

第3節 行政訴訟事件の概要

1 概況

全労委が交付した命令に対し、平成29年中に新たに地裁に行政訴訟が提起されたものは31件で、このうち、都道府県労委が交付した初審命令に対するものは15件（使用者側提起13件）、また、中労委が交付した再審査命令に対するものは16件（労働者側提起11件、使用者側提起5件）である。

その結果、前年からの繰越しを含めた係属件数の総数は93件で、このうち都道府県労委関係は36件（地裁21件、高裁8件、上告提起2件、上告受理申立て5件）、中労委関係は57件（地裁27件、高裁9件、上告提起9件、上告受理申立て12件）である。

また、終結件数の総数は53件である。このうち都道府県労委関係事件は16件で、終結区分別にみると、判決・決定が10件（地裁4件、高裁3件、上告1件、上告受理申立て2件）、取下・和解が6件である。一方、中労委関係事件は37件で、終結区分別にみると、判決・決定が30件（地裁6件、高裁5件、上告8件、上告受理申立て11件）、取下・和解が7件である（第17表及び巻末統計表第10-1表参照）。

第17表 行政訴訟新規提起状況

（単位：件）

年		25	26	27	28	29
労委	労	3	3	5	0	2
	都道府県労委使	8	14	5	7	13
	計	11	17	10	7	15
中	労	5	6	4	1	5
	委使	6	3	5	9	11
	計	11	9	9	10	16
計	労	8	9	9	1	7
	使	14	17	10	16	24
	計	22	26	19	17	31

判決・決定事件は、次のとおりである。

地裁

番号	区分	事 件 名	労委名	裁判所名	事件番号	提 起 者	結 果	判決・決定 年 月 日
1	◎	日本放送協会	中労委	東京	28(行ウ) 8	使	棄却	H29. 4. 13
2		サンプラザ	大阪	大阪	28(行ウ) 198	使	棄却	H29. 6. 12
3		岡崎学園	中労委	東京	28(行ウ) 86	使	棄却	H29. 7. 19
4		土浦日本大学学園	中労委	東京	28(行ウ) 544	使	棄却	H29. 7. 20
5		沖縄セメント工業	中労委	東京	28(行ウ) 168	使	棄却	H29. 8. 28
6	▲	高槻市	大阪	大阪	28(行ウ) 250	使	一部取消	H29. 10. 2
7		ナンセイ	大阪	大阪	29(行ウ) 5	使	棄却	H29. 10. 11
8		カズ・エクスプレス	香川	高松	29(行ウ) 5	使	却下	H29. 12. 8
9		福岡教育大学	中労委	東京	29(行ウ) 167	使	棄却	H29. 12. 13
10	◎	札幌明啓院	中労委	東京	28(行ウ) 466	使	棄却	H29. 12. 13

高裁

番号	区分	事 件 名	労委名	裁判所名	事件番号	提 起 者	結 果	判決・決定 年 月 日
11	◎	近畿地方整備局	中労委	東京	28(行コ) 252	労	棄却	H29. 1. 12
12		大阪大学(雇止め団交)	中労委	東京	28(行コ) 316	労	棄却	H29. 1. 18
13	☆	東海旅客鉄道株式会社	静岡	東京	28(行コ) 88	委	原判決の取消 棄却(初審命令維持)	H29. 3. 9
14		全日本手をつなぐ育成会	中労委	東京	28(行コ) 403	使	棄却	H29. 4. 26
15	◎	東急バス(19～23年度)	中労委	東京	29(行コ) 20	使 労個	棄却	H29. 9. 20
16	☆	テーエス運輸	兵庫	大阪	29(行コ) 22	労	一部取消	H29. 10. 31
17		サンプラザ	大阪	大阪	29(行コ) 145	使	棄却	H29. 12. 20
18		土浦日本大学学園	中労委	東京	29(行コ) 267	使	棄却	H29. 12. 21

最高裁

番号	区分	事 件 名	労委名	裁判所名	事件番号	提 起 者	結 果	判決・決定 年 月 日
19	◎	中国・九州地方整備局	中労委	最高裁	28（行ツ）194 28（行ヒ）213	労	棄却 不受理	H29. 2. 7
20		ゲオホールディングス	中労委	最高裁	29（行ツ）35 29（行ヒ）37	使	棄却 不受理	H29. 3. 2
21	◎▲	ミトミ・ミトミ建材センター	中労委	最高裁	28（行ツ）296 28（行ヒ）353	労	棄却 不受理	H29. 3. 10
22	◎	東日本旅客鉄道（千葉動労配転等）	中労委	最高裁	29（行ツ）129 29（行ヒ）134	労	棄却 不受理	H29. 5. 31
23		エクソンモービル（賞金補償打切措置等）	中労委	最高裁	28（行ツ）284 28（行ヒ）330	労	棄却 不受理	H29. 6. 27
24		三軌工業	滋賀県	最高裁	29（行ツ）157 29（行ヒ）173	労	棄却 不受理	H29. 7. 4
25		大阪広域生コンクリート協同組合外7社	中労委	最高裁	29（行ヒ）198	労	不受理	H29. 7. 18
26		明泉学園	中労委	最高裁	29（行ヒ）140	使	不受理	H29. 7. 20
27		大阪大学（雇止め団交）	中労委	最高裁	29（行ツ）206 29（行ヒ）233	労	棄却 不受理	H29. 8. 25
28		関西宇部	中労委	最高裁	29（行ツ）66 29（行ヒ）65	労	棄却 不受理	H29. 9. 7
29	◎	近畿地方整備局	中労委	最高裁	29（行ヒ）179	労	不受理	H29. 9. 8
30	☆	東海旅客鉄道	静岡	最高裁	29（行ヒ）253	使	不受理	H29. 9. 12
31		全日本手をつなぐ育成会	中労委	最高裁	29（行ツ）265 29（行ヒ）307	使	棄却 不受理	H29. 10. 17

(注)

- 番号に＊を付した事件は、「2 判決の概要」の同1年内の下級審において1括説明したものを示す。
- 区分に付記した記号は、以下のとおり。
 - ◎ 中労委の「主な命令」に係る事件を示す。
 - 労働委員会命令が全部取消された事件、又は全部取消した下級審判決が上級審において維持された事件を示す。
 - ▲ 労働委員会命令が一部取消された事件、又は一部取消した下級審判決が上級審において維持された事件を示す。
 - ☆ 労働委員会命令が取り消された後、当該下級審判決が上級審において取消ないし破棄自判により、労働委員会命令が支持された事件を示す。

2 判決の概要

(1) 初審から直接行政訴訟が提起された事件

イ 地裁

サンプラザ事件〔No.2, 17〕

(大阪地裁 平成 28 年(行ウ)第 198 号 平成 29 年 6 月 12 日判決)

(大阪高裁 平成 29 年(行コ)第 145 号 平成 29 年 12 月 20 日判決)

【事件の概要】

会社は、平成 26 年 12 月 3 日、組合員である A1 を含む 41 名の従業員に対し、同月 8 日着任の配置転換を命じ、A1 に対して D 店のグロッサリー部門(一般食品(生鮮、青果、海産、精肉、惣菜、ペーカリー以外の食料品)、家庭用品、日用雑貨)のマネージャーから E 店の海産部門の主任への配転命令(「本件配転命令」)を命じたことが不当労働行為に当たるとして争われた事件である。

大阪府労委は、会社に対して文書の手交を命じた。

会社は、これを不服として大阪地裁に提訴したが、同地裁は、府労委命令を支持し、会社の請求を棄却した。

会社は、これを不服として大阪高裁に控訴したが、同高裁は会社の控訴を棄却した。

○大阪地裁平成 29 年 6 月 12 日判決〔No.2〕

【主文の要旨】〔大阪府労委命令を支持〕

会社の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 本件配転が、A1 に対する不利益取扱いといえるか否かという点について

配置転換が、労組法 7 条 1 号に係る「不利益な取扱い」に該当するかどうかは、配置転換前後における給与その他の労働条件、職務内容、職制上の地位、通勤事情、住宅事情、本人の将来に及ぼす影響等諸般の事情を総合的に比較考慮して判断するのが相当である。もっとも、不利益取扱いには様々な態様があり、配置転換前後の諸事情を一般的客観的に比較して、配置転換後の業務の方が過酷とはいえない場合であっても、本人の地位や経験等に照らし、配置転換後の状況が過重な負担を生ずるという場合には、不利益取扱いに該当すると認めるのが相当である。

本件配転についてみると、確かに、本件配転に伴って、A1 に係る給与その他の労働条件に差異が生じることを認めるに足りる的確な証拠は認められないこと、本件配転後の職務内容については、会社内部において、海産部門の業務がグロッサリー部門に比して特に過酷である等の認識があったことをうかがわせる証拠は見だし難く、かえって、海産部門は、会社内部において最も多くの正社員が従事している業務であること、以上の点が認められる。しかしながら、①12 年 8 か月間にわたってグロッサリー部門のみを担当していた A1 からすれば、未経験の海産部門における業務に対応するためには相当な期間を費やして業務に必要な技術(例えば、包丁で魚類をさばくこと等)を習得する必要があること、② A1 が新たな技術等を習得するに当たっては、他の従業員に質問等する必要があると考えられるところ、本件配転が年末という繁忙な時期であったことから、同質問等も容易にできない状況にあったとうかがわれること、③ A1 は、本件配転による異動後、正社

員として海産部門におけるパート従業員を指導しなければならないところ、海産部門における業務経験がないA1にとって、経験者であるパート従業員を指導しなければならないことは、上記②の点も併せ鑑みると、それ自体、相当な精神的負担を伴うものといえること、④海産部門における業務に従事することによって、A1のアトピー性皮膚炎が悪化する可能性も否定できないこと、以上の諸事情を総合的に勘案すると、本件配転は、A1に対する不利益取扱いに該当すると認めるのが相当である。

本件配転は、A1に対する実質的な降格とはいえないものの、上記認定説示した諸般の事情を総合的に勘案すると、労組法7条1号の「不利益取扱い」に該当すると認められる。

- 2 本件配転は、A1が、組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、かつ、支配介入であるといえるか否かという点について

会社は、店長や副店長等の店舗責任者には、生鮮部門や複数部門の経験があることが望ましいとの方針であるとして、本件配転が、グロッサリー部門での評価が低かったA1に評価を上げる機会を付与するためのジョブローテーションである旨主張する。

この点、店舗の責任者として、店舗における全部門を統括するためには、特定の部門のみならず、複数の部門を経験している方が望ましいと考えられるところ、A1がこれまで高評価を受けていたとまではうかがえないこと、A1自身、上司に対し、他部門の経験をする必要があるのかどうかを尋ねるなど、このままグロッサリー部門のみで勤務していたのでは、副店長への昇進が難しいかもしれないことを自覚していたともうかがえること、会社の海産部門は正社員が中心である一方、グロッサリー部門は正社員の割合が少ないこと、会社は、生鮮センターにおける業務の拡大を指向しており、会社全体としてみれば、生鮮センターの業務対象である海産部門への人員シフトがみられることは否定し難いこと、就業規則において、配置転換を命じることができるとされていること、以上の点に鑑みれば、A1自身のキャリアアップや会社の業務上の必要性の観点から、A1に海産部門の経験を積ませること自体は、会社の経営判断として不合理であるとまではいえない。

しかしながら、上記認定事実等によれば、①会社の主張によれば、平成21年冬からA1に対する人事評価は「c」評価が継続し、平成25年夏からは「d」評価になっていたこと、その間、A1の配属先店舗は3回変わっているにもかかわらず、A1は、いずれの店舗においてもグロッサリー部門に配属されていること、②会社において、10年以上同一部門で勤務していたマネージャーが、その後未経験部門に異動となった前例はなかったこと、③会社において、グロッサリー部門しか経験していない店長も複数名いたこと、④本件配転は、12月3日配転の中でも、新店舗の開店とは関係のない追加配置としてなされたものであること、以上の点が認められ、⑤E店には、既に海産部門の社員が2名おり、これらの社員が、海産部門の未経験者であるA1に対して、海産部門における仕事内容や技術等を指導することが想定されていたと推認できるところ、本件配転は、スーパーマーケットにおいて、繁忙な時期になされたことと認められることをも併せ鑑みると、A1をそれまでの

グロッサリー部門から未経験の他部門（海産部門）に異動させる必要性は、さほど高いものであったとは認められず、かえって、そのような時期にあえて未経験者であるA1を海産部門に配転する必要性は乏しかったと評価せざるを得ない。

そして、①組合は、平成26年3月以降、会社に対し、賃金引上げ等を求めるとともに、会社がユニオンの設立に関与しているとして、不当労働行為救済申立てを行うなど対立していたこと、平成26年7月以降、会社が組合脱退勧奨やユニオンへの勧誘を店長らに行わせている旨の主張や、A2ら3名の配置転換が不当であるとの主張がなされ、これらについては不当労働行為に当たるとして、処分行政庁に対する救済申立てがされたこと、A1ら組合員は、残業代が未払であるとして、各労働基準監督署に申告し、会社が同各労働基準監督署長からは正告を受けて、協議未了であるにもかかわらず、一方的に休憩時間を2時間として計算した未払残業代の支払をするなど対立関係は更に深化していたこと、以上の事実が認められ、更には、②会社は、A2ら3名の配置転換について、組合から、事前の協議等がなく労働条件が変更されたことの抗議や、配置転換の必要性がなく不当労働行為に当たるとの救済申立てをされていたことに鑑みれば、A2ら3名の配置転換が不当労働行為に該当するか否かにかかわらず、異例ともいふべき本件配転を実施するに当たっては、事前又は直後にその目的及び必要性をA1に十分説明するのが相当であったというべきところ、会社は、事前の説明等もなく本件配転を命令し、2日後の団体交渉の場においても、「仕事できていないから誰かの下でもう一度やってもらう。」旨の説明をするのみで、それがA1のキャリアアップのためであるとの説明を何ら行っていないこと、③会社は、A1がアトピー性皮膚炎により海産部門の業務に制限が必要である旨の医師の診断書が提出された後も、これに対する具体的な対策案を提示することもなく、解決に向けたあっせんも拒否し、譲歩の姿勢を見せなかったこと（結局、A1は退職するに至った。）、以上の事実が認められる。

以上認定示した点を総合的に勘案すると、本件配転は、A1ら10名の組合員から合計2,100万円以上もの残業代の請求がなされるなど、組合との対立が深刻化している状況でなされたものである一方で、年末の繁忙な時期に、あえてA1をそれまで長年継続して従事してきたグロッサリー部門からそれまで経験したことのない海産部門に異動させたというものであって、本件配転の必要性は乏しいといわざるを得ないことを併せ鑑みると、会社は、組合との対立関係を嫌悪し、A1が組合員であることを理由として、あえて同人が望まない不利益な本件配転を実施したと認めるのが相当である。

以上のとおり、本件配転は、組合員であるが故の不利益取扱い（労組法7条1号）に該当する上、これにより組合員であったA1が退職するに至るなど、組合員の組合活動を萎縮させる支配介入（同条3号）にも該当すると認められるから、本件配転が不当労働行為に当たるとした処分行政庁の判断に違法があるとはいえない。

