



命 令 書

大阪市西区

申立人 X 4
代表者 執行委員長 X 1

大阪市西区

被申立人 Y 5
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成28年(不)第8号、同第20号及び同第50号併合事件について、当委員会は、平成30年5月9日及び同月23日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、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 X 2 に対し、平成28年3月1日から同年8月31日までの間、被申立人が運営するゴルフ場のレストランの料理長として従事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、申立人組合員 X 2 に対する平成28年9月1日付けの解雇がなかったものとして取り扱い、同人を、被申立人が運営するゴルフ場のレストランの料理長の職に復職させるとともに、同人に対し、解雇の日から就労させるまでの間、同人が同職にあ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。
- 3 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

X 4
執行委員長 X 1 様

Y 5
代表取締役 Y 1

当社が、行った下記の行為は、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。

記

- (1) 貴組合組合員 X2 氏の平成27年12月分から同28年2月分までの給与を月額20万円減額したこと。
 - (2) 貴組合組合員 X2 氏をレストラン料理長に復職させず、平成28年3月1日以降の担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したこと。
 - (3) 貴組合組合員 X2 氏に対し、平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったこと。
 - (4) 貴組合組合員 X2 氏を平成28年9月1日付けで解雇したこと。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する賃金減額の撤回及びバック・ペイ
- 2 組合員1名の原職復帰
- 3 組合員1名に対する自宅待機命令解除後の賃金の支払
- 4 組合員1名に対する解雇がなかったのと同様の状態の回復及びバック・ペイ
- 5 誠実団体交渉応諾
- 6 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、申立人が、組合員らの労働組合への加入を公然化したところ、被申立人が、①申立人組合員1名の月額給与を減額したこと、②元従業員らに、同人らに対する事実でない不適切言動を理由に刑事告訴する旨等を記載した通知書を、同組合員に対して送付させたこと、③同組合員に対し、当該不適切言動について懲戒処分を行うための弁明等を求める照会書を送付したこと、④同組合員の自宅待機命令解除後、料理長への復職を拒否し、清掃業務等への就労を提示したこと及びその後申立人が被申立人の前記提示に応じない旨通知したところ、同組合員に自宅待機命令解除以降の賃金を支払わなくなったこと、⑤その後、同組合員を解雇したこと、⑥団体交渉の開催を拒否したこと、がそれぞれ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

ア 被申立人 Y5 (以下「会社」という。)は、肩書地に本

社を置き、和歌山県西牟婁郡においてホテルを併設するゴルフ場（以下「ゴルフ場」という。）の経営などをする株式会社である。

イ 申立人 X 4 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コンクリート産業、トラック輸送、その他の一般業種の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合の下部組織として、会社に勤務する従業員であった者らで組織する X 5 （以下「分会」という。）が存在し、分会に所属する組合員は本件審問終結時2名である。

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成8年、X 2 （以下、組合加入前も含めて「X 2 組合員」という。）は、会社の関連会社から会社に出向し、会社が運営する和歌山県内のゴルフ場のレストラン（以下「レストラン」という。）の洋食部門において勤務するようになった。同9年1月、X 2 組合員は、会社に転籍となり、同11年5月頃までに、レストランの洋食部門と和食部門とを統括する料理長となった。

(甲68、乙38、証人 X 2 、証人 Y 2)

イ 平成18年6月、X 2 組合員は、会社の取締役就任した。同時点から同27年10月18日にX 2 組合員が取締役を退任するまでの間、会社の取締役は、当時代表取締役であった Y 3 （以下「Y 3 社長」という。）、X 2 組合員及び支配人 Y 2 （以下「Y 2 支配人」という。）の3名であった。なお、Y 3 社長は、当時から平成28年1月21日に至るまでは会社の代表取締役の地位にあったが、本件審問終結時には取締役を退任していた。また、Y 2 支配人も、本件審問終結時において取締役を退任していた。

(甲31、甲68、乙38、証人 X 2 、証人 Y 2 、当事者 Y 1)

ウ 会社は、平成27年3月30日、民事再生法により再生手続開始の申立てを行い、同日、監督委員による監督を命じる東京地方裁判所の決定を、また同年4月8日、同裁判所の再生手続開始決定をそれぞれ受け、同年10月16日、同裁判所の再生計画認可決定が確定した。

なお、会社の再生手続においては、大阪市内に本社を置くビル管理会社が会社を支援していた（以下、このビル管理会社を「支援会社」という。）。

同年10月7日付けで、X 2 組合員は、会社の民事再生手続の申立代理人である弁護士に対し、会社における不明な金額の支出について調査を依頼する旨記載した「お願い」と題する書面（以下「27.10.7調査依頼書」という。）を送付した。

(甲1、甲2、証人 X 2 、当事者 Y 1)

エ 平成27年10月18日午後2時頃、会社の顧問弁護士が、X2組合員と面談し、1週間の自宅待機を命じる旨通知した。

同日午後4時頃、会社の臨時取締役会及び臨時株主総会が開催され、取締役としてY3社長及びY2支配人は再任され、X2組合員は再任されなかった。

(甲68、証人 X2)

オ 平成27年10月29日、組合は、会社に対し、X2組合員ほか1名が組合に加入して分会が結成されている旨書面で通知し、団体交渉（以下「団交」という。）を書面で申し入れた。

なお、同日の分会結成以降、分会の分会長はX2組合員である。

(甲4、甲6、甲68)

カ 平成27年11月18日、組合と会社は、大阪市内に所在する会館（以下「大阪市内会館」という。）の会議室で団交（以下「27.11.18団交」という。）を行った。その後、組合と会社との間で行われた団交は全て、大阪市内会館の会議室において行われている。

(甲35の2、甲36の2、甲37の2、甲55、甲57の2、甲58、甲59の2、甲61の2、甲62、甲65の2、甲69の2、甲70の2、乙40、乙41、乙42、乙44、乙45、乙48)

キ 平成27年11月30日、Y1（以下「Y1社長」という。）が会社の取締役に就任して代表取締役となり、会社の代表取締役はY3社長とY1社長の2名となった。

Y1社長の代表取締役就任後、組合との団交には、Y2支配人は出席せず、Y1社長、取締役 Y4（以下、取締役就任前も含めて「Y4取締役」という。）及び会社の代理人弁護士Z1（以下「Z1代理人」という。）が出席するようになった。

(甲1、甲36の2、甲37の2、甲55、甲57の2、甲58、甲59の2、甲61の2、甲62、甲65の2、甲69の2、甲70の2、乙23、乙40、乙39、乙41、乙42、乙43、乙44、乙45、乙48、当事者 Y1)

ク 平成27年12月3日、以前会社で勤務していた従業員1名（以下「A元従業員」という。）の代理人である弁護士2名（以下「元従業員ら代理人弁護士2名」という。）は、X2組合員に対し、A元従業員に対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）行為について刑事告訴する準備を進めている旨等を記載した「通知書」（以下「27.12.3A元従業員通知書」という。）を送付した。

(甲22)

ケ 平成27年12月11日、組合と会社は、団交（以下「27.12.11団交」という。）を行った。

(甲36の1、甲36の2)

コ 平成27年12月25日、会社は、X2組合員に対し、平成27年12月分給与として25万円を支給した(以下、各月分給与を「月額賃金」という。)。なお、X2組合員の同月11月分月額賃金は45万円であった。

(甲25、甲26)

サ 平成28年1月8日、元従業員ら代理人弁護士2名は、以前会社で勤務していた従業員1名(以下「B元従業員」という。)の代理人として、X2組合員に対し、B元従業員に対するパワハラ行為について刑事告訴する準備を進めている旨記載した「通知書」(以下「28.1.8B元従業員通知書」という。)を送付した。

(甲28)

シ 平成28年1月21日、会社は、X2組合員に対し、「照会書」(以下「28.1.21照会書」という。)を送付した。

(甲31)

ス 平成28年1月25日、元従業員ら代理人弁護士2名は、以前会社で勤務していた従業員1名(以下「C元従業員」といい、A元従業員、B元従業員及びC元従業員を併せて「元従業員ら3名」という。)の代理人として、X2組合員に対し、C元従業員に対する暴行等について刑事告訴する準備を進めている旨記載した「通知書」(以下、「28.1.25C元従業員通知書」といい、27.12.3A元従業員通知書、28.1.8B元従業員通知書及び28.1.25C元従業員通知書を併せて「元従業員ら通知書」という。)を送付した。

(甲32)

セ 平成28年1月28日、組合と会社は、団交(以下「28.1.28団交」という。)を行った。

(甲37の1、甲37の2)

ソ 平成28年2月15日、組合は、当委員会に対し、会社が①X2組合員の月額賃金を減額したこと、②X2組合員に対し、元従業員ら通知書を元従業員ら3名に送付させたこと及び28.1.21照会書を送付したことが不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て(平成28年(不)第8号事件。以下「28-8号事件申立て」という。)を行った。

タ 平成28年2月18日、組合と会社は、団交(以下「28.2.18団交」という。)を行った。28.2.18団交において、会社は、①X2組合員に対する自宅待機命令を同月いっぱい解除し、同年3月1日からの出社を求める、②Y1社長の下で共用部の清掃業務を担当してほしい、旨述べた。

同年2月18日付けで、会社は、X2組合員に対し、同年3月1日付けで自宅待

機命令を解除し、同日午前9時からの出社を命じる旨記載した「辞令」（以下「28.2.18辞令」という。）を送付した。

(乙2、乙23)

チ 平成28年2月29日付けで、組合は、会社に対し、X2組合員について、団交で業務配置を協議して決定するまでは出社に応じられないことを通知する旨記載した「通知書」（以下「28.2.29通知書」という。）を提出した。

(甲44、乙10)

ツ 平成28年3月1日、会社は、組合に対し、28.2.29通知書に対する同日付けの「回答書」（以下「28.3.1回答書」という。）を提出した。28.3.1回答書には、X2組合員の同日以降の不就労期間については賃金を支払うことはできない旨の記載があった。

(甲45、乙11)

テ 平成28年3月10日、組合と会社は、団交（以下「28.3.10団交」という。）を行った。

(甲57の1、甲57の2)

ト 平成28年3月25日、会社は、組合に対し、X2組合員の清掃部門に替わる当面の就労場所についてマスター室勤務を提示する旨等記載した同日付けの「ご連絡」と題する書面（以下「28.3.25連絡書」という。）を提出した。

なお、マスター室は、ゴルフ場において、プレー進行、キャディの配置等を管理する部署である。

(甲48、乙14)

ナ 平成28年3月31日及び同年4月21日、組合と会社は、団交（以下、それぞれ「28.3.31団交」及び「28.4.21団交」という。）を行った。

(甲58、甲59の1、甲59の2、乙40、乙41)

ニ 平成28年5月16日、組合は、当委員会に対し、会社が①X2組合員を料理長に復職させず清掃業務等への就労を提示したこと、②X2組合員に同年3月1日以降の賃金を支払わなくなったこと、が不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て（平成28年(不)第20号事件。以下「28-20号事件申立て」という。）を行った。

ヌ 平成28年6月2日、同月15日及び同月30日、組合と会社は、団交（以下、それぞれ「28.6.2団交」、「28.6.15団交」及び「28.6.30団交」という。）を行った。

(甲61の1～2、甲62、甲65の1～2、乙42、乙43、乙44)

ネ 平成28年8月8日、組合と会社は、団交（以下「28.8.8団交」という。）を行った。28.8.8団交において、組合と会社は、同月30日を次回団交の仮の日程とす

ることで合意した。

(甲69の1～2、乙45)

ノ 平成28年8月22日、会社は、X2組合員に対し、同月31日までに入社するよう命じる旨記載した「入社命令」と題する同日付けの書面（以下「28.8.22入社命令書」という。）を送付した。

(乙46の1～2)

ハ 平成28年8月30日、組合書記次長 X3（以下「書記次長」という。）とZ1代理人は、電話で、団交の日程に関する会話をを行った。

(甲70の2、甲71、乙47、証人 X3)

ヒ 平成28年9月1日付けで、会社は、X2組合員に対し、「解雇通知書」（以下「28.9.1解雇通知書」といい、28.9.1解雇通知書による解雇を「本件解雇」という。）を送付した。

(乙34の2)

フ 平成28年9月13日、組合は、当委員会に対し、会社が①本件解雇をしたこと、②同年8月30日に団交を開催せず、その後の組合からの団交申入れに応じなかったこと、が不当労働行為であるとしてとして、不当労働行為救済申立て（平成28年(不)第50号事件。以下「28-50号事件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 X2組合員の平成27年12月分以降の月額賃金が減額となったことは、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 元従業員ら3名が、X2組合員に対し、元従業員ら通知書を送付したことは、会社による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。

3 会社が、X2組合員に対し、28.1.21照会書を送付したことは、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。

4 会社の以下の行為は、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。

① X2組合員をレストラン料理長の職務に復帰させず、平成28年3月1日以降の担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したこと。

② X2組合員に対し、平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったこと。

5 平成28年8月30日が仮の日程とされ、同日に改めて組合が会社に対して開催を求めた団交に係る会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

6 本件解雇は、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

1 争点1（X2組合員の平成27年12月分以降の月額賃金が減額となったことは、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

ア 労働実態のない人物に給与を支給したり、従業員を人前で罵倒したりするなどのY3社長による不正行為を見てきたX2組合員は、会社の民事再生手続の申立代理人及び監督委員である弁護士らに対し、調査依頼書を送付し、これらの事項を調査してもらいたいと内部告発を行った。

これを知ったY3社長は、平成27年10月13日付け取締役会招集通知書をX2組合員に送付し、「取締役として述べたいことがあれば、堂々と取締役会で開陳してください」と述べ、同月18日午後4時から調査依頼書を議題とする取締役会を開催する旨を通知してきた。

同日午後2時頃、X2組合員は、会社の顧問弁護士から呼び出され、同日の取締役会で会社がX2組合員を解雇する予定である旨伝えられ、条件があれば聞くなどと退職を求められた。X2組合員が退職勧奨を断ったところ、同弁護士は、X2組合員に、翌日からの自宅待機を通告した。また、同日、X2組合員はそれまで名目上の取締役であったが、取締役を退任したこととなった。

イ 組合は、平成27年10月29日、会社に対し、X2組合員ほか1名の組合加入を公然化し、組合加入通知書、団交申入書及び分会要求書を会社に交付した。その後、同年11月18日及び12月11日に団交が開催されているにもかかわらず、会社は、組合やX2組合員に何らの説明もなく、X2組合員の基本給を、同年12月25日支給分から実に20万円も減額し、45万円から25万円とした。

ウ 会社は、X2組合員が、従前、使用人兼取締役としての地位を有していたところ、X2組合員が取締役としての地位を喪失したことにより役員報酬の支給がなくなり、使用人給与分のみの支給になったと主張する。しかし、X2組合員は、平成17年3月頃、Y3社長から取締役就任を要請され、名目上、取締役に就任することを承諾したが、X2組合員が取締役に就任したときは、それ以前の労働条件と変更なく、取締役就任による役員報酬分の上乗せもなかった。それにもかかわらず、会社は、X2組合員が取締役を退任したことを奇貨として「役員報酬分を減額した」と称して、基本給を20万円も減額してきた。この賃金減額は、それ自体理由のない一方的なものであって、違法と言わざるを得ないものである。

会社がこのような理由のない違法な賃金減額を行ってきたのは、組合を嫌悪し、組合に加入して活動しているX2組合員を不利益に取り扱うとともに、組合に打撃を与えるためであると推認される。

エ また、会社は、28.2.18団交において、20万円の減額分のうち10万円について

は撤回して、平成28年2月分の給与において2か月分の差額と合わせて賃金を支給し、さらに、組合の抗議を受けて、同月26日付け回答書によりX2組合員の賃金を元の45万円に戻すことを回答して、賃金額を元の水準に戻すとともにそれまでの差額分も支払ってきた。

会社は、X2組合員の不利益が回復されたことで本件の被救済利益がなくなると主張する。しかし、X2組合員の賃金が元の水準に戻され、それまでの差額が支払われたことにより回復されたのは、X2組合員の経済的利益だけである。X2組合員が組合加入直後に賃金を20万円も減額されたことによってX2組合員及び組合に生じた組合活動意思への萎縮効果、組合活動一般に対する抑圧的、制約的及び支配介入的效果を解消するような措置は一切取られていない。そのため、将来同様の不当労働行為が再発するおそれも払拭されていないのであり、このような支配介入効果を除去ないし消失させて、将来同様の不当労働行為が繰り返されることを防ぎ、正常な集团的労使関係秩序を回復するために、組合は救済を受けるべき固有の利益を有している。よって、救済の利益は失われていない。

オ 以上のことからすれば、X2組合員に対する賃金減額は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、これに対する救済命令を発することが必要かつ相当である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、平成27年3月30日、東京地方裁判所において民事再生手続開始申立てを行い、同年4月8日、その開始決定を受けた。民事再生手続開始申立て後、会社においては、預託金債権者である会員や従業員から、X2組合員に関する苦言や意見がしばしば提示されるようになり、これを契機として、X2組合員の言動が会社において問題視されるようになった。Y3社長は、X2組合員に対し、問題言動が目についた都度、注意や指導を行っていたが、その後も、X2組合員の問題言動が改善される様子は見受けられず、それどころか、X2組合員は、平成27年10月上旬、会社の民事再生申立代理人弁護士に対し、虚偽の事実を記載した文書を送付し、Y3社長を誹謗中傷する等の行為に出るようになった。

これを受けて、Y3社長は、もはやX2組合員を取締役として会社の経営に参画させることは不適當であると判断し、平成27年10月18日、臨時取締役会及び臨時株主総会を招集した上で、X2組合員については、取締役として再任しないこととし、併せて、X2組合員の問題言動の調査のため、X2組合員に対し、自宅待機を命じることとした。

イ 平成27年11月30日に会社の代表取締役就任したY1社長は、就任に当たり、X2組合員について、①同月以降、取締役の任を解かれていること、②従業員に

対するパワハラ等、多数の問題言動が報告されており、事実関係調査のため、現在、自宅待機命令中であること、③同月25日に支給された給与については、取締役の時と同額の賃金が支払われていること等の報告を受け、その際、X2組合員については、既に取締役でない以上、従前の役員報酬と同額の給与を支給するのは不合理であると考え、Y3社長とも相談の上、同年12月支給分以降のX2組合員の賃金を25万円に減額することを決定した。その結果、同月以降、X2組合員の給与は25万円とされることとなった。

ウ X2組合員の賃金減額は、Y1社長が決定したものであり、専ら、X2組合員が会社における取締役（権利義務者）の地位を喪失したことを理由になされたものであって、X2組合員が組合員であることとは、全く関係がない。

そもそも、X2組合員が、会社における取締役（権利義務者）の地位を喪失した以上、それに伴ってX2組合員の報酬が変動することは、至極当然のことであり、むしろ、取締役（権利義務者）でなくなったにもかかわらず、従前と同額の報酬の支払いが継続されることの方が不自然であるというべきであって、Y1社長が、会社代表者に就任した後、上記理由をもってX2組合員の賃金減額をしたことに、何ら不自然な点はない。

そして、会社は、平成27年10月29日に組合からの通知によって、初めてX2組合員が組合員になったことを知ったところ、X2組合員が取締役（権利義務者）の地位を喪失したのは、これに先立つ同月18日であるから、X2組合員が組合に加入した事実と、取締役（権利義務者）の地位を喪失した事実との間には、何ら因果関係は見出せない。そうすると、本件においては、X2組合員が組合に加入していなくとも、取締役（権利義務者）の地位を喪失したことに伴って、賃金の減額がなされていたというべきであるから、X2組合員が組合に加入した事実と賃金減額との間に因果関係（条件関係）を認めることはできないというべきであるし、会社の支配介入意思を認めることもできないというべきである。

組合は、X2組合員の取締役就任について、取締役の選任は名目上のものに過ぎなかった等と主張するとともに、取締役就任前後で賃金に変動はなかった等と主張するが、明らかに事実と反する。

X2組合員は、平成18年6月、会社の実質的な経営権が、従前の代表者個人から取締役に移行する形で方針転換がなされたことに合わせて取締役に就任したものであり、現に、以後、X2組合員は、従前の調理部門に関するのみならず、他部門に関する事項についても関与していたほか、当時、会社の株式まで保有していたのであるから、X2組合員が、名目的取締役であったということはある得ない。

また、役員報酬についても、X2組合員が取締役に就任した平成18年当時こそ据え置かれていたものの、同20年8月頃には、実際に増額改定がなされていたのであるから、かかる観点からも、X2組合員の取締役就任が、名目的なものであったということとはできない。

結局、X2組合員が組合に加入したと賃金減額との間には因果関係を認めることはできないし、この点について、会社の支配介入意思を認めることもできない。

エ 救済命令制度は、使用者の不当労働行為によって生じた事実上の状態を命令によって是正することにより、正常な集团的労使関係秩序を回復させることを目的とするものであって、もとより使用者に対し懲罰を科すること等を目的とするものではないから、不利益取扱いが解消された以上、被救済利益を欠くことになる。

会社は、平成28年2月29日までに、X2組合員の自宅待機命令を解除すると併せて、同27年12月にした同月支給分以降のX2組合員の賃金減額措置を撤回し、実際にそれまでの未払賃金をX2組合員に対し支払った。

したがって、仮に、会社の行為が不当労働行為であったとの評価を受けることがあったとしても、本件においては、組合の救済の利益は既に消滅しているというべきである。

オ 以上より、X2組合員に対する賃金減額は、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらないというべきであり、組合に対する不当労働行為を構成しない。また、仮に構成することがあったとしても、現時点においては、救済の利益は消滅しているから、この点に関する組合の請求は棄却されるべきである。

2 争点2（元従業員ら3名が、X2組合員に対し、元従業員ら通知書を送付したことは、会社による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

ア X2組合員が、解雇予告を受け、自宅待機を命じられたことで組合に加入し、組合が、会社に対し、平成27年10月29日にX2組合員らの組合加入を公然化し、X2組合員への解雇予告の撤回と通常業務への復帰を要求したところ、会社は、27.11.18団交において、会社の労使関係とは関係のなかった団体役員らを団交に介入させるなど不誠実な交渉を行ってきたが、組合は、同人らを退席させて、会社に謝罪させるなどしてきた。

そうしたなか、会社は、元従業員ら3名を使って、X2組合員から暴言を吐かれたとか暴行を受けたなどと虚偽の事実をでっち上げて、X2組合員を刑事告訴

する、引き続き会社の従業員や元従業員からの事情聴取を続けていく、あらゆる法的手段を用いてX2組合員の行為に対する責任を追及するなどとして、X2組合員を脅迫する元従業員ら通知書を送付させた。加えて、会社は、X2組合員に対する懲戒処分を行うとして、事実確認と弁明を求める28.1.21照会書を送付してきた。

イ 元従業員ら通知書に記載された事実はいずれも虚偽であるが、特にB元従業員については、X2組合員のパワハラに係る28.1.8B元従業員通知書の記載が、B元従業員が退職後にSNSでX2組合員の友達承認を受けて送信したメッセージと明らかに矛盾しており、28.1.8B元従業員通知書の内容が虚偽であることは明らかである。

また、元従業員ら通知書はいずれも、同一の代理人弁護士によるもので、記載内容がでっち上げの事実であるとはいえ、弁護士による刑事・民事の責任を追及するとの通告であるから、これらを受領したX2組合員にとって、きわめて重大な精神的圧迫と心理的ストレスを与えるものであった。X2組合員の組合加入後に、会社がこのような通知書を連続して送付させたことはX2組合員に対する嫌がらせであって、X2組合員の組合活動を萎縮させるのみならず、職場の他の労働者にも威嚇的效果をもたらすに十分な行為である。

ウ 会社は、元従業員ら3名とX2組合員との間の紛争については何ら関知していないと主張し、各元従業員ら通知書が会社の関与したものであることを否認する。しかし、①27.11.18団交において、後に会社の取締役役に就任するY4取締役が、A元従業員の名前を突然持ち出そうとし、その後、Y4取締役の取締役就任直後に、X2組合員に27.12.3A元従業員通知書を送付され、また、その後の27.12.11団交において、Y4取締役が、X2組合員には刑事事件になるようなことがあるなどと述べてX2組合員を脅していたこと、からすれば、会社が27.12.3A元従業員通知書に関与していることは優に推認できること、②会社がX2組合員に送付した28.1.21照会書の記載が、B元従業員がX2組合員に送付した28.1.8B元従業員通知書の記載と一致しており、会社が28.1.8B元従業員通知書をもとに28.1.21照会書を作成していることはいうまでもないこと、③異なる時期に退職した元従業員ら3名が、退職後相当な期間が経過しているにもかかわらず、同じ時期に、同じ代理人弁護士を使って、X2組合員の不適切発言を告訴するという同じような内容の通知書をX2組合員に送付していることは、極めて奇妙であり、会社の働きかけがなければありえないこと、④元従業員ら通知書はいずれも「引き続き他の従業員及び元従業員からの事情聴取も続けていく予定です」と述べているが、元従業員ら3名個人がわざわざこのような予定を述べる必要もなく、こ

