

# 命 令 書

申 立 人 X 4 組 合

代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 8 法人

代表者 代表理事 Y 1

上記当事者間の令和5年(不)第43号事件について、当委員会は、令和7年7月23日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人の令和5年3月17日付け団体交渉申入書に記載された申立人組合員 X 2 に係る要求事項について、団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 4 組 合

執行委員長 X 1 様

Y 8 法人

代表理事 Y 1

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 令和5年4月5日に貴組合員X 2氏をY10に転籍させなかったこと（1号及び3号該当）。
- (2) 貴組合の令和5年3月17日付け団体交渉申入書に記載された貴組合員X 2氏に係る要求事項について、令和5年3月8日及び同年6月7日の団体交渉におい

て誠実に対応しなかったこと（２号該当）。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名に対する差別的取扱いの禁止
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 謝罪文の掲示

### 第 2 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人加入直後の組合員 1 名に対し、事業所の鍵を取上げ、業務における役割を与えなかったこと、②同組合員に賞与を支給せず、同組合員を本人の希望するグループ他社に転籍させなかったこと、③申立人の宣伝活動に参加していた組合員らの写真を撮り、申立人に宣伝活動を止めるよう求めたこと、④同組合員の労働条件等に関する団体交渉において、一方的な見解を主張し続けたり、申立人とは話し合う必要がないと述べたりするなどの不誠実な対応をしたこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 第 3 争 点

- 1 以下の行為は、被申立人による、組合員 X 2（以下「X 2 組合員」という。）が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
  - (1) 令和 4 年 9 月 28 日及び同年 10 月 21 日に、X 2 組合員に対し、事業所の鍵を渡さなかったこと並びに同 5 年 3 月 31 日に同人に渡した鍵を、同年 4 月 1 日に回収したこと
  - (2) 令和 4 年 9 月 28 日、X 2 組合員に対し、ファッションショーの準備作業に係る指示を行わなかったこと及び同年 11 月 10 日、ファッションショー当日の役割分担表に X 2 組合員の氏名を記載しなかったこと
- 2 被申立人の以下の行為は、X 2 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
  - (1) 令和 4 年 8 月頃、X 2 組合員に対し、処遇改善ボーナスを支給しなかったこと
  - (2) 令和 5 年 4 月 5 日、X 2 組合員を転籍させなかったこと
- 3 被申立人の以下の行為は、申立人に対する支配介入に当たるか。
  - (1) 令和 4 年 9 月 26 日、申立人の宣伝活動に参加していた組合員らの写真を撮ったこと
  - (2) 令和 5 年 1 月 6 日に組合員が行った宣伝活動について、被申立人が、止めるよう

求めたこと

- 4 令和5年3月8日及び同年6月7日の団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。

#### 第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### 1 当事者

- (1) 被申立人Y8法人（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、福祉事業所の運営に係る事務、情報提供、助言等を業とする一般社団法人であり、その従業者数は、本件審問終結時2名である（以下、肩書地のビルを「本部所在ビル」という。）。

法人は、令和5年3月頃、名称を「Y9法人」から現在のものに変更した。

- (2) 申立人X4（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、大阪府内における運輸、建設関連及び一般業種で働く労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約120名である。

- (3) 申立外Y11会社（以下「Y11」という。）は、障がい福祉事業、介護支援事業等を業とする株式会社である。

- (4) 申立外Y10会社（以下「Y10」という。）、同Y13会社（以下「Y13」という。）及び同Y14会社（以下「Y14」という。）は、いずれも、障がい福祉事業、介護支援事業等を業とする株式会社であり、Y11の100パーセント子会社である。

- (5) 申立外Y15（以下「NPO」という。）は、障がい福祉事業を業とするNPO法人である。

- (6) Y10、Y13、Y14及びNPOは、就労支援A型施設に関する管理業務をY11に委託し、さらに、Y11は、同業務の一部を法人に再委託していた。

また、法人及び上記5社は、Y12と呼ばれることがあった。

##### 2 本件申立てに至る経緯について

- (1) X2組合員の組合加入に至る経緯について

ア 令和4年3月15日、法人とX2組合員は、就業場所を「Y9及び会社が指定した就業場所」とする期間の定めのない雇用契約を締結した。

同日、X2組合員は、法人の広報チームにおいて就労を開始した。

また、X2組合員は、同5年5月頃まで、Y11が賃借していた大阪市内のビル（以下「本件ビル」という。）の事務所（以下「本件事務所」という。）において勤務していた。なお、同4年11月頃、本件事務所では、X2組合員のほかに20名ほどの法人職員が、広報チーム等に所属し、勤務していた。

イ 令和4年6月頃、Y11課長Y2（以下「Y2 Y11課長」という。）が、異動

により、本件事務所において勤務することになり、本件ビルのエントランス及び各執務室の鍵の管理業務を行うこととなった。

また、当該鍵のうち、エントランスの鍵は少なくとも2本存在し、1本はエントランス付近に設置された配電盤の中に置かれたキーボックスで、もう1本はY11の管理本部でそれぞれ保管、管理されており、前者の鍵は本件ビルを利用する複数の法人職員で共同使用されていた。

ウ 令和4年6月頃、法人は、職員に対し、「2022年度 処遇改善ボーナス（Y11ボーナス含む）について」と題する書面を配付し、処遇改善ボーナスの支給について通知した。同書面には、処遇改善ボーナスの支払時期等が記載され、「広報チーム」の評価基準について記載されたページには、各役職、チームの評価基準が個別に記載されており、広報チームの欄には、次のとおり記載されていた。

「広報チーム（職業指導員）※利用者さんの通所スタート後

- 1 依頼された仕事のレスポンスやスピード
- 2 利用者さんの仕事をどれだけ創出できたか
- 3 Y12全HP・LP・ブログなどWEBサイトの役員満足度」

また、ページの末尾には、「※全スタッフ評価対象」と記載されていた。

エ 令和4年8月半ば、法人は、広報チーム所属以外の職員に対し、処遇改善ボーナスを支給した。

法人の賃金規程には、処遇改善手当について次のとおり記載されていた。

「（職務手当（処遇改善手当））

第6条 職務手当（処遇改善加算手当及び特定処遇改善加算手当）は、厚生労働省の定める福祉・介護職員処遇改善加算の制度に基づき、介護及び障がい福祉業務（利用者に対する直接支援業務に限る）に携わる従業員に対し、職務・職責の内容等に応じて【別表】に定める要件の通り、支給する。」

なお、同規程の「【別表1】」には、「C）処遇変動手当 各人が一定の期間毎に定める目標について、その達成度に応じて支給する。」との記載があった。

オ 法人は、令和4年8月1日付けで、組合員A（以下「A組合員」という。）に対し、雇用期間を同月1日から同月31日までとする労働条件通知書を提示した。

カ 組合は、令和4年8月8日付けで、法人に対し、「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この申入書を「4.8.8団交

申入書」という。)を提出し、A組合員の組合加入を通知するとともに、A組合員に対する同月31日付けでの雇用契約解除の撤回等を要求事項として、団交を申し入れた。

キ 組合は、令和4年8月11日付けで、法人に対し、「抗議及び要求書」（以下「4.8.11抗議・要求書」という。）を提出した。4.8.11抗議・要求書には、4.8.8団交申入書による団交申入れについて、①同月9日に法人代表理事Y1（以下「Y1代表」という。）が組合書記長に電話して、A組合員に対する雇用契約解除は撤回せず、また、法人理事によるパワハラ行為はなかったので、団交を開催する必要がないと回答し、不当にも団交を拒否する態度を明確にしてきた、②法人の団交拒否及び不当な契約解除について強く抗議するとともに、団交開催を要求する旨の記載があった。

ク 令和4年8月15日、X2組合員は、Y10代表取締役Y3（以下「Y10社長」という。）に対し、スタジオ施設のホームページのリンクをチャットで送信した。

ケ 令和4年8月25日、組合は、4.8.8団交申入書で申し入れた団交に法人が応じなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（令和4年(不)第42号事件。以下「4-42号事件」という。）。

コ 令和4年9月9日頃、NPO理事Y4（以下「NPO理事」という。）は、本件ビルの執務室において、X2組合員に対し、「（組合員名）さんから聞きました。労働組合に入ったんですね」と述べた。

サ 組合は、令和4年9月16日付けで、法人に対し、A組合員に関する「要求書」を提出し、①Y1代表が支払を約束した賞与150万円の同月30日までの一括支払、②Y11代表取締役Y5（以下「Y5 Y11代表」という。）から受けたパワハラに係る慰謝料100万円の支払、③雇用契約解除の撤回、を要求した。

シ 令和4年9月20日、X2組合員は、組合に加入した。

同日、組合とY11及びNPOとの間で、団交（以下「4.9.20団交」という。）が開催され、組合側から、組合書記長、X2組合員ほか6名が、使用者側から、Y5 Y11代表、法人代理人Y6（以下「法人代理人」という。）及びNPO理事が出席した。

4.9.20団交において、X2組合員が、前記コ記載のNPO理事の発言について、まだ組合に加入していなかったが、なぜそういうことを言うのかと怖かった旨述べたところ、NPO理事は、自分は別に組合に入ることを否定しないし、そのようなつもりで話してもいいが、怖かったのなら気を付ける、申し訳なかったと述べた。

(2) 第1回団交を経て第2回団交に至る経緯について

ア 令和4年9月26日、組合は、法人の最寄り駅付近で、ハンドマイクでの宣伝やチラシ配布による宣伝活動（以下「4.9.26宣伝活動」という。）を行った。

4.9.26宣伝活動中、法人の職員らがその様子を写真撮影した。

イ 令和4年9月28日、Y2Y11課長は、朝礼の場で、法人の職員に対し、エントランス及び各執務室の鍵等を回収するので持参するよう指示（以下「4.9.28鍵回収指示」という。）した。

その後、Y2Y11課長は、法人職員らから本件ビルのエントランスの鍵を回収（以下「4.9.28鍵回収」という。）するとともに、X2組合員、法人面談チームのリーダーB（以下「Bリーダー」という。）及び職員C（以下「C職員」という。）らから、それぞれが所持していた執務室の鍵を回収した。また、法人職員Y7（以下「Y7職員」という。）は、Y2Y11課長に対し、所持していた執務室の鍵を自ら返却した。

その後、Y2Y11課長は、Bリーダーに面談チームの部屋の鍵を交付し、その他の鍵は自ら管理するようになった。

なお、Bリーダー、C職員及びY7職員は、組合員ではなかった。

ウ 令和4年9月28日、Y7職員は、複数の法人職員に対し、同年12月にY11主催で開催予定のファッションショー（以下「本件ファッションショー」という）に係る業務の指示を行った。なお、当該指示を受けた者の中に、X2組合員は含まれていなかった。

エ 組合は、令和4年10月5日付けで、法人に対し、「抗議及び申入書」を提出し、Y5Y11代表がY2Y11課長に「X2が昨日の9月26日、組合のビラを配布していたので、鍵を回収指示してください」と指示して、X2組合員が業務で使用している鍵を回収したことが明白な不当労働行為であるとして、抗議を申し入れた。

オ 組合は、令和4年10月12日付けで、法人に対し、「要求及び申入書」（以下「4.10.12要求申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

4.10.12要求申入書には、X2組合員に係る要求事項として、①令和4年8月上旬に広報関係以外の職員に支払われた賞与の支払、②同年6月上旬及び8月中旬に支払予定であった処遇改善ボーナスの支払、③研修の講師手当の支払、④回収した業務用の鍵の返還、が記載されていた。

カ 法人は、令和4年10月14日付けで、組合に対し、団交を同月25日に開催したい旨連絡した。

キ 令和4年10月21日、本件ビルのエントランスの鍵がシリンダーごと交換（以

下「4.10.21鍵交換」という。)された。

4.10.21鍵交換の時点で鍵は少なくとも3本作製され、1本はY2 Y11課長が、1本は法人職員2名のいずれかがそれぞれ所持し、1本は別のビルで管理することとなり、Y2 Y11課長は、1本を上記法人職員2名に交付した。なお、当該鍵を所持することとなった法人職員にX2組合員は含まれていなかった。

ク 令和4年10月25日、組合と法人は、4.8.8団交申入書の要求事項を議題として団交（以下「4.10.25第1回団交」という。）を行った。4.10.25第1回団交において、次のやり取りがあった。

組合が要求事項について回答を求めたところ、Y1代表は、組合の要求は飲まない旨述べた。

組合がその理由を尋ねたところ、Y1代表は、3か月間の有期雇用の中で、業務時間中に法人の文句をずっと言い、全体のパフォーマンスを下げる行為をしていたというのを耳にして、有期雇用契約の終了を決めた旨述べた。組合が、就業規則では有期雇用の場合は契約期間は6か月となっており、法人の違法行為があれば労働者が意見を出すのは当然であって、合理的理由にならないし、しかも、募集要項では勤続4か月目からは無期雇用に変換するとなっている旨述べたところ、Y1代表は、それは何もないければ無期雇用に変換するという趣旨である旨述べた。

組合が、それはどこに記載があるのかと尋ねたところ、Y1代表は、「なんやこらあ。ほんま」、「何やそれ威圧的な態度ほんま」、「交渉ですよこれ」、「どこが交渉なん、何もないです」、「そっちは何の交渉があんの」と述べた。組合が、「交渉ですがな。つまり僕が聞いているんやが」と述べたところ、Y1代表は、「そしたら裁判してくれませんか。もう。こんなのして無駄っすわ。」、「こっちもね非があることは、裁判でそうなればお支払いします。こんな交渉に」と述べた。

