

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 有限会社Y 1
 代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 株式会社
 代表取締役 B 2

上記当事者間の神労委平成 31 年（不）第 3 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和 2 年 12 月 25 日第 1698 回公益委員会議において、会長 公益委員 浜村彰、公益委員 内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人有限会社Y 1 は、申立人が平成 31 年 1 月 8 日付けで申し入れた団体交渉について誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人有限会社Y 1 は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

当社が、貴組合から平成 31 年 1 月 8 日付けで申し入れのあった団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 3 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 殿

有限会社Y 1

代表取締役 B 1 印

3 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）が、被申立人有限会社Y1（以下「Y1」という。）及び被申立人Y2株式会社（以下「Y2」という。）に対して、平成31年1月8日付けで組合員A2（以下「A2」という。）の労働問題に係る団体交渉を申し入れたところ、両社がこれに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) Y2は、A2の労働問題について、組合が開催を要求する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- (2) Y1は、A2の労働問題について、具体的な文書回答を行い、組合が開催を要求する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- (3) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 組合の平成31年1月8日付け団体交渉申入れに対するY1の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点①）
- (2) Y2は、A2との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。また、同社が労組法第7条の「使用者」に当たる場合、組合の平成31年1月8日付け団体交渉申入れに対する同社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点②）

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和2年10月30日）現在の組合員は、683名である。

(2) 被申立人

ア Y1は、肩書地に本社を置き、専らY2から橋梁の部品の製造業務を請け負っている有限会社であり、千葉県市原市内に所在するY2の千葉工場（以下「千葉工場」という。）内で業務を行っている。本件結審日現在の従業員は、4名である。

イ Y2は、肩書地に本社を置き、橋梁・鉄骨その他構造物の設計及び製作等を業とする株式会社であり、千葉工場において、橋梁の製作等を行っている。令和2年6月30日時点の従業員は、481名である。

2 Y1とY2との契約関係等

- (1) 平成19年10月1日、Y1と旧Y2（現在のY2の前身）は、橋梁の部品に関する製造委託基本契約を締結した。同契約の存続期間は、4月1日から翌年の3月31日までとされているが、期間満了の3か月前までに双方が異議を唱えない時は、自動的に契約を更新する旨定められている。製造委託基本契約書に添付された製造委託基本契約約款には、千葉工場を「甲」、Y1を「乙」として、次の規定があった。

「第1条（基本契約と個別契約）

この基本契約は、甲と乙との間の製造委託基本契約に関する基本的事項を定めたもので、甲乙協議して定める個々の取引契約（以下「個別契約」という。）に対して適用し、甲及び乙は、この基本契約及び個別契約を守らなければならない。

第2条（個別契約の内容）

個別契約には、発注年月日、目的物の名称、仕様、数量、納期、納入場所、検査その他の受渡条件及び代金の額、支払方法等を、また、原材料等を支給する場合には、その品名、数量、引渡日、引渡場所その他の引渡条件、代金の額、支払方法等を定めなければならない。

第3条（個別契約の成立）

個別契約は、甲から前条の取引内容を記載した注文書を乙に交付し、乙が注文請書を提出することによって成立する。」

- (2) Y2からY1への発注から代金の支払までの流れは次のとおりであった。

Y2が調達仕様書を作成し、発注する製品名、数量、納期等をY1に提示する。Y1は調達仕様書に沿って作成した見積書を提出する。Y2は、その内容を承諾した場合、注文書を発行する。これを受けて、Y1が注文請書を提出することにより個別契約が成立する。この個別契約に基づき、Y1は受注した製品を完成させ、Y2にこれを引き渡し、検査が完了すると、請求書を提出して代金の支払を受ける。

- (3) Y1は、申立外C（以下「C」という。）がY2から賃借した千葉工場の建物の一部のうちさらに一部分を、Cから転借し、そこで業務を行っていた。千葉工場の転貸借に関し、工場賃貸借契約書には、Cを「甲」、Y1を「乙」として、次の規定があった。

