

命 令 書

申 立 人 G組合

代表者 執行委員長 C

被申立人 H法人

代表者 代表理事 D

上記当事者間の令和4年(不)第42号事件について、当委員会は、令和5年12月13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

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法人

代表理事 D

当法人が、貴組合から令和4年8月8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号及び第3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 組合員1名に対する雇止めの撤回
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人が団体交渉を申し入れたところ、被申立人が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4年8月8日付け団体交渉申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

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H法人（以下、H[〃]と称していた時期も含めて「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、障がい者支援事業等を行う一般社団法人であり、その従業員数は本件審問終結時約5名である。

法人は、本件申立後の令和5年3月20日に、H[〃]からHに名称の変更を行った。

(2) 申立人G（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、大阪府内における運輸、建設関連及び一般業種で働く労働者で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130名である。

2 本件申立てに至る経緯等について

(1) 本件申立てに至る経緯

ア E（以下、組合に加入する前も含めて「E組合員」という。）は、求人サイトに掲載された正社員求人募集広告を見て、法人に応募した。同広告には、①有期雇用期間が3か月あり、4か月目から無期雇用契約となる旨、②仕事内容として、法人が業務委託で管理を任されている、申立外会社A及び申立外法人Bが行っている就労プロジェクトの運營業務のサポートを行う旨等の記載があった。

イ 令和3年12月28日、E組合員が法人側の担当者に対し、電子メールで、労働条件通知書に記載の雇用期間には定めがありとのことだが、正社員で試用期間という意味かと尋ねたところ、同日、担当者は、①試用期間としての有期雇用であり、その後無期雇用になる可能性がある旨、②基本的には通常の業務ができれば、無期雇用に転換できると考えて差し支えない旨、③有期雇用の期間が終了した時点で、両者の合意があった場合に無期雇用に転換される旨記載した電子メールを返信した。

ウ 令和4年1月5日付けで、申立外法人Bは、E組合員に対し、労働条件通知書を交付した。同通知書には、①雇用期間として「2022年1月5日から2022年4月30日まで」、②契約更新の有無として「更新する場合がある」等の記載があった。

エ 令和4年3月頃、E組合員は、申立外法人Bに対し、転籍同意書を提出した。同書面には、令和4年3月31日付けで、申立外法人Bとの雇用契約を合意解約し、

令和4年4月1日付けで法人に転籍する旨等の記載があった。

オ 令和4年4月1日付けで、法人は、E組合員に対し、労働条件通知書を交付した。同通知書には、①雇用期間として「2022年4月1日から2022年4月30日まで」、②契約更新の有無として「更新する場合がある」等の記載があった。

カ 令和4年8月1日付けで、法人は、E組合員に対し、労働条件通知書を交付した。同通知書には、①雇用期間として「2022年8月1日から2022年8月31日まで」、②契約更新の有無として「更新しない」等の記載があった。

キ 令和4年8月6日、E組合員は、組合に加入した。

ク 令和4年8月8日、組合は法人を訪問し、法人の代表理事であるD（以下「代表理事」という。）に対し、「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」（以下「4.8.8団交申入書」という。）を手交した。

4.8.8団交申入書には、E組合員が組合に加入したことを通知する旨、以下の要求事項について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れる旨等の記載の後、要求事項として、①E組合員に対する令和4年8月31日の雇用契約解除を撤回し、以降も就労させること、②E組合員へのパワハラ行為について、E組合員に謝罪し、慰謝料を支払うこと、③就業規則を作成し周知すること等の記載があった。また、団交を、同月10日18時から、法人事務所で行うよう求める旨の記載があった（以下、4.8.8団交申入書による団交申入れを「4.8.8団交申入れ」という。）。

また、この時に、組合と代表理事の間で次のようなやり取りがあった（以下、このやり取りを「4.8.8やり取り」という。）。

(ア) 組合は、E組合員が組合に入った旨、同年8月末に契約解除すると一方的に言われたが本人は納得していない旨、パワハラの問題についても法人の謝罪や慰謝料も含めてお願いし、団交申入れもする旨述べた。さらに組合は、労働契約法では、労働契約を解除する場合には合理的な理由がないとだめとなっている旨、客観的に社会通念上相当だということがないと無効である旨、E組合員の場合、当初は3か月の契約が突然1か月になり、8月の末で終わりとなった旨を述べた。

