

員（以下「組合員」という。）であるA2、A3、A4、A5及びA6（以下、「A2」、「A3」、「A4」、「A5」及び「A6」といい、これら5名を併せて「A2ら5名」という。）について、今後、就労を依頼しない旨を述べたことが解雇の通告であって労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに当たり、②A2ら5名に対する解雇等を議題とする団体交渉申入れに対し、24年12月28日付け回答書によって拒否し、その後も応じなかったことが同条第2号の団体交渉拒否に当たる不当労働行為であるとして、組合が、25年8月6日、富山県労委に救済申立てを行った事件である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、A2ら5名に対する解雇の通告を取り消し、解雇前の原状に復帰させるとともに、解雇当日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと

(2) 会社は、24年12月4日の団体交渉で確認された事項に関する団体交渉に応じること

3 初審富山県労委は、26年8月5日付けで本件救済申立てを棄却し、同月8日、命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。

4 これを不服として、組合は、26年8月19日、初審命令の取消し並びに上記2の救済内容を求めて、本件再審査申立てを行った。

第2 再審査における争点

1 会社が、25年4月9日に富山県労委のあっせんにおいて、A2ら5名について、今後、就労を依頼しない旨述べたことは、解雇を通告したといえるか。解雇を通告したといえる場合、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。

2 会社が、組合に対し、A2ら5名に対する解雇等を議題とする団体交渉

申入れについて、団体交渉に応じるつもりはない旨の24年12月28日付け回答書を送付し、その後も団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 争点1（会社が、25年4月9日に富山県労委のあっせんにおいて、A2ら5名について、今後、就労を依頼しない旨述べたことは、解雇を通告したといえるか。解雇を通告したといえる場合、労組法第7条第1号の不利取扱いに当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア A2ら5名は、23年頃から、会社の引越課でアルバイトをしていたC（以下「C」という。）を通して会社の通運課から就労の依頼を受け、反復継続して就労をしてきたところ、24年6月、新たに所長に就任したB2（以下「B2」という。）とCの間で就労の依頼をめぐるトラブルが発生し、同年7月20日、B2所長が就労の依頼の方法をメールから電話に変更することをCが確認したものの、A2ら5名には、会社の通運課から就労の依頼が来ることはなかった。

イ このような状況から、組合は、24年10月3日、団体交渉申入れを行った。

同年12月4日、A2ら5名に対する解雇等を議題とする団体交渉が開催され、会社は、就労の実態を示す雇用データを提出すると約束したが、それを反故にし、その後、団体交渉を拒否している。

ウ 上記イの会社の対応を受けて、組合は、25年1月以降、JR貨物富山貨物駅（以下「富山貨物駅」という。）やJR富山駅付近において、数回にわたり、会社に抗議するピラマキを行うとともに、同年2月26日、富山県労委にあっせんを申請した。

同年4月9日に富山県労委のあっせんにおいて、会社は、A 2ら5名について就労の依頼をする意思がないことを示した。

エ 以上のことからすれば、富山県労委のあっせんにおいて、会社がA 2ら5名について就労の依頼をする意思がないことを示したことは、組合の上記イの団体交渉申入れや上記ウのビラまきを理由とする同人らに対する解雇といえるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

(2) 会社の主張

ア 会社がA 2ら5名に依頼していた仕事は、その仕事がある前日までに、必要人数が確保できるように各人に声をかけ、その日に都合のつく者がこれに応じる形で、仕事がある日だけにその日1日限りの雇用契約が成立し、1日ごとに契約が終了するものであった。

したがって、会社が就労の依頼をしないことは、雇用契約の申込みを行わないことにすぎず、解雇ではない。

イ 会社は、Cを通じた就労の依頼にトラブルが生じたことから、24年6月15日以降、A 2ら5名に就労の依頼をしていなかったところ、同年7月13日、同人ら及びCが通運課に来所し、B 2所長に謝罪しろなどと威圧的な抗議を行ったことを受け、これらの者とは信頼関係を築くことができないと判断し、その後も就労の依頼をしていない。

一方、会社が組合の存在やA 2ら5名が組合に加入していることを知ったのは、同人らが同年10月3日に団体交渉申入れを行ったときであり、それ以前にはそのような認識はなかった。

