

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

再 審 査 被 申 立 人 サミット樹脂工業株式会社

上記当事者間の中労委平成21年(不再)第45号事件(初審大阪府労委平成20年(不)第26号事件)について、当委員会は、平成23年3月16日第116回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人サミット樹脂工業株式会社(以下「会社」)が、
①再審査申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「組合」)の組合員であるX1(以下、同人が組合へ加入する前も含めて

「X1組合員」)を、雇用契約期間の満了日である平成20年5月5日(以下、平成の元号は省略する。)をもって雇止め(以下「本件雇止め」)とし、同年4月28日から同年5月2日までの間の自宅待機を同組合員に命令(以下「本件自宅待機命令」)したこと、②同年4月23日に行われた会社と組合の面談(以下「4.23面談」)においていったん回答した内容を、その直後に電話(以下「4.23電話」)で撤回したこと、③4.23電話において同組合員が出勤したら困ると述べ(以下「本件就労拒否発言」)、同月24日及び25日に出勤した同組合員の就労を拒否(以下「本件就労拒否」)したこと、及び④組合との間で団体交渉(以下「団交」)を行う前に、同組合員に対して同月28日付け雇止め通知書(以下「4.28雇止め通知書」)を送付したことが、不当労働行為に当たるとして、組合が、同年5月13日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」)に救済を申し立てた事件である。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) X1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) X1組合員に対する組合加入を理由とする不利益の回復
- (4) 誠実団交応諾
- (5) 陳謝文の掲示

3 初審命令の要旨等

大阪府労委は、21年11月10日付けで、会社の前記①ないし④の行為は、いずれも不当労働行為に該当しないとして、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同月12日に初審命令書を交付した。

4 本件再審査申立て

組合は、21年11月16日、初審命令を不服として、同命令の取消し及び初審において請求した救済内容のとおり救済を求めて再審査を申

し立てた。

5 本件の争点

- (1) 本件雇止め及び本件自宅待機命令は、X 1 組合員が組合に加入しようとしたこと若しくは組合の組合員であることを理由として行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。(争点①)
- (2) 4.23 面談において、会社と組合の間で、X 1 組合員が従来どおりの就労に復帰するとの合意が成立したといえるか。合意の成立が肯定される場合に、会社が、4.23 電話により 4.23 面談におけるやり取りを撤回したことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。(争点②)
- (3) 会社が、4.23 電話において本件就労拒否発言を行い、20年4月24日及び同月25日に本件就労拒否を行ったことは、同組合員が組合の組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。(争点③)
- (4) 会社が、組合から同月23日に団交申入れがあったにもかかわらず、団交を行う前に、X 1 組合員に対して4.28 雇止め通知書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。(争点④)

第2 当事者の主張の要旨

当事者双方の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加するほかは、本件初審命令の理由第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

1 組合の付加主張

- (1) 会社は、20年4月23日(以下、月日のみの標記は20年のできごとである。)に組合から通知されたX 1 組合員の組合加入を嫌悪して、同月28日に、本件雇止めを通知し、本件自宅待機命令を行った。

