

## 命 令 書

申 立 人 X組合

運営委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和5年（不）第6号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年4月4日第1734回、同月8日第1735回及び同月12日第1736回公益委員会議において、会長公益委員森美穂、公益委員富田隆司、同井上純、同大参澄夫、同杉島由美子、同福谷朋子、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和5年4月12日付け及び同月19日付けで申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

## 記

当社が、令和5年3月24日に開催された団体交渉において、貴組合の組合員であるA2の解雇理由について、具体的な説明を行わなかったこと並びに貴組合から同年4月12日付け及び同月19日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと（同月18日の通話に係る会社の対応を含む。）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と愛知県労働委員会によって認定され

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。

年 月 日

X組合

運営委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

3 その他余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①令和5年3月24日に、申立人X組合（以下「組合」という。）との団体交渉（以下「団交」という。）において、組合の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）の未払賃金についての議題に関して、一方的な計算基礎を示した以外に詳細な根拠等を何ら説明せず、A2組合員の解雇理由についての議題に関して、資料を示して説明することを拒否したこと並びに②組合からの同年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに応じず、同月18日の組合との電話で団交を拒む発言をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月15日に当初申立てがされ、その後、③A2組合員を解雇したことが同条第1号に該当する不当労働行為であるとして、同年6月19日に追加申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、A2組合員の解雇撤回、同年4月1日か

ら復職するまでの期間の賃金相当額の支払、誠実な団交応諾並びに謝罪文の掲示及び会社ウェブサイトへの掲載である。

## 2 本件の争点

- (1) 令和5年3月24日の団交（以下「3.24団交」という。）における、A2組合員の未払賃金についての議題及び解雇理由についての議題に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 会社が、組合からの令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 令和5年4月18日の組合の運営委員であるA3（当時は副委員長。以下「A3副委員長」という。）との電話に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (4) 会社が、A2組合員を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 組合

組合は、平成11年に結成された、地域に勤務又は居住する労働者で組織される個人加盟式のいわゆる合同労組であり、本件申立て時の組合員数は432名である。このうち会社で雇用されていた者は、A2組合員1名である。

#### (2) 会社等

ア 会社は、令和5年3月31日まで、愛知県D市において、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく就労継続支援A型の事業を行う事業所（以下「本件事業所」という。）を運営していた株式会社である。

組合の主張によれば、本件事業所閉鎖日（令和５年３月３１日）時点において、本件事業所における労働者のうち、支援を受けながら就労する者（以下「利用者」という。）は１７名、利用者以外のサービス管理責任者、職業指導員等（以下「職員」という。）は約６名である。

イ　Ｂ２（以下「Ｂ２氏」という。）は、団交前の組合との連絡において会社の窓口としての役割を務め、３．２４団交では積極的に発言を行って中心的役割を果たした。また、Ｂ２氏は、当委員会との関係においても、令和５年５月３０日から同年７月１２日までの間、会社の電話連絡先として対応した。

## ２　本件申立てまでの経緯

### （１）Ａ２組合員の解雇等

ア　令和２年４月２７日、Ａ２組合員は、同年６月２６日を雇用期限として会社に雇用され、同月２７日以降は期間の定めのない雇用契約となった。

イ　令和４年１２月１６日、会社は、Ａ２組合員を含む本件事業所の利用者に対し、令和５年１月１５日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を交付した。同通知書には、解雇理由として「就<sup>しゅう</sup>労<sup>ろう</sup>継<sup>けい</sup>続<sup>ぞく</sup>支<sup>し</sup>援<sup>えん</sup>Ａ型事業所Ｙを閉鎖<sup>へいさ</sup>する<sup>ため</sup>為」と記載されていた。

ウ　令和４年１２月２８日、会社は、Ａ２組合員を含む本件事業所の利用者に対し、上記イの解雇予告を取り消す旨の「解雇予告取消通知書」を交付した。

エ　令和５年２月２８日、会社は、Ａ２組合員を含む本件事業所の利用者に対し、同年３月３１日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を交付した。同書には、解雇理由として「障<sup>しょう</sup>がい者就<sup>しや</sup>労<sup>しゅう</sup>継<sup>けい</sup>続<sup>ぞく</sup>支<sup>し</sup>援<sup>えん</sup>Ａ型事業所を閉鎖<sup>へいさ</sup>する<sup>ため</sup>為」と記載されていた。

