

## 第 3 章 審査関係

### 第3章 審査関係

#### 第1節 不当労働行為事件の審査

##### 1 不当労働行為事件の概要

###### (1) 概況

令和3年に扱った不当労働行為事件は、前年からの繰越し2件、新規申立て2件の計4件であり、そのうち2件は終結したため、翌年への繰越しは2件となった。

###### (2) 申立事項

係属事件4件を申立事項別にみると、次のとおりである。

労組法第7条該当	内 容	件 数
1 号	不利益取扱い	3 件
2 号	団体交渉拒否	4 件
3 号	支配介入	
4 号	報復的不利益取扱い	
計		7 件

(注) 1事件で複数項目にわたる申立てをしているものがあるため、係属事件数と申立事項別件数の合計は一致しないことがある。

###### (3) 申立人別・産業別・従業員規模別係属状況

###### (申立人別)

個人申立て	
当該組合申立て	4 件
個人・当該組合申立て	
当該組合・上部組合申立て	
計	4 件

###### (産業別)

運輸業	2 件
その他小売業	1 件
製造業	1 件
計	4 件

###### (従業員規模別)

29人以下	
30人～ 99人	1 件
100人～ 299人	
300人～ 499人	1 件
500人～ 999人	
1,000人以上	
不明	2 件
計	4 件

###### (4) 処理状況

係属した4件のうち、2件が命令により終結した。

終結状況	終結件数	平均処理日数
取 下 げ		
無 関 与 和 解		
関 与 和 解		
命 令 ・ 決 定	2 件	407日
計	2 件	407日

2 「不当労働行為事件」取扱一覧表（令和3年1月1日～令和3年12月31日）

番号	事件番号	組合所在地	組合員数	労組法第7条該当号	他組合の有無	従業員数	業種	申立年月日	結年月日	最終状況	備考
1	令和2年(不)第1号	高崎市	82	1号 2号	有	453	生産用機械器具製造業	2. 2. 27	3. 3. 15 (383)	命令 (棄却)	
2	令和2年(不)第2号	高崎市	70	1号 2号	有	84	一般乗合旅客自動車運送業	2. 5. 15	3. 7. 19 (431)	命令 (棄却)	
3	令和3年(不)第1号	高崎市	83	2号	無	不明	新聞小売業	3. 2. 4		係続中	
4	令和3年(不)第2号	前橋市	63	2号	無	不明	一般乗合旅客自動車運送業	3. 12. 7		係属中	

※1 組合員数欄及び従業員数欄の人数は、申立書に記載されている人数又は結審時に両当事者に確認した人数である。

※2 最終年月日欄の（ ）内は、処理日数を表す。

### 3 審査の記録

#### (1) 令和2年(不)第1号事件

##### 1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

##### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 申立外C1社に対して発出した「当社社員に対するセクハラ(ストーカー行為)について」と題する文書(以下「本件文書」という。)を撤回し、なかったものとして取り扱うこと。
- (2) 組合員A2が「自律神経失調症」を発病したことに対して治療費を支払うこと。
- (3) 団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 陳謝・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- (5) 当委員会への履行報告を行うこと。

##### 3 主張の要旨

###### (1) 申立人の主張

ア 被申立人が本件文書を申立外C1社に発出することにより、不当に組合員A2の就労を阻害し、精神的・身体的苦痛を与えたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ 被申立人は、令和元年6月28日付要求書、同年7月2日付要求書、同年8月18日付要求書及び同月28日付要求書で申立人から団体交渉の開催を要求されたにもかかわらず、これを拒否した。これは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

###### (2) 被申立人の主張

申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

##### 4 審査の経過

- 3. 3.15 命令書交付(申立人及び被申立人)

# 命 令 書

申 立 人 X組合  
執行委員長 A1

被申立人 Y会社  
代表取締役 B1

上記当事者間の群労委令和2年(不)第1号 Y会社 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年2月25日第833回公益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原眞美、同小磯正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人 Y会社 (以下「会社」という。)が、申立外 C1会社 (以下「申立外会社」という。)に対し、「当社社員に対するセクハラ(ストーカー行為)について」と題する文書(以下「本件文書」という。)を手交したことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号に該当する不当労働行為であると、並びに、申立人 X組合(以下「組合」という。)が2019年(令和元年)6月28日付け要求書、同年7月2日付け要求書、同年8月18日付け要求書及び同月28日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が労組法

第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和2年2月27日、組合から当委員会に救済申立てがなされた事案である。

### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件文書を撤回し、なかつたものとして取り扱うこと。
- (2) 会社は、申立人組合員 A2 (以下「A2」という。) に対し、自律神経失調症に係る治療費を支払うこと。
- (3) 会社は、誠実に団体交渉に応じること。
- (4) 陳謝・誓約文の組合への交付及び掲示

### 3 争点

- (1) 会社が、申立外会社に対し、本件文書を手交したことが、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか(争点1)。
- (2) 組合が、2019年(令和元年)6月28日付け要求書、同年7月2日付け要求書、同年8月18日付け要求書及び同月28日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか(争点2)。

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 組合

組合は、平成17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は67名であり、結審時(令和2年12月14日)の組合員数は82名である。また、組合は、遅くとも平成31年4月11日までに、会社B2営業所 所属のA3 (以下「A3」という。)を分会長として、A2を含む2名の組合員を構成員として、A4分會を結成した。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨、争いのない事実、甲3、甲5】

##### (2) 会社

会社は、肩書地に本社を、横浜市にB2営業所を置くほか、世界各地に拠点を置き、各種機械の製作等を営む株式会社である。令和2年3月1日時点の従業員数は会社全体で426名であり、結審時の従業員数は会社全体で453名で、うちB3工場が364名、B2営業所が8名である。

【争いのない事実、審査の全趣旨、乙19、B4証言（28頁）】

## 2 会社と申立外会社間の契約

(1) 遅くとも、平成25年12月には、会社と申立外会社は、会社の構内作業や小口配送業に関する取引を行っていた。

【乙12、B5証言（2頁）】

(2) 平成28年6月7日時点では、会社B3工場（以下単に「B3工場」という。）構内業務に従事する申立外会社従業員に対する安全教育や作業に関する研修は、申立外会社が行っていた。また、その「最終見極め」は、会社従業員立会の上決定することとされていた。

【乙5、B5証言（6～7頁）】

(3) 同年9月1日、会社は、申立外会社と、B3工場構内における精密機械の入出庫や部品の集配等の業務等の委託を目的とする「委託基本契約書」を取り交わした（以下当該契約を「本件委託契約」という。）。また、同日、両者間で「請負料金確認書」が取り交わされ、請負料金は、「1ヶ月768,000円（作業員2名）」「時間外の場合の割増 2,400円/時間/人を基準にした法定割増率」とされていた。

【乙3～4、B5証言（1～2頁）】

(4) 令和元年12月1日、会社は、申立外会社と「業務委託基本契約書」を取り交わした。また、同日、両者間で「委託料金確認書」が取り交わされ、委託料金は、「1ヶ月 3,000,000円（税別）」とされた。

なお、同「業務委託基本契約書」の目的（委託業務の内容）には、本件委託契約に係る「委託基本契約書」の目的（委託業務の内容）と比較すると、精密機械・部品の輸送手配業務等が追加されていた。

【乙3、乙9、乙10】

## 3 A2の申立外会社就職及び勤務状況

(1) 平成29年4月17日、A2は、申立外会社と有期雇用契約を締結し、同月19日から、会社物流部の業務を行う従業員としてB3工場勤務を開始した。このとき、申立外会社からは他に従業員2名（以下、A2を含めた申立外会社従業員3名を「C2班」という。）がB3工場勤務していた。

【争いのない事実、甲40、乙5、乙17、B5証言（3頁）】

(2) A2の従事していた業務内容及び会社による指示等の状況は、以下のとおりであった。

ア 入庫業務 会社からの発注書によって日程、製品名、台数等の指示がされる。また、出荷との調整の必要があれば会社輸送係係長B6（以下「B6係長」という。）が指示及び調整をした。申立外会社からは、発注書の写真が連絡用タブレットで送られるほか、手順等作業に必要な情報が共有されていた。

イ 集荷業務 集配荷先、担当者、連絡方法などが記載された指示書がB6係長から渡されていた。

ウ 出荷業務 出荷指示書がB6係長から渡され、指示等を受けていた。

エ 労働時間 会社はタイムカードでC2班の労働時間を確認し、C2班は「勤務状況」と題する作業日報を作成し、申立外会社にその画像を電子メールで送信していた。また、当該作業日報は、B6係長も確認をしていた。

オ その他 搬入・搬出・入替作業は、会社組立班や会社輸送係から指示を受けていた。また、出荷時間に製品ができあがらない等のトラブルが生じたときには、B6係長から指示を受けていた。

なお、C2班は、申立外会社の作業を着て作業を行っていた。

【争いのない事実、審査の全趣旨、甲37、38、甲48～50、甲52、甲54、

甲58～甲77、A2証言（3～4頁、28頁）、B5証言（7～8頁）】

(3) 平成30年12月、A2は、会社組立班班長B7と業務に関してトラブルとなり、職場を離脱したことがあった。このことを会社は申立外会社に報告し、申立外会社は、A2に出勤停止と自宅待機を命じた。

【争いのない事実】

(4) 同月16日、組合は、A2から上記(3)の報告を受け、申立外会社に対し、A2が組合員であることを通告した。この時点では、上記(3)のおおり、A2は出勤停止と自宅待機を命じられていたが、その後は、申立外会社は何ら処分を下さず、A2を数日後に業務に復帰させた。

