

命 令 書

再 審 査 申 立 人 Y1会社

再 審 査 被 申 立 人 X組合

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第23号事件（初審愛知県労委令和5年（不）第6号事件）について、当委員会は、令和7年6月18日第336回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小坪淳子、同小畠史子、同久保田安彦出席し、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、Y1会社（以下「会社」という。）が、①令和5年3月24日

に行われたX組合（以下「組合」という。）との団体交渉（以下「3. 24団交」という。）において、⑦組合の組合員であり会社に雇用されていたA1（以下「A1組合員」という。）の未払賃金に係る議題に関して、一方的な計算基礎を示したのみで詳細な根拠等を何ら説明せず、①A1組合員の解雇理由に係る議題に関して、資料を示して説明することを拒否したこと、②組合からの同年4月12日付け及び同月19日付けの各団体交渉申入れ（以下これらの団体交渉申入れを併せて「本件団交申入れ」という。）に応じず、同月18日の組合との電話で団体交渉を拒む発言をしたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月15日に愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に対し救済申立てがされ、さらに、③会社が同年3月31日付けでA1組合員を解雇したことが同条第1号に該当する不当労働行為であるとして、初審係属中の同年6月19日に追加で救済申立てがされた事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) A1組合員の解雇撤回、復職するまでの期間の賃金相当額の支払
- (2) 誠実な団体交渉応諾
- (3) 謝罪文の掲示及び会社ウェブサイトへの掲載

3 初審命令の要旨

愛知県労委は、①会社が3. 24団交において①A1組合員の解雇理由について資料を提示するなどして具体的な説明を行わなかったこと及び②会社が本件団交申入れに応じなかつたこと（同月18日の通話に係る会社の対応を含む。）は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認め、会社に対して誠実に団体交渉に応じること及び文書交付を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、令和6年4月25日、当事者双

方に対し、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、初審命令を不服として、令和6年5月7日、その認容部分の取消し及び当該部分に係る救済申立ての棄却を求め、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

なお、組合は初審命令について再審査を申し立てていないため、本件再審査の対象は、上記1の①及び②の各申立事実である。

5 本件の争点

- (1) 3. 24 団交における、A1組合員の解雇理由についての議題に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点1）
- (2) 会社が組合からの令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れ（本件団交申入れ）に応じなかつたことは、団体交渉拒否として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点2）

第2 当当事者の主張の要旨

1 争点1（3. 24 団交における、A1組合員の解雇理由についての議題に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合の主張

財務上の理由によりA1組合員が勤務していた事業所を閉鎖するため同組合員を解雇するという会社に対し、組合が、財務状況等に関する資料を提示して具体的に説明するよう繰り返し求めたのに、会社は、「労働基準監督署の職員から、解雇理由を書面で示せばあとは任意であり、説明する必要がないと言われた」旨強弁し、拒否した。このような会社

の対応は、誠実交渉義務違反であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

会社は、上記(1)の組合の主張に対し、反論を行っていない。

2 争点2（会社が組合からの令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れ（本件団交申入れ）に応じなかつたことは、団体交渉拒否として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合の主張

会社は、本件団交申入れに一切応じていない。令和5年4月18日には、それまで組合との団体交渉において会社側の出席者として発言するなどしてきたB1（以下「B1氏」という。）が、当時組合の副委員長であったA2（以下「A2副委員長」という。）との電話において、「裁判にしてください。」「電話もしてこないでください。」などと述べ、A2副委員長から「団体交渉を拒否するのですか。」と質問されたところ、「はい」と言って、団体交渉を拒否する姿勢を明確に示した。

このような会社の対応は、団体交渉拒否として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

会社は、本事業所の閉鎖後であったことと、会社の代表者が指定難病に罹り患しており体調不良であったことから、本件団交申入れに対応できなかった。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社

ア 会社は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害福祉サービス事業等を目的とする株式会社であり、令和5年3月31日まで、愛知県岡崎市内において、就労継続支援A型の事業を行う事業所であるY2（以下「本件事業所」という。）を運営していた。

なお、就労継続支援A型とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者であって雇用契約に基づく就労が可能であるもの又は通常の事業所に雇用されている障害者であって一定の事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものに対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援をいう（「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則」（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号）。

