

命 令 書

申 立 人

X 1 労働組合
代表者 執行委員長 A 1

申 立 人

X 2

被申立人

Y会社
代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岡委令和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5月13日第1497回、同年6月24日第1498回、同年7月9日第1499回及び同月29日第1500回公益委員会議において、会長公益委員西田和弘、公益委員濱田陽子、同福島航、同岡部宗茂出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y会社は、申立人X 1 労働組合が申し入れた申立人X 2の勤務条件を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人Y会社は、申立人X 1 労働組合に対し、次の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 1 労働組合

執行委員長 A 1 殿

Y会社

代表取締役 B 1

当社が、令和元年10月3日付け、同月21日付け、同月29日付け、同年11月12日付け、同月18日付け、同月27日付け及び同年12月12日付けで貴組合から申し入れられた団体交渉に応じなかったことは、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と、岡山県労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

3 申立人ら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内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X1労働組合（以下「組合」という。）の組合員である申立人X2（以下、組合加入の前後を通じ「X2組合員」、組合と併せて「組合ら」という。）が、会社の提示した勤務条件に合意しないことを理由に就労させなかったこと、組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、組合らが令和2年4月8日に救済を申し立てた事件である。

なお、本件救済申立てに先立ち、平成30年2月13日に、X2組合員は会社を相手取り、平成28年7月1日以降の未払い賃金を請求する訴訟（以下「別件訴訟」という。）を岡山地方裁判所に提起した。この裁判は、令和元年9月6日に請求棄却判決が言い渡され、その後確定している。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、組合からの団体交渉の申し入れを拒否せず交渉に応じ、誠実に協議を尽くすこと。

- (2) 会社は、X2組合員を当面9時から15時まで月15日以上就労させること。その後の就労条件は、3か月以内に協議、合意の上、他の従業員と同条件で就労させること。
- (3) 会社は、X2組合員に対して平成28年7月1日から今後就労するまでの期間の休業補償手当及び社会保険未加入による損害補償を支払うこと。
- (4) 誓約書の掲示

第2 事件の争点

- 1 会社が、X2組合員に対して一方的に労働条件を提示して業務委託契約からパートタイム労働契約（以下「パート契約」という。）への変更を求め、これに合意しないX2組合員を就労させなかったことは、労組法第7条第1号に規定する不利益取扱いといえるか。
- 2 令和元年10月3日、10月21日、10月29日、11月12日、11月18日、11月27日、12月12日に組合が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことに正当な理由はなく、労組法第7条第2号に規定する団体交渉拒否といえるか。
- 3 上記1及び2に掲げる会社の行為は、組合の弱体化を図り、労組法第7条第3号に規定する支配介入といえるか。

第3 争点に関する当事者の主張

- 1 争点1（会社が、X2組合員に対して一方的に労働条件を提示して業務委託契約からパート契約への変更を求め、これに合意しないX2組合員を就労させなかったことは、労組法第7条第1号に規定する不利益取扱いといえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成28年5月16日にX2組合員の勤務場所が閉鎖された後、勤務条件についての会社との話合いで、X2組合員は従前どおりの1日14時間勤務や休憩時間の確保を要求したが、会社は1日5時間勤務のパート契約を強要しようとした。会社は、X2組合員を従前どおりの業務委託契約者として働かせることは可能であったのに、X2組合員が休憩時間の確保等会社の意に沿わない要求を持つために、X2組合員にだけ収入が大幅に減少するパート契約への変更を強要しようとし、これに応じないX2組合員

を就労させずに不利益を与えた。

イ 平成28年11月11日、会社は、X2組合員に対して、平成28年12月1日より、午前9時から午後3時の6時間勤務とする勤務条件を提示し、令和元年9月26日、X2組合員は、会社が提示したそのような勤務条件では生活困難であるとして異議をとどめた上で就労する旨を伝えたが、会社は、勤務時間についてX2組合員が就労困難な17時から23時までに変更して提示した。会社は、この時点で勤務時間を9時から17時までとする等の条件で求人募集をしながら、X2組合員には勤務時間を17時から23時までとする勤務条件しか提示しなかった。X2組合員が組合員であるが故にあえて本人が就労困難とする勤務時間を提示し不利益を与えたのである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社がX2組合員に対して1日6時間という勤務時間を提示したのは、X2組合員が残業代の支払いを求め、労働者であることを明確にしたため、従前の業務委託契約ではなく、労働基準法（以下「労基法」という。）の範囲内での就業を求めることとしたものである。また、X2組合員は勤務時間内に休憩時間を付与してもらいたい旨を希望したが、業務の形態上休憩時間を付与することが困難であるため6時間以内の就業を提案したのであり、このことが不合理ではないことは別件訴訟判決で認められている。

イ 組合らが不利益取扱いであると主張する事実は、単なる勤務条件に関する交渉過程に過ぎず、そもそもX2組合員が労働組合員であることは全く無関係である。

2 争点2（令和元年10月3日、10月21日、10月29日、11月12日、11月18日、11月27日、12月12日に組合が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことに正当な理由はなく、労組法第7条第2号に規定する団体交渉拒否といえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合は、令和元年10月3日に行われた団体交渉で会社が一方的に交渉を打ち切ったことについて、同日、会社に対して謝罪と改善を要求して団体交渉を申し入れたが、会社は、「X2様の勤務意志の確認ができていない今の段階は、時期尚早だと考えます」として、団体交渉を拒否した。

イ 組合は、会社に対し、同年10月21日及び同月29日、X2組合員の

勤務意思の確認ができていないとする根拠の提示等を要求して団体交渉を申し入れたが、会社は、「X2氏の就労については認めておりますため、団体交渉において話すべき事項はない」として団体交渉を拒否した。

