

命 令 書（写）

再 審 査 申 立 人 Y 会 社

再 審 査 被 申 立 人 X 組 合

上記当事者間の中労委平成２８年（不再）第５８号（初審大阪府労委平成２６年（不）第５０号及び同第５４号併合事件）について、当委員会は、令和２年１月２２日第２７６回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員両角道代、同柴田和史、同杉原麗、同磯部哲出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件再審査申立てを棄却する。
- 2 ただし、初審命令主文第１項を次のとおり変更する。

Y 会社は、X 組合組合員 A₁、同 A₂ 及び同 A₃ に対する平成 26 年 6 月 26 日付け自宅待機命令及び同年 9 月 1 日付け解雇をなかったものとして取り扱い、現実には就労させなければならない。

理

由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y 会社（以下「会社」という。）が、日本国内の予約発券業務等を廃止したことに伴い、希望退職者の募集等を行ったところ、会社の日本支社（以下「日本支社」という。）西日本支店（以下「西日本支店」という。）予約発券課（以下「大阪コールセンター」という。）で勤務していた X 組合（以下「組合」という。）及び X 組合会社分会（以下「分会」といい、組合と併せて「組合ら」という。）の組合員 A₃（以下、組合加入の前後を通じ「A₃ 組合員」という。）、同 A₂（以下、組合加入の前後を通じ「A₂ 組合員」という。）及び同 A₁（以下、組合加入の前後を通じ「A₁ 組合員」という。また、A₃ 組合員、A₂ 組合員及び A₁ 組合員を併せて「組合員 3 名」という。）が希望退職に応じなかったため、会社が平成 26 年 6 月 26 日（以下、「平成」の元号は省略する。）付けで自宅待機を命じたこと（以下「本件自宅待機命令」という。）が、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるとして、26 年 9 月 1 日、組合が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行い、また、会社が、組合員 3 名を同日付けで解雇したこと（以下「本件解雇」という。）が労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たる

として、同月 12 日、組合が、大阪府労委に救済申立て（以下、併せて「本件救済申立て」という。）を行った事案である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合員 3 名に対する解雇の撤回及び原職復帰
- (2) 組合員 3 名に対する解雇がなければ得られたであろう賃金相当額及び年 6 分の割合による加算金の支払
- (3) 陳謝文の手交及び揭示

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

- (1) 28 年 10 月 13 日、大阪府労委は、本件自宅待機命令及び本件解雇は、いずれも労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるとして、会社に対して、組合員 3 名の解雇がなかったものとしての取扱い及び就労していれば得られたであろう賃金相当額の支払並びに文書手交を命じる命令書（以下「本件初審命令」という。）を当事者に交付した。
- (2) 28 年 10 月 26 日、会社は、本件初審命令を不服とし、同命令の救済部分の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

本件自宅待機命令及び本件解雇は、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。

第 2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 本件自宅待機命令及び本件解雇は、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）問題や未払残業代問題に関し、組合としての交渉を求めてきた組合員 3 名を会社から排除することを目

的とするものである。パワハラ問題や未払残業代問題についての会社と組合との交渉は、未解決な状態で推移していた。その途上で、会社は、大阪コールセンターの廃止を強行し、これを口実に、組合員3名を自宅待機にして職場から排除した上で、解雇を強行した。これは、組合員3名に対する不利益取扱いであるとともに、組合を支配し介入する違法な攻撃である。

- (2) 会社は、会社の職場における労働条件改善に取り組んでいた組合活動を嫌悪していた。

ア 分会結成前の会社の職場では、パワハラが横行し、残業代の支払をしない等、従業員が無権利状態に置かれていた。組合員3名は、職場の労働条件を改善するために個人的な取組を開始する一方で、会社と労使対等の立場で交渉して解決するため、組合に加入し、分会を結成した。分会結成後、会社は、組合による職場での労働条件改善要求、団体交渉等により、パワハラ問題、未払残業代問題に対して改善の姿勢を示すようになった。しかし、25年6月15日、会社は、それまでの団体交渉で積み重ねて改善を約束していたパワハラ問題と未払残業代問題を後退させた。このため、組合は、大阪中央労働基準監督署（以下「大阪中央労基署」という。）への申入れ、職場の上司に対するメール等による申入れ活動、ビラ配り等の宣伝等、組合活動を強化していった。これに対し、会社のドバイ本社（以下「ドバイ本社」という。）の幹部は、組合及び組合員3名の組合活動を嫌悪する態度を深めていった。そして、会社は、大阪コールセンター廃止を好機として、分会を企業外に排除し、組合の影響力が会社に及ばないようにするために、不当労働行為意思の実現として、自宅待機、解雇を行ったので

ある。

イ 会社は、パワハラ問題や未払残業代問題は解決済みであった旨主張するが、大阪コールセンター廃止通告の時点においても、これらの問題は未解決であった。26年3月末に会社は組合員3名を含む従業員に対して残業代を支払ったが、これは、組合が要求していた残業代のごく一部にすぎなかった。パワハラにより残業の申請さえも妨げられていた事例も含めて未払残業代を支払うよう求めていた組合の要求水準に対し、会社は、そのごく一部を解決しただけで、解決済みであるとする姿勢に転じた。このため、組合員3名は、問題が解決されたと記載された同月4日付け「団体交渉に関するフィードバックについて」（以下「26.3.4会社書面」という。）に対して、サインを拒否して、ビラ配布を始めとする宣伝行動を強化し、労使の対立が顕著になっていった。組合員3名は問題が解決されたと称する会社の対応を容認できなかったことから、同年4月下旬、A₂組合員は、当時の日本支社長に対し、残業申請を認めなかった会社の措置に対して抗議の意思表示をし、A₁組合員は、パワハラを受けて体調を崩したことについて、労災申請する意思を伝えていた。しかし、会社はこれらに何ら対応せず、かえって、同年5月20日、唐突に大阪コールセンター廃止措置を決定事項として通告したのである。

- (3) 会社は、大阪コールセンター及び予約発券業務を廃止したことを理由として本件自宅待機命令を行った旨主張するが、これは口実である。

ア まず、従来、会社は大阪コールセンターを廃止する方針は持っていなかった。24年11月8日、会社は、大阪コールセン

ターの月例会議において、中華人民共和国（以下「中国」という。）の広州コールセンター（以下「広州コールセンター」という。）に日本語デスクを開設する方針であることを明らかにしたが、会社は、その後の大阪コールセンターの月例会議において、従業員の雇用を確保する旨の説明を行っていた。25年5月7日、大阪コールセンターにかかってくる電話のうち、旅行代理店からの電話が広州コールセンターに転送されるようになったことから、同年6月15日の団体交渉において、組合が、大阪コールセンターの業務がなくなってしまうのではないかという懸念を持っている旨伝えたところ、会社は、①電話の一部移管は大阪コールセンターの業務量軽減のための措置である、②大阪コールセンターの電話番号が公表されなくなっても課の廃止は全く考えておらず自然減で対応する、③配転や転勤も考えていない旨回答した。以上のように、会社は、広州コールセンターの日本語デスク開設以降も、大阪コールセンターを廃止しないこと及び雇用を守ることを説明していた。

イ 次に、会社は、アジア・パシフィック地区に、会社のコールセンターはもともと大阪にしかなく、広州コールセンターの開設及び運用の結果、2つのコールセンターは不要と判断され、大阪コールセンターが廃止されたにすぎない旨主張する。しかし、会社がコールセンターと呼称していたかどうかはともかく、アジア・パシフィック地区において、大阪コールセンター廃止前に、多数のリテール顧客電話対応拠点が存在していた。24年1月の覆面調査時におけるアジア・パシフィック地区のリテール顧客電話対応拠点または市内発券カウンター

(会社のいうコールセンターを含む。)は、15か所存在した。
26年6月27日をもって大阪コールセンターは廃止されたが、大阪を除く14か所は同年10月現在も存続し、電話対応業務を行っている。また、上記14か所以外にホーチミン(24年6月)、台北(26年2月)にも電話対応拠点若しくは市内発券カウンターが設置されている。会社は、複数の国を含むアジア地域のコールセンター機能を広州1か所に集約した旨主張するが、大阪を除く他の電話対応拠点又は市内発券カウンターは維持されているのである。

ウ 以上の点に鑑みれば、広州コールセンターが日本語デスクを開設したからといって大阪コールセンターを廃止する必然性はなかった。にもかかわらず、会社は、大阪コールセンターを廃止したのであり、大阪コールセンター廃止は職場から分会を排除する好機となったものである。

(4) また、本件解雇の問題に関する団体交渉において、会社が組合の存在を無視した不誠実な対応を行っていた。

ア 大阪コールセンター廃止が通告された26年5月20日から同センター廃止が強行された同年6月27日までの間に、組合及び会社との間で3回の団体交渉が行われた。組合は、過去に会社が雇用確保する旨言明していた経緯を踏まえ、大阪コールセンター廃止及び人員削減の必要性を基礎づける具体的事実について明らかにするよう求めたが、会社は、日本路線が赤字である、広州コールセンターで代替できるとの経営判断の結果である、経営状況に関する説明は営業秘密である、秘密保持契約書に署名しない限り経営状況に関する説明をしないなどの不誠実な回答に終始し、また、大阪コールセンター廃

止方針及びその時期について全く譲歩しなかった。

会社が提示した大阪コールセンター廃止に伴う選択肢からすると、当該廃止は、会社の従業員たる地位の喪失又は異動に繋がることが必至であり、労働者の労働条件に関する重大な影響を与えることは明らかであった。そうであれば、使用者としては、大阪コールセンターを廃止しなければならない必要性について労働者に十分に説明すべきであるところ、会社には当初からその姿勢が欠けており、そして、事態に何らの前進がないまま、会社は同年6月27日に一方的に大阪コールセンターを廃止し、組合員3名に対し、就業すべき業務がないとして本件自宅待機命令を行った。この推移は結論ありきで、会社には、組合との協議を進めるなかで、適宜必要な措置を講じていく姿勢は当初からなかった。

イ 大阪コールセンター廃止確定の事態を踏まえ、26年6月26日、組合は会社に対し団体交渉を申し入れ、同年7月4日には会社からも団体交渉の申入れがあり、同月10日、組合と会社との間で、この問題に関する第4回団体交渉が行われた。会社が当初の方針を全く変更しなかったため、この時点では、組合員3名を除く10名は希望退職に応じ、または新しいポジションに異動を終えており、組合員3名のみが取り残された状況にあったが、3名という人数からすれば、会社が真摯に解雇回避措置を講じることにより、解雇を回避することは十分に可能であった。しかし、会社の回答は、従前の団体交渉と何ら変わらないもので、協議に前進はなかった。この経緯に鑑みれば、会社に真摯に解雇を回避する意思がなかったことは明らかであるが、これは、会社が本件解雇により組合員3名を

職場から排除することを意図していたことを裏付けるものである。

ウ 26年7月25日、組合は会社に対し、改めて団体交渉を申し入れた。これに対し、会社から事務折衝を行いたい旨の申入れがあったため、同年8月5日に事務折衝を行った。しかし、会社の基本的立場は、組合員3名の退職を前提とした条件について若干の調整があり得る旨を明らかにしただけであり、雇用確保という組合員3名の要求に応えるものではなかった。

