

写

命 令 書

大阪市福島区

申立人 F
代表者 執行委員長 C

大阪市西区

被申立人 G
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の平成30年(不)第54号事件について、当委員会は、令和2年1月15日、同月29日及び同年2月12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 E に対する平成30年7月26日付け解雇がなかったものとして取り扱い、同人に対し、解雇の日から就労させるまでの間、同人が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

F

執行委員長 C 様

G

代表取締役 D

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) 貴組合員 E 氏を平成30年7月26日付けで解雇したこと。(1号該当)
- (2) 平成30年7月26日に開催された団体交渉において、当社の代理人弁護士らが6

月12日の段階では団体交渉の申入れがされていない旨発言したこと及び組合の権限をめぐるやり取りに際して不誠実な対応をしたこと。（2号該当）

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する解雇通告の撤回及びバック・ペイ
- 2 組合になされた暴言の撤回と謝罪
- 3 組合への加入を躊躇させる言動の禁止
- 4 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人が、申立人組合員1名を解雇したこと、②団体交渉において、被申立人代理人弁護士が、申立人に不適切な発言をしたこと、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）当事者等

ア 被申立人 G （以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置く、照明設計を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時7名である。

イ 申立人 F （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加入の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時75名である。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成29年4月1日、 E （以下、組合加入前も含めて「 E 組合員」という。）は、会社に入社した。 E 組合員は、電気工事士、照明士、照明コンサルタント、インテリアコーディネーター等の資格を有していた。

（乙1、乙2、乙6、証人 E ）

イ 平成30年3月12日、会社の代表取締役社長である D （以下「社長」という。）は、 E 組合員に退職を求めた。

（甲20、乙6、証人 E 、当事者 D ）

ウ 平成30年3月15日、 E 組合員は会社に対し、入社以来の残業代として754,320円を請求した。

（甲1、甲20、当事者 D ）

エ 平成30年3月19日、組合は会社に対し、 E 組合員が組合に加入した旨を通知するとともに、 E 組合員の解雇の撤回等を求める団体交渉（以下「団交」とい

う。)の申入れ(以下「30.3.19団交申入れ」という。)を行った。

(甲2)

オ 平成30年3月24日、会社は組合に対し「回答書」と題する書面(以下「30.3.24会社回答書」という。)を送付した。30.3.24会社回答書には、E組合員への退職勧奨は行ったが解雇は行っていないことから、E組合員の解雇の撤回を求める交渉議題では団交の必要はないが、他の論点で団交の申入れをするなら適宜対応する旨等が記載されていた。

(甲3)

カ 平成30年4月4日、組合は会社に対し、「E氏の件での申し入れ」と題する書面(以下「30.4.4組合申入書」という。)により、E組合員の残業代請求等に関する申入れを行った。

(甲4)

キ 平成30年4月11日、会社は組合に対し、30.4.4組合申入書に対し、残業代を支払う旨等を記載した「回答書」と題する書面(以下「30.4.11会社回答書」という。)を送付し、後日、会社は請求どおりの金額を支払った。

(甲5)

ク 平成30年4月14日、同年5月20日及び同年6月7日、組合は会社に対し、E組合員に対する社長のパワハラ等に関する抗議文及びそれに対し回答を求める通知書等を送付した。

(甲6、甲7、甲8)

ケ 平成30年6月12日、会社は組合に対し、組合にはE組合員を代理する権限はないため、団交の申入れがない限り、会社は組合と協議しない旨回答する「回答書」と題する書面(以下「30.6.12会社回答書」という。)を送付した。

(甲9)

コ 平成30年6月15日、社長はE組合員に対し、再度、退職に応じるかどうかを検討した上で、1週間後を目途に回答してもらいたい旨述べた。

(甲10、乙6、当事者 D)

サ 平成30年6月18日、組合は会社に対し、E組合員と同様に、他の社員への残業代の支払いを求める旨等を通知する「通知書」と題する書面(以下「30.6.18組合通知書」という。)を送付した。

(甲10)

シ 平成30年6月26日、会社はE組合員に対し、同年7月26日付けで普通解雇を行う旨及び同日までは自宅待機とする旨等を記載した「解雇予告通知」と題する書面(以下「30.6.26解雇予告通知書」という。)を手交し、E組合員の解雇理

由を示した同日付け「解雇理由証明書」を郵送した。

(甲11、甲14)

ス 平成30年6月27日、組合は会社に対し、E組合員の解雇撤回等を求める「通知書」と題する書面(以下「30.6.27組合通知書」という。)を送付した。

(甲12)

セ 平成30年7月5日、組合は会社に対し、E組合員の解雇事案等についての団交の申入れ(以下「30.7.5団交申入れ」という。)を行った。

(甲15、甲20)

ソ 平成30年7月26日、組合と会社は、団交(以下「30.7.26団交」という。)を行った。

組合側の出席者は、組合執行委員長であるC(以下「執行委員長」という。)、E組合員及び組合員2名の計4名であり、会社側の出席者は、社長、会社の代理人弁護士であるA(以下「会社代理人弁護士A」という。)及び同B(以下「会社代理人弁護士B」という。)の計3名であった。この団交において、執行委員長と会社の代理人弁護士らとの間で、組合にE組合員を代理する権限があるかどうか等のやり取りがあった。

(甲17、乙5)

タ 平成30年7月26日、会社はE組合員を解雇した(以下「本件解雇」という。)

(甲11)

チ 平成30年8月24日、組合は本件申立てを行った。

第3 争 点

- 1 本件解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 30.7.26団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(本件解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 本件解雇には合理的理由がないことについて

会社は、30.6.26解雇予告通知書をE組合員に手渡し、その後解雇理由証明書を郵送してきたが、E組合員は真面目に働いており、解雇理由証明書の解雇理由に当たるものは一つとしてなく、会社の解雇理由証明書の内容はおよそ解雇理由となりようのないものと断言できる。会社は5つの解雇理由を示して勤務態度及び勤務成績が不良であるとしているが、それぞれ以下のとおり理由がない。

(ア) 解雇理由1(履歴書に使用可能と記載していたソフトの操作ができないことなど、業務上必要な能力が備わっておらず、勤務成績が不良であること)につ

いて

E 組合員がソフトウェアの操作ができなかったのは、専門学校で間違った使用方法を教えられた結果である。

(イ) 解雇理由 2 (作業が遅く、また、作業の遅れを同僚・上司に適宜報告しないなどにより顧客に対する納期遅れを複数回発生させ会社の信用を毀損したこと) について

E 組合員は納期遅れをさせていない。また、E 組合員はそもそも下ごしらえの仕事しかしておらず、納期遅れがあったとしたら、それは仕上げ担当者である上司の責任である。

(ウ) 解雇理由 3 (指示違反やミスにより、業務に支障を生じさせたこと) について

E 組合員には指示違反やミスをした覚えがなく、でっち上げの言いがかりにすぎない。

(エ) 解雇理由 4 (貸与されたパソコンに許可なくパスワードを設定して設定を解除するよう指示されても従わない、業務上の成果物の提出を拒むなど、上司の業務上の指示に従わないこと) について

