

命 令 書

申 立 人 X組合
執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成31年不第25号事件について、当委員会は、令和3年1月19日第1764回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y会社は、申立人X組合が平成31年3月4日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 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

平成24年11月、A 2（以下「A 2」という。）は、営業職を希望して被申立人Y会社（以下「会社」という。）に入社した。その後、A 2は会社の関連会社への出向を二度経た後、28年1月、関連会社の申立外B 2会社（以下「B 2会社」という。）へ出向となった。

10月、B 2会社及び会社は、業務懈怠を理由として、A 2を解雇した（以

下「B 2 会社での解雇」という。)。同月、A 2 は、宇都宮地方裁判所（以下「宇都宮地裁」という。）に、解雇無効の確認などを求める労働審判を申し立て、29年 1 月、この労働審判は訴訟へと移行した。

29年 2 月、B 2 会社及び会社は、A 2 の B 2 会社での解雇を撤回し、会社は、同人に対して会社の都賀第三工場（以下「都賀工場」という。）への出勤を命じた。5 月22日、A 2 は、都賀工場へ出勤し、砂利や碎石から異物を除去する作業（以下「異物除去作業」という。）に従事した。また、5 月24日、当時 A 2 が加入していた申立外 C 1 組合（以下「C 1 組合」という。）と会社とは、A 2 への懲戒処分等を議題とする団体交渉を行った（以下「C 1 組合との団体交渉」という。）。なお、5 月25日、A 2 は作業中に転倒し、翌日以降は出勤しなかった。

6 月、A 2 は、宇都宮地裁に、同人が都賀工場において工場生産業務を行う義務がないことなどを仮に定めることを求めて、賃金仮払等仮処分命令の申立てをしたが、宇都宮地裁は11月30日、同申立てを却下し、30年 3 月30日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）は A 2 の抗告を棄却した。

4 月17日、会社は、A 2 に対し、解雇予告通知書を送付した。この通知書には、10か月以上の欠勤などを理由として、5 月31日付けで A 2 を解雇する旨が記載されていた。

4 月24日、A 2 は、C 1 組合を脱退し、申立人 X 組合（以下「組合」という。）に加入した。同日、組合は、会社に対し、A 2 の解雇撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた。

4 月26日、A 2 は、栃木県労働委員会（以下「栃木県労委」という。）に、解雇撤回などを救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った。

5 月16日、組合と会社とは、5 月31日付解雇の撤回等を議題とした団体交渉を行った（以下「第 1 回団体交渉」という。）が、5 月31日、会社は、4 月17日の解雇予告どおり、A 2 を解雇した（以下「5 月31日付解雇」という。）。

31年 3 月 4 日、組合は会社に対して再び団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）が、会社は応諾しなかった。

本件は、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否かが争わ

れた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 団体交渉に応じ、会社の回答根拠を具体的に説明すること。
- (2) 団体交渉を拒否することにより、組合の運営を阻害しないこと。
- (3) 陳謝文の掲示、手交及び新聞掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、雇用形態に関係なく、労働者が企業の枠を越えて個人で加入できるいわゆる合同労組である。平成24年に結成され、本件申立時の組合員数は350名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、建築資材の生産及び販売などを行っている株式会社である。昭和41年に創立され、本件申立時の従業員数は156名である。

2 A 2 の会社への入社から B 2 会社での解雇に至るまでの経緯

- (1) 平成24年11月、A 2 は、営業職を希望して会社に入社した。会社は、A 2 に対し、台貫（建築資材の出荷業務）と呼ばれる業務を命じた。A 2 の給与は、月額約33万円であった。
- (2) 25年3月、会社は、A 2 に対し、関連会社の一つであり産業廃棄物処理事業などを行っている申立外 B 3 会社（以下「B 3 会社」という。）への出向を命じた。この出向に際し、A 2 の給与は月額約35万円であるところ、約50万円が支払われていた。

なお、後日、会社は、後記(9)のとおり、A 2 の B 3 会社への出向時の給与が二重に支払われていたとして、A 2 に対して、不当利得返還請求訴訟を反訴として提起している。

- (3) 27年9月、会社は、A 2 に対し、申立外 B 4 会社（以下「B 4 会社」という。）への出向を命じた。この出向に伴い、A 2 の給与は、月額約35万円となった。
- (4) 28年1月、会社は、A 2 に対し、B 3 会社の子会社であり建築用骨材の販売や建築廃材の運搬などを行っている B 2 会社への出向を命じた。B 2 会社は、A 2 に対し、担当業務の一つとして営業に関する業務を命じた。

A 2 の給与は、月額約35万円のままであった。

- (5) 8月頃、A 2 は、C 1 組合に加入した。
- (6) 9月20日、B 2 会社は、A 2 に対し、10月31日付けで解雇する旨（以下「B 2 会社での解雇予告」という。）を書面により通知した。同通知書には、解雇理由として、取引先を回るように指示されたにもかかわらず、顧客訪問をしなかったことなどが記載されていた。
- (7) 10月4日、A 2 は、宇都宮地裁に、会社、B 3 会社、B 4 会社及びB 2 会社（以下、この4社を併せて「会社ら」という。）を相手方として、B 2 会社での解雇が無効であることの確認や未払賃金の支払などを求める労働審判を申し立てた。
- (8) 10月31日、B 2 会社及び会社は、上記(6)のB 2 会社での解雇予告どおり、A 2 を解雇した。
- (9) 29年1月10日、宇都宮地裁は、①A 2 が28年10月31日付けで退職すること、②解決金として会社らがA 2 に対して250万円を支払うことなどを含む審判を出したが、会社らはこの審判に異議を申し立て、訴訟へと移行した（以下「地位確認等請求訴訟」という。）。

