

命 令 書 (写)

名古屋市中区

申 立 人 X 組 合

運営委員長 A

名古屋市中区

被 申 立 人 株式会社 Y

代表取締役 B

上記当事者間の愛労委平成28年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年10月26日第1537回公益委員会議において、会長公益委員成田龍一、公益委員長谷川留美子、同酒井一、同佐脇敦子、同志治孝利、同杉島由美子、同武田安弘出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成28年1月7日付けで申し入れた団体交渉に、実質的な交渉権限を有する者を出席させた上で、合意形成に向けて誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容を縦1.5メートル横2メートルの大きさの白紙に墨書して、本命令書交付の日から7日以内に、名古屋市中区 の事業所入口に、1か月間掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合から平成28年1月7日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛

知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

運営委員長 A 様

株式会社Y

代表取締役 B

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）からの平成28年1月7日付けの団体交渉（以下「団交」という。）の申入れに応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同月28日に救済が申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、代表取締役の出席を伴う誠実な団交応諾並びに謝罪文の掲示及び会社ウェブサイトへの掲載である。

2 本件の争点

会社が、組合からの平成28年1月7日付け団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、平成11年に結成された地域で働く労働者で組織される個人加

盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は299名である。

(2) 会社は、平成26年に設立された特定労働者派遣事業等を行う株式会社であり、本件結審時の従業員数は六、七十名程度である。

2 本件申立てまでの経緯

(1) C組合員の解雇等

平成27年1月12日、C（以下、組合への加入の前後を問わず「C組合員」という。）は期間の定めのない契約により会社に雇用され、株式会社D（以下「派遣先」という。）に派遣されていたところ、同年7月14日、会社は同人に対し、同年8月13日付けで解雇する旨の「解雇通知書」を送付した。同書には、解雇理由として「生産効率向上をはかり、人員超過の為調整をとり貴殿を解雇とする」と記載されていた。

同年7月23日、同人は組合に加入した。（甲3、4、審査の全趣旨）

(2) 本件団交申入れ前の団交

ア 第1回団交等

(ア) 平成27年7月27日、8月21日及び9月2日、組合は会社に対し、C組合員の解雇（以下「本件解雇」という。）の撤回、有給休暇の取得及び社会保険加入を議題として団交を申し入れ、同月8日、第1回団交が開催された。会社側は、社員のE（以下「E」という。）が出席した。（甲6、11、13、27、審査の全趣旨）

(イ) 組合側が会社に対し、本件解雇は不当であるとして、その撤回及び理由の説明を求めたのに対し、会社側は、解雇日の1か月前に解雇予告をしたため不当な解雇ではない旨、及び派遣先から1名減員を求められたため最も能力がないC組合員を解雇した旨述べた。

組合側が、同人は派遣先及び会社から能力がないとして指導されたことがないこと並びに派遣先が減員を求めたとしても、会社は同人を当然に解雇することはできず、社内で働かせたり別の仕事を紹

介したりしなければならぬことを述べたのに対し、会社側は、同人が指導されたことがないというのは虚偽である旨、及び福岡又は北海道であれば紹介するが、それを受け入れないなら自己都合退職と扱う旨強硬に述べた。組合側が、どうしても本件解雇の撤回ができないのであれば退職を前提とした給与3か月分の解決金の支払を要求するのに対し、会社側は、持ち帰って後日回答する旨述べた。(甲27)

(ウ) 平成27年9月11日、会社は組合に対し、給与1か月分相当の解決金の支払で解決することを電話で提案した。これを受け、同月15日、組合は、本件解雇の撤回及び補償を議題とする団交を申し入れた。申入書において組合は、会社の提案は受け入れられない旨及び解雇が違法・不当である旨主張し、本件解雇の撤回又は退職を前提とした平均賃金の約3か月分に当たる90万円の解決金の支払を求めた。

また、同日、組合は派遣先に対し、本件解雇に関与したかどうかを確認するため、話合いの申入れをした。(甲17、18、審査の全趣旨)

イ 第2回団交

平成27年9月28日、第2回団交が開催され、会社側はEが出席した。組合側が団交申入れで求めた平均賃金約3か月分に当たる90万円の解決金の支払での解決を提案したのに対し、会社側は給与1か月分相当の解決金の支払は、譲歩した上での解決案であり、それ以上は支払わない旨述べた。また、組合側が本件解雇の理由について再度説明を求めたのに対し、会社側は第1回団交と同趣旨の回答をした。第2回団交は15分程度で終了した。(甲28、審査の全趣旨)

(3) 組合と派遣先との間の話合い

平成27年10月22日、組合と派遣先との間で話合いが行われ、派遣先の

代表取締役であるF社長（以下「派遣先社長」という。）は、C組合員を指定して会社に減員を申し入れたかどうかについて、自社の担当者に確認した上で後日回答する旨述べた。

