

命 令 書

申 立 人 千葉県千葉市中央区
X組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 千葉県柏市
Y法人
代表者 理事長 B 1

上記当事者間の千労委令和2年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年7月29日に開催された第1675回公益委員会議において、会長公益委員船越豊、公益委員金原恭子、同村上典子、同石井慎一及び同沼田雅之が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和2年2月25日付けで申し入れた団体交渉に、速やかに、かつ、誠意をもって応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が令和元年10月9日付けで申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下、同人の組合加入について法人に通知される前は「A2」といい、通知後は「A2組合員」という。）を解雇したことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第1号に、また、組合が令和2年2月25日付けで申し入れた団体交渉を法人が同年3月6日付けで拒否したことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年4月15日に当委員会に申立てがあった事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

（1）法人は、A2組合員の解雇を撤回し、原職に復帰させるとともに、

解雇の翌日から原職に復帰するまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

- (2) 法人は、組合が令和2年2月25日付けで申し入れたA2組合員の解雇撤回の件に関する団体交渉に速やかに、かつ、誠実に応じること。

第2 争点

- 1 法人が、令和元年10月9日付けで、A2を解雇したことは、労組法第7条第1号（労働者が労働組合の組合員であること又は労働組合に加入しようとしたことを理由とする不利益取扱い）に当たるか。
- 2 法人が、令和2年2月25日付け文書で組合から申入れのあった団体交渉を、同年3月6日付けで拒否したことは、労組法第7条第2号（正当な理由のない団体交渉拒否）に当たるか。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、個人加入の地域合同労働組合である。
- (2) 法人は、知的障害者、身体障害者及び精神障害者等に対し麺類製造及び販売に関する教育・訓練事業を行う障害者就労継続支援施設（B型）を運営しており、本件申立て時の役員及び職員の数は約10名である。

2 事実関係

- (1) A2の法人入職から交通事故による入院まで
 - ア A2は、平成30年10月中旬に法人から正職員として内定を受け、同年11月1日から勤務を開始した。
 - イ A2の勤務開始後1週間ほど経ってから、法人理事B2（以下「B2理事」という。）は、A2に対し、助成金の関係で形式的にはパート契約とし、半年後に正職員としたい旨を申し出た。
 - ウ A2は、平成31年1月18日に交通事故に遭い、同年4月15日まで入院した。
- (2) A2の職場復帰から解雇まで
 - ア A2は、令和元年5月に職場復帰した。この時点において、上記(1)イでB2理事がA2を正職員とするとした時期を過ぎていたが、法人からA2に対して正職員とする旨の申出はなかった。
 - イ A2の職場復帰後の業務は、入院前と同じ厨房業務であり、A

- 2は、硬性コルセットを着用して業務に従事していた。
- ウ 同月、A2は、法人施設長B3（以下「B3施設長」という。）に依頼されたとして、「第1回Y法人工賃向上計画策定案」（以下「工賃向上計画策定案」という。）を同人に提出した。これに対し、B3施設長は、A2に対し、そのようなものは頼んでいない旨告げ、加えて、A2は、B3施設長の長男であり法人のアドバイザーであるB4（以下「B4アドバイザー」という。）から電話で非難された。なお、工賃向上計画策定案には、快適な職場環境の形成に努めることを求める旨の記載があった。
- エ 同年8月10日、法人事業所内で職員会議が開催された。職員会議は、法人において月1、2回開催されているものであり、同日の職員会議には、少なくとも、法人理事長B1（以下「B1理事長」という。）、B2理事、B3施設長、A2及び法人職員2名が出席した。
- オ A2は、上記エの職員会議において、上記アないしウの状況の改善を図るため、「行政機関及び司法機関の介入に関するご説明」と題する文書（以下「説明文書」という。）を、職員会議の出席者に配布した。説明文書の内容は概ね以下のとおりであり、労働組合や団体交渉についての記載はなかった。
- （ア） A2は、採用当初から正職員として雇用されている。
- （イ） A2が、工賃向上計画策定案を提出したところ、B3施設長からは「重箱の隅をつつくような事を言わないでほしい」と返答され、B4アドバイザーからは「突然、このような書面を提出するとは失礼だ」等と厳しく叱責された。
- （ウ） A2は、令和元年5月末の復帰当初からデスクワーク等といった業務への配置転換を再三お願いしていたが、現在に至っても配置転換がなされておらず、何らかの事業所内でのハラスメントに該当すると認識している。
- （エ） 上記（ア）ないし（ウ）の内容について、行政機関の介入及び司法機関の介入を行うので、報告する。
- カ 同年8月下旬、A2は、法人から、1月に発生したA2の交通事故は試用期間中の事故であるため、正職員に転換する意思はなく、パートのままである旨の内容が伝えられた。
- キ 同年10月9日、法人は、A2に対し、「解雇通知書」を送付した。当該解雇通知書には、「令和1年9月27日に当法人内におい