【争いのない事実、甲1、B4証言（7頁）】

(5) 令和元年7月1日、A2は、医師D1から自律神経失調症との診断を受けた。

【甲13】

(6) 同年10月20日、A2は、申立外会社を退職した。

【乙2】

## 4 本件文書の手交に係る経緯

(1) 令和元年6月14日、会社の女性社員（以下「当該女性社員」という。）から会社総務部長 B4（以下「B4部長」という。）に対し、申立外会社の従業員と思われる人物から個人情報を探られているようである等（以下「ハラスメント疑惑」という。）の相談があり、B4部長は、その経緯について文書で提出するよう指示した。

【争いのない事実、B4証言（1頁）】  
(2) 同月17日、当該女性社員からB4部長に対し、「ハラスメント行為に関するご報告」と題する文書（以下「本件報告書」という。）が提出された。本件報告書には以下のことなどが記載されていた。

ア A2から「ストーカーのような行為をされていることを知って」、恐怖を感じていること。

イ これまでA2から声をかけられるのは数ヶ月に一度だったのに、名前を教えた日から頻度が多くなって感じていること。

ウ A2から同年5月27日に「最近 D2店 行ってる？月曜と金曜によく見るから、今日もいるかな」と思って駐車場見るんだけど・・・」と言われたこと。

エ A2から同年6月14日に「〇〇モーターズ(近所のバイク屋)の子？」、「いつもそこで曲がってるって言うからそうなのかと思った」、「家その辺？」、「ここ(集荷場近く)じゃ周りの目があるから、二人でゆっくり話したいと思って、いるかなって D2店 に寄ってる」等と言われたこと。

【争いのない事実、甲11、B4証言（1～2頁）】

(3) 同月26日、B4部長は、ハラスメント疑惑に関し、申立外会社総務部長 C3（以下「C3部長」という。）及び部長代理C4とB3工場において面談した。この際、B4部長は、本件報告書を示してハラスメント疑惑について説明し、本件文書を手交した。本件文書には、「顧問弁護士等を通じて至急事実確認をしていただき」、もしその事実が判明した場合には申立外会社の「規程」にのっとり、「厳正な処分をお願い」し、また、A2の会社内への「出入り」や当該女性社員に「付きまとうこと」の「無きよう」念書をとるなどして危害が及ぶことの無いよう、細心の注意を払い処分していただくようお願い」すると言われていた。

【甲12、乙2、乙17、B4証言（4～5、15～16頁）】

(4) 同月27日、C3部長は、D3 県内のフアミリーレストランでA2からハラスメント疑惑に関する事情聴取を行った。このとき、A2が本件報告書記載の事実関係の一部を認めたことから、C3部長は、A2に対しB3工場への「出入り禁止」を指示し、D3 県内の営業所への異動を打診するとともに、新しい勤務地が決まるまでの間、自宅待機することを命じた。

なお、このとき申立外会社によって、A2が認めたとされた事実関係は、おおむね以下のとおりである。

ア 当該女性社員を、終業後 D2店（ドラッグストア）でよく見るといふ話をしたこと。

イ 当該女性社員の自宅が、「〇〇モーターズ」（バイク屋）なのか、どの辺りなのか聞いたこと。

ウ 周りの目がないところで2人でゆっくり話したいと言ったこと。

【争いのない事実、甲15、甲17、A2証言（7～9頁、21～22頁）】

(5) 令和2年8月3日、C3部長は、上記(3)の面談及びそれに基づく上記(4)の措置に関し、会社に報告書を提出した。当該報告書に記載されていた、申立外会社がA2に配置転換を内示した理由は、おおむね以下のとおりであった。

ア ストーカー行為と断定はできなかったが、セクハラ行為と思われる行為が散見され、当該女性社員が強い恐怖感を感じる状況になっていることを重く捉えたこと。

イ 長年仕事をいただいている会社からの強い要請がある以上、信頼関係を破綻させる行為は見過ごせないこと。

ウ A2の認識はなんであれ、A2に会社での勤務を継続させることはA2本人のためにも良くないと思われたこと。

【乙17】

## 5 本件団体交渉の申入れに係る経緯

(1) 平成31年2月19日、組合は、同日付要求書を会社に送付し、A3の組合への加入を通告するとともに、団体交渉開催の申入れを行ったが、要求事項の概要は、以下のとおりであった。

ア 会社の就業規則、賃金規定及び36協定締結書（同書に付属する協定書を含む。）の写しを組合に交付すること。

イ A3の労働時間をどのように管理しているのか説明すること。また、適

切な管理が行われていないのであれば、適切な管理を行うこと。  
ウ A 3 の時間外労働賃金について、未払がないかどうか調査すること。また、未支払、未払賃金があれば支払うこと。  
エ A 3 に営業手当が支給されていないことの説明をすること。また、不支給が不適切であれば支給すること。

【争いのない事実、甲 3】

(2) 同年3月20日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。この際、A 2は出席しなかったが、組合から会社にA 2の組合加入が口頭で通告された。

【争いのない事実、甲 5】

(3) 同年4月11日、組合は、同日付要求書を会社に送付し、A 2が組合員であること及びA 3を分会長として A 4分会を結成したことを通告するとともに、団体交渉開催の申入れを行ったが、要求事項の概要は、以下のとおりであった。

ア A 3に対して、同年1月及び2月の営業手当を支給すること。

イ 会社の責任において、申立外会社の従業員に対して、過積載、道路交通法に違反する業務を行わせないこと。出荷時間が守られず、現場が混乱する状況があり、業務の安全衛生上問題があるので改善策を検討されたいこと。

ウ 就業規則の変更について説明すること。

エ 団体交渉の参加人数について双方8名以内を基本とすること。

【争いのない事実、甲 5】

(4) 令和元年5月17日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。この団体交渉にはA 2も出席し、A 2の撮影した写真を元に、会社に道路交通法に違反する事実があることを指摘するなどされた。この指摘に対しB 4部長は、「あってはならないこと」、「今後ないように指導します」と回答した。

【争いのない事実、甲 6、甲 7】

(5) 同年6月28日、組合は、会社に対して、同年7月2日を期限として団体交渉開催の申入れを行った（以下「6. 28団交申入れ」という。）が、その要求事項の概要は、次のとおりであった。

ア A 2に対する「出入り禁止」に係る事実関係及び会社の見解を説明すること並びに謝罪及び事態の回復をすること（以下「6. 28要求事項1」という。）。

イ A 2の従事する入出荷業務に関し、過積載等の道路交通法に違反した業務指示についての事実関係及び会社の責任に関する見解を説明すること（以下「6. 28要求事項2」という。）。

ウ 会社が、申立外会社の従業員に業務指示を行っていることに関する指揮命令系統を説明すること（以下「6. 28要求事項3」という。）。

【甲 8】

(6) 同年7月1日、会社は、組合に対し、本件文書を添付した上で、6. 28団交申入れには応じられないこと等を回答した（以下「7. 1回答」という）。団体交渉の開催要求に応じられない理由は、A 2が申立外会社の従業員であるためとされた。

【甲 10】

(7) 同年2日、組合は、同年10日を期限として団体交渉開催の申入れを行った（以下「7. 2団交申入れ」という。）が、その要求事項の概要は、次のとおりであった。

なお、7. 2団交申入れ時には、2019年（令和元年）7月2日付の「A 2の弁明書」と題する文書（以下「7月弁明書」という。）も会社宛て送付された。

ア 本件文書において、会社がA 2を「一方的に『ストーカー』呼ばわりして、『セクハラ』えん罪をかけたことにより、A 2が自律神経失調症を発症したことについての謝罪と補償をすること（以下「7. 2要求事項1」という。）。

イ 7. 1回答が不当労働行為に該当することから、謝罪すること（以下「7. 2要求事項2」という。）。

【甲 14、甲 15】

(8) 同年2月23日、同日まで会社から7. 2団交申入れに対する回答は行なわれず、組合は、同年8月2日を期限として団体交渉開催の申入れを行った（以下「7. 23団交申入れ」という。）。また、この申入れに係る要求事項の概要は、次のとおりであった。

ア 会社がA 2を「一方的に『ストーカー』呼ばわりして、『セクハラ』えん罪をかけた」、「出入り禁止」を申立外会社に通告するなどして、A 2が自律神経失調症を発症したことについての謝罪と補償をすること。

イ A 2の従事する入出荷業務に関し、過積載等の道路交通法に違反した業

務指示についての事実関係及び会社の責任に関する見解を説明すること。

ウ 7. 1 回答が不当労働行為に該当することから、謝罪すること。

【争いのない事実、甲 18】

(9) 同月 30 日、会社は、組合に対し、7. 23 団交申入れに応じる旨並びに日程及び団交会場の調整を行いたい旨の回答を行った。

【甲 19】

(10) 同年 8 月 1 日、会社は、輸送係を廃止した。

【甲 20、甲 33、乙 6、乙 9、B 5 証言（3～4 頁）】

(11) 同日、組合と会社は、約 100 分間の団体交渉（以下「8. 1 団交」という。）を行った。このとき、会社は、7. 23 団交申入れに係る要求事項に対する回答を文書で行った。また、当該回答の概要は、以下のとおりであり、これらを元に団体交渉が行われた。団体交渉の中では、アのことには大半の時間が費やされた。

ア A 2 の「セクハラ（ストーカー行為）」については、本件文書のとおり、組合の指摘するような一方的な要求をしたものではなく、謝罪と補償には応じられないこと。

イ 会社は、申立外会社に道路交通法違反に該当するような対応を求めることはしていないこと及び以前に組合に指摘された違反行為等については輸送係を廃止する等の再発防止策をとっていること。

