命　　令　　書

申 立 人　M組合
代表者　執行委員長　A

被申立人　N会社
代表者　代表取締役　B

上記当事者間の令和６年(不)第６号事件について、当委員会は、令和７年４月９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、令和６年１月14日に開催する予定であった団体交渉及び申立人が同月15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交付しなければならない。

記

年　月　日

M組合
執行委員長　A　様

N会社
代表取締役　B

当社が、貴組合と令和６年１月14日に開催する予定であった団体交渉及び貴組合から同月15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号及び第３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。

３　申立人のその他の申立てを棄却する。

事　実　及　び　理　由

第１　請求する救済内容の要旨

１　団体交渉申入れに対する正当な理由のない拒否の禁止

２　解雇撤回

３　謝罪文の手交

第２　事案の概要

本件は、申立人及び被申立人が、未払賃金等に関して団体交渉を行っていたところ、被申立人が、営業所の閉鎖等を理由に、組合員らを解雇する旨通知したこと、また、申立人が、当該解雇の撤回について団体交渉を申し入れたところ、被申立人がこれに応じないこと、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　会社が、組合員ら６名を令和６年１月29日付けで解雇する旨通知したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

２　令和６年１月14日に開催する予定であった団体交渉に係る会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

３　令和６年１月15日付け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体交渉拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

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Ｎ会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送事業を主たる事業とする特例有限会社であり、本件審問終結時、従業員はいない。

会社は、埼玉県川口市、愛知県一宮市、大阪府東大阪市の３か所に営業所（以下、それぞれ「埼玉営業所」、「愛知営業所」、「大阪営業所」という。）を構えていたが、愛知営業所は令和５年11月末頃、大阪営業所は同年12月末頃、埼玉営業所は同６年５月末頃に事業を停止している。

なお、会社において、申立人の組合員は、大阪営業所にしかいなかった。

（２）申立人Ｍ組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、大阪府内における運輸、建設関連及び一般業種で働く労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約120名である。

２　本件申立てに至る経緯等について

（１）本件申立てに至る経緯

ア　令和５年11月21日、組合は、会社に対し、組合員Ｃ（以下「Ｃ組合員」という。）らが組合に加入した旨記載した「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」（以下

「5.11.21団交申入書」という。）を提出し、会社の従業員が組合に加入したことを通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「5.11.21団交申入れ」という。）。

5.11.21団交申入書には、要求事項として、①組合員であることを理由に解雇や不利益取扱いなどを行わないこと、②組合員に影響を与える問題については、労働契約法を遵守し、組合と事前に協議し、同意のうえ行うこと、③就業規則及び賃金規定、36協定を開示すること、④雇用契約書における無事故手当・月額３万円、安全運転手当・月額３万円を過去に遡って支払うこと、⑤令和５年11月26日13時から、大阪営業所で、上記要求事項を議題として団交を行うよう求める旨等の記載があった。また、5.11.21団交申入書には、Ｃ組合員以外の組合員の氏名は記載されていなかった。

なお、令和５年11月１日時点の大阪営業所の従業員は18名であり、このうち組合員数は12名であった。

イ　令和５年11月27日、組合は、会社に対し、「団体交渉開催について」と題する書面を提出した。この書面には、①5.11.21団交申入れに対し、大阪営業所長が、同月26日は都合が悪いので、同年12月４日以降でお願いしたい旨述べ、同年11月26日の団交は延期になった旨、②同年12月10日13時から大阪営業所にて団交を開催することを申し入れる旨、③同年10月分賃金が支払われない場合は、ストライキと併せて団交を開催すること、第１回団交には代表取締役であるＢ（以下「社長」という。）が必ず出席することを申し入れる旨の記載があった。

ウ　令和５年11月末頃、会社は、愛知営業所の事業を停止した。

エ　令和５年12月10日、組合と会社は、大阪営業所で団交を開催した（以下「5.12.10団交」という。）。組合からは、Ｃ組合員、組合員Ｄ（以下「Ｄ組合員」という。）及び組合員Ｅ（以下「Ｅ組合員」という。）らが出席し、会社は、大阪営業所長に対する会社の委任状を組合に提出して、大阪営業所長らが出席し、未払賃金等についてのやり取りが行われ、同６年１月14日に次の団交（以下「6.1.14団交」ということがある。）を行うことが確認された。