その後も、協議は合意に至らず、次回団交で引き続き協議することとなった。

ケ 組合は、令和4年10月31日付けで、法人に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.10.31団交申入書」という。）を提出し、4.8.8団交申入書及び4.10.12要求申入書のX2組合員に係る要求事項について団交を申し入れた。

コ 令和4年11月10日、社内掲示板に本件ファッションショーの当日の役割分担表（以下「4.11.10役割分担表」という。）が掲載された。4.11.10役割分担表には、役割とそれを担当する「外部スタッフ」及び「Y11内部スタッフ」の氏名が一覧で記載されていたが、X2組合員の氏名は記載されていなかった。

サ 令和4年12月7日、組合と法人は、団交（以下「4.12.7第2回団交」とい

う。)を行った。4.12.7第2回団交において、組合が4.10.12要求申入書の要求事項について協議を求めたところ、法人代理人は、4.10.12要求申入書は確認していない旨述べ、主に4.8.8団交申入書の要求事項について協議が行われた。

### (3) 第3回団交に至る経緯について

ア 組合は、令和4年12月13日付けで、法人に対し、団交の経緯を踏まえたA組合員の労使紛争解決に係る提案の書面（以下「4.12.13組合提案書」という。）を提出した。4.12.13組合提案書には、①雇用契約解除を撤回して職場復帰する場合、②雇用契約を終了する場合、③令和5年2月28日までの地位確認の場合のそれぞれについて、解決の可能性又は解決条件が記載され、紛争が円満に解決した場合は労働委員会の救済申立事件を取り下げる旨の記載があった。

組合は、同月19日付けで、法人に対し、申入書（以下「4.12.19申入書」という。）を提出した。4.12.19申入書には、①4.12.7第2回団交において組合がA組合員の雇用契約について早期に解決を図る必要があると述べたのに対し、Y1代表及び法人代理人は法人も早期解決したいと述べ、組合は4.12.13組合提案書を法人代理人にファクシミリで送信した、②4.12.13組合提案書の解決案について、法人代理人は、同月16日に組合書記長に電話で、法人と詰めた話ができず同月19日再度連絡すると回答したが、同日の回答は、まだ法人と詰めた話できていないが紛争解決は早期にしたいというもので、まともな回答すら行わないという不誠実な対応をしてくている、③同解決案について早期に回答するよう申し入れる旨の記載があった。

イ 令和5年1月6日午前8時30分から約40分間、組合は、法人の最寄り駅で宣伝活動（以下、「5.1.6宣伝活動」という。）を行い、午前11時30分頃まで、同駅付近に「Y12は違法な雇用契約解除を撤回せよ」と記載したのぼりを掲げた。

同日正午過ぎ、法人代理人は、組合に架電し、①組合が午前中にのぼりを掲示したことは困る、②同月10日に行うことになっているA組合員の雇用に関する協議に対し逆効果になる旨述べ、宣伝活動を止めるよう求めた。

ウ 組合は、令和5年1月12日付けで、「団体交渉申入書」（以下「5.1.12団交申入書」という。）を提出し、日時を同月19日とする団交を申し入れた。5.1.12団交申入書には、議題として、①A組合員に対する雇用契約解除の解決について、②4.10.12要求申入書の要求事項について、③その他、が記載されていた。

エ 令和5年1月17日、法人代理人は、組合に対し、同月19日までに調整可能な日程はないので次回団交は同月27日午前11時としたい旨ファクシミリで連絡した。



オ 令和5年1月25日、法人代理人は、組合に対し、①A組合員の件に関する団交について法人の代理人を辞任し、X2組合員に関する事項の団交を法人から受任する予定もない旨、②以後、これらの案件については法人に直接連絡されたい旨、ファクシミリで連絡した。

カ 令和5年1月27日、組合書記長及びX2組合員らは、団交の開催場所として予定されたビルの1室で待機していたが、法人側団交出席者は現れなかった。

キ 組合は、令和5年1月28日付けで、法人に対し、連絡もなく団交を拒否してきたことに強く抗議するとともに速やかに団交を開催することを申し入れる旨記載した「抗議及び申入書」を提出した。

ク 組合は、令和5年2月8日付けで、法人に対し、「2023年春闘要求書」（以下「5.2.8春闘要求書」という。）を提出し、賃金引上げ等の要求について、同月24日までに書面で回答するよう申し入れた。

ケ 令和5年2月14日、法人は、組合に対し、①Y1代表の体調不良で連絡もできず団交を欠席したことを深く詫びる旨、②同月中は多忙で日程調整が難しいため、団交日程は同年3月8日とされたい旨、ファクシミリで連絡した。

組合は、同日付けで、法人に対し、「抗議及び申入書」を提出し、団交の開催日時を同年3月8日として、組合が同年1月12日に団交を申し入れてから約2か月も先延ばしにするなどした法人の対応は不誠実極まりないものであるとして抗議するとともに、同年2月20日までの日に団交を開催するよう申し入れた。

コ 令和5年3月3日、法人は、組合に対し、組合の団交日程変更の申入れについては日程調整を模索したが調整が見つからないので、団交日を同月8日としたい旨ファクシミリで連絡した。

サ 令和5年3月8日、組合と法人は、団交（以下「5.3.8第3回団交」という。）を行った。

5.3.8第3回団交には、組合側から組合書記長、X2組合員ほか、法人側からY1代表がそれぞれ出席し、次のようなやり取りを行った。

（ア）組合が、4.10.12要求申入書の要求事項について回答を求めたところ、Y1代表は、回答はない旨述べた。組合が、どのような要求で組合が来ているのか分かっているのかと尋ねたところ、Y1代表は、要求の中身は覚えていない旨述べた。組合が、交渉は話し合いであり、互いの意見を言い合うものであって、この書面に対してはこうですよというのが普通である旨述べたところ、Y1代表は、昨年10月の時点では、弁護士に丸投げをしていた旨述べた。

（イ）組合が、4.10.12要求申入書の要求内容が分かっているのかと尋ねたところ、

Y 1 代表は、目は通したと思うが分かってはいない旨述べた。組合が、分かっていないということは、検討もしていないのだろうと述べたところ、Y 1 代表は、当時、弁護士から聞かれたことには回答した旨述べた。

組合が、弁護士に回答した意見を、今日、組合に回答してほしいと言っており、その前提として、要求の内容が分かっているのか聞きたい旨述べたところ、Y 1 代表は、分からない旨述べた。組合が、要求について分からないということは検討していないということである旨述べたところ、Y 1 代表は、「それでいいですよ」と述べた。組合が、せめて人事担当や社労士を出席させるなど、闘う姿勢を持つべきである旨述べたところ、Y 1 代表は、闘うも何もない旨述べ、組合が、そのように最初から投げやりであれば、団交の設定も意味がない旨述べたところ、Y 1 代表は、投げやりでもなく、当該要求に応じる気がないだけである旨述べた。

(ウ) 組合が、X 2 組合員の研修手当について尋ねたところ、Y 1 代表は、要求事項をまだ認識しておらず、X 2 組合員に直接聞く旨述べた。組合が、要するに組合の文書自体を見ていなかったということかと尋ねたところ、見ていない部分もあると思う旨述べた。組合が、X 2 組合員についての要求事項は色々あり、4.10.12要求申入書に記載している旨述べ、回答できないということは、全く検討していないということである旨述べたところ、Y 1 代表は、その解釈で構わない旨述べた。

(エ) 組合が、5.2.8春闘要求書を提示し、2月29日までに回答するよう記載している旨述べ、法人の経営状況を尋ねたところ、Y 1 代表は、今年度はそこまで黒字が出ていない旨述べた。組合が、資料を出すよう求めたところ、Y 1 代表は、出さなければならない理由が分からない旨述べた。組合が、法人の決算状況について明らかにしてくれというのが、団交の組合への理解を求める具体的な中身である旨述べたところ、Y 1 代表は、「うーん」と述べた。組合が、儲かっていないというのであれば明確な根拠を提示しなければならないし、以前、それを検討していないのは団交拒否だと組合が言った時に、法人はそうとってもらっても結構だと応じた旨述べたところ、Y 1 代表は、「だからいいですよ」と述べた。

(オ) 組合が、前回から今日まで約4か月間団交ができておらず、交渉を延長できる旨述べたところ、Y 1 代表は、「ちょっと僕、次があるんで」と述べた後に退席し、団交は終了した。

#### (4) 第4回団交に至る経緯について

ア 組合は、令和5年3月17日付けで、法人に対し、「要求及び団体交渉申入書」

（以下「5.3.17団交申入書」という。）を提出し、同月22日を団交日とする団交を申し入れた（以下「5.3.17団交申入れ」という。）。

5.3.17団交申入書には、5.3.8第3回団交でのY1代表の不誠実な交渉態度による法人の団交拒否に強く抗議し謝罪を求める旨の記載とともに、団交申入れの要求事項として、①4.10.12要求申入書及び5.2.8春闘要求書に対する書面での具体的な回答、②X2組合員の勤務シフト及び勤務場所の明確化等の記載があった。

イ 組合は、令和5年3月22日付けで、法人に対し、「抗議申入書」を提出し、5.3.17団交申入れに対して何の連絡もなく団交を拒否したことに抗議するとともに、同月23日までに団交開催及び5.3.17団交申入書について書面で回答するよう申し入れた。

ウ 法人とX2組合員は、令和5年3月31日付けで、「雇用契約書 兼 労働条件通知書」（以下「5.3.31雇用契約書」という。）を交わし、同年4月1日を始期とする期間の定めのない雇用契約を締結した。5.3.31雇用契約書には、契約当事者のうち「甲」として、「Y8」との記載があった。

エ 令和5年3月31日、Y1代表は、X2組合員に対し、同年4月1日の本件ビルの鍵の開閉を依頼して鍵を手交した。

同年3月31日、法人とY11の業務委託契約は終了した。

オ 令和5年4月1日、X2組合員は本件ビルの鍵を開け、鍵はその日のうちに回収された。

同日、法人に在籍していた12名の職員のうち6名が、別の会社等に転籍した。転籍先の内訳は、Y11管理本部が3名であり、Y14就労支援員、NPO就労支援員及びY14児童支援員がそれぞれ1名であった。

また、X2組合員以外で同月30日時点で転籍していなかった法人職員は、広報チーム所属の4名及び面談チームのBリーダーの5名であった。

カ 組合は、令和5年4月3日付けで、法人に対し、「通知及び団体交渉申入書」（以下「5.4.3通知・団交申入書」という。）を提出し、①5.3.31雇用契約書、②4.10.12要求申入書の要求事項、③5.2.8春闘要求書、④A組合員に対する不当解雇撤回等を議題とし、団交日を同月10日とする団交を申し入れた。

5.4.3通知・団交申入書には、①法人が組合との協議もなく名称をY8に変更する一方で、X2組合員に5.3.31雇用契約書を提示してきた旨、②組合及びX2組合員は、5.3.31雇用契約書を、その効力の有効性について異議をとどめて締結することを通知する旨の記載があった。

キ 令和5年4月5日、X2組合員が、Y1代表に対し、Y10への転籍を希望す

る旨述べたところ、Y 1 代表は、X 2 組合員に組合との兼ね合いがあるから転籍は困難である旨述べた。

ク 組合は、令和 5 年 4 月 5 日付けで、法人に対し、「通知書」（以下「5. 4. 5 通知書」という。）を提出した。5. 4. 5 通知書には、X 2 組合員に対し、本件ビル勤務から Y14 サテライトオフィス勤務への配置転換について、組合及び本人と協議の上で対処し、本件ビルでの勤務を指示するよう申し入れるとともに、団交開催を申し入れる旨の記載があった。

ケ 令和 5 年 4 月 8 日、法人は、組合に対し、同月 7 日付けの「通知書」（以下「5. 4. 7 通知書」という。）をファクシミリで送信し、①団交日時は一方的に指定されても対応できかね、同日及び同月 10 日は他の予定があるので断る旨、②同月中は予定が詰まっているので、ゴールデンウィーク明けの 5 月中旬辺りで組合の都合のよい日時を 3 つほど提案されたい旨、通知した。

コ 組合は、令和 5 年 4 月 10 日付けで、法人に対し、「抗議申入書」を提出し、法人が 5. 4. 7 通知書で正当な理由なく団交を拒否したことに抗議するとともに、同月 15 日までに団交を開催するよう申し入れた。

サ 組合は、令和 5 年 4 月 17 日付けで、法人に対し、「抗議申入書」を提出し、同月 15 日までの団交開催を求める組合の団交申入れを無視する法人の組合嫌悪の態度に強く抗議するとともに、速やかに団交開催日を書面で回答するよう申し入れた。

シ 組合は、令和 5 年 5 月 2 日付けで、法人に対し、X 2 組合員の机の配置換えについて抗議する旨等記載した「抗議申入書」を提出した。

また、組合は、同日付けで、法人に対し、「抗議及び団体交渉申入書」（以下「5. 5. 2 団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下「5. 5. 2 団交申入れ」という。）。5. 5. 2 団交申入書には、①5. 3. 17 団交申入書、5. 4. 5 通知書等による組合の団交申入れに対し、法人は、正当な理由なく団交拒否を行う一方で団交開催日時すら明確にしていない旨、②法人の態度は、労働組合を嫌悪し意図的に団交を拒否するものであり、強く抗議する旨、③団交開催日時を同年 5 月 8 日までに明確にすること及びこの間に組合及び組合員らが要求した事項について書面で回答することを申し入れる旨、記載されていた。

