



命 令 書

大阪市北区

申立人 E
代表者 代表 A

名古屋市中区

被申立人 F
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成25年(不)第4号事件について、当委員会は、平成25年12月25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

- 1 被申立人は、申立人から平成25年1月24日付け、同年2月6日付け及び同月14日付け団体交渉申入書で申入れのあった団体交渉について、団体交渉開催場所にかかる協議が整うまでの間、大阪市内において、速やかに応じなければならない。
- 2 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

E
代表 A 様

F
代表取締役 B

当社が、貴組合から平成25年1月24日付け、同年2月6日付け及び同月14日付け団体交渉申入書で申入れのあった団体交渉に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。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 大阪市内における団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人との大阪市内を開催場所とする団体交渉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及び当委員会に顕著な事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 F (以下「会社」という。)は、レンタルビデオ店舗、リサイクル店舗などを全国展開する F' グループの持株会社であり、従業員数は本件審問終結時約220名である。

なお、会社は、申立時には愛知県春日井市に本社を置いていたが、平成25年8月1日、肩書地に本社を移転した。

イ 申立人 E (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、アルバイト、派遣労働者、パートタイム労働者等によって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。

ウ 申立外 G (以下「G」という。)は、F' グループ内のレンタルビデオ店舗の運営等を担う事業子会社である。

(2) 会社と G の関係について

ア 会社は、会社の「組織、業務分掌および職務権限と責任を定め、業務の組織的かつ能率的な遂行ならびに責任体制の確立を図る」ことを目的として組織権限規程を置き、また、同規程において、「管理職」とは、「本部長、部長、次長、ブロック長、課長、グループ長、エリアマネージャーおよび店長及び代理職の者をいう」とし、「組織の編成」として、「社長の下に業務執行の組織単位とし、本部、部またはブロックを置き、その下に課またはグループを、グループの下に地区を、更にその下には店舗を置く」と定めている。

なお、ブロック長、エリアマネージャー及び店舗の店長は、G の社員であって、会社の社員ではない。

(乙3、乙4、乙5)

イ また、会社は、その組織権限規程において、「各組織単位の業務分掌は、別表『職務権限基準表』のとおりとする」と定めている。

同基準表には、①店舗アルバイトの採用・配置については、店長の決裁事項で

あり、会社の人事部が協議先であること、②店舗アルバイトの基本時給の変更および上限を超える時給設定については、ブロック長の決裁事項であり、会社の人事部が協議先であり稟議書を要すること、③勤怠管理に関する事項については、会社の人事部課長の決裁事項であり、会社の人事部次長及び部長への報告事項であること、④人事諸辞令の発行および人事記録の整備については、会社の人事部次長又は部長の決裁事項であり、会社執行役員への報告事項であること、⑤法令・社内規程遵守に関する行動基準の周知・徹底については、会社のコンプライアンス部次長又は部長の決裁事項であること、が記載されている。

(乙5、乙6の1)

(3) 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯

ア 平成24年9月6日、組合はGに対し、同日付け「労働組合加入通知書」を送付し、大阪市内所在のGにおいて、店舗アルバイトとして就労しているC(以下、同人が組合に加入する前も含めて「C組合員」という。)の組合加入を通知した。

(甲1、甲2、証人C)

イ 平成25年1月10日、組合はGに対し、同日付け「団体交渉申入書」(以下「1.10申入書」という。)を送付し、大阪市内を開催場所とし、C組合員にかかわる勤務時間について等を協議事項とする団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲3、証人C)

ウ 平成25年1月16日、Gは組合に対し、同日付け「回答書」(以下「1.16回答書」という。)を送付し、団交の日時、場所、出席者についての回答期限の猶予を求めるとともに、協議事項の具体的な内容について、会社の人事部次長D(以下「D次長」という。)まで書面にて回答するよう求めた。

(甲4、証人C)

エ 平成25年1月24日、同年2月6日及び同月14日、組合は会社に対し、団交開催場所を大阪市内とすること等を要求する書面(以下、これらの申入書をそれぞれ「1.24申入書」、「2.6申入書」、「2.14申入書」といい、これらの団交申入れを併せて「本件団交申入れ」という。)を送付した。

(甲5、甲7、甲9、証人C)

オ 平成25年1月31日、2月12日及び同月15日、Gは組合に対し、団交開催場所を愛知県春日井市内又は名古屋市市内とすること等を内容とする書面(以下、これらの回答書をそれぞれ「1.31回答書」、「2.12回答書」、「2.15回答書」という。)を送付した。

なお、上記書面に対する組合の回答のあて先については、いずれの書面においても、1.16回答書と同様、D次長まで書面にて回答するよう記載されていた。

(甲6、甲8、甲10、証人 C)

カ 平成25年2月19日、組合は会社に対し、文書のやりとりでは平行線のため、不当労働行為救済申立てを行う旨通知し、同日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(平成25年(不)第4号。以下「本件申立て」という。)を行った。

(甲11)

第3 争 点

会社が、本件団交申入れに応じないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

1 被申立人の主張

組合は、団交の議題とした主要なテーマは「C組合員の勤務時間シフト削減について」であり、当該組合員が勤務するGのシフトは同店舗で決定しているため、交渉権限を店長、又は近畿北陸ブロック長又は近畿5地区を管轄するエリアマネージャーに委任すれば、大阪市内で団交をすることは可能であると主張する。

しかし、組合が団交の議題として要求した協議事項は、C組合員の勤務時間を週2日以上、1日9時間以上とすることの他に、雇用契約書の内容及び従業員に不利益となる事項について、当該従業員の同意なしに変更・決定しないことを全従業員に通達すること並びに雇用契約書、会社の就業規則及び労働基準法の関連事項であり、会社の組織権限規程が援用する「職務権限基準表」によると、店舗アルバイトの採用・配置は店長の決裁事項、店舗アルバイトの基本時給の変更および上限を超える時給設定はブロック長の決裁事項であるが、勤怠管理に関する事項は人事部課長の決裁事項であり、人事諸辞令の発行および人事記録の整備は人事部部長又は次長の決裁事項であって、法令・社内規程遵守に関する行動基準の周知・徹底はコンプライアンス部の部長又は次長の決裁事項である。

C組合員とGとのアルバイト雇用契約は、1週間の労働時間は39時間と決められており、週2日で18時間以上のシフトにしなければならないのは、契約上当然のことである。したがって、それより少ない勤務時間のシフトにすることは、勤怠管理や法令・社内規程遵守に関する行動基準の周知・徹底の問題となるのであって、人事部課長やコンプライアンス部の部長、次長の決裁事項である。また、従業員の同意なく労働条件を不利益変更しないことを全従業員に通達することは、人事諸辞令の発行や人事記録の整備にあたるのであって、人事部の部長、次長の決裁事項である。そして、近畿北陸ブロック長、エリアマネージャー及び店長は、子会社であるGの社員であって、組合が団交を求めている被申立人会社に所属していない。

組合が求めている協議事項である雇用契約書の改定や人事に関する通達については、会社の人事部の所管事項であり、会社の人事部やコンプライアンス部に決裁権限があるのであって、同部署の責任者でなければ、団交の交渉権限を有しないため、協議事項を十分協議するには、店長、エリアマネージャー、その上司である運営グループ長、ブロック長では不十分なのであって、人事部次長ないしは人事部に所属する担当者が団交に出席しなければならない。

しかしながら、大阪市内には、店舗以外には会社の施設はなく、店舗の事務所には、組合員、会社の人事担当者合計12名が会議できるようなスペースがない。仮に組合が求める大阪市内で団交することになると、貸会議室を借りるための費用が発生することになる。また、前述のとおり、組合が求める協議事項の決裁権限を有する会社の人事部次長、コンプライアンス部次長は、いずれも申立て時は愛知県春日井市、現在は名古屋市の本社に常駐しているため、大阪市内において団交をすることになると、会社は、団交に参加する人事担当者6名分の名古屋市から大阪市内までの交通費を費出しなければならなくなる。これらは、労働組合法（以下「労組法」という。）第2条第2号但書や第7条第3号但書において許容された団交における便宜供与を超えるものであって、労組法は、会社がこのような会議費や交通費を負担することを許容していないというべきである。

以上のとおり、大阪市内には、組合員、会社の人事担当者合計12名が会議できるような施設はないこと、組合が求めている協議事項について交渉権限を有する者は、会社の本社に常駐していること、会社が会議費や交通費を負担して大阪市内で団交をするようなことは、労組法が許容していないことからすれば、本件団交は、組合が求める大阪市内ではなく愛知県春日井市内又は名古屋市内で行うべきであり、会社の提案は不当労働行為には当たらない。

2 申立人の主張

組合は、個人加盟の組合という性格上、これまで組合員の勤務地又は大阪市内にある組合事務所又は大阪市内の場所で団交を行ってきており、団交場所を大阪市内に指定するのは今回に限ったことではなく、使用者が組合員の勤務地又は大阪市内での開催が無理な場合は大阪市内にある組合事務所において団交を開催してきた。

C 組合員はアルバイトという雇用形態であり、生活するのにやっとという最低賃金ぎりぎりの賃金である。名古屋地域での団交開催は、会社が主張するような大阪から50分程度という移動時間の問題ではなく、金銭的に相当な負担を強いるものであり、さらに当該組合員と組合に格別の不利益をもたらすものである。

会社は、「人事部が春日井市 所在の本社内」にあり、人事管理の決裁権限を有している者が同社内に常駐している。また、管理本部の各部署も春日井市 所在の本社

又は、東京都豊島区 に所在しており、会社の間接部門は、大阪市内はもちろんのこと、大阪府内や関西地区にも所在しない」と主張するが、「本社が東京にあるから」とか、「人事部が名古屋にあるから」ということが団交拒否の正当な理由にはならない。

ましてや組合が団交議題とした主要なテーマは「 C 組合員の勤務時間シフト削減について」である。 C 組合員が勤務する G の全従業員のシフトに関しては同店で行われており、本社で行われているものではないので、交渉権限を、シフトを作成している店長、近畿北陸ブロック長、近畿5地区を管轄するエリアマネージャーに委任してもよい協議事項であるといえる。

なお、組合が団交場所として組合事務所を指定したのは、会社から、大阪の店舗では団交に必要なスペースがなく、大阪市内に団交ができるような施設を所有していない旨の回答があったため、交渉する人数を満たすスペースがある組合事務所を団交場所に指定したまでである。

以上のことから、会社が労働組合に対する敵意をもって本件団交申入れを拒否したことは明白であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第4 争点に対する判断

争点（会社が、本件団交申入れに応じないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）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) 平成21年12月頃、 C 組合員は、有期の店舗アルバイトとして G に雇用され、大阪市内所在の G において就労を始め、その後も、繰り返し G との間でアルバイト雇用契約を更新している。

(証人 C)

(2) 平成23年12月頃、 C 組合員と G 店長との間で契約期間を同年12月1日から同24年12月1日とする「アルバイト雇用契約書」が締結された。

同契約書には、 C 組合員の勤務時間として、「原則1日8時間以内とし、始業、終業については相互の話し合いにより、別途『勤務予定表』に明記するものとする。

1週の労働時間約39時間(40時間未満)」と記載されている。

(甲1、証人 C)

(3) 平成24年9月6日、組合は G に対し、同日付け「労働組合加入通知書」を送付し、 C 組合員が組合に加入したことを通知した。

(甲2、証人 C)

(4) 平成25年1月10日、組合は G に対し、1.10申入書を送付し、① C 組合員にかかわる勤務時間について、②その他関連事項を協議事項とする団交を、「貴社が希望する大阪市内の場所又は、当組合事務所」を開催場所として、同月22日から24日

のいずれかの日に開催するよう申し入れた。

(甲3、証人 C)

(5) 平成25年1月16日、Gは組合に対し、1.16回答書を送付した。

同書面には、1.10申入書に回答するとして、次のように記載されていた。

「1、回答の延期について

団体交渉の日時、場所、出席者につきまして、業務繁用のため、回答期限を2013年1月30日まで猶予いただきたく申し入れます。

2、協議事項についての要望

(1) 協議事項①に、「当該組合員にかかわる勤務時間について」とありますが、協議の対象となる具体的内容と要望を明示してください。

(2) 協議事項②に、「その他関連事項」とありますが、具体的内容を伴わないため、協議事項より削除してください。

上記、協議事項につきましては、2013年1月25日までに、弊社担当 D まで書面にてご回答をお願い致します。

回答のご連絡先

愛知県春日井市

F

人事部次長 D (略:郵便番号、電話番号、ファクシミリ番号)

(甲4、証人 C)

(6) 平成25年1月24日、組合は会社に対し、1.24申入書を送付し、同25年2月18日か同月19日のいずれかの日に、「貴社が希望する大阪市内の場所又は、当組合事務所」を開催場所とする団交を申し入れるとともに、協議事項について「当該組合員にかかわる勤務時間について」とは、①現在の C 組合員の勤務状況が週2日で、1日の勤務時間が4時間から5時間であるところを、週2日以上、1日の勤務時間を9時間とすること、②雇用契約書の内容及び従業員に不利益となる事項について、当該従業員の同意なしに変更・決定しないことを全従業員に通達することを要望する旨、「その他関連事項」とは、①に関して根拠となる雇用契約書、就業規則及び労働基準法などである旨、回答した。

(甲5、証人 C)

(7) 平成25年1月31日、Gは組合に対し、1.31回答書を送付し、開催日時については同年2月19日とし、開催場所については、「人事管理を担当する部署が本社にあって、決裁権限を有する者が本社に常駐しておりますので、弊社が指定する本社所在地の愛知県春日井市内又は名古屋市内の場所」を指定した。

また、同書面には、「弊社担当 D まで」書面による組合の回答を求めるとして、

1.16回答書記載の「回答のご連絡先」と同様、会社の D 次長あての回答先が記載されていた。

(甲6、証人 C)

(8) 平成25年2月6日、組合は会社に対し、2.6申入書を送付し、開催日時については同年2月19日とし、開催場所については、「当労働組合は、従来から当該労働者の勤務地において団体交渉を行ってきた経緯から、上記の地域の開催を要請する。尚、遠隔地の本社での団交を固執した事案で、合理的な理由がないとして団交拒否となる労働委員会命令があります。」として、会社が希望する大阪市内の場所又は組合事務所での団交を申し入れた。

(甲7、証人 C)

(9) 平成25年2月12日、G は組合に対し、2.12回答書を送付した。

同書面には、① C 組合員が勤務する店舗は、事務所壁面上部が開放されている構造上から、また常時従業員の出入りがあるため、団交開催場所として相応しくない、②大阪市内に団交ができるような施設を所有していない、③したがって、同年2月19日に「弊社が指定する本社所在地の愛知県春日井市内又は名古屋市内の場所」での開催を再度提案する、旨記載されていた。

また、同書面には、「弊社担当 D まで」書面による組合の回答を求めるとして、1.16回答書及び1.31回答書記載の「回答のご連絡先」と同様、会社の D 次長あての回答先が記載されていた。

(甲8、証人 C)

(10) 平成25年2月14日、組合は会社に対し、2.14申入書を送付し、同月19日に組合事務所での団交開催を提案した。

(甲9、証人 C)

(11) 平成25年2月15日、G は組合に対し、2.15回答書を送付した。

同書面には、組合は、「組合の事務所を団交の場所として提案して、弊社の本店所在地近辺での団交を一貫して拒否」するが、「組合の呼び出しに応じて、どうして貴組合の事務所で団体交渉を行なわなければならないのか、その法的根拠について明示」されたい旨、また、「弊社は、両者にとって交通の便の良い名古屋市内での団体交渉も提案」している旨記載されていた。

また、同書面には、「弊社担当 D まで」書面による組合の回答を求めるとして、1.16回答書、1.31回答書及び2.12回答書記載の「回答のご連絡先」と同様、会社の D 次長あての回答先が記載されていた。

(甲10、証人 C)

(12) 平成25年2月19日、組合は会社に対して、同日付け「回答書」を送付した。

同書面には、2.6申入書で、「場所に関して遠隔地の本社での団交を固持した事案^[マア]で、合理的な理由がないとして団交拒否となった労働委員会命令があることを記した」として、組合は、団交での話し合いを基本としているが、これ以上の文章のやりとりでは平行線のままなので、当委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨記載されていた。

(甲11、証人 C)

(13) 平成25年2月19日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 争点(会社が、本件団交申入れに応じないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について、以下判断する。

(1) まず、本件申立てについては、前記1(1)、(2)認定のとおり、C 組合員は、G とアルバイト雇用契約を締結し、G において店舗アルバイトとして就労しており、会社との間に直接の雇用契約関係はない。

ア しかしながら、前提事実によると、会社は、その組織権限規程において、①店舗アルバイトの採用・配置については、会社が管理職として配置する店長の決裁事項とするとともに、会社の人事部を協議先とする、②店舗アルバイトの基本時給の変更、上限を超える時給設定については、会社の人事部を協議先とする、③勤怠管理に関する事項については、会社の人事部課長の決裁事項とし、会社の人事部次長及び部長への報告事項とする、④法令・社内規程遵守に関する行動基準の周知・徹底については、会社のコンプライアンス部次長又は部長の決裁事項とするとしており、店舗アルバイトの人事管理業務について会社はG と分掌していることが認められ、会社とG とは一体となった人事労務管理がなされているとみるのが相当である。

イ また、前記1(4)から(7)認定のとおり、①組合はG に対し、1.10申入書を送付し、(i) C 組合員にかかわる勤務時間について、(ii)その他関連事項を協議事項とする団交を申し入れたこと、②1.10申入書に対する回答である1.16回答書により、G は組合に対し、団交の日時、場所、出席者について回答期限の猶予を求め且つ組合の求める協議事項の具体的な内容についての回答を求めるとともに、担当である会社のD 次長まで書面にて回答するよう求めていたこと、③組合は会社に対し、1.24申入書において協議事項の具体的な内容についての、(i)現在のC 組合員の勤務時間が週2日で、1日の勤務時間が4時間から5時間であるところを、週2日以上、1日の勤務時間を9時間とすること、(ii)雇用契約書の内容及び従業員に不利益となる事項について、当該従業員の同意なしに変更・決定しないことを全従業員に通達すること等を要望し、(iii)その他関連事項とは、(i)に関して根拠となる雇用契約書、就業規則及び労働基準法などである

旨回答したこと、④これについて、G は組合に対し1.31回答書を送付し、「人事管理を担当する部署が本社にあって、決裁権限を有する者が本社に常駐しておりますので、弊社が指定する本社所在地の愛知県春日井市内又は名古屋市内の場所」を指定し、担当である会社の D 次長まで組合の回答を求めたこと、が認められる。

これらの経緯からするに、会社は、会社自らが本件団交に応じる立場にあることを認めたいと、会社が直接対応する必要がある事項を明らかにすべく、1.16回答書において組合に対し回答を求めたもので、組合の求める協議事項の内容が雇用契約書、就業規則、労働基準法及び全従業員への通達に関する要望など会社の部長等が決裁権限を有する事項であることを、組合の1.24申入書において確認し、会社自らが C 組合員に対する労務管理者として直接対応すべく行動したものとみるのが自然である。

ウ したがって、会社は、G と雇用契約関係のある店舗アルバイトに対し G とともに労務管理を担っていたものと認められるのであり、C 組合員の労組法上の使用者に当たるとみるのが相当である。

(2) 以上のことを前提に、以下、組合は、大阪市内を開催場所とする C 組合員の勤務条件等に係る団交申入れに応じない会社の対応が団交拒否に当たる旨主張するので、判断する。

ア 団交開催場所にかかる協議が労使間で整わない場合においては、組合員の就労場所等、当該組合と使用者の労使関係が現に展開している場所を基本としつつも、使用者がそれ以外の場所を指定したことに合理的な理由があり、かつ当該指定場所で団交をすることが当該組合や組合員に格別の不利益をもたらさないといえるときには、使用者が当該指定場所以外で団交に応じないことにも正当な理由が認められ得る。したがって、これらの事情が認められないときには、使用者は正当な理由なく団交を拒否したものと解するのが相当である。

そこで、本件についてみると、前記1(6)から(12)認定のとおり、組合が会社に対し、大阪市内を開催場所とする団交開催を申し入れたところ、会社は、G を通じて、①人事管理を担当する部署が本社にあって、決裁権限を有する者が本社にしか常駐していない、② C 組合員が勤務する店舗は、建物の構造上から、また常時従業員の出入りがあるため、団交開催場所として相応しくない、③大阪市内に団交ができるような施設を所有していない、④組合の呼出しに応じ組合事務所で団交を行なわなければならない法的根拠について明示されたい、旨の回答を行い、協議は平行線になったことが認められる。

イ しかし、団交には、団交事項に関し決定権限を有する者の出席が望ましいもの

の、交渉権限を認められた者が出席し交渉に応じた上で、合意事項について決定権限者と諮って適宜の処置をとることも可能であり、決裁権限を有する者が本社にしか存しないとしても、会社が交渉権限を第三者に委任することは可能である。

したがって、団交事項について決定権限又は交渉権限を有する者が本社にしか存しないとしても、このことは団交の開催場所を会社の本社所在地である愛知県春日井市又は名古屋市内に限定する理由として十分なものとはいえず、会社の主張に合理性は認められない。

また、会社は、C 組合員が勤務する店舗は団交開催場所として相応しくなく、団交開催に適した施設を大阪市内に所有していない旨主張するが、組合は、適切な会議場所がないにもかかわらず、あえて C 組合員が勤務する店舗や会社施設での開催を求めていたというものでもない。

さらに、会社は、組合の呼出しに応じ組合事務所で団交を行わなければならない法的根拠について明示されたい旨の回答を求め、あたかも組合が組合事務所での団交開催に固執しているような対応をとったと主張しているが、組合は、2.12 回答書にて団交開催に適した施設を大阪市内に所有していない旨の会社の回答に対し、2.14 申入書において、組合事務所を団交場所として提案したにすぎず、かかる会社の主張は採用できない。

したがって、会社が主張するいずれの理由をみても、会社が、会社本社の所在地である愛知県春日井市内又は名古屋市以外で団交に応じないとすることの合理的な理由と認めることはできず、会社には、大阪市内において団交をするための調整を行う努力をした形跡も認められない。

なお、会社は、会社が団交に要する会議費や会社従業員の交通費を負担して大阪市内で団交をすることは、労組法が許容していない便宜供与である旨主張するが、会社が問題とする費用は、もとより組合運営に関する使用者の経理上の援助に当たるとはいえず、この点についての会社の主張も認められない。

ウ さらに、組合の事情についてみると、前提事実及び前記 1(4)、(6)認定のとおり、①組合の要求する協議事項は C 組合員に関するものであり、同人は大阪市内所在の店舗に勤務していること、②組合は大阪市内に事務所を置いていること、が認められる。

これらのことからすれば、大阪市内に事務所を置く労働組合が、大阪市内に勤務する C 組合員の問題に関して、会社の本社所在地である愛知県春日井市内又は名古屋市まで出向いて団交を行わなければならないということになれば、組合及び組合員の加重的な負担となることは、容易に推認されることである。

エ 以上のとおり、必ずしも、組合と会社の間での団交はすべて大阪市内で開催すべ

きものであるとまでは言えないものの、団交開催地について労使間の主張に隔たりのある本件においては、会社は、組合に対し、団交の開催地を含め、実施方法について具体的条件を提案して協議を進める一方で、まずは、組合及び組合員が過重な負担を伴うことのない大阪市内において、組合との団交に応じるべきものであるにもかかわらず、会社は、自らの希望する会社本社の所在地である愛知県春日井市内又は名古屋市内での団交開催に固執して、大阪市内での団交開催に一切応じようとしなかったとみるのが相当である。

オ したがって、会社が本件団交申入れに応じなかったことに正当な理由があるとはいえず、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。

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26年1月27日

大阪府労働委員会

会長 井上 隆彦 印