

命令書

再 審 査 申 立 人 Y 会 社

再 審 查 被 申 立 人 X組合

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第8号事件（初審大阪府労委令和5年（不）第16事件）について、当委員会は、令和7年5月21日第374回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿士眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人であるY会社（以下「会社」という。）が、再審査被申立人であるX組合（以下「組合」という。）の組合員であるA 1に

対する休職命令の撤回等を議題とする令和４年６月２０日付けの団体交渉（以下「団交」という。）申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に応じなかったことは労働組合法（以下「労組法」という。）第７条第２号の不当労働行為に該当するとして、令和５年３月２９日、組合が大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）をした事案である。

なお、会社は、令和４年６月６日、Ａ１に対し、「休職命令通知書」（以下「４．６．６休職命令通知書」という。）を送付し、休職を命令した（以下「４．６．６休職命令」という。）。

２ 初審において組合が請求した救済の内容の要旨

- (1) 誠実団体交渉応諾
- (2) 謝罪文の掲示及び手交

３ 初審命令の要旨

大阪府労委は、令和６年２月９日付けで、会社が本件団交申入れに応じなかったことは労組法第７条第２号の不当労働行為に該当するとして、①本件団交申入れに応じること及び②文書交付を命じ、同年２月１３日、会社及び組合に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

４ 再審査申立ての要旨

会社は、令和６年２月２０日、初審命令を不服として、同命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

５ 本件の争点

会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるか。

第２ 当事者の主張の要旨

１ 会社の主張

(1) 会社が本件団交申入れに応じなかったのは、以下のとおり、C 1 協同組合（以下「C 1 協」という。）から、組合との個別の接触・交渉を控えるよう指示されていたからであり、また、A 1 に対する休職命令の撤回に関する議題については、団交を開催しても譲歩・合意の余地がなく、団交を行うこと自体無意味であると考えたからである。

ア(ア) 組合は、かねてより生コンクリート（以下「生コン」という。）

工場や生コン納入先現場における業務妨害行為、多額の金員の恐喝行為等の反社会的活動を「組合活動」と称して行ってきたが、平成 29 年 12 月 12 日から数日間、大阪、兵庫地区等の複数の申立外生コン製造会社に対してゼネストを行った（後記第 3 の 3 (1)参照。以下「本件ゼネスト」という。）。本件ゼネストは、大規模な業務妨害行為を伴うものであり、それ以降、組合の反社会的組合活動は社会問題化した。

C 1 協は、中小企業等協同組合法に基づき設立された協同組合であるが、生コン業界の労使関係の正常化を志向する立場から、組合の上記反社会的組合活動に屈服せず、本件ゼネスト以降、組合と全面的な対立抗争関係にある。なお、会社は、C 1 協の組合員である。

(イ) C 1 協は、本件ゼネストを受けて、平成 30 年 1 月 23 日付けで、組合員である各企業に対し、組合との必要な交渉は C 1 協が対応するので、C 1 協の組合員である各企業は組合との個別の接触・交渉等を控えるよう指示をした（以下「本件指示」という。）。本件指示に反して処分を受けた企業もある。

しかるに、C 1 協の組合員である各企業がそれぞれ個別に組合に対応していると、上記反社会的組合活動を誘発することになるから、組合との交渉窓口を C 1 協に一本化するとの C 1 協の方針

には合理性があり、C 1 協の本件指示はやむを得ないものと思われる。

もとより、本件指示は、必ずしも画一的・包括的に組合との接触・交渉等を禁止するものではないと思われるが、本件団交申入れは、A 1 の復職自体が目的というよりも、C 1 協との対立抗争のための組合の拠点確保が目的であると考えざるを得ないので、会社がC 1 協の方針等から離れて独自に対応することには大きなリスクがある。

このように、組合との交渉窓口をC 1 協に一本化するとC 1 協の方針には合理性があり、会社はそれに従わざるを得ない立場にあるから、会社が本件指示に従って本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。

イ 本件団交申入れの核心的要求と会社が考えていたA 1 に対する休職命令の撤回に関する議題は、組合の下部組織であり、会社に雇用される労働者で組織されているA 2 分会（以下「分会」といい、組合と併せて「組合ら」という。）の唯一の分会員であるA 1 が組合に加入する前に発令した4. 6. 6 休職命令の撤回を求めるものである。しかるに、会社としては、このようなケースで休職命令を撤回することは事実上困難というほかなく、仮に団交を開催しても譲歩・合意の余地はないことが明らかであるから、会社は団交を行うこと自体無意味であると考えた。そして、会社が本件団交申入れに応じて、団交においてA 1 に対する休職命令について譲歩の余地がないことを説明すること自体、上記アのとおりリスクがあるから、会社が本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。

