

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68号事件について、当委員会は、令和7年1月29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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、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9月8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

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5年9月8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 謝罪文の手交及び会社ホームページへの掲載

第2 事案の概要

本件は、申立人が組合員1名に対する解雇予告通知の撤回等を求めて団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、第1回団体交渉開催後に同組合員を解雇し、組合が継続で申し入れた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

組合の令和5年9月8日付け継続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交拒否に当たるか。

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、はんだ製造販売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120名である。
- (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350名である。

2 本件申立てに至る経緯等について

- (1) 令和5年6月21日、会社は、会社従業員C（以下、組合加入前を含めて「C組合員」という。）に対し、「解雇予告通知書」を交付した。
- (2) 組合は、令和5年6月28日付けで、会社に対し、「労働組合加入通知および団体交渉申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この書面を「6.28団交申入書」という。）を送付し、C組合員の組合加入を通知するとともに、団交を申し入れた。6.28団交申入書には、要求事項として次の記載があった。

「4、要求事項

- (1) 一方的に下げられた賃金を、2月に遡って元に戻すこと。
- (2) 6月21日付『解雇予告通知書』を撤回すること。
- (3) 解雇理由証明書を発行すること。
- (4) 解雇の根拠となる事実を、証拠を示して説明すること。
- (5) これまで退職を強要する面談において課されてきた課題を撤回すること。
- (6) 議論の前提として、就業規則を提供していただくこと。
- (7) 組合加入や組合活動を理由として不利益な取扱いを行わないこと。
- (8) 合意内容を協定書化すること。 」

- (3) 令和5年7月14日午後6時から、組合と会社は、団交（以下「7.14団交」という。）を行った。7.14団交において、次のやり取りがあった。

ア 組合が、6.28団交申入書に対する回答を求めたところ、会社は、同日付けの「回

答書」(以下「7.14回答書」という。)及び「解雇理由証明書」を組合に提示し、読み上げた。

(ア) 7.14回答書の記載内容は、以下のとおりであった。

「 回答書

貴組合2023年6月28日付『労働組合加入通知および団体交渉申入書』記載の要求事項について以下のとおり回答します。

1. 『一方的に下げられた賃金を、2月に遡って元に戻すこと』について
応じられません。賃金減額は、降格に伴うものであり、賃金を戻す意向はありません。
2. 『6月21日付『解雇予告通知書』を撤回すること』について
応じられません。
3. 『解雇理由証明書を発行すること』について
別途交付いたします。
4. 『解雇の根拠となる事実を、証拠を示して説明すること』について
訴訟ではありませんので、逐一、証拠を示しながら説明するつもりはありませんが、団体交渉において、解雇に至った事実経過についてはご説明いたします。
5. 『これまで退職を強要する面談において課されてきた課題を撤回すること』
応じられません。
6. 『議論の前提として、就業規則を提供していただくこと』について
就業規則をお渡しすることはできませんが、交渉に必要な箇所を抜粋してお渡しすることや団交時にお示しすることはやぶさかではありません。
7. 『組合加入や組合活動を理由として不利益な取扱いを行わないこと』について
不当労働行為を行うつもりはありません。
8. 『合意内容を協定書化すること』について
貴組合との間で何らの『合意』が成立した場合にこれを協定書化することはやぶさかではありません。 」

(イ) 会社を読み上げた解雇理由証明書の内容は、以下のとおりであった。

解雇理由は、勤務態度又は勤務成績が不良であることによる解雇であり、具体的には、以下に掲げる①から⑤の事実のとおり、就業規則第62条第2項、第4項、第7項ないし第9項に該当したことである。ただし、事後に解雇理由を追加することもあり得ることを申し添えておく。

- ① 製造、巻き取り、合金線などの係において、入社時に専門性を有してい

ない非正規雇用の従業員でも数週間で習得できる業務を習得できず、習得しようとする意欲も感じられない状況であるなど、職務を遂行する上で必要な実務能力が著しく不足しており、勤務意欲が低く、勤務成績又は業務能力が著しく不良で、就業に適さないと認められたとき（就業規則第62条第2項）に該当する。

