

命 令 書

申 立 人 X労働組合
代表執行委員 A 1

被申立人 株式会社Y
代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委令和4年（不）第6号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年9月22日第2188回及び同年10月13日第2189回公益委員会議において、会長公益委員徳永響、公益委員森裕美子、同大坪稔、同所浩代、同上田竹志、同服部博之及び同丸谷浩介が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社Yは、申立人X労働組合が令和4年10月11日付け、同月28日付け、同年11月21日付け及び同年12月5日付け団体交渉申入れで申し入れた団体交渉事項のうち、「令和4年6月及び7月分のA2に対する未払賃金の支払い」、「A2に対する解雇予告手当の支払い」、「A2に対する時間外勤務手当の支払い」及び「ツイッター投稿によりA2の名誉を毀損したことへの謝罪」に係る団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書を申立人X労働組合に交付しなければならない。

令和 年 月 日

X労働組合

代表執行委員 A 1 殿

株式会社Y

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の令和4年10月11日付け、同月28日付け、同年11月21日付け及び同年12月5日付け団体交渉申入れで申し入れた団体交渉事項のうち、「令和4年6月及び7月分のA2氏に対する未払賃金の支払い」、「A2氏に対する解雇予告手当の支払い」、「A2氏に対する時間外勤務手当の支払い」及び「A2氏に関するツイッター投稿の削除とA2氏の名誉を毀損したことへの謝罪」に係る団体交渉申入れに応じなかったことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このようなことを行わないよう留意します。

3 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X労働組合（以下「組合」という。）が、A2組合員（以下「A2」という。）に関し「未払賃金の支払いを履行すること」、「解雇予告手当の支払いを為すこと」、「時間外手当の支払い」、「債務の履行に当たって、代表取締役が連帯保証人となること」及び「ツイッター上のA2組合員に関する投稿の削除と謝罪のツイートを掲載すること」を求めて行った、令和（以下「令和」の年号は略す。）4年10月11日付け、同月28日付け、同年11月21日付け及び同年12月5日付けの団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に対し、被申立人株式会社Y（以下「会社」

という。)が団体交渉(以下「団交」という。)に応じなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 本件団交申入れに応じること。
- (2) 上記(1)に係る陳謝文を、会社店舗内に掲示すること、及び、同店舗のアカウント名に係るツイッター(現「X」。本件においては「ツイッター」と表記する。)上に掲載すること。

3 本件の主な争点

会社が、組合による本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成18年6月に結成された個人加盟方式の合同労組である。本件申立時(4年12月26日)の組合員数は31名であり、このうち会社に雇用されていた組合員はA2のみである。A2は、下記3(2)ケのとおり、4年9月23日、組合に加入した。

(2) 被申立人

会社は、肩書地において、特定のテーマに基づいて内装や店員の服装を統一するなど一般的な飲食店にはない特色を打ち出した飲食店、いわゆるコンセプトカフェである「B2」(以下「本件店舗」という。)の経営を行う株式会社である。

2 本件店舗におけるA2の就労等について

(1) 本件店舗について

ア 本件店舗の全従業員数は約10名で、店長、スタッフ、キャスト及びキッチンと呼ばれる従業員で構成されている。

キャストは、ホールで接客業務に従事しており、キャストにはそれぞれ

れ本件店舗内で使用する呼び名があった。また、キャストの中には給与事務を担当する者もいた。

店長は、本件店舗を管理するとともにキャストとして接客業務にも従事していた。

スタッフは1名であり、以前はキャストとして接客業務に従事していた者であったが、本件申立時点では接客業務は行っておらず、キャストに対する接客指導、店長とA2が行うミーティングへの同席（下記3（1））、レジ業務及びイベント企画等に従事していた。

また、キッチンは、本件店舗で調理業務に従事していた。

従業員の勤務時間や勤務日についてはシフト制となっており、1か月間を前半後半に分け、それぞれの勤務希望日を従業員が店長に伝え、これを踏まえて店長が勤務シフトを決定していた。

