

命 令 書

大阪府中央区

申立人 E
代表者 執行委員長 A

堺市北区

被申立人 F
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成27年(不)第1号事件について、当委員会は、平成28年1月27日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同平覚、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳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 謝罪文の手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、団体交渉において、組合員1名の処遇について持ち帰り検討するとしていたにもかかわらず、その次の団体交渉において、同組合員との労働契約は既に終了しているものとして誠実に応じない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

ア 被申立人 F (以下「会社」という。)は、肩書地に本店を、東大阪市などに営業所を置き、電気工事用資材の販売等を営む株式会社であり、その

従業員数は本件審問終結時約50名である。

イ 申立人 E (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約250名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成25年12月9日、 C (以下、平成26年10月頃に組合に加入し、組合がその旨を会社に通知する以前も含め、「 C 組合員」という。)は、会社のフルタイムパートタイマーとして雇用され、会社の東大阪営業所で、配送や倉庫の整理等の業務に従事することとなった。なお、会社において、パートタイマーとは、時間給勤務者を意味し、パートタイマー就業規則(以下「パートタイマー就業規則」という。)が適用される。また、パートタイマー就業規則には、別紙の内容の記載があった。

(甲2、乙8)

イ 平成26年4月22日付けで、 C 組合員は、会社に対し、自宅で右手を骨折したとして長期休職申請書(以下「26.4.22長期休職申請書」という。)を提出し、休職したい旨の申請を行った。同人は、当該申請により休職することとなった。

(乙7、乙16、乙17、乙18の1)

ウ 平成26年7月29日付けで、 C 組合員は、会社に対し、完治した旨の診断書を提出した。

(乙7)

エ 平成26年8月1日、会社は、 C 組合員に対し、東大阪営業所で同人が行っていた業務には人員を補充しており、同営業所は人員が余剰しているため、本店と同じ敷地にある堺営業所又は豊中営業所のうち、同人が希望する方に配置転換を行う旨伝えた。

(乙6、乙7)

オ 平成26年8月6日付けで、会社は、 C 組合員に対し、通知書(以下「26.8.6通知書」という。)を送付し、同月11日より堺営業所勤務を命ずる旨の通知を行った。

(甲3、乙7)

カ 平成26年8月8日、 C 組合員は、大阪労働局に置かれている大阪紛争調整委員会に対し、会社を紛争当事者として、配置転換の撤回等を求めるあっせん申請を行った。

(乙6)

キ 平成26年10月2日、大阪紛争調整委員会において、前記カに係るあっせん期日

があり、あっせんが実施された。同日、あっせんは打ち切られた。

ク 平成26年10月7日、会社は、通知書（以下「26.10.7通知書」という。）を郵送し、C組合員の無断欠勤が2か月を超えており、パートタイマー就業規則上の懲戒事由に該当し、懲戒解雇すべきところであるが諭旨退職とするので、退職届を提出するよう求める旨などの通知を行った。

同日、組合は、C組合員が加入した旨通知し、同人の東大阪営業所への復帰等を求めて団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「26.10.7団交申入れ」という。）。

（甲5、甲6、甲14）

ケ 平成26年10月21日及び同年12月15日、組合と会社との間で、団交（以下、それぞれ「26.10.21団交」、「26.12.15団交」という。）が開催された。

（乙14、乙15）

コ 平成27年1月5日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成27年(不)第1号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争点

会社が、26.12.15団交において、C組合員との労働契約は既に終了しているとしたことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

争点（会社が、26.12.15団交において、C組合員との労働契約は既に終了しているとしたことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

1 申立人の主張

26.10.21団交において、組合が会社に対しC組合員を懲戒解雇とするのかと質問したところ、会社は持ち帰り検討するとした。つまり、この時点では、C組合員の処遇は確定していなかったということである。それは、26.10.21団交の翌日付けの通知書において、同人への懲戒処分に関する記載がないことから明らかである。

それにもかかわらず、26.12.15団交において、会社はC組合員との労働契約について、平成26年10月には終了していたとの主張を始め、それまでの回答を覆した。

そもそも、C組合員への配置転換は、採用面接時の約束にも反し、会社における他のパートタイマーへの取扱いと比べても例がないことであった。配置転換があり得る旨を面接時に説明されていたとすれば、C組合員は会社で働くことはなかった。

会社は組合の要求を拒否するばかりであり、その交渉態度は組合との合意を模索するものではなかった。会社は、団交事項を実質的に検討せず、組合との協議を忌避するとの対応を行っているから、その対応は、使用者の誠実交渉義務に違反するもので

あり、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。

2 被申立人の主張

会社は、無断欠勤を続けた C 組合員について、平成26年10月7日に諭旨退職処分とし、C 組合員に対し、26.10.7通知書を送付した。26.10.7通知書には、同文書を受領した後の3日以内に C 組合員が退職届を提出しなければ、会社は懲戒解雇する旨記載していたところ、同人からの3日以内の提出がなかったため、同人は懲戒解雇となっていた。その後、会社は懲戒解雇の撤回を行っていない。

会社は、26.10.21団交において、① C 組合員について、採用面接時に配置転換がないと会社は述べていないこと、②東大阪営業所で C 組合員が行っていた業務は別の従業員に担当させており、東大阪営業所で C 組合員に担当させる業務がないこと、③パートタイマー従業員にも配置転換はあり、実際に配置転換した者もいること、④ C 組合員への配置転換命令に問題はなかったこと、⑤ C 組合員に自宅待機を命じたわけではなく、その間の賃金の支払は考えていないこと、⑥ C 組合員は懲戒解雇されていること、⑦26.10.21団交を踏まえて検討は行うこと、などを説明しており、26.12.15団交で初めて同人が懲戒解雇になっていると説明したわけではない。

会社は、26.10.21団交の翌日、組合に対し、26.10.21団交を踏まえても会社の考えが変わらないことを通知する通知書を送付した。同通知書には、懲戒解雇に関する記載はないものの、①26.10.21団交を踏まえても、C 組合員に対する配置転換が相当であり、東大阪営業所に復職させる必要はない旨記載しており、また、②懲戒解雇を撤回していないことは明らかである。会社が、26.12.15団交において、C 組合員との労働契約が終了しているとしたことは、以上の経過を踏まえてのことであり、それが不当労働行為に当たらないことは明らかである。

