

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6年(不)第27号事件について、当委員会は、令和7年4月23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、同水島郁子、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、申立人からの令和6年4月23日付け、同年5月13日付け及び同月24日付けの団体交渉申入れ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) 貴組合からの令和6年4月23日付け、同年5月13日付け及び同月24日付けの団体交渉申入れに応じなかったこと。(2号該当)
- (2) 令和5年12月2日に開催された忘年会に、貴組合の組合員2名を案内しなかったこと。(1号該当)

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 不利益取扱いの禁止
- 3 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人からの団体交渉申入れに応じず、団体交渉が開催されなかったこと、②忘年会に組合員2名を案内しなかったこと、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

- 1 令和6年4月23日付け、同年5月13日付け及び同月24日付けの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 被申立人が、令和5年12月2日に開催された忘年会に、組合員2名を案内しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

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F会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造及び販売を主たる事業とする株式会社で、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、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック産業、その他の一般業種の労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約500名である。

2 本件申立てに至る経緯について

- (1) 令和5年4月10日、会社は、会社の従業員で組合員であるC及びD（以下、この2名を「本件組合員2名」という。）に対し、それぞれ同日付けの会社名の勧告書を提示し、組合からの脱退を勧告した（以下、このことを「本件脱退勧告」という。）が、本件組合員2名は、組合を脱退しない旨返答した。会社は本件組合員2名に対し、期限を示さずに、翌11日から自宅待機するよう命じた（以下、このことを「本件自宅待機命令」という。）。

本件組合員2名に提示された勧告書の文面は同一であって、会社が加盟するG（以下「G」という。）において、本件組合員2名が加入している組織は法令や社会的ルールを守ることができない組織であるとコンプライアンス委員会でも再認識されたことを受け、当該組織に属する人物を雇用し続けることは会社とGで締結済

みの契約「反社会的組織の排除」に違反する状況であるとの答申が出された旨の記載の後に、「よって、当社は貴殿に対し、貴殿が加入している組織から速やかに脱退することを勧告いたします。」との記載があった。

なお、会社の従業員のうち、組合に加入しているのは、本件組合員2名のみであった。

- (2) 令和5年4月11日以降、本件組合員2名は会社で勤務していない。
- (3) 令和5年8月2日、組合は当委員会に対し、本件自宅待機命令等に関する団体交渉申入れ（以下、団体交渉を「団交」という。）への会社の対応は団交拒否に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った（令和5年(不)第42号事件。以下「先行事件」という。）。
- (4) 令和5年12月2日午後6時から、会社は、関係会社3社（以下、会社と関係会社3社を併せて「会社ら」という。）とともに、忘年会を開催した（以下、令和5年の忘年会を「5.12.2忘年会」という。）。5.12.2忘年会は、大阪府中央区の船着場から発着する屋形船で行われ、会社らの従業員及び取引先関係者が出席したが、会社は、本件組合員2名には案内しなかった。会社が5.12.2忘年会を案内しなかったのは、会社の従業員では本件組合員2名のみであった。

5.12.2忘年会の参加者一人当たりの費用は、食事代・飲み物代・場所（屋形船）代等全て込みで約14,000円であり、会社の従業員の費用は全額を会社が負担しており、会社の従業員の負担はなかった。また、忘年会の開催は、会社の朝礼の場で口頭により周知されたり、会社の掲示板的なものに貼り紙をされる等して告知されていた。

なお、令和4年の忘年会（以下「4年忘年会」という。）では、会社は本件組合員2名に案内したが、本件組合員2名は、用事があるので参加しないと返答し、参加しなかった。また、会社は、令和2年及び同3年の忘年会をコロナ禍のため開催していなかったが、少なくとも平成27年から令和元年までの5年間は、本件組合員2名は、会社から案内を受けて忘年会に参加していた。

- (5) 令和6年3月9日、組合は会社に対し、同月1日付けの令和6年度春闘統一要求書（以下「6.3.1組合要求書」という。）を郵送した。6.3.1組合要求書には、令和6年度春闘における組合員の賃金・雇用・労働条件の改善要求として、賃金引上げ、年間一時金及び福利厚生費の支給等の記載があり、これに続いて、集団交渉の日程が記載されていた。6.3.1組合要求書に対して、会社は回答を行わなかった。
- (6) 令和6年4月23日付けで、組合は会社に対し、団交申入書を郵送した（以下、同申入書を「6.4.23団交申入書」といい、この団交申入れを「6.4.23団交申入れ」という。）。6.4.23団交申入書には、令和6年度春闘要求を申し入れる旨、早急に団

