



命 令 書

大阪府豊中市

申立人 K
代表者 支部委員長 A

アラブ首長国連邦ドバイ
(送達場所 東京都港区)

被申立人 L
代表者 B
(日本における代表者 C)

上記当事者間の平成26年(不)第50号及び同年(不)第54号事件について、当委員会は、平成28年8月24日及び同年9月14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、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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、申立人組合員 D 、同 F 及び同 G に対する平成26年9月1日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、解雇の日の翌日から就労させるまでの間、同人らが就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 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

K
支部委員長 A 様

L
代表者 B
(日本における代表者 C)
当社が、貴組合員 D 氏、同 F 氏及び同 G 氏に対し、平成26年6月

26日付けで自宅待機命令を発したこと、同年9月1日付けで解雇したことは、いずれも、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3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 組合員3名に対する解雇の撤回及び原職復帰
- 2 組合員3名に対する解雇がなければ得られたであろう賃金相当額及び年6分の割合による加算金の支払
- 3 陳謝文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が業務縮小に伴い、組合及び組合員3名に十分な説明を行わないまま、希望退職者を募集し、希望退職に応募しなかった組合員3名に対して自宅待機を命じ、自宅待機命令中の組合員3名に対し、整理解雇の要件を満たさないにもかかわらず、解雇を行ったこと、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 L （以下「会社」という。）は、登記簿上の本店を肩書地に置き、航空運送を業としており、日本においては日本支社とその下に複数の支店等があり、その従業員数は本件審問終結時、会社全体で約6万人、うち日本支社は約50名である。

イ K （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、航空関係に従事する労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時23名である。

また、組合には、会社で働く従業員で組織される M （以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。）が存在し、その分会員数は本件審問終結時3名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成24年2月1日、会社は、D （以下、組合加入前も含めて「D 組合員」という。）をカスタマーセールス・サービスエージェントとして採用し、同日、同人は会社日本支社西日本支店（以下「西日本支店」という。）予約発券課（以下「大阪コールセンター」という。）での勤務を開始した。

なお、カスタマーセールス・サービスとは、主に電話や電子メール等を通じた

顧客からの問い合わせ対応（コールセンター業務）及びチケット予約発券関連業務を行う部門であり、エージェントとは、会社における役職名である。

（甲5、甲10の3、甲37、証人 D ）

イ 平成24年3月15日、会社は、 F （以下、組合加入前も含めて「 F 組合員」という。）をカスタマーセールス・サービスエージェントとして採用し、同日、同人は大阪コールセンターでの勤務を開始した。

（甲10の2）

ウ 平成24年5月7日、会社は、 G （以下、組合加入前も含めて「 G 組合員」といい、 D 組合員、 F 組合員及び G 組合員を併せて「組合員3名」という。）をカスタマーセールス・サービスエージェントとして採用し、同日、同人は大阪コールセンターでの勤務を開始した。

（甲10の1）

エ 平成25年1月11日、組合員3名は、組合への加入を申し込み、同月21日、組合加入が承認された。

（甲38）

オ 平成25年1月26日、組合員3名は、分会を結成し、同月31日、組合等は会社日本支社長に対し、分会が結成された旨通知するとともに、サービス残業、職場環境等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲2、甲38）

カ 平成25年2月21日及び同年4月23日、会社と組合等との間で団交（以下、それぞれ「25.2.21団交」、「25.4.23団交」という。）が行われた。

（甲13、甲14）

キ 平成25年5月、中華人民共和国（以下「中国」という。）の広州コールセンター（以下「広州コールセンター」という。）が稼働し、旅行代理店からの大阪コールセンターへの電話が、広州コールセンターに転送されるようになった。

（乙9、証人 D ）

ク 平成25年6月15日及び同年11月15日、会社と組合等との間で団交（以下、それぞれ「25.6.15団交」、「25.11.15団交」という。）が行われた。

（甲15、甲16）

ケ 平成25年11月23日、会社は、組合員3名に対し、未払残業代及びパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）問題に対する最終的な見解であるとして、電子メール（以下「25.11.23メール」という。）を送信した。これに対し、同年12月25日、組合等は、25.11.23メールに対して抗議する旨記載された同月24日付け「第4回団体交渉会社回答書に対し」と題する書面（以下「25.12.24組合文書」

という。)を日本支社長宛てに郵送するとともに、電子メールで通知した。

(甲17、甲19の1、甲19の2、甲37、甲38、乙9、証人 D)

コ 平成26年3月4日、会社は、25.12.24組合文書及びその後のやり取りを踏まえ、未払残業代及びパワハラ問題に関して回答する旨記載された「団体交渉に関するフィードバックについて」と題する書面(以下「26.3.4会社文書」という。)を組合等に送付した。

(甲18、乙9)

サ 平成26年5月20日、会社は、会社日本支社中部支店(以下「中部支店」という。)及び西日本支店の従業員に対し、中部支店及び大阪コールセンターの廃止、チケット発券カウンターの閉鎖並びにそれに伴う希望退職の募集、新しく設置した3つの国内ポジションへの応募等を行うことを伝えた。このうち、新しく設置した3つの国内ポジションへの応募の締切は、同日から48時間以内であった。(以下、同日の会社の提案を「26.5.20会社提案」という。)

(甲37、乙9、証人 D 、証人 H)

シ 平成26年5月22日、組合等は会社に対し、「団体交渉【緊急】申し入れ書」と題する書面(以下「26.5.22団交申し入れ書」という。)を日本支社長宛てに郵送し、26.5.20会社提案を議題とする団交を申し入れるとともに、団交開催まで同提案を保留するよう申し入れた。これに対し、同月28日、会社は、同年6月4日に団交を開催する旨記載された「団体交渉申し入れに関する回答書」と題する書面(以下「26.5.28会社回答書」という。)を組合等に送付した。

(甲12の1、甲38、乙2の1)

ス 平成26年5月28日、会社は、中部支店の全従業員と西日本支店及び会社日本支社東日本支店(以下「東日本支店」という。)のカスタマーセールス・サービス部門の従業員、計13名に対し、前記サ記載の伝達内容と同内容が記載された「早期希望退職/欠員への移転の申請への招待」と題する書面(以下「26.5.28会社文書」という。)を示した。当該文書には別紙1の記載があった。

平成26年3月31日時点で、日本支社には、西日本支店、中部支店、関西国際空港支店、東日本支店、日本支社財務総務部、成田空港支店及び羽田空港支店があったが、カスタマーセールス・サービス部門は、西日本支店、中部支店及び東日本支店に存していた。当時、日本支社には、約60名従業員がいたところ、西日本支店のカスタマーセールス・サービス部門には組合員3名を含む8名の従業員が、東日本支店のカスタマーセールス・サービス部門には、2名従業員がおり、また、中部支店には、カスタマーセールス・サービス部門に1名、セールス部門に2名の計3名の従業員がいた。

なお、会社において、西日本支店を大阪支店や大阪事務所、中部支店を名古屋支店や名古屋事務所、東日本支店を東京支店や東京事務所、などと表されることもあった。

(甲3、乙3の1、乙9、証人 D)

セ 平成26年6月4日、同月13日及び同月23日、会社と組合等との間で団交（以下それぞれ「26.6.4団交」、「26.6.13団交」、「26.6.23団交」という。）が行われた。

(甲11の1、甲11の2、甲11の3)

ソ 平成26年6月26日、会社は組合員3名に対して、日本支社におけるコールセンター及び予約発券機能を同日をもって廃止した旨、これに伴い会社内において就業する業務が存しないことから同月27日から自宅待機を命じる旨が記載された「自宅待機命令」と題する書面（以下「26.6.26自宅待機命令書」という。）により、自宅待機を命じた。

また、会社は同月26日、組合等に対して、「ご連絡」と題する書面（以下「26.6.26会社通知書」という。）により、組合員3名に自宅待機を命じた旨を通知した。

ところで、26.5.28会社文書を示された従業員は、組合員3名を含め13名いたが、このうち、3名は、新しく設置されたポジションに異動し、7名は、同年6月末付けで退職し、会社から自宅待機を命じられたのは組合員3名のみであった。

(甲4、甲9の1、甲9の2、甲9の3、乙9、証人 H)

タ 平成26年7月4日、会社は組合等に対し、組合員3名の処遇についての協議を申し入れる旨が記載された「申入れ書」と題する書面（以下「26.7.4申入れ書」という。）により、協議を申し入れた。

(甲6、乙2の3)

チ 平成26年7月10日、会社と組合等との間で団交（以下「26.7.10団交」という。）が行われた。

(甲11の4)

ツ 平成26年7月25日、組合等は会社に対し、組合員3名の自宅待機問題について話し合いを通じた解決を求める旨が記載された「 L 日本支社における『自宅待機』の問題解決『働く職場を確保し、雇用を守ること』を求める団交申し入れ」と題する書面（以下「26.7.25団交申し入れ」という。）により、団交を申し入れた。

(甲12の6)

テ 平成26年7月28日、会社は組合に対し、電話により、26.7.25団交申し入れを受けて、事務折衝を行うことを申し入れ、同年8月5日、折衝（以下「26.8.5折衝」

という。)が行われた。26.8.5折衝で、会社は組合に対し、羽田空港支店で1名の採用、金銭解決などを提案し、組合は持ち帰って検討する旨述べた。

(甲11の5、乙9、証人 D、証人 H)

ト 平成26年8月13日、組合等は会社に対し、「『自宅待機』を解き『働く職場を確保し、雇用を守ること』を求める再度の団交申し入れ」と題する書面(以下「26.8.13団交申し入れ」という。)により、団交を申し入れた。これに対して会社は回答を行っていない。

(甲7、甲12の7、甲37、証人 D)

ナ 平成26年8月26日、組合等は会社に対し、早期解決を求める旨が記載された「組合員3名の『自宅待機』を解き、早期職場復帰を求める要請書」と題する書面(以下「26.8.26要請書」という。)を提出した。

(甲12の8)

ニ 平成26年9月1日、会社は組合員3名に対し、就業規則第16.2条第1号に基づき解雇する旨、解雇予告に代わる解雇予告手当は同日振り込んだ旨記載された「解雇通知書」と題する書面(以下「26.9.1解雇通知書」という。)を送付した。なお、会社の退職及び解雇に関する就業規則の規定は、別紙2に記載のとおりである。

(甲5、甲8、甲37)

ヌ 平成26年9月1日、組合は、26.6.26自宅待機命令書に記載された自宅待機命令の撤回等を求めて、当委員会に対し不当労働行為救済申立て(平成26年(不)第50号事件。以下「26-50事件」という。)を行った。また、同月12日、組合は、26.9.1解雇通知書に記載された解雇の撤回等を求めて、当委員会に対し不当労働行為救済申立て(平成26年(不)第54号事件。以下「26-54事件」といい、26-50事件と併せて「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 会社が、組合員3名に対し、平成26年6月26日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 会社が、組合員3名を平成26年9月1日付けで解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

争点1(会社が、組合員3名に対し、平成26年6月26日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)及び争点2(会社が、組合員3名を平成26年9月1日付けで解雇したことは、組合員であるが故の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 申立人の主張