本件店舗の営業時間は午後1時から午後9時とされ、店休日は不定で、従業員が十分に揃わない日は店休日とされていた。

イ 本件店舗は、「病院」をテーマにしたコンセプトカフェであり、キャストは「ナース」、客は「患者」という設定で接客がなされていた。

また、キャストの接客業務には、客とキャストが一緒に写真を撮る「ツーショットチェキ」、客が自身の飲み物の注文をキャストに任せる「お任せドリンク」及び客がキャストの飲み物の料金を負担する「乾杯」等の有料サービスがあった。

キャストは、これらの有料サービスを行うことにより、下記（3）イの給与の歩合給が支給単価に応じて加算されていた。

（2）A2の就労開始と雇用契約の内容

ア A2は、以前からコンセプトカフェに関心を持っていたことから、会社の面接を受け、会社と有期雇用契約を結び、2年12月18日、本件店舗のホールで接客を行う従業員として就労を開始した。

イ A2と会社が当初交わした雇用契約書の内容は、概ね次のとおりであった。

- ・ 雇用内容：パートタイム従業員
- ・ 従事する内容：ホール（接客業務）
- ・ 雇用期間：1年間更新
- ・ 就業時間：午前10時から午後11時まで（休憩時間：午後0時か

ら午後１時）（但し、業務の都合により就業時間・休憩時間を変更する場合がある。）

- ・ 休日：週休２日（但し、業務の都合により変更する場合がある。）
- ・ 給料：時給（能力に応じて昇給あり）、歩合給
- ・ 給料の支払い：翌月払い、銀行振込又は手渡し
- ・ 退職：退職する場合は１か月前に申し出ること。解雇事由は誓約書・就業規則による。

（３）Ａ２の就労状況

ア Ａ２は、キャストとして、ホールでの接客を担当していた。Ａ２の本件店舗での呼び名（上記（１）ア）は、「Ａ３」であった。

また、Ａ２は、本件店舗での就労開始当初は、調剤薬局において正社員として勤務していたため、その勤務終了後に本件店舗に出勤し、閉店時間である午後９時まで接客業務に従事していた。

しかし、本件店舗での業務に専念したいと考え、３年８月、勤務していた調剤薬局を退職し、それ以降、本件店舗の開店時間である午後１時から午後９時まで勤務していた。

なお、出勤日は、上記（１）アのとおり店長があらかじめ作成したシフト表により決められていた。

Ａ２は、本件店舗でのキャストとしての業務に働き甲斐を感じていたため、週当たり６日間勤務し、１２日連続で勤務することもあった。

イ 賃金は、就労時間単位で支給される時給分と、上記（１）イのとおり、客から有料サービスを受ける度に支給額が加算される歩合給分からなっており、翌月払いで直接現金で手渡されていた。

しかし、４年１月１２日、会社は売上げの減少を理由として、ＬＩＮＥのグループに登録していた全従業員に対し一斉に、賃金の支払いを翌月から翌々月払いに変更する旨、また、勤務態度が良好な者から支給する旨告げた。

また、賃金の支給日について、時給分は「翌々月５日」、歩合給分は「翌々月１０日」とされたが、その支給日に、まだ準備ができていないとの理由で賃金が支払われないことがあった。

３ Ａ２の組合加入の経緯

(1) ミーティングの実施

3年2月、店長、スタッフ及びA2の3名でミーティングと称する会議が行われるようになった。

ミーティングの主な内容は、店長及びスタッフからA2に対する業務上の注意であり、「先輩とタメ口で話したら駄目」、「店長の誕生日イベントのときテンションが低い」などであった。

その後、ミーティングは、2、3か月に1回程度、定期的に行われた。

A2は、店長やスタッフ自身が実行できていないことを指導として指摘されたり、A2自身が納得できないことを指摘されたりしていると感じたことから、徐々に、本件店舗が働き甲斐のある職場とは考えられなくなっていった。また、A2は「自分の動きが店長とスタッフにとって合ってるのかな」、「また怒られちゃうのかな」などと思い詰めるようになっていった。

(2) ミーティングにおけるA2に対する会社の発言とA2の組合加入

ア 4年7月9日、ミーティングが行われ、A2は、店長及びスタッフからさらに業務上改善すべき点を指摘された。

同日、A2は店長に対し、LINEにより、上記2(2)イの雇用契約書の規定のとおり1か月後に退職したい旨伝えた。

イ 4年7月18日、A2は、本件店舗とは別のコンセプトカフェにSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）のDM（ダイレクトメッセージ）を送り、面接を受けたい旨、また、同年8月13日に本件店舗を辞める旨連絡した。

