

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 I  
代表者 執行委員長 E

東京都中央区

被申立人 J  
代表者 代表取締役 F

上記当事者間の平成27年(不)第30号事件について、当委員会は、平成28年6月22日及び同年7月13日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子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、掲示及び全従業員への電子メール送信

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、被申立人から解雇予告され、その後解雇を撤回された従業員が申立人に加え、申立人が採用時の所属部署への復帰等を求めて団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、①復帰を前提とする協議は行わない旨回答し、②解雇に関しては解決済みであるとして解雇理由を説明せず、③虚偽の説明を行う、など団体交渉に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) 当事者等

ア 被申立人 J (以下「会社」という。)は、肩書地に本

社を、大阪府内などに支店等を置き、 K (以下「親会社」という。)の子会社として、鋼線及び鋼帯に関する専門商社の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約80名である。

イ 申立人 I (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、その組合員数は本件審問終結時約240名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年12月、会社は、 G (以下、同人が平成26年10月に組合に加入する以前も含め、「 G 組合員」という。)を期間の定めのない従業員として雇用した。当初、 G 組合員は本社の貿易部に所属していたが、平成25年2月に名古屋支店に異動となった。

なお、 G 組合員が貿易部に在籍している間に、取引先及び仕入先との間で、トラブルになったことが複数回あった。

(甲1の1、甲16、乙15、証人 G )

イ 平成25年10月21日及び同年11月21日、会社の代表取締役である H (以下「社長」という。)は、名古屋支店を訪問し、 G 組合員と面談(以下、それぞれ「25.10.21社長面談」、「25.11.21社長面談」といい、併せて「本件社長面談」という。)を行った。

(乙6)

ウ 平成25年11月27日、会社は、 G 組合員に対し、「解雇予告通知書」(以下「25.11.27解雇予告通知書」といい、同通知書による解雇予告を、後の撤回にかかわらず「本件解雇予告」という。)を交付し、同年12月31日付けで G 組合員を解雇する旨の通知を行った。

(甲5)

エ 平成25年12月10日、社長は、 G 組合員に対し、親会社のコンプライアンス窓口(以下、単に「コンプライアンス窓口」という。)及び愛知労働局から、会社と G 組合員との間で、改めてよく話し合うべきである旨の通知があったとして、面談をしたい旨の電子メールを送信した。

(乙14)

オ 平成25年12月26日、 G 組合員は、社長に対し、前日に本件解雇予告の撤回書を受け取った旨の電子メールを送信した。

(甲6の4)

カ 平成26年1月、 G 組合員は大阪支店に異動した。

(甲16、乙15)

キ 平成26年10月、 G 組合員は組合に加入した。

(甲16)

ク 平成26年12月26日付けで、組合は、会社に対し、G 組合員への会社の対応について、団体交渉申入書（以下「26. 12. 26団交申入書」という。）を提出し、団体交渉申入れ（以下、団体交渉のことを「団交」という。）を行った。

(甲13)

ケ 平成27年1月19日、組合と会社との間で団交（以下「27. 1. 19団交」という。）が開催された。

団交には、組合からは書記長及びG 組合員ほか4名が、会社からは、取締役大阪支店長のF（以下「F取締役」という。なお、平成27年4月1日付けで会社の代表取締役に就任した。）ほか2名が出席した。

(甲2、乙3)

コ 平成27年2月7日、組合は、会社に対し、G 組合員の貿易部への復帰などを求めて団交申入書（以下「27. 2. 7団交申入書」という。）を提出し、団交申入れを行った。

(甲14)

サ 平成27年2月27日、組合と会社との間で団交（以下「27. 2. 27団交」という。）が開催された。

(甲3、乙4)

シ 平成27年3月11日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書（以下「27. 3. 11文書」という。）をファクシミリで送信した。

(乙1)

ス 平成27年3月18日、組合は、会社に対し、G 組合員の貿易部への復帰などを求めて団交申入書（以下「27. 3. 18団交申入書」という。）を提出し、団交申入れを行った。

(甲15)

セ 平成27年3月31日、組合と会社との間で団交（以下「27. 3. 31団交」という。）が開催された。

(甲4、乙5)

ソ 平成27年5月21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。

### 第3 争 点

27. 1. 19団交、27. 2. 27団交及び27. 3. 31団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

## 1 申立人の主張

会社が、本件の3回の団交において、以下のとおり、① G 組合員を貿易部に復帰させる協議について応じなかったこと、②本件解雇予告の疑問点等について回答しなかったこと、③事実と異なる内容を述べたことは、いずれも不誠実団交に当たる。

### (1) 会社が、G 組合員を貿易部に復帰させる協議に応じなかったことについて

組合は、会社に対して、27. 1. 19団交で G 組合員を採用時に契約を交わした貿易部に復帰させるよう要求し、会社は次回の団交までに貿易部復帰のためにどうしたらいいかを考えるよう要請したにもかかわらず、27. 2. 27団交において、同人を貿易部に復帰させるとの考えを持っていなかった。そこで同団交において、組合が改めて G 組合員の貿易部への復帰を強く要求したところ、27. 3. 11文書において、G 組合員を貿易部に復帰させることを前提とするのであれば、そのような協議には応じかねるという会社の回答は、団交拒否というものであり、27. 3. 31団交においても組合が最終確認を求めたところ、会社は書面に書いたとおりである旨発言して、その態度を変えることなく、当該要求事項への協議に応じないとの不誠実な対応に終始している。

### (2) 会社が、組合からの本件解雇予告の疑問点等について、回答しなかったことについて

G 組合員が現在大阪支店にて倉庫作業に従事させられている不当な配置転換は、撤回されたものの本件解雇予告から始まったことである。そこで、組合は、不当な配置転換を協議するには、まず、なぜ会社が行ったのか等、本件解雇予告に関する不可解な疑問点等について、27. 1. 19団交において会社に回答を求めたところ、会社は、本件解雇予告に関して既に解決済みであるなどとして、組合からの質問に誠実に答えることを拒否した。

### (3) 会社が、事実と異なる内容を述べたことについて

ア 会社は、27. 3. 31団交において、G 組合員が貿易部に在籍していた際、韓国の申立外取引先会社の営業担当として、受注管理、納期調整、クレーム対応や値上げ交渉等全てを行い、当該取引先担当者との英語によるやり取りもすべて G 組合員を通して行っていたにもかかわらず、営業担当ではなかった旨述べた。これは、

G 組合員を貿易部に戻させまいとした、事実と異なる内容を主張したものであり、誠実団交義務に違反する行為である。

イ また、社長は、本件解雇予告の撤回の際、G 組合員に「本件は俺のハンドリングから離れた。親会社の指示で動くから」と発言していたにもかかわらず、27. 3. 31団交では、本件解雇予告の撤回は、決してコンプライアンス窓口の指導で動いたわけではない旨述べた。これに対して、組合が、この嘘の発言を指摘した

にもかかわらず、会社は、コンプライアンス窓口の助言指導の内容を具体的に説明しなかった。

ウ この2項目に加えて、その他、会社が本件3回の団交において、事実と異なる内容を述べた項目は、以下6項目のとおりである。

(ア) 27.1.19団交における会社の発言

本件社長面談において、社長から運転手をするかどうかの二者択一を求められたことについて、会社は社長に真相を確認すると約束したにもかかわらず、27.2.27団交時にも回答をしなかったこと。

(イ) 27.2.27団交における会社の発言

a 会社が、G 組合員を海外営業職の能力を買って採用したがその能力がなかったと述べたことに対し、組合が、その時の問題点について充分話し合ったのかと問いかけたところ、会社は何の証拠も出さずに話し合ったと述べたので、話し合っていないとG 組合員が指摘すると、会社は、人の話を聞いてないのではないかと話をそらせ、誠実に回答をしなかったこと。

b G 組合員について、貿易部の業務遂行に足りない部分があれば、会社がその部分を改善するように教えなければいけない、という組合の発言に対し、会社は、やりましたと答えるだけで、具体的にどのようなことがG 組合員に足りなかったのか、答えようとしなかったこと。

c 組合が、G 組合員を東京の貿易部に戻す前提で考えてほしいと要求したところ、会社は、「同氏は、現在の職場（倉庫作業）においてすら、その職責を十分に全うできているとは到底考えられず」と回答し、貿易部で採用したG 組合員を、名古屋、大阪へ異動をさせた上、まったく未経験の業務をさせてきたことに関する反省を含む姿勢がないこと。