のような予定を述べるのは会社以外にはありえないこと、⑤X2組合員が代理人弁護士を通じ、元従業員ら3名に対し、主張されるような事実は一切ない旨を回答するとともに、元従業員ら通知書の送付は、会社による嫌がらせであり、組合に対する支配介入である旨警告したところ、以後、元従業員ら3名から何の連絡もないこと、からすれば、会社の主張は虚偽であるといえる。

むしろ、X2組合員が組合に加入するや、第1回の27.11.18団交においてY4取締役がA元従業員に言及した上、X2組合員を脅迫する同じような内容の元従業員ら通知書が相次いで送付され、さらに、会社から28.1.21照会書が送付されたという一連の経緯からすれば、会社が元従業員ら通知書の作成・送付に関与していることは合理的に推認できる。

エ したがって、元従業員ら通知書の送付は、会社によるX2組合員に対する不利益な取扱いに当たるとともに、組合活動に対する支配介入にも当たり、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

ア 組合は、元従業員ら3名がそれぞれX2組合員に対し通知書を送付したことが、会社による組合員であるが故になされた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たると主張する。

しかし、会社は、X2組合員と元従業員ら3名との間の紛争については、何ら関知しておらず、元従業員ら3名がX2組合員に通知書を送付したことは、そもそも、会社の行為とすらいえず、これらが、X2組合員に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入と評価される余地はない。

イ 前述のとおり、会社は、X2組合員と元従業員ら3名との間の紛争については何ら関知しておらず、元従業員ら3名がX2組合員に通知書を送付した経緯についても知る由はないが、少なくとも、A元従業員については、レストランにおいてX2組合員の部下として勤務していた際、X2組合員との間でトラブルが発生し、配置換えになったという経緯があったようである。

また、X2組合員も調査依頼書において、A元従業員を名指しにした上で同人に対する貸金支払を非難しており、かかる記載に照らせば、X2組合員が組合に加入する以前から、X2組合員とA元従業員との間で何らかの紛争が発生していたものと推測される。

これらの事情に照らすと、元従業員ら3名がX2組合員に対し元従業員ら通知書を送付したのは、元従業員ら3名とX2組合員との間の個人的な紛争に端を発するものであると考えるのが自然である。

ウ 組合は、27.11.18団交において、Y4取締役がA元従業員の名前を挙げたこと

をもって、会社が元従業員ら通知書に關与していることの根拠としているが、かかる主張には論理の飛躍がある。

そもそも、X 2 組合員が自ら作成した調査依頼書において、A 元従業員に関する虚偽事実を摘示している以上、会社側から、A 元従業員の名前が挙がったからといって、何ら不自然なことではない。

したがって、本件においては、元従業員ら通知書の送付に会社が關与しているとは到底認めることはできない。

エ なお、上記点は措くとしても、元従業員ら通知書はそれ自体、X 2 組合員に対し何らかの効果を及ぼすものではなく、そもそもこれによってX 2 組合員が何らかの不利益を受けたということもできない。

オ 以上より、元従業員ら 3 名が、X 2 組合員に対し、元従業員ら通知書を送付したことは、会社による不当労働行為には当たらない。

3 争点 3 (会社が、X 2 組合員に対し、28. 1. 21 照会書を送付したことは、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

ア 会社は、元従業員ら通知書に加え、X 2 組合員に対する懲戒処分を行うとして、①顧客からのクレームについてのX 2 組合員の責任、②従業員に対する不適切言動、③従業員に対する退職そそのかし、④自己取引に関する事実確認及び弁明を求める28. 1. 21 照会書を送付してきた。

イ しかし、28. 1. 21 照会書の照会事項は、いずれも会社に既に報告され又は会社の承諾を得て行われた過去の出来事であったにもかかわらず、X 2 組合員らが組合に加入し分会を結成した後、会社は、分会長であるX 2 組合員に対し、それまで特に問題とされていなかった事実や虚偽の事実を持ち出して、X 2 組合員に対する懲戒に向けた手続を開始するために、28. 1. 21 照会書を送付したものである。

ウ 会社は、28. 1. 21 照会書の送付はX 2 組合員に弁明の機会を与えるため、X 2 組合員の権利保障のために行われたものであるから不当労働行為には該当しないと主張する。

しかし、28. 1. 21 照会書に記載された各事項はいずれも虚偽の事実又は解決済みの過去の問題について照会を求めるものであり、28. 1. 21 照会書の送付はX 2 組合員に対する嫌がらせ以外の何ものでもなかった。X 2 組合員が組合に加入するや、このような照会書を送付して懲戒処分の手続を開始するということ自体が組合活動に対する萎縮効果を生むものである。

エ 以上のような28. 1. 21 照会書の送付は、元従業員ら通知書と同様、X 2 組合員に対する嫌がらせであり、X 2 組合員の組合活動を萎縮させるのみならず、職場

の他の労働者にも威嚇的效果をもたらすものである。したがって、照会書の送付は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、組合に対する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社においては、X 2 組合員が組合に加入する以前から、複数の会員や従業員から X 2 組合員に関する苦言や意見が複数提示される等しており、X 2 組合員の言動が問題視されており、28. 1. 21 照会書の送付は、その調査の一環として、当初からの予定どおり行われたものにすぎない。現に、会社は、X 2 組合員の組合加入直後にも、組合に対し、他の従業員から X 2 組合員の言動に問題があった旨の指摘が多数なされていること及びその調査のために自宅待機としていることを説明していたのであって、当初から、組合に対しても、X 2 組合員の言動について調査を行うことは予告していた。

すなわち、X 2 組合員が組合に加入していなくとも、28. 1. 21 照会書の送付は行われていたのであるから、X 2 組合員が組合に加入したと 28. 1. 21 照会書の送付との間に因果関係を認めることはできないし、これを送付したことについて会社の支配介入意思を認めることもできない。

イ 組合は、28. 1. 21 照会書に記載された内容について、過去に解決済みの問題又は虚偽である等と主張して、28. 1. 21 照会書の送付自体に正当性がないかのような主張をするが、これらの問題は解決済みでもなければ虚偽でもない。

28. 1. 21 照会書に記載された X 2 組合員の問題言動は、複数の会員や従業員からのヒアリングの結果や関係資料の精査の結果、それぞれの事実について、その疑いが強まったことから、本人に対する事実確認が必要と判断されたものである。なお、X 2 組合員について、当時、種々の問題言動が存在していたことは、レストランにおけるアンケート、業務報告書等の現存する資料からも容易にうかがい知れるのであって、28. 1. 21 照会書の送付は、相当な根拠に基づいて行われたものである。その正当性が否定されるいわれは全くない。

ウ 28. 1. 21 照会書は、前述の従業員からの事情聴取等によって会社がその存在に疑いを持った X 2 組合員の問題言動について、X 2 組合員に対し、事実関係の確認及び弁明を求めるために送付されたものであり、これ自体、X 2 組合員に対する何らかの処分という効果を発生させるものではない。

むしろ、28. 1. 21 照会書は、X 2 組合員に対し弁明の機会を与えることで、その権利を保障しようとするものであるから、その送付によって、X 2 組合員が利益を受けることはあっても、不利益を被ることはない。

エ 結局、X 2 組合員の組合加入と 28. 1. 21 照会書の送付との間に因果関係（条件

関係)を認めることはできないし、この点について、会社の支配介入意思を認めることもできないのであるから、28.1.21照会書の送付は、X2組合員に対する不利益取扱いにも当たらなければ、組合に対する支配介入にも当たらない。

4 争点4 (会社の以下の行為は、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。①X2組合員をレストラン料理長の職務に復帰させず、平成28年3月1日以降の担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したこと。②X2組合員に対し、平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったこと。)について

(1) 申立人の主張

ア X2組合員をレストラン料理長の職務に復帰させず、平成28年3月1日以降の担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したことについて

(ア) X2組合員は、調理師の資格を有し、会社の親会社が経営するホテルにおいて料理長として働いていたところ、会社のレストラン部門の立て直しのために招へいされ、洋食部門の料理長として入社した。その後、和食部門の料理長が退職したことから、両部門の総料理長として20年にわたって勤務してきた。このようなX2組合員と会社との雇用関係の経緯からすれば、X2組合員と会社との間には、雇用契約上、料理長として勤務するとの合意(職種の限定)があったといえる。

(イ)ところが、会社は、平成28年3月1日の自宅待機命令解除以降、レストラン業務が存在しているにもかかわらず、外部業者に業務委託をしたことを口実に、X2組合員を料理長に復職させない。それどころか、会社は、X2組合員に対し、同日以降の担当業務として、清掃作業やマスター室勤務といった、X2組合員の資格・技能とは全く無関係のこれまで従事したことのない単純作業に就くことを提示してきた。

(ウ) X2組合員に対するレストラン料理長への復帰拒否は、X2組合員と会社との雇用契約に反するものであって、違法と言わざるを得ず、また、清掃業務及びマスター室業務への就労の提案は、X2組合員を精神的に追い込むことを狙った嫌がらせのパワハラ以外の何ものでもない。会社がこのような行為を行ってきたのは、組合を嫌悪し、組合に加入して活動しているX2組合員を不利益に取り扱い、組合に打撃を与えるためである。

したがって、X2組合員に対するレストラン料理長への復帰拒否並びに清掃業務及びマスター室業務への就労提案は、組合員であるが故になされた不利益取扱いに当たるだけでなく、組合に対する支配介入にも当たるものであって、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。

イ X 2 組合員に対し、平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったことについて

(ア) X 2 組合員が料理長としての復職を求めているにもかかわらず、会社は、X 2 組合員の就労を拒否してきた。したがって、X 2 組合員は賃金請求権を失わず、会社はX 2 組合員に対して賃金を支払う義務がある。それにもかかわらず、会社は、自らの不当労働行為を棚に上げ、X 2 組合員が清掃作業やマスター室勤務に応じないことを口実にして、平成28年3月1日以降の賃金を支払わない。

(イ) 会社は、平成28年3月1日以降、会社がX 2 組合員の就労を拒んだことはなく、会社が最終的にはX 2 組合員を調理部門の「料理長」として配置することを受諾することを回答したにもかかわらず、X 2 組合員は一度も入社しなかったばかりか、無断で別会社に就職して営業本部長として勤務していることから、X 2 組合員が同日以降、会社の出社命令に応じなかったことに正当理由を見出すことはできず、X 2 組合員が、同日以降、賃金請求権を有しているとは到底考えることができない旨主張する。

しかし、X 2 組合員が出社できなかつたのは、X 2 組合員が料理長として復職することを申し出ているにもかかわらず、会社がこれを拒否した上、X 2 組合員との労働契約に反し、X 2 組合員にとって嫌がらせ以外の何ものでない清掃作業やマスター室の業務をさせようとしたからである。

また、会社がX 2 組合員を調理部門へ配置することを組合に伝えてきたのは、平成28年5月19日であり、しかも、その時点では、具体的な業務内容も全く明らかにされていなかった。28.6.15団交においてできえ、具体的な内容も定まっていなかった。その後、同年6月21日になって、X 2 組合員を業務委託中のレストラン料理長として復職させることはできないが、自社調理部門を新たに併設し、そこの料理長に就任することは可能であることを回答してきたので、組合が詳細を確認したところ、新たに併設する自社調理部門とされる和食堂は現時点で稼働しておらず、広さもレストランの3分の1程度しかなく、会社の調理部門を統括する料理長の業務ができるような環境にはなかった。そのため、この間の会社による執拗な不当労働行為を目の当たりにしてきた組合は、会社の提示する「料理長」とは名ばかりで、X 2 組合員が仮に出社しても、和食堂に一人隔離されることを怖れて直ちには応じられなかった。その後、28.8.8団交において、会社は、X 2 組合員が一旦和食堂の料理長になった後、料理人を集めることを前提に業務委託を打ち切り、全体の調理部門の料理長に就任する案を示してきた。組合とすれば、ようやく検討に値する案が提示されたことから、これを検討し、X 2 組合員の出社日も団交において回答することになった

が、いまだ合意には達していなかったものである。このように会社の責めに帰すべき事由によりX2組合員が欠勤せざるをえない状態はいまだに解消されていなかった。

また、X2組合員が別会社に雇用された事実はなく、同社から業務委託を受けて店舗のアドバイザーをしていたにすぎない。X2組合員がそのような業務をせざるを得なかったのは、会社が3月1日以降の賃金を支払わなくなり、やむなく生活費を稼ぐためであった。X2組合員は会社の料理長に復帰できるのであれば、いつでも辞めることができる立場にあった。

以上のとおり、平成28年3月1日以降、X2組合員が欠勤したのは、会社の責めに帰すべき事由によるものであり、X2組合員は、同日以降の賃金請求権を失わない。

(ウ) 以上のとおり、X2組合員に対する賃金不払は、組合の分会長であるX2組合員に対する嫌がらせであり、組合の弱体化を企図したものであり、したがって、組合員であるが故になされた不利益取扱いであり、かつ、組合に対する支配介入にも当たり、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

ア X2組合員をレストラン料理長の職務に復帰させず、平成28年3月1日以降の担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したことについて

(ア) 会社は、平成9年、X2組合員との間で労働契約を締結したが、当時、会社が経営するゴルフ場には、レストランは1つしかなく、料理長の肩書を持つ職員も1人しかいなかった。X2組合員は、平成11年5月頃に前任の料理長が解雇される以前は、同料理長の下で料理人として勤務していたにすぎなかった。かかる経緯に照らせば、会社とX2組合員との間で平成9年に労働契約を締結した際、X2組合員の職種について料理長に限定する旨の合意がなされたとは到底いうことはできない。

X2組合員が料理長に就任したのは、前任の料理長が解雇されたことに伴う昇格人事によるものにほかならないのであって、この点に関する組合の主張には何ら理由がないというべきである。

(イ) X2組合員は、組合加入に先立つ平成27年10月18日には既に会社から自宅待機を命じられていたものであり、組合加入当時、料理長として稼働していなかっただけでなく、会社における就労すら禁止された状態にあった。

その後、会社は、組合との団交を経て、平成28年2月18日、同年3月1日付けでX2組合員の自宅待機命令を解除することを決定するとともに、当面の就

労働場所の提案を行ったが、これらは、X2組合員の復職を求める旨の組合の要求を受けて、これに一部応じる形でなされたものであり、正に、X2組合員の利益のためになされた行為にほかならない。

また、当面の就労場所として、清掃部門やマスター室勤務を提案したのも、当時、調理部門は既に業務委託により運営しており、そこにX2組合員を配置することが事実上極めて困難であったこと、従業員及びX2組合員自身の意見等を考慮した結果である。もとより、当時、会社が行った提案はあくまでも暫定的なものにすぎず、会社としては、X2組合員の最終的な配置場所については、以後の団交を踏まえて、組合及びX2組合員と協議しながら決定することを予定していた。

(ウ) 結局、会社は、X2組合員の組合加入以後、当時就労を禁止されていたX2組合員を就労場所に関して更に不利益に扱ったことは一切ない。この点に関する会社の行為が、X2組合員に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入等と評価される余地はない。

イ X2組合員に対し、平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったことについて

(ア) 会社は、組合との団交を経て、平成28年2月18日、同年3月1日付けでX2組合員の自宅待機命令を解除することを決定し、その旨、X2組合員に対し通知するとともに、同日以降の出勤を命令した。また、会社は、同月29日までに、平成27年12月分以降のX2組合員の賃金減額措置を撤回するとともに、実際に、同28年2月分までの未払相当額をX2組合員に支払った。しかし、X2組合員は、同年3月1日以降、一度も、会社に出社しようとはしなかった。

労働契約において、労務提供義務は、いうまでもなく労働者の最も基本的な債務であって、労働者は、実際に労務を提供しない限り、使用者に対し賃金を請求することはできない。

(イ) 平成28年3月1日以降、会社がX2組合員の就労を拒んだことはない。むしろ、会社は、同日以降、就労場所に関するX2組合員及び組合の要求を受けて、再三、就労場所の検討等を行っていた。そして、最終的には、ほぼX2組合員の要望どおり、調理部門の「料理長」として配置することを受諾するとともに、X2組合員及び組合に対し、一定の謝罪を行う旨の回答も行う等して、積極的に、X2組合員が出社に応じるよう説得を重ねてきた。それにもかかわらず、X2組合員は、一度も、出社に応じなかったばかりか、会社に無断で別会社に就職までして、営業本部長として継続的に勤務していた。

X2組合員が平成28年3月1日以降、会社の出社命令に応じなかったことに

ついて、正当理由を見出すこと等到底できないのであって、X2組合員が、平成28年3月1日以降、賃金請求権を有しているとは到底考えることはできない。

(ウ) 結局、本件においては、X2組合員が組合に加入したことで3月1日以降の賃金不払との間にも因果関係（条件関係）を認めることはできないし、この点について、会社の支配介入意思を認めることもできない。

以上より、平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかった会社の対応は、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらない。

5 争点5（平成28年8月30日が仮の日程とされ、同日に改めて組合が会社に対して開催を求めた団交に係る会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、平成28年7月21日付けの書面で、再び、復職条件が定まらないままX2組合員の出社を要請し、復職の可否及び時期等について組合に回答を求めてきた。組合は、X2組合員の復職問題は団交事項であることから、同日、会社の同書面の内容については団交で協議の上回答したいとして団交開催を申し入れた。

28.8.8団交では、Y4取締役が、Y3社長らが粉飾決算のようなことをしており、同人らに非があったことを認め、X2組合員の復職問題について、会社は、いったん和食堂の料理長になった後、X2組合員が料理人を集めることを前提に業務委託を打ち切り、全体の調理部門の料理長に就任する案を示し、組合としても会社側の譲歩があったと理解し、同案を検討することとした。また、会社の謝罪文については、組合の方から案文を提出し、会社が検討することになった。

次回団交の日程は、出席者が全員揃う日がなかなかなかったが、ようやく双方の譲歩がみられたことからあまり先の日程は避けようということとなり、労働委員会の調査期日の開催される同年8月30日が「仮に」次回団交の開催日となった。

このとき、組合と会社は、X2組合員の職場復帰の条件について話し合うために次回団交が必要であることを前提として、次の団交日を調整した結果、暫定的な日程として、労働委員会の調査期日が開催される同日で合意したものであり、別の候補日が指定されたということもないのであって、この日は、団交の候補日ではなく、労使間において仮で決めた団交開催日であり、特段の変更がない限り、この日に団交が開催されることになっていたものである。

イ 平成28年8月10日、組合は、会社に対し、会社による賃金減額及び料理長として復職させず清掃作業やマスター室勤務に従事することを求めたことが不当労働行為であるとする謝罪文案を送付した。これに対し、会社は、同日、賃金減額の不当労働行為を認めることは譲歩の余地はあるが、自宅待機命令の解除後のやり

とりに関しては、不当労働行為性は認められないとして対案を示すとともに、出社日を回答するよう求めてきた。

組合は、会社の対案を受けて、同月18日、自宅待機命令の解除後のやりとりについての不当労働行為性の自認部分を削除した譲歩案を提示するとともに、同月30日に団交が予定されていることから、X2組合員の出社時期を団交で回答することを連絡した。

会社は、組合の譲歩案に対し、同月22日、自宅待機命令の解除後のやりとりについて謝罪はできず、謝罪文の交付とX2組合員の出社は少なくとも同時に履行されるべきであるとした上、それまでの会社の対応などを踏まえ、X2組合員の欠勤に正当理由を見いだすことはできないとして、同月31日に出勤するように命じた。同月30日には第12回団交が開催されることとなっていたため、組合は、この団交において、前回の団交で会社の提案した復職後の業務や謝罪文の内容について協議するとともに、会社の求める出社時期についても協議する予定でいた。ウところが、会社は、28.8.8団交において予定した平成28年8月30日の団交について、組合に対し何らの予告もなく開催しなかった。そして、当日、会社に抗議した組合が改めて会社に団交を開催することを求めたにもかかわらず、会社はこれを無視し、X2組合員を解雇した上、X2組合員を解雇したことを理由にして団交の開催を拒否した。

会社は、場所の確認や時刻の確認もなされなかったことからすれば、そもそも、組合と会社との間では、同日に団交を行うことは、最終決定はされていなかったとみるべきであるとして、同日の団交が開催されることにはなっていない旨主張する。

しかし、そもそも、会社が同日を候補日にすぎなかったと考えることは、28.8.8団交における経緯から不合理であり、仮にであれば、団交日として決めたのであるから、会社がその日に団交を開催しないというのであれば、少なくとも組合に事前に連絡を入れるべきであるにもかかわらず、会社は組合に何らの連絡も入れずに団交を開催しなかったことから、このような会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

エ 会社は、組合の申し入れに応じて、平成28年9月15日に団交を実施している旨主張する。

しかしながら、①同日に開催された団交は、同年8月30日の団交を開催しなかったこと及びX2組合員の解雇撤回と復職条件に関するものであったが、会社が解雇を撤回しないとの回答に終始したことで、組合の申し入れていたX2組合員の復職問題に立ち入ることはできなかったこと、②会社は、組合が同年8月30日

に申し入れたX2組合員の復職問題に係る団交について、X2組合員を解雇したことにより団交を行う実益がないとして拒否してきたところ、当時、組合と会社との間では、同問題をめぐって、謝罪文の具体的内容と復職後の具体的業務内容について労使間で実質的な交渉がようやくなされるようになった状況であったことからすれば、会社は、X2組合員を解雇することにより、X2組合員の職場復帰に関する団交を打ち切ることを企図したものと考えざるを得ないこと、から、このような会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

オ 以上のような会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するものであり、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。

(2) 被申立人の主張

ア 28.8.8団交においては、次回開催日について、その場では確定的に最終決定されず、謝罪文の内容が確定した場合に備えて、平成28年8月30日が仮の候補日とされたにすぎなかった。そのため、同日については、開始時刻も定められず、既に予定されていた労働委員会の調査期日終了直後に行うのか、改めて夕刻に行うのかについても、何も決まっていなかった。

イ しかも、その後の組合と会社との間の交渉の結果、謝罪文の問題についても、早期に解決する目途が立たなかったことから、会社は、平成28年8月22日、組合に対し、これ以上の譲歩は不可能である旨伝えるとともに、X2組合員の欠勤について、これ以上の正当理由を見出すことは困難である旨を通告し、改めて、同月31日までに出社することを命令しており、出社日について、先送りの意思がないことも十分伝えていた。そして、同月30日、会議室の予約を取ることも、申立人に会議室の場所や開催時刻の通知をすることもしないまま、当日を迎えた。

他方、組合は、会社の前記通告に対しては、以後、何らの返答もしないまま、当日、労働委員会の調査期日において会社と顔を合わせた際も、団交については一切触れることはなかった。

ウ このように、平成28年8月30日が、あくまでも仮の候補日とされたにすぎず、その後も、場所の確認や時刻の確認もなされなかったことからすれば、そもそも、組合と会社との間では、同日に団交を行うことは、最終決定はされていなかったとみるべきである。そうである以上、同日に団交が開催されなかったことは、至極当然であって、この点につき、会社が団交を拒否したと評価されるいわれはない。

エ また、その点は措くとしても、その後、組合と会社との間では、平成28年9月15日に改めて団交が開催されているし、その後も、組合は、会社との間で団交を繰り返していた。

したがって、かかる観点からも、会社には団交拒否がないというべきであるし、他方、組合には救済を求める利益がないというべきである。

オ 以上より、本件においては、会社が組合との団交を正当な理由なく拒否したことはない。また、この点に関し、組合に保護されるべき救済の利益も存在しないというべきである。

6 争点6（本件解雇は、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

ア 既に述べたとおり、X 2 組合員の出社後の業務についての協議がいまだ継続している状況であったにもかかわらず、会社は、組合の提出した謝罪文の譲歩案に応じられないこと等を口実にX 2 組合員に出社命令を出した上、予定されていた団交を予告なく開催せず、出社命令に従わなかったX 2 組合員を解雇した。しかも、解雇と同時に、会社は、組合の求める団交について、X 2 組合員を解雇したことにより実益がなくなったとして拒否してきた。