パソコンにパスワードを設定していたのは、社長からの嫌がらせで仕事を消去されたりする可能性があったことからのやむを得ない措置であった。また、業務上の成果を提出しなかったこともない。

(オ) 解雇理由 5 (攻撃的、不穏当な言動により他の従業員を畏怖させていること) について

攻撃的、不穏当な言動というのは、E 組合員が「みんなの事を殺したい」などと発言したとされることだと思われるが、それは、E 組合員の代理人弁護士に追及され、社長は嘘であることを認め、謝罪した。また、暴言を吐き、怒鳴りつけたのは社長の方であり、E 組合員の暴言というのはすべて嘘ででっち上げである。

また、E 組合員の能力や資質、勤務成績を解雇理由にするのであれば、試用期間内に解雇するべきであった。

なお、E 組合員が真面目に働いた証拠となる仕事上のメモ等が、解雇後に返却されてきた私物から紛失していた。社長は E 組合員の私物を片付けることを口実に、証拠を隠滅したのである。

イ 組合活動を理由とした解雇であることについて

平成30年3月12日に即時解雇を受けた E 組合員が残業代の支払いを請求した後、組合に加入し、組合が30.3.19団交申入れを行ったところ、会社は、「解雇

をした覚えはない」と回答した。また、会社は、E 組合員の入社以来の残業代として754,320円を支払った。その後、30.6.18組合通知書で、組合は会社に対し、E 組合員と同様に、他の社員の残業代も支払うよう申し入れたところ、この話を知った他の社員が E 組合員に好意的に接するようになり、E 組合員の誕生会をお祝いしたり、先輩の送別会において E 組合員へ強い支持を表明するようになった。社長は、社員が E 組合員に仲間意識を表明し始めたことに危機感を持ち、平成30年6月26日に解雇予告通知を行うとともに、他の社員との接触を断つため同年7月26日まで自宅待機にしたのである。

このように、E 組合員の組合活動が活発化したことが、会社による E 組合員の解雇の理由であり、本件解雇は組合活動を理由とした解雇である。

ウ 社長の不当労働行為意思について

社長は、E 組合員に対し、「僕も F' さんとかで関わって、今すごいむっちゃ怖いですよ」、「E さんが変な組織に入って大変なんですよ」、「F' という宗教団体のような組織に入るからこんなことになった」などと、組合への嫌悪を何度も表明するとともに、平成30年3月以降、E 組合員の従来 of 照明設計の仕事を取り上げ、昔の雑誌等の蔵書のリスト作成といった意味のない仕事を命じた。また、E 組合員を呼び出して罵声をあびせたり、業務終了後に大量のメールを送り付けるなどのパワハラを繰り返した。

エ 結語

以上のとおり、解雇理由証明書の内容はおおよそ解雇理由となりようのないものであって、本件解雇に合理性はなく、むしろ、本件解雇は E 組合員の組合活動の結果、他の社員が E 組合員を支持したことが理由であり、また、社長には反組合的言動があることから、本件解雇は組合員であるが故の解雇である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件解雇には合理的な理由があることについて

E 組合員は、会社が解雇理由証明書で示した5つの解雇理由のとおり、勤務態度及び勤務成績が不良であったことから解雇に至ったものであり、本件解雇は合理的である。

(ア) 解雇理由1について

E 組合員は、照明設計業務の経験者であると称して入社したにもかかわらず、使用可能としていた基本的なソフトウェアの操作すらできず、その点について社内で指摘、指導をしても何ら改善しようという姿勢がみられなかった。

(イ) 解雇理由2について

E 組合員の担当案件のうち、納期遅れで契約違反にまで至ったのは4件あ

った。E 組合員の担当案件以外では、契約違反となる納期遅れは約8年ほども遡らなければ事例が見当たらない。

(ウ) 解雇理由3について

E 組合員は、上司からの指示に反して勝手に発注を止めたり、社内で打ち合わせた照明器具と違う器具を選定したり、また、指示した作業期日を守らないため、他の社員が対応せざるを得ないなど、複数の案件で指示違反やミスを行い、作業遅れや納期遅れを発生させていた。

(エ) 解雇理由4について

E 組合員は、会社が社員に業務上使用する目的で貸与していたパソコンに勝手にパスワードを設定して社内でデータの共有をできなくし、設定を解除するよう指示されても従わなかった。

(オ) 解雇理由5について

E 組合員は、上司に対し「あの人泣かせてやろうかと思えます。」などと攻撃的な発言をし、また、朝礼で声を荒げたり、当時報道されていた無差別殺人事件について言及するなど、他の社員は E 組合員の言動に畏怖して退職すると言い出す者もいた。なお、組合が主張する E 組合員の代理人弁護士に追及されて社長が謝罪したという会話がなされた事実はない。

なお、E 組合員の私物については、仕入れ原価など会社の機密情報が記載された一部メモを除き、それ以外は返却している。

イ 組合活動を理由とした解雇ではないことについて

そもそも、会社は、E 組合員が組合に加入した平成30年3月19日より以前から退職勧奨をしており、E 組合員の解雇は、E 組合員が組合に加入したことや組合活動に関与したことなどとは無関係に行ったものである。

また、組合が主張する E 組合員の誕生日祝いというのは、平成30年6月15日に社長が同月中に誕生日を迎える E 組合員のために社内でケーキをふるまったことを指しているが、社長は、全社員についてその誕生日の前後に社内でケーキをふるまうことを慣例としており、他の社員が E 組合員を支持して誕生日祝いを開催したのではない。また、先輩の送別会というのは、同月25日に開催した送別会のことを指しているが、ここでも他の社員が E 組合員を支持したという事実はなかった。むしろ、E 組合員が攻撃的、不穏当な言動をするため、他の社員は E 組合員を怖がっていた。解雇予告に際し、退職日までの給与を支払うこととしつつ、以後の出勤は無用であることを申し伝えたのは、解雇予告以前から E 組合員が他の社員を畏怖、困惑させる言動が多く見られたためである。

なお、30.6.18組合通知書で、組合は会社に対し、他の社員への残業代の支払い

を求める旨の通知を行い、一方、会社は E 組合員に対し30. 6. 26解雇予告通知書を手交しているが、書面のやり取りがあった時期がたまたま近接しているものの、両者の間に関連はない。

ウ 不当労働行為意思はないことについて

社長が、組合が主張するような、組合を嫌悪するような言動を行った事実はない。また、社長が E 組合員から仕事を取り上げたり、無意味な仕事をさせたりしたという事実もない。 E 組合員は、照明設計に必要なソフトウェアの初歩的な操作もできず、また、社内の指示に従わずに勝手な作業をするなどし、取引先との間で納期遅れを生じさせるなどしたことから、 E 組合員に照明設計業務を任せられず、取引先など外部とのやり取りを指示することを極力避け、社内での資料整理などの業務を指示したものである。ただし、それらの業務は会社にとって必要な業務である。