(ウ) 27.3.31団交における会社の発言

a 募集要項、採用面談及び採用時における口頭での契約条件は「貿易部での採用」であるのに対し、組合が貿易部に戻せと要求したところ、会社は、「採用し、貿易部に配属した」、「貿易をしてもらうために取った<sup>〔ママ〕</sup>」と、あいまいな発言をしたが、これは、その後の名古屋、大阪への配転を有利にする為と考えられること。

b G 組合員には、名古屋に異動となる真相を一部始終話したと主張するが、G 組合員が社長から聞かされた内容は「仕入先担当者との人間関係のトラブルであり、ほとぼりが冷めるまで一時的に名古屋に異動してもらう」という説明であり、「貿易部における能力の欠如」による異動とは一切聞かされていなかった。会社は、名古屋異動について協議するにあたって、感情的に

なり冷静さが失われたことで、異なる理解を相互に埋めることを回避した。

以上、8項目はいずれも3回の団交内での会社の発言であり、事実と異なる内容である。

## 2 被申立人の主張

会社は、本件3回の団交について、いずれも組合から指定のあった候補日もしくは候補日の近くで調整した日に、F取締役もしくは社長及びF取締役が出席して、協議に応じている。そして、それぞれの団交において、以下のとおり、① G 組合員を貿易部に復帰させるとの組合要求に関する協議について誠実に対応しており、②本件解雇予告に至る経緯等について、必要な範囲で説明しており、③事実と異なる内容は述べていない、から、不誠実団交などと論難されるいわれは全くない。

### (1) 会社が、G 組合員を貿易部に復帰させるとの組合要求に関して、誠実に協議に応じていることについて

会社は、G 組合員が貿易部に在籍中の勤務状況からみて、同人には貿易部の複雑かつ取引先との間での様々な調整業務を任せることができないものと判断していたことについて、本件3回の団交において、組合からの質問や、組合が問題視する点についても逐一回答を行い、G 組合員に不足するコミュニケーション能力や貿易部や名古屋支店で発生させたミス等を具体的に示し、G 組合員の改善を要する点や指導を素直に受け入れてほしいこと等を具体的に指摘した上で、現時点で貿易部に復帰させるとの検討はできない旨を繰り返し回答し、貿易部への復帰を求める組合の要求に対して、誠実に協議を行っている。

これに対し、組合は、27.2.27団交において、議論が膠着状態に陥るとすぐに、「会社が何ら対応をしなければ、出るところに出る」などと述べ、会社を威嚇した挙げ句、自ら団交を打ち切り、さらに、27.3.31団交においても、G 組合員は、「嘘つき」と声を荒げたり、貿易部在籍時の取引先とのトラブルについて、「フォローしなかった会社が悪い」とか、「面接で見抜けなかった社長の能力が無い」などと述べた上、開始から1時間ほど経過したところで、「もう話す気もない」などと述べ、またしても自ら団交を打ち切っていたのである。

したがって、G 組合員の貿易部復帰に関する協議が進展しなかったのは、組合と会社の間で、認識にあまりにも大きな隔たりがあったことに加え、組合の交渉態度によるものであり、会社が誠実に応じなかったなどと論難されるいわれは全くない。

### (2) 会社が、本件解雇予告に至る経緯等について、必要な範囲で説明していることについて

そもそも、本件3回の団交申入書において、本件解雇予告の当不当は協議事項と

されていないばかりか、団交申入書の協議事項とも直接関係はなく、団交で論じる意義も乏しかったが、27.3.31団交には、G 組合員の勤務状況をよく知る社長も出席し、① G 組合員が、担当した各取引先と多くのトラブルを発生させ、取引先を失いかねない状況にまで至っていたことやそれら取引先からの苦情等を受けて、貿易部でそのまま業務を任せられる状況ではなかったこと、②名古屋支店において、より簡易な業務を担当させたところ、それさえ満足に行うことができなかったこと、③貿易部でも名古屋支店でも同僚とすらコミュニケーションがとれなかったことやそれまでの勤務成績などを踏まえて、社長が本人と面談を実施した上で、本件解雇予告を行ったこと、④その後 G 組合員から本件解雇予告を撤回してほしい旨の申し出があり、最後の機会を与えるために、本件解雇予告を撤回したこと、などを組合からの質問に対して根拠を示して、誠実かつ必要な説明を行ってきた。

それにもかかわらず、むしろ組合が、何ら根拠に基づかず、推測で様々な主張を繰り広げたほか、事実と異なる G 組合員の思い込みを団交で繰り返したのであり、議論を堂々巡りさせていたにすぎないのであって、会社が回答を拒んだなどとされるいわれは全くなく、組合の主張はおおよそ失当である。

(3) 会社が、事実と異なる内容を述べていないことについて

ア 27.3.31団交において、会社が、G 組合員は韓国の申立外取引先会社の営業を担当していなかった旨説明したことに対して、組合は、事実と異なる旨主張する。

しかしこれは、会社における営業とは、取引条件や価格交渉等を行う業務であり、会社の最も重要な取引先の一つである当該取引先との価格交渉を担当していたのは、社長と貿易部長であり、G 組合員が担当していたのは、納期調整や船積み  
の指示をして製品の発送手続きや、代金の回収をするデリバリー業務に過ぎず、会社の説明が虚偽でないことは明らかである。

イ また、組合は、本件解雇予告の撤回が、親会社のコンプライアンス窓口から本件解雇予告を撤回するようにとの指示を受けたことによるにもかかわらず、27.3.31団交では、同窓口から本件解雇予告の撤回の指示はなかったと、事実と異なる説明を行った旨主張するが、本件解雇予告の撤回は、あくまでも G 組合員が社長に対してもう一度頑張るので本件解雇予告を撤回してほしい旨述べ、大阪支店での業務を受け入れたからであり、虚偽の説明ではない。

ウ さらに、その他の事項についても、G 組合員の思い込みによるものや組合と会社との間の認識の相違であって、会社が団交において虚偽を述べたか否かとは全く関係のないものである。

(4) 以上のとおり、組合が不当労働行為に該当すると述べる主張がいずれも失当であることは明らかである。

## 第5 争点に対する判断

争点（27. 1. 19団交、27. 2. 27団交及び27. 3. 31団交における会社の対応は、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) G 組合員の組合加入以前の経緯について

ア 平成22年11月頃、G 組合員は、会社の海外貿易営業との求人募集にいわゆる中途採用者として応募した。

会社は、面接等を経て、同年12月、G 組合員を、期間の定めのない従業員として雇用した。この際、会社がG 組合員に交付した労働条件通知書において、就業場所及び業務内容の欄に、特段の記載はなかった。

(甲1、甲16、乙15、証人 G )

イ G 組合員の本社貿易部での勤務状況について

(ア) G 組合員は、会社入社当初、本社の貿易部に配属され、最初の約1年間は、他の貿易部の社員から担当業務の引き継ぎを受けたり、指導を受けたりしながら、当該社員とともに取引先を訪問して、商談を行う業務等に従事した。この間、取引先から会社へのクレームはなかった。

その後、平成23年12月頃から、G 組合員は、ベトナムの申立外取引先会社（以下「A社」という。）と台湾の申立外取引先会社（以下「B社」という。）について、取引条件や価格交渉等を行うという会社内で「営業」とされる業務を一人で担当した。また、貿易部の最大の取引先である韓国の申立外取引先会社（以下「C社」という。）について、製品の発送手続きや代金の回収を行う会社内で「デリバリー」とされる業務も担当した。

(甲11、乙15)

(イ) 平成24年4月9日、G 組合員は、A社から見積り依頼の電子メールを受けた。G 組合員は、翌日、その電子メールに対し、見積り依頼された製品は申立外仕入先会社（以下「D社」という。）の製品ではなく、希望仕様を伝えてもらえれば、他社の類似製品を紹介できる旨送信し、その後、数回の電子メールのやり取りの後、同月19日、A社からG 組合員に対して、①仕様を示したが、同等品が見つかったのかどうか、②他社からは見積書が提出されたが、会社だけ提出が無い旨、③回答がないのは他社から購入して下さいとの趣旨か、と尋ねる内容の電子メールがあった。

なお、この件について、会社とA社との間で契約は成立しなかった。

(乙8の2)

(ウ) 平成24年5月3日、G 組合員は、A社から電子メールで見積りを依頼され

た。同月7日、A社が、改めて G 組合員に対し、同日中に見積りの提出を求める旨の電子メールを送ったところ、 G 組合員は、D社が見積りを提出するのに時間が必要であるから、提出に2日から3日ほしい旨、返信した。

翌日、A社は、 G 組合員に対し、他社からはすでに見積書が提出されたとして、早急に見積書の提出を求める旨の電子メールを送信した。

同月10日、A社から G 組合員及びその上司である会社の貿易部長（以下、単に「貿易部長」という。）に対し、A社へ見積り回答期限が本日であり、本日までに会社からの見積りの提出がなければ他社から購入する旨の電子メールがあった。