「第1条（賃貸借物件）

- ① 所在地 : 千葉県市原市八幡海岸通〇番地
- ② 種類 : 工場
- ③ 建物 : 4ライン工場(63柱~65柱間、基礎、土台・柱・梁・屋根・壁)
建屋面積 456 m² (有効面積 400 m²)
※4ライン工場全体で 16,675 m²
- ④ 附属設備 : 屋内クレーン
電気設備(受電盤、配線)、給排水設備、エアー設備 等
- ⑤ その他 : 略

第2条 (使用目的)

乙は本物件を橋梁・鉄骨等鋼構造物を製作する自社工場、並びに資材・半製品・製品置き場として使用し、その他の目的に使用してはならない。」

- (4) 千葉工場には、Y1以外にも、Y2の複数の下請会社が業務を行っており、その作業現場は会社ごとに壁で仕切られていた。Y2からY1への連絡調整は、Y2の担当者からY1のB3(以下「B3」という。)へ伝達して行われており、Y1の従業員に直接業務指示がなされることはなかった。

Y2は、千葉工場への入場者を管理するため、全ての入場者に入退場時のタイムカードの打刻を義務付けていた。

Y2は、千葉工場において、月に1回、安全衛生の観点から、Y1を含む同工場で作業する下請会社の従業員全員を対象として、作業の安全を訓示する朝礼を行っていた。

3 Y1の業務体制について

- (1) 前記1(2)ア記載のとおり、Y1は、専らY2の下請けの仕事をしており、Y1の従業員は、全員が千葉工場において就労していた。Y1のB1(以下「B1」という。)は、89歳(本件申立て時)と高齢であったため千葉工場に出社することはなく、同社長の息子であるB3が責任者として同工場に常駐していた。
- (2) Y1の従業員の残業時間や出退勤の管理は、B3が行っており、同社の従業員は、B3の指示を受けて業務に従事していた。
- (3) Y1の従業員が作業に使用する溶接機やガス切断機などの機材は、全て同社の所有物であった。

4 A2が組合に加入するまでの経緯

- (1) A2は、平成19年にY1に雇用され、千葉工場で就労を開始し、同工場において、鉄骨の仕上げ作業などの業務に従事していた。

- (2) A 2 が市県民税及び軽自動車税を滞納したことにより、Y 1 は、平成 29 年 7 月 31 日付けで君津市長から、平成 30 年 7 月 11 日付けで市原市長から給料債権の差押えを受けたため、差押え分については同社が両市に支払った。また、A 2 は、同社から度々給料の前借りをすることもあった。
- (3) 平成 30 年 10 月 18 日頃、A 2 の仕事の態度に不満を持った B 3 が、A 2 に対し、休憩時間が終わっても仕事をしないのは困ると注意したところ、A 2 は、「この会社は面白くない。」、「給料の前借りもさせない。」、「仕事するならもっと金よこせ。」といった趣旨の発言をした。これに対し、B 3 が「お前何言っているの。」と言い返すと、A 2 は「俺、面白くない。この会社辞める。」といった趣旨の発言をし、作業場所から出て行った。翌日以降、A 2 は出勤していない。
- (4) 平成 30 年 12 月 17 日、A 2 は、組合に加入した。
- 5 A 2 の組合加入以降、本件申立てに至るまでの経緯
- (1) 平成 31 年 1 月 8 日、組合の A 1 は、Y 1 の代表者の氏名を確認するため、同社に架電した。その際に、A 1 は、電話に出た者に対して、A 2 が組合に加入した旨を伝えた。
- (2) 組合は、Y 1 及び Y 2 に対し、平成 31 年 1 月 8 日付けで「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「31.1.8 要求書」という。）をレターパックにより送付した。
- 組合は、31.1.8 要求書により、A 2 が組合に加入したことを通知した。また、同要求書には主に以下の①から⑤までの事項が「相談内容」として記載されているほか、Y 1 と Y 2 との関係は、請負の形式をとりながらも実態としては労働者派遣と変わらない「偽装請負」であり、労働基準法第 6 条及び職業安定法第 44 条に抵触していると記載されていた。その上で、Y 1 及び Y 2 に対し、同年 1 月 22 日までに、これらの事項について、具体的な回答を文書で行うこと、及びこれらの事項を議題とする団体交渉を同年 2 月 4 日午後 1 時 30 分から組合事務所において開催することを求める旨が 10 頁にわたって記載されていた。
- ① A 2 の解雇について
- 平成 30 年 10 月 18 日頃、「休憩時間が長い。」、「仕事やる気がない。」、「もういいよ。」と B 1 から言われた。A 2 は、社長に「仕事したいです。」と言ったが、B 1 からは「もう、いいよ。」と言われ、解雇された。このような経過・理由での解雇は、公序良俗に反し無効である。
- ② 休憩時間が十分に取れないことについて
- 千葉工場では、15 分休憩の時、サイレンが鳴るが、B 1 がいいと言

