

命 令 書

申立人 D

代表者 執行委員長 A

被申立人 E

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和4年(不)第5号事件について、当委員会は、令和4年10月26日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、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、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

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

D

執行委員長 A 様

E

代表取締役 B

当社が、貴組合からの令和4年1月7日付け団体交渉申入れ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 誓約文の掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人が団体交渉を申し入れたが団体交渉が開催されないこと、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

令和4年1月7日付け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該当するか。

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E（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、学習塾事業など教育サービスを主たる事業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約900名である。

(2) 申立人D（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者によって組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約240名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織されたF（以下「支部」といい、組合と支部を併せて「組合」ということがある。）がある。

2 団体交渉申入れと労使間のやりとり等について

(1) 令和3年3月、組合の支部代表であるC（以下「C支部代表」という。）は、会社が経営する個別指導学院のE〳〵関目高殿駅前教室（以下「本件教室」という。）の教室長に異動となったところ、同年8月12日、組合は当委員会に対し、この異動が不利益取扱い及び支配介入に該当する等と主張して、不当労働行為救済申立て（令和3年(不)第40号事件）を行った。

(2) 令和3年12月3日、組合は当委員会に対し、変形労働時間制の導入等を議題とする団体交渉申入れ（以下、団体交渉を「団交」という。）に対する会社の対応が団交拒否に該当するとして、不当労働行為救済申立て（令和3年(不)第66号事件）を行った。この事件は、令和3年(不)第40号事件と併合され、本件審問終結時において当委員会において係属中である。

(3) 令和4年1月6日、会社はC支部代表に対し、上長に当たるエリア長を通じて、①本件教室を同年3月で閉校すること、②現段階では、C支部代表の異動先は未定であること等を通知した。

(4) 令和4年1月7日、組合は会社に対し、同日付けの「団体交渉申入書」と題する文書（以下「本件団交申入書」という。）を提出して、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

この申入書には、団交日時は、双方、協議の上で決定する旨記載され、要求事項として、①本件教室の閉校を撤回すること、②団交において、本件教室の閉校を決定した理由について説明し、C支部代表の異動については労働条件を引き下げない

ことの2項目が挙げられ、団交事項はこの要求事項及びその他関連事項とされていた。

(5) 令和4年1月14日、会社の個別指導部門の責任者である統括部長が本件教室を訪問し、C支部代表と本件教室の閉校や今後の処遇について話をした。

(6) 令和4年1月14日、会社は組合に対し、本件団交申入書に回答するとして、同日付け回答書（以下「1.14回答書」という。）を提出した。

この回答書には、①本件教室の閉校は撤回しない、②上長から事前に説明したとおり、本件教室の閉校決定は運営における総合的な経営判断によるものである、③C支部代表の異動による処遇変更の予定はない旨記載されていた。

(7) 令和4年1月19日、組合書記長は会社コンプライアンス経営推進室長（以下「当該室長」という。）に対し、団交の日時等について通知するよう求める電子メールを送信した。

(8) 令和4年1月23日、組合書記長は当該室長に対し、団交日時の問合せに対する連絡がない状況が続いており、同月24日までに連絡がなければ、会社には団交する意思がないと判断する旨の電子メール（以下「1.23組合メール」という。）を送信した。

(9) 令和4年1月24日午後6時頃、当該室長は組合書記長に対し、以下の内容の電子メール（以下「1.24会社メール」という。）を送信した。

「この度の貴組合からの団体交渉の申し入れの件につきまして

①当社の経営判断による、教室閉鎖の当該社員への詳細説明は既に所属長、担当幹部社員よりの2回直接説明しているとの報告がありました。

②当該社員の処遇についても、①同様に、所属長、担当幹部社員より2回直接説明しているとの報告がありました。

貴組合とは今までの関係性を踏まえ、団体交渉をする意思は全くないわけではありませんが、当社としてこれ以上、詳細な説明ができませんので、今までと全く同じ説明を繰り返す事になります。

既に当該社員に何度も詳細な説明を丁寧に行っている当社の適切な経営判断と適正な労務事象を最も繁忙期（各校では受験生対応等）である今の時期で団体交渉をすることの意義に懸念があります。」