(1) 会社が、組合員3名に対し、26.6.26自宅待機命令書により自宅待機を命じたこと及び26.9.1解雇通知書により解雇したこと（以下、上記自宅待機命令を「本件自宅待機命令」、上記解雇を「本件解雇」といい、本件自宅待機命令と本件解雇を併せて「本件自宅待機命令及び本件解雇」という。）は、パワハラや時間外労働で組合としての交渉を求めてきた組合員3名を会社から排除することを目的とするものである。パワハラや残業代問題について、会社と組合との交渉は未解決な状態で推移していた。その途上で、会社は、大阪コールセンターの廃止を強行し、これを口実に、組合員3名を自宅待機にして職場から排除した上で、解雇を強行した。これは、組合員3名に対する不利益取扱いであるとともに、組合を支配し介入する違法な攻撃である。

(2) 会社は、会社の職場における労働条件改善活動に取り組んでいた組合活動を嫌悪していた。

ア 分会結成前の会社の職場では、パワハラが横行し、残業代の支払いをしない等、従業員が無権利状態におかれていた。組合員3名は、職場の労働条件を改善するために個人的な取組を開始する一方で、会社と労使対等の立場で交渉して解決するため、組合に加入し、分会を結成した。

分会結成後、職場での労働条件改善要求、団交等の組合活動により、パワハラ問題、残業問題に対して会社は改善の姿勢を示すようになった。しかし、25.6.15団交終了後、会社は、それまでの団交で積み重ねて改善を約束していたパワハラ問題と未払残業の問題を後退させてきた。このため、組合は、労働基準監督署への申入れ、職場の上司に対するメール等による申入れ活動、ビラ配り等の宣伝等、組合活動を強化していった。これに伴い、組合及び組合員3名の組合活動を会社の人事政策を決定する本社の幹部が嫌悪する態度も深まっていった。

そして、会社は、大阪コールセンター廃止を好機として、組合の分会を企業外に排除し、組合の影響力が会社に及ばないようにする不当労働行為意思を実現する自宅待機、解雇の動きを強めていったのである。

イ 会社は、未払残業代やパワハラ問題は解決済みであった旨主張するが、大阪コールセンター廃止通告の時点においても、これらの問題は未解決であった。

平成26年3月末に会社は組合員を含む従業員に対して残業代を支払ったが、これは、組合が要求していた残業代のごく一部にしかすぎなかった。パワハラにより残業の申請さえも妨げられていた事例も含めて未払残業代を支払うよう求めていた組合の要求水準に対し、会社は、そのごく一部を解決しただけで、解決済みであるとする姿勢に転じた。このため、組合員3名は、問題が解決されたと記載

された26.3.4会社文書に対して、サインを拒否してビラまきをはじめとする宣伝行動も強化し、労使の対立が顕著になっていった。

組合員3名は、問題が解決されたと称する会社の対応を容認できず、平成26年4月下旬、F組合員は当時の日本支社長に対し、残業申請を認めなかった会社の措置に対して抗議の意思表示をし、パワハラを受けた結果体調を崩したD組合員は労災申請する意思を伝えていた。しかし、会社はこれらに何ら対応せず、かえって、平成26年5月20日、唐突に大阪コールセンター廃止措置を決定事項として通告したのである。

(3) 会社は、大阪コールセンター及び予約発券機能を廃止したとの理由で組合員3名に対して自宅待機命令を下したが、これは口実である。

ア まず、従来、会社は大阪コールセンターを廃止する方針は持っていなかった。

平成24年11月8日、会社は、大阪コールセンターの月例会議において、広州コールセンターに日本語デスクを開設する方針であることを明らかにしたが、その後の大阪コールセンターの月例会議において、会社は従業員の雇用を確保する旨の説明を行っていた。

同25年5月7日、大阪コールセンターにかかってくる電話のうち旅行代理店からの電話が広州コールセンターに転送されるようになり、同年6月15日、組合と会社との間で団交が開催された際、席上、組合が、大阪コールセンターの業務がなくなってしまうのではないかという懸念を持っている旨伝えたところ、会社は、①電話の一部移管は大阪コールセンターの業務量軽減のための措置である、②大阪コールセンターの電話番号が公表されなくなっても課の廃止は全く考えておらず自然減で対応する、③配転や転勤も考えていない旨回答した。

以上のように、会社は、広州コールセンターの日本語デスク開設以降も、大阪コールセンターを廃止しないこと及び雇用を守ることを説明していた。

イ 次に、会社は、アジア・パシフィック地域内には、かつてコールセンターは大阪にしかなく、それが広州コールセンターの開設及びその後の運用の結果、2つのコールセンターは不要と判断され、大阪コールセンターが廃止されたにすぎない旨主張する。しかし、会社がコールセンターと呼称していたかどうかはともかく、アジア・パシフィック地区において、大阪コールセンター廃止前に、多数のリテール顧客電話対応拠点が存在していたことは事実である。平成24年1月の覆面調査現在におけるアジア・パシフィック地区のリテール顧客電話対応拠点もしくは市内発券カウンター（会社のいうコールセンターを含む）は、15か所が存在した。平成26年6月27日をもって大阪コールセンターは廃止されたが、大阪を除く14か所は同年10月現在も存続し、電話対応業務を行っている。また、上記14か

所以外にホーチミン（平成24年6月）、台北（平成26年2月）にも電話対応拠点もしくは市内発券カウンターが設置されている。

会社は、複数の国を含むアジア地域のコールセンター機能を広州1か所に集約した旨主張するが、大阪を除く他の電話対応拠点もしくは市内発券カウンターは維持されているのである。

ウ 以上の点に鑑みれば、広州コールセンターが日本語デスクを開設したからといって大阪コールセンターを廃止する必然性はなかった。にもかかわらず、会社は、大阪コールセンターを廃止したのであり、後記の事実と併せ考えれば、大阪コールセンター廃止は職場から分会を排除する好機となった。

(4) さらに、会社は、日本全体での希望退職募集や他部門への配転等の解雇回避措置を講じない一方で、新規採用を継続した。

広州コールセンターが日本語デスクを開設した平成25年5月以降大阪コールセンター廃止に至るまで、会社日本支社は13名の新規採用を行った。それ以外にも、日本支社長、財務総務部本部長などいくつもの職種で新規採用募集を行った。また、日本支社財務部職員、成田空港 L 専用ラウンジ職員等の空きポジションもあった。さらに、平成26年8月から9月にかけて、東京支店営業担当者の採用募集も行っていった。

このように、会社が解雇回避措置を講じることなく、他方では新規採用を行っていたのは、分会を職場から排除することを意図していたからに他ならない。

(5) また、本件解雇の問題に関する団交において、会社が組合の存在を無視した不誠実な対応を行っていた。

ア 大阪コールセンター廃止措置が通告された平成26年5月20日から同センター廃止が強行された同年6月27日までの間に、組合及び会社との間で3回の団交が行われた。組合は、過去に会社が雇用確保する旨言明していた経緯を踏まえ、大阪コールセンター廃止及び人員削減の必要性を基礎づける具体的事実を明らかにするよう求めたが、会社は、日本路線が赤字である、広州コールセンターで代替できるとの経営判断の結果である、経営状況に関する説明は営業秘密である、秘密保持契約書に署名しない限り経営状況に関する説明をしないなどの不誠実な回答に終始し、また、大阪コールセンター廃止方針及びその時期について全く譲歩しなかった。

会社が提示した大阪コールセンター廃止に伴う選択肢からすると、同センター廃止は、会社の従業員たる地位の喪失又は異動に繋がることが必至であり、労働者の労働条件に関する重大な影響を与えることは明らかであった。そうであれば、使用者としては、大阪コールセンターを廃止しなければならない必要性について

労働者に十分に説明すべきであるところ、会社には当初からその姿勢が欠けていた。

そして、事態に何らの前進がないまま、会社は同年6月27日に一方的に大阪コールセンターを廃止し、組合員3名に対し、就業すべき業務がないとして自宅待機を命じた。

この推移は結論ありきで、会社には、組合との協議を進めるなかで、適宜必要な措置を講じていく姿勢は当初からなかった。

イ 大阪コールセンター廃止確定の事態を踏まえ、平成26年6月26日、組合は会社に対し団交申入れを行い、同年7月4日には会社からも団交申入れがあり、同月10日、組合と会社との間で、この問題に関する第4回団交が行われた。会社が当初の方針を全く変更しなかったため、この時点では、組合員3名を除く10名は早期退職に応じたり、新しいポジションに異動を終えており、組合員3名のみが取り残された状況にあったが、3名という人数からすれば、会社が真摯に解雇回避措置を講じることにより、解雇を回避することは十分に可能であった。しかし、会社の回答は、従前の団交と何ら変わらないものであり、協議に前進はなかった。

この経緯に鑑みれば、会社に真摯に解雇を回避する意思がなかったことは明らかであるが、これは、会社が本件解雇により組合員3名を職場から排除することを意図していたことを裏づけるものである。

ウ 平成26年7月25日、組合は会社に対し、改めて団交を申し入れた。これに対し、会社から事務折衝を行いたい旨の申入れがあったため、同年8月5日に事務折衝を行った。しかし、会社の基本的立場は、組合員3名の退職を前提とした条件について若干の調整があり得る旨を明らかにしただけであり、雇用確保という組合員3名の要求に応えるものではなかった。

ところで、会社は、この事務折衝において、最大限の努力の結果として1名の羽田空港支店の貨物ポジションを新設したにもかかわらず、組合員3名が協力姿勢を見せなかった旨主張するが、事実と反する。

羽田空港支店の貨物ポジション1名は従来からの欠員であり、平成26年5月中旬まで公募していたが、採用者はなかった。その後も欠員状態が続いたため、改めて募集したものである。しかも、応募資格者は既に早期退職に応じた従業員を含むとされており、取り残された組合員3名の処遇として新設されたものではなかった。

また、組合員3名は、およそ羽田空港支店への異動に応じられないと主張したのではない。3名全員が雇用確保を求めていたところ、羽田空港支店の貨物1名のポジションしかないことについて会社から必要かつ十分な説明がなされなかつ

たため、他のポジションの可能性を含め、さらに会社との間で協議する必要があった。

しかるに、会社は、26. 8. 13団交申入書及び26. 8. 26要請書を見ても、協議の機会を持つことなく、同年9月1日付けで本件解雇に及んだのである。

エ 以上のとおり、会社は、平成26年5月20日に大阪コールセンター廃止措置を通告し、3回の団交を経ても同センターを廃止すべき必要性について具体的な説明を行わず、当初方針を全く変更することなく、同年6月26日をもって同センターを廃止し、同月27日から組合員3名に自宅待機を命じて就労の機会を奪い、その後団交を1回及び事務折衝1回を経ただけで、事態の解決に向けた真摯な手続を履践することなく、一方的に解雇した。

以上の経緯に鑑みれば、会社は、職場から組合員3名を根こそぎ排除し、組合の存在を徹底的に無視することによってその弱体化を図ったと解される。

(6) さらに、本件解雇がおおよそ整理解雇要件を欠くことも、不当労働行為性を補強する。

会社は、26期連続で黒字であり、平成26年度は利益還元賞与支給措置を講じている。また、グループ関連企業では従業員は11%増加し、売上高も過去最高益を記録している。したがって、会社は、経営状況が極めて良好であり、おおよそ人員削減の必要性は認められず、その1点からしても本件解雇は整理解雇の要件を欠き無効である。また、先に述べたとおり、会社は解雇回避措置を講じていないから、この点から見ても本件解雇は無効である。

