

命 令 書

申 立 人 E組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 F会社

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和5年(不)第67号事件について、当委員会は、令和7年2月12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、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

E組合

執行委員長 A 様

F会社

代表取締役 B

当社が、令和5年10月18日に開催された団体交渉において誠実に対応しなかったこと並びに同月23日付け及び同月30日付けの回答書により団体交渉に応じられない旨を回答したことは、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 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及び被申立人の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、組合員1名の解雇撤回等を議題とする団体交渉において、決定権限を持たない者を出席させ、解雇が覆ることはない旨宣言し、要求を全て持ち帰り検討するとの答弁を繰り返し、誠実に対応しないこと、申立人が資料の請求及び代表取締役の出席を書面で求めたところ、被申立人が、当該書面が事実の歪曲及び誹謗中傷であるとし、次回団体交渉を拒否したこと、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5年10月18日の団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2 会社の令和5年10月23日付け及び同月30日付けの回答書による回答は、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

1 当事者等

(1) 被申立人F会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、一般貸切旅客自動車運送事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時7名である。

(2) 申立人E組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、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 本件申立に至る経緯等

(1) 令和5年6月28日付けで、会社とC（以下「C組合員」という。）は、3か月間を試用期間とする雇用契約を締結した。

（甲1）

(2) 令和5年9月14日付けで、会社は、C組合員に対し、「試用期間満了予告通知書」（以下「5.9.14試用期間満了予告通知書」という。）を交付し、解雇予告通知（以下「5.9.14解雇予告通知」という。）を行った。

5.9.14試用期間満了予告通知書には、C組合員の正社員への本採用を見合わせるとともに、雇用契約を終了する旨が記載されていた。また、試用期間満了日として「令和5年9月27日」、本採用を行わない理由として「試用期間中の業務遂行状況、職務遂行能力を総合的に評価した結果、当社の求める従業員としての的確性に欠けると判断されたため」と記載されるとともに解雇予告手当の振込みについて記載されていた。末尾には、「なお、本通知は、労働基準法第20条に基づく解雇予告通知であることをご承知おきください。」と記載されていた。

(3) 令和5年9月19日付けで、会社は、C組合員に対し、「解雇理由証明書」（以下「5.9.19解雇理由証明書」という。）を交付した。

5.9.19解雇理由証明書には、C組合員の解雇理由として、「勤務態度又は勤務成績が不良であること」と記載され、「翌日の勤務をクライアントへの個人的感情により職務放棄」等の具体的な行為が4点記載されていた。

(4) 令和5年9月19日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書および団体交渉申入書」と題する書面（以下「5.9.19団交申入書」という。）を送付し、会社に対し、C組合員が組合へ加入した旨通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下「5.9.19団交申入れ」という。）。

5.9.19団交申入書には、5.9.19解雇理由証明書に記載されている事実誤認や誤解があるのではないかと思う旨、話し合いで問題を解決するため、団交を申し入れる旨の記載とともに、要求事項として、①C組合員に対する5.9.14解雇予告通知を撤回し、正社員として雇用すること、②就業規則を事前にファクシミリ等で送付すること、③組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと、④合意内容を協定書化すること、の4点が記載されていた。

(5) 令和5年9月22日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「5.9.22団交申入書」という。）を提出した。5.9.22団交申入書には、冒頭に、「電話はいただきましたが、その後ご連絡がありませんので、改めて、以下申し入れます。」と記載され、要求事項の欄には、「（再掲）」として、5.9.19団交申入書の要求事項と同一の内容が記載されていた。

(6) 令和5年9月25日、会社は、組合に対し、弁護士を探す旨記載した書面をファクシミリで送付した。

(7) 令和5年9月27日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「5.9.27団交申入書」という。）をファクシミリで送付した。5.9.27団交申入書の冒頭には、①弁護士を選定することだが、2日を経過しても会社からの連絡がない旨、②次の会社からの連絡において候補日を示さない場合は、団交拒否の不当労働行為として労働委員会への申立てを検討せざるを得ない旨等が記載され、要求事項の欄には、「（再掲）」との記載とともに、5.9.19団交申入書の要求事項と同一の内容が記載されていた。

(8) 令和5年10月2日、会社の代理人に就任した弁護士D（以下「会社代理人弁護士」という。）は、組合に対し、同日付け「受任通知」と題する書面（以下「5.10.2受任通知」という。）をファクシミリで送付し、C組合員の件について、会社の代理人に就任した旨通知した。また、同日、会社代理人弁護士は、組合に架電し、事実関係が多岐にわたるため、会社の考えを書面で示す旨告げた。

(9) 令和5年10月4日、組合は、会社に対し、「団体交渉の日程について」と題する書面（以下「5.10.4組合要求書」という。）をファクシミリで送付した。

5.10.4組合要求書には、会社が団交候補日の提示をはぐらかし、拒否し続けていることは不当労働行為である旨、書面での「会社の考え方」はさて置き、団交候補日を同年10月6日15時までに送付してもらいたい旨等、記載されていた。

(10) 令和5年10月5日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「事情説明書及び回答書」と題する書面（以下「5.10.5会社回答書」という。）を送付した。5.10.5会社回答書には、冒頭に「代理人として、C氏に関し、当社社長、社員から聞き取った事情を説明し、貴組合からの要求についての回答を行います。」と記載され、①C組合員は、乗務員記録簿の記載事項の記載を怠るなど会社の業務に支障を生じさせた旨、②C組合員に代表取締役B（以下「社長」という。）及び社員に対する不適切な言動があったとして、具体的な行為が13項目、③C組合員が仕事を拒否したこととして2項目、④組合が作成した5.9.19団交申入書における、「9月11日にタイムカードが改ざんされている事実を確認したところ」との記載について、C組合員が改ざんであると主張している会社の対応は改ざんではないとして、その経緯が時系列で記載されていた。また、最後に、これらの状況を踏まえ、C組合員の解雇及び試用期間満了後の本採用を行わなかったことは正当なものであり、組合からのC組合員の解雇の撤回及び正社員としての雇用の要求には応じられない旨回答するとの記載があった。

(11) 令和5年10月9日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉の日程について」と題する書面を提出した。

同書面には、①5.10.5会社回答書に事実誤認や誤解があると思われるとして、早期の団交での誠実な話し合いでの解決を希望する旨、②1週間以内の複数の候補日時を提案されたい旨記載されていた。

(12) 令和5年10月18日、組合事務所において、組合と会社の間で、団交（以下「5.10.18団交」という。）が開催され、組合側出席者として、執行委員長及びC組合員の2名、会社側出席者として、会社代理人弁護士1名が出席した。

5.10.18団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 決定権限者の出席について

(ア) 団交の冒頭で、組合は、5.9.19団交申入れを行ったとして、会社代理人弁護士に5.9.19団交申入書の要求事項の内容を読み上げた後、要求書の3点目と4点目はこれで良いかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、そのような要求に応じるか否かはまだ全然決めていない旨述べ、3点目については、すでに文書を出しているとおりに、会社としては正社員としての雇用はもうしな