したがって、上記のとおり、同年6月15日ないし同年7月13日以降、会社がA 2ら5名に就労の依頼をしていないことは不当労働行為に当たると解する余地はない。

ウ 富山県労委のあっせんにおいて、会社と組合の出席者が同一の場に

居合わせたことや両者間で直接話をするなどのやり取りはなかったことからすれば、会社が、同あっせんにおいてA 2ら5名に解雇の通告をしていないことは明らかである。また、会社がA 2ら5名に就労の依頼をしないことが解雇の通告に当たらないことは上記アのとおりである。

2 争点2（会社が、組合に対し、A 2ら5名に対する解雇等を議題とする団体交渉申入れについて、団体交渉に応じるつもりはない旨の24年12月28日付け回答書を送付し、その後も団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。）について

(1) 組合の主張

会社と組合は、24年12月4日、A 2ら5名に対する解雇等を議題とする団体交渉を行い、その際、会社のB 3取締役は、就労の依頼をめぐるトラブルの責任が会社にあることを認め、謝罪した。そして、意図的な選別によりA 2ら5名に就労の依頼がされていない事実を示すために組合が提示を求めた就労の実態を示す雇用データについて、会社は、文書で回答するとして提出を約束した。

それにもかかわらず、会社は、同月28日及び25年2月6日付けで、雇用データの提出及び団体交渉の開催には応じられないという回答書を組合に送付して、上記確認を反故にし、団体交渉を拒否しているのであるから、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる。

(2) 会社の主張

24年12月4日に開催された団体交渉は、組合が、A 2ら5名に就労の依頼をしなくなったことを解雇と主張し、その理由の説明と同年7月20日以降の日雇いアルバイトの雇用データの提示を要求したが、解雇ではないとする会社の主張との隔たりが大きいまま終了した。また、会社は、雇用データの提出の要求については、文書で回答するとはした

が、雇用データを提出することまでは約束していない。

そして、同年12月28日には、A2ら5名との契約が1日ごとに終了する日雇いアルバイトであることに双方に見解の違いがあったため、今後、団体交渉に応じるつもりはないと回答するとともに、第三者の情報が含まれる雇用データを提出することは適当でないことから、その提出にも応じられないと回答し、提出しなかった。

会社がそれ以降の団体交渉に応じていないのは、上記の団体交渉が、双方の見解が相違し、議論が出尽くし、交渉が平行線をたどる状況にあったからであり、そのことは、富山県労委のあっせんの状況からも明らかである。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、以下のとおり訂正又は付加するほかは、初審命令書「理由」中の「第2 認定した事実」のとおりであるから、これを引用する。ただし、引用部分において、「当委員会」とあるのは「富山県労委」と、「本件申立時」とあるのは「本件救済申立時」と読み替え、以下において初審命令書を引用する場合は、その引用部分を「初審命令第2の1(1)」のように表記する。

1 初審命令第2の1(1)を次のとおり改める。

「(1) 組合は、16年6月6日に結成され、富山、石川、福井の3県で働く、あるいは居住する労働者で構成され、本件再審査審問終結時（28年2月8日）の組合員は7名である。

なお、A2は、会社に就労する以前から組合に加入しており、A3、A4、A5、A6及びCは、24年7月13日、下記(5)の通運課を訪れてB2所長と話し合う直前に組合に加入した（Cは同年10月頃に組合を脱退した。）」

2 初審命令第2の1(2)を次のとおり改める。

「(2) 会社は、昭和26年6月15日に設立され、肩書地に本社を置き、本社内に引越課を有し、富山貨物駅構内に通運課を有する株式会社であり、一般貨物自動車運送事業を主たる業務とし、本件救済申立時の従業員は約70名である。」

3 初審命令第2の2(1)を次のとおり改める。

「(1) 23年4月頃から24年6月頃にかけて、A2ら5名は通運課で、運転手助手のアルバイトとして就労していた。運転手助手の業務は、コンテナ貨物の荷役作業（箱や袋などの手積み、手おろし作業）で、必要人数は一日に多くても2～3名程度、必要としない日もあり不定期なものであり、業務に必要なヘルメットや安全チョッキは貸与され、手袋は支給されていたが、作業服はアルバイト各自で用意していた。また、就労に当たっては、特段の免許や技能は必要とされていなかった。

