

写

命 令 書

大阪市北区

申立人 G
代表者 執行委員長 A

京都市伏見区

被申立人 H
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第16号事件について、当委員会は、平成23年2月9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

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G

執行委員長 A 様

H

代表取締役 B

当社が、貴組合からの平成22年3月8日付け団体交渉申入れに対し、同年5月17日に至るまでの間、正当な理由なく応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾

2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人に採用された申立人組合員が、入社2日目に被申立人の管理部長から被申立人の社風に合わないとして解雇されたことに対して、申立人が団体交渉を申し入れたところ、当初、被申立人は団体交渉を拒否し、その後行われた2度の団体交渉においても被申立人の対応が不誠実であった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、肩書地に本社を置き、鶏肉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26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く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約350名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年3月1日、C (以下、組合加入前も含め「C 組合員」という。)は、会社に採用され、同日から入社した。(甲10、乙5)

イ 平成22年3月2日、C 組合員は、昼休みに、会社管理部長 D (以下「D 管理部長」という。)から、解雇を伝えられた。同日午後、C 組合員は組合に相談・加入し、同日、組合は会社に郵便で C 組合員の組合加入を通知するとともに、団体交渉 (以下「団交」という。)を申し入れた (以下「3.2 団交申入れ」という。)が、会社は返答をしなかった。(甲3、甲8)

ウ 平成22年3月8日、組合は、会社に団交を申し入れた。(以下「3.8 団交申入れ」という。)(甲5)

エ 平成22年3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) 本件申立て後の経緯について

ア 平成22年5月17日、組合と会社は団交 (以下「5.17 団交」という。)を行った。(甲8)

イ 平成22年6月8日、組合と会社は団交 (以下「6.8 団交」という。)を行った。(甲9)

ウ 平成22年6月18日、会社は通知書と題する書面 (以下「6.18 通知書」という。)により、組合に対し、双方の主張が平行線である旨、よって、交渉の継続は無意味である旨通知した。(甲7)

第3 争 点

組合の平成22年3月8日付け団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。

1 申立人の主張

(1) C 組合員は、平成22年2月10日及び同月24日の2回、会社の面接を受けた。その際、会社からアメーバ経営を会社に導入するための要員として経理業務が堪能な人材を求めているとの説明があった。C 組合員は会社に採用され、同年3月1日から出社した。

翌日の同月2日、C 組合員は出社し、午前中作業に従事したが、午後0時半すぎにD 管理部長に呼び出され、D 管理部長から、会社に合わないので荷物をまとめて帰るよう伝えられ、給料2日分と交通費を渡され、退社した。

納得がいかなかったC 組合員は、同日午後、組合に相談し、組合に加入するとともに、組合は会社にC 組合員の労働組合加入通知書及び団交申入書等を送付し、回答期限を同月5日としていたが、会社からは全く回答がなかった。

同月8日、組合は会社に再度回答期限を同月15日とした団交申入書を送付するとともに、同月9日にはC 組合員と組合副執行委員長 E (以下「E 副執行委員長」という。)が直接会社に行って団交を申し入れたが、D 管理部長は「きちっと対応させていただいた」と述べるとともに「団体交渉は受けません」と団交を明確に拒否した。これは、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 本件申立て後の会社の団交における対応について

ア 組合と会社は、平成22年5月17日に5.17団交を、また、同年6月8日に6.8団交をそれぞれ行った。組合は5.17団交及び6.8団交に会社社長の出席を求めたが、両団交とも責任者である会社社長の出席はなかった。5.17団交で、E 副執行委員長がD 管理部長に「決裁権はないけど、お伺いするということでもいいんですか」と聞くと、D 管理部長は「はい、お伺いします。とりあえず」と述べた。