この点について、会社は、当該事務折衝において、最大限の努力の結果として1名の羽田空港支店の貨物ポジションを新設したにもかかわらず、組合員3名が協力姿勢を見せなかった旨主張するが、事実と反する。羽田空港支店の貨物ポジション1名は従来からの欠員であり、26年5月中旬まで公募していたが、採用者はなかった。その後も欠員状態が続いたため、改めて募集したものである。しかも、応募資格者は既に希望退職に応じた従業員を含むとされており、取り残された組合員3名の処遇として新設されたものではなかった。また、組合員3名は、およそ羽田空港支店への異動に応じられないと主張したのではない。組合は、3名全員の雇用確保を求めていたところ、羽田空港支店の貨物1名のポジションしかないことについて会社から必要かつ十分な説明がなされなかったため、他のポジションの可能性を含め、更に会社との間で協議する必要があった。その後、会社は、同年8月13日付け団体交渉申入書及び同月26日付け要請書が無視し、協議の機会を持つこともなく、同年9月1日付けで本件解雇に及んだものである。

エ 以上のとおり、会社は、26年5月20日に大阪コールセン

ター廃止措置を通告し、3回の団体交渉を経ても同センターを廃止すべき必要性について具体的な説明を行わず、当初方針を全く変更することなく、同月26日をもって同センターを廃止し、同月27日から組合員3名に自宅待機を命じて就労の機会を奪い、その後団体交渉1回及び事務折衝1回を経ただけで、事態の解決に向けた真摯な手続を履践することなく、一方的に解雇した。以上の経緯に鑑みれば、会社は、職場から組合員3名を根こそぎ排除し、組合の存在を徹底的に無視することによってその弱体化を図ったと解される。

- (5) さらに、本件解雇がおおよそ整理解雇要件を欠くことも、不当労働行為性を補強する。会社は、26期連続で黒字であり、26年度は利益還元賞与支給措置を講じている。また、グループ関連企業では従業員は11名増加し、売上高も過去最高益を記録している。したがって、会社は、経営状況が極めて良好であり、おおよそ人員削減の必要性は認められず、その点からしても本件解雇は整理解雇の要件を欠き無効である。また、先に述べたとおり、会社は解雇回避措置を講じていないから、この点から見ても本件解雇は無効である。このように、会社がおおよそ整理解雇の要件を欠く無効な解雇をあえて強行した態度から、職場から組合員3名を排除するという不当労働行為意思が推認できる。
- (6) 会社が組合員3名に自宅待機を命じたことにより、組合員3名は、職場において就労できず、また、パワハラ問題や未払残業代問題を未解決にしたまま不当な人員削減を強行しようとしている会社の違法な態度を、職場内の他の従業員に知らせるという組合活動を行う機会を奪われてしまった。会社が大阪コールセンター廃止と同時に組合員3名に自宅待機を命じたのは、組

合員 3 名を解雇し職場から根こそぎ排除するために、まず職場において会社の不当な人員削減を是正させる活動を封じ込めるための指名ロックアウトである。そして、組合が、26 年 8 月 13 日付け団体交渉申入れ及び同月 26 日付け要請を行ったにもかかわらず、会社は、これに応じることなく、同年 9 月 1 日付けで組合員 3 名を解雇した。組合員 3 名の解雇により、職場から組合員を根こそぎ排除するという会社の目的が達成されたのである。さらに、会社は、同年 8 月 13 日以降、一貫して団体交渉を拒否している。これは、組合の団結力を背景にした団体交渉による解決を拒否することによって、組合の弱体化を企図したものである。

- (7) 以上のとおりであるから、本件自宅待機命令及び本件解雇は、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。
- (8) 会社は、組合員 3 名が提起した地位確認訴訟が確定して賃金相当額を支払ったことにより、本件初審命令は履行済みであって救済の利益が失われた旨主張するが、この主張は不当労働行為救済制度を理解しないものである。本件初審命令主文第 1 項の「解雇がなかったものとしての取扱い」は、組合員 3 名を職場に就労させることを救済内容としていることは文理上も明確であり、地位確認訴訟確定後も現実に職場に戻し仕事をさせていない会社の措置は、不履行状態の継続にほかならない。

2 会社の主張

- (1) 本件自宅待機命令及び本件解雇は、大阪コールセンター等の廃止に伴い、従事させるべき仕事がないためやむを得ず行ったものであり、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は当たらない。

(2) パワハラ問題や未払残業代問題は、大阪コールセンター廃止決定時においては、会社内部では解決済みであり、会社には、組合を忌避する理由がない。

ア 25年に行われたパワハラ問題及び未払残業代問題を議題とする一連の団体交渉は、同年11月15日に行われた4回目の団体交渉が最後であり、それ以降、翌年5月の大阪コールセンター等廃止決定通知までの間に、同項目を議題とする団体交渉は開かれておらず、組合から開催の申入れもなかったことは、組合及び会社の間で争いのない事実である。また、客観的な事実としても、同年6月15日に行われた3回目の団体交渉までに、会社は、パワハラ問題について、上司に当たる2名の人物に対し、文書でけん責するとともに、コーチ・トレーニングを義務付ける処分を行った結果、それ以降、新たにパワハラと目される行為が行われたとの苦情は報告されていない。さらに、会社は、未払残業代問題についても、大阪中央労基署の指導を受け、それに従い、26年2月7日までには時間外労働時間を精査の上、全額支払う旨を同署に報告し、その後実際に支払を完了している。会社は、25年11月15日に行われた団体交渉後の同月23日に、会社の「最終的な見解」として、未払残業代を支払うこと、及びパワハラについては既にそのように受け取られる可能性のある行為はやんでおり、実質的な問題は解決済みであり、「この問題が解決されたもの」であることを通知した。

これに対して、組合らは、同年12月24日、分会が「第4回団体交渉会社回答書に対し」と題する書面を会社に送付し、計13回もの回答を催促するメールを送るなどしており、まだ

解決していなかった旨を主張する。しかしながら、その抗議文の内容も、未払残業代問題については2年分遡って支払うべき旨のものであるにすぎないところ、これについては最終的に、大阪中央労基署の指導を受けて2年分支払っており、また、組合らは、パワハラ問題について、過去の問題について会社がパワハラと認めるか否かに拘泥し、「当該上司の部下として同じ職場で働きたくない」という感情的な主張をするのみで、問題となる行為が継続ないし再発したというものではなかった。そのため、会社は、この組合らの抗議文に対し、26.3.4会社書面にて、未払残業代問題については大阪中央労基署の労働基準監督官の指導どおりに支払うこと、パワハラ問題については、当該上司と組合員3名との和解の促進を試みたが、他ならぬ組合らの抵抗により奏功していないこと及びその後パワハラが疑われる事象が起きていないことを再度確認し、現時点では問題が解決した旨を表明した。組合らからは、以降、この問題について、何らの申立てや苦情、抗議などは一切寄せられておらず、団体交渉の申入れ等もなかったのは紛れもない事実であり、会社はこうした経緯及び結果としてパワハラ問題の再燃はなく、また、懸案となっていた未払残業代の支払も完了している事実から、これらの問題は既に解決したと認識しており、また、再燃を疑わせるような事実は当時一切存在していなかった。

イ この点、初審の審問において、A₁組合員は、会社が26.3.4会社書面を送付して以降、団体交渉その他正式な方法では何ら会社に連絡をしていないことを認めつつ、A₃組合員が送付したメールを陳述書に引用した旨証言する。陳述書に引

用された当該メールの証拠価値がどれほどあるかという問題点はさておき、当該メールはいずれも26.3.4会社書面を組合らが受け取る前のものであり、結局、組合らは、上記書面受領以降、会社に対し何らのアクションも起こしていない。

なお、本件審問において組合側証人は、「その準備はしていましたが」と証言しているが、具体的に何をしていたかは何ら明らかでなく、また何をしていたとしても会社に通知されていなければ、会社の「本件は解決済み」という認識に何ら影響を与えることはない。

ウ 以上のような状況で、会社の認識としては、遅くとも26.

3.4会社書面を送付した時点で、当時の組合らとの間の問題は全て解決済みであり、組合側からその後何の動きもなかったのであるから、以降、そもそも会社が組合らを忌避し、その所属組合員を排除しようなどとする動機はないのであり、従って、組合員を排斥しようとする不当労働行為意思も存在しない。

(3) 大阪コールセンター等廃止の決定は、組合の存在とは一切関係がない合理的な経営判断に基づいたものである。

ア 会社が大阪コールセンター等の廃止を決めた際、組合を忌避し、会社内から排除しようとする動機もなく、そもそも僅か3名の組合員を排除するために、部署ごと廃止した上に無関係な中部支店等の廃止も含め、13名もの従業員を巻き込むことなどあるはずがない。大阪コールセンター等の廃止は、日本路線の巨額の赤字と、中部路線廃止及び広州コールセンターとの機能重複を原因とするものである。会社における大きな方針の意思決定は、全てドバイ本部で決定され、対象となる

各国の支社、支店側には、何らの意見表明その他意思決定に関わる権限も機会もなく、今回の大阪コールセンター等廃止決定についても例外ではない。

したがって、仮に日本支社が組合の活動を忌避していたとしても、それが部署廃止等の意思決定につながることは決してありえない。

イ 組合は、25年6月15日団体交渉において、会社が大阪コールセンターの廃止は全く考えておらず、自然減で対応する、配転や転勤も考えていない旨説明したかのように主張する。しかし、組合の理解は曲解といわざるを得ない。会社の当時の担当者は、あくまで当時の時点でリストラや解雇がない(そのような知らせは受けていない)と言っているだけで、今後のことは分からない(知らされていない)と明確に伝えている。

ウ 組合は、アジア・パシフィック地区に大阪と中国以外にも多くのコールセンターがあったが、広州コールセンター開設後廃止されたのは大阪コールセンターのみといった主張を展開しているが、全くの誤りである。会社において、コールセンターとは、電話を中心としたリテールの顧客対応専門の部署をいい、そのような専門部署としてのコールセンターは、アジア・パシフィック地区では、現在廃止された大阪と新たに設けられた広州しかなかった。その他の拠点では、その拠点が担当する地域のリテール顧客の問合せを受けるという仕事が存在する拠点もあるが、そのための専門部署としてのコールセンターがあるわけではない。

エ 以上のとおり、大阪コールセンター等の廃止は、組合の存在とは全く無関係に日本路線の赤字及び広州コールセンターが

軌道に乗ったことを理由として決められたものであり、会社が組合を忌避するがゆえに、組合を会社社内から排除するために大阪コールセンターの廃止を行った旨の組合の主張は全く的外れである。

- (4) 組合は、会社が解雇回避措置を講じていない旨主張するが、会社は解雇回避義務を尽くした。

ア もともと、会社の日本支社の人員は、大阪コールセンター廃止前の段階でも54名程度という少数の人員で運営されており、大阪コールセンター廃止等により発生する13名の余剰人員を他の部門で吸収する余地が非常に乏しい中、最大限の努力をもって、3名分の営業職への異動先を創設して確保した。

イ また、日本支社は、何とか日本国内のポジションを提示できるようドバイ本社への要請を続け、最終的に羽田空港支店のカーゴについて1名分ポジションを提示することが可能になったため、26年8月5日に会社代理人と組合との間で非公式折衝を行い、同ポジションと最大で給与1年分の割増退職金支給による任意退職を提示したが、組合が「羽田は遠隔地」、「絶対に辞めない」との理由で拒否したため、結局合意に至らなかった。