ウ 組合は、同年11月12日、会社に対し、X2組合員の勤務条件は団体交渉事項であるとして団体交渉を申し入れたが、会社は、「先日の団体交渉における貴組合の対応（大声を出して発言を遮る、記録を示すと称して机上（もしくは机上の記録）を叩く等）に鑑みますと、そもそも話し合いすら成立していない」として団体交渉を拒否した。

エ 組合は、同年11月18日、10月3日の団体交渉では誠意をもって正常に交渉したとして会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は、労働委員会の相談・あっせん等を利用するよう主張して団体交渉を拒否した。

オ 組合は、同年11月27日、会社に対し、話し合い自体が成立しないとする具体的根拠の提示を要求して団体交渉を申し入れたが、会社は、「第三者の立会いの上での団体交渉の方が、本件ではより実りある団体交渉が望めるのではないか」とし、「当方から岡山県労働委員会にあっせんを申請します」と回答して団体交渉を拒否した。

カ 組合は、同年12月12日、会社に対し、あっせんが団体交渉に代わるものではないとして団体交渉を申し入れたが、会社は、あっせんを経た後に、なお必要があれば開催の検討をすると回答して団体交渉を拒否した。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は令和元年10月3日に団体交渉に応じており、団体交渉を拒否した事実はない。

イ X2組合員は、勤務条件が自身の意に沿わないから働かないと表明していることに加え、平成28年5月の店舗閉店後は一度も働いたことはなく、働く意思を確認するための書類の一部を提出しない。勤労の意思の有無に疑問がある以上、当該勤労の意思を確認してからでなければ勤務条件について話し合いの場を設ける意味も乏しく、会社が団体交渉の申入れに応じないことには正当な理由がある。

ウ 上記アの団体交渉において、組合から大声を上げる、机上の資料を叩くなどの有形力の行使があったため、会社は、同様の方法で話し合いの場を設けても有意義な話し合いは見込めず、当事者間のみでの団体交渉の開催は事実上困難であると考えざるを得なかった。そのため、会社から組合に対して話し合いをするのであれば労働委員会のあっせん等を利用されたい旨を再三申し入れたが、組合らとの話し合いそれ自体を拒むことは一切していな

い。

エ 会社は、当事者間のみで話し合いが成立しないのであれば、労働委員会のあっせんで解決を図ったとしても団体交渉の実質的な目的は達成されると考え、あえて労働委員会に申し立てたあっせんにおいて、X2組合員に対する具体的な勤務条件の提示等を検討したが、組合らが応じられないということで話し合いはまとまらなかった。話し合いの機会を失わせたのは組合らに他ならない。

あっせん終了後、組合らから団体交渉の申入れは一度もなく、何らの連絡もないまま、本件救済申立てに及んでいる。

3 争点3（上記1及び2に掲げる会社の行為は、組合の弱体化を図り、労組法第7条第3号に規定する支配介入といえるか。）について

(1) 申立人の主張

会社が、X2組合員に対して不利益取扱いをし、令和元年10月3日以降団体交渉を拒否してX2組合員の勤務条件について協議をせず組合の団体交渉の権利を侵害して、組織の力を弱めたことは支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合結成や運営に対して干渉行為を行った事実はない。また、労組法に規定される不利益取扱いや団体交渉拒否の事実がそもそも存在せず、支配介入に該当する事実はない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 組合は、昭和57年3月に結成された、いわゆる合同労組であり、主たる事務所を肩書地に置き、A2会議に加入している。本件救済申立時の組合員数は66名である。

イ X2組合員は、昭和20年2月生まれの女性であり、平成4年頃からパチンコ店に併設されている会社運営の特殊景品買取所（以下「買取所」という。）で勤務を開始したが、平成28年5月16日に勤務場所が閉鎖されて以降は就労していない。

(2) 被申立人

会社は、昭和54年12月に設立され、肩書地に所在し、装身具、洋品雑貨及び日用雑貨の売買を目的とする有限会社であり、岡山市及び倉敷市等で

買取所を39か所運営している。本件救済申立時の従業員数は111名である。

2 別件訴訟判決までの経緯

- (1) 平成4年頃、X2組合員は、買取所において、午前9時から午後11時まで1日14時間の景品買取業務を開始した。会社は上記業務に対する対価としてX2組合員に月額30万円を支払ってきた。
- (2) 平成7年5月30日、X2組合員は、会社との間で業務委託契約書を交わした。
- (3) 平成23年頃から、会社は、労働基準監督署の指導に基づき買取所に勤務する者との契約の見直しを順次進めていたことから、X2組合員に対しても勤務場所の変更に伴い、平成23年6月にパート契約の締結を打診したが、X2組合員は、パートタイムでは勤務時間が短縮されて収入が減少するため生活できないとして、これを拒否した。これ以降、会社は、時給800円、1日14時間勤務として稼働時間に応じて計算した額をX2組合員に支払うようになった。
- (4) 平成28年5月16日、X2組合員が景品買取業務を行っていた買取所が閉鎖された。
- (5) 平成28年5月18日、6月15日、6月24日、X2組合員と会社は、パート契約に移行した後のX2組合員の勤務条件について話し合いを行った。会社は、X2組合員に対し、業務委託契約を見直し、パート契約に移行する旨を伝え、1日5時間（週4日程度）、時給750円等と記載された雇用契約書兼労働条件通知書（以下「契約書」という。）を示したが、X2組合員は、1日14時間勤務や休憩時間の付与を要求したため、合意には至らなかった。
- (6) 平成28年7月5日、X2組合員は組合に加入し、勤務条件について団体交渉により解決を図ることとした。
同日、組合は会社に対して、「団体交渉申入れおよび要求書」と題する文書を送付し、X2組合員が組合に加入したことを通知するとともに、概ね以下の要求事項をあげて団体交渉を申し入れた。

