

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 F  
代表者 代表 A

大阪府寝屋川市

被申立人 G  
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成24年(不)第85号事件について、当委員会は、平成25年10月9日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次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 謝罪文の掲示

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が組合員の解雇の撤回、原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払に関する団体交渉に誠実に応じなかったことが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 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 G (以下「法人」という。)は、肩書地に主たる事務所を置き、知的障害児施設、認知症高齢者グループホーム等を経営する社会福祉法人であり、その従業員数は本件審問終結時約60名である。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、  
肩書地に事務所を置き、派遣労働者、パートタイム労働者等で組織された労働組  
合であり、その組合員数は本件審問終結時約100名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年11月5日、 C (以下、組合に加入する前も含めて「 C 組合員」  
という。)は、雇用期間を同日から同24年3月31日までとする非常勤職員として、  
法人に雇用された。その後、 C 組合員は、雇用期間を平成24年4月1日から同  
25年3月31日までとし、賃金を時給1,000円とする非常勤職員として、法人に雇用  
され、法人の知的障害児施設で就業し、児童生活支援業務全般等の業務に従事す  
ることとなった。

なお、法人は、その職員を3交代勤務での24時間体制のいわゆるシフト制によ  
り、「日中支援」、「夜間支援」、「個別支援」等の業務に従事させていた。

(甲1の1～3、甲14、乙1、証人 D )

イ 平成24年8月6日、法人は、 C 組合員に対し、「無届欠勤に伴う就業等に係  
る今後の対応について」と題する文書(以下「24.8.6通知書」という。)を送付  
した。

(甲3)

ウ 平成24年8月15日、法人は、 C 組合員に対し、同月24日付けをもって雇用契  
約を解除することを通告する旨記載された「『自己都合退職』による退職につい  
て(通告)」と題する文書(以下「24.8.15通告書」という。)を送付した。

(甲4)

エ 平成24年8月28日、組合は、法人に対し、労働組合加入通知書及び団体交渉申  
入書(以下「24.8.28団交申入書」という。)を提出し、 C 組合員が組合に加入  
した旨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。

(甲5、甲6)

オ 平成24年9月12日、組合と法人との間で団交(以下「24.9.12団交」という。)  
が行われた。

(甲12、甲16、乙7)

カ 平成24年11月5日、組合は、法人に対し、団体交渉申入書(以下「24.11.5団交  
申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲10)

キ 平成24年11月12日、組合と法人との間で団交(以下「24.11.12団交」という。)  
が行われた。

(甲12、甲16)

ク 平成24年11月13日、法人は、C 組合員に対し、同月12日付けで解雇した旨記載された解雇通知書（以下「24. 11. 13解雇通知書」という。）を書留内容証明郵便で送付した。

（甲12）

ケ 平成24年11月13日、組合は、法人に対し、団体交渉申入書（以下「24. 11. 13団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

（甲11）

コ 平成24年11月21日、組合と法人との間で団交（以下「24. 11. 21団交」という。）が行われた。

（甲16、乙1、乙7）

サ 平成24年11月27日、組合は、当委員会に対し、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。

シ 平成24年11月28日、組合と法人との間で団交（以下「24. 11. 28団交」という。）が行われた。

（乙1、乙2、乙7）

### 第3 争 点

C 組合員の解雇の撤回、原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払に関する団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

#### 1 申立人の主張

(1) 法人は、24. 9. 12団交において C 組合員の解雇の撤回を検討すると回答したが、①その検討結果について組合に対して回答することなく、平成24年9月28日に C 組合員に対して「職場復帰に伴う身体状況等に係る聞き取りについて」と題する文書を送付して、同年10月4日に C 組合員と復職に関する話し合いを行い、②平成24年10月10日頃に派遣会社と契約して、C 組合員の元の職場に人員を補充し、③平成24年11月1日に C 組合員に対して原職復帰はできないと通告した。

これらのことは、C 組合員の復職を協議事項とする24. 9. 12団交を無意味化するものであって、不誠実団交に当たる。

(2) 法人は、24. 11. 12団交において、C 組合員の原職復帰についてはあり得ないとし、また、C 組合員の就労可能を法人に通知した日の翌日（平成24年10月23日）から復職の日までの賃金支払については協議の余地がないと主張した。組合が法人に対して復職に向けて具体的な話が始まっている中で新たな人員を採用し、C 組合員の原職復帰を拒否することは不誠実であるとして再検討を求めたが、法人は、配置転換に応じなければ解雇すると宣言したため、交渉は決裂した。

法人が C 組合員の原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払に関する協議を

拒否したことは、不誠実団交に当たる。

- (3) 法人は、①平成24年11月16日に「御連絡」と題する文書をファクシミリで送信し、次回の団交の場において、C 組合員が前回の団交の場での方針を撤回し、配置転換に応じるのであれば、その労働条件についての話合いに応じるとし、②24. 11. 21 団交において、理事長が弁護士に全権委任している旨を発言し、法人の代理人弁護士が、C 組合員の配置転換を前提としなければ解雇を撤回しないなどと回答し、配置転換後の労働条件以外の事項について協議を拒否した。

24. 11. 21 団交において、法人が C 組合員の配置転換後の労働条件を書面で提示し、組合が法人に対して毎月の賃金の手取額について従前の労働条件を維持するよう求めたが、法人は、手取額について半分程度になると発言した。組合は、持ち帰って検討することとし、改めて組合からも配置転換後の労働条件について具体案を提案するとした上で、次回の団交の日時及び場所を決めて終了となった。

労働条件の大幅な引下げを伴う配置転換に応じるか、解雇か、という二者択一を迫ることは実質的な協議であるとはいえず、また、代理人弁護士が理事長らに一切発言させないことは、団交を弁護士などの第三者に委任し、使用者の役員・管理職が出席しない場合と変わりがなく、法人の対応は、不誠実団交に当たる。

また、法人は24. 11. 28 団交における組合の言動について縷々批判するが、24. 11. 28 団交については、本件申立て後に行われたものであって、本件の争点とは直接関係がない。

なお、C 組合員は平成24年11月29日に交通事故で重傷を負って入院中であるため、現時点では、組合から法人に対し、C 組合員の復職の条件について意思表示は行っていない。

## 2 被申立人の主張

- (1) C 組合員に関しては、平成24年7月31日に無断欠勤して以来、母親と称する者から一度連絡があったものの、同年8月10日に「病気で声が出なかった」と架電するまでの10日間、欠勤理由等について連絡がなく、ほとんど無断欠勤のような状態であった。法人が C 組合員に対して診断書の提出を求めたところ、同人からは、同年9月16日になって同年8月30日付けの診断書が送付されてきた。平成24年8月30日付けの診断書には C 組合員の復職の可否について記載がなかったので、法人が C 組合員に対して復職の可否について記載された診断書の提出を求めたところ、同人からは、同年10月16日付け及び同月18日付けの診断書が、同月22日に法人のもとに送付されてきた。

当時、C 組合員の元の職場で「日中支援」に従事する者について、産休中の者がいたこともあって、その人員の補充は急務であった。

平成24年9月21日、法人が C 組合員に対し架電したところ、C 組合員は、「職場に復帰したい」としたものの、「復職できる時期については不明である」などと述べ、復職時期及び復職可能性について不明確な回答に終始した。

法人が平成24年10月4日に C 組合員と復職に関して話し合ったが、C 組合員は、「現在も歯の治療中である」、「遅くとも2週間後には復帰できる」などと、就労可能となるには一、二週間かかると述べた。この時点で、C 組合員の復職可能性についての診断書の提出がいつになるかは不明であり、法人として、C 組合員の復職を予定することは困難な状況であったので、同月9日に人員の補充を決定したことはやむを得なかったのである。

24.9.12団交の時点で、C 組合員に係る診断内容は明らかではなく、法人は、C 組合員の復職の可否を判断できなかつたのであるから、この団交において配置転換の可能性に言及できないのは当然である。

この間、C 組合員がもっと誠実に症状の詳細、経過、見込みを連絡・報告し、復職意欲を示していればともかく、そのような言動は皆無であった。

C 組合員が復職時期を明らかにせず、復職の可否について診断書を提出しなかつたことから、法人は、C 組合員の元の職場に人員を補充し、平成24年11月1日に C 組合員に対して原職復帰はできないとして、別の職場（グループホーム）での就労を提示した。

以上のとおり、24.9.12団交における法人の回答及びその後の法人の行動については、不誠実団交に当たらない。

(2) 24.11.12団交において、法人は、C 組合員の原職復帰に関する協議を拒否したことはなく、C 組合員に関してグループホームでの就労を提示し、配置転換に応じるのであれば、その条件は検討すると述べた。これについて、C 組合員がグループホームでの就労を拒否し、元の職場への復職のみを希望するとの意向を示したので、法人としては解雇するほかないと述べたのである。

また、C 組合員の就労可能期間に係る賃金の支払に関して、組合は C 組合員の就労可能を法人に通知した日の翌日（平成24年10月23日）から復職の日までの間の休職に係る責任が法人にあるのであれば賃金が発生する旨主張するが、法人は24.11.13解雇通知書により平成24年11月12日付けで C 組合員を解雇しているのであるから同月13日以降の賃金が問題となることはなく、また、同年7月31日から解雇の日の前日までの間の欠勤については、C 組合員の病気による欠勤として扱われており、法人に何らの責任もない。仮に C 組合員が平成24年10月23日から就労能力を有し、就労の意思を示していたと解しても、24.11.12団交において C 組合員の復職の条件について協議しているのであるから、同日から同年11月12日までの

間については、復職の可能性を判断するための合理的な期間として、その間の賃金は発生しない。

以上のとおり、24.11.12団交における法人の対応については、不誠実団交に当たらない。

- (3) 前記(2)のとおり、24.11.12団交において C 組合員が配置転換に応じないとしたことから交渉は決裂したので、法人が C 組合員に対して24.11.13解雇通知書を送付したところ、組合は、24.11.13団交申入書を提出し、C 組合員の配置転換も含めて検討するとして団交を申し入れた。この団交申入れに対して、法人は、C 組合員が配置転換に応じるのであれば、その労働条件についての話し合いに応じると回答しているが、それ以外の事項について協議を拒否するとは述べておらず、24.11.21団交において、組合の要求事項について応じられないことは断ったが、協議自体を拒否したことはない。

24.11.21団交において法人が配置転換に応じるか解雇かという二者択一を迫ったことはなく、C 組合員がグループホームでの就労を拒否し、元の職場への復職のみを希望するとしたので、法人としては解雇するほかないと判断したのである。

また、24.11.21団交について、法人の理事長らが出席し、必要な発言を行っていたのであるから、使用者の役員・管理職が出席しない場合に当たらない。

この団交において、組合は、施設の現況を聞き入れることなく、配置転換に応じられないなどの自己の要望を述べるばかりで、失礼で下品な言動に終始するという不誠実な対応を続けた。

以上のとおり、24.11.21団交における法人の対応については、不誠実団交に当たらない。

さらに、法人は、24.11.28団交においても、組合との協議を拒否することなく対応した。この団交において、組合が、「あんた」、「おっさん」、「ただの輩や」、「あんたは黙っとれ」、「あほなこと言うな」、「おっさん脳みそ腐っとんのか」などと、失礼で下品な言動に終始したが、法人は、組合から C 組合員の復職の条件について具体的な提案があれば検討すると回答した。

本件申立ての内容は、つまるところ、法人の回答が組合の意に沿わないことをもって実質的には団交拒否であるというものであり、およそ論理性はない。

また、法人は、今後、組合が非礼で下品な発言をしないのであれば団交に応じると表明しているのだから、本件申立てが失当であることは言うまでもない。

#### 第4 争点に対する判断

争点（C 組合員の解雇の撤回、原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払に関する団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）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。

(1) C 組合員の解雇に係る通告等について

ア 平成24年7月31日、C 組合員は、その日の欠勤について法人に対して届け出ることなく、始業時刻である午前7時に出勤しなかった。同日の午前中、法人の施設長及び事務長は、C 組合員から届出のあった自宅の電話及び携帯電話の番号にそれぞれ電話をかけたが、いずれも、お客様の都合によりおつなぎできませんとの案内音声の流れ、不通であった。

(甲3、甲12、乙7、乙8、証人 E、証人 D)

イ 平成24年8月1日午後0時45分頃、C 組合員の母と称する者から、法人の施設長に対して電話があり、息子が過酷な業務と長時間の時間外勤務のため入院したのでしばらく休む旨述べた。これについて、法人の施設長が、C 組合員の病状や入院期間などについて尋ねたところ、その母と称する者は、返答することなく、電話を切った。その後、法人の施設長は、前記アの C 組合員に係る電話番号に電話をかけたが、それはいずれも不通であった。

また、法人の施設長及び事務長は、平成24年8月10日に C 組合員から電話で法人に連絡があるまでの数日間に、複数回、上記同様に電話をかけたが、いずれも不通であった。

(甲3、甲12、乙7、乙8、証人 D)

ウ 法人は、平成24年7月31日以降、C 組合員の欠勤により入居児童への支援をおろそかにしないためとして、他の従業員の勤務シフトの入替え及びシフトが入っていない従業員に対する勤務の要請を行った。

(証人 D)

エ 平成24年8月6日、法人は、C 組合員に対し、24.8.6通知書を送付した。24.8.6通知書の内容は、①平成24年7月31日から同年8月6日までの5日間、無届欠勤の状態にあり、職員の勤務シフトの根本的な見直し等の必要があり、また、至急に、休暇の手續上、診断書を提出するよう求めること、②法人の管理棟内の部屋いっぱいにおいている私物の工具等を撤去し、部屋の開錠ができるようにするなど、元の状態に復元すること、を求めるものであった。

(甲3、甲12)

オ 平成24年8月10日、C 組合員が法人に対して電話をかけ、同月1日に C 組合員は病気で声が出なかったため筆談で母親に電話してもらった、入院はせず自宅で静養している、旨述べたところ、法人の施設長は、病状を確認し、復職の可否を判断するためとして、至急に診断書を提出するよう求めた。

(甲12)

カ 平成24年8月15日、法人は、C 組合員に対し、24.8.15通告書を送付し、診断書の提出はなく、それまでのC 組合員の行動から就労の意思がないものとして判断し、同月24日付けをもって「自己都合退職」として雇用契約を解除することを通告するとともに、法人の管理棟室内にある私物の工具等の撤去などを求めた。

(甲4)

キ 平成24年8月22日、法人は、C 組合員の欠勤による人員の補充を行うためとして、ハローワーク枚方へ求人申込みを行った。

(証人 D )

ク 平成24年8月27日、法人は、C 組合員に対し、「自己都合退職に伴う雇用契約の解除について」と題する文書を送付した。

(甲12、乙10)

(2) 24.9.12団交等について

ア 平成24年8月28日、組合は、法人に対し、労働組合加入通知書及び24.8.28団交申入書を提出し、24.8.15通告書等を協議事項として団交を申し入れた。

(甲5、甲6)

イ 平成24年9月12日、組合と法人は、24.9.12団交を行った。組合からは事務長、C 組合員ほか2名が、法人からは施設長及び事務長が出席し、組合がC 組合員の解雇について不当解雇である旨述べ、解雇の撤回を求めたところ、法人は、C 組合員の復職の可否を決したいとして診断書の提出を求めるとともに、検討する旨述べた。

(甲12、甲16、乙7、証人 E 、証人 D )

ウ 平成24年9月16日、C 組合員は、法人に対し、同年8月30日付け診断書（以下「24.9.16提出診断書」という。）をファクシミリで提出した。24.9.16提出診断書には、平成24年8月9日受診時の状態は就労困難な状態であると思われた旨の記載があった。

(甲2、甲12、乙6、乙10)

エ 平成24年9月21日、法人の施設長がC 組合員に対し電話で連絡したところ、C 組合員は、なお働ける状態ではなく、今後復職しても再び疲れて症状が出る可能性はある旨述べた。

(甲12)

オ 平成24年9月28日、法人は、C 組合員に対し、「職場復帰に伴う身体状況等に係る聞き取りについて」と題する文書を送付した。この文書には、C 組合員は平成24年7月31日から身体的に勤務できる状態ではないとの理由のもと欠勤状態にあり、法人としては、当面、病気欠勤として取り扱うこととするが、職場復

帰の可能性については、今までの経過、治療の状況、今後の見通し等を詳細に聞いて判断したいので、同年10月4日に法人事務所へ来るよう求める旨の記載があった。

上記について、組合は、法人が C 組合員に対して平成24年10月4日に事情を聴取することを、C 組合員からの連絡を受けて、同日より前に知っていた。

(甲7、証人 E )

カ 平成24年10月2日頃、前記(1)キの法人が行った求人申込みに対し、派遣会社から就業を希望する者がいる旨連絡があった。

(証人 D )

キ 平成24年10月4日、法人の理事長、施設長及び事務長と C 組合員は、面談を行った。この面談において、法人が C 組合員に対し事情聴取を行ったところ、C 組合員は、就労可能性について、なお、一、二週間かかる旨、仮に出勤したとしても体調をまた崩す可能性がある旨、述べた。

(甲12、乙10、証人 D )

ク 平成24年10月9日、法人は、前記カの派遣会社から連絡のあった者に対して面接を行い、その者の採用を決定した。同月15日、法人は、その派遣会社と労働者派遣契約を締結し、法人において C 組合員が従事していた職場(業務)の人員を補充した。

(乙7、乙9、証人 D )

ケ 平成24年10月22日、C 組合員は、法人に対し、同月16日付け診断書及び同月18日付け診断書を提出した(以下、この2通の診断書を併せて「24.10.22提出診断書」という。)。平成24年10月16日付け診断書には、同日受診内容に関しては復職に当たり問題は認めないと考える旨の記載があり、同月18日付け診断書には、同年8月9日受診時の症状は現在消退しているので就労に際し支障のない状態であると思われる旨の記載があった。

(甲8、甲9、甲12、乙8)

コ 平成24年11月1日、法人が C 組合員との面談を行い、元の職場は人員を補充したので戻れないとして、別の職場(グループホーム)での就労を提示する旨述べたところ、C 組合員は、これについて拒否する旨述べた。

(甲12、乙10)

### (3) 24.11.12団交等について

ア 平成24年11月5日、組合は、法人に対し、24.11.5団交申入書を提出し、C 組合員の原職復帰、C 組合員の就労可能を法人に通知した日の翌日から復職の日までの賃金支払等を協議事項として団交を申し入れた。

(甲10)

イ 平成24年11月12日、組合と法人は、24. 11. 12団交を行った。組合からは事務長、C 組合員ほか数名が、法人からは理事長ほか数名及び3名の代理人弁護士が出席し、その内容は、以下のとおりである。

(ア) C 組合員の原職復帰について

法人が C 組合員の元の職場への復帰はあり得ず、グループホームでの就労として、C 組合員の配置転換を提示する旨述べたところ、組合は、既に復職に向けて具体的な話が始まっている中で、法人が人員を補充し元の職場への復帰を拒否することは不誠実であるとして、C 組合員の配置転換について受け入れられない旨述べた。また、C 組合員が法人に対し、グループホームでの就労は拒否する、元の職場への復職のみを希望する旨述べたところ、法人は、解雇するほかない旨述べた。

(イ) C 組合員の就労可能期間に係る賃金の支払について

法人は、C 組合員の就労可能を法人に通知した日の翌日から復職の日までの賃金支払の要求については、受け入れられない旨述べた。

(甲11、甲12、甲16、証人 E )

ウ 平成24年11月13日、法人は、C 組合員に対し、24. 11. 13解雇通知書を送付し、解雇の理由について、C 組合員の突然の長期欠勤の経過における対応は無責任なものであって、信頼関係は決定的に失われている上、復職の機会を提供しても人員調整済みの元の職場への復職に固執しており、同人は組織不適応にて職員としての責務を果たし得ないと認められ、事業の運営上やむを得ない事情があるので、雇用を継続することは不可能であるからなどとして、同月12日付けで解雇した旨通知した。

(甲12)

(4) 24. 11. 21団交等について

ア 平成24年11月13日、組合は、法人に対し、24. 11. 13団交申入書を提出し、C 組合員の配置転換も含めて検討するとの結論に至ったとし、C 組合員の原職復帰、C 組合員を配置転換する場合にはその際の労働条件、C 組合員の就労可能を法人に通知した日の翌日から復職の日までの賃金支払等を協議事項として団交を申し入れた。

(甲11、乙1)

イ 平成24年11月16日、法人は、組合に対し、「御連絡」と題する文書をファクシミリで送信し、前記アの団交申入れに関し、法人としては団交を拒否せず、次の団交の場において、C 組合員が前回の団交の場での方針を撤回し、配置転換

に応じるのであれば、その労働条件についての話し合いに応じ、また、協議の結果、条件が合えば C 組合員に対する解雇を撤回して勤務してもらう可能性がある旨回答した。

(甲13、乙1)

ウ 平成24年11月21日、組合と法人は、24. 11. 21団交を行った。組合からは事務長、C 組合員ほか3名が、法人からは理事長、事務長及び3名の代理人弁護士が出席し、その団交の内容は、以下のとおりである。

(ア) C 組合員の原職復帰について

組合が、平成24年10月4日に C 組合員は就労及び復職の意思を示しているため、法人が人員を補充したことは誠実ではない旨述べたところ、法人は、誠実でなかったのは C 組合員であり、当時の状況下で法人が人員を補充したことは当然である旨述べた。

(イ) C 組合員を配置転換する場合の労働条件について

法人は、「C の配置転換に伴う労働条件」と題する文書を提示した。この文書には、賃金に関して、時給900円（現行1,000円を業務内容変更につき100円減額）等の記載があった。

これについて、組合が、時給及び月収について、従前のおりとするを求めたところ、法人は、無理であるとして、月収については従前の半分の10万円前後となる見込みである旨述べた。組合が上記の文書に対し平成24年11月26日に代替案を提示するので検討してもらいたい旨述べたところ、法人は、代替案の提示について了解した旨述べた。

(ウ) 法人の交渉担当者について

組合が代理人弁護士のみが発言しているのは誠実ではなく、理事長本人に聞きたい旨述べたところ、法人は、代理人は全権をもって理事長同席の下に誠実に回答している旨述べた。

24. 11. 21団交において、上記のやり取りがあつて、次回の団交について、平成24年11月28日に組合の事務所で行うことが決定された。

(甲14、甲16、乙1、乙7、乙10、証人 E 、証人 D )

(5) 24. 11. 28団交等について

ア 平成24年11月22日、法人は、組合に対し、24. 11. 28団交で合意に至ったときの確認書への署名をあらかじめ検討することを求める旨記載された「ご連絡」と題する文書を送付した。

(乙1)

イ 平成24年11月26日、組合は、法人に対し、組合としては C 組合員の配置転換

については納得していないので法人において引き続き検討を求めるとともに、仮に配置転換に応じた場合の労働条件については、従前の労働条件を下回らない条件での雇用継続を求める旨記載された文書を送付した。

(乙1)

ウ 平成24年11月28日、組合と法人は24. 11. 28団交を行い、その内容は、以下のとおりである。

(ア) 前記イの文書に対する回答について

法人が、C 組合員を配置転換する場合の労働条件に関し、前記イの文書に対する回答として、①雇用期間（仮に平成25年3月31日までとするとしても、特段の事情がない限り契約の更新を明記すること。）について、現在の状況では更新は難しく、契約継続を明記することはできない、②賃金（時給1,200円とすること。）について、法人が提示していた時給900円は同じ職場の他の者と比べても高額であり、それ以上は無理であって、保証はできないが、1日7時間、23日就労を目処として、月収144,900円となるよう配慮する、③通勤手当（規定の倍額の支給を求めること。）について、最高額を支給しており、その額を超えることはできない、④賞与（従前に応じた扱いとすること。）について、夏・冬に寸志として支給していたもので、誠実に勤務し、良好な成績であれば、年末にはそれを考慮して最大25,000円を支給する、⑤休暇（年次有給休暇について、平成23年11月5日から継続して雇用していたものとして扱うこと。）について、有給休暇は平成24年12月1日から同25年3月31日までの間に10日認めるが、24. 11. 13解雇通知書による解雇は有効と考えるので、継続雇用を前提としたものではない、などと述べたところ、組合は、①配置転換の撤回を求める、②平成25年4月1日以降も雇用を継続することを求める、③時給1,200円とするよう再考を求める、④通勤手当を規定の倍額の支給とするよう再考を求める、⑤年次有給休暇については与えるというものではなく、その表現の訂正を求める、などと述べた。これについて、法人が、年次有給休暇については、復職の合意が成立する場合は表現を訂正するが、それ以外の点については、十分に協議がされ、交渉の余地はないと考える旨述べたところ、組合は、継続協議を求める旨述べた。

(イ) 法人の交渉担当者について

組合は、法人の理事長が発言せず、代理人弁護士が発言しているのは不誠実である旨述べた。これについて、法人が、代理人は全権委任を受けて理事長同席の下に誠実に回答している旨述べたところ、組合は、法人の代理人弁護士が復職に向けて検討と話し合いを行っている旨述べたことについて「あんたは黙っ

とれ」、弁護士が賃金の要求に関して譲歩した旨述べたことについて「おっさん、脳みそ腐っとんのか」、弁護士が賃金に関して24. 11. 21団交での10万円から24. 11. 28団交での14万円に上げている旨述べたことについて「あほなこと言うたらあかん、甘受できる程度の内容ではない、不利益な内容ばかりだ、組合が応諾できるはずがない」、この組合の発言に弁護士が「そうですか」と述べたことに対して「その発言について謝罪せよ」などと述べた。

(ウ) C 組合員の解雇の撤回等について

法人は、配置転換の必要性等も全て説明したとして、交渉は決裂した旨述べた。これについて、組合が継続協議を求める旨述べたところ、法人は、復職の条件について、具体的な提案があれば検討する旨述べた。

(乙1、乙2、乙7)

2 C 組合員の解雇の撤回、原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払に関する団交における法人の対応が不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) 24. 9. 12団交等について

まず、組合は、24. 9. 12団交において、法人が C 組合員の解雇撤回を検討すると回答したが、①その検討結果について組合に対して回答することなく、平成24年10月4日に C 組合員と復職に関する話し合いを行い、②派遣会社と契約して、C 組合員の元の職場に人員を補充し、③ C 組合員に対して原職復帰はできないと通告したことは、C 組合員の復職を協議事項とする24. 9. 12団交を無意味化するものであって、不誠実団交に当たる旨主張するので、この点についてみる。

ア C 組合員の解雇の撤回及び原職復帰に関し、前記1(1)カ、(2)ア、イ認定によれば、24. 9. 12団交において、24. 8. 15通告書による C 組合員に係る雇用契約の解除通告等が協議事項とされ、解雇撤回の要求について、法人は、C 組合員に対して復職の可否を決するため診断書の提出を求めることとして、解雇の撤回を検討する旨回答したことが認められる。

イ また、前記1(2)ウからク認定によれば、C 組合員が法人に対し24. 9. 16提出診断書を提出し、平成24年9月21日に電話で、なお働ける状態ではなく今後復職しても再び疲れて症状が出る可能性はある旨述べたところ、法人は、同月28日に C 組合員に対して、当面、病欠勤として取り扱うこととするが、職場復帰の可能性については、今までの経過、治療の状況、今後の見通し等を詳細に聞いて判断したい旨記載された「職場復帰に伴う身体状況等に係る聞き取りについて」と題する文書を送付したこと、その後、C 組合員が法人に対し、同年10月4日に就労可能性について、なお、一、二週間かかり、仮に出勤したとしても体調をまた崩す可能性がある旨述べたところ、法人は、同月15日に派遣会社と契約を締

結し、C 組合員が従事していた職場（業務）の人員を補充したこと、が認められる。

ウ そして、前記1(2)ケ、コ認定によれば、C 組合員が法人に対し24.10.22提出診断書を提出し、法人は、平成24年11月1日にC 組合員に対して、元の職場は人員を補充したので戻れないとして、別の職場（グループホーム）での就労を提示する旨述べたことが認められる。

エ 一方、前提事実及び前記1(1)ア、ウ、エ認定のとおり、法人においてC 組合員が行っていた業務が知的障害児の児童生活支援業務等であり、同人の欠勤による勤務シフトの入替えやシフト外の従業員への勤務要請を行っていたこと、勤務シフトの根本的な見直しが必要な旨同人に24.8.6通知を行っていること等が認められることから、人員確保が必要な状況であったことが推認される。

オ 以上のことからすると、前記ア、イ記載のとおり、24.9.12団交における交渉の結果、法人がC 組合員に対して復職の可否を決するため診断書の提出を前提として解雇の撤回を検討することとなったとみるのが相当であり、C 組合員の復職の可否について記載された診断書の提出がされていない状況で、法人が組合に対してC 組合員の解雇の撤回についての検討結果を回答することなく、C 組合員から就労可能性について聴取したことをもって不適切な対応とみることはできない。

また、前記ウ、エ記載のとおり、人員確保が必要な状況において、法人がC 組合員から平成24年8月9日受診時の状態は就労困難な状態であると思われた旨記載された24.9.16提出診断書の提出を受け、同年9月21日及び同年10月4日にC 組合員から就労可能性についての聴取を行い、それぞれ働ける状態でない旨、なお、一、二週間かかり、仮に出勤したとしても体調をまた崩す可能性がある旨の事情を聴取して、同月15日にC 組合員が従事していた業務に係る人員を補充したという一連の法人の対応は、無理からぬところがあるといえる。

したがって、この法人の対応は、24.9.12団交においてC 組合員に対して復職の可否を決するため診断書の提出を求めるとして解雇の撤回を検討する旨回答し、24.9.16提出診断書の提出を受けて平成24年9月21日及び同年10月4日にC 組合員から就労可能性についての聴取を行った上で、24.10.22提出診断書の提出を受けて同年11月1日にC 組合員に対して原職復帰はできない旨通告したものであるといえる。また、法人がC 組合員に対して原職復帰はできない旨通告するに際しては、組合に対してC 組合員の解雇の撤回についての検討状況を連絡することが望ましいともいえるが、前記1(2)オ認定によれば、法人によりC 組合員の就労可能性について聴取が行われることを組合も了知して

いたことが認められ、法人が C 組合員に就労可能性についての聴取を行って原職復帰はできない旨通告した際に、組合に C 組合員の解雇の撤回についての検討状況を連絡していなかったことに対して抗議等が行われたとの疎明はなく、その時点では、C 組合員の解雇の撤回についての検討状況に関し、当事者間における連絡の齟齬について問題視されていたとはみられない。これらのことを併せ考えると、法人が24.9.12団交を無意味化させたとまでみることはできず、その対応は、不誠実団交には当たらない。

(2) 24.11.12団交、24.11.21団交等について

次に、組合は、法人が、①24.11.12団交において、C 組合員の原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払に関する協議を拒否したこと、②24.11.21団交において、C 組合員の配置転換後の労働条件以外の事項について協議を拒否したこと、③24.11.21団交において、代理人弁護士が理事長らに一切発言させなかったこと、が不誠実団交に当たる旨主張するので、この点についてみる。

ア C 組合員の原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払に関し、前記1(2)コ、(3)ア、イ認定によれば、平成24年11月1日、C 組合員が法人に対し別の職場（グループホーム）での就労の提示について拒否し、同月5日、組合が法人に対し C 組合員の原職復帰、C 組合員の就労可能を法人に通知した日の翌日から復職の日までの賃金支払等を協議事項として団交を申し入れたことが認められるとともに、24.11.12団交において、① C 組合員の原職復帰に関し、法人が当該要求について受け入れられないとして、配置転換を提示したところ、組合が配置転換について受け入れられないとし、法人は、C 組合員を解雇する旨回答したこと、② C 組合員の就労可能期間に係る賃金の支払に関し、法人が、当該要求について受け入れられないとしたこと、が認められる。

これらのことからすると、24.11.12団交において、交渉は行き詰まり状態に達したとみるのが相当であり、法人が組合の要求を受け入れなかったことをもって、法人が協議を拒否したものとみることはできないのであるから、不誠実団交には当たらない。

イ C 組合員の配置転換後の労働条件以外の事項に関し、前記1(4)認定によれば、組合が法人に対し、平成24年11月13日に C 組合員の配置転換も含めて検討するとし、C 組合員の原職復帰、C 組合員を配置転換する場合にはその際の労働条件、C 組合員の就労可能を法人に通知した日の翌日から復職の日までの賃金支払等を協議事項として団交を申し入れたところ、法人は、平成24年11月16日に、団交を拒否せず、次回の団交の場において、C 組合員が前回の団交の場での方針を撤回し、配置転換に応じるのであれば、その労働条件についての話合

いに応じ、また、協議の結果、条件が合えば C 組合員に対する解雇を撤回して勤務してもらう可能性がある旨回答したことが認められるとともに、24. 11. 21団交において、① C 組合員の原職復帰に関し、組合が、法人が人員を補充したことは誠実ではない旨述べたところ、法人は、当時の状況下で人員を補充したことは当然である旨述べたこと、② C 組合員を配置転換する場合の労働条件に関し、組合が法人の提示した「 C の配置転換に伴う労働条件」と題する文書について、時給及び月収を従前のおりとするを求めたところ、法人は、無理であるとして、月収については従前の半分の10万円前後となる見込みである旨述べ、組合が上記の文書に対し平成24年11月26日に代替案を提示するので検討してもらいたい旨述べたところ、法人は、代替案の提示について了解した旨述べたこと、③当該団交に法人から理事長、事務長及び弁護士3名が出席し、法人の交渉担当者に関し、組合が代理人弁護士のみが発言しているのは誠実ではなく、理事長本人に聞きたい旨述べたところ、法人は、代理人は全権をもって理事長同席の下に誠実に回答している旨述べたこと、④次回の団交を平成24年11月28日に行うことが決定されたこと、が認められる。

これらのことからすると、24. 11. 12団交において、 C 組合員の解雇の撤回、原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払に関する交渉は行き詰まり状態に達し、その後、平成24年11月13日に組合が法人に対して、 C 組合員の配置転換も含めて検討するとして団交を申し入れ、24. 11. 21団交で C 組合員を配置転換する場合の労働条件に関する交渉が行われ、その交渉は次回の団交に継続していたとみるのが相当である。

24. 11. 21団交において、 C 組合員の原職復帰及び就労可能期間に係る賃金の支払について、組合が法人に対して何らかの事情の変更を示したと認めるに足る疎明はなく、24. 11. 12団交において既に行き詰まり状態に達していた議題について法人が格別の回答を行わなかったとしても、その対応は、不誠実団交には当たるとはいえない。

また、団交出席者については、当事者が自主的に定めるべき固有の権限に属するものであると解されるところであって、団交において、法人から代理人として交渉権限を付与された弁護士がほとんど発言し、仮に理事長が発言しなかったとしても、その対応は、不誠実団交には当たらない。

ウ さらに、前記1(5)認定によれば、組合と法人との団交は、本件申立て後にも継続していたことが認められ、交渉過程における法人の対応について、不誠実なものであるということもできない。

(3) 以上のとおり、 C 組合員の解雇の撤回、原職復帰及び就労可能期間に係る賃金

の支払に関する団交における法人の対応は不誠実団交に当たるとはいえず、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ることはできないから、本件申立てを棄却する。

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25年11月5日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印