A2ら5名が通運課の仕事をするようになったのは、引越課でアルバイトをしていたCから声をかけられるようになり、その後、主にCを通して就労していた。すなわち、通運課は、依頼したい仕事がある場合に、その仕事がある前日までに通運課の所長が主にCに連絡し、Cは必要人数とC自身の都合にあわせ、A2ら5名を中心に友人や知人に連絡を取り、調整するなどして可能な限り依頼に応じていた。通運課が希望する人数が集まらないこともあったが、それを所長から問題視されることはなかった。また、A2ら5名は、Cからの就労の依頼を、自身の都合により断ることもできた。

会社からは、C及びA2ら5名に対して雇用契約書や労働条件通知書は渡されず、A2ら5名は、賃金などの労働条件は主にCから聞かされており、Cは運転手助手の仕事を中心に担っていた。運転手助手のアルバイトとして通運課で仕事をする時は、タイムカードを打刻し、賃金

は日ごとではなく、一か月分をまとめて月末に支払われていたが、受領印やサインによる受け取り確認は行われていなかった。当時、通運課で運転手助手のアルバイトとして就労していた者は、C及びA 2ら5名以外に、通運課から直接依頼されていた者も複数名いた。

なお、会社の賃金台帳により、上記形態によるA 2ら5名の就業実績をまとめたものが別表である。

また、アルバイトが仕事の当日に都合がつかなくなり、代わりに別の者に就労してもらうこともあり、会社の賃金台帳には、Cが24年3月28日に引越課と通運課の両方で就労したとする記載がされていた。

4 初審命令第2の2(6)のうち、4頁30行目の「就労依頼をしていない。」を「就労の依頼をしておらず、同年8月14日以降、会社で就労している組合員もいない。」に改める。

5 初審命令第2の2(8)のうち、5頁18行目の次に、次のとおり加える。

「 なお、B 3取締役は、A 2ら5名に、「あんたら、不当解雇とかそういう話でもなんでもないんだから。アルバイトなんだから。別に雇用契約結んどらんやろ。本当いやあ人扶出しみたいなかんじのねえ、はっきり言うたら、そんな仕事よりももっといい仕事やバイト世の中にあるんやない。」などとも述べた。」

6 初審命令第2の2(13)を次のとおり改める。

「(13) 24年12月4日、組合は会社と団体交渉を行った。組合側の出席者は、A 1執行委員長、A 7書記長及びA 2ら5名の計7名、会社側は、B 3取締役、B 4次長、B 5営業部次長の3名だった。なお、A 2は組合の副委員長でもある。

団体交渉の冒頭、組合と会社は、出席人数や開催場所などをめぐってやり取りが続いた。団体交渉では、組合は、同年7月20日以降、A 2ら5名に対して就労の依頼が来なくなったことを解雇だと主張し、その

前提に立って解雇を撤回して同人らに就労の依頼をすること、解雇の理由の説明、同日以降のアルバイトの雇用データの提示を要求した。それに対して会社は、A 2ら5名は日々雇用であって会社が就労を依頼しなければならない関係にはなく、単に日ごとに依頼していたのを依頼しなくなっただけで解雇ではないこと、Cを通して行なっていた就労の依頼をめぐって、B 2所長とCとの間でトラブルが生じたこと、弁護士からこのような就労の依頼が違法行為となり得るとの指摘を受けて、ハローワークに求人を募集するとともに、日々雇用のアルバイト各人宛の直接の電話連絡に切り替えようとしたことなどを説明し、双方の主張は対立した。雇用データの提示については、当初会社は「データを出す必要はないと思っているんですよ。」と答えていた。

そして、組合は、ハローワークに求人を募集するなど仕事があるなら、従前のようにA 2ら5名に就労の依頼をすることといった取扱いに戻してほしいとしたが、これ以上交渉は進展せず、会社が、年内を目途に「データについては後で文書で回答します。」「事実確認をしまして、また文書で回答します。」ということで団体交渉を終えた。

第5 当委員会の判断

1 争点1（会社が、25年4月9日に富山県労委のあっせんにおいて、A 2ら5名について、今後、就労を依頼しない旨述べたことは、解雇を通告したといえるか。解雇を通告したといえる場合、労組法第7条第1号の不利取扱いに当たるか。）

(1) 組合は、争点1に関し、会社がA 2ら5名に就労を依頼しないことが、会社とA 2ら5名それぞれとの間における従前の雇用関係を前提とした解雇（雇止めなどの趣旨を含むものと解される。）に当たるとした上で、会社のあっせんでの発言が労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる

旨主張するので、まず上記の組合主張の前提について、通運課における同人らの就労の実態に基づいて検討した上で組合主張の当否を判断する。

ア 就労の回数についてみると、初審命令第2の2(1)別表認定のとおり、A2ら5名の中で就労の実績が最も多かったA2は、23年5月から24年6月までの14か月間で86日の就労があり、月平均で約6日の就労であった。一方、最も少なかったA6は、会社での就労を開始した同年3月から6月までの4か月間で6日の就労があり、月平均で1.5日の就労であった。

したがって、A2ら5名の各々の就労は、当時、多く見積もっても月平均で6日を限度とするものであったといえる。

また、A2ら5名が就労を開始したのは、A3が23年4月から、A2が同年5月から、A4及びA5が同年10月から、A6が24年3月からであった。

さらに、A2ら5名のうちA4を除く4名は、会社での就労を開始して以降24年6月までの間、会社において全く就労していない月があった。

イ 就労の依頼方法についてみると、初審命令第2の2(1)認定のとおり、会社は、依頼したい仕事がある日の前日までに、通運課の所長が主にCに連絡し、それを受け、CがA2ら5名を中心に友人や知人に連絡し、調整するなどして依頼に応じる形で行われており、希望する人数が集まらなくても、Cは所長から問題視されることはなかった。

また、仕事のある当日に就労の依頼を受けた者の都合がつかなくなった場合、当人の代わりの者が就労することがあった。

さらに、A2ら5名は、Cからの就労の依頼を、自身の都合により断ることができた。

ウ 就労時の対応についてみると、初審命令第2の2(1)認定のとおり、

A 2ら5名は、作業に当たっては、タイムカードの打刻が求められ、必要なヘルメット等は貸与等されていたものの、作業服は各自で用意していた。

また、就労に当たっては、特段の免許や技能は必要とされていなかった。

エ 組合が25年1月29日配布した、「運転助手への解雇を許すな！ 本社は団交に応じよ！ 富山通運に解雇を撤回させよう！」との見出しのビラには、「私たちは会社から前日（もしくは数日前）に仕事の有無を告げられ、必要なときに呼ばれ、必要でないときには仕事が無い『日雇い』アルバイトとして働いてきました。仕事があるときにはメールや電話で所長から連絡があり、出勤ができる時には返事をして仕事に就いていました」と記載されていた。

オ 以上のとおり、A 2ら5名の就労は、多く見積もっても月平均6日を限度とするものであり、中には月平均で1.5日という者もあり、就労期間も長期とはいえず、A 4を除く4名については全く就労していない月もあったこと、専ら会社の都合により就労の依頼の有無が決定される一方で、同依頼に応じるか否かについてはA 2ら5名各人の意思に委ねられていたものであることが認められる。そして、組合の上記エのような「出勤ができる時には返事をして仕事に就いていました」というビラの内容からすれば、A 2ら5名も、日々雇用の労働者として上記のような就労の実態を承知した上でこれを前提に会社で就労していたと認められることも併せ考えれば、会社がA 2ら5名に対して将来にわたって就労を依頼すべき雇用関係があったとはいえず、会社がA 2ら5名に就労を依頼しないことについて、従前の雇用関係を前提とする解雇あるいは雇止めなどとは評価できないというべきである。よって、組合の主張は、その前提を欠く。

カ このように、会社がA 2ら5名に就労を依頼しないことについて、従前の雇用関係を前提とする解雇や雇止めなどとは評価できない上、富山県労委のあっせんは、初審命令第2の2(20)及び(21)認定のとおり、組合側と会社側に個別に事情を聴取するという形で進められたものであり、組合が指摘する会社の発言は、このような手続の中で、会社があっせん員に対してその考えを述べたものにすぎないことからすれば、争点1に関する組合主張は理由がなく採用できない。

- (2) また、会社がA 2ら5名に対して就労の依頼をしていないことについて、組合員であること又は組合活動を理由としたものかという観点から検討しても、次のとおり不当労働行為意思は認められない。