- (2) 4月17日の段階で会社代表取締役Y1（以下「Y1社長」）は「雇止め」という言葉は発していないから、雇止めの意思の表示はなかった。仮に、同日、会社から雇止めの意思の表示がなされていたとしても、これは、X1組合員が、同日、労働組合に加入しようとする意思を表示した後に、労働組合加入を嫌悪してなされたものである。
- (3) 4月11日の会社側の対応は、同月17日にY1社長が労働組合嫌悪をあらわにした時以降とは異なる。同月11日の時点での会社のX1組合員に対する対応は自主退職を求めるものではあっても、雇止めとする意思を表示するものではなかった。初審命令は、同日時点から会社の対応は一貫しているとするが、これは証拠に基づく認定とはいえない。
- (4) X1組合員の労働契約は形式上は期間の定めがあるものの、事実上は期間の定めのないものに転化していたか、あるいは従前の労働契約が更新されるとの合理的な期待を抱かせるものになっていた。したがって、同組合員の契約更新への期待は、法的に保護されるものとなっている。しかしながら、初審命令は、同組合員の契約更新への期待が法的に保護されるべきものであることに何ら配慮していない。
- (5) 初審命令は「会社は、4月11日に・・・雇用契約を継続しない意向を示し」とするが、本件のように有期契約が反復更新されている場合には、単に意向を示すだけでは契約更新の有無に関する意思の表示はなかったというべきである。初審命令は、会社の意思・姿勢を忖度するばかりで、労働法の根本を忘れていているというほかない。
- (6) Y1社長が、4月17日、X1組合員に対し、「お前は出入り禁止だ」、「二度と会社に来るな」と述べたことは、同組合員の組合加入を理由とする嫌悪の発露というべきであり、それ自体を正当な業務命令権の発動とみることはできない。

(7) 4.23 面談の前に、会社から、X1 組合員に対する、出勤停止、自宅待機等の業務命令の意思の表示はなかった。したがって、4.23 面談における会社業務部部長補佐 Y2（以下「Y2 部長補佐」）からの同組合員の出勤を容認する意思の表示を待たずとも、同組合員は労働契約に基づいて出勤できる状態にあった。Y2 部長補佐の 4.23 電話による本件就労拒否発言をもって、労働契約上有効な出勤停止ないし自宅待機の意思を表示したものとすることはできないし、同出勤停止ないし自宅待機を命じる合理的な理由はない。

(8) 会社は、労働組合から組合員の雇用問題について団交申入れがあった後、当該組合員に対して解雇等の意思を表示しようとする場合は、まず、労働組合に対し、その旨の通知をし、解雇等そのものを団交事項に挙げて交渉すべきであって、団交を行う前に慌てて解雇等の意思を表示することは労働組合軽視の姿勢以外の何ものでもない。

2 会社の付加主張

(1) 会社は、4月11日の時点では、異動に応じるよう説得を行っていたものである。同月17日の時点で雇止めする旨を通知する以前は、異動に応じるよう説得するために、あえて雇止めにする旨を X1 組合員には伝えていない。

(2) 会社は、本件雇止めを行うことは4月17日の時点で決定し、かつ、口頭により X1 組合員に対して通知しており、同組合員の組合加入は、それより後の同月23日に通知されたものである。また、同月17日には、同組合員から第三者機関という発言こそあったものの、労働組合に加入する旨の発言はなかった。

(3) X1 組合員は同月11日の時点で既に退職の意思を示しており、同組合員に今後会社で働く意思があるとは思われなかったこと、また、同月17日、同組合員から「会社に文句がある」、「第三者機関に告

訴する、困らしてやる」といった発言があったことから、雇用契約期間満了までの間、信頼関係をもって労務の提供を受けることは困難であると判断し、賃金は支払うものの、同日以降の就労は断ることとした。

- (4) 4.23 面談において、組合の執行委員が「とりあえず、明日から仕事に戻ってもらっていいですか」と問うたのに対し、Y2部長補佐が「はい」と述べたのは、執行委員らの対応に困惑したY2部長補佐が、早く帰ってもらいたい一心で回答したものにすぎない。
- (5) 雇止めを実施するにあたり、一般的に労働組合との事前協議が義務付けられるものではない。また、会社と組合の間には、事前協議等に関する労働協約は存在しない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、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、本件初審審問終結時（21年5月20日）の従業員は約55名である。
- (2) 組合は、肩書地に主たる事務所を置き、主として近畿地方においてセメント・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、本件初審審問終結時の組合員は約1800名である。なお、組合の下部組織として、サミット樹脂工業分会（以下「分会」）があり、本件初審審問終結時の分会員はX1組合員1名である。

