

命 令 書

申立人 G組合
代表者 執行委員長 A

被申立人 H会社
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和5年(不)第53号事件について、当委員会は、令和6年7月24日の公益委員会議において、会長代理公益委員横山耕平、公益委員大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同福井康太、同船木昭夫、同宮崎陽子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5年7月1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

G組合
執行委員長 A 様

H会社
代表取締役 B

当社が、貴組合から令和5年7月1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 団体交渉応諾
- 2 文書による謝罪及び再発防止

第2 事案の概要

本件は、被申立人の従業員2名が、副業について被申立人役員等の面談を受けた後に適応障害等の診断を受けたことから組合に加入し、組合が、団体交渉を申し入れて、1回目の団体交渉において治療費、休業補償等を要求するなどして、自主解決に努めていたところ、会社が、同組合員らに対して債務不存在の確認を求める訴訟を提起し、争訟の場が裁判所に移行したことを理由に、2回目の団体交渉を拒否し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5年7月1日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、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H会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、飲食店経営等を業とする株式会社で、その従業者数は本件審問終結時約400名である。
- (2) 申立人G組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、大阪府及び近隣地域で働く労働者並びに同地域に居住する労働者で組織する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90名である。

2 令和5年7月1日付け団体交渉申入れ前の経緯について

- (1) 平成20年4月、C（以下、組合加入前を含めて「C組合員」という。）は、会社に正社員として採用された。
- (2) D（以下、組合加入前を含めて「D組合員」といい、C組合員とD組合員を併せて「両組合員」という。）は、平成22年1月に会社にアルバイトとして採用され、同29年4月までに正社員となった。
- (3) 令和5年5月29日、会社代表取締役B（以下「社長」という。）、同専務取締役E（以下「専務」という。）及び同経営企画室長F（以下「室長」という。）は、D組合員を会社の本部に呼び、午前11時頃から約2時間、副業についての面談（以下「5.29D面談」という。）をし、その面談でのやり取りの内容を記載した書面への署名を求めた。

同年6月1日、D組合員は、医療機関を受診して適応障害と診断された。

- (4) 令和5年6月2日、次の出来事があった。

ア 社長、専務及び室長は、C組合員を会社の本部に呼び、午後4時30分頃から約2時間、副業についての面談（以下「6.2C面談」という。）をし、その面談でのやり取りの内容を記載した書面への署名を求めた。

イ D組合員は組合に加入した。

組合は、会社に対し、同日付けで「団体交渉申し入れ書」を提出し、D組合員が組合に加入したことを通知するとともに、社長による懲戒解雇等の脅しによってD組合員が適応障害を発症したことについて団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下「6.2団交申し入れ」という。）。

(5) 令和5年6月8日、C組合員は医療機関を受診し、適応障害の疑いと診断された。

(6) 令和5年6月10日、C組合員は組合に加入した。

組合は、会社に対し、同日付けで「団体交渉申し入れ書」を提出し、C組合員が組合に加入したことを通知するとともに、社長による懲戒解雇等の脅しによってC組合員が心身不調となったことについて、D組合員に関する団交と合わせて団交を行う旨通知し、団交を申し入れた（以下「6.10団交申し入れ」という。）。

(7) 令和5年6月13日、組合と会社は、団交（以下「6.13団交」という。）を行った。

6.13団交において次の趣旨のやり取りがあった。

ア 組合が、5.29D面談及び6.2C面談でのやり取りについて質問し、会社が、自らの認識を説明した。

イ 組合は、①D組合員については、退職を前提に、会社からの謝罪及び再発防止の誓約並びに治療費及び休業補償の支払等を、②C組合員については、会社から提示された選択肢のうち、正社員を辞めてアルバイトになることを受け入れ、その不利益変更に係る金銭補償を、それぞれ要求した。

ウ 組合と会社は、組合が、それぞれの要求金額の根拠及び一括解決のための和解金額を1週間をめぐりに書面で提示することで合意した。

(8) 組合は、令和5年6月19日付けで、会社に対し、「団交を経た上の組合要求」と題する書面（以下「6.19要求書」という。）を送付した。

6.19要求書の記載内容は、次とおりであった。

「 本年6月13日に行った団交での確認に基づき下記のとおり要求しますので、本年6月26日までにFAXで回答して下さい。その回答を受けてから第2回団交を申し入れます。

1. D組合員

- ① 面談により勤務できなくなった謝罪と再発防止誓約
- ② 治療費
- ③ 休業補償
- ④ 退職後の生活補償（退職日は合意書締結月の月末）
- ⑤ 会社都合の離職票

*②～④の一括解決金として500万円。

アルバイトで採用されてから2017年からは正社員となり10年間もの長きにわたり働いてきたが、2時間ものパワハラにより「適応障害」にされて、Hで勤務できなくされた被害は計り知れない。

2. C組合員

- ① 時給1,500円17:00~22:00勤務のアルバイトに変更。
- ② 面談による心身の不調と不利益変更に対する補償。

*②の一括解決金として500万円。

若い頃から正社員として採用され15年間もの長きにわたり平社員から店長職として仕事をこなしてきた貢献度や2時間ものパワハラがなければ心身の不調とはならず治療に通い続けることもなく店長職として働き続けてこれたことから、その損失は計り知れない。

なお、もしも、この要求を受け入れないのであれば、労働争議の内容を、関係先へ公益通報し、マスコミへ情報提供して取材を受け、ビラまきマイク宣伝を敢行し、組合ホームページにアップロードします。

以上」

- (9) 会社は、令和5年6月26日付けで、組合に対し、6.19要求書に対する回答の書面（以下「6.26回答書」という。）を提出した。6.26回答書には、①組合は、両組合員に対する2時間ものパワハラを前提として、それぞれ500万円の損害賠償を求めているが、どのようなやり取りがパワハラであるのかという点が不明なままの状況にあるので、会社のどのような発言等がパワハラであるのかという点の詳細な事実の摘示を具体的にされたい、②今後の団交では、まずは前提事実の確定及び双方の事実認識の相違を解消することが不可欠であると考えているので、よろしく対応されたい、旨記載されていた。
- (10) 組合は、令和5年6月26日付けで、会社に対し、6.26回答書についての書面（以下「6.26組合書面」という。）を提出した。6.26組合書面には、①6.26回答書は団交やその後の金額の提示による組合要求に対する回答ではなく、回答の引き延ばしである、②会社は面談の際に録音をしているということなので、それを聞いてパワハラかどうか判断できるはずである、③同月30日までに具体的な回答をせず、これ以上引き延ばしをするのであれば、ちゅうちょなくあらゆる合法的手段で闘う、旨記載されていた。
- (11) 会社は、令和5年6月30日付けで、組合に対し、6.26組合書面に対する回答の書面（以下「6.30回答書」という。）を提出した。6.30回答書には、①会社としては、両組合員に対して不法行為に該当するようなパワハラを行っているという認識は

ないので、賠償金を支払うことはできない、②本件については、同日、両組合員を被告とする債務不存在確認請求訴訟を大阪地方裁判所に提起したので取り急ぎ報告する、旨記載されていた。

なお、上記訴訟において会社が債務不存在の確認を求めたのは、組合が6.19要求書において組合が支払を求めた解決金についてであった。

3 令和5年7月1日付け団交申入れ以降の経緯について

(1) 組合は、令和5年7月1日付けで、会社に対し、「第2回団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）。本件団交申入書には、次の趣旨の記載があった。

ア 6.30回答書は、先に指摘したように、回答の引き延ばしだけでなくスラップ訴訟の脅かしであり、団交を無視したこのような対応は明らかな不当労働行為であって、スラップ訴訟に対して両組合員ともに反訴する。

イ 第2回団交を申し入れるので、同月7日までに回答されたい。

ウ 会社がこのような信頼関係をなくす不当な行為を取ったことにより、アルバイトに残る選択をしていたC組合員は会社で勤務することができなくなったので、その被害も含めて退職時の一括解決金として1,000万円を要求する。

エ D組合員も、スラップ訴訟に対して精神的に被害を受けたので、一括解決金として1,000万円を要求する。

オ 組合は、全国にあるコミュニティ(地域)ユニオンネットワークの支援を受けて、ストライキやビラまき、マイク宣伝等、あらゆる合法的手段により闘争を決行し、レベルアップしながら継続する。

(2) 会社は、令和5年7月7日付けで、組合に対し、本件団交申入書に対する回答の書面（以下「7.7回答書」という。）を提出した。7.7回答書には、次の趣旨の記載があった。