なお、この件について、会社とA社との間で、契約は成立しなかった。

（乙9の2、証人 G ）

(エ) 平成24年7月10日、B社は、 G 組合員に対し、他社と競合するある製品について、製品の10パーセント値引きが可能かどうか、問い合わせを行った。

この件について、B社の顧問および会社の間で、以下のやり取りがあった。

- a 同月17日、B社の顧問は、 G 組合員に対しB社は10パーセントの値引きを依頼しているにもかかわらず、 G 組合員が仕入先であるD社に対して、B社が19パーセントの値引き要求を行っている旨伝えたことを指摘し、B社内では、会社に対する不信感が増大している旨記載された電子メールを送信した。
- b 同日、 G 組合員がB社の顧問に対し、D社への値引き要求の根拠についての説明を電子メールで送ったところ、B社の顧問はその翌日、① G 組合員の説明には無理があること、② G 組合員がB社の担当に対して、B社と付き合いには交際費がかさむ旨の発言を行ったことについて、露骨に言うべきでない旨、③商社として、至急関係修正のために行動すべきであり、自分が間に入るので、D社を同行せず、 G 組合員1名でB社を訪れるよう求める旨、メールで返信した。
- c その後、B社の顧問は再度、 G 組合員及び貿易部長等に対し、④再度B社内で検討した結果、会社からB社への弁明の機会を設けたので、B社の上層部に説明されたい旨、⑤B社では、会社貿易部に対する不信感が募っているが、個人的には、 G 組合員が今回の件で前進できればいいと希望している旨、⑥会社が大変厳しい状況におかれていることを感じとらなければならない旨、記載された電子メールを送信した。
- d それに対し貿易部長は、同顧問に対し、会社への配慮に対する謝意とともに、会社を介さず、B社とD社との間で直接やり取りが行われる事態は、会

社内でのコミュニケーションが円滑に行われていない結果である旨、会社はD社への窓口として今後とも責任感を持って対処する旨の電子メールを送信した。

- e また、同日、B社の顧問は、G 組合員を宛先に入れず、貿易部長に対し、電子メールを送信した。当該メールには、①台湾のB社を訪問するように提案した趣旨は、このままではB社と会社の関係が修復困難であると考えたからこそ特別な申入れである旨、② G 組合員とB社の担当者同士では問題があると認識している旨、③B社の副社長等は、B社には交際費がかかるという G 組合員の発言に憤慨している旨等の記載があった。

(乙10)

- (オ) 平成24年10月31日、A社が、G 組合員に対し、D社の製品サンプルの注文書を送付した場合、いつ頃出荷できるかについて、同日中に回答がほしい旨を、電子メールで問い合わせたところ、G 組合員は、①まず、サンプルを求める理由等について回答を求める旨、②D社は在庫をもたないことを理解してほしい旨返信した。これに対して、A社は、翌日、G 組合員に対し、今回の問い合わせは、注文後、いつまでにD社が生産、出荷でき、納期はいつになるのかという趣旨であり、ポイントを押さえて顧客のニーズを大切にすることを求める旨の電子メールを送信した。

なお、この件について、会社とA社との間で、契約は成立しなかった。

(乙12)

- ウ 平成25年2月、会社は、G 組合員を貿易部から名古屋支店に異動させた。会社の就業規則第28条及び第29条には、以下のとおり規定されている。

「(配置転換)

第28条 会社は社員の能力、経験、技能、勤務成績等を勘案して適正配置を行なう。

(転任の義務)

第29条 社員は会社が業務のため、転勤又は職場及び職種の変更を命じた場合にはこれに従わなければならない。」

(甲4、甲5、乙2、乙6)

- エ G 組合員の名古屋支店での勤務状況について

(ア) G 組合員は、名古屋支店において、業務部に配属され、伝票計上、売掛や買掛の管理、在庫管理等を担当することとなった。なお、同人が業務を担当するに当たって、名古屋支店の業務部長等が指導を行った。

(甲10、乙3、乙7、乙15)

(イ) 平成25年5月頃から同年9月頃にかけて、名古屋支店長は、社長に対して複数回にわたり、G組合員について業務部での基本的な作業が全くできるようにならない旨報告した。それに対し、社長は、もう少し期間をおいてからG組合員の能力を判断するよう指示した。

(乙6、乙15、当事者 F )

(ウ) 平成25年9月頃、さらに名古屋支店長は、社長に対して、G組合員を何度指導しても改善しない旨、また、他の従業員との人間関係も良好ではなく、同支店において、これ以上受け入れておくのは限界である旨連絡した。

それに対し、社長が、G組合員の具体的な勤務状況や問題点について、報告書を提出するよう指示したところ、名古屋支店長は、G組合員の2週間程度の間の業務状況について、社長に報告書(以下「名古屋支店報告書」という。)を提出した。

名古屋支店報告書は、同月13日から27日までの間における①G組合員の業務上での対応、②本来当該業務でとるべきであった対応等、③会社の指導状況等、を対比させたものであり、注文書と指図書の転記ミスや受発注、納品及び返品などの方法を理解していないこと等、12件の指摘事項が記載されていた。

(乙6、乙7、乙15、当事者 F )

オ 平成25年10月21日、社長は名古屋支店を訪問し、G組合員と25.10.21面談を行った。

(甲6の1、甲6の2)

カ 平成25年10月31日、G組合員は、社長に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①25.10.21面談において、社長から退職勧奨を受けた際、自分は引き続き会社で働きたい旨回答したところ、社長から本日を期限に再度熟考するよう求められたため、回答する旨、②自らの「貿易部での実績」として、顧客別販売実績等を分かりやすくまとめたことなどを列挙するとともに、「会社では、当たり前とは言える上記業務を遂行できる人材はあまりいませんが、私は特に支障なく、上記業務を遂行出来たと思います。」との記載のほか、③名古屋支店長及び会社の問題点を指摘する、などの記載があった。

さらに同メールには、④「私の会社に対する要望ですが、本来私が採用された貿易部として再度活躍の場を与えて頂きたいという願いです。」、⑤「会社の問題点に取り組み、会社の発展に貢献させて頂きたいという気持ちに嘘偽りはありません。一過性の感情からではなく、私を採用した時の直観力を信じ、 J 海外戦略の一員として再検討頂きたく、何卒よろしくお願い致します。なお返信に関しては、感情論でのやり取りをしたくない為、メールにて回答頂きたく願

い致します。」と記載されていた。

(甲6の1)

キ 平成25年11月5日、社長は、G組合員に対し、電子メールを送信した。当該電子メールは、①「残念ながら貴兄は小生の話を全く聞いてくれていなかったようだ。」から始まり、②「貴兄の業務内容を詳しくReportさせたものを見せたではないか」、③「事実に対する反論は聞く。過去の経緯や会社の問題点を聞いているのではない。」、④「当社での勤務継続を希望する貴兄に配慮して、このままでは運転手の仕事しかないがそれでもいいのか、と聞いたのだ。自分が廻りにどれだけの迷惑を掛けているのかももう一度考えて、小生の質問に、そのことだけに返事をして貰いたい。」と記載されていた。

(甲6の2)

ク 平成25年11月8日、G組合員は、社長に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①「10月21日密室にて退職強要を受けた際は、一方的に小職の仕事内容を非難するものであり、具体的な事例を一件一件説明を受けるようなことはありませんでした。」、②「白紙のA4用紙を机の上に置いて小職を非難していた事は分かりましたが、果たしてそのA4用紙が“詳細が書かれたReport”だったかどうか分かりません」、③「社長がおっしゃる事実関係を確認させて頂く為にも退職に値する事例を、具体的な文章にてご説明をして頂きたいとお願い致します」との記載に続いて、④自分が運転手をするかどうかを回答する前に、25.10.21面談において、社長が運転手の職種を提案したことに関して、(i)社員の適正配置についてどう考えるのか、(ii)運転経験の乏しい運転手が運転する危険性に対する社会的責任をどう考えるのか、の2点について文書での回答を求める旨記載されていた。

(甲6の3)

ケ 平成25年11月19日、G組合員は、社長に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①前日、名古屋支店長ほか1名から、若年性痴呆症または精神病等の疑いがないか産業医に診断してもらうよう要請を受けたとして、これを拒否すると回答した旨、②同支店長に対し、産業医の話をする前に、まずはまだ社長から未回答となっている質問について、早急に文書による回答を求める旨、③電子メールでの回答が無い状態での口頭による面談が実施された場合は、社長による一方的な退職強要の続きであると認識する旨の記載があった。