(2) したがって、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7 条第2 号の不当労働行為には当たらない。

2 組合の主張

- (1) 会社の主張する本件団交申入れに応じなかった理由は、いずれも団交を拒否し得る正当な理由には当たらない。

すなわち、会社は、C 1 協の本件指示に従わずに本件団交申入れに応じることにはリスクがあると主張するが、そのように考えること自体不当労働行為であり、団交を拒む正当な理由とはならない。

また、会社は、A 1 に対する休職命令の撤回に関する議題については、譲歩・合意の余地がなかったために、本件団交申入れに応じなかったと主張するが、組合が団交申入れをしている以上、会社はこれに応じなければならないのは当然のことである。

- (2) したがって、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社等

ア 会社

会社は、肩書地に本社を置き、生コンの製造販売等を主たる業務とする株式会社であり、その従業員数は初審審問終結時（令和 5 年 10 月 27 日）で 9 名である。

イ C 1 協

C 1 協は、中小企業等協同組合法に基づき設立された協同組合であり、大阪府及び兵庫県の生コン製造事業者を組合員企業とし、組合員企業が取り扱う生コンの共同受注・共同販売事業を行っている。

なお、会社は、C 1 協に加入している。

(2) 組合等

ア 組合

組合は、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、建設業、清掃・産業廃棄物処理業、一般業種で働く労働者で組織される労働組合で、その組合員数は再審査結審時（令和６年７月１６日）で約５００名である。

組合の下部組織として、分会がある。

イ A 1

A 1 は、会社の運転手として働いていた。

2 会社の就業規則

会社の就業規則では、以下のとおり定められている。

「（休職）」

第４７条 試用期間満了後の正社員が次のいずれかに該当するときは休職を命じることがある。ただし、以下の①および②の休職事由が業務外の傷病などを原因とする場合において、当該傷病が休職期間中の療養によって従前の労務提供ができるまでに回復する可能性が低いと会社が認めた場合は、休職を命じることなく、普通解雇にすることがある。また、状況によって、休職を命じることなく、一定期間の欠勤の容認をすることがある。

- ① 業務外（通勤災害含む）の傷病による欠勤が３カ月以内（欠勤の起算日は会社の指定による）に通算３０労働日に亘ったときで、従前の労務提供ができない、

と会社が認めたとき。ただし、状況によっては欠勤が通算30労働日に至る前に休職を命じることがある。

- ② 業務外の傷病により、欠勤をするほどではないものの、常に所定労働時間の労働ができない、もしくは職務遂行能力の著しい低下などで、完全な労務提供ができず、その回復に一定の期間を要する、と会社が認めたとき。

- ③ (以下略) 」

「(休職期間)

第48条 休職期間は次のとおりとする。ただし、状況により休職期間を延長することがある。

- 1) 前条第1項①および②の場合は、180暦日以内で会社が必要と認めた期間

なお、会社が必要と認めた期間が180暦日未満でかつ休職事由が継続している場合は、その期間を延長することがある。

- 2) (以下略) 」

「(休職期間満了時の手続き)

第50条 休職者が休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了の日をもって一般退職とする。 」

3 本件申立てに至る経緯

- (1) 平成29年12月12日から数日間、組合は、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げとC協の民主化」を要求事項に掲げ、大阪、兵庫地区等の複数の申立外生コン製造会社等に対してゼネストを行った(本

件ゼネスト)。

- (2) C 1 協は、本件ゼネストを受けて、30年1月23日付けで、組合員である各企業に対し、組合との必要な交渉はC 1 協が対応するので、C 1 協の組合員である各企業は組合との個別の接触・交渉等を控えるよう指示をした(本件指示)。

C 1 協がその組合員に宛てた本件指示に係る文書の内容は、次のとおりである。

「 当協同組合は昨年12月12日よりX組合により行われた威力業務妨害行為に対し、平成29年12月19日に大阪地方裁判所へ仮処分命令申立てを申請し、現在係争中です。(中略)

