

命 令 書

申 立 人 一般合同労働組合北陸ユニオン

同 X 2

被申立人 株式会社こばやし

上記当事者間の福井労委平成 21 年(不)第 1 号こばやし不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 21 年 9 月 24 日第 515 回、同年 10 月 13 日第 516 回、同月 27 日第 517 回公益委員会議において、会長公益委員中山義壽、公益委員高田洋子、同円居愛一郎、同湯川勢津子、同山川均が出席し、合議のうえ、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、①平成 20 年 12 月 11 日の申立人一般合同労働組合北陸ユニオン（以下「組合」という。）との第 2 回団体交渉時に被申立人株式会社こばやし（以

下「会社」という。)が申立人 X 2 (以下「X 2」という。)に解雇を通告したこと、会社従業員の Y 2 (以下「Y 2」という。)が X 2に文書を手渡したことが労働組合法第 7 条第 1 号に、②平成 20 年 11 月 14 日に会社代表取締役社長 Y 1 (以下「社長」という。)が外出したこと、同月 25 日の組合との第 1 回団体交渉時に社長が謝罪を拒否したこと、平成 21 年 1 月 6 日の組合との第 3 回団体交渉時に社長が訂正発言等をしたこと、同月 11 日付けの文書を会社が組合あて郵送したことが同条第 2 号に、③平成 20 年 11 月 6 日の組合の第 1 回団体交渉申入れ時に社長が発言したこと、同年 12 月 11 日の組合との第 2 回団体交渉時に会社が X 2 に解雇を通告したこと、Y 2 が X 2 に文書を手渡したことが同条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、X 2 の解雇処分がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させなければならない。
- (2) 会社は、原職に復職するまでの間に X 2 が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) 会社は、組合員に対し、組合からの脱退をはたらきかけてはならない。また、従業員に対し、組合を誹謗、中傷することをもって組合の組織、運営に支配介入をしてはならない。
- (4) 会社は、今後、組合との団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (5) 陳謝文の掲示

第 2 当事者の主張

1 申立人らの主張

- (1) 平成 20 年 12 月 11 日の第 2 回団体交渉時に会社が X 2 に解雇を通告した

こと、Y 2 が X 2 に文書を手渡したことは、社長の組合員 X 2 に対する敵視によるものであり、X 2 が組合員であることを理由に会社から排除しようとした不利益取扱いとしての不当労働行為である。

(2) 平成 20 年 11 月 25 日の第 1 回団体交渉時に社長が謝罪を拒否したこと、平成 21 年 1 月 6 日の第 3 回団体交渉時に社長が訂正発言等をしたことは、社長がその場しのぎで言い繕ったり、労使間の約束を守らなかったりするものであり、誠実団体交渉義務違反としての不当労働行為である。平成 20 年 11 月 14 日に社長が外出したこと、平成 21 年 1 月 11 日付けの文書を会社が組合あて郵送したことは、団体交渉拒否としての不当労働行為である。

(3) 平成 20 年 11 月 6 日の第 1 回団体交渉申入れ時に社長が発言したことは、X 2 が組合員であること、および組合の行為に対する嫌悪、敵対の意思表示であり、組合の組織、運営に支配介入する不当労働行為である。同年 12 月 11 日の第 2 回団体交渉時に会社が X 2 に解雇を通告したこと、Y 2 が X 2 に文書を手渡したことは、X 2 を会社から排除することで、組合活動をなくすことを企図した支配介入としての不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 会社は、X 2 に対する職務の変更等、回避措置を講じた後に、勤務成績および勤務態度の不良を理由に X 2 を解雇した。第 2 回団体交渉時に Y 2 が X 2 に手渡した文書は、従業員一同が X 2 の態度を批判して作成したものであり、従業員らの意思を端的に示したものである。本件解雇、文書の手渡しは、X 2 の組合所属や組合活動とは無縁であるから、不利益取扱いには当たらない。

(2) 会社は、組合との話合いに誠実に応じているにもかかわらず、組合は、団体交渉の場で一方的な糾弾、怒号罵倒に終始し、従業員全員を団体交渉に出席するよう求めるなどして団体交渉を糾弾の場にすべく、団体交渉権を濫用