(甲6の3)

コ 平成25年11月21日、社長は名古屋支店を訪問し、G組合員と25.11.21面談を行った。同面談では、以下のやり取りがあった。

(ア) 社長は、G 組合員に対し、①25. 10. 21面談で確認しようとした名古屋支店報告書について、G 組合員から白紙だったと言われたため、名古屋支店に渡すよう指示をしたが、社長からしか受領しない旨の報告を受けたので、改めて来訪した旨、②テープで録音しているので、落ち着いて確認しながら話したい旨述べたところ、G 組合員はこれを了承した。

(イ) 社長が、G 組合員に対して、名古屋支店報告書を、まず読むように指示したところ、G 組合員は、電子メールでの送信を求めた。

(ウ) 社長が、書いたものがその場にあるにもかかわらず、なぜ電子メールで送信しなければならないのかと尋ねたところ、G 組合員は、「文書で書いてくださいよ。都合悪いことはないじゃないか。3日前、支店長が若年性痴ほう症じゃないか、言ったことを忘れてるんじゃないか、と言うから文書でくれと言っている。」と述べた。

それに対し、社長が、皆が心配しているので、まずは名古屋支店報告書を読むようにと、さらに指示したところ、G 組合員は、電子メールで送信してほしい旨繰り返した。

社長は、「僕が一番心配をしているのは、君が何か病気じゃないかということだ。会いに来て事実確認しようとしているのに『会わない』だとか『メールでよこせ』だとか。」と述べたところ、G 組合員は、「それ文書でくださいよ。」と述べた。

(エ) 社長は、もし文書で渡したら、G 組合員は話をどんどん変えて、延々やり取りを繰り返すつもりであるとして、やり取りをテープで録っているので、言いたいことは言うようにと述べた。

(オ) 社長は、これまでG 組合員を経営にとって必要な人材だと思って採用したので、一生懸命かばってきた旨述べたところ、G 組合員は、否定しない旨述べた。

(カ) 社長は「メーカー・ユーザーとも忌避されて、落ち込んでいるときも君をかばってきた。貿易においておけなくなって名古屋に出す時も、君を呼び出して、話した。本当の事言ってあげた方がいいと思ってこれは『栄転なんかじゃない、事実はこちらなんだ』と。その時君は、『本当の事言ってもらってよかった』と言ったよ。」と述べた。

これに対し、G 組合員は、「その時は人間関係でもめた、という事で社長に『ああそういうことがあったんですか』、『そういう事を言っていたら自分で自分としては・・・』、だけどマイナス評価だと言われていない。」と述べた。

それを受けて、社長は、「どこの世界にこれが左遷に見えないやつがいるか。

だけど僕はその時『頑張れ』と言ったね。こんな仕事すぐできる。それより支店長の片腕となって支店改革を大いにやれ、と言ったね。それがどうだ。こんなことになっている。」と述べた。

(キ) 社長は、業務部長が心配しているのは、1か月から2か月でできる事を8か月経ってもできないので、病気の心配をするのは当然であり、精神病等とはだれも言っていない旨述べたところ、G 組合員は、言われたと述べた。

(ク) 社長は、25.10.21面談で伝えたことは、① G 組合員にさせられる仕事は、配送業務しか残っていないと述べたこと、② G 組合員が配送業務に向いているとは一言も述べておらず、むしろ誤配や納品書忘れを懸念しており、運転手も向いていないと述べたこと、③ G 組合員がどうしても会社に残りたい、慎重に運転するから残して欲しいと求めれば、適正配置などではないが同業務を提案したこと、である旨述べた。

それに対し、G 組合員は、文書での回答を求め、自分は辞めるつもりはないので、社長が解雇すればよい旨述べた。

(ケ) 社長は、雇用を守るために提案したにもかかわらず、その提案を拒否されたと思わざるを得ない電子メールが送信されて来て、頑張ると一言もなく、泣きたい思いである旨述べた。

(コ) 社長は、G 組合員に対し、最後の提案であるとして、平成26年3月末日までを再就職活動に使うので、会社に出社しなくてもいい旨述べ、この提案についても G 組合員が拒否するのであれば、解雇しか残っていないが、そのようなことはしたくない旨、G 組合員は英語に自信があるようなので、貿易に適性があると言いきっているのだから、その適性を活かすよう、述べた。

(サ) G 組合員は、社長の提案には従えない旨述べたところ、社長は、それなら12月解雇になってしまう旨述べた。さらに G 組合員は、平成25年12月解雇でも翌年3月解雇でも変わりがなく、社長の提案は受け入れられない旨述べた。

これに対して社長は、「私の好意だ。善意だ。簡単にNOなんて言い切らない方がいいんじゃないか。もう1回運転手一生懸命やろう、とかなぜ前向きに考えないのだ。」と述べた。

(シ) G 組合員が、貿易部の他の従業員の認識について質問したところ、社長は、貿易部は1名をタイに出して大変な状況であるため、社長が G 組合員を戻すことを貿易部に提案したが、貿易部に断られた旨述べた。さらに社長は、このような状況でも解雇できないため、判断を伴わない業務を提案し、G 組合員に選択肢を提案した旨述べた。

(ス) 社長は、G 組合員に対し、仕事をきちんとできていると主張するのなら、

名古屋支店報告書を読んで一つひとつきちんと否定してほしい旨述べ、G 組合員は、電子メールで送信することを求めた。

これに対して社長が、名古屋支店報告書は目の前に置いてあり、事実を目の前で認めるのを拒否している旨述べたところ、G 組合員は、録音テープはもらえるのかと尋ね、社長は、当然であると述べた。さらに、G 組合員は同報告書を電子メールで送ることを求めるとともに、この場ではいくら言っても読まない旨述べた。

(セ) 社長が、「じゃあ、おしまいだ。12月末解雇で作業を進めるよ。この紙をここに置いて行こうか。」と述べたところ、G 組合員は、「メールでくださいよ。」と述べた。

(乙6、乙7)

サ 平成25年11月26日、G 組合員は、コンプライアンス窓口に対し、会社への指導を求めた。

(甲10)

シ 平成25年11月27日、会社は、G 組合員に対し、25. 11. 27解雇予告通知書を交付した。25. 11. 27解雇予告通知書には、以下の記載があった。

「 解雇予告通知書

当社は、就業規則第43条第3号の規定に基づき、平成25年12月31日付で貴殿を解雇することを通知します。

[解雇理由]

平成22年12月、特殊線材製品の輸出取引に係る営業担当として当社に採用し、東京本社貿易部に配属して以降、貴殿が担当した当社の仕入先及び販売先双方から、貴殿の営業力の欠如を指摘され、忌避される事となった。

当社としては、貿易部での業務継続は不可能と判断し、平成25年2月、名古屋支店に異動を発令し、軽易な特殊線材製品の出入庫業務に配置転換した。

しかしながら、当該業務の遂行に際しても、倉庫への出荷指図書を送付忘れ、在庫確認漏れ、売り先発行の注文書から当社様式への転記ミス等、事務処理ミスを連発し、その都度、上司から再三の指導を行ったにも拘わらず、改善がみられなかった。

こうした事態をうけ、再なる異動先として判断・調整といった要素の少ない運転・配送業務を提案したが、これも拒否されたことから、就業規則第43条第3号により平成25年12月31日付を持って貴殿を解雇します。

[当社の就業規則]

(解 雇)

第43条 社員が次の各号の1つに該当するときは解雇する。

1. 賞罰規程にもとづく懲戒解雇の場合
2. 精神又は身体上の故障のため業務に堪えられないと認められたとき
3. 業務上の都合によりやむを得ない事由のあるとき
4. 天災異変その他やむを得ない事由により事業の継続が不可能になったとき

同日、G組合員は、刈谷労働基準監督署に対し、本件解雇予告の撤回の指導を求めた。

(甲5、甲10)

ス 平成25年12月5日、G組合員は、社長に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①名古屋支店長より25.11.27解雇予告通知書を受領した旨、②会社で引き続き働きたいという考えに変わりはない旨、③社長が指摘する問題点を改めて反省し、貿易部で会社の将来の発展のため誠心誠意尽くしたい旨、④G組合員の強い意志について熟慮し、会社が本件解雇予告を取り下げて貿易部でG組合員に活躍の場を与えるよう求める旨、⑤返答については同月9日までとする旨の記載があった。

(甲8の1)

セ 平成25年12月10日、社長は、G組合員に対し、コンプライアンス窓口及び愛知労働局から、会社とG組合員との間で、改めてよく話し合うべきである旨の通知があったとして、面談をしたい旨の電子メールを送信した。

(乙14)