2 本件救済申立てに至る経緯

- (1) 16年5月5日、会社とX1組合員は、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。

(2) X1組合員は、従来から、Y1社長やY2部長補佐が自分を軽視し、差別し、また、会社が自分に対して様々な嫌がらせをしていると感じ、会社の労務管理に対し強い不満を抱いていた。

(3) 20年4月11日、会社は、X1組合員に対し、同組合員の所属する製造技術部物流資材・営繕課（以下「物流資材・営繕課」）から同部回転成型課（以下「回転成型課」）への配置転換（以下「本件配転」）に応じるよう求めた。

同日における同組合員と会社の上司らの間のやり取りは以下のとおりである。

ア 会社製造技術部部長Y3（以下「Y3部長」）は、会社の食堂において、X1組合員に対し、本件配転に関して説明をし、これに応じるよう求めた。これに対し、同組合員は、「Y1社長やY2部長補佐の自分に対する偏見と差別扱いをどうするか、回転成型課のような将来性の無い職場に配置転換した後のことをどうしてくれるか、社長に聞いて返事を聞かせてほしい、それによって本件配転についての返事をする」と述べた。

同部長は、「そのようなことは社長には言えないし、今、ここで受け入れなかったら、契約はできず、辞めてもらうしかない」旨述べた。これに対し、同組合員は、「それは解雇ではないか」と問うたところ、同部長は、「辞めるとすれば、解雇ではなく自己都合退職になる」旨答えた。同組合員は、これまで会社の一方的なやり方で何人もの労働者が辞めていったと考えていたこともあって、自分自身も解雇同然の扱いを受けると感じた。

同日以降、同組合員は、会社に対し、本件配転に応じる意思を明確に示すことはなかった。

イ 会社製造技術部担当部長 Y 4（以下「Y 4 部長」）と会社製造技術部課長代理 Y 5（以下「Y 5 課長代理」）は、喫煙所にいた X 1 組合員に対し、社長から退職届を書かせるよう言われたとして、退職届の記入を求めたが、同組合員はこれを拒否した。

ウ その後、X 1 組合員は、Y 5 課長代理から有給休暇の届出用紙をもらい、残った有給休暇を使い切ると述べて、4 月 1 4 日（月曜日）から同月 1 8 日（金曜日）午前中までの有給休暇取得を届け出た。なお、届出用紙の理由欄には、「求職のため」と記載されていた。

エ X 1 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 Y 5 課長代理に渡した。なお、同組合員は、ロッカーキーを自ら管理しており、それまで人に預けて帰宅したことはなかった。

(4) 4 月 1 4 日及び同月 1 5 日、X 1 組合員は労働基準監督署に相談に行った。

同月 1 4 日ないし同月 1 5 日ごろ、同組合員は、会社を訪れ、Y 3 部長、Y 2 部長補佐、Y 4 部長に面会した。Y 3 部長は同組合員に対し、「同月 1 9 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、一方、同組合員は、「安全靴を交換してもらえなかった、意見を述べたら逆らっているととられた」などと不満を述べ、第三者機関に相談に行つたと告げた。同組合員が従前どおり物流資材・営繕課での就業を求めたのに対し、会社は絶対に無理である

としてこれを拒否した。なお、同月17日に、同組合員と会社とで話し合うことが決まった。

- (5) 4月17日、X1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、本件配転についての話し合いを行った。話し合いは会社事務所内の会議室で行われ、会社側からは当初、Y2部長補佐及びY4部長が出席していたが、途中で同部長補佐が退室し、入れ替わりにY1社長が入室した。

同部長補佐は、話し合いの冒頭で、1人病気で休むので、本件配転に応じてほしい旨述べた。

同組合員は、「第三者機関」あるいは「ある機関」に相談に行っている旨告げ、個人情報保護法関係の書類に同意して押印するよう強く求められたことや、安全靴の支給が遅れたことについて、会社に対して不満を述べた。