ウ 7. 1 回答は、不当労働行為に該当しないと考えていること。

【甲 20、甲 33】

(12) 同月 12 日、A 2 は、会社に対し、同日付の「弁明書」と題する文書（以下「8 月弁明書」という。）を提出した。

なお、8 月弁明書において、ハラズメント疑惑そのものに関し 7 月弁明書から変わった点は、「ストーカー行為、セクハラ行為について」A 2 が認めていないことが明記されたこと、A 2 が本件報告書に記載された行為（発言を含む。以下「本件行為」という。）を行った動機が追加されたこと等であり、ハラズメント疑惑の発端とされた本件行為の有無に関しては、大きな変更点はなかった。

【甲 15、甲 23】

(13) 同月 18 日、組合は、同月 28 日を回答期限として団体交渉開催の申入れを行った（以下「8. 18 団交申入れ」という。）が、その要求事項の概要

は、次のとおりであった。

ア 本件文書を撤回すること（以下「8. 18 要求事項 1」という。）。

イ A 2 の B 3 工場での就業を阻害し、精神的苦痛を与えたことに対する謝罪と補償をすること（以下「8. 18 要求事項 2」という。）。

【甲 24】

(14) 同月 27 日、会社は、組合に対し、8. 18 団交申入れには応じられないこと等を回答した。団体交渉の開催要求に応じられない理由は、A 2 が申立外会社の社員であるためとされた。

【甲 26】

(15) 同月 28 日、組合は、同年 9 月 5 日を回答期限として団体交渉開催の申入れを行った（以下「8. 28 団交申入れ」という。）この申入れに係る要求事項の概要は、8. 18 団交申入れと同様であった。また、8. 18 団交申入れは、8 月弁明書で新たな事実が判明したために提出したものであること等も主張された。

【甲 27】

(16) 同年 9 月 4 日、会社は、組合に対し、8. 28 団交申入れには応じられないこと等を回答した。団体交渉の開催要求に応じられない理由は、A 2 が申立外会社の社員であるためとされ、また、8 月 1 日の団体交渉において、お互いの主張が平行線で団体交渉の場で解決ができないためとされた。

【甲 28】

### 第 3 判断

1 争点 1（会社が、申立外会社に対し、本件文書を手交したことが、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 会社は、A 2 との関係において、残業の指示、勤務時間の管理、作業環境の決定等をしていただけのだから、最高裁判決（朝日放送事件。最三小判平成 7 年 2 月 28 日）に照らし、会社に明白な使用者性が認められる。

イ 会社は、本件文書を申立外会社宛てに発出することで、委託取引における優越的地位を利用し、実質的に申立外会社に A 2 の「出入り禁止」を押し付けることによって、不当に就業を阻害したものであり、会社に不当労働行為意思があることは明らかである。その結果、A 2 は、セクハラやストーカーの事実もないのに、名誉を毀損され、精神的・肉体的苦痛を受け、

また、経済的損失を受け、さらに、通勤可能な職場をなくすことにより退職せざるを得なくなったものである。

(2) 会社の主張の要旨

ア 最高裁判決（朝日放送事件）においては、事業主が雇用主でなくとも、自ら決定することができる事項について、その限りで使用者性を認めているのであり、会社にはA2の配置転換を決定する権限がないのであるから、本件について会社に使用者性がないことは明らかである。また、指揮命令、残業の指示、勤務時間の管理、作業環境の決定等に関する組合の主張にも理由がない。

イ 会社にはA2に対して懲戒処分や配置転換をする権限はなく、A2に配置転換を内示したのは、雇用主の申立外会社である。また、申立外会社が会社の依頼に応じて事実関係の調査等を行ったのは、当該依頼に理由があると考えたためであり、断じて会社の契約上の地位に乗じた有無を言わせない強硬な態度に屈したからではない。

(3) 当委員会の判断

ア A2と会社の関係について

A2は会社でなく申立外会社に雇用されていたのであり、会社は、労働契約上の雇用主ではないことは明らかである（前記第2の3（1））。しかし、会社は、A2に対し、B6係長を通じて指示書を渡すなど、その業務の少なくとも一部について、日常的な指示等をしてきたことが認められる（前記第2の3（2））。そこで、そのような事実がある場合に、労組法第7条の使用者といえるかどうか検討する必要がある。

イ 労組法上の使用者性の判断枠組みについて

労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることや、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものである。したがって、同条にいう「使用者」は、労組法が助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当する。しかし、雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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といえる者は、その限りにおいて労組法第7条の「使用者」に該当すると解すべきである。

ウ 本件文書の手交に係る会社の使用者性について

まず、組合は本件文書は発出されたものと主張しているが（上記（1）イ）、本件文書は手交されたものとみることができているため（前記第2の4（3））、以下これを前提に判断を述べる。

本件についてみると、本件文書の内容は、申立外会社に対し、ハラスメント疑惑に関する調査を依頼し、調査の結果を踏まえた、申立外会社の規程ののっとり処分等を依頼するものである（前記第2の4（3））。その依頼の内容自体は、自社従業員がハラスメント被害を受けた企業の依頼として自然なものであり、その依頼の内容自体に使用者性を認める余地はない。

もっとも、組合は、会社と申立外会社との間の委託取引における優越的地位を考えると、単に依頼をしただけでなく実質的に申立外会社にA2の「出入り禁止」を押しつけたものであるとも主張している（上記（1）イ）。この点、「出入り禁止」は、A2の就業場所の変更を余儀なくさせるものと解することができる。そうすると、上記イの判断枠組みを踏まえれば、A2の就業場所につき、会社が雇用主と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たと判断できる場合には、本件文書の手交について会社の使用者性を認める余地がある。

これについては、確かに、会社がA2にその業務の少なくとも一部について、日常的な指示等をしてきたことが認められるのは上記アで述べたとおりであるし、また、申立外会社は一定程度会社の意思を尊重する立場にあったことが推認される（前記第2の4（5））。

しかしながら、本件文書の内容のみならず、上記文書の手交時における会社の申立外会社への対応等をも、会社はハラスメント疑惑に関する調査並びに当該調査の結果及び申立外会社の規程にのっとり処分等を依頼したに過ぎない（前記第2の4（3））と認められるし、申立外会社がA2との面談を実施し、A2が事実関係を認めたことをもって「出入り禁止」の指示等を行ったことも認められる（前記第2の4（4））。これらのことを踏まえると、会社がその優越的地位を利用して一方的にA2の就業場所の変更を余儀なくさせたとは認めすることはできない。

そして、他に会社がA2の就業場所に関し何らかの影響を及ぼしていたとする疎明はなく、会社はA2の就業場所という労働条件につき、使用者と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たとまでは認められない。

よって、少なくとも本件文書を手交したことに關する限り、会社は、A2との関係において労組法上の使用者とはいえない。

エ 小括

以上のとおり、争点1について、会社は労組法上の使用者とはいえないことから、その余について判断するまでもなく、会社が申立外会社に対し、本件文書を手交したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

**2 争点2（組合が2019年（令和元年）6月28日付け要求書、同年7月2日付け要求書、同年8月18日付け要求書及び同月28日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）**

(1) 組合の主張の要旨

会社の対応は、以下のとおり、正当な理由なく団体交渉の開催を拒否したものである。

ア 上記1(1)アのとおり、会社のA2に対する使用者性は明らかである。  
イ 組合は、8.1団交において、会社がA2の言動を「セクハラ（ストーカ行為）」と決めつけて「出入り禁止」処分を押しつけたことを問題として事態の回復と謝罪と補償を求めたものであり、会社が問題を「A2の発言した事実」だけに限定すること自体が不誠実である。さらに、8.1団交後に賞罰規程が交付されたことや、8月弁明書を提出したことを踏まえて8.18申入れを行ったものであり、主張が平行線であったこと等は団体交渉拒否の正当な理由にならない。

(2) 会社の主張要旨

ア 会社は、A2を雇用しておらず、労働条件さえ把握していないばかりか、その処遇について何も決定権がない。よって、A2は、「使用者が雇用する労働者」でないことは明らかであるから、その余を論じるまでもなく、会社に労組法第7条第2号の団体交渉拒否は認められない。

イ 会社は、6.28団交申入れ及び7.2団交申入れに応じ、8.1団交

を開催しており、団体交渉拒否は認められない。

ウ 上記イのとおり、会社は団体交渉に応じており、当該団体交渉で、組合と会社の主張が平行線で、双方が譲歩して妥協点を見出すことが不可能であることが明らかであった。よって、8.18団交申入れ及び8.28団交申入れに対し、団体交渉を拒否したことには、正当な理由がある。

なお、8月弁明書は、7月弁明書を都合良く変えて作成されたものであり、全く信用することができない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社が団体交渉に応ずるべき場合について

まず、使用者が団体交渉に応ずるべき事項については、労働者に団体交渉権が保障されている趣旨目的から判断されるべきであるが、労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項（以下「労働条件等事項」という。）であって、使用者に処分可能なものと解すべきである。

したがって、本件においては、各要求事項が労働条件等事項に該当し、かつ、当該要求事項について会社に団体交渉の相手方としての使用者性が認められる場合には、会社に団交応諾義務があったといえる。

イ 6.28団交申入れに係る要求事項について

(7) 6.28要求事項1について

この要求事項は、A2の就業場所に係る要求事項であると認められるところ、前記第3の1で述べたとおり、A2の就業場所に関し、会社は使用者に該当しないのだから、本要求事項について労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

(4) 6.28要求事項2及び6.28要求事項3について

これらの要求事項は、A2を含む作業員の業務の安全性や指揮命令系に關わるものであり、労働条件等事項に該当すると判断するのが妥当である。そして、当時A2が会社の輸送係と一緒に業務に当たり、出荷業務や搬入・搬出・入替作業につきB6係長から指示を受けていたことが認められることから（前記第2の3(2)）、この限りにおいては、会社は、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しており、使用者として団体交渉に応ずるべき地位にあったと考えられる。そうすると、これらの要求事項に応じられないと回答した会社の対応は（前

