

命 令 書

大阪市北区

申立人 K
代表者 執行委員長 A

東京都江戸川区

被申立人 L
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成27年(不)第63号事件について、当委員会は、平成29年2月8日及び同月22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

- 1 被申立人は、申立人が平成27年11月2日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 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
執行委員長 A 様L
代表取締役 B

当社が、貴組合との間で行われた平成27年11月27日の団体交渉において、誠実に対応しなかったことは、大阪府労働委員会において、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 誠実団体交渉応諾
- 2 組合及び組合員に対する謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

東京への異動及び降格の辞令を受けた C は、介護休業を申請するとともに、組合に加入し、組合は、会社に対し、①組合員 C の異動及び異動に伴う降格、減給の理由について、②介護の支援体制及び制度について、等を議題とした団体交渉を申し入れ、団体交渉が開催されたものの、会社は組合の質問に回答しないなど誠実に対応しなかったことが、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、肩書地に本社を、兵庫県内に事業所を置き、一般貨物自動車運送事業、倉庫業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,000名である。

イ 申立人 K (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25年7月21日、C (以下、組合加入前においても「C 組合員」という。)は会社に入社し、東京本社勤務を開始した。

(証人 D)

イ 平成27年5月21日付けで C 組合員は、本社物流企画部所属のまま関西支店神戸事業所営業部長兼務の辞令を受け、同年6月15日から神戸事業所営業部長として、関西支店神戸事業所勤務を開始した。

(証人 D)

ウ 平成27年9月29日、会社は C 組合員に対し、同年10月1日付けで神戸事業所の営業部長から本社の通販事業グループ課長へ降格となる人事異動の辞令を出した。

(証人 D)

エ 平成27年10月9日、C 組合員は会社に対し介護^(ママ)休暇届を提出し、同月27日から3か月間の介護休業を取得した。

オ 平成27年11月2日、C 組合員は組合に加入し、組合は会社に対して、同日付け労働組合加入通知書(以下「11.2加入通知書」という。)及び同日付け団体交渉申入書(以下「11.2団交申入書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」

という。)を申し入れた。

(甲1、甲2、乙1、証人 D)

カ 平成27年11月27日、組合と会社との間で、団交が開催された(以下「11.27団交」という。)

(甲9、甲10、乙1、証人 E 、証人 D)

キ 平成27年12月1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。

ク 平成27年12月10日、組合と会社との間で、団交が開催された(以下「12.10団交」という。)

(甲5、甲10、証人 D)

第3 争 点

11.27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

(1) 11.27団交における会社の対応について

ア 11.27団交の開催前のやり取りについて

11.27団交では、会場の設営がなされており、会社側が着席していた。組合が会社に、机が離れすぎていると指摘し、名刺交換をしようとしたところ拒否された。最終的に机の間隔はそのまま、総務部長 D (以下「D 部長」という。)と名刺交換した。

この団交前の組合と会社のやり取りについて、D 部長の陳述書では、組合から「けんか腰かと怒鳴られた」とか、「組合は随分乱暴な対応」と記載しているが、本件審問において証人である D 部長は、ほとんど無言が続く状態になったのかという問いに対して、はいと答えており、けんか腰であったこと、威圧的であったことについては、何も証言していない。

イ 11.27団交におけるやり取りについて

11.27団交の冒頭で、組合は会社に対して、労働組合法に基づいて団交を申し入れていることを理解しているかについて問いかけたが、会社は無言であった。この無言の後の D 部長の発言は、「どうぞ、お話しください」、「この交渉の場に臨んでおります。どうぞ進めてください」と、最初から異常な状態でのスタートだった。

また、組合から会社に対し、会社の全権の有無について確認したことについて、証人である D 部長は審問において、全権の話に関して、結果的には何も答えられずに無言でいたことを認めている。

11.27団交の本題について、組合は、C 組合員の転勤に関する事実経過等の確認をしようとしたが、会社は口をつぐんだままで答えなかった。また、組合は、団体交渉の協議事項① C 組合員に対する東京本社への異動及び異動に伴う降格、減給の客観的、合理的な理由について、②介護の支援体制及び制度について、それぞれ質問したが会社は口をつぐんで回答しなかった。さらに、D 部長が話した C 組合員の東京転勤の理由は、関西での3か月の実績が無かったということであったが、組合から神戸事業所を立ち上げるときの事業計画や業務計画はどのようなものであったのかという質問に対し、D 部長は無言であった。

