

命 令 書

申立人 E
代表者 執行委員長 A

被申立人 F
代表者 理事長 B

上記当事者間の令和3年(不)第21号事件について、当委員会は、令和4年1月26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、同三阪佳弘、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

本件申立てを棄却する。

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

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、組合員2名の配置転換に係る団体交渉において、抽象的な回答に終始し、具体的な説明を一切行わなかったことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

令和3年3月19日に開催された団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。

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

- (1) 被申立人F（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、公的年金に係る

一連の運營業務を担う法人であり、その従業員数は本件審問終結時約2万名である。
(2) 申立人E（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、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130名である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 平成31年4月1日、法人職員のC（以下、組合加入前も含めて「C組合員」という。）は、大阪市港区の事務所から京都府内の事務所に配置転換（以下「配転」という。）となった。その後、体調を崩し、令和元年5月から休職した。

(2) 令和元年10月1日、法人職員のD（以下、組合加入前も含めて「D組合員」という。）は、大阪市港区の事務所から守口市の事務所に配転となった。

(3) 令和2年8月18日、組合は、法人に対し、同日付けの「労働組合加入通知書」を送付し、C組合員が組合に加入したことを通知した。その後、同年9月10日、同月28日及び同年11月14日、組合と法人は、ハラスメントに関する事項について団体交渉（以下「団交」という。）を行い、同年12月19日に、事務折衝を行った。

(4) 令和3年2月10日、組合は、法人に対し、同日付けの「社内ハラスメントにおける不利益回復及び職場内改善要望書」（以下「2.10要望書」という。）を送付した。2.10要望書には、ハラスメントの加害者と被害者を今後同じ職場に配属しないこと等の9項目の要望が記載されていたが、その中には、C組合員及びD組合員の配属先の見直しという事項も含まれていた。また、同要望書には、ハラスメントの被害者として、C組合員、D組合員及びもう1名の計3名の氏名が記載されていた。

(5) 令和3年3月1日、組合は、法人に対し、同日付けの「団体交渉申入書」（以下「3.1団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「3.1団交申入れ」という。）。

3.1団交申入書には、「日時」の希望として、同月8日から同月13日までのいずれかの日で2時間程度、と記載され、「協議及び要求事項」として、以下のアからウの事項が記載されていた。

なお、同年3月1日、C組合員は、吹田市の事務所でリハビリ出勤を開始した。

ア 「①要望書への回答について」として、2.10要望書を送付してから約1か月経過しており、法人において十分検討する時間があったと考えるので、団交において要望事項について回答を求める旨。

イ 「②C組合員の配属先について」として、C組合員はメンタル不調で長期休業しており、復職に当たっては十分な配慮が必要であると考え、来る団交においてC組合員本人の希望を十分聞いた上、配属先を決定するよう求める旨、内容のある協議を行うため、団交にはC組合員の配属について権限のある者が参加することを求める旨。

ウ 「D氏の配属について」として、「D氏」には小学生未満の子どもがおり、保育所の送迎などがあるが、現在の事務所では通勤に時間がかかり、育児にも影響が出ている状態である旨、法人は「ライフワークバランス」に十分配慮していると思うので、同人が子育てと仕事を両立できるよう、通勤時間の短い大阪市内の事務所に配転するよう求める旨。

(6) 令和3年3月19日、組合と法人は、3.1団交申入れに係る団交（以下「3.19団交」という。）を行った。交渉時間は、約2時間であった。なお、3.1団交申入れ以降、3.19団交が開催されるまでの間、組合と法人は団交議題について調整や折衝を行ったことはなかった。

3.19団交では、C組合員、D組合員の配属先等に関して、以下のやり取りがあった。

ア 冒頭、組合は、法人に対し、D組合員が組合に加入したことを述べ、同人についての「労働組合加入通知書」を手交した。なお、D組合員は、同日の団交に出席していなかった。

イ C組合員の配属先については、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合が、まず、3.1団交申入書の「②C組合員の配属先について」の問題から先に行いたい旨述べ、同人が現在リハビリ出勤という形で吹田市の事務所に行っているが、この先どうなるかは決まっているのかと質問した。これに対し、法人は、異動先は決まっているが、自分たちは労務管理の担当なので、人事に関することは知らされておらず、内示は今の予定では同月22日と聞いている旨述べた。

