

写

命 令 書

神戸市長田区

申立人 L
代表者 執行委員長 E

大阪府東大阪市

被申立人 M
代表者 代表取締役 F

上記当事者間の平成30年(不)第50号事件について、当委員会は、令和元年6月26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

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

L
執行委員長 E 様

M
代表取締役 F

当社が行った次の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条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。

- (1) 平成29年12月7日に貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。
(第2号該当)
- (2) 平成29年12月9日、貴組合員 G 氏及び同 H 氏に対し、出勤停止の懲戒処分をしたこと。(第1号及び第3号該当)
- (3) 平成29年12月25日、貴組合員 G 氏及び同 H 氏に対し、懲戒解雇予告通

- 知をしたこと。(第1号、第3号及び第4号該当)
- (4) 平成30年5月28日、同年6月5日及び同月25日に貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。(第2号該当)

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾及び申立人の団体交渉申入書を無視したことに対する謝罪
- 2 組合員2名に対する出勤停止の懲戒処分の撤回及び謝罪
- 3 組合員2名に対する懲戒解雇予告通知の撤回及び謝罪
- 4 救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いの禁止

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人が組合加入通知と同時に申し入れた組合員1名の解雇通告の撤回等についての団体交渉に応じなかったこと、②組合員2名を出勤停止の懲戒処分としたこと、③申立人が不当労働行為救済申立てを行ったところ、同組合員らに懲戒解雇の予告通知をしたこと、④申立人が、福祉事業廃止の方向性等について団体交渉を申し入れたところ、申立人の申入れを無視し、団体交渉に応じなかったこと、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) 当事者等

ア 被申立人 M (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(以下「障害者総合支援法」という。)に基づく福祉サービス事業等を営む株式会社である。

イ 申立人 L (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約90名である。

(2) 障害者総合支援法及びこれに基づく障がい福祉サービスについて

ア 障害者総合支援法は、障がい者及び障がい児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障がい福祉サービスに係る給付、地域生活支援事業その他の支援を総合的に行い、もって障がい者及び障がい児の福祉の増進を図るとともに、障がいの有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とし、平成25年4月1日に施行された法律である。

本件申立ての時点において、障害者総合支援法に基づいて提供される、就労に係る障がい福祉サービスには、就労移行支援（以下「移行支援サービス」という。）、就労継続支援等があり、また、就労継続支援にはA型（以下「A型サービス」という。）とB型（以下「B型サービス」という。）の2種類があった。移行支援サービス、A型サービス及びB型サービスの内容は、次のとおりであった。

（ア）移行支援サービス

企業等への就労を希望する者を対象とし、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。

標準利用期間は2年であり、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新が可能である。

（イ）A型サービス

①移行支援サービスを利用したが企業等の雇用に結びつかなかった者、②特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが企業等の雇用に結びつかなかった者、③就労経験のある者で現に雇用関係の状態にない者、を対象とし、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。利用期間に制限はない。

（ウ）B型サービス

①就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者、②50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者、③上記①及び②に該当しない者で、移行支援サービス事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者、を対象とし、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。利用期間に制限はない。

イ 障害者総合支援法に基づく障がい福祉サービスを提供する事業者は、事業所ごとに都道府県等に申請をして障がい福祉サービス事業者として指定を受けなければならない、また、当該指定を受けた障がい福祉サービス事業者が欠格事由

に該当するときは、当該指定をした都道府県等がその指定を取り消すことができる。

(3) 本件の申立てに至る経過等について

ア 平成28年8月8日、G（以下、組合加入の前後を通じて「G組合員」という。）と会社は、A型サービスの利用契約（以下「サービス利用契約」という。）及び雇用期間の定めのない雇用契約を締結した。上記サービス利用契約の契約書第7条には、「事業者は、指定就労継続支援A型の提供に当たっては、利用者と別途雇用契約を締結します。」との記載があった。

(甲11、甲24、甲117、甲130、乙3、乙6)

イ 平成28年11月27日、G組合員及び申立外障がい福祉サービス事業所においてA型サービスを受けながら就労していたH（以下、組合加入の前後を通じて「H組合員」といい、G組合員及びH組合員を併せて「両組合員」という。）は、組合に加入した。

(甲1、甲2、甲107、甲108、甲216)

ウ 平成29年4月18日、H組合員と会社は、サービス利用契約及び雇用期間の定めのない雇用契約を締結した。上記サービス利用契約の契約書第7条には、前記ア記載のG組合員のサービス利用契約と同様に、「事業者は、指定就労継続支援A型の提供に当たっては、利用者と別途雇用契約を締結します。」との記載があった。

(甲10、甲116、乙4、乙12)

エ 平成29年12月5日、会社の支援員C（以下「C支援員」という。）は、G組合員に対し、H組合員について、「来週1週間様子を見て、作業状況がこのままだったら辞めてもらう」と述べた。

(甲216)

オ 平成29年12月7日、組合は、会社に対し、両組合員が組合員である旨書面で通知するとともに、H組合員に対する解雇通告の撤回等を要求する旨記載した同日付けの「要求書」（以下「29.12.7要求書」という。）をファクシミリで送信して、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「29.12.7団交申入れ」という。）。

(甲3、甲4、甲216)

カ 平成29年12月8日、組合執行委員I（以下「I執行委員」という。）は、会社を訪れ、会社代表取締役代行J（以下「代表代行」という。）と面談（以下「29.12.8執行委員面談」という。）をした。29.12.8執行委員面談において、代表代行は、団交には応じない旨述べた。

同日後刻、会社は、組合に対し、組合の要求内容が不明瞭で一方的なものであるため、団交は必要ないと判断し、応じない旨等記載した同日付けの「回答書及び請求書」と題する書面（以下「29.12.8回答書」という。）をファクシミリで送信した。

(甲31、甲34、甲140)

キ 平成29年12月9日、会社は、両組合員のそれぞれに対し、就業規則違反を理由として懲戒処分を課すことが決定したので通知する旨記載した「懲戒処分通知書」（以下「29.12.9懲戒処分通知書」といい、29.12.9懲戒処分通知書による懲戒処分を「本件懲戒処分」という。）の写しを手交した。29.12.9懲戒処分通知書には、同日から同月23日までの14日間出勤停止とし、出勤停止期間の賃金は支払われない旨の記載があった。

(甲7、甲8、甲29、甲35、甲113、甲114、甲135、甲216、乙8、乙9)

ク 平成29年12月12日、組合は、当委員会に対し、①団交応諾、②本件懲戒処分の取消し及び出勤停止期間の賃金の支払等を求めて、不当労働行為救済申立てを行った（平成29年(不)第45号事件。以下「29-45号事件」という。）。

ケ 平成29年12月25日、両組合員が会社に出勤したところ、会社は、両組合員に対し、30日前の懲戒解雇予告通知（以下「本件懲戒解雇予告通知」といい、本件懲戒解雇予告通知が予定した懲戒解雇を「本件懲戒解雇」という。）をして懲戒解雇せざるを得ない旨述べた。

なお、本件懲戒解雇は実際にはなされず、両組合員は、同30年2月以降も引き続き、会社において就労した。

(甲36、甲216)

コ 平成30年1月4日、組合は、当委員会に対し、①本件懲戒解雇予告通知の撤回及び謝罪、②団交応諾等を求めて、不当労働行為救済申立てを行った（平成30年(不)第1号事件。以下「30-1号事件」という。）。

