

## 命 令 書

大阪市西区

申立人 X  
代表者 執行委員長 A

大阪府羽曳野市

被申立人 Y  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成20年(不)第26号事件について、当委員会は、平成21年10月14日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下真弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員の雇用継続
- 2 組合に対する労働関係諸法律違反についての謝罪
- 3 組合員に対する組合加入を理由とする不利益の回復
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 陳謝文の掲示

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員に対し、組合に加入したことを嫌悪して、一方的に雇止めを行ったこと、②いったん回答した内容を、直後に白紙撤回するなど団体交渉に誠実な姿勢で臨んでいないこと、③前記①及び②の行為により、組合の運営に影響を及ぼす不当な介入を行ったこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、肩書地に事務所を置き、タンク、容器等の回転成型品及び波板、シート等の押出成型品の製造販売業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約55名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント・生コンクリート産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織する Z (以下「分会」という。)があり、その分会員数は本件審問終結時1名である。

### (2) 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯

ア 平成16年5月5日、会社と C (以下、組合加入前も含めて「C 組合員」という。)は、雇用期間を1年間とする有期労働契約を締結した。

以後、雇用期間を1年間とする契約が3回更新された。

(乙12の1から乙12の3、証人 C )

イ 平成20年4月11日、会社は、C 組合員に対し、同組合員が配属されていた会社製造技術部物流資材・営繕課(以下「物流資材・営繕課」という。)から同部回転成型課(以下「回転成型課」という。)への配置転換(以下、「配置転換」を「配転」といい、この配転を「本件配転」という。)に応じるよう求めた。

(証人 C 、証人 H )

ウ 平成20年4月17日、C 組合員は、会社の退職者である元同僚を伴って会社を訪問し、会社業務部部長補佐 D (以下「D 部長補佐」という。)、会社製造技術部担当部長 E (以下「E 部長」という。)及び会社代表取締役 B (以下「B 社長」という。)と、本件配転について話し合いを行った。

(証人 C 、証人 D )

エ 平成20年4月23日、組合執行委員 F (以下「F 執行委員」という。)と組合執行委員 G (以下「G 執行委員」という。)は、C 組合員の労働組合加入通知書(以下「4.23加入通知書」という。)、団体交渉申入書(以下「4.23団交申入書」という。)及び分会要求書(以下「4.23分会要求書」という。)を会社に持参し、4.23団交申入書と4.23分会要求書の内容説明を行った。(以下、同日の組合と会社の面談を「4.23団交申入れ」という。)

(甲2、甲3、甲4、証人 F 、証人 D )

オ 平成20年4月28日、会社は、C 組合員に対し、契約期間が満了となる平成20

年5月5日をもって雇用契約の更新を行わない旨及び同年4月28日から同年5月2日までの間自宅待機を命ずる旨を記載した通知書（以下「4.28雇止め通知書」という。）を送付した。

（甲5）

カ 平成20年5月13日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

（3）本件申立て後の経過

ア 平成20年5月14日、組合と会社との間で、団体交渉（以下「団交」という。）が開催された（以下、この日の団交を「5.14団交」という。）。

（甲19、乙7、証人 F ）

イ 平成20年5月28日、組合と会社代理人の間に事務折衝が行われた。

（証人 F ）

### 第3 争 点

1 会社が行った C 組合員に対する自宅待機命令及び雇止めは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

（1）申立人の主張

ア 平成20年4月11日に C 組合員は、会社製造技術部部長 H （以下「H 部長」という。）に物流資材・営繕課から回転成型課への配転の話を持ちかけられたが、回転成型課への配転に不安を感じ、回答を保留した。H 部長からは退職届を書くよう要求されたが、C 組合員はこれを拒否した。

C 組合員は、今後のことをゆっくり考えるため、有給休暇の残りをすべて使用して、平成20年4月14日から同月18日までの有給休暇届を作成するとともに、少し長く休む予定であったことからロッカーキーをなくしてはいけなと考え、キーを預けたのであり、退職する意思はなかった。

イ C 組合員は、このままでは一方的に会社から解雇されて、収入が途絶してしまい生活できなくなると考え、平成20年4月17日に組合に相談した。

同日午後、C 組合員は、会社事務所で E 部長及び D 部長補佐と話をしたが、E 部長らは「配転を拒否しているのだから辞めることになるでしょ」、「ロッカーキーを返却していることは辞めるということです」と述べ、C 組合員に対し、退職届の提出を要求した。C 組合員は退職届の提出を拒否し、もはや一人では対応できないと考え、今後は労働組合を通して話をさせてもらう旨を伝えた。