また、同不当労働行為を是正するための救済方法として、原告に対し、本件文書の手交を命じた本件命令に、裁量権の逸脱、濫用の違法があるともいえない。

○大阪高裁平成29年12月20日判決【No.17】

【主文の要旨】〔原判決を維持・大阪府労委命令を支持〕

会社の控訴を棄却する。

【判示要旨】

- 1 (1) 本件配転が組合員であるA1 に対する不利益取扱いに当たらないことについて

会社は、本件配転は、将来の店長候補は複数部門を経験すべきとの人事異動方針の下に行われたものであり、海産部門での包丁技術の習得はパート従業員でもこなせるものであり、また、そもそも、年末年始の繁忙期に包丁技術の習得をすることを求めていると主張し、さらにA1 が本件配転を拒否したことは、A1 が罹患していたアトピー性皮膚炎とは無関係であると主張する。

しかしながら、原判決「事実及び理由」中の第3の2(1)イに記載のとおり、①12年8か月間にわたってグロッサリー部門のみを担当していたA1 からすれば、未経験の海産部門における業務に対応するためには相当な期間を費やして業務に必要な技術（例えば、包丁で魚類をさばくこと等）を習得する必要があること、②A1 が新たな技術等を習得するに当たっては、他の従業員に質問等する必要があると考えられるところ、本件配転が年末という繁忙な時期であったことから、同質問等も容易にできない状況にあったとうかがわれること、③A1 は、本件配転による異動後、正社員として海産部門におけるパート従業員を指導しなければならないところ、海産部門における業務経験がないA1 にとって、経験者であるパート従業員を指導しなければならないことは、上記②の点も併せ鑑みると、それ自体、相当な精神的負担を伴うものといえること、④海産部門における業務に従事することによって、A1 のアトピー性皮膚炎が悪化する可能性も否定できないこと、以上の諸事情を総合的に勘案すると、本件配転は、A1 に対する不利益取扱いに該当すると認めるのが相当であり、会社の主張は採用できない。

- (2) 本件配転は、業務上の必要性及び合理性があり、組合員であることを理由とする不利益取扱いでもなく、組合の運営に支配介入するものでもないことについて

A1 のキャリアアップや会社の業務上の必要性の観点から、A1 に海産部門の経験を積ませること自体は、会社の経営判断として不合理であるとはいえないことを考慮しても、それまでのグロッサリー部門から未経験の海産部門に異動させる必要性は、さほど高いものであったとは認められない。他方、原判決「事実及び理由」第3の2(2)ウで判示のとおり、本件配転は、A1 ら10名の組合員から合計2,100万円以上の残業代の請求がなされるなど、組合との対立が深刻化している状況でなされたものである一方で、年末の繁忙な時期に、あえてA1 をそれまで長年継続して従事してきたグロッサリー部門からそれまで経験したことがない海産部門に異動させたというものであって、本件配転の必要性は乏しいといわざるを得ないことも併せ鑑みると、会社は、組合との対立関係を嫌悪し、A1 が組合員であることを理由として、あえて同人が望まない不利益な本件配転を実施したと認めるのが相当である。そして、本件配転は、これによ

り、組合員の組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったものと認められるから、労組法7条3号の支配介入に当たると認めるのが相当である。

2 結論

本件配転は、組合員であるが故の不利益取扱い（労組法7条1号）に当たるとともに、これによりA1が会社を退職するに至るなど、組合員の組合活動を萎縮させる支配介入（同条3号）にも当たると認められるから、本件配転が不当労働行為に当たるとした処分行政庁の判断に違法な点はない。また、同不当労働行為を是正するための救済方法として、文書の手交を会社に命じた本件命令に処分行政庁の裁量権を逸脱、濫用した違法があるとも認められない。

よって、会社の請求は理由がないから、これを棄却する。

高槻市事件【No.6】

（大阪地裁 平成28年（行ウ）第250号 平成29年10月2日判決）

【事件の概要】

市が、市立小学校の英語指導助手（AET）の平成27年度以降の契約の更新をめぐる対立から、不当労働行為救済申立て（別件）、春闘集会、記者会見等の組合活動を行ったZユニオンの組合員を、平成26年度卒業式に出席させないよう市立小学校に指示したこと、市議会答弁においてZユニオンらの組合活動を誹謗したことが不当労働行為であるとして救済申立てがあった事件である。

大阪府労委は、市に対し文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した。

市は、これを不服として、大阪地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁は、市の請求を認容し、大阪府労委命令の主文第1項（文書手交を命ずる部分）を取り消した。

【主文の要旨】【大阪府労委命令を一部取消】

大阪府労委命令のうち、主文第1項（文書手交部分）を取り消す。

【判示要旨】

1 争点1（組合員2名が平成26年度卒業式への出席を認められなかったことが原告による労組法7条1号本文前段、3号及び4号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 争点1-1（組合員2名が平成26年度卒業式への出席を認められなかったことが「不利益な取扱い」に該当するか）について

平成26年度以前においては、AETが市立小学校の卒業式への参加を希望して断られたことはなかったのに、本件組合員2名は、平成26年度卒業式への出席を希望して断られたことは、1年間関わった児童らが小学校の教育課程を修了し、新たな門出を祝う式典に参加することが叶わないことを意味するのであるから、当該取扱いは、市立小学校における労働者の一般的認識に照らして通常不利益なものと受け止められるし、このような取扱いを受けるとすれば、労働者の組合活動意思が萎縮し、そのために組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであると認められる。

したがって、本件組合員2名が平成26年度卒業式への出席を認められなかったことは、労組法7条1号本文前段及び4号の「不利益な取扱い」に該当すると

認めるのが相当である。

- (2) 争点 1-2 (原告が、本件組合員 2 名が労働組合の組合員であることの故をもって、あるいは不当労働行為救済申立てをしたことを理由として「不利益な取扱い」をしたといえるか) について

市教委は、校長とのやり取りの時点において別件救済申立てを知らなかったと推認され、その後、本件組合員 2 名の卒業式への参加を断るまでの間に、校長らが同申立ての存在を知ったと認めるに足る的確な証拠は認められない。

以上の点に鑑みれば、市が、本件組合員 2 名が別件救済申立てをしたことを理由として「不利益な取扱い」をしたとはいえない。

実際に、当該小学校 11 校において、組合員が職員室内で本件ビラを校長に断ることなく配布するという事態が起きていたのであるから、それが卒業式の前後あるいは最中に行われ、児童が主役である卒業式の意義が損なわれることを懸念することには相応の理由が存在するというべきである。

一方、仮に市が、AET の一部が組合員であることを理由に卒業式から排除することを企図したということであれば、あらかじめ全小学校の校長にその旨指導・助言しなければ達成し得ないと考えられるところ、市がそのような行動に出ていないことは、組合員 1 名が卒業式への参加を許可されたことから明らかである。

以上の点を総合的に勘案すると、市が、組合員であることの故をもって「不利益な取扱い」をしたとまで認めることはできない。

- (3) 争点 1-3 (本件組合員 2 名が平成 26 年度卒業式への出席を認められなかったことが原告による労働組合への支配介入に当たるか) について

確かに、本件組合員 2 名の卒業式への参加を断ったことは、労働者らの組合活動意思が萎縮し、そのため組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるとも考えられる。

もっとも、市教委による指導・助言は、本件 AET によるビラのポスティングや小学校における配布、署名活動及び市庁舎前での抗議行動並びに新聞報道が卒業式の前後あるいは最中に行われ、児童が主役である卒業式の意義が損なわれることを懸念して行われたものであり、また、組合員であることを理由に卒業式から排除することを企図したとは認められない。

以上の点に鑑みれば、本件組合員 2 名が平成 26 年度卒業式への出席を認められなかったことが組合の結成又は運営への支配介入に当たるとまでは認められない。

- (4) 小括

以上によれば、本件組合員 2 名が平成 26 年度卒業式への出席を認められなかったことが、原告による労組法 7 条 1 号本文前段、3 号及び 4 号の不当労働行為に該当するとはいえない。

- 2 争点 2 (本件答弁が労働組合への支配介入に当たるか) について

実際に、当該小学校 1 校においては、組合員が職員室内で本件ビラを校長に断ることなく配布するという事態が起きていたのであるから、AET によるビラの配布等

の行為が、卒業式の前後あるいは最中に行われ、児童が主役である卒業式の意義が損なわれることを懸念するのには相応の理由が存在するというべきである。

また、そもそも本件答弁は、部長が、市議会議員からの質問に対し、原告の対応及びその根拠を答弁したというものにすぎず、被告補助参加人の組合活動の中傷したものとは認めがたい。

以上によれば、本件答弁は、市による組合の結成又は運営への支配介入に当たるとは認められず、不当労働行為に該当するとはいえない。

ナンセイ事件〔No.7〕

（大阪地裁 平成 29 年（行ウ）第 5 号 平成 29 年 10 月 11 日判決）

【事件の概要】

会社が、①60 才で定年退職となる A 組合員に対し、著しく不利益な定年再雇用の労働条件を提示し、従前どおりの労働条件での再雇用を求めた組合の要求を拒否し、A を再雇用しなかったこと、②A の再雇用にかかる労働条件についての本件団体交渉申入れに応じなかったことが、それぞれ、不当労働行為に当たるとして救済申立てのあった事件である。

大阪府労委は、会社に対し、A の再雇用、バックペイ、団交応諾並びに文書の手交及び掲示を命じた。

会社は、これを不服として、大阪地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁は、会社の請求を棄却した。

【主文の要旨】〔大阪府労委命令を支持〕

会社の請求をいずれも棄却する。

【判示要旨】

1 争点 1（会社が、平成 27 年 4 月 1 日以降、A を定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことが労組法 7 条 1 号本文前段及び 3 号の不当労働行為に該当するか）について

（1）就業規則の解釈について

平成 18 年 8 月 1 日変更後の会社の就業規則は、63 歳までは、「それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直」すことなく再雇用する旨規定するものであると認めるのが相当である。

（2）不利益取扱いに当たるかについて

もっとも、会社の就業規則の規定内容に照らし、従業員の健康状態等を勘案し、担当業務を見直すこと自体が否定されるものではない。

会社の A に対する再雇用契約の提案は、A の健康状態等を勘案した担当業務の見直しとしても合理性を欠くものであると認められる。したがって、定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことは、労組法 7 条 1 号本文前段の不利益取扱いに当たると認めるのが相当である。

（3）組合員であるが故か否かについて

会社は、①A が組合員となる前は、A の雇用継続に極めて協力的であったと推認されるところ、A が組合員となったことが通知された後、会社は A に対し、従

前の労働条件よりも著しく低い条件の再雇用契約を提案していること、②Aの再雇用契約が議題となった席でA及び組合に対する敵意をあらわにしていることを併せ鑑みると、不利益取扱い、Aが組合員であることを理由とするものであると認めるのが相当である。

以上によれば、会社が、平成27年4月1日以降、Aを定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことは、労組法7条1号本文前段に該当する不当労働行為であると認められる。

(4) 労組法7条3号について

会社は、Aが組合員であるが故に不利益取扱いをしたものであるところ、このような取扱いを受けるとすれば、労働者らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであり、会社の組合員らに対する態度をも併せ鑑みれば、組合員を減少させ、もって組合の弱体化を意図したものであると認められる。

以上によれば、会社が平成27年4月1日以降、Aを定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことは、労組法7条3号に該当する不当労働行為であると認められる。

2 争点2（本件団体交渉申入れの拒絶に正当な理由があるか）について

①上記のとおり、会社は、Aに対し合理性を欠く内容の労働条件に関する提案を行ったこと、②Aが、会社に対して、意見を聞きに行ったという医者の名前を教えて欲しい旨再三尋ねてもこれに答えず、また、最後まで上記提案内容の根拠についても具体的に説明しないまま、3月21日団体交渉が終了したことが認められ、これらの点からすると、同団体交渉において、会社が誠実な交渉を行ったり、合意達成の可能性を模索したとは認め難いこと、③その後、組合は、平成27年3月30日、Aの賃金労働条件を議題とする本件団体交渉申入れを行ったにもかかわらず、会社は、Aについては、同月31日付けで退職とする、今後Aに関する団体交渉は一切しない旨回答して、これを拒否したこと、以上の点からすると、本件団体交渉申入れの拒絶に正当な理由があるとまでは認めることはできない。

3 以上の次第で、本件救済命令は適法であり、会社の請求はいずれも理由がないのでこれを棄却する。

カズ・エクスプレス事件〔No.8〕

（高松地裁 平成29年（行ウ）第5号 平成29年12月8日判決）

【事件の概要】

会社が、①組合員A2に対する平成27年4月2日付け整理解雇並びに同A3に対する同年3月31日付け解雇予告及び同年4月30日付け普通解雇、②両名に対する業務配分差別及び組合員に対する調整手当等の減額・不支給、③組合が申し入れた団交に対する団交拒否及び不誠実団交、④組合の団結権等を侵害する行為をしたことが不当労働行為に当たるとして救済申立てのあった事件である。

香川県労委は、会社に対し、解雇の取消し及びバックペイを命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、これを不服として、高松地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁は、これを却下した。

【主文の要旨】

会社の訴えを却下する。

【判示要旨】

1 訴えの利益

労働委員会による救済命令の発出後に事情の変更があり、救済命令の履行が客観的に不可能となった場合や、救済命令の内容が他の方法によって実現された場合には、救済命令は、その時点以降はその基礎を失い、その拘束力を失うと解される。そして、救済命令の拘束力が失われた場合には、使用者は、それ以降は救済命令に従うべき義務はなくなるのであるから、原則として、救済命令の取消しを求める法律上の利益（行政事件訴訟法 9 条 1 項）は存せず、訴えの利益は失われると解される。

本件では、会社が既に事業を停止しており、破産手続開始決定がされていることからすると、組合員 A2 及び A3 を原職に復帰させることを命じた部分は、その履行が客観的に不可能となったものといえる。また、会社が、破産手続開始申立てに先立ち、両名に対し、各解雇の日以降の賃金相当額等の支払をしたことからすると、本件救済命令のうち賃金相当額等の支払を命じた部分は、その内容が他の方法によって実現されその目的が達せられたものといえる。

そうすると、本件救済命令は、その基礎を失っており、既に拘束力が失われているから、会社がその取消しを求める法律上の利益は失われたというべきである。

2 結論

よって、本件訴えは不適法であるから却下することとする。

□ 高裁

東海旅客鉄道事件〔No.13, 30〕

（東京高裁 平成 28 年（行コ）第 88 号 平成 29 年 3 月 9 日判決）

（最高裁 平成 29 年（行ヒ）第 253 号 平成 29 年 9 月 12 日決定）

【事件の概要】

会社が、静岡支社管内の 4 運輸区に設置されている組合静岡地方本部の掲示板に掲出された掲示物 4 枚を撤去したことは不当労働行為に当たるとして、救済申立てがあった事件である。

静岡県労委は、会社に対し、文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、これを不服として、静岡地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁は、本件掲示物の掲示は正当な組合活動とはいえないとして、静岡県労委命令を取り消した。

静岡県労委は、これを不服として、東京高裁に控訴したところ、同高裁は、静岡県労委の控訴を認容し、本件掲示物は「職場規律を乱す」ものとは断じ難く、その撤去は不当労働行為に当たるとして、原判決を取り消した上で、会社の請求を棄却した。