このように、会社がおおよそ整理解雇の要件を欠く無効な解雇を敢えて強行した態度から、職場から組合員3名を排除するという不当労働行為意思が推認できる。

(7) 会社が組合員3名に自宅待機を命じたことにより、組合員3名は、職場において就労できず、また、パワハラ問題、残業問題を未解決にしたまま不当な人員削減を強行しようとしている会社の違法な態度を、職場内の他の従業員に知らせるという組合活動を行う機会を奪われてしまった。会社が大阪コールセンター廃止と同時に組合員3名に自宅待機を命じたのは、組合員3名を解雇し職場から根こそぎ排除するために、まず職場に出勤して会社の不当な人員削減を是正させる活動を封じ込めるための指名ロックアウトである。

そして、組合が、平成26年8月13日付け団交申入れ及び同月26日付け要請を行ったにもかかわらず、会社は、これに応じることなく、同年9月1日付けで組合員3名を解雇した。組合員3名の解雇により、職場から組合員を根こそぎ排除するという会社の目的が達成されたのである。

さらに、会社は平成26年8月13日以降、一貫して団交を拒否している。これは、

組合の団結力を背景にした団交による解決を拒否することによって、組合の弱体化を企図したものである。

(8) 以上のとおりであるから、本件自宅待機命令及び本件解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 本件自宅待機命令及び本件解雇は、大阪コールセンター等の廃止に伴い、従事させるべき仕事がないためやむを得ず行ったものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入には当たらない。

(2) 未払残業代やパワハラ問題は大阪コールセンター廃止決定時においては、会社内部では解決済みであり、会社には、組合を忌避する理由がない。

ア 平成25年に行われたパワハラ、残業代問題を議題とする一連の団交は、同年11月15日に行われた4回目の団交が最後であり、それ以降、翌年5月の大阪コールセンター等廃止決定通知までの間に、同項目を議題とする団交は開かれておらず、組合から開催の申入れもなかったことは、組合及び会社の間で争いのない事実である。

また、客観的な事実としても、同年6月15日に行われた3回目の団交までに、会社は、パワハラの問題について、上司に当たる2名の人物に対し、文書で譴責するとともに、コーチ・トレーニングを義務付ける処分を行った結果、それ以降、新たにパワハラと目される行為が行われたとの苦情は報告されていない。

さらに、未払残業代問題についても、会社は、大阪中央労働基準監督署の指導を受け、それに従い、翌年の平成26年2月7日までには時間外労働時間を精査の上、全額支払う旨を同署に報告し、その後実際に支払を完了している。

会社は、平成25年11月15日に行われた団交後の同月23日に、会社の「最終的な見解」として、未払残業代を支払うこと、及びパワハラについては既にそのように受け取られる可能性のある行為は止んでおり、実質的な問題は解決済みであり、「この問題が解決されたもの」と通知した。

これに対して、組合等は、25.12.24組合文書を会社に送付し、計13回もの回答を催促するメールを送るなどしており、まだ解決していなかった旨を主張する。しかしながら、その抗議文の内容も、未払残業代問題については2年分遡って支払うべき旨のものであるにすぎないところ、これについては最終的に、大阪中央労働基準監督署の指導を受けて2年分支払っているし、パワハラ問題については、過去の問題について会社がパワハラと認めるか否かに拘泥し、「当該上司の部下として同じ職場で働きたくない」という感情的な主張をするのみで、問題となる行為が継続ないし再発したというものでもない。

そのため、会社は、この組合等の抗議文に対し、26. 3. 4会社文書にて、未払残業代問題については大阪中央労働基準監督署の監督官の指導どおりに支払うこと、パワハラ問題については、両者の和解の促進を試みたが、他ならぬ組合等の抵抗により奏功していないこと、及びその後パワハラが疑われる事象が起きていないことを再度確認し、現時点では問題が解決した旨を表明した。

組合等側からは、以降、この問題について、何らの申立てや苦情、抗議などは一切寄せられておらず、団交の申入れ等もなかったのは紛れもない事実であり、会社はこうした経緯、及び、結果としてパワハラ問題の再燃はなく、また、懸案となっていた時間外手当の支払も完了している事実から、これらの問題は既に解決したと認識しており、また、再燃を疑わせるような事実は当時一切存在していなかった。

イ この点、本件審問において、D 組合員は、26. 3. 4会社文書送付以降について、団交その他正式な方法では何ら会社に連絡をしていないことを認めつつ、同人の陳述書に G 組合員のメールという形で羅列していると証言する。陳述書に引用されているだけの電子メールに証拠価値がどれほどあるかという問題点はさておき、当該メールはいずれも26. 3. 4会社文書を組合等が受け取る前のものであり、結局、組合等は、上記文書受領以降、会社に対し何らのアクションも起こしていない。

なお、本件審問において組合側証人は、「その準備はしていました」と証言しているが、具体的に何をしていたかは何ら明らかでなく、また何をしていたとしても、会社に通知されていなければ、会社の「本件は解決済み」という認識に何ら影響を与えることはない。

ウ 以上のような状況で、会社の認識としては、遅くとも26. 3. 4会社文書送付の時点で、当時の組合等との間の問題は全て解決済みであり、組合側からその後何の動きもなかったのであるから、以降、そもそも会社が組合等を忌避し、その所属組合員を排除しようなどとする動機はないのであり、従って、組合員を排斥しようとする不当労働行為意思も存在しない。

(3) 大阪コールセンター等廃止の決定は、組合の存在とは一切関係がない合理的な経営判断に基づいたものである。

ア 会社が大阪コールセンター等の廃止を決めた際、組合を忌避し、会社内から排除しようとする動機もないし、そもそも僅か3名の組合員を排除するために、部署ごと廃止した上に無関係な中部支店等の廃止も含め、13名もの従業員を巻き込むことなどあるはずがない。大阪コールセンター等の廃止は、日本路線の巨額の赤字と、中部路線廃止及び広州コールセンターとの機能重複を原因とするもので

ある。

また、会社における大きな方針の意思決定は、全てドバイ本部で決定され、対象となる各国支店側には、何らの意見表明その他意思決定にかかわる権限も機会もなく、今回の大阪コールセンター等廃止決定についても例外ではない。したがって、仮に日本サイドで組合の活動を忌避していたとしても、それが部署廃止等の意思決定につながることは決してありえない。

イ 組合は、25.6.15団交において、会社が大阪コールセンターの廃止は全く考えておらず、自然減で対応する、配転や転勤も考えていない旨説明したかのように主張する。しかし、組合の理解は曲解といわざるを得ない。会社の当時の担当者は、あくまで当時の時点でリストラや解雇がない(そのような知らせは受けていない)と言っているだけで、今後のことは分からない(知らされていない)と明確に伝えている。

ウ 組合は、アジア・パシフィック地域内に大阪と中国以外にも多くのコールセンターがあったが、広州コールセンター開設後廃止されたのは大阪コールセンターのみ、といった主張を展開しているが、全くの誤りである。会社において、コールセンターとは、電話を中心としたリテールの顧客対応専門の部署をいい、そのような専門部署としてのコールセンターは、アジア・パシフィック地域では、現在廃止された大阪と、新たに設けられた中国広州しかなかった。その他の拠点では、その拠点が担当する地域のリテール顧客の問い合わせを受けるといった仕事が存在する拠点もあるが、そのための専門部署としてのコールセンターがあるわけではない。

エ 以上のおり、大阪コールセンター等の廃止は、組合の存在とは全く無関係に、日本路線の赤字及び広州コールセンターが軌道に乗ったことを理由として決められたものであり、組合の「組合を忌避するがゆえに、組合を被申立人社内から排除するために行った」旨の主張は全く的外れである。

(4) また、組合は、会社が解雇回避措置を講じていない旨主張するが、会社は解雇回避義務を尽くした。

ア もともと、会社の日本支社の人員は、大阪コールセンター廃止前の段階でも54名程度という少数の人員で運営されており、大阪コールセンター廃止等により発生する13名の余剰人員を他の部門で吸収する余地が非常に乏しいなか、最大限の努力をもって、3名分の営業職への異動先を創設して確保した。

イ また、会社内部では、何とか日本国内のポジションを提示できるようドバイ本社への要請を続け、最終的に羽田空港支店のカーゴのポジションを提示することが可能になったため、平成26年8月5日に、会社代理人と組合との間で非公式折

衝を行い、同ポジションの提示を行ったが、組合が「羽田は遠隔地」との理由で拒否したため、結局合意に至らなかった。

ウ 以上のように、組合員3名が会社のあらゆる解雇回避努力を無視していただけて、会社の解雇回避努力は尽くされている。

- (5) 組合は、平成25年5月以降に新人社員を採用したことを問題視する。しかし、これは、大阪コールセンターの廃止等を決める前のことであるうえ、コールセンター及び予約発券課の業務とは全く別の業務についてであり、大阪コールセンターの廃止等とは全く関係がない。

組合は、会社が平成26年8月27日から同年9月11日までの間に行った新規採用募集について、整理解雇の必要性と逆行するものである旨主張する。しかし、当該募集の対象職種は、Eコマースのマネージャーであり、高位の職位であるという点でコールセンターのスタッフにより代替できるものではないのみならず、高度に専門的な職種であって、コールセンターやその他のグランド・スタッフの職種とは全く別物であり、大阪コールセンター等の廃止の必要性とは全く関係がない。

- (6) 組合は、本件解雇問題に関する団交において、会社が不誠実であった旨主張する。

しかし、組合が主張する不誠実とは、要するに、「何度団交をやっても申立人の思いどおりの主張を通してもらえず、思いどおり事が運ばなかった」と言っているだけであるが、会社には、誠実団交義務があるとしても「申立人の思いどおりに要求を受け入れる義務」などというものはなく、「不誠実」などと評価する根拠になるものではないし、さらにそこから、「申立人組合員らを職場から排除することを意図していたことを裏付ける」などと主張するのは、全く論理が繋がらない。

組合は、平成26年8月の2度の団交申入れに会社が応じなかったことを不当と非難するが、この時点で、計4回の団交及び1回の非公式会談を経て、歩み寄りが不可能であることが決定的となった後の団交申入れであり、団交を行ったところで、既に議論は尽くされていて、それ以上の進展は見込まれないことが明らかであった。したがって、会社が団交申入れに応じなかったことに正当な理由がある。

- (7) 組合は、整理解雇の必要性について、本件における解雇が判例上の要件を満たしていない旨主張する。

ア しかし、整理解雇の必要性について判例上の要件を満たしているか否かと、本件の論点とは全く別の論点である。

仮に厳密な意味で整理解雇の要件を満たさない場合であっても、そのことが直ちに会社の組合に対する攻撃意図を推定させるものではありえず、整理解雇として適法であるかどうかと、不当労働行為に当たるか否かとは、本来、全然関係がない。

イ 上記のとおり整理解雇の必要性を満たすか否かは本来、本件とは無関係であるが、念のため、以下のとおり反論しておく。

組合は、会社の世界全体の業績が良いことを強調し、本件で整理解雇の必要性がない旨主張する。しかし、たとえ世界全体での業績は悪くないとしても、日本国のビジネス状況は決して望ましい状況ではなく、平成26年3月末日の決算時点での日本における損益は、日本円にして約60億円の赤字であった。

また、組合は、整理解雇の必要性を判断する基礎となる業績について、世界全体での業績で判断すべきである旨主張するが、仮に、整理解雇の必要性を世界全体でみるべきというのであれば、それに対応する解雇回避努力義務も世界全体で考慮すべきことは当然である。ところが、組合は、雇用契約上、就業場所が日本国内に限られていないことを理解しながらも、大阪コールセンター廃止決定を従業員に告知した当初から一貫して海外への転勤は拒否する姿勢を示し続けており、それどころか、国内の羽田空港支店のポジションですら「羽田は遠い」といって拒絶する始末であった。組合は、いまだに海外への配転は拒絶する姿勢を示しながら、本件手続において、整理解雇の必要性を世界全体でみるべき旨の主張をしており、矛盾した主張態度であるといわざるを得ない。