また、仮処分申し立て及び今後の対応については、平成30年1月9日理事会・1月12日臨時総会において全会一致で決定しています。

そこで、必要な交渉等については、当協同組合顧問弁護団の協力を得て、当協同組合として対応致しますので、X組合との個別の接触・交渉等は厳にお控えください。

なお、決議の趣旨に反した場合には、厳正な対応を行うことといたしますので、ご留意下さい。」

- (3) 31年4月頃、A 1ら組合員数名は、会社に対し、組合からの脱退届を提出した。

- (4) 令和3年8月2日、A 1は、通勤途上に交通事故に遭い、同日以降会社で就労していない。

- (5) 令和4年6月6日、会社は、A1に対し、4.6.6休職命令通知書を送付し、休職を命令した（4.6.6休職命令）。

4.6.6休職命令通知書には、①就業規則第47条第1項第1号及び第48条に基づき、同日から30日間の休職を命じる、②上記休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、就業規則第50条により、休職期間満了の令和4年7月6日をもって一般退職となる、③復職を希望する場合は、休職前と同様の労務提供ができる旨の診断書の提出を求める旨記載されていた。

- (6) 令和4年6月20日、組合らは、会社に対し、「労働組合加入通知書」を送付し、A1が組合に加入した旨通知するとともに、「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）及び「分会要求書」（以下「本件分会要求書」といい、上記労働組合加入通知書及び本件団交申入書と併せて「本件団交申入書等」という。）を送付し、本件団交申入れを行った。

本件団交申入書には、要求事項として、①労働関係諸法律を厳守すること、②分会事務所と掲示板の貸与、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を容認すること等が記載され、団交日程として、同年6月30日、同年7月1日、同月4日及び同月6日を挙げ、これらの日程から候補日を選び、同年6月27日までに連絡することを求める旨記載されていた。

また、本件分会要求書には、分会要求事項として、①A1に対する社長による暴言、パワハラ等について組合と協議し、謝罪すること、②A1が入社した時点の組合との協定に基づき一時金を支払うこと、③A1の労災終了後の職場復帰に伴う労働条件問題について組合と協議し、労災前と同じ就労体系にすること、④就業時間を組合員が入社した当時

の時間帯に戻すこと、⑤4. 6. 6休職命令通知書についてまず撤回し、協議の中で説明すること等が記載されていた。

- (7) 令和4年6月28日、会社は、A1に対し、「事務連絡」と題する文書を送付した。同文書には、①組合から本件団交申入書等を受け取った、②4. 6. 6休職命令通知書に記載のとおり同年7月7日の休職期間満了までに復職しない場合は、休職期間満了により自動的に退職扱いとなり、本件団交申入書等が送付されたことによって変更されるものではない、③復職を希望する場合は、休職期間満了前に、休職前と同様の労務提供ができる旨の主治医の診断書を添えて、復職申出の手続を履行するよう求める旨記載されていた。

- (8) 令和4年7月5日、A1は、会社に対し、同日付け文書を送付した。
上記文書には、①同日、C2で受診し、職場復帰のための診断書を申請したが、検査結果がまだ療養を要するとなった、②診察及び検査観察をC2で受診することになった、③従来どおり運転の業務を行いたい旨を表明するが、まずはリハビリを行うなどと記載されていた。

- (9) 令和4年7月8日、会社は、A1に対し、「通知書」を送付した。上記通知書には、A1の休職期間は同月7日までであったところ、A1は、同日までに復職しなかったため、就業規則第50条に記載のとおり、同日をもって会社を一般退職となったなどと記載されていた。

- (10) 令和4年7月11日、会社は、A1に対し、「ご連絡」と題する文書を送付した。上記文書には、①A1が同月7日、休職期間満了により、会社を退職となった、②上記(8)の文書を受領したが、同文書においても

療養が必要であるとのことであり、A 1 の退職について変更はない、③健康保険証の返却を求める旨記載されていた。

(11) 組合は、同日、大阪府労委に対し、会社が本件団交申入れを応諾すること等を調整事項とするあっせん申請を行ったが、会社がこれに応じなかったため、令和 5 年 1 月 27 日、上記あっせん申請を取り下げた。

(12) 会社は、その後も本件団交申入れに応じていない。組合は、令和 5 年 3 月 29 日、大阪府労委に対し、本件救済申立てをした。

第 4 当委員会の判断

1 争点（会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 本件団交申入れにおいて組合が申し入れた団交事項は、本件団交申入書及び本件分会要求書に記載されているとおり、①労働関係諸法律の厳守、②分会事務所と掲示板の貸与などの組合活動に必要な会社施設の利用、③A 1 に対する社長による暴言、パワハラ等について組合と協議し謝罪すること、④A 1 が入社した時点の組合との協定に基づき一時金の支払いをすること、⑤A 1 の労災終了後の職場復帰に伴う労働条件問題についての組合との協議等、⑥就業時間及び⑦4. 6. 6 休職命令通知書の撤回及び説明等であった（前記第 3 の 3 (6)）。これらの団交事項は、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項又は組合らと会社との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、会社が処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