また、組合がパワハラと主張する、社長が E 組合員に対し勤務時間外の夜間に大量の電子メールを送信したという事実はない。

エ 結語

会社は、 E 組合員の勤務態度又は勤務成績が不良であることから、 E 組合員が組合員になる以前の平成30年3月12日から退職勧奨をしていたが、その後も指導しようとしても E 組合員は改善しようとする姿勢を示さず、「パワハラだ」などと称してさらに職場の和を乱すばかりであったことから、同年6月15日に再度退職に応じるか否かを問いかけたものの、協議しようという様子も窺われなかったため、やむなく同月26日に解雇予告を行ったのである。このように、会社は、 E 組合員が組合に加入したことや組合活動に関与したことなどとは無関係に本件解雇を行ったのであり、また、社長には不当労働行為の意思はなく、本件解雇と組合加入や組合活動に因果関係はない。

2 争点2 (30. 7. 26団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 30. 7. 26団交において、会社代理人弁護士Aが「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」と発言したことについて

組合は、 E 組合員が組合員であることを明らかにした上で、30. 3. 19団交申入れを文書にて行ったが、会社が E 組合員は解雇しておらず、議題に事実誤認があるなどとして団交を逃げたから、以後はやむなく書面や電話で交渉していた。そして、実際会社とは、30. 3. 19団交申入れ以降、30. 4. 4組合申入書で E 組合員の残業代の支払い等について書面で交渉し、会社からも30. 4. 11会社回答書が出され、残業代も支払われているなど、その後も残業代の支払いやパワハラの停止

などに関し、組合と会社との交渉が続いていたことは明らかである。にもかかわらず、会社代理人弁護士Aは30.3.19団交申入れを知らず、団交の申入れを維持していないとして、30.7.26団交において「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」などと発言したことは詭弁である。

イ 30.7.26団交における、会社代理人弁護士Bの発言について

会社代理人弁護士Bは、執行委員長が「3月19日に団体交渉を申入れとるやん。」と指摘すると、「そんな。」と発言し、執行委員長が「E氏、Eさんが組合員だという書いてあるやん。」と主張すると、会社代理人弁護士Bが「そんな書き換えされてますよ。ちゃんと。」と発言したので驚き、執行委員長は「書き換えなんかしてないよ。」と述べた。双方が所持している書面を「書き換え」するはずがなく、このように、会社の代理人弁護士らの発言は欺瞞に満ちている。

ウ 会社の代理人弁護士らによる「代理権がない」、「非弁活動」発言について

組合は、30.3.19団交申入れをしており、その後、E組合員への攻撃や残業代の支払い等について労働組合法に基づき交渉してきた。このように、組合には労働組合法に基づく代理権があると解釈しているところ、会社が30.6.12会社回答書で「貴労組にはE氏を代理する権限はありません」と記載したことから、その説明を求めると、会社代理人弁護士Bは「うん、無い、無いと思ってます。うん、無いと思ってますよ。」と発言し、また、会社代理人弁護士Aは「非弁行為に該当します。」と発言して話を弁護士法違反にすり替えようとした。

エ 結語

会社代理人弁護士Aは「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」と発言するなど、30.3.19団交申入れの事実を知らず、組合が30.3.19団交申入れを主張すると、会社代理人弁護士Bは、書面は組合会社双方が所持しているにもかかわらず「そんな書き換えされてますよ。ちゃんと。」などと述べた。また、30.6.12会社回答書に「貴労組にはE氏を代理する権限はありません」と記載されていたことを質すと、「組合には代理権がない」、「非弁活動だ」などの暴言がなされた。

このように、30.7.26団交における会社の代理人弁護士らの発言、会社の対応は不誠実であり、労働組合法第7条第2号の不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 30.7.26団交において、会社代理人弁護士Aが「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」と発言したことについて

組合による30.3.19団交申入れに対しては、会社は、議題がE組合員への解雇の撤回等となっており、事実誤認があったことから、それを指摘しつつ、交渉事

項が適切に設定されるなら団交に応じる旨30.3.24会社回答書にて回答した。この点について組合から返答はなく、その後改めて組合から団交の申入れがなかったことから、団交は実施されなかった。そして、組合が30.7.5団交申入れをした際は、会社は平成30年7月10日付けの文書でこれに応じる旨回答し、同月26日に組合事務所にて30.7.26団交を行った。そして同日の団交の場で、組合も交渉継続を望まないということで、双方の了解により団交は終了したのである。このように、会社が団交を逃げたことはない。

また、組合からの30.6.18組合通知書には、団交をしたければ会社から申入れがなされる必要があるという趣旨の記載があり、この時点において組合が団交申入れを維持していないことは明らかである。会社代理人弁護士Aの発言はこの点を指摘するものである。

イ 30.7.26団交における会社代理人弁護士Bの発言について

執行委員長の「3月19日に団体交渉を申入れとるやん。」に続く会社代理人弁護士Bの実際の発言は「そのあと。」である。そして、次の執行委員長の「E氏、Eさんが組合員だという書いてあるやん。」に続く会社代理人弁護士Bの実際の発言は「そのあと撤回されてますよ。」であり、それに対する執行委員長の発言は「撤回なんかしてないよ。」である。書面上の明らかな記載事項について弁護士が「そんな書き換えされていますよ。ちゃんと。」などと発言することはあり得ない。

そして、上記会社代理人弁護士Bの発言の趣旨は、組合が一旦は団交申入れを行ったものの、その後これを維持せず、このことは、30.6.18組合通知書で、団交をしたければ会社から申入れがなされる必要があるという趣旨の記載がされていたことから明らかであると指摘するものである。

ウ 会社の代理人弁護士らによる「代理権がない」、「非弁活動」発言について

組合は、E組合員の代理人として行為していると主張するが、他人の法律事件に代理人として関与するためには弁護士資格が必要であるところ、弁護士資格を持たない執行委員長は、他者の法律事件（会社とE組合員との間の雇用契約をめぐる紛争）に代理人として行為する権原はない。一方で、労働組合は、団交を申し入れることにより、当事者として団交に関与する権限を有するが、平成30年6月12日時点においては団交申入れの維持はなく、30.7.26団交において、執行委員長が30.6.12会社回答書で「貴労組にはE氏を代理する権限はありません」と記載した説明を求めてきたことから、執行委員長には弁護士法上の代理権はない旨、団交の申入れの維持がないことから平成30年6月12日時点においては団交の当事者として関与することもない旨、また、執行委員長があくまで代理人である

と主張するのであれば、弁護士法第72条の非弁行為の問題を生じうる旨を指摘し、説明したところである。

このように、執行委員長は、労働組合が団交の当事者であることと適法な代理人資格の有無の問題を混同している。

エ 結語

組合による30.3.19団交申入れに対しては、会社は即時解雇などという事実誤認があることを指摘しつつ、交渉事項が適切に設定されるならば団交に応じる旨を組合へ回答した。その後、改めて30.7.5団交申入れがあるまでは組合からの団交申入れはなかった。