ア 両組合員が会社に対して損害賠償を請求している以上、①会社がパワハラを行ったという事実、②両組合員が適応障害又は心身の不調になったという事実、③上記①及び②の間の因果関係、④損害の詳細な立証が不可欠になるところ、組合は、上記①の具体的事実関係に係る会社からの質問に対して何ら回答せず、会社に判断を委ねられているので、改めて、上記①から④について、客観的な資料に基づき、書面での主張・立証をされたい。

イ 会社としては、回答の引き延ばしをする意思は全くなく、むしろ主張・立証責任を負う組合側が当該主張・立証責任を放棄している。

ウ 会社側においてパワハラがなかったという認識の中で、そもそもの前提事実に着しい相違があることからすれば、現時点において第2回目の団交を実施するに

は時期尚早と考えている。

エ 組合において今後の裁判で反訴するとのことなので、会社としては、当該裁判の中で、公正な第三者による判決を早期に得たいと考えているので了承されたい。

(3) 組合は、令和5年7月9日付けで、会社に対し、「団交拒否は許せない！」と題する書面（以下「7.9組合書面」という。）を提出した。7.9組合書面には、次の趣旨の記載があった。

ア 会社は本件団交申入れに対して、「時期尚早」として団交を拒否したが、そもそも、6.13団交において会社が具体的要求金額の提示を求めたので、後日提示するとして団交を終え、6.19要求書を送付したところ、6.26回答書に具体的な内容の回答はなく、同年6月30日には両組合員に対してスラップ訴訟を起こしたとの突然の脅しがあり、同年7月1日に第2回団交を申し入れた。それを、前提事実に著しい相違があるから第2回団交開催は時期尚早だと団交拒否することは、お門違いで、明白な不当労働行為である。

イ 前提条件とは面談でのやり取りの事実確認であり、室長が、面談の録音がある旨6.13団交で回答したため、組合は、それを聴けば前提条件は確認できることを6.26組合書面で教示しており、会社は、組合が第1回団交でパワハラだと具体的に指摘して説明していることに対して、面談の録音を聴いた上で、パワハラはないという結論だけでなく、具体的に回答する義務がある。

ウ 会社は、第1回団交以降の不誠実で不当で違法な対応を謝罪して、第2回団交に応じなければならず、令和5年7月14日までに回答されたい。

(4) 会社は、令和5年7月14日付けで、組合に対し、7.9組合書面に対する回答の書面（以下「7.14回答書」という。）を提出した。7.14回答書には、次の趣旨の記載があった。

ア 会社は、面談の際の録音も確認した上で、パワハラがなかったという認識であり、組合が主張する前提条件の一致がなかったことから、改めて、組合に対して書面での主張・立証を求めたという経緯にある。

イ 両組合員においてそれぞれ500万円という極めて高額な金額を提示した以上、組合には、その損害に関する法的根拠を証拠に基づき提示すべき義務があるものと思う。

ウ 組合は、会社の訴訟提起についてスラップ訴訟であるとして解決金を500万円ずつ増額しているが、会社にも裁判を受ける権利がある以上、組合の主張にはなんらの法的根拠もないものとする。

エ 組合は、7.1組合書面において、会社の債務不存在確認請求訴訟に対して反訴する旨主張していることから、今後は、裁判所で損害の明細も含めて主張・立証を

するものと会社としては考えており、争訟の場面が裁判所に移行した以上、別途団交をすることは現時点ではできかねるので、留意されたい。

(5) 令和5年9月12日、組合は、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 会社は団交を正当な理由なく拒んでいないこと

ア ①会社にパワハラ行為はなかったものであることから、会社は両組合員に対する不法行為に基づく損害賠償責任を負わないこと、②会社は組合に対してパワハラ行為の主張立証を求めたが、組合はパワハラ行為の主張立証をしなかったこと、③パワハラ行為の有無は現在訴訟において審理されていること、からすれば、会社は団交を行う必要はなく、組合との団交を拒んだことは正当な理由がないとはいえない。

イ そもそも、組合が団交を求めている事項は、パワハラ行為に基づく損害賠償請求の有無であって、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ことを内容とする義務的団交事項ではなく、会社が団交に応じる義務のある事項ではない。

ウ そうであるにもかかわらず、組合は会社に対し、過大な請求や強硬に団交を求め、さらには、要求を受け入れないのであれば、「労働争議の内容を関係先へ公益通報し、マスコミへ情報提供して取材を受け、ビラまきマイク宣伝を敢行し、組合ホームページにアップロードします」などと威圧的な告知をしている。このように、会社が団交に応じる必要がない事項であるにもかかわらず、過大な請求や威圧的な告知をする組合の行為は、極めて不誠実な団交の対応であって、団体交渉権の範囲を逸脱又は濫用していると言わざるを得ない。

エ したがって、会社は組合との団交を正当な理由なく拒んだとはいえないことから、7.1団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為には該当しない。

(2) 団交を再開する必要がないこと

前述のとおり、組合が団交を求めている事項は義務的団交事項ではない。また、パワハラ行為の有無は、近々、訴訟において判断されるものであることから、今から団交を行う意味は全く存在しない。

したがって、団交を再開する必要はない。

2 申立人の主張

以下の事実から明らかなように、本件団交申入れによる団交を拒否した会社の行為は労働組合法第7条第2号違反に該当する。

(1) D組合員は、令和5年5月29日に社長から会社の本部に呼び出されて、午前11時

頃からパーテーションで仕切られた部屋で面談があり、社長、専務及び室長から2時間もの長時間を拘束され、副業のこと等に関して警察の取り調べのように執ように聴取され、解決しないと懲戒解雇になると脅され、自白調書に署名させられた。それからというもの、不安で眠れない、嘔吐、震えが出て、同年6月1日にメンタルクリニックで受診したところ「適応障害」と診断されたため、上司に病気欠勤を伝えて診断書の写真を電子メールで送信した。

(2) C組合員は、令和5年6月2日に会社の本部に呼び出されて、午後4時30分頃から面談があり、パーテーションで仕切られた部屋で社長、専務及び室長から2時間もの長時間を拘束され、副業のこと等に関して警察の取り調べのように執ように聴取され、解決しないと懲戒解雇になると脅され、自白調書に署名させられた。それからというもの、不安で眠れなくなり、同月8日にメンタルクリニックで受診したところ「適応障害の疑い」と診断されたが勤務は続けた。

(3) D組合員は、令和5年6月2日に組合に相談に訪れて組合加入し、組合は同日に会社に団交を申し入れ、同月7日、同月13日に団交に応じる回答が会社からあった。

また、C組合員は、令和5年6月10日に組合に相談に訪れて組合加入し、組合は、同日、D組合員と併せて団交を行うことを会社に通知した。

(4) 第1回団交である6.13団交では、主に面談について事実確認を行い、組合は、D組合員については、謝罪と再発防止誓約と治療費や休業補償等を、C組合員については、会社から複数選択提示されていた中でアルバイトとなる不利益変更に同意する代わりに和解金をそれぞれ要求し、令和5年6月19日に「団交を経た上の組合要求」として根拠も示し、それぞれ500万円を明示した。

(5) 令和5年6月26日に、会社から「パワハラの詳細な事実の適示」を要求する内容の回答があったが、6.13団交で組合が詳細に指摘した内容に対する具体的な回答ではなかったので、組合が回答の引き延ばしだとして抗議したところ、会社は、同月30日に両組合員に対して債務不存在確認請求のスラップ訴訟を提起して来た。

C 組合員は、提訴されたことによるショックや、アルバイト選択条件が拒否されたこと等から令和5年8月15日付けで退職せざるを得なくなったことから、また、D 組合員は、提訴されたことによるショックから、組合が、それぞれの要求金額を1,000万円と改め、同年7月1日に第2回団交を会社に申し入れるとともに、同月2日に団交要求に対する具体的な回答を行わないことに対して警告したところ、同月7日に会社が「パワハラの客観的な資料に基づき書面において立証」するように要求してきたので、同月9日に、会社が所持している客観的な資料である面談録音を聴けばよい旨説明し、結論だけでなく具体的な回答を再び要求して、第2回団交に応じるように促したが、同月14日、会社は、「争訟の場面が裁判所に移行した以

上、別途団体交渉をすることは、現時点ではできかねる」と団交を拒否した。

しかしながら、裁判と団交の制度は別であるので、訴訟提起したからと言って団交拒否の正当な理由にはなり得ない。

第6 争点に対する判断

1 本件団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前記第4. 2(3)、(4)、(6)、(7)、3(1)、(2)、(4)認定によると、①組合が5.29D面談及び6.2C面談について6.2団交申入れ及び6.10団交申入れをして、組合と会社との間で6.13団交が行われたこと、②組合が、令和5年7月1日付けで本件団交申入れをしたのに対し、会社が、(i)7.7回答書においては、現時点で第2回目の団交を実施するには時期尚早と考えている旨回答し、(ii)7.14回答書では、争訟の場面が裁判所に移行した以上、別途団交をすることは現時点ではできかねる旨回答したことが認められる。

これらのことからすると、本件団交申入れについて、会社が団交を拒否したことは明らかである。

労働組合法第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じているので、以下検討する。

(2) まず、本件団交申入れの事項が、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場合には義務的団交事項に当たるので、この点についてみる。

ア 前記第4. 2(3)、(4)ア、(7)、(8)、(9)、3(1)認定によると、本件団交申入れの要求事項は、6.13団交及び6.19要求書での組合の要求を前提とするものであって、D組合員については、①副業に係る社長ら3名との面談によって勤務できなくなったことに係る謝罪及び再発防止の誓約、②治療費、休業補償及び退職後の生活保障等としての解決金の支払、③会社都合の離職票の交付、であり、また、C組合員については、副業に係る社長ら3名との面談による心身の不調及び会社の訴訟提起により勤務できなくなったことに対する補償としての解決金の支払であったと認められる。

そうすると、これらはいずれも組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団交事項である。

イ この点、会社は、組合が団交を求めている事項はパワハラ行為に基づく損害賠償請求の有無であって、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内容を内容とする義務的団交事項ではない旨主張する。

しかしながら、この主張は、最終陳述において初めてなされた、時機を逸した主張である上、本件団交申入れにおける組合の要求事項は、業務に係る社長らとの面談で生じた両組合員の体調不良について会社として対応することを求めたものであって、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は明らかであるから、会社の主張は、採用できない。

(3) 次に、会社が団交を拒否したことに正当な理由があるかについてみる。

会社は、①会社にパワハラ行為はなかったものであることから、会社は両組合員に対する不法行為に基づく損害賠償責任を負わないこと、②会社は組合に対してパワハラ行為の主張立証を求めたが、組合はパワハラ行為の主張立証をしなかったこと、③パワハラ行為の有無は現在訴訟において審理されていること、からすれば、会社は団交を行う必要はなく、組合との団交を拒んだことは正当な理由がないとはいえないと主張するが、以下のとおり、いずれも、団交を拒否する正当な理由とはいえない。

ア 上記①については、団交の当事者の一方である会社が、自らにパワハラ行為はなく、両組合員に対する不法行為に基づく損害賠償責任を負わないと考えたことをもって、団交応諾義務が免ぜられるものではないし、②については、パワハラ行為の有無については、団交の中で協議することができるのであって、団交に先立って組合がその主張、立証をしなければ、団交が行えないというものではないから、いずれも団交に応じない正当な理由とはいえない。

イ ③については、そもそも、団交と訴訟はそれぞれ目的・機能を異にするものであって、団交議題について訴訟が行われている場合でも、団交での自主的な解決は可能なのであるから、団交議題について訴訟が行われていることは団交に応じない正当な理由とはいえない。

(4) しかも、本件の場合、前記第4. 2(11)認定のとおり、会社は、団交の継続中に、組合の要求について、個別の組合員を被告として訴訟を提起していることが認められ、そうした自らの行為を団交拒否の理由としているのであって、かかる会社の行為は、団交の相手方としての組合を軽視するとともに、組合との交渉を回避しようとしたものと評価するほかない。

(5) なお、会社は、会社が団交に応じる必要がない事項であるにもかかわらず、過大な請求や威圧的な告知をする組合の行為は、極めて不誠実な団交の対応であって、団体交渉権の範囲を逸脱又は濫用していると言わざるを得ないとも主張する。

しかしながら、この主張は、最終陳述において初めてなされた、時機を逸した主張である上、本件団交申入れの要求事項が義務的団交事項であることは前記(2)判断のとおりであるから、会社が団交に応じる必要がない事項とはいえず、会社の主

張は前提を欠く。

(6) 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、文書による謝罪及び再発防止を求めるが、主文2の救済で足りると考える。

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8月16日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