ウ 以上のように、組合員3名が会社のあらゆる解雇回避努力を無視していただけてあって、会社の解雇回避努力は尽くされている。

- (5) 組合は、本件解雇問題に関する団体交渉において、会社が不誠実であった旨主張する。しかし、組合が主張する不誠実とは、要するに、「何度団体交渉をやっても組合の思いどおりの主張を通

してもらえず、思いどおり事が運ばなかった。」と言っているだけであって、会社には、誠実団交義務があるとしても「組合の思いどおりに要求を受け入れる義務」などというものはなく、「不誠実」などと評価する根拠になるものではない。また、さらにそこから「組合員3名を職場から排除することを意図していたことを裏付ける」などと主張するのは、全く論理がつかない。組合は、26年8月の2度の団体交渉申入れに会社が応じなかったことを不当と非難するが、当該申入れは、この時点で、計4回の団体交渉及び1回の非公式会談を経て、歩み寄りが不可能であることが決定的となった後のものであり、団体交渉を行ったところで、既に議論は尽くされていて、それ以上の進展は見込まれないことが明らかであった。したがって、会社が団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由がある。

- (6) 組合は、整理解雇の必要性について、本件解雇が判例上の要件を満たしていない旨主張する。

ア しかし、整理解雇の必要性について判例上の要件を満たしているか否かと、本件の論点とは全く別の論点である。仮に厳密な意味で整理解雇の要件を満たさない場合であっても、そのことが直ちに会社の組合に対する攻撃意図を推定させるものではありえず、整理解雇として適法であるかどうかと、不当労働行為に当たるか否かとは、本来、全然関係がない。

イ 上記のとおり整理解雇の必要性を満たすか否かは本来、本件とは無関係であるが、念のため、以下のとおり反論しておく。

組合は、会社の世界全体の業績が良いことを強調し、本件で整理解雇の必要性がない旨主張する。しかし、たとえ世界全体での業績は悪くないとしても、日本のビジネス状況は決して望

ましい状況ではなく、26年3月末日の決算時点での日本における損益は、日本円にして約60億円の赤字であった。また、組合は、整理解雇の必要性を判断する基礎となる業績について、世界全体での業績で判断すべきである旨主張するが、仮に、整理解雇の必要性を世界全体で見るべきというのであれば、それに対応する解雇回避努力義務も世界全体で考慮すべきことは当然である。ところが、組合は、雇用契約上、就業場所が日本国内に限られていないことを理解しながらも、大阪コールセンター廃止決定を従業員に告知した当初から一貫して海外への転勤は拒否する姿勢を示し続けており、それどころか、国内の羽田空港支店のポジションですら「羽田は遠い」といって拒絶する始末であった。組合は、いまだに海外への配転は拒絶する姿勢を示しながら、本件解雇において、整理解雇の必要性を世界全体で見るべき旨の主張をしており、矛盾した主張態度であるといわざるを得ない。このような組合の態度から解雇回避努力を海外も範囲に含めて行ったところで、結局のところ組合が拒絶し、功を奏さないことは明らかであるから、整理解雇の必要性についてのみ、これを世界全体に広げて考えるのは公平ではない。そして、上記のとおり、会社における日本国内での業績は、当時、多額の赤字を出していたのであり、これに対処するため、整理解雇はやむを得ない措置であった。したがって、本件では、整理解雇は適法に行われたと評価されるべきである。

- (7) 本件自宅待機命令及び本件解雇は、従事させるべき仕事がないためにやむを得ずに行ったものである。会社は、あくまで適材適所及びコストの問題としてみた結果、ポジション新設の努力を行ったものの、組合員3名を就かせられるポジションがない

との結論に至り、やむを得ず本件自宅待機命令及び本件解雇へと踏み切ったのであり、その3名が組合員であることや、組合がかつてどのような活動をしていたかなどといったこととは、全く無関係に行われたことである。

- (8) 以上のとおり、会社が大阪コールセンター等を廃止する決定をした時点では、そもそも会社が組合を忌避する状況になく、全ては会社の日本路線の大幅な赤字に対処するためのコストカットの面から決定されたものであり、組合の主張には根拠がない。
- (9) また、組合員3名は会社に対し従業員としての地位を確認し、本件解雇以降の賃金等の支払を求めて大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に提訴し、その後当該訴訟は大阪高等裁判所に係属していたが、会社が控訴を取り下げたことにより、大阪地裁判決（以下「本件地裁判決」という。）が確定し、組合員3名は会社従業員としての地位が確認され、会社は賃金相当額を精算した。したがって、会社は本件初審命令を履行したといえ、文書手交をする義務もない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、アラブ首長国連邦のドバイに本拠地を置く国際航空会社であり、同政府が100%出資している。会社は、日本支社における代表を定め、26年当時、日本国内に東日本支店及び西日本支店のほか、関西国際空港支店、成田空港支店及び羽田空港支店等を有していた。初審審問終結時の日本支社の従業員は約50名である。

(2) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、航空関係に従事する労働者で組織される労働組合であり、組合員は再審査結審時 19 名である。組合には、会社で働く従業員で組織される分会があり、分会の組合員は再審査結審時 3 名である。

2 組合加入及び分会結成までの経緯等

(1) 14 年、会社は、関西国際空港路線を C₁ 会社とコードシェアにより開設し、日本における就航を開始した。

(2) 18 年、会社は、中部国際空港路線で就航を開始したが、21 年に廃止した。その後、会社は、22 年に成田国際空港の就航を、25 年 6 月に東京国際空港の就航を開始した。

(3) ア 24 年 2 月 1 日、会社は、A₁ 組合員をカスタマーセールス・サービスエージェント（会社の等級制度では E K O 4 級に相当する。以下同じ。）として採用し、同日から同人は大阪コールセンターで勤務することとなった。

イ 同年 3 月 15 日、会社は、A₂ 組合員をカスタマーセールス・サービスエージェント（E K O 4 級）として採用し、同日から同人は大阪コールセンターで勤務することとなった。

ウ 同年 5 月 7 日、会社は、A₃ 組合員をカスタマーセールス・サービスエージェント（E K O 4 級）として採用し、同日から同人は大阪コールセンターで勤務することとなった。

エ 組合員 3 名は、西日本支店内に設置された大阪コールセン

ターに所属して、航空券の予約記録を作成する予約業務、航空券の発券及び顧客等からの問合せ対応業務等に従事していた。当時西日本支店の従業員は全体で15人程度であり、そのうち大阪コールセンターの所属の従業員は組合員3名を含め10名程度であった。

- (4) 25年1月8日、A₂組合員は、会社が個人の能力不足などを理由に残業申請を認めないとして、西日本支店の職場全体の未払残業に対し割増賃金を支払うよう指導することを求めて、大阪中央労基署に申告等を行った。

- (5) 同月11日、組合員3名は、組合へ加入を申し込み、同月21日、加入が承認され、同月26日、組合員3名は分会を結成した。

3 組合加入及び分会結成後の経過

- (1) 25年1月31日、組合らは会社日本支社長に対し、「労働組合結成の通知」、「団体交渉申し入れ書」及び「要求書」を送付した。同通知には、同月26日に分会が結成されたこと及び組合員3名が役員であること等が、同「団体交渉申し入れ書」には、サービス残業、職場環境、業務指示等を議題とする団体交渉を申し入れる旨が記載されていた。

また、要求書には、①未払残業代の支給について、②残業が発生しない職場に近づけること、③労働環境・雇用について、④日本の法律を理解し、遵守すること、の4点についての要求が記載され、また、これら要求に対する回答は、団体交渉の席上、文書で行うよう求める旨が記載されていた。

(2) 同年２月７日、大阪中央労基署の担当労働基準監督官（以下「担当監督官」という。）は、会社において臨検監督を実施した。

翌８日、Ａ_２組合員は、担当監督官から上記臨検監督の実施状況について説明を受けた。

(3) 同年２月２１日、会社と組合らとの間で、パワハラ問題及び未払残業代問題に係る第１回団体交渉が開催された。会社側の出席者は、ドバイ本社の人事担当であるＢ_１（以下「Ｂ_１人事担当」という。）及び大阪コールセンター所属のＢ_２（以下「Ｂ_２マネージャー」という。）、組合側の出席者は、組合の支部委員長Ａ_４（以下「Ａ_４委員長」という。）、同副委員長Ａ_５（以下「Ａ_５副委員長」という。）、同書記長Ａ_６（以下「Ａ_６書記長」という。）及び組合員３名であった。同団体交渉において、大要、次のやり取りがあった。

ア 組合らが、サービス残業による未払残業代については是正して支払うことを要求したことに対し、会社は、残業は許可を取ってしてもらいたい旨回答した。これに対して、組合らは、日本の法律では、責任者がいる職場において、残業している従業員に対し、業務をやめるよう指示しない限り、会社は残業を承認したことになる旨発言した。これに対して会社は、サービス残業については実情を調査してから回答すると述べた。組合らが、大阪中央労基署が立入り調査を行ったが、是正勧告があれば是正するのかと質問したのに対し、会社は「はい」と回答した。

イ 組合らが、Ｂ_２マネージャーによる組合員に対するパワハラ

があるので、この場で、ドバイ本社人事担当の権限でやめさせるよう求めたのに対し、会社は、はっきりした証拠がなければやめなさいとは言えない、パワハラがあると感じるのであれば、社内手続を踏んでももらいたい旨回答した。

ウ 組合らが会社に、業務の変更がある時には組合に連絡すること及び会社の就業規則を提示することを要求したのに対し、会社は、就業規則の提示については問題ない旨回答した。

- (4) 同年２月２２日、担当監督官は、会社に対し、労働基準法第３７条第１項（割増賃金）及び同法第２４条（賃金支払）違反として同年３月２９日を報告期日として是正勧告をするとともに指導票を交付した。

同指導票には、終業時刻の記録よりパソコン履歴の終了時間の方が遅いことを指摘して、会社の労働時間管理についての改善対策の実施状況等を２５年５月までの間、月１回定期的に大阪中央労基署に報告するよう記載されていた。

- (5) 同年３月２７日、会社は、大阪中央労基署長に対し、改善措置報告書を提出した。同報告書には、①各社員に就業開始時刻及び終了時刻について正確な報告をするよう指示した、②残業が必要な社員は、会社が指示をするか、あらかじめ上長へ報告することを徹底した、③残務がない社員に対しては、直ちに帰社するよう指示した、④メール送信ログを使用して、本人申告の終業時刻と大きな差異がないか定期的にチェックすることとした、旨記載されていた。

また、会社が同日付けで大阪中央労基署長に提出した是正報

告書には、① 24 年 1 月 1 日まで遡り割増賃金を支払うこととした、② 今後、1 日 8 時間労働を延長した社員に対しては規定の残業手当を支払うこととした、③ 制服着脱を労働時間を含めていない件について、制服を着用しての出勤及び帰社を認めているため、制服着脱に要する時間は労働時間としては扱っていない旨、記載されていた。

- (6) 25 年 4 月 23 日、会社と組合らとの間でパワハラ問題及び未払残業代問題に係る第 2 回団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B₁ 人事担当及び日本支社 B₃ 経理総務部長（以下「B₃ 経理総務部長」という。）、組合側の出席者は、A₅ 副委員長、A₆ 書記長及び組合員 3 名であった。同団体交渉において、大要、次のやり取りがあった。

ア 会社は、残業代の支払について、その報告及び手続を見直し、退勤時刻後にメールがある場合などには、その理由を確認しなければならないと考えている旨、同月 24 日に、大阪中央労基署とのミーティングがあり、残業代の支給の要求があれば、従業員へ報告する旨述べた。

