

## 命 令 書

大阪府豊中市

申立人 G  
代表者 執行委員長 B

東京都千代田区

被申立人 H  
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成21年(不)第70号事件について、当委員会は、平成22年11月24日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子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 組合員に対する解雇通知がなかったものとしての取扱い
- 2 誠実団体交渉応諾

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員に対して、病気欠勤を理由とした解雇通知を行ったこと、②同組合員の労働条件等を議題とする団体交渉に誠実に対応しなかったこと、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 H (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置く持株会社であり、申立外 J (以下、「 J 」という。)等を連結子会社としており、その従業員数は本件審問終結時5名である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪市及びその周辺地域で働く労働者を組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年10月1日、E (以下、組合加入前も含めて「E 組合員」という。)と会社は、雇用契約書(以下、「20.10.1雇用契約書」という。)を締結した。また、同日、会社、J 及び E 組合員は、会社の従業員である E 組合員を J に出向させるに当たっての、E 組合員の労働条件及び経費の負担等に関して出向契約書(以下、「20.10.1出向契約書」という。)を締結した。

(甲4、甲8)

イ 平成21年2月1日頃、J は、人事通達(以下、「21.2.1人事通達」という。)を事業所や店舗に掲示した。21.2.1人事通達には、E 組合員を「西・トレーニングエリア」のマネージャーとする旨が記載されていた。

(乙4-1-3、証人 E 、証人 F )

ウ 平成21年2月17日、E 組合員は、会社社長である C (以下「C 社長」という。)からの電話(以下「21.2.17社長電話」という。)で話をした後、体調不良となり、診療所に行き、医師の診断を受けた。同日付けで、1か月の自宅療養を要する旨記載された診断書(以下「21.2.17診断書」という。)が作成された。翌18日から、E 組合員は、出勤していない。

(甲6-1、甲17、甲21、乙4-1-1、乙4-1-4、証人 E 、証人 F )

エ 平成21年2月20日、組合は、会社に対し、E 組合員が組合に加入した旨記載された労働組合結成通知書(以下、「21.2.20結成通知書」という。)を提出した。

(甲2)

オ 平成21年4月11日及び同年5月12日、組合と会社は、団体交渉(以下「団交」といい、それぞれの日の団交を「21.4.11団交」「21.5.12団交」という。)を開催した。

(甲19-1、甲19-2、甲10、甲11、乙11、乙12)

カ 平成21年6月1日及び同月11日、組合と会社は、非公式交渉を行った。

(甲21、証人 F )

キ 平成21年6月22日、組合は、当委員会にあっせんの申請を行い、同年8月11日、同年9月1日、同月10日に当委員会において、あっせんが行われた。

このあっせんに際して、会社の経営企画担当ゼネラルマネージャーであり、J の経営企画室長である F (以下「F ゼネラルマネージャー」という。)

は、平成21年7月7日付け及び同月16日付けの陳述書（以下、それぞれ「21.7.7陳述書」「21.7.16陳述書」という。）を当委員会に提出した。

（甲21、乙2、乙4-1-1、乙5、証人 F）

ク 平成21年9月15日、E組合員は、会社に、更に2か月の自宅療養を要する旨記載された医師の診断書（以下、「21.9.15診断書」という。）を提出した。

（乙1）

ケ 平成21年9月19日、会社は、E組合員に、同年10月20日付けをもって普通解雇する旨記載された解雇通知書（以下「21.9.19解雇通知書」という。）を郵送した（以下、E組合員に対する解雇処分を「本件解雇」という。）。

（甲1）

コ 平成21年9月30日、組合と会社は団交（以下、「21.9.30団交」という。）を行った。

（甲12、乙13）

サ 平成21年10月15日、組合は本件不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### （3）会社と J の就業規則について

ア 会社の就業規則には、以下のとおりの定めがあった。

「第10条 会社は、従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。

（1）～（3）（略）

（4） 長期に病気等で欠勤し、又は病気等による欠勤を繰返し、正常かつ安定的な業務の遂行ができないと会社が判断したとき

（5）～（7）（略）」

なお、会社の就業規則には、病気休職に関する定めはなかった。

（甲9、乙7、証人 F）

イ J の就業規則には、以下のとおりの定めがあった。

「第8条 従業員が次の各号の一に該当する場合は休職を命ずる。

①～②（略）

③業務外の負傷疾病により引き続き2ヶ月を超えて欠勤したとき。

④（略）

第9条 休職期間は次の通りとする。但し、会社が業務上その他の理由により必要と認めた場合は延長することが出来る。

①（略）

②前条3号のとき 欠勤開始日における勤続年数1年につき1ヶ月  
最長24ヶ月まで

第10条 休職者は次の各号の一に該当するときは復職を命ずる。

①第8条の3号の事由により休職をしていた場合、傷病が治癒し、出勤に耐えることを会社の指定する医師が診断したとき。

② (略)

2 (略)

「第12条 従業員が次の各号の一に該当するに至ったときは、その日を退職日とし、従業員としての資格を失う。

①～④ (略)

⑤休職を命ぜられた者が復職できず休職が満了したとき、または復職しないことがあきらかになったとき

「第39条 会社は従業員が下記の各号の一に該当する場合は解雇する。

①精神又は身体の故障、のため業務に耐えられないと認められるとき。

②～⑦ (略)

2～3 (略)

(乙8)

### 第3 争 点

1 会社が E 組合員を解雇したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、 J の卸売部門を強化しようとし、その中で、 E 組合員は、以前別の会社で一緒に働いていたマネージングディレクターの紹介により平成20年10月に会社に採用された。しかし、その後わずか3か月で会社と J は卸売部門を縮小し、 E 組合員の所属していた営業統括部門を廃止した。これに伴い、会社は、 E 組合員を会社に紹介したマネージングディレクターらを退職させたが、残る E 組合員の処置に困った。その後、 E 組合員は、組合に加入し、病気による休業を経て職場復帰を探った。会社は、2回にわたる団交、2回の非公式交渉、3回のあるせんでも E 組合員を退職に追い込めなかったので、やむなく「病気理由による解雇」を行ったというのが真相である。会社は、経営目標の見通しの悪さと軽薄さに対し、労働者の組合加入による抵抗に会い、それを嫌悪して労働者を解雇するという典型的な不当労働行為を行った。

(ア) 21.7.7陳述書は、組合が、当委員会にあっせんの申請をした平成21年6月22日の直後の時期に作成されており、既にこの時、 E 組合員の排除が会社内で検討されていたものと推測できる。以上により、 E 組合員の解雇が組合及び