ス 令和 5 年 5 月 10 日、法人は、組合に対し、①団交日時を同年 6 月 7 日午後 5 時から 1 時間とする旨、②法人は同年 4 月 1 日から Y12 を外れたため、6 月以降は今までの番号へのファクシミリ送信を控えられたい旨等を記載した書面をファクシミリで送信した。

セ 組合は、令和 5 年 5 月 14 日付けで Y11 及び法人に対し、また同月 15 日付けで

法人に対し、それぞれ「通知書」を提出した。これらの通知書には、配置転換等について組合との協議を求めたX2組合員に対してY1代表が行った、同月31日までに決着しなかった場合は在宅勤務になるとの言動について強く抗議するとともに、同年6月7日開催の団交について誠実に対応することを申し入れることを通知する旨の記載があった。

ソ 組合は、令和5年5月27日付けで、法人に対し、「抗議及び団体交渉申入書」（以下「5.5.27抗議・団交申入書」という。）を提出し、X2組合員に対する「配転辞令」を議題とする団交を、日時を同月29日として申し入れた。5.5.27抗議・団交申入書には、同月26日にY1代表がX2組合員に対して一方的に命じてきた、同年6月1日から本社に配属するとの「配転辞令」に強く抗議する旨の記載があった。

タ 令和5年6月7日、組合と法人の間で、団交（以下「5.6.7第4回団交」という。）が開催された。

5.6.7第4回団交では、組合側から組合書記長及びX2組合員らが、法人側からY1代表が出席し、次のようなやり取りがあった。

（ア）組合が、NPOの関係で救済申立てをした旨述べたところ、Y1代表は、それは聞いている旨述べた。組合が、NPOはY1代表に全部任せたと述べていた旨述べたところ、Y1代表は、「僕はそのY15の理事ですからね」と述べた。組合が、ところがY1代表からは連絡がないので、労働組合が無視され、Y1代表が労働組合を嫌悪しているのではないかと述べている旨述べたところ、Y1代表は、「いや、嫌がってるか嫌がってないかで誰でも嫌がるんちゃうんすか」と述べた。組合が、そうではなく、逆に労働組合があるから社会的信用もできて、しっかりしたところだと思われる旨述べたところ、Y1代表は、「そりゃ、労働組合に助けてもらえる人は、そりゃ喜ぶと思うんですけど、反面は全然」と述べた。

（イ）A組合員の契約解除についての協議の中で、組合が、できるだけ円満に話して解決していきたいが、組合の要求に対する回答もないし、団交も前回から3か月は空いている旨述べたところ、Y1代表は、団交というのは開催期限など決まっているのかと尋ねた。組合が、誠実に応じる姿勢があるのであれば要求書が出てから少なくとも1か月以内には行うものであり、Y1代表の姿勢は、組合と話をする必要がないと言っているようなものである旨述べたところ、Y1代表は、X2組合員の件に関してはそうであり、社内のことなのでX2組合員と協議して進めていく旨述べた。組合が、「それは違う」と述べたところ、Y1代表は、労働組合にはそのような相談をする必要も理

由も権限もない旨述べた。

(ウ) X 2 組合員が、令和 5 年 4 月 4 日に、別の場所で勤務してくれと言われて、翌日現場に行ったところ、ネット回線も社用の携帯電話もなく、Y14でも仕事の割り振りができておらず、まともな仕事ができる環境ではなかったのも、昼頃に Y 1 代表を訪れ、Y 1 代表の権限で転籍させてきた 6 人の法人職員と同じように転籍できないのかと確認したところ、Y 1 代表は、「X 2 君は組合の兼ね合いもあるから受け入れが難しい」と言っただろうと述べたところ、Y 1 代表は、「うん」と述べた。組合が、なぜ受け入れなかったのかと尋ねたところ、Y 1 代表は、「この状態で僕やったら絶対断りますもん」と述べた。組合が、組合員だからかと尋ねたところ、Y 1 代表は、「そうですよ」と述べ、さらに、例えば自分が Y10 の代表取締役であり、X 2 組合員が入社したいと言ってくるとしたら自分は断るし、そう考えると、現状では難しいというのが自分の判断である旨述べた。

(エ) 組合が、X 2 組合員の転籍について、受入先の各会社の代表に入社の希望を伝える際、組合の者も同席させるよう求めたところ、Y 1 代表は、同席は無理である旨述べた。組合が、その理由を尋ねたところ、Y 1 代表は、理由がないので無理であり、組合の同席は断る旨述べた。

組合が、再度理由を尋ねたところ、Y 1 代表は、自分の判断である旨述べた。組合が、判断する理由を尋ねたところ、Y 1 代表は、部外者が同席する理由はない旨述べた。組合が、労働条件に関して組合と会社が話し合って決めるのであるから、部外者ではない旨述べたところ、Y 1 代表は、そこに組合の方々を同席させるつもりはない旨述べた。組合が、それなら団交で話し合うというのはどうかと述べたところ、Y 1 代表は、それもない旨述べた。組合が理由を尋ねたところ、Y 1 代表は、「必要がないから」と述べた。

組合が、要は法人の内部の問題だからということかと述べたところ、Y 1 代表は、そのとおりであり、関係あるのは自分だけである旨述べた。組合が、話くらいはできるだろうと述べたところ、Y 1 代表は、自分が各社の代表に、組合を同席させてよいかという話はしてもよい旨述べた。

(オ) 組合が、法人代理人から A 組合員の件で代理人を辞任したとの申入れがあった旨述べ、辞任の経緯を尋ねたところ、Y 1 代表は、着地点をどこに持って行きたいか尋ねられて、自分の考えを述べたら辞任すると言われたのであり、落としたい着地点が自分とは異なっていたのではないかと述べた。組合が、どのような着地点であったのかと尋ねたところ、Y 1 代表は、金銭解決は一切しないということを代理人弁護士に言った旨述べた。

組合が、年末にあった「円満に解決したい」との発言の真意を尋ねたところ、Y 1 代表は、「団体交渉が終わるってことですね」と述べた。組合が、円満に解決したいという言葉の中身はどうだったのかと述べたところ、Y 1 代表は、その時は、代理人弁護士に対し、歩み寄ることも少しは考えたいと言った旨述べた。

組合が、それでは逆に、組合にどうしてほしいのかと尋ねたところ、Y 1 代表は、「関わってほしくないだけです、あはは、普通に言ったら、はい」と述べた。

(カ) 本件ビルの鍵の状況について、X 2 組合員が、令和 5 年 3 月 31 日に、Y 1 代表から、4 月から法人の管理になった鍵を管理するようと言われて法人職員 D（以下「D 職員」という。）の所持分を預かり、1 つ目は Y 2 Y 11 課長、2 つ目は D 職員から借りた X 2 組合員、3 つ目は本件ビルの所有者がそれぞれ管理することになったことは Y 1 代表も知っていると思う旨述べたところ、Y 1 代表は、「知ってる知ってる。あの時は Y 8 が、運営を施設外就労先をやるやらんていう話が二転三転してる最中。僕がちょっとあのやるっていう中での」と述べた。

(5) 本件の申立て以降の経緯について

ア 令和 5 年 8 月 2 日、組合は、① X 2 組合員に対する組合員であることを理由とした配置転換、業務指示、役割分担等の他の従業員との差別的な取扱いの禁止、② 組合の令和 5 年 3 月 17 日付け団交申入れに対する誠実団体交渉応諾、③ A 組合員に対する解雇撤回及び解雇期間中の賃金相当額の支払、④ 謝罪文の掲示を請求内容として、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（令和 5 年（不）第 43 号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

イ 令和 5 年 9 月 13 日、組合と法人は、団交（以下「5. 9. 13 第 5 回団交」という。）を行った。5. 9. 13 第 5 回団交において、X 2 組合員の転籍に関して組合が歩み寄りを求めたところ、Y 1 代表は、X 2 組合員と二人であればそうした話をしてもいい旨述べた。組合が、組合からしたら、X 2 組合員と二人というところもまた問題である旨述べたところ、Y 1 代表は、それは組合からしたらの話であり、自分からしたら X 2 組合員と二人の問題の中で組合は関係ない旨述べた。組合が、X 2 組合員は組合の組合員である旨述べたところ、Y 1 代表は、自分の法人の社員である旨述べた。組合が、それは組合そのものを無視するのではないかと述べたところ、Y 1 代表は、どう捉えてくれてもいい、もう面倒くさいなどと述べた。

ウ 令和 5 年 11 月 7 日、組合と法人は団交（以下「5. 11. 7 第 6 回団交」という。）

を行った。5.11.7第6回団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 組合が、前回の団交では、A組合員の雇止め理由を説明しなかったことについてY1代表が謝罪することになり、書面はもらったが、通知を机の上に置いただけで、謝罪の中身は全然違う旨述べたところ、Y1代表は、次の日に部屋に呼び説明した旨述べた。組合が、A組合員は理由を一切聞いていないと言っており、理由を説明しなかったことをきちんと謝罪してほしい旨述べたところ、Y1代表は、何度も言っているように、A組合員の能力が足りなかったから有期雇用を終わらせたのであり、別に謝罪する必要はないし、結局は有期雇用を終わらせたという結果であり、話すつもりはない旨述べた。組合が、団交だから組合の言い分もきちっと聞くよう求めたところ、Y1代表は、「何回も同じこと」、「同じことはええから」、「時間の無駄や」、「もうその話するんやったら帰りますよ僕。忙しいんで」と述べた。

(イ) 組合が、本人に対してもう一度きちっと謝罪するよう求めたところ、Y1代表は、持ち帰って後日回答する旨述べた。組合が、どう回答するのか尋ねたところ、Y1代表は、「ほんなもん何で今言わなあかんねん。持ち帰る言っているやろ」、「あのな、どうしてもええねんけど、自分らのな、都合のいい回答得られんからいうて、答えになってないとか、自分らの都合で進めんな。ほんま」、「新しいことある、案件。ないんやったら帰るで」、「何でもまたせなあかんねん、この話」などと述べた。組合が、「勝手に帰ってたらだめですよ、団交拒否ですよ」と述べたところ、Y1代表は、「ああ、いいよ、全然。全然いいよ、ご自由に」と述べて退席し、開始から8分ほどで団交を終了した。

エ 令和5年11月29日、組合と法人は、団交（以下「5.11.29第7回団交」という。）を行った。5.11.29第7回団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 組合が、①団交をして8分で使用者が帰った経験はあまりないし、モナコで団交をやるという通知をもらったのは初めてである、②普通であれば、どうしたらお互いに納得できるのかもっときちんと話し合うものだが、Y1代表からはそうした問題が全然出ない旨述べたところ、Y1代表は、「団体交渉1年ぐらやってきて、ただ単にだから、ああ、こうやってみんなストレス与えられて、もう面倒くさいから金支払うんやみたいに思ってるぐらいです」と述べた。

(イ) A組合員の雇止めについて、組合書記長が、3か月での雇止めが普通であり、1か月短縮したこと自体が間違っている旨述べ、X2組合員が「有期雇用やったら」と述べたところ、Y1代表は、「おまえな、ほんまな、会社で



な。おまえ、組合員から、組合員としておまえおれにしゃべってもいいでって言って。そこでしゃべらんと、ここに来たら何べらべらべらべら言うとなねん、ほんま」、「いい加減にしとけよ、ほんま」と述べた。X 2 組合員が、「そりゃそうでしょ、社内でしゃべれないじゃないですか」と述べたところ、Y 1 代表は、「気のちっちゃいやつやな、ほんま。一人一対一の時に言うてみ、それ。会社で言うてみ、ほんま明日」、「お前な、どの立ち位置でもの言うとなねんほんま」、「どっから給料出てる思うてんねん」、「おまえ、いい加減にしとけよ、ほんま」、「出て行かんかい、ほんまこらあ」、「おまえ、誰から仕事もらっとるおもってるんじゃ」、「おまえ、やめー、もう、会社」、「おまえな、明日からずっと在宅しとけ」など述べた。

オ 令和6年1月19日、組合は、本件申立てについて、上記ア記載の請求内容の②及び④のうち、X 2 組合員に関する部分を除く部分並びに③の全部を取り下げた。

カ 令和6年1月22日、当委員会は、4-42号事件について、4.8.8団交申入書による団交に応じなかったことが正当な理由のない団交拒否に当たると判断し、誓約文の手交を命じる全部救済命令を発出した。

キ 令和6年10月23日、組合と法人は、法人の従業員がX 2 組合員1名になったことについて、団交を行った。

## 第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（事業所の鍵不交付及び回収、ファッションショーの準備作業に係る不指示及び役割分担表への氏名不記載）について

### （1）申立人の主張

ア Y11とY12各社と法人との関係について

（ア）法人は実質的にはY11の一事業部門にすぎないことについて

法人は、Y11と法人の関係について「業務提携先」とか「業務委託関係」という言葉を用いる。そして、その根拠として法人とY11との間に資本関係がないことを挙げる。しかし、法人とY11との間に資本関係がないのは、株式会社のような株式を通じた出資と利益分配の関係が一般社団法人に存在しない以上、当たり前のことといえる。むしろ、本件では、Y11とY12各社、法人は、法人格の形骸化が相当進んでいる。