なお、組合は、平成30年3月から同年6月までの間に、会社を被申立人として5件の不当労働行為救済申立てをし、同年8月3日、このうちの2件を取り下げた。

サ 平成30年5月25日、当委員会において、29-45号事件の調査（以下「30.5.25調査」という。）が行われた。

なお、会社は、30.5.25調査への出席を最後に、当委員会の期日に出席しなくなった。

シ 平成30年5月28日、組合は、会社に対し、①30.5.25調査の場で行った、福祉事業を廃止する方向であるとの表明を撤回すること、②団交期日に関する回答

を同年6月5日までにを行うこと等を要求する旨記載した「要求書」（以下「30.5.28要求書」という。）を、G組合員を通じて手交し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.5.28団交申入れ」という。）。

(甲46、甲159、甲202、甲216)

ス 平成30年6月5日、組合は、会社に対し、30.5.28団交申入れについて同月6日までに回答することを改めて要求する旨記載した「要求書」（以下「30.6.5要求書」という。）をファクシミリで送信し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.6.5団交申入れ」という。）。

(甲203、甲216)

セ 平成30年6月25日、組合は、会社に対し、30.5.28要求書記載の要求事項について団交を行うこと要求する旨記載した「要求書」（以下「30.6.25要求書」という。）を、G組合員を通じて手交し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.6.25団交申入れ」という。）。

(甲204、甲216)

ソ 平成30年7月2日、代表代行は、両組合員に、同月31日付けで会社都合により解雇する旨記載した「解雇予告通知」と題する書面を手交した。

(甲208、甲209、甲216)

タ 平成30年7月5日以降、会社は事業所を閉鎖し、両組合員は会社で就労していない。

(甲216)

チ 平成30年7月31日、組合は、当委員会に対し、30.5.28団交申入れ、30.6.5団交申入れ及び30.6.25団交申入れに係る誠実団交応諾、組合の団交申入書を無視したことに対する謝罪等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成30年(不)第50号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

ツ 平成30年9月18日、29-45号事件及び30-1号事件並びに前記コ記載の同年3月から同年6月の間に申し立てられて同年8月3日に取り下げられた2件を除く3件の事件は、30-50号事件に併合された。同日、30-50号事件を除く5件の事件は取り下げられ、最終的に、本件申立てにおける請求する救済内容は、①29.12.7団交申入れに係る誠実団交応諾、②本件懲戒処分撤回及び謝罪、③本件懲戒解雇予告通知の撤回及び謝罪、④30.5.28団交申入れ、30.6.5団交申入れ及び30.6.25団交申入れに係る誠実団交応諾、⑤30.5.28要求書、30.6.5要求書及び30.6.25要求書を無視したことに対する謝罪、⑥不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いの禁止、となった。

テ 平成30年11月16日、東大阪市は、会社について、代表者が指定の欠格事由に

該当するに至ったことを理由として、障害者総合支援法に基づく障がい福祉サービス事業者の指定を取り消した。

(甲217、甲218)

第3 争 点

- 1 29.12.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 2 会社が、両組合員を本件懲戒処分としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする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、両組合員に対して本件懲戒解雇予告通知をしたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い、組合に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。
- 4 30.5.28団交申入れ、30.6.5団交申入れ及び30.6.25団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1 (29.12.7団交申入れに対する会社の対応は、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 平成29年12月4日、C支援員は、会社で就労していた H 組合員に対し、作業がはかどらない様子を見て「もう少し様子を見ていきましょうね」と言っていたが、同月5日には、同支援員が、 G 組合員に対し、代表代行からの指示であるとして、「来週1週間様子を見て、作業状況がこのままだったら辞めてもらう」と通告してきた。 G 組合員が、「首ということですか」と尋ねたところ、同支援員は「そうだ」と答えた。このため、同月7日、組合は、組合加入通告書及び要求書をファクシミリで会社へ送信して、 H 組合員に対する解雇通告の撤回等を議題とする団交を申し入れた。

イ 平成29年12月8日、会社が両組合員と直接、話し合いをしようとするなどしたため、 I 執行委員が会社を訪れて、代表代行と面談し、団交を分かりやすく説明しようとした矢先、代表代行は、団交を拒否する旨表明した。 I 執行委員が、労働組合法を理解しているのか尋ねたところ、代表代行は、労働組合法を踏まえても、交渉はしない旨述べた。すなわち、会社は、労働組合法に抵触してでも団交を拒否するとの意思表示をしているのであり、およそ団交を拒否する正当な理由となり得ないものである。

ウ よって、29.12.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、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

会社は、当初から、H 組合員の体調を気遣って話をしてきたのであり、解雇するなどとは言っていない。会社が、29.12.7 団交申入れに応じていないのは、このように、団交に関して不当労働行為に該当するような事実はなく、事業所として団交は必要ないと判断したからである。

なお、当初は団交に応じる意味が不明であったが、現在（注：平成30年4月5日付け準備書面(3)の提出時点）は、団交に応じる。

2 争点2（会社が、両組合員を本件懲戒処分としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする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 組合が、29.12.7 要求書を会社に提出して、平成29年12月5日に会社が行った H 組合員に対する解雇通告の撤回等を議題とする団交を申し入れたところ、同月8日、代表代行は、両組合員を呼び、「言いたいことがあったら言ってください。ここで話をしましょう」と言ってきたので、G 組合員が、「この場でお話することはありません。これは組合を無視する不当労働行為です。組合と話してください。この席に着くことはできません」と述べ、両組合員は席を立って作業場に戻った。

同月9日、両組合員が出勤したところ、会社は、両組合員に、29.12.9 懲戒処分通知書を交付し、同日から同月23日までの14日間の出勤停止とする本件懲戒処分をし、この間の賃金は支払わないとした。

イ 本件懲戒処分は、賃金不払という金銭面での不利益を伴うものであったが、平成30年3月30日、会社は、14日間の賃金相当額を両組合員の銀行口座に振り込んできた。これは、本件懲戒処分の間違いを自認するものであり、間違っていたのであれば謝罪しなければならない。それにもかかわらず謝罪しようとしていないのは、根底に組合をあくまでも壊滅・排除しようという不当労働行為意思を持ち続けているからである。賃金相当額の振り込みは、労働委員会で問題とされたことから追及を逃れるためだけに行ったものであって、それによって会社の犯した不当労働行為の罪が消えるわけではない。

また、両組合員は、かかる金銭面の不利益に加えて、正当な組合活動をしたことによる不利益及び精神的心理的圧迫という不利益を被った。

ウ 会社は、本件懲戒処分の理由を「平成29年12月8日に起こした行動が就業規則第12条に違反するため」とする。

しかし、同日に両組合員が取った、①電話で組合と連絡をとったこと、②「何が言いたいのか紙に書くように」との会社の指示を、組合に言うよう述べて断ったこと、③代表代行が組合を通さず直接の話し合いを求めたのに対し、組

合を無視する不当労働行為であり、話合いの席に着くことはできない旨述べ、席を立てて作業場に戻ったこと、といった行動はいずれも、正当な組合活動そのものである。

本件懲戒処分は、こうした両組合員の行為に対する報復としてなされたものであり、そのほかに処分の理由はない。

エ 会社の反組手的態度は、会社が労働組合法に反しても団交を拒否する旨表明し、さらには警察を呼ぶなどした事実鮮明に表れている。しかもそのレベルは尋常なものではなく、会社にできた組合を、法を無視してでも壊滅・排除しようというものである。

また、会社は、本件懲戒処分を両組合員に通知した際、この間に「改善」の措置が見られない場合は免職になる旨述べたが、この「改善」の措置が、組合を脱退して会社に屈服することであることは明らかである。つまり、会社は、「免職」を振りかざして組合から脱退し、屈服することを両組合員に要求したのであり、会社は、まさしく、組合活動の故をもって行うという認識を持ちながらあえて労働者に対して差別取扱いをしたのである。