同社長は、同組合員に対し、配置転換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、本件配転の必要性についての説明を行い、何故本件配転に応じられないのか問いただした。

また、同社長は、同組合員に対し、本件配転に応じないのであれば雇用契約は継続しないと述べ、そして、同配転に応じようとしない同組合員に対し、明日（4月18日）からは出社に及ばず、会社への出入りを禁止する旨を告げた（以下「4.17 出入禁止発言」）。

同組合員は、上記同社長の発言について、解雇を言い渡されたものと理解した。また、同組合員は、復職しても会社の嫌がらせはなくなるだろうから、経済的・精神的損害に対する補償金の支払を求めたいと考えた。

(6) 4月19日、X1組合員は、組合事務所を訪問して組合執行委員X2（以下「X2執行委員」）に相談し、同月17日にY1社長から解雇を示す言動がなされた旨報告した。同組合員は、X2執行委員に対し、「会社においては、会社に対する不満分子を徹底的にあぶり出し、巧妙かつ執拗なハラスメントによって退職に追い込むというような冷淡極まりない労働者管理が過去から続いており、自分も何度も泣き寝入りして辞めようかと思った」旨、及び「労働基準監督署やハローワーク等に行って相談したが、具体的解決策が見つからなかったので組合に来た」旨を述べた。

同月19日、同組合員は組合に加入申込みを行い、同月21日に加入金を支払った。

(7) 4月23日、X2執行委員と組合執行委員X3（以下「X3執行委員」）は、事前連絡なしに会社を訪問した。その際、会社との間で面談（4.23面談）が行われ、その主たるやり取りは以下のようなものであった。

ア X2執行委員とX3執行委員は、X1組合員が組合に加入した旨の労働組合加入通知書（以下「4.23組合加入通知書」）、団交申入書（以下「4.23団交申入書」）及び分会要求書（以下「4.23分会要求書」）を会社に手渡した。

4.23団交申入書には、要求事項として「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること」等が挙げられていた。また、4.23分会要求書には、「会社は、・・・X1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」等が記載されていた。

イ 会社側はY 2 部長補佐が対応し、同部長補佐は、責任者であるY 1 社長が不在のため、日を改めて来て欲しい旨述べた。

X 2 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。

同部長補佐は、同執行委員及びX 3 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、Y 4 部長、Y 3 部長等が、順次、その場に加わった。組合側出席者は、会社側出席者各人の名刺を求め、「名刺をもらえないのであれば、親会社のY 6 商事に行く」旨述べた。

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、業務部長は同社長が兼務していた。

ウ 4. 23 分会要求書の内容の説明において、X 2 執行委員が、会社がX 1 組合員に退職勧奨を行っている旨述べたのに対し、Y 2 部長補佐は、部署が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、同組合員が自ら会社を辞めると言った旨を述べた。

これに対し、同執行委員は、「今日は、X 1 組合員の組合加入を通知し、同組合員の言い分を聞いて要求を出しているだけだから、会社の言い分については、交渉で言ってもらえばよい」旨述べた。

また、同執行委員が、同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述べている旨説明したのに対し、Y 3 部長、同部長補佐は、パワーハラスメントの事実は存在しない旨述べた。

同執行委員は、「基本的に労働組合は要求団体であり、団体交渉申入れは労働組合の権利であるから、会社はこれを拒否する権利は

なく、拒否するのであれば、労働委員会や裁判所での争いになってくるし、親会社のY6商事にも申し入れることになる」旨述べた。これに対し、同部長補佐は、「言われていることが自分達には全然分からない」旨述べた。

エ X2執行委員は、「急に寄せてもらったので、混乱されていると思うんですけど」と述べ、当日のやり取りの議事録確認を求めた。それに対し、Y2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。同執行委員は、「もらっただけで連絡がいただけない場合には、労働委員会に申し立てなければならない」旨述べた。