て貴殿と当職の代理人とは雇用契約の更新について話し合いの場を持ち貴殿との雇用契約の更新及び正職員採用の件についての解釈について話し合いの場を設けましたが、合意には至りませんでした。その後、法人内においても検討を重ねましたが貴殿との雇用契約の更新を拒絶する旨通知することが最適であると判断しました。ここに当職の意思を明らかにするため改めて、ここに通知書を送付いたします。現雇用契約の解約日は令和1年10月9日とします。」との記載があった。

(3) A2の組合加入通知から本件不当労働行為救済申立てまで

ア 令和元年10月15日、組合は、法人に対し、「労働組合加入の通知及び団体交渉の申し入れ」と題する文書（以下「組合加入通知」という。）を送付した。組合加入通知の内容は概ね以下のとおりである。

(ア) A2が組合に加入した。

(イ) 令和元年10月18日、23日又は24日のいずれか午後5時に、法人の事業所で団体交渉を行いたい。

(ウ) 交渉事項は、A2組合員の労働契約及び地位、職場環境の改善並びにその他労働条件等とする。

イ 同年11月10日、法人の事業所内で、組合及び法人は第1回団体交渉を行った。第1回団体交渉には、少なくとも、組合書記長A3（以下「A3書記長」という。）、組合員A4、A2組合員、B1理事長、法人副理事長B5（以下「B5副理事長」という。）、法人理事B6、B2理事及びB3施設長が出席した。

第1回団体交渉において、大要、次のやり取りがあった。

(ア) 組合は、解雇通知書が送付されたが、A2組合員は働き続けることを希望しているのでお願いしたい旨主張したところ、法人は、障害者の自立支援の施設であり、一般に利益を追求する会社とは異なって利益が出る会社ではなく、また、A2組合員からは従前の仕事はできないため事務の仕事に回してほしいと要求されているが、A2組合員に行わせる事務の業務はない旨主張した。

(イ) 雇用契約について、法人は、3か月の試用期間経過後に正社員として雇用契約を結ぶ予定だったが、A2組合員は結構休んでいたため雇用契約は結んでおらず、試用期間中である旨主張し、組合は、A2組合員は現に働いており、諾成契約として、

- 文書がなくても雇用契約として法律上保護される旨主張した。
- (ウ) 解雇について、法人は、試用期間中の解雇であるとし、フルタイムで仕事ができず麺打ちの責任者になれる状態でなくなり、求人募集で示した仕事ができなくなったことが解雇理由である旨主張し、組合は、試用期間は過ぎており、入院から復帰後は、フルタイムでの麺打ち等の仕事ができないのは当然とし、解雇権の濫用である旨主張した。
- (エ) 組合は、解雇に関して交渉で解決したいとし、交渉を継続したい旨主張したところ、法人は、これ以上何回も続けることは断るとし、裁判になれば弁護士に任せる旨主張した。
- ウ 法人は、A 2 組合員に対し、令和元年 1 月 28 日付けで「解雇理由証明書」（以下「解雇理由書」という。）を送付した。解雇理由書には、A 2 組合員の解雇理由について、「1. 試用期間中の傷病により通常勤務が困難となった。」、「2. 求人票による募集要件を満たせなくなった。」との記載があった。
- エ 組合は、法人に対し、令和元年 1 月 20 日付けで「団体交渉の申し入れ」と題する文書（以下「第 2 回団交申入書」という。）を送付し、令和 2 年 1 月 12 日又は双方が合意できる日時に第 2 回団体交渉を行うことを求めた。第 2 回団交申入書には、交渉事項として、「① A 2 組合員の解雇撤回」及び「② 賃金計算・確認のため A 2 組合員の賃金台帳・出勤簿（タイムカード等、賃金計算および勤怠の確認が取れる書類すべて）の開示」との記載があった。
- オ 令和 2 年 1 月 26 日、法人の事業所内で、組合及び法人は第 2 回団体交渉を行った。第 2 回団体交渉には、少なくとも、A 3 書記長、A 2 組合員、B 1 理事長及び B 5 副理事長が出席した。
- 第 2 回団体交渉において、大要、次のやり取りがあった。なお、法人は、団体交渉において、組合に対して決算書類を示すことはなかった。
- (ア) 法人は、前回は打切りだと思っていたところ、何回も問合せがあったので最後の団体交渉として受けるが、もう団体交渉はしたくないので、今後については、労働委員会や裁判の手続は受ける旨述べた。
- (イ) 組合は、A 2 組合員は法人で働きたいと思っていたにもかかわらず、法人は A 2 組合員の釈明を聞かずに解雇しており、全

