

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30年中に新たに地裁に行政訴訟が提起されたものは13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8件（労働者側提起1件、使用者側提起7件）、また、中労委が交付した再審査命令に対するものは5件（労働者側提起1件、使用者側提起4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79件で、このうち都道府県労委関係は37件（地裁21件、高裁9件、上告提起2件、上告受理申立て5件）、中労委関係は42件（地裁20件、高裁11件、上告提起4件、上告受理申立て7件）である。

また、終結件数の総数は45件である。このうち都道府県労委関係事件は20件で、終結区分別にみると、判決・決定が14件（地裁8件、高裁4件、上告0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25件で、終結区分別にみると、判決・決定が22件（地裁10件、高裁6件、上告2件、上告受理申立て4件）、取下・和解が3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						
		26	27	28	29	30
労委	労	3	5	0	2	1
	都道府県労委使	14	5	7	13	7
	計	17	10	7	15	8
中労委	労	6	4	1	5	1
	中労委使	3	5	9	11	4
	計	9	9	10	16	5
計	労	9	9	1	7	2
	使	17	10	16	24	11
	計	26	19	17	31	13

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		暁星学園	中労委	東京	28(行ウ)392	使	棄却	H30. 1. 29
2		大阪府理容生活衛生同業組合	大阪	大阪	29(行ウ)174	使	却下	H30. 2. 5
3	◎	大阪市（チェック・オフ廃止）	中労委	東京	28(行ウ)6	使	棄却	H30. 2. 21
4		オーケーリース	中労委	東京	29(行ウ)88	使	却下・棄却	H30. 2. 26
5		山陽測器	広島	広島	29(行ウ)6	使	棄却	H30. 2. 27
6	▲	文際学園	大阪	大阪	28(行ウ)245	使	一部取消	H30. 2. 28
7		文際学園	大阪	大阪	29(行ウ)67	使	棄却	H30. 2. 28
8		ケミサプライ・アマックス	福岡	福岡	29(行ウ)46	使	棄却	H30. 5. 16
9		日本ロール製造	中労委	東京	28(行ウ)343	労	棄却	H30. 5. 30
10		明石被服興業	山口	山口	29(行ウ)1	使	棄却	H30. 5. 30
11		ダイシン物流	中労委	東京	29(行ウ)123	使	棄却	H30. 6. 29
12		ナンセイ/島正建設	大阪	大阪	29(行ウ)205	使	棄却	H30. 9. 26
13		日本放送協会（名古屋駅前センター）	中労委	東京	29(行ウ)15 29(行ウ)137	使 労	棄却	H30. 9. 28
14	◎	明治	中労委	東京	29(行ウ)149 29(行ウ)375	個	棄却	H30. 11. 29
15		札幌交通	北海道	札幌	29(行ウ)31	労	棄却	H30. 12. 14
16		日本郵便（晴海郵便局）	中労委	東京	29(行ウ)573	使	全部取消	H30. 12. 20

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
17	◎	日本放送協会	中労委	東京	29(行コ)178	使	棄却	H30. 1. 25
18		沖縄セメント工業	中労委	東京	29(行コ)299	使	棄却	H30. 4. 12
19		ナンセイ	大阪	大阪	29(行コ)227	使	棄却	H30. 4. 12
20	◎	札幌明啓院	中労委	東京	30(行コ)1	使	棄却	H30. 5. 23
21		福岡教育大学	中労委	東京	30(行コ)24	使	棄却	H30. 6. 28
22*	◎	大阪市（チェック・オフ廃止）	中労委	東京	30(行コ)111	使	棄却	H30. 8. 30
23*		文際学園	大阪	大阪	30(行コ)37	使	棄却	H30. 8. 30
24	☆	高槻市	大阪	大阪	29(行コ)221	委	全部取消	H30. 9. 7
25*	▲	文際学園	大阪	大阪	30(行コ)36	委 使	一部変更	H30. 9. 14
26*		ダイシン物流	中労委	東京	30(行コ)244	使	棄却	H30. 11. 7

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
27	◎	東急バス（19～23年度）	中労委	最高裁	30(行ヒ)17	使	不受理	H30.4.24
28	▲	テーエス運輸	兵庫	最高裁	30(行ヒ)105	使	不受理	H30.7.12
29*	◎	ナンセイ	大阪	最高裁	30(行ヒ)292	使	不受理	H30.9.27
30*		日本放送協会	中労委	最高裁	30(行ツ)177 30(行ヒ)192	使	棄却 不受理	H30.10.10
31*		沖縄セメント工業	中労委	最高裁	30(行ツ)265 30(行ヒ)294	使	棄却 不受理	H30.11.6
32*	◎	札幌明啓院	中労委	最高裁	30(行ヒ)344	使	不受理	H30.11.16

(注)

- 1 番号に*を付した事件は、「2 判決の概要」の同一年内の下級審において一括説明したものを示す。
- 2 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

大阪府理容生活衛生同業組合事件〔No.2〕

(大阪地裁 平成 29 年 (行ウ) 第 174 号 平成 30 年 2 月 5 日判決)

【事件の概要】

同業組合又はその理事が、①会議において、組合委員長が行った業務に関して、同人を批判、叱責するなどしたこと、②組合委員長に対して、不当労働行為救済申立てをしたことを叱責したこと、③朝礼において、組合委員長に対して、団交の内容について報告を求めたこと、④団交で誠実に協議を行うことなく、就業規則を変更したこと等が不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。

大阪府労委は、同業組合に対し、③について文書の手交を命じ、その余の申立てを棄却した。

同業組合は、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、同業組合の訴えを却下した。

【主文の要旨】〔大阪府労委命令は既に失効〕

同業組合の訴えを却下する。

【判示要旨】

本件救済命令に係る事項について同業組合と組合との間に和解が成立し、大阪府労委が、同和解について、労組法 27 条の 14 第 2 項所定の要件を満たす旨認定したので、同命令は、同条 3 項により既に失効しており、その取消しを求める同業組合の本件請求は、訴えの利益を欠き不適法であるから、却下を免れない。

山陽測器事件〔No.5〕

(広島地裁 平成 29 年 (行ウ) 第 6 号 平成 30 年 2 月 27 日判決)

【事件の概要】

会社が、組合員 A を解雇したこと (本件解雇) が不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。

広島県労委は、会社に対し、本件解雇の取消し及び原職復帰並びに組合への文書交付を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、これを不服として広島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】〔広島県労委命令を支持〕

会社の請求を棄却する。

【判示要旨】

- 1 会社に不当労働行為意思があるといえるためには、本件解雇の動機が、A が組合員であること又は組合の正当な行為をしたことにありと認められる必要がある。
- 2 B 部長が組合のホームページの削除を求めた際の言動や、本件解雇が決定される直前の従業員から A の解雇又は配置転換を求める要望書 (本件要望書) の提出動機も、組合又はその正当な行為に対する嫌悪感が現れたものと評価できる。

B部長が会社の取締役であることや、従業員が、会社代表者に対し、事情を説明の上、本件要望書を提出していることからすると、会社代表者は、これらの嫌悪感を認識した上で、本件解雇を決定したということができ、Aが組合の組合員であること等が動機の一つであると推測することが可能である。

もともと、会社は、Aが組合に加入するより前に、Aの解雇を決定し（前回解雇）、その方針を変更することなく本件解雇に及んでいることから、本件解雇の動機の全てが、Aが組合の組合員であること等にあるということとはできない。

したがって、複数の解雇の動機が推測できる場合において、不当労働行為意思があると評価できるためには、いずれの動機が決定的であるかを判断し、労働者が組合員であること等が決定的である場合には、不当労働行為意思があると評価できる。

- 3 本件解雇の理由書の記載事実のうち、Aの勤務態度の不良をいう部分は、会社への採用から前回解雇の決定までの約12年間、解雇の決定がされなかったのであるから、本件解雇が理由として掲げるAの勤務態度の不良は、会社にとって重大な影響を与えるものであるとは直ちには評価できないこと、また、前回解雇の理由とされた遅刻については、前回解雇以降、本件解雇に至るまで発生していないから、本件解雇は前回解雇と比較すれば、Aの勤務態度に関していえば改善された上でなされたものと評価できることなどから、本件解雇を決定した会社の動機においても、Aの勤務態度の不良が決定的な理由に当たるとみることに疑問がある。

他方、本件解雇の理由書には、その理由として従業員がAの解雇を要求している状況を挙げているけれども、従業員による解雇要求の動機は、別件救済命令の存在及び組合が行った社前闘争にあることがうかがえるから、従業員によるAの解雇要求を、Aの普通解雇の理由と捉えるのは表面的に過ぎ、その動機にAが組合の組合員であること等があると位置付けるのがより本質的であると評価できる。

そして、会社代表者は本件要望書を受け取った当日にB部長等との打合せを行い、同月中にもAを解雇する方針を決めていることからすれば、本件解雇の契機は本件要望書が提出されたことにほかならず、その上、会社代表者は本件要望書の作成等のきっかけが別件救済命令の報道であるとの説明も受けていたから、本件解雇の時期の決定は、Aが組合の組合員であること等があると推測することが可能であり、この推測を覆すに足りる事情は認められない。

- 4 以上によれば、会社が本件解雇をした動機は、Aが組合の組合員であること又は組合の正当な行為をしたことが決定的であると認められるから、本件解雇は、会社の不当労働行為意思をもって、すなわち、Aが組合の組合員であること又は組合の正当な行為をしたことの故をもってされたことを認めることができる。

文際学園事件〔No.6、25〕

（大阪地裁 平成28年（行ウ）第245号 平成30年2月28日判決）

（大阪高裁 平成30年（行コ）第36号 平成30年9月14日判決）

【事件の概要】

法人が、(1) 賃金引上げ並びに一時金支給に関する団交において、①組合が合同労組であることを理由に利害関係人でないとして、財産目録等の提出及び閲覧を拒否したこと、②財務状況、財務諸表等の閲覧制度について誠実に説明を行わなかったこと、(2) 財産目録等の閲覧を正職員に限定する等の閲覧規程を定め、組合らの閲覧を制限するとともに、当該閲覧制度に関する団交を拒否したこと、(3) 未妥結であることを示すために給与明細書に記載していた「仮」の文字を外し、組合らと事前協議することなく組合員の昇給を行ったこと等が、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、法人に対して、誠実団交応諾及び文書の手交を命じ、その余の申立てを却下又は棄却した。

法人は、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、法人の請求の一部を認容して本件救済命令の一部を取り消し、その余の請求を棄却した。

大阪府労委及び法人は、これを不服として、大阪高裁に、敗訴部分についてそれぞれ控訴したところ、同高裁は、大阪府労委の請求の一部を認容して原判決の一部を変更し、法人の請求を棄却した。

○大阪地裁 平成 30 年 2 月 28 日判決 [No.6]

【主文の要旨】〔大阪府労委命令を一部取消〕

- 1 大阪府労委がした命令のうち、以下の部分を取り消す。
 - (1) 同命令主文 2 項のうち、法人は、組合及びCユニオン（組合ら）から申入れのあった②財務状況の説明に係る団交に誠実に応じなければならないとする部分
 - (2) 同命令主文 3 項のうち、以下の点が労組法 7 条に該当する不当労働行為であると認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書を組合に対して手交することを命じた部分
 - ア 組合からの平成 25 年 8 月 28 日付け団交申入れに誠実に応じなかったこと
 - イ 平成 25 年 9 月 4 日付け回答書において、組合の要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだこと
 - ウ 平成 26 年 2 月 27 日及び同年 7 月 10 日の団交において、財務状況の説明を誠実に行わなかったこと
 - エ 組合と事前協議を行うことなく、平成 26 年 4 月分から組合の組合員の昇給を行ったこと
 - オ 組合からの平成 26 年 6 月 16 日付けの同年度の冬季一時金に係る団交申入れに対して誠実に対応しなかったこと
 - カ 財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していること
 - (3) 同命令主文 4 項のうち、以下の点が労組法 7 条に該当する不当労働行為であると認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書をCユニオンに対して手交することを命じた部分
 - ア Cユニオンからの平成 25 年 8 月 28 日付けの団交申入れに誠実に応じなかったこと
 - イ 平成 25 年 9 月 4 日付け回答書において、Cユニオンの要求に応じられない

- 理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだこと
- ウ 平成 26 年 2 月 27 日及び同年 7 月 10 日の団交において、財務状況の説明を誠実に行わなかったこと
- エ Cユニオンからの平成 26 年 6 月 16 日付けの同年度の冬季一時金に係る団交申入れに対して誠実に対応しなかったこと
- オ 財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していること

2 法人のその余の請求をいずれも棄却する。

【判示要旨】

1 争点 1（組合らの平成 25 年 8 月 28 日付けの団交申入れに対する法人の対応が不当労働行為に当たるか）について

組合らの団交申入れは、交渉事項を一方的に団交開催の条件とする点で合理性を欠く面が否定できず、また、法人が団交開催を応諾する旨の意思表示をしなかったことに対し、組合らは、特段異議を述べておらず、その後、平成 26 年 1 月 24 日付けの団交申入れに至るまで、団交の申入れを行っていないことから、法人が、団交開催を応諾する旨の意思表示をしていないことをもって、労組法 7 条 2 号の団交の不誠実な拒否に当たるとまでいうことはできない。

2 争点 2（法人の財産目録等の提出・閲覧に関する対応が不当労働行為に当たるか）について

(1) 法人の平成 25 年 9 月 4 日付けの対応について

私立学校法 47 条 2 項は、財産目録等を利害関係人に閲覧させることを義務付けるものであって、その提出までを義務付けるものと解することはできないことに照らすと、財産目録等の写しの交付がなされなかったことをもって、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るとまでは評価することはできず、法人は財産目録等の提出を拒む理由につき一定の説明を行っていることから、労働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。

(2) 法人の平成 26 年 2 月 20 日付けの対応について

私立学校法 47 条 2 項にいう「利害関係人」とは、学校法人と法律上の権利義務関係を有する者と解するところ、労働組合は、学校法人との間で、組合員である職員の労働条件に関する団交を行い、労働者に効力が及ぶ労働協約を締結する権限を有し、学校法人が団交を正当な理由がなく拒むことは禁止されているから、学校法人と法律上の権利義務関係を有する者といえ、「利害関係人」に該当する。労働組合の組合員が全て当該使用者の被用者であるか、当該使用者の被用者でない労働者も含むものであるか（合同労組）によって、労働組合の上記権限に何ら異なるところはないのであるから、当該労働組合が合同労組であったとしても、「利害関係人」に該当する。

法人は、財産目録等の閲覧については、組合らが合同労組であることを理由に拒むことはできないから、当該理由は合理的なものとはいえず、また、財産目録等の提出については、組合らが法令上その提出を求めることができる地位にはないものの、このことは、組合らが合同労組であることとは無関係である。よって、組合

らが合同労組であることを理由に閲覧や写しの提出を拒むことは、合同労組である組合らに係る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、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

- 3 争点3（平成26年2月27日開催の団交における、①財産目録等の提出・閲覧、②財務状況の説明及び③財産目録等の閲覧制度の説明に関する法人の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか）について

- (1) ①（財産目録等の提出・閲覧の点）について

平成26年2月27日開催の団交において、法人の担当者は、組合らが合同労組であることを理由に、財産目録等の閲覧や提出を拒んだことが認められ、当該理由に合理性がなく、また、法人は、財産目録の閲覧・提出について、財務情報の悪用や濫用の危険性がある旨指摘するが、当該危険性の存在を認めるに足りる的確な証拠は認められず、組合らに財産目録を閲覧等させない理由の説明として不十分なものであり、労組法7条2号及び3号に該当する不当労働行為である。

- (2) ②（財務状況の説明の点）について

平成26年2月27日開催の団交において、組合らが、法人の財務状況について具体的な説明を求めたりなどする場面があったことを認める的確な証拠は認められないことから、そもそも法人に不誠実な点があったとは認められず、不当労働行為に当たらない。

- (3) ③（財産目録等の閲覧制度の説明の点）について

組合らが開示を求めている法人の財産目録等は、組合員の賃金という労働条件に関する交渉において、法人が組合らの要求を拒否した理由の根拠を示すものであるから、当該根拠たる法人の財産目録等を閲覧するための制度の説明は、組合らの組合員の労働条件その他の待遇に関する事項に該当し、同閲覧制度の説明は、法人に処分可能なものであるから、法人の財産目録等の閲覧制度の説明は、義務的団交事項に当たる。平成26年2月27日開催の団交において、法人は、組合らの財産目録の閲覧手続の説明要求について、何ら合理的な説明をせずに拒否しており、これは、不誠実な団交であって、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