イ B2は、会社の代表取締役であり、本件事業所の所長でもあった（以下「B2所長」という。）。

なお、下記3(1)のとおり、3.24 団交では、主にB1氏が会社側からの説明を行っていた（以下、B2所長及びB1氏を併せて「B2所長ら」ということがある。）。

ウ 本件事業所閉鎖日（令和5年3月31日）時点において、本件事業所における労働者のうち、就労継続支援を受けながら就労する者（以下「利用者」という。）は17名、利用者以外のサービス管理責任者、職業指導員等（以下「職員」という。）は約6名であった。

(2) 組合等

ア 組合は、平成11年に結成された、名古屋市内又はその周辺に勤務

又は居住する労働者によって組織される個人加盟制のいわゆる合同労組であり、令和5年12月15日時点の組合員数は432名であった。

イ A1組合員は、令和2年4月27日、同日から同年6月26日までを雇用期間として会社に雇用され、同月27日以降は期間の定めのない雇用契約となり、本件事業所で利用者として就労していた。

2 3. 24団交に至る経緯等

(1) 令和4年9月15日の団体交渉

組合は、会社に対し、令和4年8月2日付け「御通知」と題する書面をもって、A1組合員が組合の組合員であることを通知するとともに、同日付け「団体交渉申し入れ書」をもって、A1組合員と他の利用者との間に生じたトラブルの解決、職場環境の改善及びA1組合員の賃金の改善等を議題として団体交渉を開催するよう申し入れた。

組合と会社は、同年9月15日、団体交渉を行った。

(2) 令和4年11月18日の団体交渉

ア 組合は、令和4年9月30日付け「団体交渉申し入れ書(2)」をもって、会社に対し、同月15日の団体交渉（上記(1)）で積み残した問題や新たに申し入れたい議題があるなどとして、A1組合員の未払賃金の支払、A1組合員の賃金の改善及び休憩場所に関する会社の指示の撤回等を議題として団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、同書面で組合が問題としていたA1組合員の未払賃金の支払とは、A1組合員は、終業時間が午後2時30分とされていたが、従前、午後2時30分まで作業をし、その後清掃等を行ってから退勤しており、清掃時間分の賃金が支払われていなかったことになるため、これを支払うよう求めるというものであり、組合は、同書面に、A1組合員以外の労働者についても同様に対応することを検討

してほしい旨記載していた。

イ 組合と会社は、同年11月18日に団体交渉を行った。

当該団体交渉において、次回の団体交渉の開催日時については、追って会社から提案することとなった。

ウ その後、会社が組合に対し団体交渉の開催日時を提案し、同年12月1日、次回の団体交渉を令和5年1月27日に開催することが決定した。

(3) 解雇予告通知（1回目）

会社は、令和4年12月16日、A1組合員を含む本件事業所の利用者に対し、令和5年1月15日付けで解雇するとの解雇予告通知書を交付した。同通知書には、解雇理由として「就労継続支援A型事業所Y2を閉鎖する為」と記載されていた。

(4) 解雇予告通知（1回目）を踏まえた団体交渉申入れ

組合は、令和4年12月19日付け「団体交渉申し入れ書」をもつて、会社に対し、「整理解雇には四要件（①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続の妥当性）が必要であり、単に1か月前に予告すればよいというものではありません。」などとして、本件事業所の閉鎖及びA1組合員への解雇予告の撤回並びにA1組合員の未払賃金の支払を含むこれまでの団体交渉における継続協議事項等を議題として同月中に団体交渉を開催するよう申し入れたが、同月中には団体交渉は開催されなかった。

(5) 解雇予告通知（1回目）の撤回

会社は、令和4年12月28日、A1組合員を含む本件事業所の利用者に対し、上記(3)の解雇予告を取り消すと記載した「解雇予告取消通知書」を交付した。

(6) 令和5年1月27日の団体交渉

組合と会社は、令和5年1月27日、団体交渉を行った。

(7) 令和5年2月の団体交渉申入れ

組合は、令和5年2月13日付け「申し入れ書」をもって、会社に対し、A1組合員に対する指導方法の見直しを求め、次回団体交渉でこの問題についても話し合いたいとして、団体交渉の日程提案を行うよう申し入れた。