イ 会社は、①X 2 組合員が平成28年3月1日に自宅待機命令を解除されてから半年間にわたって出社に応じなかった、②会社がX 2 組合員を調理部門に配置することを決定した後も、団交を欠席したりY 4 取締役の欠席を問題にしたり、調理部門全体の統括や全面的な謝罪を求めたりといった過大な要求をし、出社日を先送りしてきた、③会社が無断で別会社の幹部従業員として長期雇用を前提として雇用され、職場近くの自宅を引き払って大阪に住居を構えるなど復職要求と相反する行動に終始していたとして、X 2 組合員の欠勤に正当理由が存在しないことは明らかであると主張する。

しかし、①そもそも職種限定のレストラン料理長として雇用したX 2 組合員に対し、清掃作業やマスター室勤務といった、労働契約になくかつX 2 組合員の資格・技能を無視した単純業務に就くことを提示してきた会社の対応は、違法な賃金減額等続くX 2 組合員に対する嫌がらせのパワハラであり、不当労働行為に該当する違法行為であること、② (i) これまで執拗に嫌がらせのパワハラを繰り返してきた会社が、出社したX 2 組合員を和食堂に隔離するだけで料理長の仕事をさせないことも優に想定され、会社がそれまでの不当労働行為について真摯に謝罪を行い、その後の団交を通じてX 2 組合員が従事する具体的業務内容が明確になるまでX 2 組合員が出社しなかったのはやむを得ないことであるし、(ii) 組合が調理部門を統括する立場に戻すことを求めたのはX 2 組合員を元の仕事に戻すことを求めたにすぎず、また、謝罪を求めたのは会社がそれまで行ってきた執拗な嫌がらせのパワハラ、すなわち不当労働行為を繰り返させないために不可

欠なものであって、いずれも何ら過大な要求には当たらないこと、③X2組合員が別会社で仕事をしたのは、会社がX2組合員に対し上記①のような嫌がらせのパワハラを続けて出社できないようにしておきながら、賃金の支払を止めたからであり、また、X2組合員は別会社に雇用されていたわけではなく、アドバイザーをしているにすぎないことから、会社が料理長の業務に復職させるのであればいつでも会社に復帰できると団交で回答していること、からすれば、X2組合員が会社に出社しなかったのは、会社の責に帰すべき事由によるものであって、会社の主張は失当であり、これを理由にX2組合員を解雇することはできない。

ウ 会社は、12回に及ぶ団交を開催し、その都度、組合の要求に応じ可能な限り譲歩に努めた旨主張するが、①そもそも会社は違法な賃金カット等をしたのであるから、組合の抗議を受けてそれを元に戻したとしても、それは単に違法行為を撤回したにすぎず、組合の要求に応じて譲歩に努めたとはいえないし、②組合は、会社による賃金減額や清掃業務の提示など度重なる違法な不当労働行為の結果を、ねばり強い団交によって少しずつ原状へ戻そうとしていた段階にすぎず、会社の不当労働行為による違法な状況が元どおりに回復されたわけでは全くないのであり、でたらめも甚だしい。

エ 会社がX2組合員を解雇したのは、組合を嫌悪し、組合に加入して会社による不当労働行為と懸命に闘っているX2組合員を会社から放逐し、組合に打撃を与えるためである。したがって、本件解雇は、組合員であるが故になされた不利益取扱いに当たるだけでなく、組合に対する支配介入にも当たるものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、平成28年3月1日付けでX2組合員の自宅待機命令を解除し、X2組合員に対し出社命令を行ったが、その後、X2組合員は、実に半年以上にわたり、出社命令に一切応じることなく、労働契約上の自らの債務の履行はおろか、その履行の提供すら一度もしなかった。

いうまでもなく、雇用契約において、労務提供義務は労働者の最も基本的な債務であり、その不履行は極めて重大な契約違反である。会社は、同年3月1日以降、X2組合員が欠勤状態となった後も、当時、X2組合員の配置場所に関し組合との間で団交が継続中であったことに鑑み、直ちにX2組合員の処分等を行うことまではしなかったが、X2組合員は、かかる会社の対応を奇貨として自らの要求に固執し、自らの要求が満たされるまでは履行の提供すらしないという態度に終始していた。そればかりか、会社がX2組合員を調理部門に配置することを決定した以降は、団交を無断で欠席したり、Y4取締役の団交欠席を殊更に問題

にしたり、外部委託先も含めた調理部門全体の統括や会社の全面的な謝罪等といった過大な要求をしたりするなどして、入社日の回答を先送りする態度に終始していた。

イ しかも、X2組合員は、欠勤を続ける一方で、会社に無断で別会社の営業本部長及び料理指導長に就任したり、職場近くの自宅を引き払って大阪市内に住居を構えたりする等、会社への復職要求と相反する行動に終始していた。

上記のような自宅待機命令解除後のX2組合員の言動に照らせば、X2組合員の平成28年3月1日以降の出勤拒否に何ら正当理由が存在しないことは明らかである。

ウ 本件解雇は、これまでの団交における会社の度重なる譲歩にもかかわらず、X2組合員が、半年近くも不当な要求に固執するとともに、正当理由なく欠勤を継続していた中で、会社が再度出勤命令を行ったにもかかわらず、X2組合員がこれに応じなかったことから、やむを得ず行われたものである。

しかも、会社は、平成28年8月22日には、組合に対し、これ以上の譲歩は不可能である旨伝えるとともに、X2組合員の欠勤にこれ以上の正当理由を見出すことは困難である旨を通告し、改めて、同月31日までに出勤することを命令しており、出勤日について、先送りの意思がないことも十分伝えていた。

本件解雇にあたっての会社の判断や方法には何ら不合理な点はないのであって、これを撤回すべき理由は全くない。

エ 組合は、会社がX2組合員を解雇したのは、組合を嫌悪し、組合に加入して会社による不当労働行為と懸命に闘っているX2組合員を会社から放逐し、組合に打撃を与えるためであるなどと主張する。

しかし、前述のとおり、自宅待機命令以降の会社の対応に照らせば、むしろ、会社が、これまでX2組合員を受け入れるために努力を重ねてきたことは明らかである。また、会社は、組合との間で、これまでも実に12回にも及ぶ団交を開催するとともに、その都度、組合の要求に応じて可能な限り譲歩に努める等、真摯な対応を継続している。会社が組合を嫌悪しているとの組合の主張には、何ら根拠がないと言わざるを得ない。

結局、X2組合員が組合に加入したと本件解雇との間に因果関係を認めることはできないし、この点について、会社の支配介入意思を認めることもできず、会社がX2組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらないというべきである。

第5 争点に対する判断

1 争点1から争点6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。

ア 分会結成通知前の経緯について

(ア) 平成18年1月分から同27年10月分までのX2組合員の月額賃金は、次のとおりであった。

(単位：円)

年月 項目名	平成18年1月分 ～同20年7月分	平成20年8月分 ～同27年3月分	平成27年4月分 ～同27年10月分
基本給	191,000	550,000	450,000
役職手当	95,000	0	0
付加給	8,000	0	0
住宅手当	15,000	0	0
家族手当	10,000	0	0
職務手当	123,000	0	0
特技手当	10,000	0	0
調整給	47,110	0	0
非課税通勤費	2,184	0	0
課税支給合計	499,110	550,000	450,000
支給合計	501,294	550,000	450,000

なお、会社では、月額賃金及び役員報酬は、前月11日から当月10日までの期間の分を当月25日に支払うことになっていた。

(乙8の1～10、当事者 Y1)

(イ) 平成18年6月、X2組合員は、会社の取締役就任した。

(乙38、証人 Y2)

(ウ) 平成27年10月7日付けで、X2組合員は、会社の再生手続申立代理人に対し、会社における不明な金額の支出等についての調査を取締役として依頼する旨記載した27.10.7調査依頼書を送付した。

27.10.7調査依頼書には、調査を依頼する項目として、平成24年7月から同26年9月までの会社での労働の実態のないA元従業員に対する給与支払等複数の「不明瞭な金額の支出」が記載され、また、当時会社監査役であった者1名(以下、組合加入前も含めて「D組合員」という。)が、Y3社長からパワハラ及び人権侵害を受け、うつ病の診断を受けてやむなく病氣療養に徹しなければならない状況になっており、この件も会社の再建に重大な影響を及ぼすと考える旨の記載があった。

なお、A元従業員は、平成24年頃、レストランから大阪市内にある会社の大阪営業部に異動となって営業及び事務を担当し、同26年10月頃から同27年4月頃までの間に、会社を退職した。

(甲2、証人 X2、証人 Y2)

(エ) 平成27年10月13日付けで、会社は、X2組合員に対し、「取締役会招集通知書」(以下「27.10.13招集通知書」という。)を交付した。27.10.13招集通知書には、①X2組合員が会社の再生手続申立代理人に27.10.7調査依頼書を送付したとのことである、②X2組合員はY3社長のD組合員に対するパワハラの件をはじめ事実と反する記載内容を堂々と流布している、③取締役として述べたいことがあるなら取締役会で開陳されたい、④同月18日午後4時から27.10.7調査依頼書を議題として取締役会を開催するので通知する、旨の記載があった。

(甲3)

(オ) 平成27年10月16日付けで、会社の再生手続申立代理人は、会社に対し、①同月7日付けでX2組合員から受領した27.10.7調査依頼書の内容について調査したところ、X2組合員の主張が誤っており根拠に欠けることが判明したので報告する、②27.10.7調査依頼書による指摘事項はもともと再生手続の帰趨には関係がなかったが、その指摘自体が誤りであるため、なおさら再生手続には影響がないことを念のため付記する、旨記載した「報告書」を提出した。

(乙1)

(カ) 平成27年10月18日午後2時頃、会社の顧問弁護士は、X2組合員と面談し、1週間後に再度協議をするため、翌19日から1週間の自宅待機を命じる旨通知した。X2組合員が、自分が休むと調理場が回らなくなるのでそれはできない旨述べたところ、会社の顧問弁護士は、それは会社が準備しているから大丈夫である旨述べた。

同月18日午後4時頃、会社において、臨時取締役会及び臨時株主総会が開催され、X2組合員は取締役に再任されなかった。なお、X2組合員は、取締役会に出席しなかった。

(甲68、乙38、証人 X2、証人 Y2)

(キ) 平成27年10月19日頃、会社は、支援会社の関連会社(以下「支援会社関連会社」という。)との間で、同日から2年間を契約期間として、レストラン厨房における調理・給食業務の委託契約を締結した。

(甲64、当事者 Y1)

イ 分会結成通知からY1社長就任までの経緯について

(ア) 平成27年10月29日付けで、組合及び分会は、会社に対し、X 2 組合員及びD 組合員が組合に加入し分会が結成されている旨「労働組合加入通知書」で通知するとともに、「団体交渉申入書」（以下「27. 10. 29団体交渉申入書」という。）及び「分会要求書」（以下「27. 10. 29分会要求書」という。）を提出し、同年11月4日までに団体交渉を行うよう申し入れた（以下、この団体交渉申入れを「27. 10. 29団体交渉申入れ」という。）。27. 10. 29分会要求書には、要求の1つとして、「会社は、本年10月18日付け、会社代理人の口頭による X 2 組合員の解雇予告を撤回され、通常の業務に就かせること。」との記載があった。

(甲4、甲5、甲6)

(イ) 平成27年10月30日、会社の代理人弁護士Z 2（以下「Z 2 代理人」という。）は、組合に対し、27. 10. 29団体交渉申入書に対する「回答書」（以下「27. 10. 30回答書」という。）を提出した。27. 10. 30回答書には、①団体交渉を行うことには異存ない、②団体交渉開催場所は会社周辺の会館としたい、③団体交渉日程については、同年11月9日又は同月11日としたい、旨の記載があった。

(甲7)

(ウ) 平成27年10月31日、組合は、Z 2 代理人に対し、27. 10. 30回答書で会社が提示した会館において同年11月9日に団体交渉を開催することを了解する旨、ファクシミリで通知した。

(甲8)

(エ) 平成27年11月2日、Z 2 代理人は、組合に対し、会社からの委任を解除されたので同月9日の団体交渉日程は一旦白紙にされたい旨、ファクシミリで通知した。

同日、会社は、Y 3 社長名で、組合に対し、組合からの団体交渉申入れに対する「回答書」（以下「27. 11. 2回答書」という。）を提出した。

27. 11. 2回答書には、①団体交渉を受けるが組合指定の日時は差し支える、②同月10日又は同月18日のいずれかを指定されたい、③場所は、大阪市内会館の会議室を予定しており、日程が決まり次第、会議室を予約して組合に連絡する、④会社は、本件に関して代理人として弁護士Z 3（以下「Z 3 代理人」という。）を選任し、団体交渉にも出席してもらう予定である、⑤組合からの要求事項については別途書面で回答する、旨の記載があった。

(甲9、甲10)

(オ) 平成27年11月4日付けで、組合は、会社に対し、同月18日に大阪市内会館の会議室での団体交渉を行うことを了解する旨、ファクシミリで送信した。

(甲11)

(カ) 平成27年11月11日、会社は、組合に対し、団体交渉を同月18日午後6時から大阪

市内会館において行う旨、ファクシミリで通知するとともに、27.10.29団交申入書記載の要求事項についての「回答書」及び27.10.29分会要求書記載の要求事項についての「回答書」（以下、「27.11.11分会要求回答書」という。）を提出した。27.11.11分会要求回答書には、27.10.29分会要求書の前記(ア)記載の要求に対する回答として、①会社の代理人からX2組合員に対し口頭での解雇予告を行った事実はない、②現状に鑑みれば、組合からの要求に応じることができないものとする、③会社において、調理場の従業員の大半が退職するという事態が生じており、会社として調理業務の維持継続に支障があるものとして判断し、安定的なゴルフ場経営のため、当該調理業務を外部の業者に委託することとしたため、今後、X2組合員を調理業務に従事させることはできない、④X2組合員についてはその言動に問題があったとの指摘が他の従業員から多数なされており、現在、調査のため自宅待機としている状態である、⑤X2組合員の再配置可能先も検討しているが、以上の経緯に鑑みて、退職してもらわざるを得ない事態も想定される、旨の記載があった。

(甲12、甲13、甲14、乙37の1)

(キ) 平成27年11月17日、Z3代理人は、組合に対し、①会社と組合との団交について、諸般の事情により会社の代理人を辞任することになった、②会社は新たに代理人を選任の上、再度日程調整と共に組合に連絡すると聞いている、旨ファクシミリで連絡した。

(甲15)

(ク) 平成27年11月17日、書記次長が会社に電話で連絡したところ、Y3社長及びY2支配人は不在であった。同日後刻、Y2支配人は、書記次長に対し、団交を予定どおり開催する旨電話で連絡した。

(甲71)

(ケ) 平成27年11月18日、組合と会社は、27.11.18団交を行った。27.11.18団交には、組合側から書記次長及びX2組合員が、会社側からはY2支配人、代理人弁護士Z4（以下「Z4代理人」という。）及び、Y4取締役を含む申立外団体役員3名（以下「団体役員ら3名」という。）が出席した。なお、この時点では、Y4取締役はまだ会社の取締役には就任していなかった。

27.11.18団交において、次のやり取りがあった。

書記次長が、団体役員ら3名は団交に関係がない旨述べたところ、Y2支配人は、団体役員ら3名は大口融資先の顧問等である旨述べ、Y4取締役は、自分は会社の渉外担当に就任することになると思う旨述べた。書記次長が、Y2支配人は会社の代表者として出席しており、Z4代理人は代理人であるから出

席に問題はないが、団体役員ら3名は団交に関係がなく、退席しなければ団交を形がい化したということで団交拒否の違法行為になる旨述べ、団体役員ら3名の退出を求めたところ、Y4取締役は、「一つだけ」と述べた後、「そちらのね、X2さん、X2さんかな。その人がええ送った相手で、(A元従業員の氏名)さんという方がおられるねん」と述べた。書記次長が、Y4取締役の話を遮り、けんかを売らないよう述べたところ、Y4取締役は、「けんか売ってへんがな。」、「売んねやったらいつでも売ったるがな。こら。」、「あんまりなめとったらあかんぞ、こら」などと述べ、Z4代理人は、「そういうことしたらいかんって。」、「穏やかに。」などと述べた。その後、Y4取締役が「後から外で。」と述べ、団体役員ら3名は退室した。

書記次長が、会社に関係のない者が入った状況で正常な団交ができるとは思えず、また、団交で団体役員ら3名の発言を許してよいのかどうかについてZ4代理人の見解を聞かなければ、このような団交があったことについてZ4代理人を弁護士会に糾弾しなければならず、告訴も含めて考えている旨述べたところ、Z4代理人は、自分が説得するので穏やかに、と述べた。書記次長が、組合側出席者が脅されたことについて弁護士法第1条1項に照らしてどう考えるのかと述べ、団体役員ら3名を団交に出席させたことについて謝罪するよう求めたところ、Z4代理人は、Y4取締役がすべきでない発言をした点については容赦されたい旨述べ、Y2支配人は、団体役員ら3名を出席させたことについて謝罪する旨述べた。

書記次長は、組合側出席者が初めての団交で脅されたことは、社会的にも皆に聞いてもらわねばならず、それを許したZ4代理人については、懲戒請求することも含めて考える旨述べた。

書記次長は、今日のことについては、謝罪並びに再発防止及び今後は円満な労使交渉をしていくという約束が書面でなされなければ本題に入れない旨述べ、改めて団交を設定するよう求めたところ、Y2支配人は、謝罪等の書面の件も含めて、持ち帰って改めて連絡する旨述べた。書記次長が、同月24日まで待つ旨述べたところ、Z4代理人は、期限を同月26日ぐらいまで伸ばすよう求めた。書記次長が、「無理です。26日から粛々と進めていきます。」と述べたところ、Z4代理人は、同月24日を期限とすることを了承した。

書記次長が、X2組合員はまだ自宅待機なのか尋ねたところ、会社は、現状ではもうしばらく自宅待機としたい旨述べた。書記次長が、賃金は会社が保証するのかと尋ねたところ、会社は、当然保証する旨述べた。

(甲35の1、甲35の2、甲68)

(コ) 平成27年11月20日、組合は、会社に対し、「抗議及び申入書」(以下「27. 11. 20抗議・申入書」という。)を提出した。27. 11. 20抗議・申入書には、①27. 10. 29団交申入れについて、一旦同月9日に決定した団交開催日が、会社が代理人を解任したため先延ばしされ、その後同月18日に開催が決定した団交について、直前の17日になって会社の代理人から辞任及び再度の期日調整を示唆する文書が届き開催が危ぶまれることになり、会社に問い合わせたところ、予定どおり開催する旨の回答があった、②27. 11. 18団交は、会社が当事者ではない団体役員ら3名を出席させようとするなどした結果、要求事項に対する回答などの議論ができずに終了せざるを得なかった、③以上のような会社の対応に改めて強く抗議するとともに、会社に対し、(i) 団交に当事者でない団体役員ら3名を同席させようとして混乱を招いたことについて謝罪すること、(ii) 今後は二度と当事者でない者を団交に同席させないことを誓約すること、(iii) 今後の団交は誠実に行い、円満な労使関係を築くよう努めることを誓約すること、を申し入れる、④組合は会社に対し上記3項目について文書で謝罪及び誓約をすることを求めるとともに、団交日を早急に設定することを要求する、⑤もし、会社が、本通知書が到着した日から5日以内に団交開催に応じないときは、労働組合法第7条第2号の定める団交拒否の不当労働行為に該当するので、労働組合に保障されているあらゆる合法的な手段を用いて会社の責任を迫る考えであることを通告する、旨の記載があった。

(甲17)

(サ) 平成27年11月24日付けで、会社は、組合に対し、「御通知」と題する書面(以下「27. 11. 24通知書」という。)を提出した。27. 11. 24通知書には、①団体役員ら3名は同月18日付けで役員及び社員として正式に会社と雇用契約を締結した、②書記次長は、労働組合法第7条第2号を糧に、代理人である弁護士に対し、懲戒請求を考えると脅迫的とも思われる発言をした、③監督省庁に当たる労政担当参事官室及び大阪府総合労働事務所に27. 11. 18団交における経緯を説明したところ、同弁護士が懲戒に当たるとの見解はないとのことであった、④27. 11. 18団交の退室時に書記次長がY2支配人に対し「24日までに提出しなければ動きますよ」、「来週からしゅくしゅくとやります」、「出さなかったら、Y2さん覚悟してくださいね」と発言したことは脅迫に該当すると考えられるので、この旨を大阪府警本部に通達する、⑤今後の会社との団交における連絡はZ4代理人の事務所を通じてされたい旨申し添える、旨の記載があった。

(甲19)

(シ) 平成27年11月25日、会社は、X 2 組合員に、同月分の月額賃金として45万円を、社会保険料、所得税及び住民税並びに食費（以下「社会保険料等」という。）を控除して支給した。

会社の月額賃金は、基本給、役職手当、付加給、住宅手当、家族手当、職務手当、特技手当、調整給及び非課税通勤費の合計額であり、平成20年8月分から同28年1月分まで、X 2 組合員の月額賃金は基本給だけであった。

(甲25、甲27、乙8の1～10)

(ス) 平成27年11月27日、組合は、会社に対し、「抗議及び申入書」（以下「27. 11. 27抗議・申入書」という。）を提出した。27. 11. 27抗議・申入書には、①27. 11. 24通知書の事実を歪曲した内容について強く抗議する、②書記次長が27. 11. 18団交の席でZ 4 代理人及びY 2 支配人を脅迫した事実はない、③同月18日に組合がY 2 支配人に対し、団交に当事者でない団体役員ら3名を同席させようとして混乱を招いたことについての謝罪を求めたところ、Z 4 代理人及びY 2 支配人はこれを認め口頭で謝罪しており、さらに、今後は二度と当事者でない者を団交に同席させないこと及び今後の団交を誠実に行い円満な労使関係を築くよう努めることについてもY 2 支配人が口頭で約束している、④27. 11. 24通知書には団交の開催日時が記載されておらず、組合は、再度、会社に対し、上記の3項目について文書で謝罪し誓約することを求めるとともに、団交日を早急に設定することを要求する、⑤もし会社が、本通知書が到着した日から3日以内に団交の開催に応じないときは、労働組合法第7条第2号の定める団交拒否の不当労働行為に該当するので、労働組合に保障されているあらゆる合法的な手段を用いて会社の責任を追及する考えであることを通告する、旨の記載があった。

(甲20)

(セ) 平成27年11月30日、Y 1 社長が会社の代表取締役役に就任し、会社の代表取締役は、Y 3 社長とY 1 社長の2名となった。

Y 1 社長は、支援会社の元社員であり、会社の代表取締役役に就任する以前は、支援会社関連会社の代表取締役及び支援会社関連会社が石川県内で経営する温泉旅館の総支配人の職にあった。

同日、Y 4 取締役も会社の取締役に就任した。

同日、Z 1 代理人は、組合に対し、「ご連絡」と題する同日付けの書面（以下「27. 11. 30連絡書」という。）を提出した。27. 11. 30連絡書には、①組合が会社に団交を申し入れている件について委任を受けた、②今後、本件については当職がZ 4 代理人とともに会社の代理人として対応するので、その旨連絡す

る、③組合から申入れのあった団交は同年12月10日又は11日のいずれかで受けたく、場所は大阪市内会館の会議室を想定しており、日時が決まり次第会議室を予約するので、都合のよい日時を指定されたい、④当職が会社代理人に就任したことに伴い、今後の組合との連絡窓口は当職に一本化したいので、以後の連絡は全て当職宛てとされたい、旨の記載があった。

(甲1、甲21、乙39、当事者 Y1)

ウ Y1 社長就任後、自宅待機命令解除通知までの経緯について

(ア) 平成27年12月3日、元従業員ら代理人弁護士2名は、X2組合員に対し、27.12.3A元従業員通知書を送付した。27.12.3A元従業員通知書には、①当職らはA元従業員の委任を受け、その代理人として27.12.3A元従業員通知書を呈する、②X2組合員は、会社のゴルフ場で料理長として勤務していたとき、暴言を吐いたり本来の職務に関係のない草刈りや掃除をさせたりすることでA元従業員を精神的に追い込み、職務上の地位を濫用した言動により職場環境を悪化させ、③A元従業員は、X2組合員の言動により恫喝され精神的苦痛を被った結果、うつ病をり患し、また、その後のX2組合員の言動により更なる精神的ショックを受け、X2組合員のいる厨房で働くことができなくなり、職場を移らざるを得なくなった、④X2組合員の職権を濫用したパワハラ行為は刑法第230条第1項の名誉棄損罪又は刑法第231条の侮辱罪に該当するので、当職らはA元従業員の依頼を受け、X2組合員を刑事告訴する準備を進めている、⑤今後、A元従業員を侮辱する言動を一切取りやめるよう警告し、また、A元従業員への直接の連絡は一切禁止する、⑥A元従業員以外の会社の従業員及び元従業員からも事情を聴取し、複数名から、X2組合員から暴力や暴言を受けたとの被害申告を受けており、これらについても、今後、受任予定である、⑦A元従業員は、あらゆる法的手段を用いてX2組合員の言動に対する責任を追求する所存であることを念のため申し添える、旨の記載があった。

