

# 命 令 書

申立人 G組合  
代表者 執行委員長 C

被申立人 H会社  
代表者 代表執行役 D

上記当事者間の令和4年(不)第34号事件について、当委員会は、令和5年9月6日、同月27日及び同年10月11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、同土谷喜輝、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

- 1 被申立人は、申立人が令和4年6月21日、同月22日、同月24日及び同月27日に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

G組合  
執行委員長 C 様

H会社  
代表執行役 D

当社が、貴組合から令和4年6月21日、同月22日、同月24日及び同月27日に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 誠実団体交渉応諾
- 2 誓約文の手交及び掲示

## 第2 事案の概要

本件は、申立人と被申立人との間で、組合員1名の退職等に係る合意書案の作成に関する電子メールのやり取りの中で、申立人が被申立人に話合いの場を持つよう求めたのに対し、被申立人が、それ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

申立人は、被申立人に対し、令和4年6月21日、同月22日、同月24日及び同月27日の電子メールにより団体交渉申入れを行ったといえるか。いえるとすれば、同団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

## 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H（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府に営業所を置く、全国でアウトソーシング事業、人材派遣事業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約1万2,000名である。

(2) 申立人G（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、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350名である。

### 2 本件申立てに至る経緯等

(1) 令和4年5月20日に開催された団体交渉（以下「団交」という。）までの経緯について

ア 令和3年4月7日、会社とE（以下、組合加入前も含めて「E組合員」という。）は、雇用契約を締結し、同日からE組合員は、申立外A社（以下「A社」という。）において、派遣社員として就労を開始した。なお、雇用契約期間は3か月で、その後、複数回更新が行われた。

同年10月21日朝、E組合員は、寮から勤務場所に向かう送迎バスに乗車していたところ、自動車が当該バスに追突するという事故（以下「3.10.21交通事故」という。）に遭った。

イ 令和4年2月25日、会社は、E組合員に対し、同日付け「雇用契約終了の予告通知書」を送付し、同年3月31日で期間満了により雇用契約を終了する旨を通知した。

ウ 令和4年3月25日、組合は、会社に対し、「組合加入通知並びに団体交渉申入書」（以下「4.3.25団交申入書」という。）及び「要求書」（以下「4.3.25組合要求書」という。）を提出し、E組合員が組合に加入したことを通知するととも

に、団交を申し入れた。

4.3.25組合要求書には、要求事項として、①労働関係法を遵守することを求める旨、②会社の就業規則等の諸規定を組合に手交するよう求める旨、③E組合員に対し、速やかに新しい派遣先を紹介することを求める旨及びその希望条件、④同年3月31日以降、当面の間、会社の寮の使用を認めることを求める旨、⑤3.10.21交通事故以降の会社の対応等について謝罪し、身体的損害及び精神的損害について弁済することを求める旨、がそれぞれ記載されていた。

エ 令和4年3月31日、会社とE組合員の雇用契約は、契約期間満了をもって終了した。

オ 令和4年4月7日、会社は、組合に対し、「事務連絡(2)」と題する書面(以下「4.4.7会社連絡書」という。)を提出した。

4.4.7会社連絡書には、4.3.25団交申入書及び4.3.25組合要求書に対する回答として、①会社は労働関係法を遵守している旨、②派遣社員就業規則及び給与規程を添付する旨、③E組合員には新しい派遣先である申立外B社(以下「B社」という。)の案件を紹介している旨、④E組合員には直接伝えたが、寮の賃料の全額自己負担を条件に4月末までの入居を認めている旨、B社の案件に応募する場合を除き、5月以降は退去を求める旨、⑤会社としても、団交を通じて、真摯に話し合うなかで解決していけるよう望んでいる旨、なお、3.10.21交通事故はいわゆる第三者行為災害であると認識しているため、交通事故に関連する損害賠償の責任という趣旨であれば、本来はその加害者たる第三者が負担すべきであると考える旨、がそれぞれ記載されていた。また、団交の開催方法としてはウェブ方式を希望する旨が補足的に記載されていた。

カ 令和4年4月27日、組合は、前日に会社から送られてきた問合せ事項が記載された電子メールへの返信として、次の内容を記載した電子メール(以下「4.4.27組合メール」という。)を送信した。

「お世話になります。

申し訳ないですが、メールにて交渉する意志はありません。

双方の認識や意見を交換しながら、労使で妥結を目指すものです。

団体交渉の開催をお願いします。 」

キ 令和4年5月9日、組合は、会社に対し、電子メールを送信し、E組合員が同日、会社の寮を退去した旨を報告した。

ク 令和4年5月20日、組合と会社との間で、団交(以下「4.5.20団交」という。)が開催された。

(2) 4.5.20団交から本件申立てまでの経緯について

ア 令和4年5月25日、組合は、会社に対し、「要求書」（以下「4.5.25組合要求書」という。）を送付した。4.5.25組合要求書には、3.10.21交通事故に係る会社の対応の問題点を挙げ、謝罪及び弁済を求める旨が記載されていた。弁済を求める額は合計すると45万円であった。

イ 令和4年5月31日、会社は、組合に対し、「事務連絡（4）」と題する書面（以下「4.5.31会社連絡書」という。）を電子メールにて送付した。

4.5.31会社連絡書には、次のとおりの記載があった。

「（略）

さて、要求書を拝見したところ、貴組合が正しいと考える事実認識が縷々述べられていますが、どうやら会社側の事実認識とは大きく異なっているようです。このまま団交を重ねて、お互いに主張や反論を繰り返すのもひとつの方法ではありますが、事実認識の違いがあまりに大きい上に、決定的な証拠もなさそうな現状では、団体交渉による解決はなかなか難しいのではないかと思います。

そこで、あくまで社内における正式承認前の私案ではありますが、本書をもって金銭解決を提案します。

解決案の骨子としては次のとおりです。

- ①会社側は、E氏の退職に関連して解決金45万円の支払義務を認める
- ②寮の清掃費用その他E氏が負担すべき費用がある場合、解決金から控除する
- ③E氏は2022年3月31日をもって円満に退職したことを相互に確認する
- ④解決金の支払をもって完全な和解とする。和解により当事者間に債権債務なし

解決金は、労組側要求額（満額）に設定しました。なお、当事者の事実認識に違いがあることを前提とした解決案ですので、当然ながら会社側の謝罪は含んでいません。

このまま団交を繰り返しても、事実認識にこれだけ相違があると、いずれかが譲歩しない限り解決には至らないでしょう。このまま時間を浪費するよりも、早期に金銭解決をしたほうが労使双方にメリットがあると思われます。

もともと、会社としてはこれ以上の譲歩はいたしません。当方としては早期解決にメリットを感じていますので、今回限りの提案であることをお含み置きください。上記趣旨にご賛同いただけない場合は、必然的に、労使どちらかが根負けするまで延々と団交を継続するほかないと考えています。

ご検討の上、本書面到達後2週間以内にご回答願います。

以上」

ウ 令和4年6月1日、組合は、会社に対し、4.5.31会社連絡書について、「基本的に合意させていただきます。②については、あるなら、今のうちに内容と金額をお示してください。支払い時期についてのご提案をおねがいします。」と電子メールで回答した。

エ 令和4年6月3日、組合と会社との間で電子メールにおいて、次のやり取りが行われた。

(ア) 午後2時24分、会社は、組合に対し、電子メール（以下「4.6.3会社第1メール」という。）を送信した。4.6.3会社第1メールには次のとおり記載されていた。

「会社側提案に対して基本的に合意とのこと、承知しました。

②に関して精査中ですので、いましばらくお待ちください。

当方にて合意書面のたたき台を作成しますので、労組側のレビューを経て合意書を締結したのち、解決金の支払いとなります。

支払時期については、合意書の文言等の交渉状況や社内承認手続きの状況にもよりますが、早くても6月末頃のイメージでしょうか。」

(イ) 午後2時52分、組合は、4.6.3会社第1メールに対し、「はい。6末で充分です。」と記載した電子メールを送信した。

(ウ) 午後2時52分、会社は、組合に対し、電子メール（以下「4.6.3会社第2メール」という。）を送信した。4.6.3会社第2メールには次のとおり記載されていた。