そもそも、C 組合員の採用面接時に、会社は、会社には複数の営業所があり、転勤もあり得ることを説明していた。C 組合員は、プライベートでバンド活動をしており、月に2回程度、土曜日の出勤が無理な場合があるとは述べていたが、残業や他の営業所でのヘルプができないなどとは述べていない。むしろ、平日であれば、1時間から2時間の残業が可能である旨答えている。C 組合員が、他の営業所への転勤が困難であると面接で述べていたとすれば、会社は同人を採用していない。

また、組合と会社との間では、26.10.21団交及び26.12.15団交の2回の団交が開催されているところ、結果として合意又は解決に至ることはなかった。会社は、26.12.15団交において、組合に対し、組合と会社との間の認識に齟齬があるならそれを紐解く作業が必要である旨述べ、また、組合としての解決案の提案を求めたが、組合は、それを断り、会社から新たな解決案が出なかったことを理由に団交を打ち切った。

一方で、会社は、団交申入れを断ったこともなく、団交を打ち切ったこともない。

また、組合は、26.12.15団交以降、団交申入れも行っていない。

会社は、組合からの団交申入れに対し、忌避せず、決定権限がある者及び組合との交渉事項について事情を知っている者が出席し、交渉の時間も十分にとってきた上、組合の要求事項に十分根拠を示し、協議及び説明を行い、組合側の説得に努めてきた。

以上のことからしても、会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらない。

第5 争点に対する判断

争点（会社が、26.12.15団交において、C組合員との労働契約は既に終了しているとしたことは、労働組合法第7条第2号に該当する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。

(1) 26.10.7団交申入れの前までの経緯について

ア 平成25年11月28日、会社の東大阪営業所長ほかの者は、求人広告に応募してきたC組合員を面接した。

C組合員は、当該面接において、プライベートでバンド活動をしている旨述べた。面接を行った上記2名は、面接の際、面接チェックリスト（以下「面接チェックリスト」という。）を作成した。面接チェックリストには、①C組合員は土曜日にバンド活動のため出勤ができないことがあるものの、前もって連絡しておけば調整可能である旨、②会社としては、配送及び倉庫業務をメインに、平日の1、2時間程度の残業が可能であれば採用したい旨、の記載があった。また、面接チェックリストには、面接を行った者が記入するコメント欄に配置転換に関する記載はなかった。

(甲15、乙2、乙3)

イ 平成25年12月9日、会社は、C組合員をフルタイムパートタイマーとして雇用した。なお、会社において、パートタイマーとは、時間給勤務者を意味し、パートタイマー就業規則が適用される。

(甲2、乙8)

ウ 平成26年4月13日、C組合員は、自宅において右第5中手骨を骨折した。同月15日、同人は整形外科を受診し、3か月の加療及び安静を要する見込みとの診断書を受領した。

(乙16、乙17)

エ 平成26年4月22日付けで、C組合員は、会社に対し、26.4.22長期休職申請書を提出し、休職の申請を行った。26.4.22長期休職申請書には、右手骨折による治療のためとして、同日から同年7月22日（完治証明書が出るまで）までの計90日

間、長期休職したい旨の記載があった。C 組合員は、当該申請により休職することとなった。

(乙7、乙16、乙17、乙18の1～2)

オ 平成26年7月29日付けで、C 組合員は、会社に対し、完治した旨の診断書を提出した。それに対し、会社は、同年8月1日に本店のある堺営業所に出社するようC 組合員に連絡した。

(乙7)

カ 平成26年8月1日午前中、東大阪営業所において、C 組合員と会社との間で面談(以下「26.8.1面談」という。)が行われた。その場において、会社は、C 組合員に対し、東大阪営業所で同人が行っていた業務には人員を補充しており、同営業所は人員が余剰しているため、本店のある堺営業所又は豊中営業所のうち、同人が希望する方に配置転換を行う旨伝えた。C 組合員は、東大阪営業所からの転勤は、極力避けてほしい旨述べた。

(乙6、乙7、乙14)

キ 平成26年8月1日午前11時49分頃、C 組合員は、会社に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①26.8.1面談の後、堺営業所及び豊中営業所への通勤に必要な費用及び通勤時間を調べたところ、(i) 豊中営業所では定期代が26,890円、堺営業所では19,060円である、(ii) 通勤時間は概算でいずれも片道で1時間半から2時間かかる旨、②現状でも生活は苦しいので、通勤手当が5千円支給されるとしても赤字になる旨、③①及び②並びに採用時の面接の経緯を踏まえても配置転換は承諾しかねる旨、の記載があった。

(乙5)

ク 平成26年8月5日午後1時40分頃、C 組合員と会社の人事担当者である

D (以下「人事担当者」という。)との間で、電話でやり取りが行われた。

人事担当者が、C 組合員は堺営業所へ転勤してもらうこととして、会社からは交通費を全額支給する旨述べたところ、C 組合員は、交通費はそれでいいが、時間の制約があるため、堺への転勤は時間的に無理である旨述べた。それに対し、人事担当者が雇用前に残業及び転勤がある旨を伝えている旨述べたところ、C 組合員は、採用面接時には、残業は聞いているが、転勤についても極力避けて欲しい旨を伝えており、合意して雇用されたのだから転勤は承諾しかねる旨述べた。

人事担当者は、C 組合員の休職中に同人が行っていた業務について、人員を補充しており、C 組合員が復職したからといって、補充されていた者に対して他のところに行けということとはできない旨述べた。それに対し、C 組合員が、だからといって、復職したら自分の居場所がなくなるとは思っていなかった旨述べ

べたところ、人事担当者は、会社は C 組合員がけがをすることは思っておらず、空いた場所に人員を補充するのは当たり前の話である旨述べた。

C 組合員が、それであっても堺営業所への配置転換は承諾できず、同人が東大阪営業所にいけば会社は邪魔であるのかと述べたところ、人事担当者は、邪魔ではなく、会社としては仕事をしてほしいが、堺で配送業務が人員不足であるから、堺で働いてほしい旨述べ、電話で話をしても仕方がないので、今から堺へ来てもらえないかと述べた。それに対し、C 組合員は、今から堺へ行くと時間的に支障があるため行けない旨述べた。

(甲15、乙7、乙19)

ケ 平成26年8月5日午後4時25分頃、C 組合員は会社に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①配置転換の撤回及び待機期間中の生活費の補填を求める、②①の提案が認められない場合は、当面の生活費として50万円の支払い及び待機期間中の生活費の補填を求める、旨の記載があった。

(乙7)

コ 平成26年8月6日付けで、会社は、C 組合員に対し、26.8.6通知書を送付し、配置転換の趣旨を記載して、同月11日より堺営業所勤務を命ずる旨、業務の内容は配送業務等であり、詳しい内容は同日に説明する旨の通知を行った。