オ　同年３月３１日、会社は全ての利用者及び職員を解雇して本件事業所

を閉鎖した。

(2) 3.24団交より前の団交

ア 令和4年9月15日の団交

令和4年8月2日、組合は会社に対し、A2組合員が組合の組合員であることを通知するとともに、A2組合員と他の利用者との間に生じたトラブルの解決、職場環境の改善、A2組合員の賃金の改善等を議題として団交を申し入れ、同年9月15日、団交が開催された。

イ 令和4年11月18日の団交

令和4年9月30日、組合は会社に対し、同月15日の団交で積み残した問題等及び新たに申し入れたい議題があるとして、A2組合員の作業後の清掃時間分に係る未払賃金の支払、A2組合員の賃金の改善、休憩場所に関する会社の指示の撤回等を議題として団交を申し入れた。また、同年10月18日、組合は会社に対し、「ご連絡」と題する書面において、「切り捨てられた賃金の支払については、支払う、支払わないだけでなく、支払う場合は金額とその計算方法など、支払わない場合はその理由など、資料もお示しいただき具体的にご回答ください。」と求めた。

その後、同年11月18日に団交が開催され、当該団交において、次の団交の開催日時を会社から提案することとなった。

ウ 令和5年1月27日の団交

令和4年11月30日、会社は組合に対し、団交の開催日時を提案し、令和5年1月27日に開催することが決まった。

その後、令和4年12月16日に会社がA2組合員に対して上記(1)イの解雇予告通知書を交付したことを受け、同月19日、組合は会社に対し、本件事業所の閉鎖及びA2組合員への解雇予告の撤回、A

2 組合員の未払賃金の支払を含むこれまでの団交における継続協議事項等を議題として、同月中に団交を開催することを申し入れたところ、同月28日、会社はA 2 組合員に対して上記（1）ウの「解雇予告取消通知書」を交付した。なお、団交は、予定どおり令和5年1月27日に開催された。

### （3）3.24団交

#### ア 開催に向けてのやり取り

令和5年2月13日、組合は会社に対し、これまでの団交における継続協議事項に加え、A 2 組合員に対する指導方法の見直し等を追加議題として団交を申し入れ、同年3月24日に開催することが決まった。

その後、同年2月28日に会社がA 2 組合員に対して上記（1）エの解雇予告通知書を交付したことを受け、同年3月1日、組合は会社に対し、本件事業所の閉鎖及びA 2 組合員への解雇予告の撤回、A 2 組合員の未払賃金を含むこれまでの団交における継続協議事項等を議題とするとともに、「この間お話ししてきたとおり、整理解雇には四要件（①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続の妥当性）が必要であり、単に1か月前に予告すればよいというものではありません。」と記載した「団体交渉申し入れ書」を送付し、同月15日又は同月17日に団交を開催することを会社に申し入れた。しかし、同月8日、会社が両日とも都合が悪いとして同月24日の開催を希望したため、同月9日、組合は、「ご連絡」と題する書面において、団交の日時については会社希望日で了解するものの、A 2 組合員の整理解雇については緊急を要する協議事項であるため、同月17日までに解雇の必要性、解雇回避のために行った努力等を示す資料を付した文書で事前説明をするよう会社に要求した。これに対し、同日までに会社から文書及び資料は提示されなかった。

## イ 団交の状況

同月24日、団交が開催された。組合の出席者は、運営委員長であるA 1（以下「A 1 委員長」という。）、A 3 副委員長及びA 2 組合員であり、会社の出席者は、代表取締役兼本件事業所所長であるB 1（以下「B 1 所長」という。）並びにB 2 氏及びB 3 であった。A 2 組合員の未払賃金についての議題及び解雇理由についての議題に係る団交のやり取りは、以下のとおりである。

### （ア）A 2 組合員の未払賃金について

会社は組合に対し、「で、次未払い賃金について。A 2、A 2 さんだけは先に払ってほしいということでしたので、計算しました。」と述べて、「掃除・終礼時間」と題する書面を手交した。当該書面には、令和2年4月から同年9月まで、同年10月から令和3年9月まで及び同年10月から令和4年9月までの各期間におけるA 2 組合員の時間給、掃除及び終礼に要した総時間数並びに未払賃金の支給額（以下「支給額」という。）とともに、上記の全期間の支給額の合計として「¥21,423」と記載されていた。また、会社が掃除及び終礼に要した総時間数を算出した根拠として、「掃除のみ 3分」、「終礼のみ 5分」及び「掃除と終礼 8分」と記載されていた。当該書面の手交後、以下のやり取りがあった。

「B 1 2万1千4百2十3円。

B 2 これは、5月末の給料でお支払いします。会社から。

A 3 うんとこれ、結果しか書いてないので、どういう計算でこうなったかが全然わかんないので、

B 1 全部書いてありますよ。

A 3 了解??