会社は、これを不服として、最高裁に上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告審

として受理しない旨決定した。

○東京高裁 平成 29 年 3 月 9 日判決〔No.13〕

【主文の要旨】〔原判決を取消・静岡県労委命令を支持〕

- 1 原判決を取り消す。
- 2 会社の請求を棄却する。

【判示要旨】

- 1 本件揭示物が「職場規律を乱す」ものといえるかについて

苦情処理会議制度は、組合員が労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合にその解決を図るための制度であり、本件基本協約 291 条、292 条において会議の原則非公開及び秘密の漏えい禁止を定めている趣旨は、会議において苦情を申告した者のプライバシーや人事管理上秘匿すべき事項が開示される可能性があること、こうした内容が公にされることになれば、委員や関係者がこれをおそれて会議において自由な発言や建設的な議論をしにくくなり、苦情処理制度の運営に支障が生ずるおそれがあること等にあるものと解される。

そして、苦情処理会議で明らかにされた減率適用事由等が「秘密」とされる理由は、A 個別の社員の評価や査定項目に関わる会社の人事管理上秘匿すべき事項であること、B 当該社員のプライバシーに関する情報であること、C 苦情処理会議の委員や関係者が上記情報の漏えいのおそれを危惧して自由な発言を差し控えるなどの事態を防止して、同会議で建設的な議論が行われるようにすることにあると解されるから、本件揭示物とこれらの利益との関係、本件揭示物によるこれらの利益の侵害の内容・程度について検討する。

ア 前記利益Aとの関係

- (7) 会社は、具体的な減率適用事由が公開されると、減率適用事由に該当する非違行為だけを発生させなければ問題ないという誤った認識が蔓延してそれ以外の遵守事項が徹底されず、各職場において管理者が適切な指導行為を躊躇する事態となれば業務指示の遵守を全うすることができなくなり、ひいては会社の最大の使命である安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供を全うできないという支障を生じさせるおそれがあると主張する。

会社の業務遂行に当たって社員が遵守すべき事項は、その職務内容や職務遂行の際の状況等に応じて広範かつ多岐にわたるものと考えられるところ、仮に、具体的な減率適用事由が相当程度網羅的な形で列挙されて示されているような場合には、これを限定列挙として、そこに掲げられていない事項については遵守する必要がないとの誤った認識を生じさせる可能性は否定しきれない。

しかし、本件各揭示板はいずれも更衣室やトイレ等の付近に設置されており、本件揭示物の読者としては、組合らの組合員のほか、主に社員等会社関係者が想定されるところ、期末手当については、本件賃金規程 145 条において勤務成績により増減するものとされており、勤務成績の評定が勤務実績、勤務態度等を総合的に勘案して行われるものであることは周知の事柄であって、本件揭示物の読者として想定される者らにとっても同様であると考えられる。そして、本件揭示物に記載された①〔列車の 45 秒早発〕②〔徐行箇所での抜粋失念〕の事象及び(a)

〔列車の1分早着〕(b)〔8日間の日勤と再教育等〕の事実については、その内容等に照らし、本件掲示物を見た管理者を含む社員においても、減率適用事由ないしその周辺事情として勤務成績の評定において考慮され得べき事情であると受け止めるのが通常であると推認される一方で、個別的に具体的な減率適用事由が明らかにされることにより、それ以外の事項については遵守する必要がないとの誤解を生じるとは考え難いといわざるを得ない。

- (イ) また、会社は、苦情処理会議の内容が記載された本件掲示物の掲出により具体的な減率適用事由が公開されると、管理者と社員との間であつれきが生じて職場内の信頼関係が失われ、管理者による指導が困難となるなどして、人事管理制度そのものが形骸化するおそれが生じると主張し、証拠によれば、かつて、具体的な減率適用事由が掲示物によって公表された結果、当該事由に係る指導を行った管理者が特定されて、当該部下社員から非難の言葉を浴びせられたことがあったとうかがわれる上、本件掲示物の掲出により、複数の管理者が何らかの心理的抵抗を感じた旨供述しており、これらは会社の主張に沿うものといえることができる。

他方で、苦情処理会議で説明された減率適用事由について組合側の委員が苦情を申し出た本人に伝えること自体は会社においても容認しているのであるから、減率適用事由を伝えられた当該社員と当該事由に係る管理者との間で何らかのあつれきが生じる可能性があることは否定し難い。

また、会社が労働審判や訴訟の場で明らかにした減率適用事由を記載した掲示物については、会社において撤去を行っていないことがうかがわれるところ、上記掲示物の場合でも、当該社員と当該事由に係る管理者との間であつれきが生じる可能性があるという点では、苦情処理会議に出席した組合側の委員から苦情を申し出た本人に伝えられる場合と同様である（掲示物により広く周知されることになる分だけ、あつれきが生じる可能性が大きいともいえる。）と考えられる。それにもかかわらず、会社が上記掲示物を撤去しなかったのは、上記掲示物が、228条には該当するものの、苦情処理会議での説明内容が記載されているものでなく、291条、292条違反の問題がなかったため、謙抑的に対応したからであるというものである。

そうすると、個別の事案における具体的な減率適用事由が公開されることにより管理者と社員との間であつれきが生じ得るとしても、そのこと自体は会社においてもある程度織り込み済みの事態であるといえることができる。

- (ウ) 以上のとおり、会社にとって、具体的な減率適用事由につき人事管理上秘匿すべき事項としてこれを非公開とする利益を有しているものの、本件のような場合に、これが公開されることにより生じる具体的な不利益の程度はさほど大きなものとはいえない。

イ 前記利益Bとの関係

- (ア) 本件掲示物には、本件会議において会社から説明のあった減率適用事由等のうち、①列車の45秒早発の事象、②徐行箇所の抜粋失念の事象、(a)列車の1分早着の事実及び(b)8日間の日勤と再教育等の事実といった当該組合員のプラ

イバシーに属する事柄が記載されているところ、本件揭示物には、当該組合員の氏名や、当該組合員が上記減率適用事由等を公表することにつき同意をしている旨の記載はない。なお、A1は、自らの年末手当に係る減率適用事由の不当性を訴えるために、本件揭示物の発行責任者としてその作成に関与しているのであるから、同人のプライバシー侵害の問題は生じない。

- (イ) 会社は、本件揭示物を見た者が、非公開であるはずの苦情処理会議の内容が公開されてしまうものであると誤認し、自身のプライバシーが侵害されるとの危惧を抱いて、自らが苦情申告をすることを躊躇するおそれがあり、苦情処理会議制度の適切な運用を著しく妨げることになる旨主張する。

しかし、本件揭示物は補助参加人組合静岡地方本部が所属組合員の受けた年末手当に係る減率適用事由の不当性を訴えるものであるところ、組合が苦情処理会議で知り得た所属組合員のプライバシーに属する情報を当該組合員に無断で公開することは通常考えられない。また、本件揭示物の読者として想定されるのは社員等であるところ、本件揭示物を見た他の組合の組合員等の社員においても、当該組合員の了解を得た上で本件揭示物に掲載されているものと理解するのが一般的であると考えられる。

- (ロ) そうすると、本件揭示物を見た社員がプライバシーを侵害されるとの危惧を抱いて苦情申告をすることを躊躇するおそれがあるとまでは直ちに認めることができず、これにより苦情処理会議の運用が阻害される具体的なおそれは小さいものというべきである。

ウ 前記利益Cとの関係

- (ア) 本件揭示物における減率適用事由の一部とその関連で言及された周辺事象の記載の仕方は、時期や場所を特定して具体的な作業ミスの内容を明らかにするようなものではなく、簡潔な項目的記載であって、かつ、当該組合員からの問題提起ないし意見表明の形をとっている（もとより、本件会議におけるやり取りを具体的に生々しく再現しているものでもない）。

また、本件揭示物に記載された減率適用事由等は、その内容等に照らし、本件揭示物を見た管理者を含む社員において、減率適用事由ないしその周辺事情として勤務成績の評定において考慮され得べき事情であるとの受け止め方をされるものである。

さらに、①列車の45秒早発の事実は、会社の業務用掲示に「事故速報」及び「早発事故について」として具体的な事実経過等とともに掲出されており、(b)8日間の日勤は乗務員の勤務予定の確認表に記載されており、徐行箇所 の抜粋失念の場合に2時間の教育を受けることは事前に職場の業務用掲示で明らかにされていたものであって、これらの事象が本件揭示物の発行責任者として記載されているA1についてのものであると理解する読者もある程度存在していたものと考えられる。

こうした事情は、本件揭示物に記載された減率適用事由等の秘密としての保護の必要性を減殺する方向に働くものといえることができる。

- (イ) そして、苦情処理会議における会社側からの減率適用事由に関する説明は、作

業ミス等の非違行為があった都度管理者から注意や指導がされており、そのことを苦情申告した社員本人は承知しているはずであるとして、その記憶を喚起して、社員本人に確認してもらうことを目的として行われており、減率適用事由の全てが開示されるわけではなく、そのうちのいくつかが例示されるにとどまるもので、その例示の際も、具体的な非違行為の発生日時・場所等も必ずしも詳しく明らかにされないことがあるとうかがわれるところ、こうした苦情処理会議での説明の在り方に鑑みれば、本件揭示物が掲出されることによる苦情処理会議の委員や関係者に対する具体的な萎縮的效果の程度は必ずしも大きいものとはいえない。

エ 組合活動としての正当性

(7) 本件揭示物は、全体として、組合静岡地方本部が組合員の受けた期末手当の減率適用事由につきその不当性を訴え、当該組合員が本件専任社員制度において差別的取扱いを受けること、ひいてはこのような理不尽な取扱いが他の社員にも適用されるのではないかと危惧し、組合活動の一環としてこれに抗議するとともに今後も闘っていく決意を示すものである。

(4) 組合らは、高齢者雇用安定法の施行に伴い導入された定年後の再雇用制度である本件専任社員制度に反対の姿勢を示し、本件専任社員制度における不利益取扱いに結び付く期末手当の減額が不当にされていることに対する抗議運動を呼び掛けてきたものであるところ、労働者の労働条件については本来義務的団交事項に属するものであり、平成 16 年の専任社員制度の導入直前の平成 15 年頃から組合らの組合員で減率適用を受ける者が増えたとの事情があったことを踏まえると、会社による組合らの組合員に対する差別的取扱いが実際にあったのかどうかは別にして、組合らが不当な差別があると受け止めて抗議運動をすること自体には組合活動としての正当性が認められる。

そして、不当な期末手当の減額を訴えて組合らの組合員その他の社員の理解と共感を得るためには、その不当性を具体的に示すために減率適用事由を明らかにすることには一定の必要性があるといえることができる。

2 まとめ

以上のとおり、本件揭示物は人事管理上秘匿すべき事項に該当する本件会議で説明された具体的な減率適用事由等を記載したものであるところ、人事管理上秘匿すべき事項が公開されること自体から生じる管理者と社員との間のあつれき等の弊害の程度はさほど大きいとは認められず、本件会議で説明された減率適用事由が公にされることによる苦情処理会議の委員や関係者に対する萎縮的效果ないしこれに起因する運用上の弊害については、これを軽視することはできないものの、必ずしも大きなものとまではいい難い。これに対し、本件揭示物の掲出は、組合らの組合活動としてその目的において正当であり、その記載内容が 291 条、292 条に反するものであるものの、その不当性の程度は、著しいものとはいえない。

前提事実及び前記認定事実を踏まえて、これまでの検討してきたところを総合考慮すれば、本件揭示物については、「職場規律を乱す」ものという本件撤去要件を充足するものとまでは断じ難く、仮にその記載内容の一部がこれに該当すると

しても、これを掲出する行為を全体としてみれば、組合らの正当な組合活動として許容され得る範囲を逸脱するものではないと解するのが相当である。そして、会社は、このような内容の本件掲示物を撤去することを当然認識しているのであるから、その反組合的行為の意思も推認されるというべきである。

そうすると、会社による本件掲示物の撤去は不当労働行為に当たるといえるべきであるから、本件命令に誤りはない。

○最高裁 平成 29 年 9 月 12 日決定〔No.30〕

【主文の要旨】〔静岡県労委命令を支持（原判決を取り消した東京高裁判決を支持）〕
本件を上告審として受理しない。

テーエス運輸事件〔No.16〕

（大阪高裁 平成 29 年（行コ）第 22 号 平成 29 年 10 月 31 日判決）

【事件の概要】

本件は、①定年退職後、X3 はタンクローリーの運転を行うエキスパート職である業務係としての再雇用を希望していたにもかかわらず、内勤サポーター職として再雇用され、これにより賃金額が著しく低下したこと、②尼崎営業所勤務の X4 と四日市営業所勤務の X5 に対し、倉敷営業所に配転を命じたこと、③配転命令を拒否した X4、X5 を欠勤扱いとして夏季賞与を減額し、年次有給休暇付与日数を削減したことは不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。

兵庫県労委は、X4 配転命令と X4 に対する夏季賞与の減額・年次有給休暇付与日数の削減は労組法 7 条 1 号（不利益取扱い）、3 号（支配介入）の不当労働行為にあたるが、X3 を内勤サポーター職として再雇用したこと、X5 配転命令と X5 に対する夏季賞与の減額・年次有給休暇付与日数の削減はいずれも不当労働行為にあたらないと判断して、会社に対し、X4 の転勤命令から再転勤命令までの間の賃金相当額の支払、夏季賞与の追加支給、年次有給休暇の付与を命じ、その余の申立てを棄却した（「本件命令」）。

これを不服として、会社及び組合らは、神戸地裁に行政訴訟（それぞれ A 事件、B 事件）を提起したが、同地裁は、会社の請求を認容し、本件命令のうち組合らの申立てを認容した部分を取消すとともに、組合らの請求を棄却した。

これを不服として、組合ら及び県は、大阪高裁に控訴したところ、同高裁は、組合ら及び県の請求を認容し、原判決のうち、会社の請求を認容した部分を取消すとともに、本件命令中の組合らの申立ての一部について、申立てを棄却した部分を取り消した。

【主文の要旨】〔原判決を一部取消・兵庫県労委命令を一部取消〕

- 1 被控訴人県の控訴に基づき、原判決主文第 1 項を取り消す。
- 2 被控訴人会社の請求を棄却する。
- 3 控訴人組合、控訴人 X3、控訴人 X4 及び控訴人 X5 の控訴に基づき、原判決主文第 2 項を次のとおり変更する。
 - (1) 処分行政庁が、兵庫県労委平成 25 年（不）第 4 号不当労働行為救済申立事件について、平成 27 年 4 月 23 日付けでした命令の主文 4 項のうち、原判決別紙

「救済申立て」の１、５、６及び７項の申立てを棄却した部分を取り消す。

- (２) 控訴人組合、控訴人X3、控訴人X4 及び控訴人X5 のその余の請求をいずれも棄却する。

【判示要旨】

１ 争点(１) (X3 再雇用契約に関する不当労働行為の成否) について

- (１) X3 は、X3 再雇用契約において、希望するタンクローリー運転を行うエキスパート職ではなく、内勤サポーター職として再雇用されたことにより、賃金額の著しい低下による経済的な不利益とともに、精神的な不利益を被り、会社から不利益取扱いを受けた。
- (２) 会社と組合との間では労使紛争が多発し、その中には、平成 20 年度年末一時金について、意図的に控訴人組合の組合員であることを理由に低い評価をして一時金の支給額を下げるという不当労働行為のほか、会社が不当労働行為意思をもって、X3 及びX5 に対する下車勤務命令を発したことは別件訴訟の確定判決で認定されている。これらの状況から、会社が控訴人組合の存在や同組合の組合員による組合活動を嫌悪していたことが推認されるところ、会社が、不当労働行為であるX3 及びX5 に対する下車勤務命令により下車勤務が継続する中、X3 との間でX3 再雇用契約を締結し、引き続きタンクローリー運転業務に勤務させなかったことは、不当労働行為意思に基づくものと推認することができる。
- (３) 会社はX3 を内勤サポーター職として再雇用した理由として、①事故を起こしたこと、②誓約書を提出しないこと、③求償金を支払わないこと、④健康状態に不安があること、⑤出張指示に応じないこと、⑥特定作業資格証を喪失していたことを挙げている。

