

命 令 書

申立人 K組合
代表者 執行委員長 C

被申立人 L会社
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和4年(不)第54号事件について、当委員会は、令和6年4月24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、同土谷喜輝、同鶴田滋、同福井康太、同船木昭夫及び同本西泰三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24日付け、同年7月14日付け及び同年9月28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手交しなければならない。

記

年 月 日

K組合

執行委員長 C 様

L会社

代表取締役 D

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条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。

記

- (1) 貴組合が令和4年6月24日付け、同年7月14日付け及び同年9月28日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと。(2号該当)
 - (2) 令和4年9月22日から同年10月31日までの間、貴組合員E氏に対し、自宅待機及びテレワークを命じたこと。(1号及び3号該当)
- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名に対する自宅待機及びテレワーク命令の撤回並びに同行為についての謝罪
- 2 誠実団体交渉応諾及び不誠実な対応についての謝罪
- 3 団体行動への介入及び従業員に対して組合の印象を悪化させる等したことについての謝罪等
- 4 誓約文の手交、掲示及び会社ホームページへの掲載

第 2 事案の概要

本件は、被申立人が申立人からの団体交渉申入れに対して、①度々回答期限の延期を申し入れ、様々な理由を構えて団体交渉に応じず、②団体交渉開催を要求する組合の団体行動に110番通報するなどして介入し、③この団体行動に参加した組合員 1 名に対して、自宅待機及びそれに続く長期間のテレワークを命じたこと、がそれぞれ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

- 1 令和 4 年 6 月 24 日付け、同年 7 月 14 日付け及び同年 9 月 28 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交拒否に当たるか。
- 2 令和 4 年 9 月 22 日に申立人が行ったサイレントスタンディングに対する被申立人課長 D の対応は、被申立人による支配介入に当たるか。
- 3 被申立人が、令和 4 年 9 月 22 日以降、申立人組合員 E に対し自宅待機及びテレワークを命じたことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び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

(1) 被申立人 L 会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、医療機関や福祉・介護施設向けの医薬品、医療用品及び医療機器の販売並びに交通機関、医療機関、福祉・介護施設関係の自動車での送迎等の事業を営む株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時、24 名である。

(2) 申立人 K 会社（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く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 120 名である。

2 本件申立てに至る経緯等について

(1) 平成 25 年 1 月、E（以下「E 組合員」という。）は、組合に加入した。

- (2) 令和2年10月27日、E組合員は、会社に入社してメディカル事業部に配属され、医薬品・医療機器等の商品の受発注及び入出荷業務、納品書及び請求書の作成等の業務に従事するようになった。
- (3) 令和3年8月頃、E組合員は、業務上のミスを理由に譴責処分を受け、同月20日支給の賃金から12,500円減給された。
- (4) 組合は、会社に対し、令和3年8月24日付けで「労働組合加入通知書」及び「団体交渉申入書」を送付し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。
- (5) 会社は、令和3年9月20日支給のE組合員の賃金を前記(3)記載の減給に加え、更に12,500円減給した。
- (6) 令和3年9月27日及び同年10月11日、組合と会社は、団交を行った。
- (7) 令和4年3月7日、会社執行役員のF（以下「F執行役員」という。）は、休憩を取ろうとしていたE組合員に対し、タイムカードの打刻をするように指示した。
- (8) 組合は、会社に対し、令和4年3月9日付けで抗議申入書（以下「3.9抗議申入書」という。）を送付した。3.9抗議申入書には、会社メディカル事業部課長D（以下「D課長」という。）ほかによる同月4日の退職勧奨、D課長による仕事外し及びF執行役員を通じた差別的対応に抗議する旨の記載があった。
- (9) 組合は、会社に対し、令和4年3月11日付けで団交申入書を送付し、①会社による退職勧奨、②E組合員の担当職務内容、③労働・休憩時間管理、④今後の労使協議の持ち方及び便宜供与、⑤その他関連事項を協議事項として、団交を申し入れた。
- (10) 会社が、組合に対し、令和4年3月14日付けで回答書を送付し、回答期限の延長及び団交日程の再調整を依頼したところ、組合は、会社に対し、同月15日付けで書面を送付し、回答期限は同月22日を目途とし、団交開催は同月中を希望する旨通知した。会社は、組合に対し、同月25日付けで書面を送付し、団交の候補日を同年4月14日とする旨通知した。
- (11) 令和4年4月14日、組合と会社は、団交（以下「4.14団交」という。）を行った。4.14団交には、会社側からD課長、会社従業員G（以下「G従業員」という。）及び代理人弁護士2名が出席した。
- (12) 組合は、令和4年5月2日付けで、会社に対し、4.14団交を受けての書面（以下「5.2組合書面」という。）を送付した。5.2組合書面には、①E組合員に対する会社による退職勧奨、②E組合員の職務内容、③会社の労働／休憩時間の管理、④その他上記に付随する事項、の4議題について、団交での協議内容の確認及び組合の要求が記載されていた。
- (13) 組合は、会社に対し、令和4年6月8日付けで抗議申入書（以下「6.8抗議申入書」という。）を送付した。6.8抗議申入書には、E組合員について、①F執行役員によ

る労働基準法第34条違反、②会社専務H（以下「H専務」という。）による刑法犯呼ばわり、③申立外会社Aの代表者（以下「A社社長」という。）による就労環境不全状態を会社が放置していること、について抗議するとともに、団交は別途申し入れるが、同月中旬で候補日を複数提示されたい旨の記載があった。

(14) 会社は、組合に対し、令和4年6月20日付けで6.8抗議申入書記載の事実に関する「回答書」（以下「6.20回答書」という。）を送付した。6.20回答書には、組合の抗議内容に対する回答とともに、「今後の団交の必要性」として、本書面で回答している事実が全てなので、会社としては本件について別途団交を行う必要はないと考えている旨の記載があった。

(15) 組合は、会社に対し、令和4年6月24日付けで6.20回答書を受けての「抗議申入書」（以下「6.24抗議申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「6.24団交申入れ」という。）。6.24抗議申入書には、①事実上の団交拒否について、団交開催の必要の有無は会社ではなく組合が判断し、本件では必要と考えるので改めて団交の開催を求める、②組合からの抗議申入書に誠実に回答していないことについて、6.20回答書の回答は、（i）6.8抗議申入書の内容を恣意的に抽出して会社にとって都合のよいと思われる箇所のみ回答したり、（ii）問題をすり替えて述べたりして、はなはだ誠意を欠いており、組合として受け入れられず、ゆえにこそ団交で誠意ある協議が尽くされるよう求める、③団交開催要求として、6.8抗議申入書の記載事項を協議事項として7月4日から6日までのいずれかの日で団交の開催を要求する、旨の記載があった。

(16) 令和4年6月28日、会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.28回答書」という。）を送付した。6.28回答書には、上記①については、団交を一方的に拒否するという考え方ではなく、6.8抗議申入書に記載された点については書面で回答すべき事項であり、団交という話合いの場になじまないと考え、必要性がないと回答した、上記②については、回答書のどの部分が（i）及び（ii）に該当するか指摘し、また、E組合員が「組合から回答します」と発言した点について組合からの回答を改めて求める、上記③については、一方向的に団交を拒否するというわけではないが、組合の考えを把握して誠実に回答したいと考えているので、上記②の点について回答されたい、旨の記載があった。

(17) 令和4年7月6日、会社は、E組合員に対し、顛末書を提出するように命じた。

(18) 組合は、会社に対し、令和4年7月7日付けで、6.28回答書を受けての要求を記載した書面（以下「7.7要求書」という。）を提出し、団交開催を要求した。7.7要求書には、6.28回答書で回答を求められている事柄については全て団交で述べるので、これ以上遅延させることなく速やかに団交を開催するよう要求する旨の記載が

