、以下のとおり、A1の勤務態度等が著しく不良等であることによるものであり、組合員であることを理由とするものではない。

#### ア Y1会社がA1の組合加入を認識した時期

Y1会社が、A1が組合員であることを認識したのは、組合から団体交渉の申入れがあった27年11月26日以降である。

また、組合は、Y2会社Y3支社のB1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、A1がY1会社のほかの従業員に話したとの報告は、B2元営業所長等に対して一切なかったことから、A1が組合活動等をしていたことなどY1会社は知る由もない。

#### イ Y1会社がA1の解雇を決定した時期

Y1会社がA1を解雇することを決定したのは、27年11月4日である。同年11月13日にA1に対し同年12月31日をもって解雇する旨伝えたが、実際の解雇日が28年1月15日となったのは、27年11月26日の組合からの団体交渉申入れに対応するために、解雇時期を一旦保留し、28年1月14日の第1回団交を経て、最終

的に同月15日を解雇日とした結果であり、A1の解雇理由が変わったものではない。

#### ウ 解雇理由

Y1会社は、28年3月29日の第2回団交において、組合に対し、A1の解雇理由を説明している。A1の勤務態度等は、労働契約法第17条（契約期間中の解雇等）にいう「やむを得ない事由」に該当し、Y1会社の臨時雇用員就業規則第17条第2号の「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」にも該当することは明らかである。

A1は、Y1会社の要因事情を基に検修の臨時雇用員として採用したのであり、Y1会社とA1との労働契約は、車両検修業務という職種限定のものであることから、組合がいう「清掃業務への配置変えの検討」をする必要はない。

## 2 争点2について

### (1) 団体交渉開催日の設定について

#### ア 組合の主張

##### (ア) 第1回団交

27年11月26日の第1回団交申入れ直後、B3総務部長は、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Y1会社の都合を主張してきた。組合は「12月末に首を切って、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体交渉申入れに対して、Y1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) 第2回団交

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、団体交渉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、更に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体交渉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、団体交渉の早期開催を求めた組合に対し、Y1会社は団体交渉開催日の第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。

#### (ウ) 第3回団交

28年4月6日に第3回団交申入れを行ったが、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、組合のA2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B4総務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。団体交渉申入れから1か月を経ても日程の調整すらしないY1会社の対応は不誠実である。

#### (エ) 第4回団交

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って交渉を終え、Y1会社の責任で再度団体交渉を行うこと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。

イ Y 1 会社の主張

(ア) 第 1 回団交

B 3 総務部長は、A 2 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、1 2 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、A 2 執行委員長からは団体交渉の開催日程について異論はなく、Y 1 会社が団体交渉期日を故意に先延ばしにした事実はない。

(イ) 第 2 回団交

Y 1 会社の B 4 課長は、2 8 年 1 月 2 7 日の第 2 回団交申入れを受け、B 3 総務部長及び各団体交渉出席者と日程の調整を行った。

Y 1 会社は、3 月 3 1 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し、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ところ、Y 1 会社の団体交渉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、団体交渉開催日の第 1 案を同年 4 月 8 日、第 2 案を同年 3 月 2 9 日とした。

同月 1 1 日、B 4 課長は、A 2 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 2 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 2 9 日に決定したものである。

以上のとおり、Y 1 会社が、団体交渉期日を故意に先延ばしした事実はない。

(ウ) 第 3 回団交

2 8 年 4 月 6 日の第 3 回団交申入れを受け、Y 1 会社は、その内



容について事実関係を調査した上で、同申入れに対し、できる限り丁寧に対応するため団体交渉の回答の検討に時間を要した。

また、同月29日以降、Y1会社Y4営業所は、C8鉄道車両の連休期間中の折返し清掃等を専ら担当し、多忙であった。そうした状況から、同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。

(エ) 第4回団交

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、A2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、Y1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、次回団体交渉の約束をしたという事実はなく、当然のことながら、次回団体交渉の期日をその時点で決定した事実もない。

以上のとおり、Y1会社が第4回団交の期日を故意に先延ばしにした事実はない。

(2) 第1回団交の打切りについて

ア 組合の主張

Y1会社は第1回団交で4回にわたって団体交渉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、B5次長が「どこまでいっても平行線だ」と発言した後、Y1会社の団体交渉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挙げ句に一方的に席を立ったものであり、団体交渉そのものが形式的で不誠実である。

#### イ Y1会社の主張

第1回団交において、組合の団体交渉出席者は、「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、団体交渉を終了した。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会社の団体交渉出席者が誠実に交渉に臨んだにもかかわらず、組合は、Y1会社の団体交渉出席者に対し、「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会社の団体交渉出席者を誹謗し、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。

団体交渉中、終始、組合の交渉委員の怒声、罵声が続き、Y1会社の団体交渉出席者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。

(3) 書類の未提示について

ア 組合の主張

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。

28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。

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、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、A1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。

第4回団交では、Y1 会社は初めて、本社の教育指導要領、Y4 営業所の初任者教育実施要領、Y4 営業所の初任者教育実務作業要領を提示したが、A1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、Y4 営業所の初任者教育実施要領に基づくA1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（実務指導者のことをいう。以下同じ。）等がA1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発言をしたが、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

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、A1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Y4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、Y4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Y4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。

A1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。

#### (4) 団体交渉出席者について

##### ア 組合の主張

##### (ア) 第1回団交

第1回団交におけるY1会社側の団体交渉出席者はB5次長、B6課長、B7課長及びB8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B3総務部長及び解雇の当事者であるB2所長の取締役2名も隣室に潜んでいるという有様であった。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Y4営業所長は臨席すること」と要求したにもかかわらず、B4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。

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B3総務部長のA2執行委員長への対応等を巡って、Y1会社は4回にわたって団体交渉を中断し、隣室のB3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いうべきである。

#### (イ) 第3回団交

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、組合の追及で団体交渉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団体

交渉出席者が対応した。

(ウ) 組合間差別

申立外組合 C 2 組合との団体交渉には、Y 1 会社の B 9 社長が出席することが恒例となっている。組合との団体交渉には、再三要求しても取締役さえ出席しないにもかかわらず、C 2 組合との団体交渉には社長が出席していることは組合間差別である。

イ Y 1 会社の主張

(ア) 団体交渉出席者

Y 1 会社側の団体交渉出席者は、豊富な経験と識見を有しており、組合の団体交渉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のであり、団体交渉出席者として適切なものであった。

(イ) 第 1 回団交

組合は、第 1 回団交で Y 1 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、団体交渉申入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」、「本社が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、Y 1 会社の団体交渉出席者 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、Y 1 会社の団体交渉出席者 1 名が席を外している間も、組合と他の Y 1 会社の団体交渉出席者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。Y 1 会社の団体交渉出席者は、交渉内容について団体交渉の前に事実関係を調査した上で団体交渉に臨んでおり、交渉能力に問題はなかつ

た。

### 3 争点3について

#### (1) 組合の主張

ア 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Y3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D1駅長であり、総務部長及び団体交渉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 Y2会社は、実質上、Y1会社の経営を支配しており、Y1会社の労働条件も實際上決定している。親会社であるY2会社がA1の解雇の責任を負うべきである。

#### (2) Y1会社の主張

ア Y1会社の代表取締役が元D1駅長であること、総務部長及び団体交渉に出席する交渉委員がY2会社からの出向者ないし元Y2会社従業員であることは認める。

しかしながら、Y1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、C2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、Y1会社が實際上決定している。

イ 臨時雇用員等の懲戒手続（解雇）に関する規定は、Y1会社では直接的に定められていないが、Y1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

ア 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 Y 2 会社が、A 1 の解雇をめぐり、A 1 と雇用契約を締結しA 1 の解雇をした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」たり得ないことは明白である。