この日以降、C 組合員と会社との間で、電話又は電子メールにおいて、後記シからソ記載のものを含めて、やり取りが行われた。会社は、それらの電話又は電子メールにおいて、C 組合員に対し、複数回、堺営業所に出勤するよう求めたが、C 組合員はそのいずれにも応じなかった。

(甲3、甲4、乙4、乙7、乙19、乙20、乙22、乙23、乙24、乙25、乙26)

サ 平成26年8月8日、C 組合員は、大阪労働局に置かれている大阪紛争調整委員会に対し、会社を紛争当事者として、①配置転換の撤回及び撤回されるまでの補償、②①に応じられない場合は経済的損害に対する補償金として65万円の支払、を求めて、あっせん申請（以下、このあっせん申請を受けて行われたあっせんを「本件あっせん」という。）を行った。同月11日付けで、大阪紛争調整委員会は、会社に対し、あっせん開始通知書を送付した。

(乙6)

シ 平成26年8月11日午後9時27分頃、C 組合員は、会社に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、以下の記載があった。

「労働基準監督署での申請の手続きが完了しましたので近々会社宛にも紛争調整委員会による斡旋開始通知書が届くと思われます。

参加・不参加は自由ですが、不参加の場合こちらは労働審判やその他裁判制度・

労働者支援団体の利用も視野に入れております。

裁判ともなれば判例は残り、一般公開されインターネット等を使えば容易に検索できるので社名に傷がついてしまう等といった考え方もあるでしょう。

手間や時間などもそれなりにかかると思います。

こちらとしましても早期の問題解決を何より一番に望んでおります。

よくよくご検討下さい。

」

(乙22)

ス 平成26年8月12日午後6時40分頃、会社は、C組合員に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、C組合員に会社としての考えを示すものとして、パートタイマー就業規則の第7条を引用し、①会社は従業員に対し、就業場所の変更を命ずることがあるとされており、従業員には正当な理由がない限りこれに従う義務があるとされている旨、②会社は、C組合員との間で勤務地を東大阪営業所に限定する合意をしていない旨、③堺営業所への配置転換は、C組合員に転居の必要性を生じさせるものでもなく著しい不利益を課すものでもないから、会社は同人の配転拒否に正当な理由はないものと考えている旨、④今回のC組合員に対する堺営業所への配置転換は、各支店の受注状況等を勘案し、会社の業務上必要なために行うものであり、通勤手当もC組合員の要望に配慮して会社が負担することになった旨、⑤今になってなぜ、C組合員が堺営業所への配置転換を拒否するのか理解しかねる旨、などの記載があった。

(乙23)

セ 平成26年8月12日午後8時12分頃、C組合員は、会社に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①C組合員は出社拒否をしておらず、配置転換の拒否をしている旨、②会社の配置転換命令の不当性を立証する論拠はいくつもある旨、③この件に関して、これ以上C組合員と会社との間で解決に至らないのは明白であるから、紛争調整委員会で専門的な知識を持った公平中立な第三者を差し挟んで話し合いたい旨、の記載があった。

(乙24)

ソ 平成26年8月13日午後5時30分頃、会社は、C組合員に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①会社は、家族の介護等やむを得ない特別の事情がある場合に限って勤務地の限定を認めているが、C組合員にはそのような特別な事情はなかったと把握しており、配置転換させないという合意はない旨、②堺営業所が人手不足気味であり、C組合員に堺営業所で働いてもらいたい旨、③堺営業所には会社の代表取締役（以下「社長」という。）もいるので、C組合員の考えている会社による配置転換命令の不当性の論拠や時間的制約等につい

ても C 組合員に本社してもらい直接話が聴きたい旨、④堺営業所への出社は業務命令であって、業務命令違反とならないように行動されたい旨、の記載があった。

(乙25)

タ 平成26年9月19日付けで、会社は、大阪紛争調整委員会に対し、本件あっせんについての回答書を提出した。当該回答書には、会社からの合意案として、① C組合員が会社の堺営業所で勤務する旨、②会社が、C 組合員に対し、堺営業所への通勤交通費を全額支給する旨、③会社が、C 組合員のバンド活動について、勤務時間を短縮するなどの配慮を行う旨、④会社は、C 組合員の欠勤について同人の責任を問わない旨、を提案する旨の記載があった。

(乙7)

チ 平成26年10月2日、大阪紛争調整委員会において、本件あっせんの期日があり、あっせんが実施された。あっせんにおいて、C 組合員から終業時刻が早くなることと収入が減る旨の発言があり、会社は、代わりに始業時刻を1時間早めてもいい旨の提案を行った。

同日、本件あっせんは打ち切られた。

(甲15)

ツ 平成26年10月7日、会社は、26.10.7通知書を郵送した。26.10.7通知書には、以下の記載があった。

「 当社は、貴殿を雇用し、堺営業所勤務を命じていますが、貴殿は、平成26年8月から無断欠勤を続けています。当社の出勤催告にも応じないで、無断欠勤日数2箇月を超えています。

貴殿の上記無断欠勤は、当社が定めるパートタイマー就業規則第53条(6)の懲戒事由に該当します。

つきましては、当社就業規則第51条(4)に従って、本来ならば懲戒解雇すべきところ、貴殿の将来を考慮し、諭旨退職としますので、早急に退職届をご提出下さい。

なお、貴殿から、本件通知到着後、3日以内に退職届の提出がないときは、本件通知により懲戒解雇とします。

記

1. 解雇日

本件通知書到着後、3日を経過した日

2. 解雇理由

パートタイマー就業規則 第9章 第53条(6)

『正当な理由なく、無断欠勤が引き続き14日以上に及んだとき』に該当するため。 」

同月8日、C組合員は、26.10.7通知書を受領した。

(甲6)

(2) 26.10.7団交申入れ以後の経緯について

ア 平成26年10月7日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知ならびに団体交渉申入書」(以下「26.10.7加入通知・団交申入書」という。)を提出し、26.10.7団交申入れを行った。26.10.7加入通知・団交申入書には、①東大阪営業所勤務のC組合員が組合の組合員であることを通知する旨、②組合員の労働条件について通知等がある場合は、組合の担当者に連絡することを求める旨、③(i) C組合員の骨折療養の後、原職に復帰させるまでの期間について、会社による賃金の全額支払、(ii) C組合員への速やかな東大阪営業所への復帰、を要求事項として、団交開催を求める旨、の記載があった。

(甲5)