- 4 争点4（法人が、組合らの、財産目録等の閲覧制度に関する平成26年3月27日付け、同年4月9日付け及び同年5月21日付けの各団交申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるか）について

法人の財産目録等の閲覧制度の説明は義務的団交事項に当たるところ、法人は、団交で話し合うべき内容ではないなどとして団交を拒否しており、他方で、同拒否に係る正当な理由を基礎付ける個別具体的な事情を認めるに足りる的確な証拠は認められず、いずれも労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

- 5 争点5（法人が、組合と事前協議を行うことなく、①組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと及び②組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したことがそれぞれ不当労働行為に当たるか）について

- (1) ①（組合員に対し昇給を行ったこと）について

法人が、組合と事前協議することなく組合員の昇給を行ったことは、労使協定に反するものといえるが、組合は、平成 26 年度の賃金については、例年と異なり、法人に対して 3 月頃に引き上げを求めていなかったこと、昇給は、組合員を含めた職員全体に対して行われたものであること、当時の組合執行委員長は、昇給が行われたことを認識したにもかかわらず、組合は、同年 5 月 21 日までこの点に関する抗議等を行っていないことに鑑みれば、法人が、組合と事前協議することなく、平成 26 年 4 月から昇給を行ったことにより、組合活動意思が萎縮したり、組合活動一般に対して制約的効果が及んだりするものとはいい難く、同昇給をもって、組合に対する支配介入に該当するとまでは認められない。

(2) ② (組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したこと) について

法人は、組合との間において、平成 18 年の就業規則の変更を契機に、組合員の給料明細書に「仮」の文字を記載して交付していたものであるところ、同変更に関する問題は未だ解決していないことなどについて、法人の担当者も認識していた。

以上のような状況の下において、法人が、従前、組合らの要求に応じて記載していた給与明細書の「仮」の文字を、組合らと事前協議なく記載しないこととなれば、法人が、組合らを対等な交渉主体と扱っていないとして、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と認めるのが相当であるから、組合らに対する支配介入に当たる。

6 争点 6 (組合らの、平成 26 年度の昇給及び夏季・冬季一時金に関する団交申入れに対する平成 26 年 7 月 10 日開催の団交における法人の対応が不当労働行為に当たるか) について

(1) 平成 26 年度の昇給及び夏季一時金について

法人は、従前から、組合らからの賃金引上げ要求に対し、厳しい経営状況を根拠にこれを拒んできたところ、組合らは、貸借対照表や収支計算書といった経営状況を示すある程度客観的な資料や数値に基づく説明を求めてきたものであり、平成 26 年 7 月 10 日開催の団交においても、従前と同様に説明を求めたものであって、当該要求は特段不合理なものとはいえないにもかかわらず、法人は、結局、昇給額や夏季一時金の支給率の根拠については説明をしておらず、いずれも不誠実なものであるといわざるを得ず、労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為である。

(2) 平成 26 年度の冬季一時金について

平成 26 年 7 月 10 日開催の団交において、交渉を求めた組合らから、冬季一時金に関する発言はなかったのであるから、法人から、これについて積極的な発言をしなかったことをもって、法人の対応が不誠実であり、正当な理由がない団交拒否に該当するとまでいうことはできない。

7 争点 7 (平成 26 年 7 月 10 日開催の団交における①財産目録等の提出・閲覧、②財務状況の説明及び③財産目録等の閲覧制度の説明に関する法人の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか) について

(1) ①（財産目録等の提出・閲覧）について

組合らが合同労組であることを理由に、財産目録等の閲覧等を拒むことは当該理由に合理性がないこと、財務情報の悪用や濫用の危険性の存在が、組合らに財産目録等を閲覧又は提出しない理由の説明として不十分であることは、上記説示のとおりである。また、法人は、職員なら見せる旨述べる一方、閲覧制度についての説明を行っておらず、よって、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に当たる。

(2) ②（財務状況の説明）について

団交において、組合らが、平成26年度の昇給額や夏季一時金の支給率の根拠を離れて、法人の財務状況について具体的な説明を求めたり、法人がこれを拒否したりする場面があったことを認めるに足る的確な証拠はないことから、そもそも法人に不誠実な点があったとは認められず、不当労働行為に当たらない。

(3) ③（財産目録等の閲覧制度の説明）について

本件において、法人の財産目録等の閲覧制度の説明は、義務的団交事項に当たるところ、団交において、組合らが、財産目録等の閲覧制度の説明を求めたが、法人は、職員個人に閲覧規程を見ながら説明するとのみ回答し、組合らに対して何ら合理的な説明をしていないので、不誠実な団交であって労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

8 争点8（法人が、財産目録等の閲覧に当たり条件を付していることが労組法7条3号の不当労働行為に当たるか）について

誓約書の提出等は、飽くまでも閲覧申請者と法人との間の問題であって、直ちに組合員の組合らに対する信頼が損なわれるとまでは認め難い。また、組合らは私立学校法47条2項の利害関係人に当たり、組合ら自身によって閲覧し得るのであるから、組合らによる財務情報の入手を妨害したともいえないので、不当労働行為に該当しない。

○大阪高裁 平成30年9月14日判決【No.25】

【主文の要旨】〔原判決を一部取消・大阪府労委命令を一部取消〕

1 大阪府労委の控訴に基づき、原判決を次のとおり変更する。

(1) 大阪府労委がした命令のうち、以下の部分を取り消す。

ア 同命令主文2項のうち、法人は、組合及びCユニオン（組合ら）から申入れのあった②財務状況の説明に係る団交に誠実に応じなければならないとする部分

イ 同命令主文3項のうち、以下の点が労組法7条に該当する不当労働行為であると認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書を組合に対して手交することを命じた部分

(ア) 平成26年2月27日及び同年7月10日の団交において、財務状況の説明を誠実に行わなかったこと

(イ) 組合からの平成26年6月16日付けの同年度の冬季一時金に係る団交申入れに対して誠実に対応しなかったこと

ウ 同命令主文4項のうち、以下の点が労組法7条に該当する不当労働行為で

あると認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書をCユニオンに対して手交することを命じた部分

(ア) 平成26年2月27日及び同年7月10日の団交において、財務状況の説明を誠実に行わなかったこと

(イ) Cユニオンからの平成26年6月16日付けの同年度の冬季一時金に係る団交申入れに対して誠実に対応しなかったこと

(2) 法人のその余の請求をいずれも棄却する。

2 法人の控訴を棄却する。

【判示要旨】

1 争点1（組合らの平成25年8月28日付けの団交申入れに対する法人の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 団交申入れは、賃金の引上げ等を議題とする交渉を9月5日に開催するよう求めたところ、法人は、書面で一定の回答をしたにとどまり、交渉に応じることはなく、交渉の日時の調整等を申し入れることもなかった。

(2) 法人は、団交申入れは①B理事長の交渉への出席②財務諸表の提出という前提条件が満たされない限り組合らとして団交を行う意思はないとする一方的なものであった旨を主張するが、上記の申入れには、交渉を拒否しない旨を明言している上、上記①又は②のいずれか一つが満たされない団交は「解決する気がないと見なします。」との記載も、その文言上、団交自体を拒否する旨の意思を表明したものとまでは認め難い。上記の記載は、せいぜい法人との団交の持ち方として、上記①又は②のいずれかを実現した上で団交が実施されることを強く要望する旨を表明したものと解するのが相当であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

2 争点2（法人の平成25年9月4日付け及び平成26年2月20日付けの財産目録等の提出・閲覧に関する対応が労組法7条3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 法人の平成25年9月4日付けの対応について

組合らは、賃金の引上げ等の交渉のために法人の客観的な財政状況を知る必要があると考え、資料の開示を求めたが、法人から開示された3点セット等の資料では客観的な財政状況は理解できないとして、財産目録等の開示を求めていたものである。そして、3点セット等の資料が、法人と組合らとの間の労使交渉において開示されるべき資料としてそのみで必要かつ十分であることが明らかであるといえる証拠は見当たらない。

このような経緯の下で、法人が、組合らからの団交申入れに対して正当な理由なくこれを拒否し、回答書により、具体的な理由を示すことなく、また、開示可能な資料の範囲や開示の方法等について組合らと協議することもなく、上記の3点セット等以上の資料の開示を全面的に拒む回答をしたことからすると、法人の上記回答は、賃金引上げ等の交渉に必要なものとして資料の開示を求める組合らの要求に対し、誠実に対応する意思のないことを示したものと見るのが相当であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

(2) 法人の平成26年2月20日付けの対応について

上記の経緯の下で行われた平成26年2月20日付けの法人の対応は、回答を長期間遅延させた上に、開示可能な資料の範囲や開示の方法等について組合らと協議することもなく、組合らが合同労組であることのみを理由として、財産目録等の閲覧等を拒否したものであるから、法人は、賃金引上げ等の交渉に必要なものとして資料の開示を求める組合らの要求に対し、誠実に対応する意思のないことを示したと見るのが相当であり、また財産目録等の開示において、合同労組とそれ以外の労働組合とを区別して取り扱うことに正当な理由があるとはいえないので、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

- 3 争点3（平成26年2月27日開催の団交における、①財産目録等の提出・閲覧〈労組法7条2号、3号〉、②財務状況の説明〈同条2号〉及び③財産目録等の閲覧制度の説明〈同条2号〉に関する法人の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか）及び争点4（法人が、組合らの、財産目録等の閲覧制度に関する平成26年3月27日付け、同年4月9日付け及び同年5月21日付けの各団交申入れに応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に当たるか）について

原判決の「事実及び理由」欄の第5の5及び第5の4に記載のとおりであるから、これを引用する。

- 4 争点5（法人が、①組合と事前協議を行うことなく、組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと及び②組合らと事前協議を行うことなく、組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したことがそれぞれ労組法7条3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) ①について

ア 法人が組合と事前協議を行うことなく組合員に対し平成26年4月から昇給を行ったことは、本件労使協定に反するものである。その理由は、原判決の「事実及び理由」欄の第5の6（1）アに記載のとおりであるから、これを引用する。

イ 法人は、組合との間の本件労使協定に反して、事前協議を経ることなく労働条件の変更をしたものであり、これは、組合の労働組合としての活動を無力化するものというべきである。一般に昇給が労働者にとって有利であり、また、それが組合の組合員を含めた職員全体に対し行われたものであるとしても変わりはない。組合は、翌月には文書で法人に対し、事前協議を経ていないことについて抗議をしているから、組合が本件労使協定に反する行為について不問に付したものとはいえず、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

(2) ②について

原判決の「事実及び理由」欄の第5の6（2）に記載のとおりであるから、これを引用する。

- 5 争点6（組合らの、平成26年度の昇給及び夏季・冬季一時金に関する平成26年6月16日付け団交申入れに対する同年7月10日開催の団交における法人の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか）及び争点7（平成26年7月10日開催の団交における、①財産目録等の提出・閲覧〈同条2号、3号〉、②財務

状況の説明<同条2号>及び③財産目録等の閲覧制度の説明<同条2号>に関する法人の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか) について

原判決の「事実及び理由」欄の第5の7及び第5の8に記載のとおりであるから、これを引用する。

6 争点8 (法人が、財産目録等の閲覧に当たり条件を付していることが労組法7条3号の不当労働行為に当たるか) について

法人は、組合らから要求されていた財産目録等の開示を拒否し続けた上、法人が職員個人であれば閲覧ができる旨を述べたためにAが実質的に組合らに代わって閲覧申請を行おうとしていることを認識しながら、組合らが法人に対し財産目録等を団交のみに使用し第三者に漏えいしない旨を約するとの申入れをしていたことも考慮せず、Aに対して、第三者に情報を漏えいした場合は損害賠償義務を負うこと等の旨の誓約書の提出を求めて事実上Aに閲覧申請を断念させたものであり、実質的に、組合らによる財産目録等の入手を妨害する行為であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

文際学園事件 [No.7、23]

(大阪地裁 平成29年(行ウ)第67号 平成30年2月28日判決)

(大阪高裁 平成30年(行コ)第37号 平成30年8月30日判決)

【事件の概要】

法人が、組合からの組合員Aの再雇用後の労働条件を議題とした団交申入れに対し、労働条件に当たらず義務的団交事項でないとして、当該議題の団交に応じない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、法人に対し、団交応諾及び文書の手交を命じた。

法人は、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、同地裁は法人の請求を棄却した。

法人は、これを不服として大阪高裁に控訴したところ、同高裁は法人の控訴を棄却した。

○大阪地裁 平成30年2月28日判決 [No.7]

【主文の要旨】 [大阪府労委命令を支持]

法人の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 義務的団交事項か否か

再雇用契約を締結することによって、新たな雇用契約関係が発生することになるとしても、当該新契約の労働条件は、組合の構成員たる労働者の労働条件であることに何ら変わりはなく、法人と組合との間で締結した「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する協定書」の内容をも併せ鑑みれば、組合員Aが定年退職後に法人と再雇用契約を締結する際の労働条件は、義務的団交事項に当たる。

2 労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否か

ア 平成27年8月6日及び同月27日開催の団交において、法人は、Aの再雇用後の具体的な労働条件についての協議を拒否したこと、法人は、組合からの平成27

年9月18日付け及び同年10月14日付け団交申入れについて、定年退職後の処遇については団交事項ではないので協議する必要はない旨の回答書を送付するにとどまったことが認められる。

イ 法人は、労働条件やその決定方法について説明を行っている、Aとの個別面談において十分協議を行っている旨主張するが、同年8月6日開催の団交における法人の組合に対する説明は飽くまでも一般論にとどまっている上、労組法7条2号の趣旨は、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化して労働者の団交権を実質的に保障しようとするものであるから、使用者が組合員であるAと個別に面談等を行ったとしても、同事実が団交を拒否する正当な理由にはならないので、労組法7条2項の不当労働行為に該当する。

○大阪高裁 平成30年8月30日判決〔No.23〕

【主文の要旨】〔原判決を維持・大阪府労委命令を支持〕

法人の控訴を棄却する。

【判示要旨】

- 1 当裁判所も、法人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、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」中の第4の1及び2記載のとおりである。
- 2 継続雇用制度の内容は、一旦退職させた上で再度雇用する再雇用型であるとしても、その実質は、雇用の継続を確保する措置であり、基準に該当するか否かの確認も、当該職員の定年退職の6か月前から行われている。また、形式的に両者を別個の雇用契約と観念したとしても、再雇用後の労働条件は、定年前の雇用契約における本件就業規則27条、本件協定書の適用の問題であるから、正に現在の雇用契約の条件に関するものといえる。現に法人に雇用され、本件就業規則27条の継続雇用制度の対象となる職員の再雇用契約締結時の労働条件は、労組法7条2号の趣旨に照らし、義務的団交事項に当たる。
- 3 法人は、2回の団交において、定年退職後の処遇については労働条件の変更にあらず、団交事項ではないなどと述べ、組合との間で、団交の場において、Aの定年退職後の再雇用契約締結時の労働条件についての具体的な交渉を行わなかったと認められる。また、法人は、回答書において、定年退職後の処遇は労働条件の変更にあらず、団交事項ではないので協議する必要はないと考えていることを示しており、この法人の対応は、団交の開催自体を明確に拒否するものではないとしても、組合との間で、団交の場において、Aの定年退職後の再雇用契約締結時の労働条件についての具体的な交渉をすることは拒否する意思を示したものとみるのが相当である。なお、法人が過去の再雇用者の労働条件の決定方法や内規に記載されている内容についての説明をしているとしても、また、Aとの個別面談を実施していることやAとの再雇用契約締結後にも複数回の団交が開催され再雇用後の労働条件についての協議をしているとしても、これらの事情により、組合からの上記各団交申入れに対し、Aの定年退職後の再雇用契約締結時の労働条件は団交事項ではないとする法人の対応に正当な理由があるとはいえない。

ケミサプライ・アマックス事件〔No.8〕

(福岡地裁 平成 29 年 (行ウ) 第 46 号 平成 30 年 5 月 16 日判決)

【事件の概要】

会社が、組合員Aの解雇問題等に係る団交（本件団交）において、①就業規則を開示していたとの根拠を示さないまま退席し、団交申入れの要求事項（本件要求事項）に係るその後の協議を拒否したこと、②会社役員らを出席させず、代理人弁護士のみを出席させたことが不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。

福岡県労委は、会社に対し、誠実団交応諾、①について文書の交付・掲示を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、これを不服として福岡地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁はこれを棄却した。

【主文の要旨】〔福岡県労委命令を支持〕

会社の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 争点 (1) (本件要求事項が義務的団交事項であるか。) について