D 部長は、審問において、11.27団交は誠実じゃなかったとは言いませんけどと、不誠実であったことを認めており、団交に出席した D 部長、総務部人事グループ統括 F (以下「F 統括」という。)は、社長若しくは取締役等の指示で団交の場に来て、ただ座っているだけという対応であった。

こうした団交は、不誠実団交であることは明らかである。

(2) 12.10団交における会社の対応について

ア D 部長は、11.27団交において無言の対応であったが、本件申立て後12.10団交では、非常によく発言する豹変ぶりであったものの、C 組合員の東京への異動、降格・減給に関しての理由を「実績が無かった。成約がなかった」とだけ述べた。組合から「数値目標を教えてください」及び「3か月の事業計画、業務計画を出してほしい」と述べたのに対し、会社は、「数値目標はない」、「内部資料なので出せない」と回答した。

3か月の数値目標も無く、事業計画も無かったのに、C 組合員の東京への異動、降格・減給の理由として、「実績が無かった。成約がなかった」と回答するのは、不誠実かつ、ふまじめな対応である。

イ また、D 部長は、C 組合員が親の介護のために介護休暇を申請したのに対し、許可したことが配慮であるといい、さらに、「東京勤務の時は月に1回の帰省費用を認めていた」と、嘘の発言をしている。

ウ さらに、D 部長は、団交の中で、「K の方々と話したくない。本心をいえば、不誠実団交と思われていいですが・・・。社外の組合の方を本来は認めたくないし、参加していることが誠実に対応していることだと思う。」と発言し、12.10団交はまさに参加していることが誠実であるという認識であり、実質そのような対応であった。

エ 以上のことから、会社が12.10団交においても不誠実であったことが明白である。

2 被申立人の主張

(1) 11.27団交について

D 部長が、11.27団交において、適切に質疑応答をすることができなかったことを殊更争うものではない。

これは、D 部長が自身にとって11.27団交が初めての経験である旨説明しているにもかかわらず、11.27団交の序盤で、いきなり組合から強い口調で言われたこと等により、それに困惑してしまったことが原因である。D 部長は、ほかの労働組合との統一交渉で、回答文を2分程度の時間での上読みを担当したことがあるが、本件のような個別交渉と異なっていた。

D 部長は、11.27団交において、会社の代表として、総務部長の立場で、組合の主張をじっくり聞き、組合の意向を会社に持ち帰った上で、意思決定するという認識で団交に臨んでいた。

しかしながら、D 部長は、組合から「最初からけんか腰なのか。」等と言われたことや、自身で会社の物事をその場で決定するというところまでの権限は持ち合わせていなかったにもかかわらず、「会社の全権を持っているのか」等執拗に問われたことで、初めての団交であったこともあり、D 部長は組合の対応を威圧的に感じ、口数が少なくなってしまったのである。

(2) 12.10団交について

会社は、12.10団交において誠実に対応している。

12.10団交の内容に関し、組合から議事録として録音反訳を抜粋した書証が提出されているが、同団交は約1時間40分間にわたり実施されたにもかかわらず、たった3頁しか内容が記載されていないので、内容の大部分が省略されていることを付言する。議事録に記載されていないからといって、12.10団交の場で、交渉しなかったと判断することはできない。

12.10団交において、D 部長は、C 組合員の成約がゼロで、実績がなかったことが、C 組合員の転勤理由であることを説明した上、約1時間40分にわたり、両者の間で、質疑応答が実施されており、D 部長は、質問されてわからない点は、持ち帰って検討する旨対応した。

これは、D 部長が11.27団交の反省を自分なりに考えた上で、12.10団交の際は、会社の代表として、自分の言葉でしっかり組合に理解を得ることができるよう、根気強く対応していくしかないと決意し、会社の方針やその趣旨に従って、自分なりに訴えていこうとしたことによる。

(3) したがって、会社は、誠実に団交に応じようとしており、不誠実団交と評価される事情はない。

第5 争点に対する判断

争点（11.27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) C 組合員の組合加入までの経緯について

ア 平成25年7月21日、C 組合員は、会社に入社し、東京本社の物流企画部で勤務を開始した。

(証人 D)

イ 平成27年5月21日付けで、C 組合員は、会社から本社物流企画部所属のまま関西支店神戸事業所営業部長兼務の辞令を受け、同年6月15日から関西支店神戸事業所勤務となった。