あった。

- (19) 令和4年7月12日、会社は組合に対し、7.7要求書に対する「回答書」（以下「7.12回答書」とする。）を送付した。7.12回答書には、①6.28回答書で回答を求めた事項について、組合の回答がない状況では、話し合いの場を設け、議論を行う前提が整理されているとは考えられない、②団交を拒否するわけではないが、6.20回答書記載の内容が現状での全ての回答となり、別途団交を行う必要はないものと考えているので改めて申し添える、旨記載されていた。
- (20) 組合は、会社に対し、令和4年7月14日付けで「団体交渉申入書」（以下「7.14団交申入書」という。）を送付し、①同月6日のE組合員に対する顛末書提出命令、②この間の懸案事項、③今後の労使協議の持ち方及び便宜供与、④その他付随事項、を協議事項とし、また、回答期限を同月20日正午とし、同月25日以降の平日のいずれかを団交の候補日として、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「7.14団交申入れ」という）。
- (21) 会社は、組合に対し、令和4年7月19日付けで、ファクシミリで「ご連絡」と題する書面（以下「7.19連絡書」という。）を送信した。7.19連絡書には、顛末書に関連して事実確認を要するので指定日までの回答は困難であり、事実確認後に改めて回答する旨記載されていた。
- (22) 会社は、組合に対し、令和4年7月29日付けで、ファクシミリで「ご連絡」（以下「7.29連絡書」という。）を送信した。7.29連絡書には、7.19連絡書で連絡したとおり、顛末書に関連して事実確認中であり、確認でき次第連絡するので猶予されたい旨記載されていた。
- (23) 組合は、会社に対し、令和4年8月3日付けで「回答遅延に対する抗議申入並びに要請書」（以下「8.3要請書」という。）を送付した。8.3要請書には、①7.19連絡書から状況が何ら進展しておらず、極めて遺憾に思う、②時間を要している「確認」も含めて団交の場で忌憚のないコミュニケーションをする方が効率的ではないか、③（i）会社が何を具体的に確認しているのかを具体的に示し、（ii）確認の期限をいつまでと設定するのか、について速やかに回答されたい、④そのことが誠実になされなければ、会社の一連の行為を団交拒否とみなしてしかるべく対応することを通告する、旨記載されていた。
- (24) 会社は、組合に対し、令和4年8月10日付けで、7.14団交申入書に対する「回答書」（以下「8.10回答書」という。）を送付した。8.10回答書には、①「事実関係について」として、E組合員に顛末書の提出を求めることになった前提事実が記載され、②「顛末書を求めた事実」として、E組合員に顛末書の提出を求めた経緯については、取引先に謝罪をする必要があると感じており、そのためにはE組合員に

よる経緯の説明が不可欠と考えているため、経過を記載した顛末書を提出するよう求めた旨記載され、③「今後の協議のあり方について」として、感染拡大防止の観点からも、少なくとも感染者がある程度減少するまでの間は、書面で交渉が可能である事柄については書面で行うべきかと考える旨の記載があった。

(25) 組合は、会社に対し、令和4年9月8日付けで「重ねての団体交渉の開催の督促」と題する書面（以下「9.8団交開催督促書」という。）を送付した。9.8団交開催督促書には、①8.10回答書において、会社はコロナ感染者増加を理由に団交開催に消極的な態度を示しているが、行政からは特段の行動制限も発出されておらず、社会では通常の経済活動を展開している中で、団交のみ例外的に凍結されなければならない根拠はなく、早急に団交を開催するよう重ねて督促する、②会社は、事実関係の確認等に関して書面での交渉が可能としているが、団交の基本は対面であり、会社が疑問に思っている事柄を含め、団交の場で忌憚のないコミュニケーションをしたいと思っている、③速やかに団交開催の候補日を複数提示されたい、旨記載されていた。

(26) 令和4年9月20日、会社は、組合に対し、9.8団交開催督促書に対する「回答書」（以下「9.20回答書」という。）を送付した。9.20回答書には、確かに会社の就業規則第55条に「顛末書」という文言は存在しているが、①顛末書の提出を命じた理由が取引先に対して今回の経緯を説明するためであり、将来を戒めたりする目的でないことは、8.10回答書で既に回答しており、顛末書の作成を命じたことがE組合員の処遇に係るものでないことは既に明らかとなっている、②したがって、組合による団交申入書に関する協議事項に関しては、既に組合側での懸念は払しょくされているものとするので、会社としては、団交を開催する必要に乏しいと考える、旨の記載があった。

(27) 令和4年9月22日、次の出来事があった。

なお、同月23日から25日は、会社の休日であった。

ア 午前8時30分から同9時過ぎまで、組合は、団交開催を求める示威行動として、組合員ら7名が会社前でプラカード等を掲げて立つサイレントスタンディング（以下「本件サイレントスタンディング」という。）を行った。この間に、警察官数名が会社を訪れた。

(ア) プラカードには、A3サイズで次のような内容が記載されていた。

- ①「L会社は誠実に労働組合と向き合い、団体交渉を開催してください！」
- ②「パワハラ・セクハラ、サービス残業、有休取れない…労働組合に相談を！」
- ③「労働組合に入って会社に雇用・労働条件、就労環境の改善を要求しよう！」

(イ) 本件サイレントスタンディングの間、これに参加している組合員らとD課長

の間で次のようなやり取りがあった。

組合員1名が、「団交に応じなさい。法律を守れ」と述べたところ、D課長は、「恐喝ですか。不法侵入で110番しますね。あなたそこまで入っているんで」、「話をするのに笑ってるってどういうこと。何笑ってるんですか」と述べた。会社の仕入業者の車が会社の敷地から出ようとしたところ、D課長は、「そこどいてください。邪魔になるからどいてください」と述べ、関係者なのか尋ねた。組合員らは、「組合員です」、「肖像権の侵害。Dさん」、「おやじ、呼んで来いや。おやじ」と述べた。

イ 午前8時55分頃、E組合員は、出社し、勤務を開始した。

ウ 午前10時頃、G従業員は、E組合員を専務室に呼び、D課長同席の下、同日中の自宅待機（以下「本件自宅待機」という。）を命じた（以下、この命令を「本件自宅待機命令」という。）。この時、次のやり取りがあった。

(ア) G従業員は、「今日から社員の数調整をするんで」、「自宅で自宅勤務の待機してくれる？で、携帯持っとして、で、通常どおり9時6時」、「とりあえず携帯で連絡した時に仕事して、コロナと同じ勤務形態。通常どおり自宅待機なんで普通に仕事なんで、家で待機してもらって、その間連絡がつくようにしといてください」と述べた。

(イ) E組合員が、「発注は誰が」と尋ねたところ、G従業員は、「それはほかの人間が、今日絶対せなあかんものは引き継いでもらって、で、連絡してもらって、発注の方は連絡して」、「とりあえず勤務として、自宅待機という形で勤務してもらおうんで」と述べた。E組合員が、「どうしてもやっとかんとあかんことがあって」と述べたところ、G従業員は、「それがあるんやったら、まずそれを引き継いで、どれとどれとどれがあって、どこに資料があるのか」と述べた。

(ウ) E組合員が、専務から指示された仕入金額の入力をしなければならない旨述べたところ、G従業員は、とりあえず今日は自宅勤務で人数調整しており、入力できないところは私が入力する旨述べた。

(エ) E組合員が、体調が悪いとかではなくて人数調整なのかと確認したところ、G従業員は、「だって昨日まで人少なかったやろ。3人か4人ぐらい来なかったやろ」、「だって体調悪かったら連絡来とるやん」と述べた。

(オ) E組合員が、「ああ、そうやったんや。じゃあどうしてもしないとあかんことだけしとかなあかん」と述べたところ、G従業員は、「とりあえずそれだけしてもらって」と述べた。

エ その後、E組合員は、担当業務の引き継ぎをし、午前10時20分頃、帰宅した。

オ 組合は、会社に対し、同日付けで、「E組合員に対する自宅待機命令に関する問合せ」と題する書面（以下「9.22問合せ」という。）を提出した。9.22問合せには、①自宅待機の理由及び就業規則の根拠条文は何か、②明日以降の出勤はどうなるか、③賃金が全額保障されるのか、について質問・確認をするので、遅くとも同月24日正午までに回答されたい旨の記載があった。

カ 会社従業員Bが同月22日付けで会社に提出した診断書には、「頭書の者、本日16時に当院を受診された。本日9時頃に平素とは異なる人混み・雑踏に関係したためかパニック発作様の症状があり、その後も緊張や焦燥などが持続していたと考えられる。」との記載があった。

(28) 令和4年9月26日、次の出来事があった。

ア E組合員は、出勤して通常業務を行った。

イ 午後6時過ぎ、G従業員は、E組合員に対し、翌日から令和5年9月30日まで自宅でテレワーク（以下、後記(30)、(32)イで命じたテレワークと併せて「本件テレワーク」という。）をするよう命じた（以下、この命令を「本件テレワーク命令」という。）。

(ア) この時、次のやり取りがあった。

G従業員は、「明日から、とりあえずコロナ関係の自宅待機をEさんに代わるので、ここの2人が出勤に代わるので、明日から自宅待機でのテレワーク、だから今日帰るときにパソコンを持って帰ってほしいねん」と述べた。

E組合員が、パソコンは発注に使えるのかと尋ねたところ、G従業員は、パソコンでのインターネット共有の接続方法及びパスワードを説明し、自分は今週いっぱいテレワークだと聞いている旨述べた。

E組合員が、「それはなんで？専務から？」と尋ねたところ、G従業員は、「上から」、「9時になったら勤怠、『テレワーク開始します』って入ってもらって、終わったら『テレワーク終わります。』で、休憩入るときも『休憩、入ります』って、とりあえず携帯と充電器と持って」と述べた。

E組合員が、入金処理をしなければならぬ旨述べたところ、G従業員は、「入金処理はこっちでやってくから。とりあえずそういうことで」と述べた。

(イ) 本件テレワーク期間中、E組合員は社内の共通サーバーにアクセスできず、社内メールの閲覧及び発注業務の一部を行っていた。

ウ 会社は、組合に対し、同日付けで、「回答書」（以下「9.26回答書」という。）を送付した。9.26回答書には、①7.14申入書の協議事項については、9.20回答書で回答しているとおりであり、対面での団交を行うまでもなく、協議が調っている旨、②どのような理由でサイレントスタンディングを行ったのか、根拠を詳細

に述べられたい旨、③会社としては、正当な理由なく団交を拒否する考えは持っておらず、応じるべき正当な理由があれば団交には応じる姿勢であり、むしろ、本件サイレントスタンディングこそ正当な理由がないものであると考えるので、今後は同様な行為は控えられたい旨の記載があった。

(29) 組合は、会社に対し、令和4年9月28日付けで、「抗議申入及び要求書」（以下「9.28抗議申入れ・要求書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「9.28団交申入れ」という。）。9.28抗議申入れ・要求書には、①9.26回答書には、9.22問合せの①から③の質問についての回答が一切ないため、書面回答されたい旨、②サイレントスタンディングに難癖をつけていることは組合の行動に不当に介入するものであり、会社の謝罪を求める旨、③同月26日にG従業員がE組合員に対し、組合に通知することなく、同月27日以降月末までのテレワークを命じたことに抗議し、謝罪並びに自宅待機及びテレワークを命じた理由及び根拠の書面での提示を求める旨、④この間の懸案事項である（i）F執行役員のパワーハラメント（以下「パワハラ」という。）的言動、（ii）A社社長が就労環境を不快にしていること、（iii）ライングループによる労働時間管理、（iv）賃金規程で個別に定めるとされている賃金の決定方法、（v）H専務の窃盗犯呼ばわり、（vi）上記付随事項、に加えて自宅待機・テレワーク命令を議題として、速やかに団交を開催するよう求める旨、⑤同年10月第2週までに団交を開催することについて、同月3日正午までに書面で回答されたい旨、の記載があった。

(30) 令和4年9月30日、G従業員は、E組合員に対し、スマートフォン等でメッセージのやり取りを行える通信アプリ（以下「ライン」という。）を通じて、同年10月3日から7日までのテレワークを指示した。

(31) 会社は、組合に対し、令和4年10月4日付けで、9.28抗議申入れ・要求書に対する「回答書」（以下「10.4回答書」という。）を送付した。10.4回答書の記載内容は、次のとおりであった。

ア 9.22問合せに対する回答

(ア) 会社としては、本件サイレントスタンディングに正当な理由がないと考えている。なお、従業員1名が本件サイレントスタンディングの様子に恐怖を感じパニック発作を起こし、令和4年9月22日に出勤できず、病院にも通院した。

(イ) 以上の理由から、就業規則第56条の「職場秩序維持」の観点から自宅待機命令を発しており、懲戒処分は何ら考えておらず、また、賃金も減額することはない。

(ウ) 本件サイレントスタンディングにE組合員が参加していることも相まって、従業員が体調を崩した事実が存在しており、従業員の体調が落ち着くであろう

と考えられる令和4年9月30日までの間、必要かつ相当な措置と考え、指揮命令権の行使としてテレワークを命じた。この間も賃金を減額することはなく、職務上必要な報告・連絡を行える状態にあるため、従前の職務を外す意図はなく、一時的措置にすぎないため就業場所の変更にも当たらない。

イ この間の懸案事項

いまだ団交の場で協議されていない事柄として組合が挙げる(i)から(vi)の事項のうち、(i)から(iv)については、提出することが団交で確認された組合から書面の提出がなく、組合が自ら交渉を継続することを放棄していることは明らかである、(v)については、組合の指摘事項について会社が回答を求めたが、組合から回答がなく、いまだ議論を行う前提が整理されていないと言わざるを得ない、(vi)自宅待機命令等については、現状、E組合員の処遇には何らの影響もない。

(32) 令和4年10月7日、次の出来事があった。

ア 組合は、会社に対し、同日付けで、10.4回答書を受けての「抗議申入書」を送付し、自宅待機及びテレワークに関連して、E組合員の元の就労場所への復帰等について速やかに団交に応じるよう要求した。

イ 午後11時34分、G従業員は、E組合員に対し、ラインを通じて、同月31日までテレワークをするよう指示した。

(33) 組合は、会社に対し、令和4年10月11日付けで、「抗議申入書」(以下「10.11抗議申入書」という。)を送付した。10.11抗議申入書には、①組合がテレワーク問題について早急に団交で解決を図るよう申し入れたにもかかわらず、会社は、非常識な時間に、組合を通さず直接、E組合員に連絡して、長期にわたるテレワークの再継続を指示した、②このような争議を拡大させようという意図が感じられるような会社の行為に対して、抗議を申し入れる、③仮に会社の主張するような秩序破壊の事実があったとして、(i)E組合員と組合のどのような言動が、1か月を超えて出勤できないほどの秩序破壊行為に相当したというのか、(ii)この間会社は秩序回復のためにどのような措置をとったのか、団交開催に先立って書面で回答されたい、④回答期限は同月13日正午とする旨記載されていた。

(34) 会社は、組合に対し、令和4年10月13日付けで、回答書(以下「10.13回答書」という。)を送付した。10.13回答書には、①自宅待機命令及びテレワークについて、あくまでも秩序維持の観点から、就業規則第56条に基づき自宅待機を指示したにすぎず、テレワークはあくまでも会社の指揮命令権の行使として命じたにすぎない、②団交に対する会社の考えとして、団交自体を拒否するつもりはないが、団交を行うためには、あらかじめ組合からの書面提出及び指摘事項の回答が必要と考える、

③本件の根本的な解決の提案として、社外からの社内サーバーへのアクセスはセキュリティの観点から難しいが、それ以外であれば、相当な範囲でE組合員が業務を行える環境を整備することを検討したいので、テレワークを行うことについての要望を書面で提示されたい、旨の記載があった。

(35) 令和4年10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。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（6.24団交申入れ、7.14団交申入れ及び9.28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) 申立人の主張

ア E組合員の入社から団交拒否までの経過は、以下のとおりである。

E組合員は、令和2年10月27日付けで会社に入社してメディカル事業部に配属され、主に医薬品・医療機器等の物品販売の中で商品の受発注、入在庫業務並びに納品書及び請求書の作成に従事していた。

令和3年8月頃、会社がE組合員の業務上のミスを理由として同月支給の賃金から減額処分を行ったため、組合は、組合加入通知及び団交申入書を会社へ送付した。団交は処分の撤回と謝罪を求めて2回にわたって行われたが、会社は撤回・謝罪は行わず、翌月も減給処分を行った。

同4年3月4日、D課長と、会社に時々出入りしているA社社長がE組合員を専務室に呼び出し、得意先を失ったのはE組合員に責任がある、給料泥棒などと言い、E組合員に退職を迫った。また、同月7日にはF執行役員が休憩に行こうとしたE組合員にタイムカードの打刻を求め、その後、勤怠報告がラインを利用した社員同士のチェック体制に移行した。これらのことについて、組合は抗議申入書や団交申入書を送付したが、会社は、回答期限の延期を要請してきた。同年4月14日に団交は開催されたが、A社社長やF執行役員が出席しなかったため事実確認ができず、交渉での確認は、A社社長がE組合員に退職勧奨を行わないこと、ラインは社員の意思に任せて強制でないことにとどまった。

同年5月27日には、H専務が、E組合員を直属の上司とともに専務室に呼び出し、在庫商品の不備を攻め立て、お前のやったことは窃盗だ、警察に被害届を出そうと思っているなどと怒鳴り付け、社内メールで「窃盗事件」と記載し、E組合員に送信している。このH専務の行為に対し、組合が、同年6月8日に抗議申入書を送付した。同月20日に会社から回答が届き、同月24日に窃盗事件及びA社社長からの茶菓外し等を含めた団交申入れをしたが、結論は、以前の書面で回答済みであることを理由に、団交の必要性はないとする回答書を提出してきた。

イ 本件の各団交申入れの協議事項は、学説からも団交応諾義務があるので、以下のとおり、会社の拒否理由は、正当な理由がない団交拒否である。

(ア) 6.24団交申入れの拒否について

協議事項は、6.8抗議申入書の記載事項で、具体的に述べると、①F執行役員による労働基準法第34条違反事態、②H専務によるE組合員への刑法犯呼ばわり、③A社社長による就労環境不全状態を会社が放置していることと「その他上記に関連する事項」である。この団交申入れに対し、会社は、7.12回答書で「団体交渉を行う必要性はないものと考えております」と、はっきりと団交拒否をしている。

(イ) 7.14団交申入れの拒否について

協議事項は、①令和4年7月6日に会社からE組合員に対して発せられた顛末書提出命令について、②この間の懸案事項について、③今後の労使協議の持ち方と便宜供与について、④その他上記に付随する事項、である。組合は、7.14団交申入書で同月20日までに回答を求めたが、会社からの「ご連絡」では、顛末書に関連して事実関係の確認中であることを理由に団交日時などの回答引き延ばしがなされた。そして、回答遅延や団交開催の督促についてやり取りがあり、会社は、9.20回答書において、「弊社としては、団体交渉を開催する必要性に乏しいと考えます。」として団交を拒否した。

(ウ) 9.28団交申入れの拒否について

協議事項は、①F執行役員のパワハラ的言動について、②A社社長が就労環境を不快にしていることについて、③ライングループによる労働・休憩時間管理について、④賃金規程に個別に定めるとされている部分の賃金の決定方法について、⑤H専務による窃盗発言について、⑥上記に付随する事項、⑦サイレントスタンディング実施直後に会社がE組合員に対して突如発した自宅待機命令及びそれに付随すること、である。組合は、この申入れに対する団交日時等の回答を求めたが、会社は回答を期限までに行わず、結論的に団交申入れを無視し、団交拒否した。

(2) 被申立人の主張

以下のとおり、会社の行為は、労働組合法第7条第2号にいう不当労働行為に該当しない。

ア 6.24団交申入れに対する会社の対応について

(ア) F執行役員による労基法第34条違反について

組合は、令和4年5月12日にE組合員が昼休憩を57分しか取れなかったと主張するものであるが、そもそも会社としては、従業員の昼休憩を1時間取るこ

とを当然容認しているものである。よって、E組合員が57分しか休憩を取れなかったわけではなく、57分しか取らなかつただけであり、会社は何らの落ち度もない。そして、会社としては以上が事実の全てであることを6.20回答書で回答していること及び会社は当然に1時間の昼休憩を認めているため義務的団交事項ではないことから、会社の対応には正当な理由がある。

(イ) H専務による刑法犯呼ばわりについて

E組合員は、会社は無断で抗原検査キットを渡したことは認めている。一方で、E組合員が抗原検査キットを無断で数個渡したこと及びいくつ渡したのか把握していないことに関して両者の間で争いはなく、その行為が業務懈怠に当たるとは明らかであって、この点について会社がE組合員に対して何らかの措置を執ることはむしろ当然である。もっとも、会社が執った措置としては、早急に在庫確認をすること、及び確認した事項について報告書を提出することだけであった。

以上からすると、争いのない事実についてどのような措置を執るかという事実の評価の問題については議論しても平行線であり、単なる言い合いになるだけであることは明らかであること、及び、当該事項は義務的団交事項ではないことから、会社の対応には正当な理由がある。

(ウ) A社社長による就労環境不全状態を会社が放置していることについて

前提として、A社社長は会社の従業員ではない。その上で、組合の認識に対する会社の認識を回答し、これ以上の確認は取れなかつた旨主張しているのであるから、事実関係について争いがあることは既に書面にて明らかになっているのであり、団交の場で話し合ったとしても平行線の議論になることは明らかである。また、そもそも「義務的団交事項」とは、使用者に処分可能なものというところ、会社の従業員ではない者が誰に菓子配るのかについて、使用者である会社に決定権限があるはずがない。従って、議論の実益がないばかりか、そもそも義務的団交事項にも該当しないのであるから、会社の対応には正当な理由がある。

(エ) そもそも団交における議論の前提が整理されていないことについて

組合が、会社に対し、「抗議申入書の内容を恣意的に抽出して会社にとって都合の良いと思われる箇所のみ回答」、「問題をすり替えて述べたり」との指摘をしているため、会社は、具体的にどの部分を指しているのか明らかにするよう回答を求めたものの、この点に関する組合からの回答は一切無かつた。会社としては、当然、「抗議申入書の内容を恣意的に抽出して会社にとって都合の良いと思われる箇所のみ回答」したり、「問題をすり替えて述べたり」したと

いう自覚は全くなく、非常に心外な指摘であったため、この状態では団交の場で建設的な話し合いができないと思い、組合に対して回答を求めたものである。もっとも、組合による回答がなされなかったということは、組合において、そもそも団交において建設的な話し合いをする姿勢がないということの意味するのであって、そもそも議論の前提が整理されていないと言わざるを得ない。

(オ) 小括

以上のとおり、6.24団交申入れは、団交の場で議論すべきである内容がないこと及び義務的団交事項ではないことから、会社の対応には正当な理由がある。

イ 7.14団交申入れに対する会社の対応について

(ア) 令和4年7月6日に会社からE組合員に対して発せられた顛末書提出命令について

会社がE組合員に顛末書の提出を求めた経緯については、8.10回答書に記載されている事実が全てであり、当該事実に基づけば、会社がE組合員に何かしらの反省の措置を執らせたことは至極当然の結果である。もっとも、会社としては顛末書の作成を求めたにすぎない。また、確かに懲戒規則中に顛末書という文言はあったものの、当該顛末書の提出は、懲戒処分をなすことを想定して求めたわけではなく、取引先への説明のために求めたものであることも8.10回答書の次に送付した回答書にて記載しているところである。そして、8.10回答書に記載した事実関係に関する組合側の認識及び意見についての回答はなかった。以上のような事実関係からすれば、E組合員のミスに対する評価が議論の中心となることが想定されるところ、これまでも述べてきたように、評価に関する議論は平行線であり、団交における協議内容としてふさわしくないことは明らかであるため、会社の対応には正当な理由がある。

(イ) この間の懸念事項ないしその他上記に付随する事項について

これらに関しては、協議事項の具体的事項が漠然不明確であり、会社として話し合いのための準備のしようも無いことから、当該協議事項のままでは団交を開催する体制が整っていないことは明らかである。従って、会社の対応には正当な理由がある。

(ウ) 小括

以上のとおり、7.14団交申入れは、団交の場で議論すべき内容がないこと及びそもそも協議事項が不明であり、組合及び会社側において協議の体制が整っていないことから、会社の対応には正当な理由がある。

ウ 9.28団交申入れに対する会社の対応について

(ア) F執行役員のパワハラ的言動ないしライングループによる労働・休憩時間管

理について

これらについて、4.14団交の場で話した事実以上の事実はない。従って、団交の場で議論すべきものがない。

(イ) 賃金規程に個別に定めているとされている部分の賃金の決定方法について

議論以前に、そもそも団交の場で組合が提出すると約束した書面が提出されていない。従って、議論の前提が整っていない。

(ウ) H専務による窃盗発言について

上記ア(イ)で述べたとおりである。

(エ) 上記に付随する事柄並びに自宅待機命令及びそれに付随する事柄について

これらについては具体的な協議事項が漠然不明確であり、会社において議論の準備のしようもないため、団交を開催する体制が整っていないことが明らかである。

(オ) 小括

以上のとおり、9.28団交申入れは、団交の場で議論すべき内容がないこと、及びそもそも協議事項が不明であり、組合及び会社側において協議の体制が整っていないことから、会社の対応には正当な理由がある。

2 争点2（本件サイレントスタンディングに対するD課長の対応は、会社による支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

会社に対して組合は、重ねての団交開催を督促してきたが、会社は9.20回答書において「団体交渉を開催する必要性に乏しい」と実質団交拒否の姿勢を取った。よって、組合は、団交拒否への抗議と開催を求める静かなる抗議行動を令和4年9月22日にサイレントスタンディングとして午前8時30分頃から会社の前で行うことを決めた。このスタンディングに際して、会社がマンションの一室であり一般の住民も多く居住している事を配慮して拡声器やメガホンを使用せずにプラカードを掲げての静かな行動とした。

本件サイレントスタンディング開始時刻にD課長は、組合員らを見るや否や「何ですか、あんたらは！」などと、突然、激こうしてスマートフォンのカメラを向けて来たので、それを止めるためにやむを得ず「やめなさい」、「団体交渉に応じなさい」などと言ったが、D課長は「恐喝ですか」、「110番通報します」と叫ぶ対応をした。

会社の管理職であり、団交出席者でもあるD課長は、本件サイレントスタンディングに介入してこれを止めさせようとした。まさに支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