このような組合の態度から解雇回避努力を海外も範囲に含めて行ったところで、結局のところ組合が拒絶し、功を奏さないことは明らかであるから、整理解雇の必要性についてのみ、これを世界全体に拡げて考えるのは公平ではない。そして、上記のとおり、会社における日本国内での業績は、当時、多額の赤字を出していたのであり、これに対処するため、整理解雇はやむを得ない措置であった。

したがって、本件では、整理解雇は適法に行われたと評価されるべきである。

(8) 本件自宅待機命令及び本件解雇は、従事させるべき仕事がないためにやむを得ずに行ったものである。

会社は、あくまで適材適所及びコストの問題としてみた結果、ポジション新設の努力を行ったものの、組合員3名を就かせられるポジションがないとの結論に至り、やむを得ず本件自宅待機命令及び本件解雇へと踏み切ったのであり、その3名が組合員であるとか、組合がかつてどのような活動をしていたかなどといったこととは、全く無関係に行われたことである。

(9) 以上のとおり、会社が大阪コールセンター等を廃止する決定をした時点では、そもそも会社が組合を忌避する状況になく、全ては会社の日本路線の大幅な赤字に対処するためのコストカットの面から決定されたものであり、組合の主張には根拠がない。

第5 争点に対する判断

争点1（会社が、組合員3名に対し、平成26年6月26日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（会社が、組合員3名を平成26年9月1日付けで解雇したことは、組合員であるが故の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 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) 大阪コールセンター廃止発表に至るまでの経緯について

ア 平成14年、会社は、関西国際空港路線を申立外 N とコードシェアにより開設し、日本における就航を開始した。

(乙9)

イ 平成18年、会社は、中部国際空港路線を開設したが、同21年、中部国際空港路線を廃止した。会社は、名古屋空港支店の廃止に際し、早期希望退職を募集したが、当該募集は名古屋空港支店以外の従業員も対象としていた。

(乙9、証人 D、証人 H)

ウ 平成24年2月1日、会社は、D 組合員をカスタマーセールス・サービスエージェントとして採用し、同日、同人は大阪コールセンターでの勤務を開始した。

(甲10の3、甲37、証人 D)

エ 平成24年3月15日、会社は、F 組合員をカスタマーセールス・サービスエージェントとして採用し、同日、同人は大阪コールセンターでの勤務を開始した。

(甲10の2)

オ 平成24年5月7日、会社は、G 組合員をカスタマーセールス・サービスエージェントとして採用し、同日、同人は大阪コールセンターでの勤務を開始した。

(甲10の1)

カ 平成25年1月11日、組合員3名は、組合への加入を申し込み、同月21日、組合加入が承認された。

(甲38)

キ 平成25年1月26日、組合員3名は、分会を結成した。

同月31日、組合等は会社日本支社長に対し、「労働組合結成の通知」と題する書面（以下「25.1.31組合結成通知書」という。）、「団体交渉申し入れ書」と題する書面（以下「25.1.31団交申し入れ書」という。）及び「要求書」と題する書面（以下「25.1.31要求書」という。）を送付した。

25.1.31組合結成通知書には、同月26日に分会が結成された旨、組合員3名が役員である旨記載されていた。

25.1.31団交申し入れ書には、サービス残業、職場環境、業務指示等を議題とする団交を申し入れる旨記載されていた。

25.1.31要求書には、「1、残業手当の支給について」として2項目、「2、残業手当が発生しない職場に近づけること」として4項目、「3、労働環境・雇用について」として3項目の要求事項と、「4、日本の法律を理解し、遵守すること。」との記載があるほか、要求に対する回答を団交の席上、文書で行うよう求める旨の記載があった。

(甲2、甲38)

ク 平成25年2月21日、会社と組合等との間で25.2.21団交が行われた。同団交において、サービス残業やパワハラ問題についてやり取りがあった。

(甲13)

ケ 平成25年4月23日、会社と組合等との間で25.4.23団交が行われた。同団交において、サービス残業に関する会社の調査方法や基準日、パワハラに関するやり取りがあった。

(甲14)

コ 平成25年5月、広州コールセンターが稼働し、旅行代理店からの大阪コールセンターへの電話が、広州コールセンターに転送されるようになった。

(乙9、証人 D)

サ 平成25年6月15日、会社と組合等との間で25.6.15団交が行われた。

同団交において、パワハラについては、会社の調査方法や、組合が組合員3名に対しパワハラを行ったとする従業員に対する処置内容についてやり取りがあった。また、会社から、当該従業員と組合員3名との間で和解の場を持つ旨の提案があったが、組合は当該従業員から謝罪はなく、当該従業員への処罰の内容が明らかにされていないとして、これに応じなかった。

サービス残業については、会社の調査方法や勤怠表に記入された時間以上に残業が行われていた場合の取扱い、申請に証拠が必要かどうかについてのやり取りがあった。

さらに、人員に関する事項として、次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合が、平成25年5月7日に広州コールセンターに電話転送がされ、会社本社コールセンター責任者から大阪コールセンターの電話番号がそのうち公表されなくなると聞いた旨、大阪コールセンターへの入電数が少なくなり、業務がなくなるのではないかと懸念があるが、どうなのか尋ねたところ、会社は、電話転送は、大阪コールセンターの電話量が大変多いために生じたプレッシャーを少しでも軽減することを目的としており、業務量が大変多いという皆さんの声があったからである旨、必ずしも大阪のオフィスが廃止されるということではない旨述べた。

(イ) 組合が、電話番号が公表されなくなった後、こちらの人員を削減したり、転勤させることはないようにしてもらいたい旨述べたところ、会社は、このオフィスに何名の人員が必要か分からないので、答えができないが、大阪のオフィス廃止は全く考えていない旨、ただ自然に人員が減っていくということはこれからもあると思うが、今のところ、リストラや解雇ということは少なくとも我々は知り得ないことである旨述べた。組合が、会社の中期・長期計画に参画していないのか尋ねたところ、会社は、縦割りなので関与していない旨、マネージャー会議で話は聞いているが、東京も含めて皆さんの雇用は保障される旨述べた。組合が、配置転換や転勤はあるのか、大阪での雇用が保障されるのか尋ねたところ、会社は、配置転換、転勤はない旨、大阪である旨述べた。

(甲15)

シ 平成25年8月4日、会社は、パワハラ問題等に関する回答書を組合等に提出した。

(甲16、証人 J)

ス 平成25年10月29日午前7時50分から同8時50分まで、組合等は、西日本支店ビルの前で、ビラを配布し、翌日、会社にビラを配布した旨報告した。

(甲16、証人 J)

セ 平成25年11月15日、会社と組合等との間で25. 11. 15団交が行われた。

同団交において、未払残業代については、組合と会社との間で、事前承認を得ていない残業申請の取扱いや、算定期間を過去2年分の申請分とするか、平成24年10月以降の分とするかで意見の相違があった。このとき、組合から、会社の回答は納得できず、組合としてはビラ配りなどをせざるを得ない状況になった旨の発言があった。

また、パワハラについては、会社がパワハラがあったことを認めたかについて、意見の相違があった。このとき、組合から、組合員3名はパワハラを行ったとする従業員と異なる部署となるよう求め、そのためには、組合員3名が他の部署に異動してもよい旨の発言があった。

(甲16)

ソ 平成25年11月23日、会社は、組合員3名に対し、25. 11. 23メールを送信した。

同メールには、未払残業代及びパワハラ問題に対する最終的な見解であるとした上で、①未払残業代については、会社には残業の承認に関するルールが以前から存在した旨、許可を受けた未払残業代であるということができれば、労働基準監督署又は裁判所は会社に対し、同23年1月までの分に遡って未払残業代の支払いを命じることができる旨、パワハラがあったため組合員がサービス残業を強制

されたとの主張もあったが、この主張を支える証拠がほとんどない旨、しかし、会社は問題を解決したいとの意思を表すため事前承認を受けていない残業代について同24年10月に遡って支払うことを申し出た旨、この申出は今でも有効だが、この申出を拒否しても構わない旨、記載され、また、②パワハラについては、当該幹部及び周囲の社員についても調査した旨、当該幹部は、この問題を解決し、協調して一緒に仕事をしようとして努力していると見受けられる旨、しかし、当該幹部の努力や一緒に働くことについて部分的な合意があったにもかかわらず、組合員3名はこの問題を追及し続けている旨、本社人事担当マネージャーも両当事者の関係を修復することを手伝う意思を明らかにしたにもかかわらず、同人も抵抗にあい、問題を解決できなかった旨、組合員3名は当該幹部が解任されることは望まないとしているが、組合員3名自身が西日本支店内部で異動することを希望している旨、現在、西日本支店内部で代替ポジションに空きはない旨、会社は調査をし、パワハラに関するルールに敏感となるよう改善措置をとり、当該幹部も指導を受けた旨、会社はこの状況を解決するよう重ねて努力したいと考えているが、組合員3名がこれを受け入れ、この問題が解決された暁にはそれを過去に流すようにしない限り、会社がこの問題の解決策を見つけることは困難である旨、会社日本支社には、現在の事業所のパフォーマンスの観点から、非常に厳しい状態にあり、現在、追加を必要とするポジションや人員はない旨、それゆえ西日本支店内部で人員の自然減がない限り、組合員3名に残された選択肢は、この問題を解決するか、関西国際空港又は日本国内における他の代替ポジションを探してもらうしかない旨、他の譲歩策を考えたいという場合は申し出てほしい旨、そのような申出がない場合は、会社はこの問題が解決されたものとする旨、記載されていた。

(甲19の1、甲19の2、甲37、甲38、乙9)

タ 平成25年12月25日、組合等は、25.12.24組合文書を日本支社長宛てに郵送するとともに、電子メールで通知した。

当該文書には、25.11.23メールについて抗議する旨記載したうえで、サービス残業について、会社は25.4.23団交において2年分請求すれば支払うと発言しており、これがなかったとするのは契約に違反することに他ならない旨記載されていた。また、25.12.24組合文書には、パワハラについて、会社はパワハラが存在したことを認めるべきである旨、謝罪、懲罰の情報開示は今後の再発防止に必要であるから必ず行ってほしい旨、会社の安全配慮義務に従って、当該幹部と組合員3名を同じ職場で働かせないよう強く求める旨記載されていた。

(甲17、甲37、甲38、証人 D)

チ 平成25年12月26日午後9時から同10時まで、組合等は関西国際空港においてパワハラ問題及び残業代問題について記載したビラを配布した。会社日本支社は、当該ビラのコピーを会社本社に送付した。

(証人 J 、証人 H)

ツ 平成26年1月9日、大阪中央労働基準監督署は会社に対し、D組合員の時間外労働に対し法定の割増賃金を支払っていないとして、是正し、報告するよう勧告した(以下、この是正勧告を「26.1.9是正勧告」という。)。なお、当該是正勧告書には、D組合員の時間外労働を精査の上、不足額については、2年間遡って支払う必要がある旨、他の労働者についても割増賃金の未払がある場合には同様に2年間遡って支払う必要がある旨の記載もあった。