また、同執行委員が「とりあえず、明日からX1組合員に仕事に戻ってもらっていいですか」と質問したところ、同部長補佐は「はい」と述べた。

オ 面談の終了際に、組合側出席者がY2部長補佐に「ちょっと落ち着きましたか」と問うたところ、同部長補佐は、「いえ、落ち着いていません、足がぶるぶるしています」と答えた。

(8) 4.23 面談終了後、Y2部長補佐は、出張中であったY1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、同社長は、4月17日にX1組合員に対して雇止めを既に通知していることを述べて、①同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。

同部長補佐は、X2執行委員に連絡をとるため組合に電話をしたが、同執行委員は不在であった。同執行委員から会社に折り返された電話

(4.23 電話)において、同部長補佐は、4.23 面談におけるやり取りをすべて撤回すると告げ、同組合員が出勤したら困ると述べた(本件就労拒否発言)。

(9) 4月24日、X1組合員は、X2執行委員を伴い、会社に出勤した。同組合員は、タイムカードを打刻した後、会社の事務所で、同月11日に会社に渡していたロッカーキーの返却を求めた。会社は、ロッカーキーを返却せず、同組合員の就労を拒否した。

(10) 4月25日、X1組合員が、X2執行委員を伴い、会社に出勤したところ、同組合員のタイムカードは撤去されていた。同組合員は就労させるよう求めたが、会社は同組合員の就労を拒否した(上記(9)の就労拒否と合わせて「本件就労拒否」)。

(11) 4月28日、会社は、X1組合員に対し、同月17日に既に口頭で通告していた内容を書面で通知しておくべきと考え、雇止め通知書(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、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、以後貴殿は入社しておりません。

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」

なお、5月3日ないし同月5日は、休日又は祝日であり、会社における出勤日ではなかった。

(12) また、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対し、書面で回答した。

回答の内容は、4.23 団交申入書の事前協議・事前合意の要求については応じられないとし、4.23 分会要求書については、X1 組合員に4.28 雇止め通知書を送付しており、従前の就業状態に戻す考えがないというものであった。

さらに、会社は、組合に対し、同日付けの別の書面で、団交を応諾する旨の回答と、開催日時や場所の提案を行った。

(13) 会社は、5月5日の雇用契約期間の満了をもって、X1 組合員を雇止めとした。なお、会社は、同組合員の5月分の給与を、4月16日以降5月5日に至るまで（会社の賃金締切日は毎月15日）、欠勤控除をせずに、満額支払った。

(14) 5月8日、会社の代理人である弁護士(以下「会社代理人」という。)は、組合に対し、4.23 団交申入書に係る団交を同月14日を行うことをファックスで通知した。

(15) 5月13日、組合は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

3 本件救済申立て後の経過

(1) 5月14日、団交(以下「5.14 団交」)が行われ、組合側からX2 執行委員及びX3 執行委員が、会社側からY1 社長や会社代理人らが出席した。

同団交において、会社側は、X1 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。

(2) 5月28日、組合と会社の代理人の間で事務折衝が行われた。組合は、5.14 団交においてY1 社長が会社では70歳まで働けると述べていたとして、X1 組合員の雇用継続ができないのであれば、金銭解決としてその生涯賃金を含めた額を求めたが、額で折り合いがつかず、話し合いは決着しなかった。なお、本件雇止め当時、同組合員の年齢は58歳であった。

第4 当委員会の判断

1 争点1 (本件雇止め及び本件自宅待機命令は、X1 組合員が組合に加入しようとしたこと若しくは組合の組合員であることを理由として行われ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) 本件雇止めについて

組合は、本件雇止めが、X 1 組合員が組合に加入しようとしたこと若しくは組合の組合員であることを理由として行われた不利益取扱い及び支配介入に当たると主張するので、以下、検討する。