4 争点 4 について

(1) 組合の主張

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 回にわたる団体交渉の申入れに対して交渉に応じておらず、団体交渉を事実上拒否している。

(2) Y 2 会社の主張

組合が、Y 2 会社のY 3 支社に対し合計 4 回にわたり団体交渉を申し入れたこと、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 1 の「使用者」たる立場になく、A 1 の解雇に何ら関与しておらず、また、A 1 の解雇に係る団体交渉の申入れ事項についても「使用者」たり得ないものである。

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組合からの団体交渉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。

第 3 当委員会の認定した事実



## 1 当事者等

### (1) 組合

ア 組合は、27年7月30日、Y2会社及びC6会社等の従業員等をもって結成され、全国組織のC3組合に加盟しており、救済申立て時の組合員は8名である。

イ A1は、27年8月3日、Y1会社に臨時雇用員として採用され、Y2会社車両の検査修繕（以下「検修」という。）作業等に従事し、同年11月5日、組合に加入した者である。

ウ 組合には、Y2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が、同日の経過後はY2会社に在籍する従業員は存在しない。

### (2) Y1会社

ア Y1会社は、昭和29年3月31日に設立され、24年10月1日にC5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Y3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、本件初審申立て時の従業員は約710名である。

イ Y1会社は、Y2会社から業務の委託を受けており、26年4月1日時点のY1会社の会社概要には、「Y2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「Y2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。

ウ Y1会社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ある。

### (3) Y2会社

Y2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、本件初審申立て時の従業員は5万8550名である。

## 2 Y1会社の初任者教育、臨時雇用員の解雇等に関する規定等

### (1) Y1会社の初任者教育

Y1会社のY4営業所では、以下のとおり初任者教育が行われている。

ア 検修作業を業務内容とする採用者には、Y1会社の教育指導要領、Y4営業所の初任者教育実施要領に基づいた初任者教育を行う。

イ 初任者教育は、教育担当者が机上教育を行い、その後、OJTリーダーが実務教育を行う。このうち実務教育は、OJTリーダーが実務をやって見せて、同じことを初任者にやらせる方法で実施する。実務教育中の採用者は、「実務見習」とされる。

ウ 実務見習は、教育担当者及びOJTリーダーが見極め（実務作業の習熟度の確認）を行い、所長代理が承認することで修了となる。実務見習の修了者は、「一本立ち」（OJT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。）とされる。

エ 一本立ちまでの期間は、A1以前の採用者は、採用から1か月弱であった。

### (2) 臨時雇用員の解雇等に関する規定等

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。

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。

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、同第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、同条に基づく別表第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)

」

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。

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役に説明する。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。

(3) A1を解雇した当時の総務部長等

ア A1を解雇した当時のY1会社の総務部長は、B3総務部長であった。B3総務部長は、23年3月31日にY2会社を退職し、同年4月1日にY1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、Y1会社の総務人事を担当していた。

イ A1を解雇した当時のY1会社の営業所長は、B2所長であった。B2所長は、24年3月31日にY2会社を退職し、同年4月1日にY1会社に入社した。以降、28年6月27日まで取締役Y4営業所長を務めていた。

ウ A1を解雇した当時のY1会社の検修班についての業務全般及び教育の統括担当は、B10総括主任であった。B10総括主任は、21年7月1日にY2会社からY1会社に出向し、22年4月1日から総括主任を務めていた。

3 A1の経歴、Y1会社採用から27年11月13日付け解雇予告等まで

(1) A1の経歴

ア A1は、大学卒業後、申立外組合C1組合に加入した。

イ 27年7月30日、A1は、組合の結成大会に参加した。

(2) A1のY1会社採用

ア A1は、27年に、ハローワークの求人票を見て、Y1会社Y4営業所の車両清掃の求人に応募した。A1は、採用面接において、Y1会社の面接担当者から「検修の仕事があるが、どうだろう」と尋ねられ、「やらせてもらえるならば」と答えて採用された。

イ A1は、27年8月3日、同日から28年7月31日までの期間で臨時雇用員としてY1会社に採用された。雇用通知書には、業務内容として「Y2会社車両の検修作業等」と記載されていた。

(3) A1の採用時教育

ア A1は、27年8月3日の採用から同月7日までの間、以下のとおり、Y1会社の教育担当者から机上教育を受けた。

(ア) 27年8月3日、A1は、Y4営業所会議室において、Y1会社のB11副所長から、「安全衛生作業マニュアル」、「感電事故防止ビデオ(DVD)」等を使用した机上教育を受けた。

(イ) 27年8月4日、A1は、Y4営業所会議室において、Y1会社のB10総括主任、新入社員の教育担当のB12総括主任から、「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、①協調性を持ち自ら周りの従業員とのコミュニケーションを取り、信頼関係を築いていく努力が必要であること、②高所作業では誤って転落すると命に関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、③指揮者(作業責任者)の作業指示によって行動し、単独行動を取らないこと等について机上教育を受けた。

(ウ) 27年8月5日、A1は、Y4営業所会議室において、Y1会社のB12総括主任から、底蓋脱着作業及び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受けた。

具体的には、A1は、①底蓋脱着作業については、C9鉄道線車両2両を1チーム3人(1人が作業リーダー、2人が作業者)で行う作業で、3人で3ないし12枚の底蓋を取り外し・取り付けるという単純作業であること、最初に作業リーダーが、取り外す底蓋に赤チョークでラインを引くこと、次に2人の作業者が協力して、赤チョークでラインを引かれた底蓋を取り外すこと、Y2会社の担当者の検査終了を待って、取り外した底蓋を取り付けること、②外すべきでないボルトを誤って外した場合については、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について教育を受けた。その後、D1C9 鉄道線車両センター構内仕交検庫において、B12 総括主任は、交番検査施行中の車両を使用して、A1 の前で実際に作業をやって見せた。

また、同日、A1 は、Y1 会社の B12 総括主任から、以下の項目についても机上教育を受けた。

① C9 鉄道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、最高時速〇〇〇キロメートルで走行しているC9 鉄道線では、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について教育を受けた。

② 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C9 鉄道線車両の屋根上に忘れた結果、その工具がC9 鉄道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を受けた。

③ 底蓋脱着作業について

「底蓋（〇〇系）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を受けた。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を受けた。

(エ) 27年8月6日及び7日、A1 は、Y1 会社の B12 総括主任から、

「底蓋（〇〇系）作業要領 新任者教育用」及び「底蓋（〇〇系）作業要領」等を使用し、底蓋脱着作業等について机上教育を受けた。

イ 27年8月20日、A1は、作業経験の少ない若手従業員6名とともに、同月8日に〇〇C9鉄道線の車両カバーが落失して停電が起るとともに、女性客がけがをした事故の発生を受けて開催された若手対象安全教育において、「底蓋脱着作業はボルトの閉め忘れや締付不良を起こすと最悪の場合カバーが脱落し、車両が走行中であれば飛び跳ねたカバーでお客様や沿線住民にけがを負わせてしまう危険性があること」について教育を受けた。

ウ A1は、27年8月10日から同年10月23日までの間、底蓋脱着作業の実務見習として、Y1会社のOJTリーダーから実務教育を受けた。OJTリーダーは、同年8月10日から同月31日まではB13 技術係、同年9月から同月11日まではB14 副技術主任、同月14日から同月24日まではB15) 及びB16、同月29日から同年10月23日まではB17であった。実務見習の体制は、作業リーダー1名、作業員2名（うち1名がA1）のほかに、OJTリーダー1名が付くものであった。