イ 平成26年10月21日、組合と会社との間で、26.10.21団交が開催され、以下のやり取りが行われた。

(ア) 会社としての見解及び他の配置転換の事例について

会社は、その見解として、① C組合員の骨折療養の後、会社は自宅待機を命じたことはなく、賃金の全額支払との要求に対し、支払うことは一切考えていない旨、②同人の東大阪営業所への復帰との要求について、同営業所には人員余剰があつて、堺営業所へ配置転換したという経緯があり、応じられない旨述べた。それに対し、組合が配置転換の根拠を質問したところ、会社は、パートタイマー就業規則の第7条第2項を摘示した。

また、組合が、パートタイマーで配置転換された例があつたか質問したところ、会社は、①2から3年前に、大阪狭山市から堺営業所に通勤していた者が東大阪営業所へ配置転換されたことがあつた旨、②いつ頃かはわからないが、日本橋で働いていた者が東大阪営業所へ配置転換されたことがあつた旨、述べた。

(イ) 面接時の合意の有無について

組合が、C組合員の採用時面接における、配置転換なり残業なりについてのやり取りについて確認したところ、会社は、C組合員からは、①バンド活動への配慮をお願いしたい旨、②土曜日について、事前に申出があり休むことはあり得る旨は聞いている旨、一方で、会社として配置転換がないと説明したことはなく、C組合員が配置転換に応じられないと答えたとの記録はない旨

述べた。それについて、組合は、同人は残業や他の営業所への配置転換は勘弁してほしいと答えている旨、面接した者はパートタイマーのうちには配置転換がない旨明確に述べていた旨述べた。それに対し、会社は、会社が C 組合員から説明を受けたのは上記①及び②の内容であり、配置転換に応じられないとは聞いていないし、またそれを了解することはない旨述べ、C 組合員自身も配置転換があることを了知していたはずであって、同人の了解の上で採用している旨述べた。組合は、①配置転換は同人が無理だと言っていたはずであり、面接した者が会社に伝えていないだけなのではないか、②組合が面接した者に確認したところ、覚えていないということだった旨述べた。会社は、当時の記録として面接チェックリストを組合に示し、面接時に配置転換について会社が C 組合員に確認したことは確かであり、面接チェックリストに配置転換についての記載がないところ、会社では記載の必要性がある事項をメモとして記載しているから、会社としては配置転換がある上での採用であると考えている旨述べた。それに対し、組合は、配置転換について確認したことは否定しないが、面接チェックリストによっても、配置転換について何も書いていないからその確認があったこともわからないし、配置転換可能とは記載していない旨、C 組合員は配置転換どころか、残業及び他の営業所へのヘルプも勘弁してほしいとその時に述べている旨述べた。

会社は、①言った言わないの話であり、平行線である旨、②配置転換がない旨の合意があったとはいえ、パートタイマー就業規則上は配置転換が前提となっている旨述べた。それに対し、組合は、面接チェックリストに書いていないはずというのは会社の過信であり、面接した者は、配置転換が可能であると C 組合員が言ったとも覚えていない旨述べた。

(ウ) 配置転換の根拠について

会社は、C 組合員との間の労働契約書を示し、配置転換がない、との記載もない旨述べた。それに対し、組合は、会社がきちんと明記すべきなのであって、何の証拠にもならない旨述べ、会社が常に何でもできるわけではなく、雇用契約書なりで配置転換できることを根拠づけていないといけない旨述べた。それに対し、会社は、パートタイマー就業規則で根拠づけている旨述べた。

組合は、パートタイマー就業規則は平成26年8月まで見ていない旨述べた。会社が、パソコンで見られる状態にしており、C 組合員は見ている旨述べたところ、組合は、見たのは平成26年8月以降である旨述べ、パートタイマー就業規則がどこに置いてあるのかも聞いていない旨述べ、会社が見られるようになっているとするのは答えになっていない旨述べた。

(エ) バンド活動への配慮について

組合は、C 組合員はバンド活動をしていたとすれば、時間的拘束があつて、他の従業員と同様にはならないということが分からないのかと質問した。これに対し、会社が、土曜日等に事前連絡の上休むという程度は言われていた旨述べたところ、組合は、C 組合員はバンド活動があるから労働時間も同様にはならない旨述べた。それに対し、会社が土曜日等の休みのことは聞いているが、どういう根拠でそうなるのかとの質問をしたところ、組合は、面接の内容を聞いていればそうなるはずであり、そのような想像力も働かないのかと述べた。会社は、C 組合員は26.8.1面談においても、会社に対し、①全ての残業指示に応じることはできないわけではない旨述べた旨、②東大阪営業所からの配置転換について、極力避けてほしいとは言っていたが、勘弁してくれという言い方はしていなかった旨述べた。組合は、その時は確かにそういうふうに行っている旨述べ、極力避けてほしいということと勘弁してくれということは同じである旨述べた。会社は、極力は極力であつて、絶対に応じられないということではないのではないか、また、配置転換があることがわかっているから極力という言葉を使ったのではないかと述べた。組合は、それは曲解であり、配置転換の辞令を出す前に本人ときちんと話すべきである旨述べた。会社は、26.8.1面談で話している旨述べた。

(オ) 東大阪営業所での業務について

会社は、26.8.1面談において、C 組合員が休職したため、東大阪営業所で3か月間の予定で業務研修を行っていた社員について、予定されていた同人への配置転換を止めて、もともと行っていた営業ではなく配送業務をさせており、配送ルートなどを覚え、既に業務を行っているから、中途半端な状態でその業務を辞めさせて異なる業務を最初からさせるという判断はしなかった旨、その者に急な配置転換を二度も行うことはできなかった旨述べた。それに対し、組合が、C 組合員は時給819円であつて、時間単価が異なる社員にそれをさせることは会社の負担になる旨述べたところ、会社は、配送も仕事のうちであり、社員だから配送させないとか、一つひとつの仕事について、この仕事はパートタイマーにしかさせないといった仕事はないので、配送に社員を担当させるのはもったいないなどといった考えはもっていない旨述べた。

組合は、少なくとも残業や配置転換について極力避けるよう配慮してほしいと言っている C 組合員を堺営業所に配置転換し、営業で採用した社員を配送業務に従事させるということについて合理性はなく、組合の提案も選択肢としてはあり得る旨述べた。それに対し、会社は、選択肢としてはあると思うが、

当該社員が既に仕事を覚えており無駄になるとの考えがあり、それを選択しなかったということである旨述べた。

組合は、当該社員が営業回りしながら配送業務も行えると考える旨、C 組合員は当該社員のとぼちりを受けている旨述べた。

組合が、①堺営業所に C 組合員しかできない仕事があるのであればともかく、配送業務という理由だけで、交通費の上限5,000円を超えて異例な交通費支給を行うまでの事情が見当たらない旨、②会社には東大阪営業所で同人のリハビリ期間中に配送以外の業務を担当させることを考えることができた旨述べたところ、会社は、①堺営業所の配送業務にどうしても人がほしいと考えていたことが一番大きな理由であり、②東大阪営業所は人員が余剰で、当時は選択肢として考えていなかったが、配送業務以外の業務を C 組合員にやらせるとしてもその業務を教えられる者がいなかった旨、③既に配送をしてもらっていたから配送業務をしてもらおうというのが人員配置として適切である旨の説明をしていた旨、④ C 組合員への嫌がらせなどの理由はない旨述べた。

組合は、C 組合員の骨折後に同人が行っていた業務を担当している社員について、今、配送業務を覚えてもらう必要があるというのであれば、当該社員が習熟するまでの期間、例えば2か月間だけ C 組合員を堺営業所で働かせるという話であれば全然違った結果となったようにも考えるが、会社として期間はどう考えていたのかと質問した。それに対し、会社は、憶測で話をすることはできないが、当該社員がどの程度で配送業務に習熟するのかなどは個人差もあるし、先に C 組合員にそのような約束をすることで問題になることも考えられる旨、期間を定めてはいなかった旨述べた。

(カ) 配置転換を行った場合の労働条件等について

組合は、C 組合員が堺営業所に配置転換となれば、往復3時間の通勤時間となり、相当な不利益となる旨述べた。それに対し、会社は、大阪府内の異動であり、バンド活動に影響を与えないようにとの配慮で、①交通費の全額支給、②勤務時間の短縮、③勤務時間が同じで始業時刻を早める、との提案を行っている旨述べ、C 組合員の通勤時間が長くなる不利益と、東大阪営業所に同人が行うべき業務がないこと、堺営業所での人員不足を総合的にみて、業務上の必要性があつて、同人への不利益を考えても相当であると考えている旨述べた。

それに対し、組合は、時給819円の者に片道1時間半の通勤を強いるということと、社員に対してとでは異なり、社会的にみてどうなのかということとははっきりしている旨、けがが治ったら元の仕事に戻すということは、後遺症が残っていないことからすれば当たり前の話であり、会社に合理性はない旨、C 組

会員がパートタイマーで採用されたのは、残業や配置転換に協力できず、最低限のところしか仕事に貢献できないからである旨述べた。

会社は、C 組合員と同じタイミングで他の者が採用面接を受けに来ていたとして、その者が転勤するから時給を上げるということもないし、転勤がある場合とない場合で時給を分けることはしていない旨述べた。

(キ) 配置転換のための話合いについて

会社は、① C 組合員は、会社に1回も出社することがなかったが、話合いをしてくれればよかった旨、②会社は話合いの場を持つために、とりあえず一回話し合おうとして、堺には社長もおり、C 組合員自身も社長との面談がまだであるとしていたから、電話でも今から来ることができるのであれば来てほしいという話をするなど、何度か話をしていたにもかかわらず、C 組合員はそのいずれの場合も堺営業所に来ることはなかった旨、③当時、会社としてはC 組合員が何とはなしに堺営業所への配置転換が嫌であるという見解でしか受け止められていなかったもので、会社としてのきちんとした話合いの場をもって、会社からこういう理由でこうしてほしいという話をしたり、C 組合員が言いたいことを話してもらったりして、譲歩案等を踏まえられたかも知れなかった旨、④話し合っていれば、当時は出ていなかった話であるが、他の従業員で転勤に際して社用車や自家用車での通勤を認めている例があり、C 組合員の堺営業所での働きぶりによって、社用車を預けてもいいという判断もあり得て、通勤時間を短くするとかいう話も後々にすることができた旨述べた。それに対し、組合は、一度堺での話合いをもちたかったとの話はよくわかるところだが、平成26年8月6日には26.8.6通知書で配置転換の辞令が出ており、話し合うことなく、とにかく堺営業所に出社しろということになる旨述べた。会社は、口頭などで来てくださいといっても、C 組合員は行けませんとしか言わず、同人に話し合う気がないのかと考えて、会社としてきちんとした辞令を出さないと、話に乗ってくれないのか、どうしたら来てくれるのかと考えた結果である旨述べた。

それに対し、組合がそういった話は電話でもできる旨述べたところ、会社は、電話でもC 組合員は面接時の言った言わないの話ばかりであり、社長との面談もまだであるとの発言があったので、そうであれば堺営業所に出社すれば話が早く終わるといふメールなども送信している旨述べた。組合は、26.8.6通知書をいきなり送付したから不信感が出てきたのであり、トラブルが大きくなった原因である旨、採用面接の際の話と全然違うことになったからこうなっており、C 組合員も会社を無視してはおらず、電子メールなど、できる連絡

はとっている旨、26. 8. 6通知書を送付する前に解決するのが会社の労務担当の仕事である旨述べた。会社は、トラブルが大きくなったというよりも、C 組合員が話に来なかったことが原因として一番大きいのではないかと述べた。

(ク) 今後の対応について

組合が、26. 10. 7通知書によれば、C 組合員はもう懲戒解雇になるのかと質問したところ、会社は、26. 10. 7通知書は本件あっせんが終了してから懲罰委員会を設けて役員会の後に送付したものであって、このまま粛々と進めていこうとしていたところであるが、団交で組合と会社との認識の違いが生じており、本日の団交を踏まえて、留保するかどうかについても明日までに回答したい旨述べた。組合は、①このような案件は本来、会社の制度を変更するというような事案ではなく、現場でまとめる程度の話であって、今日は会社の取締役も出席しているのだから、会社が決断一つすればいいだけの話である旨、②それにもかかわらず、今日の団交としては会社から何らの検討も対応もなく、検討するとの答えしかなかったと理解する旨、③普通は使用者から団交の中で何らかの方向性の提案があるはずであるが、会社は団交で何も回答しないということである旨述べた。

会社は、この場ですぐさま決断をするには案件が込み入っており、組合から本日初めて聞いた話もあるので、面接した者にも会社として再度確認するなどし、通常であればもう少し期間がかかることもあるが、明日までに回答したい旨述べた。

(乙14)

ウ 平成26年10月22日、会社は、組合に対し、通知書（以下「26. 10. 22通知書」という。）を送付した。26. 10. 22通知書には、26. 10. 21団交を踏まえ、会社で検討した結果を通知するものとして、①組合及び C 組合員から説明を受けた点を考慮しても、東大阪営業所に復職させる必要はないと考える旨、その理由として(i) C 組合員の採用面接に際して他の営業所への配置転換がある旨説明しており、東大阪営業所限定で採用したことがない旨、(ii) C 組合員が東大阪営業所で担当していた配送業務は他の従業員が担当しており、会社としては C 組合員の復職により東大阪営業所の配送業務の担当者を変更する必要はないと考え、また、同営業所の配送以外の業務についても人員は足りているとの判断をもっている旨、(iii) 会社は堺営業所又は豊中営業所での人員不足により、C 組合員をどちらかに配置転換することを決定した旨、(iv) 同人の通勤時間は東大阪営業所での勤務よりも時間はかかるものの、交通費の全額支給及び勤務時間短縮等の配慮を検討していた旨、② C 組合員の骨折療養後の賃金の支払について、会社が自宅

待機を命じたこともなく、再三、堺営業所に出勤するよう指示していたのであり、同人が無断欠勤していたのであるから、賃金の支払は考えていない旨、の記載があった。

(甲7)

エ 平成26年10月28日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書（以下「26.10.28団交申入書」という。）を手交し、団交を申し入れた（以下「26.10.28団交申入れ」という。）。26.10.28団交申入書には、①26.10.7団交申入れに対する26.10.21団交及び26.10.22通知書による会社の回答は、26.10.21団交で組合が述べたとおり、組合の要求に対する誠実な回答とは評価できない旨、② C 組合員の採用面接の際に、他の営業所への配置転換に応じられない旨会社に伝えており、面接した者はパートタイマーに配置転換はない旨説明していた旨、③ C 組合員が休職前に行っていた配送業務は、休職の間、営業職に担当させていたにもかかわらず、復職後に C 組合員をその業務に戻さず、通勤手当の支給上限を超えてまで配置転換させる合理的な理由がない旨、④ C 組合員が配置転換されれば、通勤時間が増大し、勤務時間を短くしたとしても、賃金が減額されるため配慮にはならない旨、⑤ C 組合員は療養後に就労する意思を明確に示し、会社が東大阪営業所での復帰を拒否しているから、その間の賃金支払は会社の当然の責任である旨、⑥組合要求に対する誠意ある回答を検討しなおし、再度、団交開催を申し入れる旨、の記載があった。

(甲8)

オ 平成26年10月30日付けで、会社は、組合に対し、26.10.28団交申入れへの回答として、通知書を提出した。当該通知書には、団交日時について同年11月17日又は同月18日をお願いしたい旨の記載があった。当該通知書の提出を受けて、組合は、改めて連絡する旨を会社に伝えた。

(乙10、乙30)

カ 平成26年10月31日付けで、会社は、堺労働基準監督署に対し、C 組合員についての労働基準法第20条第3項に基づく解雇予告除外認定申請を行った。

(甲9)

キ 平成26年11月17日、組合は、会社に対し、電話で、①組合と社長とで直接話したい旨、② C 組合員への会社としての対応を変更されたい旨、を打診した。

(甲10)

ク 平成26年11月18日、会社は、組合に対し、通知書をファクシミリで送信した。当該通知書には、前記キ記載の組合からの打診に関して、社長が団交に参加することは考えていない旨、現時点で C 組合員に対する対応を変更することも考え

ていない旨の記載があった。

(甲10)

ケ 平成26年11月28日、組合は、会社に対し、「抗議ならびに団体交渉申入書」と題する文書（以下「26. 11. 28抗議・団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。26. 11. 28抗議・団交申入書には、①26. 10. 7加入通知・団交申入書において、組合員の労働条件について通知等がある場合は、組合の担当者に連絡することを求める旨の通知を行った、②会社は、26. 10. 21団交で組合の要求を拒否するばかりで、C 組合員の今後の処遇について明らかにしなかった、③一方で会社は、組合への連絡なく、C 組合員への解雇予告除外認定申請を行った、④組合との協議なく組合員を解雇しようとすることは、団交や組合の存在を軽視する不当労働行為であり、組合は会社に対し嚴重に抗議する、⑤26. 10. 7団交申入れに対する誠意ある回答を検討しなおし、再度、団交を開催するよう申し入れる、旨の記載があった。

(甲11)

コ 平成26年12月15日、組合と会社との間で、26. 12. 15団交が開催され、以下のやり取りが行われた。

会社は、組合から抗議されている点についてとして、会社は26. 10. 7通知書により、C 組合員への同文書到着後3日以内に返答がない場合は解雇する旨を通知している旨述べた。組合がC 組合員の解雇日を質問したところ、会社は、書類が手元にないのでわからないが、26. 10. 7通知書をC 組合員が受領した3日後である旨述べた。

組合は、組合が行った抗議の趣旨について、26. 10. 7団交申入れの前に会社が当該通知をしたのであったとしても、団交申入れによって団交を実際に行っているのだから、団交申入れ以降は組合にきちんとと言わなくてはならないということである旨述べた。

会社が組合による抗議に当たる事実はないとの考えである旨述べたところ、組合は、再検討の状況について質問した。会社は、①検討の内容は従前と変わっておらず、それまで会社が行ってきた手続を変更する考えはない旨、②26. 10. 7通知書によりC 組合員を即時解雇しており、解雇予告除外認定申請の手続を事後的な補填として行った旨、述べた。組合は、①そのような対応を行う場合は、組合に通知すべきである旨、②解雇の手続を進めるということは聞いていない旨述べた。それに対し、会社は、それまでに行っている手続の変更は行わない旨の通知は行っている旨述べた。

組合が解雇予告除外認定申請について会社に確認したところ、会社は、認定は

もらえなかった旨述べた。組合が、そうであれば即時解雇もできない旨述べたところ、会社は、労働基準監督署が行うのは事実確認だけであって、行政判断は対立している場合には認定しないのが基本になっており、即時解雇の要件は満たされていると考えている旨、そこを判断するのは裁判所である旨、会社は手続を踏んで対応する必要があると考えて行っている旨述べた。

また、会社は、①これまで事情があって言えなかったが、東大阪営業所の土地は賃借しているところ、土地の所有者が土地を売却することとなり、出ていかないといけなくなったため、平成27年1月又は2月頃に東大阪営業所は閉鎖する旨、②東大阪又はその近辺で移転先を探してはいるが、費用面で折り合いがつかなければ営業所がなくなる可能性もある旨、③会社の率直な考えとしては、現時点でC組合員を営業所にかかわらず再度雇用することは考えていない旨、④解決金の支払等についても考えていない旨述べた。組合は、雇用関係をどうするのかという問題が残っており、26.10.21団交で解雇していたなどという説明はなかった旨、26.10.21団交以後の会社から受領した文書にも、C組合員が既に解雇となっているなどとの記載がない旨述べた。

会社は、26.10.21団交で26.10.7通知書の件を確認していることから、組合も内容は理解しているとの前提で考えている旨述べた。それに対し、組合が、後から前提が勝手にできるのはおかしい旨、26.10.22通知書にも東大阪営業所に復職させる必要はないとしか記載がない旨述べたところ、会社は、再雇用の趣旨で記載している旨述べた。

組合は、①26.10.7通知書により既に解雇になっていたとするのは、解雇予告除外認定申請の点からも、雇用保険や社会保険の手続が進められていないことから会社の手続はおかしい旨、②後から雇用関係が終了していたと主張することに無理がある旨述べた。それに対し、会社は、解雇予告除外認定申請の手続を行っていて遅れたが、確かに雇用保険や社会保険の手続はもう少し早くから進めておくべきであった旨、26.10.7通知書により解雇は既に行っている旨述べた。

組合は、会社は、退職を前提とする解決についても考える余地はなく、復職についてもできないとのことであるが、何らかの選択肢を示してくれないと組合として検討することもできない旨述べた。それに対し、会社は、①本件あっせん以降、会社として何度か提案したが、組合はいずれも拒否した旨、②組合から別な解決案を示してほしい旨、③組合と会社との間で認識に齟齬があるならそれを紐解く作業を行うことがいいのではないかと考えられる旨述べた。組合は、会社が何も考えず、提案しないのであれば、会社が金銭解決を含めた何らかの解決をする意思をもっていないとみなす旨、このような話し合いをしても意味はないので、

組合としての行動をとる旨述べた。

(乙15)

サ 平成26年12月19日、組合は、会社に対し、「抗議ならびに申入書」と題する文書（以下「26.12.19抗議・申入書」）を送付した。26.12.19抗議・申入書には、①26.12.15団交において、会社は C 組合員を同年10月には解雇していたと主張したが、これまで会社はそのような説明を行ったこともなく、解雇を明確に通知したことも退職手続を行ったこともなかった旨、②会社がそのような主張を行うことは前提事実さえも覆して正常な協議を拒否する対応である旨、③組合は、会社に抗議するとともに、同年12月24日までに会社が26.12.15団交での発言を撤回して誠実に協議することを文書で誓約するよう申し入れる旨の記載があった。

(甲13)

シ 平成26年12月24日、会社は、組合に対し、26.12.19抗議・申入書への回答として、通知書を送付した。当該通知書には、以下の記載があった。

「通知会社は、平成26年10月7日に、パートタイマー就業規則第51条（4）の『諭旨退職』としました。

こちらの内容を記載した通知書は、同日、貴組合員 C 氏に郵送でお送りしています。

同就業規則第51条（4）では、諭旨退職について『退職届を提出するように勧告し、自発的に退職させる。なお、勧告の日から3日以内に退職届の提出がないときは懲戒解雇とする。』とされています。

従いまして、貴組合員 C 氏は、平成26年10月21日の団体交渉前に、通知会社の労働者としての地位を失っております。

団体交渉は、これを前提に、通知会社の配置転換に問題がなかったこと、^[ママ] 堺営業所で勤務させることは考えていないこと、無断欠勤されていた期間について賃金の支払いは必要ないと考えていることなど、説明させていただきました。

これまでも、今後も、貴組合との団体交渉での誠実な協議を拒否することは一切ございません。

通知会社は、貴組合からの抗議については、何の謂れも無く、申入れについては、撤回する性質のものであるとは考えておりません。」

(甲14)

ス 平成27年1月5日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 会社が、26.12.15団交において、C 組合員との労働契約は既に終了していたことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(2)ア、イ認定によれば、組合は、会社に対し、26.10.7加入通知・団交申入書を提出して26.10.7団交申入れを行い、その結果、組合と会社との間で26.10.21団交が開催されたこと、26.10.21団交の議題となる26.10.7加入通知・団交申入書に記載された要求事項は、① C 組合員の原職復帰までの期間についての会社による賃金支払、②同人の東大阪営業所への復帰、の2点であったことが認められる。

また、26.10.21団交での組合と会社との間でのやり取りをみると、①会社が組合からの要求事項について会社の見解を説明し、その後、組合の質問に応じる形で、主に組合の要求事項及びそれに関連する事項について質疑が行われていること、②組合から会社に対し、26.10.7通知書によれば C 組合員は懲戒解雇となるのかとの質問があり、会社が、26.10.7通知書の内容に沿って粛々と進めていこうとしていたところであるが、26.10.21団交のやり取りを踏まえて、それを留保するかどうかを含めてその翌日までに回答する旨述べていること、が認められる。

そして、前記1(2)ウ認定によれば、26.10.21団交のやり取りを踏まえて会社で検討した結果として送付された26.10.22通知書には、26.10.7加入通知・団交申入書に記載された要求事項の項目に対応する形で、26.10.21団交で会社が回答した内容と同旨の内容が記載されていることが認められ、組合の要求事項について再度検討の結果、全て拒否するとの趣旨の回答であるものとみることができる。一方で、26.10.22通知書には、懲戒解雇について、進めていく旨又は留保する旨の特段の記載はないこともまた認められる。

その後、前記1(2)カ、キ、ク、コ認定によれば、会社は、26.12.15団交までの間に、C 組合員に係る解雇予告除外認定申請を行い、組合からの対応を変更されたい旨の打診に対し、現時点で対応を変更することを考えていない旨の回答を行った上で、26.12.15団交では平成26年10月に会社は C 組合員を解雇している旨述べていることが認められる。

(2) 組合は、①26.10.21団交において、会社が持ち帰り検討するとしたこと、②26.10.22通知書に懲戒解雇に関する記載がないこと、を前提に、平成26年10月22日の時点で C 組合員の処遇が確定していなかったとし、26.12.15団交において、会社がそれまでの回答を覆し、会社と C 組合員との間での労働契約が平成26年10月に終了しているとしたことが不当労働行為に該当する旨主張するので、この点についてみる。

確かに、①26.10.21団交では、会社は C 組合員の懲戒解雇について留保するかどうかを含めてその翌日までに回答するとしており、②26.10.22通知書には、懲戒解雇に関する記載はない。

しかしながら、①会社が、(i) C 組合員が平成26年8月から無断欠勤を続け

ていることが懲戒事由に該当する旨、(ii) 本来なら懲戒解雇すべきところ、諭旨退職とする旨、(iii) 26. 10. 7通知書の到着後3日以内に退職届の提出がないときは、懲戒解雇とする旨の記載がある26. 10. 7通知書を郵送したこと、②26. 10. 21団交で、組合が、26. 10. 7通知書によれば、C 組合員はもう懲戒解雇になるのかと質問したことに対し、会社は、懲罰委員会及び役員会の後で決定された26. 10. 7通知書記載の懲戒解雇について、留保するかどうかを含めてその翌日までに回答するとし、それを踏まえた会社としての検討結果として組合に26. 10. 22通知書を提出していること、③その26. 10. 22通知書において、会社は、組合の要求事項を全て拒否するとの趣旨の回答を行っているともみることができ、④その後、会社と組合との間で行われたやり取りにおいて、会社は対応を変更することを考えていないとの回答を行い、解雇予告除外認定申請を行っていること、からすれば、26. 10. 22通知書には懲戒解雇に関する記載はないものの、会社が解雇を撤回していないことは明らかであり、会社は、26. 10. 21団交を踏まえた再度の検討の結果、C 組合員が組合に加入する以前からの会社としての方針を維持し続けたものとみるべきであって、その時点で同人の処遇は確定していなかったとまでいうことはできない。

以上のことからすれば、会社が、26. 12. 15団交において、それまでの回答を覆したということとはできず、組合の主張は採用できない。

なお、組合は、会社は組合の要求を拒否するばかりであり、組合との合意を模索するものではなく、会社は組合との協議を忌避する対応を行っているとも主張するので、26. 10. 21団交のやり取りの内容及びその後本件申立てに至るまでの会社の対応状況について、念のため検討する。

前記1(2)イ認定によれば、会社は、26. 10. 21団交において、組合の質問に応じる形で、パートタイマーで過去に配置転換された事例、C 組合員の採用面接時の状況、配置転換の根拠、配置転換を行った場合の労働条件等について、回答を行っていることが認められ、それらの回答をみても、会社はその質問に対し、組合の追求の程度に応じて誠実に回答をしているものといえるのであって、会社の交渉態度に殊更、問題があったということとはできない。

また、前記1(2)エからサ認定によれば、組合は、26. 10. 21団交の後も、会社に対し、対応を変更するように求めてはいるものの、当初の要求事項以上に具体的な提案等は行わず、一貫してC 組合員を東大阪営業所において働かせることのみを求めているものとみることができ、26. 12. 15団交においても、会社が何も考えず、提案を行わないのであれば、会社が解決の意思をもっていないものとみなすとして、話し合いをしても意味はないので、組合としての行動をとる旨述べていることが認められるから、組合及び会社はいずれも団交において譲歩せず、協議が平行線に陥っ

た結果、組合が団交を打ち切ったとみるべきであって、会社が組合との団交を忌避し、団交を打ち切ったということとはできない。

これらのことからすれば、会社は組合の要求を拒否するばかりであり、その交渉態度は組合との合意を模索するものではなく、会社は組合との協議を忌避する対応を行っているとの組合主張を採用することはできない。

- (3) 以上のことからすれば、組合の主張は採用できず、会社が26. 12. 15団交において
C 組合員との労働契約は既に終了しているとしたことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとはいえないから、組合の申立てを棄却する。

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28年2月16日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

(パートタイマー就業規則)

(労働条件の明示)

第6条 会社はパートタイマー等の採用に際して、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件が明らかとなる雇用契約書及びこの規則の写しを交付して、労働条件を明示する。

(異動)

第7条 1 会社は業務の都合により必要がある場合は、パートタイマー等の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

2 前項の異動を命ぜられたパートタイマー等は、正当な理由がない限り、これに従わなければならない。

3 第1項の異動を命ぜられたパートタイマー等は、会社の指定する従業員に誠実に業務の引継ぎを行わなければならない。

(解雇)

第12条 パートタイマー等が次のいずれかに該当するときは、解雇する。

(1) 精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと会社が認めたとき

(2) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、パートタイマー等としてふさわしくない
と会社が認めたとき

(3) 事業の縮小、その他事業の運営上やむを得ない事由のあるとき

(4) 試用期間中又は試用期間満了時に本採用が不相当と会社が認めたとき

(5) その他会社のパートタイマー等として適格性がないと会社が認めたとき

(解雇予告)

第13条 1 前条の規定によりパートタイマー等を解雇するときは、会社は解雇する日の少なくとも30日前に本人に予告するか、又は平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支払う。なお、解雇予告の日数が30日に満たない場合は、1日につき平均賃金の1日分を支払った日数だけ短縮することができる。

2 前項の規定にかかわらず、会社は、次の各号のいずれかに該当するパートタイマー等を解雇する場合は、解雇予告を行わず即時解雇する。ただし、第3号又は第4号に該当する場合は、会社は労働基準監督署長の解雇予告の除外認定を受けるものとする。

(1) 試用期間中のパートタイマー等（14日を超えて引き続き雇用された者を除く）

(2) 2ヶ月以内の期間を定めて雇用されたパートタイマー等（その期間を超えて引き続き雇用された者を除く）

- (3) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となった場合
- (4) 第53条に定める懲戒解雇、その他当該パートタイマー等の責めに帰すべき事由により解雇する場合

(通勤手当)

第41条 1 会社と自宅の距離が5km以上のパートタイマー等に対して、通勤に要する費用として、次の区分により通勤手当を支給する。ただし、本人の申請に基づいて会社が認めた通勤経路で往復した場合の費用とする。また、月額5,000円を限度とする。

(1) から (5) 略

2 から 3 略

(懲戒の種類)

第51条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 戒告 …始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給 …始末書を提出させ、減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の半額、また、総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1以内とする。
- (3) 出勤停止 …始末書を提出させ、7日以内の出勤を停止する。出勤停止期間中の賃金は支払わない。
- (4) 諭旨退職 …退職届を提出するよう勧告し、自発的に退職させる。なお、勧告の日から3日以内に退職届の提出がないときは懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇 …第13条の解雇予告をして解雇する。ただし、所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合は予告期間を設けることなく即時解雇する。

(懲戒解雇・諭旨退職)

第53条 パートタイマー等が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇又は諭旨退職とする。ただし情状によっては、減給又は出勤停止に留めることがある。

(1) から (5) 略

(6) 正当な理由なく、無断欠勤が引き続き14日以上に及んだとき

(7) から (16) 略