ア 組合は、会社が、4月23日に通知されたX 1 組合員の組合加入を嫌悪して、同月28日に本件雇止めを同組合員に通知したと主張する。

確かに、同月23日、組合は、X 1 組合員の組合加入を会社に通知しており（前記第3の2(7)ア）、その後に、会社は、同組合員に対して4.28雇止め通知書を送付している（同2(11)）。

しかしながら、本件配転に応じなければ雇用契約を継続しないという会社の意思は、同月11日以降一貫して認められる。すなわち、会社は、同日、同組合員に対し、「本件配転を受け入れなかったら、契約できず、辞めてもらうしかない」と述べ（同2(3)ア）、同月14日ないし同月15日ごろにも、同組合員からの従前どおりの物流資材・営繕課での就業要求を絶対に無理であると拒否した（同2(4)）。そして、同月17日には、Y 1 社長が、本件配転に応じないのであれば雇用契約は継続しないと述べ、同配転に応じようとならない同組合員に対し、翌18日から出社に及ばず、会社への出入りを禁止する旨の4.17出入禁止発言を行った（同2(5)）。

他方、同組合員は、会社が複数回にわたり本件配転に応じるよう求めたのに対し、ことごとくこれを拒否し（あるいはこれを受ける意思を示さず）、同月17日には、同社長から解雇を言い渡されたものと理解していた（同2(3)ア、(5)）。

以上のとおり、会社が、同組合員に対し、本件雇止めの意思を表明したのは同月17日であり、同月23日の組合加入通知以前であ

った。したがって、会社は、組合加入が通知される前に本件雇止めを決定したと考えられるので、会社が組合加入を嫌悪して本件雇止めを決定し、4.28 雇止め通知書を送付したものは認められず、組合の上記主張は採用できない。

イ なお、組合は、4月17日に会社から雇止めの意思の表示がなされていたとしても、これは、X1組合員が、同日、労働組合に加入しようとする意思を表示した後に、労働組合加入を嫌悪してなされたものである旨主張する。

しかしながら、同日、同組合員が労働組合に加入しようとする意思を表示したと認めるに足りる証拠はなく、同主張は採用できない。

さらに、以下のとおり、同日の会社による雇止めの意思の表明が、労働組合とは無関係な理由によりなされたことが認められる。

(7) 組合は「(4月17日に) Y1社長は『配置転換を拒否するのであれば辞めろ』と繰り返し述べていた」と主張しており(9月3日付け第2主張書面)、同組合員が本件配転に応じないため、会社の「辞めろ」という発言が繰り返しなされていたことを、組合が自認している。

(イ) X1組合員は、従来から会社の労務管理に対し強い不満を抱いており(同2(2))、同組合員が組合とは何ら関係を有していなかった4月11日の時点で、既に、「会社の一方的なやり方で何人もの労働者が辞めていったので、自分自身も解雇同然の扱いを受ける」と感じていた(同2(3)ア)。また、同組合員は、4月19日、X2執行委員に相談をした際にも、「会社では会社に対する不満分子を徹底的にあぶり出し、巧妙かつ執拗なハラスメントによって退職に追い込むというような冷淡極まりない労働者管理が過去から続いている」と述べており(同2(6))、同組合

員自身が、組合とは関係のない理由により辞めさせられるものと考えていた。

ウ 以上からすると、本件雇止めは、X 1 組合員が組合に加入しようとしたこと若しくは組合の組合員であることを理由として行われたものとは認められない。したがって、組合のその余の主張を判断するまでもなく、本件雇止めは、同組合員に対する不利益取扱いに当たらず、また、組合に対する支配介入にも該当しない。

(2) 本件自宅待機命令について

組合は、本件自宅待機命令が、X 1 組合員が組合に加入しようとしたこと若しくは組合の組合員であることを理由として行われた不利益取扱い及び支配介入に当たると主張するので、以下、検討する。