なお、上記訴訟において、A 2 は、後日、後記3(1)、同(6)、同(7)、同(12)等の経緯を踏まえて、①B 2 会社から都賀工場への29年3月1日付配転（後記3(1)）は無効であり、同工場で工場生産業務を行う義務がないこと、②29年7月から賃金相当額を支払うこと、③都賀工場での30年5月31日付解雇（後記6(2)）が無効であることを確認することなどを内容とする訴えの変更又は追加をした。また、会社は29年3月21日、地位確認等請求訴訟において、A 2 のB 3 会社勤務時の給与が二重に支払われていたとして、不当利得返還請求訴訟を反訴として提起した。これらの訴訟は、本件調査終結時現在、宇都宮地裁に係属中である。

- (10) 1月30日、A 2 は、宇都宮地裁に対しB 2 会社及び会社を相手方とする、賃金仮払等仮処分命令の申立てを行った。2月22日、A 2 は、その審尋期日において、会社が違法な出荷業務を行っている旨の主張をした。なお、この賃金仮払等仮処分命令の申立ては、下記3(1)のとおり、B 2 会社及び会社が解雇を撤回したことから、3月末頃に取り下げられた。

3 B 2 会社での解雇撤回から都賀工場での解雇に至るまでの経緯

- (1) 2月13日、B 2 会社及び会社は、A 2 の B 2 会社での解雇を撤回した。
これに伴い、会社は、A 2 に対し、3月1日から会社の都賀工場への出勤を命じた。
- (2) 3月1日、A 2 は都賀工場へ出勤し、会社はA 2 に対して労働条件通知書（以下「本件労働条件通知書」という。）を交付した。この本件労働条件通知書には、「仕事の内容」として「工場生産業務全般」、「基本賃金」として「月給（330,000円）」などと記載されていた。A 2 は、会社から署名を求められたが、署名をせず、翌3月2日から5月21日まで出勤しなかった。
- (3) 3月10日、A 2 は、栃木県内の病院を受診し、「腰痛症」と診断された。この診断書には、「仕事上の配慮が必要」と記載されていた。また、3月13日、A 2 は、上記病院とは別の栃木県内の病院を受診し、「腰椎椎間板ヘルニア」と診断された。この診断書には、3月13日の初診日から当分の間、就労は軽作業に限定し現場での中労働・重労働は困難であると認める旨が記載されていた。A 2 は、後者の診断書を会社に提出した。
3月23日、A 2 の代理人であるA 3 弁護士及びA 4 弁護士（以下、2名を併せて「A 2 代理人」という。）は、会社に対し、A 2 は18年から腰に椎間板ヘルニアを抱えており、腰に負担が掛かる中労働・重労働は不可能なため、慎重な配慮を求める旨などを、文書により通知した。
- (4) 29年4月4日、会社は、A 2 に対し5月8日から出勤停止10日間の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）とする通知書を交付した。この通知書には、処分理由として、28年2月1日から同年10月末日までの間に①出向先のB 2 会社で、取引先に訪問するように指示命令を繰り返し受けたにもかかわらず一度も訪問しなかったこと、②退勤時刻は午後5時であるにもかかわらず早退を繰り返したこと等であると記載されていた。
- (5) 29年4月20日、都賀工場のB 5 工場長（以下「B 5 工場長」という。）及び会社の代理人であるB 6 弁護士（以下「B 6 弁護士」という。）は、上記(3)の3月13日にA 2 が受診した病院で、A 2 の椎間板ヘルニアの病状について、担当医師から聴取した。
- (6) 4月27日、B 6 弁護士及び会社の代理人であるB 7 弁護士（以下「B 7

弁護士」といい、B 6 弁護士と併せて「会社代理人」という。)は、A 2 代理人に対し、① A 2 の椎間板ヘルニアを考慮し勤務内容を軽作業に変更すること、② A 2 に対し、5 月 22 日から都賀工場への出勤を命じることなどを通知した。

(7) 5 月 22 日及び 23 日、A 2 は、都賀工場へ出勤し、異物除去作業に従事した。

(8) 5 月 24 日、C 1 組合と会社とは団体交渉を行った。議題は本件懲戒処分等についてであり、C 1 組合からは栃木県本部書記長である C 2 (以下「C 2 書記長」という。)、A 2 らが、会社からは B 2 会社の代表取締役である B 8 (以下「B 8 社長」という。)、会社の執行役員兼経理部長である B 9 (以下「B 9 部長」という。)及び会社代理人がそれぞれ出席した。この団体交渉では、主に次のアないしウの内容について、やり取りが行われた。

ア 本件懲戒処分について

A 2 は、本件懲戒処分の原因の一つである営業に行かなかった理由について、営業職であることに不満はないが、請求書の作成や新しいパソコンの導入など別の仕事も命じられ、その比重がだんだん大きくなってきたため営業に行くことができなかった旨を述べた。これに対し、会社は、客観的にみれば、営業に行くことができた業務量であった旨を述べた。

イ 都賀工場への配転について

会社は、A 2 の就業場所を都賀工場にした理由として、①一度解雇をしている経緯から B 2 会社への復職は無理である旨、② A 2 の適性や現状をみると、都賀工場であれば周りの人の理解もあり力を一番発揮できる旨及び③ A 2 は、会社が過積載などをしていると主張しているため、そのような人を配置できない部署がある旨を述べた。

ウ 都賀工場での欠勤について

A 2 は、上記(2)のとおり 3 月 2 日以降に都賀工場へ出勤しなかったが、その理由について、会社から本件労働条件通知書に署名捺印しなければ働かせないと言われた旨を説明した。これに対し、会社は、そのような業務命令はしていない旨、及び A 2 が本件労働条件通知書に署名捺印で