組合らが、未払残業代の支払のため、会社はどのような調査を行ったのかと質問したのに対し、会社は、全ての職員の午後 6 時以降のメール記録、勤怠表及び残業承認表を調査した旨述べた。組合が、パワハラによって残業の承認をもらえなかった旨述べたのに対し、会社は具体的にいつ申請していつ却下されたかを証明してほしい旨述べ、組合は、従業員が残業している状態で管理職が声をかけなければ、会社として残業を認めたことになる旨述べた。

イ また、会社は、大阪中央労基署からタイムオフ制度（残業代支払に代えて、時間休として取得させる会社の制度のこと。）の未払分40%については是正を求められており、同制度については同年5月1日で廃止すること、サービス残業に関しては2年前まで遡って実態調査を行い、本当の残業であれば支払うこと、組合らとこのような議論がなくなるよう努めたいこと等を回答した。

これに対して組合が、未払賃金請求の基準日は23年2月1日から25年1月31日までで良いかと確認したのに対し、会社は「はい」と回答した。

ウ 次に、組合らが、パワハラ具体例を挙げて指摘したことに対して、会社は、深刻に受け止めており、パワハラについて苦情処理の手続があるため、声を出してほしいと回答した。この回答に対し組合が、既に声を出しているが会社は対応が遅く、パワハラは続いていること、未払残業問題では労働基準監督署に訴えたが、パワハラ問題でも行政や司法に訴えるかもしれないこと等を発言した後、会社に厚生労働省作成のパワハラ資料を手渡した。

会社が、パワハラについては、具体的な内容を伝えていただきたいと発言したことに対し、組合らが、上司のパワハラに関する証拠の抜粋書類を会社に交付し、真摯な対応を要求した。これに対して、会社は今の段階では加害者の処分等はできないが、この証拠を英訳の上、ドバイ本社人事で評価をし、正式な手続を取る旨回答した。

なお、組合らが会社に交付した書類の中には、パワハラの実体的内容として、①チームリーダーのB₄から残業は事前申請

して承認をもらわない限り残業代はもらえない、個人の能力が低く、ミスや雑務、翌日の準備のための残業代は出せないと言われたこと、②入社後、業務に必要なシステムの操作方法や内容に対する説明がほとんどないまま、明らかに時間内でできない仕事をさせられたこと、③他の従業員の前や他の従業員も宛先に入ったメールで叱責されたこと、④B₂マネージャーから「重箱の隅を突かせてもらおうわ」等と言われたほか、解雇をほめかす圧迫的な言動を受けたこと、等が日付とともに記載された書面が含まれていた。

4 大阪コールセンター廃止発表前までの経過

- (1) 25年5月、会社は、中国の広州市に、日本語での顧客対応が可能な広州コールセンターを稼働させ、日本国内の旅行代理店から大阪コールセンター宛ての電話が、広州コールセンターに転送されるよう変更した。
- (2) 同年5月、会社は、同年6月の東京国際空港就航に伴い、羽田空港支店を開設し、同年6月から同年11月までの間に11名を採用した。
- (3) 同年6月15日、会社と組合らとの間で、パワハラ問題及び未払残業代問題に係る第3回団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B₁人事担当及びB₃経理総務部長、組合側は、A₆書記長及び組合員3名であった。同団体交渉において、大要、次のやり取りがあった。

ア パワハラについて、会社は、ドバイ本社シニア・マネジメン

トが大阪コールセンターを訪問して調査を行い、必要な懲罰措置を行ったが、どのような懲罰措置かについては、プライバシーの関係で答えられないと述べた。

会社から、B₂マネージャーと組合員3名との間で和解の場、関係修復の場を持つことが提案されたが、組合らは、B₂マネージャーから組合員3名に対し謝罪がなく、B₂マネージャーへの処罰の内容が明らかにされていないことから、B₂マネージャーを信用することができないと述べて、この提案を拒否した。

その後、一時団体交渉が中断し、B₃経理総務部長が組合員3名に対し、別室で、会社がB₂マネージャーに対し、どのような是正措置を行ったかについての概要を説明した。

イ 団体交渉が再開し、組合らが、サービス残業について、会社の調査方法を質問した後、パワハラのために提出ができなかった勤怠表の取扱いについて確認したのに対し、会社は、実際に仕事をしていたのであれば支払う旨述べた。

組合らが、就業時間と営業時間が共に午前9時から午後6時までであり、午後6時の終業は難しいので、営業時間を午前9時15分から午後5時45分までに変更するよう要求し、会社は、ドバイ本社へ持ち帰ると回答した。

組合らが36協定の代表者の選出方法がおかしい旨指摘し、36協定の提示を求めたのに対し、会社は、36協定はコピーを見せると回答した。

ウ 組合らが、同年5月7日から広州コールセンターに国内の電話が転送され、大阪コールセンターの電話番号がそのうち公表されなくなると聞いたことから、大阪コールセンターへ

の入電数が少なくなり、業務がなくなるのではないかと懸念しているが、今後どうなるのかと質問したのに対し、会社は、電話転送は、大阪コールセンターの電話量が多いためにプレッシャーを少しでも軽減することを目的としたものであり、必ずしも大阪のオフィスが廃止されるということではない旨回答した。

組合らが、電話番号が公表されなくなった後、こちらの人員削減や転勤はないようにしてもらいたい旨述べたところ、会社は、このオフィスに何名の人員が必要か分からないので答えられないが、大阪のオフィス廃止は全く考えておらず、今のところ、リストラや解雇する予定について少なくとも我々は知り得ないことである旨回答した。

組合らが、B₃経理総務部長は会社の中期・長期計画に参画していないのか尋ねたのに対して、会社は、縦割りなので関与しておらず、マネージャー会議で話は聞いているが、東京も含めて雇用は保障される旨回答した。組合らが、配置転換や転勤はあるのか、大阪での雇用が保障されるのか尋ねたのに対して、会社は、配置転換や転勤はなく、勤務場所は大阪である旨回答した。

- (4) 同年6月20日、会社は、大阪中央労基署長に対し、割増賃金について、23年2月1日まで遡って計算し、25年5月25日に清算した旨の是正報告を行った。

- (5) 同年7月24日、担当監督官は、会社に対し、改めて全社員について、メールの送信時刻やパソコンのログイン・ログオフ時刻

等、残業の有無に関する判断材料を提出した上で、残業の実態を調査し、残業代支払の必要性の有無を決定するよう指導した。

翌25日、組合らは大阪中央労基署を訪問し、担当監督官に対し、①営業前の準備行為の労働時間の取扱い、②制服着脱時間の取扱い、③36協定の代表の選出等について質問した。

- (6) 同年8月4日、会社は、「団体交渉における要求について」と題する書面を組合らに送付した。同書面には、大要、次のとおり記載されていた。

ア パワハラに関して

会社は、申立てのあったパワハラについて調査を行い必要なアクションを行った。会社は、必要な是正措置と指導を行った。会社は、組合員3名と担当幹部間の仲裁も試みたが、組合員3名が抵抗を続けた。会社は、具体的な証拠に基づく新たなパワハラの申立てがなされない限りは、ひとまず、この問題は解決されたとみている。会社は、通常行われている日常業務に際して職務上の権限を行使することはパワハラに当たらないことを確認した。

イ 残業に関して

会社は、許可を受けた残業に関するルールが確立し、全社員に周知されていることを確認し、また、この方法は、大阪中央労基署とのミーティングにおいても適法と確認された。会社は、このルールを変更することを予定していない。

会社は、必要な調査を行ったが、他の社員から追加の申立てがなかったため、組合員3名が申請した許可を受けていない残業について、24年10月以降分についてのみ、残業代

を支払うことを申し出る。

ウ 制服の着脱に関して

会社は、制服で通勤することを禁止していないことを再度確認し、社員が仕事場で制服の脱着時間に関して給料を払うことを考えていない。

エ 労働時間に関して

会社は、労働時間の変更は考えていない。しかし、25年9月1日からカスタマーコールの電話回線は午後5時30分に終了することとなるので、ほとんどの場合、残業する必要はなくなると考えている。

オ 人員配置に関して

会社は、現在のところ、大阪コールセンターの社員を減らすことを考えていないことを確認する。しかし、長期間にわたり約束できるものではない。なぜなら、航空業界の動きは激しく、会社のコントロールの及ばない市場要素によって変わってくるからである。我々は終身にわたり仕事を保証することはできないが、日本、特に大阪において運営をすぐに変更しようとは考えていない。

(7) 同年9月11日、会社は、大阪中央労基署長に対し、上記(5)の担当監督官の指導について、以下の内容の同年8月28日付け報告書を提出した。

ア 未払残業代を申請したスタッフ3名は現在組合活動を通じてドバイ本社と協議中であり、交渉又は結果が出次第、報告する。

イ 組合員3名以外の7名は支払不要のメールがあり解決済み

である。

同月 13 日、担当監督官は、A₂組合員に調査結果を説明し、違反事実は是正されたとして申告処理を終了した。

- (8) 同年 9 月 30 日、A₂組合員は、大阪中央労基署に対し、会社が同署長に提出した上記(7)の是正報告書について、実際には労働者 4 名から請求を受けているにもかかわらず、3 名と過少に報告しているので、当該是正報告書が虚偽である旨申告した。

- (9) 同年 10 月 17 日、組合らは、会社が送付した同年 8 月 4 日付け「団体交渉における要求について」を受けて、これまで団体交渉で確認した事項を双方で確認するための団体交渉を申し入れた。

同月 29 日午前 7 時 50 分から午前 8 時 50 分まで、組合らは、西日本支店の敷地前で、会社のパワハラ問題及び未払残業代問題に抗議するビラを配布し、翌日、会社に対しビラを配布した旨報告した。

- (10) 同年 11 月 15 日、会社と組合らとの間で、パワハラ問題及び未払残業代問題に係る第 4 回団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B₁人事担当、日本支社長の B₅（以下「B₅支社長」という。）及び新たに経理総務部長となった B₆（以下「B₆経理総務部長」という。）、組合側は、A₄委員長、A₅副委員長及び組合員 3 名であった。同団体交渉において、大要、次のやり取りがあった。

ア 会社は、残業について事前に承認を得ることが会社のルー

ルであり、大阪中央労基署からそのルールは妥当だと言われていることから、組合らから要求された残業代については、本来正式な残業申請になっていないが、会社として、善意で24年10月以降の分を支払う用意があり、この支払は従業員全員ではなく組合員3名に対してのみ支払う旨回答した。これに対して、組合らは、パワハラによって事前申請できなかった残業分も会社は支払うべきであり、以前の団体交渉でB₃経理総務部長は23年2月に遡って支払うと発言していた旨、支払対象者は全従業員とすべきである旨述べた。これに対して、会社は、24年10月以降からが最終回答であり交渉の余地はないと回答したところ、組合らはビラ配りなどをせざるを得ない状況になった旨発言し、会社に再度検討するよう求めた。

イ 次に、パワハラの件について、組合らが、会社がパワハラを認めたと認識していると発言したのに対し、会社は、パワハラの申出を受けて調査を行い、管理体制を変えるための努力をしているところであるが、パワハラがあったとまでは認めていない旨発言した。