オ　令和５年12月10日、組合員Ｆ（以下「Ｆ組合員」という。）及びＥ組合員は、東大阪労働基準監督署長に対し、「労働基準法違反の是正申告書」と題する書面を提出した。この書面には、「会社に関する事項」に、会社名と社長の氏名が記載され、申告内容には、同２年12月１日から同５年12月10日までの「時間外手当及び深夜手当、休日出勤手当など未払い賃金について」、請求日には同年11月21日との記載があった。

カ　令和５年12月14日、組合は、会社に対し、「通知書」（以下「5.12.14通知書」

という。）を提出した。5.12.14通知書には、①5.12.10団交が大阪営業所で開催された旨、②5.12.10団交において、(ⅰ)組合員らに支払われている月額賃金は、各人の月間売上額等から算出した金額を基本給や残業手当等に振り分けているとの説明があった旨、(ⅱ)組合は、組合員の勤務実態を把握するため、デジタルタコグラフと日報の提出を求め、大阪営業所長は、同月19日までに提出できるよう努力すると約束した旨、(ⅲ)第２回団交を同６年１月14日13時から大阪営業所で開催することを確認した旨、(ⅳ)同５年11月25日に支払われる11月分の賃金の支払を求めたところ、会社は、得意先から入金がなく、同月27日支払になったと述べた旨、③組合員に対する同年12月分賃金が支払われなかった場合、同月分賃金及び未払時間外手当等に相当する会社資産を組合に譲渡することを要求する旨等の記載があった。

キ　令和５年12月26日、組合は、会社に対し、「通知書」（以下「5.12.26通知書」という。）をファクシミリで送付するとともに、大阪営業所長に対し、賃金について確認した。大阪営業所長は、会社が差押えを受けたので支払えなかったが、同月29日には支払う旨述べた。その際、組合は、大阪営業所長に対し、組合員らの氏名を報告した。

5.12.26通知書には、会社の従業員である組合員らから、同月27日に支払われる賃金が支払われないとの情報が報告され、組合が大阪営業所長に確かめたところ、会社が2,000万円を差し押さえられた旨、大阪営業所長は、同月29日には、売掛金が入ってくるので、同日には必ず支払うことができると回答した旨、同日には必ず12月分賃金を支払うことを申し入れる旨の記載があった。

ク　令和５年12月27日、同日に支払われる予定であった賃金が、会社の売掛金が差し押さえられたため支払われなかった。

ケ　令和５年12月29日、同月27日に支払われる予定であった賃金が支払われた。

コ　令和５年12月29日付けで、会社は、Ｄ組合員、Ｆ組合員、組合員Ｇ、組合員Ｈ、組合員Ｊ及び組合員Ｋ（以下、この６名を「本件組合員６名」という。）に対し、解雇通知書（以下「本件解雇通知書」という。）を送付し、解雇を通知した（以下「本件解雇通知」という。）。また、会社は、大阪営業所長に対しても同日付けで解雇通知書を交付した。

本件解雇通知書には、解雇日は令和６年１月29日、解雇事由として、「燃料代他、仕入れ等の高騰等により、事業の運営上やむを得ない事など、また来年４月から施行される24年問題に関して、荷主様はじめ改正案が施されていない為、営業所の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難である為。」と記載されていた。

また、本件解雇通知時点での大阪営業所の従業員は12名であり、このうち組合員は本件組合員６名であった。

なお、同５年12月１日までに、Ｅ組合員ら組合員４名が会社を退職したほか、同月中旬頃に、Ｃ組合員及び組合員Ｌ（以下「Ｌ組合員」という。）が会社を退職した。

サ　令和５年12月31日付けで、大阪営業所の従業員５名が退職し、これら５名はいずれも非組合員であった。これに伴い、大阪営業所の従業員は本件組合員６名と大阪営業所長の計７名となった。

また、大阪営業所は、同日で事業を停止し、その後、残務整理が行われた。

シ　令和６年１月15日、組合は、会社に対し、「通知書」（以下「6.1.15通知書」という。）及び「団体交渉申入書」（以下「6.1.15団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「6.1.15団交申入れ」という。）。

