

命 令 書

申立人 X 3
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の令和2年(不)第46号事件について、当委員会は、令和3年11月24日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同水鳥能伸及び同矢倉昌子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、申立人からの令和2年3月1日付けの団体交渉申入れに誠実に応じなければならない。
- 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

X 3

執行委員長 X 1 様

Y 4

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合との令和2年6月9日の団体交渉において、団体交渉を終了する旨発言し、その後、団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において労働組合法第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。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及びホームページへの掲載

第2 事案の概要

本件は、被申立人が団体交渉（以下「団交」という。）において、団交を終了する旨発言し、その後、団交に応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争点

被申立人が、令和2年6月9日の団交において団交を終了する旨発言し、その後、団交に応じないことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第4 認定した事実

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。

1 当事者等

- (1) 被申立人Y4（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、電気通信機器の製造販売及び工事保守等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約25名である。
- (2) 申立人X3（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約360名である。

2 団交開催までの経緯

- (1) 会社は、令和元年6月10日付けでX2（以下、同人が組合に加入する前も含めて「X2組合員」という。）との間で、3か月間を試用期間とする、無期の雇用契約を締結した。
- (2) 令和元年7月27日、会社は、経営方針発表会と称する社内会議を開催し、続いて決起集会として親睦会を行い、X2組合員はいずれにも参加した。X2組合員は、この日の翌日以降、会社で勤務していない。
- (3) 令和元年7月30日、X2組合員は会社を訪問し、会社代表取締役（以下「社長」という。）等と面談した。この面談において、X2組合員は、診断書を提示し、同月27日の経営方針発表会中に同僚からの暴力により受傷した旨述べた。
- (4) 令和元年8月2日頃、X2組合員は会社に対し、労働者災害補償保険（以下「労災保険」といい、労働災害を「労災」という。）の関係書類を送付し、労災保険の関係書類に押印するよう求めた。
- (5) 令和元年8月5日、会社はX2組合員に対し、同日付けの試用期間満了通知書（以下「本件試用期間満了通知書」という。）と「ご通知」と題する文書（以下「8.5通知書」という。）を送付した。

本件試用期間満了通知書には、X2組合員は、試用期間中の勤務実績において、

諸問題を発生させたため、正社員への本採用を見合わせ、同年9月16日をもって、雇用契約を終了させる旨の記載とともに、事由として下記のとおり、記載されていた。

「社会人としての言葉使いができない、感情のコントロールができず、カッとしたら場所や相手や立場をわきまえることができない、経営方針発表会での通常のコミュニケーションを暴力であると主張し、会社並びに他の社員に対して危害を加えることを想起させるような発言をするなど、社内の規律を著しく乱し、職場環境、他の従業員の就業環境を著しく害したため。」

また、8.5通知書には、①会社は、X2組合員が郵送した労災保険の関係書類に押印できない、②労災申請は被災者申請が原則であり、会社の押印がなくても申請できることを申し添える、③X2組合員が労災申請を行う意向であるけがについて、受傷に至る経緯や当時の状況についてヒアリングを行いたいと考えているので、都合のよい日時を指定し、出社するよう求める、④正当な理由なく連絡がない場合は、X2組合員が事実確認を拒否し、主張・抗弁を放棄したものとみなし、現在確認できている情報の範囲で対応を判断することになるので、必ず連絡するよう強く申し入れる旨記載されていた。

なお、8.5通知書の送付後、X2組合員の受傷についてのX2組合員に対するヒアリングは行われなかった。

(6) 会社は、令和元年9月16日をもって、X2組合員との雇用関係を終了させた（以下、雇用契約の終了を「本件契約終了」という。ただし、このことを組合は解雇とし、会社は試用期間の満了時の不採用であるとしているが、本命令書中で「解雇」とすることがある。）。

(7) 令和2年3月1日、組合は会社に対し、同日付け文書（以下「3.1団交申入書」という。）にて、X2組合員が組合に加入していることを通知するとともに団交を申し入れた。

この文書には、要求事項として、①不当解雇を撤回し、遡及して賃金を支払うとともに謝罪すること、②業務中の従業員による暴力行為、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）について謝罪し、職場での暴力行為、パワハラに毅然と対応することを確約すること、③不当解雇、暴力行為による苦痛等について慰謝料を支払うこと、④未払残業代を支払うことが挙げられていた。

(8) 会社は組合に対し、団交を効率的に行うため回答するとして、令和2年3月24日付け回答書（以下「3.24会社回答書」という。）を送付した。この回答書の概要は、以下のとおりである。

ア 本件は、試用期間中にX2組合員がとった数々の問題行動やトラブルなど、勤

務態度、勤務実績を勘案した結果、やむなく本採用を拒否したもので、不当解雇ではない。よって、賃金を支払う義務はなく、謝罪もしかねる。

イ 職場での暴力行為やパワハラに毅然と対応するのはもちろんであり、当社もそのように対応している。本件は、X2組合員による暴力・暴言により、当社従業員が安心して働ける環境が阻害されたため、本採用を拒否するに至ったものである。当社としては、これまであっせん申立時等にも誠実に回答してきたにもかかわらず、なおも事実無根の主張を繰り返すことに嚴重に抗議する。

ウ 不当解雇、暴力行為を受けた苦痛等に対する慰謝料の要求については、事実無根であり、対応しかねる。

エ 不要とも思われる時間外労働であっても全て支払済である。請求するならば、根拠を明らかにすることを求める。根拠なく請求したのであれば、あまりにも不誠実であることを指摘し、抗議する。

オ X2組合員は、当社に関し、これまで警察署、労働基準監督署（以下「労基署」という。）等に申告するなどしており、X2組合員が主張するような事実があれば、警察署はともかく労基署は行政指導をするはずだが、当社には、労基署等から何の処分も注意、指導もないばかりか、その後、連絡もない。

また、X2組合員は、当社従業員から暴力を受けたことについて労災申請しているが、当該申請が受理されたと聞いていないし、組合からの書面でも言及されていない。もし、当該申請が受理されたのであれば、しかるべき措置を取ればよいはずである。

交渉当日は、これまでX2組合員が主張申告された警察への告発、労基署への申請やその結果を明らかにするよう強く求めるとともに、組合側も事実確認をしっかりと行った上で主張等するよう要請する。

3 2回の団交開催とその間の経緯について

(1) 令和2年4月1日、組合と会社との間で団交（以下、この団交を「第1回団交」という。）が開催された。会社側出席者は、執行役員Y2（以下「当該執行役員」という。）と社会保険労務士（以下「当該社会保険労務士」という。）の2名であって、ほとんど当該執行役員が発言した。第1回団交の概要は、以下のとおりである。

ア 組合は、①解雇が不当であるか否かで主張が対立しているので、解雇に至る理由を具体的に示してほしい、②本件試用期間満了通知書には理由が書かれてはいるが、極めて抽象的なので、具体的に、いつ、どのようなことがあり、このように判断したということを説明してほしい旨述べた。これに対し、会社は、日付を示して経緯について述べた。その概要は以下のとおりである（以下、団交でのや

りとりで言及された日付は、別に記載がない限り、令和元年を意味する。)

(ア) 6月17日、入社、同日より研修実施

研修担当者から様々な報告を受ける中で、研修中の居眠りが続いているとの報告があった。

(イ) 6月28日(金曜日)、居酒屋で歓迎会実施

その席で、社長に対して敬語を使わず、対等の言葉を使ったとして、営業部のマネージャー(以下「当該マネージャー」という。)から相談があり、指導教育を行うことになった。

(ウ) 7月1日(月曜日)

先輩社員1名(以下「先輩社員A」という。)がX2組合員に対し、社会人としての敬語の使い方について指導し、その際、X2組合員の両親が教育関係者であるということだから、ご両親からアドバイスを受けたらどうかといった発言をした。

(エ) 7月2日

X2組合員が出勤し、事務室に入った時に、先輩社員Aがおはようと声をかけたところ、X2組合員が激昂して、「あの時、何を言ったんだ。」、「両親を侮辱したじゃないか。」というような発言をした。

当該マネージャー、先輩社員A及びX2組合員は、会議室で、次いで、社外の場所へ出かけて、1時間程度話をした。先輩社員Aは、ちょっと言い方が悪かったと謝罪し、X2組合員は、「私はちょっと切れやすいところがある。」と発言した。

(オ) 7月2日の約2週間後

X2組合員より後に入社した後輩社員3名が、机の中の整理について勉強してみようという話になり、X2組合員の引き出しの中を見せてもらえないかと言って、引き出しを開けたところ、X2組合員は激昂して、「勝手に人の机を開けるな。」と発言した。