(証人 D)

ウ 平成27年9月28日、会社の常務執行役員営業本部長 G (以下「G 常務」という。)は C 組合員に対し、電話で C 組合員の人事異動について、本社に新設される通販事業グループ部への異動である旨、同年10月1日付けで辞令が出る旨、詳しくは会社の執行役の H (以下「H 執行役」という。)に聞くよう述べた。

エ 平成27年9月29日、会社は C 組合員に対し、同年10月1日付けで神戸事業所営業部長から本社の通販事業グループ課長へ降格となる人事異動の辞令を出した。異動に伴う降格により C 組合員の月給は、80万円から50万円となった。

(証人 D)

オ 平成27年10月1日、C 組合員と H 執行役は、新大阪駅で東京異動後の業務内容等について話をした。

(甲3)

カ 平成27年10月6日、C 組合員と G 常務は、神戸事業所で東京への異動について話をした。

(甲4)

キ 平成27年10月9日、D 部長及び F 統括は、神戸事業所において、C 組合員と話をした。C 組合員は、D 部長及び F 統括に対し、父親の介護問題で東京勤務がすぐにできない旨、会社から東京勤務開始日を確認されるが寮及び赴任手当等について詳細な説明がされていない旨、同月27日から3か月間介護休暇の申請届を H 執行役に提出する旨述べた。

ク 平成27年10月9日、C 組合員は神戸事業所外で H 執行役と面談し、介護休暇届を提出した。

ケ 平成27年10月27日から、C 組合員は3か月間の介護休業を取得した。

(2) C 組合員の組合加入以後の経緯について

ア 平成27年11月2日、C 組合員は組合に加入し、同日、組合は会社に対して、

11.2加入通知書及び11.2団交申入書を提出した。同団交申入書には、申入事項として① C 組合員に対する東京本社への異動及び降格、減給の客観的合理的な理由について、②会社における介護の支援体制及び制度について、③その他関連事項、との記載があった。

(甲1、甲2)

イ 平成27年11月27日、組合と会社との間で、11.2団交申入書記載の事項を議題として、11.27団交が行われた。同団交には、組合から組合書記長である J (以下「J 書記長」という。)、組合執行委員である E (以下「E 執行委員」という。)、C 組合員が、会社から D 部長、F 統括が出席した。

同団交では、以下のやり取りがあった。

(ア) J 書記長は、組合から労働組合法に基づいて団交申入れをしたが、会社側はその点を理解しているのか確認したところ、D 部長は、無言であった。

J 書記長が、D 部長は社長から会社の全権を委任されてこの場に臨まれているのか聞きたい旨、E 執行委員は、団交が成立するかしないかの確認をしている旨それぞれ述べたところ、D 部長は無言ののち、この交渉の場に臨んでいる旨述べ、話を進めるよう求めた。

(イ) J 書記長が、C 組合員の入社から今日に至るまでの経過について承知しているのか尋ねたところ、D 部長は承知している旨回答した。J 書記長が、C 組合員は東京で勤務していたが、関西に転勤となった経緯についてどのように把握しているのか尋ねたところ、D 部長は無言であった。J 書記長が、会社の理解と本人の理解に相違がないかの事実確認をしている旨述べたところ、D 部長は組合に対し、どうぞ今日は話を伺うので進めてほしい旨述べた。E 執行委員は、話を聞きたいということでは団交にならない旨、不誠実団交である旨、J 書記長は、事実確認もできない旨述べた。

C 組合員が D 部長に対し、前回神戸事業所に D 部長と F 統括と来た際に、今回の人事異動の経緯と人事評価について説明してほしい旨伝えたが、覚えているか尋ねたところ、D 部長は無言であった。

J 書記長は、会社は C 組合員に対し、非常に内容的に問題のある東京への転勤命令を出した旨述べたところ、D 部長は理由がある旨述べた。J 書記長は D 部長に対して、それを聞こうと思っているのに事実確認も含めて回答していない旨、組合の要求は C 組合員の東京転勤を撤回して関西にいられるようにしてほしいということである旨、何も答えないので要求のみしておく旨述べた。

(ウ) D 部長は、私の方から答えさせてもらう旨、C 組合員の東京本社への異

動及び異動に伴う降格、減給について、C 組合員の異動に関しては関西での実績が無かったことが理由であり、心機一転東京本社での通販事業グループの課長として頑張りたいという思いで会社の業務上必要な人事権として発動した旨、減給については課長職としての賃金で決定した旨、以上である旨述べた。