ア X 1 組合員は、4 月 1 1 日、自ら管理していたロッカーキーを会社に返却し（同 2 (3) エ）、残った有給休暇を使い切ると述べ、求職のためとして有給休暇の届出をしている（同 2 (3) ウ）。このことからすると、同組合員は、同日時点で残っている有給休暇を使い切って、会社を辞めるつもりであったと認められる。

また、X 1 組合員は、従前から、会社及び Y 1 社長らに対して不満と不信を抱いており（同 2 (2)）、同月 1 1 日、同月 1 4 日ないし同月 1 5 日、そして同月 1 7 日にも、会社の管理職に対して、会社に対する強い不信感を表明し、本件配転とは関係のない職場環境や処遇に関する不満を訴えている（同 2 (3) ア、(4) 及び(5)）。

そうすると、会社が、同組合員には会社で働く意思がないと考え、また、会社に対する不信や不満を露わにした同組合員に対して信頼関係をもって労務の提供を受けることは困難であると考えたとしても無理からぬことであり、会社が、4 月 1 7 日に、翌 1 8 日からは出勤に及ばず、会社への出入りを禁止する旨の 4.17 出入禁止発言を

行ったことには相応の理由が認められる。

イ 本件自宅待機命令は、4.17 出入禁止発言の内容を確認的に書面で通知した（同2(11)）ものにすぎないところ、4.17 出入禁止発言は、X1組合員の組合加入が通知される4月23日より前になされており、また、上記アのとおり相応の理由が認められるのであるから、本件自宅待機命令が同組合員の組合加入を嫌悪して行われたということとはできない。

ウ 以上からすると、組合のその余の主張を判断するまでもなく、本件自宅待機命令は、X1組合員に対する不利益取扱いには当たらないし、また、組合に対する支配介入であったともいえない。

2 争点2（4.23面談において、会社と組合の間で、X1組合員が従来どおりの就労に復帰するとの合意が成立したといえるか。合意の成立が肯定される場合に、会社が、4.23電話により4.23面談におけるやり取りを撤回したことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか）について
組合は、4.23面談は事実上の団交であり、同面談で、X1組合員が従来どおりの就労に復帰することについて合意が成立していたにもかかわらず、その直後にこれを撤回した会社の行為は不誠実団交及び支配介入に該当する旨主張する。

(1) 4.23面談において、Y2部長補佐は、「責任者が不在のため、日を改めて来て欲しい」旨述べ（同2(7)イ）、これに対し、組合側出席者は、4.23団交申入書及び4.23分会要求書の趣旨説明を会社に申し入れて、対応するように求めた（同2(7)イ）。また、組合側出席者は、「今日は、X1組合員の組合加入を通知し、要求を出しているだけだから、会社の言い分については、交渉で言ってもらえばよい」とも発言していた（同2(7)ウ）。そして、組合側出席者が当日のやり取りの議事録確認を求めたのに対し、Y2部長補佐は、「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、同確認に応じなかった（同2(7)エ）。

これらの事実からすると、4.23 面談は、組合加入通知及び団交申入れ当日の面談にすぎず、会社は、4.23 団交申入書等の受領及びその趣旨説明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、事実上であっても団交が行われたと認めることは到底できない。

(2) そして、4.23 面談において、X2 執行委員の「(X1 組合員が)明日から仕事に戻ってもいいか」との質問に対し、Y2 部長補佐が「はい」と応答した事実は認められるものの（同2(7)エ）、同面談では、同部長補佐は、責任者である社長が不在であることを述べて対応している（同2(7)イ）。同部長補佐は、突然来訪した組合側出席者から、親会社に申し入れる、労働委員会や裁判所での争いになる等の発言が繰り返される中で強い緊張状態にあったと認められ（同2(7)）、同部長補佐が同面談の終了後直ちにそのやりとりを撤回していること（同2(8)）も併せ考えると、同部長補佐が上記のとおり「はい」と応答したことをもって、会社と組合との間に、X1 組合員の翌4月24日からの出勤について合意が成立したと認めることはできない。