(カ) 7月27日(土曜日)、経営方針発表会

1回目の休憩時間に、X2組合員と後輩社員1名(以下「後輩社員B」という。)との間で、会議中に眠くなりそうという会話があり、後輩社員Bは、眠りそうになったらボールペンで軽くつつきましょうかと言った。X2組合員は、そんな暴力的なことは困ると言い、後輩社員Bは、じゃあ、肩を軽くポンポンというふうに合図を送りましょうかと言ったところ、X2組合員は激昂して、「暴力はやめてくれ。」と発言した。後輩社員Bは、「すいませんでした。」と発言した。

2回目の休憩時間に、トイレで、X2組合員は後輩社員Bに対し、「この前、なんで、人の机を勝手に開けたの。」と言い、後輩社員Bは謝罪した。

後輩社員Bと他3名が、昼食のため外出して戻ってきた時、ロビーにいたX2組合員が、その場で後輩社員Bに向かって「あんたなあ。」と言って右手を振りかざして殴りかかり、後輩社員Bの左肩を強打して暴言を浴びせた。その後、当該マネージャーが立ち会って話をし、後輩社員Bが謝罪をして収まった。

17時から決起集会と称する懇親会が行われ、X2組合員は後輩社員Bとも雑談していた。X2組合員は、二次会のカラオケにも参加して、歌を歌うなどしていた。

なお、団交において、会社が後輩社員Bはボールペンで軽くつつきましようかと言ったと説明した際に、組合がそれはどういう意味なのかを尋ね、会社は、ボールペンでトントンとして合図を送ることを提案したものである旨返答するなどした。

(キ) 7月29日(月曜日)

X2組合員は会社に電話し、①同月27日は、気持ちが高ぶっていて痛みが分からなかったが、後輩社員Bに殴られた肩が痛いので病院へ行く、②その後、警察に提出する書類を作成するので休みたいと連絡した。

(ク) 7月30日

X2組合員は会社に電話し、①けがをしており、医師の診断書が出た、②警察に被害届を提出するつもりである、③これらのことを同日夕方に社長に説明したい旨述べた。

16時に、X2組合員、社長及び当該執行役員が面談した。X2組合員は医師の診断書を提示し、後輩社員Bの暴力行為について会社の謝罪を要求するとして、30分以内に社長の判断を聞かせてほしい旨述べた。社長は、まずは何があったのかを双方から聞かせてほしいので、話を聞かせてもらいたい旨返答した。X2組合員は、話はもう、する気がないと述べた。社長又は当該執行役員は、X2組合員が暴力を振るった場面があったと社員から聞いていると話したが、X2組合員は、私は暴力は振るっていないと返答した。社長は、聞いている話が違うのでちゃんと話し合えようとして申し入れたが、X2組合員は、ちょっと危険を感じるので帰りますと返答した。社長又は当該執行役員は、X2組合員の父親が来ていると聞いたので、父親同席で話をすることを提案し、父親が同席した。

父親は後輩社員Bへの処罰と会社の判断を求め、社長又は当該執行役員は、もう少し話を聞かせてほしいと伝えたが、X2組合員と父親は、今から警察へ

行くとして退出した。

イ 会社は、試用期間中にこのようなできごとがあり、また、何とか話し合っ、双方の事実確認を行おうとしたが、X2組合員と連絡がつかず一方的に要求書等が送られてくる状況であったため、雇用契約を終了することにした旨述べた。

ウ 組合は、研修中の居眠りについて尋ね、会社は、入社当日から座学があり、いろいろな担当者がかかるがわる話をするのだが、1時間ぐらい経つと居眠りをする場面があったと報告を受けている旨述べた。組合は、居眠りは何回ぐらいだったかを尋ね、会社は、何回というのは数えていない旨返答した。組合は、居眠りをしていると言っているのは誰なのかを尋ね、会社は、研修を担当した職員が言っている旨返答した。組合は、座学の研修の日数を尋ね、会社は、座学は3日間であり、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）は理解度を確認してその都度企画している旨返答した。組合は、研修を受講したのは何人だったかを尋ね、会社は、研修は対一であったと返答した。組合は、いつ、居眠りをしたのかを尋ね、会社は、いつという細かい時間帯は聞いていないと返答した。組合は、対一であったらなら、注意して起こせばいいだけの話ではないか、1回ぐらい起こしたということかと言い、会社は、そうである旨返答した。組合は、それだけならば特に問題はない旨述べ、会社は、それが、人事の担当が書類の説明する時と言いかけたところ、組合は、それを遮るかたちで、何回ぐらいと尋ね、さらに、講師は何人も入れ替わったのかと尋ねた。会社は、4人が講師を担当し、うち3人から居眠りのことを聞いている旨述べ、組合は、一日中、居眠りをしていたのかを尋ねたところ、会社は、一日中やると、双方ともしんどいので、1つのテーマに1時間ぐらいで講師が交代したり、午後からは先輩と一緒に営業に回るといった組合せで行っている旨述べた。組合は、3日間はずっと座学ではないのか、座学とOJTみたいな感じで3日間やっていたのかと尋ねた。会社は、まず、入社しての申請手続があつてと言いかけたところ、組合は、そういうのはいいから、結論だけ言ってほしい旨述べた。会社は、3日間で、座学とOJTの組合せである旨述べた。

組合は、OJTで居眠りするはずはない旨述べた。会社は、当該マネージャーから車の中では寝ていたと聞いている旨述べ、団交に出席していたX2組合員は、寝てもいいと言われた旨発言した。組合は、移動中だから寝てもいいよと言われたのなら何の問題もないのではないかと言い、会社は、車の移動中に居眠りをしたことを問題とは言っていない旨述べた。当該社会保険労務士は、当該執行役員に対し、そこは訂正した方がいい旨述べ、頻度とか時間はわからないが、座学の4名中3名の講師が居眠りしたと言っており、加えて、移動中に居眠りがあつ

た旨述べたところ、組合は、何を今から事実を作っているのかと言い、次の話へ進む旨述べた。

エ 組合は、歓迎会での社長に対する言葉使いについて、どういう言葉を使ったか等、その中身を明らかにするよう求めた。会社は、社長に対して、「そう思うよ。」という言い方をしたと聞いている旨返答した。組合は、それは社長のどのような発言への返答だったのかを尋ね、会社は、別に仕事の話ではなくて、細かい話は聞いていないが、ざっくばらんな趣味の話をしていたと聞いている旨返答した。組合は、趣味の話をしている時に、社長に対して、「思うよ。」と言ってしまったことがけしからんということかと言い、会社は、その時に社長がX2組合員をいさめたことはない旨返答した。組合は、それは誰が言っているのかと尋ね、会社は、帰りに、先輩社員Aが、「そんな言い方はいかんよ。」みたいなことを言ったと聞いている旨返答した。

また、会社は、先輩社員Aが7月1日にX2組合員に対して敬語の使い方について指導し、その際、X2組合員の両親が教育関係の仕事をしていると聞いていたので、「ご両親にもアドバイスしてもらったらいいんじゃない。」というような言い方をした旨述べた。組合は、会議室かどこかで時間を取ってのことなのかと尋ね、会社は、同行していた日の17時頃と聞いている旨返答した。

組合は、そこでなぜ、両親が出てくるのかわからない旨繰り返し発言し、会社は、話の流れである、日々の雑談などでかわからないが、ご両親の仕事を知ったと思う旨返答した。組合は、普通に考えると、要するに教師のくせに自分の子の教育もできていないのかと受け取る、プライバシーを侵害している、そういう言い方は適切ではない旨主張した。

組合は、歓迎会の帰りに敬語を使った方がいいと言った後、もう一回、仕事が終わってから改めて話したということだが、仕事時の言葉使いに問題はなかったのかを尋ね、会社は、それは聞いていない旨返答した。組合は、流れもないのにいきなり親が出てくるのは確かに理解できない旨述べ、会社は、私も先輩なんかからこれ教えてもらったというような話はするのではないのかと言い、組合は、①それは先輩から教えられたという話で、親の話は出ていない、②私の家ではこうなっているとっていて、あなたの家はどんなのみたいな話が出るなら分かる、③しかし、先輩社員Aは、自分の話としてはそういうことは言っていないのではないかと述べた。会社は、自分の親とはどういう話をしているといった話をしていて聞いている旨述べ、組合は、どういうふうにあるかと尋ね、さらに、会社の主張としては、7月1日の17時の段階で先輩社員Aが自らの家庭環境についても触れたということかと言った。会社は、17時とは言っておらず、たぶん、ま

あ、日々ということである旨述べ、組合は、推測で言うてはならない旨述べた。組合は、17時の段階では、言ったか言わなかったかについての報告はないということでしょうと尋ね、会社は、①17時に、自分の親のことを話したという報告はない、②お互いに家族のことを話したということは聞いている旨述べた。組合は、話したのは別の機会である旨述べた。