6.1.15通知書には、①Ｌ組合員について、賃金から控除された金員の支払を求める旨、②本件解雇通知及び解雇理由は認めることができないため、本件解雇通知を撤回することと、営業所の閉鎖は大阪営業所だけなのか明確にすることを求める旨、③5.12.10団交において、次回団交を同６年１月14日13時から開催することを確認したが、会社は理由なく団交を拒否しており、これは労働組合法に違反する不当労働行為である旨、④速やかに団交に応じることを要求し、同月18日までに開催日時を書面で回答するよう求める旨等の記載があった。

6.1.15団交申入書には、本件解雇通知、未払賃金の支払及び今後の会社経営を議題として、団交を申し入れるとして、日時は令和６年１月22日14時、場所は大阪営業所事務所との記載があった。

ス　令和６年１月19日付けで、会社は、近畿運輸局長及び大阪運輸支局長に対し、一般貨物自動車運送事業の事業計画変更認可申請書（以下「大阪営業所事業計画変更申請書」という。）を提出した。大阪営業所事業計画変更申請書には、変更・届出事項として、「営業所」、「休憩・睡眠施設」、「自動車車庫」、「事業の廃止」にチェックが付けられており、変更・届出の理由として、「営業所の廃止」と記載されていた。大阪営業所事業計画変更申請書の別紙の「営業所」の項目には、大阪営業所として、大阪府東大阪市の大阪営業所の住所とともに「廃止」とあり、「休憩・睡眠施設」及び「車庫」の項目にも大阪営業所の住所とともに、「廃止」との記載があったほか、大阪営業所に配置する事業用自動車の数を12台から０台に変更する旨の記載があった。

その後、同年２月19日、大阪運輸支局長は、申請のとおり事業計画変更を認可した。

セ　令和６年１月22日、組合は、会社に対し、同日付けの「申入書」（以下「6.1.22団交申入書」という。）を送付した。6.1.22団交申入書には、①6.1.15団交申入書に対し、会社から回答も連絡もなく、同月22日、大阪営業所長に電話をして団交開催について尋ねたところ、大阪営業所長は、金銭に関しては答えることはできない旨述べ、埼玉営業所は同年２月に精算すると聞いているが、それ以外については聞いておらず、埼玉営業所に連絡してほしいと述べた旨、②6.1.15団交申入書で指摘した協議事項に加え、(ⅰ)会社の過去５期分財務状況の開示、(ⅱ)組合員らに対する過去３年間の未払賃金の支払、(ⅲ)Ｌ組合員の未払賃金の支払、(ⅳ)今後の会社経営について、同年１月24日までに書面で回答することを申し入れる旨の記載があった。

ソ　令和６年１月25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。

（２）本件申立て後の経緯

ア　会社は、令和６年１月29日付けで本件組合員６名を解雇し、同月31日付けで大阪営業所長を解雇した。

イ　令和６年１月31日付けで、会社は、愛知運輸支局長に対し、愛知営業所を廃止する旨の一般貨物自動車運送事業の事業計画変更を申請し、同年３月１日付けで、愛知運輸支局長は、申請のとおり事業計画変更を認可した。

（３）組合員数及び大阪営業所の従業員数の推移

令和５年11月１日時点の大阪営業所の従業員は18名であり、このうち組合員数は12名であった。

その後、同年12月１日までに、Ｅ組合員ら組合員４名が会社を退職したほか、同月中旬に、Ｃ組合員及びＬ組合員が会社を退職したため、同月29日の本件解雇通知時点での大阪営業所の従業員は12名で、このうち組合員は本件組合員６名となった。

同月31日付けで、組合員以外の従業員５名が退職し、大阪営業所の従業員数は本件組合員６名と大阪営業所長の計７名となった。

同６年１月29日付けで本件組合員６名が解雇され、同月31日付けで大阪営業所長が解雇され、同年５月末頃には埼玉営業所が事業を停止して、会社に従業員はいなくなった。

第５　争点に係る当事者の主張

１　争点１（会社が、本件組合員６名を令和６年１月29日付けで解雇する旨通知したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（１）申立人の主張