労働組合に加入するという C 組合員の発言を聞いた D 部長補佐は、B 社長を呼びに行き、B 社長は C 組合員に対し、「お前は今後会社に入出入り禁止だ」、「組合を通して話をすると聞いたが、どこのなんという組合だ」、「組合ができた

ら会社がおかしくなるんだ、分かっているのか」、「会社がおかしくなって他の社員の生活に支障を来すようなことがあれば、お前の責任だ。それを頭にいれておけ」とテーブルをたたき、大声で言った。これは C 組合員の組合加入を忌避した発言である。

ウ C 組合員は、平成20年4月19日に組合に加入の申込みをし、同日に分会が結成された。また、同月23日、組合の執行委員らは会社に出向き、書面により団交の申入れを行った。その際、C 組合員が翌日から通常どおり出勤することについて合意したにもかかわらず、会社は突然撤回した。

そのわずか5日後に会社は、4.28雇止め通知書で C 組合員が回転成型課への配転を拒否したことを理由として、C 組合員との労働契約につき平成20年5月6日以後、これを更新しない旨通知した。これは、C 組合員の組合加入を嫌悪して行った不利益取扱いであり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

エ また、平成20年4月23日に労働組合の加入通知及び団交の申入れをした直後に、会社は、4.28雇止め通知書で平成20年4月28日から同年5月2日までの間の自宅待機を命じたのであるが、これは、C 組合員の組合加入を嫌悪して行った不利益取扱いであり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は平成20年4月11日、C 組合員に対し、従前勤務していた物流資材・営繕課から回転成型課への配転を命じた。この配転を求めた理由は、回転成型課で従前業務を行っていた従業員1名が病気のため欠勤することとなり、また、欠勤が長期に及ぶことが予想されたこと、一方で、当時の物流資材・営繕課では、管理職2名と C 組合員を含めて3名の従業員がフォークリフトの運転免許を所持していたが、比較的業務量に余裕があったことから、残りの管理職2名と従業員2名でも同課の業務をこなすことは可能であり、人員に余裕があった。そのため、人員に余裕のある物流資材・営繕課から人員補充のため、管理職を除く3名のなかで若年の C 組合員に対し、回転成型課への異動を命じることにした。そして、C 組合員の上長である H 部長を通じて配転を命じる旨を告げたのであり、C 組合員の組合加入を理由とする配転ではない。

これに対して、C 組合員は「異動を前提に契約には絶対に同意しないから、解雇しろ」、「もう明日から来ない」、「残った有給を使い切る」と会社に来る意思のない旨を述べ、本件配転を拒否し、ロッカーキーを返却した。また、同日に提出した有給休暇届に休暇取得の理由として、自ら「求職のため」と記載し、この時点で退職の意思を示していた。

イ 平成20年4月17日に C 組合員が会社に現れた際、 B 社長は C 組合員に対し、「(回転成型課の従業員が)入院していて更に長期化しそうなので、回転の皆さんの残業が増え、休みが取りにくい。5月から受注も増えるため、もっと忙しくなる。一方、物流は残業もなくヒマで、若年の貴方に5月の再契約時には回転で頑張ってもらうことにした」と本件配転を必要とする事情を説明し、「会社としては、理を尽くして説明しているつもりだが、思わぬ展開になってしまったようだ。もう一度社長としてお願いするが、回転で頑張ってもらえないか」と、 C 組合員に対して配転に応じるよう説得を行った。しかし、 C 組合員は「異動についても拒否する権利がある。第三者機関はそんな話は断れるといっている」などと話すのみで、結局、本件配転には応じなかった。

よって、平成20年4月17日の時点で、 B 社長は C 組合員の説得をあきらめ、 C 組合員の雇用契約更新を拒絶することとしたものである。また、 C 組合員においても同日の時点で会社から解雇の通知がなされたものと理解していたものである。

この時、 C 組合員は「第三者機関に訴えてやる」との発言は行っていたが、「第三者機関」が何を指すかは明らかにせず、また、そのほかに労働組合に加入することは一切述べていない。会社は、 C 組合員の組合への加入の事実を、4.23加入通知書により知ったのであり、それ以前は C 組合員の組合加入の事実を知らなかった。

したがって、 C 組合員の雇止めは、 C 組合員の組合加入を理由として行ったものではなく、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