義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。

組合は、会社に対し、本件団交を含む団交において、Aの解雇撤回、復職後も安心して働ける職場環境の確保を目的としていたものであり、本件要求事項は、文言上はAの労働条件の説明を求めるものであるが、実質的には当該目的の実現に向けての交渉の一環として前提を明確にすることを求めるものだから、本件要求事項はいずれも組合員であるAの労働条件その他の待遇に関する事項であって、使用者である会社に処分可能なものであり、義務的団交事項に該当する。

2 争点 (2) (会社は本件要求事項に対する回答書を送付したことをもって、団交義務を尽くしたといえるか。) について

使用者は、団交に当たり、組合と誠実に交渉にあたる義務があり、使用者は、単に組合の要求を聴くだけでなく、要求に対して論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をし、また、合意を求める組合の努力に対しては誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務がある。また、誠実交渉義務は、使用者が組合と面談して協議する過程で果たされ得るものであり、面談して協議すべき義務を含んでいるから、書面のみでの往復による協議は、使用者と組合の合意に基づくものでない限り誠実交渉義務を尽くしたことにはならない。

会社は、今後の団交をできる限り文書で行うよう求めたものであるが、組合がこれに応じたと認めるに足りる証拠はなく、かえって、組合は、あっせん申請や本件団交申入れを行っており、組合が会社との面談しての協議を求めていることは明らかであるから、組合は本件要求事項について書面のみによる協議を拒否したものと認められる。また、本件要求事項は会社の主張するような単なる説明の要求にとどまらず、面談協議を通じて、Aの復職後の労働条件等について合意形成を求めるものであり、本件団交申入れに至る経緯に照らせば、会社は組合の意思を理解していたものと認められるから、回答書を送付したのみでは誠実交渉義務を尽くし

たとはいえ、会社が回答書を送付したことをもって団交義務を履行したとは認められない。

3 争点(3) (本件団交における会社の対応が正当な理由のない団交拒否となるか。)について

会社は、本件団交前の団交から、組合の要求に対して論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をしたり、また、合意を求める組合の努力に対しては誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する努力を尽くす必要はないとして、不誠実な交渉態度を続け、本件団交に至っても態度を改めなかったのであるから、本件団交における会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

4 争点(4) (本件救済命令に処分行政庁の裁量の逸脱があるか。)について

(1) 本件命令1項について

会社は、本件団交及びその後の団交において、本件団交申入れに対して誠実交渉義務を果たしたとはいえないものであるから、本件命令1項は、会社に対し、直ちに本件団交申入れに対して誠実な交渉を行わせるために必要かつ相当な内容である。

(2) 本件命令2項について

会社は、要求事項に対する回答や自らの主張を具体的な根拠を示さないまま形式的に述べていたものであるから、本件命令2項は、これらの不誠実な交渉態度を防止するために必要かつ相当な内容である。

(3) 本件命令3項について

本件命令3項は、同1項及び2項の実効性を確保するために必要かつ相当な内容である。

(4) 以上のとおり、処分行政庁が裁量を逸脱したものとは認められない。

5 争点(5) (本件救済命令の発出時点において救済の必要性があったか。)について

会社の弁護士は、最初に出席した6月17日団交から本件団交に至るまで、Aの解雇は撤回して復職を命じるものの、解雇事由は存在し解雇は違法ではないとの前提の下、組合がAの復職後の労働条件その他の待遇について合意を求めて努力しているのに対して、弁護士は、形式的対応に終始し誠実に対応したとはいえないものであり、組合が会社の呼び掛けに応じて団交を申し入れたとしても誠実な交渉は期待できなかったことが認められるのであって、会社のこうした交渉態度が改まるであろうことをうかがわせる事情もないから、団交が行われても誠実交渉が行われない高度の蓋然性があったと認められる。

したがって、組合が、弁護士のみが出席する団交では誠実交渉が望めないとして、会社の形式的な団交の促しに応じなかったことにも合理的な理由があるといえ、本件救済命令の発出時点において、誠実交渉を求める組合を救済する必要性はあったと認められる。

明石被服興業事件〔No.10〕

(山口地裁 平成29年(行ウ)第1号 平成30年5月30日判決)

【事件の概要】

会社が、組合員Aに対し、①平成27年5月31日でAとの契約（本件契約）を終了させたこと、②同年8月1日以降の就労について改めて採用しなかったことが、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。

山口県労委は、会社に対して、契約終了の取消しとバックペイを命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、これを不服として山口地裁に行政訴訟を提起したところ、同地裁はこれを棄却した。

【主文の要旨】〔山口県労委命令を支持〕

会社の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 不当労働行為（不利益取り扱い）の成否について

（1）不利益性

会社は、組合及びAに対して、5月31日におけるAとの間の本件契約の終了を通知し、同人の工場への立入りを拒絶する旨を通知し、これにより、Aは、同年6月以降、工場において従前どおりに業務を行うことが事実上不可能となっているから、会社は、Aに対して不利益な取扱いをしたと評価すべきである。

（2）不当労働行為意思

会社は、同年4月21日付けAの組合加入通知を受けた後、4月24日付け解雇告知書面により、組合に対し、本件契約について、雇用契約である旨の主張を維持するのであれば予定を前倒しして同年5月31日に契約が終了するのを受け入れるか、又は請負契約であることを了承して現状のまま同年7月31日まで業務を継続することを受け入れるかという選択を迫っているが、この選択はいずれも組合にとって受け入れ難いものであることは明白であったことも踏まえると、会社は、組合に対して肯定的な感情を有していなかったと推認することができる。会社が、その後、組合との団交が奏効せず、その実施がないまま同年5月27日付け書面により、同年5月31日をもって本件契約を終了させる旨の通知をしたのは、Aが組合に加入し、組合が当該契約の性質について会社と異なる見解を示した上、団交の実施を要求したことを契機として生じた、当該見解に関連する会社と組合との間の紛争を解消するためであったと認められる。そして、会社において、予定を前倒しして当該契約を終了させてまで、当該紛争を直ちに解消しなければならない合理的な理由があったとは認められないことからすれば、会社は、Aが組合に加入した故をもって、Aに対して不利益な取扱いをしたものと評価するのが相当である。

（3）以上によれば、会社が本件契約を終了させる旨通知した行為について、労組法7条1号所定の不当労働行為が成立する。

2 本件命令の内容について

会社がAに対してした不利益な取扱いが、少なくとも平成27年7月31日までは継続が予定されていた両者間の本件契約を、2か月前倒しにして、同年5月31日をもって終了させる旨の通知をしたことであることからすれば、本件命令

が不当労働行為による被害を救済する性質を有することは明らかであり、本件命令の内容が、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限度を逸脱するものではなく、労委の裁量を逸脱し、又は濫用したものとはいえない。

ナンセイ／島正建設事件〔No.12〕

(大阪地裁 平成 29 年 (行ウ) 第 205 号 平成 30 年 9 月 26 日判決)

【事件の概要】

①X2 会社が、組合員 1 名 (C3) に対して、組合加入通知後、皆勤手当の支給をやめ、ダンプカー乗務からミキサー車乗務へ配置転換し、その後、ミキサー車乗務から外して除草作業等を命じ、さらに、出勤時に帰宅を命じて賃金を減額したこと、②X1 会社及び X2 会社が、X1 会社に雇用されていた組合員 2 名 (C1、C2) に対して、X2 会社への転籍を命じたことが不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。

大阪府労委は、X2 会社に対し、①の行為をそれぞれなかったものとしての取扱い、原職復帰、バックペイ、①について文書の手交・掲示を命じるとともに、X1 会社に対し、②について文書の手交・掲示を命じ、その余の申立てを棄却した。

X1 及び X2 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〕

X1 及び X2 会社の請求をいずれも棄却する。

【判示要旨】

1 争点 1 (X2 会社が、C3 に対し、皆勤手当を支給しなかったことが不当労働行為に当たるか) について

C3 は、X2 会社に入社した当初から本件除草作業等を命じられるまでの間、X1 会社の業務を行っていたのであるから、1 月分の給与についても、X1 会社の賃金規則・給与規定に従った計算がされることとなるはずである。しかしながら、X2 会社は、C3 の勤務形態が何ら変更されていないにもかかわらず、C3 の組合加入通知の 3 日後が支給日である 1 月分の給与から、突如 X2 会社の賃金規則・給与規定を適用し、C3 は、同月分の給与以降、皆勤の有無にかかわらず、皆勤手当の支給が受けられないこととなった。そうすると、C3 が組合員であるが故をもって皆勤手当を支給しない不利益な取扱いをしたと認めるのが相当であり、この点を覆すに足りる的確な証拠は認められず、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

2 争点 2 (X2 会社が、C3 を、ダンプカー乗務員からミキサー車乗務員へ配置転換したことが不当労働行為に当たるか) について

C3 がハローワークを通じて X2 会社に入社した際、ハローワークの求人票には「大型ダンプの運転手をさせていただきます。」と記載されており、C3 は、X2 会社入社後も主としてダンプカーの運転手業務に従事していたこと、もう一人の

ダンプカー運転手であるC 8 運転手は引き続きダンプカーに乗務していること等に、C 3 がミキサー車の運転業務に従事していたのは臨時的なものであり、本件配置転換とは趣を異にするものであると認められることをも併せ勘案すると、C 3 をミキサー車運転手にして、代わりにX 1 会社のミキサー車運転手をダンプカー運転手にするという本件配置転換については、特段の合理的な理由を見出すことはできない。

以上の点に、本件配置転換が、一方的かつ突然のものであったことなどをも併せ鑑みれば、X 2 会社が、C 3 を、ダンプカー乗務員からミキサー車乗務員へ配置転換したことは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

- 3 争点3 (X 2 会社が、C 3 をミキサー車乗務から外し、本件除草作業等を命じたことが不当労働行為に当たるか) について

他の従業員の中には、車両に乗務せず、専ら本件除草作業等に従事していた者はいないこと、かかる取扱いはC3の組合加入通知から約1か月半後になされたものであること、X1会社X2会社の代表者は、C 3 に係る事項が議題となった平成27年3月21日の団交において、「C 3 君はX 2 会社におってくれ。」などと述べ、実際に、同月23日にC 3 を運転業務から外していること、同団交の席上、組合の担当者に対し、組合に対する敵意をあらわにしていることをも併せ鑑みれば、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

- 4 争点4 (X 2 会社が、C 3 に対し、出勤時に帰宅を命じて賃金を減額したことが不当労働行為に当たるか) について

C 3 を運転業務から外す合理的理由があるとは認め難く、また、X 2 会社のミキサー車の人手が足りない場合には、会社の代表者が乗務したり、X 1 会社の従業員が乗務したりしていることを併せ鑑みれば、C 3 のみに毎日帰宅を命じることに合理性があるとは認められない。X 2 会社は、C 3 に関し、C 3 が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ていることからすると、最終的に本件除草作業等への従事も命じず、毎日帰宅を命じて賃金を減額することも、C 3 が組合員であることの故をもっての不利益取扱いであると認めるのが相当であり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると認められる。

- 5 争点5 (X 1 会社が、C 1 及びC 2 に対し、X 2 会社への転籍を命じたことが不当労働行為に当たるか)

①本件訴訟に至っても、X 1 会社は、本件転籍の必要性に関する個別具体的な立証をしてないこと、②X 1 会社とX 2 会社は、代表者がいずれも代表取締役を務めていたこと、C 3 は、X 2 会社に入社したにもかかわらず、明確に出向を告げられないままX 1 会社の業務に従事していたこと等の事情に照らすと、両社の関係区別は不明確・不分明であるといわざるを得ないこと、③本件転籍前後で、転籍されたミキサー車運転手6名の業務内容に変化がないことに鑑みると、当時X 1 会社の従業員をX 2 会社に転籍させる合理的な理由は見出し難い。組合の2名の組合員は、本件転籍によって、本件労使協定の保護を受けられなくなる不利益を被ること、X 1 会社及びX 2 会社の代表者の組合及び同組合員に対する対応等や団交時の発言内容をも併せ鑑みると、同不利益取扱いは、組合員であることの故をもってな

されたものであるなどと認められ、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

札幌交通事件〔No.15〕

(札幌地裁 平成 29 年(行ウ)第 31 号 平成 30 年 12 月 14 日判決)

【事件の概要】

会社が、オール歩合制への変更、賞与の廃止等を内容とする賃金協定(新協定)に調印しない組合の組合員に対し、協定外残業、公休出勤、シフト変更を認めない各取扱い(本件取扱い)をしたことが不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。

北海道労委は、その申立てを棄却したところ、組合は、これを不服として札幌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。

【主文の要旨】〔北海道労委命令を支持〕

組合の請求を棄却する。

【判示要旨】

- 1 争点(1)(本件取扱いの不当労働行為(労組法7条1号)該当性)について
 - (1) 会社は、新協定に係る新賃金体系の適用者を拡大すべく、組合に所属する組合員のみならず新協定の非適用者全員に本件取扱いをすることとし、その旨を予告した上でこれを実施しており、加えて、組合との間の団交等においては、他の組合と同様に、第1次から第3次の改定案まで具体的な提案をし、会社の決算書類を示してその経営状況を説明した上、賃金体系の変更の必要性があることを説明したことが認められる。
 - (2) 会社は、組合との間で、乗務員にとって受入れが容易でない本件各改定案を提示しながらも、経営状況に照らしそれが必要であり、やむを得ない旨を説明し続けてきたのであり、会社が、労基法その他の賃金規制に反することを認識しながら敢えて新賃金体系を提案し、組合をして新協定の締結を拒まざるを得ない状況を作出したとみることはできず、もとより、各改定案は組合にとってたやすく受け入れることが困難であっても不可能なものとはいえず、会社が形式的に組合との交渉を行ってきたとも認められない。
 - (3) 以上によれば、会社は、旧賃金規定の適用者であることに着目して本件取扱いを行うことを意図し、これを実行したものであり、各改定案の内容や会社の交渉態様からすれば、組合に対し、その組合員が旧賃金規定の適用者になるような状況を作出したということはできず、会社が、組合員に対し、新賃金体系に同意しない組合に所属する組合員であることを理由として不利益な取扱いをする意図の下で本件取扱いをしたものでなく、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。
- 2 争点(2)(本件取扱いの不当労働行為(労組法7条3号)該当性)について
会社が協定外残業その他の本件取扱いの対象としたのは、新賃金規定に同意せず旧賃金体系が適用になる者であり、労働組合に加入している者であるか否かに着目したものでなく、会社が、本件取扱いの実施によって組合の組合員が組合を

結成又は運営することを支配し又はこれに介入したと認められない。

ロ 高裁

ナンセイ事件〔No.19、29〕

(大阪高裁 平成 29 年 (行コ) 第 227 号 平成 30 年 4 月 12 日判決)

(最高裁 平成 30 年 (行ヒ) 第 292 号 平成 30 年 9 月 27 日決定)

【事件の概要】

会社が、①60 歳で定年退職となる A 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 の再雇用条件に係る団交申入れに応じなかったことが、それぞれ不当労働行為であ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。

会社は、これを不服として、大阪高裁に控訴したところ、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したところ、最高裁は上告審として受理しない旨決定した。

○大阪高裁 平成 30 年 4 月 12 日判決〔No.19〕

【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 原判決の引用等

当裁判所も、会社の本件請求はいずれも理由がないものと判断する。その理由は、後記 2 のとおり、当審における会社の補充主張に対する判断を加えるほかは、原判決の第 3 の 1 ないし 3 で認定説示するとおりであるから、これを引用する。

2 当審における会社の補充主張に対する判断

(1) 就業規則の解釈について

定年後の雇用に関する就業規則に「再雇用」の文言が用いられていることをもって直ちに、会社が、無制限に定年退職後の再雇用条件を決定することができるものと解することはできず、当該就業規則の内容全般及び変更の有無、経緯、実際の運用状況を勘案して、当該就業規則の解釈を行う必要がある。平成 18 年 8 月 1 日変更後の会社の就業規則における定年後の雇用の定め (38 条) によれば、①従業員が希望すれば 63 歳まで再雇用する、②その後も当該従業員が希望した場合は、それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直した上で 65 歳まで再雇用することができることとされていること、平成 18 年 8 月 1 日変更前の会社の就業規則における定年後再雇用の規定には、上記①に当たる記述はなく、従業員が希望した場合は、それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直した上で 65 歳まで再雇用することがあるとのみ規定されていたこと、会社

は、Cとの間でその定年退職日である平成 26 年 3 月 31 日以降も労働条件を変更することなく雇用していたことに鑑みれば、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) A の健康状態について