組合は、組合員3名が異動するのもいいので、B₂マネージャーと職場を離してほしい旨回答した。会社は、組合員3名の転勤の意向について質問した。

ウ 最後に組合らは、会社に、パワハラ問題及び未払残業代問題について、事実解明するよう再度要求したのに対し、会社は、パワハラ問題と未払残業代問題について、25年11月22日に回答すると述べた。

- (11) 同月 18 日、担当監督官は、会社に対し、上記(8)の申告に関し、組合員 3 名以外の従業員 1 名が未払残業代を申請していることについて、支払を検討するよう指導した。
- (12) 同月 23 日、B₁ 人事担当は、組合員 3 名へメールを送信した。同メールには、パワハラ問題及び未払残業代に対する最終的な見解として、①未払残業代について、会社には残業の承認に関するルールが以前から存在し、パワハラがあったため組合員 3 名がサービス残業を強制されたとの組合らの主張について、この主張を支える証拠がほとんどないが、会社は問題を解決したいとの意思を表すため事前承認を受けていない残業代について 24 年 10 月に遡って支払うことを提案した旨、この申出は今でも有効だが、組合は、この申出を拒否しても構わない旨、②パワハラについては、B₂ マネージャー及び周囲の社員に対しても調査し、同マネージャーは、この問題を解決し、協調して一緒に仕事をしようとしていると見受けられる旨、しかし、組合員 3 名はこの問題を追及し続けており、ドバイ本社人事担当も両当事者の関係を修復することを手伝う意思を明らかにしたにもかかわらず、当該人事担当も抵抗に遭い、問題を解決できなかった旨、組合員 3 名は B₂ マネージャーが解任されることは望まないとしながら、組合員 3 名自身が西日本支店内部で異動することを希望しているが、西日本支店内部で代替ポジションに空きはない旨、会社は調査をし、パワハラに関するルールに敏感となるよう改善措置を採り、B₂ マネージャーも指導を受けた旨、会社はこの状況を解決するよう重ねて努力したいと考えているが、組合員 3 名がこれを受け入れない限り、会社がこの問題の解決

策を見付けることは困難であるところ、他の譲歩策を考えたい
という場合は申し出てほしい旨、そのような申出がない場合は、
会社はこの問題が解決されたものとする旨、記載されていた。

- (13) 25年11月25日、会社は、大阪中央労基署長に対し、上記
(11)の担当監督官の指導について、当該従業員が当初、10分程度
の残業は申請しておらず、会社が未払残業代について調査をし
た際に同人が未払の残業について申請するとのメールを受け取
っていたが、具体的な申請書が出てこなかったこと等の事情か
ら、上記(7)の是正報告書には記載せず、担当監督官には口頭のみ
の報告としていた旨及び、今後は、残業申請しない従業員に対
しても、仕事をしている場合には残業代を支払うことを検討し
ている旨報告した。

担当監督官は、同月26日、A₂組合員に対し、上記(8)の申告
について完結処理とした旨架電した。

- (14) 同年12月24日、分会は、B₅支社長宛てに、「第4回団体交
渉会社回答書に対し」と題する書面を郵送及びメールにて送付
した。同書面には、上記(12)のB₁人事担当のメールに抗議する旨
記載した上で、①サービス残業について、会社は同年4月23日
の第2回団体交渉において2年分（23年1月～25年1月の
2年間）の請求があれば支払うと発言しており、これがなかった
とするのは合意に違反することになる旨、②パワハラについて、
会社はパワハラが存在したことを認めるべきであり、謝罪、懲罰
の情報開示は今後の再発防止に必要であるから必ず行ってほし
い旨、そして、会社の安全配慮義務に基づいて、B₂マネージャ

一と組合員 3 名を同じ職場で働かせないよう強く求める旨記載されていた。

(15) 同年 1 2 月 2 6 日午後 9 時から同 1 0 時まで、組合らは関西国際空港においてパワハラ問題及び未払残業代問題について記載したビラを配布した。日本支社は、当該ビラのコピーをドバイ本社に送付した。

(16) 2 6 年 1 月 9 日、担当監督官は、会社に対し、A₁組合員の時間外労働に対し法定の割増賃金を支払っていないとして是正勧告した。同是正勧告書には、A₁組合員の時間外労働を精査の上、不足額については、2 年間遡って支払う必要がある旨、他の労働者についても割増賃金の未払がある場合には同様に 2 年間遡って支払う必要がある旨記載されていた。

(17) 同年 2 月 7 日、会社は、大阪中央労基署長に是正報告書を提出した。同報告書には、上記(16)の指摘事項について、A₁組合員及び他の労働者に対し、本人の残業申請及び管理職による事前・直後の下命の有無を精査の上、未払割増賃金がある場合は同年 3 月給与にて支払う旨記載されていた。

(18) 同年 3 月 4 日、B₁人事担当は、組合らに 2 6 . 3 . 4 会社文書を送付した。同文書には、上記(14)の「第 4 回団体交渉会社回答書に対し」と題する書面について、①確認が取れる全ての未払残業代は同年 3 月に支払われる給料と合算して支払う予定であることから、未払残業代問題は大阪中央労基署との関係では既に

解決済みであり、会社として、現在、この問題は既に解決されたものと理解している旨、全ての残業代は、関連幹部・所属長によって許可され、認められたもののみが残業となる点を確認してほしい旨、②パワハラについては、会社として取れる全てのステップを踏み、当該幹部とパワハラの要件について話し合い、パワハラを回避するための方策をアドバイスした旨、会社は当該幹部と組合員3名との和解が促進されるよう試みたが、組合からの抵抗を受け続け、先の段階に進めない旨、その後、パワハラが疑われるような事象はなく、当該幹部は我々の相談とアドバイスを受け入れて、これまで以上に自身の態度、言葉に注意深くなっているものと会社は信じている旨、他の問題事例が報告されていないのであれば、是非教えてほしい旨、そして③会社は、上記により、現在手元にある問題は全て解決されたものと信じている旨記載されていた。この書面の末尾には上記通知を受けたことを確認する旨の署名欄があったが、組合らは、これに署名しなかった。

(19) 同年4月21日、A₁組合員は、診断名「急性ストレス性障害」により同年3月10日から同月13日までの間欠勤等したことについて、B₂マネージャーや他の管理職によるパワハラが原因であるとして、労災申請したい旨を会社に対しメールし、必要な手続をするよう会社に求めた。

(20) 同年4月22日、A₂組合員は、B₆経理総務部長（同人は、同年1月日本支社長に就任した。）に対し、A₃組合員及びA₁組合員も宛先に入れてメールを送付した。同メールには、未払残業

代が発生した証拠書類をメールに添付したこと、添付書類の 1 頁にはパワハラの状態であり、3 頁には事前残業申請しても個人のミスを理由に申請が認められず、一度承認した時間を早い時間に書き換えられた証拠であること等が記載され、同証拠書類が添付されていた。

5 本件自宅待機命令までの経過

- (1) 26 年 5 月 20 日、ドバイ本社から東アジア地区統括副社長、人事担当の B₇（以下「B₇人事担当」という。）外 2 名が来日し、中部支店及び西日本支店の従業員に対し、日本路線が赤字のため、大阪コールセンターを廃止し、予約発券課及び中部支店を閉鎖することが発表された。また、会社は、それに伴い、組合員 3 名を含む大阪コールセンター所属の 8 名、中部支店所属の 3 名及び東日本支店予約発券課所属の 2 名の計 13 名に対し、①新設した 3 つの国内営業職（以下「新設ポジション」という。）への応募を 48 時間以内に行うこと、②社内で公募されている海外での欠員（以下「欠員ポジション」という。）へ応募すること、③早期希望退職（以下「希望退職」という。）に応募すること、のいずれかを選択することを口頭で提示した（以下、当該会社からの提示を「本件三択提示」といい、本件三択提示に係る手続を「本件希望退職等手続」という。）。

同月 20 日から翌 21 日までの間、B₇人事担当等は、本件希望退職等手続の対象者となる 13 名について、個別面談を行い、対象者の意向を確認した。

本件希望退職等手続の対象者となる 13 名のうち組合員 3 名を除く 10 名は、遅くとも同月 22 日までに、新設ポジションへ

応募した。

- (2) 同月 22 日、組合らは会社に対し、「団体交渉【緊急】申し入れ書」を送付し、本件三択提示を議題とする団体交渉開催を申し入れ、併せて団体交渉開催まで本件希望退職等手続を保留するよう要請した。

これに対し、同月 28 日、会社は、同年 6 月 4 日に団体交渉を開催することを応諾する旨書面で回答した。

- (3) 同年 5 月 28 日、会社は、組合員 3 名を含む本件希望退職等手続の対象者 13 名に対して、「早期希望退職/欠員への移転の申請への招待」と題する書面（以下「本件希望退職等招待」という。）を交付した。同書面には、日本での業務の効率化のために大阪コールセンターを廃止するとともに、中部支店を閉鎖すること、同月 20 日から 6 月 3 日までの間、希望退職並びに新設及び欠員ポジションの募集を行い、希望退職者には、退職加算金として基本給の 5 か月分相当が支払われること、新設及び欠員ポジションについては、応募したとしても異動できることが保証されるものではないこと等が記載されていた。なお、新設ポジションの応募の締切りは、上記(1)で会社が口頭で提示したとおり同年 5 月 20 日から 48 時間以内のままで変更がなく、会社が本件希望退職等招待を配付した時点で、締切りを徒過していた。

- (4) 同年 5 月 30 日、会社は、新設ポジションの採用者 3 名を決定し、その結果を新設ポジションに応募した 10 名に通知した。

(5) 同年6月4日、会社側はB7人事担当等が出席して、組合らとの間で本件三択提示に係る第1回団体交渉が開催された。

ア 会社は、本件三択提示に至った経緯について、日本での営業利益は赤字であり、特に日本のコールセンター機能についても広州コールセンターにほとんど電話が流れており、日本の営業時間終了後も全て中国で受けていること、中国と日本のコストの違いもあり、日本においてコールセンターを置いておく必要性はないと会社は判断したこと、業務がなくなることにより人員の対応をする必要が生じたことから今回の提案に至ったこと等を説明した。

イ 会社は、組合らが希望退職以外の提案は何かと質問したのに対し、新しく設置した3つの国内ポジションと全世界での空きポストへの応募であると回答した。組合らが、この提案は組合としては初めて受けるので、今日からスタートとなる旨述べたところ、会社は、これを否定し、すでに従業員には説明していると述べた。

会社は、希望退職の応募の締切りについて、当初、同年6月3日であったが同月6日へ延長した旨述べた。

会社は、新設ポジションへの応募の締切りについて、大阪コールセンター廃止発表直後に本件三択提示の対象となる従業員に対して行った面談において48時間以内に返事をするよう指示し、これについては既に応募があり、現状では空いていない旨述べた。組合が、もう一度やり直すよう要求したのに対し、会社は、組合から団体交渉申入れがあったからといって、本件三択提示のプロセスを止めることはできない旨回答した。組合が、会社は労働組合があることを把握しているのであるか

ら、事前に労働組合に知らせる義務がある旨述べたところ、会社は、労働組合に知らせる必要はない旨回答した。

ウ 組合らが、会社の経営状況は赤字かと質問したのに対し、会社は、日本路線が赤字である旨回答し、組合らが、組合や対象者に対し説得しうる経営資料の提供を求めたのに対し、会社は、秘密保持契約を締結するのであれば出せる範囲で提示する旨回答した。