きないから弁護士に聞きに行くと言い、その後来なかったという認識である旨を述べた。

- (9) 5月25日、A2は、異物除去作業中に転倒（以下「本件転倒」という。）し、翌日以降は出勤しなかった。
- (10) 6月13日、A2代理人は、会社に対し、都賀工場での異物除去作業を命じたことは配転命令権の濫用であり受け入れられず、したがって、就労不能の原因は会社にあるので同人への給与を支払うよう、文書で求めた。
- (11) 6月20日、A2は、宇都宮地裁に、会社及びB2会社を相手方として、①同人が都賀工場において工場生産業務を行う義務がないこと及び②29年7月から本案判決確定までの賃金を同人に払うことを主位的申立てとし、③都賀工場での工場生産業務の一部である異物除去作業を行う義務が同人にないことを予備的申立てとする賃金仮払等仮処分命令の申立てを行った（以下「賃金仮払等仮処分等申立て」という。）。11月30日、宇都宮地裁は、同申立てを却下した。

12月12日、A2は、上記却下決定を不服とし、東京高裁に即時抗告をした。30年3月30日、東京高裁は、同抗告を棄却した。

- (12) 30年4月17日、会社は、A2に対し、解雇予告通知書を送付した。この通知書には、次のアないしエが記載されていた。

ア A2は、29年5月25日に退勤した後、10か月以上経過した現在に至るまで出社していない。

イ 会社は29年4月4日にA2を本件懲戒処分としたが、その理由は出向先のB2会社で非違行為があったためである。その非違行為とは、取引先を訪問するように何度も指示命令を受けたにもかかわらず、一度も訪問しなかったこと、及び退勤時間は午後5時であるにもかかわらず、早退を繰り返したことである。

ウ A2は、会社に入社以降、あらゆる配属先や出向先で怠業と問題行動を重ね、業務に支障を生じさせてきた経緯がある。何度も繰り返し改善の機会を与えた末、本来解雇すべきところ上記懲戒処分に至った。しかし、その後も長期の無断欠勤を行い、もはや勤務態度が改善される可能性は皆無と判断せざるを得ない。

エ したがって、就業規則第20条第1項第2号に定める「勤務態度または技術、能率等の勤務成績が低劣で、指導、教育によっても就業に適しないと認められたとき」及び同第3号「業務に対しきわめて非協力的で協調性がなく、事業運営の妨げと認められたとき」を理由として、30年5月31日付けで解雇する。

4 組合加入から第1回団体交渉開催までの経緯

(1) 30年4月24日、A2は、C1組合を脱退し、組合に加入した。

また、同日、組合は、会社に対し、A2の組合への加入を通知するとともに団体交渉を申し入れた。この団体交渉申入書には、議題として次のアないしカが記載されていた。

ア 組合及び組合員に対し不当労働行為を行わないこと。

イ 30年4月17日付解雇予告通知書による解雇を撤回し、従来の台貫業務、配車業務、営業で復職させること。

ウ A2への未払賃金を過去に遡って全額払うこと。

エ 組合員の労働条件に関わる就業規則、賃金規程、退職金規程、36協定、賃金控除協定の写しを組合に提出すること。

オ 会社の産業廃棄物免許の名義貸し問題、過積載問題について釈明、是正し、A2が会社に過積載問題を指摘したことを理由とした、ごみ拾い作業への違法・不当な配置転換を撤回すること。

カ 上記アないしオに付帯する事項

(2) 4月26日、A2は、栃木県労委に、会社及びB2会社を被申立人として、不当労働行為救済申立てを行った（以下「栃木県労委への申立て」という。）。この申立ての争点は、①会社がA2に対し異物除去作業を命じたことは、労働組合法第7条第1号に該当するか、②会社が29年5月8日から10日間の出勤停止処分を行ったことは、同法第7条第1号に該当するか及び③会社が30年5月31日付けでA2を解雇したことは、同法第7条第1号に該当するかの三点であった。

令和元年12月23日、栃木県労委は、会社に対する申立てを棄却し、B2会社に対する申立てを却下した。

なお、上記申立ては、A2の個人申立てであったが、審問では組合のA

- 1 委員長（以下「A 1 委員長」という。）が証言を行った。
- (3) 平成30年4月27日、会社代理人は、組合に対し、上記(1)の団体交渉申入れについて、5月16日であれば応じることができる旨を回答した。
- (4) 4月28日及び5月5日、組合は、会社に対し、①A 2は出社の意思があること、②出社に向けた協議を団体交渉開催前に速やかに行いたい考えであることを文書により通知した。
- (5) 5月5日、組合は、会社の取引銀行宇都宮支店に対し、「要請書」（以下「5月5日付要請書」という。）と題する書面を送付した。この要請書には、会社が過積載、名義貸し等の法律違反行為をしており、違法行為を指摘した組合員を配転したと記載されていた。
- (6) 5月7日、会社代理人は、上記(4)の通知に対し、休職となる要件を定めた就業規則第12条第2号（自己の都合で欠勤が1か月を超えたとき）及び第4号（その他休職させることが適当と認めたとき）に基づき、A 2に対し5月31日まで休職を命じる旨（以下「5月7日付休職命令」という。）を文書により回答した（以下「5月7日付回答書」という。）。

この回答書には、29年5月から継続している無断欠勤の理由として、「①椎間板ヘルニア等の病気、②配転命令に異議があると会社は推測しております」と記載されていた。また、A 2に休職を命じる理由として、上記①については現在就労可能な程度に回復したのか疑問を持っていること、上記②については賃金仮払等仮処分命令の申立て、地位確認等請求訴訟、栃木県労委への申立て等多数の事件が係属しているが、各種手続においてA 2が提出した証拠から同人が職場で録音、写真撮影及び台貫業務資料の持出行為を行っていたことが明らかで、同人が出社した場合、再び同種の行為を行い職場秩序が害されることを懸念していることであると記載されていた。

5 組合と会社との第1回団体交渉

30年5月16日、組合と会社とは第1回団体交渉を行った。組合からはA 1委員長及びA 2が、会社からはB 9部長及び会社代理人がそれぞれ出席した。この団体交渉では、主に下記の(1)ないし(6)の内容について、やり取りが行われた。