また、法人は、外形上は、Y11及びY12各社の総務、経理といったバックオフィス業務を受託していた（Y12各社についてはY11を通じた再委託）。しかし、バックオフィス業務を担っている従業員の所属は、法人だけでなく、Y12各社、すなわち、Y10、NPO、Y13、Y11と広範にわたっている。

このように考えると、Y12各社及び法人は、法人格こそ別であるが、Y11と強く結びついた存在であり、実質的にはY11の一事業部門といった位置付けで捉えるのが妥当である。

(イ) Y5 Y11代表は法人格の枠を超えて自身の意向を及ぼしていることについて

さらに、日常業務についてY12各社の従業員に対する指示は、法人の枠を超えて、Y11共同代表取締役2名とY1代表の3名から下ろされることがほとんどである。

A組合員及びX2組合員らが所属していた広報チームを例にとっても、法人、NPO及びY13の従業員が所属していたが、令和4年6月8日、NPO及び法人の理事でもあるY5 Y11代表が、広報チームは全員Y14に行って支援員の支援をするようにと指示をしている。

Y1代表も「Y5さんは(人事権)もってるでしょ、Y12、Y11の」と述べており、Y5 Y11代表は自身が取締役を務める

Y11のみならず、Y12すなわちY11の子会社や法人の人事権も持っていることが分かる。

そのようなY5 Y11代表は、法人格に関係なく、法人をはじめとするY12各社に自身の意向を及ぼすことができる。このことから、Y12各社とY11との間で法人格の形骸化が生じていることが分かる。

(ウ) Y5 Y11代表の行為がY1代表の行為と同視できることについて

法人格が形骸化していない組織であれば、Y11の意向は一旦法人に下ろされ、Y1代表から指示がなされるのが一般的である。しかし、法人では、法人格が形骸化し、法人をはじめとするY12各社はY11の一事業部門という実態であるため、Y11の意向がY1代表の頭越しに法人職員であるX2組合員に対して指示がなされているにすぎない。

そのため、Y5 Y11代表の行為は、法人格が形骸化していない組織であれば、法人経由でY1代表が行っていたものと考えられる。そこで、Y5 Y11代表の行為をY1代表の行為と同視して、法人の行為であると考えられる。

イ 法人の不当労働行為意思について

(ア) 法人は、以下のとおり、数多くの組合軽視・無視及び組合嫌悪発言を行った。

- a 4.10.25第1回団交において、Y1代表は、「要求は飲まないですよ」、「そしたら、裁判してくれませんか？もう！こんなのして無駄っすわ」、「(組合の)指示、指導は受けない」などと感情的な発言を繰り返した。

- b 5.3.8第3回団交において、Y 1 代表は、義務的団交事項である労働者の経済的地位に関係がある事項について、「団交は必要ない」、「組合が団体交渉拒否であると指摘するなら拒否でいい」、「裁判をすればいい。裁判で結果が出たら支払う」、「（賃上げについては回答する）理由が分からない」、「賃上げするしないは使用者の勝手」、「（経営状況について資料を）出す理由が分からない」、「（申立人の要求書を読んで）必要であれば返します」などの発言を繰り返した。
- c 令和5年4月4日昼過ぎ、Y 1 代表は、X 2 組合員に勤務場所が変わることを告げた際、X 2 組合員が、労働条件の話は組合を通してほしいと伝え、と、「俺が無視したらいいだけの話や」と発言した。
- d 5.6.7第4回団交において、Y 1 代表は、上記 c の発言について、「（労働組合を）嫌がっているか嫌がっていないかで（いえば）誰でも嫌がるんじゃないか」、「X 2 の件に関しては社内のこと。別に労働組合に相談する必要も理由も権限もない」、「（X 2 が組合員である）この状態で僕だったら絶対に（転籍を）断ります」などと、組合無視、組合嫌悪の発言を行った。
- e その後の令和5年9月及び11月に行われた3回の団交においても、X 2 組合員の問題で組合は関係ないなどと組合無視、組合嫌悪の発言を行った。
- (イ) 大阪府労働委員会は、4-42号事件の命令で、組合が4.8.8団交申入書で申し入れた団交を法人が拒否したことについて、正当な理由のない団交に当たるだけでなく、組合員の組合に対する信頼を失墜させるものであるとして支配介入性も認めた。

法人は、命令に従い謝罪文を交付したものの、令和6年3月22日の団交で、事前に用意した回答書を団交終了後までに組合に開示しないなど、いまだに誠実に団交に臨む意欲に欠ける不誠実団交を繰り返している。

これは、法人及びY 1 代表が強い不当労働行為意思を有しているからにほかならない。

#### ウ 鍵の取上げ等について

##### (ア) 不利益性について

X 2 組合員が取り上げられた鍵は、本件ビルのエントランスの鍵と広報チームの執務室の鍵であった。

X 2 組合員は広報等で動画の編集作業に従事することが多かった。動画の編集には、広報チームの執務室にあるX 2 組合員の高スペックのパソコンが必要であった。また、Y11のグループ内でクラウドを通じた動画の共有がで

きないため、X 2 組合員のパソコン以外で仕事を継続することはできなかった。

X 2 組合員は、鍵を取上げられたことで、早出をするためには鍵を所持している他の従業員にも早出をしてもらう必要があったが、X 2 組合員の依頼を受けた他の従業員が約束した時間に来ず、エントランスで待たされる、休日出勤しようとしたときに他の従業員が来られず、Y14での作業を余儀なくされて作業が滞るといった不利益を受けた。

(イ) 令和4年9月28日に鍵を渡さなかったことについて

- a 令和4年9月16日にX 2 組合員は、Y 5 Y11代表から、それまでX 2 組合員が管理していた鍵の管理表データを渡すよう求められるとともに、どこの鍵を誰が持っているのか聞き取りを受けた。そこで、Y 5 Y11代表に鍵の管理表データを渡した。

同月28日の朝礼時に、Y 2 Y11課長が、Y 5 Y11代表から本件ビル2階の鍵をセキュリティ上の観点から回収するよう通達があった旨述べ、X 2 組合員、Bリーダー及びC職員から本件ビルの鍵を回収した。

- b ところが、Y 2 Y11課長は、翌29日に、Bリーダー及びC職員には鍵を再配付する一方、X 2 組合員にだけ鍵を渡さなかった。

同月9日のNPO理事の組合加入詮索、同月20日の組合加入の公然化及びNPOとの団交への出席並びに同月26日の組合の宣伝活動への参加と続く中で、鍵管理データの取上げと鍵の回収が起きた。いずれも、X 2 組合員の組合加入が引き金となって起きたことである。

他の鍵の保有者には鍵が返却されたにもかかわらず、X 2 組合員にだけ鍵が返却されなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(ウ) 令和4年10月21日に鍵を渡さなかったことについて

令和4年10月21日、本件ビル2階のエントランスで鍵の交換作業があり、Y 1 代表とY 5 Y11代表が鍵の交換が終わるまで立ち会った。

同日午後4時35分頃、Y 5 Y11代表が、X 2 組合員を面談室に呼び出して、セキュリティ上の観点から鍵を回収することを決めた、ビルの管理上、鍵はこれ以上作れないとの説明をした。X 2 組合員は、本数も余っており、鍵の貸与を受けている職員もいるので到底納得できないと伝えるとともに、鍵の件に関しては組合を通すようにと伝えたが、聞き入れてもらえなかった。

鍵の貸与が認められている職員がいる中で、X 2 にだけ鍵の貸与が許されなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(エ) 令和5年3月31日に渡された鍵を同年4月1日に回収されたことについて

a 令和5年3月31日に本件ビルのエントランスの鍵を渡された経緯について

元々、本件ビルはY11の所有で、法人がその運営管理を行ってきた。令和5年3月31日より前、ビルの鍵は、Y2 Y11課長が1本を保有し、D職員と法人職員E（以下「E職員」という。）が1本を共有し、本部所在ビルの8階に予備が保管されていた。

令和5年3月31日の昼前、Y1代表が本件ビルに来た。そして、D職員とX2組合員に対し、Y2 Y11課長が本部所在ビルに移るまではD職員の鍵を使うよう指示し、D職員から鍵を引き継いだ。そして、Y2 Y11課長が本部所在ビルに移った時点でY2 Y11課長の鍵をX2組合員が預かり、D職員の鍵を支援員に引き継ぐと聞いた。

b 令和5年4月1日に鍵を取上げられた経緯について

令和5年4月1日の午後3時15分頃、Y10の職業指導員が、X2組合員に対し、X2組合員の鍵を回収してY10で管理するようY5 Y11代表から言われたと述べて、本件ビルのエントランスの鍵を渡すよう求めた。X2組合員は到底納得できなかったが、翌2日は、Y2 Y11課長もX2組合員も休みのため不在で、本件ビルの開錠ができず、他の者に迷惑がかかるため、やむなく鍵を同職業指導員へ渡した。X2組合員は、この経緯をLINE（通信アプリ）で共有し、同月3日にはY2 Y11課長にも報告した。

c 法人は、令和5年3月31日にX2組合員に鍵を渡した理由について、翌4月1日は法人が休業で鍵の管理者に出勤予定がなく、休日出勤するX2組合員に鍵の開閉をさせるために一時的に鍵を貸与したからだと主張する。しかし、事実経緯は上記b記載のとおりであるから、法人の主張はあり得ないし、もし、X2組合員が同日の鍵の開閉まで任されていたのなら、同日午後3時過ぎという中途半端な時間にわざわざ回収して、他の人に施錠させる必要はない。

同日に法人がX2組合員から鍵を取上げたのは、組合員だからと考えるのが自然であり、組合員であることを理由とする不利益取扱いといえる。

(オ) 支配介入について

Y5 Y11代表がX2組合員に行った鍵の取上げ等の対応を見て、非組合員には、労働組合に関わるとX2組合員のようなあからさまな嫌がらせに遭うという、萎縮効果が働く。これは労働組合の組織化への大きな障害となるため支配介入にも当たる。

エ 業務担当から外されたことについて

(ア) X 2 組合員が本件ファッションショーの準備を依頼された経緯について

令和 4 年 8 月 15 日午前 11 時 50 分頃、Y 10 の代表取締役から X 2 組合員に LINE を通じて 1 時間程度の電話があり、同年 12 月 3 日及び 4 日にものづくり研修で開催される本件ファッションショーについて、「担当者として携わってほしい。広報としてやってください」と依頼を受けた。Y 10 の代表取締役から開催会場について候補を挙げるよう指示されたので、会場候補になり得る場所を検索して提案し、提案した中にあった大阪歴史博物館が会場として決まった。

(イ) 令和 4 年 9 月 28 日以降に準備担当から外された経緯について

- a 令和 4 年 9 月 20 日に X 2 組合員が組合員として公然化し、さらに、同月 26 日に行われた組合の宣伝活動にも参加した。すると、同月 28 日午後 3 時頃、Y 2 Y 11 課長が Y 5 Y 11 代表から指示を受け、広報チームの執務室で、Y 7 職員と E 職員に対し、本件ファッションショーの準備を進めるよう伝えた。これを受けて Y 7 職員は、X 2 組合員以外の法人の職員を集め指示を伝えた。その一方で X 2 組合員にだけ指示がなかった。
- b そして、令和 4 年 11 月 10 日、社内掲示板にて、本件ファッションショー当日の役割分担の通知がなされ、役割分担表には X 2 組合員を除く法人の職員全員の氏名が記載されていたが、X 2 組合員の氏名は記載されておらず、X 2 組合員だけに役割が与えられないという差別的取扱いがなされた。
- c 法人は、X 2 組合員は令和 4 年 11 月中旬頃に本件ファッションショーに参加しない旨述べたと言うが、そのような事実はない。また、法人の主張では 11 月中旬以前は X 2 組合員がどのような意思であったのか明らかでなく不自然である。

(ウ) 不利益取扱い及び支配介入が認められることについて

そして、法人が、X 2 組合員について、本件ファッションショーの準備作業に係る指示を行わず、当日の役割分担表に氏名を記載せず、業務から外したのは、組合に加入したことによる不利益取扱いが認められ、また、組合活動の抑圧となるので支配介入も認められる。

(2) 被申立人の主張

ア 各法人間の関係について

(ア) 組合は、法人と Y 11 等の法人が同一のグループであるかのように主張するが、以下のとおり、結局のところ何ら根拠に基づかない憶測にすぎない。

Y 11 は、Y 10、Y 13 及び Y 14 の親会社である。これら 3 社及び N P O は、

Y11に対してプロジェクトのコンサルティング業務及び採用活動を含む管理部門業務（業務①）を委託していた。そして、Y11は、法人との間で業務委託契約を締結し、令和4年から業務①の請負業務の一部を委託していた。また、令和4年度からY11で必要となる採用活動を含む管理部門業務・広報管理業務（業務②）を法人に対して委託していた。ただし、業務②の業務委託契約については、Y11のバックオフィスの体制ができるまでの短期間という想定であった。

その後、法人は、業務委託契約に基づき業務を行ったものの、令和4年度における業務、具体的には、同5年度のY14の事業に関する業務が目標の3分の1程度しか達成できなかったこと、また、NPOに係る業務についても目標に届かなかったこと、Y11がバックオフィスの内製化の準備が整ったこと等から、同4年10月頃に、業務①及び業務②に関する業務委託契約は、いずれも、同5年3月末日をもって終了することとなった。