く納得できない旨主張したところ、法人は、今期決算は利益がなく、A2組合員を雇用することは経営上無理である旨主張した。

(ウ) 組合は、上記(イ)の今期の利益はないとの法人の主張について、決算書類を見せてもらわなければ分からない旨主張し、これに対し法人は、「そういう資料、全部、裁判でもなんでも提出します。」と述べた。

カ 組合は、法人に対し、令和2年2月25日付けで「団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付し、令和2年3月22日又は双方が合意できる日時に第3回団体交渉を行うことを求めた。

キ 令和2年3月6日、法人は、組合に対し、「団体交渉申し入れに対する回答」と題する文書（以下「団交申入回答書」という。）を送付した。団交申入回答書には、以下の記載があった。

1. 令和1年11月28日付解雇理由書に対して撤回の理由を文書にて、ご提示下さい。

2. 令和2年1月26日の貴組合との団体交渉開催時にA2氏の賃金計算、タイムカード等の開示要求があり、準備いたしておりましたが貴組合は一瞥もせず無視を致しました。貴組合からは交渉に対する誠意が見られず今後、貴組合との団体交渉を打ち切りたいと考えます。

ク 同年4月15日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第4 争点に対する当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点1（法人が、令和元年10月9日付けで、A2を解雇したことは、労組法第7条第1号（労働者が労働組合の組合員であること又は労働組合に加入しようとし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) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 雇用契約上の地位等をめぐる労使間紛争に関し、労働基準監督署への相談等、訴訟又は労働組合の団体交渉などによる解決等について問題提起し、実際に準備を進めていたところ、法人は、A2の存在とこれらの動きを嫌悪して解雇を行ったもので

あり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(イ) 令和元年8月10日、A2が、説明文書を職員会議で出席者に配布した際に、説明文書には記載はないが、労使の一つの解決方法として、労働組合の介入により解決する方法もあるという旨は伝えていた。A2は、同年9月17日に組合に相談をしたことから、時系列上、労働組合の介入について、A2が法人に対し同日以前に伝えていたのは明らかである。

(ウ) 仮に上記(イ)が事実ではないにしても、法人は、A2から説明文書を受領していたのだから、弁護士や労働組合等の介入は、当然に予見できる。

イ 法人の主張の要旨

(ア) 法人は、組合加入通知によってA2が組合に加入したことを認識したものであり、A2を解雇した時点では同人が労働組合へ加入していることは認識していなかった。A2を解雇した最大の理由は、求人票記載の業務が行えなくなったことであり、労働組合に加入しようとしたことではないため、不当労働行為には該当しない。

(イ) A2が、説明文書を職員会議で出席者に配布した際に労働組合の介入について法人に伝えていたという事実はない。

(ウ) 説明文書には、労働組合について一切記載がなく、また、労働組合は「行政機関及び司法機関」のいずれにも属さないことから、法人が、説明文書から労働組合の介入を予見することは不可能である。