(甲22)

(イ) 平成27年12月4日付けで、Z1代理人は、組合に対し、団交の日程について、組合の指定どおり、同月11日午前10時からの予定で大阪市内会館の会議室を予約した旨、書面で連絡した。

(乙37の2)

(ウ) 平成27年12月11日、組合と会社は、27.12.11団交を行った。27.12.11団交には、会社側からY1社長、Y4取締役及びZ1代理人が出席した。27.12.11団交において、次のやり取りがあった。

会社は、27.10.29分会要求書の「会社は、本年10月18日付け、会社代理人の

口頭による X 2 組合員の解雇予告を撤回され、通常の業務に就かせること」
との要求に関連して、会社としては解雇の意思表示をしたという認識はしておらず、他の従業員との間でいざこざがあったこと及び仕入の関係で不適正なことがあった疑いがあることについて調査を行っており、調査の必要性から現時点では自宅待機をしてもらっている状態だと認識している旨述べた。

組合が、会社の調査はどのような形で考えているのか尋ねたところ、会社は、基本的に照会書等の文書で事実関係の照会を行い、それに対して X 2 組合員に回答してもらう形でもよいのではないかと考えている旨述べた。組合が、要望は職場復帰であるが、調査をした上でなければ復帰できないということなので組合としても協力せざるを得ず、文書を出してもらってもよい旨述べたところ、会社は、調査の一環として X 2 組合員に対する照会書のようなものを用意する旨述べた。会社が、照会書は X 2 組合員本人と組合のいずれに送付すればよいか尋ねたところ、組合は、団交の場での確認なので組合に送付するよう述べた。会社が、どの程度の期間で回答できるか尋ねたところ、組合は、それほど時間はかからない旨述べた。Y 4 取締役は、調査については、刑事罰に当たるような行為がなされている恐れがあるので、慎重に行いたい旨述べた。組合と会社は、次回団交の日程を調整し、同28年1月28日午前11時に団交を行うことで合意した。

(甲36の1、甲36の2)

(エ) 平成27年12月14日、X 2 組合員の代理人弁護士は、元従業員ら代理人弁護士2名に対し、27.12.3A元従業員通知書に対する同日付けの「回答書」（以下「27.12.14回答書」という。）を送付した。27.12.14回答書には、①X 2 組合員が、貴職が主張するような行為をしたことはなく、A元従業員が厨房を去ったのがX 2 組合員のパワハラによるかのような貴職らの主張は事実無根と言わざるを得ない、②もしもA元従業員が刑事告訴をした場合は、虚偽告訴罪に該当するばかりか、不法行為にも該当することを指摘しておく、③そもそもA元従業員が会社を平成24年6月に退職してからは、X 2 組合員がA元従業員に連絡を取ったこともなく、連絡を取る理由もない、④A元従業員以外の従業員複数名からも、暴力や暴言を受けたとの被害申告を受けているとのことだが、そのような事実もない、ことを回答する旨の記載があった。

(甲23の1、甲23の2)

(オ) 平成27年12月25日、会社は、X 2 組合員に、同月分の月額賃金として25万円を、社会保険料等を控除し、年末調整還付金を加算して支給した。

(甲26)

(カ) 平成28年1月8日、元従業員ら代理人弁護士2名は、X2組合員に対し、28.1.8B元従業員通知書を送付した。28.1.8B元従業員通知書には、①当職らはB元従業員の委任を受け、B元従業員の代理人として28.1.8B元従業員通知書を呈する、②X2組合員は、会社のゴルフ場で料理長として勤務していたとき、予約係のマネージャーであったB元従業員に対し、多数の従業員の面前において大声で「お前、何、勝手なことしてんねん、アホ、ボケ、死ね!」、「土下座せい!」、「俺に逆らったらどうなるか分からせてやる」などと怒鳴り、精神的な損害を与えた、③B元従業員は、会社で一生働くつもりで入社したため、X2組合員のパワハラ行為に耐えて業務に励んできたが、毎日恐怖におびえて不安が高まり、やむを得ず退職した、④B元従業員は、退職により安定した生活を失っただけでなく、退職後も何をされるかと毎日恐怖と不安を感じながら生活しているため、体調不良の状態が続いている、⑤X2組合員の職権を濫用したパワハラ行為は刑法第230条第1項の名誉棄損罪又は刑法第231条の侮辱罪に該当するので、当職らはB元従業員の依頼を受け、A元従業員の件と併せてX2組合員を刑事告訴する準備を進めている、⑥今後、B元従業員への直接の連絡は一切禁止する、⑦引き続き、他の従業員及び元従業員からも事情聴取を続けていく予定である、⑧B元従業員は、あらゆる法的手段を用いてX2組合員の言動に対する責任を追求する所存であることを念のため申し添える、旨の記載があった。

(甲28)

(キ) 平成28年1月20日、X2組合員の代理人弁護士は、元従業員ら代理人弁護士2名に対し、28.1.8B元従業員通知書に対する同日付けの「回答書」（以下「28.1.20回答書」という。）を送付した。28.1.20回答書には、①X2組合員が、貴職が主張するような行為をしたことは一切なく、B元従業員の退職がX2組合員のパワハラによるかのような貴職らの主張は事実無根と言わざるを得ない、②もしもB元従業員が刑事告訴をした場合は、虚偽告訴罪に該当するばかりか、不法行為にも該当するので改めて指摘しておく、③貴職らは、A元従業員に引き続いてB元従業員について虚偽の事実主張を基にX2組合員に対して刑事告訴をするなどと述べ、更に他の従業員からの事情聴取を続けていくとしているが、これらの行為は、会社によるX2組合員に対する嫌がらせであり、組合に対する支配介入にも当たるので、このような行為を行わないよう申し入れる、旨記載されていた。

(甲29の1、甲29の2)

(ク) 平成28年1月21日、会社は、28.1.21照会書を、組合にファクシミリで送信

した後、X2組合員に送付した。28.1.21照会書には、次の記載があった。

「 当社は、貴殿に対し、当社業務に関する下記の事項について、事実関係の確認及び弁明を求めます。弁明等がある場合には、本書到着後2週間以内に書面にて回答してください。

1 レストランにおけるクレームに対する対応について

Y5 のレストランにおいては、貴殿在職中、お客様に対し調理不十分な冷凍食品やカビの付着したパン、賞味期限の過ぎた牛乳等が提供される等といった問題が複数発生しており、お客様からのクレームも頻発しておりました。当社は、このような問題が発生する都度、貴殿に対し、注意指導を行い、改善を求めておりましたが、問題が改善されることはなく、むしろ、平成27年春以降、状況は悪化しておりました。

上記問題の発生を受けて、貴殿が、上記問題の改善及び再発防止のため、どのような対応を実施していたのかについて、具体的に回答ください。

2 従業員に対する不適切言動について

当社においては、平成27年10月から11月にかけて、Y5 でレストラン業務に従事する従業員のほぼ全員が退職するという事態が発生しました。かかる事態を受けて、当社において、各従業員等に対するヒアリング調査を行ったところ、複数の従業員より、貴殿が、従業員に対し、大声で『お前なんか何時でも俺が首にしたる』『土下座せえ』『アホ、ボケ、死ね』等、パワハラまがいの言動を繰り返していたとの申告がありました。

貴殿において、上記言動につき身に覚えがあるか否か、あるとすれば、上記言動を行った理由について、具体的に回答ください。

3 従業員に対する退職のそそのかしについて

同様に、各従業員等に対する前記ヒアリングの結果、貴殿が、平成27年秋頃より、複数の従業員に対し、当社を退職することや、当社に金銭請求を行うこと等を積極的に働きかけていたとの申告がありました。

貴殿において、従業員に対し、これらの働きかけをした事実があるか否か、あるとすれば、かかる働きかけをした理由について、具体的に回答ください。

4 仕入取引業者について

現在、当社が、従前、貴殿を通じて継続的に仕入取引を行っていた『Z5 』について、貴殿が同社の経営に関与していたとの疑い

が生じております。同社に関する以下の各点について回答ください。

(1) Z 5 と貴殿との関係について回答ください。特に、貴殿において、同社の経営に関与している事実があるか否か、同社から給与等の利益を得ている事実があるか否かにつき、回答ください。

なお、同社の経営等に貴殿が関与していない場合には、同社の経営者ないし担当者の氏名及び連絡先を回答ください。

(2) Z 5 と取引を開始することになった経緯について、具体的に回答ください。

(3) Z 5 と貴殿との間に何らかの関係が存在する場合、当社が Z 5 との取引開始に際し、当社に同社との関係を説明していたか否かについて、回答ください。

以 上」

(甲30、甲31、甲68)

(ケ) 平成28年1月25日、会社は、X 2 組合員に、同月分の月額賃金として25万円を、社会保険料等を控除して支給した。

同日、元従業員ら代理人弁護士2名は、X 2 組合員の代理人弁護士に対し、28. 1. 25 C 元従業員通知書を送付した。28. 1. 25 C 元従業員通知書には、①当職らはC元従業員の委任を受け、C元従業員の代理人として28. 1. 25 C 元従業員通知書を呈する、②X 2 組合員は、会社のゴルフ場で料理長として勤務していたとき、C元従業員に暴行を加えた、③平成18年11月頃、C元従業員がやむを得ない事情で一時的に職場を離れなければならなくなり、その旨X 2 組合員に申し出たところ、C元従業員を厨房の外に連れ出し、胸ぐらをつかんで頬を殴打した結果、C元従業員は出血を伴う負傷をした、④C元従業員は、精神的にも深く傷つき、退社せざるを得なくなった、⑤以上のX 2 組合員の行為は刑法第204条の傷害罪に該当するので、当職らはC元従業員の依頼を受け、A元従業員及びB元従業員の件と併せてX 2 組合員を刑事告訴する準備を進めている、⑥今後C元従業員に対する接触を一切禁止する、⑦今後、引き続き、他の従業員及び元従業員からの事情聴取も続けていく予定である、⑧C元従業員は、あらゆる法的手段を用いてX 2 組合員の行為に対する責任を追求する所存であることを念のため申し添える、旨記載されていた。

(甲27、甲32)

(コ) 平成28年1月28日、組合と会社は、28. 1. 28団交を行った。28. 1. 28団交には、会社側からY 1 社長、Y 4 取締役及びZ 1 代理人が出席した。28. 1. 28団交において、次のやり取りがあった。

組合が、会社代理人からX2組合員に対し口頭で解雇予告通知を行った事実はないとの27.11.11分会要求回答書の記載について、解雇予告通知は実際にあったが今回の会社側出席者3名は当時のことが分からないと思うので、X2組合員本人の口から聴いた上で再検討してほしい旨述べ、X2組合員は、平成27年10月18日に会社の顧問弁護士との間でなされたやり取りを説明した。組合が、Y3社長、会社の顧問弁護士及びY2支配人に事実確認をし、検証して再回答するよう求めたところ、会社は、これを了承した。

組合が、組合結成を通知して団交を申し入れた後に給与が減額されたのは組合員であることを理由とする不利益取扱いである旨述べ、減額分を直ちに回復するよう求めたところ、会社は、X2組合員の給料には、平成27年10月18日に取締役を退任するまで取締役としての役員報酬が含まれており、100パーセント使用人としての地位になったのが同年12月分給料からであるという認識でその分を減額したものであり、組合に加入したことによる不利益取扱いではないというのが回答である旨述べた。組合が、組合にも本人にも話をすることなく、会社の認識だけでX2組合員の同月分給与を減額したことは、どう考えても違法行為であり、不当労働行為であると組合は認識しているが、本日団交があったので、減額を撤回し直ちに給与を回復するのであれば、大きな問題にするつもりはない旨述べたところ、会社は、会社としては役員でなければ当然役員報酬を支給する理由がないという認識なので、現時点では撤回できない旨述べた。これに対し、組合は、今回の給与減額は一方的であり強く抗議する旨述べた。

会社が、28.1.21照会書については団交で話し合わないということによりか尋ねたところ、組合は、議題と関係ないので話し合わない旨述べた。会社が、X2組合員は28.1.21照会書に回答するつもりがあるのか尋ねたところ、組合は、X2組合員と相談するが、今日の議題に沿うものではなく、会社側がすることについて組合が問えるものではない旨述べた。会社が、X2組合員に対し、28.1.21照会書の内容自体は理解できているか尋ねたところ、X2組合員は、理解している旨述べた。

X2組合員が、「ちゃんとあのう。まあ組合の方にもね、あの、先生送っていただいたんですね」と述べたところ、会社は、組合側出席者がいる中で明確に伝えておくとして、①28.1.21照会書記載のX2組合員の行為は問題のあった行為と認識しており、基本的には懲戒の対象にもなり得る話であると思っている、②28.1.21照会書は、懲戒の前提として、X2組合員に与えなければならない弁明の機会という位置付けで送付したものである、旨述べた。X2組合員が、弁明になるのかと尋ねたところ、会社は、手続の話として弁明の機会を

与えるという位置付けで送付した旨述べた。

組合は、28.1.21照会書の送付については、今日の段階では議題にする必要はないと考えているが、組合ができてからこのようなことをするのは支配介入に当たるのではないかと考えており、組合として検討する旨述べた。

組合が、今日は、問題の解決には至っていないが、組合としてはキャッチボールができたつもりであり、このような団交を望んでいる旨述べたところ、会社は、組合の街宣活動が問題だというつもりはないが、Y3社長が団交に出席できなくなったのは、個人宅への街宣活動が影響している部分もあるので、節度だけは守られたい旨述べた。

組合と会社は、次回団交の日程を調整し、同28年2月18日午前11時に、予約が取れないという事情がなければ今回と同じ大阪市内会館の会議室で団交を行うことで合意し、Z1代理人は、組合に連絡する旨述べた。

(甲37の1、甲37の2)

(サ)平成28年2月4日付けで、組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」(以下「28.2.4抗議・要求書」という。)を提出した。28.2.4抗議・要求書には、①X2組合員が会社から解雇予告及び自宅待機命令を受けたことから組合に加入し、組合が会社に対して解雇予告の撤回、通常業務への復帰等を求め団交を申し入れたところ、会社は、X2組合員に対し、元従業員ら3名を使って、虚偽の事実を基に、「今後、引き続き他の従業員及び元従業員からの事情聴取を続けていく」とか「あらゆる法的手段を用いて、X2組合員の行為に対する責任を追及する所存です」とする同一内容の元従業員ら通知書を送りつけてきた、②元従業員ら通知書は記載内容がいずれも事実無根であり、会社によるX2組合員に対する嫌がらせ以外の何ものでもない、③会社は、27.11.18団交において会社と関係のない団体役員ら3名を同席させて、交渉を混乱させるなどの不誠実交渉を行ってきた、④以上のような会社の一連の対応は、X2組合員に対して違法かつ不正な攻撃を加えて、組合の弱体化を図ろうとする支配介入に当たる、⑤こうした中、会社は、28.1.21照会書をX2組合員及び組合に送り付けて、X2組合員に対し、(i)レストランにおけるクレームに対する対応、(ii)従業員に対する不適切言動、(iii)従業員に対する退職そそのかし、(iv)仕入取引業者、の4点について事実確認及び弁明を求めるとし、さらに、28.1.28団交において、28.1.21照会書の送付はX2組合員に対する懲戒処分をするためであると明言している、⑥X2組合員は、上記(i)については、顧客からのクレームに関してその都度会社の指示に従って報告済であり、(ii)及び(iii)については行ったことはなく、(iv)についてはY3社長及びY2

支配人に説明済であるとのことであり、今になって会社から照会を受けるようなものではない、⑦それにもかかわらず、会社が28.1.21照会書をこの時期に送り付けてきたことは、X2組合員に対する違法な懲戒処分をすることにより組合を弱体化することを狙った不当労働行為に当たると言わざるを得ない、⑧組合は、違法な28.1.21照会書について強く抗議するとともに、これを撤回することを重ねて要求する、旨が記載されていた。

(甲34)

(シ) 平成28年2月5日、X2組合員の代理人弁護士は、元従業員ら代理人弁護士2名に対し、28.1.25C元従業員通知書に対する同日付けの「回答書」(以下「28.2.5回答書」という。)を送付した。28.2.5回答書には、①X2組合員が、貴職らが主張するような行為をしたことは一切ない、②C元従業員の退職は自らの素行不良が招いた結果であり、X2組合員がC元従業員に傷害を負わせたことはなく、事実は正反対であり、X2組合員の方がC元従業員に殴打されて負傷している、③貴職らの主張は、A元従業員やB元従業員と同様全くの事実無根の言いがかりと言わざるを得ず、このような虚偽の事実主張の下で、傷害罪で刑事告訴するとか、あらゆる法的手段を用いて責任を追及するなど述べていることは、虚偽告訴罪及び不法行為に該当するので改めて指摘する、④28.1.20回答書で述べたとおり、貴職らの行為は、会社によるX2組合員に対する嫌がらせであり、組合に対する支配介入にも当たるので、こうした違法行為を繰り返さないよう改めて警告する、旨記載されていた。

(甲33の1、甲33の2)

(ス) 平成28年2月15日、組合は、当委員会に対し、28-8号事件申立てを行った。

(セ) 平成28年2月18日、組合と会社は、28.2.18団交を行った。28.2.18団交には、会社側からY1社長、Y4取締役及びZ1代理人が出席した。28.2.18団交において、次のやり取りがあった。

会社は、前回の28.1.28団交において組合から求めのあった同27年10月18日の経緯についての事実確認について、当時の会社の顧問弁護士に確認したところ、同日には取締役退任の話をしたのであり解雇予告はしていないとのことであったことを確認したので、従前の回答に変更はなく、現時点では会社として解雇の意思表示はしていないと考えている旨述べた。組合が、その説明は、同月19日にY2支配人が出入り業者に対してX2組合員を解雇したと発言した事実と矛盾する旨述べたところ、会社は、Y2支配人はそのような発言はしていないと言っている旨述べた。

会社は、①28.1.21照会書で照会した事項については、組合からは28.2.4抗

議・要求書を受領しているものの、X2組合員からはきちんとした回答はなされていないと認識しており、X2組合員の言動に係る調査の最終的な結論は保留にしている、②一方で、自宅待機の取扱いについて早期に結論を出さなければならないと考えており、X2組合員に対する自宅待機を平成28年2月いっぱい解除し、同年3月1日からの出社を求める、旨述べた。

組合が、同日から復職するのであれば、その前提として、賃金を元に戻してもらわなければならない旨述べたところ、会社は、月額賃金の減額について問題はないと認識しているが、暫定的な措置として、減額を任意に撤回して当面35万円とし、25万円で支給した2か月分の差額分を含めて支払う旨述べた。

組合が、X2組合員の給与減額は組合加入後のことで不当労働行為と認識しており、会社の提案では話にならない旨述べたところ、会社は、会社としては不当労働行為ではないことが前提であり、とりあえず暫定的な措置として10万円の減額を任意に撤回するものである旨述べた。

会社は、X2組合員の処遇については最終的な結論が出ていないが、自宅待機が長期化するのには会社としても不本意であり、人手も必要なので、一度働いてもらう方が会社としても助かる旨述べた。組合が、人手が足りないと言われればX2組合員もやる気になるかも知れないが、Y3社長及びY2支配人が現場にいるのだらうと述べたところ、会社は、X2組合員はY3社長及びY2支配人といろいろあり関係を気にするかもしれないので、そのことを配慮して、Y1社長の下で働いてもらうことを考えている旨述べた。

組合が、X2組合員は料理長として職場に復帰するのか尋ねたところ、会社は、レストラン調理場を業務委託しているので調理場での就労は無理であり、Y1社長の下で共用部の清掃業務を担当してほしい旨述べた。組合が、それはいじめではないのかと述べたところ、会社は、現時点ではその方向で考えているが、最終決定ではないので、職場復帰時に改めて指示を出す旨述べた。

組合と会社は、次回団交の日程を調整し、平成28年3月10日に、大阪市内会館の会議室予約時間により午後5時又は午後6時に団交を行うこと及び団交の時間についてはZ1代理人が組合に連絡することで合意した。

(甲55、乙23)

エ 自宅待機命令解除通知以降、本件解雇に至る経緯について

(ア) 平成28年2月18日付けで、会社は、X2組合員に対し、同年3月1日付けで自宅待機命令を解除し、同日午前9時からの出社を命じる旨記載した28.2.18辞令を送付した。

(乙2)

(イ) 平成28年2月22日付けで、組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」(以下「28.2.22抗議・要求書」という。)を提出した。28.2.22抗議・要求書には、①会社が行ったX2組合員に対する平成27年12月分以降の賃金減額について強く抗議し、減額した賃金の基本給45万円への回復並びに平成27年12月分及び同28年1月分の実損の回復を要求する、②会社が、28.2.18団交において、X2組合員の自宅待機命令を解除し、同年3月1日から本来の料理長の職務ではなく清掃業務に就く辞令を発すると回答したことに強く抗議するとともに、同日からの出社に当たってはX2組合員を料理長として職務に就かせることを要求する、旨の記載があった。

(甲39)

(ウ) 平成28年2月25日、会社は、X2組合員に対し、同月分の月額賃金として、基本給35万円に調整給20万円を加算した55万円を、社会保険料等を控除して支給した。

(乙5)

(エ) 平成28年2月25日、組合と会社は、事務折衝(以下「28.2.25事務折衝」という。)を行った。28.2.25事務折衝において、次のやり取りがあった。

組合が、X2組合員の月額賃金を45万円に戻すべきである旨述べたところ、会社は、この場で直ちに45万円に戻すとは言えないが、引き続き検討する旨述べた。

組合が、月額賃金35万円で清掃業務に従事するとの会社の提案ではX2組合員も納得できないと思う旨述べたところ、会社は、今回の提案については最終回答にするつもりはなく、あくまでも暫定的措置として理解してもらって構わない旨述べた。組合が、同年3月1日にX2組合員が出社しなければ懲戒処分になるのかと尋ねたところ、会社は、それは分からない旨述べた、

(甲56、乙24)

(オ) 平成28年2月26日、組合は、会社に対し、同日付けの「通知及び団体交渉申入書」(以下「28.2.26通知・団交申入書」という。)を提出した。28.2.26通知・団交申入書には、①X2組合員に対する同年3月1日からの出社命令は、業務が本来の料理長ではなく清掃業務であることから、X2組合員に対するパワハラに該当するので、出社には応じられないこと、②X2組合員の業務について、会社でのX2組合員の職歴に応じた適切な業務配置を決定するための団交を申し入れること、③X2組合員の賃金減額分について、10万円ではなく20万円を回復して、賃金額を本来の基本給45万円にすること及び同27年12月分及び同28年1月分の実損を回復することを要求すること、を通知する旨記載され

ていた。

(甲40、乙3)

(カ) 平成28年2月26日、会社は、組合に対し、28.2.26通知・団交申入書に対する同日付けの「回答書」(以下「28.2.26回答書」という。)を提出した。28.2.26回答書には、①会社は、現在、調理部門を外部委託しており、X2組合員に調理業務に従事してもらうことが不可能であることから、最終的な配置が決定するまでの暫定的な配置先の一例として、人手が不足している清掃業務部門においてY1社長とともに勤務してもらうことを提案したにすぎず、28.2.18辞令をパワハラと主張するのは組合の独自の見解と言わざるを得ず、万一、X2組合員が同年3月1日から出社しない場合、会社としては自己都合による欠勤又は休職と判断せざるを得ないので、その旨本書面をもって連絡する、②今後のX2組合員の業務配置について団交等を行うことはやぶさかでない、③X2組合員の給与を会社で再検討の上で一旦45万円に戻すこととした、旨の記載があった。

(甲41、乙4)

(キ) 平成28年2月29日、会社は、X2組合員の銀行口座に、平成27年12月分、同年1月分及び同年2月分の月額賃金の差額分として合計30万円を、社会保険料等を控除して振り込んだ。

(甲42、甲43、乙6、乙7)

(ク) 平成28年2月29日、組合は、会社に対し、28.2.29通知書を提出した。28.2.29通知書には、前記(カ)記載の28.2.26回答書の①について、①会社は、28.2.18団交において、X2組合員の自宅待機命令を解除し、同年3月1日から本来の料理長の業務ではなく清掃業務に就く辞令を出すと一方的な決定事項を申し述べ、組合の回答も待たず、28.2.18団交の当日に28.2.18辞令をX2組合員に送付している、②X2組合員は、自宅待機命令がある前は料理長の地位にあったことから、組合結成後に自宅待機を解除して清掃業務に就かせることは見せしめ的なパワハラに当たることを再度通知する、③したがって、団交でX2組合員の業務配置を協議して決定するまでは出社に応じられないことを通知する、旨の記載があった。