ウ 4年7月22日、ミーティングが行われ、A2は、店長及びスタッフから「系列店に連絡したのはいつなの」、「卒業の話をやってないのに、何で外部の人に言ったのですか」、「法的には問題が無いんですけどコンカフェ（コンセプトカフェの略称）って・・・卒業日とかを外部の人に漏らしてはならないっていう規約があるんですね。・・・B2（本件店舗名の略称）としての情報が漏洩してしまった」などと、別のコンセプトカフェへ連絡をしたことについて指摘された。また、同人らから「今度、書面では渡すけど、度重なる業務命令違反等により、是正措置を講じても本人がこれを改善せず、同様の行為を繰り返すなど悪質なため、A3ちゃんは解雇になります。」、「そういう従業員に対し挨拶しない

であるとか無視をするであるとか、勤務態度不良。こういったことがあるので、解雇処分になります。」、「解雇処分である旨を公式から通達します。」、「（同業他社への転職は1か月間控えること等を）もしできなかった場合は、法律に基づいた減給処分を下すことと、B2の顧問弁護士による損害賠償請求を行います」などと言われた。

このミーティング後、A2は、会社に対し、うつ病の診断書をもたらしてきたことをLINEで伝え、その後本件店舗に出勤していない。

エ 4年7月23日、店長からA2に対し、LINEで退職日の確認があったため、同人は同日付けで退職する旨回答した。

オ 4年7月25日、会社は、ツイッターのアカウント名「B2」において、「今まで頑張ってくれていたA3ですが、残念ながら数々の規約違反が発覚し、本人の希望により本日付で退職する運びとなりました。」などと投稿した（以下「7月25日ツイッター投稿」という。）。

カ 4年7月28日、A2は自身のツイッター上において、頑張っていたと業務に励んでいたが、ミーティングがプレッシャーとなっていたこと、また、ミーティングにおいて、勤務態度が不良であったこと、LINEでの連絡に目を通すよう言われていたにも関わらずイベントを把握していなかったこと、及びSNSや本件店舗の接客において営業妨害をしたことが規約違反となる旨告げられたことなど、自身の退職の経緯を投稿した。

キ 4年7月31日、会社のスタッフは、ツイッターのアカウント名「B3ちゃん（なお、「B3」はスタッフの本件店舗での呼び名（上記2（1）ア）である。） B2すたっふ」において、A2の退職理由について、「経費で発注したものの業務上横領」、「閉院日にB2を無断で私的なEV（イベント）に利用」、「患者様の私物を個人的に預かっており、結果紛失するが、その原因がこちらにあるかのような発言をする」などの問題が発覚したためミーティングを重ねていく必要があったこと、これらの問題が積み重なった状況に加えて望ましくない態度であったため就業規則違反であることを告げ、後日書面にて通知することを伝えたところ、本人より退職希望という旨を受理したことなどを投稿した（以下「7月31日ツイッター投稿」という。）。

ク 4年8月頃、6月分賃金について本件店舗から連絡がなかったため、

A 2 が支払いについて本件店舗に問い合わせたところ、給与を担当している従業員から資金繰りが厳しいため支払いを待ってもらいたいと告げられた。

同年 9 月、給与を担当している従業員から 6 月分の時給分の準備ができたので受取に来てほしいと連絡があったが、A 2 は本件店舗に受取に行けなかったため、LINE で自身の口座番号を伝えた。その後、給与を担当している従業員から A 2 に対し、給与を振り込む旨連絡があったが、その数時間後、店長に止められたため振り込めないとの連絡があった。

その後も、A 2 は複数回問い合わせたが（なお、A 2 の父親も一度、本件店舗に問合せを行っている。）、会社からの回答はなかった。

ケ 4 年 9 月 23 日、A 2 は組合に加入した。

4 本件団交申入れに対する会社の対応

（1）4 年 10 月 11 日付け団交申入れ

ア 4 年 10 月 11 日付けで、組合は、会社及び代表取締役である B 1（以下「B 1 代表」という。）に対し、「組合加入通知兼要求書」を送付し、以下のとおり団交を申し入れた。