- ② 社内で従業員が共用している設備を他の従業員と同じように使用できない上に共用設備を汚すこと、会社行事の集合時間に度々遅れ、行事開始時刻を遅延させること、これらにつき、再三にわたり改善の余地を与えても改善しようとししないことなど、他の従業員との協調性に欠け、企業秩序に現実的な悪影響を及ぼしており、協調性がなく、注意及び指導しても改善の見込みがないと認められるとき（就業規則第62条第4項）に該当する。
- ③ 開発業務の経歴を踏まえ、技術部の開発社員として採用されたが、開発能力を欠き、開発業務においてなすべき業務ができていなかったこと、開発業務に付随する検査、評価などの業務においてもなすべき業務ができていなかったことなど、能力又は適格性を欠いており、特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇入れられた者で、その能力又は適格性が欠けると認められるとき（就業規則第62条第7項）に該当する。
- ④ 製造部における製造業務にて、事前に安全具の着用を指導されていたにもかかわらず、安全具の着用を怠り、再三にわたり注意されてもなお、指導内容を遵守することができず、安全具未着用を原因とする事故を起こしていることなど、会社の指揮命令を遵守できず、担当できる業務が存在しないため、会社と従業員との間の信頼関係が損なわれ、雇用の継続が不可能と会社が認めるとき（就業規則第62条第8項）に該当する。
- ⑤ 在籍期間中に各係へ配属され、その時々々の職務において必要な知識や技能の習得を求められていたところ、一向に必要な知識や技能を習得せず、在籍6年目にもかかわらず、各業務に必要な知識及び技術を習得できていないため、C組合員を主とする業務を任せることができなかった事実が、会社の必要とする知識及び技能の習得を怠ったとき（就業規則第62条第9項）に該当する。

イ 降格について

組合が、賃金減額が懲戒処分としての降格に伴うものであることについて説明を求めたところ、会社は、降格等について定めた就業規則第74条を組合に提示し、同条第4項の「故意又は重大な過失により、対外又は営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき」に該当する具体的事実として、①製造において、

誤った材料を窯に投入したために、作業を中止し、やり直すことになったこと、②梱包作業に際して、作業手順を守らず、未検査品を梱包したこと、③製品にラベルを貼る作業に際して、ラベルの過不足を点検する手順になっているところ、ラベル枚数に異常があることに気付いていながら、その事実を上司に報告することなく隠蔽したこと、④許可されていない作業を無断で実施したことにより、材料の損失や金銭的、工数的被害を会社が被ったこと、を説明した。

また、会社は、この降格に関しては、手続上、令和5年1月31日に面談をし、これまでの経緯を説明した上で、本人に反論の機会を与えたところ、特に反論もなかったので、事実を認めたと解釈し、同年2月15日付けで処分をした旨述べた。

組合が、降格によってどれぐらい賃金下がったのか尋ねたところ、会社は、基本給の10分の1を上回らないよう、2万円ぐらいとした旨述べた。

組合が、降格は、7種類ある懲戒処分の中では懲戒解雇、諭旨解雇に次いで3番目に重く、いきなり降格というのは重い気がする旨述べたところ、会社は、それは会社の文化の問題であって妥当であり、また、この二、三年で降格となった者はC組合員を含めて3人おり、C組合員と同じ理由の者も1人いる旨述べた。

ウ 解雇について

組合が、なぜ今回C組合員が解雇されるのかと尋ねたところ、会社は、順を追って説明する旨述べた後、①紹介会社を通じて、開発者として即戦力で特定の地位として雇い入れたにもかかわらず、全く成果を出せておらず、著しく能力が欠けており成果を出せていないことが、解雇理由の一番根幹の部分である、②2年間、開発者として根気強く教育をしたが、開発者としての能力という次元ではなく、上司への報告ができない、過失で設備の状態を悪化させたのにそれを隠ぺいするなど開発者として仕事の内容が信用できる状態ではなく、勤怠申請や物品購入など70歳のパート従業員でも1日教えたらできることが、2年経った時点でできなかった、③開発はできなくても評価ができるであろうということで、評価作業を習得させるべく教育をしたが、作業の信頼性がなく、技術部で担当させる仕事がなくなった、④もう一度機会を与えようということで製造部に異動させ、梱包作業の教育をしたが、未検査品を梱包するなどしたために最終製品を触らせられなくなり、最後に今の部署で、最終製品から一番遠い部分の合金線の補助作業の教育を7か月間しているが、材料の窯への誤投入による材料の損失が生じた、⑤たびたびの注意にもかかわらず、安全具を装着しないことによる労災も発生しており、これ以上作業をさせると大けがの懸念もある、⑥会社の職場ははんだ製造業なので、金属を溶かしたり重いものをもったりするところの一部があるので、会社でC組合員に担当してもらおう仕事がない旨述べた。