交を開催することを求める旨の記載の後に、要求事項として、①月額50,000円の賃上げ、②年間一時金1,800,000円の支給、③福利厚生基金として1人150,000円の支給、④その他、継続審議事項の記載があった。

(7) 令和6年4月26日付けで、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面を提出した。同書面には、6.4.23団交申入れについて、会社と組合は訴訟を含む紛争状態にあり、諸事情を社内で協議検討の上、概ね5月10日までを目途に文書回答する旨の記載があった。

(8) 令和6年5月10日付けで、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「6.5.10会社回答書」という。)を提出した。

6.5.10会社回答書には、①6.4.23団交申入れの団交事項は、単純な賃上げや一時金の要求のように読めるが、本件組合員2名は自宅待機中であり、その賃上げ等の取扱いは通常の場合と異なる旨、②その自宅待機の効力については、裁判で係争中であり、確定していない旨、③自宅待機の効力の有無の確定が先決事項であり、これが確定しないと賃上げ等の取扱いの基準も定まらず、現時点で賃上げ等について交渉することは困難である旨、④本件団交事項は、自宅待機の効力の有無の確定後、速やかに交渉するのが合理的と考えるため、現時点での団交開催は見送る旨の記載があった。

(9) 令和6年5月13日付けで、組合は会社に対し、「通知書」と題する書面(以下「6.5.13組合通知書」という。)を郵送した。

6.5.13組合通知書には、①会社は、6.5.10会社回答書で、6.4.23団交申入れについて、本件組合員2名の自宅待機に関する裁判が係争中であること等を理由に拒否したが、同自宅待機は会社の業務指示であり、裁判で係争中であれ、会社の業務指示に従っている本件組合員2名の春闘要求に係る6.4.23団交申入れを会社が拒む理由はない旨、②同月20日までに団交を開催するよう通知する旨の記載があった(以下、この団交申入れを「6.5.13団交申入れ」という。)

(10) 令和6年5月17日付けで、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「6.5.17会社回答書」という。)をファクシミリで送付した。

6.5.17会社回答書には、6.5.13団交申入れへの回答として、①会社は、組合が、賃上げ等に関する要求を各社に送られているものと推測する旨、②賃上げ等は労働条件に関する一般的事項であるから現時点で交渉したいとの考えは理解できるが、会社の場合は、対象となる分会員全員が自宅待機中で裁判において係争中という特殊な状況にあり、他社とは事情が違う旨、③賃上げ等が一般論として団交事項であることを否認するものではなく、その開催のタイミングを述べている旨の記載があった。

(11) 令和6年5月23日、当委員会は、組合及び会社に対し、先行事件について、同月20日付けの命令書（以下、この命令書による命令を「先行事件命令」という。）を交付した。

先行事件命令は、会社が、組合からの本件自宅待機命令等に関する団交申し入れに応じなかったことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、団交応諾及び誓約文の手交を命じるものであった。

先行事件命令に対し、会社は、同月29日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行った。

(12) 令和6年5月24日付けで、組合は会社に対し、団交申し入れ書（以下「6.5.24団交申し入れ書」という。）を郵送した（以下、この団交申し入れを「6.5.24団交申し入れ」といい、6.4.23団交申し入れ及び6.5.13団交申し入れと併せて「本件各団交申し入れ」という。）。

6.5.24団交申し入れ書には、同月30日までに団交を開催することを申し入れる旨の記載の後に、要求事項として、①先行事件命令に従い、組合からの通知書による事案について誠実に回答するよう求める旨、②6.4.23団交申し入れ及び6.5.13団交申し入れについて、誠実に回答するよう求める旨、等の記載があった。

(13) 令和6年5月30日付けで、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面（以下「6.5.30会社回答書」という。）を提出した。6.5.30会社回答書には、6.5.24団交申し入れ書への回答として、要求事項①について、会社は既に先行事件命令に対して再審査を申し立てており、団交には応じられない旨、要求事項②については、6.5.10会社回答書及び6.5.17会社回答書で述べたとおりである旨の記載があった。

(14) 令和6年6月11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。

3 本件申立て後の経緯について

(1) 令和6年7月10日、大阪地方裁判所は、本件組合員2名が会社を相手方として地位確認等を求めた訴訟において、判決（以下「6.7.10大阪地裁判決」という。）を言い渡した。6.7.10大阪地裁判決では、本件脱退勧告が組合に対する支配介入の不当労働行為（労働組合法第7条第3号）に当たるとともに、本件自宅待機命令が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当し、違法である旨等を判示した。

(2) 令和6年7月10日付けで、組合は会社に対し、団交申し入れ書（以下「6.7.10団交申し入れ書」という。）を郵送した。6.7.10団交申し入れ書には、要求事項として、①6.7.10大阪地裁判決を早急に履行すること、②本件組合員2名を同月31日までに職場復帰させること、③本件脱退勧告について謝罪すること、が記載されていた。

(3) 令和6年7月12日付けで、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面をファクシミリで送付した。同書面には、6.7.10団交申し入れ書への回答として、①6.7.10大阪

地裁判決は会社の一部敗訴となったが、一部敗訴部分は承服しがたいので、同月11日付けで控訴を申し立て、同月12日付けで強制執行停止決定を受けた旨、②したがって、6.7.10大阪地裁判決を現時点で直ちに履行することはできない旨、③職場復帰及び謝罪の要求についても、前提となる自宅待機等の適法性・有効性が確定しないまま交渉することは合理的ではない旨、④職場復帰等の要求が一般論として団交事項であることを否認するものではなく、その開催のタイミングについて述べている旨の記載があった。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（本件各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）被申立人の主張

ア 先行事件命令に伴う団交申入れについて

6.5.24団交申入れによる要求事項①は、中労委に係属中の先行事件について、先行事件命令の履行を求めるものであり、中労委において審理すべきであって、これとは別に本件申立てによる事件の対象とするのは不合理かつ不必要である。

イ 春闘要求に係る団交申入れについて

（ア）本件各団交申入れのうち、春闘要求に係る団交事項が、義務的団交事項であることは認める。また、会社が、本件審問終結時点で、当該団交事項による団交に応じていないことも認める。

（イ）今回の事件と紛争は、単なる個社と労働組合の紛争ということではなく、Gの主観的な意図はともかくとして、今後会社が業界の中でどのように見られ、その結果どのような位置を占めることができるか、ひいては今日の困難な情勢の中で会社がGの一員として工場を維持・存続することができるかを決定的に左右する重大な局面である。これは、Gの圧力などではなく、会社としての独自の情勢分析、決断である。

業界における会社の立場、特にGとの関係性の維持を考えると、組合との団交の開催は、そのような会社の立場を害することがないように一定の配慮と慎重さが求められる。

会社が、Gの意向・方針を忖度して、雇用維持の基盤でもある工場の維持・安泰を図るための政策的配慮を行うことは合理性がある。

（ウ）春闘要求に係る団交事項について、団交応諾を見送ったことは、6.5.10会社回答書に記載のとおりである。

本件の団交事項は、一見すると単純な賃上げ等の要求のように読めるが、本件組合員2名は自宅待機中であり、その自宅待機の効力について訴訟が係属中

である。自宅待機中の賃上げ等の取扱いをどうするべきかについては、労使間で食い違っており、これも裁判所に判断を仰いでいる。そこが確定しないのに、賃上げ等をどうするのかといっても交渉のやりようがない。裁判所で、自宅待機の効力の有無や当該期間中の取扱いが確定してから、速やかに交渉するのが合理的である。

ウ 以上のとおり、「団交拒否」というような大げさな話ではない。

(2) 申立人の主張

ア 先行事件命令に伴う団交申入れについて

組合は、本件自宅待機命令に関して団交を申し入れていた。だが、会社がこの申入れを拒否したことで、組合は先行事件を申し立て、大阪府労働委員会は、先行事件命令で、会社に不当労働行為の救済命令を交付した。

これに伴い、組合は6. 5. 24団交申入れを行ったが、会社が6. 5. 30回答書で「再審査申立て」を理由に団交拒否したことは、労働組合法第27条の15第1項及び労働委員会規則第45条第1項に抵触する行為であり、再審査申立てを理由に団交を拒否できるものではない。したがって、法律や労働委員会規則からしても、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。

イ 春闘要求の団交申入れについて

組合は会社に、6. 3. 1組合要求書を郵送し、組合と生コン経営者団体との集団交渉の日程も記載して春闘交渉を呼びかけたが、会社は何ら返答してこなかった。そのため、組合は会社に対し、春闘要求の6. 4. 23団交申入れを行ったところ、会社は、6. 5. 10会社回答書で、裁判所での本件自宅待機命令等の係争を理由として、団交を拒否した。組合は、6. 5. 13組合通知書で、「貴社の業務指示に従っている2名の組合員の春闘要求の団体交渉開催を、貴社が拒む理由は何一つない。」と指摘し、団交を開催するよう通知した。会社は、6. 5. 17会社回答書で、再度団交を拒否した。

不当労働行為について、裁判所や労働委員会で係争中であることを理由に団交を拒否することに、大義名分は何一つない。

会社は、本件脱退勧告をしているのであるから反組合的行為であり、反組合的行為の意思、反組合的な認識を否定する余地はない。したがって、6. 4. 23団交申入れによる春闘要求の団交申入れを会社が拒否したことは、反組合的行為で正当性は全くなく、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（会社が、5. 12. 2忘年会に、本件組合員2名を案内しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 4年忘年会について、本件組合員2名が会社に「用事があるので忘年会に参加しません」と返答したのは事実だが、私用があったため参加を断ったものであり、参加を拒否したのではない。会社の主張は、あたかも本件組合員2名が他の従業員と仲が悪く、忘年会を拒否したかのような印象操作をしている。

本件組合員2名が私用で忘年会に参加しなかったのは令和4年だけであり、本件組合員2名は同3年まで全ての忘年会に参加している。

イ 本件組合員2名は、本件脱退勧告を拒否したことで、本件自宅待機命令を受けている。本件脱退勧告を拒否した本件組合員2名には、何の落ち度もない。逆に法律違反を犯しているのは会社である。それにもかかわらず、自宅待機中などという言い訳で、従業員に呼びかけられる忘年会まで排除される差別扱いについて、本件組合員2名が、この先、他の従業員とうまくやっていけるのか不安を抱くのは当然で、会社の本件組合員2名に対する排除行為は、人間関係に亀裂を及ぼしかねない野蛮な行為でもある。よって、本件組合員2名が受ける精神的不利益は計り知れない。

ウ 会社は、本件組合員2名を5.12.2忘年会から排除したことに関し、本件組合員2名と非組合員との間に対立関係があったとか、本件組合員2名が自分達が嫌われていることに十分には気が付いていなかったということは一般論としてはあり得ない話ではない等と主張するが、仮に、同主張が事実であったとしても、本件組合員2名と非組合員との間の対立関係や、本件組合員2名が他の従業員から嫌われていることを理由に、本件組合員2名が会社から差別扱いを受けるいわれはない。

エ 5.12.2忘年会で本件組合員2名を排除した差別行為も、会社の反組合的行為であり、反組合的行為の意思、反組合的な認識を否定する余地はない。よって、会社が、5.12.2忘年会に本件組合員2名だけを外した行為は、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。

(2) 被申立人の主張

ア 前提として、この「忘年会」は、関係会社の寄り合いの忘年会であり、関係会社の忘年会に会社も便乗させてもらったのは事実である。

本件組合員2名は、近年、他の従業員らと仲が悪く、「用事があるので忘年会には参加しません」と言っ、4年忘年会にも来ていない。

本件組合員2名が忘年会を忌避しているとしても、従業員である以上は、普通ならもちろん忘年会の案内はするが、今回は自宅待機中であり、出勤を禁じているのに、忘年会だけ出て来いというのも矛盾であるので案内しなかつただけのことである。組合員であるから呼び掛けしなかつたのではなく、自宅待機中だから

であり、仮に自宅待機中の非組合員がいれば同じように呼び掛けはしない。したがって、組合員であることを理由とする差別や不利益取扱いや嫌がらせであるとはいえない。

イ そもそも、4年忘年会も自分の意思で欠席しているのであるから、不利益性がない。

ウ 本件組合員2名が「組合活動」に積極的に参加し、賛同の意思を発信し続けることによって、従業員同士の人間関係に深刻な亀裂を生じ、職場の人間関係の崩壊が強く懸念される状況であった。そこで、本件組合員2名に「組合活動」への参加及び「組合活動」に関する積極的な主張の発信等に関する内省の機会を与えるという目的で、本件自宅待機命令を発したものである。組合は、その自宅待機命令が不当なのだ、というかもしれないが、それはまさに裁判所で現に係争しているのであるから、その結果に過ぎない忘年会の件だけを切り分けて労働委員会で係争する意味はない。

第6 争点に対する判断

1 争点1（本件各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) 前記第4. 2(6)、(9)、(12)認定のとおり、本件各団交申入れの要求事項は、①令和6年度春闘要求としての賃上げ等、②先行事件命令に従い、組合からの要求事項に対する回答、であると認められる。

また、本件申立て時において、会社が本件各団交申入れに応じていないことが認められる。

(2) そこで、まず、本件各団交申入れの要求事項①及び②が、義務的団交事項に当たるかについてみる。

義務的団交事項とは、一般に、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者の処分可能なものと解するのが相当であるところ、要求事項①は、組合員の労働条件に該当するものであるから、義務的団交事項である。

また、要求事項②について、前記第4. 2(11)、(12)認定によれば、(i)先行事件命令が会社に団交応諾を命じていること、(ii)6.5.24団交申入書は、先行事件命令に従い、組合から本件自宅待機命令等に関する事案について誠実に回答するよう求める旨の記載があること、が認められる。これらのことからすると、6.5.24団交申入れにいう先行事件命令に基づく団交開催の申入れの趣旨は、本件自宅待機命令に関する紛争について労使間で解決を図るために交渉することを目的として申し入れたものと解することができる。よって、要求事項②は、「団体的労使関係の運

営に関する事項」に関する交渉を求めるものであり、義務的団交事項に当たる。

以上のおりであるから、要求事項①及び②は、いずれも義務的団交事項に当たる。

(3) そうすると、会社が団交に応じないことについて正当な理由がなければ、会社の対応は団交拒否として労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断される。そこで、会社が団交に応じない正当な理由の有無について検討する。

ア 要求事項①について、会社は、本件組合員2名は自宅待機中であり、その自宅待機の効力について訴訟が係属中であり、自宅待機中の賃上げ等の取扱いをどうすべきかについても裁判所に判断を仰いでいる旨、そこが確定しないのに、賃上げ等をどうするのかといっても交渉のやりようがなく、裁判所で、自宅待機の効力の有無や当該期間中の取扱いが確定してから、速やかに交渉するのが合理的である旨を主張している。しかしながら、会社が、現状では団交における解決はできないと判断していたとしても、団交の開催要求に応じ、組合に対し、現段階での会社の考えや方針を説明することは可能であり、会社の主張は採用できない。

イ 次に、要求事項②について、会社は、先行事件は中労委で係属中であり、中労委において審理すべきであって、これとは別に本件申立てによる事件の対象とするのは不合理かつ不必要である旨主張する。しかしながら、労働組合法第27条の15第1項において、再審査申立てによって救済命令等の効力は停止しない旨規定されているところ、再審査係属中であることを理由に団交に応じないことが、団交拒否の正当な理由となり得ないことはいうまでもない。

ウ したがって、会社が主張する団交拒否の理由は、いずれも正当なものとはいえない。

なお、会社は、Gとの関係において、組合との団交の開催は、一定の配慮と慎重さが求められ、会社が、Gの意向・方針を忖度して、政策的配慮を行うことは合理性がある旨主張する。しかしながら、Gがそのような意向や方針を示していたとしても、それに従ったからといって、会社の不当労働行為責任が免ぜられるわけではない。

(4) 以上のおりであるから、会社は、本件各団交申入れに正当な理由なく応じなかったと判断され、かかる行為は、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（会社が、5.12.2忘年会に、本件組合員2名を案内しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) まず、本件組合員2名が5.12.2忘年会に案内されなかったことで、本件組合員2名が不利益を被ったといえるかについてみる。

ア 前記第4. 2(4)認定によると、5.12.2忘年会は、屋形船で行われ、参加者一人当たりの費用は食事代等全て込みで約14,000円であり、会社分の従業員参加費用は全額会社が負担していたこと、忘年会の開催は、会社の朝礼や掲示板的なものにより公然と告知されていたことが認められる。

これらのことからすると、5.12.2忘年会は、会社の従業員が会社からサービスを楽しむことができる催しとしての側面をもつものであったとみることが相当である。

イ また、前記第4. 2(4)認定によれば、5.12.2忘年会には、会社らの従業員及び取引先関係者が出席したが、会社の従業員では本件組合員2名のみを会社が案内しなかったことが認められる。

ウ そうすると、本件組合員2名は、会社の従業員全員の参加が予定され、参加者がサービスを楽しむことができる催しから自分達だけが排除されたことになり、不利益があったといえる。

なお、会社は、4年忘年会も本件組合員2名の意思で欠席しているのであるから、不利益性がない旨主張するが、前記第4. 2(4)認定によれば、本件組合員2名は、コロナ禍のため不開催であった令和2年及び同3年を除いて、同元年以前は忘年会に参加しており、忘年会を1度欠席したからといって、今後も忘年会に参加しないとの意思表示をしたとはいえないのであるから、会社の主張は採用できない。

(2) 次に、会社が本件組合員2名を5.12.2忘年会に案内しなかったことが、組合員故になされたかについてみる。

ア 当時の労使関係について

5.12.2忘年会当時、前記第4. 2(1)から(3)認定によれば、①会社の従業員の中で、組合員は本件組合員2名のみであったこと、②令和5年4月10日、会社が本件組合員2名に対し、本件脱退勧告を行い、本件組合員2名が脱退を拒否すると、翌11日からの本件自宅待機命令を行い、自宅待機が継続中であったこと、③同年8月2日、組合が会社を被申立人として、本件自宅待機命令等に関する団交申入れへの会社の対応について、先行事件を申し立て、同事件が係属中であったことが認められる。

これらのことからすると、当時、組合と会社の労使関係は、同年4月10日以降、本件自宅待機命令をめぐって対立状況にあったといえる。

イ 当該不利益取扱いの理由について

(ア) 次に、会社は、本件組合員2名を5.12.2忘年会に案内しなかった理由として、自宅待機中であったからと主張する。

a しかし、本件自宅待機命令は、本件組合員2名が本件脱退勧告を拒否した

ことを受けて、本件脱退勧告と同日に行われたものであるところ、本件脱退勧告は、前記第4. 2(1)認定によれば、組合に属する人物を雇用し続けることは会社とGとの間の契約に違反する旨の答申が出されたことを根拠になされているものであるから、それ自体が、労働組合法第7条に反する行為であると認められる。そうだとすれば、違法な本件脱退勧告が拒否されたことを受けてなされた本件自宅待機命令も労働組合法第7条に違反する行為といえる。

b さらに、前記第4. 3(1)認定によれば、6. 7. 10大阪地裁判決は、本件自宅待機命令が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当し、違法である旨を判示していることが認められる。

c このように、本件自宅待機命令が労働組合法第7条に違反する行為である以上、本件自宅待機命令をもって本件組合員2名を5. 12. 2忘年会に案内しなかった正当な理由とすることは許されない。

d 以上のことからすると、会社の主張は採用できないし、会社が本件組合員2名を5. 12. 2忘年会に案内しなかったのは、反組合的意思に基づくものであると認められる。

(イ) このほかに、会社が本件組合員2名を案内しなかった理由については、疎明がない。

(ウ) 以上のことからすると、会社が、本件組合員2名を5. 12. 2忘年会に案内しなかったのは反組合的意思に基づくものであり、組合員故になされたものであるといえる。

(3) 以上のことから、会社が、5. 12. 2忘年会に本件組合員2名を案内しなかったことは、組合員であるが故の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。

3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文2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6月6日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