している。したがって、会社が組合の団体交渉要求に応じないことは、団体交渉拒否に当たらない。

- (3) 第1回団体交渉申入れ時の社長の発言は、X2に対して仕事をするよう話したものであり、支配介入に当たらない。また、(1)の解雇、文書の手渡しは、X2の組合所属や組合活動とは無縁であるから、支配介入には当たらない。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成16年6月6日に結成され、富山、石川、福井の3県で働く、あるいは居住する労働者で構成される。X2は、組合に加入している。
- (2) 会社は、平成18年10月5日に設立され、肩書地に事務所を置く。介護事業を営み、本件審問終結時における従業員数は12名である。

2 本件申立てに至るまでの経過

- (1) 平成19年6月1日、X2は事務職として会社に入社した。

【甲第1号証】

- (2) 平成19年12月、X2はZ1から指導を受けた。

【第1回審問Y1証言、第3回審問X2証言、乙第4号証】

- (3) 平成20年6月22日、X2は組合に加入した。

【第3回審問X2証言、甲第18号証】

- (4) 平成20年7月、Y2、Z2、Z3はヘルパーとして会社に入社した。

【第1回審問Y1証言、甲第18号証】

- (5) 平成20年8月8日、社長は、会社従業員の Z4、Z5、Z6、Z7（以下「Z4ら4名」という。）と話し合いを行った。

【第1回審問Y1証言、第2回審問Y2証言、甲第18号証】

(6) 平成 20 年 8 月、 Z 4 ら 4 名は退職した。

【第 1 回審問 Y 1 証言、第 2 回審問 Y 2 証言、甲第 18 号証】

(7) 平成 20 年 9 月 1 日、 Y 2 はサービス提供責任者になった。

【第 2 回審問 Y 2 証言】

(8) 平成 20 年 9 月 22 日、社長は、 X 2 に対して、 1 か月間、仕事の様子を見せてもらう旨伝えた。

【第 1 回審問 Y 1 証言、第 3 回審問 X 2 証言】

(9) 平成 20 年 9 月下旬、 Z 8 は事務職として会社に入社した。

【第 3 回審問 X 2 証言、甲第 18 号証】

(10) 平成 20 年 10 月 21、28 日、社長は、 X 2 と話し合いを行い、 X 2 に対して同年 11 月より午後から勤務することを命じ、職種の変更も促した。

【第 1、3 回審問 Y 1 証言、第 2 回審問 Y 2 証言、第 3 回審問 X 2 証言、甲第 18 号証】

(11) 平成 20 年 11 月 3 日、 X 2 は会社従業員にビラを手渡した。

【第 2 回審問 Y 2 証言、第 3 回審問 Y 1 証言、甲第 2 号証】

(12) 平成 20 年 11 月 6 日、社長は、 X 2 が社長宅に届けた第 1 回団体交渉申入れ書を読んだ。同日、 X 2 が社長に対して第 1 回団体交渉申入れ書を直接手渡そうとしたときに、社長は X 2 に対して仕事に専念すべき趣旨の発言をした。

【第 1、3 回審問 Y 1 証言、第 3 回審問 X 2 証言、甲第 5 号証の 1】

(13) 平成 20 年 11 月 14 日、組合は、団体交渉をするために会社に行ったが、社長は外出中であつた。 Y 2 は組合に文書を手渡した。

【第 2 回審問 X 3 証言、甲第 8 号証】

(14) 平成 20 年 11 月 25 日、第 1 回団体交渉が開催された。当該団体交渉時に組合は社長に謝罪を要求し、社長はこれを拒否した。以後、社長は X 2 の午前中出勤停止を解除した。

【甲第 9 号証】

(15) 平成 20 年 12 月 11 日、第 2 回団体交渉が開催された。当該団体交渉時に社長は口頭で謝罪した。会社は X 2 に解雇を通告した。Y 2 は X 2 に文書を手渡した。

【甲第 10、11 号証、乙第 7 号証】

(16) 平成 20 年 12 月 22 日、会社は、労働関係調整法に基づき当委員会にあっせん申請を行った。

(17) 平成 21 年 1 月 6 日、第 3 回団体交渉が開催された。当該団体交渉時に社長は就業規則に関して訂正発言をした。社長は「認めたわけではないが、X 2 が働きたいと言ったからだ。」と発言した。X 2 にヘルパー研修を勧めた理由について社長は説明した。社長は書面で謝罪することに合意した。