イ 5.17団交及び6.8団交において、組合がC 組合員の解雇理由について回答を求めたところ、会社経理課長 F (以下「F 経理課長」という。)は、① F 経理課長に対する食堂でのC 組合員の話し方が慣れ慣れしかったこと、及びそれを何人かの女性社員が聞いていたこと、② C 組合員が掃除の仕方がわからなかったこと、③ C 組合員の服装が乱れ、下着が見えているのを女性社員が見ていたことなど、人間的に問題があったことを私的な感想として説明した。また、作業着の着方がきちんとできていないことも理由として説明された。

これに対し組合が、馴れ馴れしく話していたのを聞いていた女性社員や下着が見えていたのを見た女性社員が具体的に誰か聞いたが、会社は調査もしておらず、

把握していなかった。また、C 組合員は下着が見えていたことについて F 経
理課長から一切指摘を受けておらず、合理性が疑われるものである。

また会社は、そのような解雇の合理性が疑われる回答をなし、それに対して十
分な説明がないにもかかわらず団交を打ち切ろうとしている。

ウ 以上のとおり、会社社長が一切を掌握しているワンマン会社においてその代表
者の出席もなく、一課長が私的な意見として合理性も疑われるような内容を解雇
理由として一方的に述べているのみで、かつ、具体的な事実関係についても覚え
ていないといういかげんなものであって、かかる会社の対応は、極めて不誠実
なものであり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 会社は、会社の組織を「アメーバ」と呼ばれる小集団に分け、社内からリーダー
を選び、その経営を任せるアメーバ経営を導入するため、将来のリーダー・幹部候
補生となるべき人材を求めて求人を行い、C 組合員を採用した。採用については
試用期間2か月という条件付きであり、この点については求人公開カードにも書か
れ、C 組合員には面接でも説明している。

C 組合員は平成22年3月1日から出勤したが、服装の乱れ、言葉遣い、衛生管
理、整理整頓等に問題があり、会社の意図した将来のリーダー・幹部候補生とし
ては不適當であると判断し、同月2日午前中に採用取消しを決め、昼に本人に伝達し
た。なお、採用取消しの伝達時まで本人から組合員であることは聞いていない。

同月2日付けで、組合から組合加入通知書及び団交申入書が送られてきたが、会
社としては、採用取消し後の組合加入であるため、団交応諾義務はないと考え、応
じなかったのであって、労組法第7条第2号に違反しない。

(2) 本件申立て後の会社の団交における対応について

ア 平成22年3月15日に本件申立てがなされ、これを受けて、会社は同年5月17日
及び同年6月8日の2回、組合とC 組合員の地位、身分に関する団交を行った。

2回の団交に会社代表取締役 B (以下「B 社長」という。)が出席してい
ないが、団交には必ずしも代表者が出席する義務はなく、団交事項について決定
権を有する者が出席していれば足りるのであって、第2回団交において、D 管
理部長が全権委任を受けて出席している。

イ 2回の団交において、会社は、C 組合員の解雇理由について、①身だしなみ
がきちんとしていなかったこと、②作業着の着方が指示したとおりできていな
かったこと、③言葉遣いが高い目線からの言い方であったこと、④掃除をした経験
がなく要領を得なかったことを説明した。

6.8団交で、会社は、今回のC 組合員の採用取消し(解雇)については法的に

全く問題がなく譲れないとの意見で会社内は一致しており、したがって、合法的な理由のない解決金の支払についても拒否する旨回答し、双方の主張は平行線となり、これ以上交渉しても解決する可能性がなく団交を打ち切ったものである。

ウ 以上のとおり、会社は権限のある D 管理部長が2回の団交に出席し、C 組合員の採用取消し（解雇）の理由について説明しており、これ以上団交を続ける意味のない状態で団交が打ち切られたことは明らかであって、会社の対応は不誠実団交には当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点（組合の平成22年3月8日付け団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。）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 C 組合員の採用から解雇に至るまでについて