すなわち、会社がA 2ら5名に就労を依頼しなくなったのは、初審命令第2の2(3)及び(6)認定のとおり、通運課にあつては24年7月20日（引越課にあつては同年8月14日）以降であり、組合自身も、同(13)認定のとおり、同年12月4日の団体交渉において、同年7月20日以降、A 2ら5名に対して仕事の依頼が来なくなったことを解雇であると主張している。そして、A 2ら5名が会社に初めて団体交渉を申し入れたのは、同(9)認定のとおり同年10月3日であつて、同申入れより前に会社に同人らが組合員であるとの認識があつたとする事情はうかがわれないから、会社には、同日より前にはその認識はなかつたものと認められる。

このように、会社がA 2ら5名に就労を依頼しなくなったのは、そもそも同人らが組合に加入したことを認識する前（通運課については約2か月半前であり、引越課にあつては約1か月半前）なのであるから、会社が、同人らに就労を依頼しないことは、組合員であることや組合活動を理由としたものとはいえず、不当労働行為意思は認められない。

- (3) 以上によれば、会社が富山県労委のあっせんにおいて就労を依頼しないと述べたことは、解雇の通告とはいえないし、実際にも就労を依頼し

ていないことについて、会社の不当労働行為意思は認められず、労組法第7条第1号に当たるということもできない。

2 争点2（会社が、組合に対し、A2ら5名に対する解雇等を議題とする団体交渉申入れについて、団体交渉に応じるつもりはない旨の24年12月28日付け回答書を送付し、その後も団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。）

(1) 初審命令第2の2(9)、(11)及び(17)認定のとおり、組合が会社に送付した24.10.3団交申入書、24.11.19団交申入書及び25.1.30団交申入書に記載された団体交渉の議題は、ほぼ同様の内容であって、主に、①就労の依頼をめぐるトラブルの謝罪を求める事項と、②A2ら5名の解雇の撤回等を求める事項の2つであると認められるところ、組合は、上記①について、会社がトラブルの責任を認めて謝罪したとして本件において救済を求めてはいないので、以下、上記②のA2ら5名の解雇の撤回等を求める事項に係る会社の対応について検討する。

ア 会社は、初審命令第2の2(10)認定のとおり、組合の24.10.3団交申入書に対し、24.10.9会社回答書を送付し、基本的には団体交渉に応諾するとしながらも、組合がA2ら5名を解雇したと理解している点について、会社としては日ごとに依頼していたアルバイトの依頼を単に止めただけであるなどと回答した。

また、会社は、同(12)認定のとおり、組合の24.11.19団交申入書に対し、24.11.22会社回答書を送付し、24.10.9会社回答書と同様の内容を回答した。

イ 24年12月4日の団体交渉において、組合は、初審命令第2の2(13)認定のとおり、同年7月20日以降にA2ら5名に就労の依頼が来なくなったことを解雇であるとして、解雇を撤回して同人らに就労の依頼をすること、解雇の理由の説明、同日以降の日々雇用のアルバイト

トの雇用データの提示を要求した。

これに対し、会社は、同団体交渉において、同人らは日々雇用のアルバイトであって会社が就労を依頼しなければならない関係にはなく、単に日ごとの就労の依頼をしなくなっただけで解雇ではない、Cを通じた就労の依頼をめぐってB 2所長とCとの間でトラブルが生じたことや弁護士から違法行為になり得ると指摘されたことを受け、ハローワークに求人を募集するとともに日々雇用のアルバイト各人に直接電話で連絡するように変えようとしたなどと、24. 10. 9会社回答書及び24. 11. 22会社回答書と同様の内容を改めて説明した。

組合は、ハローワークを通じた求人募集ではなく、従前のようにA 2ら5名に就労の依頼をするといった取扱いに戻してほしいと繰り返し要求したが、会社はこれを拒み、交渉は進展しなかった。

ウ 会社は、組合の24年12月26日頃の雇用データを年内に提出することについての督促に対し、初審命令第2の2(15)認定のとおり、24. 12. 28会社回答書を送付し、会社としては日ごとに依頼していたアルバイトの依頼を単に止めただけであるから、同月4日の団体交渉における組合の要求事項である「解雇」の理由の説明や雇用データの提出には応じられない、また、組合が主張する「解雇」は見解の相違であり、同団体交渉で双方が十分に話し合いを行って議論が出尽くしているとして、今後は、会社として一切団体交渉に応じるつもりはないなどと回答した。

その後、会社は、24. 12. 28会社回答書を撤回して団体交渉に応じるよう求めた組合の25. 1. 30団交申入書に対し、同(18)認定のとおり、25. 2. 6会社回答書を送付し、24. 12. 28会社回答書と同様の内容を回答した。