ソ 平成25年12月12日、貿易部長及び人事部長は、G組合員と面談を行い、面談の結果、本件解雇予告が撤回され、G組合員は、今後は大阪支店の業務部に異動することとなった。

(甲4、甲8、乙13、乙14)

タ 平成25年12月18日、G組合員は社長に対し電子メールを送信した。当該電子メールには、①本件解雇予告の撤回に感謝する旨、②解雇の決断を下すに至った指摘事項は真摯に受け止め、配属先となる大阪支店の業務部では、同じ過ちを繰り返さないよう細心の注意をする旨、③自分への不信感を一日でも早く払拭できるよう、仕事で成果を出し、会社に貢献したい旨、④25.11.27解雇予告通知書を撤回する文書を頂きたい旨、⑤寛大なご英断をいただけたことに家族ともども社長に感謝している旨の記載があった。

(甲8の3、乙13)

チ 平成25年12月26日、G組合員は社長に対し、①前日、人事部長より本件解雇

予告撤回書を受け取った旨、②本件解雇予告が撤回になったが、通知されるまでに至った理由が未だに理解できない旨、③知人の社会保険労務士は、社長が本件解雇予告を通知するに至る前に、間違った意見を述べたり助言した幹部が存在するのではないか、社長が作成した25. 11. 27解雇予告通知書についても、それ自体が法理や判例に反していると述べている旨、④新天地である大阪において、引き続き会社に貢献できるよう、誠心誠意今後の業務に取り組みたい旨の電子メールを送信した。

(甲6の4)

ツ 平成26年1月、G組合員は大阪支店に異動した。G組合員は、同支店の業務部に配属され、異動当初、クレーンの研修を受けたり、クレーン免許の取得に関する業務を行うなどしていた。その後、G組合員は支店倉庫内での在庫管理や、入荷製品を倉庫内の指定場所にクレーンやリフト等を用いて収納するなどの業務に従事することとなった。

(甲16、乙15)

テ 平成26年8月19日、G組合員は、F取締役に対し、同組合員が倉庫内で発生させたクレーンの操作ミスについて、「ご依頼の反省文」という題(以下「26. 8. 19反省文」という。)の電子メールを送信した。26. 8. 19反省文には、以下の記載があった。

「先般倉庫内にて、クレーンを操作し、ワイヤーのコイルを吊り上げ、移動しようとした際、重心が正しく取れていなかった為、コイル吊り上げ時に振り子の現象で横に揺れてしまい、ブックエンドのような形状の立て掛けにぶつけてしまった。(略)

なお、今回F支店長より10分ほど叱責を受けた際、反省文を提出するよう言われましたが、今回の操作不慣れは社会通念上、反省文を書くに値するような重大な問題とは考えられず、その場の叱責の延長線上で発せられた言葉かと私自身解釈しました。

しかしその後F支店長より反省文を提出する事を強いられた為、今回の反省文は社会通念上の見地からではなく、F支店長の命令を第一優先と考え提出する事と致します。

本件メールにて反省文とし、今後コイル吊り上げ時に充分留意して作業を行うことと致します。」

(甲12)

ト 平成26年10月、G組合員は組合に加入した。

(甲16)

(2) G 組合員の組合加入後の経緯について

ア 平成26年12月26日付けで、組合は、会社に対し、G 組合員への会社の対応について、26. 12. 26団交申入書を提出し、団交を申し入れた。同団交申入書には、要求事項として以下の記載があった。

- 「 1、解雇撤回後の退職強要の継続、パワハラ行為による反省文の強要転職の強要について。  
2、配置転換（貿易部→倉庫作業）の不当性について。  
3、賞与評価について。  
4、上記に関する関連事項について。 」

(甲13)

イ 平成27年1月19日、組合と会社との間で27. 1. 19団交が開催された。同団交には、組合からは書記長及びG 組合員ほか4名が、会社からは、F取締役ほか2名が出席し、以下のようなやり取りがあった。

(ア) G 組合員を貿易部に復帰させることについて

a 組合は、会社に対して、① G 組合員を絶対に貿易部に戻さないのかどうか、貿易部に必要な能力をつけたら戻すつもりなのか、②もしくは、自主退職を狙って倉庫作業をさせているのか、について尋ねたところ、会社は、①今の目の前の仕事をきっちりと行い、実績を上げて適性を見直すことができれば貿易部に戻すことはあり得るが、今の段階では何とも言えない、②倉庫作業自体が、貿易部の道を閉ざしているのではなく、G 組合員は真面目に仕事をしているが、現時点では貿易業務に対する適性があるとは思っておらず、将来的に貿易部に戻ることは否定しないが、いつ異動するかは約束できない旨回答した。

b 組合は、貿易部には語学以外にどのようなスキルが必要なのかと述べたところ、会社は、交渉能力であるが、G 組合員は貿易部に必要な交渉能力がないために、取引先との関係が悪化してしまった旨述べた。

これに対し、組合は、そのような事例はあるのか、事例は提示してもらえるのか、会社にはG 組合員を活用する姿勢があるのかと尋ねたところ、会社は、事例はあり本人に提示している旨、改善してほしい点を本人に言っても、全く聞く耳を持たず指導するのが大変であり、今のG 組合員の姿勢では、貿易部に戻すためのハードルが高い旨回答した。

c 組合は、会社に対し、次回の団交までにG 組合員を貿易部に戻すことを誠実に考え、貿易部に戻するには具体的に何が 필요한のか提示してほしい旨、望みがないのであれば、組合として争う姿勢を考える必要がある旨述べた。

(イ) 本件解雇予告の撤回にかかる疑問点等について

a G 組合員が、本件解雇予告は撤回されたが、いまだに不明な点が多くあるため、団交の場で双方の事実関係を明らかにしたいとして、事前に法律事務所等に相談したのかどうか尋ねたところ、会社は、本件解雇予告に関しては、撤回しているので解決済みと考えている旨回答した。

b G 組合員が、自身がコンプライアンス窓口に通報した後、本件解雇予告が撤回となった際、社長から、親会社の意向で動いていると聞かされたとして、親会社の指示ではなかったのかと述べたところ、会社は、G 組合員から再度チャンスを求められたことを受けて、会社の意思で本件解雇予告を撤回した旨述べた。

c 組合が、本件解雇予告通知の経緯の説明を求めたところ、会社は、本件解雇予告した際に本人にはしっかりと説明済みである旨述べた。

これに対して、組合が反論したところ、会社は、G 組合員が貿易部の職務が全うできなかつたので、チャンスを与えるために名古屋に異動させたが、そこでも職務を全うできなかつたため、本件解雇予告に至った旨述べた。

d また、会社は、今回の団交は復帰以降についての協議ではないのか、なぜ本件解雇予告の話をしているのかと述べたところ、組合は、現在、G 組合員は、不本意な形で倉庫作業にあてがわれており、その経緯を確認するために本件解雇予告について尋ねている旨述べた。会社は、①当初、貿易部で適性があると判断して G 組合員を採用したが、その適性がなかつた旨、②現在の G 組合員の職務遂行能力を考えると、今は貿易部に戻すことは難しい旨説明した。

e G 組合員が、退職強要時に社長から運転手をするかどうかの二者択一を求められた旨述べたところ、会社は、社長は運転手だけではなく倉庫作業等も含めて言ったのではないかと述べた上で、社長に確認しておく旨述べた。

(ウ) その他の協議内容について

G 組合員は、無遅刻無欠勤であるのにマイナス評価である今期の賞与査定については納得がいかず、その理由は26. 8. 19反省文を書かなかつたからではないかと述べ、クレーン免許を持っていないF取締役が人を注意できるのか、反省文は会社に多大な迷惑をかけたときに書くべきであると主張したところ、会社は、反省していないことが問題であり、現場を預かっている責任者が危険な行為を厳しく注意するのは当然であり、このような指摘すら素直に聞けない姿勢が問題である旨、注意喚起をするのが反省文であり、そのような安全意識の欠如が最低評価に近いものにつながつた旨述べた。

これに対して、G 組合員は、反省文を提出するに値するような問題ではないとして、反省文提出の真の目的はパワハラ目的ではないか等、会社への抗議を述べた。

(甲 2、甲12、乙 3)

ウ 平成27年 2 月 7 日、組合は、会社に対し、27. 2. 7 団交申入書を提出し、団交を申し入れた。同団交申入書には、協議事項として以下の記載があった。

「1、採用時の貿易部への復帰について

2、上記に関する関連事項について

」

(甲14)