一方で、30.7.5団交申入れに対しては、会社はこれに応じる旨を回答し、実際組合事務所において30.7.26団交を行っている。

このように、会社は組合の申入れに応じて団交を行っており、これを拒否したり逃げたりしたことはない。

また、組合の指摘する30.7.26団交における会社の代理人弁護士らの発言も、暴言などではなく不誠実な対応ではない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（本件解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）及び争点2（30.7.26団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成29年4月1日、E 組合員は会社に入社した。入社時のE 組合員の試用期間は3か月であった。

入社の際、E 組合員は、職務経歴として、舞台美術会社において照明器具・電飾を取り扱った経験がある、前職では照明プランナーとして勤務していた旨説明した。

また、E 組合員が会社に提出した履歴書及び職務経歴書には、E 組合員は電気工事士、照明士、照明コンサルタント、インテリアコーディネーター等の資格を有していること及び使用可能ソフトが記載されていた。

(乙1、乙2、乙3、乙6、証人 E)

イ 平成30年2月2日、社長は、E 組合員と賞与査定のために面談を行った。面談では、社長はE 組合員に対し、E 組合員は経験者として入社しているにもかかわらず、入社から10か月程度が経つのに仕事を任せることができない旨、そのため、会社として厳しい判断をせざるを得ない旨述べた。また、E 組合員の賞与支給額は、半年以上在籍している社員は給与2か月分以上としているところ、給与1か月分と査定され、支給された。

(乙6、当事者 D)

ウ 平成30年3月12日、社長は、E 組合員を社内会議室に呼び、E 組合員の図面に関する能力、人とのコミュニケーション及び言動等に問題がある旨説明し、E 組合員に退職を求めた。

(甲20、乙6、証人 E 、当事者 D)

エ 平成30年3月14日、E 組合員はE 組合員の代理人弁護士とともに出社し、E 組合員に退職を求めたことに関して社長と面談を行い、1週間後に再度話し合うこととなった。

(甲20、乙6、証人 E 、当事者 D)

オ 平成30年3月15日、E 組合員は会社に対し、入社以来の残業代として754,320円を請求した。

(甲1、甲20、当事者 D)

カ 平成30年3月19日、組合は会社に対し、30.3.19団交申入れにより、E 組合員が組合に加入したこと及びE 組合員がE 組合員の代理人弁護士を解任したことを通知し、E 組合員の解雇の撤回等を求める団交を同年4月3日又は10日に開催することを申し入れた。

(甲2)

キ 平成30年3月24日、会社は組合に対し、30.3.24会社回答書により、①E 組合員への退職勧奨はしたが解雇は行っていないことから、E 組合員の解雇の撤回を求める交渉議題では団交の必要はない旨、②他の論点で団交の申入れをするなら適宜対応するので連絡願いたい旨、③3月22日及び23日に自宅待機をしてもらっているが、この2日間の給与は全額支払うこと及び3月26日午前9時に出勤してもらいたい旨、④残業代は支払い対象となる労働時間の確定を行った上で支払う旨等回答した。

(甲3)

ク 平成30年4月4日、組合は会社に対し、30.4.4組合申入書により、①E 組合員の残業代を支払うこと、②会社がE 組合員の通常の仕事を取り上げて雑用をさせていることは残業代請求への報復であるのでやめてもらいたいこと等についての申入れを行った。

(甲4)

ケ 平成30年4月11日、会社は組合に対し、30.4.11会社回答書により、①30.4.4組合申入書で組合から申入れのあった残業代の支払いについては、4月27日までに支払う旨、②E 組合員の仕事内容については、E 組合員に図面の作成を任せると、指導する者とE 組合員との二人分の手が取られるため、E 組合員に図

面作成を任せることは考えておらず、また、以前 E 組合員に任せていた案件で納期遅れが発生し、顧客及び会社に重大な影響が出たことがあり、過去に会社で E 組合員以外に納期遅れを発生させた社員はいないことから、E 組合員が遂行可能であり、かつ作業予定時間が延長になっても大きな支障が発生しないような作業を任せざるを得ない旨等を回答した。そして、後日、会社は請求どおりの金額を支払った。

(甲 5)

コ 平成30年4月14日、組合は会社に対し、30.4.11会社回答書にある、E 組合員の仕事の取上げはパワハラであり、嚴重に抗議する旨等を記載した「4月11日付け回答書への返信」と題する書面（以下「30.4.14組合書面」という。）を送付した。

(甲 6)

サ 平成30年5月20日、組合は会社に対し、社長が E 組合員に対し組合員であるが故に嫌がらせをしているとして、「パワハラへの抗議文」と題する書面（以下「30.5.20組合抗議文」という。）を送付した。

(甲 7)

シ 平成30年6月7日、組合は会社に対し、E 組合員の仕事の取上げ及び社長の E 組合員に対するパワハラをやめること等を求める旨並びに1週間以内に書面で回答を求める旨等を記載した「社長のパワハラに付いての通知書」（以下「30.6.7組合通知書」という。）と題する書面を送付した。

(甲 8)

ス 平成30年6月12日、会社は組合に対し、30.6.7組合通知書に対する回答として30.6.12会社回答書を送付した。30.6.12会社回答書には、「貴労組には E 氏を代理する権限はありませんので、団体交渉の申入れがない限り、当社は貴労組と協議することはできかねます。なお、団体交渉を申し入れずに更にお問い合わせいただいても、上記同様のことですので、都度ご回答差し上げることは控えさせていただきます。」と記載されていた。

(甲 9)

セ 平成30年6月15日、社長は E 組合員に対し、再度、退職に応じるかどうかを検討した上で、1週間後を目途に回答してもらいたい旨述べた。

(甲10、乙6、当事者 D)

ソ 平成30年6月18日、組合は会社に対し、30.6.18組合通知書により、①30.6.12会社回答書には、組合には E 組合員を代理する権限はないと記載されているが、組合には E 組合員の代理権があり、書面は E 組合員の承認の下で発送してお

り、会社の主張は不当労働行為に当たる旨、② E 組合員と同様に、他の社員への残業代の支払いを求める旨、③会社が組合と団交をしたいのであれば、交渉趣旨を明記して申し入れてもらいたい旨等通知した。

(甲10)

タ 平成30年6月26日、会社は E 組合員に対し、同年7月26日付けで普通解雇を行う旨及び同日までは自宅待機とする旨等を記載した30.6.26解雇予告通知書を手交した。

(甲11)

チ 平成30年6月27日、E 組合員は会社に対し、解雇理由証明書の発行を求め、自宅待機の理由も明らかにしてもらいたい旨等を記載した「通知書」を内容証明郵便で送付した。

(甲13)

ツ 平成30年6月27日、組合は会社に対し、30.6.27組合通知書を送付した。30.6.27組合通知書には、①会社から30.6.18組合通知書に対する回答がない旨、②30.6.12会社回答書に記載のとおり、組合には E 組合員の代理権がないとして回答しないのであれば、それは不当労働行為である旨、③ E 組合員を組合員であることを理由に解雇することは不当労働行為である旨、④ E 組合員への違法な解雇を撤回してもらいたい旨、⑤ E 組合員からの解雇理由証明書の発行を求める書面への対応を求める旨が記載されていた。

