

命 令 書

申立人 D組合
代表者 執行委員長 A

被申立人 E会社
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和5年(不)第16号事件について、当委員会は、令和6年1月10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20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交付しなければならない。

記

年 月 日

D組合
執行委員長 A 様

E会社
代表取締役 B

当社が、貴組合から令和4年6月20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 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人に対し、組合員に対する休職命令通知等について団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、回答せず、団体交渉にも応じ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6月20日付け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 当事者等

(1) 被申立人E会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造販売等を主たる業務とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時9名である。なお、会社は、中小企業等協同組合法に基づき設立されたF協同組合（以下「F協」という。）に加入している。

(2) 申立人D組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック産業、建設業、清掃・産業廃棄物処理業、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500名である。

組合の下部組織として、会社に雇用される労働者で組織されているG分会（以下、「分会」といい、組合と分会を併せて「組合ら」ということがある。）がある。

2 会社の就業規則について

会社の就業規則には、以下の記載がある。

「（休職）

第47条 試用期間満了後の正社員が次のいずれかに該当するときは休職を命じることがある。ただし、以下の①および②の休職事由が業務外の傷病などを原因とする場合において、当該傷病が休職期間中の療養によって従前の労務提供ができるまでに回復する可能性が低いと会社が認めた場合は、休職を命じることなく、普通解雇にすることがある。また、状況によって、休職を命じることなく、一定期間の欠勤の容認をすることがある。

①業務外（通勤災害含む）の傷病による欠勤が3カ月以内（欠勤の起算日は会社の指定による）に通算30労働日に亘ったときで、従前の労務提供ができない、と会社が認めたとき。ただし、状況によっては欠勤が通算30労働日に至る前に休職を命じることがある。

②業務外の傷病により、欠勤をするほどではないものの、常に所定労働時間の労働ができない、もしくは職務遂行能力の著しい低下などで、完全な労務提供ができず、その回復に一定の期間を要する、と会社が認めたとき。

③から④略

2 から 5 (略)

「(休職期間)

第48条 休職期間は次のとおりとする。ただし、状況により休職期間を延長することがある。

1) 前条第1項①および②の場合は、180暦日以内で会社が必要と認めた期間

なお、会社が必要と認めた期間が180暦日未満でかつ休職事由が継続している場合は、その期間を延長することがある。

2) 及び3) 略

2 から 7 (略)

「(休職期間満了時の手続き)

第50条 休職者が休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了の日をもって一般退職とする。

3 本件申立てに至る経緯

(1) 平成31年4月頃、組合は、会社に対し、組合員C（以下、組合再加入までの期間も含めて「C組合員」という。）ら組合員数名の組合からの脱退届を提出した。

(2) 令和3年8月2日、C組合員は、通勤途上の交通事故にあった。同日以降、C組合員は、通勤災害により就労していない。

(3) 令和4年6月6日、会社は、C組合員に対し、「休職命令通知書」（以下「4.6.6休職命令通知書」という。）を送付し、休職を命令した（以下、この命令を「4.6.6休職命令」という。）。

4.6.6休職命令通知書には、①就業規則第47条第1項第1号及び第48条に基づき、同日から30日間の休職を命じる、②上記休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、就業規則第50条により、休職期間満了の令和4年7月6日をもって一般退職となる、③復職を希望する場合は、休職前と同様の労務提供ができる旨の診断書の提出を求める、との記載があった。

(4) 令和4年6月20日、組合らは、会社に対し、「労働組合加入通知書」を送付し、C組合員が組合に加入した旨通知する（以下、この通知を「本件組合加入通知」という。）とともに、「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）及び

「分会要求書」（以下、「本件分会要求書」といい、前記労働組合加入通知書、本件団交申入書及び本件分会要求書を併せて「本件団交申入書等」ということがある。）を送付し、団体交渉（以下「団交」という。）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。）。

本件団交申入書には、要求事項として、①労働関係諸法律を厳守すること、②分会事務所と掲示板の貸与、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を容認すること等の記載とともに、団交日程として、同年6月30日、同年7月1日、同月4日、及び同月6日を挙げ、これらの日程から候補日を選び、同年6月27日までに連絡することを求める旨記載されていた。

また、本件分会要求書には、分会要求事項として、①C組合員に対する社長による暴言、パワハラ等について組合と協議し、謝罪すること、②C組合員が入社した時点の組合との協定に基づき一時金を支払うこと、③C組合員の労災終了後の職場復帰に伴う労働条件問題について組合と協議し、労災前と同じ就労体系にすること、④就業時間を組合員が入社した当時の時間帯に戻すこと、⑤4.6.6休職命令通知書についてまず撤回し、協議の中で説明すること等が記載されていた。

(5) 令和4年6月28日、会社は、C組合員に対し、「事務連絡」と題する文書を送付した。同文書には、①組合から本件団交申入書等を受け取った、②4.6.6休職命令通知書に記載のとおり休職期間満了までに復職しない場合は、休職期間満了により自動的に退職扱いとなり、本件団交申入書等が送付されたことによって変更されるものではない、③復職を希望する場合は、休職期間満了前に、休職前と同様の労務提供ができる旨の主治医の診断書を添えて、復職申出の手続を履行するよう求める、との記載があった。

(6) 令和4年7月5日、C組合員は、会社に対し、同日付け文書（以下「4.7.5文書」という。）を送付した。

4.7.5文書には、①同日、Hで受診し、職場復帰のための診断書を申請したが、検査結果がまだ療養を要するとなった、②診察及び検査観察をHで受診することになった、③従来どおり運転の業務を行いたい旨を表明するが、まずはリハビリを行う等の記載があった。

(7) 令和4年7月8日、会社は、C組合員に対し、「通知書」を送付した。同通知書には、C組合員の休職期間は、同月7日までであったところ、C組合員は、同日までに復職しなかったため、就業規則第50条に記載のとおり、同日をもって会社を一般退職となった旨等の記載があった。

(8) 令和4年7月11日、会社は、C組合員に対し、「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、①C組合員が同月7日、休職期間満了により、会社を退職となっ

た、②4.7.5文書を受領したが、同文書においても療養が必要であるとのことであり、C組合員の退職について変更はない、③健康保険証の返却を求める、との記載があった。

また、同日、組合は、当委員会に対し、会社の本件団交申入れの応諾等を調整事項とするあっせん申請を行ったが、会社が、これに応じなかったため、令和5年1月27日付けで、組合は、当委員会に対し、取下書を提出した。

(9) 令和5年3月29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、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

(1) 会社が、団交に応じなかった理由は、本件団交申入れの核心的要求と会社が考えていた「休職命令の撤回」については、譲歩の余地はなく、団交を行うことは無意味であると考えていたからである。何故に、譲歩の余地がないのかという事情について述べる。

(2) 4.6.6休職命令は、C組合員の組合加入前に発令されており、事後的に組合に加入したと言われても、休職命令及びこれに基づく退職扱いの有効性には疑いはなく、譲歩の余地がないと考えていたものである。

(3) 組合は、かねてより生コン工場や生コン納入先現場における業務妨害行為、多額の金員の恐喝行為等の反社会的活動を「組合活動」と称して行ってきた。以下、これらを総称して「反社会的組合活動」という。

会社は、F協に加入している。F協からは、かねてより組合との交渉は、F協自身が一括して対応するので、F協に加入している各個社は、組合との個別の接触・交渉等を控えるよう指示がなされている。この指示に反して処分を受けた事例もある。

個社がそれぞれに対応していると、反社会的組合活動を誘発し、それは誰にとっても望ましくないことなので、組合が反社会的組合活動を反省し、改善するまでの措置としては、上記指示はやむを得ないものと思われる。

本件は、唯一の分会員であるC組合員が組合に加入する以前に発令した4.6.6休職命令の撤回を求めるものであり、会社としては、このようなケースで個社の判断により休職命令を撤回することは事実上困難というほかなく、仮に団交を開催しても譲歩・合意の余地はないことが明らかである。もとより、上記は、最終的には個社としての会社の判断においてなしたものである。

(4) 4.6.6休職命令は、C組合員の労働組合加入前に発令されているものであり、休職期間満了に伴う退職の効力は、会社の何らかの意思表示を要することなく、自動的に発生したものであるから、これらが不当労働行為に該当し無効となる余地はないことを念のため申し添える。

2 申立人の主張

(1) 会社は、「団体交渉申し入れは休職命令通知後である」とか、組合が「反社会組合活動を行う組合」とレッテルを張り、「団体交渉」に応じられない理由とし、団交に応じることを拒絶した。

(2) 組合脱退届を会社にかされた後も、組合の組合員に何かある場合は、団交や折衝で議論し、いろいろと取り決めてきている。しかし、今回会社は、いきなりC組合員へ直接、4.6.6休職命令通知書を送りつけてきたわけで、組合は、これは会社側が、F協の必要以上の介入により組合排除路線に乗ったものだと考えた。

しかし、問題なのはそのことではない。4.6.6休職命令は労働組合加入前（形式的組合加入公然化前）に発令しているから問題ない、という会社の主張はあまりにも飛躍している。労働組合が団交申し入れをしている以上、団交は受けなければならないのは当然であると考える。

(3) 会社は、組合に対し「反社会的組合活動」と主張するが、一連の刑事事件については、数多くの無罪判決も出されており、権力による弾圧策動ということが明らかになってきている。にもかかわらず、レッテル張りばかりで、「反社」という言葉を使い、自らの正当性を主張しているが、会社らが行っている行為そのものが法律違反の不当労働行為であり、反社会的行為であるといえる。

労働組合がストライキをすることは憲法上も認められているし、しかも、組合は産業別労働組合であり、セメント生コン業界の中でストライキは威力業務妨害の犯罪だとしている会社の主張そのものが間違っている。

第6 争点に対する判断

1 本件団交申し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) 本件団交申し入れに対し、本件申立てに至るまでの間、団交が開催されていないことについて、当事者間で争いはない。

(2) そこで、まず、本件団交申し入れにおける要求事項が義務的団交事項に当たるかについてみる。

前記第4.3(4)認定によると、本件団交申し入れ書及び本件分会要求書による要求事項は、①労働関係諸法律の遵守、②分会事務所と掲示板の貸与など組合活動に必要な会社施設の利用、③C組合員に対する社長による暴言、パワハラ等についての

組合との協議や謝罪、④C組合員が入社した時点の組合との協定に基づく一時金の支払、⑤C組合員の労災終了後の職場復帰に伴う労働条件問題についての組合との協議等、⑥就業時間の時間帯、⑦4.6.6休職命令通知書を撤回した上での協議の中での説明、等であったことが認められる。

これらのことからすると、本件団交申入れの要求事項は、組合員の労働条件に関する事項や団体的労使関係の運営に関する事項を含んでいるから、いずれも使用者に処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

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。

(3)次に、会社が本件団交申入れに応じないことに正当な理由があるかについてみる。

この点について、会社は、①本件団交申入れの核心的事項である4.6.6休職命令は、C組合員の組合加入前に発令されており、事後的に組合に加入したと言われても、休職命令及びこれに基づく退職扱いの有効性には疑いはなく、譲歩の余地はない旨、②F協から加入各個社に対して、組合との個別の接触・交渉等を控えるよう指示がなされているところ、本件は、唯一の分会員であるC組合員が組合に加入する以前に発令された4.6.6休職命令について、撤回を求めるものであり、会社としては、このようなケースで個社の判断により休職命令を撤回することは事実上困難というほかなく、仮に団交を開催しても譲歩・合意の余地はないことが明らかである旨、を主張するので、以下検討する。

ア まず、会社主張①についてみる。

前記第4.3(3)、(4)認定によると、①令和4年6月6日、会社は、C組合員に対し、4.6.6休職命令通知書を送付し、4.6.6休職命令を行ったこと、②同月20日、組合らは、会社に対し、本件団交申入書等を送付し、C組合員の組合への加入を通知するとともに、4.6.6休職命令書の撤回と説明等を求めて本件団交申入れを行ったことが認められる。そうすると、確かに、C組合員の本件組合加入通知及び本件団交申入れは、4.6.6休職命令後に行われたものであるといえる。しかしながら、前記(2)判断のとおり、本件団交申入れの要求事項は義務的団交事項であるから、本件組合加入通知や本件団交申入れが4.6.6休職命令の後に行われたものだとしても、本件団交申入れの有効性には何ら問題はない。また、たとえば、会社が、4.6.6休職命令及びこれに基づく退職扱いの有効性に疑いはなく、譲歩の余地はないと考えたとしても、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える。

したがって、会社主張①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。

イ 次に、会社主張②についてみる。

前記第4. 1(1)認定によると、会社はF協に加入していることが認められるが、仮に、F協から、組合との個別の接触・交渉等を控えるよう指示がなされていたとしても、同指示に従ったからといって不当労働行為責任が免ぜられるわけではない。加えて、前記ア判断と同様、会社が団交を開催しても譲歩・合意の余地はないと考えたとしても、会社は団交の場で協議を行うべき立場にある。

したがって、会社主張②も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) なお、会社は、4.6.6休職命令は、C組合員の労働組合加入前に発令されたもので、4.6.6休職命令等が不当労働行為に該当し無効となる余地はない旨も主張するが、本件団交申入れの要求事項の一つである4.6.6休職命令が不当労働行為に当たるか否かが、上記判断を左右するものではない。

(5) 以上のとおりであるから、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であり、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、謝罪文の掲示も求めるが、主文2をもって足りる。

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2月9日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