そうすると、会社が正当な理由がなく本件団交申入れに応じなかった

のであれば、労組法第7条第2号の不当労働行為となる。

- (2) そこで、会社が本件団交申入れに応じなかったことに正当な理由があるか否かについて検討する。

ア この点について、会社は、C1協からの本件指示に従って本件団交申入れに応じなかったものであるが、組合との交渉窓口をC1協に一本化するとC1協の方針には合理性があり、会社はそれに従わざるを得ない立場にあるから、会社が本件指示に従って本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある旨主張する。

- (7) しかしながら、上記(1)のとおり、本件団交申入れに係る議題は義務的団交事項であるから、仮に本件指示に関して会社の主張するような事情があったとしても、会社の団交応諾義務が免除されるものではないから、C1協から本件指示を受けていたことは、会社が本件団交申入れに応じないことの正当な理由となるものではない。

- (イ) 上記の点をおくとしても、会社が本件団交申入れの核心的要求と考えていたというA1に対する休職命令の撤回に関する議題は、A1が通勤途上に交通事故に遭い、会社で就労することができなくなったことを理由に発せられた4.6.6休職命令に関するものであり、しかも、当時、A1は組合を脱退していた。そうすると、上記議題は、本件ゼネストとは全く関係のない、会社とA1との個別の労使問題にすぎないところ（なお、会社は、本件団交申入れはC1協との対立抗争のための組合の拠点確保が目的であると考えざるを得ない旨主張するが、本件団交申入れの目的がこの主張のとおりであることを認めるに足る証拠がないことは、後記のとおりである。）、本件指示が本件ゼネストを契機として発せられたことや本件指示に係る文書の内容に照らすと（前記第

3の3(1)、(2))、本件指示が上記のような本件ゼネストとは全く関係のない個別の労使問題を議題とする団交まで禁止しているとは解されない。

また、会社は、本件団交申入れは、A1の復職自体が目的というよりも、C1協との対立抗争のための組合の拠点確保が目的であると考えざるを得ないから、C1協の方針等から離れて独自に対応することはリスクが大きいとも主張する。しかしながら、本件団交申入れの目的がC1協との対立抗争のための組合の拠点確保であることを認めるに足りる証拠はない上、上記のとおり、A1に対する休職命令の撤回に関する団交に応じることが本件指示によって禁止されていたということはできないから、会社がC1協の方針等から離れて独自に対応することのリスクが大きいなどとして本件団交申入れを拒否することは許されないというべきである。

(ウ) これらの事情に加え、会社が組合に対して本件団交申入れに応じない理由を説明した形跡がないことをも考慮すれば、いずれにせよ、会社が本件指示に従って本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由に基づく団交の拒否とはならないというべきであるから、会社の上記主張を採用することはできない。

イ また、会社は、A1に対する休職命令の撤回に関する議題について、会社としては上記休職命令を撤回することは困難であり、仮に団交を開催しても譲歩・合意の余地はないから、団交を行うこと自体無意味であると考えた旨主張する。

しかるに、前記第3の2並びに同3(4)、(5)、(8)ないし(10)の事実によれば、A1に対する4. 6. 6休職命令及びこれに基づく同組合員の退職に係る手続は会社の就業規則に則って行われたものと認めら

れる。しかしながら、会社が上記休職命令を撤回することは困難であり、団交を開催しても上記休職命令の撤回に関する議題について譲歩の余地はなく、合意の成立する見込みがないと会社が考えたとしても、会社には、団交の場で、組合に対し自らの見解を明らかにし、これに関する組合からの質問があれば回答するなどして協議を行うべき義務があると解するのが相当である。

なお、会社は、団交においてA 1に対する休職命令について譲歩の余地がないことを説明すること自体、会社にとってリスクがある旨主張するが、かかる事情が本件団交申入れを拒む正当な理由にならないことは、上記アのとおりである。

以上のとおり、A 1に対する休職命令の撤回に関する議題について、団交を開催しても会社譲歩の余地がなく、合意の成立する見込みがないと会社が考えたことは、本件団交申入れを拒否する正当な理由とはならないというべきであるから、会社の上記主張を採用することはできない。

- (3) したがって、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2 救済方法について

上記のとおり、会社が本件団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるところ、これに対する救済方法としては、初審命令のとおり、会社に対して団交応諾及び文書の交付を命ずるのが相当である。

3 結論

以上によれば、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年5月21日

中央労働委員会

第三部会長 石 井 浩