【甲第 14 号証】

(18) 平成 21 年 1 月 11 日付けの文書を会社が組合あて郵送した。

【甲第 15 号証の 1】

(19) 平成 21 年 2 月 9 日、組合、X 2（以下「組合ら」という。）は、当委員会に救済申立てを行った。

第 4 当委員会の判断

1 平成 20 年 12 月 11 日の第 2 回団体交渉時に会社が X 2 に解雇を通告したことについて

ア 会社は、第 2 回団体交渉の場で、X 2 に解雇を通告した。組合らは、本件解雇は、社長の組合員 X 2 に対する敵視からなされており、X 2 が組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、組合活動をなくすことを企図した支配介入に該当すると主張する。

これに対し会社は、X 2 に対する職務の変更等、回避措置を講じた後に、勤務成績および勤務態度の不良を理由に X 2 を解雇したのであり、X 2 の組

合所属や組合活動とは無縁であるから、不利益取扱い、支配介入には当たらないと主張する。

イ 会社は、平成 20 年 12 月 12 日付けの解雇通告書兼解雇理由書には、X 2 は期待される労働能力もしくは適格性を著しく欠如し、会社は、採用以降 1 年 6 か月余り、忠告支援を継続したが、是正できない状況である旨、解雇理由を記載した（甲第 12 号証）。

ウ 会社は、X 2 が平成 19 年 6 月に入社した当時、事務職として期待されていた（第 1 回審問 Y 1 証言）ところ、①伝票入力作業が遅いため、社長、従業員らが指導したが、改善されなかったこと（第 1 回審問 Y 1 証言、第 2 回審問 Y 2 証言）、②金融機関に勤務し、新入社員教育の経験を有する Z 1 から、平成 20 年 12 月に業務を効率よく進めるための指導を受けたが、改善されなかったこと（第 1 回審問 Y 1 証言、乙第 4 号証）、③伝票入力ミスにより、Z 2、Z 3 の平成 20 年 7、8 月分の報酬がカットされ、同年 9 月より Z 2、Z 3 が自ら日勤票に勤務実績を記入することに変更したこと（第 2 回審問 Y 2 証言、乙第 17、18 号証）、④電話に出るのが遅く、職員全体会議において協議、指導したが、改善されなかったこと（第 1 回審問 Y 1 証言、第 2 回審問 Y 2 証言、乙第 9 号証）、⑤新規利用者から電話があった際、氏名と電話番号の聴取りができないが多いため、社長が指導したが、改善されなかったこと（第 1 回審問 Y 1 証言、乙第 11 号証）、⑥電話の内容を確実に伝えられないため、従業員らが指導したが、改善されなかったこと（第 2 回審問 Y 2 証言）を主張する。

Y 2 は、「1 日、事務所内に 1 人いて、会社の中のことを一番把握できる立場にある人間である X 2 が、自分の仕事を真っ当にできていないために、うまく会社が回っていなかった。X 2 の仕事ができない部分については、他の従業員でサポートしてきた。X 2 の状況は改善されなかった。」旨証言する（第 2 回審問 Y 2 証言）。

以上の会社の主張、立証に対し、組合らによりこれらを否定し、あるいは疑問とするに足る主張、立証はなされていない。特に基本的かつ重要な業務であるとされる実施記録伝票の入力および電話対応（第1回審問Y1証言）において、X2は、指導を受けたにもかかわらず、入社後1年以上経過しても満足にこなすことができなかったとする会社の主張は、一応の相当性があると認められる。

エ また会社は、①Z7が勤務表に記載することを怠ったため、社長は、X2に対して、Z7が帰ってきた時刻、会社にいた時間を勤務表に記載するよう指示したが、X2は、ほとんど従わなかったこと（第1回審問Y1証言、乙第14号証）、②平成20年7月、社長は、Z4ら4名に対して出社を促す書面を作成し、X2にパソコンの入力を依頼し、郵送した。同年8月、Z4ら4名は退職したが、X2は社長の指示をほとんど無視するようになったこと（第1回審問Y1証言、乙第16号証の1～4）、③平成20年8月頃、社長は、全従業員に対して、守秘義務同意書の提出を求めたが、X2のみが提出を拒み、同年12月11日の第2回団体交渉において、X2が業務上知り得た会社の内部事情を外部の者に漏洩していたことが明らかになったこと（第1回審問Y1証言、乙第6号証）、④平成20年8月、会社の業務が多忙なため、社長は、X2に対して出社時刻を午前9時から午前8時30分に、30分早くすることを求めたが、X2は無視したこと（第1回審問Y1証言、第2回審問Y2証言）、⑤平成20年9月22日、社長は、X2に対して、業務内容を改善するよう注意し、1か月間、仕事の様子を見せてもらう旨伝えたが、一向に業務内容を改善しなかったこと（第1回審問Y1証言）、⑥平成20年10月21、28日、社長は、X2と話し合いを行い、X2に対して、同年11月より午後から勤務することを命じ、職種の変更も促したが、X2は、午後からの出勤、職種変更のいずれも承服できないと言ったこと（第1、3回審問Y1証言、第2回審問Y2証言）を主張する。