A は、脳梗塞に罹患した後も、職場復帰して、ミキサー車運転手として稼働してきたものであり、A の脳梗塞等について、主治医から診療経過を取り寄せるか、少なくとも A 本人から現在の病状について聞き取りを行わなければ、「勤務中に倒れる可能性がある」かどうかの正確な判断は困難であるというべきである。また、A が本件健康診断後に精密検査の紹介状の交付を受けたにもかかわらず、自主的に自身の健康管理のため精密検査を受けていなかったとしても、本件健康診断は定年後再雇用の時期から半年以上も前の平成 26 年 8 月 29 日に実施されたものであり、定年後再雇用に当たっては、本件健康診断後の体調の推移も踏まえる必要があることから、会社は、A に対し、医師の診断を受けるよう指示し、その結果を踏まえて検討すべきであったにもかかわらずこのような指示も行っていない。これらの点に鑑みると、仮に会社が本件健康診断の結果を見せたとする 2 人の医師が本件健康診断の結果を踏まえて会社主張のとおり判断したのだとしても、単に本件健康診断の結果をもってなされた上記の医師の判断に基づいて A の再雇用の適否を判断することが適切であるとは認められない。

○最高裁 平成 30 年 9 月 27 日決定 [No.29]

【主文の要旨】〔大阪高裁判決を維持・大阪府労委命令を支持〕

本件を上告審として受理しない。

高槻市事件 [No.24]

(大阪高裁 平成 29 年 (行コ) 第 221 号 平成 30 年 9 月 7 日判決)

【事件の概要】

市が、市立小学校の英語指導助手の平成 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 (別件救済申立て)、春闘集会、記者会見等の組合活動を行った組合の 2 名の組合員を、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 (本件答弁) において組合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、大阪府労委の救済命令を一部取り消した。

大阪府労委は、これを不服として、大阪高裁に控訴したところ、同高裁は、原判決を取り消し、市の請求を棄却した。

【主文の要旨】〔原判決を取消・大阪府労委命令を支持〕

原判決を取り消す。

市の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 事実認定の補足

市は、市教委がC2小学校教頭やC3小学校校長に指導・助言した時点では、別件救済申立てがされたことを認識していなかった旨主張するが、市教委が両者に指導・助言した日は、卒業式出席が校長に認められなかったことを組合員2名に伝えられたのが13日の夕刻であったことを踏まえると、いずれも、11日の別件救済申立てがされたことを市が知った後であると認めることができる。市教委からの指導・助言から各校長が組合員2名の卒業式の出席が認められないと判断するのに時間を要したとの主張も証拠もない。

2 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市による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

ア 平成26年度以前においては、英語指導助手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、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。

イ 市は、卒業式に誰を招待するかは、校長の専決事項であり、その裁量に任されていると主張するが、校長に対し指導・助言を行う立場にある市教委が組合員2名の平成26年度卒業式出席に関するC2小学校の教頭及びC3小学校の校長からの問い合わせに対し慎重に対応するよう回答することで、指導・助言したのであるから、校長において、通常は裁量の余地の残るものとは解し難く、平成26年度卒業式への出席を認めないようとの指示が校長らにあったものと解され、市の判断により、組合員2名に「不利益な取扱い」がされたといえる。

(2) 争点1-2（市が、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

ア 市教委は、組合らによる別件救済申立てを知った後に、指導・助言し、それに従って各小学校長はA1、A2のそれぞれの卒業式への出席を認めないとして、市による「不利益な取扱い」がされたと認められる。

本件答弁において、市教委が本件英語指導助手の平成26年度卒業式への出席について慎重に対応するよう指導・助言をする際考慮した状況として、本件英語指導助手による本件ビラのポスティング等のほか、別件救済申立てを行ったことも含めていたことが認められる。

以上の事実からは、市は、組合員2名に対し、組合らが別件救済申立てをしたことを理由の一つとして、「不利益な取扱い」をしたものであるといえることができる。

イ 市は、卒業式間近の時期に、署名活動や職員室内での無断でのビラ配りがあったことを要因として、卒業式に何らかの混乱を生じることを憂慮したと主張するが、これまでに、本件英語指導助手によって、児童の参加する学校行事や授業が円滑な進行を妨げられたり混乱させられたりした事実は認められない。平成26年度卒業式以前に、本件英語指導助手による本件ビラのポスティングや小学校における配布、署名活動等があったというだけでは、C2及びC3小学校の平成26年度卒業式の前後あるいは最中にこれらの行為が行われ、児童が主役である卒業式の意義が損なわれるとの懸念をもつことに、合理的な理由が存在せず、これらの懸念は具体的なものではなかった。

市は、本件ビラの配布、署名活動及び市庁舎前などでの抗議行動及びそれに伴う新聞報道という結果は、組合活動及びそこから波及する事態として予想されることであって、それを理由に、組合員2名の平成26年度卒業式への出席を認めなかったのは、労働組合の組合員であることの故をもって、「不利益な取扱い」をしたものといえる。

ウ 以上によれば、市が、組合員2名を卒業式に出席させなかったことは、労組法7条3号及び4号の不当労働行為に該当する。

(3) 争点1-3 (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市による労働組合への支配介入に当たるか) について

組合員2名の平成26年度卒業式への出席を認めなかった取扱いは、組合員2名にとっても他の労働者にとっても、その組合活動意思を萎縮させ、そのため組合活動一般に対して制約的効果が及ぶおそれのあるものといえ、市による組合の運営に対する支配介入にも当たる。

3 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

本件答弁は、市教委部長が市を代表して発言したものでいえ、組合だけでなく、その組合員や関係者を含む社会全体に向けて発信されたものである。本件答弁は、組合員2名の平成26年度卒業式への出席を認めない理由として、組合のこれまでの組合活動からみて、組合員が卒業式に参加すると卒業式が混乱する懸念があることを公然と述べたものであるが、そのような懸念が具体的なものであったとはいえないから、公然と、組合の組合活動は卒業式を混乱させるおそれがあると批判し中傷したことになる。これは、労働者らの組合活動意思を萎縮させ、そのため組合活動一般に対して制約的効果が及ぶおそれのあるものというほかになく、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

ハ 最高裁

テーエス運輸事件 [No.28]

(最高裁 平成30年(行ヒ)第105号 平成30年7月12日決定)

【事件の概要】

会社が、①定年退職後、Y3がタンクローリーの運転を行うエキスパート職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、②A営業所勤務のY4とB営業所勤務のY5に

対し、C営業所に配転を命じたこと、③配転命令を拒否したY4、Y5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。

兵庫県労委は、Y4の配転命令とY4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不当労働行為にあたるが、Y3を内勤サポーター職として再雇用したこと、Y5の配転命令とY5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、Y4の配転命令から再配転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」）。

会社及び組合らは、これを不服として、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。

組合ら及び県は、これを不服として、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、申し立てを棄却した部分を取り消した。

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。

【主文の要旨】〔大阪高裁判決を維持・兵庫県労委命令を一部取消〕

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

暁星学園事件〔No.1〕

（東京地裁 平成28年（行ウ）第392号 平成30年1月29日判決）

【事件の概要】

学園が、平成24年11月27日の団交（「H24/11/27 団交」）において、組合側の出席者が8名であったところ、同団交の冒頭から、組合の出席者数が7名以内でないと申入れにかかる団交議題に入らないとの態度をとり、組合の質問に回答しないまま途中退席したという学園の一連の対応が、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。

東京都労委は、学園の対応は、それぞれ不当労働行為に当たるとして、学園に対し、組合が団交を申し入れたときは組合の出席者数が7名以内でないことを理由にこれを拒否してはならず、誠実に応じなければならないとの命令をした。

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、初審命令を維持し、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、これを棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

学園の請求をいずれも棄却する。

【判示要旨】

1 争点1 (H24/11/27 団交に関し、学園側出席者の対応が不誠実な団交に当たるか) について

団交に出席する者の人数を何名とするのか（これと密接に関連するものとして誰を出席させるのか）という事柄は、第一次的には、団交に当たるそれぞれの当事者においてする自主的な判断に委ねられるべき性質のものである。学園において、団交の相手方である組合側出席者の人数を7名以内にするように求めることなどは許されるとしても、組合が当該人数の制限の求めをそのまま応諾しなかったからといって、それを理由に団交の議題に入らないとの態度をとることは、当該求めの内容とされる出席者の人数の制限についての客観的な必要性及び合理性を勘案し、当該求めが相当であると認められるものであるといった特段の事情のない限りは、許されない。

本件において、団交への出席者数を7名以内とするとの慣行が成立していたということや、出席者の人数の増加によって、組合側出席者の発言の語気が強まったり、組合側出席者による暴言が増加したなどといった有意な因果関係を認めるに足りる的確な証拠はない。組合側出席者の人数が7名を超えたとしても、少なくとも10名程度までであれば、学園側出席者が組合側出席者によって囲まれた状態となるとまではいうことができないし、それ自体によって学園側出席者に対して不当な威圧感を生じさせるようなこともないものと認めることができる。よって学園が求める上記の人数の制限が相当なものであるといった特段の事情を認めることはできない。

H24/11/27 団交において、組合が、学園に対して、組合側出席者の人数の制限を求める理由を尋ねるべく、前回の団交が組合からの申入れに基づいて行われたものであり、B2理事長が出席していたことを確認する旨の質問をしたにもかかわらず、学園は、団交の場を退席するまでの間に、当該質問に対する明確な回答をしなかったものである。

このように、組合側出席者の人数が多いことを理由として議題に入ることができないとの態度をとり、組合の当該質問に明確な回答をせず、その場を退席した学園側の対応は、誠実交渉義務に違反する不誠実なものであったというほかなく、労組法7条第2号に違反する不当労働行為を行ったものである。

2 争点2 (H24/11/27 団交に関し、学園側出席者がその場を退席したことが学園による正当な理由のない団交拒否に当たるかどうか) について

H24/11/27 団交において、学園は、組合側出席者の人数の制限という客観的な必要性や合理性を認めることのできない条件に固執し、これに対して組合側出席者が抗議の念から感情的な言動をするようになる中で、組合として当該条件に応じないことが明らかになると、組合側出席者の言動が改められないことを確認した上で、当該条件のとおりその場を退席したものというべきである。このような学園の対応は、正当な理由なく H24/11/27 団交を拒否したものというほかなく、労組法7条第2号に違反する不当労働行為に当たる。

大阪市（チェック・オフ廃止）事件〔No.3、22〕
（東京地裁 平成 28 年（行ウ）第 6 号 平成 30 年 2 月 21 日判決）
（東京高裁 平成 30 年（行コ）第 111 号 平成 30 年 8 月 30 日判決）

【事件の概要】

市が行った次の行為がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立てがあった事件である。

ア 市が、平成 24 年 2 月 29 日、Z1 組合に対し、平成 19 年 4 月 1 日付け「給与の一部控除に関する協定書」から組合費の項目を削除し、組合費の控除について平成 25 年 3 月 31 日までとする覚書を別途締結する旨通告したこと。

イ 市が、平成 24 年 3 月 6 日、Z2 組合に対し、昭和 55 年 4 月 1 日付け「協定書」を継続せず、組合費の控除について平成 25 年 3 月 31 日までとする覚書を別途締結する旨通告したこと。

ウ 市が、平成 24 年 3 月 9 日、Z3 組合に対し、昭和 55 年 4 月 1 日付け「協定書」を継続せず、組合費の控除について平成 25 年 3 月 31 日までとする覚書を別途締結する旨通告したこと。

エ 市水道局が、平成 24 年 2 月 29 日、Z4 組合に対し、昭和 40 年 7 月 31 日付け「賃金の一部控除に関する協定」から組合費の項目を削除し、組合費の控除について平成 25 年 3 月 31 日までとする覚書を別途締結する旨通告したこと（ア～エの通告を「本件通告」）。

大阪府労委は、本件通告は、市による労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるとして、市に対して、各通告がなかったものとしての取扱い及び文書手交をそれぞれ命じた。

市は、これを不服として、再審査請求を申し立てたところ、中労委は、文書手交のみを命ずる内容に初審命令の一部を変更し、労使双方に命令書を交付した。

市は、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、市の請求を棄却した。

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

○東京地裁 平成 30 年 2 月 21 日判決〔No.3〕

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

市の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 争点 (1) (本件通告が、各組合に対する支配介入 (労組法 7 条 3 号) に該当するか。) について

(1) 本件通告は、チェック・オフ廃止にかかる通告であるところ、チェック・オフは労働組合に対する便宜供与であって、これを行うか否かは原則として使用者の裁量に委ねられると解されることが、チェック・オフが一定期間継続されているとしても、そのことから直ちに使用者がこれを継続すべき義務を負うと解すべき法的根拠もないことからすると、その廃止に当たり、実体法上の合理的理由までを必要とすると解するのは相当でない。もっとも、チェック・オフが労働組合にとって簡便かつ確実に組合費を取り立てることによりその財政を確固た

るものとし、かつ、組合費の滞納による組合員の除名、脱退を防ぐものであって組織の維持強化に資するものであることからすると、チェック・オフが廃止されることにより、当該労働組合の財政面のみならず、組合費の滞納等による組合員の脱退等を招き組合員数の減少につながるなど、その団結権の側面においても少なからぬ不利益を与える可能性があるというべきであり、その不利益の程度は、当該労使間においてチェック・オフが長期間継続しているほど大きくなる面があることは否定できない。このような点からすれば、使用者が、労働組合を弱体化させることを意図してチェック・オフを廃止する場合や、そのような効果を与えることを認識しながら十分な手続的配慮を尽くすことなく廃止する場合には、支配介入に当たる場合があると解するのが相当である。

実際に支配介入に当たるか否かの判断に当たっては、前記諸要素のうち、チェック・オフ廃止により労働組合が受ける不利益の程度と、同廃止を求める使用者側の目的、動機等を中心に勘案して行うことになるが、使用者側が明確に労働組合の弱体化等を意図するなど、その動機が明らかに不当と認められる場合については、それ自体でチェック・オフの廃止が許されないことになるというべきであるし、労働組合に与える不利益の大きさなどによっては、手続的な配慮の一環として、チェック・オフ廃止までの間に、合理的な猶予期間を置いて、その間に、労働組合に与える不利益を最小限に止めるべく必要な不利益緩和措置を採ることも検討されるべきであり、このような措置を採ったか否かによって、チェック・オフの廃止が支配介入に当たるかが左右されることもありうる。使用者としては、このようなチェック・オフの廃止に当たり、団交等の労使協議の中で十分に議論を尽くすべきであり、その中で、チェック・オフ廃止の必要性を可能な限り具体的に説明するとともに、労働組合に与える不利益の程度等に応じて、上記のような猶予期間の必要性及びその長短や、不利益緩和措置の必要性及びその内容についても十分に吟味すべきであり、そのような労使協議を十分に尽くさないままチェック・オフの廃止を行うことは、手続的配慮を欠いたものと評価され、支配介入に当たるとされることが多いというべきである。

(2) 以上の観点から、本件における支配介入該当性について検討する。

ア 市が、チェック・オフ廃止の目的として不適切な労使関係の払拭等を掲げていること自体をもって、不当ということはできないが、他方で、本件通告は、労使間での事前説明や調整、事務折衝又は情報提供等が一切ない状況で突然行われたものである上、その内容も、労働組合側の個別事情を一切考慮することなく、四半世紀から半世紀にわたって継続的に行われていた組合費のチェック・オフを1年間の猶予期間のみで廃止ないしは廃止される可能性がある状態に置くことを求めるものであり、しかも、Z1、Z2及びZ3については本件通告から協定の有効期間満了までわずか1か月強という、提案内容を検討し必要な調査等を行った上で結論を出すには著しく不十分な期間しか存在しない状況であった。加えて、本件通告後に行われた団交においても、市は、組合らいずれに対しても、労使関係の相互依存体質の解消、市民目線から見た適正な労使関係の構築といったチェック・オフ廃止の必要性を一般的・抽象的

に説明するにとどまり、チェック・オフ廃止によって組合らそれぞれに生じる個別事情の有無、個別事情に対する対応の必要性、対応可能性等の具体的な検討の提案を行わないばかりか、協定が締結されない場合には他の控除項目についても控除できなくなり組合員が重大な不利益を被る結果となるといった不利益を告げているのであって、事実上市の要求に従うことを強制するものであり、労使協議を十分に尽くそうとする姿勢であったとはおよそ評価できないといわざるを得ない。

イ また、市長は、市長に就任した後、公務員組合がほしいままに振る舞うことが国の破綻につながるといった趣旨の発言を行うなど、基本的に労働組合に対し否定的な発言をしている上、労働組合が政治活動や人事介入等を主導的に行っている旨の発言など、市長が労働組合の組合活動について否定的な見解を強く表明している状況下で、市議会においても、チェック・オフに関し便宜供与にすぎないとしてその廃止に慎重になる必要はないという趣旨を明言していることや、市が、労働組合に対するその他の対応と同様、組合らの状況を何ら考慮することなく、組合らにおいて検討する余地がほとんどない状況で、事実上市の提案に応じることを強制するといった一方的な態度をもって本件通告を行っていることに照らすと、市は、少なくとも、本件通告が組合らを弱体化させる効果を有することを十分に認識した上で、これを行ったと認めるのが相当である。

ウ 以上のとおり、市は、少なくとも、本件通告が組合らを弱体化させる効果を有することを十分に認識した上でこれを行っており、かつ、本件通告を行うに当たって必要な手続的配慮を行っておらず、これにより一定の支障が生じていることからすると、チェック・オフが有する性質や市のチェック・オフ廃止の目的が不適切な労使関係の払拭にあり、そのために便宜供与を原則一律に廃止するという方針を採ることが政策として一応の合理性を有するものと評価できることを考慮しても、本件通告は組合の弱体化又はその活動に対する妨害といった効果を持つと評価できるから、組合らに対する支配介入に該当すると認められる。

2 争点 (2) (本件命令が、労使関係条例 12 条との関係で労委規則 33 条 1 項 6 号に違反するか。) について

本件命令は、中労委において本件通告が不当労働行為に該当すると認定されたことを市に表明させることによりこれを関係者に周知徹底させ、同種の不当労働行為の再発を抑制しようとする趣旨のものと解することができる。このような本件命令の趣旨に照らすと、市において、労使関係条例 12 条に抵触しない形で本件命令の内容を履行することは、必ずしも不可能ではないというべきである。

したがって、本件命令は、市において実現することが可能なものであるから、労委規則 33 条 1 項 6 号に違反するものではない。

○東京高裁 平成 30 年 8 月 30 日判決 [No.22]

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

市の控訴を棄却する。

【判示要旨】

1 当裁判所も、市の本件請求は理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり補正（（注）補正部分（略））し、次項に当審における当事者の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」第3の1ないし3に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 当審における当事者の補充主張について

(1) チェック・オフは使用者の労働組合に対する便宜供与の一つであるが、一旦これが開始された場合には、労働組合の財政を確固たるものとし、その組織の維持強化に資するものであることから、チェック・オフが廃止されることにより、当該労働組合の財政面のみならず団結権の側面においても少なからぬ不利益を与える可能性があり、その不利益の程度は、チェック・オフが長期間継続しているほど大きくなる面があることは否定できず、労働組合に対しチェック・オフ廃止による不利益を与えてもなお廃止せざるを得ないという相当な理由がなく、又は廃止に当たっての手続的配慮を欠く場合において、チェック・オフ廃止の目的、動機、その時期や状況、廃止が労働組合の運営や活動に及ぼし得る不利益、影響等の諸要素を総合考慮した上、労働組合の弱体化、運営・活動に対する妨害の効果を持つものといえるときは、支配介入に当たると解するのが相当である。

(2) 市は、本件チェック・オフ廃止の必要性について、①不適切な労使関係を生み出した要因の一つである便宜供与を見直し、新たに健全、正常な労使関係を構築する必要があったこと、②本件チェック・オフ廃止条例制定後も労使癒着の構造は払拭されるに至っておらず、労使関係適正化の要請は現に存在していること、③既にチェック・オフが廃止されている市職員団体に対する取扱いと平仄を合わせる必要性があったことを上げる。

しかし、上記①、②の点について、これらの目的とチェック・オフの廃止という手段との間の具体的な関連性が明らかではなく、市において組合らとの間の労使関係の適正化を図るためにチェック・オフを廃止する具体的な必要性があることはうかがわれず、市とその職員との間に市の主張するような事情があることをもって、組合らとの間のチェック・オフについて、組合らに不利益を与えてもなお廃止せざるを得ないという相当な理由があるものとはいえず、チェック・オフを存続させることにより、労使癒着の構造を助長するおそれがあるとの市の主張を裏付ける証拠はなく、市が主張する労使癒着の構造を助長するおそれは、一般的・抽象的なものにとどまるといわざるを得ない。

また、上記③の点についても、この平仄を合わせる必要性につき、組合らは労組法上の労働組合であるものの、職員団体には団交権は認められていないなど市との関係における法的地位には違いがあるのであり、上記の点をもって、組合らに対し不利益を与えてもなお廃止せざるを得ないという相当な理由をなすものとはいえない。

(3) 手続的配慮に関し、市は、本件通告の時期を遅らせるといった不当な動機や事情はなく、チェック・オフ廃止については、本件チェック・オフ廃止条例の提案理由において議会の意向が明らかにされているなど、組合らとしてもその方

向性は当然に認識していたし、市も労使癒着問題に関連し、労使間交渉ルールの適正化に取り組んでいたのであり、本件通告の時期の選択は、行政判断としての裁量の範囲であったし、チェック・オフ廃止までの1年間の猶予期間についても問題はないと主張する。

しかし、本件通告は、労使間での事前説明や調整等が一切ない状況で突然行われ、その内容も、組合ら労働組合側の個別事情を一切考慮することなく、四半世紀から半世紀にわたって継続的に行われていた組合費のチェック・オフを1年間の猶予期間のみで廃止ないしは廃止される可能性がある状態に置くことを求めるものであり、しかも、Z1組合、Z2組合及びZ3組合については本件通告から協定の有効期間満了までわずか1か月強という、提案内容を検討し必要な調査等を行った上で結論を出すには著しく不十分な期間しか存在しない状況で行われたものであること、その説明においても、チェック・オフ廃止の必要性についての具体的な説明はされなかったことから、市の主張するところは、手続的配慮の観点からも十分な対応がされたものとはいえない。

オーケーリース事件〔No.4〕

(東京地裁 平成29年(行ウ)第88号 平成30年2月26日判決)

【事件の概要】

X社及びY社が、組合からなされた組合員Aが負傷した暴行事件(本件出来事)についての本件各団交申入れに対し、①現在、雇用関係にある組合員がいないこと、②組合員は既に労災申請をしているので目的を達しているといえることを理由に団交に応じなかったことが、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、X社に団交応諾及び文書手交を命じ(それぞれ「本件団交応諾命令」、「本件文書手交命令」)、Y社に対する申立てを棄却する命令を交付したところ、これを不服として、X社及び組合は、本件再審査を申し立てた。

中労委は各本件再審査申立てをいずれも棄却する旨の本件命令を発したところ、X社は、本件命令が違法である旨を主張して、その取消しを求めて東京地裁に行政訴訟を提起した。

東京地裁は、取消しを求める部分を却下するとともに、X社のその余の請求を棄却した。

なお、組合員Aが本件出来事による負傷についてX社のAに対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償の履行を求めて提起した訴訟については、本件命令が発令された後に、Aの請求を棄却する旨の判決(本件損害賠償請求訴訟判決)が確定している。

【主文の要旨】〔中労委命令の一部を支持(命令の一部は現時点では拘束力なし)〕

- 1 本件訴えのうち中労委が平成29年1月11日付けでした平成28年(不再)第17号事件に係る命令中の大阪府労委平成26年(不)第73号事件に係る救済命令の主文第1項についての再審査の申立てを棄却した部分の取消しを求める部分を却下する。
- 2 本件訴えに係るX社の請求のうちその余の請求を棄却する。

【判示要旨】

1 争点①（本件損害賠償請求訴訟判決の確定に伴い、本件命令の拘束力が失われたかどうか）

(1) 労委による救済命令の発令後に事情変更があった場合において、当該救済命令の内容とされた使用者の義務の履行がその事柄の性質上客観的に不可能となり、その履行が救済の手段・方法としての意味を失ったときには、当該救済命令は、当然にその使用者に対する拘束力を失うものというべきであり、このようなときには、当該使用者には、当該救済命令の取消しを求める法律上の利益が存せず、当該取消しの訴えの利益が失われるものと解される。

(2) 本件損害賠償請求訴訟判決が確定したというのであるから、X社とAの間で、本件出来事に関するX社の安全配慮義務の違反がないという結論により、既判力を持って法的な解決がされた。そうすると、本件団交応諾命令がいう本件出来事におけるX社の安全配慮義務とその責任については、本件損害賠償請求訴訟判決が確定した後は、X社と組合の間の団交によって解決することが相当な事項とはいうことができず、むしろ、公法上の義務を課して本件団交応諾命令をX社に更に履行させることは、団交の結果として、X社に法的義務のない行為の履行を強いることになるおそれすら否定することができない。

したがって、本件団交応諾命令は、その内容とされたX社の義務の履行が救済の手段・方法としての意味を失ったものというべきであり、現時において、本件団交応諾命令は、その拘束力を失っており、X社には、本件団交応諾命令に関する再審査の申立てを棄却した部分の取消しを求める旨の請求に係る訴えについては、法律上の利益が存せず、訴えの利益を欠くものということになる。

(3) 現時においてX社から雇用される組合の組合員がおらず、また、本件損害賠償請求訴訟判決が確定したとしても、組合が今後X社から雇用された労働者をその組合員として獲得する可能性が全く存在しないということとはできないし、その獲得に伴い、X社と組合との間の集団的労使関係が生じ、その正常な秩序の回復、確保を図ることが可能となる場合もあり得るものと考えられるから、本件文書手交命令の履行が救済の手段・方法としての意義を失ったとまではいうことができないから、本件文書手交命令に関する再審査の申立てを棄却した部分の取消しを求める旨の請求に係る訴えについては、その訴えの利益を欠いているということとはできない。

2 争点②（本件各団交申入れに対するX社の対応が労組法7条2号の規定に違反するものかどうか）

(1) Aは、本件出来事の時にX社の指揮命令を受けてその業務に従事していたものであり、本件出来事の発生に先立つ出来事からも、本件出来事とAが従事していたX社の業務との関連性を直ちに否定することができるようなものではなかった。加えて、Aがした療養補償給付の請求に関し、X社が把握している本件出来事の詳細等についての労働基準監督署長から求められた報告をみると、X社も本件出来事の正確な状況を把握することができていなかったと解されるから、その直後である本件各団交申入れがあった時においても、

同様の状況にあったと推認することができる。

これらの事情によれば、本件各団交申入れの時に、A及び組合とX社との間では、本件出来事についてX社がAに対して安全配慮義務違反に基づく責任を負わないことが客観的に明らかであったとは、到底いうことができない。

(2) AがX社の業務に従事する根拠となった訴外組合とX社との間の労働協約中に作業中の傷害等に関しては原則としてX社が処理する旨の定めが存在していたことをも考慮すれば、本件各団交申入れの時に、本件出来事に関するX社のAに対する安全配慮義務違反としての責任については、労組法上の使用者として、X社が団交に応ずる義務を負っていたというべきである。

(3) X社は、本件各団交申入れに対して団交に応じなかったものであり、このようなX社の対応を正当化する根拠があったことをうかがわせる事情は全く認められないから、労組法7条2号の規定に違反する。

3 争点③(本件命令が発せられた時のAの組合における地位及びその影響いかん)

本件文書手交命令については、Aの個人的な権利利益の回復を目的とするものではなく、専らX社が本件各団交申入れに応じなかったことによって生じた組合の組合活動一般に対する侵害の除去、予防を目的とするものと解されるから、Aが事後的に組合の組合員たる資格を喪失したとしても、組合がこれを求めることに影響を及ぼすものではないと解されるから、組合の救済の利益が消滅するものではない。

4 以上、検討したところによれば、本件命令のうちの本件文書手交命令に対する再審査の申立てを棄却した部分は、適法である。

5 結論

以上によれば、本件訴えのうちの本件団交応諾命令(本件初審命令の主文第1項)に係る再審査の申立てを棄却した本件命令の取消しを求める部分は不適法であり、その余の部分に係る請求(本件文書手交命令(本件初審命令の主文第2項)に対する再審査の申立てを棄却した本件命令の取消しを求める請求)は理由がない。

日本ロール製造事件〔No.9〕

(東京地裁 平成28年(行ウ)第343号 平成30年5月30日判決)

【事件の概要】

会社が、①パイプ事業部の事業縮小に伴う支部組合員の雇用及び労働条件、②支部副執行委員長(当時)A1及び支部組合員A2に対する人事異動、③支部組合員A3の退職願撤回に関する団交において、誠実に対応しなかったことが、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。

東京都労委は、会社の対応は不当労働行為に当たらないとして、申立てを棄却したところ、これを不服として、組合は再審査を申し立てたが、中労委は初審命令を維持し、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ところ、同地裁は組合の請求を棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

組合の請求を棄却する。

【判示要旨】

- 1 争点1（本件団交に係る会社の対応が不当労働行為〔労組法7条2号〕であるか否か）について

組合が本件団交の各段階で交渉の俎上に乗せた各事項はおよそ労働者の労働条件等に関する事項ではないということではできないが、刻々と変化する本件団交の目的、経緯、具体的様相、経営環境等に照らしてみると、会社はその時々において可能な限度で本件団交に対応しているということができ、かかる一連の会社の対応が、不誠実であるとみることはできず、正当な理由なき団交拒否であるということではできないので、不当労働行為に該当しない。

- 2 争点2（本件異動に係る会社の対応が不当労働行為〔労組法7条2号〕であるか否か）について

会社が組合員の配転を実施する際に、組合との間で事前に協議し、組合及び組合員本人の同意を得る旨の労使慣行が存在すると認めることはできない。

会社は、組合に対し、平成24年5月11日の説明会において、本件異動について、発令日、対象者の選定理由及びパイプ事業部の運営上の支障に対する手当を、同月17日の団交において、本件異動の理由や内訳をそれぞれ説明している。また、事業計画についても、上記団交において一定の回答をした。そうすると、会社が同日以降に組合からの上記事項についての説明要求に応じなかったとしても、一連の対応が不誠実交渉であるとみることはできず、正当な理由なき団交拒否であるということではできないので、不当労働行為に該当しない。

- 3 争点3（本件退職願の撤回に係る会社の対応が不当労働行為〔労組法7条2号〕であるか否か）について

会社においては、各事業本部長がその事業部に所属する従業員から退職願を受理して承認すると、その時点で退職合意が成立するところ、A3が所属する事業本部の本部長は、平成24年5月1日、A3に対し退職理由を尋ね、その動機が転職にあつて退職の意思に問題がないことを確認した上で、本件退職願を受理したのであるから、同日、会社とA3との間に退職合意が成立したと認められる。本件退職願の提出後、同月17日になってA3及び組合から同退職願を撤回する旨の申出がされたが、退職合意が成立しているから意思表示を撤回することはできないし、退職手続が積み重ねられている状況を考慮するとその撤回を認めないことが相当であるともいえない。

このような状況において、会社は、同月25日の団交において、組合に対し、本件退職願の提出時に退職合意が成立していること、それを前提として本件退職手続を進めていること、本件退職願の撤回は認められないことを説明したことに加え、同団交に先立つ同月18日、23日及び24日にも同様の説明を既に行っていることも併せて考慮すれば、上記会社の一連の対応が不誠実交渉であるとみることはできないので、不当労働行為に該当しない。

ダイシン物流事件〔No.11、26〕

(東京地裁 平成 29 年 (行ウ) 第 123 号 平成 30 年 6 月 29 日判決)

(東京高裁 平成 30 年 (行コ) 第 244 号 平成 30 年 11 月 7 日判決)

【事件の概要】

会社が、①団交の開催期日を先延ばしたこと、②組合に就業規則を示して説明を行わなかったこと、③A組合員に係る平成26年6月以降の労働条件について説明を行わず、A組合員に係るパワーハラスメントに関してその具体的な調査内容を説明しなかったこと、④A組合員の給与を減額し、配置転換等を行ったこと、⑤A組合員の組合加入について批判を行ったこと等が、それぞれ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、会社に対し、文書交付及び就業規則の記載を確認する機会を付与することを命じ、その余の申立てを棄却したところ、会社は、初審命令の救済部分を不服として、再審査を申し立てた。

中労委は、初審命令主文の一部を変更し、その余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訴訟を提起したところ、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ところ、同高裁は同控訴を棄却した。

○東京地裁 平成 30 年 6 月 29 日判決〔No.11〕

【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 争点1 (社長のA組合員に対する組合に関する発言が支配介入に当たるか否か) について

社長のA組合員に対する発言(以下「本件発言」)の内容それ自体からして組合嫌悪の意思が強く推認されるといわざるを得ない。加えて、本件発言行為の行為者は、会社社長という会社の代表者であり人事に権限を有する人物であること、本件発言がされた時期や状況としては、組合から団交の申入れがあってから時間的に近接し、A組合員が就労した初日に一人でわざわざA組合員と話す目的の下に同人の就業先を尋ね、その帰途車中二人きりになったところで、組合嫌悪の言動に及んだ上で、社内組合への加入を勧誘し脱退後の見返りをほのめかしながら、脱退勧奨に及んだことを指摘することができる。本件発言は、組合員を脱退させることで組合を弱体化させて、予定されている第1回団交を阻止するなどの組合の運営・活動を妨害する効果を有するものであると評価することができ、労組法7条3号所定の支配介入に該当する。

- 2 争点2 (第1回及び第2回の各団交期日設定に係る会社の対応が団交拒否に当たるか否か) について

(1) 第1回団交について

会社は、早期設定の必要が認められる団交の候補日につき、回答の期限を徒過した上、その後も催促されるまで何ら連絡をせず、当初の団交申入れから約20

日以上を経過してからようやく同候補日を通知したということができ、候補日の通知だけであれば、その検討においてそれほど時間を要しないと考えられるし、仮に回答することができない事情があるとしても、そのことすら連絡していないことからすれば、かかる会社の対応は遅滞なく団交を実施することに向けた誠実な対応をしないことで団交を遅らせるものであるとの評価を免れない。

(2) 第2回団交について

第1回団交の交渉結果によれば、会社及び組合は、会社が第2回団交までの間に本件パワハラ問題の調査を遂げた上で同団交時に報告することについて合意し、さらに、組合C事務長が同団交期日を平成26年2月第1週ないし同月10日頃に設定する旨述べたのに対して会社B部長は特段の異議を申し出していない。

そうすると、会社としては、第1回団交後速やかに、本件パワハラ問題の調査内容や方法等を検討した上で調査に係る期間等の予定を確定し、それと組合から示された上記期間を突き合わせて、第2回団交の候補日を決定し、組合に対して通知するべきであった。しかるに、会社は、同年1月29日頃に組合から督促されるまで組合に対して第2回団交について連絡をすることもなく、同年2月3日頃に同団交の日程調整をして改めて連絡をすると回答しながら同月20日までその旨の通知をしなかったのであり、第1回団交時から約2か月近くもの間、組合に対して第2回団交期日の通知をすることをせず、遅滞なく団交を実施することに向けた誠実な対応をする義務を怠ったということができ、かかる対応は団交を遅らせたものというほかはない。

(3) 以上のような不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反して、団交することを正当な理由なく拒んだ不当労働行為に該当する。

3 争点3（第2回団交から第4回団交までの間に会社が組合に対して就業規則を提示しなかったことが団交拒否に当たるか否か）について

第2回団交では、第1回団交から引き続いてA組合員の労働条件が交渉事項であり、これは義務的団交事項に当たり、会社は、団交において誠実に交渉すべき義務を負うこととなる。企業における就業規則は、この労働条件を定型的に定める準則であり、所定の要件を充足する場合には労働契約の内容となるものである。第2回団交ではA組合員の労働条件が交渉事項とされていたから、組合が会社との間で具体的な労働条件の交渉に入るためには、その前提として当時のA組合員の労働条件の内容を確認する必要がある、具体的には、就業規則の内容を確認することが必要不可欠である。また、組合が就業規則を閲覧することなどによって会社に何らかの具体的支障や不都合が生じるおそれがあるとも認められない。

これらの事情を総合的に考慮すれば、会社は、団交において組合から就業規則の提示を求められた際には、誠実交渉義務の一環として、これを提示する義務があったにもかかわらず、第2回団交から第4回団交において一貫して就業規則の提示しない対応をとり続け、そのことに「正当な理由」も認められず、このような不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反して団交することを正当な理由なく拒んだ不当労働行為に該当する。

4 争点4（第3回団交において会社が組合に対して平成26年6月以降のA組合

員の労働条件を説明しなかったことが団交拒否に当たるか否か) について

第3回団交の交渉事項は、主にA組合員が満57歳に到達し準社員となった後の労働条件を問題にするものであるから、義務的団交事項に当たり、会社は、組合の要求・主張に応じた回答・主張を行うなどして団交において誠実に交渉すべき義務を負うものと解される。しかるに、会社は、第3回団交において、組合からA組合員が準社員となった後の労働条件の変更内容等について質問しても、組合に対しては新たな労働条件の内容を提示するつもりはないことを明示した上で、その後も何ら具体的な説明をしなかった。会社は、A組合員の処遇については第3回団交時点で会社内において決定されていなかった旨も主張するが、仮にそうであったとしても、会社の説明によれば、第3回団交時から起算してA組合員の労働条件が変更されるまで約1か月程度の期間しかなかったのであるから、その当時の検討状況や今後の見込み等についてより具体的に説明することができる事項がなかったとはいえないというべきあり、その内容も判然としないグレードに関する説明をするだけでは、その時点において可能な対応を誠実にしたと評価することはできない。このような不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反して団交することを正当な理由なく拒んだ不当労働行為に該当する。

○東京高裁 平成30年11月7日判決【No.26】

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

会社の控訴を棄却する。

【判示要旨】

- 1 当裁判所も、原判決と同様、会社の請求は理由がなく、棄却されるべきものであると判断する。その理由は、当審における当事者の主張に対する判断を示すほかは、原判決の「事実及び理由」の「第3 争点に対する判断」1ないし4に記載のとおりであるから、これを引用する。
- 2 当審における当事者の主張に対する判断
 - (1) 社長の本件発言は、社長という会社の代表者で、その人事につき権限を有する人物が、組合から団交の申入れがされてから約1週間という時間的に近接した時期に、わざわざA組合員と話す目的の下に同人の就業先を尋ねてきた際に、二人きりになったところで、組合嫌悪の言動に及んだ上で、社内組合への加入を勧誘し、団交の交渉事項である本件就業場所変更についての肯定的評価を述べ、脱退後の見返りをほのめかしながら、脱退勧奨に及んだことからすれば、本件発言は、使用者である社長が、組合の組合運営に対する干渉等をするためにした、労働組合の自主性、独立性等を損なうおそれのある使用者の行為であると認められ、同人の単なる意見表明とは解せないから、不当労働行為に該当する。
 - (2) 第1回及び第2回の団交期日の遅れは、不誠実な対応であり、就業規則の不提示や労働条件を説明しなかったことも、その団交の交渉事項や当該時点の状況を踏まえて誠実に対応しておらず、それが労組法7条2号にいう労働者の代表者と団交することを拒むことに該当するものと認められ、それについての正当な事由を認めるに足りないことから、不当労働行為に該当する。

日本放送協会（名古屋駅前センター）事件〔No.13〕
（東京地裁 平成 29 年（行ウ）第 15 号・平成 29 年（行ウ）第 137 号 平成 30 年 9 月 28 日判決）

【事件の概要】

協会の B 名古屋駅前営業センター長が、組合の A 支部副委員長に、「C くんも、あんなところで書記長をやっているんだらう」など 3 件の発言をしたこと（本件各発言）、団交において同センター長が 3 件の発言をした事実はないと述べたこと（本件不誠実団交）、協会が同センター長の発言を議題とする支部団交に組合中央執行委員の出席を拒否するなどしたこと（本件出席拒否）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。

東京都労委は、本件出席拒否は労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるとして、協会に文書掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却したところ、協会及び組合がこれを不服として再審査を申し立てた。

中労委は、初審命令を維持し、協会及び組合の各再審査申立てをいずれも棄却したところ、協会及び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、協会及び組合の請求はいずれも理由がないからこれらを棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

協会及び組合の請求をいずれも棄却する。

【判示要旨】

1 地域スタッフの労組法上の労働者性について

地域スタッフについては、協会の事業組織へ組み入れられ、契約内容を一方的・定型的に決定されていて、その報酬は労務供給に対する対価という性質を有し、協会からの業務依頼に基本的に応ずべき関係にあり、労務供給に係る拘束・指揮監督を受けているという面があるということができる一方、労組法所定の労働者性を否定するような顕著な事業者性を肯定することは困難である。これらのことを総合的に評価すると、地域スタッフは労働契約下にある労務供給者と同程度に団交の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる同種の労務供給契約下にある者といえ、労組法所定の労働者に該当すると認められる。

2 本件各発言及び本件不誠実団交の不当労働行為該当性について

A 副委員長の証言ないし陳述書の記載に基づき、本件各発言があったと認定することは困難であるし、他にその存在を認定するに足りる的確な証拠は見当たらない。本件各発言があったと認められない以上、協会が支部団交において本件各発言があったことを否定したからといって、虚偽の回答を繰り返したとか、協会の交渉態度が不誠実であると評価することはできない。

3 支部交渉の出席者は原則として支部メンバーに限ること等を内容とする交渉ルール（「本件交渉ルール」）の適用の可否について

(1) 協会と組合との間の合意（「本件事前了解」）ないし交渉慣行（「本件交渉慣行」）に基づく本件交渉ルールの適用の可否について

多数回の支部団交に中央執行委員が出席しており、協会が同委員の出席を制約したことを窺わせる記録等も全く見当たらないこと、昭和 57 年までに協会・

他組合間で確認された事項を包括的に承継する旨の条項については、他組合と同等の便宜供与を図る点以外の、他組合が妥結した過去の取決事項の全てを確定的に組合に対して継承させる趣旨のものではないという組合の認識が窺われることに加え、協会の交渉記録は一方当事者の記録にすぎないことを考慮すれば、同記録や協会の内部連絡などをもって、直ちに本件事前了解の「口頭確認」が労使双方が協会・他組合間の合意に拘束される趣旨での確定的な合意であったと評価することはできない。

また、「支部交渉の出席者は、原則として支部メンバーとし、中央執行委員の出席は、例外的に双方の協議が整う場合に限られる、交渉の出席者は事前折衝の中で双方の合意により定める」ことが反復継続されていたという事実自体が認められないから、そのような本件交渉慣行が存在するともいえない。したがって、本件事前了解又は本件交渉慣行に基づいて協会と組合との間で本件交渉ルールが適用されることになるとは認められない。

(2) 本件個別合意に基づく本件交渉ルールの適用の可否について

平成23年4月27日及び同年5月20日の中央団交において、協会は、組合に対し、中央執行委員の出席を認めないことを明示的に提案することはなく、組合との間で出席者の範囲について協議したこともなかったことが認められるのであって、本件個別合意が成立したと認めることは困難である。したがって、本件各発言に関する支部交渉において、本件個別合意に基づき本件交渉ルールが適用されるとは認められない。

4 本件出席拒否の不当労働行為該当性について

(1) 本件交渉事項の義務的団交事項該当性について

義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働組合の構成員の労働条件その他の待遇、当該労働組合と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である。70歳以上は委託契約の更新ができない旨のBセンター長の発言について、組合は、Bセンター長がA副委員長に対して70歳の到達を機に辞職届を提出させ、委託契約の更新を求めないよう誘導した点をも問題視していたことが認められるところ、これは退職や契約更新といった組合員の労働条件に関する事項であるということができる。したがって、その余の事項について検討・判断するまでもなく、本件交渉事項には義務的団交事項が含まれる。

(2) 本件出席拒否の不当労働行為該当性について

使用者は、特段の事情がない限り、労働組合の代表者又はその委任を受けた者の出席を拒みえないものと解されるところ、本件事前了解、本件交渉慣行ないし本件個別合意に基づき協会と組合との間で本件交渉ルールが適用されるということはない。協会は、中央執行委員が出席する場合には本件各発言に関する支部団交に応じないという対応をしていたのであり、そのために平成23年7月12日の支部団交において組合が中央執行委員の出席を断念したことが認められ、かかる協会の対応は正当な理由のない団交拒否に該当するということができ、不当労働行為に該当する。

明治事件〔No.14〕

(東京地裁 平成 29 年 (行ウ) 第 149 号・平成 29 年 (行ウ) 第 375 号 平成 30 年 11 月 29 日判決)

【事件の概要】

会社が、32 名の組合員の組合活動を嫌悪し、同人らの平成元年度から 5 年度の昇格・昇給を他の従業員と差別して不利益に行い、組合の運営に支配介入したことが、労組法 7 条 1 号及び同 3 号の不当労働行為であるとして、32 名の者から救済申立があった事件である。

東京都労委は、死亡した 2 名の救済申立て、及びその余の 30 名の平成元年度ないし 4 年度における昇格・昇給差別に関する救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却した。

本件救済申立人らの一部は、これを不服として再審査を申し立てたが、中労委は、初審命令を維持して再審査申立てを棄却した。

再審査申立人らの一部 (原告ら) は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は請求をいずれも棄却した。

【主文の要旨】〔中労委命令を支持〕

原告らの請求をいずれも棄却する。

【判示要旨】

1 争点 1 (平成 4 年度以前の昇格等差別についての除斥期間の成否) について

(1) 会社は、毎年 4 月 1 日付けで各従業員について昇格等決定行為を行い、これに基づいて翌年 3 月 25 日までに支払期日の到来する賃金を支払っていたものである。会社がある年の昇格等決定行為において不利益取扱いをした場合、その不利益取扱いの意図は、これに基づく翌年 3 月 25 日までの賃金支払によって具体的に実現されるのであるから、同不利益取扱い及びこれに基づく同日までの賃金支払は、継続して行われる一括して一個の行為とみるべきであり、同昇格等決定行為及びこれに基づく同日までの賃金支払は、「継続する行為」に当たる。

これに対し、複数の年度にまたがる昇格等決定行為及びこれに基づく賃金支払を継続して行われる一括して一個の行為とみた場合には、救済対象となる行為を際限なく遡ることが可能となり、除斥期間を定めた趣旨を没却することになりかねないことなどに照らし、複数の年度にまたがる昇格等決定行為及びこれに基づく賃金支払は、継続して行われる一括して一個の行為とみることはできず、「継続する行為」に当たるといえることはできない。

(2) 本件救済申立ては平成 6 年 7 月 6 日に行われているところ、平成 5 年度の昇格等決定行為及びこれに基づく平成 6 年 3 月 25 日までの賃金支払は同日に終了した「継続する行為」に当たるから、本件救済申立てのうち、平成 5 年度の昇格等差別についての申立ては除斥期間内に申し立てられたものといえることができるが、平成 4 年度以前の昇格等決定行為及びこれに基づく賃金支払はいずれも平成 5 年 3 月 25 日以前に終了しているから、平成 4 年度以前の昇格等差別についての申立ては、除斥期間経過後に申し立てられたものといえるべきである。

2 争点2（1）（集団間における格差の有無等）について

(1) 審理対象について

ア 会社の昇格等の制度全体をみても、その内容に特段の不合理な点は見当たらず、昇格等の制度自体が不当労働行為を生み出す契機となっているということとはできない。平成5年度の昇格等についての人事考課成績の決定行為について不当労働行為の成立が認められるか否かを検討する必要がある。本件においては、昇格との関係では、平成3年度から平成5年度までの業績評定成績及び能力評定成績の各決定行為についての不当労働行為の成否を、昇給との関係では、本給につき同年度の総合評定成績の決定行為についての不当労働行為の成否を、職分給につき同業績評定成績及び能力評定成績並びに同総合評定成績の各決定行為についての不当労働行為の成否を、それぞれ検討すべきこととなる（各評定成績を「本件審理対象成績」という。）。

イ 本件救済申立人らのうち14名については、平成5年度に昇格に必要な経過年数を満たしていなかったのであるから、同年度に昇格しなかったことは当然であり、また、1名は同年度に昇格しているため、合計15名については、そもそも同年度の昇格について差別があったということとはできない。

また、上記14名は、平成5年度に昇給している。さらに、昇格した者は上位職分の1号給に格付けされるところ、1名は、同年度に昇格し、上位職分の1号給に格付けされている。したがって、上記15名については、同年度の職分給の昇給に関しても差別があったとはいえない。

そうすると、上記15名については、昇格及び職分給の昇給について差別があったということとはできないから、その余の点について判断するまでもなく、平成3年度から平成5年度までの業績評定成績及び能力評定成績の各決定行為について不当労働行為の成立は認められない。

(2) 集団的考察について

ア 本件救済申立人らは、労働条件や職場環境の改善等を求めて活動してきた申立人ら集団の一員であり、生産合理化や新職分制度等の会社の施策に反対する活動を行っていたこと、労使協調路線を採るインフォーマル組織との間で組合の支部役員選挙等において対立する状況にあったことなどの諸事実を鑑みれば、本件救済申立人らを組合活動の面では一つの集団であったものとみたと集団的考察を行うことは可能というべきである。