(2) 当委員会の判断

ア 上記第3の2(1)ア及びウで認定したとおり、A2は、平成30年11月1日から勤務を開始したが、平成31年1月18日に交通事故に遭い、同年4月15日まで入院した。そして、同(2)ア及びイで認定したとおり、A2は令和元年5月に入院前と同じ職場の厨房業務に復帰し、硬性コルセットを着用して業務に従事したが、A2を正職員とするとした時期を過ぎても法人から正職員とする旨の申出はなかった。また、同ウで認定したとおり、A2は、職員の職場環境の改善を求める工賃向上計画策定案を法人に提出したものの、B3施設長からそのようなものは頼んでいない旨告げられ、B4アドバイザーから非難の電話を受けた。さら

に、同エ及び同オで認定したとおり、状況の改善を図るため、A 2は、自らは採用当初から正職員であり、工賃向上計画策定案の提出に対する法人の対応、配置転換の要望に対する法人の対応がハラスメントに該当する等の内容について、行政機関及び司法機関の介入を行うので報告する旨の説明文書を同年8月10日の職員会議で配布した。そして、同キで認定したとおり、同年10月9日、法人は解雇通知書をA 2に対して送付した。

法人がA 2の組合加入を認識又は予見していたとすると、正職員とするとした時期に正職員化の話がないことに対する不満や、職場の労働環境の改善及び配置転換の求めに対する法人の対応への不満を持つA 2が、行政機関や司法機関の介入を行う旨を法人に報告したことに對して、法人が労働組合を嫌悪して解雇したのではないかとの疑いも生ずる。

しかし、同キ及び同(3)アで認定したとおり、組合が組合加入通知を送付したのは令和元年10月15日であったのに対し、法人は解雇通知書を同月9日に既に送付していたのであるから、解雇の意思表示をした時点で、法人がA 2の組合加入を認識していたとは認められない。また、説明文書には労働組合や団体交渉の文言はなく、かつ、労働組合は行政機関や司法機関ではないから、説明文書からA 2の組合加入を認識又は予見することはできない。

また、上記説明文書に記載がない点について組合は、同年8月10日にA 2が説明文書を職員会議で配布した際に、労使の一つの解決方法として、労働組合の介入により解決する方法もある旨を伝えていたと主張し、それに沿うA 2組合員やB 2理事の証言もある。

これら組合の主張やA 2組合員らの証言のとおり、労働組合の介入により解決する方法もある旨伝えられていれば、法人は、A 2の組合加入を予見することができたと推認する余地もあろう。

しかし、A 2組合員は一旦、「組合加入して解決していきたいというところと、あとは労働基準監督署とか労働委員会の力を借りて、調停とかあっせんとか、場合によってはそういうところまでやっていくしかないのかなという話はしてます」と証言したものの、その後は、①労働組合と発言したかを確認する尋問に対し、「私の認識としては言ったという認識です。はい。伝えたとは思

います」、「発言したと思いますよ」、②「職員会議の場では加入という言葉を使ったかどうかまでは、ちょっと今では分からないです」とし、職員会議における発言内容について、A2組合員自身確証があるものではないことを示している。

B2理事は、「8月の職員会議のときは、理事長か施設長は出てきましたけども、彼が労働組合とか、あと基準監督署とか、そういうところ、行政機関に出すというか、そういうところを通じて自分のあれを早く決めていきたいというようなことは言ってまして」と証言する一方で、説明文書については「はっきりは覚えてないですね」とし、A2組合員の発言の基となる資料の記憶は明確でないにもかかわらず、発言の方を詳細に覚えているという不自然さがある。

したがって、職員会議において労働組合の介入により解決する方法もある旨伝えていたとの組合の主張は、これを認めるに足る証拠があるとはいえないから採用できない。

また、法人がA2の組合加入について認識又は予見していたことについて、令和元年8月10日の職員会議で説明文書を配布したこと及び労働組合の介入により解決する方法もある旨伝えたことのほかに組合から具体的な主張はなく、そのほかに、法人が解雇の意思表示をした時点で、A2の組合加入を認識又は予見していたと認めるに足る証拠もない。

よって、法人がA2を解雇した理由は、労働組合への嫌悪によるものとは認められない。

イ 以上のとおり、法人が令和元年10月9日付けでA2を解雇したことは、労働組合への嫌悪によるものとは認められないから、労組法第7条第1号に当たる不当労働行為とはいえない。