いとしている旨述べた。

(イ) 組合が、今日社長は来ないのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、「はい。」と述べた。組合が、その理由を尋ねたところ、会社代理人弁護士は、事実経過が長く、事実誤認があるということなので、きちんとその話を聞いた上で、持ち帰って検討する時間をもらう必要がある旨、社長が来ても来なくても、持ち帰って検討するという結論は変わらないということであるため、自分だけ出席した旨述べた。組合が、社長は次回必ず出席するのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、「いや、それはないですね。」と述べ、自分が出席し、持ち帰り検討し、また自分が出席する旨述べた。組合が、社長は一切出て来ないのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、「はい。」と述べ、組合が、その理由について尋ねたところ、会社代理人弁護士は、きちんとした検討を経た上で結論を出したいためである旨述べた。組合が、この団交は要するに意見を聞くだけなのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、そうである旨述べ、こちらの方もきちんと書面で出しているため、それに対する反論や事実誤認についても書面でもらいたいというのが本当のところだが、組合から早く来いと矢継ぎ早に言われたため、一旦出席した旨述べた。

(ウ) 組合が、直に話し合い、理解を深め、その場で結論を出すというのが団交である旨述べたところ、会社代理人弁護士は、それは組合側の団交の定義付けであって、こちらは違う旨述べた。組合が、どう違うのか、聞き置くだけなのか、と尋ねたところ、会社代理人弁護士は、聞いて、きちんと検討して回答する旨述べた。組合が、それでは交渉ではない旨述べたところ、会社代理人弁護士は、それを交渉ではないと評価するかどうかは、組合側の自由であるが、自分は交渉だと思っている旨述べた。

(エ) 組合が、代理人として、解雇を撤回する権限は持っているのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、「ないですね。」、「きちんと会社で決定した上で、お伝えすると。」と述べた。組合が、それでは何の交渉にもならない旨述べたところ、会社代理人弁護士は、それが交渉となっているか否かを評価するのは自由であるが、自分は交渉だと思っている旨述べた。組合が、それを交渉とは言わないのではないかと述べたところ、会社代理人弁護士は、交渉は必ず会わなければならないなどという風な定義はされていない旨、自分が話を伺い、持ち帰り、検討して、返事をするというのも交渉であると思う旨述べた。組合が、「交渉というのは、やっぱり物事を決定する場なんで、決定に時間がかかるというようなことは、そら、あるかもしれませんが。」

まあ、検討の時間が必要だという場合もあるでしょうけど、しかし、やっぱり決定する権限を持った人が、その場に来て。」「どうするかというのを決めて、この場で決定するというのが交渉だと思いますけどね。で、要するに弁護士さんは決定権限はないと。」と述べたのに対し、会社代理人弁護士が「そうですね。」と述べたところ、組合は、「来られない理由になってないですね。」と述べた。会社代理人弁護士が、「だから、それをなってるかなってないかというふうなことを評価されるのもご自由です。だけども、当方の方針はそうですんで。」と述べたところ、組合は、「不当労働行為に当たらないですか。」「当たる可能性あるん違いますかねえ。決定権限を持ってませんつつて、はっきり言われたら。」「百歩譲って弁護士さんが出てくるにしても、やっぱり、そういう決定権限は委任されてますとかねえ。」「というんだったら、まだ交渉する、あるいはこういう、委任の範囲はこれだけで、この範囲については私は判断出来ますとかいうんだったら、まだ交渉ということになると思いますけど、一切もう権限はありませんと言われるなら、別に弁護士さんじゃなくてもいいということですよねえ。それやったら、ただの事務員が出て、はい、何ですか、言うてくださいっちゅうって。ほな聞いときますわ、伝えときますわと。それと大して変わりませんよね。」と述べた。これに対し、会社代理人弁護士は、変わらないと評価する否かは自由である旨述べた。組合が、権限がないとはっきり言われると困る旨、団交の交渉にならない旨述べたところ、会社代理人弁護士は、「うん。だから、なってるかどうかというご評価も、どうぞされてください。」「僕はなってると思いますよ。」と述べた。組合が、「持って帰ってもらうのは結構ですけども、話し合い」と述べたところ、会社代理人弁護士は、持ち帰って検討して回答するというのも交渉であると思っている旨述べた。組合が、「伝達だけなんですよ」と述べたところ、会社代理人弁護士は、「うん。」と述べ、組合が、「何の権限もお持ちでないと。」と述べたところ、会社代理人弁護士は、「決定権限はないですね。」と述べた。

(オ) 会社代理人弁護士が、今回、自分が出席したのは、会社の書面に事実誤認があるということなので、どこが事実誤認なのかを教えてもらい、その上で持ち帰り検討するという風に考えている旨述べたところ、組合は、「事実誤認だらけですわ。」と述べた。

組合が、会社代理人弁護士に対し、会社と顧問契約をしているのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、していない旨述べ、組合が、それならば今回の団交申入れを受けてということかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、

そうである旨述べた。組合が、団交を申し入れる以前の事実は一切知らないのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、生の事実としては知らないものの、社員や社長から聞取りをした上で回答書を作成した旨、今日事実誤認について聞くとしても時間が限られているため、書面でもらいたい旨、自分が取ったメモを後から違うと言われるのも嫌である旨、事実経過が長いため、こちらの認識を明確にするべく短い時間で文書を作成した旨、事実誤認だけと言うのであれば、それを紙でもらわないと整理がつかないと思う旨述べた。これに対し組合が、「紙でもらわんと整理つかない。はっはっはっ。」、「それやったら、何のための交渉やねんって。まさに。」と述べ、それこそ団交拒否と変わらない旨述べたところ、会社代理人弁護士は、自分は全然そう思わない旨、組合の主張をきちんと整理して聞きたい旨述べた。組合が、「裁判じゃないんやから。書面でないと分からんとか言い出したら、それ、団交拒否ですよ。」と述べたところ、会社代理人弁護士は、団交拒否とは思わない旨、互いの主張について誤解のないようやり取りしたいがために言っている旨、組合の言い分をきちんと聞きたいからこそお願いする旨述べ、「拒否だったら、そんなもん、書面なんか要りませんって言いますよ」と述べた。組合が、書面を一つのハードルにするのは団交拒否である旨、組合あるいは労働者が、自分の言いたいことを全て書面にするのは膨大な労力がかかるのにもかかわらず、書面がなければ交渉ではないと言うのであれば、それはもう団交拒否である旨述べたところ、会社代理人弁護士は、それを団交拒否であると組合が評価するのは自由である旨述べた。

組合が、「それやったら労働委員会やなあ。」と述べたところ、会社代理人弁護士は、組合からの主張書面の提出は拒否するのかと述べた。これに対し組合が、「話せば分かりますやんか。」と述べたところ、会社代理人弁護士は、「書面でいただけないんやったら、どうされるんですか。ここで、じゃあお話をいただけるんですか。ここは違う、あそこも違うと。」と述べた。これに対し組合が、「まあ話、せな、しゃあないと思いますけどね。」と述べたところ、会社代理人弁護士は、「うん、はい。じゃあ、お願いします。」と述べた後、続けて、「おかしい。Cさん。僕が言うてること。」、「今、笑わはったよね」と述べた。これに対し組合が、「はい。お時間、どんだけあるんですか。」、「お時間、ないんでしょう。どんだけあるんですか。」と述べ、会社代理人弁護士が、この後用事を入れておらず時間はある旨述べたところ、組合は、「最初、ないとおっしゃってたからね、笑ったんですけど。」と述べた。

イ C組合員の解雇について

- (ア) 組合が、C組合員が会社と7月から9月の試用期間の後は正社員になるという約束をし、働いてきた旨説明したところ、会社代理人弁護士は試用期間の後採用するかどうかはこちらの判断であるため、必ず採用するとは言っていない旨述べた。
- (イ) 組合が、会社代理人弁護士に対し、社長とは面識があったのか尋ね、会社代理人弁護士がこの件になるまで面識がない旨述べたところ、C組合員が、「何か、社長さんに似てるなあと思って、雰囲気。」と述べたため、組合は、「いや、まあ、似てようが似てまいが、それは関係ない話なんで。」と述べ、C組合員は、「はははははっ。」と発した。会社代理人弁護士は、「ごめん。もう、そういう、何ていうんですか、おかしい話をされるのであれば、ちょっと僕、だんだん、ここ、いるの、しんどくなってきたんですけど。きちんとお話しできるもんやと思って来たんやけど、社長に似てるとか。それではっはっはと笑われた日には、ちょっと正直、僕も、ここにいることがつらくなってくるんですけど。」と述べた。これに対し、C組合員が、「何かね、社長がいてはるような気になったんでね。」と述べた。
- (ウ) 組合が、5.9.14試用期間満了予告通知書の内容は解雇についてであるという認識かと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、そうである旨、それと同時に、同日付けで本採用しない旨の5.9.14試用期間満了予告通知書も渡している旨述べた。組合が、解雇というのは、前提として、雇用契約が成立しているということではないのかとの旨述べたところ、会社代理人弁護士は、試用という意味で成立しているということであり、正社員としてではない最初の3か月を過ぎた上で本採用するかどうかを決めると考えている旨述べた。これに対し、組合が、そういう風には伺っていなかった旨述べたところ、会社代理人弁護士は、「うん。いいですよ。だから、そういうふうに伺っていないということであれば、伺ってるというふうな、きちんとした証拠みたいなものをこちらがそろえるというふうな話にはなるということですね。」、「だから、きちんと持ち帰るというのは、そういうことですよ。事実がそういうふうに違うというのであれば。」と述べた。
- (エ) 組合は、会社との事実の誤認があること等を伝えてほしい旨述べたところ、会社代理人弁護士は、問題があったため本採用しないということである旨述べた。これに対しC組合員が、誤認があることだけは会社に伝えてほしい旨述べたところ、会社代理人弁護士は、そのような話があったというのは勿論伝える旨、会社としての認識についてもきちんと返事する旨述べた。組合が、

いつ返事をもらえるかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、書面で回答する旨述べた。組合が、書面での回答は構わないものの、団交は団交で行いたい旨述べ、書面はいつまでももらえるのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、回答する量による旨述べた。会社代理人弁護士が、今の話を整理すると、問題がなければ正社員になるというのがC組合員の認識かと尋ねたところ、組合は、そうである旨述べ、解雇だと言われる前に、電話で社長に対し、自分は10月から正社員で間違いないのかと確認したところ、社長は、それは今考えているところだと言っていた旨述べた。

ウ 5.9.19解雇理由証明書及び5.10.5会社回答書について

(ア) 組合が、5.9.19解雇理由証明書の「翌日の勤務をクライアントへの個人的感情により職務放棄」との記載について、個人的感情の意味が分からない、職務放棄もしていないと述べ、それをそのまま会社に伝えてほしい旨述べたところ、会社代理人弁護士は、すでに5.10.5会社回答書において当方の認識を記載している旨述べた。

(イ) 組合が、5.10.5会社回答書のC組合員が仕事を拒否した旨の項目について、仕事の拒否ではない旨述べ説明したところ、会社代理人弁護士は、やはり書面が欲しい旨述べた。これに対し、組合が、今みたいな説明を書面で書いてもらえないと述べたところ、会社代理人弁護士は、組合の説明のメモは取っているものの、逐一書けないため、できれば書面でもらえないかと述べたところ、組合は、「いやいや、だから社長を連れてきて、今度。」と述べた。これに対し会社代理人弁護士が、そのような話にはならない旨述べたところ、組合は、ならないのであれば、C組合員が職務放棄をしていないという説明をきちんと会社に伝えてほしい旨述べた。

(ウ) また、その後も組合が、5.10.5会社回答書の当該項目における、事実と異なる点等について説明したところ、会社代理人弁護士は、「うん。そう。だからね、ちょっと方針を変えて、もう、しっかりしゃべってください。もう、これ、頑張って、帰って聞きますわ。」、「どんどん行ってください。もう、さっき言うたみたいに、もう、録音を頼りにもう、反論なり事実確認というふうにしたいと思ってるんで。」と述べた。

(エ) 組合が、会社代理人弁護士に対し、組合が、5.9.19解雇理由証明書にはすべて答えたが、これで良いか、あと何かあるかと述べたところ、会社代理人弁護士は、「うん。逆に、もう、そちらの、今日、僕に伝えたいことは以上ですか。というのが、僕はむしろ聞きたいな。だからちゃんと録音を聞いて、きちっと、そういうふうな対応はしたいと思ってるんで。」と述べた。

(オ) 組合が、5. 10. 5会社回答書のC組合員のタイムカードを会社が書き換えた旨の項目について、事実と異なる点等について説明を行った後、「これでよろしいでしょうか。何か他に、まだ」と述べたところ、会社代理人弁護士は、「いや、というよりも、そちらからは以上ですか。というのを聞きたいですね。」と述べた。

(カ) 組合が、5. 9. 19解雇理由証明書と5. 10. 5会社回答書の関係はどのようなものか尋ねたところ、会社代理人弁護士は、5. 9. 19解雇理由証明書において文章が短い部分を、5. 10. 5会社回答書において、追加で事情を説明しているものである旨述べた。

エ 次回の団交日程について

(ア) 組合が、5. 9. 19解雇理由証明書の解雇事由等に係る説明の回答はいつ頃になるのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、2週間は欲しい旨述べた。これに対し組合が、2週間もかかるのであれば、社長を連れて来てほしい旨述べたところ、会社代理人弁護士は、それは断る旨、これは1週間でも無理である旨述べた。組合が、社長も来てもらい、2週間後に団交を行うのはどうかとの旨述べたところ、会社代理人弁護士は、「それはないです。」、「もう、今日の話、聞いても、もう、その事実の認識の違いがちょっと顕著やなと思うんで、もう、ここに社長が来ても嫌になりますし。もう、そんなん言うた、言うてないとかね。」、「そういうふうなところを、ここですたくないんで。僕はね。」と述べた。組合が、団交というのは、ある意味そのような交渉の場である旨述べたところ、会社代理人弁護士が、「うん。だから僕はさっきから言ってるように、きちんと書面で整った交渉をするっていうことのほうが、よっぽど実りある交渉やと僕は思ってますから。」、「ここで、そんな、言うた言わへん、わあわあ、わあわあ、わあわあっていうのは、僕は交渉やと思ってませんから。」と述べた。組合が、裁判ではないため、中々すっきりとはいかない旨述べたところ、会社代理人弁護士は、「うん。ただ、だから、僕はすっきりといかしたいんでね。」と述べた。組合が、「いや、それは交渉。交渉やからねえ。」と述べたところ、会社代理人弁護士は、「うん、だから、その交渉の、もう、定義づけが違うので。」と述べた。

組合が、回答に2週間を要することについて、それであれば社長に来てもらった方が早い旨述べたところ、会社代理人弁護士は、社長が知らない話が沢山あり、社長が来たら全部の回答がきちんと出るということ自体が間違っていると思う旨、この場で言った言わないの話はもうしたくない旨、そのよ

うな場に社長を連れてきたくはない旨述べた。

(イ) 執行委員長が、「とりあえず、2週間後の日程だけ決めときますか。」と述べたところ、C組合員は、「2週間後」と述べた。これに対し執行委員長が、「うん。しゃあないやんか。無理やり監禁するわけにいかへんわ、そら。」と述べた。その後、両者の調整の結果、次回の団交の期日が令和5年11月7日に決定された。

会社代理人弁護士が、回答文書を極力早く出すよう努力する旨述べたところ、組合は、次回の団交の期日より前に出せるのかとの旨述べた。これに対し会社代理人弁護士は、極力頑張って早く出すよう努力をする旨述べた。

(ウ) 組合が、「今日は、B社長からは何も言われてないんですか。」、「たとえば、相手が反省してるようやったら解雇撤回もちょっと考えるから、みたいな。」と述べたところ、会社代理人弁護士は、今日に向けての話は、社長とは全然していないと述べ、「もう、書面書いて、もう、あとは僕がちゃんとか説明してきますからというところで終わってますから。」と述べた。組合が、次はできればもう少し社長から権限を貰って来てほしい旨述べたところ、会社代理人弁護士は、「そこはもう、こちらとして今日の話を受けて、どういう結論になるかによるんでね。」と述べた。

(13) 令和5年10月21日、組合は、会社に対し、「資料請求」と題する書面（以下「5.10.21組合請求書」という。）をファクシミリで送付した。

5.10.21組合請求書には、6月分及び9月分のタイムカード、7月から8月の管理シート及び7月から9月分の給与明細をメールで送信するよう求める旨の記載とともに、次のとおり記載されていた。

「 尚、F 第一回団体交渉へのB氏の欠席について、代理人であるD弁護士からは、正当な欠席理由をうかがっておりません。また、団体交渉の冒頭から『合意する意思がない。』ことを宣言し、交渉事項に決定権限がないことを堂々と主張する代理人は、『持ち帰って検討する。』等の答弁を繰り返すばかりであり、要求を断る場合であっても具体的な理由を説明したり資料の提示をしたりもせず、組合側の理解を得る努力を怠るといった誠実さからはかけ離れた攻撃的な言動を終始繰り返していました。このような行為は、誠実交渉義務違反に該当する行為であり、会社側出席者がこのような不誠実な対応を取ることは、労働組合の団体交渉権を侵害する不当労働行為として労働委員会への申し立ても検討せざるをえません。次回の第二回団体交渉(11月7日14時)へは欠席されることなく、必ず出席していただけますよう重ねて宜しくお願い致します。」

(14) 令和5年10月23日、会社代理人弁護士は、組合に対し、5.10.21組合請求書に対する「回答書」（以下「5.10.23会社回答書」という。）を提出した。

5.10.23会社回答書には、組合から請求された資料を提供するとの回答とともに、以下の記載があった。

①5.10.21組合請求書の「尚」以下の内容を読んだ結果、今後、団交に一切応じないこととし、11月7日14時から予定されていた団交にも出席しないこととした旨。

②5.10.21組合請求書には、(i)「B氏の欠席について、代理人であるD弁護士からは、正当な欠席理由を伺っておりません。」と記載されているが、当職は「事実経過が多いので、慎重を期すため」と正当な理由を述べており、当該記載は組合の一方的な事実評価である旨、(ii)「団体交渉の冒頭から合意する意思がない、ことを宣言し」との記載について、会社代理人弁護士は「協議書を作成するか否かは、協議の内容が決まっていない段階では、答えられない。」とは言ったものの、「合意する意思がない」とは言っておらず、事実の歪曲である旨、(iii)「要求を断る場合であっても具体的な理由を説明したり資料の提示をしたりもせず」及び「組合側の理解を得る努力を怠るといった誠実さからはかけ離れた攻撃的な言動を終始繰り返していました。」との記載については、何のことを言っているのかが不明であり、会社代理人弁護士に対する単なる誹謗中傷である旨。

③5.10.4組合要求書には、「会社の考え方はさて置き」と、団交の日程候補日を要求しており、会社の主張を聞く姿勢を見せなかった旨。

④5.9.19団交申入書では、組合が「団体交渉については、労使が対等の立場に立ち、お互いに尊重しながら誠実に交渉する」と記載しているものの、組合に「会社の立場」の尊重が見受けられなかったが、後日、「拝読した」と言われたので、会社の主張を聞く姿勢があると考え5.10.18団交に出席した旨。

⑤5.10.18団交において、組合が、当職の言動について、一方的な事実評価、事実の歪曲、中傷誹謗を行っており、到底、会社及び当職が、安心して発言する状態ではなく、組合の言動により、団交に応じることが出来ない状態になった旨、その上で、同団交において、事実誤認との主張に書面で回答するとしていたものの、組合の言動により、団交に応じることが出来ない状態になったことから、書面での回答も行わない旨。

⑥C組合員の解雇を撤回せず、正社員として雇用もしない旨改めて通告する旨。

(15) 令和5年10月25日、組合は、会社に対し、「団体交渉の日程確認および資料請求」と題する同日付けの書面（以下「5.10.25組合請求書」という。）をファクシミリ

で送付した。

5.10.25組合請求書には、次のとおり記載されていた。

- 「 1、2023年11月7日14時から開催される第二回・F団体交渉へ、出席しないとのことですが、B氏によって一方的に為された約束反故を、単なる伝達のための担当者であった代理人・D弁護士までがB氏をまねて約束を反故にしたいと予告しています。不当労働行為である前に、世の中の常識として到底、許されるはずがありません。必ずご出席ください。
- 2（1）『事実経過が多いので慎重を期すため』という理由は、団体交渉の欠席理由としての正当性を欠いているため、正当な欠席理由をうかがっていないことは事実です。また、D氏は『社長が来ても来なくても持ち帰って結論は変わらない。』と述べていることから、解雇撤回の『合意する意思がない』ことを初めから宣言していることも録音されていた証拠として紛れもない事実として挙げられます。事実を歪曲しているのはD氏の方であり、また、当労働組合から団体交渉への社長の参加を幾度となく要求しても、具体的な理由を説明したり、正当な欠席理由の資料の提示をするわけでもなく『いや、断ります。』『（社長の出席）それは無いです！』を繰り返すばかりで、当方の理解を得る努力は、残念ながら見受けられませんでした。これらが『何のことを言っているのか不明』とするD氏は誹謗中傷を受けたと被害妄想に陥っているようです。また、それらは、試用期間満了を待たずして解雇通告を断行したB氏同様、性急が過ぎるというものです。
- 2（2）『会仕の考え方はさておき』というのは、団体交渉に出席して『会社の考え方』を示せば良いものです。にも関わらず、当方が求めたわけでもない事情説明書及び回答書を送り付け、肝心の「日程については、当方からの再三の要求に対して『無視をし続けた』事実が残りました。これらの証明は、当方が『会社の主張に耳を傾ける姿勢を見せない』ものではないことが明らかです。また、『会社の立場の尊重が見られませんでした。』とありますが、何をもって仰っているのか理由付けがありません。理由付けが無ければ単なる言いがかりに過ぎません。
- これらは、すべて当方による『一方的な事実評価、事実の歪曲、中傷誹謗』では無いということを論理的に証明しました。また、その事により、当労働組合が開催する団体交渉へは、今後一切、応じないとする旨や、11月7日14時という約束も反故にしたいという旨、更に、事実誤認の回答を前以て書面で行うとD氏自らが宣言していた当方との約束も反故に

したいとの旨、これらは勿論、断じて認められるものではありません。

そして、令和5年10月23日付け『回答書』は、1以外の項目以外は、^(ママ)当方ではすべてD氏の個人的感情によるものではないかと推測しておりますので、当方では、Fと代理人との間で生じた誤差ではないかとの見解に至っております。よって次回、第二回・団体交渉にて確認させていただきますので、Fの代表取締役社長であるB氏には、必ず出席していただき、誤差の有無についての証言を求めます。

3、先述した通り、解雇撤回拒否と正社員登用拒否をする旨は、第一回・団体交渉の前から宣言されており、誠実交渉義務違反に該当します。代理人であるD弁護士は、この誠実交渉義務違反を繰り返しているものに他なりません。

本書について10月27日15時までにご回答をお願いします。」

また、要求事項の欄には、「（再掲）」との記載とともに、5.9.19団交申入書の要求事項と同じ内容が記載され、第2回団交の際に持参してほしい資料として6項目が記載されていた。

(16) 令和5年10月29日、組合は、会社に対し、5.10.25組合請求書をファクシミリで再送した。

(17) 令和5年10月30日付けで、会社は、組合に対し、5.10.25組合請求書についての「回答書」（以下「5.10.30会社回答書」という。）を提出した。

5.10.30会社回答書には、組合は「D氏は誹謗中傷を受けたと被害妄想に陥っているようです。」などと言っているが、到底、交渉の相手方に対する言動ではなく、そのような言動をする者と社長を会わせることはできない旨、これ以上組合及びC組合員との交渉はできない状態になった旨、記載されていた。また、①5.10.25組合請求書に対する回答は行わず、資料請求にも応じない旨、②同年11月7日14時に予定されている団交にも応じない旨、③今後組合及びC組合員の主張に対する回答等に一切応じない旨、④組合の言動はあまりにも酷いものであり、組合から送付されたファクシミリは社長や社員、当職に精神的苦痛を生じさせるものである旨、⑤今後会社及び当職への一切の接触を禁止する旨等が記載されていた。

(18) 令和5年11月1日、組合は、会社に対し、「断固抗議する」と題する書面（以下「5.11.1組合抗議書」という。）をファクシミリで送付した。

5.11.1組合抗議書には、①会社が、5.10.30会社回答書及び5.10.23会社回答書において、団交に出席しない旨等回答したことや、一切の接触を禁止すると追記したことについて、誠実交渉義務を全く否定するという暴挙であり、断固抗議す

る旨、②会社の主張に団交を拒否する正当な理由は全くない旨、③5.10.30回答書及び5.10.23回答書における会社の主張は、5.10.21組合請求書の文章表現が、一方的な事実評価、事実の歪曲及び誹謗中傷であり、安心して発言する状態にないというものであり、これこそ何の根拠もない一方的決めつけである旨、④組合側の主張が間違っていると主張したいのなら、団交の場で、会社がその主張の根拠を示して堂々と主張すればよいだけであり、団交を拒否する理由には全くなならない旨、⑤会社は、組合の書面の文章表現だけを問題にしているものの、その事自体が会社の主張に根拠が無いことを証明している旨、⑥前回の団交において、組合が大声で怒声をあげせたり、物を投げつけたり、会社の回答を一切聞こうとせず一方的主張のみを繰り返したりというような、団交の継続を不可能にするような事象は一切なく、実際には、至って平穏に団交は進行した旨、⑦この期に及んで団交を拒否する正当な理由は一切なく、直ちに7日の団交に参加することを厳重に申し入れる旨等記載されていた。

(19) 令和5年11月2日付けで、組合は、会社に対し、「断固抗議する」と題する書面を提出した。同書面には、5.11.1組合抗議書と同じ内容が記載されており、加えて、末尾に「※第二回期日11月7日が迫っているため、即時回答されたし！」との文言が記載されていた。

(20) 令和5年11月14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 争点1（5.10.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人の主張

5.10.18団交における会社の対応、すなわち①決定権限のある者を参加させなかったこと、②「解雇は覆ることはない」「すべて持ち帰って検討して回答する」との答弁を繰り返し、具体的かつ正当な理由も述べず、組合の理解を得る努力を怠ったような答弁を繰り返したことは、不誠実団交に当たる。

ア 決定権限のある者を参加させなかったことについて

本件の場合、令和5年10月18日、組合事務所で団交を開催した。組合からは執行委員長とC組合員が参加した。会社からの参加は、会社代理人弁護士一人であった。

交渉の権限についてC組合員が「場合によっては解雇撤回する権限もお持ちですかね」と質問したところ、会社代理人弁護士は「ないですね」と即答し、「決定権限はない」との発言を繰り返すばかりであった。

会社側の団交参加者は、要求事項について労働組合側の生の声を直接聞いてその実現可能性について直接検討し、また資料に基づいて使用者の立場を具体

的に説明して、合意形成のために努力することが要請される。そのためには、要求事項について決定権限を有していることが必要であるし、日常的な労使の関係を熟知していることが要請される。会社代理人弁護士は、組合からの団交申入れ後に会社と契約した弁護士であり、それ以前の労使の関係については全く知らないだけでなく、「決定権限はありません」と明言している。何の決定権限も持たないならば、「代理人」と称してはいるものの、代理人になってもいない。その弁護士のみを参加させ会社側関係者が誰も参加しないような団交は、真摯な合意形成の努力を全く放棄した名ばかりの交渉と言わざるを得ない。

イ 会社代理人弁護士が、具体的かつ正当な理由も述べず、組合側の理解を得る努力を怠ったような答弁を終始繰り返したことについて

(ア) 会社代理人弁護士は決定権限を持たないというだけでなく、会社側の主張を積極的に展開して組合側の理解を得ようとする努力も行わなかった。組合が「この団交というのは、要するに意見を聞くだけですかね」と尋ねると、「そうですね」と答えた。

(イ) 会社代理人弁護士は団交冒頭から「解雇が覆ること（合意する意思）はない」ことを宣言し、「すべて持ち帰って検討して回答する」との答弁を繰り返し、要求を断る場合であっても具体的かつ正当な理由も述べず、組合側の理解を得る努力を怠るといった誠実さからはかけ離れた攻撃的な答弁を終始繰り返し、誠実交渉義務を果たさなかった。

(ウ) 会社代理人弁護士は、「反論や事実誤認も書面でいただきたい」と交渉そのものを書面のやりとりに倭小化したいという主張であった。組合が「直接話し合って、理解を深めて、その場で結論を出すのが団体交渉である」と団交の意義を説明しても全く同意せず、「交渉は必ずしも面会しなければならないと定義されていない」として、面談での交渉そのものを否定し、誠実な交渉をしないどころか、団交の在り方そのものを否定していたのである。

(2) 被申立人の主張

ア 決定権限のある者を参加させなかったことについて

依頼者に関する事項は、最終的には依頼者の意向により決められるものであり、会社代理人弁護士は、あくまで代理人であるから最終的な決定権限はない。決定権限がある者が出席しないと団交は成り立たないというものではない。

会社代表者が第1回団交に出席しなかったとして、何ら問題はない。組合は、決定権限にこだわっているが、決定権限がない者が団体交渉に出席したとして、何ら問題はない。

決定権限のある者を団交に出席させなければならないとの法的根拠はなく、

法的根拠のないものを命令により強制される理由はない。

イ 会社が、具体的かつ正当な理由も述べず、組合側の理解を得る努力を怠ったような答弁を終始繰り返したことについて

(ア) 組合は、要求を断る場合であっても具体的な理由を説明したりせず、組合側の理解を得る努力を怠る旨主張するが、何の要求に対して断ったか不明であるので、何について具体的な理由の説明等がなかったのかも不明である。さらに、組合は、何をもって組合側の理解を得る努力を怠ったのか特定していない。要するに、抽象的に会社代理人弁護士を攻撃しているだけのことである。

会社代理人弁護士は、事実経過が多岐にわたることから、議論の対象が明確になるよう事実経過を詳細に記載した書面を作成した。そして、団交までに十分読む時間がとれるよう、10月14日の団交の1週間前の10月6日に届くよう当該書面を郵送した。

このように、会社代理人弁護士は、具体的理由を説明するための努力、すなわち、組合側の理解を得る努力を行った。会社側の行動に何ら誠実義務違反といわれるものはない。

(イ) 組合は、会社代理人弁護士が「持ち帰って結論は変わらない」を発言したことをもって、「不誠実な態度」を主張しているが、交渉では、一方が提示する結論が変わらないことは当然にありうることである。それを「不誠実」を非難するということは、組合は「交渉」ではなく、結論の押しつけをしているだけに他ならない。

本件は事実関係が多岐にわたることから、C組合員から反論があったとして即答できるものではなく、「持ち帰って検討する」ことこそ誠意ある態度である。

(ウ) 組合は、「書面でのやり取りの要求に終始し」とも主張しているが、会社代理人弁護士は、あくまで書面を出そうとしない組合、C組合員の言い分については、録音を聞いて理解するよう努めると言っている。書面でのやり取りを拒否する組合、C組合員の態度をくみ取った結果であり、「書面でのやり取りの要求に終始」などしていない。ここでも、組合は、事実の創作を行っている。

組合は、「じかに話し合って、理解を深めてその場で結論を出すというのが団体交渉なんですけどね。」と言ったが、書面で互いの主張をやり取りするのも交渉である。

会社代理人弁護士は、第1回団交に先立ち、事前に会社の主張を記載した

書面を用意し、事前にこれを組合に送付して、第1回団交に臨んだ。これは、「事実関係が多岐にわたることから口頭だけでは当方の主張が伝わらず、また、Cの主張を正確に受け取ることができないことを避けるため。」であり、誠実交渉義務の履行である。

組合は、誠実に団交に応じなければならないとの命令を求めるが、「誠実に」といういかようにもとれる曖昧な行動を、命令により強制される理由もない。

2 争点2（会社の5.10.23会社回答書及び5.10.30会社回答書による回答は、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

組合は、以下の経過により、会社代理人弁護士及び会社をして、交渉継続不可能な状態にしたのであり、会社代理人弁護士及び会社が、団交継続が不可能であることを、5.10.23会社回答書により告げたことは、正当なものである。

ア 5.10.18団交におけるの組合の対応

組合は、1回も交渉していない段階である令和5年10月4日の時点で「会社の考え方はさておき」と会社の意見を聞く姿勢を見せなかった。

5.10.18団交において、会社代理人弁護士は、2時間もの長きにわたり行われた、組合及びC組合員による定義の押し付け、攻撃的言動、嘲笑、非礼、卑下、蔑みに耐えながら、C組合員の反論を聞き続けた。組合が、「うん。しゃあないやんか。無理やり監禁するわけにいかへんわ、そら。」と会社代理人弁護士に対する犯罪行為を示したことにも耐えた。

このように、5.10.18団交において、組合とC組合員により、2時間もの長きにわたり行われた定義の押し付け、攻撃的言動、嘲笑、非礼、卑下、蔑み、犯罪行為も団交拒否の正当理由である。

イ 5.10.18団交後の組合による会社代理人弁護士への中傷誹謗及び人格非難

5.10.18団交のあとになって、組合は、5.10.21組合請求書により「要求を断る場合であっても具体的な理由を説明したり資料の提示をしたりもせず」と事実の創造を行い、「組合側の理解を得る努力を怠るといった誠実さからはかけ離れた攻撃的な言動を終始繰り返していました。」と何ら具体的事実を摘示せず抽象的な言葉で会社代理人弁護士への根拠なき個人攻撃を行った。このような経過を経て、組合は、会社代理人弁護士及び会社をして、交渉継続不可能な状態にしたのであり、5.10.23会社回答書により、会社代理人弁護士らが団交継続が不可能であることを告げたことは、正当なものである。その後も、5.10.25組合請求書により、組合は、会社代理人弁護士に対し「単なる伝達のための担当

者であった代理人・D弁護士」「代理人・D弁護士までがB氏をまねて約束を反故にしたいと予告しています。」「D氏は誹謗中傷を受けたと被害妄想に陥っているようです。」と根拠なき個人攻撃を続けるばかりか、「令和5年10月23日付け『回答書』は、1以外の項目以外は、当方ではすべてD氏の個人的感情によるものではないかと推測しておりますので、当方では、Fと代理人との間で生じた誤差ではないかとの見解に至っております。よって次回、第二回団体交渉にて確認させていただきますので、Fの代表取締役社長であるB氏には、必ず出席していただき、誤差の有無についての証言を求めます。」と代理人と依頼者との分断を図るという交渉上の信義則を完全に破壊する言動まで行った。

さらに、組合は、執拗にも、5.10.25組合請求書の送付の4日後である令和5年10月29日には、「再送」と称して5.10.25組合請求書を再びF A X送付してきた。

ウ 上記アからイの経過を経て、組合は、会社代理人弁護士及び会社をして、交渉継続不可能な状態にしたのであり、会社代理人弁護士らが団交継続が不可能であることを告げたことは、正当なものである。

(2) 申立人の主張

会社は、正当な理由もなく、第2回団交を拒否した。

ア 5.10.18団交において組合による会社代理人弁護士への中傷誹謗及び人格非難があったとの会社主張について

組合は、会社代理人弁護士を誹謗中傷したり人格攻撃をしたつもりはない。ただ、冒頭から「(解雇という)結論は変わらない」「決定権限はありません」などと平然と団交の場で公言する会社側交渉参加者をかつて目にしたことはなく、大変な驚きと落胆を組合側参加者が感じたのは、事実である。やや適切な範囲を超えた言葉を組合団交参加者が使った場面があったとすれば、故無き事ではない。しかし、万が一会社代理人弁護士が団交の継続が困難な程の人格非難をされたと感じたならば、即刻団交を中止して然るべきであろう。しかし、実際には、団交は中断することなく続けられ、次回団交を11月7日と決めて平穩に終了した。

以上のとおり、5.10.18団交が平穩に終わり、次回団交の日程が決まっていたことは、会社も否定しない。会社からの5.10.30回答書等にも5.10.18団交についての言及は全くなく、団交の継続を困難にする要因はなかった。

イ 5.10.18団交後に組合による会社代理人弁護士への中傷誹謗及び人格非難があったとの会社主張について

(ア) 5.10.21組合請求書において、組合は「団体交渉の冒頭から『合意する意思

がない。』ことを宣言」「交渉事項に決定権限がないことを堂々と主張」「『持ち帰って検討する。』等の答弁を繰り返す」「要求を断る場合であっても具体的な理由を説明したり資料の提示をしたりもせず、組合側の理解を得る努力を怠る」等の点を列挙して、会社の団交における対応が誠実交渉義務を果たしていないと主張した。

(イ) 会社代理人弁護士は、5. 10. 21組合請求書の主要な文章が10行、内容はほぼ事実を書いただけであり、そのうちの「攻撃的な言動を終始繰り返し」というワンフレーズで、一度確約した団交を破棄するほど被害感情が増悪したというのであろうか。とても正当な主張とは思われない。さらに、仮定に仮定を重ねて、会社代理人弁護士が誹謗中傷されたと感じたとしても、それは一弁護士の個人的感情に過ぎず、会社が誹謗中傷されたわけでもない。団交の当事者である会社が団交を拒否する正当な理由にはなりえない。本来の担当者である代表取締役が団交に参加すれば良いだけである。

(ウ) また、5. 10. 23会社回答書及び5. 10. 30会社回答書は、組合の文書の文言に対する異議にすぎず、その文言が気にいらないと言うのであれば撤回を申し出れば済む話である。5. 10. 18団交は問題はなく、5. 10. 23会社回答書及び5. 10. 30会社回答書にもその言及は全くない。団交の継続を困難にする要因はなかったといえ、団交を拒否する正当な理由はない。

ウ 以上のことから、会社が団交を拒否する正当な理由は全くなく、団交拒否の不当労働行為と言わざるをえない。

第6 争点に対する判断

- 1 争点1 (5. 10. 18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について
- (1) 前記第4. 2(4)、(5)、(7)、(11)認定によると、5. 10. 18団交は、5. 9. 19団交申入書に基づき行われたことが認められる。

そこで、5. 9. 19団交申入書の要求事項が、義務的団交事項に当たるかについてみる。

前記第4. 2(4)認定によると、5. 9. 19団交申入書の要求事項は、①C組合員に対する5. 9. 14解雇予告通知を撤回し、正社員として雇用すること、②就業規則を事前にファクシミリ等で送付すること、③組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと、④合意内容を協定化すること、の4点であったことが認められ、5. 9. 19団交申入書の要求事項は、労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係に関する事項であって、会社の処分可能なものに当たり、義務的団交事項に当たるといえる。

そうすると、使用者は、誠意をもって団交に当たらなければならず、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、また、結果的に譲歩できないとしても、その論拠を示して反論するなどの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り、これを果たさずに、実質的な団交に応じなければ、不誠実団交に当たる。そこで、5.10.18団交の会社の対応についてみる。

- (2) 5.10.18団交における会社の対応について、組合は、①決定権限のある者を参加させず、②団交冒頭から解雇が覆ることはない旨宣言し、すべて持ち帰って検討して回答するとの答弁を繰り返し、具体的かつ正当な理由も述べず、組合側の理解を得る努力を怠るといった誠実さからはかけ離れた攻撃的な答弁を終始繰り返し、書面でのやり取りを希望する旨の発言を繰り返し、面談での団交そのものを否定したことが不誠実団交に当たる旨主張するので、以下、検討する。

ア まず、組合の主張①についてみる。

交渉担当者は、団交を円滑に進めるため、当該交渉事項に関する知識、経験等合意達成に向けて誠実に協議できる能力・権限を持つ必要はあるが、交渉の妥結権限、協約締結権限まで持つ必要はない。

前記第4. 2 (12) ア(エ) 認定によると、本件団交における会社側出席者は、会社代理人弁護士のみであり、会社代理人弁護士は、組合の「要するに弁護士さんは決定権限はないと。」と述べたことに対し、「そうですね」と回答したことが認められるものの、このことのみをもって直ちに会社の対応が不誠実であったとはいえない。

イ 次に、組合の主張②についてみる。

前記第4. 2 (12) ア(ア)から(オ)、ウ(ウ)、エ(ア)認定によれば、会社代理人弁護士は、団交の冒頭から、会社としては、C組合員の正社員としての雇用はもうしない旨を述べるのみで、組合の要求について、譲歩ができない根拠を示すなどして説明しようとしておらず、組合がこの団交は意見を聞くだけなのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、そうである旨述べるなど、そもそも、会社として団交において組合と協議を行う意思があったのか疑問であると言わざるを得ない。

また、その後も、組合が、団交の場でやり取りを行う形での交渉を要求しているにもかかわらず、団交の場では意見を聞くだけであるとか、持ち帰って検討して回答するというのも交渉であると思っている旨述べるにとどまり、団交において組合の要求事項について、具体的に根拠を示し、説明をしようとしていない。

さらに、組合が、5.9.19解雇理由書や5.10.5会社回答書の内容について事実

と違う点などについて意見を述べた際も、会社代理人弁護士は、持ち帰って録音を頼りに回答するとし、書面で交渉をすることの方が実りある交渉だと思っている旨述べており、その後は聞取りを行っているのみで、団交の場で、合意形成に向けて誠実に協議に応じているとはいえない。

したがって、5.10.18団交において、会社代理人弁護士は、組合の要求に対し、根拠を具体的に説明せず、譲歩できないと述べるのみで、その論拠を示して反論するなどの努力をしているとはいえず、合意達成の可能性を模索しているとはいえないのであるから、実質的に団交に応じているとはいえない。

(3) 以上のとおりであるから、5.10.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たり、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（会社の5.10.23会社回答書及び5.10.30会社回答書による回答は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 前記第4. 2(12)エ(イ)認定によると、5.10.18団交において、次回団交の期日が令和5年11月7日と決定されたことが認められるが、前記第4. 2(14)、(17)認定によると、会社は、5.10.23会社回答書及び5.10.30会社回答書により、団交に応じることができなくなった旨、組合に通知したことが認められ、本件申立てまでの間に団交が開催されていないことについて当事者間で争いはない。

前記1(1)判断のとおり、当該団交の要求事項は、義務的団交事項に当たるから、会社が正当な理由なく団交に応じなかった場合、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。

そこで、会社が、今後の団交の出席を拒否したことに正当な理由があるかについてみる。

(2) この点会社は、①5.10.18団交において、組合とC組合員により、2時間もの長きにわたり行われた定義の押し付け、攻撃的言動、嘲笑、非礼、卑下、蔑み、犯罪行為を行ったこと、②組合が、5.10.21組合請求書及び5.10.25組合請求書等で誹謗中傷及び人格非難を行ったことにより、交渉継続は不可能な状態となったのであり、会社が、団交継続が不可能であることを告げたことは、正当なものである旨主張するので以下検討する。

ア まず、会社の主張①についてみる。

団交における組合の言動について、乱暴な言動によって威圧しながら、容易に代表者を解放しない等、社会的相当性を超える態様で交渉を行う蓋然性が高い場合や、粗暴な脅迫的言動を繰り返すなど、使用者が団交の場で組合と正常な協議ができない状況であると考えたことに合理的な理由があるといえる場合には、正当な理由があると解される。

(ア) そこで、5.10.18団交における組合の言動についてみる。

前記第4. 2(12)ア(エ)、(オ)、イ(イ)、エ(イ)認定によると、(i)解雇を撤回する権限を持っていないと述べる会社代理人弁護士に対し、「一切もう権限はありませんと言われるなら、別に弁護士さんじゃなくてもいいということですよねえ。それやったら、ただの事務員が出て、はい、何ですか、言うて下さいっちゃんって。ほな聞いときますわ、伝えときますわと。それと大して変わりませんよね。」と述べたこと、(ii)会社代理人弁護士が、会社の書面のどこが事実誤認なのかを教えてもらい、その上で検討するという風に考えている旨述べたところ、組合が、「事実誤認だらけですわ。」と述べたこと、(iii)会社代理人弁護士が、会社の書面が事実誤認だらけと言うのであれば、それを紙でもらわないと整理がつかないと思う旨述べたのに対し組合が、「紙でもらわんと整理つかない。はっはっはっ。」、「それやったら、何のための交渉やねんって。まさに。」と述べたこと、(iv)C組合員が、「何か、社長さんに似てるなあと思って、雰囲気。」と述べ、これに対し組合が「いや、まあ、似てようが似てまいが、それは関係ない話なんで。」と述べ、C組合員が、「はははははっ。」と発したこと、(v)執行委員長が、「とりあえず2週間後の日程だけ決めときますか。」と述べたところ、C組合員が、「2週間後」と述べ、これに対し執行委員長が、「うん。しゃあないやんか。無理やり監禁するわけにいかへんわ、そら。」と述べたこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、まず、上記(ア)の(i)から(v)の組合の発言については、一部、笑いながら発言したり、会社代理人弁護士が社長と似ている旨発言するなど、団交議題に直接関係がない上、適切さを欠いた対応や発言があったといえるものの、実際に、当該発言が原因で会社代理人弁護士が全く発言することができなくなったであるとか、団交を中断せざるを得なくなった事実は認められず、正常な協議ができない状況であったとまではいえない。

また、上記(ア)の(v)の組合の発言については、監禁という言葉から、脅迫的な言動にとらえ、会社が、組合の対応を問題視すること自体は、一定理解できるものの、両者の前後のやり取りから、会社代理人弁護士が提案した2週間後という次回団交期日について、C組合員の納得がいかないような様子に対し、組合が仕方がないとなだめるやり取りの中のことであり、会社代理人弁護士に直接的な危害を加える意図で発言されたものとは評価できない。

さらに、前記第4. 2 (12)エ(イ)認定のとおり、少なくとも5. 10. 18団交の終了時は、次回の団交期日の日程調整が行われたことが認められ、交渉の継続が困難な状況に陥っていたとはいえない。

(ウ) 以上のことからすれば、5. 10. 18団交における組合の発言や対応に問題がなかったとはいえないものの、社会的相当性を超える態様で交渉を行う蓋然性が高い状況や粗暴な脅迫的言動を繰り返すなど正常な協議ができない状況にあったとはいえず、その後の団交の継続を困難にするものであったとはいえないことから、会社の主張①は採用できない。

イ 次に、会社の主張②についてみる。

前記第4. 2 (13)、(15)認定によると、組合が提出した5. 10. 21組合請求書及び5. 10. 25組合請求書の記載内容には、会社代理人弁護士が誹謗中傷を受けたと「被害妄想に陥っている」など、一部、適切さを欠いた表現が含まれていたといえ、また、5. 10. 23会社回答書は、項目1以外は、全て会社代理人弁護士の個人的感情によるものではないかと推測しているとの記載があるなど、会社代理人弁護士にとって不快な記載があるとみることができる。

しかしながら、これら書面の記載内容を総合的にみると、5. 10. 18団交において組合が会社代理人弁護士の対応及びそれにより受けた印象を踏まえ、組合が会社の姿勢や行動に抗議する意図で記載されたものであるとみることができ、団交における組合の対応として、社会的相当性を逸脱しているとまではいえない。

したがって、会社の主張②は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、5. 10. 23会社回答書及び5. 10. 30会社回答書による会社の対応は、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。

3 救済方法

組合は、謝罪文の会社のホームページへの掲載をも求めるが、主文2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10日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