(ア) C 組合員はハローワークで会社の求人を見つけた。会社の求人公開カードには、仕事の内容として、

「一般経理事務

(略)アメーバ経営導入支援

・部門別採算制度

・時間当り採算制度

*次世代の幹部候補募集」と記載されており、備考欄に「試用期間2ヶ月（日給7,000円）」と記載されていた。

(甲1、甲10、乙5、証人 C、証人 D)

(イ) 平成22年2月10日、会社は、B 社長及び D 管理部長が出席して、C 組合員の第一次の面接を行った。(甲10、乙5、証人 C、証人 D)

(ウ) 平成22年2月24日、会社は、B 社長、D 管理部長及び F 経理課長が出席して、C 組合員の第二次の面接を行った。面接終了時に C 組合員の採用が決定され、C 組合員は同年3月1日から出勤することとなった。

(甲10、乙5、証人 C、証人 D)

(エ) 平成22年3月1日、C 組合員は会社に午前8時前に出勤し、F 経理課長とともに掃除機を使用して掃除を行った。

午前8時過ぎより朝礼があり、その後、D 管理部長から作業服及び作業用の帽子の着用方法の指導を受け、午後5時半の終業まで、鶏肉のパック詰めの作業を行った。(甲10、乙5、証人 C、証人 D)

(オ) 平成22年3月2日、C 組合員は午前8時前に出勤し、前日と同様、掃除と朝礼の後、鶏肉のパック詰めの作業を行ったが、昼休みに D 管理部長から「あ

あなたはもうこの会社に合わないのので、荷物をまとめてすぐ帰ってほしい」と伝えられ、2日分の賃金と交通費を支給された。この際、解雇の理由について具体的な説明はなかった。(甲10、乙5、証人 C、証人 D)

イ C 組合員の解雇から本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成22年3月2日夕方、C 組合員は組合に加入した。(証人 C)

(イ) 平成22年3月2日、組合は、会社に対し郵送で、「労働組合加入通知書」により C 組合員の組合加入を通知するとともに、「団体交渉申入書」(以下「3.2 団交申入書」という。)により、①「C 組合員の地位、身分について」、②その他関連事項、を議題とする団交を申し入れた。

3.2団交申入書には、団交の開催日時として「2010年3月8日(月)から3月11日(木)の間で労使双方が合意しうる日時で、2時間以内」と記載され、会社側の出席者として「貴会社代表者またはその委任を受けた当事者能力のある任意の人格と員数」と記載されていた。(甲2、甲3、甲10)

(ウ) 平成22年3月4日、会社に3.2団交申入書等が到達したが、会社は、社長以下、部門長が集まり、協議の末、回答しなかった。(乙5)

(エ) 平成22年3月8日、組合は、会社に対し「団体交渉申入書」(以下「3.8団交申入書」という。)を郵送し、3.2団交申入書と同内容の項目を協議事項とする団交を再度申し入れた。3.8団交申入書には、団交の開催日時として「2010年3月16日(火)から3月19日(金)の間で労使双方が合意しうる日時で、2時間以内」と記載され、会社側の出席者として「貴会社代表者またはその委任を受けた当事者能力のある任意の人格と員数」と記載されていた。(甲5、甲10)

(オ) 平成22年3月9日、C 組合員と E 副執行委員長は、会社に赴き、D 管理部長に団交に応じるよう要求したが、D 管理部長は会社としてはきちんと対応しており、団交は行わない旨回答した。(甲10、乙5)

(カ) 平成22年3月15日、組合は本件申立てを行った。

ウ 本件申立て後の経緯について

(ア) 平成22年5月17日、会社と組合は5.17団交を行った。この団交における主なやりとりは、以下のとおりであった。

a E 副執行委員長が B 社長の出席がないことについて確認したところ、会社は、B 社長の出張の予定が当初から入っていた旨述べた。また、組合が D 管理部長の権限について確認したところ、D 管理部長は、「お伺いします。とりあえず」と述べた。