組合が、会社ではここ5年間で労災は発生しているのかと尋ねたところ、発生していると思うが、会社は労災がしばしば発生する職場ではなく、最近ではC組合員の分しかないと思う旨述べた。

C組合員が、保護具は装着していた旨述べたところ、会社は、保護具に関しては、C組合員が書いた反省文が3枚はある旨述べた。組合が、反省文を提示するように求めたところ、会社は、手元に今あるのは2枚だけである旨述べた。組合が、1枚しか見ていない旨述べたところ、会社は、それに加えて耳栓をしていなかったこともある旨述べた。

組合が、C組合員の解雇の要因としては反省文等が大きいのかと尋ねたところ、会社は、そうではなく、紹介会社から開発者として雇い入れ、特定の技能を既に持っており即戦力で活躍してもらえるということで入社したのに、それが全くなかったことが一番大きい旨述べた。

エ 団交の終了時間について

団交開始から約1時間半たった時点で、組合が、5分か10分休憩を入れない旨述べたところ、会社は、「ただ、8時には終わっていただきたいです」と述べた。5分の休憩の後、団交が再開され、組合は、「9時くらいまでやろうかなと思ってたんですけど。8時くらいでやめるということで、だから、あんまりちょっとこちらもそうまとまって反論ができないので、今日はちょっとご主張をお伺いするという事かなと思いますけど」と述べた。組合は、その後質問を複数行い、会社が回答した。

オ 今後の協議の進め方について

組合が、C組合員が会社に提出した反省文等の書類全部の提出を要求したところ、会社は、検討する旨回答し、組合が、とりあえず今日は会社の主張を聞いたということで、また検討して、組合側の主張をまとめる旨述べて、団交は終了した。

会社の作成した議事録には、団交事項である「降格」及び「解雇」のそれぞれについて、「相手方の主張：次回までに検討する。」、「結論：相手方が次回までに反論を考えることとなった。」と記載されていた。

(4) 令和5年7月21日、会社は、C組合員を解雇した。

(5) 組合は、令和5年9月8日付けで、会社に対し、「継続団体交渉申入書」（以下「本件継続団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交申入書を「本件継続団交申入れ」という。）。本件継続団交申入書には、「7月14日団体交渉では、主に会社側主張をお伺いしましたが、到底納得できるものではありません。C組合員は解雇の撤回を強く希望しています。改めて以下団体交渉を申

し入れますので、誠実にご対応ください。」との記載があり、「追加要求事項」として、「（１）これまでＣ組合員が作成した、反省文、努力文、始末書の写しを提供すること。（２）１月31日社長面談、４月21日面談に際し、Ｃ組合員が署名した書面の写しを提供すること。（３）これまでの人事考課面談記録を提出すること。」が記載され、「これまでに要求している項目（再掲）」として、6.28団交申入書の「４．要求事項」と同一の記載があった。

（６）令和５年９月14日、組合は、会社に対し、本件継続団交申入書を再度送付した。

（７）会社は、令和５年９月15日付けで、組合に対し、本件継続団交申入書に対する「回答書」（以下「9.15回答書１」という。）を送付した。9.15回答書１の記載内容は、次のとおりであった。

「回答書

貴組合2023年９月８日付『継続団体交渉申入書』記載の要求事項について以下のとおり回答いたします。

１．追加要求事項について

いずれも貴組合に提供すべき法的義務はなく、解雇理由の説明として必要な事項については第１回団体交渉で説明済みですので、提供いたしません。

２．団交申し入れについて

『これまでに要求している項目（再掲）』については第１回団体交渉ですべて説明済みですので、『再掲』されただけでは当社が団交を受ける必要があるか判断できません。団交の諾否を判断するため、要求及び議題について、具体的に『何を交渉するのか』を示して申し入れをしてください。 」

（８）組合は、令和５年９月15日付けで、会社に対し、「団体交渉について」と題する書面（以下「9.15組合書面」という。）を送付した。9.15組合書面には、「本日付『回答書』拝受しました。７月14日団体交渉では、要求事項についてＢ社長の主張を一方向的に聞いたにすぎません。Ｂ社長の主張を受けての質問および労働組合側の主張があります。また、会社には誠実交渉義務があり、追加要求事項は、会社側主張を裏付ける資料として公開する義務があります。以下、申し入れについて、本日17時までにファックスでご回答ください。」との記載があり、「追加要求事項」及び「これまでに要求している項目（再掲）」として、本件継続団交申入書の要求事項と同一の記載があった。

（９）会社は、令和５年９月15日付けで、組合に対し、9.15申入書に対する「回答書」（以下「9.15回答書２」という。）を送付した。9.15回答書２の記載内容は、次のとおりであった。

「回答書

貴組合2023年9月15日付『団体交渉について』について以下のとおり回答いたします。

1. 追加要求事項について

当社内部資料について労働組合に公開すべき一般的抽象的な法的義務はありません。第1回団体交渉において、解雇理由の説明に必要な範囲で既に説明をしております。

2. 団交申し入れについて

繰り返しになりますが、団交の諾否を判断するため、要求及び議題について、具体的に『何を交渉するのか』を示して申し入れをしてください。なお、以後、同趣旨の申し入れを繰り返されても、逐一回答はいたしませんので、ご了承ください。 」

(10) 令和5年9月28日、組合が、当委員会に対し、あっせんを申請したところ、会社は、これを辞退した。

(11) 令和5年11月17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 被申立人の主張

(1) はじめに

本件継続団交申入書は、会社に対し、「7月14日団体交渉では、主に会社側主張をお伺いしましたが、到底納得できるものではありません。C組合員は解雇の撤回を強く希望しています。」と述べた上で、理由を付記することもなく、「(1) これまでC組合員が作成した、反省文、努力文、始末書の写しを提供すること」、「(2) 1月31日社長面談、4月21日面談に際し、C組合員が署名した書面の写しを提供すること」、「(3) これまでの人事考課面談記録を提出すること」を記載し、6.28団交申入書にて「4. 要求事項」に記載された8つの事項を再度列挙するものであったが、後述のとおり、当該申し入れに対する会社の対応は、誠実交渉義務に反するものではないことが明らかであり、正当な理由のない団交拒否に当たらない。

(2) 誠実交渉義務について

団交において使用者が負う誠実交渉義務とは、「合意を求める労働組合の努力に対しては、そ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」であり、その内容は労働組合からの要求の具体性や追求の程度に応じて定まるべきものである。

したがって、およそ労働組合のなす全ての要求等に対して譲歩する、あるいは、仮に労働組合から質されてもいないのに、使用者の主張の根拠なり理由なりについ

て労働組合にいちいち詳しい説明を行う義務を課されているわけではない。

以上より、誠実交渉義務の一つとして観念しうる使用者の説明義務も、労働組合の主張の具体性や追求の程度に応じてその内容が定まるべきものであって、労働組合が単に要求を突きつけるのみの姿勢で、その要求の理由を説明するでもない場合には、その要求に応じた具体的な説明義務はないというべきである。

(3) 7.14団交にて具体的な説明がなされていることについて

ア 当初の組合の団交申入れに対する回答について

当初の組合の要求事項は、主に、①就業規則の提供要求、②C組合員の降格に関する事項、③C組合員の解雇に関する事項、④その他団交の手続に関する事項である。

これらの要求事項については、7.14回答書にて、事前に会社の意向を伝えており、7.14団交にて、①乃至③を協議することとなった。

イ 7.14団交について

(ア) ①就業規則の提供要求について

7.14団交前に、会社は、7.14回答書において、下記②、③の事項に関する議論の前提として必要な箇所を抜粋して渡すことや団交時に示すことは可能であると回答し、実際に7.14団交時においても会社の就業規則のうち、議論に必要な範囲については開示している。

