

2020.9.17

## 東京都労働委員会から会社の不当労働行為を認定する命令が出されました！

いつもご支援ありがとうございます。

この度、東京都労働委員会から、会社の対応が不当労働行為であると認定、社長名で不当労働行為を繰り返さない旨を明記した文書を組合と組合員 A に交付することを命じる救済命令が出されました！

### 【労働委員会への申立】

2014 年、育休取得後に正社員から契約社員への雇用形態の変更を迫られて職場復帰した A さん。「希望すれば正社員への契約再変更が前提」という会社の文書に基づいて正社員復帰を申し入れましたが、会社は正社員に戻す時期を明確にしませんでした。そこで A さんは女性ユニオン東京に加入し、団体交渉を申し入れたところ、会社は A さんに対して 9 月 13 日～10 月 25 日付けの業務改善指導書等を 10 月 25 日に一括交付、団交前日まで 3 日に渡り署名を迫りました。団交では明確な説明をせず後日の文書回答に固執、その文書回答も確認された内容ではありませんでした。その後、都労委斡旋も不調に終わり、会社は労働審判を起こしました。しかし、労働審判が正社員復帰の方向で話が進むと取り下げ、A さんを雇止めになりました。

こうした会社の A さんへの対応、組合との団体交渉での会社の対応が不当労働行為にあたるとして、組合と A さんは 2015 年 7 月 31 日に東京都労働委員会に不当労働行為救済を申し立てました。

### 【都労委での主な争点】

1. 会社の以下の行為が、それぞれ A が組合員である故の不利益取り扱い及び組合の運営に対する支配介入にあたるか。
  - (1) A との間の雇用契約を正社員に変更しなかったこと
  - (2) 会社が 2014 年 10 月 22 日、25 日、29 日及び 11 月 1 日に A に対して業務改善指導書等を交付したこと
  - (3) 2015 年 9 月 1 日付雇用契約期間満了にあたり、A との雇用契約委を更新しなかったこと
2. 2014 年 10 月 30 日及び 12 月 2 日の団体交渉をめぐる会社の対応が、不誠実な団体交渉にあたるか。

### 【都労委命令】

今回都労委から出された命令の主文は以下のように不当労働行為を認定しました。

1. 会社は命令書受領の日から 1 週間以内に、「当社が H26 年 10 月 22 日、25 日、29 日及び 11 月 1 日に A に対して業務改善指示書等を交付したこと並びに貴組合との間で同年 10 月 30 日及び 12 月 2 日に開催した団体交渉における当社の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。今後、徐のような行為を繰り返さないよう留意します。」とする文書を申立組合及び組合員 A に交付しなければならない。
2. 会社は前項を履行したときは速やかに都労委に文書で報告しなければならない。
3. その余の申立を棄却する。

つまり、会社が A さんに交付した日付を遡った業務改善指導書等を 16 通一括交付したこと、組合との団交で会社の対応は実質的な団交拒否にあたる不誠実なものであったと不当労働行為で

あることを認定し、繰り返さない旨の社長名文書を組合と A さんに交付せよ、というものです。一方、A さんを正社員に戻さなかったこと、雇止めしたことは、組合員であることや組合活動を理由としたとは言えない、と判断されました。

会社はこの文書を命令後 1 週間内に交付しておらず、組合は抗議申入書を送付したところです。

### <業務改善指導書等の交付、会社の団交対応は不当労働行為>

都労委は上記 2 点(業務改善指導書等の交付、不誠実団交)、の会社対応は不当労働行為であると認定しました！

- 業務改善指導書等の交付は、その手続きや内容、交付の時期や態様を検討し、組合の主張をほぼ認めて「A がこれらの書面に従わないことを会社が正社員への契約変更を認めない理由や雇止めの理由としていることから、これらの書面交付が不利益な取扱いであることは明白であり」、「組合との団体交渉に先立ってこれらの書面を交付することにより、団体交渉を優位にすすめようとするものであるから、組合の運営に対する支配介入にも該当する。」と、不当労働行為であることを認定しました。まさに権利を主張し、行使する A さんへの会社の嫌悪が凝縮して示されたものであるとの組合の主張が認められました！
- また、正社員への復帰、クラス担当、業務改善指導書等を協議事項とした 2 回の団体交渉においても、協議事項や会社の交渉態度を検討し、会社は直接団交を拒否してはいないが、会社の団交対応は、「その交渉姿勢も含めて団体交渉に望む姿勢として問題があり」、「(2 回の団交における) 会社の対応は、組合の理解を得るよう十分な説明に努めたということではできず、不誠実な団体交渉に当たると言わざるを得ない。」と団交拒否に相当する不誠実団交であると断じました。

### <組合を故とはできないとする判断の問題点>

- 会社が A さんにクラスを担当させられないと判断したのは組合加入前の 9 月だから、正社員復帰拒絶、雇止めは組合活動が理由とは言えない！  
業務改善指導書等を検討する際に、その内容の問題や交付の態様などから権利主張・行使を「問題視」することを指摘し、クラス担当を外した会社の対応について「**同人の言動をことさらに悪く解釈していると言えなくもない**」「**自らの保育のバックアップ体制について一通り説明したが……このことをもって、A にクラスを担当させない理由とすることには疑問がある**」「**同人の言動を会社がことさらに悪く解釈しているところがないとは言えない**」「**ことの是非はともかく**」としているように、会社の対応に批判的な記述が随所に見られます。しかし、**正社員として必須の業務であるクラス担当を外したのは組合加入前の 9 月 19 日の面談を契機としているのだから、クラス担当させられないから正社員に戻せないとする会社の判断は、組合加入を故とするとは言えない、と判断しているのです。**
- また、雇止めも「**加入前にクラスを外した会社の認識がその後も覆るにいたらなかったためであり、その会社の認識の是非はともかくとして、少なくとも同人が組合員であること又は同人の組合活動を理由としたものであるとまでは言えない**」と正社員復帰拒絶と同様の判断がされています。労働委員会としては、不当労働行為救済制度の枠を超えられない中、本命令に先立ち、多くの問題点を有する高裁判決が下されていることを受け、司法に対し一定のメッセージを放ってくれたものと受け止めています。

この命令を追い風として、最高裁に正義の判断を行うよう、声を強めていきたいと思えます。今後とも皆さまと共に、育児をしながら安心して働き続けられる社会を目指していきます！

以上