（要求事項）

- ・ X2組合員の雇用契約の継続
- ・ X2組合員の未払い残業手当及び未払い通勤手当の支払い
- ・ X2組合員の社会保険未加入及び雇用保険未加入による損害分の補償

- (7) 平成28年7月26日、第1回団体交渉が行われた。
この団体交渉において、会社は、X2組合員を従前の勤務状態で働かせた場合は労基法違反になるので1日14時間働かせることはできないこと、残業手当は支給すること、従前の契約が請負契約であったため社会保険や雇用保険には加入していないことを回答した。
- (8) 平成28年8月9日、会社は組合に対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、残業手当及び休業手当は支払うこと、通勤手当及び退職金は支給できないこと、X2組合員の勤務条件として、1日6時間勤務、最低限月20日程度、時給800円との条件を提示する旨を連絡した。
- (9) 平成28年9月30日、会社はX2組合員に対して、未払い残業手当及び休業手当として99万5240円を支払った。
- (10) 平成28年10月14日、第2回団体交渉が行われた。
この団体交渉において、会社はX2組合員に対して1日6時間、月15日、時給800円の条件を提示したが、組合は一方的な不利益変更は認められないと主張した。また、組合は、会社には今でも1日14時間働いている従業員がいるにもかかわらずX2組合員のみ勤務条件を変更する理由につき、会社に対して説明を求めたところ、会社は、今の業務委託契約のままで良いという従業員の希望は拒否できないと回答した。
- (11) 平成28年10月25日、会社はX2組合員に対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、X2組合員が会社で就労することには何ら異存がないとして、勤務場所は岡山市内の買取所、勤務条件として1日6時間、月15日程度、時給800円との条件を提示するので、勤務を継続する意思があれば連絡するよう依頼した。
- (12) 平成28年10月31日、組合らは会社に対して、「要求書」と題する文書を送付し、勤務場所については同意するが、勤務時間及び勤務日数には同意できないとして、団体交渉での解決を要求した。
- (13) 平成28年11月11日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、X2組合員について、勤務時間は午前9時～午後3時（6時間）、勤務場所はB2店、時給800円との条件で同年12月1日より勤務するよう連絡した。そして、同年11月24日までに就労意思の明示がなければ、X2組合員の就労意思は確認できないものと結論付けざるを得ず、他の人員を就労させることになる旨を通知した。
- (14) 平成28年11月15日、組合らは会社に対して、「要求書」と題する文

書を送付し、一方的に勤務時間及び勤務日数を不利益に削減する案には同意できないが、X2組合員は勤務場所には同意して就労の意思は示しているとした。

(15) 平成28年11月16日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、X2組合員の就労意思は現実に勤務場所へ来訪して就労することにより示すよう連絡した。

(16) 平成28年11月17日、組合らは会社に対して、「要求書」と題する文書を送付し、就労の意思は文書で明確に示しており、現実に勤務場所へ赴いて意思を示す必要はないとした上で、X2組合員の勤務条件と勤務場所の決定及び労働契約書の締結等を要求して、団体交渉を申し入れた。

(17) 平成28年11月22日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、会社はX2組合員が勤務場所に来訪しないものと判断しX2組合員のために確保していた勤務場所には他の従業員を配置すること、組合が示す協議内容は既に団体交渉で決裂済みであるため団体交渉の再開はできないことを連絡した。

なお、実際に、X2組合員は就労しなかった。

(18) 平成28年11月27日、組合らは会社に対して、「団体交渉申入れおよび要求書」と題する文書を送付し、雇用契約への移行条件として、2交代制、所定労働時間1日7.5～8時間、残業時間月45時間、給与月額25万円（残業手当含まず）との条件を新たに提示して、団体交渉を申し入れた。

(19) 平成28年12月6日、第3回団体交渉が行われた。

この団体交渉において、組合は、X2組合員だけが勤務形態を変更されることは受け入れられないと主張した。会社は、現行の業務委託契約の履行を希望した人は1日14時間勤務を続けているが、X2組合員は雇用契約を希望したので、労基法の枠を超える労働を求める権利はないと回答した。

(20) 平成30年2月13日、X2組合員は、会社に対する別件訴訟を岡山地方裁判所に提起し、勤務場所の閉鎖後に会社が提示した勤務条件に応じることは出来ず、就労したくとも就労できない状態にあったとして、平成28年7月1日以降の未払い賃金の支払いを求めた。

(21) 令和元年9月6日、岡山地方裁判所は、判決を言い渡した。

この判決において、岡山地方裁判所は「原告には、被告に対して労基法に違反した労働条件で就労させることを請求できる権利もなく、被告には、原告の希望に合致した労働基準法意に反した労働条件を提示する義務はない」、
「被告が原告に対して提示した1日当たり6時間の勤務時間も不合理とは

いけない」、「被告には、労働契約の締結を希望する原告に対して業務委託契約の継続を提案する義務はない」として、X2組合員の請求を棄却した。

なお、X2組合員は控訴せず、この判決は確定している。

3 別件訴訟判決後から本件救済申立てまでの経緯

(1) 令和元年9月26日、X2組合員は、会社及び会社代理人弁護士（以下「会社ら」という。）に対して、「X2の就労意思表示および就労条件について

の要求書」と題する文書を送付し、就労する意思があること、会社より提示された勤務条件（勤務時間：1日6時間（午前9時始業）、勤務日数：月15日以上、勤務場所：B2店）については、そのままでは生活困難であるため異議をとどめた上で同年10月1日から就労することを表明した。

また、条件が整えば、1日14時間、週休1日、月額28万円、又は1日8時間、週休2日、時給900円との条件で就労させること、不法に就労させない場合は休業補償手当を支払うこと、就労条件及び場所を書面で回答することを要求した。

(2) 令和元年9月26日、組合は会社らに対して、「団体交渉申入れ書」と題する文書を送付し、概ね以下の要求事項をあげて団体交渉を申し入れた（以下「9.26団交申入れ」という。）。

（要求事項）

- ・ X2組合員は、生活困難のために異議をとどめて、会社より提示を受けた勤務条件（勤務時間：1日6時間（午前9時始業）、勤務日数：月15日以上、勤務場所：B2店）で就労するが、条件が整えば、1日14時間、週休1日、月額28万円、又は1日8時間、週休2日、時給900円との条件で就労させること

- ・ 不法に就労させない場合は、休業補償手当を支払うこと

- ・ X2組合員の就労条件及び就労場所に関する要求に対して書面で回答すること

(3) 令和元年10月3日、団体交渉が行われた（以下「10.3団交」という。）。

この団体交渉において、組合は、X2組合員は異議をとどめた上で会社が提示した条件（1日6時間、月15日以上、B2店）で就労する意向である

旨を伝えたが、会社は、10月分の勤務シフトを既に組み終わっており、11月以降も欠員が出ない限りX2組合員をシフトに組み込むことはできないと回答した。

また、X2組合員は就労の意思はあると述べたが、会社は、「勤労意欲は言われますけど、でも2年間も働いてないんですよ」と述べ（なお、X2組合員は、この時点で3年以上就労していない。）、健康診断や誓約書等の必要書類を提出してもらうことで、健康状態や就労の意思・意欲を確認する必要があるとした。これに対して、組合より会社に対して健康診断が必要であるとする根拠の説明を求めたところ、会社は、「今日これでもうやめよう」、「はい、打ち切り、こちらの考えが伝わらんから」などと述べ、さらに「裁判が全部ですよ、裁判の結果見てください」と発言した。その後、以下のやりとりがあった。

「組合：どこに就労意欲がないと言ってるんですか、示してくださいよ。

会社：机叩く必要なかろうが。

組合：喧嘩売ったらいかんですよ。

会社：おたくが喧嘩売ってるんでしょう。

机叩いて、脅迫せんといってくださいよ。

組合：脅迫・・・。

会社：机叩いたじゃないですか。

組合：指さして言っとるんですよ。」

結局、会社は、「今のこの雰囲気ではね、冷静な話し合いできない」、「会社の意向、後日改めて書面を送ります。今日は、打ち切ります」と述べて、団体交渉を打ち切った。

- (4) 「10.3団交」打ち切り後の同日、組合は会社らに対して、「団体交渉申入れ書」と題する文書を送付し、概ね以下の要求事項をあげて団体交渉を申し入れた（以下「10.3団交申入れ」という。）。

（要求事項）

- ・10.3団交で組合の説明要求を拒否して一方的に団体交渉を打ち切ったことに対する謝罪と改善、団体交渉の継続
- ・9.26団交申入れと同一の要求事項

- (5) 令和元年10月11日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、X2組合員は会社が過去に勤務場所を提示しても就労せず仕事を離れて相当の日数が経過していることなどから、X2組

会員の勤務の意思や意欲を認めることはできないとして、その意思や意欲の有無を会社が判断するために各種書類の提出や社長等との面接が必要である旨を連絡した（以下「10. 11ご連絡」という。）。

また、10. 11ご連絡には、会社がX2組合員の勤務意思を確認した場合は改めて労働契約書を締結するとし、契約書が添付されていた。契約書には、「始業・終業の時刻：17時00分～23時00分間で5時間勤務の場合もありえる（15日以内）」との記載があった。

なお、会社は、10. 3団交申入れに対し、X2組合員の勤務意思の確認ができていない今の段階では時期尚早である旨を回答した。

(6) 令和元年10月21日、組合らは会社らに対して、「要求および団体交渉申入れ書」と題する文書を送付し、概ね以下の要求事項をあげて、再度、団体交渉を申し入れた（以下「10. 21団交申入れ」という。）。

（要求事項）

- ・ 10. 3団交申入れと同一の要求事項
- ・ X2組合員の勤務の意思が確認できないとする会社主張の具体的根拠の提示
- ・ X2組合員に対して法的根拠なく健康診断書の提出を求めることの撤回
- ・ 10. 11ご連絡に添付の契約書の内容は会社の就業規則及び求人募集に提示されている条件、現在の従業員の待遇と同等な条件にすること

(7) 令和元年10月29日、組合らは会社らに対して、「要求および団体交渉申入れ書」と題する文書を送付し、10. 21団交申入れに対する会社からの連絡がないとして、概ね以下の要求事項をあげて団体交渉を申し入れた（以下「10. 29団交申入れ」という。）。

（要求事項）

- ・ 10. 21団交申入れの要求事項に対する回答の説明
- ・ X2組合員の勤務条件を確認するための面接の日時の連絡

(8) 令和元年10月30日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、X2組合員の「就労する意思がある」との発言は確認しているが、従前一度も就労したことがないため当該発言のみをもって真に就労の意思があると捉えることは困難であることから、会社所定の契約書、誓約書、健康診断書等の提出により就労の意思を確認する旨を連絡した（以下「10. 30ご連絡」という。）。