ア　会社の不当労働行為意思について

（ア）本件審査において、会社は、①風評被害で取引停止に至り、大阪営業所を閉鎖した旨、②組合員６人による、大阪営業所内車庫のトラック荷台での酒盛りの光景がＳＮＳで投稿されて出回り、悪評高く世間に広まっているので、事業の復活と継続は不可能である旨、③解雇の一番の理由は風評被害である旨、④度重なる風評被害と差押えでこの先の会社存続は無理だと組合員が一番分かっている旨等主張し、組合嫌悪の意思を露骨にしている。

（イ）会社が行った組合員に対する解雇は、大阪営業所の閉鎖を理由にしているが、組合員が在籍しているのは大阪営業所だけであり、会社から解雇を通知された者は組合員のみであり、組合及び組合員らを嫌悪するだけでなく、会社の労働基準法等の違法行為が暴露され、組合の影響が埼玉営業所の従業員らに及ぶことを阻止するために行われたものである。

（ウ）令和５年12月分賃金の支払遅延について、組合員らが賃金支払に関する具体的な内容について説明を求めたにもかかわらず、会社はこれを無視するという態度をとってきた。

さらに、会社は、5.12.10団交では、大阪営業所の閉鎖等に関する言及は一切なく、その後、会社から営業所閉鎖等に関する書面での通知も無ければ、大阪営業所長と組合との電話等でのやり取りにおいても、営業所閉鎖に関する申入れも連絡も一切なかった。

令和６年１月に入ってから大阪営業所長が、組合に「大阪営業所の車庫の賃貸契約が１月いっぱいで終わる」と述べていたことは耳にしたが「大阪営業所を１月いっぱいで閉鎖する」とは知らされていないし、通知もない。

会社は、大阪営業所の廃止について、合理的理由も、廃止しなければならない客観的な事実関係を示すことも行わず、かつ、大阪営業所廃止の回避努力すら行わなかったのであり、組合及び組合員らを嫌悪していたといえる。

イ　支配介入について

（ア）使用者による組合への支配介入は、組合に対する誹謗・中傷など組合嫌悪の言動や組合員に対する解雇、不利益取扱いなどによって、組合を弱体化し、組合の影響を阻止することが狙いである。

会社が行った本件組合員６名に対する本件解雇通知は、「たまたま最後まで残っていた者が組合員だっただけです」と述べていることからも明らかなとおり、組合員らを排除し、組合の弱体化を目的としたものであることは明らかである。

また、本件組合員６名は、解雇されたことによって、生活が困窮し、生活を

確保するため、新たな職場で就労しなければならない状況に至り、日常的な組合運営や活動に支障をきたす状況に陥っている。

（イ）また、会社は、大阪営業所の運転手らが組合に加入し、職場改善要求に基づく団交を申し入れるなどの正当な組合活動を行ったことに対し、「風評被害にて取引先、傭車先、各業者などとの取引停止に至り、大阪営業所を閉鎖しました」などと組合を嫌悪し、誹謗・中傷していることからして支配介入は明らかである。

ウ　まとめ

埼玉営業所の運送事業を継続しながら大阪営業所の廃止をする必要性はなく、廃止する必要性はただ一つ、大阪営業所に組合員らが存在しており、大阪営業所を閉鎖することによって、本件組合員６名を解雇し、組合及び組合員らを排除することを正当化するためのものであり、不当労働行為以外の何ものでもなく、労働組合法第７条第１号及び第３号に該当する。

（２）被申立人の主張

ア　本件解雇通知の解雇理由について

（ア）会社の経営状況について、車両台数も減り、営業所を閉めているので、売上が減少した事は明らかである。

大阪営業所は、令和５年12月末で事業を停止、閉鎖し、廃止届を提出済みである。大阪営業所長が、自主退職を伝えてきた社員、年末に会っている社員には「年明けから営業ができない、１月いっぱいで閉鎖になる」と伝えた。

（イ）愛知営業所は、令和５年11月１日時点で従業員は８人であり、同月30日で全員退職しており、同年、閉鎖した。埼玉営業所で継続雇用はしていない。得意先などが取引停止になったため、存続は無理だろうと愛知営業所の所長と話合いをし、所長から愛知営業所の従業員に閉鎖を伝えている。愛知営業所及び車庫の廃止は運輸局により認可されている。