(甲44、乙10)

(ケ) 平成28年3月1日、会社は、組合に対し、28.3.1回答書を提出した。28.3.1回答書には、①28.2.29通知書における組合の見解には理由がなく、本日以降のX2組合員の不就労についても法的根拠がないものと考えている、②団交中であることに鑑み、本日以降のX2組合員の不就労について直ちに法的責任を

追及することまでは考えていないが、既に自宅待機命令を解除している以上、本日以後の不就業期間については賃金を支払いかねるので念のため連絡する、旨の記載があった。

同日以降、X2組合員は会社において就労しておらず、また、会社は、X2組合員に対し、同日以降分の賃金を支払っていない。

(甲45、甲68、乙11、証人 X2)

(コ) 平成28年3月2日、組合は、会社に対し、28.3.1回答書に対する同日付けの「通知書」(以下「28.3.2通知書」という。)を提出した。28.3.2通知書には、①X2組合員が同月1日からの出社命令に応じない理由は28.2.29通知書記載のとおりであることを再度通知する、②したがって、団交でX2組合員の業務配置が決定するまではX2組合員の賃金を保障することを強く要求する、旨の記載があった。

(甲46、乙12)

(サ) 平成28年3月3日、会社は、組合に対し、28.3.2通知書に対する同日付けの「回答書」(以下「28.3.3回答書」という。)を提出した。28.3.3回答書には、①会社としては、X2組合員が出社しない以上、同月1日以降のX2組合員の賃金を保障せよとの組合の要求には応じられない、②会社が民事再生手続中である状況に鑑み、現在、会社の清掃部門はY1社長が従事している状況であり、清掃部門における業務に対する極端な偏見に基づく組合の主張については到底承服することができない、旨の記載があった。

(甲47、乙13)

(シ) 平成28年3月1日から同月4日頃まで、Y1社長は、ホテルの共用部分の清掃業務に従事した。

なお、その後、会社は、当該部分の清掃業務については、申立外清掃会社に業務委託をした。

(当事者 Y1)

(ス) 平成28年3月10日、組合と会社は、28.3.10団交を行った。28.3.10団交において、次のやり取りがあった。

組合は、本日の議題は、X2組合員の自宅待機命令解除に基づく担当業務である旨述べた。

組合が、会社が提案した清掃業務は、厚生労働省が出している職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告にある、業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること又は仕事を与えないことという類型に当たるとするのが組合の主張である旨述べ、また、X2組

会員の就業場所について、清掃業務以外の要求として、例として、副支配人、マスター室勤務及びフロントの責任者を挙げて検討するよう求め、その後、X2組合員の個人的要望としては料理長以外の業務は一切するつもりはない旨述べた。これに対し、会社は、①調理部門は既に完全に外部委託しているので、X2組合員を料理長として復職させるのは現実的に困難であり、会社の現状を見たときに最も手伝ってほしい清掃業務を暫定的な措置として提示したものである、②今後の正式な業務配置については団交の中で協議することもやぶさかではなく、X2組合員の側から具体的な要望が聞けるのではないかと考えており、X2組合員が調理部門に戻りたいというのであれば業務委託先と連携する形で調理部門に入ることも検討している、旨述べた。これに対し、組合は、調理業務であれば考える旨述べた。

会社が、調理部門に従事する権利がX2組合員に必ずしもあるわけではないというのが会社の意見であるが、X2組合員の希望及び組合要求をある程度聴いたので検討はする旨述べ、X2組合員に対し、あくまでも調理部門に関連する業務を希望するのか尋ねたところ、X2組合員は、自分は調理業務しかできず、調理場に帰してもらえるのであればよいが、それ以外であればレストランに関連する業務を希望しており、副支配人でもよい旨答え、組合は、X2組合員の職歴をもう少し踏まえて検討してもらえるのであれば業務管理課でもよいが、マスター室に係る要求を撤回する旨述べた。

会社は、自宅待機を解除して、いつでも出社するようという状態にしてあるにもかかわらずX2組合員が出社しないことについて、団交中でもあり、出社しないから直ちに無断欠勤と判断するつもりはないが、ノーワーク・ノーペイが原則であると考えている旨述べた。組合が、会社の考えを重々承知した上で、X2組合員について、職場復帰までの間、賃金を保障するよう求めたところ、会社は、賃金の保障を約束することはできない旨述べた。

組合と会社は、次回団交の日程を調整し、同年3月31日午後6時に団交を行うことで合意した。

(甲57)

(セ)平成28年3月25日、会社は、組合に対し、28.3.25連絡書を提出した。28.3.25連絡書には、①同月1日付けでX2組合員の自宅待機命令を解除した後も、X2組合員が出社を拒否するという状態が継続している、②28.3.10団交において、組合から会社に対し、X2組合員の暫定的な配置場所について清掃部門以外の部署への配置を検討するよう申入れがなされるとともに、X2組合員本人から調理部門での就労を希望するとの要望があった、③上記要望について検

討したところ、現時点ではX 2組合員の調理部門への復帰については困難であると回答せざるを得ないが、清掃部門に代わる当面の就労場所としてマスター室勤務を提示する、④改めてX 2組合員に対して出社を求めるので、出社に応じられない理由がある場合はその理由を文書で回答されたい、⑤28. 1. 21照会書に関しても、既に照会から2か月以上が経過しているため、回答の可否を含めて早期に回答されたい、旨の記載があった。

(甲48、乙14)

(ソ) 平成28年3月29日、組合は、会社に対し、28. 3. 25連絡書に対する同日付けの「回答書」(以下「28. 3. 29組合回答書」という。)を提出した。28. 3. 29組合回答書には、①X 2組合員が同月1日からの出社に応じない理由は、28. 2. 29通知書記載のとおりであることを再三通知する、②X 2組合員が出社に応じないことについて、会社は組合及びX 2組合員に責任があるように述べているが、この間の会社の不誠実な対応が原因で会社に責任があり、強く抗議する、③会社がX 2組合員の当面の就労場所としてマスター室勤務を提示すると一方的に通知していることに強く抗議する、④28. 3. 10団交では、会社から調理部門の就労の提案があり、同提案で取締役会の承認を得るとのことで、同月31日に予定されている団交で回答することになっていたにもかかわらず、何ら理由の説明もなく28. 3. 25連絡書で通知してきたことは誠実団交義務違反の団交拒否に当たることを通告する、⑤会社はX 2組合員の出社を求め、出社に応じられない理由について文書回答を求めているが、この間に書面及び団交で説明しているとおりにある、⑥28. 1. 21照会書の回答については既に回答しているとおりにある、旨の記載があった。

(甲49、乙15)

(タ) 平成28年3月30日、会社は、組合に対し、28. 3. 29組合回答書に対する同日付けの「ご連絡」と題する書面(以下「28. 3. 30連絡書」という。)を提出した。28. 3. 30連絡書には、①マスター室勤務の提示は、28. 3. 10団交においてX 2組合員の当面の配置先について清掃部門以外の部門を検討するよう組合から申し入れがあったことを受けて行ったものであり、不誠実と指摘されるいわれは全くない、②28. 3. 10団交において調理部門への就労を会社から提案も約束もしたことはなく、この点に関する組合の主張は全く事実と反するものである、③X 2組合員の意向を受けて、調理部門への配置も視野に入れて役員間で協議、検討を行ったが、調理部門について外部業者に業務委託を行っている現状の下では、X 2組合員を直ちに調理部門に配置することは不可能であるとの結論に達したことから、今回の提示となった、④仮に、X 2組合員が調理部門以外の

就労には一切応じる意向がないということであれば、X 2 組合員の不就労について正当理由を認めることはできない、⑤28. 1. 21照会書について、少なくとも第4項「仕入取引業者について」については、Y 3 社長及びY 2 支配人に説明済であること以上の回答が組合及びX 2 組合員からなされていない以上、X 2 組合員には上記以上の回答をする意思がないものと判断せざるを得ない、旨の記載があった。

(甲50、乙16)

(チ) 平成28年3月31日付けで、組合は、会社に対し、28. 3. 30連絡書に対する「抗議及び回答書」(以下「28. 3. 31抗議・回答書」という。)を提出した。

28. 3. 31抗議・回答書には、①この間の会社の対応について強く抗議する、②X 2 組合員の業務については、28. 3. 10団交において、清掃部門の業務がパワハラに当たる理由について判例等を組合が会社に示したことから、会社の取締役と議論の上で、調理部門を検討することになった、③X 2 組合員の業務配置については、同月31日に予定されている団交で協議して決定する義務を会社が負っている、④X 2 組合員が出社に応じられない理由はこの間書面及び団交で説明しているとおりであり、会社のいう不就労には当たらない、⑤この間の会社の対応は誠実団交義務違反に当たることを再度通告する、⑥28. 1. 21照会書の回答については、28. 2. 4抗議・要求書だけでなく、28. 3. 10団交でも回答している、旨の記載があった。

同日、組合と会社は、28. 3. 31団交を行った。28. 3. 31団交において、次のやり取りがあった。

組合が、前回団交で会社はX 2 組合員が業務委託先と連携する形で調理部門に入ることを検討していると言っていたが、これができないことになったのはなぜかと尋ねたところ、会社は、役員で話し合った結果、業務委託先との契約を変更しなければならないので、現時点では無理であるとの結論になった旨答えた。組合が、それがなぜマスター室勤務の提案となったのかと尋ねたところ、会社は、清掃業務以外に直ぐに就労できる部門がマスター室であった旨答えた。

会社が、マスター室勤務がだめな理由を尋ねたところ、組合は、マスター室勤務の話は前回団交で撤回した旨述べた。会社が、そのような仕事はしたくないと理由なく言われても、会社組織として許すわけにはいかない旨述べたところ、組合は、組合としては、まず調理部門に戻した上で、そこから話をすべきであると主張している旨述べた。会社が、会社にはX 2 組合員を調理部門で働かせるべき義務はないと思っている旨述べたところ、組合は、組合がマスター室の話撤回しているにもかかわらず会社がこの話を出してきたのは嫌が

らせとしか考えられない旨述べた。

会社が、とりあえず二、三日でも1週間でも出社して、業務が自分に合わないと思うのであれば話し合えばよい旨述べたところ、組合は、X2組合員には会社に戻りたい気持ちはあるが、自宅待機の理由とされた事実の白黒がいまだつかない中でとりあえず帰ってこいというのであれば、調理業務への復帰が当然であり、X2組合員が調理業務に復帰できるように会社がするまで待つ旨述べた。会社が、X2組合員は、会社が調理部門に戻すという結論を出すまでは会社に戻るつもりはないのかと尋ねたところ、組合は、そのとおりである旨答えた。

組合が、会社が自宅待機命令を解除したことを理由にX2組合員の出社を求めるのに対し、組合は出社できないのは会社に責任があることを理由に配置が決まるまで賃金を保障するよう求めており、話し合いが決裂しているわけではないが、X2組合員は経済封鎖をされて打撃を受けている旨述べたところ、会社は、出社すれば当然賃金を支払う旨述べた。組合は、そこは争いが残るところである旨述べた。

組合と会社は、次回団交の日程を調整し、同年4月21日午後6時に団交を行うことで合意した。

(甲51、甲58、乙40)

(ツ) 平成28年4月16日、X2組合員は、和歌山県田辺市内から大阪市内へ転居した。そして、同月18日頃から同年10月31日頃までの間、X2組合員は、申立外
Z6 (以下「Z6」という。)において、営業本部長及び料理指導長の肩書で、調理師・スタッフの教育指導、メニュー考案、店舗の管理指導等の業務を担当し、大阪市内に所在する本社及び京都府内、奈良県内等に所在する店舗に赴き、報酬として月額45万円を受け取っていた。

(甲72、乙22、乙49の1～5、証人 X2)

(テ) 平成28年4月21日、組合と会社は、28.4.21団交を行った。28.4.21団交において、次のやり取りがあった。

組合が、X2組合員は料理長として職場に戻るのが当然であり、料理長の職であれば、明日にでも職場に復帰する旨述べたところ、会社は、会社の対応に問題があったと思っていない中で、話し合いをしてお互いが納得できる落としどころを持って行けないかと検討し続けて、できる限りの譲歩をしてきており、これまで会社が問題視してきたことをうやむやにして、X2組合員を直ぐに料理長に戻すことはできない旨述べた。

会社が、X2組合員を調理部門に戻すための話が会社の中でしやすくなるよ

うに、とりあえずX2組合員を出社させるよう前回の団交でもずっと言ってきた旨述べ、これに対する回答を改めて確認したところ、組合は、会社が譲歩してきたとは考えておらず、とりあえず帰ってこいと言うのであれば、料理長として帰ってくるよう言うのが筋だと思っている旨述べた。これに対し会社は、組合の回答を踏まえて検討する旨述べた。

組合と会社は、次回団交の日程を調整し、同年6月2日午後6時に団交を行うことで合意した。

(甲59、乙41、証人 X2)

(ト) 平成28年5月16日、組合は、当委員会に対し、28-20号事件申立てを行った。

(ナ) 平成28年5月19日、会社は、組合に対し、同日付けの「ご連絡」と題する書面(以下「28.5.19連絡書」という。)を提出した。28.5.19連絡書には、①28.4.21団交での組合の申入れを再検討した結果、X2組合員の調理部門への配置を受諾することにした、②同年6月2日の団交においてX2組合員の出社再開日について具体的な協議を行うことを希望するので、当日、この点に係るX2組合員の希望を伝えられたい、旨の記載があった。

(甲60、乙21、乙39)

(ニ) 平成28年6月2日、組合と会社は、28.6.2団交を行った。28.6.2団交には、組合側から書記次長が、会社側からY1社長、Y4取締役及びZ1代理人がそれぞれ出席した。28.6.2団交において、次のやり取りがあった。

組合が、①28.5.19連絡書において会社が受諾したという調理部門への配置の具体的内容、②組合の主張する料理長としての復帰ができない理由、が団交の議題になる旨述べたところ、会社は、X2組合員の調理部門への復帰について前向きに検討しており、まず出社した上で、腕前が発揮できればそれなりに対応していくと述べたはずであるが、出社しなければ、話を前に進められない旨述べた。組合が、X2組合員が来られなかったことについては後で報告する旨述べ、会社は、X2組合員が出席していなければ話し合いはできない旨述べ、次回団交の日程調整が行われ、同月15日午後6時に団交を行うことで合意した。

同月13日、組合は、Z1代理人に対し、28.6.2団交にX2組合員が出席しなかった理由は、体調不良のため床に臥せていたためである旨、書面で連絡した。

同日、X2組合員は、緊急に開催された Z6 の会議に出席した。

(甲61の1～2、乙25、乙42、証人 X2)

(ヌ) 平成28年6月15日、組合と会社は、28.6.15団交を行った。28.6.15団交には、会社側からY1社長及びZ1代理人が出席した。28.6.15団交において、次のやり取りがあった。

会社が、Y 4 取締役が所用により欠席する旨述べたところ、組合は、Y 4 取締役が欠席するのであれば、団交の日程を改めるべきである旨述べ、これに対し、会社は、代表者が出席しているので、予定通り団交を開催すべきである旨述べた。

会社が、X 2 組合員には会社に戻る気持ちがあるのか尋ねたところ、組合は、会社がこれまでの間のX 2 組合員に対する行為について謝罪し、X 2 組合員を料理長に戻すのであれば、すぐにでも戻る旨述べた。

会社が、X 2 組合員は、現在、別のところで働いているのではないかと尋ねたところ、組合は、働いてはいないがアドバイザーをしている旨述べた。

組合が、X 2 組合員が調理部門に復帰した場合に担当する業務の具体的な内容を尋ねたところ、会社は、和食堂での勤務を考えている旨述べた。組合は、検討して、次回の団交で回答する旨述べた。

組合が、次回の団交日時について調整して連絡するよう求めたところ、会社は、調整して後日連絡する旨述べた。

同月27日付けで、会社は、組合に対し、次回団交に関して、同月30日午後1時30分からで大阪市内会館の会議室を予約している旨書面で通知した。

(甲62、乙37の10、乙43、証人 X 3 、当事者 Y 1)

(ネ) 平成28年6月21日付けで、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面(以下「28.6.21連絡書」という。)を提出した。28.6.21連絡書には、①業務委託先に対して会社が直接指揮命令を行うことができないので、X 2 組合員を、委託先も含めた調理部門全体を統括する立場という意味での料理長に就任させることはできない、②X 2 組合員の調理部門への復職に当たっては外部委託中の調理部門とは別に新たに自社調理部門を併設し、その統括をしてもらう予定であるので、自社調理部門を統括する立場という意味であれば、X 2 組合員を料理長に任命することは可能である、③28.6.15団交でも伝えたとおり、X 2 組合員には復職後、和食堂の調理場において料理長として就労してもらう予定である、④X 2 組合員が謝罪を求める事項の大半は大阪府労働委員会に判断を仰いでいるところであり、現時点で全てを謝罪することはできないが、給与の実質減額については、会社が自ら取扱いを撤回した経緯も踏まえ、謝罪する方向で検討中である、⑤会社として、人事配置の最適化の観点からもX 2 組合員には一刻も早く復職してほしいので、同年7月1日までに入社するよう改めて要請する、⑥同日までの出社が困難な場合は、その理由、復職に当たっての具体的な条件及び具体的な復職可能日等について回答されたい、旨の記載があった。

(乙26)

(ノ) 平成28年6月30日、組合と会社は、26.6.30団交を行った。26.6.30団交には、会社側からY1社長、Y4取締役及びZ1代理人が出席した。26.6.30団交において、次のやり取りがあった。

組合が、X2組合員が料理長として戻ることになった和食堂について、稼働状況があまり良くないと聞いている旨述べ、過去1年間の稼働状況について資料を示して説明するよう求めたところ、会社は、重要顧客等の宴会場としてレストランの食事を運搬して提供していたので、和食堂単体では稼働していなかった旨述べた。X2組合員は、自分は和食堂の過去の状態を知っているのに、そこに戻れというのは不可解な話だと思う旨述べた。会社が、料理長という肩書で実際は仕事がないかもしれないと心配しているのかと尋ねたところ、X2組合員は、そのとおりである旨述べた。会社は、会社に戻って料理長としての権限で改善してもらえばよいのであり懸念する必要はないし、また、X2組合員が一番敵視しているY3社長及びY2支配人についても、一方の意見しか聞いていない点で落ち度があるのではないかという見方に会社の考え方が変わりつつあり、処遇を検討している段階である旨述べた。X2組合員が、民事再生手続の中で誤りを問い質したら一方的に攻撃が始まった旨述べたところ、会社は、そのことは理解しており、謝罪することもやぶさかではない旨述べた。組合が、28.6.21連絡書記載の給与減額に係る謝罪文について案文を提示するよう求めたところ、会社は、これを了承した。

組合が、調理部門を業務委託しているからX2組合員を料理長に戻せないというのであれば、業務委託の内容を詳しく説明し、新設する自社調理部門について組織図等の書面で説明するよう述べたところ、会社は、調理業務は全て委託しているので、和食堂に調理部門を新設することを考えている旨述べた。

会社が、X2組合員が会社以外の場所で働いていると聞いた旨述べたところ、組合は、X2組合員には、生活をしていかなければならないので、アルバイトをするよう指示した旨述べた。会社が、明日は7月1日で切りがよいので、その仕事を辞して明日からでも出社できるのかと尋ねたところ、組合は、X2組合員は早く出社したいと思っているが、最初の出足があまりにもひどかったので、問題を一つ一つ詰めていかねばならず、会社の側から今後の業務の進め方を示した上で出社の提案があつてしかるべきと考える旨述べた。会社が、X2組合員に本当に会社に戻る気があるのであれば、明日からでも来てほしいと考えており、問題があれば指摘すればよい旨述べたところ、組合は、そこになると話が堂々巡りになる旨述べた。

組合が、和食堂は、現状では重要顧客等の宴会場として運用しているという

ことであり、そこでの就労については仕事を与えられるかどうか心配である旨述べ、その運営方針及び役割について資料を提示して説明するよう求めたところ、会社は、和食堂は、外部委託しているレストランだけで足りるところを、X2組合員の就労場所を確保するために別に用意したものであり、過去の経営状態等を云々するのは理解しがたい旨述べた。

会社が、どのようにすればX2組合員は会社に戻るのかと尋ねたところ、組合は、会社が謝罪して、X2組合員を料理長に戻してから話であり、会社がX2組合員にあまりにひどいことをしてきたので、帰って来いという言葉だけでは会社に戻ることはできない旨述べた。

組合が、次回団交の日程を調整して連絡するよう求めたところ、会社は、これを了承した。

同年8月6日付けで、会社は、組合に対し、次回団交に関して会議室を同月8日午後6時からで予約している旨書面で連絡した。

(甲65の1～2、乙37の11、乙44)

(ハ)平成28年7月5日、会社は、組合に対し、28.6.30団交における組合及びX2組合員からの質問に対して回答するとして「ご連絡」と題する書面（以下「28.7.5連絡書」という。）を提出した。28.7.5連絡書には、①和食堂は、現在は日常業務を行っていないが、X2組合員の復帰後、速やかに日常業務を再開する予定であり、具体的な営業再開日及び営業内容等の詳細に関しては、X2組合員の復帰後、X2組合員と協議した上で、X2組合員の意向も踏まえて決定する予定である、②本件について引き続き団交を行うことはやぶさかではないが、団交を円滑に進めるという観点からもX2組合員が早期に復職する必要があると考えている、③改めて、X2組合員に対し、同月15日までに入社するよう要請するので、出社の可否について検討し回答されたい、旨の記載があり、また、会社が考える謝罪文案として次の記載があった。

「会社は、X2殿に対し、平成27年11月分まで、月額45万円の役員報酬の支払を行っておりましたが、平成27年12月分以降、何らX2氏との事前協議等を経ないまま、X2氏の賃金を月額25万円と決定し、平成28年2月29日までこれを是正しませんでした。

当社は、本書をもって、上記点に関する当社の決定が軽率であったことを認め、貴組合及びX2殿に対し、謝罪いたします。」

(乙27)

(ヒ)平成28年7月21日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「28.7.21連絡書」という。）を同日付けで提出した。28.7.21連絡書には、①

会社は28.7.5連絡書で28.6.30団交における組合及びX2組合員からの質問に回答するとともに、X2組合員に対する再度の出社要請をしたが、同日現在、出社の可否について連絡がない、②本件については、X2組合員に復職してもらい、現場を見てもらった上で協議する方がふさわしい事項が多数あると考えており、今後の団交を円滑に進めるためにも、まずは早期にX2組合員に復職してもらった方がよいと考えている、③改めて、X2組合員の早期出社を要請するとともに、復職の可否及びその時期等について、その理由とともに回答されたい、旨の記載があった。

(甲66、乙28)

(フ)平成28年7月21日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「28.7.21団交申入書」という。)を同日付けで提出した。28.7.21団交申入書には、①28.7.21連絡書の内容については、団交で会社と協議の上で回答したいと考えている、②団交の日等については、次回の労働委員会の期日の際に会社と調整の上決定したい、旨記載されていた。

(甲67、乙29)

(へ)平成28年8月8日、組合と会社は、28.8.8団交を行った。28.8.8団交には、会社側からY1社長、Y4取締役及びZ1代理人が出席した。28.8.8団交において、次のやり取りがあった。

組合が、会社が組合に提出する謝罪文について、案文をZ1代理人に送付する旨述べたところ、会社は、これを了承した。

組合が、X2組合員に対する出社要請については、謝罪と元の役職への復帰という条件さえ揃えばいつでも出社する用意がある旨述べたところ、会社は、料理長としての復職については28.6.21連絡書で了承の返答をし、謝罪文についても検討して案文を提出し、復帰後の業務内容については全て会社側から提案している旨述べた。会社が、会社の現時点の提案では不十分なのかと尋ねたところ、組合は、謝罪文の内容が不十分である旨述べた。これに対し、会社は、要求水準が当初からどんどん上がっている旨述べた。

会社が、X2組合員は、現時点で料理長になって、調理人を四、五人直ちに連れて来ることができるかと尋ねたところ、組合は、期限によるが可能である旨答えた。これに対し、会社は、3か月ぐらいで可能であれば、レストランの業務委託を中止することも視野に入れている旨述べた。

会社は、X2組合員が戻ってくることを前提に準備をしておき、X2組合員が戻らなければ人員配置が確定できないという観点から、早く戻ってきてほしいということを何度も書面で伝えているところであり、一旦戻ってみて問題点