その後、日程調整が行われ、同月22日、次回の団体交渉を同年3月24日に開催することが決定した。

(8) 解雇予告通知（2回目）

会社は、令和5年2月28日、A1組合員を含む本件事業所の利用者に対し、同年3月31日付けで解雇するとの解雇予告通知書を交付した。

同通知書には、解雇理由として「しょう障がい者就労継続支援A型事業所をへいさく閉鎖するため」と記載されていた。

(9) 3. 24団交開催に向けたやり取り

ア 組合は、令和5年3月1日付け「団体交渉申し入れ書」をもって、会社に対し、「1. 事業所閉鎖、解雇予告の撤回について」「2. 未払賃金の支払いについて他、この間の団体交渉における継続協議事項」「3. その他、関連事項」を議題として同月15日又は同月17日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

また、組合は、同書面に、「この間お話してきたとおり、整理解雇には四要件（①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続の妥当性）が必要であり、単に1か月前に予告すればよいというものではありません。」「この間の交渉議題とともに、A型事業所閉鎖と解雇予告についての撤回、

資料を示しての詳細な説明等を求め、早急に団体交渉を行うことを要求します。」と記載し、本件事業所の閉鎖及び上記(8)の解雇予告について資料を示して詳細に説明することを求めた。

イ 会社は、同月 8 日、組合に対し、同月 15 日及び同月 17 日の両日とも都合が悪いとして、同月 24 日の開催を希望する旨返答した。

ウ 組合は、同月 9 日付け「ご連絡」と題する書面をもって、会社に対し、団体交渉の日程については会社の希望する日で了解する旨返答するとともに、A 1 組合員の整理解雇については緊急を要する協議事項であるため、同月 17 日までに解雇の必要性を示す資料や、解雇回避のために行った努力を示す資料を付して文書で事前に説明をするよう求めた。

エ 会社は、上記ウの組合の要求に対して、3. 24 団交までに文書及び資料を提示しなかった。

3 3. 24 団交の状況及び本件団交申入れに対する会社の対応等

(1) 3. 24 団交の状況

組合と会社は、令和 5 年 3 月 24 日、3. 24 団交を開催した。

組合側の出席者は、組合の運営委員長である A 3 (以下「A 3 委員長」という。)、A 2 副委員長及び A 1 組合員であり、会社側の出席者は、B 2 所長及び B 1 氏他 1 名であった。

3. 24 団交における A 1 組合員の未払賃金及び解雇理由についてのやり取りの要旨は、以下のとおりである。

ア A 1 組合員の未払賃金について

A 1 組合員の未払賃金に関する交渉の冒頭で、B 1 氏が、「A 1 さんだけは先に払ってほしいということでしたので、計算しました。」と述べて、会社から組合に対し、「掃除・終礼時間」と題する書面が

手交された。

同書面には、令和2年4月から同年9月まで、同年10月から令和3年9月まで及び同年10月から令和4年9月までの各期間におけるA1組合員の時間給、掃除及び終礼に要した総時間数並びにこれらに基づき会社が算出したというA1組合員の未払賃金の額（以下「支給額」という。）が記載されていたほか、各期間の支給額の合計として「¥21,423」と記載されていた。また、会社が掃除及び終礼に要した総時間数を算出した根拠として、「掃除のみ 3分」「終礼のみ 5分」「掃除と終礼 8分」と記載されていた。

同書面の手交後、以下のやり取りがあり、当該議題に関する交渉が終了した（なお、「B2」はB2所長が、「B1」はB1氏が、「A2」はA2副委員長が、「A3」はA3委員長が、それぞれの発言者であることを表す。また、○○は発言内容が不明瞭であった部分である。）。

B2 2万1千4百2十3円

B1 これは、5月末の給料でお支払いします。会社から

A2 うんとこれ、結果しか書いてないので、どういう計算でこうなったかが全然わかんないので

B2 全部書いてありますよ

A2 了解○○

B2 掃除が3分、終礼が5分、掃除と終礼両方あった日が8分、で、何月何日で時給、時間で支給額、合計、です。

A2 これ、何日あったかとかそういうのはここから計算しろってことですかね

B1 そうです

A 2 ほおん。ちょっとじゃあ、あのこれは、ちょっと

B 1 ちゃう、これで、ちゃう、こっちは提案ですよね、これ。

もちろん本人が不服があれば、こうやってじゃないのって、
言ってもらえばいい。これは、あの、逆に言えば、会社と
してはこれはそのままお支払いします。あとはA 1さんが
見て、計算して、おかしいんじゃないのって言えば、おか
しいんじゃないのってなりますから

(中略)

A 2 まあちょっと、じゃあこれは、あの、これが正しいかどうか

か今すぐ僕らは言えないので

B 1 うん、もちろん

(中略)