B 1 掃除が3分、終礼が5分、掃除と終礼両方あった日が8

分、で、何月何日で時給、時間で支給額、合計、です。

A 3 これ、何日あったかとかそういうのはここから計算しろってことですかね。

B 2 そうです。

A 3 ほおん。ちょっとじゃあ、あのこれは、ちょっと、

B 2 ちゃう、これで、ちゃう、こっちは提案ですよ、これ。もちろん本人が不服があれば、こうやってじゃないのって、言ってもらえばいい。これは、あの、逆に言えば、会社としてはこれはそのままお支払いします。あとはA 2 さんが見て、計算して、おかしいんじゃないのって言えば、おかしいんじゃないのってなりますから、」

「A 3 まあちょっと、じゃあこれは、あの、これが正しいかどうか今すぐ僕らは言えないので、

B 2 うん、もちろん。

(中略)

B 2 こういう計算になりましたっていうことですので、

A 3 これ持ち帰って検討します。

B 2 そうですね。ええ、そういうことでよろしいでしょうか。」

(イ) A 2 組合員の解雇理由について

組合が「団体交渉の申し入れ書、3月1日付の中で、整理解雇の4要件について書いていて、そこに関する説明をまずしてくれということで資料の要求を3月9日付で出しているところです。資料、資料ありますか。」と述べたところ、会社は、「労基の、労働基準監督署のC、Cさんに相談しましたら、ええと、解雇理由を書面で出せば、それ以上は任意ですと。そこでもし争うのであればどうなりますか、と私聞きましたら、いや、裁判しかないですねと、」「とい



うことでしたので、そういうことです。」と述べた。これに対し、組合は「私たち整理解雇の4要件について確認をしていきたいです。で、ええ、まず、人員整理の必要性というのが一番最初にくるんですけれども、A型の事業所、ここを閉鎖するからということですよ。ね。」と述べたところ、会社は、「そうです。支払いが不能になりますので、」「去年の12月からの話で、1月15日で辞めますと、もう、ほんとにそこがギリギリまあ払える、というところだったんです。だけど、みなさんが、もうちょっと、本当にギリギリまでやってくださいというもんですから、私（B2氏：当委員会注）の給料も所長の給料も減らして、どんどん、でやってみました。だけど赤字なんですよ。」と述べた。そこで組合は、「資料を開示いただかないと私たちはわかんないです。」と述べて、再び資料の提示を求めた。その後、以下のやり取りがあった。

「B2 労基に聞きました。いや、労基に聞きました。それは任意提出であって強制ではないです。」

A1 うん、あの、とりあえず求めますけれど、過去5年分の財務諸表を提出してください。

B2 いや、ちゃうちゃう、だから、出しませんと言ってます。

A1 今拒否、拒否されるんですか。

B2 出しませんと言っています。

（中略）

A1 事業所、事業所を閉鎖する必要があって、財務的に厳しいと言われているんですよ。財務的に厳しい証明をしてくださいよ。口だけじゃわからないです。証明する根拠、資料をください。

B2 それだから、言ってるじゃないですか。裁判にしてくだ

さいよ。」

「A 3 岡崎労基署のCさんが、整理解雇をするにあたって説明しなくても、ま、資料とかも提示して説明しなくてもいいと言ったんですか。

B 2 最低限、最低限、解雇理由、A型を閉鎖すると、いうそれだけでいいですと、文書でだすのは。あとは任意ですから。

A 1 労働組合にも、具体的な資料を提示する必要があるという、そういう見解だということですか。

B 2 そうです。ええ。

(中略)

A 3 あの労働組合なり本人なりにね、まあ、A 2さんは組合入ってますから労働組合通じてです。整理解雇がほんとに必要なのかどうかっていう説明を尽くしたかどうかっていうのも重要な判断材料になりますよ。

B 2 それ判断材料でしょう。

A 3 司法が判断する場合にね。

B 2 じゃあいいですよ。司法が判断してもらえれば。

A 3 じゃあ、説明しないってことね。

B 2 だから、司法が説明しろっていったら説明しますよ。

A 3 いやだから。

A 1 この場で説明しないということですか。

B 2 説明する必要があると言われましたもん。

A 1 あの、整理解雇の必要性について説明しないという回答ですか。

B 2 そう。」

その後、組合が、「団体交渉を誠実にやる義務があるんです。」

「資料を提示して説明しないといけない。」と述べるとともに、解雇回避努力義務の履行及び解雇手続の妥当性についての説明を求めたのに対し、会社は、「必要性がない。」などと述べ、議題の終盤には、以下のやり取りがあった。