#### (4) A1の勤務状況

ア 27年8月4日、A1は遅刻した。同人は、これに対する嚴重注意の文書を同年9月18日付けでY1会社から受け取った。

イ 27年8月6日、B2所長は、入院中の病院で、Y1会社のB11副所長及びB10総括主任から、A1が同月4日に遅刻した旨の報告を受けた。

ウ 27年8月10日、A1は遅刻した。なお、Y1会社からこれに対する処分はなかった。

エ 27年8月11日頃、B2所長は、入院中の病院で、B11副所長か

ら、A 1 が同月 10 日に遅刻した旨の報告を受けた。B 2 所長は、B 11 副所長に対して、A 1 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 1 に指導するように指示した。

オ 27年8月12日、B 2 所長は、入院中の病院で、B10 総括主任から、A 1 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 2 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。

カ 27年8月24日、B10 総括主任は、O J TリーダーのB13 技術係から、A 1 が「何度同じことを教えても覚えなかった」、「いつまで経っても自分が車両のどの位置にいるか理解していなかった」との報告を受けた。

キ 27年8月26日、B 2 所長は、入院中の病院で、B10 総括主任から、A 1 の作業の覚えが悪く苦慮している旨の報告を受けた。B 2 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。

ク 27年9月9日、B10 総括主任は、O J TリーダーのB14 副技術主任から、A 1 が「相変わらず指示されないと作業を行うことができない。基本であるパターンごとの底蓋脱着箇所をいまだに覚えていない。」との報告を受けた。

ケ 27年9月11日、A 1 は、〇〇編成（〇〇系）底蓋5担当見習の際、指定された以外のボルトを誤って緩めた。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、作業リーダーに報告しなかった。

コ 27年9月14日、B10 総括主任及びB18 総括主任は、Y 1 会社の



Y 4 営業所会議室において、A 1 に個人指導を行った。B10 総括主任は、A 1 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。

サ 27年9月25日、A 1 は、〇〇編成（〇〇系）底蓋4担当見習の際、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わからない様子で、その場で立ち止まり周囲を見渡していた。結局、OJTリーダーのB15が指示するまで、その場から動かなかった。

シ 27年9月25日、B10 総括主任は、OJTリーダーのB15及びB16から、A 1 が「次に何をすれば良いか理解していないようで、脇で指示しなければ一人で作業ができない」、「手待ち時間中はほとんど寝ており、注意しても直らなかった」との報告を受けた。

ス 27年10月7日、A 1 は、〇〇編成（〇〇系）底蓋5ユニット担当見習の際、真っ暗な底蓋内で、ライトを使用せずに底蓋取付金具の固定ピンの取替修繕作業を行った。なお、ライトは、OJTリーダーのB17がA 1 に命じて取りに行かせていた。OJTリーダーのB17はA 1 に対し、「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、それがこの職場のルールです」と注意指導した。

セ 27年10月8日頃、B 2 所長は、B10 総括主任から、A 1 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、一本立ちは無理かもしれないという旨の報告を受けた。B 2 所長は、「来週以降、私もA 1 をよく見てみる」と伝えた。

ソ 27年10月9日、A 1 は、〇〇編成（〇〇系）底蓋4ユニット担当見習の際、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、「ありません」と返答した。A1は、同月8日にも側蓋取付作業を行っており、同月9日までに〇〇編成の側蓋の取付作業を18回行っていた。

タ 27年10月12日の週に、B2所長は、A1を見てみると、誰も話をせず、詰所の長椅子に座って寝ているところしか見られず、仕事に対する意欲がないと感じた。B2所長は、朝の点呼で話した内容について、その場で、A1に質問したが、全く答えられず、この様子では、OJTリーダーがA1の指導に苦勞するのも無理はないと思った。

チ 27年10月23日、A1は、〇〇編成（〇〇系）底蓋5ユニット担当見習の際、ボルトを締め付け、赤チョークでチェックし、OJT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。

ツ 27年10月26日、A1は、〇〇編成（〇〇系）底蓋2ユニット担当見習の際、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、間違っって一緒に作業した者に付いて行ってしまい、B16から注意されて途中で引き返した。

#### (5) 解雇決定に至る経緯及び解雇決定

ア 27年10月16日、B2所長は、B3総務部長に電話で、「A1の現状は2か月半経ってもまだ自分の業務がしっかり覚えられない。また、A1が仕事を真剣に覚えようとしていない。さらに、A1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、B10総括主任や事務所の従業員がA1を指導しても、A1に勤勞意欲が見られない。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Y2会社を利用されるお客様やY2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。B3総務部長は、もう少し様子を見るようにB2所長に指示した。

イ 27年10月19日、B2所長は、B10総括主任に、これまでにA1を指導したOJTリーダーや作業リーダーからA1の勤務状況について詳しく聞くように指示した。

ウ B10総括主任は、27年10月19日のB2所長からの指示を受け、OJT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、上記(4)ケ、サ、ス、ソ及びチで認定したA1の勤務状況の内容をB2所長に報告した。

エ 27年10月20日、B3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、A1の現状及び今後の方針を報告し、A1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、B9社長、B19常務、B20事業部長、B3総務部長であった。B20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、B3総務部長は、翌日に同様の内容を報告した。

オ 27年10月26日、B2所長は、本社での取締役会終了後、B3総務部長に上記(4)ケ、サ、ス、ソ及びチで認定したA1の勤務状況の内容を伝えた。B3総務部長は、B2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。

カ 27年11月4日、B2所長は、本社での所長会議終了後、B3総務部長に、「10月26日以降A1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、A1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。B3総務部長は、A1を解雇することを承認した。また、同日、B3総務部長は、他の取締役にも、A1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。

キ 27年11月5日、B2所長は、Y4営業所において、B11副所長及びB10総括主任とA1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、B2所長は、B3総務部長に電話で同日にA1の解雇予告を行うことを伝えた。

(6) A1の組合加入等

27年11月5日、A1は組合に加入した。

(7) 27年11月13日付け解雇予告等

ア 27年11月13日15時頃、B2所長は、Y4営業所会議室において、A1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、A1は「納得できません」と答え、B2所長は「会社の判断したことです」と伝えた。

その際、B2所長は、解雇理由として、以下の内容をA1に伝えたが、A1は反論しなかった。

(ア) A1がけがをしたり、ミスをしたりする危険性が高く、A1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Y2会社のC9鉄道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。

(イ) 従来のは新人は1か月弱で見習いを修了するところ、A1は、採用

から3か月以上経っても修了できなかったこと。

(ウ) 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取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。

イ 27年11月25日、B10 総括主任は、B2 所長から指示を受け、退職願などと印字された用紙を持参し、A1 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。A1 が断ったため、B10 総括主任は、無理に書かなくてもいいという旨を伝えた。

4 27年11月26日付け団体交渉申入れから救済申立てまで

(1) 27年11月26日付け団体交渉申入れ等

ア 27年11月26日、組合は、Y1 会社に、「(1)解雇予告を撤回すること。(2)A1 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「団体交渉の申入れ」と題する文書（以下「27. 11. 26 団交申入書」という。）を提出した。同団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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。

27. 11. 26 団交申入書には、A1 について「当労組のA1 組合員」と記載されており、組合については、「尚、X組合（略称：C3 組合・D1）は、2015年7月30日に結成したもので、組合員の範囲は、Y2 会社Y3 支社とC6 会社C7 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、〇〇が担当する。」と記載されていた。

イ A1 は、27年11月26日より前に、組合の大会及び集会に参加したことや、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。

ウ 組合のA2執行委員長は、Y2会社及びその関連会社が、C3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A1の組合加入から同月13日の解雇予告までの間、A1が組合に加入したことをY1会社に通知することはしなかった。