（ウ）本件解雇通知の理由は、燃料高騰、仕入れ等の高騰、2024年問題の対応もあるが、一番の理由は風評被害にある。組合のホームページトピックスに、会社の労働条件について書かれ、更なる風評被害が倍増したことがあった。会社が潰れる、潰される、潰すだろうと噂が流れて、度重なる風評被害が更に出たのが現実で、通常業務ができなくなり、残った社員を解雇せざるを得ない状況となり、売掛金が差し押さえられ、資金ショートが起こり、賃金の振込が遅れてしまった。

組合は、労働基準法等の違法行為を暴露され、組合の影響が埼玉営業所をはじめ他の従業員らに及ぶことを阻止するためと主張するが、暴露されても困る

ことはない。

（エ）令和５年12月27日にいきなり差押えがあり、入金が止まってしまったのは事実で、同月29日には支払えると大阪営業所長が各自に説明と謝罪はしている。社長にも数名連絡はあった。誰だったかの記憶は定かではないが、同月29日には支払えると話をして謝罪もしている。無視する態度は一切していない。

組合員以外の従業員達は、外部の労働組合に加入したから、もう会社はこの先やっていけないよね、無理だよね、ごちゃごちゃになるし面倒くさい事に巻き込まれるから年内で退職すると言って、令和５年12月末で退職していった。残りの６名だけで事業継続は無理な話で、取引先からも急きょ取引停止になったので営業所を閉める方向へ一気に進んだのが現状である。たまたま残った６名が組合員だったという話である。

イ　支配介入について

組合を嫌悪し誹謗・中傷など全く行っていない。むしろ、組合員がＳＮＳで色々と発信していて、同業者、取引先、下請先等の社員らが見ており、誹謗・中傷を受けているのは会社の方である。組合の弱体化など考えもつかないし、思ったこともなく、介入する気すらない。

ウ　まとめ

本件組合員６名に対して本件解雇通知を出したが、たまたま最後まで残っていた者が組合員だっただけである。度重なる風評被害と風評被害による差押えでこの先の会社存続は無理だと組合員が一番分かっているはずである。

２　争点２（令和６年１月14日に開催する予定であった団交に係る会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（１）被申立人の主張

ア　次回の団交を令和６年１月14日の午後１時から開催する話をしたことは認めるが、開催したのか、開催していないのかは、はっきりと覚えていない。団交の拒否は一度もしていない。

イ　支配介入について

（ア）組合は、会社が、労働基準法等の違法行為を暴露され、組合の影響が埼玉営業所をはじめ他の従業員らに及ぶことを阻止するために団交を拒否したと主張するが、暴露されて困ることはない。埼玉営業所の社員は全員労働組合のことを知っていて、面倒くさいことに巻き込まれたくないからと言い、退職した者もいた。

（イ）前記１（２）イ記載のとおりである。

（２）申立人の主張

ア　会社は、5.12.10団交において、第２回団交を令和６年１月14日の午後１時から開催することを確認し、組合が5.12.14通知書で次回の団交を令和６年１月14日に開催することを明確にしたにもかかわらず、理由もなく、かつ連絡も無く、団交を拒否してきた。

会社が、同日に開催する予定であった団交を正当な理由なく拒否してきたことは、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ことは明白である。

イ　支配介入について

（ア）会社が団交を正当な理由なく拒否してきたことは、大阪営業所の廃止を強行することにより、組合及び組合員らを排除することを目的にした違法・不当な行為であり、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為であることは明白である。

会社の団交拒否は、組合及び組合員らを嫌悪するだけでなく、会社の労働基準法等の違法行為が暴露され、組合の影響が埼玉営業所をはじめ他の従業員らに及ぶことを阻止するために行われたものである。

（イ）会社は、大阪営業所の閉鎖を「理由」に、本件解雇通知を行ってきた。この解雇は、整理解雇もしくは指名解雇であり、①解雇の客観的必要性、②解雇回避の努力義務、③解雇における協議及び手続の妥当性、④解雇の選定基準などの要件が必要であり、これらの要件については、団交での協議が不可欠である。