組合加入通知 兼 要求書

A 2 氏が当組合に加入したことを通知するとともに、下記の事項について要求および団体交渉を行うことを求めます。

（略）

回答期限は 10 月 26 日とし、（以下略）

記

1. 未払賃金の支払いを履行すること

2022 年 6 月、7 月分の賃金の支払いが未だ為されていないため、当該賃金債務 617852 円に関し、全額を一括して弁済すること。

2. 解雇予告手当の支払いを為すこと

本件解雇予告手当 310020 円を支払うこと。

3, 時間外手当の支払い

2021年10月～5月以降についての給与には、週40時間を超える労働時間を超える部分の時間外手当が未払のため総額107438円を支払うこと。

4, 上記3項目で貴社の債務総額は1035310円となりますが、その債務の履行に当たって、代表取締役が連帯保証人となること。

5, ツイッター上のA2組合員に関する投稿の削除と謝罪のツイートを掲載すること

A2組合員の退職に関する、7月25日付の店のツイートおよび同月31日付のスタッフによるツイートは本人の名誉を毀損するものであり、これに対する謝罪と撤回をA2組合員に対して為すとともに、その旨をツイッター上で告知すること。

また、組合は、同要求書を送付した旨本件店舗に電話連絡した。

なお、組合は、会社が上記3(2)ウのミーティングの席上でA2に即時解雇を言い渡したと主張している。

イ 4年10月26日、組合は、上記アの回答期限になっても会社から回答がなかったため、B1代表が代表を務める申立外会社（以下「申立外会社」という。）に電話連絡したところ、電話に対応した者から、同代表は不在であるため、同代表に連絡があった旨伝え、折り返し連絡させると言われた。

ウ 4年10月27日、組合は、上記イの折り返しの連絡がなかったため、再度、申立外会社に電話連絡したが、電話に対応した者から、B1代表は不在であると言われた。

(2) 4年10月28日付け団交申入れとあっせん申請

ア 4年10月28日付けで、組合は、上記(1)アの団交申入れに対し期限までに会社からの回答がなかったため、再度「団体交渉申入書（再通知）」を会社へ送付し、上記(1)アと同じ事項について団交を申し入れた。

また、組合は、本件店舗に電話連絡し、会社へ団交を申し入れているが回答がないため、店長又はB1代表に取り次いでほしい旨伝えたところ、従業員から両者とも不在であると言われた。

イ ４年１１月２日、組合は、当委員会に対し、会社を被申請者として、誠実団交開催を内容とするあっせんを申請した。

ウ ４年１１月４日付けで、会社は、会社代理人弁護士名で、上記（１）アの要求について、書面にて以下のとおり回答したが、団交に関する回答はなかった。

回答書

（略）

- １．Ａ２氏（以下、「Ａ２氏」という。）は依頼会社に対し２０２２年７月２５日、「精神的にＢ２で仕事ができなくなっているので本日付で退職させていただきます。」と自主退職の申出をし、依頼会社はその申出を受けＡ２氏に「後日退職届及び誓約書を記入し、署名捺印の上郵送してください。」と回答したところ、Ａ２氏より、「かしこまりました。お手数をお掛けして申し訳ありませんがよろしくお願いします。」と返答がありました。
- ２．その後、依頼会社より再三にわたりＡ２氏に対して連絡しましたが、同氏よりなんらの連絡がないまま今日に至りました。
- ３．結論として、
 - （１）未払賃金６１７８５２円を支払いますので振込先をお知らせください。
 - （２）自主退職であるので解雇予告手当は支払いません。
 - （３）週４０時間を超える労働はありません。
 - （４）ツイッター上の件に関してはまず、Ａ２氏が投稿の削除と謝罪のツイートを掲載することをなすことを要求します。
- ４．本回答書に対する回答は書面にて為して下さい。