わなければ休憩に行くことができない。

- ③ 労働条件を明示した契約書がないことについて
A 2 は、雇用契約書をもらったことがなく、労働条件がよく分からない。
- ④ 年次有給休暇の未付与について
A 2 は、年次有給休暇が合計で 181 日発生していると思われるが、付与されたことがない。
- ⑤ 社会保険未加入並びに雇用保険法、健康保険法及び厚生年金法違反について
A 2 は、平成 19 年から 11 年間就労してきたが、社会保険等に未加入である。
- (3) Y 1 は、組合が回答期限として指定した平成 31 年 1 月 22 日までの間、組合に対し、31. 1. 8 要求書に記載のあった事項を含め文書による回答を何らしなかった。また、Y 1 は、組合から要求のあった同年 2 月 4 日の団体交渉には応じておらず、本件申立てに至るまでの間、組合に対し、文書による回答や、団体交渉に応じるか否かに関する連絡をしていない。
なお、組合が送付したレターパックについて、当委員会の本件審査手続における第 1 回審問において、B 3 は、Y 1 の代表取締役を名宛人として組合が送付した 31. 1. 8 要求書を見たかとの代理人の質問に対し、「うちの親父宛てに来たものを、勝手に自分が開けて見るわけにはいかないので、それは親父のほうに渡して。」と証言した。さらに、「そうすると、89 歳のお父さんが、あれを丹念に読んだかどうかという問題ですね。」との代理人からの質問に対し、B 3 は、「そうです。」と証言した。
- (4) Y 2 は、31. 1. 8 要求書を受領後、31. 1. 8 要求書に対する回答として、組合に対し千葉工場の B 4 名義で平成 31 年 1 月 29 日付け「回答書」と題する文書（以下「31. 1. 29 宮地回答書」という。）を送付した。
Y 2 は、31. 1. 29 宮地回答書において、同社は、Y 1 が雇用する A 2 の労働条件について決定できる立場にはなく、組合からの団体交渉申入れに応じることはできない旨を回答するとともに、31. 1. 8 要求書を受領した後、Y 1 から事情を聴取したこと及び Y 1 の労務管理に問題があるよう思料されるので、これらを是正するよう要請したい旨、回答した。
- (5) Y 2 は、31. 1. 29 宮地回答書を送付して以降、本件申立てに至るまでの間、組合に対して連絡をすることはなかった。また、組合も、31. 1. 29 宮地回答書を受領後、本件申立てに至るまでの間、同社に対して連絡をすることはなかった。
- (6) 平成 31 年 3 月 13 日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

6 本件申立て後の事情

- (1) 組合は、Y 1 及び Y 2 に対し、令和元年 7 月 22 日付けの「団体交渉日時、場所のご連絡」と題する文書（以下「元. 7. 22 要求書」という。）を提示し、31. 1. 8 要求書記載の交渉事項を議題として、同年 8 月 28 日に団体交渉を開催することを求めた。これに対し、Y 2 は、使用者ではないため団体交渉を行う立場にないと回答した。
- (2) 令和元年 8 月 28 日、組合と Y 1 は、元. 7. 22 要求書に記載された交渉事項を議題として団体交渉を開催した。この席上で、組合は、金銭での解決案を提示したが、Y 1 が何ら理由を示すことなくこれを拒否したため、合意に至ることはなく団体交渉は 30 分程度で終了した。

第 3 判断及び法律上の根拠

- 1 組合の平成 31 年 1 月 8 日付け団体交渉申入れに対する Y 1 の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点①）

(1) 申立人の主張

ア 組合は、Y 1 に対し、31. 1. 8 要求書をレターパックにて送付し、同レターパックは Y 1 に到達した。レターパックが何らかの理由で届け先に到達しなかった場合には、レターパックは差出人に返送されるが、31. 1. 8 要求書を封入したレターパックは組合に返送されていないことから、同レターパックは Y 1 に到達したといえる。

そうであるとすれば、Y 1 は 31. 1. 8 要求書に対して何ら文書回答もしないまま、組合が開催を要求した平成 31 年 2 月 4 日の団体交渉に欠席したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 組合は、31. 1. 8 要求書で Y 1 の労働法違反を指摘しているのであって、それに対し同社が「訳の分からない書面」と主張していること自体、訳の分からない主張である。

(2) 被申立人 Y 1 の主張

ア 組合を名乗る者から郵便物が届いたような記憶もあるが、少なくとも B 1 が中身を読んだ記憶はない。郵便物の差出人などからしてろくでもない用件と推測できるようなものはあえて開封しない。

また、Y 1 あてに届いた郵便物のうち、B 1 あてに届いたものは、B 1 しか中身を確認しないため、B 3 を始め、他の従業員はどのような内容の郵便物が届いたのかは分からない。

イ 改めて 31. 1. 8 要求書を見返してみても、89 歳の B 1 が、10 頁に及ぶ訳の分からない書面を最後まで丹念に読んで、記載の用件にたどり着くとはとても考えられないので、本当に読んでほしいならもっと簡潔明快に記載されるべきである。

ウ 以上のとおり、31.1.8 要求書がY 1に到達したか否かが不明な上、同要求書を高齢の代表者が理解することはできないのであるから、Y 1は団体交渉の申入れを受けたとは認識していない。したがって、31.1.8 要求書に対して何ら具体的な文書回答もしないまま、組合が開催を要求した平成31年2月4日の団体交渉に欠席したことは団体交渉拒否に当たらない。

エ なお、本件申立て後に団体交渉は行われており、その中でY 1は組合の唯一の要求である金銭の支払には応じない旨を確定的に回答しているため、これ以上の団体交渉は無意味であり、継続する必要はなく、救済の利益はない。

(3) 当委員会の判断

ア Y 1は、31.1.8 要求書が届いたかどうかの記憶が曖昧であり、少なくともB 1が読んだ記憶はないので、団体交渉の申入れを受けた記憶はない旨主張する。

しかしながら、前記第2の5(2)(4)で認定したとおり、組合は、31.1.8 要求書をY 1とY 2に同日付けで送付しているところ、Y 2はこれを受領し、組合に31.1.29 宮地回答書を送付したことが認められる。そして、この回答書には、Y 2が31.1.8 要求書を基にY 1から事情聴取を行った旨記載されており、Y 1に同要求書が到達していないなどといった記載はないから、同要求書はY 1に到達しているとみるのが自然である。

また、前記第2の5(3)で認定したとおり、当委員会の本件審査手続における第1回審問において、B 1の息子であるB 3は、31.1.8 要求書が同社に到達していることを前提とした証言をしている。

さらに、仮にレターパックが何らかの理由でY 1に到達していなかったとすると、その理由が記載され組合に返送されるどころ、そうした場合、組合は31.1.8 要求書を同社に交付するために何らかの対応をとるはずであり、組合がこうした対応を行っていない以上、返送されていないとする組合の主張は信用することができる。

これらのことを併せ考えると、Y 1に31.1.8 要求書は到達したものと認められる。

イ Y 1は、31.1.8 要求書が訳の分からない書面で、記載の用件を理解できたとは考えられず、こうしたことから団体交渉の申入れを受けた認識はない旨主張する。

しかし、31.1.8 要求書には、表題に「組合加入通知書及び団体交渉要求書」と記載されており、その内容として、

- ① Y 1 の従業員であった A 2 が組合に加入し、A 2 は同社に解雇されたとの認識をもっていること
- ② A 2 が在職中に休憩時間を十分に取ることができなかつたこと
- ③ 年次有給休暇を付与されなかつたこと
- ④ 組合がこうした A 2 の解雇及び在職中の労働条件について、具体的に日時を示して団体交渉を申し入れていること

が明記されており、その要旨は、十分に理解し得るものといえる。したがって、Y 1 の主張は採用することができない。

ウ 以上のとおり、31.1.8 要求書は、Y 1 の下に到達しており、その内容も、組合が A 2 の解雇問題等について、同社に団体交渉を申し入れていることは十分に理解できるものであるから、これに対し同社が、組合に対して何らの応答もせずに団体交渉に応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

- 2 Y 2 は、A 2 との関係において、労組法第 7 条の「使用者」に当たるか否か。また、同社が労組法第 7 条の「使用者」に当たる場合、組合の平成 31 年 1 月 8 日付け団体交渉申入れに対する同社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点②）

(1) 申立人の主張

A 2 は、Y 2 が主宰する朝礼にて作業指示・安全指示を受けて作業を行っていたことに加え、A 2 は、同社が所有する溶接機やガス切断機及び同社が提供する資材・材料を使用して鉄骨の仮組・仕上げ作業に従事していたことを踏まえると、同社と Y 1 の関係は偽装請負であり、実質的な使用者は Y 2 であるといえる。

したがって、Y 2 の団体交渉拒否は、労組法第 7 条第 2 号に該当する。

(2) 被申立人 Y 2 の主張

Y 1 は、独立した事業者として Y 2 と請負契約を締結しており、自らの責任において業務を遂行している。そのため、請け負った業務を何人の従業員で遂行するか、また、どの従業員にどのような仕事をさせるのかといった従業員の配置については、Y 1 が決定しており、Y 2 は何ら関与していない。構内で行う作業についても、Y 2 が資材や材料を支給したものの、溶接機やグラインダー等の工具は Y 1 が自ら準備したものを使用していた。

また、Y 2 が月に一度行っている朝礼は、Y 1 を含む千葉工場で作業を行っている下請け業者全員を対象として安全面の訓示等を行うものであり、Y 1 の従業員に業務の指示を行うものでない。

したがって、Y 2 は、雇用主である Y 1 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労働条件を支配、決定することができる地位にないため、Y 2は労組法第7条の「使用者」には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法上の使用者とは、原則として、労働契約上の雇用主をいうところ、前記第2の4(1)で認定したとおり、A 2はY 1に雇用され、Y 1の従業員として勤務していたのであり、A 2とY 2との間には直接の雇用関係がないことから、Y 2は、労働契約上の雇用主には当たらない。

イ もっとも、労組法第7条が、労働組合の団結権侵害に当たる一定の行為を排除、是正して、正常な労使関係秩序の回復を目的としていることからすれば、一定の条件の下においては雇用主以外の者であっても、労働者との関係において「使用者」に当たると解する余地はある。すなわち、当該労働者の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、当該労働条件等に係る交渉事項の限りにおいて、労組法第7条の「使用者」に当たると解される。

したがって、組合がY 2に申し入れた団体交渉事項のうち、A 2の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、決定している場合には、Y 2が労組法第7条の「使用者」に当たるといえるので、以下検討する。

ウ 前記第2の2(1)で認定したとおり、Y 2とY 1は、製造委託基本契約を締結しており、この契約をみれば、Y 2はY 1に製品を発注し、Y 1はこれを請け負って完成品を引き渡し、Y 2はこの完成品に対する代金を支払うこととなっていることから、両社は請負関係にあることが認められる。

エ 組合は、Y 2とY 1との関係は、請負の形式をとりながらも実態としては労働者派遣と変わらない偽装請負であると主張し、その根拠として、

- ① A 2の業務にY 2が指示をしていること
- ② Y 1の従業員はY 2が所有する機材を使用していることを挙げている。

①については、前記第2の2(4)及び3(2)で認定したとおり、Y 1は、千葉工場において、Y 2やその下請会社とともに、Y 2から受注した製品を製造しているところ、作業現場は会社ごとに壁で仕切られており、Y 2からY 1の従業員に業務上の指示をすることはなく、B 3が直接指示していたことが認められる。

Y 2は、前記第2の2(4)で認定したとおり、月に1回、朝礼を主宰しているが、その内容は千葉工場を使用する労働者に対する職場の安全衛生に関わるものであり、法律上の義務を果たしているにすぎない。以上より、Y 2が具体的な業務指示を行っていたとは認められない。

②については、前記第2の3(3)で認定したとおり、Y 1の従業員が作業に使用している溶接機等の機材は、同社自らが所有していることが認められる。

組合の上記主張は、いずれもその前提を欠いているので、採用することができず、Y 2とY 1が請負関係にあることを否定する事実も認められない。

オ Y 2とY 1が請負関係にあることを前提に、Y 2が労組法第7条の「使用者」に当たるかについて、さらに検討する。

前記第2の5(2)で認定したとおり、組合は31.1.8要求書でY 2に対し、

- ①A 2の解雇問題
- ②休憩時間の問題
- ③雇用契約書の未交付問題
- ④年次有給休暇の未付与問題
- ⑤社会保険未加入等の問題

を交渉事項として、団体交渉を要求している。

①A 2の解雇問題については、Y 2とA 2との間に直接の雇用関係は存在しない上、前記第2の4(3)で認定したとおり、A 2が千葉工場に出勤せず、事実上退職するに至った過程においてY 2が何らかの関与をした事実は認められない。

②休憩時間の問題については、31.1.8要求書によれば、B 3が許可をしないために休憩を取ることができないことを問題にしているのがあって、Y 2は関与する立場にない。

さらに、③雇用契約書の未交付問題、④年次有給休暇の未付与問題、及び⑤社会保険未加入等の問題については、Y 2とA 2との間に直接の雇用関係がない上、Y 2がこれらに関与していた事実は認められない。

カ 以上のとおり、組合がY 2に求めた団体交渉事項について、請負契約上の発注者であるY 2が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定していた事実は認められない。

キ したがって、Y 2は、A 2との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たらない。

よって、その余については検討するまでもなく、組合の主張には理由がない。

3 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、組合からの平成31年1月8日付け団体交渉申入れに対するY1の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、前記2でみたとおり、Y2は、A2との関係において労組法第7条の「使用者」に当たらないため、その余の争点については判断するまでもなく、同社の対応は同条2号の不当労働行為には当たらない。

4 救済の必要性及び方法

Y1は、本件申立て後の令和元年8月28日、組合との間で団体交渉を行い、組合の唯一の要求である金銭の支払には応じない旨を確定的に回答しており、これ以上団体交渉を開催しても進展の余地はなく無意味であるため、本件申立てには救済の利益がない旨主張する。

しかしながら、組合とY1が交渉したのは、短時間かつ1回のみであり、十分な意見交換が尽くされたとは認められない。A2の解雇問題については、労使双方の認識に隔たりがあり、双方が協議して事実関係を明らかにするなどして、見解の対立を解消し、今後も交渉が進展する余地はあるといえる。

したがって、本件申立てに係る救済の利益は未だ存在すると考えられることから、主文第1項のとおり命ずることとする。また、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあることから、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和3年1月26日

神奈川県労働委員会
会長 浜 村 彰