組合員嫌悪によるものであることは明らかである。

21.7.16陳述書は、E 組合員への解雇計画書であり、会社が不当労働行為を行ったことを自ら暴露している資料であり、会社が、その作成時点で、E 組合員を「病気以外の理由」で解雇することを考えていた証拠である。このことをもってしても、会社主張である「病気による職場復帰不可能」との解雇理由は成立しない。そして、E 組合員の自主的な退職や懲戒解雇策動が無理と判断した会社は、最終的に「病気回復が見込めない」ことを理由に解雇を敢行した。

(イ) 会社は、組合や E 組合員を嫌悪し、あっせん終了後から計画的に E 組合員の解雇を企図してきた。会社は、あっせんが不調となった直後の時期に、本件解雇を行っており、これは明白な不当労働行為性を帯びている。

また、会社は、E 組合員の主治医や会社指定の医師に、E 組合員についての、短時間勤務を含む復職の可能性についての問い合わせも行わず、団交においても協議を行わず、一方的に解雇を行った。

(ウ) 21.7.7陳述書には、E 組合員について、「G の組合員として団体交渉に出席し、自己の主張のみを行う行動及び態度について、本人と会社との信頼関係に齟齬が生じている」と記載しているが、労働組合員がその所属する組合と会社の団交に自由に参加し、意見を述べるのは法的権利に属する。そのことによって、不利益な取扱い、すなわち解雇処分を行うことは明白な不当労働行為であり、会社は21.7.7陳述書において、不利益取扱いの不当労働行為を自白している。

(エ) 会社は、E 組合員の自発的な退職をもくろんでいた。本件申立ての審問期日において、F ゼネラルマネージャーは証人として、会社側代理人からの「(略)組合が入ると面倒だから解雇してしまおうというふうには判断されなかったのですか。」という質問に対し、「その時点ではしておりません。」と答えている。この証言を打ち消すために、会社側代理人は問い直しているが、このやりとりに事の本質が露呈している。

イ E 組合員は、会社から J に出向しており、20.10.1出向契約書によれば、出向中の労働条件は J の就業規則が適用されるどころ、21.9.19解雇通知書の解雇の根拠は、会社の就業規則におかれている。これは、20.10.1雇用契約書及び20.10.1出向契約書に違反しており、労働契約法にも違背している。会社に、E 組合員を排除しようという労働組合法違反の考えがあり、結論を急ぐ余り、手続き上の理由付けを誤ったものと思われ、極めてお粗末である。

ウ 以上のとおり、本件解雇は、組合や E 組合員を嫌悪して行ったものであり、

不利益取扱いに当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社が E 組合員の解雇を行った理由は、21. 9. 19解雇通知書に記載された内容のとおりであり、長期にわたる欠勤が続く状況の下で、更に長期の療養を要する旨の診断書の提出を受け、E 組合員の復職の見通しが立てられないといった事情を勘案したことに基づく。

E 組合員は、平成20年10月1日に会社に入社し、その後、約4か月半経過した時点である同21年2月17日以降、長期間にわたり欠勤するに至った。そして、同年9月時点で、約7か月という長期間にわたり欠勤を続けていたが、同月15日、更に2か月もの自宅療養を要する旨の医師の診断書が提出され、E 組合員が少なくとも9か月間にわたり欠勤が継続することが確定的になった。また、この間提出された診断書には、復職の可能性を示唆する診断内容は一切示されなかった。

上記事情を総合的に勘案し、会社は、長期欠勤が続く E 組合員の復職の見込みがないものと判断し、会社就業規則第10条第4項に基づき、E 組合員の解雇を行ったのであり、ここに E 組合員が組合員であることを勘案した判断、すなわち不当労働行為に当たる判断など入る余地はないのであり、組合の主張は失当である。

なお、会社が本件解雇の日を平成21年10月20日としたのは、入社日より1年以上となる期間を越えた時期を解雇の効力発生日とすることで、健康保険の被保険者期間が継続して1年以上続くこととし、E 組合員が健康保険の傷病手当を有利に受給しうるように配慮したからである。ここに、不当労働行為に該当する意思判断が入る余地など全くない。

組合は、あっせんが不調で終了した日の直後に本件解雇が行われたことを指摘し、このことが明白な不当労働行為性を帯びると主張するが、「あっせん申立てが不調で終わった後に本件解雇が行われたことは不当労働行為を基礎付ける」とする組合主張は趣旨不明であり、その内容が理解できない。

また、組合は、会社が E 組合員の職場復帰について具体的な検討をしなかったことを問題にしているようだが、提出された診断書の全てにおいて復職可能性が指摘されておらず、E 組合員自身も団交や診断書提出に当たって復職に関する具体的可能性について述べず、さらには、本件申立ての審問期日においても E 組合員は、現在もなお治療中である旨述べているのだから、平成21年9月当時に具体的な復職可能性がなかったことは明白であり、会社が本件解雇に先立ち、E 組合員について職場復帰を前提とした具体的議論を行なうことは不可能であったのである。

イ 組合は、解雇処分に手続きの瑕疵を主張するが、そのことと不当労働行為の関係が不明である上、そもそも解雇手続きに瑕疵など存在せず、E 組合員は、会社と雇用契約を締結しているのであり、会社の就業規則を適用して解雇処分を下すのは当然のことである。

会社就業規則には、長期欠勤した従業員を会社が解雇しうる旨の規定があり、E 組合員は、前述のとおり9か月もの長期欠勤が確実にあったことや、診断書にも復職が可能であることを示唆する記載が一切存在しなかったこと等を総合的に勘案すれば、この規定を満たすことは極めて明白である。このことにE 組合員が組合員であるか否かといった事情は全く関係がない。なお、J の就業規則に基づく検討をしたとしても、E 組合員は、欠勤開始時点での勤続が約4か月半に過ぎないため、休職の規定の適用を受ける立場にはない。

ウ 以上のとおりであり、会社が、E 組合員を組合員であるが故に解雇したという事実は一切存在しない。

2 平成21年4月11日、同年5月12日及び同年9月30日の団交における会社の対応は、不誠実であったか。

(1) 申立人の主張

ア 以下のような点で、会社の態度は不誠実であり、団交は労使双方の主張をかみ砕いて、違った結論を出すものという態度が会社には微塵も見られなかった。

(ア) 21.5.12団交において、①21.4.11団交での議事録や決定事項の文書確認をしなかった、②「見解の相違」「言葉尻を取る」「平行線になる」「タラレバの話になる」など、議論につまったとき、それらの言葉を繰り返し多用し、議論の前進を拒んだ、③ C 社長が、21.2.1人事通達の「西・トレーニングエリア」勤務が確定した前提で職務命令を出しているのに、E 組合員を「総務預かり」と言ったり、21.2.1人事通達では、E 組合員は役職者として掲載されているのに、E 組合員を「役職者ではない」と発言をしたり、意図的に虚偽の主張を行っている。

(イ) 21.9.30団交において、①21.5.12団交と同様、「平行線」「見解の相違」「タラレバの話」などを多用し、まともに答えなかった、②書類を放り投げるという乱暴かつ非礼な態度を取った。