イ もっとも、本件救済申立人ら32名は、全国9つの工場に分かれて所属する者であり、入社時期や職分等にもばらつきがあり、集団として強固なまとまりを有していたとまでは認められない。また、本件救済申立人らは申立人ら集団87名のうち32名にすぎないのに対し、原告らが比較対象として主張するその他集団の人数は414名であり、会社の従業員数が平成28年3月31日時点で1万805名であるから、分布目安が適用される従業員の総数は上記414名に限られず、より多数であることが推認される。その結果、本件救済申立人らと比較対象となる集団（以下「その他集団等」という。）との間には、母数に有意な差があり、1名の人事考課成績が集団の人事考課成績分布に与える影響

にも有意な差があることになる。さらに、会社においては、職分及び所属工場ごとに人事考課が行われているところ、本件救済申立人らとその他集団等との間において、構成員の職分及び所属工場の割合が近似していることを基礎付ける事実を認めるに足りる証拠もない。

これらの事情を総合すると、本件救済申立人らとその他集団等との間に人事考課成績分布について一定の差があるとしても、そのことをもって直ちに不合理ということとはできず、その差が有意なものであるか否かを慎重に検討する必要があるというべきであり、本件で集団的考察を行うに当たっては、このような一定の限界があることを考慮すべきである。

(3) 有意な格差の有無について

ア (ア) 業績評定成績及び総合評定成績については、いずれも分布目安が定められており、他の事業所と著しく均衡を欠く事業所がある場合には成績分布の事業所間の相違が大きくなるよう調整が行われていたこと、C16 工場に在籍していた C29 らは、同工場における人事考課成績分布はB考課及びD考課がいずれも約 15%から 20%までの範囲内にあり、C考課が約 60%から 70%までの範囲内にあった旨供述していることを踏まえると、本件救済申立人らの業績評定成績及び総合評定成績の人事考課成績分布については、B考課以上及びD考課以下がそれぞれ 10%から 20%までの範囲内にある場合には、標準的な人事考課成績分布（本件標準的業績評定成績等分布）と比較して低位であるということとはできない。

(イ) 本件救済申立人ら業績評定成績等分布は、標準的業績評定成績等分布と比較して、割合にすると約 0.6%から 3.7%低位な部分もあるが、本件救済申立人らは 32 名であるから、1 名の人事考課成績が変動することにより人事考課成績分布に約 3.1%の変動が生じるのであって、上記割合を人数に換算すると、最大でも本件救済申立人らのうち 1 名程度の相違にすぎないものである。

また、本件救済申立人ら業績評定成績等分布から傷病欠勤など特別の事情により低位な査定となったものを除外した修正本件救済申立人ら業績評定成績等分布と標準的業績評定成績等分布とを比較すると、修正本件救済申立人ら業績評定成績等分布は、平成 3 年度の業績評定成績における B 考課以上の割合が約 3.1%低く、平成 5 年度の総合評定成績における B 考課以上の割合が約 3.5%低いものの、他に劣位な点は見当たらない。さらに、平成 5 年度の総合評定成績における D 考課以下の割合を比較すると、本件救済申立人ら業績評定成績等分布については約 3.7%、修正本件救済申立人ら業績評定成績等分布については約 6.8%、それぞれ標準的業績評定成績等分布よりも低くなっており、本件救済申立人らの人事考課成績分布が一方的に低位であるわけではない。

以上で述べたところに加え、前判示のとおり、本件における集団的考察については、比較集団間で 1 名の人事考課成績が各集団の人事考課成績分布に与える影響において有意な差がある上、会社では職分及び所属工場ごとに人事考課が行われていることなどにより一定の限界があることを併せ考慮すれば、

本件救済申立人らの業績評定成績及び総合評定成績の平成3年度から平成5年度までの人事考課成績分布が、本件標準的人事考課成績分布と比較して有意に低位であるということとはできない。

イ（ア）原告らは、能力評定成績分布についても、これが本件標準的業績評定成績等分布より低位であることをもって標準的な人事考課成績分布を下回っている旨を主張するものとも解されるが、能力評定成績については分布目安が設けられておらず、標準的な人事考課成績分布を観念することはできないから、同主張は前提を欠き失当である。

（イ）本件救済申立人らの能力評定成績分布の状況のほか、同分布が会社の他の従業員の審理対象期間における能力評定成績分布より低位であることを基礎付ける証拠はないことも考慮すれば、本件救済申立人ら能力評定成績分布からも、会社が本件救済申立人らの組合活動を嫌悪して殊更に低位な査定をしていたこととはうかがわれない。

ウ 本件救済申立人らの中に平成3年度から平成5年度までにB考課以上を得られなかったために昇格できなかった者が17名存在するとしても、そのことをもって会社が本件救済申立人らの昇格を阻止するために殊更B考課以上の評価をしなかったとみることはできない。さらに、D考課以下15個の成績考課中には、前判示に係る特別の事情によるものが含まれているのであって、これらを除外すると、原告らの主張に係るD考課以下の数は3個となるから、原告らの主張する7名から3名を除外した4名の業績評定成績及び総合評定成績に占めるD考課以下の割合は12.5%となり、本件標準的業績評定成績等分布の範囲内となる。

以上によれば、原告らの指摘する各事情を考慮しても、本件救済申立人らの人事考課成績分布に意図的な偏りがあるということとはできないから、原告らの主張は採用することができない。

(4) 小括

以上のとおり、本件審理対象成績について、本件救済申立人らとその他集団等との間において有意な格差があるということとはできない。

3 争点2（2）（会社が本件救済申立人らの組合活動を嫌悪していたか否か）及び争点2（3）（個々人の勤務成績等に基づく格差の合理性の有無）について

本件審理対象成績について、本件救済申立人らとその他集団等との間において有意な格差があるということとはできないことは前判示のとおりである上、原告らの主張する者が本件救済申立人らの中でも特に低位な人事考課成績を与えられるべき顕著な組合活動を行っていたことを認めるに足る証拠はないから、人事考課成績の理由とされた事実又は評価の誤りがあるとしても、それが会社において組合活動を嫌悪したことに基づいて殊更に低い人事考課をした結果であると認めることはできない。

そうすると、原告らの主張する組合活動嫌悪の点や原告らの個別的な勤務成績等の主張を踏まえても、本件審理対象成績の決定行為について不当労働行為が成立するということができない。

4 原告らの請求についての判断

以上のとおり、本件救済申立てのうち、除斥期間経過後の申立てである平成4年度以前の昇格等差別についての申立ては不適法であり、平成5年度の昇格等差別についての申立ては、前判示の集団間における格差の有無、組合嫌悪の有無及び個別的な事情等の検討の結果、不当労働行為の成立が認められないので理由がないところ、これと同旨の中労委命令は相当であるから、その余の点について判断するまでもなく、原告らの請求はいずれも理由がない。

日本郵便（晴海郵便局）事件〔No.16〕

（東京地裁 平成29年（行ウ）第573号 平成30年12月20日判決）

【事件の概要】

会社が行った次の各行為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。

- ①会社が、組合員Aに電話し、「雇止め予告通知書」の送付を告げるまでの一連の経緯が、組合に対する支配介入に当たること。
- ②「雇止め予告通知書」の撤回要求に係る2回の団交における会社の対応が、不誠実な団交に当たること。
- ③会社が組合員Aを雇止めとしたことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たること。
- ④会社が「雇止め予告通知書」の撤回要求に関する団交を打ち切り、その後に本件雇止め撤回要求、会社による組合員Aに対するパワーハラスメントに係る謝罪要求等を交渉事項とす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こと。

東京都労委は、会社に対し、雇止め予告通知の撤回要求に関する団交における対応及び雇止め後の団交拒否に係る文書の交付及び掲示を命じた。

組合及び会社は、これを不服として、再審査の申立てがなされ、中労委は、初審命令主文を変更し、会社に対し、組合員Aに対するパワーハラスメントの謝罪要求に関する団交拒否に係る文書の交付及び掲示を命じ、組合のその余の救済申立てを棄却し、会社のその余の再審査申立て及び組合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、中労委命令のうち主文第1項(1)（組合員Aに対するパワーハラスメントの謝罪要求に関する団交拒否に係る文書交付及び文書掲示）及び第2項（会社のその余の再審査申立てを棄却）を取り消した。

【主文の要旨】〔中労委命令を取消〕

中労委が中労委平成27年（不再）第55号及び第56号併合事件について平成29年9月20日付けでした命令のうち主文第1項(1)及び第2項を取り消す。

【判示要旨】

1 争点

会社が、組合から申入れのあった、組合員Aに対するパワーハラスメントに係る謝罪要求等に関す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

るか（労組法7条2号該当性）。

2 不当労働行為の成否

2回の団交において会社の発言が取り上げられた際の経過や、当該発言に関する組合員Aを含む組合の発言の内容に照らすと、組合は、雇止めが許されない旨の主張を基礎付ける事情として、雇止めに至る経緯を問題とする中で、会社から療養中の組合員Aに対して退職強要ないし、退職の要求があったことを非難する趣旨で、会社の発言を取り上げていたものと解するのが相当である。

加えて、本件各団交申入れにおいて、組合員Aに対するパワーハラスメントに対する謝罪の要求を交渉事項の一つとして本件各団交申入れを行っていたものの、本件各団交申入書のいずれにおいても、交渉事項の冒頭には本件雇止めの撤回が掲げられていて、当該謝罪については本件雇止めに関連する他の複数の交渉事項の一つとして掲げられていたにとどまり、当該謝罪について掲げられていた交渉事項の内容としても、単に当該パワーハラスメントに対する謝罪を求めるにとどまっていて、本件第一、二回団交における会社の発言についての説明等を踏まえた質問や要求などは全く記載されていなかったことを認めることができる。

以上の事情に鑑みると、組合は、本件各団交申入れにおいて、表面上は、会社の発言がパワーハラスメントに当たるとして当該パワーハラスメントに対する謝罪の要求を交渉事項に挙げてはいたものの、飽くまでも本件雇止めの撤回を本質的な要求とした上で、本件第一、二回団交におけるのと同様に、本件雇止めに至る経緯の中で組合員Aに対して退職強要があったことを非難する趣旨で会社の発言を問題としていたものと解することが相当であって、当該謝罪の要求自体が本件団交申入れにおける組合の本質的な要求であったと解することはできない。これに対し、中労委命令においては、本件雇止めの撤回とは別個の独立した議題として当該謝罪の要求に関する議題が認定され、この議題が本件各団交申入れにおける中心的な問題であった旨の判断がされているものと解されるが、当該謝罪の要求に関する交渉事項についてそのように捉えることは、形式的にすぎるといわざるを得ない。

本件各団交申入れにおいて本質的な要求として挙げられていた本件雇止めの撤回の要求に係る団交に会社が応じなかったことについて正当な理由がないとはいえないことに加え、以下の認定事実を考慮すれば、会社が本件各団交申入れに対し、組合員Aに対してパワーハラスメントを行った事実はない旨回答したのみで、本質的な要求とは解されない当該パワーハラスメントに対する謝罪要求に係る団交にそれ以上応じなかったことも、やむを得ないものといえることができるから、そのことに正当な理由がないとはいえることができない。

- ① 第一回、第二回団交における会社側の出席者による会社の発言の内容や趣旨等に関する説明についても、組合側の出席者は、これを無視し、会社側の出席者が虚偽を述べて組合員Aに対して退職を要求したなどと断定して、そのことを追及する姿勢に終始していたと評することができること。
- ② 本件各団交申入書においても、会社の発言についての第一回、第二回団交における会社側の説明等を踏まえた質問や要求などが記載されていなかったこと。

- ③ 会社側の出席者の発言が組合員Aとの一対一の電話におけるやり取りの中でされたものであり、録音等の客観的な証拠に基づいて議論ができるようなものではなかったこと。

□ 高裁

日本放送協会事件〔No.17、30〕

(東京高裁 平成 29 年 (行コ) 第 178 号 平成 30 年 1 月 25 日判決)

(最高裁 平成 30 年 (行ツ) 第 177 号・平成 30 年 (行ヒ) 第 192 号 平成 30 年 10 月 10 日決定)

【事件の概要】

協会が、協会と委託契約を締結して放送受信契約締結の取り次ぎ等の業務に従事している地域スタッフにより組織されている組合の組合員に対してキュービット(電子通信決済端末機器)の返還を命じたことなどについて、団交を申し入れたところ、協会が部外者の交渉出席は困る旨述べ応じなかったことが、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 7 条 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。

協会はこれを不服として再審査を申し立てたところ、中労委は、協会の再審査請求の申立てを棄却した。

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が、同地裁は、協会の請求を棄却した。

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

協会は、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、上告を棄却し、上告審として受理しない旨決定した。

○東京高裁 平成 30 年 1 月 25 日判決〔No.17〕

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

協会の控訴を棄却する。

【判示要旨】

- 1 当裁判所も、協会の本件請求は理由がないものと判断する。その理由は、後記 2 のとおり当審における当事者等の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」第 3 の 1 ないし 3 に記載のとおりであるから、これを引用する。
- 2 当審における当事者等の補充主張について
 - (1) 地域スタッフの労働者性について

労組法上の労働者については、労働契約によって労務を提供する者のみならず、これに準じて使用者との交渉上の対等性を確保するための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者をも含み、これに当たるか否かについては、契約の実際の運用等の実態に即して、事業組織への組込みの有無、契約内容の一方的・定型的決定の有無、報酬の労務対価性、業務の依頼に対する諾否

の自由の有無、指揮監督下の労務の提供の有無、事業者性等の事情を総合考慮して判断すべきである。

ア 事業組織への組み込みについて

(ア) 組織内に位置付けられているとはいえないとの主張について

地域スタッフによる本件取次業務は受信者の転居等の移動状況や受信料の支払状況等を把握することを担うものとして、協会の事業活動において根幹を成す業務の一つであること、協会の契約取次等業務に伴う取次件数のうち、地域スタッフによる取次件数の割合は約半分弱であって、その貢献度は高く、実際の受信料の収納についての地域スタッフの貢献度も高く、地域スタッフは、協会の事業の継続にとって不可欠な存在として組織内で位置付けられている。

(イ) 契約の更新及び錢別金について

地域スタッフが契約を解消する際に支給される一般錢別金は、長期間委託契約を続けることが奨励される制度であり、実際にも複数回の更新を重ねて長期間委託契約を続ける例が一般的となっており、この点からも地域スタッフは協会の事業組織に組み込まれていた。

(ウ) 管理の態様が相当強度とはいえないとの主張について

協会は、地域スタッフを自ら設定した目標数を通じて管理していると評価すべきであり、その管理の態様は相当程度強度なものであること、それ以外にも、業務方法に関するマニュアルを作成、配布して、業務遂行の方法を指導し、X2センターにおいては、各地域スタッフをチームに加入させ、全体集会等を開催して助言・指導し、一斉デー等の機会を設け、その日の目標を定め、目標達成者の氏名等を公表するなど、営業職員と類似の管理を行っていること、これらの管理の態様は委託者から独立して業務を行う一般的な委任契約等の形態とは一線を画する相当強度なものである。

(エ) 地域スタッフには広範な裁量が認められていることについて

協会は、受持区域を指定し、目標数を定めて地域スタッフを管理している上、業務の進め方が裁量に委ねられている部分が多いとはいえ、目標数実現に向けた指導・助言等を通じ、地域スタッフに相当程度強い管理が及んでいたことなどからすると、地域スタッフが協会の事業組織に組み込まれていることを否定できない。

(オ) 再委託及び兼業について

再委託が可能であるとはいえ、その実績は極めて限定されていたこと、兼業が可能とはいえ、それに当てられる時間や収入は相当限定されることからすると、地域スタッフが協会の事業組織に組み込まれていることを否定できない。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

(ア) 報酬等の決定について

本件委託契約書は、一部の項目を除いて記載が統一され、地域スタッフの業務目標数は協会によって一方的に定められ、支払われる報酬の額も、協会

が各団体と交渉した上で基準が決められ、その基準に沿って支払われており、地域スタッフの契約内容の大半について、地域スタッフに交渉の余地は残されておらず、協会によって一方的・定型的に決定されている。協会が各団体と協議し、その結果を踏まえて決定しているとしても、協会と個々の地域スタッフとの関係においては、協会が契約条件の重要な部分を一方的に決定している。

(イ) 個別交渉や目標数の設定について

委託種別や受持区域が地域スタッフと協会が協議した上で、委託スタッフの希望どおりに決まることがあるとしても、契約内容の大部分とその中核を占める報酬は協会により一方的に決定され、受持区域内での目標数は協会によって一方的に設定されていることに鑑みれば、契約内容の重要な部分を協会が一方的・定型的に決定していると認められる。