エ このように、24. 10. 3団交申入書を皮切りとするA 2ら5名

の解雇（就労の依頼をしなくなったこと）の撤回等を求める組合に対し、会社は、24.10.9会社回答書や24.11.22会社回答書により、A2ら5名は日々雇用のアルバイトであるから、同人らに就労を依頼しないことは解雇に当たらない旨をその都度説明し、続く24年12月4日の団体交渉においても同様の説明を繰り返し行っている。そして、会社は、同団体交渉において、以上の説明に加えて、A2ら5名は日々雇用のアルバイトであるから、継続的に就労を依頼すべき関係にはないこと、就労を依頼しなくなったのは、Cを通じた就労の依頼をめぐるトラブルの発生や弁護士からの違法行為になるとの指摘を受けて、法的に疑義のある方法ではなくハローワークを通じた正規の手続により求人を行うようになったことなどが理由であるとして、就労の依頼をしなくなった経緯や理由について説明している。これに対し、組合は、就労の依頼をしないことは不当であるとして従前のようにA2ら5名に就労の依頼をするよう重ねて要求したが、会社はそれには応じられないとして、結局交渉は進展しなかった。

以上の団体交渉申入れ以降の労使間での議論の経緯や状況に加え、上記1でみたとおり、そもそも会社がA2ら5名に対して将来にわたって就労を依頼すべき雇用関係があったとはいえないことも加味すれば、会社は、同団体交渉終了時点において、就労の依頼をしなくなった理由や就労を依頼すべき雇用関係がないことについて書面及び口頭での回答を既に尽くしたというべきであり、就労を依頼すべき関係の有無という前提問題において大きな見解の隔たりが存在していた以上、それ以降の団体交渉の進展も見込まれない状態に至っていたといわざるを得ない。そして、同団体交渉後の労使間でのやり取りをみても、以上の状態に変動が生じ、改めて団体交渉の開催が必要となったと認めるべき事情も見当たらない。

したがって、会社が、労使双方の見解の違いを理由として、団体交渉に応じるつもりがないとする同月28日付け回答書を組合に送付し、その後も団体交渉に応じなかったとしても、正当な理由がなかったとまではいえない。

- (2) なお、組合は、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否したことを裏付ける一事情として、24年12月4日の団体交渉において、組合が提示を求めた同年7月20日以降の日雇いアルバイトの雇用データについて、提出を約束したにもかかわらず、その後提出に応じなかったという会社の団体交渉に関する対応を指摘する。

そこで検討するに、24年12月4日の団体交渉における会社の回答は、「データについては後で文書で回答します。」、「事実確認をしまして、また文書で回答します。」というものとどまること、会社側の出席者は、同回答の前に「データを出す必要はないと思っているんですよ。」と雇用データの提出に否定的な発言をしていること、また、上記(1)のとおり、雇用データの提出の前提となるA2ら5名の解雇（就労の依頼をしなくなったこと）等の撤回に関する交渉は、同日の団体交渉が終了した時点において、既に進展が見込まれない状況に達していたことからすれば、会社の上記回答は、雇用データを提出するか否かに関する回答を文書で行う趣旨と解すべきであって、会社が雇用データの提出を約束したものと認めることはできず、組合の主張は採用できない。

- (3) 以上のとおり、会社が、組合に対し、A2ら5名に対する解雇等を議題とする団体交渉申入れについて、団体交渉に応じるつもりはない旨の24年12月28日付け回答書を送付し、その後も団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

- 3 本件は、上記1及び2の判断のとおり、いずれの会社の行為も不当労働

行為には当たらない。

しかしながら、本件労使紛争の端緒は、B 2 所長が、従来なされてきた就労の依頼の連絡方法を変更するに当たって丁寧な説明をしなかったことにあり、その後も、A 2 ら 5 名の就労の形態を軽んじる B 3 取締役の発言や賃金の受領の確認をめぐる取扱いなど、会社の対応が適切であったとはいえない面もみられることから、今後、会社には、同種の紛争が発生することのないようにするための改善や配慮が望まれる。

以上のとおりであるから、初審命令の結論は相当であり、本件再審査申立ては理由がないから棄却する。

よって、労組法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 28 年 10 月 19 日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