B 1 こういう計算になりましたっていうことですので

A 2 これ持ち帰って検討します

B 1 そうですね。ええ、そういうことでよろしいでしょうか

イ A 1組合員の解雇理由について

(ア) A 1組合員の解雇理由に関する交渉の冒頭で、組合が、「この事業所はもう3月31日で完全になくなっちゃうっていうことですか。」と本事業所の閉鎖について質問したところ、B 2所長らは、「はい。」などと返答し、次に事業所を運営する予定の者はいるが、会社やB 2所長らとは関係のない者である旨説明した。

(イ) 次に、組合が、「団体交渉の申入書、3月1日付けの中で、整理解雇の4要件について書いていて、そこに関する説明をまずしてくれということで資料の要求を3月9日付けで出しているところです。資料、資料ありますか。」と述べたところ、B 1氏は、「労基の、労

働基準監督署のC、Cさんに相談しましたら、ええと、解雇理由を書面で出せば、それ以上は任意ですと。そこでもし争うんであればどうなりますか、と私聞きましたら、いや、裁判しかないと、〇〇、ということでしたので、そういうことです。」と述べた。

(ウ) これに対し、組合が、Cなる者の認識は正しくない旨指摘した上で、「私たち整理解雇の4要件について確認をしていきたいです。で、ええ、まず、人員整理の必要性というのが一番最初にくるんですけれども、A型の事業所、ここを閉鎖するからということですね。」と述べたところ、B1氏は、「そうです。支払が不能になりますので」「去年の12月からの話で、1月15日で辞めますと、もう、ほんとにそこがギリギリまあ払える、というところだったんです。だけど、みなさんが、もうちょっと、本当にギリギリまでやってくださいというもんですから、私の給料も所長の給料も減らして、どんどん、でやってみました。だけど赤字なんですよ。」などと述べた。

(エ) 組合が、「資料を開示いただかないと私たちはわかんないです。」などと述べたところ、以下のやり取りがあった。

B1 労基に聞きました。いや、労基に聞きました。それは任意提出であって強制ではないです

A3 うん、あの、とりあえず求めますけれど、過去5年分の財務諸表を提出してください

B1 いや、ちゃうちゃう、だから、出しませんと言っています

A3 今拒否、拒否されるんですか

B1 出しませんと言っています

- A 3 財務諸表見ないと、実際に
- B 1 出しませんと言ってるじゃないですか
- A 3 ○○分からぬじやないですか。今団体交渉でね、え
え
- B 1 決定権者
- A 3 事業所、事業所を閉鎖する必要があつて、財務的に厳
しいと言われているんですよ。財務的に厳しい証明をし
てくださいよ。口だけじゃ分からぬです。証明する根
拠、資料を下さい
- B 1 それだから、言てるじやないですか。裁判にしてく
ださいよ
- (中略)
- A 3 いや、まず、まず出して下さい
- B 1 それさあ、任意でしょう。なんで
- A 3 いや、私たち任意じやないと思ってるから申し入れ
ている
- B 1 違いますよ。任意ですよ。労基に聞いてますから。そ
れはもう
- (中略)
- A 2 岡崎労基署のCさんが、整理解雇をするに当たって説
明しなくても、ま、資料とかも提示して説明しなくとも
いいと言ったんですか
- B 1 最低限、最低限、解雇理由、A型を閉鎖すると、いう
それだけでいいですと、文書で出すのは。あとは任意で
すから

A 3 労働組合にも、具体的な資料を提示する必要がないと
いう、そういう見解だということですか

B 1 そうです。ええ

(中略)

A 2 あの労働組合なり本人なりにね、まあ、A 1さんは組
合入ってますから労働組合通じてです。整理解雇がほん
とに必要なのかどうかっていう説明を尽くしたかどうか
っていうのも重要な判断材料になりますよ

B 1 それ判断材料でしょう

A 2 司法が判断する場合にね

B 1 じゃあいいですよ。司法が判断してもらえば

A 2 じゃあ、説明しないってことね

B 1 だから、司法が説明しろっていいたら説明しますよ

A 2 いやだから

A 3 この場で説明しないということですか

B 1 説明する必要がないと言われましたもん

A 3 あの、整理解雇の必要性について説明しないという回
答ですか

B 1 そう

(中略)