「A 1 それ、ここに書いている整理解雇の四要件について、具体的に、せい、あの、説明する必要があるというふうに考えてるし、

B 2 そうです。

A 1 説明をしない、

B 2 はい。

A 1 し、

B 2 そうです。

A 1 資料も提示しない、

B 2 はい。わかります？

A 1 というのが回答ですか。

B 2 はい、何回も言いません。それでいいです。??なら裁判にしてください。それでいいです。それ以上はないです。で次にいってください。」

#### (4) 3.24団交後の団交の申入れ

##### ア 令和5年4月12日付け団交申入れ

組合は会社に対し、令和5年4月12日付け書面において、A2組合員の解雇撤回及び未払賃金の支払等を議題として団交を申し入れ、同月20日又は同月21日の午後3時から団交を開催すること及び同月17日までに当該申入れに回答することを求めるとともに、A2組合員の未払賃金について、会社が3.24団交で示した支給額の積算を検

討するための資料として A 2 組合員の入社以降のタイムカードの写しを事前に送付することを要求したが、同日までに会社から回答及び資料送付はなかった。

イ 令和 5 年 4 月 18 日の組合と会社の通話

上記アで組合が示した回答期限までに会社から回答がなかったことから、同月 18 日、A 3 副委員長は、B 2 氏に架電して留守番電話に伝言を残し、折り返しで架電してきた B 2 氏と通話した。

ウ 令和 5 年 4 月 19 日付け抗議及び団交申入れ

組合は会社に対し、同月 19 日付け書面において、上記（3）イの 3. 24 団交及び上記アに係る会社の対応に抗議するとともに、上記イに係る会社の対応について、「同日 16 時 43 分ごろ、貴社 B 2 氏から当労組に折返しがあり、繰り返しで結論が出ないから裁判にしてください、電話もしてこないでください、などと話し、途中で電話を切ってしまわれました。その後 16 時 45 分ごろに再度 B 2 氏から当労組に電話があり、再度、裁判にしてください、電話もしてこないでください、などと述べ、当労組・A 3 が、団体交渉を拒否するのですか、などと述べたところ、はい、といって電話を切ってしまわれました。」と記載した上で抗議した。

また、組合は会社に対し、当該書面において、再度、A 2 組合員の解雇撤回及び未払賃金の支払等を議題として団交を申し入れ、同年 5 月 1 日午後 3 時又は同月 2 日午前 10 時から団交を開催すること、同年 4 月 24 日正午までに当該申入れに回答すること及び未払賃金に関する資料を事前に送付することを要求したが、同日正午までに会社から回答及び資料送付はなかった。

（5）会社から A 2 組合員の銀行口座への入金

令和 5 年 4 月 25 日、A 2 組合員の銀行口座に、会社から 21,423 円の入

金があった。

### 3 本件申立て及び審査手続の状況

#### (1) 本件申立てから第1回調査の前まで

ア 令和5年5月15日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

イ これを受け、同月22日、当委員会は、組合に調査開始通知書及び第1回調査のための日程調整表を送付した。また、同日、当委員会は、会社の所在地宛てに、調査開始通知書、第1回調査のための日程調整表、不当労働行為救済申立書、当該申立書に対する認否及び反論を具体的に記載した答弁書並びに会社の主張を疎明するための証拠の提出等を求める文書等を特定記録郵便で送付するとともに、会社の固定電話に架電したところ、サービス管理責任者を名乗る者が応答し、本件事業所が閉鎖されたこと、本件事業所と同じ場所で別の経営者が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく就労継続支援A型の事業を行うこととなり引継ぎ中であること、会社の所在地に届いた会社宛ての郵便物はB1所長が不定期で取りに来ることになっており、次は同月25日頃に来ると思われること等を述べた。

当委員会は、当該特定記録郵便が同月23日に配達されたことを、郵便追跡サービスにより確認した。

ウ 同月30日、当委員会が、会社の固定電話に架電したところ、自動音声案内が流れ、新しい番号として携帯電話の番号が案内された。同日、当委員会が、当該電話番号に架電したところ、B2氏が応答し、B1所長が病気で電話に出られないので、当委員会からの話は連絡役であるB2氏からB1所長に伝えること、当委員会からの郵便物はB1所長の手元に届いていると思われること等を述べたため、当委員会は、B2氏に対し、不当労働行為救済申立制度及び審査手続の流れを説明し、申立書に対する認否及び反論を具体的に記載した答弁書並びに会