なお、D 管理部長は、最終権限は B 社長が有しているが、総務、人事、管理全般を受け持っていた。(甲8、証人 D)

b E 副執行委員長が、C 組合員については、採用取消しなのか解雇なのか D 管理部長に確認したところ、D 管理部長は解雇である旨述べた。

(甲 8)

c E 副執行委員長が、C 組合員の解雇理由を確認したところ、D 管理部長は、アメーバ経営にふさわしい人材かどうかを 1 日半の勤務態度の中で観察し、人間的に問題があったと回答した。これに対し、さらに、E 副執行委員長がその具体的な理由を確認したところ、D 管理部長は、①食品衛生上、作業着の裾をズボンの中に入れておかなければならなかったのに、C 組合員はそれが外に出ていたこと、同じく作業用の帽子も上着の中に入れて髪の毛が落ちないようにしなければならないのに、それができていなかったこと、②食堂での F 経理課長と C 組合員の会話において、F 経理課長は C 組合員の言葉遣いが馴れ馴れしすぎると思ったこと、③掃除機の使い方をよく知らなかったこと、④スーツ姿の時、下着が見えていたこと、を述べた。(甲 8)

d F 経理課長は、解雇理由となった掃除のことについて組合から聞かれた際、「まあ、私の感想ですけれども、これは私的なものかもしれませんがけれども」と述べた。また、C 組合員がスーツ姿の時、下着が見えていたことを話した際にも、「まあ、私的な意見ですけど」と述べた。(甲 8)

e C 組合員がスーツ姿の時、下着が見えていたのを会社の女性が見ていたとの点について、会社のどの女性が見ていたのかとの組合の質問に対し、F 経理課長は、「今頃ね、ずっとたってから言われても覚えていませんわ」と述べた。(甲 8)

f D 管理部長が要求事項を確認したところ、E 副執行委員長は、解決金として日給 7 千円で計算した賃金の 6 か月分程度である旨述べた。(甲 8)

(イ) 平成 22 年 6 月 8 日、会社と組合は 6.8 団交を行った。この団交における主なやり取りは、以下のとおりであった。

a E 副執行委員長が、B 社長が出席しない理由を確認したところ、D 管理部長は、B 社長や社内での検討を経た会社としての回答を D 管理部長が行う旨述べた。(甲 9)

b D 管理部長は、5.17 団交で要求のあった解決金の支払には応じられない旨述べた。(甲 9)

c C 組合員の解雇理由について、E 副執行委員長が再度説明を求めたところ、D 管理部長は、C 組合員の①下着が見えていたこと、②作業着等の着用ができておらず、衛生管理上問題があったこと、③ F 経理課長への

言葉遣いの問題、④掃除機の使い方をよく知らなかったことなどを5.17団交と同様に述べた。(甲9)

d E 副執行委員長は C 組合員の F 経理課長への言葉遣いの問題について、F 経理課長に対して馴れ馴れしい言葉とはどういう感じか確認したところ、F 経理課長は「だいぶ前の話ですから忘れまして。(略)私もはっきり覚えていません」、「私的にという点を付け加えておきます」、「私も怒りがあのかき爆発したわけですよ。私的に爆発しているわけですから」と述べた。

(甲9)

e E 副執行委員長が、C 組合員が F 経理課長に馴れ馴れしく話していたことを女性社員が聞いていたとの点について、D 管理部長にどの女性に確認したのか質問したところ、D 管理部長は F 経理課長が3人くらいの女性社員に聞いた旨述べた。(甲9)

エ 平成22年6月18日、会社は6.18通知書により、双方の主張が平行線である旨、よって、交渉の継続は無意味である旨、組合に対し通知した。(甲7)

(2) 組合の平成22年3月8日付け団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、会社が3.8団交申入れに応じなかったことについてみる。