また、10. 21団交申入れについて、X2組合員の就労は認めているため団体交渉で話すべき事項はなく、現段階で団体交渉をすべき必要性が見い

だせないとし、なおも団体交渉の申入れをするのであれば、岡山県労働委員会の個別的労使紛争の相談・あっせんの手続を利用するよう回答した。

- (9) 令和元年11月12日、組合らは会社らに対して、「要求および団体交渉申入れ書」と題する文書を送付し、会社は10.30ご連絡において10.21団交申入れ及び10.29団交申入れの要求事項について何ら回答せず団体交渉を拒否しているが、これらの要求事項はX2組合員の勤務条件についての事項であり団体交渉事項であるとして、概ね以下の要求事項をあげて団体交渉を申し入れた（以下「11.12団交申入れ」という。）。

（要求事項）

- ・10.21団交申入れと同一の要求事項
- ・10.29団交申入れと同一の要求事項

- (10) 令和元年11月14日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、11.12団交申入れについて、「当方においては開催の必要性があるとは思えない上、先日の団体交渉における貴組合の対応（大声を出して発言を遮る、記録を示すと称して机上（もしくは机上の記録）を叩く等）に鑑みますと、そもそも話し合いすら成立していない」として、岡山県労働委員会の個別的労使紛争の相談・あっせんの手続を利用するよう回答した（以下「11.14ご連絡」という。）。

- (11) 令和元年11月18日、組合らは会社らに対して、「X2の「誓約書」、「就業規則の確認について」、「健康診断個人票」、「健康診断領収書」および「個人番号カードの写し」の送付通知ならびに要求および団体交渉申入れ書」と題する文書を送付した。

この書面において、組合らは、会社が提示した契約書について、平成28年11月11日に会社が提示した労働時間を一方的に変更してX2組合員に強要するものであり、双方で協議し合意できるまでは契約書は提出しないとしました。

また、会社は11.14ご連絡においても10.21団交申入れ及び10.29団交申入れの要求事項に対して何ら回答せず団体交渉開催の必要性を否定しているとして、概ね以下の要求をあげて団体交渉を申し入れた（以下「11.18団交申入れ」という。）。

（要求事項）

- ・10.21団交申入れと同一の要求事項
- ・10.29団交申入れと同一の要求事項
- ・X2組合員に対して健康診断書の提出を求める法的根拠の説明

- ・ X 2 組合員の勤務条件を団体交渉で協議し決定すること

(12) 令和元年 1 1 月 2 6 日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、1 1 . 1 8 団交申入れについて、前回と同様な団体交渉では話し合い自体が成立しない事態を憂慮せざるを得ないため、労働委員会の個別的労使紛争の相談・あっせん、裁判所の調停、岡山弁護士会の仲裁等の手続を利用するよう連絡した。また、契約書が提出されない以上、X 2 組合員の真の就労意思は確認できていないため、1 2 月以降のシフトに X 2 組合員を組み込むことはできないとした（以下「1 1 . 2 6 ご連絡」という。）。

(13) 令和元年 1 1 月 2 7 日、組合らは会社らに対して、「要求および団体交渉申入れ書」と題する文書を送付し、会社は 1 1 . 2 6 ご連絡において組合が繰り返し申し入れている団体交渉を正当な理由なく拒否しているとして、概ね以下の要求事項をあげて団体交渉を申し入れた（以下「1 1 . 2 7 団交申入れ」という。）。

（要求事項）

- ・ 1 0 . 2 1 団交申入れと同一の要求事項
- ・ 1 0 . 2 9 団交申入れと同一の要求事項
- ・ 1 1 . 1 8 団交申入れと同一の要求事項

(14) 令和元年 1 1 月 2 8 日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、1 1 . 2 7 団交申入れについて、団体交渉を拒否するつもりはないが中立的な第三者の立会いの上での団体交渉の方が、より実りある団体交渉が望めるのではないかととして、「当方から岡山県労働委員会のあっせんの申請をいたします。そちらの場でお話をさせていただければと思います。」と連絡した（以下「1 1 . 2 8 ご連絡」という。）。

(15) 令和元年 1 2 月 1 2 日、組合らは会社らに対して、「要求および団体交渉申入れ書」と題する文書を送付し、1 1 . 2 8 ご連絡について、あっせんが団体交渉に代わるものではないとして、概ね以下の要求事項をあげて団体交渉を申し入れた。

（要求事項）

- ・ 1 0 . 2 1 団交申入れと同一の要求事項
- ・ 1 0 . 2 9 団交申入れと同一の要求事項
- ・ 1 1 . 1 8 団交申入れと同一の要求事項

(16) 令和元年 1 2 月 1 6 日、会社は組合を相手方として、当委員会に X 2 組合員の勤務条件等に関する調整を調整事項とする労働争議のあっせんを申請

した。

(17) 令和元年12月17日、会社は組合らに対して、会社代理人弁護士名で「ご連絡」と題する文書を送付し、岡山県労働委員会にあっせんの申請をしたこと、あっせんと団体交渉が別物であることは承知しているが組合との話し合いはひとまずあっせんの機会を優先して活用したいこと、団体交渉はあっせん後になお必要があれば検討することを連絡した。

(18) 令和2年1月29日、当委員会において、あっせんが行われた。

当委員会は、双方の主張の隔たりが大きいため合意に向けた調整は困難と判断し、あっせんを打ち切った。

(19) 令和2年4月8日、組合らは、当委員会に本件救済申立てをした。

本件救済申立てがなされて以降、本件審問終結に至るまで、組合と会社との間で団体交渉は開催されていない。

4 会社が定める就業規則

(1) 平成24年11月1日に施行された会社のパートタイマー就業規則（以下「就業規則」という。）第13条においては、勤務時間について次のように定められている。なお、文中の「就業」は「終業」の誤記である。