以上の会社の主張、立証に対しても、組合らによりこれらを否定し、あるいは疑問とするに足る主張、立証はなされておらず、X2が業務命令に従わなかったとする会社の主張は、一応の相当性があると認められる。

オ X2は、社長がX2に対して、Z7の勤務態度について報告するよう指示したことがきっかけとなり、平成20年6月22日に組合に加入した（第3回審問X2証言）。

カ 同年8月8日に、社長は、Z4ら4名から、①Y2の解雇、②賞与・7月分給料の支給が遅れた理由の説明、③土日祝祭日の勤務命令の禁止等の要求があったので、話し合いを行ったが、この頃に、「社長は、労働組合の影を感じていた」旨、組合らは主張する（第1回審問X1発言）。また、X2がZ4ら4名と連絡を取っていることが社長に伝わってから、社長のX2に対する態度が激変し、X2を辞めるように仕向けたり、嫌がらせをするようになった旨、組合らは主張する（第3回審問X2証言）。

同年9月22日に、社長は、X2に対して、1か月間、仕事の様子を見せてもらう旨伝えた。同年10月21、28日、社長は、X2と話し合いを行い、同年9月22日以降、X2の勤務内容が改善されなかったことから、X2に対して、同年11月より午後から勤務することを命じ、同年12月11日、会社は、勤務成績および勤務態度の不良を理由にX2に解雇を通告した。

同年11月6日に、社長は、第1回団体交渉申入れ書を読んで、X2が組合員であることを認識した（第1、3回審問Y1証言）。

同年10月21、28日の午前中出勤停止の処分は、組合員であることを認識する前の処分であり、当時、会社が反組合的意思を有していたとは認められず、同年8月8日のZ4ら4名との話し合いを行った頃における、組合らの「社長は、労働組合の影を感じていた」旨の主張は採用できない。

同年9月下旬に事務職として会社に入社したZ8は、事務全般を1人で概ね処理するため、他の事務としては半日程度の補助事務がある程度である

(第1回審問Y1証言)。同年10月21、28日、社長は、X2に対して、同年11月より午後から勤務することを命じ、職種の変更も促したが、X2は、午後からの出勤、職種変更のいずれも承服できないと言っている。

キ 以上を勘案すれば、X2に対する解雇通告について、同人の勤務成績および勤務態度が不良であるとする会社の主張には相当性があると認められ、X2が組合員でなければ、解雇はなされなかったであろうとは認めがたい。

ク そもそも、労働組合法第7条第1号で禁止されているのは、組合員であることや組合活動の故をもって使用者が組合員に対して不利益取扱いを行うことであるところ、本件においては、組合員であることを理由に解雇通告が行われたと認めるべき事情はない。

また、本件解雇通告は、同条第3号で禁止されている、組合を弱体化させようとする行為に当たるとは認めがたく、その他、組合活動が阻害されたと認めるべき事情もない。

ケ よって、会社のX2に対する解雇の通告は、不利益取扱い、支配介入としての不当労働行為であると判断することはできない。

2 平成20年12月11日の第2回団体交渉時にY2がX2に文書を手渡したことについて

ア Y2は、同人を含む従業員6名が署名押印したX2あての文書を平成20年12月8日に作成し、団体交渉の場でX2に手渡した(甲第11号証)。当該文書は、同月22日に行ったあっせん申請の書類として添付された(甲第16号証)。組合らは、Y2が従業員5名に働きかけて、同人自ら文案を考えて作成したものであること、X2を会社から追い出すために誹謗、中傷を連ねる内容であること、使用者側の証拠として用いることを前提に作られたものであることから、X2が組合員であることを理由に会社から排除しようとした不利益取扱いであり、組合活動をなくすことを企図した支配介入に該当

すると主張する。

イ Y2は、当該文書は、従業員一同からの要望である旨、およびX2の勤務態度等に対する従業員全員の不満が記載され、X2の勤務態度に対する従業員全員の思いを伝えたくて作成した旨証言する（第2回審問Y2証言）。

ウ Y2は、同年9月1日にサービス提供責任者になったが、X2の労働関係上の諸利益に影響力を及ぼし得る地位にある者であるとは認められない。また、文書の手渡しにおいて、Y2に対する指示、通謀、容認、黙認等といった社長の関与の事実も認められない。

エ 労働組合法第7条第1号で禁止されているのは、組合員であることや組合活動の故をもって使用者が組合員に対して不利益取扱いを行うことであるところ、本件においては、組合員であることを理由に文書の手渡しが行われたと認めるべき事情はない。

また、本件文書手渡しは、同条第3号で禁止されている、組合を弱体化させようとする行為に当たるとは認めがたく、その他、組合活動が阻害されたと認めるべき事情もない。

オ よって、Y2のX2に対する文書の手渡しは、不利益取扱い、支配介入としての不当労働行為であると判断することはできない。

3 平成20年11月25日の第1回団体交渉時に社長が謝罪を拒否したことについて

ア 組合らは、社長が第1回団体交渉の場で、①X2を辞めさせるため、午前中事務所の鍵を閉めたこと、②X2に対して度重なる退職強要を行ったことを認めたにもかかわらず、その場での謝罪要求を拒否したことは、不誠実団体交渉に該当すると主張する。

これに対し会社は、①業務命令として午前中出勤停止を命じたものであり、②X2が事務職としての適性を著しく欠いていたことから、職種変更の勧奨

- や、社会通念上相当な範囲での退職勧奨を行ったと主張する。
- イ 社長は、当該団体交渉の席上、X2とさらに意思疎通に努める余地があったかもしれないと考え（甲第15号証の1）、以後、出勤停止を解除、第2回団体交渉時に口頭で謝罪、第3回団体交渉時に書面で謝罪することに合意し、後に文書を組合あて郵送した。
- ウ 団体交渉上、使用者は誠実な態度をとり続けるかぎりには譲歩や合意をしなくても誠実交渉義務の違反とはされない。本件対応において、社長の不誠実な交渉態度は認められず、よって、社長の謝罪の拒否は、誠実交渉義務の違反としての不当労働行為であると判断することはできない。

4 平成21年1月6日の第3回団体交渉時に社長が訂正発言等をしたことについて

(1) 社長が就業規則について訂正発言をしたことについて

ア 社長は、第2回団体交渉時に就業規則がある旨答えたが、第3回団体交渉時には就業規則はない旨答えた。このことは不誠実団体交渉に該当すると組合らは主張する。

イ 社長は、第3回団体交渉後に、案段階のものを正式なものと誤解した旨、書面で釈明し、謝罪した（甲第15号証の1）。社長の不誠実な交渉態度は認められず、よって、社長の訂正発言は、誠実交渉義務の違反としての不当労働行為であると判断することはできない。

(2) 社長が「認めたわけではないが、X2が働きたいと言ったからだ。」と発言したことについて

ア 社長は、第1回団体交渉時に今までどおり勤務することを認めたが、第3回団体交渉時には「認めたわけではないが、X2が働きたいと言ったからだ。」と発言した。このことは不誠実団体交渉に該当すると組合らは主

張する。

社長は、X2の意思を尊重し、X2とさらに意思疎通に努める余地があったかもしれないと考え、第1回団体交渉以後、出勤停止を解除した。

イ 「X2の勤務を認めたわけではないが」という趣旨の発言であれば、それは不適切な発言であると認められるが、いずれにしても社長の不誠実な交渉態度は認められない。

よって、社長の発言は、誠実交渉義務の違反としての不当労働行為であると判断することはできない。

(3) X2にヘルパー研修を勧めた理由について社長が説明したことについて

ア 組合らは、X2にヘルパー研修を勧めた理由について、第3回団体交渉時の社長の説明と、あっせん申請に添付された書類の記載とで内容が異なることは、不誠実団体交渉に該当すると主張する。

イ 社長は、X2にヘルパー研修を勧めた理由について、第3回団体交渉時では、事務職の参考にしてもらう理由で勧めた旨説明し（甲第14号証）、あっせん申請に添付された書類では、職種変更してもらう理由で勧めた旨記載した（甲第17号証）。

ウ 上記社長の説明は、いずれもヘルパー研修を勧めた理由として認められるものであり、社長の不誠実な交渉態度は認められない。

よって、このことは誠実交渉義務の違反としての不当労働行為であると判断することはできない。

(4) 社長が書面で謝罪することに合意したことについて

ア 組合らは、社長が①第3回団体交渉の場で、X2を「解雇」するため、職場から閉め出したこと、②第2回団体交渉時に就業規則がある旨答えたが、第3回団体交渉時には就業規則はない旨答えたことについて、書面で

謝罪することに合意したにもかかわらず、社長は「ご連絡」と題する文書を郵送しただけであり、このことは不誠実団体交渉に該当すると主張する。

イ 社長は、①第1回団体交渉の席上、X2とさらに意思疎通に努める余地があったかもしれないと考え、以後、出勤停止を解除、第2回団体交渉時に口頭で謝罪、第3回団体交渉時に書面で謝罪することに合意、後に「ご連絡」と題する文書を組合あて郵送し、②就業規則の有無についても、誤解により団体交渉の席上における説明が混乱したことを同文書で謝罪した。

ウ 組合らは、平成21年1月23日付けの申入れ書において、①X2を平成20年11月より辞めたものとして扱い、出社させないために事務所の鍵を閉めていたことについて謝罪すること、②就業規則が完成されていないこと、従業員にも閲覧していないことを知っていながら、第2回団体交渉時に就業規則がある旨答えたことについて、虚偽の発言をした理由を明らかにし、謝罪することを求める旨主張した（甲第15号証の2）。

エ 団体交渉上、使用者は誠実な態度をとり続けるかぎりには譲歩や合意をしなくても誠実交渉義務の違反とはされない。本件の経緯において、社長の不誠実な交渉態度は認められず、よって、誠実交渉義務の違反としての不当労働行為であると判断することはできない。

5 平成20年11月14日に社長が外出したことについて

ア 組合は組合員6名で、第1回団体交渉申入れ書記載の日時に団体交渉をするために会社事務所を訪れたが、社長は外出し、団体交渉をしなかった。このことは団体交渉拒否に該当すると組合らは主張する。

イ 会社は、組合から平成20年11月5日付けの第1回団体交渉申入れ書の送達を受け、会社の代理人弁護士は、団体交渉を応諾する旨の書面を回答期限である同月11日に組合あてFAX送信した。当該書面には代理人弁護士の

都合上、団体交渉を1週間程度延期のうえ、再度日程調整させてほしい旨記載した（甲第7号証）。

組合らは、代理人弁護士都合を理由とする団体交渉の延期は認められない旨主張したため、代理人弁護士は、正当な理由になる旨記載された文献を同月12日に組合あてFAX送信した（乙第1号証）。組合は、これを受信したが、団体交渉申入れ書記載の団体交渉の日である同月14日に会社事務所を訪れた（第2回審問X3証言）。社長は外出中であり、Y2は、組合に団体交渉の日時の案を記載した文書を手渡した。

ウ 団体交渉の開催日時は調整中であり、同月14日の団体交渉は予定されていないので、このことは正当な理由なき団体交渉拒否の不当労働行為であると判断することはできない。

6 平成21年1月11日付けの文書を会社が組合あて郵送したことについて

ア 組合らは、会社が平成21年1月11日付けの文書において、今後はあっせん手続を介して折衝に臨む予定であり、直接の折衝は控える旨記載、組合あて郵送し、以後団体交渉に応じていないことは団体交渉拒否に該当すると主張する。

これに対し会社は、組合との話合いに誠実に応じているにもかかわらず、組合は、団体交渉の場で一方的な糾弾、怒号罵倒に終始し、従業員全員を団体交渉に出席するよう求めるなどして団体交渉を糾弾の場にすべく、団体交渉権を濫用しており、組合の団体交渉における態度は、統一的なルール形成の話合いとは程遠い誹謗、中傷にほかならないため、やむなく、労働関係調整法第12条に基づき当委員会にあっせん申請を行ったもので、団体交渉拒否には当たらないと主張する。

イ 社長は、①第1回団体交渉の席上、X2とさらに意思疎通に努める余地があったかもしれないと考え、以後、出勤停止を解除、第2回団体交渉時に口

頭で謝罪、第3回団体交渉時に書面で謝罪することに合意、後に文書を組合
あて郵送し、②就業規則の有無についても、誤解により団体交渉の席上にお
ける説明が混乱したことを同文書で謝罪した。

ウ 労使双方が、議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、
これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階にいたった場合には、使
用者は交渉を打ち切ることが許されるどころ、本件においても、交渉権限あ
る者が出席し、上記2点についての謝罪文書の作成という協議事項について
討議を重ねた後、双方の主張の一致をみる事がなくなったことが認められ
る。組合らの主張は、会社の文書の郵送は正当な理由なき団体交渉拒否に該
当するという趣旨の主張であると思料されるが、それは失当であり、また、
当該文書の郵送は誠実交渉義務の違反としての不当労働行為であると判断
することはできない。

エ その後、組合らは、同月23日付けの申入れ書において、①X2を平成20
年11月より辞めたものとして扱い、出社させないために事務所の鍵を閉め
ていたことについて謝罪すること、②就業規則が完成されていないこと、従
業員にも閲覧していないことを知っていたながら、第2回団体交渉時に就業規
則がある旨答えたことについて、虚偽の発言をした理由を明らかにし、謝罪
することを求める旨主張し、会社は、平成21年1月31日付けの回答書にお
いて、あっせん場で個別労働問題を含めて誠実に対応すると主張した（甲
第15号証の3）。

さらに、組合は、同年2月9日付けの第4回団体交渉申入れ書により、上
記2点についての謝罪文書を作ることを協議事項として申し入れ、組合らは、
社長が当該文書を作ることにについて確約していると主張し（甲第19号証の
1）、会社は、同月13日付けの回答書において、あっせん場で誠実に対応
すると主張した（甲第19号証の2）。組合らと会社は、同月20日付けの第
4回団体交渉申入れ書と同年3月5日付けの回答書においても、各々従来と

同じ趣旨の主張を繰り返した（甲第 19 号証の 3、4）。

オ 会社は、当事者間における主張が一致しないとして、平成 20 年 12 月 22 日に労働関係調整法に基づき当委員会にあっせん申請を行ったが、組合は、あっせんに応じるか否かの回答を留保している。

組合があっせんに応じ、当事者双方が、労働委員会の助力を得て合意による交渉の再樹立をはかり、あっせん事項である X 2 の解雇の撤回に関して、誠実に交渉し、解決に向けて努力することを、当委員会は強く期待する。

7 平成 20 年 11 月 6 日の第 1 回団体交渉申入れ時に社長が発言したことについて

ア X 2 は、社長に第 1 回団体交渉申入れ書を直接手渡そうとした。組合らは、そのときの社長の「X 2 はビラをまいたが、この介護の仕事を仕事と思っているのではなくて運動がしたいのか、そういう活動を仕事にしているのか。」旨の発言は、X 2 が組合員であること、および組合の正当な行為に対する嫌悪、敵対の意思表示であり、組合の組織、運営への支配介入に該当すると主張する。

これに対し社長は、X 2 が勤務時間中に社長に「手紙」を渡そうとしたので、X 2 に対して仕事に専念するよう注意をした旨主張する。また、社長は、ビラの記載内容について、「X 2 は、自分の仕事ができないにもかかわらず、会社が悪いとか、社長が悪いとか責任転嫁をしている。」旨陳述する（第 3 回審問 Y 1 証言）。

イ 同日、社長は、X 2 が社長宅に届けた第 1 回団体交渉申入れ書を読んで、X 2 が組合員であることを認識したが、本件の社長発言が同人の当該団体交渉申入れ書を読んだ後の行為であることを認めるに足りる証拠はない。

ウ 社長の具体的な発言内容が組合らの主張のとおりであれば、それは不適切な発言であると認められるが、いずれにしても社長の率直な意見の表明の域

にとどまるものと解される。

さらに、仮に本件の社長発言が、X2が組合員であることを認識した後の発言であったとしても、組合を弱体化させようとする発言に当たるとは認めがたく、その他、組合活動が阻害されたと認めるべき事情もない。

よって、社長の発言は、支配介入としての不当労働行為であると判断することはできない。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12およ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。

平成21年10月27日

福井県労働委員会

会 長 中 山 義 壽 ⑩