エ 平成27年 2 月 27 日、組合と会社との間で27. 2. 27 団交が開催された。

同団交には、組合からは書記長及び G 組合員ほか 5 名が、会社からは、F 取締役ほか 2 名が出席し、以下のようなやり取りがあった。

(ア) G 組合員を貿易部に復帰させることについて

a 組合は、前回の団交以降の会社の検討結果を求めたところ、会社は、G 組合員を辞めさせたいとの考えはなく、貿易部に戻す可能性も否定しないが、まずは現在の倉庫作業にしっかり従事し、同僚とのコミュニケーションをしっかりとることを求めるとして、その成果次第で同人の要求を検討したい旨述べた。

b 組合が、G 組合員は、倉庫作業をする為に入社したわけではなく、東京の貿易部に戻すことを前提にした具体的な話をしたい旨述べたところ、会社は、G 組合員を貿易部で採用したが、貿易の能力がなかったため、その後チャンスを与える意味で名古屋支店にて業務部の仕事を与えたが、その仕事さえも満足にこなせなかった旨述べた。

さらに組合は、①会社と組合で見解の違いの差がかなりある旨、②貿易部に戻すことを前提として話をしていきたい旨、③倉庫業務に就かせているのは、今までの G 組合員の海外営業のキャリアを無視している旨述べたところ、会社は、① G 組合員の海外営業の能力を買って採用したが、その能力がなかった旨、②その時の問題点に関しては、G 組合員と充分話し合ってきた旨述べた。これに対して、G 組合員は「それなら証拠出してください。証拠出そうにも、そんな事実関係はないのだから。」と述べ、会社は「そこらへんがあなたは聞けてないんじゃないか。人の話を聞けてないんじゃないか。」と述べた。この回答に対して、組合が抗議したところ、会社は、G 組合員のほうがコミュニケーションを拒んでいる旨述べた。

c 組合が、貿易業務に足りない部分がある場合、その部分を改善するように

G 組合員に教えなければいけないと指摘したところ、会社は「やりました。」と述べ、G 組合員は「やっていません。」と述べた。

- d 組合は、団交の議題は貿易部に戻せという議題であるが、会社の回答は、貿易部に復帰は無理としか聞こえない旨述べたところ、会社は、①可能性を否定しないが、約束できない旨、② G 組合員には、会社の求めているコミュニケーション能力がない旨述べた。

さらに組合は、G 組合員に不足しているコミュニケーション能力とは具体的に何かと尋ねたところ、会社は、取引先との折衝ができず、取引先に行っても一言も発言しないことなどから取引先から敬遠され、クレームを言われ、結果として取引先との関係が悪化し、会社の皆で関係を修復した旨述べた。これに対し、組合は、それは事実なのかと G 組合員に確認したところ、G 組合員は、確かにベラベラ話してはいないが、一言も話していないということはない旨述べた。

組合は、G 組合員には、何社担当させていたのかと尋ねたところ、会社は、A社とB社の2社のみであるが、その2社からクレームを言われた旨述べた。

- e 組合は、倉庫作業を1年以上しているのはあまりにも長く、これでは会社にはG 組合員を貿易部に戻す姿勢がないとしか思えない旨述べたところ、会社は、G 組合員は大阪の倉庫の仕事もマスターできないので困っている旨述べた。
- f 組合は、G 組合員を貿易部に復帰させる事を真剣に検討することを要求する旨述べ、会社に対して、書面による回答を求めた。

(イ) 本件解雇予告の撤回にかかる疑問点等について

- a 会社は、G 組合員の貿易業務に関する能力の足りない部分を埋める努力もしたが、簡単な業務さえできなかったのが25. 11. 27解雇予告通知書を交付したところ、G 組合員がチャンスが欲しいとிட்டので撤回し、そのチャンスを与えるために、大阪支店に異動させた旨述べた。
- b 組合は、G 組合員が、コンプライアンス窓口に相談した結果、本件解雇通知が撤回されたとして、会社が理解を示さないのであれば、コンプライアンス体制がしっかりしている親会社に直接団交を申し出るが、その場合、会社は立場を失ってしまう旨述べた。
- c 組合は、会社にはG 組合員を育てるというスタンスが最初からなかったのではないかと述べたところ、会社はG 組合員にこそそういう姿勢がなかった旨、今もまともに人の話を聞いていない旨述べた。組合は、①このよう

な状況下で冷静に人の話が聞けるわけがないので当たり前である旨、②大阪でさせている倉庫作業が G 組合員の能力向上を期待してさせている仕事とは思えず、仕事をやめさせるためとしか思えない旨述べたところ、会社は、本件解雇予告は撤回したのだからそのようなことはない旨述べた。

(ウ) その他のやり取り

- a G 組合員が、A社と取引中止となるほどの問題とは具体的にどういう問題だったのかと述べ、組合が、そんなことさえも会社は G 組合員に話していないのかと述べたところ、F取締役は、しっかり話していると社長から聞いた旨述べた。これに対し、組合は、F取締役がその場で直接聞いていないのであれば、当事者である社長に団交に出席してもらわないと、事実関係が分からず信憑性に欠けるため、社長の団交への出席を希望する旨述べた。
- b F取締役が、G 組合員を、即戦力として採用したが能力がなかった旨述べた際、G 組合員は、採用時に分からなかったのかと述べた。これに対し、F取締役は、分からなかった旨回答したところ、G 組合員は、「それはあなたの能力がなかったという事なのではないですか、試用期間が6か月もあったにもかかわらず見極められなかったというのは、私ではなく会社の問題だったのではないですか。」と述べた。F取締役は「私の能力がないと言っているのか。」と述べたところ、G 組合員はそうである旨述べ、F取締役は、「分からないこともあるんじゃないか。」と述べた。

(甲3、乙4)

オ 平成27年3月11日、会社は、組合に対し、27.3.11文書をファクシミリで送信した。同文書には、①27.2.27団交を受けて会社内で検討した結果として、G 組合員を貿易部に復帰させる前提の協議には応じかねる旨、②27.2.27団交でも述べたように、現在の職場においてすら G 組合員はその職責を全うできておらず、貿易部への復帰に向けて具体的な検討が全くできる段階ではない旨、③現時点において、会社はその可能性を論じることすら意味がないと考えている旨、④会社と組合との見解の隔たりは相当大きいと考えるが、それを踏まえてなお組合が団交で議論したいということであれば、それは拒否しない旨、の記載があった。

(乙1)

カ 平成27年3月18日、組合は、会社に対し、27.3.18団交申入書を提出し、団交を申し入れた。同団交申入書には、協議事項として以下の記載があった。

「1、採用時の貿易部への復帰について。

2、貴社3月11日付け「御連絡」の不誠実な内容について。

3、上記に関する関連事項について。」

(甲15)

キ 平成27年3月31日、組合と会社との間で27.3.31団交が開催された。

同団交には、組合からは書記長及び G 組合員ほか4名が、会社からは、社長及びF取締役が出席し、以下のようなやり取りがあった。

(ア) G 組合員を貿易部に復帰させることについて

a 組合が、G 組合員を入社時の契約書に記載してある貿易部に戻すことを求めたことに対して、会社は、契約書には貿易部配属とは記載していない旨述べた。これに対し、G 組合員は、口頭で約束した旨述べ、会社は、採用し貿易部に配属した旨、貿易をしてもらうために採用した旨述べた。

b G 組合員が、自分以上に語学ができる者が会社にいない旨主張したところ、社長は、語学だけなら英語の先生を採用すれば済むが、会社が求めているのは仕事ができる人である旨述べた。

これに対して、G 組合員は、社長を含めて4人で面接を行った上で自分を採用したのであるから、社長の能力がない旨述べ、責任を全て自分に転嫁しているのはおかしい旨述べた。

c 社長は、①会社のような中小企業では、「営業・業務・配送」しかない旨、名古屋支店報告書が事実なら残っているのは配送しかなく、これは向いているかどうかの問題ではない旨、②雇用を継続するには、配送の仕事しか残っていない旨述べた。

(イ) 本件解雇予告の撤回にかかる疑問点等について

a 組合は、名古屋支店への異動の理由を尋ねたところ、社長は、① G 組合員が仕入先と取引先とのトラブルを起こした結果、仕入先と取引先が会社を飛ばして直接取引を始めてしまい大変な状態であった時、偶然、名古屋支店の業務部門が空いたので異動させた旨、② G 組合員には、トラブルの件も含めきちんと事情を話し、名古屋支店長の右腕になってほしいことや、会社としては諦めておらず、何とかしてもう一度使えるようになってもらいたかったので、飲み屋で相談にも乗り、鼓舞した旨、③取引先にも仕入先にも直接行くよう何度も言ったが、G 組合員はコミュニケーションが得意ではないとして、結局メールで済ませていた旨、④ G 組合員の名古屋支店への異動から約8か月後、名古屋支店長から G 組合員が仕事を覚えられない旨のクレームを受け、当初は慣れの問題ではないかと G 組合員をかばい続けたが、同支店からの苦情が多いので、同支店に対し、G 組合員に関する事実を報告するように指示したところ、2週間でA3の紙が埋まるほどの報告書が送られてきたため、G 組合員に事実確認を行うために、名古屋支店報告