(甲12)

テ 平成30年6月28日頃、E 組合員は、E 組合員の解雇理由を示した平成30年6月26日付け「解雇理由証明書」を受け取った。

解雇理由証明書には、次の記載があった。

「〔解雇理由〕

以下のとおり、勤務態度又は勤務成績が不良であること

- 1 履歴書に使用可能と記載していたソフトの操作ができないことなど、業務上必要な能力が備わっておらず、勤務成績が不良であること。
- 2 作業が遅く、また、作業の遅れを同僚・上司に適宜報告しないなどにより顧客に対する納期遅れを複数回発生させ会社の信用を毀損したこと
- 3 指示違反やミスにより、業務に支障を生じさせたこと
- 4 貸与されたパソコンに許可なくパスワードを設定して設定を解除するよう指示されても従わない、業務上の成果物の提出を拒むなど、上司の業務上の指示に従わないこと
- 5 攻撃的、不穏当な言動により他の従業員を畏怖させていること

(甲14)

ト 平成30年7月5日、組合は会社に対し、E 組合員の解雇事案等についての30.7.5団交申入れを行った。

(甲15、甲20)

ナ 平成30年7月26日、組合と会社は、「今回の解雇事案等について」を議題とする30.7.26団交を行った。

組合側の出席者は、執行委員長、E 組合員及び組合員2名の計4名であり、会社側の出席者は、社長、会社代理人弁護士A、会社代理人弁護士Bの計3名であった。

30.7.26団交では、まず本件解雇理由に関し組合が質問し、社長及び会社の代理人弁護士らが回答するというやり取りが続き、次に以下のやり取りがあり、その後本件解雇通知を行った際の状況や会社に解雇撤回の意思のないことの確認などが行われ、団交が終了した。

(甲15、甲16、甲17、乙5)

(ア) 平成30年6月12日時点における団交申入れの維持及び「書き換え」に関する発言について

a 執行委員長が、「6月12日付けの書面でね、貴労組には、E 氏を代理する権限はありませんのでと。なっとるんですよ。これはどういう意味?」、「代理する権限ないのに団体交渉しとるわけ?」と述べたところ、会社代理人弁護士Aは、「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」と答え、執行委員長が、「いや、団体交渉を申し入れしたら、解雇してないって言うて、団体交渉逃げたのはそちらなんや。だから、仕方ないから書面でやり取りしてきた。そうしたら、書面でやり取りしとったら、こういう事書いてくるからね、一体どういう事かと。」と述べたところ、会社代理人弁護士Aは、「6月12日の段階では委員長から団体交渉の申入れというのはなされていません。団体交渉の申入れをされたのは、こちらが解雇通知を差し上げたあとですね。」と述べた。

(甲17、乙5)

b そこで、執行委員長が「3月19日に団体交渉を申入れとるやん。」と述べたところ、会社代理人弁護士Bは「そのあと。」と述べ、執行委員長が「E氏、E さんが組合員だという書いてあるやん。」と述べると、会社代理人弁護士Bは「そのあと撤回されてますよ。」と述べ、執行委員長は「撤回なんかしてないよ。」と述べた。

(乙5)

(イ) 「代理権がない」及び「非弁活動」に関する発言について

- a 執行委員長が、30.3.19団交申入れにおいて E 組合員が組合に加入した旨を通知しているにもかかわらず、会社が30.6.12会社回答書で「貴労組には E 氏を代理する権限はありません」と記載したことを再度指摘したところ、会社代理人弁護士Aは、「紛争事案に当事者以外の者が介入するというのは、然るべき資格、具体的に言えば弁護士資格ですが、弁護士資格が無い方が紛争に介入するという事になれば、それは非弁行為に該当します。」と述べた。執行委員長が、「非弁行為。労働組合の活動が非弁行為っちゅうわけ？」と尋ねたところ、会社代理人弁護士Aは、「本日は団体交渉ですので。」、「組合が当事者であるという位置づけであれば、団体交渉そのものが非弁行為にあたるという事ではもちろんありませんので。それは労働組合法に基づく行為であるという事で、我々も会社側として、協議はお受けしないといけません。そういう認識で本日参ってます。」と述べたところ、執行委員長は、「我々の認識はね、団体交渉を申し入れて、どうも応じそうにないから仕方なく書面をこう交換しとったわけや。そしたらね、代理権が無いって言うて書いてきたからびっくりしたんやけどね。」と述べた。

(甲17、乙5)

- b これに対し、会社代理人弁護士Aは、「団体交渉の申入れをすれば、組合という存在自体が団体交渉の当事者になりますからそれを非弁行為などという事を申し上げるつもりは全然ないです。ただ6月の12日、この時点では団体交渉の申入れというものを、組合の方から会社に対して申入れを頂いてませんので、そうすると団体交渉という法律関係がない。そうしますと組合はそのほう、Eさんと会社との労働関係については当事者ではないという事になりますから、そうすると第三者が紛争に介入をしているという事になります。」、「他人の紛争に介入するという事に関しては、弁護士資格が要求される所ですので、そういった資格がない方が介入してはいけません。」と述べた。

(甲17、乙5)

- c そして、会社代理人弁護士Bが「労働組合は代理権があるというご見解ですか。」と執行委員長に確認したところ、執行委員長は「当然や。」、「だから団体交渉してるわけや。」と述べ、会社代理人弁護士Aは「まあ、法律問題ですので。」と、会社代理人弁護士Bは「だから団体交渉とは別ですけどね、それは。」と述べ、執行委員長が「代理権が無いって言うから、書いてきたからね、どういう事ですかって聞いた。」と述べたところ、会社代理

人弁護士Bは「うん、無い、無いと思ってます。うん、無いと思ってますよ。」と述べた。

(甲17、乙5)

ニ 平成30年7月26日、会社は E 組合員を解雇した。

(甲11)

ヌ 平成30年8月8日、組合は会社に対し、会社から8月7日に郵送されてきた E 組合員の私物から、E 組合員の仕事上のメモ用紙等が紛失している旨、そのため、直ちにこれらをすべて返却するよう求める旨等を通知した。

(甲19、甲20、証人 E 、当事者 D)

ネ 平成30年8月24日、組合は本件申立てを行った。

(2) 争点1 (本件解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ニ認定によれば、会社は、平成30年7月26日に E 組合員を解雇したことが認められるところ、解雇が E 組合員にとって不利益取扱いに当たることは明白である。

そこで、本件解雇に合理的な理由があるか否か、本件解雇に至る経緯はいかなるものであったか、そして組合と会社との関係はどのようなものであったかについて、以下順に検討する。

イ まず、解雇理由についてみる。

(ア) 会社は、解雇理由証明書で示した5つの解雇理由のとおり、E 組合員の勤務態度及び勤務成績が不良であったことから解雇に至ったとし、本件解雇は合理的である旨主張するのに対し、組合は、E 組合員は真面目に働いており、解雇理由証明書の解雇理由に当たるものは一つとしてなく、本件解雇には合理的な理由がない旨主張することから、以下各解雇理由について具体的に検討する。