「合意書の草案を作成しました。

②に関しては、費用項目ごとの金額を合意書第2項に盛り込んでいますので、併せてご確認ください。

修正コメント等がございましたら、修正履歴を入れてご返信いただけると助かります。

よろしくお願いたします。」

また、4.6.3会社第2メールには、「合意書（案）」（以下「4.6.3会社合意書案」という。）が添付されていた。4.6.3会社合意書案には、条項として、次のとおりの記載があった。

「1. E組合員は、2022年3月31日をもって円満に会社を退職する。

2. 会社は、本件の解決にあたり解決金450,000円の支払義務のあることを認める。ただし、E組合員が負担すべき下記費用合計292,423円を解決金から差し引いて支払うことができる。

(略)

3～5 (略)

」  
なお、第2項の下には、E組合員が負担すべき費用（以下「組合員負担費用」という。）の費用項目、金額、摘要を表にして記載しており、内容としては、①2月分及び3月分の健康保険料、②2月分及び3月分の厚生年金保険料、③3月分、4月分及び5月1日から同月9日分のレンタル備品代及び駐車場代、④4月分及び5月1日から同月9日分の自治会費及び家賃、⑤寮清掃代、⑥各費用項目の合計金額が記載されていた。このうち、4月分家賃は7万4,000円、5月分（5月1日から同月9日分）家賃は2万1,483円であった。当該家賃については、組合や会社は「寮費」、「賃料」と表現することがある。

オ 令和4年6月6日、組合は、会社に対し、4.6.3会社合意書案を一部修正した「合意書(案)」(以下「4.6.6組合合意書案」という。)を電子メールにて送付した。

4.6.6組合合意書案では、4.6.3会社合意書案の第2項の下の表に記載されていた組合員負担費用の費用項目のうち、2月分の健康保険料、3月分の厚生年金保険料、3月分の駐車場代並びに4月分及び5月1日から同月9日分の自治会費及び家賃が修正され、4月分及び5月1日から同月9日分の家賃については、「0」と記載されていた。

また、4.6.3会社合意書案の第2項の下の表に記載されていた各費用項目の合計欄の金額についても修正され、「146812」と記載されていた。

カ 令和4年6月7日、組合は、会社に対し、電子メール(以下「4.6.7組合メール」という。)を送信した。4.6.7組合メールには次のとおり記載されていた。

「下記のメールがEより来ています。

違っていたら、2月、3月の給与明細をください。

寮費については、4月中の解決を望んでいましたので、とりあえず、4月中の話を交渉でしました。

4月14日の折衝を経て5月中の解決を望んでいたのは5月に入ると、寮の問題があるからです。

メールにも記載しているように5月以降の寮費が請求されるなら、4月中に一度交渉を開催していただいて

当面その問題を解決することが考えられたと思っています。

再就職の紹介先が事実上困難で、それ以外はないということでしたので結論、そちらでの雇用継続をあきらめた時点で、転居を決めたところです。

一方的にEの勝手ではありません。

したがって、5月9日になりましたが、きわめて早い対応をしたと考えてい

ます。

勿論交渉で全額会社負担になったかどうかは不明です。

そこで、当方1万円の負担ということでお願いしたいと思います。

駐車場代については、2月分に2ヶ月分まとめて引かれています。

E『法務部の（略：会社従業員氏名）さんに確認したところ3月31日で契約が終わりになっていたので今回まとめて引かせていただいた』とのことでした。

清掃費は了解します。

以下Eのメール

（略）

キ 令和4年6月13日、組合と会社との間で電子メールにおいて、次のやり取りが行われた。

（ア）午前11時45分、会社は、組合に対し、電子メール（以下「4.6.13会社第1メール」という。）を送信した。4.6.13会社第1メールには「賃金台帳写し」が添付され、次のとおり記載されていた。

「返信が遅くなり申し訳ありません。

賃金台帳の抜粋と、控除項目に関する説明を付記したものをお送りします。こちらでご確認ください。

寮費に関し、下記に挙げられた解決のタイミングや交渉実施時期は、E氏側の一方的な願望ないし想定に過ぎません。そもそも交渉の帰趨と、退寮することとは何の関係もありません。

会社側は、2/25の時点でE氏に対して（略：B社名称）案件を提示しており、それ以外に希望に合致する案件がないこと、同案件で勤務しない場合は速やかに退寮してほしい旨を告げています。

一方のE氏は、雇用継続の検討や退寮するまでに2か月以上も要しています。どのあたりが『きわめて早い対応』なのか、理解に苦しみます。

なお、先のメールでも述べたとおり、4月分寮費免除は4月中に退去することが条件になっており、5月退去ならば本来は条件を満たしていません。しかし、早期解決のために4月分は会社側が譲歩しました。

上述のとおり5月退去となったのは専らE氏側の都合であり、5月分は全額負担を求めます。

ご検討ください。」

なお、4.6.13会社第1メールに「2/25の時点でE氏に対して（略：B社名称）案件を提示しており」とあるが、これは会社の間違いであり、正しくは同年3

月23日であった。

(イ) 午後0時26分、組合は、4.6.13会社第1メールに対し、電子メール（以下「4.6.13組合第1メール」という。）を送信した。4.6.13組合第1メールには次のとおり記載されていた。

「賃金台帳については本人の確認をしてもらいます。

5月の寮<sup>(ママ)</sup>につてですが、4月分の寮費などについては、組合加入前にそちらの担当とEの間の話で会社負担が決まっていました。

団交での確認は、そちらが回答書に間違っ<sup>(ママ)</sup>た内容を記載されているので確認させていただいたということです。

5月分をどうするかについては、その時の議論になっていません。

4月中に退去するなら、というのほどこでの通知あるいは発言でしょうか？

当方は、（略：B社名称）以外の職場の検討をお願いすると同時に、（略：B社名称）についても検討（住宅手当<sup>(ママ)</sup>に確認）するという流れだったと思います。勿論そちらから（略：B社名称）以外は今のところ難しいとの話は承っています。

しかしながら、次回の交渉（実際は1回目）が4月中に行われることを少なくとも当方は予定<sup>(ママ)</sup>したのであって、その日程を5月延ばされたのはそちらです。

たとえば、当方が30%もの賃下げを呑んで、（略：B社名称）に行く場合にそれが5月15日からとすると、事実上<sup>(ママ)</sup>r寮を出すことは不合理です。契約は（略：A社名称）側から切<sup>(ママ)</sup>ってこられたと認識していますので、そちらとしては、できる<sup>(ママ)</sup>ふだけ同じ条件での雇用を探されるべきかと思えます。

したがって、1社のみ30%近い賃下げしかない条件では、本人が選択しないことも十分あり得ます。

そこで、（略：B社名称）では働かない決定をした段階で、退寮の準備をしたのですから、交渉議題とその進行経過は退寮の時期と密接な関係があります。

再度、ご検討ください。 」

(ウ) 午後4時54分、会社は、4.6.13組合第1メールに対し、電子メール（以下「4.6.13会社第2メール」という。）を送信した。4.6.13会社第2メールには次のとおり記載されていた。

「以下、赤字で回答します。



(略：4.6.13組合第1メールの引用)

『4月中退去が条件』とは4/14事務折衝における私の発言ですが、その発言に対して労組側からは特に異議は出されなかったと記憶しています。

(略：4.6.13組合第1メールの引用)

繰り返しますが、当社が(略：B社名称)を紹介したのは2/25です。一体、どれだけの検討期間が必要だったのでしょうか。

他人には診断書を警察署に提出せず1か月放置したなどとあれだけ批判した一方で、ご自身は2か月も求人を検討中(という名の放置)とは、いささかバランスが悪いのではないのでしょうか。

また、交渉が5月に<sup>(ママ)</sup>伸びたことを理由にされているようですが、新しい就労条件の話なら、わざわざ団交ですする必要もないでしょう。団交での話し合いに固執したのは労組側です。

Eさんの予定や願望で結論を引き延ばされて、ずるずると居座られた挙句、その間の賃料まで際限なく負担させられてはたまったものではありません。

(略：4.6.13組合第1メールの引用)

その『(略：B社名称)で働かない決定』をするまでに、一体どれだけの時間がかかっているのでしょうか。

そもそも『(略：B社名称)に行く場合にそれが5月15日から』という設定自体が無茶苦茶です。2/25に提示したのですから、3月上旬には配属が決定し、普通なら3月中旬、遅くとも3月末には退寮できたはずです。

さて、『(略：B社名称)で働かない決定』をするために団交が必要でしょうか。そんなことはありませんね。即ち『交渉議題とその進行経過は退寮の時期と』は、まったく関係ありません。