組合らが、広州コールセンターに電話が移行されるときに、会社は人員削減しないと言っていた旨述べたところ、会社は、現状を考えると、会社としては重複するものを持つ必要はなく、廃止という判断に至った旨、だからといって従業員に辞めてくださいというのではなく、できる限りの提案をしているので理解してほしい旨回答した。

組合らが、26年5月13日まで羽田空港支店のポジションを外部公募していた件について説明を求めたことに対し、会社は、当該ポジションは以前から空席だった旨、組合員3名が応募するのは自由で可能だが、採用されるかは分からない旨回答した。組合らが、それ以外のポジションはないのか尋ねたところ、会社は、持ち帰り確認する旨回答した。

エ 会社が、組合員3名の要望を尋ねたことに対して、組合らは、一切辞めるつもりはなく、雇用を守る努力をしてほしいと述べた。

組合らが、会社の下請企業を先に切るべきと要求したことに対し、会社は、下請企業は専門的な業務を行いコストも安い旨、組合員3名は専門的な知識も経験もないので、下請企業の業務に就かせることは考えられない旨回答した。この回答に対して

組合らが、専門的な知識についてはトレーニングができるので、それを含めて検討してほしい旨述べた。

オ 組合らが、希望退職については、25 か月から30 か月の報奨金が相場であり、これを要求する旨述べたのに対し、会社は、ドバイ本社に持ち帰り検討するが、今、伝えることができるのは12 か月を超えないものである旨回答した。

希望退職募集の対象について、組合らが、対象を日本支社全員にすべきと要求したのに対し、会社は、コールセンターの廃止は他の部署に影響を及ぼす必要はない旨、空きポジションがあっても職務が違う旨回答した。

組合らが、名古屋空港支店の業務の廃止の際は、会社は日本支社全員に希望退職を募っており、今回との違いについて答えるよう求めたところ、会社は、理由と決定が違う旨回答した。組合らが、名古屋空港支店の際は、2 名がコールセンターに異動した旨述べたところ、会社は、時間がないので書面で出してほしい旨回答した。

- (6) 同月6日、組合らは、会社に対し、「2014年6月4日団体交渉の場での回答未消化について質問書と主張」を送付した。同書面には、日本路線の赤字について、その主たる原因、赤字を示す根拠となる数字、コールセンターの赤字が日本路線の赤字に占める割合、これまでの赤字回避対策、赤字を容認してきた責任者、今回の計画での赤字解消寄与率等の回答を求めるとともに、組合員3名が大阪に残れるよう、同等以上の待遇で新たなポジションを用意するよう求める旨記載されていた。

(7) 同月 12 日、日本支社代理人弁護士は、組合らに対し、秘密保持契約書案をファクシミリで送信した。同書面には、第 2 条の機密情報の不開示及び不使用について、「組合は、機密情報が機微情報であることを了解し、機密情報を、2014 年 6 月 4 日から始まった一連の団体交渉の目的事項に関する検討(中略)のためにのみ受領し、使用することに合意する。組合は、機密情報を第三者(団体交渉に関与しない組合員を含む。)に開示、出版、公開してはならないものとする。また、組合は、機密情報が不正に使用され、開示され、出版され、または公開されることを防ぐための合理的な予防措置を採り、組合の構成員が、本契約の義務を完全に遵守することを確約するものとする。さらに、組合は、会社の権限ある代表者による事前かつ明示の書面による許可なしに、媒体の形式如何に関わらず、機密情報の複製を行ってはならない。」と記載されていた。

(8) 同月 13 日、本件三択提示に係る第 2 回団体交渉が開催された。

ア 組合らが、会社の秘密保持契約書には制約が多いため締結できない旨述べたところ、会社は、契約を締結しない以上、経営に関する数字は出せない旨述べた。

イ 組合らが、空きポジションの提示を要求したのに対し、会社は、組合員 3 名は営業ポジションがあったのに応募しておらず、ビジネス上の観点からこれ以外にポジションは空けられない旨述べた。

組合らが、組合員 3 名は希望退職に応募するつもりはない、その後どうなるのかと質問したことに、会社は、同年 6 月 26

日の大阪コールセンター廃止後は解雇となり、希望退職とはならない旨述べた。

ウ 組合らが、本件希望退職等手続の対象を日本支社全体にすべきと要求したのに対し、会社は、他の部署に影響が出ることを会社は望んでおらず、日本支社全体を対象とはしない旨述べた。組合が、中部支店の業務が廃止されたときは日本支社全体が対象であったとの指摘に、会社は、その時はその時であり、今とは違う旨回答した。

エ 組合らが、25年に広州コールセンターが稼働した際に、会社は雇用に手を付けないと述べていたとの質問に対し、会社は、その時はその時である旨回答した。

オ 組合らが、希望退職の締切日を確認したところ、会社は、26年6月16日に延長された旨回答した。組合らが、組合らが提案した退職金増額について検討状況を確認したところ、会社は、検討したが今は考えていない旨回答した。

(9) 同月13日、組合らは、会社に対し、雇用確保を議題とする団体交渉開催を申し入れ、同月23日、本件三択提示に係る第3回団体交渉が開催された。

ア 冒頭、組合らは会社同日付け「2014年6月4日および13日の団体交渉の場での回答未消化について質問書と主張」を手交し、同書面に従って質問するので、本日又は後日回答願いたい旨述べた。

同書面には、①赤字の説明、②コールセンター廃止による人員削減の必要性について、③雇用確保、④希望退職に関する質問及び要求について、同月25日までに回答するよう記載さ

れていた。

イ 組合らが、大阪コールセンターを廃止する理由について、日本路線が赤字となっている主な原因を尋ねたところ、会社は、赤字だけではなく中国と日本のコールセンターを2つ持っている意味がないので廃止する旨回答した。

ウ 組合らが、本件希望退職等手続の対象を日本支社全体にすべき、名古屋空港支店業務が廃止されたときは日本支社全体が対象であったと要求したことに対し、会社は、今回はコールセンターにのみ関連することであるので、日本支社全体に適用することはない旨、過去と今では状況が異なり、また、他の職場は専門の知識が必要な職場である旨述べた。

エ 組合らが、会社の解雇回避の努力について説明を求めたことに、会社は、希望退職の募集、欠員ポジションの応募及び新設ポジションを作り、できる限りのことを行った旨述べた。組合らが、団体交渉を行っている等を踏まえ、さらに他のポジションを作るよう要求したところ、会社は、他にポジションはない旨述べた。

オ 組合らが、広州コールセンターへの電話転送が始まった後に、会社が従業員を14名雇用した理由を尋ねたところ、会社は、東京国際空港の運航が始まったからである旨述べた。組合らが、西日本支店の職員を転勤させなかった理由を尋ねたところ、会社は、当時は大阪コールセンターを廃止する予定はなかった旨述べた。

カ 組合らが、パワハラ問題や未払残業代など未解決問題を帳消しにするために、大阪コールセンターを廃止し希望退職を促しているのかと質問したのに対し、会社はこれを否定した。

キ 組合らが、冒頭に手交した要求書記載の要求について検討してほしいと述べたのに対し、会社は、必要に応じて検討する旨回答した。

- (10) 同月26日、会社は、大阪コールセンター及び中部支店を廃止した。同日、会社は、組合員3名に対して、大阪コールセンター廃止に伴い従事させる業務がないことから本件自宅待機命令を行う旨の書面を送付するとともに、組合らに対し、本件自宅待機命令を行った旨通知した。

同日、組合らは会社に対し、早期に団体交渉を開催し話し合いを通じた解決の場を設けること及び、組合員3名の自宅待機を解き就労させることを要請する旨の「会社の『団交拒否』『就労拒否』に対し抗議と要請」を送付した。

なお、本件三択提示を受けた従業員のうち、3名は新設ポジションに異動し、7名は希望退職を選択して同月末付けで退職し、会社から自宅待機を命じられたのは、組合員3名のみであった。

- (11) 同年7月4日、会社は、組合らに対し、組合員3名の処遇についての協議を申し入れ、同月10日、本件三択提示に係る第4回団体交渉が開催された。

ア 会社は、検討内容及び今後の対応について、組合員3名の給与及び職歴を再考したが、コールセンター以外の新たな職域の場は見当たらないと判断し、会社内での就労は難しい旨、会社としては退職という選択となり、退職パッケージを提案するが、それでも退職しない場合は最終的には解雇となる旨述

べた。

イ 退職パッケージについて、会社は、条件面で組合から話があれば検討する旨述べ、組合は、持ち帰り検討するが、追い詰められた状況では納得できない旨述べた。

ウ 新たな職場の確保について、組合が、自宅待機をさせるのなら営業の訓練をさせるべき、今回の雇用問題で3つ新たなポジションを設置しているが、パワハラ問題で職場異動を要求していた組合員に優先的に充てるべき、会社の行為は指名解雇そのものであり、これまでの交渉経緯を踏まえ、再度検討すべきと要求したのに対し、会社は、ドバイ本社に伝えるが、今回の提案は何度も検討を重ねたものであるから、組合に対応を検討してほしい旨述べた。

(12) 同月11日、会社は、大阪中央労基署に対し、上記4(16)の是正勧告について、A₁組合員の未払割増賃金については同年5月23日に支払ったが、本来支給すべき額に満たないことが判明したことから、残額については同年6月25日付けで支払った旨、他の労働者については同年4月25日付けで支払が完了した旨を記載した同年6月27日付け是正報告書を提出した。

(13) 同年7月25日、組合らは会社に対し、本件自宅待機命令について話し合いを通じた解決を求める団体交渉を申し入れ、同年8月5日、会社側代理人弁護士と組合らとの間で事務折衝が行われた。会社は、当該事務折衝において、組合に対し、羽田空港支店で1名の採用、最大で給与1年分の割増退職金支給による解決などを提案したが、組合らは解決できる責任者の出席を求め、

会社提案は持ち帰って検討する旨述べた。

(14) 同月 13 日、組合らは会社に対して、組合員 3 名の雇用確保並びにパワハラ問題及び未払残業代問題を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれに回答しなかった。同月 26 日、組合らは、「組合員 3 名の『自宅待機』を解き、早期職場復帰を求める要請書」を会社に提示し、本件自宅待機命令について早期解決を求めた。

(15) 同年 9 月 1 日、会社は、「解雇通知書」により、組合員 3 名に対し、本件解雇を通知した。同解雇通知書には、会社は、事業上の理由から、同年 6 月 26 日をもって大阪コールセンター及び予約発券機能を廃止することを決定し、これに伴い、組合員 3 名が従事する職務が存在しないことになった旨、同年 5 月 20 日以降、会社内で提供可能な職務を検討し、営業及び貨物のポジションを新たに設けたが、組合員はこれに応募せず、当該ポジション以外に職がないため、会社としては雇用を継続できないとの結論に達したことから、会社就業規則第 16.1 条第 1 号（事業運営の縮小またはその他の不可避な状況がある場合）に基づいて解雇する旨、解雇予告に代わる解雇予告手当は同日振り込んだ旨が記載されていた。

(16) 同年 9 月 1 日、組合は、本件自宅待機命令の撤回を求めて、大阪府労委に救済を申し立てた。その後、同月 12 日、組合は、本件解雇の撤回を求めて、大阪府労委に救済を申し立てた。

6 本件救済申立て後の経過

- (1) 27年2月19日、組合員3名は会社を被告として、組合員3名の解雇は整理解雇の要件を充足せず、また、不当労働行為に該当するので無効であるとして、組合員3名の労働契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに本件解雇以降の賃金、賞与等の支払を求めて、大阪地裁へ提訴した。
- (2) 28年10月13日、初審大阪府労委は、本件自宅待機命令及び本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、本件解雇がなかったものとしての取扱い、就労させるまでの間の賃金相当額の支払及び文書手交を命じる本件初審命令書を交付した。
- (3) 29年10月23日、大阪地裁は、上記(1)の訴訟について、本件解雇は無効であり、組合員3名の労働契約上の権利を有する地位にあることを確認し、本件解雇から本件判決確定までの間の給与、賞与等の支払を命じる旨の本件地裁判決を言い渡した。
- (4) 同年11月6日、会社は、本件地裁判決を不服として大阪高等裁判所に控訴したが、30年4月20日、会社は控訴を取り下げた。これにより、本件地裁判決が確定し、組合員3名は会社との間で労働契約上の地位が確認され、会社は同人らの賃金を精算した。

7 本件地裁判決確定後の団体交渉の経過

- (1) 30年5月25日、本件地裁判決確定を受け、組合員3名の処

遇に係る第1回団体交渉が開催された。会社側の出席者は、新たに日本支社長となったB₈、B₇人事担当外2名、組合側の出席者は、A₄委員長、A₆書記長及び組合員3名であった。

会社は、組合らに対し、①今後、羽田空港支店のオペレーションに1名の空きが出る予定で、そのポジションは優先的に組合員3名に提案するため、そこに応募すること、②広州又はドバイのコールセンターに出向すること、③広州又はドバイ以外のコールセンターでの勤務を希望する場合には、その旨と労働条件を具体的に提案すること、④組合員3名が①ないし③を選択しない場合には、金銭解決に向けた交渉をすること、のいずれかを選択するよう提案した。

組合らは、会社は、解決金として具体額を提示したのに対し、会社は、組合らに、金額の算定根拠を示すよう求めるとともに、当該金額での金銭解決には応じられない旨述べた。

(2) 同年6月1日、組合員3名の処遇に係る第2回団体交渉が開催された。

組合らは、上記(1)の団体交渉における会社からの提案について、①羽田空港支店のポジションについては、現時点では完全な拒否はしないが保留する、②広州又はドバイのコールセンターに勤務することは希望しない、③他の国でのコールセンターに勤務することも希望しない、④金銭解決は現時点において考える余地がない旨回答した。

組合らは、組合員3名のうち2名が大阪での営業職を強く希望している旨述べたのに対し、会社は、営業職に空きはなく、営業職には特別な能力が必要とされる旨述べた。組合員3名は、西

日本支店におけるどのポジションでも構わないので希望する旨述べたが、会社は、西日本支店において空いているポジションはなく、ポジションを新設し、または、会社の組織を変更することはできない旨述べた。

休憩後、組合らは、組合員3名のために、西日本事務所又は関西国際空港でのポジションを新設するよう求め、会社は持ち帰って検討する旨述べた。

- (3) 同年7月10日、組合員3名の処遇に係る第3回団体交渉が開催された。

会社は、組合員3名に対し、社員証を交付した。

会社は、新設ポジションについて会社のドバイ本社と話をしたが、ビジネス上の必要性もないのに、日本の関西地区において新たなポジションを作ることとはできないとの結論であった旨述べた。会社は、上記(1)の団体交渉で提案した別の選択肢について組合に考えてほしい旨述べ、組合らは、羽田空港支店のポジションについてまだ空いているか確認した。

- (4) 同月25日、組合員3名の処遇に係る第4回団体交渉が開催された。

会社は、ドバイ本社の回答としてポジションを新設することはできないとのことだった旨述べた。組合らは、組合員3名のうち、1名は羽田空港支店での勤務を受け入れ、他の2名は大阪での勤務を希望する旨述べたほか、過去の賞与の支払や健康保険証の発行を求めた。

- (5) 同年 8 月 28 日、組合員 3 名の処遇に係る第 5 回団体交渉が開催された。

組合らは、リモート回線を通じて広州やドバイの仕事を西日本支店ですることにはできないのかと述べたのに対し、会社はドバイ本社に提案する旨述べた。会社は、組合員 3 名について海外勤務ができない理由を尋ね、組合らは、入社時に海外勤務を前提としていなかったことに加え、家庭の事情等がある旨述べた。

- (6) 同年 10 月 10 日、組合員 3 名の処遇に係る第 6 回団体交渉が開催された。

会社は、上記(5)のリモート回線による業務に関して、技術的側面及び顧客の満足的側面から現実的でないことから、羽田空港支店以外のポジションを提案することができない旨回答した。

- (7) 同月 23 日、組合員 3 名の処遇に係る第 7 回団体交渉が開催された。

会社は、羽田空港支店の 1 つのポジションのほかは、金銭解決か、再就職支援しか提案できない旨述べた。組合は、組合員 3 名のうち、残り 2 名についても職場復帰の方向性が見えない限り羽田空港支店のポジションだけを先に受け入れることはできない旨述べた。組合らは、会社が①組合員 3 名のうち、残り 2 名についても 1 年以内に職場復帰させる、②復帰するまでの賃金を保障する、ことを確約するのであれば、羽田空港支店のポジションを受け入れる旨提案し、会社は持ち帰って検討する旨述べた。

- (8) 同月 25 日、組合員 3 名の処遇に係る第 8 回団体交渉が開催

された。

会社は、上記(7)の団体交渉での組合提案について、受け入れられないが、組合員3名のうち、1名が羽田空港支店のポジションに就いて、残りの2名については職場復帰させるための努力をするということであれば提案できる旨述べた。組合らは、それに対し、組合員3名の職場が確保されなければ合意は難しい旨述べた。会社と組合らは、当委員会での再審査手続について、命令の交付を求めることを相互に確認した。

この結果、組合員3名は、本件再審査結審時においても現実に会社に就労していない。

8 会社の財政状況等

- (1) 26年3月31日終了年次における全世界の業務を連結した会社の業績は、売上高が約2兆4千億円、純利益が約1020億円であった。
- (2) 日本支社の業績は、24年9月から25年8月までの売上高が、約380億円、損益が約16億円の赤字、25年9月から26年8月までの売上高が約400億円、損益が約66億円の赤字であった。

9 会社における事業場廃止の他の例

- (1) 会社は、21年、名古屋空港支店を閉鎖した。このとき、会社は、希望退職の実施に当たって、名古屋空港支店に所属する従業員のみならず、日本支社に所属する従業員全員を対象とした。

また、会社は、同支店閉鎖後も中部支店を開設して従業員を

配置し、顧客サービス及び営業機能については、大阪コールセンター廃止時まで存続させた。

- (2) 会社は、日本国内外の希望退職募集の際、特に異動の希望について、その募集期限を48時間以内とした例はなかった。

第4 当委員会の判断

争点(本件自宅待機命令及び本件解雇は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。)について

- 1 会社は、26年5月20日に大阪コールセンターを廃止するとして本件三択提示を行い、組合らは組合員3名の雇用維持を求めて会社との間で団体交渉を3回行ったものの、妥結には至らず、会社は、同年6月26日、本件自宅待機命令を行い、その後会社と組合らは4回目の団体交渉及び事務折衝を行ったが、やはり妥結に至らずに、会社は、同年9月1日、本件解雇を行った(前記第3の5(1)ないし(15))。

このように、本件自宅待機命令及び本件解雇は、大阪コールセンター廃止を契機として行われた一連の行為であり、いずれも不利益性が認められることから、以下、本件自宅待機命令及び本件解雇が組合員であることの故をもって行われたものであるか否かについて検討する。

- 2 大阪コールセンター廃止時の会社の経営状況は、前記第3の8のとおり、世界規模では純利益で約1020億円の黒字であったが、日本支社単体の損益は約66億円の赤字であったことから、会社が日本における収支を改善するための施策を講じることは合

理性があるといえ、広州コールセンターと機能が重なる大阪コールセンターの廃止を決定したこと自体は、会社の経営判断として不自然なものとはとはいえない。

しかし、大阪コールセンターの廃止決定が収支改善や経営合理化を理由とするものであるとしても、当時の労使関係や大阪コールセンターの廃止決定後の会社の対応、経過等に鑑みて、本件自宅待機命令及び本件解雇が組合員であることの故をもって行われれば、不当労働行為が成立し得ることから、以下では、大阪コールセンター廃止当時の労使関係や本件自宅待機命令及び本件解雇に至る経緯等について検討する。

- 3 (1) 大阪コールセンター廃止以前の労使関係についてみると、A₂組合員は、会社が個人の能力不足などを理由に残業申請を認めないとして、25年1月8日に大阪中央労基署に西日本支店の職場全体の未払割増賃金支払の指導を求めて申告するとともに、組合員3名は、同月11日に組合に加入し、また、同月26日分会を結成した（前記第3の2(4)(5)）。

組合らと会社は、主にB₂マネージャーによるパワハラ問題及び未払残業代問題について団体交渉を4回行い（同2(3)(6)、同4(3)(10)）、また、組合らは、会社の敷地前及び関西国際空港において、当該問題について記載したビラ配布を行った（同4(9)(15)）。

会社は、同年11月23日、パワハラについては一定の改善措置を講じたと述べるとともに、組合らの求める残業代について、パワハラによってサービス残業を強制させられたとの証拠はないが、解決のために組合らの要求額の一部を善意で支払う旨の提案をしたところ（同(12)）、分会は、パワハラの再発防止のために謝罪、懲罰の情報開示が必要であり、配置を見直すべきである

と主張し、また、会社の未払残業代についての提案は同年４月２３日の団体交渉での会社の発言に反するものであると抗議した（同(14)）。

これに対し、会社は、パワハラ問題及び未払残業代問題については既に解決済みであると信ずる旨記載した２６．３．４会社書面を送付し、組合らに対し、同書面の通知を受けたことを確認するための署名を求めたが、組合らはこれに署名しなかった（同(18)）。２６年４月２２日、Ａ_２組合員が、パワハラや未払残業代があることの証拠書類を会社にメール送信し、会社に対し対応を求めた（同(20)）。

このように、会社は、パワハラ問題及び未払残業代問題について、パワハラについて改善措置を講じた旨通知するとともに、組合らに対し残業代について一定の金銭支払の提案をしたが、組合らがパワハラについて謝罪がないこと等や会社の未払残業代についての考え方に反発したところ、金銭支払の提案を取り下げた上で問題は解決されたと信ずる旨一方的に表明したものであって、大阪コールセンター廃止決定時及び本件三択提示時において、パワハラ問題及び未払残業代問題は決着しておらず、組合と会社は対立関係にあったといえる。

また、組合らが２５年４月２３日のパワハラ問題及び未払残業代問題に係る第２回団体交渉において、パワハラについて行政や司法に訴える可能性に言及したこと（同３(6)）や、２６年４月２１日にＡ_１組合員が会社に対し、パワハラを理由とする労災申請手続を求める旨のメールを送信していたこと（同４(19)）からすれば、パワハラ問題や、パワハラを原因とする未払残業代問題を巡る労使間の対立が、その後も継続し、また、裁判やその他行

政手続に発展する可能性について、会社は認識していたといえる。

- (2) 会社は、パワハラ問題や未払残業代問題は、大阪コールセンター廃止決定時において、会社内部において解決済みであることから、組合らを忌避する理由がなく、また、26.3.4会社書面送付以降、組合らから団体交渉の申入れ等はなかった旨主張する（前記第2の2(9)）。

確かに、会社は、担当監督官からの指導等に対し是正措置を講じた（前記第3の2(5)、同4(4)(7)(13)(17)）ものの、組合らは、パワハラによって残業申請が承認されなかった時間についても残業代を支払うべきとして、是正措置以上の未払残業代を主張していたほか、未払残業代の原因でもあるとするパワハラの解決を求めている（同4(14)）。また、組合らは、パワハラ問題及び未払残業代問題については既に解決済みである旨の26.3.4会社書面について、その通知を受けたことを確認するための署名にも応じておらず（同4(18)）、かえって、A₂組合員はパワハラ問題や未払残業代問題に関する証拠書類を他の分会員全員も宛先に入れて会社にメール送信していた（同4(20)）ことから、会社に対しパワハラ問題や未払残業代問題についての解決を引き続き求めているといえる。

これらのことからすれば、会社は、組合らが、26年3月4日以降も、パワハラ問題や未払残業代問題は未解決であるとの見解を維持していたことを認識していたといえる。

さらに、会社としては解決済みであると表明したパワハラ問題及び未払残業代問題について、組合らが未解決であるとして、裁判等に発展する可能性があることを認識していたと認められ

ることは上記(1)のとおりであり、組合らが団体交渉を申し入れていないことをもって、パワハラ問題及び未払残業代問題について解決済みであったとする会社の主張は採用できない。

- 4 (1) 本件自宅待機命令及び本件解雇に至る経緯等についてみると、本件希望退職等手続の対象者は、大阪コールセンター等に所属する13名の従業員であり、会社は、26年5月20日の本件三択提示及び、同月28日の本件希望退職等招待の配付により、当該対象従業員に対し、同時期に同内容の説明をしており（前記第3の5(1)(3)）、組合員と非組合員を区別した事実は認められない。

ただし、会社は、21年の名古屋空港支店を閉鎖したとき、希望退職の対象者を名古屋空港支店所属の従業員のみならず日本支社の従業員全員とした（同9(1)）のに対し、本件希望退職等手続の開始に当たって、対象者を大阪コールセンター等の廃止される事業に所属していた者に限定しており、21年の名古屋事務所閉鎖の時と比較して、希望退職の対象者の範囲は限定的であったといえる。

- (2) また、新設ポジションへの申込みを48時間以内と設定している（同5(1)）が、このような短期間での募集は、会社の日本国外においても例がない（同9(2)）。さらに、会社は、25年6月15日のパワハラ問題及び未払残業代問題に係る第3回団体交渉において、広州コールセンター開設後も日本支社の従業員について雇用は保障される旨発言していた（同4(3)）ことからすれば、本来であれば自らの団体交渉の発言を踏まえて、本件希望退職等手続は慎重に行うべきである。にもかかわらず、本件において、短時間に異動者を決定しなければならない必要性があった

かについて、会社は本件三択提示から同年6月23日の大阪コールセンター廃止まで極めて限られた時間しかなかった旨述べるのみで、それ以上の何ら具体的な主張もしていない。

- (3) さらに、①会社は、26年5月20日の新設ポジションの応募を口頭でのみ伝え、実際に書面にて本件希望退職等招待を配付したのは、新設ポジションの応募を締め切った後であったこと（同5(3)）から、当該書面の配付は、形だけのものであったといえること、②組合らは、同月22日に団体交渉を申し入れ、その申入れの中で本件希望退職等手続を保留するよう要求していたにもかかわらず、同年6月4日の団体交渉の時点では、既に新設ポジションの採用者を決定していたこと（同5(2)(4)）、③希望退職への応募締切りは数回にわたり延長しているのに対し、新設ポジションへの応募は48時間という非常に短い期間で締め切り、組合らの要求にもかかわらず、応募締切りを一切延長しなかったこと（同5(2)(4)(8)）が認められる。

会社は、組合らが25年6月15日の団体交渉において大阪オフィスの廃止はなく、配置転換、転勤もなく雇用は保障される旨の説明を受けており、また、パワハラ問題及び未払残業代問題について要求を続けていた中で、会社が本件三択提示をすれば、組合員3名が大阪コールセンター廃止を前提とした三択のいずれか、すなわち、希望退職や海外での欠員ポジションへの応募はもちろん、新設ポジションへ48時間以内に応募することはありえず、組合らが大阪コールセンター廃止の理由の説明を求める団体交渉等を申し入れることや本件三択提示に異議を唱えるであろうことは容易に想定できたといえる。会社が新設ポジションの応募を組合員3名が応募してくることのおよそ想定でき

ない48時間以内に締め切れば、新設ポジションにおける雇用維持という選択肢は消滅し、組合員3名が自らの雇用問題に直結する大阪コールセンター廃止問題を団体交渉を通じて解決しようとしても、団体交渉では、現実性の乏しい海外での欠員ポジションを除くと、事実上、希望退職条件についての交渉しかなしえない状況となる。実際、会社は、組合らが本件希望退職等手続の保留を求めたにもかかわらず、それには応じておらず、新設ポジションへの応募は26年5月20日から48時間以内に締め切ったとの態度を堅持している。このような本件希望退職等手続は、手続として拙速かつ杜撰であったのみならず、新設ポジションへの応募期限を組合らの要求にもかかわらず延長することなく、雇用維持の機会を消滅させ、結果として組合員3名を希望退職の選択肢しか残されない状況に置いたものである。

また、かかる会社の対応は、A₂組合員が組合加入直前に行った労働基準監督署への申告を契機として労働基準法違反に係る是正勧告がなされ、会社がこれに対応し、問題は全て解決したと主張した後も、組合らはなお未解決のパワハラ問題及び未払残業代問題があるとしてその解決を求めるという対立関係が生じていた中でなされたものである。このような労使関係の文脈の中で行われた会社の上記対応は、組合員3名を退職に追い込むことを想定してなされたものといえる。

- 5 その後、会社は26年6月26日付けで大阪コールセンター廃止を理由に就業する業務がないとして組合員3名に対して本件自宅待機命令を行い（前記第3の5(10)）、同年9月1日に本件解雇を行った（同(15)）。本件自宅待機命令および本件解雇に至る過程では、組合らとの間で団体交渉が行われているが、その実情は以下のよ

うなものであった。

すなわち、会社は、本件三択提示後の団体交渉において、組合らが、雇用の維持を求めたのに対し（同5(5)）、新設ポジションの採用のやり直しも、別途ポジションを作ることもせずに、退職パッケージを提案するのみであり、組合員3名が退職パッケージを選択しない場合、最終的には解雇となる旨回答した（同(8)(9)(11)）。組合らが、日本支社の赤字の理由について説明を求めたが、会社は、秘密保持契約を結ばない限り経営に関する情報は開示できない旨回答したほかは、日本支社は赤字である、大阪コールセンターの機能は広州コールセンターと重複しているとの抽象的な回答を繰り返すのみで、組合らが赤字の具体的内容や人員削除の必要性について書面で回答を求めたものの、会社はこれに回答しなかった（同(6)(9)）。

このように、会社は、組合らが組合員3名の雇用維持を要求したにもかかわらず、雇用維持のための具体的な努力をしたとはいえないのみならず、本件三択提示に係る団体交渉において、組合らに対し、雇用維持ができない理由や大阪コールセンター廃止の理由について、抽象的な回答に終始していることからすれば、かかる団体交渉も、組合員3名を職場から排除するとの既定の方針を維持しつつ、形式的になされたにすぎないといえる。

- 6(1) 会社は、会社の支店廃止等の意思決定は、全てドバイ本社で決定され、対象となる各国支店側には、意思決定に関わる権限も機会もないことから、会社が組合らの存在を理由として会社の大阪コールセンター廃止を決定することはない旨主張する（前記第2の2(3)ア）。

確かに、ドバイ本社において大阪コールセンターを廃止する

旨の決定が、組合員3名が在籍することを理由になされたと認める明確な証拠までではない一方で、日本支社は、ドバイ本社に対し、組合らの配布したビラを送付しており（同第3の4(15)）、ドバイ本社において組合らの存在を認識していなかったとはいえない。また、仮に大阪コールセンター廃止が経営合理化のみを理由に決定されたとしても、その後の経過等に鑑みて、本件自宅待機命令及び本件解雇が組合員であることの故をもって行われたものであれば、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立し得るものであることは、上記2のとおりである。

- (2) 会社は、本件解雇前の26年8月5日の事務折衝において、羽田空港支店での1名の空きポジション及び最大で給与1年分の割増退職金を提案したことをもって、雇用維持の努力をしたが、組合らがそれを無視した旨主張する（前記第2の2(4)）。

しかし、当該提案によって雇用維持がされるのは1名であることから、組合らの切崩しと評価できる面があるだけでなく、組合らはあくまで組合員3名の雇用維持を求めており、勤務地も従前と異なることからすると、会社の提案を受け入れ難かったことは無理からぬことといえる。

- 7 以上から、会社は、大阪コールセンター廃止を契機としてなされた人員整理において、本件希望退職等手続、またそれに続く本件自宅待機命令及び本件解雇によって、組合員であることを理由に、組合員3名を会社の職場から排除したものと認められ、本件自宅待機命令及び本件解雇はいずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。
- 8 また、本件自宅待機命令及び本件解雇は、会社の職場から組合員3名を排除することによって、分会の人的基盤を脅かすもので

あり、組合を弱体化させるものであることから、組合に対する支配介入であって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

9 救済方法について

会社は、本件初審命令交付後、会社の控訴取下げにより、組合員3名の労働契約上の地位を確認した本件地裁判決が確定したことを受けて、組合員3名に対し賃金を支払っている（前記第3の6(4)）。したがって、本件初審命令の主文第1項のうち、賃金相当額の支払については精算が終了しているといえる。

なお、会社は、本件地裁判決の確定を受けて組合員3名の賃金を精算していることから、本件初審命令主文第1項は履行済みであり、文書手交をする義務もない旨主張する（前記第2の2(9)）。しかし、本件初審命令の主文第1項は、賃金相当額の支払とともに、「解雇がなかったものとして取り扱う」ことを命じているところ、会社は、本件地裁判決が確定し、組合員3名の労働契約上の地位が確認されて以降も、組合らに対し、1つの国内の空きポジションを提示するのみであり、組合員3名のために国内にポジションを新設することはできないとの回答に終始した（前記第3の7）。会社は、本件地裁判決についての控訴を自ら取り下げる意思決定を行い（同6(4)）、組合員3名の労働契約上の地位を確認した本件地裁判決を確定させ、雇用関係の存続している従業員として扱うこととしたのであるから、必要に応じてポジションを新設し、または、それができない場合も必要な研修等を行う等により、組合員3名の職場復帰を検討すべきものである。にもかかわらず、ドバイ本社が経営上必要なポジション以外は用意しないとの理由のみで、組合員3名を職場復帰させていないことは、本件解雇に至るまでの労使関係の上記の展開を踏まえると、組合嫌悪の意思が現在も継

続しているものと認められる。

したがって、文書手交を命じた本件初審命令第2項を維持するとともに、本件初審命令主文第1項を主文第2項のとおり変更する。

なお、当委員会は、組合員3名について早期の職場復帰が必要であると考えるので、会社に対して、組合らとの団体交渉等を通じて速やかに組合員3名が復帰する職場を決定するよう求める。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がないが、本件初審命令交付後の事情変更等に鑑み、本件初審命令を一部変更することとする。

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

令和2年1月22日

中央労働委員会

第一部会長 荒 木 尚 志 ㊟