オ 以上のことから、会社が、両組合員を本件懲戒処分としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号が成立するとともに、組合の壊滅・排除を目的とする行為であって同条第3号にいう支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア H 組合員については、平成29年11月から作業に過誤が目立つようになり、会社の支援員が様子を見ていたが、過誤が減らなかったため、作業をより簡単なものに変更した。しかし、その後、H 組合員の様子が体調を含めて更に悪化したため、同年12月4日、会社は、H 組合員の現状について事業所内で両組合員と話合いをし、1週間様子を見て状態の変化がなければ、A型サービスの継続的利用は困難と判断して再度話し合うこととなった。その際、会社は、両組合員に対し、事業所外でのことは地域のコミュニティソーシャルワーカー（CSW）に相談するよう依頼するとともに、後日CSWと連絡を取ることを約束し、実際、同月5日にCSWと連絡を取り、両組合員に対する相談支援を依頼した。

イ そうしたところ、平成29年12月7日、突然、組合から29.12.7要求書等のファクシミリが送られてきて、会社としては困惑し、両組合員を呼んで話合いをした。この話合いにおいて、両組合員は、組合を通してしか話をしない、組合の言うことしか聞かないなどと述べた。また、その後の作業でもミスがあったた

め、支援員が注意をし、確認しながら作業を行うよう指示したにもかかわらず、「いちいちうるさい、黙れ」などと指示を一切聞かず、作業についての指示も全て組合を通せとの一点張りであった。

さらに、両組合員は、労働時間中に組合に電話をかけたり、突然電話を持って出たりするのでスタッフが注意しても、「何の権限があって言うんや。やかましい、黙っとけ」と述べるなどした。

このように、両組合員については、業務運営を円滑に行えないとともに、業務上及び労働上の指揮命令に従わず、労働時間中に会社の許可なく職場を離れ責務を怠る行為があったため、就業規則の服務規律を定めた第11条及び第12条並びに懲戒の基本を定めた第78条及び第79条に基づき、14日間の出勤停止を命じた。

ウ 本件懲戒処分について、出勤停止期間中は両組合員に賃金を支払わないこととしたところ、処分当日の営業時間内に I 執行委員が事業所の敷地内に無断で侵入し、他の利用者が作業している中で不当労働行為だと一方的に話を始めたため、応じた支援員が敷地外への退去を促すも、承諾を得られなかった。他の利用者がおびえていたため、会社は、不法侵入として警察に通報した。その後、警察立会いの下、代表代行は I 執行委員と話をしたが、I 執行委員は、不当労働行為を認めて本件懲戒処分を撤回せよ、組合と団交をせよと唐突に主張するばかりであったため、代表代行は、営業時間中で他の利用者もおびえて精神的に混乱し業務に支障をきたしていることを説明し、また、団交については、会社として水掛け論になるのは迷惑なので、司法の場で対応することを再三伝え、事業所の敷地から退去して帰るよう説明したが、I 執行委員が応じなかったため、利用者の混乱が収まらず労働が不可能となり、やむを得ず、午後3時で事業所を閉めることになった。これらの会社の対応は、いずれも組合を嫌悪してのものではない。

エ 本件懲戒処分は、就業規則に基づくものであって、不当労働行為には該当しない。

3 争点3（会社が、両組合員に対して本件懲戒解雇予告通知をしたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い、組合に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成29年12月25日、本件懲戒処分による出勤停止が明けたため、両組合員が出勤したところ、代表代行は両組合員を呼び、何もかも組合を通すというのであれば個別支援計画が立てられないので懲戒解雇にする旨述べ、労働基準監督

署から聞いてきたとして、これを30日前の懲戒解雇予告であるとしてきた。

イ 代表代行が、個別支援計画が立てられないから解雇すると言ってきたので、G 組合員が、「では、個別支援計画を立てることについて、僕が応じればよいということですか」と尋ねたところ、代表代行は、応じる、応じない、の話ではなく、組合と言う以上、サービスの提供ができない旨述べた。代表代行のこの発言は、本件懲戒解雇の本当の理由が組合に加入したことであることを告白したものであり、本件懲戒解雇予告通知は、個別支援計画に名を借りて両組合員を解雇しようとするものである。

ウ このように、会社が両組合員に対して本件懲戒解雇予告通知をしたことは、「組合活動の故をもって行うという認識を持ちながらあえて労働者に対して差別取扱いをした」ものであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いが成立する。

また、会社が、組合加入を理由にサービスの提供ができないとして、両組合員に懲戒解雇予告をしたことは、両組合員に対して、懲戒解雇を振りかざして会社への屈伏、組合からの脱退等組合を抹殺・排除しようとするものであって、労働組合の結成や運営に干渉する行為そのものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

エ 会社は、出勤停止を命じた平成29年12月9日時点では、両組合員に対し、「改善」がみられなければ免職するとしていたところ、同月25日には、解雇理由を「改善」がみられるかどうかから個別支援計画が立てられないことにすり替え、しかも、「免職」を「懲戒解雇」にエスカレートさせた。その原因は、両組合員が組合を通じて平成29年(不)第45号事件の救済申立てを行ったことである。

会社は、出勤停止の14日間を両組合員が「改善」するための「猶予期間」としていたのに、両組合員は、会社の思うように「改善」するどころか、労働委員会に救済申立てを行ったのである。同申立てを知った会社は、「改善」がみられるかどうかという理由では直ちに不当労働行為になるため、解雇理由を「個別支援計画」の問題に意識的にすり替え、そうやってでも組合を壊滅・排除しようしたのである。

したがって、会社が、両組合員に対して本件懲戒解雇予告通知をしたことは、労働委員会に救済申立てを行ったことに対する報復であり、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、当初から、H 組合員に著しい体調の変化が見られたため、医療

機関での受診を勧めていたのであり、解雇するなどとは一切言っていない。会社は、出勤停止明けの平成29年12月25日に、両組合員との間でサービスの提供についての話し合いを行い、G 組合員に対し、口頭で、会社側と本来の趣旨での話し合いができないのであれば、「30日前の解雇予告通知」をせざるを得ない旨伝えた。

この際、今後、事業所を利用するに当たっては個別支援が必要であるため、個別支援計画とは何かを改めて伝えた。ところが、個別支援を行う際は本人との話し合いが必要であるにもかかわらず、両組合員は、「会社と一切話をしない。個別支援計画も組合を通してください」との一点張りであったため、会社は、両組合員に対し、このように話し合いを持っていない状況であれば、福祉事業所としてのサービスを行えないので、会社として、サービスの利用停止を行わざるを得ない旨伝えたものである。

なお、個別支援計画は、状況に変化が生じれば立て直しが必要であるため、組合が言う「個別支援計画」に藉口した組合嫌悪の事実はない。

イ 会社が両組合員に対し「30日前の解雇予告通知」をせざるを得ない旨伝えたのは、会社と本来の趣旨での話し合いができないのであれば、個別支援計画を立てられないことからサービスの利用停止を行わざるを得ない旨伝えたものであり、組合を嫌悪したものではなく、組合の申立ての棄却を求める。

4 争点4（30.5.28団交申入れ、30.6.5団交申入れ及び30.6.25団交申入れに対する会社の対応は、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 平成30年5月25日、大阪府労働委員会において本件の調査が行われたが、同調査において、会社は、経営が困難なため同年6月中に東大阪市に廃止届を提出し、同年7月末をもって福祉事業を「廃止する方向」である旨表明した。このため、同年5月28日、組合は、経営が困難であるというのならそれを裏付ける具体的資料を明らかにすること、及び、それができないなら「廃止する方向」の表明を撤回することを要求した30.5.28要求書を、G 組合員を通して会社に手交し、3日の候補日を挙げ、同年6月5日正午を回答期限として団交を申し入れた。

しかし、会社は、回答期限を過ぎても何らの意思表示もしてこなかった。

これは、組合の団交申入れを無視・抹殺するもので、かかる会社の対応が団交を拒否する正当な理由となり得ないことは、当然である。

イ 回答期限の平成30年6月5日正午が到来しても会社から何らの意思表示もしてこなかったため、組合は、会社の団交応諾意思の有無を最終的に確認するた

め、同日、改めて、同月6日正午までに団交期日について回答するよう30.6.5要求書をファクシミリで送信したが、会社は、回答期限を過ぎても何らの意思表示もしてこなかった。

これは、会社に団交応諾意思が全くないことを示すものであり、かかる会社の対応は、到底、団交を拒否する正当な理由となり得ない。

ウ 平成30年6月22日、両組合員が出社したところ、代表代行が、両組合員に対し、同年7月末で会社を閉鎖する旨口頭で通告してきたため、同年6月25日、組合は、会社に対し、経営が困難であり福祉事業を廃止せざるを得ないことを示す具体的資料を提示すること、及び、示せない場合は、同年7月末で会社を閉鎖する趣旨の表明を撤回し、従前どおり両組合員にA型サービスの提供を行うこと等を要求する30.6.25要求書で団交を申し入れた。

なお、会社が以前、組合が30.5.28要求書で申し入れた団交を拒否してきたので、組合は、団交の日時及び場所を同年7月3日の調査の場で労使合意の上決定したいと大阪府労働委員会に申し入れたが、会社は、出席すれば労働委員会の立会いの下で団交に応じなければならなくなるため、同調査を無断で欠席した。

このように、会社が労働委員会を無視してまで団交を拒否することに、正当な理由などあるはずもない。

エ 以上のとおり、30.5.28団交申入れ、30.6.5団交申入れ及び30.6.25団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、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

会社は、本争点に関して、何ら主張を行わなかった。

第5 争点に対する判断

1 争点1 (29.12.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 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 平成29年12月4日、会社のA型サービスを行っている事業所において、C支援員は、H組合員の作業がはかどらない様子を見て、「もう少し様子を見ていきましょうね」と述べた。

(甲216)

イ 平成29年12月5日、C支援員は、H組合員の配偶者であるG組合員に対し、代表代行からの指示であるとして、H組合員について、「来週1週間様子を見て、作業状況がこのままだったら辞めてもらう」と述べた。

G組合員が「首ということですか」と尋ねたところ、C支援員は「そうだ」と答えた。

(甲216)

ウ 平成29年12月7日、組合は、会社に対し、両組合員が組合員である旨書面で通知するとともに、29.12.7要求書をファクシミリで送信して29.12.7団交申入れをした。29.12.7要求書の記載内容は、別紙1のとおりであった。

(甲3、甲4、甲216)

エ 平成29年12月8日、I執行委員は、会社を訪れ、代表代行と29.12.8執行委員面談をした。29.12.8執行委員面談において、次のやり取りがあった。

I 執行委員が、組合から要求書を送った旨述べたところ、代表代行は、ファクシミリは受け取った旨述べた。代表代行が、①行政の労働相談窓口に話をして、ユニオンについて、企業別労働組合ではないけれども労働組合法上、内容的には同じ取扱いをすると聞いた、②組合には労働組合法があるかもしれないが、うちは事業所であり、障害者総合支援法、権利擁護ということが言われており、皆、著しく動揺している、③そのため、G組合員に対し、話をすると言ったにもかかわらず、G組合員は組合のことしか話をしないとの一点張りである、旨述べたところ、I執行委員は、そこには誤解があり、要求書を送った時点で労働組合と会社との団体間の交渉になっている旨述べた。これに対し、代表代行は、それは組合が勝手に決めたことであり、自分は了承していない旨述べた。

I 執行委員が、会社が了承するかどうかは関係なく、団交拒否は労働組合法第7条が禁止しているものである旨述べたところ、代表代行は、お互いが同意の上での団交であり、団交拒否ではないというのが行政の労働相談窓口の見解である旨述べた。I執行委員が、団体と団体との交渉になっている旨述べたところ、代表代行は、交渉はしない旨述べた。

I 執行委員が、交渉をしない理由を尋ねたところ、代表代行は、要求書の文面も内容もおかしいし、企業としての就業規則に基づくものである旨述べた。

I 執行委員が、労働組合法は分かっているのかと尋ねたところ、代表代行は、労働組合法第7条及び第28条を踏まえても交渉をしない旨述べた。I執行委員が、地域型の合同労組に会社から一人でも組合員として入ったら、会社は団交に応じなければならない旨述べたところ、代表代行は、拒否することもできる旨述べた。I執行委員が、「正当な理由があれば」と述べ、正当な理由は何かあるのかと尋ねたところ、代表代行は、書面に記載して今日送る旨述べた。

同日後刻、会社は、組合に対し、29.12.8回答書をファクシミリで送信した。

29.12.8回答書には、①29.12.7要求書に関して組合の要求内容が、事実確認を行っていると思えない、いささか不明瞭で理解に苦しむ一方的なものであるため、要求及び団交は必要ないものと判断し、それに応じない考えである、②今後、会社としては、組合と協議が必要である場合には、司法の場で行う考えである、旨の記載があった。

(甲31、甲34、甲140)

(2) 29.12.7団交申入れに対する会社の対応は、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 まず、前記(1)ウ認定によれば、平成29年12月7日に組合が会社に対し両組合員の組合加入を通知し、H 組合員の解雇通告撤回及び有給休暇の取得申請に係る労働基準法違反の違法な制限の撤廃を議題とする29.12.7団交申入れをしたことが認められる。そして、29.12.7団交申入れのこれら団交議題は、組合員の労働条件に係るものであるから、義務的団交事項であることが明らかである。

イ 次に、29.12.7団交申入れに対する会社の対応をみると、前記(1)エ認定のとおり、①29.12.8執行委員面談において代表代行がI 執行委員に対して交渉はしない旨述べ、②会社が組合に対し、29.12.8回答書で、団交は必要ないものと判断しそれに応じない考えである旨及び今後組合と協議が必要である場合には司法の場で行う考えである旨回答したことが認められ、その後も、会社が29.12.7団交申入れに応じていないことについては、当事者間に争いはない。

ウ そこで、会社が29.12.7団交申入れに応じていないことについて、正当な理由があるかについてみる。

(ア) 会社は、29.12.7団交申入れに応じていない理由について、H 組合員を解雇するとは言っておらず、団交に関して不当労働行為に該当するような事実はなく、事業所として団交は必要ないと判断したからである旨主張する。

しかしながら、組合が義務的団交事項を議題とする団交を申し入れているのであるから、団交が必要ないとの会社の一方的な判断が、団交に応じない正当な理由になり得ないことはいうまでもない。

(イ) また、前記(1)エ認定からすれば、29.12.7団交申入れの直後に会社が組合に対して説明した団交拒否の理由は、(i) 会社が団交をすることを了承していないこと、(ii) 29.12.7団交申入れの要求内容が事実確認を行っていると思えない一方的なものであること、の2点であったとみることができる。

しかしながら、組合が義務的団交事項を議題とする団交を申し入れている以上、会社には、団交をすることを了承しているか否か及び組合の要求内容

が使用者にとって一方的と感じられるものであるか否かに関わりなく、団交に応じる義務があるのであるから、上記2点はいずれも、団交に応じない正当な理由ということとはできない。

(ウ) 以上のことからすると、会社が29.12.7団交申入れに応じていないことについて、正当な理由があるとはいえない。

エ また、会社は、平成30年4月5日付け準備書面(3)の提出時点において、当初は団交に応じる意味が不明であったが、現在は団交に応じると主張したものの、その後、会社が29.12.7団交申入れについて、団交に応じたと認めるに足る事実の疎明はない。

オ したがって、29.12.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、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 争点2(会社が、両組合員を本件懲戒処分としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)及び争点3(会社が、両組合員に対して本件懲戒解雇予告通知をしたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い、組合に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社の就業規則(以下「就業規則」という。)には、服務規律及び懲戒について、別紙2のと通りの記載があった。

(乙1)

イ 平成29年12月8日、代表代行は、両組合員を呼び、面談(以下「29.12.8組合員面談」という。)をした。29.12.8組合員面談において、代表代行が、自分が会社の副責任者である旨述べ、「言いたいことがあったら言ってください。ここで話をしましょう」と述べたところ、G組合員は、「この場でお話しすることはありません。これは組合を無視する不当労働行為です。組合と話をしてください。この席に着くことはできません」と述べた。これに対し、代表代行は、「会社に組合はありません。ここは会社であって関係ありません」と述べた。

(甲216)

ウ 平成29年12月9日、両組合員が出勤したところ、会社の支援員D(以下「D支援員」という。)は、両組合員のそれぞれに対し、29.12.9懲戒処分通知書の写しを手交し、出勤停止になる旨述べた。G組合員が、懲戒処分の理由を尋ねたところ、D支援員は、29.12.9懲戒処分通知書に記載したとおりである旨述べた。G組合員が、昨日の何の行動が懲戒処分の原因なのか尋ねたところ

ろ、D支援員は、①就業規則第12条以下に当たるからであり、29.12.9懲戒処分通知書を参照されたい、②この間に改善がみられないと判断された場合にはこのまま免職になる、③一応、14日間の猶予があるので、その間に考えられたい、旨述べた。 G 組合員が、こちらは労働法に基づいてやっている旨述べたところ、D支援員は、①自分も労働基準監督署に出している就業規則に則って言っているので、文句は労働基準監督署に言われたい、②自分らではなく代表代行に言わないと意味がない、旨述べた。

29.12.9懲戒処分通知書には、次の記載があった。

「
懲戒処分通知書
貴殿に対して、就業規則第77条に基づき、下記のとおり懲戒処分を課すことが決定しましたので、通知します。
記
1. 懲戒処分
出勤停止
平成29年12月9日から平成29年12月23日までの14日間、出勤停止とする。
出勤停止期間中の賃金は支払われない。
2. 懲戒の理由
貴殿が平成29年12月8日に起こした行動が、就業規則第12条違反に当たるため。
以上」

(甲7、甲8、甲29、甲35、甲113、甲114、甲135、甲216、乙8、乙9)

エ G 組合員の平成29年11月分及び12月分の給与支払明細は次のとおりであった。

給与支払月	平成29年11月分	平成29年12月分
出勤日	22日	9日
労働時間	94時間0分	36時間0分
支給額		
時間給	910円	910円
基本給	85,540円	32,760円
休日出勤	2日	日
欠勤日数	2日	12日
総支給額	85,540円	32,760円
控除額		
雇用保険料	257円	98円

所得税		
控除合計	257円	98円
差引支給額	85,283円	32,662円

(甲25、甲26)

オ 平成29年12月12日、組合は、①団交応諾、②本件懲戒処分の取消し及び出勤停止期間の賃金の支払、③両組合員の免職禁止、を求めて、29-45号事件の救済申立てを行った。

カ 平成29年12月25日、代表代行は、出勤してきた両組合員を呼び止め、会話(以下「29.12.25会話」という。)をした。29.12.25会話において、次のやり取りがあった。

代表代行が、大阪府労働委員会から書面が送られてきたので、その場を借りて、同委員会の立会いの下、話し合いをするために、同30年1月19日に同委員会に行く旨述べたところ、G 組合員は、組合と話をしよう述べた。

代表代行は、「ここでは会社の話です」と述べた後、①両組合員は2週間の出勤停止が今日明けて出勤しているが、仕事の話について作業指示等々も全て組合を通すということであれば、個別支援計画一つも立てられず、両組合員を雇用し続けることができないので、会社として、両組合員を30日前の予告通知をして懲戒解雇せざるを得ない、②30日間は出勤して仕事をしてもらっても通常どおりの給料を支払うが、30日後には懲戒解雇になるので、ここに来ることはできない、③自己都合で欠勤する場合は欠勤扱いだが、有給休暇が残っていれば消化してもかまわない、旨述べた。

G 組合員が、解雇予告通知の理由を尋ねたところ、代表代行は、これまでは個別支援計画を立てて署名をしてもらっていたが、組合を通さなければ会社と話をしていないというのでは計画を立てることすらできず、サービスの提供ができないからである旨述べた。

G 組合員が、個別支援計画を立てることに自分が応じればよいということかと尋ねたところ、代表代行は、組合、組合と言う以上はサービスの提供ができず、応じる、応じないという話ではない旨述べた。G 組合員が、個別支援計画について会社側と話すればよいのかと尋ねたところ、代表代行は、組合を通すよう G 組合員が言ったので、現にその話ではできなかった旨述べた。G 組合員が、個別支援計画というのは何の話かと尋ねたところ、代表代行は、例えば、H 組合員が現在こういう状態だから、その状態に応じたサービスはここかな、という話であるが、それもできない旨述べた。

G 組合員が、それについては組合に持ち帰った上で話すのでこの場で話

はできない旨述べ、組合と話すよう求めたところ、代表代行は、それを証拠書類として出すので一筆書くよう述べた。 G 組合員が、書くつもりはなく、我々と話をしても仕方がないので、組合と話をしよう述べたところ、代表代行は、30日前の予告通知をして懲戒解雇せざるを得ない旨述べた。

G 組合員が、同30年1月19日の労働委員会に出席してもらい、話を聞かせてもらう旨述べたところ、代表代行は、そこでどう決まったとしても、今度は、会社とではなく、東大阪市と組合又は大阪市と組合との戦いになる旨述べ、この場で話し合いはできないかと述べた。

G 組合員が、今日は代表代行の話が一方的であったので、持ち帰って、どう対応するか組合と話をしよう述べた。代表代行が、①個別支援計画は組合が立てるものではない、②9月下旬か10月上旬以降、 H 組合員の体調が悪いということであったが大丈夫かというのを個別支援計画に記載しようと思うので、 H 組合員個人と話をしよう述べたところ、 G 組合員は、組合を通すよう述べた。代表代行が、自分は解雇とか首とか言っておらず、 H 組合員の体調が不安定なので、可能な作業について個別支援計画を立てさせてもらおうと思っていた旨述べたところ、 G 組合員は、組合と話をしよう述べた。代表代行が、個別支援計画は組合を通す話ではない旨述べたところ、 G 組合員は、 H 組合員に「作業に戻ろう」と述べた。

なお、本件懲戒解雇は実際にはなされず、両組合員は、同30年2月以降も引き続き、会社において就労した。

(甲36、甲216)