なお、当該回答書には、会社代理人弁護士事務所の住所のみが記載されており、電話番号やファクシミリ番号の記載はなかった。

（３）４年１１月２１日付け団交申入れ

ア ４年１１月２１日付けで、組合は、「団体交渉申入書（再々通知）」を会社に送付し、一回目の要求書の回答期限を守らなかったこと、再三にわたる組合の連絡を無視し続けたこと、不徹底な事実確認や非常識な内容の回答をしていること等に抗議するとともに、上記（１）アと同じ事項について団交を申し入れた。

また、組合は、同申入書を送付した旨本件店舗及び申立外会社に電話連絡した。

イ 4年11月29日付けで、会社は、組合に対し、会社代理人弁護士名で、書面にて以下のとおり回答した。

回答書

(略)

1. そもそも、A2氏(以下、「同氏」という。)の2022年6月、7月の賃金の支払いについては、同氏が自主退職する際、後日振込み先を当社に通知すると言明したにも拘らずその後なんらの通知がないものであって、当社がその支払いを拒否したり遅延したものではありません。

1、2、3の件については前回答書に述べたとおりであります。

2. よって、当社は貴組合との団体交渉に応ずることはありません。

以上

なお、当該回答書も、前回の回答書と同じく、会社代理人弁護士事務所の住所のみが記載されており、電話番号やファクシミリ番号の記載はなかった。

(4) 4年12月5日付け団交申入れ

ア 4年12月5日付けで、組合は、「団体交渉申入書(再々再通知)」を会社へ送付し、会社の主張の根拠を明示した回答を行うこと、回答書に会社代理人弁護士の電話連絡先を明記すること等を求めるとともに、上記(1)アと同じ事項について、団交を申し入れた。

また、組合は、本件店舗及び申立外会社に電話連絡した。

イ 4年12月9日付けで、会社は、組合に対し、会社代理人弁護士名で、書面にて以下のとおり回答した。

回答書

冠省

貴組合の団体交渉申入に対しては従前の回答どおり申入に応ずることはありません。尚、A2氏の2022年6月分7月分の給料についてはその支払いを拒否した事はなく同氏及び貴組合がその受領拒否を為され

ているものと思料致します。

以上

なお、当該回答書には、会社代理人弁護士事務所の住所に加えて、初めて電話番号とファクシミリ番号の記載がなされた。

(5) あっせんの打切りと本件救済申立て

ア 4年12月13日、会社は上記(2)イのあっせんに応じず、あっせんは打切りとなった。

イ 4年12月26日、組合は、当委員会に対して、本件救済申立てを行った。

5 被申立人の不出頭等本件救済申立て後の経過

(1) 5年1月4日、当委員会は会社に対し、不当労働行為事件調査開始通知及び本件申立書を送付した。

(2) 5年1月25日、会社から当委員会に対し、答弁書が提出された。同年3月8日、会社代理人弁護士及び補佐人1名が出席の上、本件第1回調査が行われ、同日、会社から書証として給与明細が提出された。

当委員会は、調査において、会社に対し、次回調査前までに団交を拒否する理由を明らかにするよう釈明を求めた。

(3) 5年4月14日、会社代理人弁護士から当委員会に対し、会社の代理人を辞任する旨の「辞任届」が提出された。そのため、当委員会は、答弁書に記載の電話番号(上記4(1)イと同じ申立外会社の受付)に電話連絡し、審査手続には代表取締役もしくは代理人の出席が必要であり、新たな代理人を選任することも可能である旨B1代表に伝えるよう依頼したところ、電話に対応した者から同代表は入院中である旨伝えられた。後日、会社から、当委員会に対し、B1代表の診断書とともに、同年7月まで入院中のため調査に出席できない旨の文書が提出された。

(4) 上記(3)以降、当委員会は、会社に対し、審査期日の決定の都度、文書で通知し、審査期日、争点及び審査計画についても、意見を聴取する文書を送付したが、期限までに回答はなかった。

また、当委員会は、会社に対して、審査計画の策定についての通知とともに、会社から追加の主張及び立証がされない場合であっても、提出済みの証拠の取調べを行い、これに基づいて命令を発することになる旨通知し

た。

その他、当委員会は、会社に対し、被申立人として審査手続への参加を促すため本件店舗を訪問した。加えて、当委員会は、会社に対し、書面にて主張（最後陳述を含む。）、反論及び証拠提出を促すなどの機会も与えたが、会社から連絡はなく、新たな代理人が選任されることもなく、また、書面等が提出されることもなかった。そのため、当委員会は、本件第2回調査以降、会社が欠席のまま審査を終結せざるを得なかった。