これに対し、組合は、労働条件に関わる重要な問題なので何も答えられないということでは困る旨、協議事項にも異動先のことなどと書いているわけだから、何も聞いてきてないということはないと思う旨述べた。

法人は、人事異動に関して、個々の状況に考慮しながら、C組合員については、まず、第一に、復職に向けてというところをやってもらっており、診断書や、同月22日に予定されている専門医の面談を踏まえて、人事は配置先を考える旨、組織運営のための部分を含めて配置先を考える旨、人事異動の先や可否については回答しかねる旨述べた。

(イ) C組合員が、自分が以前人事グループ長に会ったときは、同月19日が内示の予定であると聞いていたが、期日がズレたのか、と尋ねたところ、法人は、最初同月19日を目途にと話をさせてもらっていたが、同月22日に延びた旨、それは全国的にそうである旨回答した。

(ウ) 組合は、異動先の話について労務管理担当に権限がないのなら、権限ある者

が出席しないと協議ができない旨、事情確認して来て、答えられるということであればかまわないが、そうでなければこれは不当労働行為である旨述べた。また、組合は、異動の問題は重要な労働条件の一つで、当然、義務的団交事項になり、団交でその問題について協議したいと申し入れたのに、それについて一切協議できないというのは、協議を拒否するということか、と尋ねた。

これに対し、法人は、申し訳ないが、個々の異動の可否については内示前であるから、回答しかねる旨述べた。

(エ) 組合は、C組合員が、遠方である京都府内の事務所に異動になって、体調を崩し休職した、そして復職にあたって医師の診断書も提出し、配属先について協議したいというのが今日の団交である旨述べ、その協議事項について拒否するということか、と尋ねた。

これに対して、法人は、協議事項について拒否するという事ではない旨、診断書に配慮する事項は記載されているので、当然、そこを押さえた上で、配転については検討されているはずである旨述べた。

組合が、今日はその協議をしに来た旨、自分たちは何も知らない、何も権限もない、何も答えられないということかと述べたのに対し、法人は、何も答えられないというわけではない旨述べた。組合は、どう答えてもらえるのかと尋ねたところ、法人は、内示前に配属先とか異動の可否とかについては回答しかねるということである旨述べた。

(オ) 法人が、再度、具体的な配転先は言えない旨述べたのに対し、組合は、それならば団交前に言うべきである旨、配属先の話を決めるということで申入れをし、内示が19日だと言われていたのに、それがズレこんだのである旨述べた。法人は、ズレこんだ経緯はわからない旨、内示先は仮定的に決まっているのであり、22日に産業医の面談を経て、復職できるかどうかが前提である旨述べた。

組合は、①復職の可否に関して医師の判断を待たないといけないのはわかるが、復職可能と決まった段階で配属先を検討するのではなく、先ほどの話では、もう決まっているという話であり、これは具体的に話をしないと何も協議できない旨、②きちんと本人が安心して復職できる条件をこの団交で整えていこうという趣旨なので、法人が望むならば録音を消して、オフレコにしても良い旨、③この間、復職に関しては、時期などを基本的に確認・相談しながら進めてきたのに、この段になって、何も協議できないという話はない旨、④こっそり教えてほしい旨述べた。

(カ) 組合は、違うなら違うと言ってほしい、と前置きして、普通の流れからいけば吹田市の事務所でリハビリ出勤しているので、雰囲気的にこのまま吹田市の

事務所で働くことになるのではないかという推測はつく旨述べた。これに対し、法人は、そこは答えられない旨述べたが、組合は、否定しないなら、それを前提で話をするしかない旨述べた。

法人が、何をどうするかは、結局、同月22日予定の内示になる旨述べたところ、組合は、それは法人の中の規則であり、自分たちには関係ない旨、法人の中の規則に自分たちが縛られる理由は何もない旨、自分たちは、配属先について交渉し、こんな事務所がある、あんな事務所があるなどを協議し、吹田市の事務所という方向で考えていると言われたら、それでいいかどうかを本人の意向や組合の要望を踏まえた協議をしたい旨等述べた。

(キ) 法人は、答えられないのだから今までしたようなやり取りをするなら時間の無駄だと思う旨述べた。

これに対し、組合は、答えられないことは許せない旨、協議を拒否する不当労働行為である旨述べ、自分たちはそんなものは知らないが、内規があって明確に答えられないのならば、吹田市の事務所の前提で話をしようか、と提案した。これに対し、法人は、自分たちの側は答えられないので、そうしたらどうか、と述べた。組合は、では、そうするが、吹田市の事務所の前提で話をして、後から違いましたということになれば、不当労働行為救済申立てをする旨述べた。法人は、そういうことは止められないから、してもらうしかない旨述べた。

(ク) 組合は、吹田市の事務所への異動という前提で話す旨、吹田市の事務所は、忙しい事務所と聞いているが、復職後の当初はどんな感じになるのか、今、リハビリ出勤で同年4月1日からいきなりフルタイム勤務には多分していないと思うが、そのあたりの対応の仕方について説明して欲しい旨述べた。

これに対して、法人は、C組合員にも以前、復職復帰支援プランということで説明しているが、当初4月中は時短勤務を考えている旨、最初は2時間勤務とし、その後1週間ごとに少しずつ時間数を増やし、状況に応じて変動は考えている旨述べた。

組合が、一定期間を経た後に産業医の面談があるのか質問したところ、法人は、事務所には月に1回来る産業医がおり、拠点長がC組合員に声をかけたりすることはできる旨等述べた。

(ケ) 組合は、本人が真面目な方なので、どんどん仕事を引き受けていっているということを心配しており、例えば残業は当初はさせないというような配慮をしてほしい旨述べた。これに対し、法人は、例えば3か月間とか、産業医の意見も踏まえて、拠点長には、その間残業させるな、などの配慮の指示を出し、徐々に慣れていってもらうという考えである旨述べた。

(コ) C組合員は、吹田市の事務所は大阪でも1、2を争うほど忙しいと言われていた所で、今回出勤して、所長には良くしてもらい、良い環境にしてもらっており感謝しているが、なぜそんな忙しいところであえて復職なのかとは思っている旨述べた。これに対して、法人は、①自分たちが職場の中で共有したのは、復職するための医師の診断書の勤務時間である旨、②次の職場がどうしてもそこかということは答えられない旨、③繰り返しになるが、復職するための医師の診断書の時間的なものと通勤時間を配慮した人事ということは職場の中で共有している旨、④C組合員が提示した異動先の希望も共有している旨、⑤所長からの報告や、C組合員の今現在話をしている様子を見ると、専門医の面談後、復職可能という判断ができるのではないかと思う旨、⑥今後、復職後については、再発防止のために丁寧に労務管理をしていこうと思っている旨等を述べた。

(サ) その後、組合と法人は、C組合員の有給休暇やリハビリ出勤中の交通費について協議した。

ウ D組合員の配属先については、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合は、法人に対し、D組合員が異動の対象になっているのか、仮に異動が決まっていたら次の配属先はどこなのか、子どもの保育に支障がないような配属先を考えてもらっていると考えてよいか尋ねたところ、法人は、D組合員の場合もやはり、職員の個々の状況と経営組織の運営を考慮して配置しているということで、回答しかねる旨述べた。組合は、配慮して配属していると言っても、今は配慮されていない旨等述べた。

(イ) 組合が、再度、法人に対し、D組合員が異動の対象になっているのか尋ねたところ、法人は、知らない旨、個々の事情を考えて、組織の運営を配慮しながらしている旨、通常は2年という形でしている旨等述べた。

(ウ) 組合に、仮に異動するとすれば、内示の時間はいつであるかを質問され、法人は、同年3月22日の14時以降と聞いている旨述べた。

(エ) 法人は、D組合員が組合員であるということはわかっていなかった旨述べた。組合が、協議事項には書いてある旨述べたところ、法人は、組合員かどうかわからないので、最初にそれを確認しようという話だった旨述べた。

(オ) 組合が、「安心してください」ぐらいは言えないのかと尋ねたところ、法人は、できない旨、現在も人事の方で、個別の事情を聞きながら、人事ヒアリングも行いつつ、基本2年という中で組織運営を保っていくために、全国の正規職員の異動を決めている旨、そういう基本方針の中でやっているものだからできない旨回答した。

(カ) 組合は、同月22日の内示の結果を見て、適切な配慮がなされていないという

ことであれば、不当労働行為の救済申立てをする旨述べた。

その後、別の議題について交渉した後、組合は、一旦まとめるとして、同月22日の内示でD組合員が現状のままとかであれば、C組合員の件も含めて異動の件について協議を拒否したということで不当労働行為救済申立てをする旨、配慮してもらったと判断できる配属先であれば団交のやり取りだけにはこだわらず実質的にはちゃんとやってもらったということで、それ以上するつもりはない旨等を述べた。

エ その後、組合が、2.10要望書の回答を求め、法人は、2.10要望書のそれぞれの要望事項に対する回答を行った。その中の、C組合員、D組合員の配属先の見直しを求める事項に対しての回答は、「人事異動は職員の個別の事情を踏まえたうえ、実施致します。なお個々の職員の人事異動の可否については回答しかねます。」というものだった。組合は、これらの回答を文書で欲しい旨述べ、法人は、「はい。」と回答し、後のやり取りで、期限が翌週までと決められた。

オ その後、組合と法人は、ハラスメント対策やC組合員の同月22日の医師との面談、労働災害の申請等に関してやり取りを行った。

(7) 令和3年3月26日、法人は、組合に対し、同日付けの「回答書」（以下「3.26回答書」という。）を送付した。3.26回答書には、2.10要望書に対する法人からの回答は次のとおりであるとして9項目に対応した回答が記載されており、この中で、C組合員、D組合員の配属先の見直しを求める事項に対しては、3.19団交での回答と同内容の、「人事異動は職員の個別の事情等を踏まえたうえで適切に実施します。なお、個々の職員の人事異動の可否については、回答しかねます。」という回答が記載されていた。

(8) 令和3年4月1日、C組合員の配属先は吹田市の事務所であり、また、D組合員については配転はなかった。

(9) 令和3年5月6日、組合は、当委員会に対し、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。

第5 争点に係る当事者の主張

3.19団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて

1 申立人の主張

(1) 3.19団交において、組合は、C組合員の配転先を明らかにするように求めたが、法人は、「配属先とか異動の可否について回答しかねる」として説明を拒否した。また、組合は、D組合員の配転の有無や配転先について説明するよう求めたが、法人は、「個々の職員の配属についてはそれぞれの事情に配慮して決めている」という抽象的な回答に終始し、具体的な説明を拒否した。

(2) C組合員及びD組合員の配転の有無や配転先は、「労働条件その他の待遇」に当たるので、義務的団交事項である。

人事配置について、使用者の専権事項という理由で義務的団交事項から除外することはできない。そもそも、組合員の配転が、「使用者の専権事項」ないし「経営権事項」に当たるとの主張そのものが大いに疑問であるが、仮に「使用者が自らの責任で決定すべき事項」だとしても、組合員の労働条件に関係がある限り、義務的団交事項から除外することはできない。

上記のとおり、C組合員及びD組合員の配転の有無や配転先は義務的団交事項であり、法人は説明義務を負っている。問題は、説明義務の内容だが、配属される事務所によって、通勤時間は異なるし、極めて多忙であり長時間の残業が恒常化している事務所もあれば、比較的余裕があり残業も少ない事務所もあるといったことを考えれば、配転の有無や配転先を具体的に説明する必要があることは明白である。

(3) 法人は、内示前に個別の配転の有無や配転先を明らかにすることは、「人事権に著しい制約を課すもの」と主張しているが、それがなぜ、人事権に著しい制限を課すことになるのか、法人の主張は意味不明である。組合は、異動について合意約款を結ぶことを要求しているのではなく、求めているのは、協議のために配転の有無や配転先を明らかにすることだけである。法人は、これらを明らかにした上で、その理由について説明を尽くし、組合の同意を得る努力をすればよいのである。その上で、仮に組合の同意が得られなくても、法人には人事権があるのだから何の支障もないし、人事権が制約されることはない。

(4) 法人の主張は、配転の有無や配転先については、使用者が正式に決定するまでは、具体的な説明は一切できないということである。法人は、団交というものを全く理解していないという他ない。

例えば、賃上げ交渉を例にとるならば、法人の主張がいかに荒唐無稽であるかわかるであろう。通常賃上げ交渉を行う場合、①労使双方が定期昇給やベースアップの有無やその水準について案を示す、②双方の案に乖離がある場合には、会社が財務諸表を示す等して会社の提案の根拠を説明し、労働組合に理解を求める、③協議を尽くした上で妥結に努める、という段階を踏むであろう。ところが、法人の主張に基づけば、「会社が賃上げ水準を決定して発表するまでは具体的な説明は一切できない」ということになる。法人の主張は労使自治の尊重と労働条件の労使対等決定という労働法の考え方を全く理解していないとしか言いようがない。

3.19団交について言えば、配転の有無や配転先が正式に決定していないということは、何の支障にもならない。法人は、これについての案を示し、その理由について必要に応じて資料等も提供しつつ、組合と協議すべきであった。「正式に決まっ

ていない」として具体的な説明を拒むという対応は、あからさまな不当労働行為である。

- (5) 以上のとおり、3.19団交において法人がC組合員の配転先やD組合員の配転の有無や配転先を明らかにしなかったことは、不誠実団交であり、不当労働行為に当たる。

2 被申立人の主張

- (1) 組合は、3.19団交において、C組合員及びD組合員の配転が協議事項になっているにもかかわらず、法人が抽象的な回答に終始し、具体的な説明を行わなかったことは不誠実団交である旨主張するが、3.19団交における法人の回答等は不誠実団交には該当しない。以下、詳述する。

- (2) 法人には、労働者に対して行う個々の具体的な配転について組合との間で事前協議に応じる義務はない。

使用者は、労働者との労働契約が勤務場所を限定する契約となっているような場合等を除き、労働者の人事配置については広範な裁量権を有している。したがって、使用者は労働者に対して行う個々の具体的な配転については、労働組合との間で事前協議等の協定がある場合を除き、事後的に団交等で対応すれば足り、事前協議に応じる義務はないものというべきである。

ところで、法人と組合の間には、その組合員の配転について事前に通告し協議すべき合意、いわゆる事前協議条項が存する労働協約は存在しない。

よって、法人が組合の組合員個々の配転にあたり、事前に組合に通告し協議すべき義務はなく、内示前における配転の有無や配転先を明らかにすべき義務はないというべきである。仮にかかる義務があるとすれば、あたかも事前協議条項が存する労働協約を締結していることと同義となり、かかる合意が存在しないにもかかわらず、労働組合との協議を強いられて、法人の人事権に著しい制約を課すものでありおよそ許容できるものではない。

事前協議条項がない以上、法人は組合に対してこれらの情報を開示する義務はなく、また、組合の組合員にだけ内示前にこれらの情報を開示することは、その他の職員との関係で不公平であるから、一律内示前の配転の有無及び配転先の情報開示はできないとの取扱いをすることは何ら違法・不当な取扱いとは言えない。

- (3) この点、組合は、法人は内示前の異動先が正式に決まっていない段階で、異動の有無や異動先についての案を示し、その理由について必要に応じて資料等を提供しつつ組合と協議すべきである旨主張する。しかし、繰り返しになるが、事前協議条項がない以上は、法人としては、個々の具体的な配転に関しては、配転が正式に決まった後に団交で対応すれば足りるのであるから、結局のところ、組合の上記主張

は、個々の具体的な配転についての事前協議等の事前協議条項が存することと実質的に異なることを求めるものであって、失当というほかない。

(4) 以上のとおり、3.19団交の場において、法人が内示前の配転の有無及び配転先の情報開示できない旨の回答をしたことをもって不誠実団交に当たると解する余地はないというべきである。

よって、組合による不誠実団交との主張はいずれも失当であり、本件申立てに理由がないことは明らかであるから、棄却されるべきである。

第6 争点に対する判断

3.19団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

1 3.19団交における、C組合員及びD組合員の配転についてのやり取りに関して、組合は、法人が同人らの配転先を明らかにせず、抽象的な回答に終始し、具体的な説明を拒否したことが不誠実団交である旨主張し、法人は、組合との間で、組合員の配転について、いわゆる事前協議条項が存する労働協約は存在せず、組合に対して内示前に配転の有無や配転先を明らかにすべき義務はないのであり、それらを情報開示できない旨の回答をしたことをもって不誠実団交には当たらない旨主張するので、以下検討する。

2 前記第4.2(6)イ(ア)、(ウ)から(オ)、(キ)、ウ(ア)、(オ)認定によれば、3.19団交において、法人が、①C組合員の配属先に関して、(i)令和3年3月22日に予定されている専門医の面談等を踏まえて人事部門が、組織運営の部分を含めて配置先を考えるのであり、配転先や異動の可否については回答できない旨、(ii)個々の異動の可否については内示前であるから、回答しかねる旨、(iii)内示前に配属先とか異動の可否とかについては回答しかねる旨、(iv)配転先は言えない旨、(v)答えられないのだから今までしたようなやり取りをするなら時間の無駄だと思う旨述べたこと、②D組合員の配属先に関して、(i)自分たちは職員の個々の状況と経営組織の運営を考慮して配置しているということで回答しかねる旨、(ii)現在も人事部門が個別の事情をヒアリングしながら全国の正規職員の異動を決めており、そういう基本方針の中でやっているので、「安心してください」とは言えない旨述べたことが認められる。

これらのことからすれば、法人は、一貫して、内示前にC組合員及びD組合員の配転の有無や配転先を明らかにできない旨回答していたといえる。

そこで、団交において、内示前に、労働組合に対して、配転の有無や配転先を明らかにしなかったことが不誠実団交に当たるといえるのかについて、検討する。

一般的に、配転は、組合員の勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるものであり、組合員の労働条件や生活環境に多大な影響を与えるものであるから、配転の基準や手続などの実施方針は、労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たる

といえる。

しかしながら、個々の組合員に対してなされる個々の配転については、労使間に事前協議の協定がある場合を除き、使用者は、事後的に苦情処理手続又はこれに代わる協議の手続において対応すれば足りるものであり、個々の配転についての事前協議に応じなければならないものではないと解される。

そして、組合と法人との間で、そのような事前協議の協定の存在は認められないため、法人に、内示前に組合員の配転の有無や配転先を明らかにすべき義務までが課されるとはいえない。

ところで、組合は、内示前に組合と協議するために配転の有無や配転先を明らかにすることが義務付けられたとしても、法人の人事権が制約されることはない旨主張するが、事前協議の協定がないにもかかわらず、そのような義務が課されるとすれば、使用者は、組合との協議により、配転の有無や配転先を左右されることになり、このことが使用者の人事権に著しい制約を課すことは明らかであり、組合の主張は、採用できない。

以上のとおり、法人には、3.19団交で、組合に対して、内示前に配転の有無や配転先を明らかにする義務があったとまではいえず、これらを明らかにしなかったことは不誠実団交に当たるとはいえない。

3 なお、前記第4.2(6)イ(ク)、(ケ)認定によれば、①組合が、C組合員の復職後の勤務について質問したのに対し、法人が復職復帰支援プランに沿った勤務時間の配慮について回答していること、②組合からの産業医の面談についての質問にも、法人は回答していること、③組合からの、C組合員の残業について配慮してほしいとの要望に対し、法人は、拠点長に配慮の指示を出す考えである旨回答していること、が認められる。これらのことからすれば、法人は、配転に係る全ての事項について抽象的な回答に終始しているというわけではなく、配転の有無や配転先以外については、一定、回答を行っているといえる。

4 以上のとおり、3.19団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、本件申立ては棄却する。

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2月10日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二

