

# 命 令 書

申立人 K組合  
代表者 執行委員長 F

被申立人 L会社  
代表者 代表取締役 G

上記当事者間の令和3年(不)第23号事件について、当委員会は、令和4年4月6日の公益委員会議において、会長公益委員林功、公益委員小林正啓、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同宮崎陽子及び同横山耕平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、申立人が令和3年4月12日、同月16日及び同月22日付けで申し入れた団体交渉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

K組合  
執行委員長 F 様

L会社  
代表取締役 G

当社が、貴組合から令和3年4月12日、同月16日及び同月22日付けで申入れのあった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 団体交渉応諾

2 謝罪文の提出、掲示、社内ネットワークへの掲載及び全社員への社内メールでの送信

## 第2 事案の概要

本件は、申立人が組合員2名の昇格について団体交渉を申し入れたところ、被申立人が団体交渉に応じなかった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

令和3年4月12日、同月16日及び同月22日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、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L会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、フッ素樹脂焼付コーティング等を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

(2) 申立人K組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、個人加盟を中心とする労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約140名である。

### 2 令和3年4月12日付け団体交渉申入れ前の経緯について

(1) 組合員H（以下「H組合員」という。）は、平成19年4月に会社に入社し、大阪営業部に配属され、同26年10月、中日本営業部に異動し、同27年10月、中日本営業部主任に昇格した。

(2) 組合員J（以下「J組合員」という。）は、平成21年4月に会社に入社し、大阪営業部に配属され、同28年11月、本社工場メイン生産課に異動した。

(3) 会社従業員A（以下「社員A」という。）は、平成19年4月に会社に入社し、生産部に配属され、同27年10月、本社工場メイン生産課主任に昇格した。

(4) 会社従業員B（以下「社員B」という。）は、平成21年4月に会社に入社し、技術部に配属され、同31年4月、東日本営業部に異動し、令和元年10月、東日本営業部主任に昇格した。

(5) 会社従業員C（以下「社員C」という。）は、平成24年4月に会社に入社し、東京営業部に配属され、同29年10月、東日本営業部主任に昇格した。

(6) 会社従業員D（以下「社員D」という。）は、平成25年5月に会社に入社し、生産部に配属され、令和2年4月、本社工場生産管理課主任に昇格した。

(7) 会社従業員E（以下「社員E」という。）は、平成26年1月に会社に入社し、生産部に配属された。

(8) 令和3年4月1日、会社は、社内ネットワーク上の全社連絡掲示板において、

「2021年4月1日辞令」を公表した。そこには、社員Aは本社工場メイン生産課係長、社員B及び社員Cは営業本部東日本営業部係長、社員Eは本社工場メイン生産課主任に、それぞれ昇格した旨が記載されていた。

3 令和3年4月12日付け団体交渉申入れ以降、本件申立てに至る経緯について

- (1) 令和3年4月12日、組合は会社に対し、団体交渉（以下「団交」という。）の開催を求める「団体交渉申入書」（以下「4.12団交申入書」という。）を提出し、団交申入れ（以下「4.12団交申入れ」という。）を行った。4.12団交申入書には協議事項として、「1、本年4月1日付けの昇格について。H組合員、J組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めて。2、上記の関連事項」と記載されていた（以下、この協議事項を「本件協議事項」という。）。
- (2) 令和3年4月15日付けで、会社は組合に対し、「回答書」（以下「4.15回答書」という。）を提出した。4.15回答書には、4.12団交申入書に対する回答として、①組合が協議事項として記載している「昇格差別」とは具体的にいかなる事実を指し、具体的にどのような要求をして協議を求めているのか判然としない旨、②「も含めて」及び「上記の関連事項」の記載は極めて不明瞭であり、団交事項に該当するかが明らかでない旨、③これらの点について明らかにすることを待つ旨、④基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている旨等が記載されていた。
- (3) 令和3年4月16日、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.16団交申入書」という。）を提出し、団交申入れ（以下「4.16団交申入れ」という。）を行った。4.16団交申入書には、①4.15回答書の内容は、協議事項を団交の場で誠実に説明しようとするのを拒否しているものと判断する旨、②H組合員及びJ組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が昇進している事実がある旨、③組合としては勤務の正当な評価結果ではなく、明らかな組合員であるが故の差別であると認識している旨、④組合が指摘した内容に対する合理的かつ正当な説明を求める旨、⑤H組合員及びJ組合員が長らく昇進しない理由の説明を求める旨、⑥団交を再度申し入れる旨、⑦本件協議事項等の記載があった。
- (4) 令和3年4月19日付けで、会社は組合に対し、「回答書」（以下「4.19回答書」という。）を提出した。4.19回答書には、①4.16団交申入書で記載されているH組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員が具体的に誰を指すのか不知であるが、昇進は年齢順及び勤務年数順になされているわけではなく、後輩や社歴の浅い者が先に昇進している例はH組合員及びJ組合員に限ったことではない旨、②何をもって「差別」というのか、4.16団交申入書を子細に検討しても明らかではない旨、③組合は、勤務の正当な評価結果ではなく明らかな組合員であるが故の差別であると