「パートタイマーの始業時刻及び終業時刻は、1日の労働時間が8時間、1週間が40時間の範囲内で、採用の際に本人と話し合いのうえ個別に決定し、労働契約書に記載する。

2 原則的な始業及び就業時刻は次のとおりとし、前項の範囲で個別に決定し、労働契約に記載する。

始業時間	終業時間	休憩時間
9 : 0 0	1 7 : 0 0	労働時間の途中45分
1 7 : 0 0	2 3 : 0 0	

3 会社は、業務の都合によりあらかじめ通知の上勤務時間を変更し、若しくは短縮又は延長することがある。

4 パートタイマーが希望するときは、第1項の勤務時間の変更を認めることがある。ただし、この場合あらかじめ総務部長の承認を得なければ

ならない。」

- (2) 就業規則第14条において、休憩時間について、「休憩時間は、個別に定める所定の労働時間に基づいて決定する。ただし、会社は1日の所定労働時間が6時間以下の場合で本人が希望したときは、休憩時間を与えないことができる。」と定められている。

5 会社の求人募集

- (1) 会社は、令和元年9月23日から同年10月6日までの間、インターネットの求人情報サイトにアルバイト・パートの求人情報を掲載した。この求人情報においては、シフト・勤務時間について次のように記載されていた。

「週3日以上、1日6時間以上

【勤務時間】

(昼の部) 9:00～17:00 (休憩1h)

(夜の部) 17:00～23:00

上記時間帯での勤務になります！

⇒多少の時間前後の相談OK！」

- (2) 会社は、勤務時間については、最終的には昼の部や夜の部に関係なく9時から23時の間でパートタイマー毎に個別に決定することとしていた。

第5 当委員会の判断

- 1 会社が、X2組合員に対して一方的に労働条件を提示して業務委託契約からパート契約への変更を求め、これに合意しないX2組合員を就労させなかったことは、労組法第7条第1号に規定する不利益取扱いといえるか。(争点1)
- (1) 労組法第7条第1号において不利益取扱いとして禁止する不当労働行為とは、使用者が、「労働者が労働組合の組合員である等」の事実を認識し、その事実の故にその労働者に「不利益な取扱い」をしようとの意欲をもち、その意欲を実現しようとする行為であると解される。
- (2) 組合らの主張は、平成28年5月16日にX2組合員の勤務場所が閉鎖されて以降、同年5月18日、6月15日及び6月24日のX2組合員との話し合いにおいて、X2組合員が従前どおりの1日14時間勤務や休憩時間の付与を要求したのに対し、会社は、X2組合員を従前どおりの業務委託契約者として働かせることも可能であったにもかかわらず、収入が大幅に減少する1日5時間勤務のパート契約への変更を強要しようとし、これに応じないX2組合員を就労させなかったものであり、これがX2組合員に対する不利益取

扱いに当たるとするものである。よって、以下検討する。

前記第4の2(3)のとおり、会社は、労働基準監督署の指導を受けて業務委託契約者についてパート契約への移行を順次進めていた中で、平成23年6月、X2組合員にもパート契約の締結を打診したが、X2組合員は時間短縮による収入減を受け入れられないとした。また、前記第4の2(5)のとおり、会社は、X2組合員が組合に加入する以前の平成28年5月から6月にかけて、X2組合員の勤務場所が閉鎖された後の話合いにおいても、3度にわたりX2組合員に対して1日5時間勤務等を勤務条件とするパート契約の契約書を示している。

そして、平成28年7月5日にX2組合員が組合に加入した後、前記第4の2(7)、同(10)及び同(19)の団体交渉において、会社は、X2組合員の要求する1日14時間勤務は、労基法に違反するので認められないとして、組合らに勤務時間について1日6時間とする条件を提示し、結果、前記第4の2(11)及び同(13)のとおり、X2組合員が会社で就労することは何ら異存がないとして勤務場所等を提示して勤務するよう連絡している。

以上のとおり、会社は、X2組合員が組合に加入する以前から、買取所に勤務する業務委託契約者について順次パート契約へ移行するよう見直しを進めていたのであり、業務委託契約者であったX2組合員に対しても、1日14時間勤務の業務委託契約を見直して1日5時間若しくは6時間勤務のパート契約を締結するよう求めていたことは明らかであって、X2組合員が組合に加入したからといって労働条件を殊更不利益に変更して提示したとの事実は認められないことから、組合らが主張する不利益取扱いは、X2組合員が組合員であるが故に行われたものとは認められない。

したがって、組合らによる上記主張は採用できない。

(3) また、組合らは、別件訴訟判決後、X2組合員が会社より提示された勤務条件で就労すると表明したにもかかわらず、会社が一方的に勤務時間を変更した労働契約の締結を求めたため、その条件に同意できないX2組合員は就労できなかったのであり、これがX2組合員に対する不利益取扱いに当たると主張するので、以下検討する。

ア 前記第4の3(1)、同(5)、同(8)、同(11)及び同(12)からすると、X2組合員は、令和元年9月26日、生活困難のために異議をとどめた上で就労すると表明したにもかかわらず、同年12月以降のシフトに組み込まれなかったことが認められるので、これに伴うX2組合員の経済的損失が、労働組合の組合員であることの故にされた不利益取扱いに当たるか否かにつ