(10) 令和4年1月24日午後8時頃、組合書記長は当該室長に対し、以下の内容の電子メール（以下「1.24組合メール」という。）を送信した。なお、会社は、このメールの受信後、組合に対し、団交日程について返答しなかった。

「メールを確認いたしました。

当労組からの団交申し入れに対して、担当社員から組合員に直接説明があったと

のことですが、団交は組合が申し入れたものであり、組合に対して説明・協議を行っていただかなければなりません。

その上で、これ以上組合及び組合員に対して説明することはない、と危惧されることは杞憂であり、「今までの関係性を踏まえ」当労組としてもこの申し入れに対する貴社の対応について懸念しております。

なお、繁忙期により対応が難しいという点についても、そもそも閉校指示が唐突に出されたものであり、当労組には関係のない事情であります。

当労組としては、団交の引き延ばしによって要求事項が反故されるわけにはいきません。

早急に団交日程の調整をお願いいたします。 」

- (11) 令和4年1月28日、組合は、当委員会に対し、会社の本件団交申入れへの対応は団交拒否に当たるとして、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。なお、本件審問終結に至るまで、組合と会社との間で、本件団交申入れについて団交は開催されていない。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（令和4年1月7日付け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該当するか。）について

1 被申立人の主張

- (1) 本件団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に該当しない。
- (2) 本件教室の閉校は、義務的団交事項には該当しない。

本件教室は、受講生が伸び悩んでおり、期待どおりの収益・利益を上げられておらず、コロナ禍の影響もあり、収益状況も赤字幅が拡大する傾向にあり、このまま運営を続ければ赤字幅を拡大することが容易に予測された。そのため、会社は、取締役会でも諮った上で、やむを得ない経営判断として、本件教室の閉校を決定した。組合は、本件教室の閉校が組合活動に対する報復措置であると主張するが、この主張は全く根拠を欠くもので、本件教室の閉校は、純粋な経営的判断のみに基づき決定された。このことは、本件教室以外にも、同様の業績不振により、経営的判断に基づいて閉校を決定した教室があることから容易に裏付けられる。

- (3) 団交は、労働者の待遇又は労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的に行われるものであるから、おおよそ合意に至る可能性がない場合には団交を実施する意義は認められない。

仮に、本件教室の閉校を撤回したとしても、既に、生徒は存在せず、校舎も存在しない状況に至っており、このような状況下で、本件教室の閉校を撤回するとの合意が成立する可能性はほぼない。また、会社は、C支部代表に対して、異動後の処

遇に変更予定がないことを既に回答しており、団交を実施せずとも、組合の要求事項は既に達成しており、団交の実施により、合意が成立する可能性はない。

なお、会社は、C支部代表に対し、幹部社員等を通じて、本件団交申入れにおける要求事項について、丁寧かつ十分な説明を行っている。

(4) ところで、会社は最終陳述において、以下の主張を行った。

会社は、本件団交申入れを拒否しておらず、会社の対応は不当労働行為に該当しない。

仮に、会社に団交を拒否する意思があれば、組合に対して、団交に応じられない旨回答するのが自然であるが、組合と会社の間では、本件団交申入れに関し、メールにてやり取りが続いていた。令和4年1月24日までにご連絡がなければ団交に応じる意思がないと判断すると1.23組合メールに対し、会社は1.24会社メールで連絡しており、このこと自体、団交を拒否する意思がなかったことの証左である。また、会社がC支部代表に対し、幹部社員等を通じて、本件団交申入れにおける要求事項について、丁寧かつ十分な説明を行っており、会社が、本件団交申入れの要求事項全てについて適切に回答・対応していることから、会社が組合の要求に誠実に向き合おうとする意思が強く推認できる。加えて、会社のメールに「団体交渉をする意思は全くないわけではありません」と明記されていることからしても、会社に団交を拒否する意思がなかったことに疑いの余地はない。さらに、会社は、先行事件における労働委員会からの和解勧誘において、団交に応諾する用意があると回答している。以上のことから、会社に、団交を拒否する意思がなかったことは明白である。

また、組合と会社の間でメールのやり取りが継続していたにもかかわらず、本件団交申入れから21日後、1.24組合メールからわずか4日後に本件申立てがなされている。組合は、会社には団交を拒否した事実はないにもかかわらず、一方的に団交を拒否したと主張しており、明らかな事実誤認である。

2 申立人の主張

(1) 本件団交申入れに対する1.14回答書には、団交日時等の記載がなかったため、組合は担当者に対し、メールにて団交の日時を知らせるよう求めたが、会社から回答はなかった。組合は、1.23組合メールにて、令和4年1月24日までに連絡がなければ団交する意思がないと判断すると通告した。これに対する1.24会社メールには、①組合の要求事項については既に組合員へ直接説明を行った、②それ以上の説明はできない、③繁忙期であること等から団交の意義に懸念がある旨記載されており、組合は、1.24組合メールにて、団交を引き延ばすことなく直ちに日程を調整するよう要求した。しかし、会社から団交開催に関する返答はなく、会社は本件団交申入

れを拒否した。

(2) 会社は、本件教室の閉校は、経営的判断に基づく決定事項であり義務的団交事項ではないとする。いわゆる「経営権」事項を主張していると考えられるが、「経営権」事項とは曖昧な概念であり、これらの概念によって義務的団交事項の範囲を限定することはできず、むしろ、労働者の労働条件や地位向上等に関係があるかぎり、外見上経営事項や管理運営事項にみえる事項も義務的団交事項になると考えるべきものである。

また、本件団交申入れの要求事項は、着任後わずか1年で勤務地を変更されようとしている C 支部代表の労働条件についてでもあり、組合員故の不利益取扱いの疑念を払拭できる回答を求めているのである。

故に、本件の要求事項は義務的団交事項である。

(3) 会社は、本件団交申入れに対し、書面回答を行い、C支部代表に対して閉校の理由や事情を説明していると主張するが、書面回答は団交の代わりにはなり得ない。また、組合の団交申入れに対し、組合員に個別に説明することで団交を行わなくてもよいとするのは、憲法で保障された団体交渉権を蔑ろにするもので不当労働行為に当たる。

(4) 会社は、本件申立て時には、既に閉校準備が進んでいるため団交を実施したとしても合意が成立する可能性はほぼない旨主張するが、組合は、本件教室の閉校の撤回以外の要求事項も申し入れている。また、仮に、合意に至る可能性がなかったという主張に与したとしても、令和4年3月18日の最高裁判決は、使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団交に係る事項に関して合意が成立する見込みがないときであっても、労働委員会は誠実交渉命令を発することができるのと解するのが相当であると判示しており、合意に至る可能性がないことを理由とした団交拒否は不当労働行為であることは確立されている。

第6 争点に対する判断

1 令和4年1月7日付け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該当するか、について、以下判断する。

(1) 前記第4. 2(11)認定のとおり、本件申立てに至るまで、組合と会社との間で、本件団交申入れについて団交は開催されていないことが認められるので、これに至る経緯についてみる。

前記第4. 2(4)、(7)、(8)認定のとおり、①令和4年1月7日、組合は、団交日時は双方協議の上で決定するとして、本件団交申入れを行ったこと、②同月19日、組合書記長は当該室長に対し、電子メールにて、団交の日時等について通知するよう求めたこと、③同月23日、組合書記長は当該室長に対し、団交日時の間合せ

に対する連絡がない状況が続いており、同月24日までに連絡がなければ、会社には団交する意思がないと判断する旨の1.23組合メールを送信したこと、が認められる。

これに対し、会社は、前記第4.2(9)認定のとおり、1.24会社メールを送信したところ、1.24会社メールには団交候補日についての記載はなく、①担当幹部社員等からC支部代表に対し、本件教室の閉校やC支部代表の今後の処遇について説明を2回した、②会社は、これ以上、詳細な説明はできず、同じ説明を繰り返すことになる、③会社の適切な経営判断と適正な労務事象について、繁忙期である今の時期に団交を行う意義に懸念がある旨記載されていたことが認められる。

前記第4.2(10)認定のとおり、組合は、これに対し、1.24組合メールを送信したところ、1.24組合メールには、①組合員に直接説明があったとのことであるが、団交は組合が申し入れたものであり、組合に対して説明・協議を行わなければならない、②これ以上、組合及び組合員に対して説明することはないとの危惧は杞憂である、③繁忙期との点についても、そもそも閉校指示が唐突に出されたものであり、組合には関係のない事情である、④早急に団交日程の調整をお願いする旨記載されていたことが認められる。また、同認定のとおり、会社は、1.24組合メールの受信後、団交日程について返答しなかったことが認められる。

そうすると、組合は1.24会社メールに記載された内容にも返答し、繰り返し、団交日程の調整を求めたが、会社は応じなかったことは明らかで、会社が本件団交申入れに応じる態度を示さなかったため団交が開催されなかったというのが相当である。

(2) 会社は、本件教室の閉校は義務的団交事項には該当しない旨主張するので、本件団交申入れの議題について検討する。

前記第4.2(4)認定によれば、本件団交申入れの議題は、C支部代表が勤務する本件教室の閉校やこれに伴うC支部代表に関する労働条件の変更についてであると判断される。

一般に、事業所が閉鎖されれば、そこに勤務する労働者は異動の対象とされ、労働環境が大きく変わったり、場合によっては余剰人員とされる可能性もあるのであるから、事業所の閉鎖が労働条件に直接に影響を及ぼし得ることは明らかであって、本件団交申入れの議題は、組合員の労働条件に直接の影響を及ぼし得るものとして義務的団交事項に当たるといえるのが相当である。

会社は、本件教室の閉校は、純粋な経営的判断のみに基づき決定されており、本件教室の閉校が組合活動に対する報復措置であるとの組合の主張は根拠を欠く旨主張する。しかし、閉校の理由如何によって、本件団交申入れの議題が義務的団交事項に当たるとする判断が左右されるわけではない。したがって、会社が本件教室

の閉校は経営的判断にのみ基づいたもので組合活動とは関係がないとするのならば、団交の開催に応じ、団交の場で、組合の理解を得られるようにその旨説明する義務を負うというべきものである。

なお、本件団交申入れの要求事項は、着任後わずか1年で勤務地を変更されようとしている C 支部代表の労働条件についてでもあり、組合員故の不利益取扱いの疑念を払拭できる回答を求める旨の組合の主張は首肯できる。

(3) 会社は、団交の実施により合意が成立する可能性がほぼない旨、また、C支部代表に対し、幹部社員等を通じて、本件団交申入れにおける要求事項について、丁寧かつ十分な説明を行っている旨主張する。

しかし、会社が合意が成立する可能性がほぼないと判断したことのみをもって団交応諾義務が免じられるものではなく、組合員個人への説明と団交での協議を同視することはできない。

したがって、これらの会社の主張は団交に応じない正当な理由には当たらず、会社は、団交の場で、組合に対し自らの見解を明らかにし、これに関する組合からの質問があれば回答するなどして協議を行うべき立場にあるというべきである。

なお、前記第4. 2(9)認定のとおり、1.24会社メールには繁忙期に当たる旨の記載もあるが、会社が、当時、団交を開催し、本件教室の閉校や C 支部代表の処遇について協議できない程度に多忙であったと認めるに足る疎明はなく、繁忙期であることは本件団交申入れに応じない正当な理由には当たらない。

(4) ところで、会社には団交を拒否する意思はなく、団交を拒否した事実はないにもかかわらず、組合が一方的に会社が団交を拒否したと述べているものである旨、会社は最終陳述において主張する。念のため、この点について判断すると、上記(1)記載のとおり、組合は繰り返し、団交日程の調整を求めたが、会社は応じなかったことは明らかで、会社が本件団交申入れに応じる態度を示さなかったため団交が開催されなかったと判断されるのであるから、かかる会社の主張は失当である。

(5) 以上のとおりであるから、会社は、義務的団交事項について協議を求めた本件団交申入れに正当な理由なく応じなかったというのが相当であって、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、団交応諾及び誓約文の掲示を求めるが、主文のとおり命じる。

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11月18日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