認識していると主張するが、根拠が明らかにされていない旨、④組合が「差別」であると主張し、それを団交を求める理由とする以上、「差別」の具体的な内容及び根拠を示さなければ会社として検討の余地がない旨、⑤4.16団交申入書においても協議事項として記載されている「も含めて」及び「上記の関連事項」の記載が具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊である旨、⑥基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている旨の記載があった。

(5) 令和3年4月22日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.22団交申入書」という。）を提出し、団交申入れ（以下、この団交申入れと4.12団交申入れ及び4.16団交申入れとを併せて「本件団交申入れ」という。）を行った。4.22団交申入書には、①会社は4.19回答書において組合が「差別」の具体的な内容及び根拠を示さなければ会社として検討の余地がないと記載しているが、会社は情報を公開していないため、組合は比較対象者を示すことができない旨、②過去に大阪府労働委員会は、会社に対し団交に応じなければならない旨の命令を出している旨、③組合員が得る昇格情報は社内での昇格者の公示のみであり、現在得ている情報は、H組合員及びJ組合員が後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇進している事実だけである旨、④組合は、H組合員及びJ組合員の同僚、後輩や二人より社歴の短い社員と比較して昇格がないことが、組合員であるが故の差別と認識している旨、⑤H組合員及びJ組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇格している事実は、客観的相対的にみても正当な評価結果でないと認識している旨、⑥昇格は、労働条件に関わる給与面を大きく左右するものである旨、⑦会社が「差別」でないとするなら、その理由を団交で説明すればよい旨、⑧4.15回答書及び4.19回答書は協議事項を団交の場で誠実に説明しようとすることを拒否しているものと判断する旨、⑨本件協議事項等の記載があった。

(6) 令和3年4月27日付けで、会社は組合に対し、「回答書」（以下「4.27回答書」という。）を提出した。4.27回答書には、①4.22団交申入書において、H組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員が先に昇進していることをもって「組合員であるが故の差別である」と主張しているが、H組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員とは具体的に誰を指しているのか分からない旨、②昇進は年齢順や勤務年数順になされているわけではなく、後輩や社歴の浅い者が先に昇進している例はH組合員及びJ組合員に限ったことではない旨、③H組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員が先に昇進したことがあるからといって直ちに組合差別とは言えない旨、④組合が「差別」であると主張し、それを団交を求める理由とする以上、「差別」の具体的な内容及び根拠を組合が明らかにすべきである旨、⑤組合が「差別」

の根拠を「H、J組合員の後輩や社歴の短い社員が先に昇進している事実だけです。」としか言わないのであれば、会社として検討の余地がない旨、⑥4.22団交申入書において協議事項として記載されている「も含めて」及び「上記の関連事項」等の記載は、具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊としている旨、⑦基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている事柄である旨等の記載があった。

(7) 令和3年5月7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

争点（本件団交申入れに対する会社の対応は、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 被申立人の主張

会社は、組合の団交申入書には不明瞭な点があり、そのままでは協議事項が団交事項に該当するか否かを判断できなかつたことから、団交事項に該当するか否かを判断するための準備段階として、4.15回答書、4.19回答書及び4.27回答書により、具体的に指摘して組合に説明を求めたものである。

組合はこれを明らかにしないまま、会社が団交を拒否したものと一方的に断じて、本件申立てに及んだものである。

(1) 組合の団交申入れの議題内容が明らかでないこと

ア 団交申入書の協議事項が団交事項に該当するか判断できなかつたこと

本件団交申入れにはいずれも、「1、本年4月1日付けの昇格について。H組合員、J組合員の昇格がなされなかつたことについて昇格差別であると考えている件も含めて。2、上記の関連事項」と記載されていた。いずれも、組合が協議事項として挙げる「昇格差別」について、その具体的内容や根拠が示されず、また、協議事項の範囲について、「昇格差別と考えている件も含めて」、「上記の関連事項」と記載されており、「も含めて」及び「上記の関連事項」といった曖昧な表現からは、組合の求める協議事項の具体的内容がいかなるものか全く判断できなかつた。