会社の団交拒否は、組合員らに対する解雇及び大阪営業所の閉鎖について、これらの要件の不合理性が表面化することを逃れる一方、他方では、組合を嫌悪し、排除し、組合の影響が他の従業員らに及ぶことを阻止するためになされたものである。

３　争点３（6.1.15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とともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（１）被申立人の主張

ア　団交の拒否は一度もしたことはない。

6.1.15団交申入書等について、令和６年１月22日の団交の件で組合役員に連絡をしていたが、同月18日から同月22日10時頃まで、一切連絡がとれない状況が続いたのが事実である。事務所の電話から何回も掛けたが連絡がとれないので、大阪営業所長が携帯電話からも掛けてみたが、連絡がとれないと言っていた。

イ　支配介入について

前記２（１）イ記載のとおりである。

（２）申立人の主張

ア　組合は、6.1.15通知書にて、会社の団交拒否は、労働組合法に違反する行為であること、本件組合員６名に対する解雇通知及び解雇理由は認めることができない旨を述べ、解雇撤回を求めるとともに、6.1.15団交申入れを行ったが、会社からは、何の連絡も回答もなかった。

また、組合は、6.1.22団交申入書にて、6.1.15団交申入書で指摘した協議事項に加え、会社の過去５期分財務状況の開示等についての回答を求めたが、会社は、何ら回答することはなかった。

イ　会社は、団交の拒否は一度もしたことはない旨、組合に連絡していたが、一切連絡がとれない状況が続いた旨主張するが、電話での連絡も書面での通知も一切なかったことは事実である。

また、本件団交について、正当な理由なく応じなかったことは、会社も認めており、上記会社の言い逃れは、断じて容認できるものではない。

ウ　支配介入について

前記２(２)イ記載のとおりである。

第６　争点に対する判断

１　争点１（会社が、本件組合員６名を令和６年１月29日付けで解雇する旨通知したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）前記第４．２(１)コ、(２)ア認定によれば、会社は、令和５年12月29日付けで本件組合員６名に対し、同６年１月29日付けで解雇する旨を記載した本件解雇通知書を送付し、同日、本件組合員６名を解雇したことが認められる。

（２）第一に、本件解雇通知が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかを検討するに、まず、本件解雇通知が組合員に対する不利益な取扱いに当たることは明らかである。そこで、本件解雇通知が、組合員であるが故のものであるかについてみる。

ア　この点について組合は、本件解雇通知が組合員であるが故になされたものである理由として、①本件審査における会社の主張が、組合嫌悪の意思を露骨にしていること、②組合員が在籍しているのは大阪営業所だけであり、本件解雇通知が組合員に対してのみなされていること、③本件解雇通知当時、埼玉営業所が営業を継続していたことからも、大阪営業所を廃止する必要はないし、会社は、廃止の合理的理由を示さず、回避努力も行っていないと主張する。

イ　ところで、前記第４．１(１)、２(１)ウ、ス、(２)イ、(３)認定によると、①会社には、大阪営業所のほかに愛知営業所と埼玉営業所があったこと、②会社は、令和５年11月末頃に愛知営業所の事業を停止し、同６年１月31日付けで愛知運輸支局長に対して愛知営業所の廃止を申請し、同年３月１日付けで認可されたこと、

③同年１月19日付けで近畿運輸局長ほかに対し、大阪営業所事業計画変更申請書を提出し、同年２月19日に認可されたこと、④埼玉営業所も、同年５月末頃に事業を停止し、その結果、３つの営業所全てに従業員がいなくなり、会社が事実上廃業に至ったことが認められる。

ウ　そこで検討するに、会社がその事業全部を廃止し、事実上の廃業に至ることは、当該会社の営業の自由に属するというべきであるから、会社廃業に伴い従業員に解雇通知を行うことは、原則として、不当労働行為に該当することはない。ただし、当該廃業が会社の資金繰りの行き詰まりなどのやむを得ない事由によるものとは認められず、むしろ、従前からの会社の労働組合に対する不当労働行為の継続、当該事業廃止行為の背信性、事業廃止原因の不存在ないし会社による意図的な作出、非組合員を雇用した別企業による従前の営業の継続といった特段の事情により、当該事業廃止行為が労働組合の壊滅を主たる目的としてなされたことが明らかである場合には、会社廃業に伴い組合員に対して解雇通知を行うことは、労働組合法第７条の不当労働行為に該当するものと解するのが相当である。