(2) 27年11月26日付け団体交渉申入れ後から第1回団交に至る経緯

ア 27年11月26日、B3総務部長は、B2所長に電話で、組合からA1の解雇について団体交渉の申入れがあったため団体交渉を開催することになったこと及びA1の解雇時期について変更することを伝えた。B2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。

B3総務部長は、団体交渉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。

イ 27年11月26日、B3総務部長はA2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、A2執行委員長は、「12月に解雇して団交は1月か」と述べた。

ウ 27年11月27日、B2所長はA1に、組合に加入しているのか尋ね、A1が組合に加入していることを確認した。

B2所長は、その際に、A1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、組合から団体交渉が申し込まれ、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、会社としては、退職してほしいという意思は変わらない旨を伝えた。A1は、分かったという旨を返答した。

エ(ア) 27年12月7日、B3総務部長は、A2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月中に団体交渉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。

A2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、団体交渉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。

(イ) 27年12月18日、B3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、A2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体交渉開催を提案したところ、A2執行委員長は、団体交渉出席者との調整のため、週明けに回答する旨を返答した。

(ウ) 27年12月21日、B3総務部長は、A2執行委員長に電話で、団体交渉の開催の可否を確認したところ、A2執行委員長は、年末は日程が入らない旨を返答した。

(エ) 27年12月22日、B3総務部長は、A2執行委員長に電話で、28年1月14日の団体交渉開催を提案したところ、A2執行委員長は、検討する旨を返答した。

(オ) 27年12月24日、B3総務部長が、A2執行委員長に電話をかけたところ、A2執行委員長は、28年1月14日に団体交渉を開催することに同意した。

オ 27年12月25日、A1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。

カ 28年1月、Y1会社は、同月14日にA1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。

キ 一方、Y1会社は、第1回団交出席者を、B9社長、B19常務、B3総務部長及びB20事業部長の4名で決定した。

Y 1 会社の団体交渉出席者には取締役も A 1 の解雇に直接関わった者も含まれないこととなったが、団体交渉出席者は、B 2 所長及び B 3 総務部長とどのように団体交渉に臨むか事前に協議を行った。

(3) 第 1 回団交

ア 28 年 1 月 14 日、組合と Y 1 会社は、Y 1 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。

イ Y 1 会社の団体交渉出席者は、B 5 次長、B 8 課長、B 6 課長及び B 7 課長の 4 名であった。組合の団体交渉出席者は、A 2 執行委員長、A 1、A 3 執行委員及び A 4 書記の 4 名であった。

ウ Y 1 会社は、団体交渉の冒頭で、27. 11. 26 団交申入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 C 9 鉄道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。

エ 組合は、27 年 11 月 26 日に A 2 執行委員長が B 3 総務部長と電話で話した際、同月 13 日に A 1 に解雇予告を行ったことを B 3 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 A 1 に解雇予告を行うことについて、Y 1 会社本社の指示で行っていたのか、あるいは、Y 1 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、B8課長は、確認のため3分間ほど席を外した後、B3総務部長は、同月26日のA2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。

オ 組合が、27年11月13日にA1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、A1に解雇予告を行うことをB2所長に指示したのはB3総務部長であるのか質問したところ、B8課長は、確認のため1分半ほど席を外した後、B3総務部長がB2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、B8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B3総務部長にはない旨を回答した。

カ 組合が、27年11月13日にA1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、これにのっとってやったという事実でございます」と答えた。

キ 組合が、Y1会社がA1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、今回の団体交渉は、解雇予告を撤回することという団体交渉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もの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のっとり、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、B9社長とB3総務部長が判断したかということです」などと発言した。

ク 組合が、Y1会社がA1に退職願を提出させようとした理由の説明を繰り返し求めたところ、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、B3総務部長を連れてこいという旨を発言した。

B6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。

ケ Y1会社がA1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。

コ 団体交渉開始から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。

サ 団体交渉開始から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。

シ 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。

ス 団体交渉開始から2時間2分経過した頃、Y1会社が、「もういいですよ。じゃあ、A1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。

セ 団体交渉開始から2時間3分経過した頃、Y1会社は、「終わります」と発言し退席した。

ソ B3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、業務多忙により団体交渉には出席せずに、事務所で仕事をしていた。団体交渉の途中で、B8課長が、何回かB3総務部長のところに話を聞きに行った。

(4) 28年1月14日付け解雇予告等

- ア 第1回団交終了後、B2所長がA1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、A1は受領を拒否した。
- イ Y1会社は、28年1月15日付けでA1を解雇し、同日、現金15万3815円を法務局に供託した。
- (5) 28年1月14日付け団体交渉申入れから第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Y1会社に対し、「Y2会社Y3支社の新支運車第335号『C9鉄道線電車の定期検査周期延伸に向けた試験について（連絡）』に伴い、受託業務執行体制の変更が予想される。（中略）Y2会社〇〇C9鉄道線総合車両センターにおいて、中間貯蔵施設で保管するという8000ベクレル超の放射性廃棄物（砂塵）が累積していることは周知の事実である。」などと記載した上で、「(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)C9鉄道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団交申入書」という。）を提出した。なお、28.1.14団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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。

イ 28年1月19日、Y1会社のB4課長は、A2執行委員長に電話をかけ、折返し連絡が欲しい旨を留守番電話に残した。その後、A2執行委員長から連絡があり、B4課長は、A2執行委員長に対し、28.1.14団交申入書に関し、「新支運車第335号」がY1会社に配付されたものでない旨、また、組合の団体交渉事項がY1会社で答える中身でない旨連絡した。

ウ 28年1月27日、組合は、Y1会社に対し、Y1会社の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団交申入書」）を提出した。

なお、28.1.27団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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。

エ 28年2月9日、B4課長は、A2執行委員長に電話をかけ、団体交渉期日について「日程調整中でもう少し待つてほしい」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、団体交渉出席者が非常に業務多忙である旨を説明した。

オ 28年2月29日、組合はY1会社に対し、早急に団体交渉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体交渉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。

カ 28年3月1日、B4課長は、A2執行委員長に電話をかけ、「団体交渉日程を調整中なので、待ってほしい」と伝えた。

キ 28年3月10日、組合はY1会社に対し、「(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)A1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C9鉄道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体交渉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団交申入書を、「申10号」とは、28.1.27団交申入書を指す。

ク 28年3月11日、B4課長は、A2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ため、一段落する同年4月8日に団体交渉を行いたい旨を伝えたところ、A2執行委員長が、「次年度に持ち越す気か」と述べたことから、B4課長は、同年3月29日に団体交渉を行うことを提案し、A2執行委員長はこれに同意した。

#### (6) 第2回団交

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。

イ Y1会社の団体交渉出席者は、B5次長、B4課長、B8課長、B6課長及びB7課長の5名であった。組合の団体交渉出席者は、A2執行委員長、A1、A3執行委員、A4書記及び申立外組合C1組合のC4副委員長の5名であった。

ウ Y1会社は、28.1.14団交申入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い。」との回答書を配布し、読み上げた。

また、28. 1. 27 団交申入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、「C9 鉄道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、「C9 鉄道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。

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、A1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、A1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。B7 課長は、解雇理由に関する説明として、以下の旨を述べた。

(ア) 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。

(イ) 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。

(ウ) C9 鉄道線の底蓋着脱作業において、1か月半経っても見極め

ができない。

- (エ) 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。
- (オ) 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。
- (カ) 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。
- (キ) ○○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、作業にいかしてもらえない。
- (ク) 作業時に手袋を2回紛失し、名札も紛失している。C9鉄道線は、時速○○○キロメートル以上で走るため、何かが外れて飛んだり、手袋が高圧機器等に吸われて火災を起こす可能性があり、物が紛失すると見付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事ができていない。
- (ケ) ○○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○○○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、あつてはならないことである。
- (コ) 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。

(サ) 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。

(シ) 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。

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、「A1さんも見たことありますよね」と確認したところ、A1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。

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。

キ 組合が、見習日誌はないのかと質問したところ、Y1会社は、見習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いない客観性・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B7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、それでご理解をさせ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えています」と答えた。

ク 組合が、「A1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B7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。

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A1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、A1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、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」などと発言したところ、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、「B7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。

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」などと発言した。

(7) 28年4月6日付け団体交渉申入れ等

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。A1組合員の解雇手続について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B2所長がA1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、A1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 団交申入書」という。）を提出した。

なお、28.4.6 団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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。

イ Y1 会社は、28.4.6 団交申入書に関して、新任教育を行っている Y4 営業所と打合せをする必要があった。しかし、Y4 営業所が清掃を担当することとしていた C8 鉄道車両の運行開始が 28 年 4 月 29 日に控えており、Y4 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、なかなか打合せができなかった。

なお、B4 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。

ウ 28 年 5 月 9 日、A2 執行委員長は、B4 課長に電話をかけ、団体交渉の開催を催促した。

エ 28 年 5 月 16 日、B4 課長が、A2 執行委員長に電話をかけ、同月 24 日の団体交渉開催を提案したところ、A2 執行委員長はこれに同意した。

#### (8) 救済申立て

28 年 5 月 18 日、組合は、Y1 会社が A1 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、新潟県労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

### 5 救済申立て後の Y1 会社への団体交渉申入れと同社の対応

#### (1) 第 3 回団交

ア 28 年 5 月 24 日、組合と Y1 会社は、Y1 会社の本社研修室で、

1 7時30分頃から約1時間にわたり第3回団交を開催した。

イ Y1会社の団体交渉出席者は、B5次長、B4課長、B8課長、B6課長及びB7課長の5名であった。組合の団体交渉出席者は、A2執行委員長、A1、A3執行委員、A4書記及びC4副委員長の5名であった。

ウ Y1会社は、28.4.6団交申入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。

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。

オ 組合が、「本社に教育指導要領ってというのは、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。確かたないです。そういう教育指導要領というのたは」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。

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。

キ 組合が、28.4.6 団交申入書の申入れ事項(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A1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B2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日だけにA1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B2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。

ク 組合は、A1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、A1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A1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、無理なんだろうなと」などと説明した。

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。

(2) 28年7月4日付け団体交渉申入れから第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、「団体交渉の申入れ」と題する文書（以下「28. 7. 4団交申入書」という。）を提出した。

交渉事項は、「(1)本社の教育指導要領、Y4営業所の教育指導要領（車両検修編）を提示するとともに、A1組合員に関する具体的教育記録を明らかにすること。(2)A1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団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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。

イ 28年7月13日、B4課長が、A2執行委員長に電話をかけ、同年8月12日での団体交渉開催を提案した。

ウ 28年7月25日、組合とY1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。

(3) 第4回団交

ア 28年8月12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40分にわたり第4回団交を開催した。

イ Y1会社の団体交渉出席者は、B5次長、B4課長、B8課長、B6課長及びB21室長の5名であった。組合の団体交渉出席者は、A2執行委員長、A1、A3執行委員、A4書記及びC4副委員長の5名であった。

ウ Y1 会社は、28. 7. 4 団交申入書に対する回答として、申入れ事項(1)については、「Y4 営業所の教育指導要領（車両検修編）は作成していない。Y4 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、A1 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、「A1 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。

エ Y1 会社は、本社の教育指導要領、Y4 営業所の初任者教育実施要領及びY4 営業所の初任者教育実務作業要領を組合に提示した。

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A1 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れども、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。

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。

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

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。

ケ 組合が、初任者教育（机上）実施日記に、Y1 会社による A1 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。A1 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よ」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A1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と答えた。それに対しA1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。

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、B5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B5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。

サ 組合が、A1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。ないとは思いますが、そこはまだはっきり分からない。ただ口頭で伝え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。

シ 組合が、Y4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、「A1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、現場でやっていれば、最後は所長なり副所長の方に報告しますから、B4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ると思いますけどね」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。

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。

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。

6 Y2会社への団体交渉申入れと同社の対応、追加申立て等

(1) 28年7月19日付け団体交渉申入れとY2会社の対応

ア 28年7月19日、組合は、Y2会社に「(1)Y2会社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)Y2会社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団交申入書」という。）を提出した。

イ 28年7月29日、Y2会社は、組合に、28.7.19団交申入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、団体交渉に応じなかった。

(2) 28年8月2日付け団交申入れとY2会社の対応

ア 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。については、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団交申入書」と

いう。)を提出した。

イ Y2会社は、28.8.2団交申入書による団体交渉に応じなかった。

(3) 28年12月26日付け団体交渉申入れとY2会社の対応

ア 28年12月26日、組合は、Y2会社に、「(1)D2-D1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)Y2会社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とともに、Y2会社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「団体交渉の申し入れ」と題する文書(以下「28.12.26団交申入書」という。)を提出した。

イ 29年2月1日、Y2会社は、組合に、28.12.26団交申入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、貴組合の上記申入れに応じかねます。」との回答書を提出し、団体交渉に応じなかった。

(4) 29年2月13日付け団体交渉申入れ

29年2月13日、組合は、Y2会社に、「(1)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『Y5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)Y2会社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とともに、Y2会社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「団体交渉の申し入れ」と題する文書（以下「29. 2. 13 団交申入書」という。）を提出した。

(5) 追加申立て

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回にわたる団体交渉申し入れを拒否した対応が不当労働行為に該当するとして、新潟県労委に対し、不当労働行為救済追加申立てを行った。

(6) Y2会社の29年3月27日付け回答書

29年3月27日、Y2会社は、組合に、29. 2. 13 団交申入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日付け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、団体交渉に応じなかった。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（Y1会社が28年1月15日付けでA1を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) Y1会社がA1の組合加入を認識した時期

ア A1の解雇を決定した時期及びY1会社がA1の組合加入を認識した時期に関する事実関係は、次のとおりである。

(イ) A1は、27年8月3日に、雇用期間を28年7月31日までとするY1会社の臨時雇用員として採用され、Y2会社車両等の検修



作業等の業務に従事したが、B2所長は、27年10月16日、同月26日及び同年11月4日に、B3総務部長に対しA1の勤務状況を報告し、さらに、同日にはA1の勤務状況から解雇が必要である旨報告した。B3総務部長は、これらの報告に基づき、A1の勤務成績が著しく不良であると判断し、同日、同年12月31日付けのA1の解雇を決定した（前記第3の3(2)イ並びに(5)ア、オ及びカ）。

(イ) B2所長は、27年11月13日、A1に対して、同年12月31日付けで解雇する旨の解雇予告を通告した（前記第3の3(7)ア）。

(ウ) 組合は、27年11月26日付け団体交渉申入れにより、Y1会社に対しA1の組合加入を公然化するとともに、解雇予告の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた（前記第3の4(1)ア）。

(エ) 27年11月26日にB3総務部長は、B2所長に対しA1の解雇について団体交渉の申入れがあったことを伝えた。同月27日にB2所長はA1に対して、組合加入の事実を確認するとともに、組合からの団体交渉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、その際に、退職してほしいという意思は変わらない旨を伝えた（前記第3の4(2)ア及びウ）。

以上の事実を総合すると、Y1会社がA1の組合加入を認識したのは、組合が団体交渉を申し入れた際にA1の組合加入を公然化した27年11月26日であったと認めるのが相当である。

イ 組合は、この点について、Y1会社が、A1の労働運動等を行ってきたことを採用後に認知し、27年11月7日にA1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ていたとし、その前提に立って、同日にはY1会社がA1の組合加入の事実を知っていたと推認できると主張する。しかし、上記前提事実を認めるに足りる証拠はなく、組合の上記主張は、その前提を欠くから、採用することがで

きない。

(2) A 1 の解雇を決定した時期に関する組合の主張

組合は、27年11月27日に、Y1会社が同月13日付け解雇通告及び同年12月末付け解雇を保留し、同一条件でA1を引き続き雇用したことで、改めて労働基準法第20条の所定の手続を経なければならないことになり、その結果、同年11月4日の解雇決定、同月13日の解雇予告は消滅し、Y1会社は28年1月初めに新たな解雇決定を行ったものであると主張する。

しかし、27年11月27日にB2所長がA1に対し、解雇時期が変更になることを伝えた際に、退職してほしいという意思は変わらない旨を伝えている（前記第3の4(2)ウ）のであるから、Y1会社が同月4日の解雇決定を撤回し、28年1月に改めて解雇を決定したわけではない。したがって、組合の主張は採用することができない。

(3) 小括

以上のように、Y1会社はA1の解雇を27年11月4日に決定しており、これは組合がA1の組合加入を公然化してY1会社がA1の組合加入を認識した同月26日より前である。したがって、Y1会社が28年1月15日付けでA1を解雇したことは、同人が組合員であることを理由とするものであるとは認められず、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

なお、組合は、Y1会社がA1の解雇理由とした事象はY1会社らに何らの損害を与えておらず、配置転換など期間途中の解雇を回避するための措置も講じられていないので、Y1会社が主張するA1の解雇理由は労働契約法第17条にいう「やむを得ない事由」には該当しないなどと主張するが、前記のようにA1の解雇が組合員であることを理由とするものではないことが明らかである以上、やむを得ない事由の有無は、

本件の結論を左右しない。

- 2 争点2（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日の団体交渉に関わるY1会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 団体交渉開催期日の設定について

ア 第1回団交開催期日設定をめぐるY1会社の対応

組合は、第1回団交開催期日を設定するに当たり、Y1会社が、27年12月末の解雇という切迫した問題であるにもかかわらず、Y1会社の都合で2か月先にしかできないと回答したこと自体、組合無視の不当労働行為であると主張するので、検討する。

第1回団交開催期日設定に至る経緯は、次のとおりである。

27. 11. 26 団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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。B3総務部長は、27年11月26日にA2執行委員長に連絡し、団体交渉は28年1月に対応したい旨を伝え、27年12月中に団体交渉を開催できない事情として、28年1月に監査があり、その準備の時間を要する旨を具体的に説明したところ、A2執行委員長が「12月中に解雇して団交は1月か」と述べた。一方、B2所長は、27年11月27日にA1に対し、組合から団体交渉が申し込まれ開催されることになったため、解雇時期が変更になる旨を伝えた。B3総務部長は、27年12月7日にもA2執行委員長に対し、28年1月開催の理由として同様の説明を再度伝えた。A2執行委員長は、この時点で、27年12月末でのA1の解雇はなくなっており、団体交渉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ものである。その後、B3総務部長は、27年12月18日にA2執行委員長に電話をかけ、監査の準備が順調に進んだとして、同月22日、同月24日

又は同月 25 日のいずれかの期日での団体交渉開催を提案したが、組合側の都合がつかなかったために、団体交渉開催日が 28 年 1 月 14 日となったものである。（前記第 3 の 4(1)ア並びに(2)イ、ウ及びエ）

以上のとおり、組合が 27 年 1 月 26 日に Y1 会社に対し団体交渉を求めたのに対し、Y1 会社は、解雇時期を先延ばしした上で、同日及び同年 1 月 7 日に、28 年 1 月開催を求め、27 年 1 2 月中に団体交渉を開催できない理由として、28 年 1 月に監査があり、その準備の時間を要する旨を具体的に説明している上、監査の準備が順調に進んだとして、27 年 1 2 月の団体交渉開催を提案しているのであり、業務の進捗に応じて、団体交渉期日を 28 年 1 月よりも早めるよう努力していたものと認められるから、第 1 回団交開催期日設定をめぐる Y1 会社の対応は不誠実なものとはいえない。

#### イ 第 2 回団交開催期日設定をめぐる Y1 会社の対応

組合は、第 2 回団交開催期日設定に当たり、Y1 会社が組合からの追及がなければ団体交渉に応じないという態度を何度も繰り返したことは不誠実であると主張するので、検討する。

第 2 回団交開催期日設定に至る経緯は、次のとおりである。

28. 1. 14 団交申入書は、Y2 会社の新支運車第 335 号「C9 鉄道線電車の定期検査周期延伸に向けた試験について（連絡）」の実施に至る行程と要員体制、Y2 会社が保管する放射性廃棄物（砂塵）の放射線検査等を議題とするもの（前記第 3 の 4(5)ア）であるところ、そこには Y1 会社と Y2 会社の関連性についての記述はなく、A1 の労働条件等に関わる記述もない。そうすると、28. 1. 14 団交申入書の議題は、義務的団体交渉事項に当たらないというべきである。しかも、B4 課長は A2 執行委員長に対し、28 年 1 月 19 日に、「新支運車第 335 号」が Y1 会社に配付されたものでない旨、また、組

合の団体交渉事項がY1会社で答える中身でない旨連絡している（前記第3の4(5)イ）。

28. 1. 27団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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（前記第3の4(5)ウ）。B4課長は、28年2月9日にA2執行委員長に対し、「日程調整中でもう少し待ってほしい」と伝え、日程調整に時間を要する理由について、団体交渉出席者が非常に業務多忙である旨を説明している（前記第3の4(5)エ）。

また、同月29日に組合から「早急に期日調整に応じて誠実に団体交渉に応じること」との団体交渉開催日の交渉を求める文書が提出された際には、B4課長はその翌日の同年3月1日にA2執行委員長に対し、「調整中なので、待ってほしい」と連絡している（前記第3の4(5)オ及びカ）。

さらに、同月10日に組合から「明日3月11日に団交開催予定日を組合と調整すること」との団体交渉開催日の交渉を求める文書が提出された際には、B4課長はその翌日の同月11日にA2執行委員長に対し、年度末はダイヤ改正もあり、団体交渉出席者がその業務を担当しているとして、団体交渉出席者の業務が一段落する同年4月8日の団体交渉開催を提案した。しかし、A2執行委員長から「次年度に持ち越す気か」と言われたことから、B4課長はA2執行委員長に対し、同年3月29日の団体交渉開催を提案し、A2執行委員長がそれに同意した（前記第3の4(5)キ及びク）。

以上の事実によれば、組合とY1会社は28年2月9日に第2回団交開催期日に関する交渉を開始したものであり、同月29日及び同年3月10日に組合がY1会社に対し、団体交渉開催日の交渉を求めたのに対し、Y1会社は、それぞれその翌日に、日程調整に時間を要す

る理由として、年度末はダイヤ改正もあり、団体交渉出席者がその業務を担当している旨具体的に説明している。これを全体としてみると、第2回団交開催期日設定をめぐるY1会社の対応は不誠実なものとはいえない。

また、組合は、Y1会社が団体交渉開催日の第1案を同年4月8日、第2案を同年3月29日として、遅い方の期日を第1案として提案したのは不誠実であるとも主張する。しかし、Y1会社は、上記のとおり、第1案を同年4月8日とする提案をするに当たり、その理由として、年度末のダイヤ改正等の業務が一段落する同年4月8日に団体交渉を行いたいと具体的な理由を説明しているのであるから、Y1会社の上記対応は不誠実なものとはいえない。