その結果、業務①及び業務②に係る法人とY11との間の業務委託契約は、令和5年3月末日付けで終了し、Y11は自ら管理部門業務を行っている。

(イ) Y11共同代表取締役2名及びY1代表が、自社の業務を遂行するために必要な範囲を超えて他の法人に指示を出すことはない。例えば、法人がY11から受託している業務の関係で、Y1代表が、必要な場合には、委託者であるY11等の従業員と適宜やり取りをすることはあり得るが、あくまで法人が受託している業務を履行するのに必要な範囲で行うものである。

#### イ 鍵の取上げ等について

##### (ア) 不利益性について

法人は、X2組合員から、鍵を取上げられたことでエントランスの前で待ったという報告や、Y14での作業をせざるを得なくなったといった報告を受けたことはない。また、広報チームの執務室の鍵は常に開放されており、X2組合員が仕事ができない状態に陥ったことはない。

なお、本件ビルのエントランスのカギを所持していないのはX2組合員に限った話ではないし、早出や休日出勤が必要となることも極めてまれであるところ、X2組合員以外の従業員についても鍵の担当者が来るまで本件ビルに入れないことはあり得ることで、X2組合員に限った不利益ではない。

##### (イ) 令和4年9月28日に鍵を渡さなかったことについて

a そもそも、本件ビルのエントランスの鍵を管理していたのは、法人ではなく、賃借人であるY11であって、法人がX2組合員から鍵を回収したわけではなく、Y1代表も把握していない。よって、法人による不利益取扱

い等が評価される余地はない。

なお、この点について、組合は法人とY11らの法人が同一の事業体であるかのような主張を展開するものの、全く根拠のない主張であるから、認められない。

- b また、鍵の回収は以下の理由によるものであって、組合員である「故をもって」する不利益取扱いには当たらない。

まず、Y11の従業員であるY2 Y11課長は、ISOの取得に際して鍵の管理を行う必要があったことから、令和4年9月28日の朝礼において本件ビルの執務室の鍵を回収する旨告知した。そして、配電盤にある鍵を回収し、また、X2組合員を含めて法人の執務室の鍵を持っている全員から執務室の鍵を回収した。したがって、組合員である「故をもって」X2組合員からエントランスの鍵を回収していない。

そして、Y2 Y11課長は執務室の鍵を預かった後、エントランスの鍵の管理はY2 Y11課長並びに広報部のE職員及びD職員が行うこととし、執務室の鍵は、個人情報保管されている面談チームの部屋を除いては施錠しないことにして、面談チームの鍵についてのみ、面談チームの主任であるBリーダーに再交付した。

この点に関連して、X2組合員は、Y2 Y11課長が、令和4年9月28日夕方にC職員に対して鍵を返却していたと述べるが、そのことを示す客観的な証拠はなく、到底このような事実は認定できない。

また、X2組合員は、Bリーダーが同日以降、エントランスの鍵を返却されたと主張しているが、X2組合員はBリーダーに対して「鍵返してもらいましたか」と聞いたにすぎず、具体的にエントランスの鍵を返してもらったのかどうかを確認しておらず、Bリーダーがエントランスの鍵を返してもらったというのは、X2組合員の想像でしかない。

- (ウ) 令和4年10月21日に鍵を渡さなかったことについて

- a Y11は、ISOを取得するに当たって管理するビルの鍵等の管理を進める必要があったことから、賃借するビルの鍵の交換を始めることになり、使用するビルの鍵が順次交換され始めた。本件ビルも例外ではなく、令和4年10月21日、本件ビル2階のエントランスの鍵の交換作業があり、Y5 Y11代表が鍵の交換終了まで立ち会った。交換作業の結果、鍵が3本作成され、Y2 Y11課長が1人で、広報部職員2名が共有で1本ずつ管理し、残り1本は予備として本部所在ビルで管理されることとなった。
- b 1本の管理を広報部職員2名に依頼したのは、本件ビルの鍵の管理を行



っていたY2 Y11課長が、平日についてはエントランスの鍵の開閉を自分が担当し、土日については出勤率が高い上記2名に鍵を預けることが最も合理的であると考えたからであり、何ら不合理でない。

組合は、エントランスの鍵が余っているのにX2組合員に交付されなかったことが不利益取扱いに当たるなど主張するが、エントランスの鍵は1本しか残っていないのに「余っている」と評価することなど到底できない。

さらに、本件ビルではおよそ20人の法人職員が勤務しており、上記2名を除く少なくとも18人は管理を任されていない。その中でX2組合員をあえて管理者に選定しなければ不利益取扱いに当たると認定することは、論理が飛躍しているというほかない。

また、令和5年3月31日に法人からX2組合員に対して鍵が一時的に貸与されている。法人が、X2組合員が組合に加入していることを理由として鍵を取上げていたのであれば、法人と組合の紛争がより激化している同月時点で、X2組合員にエントランスの鍵をそもそも貸与するわけがない。

そうすると、令和4年9月時点でX2組合員に対してエントランスの鍵を交付しなかったのも、X2組合員が組合員であることは全く関係がないことは明らかである。

(エ) 令和5年4月1日の鍵の回収について

- a 新型コロナウイルスの影響により、本件ビルへの利用者の通所を停止していたものの、新型コロナウイルスの影響が小さくなったため、利用者が通所を再開した。利用者は本件ビルを利用するNPO、Y10及びY14が対応するところ、各法人が鍵を所持することが業務効率上良いと判断され、鍵を3本追加で複製し、各法人の責任者がそれぞれ管理することとなった。
- b 令和5年4月1日は土曜日であり、法人としては休日であったところ、エントランスの鍵の管理をしている担当者が休日出勤する予定ではなかったため、同日に出勤する予定であったX2組合員に一時的に鍵を貸与して鍵の開閉を依頼したにすぎない。このように、法人は、1日限りで貸与していた鍵をもととの趣旨に従って回収したにすぎないのであるから、X2組合員から鍵を回収したことが不利益取扱いに当たる余地は一切無い。

(オ) 支配介入について

そもそもY5 Y11代表が、X2組合員がビラ配布行為に参加していることを問題視した事実、それをもってX2組合員の所持する鍵を回収した事実などいずれも存在せず、非組合員に対する萎縮効果が働く余地はない。したがって、支配介入には当たらない。

ウ X2組合員に対し、本件ファッションショーの準備作業に係る指示を行わなかったこと及び当日の役割分担表にX2組合員の氏名を記載しなかったことについて

(ア) 法人がX2組合員に対して本件ファッションショーに主体的に携わるように依頼したことなど、そもそもない。

X2組合員が令和4年8月頃に、Y10の代表取締役からどのような依頼をされたのか、法人は知る由もないが、わずか1日、本件ファッションショーの会場を探したという部分的な作業だけをもって主体で進める予定であったなど捉えるのは短絡的すぎる。

(イ) X2組合員は、令和4年8月の時点では本件ファッションショーに参加する前提で行動しており、参加する意思を有していたと思われる。

しかしながら、X2組合員は、同年11月中旬頃、当時法人に所属していたY7職員ほか3名の職員に対して、「自分が組合員となり会社と係争中であることから、多くの役職員に会う本件ファッションショー（の支援業務）に参加することは憚られる」と述べ、自ら参加しない旨、口頭で明らかにした。X2組合員は、同年9月20日に組合に加入したことで、組合加入していない他の従業員との関係で折り合いがつかないとして、自らの意思で本件ファッションショーへの参加を固辞したものである。

このように、ファッションショーの準備については、X2組合員は自らの意思で参加を拒否しており、組合加入を理由として法人が準備作業から外したなどという事実は存在しない。

(ウ) 以上のとおりであるから、法人がX2組合員を本件ファッションショーの担当から外したことはなく、不利益取扱いになる余地はない。

(エ) X2組合員への行為が不利益取扱いに当たらない以上、非組合員にも萎縮効果が生ずる余地はなく、支配介入も成立しない。

## 2 争点2（処遇改善ボーナス不支給、不転籍）について

### (1) 申立人の主張

#### ア 処遇改善ボーナスの不支給について

(ア) 令和4年8月中旬に支払予定であった処遇改善ボーナスがX2組合員には支払われなかった。

(イ) 上記処遇改善ボーナスの原資は、令和4年2月から同年9月までの間、福祉・介護職員の処遇改善を図るために厚生労働省が交付する福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金である。そして、法人が求人広告にいう「賞与」とは同交付金が念頭に置かれていた。その意味で、上記処遇改善ボーナスは労

働契約に基づく賞与と説明ができるものである。

そして、広報チームのミーティングにおけるY1代表の説明や法人が職員全員に配付した説明資料から分かるように、令和4年6月の時点では、法人は、広報チームも含む従業員に対して処遇改善ボーナスを支払うつもりであった。上記説明資料では、その支給対象外となるのは、Y11の理念・指針と異なる勤務態度や著しく常識外れな勤務態度を取ったと役員が判断した場合に限られると説明していた。

(ウ)ところが、A組合員が組合加入を告げた8月になると、法人は、何ら説明もせずに、A組合員やX2組合員を含む広報チームに対しては、処遇改善ボーナスを支払わなかった。この豹変は、A組合員が組合に加入したことが、Y11の理念・指針と異なる勤務態度であると法人が判断したものとするのが素直である。

また、A組合員の組合加入以来、法人では広報チームの誰が組合加入しているか疑心暗鬼の状態にあった。そのため、組合員に対して不利益を与えるとともに組合に対する反感を非組合員に植え付けるために、いわば広報チームの非組合員を巻き添えにする形で法人は広報チーム全員に処遇改善ボーナスを支給しないと判断した。

このような法人の行動には、不当労働行為意思が認められる。

(エ)したがって、法人が、令和4年8月頃、X2組合員に対し処遇改善ボーナスを支給しなかったことは、不利益取扱いに当たる。また、この不利益取扱いは、使用者の報復的行為が当該労働者自身の団結活動を制約し、他の組合員・労働者の団結活動に対しても威嚇的效果を持ち得るので、組合に対する支配介入にも当たる。

#### イ 転籍拒否について

(ア)令和5年4月5日、X2組合員がY1代表にY10に転籍できないかと依頼したところ、Y1代表は「X2君が組合に関わっているのでむずかしい」と答え、転籍させることを拒否した。

(イ)法人は、もともとY11やY12各社の業務を委託されていたところ、令和5年4月にY12から外れ、業務委託も解除されたことから、従業員を転籍させる必要があるとして、同年3月までにX2組合員以外の従業員の転籍を進めた。

(ウ)この点、法人はX2組合員以外にも転籍していない従業員がいることをもって不利益取扱いではないと主張する。しかし、X2組合員以外で令和5年4月1日時点で法人に在籍していたのは、病気休職中のC職員、Bリーダー

及び産休・育休中の職員1名の3人であり、あとの職員1名はNPOへの転籍の話が進み、Y7職員もY11又はその子会社若しくはNPOへの転籍の話が進められていた。そのため、令和5年4月1日時点で、就業可能であるにもかかわらず転籍の話が進められていなかったのはX2組合員だけであった。

(エ) 法人は、Y11と意を通じて業務委託契約を終了させておきながら、X2組合員だけ転籍をさせなかった。そこには、売上のない法人にX2組合員だけを残して法人を倒産させることにより、X2組合員を排除しようとする法人の意図を看取できる。そして、Y1代表は、本件審問において、X2組合員が組合員であり、法人と争いになっているX2組合員を推薦するつもりがないと述べる。そうだとすれば、法人がX2組合員を転籍させないことは組合員であるが故の不利益取扱いであり、また、組合活動に対する抑圧になるから支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

### ア 処遇改善ボーナスの不支給について

(ア) X2組合員が組合に加入したのは、令和4年9月20日であり、組合加入が同日、公然化したことには争いがない。一方、組合が問題とするのは同年8月頃に支給される予定だった処遇改善ボーナスであるが、この処遇改善ボーナスの支給を決定した日は、同年7月25日である。結局のところ、組合は、X2組合員が組合に加入する以前の処遇改善ボーナスの不支給を問題とするのであって、組合加入以前にX2組合員が組合員であることを理由として、処遇改善ボーナスを不支給とすることなどおよそ不可能である。

(イ) Y1代表が、利用者に携わる業務に従事するか否かにかかわらず、従業員全員に処遇改善ボーナスに相当する金額を支給することを労働契約の内容としている、と約束や説明をしたことはない。実際、処遇改善ボーナスについては介護及び障がい福祉業務（利用者に対する直接支援業務に限る）に携わる従業員に対してのみ支給することが賃金規程に明記されている。

令和4年度処遇改善ボーナスとしては、基本的には全員が支給対象となっているものの、利用者と直接関わりのない者には支給されないことが説明されている。また、広報チームについては、利用者と直接の関わりがないと支給されないことから「※利用者さんの通所スタート後」と記載し、その旨説明している。

(ウ) 法人が令和4年8月頃にX2組合員に対して処遇改善ボーナスを支給しなかったのは、事業所が休業したことによって処遇改善金の支給を受けることができなかったからである。実際、X2組合員以外の広報チームのメンバー

全員にも同年8月の処遇改善ボーナスを支給していないことは、当事者間に争いがない。仮に、X2組合員が組合員であることを理由に法人が、処遇改善ボーナスを支給しなかったのであれば、広報チーム全員への処遇改善ボーナスを不支給とする必要はなく、この点でも、組合の主張に理由がないことは明らかである。