エ　これを本件についてみるに、前記第４．２（１）カ、ク、ケ認定によると、5.12.14通知書には、5.12.10団交において、会社は、令和５年11月25日に支払われる11月分の賃金の支払が同月27日になったことについて、得意先から入金がなく27日になったと述べた旨の記載があったこと、その後、同年12月27日にも売掛金の差押えにより賃金が支払えず、同月29日の支払となったことが認められる。

これらの事実からすれば、会社がその事業全部を廃止し、事実上の廃業に至ったのは、資金繰りに窮したことが原因であったと推認される。

また、会社が、組合員以外の従業員らについてのみ、退職後、別の営業所で採用し直す等、特別な取扱いをしたとの事実も認められず、いわゆる偽装解散を伺わせるような特段の事情は見受けられない。

したがって、本件において、会社が大阪営業所を含む３つの事業所全てを廃止し、会社全体として事実上の廃業に至ったことは、やむを得ない事由に基づくものと認められるから、当該事業廃止に伴う本件解雇通知が労働組合の壊滅を主たる目的としてなされたことが明らかである場合に当たるということはできない。

オ　これに対して組合は、会社が本件審査手続において、露骨に組合嫌悪意思を示していたと主張する。

確かに、会社は本件審査において、組合がホームページに掲載した会社の労働条件などにより風評被害が発生し、会社の通常業務が阻害された旨主張している。しかし、会社が廃業の原因の一つが労働組合による風評の流布にあると考えていたとしても、そのことから直ちに、本件廃業の主たる目的が組合の壊滅や組合員

を排除して従前の営業を継続することにあったとみることはできない。

カ　また、組合は本件解雇通知をされたのは組合員のみであると主張するし、確かに前記第４．２(１)コ、(３)認定によれば、本件解雇通知は、大阪営業所に在籍していた従業員12名のうち、大阪営業所長を除けば、本件組合員６名に対してのみ行われたことが認められる。

しかし、前記第４．２(１)サ、(３)認定によると、本件解雇通知時点で大阪営業所に在籍していた組合員以外の従業員５名はいずれも、本件解雇通知の翌々日である令和５年12月31日に退職したことが認められる。すると、本件解雇通知は、その当時退職の意思を明らかにしていなかった従業員に対してなされたものであって、組合員のみを狙い撃ちにしたものであるとは認められない。

キ　このほか、組合は、会社は組合に対して大阪営業所を廃止する合理的理由も必要性も示さず、回避努力も行っていないと主張する。

確かに、前記第４．２(１)エ、カ、キ、コ認定によると、本件解雇通知書には、解雇理由として、燃料代他仕入れ等の高騰、24年問題等から、営業所の閉鎖等を行う必要が生じた旨等記載されていたものの、会社は、大阪営業所の廃止について、5.12.10団交では一切説明をしておらず、組合が5.12.14通知書や5.12.26通知書で未払賃金について確認したのに対しても、大阪営業所長が差押えや支払予定日について答えるのみで、大阪営業所の廃止については説明していないことが認められる。しかし、このことをもって、会社が労働組合の壊滅や、組合員を排除した従業員をもって新たな事業を開始することなどを企図していたとは認められない。

なお、組合は、会社が大阪営業所廃止の回避の努力をしていない旨も主張するが、このことに係る具体的な疎明はない。

ク　以上のことを総合的に判断すると、本件解雇通知当時、会社が組合に対して大阪営業所の廃止について十分な説明をしていないことに問題はあるものの、大阪営業所の廃止についてはやむを得ないものであったといえるから、これに伴う本件解雇通知が、組合を嫌悪し、組合及び組合員を排除するためになされたものであるということはできない。

以上のとおりであるから、本件解雇通知は、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

（３）次に、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

上記(２)判断のとおり、大阪営業所の廃止についてはやむを得ないものであったといえ、これに伴う本件解雇通知が、組合及び組合員を排除するためになされたものであるとはいえないから、本件解雇通知は、組合の弱体化を図ったものともいえ