しかしながら、理由②と③については、別件訴訟の確定判決で不当労働行為とされた下車勤務命令の理由と実質的に同一のものであり、理由⑤と⑥については、いずれもこれらを理由とする不利益取扱いはもとより許されないものである。また、理由①については、事故による会社の損害の多くが損害保険金で賄われており、事故に関しX3 に重大な過失はなく、会社はX3 に対し事故の再発防止策を講じた後、X3 を再びタンクローリーに乗務させていることからすると、会社がこの事故をもって、X3 をタンクローリー運転従事者としての適性がないと判断したとは認められず、かえってX3 をタンクローリー運転業務に勤務させる方針であったというべきである。理由④については、会社はX3 が提出した頸肩腕症候群の診断書を踏まえて、その治療の要否や乗車業務遂行上の支障の有無や程度等について、X3 から事情を聴取したり改めて診断書の提出を求めたような事情はないことから、会社がX3 をタンクローリー運転を行うエキスパート職として再雇用するか否かの判断に当たり、X3 の健康状態を重視していたとは認められない。

- (４) したがって、再雇用における労働条件について会社に合理的な範囲で裁量が認められることを考慮したとしても、会社が主張する上記各理由は、いずれも合理的なものとして不利益取扱いを正当化し、不当労働行為意思の推認を覆すに足るものとは認められないことから、X3 再雇用契約は、労組法 7 条 1 号の不利益取

扱いに該当し、正当な組合活動を萎縮させ組合の弱体化を図る行為であるから労組法7条3号（支配介入）にも該当する。

2 争点(2)（X4配転命令に関する不当労働行為の成否）について

(1) X4配転命令は、X4の就業場所を変更させるものであり、尼崎営業所と倉敷営業所との距離からして、通常転居等を伴うものであるから、不利益な取扱いに該当する。

(2) 上記1(2)のとおり、会社が控訴人組合の存在や同組合の組合員による組合活動を嫌悪していたことが推認される状況において、組合の書記長であるX4に対し、配転先の倉敷営業所から組合の主たる事務所がある尼崎営業所までの移動は2時間程度（往復4時間程度）かかり、会社との団体交渉等の出席に支障が生じることが予想されたとともに、書記長であるX4のそれまでの組合活動が制約され、組合の運営に打撃を与えることになるX4配転命令は、そのことを正当化するに足りる十分な必要性や合理性が認められない限り、会社における不当労働行為意思の存在が推認される。

(3) この点、会社が尼崎営業所に勤務する従業員を倉敷営業所に配転しなければならない十分な業務上の必要性や合理性は認められず、また会社の主張する尼崎営業所内での人選の合理性も認められないことから、会社は、X4が組合員であることの故をもってX4配転命令という不利益取扱いをしたものと認められる。そして、X4配転命令の不当労働行為意思が認められる以上、X4配転命令に応じないX4について欠勤扱いとして夏季賞与を減額し、年休付与日数を削減した行為についても組合員であることの故をもって行われたものであるから、会社のこれらの行為は、労組法7条1号の不利益取扱いに該当し、正当な組合活動を萎縮させ組合の弱体化を図る行為であることから労組法7条3号（支配介入）にも該当する。

3 争点(3)（X5配転命令に関する不当労働行為の成否）について

(1) X5配転命令は、X5の就業場所を変更させるものであり、四日市営業所と倉敷営業所との距離からして、通常転居等を伴うものであるから、不利益な取扱いに該当する。

(2) 上記2(2)のとおり、会社が控訴人組合の存在や同組合の組合員による組合活動を嫌悪していたことが推認される状況において、会社が組合の四日市分会の書記次長であるX5に対し、X5配転命令を発することは、そのことを正当化するに足りる十分な配転命令の必要性や合理性が認められない限り、会社における不当労働行為意思の存在が推認され、X5が控訴人組合の組合員であることの故をもって不利益取扱いをしたものとされることは、X4の場合と変わらない。

(3) この点、会社が四日市営業所に勤務する従業員を倉敷営業所に配転しなければならない十分な業務上の必要性や合理性は認められず、また会社の主張する四日市営業所内での人選の合理性も認められないことから、会社は、X5が組合員であることの故をもってX5配転命令という不利益取扱いをしたものと認められる。そして、X5配転命令の不当労働行為意思が認められる以上、X5配転命令に応じないX5について欠勤扱いとして夏季賞与を減額し、年休付与日数を削減した行

為についても組合員であることの故をもって行われたものであるから、会社のこれらの行為は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当し、正当な組合活動を萎縮させ組合の弱体化を図る行為であるから労組法 7 条 3 号（支配介入）にも該当する。

ハ 最高裁

三軌工業事件〔No.24〕

（最高裁 平成 29 年（行ツ）第 157 号・平成 29 年（行ヒ）第 173 号 平成 29 年 7 月 4 日決定）

【事件の概要】

A1 は、C5 等に雇用され、会社が C1 株式会社から請け負った新幹線軌道工事の現場で稼働していたが、平成 23 年 12 月 26 日をもって、新幹線軌道工事の現場で就労できなくなったため、組合に加入した。組合は、A1 組合員に対する直接雇用義務違反等を掲げて団体交渉を申し入れたところ、会社が応じなかったこと、A1 が組合に加入していることを理由に直接雇用の申込みを行うことに抵抗があるとの回答を行ったことが不当労働行為に当たるとして、救済申立てがあった事件である。

滋賀県労委は、人種偏見に基づく発言への謝罪等の事項に係るものを却下し、その余の申立てを棄却した。

組合は、これを不服として天津地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は組合の請求を棄却した。

組合は、これを不服として大阪高裁に控訴したが、同高裁は組合の控訴を棄却した。

組合は、これを不服として最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔原判決・高裁判決を維持・滋賀県労委命令を支持〕

- 1 本件上告を棄却する。
- 2 本件を上告審として受理しない。

(2) 再審査から行政訴訟が提起された事件

イ 地裁

日本放送協会事件〔No.1〕

（東京地裁 平成 28 年（行ウ）第 8 号 平成 29 年 4 月 13 日判決）

【事件の概要】

協会が、地域スタッフにより組織されている Z1 支部の執行委員長からキュービット（電子通信決済端末機器）を返還させたこと、本件団交申入れに対し部外者の交渉出席は困る旨述べ応じなかったことは、労組法第 7 条第 1 号ないし第 3 号の不当労働行為であるとして、救済申立てが行われた事件である。

大阪府労委は、本件団交申入れに対する協会の対応は労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるとして、協会に文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

中労委は、大阪府労委命令を維持し、協会の再審査申立てを棄却した。

協会は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁は、協会

の請求を棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

協会の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 地域スタッフが労組法上の「労働者」に当たるか（争点1）について

地域スタッフは、事業継続に不可欠な労働力として原告の事業組織に組み込まれ、契約内容の重要部分は原告により一方的に決定され、その報酬には労務対価性が認められる。一方で、個別的な業務の依頼に応じるべき関係や、個別的な労務の提供について具体的な拘束を与え、あるいは、指揮監督を行うという関係は見だし難いものの、他方で、目標達成に向けて業務に関する事細かな指導を受け、目標達成に至らなかったときは委託業務の削減や本件委託契約の解約等の段階的な措置を講じられることが予定されているなど、その業務遂行が原告の相当程度強い管理下に置かれていることに鑑みれば、本件委託契約で委託された業務全体について、原告の業務依頼に応ずべき関係が存在し、その労務の提供について一定の拘束や指揮監督を受けている関係が認められる反面、顕著な事業者性を認めることはできない。

これらの事情からすれば、地域スタッフは、原告との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるのであって、労組法上の労働者に該当すると解するのが相当である。

2 本件団交申入れに対する原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか（争点2）について

本件団交申入れに対する原告の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たり、不当労働行為に該当する。

3 以上によれば、地域スタッフは労組法3条に定める「労働者」に当たり、本件団交申入れに対する原告の対応が不当労働行為に当たるとして再審査申立てを棄却した本件命令は適法というべきである。

岡崎学園事件〔No.3〕

（東京地裁 平成28年（行ウ）第86号 平成29年7月19日判決）

【事件の概要】

学園が、①Z1教職員組合のA1委員長に対し、物品購入の際の見積りの取り方に問題があったとして、自宅待機を命じたこと、けん責処分を行ったこと並びに教科主任及びクラス担任を解任したこと、②上記①の処分の軽減と引換えに一定の組合活動をやめるようにA1委員長に対し働きかけたこと、③労使合意の書面化を拒んだこと、④団交期日の設定・延期や実質的な交渉権限を有する者の出席等に関して不誠実な対応をしたこと、また、団交時において自宅待機命令等や冬季一時金削減支給について、回答や具体的な説明を拒否したこと、⑤合理的な理由なく団体交渉を行わないまま、昇給停止、夏季一時金不支給及び冬季一時金削減支給を実施したことが不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。

愛知県労委は、上記②③については組合の主張を認めず、上記①④⑤については不

当労働行為に当たり、学園に対し、本件自宅待機命令等がなかったものとしての取扱い等、団交期日の速やかな設定、実質的な交渉権限を有する者の出席、誠実団交応諾、文書交付を命じた。

学園は、これを不服として、中労委に対し再審査を申し立てたところ、中労委は、愛知県労委命令を維持し、再審査申立てを棄却した。

学園は、これを不服として、東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、学園の請求は理由がないことから、これを棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

学園の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 自宅待機命令等の不当労働行為（労組法7条1号）について

①自宅待機命令等は教員として業務に就労する機会を奪うものであり、職務上・精神上・経済上の不利益を被らせる取扱いに当たること、②見積りの取り方として三者見積りを個別に取得することを定めた内規や業務命令が存在せず、従って業務命令に違反すると認める余地はないことから、自宅待機命令等の発令の合理的理由は認められないこと、③当時、人件費削減（昇給停止、夏季一時金不支給）を巡って学園とZ1教職員組合は激しく対立しており、学園は、執行委員長としてZ1教職員組合の中心的役割を担っていたA1委員長に対して理由のない業務命令違反を根拠として人件費削減の障害となるA1委員長を団交から排除する意思を有していたことが推認されることから学園はA1委員長が組合員であること又は正当な組合活動をしたことの故をもって不利益な取扱いをしたものであり労組法7条1号の不当労働行為に当たる。

2 ①団交延期等、②自宅待機命令等や冬季一時金削減支給についての団交時の回答や具体的説明の拒否、③実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったことの不当労働行為（労組法7条2号及び3号）について

これら①②③に係る学園の対応は、いずれも不誠実な対応であり、合理的な理由は認められないことから、組合との団交を正当な理由なく拒んだものであり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

また、こうした学園の団交拒否の姿勢は、組合を殊更に無視し、その団結権・団交権を軽視し、組合の交渉力に対する組合員の不信を醸成し、組合の弱体化を招来することから、同条3号の組合の運営に対する支配介入の不当労働行為に該当する。

3 ①夏季一時金不支給及び②冬季一時金削減支給に係る対応の不当労働行為（労組法7条2号及び3号）について

これら①②に係るZ1教職員組合の要求や主張に対して、学園が正当な理由なく団交を拒否し、又はZ1教職員組合の求めにかかわらず事前に交渉をせず、夏季一時金不支給、冬季一時金削減支給を実施したことは、上記2と同様、不誠実な対応であり、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に当たる。

(東京地裁 平成 28 年(行ウ)第 544 号 平成 29 年 7 月 20 日判決)

(東京高裁 平成 29 年(行コ)第 267 号 平成 29 年 12 月 21 日判決)

【事件の概要】

学園が、①組合の情宣文書等の配布方法等を制限する旨の通知(「本件通知」)を行ったことが労組法第 7 条第 3 号に当たり、② 事実と相違する内容を含む情宣文書(「本件配布物」)の作成・配布に関与したとして、組合員 Z2、Z3 及び Z4(「Z2 ら 3 名」)を譴責処分に処した(「本件譴責処分」)が、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるとして救済申立てのあった事件である。

茨城県労委は、本件通知は不当労働行為に当たるとして、学園に対し同通知の撤回を命じ、また、本件配布物の作成・配布に関与したことを理由とする Z2 及び Z3 に対する本件譴責処分は不当労働行為に当たらないが、3 名のうち Z4 は、本件配布物の作成・配布に関与したと認められず、同人の活発な組合活動に鑑みれば、組合活動を理由とする不利益取扱いであるとして、Z4 に対する本件譴責処分の撤回を命じて、その余の救済申立てを棄却した。

学園及び組合らは、これを不服として再審査を申し立てたが、中労委は、茨城県労委命令で命じた本件通知の撤回及び Z4 に対する本件譴責処分の撤回は維持した上で、Z2 及び Z3 に対する本件譴責処分についても不当労働行為であると認め、両名に対する同処分の撤回を救済内容に追加した。

学園は、これを不服として、東京地裁に、本件通知の撤回及び Z2 ら 3 名に対する本件譴責処分の撤回を命じた部分の取消しを求める行政訴訟を提起したが、同地裁は学園の請求は理由がないことから、これを棄却した。

学園は、これを不服として、東京高裁に控訴したが、同高裁は学園の請求には理由がないことから、これを棄却した。

○東京地裁平成 29 年 7 月 20 日判決〔No.4〕

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

学園の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 本件通知の不当労働行為(労組法 7 条 3 号)該当性

組合は、本件通知が発出されるまで、教職員の机上に配布物を置く方法で組合の情宣文書等を配布していたところ、学園は教職員執務机への配布を認めず、学園が認めた掲示板への貼付及びその付近に置く方法とすることなどを内容とする本件通知を発した。

本件通知は、組合に対し、組合活動の一環である情宣活動上、従前と比較して大幅に不利や不便の生じる制限を課すものであり、学園はそのことを認識していたのであるから、学園は団体交渉等において取扱いの変更の趣旨、必要性を説明して協議を尽くすべきである。

しかし、本件通知を発する前に組合との間で事前協議や説明は行われず、団体交渉の開催は発出後 2 か月以上経過した後に行われ、内容の修正がなされたものの多少の差異があるにすぎず、組合との協議を尽くした結果が反映されたものとはいえず、その後、組合が四回にわたって要求した本件通知の撤回に関する団体交渉

が行われていないことを併せ考えると、学園が本件通知に関して組合に対して説明・協議を尽くしたということとはできない。

以上のとおり、本件通知は、その内容が長年にわたる従前の取扱いを大きく変更し、組合の情宣文書の取扱いに一方的な制限を加えようとするもので、組合活動に対し大幅な不利や不便を生じさせるものであるにもかかわらず、学園は、本件通知により組合活動に不利益が生じることを認識しながら、事前にその趣旨や必要性について説明や協議を行うことなく同通知に及んでいることからすれば、学園が組合活動を抑制ないし妨害する意図をもって本件通知を行ったものと認められるから、労組法7条3号の支配介入に該当する。