いて、検討する。

イ 前記第4の3(5)のとおり、会社が、10.11ご連絡においてX2組合員に対して提示した契約書には「始業・終業の時刻：17時00分～23時00分間で5時間勤務の場合もありえる（15日以内）」と記載されていた。このことは、平成28年11月11日に提示されていた午前9時から午後3時までの勤務時間とは異なることから、組合らは、会社は、勤務時間が9時から17時まで等の求人募集をしていながら、勤務時間をX2組合員が就労困難とする17時から23時までの勤務時間帯しか提示せず、X2組合員が組合員であるが故にX2組合員を就労させないようにしたと主張する。

しかし、前記第4の3(1)及び同(2)のとおり、組合らは、条件を整えば1日14時間就労させることも要求しているのであり、14時間勤務であれば、9時から23時までの勤務となることから、17時から23時までの勤務時間帯であってもX2組合員にとって就労可能な時間と考えられる。そうすると、会社は、X2組合員を就労させないようにするためX2組合員が就労困難とする17時から23時までの勤務時間帯しか提示しなかったとの組合らの主張は合理的とはいえない。

また、前記第4の5のとおり、X2組合員に契約書を提示したのと同じ時期に勤務時間を9時から17時まで（休憩1h）及び17時から23時までと記載してパートタイマーを募集していたが、こうした募集方法に関係なく最終的には9時から23時までの間で個別に勤務時間を決定するという方法で採用していたことに照らすと、当該募集方法に問題がないとはいえないが、他の従業員の採用方法と比して、殊更X2組合員のみを不利益に取り扱うものとはいえないことから、組合らが主張する不利益取扱いは、X2組合員が組合員であるが故にされたものとは認められない。

したがって、組合らの上記主張も採用できない。

- (4) その他の組合らの主張についても、会社が、X2組合員が組合員であることの故に、X2組合員に対して不利益取扱いを行ったと認めるに足る証拠はない。
- (5) 結局、組合らがX2組合員に対する不利益取扱いとして主張する事實は、X2組合員が組合員であることを理由としてされたものとは認められず、労組法第7条第1号に規定する不利益取扱いに当たるとはいえない。

2 令和元年10月3日、10月21日、10月29日、11月12日、11月

18日、11月27日、12月12日に組合が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことに正当な理由はなく、労組法第7条第2号に規定する団体交渉拒否といえるか。(争点2)

(1) 労組法第7条第2号において団体交渉拒否として禁止する不当労働行為とは、使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことであり、これには、団体交渉を当初から正当な理由なく拒否することばかりでなく、途中から正当な理由なく拒否することも当然に入り、また団体交渉に形の上では応じながら不誠実な態度をとることも含まれると解される。

(2) まず、会社が団体交渉に応じているかどうかについて検討する。

前記第4の3(4)、同(6)、同(7)、同(9)、同(11)、同(13)及び同(15)のとおり、組合は再三にわたって団体交渉を申し入れたが、会社は、前記第4の3(5)、同(8)、同(10)、同(12)、同(14)及び同(17)のとおり、X2組合員の就労意思の確認ができていない段階では時期尚早であること、X2組合員の就労は認めているため団体交渉で話すべき事項はないこと、10.3団交と同様の団体交渉では話し合い自体が成立しない事態が憂慮されること、労働委員会のあっせんを優先して活用したいこと等を理由として団体交渉を拒否していることが認められる。また、前記第4の3(19)のとおり、本件救済申立て以降も本件審問終結に至るまで団体交渉は開催されておらず、会社が団体交渉に応じているとは認められない。

なお、会社は、10月3日に団体交渉に応じていることから団体交渉を拒否した事実はない旨主張するが、本件で争点となっているのは、当該団体交渉以降における組合の団体交渉申入れに対する会社の対応の当否であり、また、前述のとおり、会社は、当該団体交渉以降、団体交渉申入れに応じていないのであるから、会社の当該主張は採用できない。

(3) 次に、会社が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるかどうかについて検討する。

ア 会社は、第1の理由として、X2組合員の就労の意思の有無に疑問がある以上、当該就労の意思を確認してからでなければ勤務条件について話し合いの場を設ける意味も乏しい旨主張する。

前記第4の3(5)及び同(8)のとおり、会社は、X2組合員が、過去において会社が勤務場所を提示しても就労しておらず、会社の業務を離れて相当の日数が経過していることなどから、X2組合員の発言のみをもって真に就労の意思があると捉えることは困難であるとして、前記第4の3(6)、

同(7)及び同(9)のとおり繰り返し申入れのあった組合らの団体交渉の要求に応じることなく、X2組合員の勤務条件に関する実質的検討に入ろうとしなかったことが認められる。

たしかに、X2組合員は、平成28年5月に勤務場所が閉鎖された後、会社が提示した勤務場所において就労せず、平成28年7月から同年12月まではX2組合員の勤務条件を議題とする団体交渉が断続的に実施され、平成30年2月から令和元年9月までは別件訴訟中であり、勤務時間及び勤務日数について合意に至っていない状況であった。

X2組合員は、前記第4の3(1)のとおり、就労する意思があること及び異議をとどめた上で会社より提示された勤務条件で就労することを表明した書面を会社に送付しており、また、前記第4の3(3)のとおり、10.3団交において就労の意思はあると述べていた。即ち、別件訴訟判決後、X2組合員は異議をとどめた上で会社より提示された勤務条件で就労する旨を表明するなど歩み寄りの姿勢を見せ、会社もそのことを認識していたのであるから、X2組合員が過去に会社の提示した勤務場所で就労せず業務を離れて相当の日数が経過していることを理由にX2組合員の就労の意思が確認できないとする会社の主張は合理的とはいえない。