(2) 会社が両組合員を本件懲戒処分としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする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 前記(1)ウ認定によれば、平成29年12月9日、会社が、両組合員のそれぞれに対し、同日から同月23日までの14日間出勤停止とし、出勤停止期間の賃金は支払われない旨の記載のある29.12.9懲戒処分通知書の写しを手交し、本件懲戒処分をしたことが認められる。会社が両組合員を本件懲戒処分としたことについて、組合は、労働組合法第7条第1号の正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び第3号の組合に対する支配介入に当たる旨主張し、会社は、就業規則に基づくものであって、不当労働行為には該当しないと主張するので、以下検討する。

イ まず、本件懲戒処分の不利益性についてみる。

懲戒処分は、通常、従業員の企業秩序違反行為に対する制裁罰であるから、

本件懲戒処分が両組合員にとって不利益であることは明らかである。

また、前記(1)ウ、エ認定によれば、①29.12.9懲戒処分通知書に「出勤停止期間中の賃金は支払われない」との記載があること、② G 組合員の12月分給与が11月分の半分以下で同月分より5万円余り少なかったこと、が認められ、本件懲戒処分は、得べかりし月額賃金の半分を超える5万円以上もの実質的な賃金減額を伴うものであったことから、重大な経済的不利益を伴うこともまた明らかである。そして、これは H 組合員についても同様であると推認される。

したがって、本件懲戒処分には不利益性が認められる。

ウ 次に、本件懲戒処分の理由についてみる。

(ア) 前記(1)ウ認定のとおり、29.12.9懲戒処分通知書に、本件懲戒処分の理由について、「貴殿が平成29年12月8日に起こした行動が、就業規則第12条違反に当たるため」との記載があることは認められるものの、具体的に、同日に両組合員が起こしたどの行動が、就業規則第12条のどの規定に該当するのかは、一切記載されていない。

(イ) 会社は、本件懲戒処分の理由について、両組合員について、業務運営を円滑に行えないとともに、業務上及び労働上の指揮命令に従わず、労働時間中に会社の許可なく職場を離れ責務を怠る行為があったため、就業規則の服務規律を定めた第11条及び第12条並びに懲戒処分について定めた第78条及び第79条に基づき、14日間の出勤停止を命じたと主張し、その根拠事実として、両組合員が、①29.12.7団交申入れ後の会社との話し合いにおいて、組合を通してしか話をしない、組合の言うことしか聞かないなどと述べたこと、②作業でミスがあったため、支援員が注意をし、確認しながら作業を行うよう指示したにもかかわらず、「いちいちうるさい、黙れ」などと指示を一切聞かず、作業についての指示も全て組合を通せとの一点張りであったこと、③労働時間中に組合に電話をかけたり、突然電話を持って出たりするのでスタッフが注意しても、「何の権限があつて言うんや。やかましい、黙っとけ」と述べるなどしたこと、を挙げる。

(ウ) そこで、上記(イ)記載の①から③の根拠事実についてみる。

a 前記1(1)ウ、2(1)イ認定のとおり、(i)平成29年12月7日、組合が、会社に対し、両組合員が組合員である旨書面で通知するとともに、H 組合員に対する解雇通告の撤回及び有給休暇の手続について29.12.7団交申入れをしたこと、(ii)代表代行が、29.12.8組合員面談において、「言いたいことがあったら言ってください。ここで話をしましょう」と述

べたのに対し、G 組合員は、「この場でお話しすることはありません。これは組合を無視する不当労働行為です。組合と話をしてください。この席に着くことはできません」と述べたことが認められ、このことからすると、29. 12. 9懲戒処分通知書に本件懲戒処分の理由として記載された「貴殿が平成29年12月8日に起こした行動」とは、会社が29. 12. 7団交申入れについて組合を通さずに直接話をしようとしたのを、両組合員が拒否したことであるとみるのが相当である。

そうすると、①の事実は、会社が29. 12. 7団交申入れについて直接話をしようとしたのを両組合員が拒否したことを意味すると解され、こうした両組合員の対応は、団交で交渉又は協議を申し入れている事項についての会社からの個別交渉を拒否したものというべきであって、正当な組合活動というほかない。

b また、②及び③については、会社の主張する両組合員の言動が実際にあったと認めるに足る事実の疎明はない。

c そうすると、本件懲戒処分の理由として会社が挙げる根拠事実は、実質的に、両組合員の正当な組合活動であったということが出来る。

(エ) これらのことからすると、本件懲戒処分は正当な組合活動を理由とするものであったというほかない。

エ 次に、本件懲戒処分の手続についてみる。

(ア) 前記(1)ア認定によれば、就業規則第80条第1項に「会社が懲戒処分を行おうとするときは、処分の内容、非違行為、懲戒の理由等を従業員に通知するものとする。」との規定があることが認められる。しかしながら、前記(1)ウ認定によれば、会社は、本件懲戒処分を両組合員に通知した29. 12. 9懲戒処分通知書において、処分の根拠となる両組合員の行為を特定しておらず、また、両組合員の行動が、服務規律の遵守事項を定める就業規則第12条のどの規定に該当するののかも明示していないことが認められる。

これらのことからすると、会社は、両組合員に対し、非違行為及び懲戒の理由を実質的に通知していないものといえ、したがって、本件懲戒処分は、就業規則の規定に従わずに行われたものと言わざるを得ない。

(イ) また、前記(1)ア認定によれば、就業規則第77条に、懲戒処分に先立って必要な指導及び口頭注意を行う旨規定されていることが認められるところ、会社が、本件懲戒処分の通知に先立って、両組合員に対し、何らかの指導を行ったと認めるに足る事実の疎明もない。

(ウ) これらのことからすると、本件懲戒処分は、正当な手続を欠いたものとい

わねばならない。

オ ここで、本件懲戒処分がなされた時点における労使関係についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)イ認定のとおり、組合が会社に両組合員の組合加入を通知するとともに29.12.7団交申入れをした日の翌日に両組合員を呼んで行った29.12.8組合員面談において、代表代行が、両組合員に対して「言いたいことがあったら言ってください。ここで話をしましょう」と述べ、また、組合を無視する不当労働行為であり組合と話をするようにとの G 組合員の発言に対しては、「会社に組合はありません」と組合の存在を否定する発言をしたことが認められる。

このことからすると、29.12.8組合員面談は、会社が、両組合員が組合に加入していること及び組合が団交を申し入れていることを知りながら、組合が団交を申し入れている要求事項について、組合の頭越しに両組合員と直接交渉をしようとしたものとみることができる。

(イ) また、会社は、組合からなされた29.12.7団交申入れに対して、29.12.8執行委員面談及び29.12.8回答書で団交に応じない旨回答しており、この会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たることは、前記1(2)判断のとおりである。

(ウ) これらのことからすると、会社は、本件懲戒処分を通知した日の前日に、組合の団交申入れに対して正当な理由なく団交を拒否し、かつ組合が団交を申し入れている要求事項について、組合の頭越しに両組合員との直接交渉をしようとしたのであるから、本件懲戒処分がなされた時点において、会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

カ 以上のことを併せ考えると、会社が両組合員を本件懲戒処分としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

また、会社が両組合員を本件懲戒処分としたことは、それにより組合員らの組合活動を萎縮させる効果を持つものであるから、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。

(3) 会社が両組合員に対して本件懲戒解雇予告通知をしたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い、組合に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、不利益性についてみると、本件懲戒解雇予告通知は、両組合員に就労の継続について不安を抱かしめるとともに、将来における両組合員の労働契約

上の地位を危うくするものであるから、不利益性を有するものであることは明らかである。

イ 次に、本件懲戒解雇予告通知の理由についてみる。

(ア) 会社は、両組合員が個別支援計画も組合を通せとの一点張りであったため、個別支援についての話し合いを持たず、福祉事業所としてのサービスを行えないので、サービスの利用停止を行わざるを得ない旨両組合員に伝えたものである旨主張する。

しかし、前提事実によれば、会社と両組合員の間ではサービス利用契約と別に雇用契約を締結しているのであるから、仮に、個別支援についての話し合いを持たないのでサービスの利用停止を行わざるを得ないとしても、そのことが直ちに、雇用契約を規律する就業規則上の懲戒事由に当たるとみることはできない。

このように、会社が主張する本件懲戒解雇の理由は、合理的とはいえない。

(イ) しかも、前記(1)ウ、カ認定によれば、平成29年12月9日、D支援員が両組合員のそれぞれに対し、同月23日まで14日間の出勤停止とする旨記載した29.12.9懲戒処分通知書の写しを手交し、出勤停止になる旨及びこの間に改善がみられないと判断された場合にはこのまま免職になる旨述べ、同月25日に出勤してきた両組合員に対し、会社が本件懲戒解雇予告通知をしたことが認められる。

このことからすると、会社は、本件懲戒処分を通知した際に述べたとおり、両組合員に対して解雇の予告を通知しているのであるから、本件懲戒解雇予告通知は、本件懲戒解雇を本件懲戒処分と一連の処分として通知したものとみることができる。そうすると、本件懲戒処分が正当な組合活動をしたことを理由としたものであることは前記(2)判断のとおりであるから、本件懲戒解雇予告通知もまた、正当な組合活動をしたことを理由としてなされたものとみるのが相当である。

ウ 次に、本件懲戒解雇に係る手続をみる。

前記(1)ア認定のとおり、就業規則第80条第1項及び第3項に、それぞれ、「会社が懲戒処分を行おうとするときは、処分の内容、非違行為、懲戒の事由等を従業員に通知するものとする」及び「懲戒解雇に該当するおそれのある時は、当該従業員に対し、弁明の機会を付与する」との規定があることが認められる。しかしながら、会社が、本件懲戒解雇予告通知に先立って、両組合員に対して非違行為及び懲戒の事由を通知したとは評価できず、また、本件懲戒解雇予告通知に先立って、両組合員に対して弁明の機会を付与したとも認めるに

足る事実の疎明はない。

したがって、本件懲戒解雇に係る手続は、正当性を欠いたものであったと言わざるを得ない。

エ ここで、本件懲戒解雇予告通知がなされた当時の労使関係をみると、前記(2)オ(ウ)判断のとおり、本件懲戒処分がなされた時点において会社が組合を嫌悪していたことは明らかであり、このことに、前提事実のとおり、本件懲戒処分による出勤停止期間中の平成29年12月12日に組合が29-45号事件を申し立てたことが認められることを併せ考えると、本件懲戒解雇予告通知がなされた時点において、会社が組合を嫌悪していたことは、容易に推認できる。

オ 以上のことを併せ考えると、会社が両組合員に対し本件懲戒解雇予告通知をしたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

カ また、会社が両組合員に対し本件懲戒解雇予告通知をしたことは、それにより組合員らの組合活動を萎縮させる効果を持つものであるから、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。

キ さらに、前記(1)ウ、オ認定によれば、本件懲戒解雇予告通知は、これと一連の処分としてなされた本件懲戒処分の出勤停止期間中に組合が29-45号事件を申し立てた状況において、会社が組合を嫌悪する中でなされたものであることが認められる。そして、会社が、組合活動を理由とする本件懲戒処分を両組合員に通知した際、この間に改善がみられないと判断された場合にはこのまま免職になる旨述べたことは、前記イ記載のとおりである。これらのことからすると、会社が本件懲戒解雇の可否を判断するに際して、組合が29-45号事件を申し立てたことを判断材料の一つとしたことは容易に推認される。そうすると、本件懲戒解雇予告通知は、組合が不当労働行為救済申立てをしたことを理由になされた不利益取扱いとみるほかなく、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

4 争点4 (30.5.28団交申入れ、30.6.5団交申入れ及び30.6.25団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 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 平成30年5月25日、当委員会において、30.5.25調査が行われた。

イ 平成30年5月28日、組合は、会社に対し、30.5.28要求書を手交し、団交を申し入れた。30.5.28要求書には、会社が、30.5.25調査において、経営が困難なため同年7月をもって福祉事業を廃止する方向であるとの表明を行った件につき、①経営が困難であり福祉事業を廃止せざるを得ないことを裏付ける貸借対

照表等の具体的資料を明らかにすること、②福祉事業を廃止するに足る裏付けがない場合は速やかに福祉事業を廃止する方向の表明を撤回すること、③上記事項について同年6月11日、同月12日又は同月18日のうちのいずれかの期日で団交を行うこと、④団交期日に関する回答は同月5日正午までに行うこと、などを要求する旨の記載があった。

(甲46、甲216)

ウ 平成30年6月5日、組合は、会社に対し、30.6.5要求書をファクシミリで送信し、団交を申し入れた。G 組合員が会社の支援員1名に対し、30.6.5要求書が会社に届いたか尋ねたところ、同支援員は、30.6.5要求書を代表代行にファクシミリで送信した旨述べた。30.6.5要求書には、30.5.28要求書について回答期限を過ぎても何らの回答も行わないことは誠実義務に反しており、同月6日正午までに回答することを改めて要求する旨の記載があった。

(甲203、甲216)

エ 平成30年6月22日、代表代行は、G 組合員に対し、同年7月末で会社を閉鎖する旨述べた。

(甲216)

オ 平成30年6月25日、組合は、会社に対し、30.6.25要求書を手交し、団交を申し入れた。30.6.25要求書には、30.5.28要求書の①と同じ事項及び「福祉事業を廃止」するに足る事実の裏付けがない場合、速やかに「7月末で会社を閉鎖する」趣旨の表明を撤回し、従前どおり両組合員にA型サービスの提供を行うことについて団交を行うことを要求する旨等の記載があった。

(甲204、甲216)

カ 本件審問終結日まで、上記に関する団交は開催されていない。

(2) 30.5.28団交申入れ、30.6.5団交申入れ及び30.6.25団交申入れに対する会社の対応は、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 前記(1)認定によれば、組合が、30.5.25調査の後、①「経営が困難」であり「福祉事業を廃止」せざるをえないことを裏付ける具体的資料を明らかにすること、②「福祉事業を廃止」するに足る事実の裏付けがない場合、速やかに「廃止する方向」の表明を撤回することの2点について、30.5.28団交申入れを行い、これに会社が応じないことから、再度、30.6.5団交申入れを行い、その後、平成30年6月22日に代表代行がG 組合員に対し同年7月末で会社を閉鎖する旨述べたことを受けて、上記①と同じ事項及び「福祉事業を廃止」するに足る事実の裏付けがない場合、速やかに「7月末で会社を閉鎖する」趣旨の表明を撤回し、従前どおり両組合員にA型サービスの提供を行うことの2点について、

30.6.25団交申入れを行ったこと、③会社は、30.5.28要求書、30.6.5要求書及び30.6.25要求書をいずれも受領していること、が認められる。

イ 30.5.28団交申入れ、30.6.5団交申入れ及び30.6.25団交申入れの要求事項は、いずれも福祉事業の廃止に関するものであるところ、福祉事業が廃止になれば、両組合員はA型サービスを受けられなくなり、サービス利用契約に基づく雇用契約の存続にも重大な影響を及ぼすことになるのであるから、これら団交申入れの議題は両組合員の労働条件に関するものであり、したがって、義務的団交事項である。

それにもかかわらず、会社は、団交申入書を全て受領しておきながら、これら団交申入れに対して、団交に応じないばかりか、回答すらしていない。また、会社は、本件審査において、団交に応じない正当理由について主張、立証すべきところ、何ら主張せず、30.5.25調査以降は当委員会の期日に出頭すらしていない。

ウ かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといふほかなく、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。

5 救済方法

組合は、本件懲戒処分及び本件懲戒解雇予告通知の撤回、誠実団交応諾並びに救済申立てを行ったことを理由とする差別取扱いの禁止を求めるが、主文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。

令和元年7月19日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

(別紙1)
2017年12月7日

M
代表取締役 F 様

要 求 書

L
執行委員長 K

12月5日、H について、貴社はスタッフの■■■■氏を通して「来週一週間（12月11日から12月15日）の様子をみて、このままだったらやめてもらう」と通告してきました。しかし、これは障害を理由とする解雇であり、許されることではありません。

また、貴社は、有給休暇は「1か月前に申請しないと認めない」という労基法違反を行っています。よって、以下のとおり要求します。

記

- 1 12月5日に行った H に対する解雇通告を撤回すること。
- 2 有給休暇の取得について「1か月前に申請すること」というような労基法に違反した違法な制限を撤廃すること。
- 3 問題を解決するために、上記の事項について以下の期日のうちのいずれかで団体交渉を行うこと。
 - ① 12月14日（木）11時～
 - ② 12月15日（金）11時～
 - ③ 12月18日（月）11時～
- 4 団体交渉の場所について
会社もしくは組合事務所（東大阪市 ■■■■）とすること
- 5 団体交渉の期日に関する回答期限について
団体交渉の期日に関する回答は12月12日（火）正午までに、組合事務所にファックスにて行うこと。なお、間違いがないように合わせて担当執行委員の携帯電話にも連絡を行うよう申し入れます。

以上

第3章 服務規律

(服務の基本原則)

第11条 会社は社会的な存在と認識し、従業員は社会人として社会的なルール及びマナーを当然守らなければならない。

2 従業員は、この規則及びその他の諸規程を遵守し、業務上の指揮命令に従い、自己の業務に専念し、業務運営を円滑に行うとともに相互に協力して職場の秩序を維持しなければならない。

3 従業員は、本章の各条に掲げる事項を守り、服務に精励しなければならない。これに抵触したときは、この規則による懲戒の対象とすることができる。

(遵守事項)

第12条 従業員は、次の各項に掲げる義務を遵守し、服務に精励しなければならない。

2 従業員は、労働時間及び職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い、会社の指揮命令のもと、職務のみに従事する義務を負い、次の各号に掲げる職務専念に関する事項を守らなければならない。

(1) 労働時間中は許可なく職場を離れ、又は責務を怠る等の行為をしないこと。

(2) 労働時間中に、職務上の必要がないにもかかわらずSNSにアクセスしたり、又は職務と関係のないWEBサイトを閲覧したりしないこと。

(3) 会社の許可なく、労働時間中に政治活動、宗教活動、業務に関係のない放送、宣伝、集会、又は文書画の配布、回覧、掲示その他これに類する活動をしないこと。

(4) 会社の許可なく、他社に雇用されること。

3 従業員は、職場環境を維持する義務を負い、次の各号に掲げる職場環境維持に関する事項を守らなければならない。

(1)～(10) (略)

4 従業員は、秘密を保持する義務を負い、次の各号に掲げる秘密保持に関する事項を守らなければならない。

(1)～(4) (略)

5 従業員は、会社内外を問わず会社の信用を失墜させることのないようにする義務を負い、次の名号に掲げる信用維持に関する事項を守らなければならない。

(1) 暴力団員、暴力団関係者その他反社会的勢力と関わりを持ったり、交流したり、又はそのように誤解される行為をしないこと。

(2)～(6) (略)

6 従業員は、次の各号に掲げる事項を守らなければならない。

(1) 業務上の技術の研鑽向上に努めること。

(2) 職務の権限を越えて専断的なことを行わないこと。

(3) その他、会社の命令、注意、通知事項を遵守すること。

(4) 本章に抵触する行為の他、会社の利益を損じる行為をしないこと。

7 従業員は、通勤又は旅行経路の虚偽報告や費用の水増し等により、不正に利得を得てはならない。この場合において、会社は、不正に利得を得た従業員(当該行為を教唆した従業員を含む。)に対して、不正に得た利得を返還させ、及び懲戒処分の対象とする。」

第12章 表彰及び懲戒

第2節 懲戒

(懲戒の基本原則)

第77条 会社は、第3章の服務規律に従わず、是正が必要な従業員に対し、適切な指導及び口頭

注意を行うものとする。口頭注意は、当該従業員に非違行為の内容を口頭で指摘し、必要な助言を行い、改善策を求めることにより行う。

- 2 前項にかかわらず、なお改善が行われず企業秩序を維持するために必要があると認めるときは、本章に定める懲戒処分を行うことができる。

(懲戒の種類、程度)

第78条 懲戒の種類及び程度は、その情状により次のとおりとする。

- (1) 譴責…(略)
- (2) 減給…(略)
- (3) 出勤停止…始末書を提出させ、14労働日以内の出勤を停止する。その期間の賃金は支払わない。
- (4) 諭旨解雇…懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職届を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇…予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の事由)

第79条 従業員が、第3章(服務規律)の各規定その他この規則及び諸規程に違反したときは、前条に定めるところにより、懲戒処分を行う。

- 2 前項にかかわらず、従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。ただし、情状により、前条に定める譴責、減給又は出勤停止とすることができる。

- (1) 正当な理由なく、欠勤が14日以上に及び、出勤の督促に応じない又は連絡が取れないとき。
- (2) 故意又は重大な過失により、会社の施設、設備に損害を与える等、会社に重大な損害を与えたとき。
- (3) 重要な経歴を偽り採用されたとき、及び重大な虚偽の届出又は申告を行ったとき。
- (4) 正当な理由なく配転等の重要な職務命令に従わず、職場秩序を乱したとき。
- (5) 無許可で兼職し、又は同業他社に兼職し、会社の信用を失墜させ、又は会社の秘密を侵害する等して、会社に損害を与えたとき。
- (6) 暴力、暴言その他の素行の不良で、著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントによるものを含む。)
- (7) 会社及び関係取引先の重大な秘密個人情報(個人番号を含む。)その他の情報を、故意に漏えいし、又は漏えいしようとしたとき。
- (8) 会社及び会社の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは喧伝し、会社業務に重大な支障を与えたとき。
- (9) 刑罰法規の適用を受け、又は刑罰法規の適用を受けることが明らかとなり、会社の信用を害したとき。
- (10) 会計、決算、契約にかかわる不正行為又は不正と認められる行為、職務権限の逸脱等により、金銭、会計、契約等の管理上ふさわしくない行為を行い、会社に損害を与え、その信用を害すると認められるとき。
- (11) 暴力団員や暴力団関係者と関わりがあることが判明したとき。
- (12) 例え軽微な非違行為であっても、再三の注意、指導にかかわらず改悛又は向上の見込みがないとき。
- (13) 経営理念に違反する重大な行為があったとき。
- (14) 第3章(服務規律)に違反し、その結果が重大であるとき。
- (15) その他この規則及び諸規程に違反し、又は非違行為を繰り返す、あるいは前各号に準

ずる重大な行為があったとき。

(懲戒の手続)

第80条 会社が懲戒処分を行おうとするときは、処分の内容、非違行為、懲戒の事由等を従業員に通知するものとする。

2 (略)

3 諭旨解雇又は懲戒解雇に該当するおそれのあるときは、当該従業員に対し、弁明の機会を付与する。

」