同年2月7日、会社日本支社長は大阪中央労働基準監督署に対し、是正報告書を提出した。同文書には、同年1月9日に指摘があった事項について是正した旨、

D組合員及び他の労働者に対し、本人の残業申請及び管理職による事前・直後の下命の有無を精査の上、未払割増賃金がある場合は3月給与にて支払う旨記載されていた。

(乙6の1、乙6の2)

テ 平成26年3月4日、会社は、26.3.4会社文書を組合等に送付した。

同文書には、①未払残業代について、当該問題は労働基準監督署との関係では既に解決済みである旨、労働基準監督官からの指示に従うことに決めた旨、確認が取れる全ての未払残業代は同26年3月に支払われる給料と合算して支払う旨、会社は現在はこの問題は既に解決されたものと理解している旨、全ての残業代は、今後も会社の方針に従ってのみ認められることを認識し、関連幹部・所属長によって許可され、認められたもののみが残業となることを確認してほしい旨、②パワハラについて、会社は、会社として取れる全てのステップを踏んだ旨、会社は当該幹部とパワハラの要件について話し合い、パワハラと受け取られたり、パワハラを回避するための方策をアドバイスした旨、会社は両者の和解が促進されるよう試みたが、会社が抵抗を受け続けているため、先の段階に進めない旨、会社はこの問題を見做すことなく改善に努めてきた旨、その後、パワハラが疑われるような事象はないと思う旨、当該幹部は会社の相談とアドバイスを受け入れており、これまで以上に自身の態度、言葉に注意深くなっているものと会社は信じている旨、他の問題事例が会社に報告されていないのであれば、教えてほしい旨、記載された後、③会社は、上記①②により、現在手元にある問題が解決されたこと、両当事者が業務上の問題に対処していけることを信じている旨記載されていた。また、26.3.4会社文書の末尾には、上記通知を受け確認したとして、サイン

を記入する欄があったが、組合等は、これにサインしていない。

(甲18、乙9)

ト 平成26年4月22日、F 組合員は、会社日本支社長に対し、電子メール（以下「26.4.22メール」という。）を送信した。同メールには、事務所の状況を理解してほしい旨、未払残業が発生した証拠書類を添付した旨、添付書類の1頁はパワハラ状況、3頁は事前残業申請を要求しても個人のミスでの申請は認められないとして、1度承認した時間を短い時間に書き換えられた証拠である旨の記載とともに、文書ファイルが添付されていた。

(甲21の1、甲21の2、甲21の3、甲21の4)

(2) 大阪コールセンター廃止発表から本件解雇に至る経緯について

ア 平成26年5月20日、会社は、中部支店及び西日本支店の従業員に対し、中部支店及び大阪コールセンターの廃止、チケット発券カウンターの廃止並びにそれに伴う希望退職の募集、新しく設置したポジションへの応募等を行うことを口頭で伝えた。このうち、新しく設置したポジションへの応募の締切は、同日から48時間以内であった。

(甲37、乙9、証人 D、証人 H)

イ 平成26年5月22日、組合等は、26.5.22団交申入書を日本支社長宛てに郵送し、26.5.20会社提案を議題とする団交を申し入れるとともに、団交開催まで同会社提案を保留するよう申し入れた。これに対し会社は、同月28日、26.5.28会社回答書を組合等に送付し、同年6月4日に団交を開催する旨回答した。

(甲12の1、甲38、乙2の1)

ウ 平成26年5月28日、会社は、中部支店の全従業員と西日本支店及び東日本支店のカスタマーセールス・サービス部門の従業員計13名に対し、26.5.28会社文書を示した。当該文書は別紙1のとおりであり、大阪コールセンターは遅くとも同年6月27日に廃止される旨、選択肢として、早期希望退職、欠員への異動、新しく設置したポジションへの応募を提示する旨記載されていた。

選択肢のうち、「欠員への異動」とは海外の欠員ポジションへの異動であり、「新しく設置したポジションへの応募」とは、新しく設置した3つの国内ポジションへの異動応募であった。「早期希望退職」の締切は、当初、平成26年6月3日までとされていたが、その後、延長された。また、「新しく設置したポジション」の締切は、平成26年5月20日から48時間以内であり、会社が26.5.28会社文書を提示した時点では既に締切を徒過していた。

(甲3、乙9、証人 H)

エ 平成26年6月4日、会社と組合等との間で26.6.4団交が行われた。同団交にお

いて、以下のようなやり取りがあった。

- (ア) 今回の提案に至った経緯について、会社は、日本での営業利益は赤字になっている旨、特に日本のコールセンター機能についても中国本土にほとんど電話が流れており、日本の営業時間終了後も全て中国で受けている旨、中国と日本のコストの違いもある旨、日本においてコールセンターを置いておく必要性はないと会社は判断した旨、業務がなくなることにより人員の対応をする必要が生じたことから今回の提案に至った旨述べた。
- (イ) 早期退職以外で提案している内容について、会社は、新しく設置した3つの国内ポジションと全世界での空きポストへの応募の2件である旨述べた。組合が、この提案内容は組合としては初めて受けるので、今日からスタートとなる旨述べたのに対し、会社は、これを否定し、すでに従業員には説明している旨述べた。
- (ウ) 早期希望退職の締切について、会社は、平成26年6月3日付けであったが、同月6日に延長した旨述べた。
- (エ) 国内ポジションの締切について、会社は、個人面接で48時間以内に返事をするよう言った旨、応募があり、現状では空いていない旨述べた。組合が、もう一度やり直しを行うように、要求したのに対し、会社は、組合から団交申入れがあったからといって、提案を止めるということには応じられない旨述べた。組合が、会社は労働組合があることを把握しているのであるから、事前に労働組合に知らせる義務がある旨述べたところ、会社は、労働組合に知らせる必要はないと思う旨述べた。
- (オ) 会社の経営状況について、組合が、会社として赤字なのか、と質問したのに対し、会社は、日本路線が赤字である旨述べた。組合が、組合や対象者に対し説得できる経営資料を出すよう求めたところ、会社は、秘密保持の約束をしてもらえるなら出せる範囲で提示する旨述べた。
- (カ) 組合が、中国に電話が移行されるときに、会社は人員削減はしないと言っていた旨述べたところ、会社は、現状を考えると、会社としては重複するものを持つ必要はなく、廃止という判断に至った旨、だからといって従業員に辞めてくださいというのではなく、できる限りの提案をしているので理解してほしい旨述べた。
- (キ) 平成26年5月13日まで羽田空港支店のポジションを外部公募していた件について、組合が説明を求めたところ、会社は、当該ポジションは以前から空席だった旨、組合員3名が応募するのは自由であり、可能だが、採用されるかは分からない旨述べた。組合が、それ以外のポジションはないのか尋ねたところ、

会社は、持ち帰り確認する旨述べた。

(ク) 会社が、組合員3名の要望を尋ねたのに対し、組合は、一切辞めるつもりはない旨、これは他の人も同じである旨述べた。

(ケ) 組合が、会社の下請け企業を先に切るべきである、と要求したのに対し、会社は、当該下請け企業は専門的な業務を行いコストも安い旨、組合員3名は専門的な知識も経験もないので、考えられない旨述べた。これに対し組合は、専門的な知識についてはトレーニングができるので、それを含めて検討してほしい旨述べた。

(コ) 希望退職について、組合が25か月から30か月の報奨金が相場であり、これを要求する旨述べたのに対し、会社は、本社に持ち帰り検討するが、今、伝えることができるのは12か月を超えないものである旨述べた。

(サ) 早期退職募集の対象について、組合が、対象を日本支社全員にすべき、と要求したのに対し、会社は、コールセンターの廃止は他の部署に影響を及ぼす必要はない旨、空きポジションがあっても職務が違う旨、異動することはできない旨述べた。組合が、13名全員の職務職歴を知った上での話なのか尋ねたところ、会社は、把握している旨述べた。名古屋空港支店の業務の廃止の際は、会社は日本支社全員に早期退職を募っており、今回との違いについて答えるよう、組合が求めたところ、会社は、理由と決定が違う旨述べた。組合が、名古屋空港支店の時は、空港から2名コールセンターに異動している旨述べたところ、会社は、時間がないので文書で出してほしい旨述べた。

(甲11の1)

オ 平成26年6月6日、組合は会社日本支社代理人弁護士宛て「2014年6月4日 団体交渉の場での回答未消化について 質問書と主張」と題する書面を送付した。同文書には、日本路線の赤字について組合の質問に答えるよう求める旨、日本路線の赤字の主たる原因、赤字を示す根拠となる数字、コールセンターの赤字が日本路線の赤字に占める割合、これまでの赤字回避対策、赤字を容認してきた責任者、今回の計画での赤字解消寄与率等を回答するよう求めるとともに、組合員が大阪に残れるよう、同等以上の待遇で新たなポジションを用意するよう求める旨の記載があった。

(甲12の2)

カ 平成26年6月12日、会社日本支社代理人弁護士は組合等に対し、秘密保持契約書案をファクシミリで送信した。同文書には、機密情報の不開示及び不使用、として、「組合は、(略)機密情報を、2014年6月4日から始まった一連の団体交渉の目的事項に関する検討(略)のためにのみ受領し、使用することに合意する。

組合は、機密情報を第三者（当該団体交渉に関与しない組合員を含む。）に開示、出版、公開してはならないものとする。また、組合は、機密情報が不正に使用され、開示され、出版され、または公開されることを防ぐための合理的な予防措置を採り、組合の構成員が、本契約の義務を完全に遵守することを確約するものとする。」との記載があった。

（乙1）

キ 平成26年6月13日、会社と組合等との間で26.6.13団交が行われた。同団交において、以下のようなやり取りがあった。

（ア）会社の経営状況について、組合が、会社が提示した秘密保持契約書には制約が多いため締結できない旨述べたところ、会社は、契約を締結しない以上、経営に関する数字は出せない旨述べた。

（イ）組合が、空きポジションを提示してほしい、と要求したのに対し、会社は、組合員3名は営業のポジションがあったのに応募しておらず、これ以外にポジションは空けられない旨述べた。

（ウ）組合が、組合員3名は早期退職に応募するつもりはない、その後どうなるのか、と質問したのに対し、会社は、平成26年6月26日に大阪コールセンターを廃止するので、その後は解雇となる旨述べた。

（エ）早期退職募集の対象について、組合が対象を日本支社全体にすべき、と要求したのに対し、会社は、他の部署に影響が出ることを会社は望んでおらず、日本支社全体を対象とはしない旨述べた。組合が、名古屋空港支店の業務が廃止されたときは日本支社全体が対象であった、と指摘したのに対して、会社は、その時はその時であり、今とは違う旨述べた。

（オ）組合が、平成25年に広州コールセンターが稼働した際に、会社は雇用に手を付けないと述べていた、と質問したのに対し、会社は、その時はその時である旨述べた。

（カ）早期退職の締切について組合が確認したところ、会社は、平成26年6月16日に延長された旨述べた。組合が、組合が提案した退職金増額について会社の検討状況を確認したところ、会社は、検討したが今は考えていない旨述べた。