ず、組合に対する支配介入に当たらない。

（４）以上のとおりであるから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

２　争点２（令和６年１月14日に開催する予定であった団交に係る会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）まず、6.1.14団交に係る会社の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たるかについてみる。

ア　前記第４．２(１)エ、カ認定によれば、5.12.10団交において、組合と会社は未払賃金についてやり取りを行ったこと、5.12.14通知書には、組合が、5.12.10団交で組合員らの月額賃金についての説明を受け、勤務実態を把握するために日報等の資料を求めた旨記載されていたことが認められる。

これらのことからすると、6.1.14団交の要求事項は、組合員らの賃金等であり、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるといえ、義務的団交事項に該当する。

また、5.12.10団交において、次の団交は令和６年１月14日に行うことが確認されたことについて、当事者間に争いはない。

そうすると、会社が正当な理由なく、6.1.14団交に応じていなければ、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ので、以下この点についてみる。

イ　会社は、6.1.14団交を開催したのかはっきりと覚えていないが、団交の拒否は一度もしていない旨主張するが、6.1.14団交が行われたとする事実の疎明は一切なく、6.1.14団交が開催されていないことは明らかである。

また、前記第４．２(１)シ、セ認定のとおり、組合は、会社に対し、6.1.15団交申入書及び6.1.22団交申入書を送付し、団交の開催を求めているが、これに対しても、会社は、何ら回答しておらず、ほかに6.1.14団交に応じなかったことについて正当な理由があったと認めるに足る事実の疎明もない。

そうすると、6.1.14団交に係る会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといえる。

（２）次に、6.1.14団交に係る会社の対応が、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

前記第４．２(１)エ、カ認定のとおり、5.12.10団交において、6.1.14団交を開催することが確認され、5.12.14通知書で、組合が、再度、会社に対して、この確認事項を通知したにもかかわらず、上記(１)判断のとおり、会社は正当な理由なく団交を拒否したのだから、かかる行為は、組合を軽視し、組合に対する信用を失墜させるものといえ、組合に対する支配介入にも当たる。

（３）以上のとおりであるから、6.1.14団交に係る会社の対応は、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為である。

３　争点３（6.1.15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とともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（１）まず、6.1.15団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるかについてみる。

ア　6.1.15団交申入れに対し、本件申立てに至るまでの間、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。

そこで、まず、6.1.15団交申入れにおける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(１)シ認定によれば、6.1.15団交申入書には、議題として、本件解雇通知の撤回、未払賃金の支払等が挙げられていたことが認められ、これらは労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるといえ、義務的団交事項に該当する。

そうすると、会社が正当な理由なく、6.1.15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ので、以下この点についてみる。

イ　会社は、令和６年１月22日の団交の件で組合に電話を掛けて連絡をしていたが、同月18日から同月22日10時頃まで組合に一切連絡がとれない状況が続いたことが事実であり、団交を拒否していない旨主張する。

しかしながら、仮に電話で連絡がとれなかったとしても、書面の送付や、組合員を通じて組合に連絡するなど連絡手段は他にもあったといえ、電話で連絡がとれなかったことが団交を開催しなかったことの正当理由とはなり得ない。そのほかに、6.1.15団交申入れに対する団交が開催されていないことについて、正当理由に当たると認めるに足る疎明もなく、6.1.15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であり、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）次に、6.1.15団交申入れに対する会社の対応が、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

前記第４．２(１)クからコ認定のとおり、組合員らに対する賃金の支払が遅れ、本件解雇通知がなされた状況にもかかわらず、上記(１)判断のとおり、6.1.15団交申入れに対し、正当な理由なく団交に応じることなく、本件解雇通知や未払賃金について説明していない会社の行為は、組合を軽視し、組合に対する信用を失墜させるものといえるため、組合に対する支配介入にも当たる。

（３）以上のとおりであるから、6.1.15団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為である。

４　救済方法

組合は、謝罪文の手交をも求めるが、主文１及び主文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５月12日

大阪府労働委員会

会長　小　林　正　啓