B 1 で、終わりますか

A 3 いや、終わ、終わらないです。解雇を回避する努力は
どのようなことを行われましたか

B 1 ですから私たちの給料を下げたり

A 3 はい、給料を具体的にいくらからいくらに下げたかと

いうことを開示してください

B 1 いやそれは

A 3 資料を

B 1 する、する必要はないです。だから

A 3 いや、する必要あるんです

B 1 もうやめよう

A 3 いや、やめないですよ。いや、やめ

B 1 やめるとか、やめないんじゃないんだよ

A 3 いや、やめない

B 1 裁判にしよって言つとるだもん

A 3 いや、いや、裁判じゃなくて

B 1 意味が分からん

(オ) その後、組合が、「団体交渉を誠実にやる義務があるんです。」

「整理解雇の四要件があるわけですから、整理解雇の四要件について具体的に」「資料を提示して説明しないといけない。」などと述べたが、B 1 氏は、公的機関である労基の説明しか今は信用できない旨述べ、組合の「整理解雇の必要性についてはこれ以上答える必要はないというふうに考えると」との問い合わせに対して、「はい」と返答した。

(カ) 組合が、解雇以外の方法について何か検討したのか、例えば他にグループで同じような事業所はないのか、他にB 1 氏が関わっている福祉関係の事業所はないのかなどと質問したところ、B 1 氏は、そのような事業所はない旨返答し、検討しても解雇するしかなかつた旨述べた。

また、組合が、会社が就労継続支援A型の事業を将来的に再開す

る予定の有無や今後の会社の見通しについて尋ねると、B 2 所長は、会社が同事業を再開することは絶対にない、会社が今後何をするかは決まっていないが、本件事業所を閉鎖することに伴い様々な手続が必要である旨説明した。

- (イ) 再度本件事業所の財務状況の話題になった際、組合が、「財務諸表とか見せてもらえば、もしかしたら納得できるかもしれないじゃないですか。」と述べて、再度、財務諸表を開示するよう求めたところ、B 1 氏は、「必要性がない。」「無駄な話はやめましょう。」「Cさんに1回聞いてみてくださいよ。」などと述べた。
- (ウ) その後、組合が「色々な資料は出さないという回答ですか。」と質問したところ、B 1 氏は、「そうです。」と述べ、B 2 所長も、「はい、さっきから、言ってます。」と述べた。
- (ケ) さらに、組合が、労働組合との協議を踏まえて解雇の通知を出したかどうかが問題になるなど述べて解雇手続の妥当性について話をしたい旨切り出すと、B 1 氏は、「やめましょう、もう。」「Cさんに聞いてからにしてくださいって言つてるのに、これ何回言やあいいんですか。100回ですか。」などと述べた。

その後、以下のやり取りがあり、当該議題に関するやり取りが終了し、会社が、本件事業所の閉鎖及びこれに伴うA 1 組合員の解雇に関し、会社の財務状況に関するもの等の資料を示して説明をすることはなかった。

A 3 それ、ここに書いている整理解雇の4要件について、
具体的に、せい、あの、説明する必要がないというふ
うに考えてるし

B 1 そうです

A 3 説明をしない

B 1 はい

A 3 し

B 1 そうです

A 3 資料も提示しない

B 1 はい。わかります？

A 3 というのが回答ですか

B 1 はい、何回も言いません。それでいいです。〇〇なら
裁判にしてください。それでいいです。それ以上はな
いです。で次にいってください

(2) 本件事業所の閉鎖及び解雇

会社は、令和5年3月31日、全ての利用者及び職員を解雇して本件
事業所を閉鎖した。

(3) 本件団交申入れ及び会社の対応

ア 令和5年4月12日付け団交申入れ

組合は、令和5年4月12日付け「団体交渉申し入れ書」をもつて、会社に対し、「1. A 1解雇の撤回について」「2. 未払賃金の支払いについて他、この間の団体交渉における継続協議事項」「3. その他関連事項」を議題として、同月20日又は同月21日の午後3時から団体交渉を開催するよう申し入れ、同月17日までに回答するよう求めた。

また、組合は、同書面で、A 1組合員の未払賃金について、会社が3. 24団交で交付した書面（上記(1)ア）に記載された数字からは支給額が正しいか精査することができず、「掃除のみ3分」「終礼のみ5分」「掃除と終礼8分」とする根拠も不明であるため、支給額