なお、『30%もの賃下げ』とありますが、勤務地を限定し、寮の使用や住宅費補助があり、そのうえ軽作業のみで時給を維持できるような、そんな夢のような案件はこの日本には存在しません。世間相場を全く無視しています。

会社側としては、労組側の主張や事実認識には大いに異論があるものの、早期解決にメリットを見い出してそこはあえて争わず、弁済(賠償)面で大きく譲歩して満額回答(=解決金)としております。

その点を無視し、本来生活していれば誰でも負担すべき生活費まで、どこまでも会社に負担させようとする図々しさには辟易しますが、それはE氏が望んでいるのでしょうか。

5月分賃料など額にすれば大したものではないですが、筋論からして E氏が負担すべきものと会社は考えますので、そこはこだわらせていただきます。」

(エ) 午後6時09分、組合は、4.6.13会社第2メールに対し、電子メール（以下「4.6.13組合第2メール」という。）を送信した。4.6.13組合第2メールには次のとおり記載されていた。

「おそれいますが、4月中が条件ということではなく、4月についてはEの事情を配慮して、そちらが、寮費は負担するとおっしゃっていたのは事実です。

まず、そこがちがいますか？

で、回答がそうではなかったのを確認したものです。

条件を課したとすれば後出しです。

ただ、ことらも御社との契約がなくなっても居座る気はなく、契約の継続ができなければ、退去する意志はありましたし、事実そうです。

しかし、労災事故で休業を余儀なくされているわけですから、一方で（略：A社名称）さんとの継続も希望していたわけです。

（略：B社名称）の提案が2月25日と言われますが、寮費など（Eは個人負担と思っていた）の情報もなく、他にないだろうかと思っていたのも事実です。

4月26日に御社から以下の回答をいただきました。

『家賃は全額会社負担、水道光熱費は本人負担です』

この返答をいただいてから、Eは（略：B社名称）には行かない決断をしました。

少なくとも3月末までは（略：A社名称）さんとの契約があり、（略：会社従業員名）さんからも3月中は勤務してほしい、と言われていたわけですから、退職までは1か月あるわけです。

（略：B社名称）の検討もすれば、御社からの他の提案もあり得る状況です。

したがって、Eは組合加入して御社との話し合いを求めたのです。（3月25日）記載の『異議がない』とのことで同意とはいえません。

結果、双方4月中の解決を予定していて、それが実現しなかったということです。

そうであれば、その責任の所在をなぜ、Eに求めるのか疑問です。

引っ越しの段どりにも数日かかるのは普通です。

そういう意味で、（略：A社名称）、（略：B社名称）、その他御社関係の就労場所をあきらめてからの転居としては極めて速く退去できたと思っています。

4月26日で退去を決断したということです。

（彼女なりに（略：B社名称）の業務内容を調査したところ、頸椎に負担がかからないということはないとの認識もあった）

交渉議題は下記を含みます。まさに寮の使用と新しい就労条件が議題です。関西地域ということが『限定』とまでは言えないでしょう。

添付の広告を見つけました。他にも関西圏なら、1500円くらいのものが見られます。

再度ご検討ください。

3. E組合員に対し、すみやかに新しい派遣先を紹介されたい。

希望条件

ア) 勤務地 大阪近辺（関西地域）

イ) 時給 1500円以上ウ) 寮の使用ありか、住宅費の補助手当あり

エ) 当面の間、頸椎に負担のかからない職種

4、3月31日以降、当面の間、貴社和歌山市の寮の使用を認められたい。」

なお、上記「3.」及び「4.」の記載は4.3.25組合要求書の記載のとおりであった。

(オ) 午後8時44分、会社は、4.6.13組合第2メールに対し、電子メール（以下「4.6.13会社第3メール」という。）を送信した。4.6.13会社第3メールには次のとおり記載されていた。

「言葉足らずでしたが、4月分賃料については事前合意があったとのことですので、全額会社負担で結構です。

しかし、5月分賃料はE氏が全額ご負担ください。

貴信によれば、家賃や水道光熱費の負担割合によって（略：B社名称）断念とのことですが、そんなことはメールか電話で聞けば一発で済む話です。他にないだろうかと思いに耽っていたり、独自に調査をするのも自由ですが、会社側としては、Eさんが何を知りたいのか質問してもらわなければ答えようがありません。

組合に加入して話し合いを求めても構いませんし、約束もしていない他案件の提案を気長に待つのも勝手ですが、その時間浪費リスクはご自身で負うべきではないでしょうか。

メールか電話一本で済むような話を2か月以上も引っ張ったのは、専ら

Eさん側の事情としか言いようがありませんし、そのリスクをEさんに求めることは極めて自然なことです。

ついでに言えば、交渉議題も労組側が一方的に設定したものに過ぎず、そこでの交渉に拘るのも労組側／E氏の自由ですが、それによる時間浪費のリスクは自ら負っていただく他ありません。

少なくとも、会社側にそのリスク負担を求めるのは筋違いです。

そのあたりをご理解いただかず、5月分寮費負担まで会社に求めるようなら、ゼロベースからの交渉仕切り直しでも一向に構いません。

ちなみに、添付されていた資料の案件は6月開始の新規案件です。選考条件もかなり厳しく、E氏では不採用の可能性が高いとのこと。 」

ク 令和4年6月14日、組合は、会社に対し、電子メール（以下「4.6.14組合メール」という。）を送信した。4.6.14組合メールには次のとおり記載されていた。「なかなか理解いただけないようですが、当方の認識は下記の通りです。

（略：4.6.13会社第3メールの引用）

⇒説明では寮はないとのことだった。なので、事務折衝で確認させていただいたが、即答をいただけなかった。

なぜ、そのような情報ももたず、事務折衝におよばれたのか？

（略：4.6.13会社第3メールの引用）

⇒組合の要求書に望む条件を提示して要求している。

（略：4.6.13会社第3メールの引用）

⇒リスクではなく、交渉経過によってせざるを得なかった。浪費ではありません。

最初から御社に負担を求める気、あるいは本人が全額負担する気なら5月中までいてもいいことになる。

交渉の経過（回答）を踏まえて、早急な対応をした、と理解していただきたいです。

妥協案をのんでいただけ<sup>(ママ)</sup>ませんか？ 」

ケ 令和4年6月21日、組合は、会社に対し、電子メール（以下「4.6.21組合メール」という。）を送信した。4.6.21組合メールには次のとおり記載されていた。「お世話になります。

少し細かい数字でのやり取りになっています。

本人の認識も踏まえて、最終的に決定する話し合いの場を持っていただけませんか？

ズームで結構です。 」

コ 令和4年6月22日、組合と会社との間で電子メールにおいて、次のやり取りが行われた。

(ア) 午後3時51分、会社は、組合に対し、電子メール（以下「4.6.22会社メール」という。）を送信した。4.6.22会社メールには次のとおり記載されていた。

「5月分賃料を、E氏が全額負担するかどうかというだけの話です。

4月は百歩譲って事前合意があったとして、5月に関しては、会社は寮費負担はおろか、継続して入居することさえ認めていません。

E氏は、どういった根拠あるいは資格において、5月も当社寮に入居していたのでしょうか。

会社の許可もなく（むしろ4月中の退去を重ねて要請していたのにもかかわらず）入居を続け、そのうえ寮費まで会社に負担させようとする、その神経が理解できません。

『本人の認識を踏まえ』とのことですが、当方は、Eさんの他者依存・他力本願的な話を聞かされるのはもううんざりです。

E氏が、5月分賃料を全額負担する意思がおありかどうかだけ教えていただければ結構です。

社会保険料等の細かい数字に関しては、E氏から営業所（担当：（略：担当者氏名））に直接お電話していただくのが話が早いと思います。」

(イ) 午後4時37分、組合は、4.6.22会社メールに対し、電子メール（以下「4.6.22組合メール」という。）を送信した。4.6.22組合メールには次のとおり記載されていた。

「払うべきは払う意思があります。

社保や駐車場代、自治会費なども賃金台帳はご提示いただきましたが、給与明細と違うところがあるので、双方納得の上で合意するのが一番いいと思います。

せっかく、概ねの合意をしているのですから、細部でも納得できる形にしませんか？」

サ 令和4年6月24日、組合と会社との間で電子メールにおいて、次のやり取りが行われた。

(ア) 午後1時38分、会社は、4.6.22組合メールに対し、電子メール（以下「4.6.24会社第1メール」という。）を送信した。4.6.24会社第1メールには次のとおり記載されていた。