2 本件譴責処分 of 不当労働行為 (労組法7条1号及び3号) 該当性

本件配布物においては、学園はZ4を不当解雇したが、和解により解雇処分が不当なものであったことを認め、解雇を撤回したという、事実と異なる理解をされる恐れのある記載内容となっている。

しかしながら、事実と異なるのは、和解において解雇が撤回されていないにもかかわらず、解雇の撤回があったとする点にほぼ集約されるところ、Z4が職場に復帰したという点が事実である以上、職場復帰の手段又は契機というべき解雇の撤回の有無の点が異なるにすぎないのであるから、事実と異なる程度が格別に大きいとははいえず、また発行元が自らの主張も含めて誇張して表現したものともでき、殊更に事実を歪曲したものと評価することはできない。

また、本件配布物の配布後、学園は、Z2ら3名及び組合に対して、本件配布物の内容の訂正並びに配布を行ったことにつき謝罪及び損害賠償を求めたところ、Z2ら3名は訂正版の作成及び配布を行い、その訂正版においては学園が指摘した誤解が生じないような内容となっており、また、和解と異なった記述をしたことについて遺憾の意が表明されていること、そしてZ2及びZ3は学園に二回にわたって始末書を提出していることなど、その後の同人らの対応を考慮すると、本件配布物の配布について殊更に事実を歪曲し、学園の名誉を傷つける意図ないしは動機を有していたとは認められず、学園の訂正・謝罪要求に対して相応に誠意ある対応をしたものと評価できる。

他方、学園の対応は、訂正版の配布前に訂正版を示したZ2及びZ3に対して、訂正版の問題点を指摘したり、訂正版の内容やその配布の是非について具体的かつ明確な対応をしておらず、訂正版の回収を求めたものの、本件配布物の訂正や謝罪につき、同人らに対して協議の提案や修正等の要求をしていない。

また、Z2及びZ3は、本件発生以前から組合の執行委員長や書記長の地位にあり、先行事件の当事者でもあることから、同人らはいずれも活発に組合活動を行っていたと認められる。

以上により、学園は自らの要求に応じてZ2ら3名から提示された訂正版による訂正や謝罪方法について具体的かつ明確な回答をしなかったにもかかわらず、訂正版の回収を求めた上に、高額な損害賠償を請求し、更には本件譴責処分に及んだことが認められるところ、Z2及びZ3による訂正版の配布は相応に誠意ある対応と評価できることに加えて、Z2ら3名の組合活動の状況等を総合考慮すると、学

園は本件配布物の配布後、同人らとの間で訂正や謝罪等について協議した上で事態の收拾を図ろうとすることなく、本件配布物の配布をZ2ら3名による組合活動であると認識した上で、同人らを本件譴責処分に処した事実経緯が明らかであり、同処分は、Z2ら3名の組合活動を嫌悪し、その妨害を意図してされたものと認められるから、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

また、本件譴責処分は、組合活動を理由とする懲戒処分であり、かつ、同処分に先立ち、組合の情宣活動に大幅な制約を課す本件通知が発出されたことなどの事情を併せ考えると、組合の情宣活動を牽制する意図でされたものと認められることから、労組法7条3号の支配介入にも該当する。

○東京高裁平成29年12月21日判決【No.18】

【本文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

学園の控訴を棄却する。

【判示要旨】

1 当裁判所も、学園の請求には理由がないものと判断する。その理由は、後記2において「当審における控訴人の補充主張に対する判断」を付加するほか、原判決の「事実及び理由」中の第3の1ないし4に説示するとおりであるから、これを引用する。

2 当審における学園の補充主張に対する判断

(1) 学園は、組合が教職員の執務机の上に配布物を配布するという方法を許容していたものではないと主張する。

しかし、組合による当該配布方法は、組合が結成された昭和59年当時から、配布方法が学園によって問題とされた平成24年まで相当長期間にわたり、多数回にわたって継続的に行われており、学園もそのような事実を相当以前から認識していたものであって、かつ、その間、学園が組合に対して配布方法につき異議を述べた等の客観的な事情は認められないし、その配布態様が社会通念に照らして相当性を欠くというべきものでもないのであるから、学園は、遅くとも平成24年までには、組合に対し、このような方法による配布につき許容し、容認するとの考えを黙示に表示したものと評価することが相当である。

また、学園は、本件通知はC1らが配布していた配布物の配布を制限するため発したものであり、組合の活動を阻害する目的で発したのではないと主張する。

しかし、本件通知は、C1ではなく組合のみを名宛人とする文書であり、その内容は、一切の例外なく、組合の組合員に対するすべての配布物につき事前の承認を要求するものと理解されるものであり、また、組合の教職員に対する正当な組合活動としてのすべての配布物の配布方法につき制限するものと理解されるものであるから、この点だけをみても、C1らが個人的に配布する配布物を制限する目的によるものであったとの主張を採用することができないことは明らかである。

(2) 学園は、C1及びZ2ら3名による本件配布物の配布をもって、違法に、社会的信用を著しく害されたと主張する。

しかし、本件配布物のうち「解雇撤回」といった表現を用いた点には、事実と異なる理解をされるおそれがあるものと評価することができるものの、C1及びZ2らの一連の対応は、本件訂正版を作成してこれを配布するなど対応に誠意のあるものと評価することができ、このような一連の経緯に照らして、本件配布物の配布が違法であったということとはできないものと判断する。また、学園は、本件配布物の違法性の有無に係る別件訴訟において、本件配布物は事実と異なる内容を含むが、学園の名声や社会的信用を損なう程度は大きくなく、本件訂正版により回復されたと評価することができ、学園に損害賠償で償わなければならないほどの損害が生じたとは認められない旨が既に判断されたのであり、学園と組合らとの間では本件配布物の配布による不法行為に基づく学園の損害賠償請求権は存在しないことが確定しているというべきであるが、この別件訴訟と本件訴訟とは相手方当事者こそ異なるものの、本件訴訟における学園の主張は実質的には既に審理の尽くされた争点に対するものであり、この点からみても学園の主張は採用することができない。

(3) 学園は、本件通知の撤回に関しては救済の利益がない旨主張する。

しかし、本件通知が発せられた後、組合が教職員の執務机の上に配布物を配布するという方法を行っていないことが認められ、また、学園が組合に対して配布物の配布方法等に関する提案を行っているが、本件通知が不当労働行為に当たり無効であるとの主張を組合において維持していることは明らかであり、組合は、本件各通知の内容を受け入れたわけではなく、本件訴訟の帰趨を待たずに従前の配布方法を再開した場合に学園との間の紛争が再燃・拡大するおそれがあることなどを慮っているにすぎないものと認められるし、学園による上記提案の事実等を考慮しても、救済を命ずる必要性が消滅したものとはいえないことは、原判決が説示するとおりであり、学園の主張を採用することはできない。

3 結論

学園の請求には理由がなく、これと同旨の原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから、これを棄却する。

沖縄セメント工業事件【No.5】

(東京地裁 平成 28 年(行ウ)第 168 号 平成 29 年 8 月 28 日判決)

【事件の概要】

会社が、① 組合からの平成 24 年 8 月 18 日付け、9 月 10 日付け及び同月 21 日付けの人事考課制度等の問題を議題とする団体交渉の申入れ（「本件制度団交申入れ」）に応じなかったこと、② 組合との間の平成 24 年 11 月 20 日、同年 12 月 5 日及び同月 20 日の平成 24 年冬季一時金要求等についての団交（「本件一時金団交」）において誠実に対応しなかったことが労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。

沖縄県労委は、会社の対応はいずれも不当労働行為に当たらないとして、救済申立てを棄却したところ、組合らは、これを不服として、再審査を申し立てた。

中労委は、①救済申立てを棄却した沖縄県労委命令の取消、②人事考課制度等の問

題を議題とする団交申入れへの速やかな応諾、③一時金に関する団交において、組合員各人の査定の根拠を具体的に説明して、誠実に交渉すること、④文書交付、を内容とする救済命令を発した。

会社は、これを不服として、東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、会社の請求は理由がないことから、これを棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

会社の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 本件制度団交申入れにおける会社の対応の不当労働行為該当性

組合は、本件制度団交申入れによる団交は、一時金の増額等を直接要求するために行われる団交とは趣旨が異なり、一時金等の交渉とは別個に団交を行うよう求めているにもかかわらず、会社は、人事考課制度による査定結果は一時金提示額の根拠の一部であるから、その査定結果の開示の可否については一時金交渉と抱き合わせでなければ交渉に応じないとの主張を繰り返すのみで、団交に応じていない。

しかし、本件制度団交申入れの議題は、査定結果の開示の可否だけではなく、昇級及び昇格等の組合員の労働条件に広範かつ多大に影響を及ぼし得る人事考課制度全般の在り方に関するものであり、会社はそうした組合の要求を理解していたにもかかわらず、これらの問題を一時金交渉の中でしか応じられないとして、本件制度団交申入れに対して、合理的理由のない回答に終始して速やかに団交に応じなかったものであり、こうした会社の対応は、正当な理由なく団交を拒否したものであって、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

2 本件一時金団交における会社の対応の不当労働行為該当性

会社は、本件一時金団交において、人事考課制度による査定の結果として、組合に対して、組合員各人の査定に基づいて個別に決定した額を回答したとしている。

査定結果が重要な労働条件である一時金の直接の決定根拠となっていることに照らせば、会社は、最終的な査定結果にとどまらず、回答額の算定根拠を明らかにするために、組合員のどのような勤務実績や勤務態度を評定要素ごとに定められた評価基準に当てはめ評点を付したのかといった人事考課による査定の根拠を可能な限り具体的に説明すべきであったにもかかわらず、その対応は、単に人事考課における裁量権や、人事考課結果は法律及び判例により開示しなくても良いなどと一般論を主張し、組合の求める査定の根拠を具体的に説明しないという不十分なものであった。

このように、会社は、本件一時金団交において、平成24年冬季一時金の支給額につき、組合員各人の査定に基づいて個別に決定した結果を回答したものの、人事考課による査定の根拠については何ら具体的な説明をしておらず、組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにしていない。こうしたX会社の本件一時金団交における対応は、団交における自己の回答につき、その具体的な根拠を説明するなどして組合の要求、主張に対して回答や反論をしたとは認められず、誠実交渉義務に反するものであって、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

福岡教育大学事件〔No.9〕

(東京地裁 平成 29 年(行ウ)第 167 号 平成 29 年 12 月 13 日判決)

【事件の概要】

法人が、① A1 教授ら組合員が行ったビラ配布(「本件ビラ配布」)を信用失墜行為であるなどと発言したこと(「本件学長発言」)及び同発言を法人のウェブサイトに掲載したこと(「本件掲載」)、② A1 教授を大学院教育学研究科長(「研究科長」)に任命しなかったこと(「本件任命拒否」)、③ A2 教授を教育研究評議会評議員(「評議員」)に指名しなかったこと(「本件指名拒否」)、④ A2 教授が主任を務める国際講座について、学長が自ら教員人事ヒアリング(「本件ヒアリング」)を行わず他の理事に行わせたこと等が不当労働行為に当たるとして救済申立てがあった事件である。

福岡県労委は、上記①ないし④は不当労働行為に当たると判断し、法人に対し、ウェブサイト上の本件掲載文書の一部削除、文書手交及び学内イントラネットへの掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却したところ、法人はこれを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、福岡県労委命令を維持し、法人の再審査申立てを棄却した。

法人はこれを不服として、東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、法人の請求は理由がないことから、これを棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

法人の請求を棄却する。

【判示要旨】

- 1 争点 1 (本件学長発言及び本件掲載の不当労働行為(労組法 7 条 3 号)の成否)について

大学を代表し、その業務を総理する広範な権限を有する学長の大学運営方針は、組合員を含む労働者の処遇や労働条件にも影響を与え得るものであるから、組合が推挙していた候補者が学長に選考されなかった結果を不服として、学長選考の再考を働きかけることは組合の立場からすれば十分に理解できるものであり、その目的は正当であること、本件ビラの記載内容や表現態様は穏当なものであって、労働組合の通常の情報宣伝活動の範囲内であり、本件ビラ配布の態様も大学の業務に支障を来したりする事情も見られず社会的相当性の範囲内であることから、本件ビラ配布は正当な組合活動である。

本件学長発言及び本件掲載の内容をみると、学長はその広範な権限を有する立場において、正当な組合活動と評価される本件ビラ配布を公然と非難した上で、同配布を行った関係者に対し、労働関係上の制裁ないし不利益措置を執ることも示唆し、これによって本件ビラ配布をはじめとする組合活動や運営を妨害し、萎縮させるなどして組合を弱体化させる恐れを生じさせている。こうした事実関係の下では、本件学長発言及び本件掲載は、使用者においても言論の自由を享有することを踏まえても、公正性、妥当性等に関する配慮を欠き、労使関係の秩序を乱すものと評価され、支配介入の不当労働行為に当たるといふべきである。

- 2 争点 2 (本件任命拒否の不当労働行為(労組法 7 条 1 号及び 3 号)の成否)について

学長が、A1 教授が研究科教授会によって研究科長候補者として選出されたにもかかわらず、研究科長に任命しなかった本件任命拒否により、研究科長就任に伴って得るはずであった職務上の権能や社会的評価を逸し、管理職手当の支給を受ける機会をも喪失し、A1 教授は職務上、精神上そして経済上の不利益を受けている。

法人は、本件任命拒否の理由として、本件ビラ配布は正当な組合活動に該当せず、A1 教授が本件ビラの中で学長の存在そのものを否定した上で、国の大学改革方針に強く反対していることを挙げているが、前記 1 のとおり、本件ビラ配布は正当な組合活動であり、また、本件ビラに記載されている学長選考の問題と大学改革推進の取組みとは別問題であり、A1 教授が本件ビラ配布を行ったことをもって、研究科長としての適格性を欠くとはいえないことから、本件任命拒否に合理的理由は認められない。

本件任命拒否に至るまでの学長の言動等については、本件学長発言及び本件掲載は、上記 1 のとおり、本件ビラ配布という本件組合の正当な活動を嫌悪する意思の存在を推認させるものであり、学長が A1 教授との面談において、本件ビラ配布を行ったことにつき非を認め、謝罪することを約束しない限り、研究科長の任命を拒否するという不利益取扱いをすることを表明したことから、組合の活動を嫌悪する意思の存在を推認できる。

また、研究科長の任命にかかる研究科長規程等の改正において、学長が教授会の否決や評議会での反対意見を顧慮することなく、一方的に研究科教授会から研究科長の選考権限を剥奪し、学長が選考し任命する旨の改正の手續を強行した上、本件改正によって合理的理由のない本件任命拒否に及んでおり、これらの言動は強固な組合嫌悪の不当労働行為意思に基づく行為であると認められることから、法人は A1 教授が組合員であることや本件ビラ配布という正当な組合活動したことの故をもって、本件任命拒否という不利益取扱いをしたものであり、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当し、また、組合を弱体化し、組合活動を妨害したりするものであるから、同条 3 号の支配介入に当たる。

3 争点 3 (本件指名拒否の不当労働行為 (労組法 7 条 1 号及び 3 号) の成否) について

学長が、A2 教授が国際講座の講座主任を務めることが予定され、評議員候補者として推薦されながら、その指名を拒否したことは、A2 教授にとって職務上、精神上的の不利益となる取扱いである。

法人は、本件指名拒否の理由として、A2 教授が元筆頭理事兼副学長であったにもかかわらず、学長の大学経営方針への批判を常日頃より展開し、学内会議においても会議を混乱させたり、会議を破壊したりする個人的要因にあるとしているが、それを認めるに足る的確な証拠はない。また、法人は、A2 教授が法人を被告とする未払賃金請求訴訟においてした意見陳述を指摘するが、当該訴訟はその目的、手段、態様は社会的相当性を逸脱しておらず、そもそも訴訟における言動と評議会における発言とは目的や性質が異なることから、訴訟における言動をもって評議員として不適切であると認めることはできないことから、本件指名拒否に合理的理由は認められない。

本件指名拒否に至るまでの経緯の中で、未払賃金請求訴訟を通じて労使が対立する状況下であって、A2 教授は、平成 25 年度、平成 26 年度と続けて国際講座から評議員に推薦されたにもかかわらず、学長の意向を受けた理事が、いずれの年度も A2 教授が未払賃金請求訴訟の原告であることを理由として指名拒否を通告しており、このことは、それまで各講座から推薦された評議員候補者が指名を拒否された例は存在しなかったことから、本件指名拒否は、学長が組合の意を受けて未払賃金請求訴訟を迫行する A2 教授の活動を嫌悪する意思の存在を推認させる。

したがって、法人は、労使が対立する状況において、A2 教授が国際講座から評議員に推薦されていたにもかかわらず、本件組合の組合員であり、その意を受けて未払賃金請求訴訟の原告であることを理由として、差別的に、かつ合理的理由もなく、評議員への指名を拒否したのであり、本件指名拒否は、本件組合を嫌悪する不当労働行為意思に基づきされたものと認められ、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当し、また、組合を弱体化し、組合活動を妨害したりするものであるから、同条 3 号の支配介入に当たる。

4 争点 4（学長が本件ヒアリングに対応しなかったことの不当労働行為（労組法 7 条 1 号及び 3 号）の成否）について

教員人事ヒアリングについては、学長が直接対応するのが通例であり、各講座にとって重要な意味を有する手続きであるところ、通例に反して A2 教授が主任を務める国際講座については、学長自ら対応せず、代わって他の理事に対応させたことは、国際講座については直接学長から教員人事ヒアリングを受ける機会を奪うものといえ、A2 教授の講座主任としての影響力を低下させるという職務上の不利益を被らせるものである。

法人は、学長が本件ヒアリングに対応しなかったこと理由として、A2 教授が元筆頭理事兼副学長であったにもかかわらず、学長の大学経営方針への批判を常日頃より展開し、学内会議においても会議を混乱させたり、会議を破壊したりする個人的要因にあるとしているが、それを認めるに足る的確な証拠はない。また、法人は、A2 教授が法人を被告とする未払賃金請求訴訟においてした意見陳述を指摘するが、訴訟と教員人事ヒアリングはその目的や性質が異なり、これをもって学長が直接人事ヒアリングをしない合理的理由とはならない。

本件ヒアリングに至るまでの経緯の中で、未払賃金請求訴訟を通じて労使が対立する状況下であって、法人が、平成 25 年度、平成 26 年度の国際講座の教員人事ヒアリングにおいて学長が欠席した理由を、A2 教授が未払賃金請求訴訟の原告であるとの説明をしたことは、本件組合の意を受けて未払賃金請求訴訟を迫行する A2 教授の活動を嫌悪する意思の存在を推認させる。

したがって、法人は、労使が対立する状況において、A2 教授が本件組合の意を受けて未払賃金請求訴訟を提起、迫行していることを理由として、合理的理由もなく、本件ヒアリングに対応しなかったものであり、本件ヒアリングの不对応は、本件組合を嫌悪する不当労働行為意思に基づきされたものと認められ、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当し、また、組合を弱体化し、組合活動を妨害したりするものであるから、同条 3 号の支配介入に当たる。

札幌明啓院事件〔No.10〕

(東京地裁 平成 29 年(行ウ)第 466 号 平成 29 年 12 月 13 日判決)

【事件の概要】

組合が、法人の以下の行為が労組法 7 条各号所定の不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てた事件である。

- (1) A 組合員が、法人運営の救護施設の施設長に対し、利用者の苦情申立てに係るあつせんに応じること等を要望したことを理由に、夜勤のある生活支援員へ配置転換したこと（労組法 7 条 1 号及び 3 号）
- (2) 就業規則改正等を議題とする団交申入れに関し、団交については文書報告のとおりでありこれ以上の回答はない旨の回答書を交付したこと（本件回答書交付）（同条 3 号）
- (3) 団交確認書（26 年確認書）に反し、25 年度末までに就業規則の改定理由を明記した文書や協議日程を提示しなかったこと（本件不提示）（同条 3 号）
- (4) 開催条件（集会室を開催場所とすることを拒否して施設外の貸会議室（地区センター）を開催場所と指定し、組合側参加者を 7 名に制限）に固執して団交を開催しなかったこと（本件団交不開催）（同条 2 号）

北海道労委は、救済申立ての一部（前記 1 (2) ないし (4)）について救済命令を発し、その余の申立てを棄却した。

法人は、これを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、北海道労委命令の一部を変更したほかは、再審査申立てを棄却する旨の命令を発した。

法人は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、法人の請求を棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

法人の請求を棄却する。

【判示要旨】

- 1 争点 1（本件回答書交付につき労組法 7 条 3 号所定の不当労働行為の成否）について

就業規則改正等の問題は、いわゆる義務的団交事項に当たるものであることから、法人は、団体交渉に応じる義務があったにもかかわらず、組合に対し、「尚、団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は、有りません。」と本件回答書を交付したものであるところ、法人のこの回答は、これ以上回答することはないから団体交渉にも応じない旨を通知したといえることから、かかる法人の対応は、団体交渉の拒否を明確に表明するものといえ、団体交渉応諾義務に反して、団体交渉を拒否する行為であり、また法人のこの拒否に合理的な理由があることをうかがわせる事情は特段見当たらない。こうした法人の姿勢は、組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視して、組合の交渉力に対する組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来する効果を有するといえる。

- 2 争点 2（本件不提示につき労組法 7 条 3 号所定の不当労働行為の成否）について

26 年確認書は労使の合意に基づく契約たる労働協約（労組法 14 条）であることから、法人は、26 年確認書における合意に基づき、組合に対し、就業規則改定等に係る協議の前提として、遅くとも平成 26 年 3 月 31 日までに就業規則改定等に係る改定理由を明記した文書及び同協議の日程をそれぞれ提示する義務を負っていたにもかかわらず、同日までに文書及び協議日程のいずれも提示しなかったものであり、法人は、26 年確認書において定められた義務の履行を怠ったといえ、労働協約に違反したといえる。

そして、本件不提示に合理的な理由をうかがわせる事情は見当たらず、本件不提示には合理的理由を認めることはできない。こうした法人の姿勢は、組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視して、組合の交渉力に対する組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来する効果を有するといえる。

3 争点 3（本件団交不開催につき労組法 7 条 2 号所定の不当労働行為の成否）について

法人が、開催条件（開催場所及び参加者数）について、①本件施設内の集会室ではなく施設外の地区センターで開催すること及び②参加者数を 7 名までとすることについて譲らず、その結果団体交渉が開催できない状態に至ったと認められ、法人は、開催場所及び参加者数の条件に固執することにより、実質的にみれば、組合と団体交渉することを拒否したと評価できる。

参加者数については、施設長室において少人数で団体交渉を行うことが労使間の確立した慣行であったと認めることはできず、また、団体交渉において組合側の参加者数を原因とする混乱も生じておらず、参加者数の増加によって団体交渉の迅速性・円滑性が阻害されるおそれも特段見当たらない。

また、開催場所については、本件施設等の各種行事等の使用予定が入っていない時に、集会室を団体交渉の開催場所として使用することが、本件施設等の利用者に対する供用という集会室の本来的な目的や施設管理秩序を妨げるとはいえず、団交拒否当時、団体交渉の開催場所として集会室を利用することが不当であったとは認められない。

したがって、本件団交拒否には正当な理由は認められず、法人は、組合と団体交渉することを正当な理由なく拒んだものであり、本件団交拒否は不当労働行為（労組法 7 条 2 号）に当たる。

4 争点 4（救済の必要性及び方法）について

(1) 本件回答書交付（前記 1）及び本件不提示（前記 2）について

法人は、本件回答書交付によって合理的理由なく、団体交渉を拒否したところ、その後の団体交渉を経て、26 年確認書が成立するも、約 1 か月後に同確認書に係る合意に違反したこと（本件不提示）、合理性のない開催条件に固執して団交拒否に及んだこと、その後も労使間で集会室の利用を巡って対立を続けていること、再審査結審時までの間、団交が行われていないことに照らせば、集团的労使関係が正常化したとは認められず、救済の必要性が失われたとはいえないとした上で、文書掲示を命じる再審査命令が、救済命令制度が是認する範囲を超え、又は著しく不合理であるとは認められない。

(2) 本件団交拒否（前記3）について

法人は、組合に対し、組合側の出席者数に応じて、施設長室、事務室、地区センターという各場所における団体交渉開催の機会を付与しているところ、施設長室については収容人数に制約があり、事務室については、団体交渉を行うことが適切であるとは解し難く、その設営方法等について労使間で適切な協議が行われない限り、事務室での団体交渉は困難である。

中労委命令のうち、集会室を開催場所とする団体交渉を拒否することの禁止を命じる部分については、本件施設の利用者等に対して利用提供すべき具体的な事情が認められるなど、合理的な理由が認められる場合には、集会室の使用を拒否することも許容されるというべきであり、上記の事情に照らせば、集会室を開催場所とする団体交渉を拒否することの禁止を命ずる部分についても、救済の必要性及び方法の相当性はなお十分に肯定される。

□ 高裁

近畿地方整備局事件〔No.11, 29〕

（東京高裁 平成 28 年（行コ）第 252 号 平成 29 年 1 月 12 日判決）

（最高裁 平成 29 年（行ヒ）第 179 号 平成 29 年 9 月 8 日決定）

【事件の概要】

国が、申立外法人を雇止めとなった組合員一名の雇用の継続と雇用の安定を図ることに関する団体交渉に応じなかったことが、不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件である。

大阪府労委は、国が団交申入れに応じるべき使用者に当たらないとして、組合らの申立てを却下したところ、これを不服として組合から、再審査の申立てがなされ、中労委は、府労委決定を取り消し、本件申立てを棄却した。

組合らは中労委決定を不服として東京地裁に行政訴訟を提起した。

東京地裁は、中労委命令を支持し、組合らの請求を棄却した。

組合らは、これを不服として東京高裁に控訴した。

東京高裁は、原判決を維持し、組合らの控訴を棄却した。組合らはこれを不服として、最高裁に上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告審として受理しない旨決定した。

○東京高裁 平成 29 年 1 月 12 日判決〔No.11〕

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

組合らの控訴を棄却する。

【判示要旨】

1 当裁判所も、国（国土交通省）は、労組法7条の「使用者」には該当せず、組合らの再審査申立てを棄却した中労委命令の取消しを求める組合らの請求はいずれも理由がないものと判断する。

その理由は、次のとおり補正し（補正部分省略）、後記2のとおり組合らの当審における主張についての判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第3の1から4まで（原判決 15 頁 25 行目から 29 頁 15 行目まで）に記載のとおり

であるから、これを引用する。

2 組合らの当審における主張についての判断

- (1) 組合らは、①労組法7条の「使用者」に該当するか否かを判断する基準は、同条の趣旨及び目的であって、労働契約関係ではないとした上、同条2号の趣旨及び目的は、労使間の自主的な解決を図るために団体交渉を実効あらしめるというところにあるから、「使用者」性についても、実効的な団体交渉の実施という観点から判断すべきであり、具体的には、(7)当該紛争が雇用に係る関係に密接に関連するか、(イ)事業主が当該紛争を処理することが可能かつ適当であるかによって判断すべきであるところ、本件においては、本件団体交渉は偽装請負に関わるものであって、組合員A1は国から偽装請負状態（違法な間接雇用）で働かされていたのであるから、当該紛争は雇用に係る関係に密接に関連するものである、国（国土交通省）は派遣労働者を直接指揮命令するという偽装請負を行っており、労働者派遣法40条の4の直接雇用申込義務が発生していた事案であって、国（国土交通省）が偽装請負を解消することも当然可能であり、その際に、労働者の雇用の安定を含めた対応をすることも当然可能であるから、組合員A1の雇用の安定を含む偽装請負解消のために団体交渉に応じるのが適当であり、上記(7)及び(イ)の基準によれば、同条の「使用者」に該当するものというべきである、②仮に、朝日放送事件の最高裁判決のように、「労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある者」が「使用者」に該当するという判断基準によるとしても、そこでいう「基本的な労働条件等」は、「雇用」についての支配、決定ではなく、「偽装請負」についての支配、決定であるところ、本件においては、上記のとおり、C3建設協会（申立外人）は、国（国土交通省）の求めに応じて人を出してだけであり、「偽装請負」状態を現実的かつ具体的に支配、決定していたのは、国（国土交通省）であるから、この判断基準によっても、国（国土交通省）は「使用者」に該当する旨主張する。

しかしながら、労組法7条の「使用者」とされた者は、誠実に団体交渉に応じる義務を負い、これを拒否した場合には、救済命令（同法27条の12）の名宛人になり、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負い、確定した救済命令（同法27条の13）に従わないときには、過料の制裁（同法32条）を課されるなどの立場にあることを考慮すると、組合らの上記(7)及び(イ)の基準は、「使用者」の概念の外延が不明確になって基本となる労働契約関係を離れて無限に広がりかねないものであり、相当ではないものというべきある。

したがって、まず、この点において、組合らの上記主張は、採用できない。

- (2) そして、労組法7条の「使用者」は、労働関係が雇用を基盤として成立するものであり、「使用者を雇用する労働者」の代表者との団体交渉を拒絶することを不当労働行為としている（同条2号）ことなどから、労働契約上の雇用主を意味するものであるが、雇用主以外の事業主であっても、団体的労使関係が労働契約又はそれに近似ないし隣接した関係を基盤として、労働者の労働関係上の諸利益に

についての交渉を中心に展開されることからすれば、基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している者、近い将来において当該労働者と労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性がある者など、労働契約関係に近似あるいは隣接する関係を基盤とする団体的労使関係の一方当事者もまた、上記の「使用者」に該当するものと解するのが相当である。

これを本件についてみるに、引用にかかる原判決が認定するとおり組合員A1の採用及び業務の継続受託が雇用期間の更新の条件となる旨の雇用条件の提示等の判断は、C3 建設協会において行われ、国（国土交通省）がそれに関与したものとは認められない上、雇用の終了（雇止め）についても、本件業務の受託がなくなったことが契機とはいえ、C3 建設協会の判断で雇止めがされ、国（国土交通省）がその判断や意思決定等に関与した事実は認められないのであるから、国（国土交通省）は、A1 の基本的な労働条件等について支配力を有しているとはいえず、「使用者」に該当しないものというべきである。

組合らは、現実的かつ具体的に支配力を有しているかという判断基準において問題にされるべきは「雇用」に対する支配ではなく、「偽装請負」に対する支配であるところ、国（国土交通省）は、「偽装請負」状態を支配、決定していたのであるから、上記判断基準によっても、「使用者」に該当する旨主張する。しかしながら、本件雇止めによってA1 の雇用は終了し、偽装請負状態も解消したものであるところ、組合らは、その後、C1 地方建設局に対し、A1 がC3 建設協会から雇止めを受けたことに関し、A1 の「雇用継続と雇用の安定をはかること」を要求事項として団体交渉を申し入れたものであって、団交事項は、雇用そのものに関するものであるというべきであって、偽装請負の解消ではないから、A1 の雇用について国（国土交通省）が支配力を有しているかどうかを問題にすべきである。