イ 団交申入書の協議事項を明らかにするよう組合に求めた経緯について

会社は、4.12団交申入書において組合の挙げる協議事項が団交事項に該当するか否か判断できないことから、4.15回答書において「まずは、上記の点について明らかにされることをお待ちしております」と、組合側に団交申入書の協議事項を明らかにするよう求めた。

ところが、4.16団交申入書でも、組合の挙げる協議事項に全く変更が無く、団

交事項に該当するか否か判断できなかったことから、会社は、4. 19回答書において、再度「『差別』の具体的内容及び根拠をお示し頂かなければ会社としては検討の余地がありません」、「『も含めて』とか『上記の関連事項』とか記載されていて、具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊としています」と指摘して、組合に協議事項の内容を具体的に明らかにするよう求めた。

これに対して、組合は4. 22団交申入書においても、「差別」の具体的内容及び根拠を示すこともなく、4. 12団交申入書及び4. 16団交申入書と全く同一の協議事項を挙げてきたことから、会社は、4. 27回答書において、再度、「まずは、そこで言われる『差別』の『具体的な』内容及び根拠について組合が明らかにすべき」、「『も含めて』とか『上記の関連事項』とか記載されていて、具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊としています」と指摘し、組合に協議事項の内容を具体的に明らかにするよう求めた。

#### ウ 組合の対応について

会社が、4. 15回答書、4. 19回答書及び4. 27回答書において協議事項として記載されている、「も含めて」及び「上記の関連事項」との記載内容について明らかにするよう求めたのに対し、組合が会社に対応した事実はない。

会社は協議事項の具体的内容及び根拠を示すよう求めたが、組合は4. 22団交申入書においても、なお、「現在得ている情報は、H、J組合員が後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇進している事実だけです。」としか示さなかったのであり、昇格差別の具体的内容や根拠を示したとは到底いえない状況であった。

また、組合員より勤続年数が短い従業員が先に昇格する例は、H組合員やJ組合員に限ったことではなく、組合員より勤続年数が短い従業員が先に昇格したことがあるからといって、直ちに組合差別であるといえないことは言うまでもなく、組合が何をもち「差別」というのか、その具体的内容や根拠を理解することはできない。

- (2) 会社の回答書による対応は、いずれも、組合の挙げる協議事項が団交事項に該当するか否かを判断するために必要なものであったのであり、団交の準備段階における対応として正当なものである。すなわち、会社は団交自体を拒否したものではなく、当然のことながら正当理由のない団交拒否などといった事態は存しない。

## 2 申立人の主張

本件団交申入れに対し、会社の4. 15回答書、4. 19回答書及び4. 27回答書には、具体的に対応可能な日時の記載がなく、会社は団交に応じる姿勢がない。これは団交拒否である。

会社が「具体的な内容及び根拠をお示し頂かなければ会社としては検討の余地があ

りません。」との詭弁によって、頑なに団交に応じようとししないのは、組合員であるが故の昇格差別が行われており、組合が求める説明ができないからである。

(1) 組合は、団交申入れの議題内容について具体的に明らかにしていること

ア 4.16団交申入書において協議の具体的内容及び根拠を示したこと

4.12団交申入れの後に提出した4.16団交申入書の前文では、①H組合員及びJ組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇格している事実がある旨、②組合としては勤務の正当な評価結果でなく、明らかな組合員であるが故の差別であると認識している旨を記載し、また、協議事項に「本年4月1日付けの昇格について。H組合員、J組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めて」と団交申入れの具体的理由や根拠を記載している。

イ 組合は、本件協議事項の内容を明らかにしていたこと

会社は、社内ネットワーク上の全社連絡掲示板において令和3年4月1日付けで55期辞令として昇格者名簿を公表している。組合は、この昇格者名簿から、団交を求める理由、根拠を示している。なお、J組合員は昇格無しであるが、社員Dは昨年度、社員Eは今年度主任に昇格している。

組合は、昇格の基準と昇格した従業員の確認を行った上で、H組合員及びJ組合員が昇格しない理由について会社から説明を受け、その上で、組合員であるが故の昇格差別であるとの見解を述べたいと考えていた。したがって、組合員が掌握している昇格者と比較する上で、会社からの説明や資料提出を求めることなどが、「上記の関連事項」となることを予定していた。

このように、組合は協議事項の内容を説明していることから、団交申入書の「も含めて」及び「上記の関連事項」との記載が具体的に何を指しているのか把握することができなかったという会社の主張は、事実を反し詭弁である。

ウ 団交申入書の協議内容に対する反論や異議は団交の場で行えばよいこと

組合が示す具体的理由や根拠に対して異議や反論があれば、昇格の基準、H組合員及びJ組合員が昇格しない理由を含め、会社が団交で説明すればよいのである。会社は、組合員や社員の入社履歴、勤続、年齢などを示し、組合の質問や主張に対し、誠実に団交に応えれば済む話である。

(2) 本件協議事項は義務的団交事項であること

昇格は、労働条件に関わる賃金面を大きく左右するものであり、その基準や決まりがないなら、運用しているその仕組みや評価の説明を資料やデータをもって誠実に団交に応じる義務がある。組合員より社歴が短い社員や後輩が組合員より先に昇格していることが組合員への差別でないとするなら、会社はその理由を説明する必要がある。したがって、本件協議事項は義務的団交事項であり、本件団交申入れに

に対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

## 第6 争点に対する判断

1 本件団交申入れに対する会社の対応は、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. 3(1)から(7)認定によると、本件団交申入れについて、本件申立て時点において、団交は開催されておらず、またそのことについて、当事者間に争いはない。

次に、本件協議事項が義務的団交事項であるかについてみる。

前記第4. 3(1)、(3)、(5)認定によると、4.12団交申入れ、4.16団交申入れ及び4.22団交申入れにおいて提示された本件協議事項は、H組合員及びJ組合員の昇格がなされなかったことについてであり、組合が、4.22団交申入書において、昇格は労働条件に関わる給与面を大きく左右するものである旨説明していることをも踏まえると、本件協議事項は、組合員の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。

(2) そうすると、会社が正当な理由なく、本件団交申入れに応じなければ、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為となるため、会社が団交に応じないことに、正当な理由があるかをみる。

会社は、本件団交申入れに対し、本件申立てまでに団交に応じなかったことの正当な理由について、組合の団交申入書の協議事項が団交事項に該当するか否かを判断するための準備をしている段階であったとし、組合の団交申入れの議題内容が明らかでなく、組合に協議事項の具体的内容及び根拠について明らかにするよう繰り返し求めてきたが、組合がこれに応じなかった旨主張するので、以下検討する。

ア まず、4.12団交申入れについての組合と会社とのやり取りについてみる。

前記第4. 3(1)、(2)認定によれば、①組合が本件団交申入れとして当初会社に提出した4.12団交申入書には、協議事項として「1、本年4月1日付けの昇格について。H組合員、J組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めて。2、上記の関連事項」という本件協議事項の記載があったこと、②4.12団交申入れに対する会社の4.15回答書には、(i)組合が協議事項として記載している「昇格差別」とは具体的にいかなる事実を指し、具体的にどのような要求をして協議を求めているのか判然としない旨、(ii)「も含めて」及び「上記の関連事項」の記載は極めて不明瞭であり、団交事項に該当するか否かが明らかでない旨、(iii)これらの点について明らかにすることを待つ旨、(iv)基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている旨等が記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、「も含めて」及び「上記の関連事項」という記載の意味が不明瞭であるとする会社の主張は分からなくもないが、本件協議事項の記載内容からは、H組合員及びJ組合員の昇格がなされなかったことにつき、差別的な取扱いを受けた点及びその差別に関する問題について団交を申し入れたものであるという主旨を読み取れるというべきである。

なお、会社は、4.15回答書において、個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている旨記載しているが、前記(1)判断のとおり、本件協議事項は、義務的団交事項であるといえる。

イ 次に、4.16団交申入れについての組合と会社とのやり取りについてみる。

(ア) 4.16団交申入書には、前記第4.3(3)認定のとおり、(i)4.15回答書の内容は、協議事項を団交の場で誠実に説明しようとすることを拒否しているものと判断する旨、(ii)H組合員及びJ組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が昇進している事実がある旨、(iii)組合としては勤務の正当な評価結果ではなく、明らかな組合員であるが故の差別であると認識している旨、(iv)組合が指摘した内容に対する合理的かつ正当な説明を求める旨、(v)H組合員及びJ組合員が長らく昇進しない理由の説明を求める旨、(vi)団交を再度申し入れる旨等の記載があったこと、が認められる。

そうすると、組合は4.16団交申入書により、H組合員及びJ組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が昇進している事実があることや、これらが勤務の正当な評価結果でなく、組合員であるが故の差別であると考えていること等の組合の認識を示した上で、再度団交を申し入れ、会社からの合理的かつ正当な説明やH組合員及びJ組合員が長らく昇進しない理由の説明を求めたといえ、組合は、協議事項の根拠となる事実や理由を挙げて、本件協議事項を、より具体的に説明したとみることができる。

(イ) 4.16団交申入書に対する会社の4.19回答書には、前記第4.3(4)認定のとおり、(i)4.16団交申入書で記載されているH組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員が具体的に誰を指すのか不知であるが、昇進は年齢順及び勤務年数順になされているわけではなく、後輩や社歴の浅い者が先に昇進している例はH組合員やJ組合員に限ったことではない旨、(ii)何をもって「差別」と言うのか、4.16団交申入書を子細に検討しても明らかではない旨、(iii)組合は、勤務の正当な評価結果ではなく明らかな組合員であるが故の差別であると認識していると主張するが、根拠が明らかにされていない旨、(iv)組合が「差別」と主張し、それを団交を求める理由とする以上、「差別」の具体的な内容及び根拠を示さなければ会社として検討の余地がない旨、(v)4.16団交申入

書においても協議事項として記載されている「も含めて」及び「上記の関連事項」の記載が具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊である旨、(vi) 基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている旨の記載があったこと、が認められ、会社は、4.15回答書と同様の姿勢を示していたとみることができる。

また、4.19回答書において、会社は、昇進は年齢順及び勤務年数順になされているわけではなく、後輩や社歴の浅い者が先に昇進している例はH組合員やJ組合員に限ったことではないことを記載しているが、こうした説明や組合に対する反論こそ、団交の中で行い、協議すべきことであるといえる。加えて、こうした反論が記載されていたことから、会社は、少なくとも、組合がH組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員が先に昇進したことについて説明を求めていたということを認識できていたと推認される。

ウ 次に、4.22団交申入れについての組合と会社とのやり取りについてみる。

(ア) 4.19回答書に対し組合が提出した4.22団交申入書には、前記第4.3(5)のとおり、(i)会社は4.19回答書において組合が「差別」の具体的な内容及び根拠を示さなければ会社として検討の余地がないと記載しているが、会社は情報を公開していないため、組合は比較対象者を示すことができない旨、(ii)過去に大阪府労働委員会は、会社に対し団交に応じなければならないとの命令を出していること、(iii)組合員が得る昇格情報は社内での昇格者の公示のみであり、現在得ている情報は、H組合員及びJ組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇進している事実だけである旨、(iv)組合は、H組合員及びJ組合員の同僚、後輩や二人より社歴の短い社員と比較して昇格がないことが、組合員であるが故の差別と認識している旨、(v)H組合員及びJ組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇格している事実は、客観的相対的にみても正当な評価結果でないと認識している旨、(vi)昇格は、労働条件に関わる給与面を大きく左右するものである旨、(vii)会社が「差別」でないとするなら、その理由を団交で説明すればよい旨、(viii)4.15回答書及び4.19回答書は協議事項を団交の場で誠実に説明しようとすることを拒否しているものと判断する旨等の記載があったこと、が認められる。

そうすると、会社は、4.19回答書において、①4.16団交申入書では、組合が何をもって差別というのかといったこと、勤務の正当な評価結果ではないとする根拠が明らかにされておらず、②これらを示さなければ会社として検討の余地はない等として、組合からの回答を団交の開催条件にしていたといえるところ、組合は、4.22団交申入書により、①会社が情報を公開していないため、組

合が得る昇格情報は社内での昇格者の公示のみで、現在得ている情報は、H組合員及びJ組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇進している事実だけであり、②比較対象者を明確に示すことができない中ではあるが、H組合員及びJ組合員の同僚、後輩や二人より社歴の短い社員と比較して昇格がないことが、組合員であるが故の差別と認識している旨回答したものと見える。

このことに前記イ(ア)判断を併せ考えると、組合は、会社の強い求めに応じ、4.22団交申入書により、差別の具体的な内容及び根拠について、組合員が得ることができる情報が限られているという事情を示しつつ、団交申入れに至った経緯とともに、会社に団交で回答を求める事項を4.16団交申入書よりさらに具体的に明らかにしており、団交開催の前提としては十分といえる。

(イ) その後会社が組合に提出した4.27回答書には、前記第4.3(6)認定のとおり、(i)4.22団交申入書において、H組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員が先に昇進していることをもって「組合員であるが故の差別である」と主張しているが、H組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員とは具体的に誰を指しているのか分からない旨、(ii)昇進は年齢順や勤務年数順になされているわけではなく、後輩や社歴の浅い者が先に昇進している例はH組合員やJ組合員に限ったことではない旨、(iii)H組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員が先に昇進したことがあるからといって直ちに組合差別とは言えない旨、(iv)組合が「差別」であると主張し、それを団交を求める理由とする以上、「差別」の具体的な内容及び根拠を組合が明らかにすべきである旨、(v)組合が「差別」の根拠を「H、J組合員の後輩や社歴の短い社員が先に昇進している事実だけです。」としか言わないのであれば、会社として検討の余地がない旨、(vi)4.22団交申入書において協議事項として記載されている「も含めて」及び「上記の関連事項」等の記載は、具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊としている旨、(vii)基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている事柄である旨等の記載があったことが認められる。

このことからすると、会社は、H組合員及びJ組合員の後輩や社歴の短い社員とは具体的に誰を指しているのか分からないことを組合に対して指摘しているが、組合は「差別」の根拠を社内の公示による昇格情報からしか得られていないと回答しており、前記第4.2(8)認定によると令和3年4月1日に会社が社内ネットワーク上の全社連絡掲示板において「2021年4月1日辞令」を公表したことからしても、組合が比較対象としている社員を推認することは、会社にとって容易であったといえる。

また、会社は、後輩や社歴の浅い者が先に昇進している例はH組合員やJ組合員に限ったことではない旨、4.27回答書において再度記載しているが、前記イ(イ)判断のとおり、こうした説明や組合に対する反論こそ、団交の中で行い、協議すべきことであるといえる。

さらに、会社は、組合が差別の具体的な内容及び根拠を明らかにすべきであり、「H、J組合員の後輩や社歴の短い社員が先に昇進している事実だけです」としか言わないので、会社として検討の余地がない旨記載しているが、組合が差別であるといい、会社が差別でないと主張するのであれば、その主張の隔たりを解消すべく団交の場で確認したり協議したりすることこそが求められているといえる。

加えて、会社は、4.22団交申入書記載の本件協議事項について、くり返し「も含めて」及び「上記の関連事項」が何を指しているのか曖昧模糊としている旨記載しているが、前記ウ(ア)判断のとおり、組合は、4.22団交申入書において、会社に回答を求める事項を団交開催の前提として十分といえる程度に明らかにしているといえ、また、社会通念上、「上記の関連事項」という記載の詳細まで、必ずしも団交申入れの時点で、具体的に記載しなければならないものではなく、協議の中で、必要に応じて明らかにすることは不合理ではない。

したがって、上記のような些細な表現にまでこだわる4.27回答書の内容は、いずれも合理的必要性を欠くもので、会社が4.27回答書を組合に示したことは、実質的には団交拒否の姿勢の現れであるとみざるをえない。

エ 以上のことから、組合は、4.12団交申入書で提示した本件協議事項について、会社の4.15回答書による求めに応じて、4.16団交申入書により具体的な説明を行い、その後、会社の4.19回答書による強い求めにも応じ、4.22団交申入書において、十分に回答を行っており、会社も本件協議事項の内容を認識していたといえる。それにもかかわらず、さらに4.27回答書により繰り返し説明を求めた会社の対応は、本件協議事項の内容が不明瞭なため明らかにするという程度を超え、合理的必要性を欠くものであり、本件協議事項が団交事項に該当するか否かを判断するための準備をしている段階であったとはいえず、むしろ実質的には団交拒否の姿勢の現れであったといえる。したがって、会社の主張は失当であり、この主張のほかに本件団交申入れに応じない理由の疎明もないため、会社に団交に応じない正当な理由があったとみることはできない。

(3) 以上のとおりであるから、本件団交申入れについて、会社が団交に応じないことは、正当な理由のない団交拒否といわざるを得ず、かかる会社の対応は、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、謝罪文の掲示、社内ネットワークへの掲載及び全社員への社内メールでの送信をも求めるが、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5月13日

大阪府労働委員会

会長 林 功