組合は、17時から何分程度話をしていたのかを尋ね、会社は①17時から17時30分であった、②その話だけではなく、仕事の説明等もしていた旨返答した。

組合は、その時、X2組合員はどんな反応をしたのかを尋ね、会社は、わかりましたということと終わったと思われ、何かがあったとの報告は受けていない旨返答した。

組合は、2人の会話が勤務時間中であったことを確認した後、その時、他にどのような話をしたかを尋ねた。会社は、得意先について補足説明をした旨返答した。組合は、得意先についての情報共有をしていて、どうして歓迎会の話になるのかがわからない旨述べた。

オ 組合は、7月2日の話に進みたい旨述べ、会社は、①X2組合員が「あなた、昨日、私にあんなこと言って普通に話しかけないで。」「私の両親を侮辱したじゃないか。」などと大きな声を出したと聞いている、②先輩社員Aと2人で話をしたが、X2組合員の怒りが収まらないため、社内の空き部屋で話をしたが、上司の当該マネージャーにも報告した上で、社外に出て話をし、先輩社員Aが私の言い方が悪かったかもしれないと謝罪したと聞いている、③一時間程度でX2組合員も落ち着いて、帰社することになり、その際、X2組合員は「私はちょっと切れやすい癖があるんです。」というようなことを言ったと聞いている旨述べた。

組合は経過時間について尋ね、会社は、8時15分から45分程度、社内の別室で話し、外出して1時間程度、話した旨返答した。組合は、1時間半以上、何の話をしていたのか、第三者は入らなかったのかと尋ねた。会社は、①先輩社員Aが、オフィスで大きな声で話すのはよくないので別室に誘導し、二人で話した、②先輩社員Aが私の言い方のどのようなところがまずかったのかを尋ね、X2組合員が昨日、自分の両親を侮辱した旨述べ、先輩社員Aは、私の話の仕方もまずかったと思うとして謝罪した、③先輩社員Aは、ただ、会社みんなの前で大きな声で激昂するのは、社会人としては問題があるかもしれないとなだめた旨述べた。

組合は、先輩社員Aが声をかけたところ、X2組合員が侮辱だと言ったが、それが大きな声だったということかと確認を求めたところ、会社はそうである旨返

答した。組合は、朝礼は何時から始まるのかを尋ね、会社は8時45分からである旨返答した。組合は、なぜ、そんなにみんなが早くきているのかと尋ね、会社は、個人に出勤時刻は任せている旨返答した。組合は、30分も早い、そんなに多くの社員がいたのかと言い、さらに、8時15分の段階で、何人ぐらいの社員がいたのかを尋ね、会社は15名程度である旨返答した。

組合は、その時のやりとりは、おはようございます、侮辱です、パワハラですの二言だけかと言い、会社は、「あんた昨日私にあんなこと言って普通に話しかけるな、私の両親を侮辱した。」というものであった旨返答した。

組合は、先輩社員Aが謝罪したということだが、何を謝罪したのかを尋ね、会社は、私の言い方も悪かったのかもしれないので謝罪をした、との報告を受けている旨返答した。組合は、言い方がどう悪かったのかと尋ね、会社は、X2組合員の怒りが収まらないので、何か自分が気付かない表現をしたと思ったので謝った、との報告を受けている旨発言した。組合は、別に自分がどこが悪いかはよくわからないが謝罪したということかを尋ね、会社はそうである旨返答した。組合は、両親を侮辱したと聞いているなら、両親のことだろうと想像するだろうから、それに対する回答がないといけない旨述べ、会社は、侮辱したつもりはないということである旨述べた。組合は、侮辱したつもりがないなら、そこを説明して説得すべきところではないかと述べた。会社は、①説得するために1時間かかったが、それでも怒りが収まらないという状況だったらしいので、まず、私の言い方もまずかったのかもしれないね、という趣旨で謝罪したとの報告を受けている、②話が一方通行の場合は、まずは場を収めなければならないと判断したのだと思う旨述べた。組合は、何についての言い方が悪かったと言っているのかと尋ね、会社は、両親にアドバイスをもらってもよいと思うが、本人が一方的に怒っているので、私の言い方も悪かったかもしれませんねという趣旨で謝ったと報告を受けている旨述べた。

組合は、両親のことに言及したことが問題だったとの自覚はあるのかを尋ね、会社はわからない旨返答した。組合は、先輩社員Aからその日のうちに報告を受けたのかを尋ね、会社は、上司の当該マネージャーが聞いている旨返答した。組合は、先輩社員Aからだけ報告を聞きX2組合員からは聞かないのかを尋ねた。会社は、当該マネージャーが先輩社員Aから聞いた旨返答した。組合は、その問題はその段階でとりあえず解決したという理解なのかを尋ね、会社は、お互いに話をして落ち着いて話せるようになり、先輩社員Aが指導役を外れたわけでもない、この件については話がついたと考えている旨返答した。組合は、先輩社員Aから書面での報告はないかと尋ね、会社は口頭報告のみである旨返答した。

組合は、その口頭報告は、どれくらいの時間、何分程度のものであるかはわかるのかを尋ね、会社は、わからない旨返答した。

カ 組合は、次は机の件についてであるとして、引き出しを開けた日付を尋ね、会社は、7月19日の朝の9時20分である旨返答した。組合は、開けたのは誰かを尋ね、会社は、1か月後輩の女子社員である旨返答した。組合は、この社員の年齢を尋ね、会社は29歳である旨返答した。組合は、職業経験も結構長くあるのかと尋ね、会社は、前職がある旨返答した。

組合は、机の中を見るのは会社の方針なのかと尋ね、会社は、7月16日に男子社員2名と女子社員1名が入社し、彼らの社会人経験がまだ短いことから机の引き出しや書類整理の勉強が必要という話になり、引き出しの中を見せてくださいと依頼して承諾を得て、引き出しを開けたとの報告を受けている旨述べた。組合は、後輩社員3名が自主的にしたことなのかを尋ね、会社は、そうである旨返答した。組合は、後輩社員3名の年齢や最終学歴を確認し、さらに、社会人経験はないのかを尋ね、会社は社会人経験がまだ短い旨返答した。

組合は、後輩社員3名はX2組合員に断って机を開けたと言っているが、実際は、承諾をしてなかったかもしれず、また、正確に伝わっていなかったかもしれず、それはわからない旨述べた。会社は、常識として、いきなり引き出しは開けない旨述べた。

組合は、3名の後輩社員のうち2名は社会人経験が10年近くあり、引き出しの中を見てどうこうという年齢ではないと思う旨述べ、会社は、個人情報なので詳しく話せないが、正社員としてずっと働いてきたわけではなく、もっと社会人としての勉強をしなくてはならないというふうであったと述べた。

組合は、承諾を得てのことならば、本人が引き出しを開けるはずで、許可を得たからといって、人の引き出しを開けない旨述べた。会社は、それはケースバイケースである旨述べ、組合は、普通、勝手には開けない旨述べ、その後も、普通、本人が開けるはずであると繰り返し主張した。組合は、引き出しをいくつ開けたのかを尋ね、会社は、開けた途端のことだったと報告を受けているので、一つだと思う旨述べた。組合は、勝手に開けたということでX2組合員が注意をしたのかを尋ね、会社は、激高されたと報告を聞いている旨返答した。組合はその後輩社員の反応を尋ね、会社は、すいませんでしたと謝ったと聞いている旨返答した。組合は、なぜ謝るのかを尋ね、会社は、相手が怒ったからではないかと返答した。組合は、きちんと了解が取れていなかったのではないかと言い、会社は、先ほどと同じで、意図が伝わらなかったかもしれないけど、ということだったと思う旨述べた。組合は、許可を取っているのならば、開けていいわけだから、謝る必要

はないはずで、さっき、いいって言ったではないですかとなるはずである旨述べ、会社は、そういう会話はあったと思いますと返答した。

組合は、その後、どのように対処されたのかを尋ね、会社は、この日のうちに、後輩社員3名が上司である当該マネージャーに報告した旨返答した。組合は、X2組合員には確認したのかを尋ね、当該執行役員は、私は聞いていない旨述べた。組合は、片方の言うことしか聞いていないのはおかしい旨述べ、当該執行役員は、その場で収まったと報告を受けているので、当該マネージャーが判断したと私は思っている旨述べた。

キ 団交終了に当たって、組合は次回日程を調整するよう求めたが、会社は後程、文書で開催日を提案する旨返答し、この日は次回日程は決定されなかった。

(2) 会社は組合に対し、令和2年5月26日付けのご連絡と題する文書（以下「5.26会社文書」という。）を提出した。

この文書には、①会社は組合に対し、団交を効率的に行うべく、事前に文書回答をしていたが、第1回団交では、交渉の前段階の確認程度に留まってしまった、②次回の団交では、X2組合員がこれまで行った各方面への申告等についての結果と、当該結果を受けた組合の見解を確認させてほしい旨の記載が含まれていた。

(3) 令和2年6月9日、組合と会社との間で団交（以下、この団交を「第2回団交」という。）が開催された。会社側出席者は、第1回団交と同じであり、第2回団交の概要は、以下のとおりである。

ア 会社は、冒頭、次のような発言をした。

「まあ、前回ですね。1回目の団体交渉という形で、まあ、ちょっとあの、話のスピードといいますかね。流れ的にお互いにもう少し内容をですね、詰めていって、話を進めていきたいなというふうに思っておりますので、本日はですね、うちの、当方からもちょっと回答をいただきたい旨、先般ご連絡させていただきました。その旨も書いておりますけれども、その分もちょっと聞かしていただけるような形で進めていただきたいというふうに考えてます。」

「と言いますよりも、一番最初にですね、今回の団交に入るに当たって、弊社の方に関してのですね、指摘の方、いただいたことに関してはもう、弊社の方も文書で回答させていただいておりますので、それ、その点に関してはお互いどういうふうにもまあ、論点を持っていくかというふうに、話を進めていただきたいというふうに考えてます。」

これに対し、組合は、①希望はうかがうが、事実を確認した上で評価と意見のやり合いになると思う、②事実関係について、労使間でずれがあり、できる限り、共通認識を持ちたいということで話をしている、③会社の要望を無視するわけで

はないが、7月27日の件から始めたい旨述べた。

イ 組合は、7月27日の1回目の休憩時間のX2組合員と後輩社員Bの会話において、後輩社員BはX2組合員の身体に触れることはなく、一切の暴力行為はなかったということかを尋ね、会社は、暴力行為とは認識しておらず、肩をポンポンと軽くたたいたというふうに聞いている旨述べた。組合は、肩はたたいたのかと尋ね、会社は、そうである旨返答し、さらに、前回、この部分は非常に時間を取って確認していたと思うが、前回と同じ説明である旨述べた。組合は、こちらは7月27日の件は、何も質問しておらず、質疑応答の時間はなかった旨述べた。会社は、肩をツンツンなのかポンポンなのかみたいなところを何度も確認された旨述べ、組合は、それはしていない旨返答した。

組合は、こちらは、ボールペンでつつきましようかと言われてX2組合員がそんな暴力的なことは困ると言ったのは、第1回目の休憩時ではなく始業前であったとの記憶であるが、そのようには聞いていないのかと尋ね、会社は、①集合時間直前に、いっしょに行動して会話があったとは聞いている、②第1回目の休憩時間に、会議中に眠くなりそうですという話の中で、眠そうになったら、軽くつつきましようか、それとも肩ポンポンがいいですかという会話があったと聞いている旨返答した。

組合は、昼食後にX2組合員が後輩社員Bに殴りかかったと、前回会社は言っていたが、その認識で間違いないのかを尋ね、会社はそういうふうに聞いている旨返答した。組合は、その時、当該マネージャーも入って話をしたのかと尋ね、会社は、その場に先輩社員Aもいたので、先輩社員Aが落ち着いて話をしましようとなだめて、当該マネージャーに連絡をし、話をしたのは、先輩社員A、X2組合員及び後輩社員Bの3名である旨述べた。組合は、その場で、後輩社員Bが謝罪をしたということかと確認を求め、会社は、落ち着いてもらおうということでまずは謝った、と聞いている旨返答した。組合は、何に対して謝罪をしたのかを尋ね、会社は、気に障るようなことを言ったのでしたら、ごめんなさいというふうに謝ったと本人は言っている旨返答した。組合は、後輩社員BがX2組合員に殴りかかれたということならば、常識的に考えれば、X2組合員に謝罪を求めるのではないかと述べ、会社は、X2組合員が激昂しており、周りに他の人もいるので、まず、落ち着いてもらおうということでなだめたと聞いている旨返答した。組合は、当該マネージャーは何か対応したのかを尋ね、会社は、当該マネージャーは専務に報告をし、専務は、会議はよいので話を聞くようということで、当該マネージャーから先輩社員Aに指示をした旨返答した。組合は、3人は午後の部に出席していないのかと尋ね、会社は、30分ぐらいは抜けていた旨返答した。

組合は、その30分の間の話の内容を尋ね、会社は、①X2組合員が「あんた、けんか売ってるやん、何がしたいんや。私をやめさせたいのかと。前の暴力といい、あなたを訴えたらあなたは負けるんだよ。さっきといい前といい、謝れ。」等と非常に激しい言葉で言ってきたので、ロビーの椅子にとりあえず移動した、②後輩社員Bは、なだめるために、「先ほどの件で気にさわったらすみませんでした。私はけんかを売るつもりは全くありません。」、「どうしてそのように思われたのでしょうか。」というような会話をしたと聞いている旨述べた。組合は、その先ほどの件とは何であるかを尋ね、会社は、1回目の休憩時間の肩ポンポンのこと等である旨返答した。

組合は、X2組合員はなんて言って殴りかかってきたのかを尋ね、会社は、①後輩社員Bによると、「あんたなあ。」と言いながら、右手を振りかざし、後輩社員Bの左肩を殴った、②その後、先ほどの説明どおり、「あんた、けんかを売ってきて、何がしたいの。」等と大きな声で言ったので、ロビーの椅子にとりあえず移動してなだめたということである旨返答した。組合は、その場にいた先輩社員Aは、その場で何か発言しなかったのかと尋ね、会社は、二人の間に入って、そのロビーの椅子の方に移動したとの報告を受けている旨述べた。組合は、先輩社員Aは、「何するの。」、「あんた止めなさい。」などとは言っていないのかと尋ね、会社は、その時は言っていない旨返答した。組合は、普通だったら、殴りかかってきたら制止したりするのではないかと言い、肩をたたいたのは一度だけかを尋ねた。会社は、そうである旨述べた。

組合は、後輩社員Bはその後何も発言しなかったのかと尋ね、会社は、何も言っていない旨述べた。組合は、後輩社員Bは、うずくまるなど、かなり痛そうなそぶりを見せていたのかを尋ね、会社は、他の目撃した社員に聞くと、肩は結構痛そうだったと報告を受けている旨述べた。

組合は、ロビーで30分ほど話をした時、X2組合員が肩を強打したということならば、先輩社員Aや後輩社員Bから何らかの発言があるのが普通ではないかと言い、会社は、たたかれたことについて異議を言ったとの報告はなく、ただただ驚いて、なぜだという気持ちで落ち着かせようというふうだった旨述べた。組合は、その30分間、後輩社員Bはなだめていたとか謝っていたということか、先輩社員Aは何をしていたのか、を尋ねた。会社は、先輩社員Aも間に入って、後輩社員Bと一緒に話を聞いていたと報告を受けている旨述べた。組合は、話を聞くことで終わったのかと尋ね、会社は、話を聞いて、興奮していたのも徐々に落ち着き、最終的には、私もたたいてしまってすいませんと謝るところまで落ち着き、会議に途中から参加したとの報告を受けている旨述べた。組合は、報告を

受けたのは当該マネージャーであるかを尋ね、会社はそうである旨返答した。組合は、当該マネージャーは何か対応したのかを尋ね、会社は、先輩社員Aからは、仲直りをしたということでしたらばまかせてくれという話で、その日は終わった旨述べた。

ウ 組合は、7月27日のその後の決起集会では特にやりとりはなかったのかと尋ね、会社は、①多くの社員がX2組合員と後輩社員Bが隣同士の席で談笑していたのを見ている、②X2組合員は、他の社員とカラオケに行った旨述べた。

エ 組合は、7月29日にX2組合員が肩が痛く病院に行くので欠席すると電話した時、受けたのは誰かを尋ね、会社は、当該マネージャーである旨返答した。組合は、当該マネージャーが何か言ったかを尋ね、会社は、①当該マネージャーから何かを話したことはないと思われる、②X2組合員は、後輩社員Bから殴られたあとが痛いので、労災申請をし、警察にも被害届を出すので休みたいと言った旨述べた。

オ 組合は、翌30日にもX2組合員から電話があったのかを尋ね、会社は、翌30日の午前9時過ぎに、X2組合員から電話があり、被害を受けたので、その件で、社長と話したい旨の申出があり、同日の午後4時に、X2組合員が会社に来ることになった旨述べた。

カ 会社は、7月30日に、X2組合員は最初はひとりで来訪し、社長と当該執行役員が対応した旨述べた。組合が、その時にX2組合員から事情を聞き取ったのかと尋ねたところ、会社は、①社長から話を聞きたいと申し入れたが、X2組合員は一方的に顛末書なる書類を示して、30分以内に社長の判断を決めてほしい旨発言した、②その内容は、後輩社員Bの解雇と懲戒処分であった、③会社は、双方の話を聞かなければどちらが正しいのかわからない旨返答したが、X2組合員は、「30分以内に決めてくれ。」、「危険を感じるので帰ります。」と言った、④会社が引き止めて、話を聞かせてくださいと伝えると、X2組合員は、「危険を感じるので扉を開けてほしい、父親も来ている。」と言った、⑤会社が父親の同席を提案し、父親同席のもとで話をしたが、父親は、けがをさせられたので、労災申請をし、警察にも被害届を提出すると発言した旨述べた。組合は、X2組合員は被害を受けたと訴えており、加害者に対してしかるべき対応を求めるとい主張ではないのかと尋ね、会社はそうである旨返答した。組合は、その時点では会社として社員から話を聞いていなかったのかと尋ねたところ、会社は、①7月29日の朝にX2組合員から電話があったので、後輩社員Bを含む社員から事情聴取をした、②X2組合員との7月30日の面談において、社長は、社員からの話は聞いたので、X2組合員の話聞かせてくださいと依頼したが、これに対してX2

組合員は、顛末書を提示して、後輩社員Bの解雇と懲戒処分を決めてほしいと言った旨述べた。組合は、X2組合員は被害者として訴えているのだから、重要なのは事実の確認であって、それは十分に行われたのかと述べ、会社は、社長はX2組合員に対し、再三再四、話を聞かせてほしいと投げかけていた旨述べた。

組合は、X2組合員が被害を訴えているので、相手方の言い分を聞いた上で判断するというのは分かるが、X2組合員からさらに話を聞きたいというのは何を聞き出そうとしているのかと尋ね、会社は、①後輩社員Bが暴力を振るったとは聞いておらず、後輩社員Bや目撃していた社員等の言い分からすると、そこまだけがをするような状況ではなかったと判断していたが、その一方で、X2組合員は、労災申請や警察への被害届の提出と言っているのだから、話を聞かせてくださいと言ったものである、②話を聞かせてほしいということは、もっともなことだと思ふ旨述べた。組合は、労災の話が出たので引き止めようとしたのではないかと述べ、会社は、労災を申請するのは余程のことなので、何があったのか聞かせてほしいというのは普通のことである旨返答した。組合が、X2組合員は労災も申請したいぐらいのけがをさせられたと訴えており、相手方から事情を聴くというのは分かるがと言いかけたところ、会社は、もちろんそうであって、後輩社員Bを含む社員からやりとりを何度か聞かなければならないという思いはあるが、本人からも聞かなければ社長も判断できないわけであって、X2組合員が顛末書に30分以内に押印をするよう言ったものの、話を聞かせてもらわなければいきなりはできないという話の内容であった旨述べた。

組合は、それでその日は終わったのかを尋ね、会社は、父親も会社が判断しないなら、今から警察へ行くと言って退出した旨返答した。

キ 組合は、7月30日から本件試用期間満了通知書を送付するまでの経緯を尋ね、会社は、①8月2日に、X2組合員から診断書や労災保険の関連書類等が郵送されてきた、②会社は、労災保険の関連書類に押印できないとの回答書とともに本件試用期間満了通知書を郵送した旨返答した。組合は、本件試用期間満了通知書を送付する一方、労災保険への回答書にはヒアリングを行いたい旨の記載があることを指摘し、ヒアリングをするとしながら、もう結論は出ており、X2組合員の言い分は聞かないという姿勢である旨述べた。会社は、採用に関しては、今回このような事由が発生したので試用期間を満了するとし、X2組合員から話が出た件については、事実関係を正しく判断したいという意味でヒアリングを行いたいとした旨返答した。組合は、何のためにヒアリングをするのかと尋ね、会社は、話を聞いていなかったからである旨返答した。組合は、会社は正しく判断したいと言ったが、何を正しく判断しようとしたのかを尋ね、会社は、労災申請をされ

るということなので、それに至った経過を聞きたいとしたものである旨返答した。

組合は、常識的に考えたら、まずヒアリングを行ってその上で試用期間満了を通知するのではないかと述べ、結論ありきでヒアリングをしましょうと言っても、会社が自分の言うことを聞いてくれないと思う旨述べた。会社は、①7月30日にX2組合員が来訪した際に、話を聞かせてほしいと依頼したが、X2組合員は、労災申請や警察への被害届の提出をすると返答した、②会社としては、話が聞きたいという気持ちはあることと試用期間満了に対する判断を知らせるということで文書を送付した旨述べた。

組合は、労災申請の用紙への押印を求めるなどしたのを受けて、試用期間満了通知を出すことになったのかと尋ね、会社は、そうではないと否定した上で、7月30日に会社は話合いの場を持ちたいとしたが、X2組合員は、一方的に労災申請をし、警察へ被害届を出すと言い、8月2日には、労災保険の関係書類等が送られてきたという一連の流れの中で、まず、試用期間について結論が出たということであって、それと並行して、話をうかがいたいということを知照した旨述べた。組合は、会社が、X2組合員が一方的に労災申請をしたと今言ったことを指摘し、会社は、X2組合員が話を聞かせてくれないという状況があった旨述べた。

組合は、会社に労災保険の関係書類が届いたことから、労基署からのヒアリングが予想され、その時のためにX2組合員へのヒアリングを求めたのかと尋ね、会社は、そのためでもあるし、後輩社員B等からしか話を聞いていないので、片方の話からだけで判断するというのとは言いかけたところ、組合は、それならば、8月5日の段階で何を判断するのかと述べた。会社は、けがを本当にするような場面があったか否かである旨述べ、組合は、会社は試用期間満了通知を出しており、雇用関係がなくなるわけだから、社員ではなくなる人についてはどうでもよいはずであって、話を聞いてないというのならば、話を聞いた上で試用期間満了するか否かを決定すべきである旨述べた。

ク 組合は、①本件試用期間満了通知書に「通常のコミュニケーションを暴力であると主張し」と記載されている、②会社は、X2組合員から労災保険の関係書類が送られてきた途端に、X2組合員は通常のコミュニケーションを暴力であるとの主張をしたと判断している旨述べ、これに対し、会社は、X2組合員は後輩社員Bから暴力を受けたと主張した旨述べた。組合は、①7月30日の時点で、X2組合員からの聴取は不十分だったとしているが、それ以降接触はなく、X2組合員から労災申請の関係書類が送付されると、試用期間満了とし、一方的に通常のコミュニケーションを暴力であるとX2組合員が主張していると決めつける結論に至っている、②相手方の主張を全部認めて、X2組合員の主張は一切顧みず、

そのような結論を出した旨述べた。

ケ 組合は、今まで聞いた中で、X2組合員の言葉使いの具体的な話は出てこなかったと思う旨述べ、会社は、社長も出席した歓迎会で敬語を使えなかったと説明したと思う旨返答した。組合は、宴会の席である歓迎会で、どのようなことを言ったのか尋ね、会社は、「うん。」とか「そう。」とか「なんで。」というような言葉使いをしていたと報告を受けた旨返答した。組合は、要するに、社長がX2組合員に話しかけたら、「うん。」などの返事が返ってきたということかと言い、それについて社長はどうしたのかと尋ねた。会社は、社長はその場でいさめることはせず、教育係の先輩社員にお客さんの前でああいうしゃべり方はだめだから、ちゃんと教えるように後で話したと聞いている旨述べた。

会社は、7月1日に先輩社員Aから、歓迎会では上司や先輩に対して敬語を使わないとだめですと伝えた旨述べた。組合は、上司に対しても「そう。」「なんで。」と言ったということかと言い、上司とは誰のことを尋ね、会社は、専務、当該マネージャー、リーダー格の先輩等であった旨返答した。組合は、専務、当該マネージャー、リーダー格の先輩の年齢や性別を確認した。

組合は、歓迎会で「うん。」「なんで。」というふうに話すのがそんなに重大な問題なのかと言い、会社は、重大な問題とは言っていない旨返答した。組合は、本件試用期間満了通知書に社会人としての言葉使いができないと記載され、会社が期間満了の事由に挙げている旨述べた。会社は、それだけではない旨述べ、また、7月2日の朝、入社時に先輩に対し、いきなり激昂して非常に激しい言葉を使ったことも入っている旨述べた。組合は、それは、怒っているからである旨述べた。

コ 会社は、団交の進行について、この会場は5時までで遅くとも4時50分までに終わって片付けもしなければならぬ旨述べ、組合はまだ30分近くある旨返答した。会社は、もう一つは、5.26会社文書にも書いたとおり、進み具合が非常に遅い旨述べ、組合は、今日の団交が2回目である旨述べた。会社は、これでやめましても何とも申し上げていない旨述べ、組合は、何、勝手なこと言っているのと言い、さらに、5回、10回とやるのが団交である旨述べた。会社が、5回、10回ということで、それはもちろんと言いかけたところ、組合は、「何を焦ってんの。」と言った。

会社は、団交は5回、10回という形もあるとは思っているが、論点がまとまる気配がない旨述べ、組合は、①考え方の前提の話をしており、まず、会社が把握している事実は何なのか、組合の考えている事実とどういう隔たりがあるのかである、②判断を支えている事実認識があり、その事実認識の部分で、会社の認識

と組合の考えている事実には齟齬があることを出せば共通認識ができるはずである旨述べた。会社は、1回目でそういう説明をさせてもらい、本日は2回目の団交であり、このままだと、いつまで経っても、と言いかけたところ、組合は、まだ2回目で、2回では絶対終わらない旨述べた。

会社は、話の進め方を論点を合わすような形にお互いに、と言いかけたところ、組合は、論点ははっきりしており、会社からは本件試用期間満了通知書が出ており、その事由を挙げている旨述べた。

会社は、冒頭言ったように、労基署や警察に届出をしてその結果はどうであったかを踏まえて組合はどのような判断をしているのかを聞かせてほしいので、その時間を取ってほしい旨述べた。組合は、それはお断りである旨述べた。会社は、再度、冒頭言ったようにと言いかけたところ、組合は、おたくら、本当に勝手に、要するに自分たちの知りたいことだけを知りたいということである旨述べ、さらに、組合は、会社が提出した文書に書かれたことが実際はどうであったのかを今、確かめている旨述べた。会社は、まず、警察等に届出をした結果や組合の判断を聞かせてほしい旨述べ、組合は、まず、事実認識を行うべきで、そんな質問には答えない旨述べた。

組合は、これは、実質団交拒否で、こちらが質問しているのに、全然関係のないことで時間をつぶしている旨述べた。会社は、関係なくはなく、冒頭お願いした件についてと言いかけたところ、組合は、時間をつぶしていきっており、今は答えない旨返答し、その理由を問う会社に対し、必要ないので答えません、今は必要ない、このテーマは終わり等と発言した。

会社は、そういうことであるならば、今日の団交はこれで終了させてもらう旨述べ、組合は、まだ途中だが仕方がない、無理やり続けることはできず、会社が打ち切った旨述べた。会社は、答えてもらえないのでと言いかけたところ、組合は、それでは仕方がないが、会社の打ち切りであって、団交拒否に当たる旨述べた。

サ 本件審査において会社が提出した団交議事録には、組合が退出した後の会社側出席者の間の会話として、以下のような記載があった。

「あのままね、押し問答でよかったんです。あの、なんで答え●、一方的にこっちが答えなあかんのか。事実確認いうて同じとこばかり言うてるやないかって言うとならええんです。」

「事実確認してるって話が堂々巡りしてるだけちゃう。」

「まあ同じことばかり言うてますからね。」

「もうちょっと、●もう。もうちょっと僕ももう、やる気ないんで。」

「まあもう、これで●じゃない、あー、労働審判でいいんじゃないですか。もうこ

れで。」

「もう労働審判のほうに持って行っていただいて。」

4 第2回団交後の経緯

- (1) 令和2年6月15日までに、組合は会社に対し、ファックスで文書を送信し、第2回団交を正当な理由なく打ち切ったとして抗議するとともに継続して団交を行うよう申し入れた。
- (2) 会社は組合に対し、令和2年6月15日付けのご回答と題する文書（以下「6.15会社文書」という。）を提出した。

この文書には、①第2回団交において、会社が組合からの質問に適切、かつ誠実に回答しているにもかかわらず、組合は会社が事前に申し入れた質問に誠実に答えられないばかりか、答える意思がないことを明言したことから、会社は交渉冒頭で会社が申し入れていた質問について確認するために要する時間分を放棄したと認識している、②会社が第1回団交前から要求事項に回答するとともに、X2組合員が行った各種関係機関への働きかけ等がどのように処理され、その内容を組合は適切に把握しているのかに関して文書で申し入れていたことは明らかである、③第2回団交冒頭でも、会社は会社からの質問事項について交渉終盤において確認させてほしい旨申し入れたが、組合は終了時刻が近づいても、同じ質問を繰り返したり、事実確認とは無関係な些末な質問を繰り返し、事実確認は進まず交渉を空転させたままであったので、会社は時間にして全体の交渉の4分の1以下の20分程度で、会社からの主張や確認事項について質問した、④これに対し、組合は、回答しないと明言し、会社の申出を勝手であると主張し、さらに、団交は5回、10回やるのが当たり前だといった発言等をし、団交を多数回開催することを前提とするなど、早期解決する意思がないことを明確に表明した、⑤労使双方が解決に向けて誠実に議論を重ね、双方が努力した結果、多数回の団交に及ぶことは否定しないが、組合の聞きたいことだけに答えるよう求め、会社からの質問に答えないという姿勢は、不誠実交渉の典型であると考え、⑥組合が、会社の態度が不当労働行為に当たると主張するならば、正式に救済申立てを行うべきで、その際は、会社は正当性を主張する予定である旨の記載が含まれていた。

- (3) 令和2年6月18日、組合は会社に対し、ファックスで同日付け文書（以下「6.18組合文書」という。）を送信した。

この文書には、①組合は6.15会社文書を受領した、②会社は第2回団交について縷々述べるが、怒号が飛び交うとか物理的ぶつかり合いといった交渉を継続できない事情はなく、平穏な話し合いが続いていたにもかかわらず、会社が30分の時間を残して、正当な理由なく団交の打ち切りを宣言した、③組合は改めて団交の継続を申し

入れる旨の記載が含まれていた。

- (4) 令和2年6月18日、会社は組合に対し、同日付けの「ご通知」と題する文書（以下「6.18会社文書」という。）を送付した。

この文書には、①本件の事実経緯・交渉経緯からは不当労働行為に当たらないことは明らかである、②使用者が誠実に交渉しているのに内容的に交渉が行き詰まった時は交渉を打ち切っても団交拒否にはならないというのは、判例と学説の多数の見解である、③労働法の書籍によると、組合側の交渉上の態度や対応に著しい不都合があることも打切りの正当な理由になり得るとされており、組合には不誠実な交渉態度が多々見られるので、この点も会社に有利に働く、④X2組合員との契約の終了が有効か無効かは、不当労働行為に該当するかどうかの検討に影響するが、本件では契約の終了には明らかに問題はない、⑤X2組合員に自信があれば、地位確認訴訟提起すべきところ、そのようなことは現在まで全くなく、ただ、労基署に相談に行ったり、筋違いの警察への訴えをしてみたりしているだけである、⑥組合が団交において内容のない無意味な交渉態度に終始しており、これは組合が事案について自信がなく、交渉を引き延ばすことしか考えていないためと思わざるを得ない旨の記載が含まれていた。

- (5) 令和2年6月23日、組合は会社に対し、ファックスで同日付け文書を送信し、6.18組合文書による団交の継続申入れについて至急回答するよう求めた。

- (6) 令和2年6月24日、会社は組合に対し、同日付けのご回答と題する文書（以下「6.24会社文書」という。）を送付した。

この文書には、①会社は、6.18会社文書に記載のとおり、組合の不誠実な交渉姿勢やこれまでの不毛な交渉経過から、団交において誠実な議論が期待できない以上、団交応諾義務は消滅したと判断している、②今後一切の団交申入れに対応しかねる旨の記載があった。

- (7) 令和2年8月11日、組合は会社に対し、同日付け文書にて、団交を申し入れたが、会社は、同月19日付け文書にて、応じない旨返答した。その後も、組合は会社に対し団交を申し入れたが、本件審問終結時において、組合と会社との間で団交は開催されていない（以下、第2回団交後、会社が団交に応じないことを「本件団交打ち切り」という。）。

- (8) 令和2年11月20日、組合は、当委員会に対し、組合との団交についての会社の対応が不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

5 本件申立て前に行われた本件契約終了に関する訴訟等について

- (1) 令和元年9月24日、X2組合員は大阪労働局に、会社を相手方として、本件契約

終了等に関するあっせんを申請した。会社は、これに対し、同年10月3日付けであっせんに参加しない旨返答し、あっせんは打ち切られた。

(2) 令和2年7月6日、会社は京都地方裁判所に、X2組合員を相手方として、X2組合員に会社従業員としての地位がないことを確認すること等を求めて、労働審判を申し立てた。同年10月21日、会社は、都合により、この申立てを取り下げた。

(3) 令和2年8月19日、X2組合員は大阪地方裁判所に、会社を被告として、地位確認等請求事件訴訟を提起した。この訴訟は、本件審問終結時において、係属中である。

(4) 令和2年10月16日、組合は当委員会に、会社を相手方として、団交開催を求めてあっせんを申請した。会社は、これに対し、同月23日付けであっせんに辞退する旨返答し、組合は、あっせん申請を取り下げた。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（被申立人が、令和2年6月9日の団交において団交を終了する旨発言し、その後、団交に応じないことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

1 申立人の主張

(1) 組合の団交における主要な要求事項は解雇撤回であるのだから、当該解雇に客観的に合理的な理由があるか、社会通念上相当であるかが主要な論点となる。会社は、団交において、まず、解雇理由、その判断をした根拠となる具体的な事実、就業規則との関連等について説明を行うべきであって、組合は、解雇に関わる会社の事実認識をまず確定させた上で、反論を行う予定であった。しかし、会社は、第2回団交の途中で、会社の主張する事実の確認が終了していないにもかかわらず、説明責任を果たさないまま、そして、そのことを認識しながら、団交を打ち切った。

(2) 会社は、団交において、解雇理由の根拠として、①研修中の居眠り、②歓迎会の席上での言葉使い、③両親の職業をめぐる先輩社員とのやりとり、④机の引き出しをめぐる後輩社員とのやりとり、⑤経営方針発表会でのできごとを主張した。これらはいずれも通常は解雇の根拠とはなり得ないようなもので、組合が会社に対し、詳細な事実確認を求めたのは当然のことである。

会社は、団交における組合の質問を全く意味のないもののように主張しているが、このやりとりにより、研修中の居眠りとは移動の車中のものであって、それも同行者の許しを得てのことであったこと、歓迎会の席上の言葉使いとは、社長と世間話をした時に、「うん。」と相槌を打ったことと「思うよ。」と発言したものであったこと等が明らかになった。会社は、X2組合員から事情や意見を聴取することなく、相手方の主張のみを事実として回答していたこと、言葉使いのことで先輩社員

から注意を受けた以外には、会社から特に注意や指導等を受けていないことも明らかになった。

とりわけ、本件試用期間満了通知書と8.5通知書は、いずれも令和元年8月5日付けで送付されているが、本件試用期間満了通知書には解雇事由として「通常のコミュニケーションを暴力であると主張」と記載されており、X2組合員からヒアリングを行う前に、会社がかかる結論を出していたことの矛盾があらわになった。

- (3) 第2回団交の冒頭で、会社は、会社からの質問にまず回答すべきであると述べたが、組合は、別に会社の要望を無視するわけではなく、いくらでもコメントさせてもらうが、とりあえず、事実確認を行いたい旨返答し、会社はそれに特に異議を申し立てなかった。その後は、解雇事由の根拠とされたできごとの事実確認が順調に行われたが、1時間30分が経過した段階で、会社は話を中断して、労基署、警察の方に届出をして、その結果はどうであったかを組合がその場で回答することに拘り、組合がまだ事実確認の途中であったため、今は必要ないと返答したところ、一方的に団交を打ち切った。以後、会社は組合からの再三の団交再開要求を頑なに拒否している。

会社は、労基署の判断結果が出る前に、解雇の判断をしているのだから、労基署がどのような判断をしたかは、会社の解雇の判断に直接の関係はない。

なお、会社は組合との団交をあまりにも実のないものとしているが、組合にとっては隠されていた会社にとって不都合な事実が浮かび上がってくる実のある団交であった。また、会社は、団交において、組合側が内容のないことを繰り返したと主張しているが、団交中にそのように批判されたことはなかった。本件団交打切りは、議論の前段である事実確認の最中に突然行われ、ほとんど議論にまで至っておらず、平行線以前の状態であった。

- (4) 以上のとおりであるから、会社は、X2組合員に対する解雇に正当な理由がないことが団交において次々と明らかになり、解雇の契機が労災申請にあったことが露呈するに及んで、自らの主張が完全に破綻することを恐れて団交を打ち切ったものである。かかる行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たる。

2 被申立人の主張

- (1) 本件団交打切りは、組合嫌悪、排斥の感情によるものではなく、交渉の行き詰まりと組合の不適切な交渉姿勢によるものであって、正当な理由がある。

組合は、事実確認を図るとして、研修中の居眠り、歓迎会の席上での言葉使いや両親の職業をめぐる先輩社員とのやりとりといった一つ一つのエピソードに対し、「いつ。」、「何回くらい。」、「誰が言っているのか。」等の過去の事案について問題解決につながると思えない詳細な事実確認や追及だけでなく、「研修は何

の研修か。」、「座学は何回。」、「講師は誰。」等のおよそ紛争解決や問題点の検証において関係ないであろう内容や過去のできごと・発言の意図等に執拗にこだわったり、一方的に質問を続けた。X2組合員が激高するきっかけになった発言についても、「なぜ両親が出てくるのか。」、「おかしい。」、「理解できない。」等と議論しても仕方がないであろう主観的な疑問に執着したりした。その結果、何ら具体的な交渉を行うことなく、時間を浪費し、組合が少なくとも早期に解決する意思がない姿勢で団交に臨んでいることが明らかになった。

このような組合の態度は、いたずらに交渉回数を重ねて問題解決を長期化させることが狙いであるといわざるを得ず、仮に使用者側がかかる態度を取った場合は、不当労働行為であると非難されるものである。団交は5回、10回やるのが当たり前という趣旨の発言からも、組合の交渉姿勢に問題があることは明らかである。

- (2) 加えて、組合は、「自分たちの質問に答えろ。」、「自分たちの要求、スケジュールどおりに対応せよ。」、「会社の質問、確認事項に答える義務はない、答えない。」と誠実に協議・交渉する姿勢を自ら否定しており、このような態度も、組合との団交を継続できないと会社が判断するに十分な問題ある態度といえる。

その上、議論が平行線あるいは空転していることから、このような団交をいくら続けても解決までに無駄な時間を浪費するのは明白であり、行き詰まりと判断した会社の判断は正当である。

会社は、第2回団交前に5.26会社文書を提出し、事前に組合の見解を確認させてほしい旨申入れをしており、第2回団交の終盤において、組合に対し、会社からの質問、確認事項に回答するよう求めたところ、組合は、正当な理由なく、「会社の質問などには答えない。組合の質問に答え続けろ。」との態度・反応であった。そこで、会社は、組合が回答しないのであれば、当該時間については会社も組合側の尋問を受け続ける義務もないと判断し、当該時間を放棄することで団交を中断したものである。中断したのは、会社側からの質疑応答と会場撤収準備に最低限必要である30分のみであり、2時間の交渉時間の内、ほとんどの時間を組合側の尋問に会社は誠実に対応しているため、何ら問題はない。

- (3) 会社は、本件紛争について、従前から早期解決のため、できる限りの努力をしており、組合の関与についても、話し合いによる解決の端緒になるのではないかと積極的かつ誠実に対応していた。しかし、団交では組合側の姿勢・態度がおよそ積極的に早期解決をめざしたものとは感じられないばかりか、無関係な事項やあまり関係のない詳細事項、組合の見識・感覚に執着したため、同じことの繰り返しで不毛なやりとりに終始したことから、団交では早期解決が図れないと行き詰まりを感じ、司法手続による最終的な解決を模索するに至っているのである。組合は、具体的な

回答を求められる状況を避けるために突っ込むことばかりで、会社からの質問や協議の時間を拒否したのである。X2組合員の資質上の問題点から、事実でない主張が極めて多く、組合として事件全体をそのまま議論すると不利になり、会社に対して有利な立場に立って交渉することができないとも考えたと思われる。組合は、訴訟において勝ち目がないことを十分に承知の上で、単なる引き延ばし、嫌がらせ的な行動を続けて会社に義務なき譲歩を迫ろうとしたものである。

なお、本件に関して労災は認定されておらず、会社は、結果的に認定もされないような不当な、事実と反するX2組合員の申立てであると考えて、組合に対し、質問し、申立ての内容について見直しを求めようと考えていた。労災認定がされなかったことは、X2組合員の主張に理由がないことを示すものであるから、会社としては当然追及して団交のテーマとしたかったものである。X2組合員の主張はむちゃくちゃで、会社は、同組合員の認識能力がどうなっているのか理解できないし、労基署もそのように認識したはずである。

令和元年7月27日にX2組合員が後輩社員Bに対し、暴行をしたことは明白で、同僚に暴行して、その事実を否定する行為は重大な非違行為である。その他、研修中の居眠りや引き出しについての問題等も、訴訟における会社主張に対し、X2組合員はまともに反論できていない。X2組合員の解雇が違法であるとのX2組合員の訴えに理由がないことは明らかである。さらに、組合は不当な街宣活動を行った。

第6 争点に対する判断

1 被申立人が、令和2年6月9日の団交において団交を終了する旨発言し、その後、団交に応じないことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前記第4.4(6)認定のとおり、6.24会社文書には、①組合の不誠実な交渉姿勢やこれまでの不毛な交渉経過から、団交において誠実な議論が期待できない以上、団交応諾義務は消滅したと判断している、②今後一切の団交申入れに対応しかねる旨の記載があることが認められるので、団交における組合の対応について検討する。

前記第4.2(7)認定のとおり、組合が、3.1団交申入書にて、X2組合員の組合加入を通知するとともに団交を申し入れたところ、要求事項として、不当解雇を撤回し、遡及して賃金を支払うとともに謝罪すること等が挙げられていることが認められ、組合は、X2組合員の雇用関係の終了やそれに付随する事項について団交を申し入れており、このことが義務的団交事項に当たることは明らかである。

また、前記第4.3(1)ア認定のとおり、第1回団交の冒頭、組合は、本件試用期間満了通知書の事由は極めて抽象的なので、具体的に、いつ、どのようなことがあり、このように判断したということを説明してほしい旨述べたこと、が認められ、

組合は、X 2 組合員の雇用契約終了の理由や判断根拠についての具体的な説明を求めたといえる。

前記第 4. 3 (1)、(3) 認定によれば、これに対し、会社は、①研修中の居眠り、②歓迎会での言葉使い、③先輩社員 A が敬語の使い方について指導し、両親からアドバイスを受けたらどうかといった発言をしたこととその後 X 2 組合員が先輩社員 A に対し激高したこと、④後輩社員が X 2 組合員の机の引き出しを開けた時の経緯、⑤経営方針発表会の日の経緯等について、時系列に沿って説明し、続いて、組合が、会社が挙げた事象について質問し、会社が回答して、団交が進行したことが認められる。

(2) 会社は、組合が問題解決につながるとは思えない詳細な事実確認や追及だけでなく、紛争解決や問題点の検証において関係ないであろう内容や過去のできごと・発言の意図等に執拗にこだわったり、一方的に質問を続けたり、議論しても仕方がないであろう主観的な疑問に執着した旨主張する。

しかし、前記第 4. 3 (1)、(3) 認定によれば、組合の質問は、概ね、雇用契約の終了の理由の説明において会社が挙げた各行為について、問題の程度、行為に至る具体的な事情、その行為を会社がどのような手段で把握したかを明らかにしようとするものというのが相当である。

また、前記第 4. 2 (5)、(8) 認定によれば、本件試用期間満了通知書に記載された雇用契約の終了事由は、「社会人としての言葉使いができない、感情のコントロールができず、カッとしたら場所や相手や立場をわきまえることができない、経営方針発表会での通常のコミュニケーションを暴力であると主張し、会社並びに他の社員に対して危害を加えることを想起させるような発言をするなど、社内の規律を著しく乱し、職場環境、他の従業員の就業環境を著しく害したため。」というものであって、組合がこれを極めて抽象的であったとしたことは首肯でき、また、会社が団交を効率的に行うために回答するとして組合に送付した 3. 24 会社回答書についても、試用期間中に X 2 組合員が取った数々の問題行動やトラブルなど、勤務態度、勤務実績を勘案した結果、やむなく本採用を拒否した旨の記載にとどまるのだから、会社が、団交中に挙げた、雇用契約の終了の理由とされる各行為に関して、組合が質問をすることには一層理由があるというべきである。

したがって、団交における組合の質問には、同趣旨の内容の反復や、一見しただけでは雇用契約の終了理由に直結するとはいい難いものも含まれてはいるものの、引き延ばしを企図した不適切なものとはいえず、会社には、X 2 組合員との雇用契約を終了させた理由について、具体的な説明を行う義務があるというべきである。

(3) 次に、会社は、第 2 回団交の終盤において、会社からの質問、確認事項に回答す

るよう求めたが、これに応じない組合の対応に問題がある旨主張するので、この点について検討する。

前記第4. 2(8)、3(2)、(3)ア認定のとおり、①3.24会社回答書には、交渉当日には、労基署への申請やその結果等について明らかにするよう強く求める旨の記載があること、②5.26会社文書には、第2回団交では、X2組合員がこれまで行った各方面への申告等についての結果と、当該結果を受けた組合の見解を確認させてほしい旨の記載があること、③第2回団交の冒頭、会社は会社からの質問にも回答してほしい旨述べたこと、が認められ、会社は、以前から、組合に対し、労基署への申請等の結果について回答を求めていたことは明らかである。

そこで、第2回団交の終盤の経緯をみると、前記第4. 3(3)コ、4(7)認定のとおり、①会社は、団交の進み具合が非常に遅いとし、論点がまとまる気配がない旨述べたのに対し、組合は、(i)考え方の前提の話をしており、会社が把握している事実は何なのか、組合の考えている事実とどういう隔たりがあるのかである、(ii)判断を支えている事実認識があり、その事実認識の部分で、組合と会社との間に齟齬があることを出せば共通認識ができるはずである旨述べたこと、②会社が、話の進め方を論点を合わすような形にお互いにと言いかけたところ、組合は、論点ははっきりしており、会社からは本件試用期間満了通知書が出ており、その事由を挙げている旨述べたこと、③会社が組合に対し、労基署への申請等の結果を踏まえて、どのような判断をしているのか回答するよう求めたのに対し、組合は回答しない旨返答したこと、④会社が、さらに重ねて、まず、労基署への申請等の結果や組合の判断を明らかにするよう求めたのに対し、組合は、まず、事実認識を行うべきで、そんな質問には回答しない旨返答したこと、⑤最終的に、会社は、そういうことであれば今日の団交は終了させてもらう旨述べ、その後、団交は開催されていないこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、組合は、雇用契約の終了の理由として会社が挙げた行為について、質問を続け、労使間の事実認識の相違点を明らかにして協議を続けようとしていたのに対し、会社は、労基署への申請等の結果やそれについての組合の判断について回答を求め、組合が応じないことを理由に団交を打ち切ったというのが相当である。

しかし、会社は、X2組合員の労基署への申請の結果等とは無関係に、会社として同組合員との雇用契約の終了を決定したことは明らかであるのだから、X2組合員の労基署への申請等の結果について組合が回答しないとしても、会社は、未だX2組合員との雇用契約の終了についての団交に応じるべき義務があるというべきである。したがって、組合がかかる会社からの質問に回答しないことを、団交打ち切りの正当な理由ということはできない。

(4) さらに、会社は、X 2 組合員が後輩社員 B に対し、暴行をしたことは明白であり、その事実を否定する行為は重大な非違行為であって、その他、研修中の居眠りや引き出しについての問題等も、訴訟における会社主張に対し、X 2 組合員はまともに反論できていないとし、X 2 組合員の解雇が違法であるとの X 2 組合員の訴えに理由がないことは明らかである旨主張する。しかし、X 2 組合員による後輩社員 B への暴行等が雇用契約の終了の理由であるとするならば、団交において、その判断に至った経緯について説明を尽くすべきであって、X 2 組合員が地位確認等請求訴訟を提起したからといって、会社が団交を打ち切ったことが正当化されるものではなく、また、本件審問終結時において係属中のこの訴訟において、どのような判決が発せられたとしても、団交打ち切り時点での団交応諾義務が遡って免じられるものではない。

また、会社は、議論が平行線あるいは空転していることから、行き詰まりと判断した会社の判断は正当である旨主張するが、本件は、団交において、雇用契約終了の理由について、具体的に説明し協議を行う前の段階で団交を打ち切ったというべきもので、説明や協議を尽くしてもなお、双方の見解が対立し進展がない状態に至った事案には当たらない。なお、会社は、組合が不当な街宣活動を行った旨主張するが、組合の行為に、団交での協議を継続できない程度の問題があったと認めるに足る疎明はない。

(5) 以上のとおりであるから、組合が、X 2 組合員の雇用契約の終了についての協議の継続を求めているにもかかわらず、会社は、正当な理由なく、第 2 回団交において団交を終了する旨発言し、その後、団交に応じなかったと判断され、かかる行為は、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、謝罪文のホームページへの掲載をも求めるが、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 4 年 1 月 7 日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二