2 争点2（法人が、令和2年2月25日付け文書で組合から申入れのあった団体交渉を、同年3月6日付けで拒否したことは、労組法第7条第2号（正当な理由のない団体交渉拒否）に当たるか。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

（ア）組合は、団体交渉を通して解決を図りたいと考えているが、法人は、団交申入回答書において、「解雇理由書に対して撤回の理由を文書にて、ご提示下さい」、「貴組合からは交渉に対する誠意が見られず」等の一方的な主張をもって団体交渉を打ち切

りたい旨を示しており、およそ団体交渉拒否の正当な理由とはいえず、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(イ) 法人が団体交渉を打ち切った理由は理解に苦しむものであり、不誠実なものと言わざるを得ない。第2回団体交渉において、法人は、交渉冒頭から「労働委員会とか裁判とかそういうのは受けますので、もう私の方で団体交渉はしたくないということで、最後の団体交渉ということでお受けした」と述べており、少なくとも交渉拒否の理由を第2回団体交渉における組合の言動や態度に帰することはできない。

また、法人は、交渉拒否の理由として、組合がタイムカード等の開示を要求しながら一瞥もしなかったと主張するが、第2回団体交渉において、法人は、執拗に労災保険の通勤災害について否定的な見解を述べ続け、明示に拒否する言動もあり、穏便に開示あるいは複写の交付等を受けることができなかった。したがって、法人の団体交渉打ち切りの理由はいずれも失当である。

イ 法人の主張の要旨

(ア) 団交申入回答書において、組合に対し解雇を撤回すべき理由について文書による回答を求めているのは、回答があれば団体交渉を続ける意思があったもので、団体交渉を確定的に拒否したものである。

(イ) 法人が、団交申入回答書で、組合からの団体交渉申入れを拒否したことには正当な理由があり、不当労働行為ではない。

(ウ) 法人が団体交渉を打ち切った理由は、次のとおりである。

a 既に2回団体交渉を受け入れている。

b 組合に対し、解雇を撤回すべき理由を文書で提示するよう求めたのに回答がなかった。

c 第2回団体交渉の交渉事項に賃金台帳、タイムカード、給与支払明細書等の開示要求があったことから、第2回団体交渉において、これらを全て準備していたにもかかわらず、A3書記長は左手で拒否し、一瞥もしなかったことから、交渉に対する誠意が見られない。

(2) 当委員会の判断

ア 法人は、団交申入回答書において組合に対し文書による回答を求めていることは、回答があれば団体交渉を続ける意思があった

ことを示すもので、団体交渉を確定的に拒否したものではない旨主張する。

しかし、組合からの団体交渉の申入れに対し、法人は、団交申入回答書において、文書による回答を求めるのみで団体交渉設定の余地を示してはいないほか、末尾では「今後、貴組合との団体交渉を打ち切りたいと考えます。」としていた。上記第3の2(3)イ(エ)及びオ(ア)で認定したとおり、第1回団体交渉及び第2回団体交渉のいずれにおいても、法人側出席者が今後団体交渉は行わない旨の発言をしていることからしても、法人が主張する団体交渉継続の意思を団交申入回答書から読み取ることができないというほかない。

このため、法人は、団交申入回答書により、団体交渉を拒否したと評価するのが相当である。

イ 法人は、令和2年3月6日付けの団交申入回答書により、団体交渉を打ち切りとする意思を示し、組合からの団体交渉の申入れを拒否しているが、正当な理由があるとして、上記(1)イ(ウ)のとおり主張しているので、以下、これらが団体交渉拒否の正当な理由と認められるか検討する。

(ア) 団体交渉を2回行ったこと

使用者は、団体交渉において、単に労働組合の要求や主張を聞き、これに反論するだけではなく、労働組合の要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示する必要がある(東京地裁判決平成9年3月27日株式会社シムラ事件)。しかし、団体交渉事項に関し労使双方の主張が対立してそれ以上相互に譲歩の意思がないことが明確になった段階においては、もはや交渉の余地がなくなったのであるから、事情の変更が生じない限り更に団体交渉を申し入れることは無意味であるし、その申入れを拒否することも正当な理由がないことにはならない(東京高裁判決昭和52年6月29日寿建築研究所事件、同事件の最高裁判決昭和53年11月24日で是認)。