記第2の5(6)、労組法第7条第2号に違反する団交拒否であったといえる。

ウ 7. 2 団交申入れに係る要求事項について  
(7) 7. 2 要求事項1について

この要求事項において、組合は、本件文書において会社がA2を「一方的に『ストーカー』呼ばわりして、『セクハラ』えん罪をかけた」ことによりA2が自律神経失調症を発症したとして、謝罪と補償を求めている。

しかしながら、前記第3の1で検討したように、本件文書を手交したことについて会社の使用者性は認められない。そうすると、本件文書に関し、組合が、会社に使用者としての謝罪や補償を求め余地はなく、本要求事項について会社に団体交渉の相手方としての使用者性を認めることはできない。

よって、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

(4) 7. 2 要求事項2について

この要求事項は、単に「団交拒否」に関する謝罪を求めめるのみの要求で、労働者の労働条件等に関する直接的な交渉を求めめるものではない。そうすると、本要求事項は、労働条件等事項には該当しないと考えるのが相当であり、会社がこれに応じなかったとしても、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

エ 8. 1 8 団交申入れに係る要求事項について

(7) 8. 1 8 要求事項1について

この要求事項は、A2の就業場所に係る要求事項であるとみることができ、上記イ(7)と同様、A2の就業場所に関し、会社は、使用者に該当しないのだから、本要求事項について労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

(4) 8. 1 8 要求事項2について

この要求事項は、7. 2 要求事項1と同様の要求事項とみることができ、これと同じく、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

オ 8. 2 8 団交申入れに係る要求事項について

この団交申入れに係る要求事項は、8. 1 8 団交申入れに係る要求事項と同様であるため(前記第2の5(15))、これに対する判断もまた、上

記エと同様である。

カ 小括

以上のとおり、組合が2019年(令和元年)6月28日付け要求書、同年7月2日付け要求書、同年8月18日付け要求書及び同月28日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応は、6. 2 8 要求事項2及び6. 2 8 要求事項3に係る部分に限り、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 救済の必要性

続いて、6. 2 8 要求事項2及び6. 2 8 要求事項3に係る団体交渉拒否に関し、救済の必要性について検討する。

まず、組合の設定した団体交渉の期限には間に合わなかったとはいえ、要求のあった日から約1ヶ月後に、8. 1 団交が開催されており、6. 2 8 要求事項2及び6. 2 8 要求事項3について団体交渉が行われたと認められる(前記第2の5(11))。また、6. 2 8 要求事項2については当該団体交渉以前に行われた団体交渉においても会社が改善する旨を回答しているし(前記第2の5(4))、6. 2 8 要求事項3については令和元年8月1日に輸送係を廃止する等の具体的な改善もなされている(前記第2の5(10))。さらに、8. 1 団交後になされた、8. 1 8 団交申入れ及び8. 2 8 団交申入れにおいて、これらの要求事項に関連する要求は含まれていなかったことも認められる(前記第2の5(13)及び(15))。これらのことに鑑みれば、本手続において救済を命ずる必要性はないといえる。

### 4 結論

以上のことから、本件申立てには理由がない。

### 第4 法律上の根拠

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

令和3年2月25日

群馬県労働委員会

会長 清水 敏

## (2) 令和2年(不)第2号事件

### 1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 申立人組合員A2の定年後の労働条件について、他の従業員と同じ労働条件にすること。
- (2) 組合員A2の解雇撤回について団交交渉を開催し、誠実に交渉すること(令和2年9月24日取下げ)。
- (3) 組合員A2の令和2年2月1日から同年4月17日までの給与について、同年1月23日付け「雇用契約書(定時従業員)」による差別的取扱いがなかったものとして取扱い、受け取るはずであった賃金相当額を支払うこと(令和2年7月2日追加)。
- (4) 陳謝・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- (5) 当委員会への履行報告を行うこと。

### 3 主張の要旨

- (1) 申立人の主張
  - ア 被申立人が申立人組合員A2との間で令和2年1月23日付け「雇用契約書(定時従業員)」記載の雇用契約を締結したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。
  - イ 申立人が令和2年4月1日付け要求書、同月2日付け要求書及び同月16日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。
- (2) 被申立人の主張
  - 申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

### 4 審査の経過

- 3. 1.12 第1回審問
- 2.22 第2回審問
- 3.29 第3回審問
- 7.19 命令書交付(申立人及び被申立人)

# 命 令 書

申 立 人 X組合  
執行委員長 A1

被申立人 Y会社  
代表取締役 B1  
同 B2

上記当事者間の群労委令和2年(不)第2号 Y会社 不当労働行為  
救済申立事件について、当委員会は、令和3年6月24日第641回公益委員会議  
において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原真美、同  
小磯正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人 Y会社 (以下「会社」という。)が、定年後の再雇用を巡って申立人 X組合 (以下「組合」という。)の組合員である A2 に対し「雇用契約書(定時従業員)」記載の労働条件を提示し、実際に令和2年1月23日付けで当該労働条件を内容とする雇用契約(以下「本件再雇用契約」という。)を締結した(以下単に「本件再雇用契約を締結した」という。)ことが労働組合法(以下「労働法」という。)第7条第1号の不利取扱いに該当する不当労働行為である

として、並びに、組合が2020年(令和2年)4月1日付け要求書、同月2日付け要求書及び同月16日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがあった事案である。

### 2 請求する救済内容の要旨

請求する救済内容は、一部追加及び取下げがあり、最終的に次のとおりとなった。

- (1) 会社は、A2の定年後の労働条件について、正社員と同じ労働条件にすること。
- (2) 会社は、A2に対する本件再雇用契約による差別的取扱いをなかつたものとし、令和2年2月1日から同年4月17日までにA2が上記(1)の労働条件で再雇用されていれば受け取るはずであった賃金相当額と支払済み賃金との差額を支払うこと。
- (3) 陳謝・誓約文の組合への交付及び揭示
- (4) 当委員会への履行報告

### 3 争点

- (1) 会社が、A2との間で、本件再雇用契約を締結したことが、労組法第7条第1号の不利取扱いに該当するか(争点1)。
- (2) 組合が2020年(令和2年)4月1日付け要求書、同月2日付け要求書及び同月16日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか(争点2)。

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 組合

組合は、平成17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は70名であり、結審時(令和3年3月29日)の組合員数は85名である。また、結審時の組合 A3 分会員はA21名のみである。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

##### (2) 会社

会社は、肩書地に本社を、群馬県藤岡市、新潟県新潟市、山梨県甲府市等

に営業所を置き、空港への旅客自動車運送事業、旅行事業等を事業内容とする株式会社であり、結審時の従業員数は84名、群馬県内にある群馬営業所の従業員数は2名である。

なお、会社には、上記分会の他、申立外 C1組合 (組合員数6名)が存在する。

【審査の全趣旨、乙3、乙4】

- (3) A2
- ア A2は、平成26年11月1日に会社に入社し、群馬営業所で、乗客を自宅から成田空港又は羽田空港まで送迎するジャンボタクシーの乗務員として就業していた。

【甲24、乙13】

- イ A2は、平成27年7月26日に組合に加入した。

【甲20、A2証言(1頁)】

## 2 A2の定年前後の就労状況等

(1) 会社では、就業規則に、1箇月単位の変形労働時間制を採用し、変形期間を平均して、週所定労働時間を40時間以内とする等と規定していた。また、同就業規則においては、法定時間外労働等については、固定的割増賃金が支払われている者について、実割増賃金と固定的割増賃金との間で不足した場合のみ法定割増賃金を支払うと規定していた。

【乙6の1(15~17、19、20頁)】

- (2) 定年前、A2は基本給約16万円と、ジャンボタクシーの乗務員に一律に支払われていた稼働手当114,600円などからなる給料を受領していた。

なお、A2の定年前3箇月の給料は次のとおりであった。

- (イ) 令和元年11月分 292,208円  
(ロ) 同年12月分 291,000円  
(ハ) 令和2年1月分 291,750円

【争いのない事実、甲21(a)・(b)】

- (3) 定年前であるA2の令和2年1月における勤務日数は21日であり、乗務時間(群馬営業所の出発及び帰着後に行う作業を除いた時間)は、合計84時間だった。

なお、群馬営業所の出発及び帰着後に行う作業とは、車両整備、点検表

の記入、出庫点呼、乗務員記録、帰庫点検及び入金である。

定年前のA2の乗務時間は他の従業員より少なくなっていたが、A2が会社に配車を増やすことを要望したことはなかった。

【審査の全趣旨、乙2、A2証言(25頁)】

- (4) A2は、令和2年1月31日に定年を迎えた。定年後の再雇用に当たっては、A2は会社と本件再雇用契約の締結に至った。A2の定年後の給料は定時従業員としての時間給となり、実際に支給された給料は次のとおりだった。

- (イ) 令和2年2月分 169,660円  
(ロ) 同年3月分 181,050円

【争いのない事実、甲4、甲5、甲21(c)、乙6の1(12頁)】

## 3 本件再雇用契約締結に至るまでの経緯

(1) 平成25年3月25日、会社と会社従業員代表 B3は、「継続雇用制度における選定基準等に関する協定書」(以下「継続雇用協定書」という。)を締結した。また、継続雇用協定書第3条から第5条までの規定は、以下のとおりであった。

ア 継続雇用制度の内容等に関する通知

第3条 会社は従業員各人に対し、基準日(定年退職日の3ヶ月前)に達する日の前日までに本協定書に定める内容を明示し、継続雇用の対象となるか否かについて通知を行うものとする。