#### ウ 第3回団交開催期日設定をめぐるY1会社の対応

組合は、第3回団交の団体交渉申入れから1か月を経てもY1会社が日程の調整をしないのは不誠実であると主張する。

しかし、28.4.6団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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ところ、A2執行委員長は28年5月9日にB4課長に対し団体交渉の開催を督促している（前記第3の4(7)ア及びウ）から、これによって団体交渉開催日の交渉を求めたものといえる。これを受けて、同月16日に、B4課長はA2執行委員長に対し、同月24日の団体交渉開催を提案し、A2執行委員長が同意したものである（前記第3の4(7)エ）。

以上によれば、組合の上記主張に理由はなく、第3回団交開催期日設定をめぐるY1会社の対応は不誠実なものとはいえない。

#### エ 第4回団交開催期日設定をめぐるY1会社の対応

組合は、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って交渉を終え、Y1会社の責任で再度団体交渉を約束

したとし、それにもかかわらず、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ことは不誠実であると主張する。

しかし、第3回団交の終了間際に、組合が「そちらで検討して改めて連絡いただけますね」と述べたのに対し、Y1会社の団体交渉出席者が「教育関係の中身ですね。分かりました。」と述べたことは前記第3の5(1)で認定したとおりであるが、本件全証拠によっても、Y1会社が第3回団交の終了間際に再度団体交渉を行うことを了解ないし同意した事実を認めることはできない。

そして、28.7.4団交申入書には、組合側が希望する団体交渉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ところ、28年7月13日にB4課長がA2執行委員長に対し、同年8月12日での団体交渉開催を提案しており、これにより組合及びY1会社の双方において団体交渉開催日の交渉が開始されたものといえる。その後、同月25日に、組合及びY1会社の双方において同年8月12日を団体交渉開催日とすることを決定したものである（前記第3の5(2)）。以上の団体交渉開催日決定に至る経緯からみて、Y1会社が団体交渉の日程調整を1か月以上放置していたという事実はない。

以上のとおりであるから、組合の上記主張に理由はなく、第4回団交開催期日設定をめぐるY1会社の対応は不誠実なものとはいえない。

#### オ 小括

以上の次第であるから、第1回から第4回までの各団体交渉開催期日設定をめぐるY1会社の対応はいずれも不誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

#### (2) 団体交渉の打切りについて

組合は、第1回団交において、Y1会社が再三の中断や回答不能の沈

黙により時間を経過させた挙げ句に一方的に席を立ったのであり、団体交渉そのものが形式的で不誠実であると主張するので、以下検討する。

ア 第1回団交のやり取りの概要は、次のとおりである（前記第3の4(3)）。

(ア) 17時30分頃から約2時間にわたり、Y1会社の本社研修室で行われた。その席上、Y1会社は、組合の27.11.26団交申入書について、28.1.14回答書を手交した上、これを読み上げた。その後交渉に入り、組合が、27年11月13日にA1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、同日にA1に解雇予告を行うよう指示したのは誰か、解雇予告を書面で提示しなかった理由はあるかなどと質問したところ、Y1会社はそれぞれについて回答した。

(イ) 組合が、Y1会社がA1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後、組合とY1会社との間で、A1に退職願を提出させようとした理由に関するやり取りが1時間30分ほど行われた。

(ウ) 団体交渉開始から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、その後も、A1に退職願を提出させようとした理由などについて組合及びY1会社のそれぞれの発言が続いた。団体交渉開始から2時間2分が経過した頃、Y1会社は、「もういいですよ。じゃあ、A1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、団体交渉



開始から2時間3分が経過した頃、Y1会社は、「終わります」と発言して退席した。

イ 以上の第1回団交のやり取り全体をみると、団体交渉開始から約2時間が経過した頃、A1に退職願を提出させようとした理由などについて組合及びY1会社のそれぞれの発言が一通り出し尽くされており、この日にこのままこれ以上交渉を重ねても進展の見込みがない段階に至っていたというべきである。したがって、団体交渉開始後約2時間が経過したこの段階でY1会社が団体交渉を打ち切って席を立ったことは不誠実とまではいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

(3) 書類の未提示について

組合は、団体交渉においてY1会社に対し書類の提出を求めたのに、Y1会社がこれに応じないのが不誠実であるとして種々の主張をするので、以下団体交渉ごとに検討する。

ア 第2回団交

組合は、第2回団交において、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のに、Y1会社はそれらを示さなかったとし、これをもって不誠実な団体交渉であると主張する。

第2回団交における主な議題は、A1の解雇及び解雇理由に関するものである。Y1会社が第1回団交においてA1の解雇理由は臨時雇用員就業規則第17条(2)に該当すると回答したことにつき、組合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、具体的な事例を明らかにするよう求めたのに対し、Y1会社は、解雇の根拠として、前記第3の4(6)エ認定の事例を示し、具体的に解雇理由を説明している。組合が文書記録の存在を質問したのに対し、Y1会社は「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」

と回答している。組合が「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」と回答している（前記第3の4(6)キ及びク）。

以上の第2回団交でのやり取り全体からみて、Y1会社は、組合からの解雇理由の説明要求に応じて、A1の解雇について、前記第3の4(6)エ認定の事例を示して具体的に解雇理由を説明しており、解雇理由に関する一応の説明義務を果たしているといえることができる。そうすると、組合からのOJTリーダー等の教育記録の提出要求にY1会社が当然に応ずべきとはいえず、これに応じなかったY1会社の対応が不誠実なものであったとはいえない。

#### イ 第3回団交

組合は、Y1会社が第3回団交において教育指導要領が存在しないとの虚偽の回答をし、組合の追及で本社の教育指導要領が存在することが発覚して回答を訂正したとし、Y1会社の上記対応は不誠実であると主張する。

しかし、第3回団交において、本社の教育指導要領につき、組合が「制定されたんですか」と質問し、Y1会社は「ないです」と回答したが、その後すぐに「あります。申し訳ない」と発言を訂正している（前記第3の5(1)オ）。したがって、Y1会社の上記対応は不誠実なものとはいえない。

#### ウ 第4回団交

組合は、Y1会社が第4回団交において、①A1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こと、②Y4営業所の初任者教育実施要領に基づくA1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こと、③OJTリーダー等がA1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発言をしたが、組合への提示を拒否したことを指摘して、不誠実な団体交渉であると主張する。

しかし、①につき、28.7.4団交申入書における「A1組合員に関する具体的教育記録を明らかにすること」との議題に関し、Y1会社は、A1の教育養成状況等については、28年3月29日に実施した第2回団交で具体的に説明したとおりである旨を回答している。②につき、組合からの初任者教育（机上）の提示要求に対しては、Y1会社は、個人情報に記載されており管理義務があることなどの理由を述べて、組合への提示を拒んでいる。③につき、組合が、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、「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」などと回答している（前記第3の5(3)ウ、オ及びス）。

以上の第4回団交におけるやり取り全体をみると、上記イのとおり、第2回団交において、Y1会社は、解雇の根拠として、前記第3の4(6)エ認定の事例を示し、具体的に解雇理由の説明を尽くしているところ、組合は、第4回団交において、再度解雇の根拠を求めているにすぎない。しかも、組合が要求するOJTリーダー等の教育記録を提示できない理由も具体的に説明しているのであって、このようなY1会社の対応は不誠実なものとはまではいえない。

#### エ 小括

以上の次第であるから、第2回から第4回までの各団体交渉における書類の提示要求をめぐるY1会社の対応はいずれも不誠実なもの

とはいえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

(4) 団体交渉出席者について

ア 組合は、第1回から第4回までの各団体交渉におけるY1会社の出席者が次長、課長及び室長であったのは、交渉権限がない者を団体交渉に出席させていたものであると主張する。