があれば指摘してほしい旨述べた。

会社が、X 2 組合員は別会社において幹部として経営にかかわっている中で会社に戻る気があるのかと尋ねたところ、組合は、X 2 組合員も生活をしていかなければならない旨述べた。会社が、生活は会社で何とかするから出社するようにと言っている旨述べたところ、組合は、会社が同年 3 月 1 日以降賃金を止めており、いまだ会社の言うことを信用するには至ってない旨述べた。会社が、X 2 組合員のことをどうのこうの思っているわけではなく、働いてもらうことだけを考えている旨述べ、別会社での就労を断って会社に戻る気があるのかと尋ねたところ、組合は、その答えを出すには、もう少し筋道を立てて考える必要があり、会社自らが変わるといっているのであれば、なおさら X 2 組合員の考え方を聴いてほしい旨述べた。

会社が、現時点で気になっているのは謝罪文のことだけかと述べ、組合が謝罪文案を作成して会社が謝罪文を提出することになれば、問題が一つ解決したということであるので、出社日を提示するのが筋である旨述べ、組合の謝罪文を会社が受け入れた時に日程を入れるよう求めたところ、組合は、謝罪文が翌日か翌々日にはできるので、そこからは Z 1 代理人とのやり取りになる旨述べた。会社は、これを了承し、X 2 組合員の問題については次が最後の日程になると解釈しており、その時は何の譲歩もできない旨述べた。会社が、X 2 組合員の認識では、現状では謝罪文の問題だけと聞いてよいかと尋ねたところ、組合は、これから和食堂を含めてレストランを作っていこうという提案なので、これからである旨述べた。会社が、それについては X 2 組合員が出社してからの話ということでよいかと尋ねたところ、組合は、「もちろん」と述べた。

その後、次回団交の日程調整が行われた。書記次長が、労働委員会の期日があるので同年 8 月 30 日はどうかと述べたところ、Y 4 取締役は、同日は自分が出席できないので、同期日が終わって一、二日後ではどうかと述べた。組合が、同月 30 日を暫定の日程にするよう述べたところ、Y 1 社長は、謝罪文を組合から受け取って出社日を確定するので、もっと早い日程にして、X 2 組合員に早く出社してほしい旨述べた。同月 19 日、同月 22 日の週、同月 31 日及び同年 9 月 1 日及び同月 2 日について日程調整が行われたところ調整がつかなかった。書記次長が、「ちょっと、30、30、30 をとりあえず仮でいれときましようや」と述べたところ、会社は、「あ、あ、仮で。はい」、「仮でね」と述べた。書記次長が、「30 ちょっと、ね。なんぼでも伸びたらこっちもアレやわ」と述べたところ、Y 4 取締役が、「でも、謝罪文飲んで、ええ話やったら僕がおらんでも。後に日にち決めるだけのことやから」、Z 1 代理人は、「うん、それやっ

たらね」、Y1社長は、「まあ、日にちいただけるんですよね、謝罪文と」とそれぞれ述べた。また、書記次長が、Y1社長の最後の発言と同時に、同発言に重なる形で、「それと、先生、すみません、最後に、社長も聞いてくれる」と述べた後、D組合員の未払賃金についてのやり取りがあった。

(甲69の1～2、乙45)

(ホ)平成28年8月10日、組合は、会社に対し、謝罪文の案(以下「28.8.10組合謝罪文案」という。)を送信した。28.8.10組合謝罪文案の内容は、次のとおりであった。

「当社が、貴組合のX2組合員に対して支払った2015年12月分以降の賃金について同年11月分の金額よりも減額したこと、貴組合員のX2組合員を料理長として復職させず、X2組合員に対して清掃作業やマスター室勤務の業務に従事することを求めたことは、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為であります。

当社は、上記行為について深く反省し、貴組合及びX2組合員に対して謝罪するとともに、今後このような行為を一切行わないことを誓約いたします。」

(乙30)

(マ)平成28年8月10日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面(以下「28.8.10連絡書」という。)を提出した。28.8.10連絡書には、28.8.10組合謝罪文案について、①平成27年11月以降の賃金減額に関して、会社が不当労働行為性を自認することについては譲歩の余地はまだあるものの、同28年3月1日以降の自宅待機命令解除に関して不当労働行為性を認めることまではできない、②もっとも、自宅待機命令解除に関する一連のやり取りについて組合及びX2組合員が会社の対応に不満を持っていることは理解しているので、添付した対案の限度であれば言及することも可能であると考え、③については対案を再提案するので確認されたい、④会社としては添付した対案の内容が提案できる限界の案であると考えている、⑤謝罪文は、X2組合員が入社したときに交付する予定である、⑥28.8.8団交では、謝罪文案とともに、謝罪文の問題が解決した後にX2組合員の出社時期を回答してもらうことになっていたと認識しているので、早急にX2組合員の出社日を回答するよう申し入れる、旨の記載があった。

会社が28.8.10連絡書に添付した謝罪文案の対案(以下「28.8.10会社対案」という。)の内容は、次とおりであった。

「当社が、貴組合のX2組合員に対して支払った2015年12月分以降の賃金について同年11月分の金額よりも減額したことは、労働組合法第7条1号及

び3号に該当する不当労働行為であります。

また、当社が、X2組合員の意向を確認しないまま、清掃作業やマスター室の業務に従事することを求めたことは、X2組合員に対する配慮を欠く対応であったと考えます。

当社は、上記不当労働行為について深く反省し、貴組合及びX2組合員に対して謝罪の上、今後このような行為を一切行わないことを誓約するとともに、上記対応についても今後、善処することを誓約いたします。」

(乙31)

(ミ) 平成28年8月18日、組合は、会社に対し、組合による謝罪文の案（以下「28.8.18組合謝罪文案」という。）を記載した「ご連絡」と題する書面（以下「28.8.18組合連絡書」という。）送信した。

28.8.18組合謝罪文案の内容は、次のとおりであった。

「当社が、貴組合のX2組合員に対して支払った2015年12月分以降の賃金について同年11月分の金額よりも減額したことは、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為であります。

また、貴組合のX2組合員を料理長として復職させず、X2組合員に対して清掃作業やマスター室の業務に従事することを求めたことについて謝罪します。

当社は、上記行為について深く反省し、貴組合及びX2組合員に対して謝罪するとともに、今後このような行為を一切行わないことを誓約いたします。」

また、28.8.18組合連絡書には、「なお、謝罪文の問題が解決した後、組合に謝罪文が提出されてから、X2組合員の入社時期を団体交渉にて回答します。」との記載があった。

(乙32)

(ム) 平成28年8月22日、会社は、X2組合員に対し、28.8.22入社命令書を送付した。28.8.22入社命令書には、①自宅待機命令を同年3月1日付けで解除して、同日からの出社を、再三、命じているが、出社はおろか出社の時期についての回答すら受けていない、②については、再度、出社を命じるので、遅くとも同年8月31日までに入社されたい、旨の記載があった。

同日付けで、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「28.8.22連絡書」という。）を提出した。28.8.22連絡書には、①28.8.18組合連絡書を受領した、②会社としては自宅待機命令解除並びにそれに伴う入社指示及び配置の提案については不当労働行為であると認めることはできないので、謝罪

を行うこともできない、③謝罪文案に関しては28.8.10会社対案が会社の応諾できる限界の案と考えている、④これまでの経緯に照らせば、謝罪文の交付とX2組合員の出社は少なくとも同時に履行されるべきものであると考えており、X2組合員の出社日を組合に謝罪文が提出されてから団交において回答するとの28.8.18組合連絡書の提案には到底応じることはできない、⑤会社は、X2組合員に対し、自宅待機を解除して出社を命じた後、就労場所に係る組合及びX2組合員の要望を受けて、再三、配置場所の検討を行うとともに、最終的には、X2組合員をほぼ要望どおり料理長として配置することを受諾する回答をした、⑥謝罪についても、一定の事項について団交の場でY1社長から口頭で行っている、⑦しかるに、その後2か月が経過した現在もなお、X2組合員からは欠勤状態の解消に向けた具体的な提案等は何らされていない、⑧以上の経緯に加え、X2組合員が、出社命令に応じない一方で（i）無断で別会社に就職して営業本部長として勤務していること、（ii）今なお、謝罪文を交付しない限り出社時期すら明らかにしないなどと主張していること、に照らすと、X2組合員が真に会社に復職する意思があるのかはなほ疑問に感じざるを得ず、少なくとも現状ではX2組合員の欠勤について、これ以上の正当理由を見出すことは困難であると言わざるを得ない、⑨については、会社として、改めてX2組合員に対し同月31日までに出社することを命じるので、組合にもX2組合員に対して同日までの出社に応じるように説得するよう強く要請する、旨記載されていた。

平成28年8月24日、X2組合員は、28.8.22出社命令書を受領した。

（乙33、乙46の1～3）

（メ）平成28年8月30日午後2時頃、当委員会において本件第6回調査が行われた。

その後、同日午後6時より数分前に、書記次長は、Z1代理人に電話をした（以下、この電話でのやり取りを「28.8.30電話会話」という。）。28.8.30電話会話において、次のやり取りがあった。

a 書記次長が、団交のために大阪市内会館に来ている旨述べたところ、Z1代理人は、本日団交を行うことは決めていない旨述べた。書記次長が、28.8.8団交の最後の方のやり取りで、同日に労働委員会の期日があるので仮に同日を団交日とするという組合の提案について、組合の謝罪文案を会社が受け入れられるのであればY4取締役の出席が必須ではないので会社も了承した旨述べたところ、Z1代理人は、本日の団交日程は仮にということで決めたものであり、結局行うことは決めていないと認識している旨述べた。書記次長が、確かに「仮」とは言ったが、組合としては本日団交を行うという認識

であった旨及び同日午後2時に会っているのだから確認してくれたらよかった旨述べたところ、Z1代理人は、組合からの書面では、会社が謝罪文を提出してから団交を行ってX2組合員の出社日を回答するとのことであったが、会社からは、それには応じられないとする書面を提出した旨述べた。書記次長が、そのやり取りは否定しないが、平成28年8月30日の団交がある前提で同月31日からの出社命令が出ていると思っており、あれ以上文書でやり取りをしても組合も答えようがない旨述べたところ、Z1代理人は、だから組合から改めて団交申入れがなされるのではないかと思っていた旨述べた。書記次長が、それはZ1代理人の認識かもしれないが、自分は、仮といえども同月30日が団交開催日ということで本日会場に来ている旨述べたところ、Z1代理人は、書記次長は仮でと言ったのを確認もせず一方的に今日が団交開催日だと言うが、少なくともあのときには正式に団交日程を設定してはいないので、それで言われてもこちらとしても困る旨述べた。

b 書記次長が、組合は今日が団交開催日と認識しているが、今日団交ができない以上、今、団交日程を決めてもらうしかない旨述べたところ、Z1代理人は、今は自分しかいないので、この電話では団交日程は決められない旨述べた。書記次長が、今日が団交開催日であったが会社が来なかったという事実はある旨述べたところ、Z1代理人は、会社としては団交の申入れを受けているわけではなく、今日が団交の期日だとは認識していない旨述べた。書記次長が、会社側が勝手に決まっていなかったと言うだけで、今日は団交開催日である旨述べたところ、Z1代理人は、約束していた団交を会社側が一方的にすっぽかしたというようなことを組合が言うのであれば、会社側としてもそうではないことの記録をきちんと取っておかねばならない旨述べた。書記次長が、会社側がそのような認識なのであれば、社長と取締役とに連絡するだけで済むのであり、今までの信頼関係がなくなるのでZ1代理人はそのようなずるいことをしてはならない旨述べたところ、Z1代理人は、書記次長が先に今日の団交は会社側がすっぽかしたという形にすると言うから、そうではないと言ったものであり、いずれにしても、会社側としてはその団交の約束はしていないとしか回答できず、複数の候補日を挙げてもらって調整するという形にならざるを得ないと思う旨述べた。

c 書記次長が、28.8.8団交後の文書のやり取りは同月30日に団交があることが前提である旨述べたところ、Z1代理人は、そのことを前提にはしていない旨述べた。書記次長が、団交の日程を調整して提示してもらえば、組合が日を決めて連絡する旨述べたところ、Z1代理人は、それも含めて検討した

い旨述べた。書記次長が、検討するという言い方はずるい旨述べ、団交を行わないという趣旨かと尋ねたところ、Z1代理人はそのような趣旨ではない旨述べた。

d 書記次長が、行き違いはあったかもしれないが、団交の日程をいくつか挙げて決めればいいだけの話ではないかと述べたところ、Z1代理人は、本日のことは会社に報告し、改めて連絡する旨述べた。書記次長が、会社と調整して団交の日程について連絡するよう求めたところ、Z1代理人は、組合からそのような要望があったことは聞いたのでそれも含めて検討するが、どのような連絡をするかは会社からの連絡を踏まえて決まる旨述べた。書記次長が、今日団交が行えなかったので、早期に団交の日程を入れてほしい旨述べたところ、Z1代理人は、今、口頭で団交申入れを受けたということでよいか尋ねた。書記次長が、組合としては今日が団交の日程と認識していたので、今日団交ができないのであれば、近日中に団交の日程を設定するよう申し入れる旨述べたところ、Z1代理人は、組合からそのような申し入れがあったということでよいか尋ね、組合はこれを了承した。Z1代理人は、改めて返答する旨述べた。

(乙47)

(モ) 平成28年9月1日付けで、会社は、X2組合員に対し、28.9.1解雇通知書を送付した。28.9.1解雇通知書の記載内容は、別紙のとおりであった。

同日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「28.9.1連絡書」という。）を、28.9.1解雇通知書を同封して送付した。28.9.1連絡書には、①先日、電話でZ1代理人宛てに、同年8月30日に団交の約束をしていたはずであるとの連絡があったが、同日の団交の約束をした事実はない、②28.8.8団交において、仮の期日として同月30日が団交の候補日とされたこと自体は否定しないが、当該候補日が当日までに謝罪文の問題が解決していることを条件として、暫定的に候補日として設定されたものであることは、当日のやり取りからも明らかである、③組合も承知しているとおりに、謝罪文の問題に関しては、28.8.8団交団交の後、会社として提案できる限界の案であることを明示した上で文案を会社が提示した後も、なお組合から対案が示されるなど問題解決とは程遠い状況にあったのであり、かかる状況を踏まえ、会社は、組合にもX2組合員の欠勤についてこれ以上の正当理由を見出すことが困難であることを伝えた上で、同月22日付けで、X2組合員に対し改めて同月31日までに出勤するよう命じたものである、④かかる経緯を無視して組合が上記出勤命令について何ら応答せず、次回団交日についても何ら確認しないまま、条件付きで候補日とさ

れた暫定期日について、さも無条件の団交予定日であったかのような主張をすることは、それ自体が遺憾であると言わざるを得ない、⑤上記のような組合の対応及び自宅待機解除後のX2組合員の一連の対応に照らすと、X2組合員の欠勤にこれ以上の正当理由を見出すことはできないと言わざるを得ず、さらに、同月22日付けの出勤命令にもかかわらず、本日に至ってもなお出勤しない現状に照らすと、会社として、今後X2組合員との間で信頼関係を維持することすら困難であると判断せざるを得ない、⑥については、本日付けで、X2組合員に対し解雇を通知するので、組合にも連絡する、⑦なお、組合から電話で、次回団交について会社から複数の候補日を提示してほしいとの要望があったが、X2組合員を解雇する以上、もはや組合との間でX2組合員の出勤日に関する団交を行う実益はないと考えており、組合から新たな要求事項と共に団交申入れ等がなされた場合は適切に対応するが、少なくとも現時点においては、会社から候補日を提示する理由はないと思われる、旨記載されていた。

(乙34の1～2)

オ 本件解雇以降の経緯について

(ア) 平成28年9月5日、組合は、会社に対し、28.9.1連絡書に対する同日付けの「抗議及び団体交渉申入書」（以下「28.9.5抗議・団交申入書」という。）を提出した。28.9.5抗議・団交申入書には、①会社が同年8月30日の団交期日を忘れて団交が開催されなかった事実が会社の原因によるものであることは免れない、②28.8.18組合連絡書に、謝罪文の問題及びX2組合員の出勤時期を団交で回答すると記載していることから、同日の団交開催が前提となっていることは明確である、③会社は、組合が出勤命令について何ら応答せず、また、次回団交日についても何ら確認しないまま、条件付きで候補日とされた暫定期日について、さも無条件の団交予定日であったかのような主張をすること自体、遺憾であると言わざるを得ないなどと主張するが、このことが、会社が団交を開催しなかった正当な理由とならないことは明らかである、④この間の団交の経過及び内容からして、信頼関係を困難にしたのは会社の方であることを申し述べるとともに、本件解雇が不当な解雇であり不当労働行為であることから、会社に強く抗議し、直ちに撤回して組合に謝罪することを求める、⑤会社に、X2組合員の復職に当たっての諸条件を議題とした団交を開催する義務があることは既に述べたとおりである、⑥以上のことから、組合は、会社に対して、団交を早期に開催すること及び本書面到着後1週間以内に団交の期日を設定するよう申し入れる、旨記載されていた。

(乙35)

(イ) 平成28年9月6日付けで、会社は、組合に対し、28.9.5抗議・団交申入書に対する「回答書」(以下「28.9.6回答書」という。)を提出した。28.9.6回答書には、①組合は、28.9.5抗議・団交申入書において、同年8月30日の団交が会社側の原因により開催されなかったと非難するが、同日に団交の約束がなかったことは28.9.1連絡書記載のとおりであり、組合の主張は前提を欠く、②そのことは措くとしても、このことによってX2組合員の長期無断欠勤が正当化される余地はなく、会社はX2組合員の解雇手続には何ら瑕疵がないと考えているので、本件解雇の撤回を求める組合の要求には応じられない、③28.9.5抗議・団交申入書における組合の主張には全く理由がないものとするが、組合の要求に応じて団交を開催すること自体はやぶさかではなく、団交実施可能な日は最速で同年9月15日となるので調整されたい、旨の記載があった。

(乙36)

(ウ) 平成28年9月13日、組合は、当委員会に対し、28-50号事件申立てを行った。

(エ) 平成28年9月15日、組合と会社は、団交(以下「28.9.15団交」という。)を行った。

(甲70の1～2、乙48)

(2) 争点1 (X2組合員の平成27年12月分以降の月額賃金が減額となったことは、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。

ア X2組合員の平成27年12月分以降の月額賃金が減額となったことについて、組合は、X2組合員が取締役に就任したときは取締役就任による役員報酬分の上乗せもなかったのに、取締役退任を奇貨として、役員報酬分として基本給を20万円減額したことは、理由のない違法なものであり、会社が組合を嫌悪し、組合に加入して活動しているX2組合員を不利益に取り扱うとともに、組合に打撃を与えるために行ったものである旨主張し、会社は、当該月額賃金の減額は、X2組合員が会社における取締役の地位を喪失したことを理由になされたものであって、X2組合員が組合員であることとは全く関係がない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、X2組合員に不利益が生じているかについてみる。

前提事実及び前記(1)イ(ア)、(シ)、ウ(オ)、(ケ)、(ス)、エ(ウ)、(キ)認定のとおり、①平成27年10月29日付けで、組合が会社に対しX2組合員の組合加入を通知したこと、②同年11月25日にX2組合員に支給された同月分の月額賃金が45万円であったこと、③同年12月25日及び同28年1月25日にX2組合員にそれぞれ支給された同27年12月分及び同28年1月分の月額賃金がいずれも25万円であっ

たこと、④同年2月15日、組合が、会社がX2組合員の月額賃金を減額したこと等が不当労働行為であるとして、28-8号事件申立てを行ったこと、⑤同月25日、会社は、X2組合員に対し、同月分の月額賃金として、基本給35万円に調整給20万円を加算した55万円を支給したこと、⑥同月29日、会社がX2組合員の銀行口座に、同27年12月分、同28年1月分及び同年2月分の月額賃金の差額分として合計30万円を、社会保険料等を控除して振り込んだこと、が認められる。

このように、会社は、もともと45万円であったX2組合員の月額賃金を、組合加入の約2か月後の支給日から、2か月間は20万円、その翌月は10万円をそれぞれ減額している。その後、会社は、X2組合員の月額賃金の減額を全て撤回して減額分の全額をX2組合員に支払っているものの、これはX2組合員の月額賃金の減額が不当労働行為であるとする28-8号事件申立てを組合が行った後の事情であり、申立て時点においては、X2組合員には、月額賃金の減額による不利益が生じていたといえることができる。

ウ 次に、X2組合員の月額賃金の減額がなされた理由に合理性があるか否かについてみる。

(ア) 会社は、X2組合員の月額賃金の減額は、会社における取締役の地位を喪失したことを理由になされたものである旨主張する。

しかし、前提事実及び前記(1)ア(ア)、(イ)認定によれば、①X2組合員の月額賃金の支給額は、平成18年1月分から同20年7月までが50万1,294円で、同年8月から東京地方裁判所の再生手続開始決定を受けた同27年4月までが55万円であったこと、②X2組合員が取締役に就任したのが同18年6月であったこと、③取締役就任の翌月以降のX2組合員の月額賃金に役員報酬の項目がなく、基本給として55万円が支払われていたこと、が認められる。これらのことからすると、X2組合員は、取締役になされた約2年後に月額賃金が実質5万円弱増加しただけであり、減額前のX2組合員の月額賃金45万円に20万円の役員報酬分が含まれていたことを示す客観的な根拠はないと言わざるを得ない。

(イ) さらに、Y1社長は、本件審問の主尋問において、X2組合員の賃金減額を自分の判断で行った旨陳述する一方、本件審問の反対尋問においては、役員報酬を20万円とした根拠がどこにあったのかと尋問されて、「まあ、私自身からの経験からです」と陳述し、さらに、「数字に根拠はありませんでしたね」、「もう、イエスカノーかで答えてください」と尋問されて、「はい。イエスです」と陳述しており(第2回審問速記録45~46ページ)、このことからしても、X2組合員の月額賃金の減額を20万円としたことには、客観的な根拠はなかったものと言わざるを得ない。

(ウ) 以上のことからすると、X 2 組合員の20万円の月額賃金の減額が会社における取締役の地位を喪失したことを理由になされたものであるとする会社の主張には合理性は認められず、当該減額措置は不合理なものであったと言わざるを得ない。

エ さらに、手続面についてみる。

X 2 組合員の月額賃金の減額は、20万円という大幅なものであり、労働条件の重大な不利益変更といわねばならないが、会社は、かかる労働条件の重大な不利益変更である上記減額に際して、X 2 組合員及び組合に対し、事前の通知すらせずに行っており、このような会社の対応には、手続面において不自然な点があると言わざるを得ない。

オ そこで、X 2 組合員の月額賃金の減額がなされた前後の労使関係についてみる。

前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ケ)から(サ)、(ス)、ウ(ウ)認定によれば、①平成27年10月29日に組合はX 2 組合員が組合に加入していることを通知したこと、②同年11月18日に27. 11. 18団交が行われたこと、③同月20日、組合が会社に対し、27. 11. 20抗議・申入書を提出して、27. 11. 18団交とそれに至る会社の対応に抗議したこと、④同月24日、会社が組合に対し、27. 11. 18団交の退出時の書記次長の発言が脅迫に該当するのでその旨大阪府警本部に通達する旨等の記載のある27. 11. 24通知書を提出したこと、⑤同月27日、組合が会社に対し、27. 11. 24通知書の事実を歪曲した記載について強く抗議する旨等の記載のある27. 11. 27抗議・申入書を提出したこと、⑥同年12月11日、組合と会社が27. 12. 11団交を行ったこと、が認められる。

これらのことからすると、X 2 組合員が組合に加入して以降、X 2 組合員の月額賃金の減額がなされた平成27年12月までの間、組合と会社は相当程度の対立関係にあったといえることができる。

カ 以上のことからすると、X 2 組合員の平成27年12月分以降の月額賃金の減額は、組合と会社の間には相当程度の対立関係がある中で行われ、しかも、その理由において合理性が認められず、手続においても不自然な点がみられるのであるから、組合を嫌悪して行われたものと推認することができる。

したがって、X 2 組合員の平成27年12月分以降の月額賃金が減額となったことは、会社による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に打撃を与えるために行われた組合に対する支配介入にも当たり、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。

キ なお、会社は、X 2 組合員に対し賃金減額措置を撤回し、未払賃金を支払ったことをもって、現時点においては救済の利益は消滅しているから、この点に關す

る組合の請求は棄却されるべきであると主張するが、X 2 組合員の経済的不利益が回復されたとしても、組合活動一般に対する抑圧的、制約的かつ支配介入的効果が回復されたとはいえないから、組合の救済を受ける利益は消滅しているとはいえず、この点に係る会社の主張は採用できない。

(3) 争点 2 (元従業員ら 3 名が、X 2 組合員に対し、元従業員ら通知書を送付したことは、会社による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。