「（略：4.6.22組合メールの引用）

5月分賃料はE氏が全額負担されるのかどうか、明確にお答えいただけま

すでしょうか。

なお、社保料・駐車場代などは議論するような内容でもなく、単に勤務実態と突合するだけの作業ですので、E氏が直接営業所に問い合わせただけでよろしいかと存じます。」

(イ) 午後3時41分、組合は、会社に対し、電子メール（以下「4.6.24組合第1メール」という。）を送信した。4.6.24組合第1メールには次のとおり記載されていた。

「お世話になります。

議論をするというより、内容を確認する話し合いということになると思います。

そちらの認識が正しければ、それで問題はないと思います。

そこで、すり合わせができなければ、交渉決裂ということになりますが、今の段階で、交渉されないとすると、団体交渉の拒否にあたるように思います。

給与について説明できる方の参加を<sup>(ママ)</sup>いただいて、1度話し合<sup>(ママ)</sup>の場を作っていたきたいと思います。

もし、Eの話の聞きたくないというのであれば、労働委員会のあっせん、調停というのがありますので、それを利用させていただいてもいいかと思えます。

そうすると双方の主張は、第3者に言うだけで、結論が出ると思いますが。どうでしょうか？」

(ウ) 午後4時33分、会社は、4.6.24組合第1メールに対し、電子メール（以下「4.6.24会社第2メール」という。）を送信した。4.6.24会社第2メールには次のとおり記載されていた。

「ですから、もう何度も申し上げているのですが、5月分寮費について E氏が全額負担されるのかどうか、そこだけ先に教えてください。

こちらの認識は既に述べています。繰り返<sup>(ママ)</sup>にしますが、5月に関しては、会社は寮費負担はおろか、継続して入居することさえ認めていません。それでもE氏が5月分寮費を全額負担したくないというなら、そうはつきりと仰っていただいて構いません。もっとも、その時点で金銭解決の話は白紙に戻させていただきます。

E氏が5月分寮費を全額負担する場合のみ、次のステップとして、社保／給与関係の確認の場をセットさせていただきます。

なお、当方に団交拒否の意図はまったくございません。当方が一方的に提

案したに過ぎない金銭解決案が仮に白紙に戻ったとしても、団体交渉は仕切り直しで再開することになるとの認識です。」

(エ) 午後5時19分、組合は、4.6.24会社第2メールに対し、電子メール（以下「4.6.24組合第2メール」という。）を送信した。4.6.24組合第2メールには次のとおり記載されていた。

「では、5月分の寮費をEが負担しないなら、和解提案（45万円の支払い）は白紙に戻すという回答を受けての、交渉と設定されればいいと思います。こちらとしてもかたくなにそのところだけにこだわっているわけではありません。

寮費についてそちらの根拠を再度整理して説明いただくこととし、当方はこのメールのやり取りで、概ね了承しているという前提で差し拭くべき本人負担分<sup>(ママ)</sup>についての合意をするという位置づけで話し合いの場を持ってください。」

シ 令和4年6月27日、組合と会社との間で電子メールにおいて、次のやり取りが行われた。

(ア) 午前8時57分、会社は、組合に対し、電子メール（以下「4.6.27会社第1メール」という。）を送信した。4.6.27会社第1メールには次のとおり記載されていた。

「仰っていることの趣旨がよく分かりませんが、『仮定条件付きで和解の話し合いをせよ』<sup>(ママ)</sup>といこうことなら、それはお断りします。

当方としては、ここで5月分寮費の負担関係を決めないまま話を進め、他の項目との交換条件にしたり、調整項目としたり、折半するようなことはするつもりはありません。

こちらは、5月分寮費はE氏に全額負担してもらいたい、その点にこだわっています。そもそも金銭解決の提案はこちらからしたものですし、どこにこだわろうとこちらの自由でしょう。

E氏が5月分寮費を全額負担することを受け容れるのか、受け容れないのか、そろそろ旗幟鮮明にしていただけませんか。

そちらにこだわりが無いなら、簡単なことでしょう。」

(イ) 午後3時04分、組合は、4.6.27会社第1メールに対し、電子メール（以下「4.6.27組合第1メール」という。）を送信した。4.6.27組合第1メールには次のとおり記載されていた。

「負担する意志があることは明示しています。

納得のいくことであれば問題はありません。

ここに記載の重ねて退去を要請していたのはどどの時点のお話ですか？<sup>(ママ)</sup>

そこらあたりも交渉の<sup>(ママ)</sup>ばで説明いただければよいと思います。」

(ウ) 午後3時48分、会社は、4.6.27組合第1メールに対し、電子メール（以下「4.6.27会社第2メール」という。）を送信した。4.6.27会社第2メールには次のとおり記載されていた。

「（略：4.6.27組合第1メールの引用）

ですから、E氏が5月分寮費を全額負担することに納得しているのかどうかを聞いているのです。

『納得のいくことであれば』とか『払うべきは払う意思があります』とか、あとで言い逃れできるような条件を付したり、あいまいな表現で逃げないでいただきたい。

E氏が5月分寮費を全額負担することに納得しているのか、E氏のご自身で払うべきものだと認識しているのか、それだけ明確にしてください。

何度も申しておりますが、この点を明確にされない限り、金銭解決はいつまでも次のステップには進めません。

もっとも、6月30日（木）正午までに明確なご回答がないときは、残念ながら金銭解決の話は取り下げさせていただきます。」

(エ) 午後6時48分、組合は、4.6.27会社第2メールに対し、電子メール（以下「4.6.27組合第2メール」という。）を送信した。4.6.27組合第2メールには次のとおり記載されていた。

「わかりました。

残念ですが、団体交渉の拒否と判断します。

労働委員会への申し立てを準備しますので、ご了承ください。」

(オ) 午後7時15分、会社は、4.6.27組合第2メールに対し、電子メール（以下「4.6.27会社第3メール」という。）を送信した。4.6.27会社第3メールには次のとおり記載されていた。

「以下の6/24の私のメールをお読みになられていますか？

なお、当方に団交拒否の意図はまったくございません。当方が一方的に提案したに過ぎない金銭解決案が仮に白紙に戻ったとしても、団体交渉は仕切り直しで再開することになるとの認識です。

いまだ金銭解決の話の途中であるとの認識ですが、金銭解決の話が白紙に戻ったとして、何故それが団交拒否になるのでしょうか。

繰り返しになりますが、当方は、団交拒否の意図は全くないことをここに明確に申し上げておきます。



金銭解決を白紙に戻しての、仕切り直しの団体交渉をご所望でしたらお受けする所存ですので、いつでもお申し入れください。」

ス 令和4年6月30日、組合と会社との間で電子メールにおいて、次のやり取りが行われた。

(ア) 午後2時17分、会社は、組合に対し、電子メール（以下「4.6.30会社第1メール」という。）を送信した。4.6.30会社第1メールには次のとおり記載されていた。

「本日正午までに、E氏の5月分寮費負担に関するご回答をいただけませんでした。

したがいまして、事前にご通知申し上げたとおり、5/31事務連絡（4）で当方よりご提案した金銭解決案は残念ながら取下げとさせていただきます。

この取下げにより、E氏の案件は仕切り直しとなり、再び団体交渉の場に移るものと理解しています。

当方としては団交拒否の意図はございませんので、必要に応じて申入れをお願いします。」

(イ) 午後2時20分、組合は、4.6.30会社第1メールに対し、電子メール（以下「4.6.30組合メール」という。）を送信した。4.6.30組合メールには次のとおり記載されていた。

「今までの経過を持って、労働委員会に申し立てます。

労働委員会でご主張ください。」

(ウ) 午後3時37分、会社は、4.6.30組合メールに対し、電子メール（以下「4.6.30会社第2メール」という。）を送信した。4.6.30会社第2メールには次のとおり記載されていた。

「承知しました。

団交拒否などなかったこと、会社が団交応諾の意思を表明してもなお『団交拒否』と決め付けられたこと等につき、労働委員会にて存分に主張させていただきます。

ところで、不当労働行為救済申立では団交拒否の有無に焦点が当たり、労働者は置いてけぼりになってしまうと思いますが、それで構わないということですね。

労働組合のスタンスとしてどうかと思いますが、当方としては、E氏の社会保険料等の未精算分に関して本人に直接支払いを求めていく所存です。予めご承知おきください。」

セ 令和4年7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（組合は、会社に対し、令和4年6月21日、同月22日、同月24日及び同月27日の電子メールにより団交申入れを行ったといえるか。いえるとすれば、同団交申入れ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か。）について

### 1 被申立人の主張

本件では、そもそも組合から団交申入れはなされていない。

また、仮に団交申入れがあったとしても、会社は拒否していない。

本件申立ては、団交拒否など存在していないにも関わらず、45万円の解決金と5月分の家賃の会社負担という両得狙いで不当労働行為を装った組合に利用されたものに過ぎない。

#### (1) そもそも団交申入れがなされていないことについて

組合は、「解決金45万円からの相殺のE組合員の負担分について」を議題とする団交申入れをしたと主張するが、そのような団交の申入れがあったとは到底認められない。

ア 組合は、4.4.27組合メールのような団交の開催を正式に求める明確な文言を使用しておらず、正式に団交を求めるような表現は一切使用されていない。このように団交申入れとしての体を有していないので、電子メールによる団交申入れがあったとは到底解釈できない。

組合は、「最終的に決定する話し合いの場を持っていただけませんか?」、「1度話し合の場を作っていただきたいと思います。」というオブラートに包む表現を用いているように、むしろ、会社に正式な団交申入れと捉えられるのを回避している。

イ 仮に団交申入れのつもりだったとしても、その内容が明確でなく、「解決金45万円からの相殺のEの負担分について」という組合の主張する議題（以下「組合主張議題」という。）についても電子メール上どこにも表れておらず、当該議題に関して団交を申し入れていたと解釈することはできない。組合主張議題は、本件申立てにおいて、労働委員会から促されて初めて示されたものであった。このことは、団交申入れそのものが、本件申立て後に後付けで主張されたものに過ぎず、組合が団交申入れをしていなかったことを裏付ける事実である。

むしろ会社提案を前提とした「社会保険料等の細かい数字の確認作業」がしたいかのように会社を錯乱させていたものである。

ウ また、本件申立てにおいて、組合が主張する団交申入れ行為が日時を異にする

複数の電子メールにわたっていたことも、団交申入れそのものが本件申立後に後付けで主張されたものに過ぎず、団交申入れが無かったことを裏付ける事実であるといえる。

組合は、複数の電子メールにわたったことにつき、本件審問において、組合役員は、「（略：会社担当者氏名）さんができるだけ理解できるように、こちらはこう考えてますよというところを述べたと思います。」と述べるが、複数の電子メールにわたることは理解させるという意味では逆効果で理由になっていない。

エ 組合は、会社からの「メールの返信で団交拒否ではありませんという返信がきている」ことを団交申入れがあった根拠としているようであるが、会社は、組合が団交の申入れがないにもかかわらず、突如として団交拒否と述べているので、「もし団交申入れがあったとしても」という、仮定の話をしているのであって、団交申入れがあったことを前提として返信をしているのではない。

## (2) 団交拒否など行われていないことについて

仮に、団交申入れがあったとしても、会社は、拒否していない。

会社は、仮に組合が「解決金45万円からの相殺のE組合員の負担分について」という組合主張議題の団交の申入れを企んでいるのであれば、ロジックとしておかしく、45万円の解決金部分を含め会社提案は白紙となり、ゼロベースでの交渉になると伝えた上で、会社は団交に応じると明言している。

### ア 4.5.31会社連絡書及び4.6.3会社合意書案について

組合は、45万円の解決金は、5月分家賃とは切り分けられて、既に合意し確定していた旨主張する。

しかし、以下のとおり、4.5.31会社連絡書を踏まえ、4.6.3会社合意書案の内容で会社が行った提案というのは、期間限定で譲歩の余地のない全体としてのパッケージ提案であって切り分けられないうえ、会社提案はいかなる内容においても合意に至っていない。

組合は、45万円の支払について、組合と会社との間で「合意があった」という事実を捏造したうえで、これを前提として、自らに有利な部分に限定した要求を「交渉申入れ」の議論にすり替えて主張しているのである。

(ア) 4.6.3会社合意書案は、第2項で解決金45万円と家賃5月分を解決金から差し引くことを明記している。同一の書面に記載されているだけではなく、一つの条項に記載されていることから、これらはセットであり、全体として一つのパッケージとして提案されており、切り分けられない。

(イ) 4.6.3会社合意書案は、期間限定の譲歩の余地のない提案である。

会社は、早期解決にメリットを感じて解決金の金額というメインの部分の譲

歩した提案をしたのであり、これ以上、4.6.3会社合意書案について、議論をして時間をかけたり、譲歩したりする余地は存在しない。すなわち、議論や譲歩を求めた時点で会社提案は白紙となる。

また、4.5.31会社連絡書において、会社は、「会社としてはこれ以上の譲歩はいたしません。当方としては早期解決にメリットを感じていますので、今回限りの提案であることをお含み置きください。上記趣旨にご賛同いただけない場合は、必然的に、労使どちらかが根負けするまで延々と団交を継続するほかないと考えています。」として、初めから、4.5.20団交を踏まえた、会社提案の和解案の話を展開するとともに、これがまとまらなければ団交を継続し、別の和解案を模索しようとしていた。

すなわち、会社は、(i)会社が提案した和解案における条件内容の詰めの話と、(ii)団交の話を明確に区別し、(i)の会社提案の和解案の折衝をするとともに、(i)が決裂すれば、当然に(ii)団交を継続すると、令和4年5月31日の時点から述べていたのである。

このことは、会社からの再三の電子メールによって、組合に対し、繰り返し明示されていた。

会社は、4.6.3会社合意書案という会社提案を提示し、それに合意するか否かを組合に確認したのである。組合が一部でも応じることができず、会社としてもその点につき譲歩できないのであれば、全体として案が崩れるのは言うまでもない。にもかかわらず、一部のみを切り取って、そこだけ組合に有利（会社にとって不利）となる交渉をさせろというのは、極めて虫のいい話である。全体として一つの提案であり、互いに譲歩できず一部でも同意できないのであれば、全体として会社の案が消滅するのは当然である。

もし、そこに交渉の余地を残すのであれば、そもそも45万円の前提となる「早期解決のメリット」が崩れ、提案そのものの存在意義がなくなることは言うまでもない。

なお、会社が4.6.3会社合意書案を示してから、4月分家賃負担を会社が譲歩しているように見えるが、これは譲歩ではなく、もともと、会社として4月分家賃は控除しない形で提案すべきところ、誤って記載されたことから、訂正したものにすぎない。

(ウ) 組合は45万円の解決金のみ合意が成立していたと主張するが、①4.5.31会社連絡書において、「社内における正式承認前の私案ではありますが」であるとか、「骨子として」という表現を用いていること、②4.6.3会社合意書案でも「案」と銘打っていること、③印を押すことで成立する書面の調整の話をしているに

も関わらず、署名押印なしに確定というロジックになるはずがないこと、④組合も、令和4年6月1日の電子メールや4.6.3会社第1メールで、「基本的に合意」していたとして、少なくとも最終合意ではないことを認識していることから、そもそも合意が成立していないことに、争いの余地はない。

#### イ 電子メールでのやり取りについて

以下のとおり、組合が団交拒否と主張する電子メールの該当部分を解析しても、会社が団交を拒否したと認定する余地は皆無である。

以下の一連の文脈上、会社は、「E組合員5月分家賃負担」を一貫して、会社提案の4.6.3会社合意書案の話として述べているのであって、組合主張議題に関する話として述べていないのは明々白々であり、団交拒否に関する文脈で述べられたものではない以上、団交の開催条件となるはずもない。

(ア) 組合と会社との間で5月分の寮費に関し、話がまとまらなかったことから、4.6.13会社第3メールで会社は「そのあたりをご理解いただかず、5月分寮費負担まで会社に求めるようなら、ゼロベースからの交渉仕切り直しでも一向に構いません。」と、5月分の寮費負担を求めるなら、4.6.3会社合意書案の折衝を打ち切り、再度ゼロベースからの団交の仕切り直しもやむを得ない旨を伝えている。原文でもアンダーバーが引かれているように会社の強い意思表示であった。

(イ) 組合は、4.6.14組合メールで「妥協案をのんでいただけませんか？」と5月分寮費負担を求め、会社が4.6.3会社合意書案が決裂したとの認識で回答を行わなかったところ、1週間後に4.6.21組合メールで「少し細かい数字でのやり取りになっています。本人の認識も踏まえて、最終的に決定する話し合いの場を持っていただけませんか？」と、4.6.3会社合意書案に関して、5月分の家賃負担の話以外の客観的な数字の突合せを指すようなメールを送信した。

それに対し、「E氏が、5月分賃料を全額負担する意思がおありかどうかだけ教えていただければ結構です。」等を記載した4.6.22会社メールを会社は返信した。これは、会社は、組合に5月分の家賃負担について態度をはっきりさせることを求めるとともに、会社提案を受け入れるのであれば、E組合員本人もその路線で理解・納得しているのかということを確認しているに過ぎない。これを根拠に団交拒否と解釈することには無理がある。

(ウ) 「5月分賃料はE氏が全額負担されるのかどうか、明確にお答えいただけますでしょうか。」等を記載した4.6.24会社第1メールで会社は、5月分の家賃負担について会社提案に乗るのか否かについて態度をはっきりさせるよう求めたに過ぎない。続くその後のコメントでも、社会保険料等の数字について議

論を展開しようとする組合に対し、客観的な数字の話ゆえ、議論するような内容でない旨述べたにすぎず、団交を拒否するというレベルの話ですらない。

(エ) 4.6.24組合第1メールで組合は、「議論ではなく内容を確認める話し合い」と述べた直後に突然「団体交渉の拒否」という単語を持ち出してきた。これは、組合が社会保険料等の単なる数字の突合せを装いながら実質的な交渉を狙うとともに、そのフレーズの響きによる脅しを狙ったものに他ならない。

4.6.24会社第2メールで会社は、「それでもE氏が5月分寮費を全額負担したくないというなら、そうはっきりと仰っていただいて構いません。もっとも、その時点で金銭解決の話は白紙に戻させていただきます。E氏が5月分寮費を全額負担する場合のみ、次のステップとして社保／給与関係の確認の場をセットさせていただきます。」と記載している。会社は、E組合員の5月分寮費の全額負担につき、会社提案の金銭解決の前提条件という趣旨で述べている。続く文脈でも、社会保険料等の数字は客観的には確定しているものであって単なる確認作業に過ぎないことから、組合が会社提案に同意することで合意案がまとまったのち、数字の確認作業をしましようという趣旨で述べた発言に他ならない。さらに、会社は同メールで、団交拒否の意図はなく、むしろ積極的に団交になる旨を述べており、団交拒否と解される余地は皆無である。

(オ) 組合は、4.6.24組合第2メールで、「寮費についてそちらの根拠を再度整理して説明いただくこととし、当方はこのメールのやり取りで、概ね了承しているという前提で差し拭くべき本人負担分についての合意をするという位置づけで話し合いの場を持ってください。」と、組合の方から、ゼロベースではなく、45万円の解決金は既定の前提としつつ、5月分の家賃負担を議論すると解釈できる余地がある発言をするに至った。

会社としては、45万円の解決金のみ確定したことを前提で5月分家賃の交渉をするという団交はあり得ないことから（5月分家賃の議論をするのであれば一回会社案を白紙撤回してからゼロベースで45万円の解決金額の妥当性も併せて検討する必要がある）、4.6.27会社第1メールで、もし、5月分の家賃負担を議論するという趣旨であればロジックとして誤りであることを伝えるとともに、「E氏が5月分寮費を全額負担することを受け容れるのか、受け容れないのか、そろそろ旗幟鮮明にしていただけませんか。」と記載し、混在している(i)会社が提案した和解案における条件内容の詰めの話と(ii)団交の話とを再度明確に切り分け、(i)のレベルの話を展開したのである。しかし、組合は、4.6.27組合第1メールで、「負担する意志があることは明示しています。納得のいくことであれば問題はありません。」と、はぐらかすような形で(i)

に関する話を展開した。組合が会社提案を蹴って、ゼロベースとなる団交の申入れをしたいのか、5月分の家賃のE組合員負担を前提とした「社会保険料等の細かい数字の確認作業」がしたいのか、趣旨の理解できない発言となっている。

会社は、再度(i)の話に戻されたと判断し、4.6.27会社第2メールで「E氏が5月分の寮費を全額負担することに納得しているのか、E氏をご自身で払うべきものだと認識しているのか、それだけ明確にしてください。」として、(i)に関する組合の話を前提とする回答をしたうえで、それができなければ、「残念ながら金銭解決の話は取り下げさせていただきます。」と、(i)は完全に決裂したものと改めて判断する旨を述べたのである。5月分寮費の全額負担というのは、会社提案を呑む場合における次のステップに進むための条件という位置づけで述べているのであり、およそ組合主張議題についての団交に対する条件という趣旨には解釈できない。

しかしながら、組合は、突如として4.6.27組合第2メールで、「わかりました。残念ですが、団体交渉の拒否と判断します。労働委員会への申し立てを準備しますので、ご了承ください。」と、(i)の4.6.3会社合意書案に関するやり取りの話を(ii)の組合主張議題についての団交の話にすりかえ、勝手に団交拒否と捉えるに至ったのである。ちなみに、組合から、「限定条件を付けた団体交渉である」などとする話は、電子メールのやり取りでは一切出ていない。会社は繰り返し、「ゼロベースから団交を仕切り直す」として、限定条件とは相反する内容での団交を提案していた。

(カ) その後、組合が誤解していると気づいた会社は、即座に4.6.27会社第3メールを送っている。これは、①既存の交渉案が決裂したのであるから、(改めて別の交渉案で妥結すべく)②仕切り直しの交渉をしましょうと、当たり前のことを述べたものであって、会社が団交拒否などしていないことは明らかである。仮に、組合に誤解等があったとしても、この電子メールで会社が団交を拒否していないことは明確になったはずである。もちろん「白紙」である以上、使用者側の主張を認める限定条件を付けた団交でないとは認めないという趣旨でないことも明らかである。

会社が団交に応じると明言しているのであるから、組合としては、団交申入れの態度を明らかにしさえすれば済む話であるが、それをせずに、組合はこのコメントに対し沈黙するに至った。

(キ) 繰り返しとなるが、組合は、違うレベルの話を混同している。

組合は、団交という交渉機会の場を持つかという問題と、その先の交渉案を

どのような条件で妥結すべきかという問題を混同している。「自分が納得できない条件を引き出せないことをもって、交渉機会の場を拒否された」と論点をすり替えたうえで筋違いな議論を展開しているのである。

いかえると組合は、会社に対し、自己に有利となる45万円の解決金を無条件に支払わせることを前提とした不当な団交申入れを意図しているのであって、これに応じなければ団交拒否だと主張することは、会社に対し、団交拒否という脅し文句で、本来会社が自由意思で決めるべき45万円の解決金支払を強要する行為に他ならない。組合には、団交を求める権利があっても、会社に対し、その意に反する内容を強要する形での団交を求める権利はない。

会社は「5月分の寮費をE組合員が負担しない限り交渉はできない」などとは一言も言っていない。「5月分の寮費をE組合員が負担しない限り当該提案した和解案で妥結はできない」と述べているのである。

## 2 申立人の主張

組合は、電子メール上であるが、幾度も交渉申入れをしている。議題は、退職に当たってE組合員が負担すべき経費の内容であり、会社が支払うと回答した45万円から相殺されるべき金額であった。

しかし、会社は、団交開催に当たって、条件を提示し、その条件に応じなければ団交に応じないと主張した。会社が、①E組合員が家賃負担について無条件に支払をすること、後には、②45万円の支払回答を白紙に戻すこと、を団交開催の条件にすることは明らかに団交拒否に当たる。

### (1) 団交申入れを行ったといえるかについて

ア 団交申入れは、①4.6.21組合メール、②4.6.22組合メール、③4.6.24組合第1メール、④4.6.24組合第2メール、⑤4.6.27組合第1メールの電子メールによって行っており、団交議題は「解決金45万円からの相殺のE組合員の負担分について」である。

団交申入れは、文書によらなければならないとは決まっておらず、団交の場で次回交渉を口頭で申し入れることも日常的に行われているのであるのだから、電子メールによる申入れは、その議題が明らかな場合は、交渉申入れとして有効である。

イ 会社は組合が交渉申入れを「複数」の電子メール文を示し、「団交申入れのつもり」であり、「内容が定かでない」と主張する。

組合は、①4.6.21組合メールにおいて「最終的に決定する話し合いの場を持っていただけませんか」と、②4.6.22組合メールにおいては「双方納得の上で合意」と記載しており、「話し合いの場」とは、労使間では団交に他ならない。



また、③4.6.24組合第1メールにおいては、「交渉決裂」とか「交渉されないとなると」と記載し、④4.6.24組合第2メールには「白紙に戻すという回答を受けての、交渉と設定」と説明し、⑤4.6.27組合第1メールでは「交渉の場で説明いただければ」と交渉という言葉を使っていて、団交を求めていることは明らかである。

内容も退職手続きにかかるE組合員の本人負担分（相殺額）であることは、上記5通の電子メールに共通している。

ウ 4.6.24組合第1メールで組合から「内容を確認する話し合いということになる」、「そこで、すり合わせができなければ、交渉決裂ということになりますが」、「今の段階で、交渉されないとなると、団体交渉の拒否にあたるように思います。」と指摘したのに対し、会社は「団交拒否の意図はない」と交渉申入れを事実上認めている。

また、会社は、4.6.27会社第1メールでは、「『仮定条件付きで和解の話し合いをせよ』といこうことなら、それはお断りします。」と組合が話し合いを求めていることを十分理解しているし、組合の申入れ事項についても認識していることは明白である。

会社の電子メール内容は、組合が組合員負担費用の額について「話し合い＝交渉」を求めていることを充分理解していることが伺える。

組合が交渉を申し入れたと主張し、会社は「お断りします」と言っている以上、交渉の申入れがあったことは議論の余地がない。

## (2) 団交拒否であること

組合は支払の事実関係の確認などについてもE組合員の認識を説明する必要があり、合意に向けて交渉で整理すれば、それほど紛議になることはない、との認識であったが、会社は交渉再開に当たって、条件を提示し、その条件に応じなければ、逆に交渉に応じないと主張している。

会社は「5月分の寮費をEが負担しない限り交渉はできない」、「45万円の回答を白紙に戻すことを了承しないと交渉しない」と主張しているのであって、明らかに「無条件」とは程遠い。なお、会社は、「白紙」である以上、条件を付けたものではないと主張するが、白紙に戻すこと自体が条件付きである。たとえ、「ゼロベース」というあいまいな表現であっても、組合員負担費用については交渉を拒否するという姿勢は明らかである。

上記の事項を開催条件にすることは明らかに団交拒否に当たる。

ア 4.5.31会社連絡書及び4.6.3会社合意書案について

(ア) 会社は、(i)「会社が提案した和解案における条件内容の詰めの話」と(ii)

「その話をする機会の場合である団交の話」を明確に区別していたと主張するが、会社が(i)と(ii)を明確に区別する意図は不明である。勝手な思い込みと考える。

(イ) (i)の「会社が提案した和解案における条件内容の詰めの話」については、組合はすぐに「概ね了承」と回答している。4.5.31会社連絡書の解決案の骨子①項から④項の全てに組合は了承しているため、ある意味この交渉議題については、妥結をみたと解釈すべきであり、文書と電子メールのやり取りで合意があったとみなすべきである。45万円の慰謝料支払について合意していることは明らかである。

会社の主張するとおり、合意案は「パッケージ」ともいえるが、4.5.31会社連絡書の解決案の骨子に組合は同意したが、そのうちの②項の組合員負担費用の内容まで合意したものではない。当然ながら、この事案について、将来的に交渉がもたれる可能性も十分ありえるのであって、②項の負担額を会社の主張通り認めなければ、すべての合意が白紙になるなどというものではないことは明らかである。

この②項については、未確定な事項として残った議題と言える。①項、③項、④項については双方異議はなく、②項については、これらの合意時点で明確な数値提示がなかったに過ぎない。当然ながら、その合意に向けては労使双方誠実に交渉し、決定すべきである。

(ウ) 百歩譲って、交渉全体の一部の不合意によってすべてが白紙になりえることは否定しない。しかし、今回はその一部について交渉すらしないままである。全体を白紙にしないと一部の交渉に応じない、という条件提示が交渉拒否に当たらないという主張は理解できない。

イ 電子メールでのやり取りについて

会社は、4.6.27組合第2メールで組合が突如として団交拒否と主張した旨主張するが、組合は4.6.24組合第1メールで「すり合わせができなければ、交渉決裂ということになります。今の段階で、交渉されないとすると、団体交渉の拒否にあたるように思います。」と不当労働行為に当たると指摘していることから、突如、「団交拒否と判断します」と突き付けたものではない。

## 第6 争点に対する判断

1 組合は、会社に対し、令和4年6月21日、同月22日、同月24日及び同月27日の電子メールにより団交申入れを行ったといえるか。いえるとすれば、同団交申入れ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かについて、以下判断する。

(1) まず、組合は会社に対し、令和4年6月21日、同月22日、同月24日及び同月27日

の電子メールにより団交申入れを行ったといえるかについて検討する。

ア 組合は、団交申入れは、①4. 6. 21組合メール、②4. 6. 22組合メール、③4. 6. 24組合第1メール、④4. 6. 24組合第2メール、⑤4. 6. 27組合第1メールによって行っており、団交議題は「解決金45万円からの相殺のE組合員の負担分について」である旨主張する。

それに対し、会社は、上記①から⑤の電子メールが仮に団交を申し入れたつもりだったとしても、組合が団交申入れの根拠として日時の異なる複数の電子メールを挙げていることから明らかなように、その内容が明確でなく、正式に団交を求めるような表現は一切使用されておらず、また、組合が主張する「解決金45万円からの相殺のE組合員の負担分について」という組合主張議題についても電子メール上どこにも表れていないので、団交申入れとしての体を有しておらず、団交申入れ自体がなされたとは到底いえない旨主張する。

イ 団交とは、労働者がその代表者を通じて使用者又はその団体と労働条件その他の待遇や労使関係上のルールについて労働協約の締結その他の取り決めを目標として交渉を行うことをいうところ、法令上、団交申入れの様式を定めた条項はない。したがって、組合が団交申入れを行ったといえるためには、使用者に対して、労働者の労働条件その他の待遇や労使関係上のルールについて労働協約の締結その他の取り決めを目標とした交渉を行いたい旨の意思表示を行えば足り、意思表示中に「団体交渉」や「団交」等の文言を用いる必要はないと解される。

ウ 本件においては、前記第4. 2(1)ク、(2)アからウ、エ(ウ)認定によると、①令和4年5月20日に組合と会社との間で4. 5. 20団交が開催されたこと、②同月25日に組合が会社に対し4. 5. 25組合要求書により、金45万円の支払を求めたこと、③同月31日、会社が、(i)E組合員の退職に関する解決金として金45万円の支払義務を認める旨、(ii)寮の清掃費用その他の組合員負担費用を解決金から控除する旨、等を条件とする解決案の骨子を4. 5. 31会社連絡書で提案したこと、④これを受け、同年6月1日、組合が会社の提案に「基本的に合意」としたうえで、組合員負担費用の金額等の提示を求めたこと、⑤同月3日、会社は組合に対して、4. 6. 3会社合意書案で組合員負担費用として29万2,423円を提示したことが認められる。

これに対し、前記第4. 2(2)オ、キ(ア)認定によると、①令和4年6月6日、組合は会社に対し、組合員負担費用の合計金額を14万6,812円とした4. 6. 6組合合意書案を電子メールにて送信したこと、②会社は4. 6. 13会社第1メールにおいて、上記29万2,423円のうち、組合員の「4月分の家賃」7万4,000円を「譲歩」した旨記載していること、③その結果、組合員負担費用に関する双方の主張は、会社

が21万8,423円、組合が14万6,812円となり、その差額は、当初の14万5,611円から、7万1,611円に縮まっていたことが認められる。

また、前記第4.2(2)カからケ認定によると、令和4年6月13日前後に、上記7万1,611円に含まれる5月分の家賃である2万1,483円をE組合員が負担するのか否かに関する意見の応酬があったのち、同月21日、組合は会社に対して「最終的に決定する話し合いの場を持っていただけませんか？ズームで結構です。」と記載された4.6.21組合メールを送信したことが認められる。

かかる経緯からすれば、4.6.21組合メールは、E組合員の退職に関し、会社が支払う解決金から控除する組合員負担費用の金額について、令和4年6月13日までに到達した上記7万1,611円の差額をさらに縮め、最終的に合意するための交渉を、面談又はウェブ方式で行いたいとの申入れであるといえるから、団交申入れと認められる。

エ なお、前記第4.2(2)コ(イ)、サ(イ)、(エ)、シ(イ)認定によると、①4.6.22組合メールには、「社保や駐車場代、自治会費なども(略)、給与明細と違うところがあるので、双方納得の上で合意するのが一番いいと思います。せっかく、概ねの合意をしているのですから、細部でも納得できる形にしませんか？」との記載があること、②4.6.24組合第1メールには、「今の段階で、交渉されないと、団体交渉の拒否にあたるように思います。」「1度話し合<sup>(ママ)</sup>の場を作っていたきたいと思います。」との記載があること、③4.6.24組合第2メールには、「5月分の寮費をEが負担しないなら、和解提案(45万円の支払い)は白紙に戻すという回答を受けての、交渉と設定されればいいと思います。」「寮費についてそちらの根拠を再度整理して説明いただくこととし、当方はこのメールのやり取りで、概ね了承しているという前提で差し拭<sup>(ママ)</sup>くべき本人負担分についての合意をするという位置づけで話し合いの場を持ってください。」との記載があること、④4.6.27組合第1メールには、「交渉の<sup>(ママ)</sup>ばで説明いただければよいと思います。」との記載があることが認められ、4.6.21組合メールが団交申入れであるとの判断と同様の理由で、続くこれらの電子メールについても、団交申入れであると認められる。

オ これに対して会社は、上記電子メールには「団交の開催を正式に求める明確な文言や表現」が用いられていない以上、団交申入れに当たらないと主張する。しかし、団交申入れは要式行為ではなく、「団体交渉」や「団交」等の文言や「団交の開催を正式に求める明確な文言や表現」を用いる必要のないことは前記イ判断のとおりであるから、会社の主張は採用できない。

カ また、会社は、上記電子メールによる組合の要求は、その内容が明確ではない

から、団交申入れと認められないと主張する。しかし、前記ウ判断のとおり、4.6.21組合メールは、E組合員に対し会社が支払う解決金から控除する組合員負担費用の金額をめぐる労使間の交渉中、会社の示した算定方法に組合も基本的に合意したものの、具体的金額を算出するにあたり双方の主張に差額が生じ、爾後その額の調整のための交渉が行われ、その結果、当初の14万5,611円から、上記7万1,611円に減少した差額をさらに縮めることを議題にしようとするものであることは、労使間において明確であったというべきである。したがって、上記電子メールにおける組合の要求内容が明確ではないとする会社の主張は、採用できない。

キ 会社は、組合の主張する団交申入れ行為が日時を異にする複数の電子メールにわたっていたことをもって、団交申入れがなかったことを裏付ける事実であると主張する。しかし、E組合員に対して会社が支払う解決金から控除する組合員負担費用の金額に関する「話し合いの場を設ける」ことを要求する4.6.21組合メールをもって、労働組合法第7条第2号の定める団交申入れと解されることは前記ウ判断のとおりである。また、団交申入れといえる為には、労働者の労働条件その他の待遇等につき労使の取り決めを目標とした交渉の申入れであれば足り、その申入れが日時を異にする複数の電子メールにわたっていたとしても、全体として団交を求める意思表示であると解釈される以上は、団交申入れに当たる。したがって、この点に係る会社の主張は採用できない。

ク 以上のことから、組合は、会社に対し、令和4年6月21日、同月22日、同月24日及び同月27日の電子メールにより団交申入れを行ったといえる。

(2) 次に、E組合員の退職に関し、会社が支払う解決金から控除する組合員負担費用の金額に係る事項は義務的団交事項といえるかについて検討する。

上記事項は、E組合員の退職に伴って発生する事項であり、組合員の労働条件等に関する事項であるといえる。また、解決金から控除する組合員負担費用の金額については、会社が処分可能であることから、上記事項は義務的団交事項であるといえる。したがって、会社が正当な理由なく、組合からの令和4年6月21日、同月22日、同月24日及び同月27日の電子メールによる団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）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。

(3) 第三に、会社は団交を拒否していないと主張するので、この点について検討する。

確かに、前記第4.2(2)サ(ウ)、シ(オ)、ス(ア)認定によれば、会社は組合に対して団交拒否の意図は全くない旨を記した電子メールを複数回送信した事実が認められる。

しかし、前記第4. 2(2)サ(ウ)認定によると、会社は4.6.24会社第2メールにて、①E組合員が5月分の家賃を負担しないとの意思を表明した時点で、会社側の金銭解決の提案は白紙に戻す旨、②E組合員が5月分の家賃を全額負担する場合のみ、「(家賃以外の項目である) 社保/給与関係の確認の場」の設定に応じる旨、を組合に通知している。これは、E組合員が5月分の家賃を全額負担する旨の意思表示を行わない限り、組合が4.6.21組合メールにて会社に求めた団交には応じないとの意思表示にほかならない。

また、前記第4. 2(2)サ(エ)、シ(ア)認定によると、「5月分の寮費をEが負担しないなら、和解提案(45万円の支払い)は白紙に戻すという回答を受けての、交渉と設定されればよいと思います。」、「寮費についてそちらの根拠を再度整理して説明いただくこととし、当方はこのメールのやり取りで、概ね了承しているという前提で差し拭くべき本人負担分<sup>(ママ)</sup>についての合意をするという位置づけで話し合いの場を持ってください。」と記載されていた4.6.24組合第2メールに対し、会社は4.6.27会社第1メールにて、「『仮定条件付きで和解の話し合いをせよ』と<sup>(ママ)</sup>いこうことなら、それはお断りします。当方としては、ここで5月分寮費の負担関係を決めないまま話を進め、他の項目との交換条件にしたり、調整項目としたり、折半するようなことはするつもりはありません。」と回答しており、これは、組合からの団交申入れ事項に含まれる5月分の家賃の負担関係の問題について、組合が事前に折れない限り、団交に応じないとの意思表示をしたといえ、本件団交申入れにより組合が申し入れた団交事項に係る団交を拒否するものであるといえる。

したがって、団交を拒否していないとの会社の主張は採用することができない。  
(4) 第四に、会社が本件団交申入れを拒否したことにつき、労働組合法第7条第2号に定める正当な理由が認められるか否かについて検討する。

ア この点につき会社は、4.6.3会社合意書案は全体としてのパッケージ提案であり切り分けられないから、一部のみを切り取っての交渉の余地はなかった旨主張する。

確かに、前記第4. 2(2)イ認定によると、4.5.31会社連絡書には「会社としてはこれ以上の譲歩はいたしません」、「今回限りの提案であることをお含み置きください」との記載があることが認められる。しかしながら、労使の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団交を継続する余地はなくなっていたと認められる客観的事実がある場合は格別、そうでない場合に、会社が事前に自らの提案について「これ以上の譲歩はしない」旨宣言しただけで、爾後の団交拒否がすべて正当と認められるものでないから、会社が団交を拒否したことに正当な理由があったとは認められない。

イ なお、本件においては前記第4. 2(2)イ、エ(ウ)、オ、キ(ア)認定によると、E組合員の退職に関する解決金として、会社が金45万円の支払義務を認める一方、組合員負担費用として金29万2,423円を差し引くと主張し、これに対して組合が組合員負担費用は金14万6,812円と主張したところ、会社がE組合員の「4月分の家賃」である7万4,000円を「譲歩」し、その結果両者の差額が金7万1,611円に縮まっていたといえる。その後の両者の主張は、前記第4. 2(2)キ、ク、コからシ認定によると、E組合員の「5月分の家賃」である金2万1,483円を労使どちらが負担するかの議論に終始し、令和4年6月13日においては合計5回の電子メールによる応酬があったものの、上記「5月分の家賃」については決着に至らなかったことが認められる。よって、少なくとも上記「5月分の家賃」の問題については、面談又はウェブ方式で団交を仮に行ったとしても、交渉が進展する見込みはなく、団交を行う余地はなくなっていた、と見る余地がある。

しかしながら、「5月分の家賃」2万1,483円は労使の主張する組合員負担費用の金額の差額7万1,611円の一部に過ぎない以上、上記7万1,611円の差額を縮めて合意を目指すことは可能であったといえるから、5月分の家賃について双方の主張が対立していたことをもって、団交を拒否する正当な理由があったとはいえない。

(5) 以上のことから、本件団交申入れ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り、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、誓約文の掲示をも求めるが、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5年12月8日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