(イ) 解雇理由1「履歴書に使用可能と記載していたソフトの操作ができないことなど、業務上必要な能力が備わっておらず、勤務成績が不良であること」について、会社は、E 組合員は照明設計業務の経験者であると称して入社したにもかかわらず、使用可能としていた基本的なソフトウェアの操作すらできず、その点について社内で指摘、指導をしても何ら改善しようという姿勢が見られなかった旨主張するのに対し、組合は、E 組合員がソフトウェアの操作ができなかったのは、専門学校で間違った使用方法を教えられた結果である旨主張する。

この点、確かに、E 組合員がソフトウェアの操作ができなかったことは組

合も認めるところであるが、当該ソフトウェアの操作が E 組合員の業務にどの程度必要なもので、業務にどのような影響を及ぼしていたのか、会社による具体的な事実の疎明はなく、 E 組合員の能力や勤務成績について、解雇に相当するものであったといえるのか否か判然としない。

- (ウ) 解雇理由 2 「作業が遅く、また、作業の遅れを同僚・上司に適宜報告しないなどにより顧客に対する納期遅れを複数回発生させ会社の信用を毀損したこと」について、会社は、 E 組合員が納期遅れを発生させ、契約違反にまで至ったのは 4 件あったこと等を主張しているのに対し、組合は、 E 組合員はそもそも下ごしらえの仕事しかしておらず、納期遅れがあったとすればそれは仕上げ担当者である上司の責任である旨主張する。

これも、会社の主張する納期遅れや会社の信用の毀損にかかる事実や、それらと E 組合員の作業との因果関係について、会社による具体的な事実の疎明はない。

- (エ) 解雇理由 3 「指示違反やミスにより、業務に支障を生じさせたこと」について、会社は、 E 組合員が複数の案件で指示違反やミスを行い、作業遅れや納期遅れを発生させていた旨主張するのに対し、組合は、 E 組合員に指示違反やミスをした覚えはなく、でっち上げの言いがかりである旨主張する。

この点についても、 E 組合員の指示違反やミスの有無について会社による具体的な事実の疎明はなく、判然としない。

- (オ) 解雇理由 4 「貸与されたパソコンに許可なくパスワードを設定して設定を解除するよう指示されても従わない、業務上の成果物の提出を拒むなど、上司の業務上の指示に従わないこと」について、会社は、 E 組合員が業務上使用する目的で貸与していたパソコンに勝手にパスワードを設定して社内でデータの共有をできなくし、設定を解除するよう指示されても従わなかった旨主張するのに対し、組合は、 E 組合員がパソコンにパスワードを設定したことは認めるものの、社長からの嫌がらせで仕事を消去されたりする可能性があったことからのやむを得ない措置であり、責任は社長にある旨主張する。

この点については、組合、会社双方ともに、それぞれの主張を認めるに足る事実の疎明はない。

- (カ) 解雇理由 5 「攻撃的、不穏当な言動により他の従業員を畏怖させていること」について、会社は、 E 組合員が上司に攻撃的な発言をしたり、他の社員を畏怖させるような言動を行う旨主張するのに対し、組合は、 E 組合員がしたという暴言はすべて嘘ででっち上げである旨主張する。

この点に関しても、組合、会社双方から具体的な事実の疎明はなく、事実関

係は判然としない。

(キ) 上記のことからすると、会社が解雇理由証明書で示した5つの解雇理由については、E組合員の勤務態度及び勤務成績が不良であり、かつ、それらが解雇という会社から排斥すべき程度に重大なものであったと認めることができず、したがって、本件解雇には合理的な理由があるとまではいえない。

ウ 次に、本件解雇までの経緯についてみる。

(ア) 前記(1)イ、ウ認定のとおり、①社長は、平成30年2月2日にE組合員と賞与査定のための面談を行い、E組合員は照明設計の経験者として入社しているにもかかわらず、入社から10か月程度が経つのに仕事を任せることができない旨、そのため、会社としては厳しい判断をせざるを得ない旨を伝えたこと、②賞与支給額は、半年以上在籍している社員は給与2か月分以上としているところ、E組合員については給与1か月分として査定され支給されたこと、③同年3月12日、社長はE組合員に対し、E組合員の凶面に関する能力、人とのコミュニケーション及び言動等に問題がある旨説明し、退職を求めたことが認められる。

そうすると、平成30年3月12日の退職の求めが、即時解雇の通告であるのか退職勧奨であるのか、当事者間で主張に争いがあるものの、会社は、同年2月初旬の時点で、E組合員の勤務査定を他の社員よりも低く査定しており、それから間もなくE組合員に退職を求めていることからすると、少なくとも会社は、同年3月12日以前からE組合員の勤務成績や勤務態度に問題があると認識していたことが窺える。

(イ) 次に、平成30年3月12日にE組合員が会社から退職を求められて以降についてみると、前記(1)エからタ認定のとおり、①同月14日、E組合員は、代理人弁護士を伴って出社し、社長と面談を行ったこと、②同月15日、E組合員は社長に対し、入社以来の残業代請求を行ったこと、③組合は、30.3.19団交申入れにより、E組合員の組合加入、E組合員の代理人弁護士の解任を会社に通知し、団交を申し入れたこと、④会社は組合に対し、30.3.24会社回答書により、E組合員への退職勧奨はしたが、解雇は行っていないとして、E組合員の解雇の撤回を求める交渉議題では団交の必要はない旨等回答したこと、⑤組合は会社に対し、30.4.4組合申入書により、E組合員の残業代を支払うこと等を求めたこと、⑥会社は組合に対し、30.4.11会社回答書により、平成30年4月27日までにE組合員の残業代を支払う旨伝えたこと、⑦組合は会社に対し、30.4.14組合書面、30.5.20組合抗議文及び30.6.7組合通知書により、社長によるパワハラに抗議し、会社は30.6.12会社回答書により、組合にはE

組合員を代理する権限はないため、団交の申入れがない限り、会社は組合と協議しない旨回答したこと、⑧社長は E 組合員に対し、同年6月15日、再度退職に応じるかどうかを検討した上で、1週間後を目途に回答してもらいたい旨述べたこと、⑨組合は会社に対し、30.6.18組合通知書により、E 組合員と同様に、他の社員への残業代の支払いを求める旨通知したこと、⑩会社は、E 組合員に対し、平成30年7月26日付けで普通解雇を行う旨及び同日までは自宅待機とする旨等を記載した30.6.26解雇予告通知書を手交したこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、E 組合員が会社に対し、初めて残業代請求を行ったのは E 組合員の組合加入通知前ではあるが、組合加入通知後は、組合が会社に対し E 組合員の残業代の支払いを求め、それに対して、会社は、E 組合員の残業代を支払ったものの、解雇はしていないことから解雇撤回を求める交渉議題については団交の必要はないとし、組合が社長によるパワハラを抗議するや、会社は30.6.12会社回答書によって、組合には E 組合員を代理する権限はなく、団交申入れがない限り協議はできないとの姿勢に転じ、その3日後には再度、