ア 元従業員ら通知書の送付について、組合は、X 2 組合員が組合に加入するや、27. 11. 18 団交において Y 4 取締役が A 元従業員に言及した上、X 2 組合員を脅迫する同じような内容の元従業員ら通知書が相次いで送付され、さらに、会社から 28. 1. 21 照会書が送付されたという一連の経緯からすれば、会社が元従業員ら通知書の作成及び送付に関与していることは合理的に推認でき、会社による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である旨主張し、会社は、そもそも会社の行為とはいえず、X 2 組合員に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入と評価される余地はない旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)ウ(ア)、(カ)、(ケ)認定によれば、① 3 通の元従業員ら通知書を送付したのがいずれも元従業員ら代理人弁護士 2 名であり、共通していたこと、② 27. 12. 3 A 元従業員通知書には、X 2 組合員が会社のゴルフ場で料理長として勤務していたときの言動を具体的に列挙した上で、(i) それらの言動について X 2 組合員を刑事告訴する準備を進めている、(ii) 今後、元従業員ら 3 名に対する直接の連絡、接触等を一切禁止する、(iii) 今後、他の従業員及び元従業員からの事情聴取をする予定である、あらゆる法的手段を用いて X 2 組合員の言動に対する責任を追及する考えである、旨記載されていたこと、③ 28. 1. 8 B 元従業員通知書には、27. 12. 3 A 元従業員通知書と同様の記載に加えて、A 元従業員の件と併せて刑事告訴の準備を進めている旨記載されていたこと、④ 28. 1. 25 C 元従業員通知書には、27. 12. 3 A 元従業員通知書と同様の記載に加えて、A 元従業員及び B 元従業員の件と併せて刑事告訴の準備を進めている旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、これら 3 通の元従業員ら通知書は、同じ 2 名の弁護士が送付し、記載内容に類似性がみられ、28. 1. 8 B 元従業員通知書には 27. 12. 3 A 元従業員通知書との関連を、28. 1. 25 C 元従業員通知書には 27. 12. 3 A 元従業員通知書及び 28. 1. 8 B 元従業員通知書との関連を、それぞれ示唆する記載があるのであるから、3 通の元従業員ら通知書の送付は、元従業員ら 3 名それぞれが別個に個人として主体的に行った行為というには不自然であるといえる。

ウ また、前記(1)イ(カ)、(ケ)、ウ(ア)、(ウ)、(カ)、(ク)認定によれば、①平成27年11月11日に会社が組合に提出した27.11.11分会要求回答書には、X2組合員についてはその言動に問題があったとの指摘が他の従業員から多数なされており、現在、調査のため自宅待機としている状態である旨の記載があったこと、②同月18日に開催された27.11.18団交において、Y4取締役が、X2組合員との関係でA元従業員の氏名を挙げたこと、③同年12月3日にX2組合員に送付された27.12.3A元従業員通知書に、A元従業員の依頼を受けてX2組合員を刑事告訴する準備を進めている旨記載されていたこと、④同月11日に開催された27.12.11団交において、Y4取締役が、X2組合員の他の従業員とのいざこざ等に係る会社の調査について、刑事罰に当たるような行為がなされている恐れがあるので慎重に行いたい旨述べたこと、⑤同28年1月8日にX2組合員に送付された28.1.8B元従業員通知書に、B元従業員がX2組合員から受けたパワハラ行為として、「お前、何、勝手なことしてんねん、アホ、ボケ、死ね!」、「土下座せい!」、「俺に逆らったらどうなるか分からせてやる」などと怒鳴り、精神的な損害を与えたことが記載されていたこと、⑥同月21日に会社がX2組合員に対し送付した28.1.21照会書には、会社が各従業員等に対するヒアリング調査を行ったところ、複数の従業員から、X2組合員が従業員に対し、大声で「お前なんか何時でも俺が首にしたる」、「土下座せえ」、「アホ、ボケ、死ね」等、パワハラまがいの言動を繰り返していたとの申告があった旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、27.11.11分会要求回答書を作成した同27年11月11日時点までに既に元従業員ら3名と何らかの接触を持っていた可能性が強く、27.12.3A元従業員通知書についてもある程度知っていたとみられ、また、B元従業員がX2組合員に送付した28.1.8B元従業員通知書と会社がX2組合員に送付した28.1.21照会書との間で、記載されているX2組合員の言動に一致する部分があることから、X2組合員がレストランに勤務していたときの言動について、元従業員ら3名と会社との間で一定の意思疎通があったのではという疑いは払しょくできない。

エ したがって、以上のことからすると、会社が元従業員ら通知書の作成又は送付に関与していることを組合が疑うのもあながち無理はないといえるとしても、いまだ会社がこれに確実に関与したとまで認めるに足る事実の疎明はない。

このため、元従業員ら3名がX2組合員に対し元従業員ら通知書を送付したことは、会社による組合員であるが故の不利益取扱いであるとまでいうことはできず、また、組合に対する支配介入であるともいうこともできないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(4) 争点3 (会社が、X 2 組合員に対し、28. 1. 21照会書を送付したことは、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。

ア 平成28年1月21日付けで会社がX 2 組合員に対し28. 1. 21照会書を送付したことについて、組合は、X 2 組合員に対する嫌がらせであり、X 2 組合員の組合活動を萎縮させるのみならず職場の他の労働者にも威嚇的效果をもたらすものであって、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旨主張し、会社は、28. 1. 21照会書の送付とX 2 組合員の組合加入との間に因果関係はない旨主張するので、以下検討する。

イ 28. 1. 21照会書の送付については、前記(1)ウ(ク)認定のとおり、28. 1. 21照会書に、X 2 組合員のクレーム対応と「パワハラまがいの言動」などについて、かなり詳細に記載されていることが認められ、それによってX 2 組合員が精神的苦痛を被ったことは否定できず、不利益に当たるということができる。

ウ ところで、組合は、X 2 組合員の組合加入及び分会結成後、会社は、X 2 組合員に対する懲戒に向けた手続を開始するために、それまで特に問題とされていなかった事実や虚偽の事実を持ち出して28. 1. 21照会書を送付したものである旨主張するので、この点を見る。

前記(1)ア(カ)、イ(ア)、(カ)、ウ(ウ)、(ク)認定によれば、①平成27年10月18日にX 2 組合員は自宅待機を命じられたこと、②同月29日に組合はX 2 組合員の組合加入等を会社に通知したこと、③同年11月11日に会社から組合に提出された27. 11. 11分会要求回答書には、X 2 組合員についてはその言動に問題があったとの指摘が他の従業員から多数なされており、現在、調査のため自宅待機としていた旨の記載があったこと、④27. 12. 11団交において、会社が、X 2 組合員と他の従業員との間でいざこざがあったこと及び仕入の関係で不適正なことがあった疑いがあることについて調査を行っており、調査の必要性から現時点では自宅待機をしてもらっている状態である旨及び基本的に照会書等の文書で事実関係の照会を行うことを考えている旨述べたのに対し、組合が、調査をした上でなければ職場復帰できないならば組合としても協力せざるを得ず、文書を出してもらってもよい旨述べたこと、⑤同28年1月21日付けで会社が組合にファクシミリで送信した後にX 2 組合員に対し28. 1. 21照会書を送付し、その中でX 2 組合員に対し、従業員に対するパワハラまがいの言動を繰り返していたとの申告や仕入取引業者の経営に関与していたとの疑いについての回答を求めていたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社はX 2 組合員について組合加入通知を受け取る

前に同組合員に自宅待機を命じており、その後、組合加入通知の約20日後に組合に送付した27. 11. 11分会要求回答書では、問題があったとされるX 2組合員の言動について調査するために自宅待機としている状態であると主張しており、その後の27. 12. 11団交においても、X 2組合員の自宅待機に関して、問題があったとされる又は不適正と疑われるX 2組合員の言動についての調査として照会書を送付することを予告し、組合もこれを了承し、協力する旨の意思表示をしていたのであるから、これらの経緯からすれば、その後に会社がX 2組合員に送付した28. 1. 21照会書は、X 2組合員の問題があった又は不適正とされた言動について、その真偽を直接X 2組合員本人に確認するために送付されたものであったとみるのが相当であって、殊更に、X 2組合員の組合加入及び分会結成後に、それまで特に問題とされていなかった事実や虚偽の事実を持ち出したものと評価することはできない。

エ 以上のことからすると、会社がX 2組合員に対し28. 1. 21照会書を送付したことは、それによりX 2組合員が精神的苦痛を受けたことは認められるが、それが直ちに組合員であるが故に行われた不利益取扱いであると認めることはできず、したがって、X 2組合員の組合活動を萎縮させるものとも、職場の他の労働者に威嚇的效果をもたらすものともいえないから、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とはいえない。

よって、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

(5) 争点4 (会社の以下の行為は、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。①X 2組合員をレストラン料理長の職務に復帰させず、平成28年3月1日以降の担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したこと。②X 2組合員に対し、平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったこと。) について、以下判断する。

ア X 2組合員をレストラン料理長の職務に復帰させず、平成28年3月1日以降の担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したことについて

(ア) 前記(1)ア(カ)、ウ(セ)、エ(ア)、(セ)、(ネ)認定によれば、①平成27年10月18日、会社がX 2組合員に対し自宅待機を命じたこと、②28. 2. 18団交において、会社が、(i) X 2組合員に対する自宅待機を平成28年2月いっぱい解除し同年3月1日からの出社を求める、(ii) レストランの調理場を業務委託しているため調理場での就労は無理であり、Y 1社長の下で共用部の清掃業務を担当してほしい、旨述べたこと、③会社がX 2組合員に対し28. 2. 18辞令を送付して、同年3月1日付けで自宅待機命令を解除し、同日午前9時からの出社を命じたこと、④会社が、28. 3. 25連絡書において、清掃部門に代わる当

面の就労場所としてマスター室勤務を提示する旨述べたこと、⑤会社が、28.6.21連絡書において、X2組合員には復職後、和食堂の調理場において料理長として就労してもらう予定である旨組合に通知したこと、が認められる。

このように、会社は、X2組合員の平成28年3月1日からの自宅待機命令解除に伴う担当業務として、自宅待機命令解除から3か月以上の後に至るまで料理長としての職場復帰を認めず、その間、28.2.18団交では共用部の清掃業務を、28.3.25連絡書ではマスター室勤務をそれぞれ提示している。

こうした会社の対応について、組合は、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旨主張し、会社は、当時就労を禁止されていたX2組合員を就労場所に関して更に不利益に扱ったことは一切なく、この点に関する会社の行為が、X2組合員に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入等と評価される余地はない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、会社が、X2組合員の自宅待機命令解除に伴う担当業務として、自宅待機命令解除から3か月以上の後に至るまで料理長としての職場復帰を認めず、その間、共用部の清掃業務及びマスター室勤務を提示したことが、不利益といえるかについてみる。

a 前提事実によれば、X2組合員が平成8年に会社の関連会社から会社に出向してレストランにおいて勤務するようになり、同9年1月に会社に転籍となり、同11年5月頃までにレストラン料理長となったことが認められる。このことからすると、X2組合員と会社との間では同9年1月から雇用関係が成立していたといえることができる。

b 会社は、平成9年に労働契約を締結した際、X2組合員の職種を料理長に限定するとの合意がなされたとはいえないと主張する。確かに、X2組合員が、同11年にレストランの洋食部門と和食部門を統括する料理長に就任する以前に洋食部門の料理長であったかどうかについては、当事者間に争いのあるところであり、X2組合員と会社との間に雇用契約上料理長として勤務するとの合意があったとの組合の主張を、直ちに認めることはできない。しかしながら、一方で、X2組合員が、同9年に入社して以来、レストランの調理業務以外に従事したことがないことは争いのないところであり、そのことに、レストランでの調理業務が調理師法に基づく免許を必要とする専門性の高い業務であることを併せ考えると、X2組合員と会社との間での雇用契約は、少なくとも調理業務に限定したものであったとみるのが相当である。

c それにもかかわらず、自宅待機命令解除後、会社がX2組合員を直ちに調理業務に復職させず、本人の同意なく清掃業務やマスター室勤務といった調

理業務とは関係のない業務を担当業務として提示したことは、X 2 組合員にとって不利益な行為であったと言わざるを得ない。

(ウ) そこで、会社がX 2 組合員にレストラン料理長に復職させず、清掃業務及びマスター室勤務を提示した会社の対応が正当なものといえるかどうかについてみる。

a 会社は、X 2 組合員の自宅待機命令解除後の担当業務として清掃業務及びマスター室勤務を提案した理由について、当時、調理部門は業務委託により運営しており、そこにX 2 組合員を配置することが困難であったことを挙げる。

しかし、前記(1)ア(キ)、エ(ヘ)認定によれば、会社のレストラン厨房における調理・給食業務の委託契約の相手方が支援会社関連会社であったこと及び28. 8. 8団交において会社がレストランの業務委託を中止することも視野に入れている旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、レストランの調理業務の業務委託先が民事再生に関して会社と関連の深い企業であるという状況の下で、会社がX 2 組合員の自宅待機後の担当業務として清掃業務及びマスター室勤務を提案した後に行われた28. 8. 8団交において、会社自身がレストランの調理業務の業務委託を中止する可能性に言及しているのであるから、会社にとって、必ずしも業務委託関係の解消が困難な状況であったとはいえず、調理部門は業務委託により運営しておりX 2 組合員を配置することが困難であったとの会社の提案理由は、合理性を欠くものと言わざるを得ない。

b 前記(1)ウ(セ)認定によれば、会社が、28. 2. 18団交において、X 2 組合員の自宅待機命令解除後の担当業務としてY 1 社長の下での清掃業務を組合に提案するに先立って、現状では人手が欲しく一度働いてもらった方が会社としても助かる旨述べたことが認められ、このことからすると、会社は、28. 2. 18団交において、X 2 組合員の自宅待機命令解除後の担当業務としてY 1 社長の下での清掃業務を組合に提案した理由の一つとして、人手不足を挙げているものとみることができる。しかし、前記(1)エ(シ)認定によれば、Y 1 社長が実際にホテルの共用部分の清掃業務に従事したのは平成28年3月1日から同月4日頃までの4日間程度であり、その後、会社が同清掃業務を申立外清掃会社に業務委託したことが認められ、このことからすると、必ずしも共用部分の清掃業務をX 2 組合員が担当すべき必要があったとはいえない。

c また、前記(1)エ(ス)、(セ)認定によれば、①28. 3. 10団交において、組合が、X 2 組合員の就業場所について、清掃業務以外の要求として一旦マス

ター室勤務を挙げた後、調理業務かレストランに関する業務を希望するとの X 2 組合員の発言を受けて、マスター室に係る要求を撤回する旨述べたこと、②会社が、28. 3. 25連絡書において、X 2 組合員の清掃業務に代わる当面の就労場所としてマスター室勤務を提示したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、X 2 組合員のマスター室勤務を、団交において組合が要求として明確に撤回した後に、敢えて提示しているのであるから、会社のこの提案は、組合及び X 2 組合員が拒否することを承知の上でなされたものとみざるを得ない。

d これらのことを併せ考えると、会社は、自宅待機命令解除後の X 2 組合員の担当業務について、合理性を欠く理由で、調理業務と無関係で必ずしも X 2 組合員が担当する必要のない清掃業務を提案し、組合がこれを受け入れないと分かるや、今度は、組合及び X 2 組合員が拒否することを承知の上で、組合が既に要求として撤回したはずのマスター室勤務を提案しているのであるから、かかる会社の対応は、X 2 組合員のレストラン料理長としての復職をあくまでも求める組合の要求に応じないための対抗策としてなされたものとみざるを得ない。

(エ) なお、会社は、X 2 組合員の当面の就労場所として清掃部門やマスター室勤務を提案したのはあくまで暫定的なものにすぎず、最終的な配置場所はその後の団交を踏まえて組合及び X 2 組合員と協議しながら決定することを予定していたことから、X 2 組合員に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入と評価される余地はないとも主張するが、たとえ暫定的な提案であったとしても、それが、X 2 組合員にとって不利益を伴うものであり、かつ、組合の要求に対する対抗策としてなされたものである以上、会社の上記主張は採用できない。

(オ) 以上のことを総合的に判断すると、会社が X 2 組合員をレストラン料理長の職務に復帰させず、平成28年3月1日以降の担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであると言わざるを得ず、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とともに、組合員を不利益に取り扱うことによって組合の活動を萎縮させるものであるから、組合に対する支配介入であり、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。

イ X 2 組合員に対し平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったことについて
(ア) 前記(1)エ(ア)、(ケ)認定によれば、会社が、X 2 組合員に対し、28. 2. 18 辞令により X 2 組合員の自宅待機命令を解除して同年3月1日午前9時からの出社を命じ、組合に対し、28. 3. 1回答書により同日以後の不就労期間について

は賃金を支払わない旨連絡したことが認められる。そして、同日以降、会社がX2組合員に賃金を支払っていないことについて、当事者間に争いはなく、これがX2組合員にとって不利益であることは明らかである。

これについて、組合が、組合の分会長であるX2組合員に対する嫌がらせであり、組合の弱体化を企図したものである旨主張するのに対し、会社は、X2組合員が同日以降、会社の出社命令に応じなかったことに正当理由を見出すことができず、賃金請求権を有していると考えることができないからである旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、X2組合員に対する賃金不払に正当な理由があるか否かについてみる。

会社は、X2組合員が平成28年3月1日以降の出社命令に応じなかったことに正当な理由がない旨主張するので、この点についてみると、前記(1)ウ(セ)、エ(オ)、(ク)、(コ)、(セ)、(ソ)、(チ)認定によれば、①会社が、X2組合員の平成28年3月1日以降の担当業務として、28.2.18団交においては共用部の清掃業務を、28.3.25連絡書においてはマスター室勤務をそれぞれ提示したこと、②組合が会社に対し、X2組合員に対する同日からの出社命令は、業務が本来の料理長でなく清掃業務であることから、X2組合員に対するパワハラに該当するので、出社に応じられない旨記載した28.2.26通知・団交申入書を提出し、その後、同様の内容の28.2.29通知書及び28.3.2通知書を送付したこと、③組合が会社に対し、上記②記載のX2組合員が出社に応じない理由を記載するとともに、会社がマスター室勤務の提示を一方的に通知したことに抗議する旨記載した28.3.29組合回答書及び28.3.31抗議・回答書を送付したことが認められる。

これらのことからすると、X2組合員が平成28年3月1日の自宅待機命令解除後も出社しなかった理由は、会社が自宅待機命令解除後の担当業務として、清掃業務を提示したことが見せしめのパワハラに当たると捉え、また、マスター室勤務を提示したことが一方的に何ら説明なく通知されたものであると捉えたからであったとみることができる。

そして、会社の上記対応がいずれも、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ことは、前記ア判断のとおりであるから、X2組合員及び組合が、X2組合員の自宅待機命令解除後の担当業務についての会社の対応に不信感を抱いて、28.2.18辞令で命じられた平成28年3月1日からの出社に応じなかったことには、正当な理由があるというべきである。

そうすると、X2組合員が平成28年3月1日の自宅待機命令解除後も出社しなかったのは、会社の対応に原因があったとみるべきであり、X2組合員が同

日以降、会社の出勤命令に応じなかったことに正当理由を見出すことができない旨の会社の主張は採用できない。

よって、会社がX2組合員に平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったことに、正当な理由があったとはいえない。

(ウ) 次に、賃金不払に至る経緯についてみると、そもそも、会社がX2組合員の自宅待機命令解除後の担当業務として清掃業務及びマスター室勤務を提示したことが、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として労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当することは前記ア判断のとおりであるから、平成28年3月1日以降、X2組合員が出勤しなかったのは、会社自らの不当労働行為に起因し、それにもかかわらず会社がX2組合員に賃金を支払わなかったことは、不当労働行為意思に基づくものであり、組合の弱体化を企図したものであるとみざるを得ない。

(エ) 以上のことからすると、会社がX2組合員に対し平成28年3月1日以降の賃金を支払わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、また、組合に対する支配介入であって、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。

(6) 争点5 (平成28年8月30日が仮の日程とされ、同日に改めて組合が会社に対して開催を求めた団交に係る会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、平成28年8月30日は労使間において仮に決めた団交開催日であり、特段の変更がない限りこの日に団交が開催されることになっていたにもかかわらず会社が組合に何らの連絡も入れずに団交を開催せず、当日組合が改めて団交開催を求めたのに会社はX2組合員を解雇したことを理由にして団交の開催を拒否しており、このような会社の対応は正当な理由のない団交拒否に当たる旨主張し、会社は、同日は仮の候補日で、開催場所や時間も定められず最終決定されておらず、その後組合と会社の間で28.9.15団交が改めて開催されているので会社には団交拒否はなく、また、組合に救済を求める利益がない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、平成28年8月30日が仮の日程とされ、同日に改めて組合が会社に対して開催を求めた団交の議題が義務的団交事項であったかどうかについてみると、前提事実及び前記(1)エ(〜)認定によれば、同日を仮の日程とするやりとりが行われた28.8.8団交は、X2組合員の復職問題を議題として行われており、同月30日を仮の日程とする団交についても、当事者間において、継続してX2組合員の復職問題について交渉するという共通認識があったとみることができる。そうだと

すると、この議題が組合員の労働条件に関わるものであることは明らかであるから、義務的団交事項であったといえることができる。

ウ そこで、平成28年8月30日当日に団交が開催されなかったことについて、会社の対応が団交拒否に当たるかについてみる。

(ア) まず、同日会社が団交を開催しなかった経緯についてみれば、前記(1)エ(へ)から(メ)認定によれば、①28.8.8団交においては、最初、会社側が平成28年8月30日についてはY4取締役が不在で都合が悪いと主張した後、労使で他の日を日程調整したが調整がつかず、組合が同日について「とりあえず仮でいれときましようや」と述べたのに対し、会社が「仮で」と答え、Y4取締役が「でも、謝罪文飲めて、ええ話やったら僕がおらんでも。後に日にち決めるだけのことやから」と述べ、Z1代理人は「うん、それやったらね」と述べ、Y1社長は「まあ、日にちいただけるんですよ、謝罪文と」と述べたこと、②組合と会社は、会社が組合に交付する謝罪文案について、28.8.10組合謝罪文案、28.8.10連絡書における28.8.10会社対案、28.8.18組合連絡書における28.8.18組合謝罪文案と文書で調整を行ったが、最終的に会社が28.8.22連絡書で会社の応諾できる限界の案が28.8.10会社対案である旨回答したこと、③同年8月30日、書記次長がZ1代理人に28.8.30電話会話をを行い、今日が団交期日だと認識している旨述べたのに対し、Z1代理人が同日は仮の日程であり決定していない旨述べ、同日に団交は開催されなかったこと、が認められる。

これらのことからすれば、少なくとも会社側出席者は、28.8.8団交において、Y4取締役不在で同年8月30日に団交を開催するのは、会社の謝罪文の案文について労使間で同意ができてX2組合員の出勤日を決定するだけの状態になっていることが前提条件である旨の発言を行っていたとみることができる。そうであるとすれば、組合側出席者は当該前提条件について明確に反論もしていない以上、その後の文書のやりとりにより、当該前提が崩れていることは明らかであるから、会社側において同年8月30日に団交が開催されて当然であるといった認識がなかったのも無理はなく、会社が故意に団交の開催を拒否したとみることができない。

(イ) 次に、組合が当該「仮」の期日に団交が開催されると信じるべき事情があったか否かについてみる。当該団交の開始時刻について当事者間で何らかの合意がなされたと認めるに足る事実の疎明はなく、書記次長も本件審問において、開始時刻はどう考えていたのかという質問に対し、「開始時刻はずっと午後6時からだったんで、6時という頭にありました」と陳述(第3回審問速記録21ページ)している。

一方で、前記(1)イ(ク)、ウ(イ)、(ウ)、(コ)、(セ)、エ(ス)、(チ)、(テ)、(ニ)、(ヌ)、(ノ)、(ヘ)認定によれば、X 2 組合員に係る組合加入通知から28. 8. 8 団交までの間に開催された、27. 11. 18 団交、27. 12. 11 団交、28. 1. 28 団交、28. 2. 18 団交、28. 3. 10 団交、28. 3. 31 団交、28. 4. 21 団交、28. 6. 2 団交、28. 6. 15 団交、28. 6. 30 団交及び28. 8. 8 団交の11回の団交のいずれにおいても、その開始時刻は、事前に会社から組合に連絡する、あるいは1 回前の団交で取り決めておくなどして、明確に決定されていたことが認められる。そうだとすると、組合と会社との間では、団交の開始時間は事前に明確に決定しておくことになっていたとみることができ、特に連絡がない場合は午後6 時開始という理解は、書記次長個人の認識であり、当事者間で了解された慣行ではなかったということが出来る。