イ 会社は、その交渉委員に何ら権限を与えず無責任な交渉を繰り返した。

F ゼネラルマネージャーは、21.9.30団交において、当委員会におけるあっせんでの会社の回答内容についての回答を終始はぐらかしたり、C 社長との直接団交の日程を決める問題について、言を左右にし、翌日返事すると回答しながら、結局社長の日程が取れないとしており、これらのことは、F ゼネラルマネージ

ヤーに団交権限がなく、責任をとらないことを示している。

また、21.9.30団交において、会社交渉委員は、解雇撤回についても自分たちに「その権限はない」との基本的立場で臨み、能力のない交渉委員としてふるまった。

ウ 以上のとおり、会社の団交における対応は、不誠実であった。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社の交渉態度が不誠実であったとの事実は、一切存在しない。会社は、何とか妥結点を見出そうとしたが、組合が社長の謝罪に固執したため、それ以上の話は進まなかったのである。

組合は、会社が「結論ありき」の態度を取ったなどと非難しているが、組合自身が「社長は謝罪すべき」という結論に固執した態度を取り、このため議論が進まなかった事情及び経緯を全く無視している。

会社は、本件解雇を行った理由やその内容について誠実に説明をして、その理解を求める誠実な交渉を行っている。そして、非公式交渉を含めた一連の団交において、文書提出及び和解金提示といった柔軟な解決案を提案しているのである。ところが、組合は、社長の謝罪について一切譲歩する余地がなかった旨を一貫して主張してきており、会社が提示した文面についても「謝罪ではない」として歯牙にもかけない対応を取って、会社の全面譲歩を意味する「社長の謝罪」を頑なに求め続けたのである。

組合は、F ゼネラルマネージャーが書面を投げつけるなどの粗暴な態度を示した旨も主張するが、同人は、手を伸ばすだけでは届かない先に書面を渡そうとして書面を滑らせたに過ぎないのであり、粗暴な行動があったものと理解することは許されない。

イ 会社は、交渉委員には、会社として一切の責任を委任しており、会社として交渉権限を与えた者を団交の席に着かせている。組合は、F ゼネラルマネージャーに権限がなかった旨主張するが、同人は、本件団交における交渉及び交渉事項に関する決定権限を有するものであり、同人が団交に出席することについて、何ら問題はない。

組合は、F ゼネラルマネージャーが返答をはぐらかしている旨主張するが、団交議事録のその部分を読んでも、そのような事実は特段認められない。また、社長との面談要求に対し、社長の日程がとれない旨の返答をしたことについても、当該やりとりは、組合が、一方的にF ゼネラルマネージャーに権限がない旨を決めつけた上で、不合理な圧迫をかけながらまくしたてて、社長との面談を求める経緯が表れているに過ぎず、組合の主張は失当である。

ウ 以上のとおり、会社は、団交において、誠実な対応を実施してきた。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が E 組合員を解雇したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）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10月1日、E 組合員と会社は、20.10.1雇用契約書を締結した。

20.10.1雇用契約書には、E 組合員の従事すべき業務の内容として、「

J 「営業統括マネージャー」「売上利益予算達成、メンバー指導教育を行う。」「営業統括マネージングディレクターの指示による特命業務の任に当たる。」と記載してあった。また、20.10.1雇用契約書には、契約期間については「期間の定めなし」と記載してあり、退職に関する事項としては、「自己都合退職の手続き」として、「退職希望日の3ヶ月前に申し出なければならない。」と記載してあった。その他の事項として、「その他の事項については、就業規則および付随する諸規程の定めるところによる。」と記載してあった。

また、同日締結された20.10.1出向契約書には、「第1条（勤務の原則） 丙の就業時間、休憩時間、勤務に関する事項は甲の規程を適用する。ただし、休日に関しては毎週土曜日・日曜日・国民の祝日、年末年始4日間とする。」と記載されていた。なお、条項中の丙は E 組合員を、甲は J を指す。

（甲4、甲8）

イ 平成21年1月29日、E 組合員は、C 社長との個人面談（以下「21.1.29面談」という。）において、J の営業統括の部門は消滅する旨告げられ、J への転籍についての話をされたが、返事を保留した。

（甲21、乙4-1-1、証人 E ）

ウ 平成21年1月31日付けで、J の営業統括の部門が廃止された。同年2月1日前後、J は、21.2.1人事通達を掲示した。21.2.1人事通達には、同年2月1日を発令年月日として、E 組合員を「西・トレーニングエリア」のマネージャーとする旨記載されていた。

（乙4-1-1、乙4-1-3、証人 E 、証人 F ）

エ 平成21年2月12日、E 組合員は、C 社長に対し、同年3月からの J への転籍は受けることができない旨のメールを送信した。同年2月13日、C 社長は、これに対し、「給料の件は、(略) E さんのがんばり次第だと思いますが、なによりも休みなどの条件が合わないということであれば、2月末の終了にて、よろしく願い致します。」とのメール（以下「21.2.13社長メール」という。）を返信した。これに対し、E 組合員は、「2月末で退職なのでしょうか？私には、

会社を辞める意思はございません。現状どおり、仕事を続けて行きたいと願っています。」というメールを返信した。

(甲3)

オ 平成21年2月17日、E 組合員は、21.2.17社長電話を受けた後、医師の診断を受けた。このとき作成された21.2.17診断書には、E 組合員の病状の記載の後に「よって、1ヶ月の自宅療養を要します。」と記載されていた。

(甲6-1、甲17、甲21、乙4-1-1、証人 E、証人 F)

カ 平成21年2月20日、組合は、21.2.20結成通知書を会社に提出した。21.2.20結成通知書には、「このたび労働組合法に基づき当職場に労働組合を結成しましたのでご通知します。」「③所属組合員の氏名 E」と記載されていた。

(甲2)

キ 平成21年3月15日、組合は、会社に、質問書(以下「21.3.15質問書」という。)を提出した。21.3.15質問書には、E 組合員に関して、「そもそも同人は、社長直々の面接により採用され、採用のいきさつを十分承知されているにもかかわらず、僅か4ヶ月ほどで同人自身、身分が危うく感じるのはいかなることなのか。」「所属していた『営業統括』部門廃止に伴い、同人の復帰先はどうなるのか。」等の質問が記載されていた。

(甲5)

ク E 組合員は、会社に対し、平成21年3月17日付けの医師の診断書(以下「21.3.17診断書」という。)を提出した。21.3.17診断書には、E 組合員の病状に加え、「在宅療養中のところ、猶一ヶ月の休養を要すると考えます。」と記載されていた。

その後、E 組合員は、会社に対し、それぞれ同月30日付け、同年4月17日付け、同年5月15日付け、同年6月3日付け、同年7月18日付けの医師の診断書を提出した。それぞれ、E 組合員の病状に加え、「しかし、現在、会社に出社することは困難です。今後、4週間、自宅にて安静加療を要する。」「尚、1ヶ月の休養治療を要する。」「猶2ヶ月(21年5月18日～21年7月17日)の自宅療養を要す。」「今後、4週間、自宅にて安静加療を要する。」「猶2ヶ月(21年7月18日～同9月17日)の自宅療養を要す。」と記載されていた。

なお、このうち、同年3月30日付けの診断書と6月3日付け診断書は、会社がセカンドオピニオンとして指定した医師により作成されたものであった。

(甲6-2、乙6-1～5、証人 E)

ケ 平成21年3月26日、後記2(1)ア、イ記載のとおり、組合は、会社に団交申入書及び要求書(以下それぞれ、「21.3.26団交申入書」「21.3.26要求書」という。)

を提出し、同年4月11日、組合と会社は21.4.11団交を開催した。

(甲10、甲19-1、甲19-2)

コ 平成21年4月21日、後記2(1)ウ、エ記載のとおり、組合は、会社に団交申入書及び要求書(以下、それぞれ「21.4.21団交申入書」「21.4.21要求書」という。)を提出し、同年5月12日、組合と会社は21.5.12団交を開催した。

(甲11、甲20-1、甲20-2)

サ 平成21年6月1日及び同月11日、組合と会社は、非公式交渉を行った。会社の希望により、この非公式交渉には、E組合員は出席せず、組合副委員長とFゼネラルマネージャーが二人で話し合ったが、合意には達しなかった。

(甲21、証人 E、証人 F)

シ 平成21年6月22日、組合は、当委員会にあっせんの申請を行った。あっせん申請書には、調整事項として「①会社の謝罪(組合員・Eの病気罹患(発症)に対する) ②同組合員への病気治療費及び生活補償を行うこと」という記載があった。

このあっせん申請を受けて、平成21年8月11日、同年9月1日及び同月10日にあっせんが行われた。同日のあっせんにおいて、あっせんは打ち切りとなった。

(甲21、乙2、証人 E、証人 F)

ス 前記シのあっせんに際して、会社は、Fゼネラルマネージャー作成の21.7.7陳述書を当委員会に提出した。21.7.7陳述書には、以下のような記載があった。

「就業月報の示すと通りの勤務状況で、雇用契約書の従事すべき内容の『(略)』の職責が一切果たせていない。そのことに触れず配置転換を拒否し、2月16日以降欠勤状態が続き、病気療養中となっている。

現状を考えれば管理職としての職責を果たさず欠勤状態が続いており、会社として雇用継続は困難と判断せざるを得ない。」

「 J 並びに H 就業規則を照らし合わせても、在籍4ヶ月では長期休職扱いは不可能であり、雇用を継続するについても欠勤日数も限界に達している。

離職し病気療養に専念することが、早期の健康回復につながると判断する。」

「6. 会社としての最終判断

(1) 2月16日以降、欠勤が5ヶ月に及び勤務月数を超えようとしている。

診断書を見る限り、回復の目処が立たない。

(略)

(2) 配置転換を拒み『業務上の指示命令に従っていない。組織秩序違反』に該当する。

(3) G の組合員として団体交渉に出席し、自己主張のみを行う行動及び態度について、本人と会社との信頼関係に齟齬が生じている。

(4) 団体交渉並びに非公式交渉を通じ、経済的（金銭的）な上積み要求のみ行う態度は、弊社企業構成員として認めることは断じて許せない。

以上、本人の在職中の業務内容及び管理職としての適正（ママ）から判断し、解雇も視野に入れざるを得ない。」

なお、21.7.7陳述書及び後記セ記載の21.7.16陳述書において、「2月16日以降」と記載があるが、これは F ゼネラルマネージャーが日付について勘違いしていたためであった。

（乙4-1-1、証人 F ）

セ 21.7.7陳述書の追加の陳述書として、会社は、F ゼネラルマネージャー作成の21.7.16陳述書を当委員会に提出した。21.7.16陳述書には、以下のような記載があった。

「2月16日（月）社長との電話の応対後、早引きし、翌日診断書を提出し欠勤が現在も続いています。

（略）

弊社で病気回復後の継続勤務についての検討は、このような状況において同僚との信頼関係を含め容易でないと考えます。」

（乙5）

ソ 平成21年9月11日、後記2（1）オ記載のとおり、組合は、会社に対し、団交申入書及び要求書（以下、それぞれ「21.9.11団交申入書」「21.9.11要求書」という。）を提出した。

（甲13-1、甲13-2）

タ 平成21年9月15日、E 組合員は、会社に、21.9.15診断書を提出した。21.9.15診断書には、「猶2ヶ月（21年9月18日～同11月17日）の自宅療養を要す。」という記載があった。

（乙1）

チ 平成21年9月19日、会社は、E 組合員に、21.9.19解雇通知書を送付した。21.9.19解雇通知書には、以下のような記載があった。

「貴殿より提出された医師の診断書によれば、平成21年9月18日からさらに2か月間の療養を要するとあり、会社としては復職の時期の見通しがたてられないものと判断しました。これらを勘案して、このたび当社は、就業規則第10条4項（長期に病気等で欠勤し又は病気等による欠勤を繰返し、正常かつ安定的な業務の遂行ができないと会社が判断したとき）の規定により、貴殿を、平成

21年10月20日付を以って普通解雇致します。 」

(甲1)

ツ 平成21年9月21日、後記2(1)カ、キ記載のとおり、組合は会社に対し、21.9.19解雇通知書に関する抗議文及び補充要求書(以下「21.9.21補充要求書」という。)を提出し、平成21年9月30日、組合と会社は21.9.30団交を行った。

(甲12、甲14、甲15、乙13)

テ 平成21年10月15日、組合は本件申立てを行った。

ト 本件申立ての審問期日において、Fゼネラルマネージャーは、主尋問を行う会社側代理人の質問に対して、以下のようなやりとりを行った。

「代理人：先ほどお示しした組合結成の通知書を受け取った後、こちらは平成21年2月20日付でありましたけれども、その後、普通は団体交渉を申し込まれることになると思います。そしたら受け取った直後に、組合が入ると面倒だから解雇してしまおうというふうには判断されなかったのですか。

Fゼネラルマネージャー：その時点ではしておりません。

代理人：その時点ではなく、後でしようと思ったわけですか。違う？どうでしょう。その後ではどうでしょう。その時点では、今、しておりませんと言いましたけれども、それは組合に入ったから解雇しようと思ったと思ったのか、後に会社は解雇してますよね。

Fゼネラルマネージャー：はい。

代理人：解雇したのは、そのときの判断で、すみません、じゃどうしましょう。もう1回聞きましょう。組合結成通知を受け取った後、組合と交渉するのが面倒だから解雇しよう、組合と交渉するのが面倒だから解雇しようというふうに考えましたか。

Fゼネラルマネージャー：それはございません。 」

(証人 F )

ナ 本件申立ての審問期日において、E組合員は、会社側代理人からの反対尋問での質問に対して、現在も治療中であり、傷病手当を受給している旨の証言を行った。

(証人 E )

(2) 会社がE組合員を解雇したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 会社作成の陳述書及び会社証人の証言について

(ア) 組合は、21.7.7陳述書や21.7.16陳述書の記載から、これらの陳述書が作成された時期に会社がE組合員の排除を検討していたのであり、それ故、本件解

雇は、病気欠勤が長期に及んだからではなく、 E 組合員が組合員であることを理由に行われたといえる旨主張する。

前記(1)ス、セ認定のとおり、①21.7.7陳述書には、「会社として雇用継続は困難と判断せざるを得ない。」「雇用を継続するについても欠勤日数も限界に達している。」「解雇も視野に入れざるを得ない。」と記載されていること、②21.7.16陳述書には、「病気回復後の継続勤務についての検討は、(略)容易でないと考えます。」と記載されていること、が認められ、会社は、これらの陳述書を作成した時期において、 E 組合員の解雇を検討していたといえる。しかしながら、これらの陳述書が作成された時点で、 E 組合員の欠勤期間が、平成21年2月18日から起算して既に5か月近い期間に及んでおり、前提事実のとおり会社就業規則の第10条第4項には、長期欠勤者は会社の判断により解雇を行う旨の規定があることを考慮すれば、この時期に会社が解雇を検討していたことについて、特に不合理な点は認められない。一方、この時期に会社が E 組合員の解雇を検討していた事実があったからといって、そのことが何故、会社が、 E 組合員が組合員であることを理由として本件解雇を行ったと主張する根拠となるのかについて、組合は、何ら具体的な主張を行っていない。以上のことから、この点に関する、組合の主張を採用することはできない。

(イ) あっせんが不調となった直後に、会社が本件解雇を行ったことが明白な不当労働行為性を帯びている旨の組合の主張については、組合主張の具体的趣旨が不明であるが、会社が E 組合員の解雇を検討しつつ、あっせんによる解決可能性を探ったが、その可能性がないことがはっきりし、更に2か月の欠勤を示す診断書が届いた時点で本件解雇を行ったとしても、そのことをもって、会社が、 E 組合員に対し、組合員であることを理由として本件解雇を行ったとみることはできない。

なお、組合は、会社が E 組合員についての復職の可能性を探らずに、一方的に本件解雇を決定したことを非難するが、前記(1)タ認定のとおり、21.9.15診断書には「猶2ヶ月(21年9月18日～同11月17日)の自宅療養を要す。」と記載されていたことからすると、会社がこの時点で未だ E 組合員の職場復帰は困難であると判断したことを不合理であるとまではいえず、会社が復職の可能性を探らずに本件解雇を決定したからといって、本件解雇が、 E 組合員が組合員であることを理由として行われたものであるとするものの根拠とは認められない。

(ウ) また、組合は、会社は、21.7.7陳述書で、 E 組合員が団交に参加して意見を述べたことを理由として本件解雇を行ったことを自白していると主張する。

前記(1)ス認定のとおり、21.7.7陳述書には、E 組合員に関して「G の組合員として団体交渉に出席し、自己主張のみを行う行動及び態度について、本人と会社との信頼関係に齟齬が生じている。」と記載していることが認められる。しかしながら、21.7.7陳述書の当該部分には、「6. 会社としての最終判断」として4項目が記載されており、まず、「(1) 2月16日以降、欠勤が5ヶ月に及び勤務月数を超えようとしている。診断書を見る限り、回復の目処が立たない。」と、病気欠勤の長期化を第1の理由として挙げていることが認められ、次に、その認識が正当であるか否かはともかくとして、「(2) 配置転換を拒み『業務上の指示命令に従っていない。組織秩序違反』に該当する。」という業務指示命令違反を挙げているのであるから、それらに引き続いて上記のような記述があるからといって、会社がE 組合員に対し、団交に参加して意見を述べたことを主要な理由として本件解雇を行ったとみることはできない。

(エ) 組合は、本件申立ての審問期日におけるF ゼネラルマネージャーの証人としての発言が事の本質を露呈したものであると主張する。

前記(1)ト認定のとおり、21.2.20結成通知を受け取った直後に、組合が入ると面倒だから解雇してしまおうと判断しなかったかとの主尋問における尋問に対し、F ゼネラルマネージャーが、「その時点ではしておりません。」と答えていることが認められるものの、再度、組合と交渉するのが面倒だから解雇しようと考えたかとの尋問に対して、「それはございません。」と回答していることが認められるのであるから、この点に関する組合の主張を採用することはできない。

イ 組合は、本件解雇について、J ではなく、会社の就業規則を適用して行ったことは、手続きに重大な瑕疵があり、これは、会社がE 組合員を排除しようとして結論を急いだためであると主張する。

しかしながら、出向においては、出向元と出向労働者間の労務提供関係は停止するが労働契約関係は存続し、出向元の就業規則のうち労務提供を前提としない部分は依然適用を受け続けると考えられるところ、前記(1)ア認定のとおり、20.10.1出向契約書には、E 組合員の「就業時間、休憩時間、勤務に関する事項は」という労務提供を前提とする部分は、J の規程を適用する旨が記載されているのみで、それ以外に特に解雇の権限について定めた規程も見あたらないのであるから、出向解除という段階を踏んでいないことはともかく、本件解雇について出向元である会社の就業規則を適用したことに、手続き上の瑕疵は認められず、この点についての組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるので、会社がE 組合員を解雇したことは、組合員である

が故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

2 争点2（平成21年4月11日、同年5月12日及び同年9月30日の団交における会社の対応は、不誠実であったか。）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21年3月26日、組合は、会社に21.3.26団交申入書及び21.3.26要求書を提出した。21.3.26要求書には、以下のような記載があった。

「 当組合員・ E について下記のとおり要求します。

記

1. 出向先・株式会社 J 『営業統括』部門廃止に伴う、新たな所属先を明確にすること。

2. 転籍を含む労働条件については当労働組合との協議・同意を得ること。

3. 2月17日、C 社長が感情的に『今すぐ店舗勤務に従わないなら、即、終了しなさい。社長命令です』と発言したことにに関して、

(1) 『終了』という意味は何か。

(2) そのことによって病状が悪化したと考えられるので、感情的、場当たりの発言に対して謝罪すること。

4. 上記各々について、団体交渉日（4月2日(木)）までに文書で回答すること。 」

(甲19-1、甲19-2)

イ 平成21年4月11日、21.4.11団交が開催され、組合側からは、E 組合員、組合副執行委員長を含む7名、会社側からは、F ゼネラルマネージャー及び J のサポート本部長兼経理部長の2名が出席した。

交渉時間は、約1時間半であり、団交におけるやりとりは、概ね次のとおりであった。会社側の回答のほとんどは F ゼネラルマネージャーが行った。

(ア) 交渉の冒頭で、組合と会社は、F ゼネラルマネージャーが会社と J をともに代表して交渉に出席していることを確認した。

(イ) 組合は、会社と J の就業規則の提供を要求したのに対し、会社は、事業所で閲覧可能である旨回答した。組合が、病気療養中の欠勤に関する規程の該当部分だけでもコピーして渡して欲しい旨述べ、会社は、これを了解した。

21.4.11団交終了後、会社は該当部分のコピーを組合に渡した。

(ウ) 会社は、J の就業規則によると、勤続年数1年につき1か月の休職期間があるが、E 組合員は、勤務期間が4か月しかないので休職扱いにならず、欠勤扱いとなる旨を説明した。また、会社には、休職規程はない旨述べた。

(エ) E 組合員の転籍の問題に関して、会社は、本人の同意を得ていないし、病  
気療養から復帰してからのことなので、現時点ではないものと考えてもらっ  
たらしい旨、現在は出向中という理解でよい旨を述べた。

(オ) 21. 3. 26要求書の要求事項2に関して、組合が、E 組合員の労働条件の変更  
については、今後、組合と事前に協議するようしてほしい旨を述べたのに対  
し、会社は、「治ってからの話にしましょ、その話は。今は病気療養中っていう  
ことですからタラレバの話をして先のこととはここで平行線になろうかと思  
いますんで」と答え、これに対して組合は、「いいかな？要求の2番については転  
籍を含む労働条件の変更については、ほなそうしましょか」と述べた。

(カ) 21. 3. 26要求書の要求事項3に関して、会社は、21. 2. 17社長電話の内容につ  
いて、C 社長は、電話なので内容が誤解を招くものになっている旨を述べた  
旨、早く業務命令に従って下さいという意味で理解してほしい旨述べた。組  
合が、21. 2. 13社長メールを示したところ、会社は、21. 2. 13社長メールにつ  
いても、E 組合員に誤解がある旨を述べた。組合は、誤解するような発言をし  
たことをC 社長からE 組合員に直接謝罪して欲しい旨、そうしたらE 組  
合員の病気が治るのも早いかもしれない旨主張したが、会社は、C 社長の一  
言だけを捉えて歪曲して判断し、そのような質問をされても返答はできない旨、  
C 社長に確認はするが、確認してもこの問題については、平行線にならざる  
を得ないのではないかとの旨を述べた。

(甲10、甲18、乙11)

ウ 平成21年4月21日、組合は、会社に21. 4. 21団交申入書、21. 4. 21要求書を提出  
した。21. 4. 21要求書には、E 組合員に関して、以下のような要求が記載されて  
いた。

「1. 同人への『転籍』命令の口頭による撤回は確認しました。このことを確実  
にする文書を発行してください。

2. C 社長が同人に対して通知した『終了』の意味は、『叱咤激励』であると  
F 交渉委員は規定されました。しかし、これは到底 C 社長自身の回答と  
は認められません。C 社長が直接、団体交渉の場で発言されるか、若しく  
は社長の署名入りの文書を提出し、釈明・謝罪されるよう要求します。」

(甲20-1、甲20-2)

エ 平成21年5月12日、21. 5. 12団交が開催され、組合側からは、E 組合員、組合  
副執行委員長を含む4名、会社側からは、21. 4. 11団交と同じ2名が出席した。交  
渉時間は、約1時間半であり、団交におけるやりとりは、概ね次のとおりであっ  
た。会社側の回答のほとんどはF ゼネラルマネージャーが行った。

(ア) 組合が、団交の場で決定した事が C 社長によって覆されることはないかを質問したところ、会社は、両者が確認合意した内容は、双方が署名捺印する旨を述べた。

(イ) 組合が、21. 4. 21要求書の要求事項 1 に対する回答を求めたところ、会社は、E 組合員は病気療養中なので、全快となった時点で、新たに本人に転籍の意思の確認をする旨述べた。E 組合員は、21. 1. 29面談は転籍の打診ではなく、決定事項として C 社長から伝えられた旨主張し、会社は、打診であった旨主張して、その後、以下のようなやり取りがあった。

「 E 組合員：違うでしょう？打診ではなかったです。

F ゼネラルマネージャー：それはもう見解の相違、受け止め方だと思いますね。そうやってきますと言葉尻を取るだけの事になってしまう。

E 組合員：そうゆう風におっしゃられると団体交渉じゃなくなってしまうんですよね。

F ゼネラルマネージャー：じゃあ平行線になるでしょうね。そうやってきますよ。」

更にやり取りが続いた後、会社は、いずれにしても転籍は合意事項なので本人の同意がないので転籍は成立しなかったという理解でいいと思う旨述べた。

(ウ) 組合が、E 組合員が職場復帰した後には、転籍はしなくていいのかを質問したところ、会社は、21. 2. 1人事通達による勤務内容の変更や配置転換の問題も絡んでいる旨述べた。21. 2. 1人事通達に関して、E 組合員が、21. 2. 1人事通達は「仮置き」と当時の上役に聞いた旨を述べたのに対し、会社は、E 組合員は21. 2. 1人事通達の組織図を見ているはずであり、会社は21. 2. 1人事通達で発令している旨を述べた。E 組合員が再度「『仮置きな』って説明頂きましたよ。」と述べると、会社は、「その『仮置き』うんぬん説明ってのはまた言葉尻になりますけど。」と述べた上で、会社の人事異動はあくまで組織図でもって発令している旨を主張した。

(エ) 組合が、E 組合員の現在の所属はどこになるかを質問したところ、会社は、今は病気療養中なので組織図からは名前を外している旨を述べた。組合が「でも出勤してないだけであって所属はあるでしょ？ないの？彼女は。」と質問すると、会社は、「まああの、総務預かり的な形になりますね。」と述べた。組合が「例えば今、組織図を見せて頂戴っていうたら、どこに入ってるの？」と質問すると、会社は、「載ってません。載ってません。役職者は載せます。」「一般職は載せません。載せておりません組織図に。病気療養中で欠勤中の方については組織図に載せてない。」と答えた。

(オ) 組合が、医師が出勤してもいい旨の診断書を出した場合、E 組合員は、どこのセクションで仕事をするのか質問したところ、会社は、ヒアリングの中で決定していく旨述べ、組合が「じゃあ、その時点にならないと解らないんですね」と言うと「そうですね。タラレバの話は一切できませんし、通常過去もそうですし。はい。」「その辺はあくまでも病気加療後、出勤可能な時点でもっての判断に尽きると思います。」と述べた。

(カ) 組合が、病気が長引いた場合は、いつまで休めるのかを質問したところ、会社は、会社の就業規則には遵守事項として、常に健康に留意して就業することという定めがある旨、前回も述べたが E 組合員は就業規則上、休職できる期間がないので欠勤に該当する旨述べ、就業規則上遵守事項もあれば、逆に制裁事項等もあるので、この場でどうこうという判断の問題ではない旨述べた。

(キ) 組合は、21. 4. 21要求書の要求事項1に関して、「文書は出せないという事なんですね。」「意に反する文書を出せ言うてへんのに、自分の言った事についても文書出せないんですね?」と述べた。会社は、各従業員に対して文書を出していたら会社が文書だらけになる旨述べ、組合は、個人が求めているのではなく、組合として公式の場で文書を求めている旨を述べて抗議した。会社は、「協約ないですから。文書は出せません。」と述べ、組合は、さらにここは団交の場であり個人が要求しているわけではない旨述べたが、その後、21. 4. 21要求書の要求事項2に移る旨を述べた。

(ク) 21. 4. 21要求書の要求事項2に関して、会社は、21. 2. 17社長電話については、その言葉尻やワンフレーズだけとって見解の相違がある旨、E 組合員が病気になったことは遺憾に思うし、一日も早く回復されることを望むという見解は21. 4. 11団交でも日程調整を行った電話でも伝えているが、同じ回答である旨を述べた。これに対して、組合は、納得が行かない旨、謝罪じゃなくてもせめて釈明をして欲しい旨、C 社長の謝罪釈明があれば、E 組合員の治療に役に立つかもしれないので、是非お願いしたい旨を述べた。会社は、治療の特効薬になると言われても医者ではないので判断できない旨、謝罪や釈明はしないというのは C 社長が直接 F ゼネラルマネージャーに述べた回答である旨を述べた。

(甲11、甲18、乙12)

オ 平成21年9月11日、組合は会社に、21. 9. 11団交申入書及び21. 9. 11要求書を提出した。21. 9. 11要求書には、以下のような記載があった。

「過去三度の大阪府労働委員会あっせん（最終あっせん9月10日）でも合意に至らず誠に遺憾です。改めて団体交渉で合意をみるべく、以下のとおり要求し

ます。

## 記

1. 現在、組合員・ E は C 社長のパワーハラスメントでメンタルヘルスを損ない病気休業、傷病手当で生活しています。このことに対して社長は謝罪すること。

2. 上記により、同人が負担せざるをえなくなった経済的補償を行うこと。 」  
(甲13-1、甲13-2)

カ 平成21年9月21日、組合は、会社に21.9.21補充要求書を提出した。21.9.21補充要求書には、以下のような要求が記載されていた。

「1. E 組合員に対する平成21年9月19日付解雇通告を撤回すること。

2. 上記の回答を、すでに合意決定済みである9月30日(水)に開催される団体交渉までに、11日要求事項とともに文書で回答すること。 」

(甲14)

キ 平成21年9月30日、組合と会社は、21.9.30団交を開催した。参加者は、組合からは、E 組合員、組合副執行委員長を含む7名、会社からは、21.4.11団交の出席者の2名に加えて J の総務部部長が加わって3名であった。交渉時間は、約2時間半であり、会社側の回答のほとんどは F ゼネラルマネージャーが行った。

(ア) 組合は、あっせんにおいて会社の用意した文書について質問し、その文章を読み上げるよう要請した。組合が、「遺憾に思います」というような事が書いてあれば、交渉は大いに前進する旨、組合の主張は、金額は二の次で、C 社長がまず謝るのが一番である旨述べた。会社は、「もうその分では見解の相違ですね。」と述べたが、その後、組合の要求を受けて、前記1(1)シ記載のあっせんにおいて、会社が用意した文章を読み上げた。組合は、当該文書は、謝罪の文章になっていない旨述べ、会社は、言葉の解釈は人によって異なる旨を述べた。

(イ) 会社は、本件解雇は、就業規則に則って会社として判断した旨述べ、会社就業規則の第10条第4項の部分を示し、組合に渡した。組合が、21.4.11団交及び21.5.12団交で受け取った就業規則等には、上記の該当部分がなかった旨を述べたところ、会社は、会社就業規則は職場においている旨、21.4.11団交においては必要なところをくださいということであった旨述べた。

(ウ) 組合が、E 組合員は、C 社長のパワーハラスメントの言動によって病気になったことを認識しているのかとの旨述べたところ、会社は、「それは組合がそう考えておられるだけで、会社としてはその組合の考えておられる問題については理解しがたいです。」と述べ、組合が重ねて「じゃあ、『2月いっぱい

終了して下さい』というのは何ですか？あれは。」と述べると「ですから以前から申し上げてますように、新しく新しい職場に行って頂く、んー叱咤激励ですよというのは何度も繰り返しておりますし、言葉尻をもって全てお話をされると会社としても返答の余地に困るわけなんですけども。」と返答した。

(エ) 組合が、 F ゼネラルマネージャーに対し、自らが正当な交渉権限のある者であると思っているのかを尋ねたところ、同人は、「はい。会社としてこの問題については全権を持っております。」と述べた。組合が「じゃ、じゃあ撤回して下さい。」と述べると、同人は、会社として就業規則の第10条第4項に抵触することによって解雇を決定したので撤回はできない旨、及び E 組合員の場合は勤続月数は4か月余りということによって退職の適用はないのに現状特別な雇用保障を行っていたが、もう半年も経過しているし、会社としてもうこれ以上容認できないということによって速やかな雇用関係の解消を考えた旨述べた。

(オ) 組合が、会社が解雇の決定の判断をした時期を質問したところ、会社は、あっせんを終えた後、双方の隔たりが大きく、特別な雇用保障についても限界が来たと判断して通知を出した旨回答した。

(カ) 組合が、団交が予定されている時期に、21. 9. 19解雇通知書が投函されたことについて、やり方がおかしい旨述べたところ、会社は、本件に関しては、組合が争点にしている内容と会社が考えている個人的な個別労働問題とは別次元の問題として考えている旨、回答した。

(キ) 組合が、21. 9. 19解雇通知書を E 組合員個人に通知して、組合には、団交の日程の交渉をしているときなのに伝えなかったのはおかしい旨述べたところ、会社は、 E 組合員に通知することで組合にも情報は流れると考えていた旨を回答した。組合は、21. 9. 19解雇通知書は、組合あてに送付すべきであった旨述べ、会社は、 E 組合員から伝わると考えていた旨を再度述べた。

(ク) 交渉の途中、 F ゼネラルマネージャーが書類を机の上に投げ、それに対して、 E 組合員は「そういう態度をやめて頂けません？そういう。」と述べ、 F ゼネラルマネージャーは、「ちょっといろいろと私も考え事してますので。」と述べた。

(ケ) 組合が、平成21年10月20日までに E 組合員が医師の診察を受け、就業のめどが立てば復帰できるかを訊いたところ、「もうこれは決定なので。」「状況を見守るしかないですね。」「たればの世界では返答は出来ませんっていう事です。」などと述べた。

(コ) 組合が、21. 9. 19解雇通知書の解雇は、会社と J のどちらの就業規則が適用されるのか質問したところ、 F ゼネラルマネージャーは、細かな労働状況

等は J だが、本件解雇は会社の就業規則の第10条第4項による旨を述べた。  
(サ) 組合が、東京の会社の C 社長に会いに行きたいので日程調整をして欲しい旨述べ、F ゼネラルマネージャーは、日程調整をして後日連絡する旨を述べた。

(甲12、甲18、乙13、証人 F )

(2) 平成21年4月11日、同年5月12日及び同年9月30日の団交における会社の対応は、不誠実であったかについて、以下判断する。

ア 団交の内容について、以下、検討する。

(ア) 組合は、21.5.12団交において、21.4.11団交での議事録や決定事項の文書確認をしないのは、不誠実団交であると主張する。

前記(1)ウ、エ(キ)認定のとおり、組合が、21.4.21要求書において、「1. 同人への『転籍』命令の口頭による撤回は確認しました。このことを確実にする文書を発行してください。」と要求しているのに対し、会社は、21.5.12団交で「文書は出せません。」と答えていることが認められる。しかしながら、前記(1)エ(イ)、(キ)、オ認定によると、①組合と会社の間で、「転籍」が「打診」であったのか「命令」であったのかの理解についても一致していなかったこと、②21.5.12団交において、組合も当該文書発行についてそれ以上の追及は行っていないこと、③21.9.11要求書においては当該文書発行の要求は行われていないこと、が認められ、これらのことからすると、21.4.11団交において、会社に議事録や決定事項の文書確認の義務が生じるほどの合意が成立していたとは認められず、また、組合自身が上記文書の発行を重ねて要求するほど重要視していた様子もみられないのであるから、E 組合員の転籍問題に関して会社が文書を発行しなかったことが不誠実団交に該当するとまでみることはできない。

(イ) 組合は、21.5.12団交及び21.9.30団交において、会社が「見解の相違」「言葉尻を取る」「タラレバの話」などを繰り返し多用して議論の前進を拒む、あるいは、まともに回答を行わなかったと主張する。

前記(1)エ(イ)、(ウ)、(ク)、キ(ア)、(ウ)認定のとおり、会社が団交において、「見解の相違、受け止め方と思いますね。」「また言葉尻になりますけど。」「もうその分では見解の相違ですね。」「言葉尻をもって全てお話をされると会社としても返答の余地に困るわけなんですけども。」等の言葉を述べていることが認められる。

それぞれの発言についてみるに、主に C 社長発言の解釈をめぐって、会社がこのような発言を行っているものであるが、当人同士しか聞いていない発言内容の解釈をめぐって、主張が対立している場面において、会社がこのような

言葉を使って応答したとしても非難すべきものであるとは言えず、このことをもって、不誠実団交であるとまでみることはできない。

また、前記(1)エ(オ)、キ(ケ)認定のとおり、会社は、団交において「タラレバの話は一切できませんし」、「たられればの世界では返答は出来ませんっていう事です。」等と述べているが、当該時点で判断困難な事項である E 組合員の病気回復後の配置部署や、E 組合員に職場復帰可能との診断が出た場合はどうするかなどその時点では、直ちに実現することができない事項について組合に質問されて、会社が、そのような仮定の話には答えられない旨述べたからといって、そのことをもって不誠実団交に当たるとまでみることはできない。

(ウ) 組合は、会社が E 組合員を「総務預かり」と発言をしたこと、「役職者ではない」と発言をしたことが、虚偽発言であると主張するが、当該主張は、最後陳述における新たな主張であるとともに、前記(1)エ(エ)認定のとおり、「総務預かり」という発言については、21.5.12団交の時点の E 組合員について「総務預かり的な形になりますね」と述べたからといって、病気欠勤になって数か月が経っているのであるから、実際に「総務預かり」となっていることは十分ありえることであり、21.2.1人事通達に反して虚偽の説明を行った旨の組合の主張は首肯し難く、また、「役職者ではない」という発言については、会社は、「載ってません。載ってません。役職者は載せます。」「一般職は載せません。載せておりません組織図に。病気療養中で欠勤中の方については組織図に載せてない。」と、病気療養中で欠勤中の者は組織図に載せていない旨を答えただけで、E 組合員が役職者ではないと述べた事実は認められないのであるから、この点についても、会社に虚偽の発言があったとは認められない。以上のとおり、これらの点について、組合の主張は採用できない。

(エ) 組合は、F ゼネラルマネージャーが書類を放り投げたことが乱暴かつ非礼であったと主張する。しかしながら、前記(1)キ(ク)認定のとおり、同人が書類を机の上に投げ、組合がそれに抗議したことは認められるものの、そのことがその後、それ以上問題となったり、団交の進行が妨げられたような事実も認められないのであるから、この F ゼネラルマネージャーの行為をもって、会社が不誠実団交を行ったとまでみることはできない。

イ 組合は、F ゼネラルマネージャーに団交権限が与えられておらず、無責任な交渉を繰り返した旨主張する。しかしながら、上記ア判断のとおり、F ゼネラルマネージャーが終始回答をはぐらかしている事実は認められず、また、前記(1)キ(サ)認定のとおり、F ゼネラルマネージャーは、C 社長の日程調整をする旨述べてはいるが、これについて、後日日程調整がつかない旨連絡したから

といて、このことをもって、Fゼネラルマネージャーに団交権限がなかったことを示すものとまでみることはできない。

組合は、21.9.30団交において、会社交渉委員が解雇撤回の権限がないとの立場で団交に臨んでおり、Fゼネラルマネージャーに交渉権限が与えられていないと主張する。しかしながら、前記(1)キ(イ)、(エ)認定のとおり、Fゼネラルマネージャーは、会社が就業規則に則って判断したとして、当該部分を示して説明していることが認められ、組合の解雇撤回要求に対し、会社として決定したので撤回はできない旨回答しているが、これは、組合が解雇撤回を会社が検討すべきであるという主張の根拠も示さないまま、要望のみ行っている場面における発言であるので、Fゼネラルマネージャーに交渉権限がないことを示す発言であるとは判断できない。

ウ 以上のとおりであるので、21.4.11団交、21.5.12団交及び21.9.30団交における会社の対応が不誠実であったとは認められず、よって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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22年12月10日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印