E 組合員に退職に応じるかどうかを検討するよう求めている。そして、組合が30.6.18組合通知書により、残業代の支払い要求を他の社員分にも拡大させると、E 組合員から退職に応じるかどうかの回答がない中、会社は30.6.26解雇予告通知書を E 組合員に手交し、普通解雇を伝えるに至ったといえる。

(ウ) 以上のことを考え合わせると、会社は、E 組合員の勤務成績や勤務態度を組合加入前から問題視し、それを理由に退職を求めていたものの、組合が未払い残業代の支払い要求、パワハラへの抗議、他の社員分の残業代請求と、組合活動を活発化させた時期に本件解雇の予告に踏み切ったとみるのが相当である。

エ さらに、当時の組合と会社との関係についてみる。

(ア) 組合は、社長が E 組合員に対し、「僕も F' さんとかで関わって、今すごいむっちゃ怖いですよ」、「E さんが変な組織に入って大変なんですよ」、「F' という宗教団体のような組織に入るからこんなことになった」などと、組合への嫌悪を表明するとともに、平成30年3月以降、E 組合員の従来照明設計の仕事を取り上げ、蔵書のリスト作成といった意味のない仕事を命じ、また、呼び出して罵声をあびせたり、業務終了後に大量のメールを送り付けるなどのパワハラを繰り返した旨主張する。

これに対し会社は、社長が組合を嫌悪するような言動を行ったり、E 組合員から仕事を取り上げたり、無意味な仕事をさせたりしたという事実はなく、

E 組合員が、照明設計に必要なソフトウェアの初歩的な操作もできず、また、社内の指示に従わずに勝手な作業をするなどして、取引先との間で納期遅れを生じさせるなどしたことから、E 組合員に照明設計業務を任せられず、取引先など外部とのやり取りを指示することを極力避け、社内での資料整理などの業務を指示したが、それらの業務は会社にとって必要な業務である旨主張する。

(イ) この点についてみると、まず、社長が組合を嫌悪する趣旨の発言等をした、あるいは E 組合員を呼び出して罵声をあびせたり、業務終了後に大量のメールを送り付けるなどのパワハラを繰り返したとの組合の主張を認めるに足る事実の疎明はない。

一方、前記(1)クからシ認定のとおり、①30.4.4組合申入書により、組合は会社に対し、E 組合員の残業代を支払うこと、及び E 組合員の通常の仕事を取り上げて雑用をさせていることは残業代請求への報復であるのでやめてもらいたいこと等を申し入れたこと、②30.4.11会社回答書により、会社は、E 組合員が遂行可能であり、かつ作業予定時間が延長になっても大きな支障が発生しないような作業を任せざるを得ない旨等を回答したこと、③組合は会社に対し、E 組合員の仕事の取上げはパワハラであり、嚴重に抗議する旨等を記載した30.4.14組合書面を送付したこと、④組合は会社に対し、社長が E 組合員に組合員であるが故に嫌がらせをしている旨記載した30.5.20組合抗議文を送付したこと、⑤組合は会社に対し、E 組合員の仕事の取上げ及び社長の E 組合員に対するパワハラをやめること等を求める旨等を記載した30.6.7組合通知書を送付したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、E 組合員の業務内容について、仕事の取上げはパワハラであるとして抗議する組合と、遂行可能で支障がない仕事を任せざるを得ないとする会社とが、その当時対立していたことは明らかである。

オ 以上のことを総合すると、本件解雇については、会社が解雇理由証明書で示した5つの解雇理由について具体的な疎明がなく、また、会社は、E 組合員の組合加入後、組合活動が活発化し、組合との関係が対立する中で、本件解雇を行ったとみるのが相当である。よって、会社が平成30年7月26日付けで E 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。

(3) 争点2 (30.7.26団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ナ認定のとおり、「今回の解雇事案等について」を議題とする30.7.26団交が開催されたことが認められる。当該団交議題は E 組合員

の解雇事案等であり、これは組合員の労働条件に関するものであることから、義務的団交事項に当たることは明らかである。

そこで、30.7.26団交における会社の対応についてみる。

イ 30.7.26団交において、組合は、①会社代理人弁護士Aが「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」と発言したこと、②会社代理人弁護士Bが「書き換えされてますよ。」と発言したこと、③会社の代理人弁護士らが「組合には代理権がない」、「非弁活動だ」と発言したことが不誠実な対応である旨主張する。これに対し、会社は、組合の指摘する会社の代理人弁護士らの発言は暴言などではなく、団交には誠実に対応している旨主張する。

そこで、以下順に検討する。

(ア) 組合主張①について

a 前記(1)ナ(ア) a のとおり、30.7.26団交において、執行委員長が、30.6.12会社回答書では組合には E 組合員を代理する権限がないとしているのに現在団交を行っている旨指摘したところ、会社代理人弁護士Aは、「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」、「6月12日の段階では委員長から団体交渉の申入れというのはなされていません。」と答えたことが認められる。

b このことについて、組合は、会社が団交を逃げたから、以後はやむなく書面や電話で交渉を続けてきたにもかかわらず、会社代理人弁護士Aが30.3.19団交申入れを知らず、30.7.26団交において「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」などと発言したことは詭弁である旨主張する。

これに対し、会社は、①30.3.24会社回答書にて、30.3.19団交申入れの議題には事実誤認があったことから、それを指摘しつつ、交渉事項が適切に設定されるなら団交に応じる旨回答していたところ、その後改めて組合からの団交申入れはなく、30.7.5団交申入れに対して、30.7.26団交を行ったもので、会社が団交を逃げたことはない旨、②30.6.18組合通知書からすれば、組合が団交申入れを維持していないことは明らかで、会社代理人弁護士Aの発言はこの点を指摘するものである旨主張する。

c そこで、30.3.19団交申入れから30.6.12会社回答書の送付までの経緯についてみる。

前記(1)カからサ、ス、ソのとおり、①組合は会社に対し、30.3.19団交申入れにより、E 組合員の解雇の撤回等を求める団交を申し入れたところ、会社は組合に対し、30.3.24会社回答書により、E 組合員への退職勧奨はし

たが解雇は行っていないことから、E 組合員の解雇の撤回を求める交渉議題では団交の必要はない旨及び他の論点で団交の申入れをするなら適宜対応する旨回答したこと、②30. 3. 24会社回答書直後の30. 4. 4組合申入書には、E 組合員の残業代の支払いや仕事の取上げについて抗議するものの、30. 3. 24会社回答書の内容に対する抗議等を行う文面はないこと、③30. 4. 11会社回答書において、会社から組合に対し、E 組合員の残業代を4月27日までに支払う旨等を回答していること、④30. 3. 24会社回答書から30. 6. 12会社回答書までの間、組合と会社は、E 組合員の残業代の支払いや社長のパワハラへの抗議などについて、書面にて複数回やり取りを行ったが、E 組合員の解雇に係る組合からの抗議等に相当する記載はなく、このほかに組合がE 組合員の解雇に係る抗議や申入れを行ったとする事実の疎明はないこと、⑤組合からの30. 6. 18組合通知書には、会社が組合と団交したいのであれば会社から申し入れてもらいたい旨の記載があること、が認められる。

d そうすると、30. 3. 24会社回答書以降、組合と会社との書面のやり取りが続く中、組合の書面には団交の申入れの記載がなく、むしろ、会社からの団交申入れに言及していることから、30. 6. 18組合通知書の記載を見た会社が、30. 3. 19団交申入れが30. 3. 24会社回答書以降は維持されておらず、組合からの再度の団交の申入れはなかったと認識したとしてもやむを得ない面がないではない。しかし、前記(1)ウ、テ認定のとおり、平成30年3月12日に社長がE 組合員に退職を求めた際に説明した理由と同年6月26日付け「解雇理由証明書」の解雇理由が同趣旨のものと認められることからすれば、平成30年3月12日に退職を求めたこととその後に行われた本件解雇とは一連のものと考えられ、また、組合が30. 3. 19団交申入れを取り下げたとの事実も認められないことから、30. 3. 19団交申入れは平成30年6月12日の段階においても維持されていたとみるのが相当である。

以上のことからすると、「6月12日の段階では団体交渉の申入れをされてませんね。」、「6月12日の段階では委員長から団体交渉の申入れというのとはなされていません。」と述べた会社代理人弁護士Aの発言は、30. 3. 19団交申入れが30. 6. 12会社回答書提出の段階においても維持されていたにもかかわらず、熟慮することなく発せられ、しかも、前記(1)ナ(ア)aによれば、執行委員長から「代理する権限ないのに団体交渉しとるわけ？」と反論されたことに対して正面から答えず、団交の円滑な進行を妨げる誠実性を欠くものであったといわざるを得ない。

(イ) 組合主張②について

- a 組合は、30. 3. 19団交申入れに関するやり取りの中で、会社代理人弁護士Bは「そんな書き換えされてますよ。ちゃんと。」と発言したが、双方が所持している書面を「書き換え」するはずがなく、このように、会社の代理人弁護士らの発言は欺瞞に満ちている旨主張する。これに対し会社は、①会社代理人弁護士Bの発言は、正しくは「そのあと撤回されてますよ。」であり、書面上の明らかな記載事項について弁護士が「そんな書き換えされてますよ。ちゃんと。」などと発言することはあり得ない旨、②「撤回されてますよ。」と会社代理人弁護士Bが発言した趣旨は、30. 6. 18組合通知書で、団交をしたければ会社から申入れがなされる必要があるという趣旨の記載がされていたことから明らかであると指摘するものである旨主張する。
- b この点、前記(1)ナ(ア) a、 b 認定のとおり、執行委員長と会社代理人弁護士Aとの平成30年6月12日時点における団交申入れの維持の有無に関するやり取りの後で、会社代理人弁護士Bが、「そのあと。」、「そのあと撤回されてますよ。」と発言していることは認められるものの、組合の主張するような「書き換えされてますよ。」という発言は認められない。

したがって、組合の主張する発言自体が認められない以上、会社代理人弁護士Bの発言が欺瞞に満ちているとする組合の主張は理由がなく、会社の対応に不誠実な点があったとはいえない。

(ウ) 組合主張③について

- a 前記(1)シ、ス、ナ(イ) a、 b、 c 認定のとおり、①組合が30. 6. 7組合通知書を送付したことに対し、会社は、30. 6. 12会社回答書により、組合にはE組合員を代理する権限はないため団交の申入れがない限り組合と協議することはできない旨回答したこと、②30. 7. 26団交において、組合が、会社が30. 6. 12会社回答書で「貴労組には E 氏を代理する権限はありません」と記載したことを指摘したところ、会社代理人弁護士Aは、弁護士資格がない者が紛争に介入すると非弁行為に該当する旨、団交の申入れをすれば組合が当事者になるため、それを非弁行為というつもりはない旨、6月12日時点では団交申入れがなかったため団交という法律関係がなく、組合はE組合員と会社との労働関係については当事者ではないため、第三者が紛争に介入をしているということになる旨述べたこと、③会社代理人弁護士Bは、組合に代理権はないと思っている旨述べたこと、が認められる。
- b そして、組合は、30. 3. 19団交申入れを行っている以上、労働組合法に基づく代理権があると解釈しているが、会社の代理人弁護士らは話を弁護士法違反にすり替えようとしている旨主張し、会社は、①他人の法律事件に代理人

として関与するためには弁護士資格が必要であるところ、執行委員長があくまで E 組合員の代理人であると主張するのであれば、弁護士法に抵触して非弁行為となりうるという、弁護士法第72条に関する説明を行った旨、②組合は当事者として団交に関与する権限を有するが、平成30年6月12日時点においては団交申入れの維持はなく、組合は団交の当事者として関与することもない旨、③執行委員長は、労働組合が団交の当事者であることと適法な代理人資格の有無の問題を混同している旨主張する。

- c そもそも労働組合は、組合員の労働条件の維持改善等を主たる目的として組織された団体であるところから、組合員の利益を代表して自らが当事者として活動することができるところ、前記(1)ナ(イ)c 認定のとおり、会社代理人弁護士Bが執行委員長に「労働組合は代理権があるというご見解ですか。」と確認したのに対し、執行委員長が「当然や。」と答え、「だから団体交渉してるわけや。」と述べていることからすれば、このとき執行委員長が団交の当事者として交渉に当たろうと意図していることは明らかであり、同人が代理人と当事者又は代理権限と交渉権限について混同して使用している可能性は、会社の代理人弁護士らにも容易に認識できる状況であったといえる。

そうすると、30.7.26団交における会社の代理人弁護士らの説明は、執行委員長の誤解の可能性を容易に知り得たにもかかわらず、それを整理して団交を進めるべく誠実な説得を尽くしたものとは言い難い。

さらに、会社の代理人弁護士らの非弁行為に係る発言についても、報酬を得る目的や、業とすることの有無に言及することなく、あたかも弁護士資格のない者が法律事件に関して代理等の法律事務を行うことが直ちに全て非弁行為に当たるかのような、弁護士法第72条について正確性に欠ける説明を行っており、このことが交渉を妨げる原因となっているといえる。

- d 以上のことからすると、30.7.26団交において、会社の代理人弁護士らが組合の権限をめぐるやり取りに際し、組合に代理権はない旨、弁護士資格がない者が紛争に介入すると非弁行為に該当する旨述べた一連の対応は、不誠実な対応であったことは明らかである。

ウ 以上のとおり、30.7.26団交における、会社の代理人弁護士らによる6月12日の段階では団体交渉の申入れが行われてない旨の発言及び組合の権限をめぐるやり取りの際の一連の対応は不誠実というほかなく、かかる会社の対応は、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 救済方法

組合は、組合になされた暴言の撤回と謝罪、組合への加入を躊躇させる言動の禁止及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年3月13日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二 印