そうすると、平成28年8 月30日が仮の日程とされた団交の開始時刻については、28. 8. 8 団交で取り決められておらず、また、会社からの連絡もなかったのであるから、組合が同日に団交が開催されると信ずるべき状況にあったとはいえない。

さらに、前記(1)エ(メ)認定のとおり、平成28年8 月30日午後2 時頃、当委員会において本件第6 回調査が行われたことが認められ、そうすると、同日午後6 時以前に、当委員会において行われた調査の場において組合が会社に団交開催の有無を確認することもできたはずである。しかしながら、組合が、同調査の際に、団交について何らかの発言を行ったと認めるに足る事実の疎明はない。このように、「仮の」日程のみが決まり、開始時刻も決定されていない状況において、当日、本件第6 回調査で、組合が会社と顔を合わせた場において、団交について何も発言しなかったとすれば、会社が組合も同日の団交は予定していないと考えても無理もないといえる。

(ウ) 以上の事情を併せ考えれば、平成28年8 月30日に団交を開催しなかったことについて、会社の団交拒否とみることはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

エ 次に、平成28年8 月30日当日に組合が改めて開催を求めた団交に対する会社の対応についてみる。

前記(1)エ(メ) d、(モ)、オ(ア)、(イ)、(エ)認定によれば、①28. 8. 30 電話会話において、書記次長がZ 1 代理人に、今日団交が行えなかったので早期に日程を入れてほしい旨述べたところ、Z 1 代理人が、今、口頭で団交申入れを受けたということでよいかと尋ね、書記次長が、近日中に団交の日程を設定するよう申し入れる旨述べ、Z 1 代理人が、改めて返答する旨述べたこと、②会社が組合

に送付した28.9.1連絡書には、組合から電話で次回団交について会社から複数の候補日を提示してほしいとの要望があったが、X2組合員を解雇する以上、もはや組合との間でX2組合員の入社日に関する団交を行う実益はないと考えており、組合から新たな要求事項と共に団交申入れ等がなされた場合は適切に対応するが、少なくとも現時点においては、会社から候補日を提示する理由はないと思われる旨記載されていたこと、③組合が会社に対し、X2組合員の復職に当たっての諸条件を議題とする団交を開催する義務がある旨等記載した28.9.5抗議・団交申入書を提出したのに対し、会社が28.9.6回答書で、団交に応じること自体はやぶさかではないとして団交の候補日を提示し、28.9.15団交が行われたこと、が認められる。

これらのことからすれば、確かに、会社は28.8.30電話会話における組合からの口頭の日程調整要請に対し、本件解雇をしたことを理由にX2組合員の入社日に関する団交を行う実益はないとして日程候補日の提示を行わなかった経緯があり、このような対応は労使関係上望ましいものではない。

しかしながら、会社は、28.9.6回答書において、本件解雇を議題とする団交には応じる旨の意思表示をしており、現に、その後28.9.15団交が行われていることが認められ、X2組合員の復職問題については当該団交において協議することができるとみられるのであるから、会社が正当な理由のない団交拒否を行ったということはできず、この点についても組合の主張は採用できない。

オ 以上のことからすると、平成28年8月30日が仮の日程とされ、同日に改めて組合が会社に対して開催を求めた団交に係る会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

(7) 争点6 (本件解雇は、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。

ア 前提事実及び前記(1)エ(モ)認定によれば、平成28年9月1日付けで会社がX2組合員に対し28.9.1解雇通知書を送付して本件解雇を行ったことが認められる。

本件解雇について、組合は、組合を嫌悪し組合に加入して会社による不当労働行為と懸命に闘っているX2組合員を会社から放逐して組合に打撃を与えるためになされたのであるから、組合員であるが故になされた不利益取扱い及び組合に対する支配介入にも当たる旨主張し、会社は、X2組合員が組合に加入したと本件解雇との間に因果関係を認めることはできないし、この点について会社の支配介入意思を認めることもできず、会社がX2組合員を解雇したことは組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たらない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、本件解雇の理由についてみる。

(ア) 会社は、本件解雇の理由について、自宅待機命令解除後のX2組合員の言動に照らせばX2組合員の平成28年3月1日以降の出勤拒否に何ら正当理由がない旨主張するので、この点を見る。

(イ) 前記(1)エ(モ)認定によれば、28.9.1解雇通知書には、「以上のような自宅待機命令解除後の貴殿の対応、特に、当社が貴殿を料理長として調理部門に配置することを受諾した後もなお欠勤を継続していることや、その上で、当社に無断で別会社における勤務を継続していること等に照らすと、当社としては、貴殿の欠勤について、これ以上の正当理由を見出すことは困難であり、今後、貴殿との間で信頼関係を維持することも困難であると言わざるを得ません。」との記載があることが認められ、このことからすると、X2組合員の平成28年3月1日以降の出勤拒否に正当理由がないとする会社の判断の根拠となる事実とは、(i) 会社がX2組合員を料理長として調理部門に配置することを受諾した後もなお欠勤を継続していること、(ii) 会社に届出等を行うことなく別会社における勤務を継続していること、であったといえることができる。

なお、前記(1)エ(モ)認定によれば、28.9.1解雇通知書には、本件解雇の理由として、X2組合員が会社の承認を受けずに自己取引を行い私的に不当な利益を得ていた事実も挙げられていることが認められるが、Y1社長が、本件審問において、本件解雇の理由は出勤拒否が一番であり、上記自己取引は28.9.1解雇通知書には記載しているが本件解雇の理由ではない旨陳述している(第3回審問速記録56ページ)ことから、上記事実は本件解雇の真の理由ではないとみるのが相当である。

(ウ) そこで、前記(イ)記載の(i)及び(ii)の事実からX2組合員の平成28年3月1日以降の出勤拒否に何ら正当理由がないとした会社の判断に、不合理な点がないかについてみる。

a 前記(イ)記載の(i)について

(a) 前記(1)エ(ア)、(テ)、(ナ)認定のとおり、①会社がX2組合員に対し、平成28年2月18日付けで自宅待機命令を解除し同年3月1日午前9時からの出勤を命じる旨記載した28.2.18辞令を交付したこと、②28.4.21団交において、組合が、X2組合員は料理長の職であれば明日にでも職場に復帰する旨述べたのに対し、会社が、X2組合員を直ぐに料理長に戻すことはできない旨述べたこと、③会社が組合に対し、X2組合員の調理部門への配置を受諾する旨記載した28.5.19連絡書を提出したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社が、X2組合員について、自宅待機命令

解除後の平成28年5月19日に調理部門への配置を受諾した事実が認められる。そして、同日以降、X2組合員が会社に出社していないことに争いはない。

そこで、X2組合員が、平成28年5月19日以降、会社に出社していないことに正当な理由がないといえるかについてみる。

(b) 前記(1)エ(ネ)、(ハ)、(ヒ)認定によれば、会社が、平成28年5月19日にX2組合員を調理部門に配置することを受諾して以降、組合に対し、28.6.21連絡書、28.7.5連絡書及び28.7.21連絡書において計3回、X2組合員の出社を要請したことが認められる。

また、前記(1)エ(ヌ)から(ヒ)、(ヘ)、(ム)認定によれば、①28.6.15団交において、会社が、X2組合員について和食堂での勤務を考えている旨述べたのに対し、組合が、検討して次回団交で回答する旨述べたこと、②会社が組合に対し、28.6.21連絡書において、外部委託中の調理部門とは別に自社調理部門を統括するという意味であればX2組合員を料理長にすることは可能である旨通知したこと、③28.6.30団交において、(i)組合が、和食堂の過去1年間の稼働状況について資料を示して説明するよう求めたのに対し、会社が、レストランの食事を運搬して提供していたので和食堂単体では稼働していなかった旨述べ、これに対しX2組合員が、自分は和食堂の過去の状態を知っているので、そこに戻れというのは不可解な話だと思ふ旨述べ、(ii)組合が、和食堂での就労については仕事が与えられるかどうか心配である旨述べ、その運営方針及び役割について資料を提示して説明するよう求めたのに対し、会社が、和食堂はX2組合員の就労場所を確保するためにレストランとは別に用意したものであり、過去の経営状態を云々するのは理解しがたい旨述べ、(iii)会社が、どのようにすればX2組合員が会社に戻るのかと尋ねたのに対し、組合が、会社が謝罪してX2組合員を料理長に戻してから話であり、会社があまりにひどいことをしてきたので、帰ってこいという一言だけで会社に戻ることはできない旨述べたこと、④会社が組合に対し、28.7.5連絡書で、和食堂は現在日常業務を行っていないが、X2組合員の復帰後速やかに日常業務を再開する予定であり、具体的な営業再開日及び営業内容等の詳細に関しては、X2組合員の復帰後にX2組合員と協議した上で、X2組合員の意向も踏まえて決定する予定である旨通知したこと、⑤会社が組合に対し、28.7.21連絡書で、本件についてはX2組合員の復職後に現場を見てもらった上で協議する方がふさわしい事項が多数あると考えており、今後の団

交を円滑に進めるためにも、まずは早期にX 2組合員に復職してもらった方がよいと考えている旨通知したこと、⑥28. 8. 8団交において、(i) 組合が、X 2組合員に対する出社要請については謝罪と元の役職への復帰という条件さえ揃えばいつでも出社する用意がある旨述べたところ、会社は、料理長としての復職については28. 6. 21連絡書で了承の返答をし、謝罪文についても検討して案文を提出し、復帰後の業務内容については全て会社側から提案している旨述べ、(ii) 会社が、会社の現時点の提案では不十分なのかと尋ねたのに対し、組合が、謝罪文の内容が不十分である旨述べ、会社の再度の出社要請に対し、会社が平成28年3月1日以降賃金を止めており、いまだ会社の言うことを信用するには至っていない旨述べたこと、⑦会社が組合に対し28. 8. 22連絡書において、会社はX 2組合員に対し自宅待機命令を解除して出社を命じた後、就労場所に係る組合及びX 2組合員の要望を受けて、再三、配置場所の検討を行うとともに、最終的には、X 2組合員をほぼ要望どおり料理長として配置することを受諾する回答をし、謝罪についても一定の事項について団交の場でY 1社長から口頭で行っているのに、その後2か月が経過した現在もなお、X 2組合員からは欠勤状態の解消に向けた具体的な提案等は何らされていない旨通知したこと、が認められる。

- (c) これらのことからすると、会社がX 2組合員の調理部門への配置を受諾した後も、X 2組合員を復帰後に和食堂の料理長にするとの会社の提案について、X 2組合員が、それまでの会社のX 2組合員に対する対応、独立して稼働した実績がない和食堂の実態等から、実際には料理長としての仕事を与えられないのではないかと疑念を持ち、復帰に慎重な態度をとる一方で、会社は、X 2組合員の担当業務を職場復帰後に本人と協議することを前提に、X 2組合員の出社を求め続けたものということができる。
- (d) ところで、会社は、28. 6. 21連絡書、28. 7. 5連絡書及び28. 7. 21連絡書において、3回にわたって、自社調理部門を統括するという意味であればX 2組合員を料理長にすることは可能である旨通知した上で、X 2組合員の復職後の業務については、復職後に協議する意向を組合に伝えているのであり、それにもかかわらず、会社が組合に交付する予定の謝罪文の内容が不十分であることを理由にX 2組合員を復帰させない組合の対応は、頑なにすぎるところがないではない。

しかしながら、会社がX 2組合員の自宅待機命令解除後に行った、X 2組合員をレストラン料理長の職務に復帰させず、平成28年3月1日以降の

担当業務として清掃作業及びマスター室勤務の業務を提示したこと及びX2組合員に対し同日以降の賃金を支払わなかったことが組合員であるが故の不利益取扱いの不当労働行為に当たることは前記(5)判断のとおりである。

また、前記(b)③(i)記載の認定から、28.6.30団交において、会社が、レストランの食事を運搬して提供していたので和食堂単体では稼働していなかった旨述べ、これに対しX2組合員が、自分は和食堂の過去の状態を知っているので、そこに戻れというのは不可解な話だと思ふ旨述べたことが認められるのであり、このことから、X2組合員は和食堂が過去に独立した調理場の体をなしていなかったことを熟知していたとみるのが相当である。

(e) 以上のことを併せ考えると、自宅待機命令解除後の職場復帰をめぐって清掃業務及びマスター室勤務を提示するという不利益取扱いを受けたX2組合員が、調理部門への配置及び和食堂の料理長職への復帰という会社の提案をにわかには信用できず、職場復帰後の自らの立場について不安を抱くのももつともであり、これに対して、会社は、X2組合員のかかる不安を解消するための提案をすることなく、もっぱら、会社の提案どおり会社に早期復帰することを求め続けていたのであるから、X2組合員が、平成28年5月19日に会社が調理部門に配置することを受諾して以降、入社していないことは、やむを得ないというべきであって、正当な理由がないとまではいえない。

b 前記(イ)記載の(ii)について

X2組合員が、自宅待機命令解除後、会社に届出等をする事なくZ6で勤務していたことに争いはない。

一方で、会社が、この間、X2組合員に対して賃金を支払っておらず、そのことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たることは、前記(5)判断のとおりである。そうすると、X2組合員は会社の不当な取扱いが原因で収入を絶たれたのであるから、収入を得るために会社以外に就業の場を求めるのはやむを得ぬことであり、X2組合員が、自宅待機命令解除後、会社に届出等をする事なくZ6で勤務していたことも、やむを得ないというべきであって、正当な理由がないとまではいえない。

c 会社の判断について

以上のことからすると、X2組合員が、平成28年5月19日に会社が調理部門に配置することを受諾して以降入社していないことも、自宅待機命令解除

後、会社に届出等をする事なく Z6 で勤務していたことも、やむを得ないというべきであって、正当な理由がないとまではいえないのであるから、X2組合員のこれら行為を根拠に平成28年3月1日以降の出勤拒否に正当理由がないとする会社の判断は、合理性のないものであったと言わざるを得ない。

(エ) したがって、自宅待機命令解除後のX2組合員の言動に照らせばX2組合員の平成28年3月1日以降の出勤拒否に何ら正当理由がないとする会社の主張は採用できず、本件解雇の理由は、合理性を欠くものと言わざるを得ない。

ウ 次に、本件解雇の決定とそれに至る労使間のやり取りとの関係についてみる。

(ア) 前記(1)エ(ネ)から(ハ)、(ヘ)から(モ)認定によれば、①会社が、28.6.21連絡書において、X2組合員の給与の実質減額について謝罪する方向で検討中である旨連絡し、その後、28.6.30団交において、組合が謝罪文の文案を提示するよう求めたのに対し、会社がこれを了承したこと、②会社が組合に対し、28.7.5連絡書で、X2組合員に対する賃金減額についての謝罪文の文案を提示したのに対し、組合が、28.8.8団交において、謝罪文の内容が不十分である旨述べたこと、③組合が会社に対し28.8.10組合謝罪文案を送信したのに対し、会社が、28.8.10連絡書で、賃金減額については不当労働行為性を認める余地はあるものの、同年3月1日以降の自宅待機命令解除に関して不当労働行為性を認めることはできないとして謝罪文案の対案を提示したこと、④組合が会社に対し、X2組合員について、料理長として復職させず清掃作業及びマスター室の業務に従事することを求めたことを会社が謝罪する内容の28.8.18組合謝罪文案を記載した28.8.18組合連絡書を送信したところ、会社は、28.8.22連絡書において、会社としては自宅待機命令解除並びにそれに伴う出勤時期及び配置の提案については不当労働行為であると認めることはできないので謝罪を行うことができず、謝罪文案に関しては28.8.10会社対案が会社の応諾できる限界の案と考えている旨組合に回答したこと、⑤会社がX2組合員に28.8.22出勤命令書を送付したこと、⑥28.8.30電話会話において、書記次長が(i)組合としては本日団交を行うという認識であった、(ii)平成28年8月30日の団交がある前提で同月31日からの出勤命令が出ていると思っている、(iii)今日団交ができないのであれば近日中に団交の日程を設定するよう申し入れる旨述べたのに対し、Z1代理人が、(i)今日が団交の期日だとは認識していない、(ii)組合から改めて団交申入れがあるのではないかと思っていた、(iii)団交の日程を設定するようにとの組合の申入れについては改めて返答する、旨述べたこと、⑦同年9月1日付けで会社がX2組合員に対し28.9.1解雇通知書を

送付したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、X2組合員に対する賃金減額等の対応に関する会社の謝罪のあり方をめぐる組合との交渉において会社の提示した応諾できる限界の案を組合が受け入れず、さらに、平成28年8月30日の団交開催が合意されていたか否かをめぐって組合との間で見解の違いが明らかになった直後に、本件解雇を決定し、直ちにX2組合員本人に通知したものである。

(イ) 一方で、会社が、平成28年5月19日にX2組合員を調理部門に配置することを受諾して以降、28.6.21連絡書、28.7.5連絡書及び28.7.21連絡書において、組合に対しX2組合員の出社を要請したことは前記イ(ウ) a (b)記載のとおりである。そして、前記(1)エ(へ)、(マ)、(ム)認定によれば、上記出社要請から本件解雇に至るまでの間、X2組合員の職場復帰について、28.8.8団交において組合と会社との間で協議が行われ、会社が28.8.10連絡書及び28.8.22連絡書において組合との間でやり取りを行っている事実が認められるところ、会社は、これらの団交及び書面のやり取りにおいて、本件解雇について何ら言及していない。

(ウ) このように、会社が、本件解雇について、X2組合員に対する出社要請後、組合との間で団交及び書面でのやり取りを重ねていたにもかかわらず、これらの組合とのやり取りの場で何ら取り上げることも組合に事前に通知することもなく、X2組合員本人にいきなり通知した会社の対応は不自然というほかない。

むしろ、前記(ア)記載のとおり、会社が、謝罪のあり方をめぐる組合との交渉において会社の提示した限界の案を組合が受け入れず、平成28年8月30日の団交開催が合意されていたか否かをめぐって組合との間で見解の違いが明らかになった直後に、本件解雇を決定し、直ちに通知したことに鑑みれば、会社は、本件解雇に関して、組合との交渉を回避するためにあえてこの時期に決定し、X2組合員に通知したものと云わざるを得ず、かかる会社の対応は、組合の存在を軽視するものであるといえる。

(エ) 以上のことからすると、会社は、組合とやり取りを重ねた上で、自らが最終的な案として提示した謝罪文案を組合が一向に受け入れないことに業を煮やし、就業規則の規定に基づく解雇が可能であるとの独自の法的判断に基づいて、本件解雇をするに至ったものとみるのが相当である。

エ 最後に、当時の労使関係についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(セ)、(ソ)、(ト)、(ハ)から(フ)、(マ)から(ム)、(モ)認定によれば、①会社が、28.3.25連絡書で、X2組合員の出社を求めたの

に対し、組合が、28. 3. 29組合回答書で、X 2 組合員が出社に応じないことについては会社に責任があり強く抗議する旨回答したこと、②平成28年5月16日、組合が、X 2 組合員の料理長としての復職、同28年3月1日以降の賃金の支払等を求めて、28-20号事件申立てを行ったこと、③会社が、28. 7. 5連絡書及び28. 7. 21連絡書でX 2 組合員の出社を求めたのに対して、組合が、28. 7. 21団交申入書で、団交で協議の上、回答する旨述べたこと、④会社が、28. 8. 10連絡書で、28. 8. 8団交では謝罪文の問題が解決した後にX 2 組合員の出社時期を回答してもらうことになっていたと認識しているとして、早急にX 2 組合員の出社日を回答するよう申し入れたのに対し、組合が、28. 8. 18組合連絡書で、謝罪文の問題が解決した後に組合に謝罪文が提出されてからX 2 組合員の出社時期を団交において回答する旨回答し、これに対し、会社が、28. 8. 22連絡書で、謝罪文の交付とX 2 組合員の出社は少なくとも同時に履行されるべきものと考えているとして、X 2 組合員の出社日を組合に謝罪文が提出されてから団交において回答するとの組合の提案には到底応じることができない旨回答したこと、⑤同年9月1日付けで会社がX 2 組合員に対し28. 9. 1解雇通知書を送付したこと、が認められる。

これらのことからすると、X 2 組合員の自宅待機命令解除から本件解雇に至るまでの間、X 2 組合員の自宅待機命令解除後の処遇をめぐって、組合と会社との間で対立が生じていたものといえることができる。

オ 以上のことを併せ考えると、本件解雇は、組合を嫌悪してなされた組合員であるが故の不利益取扱いと言わざるを得ず、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。

また、本件解雇は、組合の存在を軽視する行為であることに加え、それによって、2名で構成する分会の分会長であるX 2 組合員が会社の職場からいなくなったのであるから、組合に打撃を与えるものであって、組合に対する支配介入にも当たり、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。

2 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文3の救済で足りると考える。

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30年7月13日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

解雇通知書

冠省 貴殿もご承知のとおり、当社は、貴殿に対し、平成28年2月18日付け辞令により、同年3月1日付けで貴殿の自宅待機を解除するとともに、同日からの出社を命じておりましたが、貴殿は、自宅待機解除から5か月以上が経過した現在も、一向に当社に出社しようせず、当社からの再三にわたる出社要請にもかかわらず、長らく欠勤状態を続けております。

当社は、この間、当社と貴殿が加入している X 4 (以下「労働組合」といいます。)との間で、貴殿の就労場所等に関する団体交渉が行われていたことに鑑み、これまで、貴殿の欠勤等については、処分を行うことを差し控えておりました。また、当社は、これまで、上記団体交渉における貴殿及び労働組合の要望を受けて、再三にわたり、貴殿の配置場所等について検討を行い、遅くとも同年6月21日までには、貴殿の要望どおり、貴殿を調理長として調理部門に配置すること、及び貴殿との間で紛争となっている事項のうち一定部分について謝罪することを受諾する旨の回答も行いました。

しかるに、貴殿は、上記回答から2か月以上が経過した今なお、一向に欠勤状態を解消しようせず、そればかりか、当社が、謝罪内容について、当社として提案できる限界の案である旨明示した上で、文案を提示した後も、貴殿が固執する内容の謝罪文を交付しない限り、出社日の目途すら明らかにしないかのような態度に終始しておられます。

かかる貴殿の対応を受けて、当社は、同年8月22日付け「出社命令」により、貴殿に対し、改めて、同年8月31日までの出社を命じましたが、貴殿は、かかる出社命令を受けてもなお、出社に応じませんでした。

この点、従前より再三指摘しておりますとおり、貴殿は、現在、当社の出社命令に応じない一方で、当社に無断で Z 6 において勤務しておられます。しかも、貴殿は、同社において、営業本部長及び料理指導長の肩書を有しているところ、上記肩書に照らせば、貴殿が、同社において、既に相当程度の地位ないし職責を担っていることや、貴殿の同社における勤務が暫定的なものではないことは明らかです。貴殿が、これまでの当社の度重なる当社の出社命令に応じないまま無断で別会社においてこのような勤務を継続していることは、明らかに背理であると言わざるを得ません。

以上のような自宅待機命令解除後の貴殿の対応、特に、当社が貴殿を料理長として調理部門に配置することを受諾した後もなお欠勤を継続していることや、その上で、当社に無断で別会社における勤務を継続していること等に照らすと、当社としては、貴殿の欠勤について、これ以上の正当理由を見出すことは困難であり、今後、貴殿との間で信頼関係を維持することも困難であると言わざるを得ません。

なお、貴殿につきましては、これまでの当社の調査において、少なくとも、平成23年から平成26年頃までの間、当社の承認を受けないまま、 Z 5 との屋号を用いて自己取引を行い、私的に不当な利益を得ていたとの事実も確認されております。

つきましては、当社は、貴殿について、就業規則第12条第2号〔自己無断欠勤が1ヶ月以内に3回以上に及ぶとき〕並びに同条第6号〔第60条の懲戒事由に該当するとき。具体的には、①同条第3号（正当な理由なしに、しばしば遅刻、早退又は、欠勤したとき）、②第4号（正当な理由なしに、無断欠勤7日以上に及んだとき）、③同第10号（会社の承認をうけず、在籍のまま他に雇い入れられたとき）、④同第13号（職務を利用して、私利をはかったり、はかろうとするとき）、⑤同第16号（第43条に違反する重大な行為があったとき。具体的には、⑦同条第6号（職務上の地位を利用して、自己の利益を図らないこと）及び⑧同第7号（会社の命令又は許可を受けないで、他の事業に従事し、又はその他の公職につかないこと）に違反したとき〕に該当する事由があったものと判断し、貴殿を本書貴着日をもって解雇致しますので、その旨、本書をもって通知致します。

なお、解雇予告手当につきましては、本書貴着確認後、速やかに貴殿口座に振り込みますので、その旨、併せて通知致します。