しかしながら、団体交渉には、特段の事情がない限り、代表者以外の者であっても、当該企業組織内において実質的な交渉権限を委任された者が出席すれば足りるものである。Y1会社の団体交渉出席者は、Y1会社の取締役であるB9社長、B19常務、B3総務部長及びB20事業部長の4名によって決定され、その後出席者はY1会社の取締役であるB2所長及びB3総務部長との間でどのように団体交渉に臨むか協議している(前記第3の4(2)キ)。これと実際の団体交渉経過を併せ考えれば、Y1会社の交渉担当者は実質的な交渉権限を与えられていたといえる。したがって、組合の上記主張は採用することができない。

イ 組合は、この点に関し、C2組合との団体交渉には社長が出席しているのは組合間差別であると主張する。

しかし、複数の労働組合が並存している場合に、同一の職階の者が常に全ての労働組合との団体交渉に出席しなければならないというわけではない。使用者側の出席者選定の適否は、基本的に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るところ、上述したとおり、Y1会社の団体交渉出席者は必要な交渉権限を与えられていたものである。したがって、組合の上記主張は採用することができない。

ウ 組合は、第1回団交において、Y1会社の団体交渉出席者がB3総務部長への確認のために4回席を外したことを指摘して、Y1会社の

団体交渉出席者には交渉能力がないと主張する。

しかし、Y1会社の団体交渉出席者1名が4回席を外したのは、組合からの質問に関する事実関係を知るB3総務部長等に確認するためのものであり、席を外した時間はいずれも1分半から3分間程度の短時間である。席を外した団体交渉出席者1名は、その後、組合からの質問に対して具体的な回答をし、交渉が進展している（前記第3の4(3)エ、オ及びク）。Y1会社の1名が席を外している間も、組合とY1会社の他の団体交渉出席者との間で交渉が継続されていた（乙24、25）。

また、組合は、第3回団交において、Y1会社の団体交渉出席者が本社の教育指導要領はないと虚偽の回答をしたとし、これをもって同社の団体交渉出席者には交渉能力がないと主張する。しかし、Y1会社は本社の教育指導要領に関して誤った回答をしたものの、その後すぐに存在する旨回答して訂正しているし、さらに、第4回団交において、本社の教育指導要領を提示している（前記第3の5(1)オ及び(3)エ）。

これらの事実によれば、Y1会社の団体交渉出席者に交渉能力がなかったということとはできない。

エ 以上のとおり、Y1会社の団体交渉出席者には実質的な交渉権限及び交渉能力があったといえるから、Y1会社がこのような団体交渉出席者による団体交渉を行ったことは不誠実とはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

3 争点3（Y2会社は、A1との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか。使用者である場合、A1を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) A1はY1会社に雇用されており、A1の解雇もY1会社が行ったものである（前記第3の3(2)イ及び4(4)イ）。Y2会社は、Y1会社の完

全親会社であるが、A 1 の雇用主ではなく、A 1 の解雇も Y 2 会社が行ったものではない。

- (2) もっとも、雇用主以外の事業主であっても、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、労組法第 7 条の使用者に当たると解される（最高裁平成 7 年 2 月 2 8 日第三小法廷判決・朝日放送事件最高裁判決参照）。

完全親会社の子会社の従業員に対する使用者性の判断においても、基本的には上記判断枠組みの下、完全親会社が、当該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といえるかについて、当該親子会社の関係に即して具体的に判断することとなる。

しかるところ、組合は、Y 2 会社が Y 1 会社の親会社として A 1 の解雇の責任を負うべきであると主張し、その根拠として、Y 2 会社が実質上 Y 1 会社の経営を支配しており、Y 1 会社の労働条件も實際上決定していることを挙げている。このように、組合の上記主張は、A 1 が Y 1 会社で検修業務を行っていた際の就労の諸条件に係るものではなく、解雇による A 1 の雇用終了という雇用問題そのものに係るものであり、解雇という雇用の終了に関する決定に関わるものといえることができる。そうすると、完全親会社である Y 2 会社が、A 1 の解雇との関係で労組法第 7 条の使用者に当たるといえるためには、A 1 の解雇に関する決定について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していなければならないと解するのが相当である。

- (3) Y 1 会社は、Y 2 会社の完全子会社であり、そ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構成されており、Y 1 会社は、Y 2 会社からの業務委託を受けている(前記第 3 の 1 (2)ア、イ及びウ)か

ら、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いえる。しかしながら、その一事をもって、Y2会社がY1会社によるA1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いえない。

組合は、この点に関して、Y2会社はY1会社の従業員の労働条件も實際上決定していると主張するが、上記主張事実を認めるに足りる証拠はない。

むしろ、Y1会社の臨時雇用員については、Y1会社が臨時雇用員就業規則等の定めに従ってその労働条件を管理している。また、臨時雇用員の解雇手続については、営業所人事関係打合せにおいて、総務部長が社長以下取締役に説明し、疑義がなければ解雇手続を進めることとされている(前記第3の2(2))。実際にも、Y1会社はA1について労働条件の決定や解雇の決定を自ら行っている(前記第3の3(2)イ及び(5)カ)。

なお、A1の解雇につき関与あるいは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が、この事実をもってY1会社がY2会社の指示により業務を処理していたとはいえないし、また、Y2会社がこれらの出向者等を通じてA1の解雇に対して何らかの影響力を行使したことを認めるに足りる証拠もない。

- (4) 以上によれば、Y2会社は、A1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いうことはできないから、労組法第7条の使用者に当たらない。したがって、その余の要件について判断するまでもなく、A1の解雇に係る申立てには理由がない。

- 4 争点4 (Y2会社は、組合との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか。使用者である場合、28年7月19日付け、同年8月2日付け、同年

12月26日付け及び29年2月13日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について

組合のY2会社に対する団体交渉申入れにおける議題は、大別すると三つあるので、以下、団体交渉の議題ごとにY2会社が労組法第7条の使用者に当たるかについて検討する。

(1) 28年7月19日付け、同年8月2日付け、同年12月26日付け及び29年2月13日付け団体交渉申入れにおけるA1の解雇に関する議題(前記第3の6(1)ア、(2)ア、(3)ア及び(4))について

前記3のとおり、Y2会社はA1の解雇との関係において労組法第7条の使用者に当たらないから、上記議題との関係において労組法第7条の使用者に当たらない。

(2) 28年12月26日付け団体交渉申入れにおける「(1)D2-D1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。」との議題(前記第3の6(3)ア)について

28年8月以降組合には組合員でY2会社に在籍する従業員は存在しておらず(前記第3の1(1)ウ)、28年12月26日付け団体交渉申入れ時においても同様であるから、上記議題は、使用者と現に雇用関係にある労働者が加入する労働組合が要求したものではない。また、上記議題は、組合の構成員である退職者の在職中の労働条件等に関するものでもない。したがって、組合は、労組法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たらず、他方、Y2会社は、上記議題との関係において同条の使用者に当たらない。

(3) 29年2月13日付け団体交渉申入れにおける「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『Y5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。」との議題（前記第3の6(4)）について

Y5工場とY2会社との関係性についての主張及び立証はなく、Y5工場の従業員の雇用主がY2会社であること的主張及び立証もない。したがって、Y2会社は、上記議題との関係において労組法第7条の使用者に当たらない。

(4) まとめ

以上のとおり、Y2会社は組合が申し入れた上記各議題との関係で労組法第7条の使用者に当たらない。したがって、その余の要件について判断するまでもなく、Y2会社の対応に係る申立てには理由がない。

5 結論

以上によれば、救済申立てはいずれも棄却すべきであり、これと同旨の初審命令は相当であるから、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年11月18日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