(イ) ②C組合員組合員の降格に関する事項について

7.14団交前において7.14回答書で賃金減額の法的根拠が降格であることを回答している。そして、7.14団交時においては、下記の順序で具体的に説明している。

まず、賃金減額を伴う降格に関しては、会社は、組合から、どのような降格であったのかとの質問を受け、就業規則第74条第4項「過失により災害又は、営業上の事故を発生させ、会社に一定の損害を与えたとき」に該当する事実が度々確認されたため、4等級から3等級に降格処分を行ったこと、及び、同処分前にC組合員と面談を設けて降格に関する説明を行ったところ、C組合員が何ら反論することなく、懲戒事由として説明した事実を認めたため、上記降格を行ったことを説明している。

その後、同項に該当する事実に関しては、(i) 所定の釜ごとに入れるべき材料が決まっているにもかかわらず、入れるべきでない材料を投入し、所定の釜に入っていた元の材料を全てロスさせたこと、(ii) 製造部巻取班における梱包作業中、作業手順を守らず未検査品を梱包し、その事実を知らず隠蔽したこと、(iii) 許可を受けてない作業を無断で実施したことにより、湯漏れ

を発生させ、原材料の損失、工程遅延、現場復旧に金銭的工数的にも多くの損害が生じたことを具体的に説明している。

それ以外のC組合員の問題行動も、降格に関する事情については、解雇の理由とつながっていることを前置きした上で、会社の職能資格制度上の4等級の職能要件を満たさないC組合員を4等級に維持した場合、会社内で給料と職位のバランスが著しく取れなくなったことを理由に挙げている。また、上記職能要件を満たさなくなった事情については、入社後からの経緯にて具体的に説明している。

この点については、組合からのC組合員の降格処分が重すぎるのではないかととの質問があったが、会社は、会社の従業員に対してC組合員と同様の処分を過去に行ったことがあることを説明した上で、決して重いものではないと説明している。

(ウ) ③C組合員の解雇に関する事項について

まず、会社は、組合に対し、解雇理由書を交付した上で、解雇理由を読み上げ、解雇理由について、一つずつ明確に説明している。

解雇理由の前提事実に関しては、7.14団交時において具体的に説明しているが、C組合員から事実を争う旨の主張はされていなかった。

なお、組合から反論があったとしても、その事実に至る経緯やその事実の評価部分についてのみであり、C組合員から質問があったのは、解雇理由のうち、1番重要な理由は何かとの質問のみであり、同質問に対しては、特定の能力を有していることを条件として採用したにもかかわらず、C組合員にその能力がなかったこと、及び、会社が継続して指導を行ったものの、改善の余地がなかったことを説明している。

(エ) 組合の準備不足に関して

組合は、解雇理由書を受け取ったのが7.14団交時であることを理由に、事前に事実関係について認否・反論の準備を行うことができなかった旨主張することが考えられる。

しかし、そもそも会社は、令和5年6月21日にC組合員に解雇通知書を手渡す際に、具体的な理由を説明しており、7.14団交において、組合が、会社のC組合員に対する降格処分や解雇処分に関する説明に対し、十分な認否・反論を行えていなかったのは、事前に本件に関してC組合員と事実関係の認識のすり合わせを行えていなかったことに起因するものであることが明らかである。

この点、組合は、7.14団交が2時間に設定されたことを理由に、時間があれば反論できた旨主張することが考えられる。

しかし、仮に、組合が主張するように、団交の時間があれば反論できたのであれば、7.14団交直後に第2回目の団交を申し出れば足りるが、組合は、第2回目の団交の申し込みに至るまで、約2か月を要していることから、上記主張は、会社の主張に認否・反論できなかった理由となることはない。

ウ 小括

以上のとおり、7.14団交において、会社が降格や解雇に至る経緯・理由について具体的な説明を行っており、組合が、上記会社の説明に対し、具体的な認否・反論を行えていなかった。

したがって、7.14団交においては、組合が単に要求事項に関する質問を突きつけるのみの姿勢であったことが明らかである。他方で、会社が、要求事項に関する議題に関して、具体的かつ詳細に回答していたことが明らかである。

(4) 要求内容が不明瞭であり、団交に必要な資料・主張準備が不可能であることについて

上記のとおり、組合は、7.14団交時、会社から解雇や降格に至る経緯について説明を受けており、具体的にどの部分を議題としたいのか吟味できる状況であったことが明らかである。

しかしながら、組合は、本件継続団交申入書において、会社に対し、「7月14日団体交渉では、主に会社側主張をお伺いしましたが、到底納得できるものではありません。C組合員は解雇の撤回を強く希望しています。」と述べた上で、理由を付記することもなく、C組合員が作成した反省文等の写し、面談に際してC組合員が署名した書面の写し及び人事考課面談記録の提出を求め、6.28団交申入書の「4. 要求事項」に記載された8つの事項を再度、列挙するだけであった。

以上のとおり、組合は、約2か月も経過した後であっても、追加要求事項として資料提出要求を行うのみで、7.14団交を踏まえた検討も行わず、漫然と従前の要求事項を繰り返すのみであった。

この点、会社は、7.14団交において、具体的な説明を既に行っているため、組合から、新たな具体的な争点、議題が示されなければ、次回の団交において、再反論を行うための必要な書類の準備や事実確認等を行うことができず、適切な反論を行えない可能性が存在した。

そこで、会社は、9.15回答書1及び9.15回答書2において、改めて団交の申入れにつき、団交の許否を判断するため、要求及び議題について、具体的に「何を交渉するのか」を示すよう組合に要求したが、組合から回答はなされなかった。

上記経緯からも、組合による団交継続の申入れが、単に要求を突きつけるのみの姿勢であったことが明らかであり、このような不明瞭な内容の要求については、会

社において、団交応諾の判断すら不可能である。

(5) 結語

以上より、会社が、7.14団交において、組合に対し、具体的な説明を行い、次の団交においても、適切な団交を実施すべく、組合に対して、要求事項、議題の明確化を要求したことが明らかである。

しかしながら、組合は、単に要求を突きつけるのみの姿勢を維持し、上記会社の要求事項、議題の明確化要求に応じることなく、本件申立てに至っている。

誠実交渉義務が、労働組合の主張の具体性や追求の程度に応じてその内容が定まるべきものである以上、会社にこのような継続団交申入れに応じる法的義務は存在しない。また、会社は、団交自体に応じていないわけではなく、単に、要求事項の明確化を求めたにすぎない。

よって、本件申立てによって救済されるべき団交拒否の事実はない。

2 申立人の主張

(1) 本件不当労働行為に至る経過について

ア 令和5年6月21日、会社は、C組合員に対して解雇予告通知書を交付した。

イ 令和5年6月28日、組合は、6.28団交申入書を会社へ送付した。その要求事項は、①一方的に下げられた賃金を2月に遡って元に戻すこと、②同年6月21日付け解雇予告通知書を撤回すること、③解雇理由証明書を発行すること、④解雇の根拠となる事実を、証拠を示して説明すること等であった。

ウ 令和5年7月14日、7.14団交が開催された。

(ア) 冒頭、組合が要求事項に対する回答を求めたところ、会社は、7.14回答書を持参しているということで、それを読み上げる形で、要求事項①については、賃金減額は降格に伴うものであって、元には戻さない、②については、解雇予告通知書を撤回しない、③については、解雇理由証明書は本日用意した、④については、解雇の根拠となる事実を逐一証拠を示して説明するつもりはないが、事実経過は説明する、旨等を回答した。

(イ) 続いて、解雇理由証明書についても会社による読み上げが行われ、勤務意欲が低く、勤務成績または業務能力が著しく不良で就業に適さないと認められる場合であること等が解雇理由として挙げられた。それぞれ根拠となる就業規則の条文が示されていたが、該当する事実については日時が示されたものではなく、極めて抽象的な記述であった。

(ウ) 質疑としては、回答①の「賃金減額は降格に伴うものであって、元には戻さない」について、組合が質問し、降格の直接の引き金となったのが、令和5年1月24日にC組合員が許可されていない作業を無断で実施し損害を発生させ

たことであることが明らかになったものの、降格の原因となる全ての事実を確定させるには遠く及ばなかった。

(エ) 引き続いて解雇の理由が話題となり、紹介会社を通じてC組合員を即戦力で開発者として採用したが全く成果を出せなかったことが、解雇理由の根幹であるとのことであった。

(オ) 会社は、(i) C組合員が上司への報告を怠り、自分のミスを隠蔽し、勤怠申請や物品購入ができなかったため、開発から評価係に異動させた、(ii) 作業が遅く信頼性がないため、令和3年2月に製造部に異動させた、(iii) 製造部では、派遣社員やパートに任せている合金線の補助作業をさせたが、窯に材料を投入する際に投入ミスを起こし、安全具を付けずに労災を起こした、(iv) その結果、C組合員のやる仕事がなくなった、と主張した。

(カ) 会社は、安全具を付けていれば何も起こらなかったと強調し、C組合員から安全具を付けていたと反論されると、「反省文は何枚あると思っているんだ」と強く反発した。しかし、実際に団交で示された安全具に関する反省文は1枚だけであった。

(キ) 反省文や努力文に関する話が長時間続いたため、C組合員が「解雇の要因として、反省文や始末書が大きな要因ですか」と質問すると、会社は「違う」と述べ、紹介会社から即戦力の開発者として雇い入れたが、全く成果を出せなかったことが主な要因だと主張を戻した。

(ク) 団交開始後1時間半程度で休憩を取った。会社からは、午後6時開始の団交を午後8時には終了してほしいとの意見が出たため、組合は時間が少ない中で「反論はまとめられないので、まず主張をお聞きする」と述べ、解雇理由証明書のその他の項目について質問した。

(ケ) 最後に、組合は、反省文、努力文及び始末書の提出を求め、会社は検討しフィックスすると回答した。

(コ) 組合は「今日は会社の主張を聞いたということで、こちらの主張をまとめた」と締めくくり、団交は終了した。

(2) 不当労働行為について

ア 令和5年9月8日、組合は、本件継続団交申入書を会社へ送付し、同月19日又は20日に継続団交を開催するよう求めるとともに、追加要求として①C組合員が作成した反省文等の提供、②面談時にC組合員が署名した書面の写しの提供、③人事考課面談記録の提出、を求めたが、返事が全くなかったため、同月14日に本件継続団交申入書を再送した。

イ 令和5年9月15日、会社は、組合に9.15回答書1を送付し、本件継続団交申入

書に対しては、「これまでに要求している項目」について7.14団交で説明済みなので、「団交の諾否を判断するため、要求および議題について、具体的に『何を交渉するのか』を示して申入れをしてください」と主張して、団交を拒否した。

ウ これに対して、組合は、9.15組合書面を送付した。内容は、①7.14団交では、要求事項について会社の主張を一方向的に聞いたにすぎず、これを受けて組合側から質問及び主張がある、②会社には誠実交渉義務があり、追加要求事項は会社側主張を裏付ける資料として公開する義務がある、というものだった。会社から同日付けで、「以後、同趣旨の申入れを繰り返されても、逐一回答はいたしません」と返事がきた。

(3) 正当な理由のない団交拒否であることについて

ア 会社は、7.14団交で説明すべき事は全て説明し、組合から反論がなかったので、要求及び議題について具体的に「何を交渉するのか」を組合が示さない限り団交に応じる必要はないと主張するが、全く不当な主張である。

イ 7.14団交以前に解雇理由は明らかにされていなかった。解雇理由証明書は、C組合員や組合に7.14団交の場で示され、組合らは初めて解雇理由を知った。

ウ その理由は多岐にわたり、抽象的表現が多いものであった。組合らにとって解雇理由に対する反論を十分に用意する条件はなく、反論のためには、まず、会社の主張を全般的に聞く必要があった。7.14団交で、まず会社側主張を聞き、第2回団交で反論するという組合側の態度は、極めて正当なものである。

エ 組合が、7.14団交は会社の主張を聞いたこととし、主に第2回目に組合が反論を用意するということは、会社側も理解し異議を唱えなかった。これは会社も認めていることである。団交が継続することで労使双方が合意していたにも関わらず会社は団交を拒否したのである。

(4) まとめ

6.28団交申入書記載の要求事項について、交渉は継続中であり、組合側が要求及び議題について具体的に「何を交渉するのか」示していないと称して、交渉に応じないのは、正当な理由のない団交拒否にほかならない。

第6 争点に対する判断

1 本件継続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(5)認定によれば、組合が、令和5年9月8日付けで、会社に対し、本件継続団交申入れをしたことが認められる。そして、会社が、本件継続団交申入れに係る団交に応じていないことについて、当事者間に争いはない。

これについて、組合は、会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たる旨主張

し、会社は、誠実交渉義務に反するものではなく、団交に応じないことに正当な理由がある旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、本件継続団交申入れの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. 2(2)及び(5)認定によれば、本件継続団交申入れの要求事項は、C組合員の引き下げられた賃金の回復、解雇予告通知の撤回、組合加入や組合活動を理由とした不利益取扱いを行わないこと、合意内容の協定書化及びこれらの関連事項であったことが認められる。

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や団体的労使関係の運営に関する事項であり、義務的団交事項に当たる。

(3) 次に、会社は、団交に応じない正当な理由として、①7.14団交で会社が具体的な説明を行ったこと、②組合の要求内容が不明瞭であり、会社が団交に必要な資料や主張を準備することが不可能であったこと、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) 会社は、本件継続団交申入書の要求事項について、7.14団交で具体的かつ詳細に回答している旨主張する。

(イ) 確かに、前記第4. 2(3)ア、イ、ウ認定によれば、会社は、7.14団交において、中心的な議題とみられるC組合員の引き下げられた賃金の回復及び解雇予告通知の撤回について、賃金減額に関しては降格に伴うものであることを回答するとともに降格の理由を具体的に説明し、解雇予告通知に関しても解雇理由証明書を組合に提示して、解雇理由を具体的に説明したことが認められる。

しかし、一方で、7.14団交において組合が会社の主張に対する反論をしなかったことについては当事者間に争いはなく、また、前記第4. 2(3)オ認定によれば、7.14団交の終了前に、組合が、今日聞いた会社の主張を検討し、組合側の主張をまとめる旨述べて団交が終了したこと、会社の作成した議事録にも、組合が次回までに反論を考えることとなった旨が記載されていることが認められる。

そうすると、7.14団交の中心的な議題であるC組合員の引き下げられた賃金の回復及び解雇予告通知の撤回については、組合が次の団交において主張反論をすることが予定されていたことは組合と会社の了解事項であったとみるべきであるから、7.14団交で具体的な説明がなされているからといって当該議題についての交渉が完了していないことは明らかであり、同じ議題について組合がした本件継続団交申入れに応じないことに正当な理由があるとはいえない。

(ウ) 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。

イ 前記②の理由についてみる。

(ア) 会社は、団交の諾否を判断するために、要求及び議題について具体的に何を交渉するのかを示すよう組合に要求したが、組合から回答がなされず、このような不明瞭な内容の要求については団交応諾の判断すら不可能であった旨主張する。

(イ) 確かに、前期第4. 2(7)から(9)認定によれば、会社が、組合の本件継続団交申入書及び9.15組合書面に対し、9.15回答書面1及び9.15回答書面2を送付し、団交の諾否を判断するため、要求及び議題について何を交渉するのかを示して申入れをされたい旨回答したことが認められる。

しかしながら、7.14団交において、次回団交に先立って、組合が反論又は議題内容を7.14団交における要求以上に詳しく説明することに双方が合意した事実は認められないし、組合がそれをしなければ団交が開催できない事情があったと認めるに足る事実の疎明もない。

また、本件継続団交申入れは、7.14団交の継続交渉として同じ議題について団交を申し入れているのであるから、次回団交が、C組合員の引き下げられた賃金の回復及び解雇予告通知の撤回（本件継続団交申入れの時点では「解雇の撤回」）を中心的議題とし、7.14団交における会社の主張を前提に行われることは明らかであり、交渉議題が不明瞭であったとはいえない。

仮に、組合の要求事項に不明な点があるとしても、会社は、団交の場で組合に質問することもできるのであって、団交に先立って組合が説明しなければ、団交が行えないというものではない。

以上のことからすると、本件継続団交申入れの要求内容が、会社が団交の準備をすることができないほど不明瞭であったとはいえない。

(ウ) 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。

(4) 以上のとおりであるから、本件継続団交申入書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、謝罪文の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7年3月7日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