- (5) 本件救済申立て後、上記3(2)オに記載の7月25日ツイッター投稿及び同キに記載の7月31日ツイッター投稿は削除されている。
- (6) 本件第1回審問時（5年8月7日）において、組合が上記4(1)ア等で要求した事項のうち、上記(5)の7月25日ツイッター投稿及び7月31日ツイッター投稿の削除以外は履行されていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

申立人は、A2の賃金不払い、解雇予告手当の不払い、ツイッターの投稿という問題の解決を求めて被申立人に団交を要求してきた。

それに対して被申立人は、回答を無断で遅延し、申立人からの電話連絡についても一切応答せず、あっせんに係る労働委員会への応答を無意味に引き延ばした上でこれを拒否し、事務所所在地以外の電話番号等が不明な弁護士を代理人に立て、団交を拒否するという対応を行ってきた。これら一連の対応は不当労働行為であることに議論の余地はない。

また、申立人の要求書に対する回答も、その内容は具体的な根拠を欠いたものであり、このような不十分な回答をなすこと自体が不誠実な対応である。団交を拒否することは許されない。

2 被申立人の主張

被申立人は、不誠実な対応はしていない。申立人が主張している事実が前提を欠くものであるので、その旨申立人に通知したものであって、代理人弁護士は言い争いを避けるため、申立人に対し書面による回答（やり取り）を求めただけである。

3 当委員会の判断

会社が、組合による本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するかについて、以下検討する。

(1) 不当労働行為成否の検討

本件団交申入れに対し、会社が、3度書面による回答を行ったものの、団交が開催されなかったことは、前記第2の4(1)ないし(4)のとおりである。

ア 使用者による団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為と認定されるためには、団交事項が労組法上の使用者に団交応諾を義務づけられている事項(義務的団交事項)でなければならない。

組合が、会社に対して申し入れた団交事項は、前記第2の4(1)ア、(2)ア、(3)ア及び(4)アのとおりであり、①4年6月及び7月分のA2に対する未払賃金の支払い、②A2に対する解雇予告手当の支払い、③A2に対する時間外勤務手当の支払い、④上記①ないし③について代表取締役が連帯保証人となること、⑤A2に関するツイッター投稿の削除とA2の名誉を毀損したことへの謝罪であると解される。

そこで、まず、上記①ないし⑤のとおり組合が会社に対して申し入れた団交事項が義務的団交事項に該当するかについて、以下検討する。

(ア) 義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である。

(イ) 組合が会社に申し入れた団交事項のうち、上記①4年6月及び7月分のA2に対する未払賃金の支払い、上記②A2に対する解雇予告手当の支払い、及び上記③A2に対する時間外勤務手当の支払いについては、A2の労働条件その他の待遇に関する事項であるから義務的団交事項に当たることは明らかである。

また、上記⑤のA2に関するツイッター投稿の削除とA2の名誉を毀損したことへの謝罪についてみると、前記第2の3(2)オ及びキのとおり、アカウント名が本件店舗名である「B2」における7月25日ツイッター投稿、及び、スタッフ名である「B3ちゃん B2すたっふ」における7月31日ツイッター投稿(以下、これら二つの投

稿を併せて「本件各ツイッター投稿」という。)のいずれも、その内容は、A 2 の退職の理由や経緯など退職に係る労働問題を含んだ同様の内容であることが認められる。

この点、前者のアカウントについて、会社が7月25日ツイッター投稿の削除の要否を検討する必要があることは当然ながら、後者のアカウントについても、前記第2の2(1)アのとおり、キャストに対する接客指導等に従事するスタッフという立場の者による投稿であり、少なくとも、会社は事実関係を調査し、場合によってはスタッフに対して7月31日ツイッター投稿の削除を要請するなどの対応が求められることから、いずれにしろ、上記⑤のA 2 に関するツイッター投稿の削除については、A 2 の労働条件その他の待遇に関する事項であるといえる。

さらに、組合は、ツイッター投稿によりA 2 の名誉を毀損したことへの謝罪を求めている。これは本件各ツイッター投稿が、退職の理由や経緯について当事者間に争いがあるにもかかわらず、本来ならば知り得ない不特定多数の者に対し、専ら会社側の見解を公表するものであるため、A 2 の名誉という人格的利益を毀損したものとして、これに対する対応を求めたものと理解される。この場合、少なくとも、会社は謝罪を含む対応について検討する必要がある、A 2 の労働条件その他の待遇に関する事項であるといえることから、謝罪の要否も含めて、上記⑤は義務的団交事項に当たると解される。

一方、上記④については、上記①ないし③について、会社の金銭を支払うべき債務に関し代表取締役が個人として連帯保証人となることを求める内容であり、会社が使用者としての立場で決定できるものとはいえず、義務的団交事項に当たらないと解される。

(ウ) よって、本件団交申入れに係る団交事項のうち、①4年6月及び7月分のA 2 に対する未払賃金の支払い、②A 2 に対する解雇予告手当の支払い、③A 2 に対する時間外勤務手当の支払い、及び⑤A 2 に関するツイッター投稿の削除とA 2 の名誉を毀損したことへの謝罪については、義務的団交事項に当たると解するのが相当である。

イ また、本件において、被申立人は、組合が主張している事実が前提を欠くものであったため、会社はその旨を書面で通知し、言い争いを避け

るために、組合に対し書面による回答を求めたと主張する。

この点、会社は、４年１１月４日付けの回答書により組合の各団交申入れ事項に対して回答を行っている（前記第２の４（２）ウ）が、その内容は、結論のみの記載に留まり、回答の理由や説明の記載はなく、また、団交開催に関する回答もなかった。

その後も、会社は、組合の団交申入れに対する４年１１月２９日付け回答書では、「当社は貴組合との団体交渉に応ずることはありません。」

（前記第２の４（３）イ）と回答し、また、同年１２月９日付け回答書でも、「貴組合の団体交渉申入に対しては従前の回答どおり申入に応ずることはありません。」（前記第２の４（４）イ）と回答しており、一貫して、組合からの団交申入れには応じない旨回答している。

以上のことからすると、結局のところ、会社は、本件団交申入れに応じない理由を組合へ示しておらず、単に書面で団交拒否を表明しているに過ぎないと認められ、被申立人の主張は採用できない。

ウ なお、当委員会は、本件第１回調査において、会社に対し団交に応じない理由を明らかにするよう釈明を求め、その後も、会社による主張立証の機会を幾度も設けたが、会社は応答しなかった（前記第２の５（２）及び（４））。

エ これらのことからすると、会社は、団交に応じるべき義務的団交事項である上記（１）アに記載の①、②、③及び⑤に係る組合からの団交申入れに対し、正当な理由なく応じなかったことが認められる。

（２）不当労働行為の成否

よって、会社が、組合の本件団交申入れで会社に申し入れた団交事項のうち、①４年６月及び７月分のＡ２に対する未払賃金の支払い、②Ａ２に対する解雇予告手当の支払い、③Ａ２に対する時間外勤務手当の支払い及び⑤Ａ２に関するツイッター投稿の削除とＡ２の名誉を毀損したことへの謝罪に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法７条２号の不当労働行為に該当する。

４ 救済の方法

申立人は、本件団交申入れで申し入れた団交事項に係る団交に応じることを請求する救済内容としているが、上記３で判断したとおり、①４年６月及

び7月分のA2に対する未払賃金の支払い、②A2に対する解雇予告手当の支払い、③A2に対する時間外勤務手当の支払い及び⑤A2に関するツイッター投稿の削除とA2の名誉を毀損したことへの謝罪に係る団交拒否のみが成立する。また、⑤A2に関するツイッター投稿の削除とA2の名誉を毀損したことへの謝罪については、前記第2の5（5）のとおり、本件各ツイッター投稿は既に削除されているため、その救済方法としては、主文第1項及び第2項のとおり命じることとする。

なお、申立人は、陳謝文を、会社店舗内に掲示すること、及び、同店舗のアカウント名に係るツイッター上に掲載することも求めるが、主文をもって足りると思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年10月13日

福岡県労働委員会

会長 徳永 響