書を持って、25.11.21面談を行ったが、G 組合員は同報告書を手にとろうともせず、メールで送付することに固執した旨述べた。

これに対し、G 組合員は、「あることないこといい加減なことを言うな。」と述べた。さらに G 組合員は、「いいですよ。出るところ出ます。出ましようよ。事実の異なることを言い切った。」と述べた。

b 社長は、雇用を保障するために、本件解雇予告をするまで何度も G 組合員に対し問題点等を話した旨述べたところ、G 組合員は、「解雇は一ヶ月後にしたでしょ。25.11.21面談で決めたんですよ。解雇回避努力はしていないでしょ。」と述べた。

c 社長は、① G 組合員に対して、名古屋に異動になる真相を一部始終話した翌日、G 組合員から感謝の言葉と名古屋でも頑張る旨記載された電子メールが送られてきた旨、②だから首にしようとは全く思わなかった旨、③名古屋支店には、軽易な業務をさせるために行かせたのではないにもかかわらず、名古屋支店では、今 G 組合員が手に持っている名古屋支店報告書に記載されたような事をしていた旨述べた。

これに対して、G 組合員は、同報告書の文章は小学生か中学生が書いたような文章であり、もう少しまともな文章を書いてほしい旨述べた。

d 組合は、G 組合員に社長が名古屋支店報告書を見せようとした事実があるのかどうか確認したところ、G 組合員は、同報告書を見せられたのは事実だが、心の準備もなくいきなり退職強要をされた時だったので、頭が真っ白になっただけである旨述べた。

e G 組合員が、名古屋への異動の際、能力がないとは言われていない旨述べたところ、会社は、G 組合員の取引先2社との取引にかかる人間関係のトラブルである旨述べた。これに対し、G 組合員は、「違います。C社もやっていたでしょ。C社はずいぶん売上げのボリュームのある会社でしょ。英語話せないとだめでしょ。私以外に誰ができるの。」と述べた。社長は、①C社のような大口顧客を G 組合員に担当させるはずはなく、営業として与えていたのはA社とB社だけである旨、②しかし、その2社とも関係がこじれてしまった旨述べたところ、G 組合員は、「嘘八百は言わないでください。笑えちゃいますよ。」と述べた。

f 社長は、① G 組合員に営業として任せただけであり、それさえまともにできていない旨、②C社は、私と貿易部長が担当していた旨述べたところ、G 組合員は、「おかしいでしょ。私が日々のデリバリー調整などしていたのに。」と述べた。社長は、「デリバリーだけだろ。営業活

動していたのか。今ではデリバリーはアシスタントの女の子がやっているんだよ。そもそも君に任せたA社、B社さえまともにできず、今両社は風前のともしびとなっているのだ。」と述べた。これに対し、G組合員は、「私に全部責任転嫁しているが、会社の問題でしょ。もし私の問題であれば、なぜフォローしていなかったんですか。そもそも私は会社がめちゃくちゃな状態から立て直そうと努力した。」と述べた。

- g 組合は、G組合員に対し、取引先から嫌われていたのかと尋ねたところ、G組合員は、「確かにそうです。仕入先のD社の担当者とはこじれた。B社ともこじれた。しかし全部私の責任ではないだろ。貿易部長、会社はフォローしなかったでしょ。」と述べた。組合は、G組合員に対し、トラブルは認めるのか尋ねたところ、G組合員は、トラブルは認めるが指摘されたことはない旨述べた。社長が、問題があったとは思っていないのかと尋ねたところ、G組合員は、仕入先とのトラブルに関しては、貿易部長から助言や指導は受けていない旨述べた。

(ウ) 団交の終了にあたってのやり取り

- a G組合員が、この団交では、労働契約とコンプライアンスの遵守を会社に求めている旨述べたところ、社長は、① G組合員にもう配送の仕事しか残っていないと言ったところ拒否されたため、3か月猶予を与えるから他社に就職してもよいと勧めたが、G組合員は、社長が決めてくれと言うので、本件解雇予告を行うしかなかった旨、②本件解雇予告を受けて、G組合員がコンプライアンス窓口に相談し、会社は、同窓口からよく話し合うようにと言われた旨、③決して同窓口の指導ではなく、これを受けた社長が、G組合員を呼んで、貿易部長、人事部長に面談させることとし、貿易部以外でも良いという場合は、本件解雇予告を撤回しても良いと伝えていたところ、G組合員が頑張る旨述べたから、本件解雇予告を撤回した旨述べた。これに対して、G組合員は、「もう話す気もない。とても残念だ。都合がよいように組み立てているだけだ。」と述べた。
- b 組合は、これ以上話しても感情論のぶつけ合いになるため、結論を話すとして、今までの団交でG組合員を貿易部に戻すことを要求したが、それに対する回答は、27.3.11文書のとおりであり、戻す気はないのかと確認したところ、会社は、書面に書いたとおりである旨述べた。

これに対し、組合は、今後の展開については訴訟を含め組合として考える旨述べた。

(甲4、乙5、乙7、乙13、乙14、乙15)

ク 平成27年5月21日、組合は、当委員会に対し本件申立てを行った。

2 27.1.19団交、27.2.27団交及び27.3.31団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて以下判断する。

(1) 会社が、G 組合員の貿易部への復帰に関する協議に応じなかったとの組合主張について

組合は、27.1.19団交で G 組合員の貿易部への復帰を要求し、27.2.27団交においても復帰させるための考えを持っていなかった会社に対し改めて強く要求したところ、会社が27.3.11文書で、G 組合員を貿易部に復帰させることを前提とされるのであれば、そのような協議には応じかねる旨回答したことは団交拒否というものであり、27.3.31団交において、組合が最終確認した際にも、この件については協議に応じないと回答し、不誠実な態度に終始していると主張するので、以下具体的に検討する。

ア まず初めに、最初の2回の団交における会社の対応について見ると、前記1(2)イ(ア)認定によれば、27.1.19団交において、組合が、G 組合員を貿易部に戻すことについて、会社の見解を求めたことに対し、会社は、①実績を上げて適性を見直すことができれば、貿易部に戻すことはあり得るが、今の段階では何とも言えない旨、②現時点では貿易部の適性があるとは思っておらず、いつ異動するかは約束できない旨、回答したことが認められ、さらに、組合が、本人にどのようなスキルが足りないのかを会社に尋ねたところ、③交渉能力が足りないが、これまでも改善してほしい点を本人に伝えても、聞く耳を持たず指導するのが大変であるので、貿易部に戻すためのハードルが高い旨回答したこと、がそれぞれ認められる。

また、前記1(2)エ(ア)認定によれば、27.2.27団交において、組合から検討結果を尋ねられたことに対し、会社は、④ G 組合員を辞めさせたいという考えはない旨、⑤現在の倉庫業務にしっかり従事し、その成果次第で G 組合員の要求を検討したい旨述べ、さらに復帰を約束できない理由として、⑥ G 組合員には、会社の求めているコミュニケーション能力がない旨述べ、会社のいうコミュニケーション能力とは何か、との組合の問いに対して、G 組合員は、取引先及び仕入先との折衝ができず、取引先からクレームを言われ、当該取引先との関係が悪化し、会社の皆で関係を修復した旨、それぞれ回答したことが認められる。

これらの事実からすると、会社は、2回の団交において、組合の要求に対して、それが出来ないこと及びその理由についての会社の見解を述べ、G 組合員に不足している点を指摘するなどしており、組合の要求に対し、誠実に対応しているといえる。

イ 次に、27. 3. 31団交における会社の対応についてみると、前記1(2)エ(ウ)、キ(ア)認定によれば、同団交には、組合の求めに応じて社長が出席し、社長からも、会社には「営業・業務・配送」の仕事しかなく、G組合員の仕事ぶりからして、

G組合員の雇用を継続するためには、向いているかどうかの問題ではなく、配送の仕事しか残っていない旨等、説明したことが認められ、会社はG組合員を貿易部に復帰させることができないこと及びその理由について、会社としての見解を述べているといえる。

ウ 加えて、27. 3. 31団交の終了に至る経緯を見ると、前記1(2)キ(ウ)認定のとおり、①社長が、本件解雇予告とその撤回に至った経緯を説明したところ、G組合員が、「もう話す気もない。とても残念だ。都合がよいように組み立てているだけだ。」と述べ、さらに、②組合は、会社の対応を受け、今後の展開については、訴訟を含め組合として考える旨述べて、団交が終了したことが認められる。