同月30日、派遣先社長は組合に対し、本件解雇の時期に派遣先から会社に減員を要請した事実はない旨及び会社から1名減員したいとの申出があり、これを了承したことはあった旨電話で回答した。（審査の全趣旨）

（4）あっせんの申請及び打ち切り

平成27年12月28日、組合が会社を相手として、本件解雇に関し当委員会に同年10月16日付けで申請していたあっせんについて、当委員会は、会社に参加する意思がないとして、これを打ち切った。（甲20、21、当委員会に顕著な事実）

（5）本件団交申入れ

平成28年1月7日、組合は会社に対し、本件解雇の撤回及び補償を議題として団交を申し入れた。申入書において組合は、本件解雇の不当性に関する従前の主張に加え、第2回団交後の派遣先との話し合いによって、派遣先が減員の要請をしたことはなく、会社からの申出に応じたにすぎないことが判明し、会社が説明する本件解雇の理由がそもそもでたらめであったことを示した上で、本件解雇は客観的合理的理由を欠き、社会的相当性も認められず、解雇権の濫用に当たる旨、及び本件解雇に係る問題を解決するため、団交において新たな提案をする予定である旨述べ、同月31日までに団交を開催すること及び同月14日午後5時までに回答することを要求したが、同日までに会社から回答はなかった。翌15日、組合は会社に対し、同月18日までに回答するよう要求する書面をファクシミリで送付したが、同日までに会社から回答はなく、その後の電話連絡にも応答がなかった。（甲22～25、審査の全趣旨）

3 本件申立て及び審査手続の状況

(1) 本件申立てから調査開始前までの状況

平成28年1月28日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

これを受け、当委員会は、翌29日以降会社に何度も架電したが、一度も応答がなかったため、同年2月12日、会社を訪問し、その場にいた事務員に調査開始通知書及び不当労働行為救済申立書等を手交した。

同月19日、Eから当委員会に対し電話があった。当委員会が、本件の審査手続に参加しない場合は不利益を受ける可能性があることを説明し、来庁するよう説得したところ、同年3月3日、同人が来庁したため、不当労働行為救済申立制度及び審査手続の流れを説明し、答弁書の提出を求めた。(当委員会に顕著な事実)

(2) 調査開始後の状況

ア 会社の調査期日出席状況

当委員会は、平成28年3月24日、4月28日、5月27日、6月23日及び7月26日に調査期日を設けたが、会社は、代理人として選任したEを同年3月24日及び7月26日の調査期日に出席させた以外、他の3回の期日は欠席した。

イ 会社の書面提出状況

当委員会は、平成28年2月12日の会社訪問以降同年7月26日の調査期日までの間、答弁書の提出を催促するため、数十回にわたり会社に架電し、繰り返しファクシミリ及び郵送により書面を送付した。

また、会社が調査期日に欠席した際は、次回期日及び今後も審査手続に参加しない場合に不利益を受ける可能性がある旨記載した調査通知書を会社に送付して、本件の審査手続への参加を促した。

しかしながら、会社はいずれにも応答せず、本件の審査手続を通じて答弁書、準備書面、書証等を一切提出しなかった。

ウ 平成28年7月26日の調査期日の状況

平成28年7月26日、Eが調査期日に出席し、本件の審査手続に関し、審問を経ることなく結審することについて異議がない旨述べた。(当委員会に顕著な事実)

4 本件申立て後の団交応諾状況

平成28年4月28日及び6月1日、組合は会社に対し、本件団交申入れの議題にC組合員の社会保険への遡及加入を追加して書面で団交を申し入れたが、会社はいずれにも応じることがなく、組合からの電話に対しても一切応答しなかった。(甲26、29、審査の全趣旨)

第3 判断及び法律上の根拠

1 組合の主張要旨

本件団交申入れは、組合の組合員の解雇について交渉を申し入れたものであり、義務的団交事項であることは明らかである。

平成27年9月に2回の団交を行い平行線になっていたが、その後、派遣先と組合との話合いで、会社が主張する解雇理由がでたらめであることが明らかになっているのであり、組合から解決に向けて新たな提案をする予定であることも示しているのであるから、議論が尽くされたとはいえない。それにもかかわらず、本件団交申入れに対し、会社は一切回答も連絡もしなかった。

このような会社の対応は団交拒否であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

2 会社の主張要旨

会社は、組合の主張及び立証に対して、一切の反論及び反証を行っていない。

3 判断

(1) 本件団交申入れに対する会社の対応について

第2の2(5)で認定したとおり、平成28年1月7日、組合は会社に

対し、本件解雇の撤回及び補償を議題として団交を申し入れ、同月31日までに団交を開催すること及び同月14日午後5時までに回答することを要求したが、同日までに会社から回答はなかったこと、翌15日、組合は会社に対し、同月18日までに回答するよう要求する書面をファクシミリで送付したが、同日までに会社から回答はなく、その後の電話連絡にも応答がなかったことが認められる。

このように、会社は、組合からの複数回にわたる団交開催の要求に対して何らの応答もしなかったことから、本件団交申入れを拒んだものといえる。

本件解雇の撤回及び補償に係る事項は労働者の労働条件に関する事項であり、これが義務的団交事項に当たることはいうまでもない。したがって、会社が本件団交申入れを正当な理由なく拒むことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する違法な行為である。

そこで、以下、会社が本件団交申入れを拒否する正当な理由があるか否かについて検討する。

(2) 会社が本件団交申入れを拒否する正当な理由の有無について

ア 第2の2(2)ア(ア)及び(イ)で認定したとおり、組合が本件解雇の撤回等を議題として団交を申し入れたこと、第1回団交において、組合が本件解雇の撤回及び理由の説明を求めたのに対し、会社は不当な解雇ではない旨及び派遣先から1名減員を求められたため最も能力がないC組合員を解雇した旨述べたこと、組合が、派遣先が減員を求めたとしても、会社は同人を当然に解雇することはできず、社内で働かせたり別の仕事を紹介したりしなければならないことを述べたのに対し、会社は福岡又は北海道であれば紹介するがそれを受け入れないなら自己都合退職と扱う旨強硬に述べたこと、組合がどうしても本件解雇の撤回ができないのであれば退職を前提とした給与3か月分

の解決金の支払を要求するとしたのに対し、会社は持ち帰って後日回答する旨述べたことが認められる。

また、同（ウ）で認定したとおり、第1回団交後、会社が給与1か月分相当の解決金の支払で解決することを提案したところ、組合は、会社の提案は受け入れられないとして本件解雇の撤回又は退職を前提とした平均賃金約3か月分に当たる90万円の解決金の支払を求めて団交を申し入れたことが認められ、更に、第2の2（2）イで認定したとおり、第2回団交において、組合が団交申入れで求めた解決金の支払での解決を提案したのに対し、会社は既に回答済みの1か月分の解決金以上は支払わない旨述べたこと、組合が再び本件解雇の理由について説明を求めたのに対し、会社は第1回団交と同趣旨の回答をしたこと、組合と会社の主張が対立したまま第2回団交は15分程度で終了したことが認められる。

イ 第2の2（3）及び（5）で認定したとおり、第2回団交後、組合と派遣先との間で話し合いが行われ、派遣先社長は組合に対し、本件解雇の時期に派遣先から会社に減員を要請した事実はない旨及び会社から1名減員したいとの申出があり、これを了承したことはあった旨回答したこと、これを受け、組合は会社に対し、本件団交申入れをしたこと、申入書において組合は、本件解雇に係る問題を解決するため、団交において新たな提案をする予定である旨述べたことが認められる。

ウ 上記アの事実をみると、組合は、本件解雇の撤回を求めていたものの、会社が第1回団交において、解雇は不当ではないとし、遠隔地への派遣を受け入れなければ自己都合退職とすると強硬に述べたため、本件解雇を前提とした解決金での解決も模索せざるを得なかったといえる。そして、当該解決金の額について同団交から第2回団交まで一貫して給与約3か月分を要求する組合と給与1か月分相当を主張する

会社との乖離が埋まらず、かつ、本件解雇が不当でないと繰り返す会社の姿勢を受けて、組合が、2回の団交の終了時点で本件解雇に係る協議が「平行線」になったと考えたのも無理がなかったものといえる。

しかしながら、本件解雇に係る協議が「平行線」になっていたといえるかどうかはともかく、上記イの事実をみると、第2回団交後本件団交申入れまでの間に、本件解雇の契機となった派遣先からの減員要望という会社の従来の説明に合理的な疑いが生じるという状況の変化があり、また、組合として新たな提案を示す予定もあったのであるから、両者の間で本件解雇についての議論が尽くされたと評価することはできない。

したがって、会社が本件団交申入れを拒否する正当な理由があるとはいえない。

(3) 結論

よって、会社が、組合からの本件団交申入れを正当な理由なく拒否したと認められることから、当該行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 救済方法について

(1) 組合は、団交への代表取締役の出席を求めているが、交渉権限を付与された者が誠実に団交に応じれば足りることから、主文第1項のとおり命じることをもって相当と判断する。

(2) 組合は、謝罪文の掲示及び会社ウェブサイトへの掲載を求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり命じることをもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労組法第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。

なお付言するに、第2の3で認定したとおり、当委員会は会社に対し、再三

にわたり本件の審査手続への参加を促したが、会社は、当委員会からの架電並びにファクシミリ及び郵送により送付した書面のいずれにも応答せず、5回の調査のうち3回を欠席し、本件の審査手続を通じて答弁書、準備書面、書証等を一切提出しなかった。このような会社の対応は、労組法の規定する不当労働行為救済制度を軽視する極めて不誠実なものであり、当委員会は、強い遺憾の意を表するものである。

平成28年10月26日

愛知県労働委員会

会長 成田 龍一 (印)