2 前項の場合において、本人から申出があったときは、会社は必要範囲で継続雇用に関する相談に応じ、誠実に説明及び指導等を行う。

イ 継続雇用の希望の申出

第4条 前条の通知を受け、継続雇用の希望の有無を定年退職日の2ヶ月前以上前までに会社へ申し出なければならない。

ウ 労働条件等の提示

第5条 会社は、前条に基づき従業員から継続雇用を希望する旨の申出を受けたときは、定年退職日後の労働条件等について具体的な内容を検討し、その結果を定年退職日の1ヶ月前までに本人に提示する。

【甲28、乙6の2】

- (2) 令和元年12月25日、会社群馬営業所

B4所長

がA2に対し雇用延長の意思確認を行ったところ、A2は、「続けて

いきたい」と述べ、定年後の雇用条件等について組合を通じて連絡する旨を述べた。

【争いのない事実】

(3) 同月28日、組合は、同日付け「要求書」を会社に送付し、A2の定年後の労働条件を明らかにすること、正社員としての賃金を保障すること等を求め、団体交渉開催の申入れをした。

【争いのない事実、甲1】

(4) 同月29日、会社は、組合に対し、A2の定年後の雇用契約案として、「雇用契約書（パート従業員）」と題する書面をファックスで送付した。同書面には「1か月の所定労働時間は、100時間程度となるように勤務シフトを定める」、「勤務日数は週4日程度で月17日程度を目安」、「基本給時給1,000円」、「社会保険 無」等と記載されていた。また、業務の内容は、「旅客送迎業務（ジャンボ部門） 運行サポートおよびその付随業務」と記載されていた。

【争いのない事実、甲2】

(5) 令和2年1月9日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。この団体交渉において、会社は、会社において定年後再雇用された従業員について、給料に関し全員基本的に「今まで通りやっていたにいたりますよ」等と述べ、また、A2について業務内容等が他の社員と異なることに関し、「初めてのケース」、「A2さんと同じような仕事の仕方をしていただいている方っているのは、あ他の営業所にもいたわけですね」、「その方と同じ賃金体系に今回したから、まあある意味では同一労働同一賃金」等と述べた。一方、組合は、上記(4)の雇用条件について「月10万円じゃあさ、やっていけないって思いませんか」、「A2さんだけみんなと違う中身でね、あの、再雇用の契約書の労働条件ね、おかしいよ」等と述べた。会社は「その時間の部分は、もう少し、違う提案でしてみようか」ということは検討してみようかと思えます」等と述べたものの、A2を含む複数の組合員から申立外訴訟事件の結果を待ってから再度交渉したい旨の発言があり、A2の雇用条件に関し、合意には至らなかった。

なお、稼働手当の有無等、稼働手当そのものは議題とはならなかった。

【争いのない事実、甲25、甲31】

(6) 同月14日、会社は、組合に対し、「雇用契約継続の意思確認について」

と題する書面（以下「本件回答書」）及び「雇用契約書（定時従業員）」と題する書面（以下「本件再雇用契約書」という。）を送付した。本件回答書にはA2の就業時間並びに業務内容及び責任が他の社員と異なるため、正社員時代の賃金総額を保障できない旨が記載されていた。また、本件再雇用契約書には就業時間を1日9時間（休憩時間1時間を含む。）とする旨が記載されていたほか、「原則として週5日勤務とする」、「時間外労働の有無 無」、「勤務日数は月20～22日程度」、「基本給 時給1,000円」、「社会保険 有」等と記載されていた。

なお、本件再雇用契約に記載された業務の内容は、旅客送迎業務における運行サポートの乗務及びその付随業務とされ、空港へは行かない旨が記載されていた。

【争いのない事実、甲3、甲4】

(7) 同月23日、A2と会社は、本件再雇用契約書に記載された事項を労働条件とする本件再雇用契約の締結に至った。このとき、組合は同日付け「通知書」を、A2は同日付け「通告書」をそれぞれ会社に送付した。これら両面には、組合及びA2が本件再雇用契約の内容について不当労働行為であると認識しており、同意できないが、従業員としての地位を確保するため、本件再雇用契約書に署名押印した旨が記載されていた。

【争いのない事実、甲5、甲6、甲7】

4 A2の解雇から本件救済申立てに至るまでの経緯

(1) 令和2年3月20日、政府は、新型コロナウイルス感染症対策本部（第21回）を開催した。同会の資料には、以下のことなどが記載されていた。

ア 同月19日時点で、新型コロナウイルス感染症により、世界で約8,000人、国内で33名が死亡したこと。

イ 同月11日に、WHOが、新型コロナウイルスについて「パンデミック（世界的な大流行）とみなせる」と表明したこと。

ウ 新型コロナウイルスについて、もともと感染拡大のリスクが高まる環境として、①換気の悪い密閉空間、②人が密集している、③近距離での会話や発声が行われるという「3つの条件が同時に重なった場」を挙げ、このような場での行動を、市民や事業者十分に抑制してもらうことが重要であること。

エ 新型コロナウイルス感染症対策専門家会議は、「新型コロナウイルス感

染症対策の状況分析・提言（2020年3月19日）」と題する書面で、  
国、市民及び事業者に対し、それぞれ以下のご提言を提言していたこと。

なお、同書面では、新型コロナウイルス感染症について、「まだ不明の  
点も多い一方、多くのことが明らかになってきた」として、「約80%の  
人は軽症で済むこと、5%程の方は重篤化し、亡くなる方もいること」等  
とされ、「十分な注意と対策が必要」とされていた。

(7) 国に対し、上記「3つの条件が同時に重なった場」を避けることの必  
要性に関する周知啓発の徹底

(4) 市民に対し、上記「3つの条件が同時に重なった場」における活動の  
自粛

(7) 事業者に対し、従業員の感染予防に努めること。

#### 【乙5】

(2) 同月29日、会社

B1社長

ほか1名は、群馬営業所13名の従業員に対し営業所の休業を説明したが、  
この際にA2は不在であった。また、B1社長らは、会社山梨営業所の従  
業員に対しても同様の説明を行った。

#### 【審査の全趣旨、乙13】

(3) 同日、会社群馬営業所副所長B5は、A2に対し、電話により同営業所の  
休業について伝えた。

#### 【争いのない事実、甲8】

(4) 同月31日、会社は、会社従業員代表の B6 との間で、休業協定を  
締結した。この協定書には次の事項等が規定されていた。

ア 同年4月1日から同月30日までの30日間休業を実施すること。

イ 休業は、全従業員を対象とすること。

#### 【甲15、甲16】

(5) 同年4月1日、組合は、同日付けの「要求書」と題する書面（以下「4.  
1 要求書」という。）を会社へ送付し、次のことに対する説明を求め、同月  
8日までの団体交渉開催の申入れを行った。

ア A2の処遇（勤務と乗務、賃金、雇用、補償等）について

イ 休業についての労使協定について

ウ 今後の会社の経営及び雇用についての見解・見直しについて

#### 【甲8】

(6) 同月2日、会社は、同日付けの「回答書」と題する書面（以下「4. 2 回  
答書」という。）を組合へ送付し、4. 1 要求書の要求に対し、次のことな  
どを回答した。

ア A2を含む群馬営業所の全乗務員に対し、休業を依頼しており、平均賃  
金の60%を支払うこと。

イ 休業についての労使協定は、B1社長が全ての営業所を巡回し、従業  
員に説明し、従業員の過半数以上の理解を得られ、締結したものであるこ  
と。

ウ 新型コロナウイルスの感染拡大の収束の見通しが立たないことから、経  
営の見直しも立っていないこと。

エ 政府から多数での集まりを極力自粛するよう要請されているため、書面  
により回答すること。

#### 【甲9】

(7) 同日、組合は、同日付けの「要求書」と題する書面（以下「4. 2 要求書」  
という。）を会社へ送付し、同月8日までの団体交渉の開催を要求した。

なお、同書面には、政府のガイドライン「クラスター（集団）の発生のリ  
スクを下げるための3つの原則」に十分留意し、10名以下の交渉となるよ  
う配慮する旨が記載されていた。

#### 【甲10】

(8) 同月6日、会社は、同日付け「回答書（2）」と題する書面（以下「4.  
6 回答書」という。）を組合へ送付し、4. 2 要求書の要求に対し、次のこ  
と等を回答した。

ア 「緊急事態宣言」が明日にも発令される可能性があり、政府から多数の  
集まりの自粛を要請されているため、A2に関する質問は書面で行うよ  
う依頼すること。

イ 会社は、同月中旬に、A2を含む群馬営業所の全従業員に対し、同営業  
所の方針について説明すること。

#### 【甲11】

(9) 同月7日、政府は、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく新型コ  
ロonavirus感染症に関する緊急事態が発生した旨の宣言（以下「緊急事態  
宣言」という。）を公示し、緊急事態措置を実施すべき区域として、埼玉県、  
千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県及び福岡県の7都府県を指定し

填されるものでなく、やむを得ないと判断したものであること。また、群馬営業所の閉鎖に伴うものであり、整理解雇4要件の適用はないものと考  
えていること。

イ 解雇予告手当を組合の主張する計算方法によって計算して支給すること。また、将来の賃金の一部として受領するとの主張は認めないこと。

ウ 新型コロナウイルスの感染拡大の終息の見通しが立たないことから、会社の経営についても見通しが見つからない状況であること。

エ 群馬県及び長野県が緊急事態宣言の緊急事態措置を実施すべき区域になり、政府から多数の集まりを自粛要請されているため、また、長野県では県外との往來の自粛を強く要請されているため、A2に関する質問は書面で行うよう依頼すること。

【甲14】

(15) 同年5月14日、政府は、緊急事態宣言の緊急事態措置を実施すべき区域から、群馬県及び長野県を含む39県を除外した。

【当委員会に顕著な事実、甲17】

(16) 同年15日、組合は、当委員会へ本件救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

## 5 本件救済申立て後の経緯

(1) 令和2年5月25日、組合は、同日付け「要求書」と題する書面(以下「5.25要求書」という。)を会社に送付し、A2の解雇撤回並びに会社の経営及び雇用の見解・見通しの説明を求め、同年6月5日までの団体交渉開催の申入れを行った。