そうすると、組合と会社との間で、G組合員を貿易部に戻すことについて議論が平行線に陥った結果、組合が自ら団交を打切ったものといえる。

なお、組合は、27. 2. 27団交で会社に対して書面による回答を求めたところ、会社が27. 3. 11文書で、G組合員を貿易部に復帰させることを前提とするのであれば、協議に応じかねる旨回答してきたことが、団交拒否というものである旨主張するので、併せて検討すると、前記1(2)オ認定のとおり、同文書には、確かに、①G組合員を貿易部に復帰させる前提の協議には応じかねる、との記載があり、②現時点において、会社は貿易部への復帰の可能性を論ずることすら意味がないと考えているとの見解が示されてはいるが、他方、③会社と組合との見解の隔たりは相当大きいことを踏まえてなお、組合が団交で議論を求める場合は、拒否しない旨、記載されていることが認められ、さらに、④会社は、27. 3. 18団交申入書の提出を受けて、27. 3. 31団交に応じていることから、同文書の回答内容が、直ちに団交を拒否しているとはいえない。

エ 以上のとおりであるから、G組合員の貿易部への復帰に関する協議について、本件3回の団交における会社の対応は不誠実であったとはいえないため、組合の主張は採用できない。

(2) 会社が、本件解雇予告に関する疑問点等について回答しなかったとの組合主張について

組合は、現在の不当な配置転換は、本件解雇予告から始まったものであるから、27. 1. 19団交において、当該配置転換について協議するために、本件解雇予告に関する疑問点等を質問したところ、会社は、本件解雇予告に関しては、既に解決済みであると回答を拒否し、誠実に対応しなかった旨主張するので、以下検討する。

ア 前記1(2)イ(イ)認定によれば、確かに27.1.19団交において、組合が本件解雇予告について、不明な点が多いとして、事実関係について確認したいと求めたところ、会社は、当初、本件解雇予告は撤回しているので解決済みと考えている旨、回答したことが認められる。

しかしながら、前記1(1)タ、チ、(2)ア認定によれば、①本件解雇予告が撤回された際に G 組合員は社長に対し、同通知に至った経緯に疑問があるとしつつも、本件解雇予告の撤回に感謝し、大阪において、会社に貢献できるよう業務に取り組みたい旨のメールを送っていることが認められ、また、②その後、26.12.26団交申入書の要求事項には、本件解雇予告の問題点の指摘はなく、27.1.19団交までの間に、G 組合員及び組合がこの点について、会社に説明を求めた等の事実の疎明はないのであるから、会社が、この時点で、本件解雇予告については、解決済みであると認識していたとしても、不自然であるとはいえない。

さらに、27.1.19団交において、上記回答後、G 組合員及び組合の質問に対し、会社は、G 組合員が貿易部の職務を全うできなかったため、チャンスを与えるために名古屋に異動させたが、そこでも職務を全うできなかったため、本件解雇予告に至った旨及びそれを撤回した経緯を、説明していることが認められることから、組合が主張するように、会社がこの件について、27.1.19団交において回答を拒否したとはいえない。

イ なお、念のためにその後の団交におけるやり取りについてみると、前記1(2)エ(イ)認定のとおり、27.2.27団交においても、組合が解雇を撤回した背景を知りたい旨述べたところ、会社は G 組合員がチャンスを求めたからであると理由を説明したことが認められる。

さらに、前記1(2)キ(イ)認定のとおり、27.3.31団交においても、会社は、組合の要求に応じて、社長が出席した上で、本件解雇予告とその撤回については、社長は、① G 組合員に提案した配送の仕事を拒否されたため、3か月猶予を与えるから他社に就職してもよいと勧めたが、この提案についても拒否されたので、本件解雇予告を行うしかなかった旨、②本件解雇予告を受けて、G 組合員がコンプライアンス窓口相談し、会社は、同窓口からよく話し合うようにと言われた旨、③自分が、G 組合員を貿易部長、人事部長に面談させることとし、貿易部以外でも良いというのなら、本件解雇予告を撤回しても良いと伝えたところ、

G 組合員が頑張る旨述べたため、本件解雇予告を撤回した旨、組合に説明したことが認められ、本件解雇予告を行った社長が、組合の要求に応じて、説明を直接行っているといえる。

ウ 以上のことからすると、会社は、本件解雇予告の疑問点について、27.1.19団交

の冒頭で、既に解決済みと考えている旨発言したものの、そのように発言したことに不自然な点はなく、これに加えて同団交は勿論、その後2回の団交においても、組合が事実確認等を求めたことに対して、その都度、一定の回答を行っており、誠実に対応していたと言うべきである。さらに27.3.31団交では、社長自らも団交に加わり、より詳細かつ具体的に経緯や会社の見解を繰り返し回答するなど、誠実に対応していることが認められるから、この点にかかる組合の主張は採用できない。

### (3) 会社が事実と異なる内容を述べたとする組合主張について

組合は、27.3.31団交において、① G 組合員が貿易部に在籍中、C社の営業担当であったにもかかわらず、会社は営業担当ではなかったと述べたこと、②本件解雇予告の撤回の際、親会社のコンプライアンス窓口が指導する旨述べていたにもかかわらず、団交の場では同窓口の指導で動いたわけではないと述べたこと、さらにその他の6項目についても、本件3回の団交において事実と異なる内容を述べ、誠実団交義務に違反する旨主張するので、以下検討する。

ア まず、組合の主張①について検討すると、前記1(1)イ(ア)、(2)キ(イ)認定のとおり、①会社には取引条件や価格交渉等を行う「営業」とされる業務と製品の発送手続きや代金の回収を行う「デリバリー」とされる業務があること、②27.3.31団交のやりとりの中で、社長が、G 組合員に営業として任せたのはA社とB社だけであり、C社は、社長と貿易部長が担当していた旨述べた際、G 組合員は、「おかしいでしょ。私が日々のデリバリー調整などしていたのに。」と述べ、さらに社長が「デリバリーだけだろ。営業活動していたのか。」と述べたことが認められる。

このように、社長からの、G 組合員はC社については、デリバリーのみを担当していたという指摘に対し、G 組合員が具体的に反論したとは認められず、さらに、G 組合員がC社との営業を担当していたと認めるに足る疎明もないことから、会社が事実と異なる内容を述べていたと認めるまでには至らない。

イ 次に、組合の主張②について検討すると、前記1(1)サ、セ、(2)キ(ウ)認定によれば、① G 組合員は、コンプライアンス窓口に対し、会社への指導を求めたこと、②本件解雇予告撤回にあたって、社長は、コンプライアンス窓口及び愛知労働局からよく話し合うべきである旨の通知があったとして、G 組合員に面談をしたい旨の電子メールを送信したこと、③27.3.31団交のやり取りの中で、社長が、本件解雇予告撤回は決してコンプライアンス窓口の指導ではない等と説明した際、同組合員が「もう話す気もない。とても残念だ。」と述べたことが認められる。

これらのことからすると、会社が本件解雇予告を撤回するにあたってのコンプライアンス窓口と会社との関係については、G組合員の認識が社長の説明と相違のあることが認められるものの、組合の主張するように、会社が親会社の指示で解雇予告を撤回したと認めるに足るまでの事実の疎明はなく、会社が事実と異なる内容を述べたとみることはできない。

ウ さらに、組合が、会社の説明を「虚偽」であるとする6項目についてみると、前記1(2)イ、エ、キ認定の事実から、6項目はいずれも本件3回の団交において、組合の要求や追求に対する会社の回答内容であることが認められる。

しかしながら、組合主張の6項目について、会社の説明が事実と異なると認めるに足る疎明もなく、また、前記判断のとおり、本件3回の団交において会社は誠実に対応していることから、組合は、団交において、会社の認識や見解が自身のそれと食い違った場合、それらを全て虚偽であると主張しているとみざるを得ない。

エ 以上のことから、組合が虚偽の説明とする8項目はいずれも、会社が、3回の団交を通して、組合の要求や追求に対し、本件解雇予告から撤回に至る経緯及び貿易部に戻すことができない理由等について、自らの認識や見解とそれらを維持する理由を組合に説明していたものと見るべきであって、組合とは異なる見解を団交の場で発言したことが、直ちに不誠実な態度に当たらないのは明らかであり、組合のこのような主張には理由がない。

(4) 以上のことからすれば、組合の主張はいずれも採用できず、27.1.19団交、27.2.27団交及び27.3.31団交における会社の対応は、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8月26日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印