次に、近い将来において当該労働者と労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性があるといえるかどうかという観点からみても、引用にかかる原判決が認定するとおり、国（国土交通省）は、近い将来、A1 と労働契約を締結することが予定されていたような状況にはない上、本件においては、そもそも労働者派遣法 40 条の4に基づく直接雇用申込義務の発生も認められないのであるから、A1 との間で国（国土交通省）が近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたといえるような事情もなく、国（国土交通省）は「使用者」に該当しないものというべきである。

組合らは、上記の判断基準は、団交事項と無関係に労働契約から画一的に使用者性を判断するものであって、朝日放送事件の最高裁判決の判断から逸脱しその判断を不当に狭めるものであるなどと批判するが、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し、決定することができる地位にある者として、雇用主との近似性を有する者に加えて、雇用主との時間的な隣接性を有する者をも含めるという意味において、上記最高裁判決の基本的な考え方に何ら抵触するものではない。

(3) 以上によれば、上記のいずれの観点からも、国（国土交通省）は、労組法7条

の「使用者」に該当するとはいえず、組合らの再審査申立てを棄却した本件命令に違法はない。

○最高裁 平成 29 年 9 月 8 日決定【No.29】

【主文の要旨】〔東京高裁判決を維持・中労委命令を支持〕

本件を上告審として受理しない。

大阪大学（雇止め団交）事件【No.12, 27】

（東京高裁 平成 28 年（行コ）第 316 号 平成 29 年 1 月 18 日判決）

（最高裁 平成 29 年（行ツ）第 206 号・平成 29 年（行ヒ）第 233 号 平成 29 年 8 月 25 日決定）

【事件の概要】

大学が、国立大学法人となる前から在職する非常勤職員（「本件非常勤職員」）について、当分の間、労働契約期間に上限を設けない旨の取扱いを定めた「当分の間規定」を廃止する旨の通知の内容に関し、組合との間で行った団体交渉において不誠実に対応し、その後の団体交渉を拒否したことが、不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件である。

大阪府労委は、組合の救済申立てを棄却した。

組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、大阪府労委命令を維持し、組合の再審査申立てを棄却した。

組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、中労委命令を支持し、組合の請求を棄却した。

これを不服として、組合は東京高裁に控訴したが、同高裁は、組合の控訴を棄却した。

組合はこれを不服として最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告を棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

○東京高裁 平成 29 年 1 月 18 日判決【No.12】

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

組合の控訴を棄却する。

【判示要旨】

- 1 当裁判所も、原判決と同様、本件請求は理由がなく棄却すべきものと判断する。
その理由は、下記 2 のとおり組合の当審における補充主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第 4 当裁判所の判断」に示すとおりであるから、これを引用する。
- 2 組合の当審における補充主張に対する判断
 - (1) 組合の主張は、要するに、契約の更新可能年数に制限のないことが本件就業規則の内容になっており、本件非常勤職員が期間の定めのない労働契約を締結した労働者と同様の地位にあること、本件が整理解雇に相当すること等を前提とするものと解される。
 - (2) まず、357 号告示が平成 15 年のものであること、平成 16 年 4 月 1 日から大学は国立大学法人となったこと、及び大学では、上記法人化以前は、期限付き任用

が繰り返されていた実態があったことから、大学が、357 号告示 1 条 1 項及び 2 項に基づき、本件就業規則に労働契約期間の上限を定めたという事実経過は自然である。また、大学が、他方で、急激な雇用制度の変化を避けるために運用上の経過措置として、本件就業規則 2 条 2 項ただし書に関する本件申合せを定めたとの認定も、自然で合理的なものである。したがって、大学が、組合ないし本件非常勤職員に対し、平成 16 年当時そのようなことを説明したか否かは別として、上記のような理由から本件申合せをしたとの前提事実に誤りはない。

そして、357 号告示 4 条が、当該契約を 1 回以上更新し、かつ、1 年を超えて継続勤務している者に係る有期労働契約について、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない旨定めているとしても、そのことにより、上記認定が左右されるものではない。また、本件非常勤職員が期間の定めのない労働契約を締結したのと同様の地位にあると結論付けられるものでもない。

- (3) 本件申合せは、その文言上、恒久的なものではなく、また、例外的なものであることが明らかである。

そして、組合は、そのことを、本件就業規則の案を示された時から認識していたと認められる。すなわち、組合は、大学から、平成 16 年 3 月、本件申合せの案を提示された際、「当分の間」というのは恒久的なものではなく、大学はいつでも「当分の間」を終了させて契約の更新をしないことにできるとの認識を有し、本件就業規則 2 条 2 項ただし書が雇用期間を限定するものであるからこれを撤廃することを強く求め、また、本件就業規則制定直後からも、一貫して雇用期限の撤廃を求め、さらに、遅くとも平成 18 年 10 月以降、「当分の間」が終了すれば本件非常勤職員は契約の更新を拒否されるとの危惧ないし認識を示しつつ、当分の間規定の撤廃に反対している。

以上のとおり、当分の間規定は、恒久的なものではなく、経過措置であることが明らかであり、そのことは組合も明確に認識していたものである。そうすると、本件就業規則 2 条 2 項ただし書に照らし、契約の更新可能年数に制限を設けないことが本件就業規則の内容になっていたとは認められず、また、それが労使慣行になっていたと認めるに足りる証拠もない。したがって、本件非常勤職員が、期間の定めのない労働契約を締結した労働者と同様な立場にあるとは認められない。なお、そのことについて、本件非常勤職員が合理的な期待を有していたとも認められない（参加者の側に、そのような期待を抱かせる言動もない。）。

- (4) 以上からは、当分の間規定は、労働協約でも労使間合意でもなく、あくまで例外的な経過措置であり、それを撤廃することは、雇用期間の上限について本件就業規則の本則に従った運用に戻すことにほかならず、本件非常勤職員の労働契約の内容を変更するものではないこと、この経過措置の廃止を提案する時期について、本件は合理的であるなどとし、また、大学が必要な説明をして合意形成の可能性を模索していたと評価し、不誠実な対応はなかったとした原判決の説示は相当である。
- (5) なお、大学が、組合に対し、特例職員の採用数について、職員の年齢構成のほか、財政状況の範囲内で行うとの答弁をしているとしても、そのことは、財政が

ひっ迫しているから本件非常勤職員の契約の更新には応じられないという趣旨の発言とは解されず、他に、当分の間規定の撤廃が財政上の理由に基づくものと認めるに足る証拠はない。この点からも、大学が財政状況等について組合に対して説明しなかったことが不誠実な交渉態度であるとはいえない。

また、原判決が説示するとおり、大学は、必ずしも組合の要求に譲歩すべき義務があるものではなく、譲歩せず同じ立場を維持し続けたとしても、それだけで誠意を持って団交に応ずべき義務の違反となるものではないのであって、特例職員制度に代替措置として一定の合理性があることも考慮すると、大学が本件団交時に特例職員の採用試験の準備を進めていたとしても、不誠実であるとはいえない。また、組合が、特例職員制度の導入を1年延期するとの提案をしていたとしても、それだけでは、本件非常勤職員と大学の法人化後に採用された非常勤職員の契約期間に関し、異なる取扱いの解消にとって有益な合理性のあるものとは認められないから、大学がこれを拒絶したことをもって、合意形成の可能性を模索する努力を当初から放棄していたと推認することはできない。

- (6) 以上のとおりであるから、組合が主張するとおり、団体交渉が実質的に対等の立場で行われるべきものであり、そのためには、交渉議題に関する必要かつ十分な情報を労使双方が共有している必要があることなどを考慮するとしても、大学は、当分の間規定の撤廃やその代替措置としての特例職員制度の導入について実質的な理由を説明し、合意形成の可能性を模索して誠意を持って団交に当たっており、また、第4回団交を終えた時点で、それ以上協議を尽くしても交渉に進展が見られない状態になっていたと認められるのであるから、大学がそれ以降の団交を拒否したことには正当な理由があると認められる。

○最高裁 平成 29 年 8 月 25 日決定〔No.27〕

【主文の要旨】〔東京高裁判決を維持・中労委命令を支持〕

組合の上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。

全日本手をつなぐ育成会事件〔No.14, 31〕

(東京高裁 平成 28 年(行コ)第 403 号 平成 29 年 4 月 26 日判決)

(最高裁 平成 29 年(行ツ)第 265 号・同年(行ヒ)第 307 号 平成 29 年 10 月 17 日決定)

【事件の概要】

本件は、組合が、①組合員A1の事務局長解任等を議題とする団体交渉における法人の対応、②法人が労働協約たる団体交渉議事録の破棄を通告したこと、③法人が組合員A3に対して雇止めを通告等したこと、④法人が組合員A2に対し労働委員会への出頭を理由とする賃金控除を行ったこと、及び⑤法人がA2に対して組合関係者ともに法人事務所へ無断で立入りしたなどとしてけん責処分を行ったことがそれぞれ労組法所定の不当労働行為に該当すると主張して、救済を申し立てた事件である。

東京都労委は、組合主張の事実のうち、前記①の一部(第8回団体交渉までの法人の対応及び第21回団体交渉後の法人の対応)、④及び⑤について不当労働行為の成

立を認めて文書揭示・交付及び履行報告を命じたところ、組合が、同①については救済内容が、同③についてはそもそも不当労働行為の成立を認めなかったことが、それぞれ不服であるとして、再審査を申し立てた。

中労委は、法人の対応に対する救済方法を追加し、組合から組合員の労働条件に関する団体交渉の申し入れがあった場合には、誠実に対応しなければならないと命じ、その余の再審査申立てを棄却した（「本件命令」。うち追加した主文第1項を「本件対応命令」）。

法人は、本件対応命令部分の取消しを求め、東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は法人の請求を棄却した。これを不服として、法人は東京高裁に控訴したが、同高裁は、原判決を維持し、法人の控訴を棄却した。

法人は、これを不服として、最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

○東京高裁 平成 29 年 4 月 26 日判決【No.14】

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

法人の控訴を棄却する。

【判示要旨】

1 当裁判所も、法人の請求には理由がないと判断する。その理由は、次のとおり補正し、2のとおり法人の当審における主張に対する判断を付加するほかは、原判決の事実及び理由の第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 (1) ア 法人は、当審において、本件対応命令は抽象的で、刑事罰を伴う行為規範であることを考えれば、本件命令の理由と合わせて読んでも禁止行為の対象が判然としておらず、違法である旨改めて主張する。しかし、原判決 30 頁の2記載のとおり、本件命令において認定されている不当労働行為の内容、法人に対する懸念の内容、及び、本件対応命令を発令する趣旨を考慮すれば、本件対応命令の具体的な内容は原判決 32 頁のウ記載のとおりと理解することができるから、上記法人の主張を採用することはできない。法人は、本件対応命令の内容を理解するに当たり、本件命令中の「救済方法について」のみを判断材料とすべきかの主張もするが、「労組法第7条第2号の成否」をも参酌することが許されないとする理由はなく、むしろ、控訴人が行った過去の不当労働行為の内容に係る当該項目も当然に参酌されるべきである。

イ 法人は、また、組合や国も、本件対応命令の内容を別異に解しているとも主張するが、法人指摘の平成 28 年 4 月 28 日付け組合準備書面(1)の4頁の記載は本件対応命令の内容について組合が理解しているところを過不足なく表現した文脈であるなどとは到底いえない箇所であるから、これをもって組合が理解した本件対応命令の内容であるなどとは解し得ないし、法人指摘の国の答弁書の3ないし4頁の記載も、訴状(7頁)の記載から、本件対応命令について法人は団体交渉に必ず応諾しなければならない義務を定めたものであると理解しているとの前提で、これに反論し、「応諾」ではなく、誠実な「対応」を求めているにすぎず、これは労組法第7条第2号の範疇を超えるものではないと反論しているにすぎない（その意味で、議題の特性性に

についても論じる必要がない) 箇所であって、これをもって、国の本件対応命令の内容についての主張が変遷しているなどということはできない。

ウ さらに、法人は、本件においては、本件対応命令のように抽象的な作為命令とするだけの根拠(具体的に特定することが技術的に困難であるとか、抽象的にしなければ使用者の脱法手段を招くおそれがあるなど)を欠くとも主張するが、上記のとおり、原判決 32 頁のウ記載のとおり本件対応命令の内容を理解することは可能である上に、原判決 59 頁のウ記載のとおり、法人には将来の団体交渉において不誠実な対応に及ぶ懸念があり、救済内容として上記の程度の内容とする必要性、合理性が認められるというべきである。

(2) 法人は、また、①第 20 回及び第 21 回団交での組合による発言妨害行為は執拗なものであり、その謝罪、反省、再発防止誓約がなかったから、以後の団体交渉を開催しないことには合理的な理由があった、②法人が限定した団体交渉の議題も、組合が喫緊の課題として提示したものを挙げたものであり、限定したとの評価は不当である、③これは第 8 回団交までとは関連性のない異種、異質な対応である(第 8 回団交までは、交渉出席者ないし発言者及び交渉手続を巡る応酬や、その応酬を捉えて団体交渉を拒否したものではない)、④第 8 回団交までは、本件解任や本件報告書という特定の議題との関係での法人の不当労働行為が問題とされたものであり、特定の議題を離れて開催条件を付して団体交渉が開催されなくなったのは第 21 回団交後にすぎないから、関連性を欠く、⑤第 9 回団交から第 19 回団交までは問題なく開催されていたなどとして、法人が将来、第 8 回団交までと同様の対応に及ぶ懸念はないとも主張する。しかし、①及び②については、原判決 64 頁の(5)記載のとおり、議題を限定したとの評価を受けることは当然である上に、組合の対応も妥当なものとはいえないとしても、団体交渉の開催に条件を付して第 21 回団交以後一切団体交渉を開催していないという控訴人の対応は行き過ぎであるといわざるを得ず、③及び④については、原判決 61 頁の(3)記載のとおり、内容面及び手続面での共通性を見出すことができるのであって、法人の第 21 回団交以後の対応をも斟酌した上で、第 8 回団交までの不当労働行為に対する救済方法として中労委が本件対応命令を発したとしても、裁量権の逸脱又は濫用に当たるということはできず、このことは⑤に係る事情を考慮したとしても何ら変わりはないのであって、法人の上記主張を採用することはできないものといわざるを得ない。

3 よって、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないからこれを棄却する。

○最高裁 平成 29 年 10 月 17 日決定【No.31】

【主文の要旨】〔東京高裁判決を維持・中労委命令を支持〕

法人の上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。

東急バス(19～23 年度)【No.15】

(東京高裁 平成 29 年(行コ)第 20 号 平成 29 年 9 月 20 日判決)

【事件の概要】

本件は、会社が残業扱いとなる業務（以下「増務」という。）の割当てについて、組合員らとその他の従業員とで異なる取扱いをしたことが、不当労働行為に当たるとして、都労委に対し、①増務の割当て差別の禁止、②組合員らに対する増務割当ての差別的取扱いによるバックペイの支払、③謝罪文の交付及び掲示を求める救済申立てを行った事件である。

都労委は、①増務の割当て差別の禁止、②X14を除く組合員らに対する平成19年11月から平成24年1月まで（支給月が平成19年12月から平成24年2月までのもの）のバックペイ及びこれらに対する各支給日の翌日からそれぞれ支払日まで年5分の割合による金員（以下「遅延損害金相当額」という。）の支払、③謝罪文の交付及び掲示を命じた。

会社及び組合らは、これを不服として、中労委に再審査請求をしたところ、中労委は、本件初審命令のうち、X14を除く組合員らに対するバックペイの支払金額（X10については支払対象期間の変更を含む。）及びこれらに対する遅延損害金相当額の起算日を一律に平成25年3月25日（本件初審命令が会社及び組合らに交付された日）と変更する旨の命令（以下「本件中労委命令」という。）を発した。

これを不服として、会社が、そもそも不当労働行為は存在しないなどと主張し（甲事件）、組合らが、X14についても不当労働行為が成立する上、組合員らに対して支払われるべきバックペイの金額にも誤りがあるなどと主張して（乙事件）、東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、会社及び組合らの請求をいずれも棄却した。

これを不服として、会社が、組合員らと他組合員との取扱いに差異がなく、あるとしても合理的な理由があつて不当労働行為が存在せず、裁量権の逸脱・濫用があり、本件中労委命令も違法であると主張し、組合らが、X14についても不当労働行為が成立し、バックペイの算定方法が不当であると主張して、東京高裁に控訴したが、同高裁は、会社及び組合らの控訴をいずれも棄却した。

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

会社及び組合らの控訴を棄却する。

【判示要旨】

当裁判所も、会社、組合らの各請求はいずれも理由がないと判断する。その理由は、以下の判断を付加するほかは、原判決の事実及び理由の第3の1及び2に記載のとおりであるから、これを引用する。

1 争点1（二重申立て等）について

第1事件及び第2事件と本件では審査の対象期間が異なり、異なる期間の不当労働行為を対象とするものである。また、第1、第2事件の各救済命令において将来にわたる増務割当ての差別を禁止するとの救済命令が発せられているとしても、将来にわたる差別を禁止する救済命令には、同一効果を生じさせることを目的の一つとした申立てを禁ずる効力はない。そうすると、本件増務割当て差別禁止の申立ては、二重申立てに当たらず、申立ての利益を欠くものでもない。

2 争点3（増務割当て差別の有無、不利益取扱い・支配介入該当性）について

①会社はバスの運行会社であるところ、その運行予定を全て実施するためには、乗務員に対し、事前に予定されている本務の他に、平日増務や休日出勤を割り当て

る必要があり、増務量は各営業所で決定したが、各営業所の操車係が乗務員への割当てを行っていたこと、②会社においては、増務の割当てを受けるか否かは乗務員の任意であり、操車係は増務の割当てを希望しない者を除いて乗務員に対し割当てを行っていたが、割当てをしても乗務員から都合により拒否されることもあったこと、③平日増務や休日出勤による残業手当は乗務員にとっても重要な収入源であったこと、④組合員らは平日増務や休日出勤の割当てを申し出ていたこと、⑤会社の各営業所における乗務員の平成 20 年から平成 23 年までの間の各 6 月ないし 8 月の残業状況に基づく月当たり平均残業時間、年間及び通期の平均残業時間に比べ、X14 を除く組合員らの実績残業時間は著しく少ないこと、⑥X14 を除く組合員ら 11 名のうち、7 名は休日出勤の依頼を受けたが、その他の者は依頼を受けず、組合調査によれば、休日出勤の実績も営業所の平均より少ない。これらの事実を総合すると、増務割当てにおいて、X14 を除く組合員らは他の乗務員と比較して不利益に取り扱われていたことが認められる。

そして、会社において残業手当が従業員の賃金に対して相当の比率を占めているという労働事情の下では、乗務員が増務の割当てを受ける必要性が極めて高く、このような事情の下で、増務割当てにおいて組合の組合員に上記のような取扱い上の差異を設けることに合理的な理由があるとは認められない。

したがって、増務割当ての上記取扱いは、X14 を除く組合員らに対する差別的な不利益取扱いであるとともに、支配介入にも当たり、不当労働行為に当たると解されるが、X14 には不当労働行為は成立しない。

3 争点 4（救済方法に関する裁量権の逸脱濫用）について

労働委員会は、当該事件の使用者の行為が労組法 7 条の禁止する不当労働行為に該当するものと認めた場合には、これによって生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を図るために必要かつ適切と考えられる是正措置を決定し、これを命ずる権限を有するものであって、このような救済命令の内容の決定については、労働委員会に広い裁量権が認められていると解される。したがって、裁判所は、労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われている場合には、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきものではないと解される（最高裁昭和 60 年 4 月 23 日第三小法廷判決・民集 39 卷 3 号 730 頁参照）。

本件中労委命令は、会社が増務割当てにおいて X14 を除く組合の組合員を他の乗務員と比べて不合理に差別して取り扱っており、不当労働行為に当たると判断し、その救済命令の内容として、①増務割当ての差別禁止、②X14 を除く組合員らに対する実績残業時間と営業所の平均残業時間との差異部分に相当する賃金相当額とその遅延損害金相当部分の支払、③謝罪文の交付と掲示をそれぞれ命じたものであるところ、このような内容の本件中労委命令について中労委の裁量権の逸脱濫用はなく、違法とは認められない。

ハ 最高裁

中国・九州地方整備局 [No.19]

(最高裁 平成 28 年(行ツ)第 194 号・同年(行ヒ)第 213 号 平成 29 年 2 月 7 日決定)

【事件の概要】

本件は、国から官用車の車両管理業務を受託していた会社が、国の入札方法の変更に伴い、当該業務を受託することができなくなり社員を解雇したところ、国が、当該社員らが加入した組合からの直接雇用等に関する団体交渉の申入れに応じなかったことが、不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件である。

広島県労委は、国に対し、直接雇用を除く雇用の確保に関して誠実団交応諾を命じ、その余の申立てを棄却した。

国は、これを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、広島県労委命令の誠実団交応諾を命じた部分を取り消し、これに係る救済申立てを棄却した。

組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起した。

東京地裁は中労委命令を支持し、組合の請求を棄却した。

組合は、これを不服として東京高裁へ控訴した。

東京高裁は、原判決を維持し、組合の控訴を棄却した。

組合は、これを不服として最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔東京高裁判決を維持・中労委命令を支持〕

本件上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。

ゲオホールディングス事件〔No.20〕

(最高裁 平成 29 年(行ツ)第 35 号・同年(行ヒ)第 37 号 平成 29 年 3 月 2 日決定)

【事件の概要】

組合が、会社の子会社Cに雇用され、大阪市内の店舗で勤務するA組合員の勤務時間に関する団体交渉をCに申し入れたところ、会社は、当該団体交渉はCではなく会社が対応すべきとした上で、団交開催場所を組合が希望する大阪市内ではなく、会社の本社所在地の愛知県春日井市内又は名古屋市内とする回答を繰り返し行い、団体交渉が開催されなかったため、会社の対応は不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた事件である。

大阪府労委は、会社の対応は団交拒否の不当労働行為に当たるとして、会社に対して団体交渉開催場所の協議が調うまでの間の大阪市内での団体交渉応諾及び文書手交を命じた。

会社は、これを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、大阪府労委命令を支持し、会社の再審査申立てを棄却した。

会社は、これを不服として、東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、会社の請求を棄却した。

会社は、これを不服として東京高裁に控訴したが、同高裁は、会社の控訴を棄却した。

会社は、これを不服として最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔東京高裁判決を維持・中労委命令を支持〕

会社の上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。

ミトミ・ミトミ建材センター事件〔No.21〕

（最高裁 平成 28 年（行ツ）第 296 号・同年（行ヒ）第 353 号 平成 29 年 3 月 10 日決定）

【事件の概要】

会社及びその関連会社が、①会社従業員 C に対し、組合加入通知後、土曜日の就労を外したこと、②労働条件変更に係る事前協議のルール化に関する団体交渉において不誠実に対応したこと、③会社の取締役 A（関連会社の取締役兼務）及び B が、C に対し、組合加入に関する発言をしたこと、④組合加入通知後 C が待機場所としていた倉庫の中に、カメラを設置したこと等が不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件である。

大阪府労委は、関連会社に対する申立てを却下し、会社に対し、土曜日就労拒否に係るバックペイ並びに今後の土曜日就労拒否の禁止及び組合加入に関する文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社及び組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、大阪府労委命令中、救済部分を取り消し、同部分に係る申立てを棄却し、組合の再審査申立てを棄却した。

組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁は、中労委命令のうち、大阪府労委命令中、組合加入に係る発言に関する部分を取り消し、同部分の申立てを棄却した部分並びに団体交渉不誠実対応及びカメラ設置に関する組合の再審査申立てを棄却した部分を取り消し、組合のその余の請求を棄却した。

これを不服として、中労委及び組合は東京高裁に控訴したところ、同高裁は、一審判決のうち、中労委命令を取り消した部分中、不誠実団交及びカメラの設置に関する部分を取り消し、中労委のその余の請求を棄却し、組合の控訴を棄却した。

これを不服として、組合は、最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔中労委命令を一部取消した東京高裁判決を支持〕

組合の上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。

東日本旅客鉄道（千葉動労配転等）事件〔No.22〕

（最高裁 平成 29 年（行ツ）第 129 号・同年（行ヒ）第 134 号 平成 29 年 5 月 31 日決定）

【事件の概要】

会社が、①組合の支部役員 5 名を車両センターの本区から派出所へ配置転換した

こと、②組合の支部役員2名を派出所の予備要員となるための見習いとして勤務を指定したこと、③組合の組合員である運転士2名を駅へ配転したことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた事件である。

千葉県労委は、上記①～③のいずれも不当労働行為に当たらないとして救済申立てを棄却した。

組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

中労委は千葉県労委命令を維持し、組合の再審査申立てを棄却した。

組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起した。

東京地裁は、中労委命令を支持し、組合の請求を棄却した。組合はこれを不服として東京高裁へ控訴したが、同高裁は組合の控訴を棄却した。

これを不服として、組合は最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持した東京高裁判決を維持〕

組合の上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。

エクソンモービル(賃金補償打切措置等)事件〔No.23〕

(最高裁 平成28年(行ツ)第284号・同年(行ヒ)第330号 平成29年6月27日決定)

【事件の概要】

会社が、業務災害による傷病に罹患した組合員A1に対し、「治癒」による労災保険不支給決定を契機として、①就業規則の規定により行っていた賃金補償の打切りを決定したこと、②A1の本件傷病の療養を理由とした休業分の賃金を減額し、それを継続していること、③本件賃金控除に関する団体交渉に不誠実に対応したことが不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件である。

東京都労委は、会社の対応はいずれも不当労働行為に該当しないとして救済申立てを棄却した。

組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、これを維持し、組合の再審査申立てを棄却した。

組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、組合の各請求のうち、命令の義務付けに係る請求を却下し、その余の請求を棄却した。

組合は、これを不服として東京高裁に控訴したが、同高裁は組合の控訴を棄却した。

組合は、これを不服として最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持した東京高裁判決を維持〕

組合の上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。

大阪広域生コンクリート協同組合外7社事件〔No.25〕

(最高裁 平成29年(行ヒ)第198号 平成29年7月18日決定)

【事件の概要】

協同組合（中小企業等協同組合法に基づき設立され、大阪府内及び兵庫県内の生コンの製造販売を行う事業者を構成員とし、生コンの共同販売等を行う事業協同組合。）及び7社（いずれもセメント製造販売を行う株式会社）が、組合ら（いずれも生コンの製造販売又は輸送を行う事業者の従業員らが所属する労働組合。）が申入れた、協同組合の構成員企業が倒産した場合の補償等に関する団体交渉申入れを拒否したことが、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てた事件（2件）である。

大阪府労委は、協同組合外7社は、組合員の労組法上の使用者に該当しないとして申立てをいずれも却下した。

組合らは、これを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、申し立て審査を併合し、協同組合外7社の使用者性に関する大阪府労委の判断を維持した上で、各大阪府労委命令に係る組合らの各救済申立てをいずれも棄却した。

組合らは、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁は、中労委命令を支持し、組合らの請求をいずれも棄却した。

組合らは、これを不服として東京高裁に控訴したが、同高裁は、組合らの控訴を棄却した。

これを不服として、組合らは最高裁に上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持した東京高裁判決を維持〕

本件を上告審として受理しない。

明泉学園事件〔No.26〕

（最高裁 平成29年（行ヒ）第140号 平成29年7月20日決定）

【事件の概要】

学園が、学園の運営する高校のクラス担任であった組合員Aが、複数の生徒らとトラブルを起こしたとして、①Aを高校のクラス担任から外したこと、②Aをクラス担任から外すに際し、同人の名誉を毀損する文書を同校の生徒らに配布したことが不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた事件である。

東京都労委は、上記①及び②は不当労働行為に当たるとして、①Aをクラス担任に就任させること、②文書手交及び掲示等を命じた。

学園は、これを不服として再審査を申し立てたが、中労委は都労委命令を維持し、学園の再審査申立てを棄却した。

学園は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、中労委命令を支持し、学園の請求を棄却した。

これを不服として、学園は東京高裁に控訴したが、同高裁は学園の控訴を棄却した。

これを不服として、学園は最高裁に上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持した東京高裁判決を維持〕

本件を上告審として受理しない。

関西宇部事件〔No.28〕

(最高裁 平成 29 年 (行ツ) 第 66 号・同年 (行ヒ) 第 65 号 平成 29 年 9 月 7 日決定)

【事件の概要】

組合が、①一時金の調整加算金の不支給による差別的取扱いの禁止及び平成 22 年 12 月 15 日以降の一時金の調整加算金の支払、②一時金、賃金の支給額についての誠実団体交渉応諾、③組合との合意のない一時金の減額及び夏季と冬季の支給配分変更の禁止、④平成 22 年度及び同 23 年度の一時金の減額分の支払、⑤組合との合意のない賃金減額の禁止及び平成 23 年 7 月分以降の賃金減額分の支払、⑥組合員の労働条件について組合員に対する個別交渉の禁止及び組合員の懲戒処分についての団体交渉応諾、⑦組合の副執行委員長が出席することを理由とした団体交渉拒否の禁止並びに副執行委員長の謝罪及び交渉担当者の変更を団体交渉開催の条件とすることの禁止、⑧平成 21 年度以降の福利厚生資金の支払並びに福利厚生資金の支給額及び支給方法についての誠実団体交渉応諾、⑨組合の事務所での団体交渉開催拒否の禁止、⑩組合の分会事務所及び掲示板の回復並びに分会事務所等の設置についての誠実団体交渉応諾、⑪謝罪文の掲示及び交付、⑫土曜日を含む休日の工場の稼働（以下「土曜稼働」という。）についての誠実団体交渉応諾を、救済内容として申し立てた事件である。

大阪府労委は、会社に対し、土曜稼働に係る団体交渉応諾（上記⑫）及び組合の副執行委員長の出席を理由とする団体交渉拒否等（上記⑦）が不当労働行為であると認められたことに係る文書の組合への手交（上記⑪）を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社及び組合は、これを不服として、中央労働委員会に、それぞれ再審査を申し立てたが、中労委は、各再審査申立てをいずれも棄却した。

組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、組合の請求を棄却した。

組合は、これを不服として東京高裁に控訴したが、同高裁は、組合の控訴を棄却した。

これを不服として、組合は最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持した東京高裁判決を維持〕

組合の上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。