前提事実及び前記(1)ア(オ)、イ(ア)から(オ)認定のとおり、①平成22年3月1日から会社に出社していた C 組合員は同月2日、昼休みに D 管理部長から解雇を伝えられ、2日分の賃金と交通費を支給され、この際、解雇の理由について具体的な説明はなかったこと、② C 組合員は同日夕方、組合に加入したこと、③同日、組合は、会社に対し郵送で労働組合加入通知書により C 組合員の組合加入を通知するとともに3.2団交申入書により、「C 組合員の地位、身分について」の団交を申し入れたが会社は回答しなかったこと、④平成22年3月8日、組合は、会社に対し3.8団交申入書を郵送し、「C 組合員の地位、身分について」の団交を再度申し入れたこと、⑤同月9日、C 組合員と E 副執行委員長は、直接会社へ赴き、D 管理部長に団交に応じるよう要求したが、D 管理部長は会社としてはきちんと対応しており、団交は行わない旨回答したこと、がそれぞれ認められる。

これについて、会社は、組合から組合加入通知書及び団交申入書が送られてきたが、会社としては、採用取消し後の組合加入であるため、団交応諾義務はないと考え、応じなかった旨主張する。

確かに、C 組合員の組合への加入は平成22年3月2日の昼に解雇を伝えられた後の同日の夕方であり、3.2団交申入れ及び3.8団交申入れは C 組合員の解雇

後になされたものである。

しかしながら、団交応諾義務を規定する労組法第7条第2号でいう「使用者が雇用する労働者」には、「現に雇用する労働者」のみならず、労働者と使用者との間で契約終了の有無又はその条件について争いが継続しているなどの場合における当該労働者も含まれると解すべきである。この点、前記(1)イ(イ)、(エ)認定によれば、C組合員は組合を通じて解雇の効力を争っているのは明らかであるから、使用者との間の労働関係が確定的に終了したとはいいがたく、会社は組合からの団交申入れに応じる義務がある。

そうすると、会社は3.8団交申入書に基づく団交に正当な理由なく応じていないといわざるを得ない。

イ 次に、会社の5.17団交及び6.8団交の対応についてみる。

(ア) まず、組合は、B社長が一切を掌握しているワンマン会社においてその代表者の出席がないことが不誠実団交である旨主張するが、使用者の代表者が必ずしも団交に出席することを要する訳ではない。もっとも、使用者側の参加者の権限が不適当な場合、不誠実団交となり得るので、以下検討する。

確かに前記(1)ウ(ア)a認定のとおり、組合がD管理部長の権限について確認したところ、D管理部長は、「お伺いします。とりあえず」と述べたことが認められる。

しかしながら、前記(1)ウ(ア)a、c、f、(イ)a認定のとおり、①5.17団交及び6.8団交に出席したD管理部長の職務は総務、人事、管理全般であったこと、②5.17団交において、D管理部長はC組合員の解雇理由を4項目にわたって述べ、組合の要求事項を確認し、これに対し、組合側が条件を提示していること、③6.8団交においてD管理部長は、B社長や社内での検討を経た会社としての回答を行う立場で団交に出席している旨述べたことが認められる。そうすると、D管理部長は人事担当の部長として両団交に臨み、団交の進行に特段の支障はなく、さらに6.8団交においては会社の回答を行うことを委任されていたものであり、必要な権限が与えられていたのであって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) 次に、一課長の私的な意見として合理的な理由も疑われるような内容を解雇理由として一方的に述べているのみで、かつ、具体的な事実関係についても覚えていないといういかげんなものであって、かかる会社の対応は極めて不誠実なものである旨、組合は主張するので、以下この点についてみる。

a 前記(1)ウ(ア)cからe認定のとおり、5.17団交において、組合がC組合員の解雇理由を確認したところ、①D管理部長は、C組合員がアメー

バ経営にふさわしい人材かどうかを1日半の勤務態度の中で観察し、人間的に問題があったと回答したこと、②組合がその具体的な理由を確認したところ、D 管理部長は、(i)食品衛生上、作業着の裾をズボンの中に入れておかなければならなかったのに、C 組合員はそれが外に出ていたこと、同じく作業用の帽子も上着の中に入れて髪の毛が落ちないようにしなければならぬのに、それができていなかったこと、(ii)食堂でのF 経理課長とC 組合員との会話において、F 経理課長はC 組合員の言葉遣いが馴れ馴れしすぎると思ったこと、(iii)掃除機の使い方をよく知らなかったこと、(iv)スーツ姿の時、下着が見えていたことを述べたこと、③F 経理課長が、解雇理由に関連する事柄について、「まあ、私の感想ですけれども」、「私的な意見ですけど」と述べたこと、④C 組合員がスーツ姿の時、下着が見えていたのを会社の女性が見ていたとの点について、会社のどの女性が見ていたのかとの組合の質問に対し、F 経理課長は、「今頃ね、ずっとたってから言われても覚えていませんわ」と述べたこと、が認められる。

b また、前記(1)ウ(イ)bからe 認定のとおり、6.8団交において、①D 管理部長は、5.17団交で要求のあった解決金の支払には応じられない旨述べたこと、②C 組合員の解雇理由について、D 管理部長は、C 組合員の(i)下着が見えていたこと、(ii)作業着等の着用ができておらず、衛生管理上問題があったこと、(iii)F 経理課長への言葉遣いの問題、(iv)掃除機の使い方をよく知らなかったことなどを5.17団交と同様に述べたこと、③組合がF 経理課長に馴れ馴れしい言葉とはどういう感じか、確認したところ、F 経理課長は「だいぶ前の話ですから忘れまして。(略)私もしっかり覚えていません」、「私も怒りが、あのとき爆発したわけですよ。私的に爆発しているわけですから」と述べたこと、④F 経理課長に馴れ馴れしく話していたことを女性社員が聞いていたとの点について、D 管理部長にどの女性に確認したのか質問したところ、D 管理部長はF 経理課長が3人くらいの女性社員に聞いた旨述べたことが認められる。

c 以上のことからすれば、会社は、2回の団交において、C 組合員の解雇理由に関し、アメーバ経営にふさわしい人材かどうか判断した根拠について、C 組合員の言動や服装、身だしなみなどの観点である旨、事実関係について3人くらいの女性社員に聞いた旨回答している。

また、F 経理課長は、団交において、私的な感想である旨述べているが、F 経理課長は、上司として、C 組合員の言動や社員の意見を直接見聞きした事実を自らの記憶に基づき団交で述べたとみるのが相当で、会社側主張

の具体的な根拠を説明したものであり、会社が F 経理課長の発言をもって会社としての回答責任を回避しているともいえない。

したがって、解雇理由が適切であったかどうかについて疑義なしとはいえないが、会社側は、C 組合員が会社の期待した人材ではなかったことが試用期間中に明らかになったことが解雇理由であると一定説明していることが認められる。

(ウ) また、前記(1)ウ(ア) f、(イ) b 認定のとおり、D 管理部長は6.8団交において、組合の要求事項である解決金の支払には応じられない旨回答していることが認められ、協議の進展が期待できない状況にあったといえる。

(エ) したがって、5.17団交及び6.8団交における会社の対応が不誠実とまではいえない。

ウ 以上のことからすると、5.17団交及び6.8団交に係る組合の申立ては棄却する。

しかしながら、会社が、組合の3.8団交申入れに対し5.17団交に至るまで解雇後の組合加入であるため団交応諾義務はないとして、応じなかったことは、正当な理由なく団交を拒否するものであり、かかる会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。なお、5.17団交及び6.8団交が開催されているが、これらにより、会社が平成22年5月17日までの間、正当な理由なく団交を拒否したことについて、その不当労働行為性が消滅するものではないから、上記判断を左右するものではない。

2 救済方法

組合は、誠実団交応諾及び謝罪文の掲示をも求めるが、本件申立て後団交は開催されていることから、主文1の救済をもって足りると考える。

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23年3月8日

大阪府労働委員会

会長 前川 宗夫 印