(3) 以上のとおり、会社と組合との間で団交が行われたとみることはできず、また、合意が成立したと認めることもできない。したがって、団交が開催され、会社との間にX1 組合員の就労復帰について合意が成立したことを前提とする組合の上記主張は、その前提を欠き、失当である。

3 争点3（会社が、4.23 電話において本件就労拒否発言を行い、4月24日及び同月25日に本件就労拒否を行ったことは、同組合員が組合の組合員であることを理由とし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

組合は、会社が、X 1 組合員に対し出勤停止ないし自宅待機を命じる合理的な理由はないにもかかわらず、本件就労拒否発言を行い、また、本件就労拒否を行ったとして、このような会社の行為は同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たると主張する。

本件就労拒否発言は、Y 2 部長補佐が、4. 23 電話において、Y 1 社長の指示に従い、4. 23 面談における自らの発言（同組合員の出勤を容認する発言を含む。）を撤回した上で、改めて、同社長による 4. 17 出入禁止発言の内容を伝えたものである（同 2 (8)）。また、本件就労拒否も、4. 17 出入禁止発言を受けて行われたものと考えられる。

そして、4. 17 出入禁止発言は、会社が組合から同組合員の組合加入を通知される 4 月 2 3 日の前になされたものであり、同発言には上記 1 (2) アのとおり相応の理由が認められる。

そうすると、同発言を受けてなされた本件就労拒否発言及び本件就労拒否が、同組合員の組合加入を嫌悪し、組合を排除するために殊更なされたものとは認められず、また、その他、不当労働行為意思の存在をうかがわせる事情も存しない。

したがって、本件就労拒否発言及び本件就労拒否は、同組合員に対する不利益取扱いであるとはいえず、また、組合に対する支配介入の不当労働行為に当たるともいえない。

なお、組合は、本件就労拒否発言をもって、労働契約上有効な出勤停止ないし自宅待機的意思を表示したものとすることはできないとも主張する。しかしながら、本件においては、会社の本件就労拒否発言及び本件就労拒否が不当労働行為に当たるか否かが争われているのであって、本件就労拒否発言が労働契約上有効なものであるかを争うものではないから、組合の上記主張は失当である。

4 争点4 (会社が、組合から4月23日に団交申入れがあったにもかかわらず、団交を行う前に、X1組合員に対して4.28 雇止め通知書を送付したことは、組合に対する支配介入といえるか) について

組合は、労働組合からその組合員の雇用問題について団交申入れがあった後、同組合員に対して解雇等の意思を表示しようとする場合は、まず、当該労働組合に対し、その旨を通知し、解雇等そのものを団交事項に挙げて交渉すべきであり、団交を行う前に慌てて解雇等の意思を表示することは労働組合軽視の姿勢以外の何ものでもないと主張する。

しかしながら、上記1(1)アのとおり、本件雇止めの意思の表明は既に同月17日の時点でなされていたのであり、また、会社は、同月28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行い(同2(12))、同組合員の雇用問題について団交で話し合う姿勢を示し、現に5月14日には組合と団交を行っている。そうすると、4月28日の本件雇止めの通知は、既に同月17日に表明した雇止めの意思を改めて書面で通知し直したものであって、同月23日の団交申入れを拒否するためになされたものとは認められない。

また、組合は、4.23 団交申入書に、要求事項として、「組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)に関する組合との事前協議・事前合意」を挙げていたが(同2(7)ア)、組合が要求した事実が存するからといって、会社が組合に対して事前協議・事前合意の義務を負うともいえないし、会社は同月28日付け書面により同要求を拒否している(同2(12))。

したがって、会社が、団交を行う前に、同組合員に対して4.28 雇止め通知書を送付したことが、組合に対する支配介入に該当するとはいえない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年3月16日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫 ㊟