

命 令 書

申 立 人 F組合
代表者 支部長 C

被申立人 G法人
代表者 理事長 D

上記当事者間の令和5年(不)第64号事件について、当委員会は、令和6年9月11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

被申立人は、申立人が令和5年8月21日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。

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 理事長ら責任者が中心となつての誠実団体交渉応諾

第2 事案の概要

本件は、申立人が、組合員1名に対する懲戒解雇辞令の撤回を要求項目とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、一度は団体交渉に応じたものの、懲戒委員会の再審議を求める第2回団体交渉申入れには応じないことが、不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

令和5年8月21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G法人（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、H学園（以下「本件学校」という。）を設置、運営する学校法人であり、その職員数は本件審問終結時約120名である。

(2) 申立人F組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、学校で働く教職員が加入する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約65名である。

2 本件申立てまでの経緯について

(1) 令和5年3月28日、本件学校で教諭として勤務していたE（以下、組合に加入する前も含めて「E組合員」という。）は、本件学校内に合鍵を使用して侵入し、現金が入った封筒を窃取した等として、建造物侵入、窃盗及び窃盗未遂で起訴された。

(2) 法人理事長は、E組合員について、法人懲戒委員会規則第4条第1項に定める懲戒協議申入れを行い、令和5年5月18日、懲戒委員会（以下「5.5.18懲戒委員会」という。）が開催された。なお、懲戒委員会規則には、別紙の規定があった。

ところで、同日、懲戒委員会の委員長である弁護士A（以下「A弁護士」という。）は「弁護士となろうとする者」の資格で、警察署において、E組合員と接見を行い、この接見に係る報告書（以下「本件報告書」という。）を5.5.18懲戒委員会に提出した。

(3) 令和5年5月31日、法人は、E組合員に対し、同月30日付け懲戒辞令（以下「5.5.30付懲戒辞令」という。）を内容証明郵便で送付した。

5.5.30付懲戒辞令には、①同月30日付けでE組合員を懲戒解雇処分とする旨、②この懲戒は、E組合員が行った窃盗、窃盗未遂及び建造物侵入が、就業規則の懲戒事由に該当すると認めることによる旨等の記載があった。

(4) 令和5年7月7日、組合及びE組合員（以下「組合ら」という。）は連名で、法人に対し、「労働組合加入通知および団体交渉申し入れ書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この書面を「5.7.7団交申入書」という。）を提出し、E組合員の組合加入を通知するとともに、5.5.30付懲戒辞令が無効であることの確認及び同辞令の撤回を要求項目とする団交申入れを行った。

(5) 令和5年7月28日、大阪地方裁判所において、E組合員は、懲役1年2か月、執行猶予3年の有罪判決の言渡しを受けた。これに対し、E組合員は控訴し、同6年1月23日、控訴は棄却された。同月26日、E組合員は上告したが、最高裁判所は、同年5月15日、前記上告を棄却する決定を行い、同決定は、同月21日に確定した。

(6) 令和5年8月4日、組合と法人との間で、団交（以下「5.8.4団交」という。）が開催された。

(7) 令和5年8月21日、組合らは、法人に対し、「要求書」（以下「本件団交申入書」という。）を送付し、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、次の記載等があった。

ア 「団体交渉申し入れ」として、5.8.4団交で明らかになった状況や、E組合員の裁判の現状を踏まえ、以下のように第2回団交の開催を求める旨、下記の件につき、話し合いによって問題を解決するため、団交を申し入れる旨等の記載。

イ 「要求項目」として、「5月18日に行われた懲戒委員会のE組合員に関する審議は、手続き上無効であり、審議をやりなおすこと。」との記載。

ウ 「要求の理由」として、E組合員の懲戒処分について検討した5.5.18懲戒委員会は様々な問題があり、その結論を妥当なものとして認めることはできない旨記載した上で、①就業規則が十分に周知されておらず、E組合員はどのような規則によって処分等を受けることになるのか理解が不十分であった旨、②審議の基礎資料となる報告をするためにA弁護士が行った接見では「弁護人になろうとする者として接見をする」と述べて開始した中で、途中から懲戒委員長として懲戒を与える側から事実関係等の聴取を行ったことは倫理的に許されるべきものではない旨、③E組合員も状況を十分理解できないままで、あいまいな態度で回答を行い、また、弁明に当たる内容など言うべきことを言えていない旨、④上記の接見を基にした本件報告書は、E組合員とA弁護士の二人だけの密室でのやり取りをもとに作成されているが、二人の記憶には食い違いがあり、報告書の信用性は認めがたく、処分の基になる事実を認定する資料にはなり得ない旨、⑤E組合員の精神状態について懲戒委員会で示されたA弁護士の見解は、同人が長年の経験からと称するだけの非常に恣意的なもので、なんら科学的な根拠を持たず、それを基にした処分の検討は妥当性を欠く旨、⑥接見時も含めて、十分な弁明の機会が与えられないままで、処分の決定が行われている旨、⑦E組合員は控訴し、係争中で判決は確定しておらず、懲戒事由該当行為の実態について、予断を持たず白紙の状態を検討する必要がある旨の記載。

(8) 令和5年8月23日、法人代理人であるA弁護士は、組合らに対し、「回答書(1)」(以下「5.8.23法人回答書」という。)を送付した。

5.8.23法人回答書には、本件団交申入書に対して回答するとして、次の内容の記載があった。

ア 「団体交渉の申し入れについて」として、①本件団交申入書で主張するとおり、労働組合が使用者に対して団交を申し入れた場合、使用者は「正当な理由なくこれを拒否でき」ないものとされている旨、②本件団交申し入れについては、この「正当な理由」が認められ不当な申し入れではないかとの疑念があるため、この点を明確にすべく、法人は、組合らに対し、本件団交申入書に関して、後記ウ記載の釈明事項(以下「本件求釈明事項」という。)について、書面で回答することを求

める旨、③法人は、この回答を待って、団交申入れに応じるか否かについて、改めて回答する旨、④なお、万が一、本件求釈明事項に対して回答しない場合は、この回答拒否自体が「正当な理由」を基礎づけるものとなるので、その場合は、法人は、団交申入れに応じることはできないことを念のために申し添える旨の記載。

イ 本件団交申入書の「要求事項とその理由」として、本件団交申入書には、「要求項目」として、5.5.18懲戒委員会のE組合員に関する審議は、手続上無効であり、審議をやり直すこと、として懲戒委員会の審議のやり直しを求めている旨、この手続上無効との主張に係る無効原因として、本件団交申入書は「要求の理由」として、次の事項を挙げる旨の記載に続いて、以下①～⑦の記載。

①就業規則の周知が不十分であったこと

②A弁護士が令和5年5月18日に行ったE組合員との接見（以下「本接見」という。）について、「『弁護人になろうとする者として接見をする』と述べて開始した中で、途中から懲戒委員長として懲戒を与える側から事実関係等の聴取を行ったことは倫理的に許されるべきものではない」こと

③E組合員は本接見において、「状況を十分理解できないままで、あいまいな態度で回答を行い、また、弁明に当たる内容など言うべきことを言えていない」こと

④本件報告書について、「信用性は認めがたく、処分の基になる事実を認定する資料になり得ない」こと

⑤E組合員の精神状態について、懲戒委員会の委員長のA弁護士が示した見解をもとにした処分の検討は妥当でないこと

⑥本接見による機会の付与を含めて、「十分な弁明の機会が与えられないままで、処分の決定がおこなわれている」こと

⑦E組合員は、有罪となった地裁判決に対して「控訴し、係争中で判決は確定しておらず、懲戒事由該当行為の実態について、予断を持たずに白紙の状態を検討する必要がある」こと

ウ 「釈明事項」として、法人は、組合らに対し、「要求の理由」について釈明を求める旨記載した後、上記イ記載の①～⑦について、以下の内容（本件求釈明事項）の記載。

（ア）理由①について

法人が就業規則の周知手続をとっていなかったとするものか、それとも法人がとっていた周知手続が、周知方法として不十分であったとするものか。後者であるとするなら、周知方法が不十分であるとする根拠は何か。

（イ）理由②について

- a 「倫理的に許され」ないとする点は、そもそも、「十分な説明と弁明の機会」（懲戒委員会規則第9条第1項）を付与する手続を弁護士接見において行ったこと自体であるのか、それとも、本接見において、A弁護士がE組合員に対して、「接見の趣旨説明」として「本日開催される懲戒委員会に先立ち、事実確認と弁明の聴取を行う」とする説明を行ったとの事実がないとの認識のもとに、この点の説明がないことによるものか。
- b 仮に「倫理的に許され」ないと仮定しても、このことが、懲戒委員会の審議について「手続き上無効」の原因になるとする理由は何か。なお、E組合員に対して、「十分な説明と弁明の機会」を付与する手続を実現するために、何らかの公法上の取締法規違反があったとしても、その違反が「十分な説明と弁明の機会」の付与を制限するものでない限り、私人間における懲戒手続の違法性を基礎づけることはない。

(ウ) 理由③について

- a E組合員は、「状況を十分理解できないままで」回答したとするが、当時、同人が理解していた「状況」は具体的にいかなるものであり、その理解がどの点で不十分であるのか。
- b 本接見の当時、E組合員が「言えていない」こと（すなわち、懲戒委員会が審議の対象とすべきであったが「言えていない」ことによって審議の対象とされなかったこと）は、具体的に何か。

(エ) 理由④について

- a 本件報告書の信用性が認められないとするが、その根拠は、記載内容についてE組合員の記憶と食い違う点があるということのみか、それ以外にも別の根拠があるのか。別の根拠があるとする、それは何か。
- b 本件報告書の記載内容のうちどの記載が、E組合員のどのような記憶と食い違うのか。

(オ) 理由⑤について

懲戒委員会で示されたA弁護士の見解とは、当該懲戒委員会の議事録に記載された「接見における質疑への対応状況から懲戒に影響するような大きな問題は無いとの見解」をいうのか、それ以外にもあるのか。それ以外にもあるとすると、それはいかなる見解か。

(カ) 理由⑥について

(i)法人は、E組合員に対し書面による弁明書の提出を求め、これに対し、同人は弁護人を介して弁明書を法人に提出し、その上で、(ii)A弁護士が、第三者の介入がなく、また時間制限がない状況で、E組合員に説明を行い弁明を

聴取したものであるが、このような「弁明の機会」の付与が不十分であるとする点はどこか。また、その不十分とする根拠は何か。なお、懲戒委員会規則が定める要件は、十分な機会を付与することであって、付与された機会をE組合員がどのように利用したかは、この要件の充足には影響しない。

(キ) 理由⑦について

5.5.18懲戒委員会の審議の時点では、E組合員の刑事裁判手続が行われることは判明していたが、第1回公判手続前であり、第1審判決もそれに対する控訴もされていないが、(i)そのような状況下で行われた懲戒委員会の審議について、当時存在した刑事手続におけるいかなる事情が手続上の無効原因となるのか、(ii)理由⑦は、E組合員の刑事手続の確定を待って懲戒委員会を開催すべきであったとの主張か。そうであるならその根拠は何か。

(9) 令和5年8月30日、組合らは、法人に対し、「回答書」（以下「5.8.30組合回答書」という。）を送付した。

5.8.30組合回答書には、5.8.23法人回答書に対する回答として、①本件求釈明事項に回答することを団交開催の条件にするという主張自体が、団交拒否の不当労働行為である旨、これに強く抗議し、この主張の撤回と第2回団交の日程案を直ちに提示することを要求する旨、②なお、団交日程を確定した上で、団交を実りある話し合いにするために、団交当日より前に、本件求釈明事項に改めて回答することについては、組合は協力する用意がある旨の記載があった。

(10) 令和5年9月4日、法人は、組合らに対し、「回答書(2)」（以下「5.9.4法人回答書」という。）を送付した。

5.9.4法人回答書には、①組合らは、5.8.30組合回答書において、(i)本件求釈明事項に回答することを団交開催の条件とするという主張自体が、団交拒否の不当労働行為である、としたうえ、(ii)この主張の撤回と第2回団交の日程案を直ちに提示することを要求する、とするが、労働組合が使用者に対して団交を申し入れても、使用者は、「正当な理由」があればこれを拒否できる旨、②この点、上記(i)については、何ら理由・根拠が示されておらず、そのうえ、本件団交申入れは、5.8.4団交の結果を踏まえたものではなく、単なる同一の交渉の繰返しを求めるだけであるとの疑念を抱かせるものである旨、③さらに、組合らは、法人がこの「正当な理由」の有無を確認するために回答を求めた本件求釈明事項に対し、直ちに回答することをしていない旨、④しかも、本件求釈明事項は、本件団交申入書に記載された事項の意味内容を明確にすることを求めるものであり、本件団交申入書の作成者が、同書の作成時に当然に念頭に置いているはずの事項について釈明を求めるものであって、回答のために別途調査を要するといった事項ではなく、直ちに回答し得るはずのも

のである旨、⑤それにもかかわらず、本件求釈明事項に対して回答することなく、上記(ii)の要求をしないといた組合らの態度は、「正当な理由」の存在を自認するに等しいと言っても過言ではない旨、⑥したがって、法人は、現時点においては上記(ii)の要求に応じることはできず、5.8.23法人回答書のとおり、本件団交申入れについては、本件求釈明事項に対する組合らの回答を待って、団交申入れに応じるか否かについて、改めて組合らに対し回答する旨の記載があった。

- (11) 令和5年9月8日、組合らは、法人に対し、「再要求書」（以下「5.9.8組合要求書」という。）を送付した。

5.9.8組合要求書には、5.9.4法人回答書に対し、以下のとおり再度要求するとして、5.8.30組合回答書とほぼ同じ内容を記載した後、①5.9.4法人回答書によると、法人が主張する第2回団交を拒否する「正当な理由」とは「単なる同一の交渉の繰り返しを求めるだけである」との主張のようである旨、しかし、第1回交渉で申し入れた要求は、「懲戒辞令の無効確認と、処分の撤回」であったが、第2回団交での要求事項は、5.8.4団交で明らかになった処分の経緯等をもとに「懲戒委員会の審議のやりなおしを求める」であり、これが「同一交渉の繰り返し」でないことは明白であり、団交を拒否する「正当な理由」は存在しない旨、②本件求釈明事項については、原則的には、団交の中で明らかにすべきものである旨、同じ話の繰り返しであるとするならば、交渉の場でこそ「今回交渉のやり取りは、前回交渉の繰り返しになっている」と主張すべきものである旨、但し、5.8.30組合回答書及び本書に記したとおり、団交日程確定後に事前回答をする用意はある旨の記載があった。

- (12) 令和5年9月13日、法人は、組合らに対し、「回答書(3)」（以下「5.9.13法人回答書」という。）を送付した。

5.9.13法人回答書には、5.9.8組合要求書に対する回答として、次の内容の記載があった。

ア 「1 第2回交渉について」として、①5.9.8組合要求書で、組合らは、法人が主張する第2回団交を拒否する「正当な理由」とは『単なる同一の交渉の繰り返しを求めるだけである』という主張のようであるとするが、(i)「単なる同一の交渉の繰り返し」は、交渉打切りを正当化する事由となる場合があるのであり、労働組合法第7条第2号の「正当な理由」となり得る旨、(ii)これに対し、5.9.8組合要求書において「第1回交渉で申し入れた要求は『懲戒辞令の無効確認と、処分の撤回』であったが、第2回交渉での要求事項は、第1回交渉で明らかになった処分の経緯等をもとに『懲戒委員会の審議のやりなおしを求める』である。これが『同一交渉の繰り返し』でないことは明白」とするが、5.8.4団交において、組合らが「懲戒辞令の無効確認と、処分の撤回」を要求する根拠の一つとして、

懲戒委員会の審議の効力を争っていたのであり、既に5.8.4団交において懲戒委員会の審議の有効性は、交渉事項となっている旨、それゆえ、この点の組合らの主張には理由がない旨、(iii)なお、法人は、5.9.4法人回答書において、同一の交渉の繰り返しであると断定するものではなく、その「疑念を抱かせる」旨を主張するのであり、この疑念を解消し「正当な理由」の有無を確認するために、本件求釈明事項への回答を求めているのである旨、②また、5.9.8組合要求書において、組合らは、本件求釈明事項については原則的には団交の中で明らかにすべきものであるとするが、(i)法人は「正当な理由」の有無を確認するために本件求釈明事項への回答を求めているのであり、したがって、それを第2回団交を行ったうえその中で明らかにすべきであるとの組合らの主張は、明らかに破綻している旨、(ii)5.9.4法人回答書において指摘したとおり、本件求釈明事項は、本件団交申入書の作成者であれば即答し得る事項について回答を求めるものであり、このような事項について頑なに拒否する組合らの態度は、「釈明事項に回答すると『正当な理由』が存在することが明白になることを知悉しており、この点をごまかして団体交渉に応じさせるほかない」との判断に基づくものと言わざるを得ない旨、③以上のとおりであるから、法人は、本件団交申入れについては、本件求釈明事項に対する組合らの回答を待って、団交申入れに応じるか否かについて、改めて組合らに対し回答する旨の記載。

イ 「2 懲戒委員会の再審議」として、①法人は、令和5年9月17日に懲戒委員会を開催するが、E組合員による本件学校校舎内における窃盗、窃盗未遂及び建造物侵入事件に係る同人に対する懲戒処分について、を審議の議題に含めることとした旨、②法人は、この審議の結果、E組合員に対して既になされた懲戒処分について変更の必要がある場合には、法人は、それを変更することとした旨、③この審議においては、既に「説明と弁明の機会」の付与の手続は終了しているが、E組合員が組合を介して行ったこれまでの交渉等の結果を踏まえたものとし、さらに、E組合員が、この審議において、これまでの弁明書や事情聴取の結果に加えて主張したい事項があれば、同月16日までに法人宛てに送付してほしい旨等の記載。

(13) 令和5年9月15日、組合らは、法人に対し、「要求書(3)」(以下「5.9.15組合要求書」という。)を送付した。

5.9.15組合要求書には、5.9.13法人回答書に対して、次のとおり要求するとして、①法人からの回答は、組合からの団交申入れの協議中であるにもかかわらず、突然、懲戒委員会での再審議を一方的に通告するもので、不誠実といわざるを得ず、強く抗議する旨、②懲戒委員会の再審議は、手続上の問題があるとして組合が求めたも

のである旨、③5.9.13法人回答書にあるように、組合を介して行ったこれまでの交渉等の結果を踏まえたものとして再審議を行うとするなら、これこそが組合が求めてきた第2回団交の交渉事項であり、次回団交が前回の団交と「単なる同一交渉の繰り返し」でないことの証左に他ならない旨、④法人が懲戒委員会での再審議を行うことを決定した理由について説明してほしい旨、⑤また、懲戒委員会の再審議について、既に「説明と弁明の機会」の付与の手続は終了しているとあるが、心身ともに極限状態にあったE組合員に対し、勾留中に求めた弁明書の提出と、面会室という密室で立ち会う者もない中での事情聴取は、懲戒委員会規則第9条第1項にいう「十分な説明と弁明の機会」になり得ない旨、⑥また、今回の再審議でも、「再弁明の機会を提供する」と称しながら、準備時間をほとんど与えずに、5.9.13法人回答書からわずか3日後の期限で文書の提出のみを認める形をとっているが、これは全く不当である旨、⑦懲戒委員会規則第9条第2項には、「対象者は、あらかじめ委員会に届け出た後見人とともに、調査を受けることができる」とあり、これについて何ら告知もせず、この条項を隠したままで性急に再審議を行うと通告してくるのは、「十分な説明と弁明の機会」を与えることなく再審議を終結させようとするものであり、強い非難に値する旨、⑧以上により、早急に第2回団交を行い、労使の話合いで、後見人とともに「十分な説明と弁明」の機会を与える場の設定などの条件整備を行った上で、懲戒委員会での再審議を行うことを求め、改めて団交の日程設定について回答するよう要求する旨の記載があった。

(14) 令和5年9月17日、懲戒委員会（以下「5.9.17懲戒委員会」という。）が開催された。

5.9.17懲戒委員会では、E組合員による本件学校校舎内における窃盗、窃盗未遂及び建造物侵入事件について、同人に対してなされた懲戒処分の妥当性についても議題に挙げられていたところ、同議題について、次のようなやり取りがあった。

ア まず、懲戒委員会の委員長であるA弁護士から、今回の審議に至った経緯について説明があった。その後、A弁護士は、E組合員に対する懲戒解雇処分の妥当性について審議を求めた。

イ A弁護士より、5.8.23法人回答書に、組合らによる要求・指摘事項が理由①から理由⑦として要約されて記載している旨の説明があり、この記載の順に従って、審議がなされた。

ところで、5.9.17懲戒委員会の議事録には、本件報告書、5.7.7団交申入書、本件団交申入書、5.8.23法人回答書、5.8.30組合回答書、5.9.4法人回答書、5.9.8組合要求書、5.9.13法人回答書及び5.9.15組合要求書等が添付資料とされていた。

ウ A弁護士が各委員に意見を求めたところ、各委員から特に意見はなく、5.5.18

懲戒委員会における審議による、E組合員に対する懲戒は懲戒解雇が相当との答申は妥当であると法人理事長に答申することを、委員全員の賛成により決議した。

(15) 令和5年9月29日、組合は、法人に対し、「要求書(4)」(以下「5.9.29組合要求書」という。)を送付した。

5.9.29組合要求書には、①これまで、組合は繰り返し、E組合員に関する懲戒委員会の再審議についての団交を要求してきた旨、②これに対して法人は、同一交渉の繰り返しであるとの疑念を抱かせるとして、団交の開催に応じてこなかった旨、③一方的に、懲戒委員会の再審議を通告し、5.9.15組合要求書に関して何の回答もないままに、再審議を強行したことは、全く不誠実極まりない対応で、断じて許されない旨、④同月17日に行われたという再審議の結果にかかわらず、5.9.15組合要求書に対し、送付から10日以上が経過していることから、10月2日までに回答することを求める旨の記載があった。

(16) 令和5年10月5日、法人は、組合らに対し、「通知書」(以下「5.10.5法人通知書」という。)を送付した。

5.10.5法人通知書には、①組合らの団交の要請は、団交の名を借りた不当な要求であり、法人は、要求を拒否する旨、②組合らの理解力を補助するため、下記のとおり、その理由を補足する旨記載した上で、拒否の理由は下記のとおりであるとして、(i)組合らは、本件求釈明事項に対する回答を明確に拒否したこと、(ii)組合らは、本件団交申入書において、5.5.18懲戒委員会のE組合員に関する審議をやり直すことを要求項目としたのに対し、法人は、既にこの要求項目を全面的に受け入れ、5.9.17懲戒委員会において再審議を行ったものであり、その結果、団交の必要性がなくなったことは明白であること、(iii)集団的な労働条件ではなく特定の組合員の個人的労働条件(懲戒処分等)に関する紛争については、団交といった迂遠な苦情処理手続ではなく、労働審判等の迅速かつ直接的な苦情処理手続が存在する今日にあっては、かかる苦情処理手続の存在により義務的団交事項の範囲が狭くなる(東京高判平17・12・26判時1939号161頁「労使協議制や苦情処理手続…が団体交渉を補完する機能を果たしている場合には、同制度によるべきことを主張して団体交渉を拒否することが許されないものではない」)旨、本件は、もはや団交による処理になじまないこと、との記載があった。

ところで、法人には、申立外B労働組合(以下「B組合」という。)があり、法人とB組合との間で、労使協議会を設けている。

(17) 令和5年10月18日、組合は法人理事長に対し、「要求書」(以下「5.10.18組合要求書」という。)を送付した。

5.10.18組合要求書には、A弁護士が「弁護人となろうとする者」と称してE組合

員と接見し、その際の聴取内容を本件報告書として5.5.18懲戒委員会に提出し、審議を終えたことや5.10.5法人通知書の記載及びそれらに対する組合の見解等を記載した上で、団交の何たるかを理解していない言動や態度、弁護士としての非違行為に当たる行為から、A弁護士は法人の全権代理人として交渉にあたる資格を有していないと考える旨、A弁護士については、組合から弁護士会に懲戒申請を行っている旨、今後は、理事長又は理事会を代表できる理事が中心となって、紛争の当事者として責任をもって誠実に団交を継続することを求める旨、今後の組合との団交の継続について、理事長からの誠意あるかつ責任ある回答をもらいたく、早急に対処することを求める旨等の記載があった。

(18) 令和5年10月20日、法人は、組合らに対し、「警告書」を送付した。

同書には、5.10.18組合要求書に関し下記のとおり警告する旨の記載に続き、①法人は、E組合員の懲戒解雇に関し、これまでA弁護士に全権を委任しており、今後、引き続き委任するので、法人に対する通知は全て代理人であるA弁護士宛にし、法人に直接連絡等を行うことを慎むよう警告する旨、②法人は、E組合員に対する懲戒解雇処分が有効であることを法的に確定させるために、同人の法人の従業員としての地位が存在しないことの確認を求める訴えを提起すべく準備を進めている旨、③公開の裁判でE組合員の解雇理由に関する証拠を開示することは、同人にとって再就職等の観点から決して利益になるとは思わないが、法律の専門家である弁護士に委任することなく、E組合員の利益に配慮しない労働組合を代理人として、不当な要求を繰り返すE組合員に対して、同人の懲戒解雇が法的に有効であることを裁判により確定させる以外に、本件を解決することは困難であるといわざるを得ず、法人は、やむを得ず提訴に踏み切ることとした旨、④したがって、今後は裁判において懲戒解雇の可否が審理されることになるため、組合は、本件に関し容喙することは慎むよう警告する旨の記載があった。

(19) 令和5年10月27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法人の対応は、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) 主位的主張について

本件においては、法人は、組合の「要求事項」を全面的に受け入れたと評価することから、法人が団交を拒否したことには「正当な理由」が認められる。

ア 労働組合法第7条第2号の「正当な理由」の解釈として、労働組合が使用者に

対して要求事項を明示した上で団交を求めた場合において、使用者がその要求を受け入れたことは、上記の「正当な理由」に当たる。

もとより、団交は、集団的な労働条件や特定の労働者の境遇をめぐって、使用者と労働者側が対立した場合に、労働者側が使用者側と対等な立場で交渉することを可能にするための手段の一つにすぎない（すなわち、団交を行うこと自体に法的に何らかの価値が見出されているわけではない。）。使用者と労働者側との間に交渉によって解決すべき対立点が存在し、この対立点を解消するための交渉を対等な立場で行うことを可能にすることを目的として、使用者は、原則として、団交に応ずる義務を負うとされているのである。そうだとすると、言うまでもなく、使用者が労働者側の要求事項を全面的に受け入れた場合は、交渉によって解決すべき対立点が存在しなくなるのであるから、交渉の必要性が消滅する。そして、その結果として、交渉において対等な立場を確保することを目的とする団交の必要性も消滅することは、もはや自明である。

イ 使用者が「労働組合の要求事項を全面的に受け入れた」と認められるか否かを判断する際の判断手法として、①団交の申入書記載の「要求事項」のみに基づいて判断すべきか、それとも、②「要求事項」を要求するに至った理由（「要求の理由」）を斟酌すべきか、との論点があるところ、「要求事項」のみに基づいて判断すべきであることは明白である。

（ア）もとより、「要求事項」と「要求の理由」は質的に全く異なるものであり、これを混然一体とすべきことを基礎づける理由は皆無である。

（イ）「要求の理由」の記載によって、「要求事項」の内容がその字義から離隔することはあり得ない。「交渉」である以上、要求事項が一義的・明確に記載されなければならないことは自明である。

（ウ）仮に、上記②の説（「要求の理由」を斟酌すべきであるとの結論）を採用するのであれば、要求された団交における交渉の対象事項が「要求の理由」にも記載されることになる。しかして、このように解した場合、団交の申入書に記載された「要求の理由」のうち、どの部分が要求事項として交渉の対象になるのかが予め当事者間において一義的に明確とならない。このことは、上記②の説は、実際の運用に堪えないものであり、到底採用し得るものではないことを意味する。

ウ 本件において、組合の要求事項が、「5. 5. 18懲戒委員会のE組合員に関する審議は手続上無効であり、審議をやり直すこと」であることは、客観的一義的に明らかである。そして、法人が、5. 9. 13法人回答書において、令和5年9月17日に懲戒委員会において再審議を行うことを表明し、実際に、同日この再審議を行っ

たことは明らかであり、当該事実関係自体には争いがない。

したがって、法人が、本件団交申入れを全面的に受け入れたと評価するほかないことは明らかである。

エ この点について組合は、要求事項が、E組合員に対して弁明の機会の付与手続を再度実施した上で、「令和5年5月18日に行われた懲戒委員会のE組合員に関する審議」を「やりなおすこと」である、などと主張するようである。しかるに、組合において、法人に対して上記事項を要求しなかったのであれば、「令和5年5月18日に行われた懲戒委員会のE組合員に関する審議につき、弁明の機会の付与手続を再度履践したうえで審議をやりなおすこと。」を要求すれば足りたのであって、この点を明記しなかったのは、組合の落ち度というほかない。

使用者が申入書の要求事項を受け入れた後で、「当該申入書の要求事項には書いていなかったが、実は『X』も要求したかった」などと主張して、「このXが実現されていない以上、依然として団交の必要性があったのであるから、使用者の団交拒否は不当労働行為である」と強弁する組合の主張は、単なる「言いがかり」以外の何物でもない。

(2) 予備的主張その1

組合は、本件求釈明事項に対する回答を明確に拒否していることから、法人が本件団交申入れを拒否したことに正当な理由が認められる。

ア 使用者が労働組合に対して、団交に応ずるべき義務の有無を判断するために必要な事項を回答するよう求めたものの、労働組合がこれに対する回答を拒否した場合、使用者による団交拒否に正当な理由が認められる。

(ア) 一般に、主張の対立する当事者間において、交渉による解決を図る際には、交渉のルールとして、その交渉を効率的に行い交渉をより建設的なものとするために、両当事者は、相手方に自らの主張内容を明確にしなければならず、この点に関し相手方から質問があった場合は、誠実に回答しなければならない。

労働組合法に基づく団交手続についても、同手続が「交渉」である以上、この交渉のルールが妥当することは、論を俟たない。

(イ) この点を敷衍するに、一般に、使用者が労働組合に対して、必要性や合理性が認められない条件を提示し、それに固執し、団交を拒否した場合に、当該団交拒否に正当な理由は認められていないと解されているところ、これは、反対に、使用者が労働組合に対して、必要性又は合理性が認められる条件を提示したにもかかわらず、労働組合がこれに応じなかった場合には、それを理由として団交を拒否することに正当な理由が認められることを意味する。

(ウ) しかして、労働組合法が、使用者は「正当な理由」があるときには、団交を

拒否できるとしている以上、使用者が、労働組合に対して、前記「正当な理由」が認められるか否かを判断するのに必要な事項を明らかにするよう求めることが、前記(イ)の「必要性や合理性が認められる条件の提示」に当たることは明らかである。

換言すると、労働組合の団交の申入書において、その記載内容が不明確であり、使用者が「正当な理由」の有無を判断できないとして申入書の記載内容を明確にするように求めた場合に、労働組合がこれに回答する義務はないという解釈の採用は、労働組合の団交の申入書の記載が不明確であって使用者が「正当な理由」の有無を判断できない場合であっても、使用者は団交に応ずる義務があるという解釈を採用することを意味する。このような解釈は、労働組合法が労働組合による団交の申入れがあっても、使用者は「正当な理由」があるときには、団交を拒否できるとする法の趣旨を正面から否定することになり、およそ採用のかぎりではない。

イ 5.8.23法人回答書には、各求釈明事項ごとに詳細に記載されており、本件求釈明事項の全部又は一部は、法人が団交に応ずる義務の有無を確認するために必要な事項であったことは、もはや多言を要しない。

しかも、本件求釈明事項は、本件団交申入書に記載された事項の意味内容を明確にすることを求めるものであり、同書の作成者が、作成時に当然に念頭に置いているはずの事項、換言すると、回答のために別途調査を要するといった事項ではなく、直ちに回答し得る事項であるといえる。

したがって、法人が、組合に対して、団交に応じる前提条件として、本件求釈明事項に回答するよう求めたことは、組合に過度の負担を課すものではなく、前記ア(イ)にいう合理性が認められる条件の提示であったといえる。

以上より、法人が、組合に対して回答するよう求めた本件求釈明事項の全部又は一部が、法人が団交に応ずる義務の有無を確認するために必要な事項であった(＝法人が組合に対して示した条件が、必要性及び合理性が認められるものであった)といえ、それにもかかわらず、組合はこれらの事項に回答することをしなかったのであるから、これを理由に法人が、団交を拒否したことにつき、「正当な理由」が認められることは明らかである。

(3) 予備的主張その2

ア 東京地判平成17年12月26日は、「労働者の待遇に関する不満やその他労使関係の運営を巡る諸問題を労使が自主的に交渉して解決する手続は団体交渉のほかいわゆる労使協議制や苦情処理手続があり、これらの制度が団体交渉を補完する機能を果たしている場合には、同制度によるべきことを主張して団体交渉を拒否

することが許されないものではない」という規範を示した。

しかして、上記規範をあえて否定すべき理由もなく、また、組合もこの点について何ら主張しない。

したがって、上記規範が、一般論として正当なものであることは、本手続において前提となる。

イ 法人及びB組合は、労使協議会を設置しているところ、E組合員も同協議会に複数回参加していたのであるから、同制度を当然に認識していたといえる。

したがって、組合は、E組合員に対し、まずもって、この制度の利用を促すべきであったといえるのであるから、法人が、組合からの団交を拒否したことに「正当な理由」が認められる。

2 申立人の主張

(1) 法人の主位的主張について

法人が組合の要求を「全面的に受け入れた」ものではないため、主位的主張によるところの団交を拒否する正当な理由は存在しない。

ア 法人の主張は、つまるところ、5.9.17懲戒委員会において再審議を行った一事をもって、組合が団交での要求事項とした内容を、全面的に受け入れたので、それ以上の団交に応じる必要はない、ということに尽きる。

労働組合法に基づく労働組合から使用者側への要求書は、裁判における訴状などと違い、必ずしもすべての要求を書き連ねたものになるわけではない。本件団交申入書も、項目として「懲戒委員会の再審議」を挙げているのであって、理由として明記している5.5.18懲戒委員会の様々な問題点の改善を団交において求めていこうとしていることは明白である。法人側が団交に向けて、要求内容の明確化等を求めたいのであれば、事前の事務折衝による協議等を行うことも可能であるが、これらを求められることもなかった。

本件団交申入書に、要求項目として「審議をやり直すこと」とあるのに対し、その一文のみを捉えて「再審議を行ったのだから、要求を全面的に受け入れた」と決めつけて、その後の団交を拒否することは労使間の誠実な交渉とは相容れない暴挙である。

イ 組合が、懲戒委員会の審議のやり直しを求めた理由は、①懲戒委員会の審議の前提となる資料である本件報告書が有効なものでないこと、②懲戒委員会規則第9条に示される「十分な説明と弁明の機会」が与えられていないこと、③懲戒委員長であるA弁護士が、公正中立な立場で審査にあたっていないこと、である。

上記のような各点の是正を団交の中で実現させた上で懲戒委員会の審議のやり直しを求めるべく、第2回以降の団交の開催を要求していたものである。これ

らの点に応えないまま実施したとされる再審議をもって、要求項目を全面的に受け入れたとする法人の主張は的外れなものであり、法人が団交を拒否する理由は存在しない。

(2) 法人の予備的主張その1について

本件求釈明事項については団交の中で説明可能なものであり、それに答えないことは、団交拒否の理由になり得ない。しかも、組合は交渉のスムーズな進行のために事前に回答する用意はあるとも伝えて、誠実に交渉に臨む対応をしており、本件求釈明事項への回答がないことを理由に団交を拒否することは強い非難に値する。

(3) 法人の予備的主張その2について

法人の示す判例は、本件団交拒否とは全く事情の異なる事例で、本件団交拒否の理由になり得ない。予備的主張とはいえ、このような主張をなぜ未だにされるのか、理解に苦しむ。

(4) 以上のとおり、法人は団交を拒否することを明言しているが、いずれも団交拒否の正当な理由にはならず、明らかな不当労働行為である。

なお、本件申立てを余儀なくされたのは、5.8.4団交の場で理事長が組合側の求めに応じて発言しようとしたのをA弁護士が封じたことを始めとして、A弁護士の独善的な対応に大きな原因がある。団交の再開後は、理事長を中心に法人の当事者が中心となって誠実に交渉に当たるよう命じられたい。

第6 争点に対する判断

1 本件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かについて、以下判断する。

(1) 本件団交申入れに対し、法人が団交に応じていないことについては争いがない。

(2) 労働組合法第7条第2号は、労働組合からの義務的団交事項に係る団交申入れに対して、使用者が正当な理由なく拒むことを禁じている。

(3) そこで、まず、組合が本件団交申入書で申し入れた事項が、義務的団交事項に当たるかについてみる。

前記第4.2(7)認定によると、本件団交申入書には、「要求項目」として、「5月18日に行われた懲戒委員会のE組合員に関する審議は、手続き上無効であり、審議をやりなおすこと。」と記載されていることが認められる。このことからすると、本件団交申入れは、組合員の懲戒処分に関することであり、これは組合員の労働条件その他待遇に関する事項に該当するものであるから、義務的団交事項である。

(4) そうすると、法人が正当な理由なく、このような義務的団交事項に関する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。

この点について、法人は、①主位的主張として、法人は、組合の「要求事項」に

ついて、全面的に受け入れたと評価できることから、団交を拒否したことには「正当な理由」が認められる旨、②予備的主張その1として、組合は本件求釈明事項に対する回答をしなかったのであるから、団交を拒否する「正当な理由」が認められる旨、③予備的主張その2として、組合は、E組合員に対し、まずもって、労使協議会の利用を促すべきであったといえるのだから、団交を拒否したことに正当な理由が認められる旨、を主張するので、以下検討する。

ア まず、法人の主位的主張についてみる。

(ア) 法人は、法人が、5.9.13法人回答書において、本件団交申入書の要求事項を全面的に受け入れ、令和5年9月17日に懲戒委員会において再審議を行うことを表明し、実際に、同日この再審議を行ったので、その後の団交を拒否したことには「正当な理由」が認められる旨、主張する。

確かに、労働組合からの要求に対して、使用者が当該要求を全面的に受け入れ、当該要求を巡って労使間で協議すべき事項が存在していないことが明らかな場合は、使用者が、当該要求についての団交に応じなかったとしても、正当な理由があるといえる。

そこで、法人が、本件団交申入書による組合の要求事項について、全面的に受け入れ、当該要求事項を巡って労使間で協議すべき事項が存在しないといえるかについて、以下検討する。

(イ) 前記第4.2(7)、(14)認定によると、①本件団交申入書には、「要求項目」として、「5月18日に行われた懲戒委員会のE組合員に関する審議は、手続き上無効であり、審議をやりなおすこと。」との記載があったこと、②令和5年9月17日、5.9.17懲戒委員会が開催され、同委員会では、E組合員に対してなされた懲戒処分の妥当性について議題に挙げられていたこと、が認められる。これらのことからすると、法人は、本件団交申入れの組合の要求項目を、受け入れた部分があるとはいえる。

しかしながら、前記第4.2(7)認定のとおり、本件団交申入書には、「要求の理由」として、E組合員の懲戒処分について検討した5.5.18懲戒委員会は様々な問題があり、その結論を妥当なものとして認めることはできない旨記載した上で、①A弁護士が行った接見では、E組合員は状況を十分理解できないままで、あいまいな態度で回答を行い、弁明に当たる内容など言うべきことを言えていない旨、②本件報告書の信用性は認めがたく、処分の基になる事実を認定する資料にはなり得ない旨、③接見時も含めて、十分な弁明の機会が与えられないままで、処分の決定が行われている旨等の記載があったことが認められる。

かかる記載からすると、組合が、E組合員に対して「十分な弁明の機会」を与えた上で、懲戒委員会での審議をやり直すことを求めていることは明らかである。

加えて、前記第4.2(12)、(13)認定によると、法人が、組合に対して、5.9.13法人回答書により、5.9.17懲戒委員会を開催する旨等を通知したのに対し、組合は、5.9.15組合要求書により、①「再弁明の機会を提供する」と称しながら、わずか3日後の期限で文書の提出のみを認めるのは、全く不当である旨、②調査への後見人の同席を認める懲戒委員会規則第9条第2項を隠したままで性急に再審議を行うと通告してくるのは、強い非難に値する旨、③早急に第2回団交を行い、労使の話合いで、後見人とともに「十分な説明と弁明」の機会を与える場の設定などの条件整備を行った上で、懲戒委員会での再審議を行うことを求め、改めて団交の日程について回答するよう要求する旨等を通知している。

かかるやり取りを見ても、組合が団交を申し入れた趣旨は、単に懲戒委員会を開催することのみではなく、E組合員に対して、「十分な説明と弁明の機会」を与えた上での、懲戒委員会での審議のやり直しであったことは明らかである。また、組合が、組合の要求事項が受け入れられたとは評価しておらず、懲戒委員会でのE組合員に関する審議を巡って協議すべきであるとの意向を示していることも明らかである。

以上のことからすると、5.9.17懲戒委員会が開催されたことのみをもって、法人が、本件団交申入書での組合の要求事項を全面的に受け入れたとまでみることはできず、法人と組合の間には、懲戒委員会でのE組合員に関する審議を巡って、未だ協議すべき事項が存在するとみるのが相当である。

したがって、5.9.17懲戒委員会の開催をもって、団交を拒否したことの正当な理由とはならない。

(ウ) なお、法人は、使用者が「労働組合の要求事項を全面的に受け入れた」と認められるか否かを判断する際の判断手法として、団交の申入書記載の「要求事項」のみに基づいて判断すべきであり、「要求事項」を要求するに至った理由は斟酌すべきではない旨主張する。

しかしながら、団交申入書に「要求事項」と当該事項を要求するに至った理由の両方が記載されている場合においては、「要求事項」の趣旨を判断するのに、「要求事項」の文言だけでなく、当該要求に至った理由についても斟酌すべきである。したがって、この点に関する法人の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、法人の主位的主張は採用できない。

イ 次に、法人の予備的主張その1についてみる。

(ア) 法人は、本件求釈明事項の全部又は一部は、法人が団交に応じる義務の有無を確認するために必要な事項であった旨、組合は本件求釈明事項に対する回答をしなかったのであるから、団交を拒否する「正当な理由」が認められる旨主張する。

(イ) 前記第4. 2(12)ア認定によると、5.9.13法人回答書には、①「単なる同一の交渉の繰り返し」は、交渉打切りを正当化する事由となる場合があるのであり、労働組合法第7条第2号の「正当な理由」となり得る旨、②既に5.8.4団交において懲戒委員会の審議の有効性は交渉事項となっている旨、③法人は、5.9.4法人回答書において、同一の交渉の繰り返しであると断定するものではなく、その「疑念を抱かせる」旨を主張するのであり、この疑念を解消し「正当な理由」の有無を確認するために、本件求釈明事項への回答を求めている旨の記載があることが認められる。かかる記載からすると、法人は、本件求釈明事項は、本件団交申入れによる団交が「単なる同一の交渉の繰り返し」であるか否かを判断するためのものであり、これは、法人が団交に応じる義務の有無を確認するために必要な事項であると主張しているように解されるので、この点について検討する。

まず、5.8.4団交でいかなるやり取りがあったかについては明らかになっておらず、本件団交申入れによる団交が、単なる同一の交渉の繰り返しであるとはいえない。

また、5.8.4団交で主張、提案、説明がなされた事項について、組合が再度協議を求め、これに対して、法人が5.8.4団交での協議事項との差異について釈明を求めたのであれば、当該求釈明事項は、法人が団交に応じる義務の有無を確認するために必要な事項と評価し得る。しかし、前記第4. 2(8)認定からすると、本件求釈明事項は、本件団交申入書に記載された「要求の理由」の各項目について、組合がそのように主張する根拠について釈明を求めるものであるといえ、かかる釈明を求めること自体、5.8.4団交において、本件団交申入書の「要求の理由」の各事項については十分協議がなされていないことの証左といえる。そうすると、本件求釈明事項は、団交の場において直接確認すれば足りる事項であって、団交に応じる義務の有無を確認するために必要な事項とはいえない。

したがって、組合が、本件求釈明事項に回答しないことをもって、本件団交申入れに応じない正当な理由とはならない。

(ウ) 以上のとおりであるから、法人の予備的主張その1は採用できない。

ウ 最後に、法人の予備的主張その2についてみる。

確かに、組合と法人との間で、労使協議制や苦情処理手続があり、これらの制度が団交を補完する機能を果たしている場合には、同制度によるべきことを主張して団交を拒否することが許されないものではない。しかしながら、法人が利用すべきと主張するのは、B組合と法人との間で設置された労使協議会であるから、そもそも組合と協議する場ではなく、組合がE組合員に対して同協議会を利用するよう促すべきとは到底いえず、本件団交申入れに応じない正当な理由となるものではない。

したがって、法人の予備的主張その2は採用できない。

(5) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する法人の対応は、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、理事長ら責任者が中心となつての誠実団交応諾をも求めるが、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9月27日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓

