



を含めて「A 2 組合員」という。)に、インターネット閲覧に関する業務命令を行った。

組合が当該業務命令の内容等を議題とする団体交渉を申し入れたが、団体交渉が行われない中、同年11月29日、B 3 部長は、A 2 組合員にインターネット閲覧に関する業務命令(以下、同年9月21日に行われた業務命令も含めて「本件業務命令」という。)を行い、併せて、Y内の電子メールによりA 2 組合員に対し、同年12月26日に懲戒委員会を行うため、出席の有無を回答するよう求める書面を送付した。

組合及びA 2 組合員が、Yに、懲戒委員会の開催中止や団体交渉での話し合いを求めている中、Yは、同年12月6日に令和5年度の賃金改定を行った後、同月15日に令和5年年末一時金を支給した。

その後も組合が団体交渉を申し入れたが、団体交渉が行われない中、同年12月26日に予定されていた懲戒委員会は、懲戒委員の欠席により定足数を満たさないため開催されず、延期となり、令和6年2月26日、YはA 2 組合員に対し、令和6年3月5日に懲戒委員会を行うため、出席の有無を回答するよう求める書面を手交した。

Yは、令和6年3月5日、懲戒委員会を開催し、業務命令違反等を理由に、A 2 組合員に出勤停止10日間の懲戒処分(以下「本件懲戒処分」という。)を行った。

組合は、これらYの一連の行為は労働組合法(以下「法」という。)第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に規定する不当労働行為に当たるとして、同年3月19日付けで救済申立てを行った。

Yは、A 2 組合員の再雇用申請に対し、同年9月27日付けで、A 2 組合員の自宅に、A 2 組合員の定年後の再雇用を拒否する旨の書面を送付した。

同年10月15日、A 2 組合員の再雇用等を議題とする団体交渉が、当該救済申立て後初めて行われたが、特段の決着を見なかった。

組合は、同年10月29日、Yによる団体交渉拒否やA 2組合員の再雇用拒否が法第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に規定する不当労働行為に当たるとして申立事実の追加を行った。

## 2 令和7年(不)第2号事件

組合は、YがA 2組合員の再雇用を拒否し、令和7年3月31日をもって解雇した行為は法第7条第1号、第3号及び第4号に規定する不当労働行為に当たるとして、同年4月1日付けで救済申立てを行った。

同年5月30日、当委員会は、令和6年(不)第1号事件と令和7年(不)第2号事件とを併合して審査することを決定した。(以下、令和6年(不)第1号事件の救済申立て及び令和7年(不)第2号事件の救済申立てを「本件救済申立て」という。)

## 第2 請求する救済の内容

- 1 団体交渉の開催
- 2 A 2組合員に対する令和5年9月21日付け及び同年11月29日付け業務命令(本件業務命令)並びに令和6年3月5日付け懲戒処分(本件懲戒処分)の撤回
- 3 令和6年3月5日付け懲戒処分(本件懲戒処分)に伴うA 2組合員の経済的損失の回復
- 4 謝罪文の手交及びYの機関誌等への掲示
- 5 地元紙及び全国紙3紙への謝罪文の掲載
- 6 A 2組合員に対する再雇用拒否の撤回
- 7 A 2組合員に対して令和7年3月31日をもって雇止めを行った行為の撤回
- 8 A 2組合員に対する令和7年4月1日以降の継続雇用

## 9 雇止め日から雇用再開までの期間の賃金支払い

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として高知県に居住する労働者を対象とした個人加盟方式の労働組合であり、申立時点における組合員数は192名で、YにはA 2組合員以外に在籍していた者はいなかった。

(2) Yは、肩書地において、高知県C内におけるDを目的とする非営利法人で、令和6年3月時点の従業員数は、約30名であった。

#### 2 組合とYとの従前の労使関係

組合は、Yが、業務外の閲覧の疑いがあることを理由に、A 2組合員に対し、インターネット閲覧に関する業務命令を行ったこと、業務命令違反を理由に複数回懲戒処分を行ったこと、Yが団体交渉申し入れ書等の直接の書類送付をやめるよう求めて組合に書面を返送したこと及びY内の電子掲示板にA 2組合員・組合が不法行為を行っているような文書を掲示した行為等が不当労働行為であるとして、Yを被申立人として、令和5年3月6日付けで、当委員会に救済を申し立てた(令和5年(不)第1号事件)。

当委員会は、令和6年7月4日付けで、団体交渉拒否が法第7条第2号、Yが事務所内に掲示した職員に向けた文書が法第7条第3号の不当労働行為に該当する旨を判断し、その他に係る申立てを棄却した。

組合はこれを不服として中央労働委員会に再審査を申し立て、本件救済申立て終結時現在、中央労働委員会に係属中である。

#### 3 本件救済申立てに至るまでの経緯(申立てに係る事実のみ記載)

(1) 昭和63年5月14日、A 2組合員は、Yに採用され、以降、主にEの

業務に従事している。

- (2) 令和4年11月11日頃、A2組合員は、組合に加入し、同月16日、組合はYに対し、A2組合員が組合に加入したことを通告した。
- (3) 令和5年9月14日、B3部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールにより、インターネット閲覧記録の確認をすること及び業務が多忙で閲覧確認ができない場合は、30分単位で記載した日報を提出することを内容とする業務命令(「本件業務命令」には含まれない。)を行った。
- (4) 令和5年9月15日付けで、組合はA2組合員と連名で事務局長B4(以下「B4事務局長」という。)及びB3部長に対し、A2組合員に業務命令の履行を求めたことへの対応・回答として「2023年8月1日付B3総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (5) 令和5年9月15日付けで、組合はYに対し、「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (6) 令和5年9月18日付けで、組合はA2組合員と連名でB4事務局長及びB3部長に対し、「2023年9月15日付書面「2023年8月1日付B3総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」の誤字修正通知」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (7) 令和5年9月21日、B3部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールにより、インターネット閲覧記録の確認をすること及び業務が多忙で閲覧確認ができない場合は、30分単位で記載した日報を提出することを内容とする本件業務命令を行った。
- (8) 令和5年9月22日付けで、組合はA2組合員と連名でB4事務局長及びB3部長に対し、本件業務命令は義務的団体交渉事項である旨及び

早急の団体交渉を要求する旨の「2023年9月21日付B3総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(9) 令和5年9月22日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ並びに個別面談等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同年10月6日を行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「賃金改定要求書」(令和5年度分)を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(10) 令和5年10月6日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月20日を行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和5年度分)及び「2023年年末一時金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(11) A2組合員は、経営支援2課長兼3課長B5(以下「B5課長」という。)から令和5年度個人行動計画シートの提出を求められていたため、令和5年10月17日、B5課長に対し、Y内の電子メールにより「令和5年度個人行動計画シート」を提出した。

(12) 令和5年10月19日付けで、組合とA2組合員は連名でB5課長に対し、面談内容について、身分・労働条件に関わる件及び面談内容を勤務査定で考慮しないこと等を求める「2023年10月19日付B5経営支援2、3課長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。また、同月20日にも同書面をB5課長に直接手渡したが、B5課長は一度受け取った後、未開封で返却した。

- (13) 令和5年10月19日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月1日(第3の3(14)の書面により、同年11月1日に修正)を行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和5年度分)及び「2023年年末一時金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (14) 令和5年10月20日付けで、組合はYに対し、「2023年10月19日付「団体交渉申し入れ書」の修正」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (15) 令和5年11月2日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月17日を行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和5年度分)及び「2023年年末一時金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (16) 令和5年11月16日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同年12月1日を行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和5年度分)及び「2023年年末一時金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (17) 令和5年11月29日、B3部長はA2組合員に対し、Yの懲戒委員長名の「当所懲戒委員会への出席について」という書面をY内の電子メールにより送付した。当該書面には、インターネットの私的利用、インターネット閲覧記録確認及び日報提出の懈怠、業務面談拒否及び長時間の

業務懈怠を理由に、懲戒委員会を同年12月26日午前11時から開催し、弁明の機会を与えるので、出席の有無を同月4日までにB4事務局長に提出するよう求めるが、出席せずに弁明書を提出することも可能な旨が記載されていた。

同時に、B3部長はA2組合員に対し、Y内の電子メールにより、インターネット閲覧記録の確認をすること及び日報を提出することを内容とする本件業務命令を行った。

(18) 令和5年12月1日付けで、組合はA2組合員と連名でB4事務局長及びB3部長に対し、懲戒委員会の開催中止及び早急の団体交渉を要求する旨並びに懲戒委員会開催事由に対する回答を記載した「令和5年11月29日付書面「当所懲戒委員会への出席について」の参加諾否への回答書」を郵送した。

(19) 令和5年12月1日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月26日に行うこと並びに懲戒委員会の開催中止を求める「令和5年11月29日付書面「当所懲戒委員会への出席について」への抗議および回答、団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」（令和5年度分）及び「2023年年末一時金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(20) 令和5年12月6日、Yは、Y内の電子掲示板に令和5年度の賃上げの掲示を行った。

(21) 令和5年12月8日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月26日に行うこと並びに懲戒委員会の開催中止を求める「再度の令和5年11月29日付書

面「当所懲戒委員会への出席について」への抗議および回答、団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」（令和5年度分）及び「2023年年末一時金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(22) 令和5年12月8日付けで、組合はA2組合員と連名でB4事務局長及びB3部長に対し、本件業務命令は義務的団体交渉事項のため、回答は団体交渉で行う旨及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年9月21日付B3総務企画部長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(23) 令和5年12月15日、Yは従業員に対し、年末一時金を支給した。

(24) 令和5年12月26日、組合はYを訪問し、同日付けのYに対する、懲戒委員会の開催、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で令和6年1月12日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」（令和5年度分）、「2023年年末一時金要求書」及びYの懲戒委員長に対する懲戒委員会の開催中止及び早急の団体交渉を要求する旨の「2023年12月26日「当所懲戒委員会」への抗議」をB4事務局長に手交した。B4事務局長は、「2023年12月26日「当所懲戒委員会」への抗議」は受け取り、それ以外の書面については受取を拒否した。

(25) 令和5年12月27日付けで、組合はYに対し、懲戒委員会の開催、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で令和6年1月12日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(26) 令和6年1月16日付けで、組合はYに対し、懲戒委員会の開催、本

件業務命令、A 2 組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談並びに年末一時金等を議題とする団体交渉を Y の事務所内会議室で同月 26 日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」（令和 5 年度分）及び「2023 年年末一時金要求書」を郵送したが、Y が郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(27) 令和 6 年 1 月 29 日付けで、組合は Y に対し、懲戒委員会の開催、本件業務命令、A 2 組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉を Y の事務所内会議室で同年 2 月 16 日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」（令和 5 年度及び 6 年度分）及び「2023 年年末一時金要求書」を、また、A 2 組合員との連名で、「退職金要求書」を郵送したが、Y が郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(28) 令和 6 年 1 月 29 日付けで、組合は A 2 組合員と連名で B 4 事務局長に対し、「継続雇用（60 歳定年後の再雇用）の申請書」を郵送したが、Y が郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(29) 令和 6 年 2 月 6 日、総務企画副部長 B 6（以下「B 6 副部長」という。）は A 2 組合員に対し、Y 内の電子メールにより、令和 5 年度の個人行動計画の結果と自己考課を所属長に提出するよう求め、最終考課結果に基づき 3 月中に所属長からフィードバックミーティングが行われることを伝えた。

(30) 令和 6 年 2 月 13 日付けで、組合は A 2 組合員と連名で B 5 課長に対し、令和 5 年度の個人行動計画の結果と自己考課の提出を基にする個人面談は団体交渉事項であるので、団体交渉で行うこと等を求める旨の「2024 年 2 月 6 日付 B 6 総務企画副部長からの J-motto ダイレクトメールへの回答」を郵送した。

- (31) 令和6年2月13日付けで、A2組合員はB4事務局長に対し、「継続雇用(60歳定年後の再雇用)の申請書」を郵送した。
- (32) 令和6年2月13日付けで、組合はYに対し、懲戒委員会の開催、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同年3月1日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和5年度及び6年度分)及び「2023年年末一時金要求書」を、また、A2組合員と連名で、「退職金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (33) 令和6年2月16日、A2組合員はB5課長に対し、Y内の電子メールにより、所属長からのフィードバックミーティングについて団体交渉での対応を求めた。これに対して、同月21日、B5課長はA2組合員に対し、団体交渉を求めるのであればY代理人を通じて申し入れを行うよう求める旨及び面接拒否は業務命令に反する旨を返信した。
- (34) 令和6年2月23日付けで、組合はA2組合員と連名でB5課長に対し、令和5年度の個人行動計画の結果と自己考課の提出を基にする個人面談は団体交渉事項であるので、団体交渉で行うこと等を求める旨の「2024年2月21日付B5経営支援2、3課長からのJ-mottoダイレクトメールへの回答」を郵送した。
- (35) 令和6年2月26日、B3部長はA2組合員に対し、同日付けのYの懲戒委員長名の「当所懲戒委員会への出席について」という書面を手交した。当該書面には、インターネットの私的利用、インターネット閲覧記録確認及び日報提出の懈怠、業務面談拒否及び長時間の業務懈怠を理由に、懲戒委員会を同年3月5日午後1時5分から開催し、弁明の機会を与えるので、出席の有無を同年2月28日までにB4事務局長に提出するよう求めるが、出席せずに弁明書を提出することも可能な旨が記載さ

れていた。

- (36) 令和6年2月26日付けで、組合はYの懲戒委員長に対し、懲戒委員会開催の中止及び早急の団体交渉を要求する旨の「2024年3月5日「当所懲戒委員会」への抗議」を、また、A2組合員と連名でB4事務局長及びB3部長に対し、懲戒委員会の開催中止及び早急の団体交渉を要求する旨並びに懲戒委員会開催事由に対する回答を記載した「令和6年12月26日付書面「当所懲戒委員会への出席について」の参加諾否への回答書」を郵送した。
- (37) 令和6年3月5日、組合はYを訪問し、同日付けのYの懲戒委員長に対する、懲戒委員会開催の中止及び早急の団体交渉を要求する旨の「2024年3月5日「当所懲戒委員会」への抗議」を手交したが、Yは、受取を拒否した。
- (38) 令和6年3月5日、組合はYを訪問し、同日付けのYに対する、懲戒委員会の開催、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月15日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」（令和5年度及び6年度分）及び「2023年年末一時金要求書」を、また、A2組合員と連名で、「退職金要求書」を手交したが、Yは、受取を拒否した。
- (39) 令和6年3月5日、組合はYを訪問し、A2組合員と連名で、B4事務局長に対し、同日付けの「継続雇用(60歳定年後の再雇用)の申請書」を手交し、Yはこれを受け取った。
- (40) 令和6年3月5日、YはA2組合員に対し、懲戒委員会を開催した上で、インターネット閲覧記録の確認と日報の提出が履行されていないこと、インターネット不正閲覧及び課長との面談拒否等役付者として社会的に反する行為を繰り返し行ったことが、Y就業規程(以下「就業規

程」という。)第42条及び第43条第3号に違反し、当該行為が就業規程第79条第8号、第80条第2号、第14号及び第16号に該当するとして、本件懲戒処分を行い、速やかな始末書の提出を命じるとともに、日報を提出することを命じた。

なお、就業規程第42条では、職員はYの使命を体し、法令、定款、その他諸規程を遵守し、かつ上司の指揮命令に従い、誠実勤勉を旨とし、その職務に精励しなければならないと定められており、就業規程第43条第3号では、Yの職員が守らなければならない事項として、能力向上と工夫改善に努め、業務を確実、迅速に行うことが定められている。また、就業規程第79条第8号では、けん責及び訓戒の事由として、許可なく職務以外の目的で、Yの設備、車両、機器等を使用したり、インターネット等を私的に利用したとき、就業規程第80条第2号、第14号及び第16号では、減給、出勤停止、昇給停止及び降格の事由として、申請書、届出書、報告書等の届出を怠り、又は偽ったとき、役付者としての職務を怠ったため職場の秩序を乱したとき、その他、前各号に準ずる程度の行為があったときが定められている。

(41) 令和6年3月6日付けで、組合はYの懲戒委員長に対し、本件懲戒処分を行ったこと等に抗議し、本件懲戒処分の撤回及び早急の団体交渉を要求する旨の「2024年3月5日A2組合員への「懲戒処分」への抗議」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(42) 令和6年3月6日付けで、組合はYに対し、本件懲戒処分を行ったこと等に抗議し、本件業務命令、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月15日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和5年度及び6年度

分)及び「2023年年末一時金要求書」、また、A 2 組合員と連名で、「退職金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(43) 令和6年3月12日付けで、YはA 2 組合員の自宅に、継続雇用申請書(第3の3(31)及び(39))を受け取った旨並びに正式な回答についてはY職員再雇用規程(以下「再雇用規程」という。)及び就業規程等に照らした上で協議し決定する旨を記載した「継続雇用の申請書」を郵送した。

(44) 令和6年3月15日付けで、組合はYに対し、本件懲戒処分、本件業務命令、A 2 組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月29日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和5年度及び6年度分)及び「2023年年末一時金要求書」を、また、A 2 組合員と連名で、「退職金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。

(45) 令和6年3月15日付けで、組合はA 2 組合員と連名で、B 4 事務局長に対し、本件懲戒処分の撤回及び早急の団体交渉を要求し、A 2 組合員への直接の指示及び接触を禁ずる旨も記載された「報告書」を送付した。

(46) 令和6年3月19日、組合は当委員会に本件救済申立てを行った。

#### 4 本件救済申立て後の経緯

(1) 令和6年4月2日付けで、組合はA 2 組合員と連名で、B 5 課長に対し、個人面談は団体交渉で行うこと、面談が業務遂行上の打ち合わせであるなら、面談の内容が身分・労働条件に関わるものでないこと及び面談内容を勤務査定で考慮しないこと等を求める旨の「2024年3月29日、

B 5 経営支援 2、3 課長からの「フィードバックの面談」への回答」を提出した。

- (2) 令和 6 年 4 月 2 日付けで、組合は Y に対し、本件業務命令、A 2 組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉を Y の事務所内会議室で同月 19 日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和 5 年度及び 6 年度分)及び「2023 年年末一時金要求書」を、また、A 2 組合員と連名で、「退職金要求書」を郵送したが、Y が郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (3) 令和 6 年 4 月 22 日付けで、組合は Y に対し、本件業務命令、A 2 組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉を Y の事務所内会議室で同年 5 月 10 日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和 5 年度及び 6 年度分)及び「2023 年年末一時金要求書」を、また、A 2 組合員と連名で、「退職金要求書」を郵送したが、Y が郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (4) 令和 6 年 5 月 13 日付けで、組合は Y に対し、本件業務命令、A 2 組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉を Y の事務所内会議室で同月 30 日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「賃金改定要求書」(令和 5 年度及び 6 年度分)及び「2023 年年末一時金要求書」を、また、A 2 組合員と連名で、「退職金要求書」を郵送したが、Y が郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (5) 令和 6 年 5 月 13 日付けで、組合は A 2 組合員と連名で、B 5 課長に対し、個人面談は団体交渉で行うこと、面談が業務遂行上の打ち合わせであるなら、面談の内容が身分・労働条件に関わるものでないこと及び

面談内容を勤務査定で考慮しないこと等を求める旨の「2024年4月30日、B5経営支援2、3課長からの個人行動計画に伴う「個別面談」への回答」を提出した。

- (6) 令和6年5月30日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、本件懲戒処分、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金並びに継続雇用等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同年6月14日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (7) 令和6年6月18日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、本件懲戒処分、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金、継続雇用並びに夏季一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同年7月5日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」及び「2024年 夏季一時金要求書」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (8) 令和6年7月4日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、本件懲戒処分、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金、継続雇用並びに夏季一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月19日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」、「2024年 夏季一時金要求書」及び「2024年6月18日付書面「2024年 夏季一時金要求書」の誤字修正」を郵送したが、Yが郵便物の受取拒絶の手続をしたため、組合に返送された。
- (9) 令和6年8月8日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、本件懲戒処分、A2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金、継続雇用並びに夏季一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同月23日に行うことを求める「団体交渉

申し入れ書」、「賃金改定要求書」（令和5年度及び6年度分）、「2023年年末一時金要求書」及び「2024年 夏季一時金要求書」を郵送した。

また、同日付けで、組合はA 2組合員と連名で、Yに対し、「退職金要求書」を、また、B 4事務局長に対し、「継続雇用(60歳定年後の再雇用)の申請書」を郵送した。

(10) 令和6年8月19日付けで、代理人弁護士は組合に対し、次の内容をファクシミリにより送信した。

ア 組合指定の日時は都合が悪いこと。

イ 団体交渉に応じる姿勢には変わりがないので、日程調整を行った上で開催希望日を知らせること。

(11) 令和6年8月23日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、本件懲戒処分、A 2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金、継続雇用並びに夏季一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同年9月13日又は同月20日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送した。

(12) 令和6年9月2日付けで、代理人弁護士は組合に対し、次の内容をファクシミリにより送信した。

ア 組合指定の日時は都合が悪いこと。

イ 候補日を提示するので回答を求めること。

ウ 場所はYが選定し、有料の会場となった場合はYが全額負担すること。

(13) 令和6年9月6日付けで、組合はYに対し、本件業務命令、本件懲戒処分、A 2組合員の身分、労働条件等、人事査定及び賃上げ、個別面談、年末一時金、退職金、継続雇用並びに夏季一時金等を議題とする団体交渉をYの事務所内会議室で同年10月15日に行うことを求める「団体交渉申し入れ書」を郵送した。

- (14) 令和6年9月20日付けで、代理人弁護士は組合に対し、次の内容をファクシミリにより送信した。
- ア 団体交渉の日時及び場所
  - イ 会場費はYが負担すること。
  - ウ 議題は義務的団体交渉事項に該当する内容とすること。
- (15) 令和6年9月24日付けで、組合はYに対し、同年10月15日に団体交渉を行うことを了承する旨を記載した「団体交渉についてのお知らせ」をファクシミリにより送信及び郵送した。
- (16) 令和6年9月27日付けで、YはA2組合員に対し、再雇用規程及び就業規程等に基づき協議の上、A2組合員の再雇用申請を受諾しないことを決定した旨を記載した「再雇用申請に対する回答」を郵送した。
- (17) 令和6年10月15日、本件救済申立て後初めての団体交渉が行われ、その概要は、次のとおりであった。
- ア 組合側は組合長A1ら及びA2組合員が、Y側はB4事務局長、B3部長、B5課長、代理人弁護士及び社会保険労務士らが出席した。
  - イ Yは、A2組合員の再雇用拒否理由について、主に組合側参加者の人事考課等に関する質問に答える形で説明を行った。
  - ウ 組合は、令和5年(不)第1号事件で不当労働行為と認定された行為及び団体交渉拒否についての謝罪や、再雇用拒否等について具体的・客観的な理由を示すことを求めた。
  - エ この発端であるインターネット不正閲覧についての話し合いを求めるYと、再雇用拒否の撤回等を求める組合との議論は平行線をたどり、次回団体交渉の日時を決めて終了した。
- (18) 令和6年10月29日、組合は当委員会に、本件救済申立てに係る再雇用拒否の撤回を内容とする、救済事項及び申立事実の追加の申立てを行った。

- (19) 令和6年11月19日、本件救済申立て後2回目の団体交渉が行われた。
- (20) 令和7年3月31日をもって、YとA2組合員との雇用関係が終了した。
- (21) 令和7年4月1日、組合は新たに当委員会に令和7年(不)第2号事件の救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

本件における争点は、次のとおりである。

##### (1) 争点①

次に掲げるYの行為が、労働組合の組合員であることや正当な行為をしたことなどの故をもって行われた不利益な取扱い(法第7条第1号)に該当するか。

ア 本件業務命令及び本件懲戒処分

イ 第3の3(4)、(8)、(12)、(22)、(28)、(37)及び(41)に掲げるA2組合員と組合との連名の計6通のYに対する書面及び組合からの計2通のYに対する書面の受取拒否や受取拒絶

ウ 第3の3(35)に掲げる書面の手交及び証人尋問当日に懲戒委員会を開催した行為

エ 団体交渉を経ずに行った賃金改定の通告及び年末一時金の支給

オ 第3の4(16)に掲げる書面による再雇用拒否及び令和7年3月31日をもってA2組合員に対して雇止めをした行為

##### (2) 争点②

第3の3(5)、(9)、(10)、(13)、(15)、(16)、(19)、(21)、(24)から(27)まで、(32)、(38)、(42)、(44)並びに第3の4(2)から(4)まで及び(6)から(8)までに掲げる計22通の組合からの団体交渉の申入れに係る書面について、Yが組合に対して、Yの代理人弁護士に送付するよう求め、

組合がYに直接送付したものであることを理由に受取拒否等をしたYの行為が、正当な理由のない団体交渉の拒否(法第7条第2号)に該当するか。

(3) 争点③

次に掲げるYの行為が、組合を職場から排除し、弱体化させる行為等であり、使用者との対等な交渉主体であるために必要な労働組合の自主性、独立性、団結力、組織力を損なう行為(法第7条第3号)に該当するか。

ア 第3の3(4)から(6)まで、(8)から(10)まで、(12)から(16)まで、(19)、(21)、(22)、(24)から(28)まで、(32)、(37)、(38)、(41)及び(42)に掲げる次の書面等の受取拒否や受取拒絶

(ア) 組合からの計52通のYに対する団体交渉の申入れに係る書面等

(イ) A2組合員と組合との連名の計7通のYに対する回答等

イ 本件懲戒処分

ウ 団体交渉を経ずに行った賃金改定通告及び年末一時金の支給

エ 第3の4(16)に掲げる書面による再雇用拒否及び令和7年3月31日をもってA2組合員に対して雇止めをした行為

(4) 争点④

次に掲げるYの行為が、不当労働行為の救済申立事件に関与したこと等を理由とする不利益な取扱い(法第7条第4号)に該当するか。

ア 証人尋問当日に懲戒委員会を開催した行為

イ 補佐人参加に関して組合員とYの職員との間で異なる取扱いをした行為

ウ 第3の4(16)に掲げる書面による再雇用拒否及び令和7年3月31日をもってA2組合員に対して雇止めをした行為

## 1 争点①について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

(ア) 内容の合理性・正当性がなければ、業務命令とすればすべて従わなければならないものではないことは言うまでもない。

組合は、すべての業務命令に労働組合を通じて出すような要求はしておらず、本件の身分・労働条件にかかわる、労働者にとって最も重要な件に対し、労働組合を通じて話すように要求し、団体交渉を申し入れしている。

懲戒事由についてYは、A 2組合員に対して業務命令に従うよう要求したが、Yの合計20回の命令を無視したと主張するが、組合とA 2組合員は、Yが主張するすべての命令に、その都度、誠実に回答しており、命令を無視したことなど一切ない。

また、就業規程上、インターネット不正閲覧について懲戒処分を行うにあたり、「業務以外の目的で閲覧」かつ「内容がわいせつな画像等、公序良俗に反する」を同時に満たさなければ「懲戒処分」はできないと解釈される。しかし、この件について、Yは一つも立証しておらず、懲戒事由なき不当懲戒処分であり、無効である。

Yはこれまでに同一案件にて3度の懲戒処分を行い、さらに令和6年3月5日に同一案件4度目(本件救済申立て以降は1回目。)の懲戒処分を行っている。これは、明確に同一案件での重複した懲戒処分であり、二重処罰の禁止に違反し、懲戒権の濫用となり無効であり不当懲戒処分である。

Yが「懲戒処分」という労働者にとって苛烈で深刻な不利益取扱いとなる対応をとるに至ったのは、本件業務命令について労働組合・組合員が団体交渉等の申し入れ等を重ねて求め、労働組合を通じて本件

事件の解決を求めていたからに他ならない。労働組合、労働組合組合員であることの「故に」これらの苛烈で深刻な行為が行われたことは、疑いようのないことである。

(イ) 郵送・提出した書面が、「受取拒絶」と貼紙をしてY印を押印し未開封返却され、直接手渡した書面もその中身を見ることなく受取りを拒否された。

A 2 組合員の業務命令への回答や申請手続きであるにもかかわらず、組合の名が入っていることを理由にYが労働組合員を忌避・拒絶する強固な意志が示されていた。

A 2 組合員はなんら瑕疵のない手続きで出しているのであり、Y弁護士を通じなければならない法的根拠は一切ない。

(ウ) B 3 部長は、義務的団体交渉事項であるにもかかわらず、かつ、高知県労働委員会にYの行為に関して令和5年(不)第1号事件を提出しているにも関わらず、A 2 組合員に令和6年2月26日付け「当所懲戒委員会への出席について」(第3の3(35))を具体的説明をせず手交し、懲戒委員会開催日時を令和5年(不)第1号事件でA 2 組合員が証人尋問に立つ僅か3時間前の時刻にした。

Yは、懲戒委員会開催及び懲戒処分をそれぞれ第1回調査期日及び証人尋問のわずか3時間前及び2時間前に行った件に関して、懲戒委員会委員の日程は都合上、偶然の産物かのように、もっともらしく理由を述べている。また、「懲戒対象者の弁明を与える期間を確保する必要もあり」と、さももっともらしい主張をしているが、昨年と同様な期間に行われた懲戒委員会通告から開催・懲戒処分において、そのような考慮はされていない。

審議・証人尋問が行われる直前に同様案件にて4度目(本件救済申立て以降は1回目。)の懲戒処分を尋問直前に行ったことは、A 2 組合員

への報復的・恫喝的な不利益取扱いであることは疑いようのない事実である。

(エ) 労働者の賃金についての身分・労働条件問題は、最も大事な問題の一つであり、紛れもなく法で定められた「義務的団体交渉事項」である。Yが、この「義務的団体交渉事項」について約1年10か月にわたり連続団体交渉拒否を行い、本来交渉を経て、決定支払いを行うものを、交渉拒否(不法・違法行為)を実行しながら一方的に不十分な一時金支払いや不十分な賃上げ・支払いを行ったことは、失って二度と戻らない時間的損失、その間の労働者の精神的損失等の差別的取扱いである。

賃上げについて、Yは他の職員(非組合員)同様の基準での引き上げをしたと主張するが、この基準の中に、使用者の評価つまり恣意的要素をはらんだものが含まれる。全職員一律や勤務年数、年齢、勤怠等だれが見ても客観的に数値化し比較できる事実等以外で労働組合と非組合員とで違いがある場合は当然、法第7条第1号に抵触する。

(オ) A2組合員が提出した申請は、回答されるまでに、9か月も要している。そのさなかに、一度も団体交渉に応じることもなく、事実上の懲戒解雇通告となる継続雇用(再雇用)拒否をしたことは、A2組合員に対する不利益取扱いである。

再雇用拒否の書面の中で、拒否理由の一つとなったA2組合員の人事考課について、令和5年度の人事評価については、人事評価の問題も含めた義務的団体交渉を幾度も連続拒否し、その件が令和5年(不)第1号事件にて申立てされていることを認識しつつ5段階評価の内、最低の評価となるE判定を付与している。

Yは令和7年3月31日をもって、法的雇用義務が発生する60歳定年後のA2組合員の継続雇用(再雇用)の拒否をし、不当な雇止め(解雇)

を行った。

Yが「雇止め」という労働者にとって苛烈で深刻な不利益取扱いとなる対応をとるに至ったのは、A 2組合員が本件業務命令について労働組合・組合員が団体交渉等の申し入れ等を重ねて求め、労働組合を通じて本件事件の解決を求めていたからにはほかならない。労働組合、労働組合 組合員であることの「故に」これらの苛烈で深刻な行為が行われたことは、疑いようのないことである。

#### イ Yの主張

(ア) 申立人の主旨は、団体交渉中のためA 2組合員に対してYが業務命令を行うことが不当との意見と解釈したが、もしそのような解釈が認められれば、団体交渉中は適切な業務命令が一切できないこととなり、業務に支障が生じる。Yは、規程に従い適切に対応している。

懲戒処分は、A 2組合員が業務命令に従わないことから、Yの就業規程並びに服務規律に抵触しているとして、就業規程に定められた懲戒委員会で決議された懲戒処分「訓戒・減給・出勤停止」の辞令発出である。

懲戒事由のいずれも就業規程の規定に該当するため、10日間の出勤停止処分とした。Yの規程では最大3か月の出勤停止処分を科せることとなっており、妥当な処分であったと考えている。また、懲戒処分の相当性については、社会的常識に照らして過度の懲戒処分を与えたとは認識していない。

Yは就業規程のわいせつに関する条項に抵触したから、懲戒処分を与えたとは、これまで一言も申し上げていない。

懲戒処分後にあらためて「始末書の提出やインターネット閲覧確認作業」を命令するも、これに従わない行為が依然として続いている状況であるうえ、「けん責および訓戒」及び「減給、出勤停止等」の懲戒

処分事由は、就業規程に明記されており、その条項に抵触しているから該当する処分を与えたものであり、就業規程に則った処分である。

(イ) 「受取拒絶」の記載は、郵便局のホームページに記載されている方法に従った。

Yとしては、当然、A 2 組合員が提出する書類を受取拒否することはない。実際は、労働組合員として、労働組合の封筒に入れて直接渡そうとしたのが事実である。組合活動としての文書であれば、Y 委任弁護士を通じるよう要請する。

(ウ) Y は、手交した文書に、懲戒委員会の開催理由 3 点を記載していたため、A 2 組合員が開催理由を理解できないことはない。

Y の事務局としても、懲戒委員会と高知県労働委員会の開催日が分かれていることがスケジュール的に望ましかった。しかし、懲戒委員会の委員である多忙な B 7 4 名と専務理事の合計 5 名の日程を調整した結果、唯一調整できた日時で開催したのが事実である。そもそも、令和 5 年 12 月 26 日に開催する予定であったが、もともと 1 名欠席予定であったところ更に 1 名の欠席により要件を満たせなくなったため延期したことが原因である。日程調整は、懲戒対象者の弁明を与える期間を確保する必要もあり、また、懲戒対象者が小規模事業者の決算申告業務を行っているため、業務に影響を与えない日を調整する必要があるため令和 6 年 3 月 4 日から同月 14 日の 2 週間で調整し、その中で唯一日程調整できたのが 3 月 5 日であった。

懲戒委員会では、出勤停止 10 日間の重い処分が下された。出勤停止期間に他の職員が代わって業務を実施する必要があるため、速やかに懲戒処分を言い渡した。結果的に証人尋問が開催される「3 時間前」になった。多忙な B 7 と専務理事の日程を意図的に調整することは不可能であり、偶然重なっただけで恣意的な意図は全くなく、また、で

きるはずがない。

(エ) Yの賃上げや一時金の支給については、高知県人事委員会の「職員の給与等に関する報告及び勧告(令和5年10月13日付で高知県のホームページに掲載)」に準じている。従業員30人程度のYは、3,000名(知事部局)を超える職員がいる県の勧告に準じて賃上げと一時金の支給月数を決めている。

今回の県の改定は、若年層が在職する号級に重点を置いて改定された。結果、Yにおいては、月額1,000円の引き上げはA2組合員を含めて6名いた。恣意的にA2組合員だけをベースアップ1,000円にしているわけではない。

令和6年10月17日と同年11月19日に、賃上げや年末一時金に関する団体交渉を行ったが、双方の主張が終始食い違い妥結するには至らなかった。

(オ) A2組合員の再雇用申請への回答までの期間が9か月間であったかどうかは、Yとしては分からないが、再雇用の募集時期については、再雇用規程のとおり、定年退職予定日の6か月前までに事務局長に申し出ることとしている。今回、A2組合員からの再雇用申請については、一般的な職員と比較して早い意思表示であった。

Yとしては、A2組合員からの「継続雇用の申請書」に対して、解雇基準に該当せず、職務を全うしているか否かを見定める定年6か月前を再雇用の期限とし、再雇用可否の最終判断を行った。再雇用を拒否する回答を行った時期については、これまでの職員と変わらない定年6か月前であった。最終的な判断については、解雇基準に該当するのか、又はそれに準ずる事由があるのかを第一義として組織決定したものであり、決して不利益扱いではない。

再雇用申請に対する受諾拒否は、特段の事情があり、客観的且つ社

会通念上に照らしても正当な判断である。

(2) 当委員会の判断

ア 争点①アについて

(ア) 本件懲戒処分が組合員に対して行われたもので、労働者に対して不利益をもたらすものであることは明らかである。そのため、本件懲戒処分が組合員であることの故をもってなされたものといえるかが、もっぱら問題となる。懲戒処分の有効性は判断の対象ではないが、Yの行った本件業務命令及び本件懲戒処分が、就業規則の基準に該当しなかったり、他の職員らに対する処分の有無や内容と比較して均衡を欠く等、不合理なものである場合には、その事実から、不当労働行為意思があったことを推認できる。そのため、本件業務命令及び本件懲戒処分の合理性について検討する。

(イ) 本件懲戒処分は、A 2 組合員が業務命令に違反したこと及び業務中に業務と関係のないインターネット閲覧を行ったことを理由として行われた。

使用者は、労働者が労働契約によって労働力の処分権を使用者に委ねることにより、労働者の労働義務の遂行について指揮命令する労務指揮権を取得し、また、労務の指揮それ自体にとどまらず、業務の遂行全般について労働者に対して必要な指示・命令を発する業務命令権を有する。

この業務命令が就業規則の合理的な規定に基づく相当な命令である限り、労働者はその命令に従う義務を有する。

(ウ) 本件業務命令はA 2 組合員が業務中に、業務と関係のないと思われるインターネット閲覧をしていることが発覚したため、就業規程第43条第3号、第19号及び第21号に違反する可能性があるとして、就業

規程第42条に基づき発せられたものと認められる。

その内容は、閲覧記録を業務か業務外かに分けること、30分単位で記載した日報を提出すること等であるが、不合理性や不相当性は認められない。

(エ) 業務命令も基本的には義務的団体交渉事項となるが、義務的団体交渉事項として団体交渉中であるからといって、業務命令に従う義務がなくなるものではない。

そのため、業務中に業務と関係のないインターネット閲覧を行ったこと、団体交渉中であることを理由にA2組合員が本件業務命令に従わなかったこと、業務上の面談を拒否したこと及び役付者にもかかわらず長時間業務を怠ったことは、就業規程第79条本文の「職員が次の各号の一に該当するときは、けん責または訓戒処分とする」及び同条第8号の「許可なく職務以外の目的で、(略)インターネット等を私的に利用したとき」の規定並びに第80条本文の「職員が次の各号の一に該当するときは、減給、停職、昇給停止または降格処分とする」、同条第2号の「申請書、届出書、報告書等の届出を怠り、または偽ったとき」、同条第14号の「役付者としての職務を怠ったため職場の秩序を乱したとき」及び同条第16号の「その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき」の規定から懲戒処分事由になり得るのであって、本件懲戒処分は不合理であるとは認められず、不当労働行為意思があったことを裏付ける事情があるとはいえない。

また、その他に組合員であること等の故をもって行われたと判断し得るような事実は認められない。

イ 争点①イについて

組合からのYに対する書面の受取拒否等については、再三にわたってYが代理人弁護士に送付するよう組合に求めたにもかかわらず、組合が

Yに直接送付したため受取拒否等をするようになり、それでも組合がかたくなにYに直接送付し続けたという事情が認められる。また、A2組合員からのYに対する書面の受取拒否等についても、上記のような経緯があるなかで、書面が組合及び組合員の連名となっており、そもそも封筒の表の差出人部分も同様に連名であったために、組合からの書面と同様に未開封での受取拒否等がされた事情が認められる。Yの求めに応じて代理人弁護士を通じれば書面の受取拒否等はされないのであるから、不利益取扱いには当たらない。

#### ウ 争点①ウについて

(ア) 書面は、懲戒委員会の開催及び組合員に弁明の機会を与える旨を通知するものである。組合は、Yが懲戒委員会への出席について具体的な説明を行わずに組合員に書面を手交したと主張するが、就業規程に懲戒委員会開催を通知する際に併せて労働者に対する口頭説明を行う旨は規定されておらず、Yと組合との間にそのような労働協約が締結されたという事情も見受けられない。また、懲戒委員会の開催理由については、手交された書面の「開催理由」の項に就業規程の根拠条文及び該当する組合員の行為を列挙して記載されており、書面を読めば懲戒委員会が開催される理由は理解できる。その他にA2組合員に対する弁明の機会が妨げられたと認められる事情もないため、書面手交時に重ねて口頭での説明をしなかったとしても不利益は生じない。

(イ) 懲戒委員会の開催日については、一度は日程が決まっていたものの、委員の体調不良等により2名が欠席となったため延期された。再調整の結果、懲戒委員会の開催日が証人尋問と同日となったことについて、組合は、組合員の証人尋問出頭を意図して決定したと主張するが、懲戒委員会の開催日の決定には合理的理由があるものと認められる。また、証人尋問の実施時間と懲戒委員会の開催時間は重複してお

らず、A 2 組合員の証人尋問への参加が妨げられた等の事情も認められない。よって、不利益取扱いには当たらない。

エ 争点①エについて

Yの賃金改定等は、高知県人事委員会の「職員の給与等に関する報告及び勧告」に準じて行われているものと認められるところ、令和5年度の「職員の給与等に関する報告及び勧告」では、若年層が在職する号級に重点を置いて改定し、その他は1,000円以上引き上げることを基本に改定されている。

Yはこの勧告に準じて改定を行い、結果として定年間近のA 2 組合員のベースアップ額は1,000円であったが、Yにはベースアップ額がA 2 組合員と同額の職員も存在しており、A 2 組合員に対する不平等な取扱いや、組合の主張する使用者の恣意的要素があるとは認められない。

また、その他に組合員であること等の故をもって行われたと判断し得るような事実は認められない。

オ 争点①オについて

(ア) 再雇用規程第2条に、就業規程に定める解雇事由に該当しない者については再雇用する旨の規定がある。

Yは、A 2 組合員の不正閲覧記録確認等の業務命令違反、インターネット不正閲覧、人事考課及び複数回懲戒処分に処されたことが、就業規程第61条の解雇事由に該当するため、再雇用申請を受諾しない旨主張している。

Yの主張する解雇事由が、明らかに不合理なものであれば、不当労働行為意思を推認させるものであるといえるため、この点について検討する。

(イ) YがA 2 組合員に対して行った業務命令及び懲戒処分については、上記アに記載のとおり、一応の合理性を有しており、不当労働行

為には該当しない。また、人事考課について、組合は令和5年(不)第1号事件の申立てがされたことを認識しつつ5段階評価の内最低評価であるE評価をしたと主張するが、A2組合員が組合に加入する前にも令和元年度にはD評価、2年度にはE評価、3年度にはD評価と低評価が続いていることから、不当労働行為救済申立てをしたことを理由に不当な評価がされたものとは認められない。

以上から、A2組合員の再雇用を拒否するとYが決定したことについては、明らかに不合理であるとは認められず、不当労働行為意思があったことを裏付ける事情があるとはいえない。

カ 以上のとおり、Yの各行為は、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

## 2 争点②について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

(ア) 返送した封書には、「受取拒絶」と書かれてY印が押された貼り紙がされていた。Yの団体交渉や組合を拒絶する強固な意思が示されていた。

また、組合が一度は受取を拒絶された「団体交渉申し入れ書」を持参した際にB4事務局長は「団体交渉を拒否します」と回答したため、持参した同日付けの「団体交渉申し入れ書」を渡そうとしたが、B4事務局長は受け取り自体を拒否し、その場で団体交渉拒否をした。

(イ) 法上における団体交渉とは、労働者側と使用者側の二者間における直接交渉が原則である。また、団体交渉の場において、組合長が「委任状」なるものを見たことをもって、法上の使用者として同意した事実は一切存在しない。Yは、団体交渉申し入れ書等の書面を直接B1

等に対して送付等したことに關して不当行為と断罪しているが、組合はYに対して、なんら瑕疵のない手続きによって義務的団体交渉等の書面を法上の使用者ないしは処分可能な使用者に出している。不当行為といわれるものではなく、むしろ義務的団体交渉を幾度も連続で応じないことは、不法行為である。

(ウ) 組合は令和4年12月14日、同月21日の時点まで、Y代理人と称するB8法律事務所B9弁護士にもFAXにて同書面を送っていた。

しかし、Y自称代理人と称するB8法律事務所B9弁護士、B10弁護士との団体交渉、書面やり取りを含む対応を通じて、B8法律事務所B9弁護士そのものが、問題を解決することが目的でなく、話合いを混乱させ、使用者の意を通させることが目的である、不誠実交渉を指南する第三者という結論に至り、Y自称代理人と称するB8法律事務所B9弁護士、B10弁護士あてにわざわざ書面を発送する必要も法的根拠もないので、今後の団体交渉申し入れ書などの書面に関して、なんら瑕疵のない手続きをもって使用者に送るようにした。

当然、「対話や解決を図る意図が見られない」等の「不誠実さ」は組合には一切ない。

#### イ Yの主張

(ア) 組合は令和4年12月6日開催の団体交渉の場でYの代理人弁護士の「委任状」を確認しているが、組合がYに直接封書を送りつけてくる行為について、Yは、再三代理人弁護士を通して連絡等するように組合に強く要請しているにもかかわらず無視続けており、不当行為と言わざるを得ない。

当初、Yは封書を開封し、切手を貼り文書を添えて組合に返送していた。しかし、手間や費用を考慮し、「受取拒絶」とした。なお、Yは、あくまでも代理人弁護士を通すよう文書の受取りを拒否したものであ

り、拒否以前の問題として、未だに正式な団体交渉の申し出がなされて  
いないものと理解せざるを得ない。

Yとしては、正式に代理人弁護士を通じての団体交渉申し入れには、  
誠実に対応する旨何度も申し上げている。

(イ) B4事務局長の発言については、Yは、再三に渡り、代理人弁護  
士を通じた団体交渉を依頼したが、組合が聞き入れなかったのが事実  
であり、組合は言葉を切り取り記載している。

## (2) 当委員会の判断

組合による令和5年9月15日付け書面での申入れ以降、令和6年7月4  
日付け書面での申入れまでの間、団体交渉は実施されてこなかったが、同  
年10月15日及び同年11月19日に団体交渉が行われた。なお、それ以降組合  
はYに対して団体交渉の申入れをしていない。

組合から団体交渉の申入れがない以上、Yが団体交渉を拒否する余地は  
なく、また、Yが団体交渉申し入れを拒否したことによって生じた組合の  
団結権侵害の状況は既に是正されており、将来において同種の団体交渉拒  
否が繰り返されるおそれも認められないから、救済の利益は失われたとい  
うべきである。よって、団交応諾を命じる必要性は認められない。

## 3 争点③について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

(ア) 手続上の瑕疵もなく、なんら法的・合理的理由なく、不当にYが  
組合、組合員からの書面の「受取拒否」「受取拒絶」を幾度も連続で  
行っていることは、個別の行為ももちろんのこと、これら「連続拒否・  
拒絶」自体にも新たな意味が生じ、Yが組合の職場からの排除を意図

し弱体化させる行為等であり、使用者との対等な交渉主体であるために必要な「自主性、独立性、団結力、組織力」等をも損なう行為である。

(イ) 令和6年3月5日に懲戒委員会を開き、4回目(本件救済申立て以降、1回目。)の懲戒処分を行った。また、この懲戒処分は、令和5年(不)第1号事件で組合員が証人尋問に立つ、まさに直前(3時間前)狙い撃つように実施された。

これは、Yにおいて公然化している唯一の組合員であるA2組合員に対して労働組合を無視し使用者の威力を行使し、A2組合員を精神的・経済的に追い詰め、あわよくばA2組合員を自主退職に追い込む等を意図し、当労働組合を職場から排除し弱体化させる行為等である。使用者との対等な交渉主体であるために必要な「自主性、独立性、団結力、組織力」等を損なう行為である。

(ウ) 組合がなんら瑕疵のない手続きをもって義務的団体交渉申し入れを行っていたが、一切の団体交渉を拒否し、Yは一方的に賃金改定及び年末一時金の支給を行い、その後も団体交渉を拒否している。

賃金及び一時金の問題は労働者の身分・労働条件の根幹に関わる問題であり、最も大事な義務的団体交渉事項の一部である。使用者がこのことを一切無視し、賃金改定及び年末一時金の支給を一方的に行うことは、労働者の団結破壊、組合の無力化を謀る行為そのものとなり、職場における組合活動の排除・困難につながる行為である。Yが組合を弱体化させる行為等であり、使用者との対等な交渉主体であるために必要な「自主性、独立性、団結力、組織力」等を損なう行為である。

Yの「高知県の基準・指針に則して支払った」やA2組合員の他に同額の賃上げをした職員がいるからという主張は、不当労働行為の問題の論点をそらし、本題の本質を隠蔽する主張に他ならない。

(エ) Yは令和7年3月31日をもって、A2組合員の法的雇用義務が発生する60歳定年後の継続雇用(再雇用)の拒否をし、不当な雇止め(解雇)を行った。

Yは、A2組合員の継続雇用の申請を受け取り、意思を知りながら、その件での一切の団体交渉に応じないまま「継続雇用(再雇用)拒否」の通告をしている。

令和6年10月15日及び同年11月19日に団体交渉が行われ、組合は不当であるので継続雇用(再雇用)拒否の撤回を求めたが、Yは、具体的拒否理由「雇止め(解雇)に相当理由」の立証も説明もなく撤回を拒否した。

かかる経緯から、Yは、A2組合員が労働組合に加盟し労働組合を通じて解決を進め、組合運動・活動により解決をはかり進めたことから、最終的に雇止めという苛烈な行為に及び、労働組合の労働者への影響を排除しようとしたのであり、使用者との対等な交渉主体であるために必要な「自主性、独立性、団結力、組織力」等を損なう行為である。

#### イ Yの主張

(ア) 組合がYに直接封書を送りつけてくる行為について、Yは、再三代理人弁護士を通して連絡等するように組合に強く要請している。

Yは、あくまでも代理人弁護士を通すよう文書の受取りを拒否したものであり、拒否以前の問題として、未だに正式な団体交渉の申し出がなされていないものと理解せざるを得ない。

Yとしては、正式に代理人弁護士を通じての団体交渉申し入れには、誠実に対応する旨何度も申し上げている。

(イ) 懲戒処分は、業務命令に従わないことから、Yの就業規程並びに服務規律に抵触しているとして、就業規程に定められた懲戒委員会で

決議された懲戒処分の辞令発出である。これは、A 2 組合員に対して、業務命令に従うよう要求したが、Y の合計20回の命令を無視したことから、職場の秩序と業務の円滑な遂行を保つために行ったものである。

懲戒委員会の日程についても、Y としても、懲戒委員会と高知県労働委員会の開催日が分かれていることがスケジュール的に望ましかった。しかし、懲戒委員会の委員である多忙なB 7 4 名と専務理事の合計5名の日程を調整した結果、唯一調整できた日時で開催したのが事実である。

(ウ) Y の賃上げや一時金の支給については、高知県人事委員会の「職員の給与等に関する報告及び勧告」に準じている。高知県人事委員会は企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された92事業所を対象に調査を行い、県職員給与と民間給与との比較を行い勧告している。

Y は、県の勧告に準じて賃上げと一時金の支給月数を決めている。

Y 給与規程において「職員の給料はB 11 人事委員会給与規則に準じ、専務理事が定める」と規定している。そして、B 11 給与規則において「俸給表は、高知県行政職給料表の1 級から7 級を準用する」と規定している。また、B 11 人事委員会給与規則において「その他、必要がある場合は、1 項及び2 項にかかわらず、人事委員会で決定することができる。」と規定している。

そのため、高知県が人事勧告を行った場合は、B 11 人事委員会を開催し、これまでは県の勧告に準じる決定を行ってきた。

今回の県の改定の結果、Y においては、月額1,000円の引上げはA 2 組合員を含めて6 名いた。恣意的に組合員だけをベースアップ1,000円にしているわけではない。

また、賃上げや年末一時金に関する団体交渉を行ったが、双方の主張が終始食い違い妥結するには至らなかった。

(エ) A 2 組合員が組合員であるが故に拒否する回答に及んだ事実はない。

Yは、令和6年10月15日の団体交渉を2時間おこない、その2時間のうち、再雇用に関する事項の質疑応答は45分間行った。

業務命令が義務的団体交渉事項として団体交渉中であるからといって、業務命令に従う義務がなくなるものではなく、A 2 組合員が業務命令に従わなかったことは懲戒処分事由になり得る。と高知県労働委員会も判断を下している以上、解雇基準を以って再雇用申請を受諾しない決定をしたものであり、決してA 2 組合員や組合員への支配介入を意図したものではない。

再雇用申請に対する受諾拒否は、特段の事情があり、客観的且つ社会通念上に照らしても正当な判断である。また、組合を職場から排除し、弱体化させる行為等で、使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力等を損なう行為に該当する事実等はない。

## (2) 当委員会の判断

ア 支配介入の不当労働行為は、使用者の組合結成・運営に対する干渉行為や組合弱体化行為などを内容とし、労働組合の自主性(独立性)、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の様々な行為を含むものとされている。

イ 争点③アについては、組合からの計52通のYに対する団体交渉申入れに係る書面等の受取拒否及び受取拒絶については、再三にわたってYが代理人弁護士に送付するよう組合に求めたにもかかわらず、組合がYに

直接送付したため受取拒否等をするようになり、それでも組合がかたくなにYに直接送付し続けたという事情が認められる。

また、A 2 組合員からの計 7 通の Y に対する回答等の書面の受取拒否や受取拒絶については、上記のような経緯があるなかで、組合及び組合長との連名となっており、そもそも、封筒の表の差出人部分も同様に連名であったために、団体交渉申入書等と同様に未開封での受取拒否等がされた事情が認められる。

よって、組合からの書面の受取拒否等は団交拒否に当たるとしても、組合及び組合員からの書面の受取拒否等が組合への支配介入を意図したものとは認められない。

ウ 争点③イについては、懲戒処分や処分の根拠となった業務命令を行うことで組合弱体化や反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識や認容が Y にあったと判断し得るような事実は認められず、支配介入は認められない。

エ 争点③ウについては、第 4 の 1 (2) エに記載のとおり、A 2 組合員に対する不平等な取扱いや、組合の主張する使用者の恣意的要素があるとは認められない。

組合は、Y が団体交渉を行わずに一方的に賃金改定や年末一時金の支払いをしたと主張するが、団体交渉が行われなかったのは、組合に対する Y の再三の求めにもかかわらず、組合がかたくなに Y に団体交渉申入れ書等を直接送付し続けたという事情が認められることから、団体交渉拒否に当たるとしても、組合の無力化等を謀ることを意図したものとは認められない。

また、その他に組合への支配介入を意図したものとは判断し得るような事実は認められず、支配介入には当たらない。

オ 争点③エについては、第 4 の 1 (2) オに記載のとおり、不当労働行為

救済申立てをしたことを理由に不当な評価がされたものであるとは認められない。

よって、Yが業務命令違反等が解雇事由に当たるため再雇用を拒否するとの決定をしたことについて、組合の弱体化や反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識や認容がYにあったと判断するような事実は認められず、支配介入は認められない。

カ 以上のとおり、Yの各行為は、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

### 3 争点④について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

(ア) Yは、A 2組合員が証人尋問に出頭する僅か3時間前に経済的損失も伴う重い懲戒処分を行った。わざわざ労働委員会から教示されていたにも関わらず、不当労働行為救済申立てに対して、Yが優位に進めようとし、報復的に妨害する意図をもって行っていることは明らかである。

Yは、懲戒委員会開催及び懲戒処分を、令和5年(不)第1号事件、第1回期日及び証人尋問の開始僅か3時間前に懲戒委員会開催、2時間前に懲戒処分通知を行った件に関して、懲戒委員会委員の日程は都合上、偶然の産物かのように、もっともらしく理由を述べている。しかし、日時設定は人間の意図が含まれ決定されるものである。

また、懲戒対象者の弁明を与える期間を確保する必要もありと、さももっともらしい主張をしているが、昨年と同様な期間に行われた懲戒委員会通告から開催・懲戒処分において、そのような考慮はされていない。

明らかにその問題で審議・証人尋問が行われる直前に同様案件にて4度目(本件救済申立て以降、1回目。)の懲戒処分を尋問直前に行ったことが、A2組合員への報復的・恫喝的な不利益取扱いであることは、疑いようのない事実である。

(イ) Yは、組合の補佐人としての参加に対して賃金カットを命じ、一方でYの職員3名の補佐人参加は、就業時間内の参加を保証した。令和5年(不)第1号事件に対して、Yが優位に進めようとする、妨害する意図をもって行っていることは事実から明らかである。

Yは令和5年(不)第1号事件の調査期日について、A2組合員の補佐人参加に関して、年次有給休暇を使用して参加することを妨害はしてないと主張しているが、これは論点をそらした主張である。

組合は補佐人として参加するにあたり、年次有給休暇を使用させなかった等と主張した事実はなく、双方補佐人として参加していくにあたり、労働組合側の当該労働者の補佐人のみに年次有給休暇を使用して参加すればよいとの言動をし、同じ立場である使用者側の当該労働者の補佐人は賃金保証の範囲内で参加させていると推認できる。当然、補佐人は労働委員会において出頭命令又は出席義務はなく、被申立人もしくは代理人でも事足りる。

当該労働者の補佐人にのみ年次有給休暇を使用させることは、補佐人の間において一方だけの事実上の賃金カットを示す行為であり、一方で同じ立場となるY側の補佐人を賃金保証の範囲で参加させることは不利益取扱いになる。「業務上の必要行為として」との業務命令を根拠として一方の補佐人のみを賃金保証範囲で参加させる行為は正当な理由とならない。不当労働行為救済申立てに関係し同じ立場の補佐人としての参加に関する差別的・不利益取扱いとなる。

(ウ) Yは「再雇用申請に対する回答」にて(第3の4(16))、その解雇

事由に「令和5年(不)第1号事件」、「令和6年(不)第2号事件」が関連している旨を記載している。

なおかつ「令和6年(不)第2号事件」の審議は継続中であり、「令和5年(不)第1号事件」についても中央労働委員会に再審査申立をしており審議は継続中である。

このような経過の中で、Yが組合員の法的義務である継続雇用(再雇用)の拒否(事実上の解雇)通告を行ったことは、「令和5年(不)第1号事件」、「令和6年(不)第2号事件」、「再審査申立(令和5年(不)第1号事件)」との関連を理由とした報復的不利益取扱いとなる。

また、このような経過であるにも関わらず、令和7年3月31日をもって、Yは、A2組合員の雇止めを実行した。

令和5年(不)第1号事件の命令については、懲戒処分内容についての一切の判断がなされなく、今も中央労働委員会にて審議中であるので、Yが令和5年(不)第1号事件の命令を論拠に、A2組合員に「雇止め」を通知したことは、報復的不利益取扱いの行為に当たる。

特に雇止めについては遙か事前に当該労働者が申請通知をしていたのを放置し、令和5年(不)第1号事件命令が出たとたんに、団体交渉再開直前に「雇止め」を行ったことは報復的不利益取扱いに相当する。

## イ Yの主張

(ア) Yの事務局としても、懲戒委員会と高知県労働委員会の開催日が分かれていることがスケジュール的に望ましかった。しかし、懲戒委員会の委員である多忙なB74名と専務理事の合計5名の日程を調整した結果、唯一調整できた日時で開催したのが事実である。

そもそも、令和5年12月26日に開催する予定であったが、延期したことが原因である。

日程調整は、多忙な委員の日程を確保すること、懲戒対象者の弁明を与える期間を確保する必要もあり、また、懲戒対象者が小規模事業者の決算申告業務を行っているため、業務に影響を与えない日を調整する必要があった。

懲戒委員会では、出勤停止10日間の重い処分が下された。出勤停止期間に他の職員が代わって業務を実施する必要があるため、速やかに懲戒処分を言い渡した。結果的に証人尋問が開催される「3時間前」になった。多忙なB7と専務理事の日程を意図的に調整することは不可能であり、偶然重なっただけで恣意的な意図は全くなく、また、できるはずがない。

(イ) 高知県労働委員会の審議・調査に関して、Yは、A2組合員が補佐人となることを妨害した事実はない。Yは、出席するのであれば時間休、いわゆる年次有給休暇を使えばよい。A2組合員だけを特別扱いする考えはないと言っただけで、賃金を保障しない等とは一言も申し上げていない。

一方、Yの職員参加については、被申立人側として答弁する必要があるため、業務上の必要行為として補佐人申請したものであり、決して差別的取扱いの不利益扱いではない。

(ウ) Yとしては、「令和5年(不)第1号事件」に対して、高知県労働委員会から、一定の判断が下されたこと。一方で、A2組合員に対する業務命令の履行状況を見極め、そして定年退職も6か月後に控えていることから最終判断を組織決定したものであり、決してA2組合員や組合に対する報復的な意図はない。

再雇用拒否の対応についても、規程に則って解雇基準に該当するのか、又はそれに準ずる事由があり、解雇が相当と認められる事由に該当するのかを第一義として判断したものであり、不利益取扱い

による不当労働行為にはあたらない。

組合は「懲戒処分の内容について、判断されていないにも関わらず、令和5年(不)第1号事件を根拠の一部にした。」と主張しているが、「けん責及び訓戒」及び「減給、出勤停止等」の懲戒処分は、就業規程に明記されており、その条項に抵触しているから該当する処分を与えたものである。

再雇用申請に対する受諾拒否は、特段の事情があり、客観的且つ社会通念上に照らしても正当な判断である。

## (2) 当委員会の判断

ア 争点④アについては、懲戒委員会の開催日が証人尋問と同日となったことについて、組合は、報復的に妨害する意図をもって行っていることは明らかと主張するが、Yが主張する、懲戒委員会の開催日が、一度は日程が決まっていたものの、委員の体調不良等により2名が欠席となったため延期となり、委員の都合の合う日で調整したという懲戒委員会開催日の決定方法は、一定の合理的理由があるといえる。

また、証人尋問の実施時間(17時15分から)と懲戒委員会の開催時間(13時5分から)とは重複しておらず、A2組合員の証人尋問への参加が妨げられた等の事情も認められないため、不利益取扱いには当たらない。

イ 争点④イについては、Yの職員は、法に基づく不当労働行為救済申立てに対する使用者として当該事件に対応しているものであるから、被申立人として答弁をするために、業務として期日に参加する必要があるものと認められる。

一方、A2組合員の期日参加について、就業規程に、職員が組合員として不当労働行為救済申立てに係る労働委員会の調査等への参加を

職務免除とする規定はなく、Yの職務免除を義務付けるものはない。

また、Yは、A2組合員が年次有給休暇を取得して労働委員会の調査等へ参加することを妨げようとする等とはしていない。

よって、補佐人参加が、業務として本件手続に関与していることと、組合員の職務免除を認めないことを、「異なる取扱いをした」と評価することはできず、不利益取扱いには当たらない。

ウ 争点④ウについては、第4の1(2)オに記載のとおり、不当労働行為救済申立てをしたことを理由に不当な評価がされたものとは認められない。

また、その他にYが業務命令違反等が解雇事由に当たるため再雇用を拒否するとの決定をしたことについて、不当労働行為救済申立てに関与したことを理由とする不利益取扱いがあったと判断し得るような事実は認められない。

エ 以上のとおり、Yの各行為は、法第7条第4号の不当労働行為には該当しない。

## 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和7年12月18日

高知県労働委員会

会長 下元 敏晴