【甲17】

(2) 同年6月1日、会社は、同日付け「団体交渉の開催について」と題する書面を組合に送付し、組合が5.25要求書で求めた団体交渉の開催に応じる旨を回答した。

【甲18】

(3) 同年5日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。この団体交渉では、A2の解雇、上記3(1)の労使協定及び会社の経営状況等について話し合われた。

## 6 当事者間における労使紛争の状況

た。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

(10) 同年13日、会社は、A2を含む群馬営業所の従業員を同所に招集して説明会を開き、一部の者を除く同所従業員に対し、解雇を通告した。

なお、この時会社群馬営業所は、売上がほぼない状況であった。

【甲12、B1証言(10頁)】

(11) 同年16日、政府は、緊急事態宣言の緊急事態措置を実施すべき区域を、群馬県及び長野県を含む全都道府県に変更することを公示した。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

(12) 同日、組合は、同日付け「要求書」と題する書面(以下「4.16要求書」という。)を会社に送付し、次のことを要求して、同年30日までの団体交渉開催の申入れを行った。

ア A2の解雇を撤回すること。

イ 「解雇予告手当」については、将来の賃金の一部として受領するが、その算出方法に誤りがあるため、訂正をすること。

ウ 今後の会社の経営及び雇用についての見解・見通しについて説明をすること。

エ 4.1要求書及び4.2要求書による団体交渉の開催要求を拒否して上記(10)の説明会を開催したことが不当労働行為に該当するため、謝罪すること。

【争いのない事実、甲13】

(13) 同年17日、会社は、A2を解雇し、解雇予告手当として175,380円をA2に支払った。

なお、会社は、組合の要求に基づき同手当を再計算したところ、支払うべきであった金額を211,800円とし、同日に支払った金額との差額36,420円を同年5月10日にA2に支払った。

【甲12、甲13、甲14、甲21(f)・(g)】

(14) 同年4月26日、会社は、同日付け「回答書」と題する書面(以下「4.26回答書」という。)を組合に送付し、4.16要求書の要求に対し、次のこと等を回答した。

ア A2の解雇は、新型コロナウイルスの影響で空港利用者がほぼ皆無になっ  
ている状態が続いており、雇用調整助成金を活用したとしても全額が補

(1) 平成27年7月16日、組合と会社は、36協定や時間外手当等を議題として第1回団体交渉を行った。

【甲26(8頁)】  
(2) 同年8月3日、組合は当時従業員であった組合員の配置転換が不利益取扱いにあたるとして、当委員会に救済を申し立てた(平成27年(不)第3号不当労働行為救済申立事件)。

【甲26、甲33】  
(3) 会社はA2の平成27年8月以降の給料につき、114,600円だった稼働手当を35,000円に減額した。また、会社はこの頃からA2に残業を伴う配車をしなくなった。

同年9月27日、組合は同日付け「通告書」により、「給与の差別的な減額を結果するので」組合員への「差別的残業規制」(時間外労働等を命じないこと)をやめること等を申し入れた。

【審査の全趣旨、甲29】  
(4) 平成28年1月6日、組合は、会社を被申立人として、A2らに対する稼働手当の減額は不当労働行為に当たるとして、稼働手当の減額分等の支払を求め、当委員会に救済を申し立てた。

なお、当委員会は、これを上記(2)の平成27年(不)第3号不当労働行為救済申立事件と平成28年2月18日に併合し、平成27年(不)第3号・平成28年(不)第1号 Y会社 不当労働行為救済申立併合事件(以下「申立外第一次救済申立事件」という。)として審理を進めた。

【当委員会に顕著な事実、甲26】  
(5) 同年10月28日、A2ほか2名は会社に対して、時間外労働等の割増賃金の支払を受けていないとして、割増賃金及び同額の付加金等の支払を求めて前橋地方裁判所に訴訟を提起した( D1事件

(以下「申立外訴訟事件」という。))。

申立外訴訟事件において、会社は、稼働手当は固定残業代であり、会社の時間外労働等の計算方法によれば、A2に対して未払賃金はない等と主張した。

A2らは、稼働手当は固定残業代として認められず、また、仮に固定残業代だとしてもA2らにその旨の説明がなされたことはなく無効であり、また、会社の時間外労働等の時間の計算方法には問題があり、A2らが作成した業

務記録によるべき等と主張した。

【審査の全趣旨、乙1】

(6) 平成29年3月9日、当委員会は、申立外第一次救済申立事件について、A2らに対する稼働手当減額は不当労働行為に当たるとして、会社に稼働手当減額はなかったものとして取り扱うこと等を命じる一部救済命令を出した。

【当委員会に顕著な事実、甲26】  
(7) 平成30年1月26日、組合は、会社を被申立人として、両者間で開催された団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たると主張し、誠実に団体交渉に応諾すること等を求め、当委員会に救済を申し立てた(以下「申立外第二次救済申立事件」という。))。

なお、申立外第二次救済申立事件において、争点となった会社の対応は、「労働時間と休憩時間の算定に係る対応」及び「埼玉営業所の閉鎖に関する要求への対応」であった。

【当委員会に顕著な事実】  
(8) 同年10月29日、組合は、和解が成立したことを理由として、申立外第二次救済申立事件を取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】  
(9) 令和2年4月13日、申立外訴訟事件について前橋地方裁判所は、稼働手当は固定残業代であり、A2もそのことを認識して受領していたとして、A2との関係で有効と認め、時間外労働等の時間の計算方法についてはA2の主張を認めた上で、A2の請求額の一部の支払及び同額の付加金の支払等を命じる判決を言い渡した。

【乙1、B1証言(4頁)】

### 第3 判断

1 争点1(会社が、A2との間で、本件再雇用契約を締結したことが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。)

(1) 組合の主張の要旨

ア A2の定年退職直前である令和2年1月分のA2の給与と比べ、定年後の同年2月分の給与及び同年3月分の給与は、それぞれ138,490円、127,250円の減額となった。また、同年4月以降の休業手当及び解雇予告手当も当該減額の影響を受けており、合計364,122円分の不

利益を受けたものである。さらに、その結果として失業給付金の支給額にも減額の影響を受けている。

イ A 2は、常に定年後も働き続ける意思を持っていた。それにもかかわらず、会社は、継続雇用協定書第3条第1項及び第2項の規定に基づく継続就労の意思確認を行わずに、就労延長の意思なしと一方的に判断していた。この事実は、会社の不当労働行為意思を示すものである。

ウ 会社は、定年退職を迎えた従業員を再雇用する際には、全て正社員と同じ条件で再雇用していたものであり、本件再雇用契約の締結は、不当な組合差別である。

エ A 2に対し、定年退職後に稼働手当を支払わないこととした会社の判断には、次のとおり理由がない。

(7) 組合も、A 2も、割増賃金の支払を受けなければ9時間（1時間の休憩を含む。）以上の乗務を行わないなどと要求等をした事実はなく、一貫して残業差別、残業規制をやめるように申し入れてきた。

(4) 会社は、稼働手当が固定残業代であることや残業・労働時間管理などについて、適切な説明を行っておらず、責任ある対応を行っていない。才 当委員会が出した申立外第一次救済申立事件に係る命令において否定されたはずの虚偽の主張を繰り返しており、組合に対する不当労働行為意思は継続しているといえる。

## (2) 会社の主張要旨

ア 会社は、A 2に対し、定年退職後は実際に就労した時間に相応した給与を支払うため時給制にしたものであり、殊更不利益を与えたわけではない。

イ A 2は、群馬営業所の所長や他の従業員に対し、日々、会社を罵り、「こんな会社頼まれても続けない。定年になったら退職する」と述べていた。このことから、会社は、A 2に雇用継続の意思がないと考えていた。

ウ 会社においては、定年後、時間給の労働条件にて契約した従業員が存在しており、A 2だけが特別ではない。また、A 2の労働時間で、他の従業員と同額の給料を支払うことなど到底出来ない。

なお、会社の固定残業制度の説明について全く聞く耳をもたなかったのは、組合の組合員のみであり、本件と他の従業員の事案を比較するのは相当地でない。

エ A 2に対し、定年退職後に固定残業代である稼働手当を支払うことは、

次の理由などから、到底できない。

(7) A 2は、稼働手当以外にも割増賃金をもらわなければ9時間（1時間の休憩時間を含む。）以上の業務を行わないとわがまま言い放題の状態であり、また、全く残業を行わなかった。

(4) 会社は、就職説明会を含め、何度も稼働手当が固定残業代であると説明したが、A 2はそれを理解しようとしなかった。

## (3) 当委員会の判断

### ア A 2の定年退職前の状況等

組合と会社が稼働手当や就労時間を巡って対立した頃から、会社は、A 2に残業を命ずることはなかった一方、定年退職まで稼働手当の支払は続けてきたことが認められる（前記第2の2（2）及び6）。

A 2は、稼働手当の他に残業代が支払われるべきとの立場を前提に申立外訴訟事件を提起しており、A 2が定年を迎えた当時も訴訟は係属していた（前記第2の2（4）並びに6（5）及び（9））。会社は、稼働手当は固定残業代であるとの立場に立っていたものの（前記第2の6（5））、固定残業代は残業の有無にかかわらず支払われるべきものであることから、A 2が残業に従事しなかったとしても、会社が稼働手当の支払を続けてきたことは相応の措置であったといえる。