ウ 自宅待機命令については、 B 社長の説得にもかかわらず、 C 組合員が本件配転に応じる意思を示さなかったことから、今後は回転成型課での就労を行う意思がないものとして、4.28雇止め通知書により、平成20年5月5日をもって雇用契約を更新しないこととし、同年4月28日から同年5月2日までの間、労務提供の受領を拒否する旨を通知したものであり、 C 組合員の組合加入を理由として行ったものではなく、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

2 組合が平成20年4月23日付けで行った団交申入れに対する会社の対応は、不誠実かつ組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合の執行委員らは、平成20年4月23日に、4.23加入通知書、4.23団交申入書及び4.23分会要求書の3通の書面を持参して会社を訪問し、 D 部長補佐、 H 部長、 E 部長及び会社業務部部長付 J (以下「 J 業務部部長付」とい

う。) に対し、 C 組合員が組合に加入したこと、団交を申し入れること、分会要求を行うことを伝え、会社管理職である D 部長補佐らと事実上の団交を行った。

執行委員らはさらに、 D 部長補佐らに対して C 組合員を解雇しないこと、翌日からの C 組合員の通常どおりの出勤を認めることを要求したところ、 D 部長補佐らは、 C 組合員が翌日から出勤することに合意した。

イ 組合は会社の回答を確認して、いったん引き揚げたが、その直後に D 部長補佐から組合に電話があり、「本日組合に回答した内容について白紙にして欲しい、

C さんは自主退職したんですから、明日出勤してもらったら困る、協議するまで自宅で待機して欲しい」という内容の一方的な主張をしてきた。

いったん C 組合員の通常どおりの出勤を認めておきながら、その直後にこれを撤回した会社の応答姿勢は不誠実である。

ウ また、組合が平成20年4月23日に C 組合員が組合に加入した旨を通知し、会社において、組合との交渉を通じて C 組合員の労働条件に関する諸問題について話し合うべきことを認識しており、 C 組合員の通常どおりの出勤についても合意している。しかしながら、会社は C 組合員の平成20年4月24日及び同月25日の就労を拒否し、また、組合を通じて交渉すべきことを認識していながら、組合には何らの連絡をせず、 C 組合員に直接4.28雇止め通知書を送付して、雇止めをする旨通知した。かかる会社の対応は、労働組合の存在をまったく無視するものであり、労働組合と誠実さをもって交渉すべき団交義務に違反するものである。

エ さらに、会社は、団交や事務折衝において、 C 組合員に関する問題を解決する姿勢は示すものの、和解のための話し合いをすることが確認されたのみであり、実質的には問題を先送りするばかりで、誠実に交渉に応じなかった。このような会社の対応も、団交義務に反するものといわざるを得ない。

オ 以上のことから、組合の4.23団交申入れ後の会社の対応は、不誠実な対応であり、それによって組合の運営に影響を及ぼすものであるから、組合に対する支配介入にほかならず、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、4.23団交申入れにおける面談を「事実上の団体交渉」とであると理解した上で平成20年4月23日以降の B 社長による対応を、事実上の団交における合意事項を反故にするものとして不誠実団交に該当すると主張する。しかし、4.23団交申入れ時の面談は、申入れの趣旨説明にとどまり、団交に該当するものではなく、同日の面談において何らの合意がなされたものではない。

同日の面談で、 D 部長補佐らは、組合の執行委員らに対し、事前に連絡もな

く訪問を受けたものであり、その内容も初めて聞いた話であること、また、会社における人事・労務に関する決裁権限者は B 社長であること、及び B 社長が業務部長を兼ねていること、その B 社長が不在であるため、戻り次第報告し判断を仰ぐこと、3通の書類は預かるが、この場では回答できないこと、日を改めて欲しい旨を伝えたが、執行委員らは応じなかったのみならず、「C 組合員の生活がかかっている、すぐ返事しろ。取引先に行くぞ。明日から出勤させてもいいのか」などと大声でまくし立て、D 部長補佐らを恫喝・詰問した。

このような執行委員らの言動に畏怖した D 部長補佐が「(C 組合員を)明日から出勤させてもいいのか」という質問に対し、首を縦に振ったというものであり、合意などなかった。

イ 組合の執行委員らが退去した後、D 部長補佐が B 社長に電話で報告したところ、B 社長が D 部長補佐に対し、自分がいない間に回答したことについては撤回するように指示をし、それを受けて D 部長補佐は組合に電話をかけ、「社長より、要求書を見た上で改めて返事するので、先ほどの話の応答内容は全面的に撤回します」と告げたものであり、団交を拒絶するなどの意図はなかった。

ウ また、会社が C 組合員を雇止めにしたのは、平成20年4月17日に同人が本件配転に応じる意思を示さなかったからである。

エ さらに、会社は団交日時等の協議も組合と行い、本件申立てがなされる前の平成20年5月8日には、同月14日に団交を開催することで、組合、会社ともに了承していたのであり、実際、5.14団交を開催し、同月28日には事務折衝を実施しているのである。それにもかかわらず、団交の前日である同月13日に本件申立てがなされたものである。

オ 以上のとおり、会社は、組合からの団交申入れに対して誠実に対応したものであり、不誠実団交には何ら該当するものではない。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1 (会社が行った C 組合員に対する自宅待機命令及び雇止めは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年4月11日、C 組合員と会社の上司らの間で、次のようなやり取りがあった。

(ア) H 部長は、会社の食堂において、C 組合員に対し、本件配転に関して説明をし、物流資材・営繕課から回転成型課への配転に応じるよう求めた。

この際、C 組合員が H 部長に対し、配転後に職場を変えて欲しい等の相

談に乗ってくれるのか尋ねたところ、H 部長は、そのときは辞めてもらえない旨述べた。

結局、C 組合員は、本件配転に応じる意思を示さなかった。

(甲 8、証人 C、証人 H)

(イ) E 部長と会社製造技術部課長代理 K (以下「K 課長代理」という。)が、喫煙所にいた C 組合員のところに行き、社長から退職届を書かせてくるよう言われた旨述べ、同組合員に退職届の記入を求めたが、C 組合員は記入を拒否した。

(甲 8、甲18、証人 C、証人 H)

(ウ) その後、C 組合員は、K 課長代理から有給休暇の届出用紙をもらい、会社に、平成20年4月14日(月曜日)から同月18日(金曜日)までの有給休暇取得を届け出た。その際に提出した届出用紙の理由欄には、「求職のため」と記載されていた。

(甲 8、甲18、乙 7、乙13)

(エ) また、C 組合員は、帰宅の際、会社から貸与されていたロッカーのキーを、K 課長代理に渡して帰った。なお、C 組合員は、通常、ロッカーキーを自分で管理しており、それまで人に預けて帰宅したことはなかった。

(乙28の 2、証人 C)

イ 平成20年4月14日及び同月15日、C 組合員は労働基準監督署に相談に行った。同月14日又は同月15日頃に、C 組合員は、会社を訪れた。その際、H 部長は C 組合員に対し、同月19日付けで自主退職することになっており、退職に関する書類を渡す旨述べ、C 組合員は、第三者機関に相談に行った旨述べた。また、同月17日に、C 組合員と会社とで話し合うことが決まった。

(甲18、証人 D)

ウ 平成20年4月17日、C 組合員は、会社事務所の会議室で、会社側と本件配転についての話し合いを行った。会社側は当初、D 部長補佐及び E 部長が出席していたが、話し合いの途中で、D 部長補佐が退室し、入れ替わりに B 社長が会議室に入室した。

B 社長は、C 組合員との話し合いの中で、配転先に所属する従業員が病気のため長期に休んでいること等、配転の必要性についての説明を行った。

また、B 社長は、C 組合員に対し、雇用契約を継続しない旨意思表示した。

(証人 C、証人 D、当事者 B)

エ 平成20年4月19日、C 組合員は、組合事務所を訪問して F 執行委員に相談し、同月17日に B 社長から解雇を示す言動がなされた旨報告した。

同日、 C 組合員は組合に加入した。

(甲17、甲18、証人 C 、証人 F )

オ 平成20年4月23日、 F 執行委員と G 執行委員は、4.23加入通知書、4.23団交申入書及び4.23分会要求書を会社に持参して、 C 組合員が組合に加入したことを通知し、団交を申し入れた。

なお、4.23分会要求書には、要求事項として「1、会社は、2008年4月19日付、 B 社長、 D 総務部長の口頭による C 組合員に対する退職勧奨を撤回され、従前の就業状態に戻されること。」が記載されていた。

(甲2、甲3、甲4)

カ 平成20年4月24日、 C 組合員は、 F 執行委員とともに、会社に出勤した。

C 組合員は、タイムカードを打刻した後、同月11日にロッカーキーを会社に渡していたため、会社の事務所でロッカーキーの返却を求めた。しかし、会社は、ロッカーキーを返却せず、 C 組合員の就労を拒否した。

(証人 F )

キ 平成20年4月25日、 C 組合員は、 F 執行委員とともに、会社に出勤したが、 C 組合員のタイムカードが所定の位置から撤去されていた。会社は同日も C 組合員の就労を拒否した。

(証人 F )

ク 平成20年4月28日、会社は、 C 組合員に対し、4.28雇止め通知書を送付した。同通知書には次のとおり記載されていた。

「 通 知 書

当社は、貴殿に対し以下の通り通知いたします。

- 1 当社は貴殿に対し、平成20年4月11日、製造技術部物流資材・営繕課から同部回転成型課への異動を命じました。しかし、貴殿は『もう明日から来ない』『月曜日からもうけーへん』などと述べ、同命令を拒否し、以後貴殿は出社しておりません。

これは、当社の配転命令を拒否したものであり、当社としてはかかる貴殿との雇用契約を継続することはできないと判断いたしました。

つきましては平成20年5月5日の貴殿との雇用契約期間の満了をもって、以後の雇用契約の更新をせず、雇用契約の終了とすることと致しましたので、その旨通知いたします。

- 2 当社は4月28日から5月2日までの間、貴殿に自宅待機を命じ、その労

務提供の受領を拒否いたします。

その間における、当社敷地内への貴殿の立入を禁止いたしますので、その旨通知いたします。

以上」

(甲5)

(2) 会社が行った C 組合員に対する自宅待機命令及び雇止めは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下、検討する。

ア まず、会社による雇止め通知に至る経過についてみる。

(ア) 前記(1)オ、ク認定のとおり、①平成20年4月23日、4.23加入通知書により、組合は会社に対し、C 組合員の組合加入を通知し、同組合員への退職勧奨の撤回及び従前の就業状態への復帰等を求めて団交申入れを行ったこと、②平成20年4月28日、4.28雇止め通知書により、会社は C 組合員に対し、同年5月5日をもって雇用契約を更新しないこと、及び、同年4月28日から同年5月2日までの間の自宅待機とすることを通知したこと、が認められ、確かに、本件雇止め通知及び自宅待機命令は、C 組合員の組合加入公然化の5日後になされたものである。

(イ) この点につき、会社は、本件雇止めは C 組合員が業務上必要となる配転について、会社の説得にもかかわらず拒否したことに基づくものであって、組合加入とは無関係である旨主張し、組合は、C 組合員は本件配転の諾否は留保しており、退職の意思もなかった旨主張するので、C 組合員に対する本件配転と雇止め通知との関係についてみる。

(ウ) 前記(1)ア(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)、イ、ウ、エ、オ、カ、キ認定のとおり、①平成20年4月11日、H 部長が C 組合員に対し、物流資材・営繕課から回転成型課への配転に応じるよう求めたが、同人がこれを受け入れなかったこと、②この際、C 組合員が H 部長に対し、配転後に職場を変えて欲しい等の相談に乗ってくれるのか尋ねたところ、H 部長は、そのときは辞めてもらえない旨述べたこと、③同日、E 部長及び K 課長代理が、C 組合員のところに行き、社長から退職届を書かせてくるように言われた旨述べ、同組合員に退職届への記入を求めたこと、④同日、C 組合員は、休暇届用紙の理由欄に「求職のため」と記載し、平成20年4月14日から同月18日までの有給休暇取得を届け出、会社から貸与されていたロッカーのキーを K 課長代理に渡して帰ったこと、⑤平成20年4月14日又は15日頃、C 組合員が会社を訪れた際、H 部長は C 組合員に対し、平成20年4月19日付けで自主退職することにな

っており、退職に関する書類を渡す旨述べたこと、⑥平成20年4月17日、会社がC組合員に対して本件配転の必要性を説明した際に、B社長がC組合員の雇用契約を継続しない旨意思表示したこと、⑦C組合員は、平成20年4月19日に組合に加入し、同月23日、組合から会社に対し、C組合員の組合加入通知と同組合員の従前の就業状態への復帰を求める要求がなされたこと、⑧平成20年4月24日及び同月25日、C組合員はF執行委員とともに出勤したことがそれぞれ認められ、また、⑨平成20年4月21日月曜日及び同月22日火曜日に会社に出勤していないことについて、C組合員が会社に何らかの届出か連絡をしたとの疎明はない。

(エ) これらのことからすると、会社は、平成20年4月11日にC組合員に本件配転に応じるよう求めた際に、同人が配転を受け入れない場合、雇用契約を継続しない意向を示し、同月14日又は15日頃、H部長が同月19日付けでの自主退職を前提とした対応を行い、同月17日には、B社長がC組合員の雇用契約を継続しない旨の意思表示をしているのであって、会社は、同月11日に初めてC組合員に本件配転に応じるよう求めて以降、一貫して、同組合員が配転を受け入れない場合は、自主退職扱い又は雇止めとするとの方針で対応していたといえる。

これに対し、C組合員は、組合加入の前後を通じて本件配転を受け入れなかったとみるのが相当である。

したがって、本件配転そのものの是非はともかく、会社は、配転の必要性についての説明にもかかわらず、C組合員が本件配転を受け入れなかったことを受け、C組合員に本件配転に応じるよう求めた平成20年4月11日から、C組合員が配転を受け入れない限り、同人の雇用契約を継続する意思はなかったとみるのが相当である。

イ 次に、C組合員の組合加入・公然化の時期についてみる。

前記(1)エ、オ認定のとおり、①平成20年4月19日、C組合員は組合に加入したこと、②平成20年4月23日、組合は会社に対し、C組合員の組合への加入を通知し、同組合員への退職勧奨の撤回及び従前の就業状態への復帰等を求めて団交申入れを行ったこと、が認められる。

この点に関し、組合は、会社が、C組合員の組合加入を認識した時期について、平成20年4月17日に、会社に対してC組合員が労働組合に加入する旨を述べたと主張する。しかし、仮に組合主張のとおり、同日に会社がC組合員の組合加入を認識していたとしても、前記ア(エ)判断のとおり、会社は、すでに同月11日から、C組合員が本件配転を受け入れない限り、同人との雇用契約を継続

する意思を有していなかったもので、会社が C 組合員の組合加入を認識したのは、その後のこととなる。

ウ また、C 組合員に対する自宅待機命令についてみると、前記ア(ウ)によれば、C 組合員は、平成20年4月24日及び同月25日に会社に出勤してきたものの、配転を求められた同年4月11日以降一貫して本件配転を受け入れておらず、組合加入後は従前の就業状態への復帰を求める要求を明確にしているのであるから、C 組合員の出勤は、あくまでも従前の物流資材・営繕課での勤務を前提としたものであったことは明らかである。

したがって、会社が、C 組合員が出勤したとしても、C 組合員には配転先である回転成型課での会社の指揮命令に沿った就労を期待できないとして、4.28 雇止め通知書に係る判断の中で、同組合員に対し、自宅待機命令を発することにしたとしても不合理とはいえない。

エ なお、組合は、①会社は、平成20年4月23日に C 組合員の復職に合意していたにもかかわらず撤回した旨、② B 社長が組合嫌悪発言を行った旨主張するので検討すると、①については、後記2(2)判断のとおり、組合と会社との間で、C 組合員の復職について合意があったとは認められず、②については、仮に組合主張のとおり、平成20年4月17日に B 社長が労働組合を嫌悪する発言を行ったとしても、前記ア(エ)判断のとおり、会社が C 組合員の雇用契約を継続する意思を実質的に有しなくなった後の発言である。

オ 以上のことからすると、C 組合員に対する本件雇止めは、その是非はともかく、既に C 組合員の組合加入前で、かつ、会社が同人の組合加入の意向を認識し得る前に、実質的に決定されており、また、自宅待機命令も会社が指示する配転先での就労が期待できないことに伴う措置とみるのが相当であって、いずれも、C 組合員が組合に加入したことを嫌悪してなされた不利益取扱い及び組合に対する支配介入とはいえず、これらの点に係る申立ては棄却する。

2 争点2 (組合が平成20年4月23日付けで行った団交申入れに対する会社の対応は、不誠実かつ組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年4月23日、組合は会社に対し、4.23団交申入れを行い、C 組合員への退職勧奨の撤回及び従前の就業状態への復帰を要求する4.23分会要求書を提出した。その際に、次のようなやり取りが行われた。

(ア) 当日、F 執行委員及び G 執行委員が会社を訪れた際、会社側は D 部長補佐が応対し、D 部長補佐は、責任者である B 社長が不在のため、日を改めて来て欲しい旨述べた。

これに対して、 F 執行委員は、4.23団交申入書及び4.23分会要求書の趣旨説明をさせてもらいたいと申し入れ、対応するよう求めた。

そのため、 D 部長補佐は、 F 執行委員及び G 執行委員を応接室に案内し、当初は一人で説明を受けていたが、その後、 E 部長、 J 業務部部長付、 H 部長が、順次、その場に加わった。

なお、会社での配転や退職など人事に関する事項の決裁権限は業務部長にあり、業務部長は B 社長が兼務していた。

また、4.23団交申入書には、団交開催を要求する日時として「2008年5月30日(水)まで」(4.23団交申入れにおいて、口頭で「5月」を「4月」に訂正)と、場所として「 X ・ユニオン会館」と記載されていた。

(甲3、甲14、乙11、乙19、証人 F 、証人 D 、当事者 B )

(イ) F 執行委員が4.23分会要求書の内容を説明している中で、会社が C 組合員に退職勧奨を行っている旨述べたことに対し、 D 部長補佐は、部署を変わってくださいと言っただけで退職勧奨はしていない旨、 C 組合員自らが会社を辞めると言った旨を述べた。

また、 F 執行委員が、 C 組合員が会社からのパワーハラスメントにより精神的に追いつめられていると主張している旨述べたことに対し、 H 部長、 D 部長補佐はパワーハラスメントの存在を否定した。

こうしたやり取りの際、組合側出席者は会社側出席者の発言に対し、「交渉で聞きます」、「交渉で言ってもらったら」などと述べた。

(甲14、証人 F 、証人 D )

(ウ) F 執行委員は、「急に寄してもらったので、混乱されてると思うんですけど」と述べ、当日の交渉の議事録確認を求めた。それに対し、 D 部長補佐は、「議事録確認までは…、今日はもらったということだけにしといてください」と述べた。

また、 F 執行委員が「とりあえず、明日から仕事に戻ってもらっていいですか」と述べたのに対し、 D 部長補佐は「はい」と返答した。

(甲14、証人 F 、証人 D )

イ 4.23団交申入れ終了後、 D 部長補佐は、出張中であつた B 社長に電話をして、組合とのやり取りを報告した。それに対し、 B 社長は、① D 部長補佐が回答した内容はすべて撤回すること、②申入れ内容に対する回答は、社長から改めて行う旨組合に伝えることを指示した。

D 部長補佐は、 F 執行委員に連絡をとるため組合に電話をしたが、 F 執

行委員は不在であった。 F 執行委員から折り返し会社に連絡があり、 D 部長補佐は、当日の会社でのやり取りについてはすべて撤回することを告げ、翌日社長から連絡する旨伝えた。

(証人 F 、証人 D 、当事者 B )

ウ 平成20年4月24日及び同月25日、 C 組合員は、 F 執行委員とともに、会社に出勤したが、会社は、 C 組合員の就労を拒否した。

(証人 F )

エ 平成20年4月28日、会社は、組合に対し、4.23団交申入書及び4.23分会要求書の要求事項について、書面で回答を行った。

同書面には、4.23団交申入書の「3、要求事項」の③に対する回答について、「いわゆる事前協議・事前合意の要求については応じられません。」と記載され、4.23分会要求書の1に対する回答については、 C 組合員に対し、同日に、雇止めの通知をしており、従前の就業状態に戻す考えがない旨の内容が記載されていた。

また、会社は、同日、組合に対し、4.23団交申入書に対する団交応諾の回答と開催日時等の提案を書面で行った。

さらに、会社は、同日、 C 組合員に対し、4.28雇止め通知書を送付し、①配転命令拒否を理由として、平成20年5月5日の契約期間満了をもって雇用契約を更新しないこと、②同年4月28日から同年5月2日までの間、自宅待機及び会社敷地内への立入禁止、を通知した。

(甲5、甲6、乙4)

オ 平成20年5月8日、会社代理人弁護士(以下「会社代理人」という。)は、組合に対し、団交を同月14日に開催することを通知する文書をファックスで送信した。

(乙6)

カ 平成20年5月14日、5.14団交が開催され、組合側から F 執行委員及び G 執行委員が、会社側から B 社長や会社代理人らが出席した。

交渉の中で、会社側は、 C 組合員の退職を前提に、条件面の交渉を行っていきたい旨の提案をした。

(甲19、乙7)

キ 平成20年5月28日、組合と会社代理人の間で事務折衝が行われた。

(証人 F )

(2) 組合が平成20年4月23日付けで行った団交申入れに対する会社の対応は、不誠実かつ組合に対する支配介入に当たるかについて、以下、検討する。

ア 組合は、4.23団交申入れは事実上の団交で、その際に C 組合員の通常どおり

の出勤について合意があったにもかかわらず、会社が撤回した旨主張するので、まず、4.23団交申入れ時の状況についてみる。

(ア) 前記(1)ア(ウ)認定のとおり、4.23団交申入れの際、C組合員が翌日から仕事に戻ってよいかとの質問に対し、D部長補佐は「はい」と答えていることが認められ、確かに、D部長補佐は、C組合員の出勤を容認する旨の発言を行っている。

(イ) しかしながら、一方で、前記(1)ア(ア)、(イ)、(ウ)、イ認定のとおり、①平成20年4月23日、組合が会社を訪れた際に、D部長補佐は、責任者である社長が不在のため、日を改めて来て欲しい旨述べていること、②4.23団交申入れは、組合が会社に対し、C組合員の組合加入を通知した当日に行われたこと、③4.23団交申入書には、別途団交開催の予定日時及び場所が記載されていたこと、④組合側出席者は会社側出席者の発言に対し、「交渉で聞きます」、「交渉で言ってもらったら」などと述べたこと、⑤F執行委員は「急に寄してもらったので、混乱されてると思うんですけど」と述べ、D部長補佐は「議事録確認までは…、今日はもらったということだけにしといてください」と述べていること、⑥4.23団交申入れ終了後、D部長補佐はB社長の指示を受け、同日、F執行委員に対し、4.23団交申入れでの組合とのやりとりについてすべて撤回する旨告げたこと、が認められる。

これらのことからすれば、4.23団交申入れは、C組合員の組合加入通知及び団交申入れ当日の面談であり、会社は申入れを受けるだけであることを前提に対応し、組合も今後の交渉を前提としていたとみるのが相当であって、事実上の団交が開催されたと認めることはできない。

(ウ) また、会社によるC組合員の出勤を容認する旨の発言については、前記(1)ア(ア)、(イ)、(ウ)、イ認定のとおり、4.23団交申入れにおいて、C組合員に対する退職勧奨の有無についてのやりとりの中で、D部長補佐が退職勧奨を行っていないとの回答の過程で、責任者である社長の指示を受けることなくなされたものであり、同部長補佐は、4.23団交申入れでの会社側発言内容をその日のうちに撤回している。

これらのことからすれば、D部長補佐が会社内で十分検討することなく安易に回答したとの非難は免れないものの、4.23団交申入れにおいて、組合と会社との間で、C組合員に通常どおりの出勤を認める合意があったと認めることはできない。

イ 次に、組合は、4.23団交申入れ時にC組合員に通常どおりの出勤を認める合意をしたにもかかわらず、平成20年4月24日及び同月25日の就労を拒否し、また、

組合を通じて交渉すべきであることを認識しながら、C組合員に対し直接雇止め通知を行ったことは誠実団交応諾義務に反し、支配介入にも当たる旨主張する。  
(ア) まず、C組合員の通常どおりの出勤について、組合と会社との間で合意があったと認めることができないことは、前記ア判断のとおりである。

(イ) また、前記1(1)オ、前記(1)ア、ウ認定のとおり、①組合から会社に対し、平成20年4月23日、4.23分会要求書により、C組合員について、従前の就業状態への復帰を求める要求がなされたこと、②平成20年4月24日及び同月25日、C組合員はF執行委員とともに出勤したこと、が認められ、C組合員は配転先の回転成型課での就労に応じる意思を有していなかったことは明らかであるから、会社が、C組合員に対し会社の認めていない職場での就労を拒否したことは、必ずしも不合理とはいえない。

(ウ) さらに、前記(1)エ、オ認定のとおり、①C組合員の雇用契約期間は平成20年5月5日までであったこと、②平成20年5月8日、会社は同月14日に4.23団交申入れに係る団交に応じる旨回答したこと、が認められ、確かに、会社はC組合員の雇止めに関する団交開催前に雇止め通知を行っているものの、前記1(2)ア(エ)判断のとおり、会社は組合公然化前にC組合員が配転を受け入れない限り、同人の雇用契約を継続しないことを決定して、C組合員の雇用契約の期間満了を間近に控え、会社のこの意思を実行したものとみるのが相当であって、このことをもって、会社の団交に対する姿勢が不誠実であるとはいえない。

ウ 加えて、前記(1)カ、キ認定によれば、平成20年5月14日には、予定どおり団交が開催され、その後、同月28日には事務折衝が開催されているので、会社が団交の開催そのものを拒絶していたものともいえない。

エ なお、組合は、最後陳述において、本件申立て後に開催された団交及び事務折衝において、会社は実質的には問題を先送りするばかりである旨主張するが、組合の主張によっても、労使間で和解のための話し合いをすることは確認されており、これらの団交及び事務折衝が不誠実であったことを示す具体的な主張はない。

オ 以上のことからすれば、4.23団交申入れに対する会社の対応が不誠実で、かつ組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成21年11月10日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印