これに対し、E 執行委員は、今話のあった会社の人事権は就業規則によるものか尋ねたところ、D 部長は、業務上必要な人事権の発令である旨回答した。E 執行委員は、就業規則に記載されていることかという問いである旨、就業規則はあるのかないのか尋ねたところ、D 部長はある旨回答した。J 書記長は、就業規則があるのであれば、C 組合員の人事異動は就業規則の何条に該当するのか、また、その理由を述べてほしい旨、D 部長は突然一方的に話しているだけである旨、述べた。D 部長はお話をどうぞと言われたため回答した旨述べた。

E 執行委員は、この C 組合員に対する異動について、労働条件の変更に当たる旨、労働条件の変更に関しては労働者の合意なしに変更できず、一方的に変更した場合は無効という労働契約法がある旨、38%の賃金のカットは完全に一方的な不利益であって客観的・合理的な理由が求められる旨、人事異動の理由について書面による提出を求める旨、組合は今後どうするか等検討材料にもしたい旨、何でも人事権で認められているわけではないのであって、客観的・合理的な理由が必要である旨述べた。

C 組合員が D 部長に対し、平成27年10月9日に神戸事業所で D 部長と F 統括の二人と会話し、今回の人事異動の経緯と人事評価の解説、そして介護が必要な状況で東京異動について何か手立てがないのかと質問したと思う旨、その回答を得ていない旨、そのことを覚えているのかと述べた。これに対し、D 部長は、今ここでは申し上げない旨述べた。C 組合員がなぜか尋ねたところ、D 部長は無言であった。

(エ) J 書記長は、会社に対し、C 組合員が東京転勤しなければならない具体的理由と、減給となる評価の説明を求めている旨、C 組合員との面談時にも直接質問されているのだから答えるよう述べた。

C 組合員は会社に対し、H 執行役と G 常務にも、二人が来られた時に、人事評価について及び人事異動に関する経緯についての解説、また東京勤務した場合の宿舍や、その他の条件についても教えてほしいと質問した旨、雇用条件を示した紙は G 常務からもらったが、前段の質問に誠実に答えてもらえなかったのがこのようになっていく旨、一番言いたいことはなぜ私に直接、

誠実に回答してもらえなかったのかということである旨述べた。

D 部長は、私の認識としては誠実に回答したと思っている旨述べた。

これに対し、C 組合員は何を回答してもらったのか尋ねたところ、D 部長はC 組合員の話聞いたという事実はある旨、そして誠実に回答している旨述べた。

J 書記長が何を答えたのかと尋ねたところ、D 部長はそれは答えられない旨述べた。E 執行委員は客観的な事実に対して回答していない旨述べたところ、D 部長は客観的に先ほど申し上げたとおりである旨述べた。

J 書記長はD 部長に対し、①具体的に何も答えずに一般的なことを言ってもどうしようもない旨、②C 組合員は親の介護の件で関西勤務ができないか検討してほしいと求めて、会社はそれを了解したということを知っているであろう、③C 組合員が関西に転勤したかった理由について知っているのか尋ねている旨、④都合の悪いことは話したらいけないと言われているのか、述べたところ、それぞれD 部長は無言であった。

(オ) E 執行委員は会社に対して、あなた達がやっていることは団交拒否である旨述べ、J 書記長が会社に対して、質問に答えないと述べたところ、D 部長は、お話してくださいと言われたので回答した旨述べた。J 書記長は、何も回答していない旨、D 部長がC 組合員と面談したことやC 組合員が質問したことを認めているが、質問に対して当日も今日も回答していない旨述べた。

(カ) E 執行委員が、3 か月間の時系列や経緯を確認したかったが、D 部長は何も言わないから団交が前に進まない旨、神戸事業所を立ち上げる計画はどのようなものであったのか、3 か月で実績が上がるという計画であったのか、その計画も含めて組合に提示してほしい旨、3 か月で実績がないという客観的・合理的な理由も説明してほしい旨述べた。

これに対し、D 部長は、関西でのC 組合員の実績が無かった旨述べたところ、E 執行委員が3 か月で判断したのであれば計画を示してほしい旨、計画があつての実績である旨述べた。さらに、J 書記長がD 部長に対し、計画はあつたのか、計画したのは誰であるのか尋ねたところ、D 部長は無言であった。

J 書記長はD 部長に対して、また答えないと、あなたは会社を代表していると言っているがそのようなことも答えられないのかと述べたところ、D 部長は無言であった。

J 書記長は肝心なところになれば答えないと、理由についての質問にも回

答しない旨、会社の結論だけ話し、それ以外は回答しないという態度である旨、社長なりの指示を受けてここに来ているという程度か、そういうことであれば大阪府労働委員会へ不当労働行為で申し立てる旨述べた。

J 書記長は、今日はとりあえず組合から団交を申し入れられたので2時間付き合うためにここに来て、D 部長と F 統括が座っていただけである旨、それ以上は答えられない、そのように指示されているのであらうと述べた。

これに対して、D 部長は、私は会社を代表して誠実にと述べた。J 書記長は何も誠実に対応してもらっていない旨、会社の決定事項を話しただけである旨述べた。

J 書記長が、もう一度社長若しくは G 常務か H 執行役の出席を求める旨、団交にならなかったため再度団交を申し入れる旨、そして、だめであれば大阪府労働委員会へ不当労働行為で申し立てる旨、組合の要求は C 組合員の東京勤務の撤回と神戸での勤務へ戻すことである旨述べた。

(甲9)

ウ 平成27年11月27日付けで、組合は、会社に対し、団交申入書を提出した。

(証人 D)

エ 平成27年12月1日、組合は、当委員会に本件申立てを行った。

オ 平成27年12月10日、組合と会社は、組合から J 書記長、E 執行委員、C 組合員が、会社から D 部長及び F 統括が出席して12.10団交を行った。同団交のやり取りは以下のとおりであった。

(ア) C 組合員が降格と東京への異動理由について合理的な説明をしてほしい旨述べたところ、D 部長は、実績が無かった、成約が無かった旨述べた。

E 執行委員が神戸での営業に関する目標数値を教えてほしい旨述べたところ、D 部長は数値的目標はない旨、会社の目標は利益になる成約を取ることである旨述べた。

E 執行委員が、神戸での営業計画と具体的なスケジュールは無いのか尋ね、3か月の事業計画や業務計画を出してほしい旨述べたところ、D 部長は、何日までなどの計画はなく、とにかく成約は無かった旨、会社の内部資料であるため事業計画や業務計画は出せない旨述べた。

C 組合員が、営業計画や予算、スケジュールを含めいつまでにどのような目標か聞いていない旨述べたところ、D 部長は、C 組合員は管理職であるためそのあたりの予算指示がなければ動けないのか尋ねた。C 組合員は、会社は管理者に指示を出さなくてよいのかと述べた。

(イ) J 書記長は、東京異動については、介護の件を無視した退職勧告ととらえ

ている旨、E 執行委員は、親の介護が必要となったので関西勤務を希望していたのに何を配慮したのか、J 書記長は、介護に関して個別質問しているが、何か特別な配慮はあるのか、過去にも配慮して異動発令前に C 組合員へ報告したのか尋ねたところ、D 部長は、介護が必要だからこそ、東京勤務の人事異動発令後に介護休暇申請を許可し配慮している旨述べた。

J 書記長は、介護休暇申請の許可は、配慮ではない旨述べたところ、D 部長は、業務的、総合的に配慮した旨述べた。E 執行委員がどのような配慮であるか尋ねたところ、D 部長は、過去の勤務も含め、東京勤務すると月一回の帰省費用を含め会社は認めていた旨、これからも認める旨述べた。

C 組合員は、帰省費用は認められていない旨、なぜ嘘を言うのかと述べた。

(ウ) D 部長は、本心を言えば、K の方々とは話したくない旨、不誠実団交と思われてもよいが、社外の組合の方を本来は認めたくない旨、参加していることが誠実に対応していることだと思う旨述べ、C 組合員について人事異動の撤回や神戸勤務に戻すことは絶対ない旨述べた。

(甲5)

2 11.27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) 団交に当たっては、会社は自己の主張を組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならず、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索しなければならない。