社の主張を疎明するための証拠を提出すること、B 1 所長が当委員会における手続に対応することが難しいのであれば代理人を立てるなどして対応すること等をB 1 所長に伝えるよう依頼し、B 2 氏は承諾した。

エ 同年6月6日以降、当委員会は、当該電話番号に複数回架電したが、留守番電話につながることが多く、また、留守番電話に折り返しの電話をするよう録音しても連絡がないことが多かった。同月7日、同月21日、同年7月5日及び同月12日にはB 2 氏と通話できたため、B 2 氏に対し、繰り返し不当労働行為救済申立制度及び審査手続の流れを説明して、申立書に対する認否及び反論を具体的に記載した答弁書並びに会社の主張を疎明するための証拠の提出を求め、不明な点があれば当委員会に問合せされたい旨伝えたところ、B 2 氏は、当委員会からの伝言はB 1 所長に伝えたこと、答弁書を提出するつもりであること、B 1 所長が病気のため調査に出席できないこと、会社の固定電話は廃止したため、B 2 氏の携帯電話の番号を会社の電話連絡先としていること、会社への郵便物は会社の法人登記簿記載の代表者住所へ送付してくれればよいこと、当該事業所のあった会社所在地宛ての郵便物は会社の法人登記簿記載の代表者住所へ送付されるよう転送届を出したこと等を述べた。また、B 2 氏は、同月12日の通話において、自分はもう社員でもないため本件について会社の代理人になるつもりはないが、引き続き連絡役としては対応するとも述べた。

オ 会社は何らの書面も提出しなかったことから、当委員会は、同年7月13日に第1回調査を開催することとし、同年6月27日、組合に調査通知書を送付するとともに、会社の法人登記簿記載の代表者住所宛てに調査通知書及び組合の主張書面等を特定記録郵便で送付した。

当委員会は、当該特定記録郵便が同月28日に配達されたことを、郵

便追跡サービスにより確認した。

(2) 第1回調査から第4回調査の前まで

ア 令和5年7月13日、当委員会は、第1回調査を開催したが、会社は当該調査を欠席し、答弁書等の書面も提出しなかった。

イ 当委員会は、同年8月28日に第2回調査を開催することとし、同年7月19日、会社の法人登記簿記載の代表者住所宛てに、調査通知書とともに、当事者本人が出席できない場合は代理人を選任するなどして対応すること等を求める文書を特定記録郵便で送付した。

当委員会は、当該特定記録郵便が同月20日に配達されたことを、郵便追跡サービスにより確認した。

また、当委員会は、会社の電話連絡先となっているB2氏の携帯電話に複数回架電し、送付した文書の内容及び不明な点があれば当委員会に問合せされたい旨を留守番電話に吹き込んだが、応答はなかった。

ウ 会社は、同年8月24日付けで、病名及び加療通院中であることが記載されたB1所長の診断書を添付し、B1所長が体調不良により手続に参加できず、代理人を選任することもできないことを理由に、調査の延期を求めるとともに期間は不明とする旨の上申書を提出した。

エ 同月28日、当委員会は、第2回調査を開催したが、会社は当該調査を欠席し、答弁書等の書面も提出しなかった。

オ 同月29日、当委員会は、会社の同月24日付け上申書に対し、期限を定めず調査を延期することはできないため、第3回調査のための日程調整に応じること、当事者本人が出席できない場合は代理人を選任するなどして対応すること、今後も審査手続に参加しない場合、組合の主張に沿った命令が発出され、当該命令に従わないときは過料に処せられる可能性があること、組合の主張に対する認否及び反論を具体的

に記載した答弁書並びに会社の主張を疎明するための証拠を提出すること等を記載した文書を、第3回調査のための日程調整表及び組合の主張書面等とともに、会社の法人登記簿記載の代表者住所宛てに特定記録郵便で送付した。

当委員会は、当該特定記録郵便が同月30日に配達されたことを、郵便追跡サービスにより確認した。

また、当委員会は、会社の電話連絡先となっているB2氏の携帯電話に複数回架電し、送付した文書の内容及び不明な点があれば当委員会に問合せされたい旨を留守番電話に吹き込んだが、応答はなかった。

カ 会社から何らの応答もなかったことから、当委員会は、同年10月27日に第3回調査を開催することとし、同年9月8日、組合及び会社の法人登記簿記載の代表者住所宛てに調査通知書を特定記録郵便で送付した。

当委員会は、当該特定記録郵便が同月11日に配達されたことを、郵便追跡サービスにより確認した。

また、当委員会は、会社の電話連絡先となっているB2氏の携帯電話に複数回架電し、送付した文書の内容及び不明な点があれば当委員会に問合せされたい旨を留守番電話に吹き込んだが、応答はなかった。

キ 同年10月27日、当委員会は、第3回調査を開催したが、会社は当該調査を欠席し、答弁書等の書面も提出しなかった。

ク 同月30日、当委員会は、第4回調査のための日程調整に応じること、当事者本人が出席できない場合は代理人を選任するなどして対応すること、今後も審査手続に参加しない場合、組合の主張に沿った命令が発出され、当該命令に従わないときは過料に処せられる可能性がある



こと、組合の主張に対する認否及び反論を具体的に記載した答弁書並びに会社の主張を疎明するための証拠を提出すること等を要請する文書を、第4回調査のための日程調整表及び組合の主張書面等とともに、会社の法人登記簿記載の代表者住所宛てに特定記録郵便で送付した。

当委員会は、当該特定記録郵便が同月31日に配達されたことを、郵便追跡サービスにより確認した。

また、当委員会は、会社の電話連絡先となっているB2氏の携帯電話に架電し、送付した文書の内容及び不明な点があれば当委員会に問合せされたい旨を留守番電話に吹き込んだが、応答はなかった。

ケ 会社から何らの応答もなかったことから、当委員会は、同年12月15日に第4回調査を開催することとし、同年11月13日、調査通知書及び当委員会が本件の争点を整理した書面である「争点（案）」と題する書面を添付し、当該書面に対する会社の意見を書面により提出すること、提出しない場合は意見がないものと取り扱うこと、組合の主張に対する認否及び反論を具体的に記載した答弁書並びに会社の主張を疎明するための証拠を提出すること、第4回調査において争点が確定した場合、審問を行うことなく本件の審査を終了する可能性があること、今後も審査手続に参加しない場合、組合の主張に沿った命令が発出され、当該命令に従わないときは過料に処せられる可能性があること等を記載した書面を、会社の法人登記簿記載の代表者住所宛てに特定記録郵便で送付した。

また、同日、当委員会は、組合に調査通知書及び当委員会が本件の争点を整理した書面である「争点（案）」と題する書面を送付して、当該書面についての意見を書面で提出するよう求めた。

当委員会は、会社の法人登記簿記載の代表者住所宛て特定記録郵便が同月14日に配達されたことを、郵便追跡サービスにより確認し

た。

さらに、当委員会は、会社の電話連絡先となっている B 2 氏の携帯電話に複数回架電し、送付した文書の内容及び不明な点があれば当委員会に問合せされたい旨を留守番電話に吹き込んだが、応答はなかった。

コ 組合は、同年12月 5 日付けで、当委員会が整理した本件の争点について特段意見がない旨記載した意見書を提出した。

### (3) 第4回調査

令和 5 年12月15日、当委員会は、第4回調査を開催したが、会社は当該調査を欠席し、答弁書等の書面も提出しなかった。

組合は、審問を経ないで命令を発することについて異論はない旨及び新たな主張・立証はない旨述べた。

当委員会は、組合の上記応答及び会社に関する上記経緯を踏まえ、当事者双方とも争点及び審問を経ないで命令を発出することについて異議がないものと判断した。

労使参与委員も審問を経ないことに異議がないことから労働委員会規則第43条第4項の規定により本件について審問を経ないで命令を発することとし、調査の手続を終結した。

## 第3 判断及び法律上の根拠

### 1 争点（1）について

#### (1) 組合の主張要旨

会社は、A 2 組合員の未払賃金について、会社が計算した金額及びその計算基礎を一方的に提示したのみで、金額の詳細な根拠や計算方法を何ら説明しなかった。

また、A 2 組合員の解雇について、組合が整理解雇の4要件を満たしているかどうか資料を示して具体的に説明するよう繰り返し求めたのに

対し、会社は、合理的な理由なく拒否した。

このような会社の対応は、誠実交渉義務違反であり、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

## (2) 会社の主張要旨

第2の3で認定したとおり、会社は、組合の主張及び立証に対し、一切の反論及び反証を行っていない。

## (3) 判断

ア 労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、形式上団交が行われたものの、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって当該団交に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団交拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

このように、使用者には誠実に団交に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対して譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

本件において、組合は、3.24団交について、会社がこれに誠実に応じていない旨主張するので、以下検討する。

### イ A2組合員の未払賃金について

第2の2(2)イで認定したとおり、令和4年10月18日、組合が会社に対し、「ご連絡」と題する書面において、「切り捨てられた賃

金の支払については、支払う、支払わないだけでなく、支払う場合は金額とその計算方法など、支払わない場合はその理由など、資料もお示しいただき具体的にご回答ください。」と求めたことが認められる。