(エ) したがって、令和4年8月頃にX2組合員に対し、処遇改善ボーナスを支給しなかったことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるとの組合の主張には、理由がない。

イ 転籍させなかったことについて

Y1代表は、X2組合員が組合に加入した令和4年9月20日以降も、以下のとおり、X2組合員の転籍について他の法人と協議しており、Y1代表においてX2組合員が組合員であることを理由に転籍を拒否したことなどない。

(ア) 令和5年4月5日以前の働きかけについて

令和4年10月頃、法人とY11との間の業務委託契約が同5年3月末をもって終了することが決まったことから、Y1代表としては、法人の従業員を転籍させようと、以下のとおり、Y11、Y10、Y14及びNPOに対して転籍についての申入れ等を行った。

a 令和4年11月頃に実施された会議について

Y1代表は、転籍先候補法人の役員が参加する会議において、X2組合員を含む法人の従業員の転籍の可否及び転籍先について協議を行った。この時点において、転籍先候補法人では、Y11に委託していたプロジェクトの管理業務を自社で行う方針とされており、その関係で職業指導員として活躍できる人材が不足していたことから、職業指導を行える従業員を希望しており、法人に所属している該当者として、法人従業員のうち10名から15名ほどが転籍先候補法人へと転籍することになった。

b 令和5年2月頃に実施された会議について

転籍先候補法人が参加する会議において、X2組合員を含む法人の従業員の転籍が再度協議された。同会議においては、前記のとおりY11が管理本部の体制を令和5年4月から変更して自社で管理部門を立ち上げる関係で、経理業務などの管理本部としての業務を行える従業員が法人からY11などに転籍するという方向が確認された。一方、X2組合員を含む広報業務を行う従業員については、転籍先候補法人から、X2組合員を含む広報業務を行う従業員（広報チームの従業員）の要望がなかったため、転籍には至らなかった。

(イ) 令和5年4月5日以後の働きかけについて

Y1代表は、X2組合員のY10に移籍したいとの意向を受けて、令和5年4月5日以降、Y10の代表取締役等に対して直接、転籍の打診を行っている。しかし、Y10は、X2組合員が従前、主に担当していた広報業務を行う従業員を必要としていなかったため、転籍には至らなかった。また、Y1代表は、転籍先候補法人の役員と業務上の協議を行う際に、折に触れてX2組合員を含む法人従業員の転籍について協議を行っていた。しかし、広報業務を行う能力しかない従業員については、転職先候補法人の要望がなく、転籍が実現しなかった。

3 争点3（宣伝活動の写真撮影、宣伝活動制止）について

(1) 申立人の主張

ア 4.9.26宣伝活動への妨害について

X2組合員が組合員であることを公然化した直後の令和4年9月26日、午後5時半から法人の最寄り駅付近で、ハンドマイクによる宣伝とチラシを配布する宣伝行動を行った。そのときの様子をY5 Y11代表並びに法人及びNPOの従業員らが写真で撮影した。また、この時のX2組合員を写した写真を、後日、Y7職員が「やってんなー」と言いながらX2組合員に見せに来た。

法人は、組合員1名がVサインを作って写っており、妨害ではないと主張する。しかし、これはY5 Y11代表の「はい、ピース」との声かけに対して当該組合員が条件反射的に作ったVサインが写ったものである。

その直後に上部団体の誰かがY5 Y11代表に写真撮影するなど口頭で抗議した。

組合の宣伝活動に対する妨害行為であり、支配介入に当たる。

イ 5.1.6宣伝活動への妨害について

組合と法人は、4.12.7第2回団交で、A組合員の解雇問題を早期に解決することの意見交換をし、法人代理人は、「法人として検討したいので、組合の解決案を提示していただきたい」と述べ、組合は令和4年12月13日に組合の解決案を書面で提示した。ところが法人代理人は「法人と十分に時間をとって協議検討することができていない」と述べ、組合が提示した解決案についての具体的な返答をしなかった。

組合は、先行事件の調査期日において、法人に対して、解決案の検討内容をいつまでに回答するか尋ね、法人代理人は、同月27日までに回答すると約束した。ところが、法人代理人は同日、組合に電話で「年末まで時間をとって協議することができなかった。年明けの1月10日に十分時間をとって協議する」と

返答した。

法人の対応を不誠実と考えた組合は、翌令和5年1月6日、午前8時から法人の最寄り駅でハンドマイクでの宣伝とチラシの配布、さらには「Y12は違法な雇用契約解除を撤回せよ」とののぼりを掲げて宣伝行動を行った。その際、同駅付近にのぼりを11時30分まで掲げた。

組合の宣伝行動に対し、法人代理人が組合に電話をし、「組合がのぼりを午前中、掲示したことは困る。10日に時間をとって（解決案を）検討することになっており、6日の行動は逆効果になる」と述べ、組合の正当な活動を止めるよう求めた。

Y1代表は、法人代理人に宣伝活動の中止を依頼した事実はなく、また、宣伝の事実を法人代理人に伝えた事実もないと述べる。

しかし、法人代理人が所属する法律事務所は、宣伝場所である駅から離れており、誰かから報告を受けないかぎり宣伝活動を知り得ない。

また、法人代理人が、依頼者に意向を確認することもなく独断で組合に宣伝活動の中止を求めることも考えられない。

そして、令和5年1月10日に行われた法人代理人とY1代表との協議で、「感情問題等もあり、組合の提示した解決内容は認めることができない」と述べて、組合の要求に一切応じない、また対案も出さないという回答をしたのは、Y1代表が宣伝活動に強い不満を感じていたことの表れと評価できる。

そうであれば、Y1代表が法人代理人に対して、組合の宣伝活動を止めさせるように求め、その求めに応じて法人代理人が組合に宣伝活動の中止を求めたと考えるのが自然である。

このような組合活動に対する妨害は、組合の正当な宣伝活動を萎縮させるもので、組合に対する支配介入となる。

## （2）被申立人の主張

### ア 4.9.26宣伝活動での写真撮影について

組合は、法人が4.9.26宣伝活動に参加していた組合員らの写真を撮影したことが、組合に対する支配介入に該当するなどと主張する。

法人は、組合による宣伝について法人内で状況を共有するため撮影を行ったものの、組合員はピースサインで撮影に応えるなどしており、妨害行為であると評価できる態様のものではない。また、本件審問において、X2組合員は抗議中の写真をY7職員から見せられたなどと主張するが、見せられた時期について全く曖昧であるし、Y7職員も完全に否定しているところであるから、到底信用できない。

#### イ 5.1.6宣伝活動について止めるよう求めたことについて

組合は、5.1.6宣伝活動について、法人が止めるように求めたことが組合に対する支配介入にあたるなどと主張する。

確かに、令和5年1月6日当時、法人代理人は組合に対して宣伝活動を差し控えるよう、組合の書記長に架電している。しかし、同架電は、組合と法人との間の和解交渉中に宣伝活動が行われることで、心情的な側面で法人が和解に消極的になることを避けるためになされたもので、任意の申入れと評価されるべきであるし、もともと反組合的意思など微塵も存在しない。

宣伝活動に法人代理人が直接赴いて宣伝活動を強制的に止めている等の事情があれば格別、このように単に組合の書記長に対して行った架電（任意の申入れ）が、組合の自主性、独立性、団結力及び組織力を損なう行為であると評価される余地はない。さらに、法人代理人による架電は宣伝活動が終わった後にあったのだから、法人が止めるように求めたことが支配介入に該当する余地はない。

なお、法人代理人は、組合に直接架電して上記要請を伝えており、要請内容及び要請があった事実を法人の従業員が知る余地はなかったのであるから、かかる要請が法人の従業員に対して、組合への結集を萎縮させるものではない。

### 4 争点4（不誠実団交）について

#### （1）申立人の主張

組合は、X2組合員の件について、令和4年10月以来、組合が度々団交を申し入れていたが、本来用意すべき回答を用意せず放置し、同5年6月20日まで8か月にわたって回答を行わなかった。そして、この回答も、差別的な取扱いはしていない、賞与はルールに基づき支払の結果としてX2組合員に支払っていない、正当な人事考課の上で支払わないことを決定した、研修に対しての講師手当という制度はないという形式的な回答に終始した。

そして、法人は、以下のとおり、5.3.8第3回団交及び5.6.7第4回団交においても、X2組合員の勤務場所や勤務条件に関する事項について、団交には出席すれども、組合の要求に応じないという結論ありきの対応に終始しており、およそ不誠実な対応と言わざるを得ない。

#### ア 5.3.8第3回団交における法人の対応について

Y1代表は、X2組合員の労働条件を議題とする5.3.8第3回団交に、書類も持たずに出席し、組合の要求に応じられないという結論は述べるが、組合を説得するための理由は一切提示しなかった。そのほか、①組合が団交拒否であると指摘するならば拒否でいい、②労働委員会に出している訴えも団交拒否でい



い、③組合からの要求書は見えていない、覚えてもない、検討もしていない、④令和4年10月時点で全て法人代理人に丸投げだった、⑤X2組合員の要求事項については見えていない、⑥裁判をすればいい、裁判で結果がでたら支払う、などと発言した。

そして、Y1代表は1時間経過すると、交渉途中にもかかわらず、次の予定があるのでと言い、次回開催日程を決めずに退出した。

このように、5.3.8第3回団交において、法人は、まともな回答もしなければ、投げやりな言動を繰り返しており、組合の主張に対し誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する努力をしなかった。このような法人の態度に対し、組合は5.3.17団交申入書を提出して抗議し、また令和5年3月22日付けで「抗議申入書」を提出したが、法人はこれらを見做した。

#### イ 5.6.7第4回団交における法人の対応について

5.6.7第4回団交の時も、Y1代表は、X2組合員の転籍問題をめぐって、「X2の件に関しては社内のこと。別に労働組合に相談する必要も理由も権限もない」と述べ、転籍申入れに組合員を同席させたいというX2組合員の希望を理由なく断るという、回答ありきの態度に終始した。

このような法人の対応は、組合の主張に対し誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を探ろうとするものではなく不誠実なものというほかない。

### (2) 被申立人の主張

#### ア 5.3.8第3回団交における法人の対応について

組合は、5.3.8第3回団交において、法人が1時間で離席した行為や交渉での不誠実な言動が不誠実団交に当たると主張する。

しかし、Y1代表は次の予定があることから、団交の時間どおりの1時間経過時点で退席しているにすぎない。そもそも次回の団交の日程を団交日において決定しなければならないものではなく、現に法人は団交日程について書面による調整に応じているのであるから何の問題もない。この点、組合は1か月以上先の日程を回答するなど主張するが、調整可能な日程を調整して回答しているにすぎず、不誠実な態度ではない。

また、5.3.8第3回団交の議事録でも本件で問題となるX2組合員に関する問題はほとんど触れられておらず、組合が法人の言動について不適切であると主張する部分は、もっぱらA組合員に関する問題に関するものであるから、X2組合員との関係で不誠実団交とはならない。

#### イ 5.6.7第4回団交における法人の不誠実な対応について

組合は、5.3.17団交申入れに関して行われた5.6.7第4回団交について不誠実団交であると主張する。

しかしながら、不当労働行為救済制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実上の状態を命令によって是正することにより、正常な集团的労使関係秩序を回復させることを目的とするものであって、もとより使用者に対し懲罰を科すること等を目的とするものではないから、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた状態が既に是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されたときは、救済の必要性がないものとして救済申立てを棄却できるものと解されている。

この点、法人は令和5年11月29日の団交以降も組合の団交申入れに対して団交の日程調整にも適切に応じ、誠実に対応して団交を行っている。したがって、本件においてはもはや、救済の利益は認められないというべきで、棄却されるべきことは明らかである。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1（下記(1)及び(2)の行為は、法人による、X2組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 令和4年9月28日及び同年10月21日に、X2組合員に対し、事業所の鍵を渡さなかったこと並びに同5年3月31日にX2組合員に渡した鍵を同年4月1日に回収したこと

ア 前記第4.2(2)イ、キ、(4)エ、オ認定によれば、①令和4年9月28日、Y2 Y11課長がX2組合員から執務室の鍵を回収した後、X2組合員に鍵を渡さなかったこと、②4.10.21鍵交換の後、X2組合員に本件ビルのエントランスの鍵が渡されなかったこと、③同5年3月31日、Y1代表が、X2組合員に対し、同年4月1日の本件ビルの鍵の開閉を依頼して鍵を手交し、同日、X2組合員は本件ビルの鍵を開け、鍵はその日のうちに回収されたこと、が認められる。

これらのことについて、組合は、いずれも法人による組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張し、法人は、当たらない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、これらの行為が法人の行為といえるかについてみる。

(ア) 前記第4.2(2)イ、キ認定のとおり、①Y2 Y11課長が、4.9.28鍵回収をした後、面談チームのBリーダーに同チームの部屋の鍵を交付し、その他の鍵はY2 Y11課長が自ら管理するようになったこと、②4.10.21鍵交換の後、

交換後の鍵が少なくとも3本作製され、1本はY2 Y11課長が、1本は法人職員2名のいずれかがそれぞれ所持し、1本は別のビルで管理することとなったこと、が認められる。