(1) 5月7日付休職命令について

A1委員長は、A2は出社の意思を示したにもかかわらず、会社は秩序が乱されることを理由に会社都合で休職扱いとしているので、A2が出社の意思を示した時点から、休職期間中の賃金支払義務が会社にあると述べた。

これに対し、会社代理人は、5月7日付休職命令を出した理由については、職場の秩序が乱され、また、病状が復職可能な状態であるのか疑問があるためであり、就業規則第15条に基づき休職期間中は賃金を支給しないこととなっている旨を述べた。また、会社代理人は、都賀工場への配転後にやり取りがずっとあった末のことであると述べた。

さらに、A1委員長は、休職を命じた5月7日付回答書は、会社として働ける状態になったことが分かる診断書の提出を求めて、復職の日について調整に応ずることなどが記載されておらずおかしいと述べた。

これに対し、会社代理人は、健康状態のみを理由に5月7日付休職命令を出したわけではなく、また、あらゆる営業の仕事についてまともに仕事をしなかったことが5月7日付休職命令を出した一番大きな理由であると説明した。

(2) 過積載及び名義貸しについて

A1委員長及びA2は、会社が過積載及び名義貸しをしていないとする根拠を求め、過積載及び名義貸しについて証拠があるので、これを大きな問題としていく旨述べた。また、これらの問題は、会社がA2を5月7日付休職命令で就労させない理由にしており、休職と配転無効にも関わるので、団体交渉の協議事項になると述べた。

これに対し、会社代理人は、過積載や名義貸しはしておらず、また、会社は過積載の主体になり得ない等の会社の主張は、裁判等の手続の中で主張し尽くしていると述べた。

また、会社代理人が、組合が銀行に5月5日付要請書を提出したことを指摘し、会社が企業秩序を害すると心配するのは当然であると述べると、A1委員長は、それは不当労働行為であると述べた。

さらに、A1委員長は、会社に対し過積載についてなぜ調査をしないの

かと繰り返し追及した。これに対し、会社代理人は、A 2 の配転と過積載とは無関係であること、A 2 のための話合いをする場であることなどを繰り返し主張し、配転、解雇及び復職を認めないことの理由を説明しようとしたが、組合は過積載の有無について追及し続けた。

(3) B 2 会社での解雇撤回後の都賀工場への配転について

都賀工場に配転をした理由について、会社代理人は、A 2 が会社は過積載をしているとの疑いを抱いていることから、台貫業務をすると現場でトラブルになる可能性があったので、配転先を都賀工場にした旨、及び前記 3 (1) の東京高裁の決定でも都賀工場への配転は有効であるとされていること、会社の資料を持ち出されたり会社で写真の撮影や録音をされたりすると企業秩序が害されることなどを述べた。また、都賀工場で異物除去作業を命じた理由について、会社代理人は、A 2 が椎間板ヘルニアであるという話を聞いたため、医師の意見を聞いた上で、都賀工場での異物除去作業が可能であるとの判断をしたと述べた。さらに、会社代理人は、過積載の有無は A 2 の配転に関係がないと述べた。

(4) 本件転倒後 A 2 が休職したことについての会社の認識について

A 1 委員長は、本件転倒後に A 2 が出勤していない理由を、5 月 7 日付休職命令を出す前に同人になぜ尋ねなかったのか、指導や教育のための呼出しをなぜしなかったのか、質問をした。

これに対し、会社代理人は、雇用契約がある以上理由がなければ出社しなければいけないはずであること、当時係属していた訴訟手続の中で都賀工場への配転が無効であるとの主張があったので、それが理由の一つであると考え、質問の必要がないと判断したこと、10 か月もヘルニアで欠勤するなどあり得ず、本件転倒による労災が原因で休んでいたという認識はないことなどを説明した。

組合は、本件転倒の翌日以降 A 2 に会社に出勤をするよう命じたのか否かを尋ね、会社は出勤を命じなければ欠勤をしてよいことにはならないと述べるやり取りが何度も行われた。

(5) 5 月 31 日付解雇について

A 1 委員長は、A 2 の解雇を撤回して、出荷業務、台貫業務、配車業務、

営業などの仕事をさせることを要求し、解雇理由の一つである勤務態度について具体的な事実を聞きたいなどと述べた。

これに対し、会社代理人は、勤務態度については過去の裁判の準備書面にまとめてありA2が全部持っていること、配属先や出向先の問題行動については分量があり、過去の裁判の書面にまとめてあるのでそれを読んでほしいなどと述べ、A1委員長は、5月31日付解雇を今問題にしており、撤回されたB2会社での解雇は関係ないこと、都賀工場より前の勤務態度については本件懲戒処分がなされているので、それをまた解雇理由にするのはおかしいなどと述べた。また、会社代理人は、勤務態度について、一度懲戒処分により反省を促しているにもかかわらず、10か月の無断欠勤をしており、都賀工場で働く前の勤務態度も関係している、都賀工場で欠勤したいきさつなどを全て踏まえた上での解雇であると述べた。

A1委員長は、直近の大きな問題は雇用に関わる重大な問題であると述べた。会社代理人は重大な問題は解雇であると述べた。

(6) 団体交渉終了間際のやり取り

A1委員長は、A2の過去の未払賃金について、会社に支払う意思がないことを確認した後、「じゃあもう全面的にこのまま、全面紛争ですね。我々の組合とも。」と述べた。これに対し、会社代理人は、問題をどこで決着するかは団体交渉と裁判の選択肢があること、和解で解決する場合は団体交渉の場で解決することもあり得るが、現状では紛争が余りにも多すぎることを述べた。

(7) 資料の提示

会社は、就業規則、給与規程及び36協定を組合に提示又は提出した。

6 第1回団体交渉終了後から本件申立てに至るまでの経緯

(1) 30年5月23日、会社は、組合に対し、第1回団体交渉における組合の質問への回答を文書により通知した。この文書には、主に下記アないしウの内容が記載されていた。

ア 本件転倒後、A2に出社指示をしなかった理由について

A2代理人は、前記3(10)の文書で、A2が就労しない理由を「配転命令権の濫用」と明確に示しており、その状況下で出勤しない理由を会社

が確認する必要性は考えられない。従前の会社及び出向先の会社でのいずれの業務をも懈怠し続けた勤務態度に照らし、A 2 が配転先での就労の意思を有しないことは明らかである。会社は、A 2 に対して賃金仮払等仮処分命令の申立ての主張書面において、繰り返し出社を指示したが、A 2 は、不当な配転であると主張するのみで全く出社しなかった。

イ 5月7日付休職命令後の賃金について

組合の申出を検討したが、就業規則第15条に基づき支給しないという結論は変わらなかった。

ウ 会社の取引銀行各社に送付された「要請書」について

「要請書」で指摘する過積載、名義貸し及び違法な配転は、いずれもその事実は認められない。また、会社を指導する権限のない無関係な第三者である銀行への通知は、公益目的を欠く明白な名誉毀損行為であり、会社の信用を低下させることは明らかである。

(2) 5月31日、会社は、前記3(12)の4月17日付解雇予告通知書のとおり、A 2 を解雇した。

(3) 7月10日、会社は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、組合及びA 2 を相手方として、組合が取引先銀行等に虚偽の事実を記載した書面を送付するなどの名誉毀損行為を行ったとして、損害賠償を求める訴訟を提起した（以下「名誉毀損損害賠償訴訟という。」）。この訴訟は、本件調査終結時現在、東京地裁に係属中である。

(4) 9月から31年1月にかけて、組合は、会社の取引先等に対し、会社が不当解雇や過積載及び名義貸し、労働契約法違反等の違法行為を行っている旨を記載した文書の送付を行った。

(5) 31年3月4日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れた。この団体交渉申入書（以下「本件団交申入書」という。）には、要求事項として主に次のアないしケが記載されていた。

ア 5月7日付休職命令における休職期間の賃金を支払うこと。

イ 5月7日付休職命令を出す前に、事務作業であれば就労が可能か否かについて、組合及びA 2 に問い合わせなかった理由を、根拠を示して回答すること。

- ウ 会社は、第1回団体交渉で過積載及び名義貸しを行っていないと主張していたが、その理由及び根拠を回答すること。また、A2が会社のコンプライアンス問題について指摘してきたことの何が問題で台貫業務から外し、5月7日付休職命令を出したのか、具体的に回答すること。
- エ 会社は、A2の病状について担当医師から聴取しているが、椎間板ヘルニアに罹患しているA2に一日中鉄くず拾い（注：異物除去作業のこと）での就労が可能であると判断した根拠を具体的に示すこと。
- オ 会社は、本件転倒以降の休業が会社内での就労中の負傷によるものであることを把握していなかったと主張するのか、根拠を示して回答すること。
- カ 5月7日付休職命令で、休職を命じる理由の一つとして就労可能な程度に回復したか疑問があるならば、なぜ診断書の提出を求めなかったのか、根拠を示して回答すること。
- キ 会社は、第1回団体交渉において、5月5日付要請書について企業秩序が害されると発言した。30年4月28日から5月31日まで組合活動を理由として休職を命じた不当労働行為について、撤回、釈明及び謝罪すること。
- ク 5月31日付解雇を撤回すること。
- ケ 団体交渉に応ずること。
- (6) 31年3月12日、会社は、組合に対し、本件団交申入書に文書で回答した（以下「3月12日付回答書」という。）。この回答書には、以下のアないしケが記載されていた。
- ア 要求事項アについて
就業規則第15条に基づき、休職期間中の賃金は支給しないと決定している。
- イ 要求事項イについて
A2は勤務態度が不良であることからYグループ内で三度の配置転換を受け、最終的には解雇（後に撤回）された経緯があり、復職に当たって受入れが可能であったのは都賀工場のみであったところ、同工場にA2に命じるべき事務作業はなかった。

都賀工場への配置転換については、これを有効と認める東京高裁の決定が出されている。

ウ 要求事項ウについて

現在、宇都宮地裁の地位確認等請求訴訟、東京地裁の名誉毀損損害賠償訴訟及び栃木県労委への申立てで争点となっている事項であるため、事件記録において当方主張を確認してほしい。

エ 要求事項エについて

(ア) 「一日中鉄くず拾い」という理解は誤りで、異物はプラスチックや木くずが多くを占める。異物除去作業は、直接目視で可能な限りで除去する程度のものである。従事者は積まれた石の斜面から異物を拾うため、常時腰を深く曲げる必要はないし、トング等の道具を使って腰に負担が掛からない方法で作業することも禁じられていない。以上は、全て既に宇都宮地裁の地位確認等請求訴訟で主張立証していることである。

(イ) 医師との面談（前記3(5)）において、会社代理人は、A2の病状について、①45歳ならばこの程度のヘルニアがあるのは別に珍しくないこと、②急に悪化したものではなく、長期間ヘルニアの状態にある印象であること、③この状態で痛みを感じない人もたくさんいるが、本人が痛みを感じるというなら、それを信じて診断せざるを得ないこと、④異物除去作業の軽作業が絶対に駄目ということはなく、ヘルニアに悪いかは何とも言えないこと等の意見を聴取した。

オ 要求事項オについて

A2代理人が送付した文書（前記3(10)）に、就労しない理由は配転命令権の濫用であると明示されている。

転倒しただけで29年5月26日から約1年も休業することは常識に照らしてあり得ず、A2からは「配転命令権の濫用」という主張しかされていなかったため、仮に同日以降の休業が就労中の負傷であったとしても、会社で把握できるはずがない。

カ 要求事項カについて

地位確認等請求訴訟、賃金仮払等仮処分命令の申立て及び名誉毀損

害賠償訴訟での審理を通じ、会社がA2を解雇する時まで、就労不能なほどの病気と病状を、欠勤の理由として会社に伝えられたことは一度もない。また、会社が5月7日付休職命令を出した時点でも、会社はA2の長期無断欠勤理由を何ら伝えられていない。そのため、会社は、A2の欠勤理由を病気又は不当配転のためと推測し、仮に椎間板ヘルニア等の病気が理由だとすれば、それが就労可能な程度に回復したのか尋ねたものである。

キ 要求事項キについて

応じられない。

ク 要求事項クについて

応じられない。

ケ 団体交渉の開催（要求事項ケ）について

上記アないしクのとおり、全ての議題は第1回団体交渉や係属中の訴訟等において回答済みであり、あるいは長期間、数々の訴訟、労働委員会の手続等で争われており、団体交渉での解決が見込めない。

また、会社は、組合に対して、第1回団体交渉において、取引銀行や取引先等に対する名誉毀損行為をやめるように要請したにもかかわらず、組合は、その後も名誉毀損行為を重ねており、ついには名誉毀損損害賠償訴訟を提起せざるを得なかった経緯もあり、正常な交渉は期待できない。

会社としては、裁判所及び労働委員会の公的な手続を通じて解決を図る以外、方法のない事案と理解している。

したがって、団体交渉には応じることができない。

7 本件申立て

31年3月25日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

8 本件申立て後の事情

会社は、令和2年6月11日付けで、組合の組合員2名（会社の従業員ではない。）から、A1委員長が委員長に選任された組合総会の決議の無効を確認する訴訟を提起する予定である旨の文書を受け取った。この文書を受けて、

7月14日、会社は、当委員会に対し、A1委員長は真正な代表者であるか不明であり、団体交渉を行っても無意味になりかねないので、団体交渉を拒否する正当な理由がある旨を主張する書面を提出した。

第3 判断

1 団体交渉拒否

(1) 申立人組合の主張

ア 会社は、3月12日付回答書において、全ての議題は既に第1回団体交渉や係属中の訴訟等において回答済みであり、あるいは長期間、労働委員会の手続等で争われており、団体交渉での解決が見込めないなどと回答している。しかし、A2の雇用・労働問題について、訴訟等が係属していることは、組合との団体交渉を拒否する理由にはならない。

イ 会社は、平成30年5月31日付解雇に係る議題について、A2の解雇は合理的であり、会社が訴訟手続外での合意や撤回をすることは絶対にあり得ないと主張するが、会社が合意や撤回に応じない方針であるからといって本件団体交渉を拒否することが合理的であるわけではない。組合は、会社に対しその主張の根拠を具体的に示した上で納得させる努力をするように求めているのである。

ウ 団体交渉は、ただ1回しか行われていないことから、到底協議が尽くされたとはいえず、また、組合は、第1回団体交渉での会社代理人の5月5日付要請書に関する発言について撤回や謝罪を求めるなど、新たな要求事項を追加しているのであるから、会社が団体交渉を拒否する合理的な理由はなく、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

エ なお、会社は組合代表者の選任過程に疑義があることも、団体交渉拒否の正当な理由であると主張するが、この主張は、時期も内容も、本件申立てとは関連がない。

(2) 被申立人会社の主張

ア 組合の本件団交申入書記載の団体交渉事項については、以下の(ア)ないし(カ)のとおりであるから、会社には団体交渉応諾義務がない。

(ア) 5月7日付休職命令における休職期間の賃金

休職期間中は賃金を支払う意思はないこと、根拠は就業規則第15条であることを一貫して繰り返し説明している。会社は、5月7日付休職命令が「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法第26条）と「債権者の責に帰すべき事由」（民法第536条第2項）のいずれにも該当しないと考えており、組合及びA2に繰り返し説明している。

- (イ) 5月7日付休職命令を出す前に、事務作業であれば就労が可能かを組合及びA2に問い合わせなかった理由

①復職に当たって受入れが可能であったのは都賀第三工場のみであったこと、②都賀工場への配転は有効であるとの東京高裁の判断（賃金仮払等仮処分命令の申立て）が確定していること、③栃木県労委の命令で、会社が、A2の欠勤は業務上の負傷の療養のためのものではないと考えていたことが認定されていること、④復職を申し出た時点では既に解雇予告がなされていたことなどから、会社はあえて事務作業なら就労可能かを問い合わせる必要はなかった。

- (ウ) 過積載や名義貸しを行っていないとする理由及び根拠、並びにA2が過積載等を指摘したことにより同人に台貫業務をさせず、5月7日付休職命令を出した理由

過積載及び名義貸しの問題については、正に地位確認等請求訴訟及び名誉毀損損害賠償訴訟の争点であり、現在会社と組合及びA2との間で主張立証が尽くされていることから、組合及びA2は訴訟当事者として十二分に把握している。

また、A2に台貫業務の担当が不適切である理由は、賃金仮払等仮処分命令の申立てから既に何度も繰り返し説明した。宇都宮地裁の決定でも認定されたとおり、「そのような認識を有している者に顧客と接する営業部門の台貫業務、出荷業務、配車業務を任せると現場に混乱が生じ職場秩序が乱され、顧客との関係で誤解と不信を招き営業に悪影響を招きかねないことから」である。このことは、組合もA2を通じて既に認識しているはずである。栃木県労委の命令でも同様の趣旨の認定がなされており、第1回団体交渉でも繰り返し説明した。

- (エ) 椎間板ヘルニアに罹患しているA2に異物除去作業が可能であると

判断した根拠

会社が医師との面談によりA2の病状を聴取していることは、賃金仮払等仮処分命令の申立て、地位確認等請求訴訟及び栃木県労委への申立てで既に繰り返し説明しており、組合も組合員であるA2を通じて既に認識しているはずである。さらに、第1回団体交渉でも説明している。

- (カ) 本件転倒以降の休業が会社内での就労中の負傷によるものであることを、会社が把握していなかったとする根拠

A2は、本件転倒後の欠勤理由が配転無効との主張はしたが、欠勤理由が就労中の負傷との主張はしていない。このことについて、会社は、第1回団体交渉で繰り返し指摘している。また、地位確認等請求訴訟の主要争点とされている。さらに、栃木県労委の命令では、会社が、A2の休業は業務上の負傷の療養のものではないとの認識をもって、無断欠勤を理由として同人を解雇したことは、客観的にみて不合理ではないとの認定がされている。

- (キ) 5月7日付休職命令を出すに当たり、診断書の提出を求めなかった根拠

第1回団体交渉において、会社は、①病状が回復しているのであればA2が当然診断書を提出するはずであり、会社が提出を求める必要はないこと及び②職場秩序が害される危険もあるため同人が病状の回復を仮に立証したとしても結局休職命令の撤回は行わないことという理由を説明している。

- (ク) 第1回団体交渉における5月5日付要請書に対する発言及び組合活動を理由に休職を命じた行為の撤回、謝罪等

組合は、銀行や取引先会社に要請書を送り、会社の本社前や代表取締役自宅前で街宣活動を行うなど名誉毀損行為をしており、第1回団体交渉において、会社は同行為をやめるように要求したが、組合及びA2は繰り返し同行為を行っている。会社が、この点について、撤回、釈明及び謝罪要求に応じるべき理由は全く見出せない。

- (ケ) 5月31日付解雇

地位確認等請求訴訟及び栃木県労委への申立ての主要争点であり、当然ながら解雇理由についても証拠を示しながら主張は十分になされている。そして、解雇理由については第1回団体交渉においても、会社は多くの時間を費やして説明をしている。

第1回団体交渉において、会社は解雇撤回には応じないことを明言している。三度の配置転換、解雇撤回後の復職、わずか合計4日の出勤後1年余りの無断欠勤を経た上での解雇であり、会社は解雇有効を確信しているため、訴訟等手続外での合意や撤回はあり得ないことが明白であった。

イ 以上のとおり、全ての質問や要求は既に第1回団体交渉や係属中の訴訟等において回答済みである。また、長期間、数々の訴訟と労働委員会の手続等で争われており、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はなくなっていたのであるから、会社の団体交渉拒否には正当な理由がある。

ウ また、組合は、第1回団体交渉前及び交渉後に、会社の取引先企業や取引銀行等に対し、会社の名誉を毀損する書面を送付したため、会社は名誉毀損損害賠償訴訟を提起せざるを得なかった。加えて、組合が第2回団体交渉を申し入れたのは、第1回団体交渉から約10か月も経過した後だった。このような行為を行う組合と交渉相手としての信頼関係を築くことは、全く不可能であり、会社の団体交渉拒否には正当な理由がある。

エ さらに、令和2年6月11日付文書によると、組合代表者がA1委員長であるか不明であり、交渉権限に疑義がある以上、会社の団体交渉拒否には正当な理由がある。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、組合の全ての質問や要求は既に第1回団体交渉や係属中の訴訟等において回答済みであり、また、長期間、数々の訴訟と労働委員会の手続等で争われており、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はなくなっていた以上、団体交渉拒否の正当理由があると主張する。

しかしながら、訴訟と不当労働行為審査手続と団体交渉とは、各々その目的や機能を異にするものであり、訴訟や労働委員会の手続の中で説明資料等が提出されたからといって、団体交渉において誠実に説明する労働組合法上の義務が消滅するわけではない。また、訴訟等が係属していたとしても、別途、団体交渉において紛争を解決する余地がないとはいえず、団体交渉において双方が説明や主張を尽くした上で交渉が行き詰まりに達したといった事情がない限り、訴訟等における状況のみから、団体交渉を継続する余地がなくなったということとはできない。そこで、本件団交申入書の議題に係る第1回団体交渉の状況等を検討する。

イ 本件団交申入書の議題のうち、平成30年5月31日付解雇に係る議題(第2. 6(5)ク)は、A2の雇用契約上の地位の得喪に係るもので特に重要な労働条件であるところ、第1回団体交渉において、組合は直近の大きな問題は雇用に係る重大な問題であると述べ、会社も問題は解雇であると述べている(同5(5))ことから、双方ともに議題の中でも解雇が特に重要な議題であると認識していたといえる。

しかし、会社は、5月31日付解雇について、A2が都賀工場で働く前の勤務態度も解雇に関係していることや、都賀工場で10か月の無断欠勤をした経緯などを全て踏まえた上での解雇であるなどと説明はしているものの、組合が解雇理由の一つである勤務態度について具体的な事実を聞きたいと求めたのに対して、過去の裁判の書面にまとめてあるのでそれを読んでほしいなどと述べるにとどまり、具体的に説明をしていない(第2. 5(5))。特に重要な解雇という議題の中で、基本的な情報である解雇理由に関して、具体的な説明をせずに裁判の書面を確認するように回答するだけでは、会社が組合に対して相応の説明をしていたと評価することはできないといわざるを得ない。

加えて、第1回団体交渉における5月31日付解雇についての交渉は、解雇理由のやり取りにとどまっており、上記のとおり、双方が重要な議題であるとの認識を共有したものの、具体的な問題の解決に向けた協議に入った形跡はない(第2. 5(5))から、双方が説明や主張を尽くした上で交渉が行き詰まりに達したということとはできず、むしろ、まだ実質

的な交渉に入る前の段階であって、今後交渉を継続する余地が残されていたとみるのが相当である。

ウ そして、本件団交申入書のその他の議題についてみると、椎間板ヘルニアに罹患しているA2に異物除去作業の就労が可能であると判断した根拠（第2.6(5)エ）について、会社は、第1回団体交渉において、A2が椎間板ヘルニアであるという話を聞いたため、医師の意見を聞いた上で、都賀工場での異物除去作業が可能であるとの判断をしたなどと説明し（同5(3)）、3月12日付回答書でも更に具体的な説明をしており（同6(6)エ）、会社は相応の説明をしていると評価することができる。

また、A2が過積載等を指摘したことにより同人に台貫業務をさせず、5月7日付休職命令を出した理由（第2.6(5)ウ）について、会社は、第1回団体交渉において、A2が会社に過積載の疑いを抱いており、台貫業務をすると現場でトラブルになる可能性があったので、都賀工場に配転したことを説明した（同5(3)）が、組合は、それについての議論に入らずに、A2の労働条件と直接の関係はない過積載や名義貸しの有無自体の追及を繰り返しており（同5(2)）、本件団交申入書においても、組合は、会社が過積載や名義貸しを行っていないとする理由及び根拠の回答を議題に挙げている（同6(5)ウ）。しかし、過積載及び名義貸しの有無それ自体を団体交渉において議論することは、必ずしも適切とはいえないといわざるを得ない。

一方、A2の本件転倒以降の休業についての会社の認識を求める議題（第2.6(5)オ）について、会社は、A2が本件転倒による労災が原因で休んでいたという認識はないことなどを説明している（同5(4)）が、この議題は、5月31日付解雇の解雇理由に関連する議題でもあり、上記説明をもって、今後の交渉の余地がなくなったとはいえない。

また、5月7日付休職命令に係る議題（第2.6(5)アイカ）について、会社は、第1回団体交渉において、①休職期間中の賃金は就業規則第15条に基づき支給しない（同5(1)）、②都賀工場への配転が無効であるとのA2の主張が同人の出勤しない理由であると考え、同人に出勤しない理由を聞かなかった（同(4)）、③休職命令を出したのは、A2の健康状態の

みが理由ではなく、あらゆる営業の仕事をまともに行わなかったことが一番の理由である（同(1)）などと一定の説明を行っている。しかし、5月7日付休職命令については、それまで訴訟等で直接問題になったことはなく、また、この議題も5月31日付解雇の解雇理由に関連するところがあることも考慮すると、第1回団体交渉のやり取りをもって、今後の交渉を継続する余地がなくなったということはできない。

第1回団体交渉における5月5日付要請書に対する発言及び組合活動を理由に休職を命じた行為の撤回、謝罪等に係る議題（第2.6(5)キ）は、本件団交申入書において新たに追加された交渉事項であるから、交渉が尽くされているということはできない。

エ 結論

以上のとおり、本件団体交渉申入書の議題の中には、会社が相応の説明を行っているものや、議題とすることが適切とはいえないものもあるが、労使双方が重大な議題であるとの認識を共有している5月31日付解雇に係る議題は、第1回団体交渉では実質的な交渉に入っておらず、今後交渉を継続する余地があったとすることができる。加えて、その他の議題についても、会社が一定の説明を行っていることは認められるものの、今後の交渉の余地がないとまではいえず、また、いずれの議題も5月31日付解雇に係る議題との関連がないとはいえないことなどを考慮すると、本件団体交渉申入書の議題については、全体として、交渉が行き詰まりに達していたとはいえず、団体交渉を継続する余地が残されていたというべきである。

ところで、組合は、第1回団体交渉の前後に、会社の取引先や取引銀行に対し、会社が過積載や名義貸し等の違法行為及び不当配転や不当解雇等を行っている旨記載した文書を送付する一方（第2.4(5)、同6(4)）、第1回団体交渉から約10か月後の31年3月4日まで、第2回団体交渉の申入れを行っていない（同6(5)）。本件において、会社に対してではなく、その取引先や取引銀行に対する働き掛けは、労働組合の情宣活動としてはやや行き過ぎの面もあり、会社が組合の対応に不信感を抱くのも無理からぬところがある。加えて、第1回団体交渉の終了間際にA1委員長

が「じゃあもう全面的にこのまま、全面紛争ですね。我々の組合とも。」などと述べていたこと（第2.5(6)）、組合が第1回団体交渉から約10か月団体交渉申入れを行っていなかったことなどを考え合わせると、会社が、組合との団体交渉の継続はもはや困難であると考えられるのも理解できなくはない。

しかし、組合の情宣活動に必ずしも適当とはいえないところがあったとしても、団体交渉の開催に支障が生じるような事情であったとはいえない。また、第1回団体交渉から本件団体交渉の申入れまでに約10か月間の期間があったとしても、その間、訴訟手続等のA2をめぐる労使間のやり取りは行われていたのであり、本件交渉申入れが時機に遅れたものであるということとはできない。

したがって、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

なお、会社は、令和2年6月11日付けの文書（第2.8）を根拠に、A1委員長の代表権に疑義があることも団体交渉拒否の正当な理由である旨を主張するが、上記文書は、会社が本件団体交渉申入れを拒否した後のものである上、その内容の真偽を判断するに足る具体的な疎明もないのであるから、上記判断に影響を与えるものではない。

2 支配介入

(1) 申立人組合の主張

会社は、3月12日付回答書において、全ての議題は既に第1回団体交渉や係属中の訴訟等において回答済みであり、あるいは長期間、労働委員会の手続等で争われており、団体交渉での解決が見込めないなどと回答して団体交渉を拒否したが、これは組合員の組合活動意思を萎縮させ、労働組合の団結権を侵害するものであり、支配介入行為に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社が、裁判所及び労働委員会の公的な手続を通じて解決を図る以外、方法のない事案と理解していると表明したことにより、組合の弱体化やその運営が妨害されることはおよそあり得ないため、支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記1(3)のとおり、会社が第2回団体交渉に応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるが、第1回団体交渉において会社が一定の説明を行っていたと認められることなども考慮すると、会社が団体交渉に応じなかったことが組合の弱体化を企図した支配介入にも当たるとまではいえない。

3 救済方法

組合は、陳謝文の掲示、手交及び新聞掲載も求めているが、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が平成31年3月4日付けで申入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、同法同条3号に該当しない。

よって、労働組合法第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1月19日

東京都労働委員会

会長 金井康雄