（甲11の2）

ク 平成26年6月13日、組合等は会社日本支社に対し、雇用確保を議題とする団交を開催するよう申し入れた。

（甲12の3）

ケ 平成26年6月23日、会社と組合等との間で26.6.23団交が行われた。同団交において、以下のようなやり取りがあった。

- (ア) 冒頭、組合は会社に対し、同日付け「2014年6月4日および13日の団体交渉の場での回答未消化について 質問書と主張」と題する書面（以下「26.6.23組合文書」という。）を手交し、同文書に従って質問するので、本日又は後日回答願いたい旨述べた。
- (イ) 大阪コールセンターを廃止する理由について、組合が日本路線が赤字となっている主な原因を尋ねたところ、会社は、赤字だけではなく中国と日本のコールセンターを2つ持っている意味がないので廃止する旨述べた。
- (ウ) 早期退職募集の対象を日本支社全体にすべき、名古屋空港業務が廃止されたときは日本支社全体が対象であった、との組合の要求に対し、会社は、今回はコールセンターにのみ関連することであるので、日本支社全体に適用することはない旨、過去と今では状況が異なり、また、他の職場は専門の知識が必要な職場である旨述べた。
- (エ) 会社の解雇回避の努力について、会社は、できるだけ提案を行った旨、希望退職の募集、社内応募及び3つの新たなポジションを作った旨述べた。組合が、団交を行っている等を踏まえ、さらに他のポジションを作るよう要求したところ、会社は、他にポジションはない旨述べた。
- (オ) 組合が、広州コールセンターへの電話転送が始まった後に、会社が従業員を14名雇用した理由を尋ねたところ、会社は、羽田空港の運航が始まったからである旨述べた。組合が、西日本支店の職員を転勤させなかった理由を尋ねたところ、会社は、当時は議題に上がっていなかった旨、当時は大阪コールセンターを廃止する意図はなかった旨述べた。
- (カ) 組合が、未払残業代やパワハラ問題など未解決問題を帳消しにするために、大阪コールセンターを廃止し早期退職を促しているのか、と質問したのに対し、会社はこれを否定した。組合が、労使間で未解決問題があることを認識しておくよう求めたところ、会社は、了解した。
- (キ) 組合が、26.6.23組合文書に記載した要求事項について検討してほしい、と要求したのに対し、会社は、必要に応じて検討する旨述べた。

(甲11の3、甲12の4)

- コ 26.6.23組合文書には、①日本路線の赤字について納得のいく説明をするよう求める旨、②コールセンターの中国への移管により、人員削減を行わなければならなくなった理由について、納得のいく説明をするよう求める旨、③雇用確保について、組合員3名は、それぞれ、カーゴ、空港、営業や営業サポートの経験があり、会社は現状維持又はそれぞれが就業可能な職種に空きポジションを探すか新規に設定するよう求める旨、新規事業、新規ポジションを提案するとして、(i)

カスタマーセールス・サービスエージェントとして、既存顧客、潜在顧客の発掘、ビジネスリワード参加会社の獲得等を行う人員、(ii) 広州コールセンターのスタッフのサポートのための新規人員、(iii) 空港に予約発券ができるスタッフの配置、(iv) 新規顧客開発のための営業職と営業サポートの配置、を要求する旨、④ 早期希望退職対象者を日本全社員を対象とすべきである旨、「恩赦金係数」を上げる^(ママ)ことや終身パス利用特権等の早期退職優遇制度を確立すべきである旨、記載されていた。

(甲12の4)

サ 平成26年6月26日、会社は、大阪コールセンター及び中部支店を廃止した。

(乙9)

シ 平成26年6月26日、会社は組合員3名に対して、日本支社におけるコールセンター及び予約発券機能を同日をもって廃止した旨、これに伴い会社内において就業する業務が存しないことから同月27日から自宅待機を命じる旨が記載された26.6.26自宅待機命令書により、自宅待機を命じた。

また、会社は同月26日、組合等に対して、26.6.26会社通知書により、組合員3名に自宅待機を命じた旨を通知した。

ところで、26.5.28会社文書を示された従業員は、組合員3名を含め13名いたが、このうち、3名は、新しく設置されたポジションに異動し、7名は、同年6月末付けで退職しており、会社から自宅待機を命じられたのは組合員3名のみであった。

(甲4、甲9の1、甲9の2、甲9の3、乙9、証人 H)

ス 平成26年6月26日、組合等は会社に対し、早期に団交を開催し話し合いを通じた解決の場を設けるよう要請する旨、組合員3名の自宅待機を解き就労させるよう要請する旨が記載された「 L の『団交拒否』『就労拒否』に対し 抗議と要請」と題する文書を送付した。

(甲12の5)

セ 平成26年6月27日、会社日本支社長は大阪中央労働基準監督署に対し、「是正報告書」を提出した。当該書面には、26.1.9是正勧告に関して、D 組合員及び他の労働者について、本人の残業申請及び管理職による事前・直後の下命の有無を精査した結果、未払割増賃金の確認がとれた部分があったため是正した旨、D 組合員については同年5月23日付けで支払を行ったが、手続後に本来支給すべき額に満たないことが判明したため、残余额については本人の同意を得た上で同年6月25日付けで支払を完了した旨、他の労働者は同年4月25日付けで支払は完了した旨記載されていた。

(乙6の3)

ソ 平成26年7月4日、会社は組合等に対し、組合員3名の処遇についての協議を申し入れる旨が記載された26.7.4申入書により、協議を申し入れた。

(甲6、乙2の3)

タ 平成26年7月10日、会社と組合等との間で26.7.10団交が行われた。同団交において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 会社の検討内容及び今後の対応について、会社は、会社としては組合員3名の給与及び職歴を再考したが、コールセンター以外の新たな職域の場は見当たらないと判断し、会社内での就労は難しい旨、会社としては退職という選択となり、退職パッケージを提案するが、それでも退職しない場合は最終的には解雇となる旨述べた。

(イ) 退職パッケージについて、会社は、条件面で組合から話があれば検討する旨述べ、組合は、持ち帰り検討するが、追い詰められた状況では納得できない旨述べた。

(ウ) 新たな職場の確保について、組合が、自宅待機をさせるのなら営業の訓練をさせるべき、今回の雇用問題で3つ新たなポジションを設置しているが、パワハラ問題で職場異動を要求していた組合員に優先的に充てるべき、会社の行為は指名解雇そのものであり、これまでの交渉経緯を踏まえ、再度検討すべき、と要求したのに対し、会社は、本社に伝えるが、今回の提案は何度も検討を重ねたものであるから、組合に対応を検討してほしい旨述べた。

(甲11の4)

チ 平成26年7月25日、組合等は会社に対し、組合員3名の自宅待機問題について話し合いを通じた解決を求める旨が記載された26.7.25団交申入書により、団交を申し入れた。

(甲12の6)

ツ 平成26年7月28日、会社は組合に対し、26.7.25団交申入書を受けて、事務折衝を行うことを電話により申し入れ、同年8月5日、26.8.5折衝が行われた。

26.8.5折衝で、会社は組合に対し、羽田空港支店で1名の採用、最大で給与1年分の割増退職金支給による解決などを提案し、組合は持ち帰って検討する旨述べた。

(甲11の5、乙9、証人 D、証人 H)

テ 平成26年8月13日、組合等は会社に対し26.8.13団交申入書により、組合員3名の雇用確保並びにパワハラ及び未払残業代問題を議題とする団交を申し入れた。これに対して会社は回答を行っていない。

(甲7、甲12の7、甲37、証人 D)

ト 平成26年8月26日、組合等は会社に対し、26.8.26要請書を提出した。

(甲12の8)

ナ 平成26年9月1日、会社は組合員3名に対し、26.9.1解雇通知書を送付した。同文書には、会社は、事業上の理由から、同年6月26日をもって大阪コールセンター及び予約発券機能を廃止することを決定し、これに伴い、組合員が従事する職務が存在しないことになった旨、同年5月20日以降、会社内で提供可能な職務を検討し、営業及び貨物のポジションを新たに設けたが、組合員はこれに応募せず、かかるポジション以外に職がないことから、会社としては雇用を継続できないとの結論に達し、就業規則第16.2条第1号に基づき解雇する旨、解雇予告に代わる解雇予告手当は同年9月1日振り込んだ旨記載されていた。

(甲8、甲37)

ニ 平成26年9月1日及び同月12日、組合は、本件申立てを行った。

(3) 会社の体制、業績等について

ア 平成25年5月から同年11月までの間に、会社は11名、新入社員を採用した。

イ 平成26年8月27日から同年9月11日までの間に、会社は、Eコマース・マネージャーを採用した。

ウ 平成26年3月31日終了年次における会社の業績について、全世界の業務を連結した場合の業績は、売上高が約2兆4000億円、純利益が約1020億円である。

(乙5の1、乙9)

2 争点1 (会社が、組合員3名に対し、平成26年6月26日付けで自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争点2 (会社が、組合員3名を平成26年9月1日付けで解雇したことは、組合員であるが故の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、以下判断する。

(1) まず、本件自宅待機命令と本件解雇との関連についてみる。

前提事実及び前記1(2)シ、タ、ナ認定によれば、①平成26年6月26日、会社が組合員3名に対し自宅待機命令を発したこと、②26.6.26自宅待機命令書には、日本支社におけるコールセンター及び予約発券機能を同日をもって廃止した旨、これに伴い会社内において就業する業務が存しないことから自宅待機を命じる旨の記載があったこと、③26.7.10団交において、会社は、組合員3名の職歴を再考したが、コールセンター以外の新たな職域の場は見当たらないと判断し、会社内での就業は難しい旨、会社としては、退職パッケージを提案するが、それでも退職しない場合は最終的に解雇となる旨述べたこと、④平成26年9月1日、会社は組合員3名に26.9.1

解雇通知書を送付し、同日、組合員3名を解雇したこと、⑤26.9.1解雇通知書には、会社は、同年6月26日をもって大阪コールセンター及び予約発券機能を廃止することを決定し、これに伴い、組合員が従事する職務が存在しないことになった旨、同年5月20日以降、会社は営業及び貨物のポジションを新たに設けたが、組合員はこれに応募せず、かかるポジション以外に職がないことから、会社としては雇用を継続できないとの結論に達し、解雇する旨の記載があったこと、が認められる。

これらのことからすると、本件自宅待機命令と本件解雇は、比較的短期間の間で行われており、また、これらはいずれも、大阪コールセンター及び予約発券機能の廃止に伴い、組合員3名が会社内において就業する業務が存在しないことを理由としており、同じ事象を理由として行われたものといえる。さらに、本件自宅待機命令後に行われた26.7.10団交においても、会社は同趣旨の発言をし、退職しない場合は最終的に解雇となる旨述べ、その発言どおり、本件解雇が行われたとの経緯も鑑みると、本件自宅待機命令と本件解雇は、大阪コールセンター及び予約発券機能の廃止に伴って行われた一連のものとするのが相当である。

(2) 前記(1)判断のとおり、本件自宅待機命令と本件解雇は、いずれも大阪コールセンター及び予約発券機能の廃止に伴い、組合員3名が会社内において就業する業務が存在しないことを理由として、一連のものとして行われたものであり、また、本件自宅待機命令と本件解雇が、組合員3名にとって、不利益取扱いに該当することは明らかである。

そこで、本件自宅待機命令及び本件解雇が組合員であるが故に行われたものであるかについて、以下検討する。

(3) まず、本件自宅待機命令及び本件解雇の理由についてみる。

前記(1)判断のとおり、本件自宅待機命令及び本件解雇の理由として、大阪コールセンター及び予約発券機能の廃止に伴い、組合員3名が会社内において就業する業務が存在しないことが挙げられているところ、大阪コールセンター及び予約発券機能の廃止自体は、経営の合理化のために行った会社の組織改編であり、会社の経営判断に属する事項であるといえる。しかしながら、前記1(3)ウ認定からすると、会社は全世界の業務を連結した場合の業績は、純利益が約1020億円であることを鑑みると、その組織改編故に組合員3名には会社内において従事する職務が存在しないとして人員整理を直ちに行う必要があったかどうかまでは疑問が残るところである。

(4) 次に、自宅待機命令及び解雇の対象者の選定についてみる。

前記1(2)ウ、シ、ナ認定によれば、①26.5.28会社文書が示された従業員は組合員を含め13名いたこと、②3名は新しく設置されたポジションに異動し、7名は、

平成26年6月末付けで退職し、会社から自宅待機を命じられたのは組合員3名であること、③同年9月1日付けで組合員3名が解雇されたこと、が認められ、会社の従業員のうち、自宅待機を命じられ、解雇されたのは組合員のみであるといえる。

ところで、会社の従業員のうち、自宅待機を命じられ、解雇されたのが組合員のみであるからといって、そのことのみをもって、対象者の選定が不合理であったとまではいえず、本件自宅待機命令及び本件解雇に至る経緯も考慮して判断すべきであるから、以下、この点についてみる。

まず、早期希望退職等の募集に係る人選についてみると、前提事実及び前記1(2)ア、ウ認定からすると、会社は、平成26年5月20日の口頭説明及び同月28日の26.5.28会社文書により、廃止予定の部署に属する従業員全員に対し、同時期に、同様の内容の募集をしており、組合員と非組合員を区別することなく実施したことが認められる。

しかしながら、その後の会社の対応についてみると、前記1(2)エ(サ)、キ(エ)、ケ(ウ)、コ認定によると、組合は、26.6.4団交、26.6.13団交、26.6.23団交及び26.6.23組合文書において、早期希望退職募集の対象を日本支社全体にするよう求めている一方、会社が、平成26年6月26日に組合員3名に自宅待機命令を発するまでに、早期希望退職募集の対象を日本支社全体としたと認めるに足る疎明はない。

このことに、前記1(1)イ認定によると、会社は、平成21年に名古屋空港支店の廃止に際し、名古屋空港支店以外の従業員も対象として早期希望退職を募集したことを考え併せると、会社は従前と異なる対応をしているといわざるを得ず、26.6.4団交で、組合が早期希望退職の募集対象を拡げるよう求めた以降においても、なお、廃止予定の部署以外に早期希望退職を募集しなかった会社の対応は、不自然であるといわざるを得ない。

また、前記1(2)アからウ、エ(エ)認定によると、①26.5.20会社提案のうち、会社が新しく設置した国内ポジションへの応募の締切は平成26年5月20日から48時間以内であったこと、②同月22日、組合等が26.5.22団交申入書により26.5.20会社提案を議題とする団交を申し入れるとともに、団交開催まで同提案を保留するよう申し入れたこと、③26.5.22団交申入書に対し、会社は同年6月4日に団交を開催する旨回答したこと、④同年5月28日に、26.5.28会社文書が従業員に示されたこと、⑤26.6.4団交において、(i)会社は、国内ポジションについては応募があり、現状では空いていない旨述べたこと、(ii)組合が国内ポジションの締切について、もう一度やり直すよう要求したのに対し、会社は応じられない旨述べたこと、が認められる。これらのことからすると、国内ポジションの応募期間は短期間であり、かつ、26.5.28会社文書が従業員に示された時点においては、既にその期限が過ぎている。

また、組合が、26. 5. 20会社提案を保留するよう申し入れているにもかかわらず、会社は、同提案を保留することもなく、26. 6. 4団交の時点では既に国内ポジションに異動する人員を選定していることからすると、会社の対応は些か拙速であるといわざるを得ない。

以上のことからすると、26. 6. 4団交後も、早期希望退職の募集対象を拡げなかった会社の対応は不自然であって、国内ポジションに異動する人員の選定も些か拙速であり、26. 5. 28会社文書が示された従業員のうち、自宅待機を命じられ、解雇されたのが組合員のみであったことからすると、自宅待機命令及び解雇の対象者の選定が合理的であったかについては、疑問を抱かざるを得ない。

(5) 次に、本件自宅待機命令及び本件解雇に至る手続についてみる。

ア まず、会社が解雇回避努力を尽くしたかについて検討すると、前記(4)判断のとおり、国内ポジションへの応募について、26. 5. 28会社文書が従業員に示された時点においては、既に応募期限が過ぎており、組合が、26. 5. 20会社提案を保留するよう申し入れているにもかかわらず、会社は同提案を保留することもなく、26. 6. 4団交の時点では既に国内ポジションに異動する人員を選定しており、会社の対応は些か拙速であるといわざるを得ない。

さらに、前提事実及び前記1(2)ア、ウ認定によると、廃止予定の部署に属する従業員が13名であったのに対し、会社が新しく設置した国内ポジションは3つであったのだから、廃止予定部署に属する従業員が、希望すれば、国内ポジションに配置されるという状況であったとはいえ、また、少なくとも、組合員3名は、国内での雇用を求めていたが、実現していない。そのような状況であれば、会社は、解雇を回避するために国内におけるポジションを確保するための措置を講じるべきといえるが、会社は、組合が早期希望退職の募集対象を拡大するよう求めた以降においても、廃止予定の部署以外に対する早期希望退職の募集を行ったと認めるに足る疎明はなく、このような会社の対応は、解雇回避措置を尽くしたとはいえない。

ところで、会社は、26. 8. 5折衝において、組合に対し羽田空港支店のカーゴポジションの提示を行ったが、組合が拒否した旨、組合員3名が会社の解雇回避努力を無視した旨主張する。

前提事実及び前記1(2)ツ認定によると、26. 8. 5折衝において、会社は組合に対し、羽田空港支店で1名の採用、最大で給与1年分の割増退職金支給による解決などを提案し、組合は持ち帰って検討する旨述べたこと、が認められる。しかしながら、会社が行った羽田空港支店でのポジションの提示は、組合員3名のうち、1名のみを対象としており、また、勤務地についても、組合員3名のそれま

での勤務地である大阪とは異なる羽田空港支店での採用であることからすると、組合等や組合員3名が直ちには協議に合意することは困難であったことは無理からぬことといえる。したがって、組合等及び組合員3名が26.8.5折衝の場で会社の提案に応じなかったことをもって、組合員3名が会社の解雇回避努力義務を無視したとまではいえない。

イ 次に、組合等との協議の状況についてみる。

(ア) まず、大阪コールセンター廃止発表から本件自宅待機命令までの協議の状況についてみると、前提事実及び前記1(2)ア、イ、エ(エ)、(サ)、キ(イ)、(エ)、ケ(ウ)、(エ)、(キ)、コ、シ認定によれば、①平成26年5月20日、会社は西日本支店の従業員等に対し大阪コールセンターの廃止等を口頭で伝えたこと、②組合等は、26.5.22団交申入書により、26.5.20会社提案を議題とする団交を申し入れるとともに、団交開催まで同会社提案を保留するよう申し入れたこと、③同年6月4日の26.6.4団交において、(i)組合が国内ポジションの締切について、もう一度やり直しを行うように要求したのに対し、会社は、組合から団交申入れがあったからといって提案を止めるということには応じられない旨述べたこと、(ii)組合が早期退職募集の対象を日本支社全員にすべきと要求したのに対し、会社は応じなかったこと、④同月13日の26.6.13団交及び同月23日の26.6.23団交において、(i)組合が空きポジションを提示するよう要求したのに対し、会社は応じなかったこと、(ii)組合が早期退職募集の対象を日本支社全体にするよう要求したのに対し、会社は応じなかったこと、⑤同月23日の26.6.23団交において組合が、26.6.23組合文書に記載した要求事項について検討してほしいと要求したのに対し、会社は必要に応じて検討する旨述べたこと、⑥26.6.23組合文書には、雇用確保について、現状維持又は組合員3名が就業可能な職種に空きポジションを探すか新規に設定するよう求める旨の記載とともに新規ポジションに関する提案が記載されていたこと、⑦同月26日、会社は、26.6.23組合文書に回答しないまま、組合員3名に対し本件自宅待機命令を発したことがそれぞれ認められる。

これらのことからすると、大阪コールセンター廃止発表から本件自宅待機命令までの間に、会社と組合との間で、26.6.4団交、26.6.13団交及び26.6.23団交が開催されているものの、国内ポジションの締切やさらなる空きポジションの提示、早期退職募集の対象拡大について、組合と会社との間で協議が継続していたといえる。そして、26.6.23団交において、組合が、26.6.23組合文書に記載した要求事項について検討してほしいと要求したのに対し、会社は必要に応じて検討する旨述べたにもかかわらず、会社は26.6.23組合文書に対し回答し

ないまま、平成26年6月26日に組合員3名に対し、本件自宅待機命令を発したことも併せ考えると、会社は、本件自宅待機命令までに、組合等との協議を十分に尽くしたとまではいうことはできない。

(イ) 次に、本件自宅待機命令から本件解雇までの協議の状況をみると、前提事実及び前記1(2)シ、ソ、タ(ア)、チからナ認定によれば、①平成26年6月26日、会社は、組合員3名に対し本件自宅待機命令を発したこと、②同年7月4日、会社は組合等に対し、26.7.4申入書により、組合員3名の処遇についての協議を申し入れたこと、③同月10日の26.7.10団交において、会社は、組合員3名の給与及び職歴を再考したが、コールセンター以外の新たな職域の場は見当たらないので会社内での就労は難しい旨、組合員が退職しない場合は解雇となる旨述べたこと、④同月25日、組合等は会社に対し、26.7.25団交申入書により、組合員3名の自宅待機問題について話し合いを通じた解決を求めて団交を申し入れたこと、⑤同年8月5日の26.8.5折衝で、会社は組合に対し、羽田空港支店で1名の採用、最大で給与1年分の割増退職金支給による解決などを提案し、組合は持ち帰って検討する旨述べたこと、⑥同月13日、組合等は会社に対し、26.8.13団交申入書により、組合員3名の雇用確保等を議題とする団交を申し入れたこと、⑦26.8.13団交申入書に対して会社は回答を行っていないこと、⑧同月26日、組合等は会社に対し、26.8.26要請書を提出したこと、⑨同年9月1日、会社は本件解雇を行ったこと、が認められる。

これらのことからすると、本件自宅待機命令の後に、会社は組合等との間で、26.7.10団交及び26.8.5折衝を行っており、本件解雇について、会社は組合等と協議を行っていなかったとはいえない。

しかしながら、前記ア判断からすると、26.8.5折衝における会社提案は、組合等や組合員3名が、直ちには合意することは困難なものであったといえ、さらに、会社が26.8.13団交申入書に対して回答していないことも併せ考えると、会社は、本件解雇までに、組合等との協議を十分に尽くしたとまではいうことはできない。

ウ 以上のとおりであるから、会社は、解雇回避努力を尽くしたとはいえず、組合等との協議を十分に尽くしたとまではいえないから、本件自宅待機命令及び本件解雇に至る手続には相当性があるということができない。

(6) さらに、会社と組合との労使関係についてみる。

ア まず、大阪コールセンター廃止発表までの労使関係についてみる。

前提事実及び前記1(1)キからケ、サ、スからチ、テ、ト認定からすれば、①平成25年1月26日に分会が結成された後、会社と組合等との間では、パワハラや

サービス残業について25. 2. 21団交、25. 4. 23団交及び25. 6. 15団交が行われたこと、②同年10月29日、組合等は、西日本支店ビルの前でビラを配布したこと、③25. 11. 15団交において、組合から、未払残業代についての会社の回答は納得できず、組合としてはビラ配りなどをせざるを得ない状況になった旨の発言があったこと、④同年11月23日、会社が、未払残業代及びパワハラ問題に対する最終的な見解であるとした上で、未払残業代についての会社の見解やパワハラの問題は解決されたものとする旨記載した25. 11. 23メールを、組合員3名に対し、送信したのに対し、同年12月25日、組合等が、25. 11. 23メールに抗議する旨記載した25. 12. 24組合文書を送付したこと、⑤同月26日、組合等が関西国際空港においてパワハラ問題及び残業代問題について記載したビラを配布したこと、⑥会社日本支社は当該ビラのコピーを会社本社に送付したこと、⑦26. 3. 4会社文書には、会社は現在は未払残業代及びパワハラ問題について解決された旨、記載され、また、26. 3. 4会社文書の末尾には、上記通知を受け確認したとして、サインを記入する欄があったこと、⑧組合等は、26. 3. 4会社文書のサイン欄にサインしていないこと、⑨同26年4月22日、F 組合員は、未払残業が発生した証拠書類を添付したとする26. 4. 22メールを会社の日本支社長に対し送信したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社と組合等との間で、未払残業代やパワハラ問題についての交渉が断続的に行われるとともに、組合等は2度にわたりビラまきを行っており、会社と組合等との間では、未払残業代やパワハラ問題を巡って、対立関係にあったといえる。

この点について、会社は、未払残業代やパワハラ問題は大阪コールセンター廃止決定時においては、会社内部では解決済みであり、会社には、組合を忌避する理由がない旨、会社の認識としては、遅くとも26. 3. 4会社文書送付の時点で、当時の組合等との間の問題は全て解決済みであり、組合側からその後何の動きもなかった旨主張する。

しかしながら、組合等が、26. 3. 4会社文書の末尾のサイン欄にサインをしておらず、また、26. 3. 4会社文書が送付された後の平成26年4月22日に、F 組合員が、未払残業が発生した証拠書類を添付したとする26. 4. 22メールを会社日本支社長に対し送信していたことからすると、組合は、26. 3. 4会社文書を受領した以降も、未払残業代やパワハラ問題について未解決であるとの認識を持っていたといえ、かつ、このように組合が認識していたことを、会社も容易に推測できたといえる。そうであれば、未払残業代やパワハラ問題について、会社は解決済みであるとしているにもかかわらず、なお、未解決であるとする組合のことを会社が忌避していたことは十分考えられ、未払残業代やパワハラ問題は大阪コールセンタ

一廃止決定時においては、会社内部では解決済みであり、会社には組合を忌避する理由がない旨の会社主張は採用できない。

イ 次に、大阪コールセンター廃止発表から本件自宅待機命令までの労使関係についてみる。

前提事実及び前記1(1)コ、サ、(2)ア、エ(ア)認定からすると、会社は、広州コールセンターの稼働後の25.6.15団交では、大阪のオフィス廃止は全く考えておらず、リストラ、解雇は少なくとも我々は知り得ない旨述べていたところ、平成26年5月20日に大阪コールセンターの廃止等を発表し、同年6月4日に行われた26.6.4団交において、①同年5月20日の提案に至った経緯について、日本のコールセンター機能は中国本土にほとんど電話が流れており、日本の営業時間終了後も全て中国で受けている旨、②中国と日本のコストの違いもある旨、③日本においてコールセンターを置いておく必要性はないと会社は判断した旨述べており、25.6.15団交と26.6.4団交では、会社の説明が異なることは明らかである。

この点について、会社は、25.6.15団交における当時の担当者は、あくまで当時の時点でリストラや解雇がないと言っているだけで、今後のことは分からないと明確に伝えている旨主張する。

しかしながら、組合等は、25.6.15団交での会社回答から、大阪のオフィス廃止やリストラ、解雇はないものとして、その後対処してきたのであり、また、前記(5)イ(ア)判断のとおり、会社が本件自宅待機命令までに組合等との協議を十分に尽くしたとまではいうことができないことを併せ考えると、26.6.4団交における会社の対応は、25.6.15団交の経緯を無視したもので、組合を軽視していたものといわざるを得ない。

また、前記1(2)エ、キ、ケ(カ)、シ認定からすると、①平成26年6月4日の26.6.4団交及び同月13日の26.6.13団交において、未払残業代やパワハラ問題についてのやり取りがなかったこと、②同月23日に開催された26.6.23団交において、(i)組合が、未払残業代やパワハラ問題など未解決問題を帳消しにするために、大阪コールセンターを廃止し早期退職を促しているのかと質問したこと、(ii)組合が、労使間で未解決問題があることを認識しておくよう求めたところ、会社は了解したこと、③同月26日、会社は組合員3名に対し本件自宅待機命令を発したこと、が認められる。このことに上記ア判断のとおり、大阪コールセンター廃止発表時点において、会社と組合等との間では、未払残業代やパワハラ問題を巡って、対立関係にあったといえることを併せ考えると、会社が、組合員3名に対し本件自宅待機命令を発した時点において、未払残業代やパワハラ問題が解決していたとはいえず、組合と会社との間の対立関係は、なお継続していたということ

ができる。

ウ さらに、本件自宅待機命令から本件解雇までの労使関係についてみる。

前記(5)イ(イ)判断で引用する事実認定によれば、会社は、本件自宅待機命令の後に、組合等との間で、26.7.10団交及び26.8.5折衝を行っており、本件解雇について、会社は組合等と協議を行っていたといえる。

しかしながら、前記(5)ア判断からすると、26.8.5折衝における会社提案は、組合等や組合員3名が、直ちには合意することは困難なものであったといえ、さらに、会社が26.8.13団交申入書に対して回答していないことも併せ考えると、会社は、本件解雇までに、組合等との協議を十分には尽くしたとまではいうことができない状況において、組合からの団交申入書に対し回答しないまま本件解雇を行っているのであるから、このような会社の対応は、組合を軽視したものだといえる。

さらに、本件自宅待機命令から本件解雇までの間に、会社と組合との間で、未払残業代やパワハラ問題について合意に至ったと認めるに足る疎明はない。

エ そうすると、分会結成後本件解雇に至るまで、会社と組合等との間では、未払残業代やパワハラ問題を巡って引き続き対立関係にあったといえ、また、本件自宅待機命令及び本件解雇に至る経緯において、会社の組合を軽視した姿勢が窺える。

(7) 以上のことを総合的に勘案すると、本件自宅待機命令及び本件解雇は、大阪コールセンター及び予約発券機能の廃止に伴う一連のものとして行われたところ、①人員整理を直ちに行う必要があったかについては疑問が残るところであり、②自宅待機命令及び解雇の対象者の選定が合理的であったかについて、疑問を抱かざるを得ず、③会社が解雇回避努力を尽くしたとは言い難く、本件自宅待機命令及び本件解雇に至る手続についても相当性があるということができず、これらのことに、会社と組合との間の労使関係についても、会社と組合等との間では、未払残業代やパワハラ問題を巡って対立関係にあり、また、本件自宅待機命令及び本件解雇に至る経緯において、会社の組合を軽視した姿勢が窺えることからすると、会社は、大阪コールセンター廃止を口実として、本件自宅待機命令及び本件解雇に及んだものとみざるを得ない。そうであれば、本件自宅待機命令及び本件解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(8) 上記判断のとおり、本件自宅待機命令及び本件解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いであり、会社から組合員を駆逐することによって、会社への組合活動による影響力を減じさせるものでもあるから、組合に対する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

- (1) 組合は、年6分の割合による加算金の支払をも求めるが、主文1をもって足りると考える。
- (2) 組合は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

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10月11日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

2014年5月28日

早期希望退職/欠員への移転の申請への招待

2014年5月20日の会議で貴殿とお話ししたように、Lの管理職は慎重に、日本で業務の効率化、性能および経済的価値の見直しを行いました。これは、日本での予約/コールセンターに着信した電話量が、日本でのビジネスの特定の領域における職員の現在の数を維持することを正当化しないことが明らかになりました。また、名古屋事務所でのビジネスは明らかに小さく、経済的に実行可能なすべてではありません。そのため、Lの経営は、日本のすべての予約/コールセンター機能は終了するものとし、この機能は、名古屋事務所の閉鎖と共に中国本土に移転されると判断しました。大阪と東京のオフィスで予約部門だけでなく、名古屋事務所の業務は、遅くとも2014年6月27日よりによって閉鎖されます。

私たちの優先順位は可能な場合、このような状況の下で、雇用を維持し、組織再編を目的として、スタッフの解雇を避けるためにすることですが、我々は次の応募者を募集するべきであることを決定しました。(i) 会社からの自主的に退社するもの (ii) 当社または当社グループ会社の指定された欠員に申請するもの。

最大日本で13人の従業員の希望退職者に許可されます。これらの提案は、一定の条件の下で、課題を解決するための手段は以下のものである。

1. 申請者の資格 名古屋事務所の全社員と大阪及び東京事務所の全予約課社員
2. 招待の期間 2014年5月20日から2014年6月3日まで (14日間)
3. 選択肢
 - 1) 早期希望退職
 - a. 退職日 2014年6月26日付
 - b. 退職の条件 追加の退職給付、基本的な給与の5カ月相当のお祝金
日本のLの支払いと手当での規則の22.1条から22.4に従った退職金
 - 2) 欠員への異動
 - a. 異動日 2014年6月27日付
 - b. 欠員への異動の条件
応募者は、会社が準備している任意の空いているポジションに申請することができます。しかし、応募者は、当社の申請手続きや規制に従う必要があります。さらに会社は応募者がうまく移動できることを保証することはできません。
 - 3) 新しく設置したポジションへの応募
 - a. 異動日 2014年6月27日付
 - b. 欠員への異動の条件
応募者は、東京と大阪のポジションへ申請することができます。しかし、応募者は、当社の申請手続きや規制に従う必要があります。さらに会社は応募者がうまくにそのポジションに割り当てられるということを保証することはできません。
- (ママ)
5. 応募への手続き L 人事ビジネスサポート(インターナショナル、ドバイ)へ文書にて。

我々はこれは我々のスタッフには困難な決定であることを理解していますが、我々はとてもこの招待が我々が現在日本での経営に直面している現在の金融制約の下で行われたことを理解することを願っています。

「

就業規則

L 日本支社

(略)

(退職) (解雇)

16.1 全等級の全社員（雇用が試用期間の開始から14日以内の新入社員を除く）について、雇用終了の通知期限はいずれの関係者からであっても1か月前である。

16.2 次の各号の一に該当する場合、会社は正当かつ合理的な理由を通知して、社員を解雇することができる。

- ①事業運営の縮小またはその他の不可避な状況がある場合
- ②社員の精神的または肉体的状況が与えられた職務に耐えられないと判断された場合
- ③社員の仕事効率が極端に低く一般的に会社の雇用に不適切であると判断された場合

(解雇の予告)

15.2 入社の日から14日以内であれば労使はいつでも、雇用関係の終了を正当化できる合理的な理由があれば雇用関係を終了させることができる。試用期間中で入社の日から14日を超えると、労使とも、30日前に本人に予告し、（または労働基準法に規定する平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給して）雇用関係の終了を正当化できる合理的な理由があれば、いつでも雇用関係を終了させることができる。この場合において、予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。

(以下略)

」