これを本件についてみると、上記第3の2(3)イ及びオで認定したとおり、組合は、A2組合員の雇用契約は法律上保護されるべきであり、入院から復帰後はフルタイムでの仕事ができないのは当然で解雇することは解雇権の濫用である等と主張

し、第1回団体交渉及び第2回団体交渉を通じてA2組合員の解雇撤回を求めたのに対し、法人は、A2組合員の解雇理由は求人票記載の業務が遂行できなくなったことであり、今期決算は利益がなくA2組合員を雇用することは経営上無理である旨主張した。これに応じて、組合は、決算書類を見せるよう求めたが、法人は、団体交渉において、決算書類を示すことはなかった。

これらのことからすると、A2組合員の解雇をめぐる、組合と法人との間で双方の主張が対立していることがうかがえる。

しかしながら、法人は、組合からの要求にもかかわらず、決算書類を組合に対して提示しておらず、組合に対し、A2組合員の解雇について必要な資料を提示の上、十分に説明しているとはいえない。法人が決算書類を提示することで、A2組合員の雇用が経営上困難かどうかについて、なお交渉の余地が生ずると認められるから、団体交渉の進展・継続の余地が全くなくなっていたとまでは認めることができない。

よって、単に団体交渉を2回行ったことだけをもって、団体交渉拒否の正当な理由になるとは認められない。

(イ) 組合から文書で回答がなかったこと

法人は、解雇を撤回すべき理由を文書で提示することを組合に対して求めたにもかかわらず、組合がこれに応じなかったことを挙げ、交渉拒否には正当な理由がある旨主張している。

しかしながら、組合の団体交渉要求事項について、その趣旨、理由、根拠並びに正当性（均衡の原則、経済原則）等を団体交渉の前提として予め文書で説明しておかなければならないとする根拠はなく、また、その文書による説明がなければ団体交渉をすることができないというものでもない（大阪高裁判決平成元年8月18日大阪赤十字病院事件）。

また、組合が以前の団体交渉等において解雇を撤回すべき理由を文書で提示する約束をした事実は認められず、仮に提示を約束していたとしても、団体交渉の前提として予め当該資料が提示されなければ団体交渉をすることができないというものでもない。

したがって、法人が、組合からの文書の提示を団体交渉開催の条件とすること自体が失当であり、これを前提に組合の対応

を問題としても、団体交渉拒否の正当な理由とは認められない。

(ウ) 第2回団体交渉における組合の対応が不誠実であること

上記第3の2(3)エで認定したとおり、第2回団交申入書には賃金台帳等の開示を求める旨の記載が認められるところ、法人は、第2回団体交渉において、賃金台帳、タイムカード及び給与支払明細書等を準備したにもかかわらず、A3書記長が、左手で拒否し、一瞥もしなかった旨主張する。

しかし、第2回団体交渉の議事録からは、法人が主張するようなA3書記長の行為を認めることはできず、そのほかにこれを認めるに足る証拠はない。

したがって、組合が団体交渉において不誠実であったとの主張は前提を欠くほか、仮に、団体交渉における組合の対応に不誠実な面があったとしても、法人が説明を尽くすことなどにより団体交渉を進める余地はあったと解されるから、団体交渉における組合の対応のこのみでは、団体交渉拒否の正当な理由とは認められない。

ウ 上記イのとおり、法人が主張する団体交渉打切りの理由について、いずれも団体交渉を拒否する正当な理由とは認められないから、法人が、令和2年2月25日付け文書で組合から申入れのあった団体交渉を、同年3月6日付けで拒否したことは、労組法第7条第2号に当たる不当労働行為である。

第5 救済の方法

上記第4の2で判断したとおり、令和2年2月25日付け文書で組合が申し入れた団体交渉に法人が応じなかったことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものであり、速やかに、かつ、誠意をもって応じる必要があることから、主文第1項のとおり命ずる。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和3年8月26日

千葉県労働委員会
会長 船越 豊