また、第2の2（3）イ（ア）で認定したとおり、会社が組合に対して手交した「掃除・終礼時間」と題する書面には、令和2年4月から同年9月まで、同年10月から令和3年9月まで及び同年10月から令和4年9月までの各期間についてのA2組合員に係る時間給、掃除又は終礼に要した総時間数、支給額並びに掃除又は終礼があった日の当該業務に要したとする時間が記載され、上記の全期間の支給額の合計として「¥21,423」と記載されていたことが認められる。さらに、会社は、当該書面を手交しつつ、21,423円を支払うつもりであることを述べたところ、組合が「結果しか書いていないので、どういう計算でこうなったかが全然わかんない」「これ、何日あったかとかそういうのはここから計算しろってことですかね。」と支給額の積算根拠について質問したのに対し、会社が「そうです。」「こっちは提案ですよね、」「本人が不服があれば、こうやってじゃないのって、言ってもらえばいい。」「あとはA2さんが見て、計算して、おかしいんじゃないのって言えば、おかしいんじゃないのってなりますから」と回答したため、組合は、「これが正しいかどうか今すぐ僕らは言えないので、」「持ち帰って検討します。」と述べたことが認められる。

そうすると、「掃除・終礼時間」と題する書面は、組合にとって十分とまでは評し得ずとも、会社は、組合が支給額の積算に疑義を呈した場合は協議に応じる旨回答しており、組合が持ち帰って検討することから、この時点では、A2組合員の未払賃金に係る議題

についての会社の対応は、不誠実であったとまではいえない。

ウ A 2 組合員の解雇理由について

第 2 の 2 (3) イ (イ) で認定したとおり、会社は、本件事業所の閉鎖の理由について経営不振のためである旨述べたのみであり、それ以上の説明をしなかった理由として、労働基準監督署の監督官が解雇理由を書面で知らせること以外は任意であり、その点について争うのであれば裁判しかないと言われたからである旨の説明に終始したことが認められる。また、組合が、会社が財務的に厳しいことを証明するための根拠資料として、過去 5 年分の財務諸表の提出を求めたところ、会社は、「出しませんと言っています。」「裁判にしてくださいよ。」などと述べてこれを拒み、財務諸表に代わる何らの資料も提示しなかったことが認められる。さらに、組合が説明を求めた整理解雇の必要性についても「司法が説明しろっていったら説明しますよ。」と述べ、組合に対する説明を拒んだことが認められる。

そうすると、会社が、A 2 組合員の解雇理由について、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、論拠を示して反論するなどの努力をしたとはいえない。

エ 以上から、3.24 団交における、A 2 組合員の未払賃金についての議題に係る会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当せず、A 2 組合員の解雇理由についての議題に係る会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

2 争点 (2) 及び (3) について

令和 5 年 4 月 18 日の組合と会社の通話は、同月 12 日付けの団交申入れに対する会社の対応の一環としてなされたものであることから、以下争点 (2) と争点 (3) を併せて検討する。

### （１）組合の主張要旨

令和５年４月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに対し、会社は一切応じず、同月18日には、Ｂ２氏が、Ａ３副委員長との電話において、「裁判にしてください。」「電話もしてこないでください。」などと述べ、Ａ３副委員長が「団体交渉を拒否するのですか。」と質問したところ、Ｂ２氏は「はい」と言って団交を拒否する姿勢を明確に示した。

このような会社の対応は団交拒否であり、労組法第７条第２号の不当労働行為である。

### （２）会社の主張要旨

第２の３で認定したとおり、会社は、組合の主張及び立証に対し、一切の反論及び反証を行っていない。

### （３）判断

ア 令和５年４月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに対する会社の対応について

第２の２（４）アで認定したとおり、組合は会社に対し、令和５年４月12日付け書面で、Ａ２組合員の解雇撤回及び未払賃金の支払等を議題として団交を申し入れ、同月17日までに当該申入れに回答することを要求したが、同日までに会社から回答及び資料送付がなかったことが認められる。

また、第２の２（４）イで認定したとおり、同月18日、Ａ３副委員長は、Ｂ２氏に架電して留守番電話に伝言を残し、折り返しで架電してきたＢ２氏と通話したことが認められる。

さらに、第２の２（４）ウで認定したとおり、組合は会社に対し、同月19日付けで、3.24団交及び同月12日付け団交申入れに係る会社の対応に抗議するとともに、同月18日の組合と会社の通話について、「同日16時43分ごろ、貴社Ｂ２氏から当労組に折返しがあり、繰り返し

返して結論が出ないから裁判にしてください、電話もしてこないでください、などと話し、途中で電話を切ってしまわれました。その後16時45分ごろに再度B 2氏から当労組に電話があり、再度、裁判にしてください、電話もしてこないでください、などと述べ、当労組・A 3が、団体交渉を拒否するのですか、などと述べたところ、はい、といって電話を切ってしまわれました。」と記載した上で抗議したことが認められる。このことから、会社は、同月18日の通話において、同月12日付け団交申入れを拒否したものと認められる。

また、組合は会社に対し、同月19日付けで、再度、A 2組合員の解雇撤回及び未払賃金の支払等を議題として団交を申し入れ、同月24日正午までに当該申入れに回答すること及び未払賃金に関する資料を事前に送付することを要求したが、同日までに会社から回答及び資料送付がなかったことが認められる。

そして、本件申立てに至るまでの間に会社から回答があった事実及び団交が開催された事実は認められない。

そうすると、会社は、同月12日付け団交申入れに対しては、同月18日の通話においてこれを拒否し、同月19日付けの団交申入れに対しては何ら応答していないのであるから、かかる会社の対応は同月12日付け及び同月19日付けの団交申入れを拒んだものといえる。

イ 会社が令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れを拒んだ正当な理由の有無について

労組法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、会社が同月12日付け及び同月19日付けの団交申入れを拒んだ正当な理由があるか否かが問題となる。

第2の2（3）イで認定したとおり、3.24団交において、会社が

A 2 組合員の未払賃金について計算した「掃除・終礼時間」と題する書面を提示したのに対して組合がこれを持ち帰って検討する旨述べたこと及び会社が支給額の積算に疑義がある場合は協議に応じる旨回答したことが認められ、また、組合が A 2 組合員の解雇の必要性を示す資料を求めたのに対し、会社は、説明する必要がある旨述べて拒んだことが認められる。かかる事実を照らせば、A 2 組合員の未払賃金について、組合が会社の提示した書面を検証する予定がある上、会社も組合の検証によって生じた疑義に応じる姿勢を示しており、また、A 2 組合員の解雇についても、会社は何ら具体的な説明をしていなかったのであるから、議論が尽くされたと評価することはできない。

この点、会社は、上記正当な理由の存在を基礎付ける事実についても、何ら主張・立証をしておらず、このほか、会社が団交申入れを拒む正当な理由となり得る事情も認められない。

したがって、会社が同月12日付け及び同月19日付けの団交申入れを拒む正当な理由があったとはいえない。

ウ 以上から、会社が、組合からの同月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに応じなかったこと（同月18日の通話に係る会社の対応を含む。）は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 争点（4）について

#### （1）組合の主張要旨

A 2 組合員と会社との雇用契約期間の大部分において、解雇、退職勧奨、労働条件の変更等の話が出ていなかったにもかかわらず、A 2 組合員の組合加入通知からの約半年間に限って2度の解雇予告通知が行われた。この短期間に行われた解雇予告通知の原因は、A 2 組合員が組合に加入し、労働者としての権利を主張したことにほかならない。



よって、会社がA2組合員を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為である。

## (2) 会社の主張要旨

第2の3で認定したとおり、会社は、組合の主張及び立証に対し、一切の反論及び反証を行っていない。

## (3) 判断

第2の2(1)で認定したとおり、会社は、令和4年12月16日、A2組合員を含む本件事業所の利用者に対し、令和5年1月15日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を交付し、令和4年12月28日、A2組合員を含む本件事業所の利用者に対し、同月16日付けの解雇予告を取り消す旨の「解雇予告取消通知書」を交付したことが認められる。また、会社は、令和5年2月28日、A2組合員を含む本件事業所の利用者に対し、同年3月31日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を交付し、同日、全ての利用者及び職員を解雇して本件事業所を閉鎖したことが認められる。

そうすると、会社がA2組合員を解雇したことは、A2組合員が組合の組合員であること又は組合活動をしたことを理由に排除する目的で行われたとまではいうことができない。

なお、組合は、本件事業所閉鎖後に、同じ場所で別の経営者が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく就労継続支援A型の事業を行う事業所を開設しており、当該事業所の労働者の過半数が会社の労働者であった者であることを述べるが、かかる事情があったとしても、上記判断を覆すものではない。

したがって、会社が、A2組合員を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

## 4 救済方法について

組合は、謝罪文の掲示及び会社ウェブサイトへの掲載を求めているが、

本件の救済としては、主文第2項のとおり命じることをもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労組法第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4月12日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