(ウ) 地域スタッフの裁量について

地域スタッフが、業務の進め方につき一定の裁量を有しているとしても、前示のとおり、事業組織に組み込まれ、契約内容の重要な部分を協会が一方的・定型的に決定しているとの評価を左右するものとはいえない。

ウ 報酬の労務対価性

(ア) 運営基本額について

1か月の間に相当程度の労務を提供しながら1件の契約取次等の実績にもつながらないという事態は極めてまれなことと考えられ、支払われる運営基本額と業務従事実績との相関は希薄であって、出来高への対価としての性質は乏しく、基本給的な性格をも併せ持っているとの評価するのが相当である。

(イ) 運営基本額以外の月例事務費について

地域スタッフの報酬全体に占める運営基本額の割合は高くないとしても、協会においては最低限15万円が支給されることが前提となり、そこから歩合給的に業績基本額等が上積みされるという報酬の体系を全体としてみると、労務提供の対価としての基本給的な部分があることに着目して労務対価性を認めることが不当といえない。

(ウ) その他の報酬項目について

一般的な退職金と類似性が認められる餞別金、賞与と類似性が認められる報奨金や慶弔金、業務上・業務外の事由に伴う医療費等を協会が負担する制度など、全体としてみると、通常の労働契約における労働者の賃金制度と類似した制度設計がされており、餞別金等は、ある程度継続的に労務を提供する人材を確保するために必要とされるものであって、これらは労務の提供に着目した制度とみるのが相当である。

(エ) 時間外手当等がないことについて

地域スタッフに時間外手当が支給されておらず、労務に従事した時間当たりの対価が支払われるという報酬体系が採用されていないとはいえ、地域スタッフの報酬が労務の提供に対する対価としての性質を有することは

否定できないこと、稼働時間や稼働日数とそのまま連動していない報酬体系を採用することは通常の労働契約においてもありえることである。

エ 業務の依頼に応ずべき関係及び指揮監督下の労務関係

地域スタッフは、個別的業務の依頼に応ず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出し難いものの、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、その業務遂行が協会の相当程度強い管理下に置かれていることに鑑みれば、協会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。

オ 顕著な事業者性

地域スタッフは、再委託や兼業が可能であるとしても、その実態に鑑みれば、事業者性が顕著であるといえないこと、地域スタッフが事業所得として確定申告をし、社会保険に加入せず、各戸を訪問する移動手段につきバイク等の貸与等を受けていない点を含めて考えても、地域スタッフの事業者性が顕著であることを基礎付けるような事情であると認めることはできない。

(2) 本件団交申入れに対する協会の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たらないとの主張について

ア 義務的団交事項が存在しないことについて

義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇又は当該労働組合と使用者との団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解され、労働者の経済的地位にかかわるものであれば、集団的画一的に決定されるものだけでなく、個別的に処遇・決定されるものも含まれるものと解すべき。キュービットを使用することにより、地域スタッフ等が受信者宅を訪問した際、その場で、口座振替等の方法により、放送受信料の徴収を行うことが可能となり、その貸与の有無は本件取次業務の取次件数に大きく影響するものと解されるから、キュービットの貸与の有無は、地域スタッフの経済的地位にかかわるものであり、労働条件にかかわる事項であると認められ、本件団交申入れは、義務的団交事項を含むものというべきである。

イ 本件事前了解（交渉ルールなどの合意）の成立について

交渉記録等の「両者の合意は成立したという立場を双方とることとした」の表現振りは、実際に合意が成立したか否かを明確にしていないとも言い得ること、この文書については、協会側で作成し、その文面につき組合にその適否を諮り、その了解を得たという経過も見当たらず、逐語的に記録されたことの裏付けもなく、合意が成立したというのであれば、これを書面化してしかるべきであり、それが困難な事情は見当たらないことからすると、交渉記録等の記載から本件事前了解の成立を認めることはできない。

ウ 本件交渉慣行の存在について

組合傘下の他の支部では、地域スタッフではない者が出席した団交を申し入れ、実際にその者が出席しての団交が行われた例があることから、協会と組合との間

で双方の了解の下に下部交渉に上部役員が出席するような慣行が成立していたということはできない。協会と組合との過去の交渉においても、出席者を地域スタッフに限定するとの議論がなされたことを認める証拠はなく、当事者双方に本件出席ルールと同内容の慣行が存在し、これに従うことについて規範意識が形成されていたと認めることができない。

エ その他の正当な理由について

本件団交申入れにおいて議題事項とされたAへのキュービットの貸与の問題につき、本件団交申入れ時点までに、協会と組合又はAとの間で何らかの合意や了解に至っていたとの経過も、地域スタッフではないCが他の交渉の場で混乱を生じさせたなどの事情も見当たらず、Cが出席することで紛争の蒸し返しや混乱が生ずるとするだけの根拠に乏しく、仮に混乱の懸念があっても、事前の折衝等を行わずに直ちに出席を拒否することに正当な理由は見い出せない。

○最高裁 平成 30 年 10 月 10 日決定 [No.30]

【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。

沖縄セメント工業事件 [No.18、31]

(東京高裁 平成 29 年 (行コ) 第 299 号 平成 30 年 4 月 12 日判決)

(最高裁 平成 30 年 (行ツ) 第 265 号・平成 30 年 (行ヒ) 第 294 号 平成 30 年 11 月 6 日決定)

【事件の概要】

会社が、①組合からの人事考課制度等の問題を議題とする3回の団交の申入れ(本件制度団交申入れ)に応じなかったこと、②平成24年冬季一時金要求等についての3回の団交(本件一時金団交)において誠実に対応しなかったことが、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、上記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、上記救済申立てを棄却した初審沖縄県労委命令を取り消し、会社に対して、①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、②一時金に関する団交において、組合員各人の査定根拠を具体的に説明して、誠実に交渉すること、③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、これを棄却した。

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、これを棄却した。

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の決定をした。

○東京高裁 平成 30 年 4 月 12 日判決 [No.18]

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

会社の控訴を棄却する。

【判示要旨】

- 1 当裁判所も、会社の本件請求は理由がないと判断する。その理由は、当審における当事者の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」第3に記載のとおりであるから、これを引用する。
- 2 当審における当事者の主張について
 - (1) 争点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）
 - ア 本件制度団交申入れは、従前から交渉の議題であった人事考課制度の在り方について、春闘や一時金の交渉とは別個に団交を行うよう求めることを明確にしてされたものであるから、人事考課が一時金に直接影響を及ぼすものであることを考慮しても、組合において、専ら一時金との関係のみをもって本件制度団交申入れに及んだと認めることはできない。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その趣旨が異なるものであり、会社は、本件制度団交申入れに対して、平成24年冬季一時金に関する要求を待って一括して団交に応じれば足りたということとはできず、同要求を待つことなく速やかに団交に応ずべき立場にあった。
 - イ 会社は、仮に団交の拒否に当たるとしても、人事考課の過程に至る資料の開示を求められた場合、労務管理上の問題を理由にこれを拒否しても正当な理由となるし、従前、人事考課結果表を開示したことによりトラブルが生じたことに照らし、考課査定の経過をすべて明らかにすることは、考課を行う側の意思決定の経過や査定する者個人の考え方を示すこととなり、今後の会社における人事考課査定や労務管理を適正に行うことを困難にすることは明らかであり、その対応は正当であると主張する。

しかしながら、会社の主張するようなトラブルがあったとしても、会社が主張する問題点は、団交に応じた上で査定結果の開示に伴う問題点として交渉の過程において処理していくべきものであって、団交そのものを拒否する正当な理由に当たるとはいえない。
 - (2) 争点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）
 - ア 会社は、組合が査定の根拠について質問する都度、査定結果すなわち人事考課結果表そのものを開示すると業務に支障が生じるおそれがあり、法律及び判例により開示しなくともよいと述べるほか、人事考課における裁量権を主張して、人事考課結果表の開示を拒否するのみで、組合の質問に対する回答はせず、査定の根拠を具体的に説明しなかったものであり、このような会社の対応は、査定結果の説明において採るべきであった交渉態度に照らせば、会社の支給額の回答に係る査定の根拠を説明するものとはいえず、不十分なものであったといわざるを得ない。
 - イ 会社は、組合員ごとの支給率、支給テーブルを既に開示しているものの、これら資料のみでは組合員各人のおおよその総合評点がかかるにとどまり、規律性等の評定要素ごとの評点や評価区分が示されていない以上、総合評点に至る経過は不明のままであって、査定の根拠が具体的に明らかになるとはいえない。会社は、組合が説明を求める査定の根拠について具体的な説明をしていないか

ら、平成24年冬季一時金について、自らが回答した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るとはいえ、自らの回答の根拠を具体的に説明するなどして、組合の要求、主張に対して回答及び反論を行ったとはいえない。査定方法等について、会社は、本件一時金団交前に既に、組合に人事考課規程を提供し、団交において、自己申告から最終評定までの流れ、査定項目や各項目の配点について説明しているものの、会社の説明は、人事考課制度の解説に終始するものであって、平成24年冬季一時金について、団交における組合の要求を踏まえて、自らが回答した組合員各人に対する支給額の算定根拠を明らかにしたものと評価することはできず、会社が、組合の追及の程度に応じた誠実な対応をしていたと認めることができない。

○最高裁 平成30年11月6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〕

本件上告を棄却する。

本件を上告審として受理しない。

札幌明啓院事件〔No.20、32〕

（東京高裁 平成30年（行コ）第1号 平成30年5月23日判決）

（最高裁 平成30年（行ヒ）第344号 平成30年11月16日決定）

【事件の概要】

法人が行った次の行為が、不当労働行為であるとして救済申立てされた事件である。

- 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っ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。
- 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）。
- 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）。
- ④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名に制限することに固執して団交を開催しなかったこと（本件団交不開催）。

北海道労委は、救済申立ての一部（上記②ないし④）について救済命令を発したところ、法人は、同命令を不服として再審査を申し立てた。

中労委は、初審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。

法人は、これを不服として東京高裁に控訴したが、同高裁は、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の決定をした。

○東京高裁 平成 30 年 5 月 23 日判決 [No.20]

【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、法人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、当審における法人の主張に対する判断を加えるほか、原判決「事実及び理由」中「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 当審における法人の主張について

(1) 本件団交不開催について

本件団交不開催に先立ち2回連続で10名を超える組合員が参加して団交が行われており、また、従前の団交において参加者数を原因とする混乱が生じていないにもかかわらず、法人は本件各団交申入れにおいて組合側参加者を7名に限定し、その後も施設内での団交の条件として組合側の参加者を10名程度とすることに固執していることから、参加人数制限をしたことがない旨の法人の主張は理由がない。

地区センターで開催することとなれば、本件施設内での開催に比して、参加者にはセンターまでの移動の労力、時間の負担が新たに生じ、その負担ゆえに団交に参加できない者が生じる可能性があること、地区センターの都合により、団交を開催することができる日時が限定されたり、交渉時間の延長等の弾力的運用が阻害されたりする可能性があること、地区センターの使用料に関する費用負担の問題も生じ得ること、また、事務室での開催は、打ち合わせスペース付近に着座できる組合員は5名に限られ、その他の組合員には事務机やOA機器の狭間の空きスペースに椅子を置いて対応するというのであり、上記5名以外の組合員にとって団交で発言することはもとよりその内容を傍聴することにすら困難があることは明らかである。したがって、地区センター又は事務室での開催は、組合及び組合員に実質的な不利益を及ぼすものである。

以上の事実は、法人においても当然に認識することが可能であったと考えられ、それにもかかわらず法人が集会室での開催に応じなかったのは、多人数での団交を回避することを企図したものとみられ、本件団交不開催は、実質的にみて法人による団交の拒否にほかならず、本件団交拒否について正当な理由は認められない。

(2) 本件回答書交付及び本件不提示について

法人が団交の参加人数及び開催場所について頑なな態度を続けていたことに鑑みると、処分行政庁において、法人が団交を契機として労組法7条3号所定の支配介入に及ぶおそれはなお否定できないと判断したとしても不合理とはいえないから、ポストノーティスを命じたことが裁量権の濫用に当たるとは認められない。

(3) 基礎事情の変更について

法人は、平成29年11月22日以降、組合に対し、団交の開催場所として、法人施設内である特養ミーティングルームを提案し、平成30年1月15日には特養ミーティングルームにて団交が円満に開催されたから、法人と組合間の団交の場所を巡る紛争は、基礎事情の変更があり、本件命令は取り消されるべきであると主張する。

しかしながら、特養ミーティングルームは、団交のため特別に特養施設長にお願い

して特例上の措置として了解して頂いて提案したというのであって、今後も継続的に団交の開催場所として確保できるか不明である上、組合は、4年ぶりに団交が開催されることの有益性を重視して特養ミーティングルームを開催場所とすることに同意しつつも、組合が団交を行うために最も相応しい場所と考えているのは集会室であると主張しているのであって、その他一件記録を精査しても、団交の開催場所を巡る法人と組合との対立が終局的に解決したと認めることはできず、本件訴えに係る訴えの利益が消滅したともいえない。

○最高裁 平成 30 年 11 月 16 日決定 [No.32]

【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。

福岡教育大学事件 [No.21]

(東京高裁 平成 30 年 (行コ) 第 24 号 平成 30 年 6 月 28 日判決)

【事件の概要】

大学が、① A 1 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) 及び同発言を大学のウェブサイトに掲載したこと (本件掲載)、② A 1 教授を研究科長に任命しなかったこと (本件任命拒否)、③ A 2 教授を評議員に指名しなかったこと (本件指名拒否)、④ A 2 教授が主任を務める講座について、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、不当労働行為であ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、大学に対し、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、大学はこれを不服として、中労委に対して再審査を申し立てた。

中労委は、初審命令を維持し、本件再審査申立てを棄却したところ、大学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、これを棄却した。

大学は、これを不服として、東京高裁に控訴したが、同高裁は、これを棄却した。

【主文の要旨】〔原判決を維持・中労委命令を支持〕

大学の控訴を棄却する。

【判示要旨】

- 1 当裁判所も、原審と同様、大学の本件請求は理由がなく、本件控訴は棄却すべきものと判断する。その理由は、次のとおり当審における大学の主張に対する判断を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第 3 当裁判所の判断」に記載するとおりである。
- 2 当審における大学の追加主張に対する判断
 - (1) 争点 1 について

本件学長発言及び本件掲載は、その内容等に照らせば、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をも示唆し、これによって、本件ビラ配布をはじめとする組合の活

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おそれを生じさせていることが明らかであるから、使用者が享有する言論の自由の範疇を超えるものであって、不当労働行為に当たる。

(2) 争点2及び3について

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、B1学長は、A1教授に対し、本件ビラ配布を行ったことにつき謝罪すること等を約束しない限り、研究科長の任命を拒否する旨の言動に出ていることなどからすれば、本件任命拒否は、A1教授の個人的要因によるものではなく、組合活動の故をもってされたことが明らかである。

また、A2教授が、過去に、学内の会議を混乱させ、会議を破壊したことを認めることはできないし、B1学長の大学経営方針等に対する批判をすること自体が禁じられる合理的な理由もないことなどからすれば、本件指名拒否も、A2教授の個人的要因によるものではなく、組合活動の故をもってされたことが明らかである。

(3) 争点4について

教員人事ヒアリングは、人事も含む講座運営に関する業務を所掌する地位にある各講座主任が、人事権を含む広範な権限を有する学長に対し、直接、当該講座に係る教員の採用、昇任等人事上の要望を伝える一方で、学長から経営上の事情等の情報を得ることができる貴重な機会であり、年1回しか行われぬものであって、学長とは地位や権限に大きな差異のある理事による対応によって代替し得る性質のものではないから、B1学長が本件ヒアリングを拒否したことによって、A2教授は、講座における講座主任としての職務の遂行が妨げられるという大きな不利益を被ったものといえ、その不利益は、単に、同講座内外における同講座主任としての影響力が低下したにとどまるものではない。したがって、B1学長が本件ヒアリングに対応しなかったことに合理的理由があるとは認められない。

ハ 最高裁

東急バス（19～23年度）事件〔No.27〕

（最高裁 平成30年（行ヒ）第17号 平成30年4月24日決定）

【事件の概要】

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、不当労働行為であるとして救済申立てがされた事件である。

東京都労委は、①増務の割当て差別の禁止、②X14を除く組合員らに対するバックペイ及びこれらに対する遅延損害金相当額の支払、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、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（本件中労委命令）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。

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の決定をした。

【主文の要旨】〔東京高裁判決を維持・中労委命令を支持〕

本件を上告審として受理しない。