ア D課長及び会社の当日の言動について

組合の主張するD課長の言葉の中に、組合を非難あるいは罵倒するようなものが存在しないことは明らかである。また、「そこどいて下さい、邪魔になるからどいて下さい」との言葉は仕入業者の車が出ようとしたために発せられたものであって、仕入業者の運行の安全のためにその場にいた組合員全員に注意を喚起することは、安全上むしろされてしかるべき行為である。一方で、組合が複数人でD課長1人に向けて発した言葉は、非礼かつ、D課長及び会社を侮辱するものであるだけでなく、笑いながら行っていたものである。

イ 組合の活動に正当性がないことについて

最初に、組合及びE組合員は、本件サイレントスタンディングについて、静かに立っていた、威圧的な言動はしていない、と述べているが、これは組合自身が提出した証拠と真っ向から反するものであり、組合及びE組合員の供述に信用性がないことは明らかである。そして、前記D課長及び組合の言動を比較するに、どちらが誠実性を欠いた言動をなしているかは火を見るより明らかである。労働組合が不当労働行為から保護されるには、その前提として組合活動に正当性が認められることが大前提であるところ、組合の会社への言動及び態度からしても、やはり、組合の行為は法律の保護を受けるべき前提を欠いていると言わざるを得ない。また、そもそも、会社は、本件サイレントスタンディングが行われるまでの間に、既に3回の団交に応じていることからすれば、会社が団交に応じる気が無いということはない。むしろ、実のある団交の開催であれば、会社としても応じるべきものと考えているからこそ、団交の協議事項について不明瞭な点を質問したのであり、これに回答をしなかったのは組合の方である。したがって、組合の「団体交渉に応じろ」という発言は全く的を射ていない。また、このような組合の言動からすれば、組合は、意義のある団交を開催したいのか、それともパフォーマンスとして団交を開催したいだけなのか不明確であって、会社に団交の開催について疑念が生じてもやむを得ないと言ふべきである。なお、当然ではあるが、パフォーマンスとして開催される団交に会社が付き合う必要性は存在しない。

ウ D課長の言動は組合弱体化行為ではないことについて

支配介入行為として規制されるべき組合活動への妨害行為とは、組合弱体化行為である。D課長の上記言動によって、組合が弱体化することは常識的に考えてあり得ない。「そこどいて下さい、邪魔になるからどいて下さい」という発言は、車の出入りの都合上、安全を喚起するためになされたものであって、本件サイレントスタンディングをやめることそれ自体を狙いとしてなされたものではない。当該発言を含むD課長の言動は、労働組合法第7条第3号で想定されている規制

対象行為には当たらない。

エ D課長に支配介入の意思が存在しないことについて

D課長及び会社がこれまでに反労働組合的な行動をとったことは一度もない。本件申立ての当初から一貫して、D課長及び会社がE組合員に求めていることは、業務上のミスをなるべく減らすこと、また、仮にミスをしてしまったとしてもすぐに報告をすること、といった業務に関することのみであって、E組合員の組合活動について異議を唱えたことは一度もない。当然のことではあるが、D課長及び会社は、E組合員を会社の従業員として見、接しており、従業員であるからこそ上記指導に及んでいる。E組合員が組合員であることはむしろ後付けの事情なのであって、極論を言えば、会社にとって、E組合員が組合員であるか否かなど、どちらでもよい事柄である。

オ D課長に使用者性が認められないことについて

D課長は上級管理職になく、会社における決定権限は存在しない。よって、D課長は使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者には当たらない。仮に、D課長が使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者の要件を充足していたとしても、会社は、これまで一度も反労働組合的な行動をとったことがないばかりか、E組合員を「組合員であるから」という理由で不利益な取り扱いをしたこともない。そうだとすれば、会社には、そもそも、組合に対する「意」はないのであるから、D課長が会社の意を体するという事態は生じ得ない。したがって、特段の事情を検討するまでもなく、D課長に使用者性は認められない。

3 争点3（会社が、令和4年9月22日以降、E組合員に対し自宅待機及びテレワークを命じたことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 本件サイレントスタンディングは、会社が団交拒否を続けることに対し、プラカードを掲げた静かな抗議行動である。拡声器もメガホンも用いず、組合のぼり旗とプラカードを掲げた行動であった。E組合員もこの行動に参加した。団体行動権行使として、本件サイレントスタンディング及びそれに参加したE組合員の活動は、正当な組合活動である。

E組合員は、始業時間5分前に職場に入り勤務についた。9時10分頃、G従業員がE組合員を専務室に呼び出し、在室していたD課長と共に「人数調整のための自宅待機」との業務命令を行った。その後、会社は、「人数調整のための自宅待機」では、組合の抗議行動に対しE組合員の職場からの排除があまりにも露骨であると判断したが故に、10.4回答書で、突然、何の証拠もない従業員のパ

ニックを語り出し「職場秩序の維持」を理由とし、E組合員を「人数調整」から「秩序維持」の自宅待機に命じたと主張を変えた。

イ 会社がE組合員に対する本件自宅待機及び本件テレワークを命じたことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益扱い及び組合に対する支配介入である。

(ア) 令和4年9月22日、始業開始後しばらくして、E組合員はG従業員とD課長から専務室に呼び出され、「人員調整」と「自宅待機」との業務命令を受けた。これまで社内においてこうした業務命令はなく、組合の「社前活動に参加したこと」に対する見せしめであり、組合嫌悪の姿勢からE組合員は職場から排除されるという不利益を受けたのである。

(イ) 令和4年9月26日夕刻、G従業員から、出勤していたE組合員に対し、「コロナ関係の自宅待機」、「自宅待機でのテレワーク」と言葉の定義も曖昧なままで、業務命令を出された。帰る際に会社所有のノートパソコンを持ち帰らせているが、共有サーバーにアクセスできず、これまで行っていた通常業務がほとんどできない状態であった。社会的にいう「テレワーク」労働ではなかった。組合の「社前活動に参加したこと」に対する見せしめである。

(ウ) 会社による長期の「自宅待機」ないし「テレワーク」指示の業務命令は、初回が令和4年9月30日まで、2回目が同年10月7日まで、3回目が同年10月31日までと、延長が2回、期間が1か月以上に及んでいる。さらに業務については、G従業員からのライングループでの連絡は、同年9月は2日だけ、同年10月は休日を除く3日から13日までで、1日1件がほとんどであり、同月14日から同月末日までの間は一回だけで、実質、仕事の取り上げられたパワハラ状態が続いた。会社は、E組合員はテレワーク期間中も自らの意思でテレワークを開始する旨及びテレワークを終了した旨の報告を行っている旨主張しているが、E組合員は、自らの意思で報告を行ったのではなく、G従業員の業務命令に従ったまでである。長期の職場からの排除と主たる業務の取上げはパワハラ行為であるとともに、組合員であり組合活動を行ったことに対する通常業務をさせないという不利益扱いの最たるものである。会社は、自ら手を下さずE組合員の仕事を取り上げ、退職を狙ったものである。

(2) 被申立人の主張

ア 本件サイレントスタンディングが正当な行為ではないことについて

7.14団交申入書に記載されている協議事項については、団交の場で議論すべき内容がないこと及びそもそも協議事項が不明であり、組合及び会社側において協議の体制が整っていないことから、会社の対応には正当な理由がある。また、組

合の更なる懸念事項である、7.12回答書記載の「抗議申入書の内容を恣意的に抽出して会社にとって都合の良いと思われる箇所のみ回答」、「問題をすり替えて述べたり」といった点については、会社は、組合側に対して具体的にどの部分を指しているのか回答を求めたものの返事がなく、議論をしようにもできない状態にある。すなわち、本件サイレントスタンディングは、団交開催の前提である協議事項が存在していないにも関わらず、会社を脅すが如く開催されたものにすぎず、正当な行為とはいえない。

イ 自宅待機命令及びテレワーク命令が出された根拠について

組合は、本件自宅待機命令の理由を「人数調整」、本件テレワーク命令の理由を「秩序維持」と主張しているが、これは誤りである。すなわち、本件自宅待機命令は、従業員の中に、本件サイレントスタンディングを見て恐怖を感じ、当日出勤できないばかりか病院にも通うことになった者がいたため、就業規則第56条に基づき、職場秩序維持の観点から発せられたものである。一方、その後に出された本件テレワーク命令は、上記従業員の体調が落ち着くであろうと考えられる令和4年9月30日を期限として、指揮命令権に基づいて発せられたものである。

そして、周辺住民を気遣って本件サイレントスタンディングをし、その際、静かに立ち、威圧的な言動はしていないとの組合の主張が虚偽であることは既に述べたとおりである。また、本件サイレントスタンディング以降の活動については、メガホン等を用いて街宣行為を行っていたことを組合自ら認めているのであり、結局、組合が周辺住民を気遣う気がないことは明らかである。このような組合の言動からすれば組合らの威圧的な行動によって恐怖を感じ、ストレスが原因で病院に通うものが存在しても何ら不思議ではない。

以上の経緯からすると、確かに、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令は、本件サイレントスタンディング開催後間もなく発せられたものではあるが、それは本件サイレントスタンディングを見て体調を崩した従業員がいたためであって、当てつけでも何でもなければ、むしろ、会社が従業員を守るためにそのような命令を発せざるを得なくなった原因は組合らの行動それ自体にある。

ウ 本件自宅待機及び本件テレワーク期間中の対応について

(ア) 賃金の減額等は行われていないこと

これまで再三に渡って述べてきたように、会社は、本件テレワーク期間中もE 組合員とは職務上必要な報告・連絡をとりながら従前の職務に従事してもらっており、賃金の減額もしていない。また、本件自宅待機及び本件テレワークは一時的措置にすぎず、就業場所の変更にも当たらない。なお、組合は、10.7

抗議申入書において会社がE組合員に貸与したパソコンからは社内の共有サーバーにアクセスできず、事実上の仕事干しだと主張するが、共有サーバーにアクセスできないのは社内のセキュリティ対策がゆえであることは前提とした上で、共有サーバーが使えないからといって、E組合員の業務への影響は何ら生じていない。仮に共有サーバーが使えないことで何らかの不便が生じているとしても、本件自宅待機及び本件テレワークはあくまで一時的措置であり、この状態が永続的に続くわけではない。なお、組合及びE組合員は、テレワーク中仕事はほとんどできていなかった、全く業務ができなかったと主張していた。もっとも、「出来た事は社内メールの閲覧と発注の一部のみ」との記載があり、E組合員の供述は矛盾している。そして、会社代理人からの反対尋問の末、E組合員は全くできなかったということはない旨自白しているところ、当該合理的理由のないE組合員の供述の変遷からすると、やはり本件テレワーク中についてのE組合員の供述は信用できない。

(イ) E組合員は自らの意思でライングループにて報告を行っていたこと

ライングループによる社員相互の出入り報告はG従業員の発案であるところ、E組合員は、G従業員から提案されたライングループでの報告は会社としての指示ではないことを十分に認識していた。もっとも、E組合員は、本件テレワーク期間中もテレワークを開始する旨及び終了する旨の報告を行っており、会社は、これに対して必要があれば返答していることからすると、E組合員は、業務命令だからという理由ではなく、自らの意思で業務に従事していることを報告していたものと言える。すなわち、E組合員及び会社間のコミュニケーションは、本件テレワーク中も依然として成立していた。

エ 労働組合法第7条第1号には該当しないことについて

E組合員に対する賃金面、就労環境及び業務内容については従前と何ら変わりはないのであるから、会社は、E組合員に対して何ら不利益な取扱いをしていないことは明らかである。仮に、本件自宅待機命令及び本件テレワークの指示が不利益な取扱いに該当するとしても、会社が本件自宅待機命令を発するきっかけとなった本件サイレントスタンディングがそもそも正当な行為ではない。以上より、会社のE組合員に対する本件自宅待機及び本件テレワークの指示は労働組合法第7条第1号には該当しない。

オ 労働組合法第7条第3号にも該当しないこと

組合は、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令が本件サイレントスタンディング嫌悪や組合嫌悪を理由として行ったものと主張するが、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令は従業員の心身の健康を守るために行ったものであつ

て組合嫌悪から発せられたものではない。また、同命令も一時的措置にすぎず、業務内容や労働条件も従前とほぼ変更がない。さらに、本件テレワーク中はE組合員自らの意思でG従業員に対しラインで業務報告を行い、G従業員とのコミュニケーションは依然として成立している。このような会社の行為は、客観的に見て、E組合員を長期間職場から排除するものではないし、当然、会社にそのような認識もない。また、E組合員が前述のようにライン上で業務報告を行っていることからすると、E組合員自身にも、長期間職場から排除されているという認識はない。従って、当該会社の行為は、支配介入行為にはあたらない。

カ その他の事情

組合は、会社がA社社長に対して本件サイレントスタンディングについて悪意を伴う形で告げたと主張する。もっとも、会社によるE組合員への措置及び指示は全て具体的理由に基づくものであり、組合嫌悪が理由ではない。従って、組合嫌悪の感情も、組合の印象を悪化させる意思もそもそも有していない会社がA社社長にそのようなことをするはずがない。

第6 争点に対する判断

1 争点1（6.24団交申入れ、7.14団交申入れ及び9.28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) 前記第4.2(15)、(20)及び(29)認定によれば、組合は、会社に対し、令和4年6月24日付け、同年7月14日付け及び同年9月28日付けで、団交を申し入れたことが認められる。そして、上記3回の団交申入れに係る団交が開催されていないことについて、当事者間に争いはない。

そこで、上記3回の団交申入れのそれぞれについて、会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下検討する。

(2) 6.24団交申入れに対する会社の対応について検討する。

会社は、6.24団交申入れについて団交に応じなかった正当な理由として、①義務的団交事項ではないこと、②団交の場で議論すべき内容がないこと、③議論の前提が整理されていないこと、を挙げるので、この点についてみる。

ア 前記①の理由についてみる。

(ア) 前記第4.2(13)及び(15)認定によれば、6.24団交申入れの協議事項は、(i) F執行役員による労働基準法第34条違反、(ii) H専務によるE組合員への刑法犯呼ばわり、(iii) A社社長による就労環境不全状態を会社が放置していること、であったことが認められる。

一般に、義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該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

である。

そうすると、上記(i)及び(iii)については、E組合員の労働条件に関するものであることは明らかであり、(ii)については、会社からの主張はないが、業務中における上司の発言についての要求であり、E組合員の労働条件に影響を与えるものであるといえるから、いずれもE組合員の労働条件その他の待遇に関する事項に関するものといえ、義務的団交事項に当たる。

(イ) 協議事項(i)について、会社は、当然に1時間の昼休憩を認めているため義務的団交事項ではないと主張する。しかしながら、会社の実態として認めているかどうかにかかわらず、E組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であることに変わりはなく、義務的団交事項に当たる。

(ウ) 協議事項(iii)について、会社は、A社社長による菓子の配布については会社に決定権限があるはずがなく、会社にとって処分可能なものではないから、義務的団交事項には当たらないと主張する。しかしながら、組合が求めているのは、A社社長による行為そのものの中止ではなく、労働環境整備の一環としての同行為に対する会社の対応を求めるものであり、会社の社内でA社社長が行った行為についてA社社長に配慮を求めることなども会社は行い得たはずであるから、会社にとって処分可能なものであるといえ、義務的団交事項に当たる。

(エ) 以上のとおりであるから、6.24団交申入れの協議事項はいずれも義務的団交事項に当たり、前記①の理由は団交に応じない正当な理由とはいえない。

イ 前記②の理由についてみる。

(ア) 前記ア(ア)に記載の協議事項(i)について、会社は、会社に落ち度がなく、E組合員が自らの意思で休憩を57分しかとらなかったことが事実の全てであると回答しているから、団交で議論すべき内容がないと主張する。

しかしながら、そもそも、団交は、労使双方が同席、相対峙して自己の意思を円滑かつ迅速に相手に直接伝達することによって、協議、交渉を行うことが原則であり、特段の事情がある場合を除いて、会社による書面での回答をもって、団交をしたことにはならないから、会社の主張は採用できない。

(イ) 協議事項(ii)について、会社は、争いのない事実の評価の問題は議論しても平行線であり単なる言い合いになるだけであることが明らかであり、団交で議論すべき内容がないと主張する。

しかしながら、団交が一度も開催されない中で、団交において議論は平行線をたどることが予想されると会社が一方的に考えたことをもって、団交に応じなくてよいことにはならないから、会社の主張は採用できない。

(ウ) 協議事項(iii)について、会社は、事実関係に争いがあることが書面で明らかになっており、団交の場で話し合っても平行線の議論になることは明らかであるから、団交の場で協議すべき内容がないと主張する。

しかしながら、上記(イ)判断と同様に、団交が一度も開催されない中で、団交において議論は平行線をたどることが予想されると会社が一方的に考えたことをもって、団交に応じなくてよいことにはならないから、会社の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、6.24団交申入れの協議事項について、団交で議論すべき内容がなかったとはいえ、前記②の理由は団交に応じない正当な理由とはいえない。