これに対し、代表理事は、とりあえず3か月の有期雇用とし、問題がなければ無期雇用に変わる旨述べた。

組合が、契約は1月5日から4月30日まであって、一定期間経ったら無期にしますと聞いた旨述べたところ、代表理事は、一定期間経てば無期にするとはどこにも書いていない旨、会社と社員とがマッチした時に無期になるという意味合いである旨述べた。組合が、募集要項に4月から無期雇用とある旨、面接

の時もそう言っている旨述べると、代表理事は、それはあくまでも何も問題がなければということを前提にしていた旨、面接の時はそのように説明している旨、3か月、4か月から無期雇用に約束するなんて絶対に言っていない旨等述べた。

さらに、雇用契約に係るやり取りが続いた後、組合は、8月31日付けでの契約解除は撤回してもらいたい旨述べた。

(イ) 続いて、パワハラ行為についてのやり取りがあり、その後、組合は、8月10日に団交開催をお願いできないかと述べた。これに対し、代表理事は、自分がそこまで法律関係が詳しくないので、弁護士を入れてからになる旨述べた。組合が、同月10日にできないのかと尋ねたところ、代表理事は、もうちょっと先、お盆明けとかで大丈夫かと述べた。

組合は、出口が決まっているから、明日明後日でやってほしい旨、だから今日来た旨述べ、明日か明後日中に返事を貰えるかと尋ねたところ、代表理事は、「明日明後日中にさせていただきますんで」、「明日、遅くとも、明後日には、返事させていただきます」と述べた。

ケ 令和4年8月9日、代表理事は、組合に対し、電話をした（以下、この電話を「4.8.9通話」という。）。

4.8.9通話において、代表理事は、E組合員の雇止めは撤回しない旨、パワハラ行為はなかった旨、そのため団交をする必要はない旨述べた。

コ 令和4年8月11日付けで、組合は、法人に対し、「抗議及び申入書」（以下「4.8.11申入書」という。）を提出した。

4.8.11申入書には、①同月9日、法人は電話で、（i）E組合員に対する雇用契約解除は撤回しない旨、（ii）E組合員に対するパワハラ行為はなかった旨、（iii）よって、団交を開催する必要がない旨等を述べて、団交を拒否する態度を明確にしてきた旨、②組合は、法人の団交拒否及び不当な雇用契約解除について強く抗議するとともに、団交を開催し、E組合員に対する雇用契約解除の撤回及びパワハラ行為の謝罪と慰謝料の支払いを要求する旨、③法人の団交拒否は不当労働行為であることを指摘し、速やかに団交に応じることを重ねて要求する旨、④4.8.8団交申入書について、同月16日までに書面にて回答するよう求める旨等の記載があった。

法人は、4.8.11申入書に対して、回答を行わなかった。

サ 令和4年8月25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。

(2) 本件申立て後の経緯

ア 令和4年10月25日、組合と法人の間でE組合員の雇用契約等に関して団交（以下「4.10.25団交」という。）が開催された。

4.10.25団交において、代表理事は、E組合員の雇用契約について、裁判でしてほしい旨、交渉する気がない旨等を述べた。

イ 令和4年12月7日、組合と法人の間で団交が開催された。

ウ 令和5年1月27日、組合と法人の間で団交が予定されていたが、法人は連絡なく団交開催予定の場所に現れなかった。同年2月13日頃、法人は、組合に対し、当日は代表理事の体調不良で連絡もできなかった旨、組合に謝罪する旨のほか、改めての団交開催希望日等を記載したファクシミリを送付した。

エ 令和5年3月8日及び同年6月7日、組合と法人の間でE組合員の雇用契約等に関して、団交が開催された。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（4.8.8団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 被申立人の主張

（1）団交拒否について

ア 法人は、4.8.8団交申入れによる団交に応じており、組合の請求する救済内容に理由はない。

すなわち、令和4年8月8日に、組合が事前のアポイントなしで、突然、法人を訪問してきたため、業務に支障が生じ、かつ、代表理事は、訪問の趣旨について十分に理解できなかったものの、組合の申入れ内容について傾聴し、話合いに誠実に応じたものである。したがって、法人が4.8.8団交申入れによる団交に応じなければならないという組合の救済申立てに理由はない。