他方、A 2の立場から見ると、他の従業員と比して著しく労働時間が少ない配車がなされたが（前記第2の2（3）及び6（3））、A 2においても時間外労働を拒否したという事実は認められず、A 2は会社が命じる配車に従って仕事をしてきたものと認められる。

### イ 本件再雇用契約の不利益性

会社は、令和2年1月9日開催の団体交渉において、定年退職を迎えた従業員を再雇用する際には、基本的には全ての従業員を正社員と同様の労働条件で雇用していたことを認めている（前記第2の3（5））。一方で、会社はA 2の他にも、定年後時間給の労働条件にて契約した従業員がいると主張するが、これについては何らの陳明もなく認めるところではない。

そして、定年退職後の再雇用に際して、他の従業員については正社員同様の条件（稼働手当支給、月給制）とされていることに比し、本件再雇用契約は、稼働手当のない時給制であり（前記第2の3（6））、差別的な取扱いであるといえる。

また、A 2 の給料についてみると、定年前の正社員としての給料は主に基本給と稼働手当からなるものであったが、本件再雇用契約の労働条件は稼働手当が含まれない時給 1,000 円の時給制であった（前記第 2 の 2（4）及び 3（6））。そして、定年退職直前である令和 2 年 1 月分の給料と、定年後の同年 2 月分及び同年 3 月分の給料を比較すると、それぞれ 1 2 2,090 円、1 1 0,700 円の減額となっており（前記第 2 の 2（2）及び 4）、約 4 割減額となったことが認められる。そうすると、本件再雇用契約は、賃金の額において不利益な労働条件といえる。

なお、会社は、A 2 に対し定年退職後は実際に就労した時間に相応した給与を支払うため時給制にしたものであり、殊更不利益を与えたわけではないと主張するが、金額において明らかに減額となっており、A 2 が異議を述べていたことから、不利益取扱いというべきである。

ウ 本件再雇用契約の締結は不当労働行為意思に基づく不利益取扱いか

#### (7) 会社の組合に対する嫌悪感

組合と会社間では労使紛争が繰り返され、A 2 の定年退職時にも申立外訴訟事件が係属しているなど（前記第 2 の 6）、両者は対立関係にあったと認められる。

その一方で、稼働手当を巡る対立に関しては、会社が A 2 の労働時間にかかわらず稼働手当を支払っていたことにより、一時的にはあるが、深刻な対立とまではいえない状況になっていたことも推認される。このことは、令和 2 年 1 月 9 日開催の団体交渉において、A 2 の定年退職後の労働条件に関し、A 2 ら組合員から申立外訴訟事件の結果を待たず発言があったのみで、稼働手当が特段の議題とならなかったこととも整合する。

これらのことからすると、会社が組合や A 2 に対し一定の嫌悪感を抱いていたことが推認されるものの、本件再雇用契約を締結したことが不当労働行為意思に基づくものであったといえるかについて、さらに本件再雇用契約の労働条件等の相当性等の観点から検討する。

#### (f) 本件再雇用契約の労働条件の相当性等

会社は、A 2 の労働時間で他の従業員と同額の給与を支払うことなど到底出来ないと主張する（上記（2）ウ）。しかし、上記アで述べたとおり、A 2 の労働時間は他の従業員より少なくなっていたものの、定年

前においては会社が A 2 に固定残業代を支払うべきであったのは当然といえるし、A 2 は会社の配車に従って仕事をできてきており、A 2 が他の従業員と同様に定年後も定年前と同様の給料を得られるとの期待を有していたことは理解しうるところである。また、このような状況において会社が再雇用条件を提示するに際し、A 2 ないし組合と時間外労働についての意思確認をしなければ、結果として他の従業員との関係で配車において看過できない差異を生じさせた、といわざるをえない。

他方、A 2 や組合の側においても時間外労働を含む配車をしよう会社に求めないまま稼働手当を受給し続けてきた経緯が認められるうえ、組合が「残業規制」により「給与の差別的な減額を結果する」と主張していたことや（前記第 2 の 6（3））、また、申立外訴訟事件が係属していたことからしても（前記第 2 の 6（5）及び（9））、会社が稼働手当以外の残業代の支払なしに A 2 に残業を命じた場合、組合の反発を招く状況にあったといえるし、会社としては、残業を命じても、A 2 がその命令に忤じないであろうと認識していたと推認される。

このような状況下で、本件再雇用契約締結時点において、会社としては、稼働手当の解釈を巡る対立に起因して A 2 に対し他の従業員と同様の配車ができなくなっていたことはやむを得ないと考えられる。そうすると、会社がこの状況を打開し、他の従業員との均衡を図ろうとして、稼働手当を前提としない本件再雇用契約の労働条件としたことには一定の合理的理由を認めうると解される。

さらに、本件再雇用契約が定年退職後の新たな契約であり（前記第 2 の 3（6））、また、継続雇用協定書第 5 条においては、定年退職後の労働条件は会社が具体的内容を検討し提示するとあることを考慮すると（前記第 2 の 3（1）アからウまで）、定年退職後の労働条件については、会社に相当程度の裁量権があったと認められる。

そして、本件再雇用契約の労働条件が会社の裁量権の範囲内であるといえるかについては、金額は約 4 割の減額となつていて一方、業務内容は従前より限定されたものとなつており（前記第 2 の 2（2）及び（4）並びに 3（6））、全体として裁量の範囲を逸脱しているとも断定するのは困難である。

以上を考慮すると、本件再雇用契約の労働条件が相当でないとはいえない。

(ウ) 手続の相当性

組合は、会社が継続雇用協定書所定の手続を遵守しなかったことが会社の不当労働行為意思を示すものと主張する（上記（１）イ）。

継続雇用協定書では、第３条で定年退職日の３ヶ月前までに継続雇用の対象となるかを当該従業員に通知し、本人から申出があったときは会社は必要な範囲で継続雇用に関する相談に応じ、誠実に説明及び指導を行うとされ（前記第２の３（１）ア）、第５条では継続雇用を希望する申出があったときは、定年退職日の１ヶ月前までに労働条件の提示をすることが定められている（前記第２の３（１）ウ）。

これらの手続に関し、本件についてみると、会社はＡ２に継続雇用の対象となる旨の通知をしておらず、定年退職日の約１ヶ月前に当たる令和元年１２月２５日になって初めて初めて継続雇用の希望を確認したことが認められる（前記第２の３（２））。このことに関し、会社は、Ａ２が会社に対し継続雇用の意思がない旨を述べていたと主張するが（上記（２）イ）、これを認めるに足る疎明はない。

そうすると、少なくとも会社は、継続雇用協定書第３条の規定には違反していたといえる。

しかしながら、会社は継続雇用協定書第５条の期限内である同月２８日にはＡ２に対し継続雇用を前提とした労働条件の提示を行い、また、団体交渉において提示した労働条件について説明し、その後組合の要望を一部受け入れるなどしていることを考慮すると（前記第２の３（５）及び（６））、会社の継続雇用の手続は必ずしも適当であったとは言えないが、その不備から直ちに本件再雇用契約を締結したことが不当労働行為意思に基づくものと結論付けるのは困難である。

(エ) 小括

組合と会社間では労使紛争が繰り返され、Ａ２の定年退職時には申立外訴訟事件が係属しており、会社が組合やＡ２に対し一定の嫌悪感を抱いていたことが推認される。さらに会社の本件再雇用契約の条件の提示は、Ａ２や会社が稼働手当について固定残業代と認められない旨の組合としての正当な主張に抗う形でなされたものと捉えることが可能であ

り、会社の本件再雇用契約の提示は、組合の活動に対する嫌悪感からならされた可能性を否定することはできない。

しかしながら、上記のとおり会社が、稼働手当を巡る意見の対立によって生じたＡ２との定年退職前の膠着した雇用関係を打開し、他の従業員との均衡を図るため本件再雇用契約の提示をしたことには一定の合理性が認められ、さらに、Ａ２の定年退職前において稼働手当の支給と受給が継続していたことで会社とＡ２ないし組合との間で深刻な対立までは生じていなかったことも認められる。また、仮に組合員ではない他の従業員がＡ２や組合と同様の主張をし続けた場合は、会社として、経済的合理性に基づいて、やはり定年を契機として本件と同様の条件を提示する可能性を否定することはできない。

そうすると、会社が本件再雇用契約を締結した決定的な理由が会社の組合に対する嫌悪感であったと断定するには、客観的、具体的根拠が十分でなく、むしろ会社は、他の従業員との均衡を考慮して、残業や稼働手当についての状況を打開することを意図して本件再雇用契約を締結したものと考えることが妥当である。

よって、会社は、不当労働行為意思に基づいて本件再雇用契約を締結したとは認められない。

エ 結論

以上のことから、会社が、Ａ２との間で本件再雇用契約を締結したことは、労組法第７条第１号の不利利益取扱いに該当しない。

２ 争点２（組合が２０２０年（令和２年）４月１日付け要求書、同月２日付け要求書及び同月１６日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が、労組法第７条第２号の団体交渉拒否に該当するか。）

(１) 組合の主張の要旨

ア 組合は、休業協定締結の経過も内容も知らざらざらざらざら、会社の今後の見通しも知らざらざらざらざら。解雇もあり得るという状況の中で、会社には、これらの問題について、早急に団体交渉を開催し誠実に交渉する義務があったのにこれを拒否したものである。

イ 新型コロナウイルスの感染拡大を受けた自肅が団体交渉拒否の理由にはならないのは、以下のとおりである。

(7) 会社は、緊急事態宣言が群馬県に適用される前に団体交渉を拒否しており、新型コロナウイルスの感染拡大を団体交渉拒否の口実にしたに過ぎない。

(イ) 感染防止の措置をとれば団体交渉の開催が可能であることは明らかであった。また、組合は、団体交渉の申入れに際し、政府のガイドラインに十分留意して、10人以下の交渉となるように配慮すると会社に伝えていた。