ウ 前記③の理由についてみる。

会社は、抗議申入書の内容を恣意的に抽出して会社にとって都合のよいと思われる箇所のみ回答したり、問題をすり替えて述べたりする、という組合の指摘についての会社の質問に対する組合の回答がなかったことから、組合に建設的な話し合いをする姿勢がなく、議論の前提が整理されていないと主張する。

しかしながら、組合の指摘として会社が引用する記載箇所は、団交の要求事項そのものではなく、団交開催を要求するに至る経緯を説明したものにすぎないし、不明な点があれば、団交の場で組合に質問することもできるのであって、議論の前提が整理されていないとはいえ、前記③の理由は団交に応じない正当な理由とはいえない。

エ 以上のことからすると、会社が6.24団交申入れについて団交に応じなかったことに正当な理由があるとはいえ、会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

(3) 7.14団交申入れに対する会社の対応について検討する。

会社は、7.14団交申入れについて団交に応じなかった正当な理由として、①団交の場で議論すべき内容がないこと、②そもそも協議事項が不明であり、組合及び会社側において協議の体制が整っていないこと、を挙げるので、この点についてみる。

ア 前記第4.2(20)認定によれば、7.14団交申入れの協議事項は、(i)令和4年7月6日のE組合員に対する顛末書提出命令、(ii)この間の懸案事項、(iii)今後の労使協議の持ち方及び便宜供与、(iv)その他付随事項、であったことが認められる。

イ まず、前記①の理由についてみる。

会社は、協議事項(i)について、議論の中心となることが想定される「E組合員のミスに対する評価」に関する議論は平行線であり、団交における協議内容と

してふさわしくないことは明らかである旨主張する。

しかしながら、団交が一度も開催されない中で、団交での議論は平行線をたどることが予想されると会社が一方的に考えたことをもって、団交に応じなくてよいことにはならない。

したがって、前記①の理由は団交に応じない正当な理由とはいえない。

ウ 次に、前記②の理由についてみる。

会社は、協議事項(ii)から(iv)について、具体的事項が漠然不明確であり、会社として話合いのための準備のしようもないことから、当該協議事項のままでは団交を開催する体制が整っていないことが明らかである旨主張する。

しかしながら、6.24団交申入れに係る団交が開催されていない状況においては、協議事項(ii)の「この間の懸案事項」が6.24団交申入れの協議事項を指すものであることは明らかである。

また、協議事項(iii)の「今後の労使協議の持ち方及び便宜供与」については、将来の労使関係構築に向けた協議を求めるものであって、団交での組合の提案を受けてから検討すべきものである。

さらに、仮に、協議事項の内容に不明確な部分があったとしても、事前に組合に確認したり、団交の場で組合に質問したりすることもできるのであって、組合の要求事項が会社にとって不明確であることを理由に、会社の団交応諾義務が免ぜられるものではない。

したがって、前記②の理由は団交に応じない正当な理由とはいえない。

エ 以上のことからすると、会社が7.14団交申入れについて団交に応じなかったことに正当な理由があるとはいえず、会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

(4) 9.28団交申入れに対する会社の対応について検討する。

会社は、9.28団交申入れに応じなかった正当な理由として、①団交の場で議論すべき内容がないこと、②そもそも協議事項が不明であり、組合及び会社側において協議の体制が整っていないこと、を挙げるので、この点についてみる。

ア 前記第4.2(29)認定によれば、9.28団交申入れの協議事項は、この間の懸案事項である(i) F執行役員のパワハラ的言動、(ii) A社社長が就労環境を不快にしていること、(iii) ライングループによる労働時間管理、(iv) 賃金規程で個別に定めるとされている賃金の決定方法、(v) H専務の窃盗犯呼ばわり、(vi) 上記付随事項、に加えて自宅待機・テレワーク命令、であったことが認められる。

イ 前記①の理由についてみる。

協議事項(i)から(iii)について、会社は、4.14団交の場で話した事実以上の事実はないから、団交の場で議論すべきものがない旨主張する。

一般に、団交において労使が協議を尽くした結果、議論が平行線をたどり、交渉が決裂して、再度交渉したとしても進展が見込めない状態に至った場合には、使用者が団交申入れを拒否しても、正当な理由のない団交拒否には当たらない。

しかしながら、4.14団交におけるやり取りの内容は明らかではなく、9.28団交申入れの協議事項について、議論の余地がなくなっていたと認めるに足る事実の疎明はない。

むしろ、4.14団交の後も、9.28団交申入れの協議事項に関連するやり取りがなされていたことからすれば、4.14団交が終了した時点において、9.28団交申入れの協議事項について、交渉が決裂して、再度交渉したとしても進展が見込めない状態に至っていたとはいえない。

したがって、前記①の理由は団交に応じなかった正当な理由とはいえない。

ウ 前記②の理由についてみる。

(ア) 協議事項(iv)、(v)について、会社は、議論以前に、そもそも団交の場で組合が提出すると約束した書面が提出されていないから、議論の前提が整っていない旨主張する。

しかしながら、9.28団交申入れの前に開催された団交において、協議事項(iv)の賃金規程で個別に定めるとされている賃金の決定方法及び(v)のH専務の窃盗犯呼ばわりについて、組合が何らかの書面を会社に提出することを約束したと認めるに足る事実の疎明はなく、会社の主張は前提を欠く。そもそも、会社が提出を求めた書面を事前に組合が提出しないとしても、その点については団交で組合に質すことができるのであるから、団交開催の支障になるとはいえず、会社の主張は採用できない。

(イ) 協議事項(vi)及び自宅待機・テレワーク命令について、会社は、協議事項の具体的事項が漠然不明確であり、会社として話合いのための準備のしようもないことから、当該協議事項のままでは団交を開催する体制が整っていないことが明らかである旨主張する。しかしながら、協議事項の内容に不明確な部分があるのであれば、事前に組合に確認すればよく、組合の要求事項が会社にとって不明確であることを理由に会社の団交応諾義務が免ぜられるものではないことは、前記(3)ウ判断のとおりであるから、会社の主張は採用できない。

(ウ) 以上のとおりであるから、前記②の理由は団交に応じなかった正当な理由とはいえない。

エ 以上のことからすると、会社が9.28団交申入れについて団交に応じなかったこ

とに正当な理由があるとはいえず、会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

(5) 以上のとおりであるから、6. 24団交申入れ、7. 14団交申入れ及び9. 28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 争点2（本件サイレントスタンディングに対するD課長の対応は、会社によ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(27)認定によれば、令和4年9月22日午前8時30分から同9時過ぎまで、組合が、団交開催を求める示威行動として、組合員ら7名が会社前でプラカードを掲げて立つ本件サイレントスタンディングを行い、この間、これに参加している組合員らとD課長の間でやり取りがあったことが認められる。

このことについて、組合は、D課長の発言は、本件サイレントスタンディングに介入してこれをやめさせようとしたもので、まさに支配介入である旨主張し、会社は、労働組合法第7条第3号に該当しない旨主張するので、以下検討する。

(2) 本件サイレントスタンディングに対するD課長の対応が、組合活動に介入するものであったかについてみる。

前記第4. 2(27)ア(イ)認定によれば、本件サイレントスタンディングの間、D課長が、組合員らに対し、「恐喝ですか。不法侵入で110番しますね。あなたそこまで入っているんで」、「話をするのに笑ってるってどういうこと。何笑ってるんですか」と述べ、また、会社の仕入業者の車が会社の敷地から出ようとした時に、「そこどいてください。邪魔になるからどいてください。関係者ですか」と述べたことが認められる。そうすると、D課長の組合員らに対する上記発言は、会社の業務に支障が生じるのを避けるためになされたものであるとみるのが相当であって、組合活動としての本件サイレントスタンディングに介入し、これを制止又は阻止しようとしたものとみることはできない。

そのほか、本件サイレントスタンディングに対するD課長の対応が、組合の運営に何らかの影響を与えたと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、D課長の発言が本件サイレントスタンディングに介入するものであったとはいえず、組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、本件サイレントスタンディングに対するD課長の対応は、会社による組合活動に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

3 争点3（会社が、令和4年9月22日以降、E組合員に対し自宅待機及びテレワークを命じたことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組

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(27)、(28)、(30)、(32)イ認定によれば、会社が、E組合員に対し、令和4年9月22日に本件自宅待機を命じ、同月26日、同月30日及び同年10月7日に同月31日までの本件テレワークを命じたことが認められる。

このことについて、組合は、組合員であること及び組合活動を行ったことに対する不利益取扱いである旨主張し、会社は、労働組合法第7条第1号にも第3号にも該当しない旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、本件自宅待機及び本件テレワークが不利益な取扱いに当たるかについてみる。

ア 前記第4. 2(2)及び(28)認定によれば、本件自宅待機及び本件テレワークを命じられる前のE組合員の担当業務は、商品の受発注及び入出荷業務並びに納品書及び請求書の作成等の業務であったことが認められる。

一方、前記第4. 2(28)認定によれば、本件自宅待機及び本件テレワークの期間中、E組合員は、社内の共通サーバーにアクセスできず、社内メールの閲覧と発注の一部のみの業務しか行えなかったことが認められる。

そうすると、本件自宅待機及び本件テレワークの期間中、E組合員は、社内の情報が共有できない中で、本来自分が担当すべき業務の一部しか行えない環境が1か月以上続くのであるから、精神的な不利益を被ったといえ、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令は、不利益な取扱いに当たる。

イ この点、会社は、E組合員に対する賃金面、就労環境及び業務内容については従前と何ら変わりはないのであるから、E組合員に対して何ら不利益な取扱いをしていないことは明らかである旨主張するが、E組合員が精神的な不利益を被ったといえることは上記のとおりであるから、会社の主張は採用できない。

(3) 次に、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令が、正当な組合活動をしたことの故をもってなされたものであるかについてみる。

ア まず、本件サイレントスタンディングが正当な組合活動といえるかについてみる。

(ア) 組合活動の正当性については、活動の内容のみならず、当該活動がなされるに至った経緯、目的、態様及び方法並びに当該活動により生じた影響など諸般の事情が総合的に考慮された上で判断すべきである。

(イ) まず、本件サイレントスタンディングがなされるに至った経緯及び目的についてみる。

本件サイレントスタンディングは、前記1判断のとおり、組合が申し入れた団交を会社が正当な理由なく拒否する中で、組合が会社に対して団交の開催を

求めたものである。そして、組合がE組合員の労働条件その他の待遇に関する事項に関して会社に団交の開催を求めることは、組合の通常の活動の範囲内のものであるといえるから、本件サイレントスタンディングに目的の正当性及び必要性は認められる。

(ウ) 次に、本件サイレントスタンディングの態様及び方法についてみる。

会社は、威圧的な言動はしていないとの組合の主張は、組合自身が提出した証拠と真っ向から反するものであると主張する。

しかしながら、前記第4. 2 (27) 認定によれば、本件サイレントスタンディングにおいて、プラカードを掲げ、組合員らがD課長とやり取りをした事実は認められるものの、その中で、威圧的な言動は認められないから、その態様及び方法に問題があったとはいえない。

(エ) 次に、業務上の支障の程度についてみる。

前記第4. 2 (27) ア(イ) 認定によれば、本件サイレントスタンディングの中で、D課長が、組合に対し、仕入業者の車の出入りについて注意を促した事実は認められるものの、組合員らが仕入業者の出入りを阻止する行為があったなどの事実は認められない。また、本件サイレントスタンディングは、勤務時間外に短時間で行われたものであり、特段、会社の業務に支障を生じさせたものとはいえない。

(オ) 以上のことからすると、本件サイレントスタンディングは、正当な組合活動であったといえる。

イ 次に、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令と本件サイレントスタンディングとの関連についてみる。

(ア) 前記第4. 2 (27)、(28) 認定によれば、会社は、E組合員に対し、本件サイレントスタンディングの約1時間後に本件自宅待機を命じ、その後の最初の出勤日に本件テレワークを命じたことが認められ、本件自宅待機命令と本件テレワーク命令は、いずれも本件サイレントスタンディングと時期的に近接してなされたといえることができる。

(イ) また、会社は、本争点について、本件サイレントスタンディングが正当な行為でないことを主張し、かつ、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令の根拠として、本件サイレントスタンディングを見て恐怖を感じて体調を崩した従業員がいたことに言及している。

(ウ) そうすると、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令は、いずれも本件サイレントスタンディングに関連してなされた措置とみるのが相当である。

ウ ここで、本件自宅待機及び本件テレワークが命じられた当時の労使関係につい

てみる。

前記第4. 2 (13)、(15)、(16)、(18)から(20)、(23)、(25)から(27)、(29)認定によれば、組合が、E組合員の労働環境等について6.8抗議申入書で団交開催を求める意思表示をして以降、2回にわたって団交を申し入れるとともに団交開催を督促し、団交開催を求めて本件サイレントスタンディングを行うという状況の中で、会社は、一貫して団交を拒否していることが認められる。

そして、E組合員が参加して行われた本件サイレントスタンディングが正当な組合活動であり、また、会社の上記団交拒否に正当な理由がないことは、前記1及び上記ア判断のとおりである。

また、前記第4. 2 (27)、(28)ウ認定によれば、①本件サイレントスタンディングにおいて、会社側の団交出席者であるD課長が、組合員らに対し、「恐喝ですか」などの発言をしたこと、②本件サイレントスタンディング後に、会社が組合に対して、9.26回答書で、本件サイレントスタンディングについて、正当な理由がないものであるとして、今後控えるよう求めたこと、が認められる。

これらのことからすると、本件自宅待機及び本件テレワークが命じられた当時、組合と会社の労使関係は、E組合員の処遇やサイレントスタンディングの是非をめぐって鋭く対立する状況にあったものとみることができる。

エ このように、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令は、E組合員の処遇や本件サイレントスタンディングの正当性をめぐって組合と会社の労使関係が鋭く対立する状況において、正当な組合活動である本件サイレントスタンディングをしたことの故をもってなされたものであると言わざるを得ない。

(4) この点、会社は、本件自宅待機及びテレワークを命じた理由について、本件サイレントスタンディングを見て体調を崩した従業員があったためである旨主張するので、この理由に合理性があるかについてみる。

ア まず、本件自宅待機命令の理由についてみる。

(ア) 会社は、同理由について、「人数調整」であるとする組合の主張は誤りであり、従業員の中に、サイレントスタンディングを見て恐怖を感じ、当日出勤できないばかりか病院にも通うことになった者がいたため、就業規則第56条に基づき、職場秩序維持の観点から発せられたものである旨主張する。

(イ) 前記第4. 2 (27)カ認定によれば、上記従業員の診断書には、「頭書の者、本日16時に当院を受診された。本日9時頃に平素とは異なる人混み・雑踏に関係したためかパニック発作様の症状があり、その後も緊張や焦燥などが持続していたと考えられる。」との記載があったことが認められ、本件サイレントスタンディングが上記従業員の精神状態に何らかの影響を与えた可能性がない

ではない。

しかしながら、本件サイレントスタンディングは組合が行ったものであって、E 組合員が個人として行ったものではない。また、前記第4. 2 (28)イ認定からは、本件サイレントスタンディングにおいてE組合員が、殊更、積極的な役割を果たしていたとは認められない。そうすると、E組合員が本件サイレントスタンディング後に社内で勤務することが、従業員に出勤できないほどの恐怖を感じさせるものであったとは考え難い。

こうした状況の中で、E組合員に対して、職場秩序維持の観点から自宅待機を命じる必要性があったとみることはできない。

(ウ) しかも、前記第4. 2 (27)ウ認定によれば、会社が本件自宅待機命令の際にE 組合員に説明した理由は、本件自宅待機については「人数調整のため」であったことが認められるのであって、この事実をあえて否定してなされた会社の上記主張は、不合理であり、採用できない。

イ 次に、本件テレワーク命令の理由についてみる。

(ア) 会社は、同理由について、上記従業員の体調が落ち着くであろうと考えられる日を期限として、指揮命令権に基づいて発せられたものである旨主張する。

(イ) しかしながら、前記第4. 2 (28)イ(ア)認定によれば、G従業員が、本件テレワーク命令の理由について「コロナ関係の自宅待機」と説明した事実が認められるのであって、この事実と矛盾する会社の上記主張は、不合理であり、採用できない。

また、上記イ(イ)において認定した診断書の記載内容からは、1か月以上という長期間にわたってE組合員にテレワークを命じる必要性は必ずしも明らかではない。

ウ したがって、会社がE組合員に本件自宅待機及び本件テレワークを命じたことに、正当な理由はない。

(5) 以上のことを総合すると、会社がE組合員に対して本件自宅待機及びテレワークを命じたことは、正当な組合活動をしたことの故をもってなされた不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(6) 次に、本件自宅待機命令及び本件テレワーク命令が組合に対する支配介入に当たるかについてみると、唯一の組合員であるE組合員を職場から排除するとともにその組合活動を萎縮させるものといえるから、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

組合は、①組合員1名に対する自宅待機及びテレワーク命令の撤回並びに同行為に

ついで謝罪、②誠実団交応諾及び不誠実な対応についての謝罪、③団体行動への介入及び従業員に対して組合の印象を悪化させる等したことについての謝罪等、④誓約文の掲示及び会社ホームページへの掲載をも求めるが、主文の救済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5月31日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