また、X2組合員は、就労する意思は有しているものの、10.11ご連絡で会社が提示した契約書記載の勤務条件には同意できず団体交渉で協議の上で決定するよう要求していたに過ぎず、上記のとおり、X2組合員が異議をとどめた上で会社より提示された勤務条件で就労することを表明していたことも踏まえれば、X2組合員が当該契約書を提出しないことを理由に就労の意思が確認できないとした会社の対応は、不合理であるといわねばならない。

したがって、会社による上記主張は採用できない。

イ また、会社は、第2の理由として、10.3団交において組合から大声を上げる、机上の資料を叩くなどの有形力の行使があったことから、同様の方法では有意義な話し合いは見込めず、当事者間のみでの団体交渉の開催は事実上困難であると考えざるを得なかった旨主張する。

話し合いによる円満な労使関係の確保が労組法の理念であり、団体交渉は、誠実に平和的かつ秩序ある方法で行われなければならない、暴力の行使は団体交渉の場においても許されないことは、「いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない」と定める労組法第1条第2項ただし書のとおりである。

したがって、団体交渉の場において暴力行為や破壊活動に及ぶ蓋然性が高いと認められる場合は、社会常識に照らして団体交渉拒否の正当な理由があるというべきである。そして、その蓋然性について検討する際には、従前の団体交渉その他折衝の場における態度等諸般の事情を考慮するのが相当と認められる。

たしかに、前記第4の3(3)のとおり、10.3団交においては、組合が大声を上げたり、机上の資料を叩いたりするなど、紛糾する場面があったことが認められる。

しかしながら、上記の紛糾する場面が生じる前の状況をみると、組合は、X2組合員が就労の意思はあると述べたにもかかわらず、会社が健康診断の受診や誓約書等書面の提出を要求したことに納得できず、その根拠について説明を求めたのに対して、会社は、組合が会社の考えを受け入れようとしなため一方的に交渉を打ち切るような発言までしていたのであり、会社が指摘する組合の言動も、このような会社の対応がとられた状況の下でなされたものである。そうすると、このような組合の言動は交渉態度として問題がないわけではないが、組合の言動によって会話が著しく困難な状況にあったとまで認められないこと、会社においても後日改めて書面を送ると述べるなど交渉の継続を示唆する姿勢が認められることからすると、社会通念上、その後の交渉が不可能又は困難であるという程度の具体的支障が生じた状況であったとは言い難い。

したがって、会社による上記主張は採用できない。

ウ さらに、会社は、第3の理由として、当事者間のみで話合いが成立しないのであれば、労働委員会のあっせんで解決を図ったとしても団体交渉の実質的な目的は達成されると考え、あえて労働委員会のあっせんで申し立てた旨主張する。

たしかに、あっせんは労使間の紛争を解決する手段の一つではあり、あっせんの活用により紛争解決を図ろうとする姿勢自体は評価しうるとしても、団体交渉は、その制度の趣旨からみて、労使が直接話し合う方式によるのが原則であり、あっせんで申し立てたことをもって、直ちに団体交渉に応じない正当な理由とならないことはいうまでもなく、会社も、あっせんと団体交渉が別物であることは承知している。

もっとも、双方の感情的対立が激しく会社が団体交渉の当事者同士だけでは話合いができる状況ではなくなったと判断してもやむを得ないと認められるような場合や、団体交渉申入れからあっせん期日までの期間が近

接しているといった場合には、労働委員会のあっせん場で交渉に応じる旨の回答も、不合理とはいえない。

この点、上記イ判断のとおり、当事者間のみでの交渉が不可能又は困難な状況であったとまではいえず、加えて、前記第4の3(14)のとおり、会社が組合らに対して当委員会にあっせんの申請をする旨連絡した後も、前記第4の3(15)のとおり、組合は、あっせんが団体交渉に代わるものではないとして団体交渉申入れを行っていることから、組合には、あっせんとは別に団体交渉による自主的な解決を模索する意思があったことは明らかである。また、組合の団体交渉申入れが、労働委員会のあっせん期日までに団体交渉を実施できないほどの時間的余裕のない申入れであったとも認められない。

したがって、会社による上記主張も採用できない。

エ もっとも、会社が当事者間のみで話し合いが成立しないと判断したことについては、要求事項の第一に10.3団交の打切りへの謝罪と改善を掲げ、団体交渉の前提として会社の謝罪と改善を一方的に要求する組合の交渉態度にも原因があったと考えられるが、そのような事情を考慮しても、会社が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるとまでは認められない。

(4) 以上のことからすると、組合の団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒否したといえるのであって、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に当たるといわざるをえない。

3 上記1及び2に掲げる会社の行為は、組合の弱体化を図り、労組法第7条第3号に規定する支配介入といえるか。(争点3)

労組法第7条第3号において支配介入として禁止する不当労働行為とは、労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性(独立性)、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為である。

組合らは、会社が組合の団体交渉の権利を侵害して組織の力を弱めたと主張するが、本件において、これを認めるに足る証拠はなく、具体的に労働組合に必要な自主性(独立性)、団結力、組織力を損なうおそれがあったとは認められない。

したがって、会社の行為は、労組法第7条第3号に規定する支配介入に当たるとはいえない。

第6 救済方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、会社が組合の団体交渉申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為と認められる。

救済方法としては、主文1及び2のとおり命じることが相当である。

なお、組合らは、誓約書の掲示を求めているが、主文2のとおり命じることが相当であると判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和3年7月29日

岡山県労働委員会

会長 西田和弘