(ウ) 会社は、業務は継続していたし、群馬営業所の全従業員を対象に解雇説明会を開催していた。

ウ 会社は、団体交渉を行う姿勢を見せず、また、休業協定書の写しの交付等、団体交渉を開催せずにできる説明も行わず、組合の理解を得る姿勢さえ示さないなど、不誠実な対応だったといえる。

#### (2) 会社の主張要旨

ア 会社は、団体交渉を拒否したのではなく、新型コロナウイルスの感染拡大を考慮して、最初に書面での質問を依頼することにより、組合の要求内容等を整理し、いわゆる「3密状態」を短時間にしよとするとする社会常識的な対応をとったものであり、不当労働行為には該当しない。また、以下のとおり、組合の主張にも理由がない。

(7) 会社が団体交渉を一旦見送った理由は、当時、政府から多数での集まりを自粛するよう要請されていたからである。

(イ) 組合は、藤岡市での団体交渉の開催を要求したが、当時、県境をまたぐ移動は極力行わないこととなっており、また、感染拡大に配慮して書面での質問に応じていたものである。

(ウ) 会社は、解雇という極めて重要な事項の説明を書面だけで済ますのはできないと考えて、感染拡大に配慮しながら説明会を開催したものである。

イ 緊急事態宣言解除後、組合からの団体交渉開催の申入れを受け、令和2年6月5日に団交を開催した。その後、組合は、会社に対し団体交渉開催の申入れをしていない。

#### (3) 当委員会の判断

ア 会社は団体交渉を拒否したといえるか

会社は、4. 1 要求書、4. 2 要求書及び4. 1 6 要求書に対しては、団体交渉を拒否したのではなく、要求内容の整理等のため、団体交渉に先立って要求事項について書面の交換を求めた旨を主張する(上記(2)ア)。

この点についてみると、確かに、会社は、組合の要求事項に一定の回答をし、書面での質問を求めるとの旨を組合に伝えている(前記第2の4(6)、(8)及び(14))。

しかしながら、4. 2 回答書、4. 6 回答書、4. 2 6 回答書のいずれにも、団体交渉を開催する見通しやその調整等に言及する記載もなく、現に団体交渉は開催されていないのであるから、会社は団体交渉を拒否したと言わざるを得ない。

イ 新型コロナウイルス感染に関する当時の状況は、団体交渉拒否の正当理由となるか

会社は上記アのような対応をした理由として、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、政府から多数での集まりを自粛するよう要請されていたことを挙げている。

新型コロナウイルスの感染拡大とは新型コロナウイルス感染症(病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス(令和2年1月に、中華人民共和国からWHOに対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。))である感染症をいう。以下同じ。)の拡大を指すと認められるため、以下、これを前提に検討する。

4. 1 要求書が提出された直前の令和2年3月19日時点で、新型コロナウイルス感染症は、いわゆるパンデミックと言われる世界的な流行となり、世界で約8000人の死亡者が報告され、国内でも33人の死亡者が報告されていたことが認められる(前記第2の4(1)ア及びイ)。また、同月20日に開かれた新型コロナウイルス感染症対策本部(第21回)の会議においては、新型コロナウイルス感染症について、不明な点が多いこと等への言及がなされ、感染のリスクが高まる「3つの条件が同時に重なった場」を避けるよう国が周知啓発を徹底すること、市民や事業者がそのような場での活動を十分抑制することを提言していた(前記第2の4(1)ウ及びエ)。さらに、同年4月7日には、緊急事態宣言が公示され、また同月16日には、緊急事態宣言の対象地域が拡大され、群馬県や長野県を

含む全国で緊急事態措置を実施すべきこととされる事態となっていた（前記第2の4（9）及び（11））。

これらのことからすると、当時の日本社会には、いわゆる新型の感染症によって、誰も経験したことのないような混乱、不安等が生じていたことが推認される。

以上のような状況を踏まえると、組合が4. 2要求書において、政府のガイドラインに十分留意し、10名以下の交渉となるよう配慮すると述べていたことを考慮しても、団体交渉開催について否定的な態度をとったとして会社を非難するのは躊躇ちゆうちゆされることから、新型コロナウイルス感染に關する本件各要求書が出された当時の状況は団体交渉拒否の正当理由となると言うべきである。

なお、組合は、会社が業務を続けていたことや、従業員を解雇するための説明会を開催したことを会社の対応が不当であったことの証左として主張している（上記（1）イ（ウ））。しかしながら、これらと団体交渉には、その性質や補充的手段の有無等に違いがあり、上記判断を覆すまでの事情とは認めがたい。

ウ 小括

以上から、組合が2020年（令和2年）4月1日付け要求書、同月2日付け要求書及び同月16日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

### 3 結論

以上のことから、本件申立てには理由がない。

## 第4 法律上の根拠

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

令和3年6月24日

群馬県労働委員会  
会長 清水 敏

## (2) 令和3年(不)第1号事件

### 1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 申立人組合員Aに対する解雇をなかつたものとして取り扱うこと。
- (2) 組合員Aの令和2年10月1日から命令に至る日までの賃金を支払うこと。
- (3) 誠実に団体交渉に応じること。
- (4) 陳謝・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- (5) 当委員会への履行報告を行うこと。

### 3 主張の要旨

#### (1) 申立人の主張

ア 被申立人が組合員Aを解雇したことは、申立人が組合員Aの労働条件に関して、正当な組合活動により合意を図ろうとしたことに対する嫌悪の念から行ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する。

イ 令和2年8月21日に開催された第3回団体交渉及び同月30日に開催された第4回団体交渉における被申立人の対応が不誠実であり、労働組合法第7条第2号に該当する。

#### (2) 被申立人の主張

申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

### 4 審査の経過

- 3. 2. 4 申立書受理
- 2. 8 審査開始決定
- 3. 25 第1回委員調査
- 5. 20 第2回委員調査
- 6. 24 第3回委員調査
- 8. 17 第4回委員調査
- 9. 30 第5回委員調査(審査計画策定)
- 11. 8 第1回審問
- 12. 27 第2回審問

**(4) 令和3年(不)第2号事件**

**1 当事者**

(1) 申立人 X組合

(2) 被申立人 Y会社

**2 請求する救済の内容の要旨**

団体交渉に誠実に応じること。

**3 主張の要旨**

(1) 申立人の主張

被申立人は、2021年10月5日付要求書で申立人から団体交渉の開催を要求されたにもかかわらず、これを拒否した。これは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

(3.12.31時点で、答弁書未提出)

**4 審査の経過**

3.12.7 申立書受理

3.12.8 審査開始決定

#### 4 審査の期間の目標及び実施状況

##### (1) 審査の期間の目標

1年3か月

##### (2) 審査の実施状況

令和3年の係属・終結件数

係属件数			終結件数		繰越件数
繰越	新規	計	平均処理日数		
2件	2件	4件	2件	407日	2件

第2節 行政訴訟事件等

初審命令に対する再審査申立て及び初審命令・再審査命令に対する行政訴訟の状況は、下表のとおりである。

「再審査事件・行政訴訟事件」一覧表

番号	不当労働行為救済申立て		行政訴訟								
	群馬県労委會（初審）		地裁	高裁	最高裁	最終裁					
	事件名	命令					申立て	終結	提起	控訴	上告
1	平27(不)2・平28(不)3併合事件 (27-2 平27.6.26 申立て) (28-3 平28.2.19 申立て)	平29.1.30 交付 棄却(27-2 事件) 一部救済(28-3 事件)	平29.2.10 (労)申立て 平29(不再) 第9号	令3.4.26 交付 一部変更							

### 第3節 労働組合の資格審査

#### 1 労働組合資格審査の概要

令和3年の係属状況は4件であり、うち2件が前年からの繰越、2件が新規である。係属事由の内訳としては、4件全てが不当労働行為救済申立てに伴うものである。

処理状況は、適格が2件であり、残り2件は、次年への繰り越しとなっている。

#### 2 係属事由別取扱状況

取扱状況 係属事由	係属件数			処 理 件 数					次年へ繰越
	前年 から 繰越	新規	計	適格	不適格	取下	打切	計	
委員推薦									
不当労働行為救済申立て	2	2	4	2				2	2
法人登記									
協約拡張適用									
総会決議									
計	2	2	4	2				2	2

## 第4節 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定・告示

### 1 認定・告示の概要

認定・告示は、地方公営企業又はその労働組合からの申出により、使用者の利益代表者の範囲を労働委員会で認定し、告示する制度である。

令和3年中の取扱件数は、次表のとおり新規1件である。

申出者	申出年月日	申出理由	手続開始 年月日	認定年月日	告示年月日 告示番号
群馬県知事 (群馬県病院局)	3.4.21	職の設置	3.5.13	3.5.13	3.5.28 第2号

### 2 告示内容

#### ◎群馬県労働委員会告示第2号

地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第5条第2項の規定により、群馬県病院局の職員が結成し、又は加入する群馬県病院局職員労働組合について、群馬県病院局の職員のうち労働組合法（昭和24年法律第174号）第2条第1号に規定する者の範囲を令和3年5月13日次の表のとおり認定した。

なお、地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定による認定の告示（平成30年群馬県労働委員会告示第2号）は、廃止する。

令和3年5月28日

群馬県労働委員会会長 清水 敏

県 庁	病院局長、参事、課長、看護主監、次長、看護人材支援専門官、総務係長、職員係長、財務係長、病院改革・DX推進係長及び人事又は労働関係の事務を担当する職員
地域機関	院長、副院長、院長補佐、医監、医療局長、健康指導局長、総合周産期母子医療センター長、総合周産期母子医療センター副センター長、看護部長及び副看護部長並びに事務局長、事務局次長及び総務課長