そうすると、4.9.28鍵回収を行ったのも、4.10.21鍵交換の後、鍵を管理し、2名ほどの従業員に当該鍵を渡したのも、Y2 Y11課長である。

一方で、前記第4. 2(4)エ、オ認定のとおり、令和5年3月31日に同年4月1日の本件ビルの鍵の開錠を法人から依頼されたX2組合員が、同日に鍵を開錠し、鍵はその日のうちに回収されたことが認められる。このように、同年3月31日に鍵をX2組合員に交付したのは法人であったが、翌日、X2組合員から鍵を回収したのが誰であるかは、判然としない。

(イ) そこで、法人とY11の関係性についてみると、前記第4. 1(6)、2(1)ア、イ、(2)イ、キ認定のとおり、①法人は、Y11と業務委託契約を締結し、令和5年3月末まで、就労支援A型施設に関する管理業務の一部を請け負っていたこと、②X2組合員が就労していた広報チームは本件ビル内にあったこと、③令和4年6月頃から本件ビルの鍵の管理業務はY2 Y11課長が行っていたこと、④Y2 Y11課長は、法人の従業員に対して直接4.9.28鍵回収指示を行い、4.10.21鍵交換の際に作成した鍵1本を法人職員2名に交付したこと、が認められる。そして、このY2 Y11課長の行為について、X2組合員を含む法人の職員らがY1代表に改めて了承を求めていると認めるに足る事実の疎明はない。そうすると、本件ビルの鍵の取扱いについては、Y2 Y11課長が法人の職員らに指示することが常態化していたとみるのが相当である。

また、前記第4. 2(4)タ(カ)認定によると、5.6.7第4回団交において、X2組合員が、Y1代表に対し、令和5年3月31日の本件ビルの鍵の取扱状況について述べたところ、Y1代表は、「知ってる知ってる。あの時はY8が、運営を施設外就労先をやるやらんていう話が二転三転してる最中」と述べたことが認められ、このことから、Y1代表はY11の鍵の管理方針を了知していたものといえる。

以上のことからすると、法人がY11の一事業部門であると直ちにはいえないものの、4.9.28鍵回収、4.10.21鍵交換に際しての鍵の交付及び令和5年4月1日の鍵の取扱いに関する限り、法人はY11を通して法人の職員に直接指示していたといえるから、これらの鍵の交付及び回収は法人の行為とみるのが相当である。

ウ 次に、X2組合員に対する鍵の回収及び不交付が不利益な取扱いに当たるかについてみると、X2組合員は、鍵を回収され又は交付されないことにより、

ビル又は執務室に入ることができなくなり、業務の遂行に支障が生じるのであるから、業務遂行上の及び精神的な不利益を与えるものとして、一見、不利益な取扱いに当たるように見える。しかし、所持している鍵によりビル又は執務室に入ることができることは、本来、Y11又は法人の従業員が所持すべき鍵をX2組合員が所持することから生じる反射的な効果にすぎないのであって、その鍵が回収され又は交付されなかったことは、不利益な取扱いに当たるとはいえない。

エ 以上のとおりであるから、令和4年9月28日及び同年10月21日に、X2組合員に対し、事業所の鍵を渡さなかったこと並びに同5年3月31日にX2組合員に渡した鍵を同年4月1日に回収したことは、法人の行為とはいえるものの、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

また、組合は、法人による上記行為により、非組合員に対する萎縮効果が働き、労働組合の組織化への大きな障害となり組合活動の抑圧となるため支配介入にも当たる旨主張するが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらないのであるから、非組合員に対する萎縮効果が働くとはいえず、組合に対する支配介入には当たらない。

(2) 令和4年9月28日、X2組合員に対し、ファッションショーの準備作業に係る指示を行わなかったこと、及び、同年11月10日、ファッションショー当日の役割分担表にX2組合員の氏名を記載しなかったこと

ア 前記第4. 2(2)ウ、コ認定によれば、①令和4年9月28日、Y7職員が複数の法人職員に対し本件ファッションショーに係る業務の指示をし、当該指示を受けた者の中に、X2組合員は含まれていなかったこと、②同年11月10日に社内掲示板に掲載された4.11.10役割分担表には、X2組合員の氏名が記載されていなかったこと、が認められる。

これらのことについて、組合は、いずれも法人による組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張し、法人は、当たらない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、これらが法人の行為であるといえるかについてみる。

ファッションショーの準備作業に係る指示は、法人職員であるY7職員が業務上行っていたものであるから、令和4年9月28日に同指示を行わなかったことが法人の行為であることは明らかである。

そうするとまた、ファッションショー当日の役割分担表にX2組合員の氏名を記載しなかったことも、法人職員であるY7職員の業務上の指示に基づくものとみるのが相当であるから、法人の行為といえる。

ウ 次に、これらの行為が不利益な取扱いに当たるかについてみる。

法人が、令和4年9月28日に先立って、X2組合員に本件ファッションショーへの参加を依頼していたかどうかについては、当事者間に争いがある。

しかしながら、前記第4. 2(1)ク認定によれば、令和4年8月15日、X2組合員がY10社長に対してスタジオ施設のホームページのリンクをチャットで送信したことが認められ、このことは、X2組合員が本件ファッションショーの会場の準備に関わったものとみることもできる。そして、法人もX2組合員が令和4年8月の時点で本件ファッションショーに参加する前提で行動していたことを知りながら、それを特に制止していないとみられる。

かかる状況においては、X2組合員が、担当が予定されていた業務を意図的な業務外しなどにより担当できなくなったのであれば、精神的な不利益を与えるものとして、不利益な取扱いに当たる。

エ 次に、法人のこれらの行為が不当労働行為意思に基づくものであるかについてみる。

(ア) 組合は、X2組合員が、令和4年9月28日に先立って、Y10社長から本件ファッションショーの準備を依頼されていた旨主張する。

確かに、X2組合員が本件ファッションショーの会場の準備に関わったものとみることもできる行動をとったことは、前記ウ記載のとおりである。

しかしながら、このことから直ちに、法人が、令和4年9月28日に先立って、X2組合員に対して本件ファッションショーの準備を依頼していたとみることはできないし、そのほか、X2組合員が本件ファッションショーの準備を依頼されていたと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、この点に係る組合の主張は採用できない。

(イ) また、組合は、Y7職員がX2組合員以外の法人職員全員を集めて本件ファッションショーの準備を進めるよう指示を伝える一方で、X2組合員にだけ指示がなかった旨主張するが、このことを認めるに足る事実の疎明はない。

(ウ) さらに、組合は、4.11.10役割分担表にはX2組合員を除く法人の職員全員の氏名が記載されていたが、X2組合員の氏名は記載されず、X2組合員にだけ役割が与えられないという差別的な取扱いがなされた旨主張するが、このことを認めるに足る事実の疎明はない。

(エ) そうすると、法人が、令和4年9月28日にX2組合員に対しファッションショーの準備作業に係る指示を行わなかったこと及び同年11月10日にファッションショー当日の役割分担表にX2組合員の氏名を記載しなかったことは、不当労働行為意思に基づくものとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、令和4年9月28日、X2組合員に対し、ファッションショーの準備作業に係る指示を行わなかったこと、及び、同年11月10日、ファッションショー当日の役割分担表にX2組合員の氏名を記載しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、本争点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2（下記(1)及び(2)の行為は、X2組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 令和4年8月頃、X2組合員に対し、処遇改善ボーナスを支給しなかったこと

ア 処遇改善ボーナスがX2組合員に支給されなかったことについて、当事者間に争いはない。

法人が、令和4年8月頃にX2組合員に対し処遇改善ボーナスを支給しなかったことについて、組合は組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張し、法人は当たらない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、法人がX2組合員に対し処遇改善ボーナスを支給しなかったことが、経済的な不利益取扱いであることは、明らかである。

ウ 次に、法人が令和4年8月頃にX2組合員に対し処遇改善ボーナスを支給しなかったことが、組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

(ア) 前記第4. 2(1)エ認定のとおり、法人が広報チーム所属以外の職員に処遇改善ボーナスを支給したのは令和4年8月半ばであったことが認められるので、この時点において、X2組合員の組合加入を認識していたかについてみる。

a X2組合員の組合加入公然化が令和4年9月20日であることについて、当事者間に争いはない。そうすると、令和4年8月半ばの時点では、法人はX2組合員の組合加入を認識していなかったといえる。

b もっとも、X2組合員の組合加入公然化以前の事実として、前記第4. 2(1)コ認定のとおり、同年9月9日頃に、NPO理事が、X2組合員に対して、組合に加入したことを組合員から聞いたとの発言をしたことが認められる。

しかし、仮に、この時にNPO理事が法人にX2組合員の組合加入を伝えたとして、同年8月半ばよりも後のことであり、いずれにしても、広報チーム所属以外の職員に処遇改善ボーナスを支給した時点において、法人がX2組合員の組合加入を認識していたとはいえない。

(イ) したがって、法人が令和4年8月頃、X2組合員に対し、処遇改善ボーナスを支給しなかったことは、その余を判断するまでもなく、組合員であるが

故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(2) 令和5年4月5日、X2組合員を転籍させなかったこと

ア 前記第4. 2(4)キ認定によれば、令和5年4月5日、X2組合員が、Y1代表に対し、Y10への転籍を希望する旨述べたところ、Y1代表が、転籍は困難である旨述べ、法人はX2組合員をY10へ転籍させなかったことが認められる。

法人がX2組合員を転籍させなかったことについて、組合は、組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たる旨主張し、法人は、当たらない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、X2組合員はY10への転籍を希望していたのであるが、前記第5. 2(2)イ(ア)記載のとおり、法人は、令和4年10月頃、法人とY11との間の業務委託契約が同5年3月末をもって終了することが決まったことから、Y1代表としては、法人の従業員を転籍させようと、Y11、Y10、Y14及びNPOに対して転籍についての申入れ等を行ったというのであるから、法人がX2組合員の希望を容れず転籍させなかったことは人事上の不利益な取扱いに当たり得る。

ウ そこで、法人がX2組合員を転籍させなかったことが、組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

(ア) まず、前提として、組合と法人の労使関係の状況についてみる。

a まず、組合活動に対する法人の対応についてみると、法人が4.9.26宣伝活動に参加していた組合員らの写真を撮ったことが、法人が社外を含めた組合の活動を警戒して情報を収集していた様子をうかがわせるものであることは、後記3(1)ア判断のとおりである。

b 次に、団交に係る法人の態度についてみる。

(a) 前記第4. 2(1)カ、(2)サ、(3)エ、カ、キ、サ、(4)ア、イ、コ、サ、シ、ソ、タ、(5)カ認定によれば、①4.10.25第1回団交に先立つ4.8.8団交申入書で組合が申し入れた団交を法人が拒否したこと、②4.12.7第2回団交において、法人が組合の要求を一部把握していなかったために、協議が行われなかったこと、③第3回団交は、法人の指定した日時に予定されていたにもかかわらず、法人が連絡もないまま欠席して開催されず、1か月以上延期となり、それに組合が抗議したこと、④組合が団交日を指定して5.3.17団交申入れで第4回団交を申し入れたのに対し、法人が、組合の指定する日までに連絡をしなかったために組合が抗議することが4回繰り返され、結局、第4回団交が団交申入れから

約3か月も後の開催となったこと、が認められる。

このように、第1回団交から第4回団交において、法人は、一旦は団交を拒否し、その後に応じた団交においても、組合の要求事項を把握せぬまま出席し、組合の団交申入れに対して連絡をしないことを繰り返すことで、団交を空転させたり、開催を大幅に遅れさせたりしている。かかる法人の対応からは、組合を軽視し、組合との交渉を回避しようとする姿勢がうかがわれる。

(b) 4.10.12要求申入書、5.2.8春闘要求書及び5.3.17団交申入書記載のX2組合員の労働条件等に関する事項を議題とする団交について、法人が、5.3.8第3回団交及び5.6.7第4回団交において、①組合の要求に対する回答を準備しないばかりか要求内容すら把握せずに出席した上、そのことを組合に指摘されても開き直り、②春闘要求に関して組合が要求した経営状況についての資料の提示に応じず、団交拒否であるとの組合の指摘に対し、反論することも態度を改めることもせず、③組合との団交が継続するのを回避しようとして一方的に団交を終了させ、④組合を部外者と呼び、社内のことなのでX2組合員と協議していく旨及び労働組合にはそのような相談をする必要も理由も権限もない旨述べる、などの不誠実な対応をしたことは、後記4判断のとおりである。かかる法人の対応からも、組合を軽視し、組合との交渉を回避しようとする法人の姿勢がうかがわれる。

(c) 前記第4. 2(2)ク、(4)タ(ア)、(イ)、(オ)、(5)イ、ウ、エ認定によれば、組合と団交を開始した当初から本件申立て後に行った第7回団交に至るまで、Y1代表は、①組合との交渉は無駄である(第1回団交)、誰でも労働組合は嫌がる、組合と話をする必要はなく、労働組合にはそのような相談をする必要も理由も権限もない、組合に関わってほしくないだけである(第4回団交)、組合員との間の問題に組合は関係ない、組合を無視するものといわれてもどうでもいいし、もう面倒くさい、(第5回団交)、団交でストレスを与えられている(第7回団交)、などと組合との団交の意義を否定する発言をし、②第6回団交では、組合の要求を持ち帰って検討するとの自らの発言について組合が回答の仕方を尋ねたのに対し、「ほんなもん何で今言わなあかんねん。持ち帰る言うてるやろ」、「自分らのな、都合のいい回答得られへんからいうて、答えになってないとか、自分らの都合で進めんな、ほんま」などと威圧的な発言をした挙句、団交開始後程なく、新しい案件がなければ帰る



と述べた後に一方的に退席して交渉を終了させ、③第7回団交では、団交で発言したX2組合員に対して威嚇的な発言を繰り返していることが認められる。

かかる法人の対応からは、組合と団交を開始した当初から本件申立て後に至るまで、組合との交渉に拒否感を抱き、ひいては組合自体に反感を抱く法人の様子がうかがわれる。

- c 以上のことからすると、組合と法人の労使関係は、令和4年9月20日にX2組合員の組合加入が公然化して以降、5.11.29第7回団交に至るまで、法人が社外を含めた組合の活動を警戒して情報を収集し、組合との交渉に拒否感を抱き、ひいては組合自体に反感を抱くという激しい対立状況にあったとみられ、この間、法人には不当労働行為意思に基づく不利益取扱いをする動機が十分にあったというべきである。

(イ) 法人が、X2組合員が組合員であることを認識していたかについてみると、X2組合員の組合加入公然化が令和4年9月20日であることについて当事者間に争いはないのであるから、法人が、X2組合員を転籍させなかった同5年4月5日の時点で、X2組合員が組合員であることを認識していたことは明らかである。

(ウ) 前記第4.2(4)キ、タ(ウ)認定によれば、①X2組合員がY10への転籍を求めたのに対し、Y1代表が、組合との兼ね合いがあるから転籍が困難である旨述べたこと、②5.6.7第4回団交において、組合が、X2組合員の転籍が受入先に受け入れられなかった理由について尋ねたのに対し、Y1代表が、「この状態で僕やったら絶対断りますもん」と述べ、組合が、組合員だからかと尋ねたところ、Y1代表が、「そうですよ」と述べ、さらに、例えば自分がY10の代表取締役であり、X2組合員が入社したいと言ってくるとしたら自分は断るし、そう考えると、現状では難しいというのが自分の判断である旨述べたことが認められる。このように、Y1代表は、令和5年4月5日にX2組合員が転籍を求めた際には、転籍が困難な理由として組合との関係を挙げ、さらに、5.6.7第4回団交の場では、X2組合員の転籍について、自分が転籍を打診される側であれば絶対断ると説明している。

これらのことからすると、法人がX2組合員を転籍させなかったのは、X2組合員が組合員であることを理由とするものであり、不当労働行為意思に基づくものであったと言わざるを得ない。

(エ) 以上のことからすると、法人がX2組合員を転籍させなかったことは、組合員であるが故になされたものといえる。

エ 以上のとおりであるから、令和5年4月5日に法人がX2組合員を転籍させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

また、法人のこの行為は、組合の組合活動を萎縮させるものとして組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点3（法人の下記(1)及び(2)の行為は、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 令和4年9月26日に組合の宣伝活動に参加していた組合員らの写真を撮ったこと  
前記第4. 2(2)ア認定によれば、組合が法人の最寄り駅付近でハンドマイクでの宣伝やチラシ配布による4.9.26宣伝活動を行い、法人の職員らがその様子を写真撮影したことが認められる。この写真撮影について、組合は、組合の宣伝活動に対する妨害行為であり、組合に対する支配介入に当たる旨主張し、法人は当たらない旨主張するので、以下検討する。

ア この写真撮影は、組合の宣伝活動について法人内で共有するために行ったとの法人の主張から、法人として行ったものであるとみるのが相当である。しかしながら、写真撮影自体は直ちに宣伝活動を妨害するものとはいえない上、この写真撮影により、4.9.26宣伝活動に何らかの支障が生じたと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、この写真撮影が、組合の宣伝活動に対する妨害行為であるとまではいえない。

イ 以上のことからすると、法人が令和4年9月26日に組合の宣伝活動に参加していた組合員らの写真を撮ったことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(2) 5.1.6宣伝活動について、法人が、止めるよう求めたこと

ア 前記第4. 2(3)イ認定によると、①令和5年1月6日、組合が午前8時30分から約40分間、5.1.6宣伝活動を行い、午前11時30分頃まで法人の最寄り駅付近に「Y12は違法な雇用契約解除を撤回せよ」と記載したのぼりを掲げたこと、②同日昼過ぎに、法人代理人が組合に架電し、組合が法人の最寄り駅でのぼりを掲示したことに関連して、A組合員の雇用に関する協議に対し逆効果になるとして、宣伝活動を止めるよう求めたことが認められる。

組合は、5.1.6宣伝活動に対して、法人代理人が組合に架電して宣伝活動を止めるよう求めたことが、組合活動に対する妨害であって、組合の正当な宣伝活動を萎縮させるもので、法人の組合に対する支配介入に当たる旨主張するので、

以下検討する。

イ 確かに、5.1.6宣伝活動当日に、法人が組合に宣伝活動を止めるよう求めたことはあるが、それは、組合が5.1.6宣伝活動を終了してから3時間も後のことであり、5.1.6宣伝活動を直接、制止しようとしたものではない。

また、それが、脅迫的言辞により組合の正当な組合活動に介入するものであれば別論、そうでなければ、これは法人が和解に消極的になることを避けるために法人代理人が行った申入れとみるべきであり、組合活動に対する妨害であるとも、組合の活動を萎縮させる効果を持つものとも認められない。

ウ したがって、5.1.6宣伝活動について、法人が組合に宣伝活動を止めるよう求めたことは、組合に対する支配介入には当たらず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点4（5.3.8第3回団交及び5.6.7第4回団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

（1）前記第4.2（3）サ、（4）タ認定によれば、組合と法人が、X2組合員の労働条件を議題とする5.3.8第3回団交及び5.6.7第4回団交を行ったことが認められる。そして、組合は、本件において、これら団交における法人の対応が不誠実団交に当たるとして、5.3.17団交申入れのうちX2組合員に係る事項について、誠実団交応諾の救済を求めている。

（2）そこでまず、本争点において不誠実団交の判断対象となる議題が何であるか及びそれらが義務的団交事項に当たるかについてみる。

5.3.17団交申入書記載の要求事項をみると、前記第4.2（4）ア認定のとおり、4.10.12要求申入書及び5.2.8春闘要求書に対する書面での回答及びX2組合員の勤務シフト及び勤務場所の明確化等であったことが認められる。また、5.2.8春闘要求書の要求事項は、法人の労働者全体に係る要求とみられるから、X2組合員に係るものであることは明らかである。

そうすると、本争点において不誠実団交の判断対象となる議題は、4.10.12要求申入書のX2組合員に係る要求事項、5.2.8春闘要求書の要求事項及び5.3.17団交申入書のX2組合員の勤務シフト及び勤務場所に係る要求事項であるというべきである。

そして、これらはいずれも、X2組合員の労働条件及びその他の待遇に関する事項であり、義務的団交事項に当たる。

（3）使用者は、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したりするなどし、また、結局において労働組合の要

求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべきであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索すべき誠実交渉義務を負うものと解すべきである。そこで、この観点から、5.3.8第3回団交及び5.6.7第4回団交における法人の対応が不誠実団交に当たるかについて、以下検討する。

- (4) 組合は、5.3.8第3回団交及び5.6.7第4回団交における不誠実団交に当たる法人の対応として、①5.3.8第3回団交においては、まともな回答もしなければ、投げやりな言動を繰り返しており、組合の主張に対し誠実に対応することを通じて合意達成の可能性を模索する努力をしなかったこと、②5.6.7第4回団交においては、X2組合員の転籍問題をめぐって、労働組合に相談する必要も理由も権限もないと述べ、転籍申入れに組合員を同席させたいというX2組合員の希望を理由なく断ったことから、団交には出席すれども組合の要求に応じないという結論ありきの対応に終始した点を挙げるので、これらの点についてみる。

ア まず5.3.8第3回団交における法人の対応についてみる。

(ア) 4.10.12要求申入書の要求事項について

前記第4.2(3)サ(ア)から(ウ)認定によれば、法人は、①組合が4.10.12要求申入書に対する回答を求めたのに対しては、要求の中身は覚えておらず、昨年10月の時点では弁護士に丸投げしていたと述べ、②組合が要求内容が分かっているのかと尋ねたのに対しては、目を通したと思うが分かってはいないと述べ、③要求について分からないということは検討もしていないということだとの組合の指摘に対しては、「それでいいですよ」と述べ、④研修手当についての組合の質問に対しては、要求事項をまだ認識しておらず、X2組合員に聞くと述べ、⑤要するに組合の文書自体を見ていなかったということかとの組合の指摘に対しては、見ていない部分もあると思うと述べ、4.10.12要求申入書記載のX2組合員についての要求事項について、回答できないということは検討していないということだとの組合の指摘に対しては、その解釈で構わないと述べたことが認められる。

ところで、前記第4.2(2)サ認定によれば、4.12.7第2回団交では、4.10.12要求申入書について、法人側がその内容を確認していなかったために協議が行えなかったことが認められる。そうすると、法人は、3か月もの期間を隔てて行われる5.3.8第3回団交には、4.10.12要求申入書の内容を十分に理解し、回答を準備してしかるべきである。

それにもかかわらず、上記のとおり、法人は5.3.8第3回団交に、4.10.12要求申入書の回答を準備していないばかりか、要求内容すら把握せずに出席

した上、その点を組合に指摘されても、反省の態度すら見せずに開き直っているのであって、かかる法人の対応は、到底、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索すべき誠実交渉義務を果たしたものとはいえない。

(イ) 5.2.8春闘要求書の要求事項について

前記第4. 2(3)サ(エ)認定によれば、法人が、①組合が5.2.8春闘要求書を提示し、2月29日までに回答するよう記載している旨述べて、法人の経営状況を尋ねたのに対し、そこまで黒字が出ていない旨述べ、②資料を出すようにとの組合の求めに対しては、出さなければならない理由が分からない旨述べ、③儲かっていないというのであれば明確な根拠を提示しなければならないし、以前、それを検討していないのは団交拒否だと組合が言った時に、法人はそうとってもらっても結構だと応じたとの組合の発言に対しては「だからいいですよ」と述べたこと、が認められる。

このように、組合が、賃金引上げ等を求める春闘要求について、経営状況についての資料の提示を、必要性を説明して要求したにもかかわらず、法人は、組合の提示要求に応じなかったばかりか、組合の団交拒否の指摘に対し、反論すること、態度を改めることもしていない。かかる法人の態度には、組合との協議に真摯に応じようとする姿勢はみられない。

(ウ) 団交の終了をめぐるやり取りについて

前記第4. 2(3)サ(オ)認定によれば、組合が、前回から今日まで約4か月間、団交ができておらず、交渉を延長できる旨述べたのに対し、法人が「ちょっと僕、次があるんで」と述べて退席し、団交は終了したことが認められる。このように、法人は、組合が時間を延長しての協議を求めたにもかかわらず、次回団交の日程を調整することなく席を立ち、一方的に団交を終了させている。

ところで、前記第4. 2(3)ウ、エ、カ、サ認定によれば、第3回団交は、法人側の指定により令和5年1月27日に開催が予定されていたところ、法人側の都合で、しかも連絡もないまま同日開催に至らず、開催時期が更に1か月以上遅れたことが認められる。

このことを考え合わせると、一方的に団交を終了させた法人の対応は、組合との団交が継続するのを回避しようとしたものと言わざるを得ない。

イ 次に、5.6.7第4回団交における法人の対応についてみる。

前記第4. 2(4)タ(イ)、(エ)認定によれば、5.6.7第4回団交において、①組合が、組合に対する回答がなく、しかも団交が前回から3か月空いていることを指摘した上で、法人の姿勢は組合と話をする必要がないと言っているよう

なものである旨述べたのに対し、法人が、X 2 組合員の件に関してはそうであり、社内のことなので X 2 組合員と協議していく旨及び労働組合にはそのような相談をする必要も理由も権限もない旨述べたこと、② X 2 組合員の転籍について、組合が、受入先各社の代表に入社の希望を伝える際に組合の者を同席させるようにとの組合の要求を拒否する理由を尋ねたのに対し、法人は、自分が各社の代表に、組合を同席させてよいかという話はしてもよいという一方で、法人の内部の問題なので部外者を同席させる理由も必要もないなどと回答したことが認められる。

法人のこれらの発言は、労使対等の原則に則って組合との団交に臨む意思がないことを自ら表明したものであって、かかる法人の対応は、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索すべき誠実交渉義務を果たそうとするものとは到底いえない。

ウ なお、法人は、5. 11. 29 第 7 回団交以降も組合の団交申入れに対して団交を行っているので、救済の利益は認められず、棄却されるべきことは明らかであると主張する。しかしながら、前記 2 (2) ウ (ア) b (c) 判断のとおり、Y 1 代表は、5. 11. 29 第 7 回団交において、団交で発言した X 2 組合員に対して威嚇的な発言を繰り返している上、本件申立て後に行われた他の団交の記録を見ても、法人が組合に対する誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索したと認めることはできないから、救済の利益が消滅したとはいえない。

エ 以上のとおりであるから、5. 3. 17 団交申入れのうち X 2 組合員に係る要求事項を議題とする 5. 3. 8 第 3 回団交及び 5. 6. 7 第 4 回団交における法人の対応は、不誠実団交に当たり、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。

## 5 救済方法

組合は、組合員 1 名に対する差別的取扱いの禁止及び謝罪文の掲示を求めるが、主文 2 の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

令和 7 年 9 月 19 日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