イ また、法人は、4.8.9通話において、①E組合員の有期雇用契約は期間満了で終了するもので、現状、雇止めを撤回する予定もないこと、②団交をする必要性がない旨述べたが、これは、雇止めの撤回を求められたところ、雇止めを撤回する意向はない旨を回答する趣旨で述べたものにすぎない。

ウ 令和4年8月25日にも、組合は、再度事前のアポイントなしに訪問してきたが、代表理事は、組合との間で、話合いに応じていたところ、組合に対し、E組合員の雇止めを撤回する意向はない旨説明したため、当時、それ以上話合いを継続する必要性がないと判断したものである。

しかしながら、法人は、大阪府労働委員会からの本件申立てに関する書類を受領して、その趣旨も理解し、また、その後も、組合が話合いの継続を求めたため、同年10月25日及び同年12月7日にも団交に応じているものである。

エ 組合は、救済を求める具体的内容として、法人に対して団交応諾及び謝罪文の掲示を求めている。しかしながら、法人から、組合に対し団交の日程等を連絡したうえで、既に数回にわたり団交を開催しているところ、このように法人による自主的な不当労働行為解消措置が講じられたことにより、現時点において、組合と法人との集団的労使関係が正常化されるに至っているため、本件申立ては救済の利益を欠くに至っている。

オ 以上の次第で、法人は、4.8.8団交申入れによる団交に応じており、本件申立てには理由がない。

(2) 組合に対する支配介入について

組合は、法人の団交拒否は、組合を嫌悪し、組合の影響が職員及び法人のグループ会社の事業所の職員らに波及するのを阻止するために行われたものであり、明白な支配介入である旨主張するが、そのような事実はなく、代表理事は、雇止めの撤回を求められたところ、雇止めを撤回する意向はない旨を回答する趣旨であったにすぎず、何ら組合嫌悪の情に基づくものではない。

2 申立人の主張

(1) 団交拒否について

ア 代表理事は、4.8.9通話において、「E組合員の雇止めは撤回しない。パワハラ行為はない。よって、団交をする必要はない。」と述べ、団交を拒否する態度を明確にした。法人の団交拒否は、正当な理由のないものであり、明白な不当労働行為である。

イ 令和4年8月25日は、組合の要件を伝えただけで、話し合いといえるようなやり取りは存在しない。ましてや団交を行った事実もない。

ウ 法人は、本件申立て後に、団交を開催していることをもって、組合と法人との集団的労使関係が正常化されるに至っており、救済の利益を欠くと主張する。

確かに、被申立人との団交は、本件申立て後に開催されるに至った。しかしながら、団交が実施されたとしても、将来同様の団交拒否がなされるおそれがある場合には、確認的命令が出され、ポスト・ノーティスなどを命じうるといえる。

本件申立て以降の団交において、法人は、「こんな交渉に意味はない」などと述べたり、予定していた団交を無断で欠席したり、交渉途中に一方的に交渉を打ち切るなど、誠実に団交をする姿勢を欠くものであった。このように法人の対応は、団交を開催しているとはいえ、その内実は極めて不誠実なものであり、現在も労使関係が正常化したとは到底言えない状況にある。

そのため、労使関係の正常化のためには過去の不当労働行為について文書の掲示や交付などを命じることが必要というべきであり、組合には少なくともこの限

度では被救済利益がある。

(2) 組合に対する支配介入について

ア E組合員は面接時に、法人から、何も問題がなければ有期雇用から無期雇用に変わる旨説明を受けていたにもかかわらず、法人は、その後、無期転換にすることの条件を勤務態度が「優良」と認められる場合、に引き上げた。面接時の説明内容が、労働者の了解なく法人に都合よく修正されているのだから、E組合員を無期雇用に変換していないことの違法性は団交で追及されうるものであった。そして、E組合員と同時期に採用され、同様に無期雇用に変換されていないものは他にも存在した。

そうであれば、E組合員の雇止めが強行される前の令和4年8月の時点で速やかに団交を開催し、E組合員の雇止めの問題について議論ができていれば、同じような境遇にあった他の従業員も組合に結集する可能性が十分にあった。

ところが、法人が団交を行うことなくE組合員の雇止めを強行したことは、他の従業員に、たとえ労働組合に加入したとしても雇止めを覆すことはできないという強いメッセージを与えることになった。そのため、他の従業員は組合に結集して戦っても意味がないと諦めることになり、他の従業員を組合に結集させることが困難になった。

イ 代表理事は、申立て後に開催された4.10.25団交でも、「こんな交渉に意味はない」、「(組合の)指示・指導は受けない」などと感情的に述べ、労働組合に対する嫌悪感を隠そうとしなかった。さらに、団交を無断欠席したときも2週間以上謝罪せず、他の組合員の問題でもあからさまに組合を嫌悪する態度を取ったり、なかなか団交に応じないなどの対応を取った。

ウ このように、法人は組合に対して強い嫌悪感情を有しており、法人はE組合員の雇止めを強行するまで団交を拒否することで、従業員が組合に結集することを妨害する支配介入意思があったと評価できる。

よって、令和4年8月にE組合員の雇止めをめぐる団交に応じなかった行為は組合に対する支配介入に当たる。

エ 組合は本件申立てにおいて不利益取扱いの主張はしていないが、上記のとおり、法人の行為は支配介入に当たるためE組合員の雇止めは撤回されなければならない。

第6 争点に対する判断

1 4.8.8団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前記第4.2(1)ク認定のとおり、4.8.8団交申入書の要求事項は、①E組合員の

雇用契約解除の撤回、②E組合員へのパワハラ行為に対する謝罪等、③就業規則の作成、周知等であり、これらはE組合員の労働条件に関する事項を含んでいるといえ、これらの要求事項が義務的団交事項に当たることは明らかである。

また、前記第4. 2(1)ケ、コ認定によると、4.8.8団交申入れ以降、本件申立てまでの間、団交が開催されなかったことが認められる。

そうすると、4.8.8団交申入れに法人が応じなかったことに、正当な理由がなければ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当することとなるので、この点について、以下検討する。

(2) 法人は、令和4年8月8日に、組合が法人を訪問してきた際、代表理事は、訪問の趣旨について十分に理解できなかったものの、組合の申入れを傾聴し、話合いに誠実に応じたものであるため、法人が4.8.8団交申入れによる団交に応じなければならないという組合の救済申立てに理由はない旨主張する。これは、4.8.8やり取りをもって団交に該当するという主張であるようにもみえるが、前記第4. 2(1)ク(イ)認定によれば、①組合が8月10日にお願いできないかと述べたのに対して、代表理事は、もうちょっと先、お盆明けとかで大丈夫かと答えたこと、②組合が明日明後日でやってくれないかと述べたことに対し、代表理事が、遅くとも明後日には返事する旨答えたことが認められ、このように、組合と法人との間で団交実施予定日の調整を行っている以上、この時のやり取りが団交であるとはいえない。

(3) 次に、法人は、本件申立て後に団交が開催されており、組合と法人との集团的労使関係が正常化されるに至っているため、申立ての救済の利益を欠く旨主張するので、この点についてみる。

確かに、前記第4. 2(2)ア、イ、エ認定のとおり、本件申立て後に4回の団交が開催されたことが認められる。

しかしながら、法人は、前記第4. 2(1)ケ認定のとおり、4.8.9通話において明確に団交を拒否する意思表示を行っており、本件申立て後に団交が開催されたことにより、法人の不当労働行為性が当然に消滅したとはいえず、また、当該行為に関して、組合が謝罪文の掲示を要求していることについてまで被救済利益が消滅したということとはできない。

(4) 以上のとおり、4.8.8団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといえる。

(5) また、法人の当該対応は、組合の申し入れた団交を正当な理由なく拒否することにより、組合員の組合に対する信用を失墜させるものといえるため、組合に対する支配介入にも当たる。

(6) 以上のとおりであるから、4.8.8団交申入れに対する法人の対応は、労働組合法第

7 条第 2 号及び第 3 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、組合員 1 名に対する雇止めの撤回及び謝罪文の掲示を求めるが、主文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 6 年 1 月 19 日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