(2) そこで、11.27団交における組合と会社のやり取りをみると、前記1(2)イ認定のとおり、①組合が、D 部長は社長から会社の全権を委任されてこの場に臨まれているのか聞きたい旨、団交が成立するかしないかの確認をしている旨述べたところ、D 部長は無言ののち、この交渉の場に臨んでいる旨述べ、話を進めるよう求めたこと、②組合が会社に対して、C 組合員が東京から関西へ転勤となった経緯についてどのように把握しているのかと質問したところ、会社は無言であったこと、③組合は会社に対して、事実確認をしている旨述べたところ、会社は、どうぞ今日は話を伺うので進めてほしい旨述べたこと、④ C 組合員が神戸事業所に D 部長と F 統括が来た際に今回の人事異動及び人事評価について説明してほしい旨伝えたい旨述べたところ、会社は無言であったこと、⑤組合が会社に対し、C 組合員に対し非常に問題のある東京への転勤命令を出した旨述べたところ、会社は理由がある旨述べ、組合は会社に対し、それを聞こうと思っているのに事実関係を含めて回答していない旨、組合の要求は C 組合員の東京転勤を撤回して関西にいられるようにしてほしい旨、何も答えないので要求のみしておく旨述べたこと、

⑥会社は、C組合員の東京への異動、異動に伴う降格、減給について、異動に関しては関西での実績が無かったことが理由である旨、会社の業務上必要な人事権として発動した旨、減給については課長職としての賃金で決定した旨述べたこと、⑦組合が会社に対して、C組合員の人事異動は就業規則の何条に該当するのか、また、その理由を述べてほしい旨、D部長は突然一方的に話しているだけである旨述べたところ、会社は、お話をどうぞと言われたため回答した旨述べたこと、⑧組合が会社に対して、神戸事業所を立ち上げる計画はどのようなものであったのか提示してほしい旨述べ、計画はあったのか、計画したのは誰であるか尋ねたところ、会社は、無言であったこと、がそれぞれ認められる。

(3) 以上のことからすると、11.27団交でのやり取りにおいて、会社は、組合からC組合員が関西勤務となった経緯並びに東京への人事異動に係る就業規則の該当条項及びその理由を明らかにするよう求められたにもかかわらず、これらについて回答していない。また、会社は組合に対し、C組合員の降格と東京本社への異動となった理由について、関西での実績がない旨述べてはいるものの、組合が求めた神戸事業所を立ち上げる計画については提示しておらず、計画の有無についても回答していない。

この点、会社は、団交の序盤における組合とのやり取りによって組合から威圧的な対応がなされたために、無言となった旨主張する。しかし、組合が会社に対し、序盤のやり取りで威圧的な対応を行ったと認めるに足りる疎明もなく、会社主張は採用できない。

そうすると、会社の説明は、自らの主張の根拠を具体的に示したものであったとまではいうことができないから、11.27団交での会社の対応は、組合やC組合員が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たったものとまではいうことができず、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する誠実団交義務を尽くしたとはいうことができない。

(4) 会社は12.10団交において誠実に対応しており、不誠実団交と評価される事情はない旨主張するため、以下検討する。

前記1(2)オ認定のとおり、12.10団交では、①C組合員が降格と東京への異動について合理的な説明をしてほしい旨述べたところ、会社は実績が無かった、成約が無かった旨述べたこと、②組合は、神戸での事業計画や業務計画を出してほしい旨、具体的なスケジュールは無いのか質問したところ、会社は、計画はない旨、とにかく成約が無かった旨、会社の内部資料であるため事業計画や業務計画は出せない旨述べたこと、③会社は、本心を言えば組合と話したくない旨、不誠実団交と思われるけれどもよいが、社外の組合の方を本来は認めたくない旨、参加していることが誠

実に対応していることだと思ふ旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、会社は、12.10団交において、C組合員の異動及びそれに伴う降格の理由について、実績がなかった、成約が無かった旨の説明はしているものの、11.27団交と同様に、組合が求める事業計画や業務計画等の具体的な資料を示しておらず、具体的な根拠をあげて組合に説明していたとはいえない。また、同団交の席上で会社は組合に対し、本心を言えば組合とは話したくない旨、不誠実団交と思われてもよいが、社外の組合の方を本来は認めたくない旨発言しており、誠意をもって12.10団交に当たったとはいえない。

したがって、12.10団交における会社の対応をみても、会社は誠実に団交に対応したとはいえず、会社主張は採用できない。

(5) 以上のとおりであるから、11.27団交における会社の対応は、不誠実団交に当たり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 救済方法

組合は、組合及び組合員に対する謝罪文の掲示を求めるが、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29年3月14日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印