が正しいかを検討するための資料として、A1組合員の入社以降のタイムカードの写しを事前に送付することを求めた。

なお、組合は、同書面に、3.24 団交で会社が労働基準監督署の職員から資料提出は任意であると言われたと述べていたことについて、「当労組においてC氏に確認したところ、（中略）団体交渉において労働組合に資料を示して説明する必要がないという趣旨の説明はしていないということでした。」と記載していた。

会社は、これに回答せず、資料の送付もしなかった。

イ 令和5年4月19日付け抗議及び団体交渉申入れ

組合は、令和5年4月19日付け「抗議と再度の団体交渉申し入れ」と題する書面をもって、会社に対し、「2023年4月18日に当労組から貴社と貴社の事実上の経営者であるB1氏に架電し、留守電に回答をいただくように伝言を残しました。すると同日16時43分ごろ、貴社B1氏から当労組に折返しがあり、繰り返しで結論が出ないから裁判にしてください、電話もしてこないでください、などと話し、途中で電話を切ってしまわれました。その後16時45分ごろに再度B1氏から当労組に電話があり、再度、裁判にしてください、電話もしてこないでください、などと述べ、当労組・A2が、団体交渉を拒否するのですか、などと述べたところ、はい、といって電話を切てしまわれました。」「当労組の主な要求事項は一つには解雇について資料を示して説明を求めるものであり、貴社は前回の団体交渉で説明しなかったのですから（それ自体不誠実団交ですが）、繰り返しではありません。貴社が誠実に資料を示して説明すれば交渉は前に進む可能性が充分あります。」「もう一つの主な要求事項は、未払賃金の支払いであり、そのための資料を提出して

いただきたいというものであり、こちらも資料を提出していただい
て交渉すれば解決の可能性が充分あるものです。」などと抗議した。

また、組合は、同書面をもって、会社に対し、「1. A 1 解雇につ
いて資料を示しての説明、解雇の撤回」「2. 未払賃金について資料
の提出、未払賃金の支払」「3. その他、この間の団体交渉における
継続協議事項」を議題として、同年5月1日午後3時から又は同月
2日前午前10時から団体交渉を開催するよう申し入れ、同年4月2
4日正午までに当該申入れに回答すること及び未払賃金に関する資
料を事前に送付することを求めた。

会社は、これに回答せず、資料の送付もしなかった。

(4) 会社からA 1 組合員の預金口座への入金

会社は、令和5年4月25日、A 1 組合員名義の預金口座に2万14
23円を振込入金した。

(5) 団体交渉の未実施

会社は、その後も、本件団交申入れに応じなかった。

4 救済申立て及び審査手続の状況等

(1) 救済申立て

ア 組合は、令和5年5月15日、愛知県労委に対し、3. 24団交に
おける会社の対応及び会社が本件団交申入れに応じず同年4月18日
の電話でも団体交渉を拒む発言をしたことが労組法第7条第2号の不
当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った。

イ 組合は、同年6月19日、会社がA 1 組合員を解雇したことが労組
法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、追加の救済申立
てを行った。

(2) 初審における審査手続の状況等

ア 愛知県労委は、上記(1)アの救済申立て後の令和5年5月22日、特定記録郵便で、会社宛てに、調査開始通知書及び不当労働行為救済申立書の写しのほか、同申立書に対する認否及び反論を具体的に記載した答弁書並びに会社の主張を疎明するための証拠の提出等を求める旨記載した書面等を発送した。

同特定記録郵便は、同月23日に配達されたが、会社は、答弁書等の会社の主張を記載した書面及び証拠を提出しなかった。

イ 愛知県労委は、同年7月13日以降、合計4回にわたり、調査期日を開催した。

愛知県労委は、会社に対し、繰り返し、書面を送付して、各調査期日出席すること、会社の主張を記載した書面及び会社の主張を疎明するための証拠を提出すること並びに当事者本人が出席できない場合は代理人を選任するなどして対応すること等を求めるとともに、今後も手続に参加しない場合、申立人の主張に沿った命令が発出され、当該命令に従わない場合には過料に処せられる可能性がある旨告知していたが、会社は、全ての調査期日を欠席し、会社の主張を記載した書面及び証拠を全く提出しなかった。

ウ なお、この間の同年8月、会社は、愛知県労委に対し、同月10日付け診断書及び同月24日付け上申書を提出了。

同診断書には、B2所長の傷病名として「左股関節インピンジメント症候群」「左母指CM関節症」「頸椎症」「シェーグレン症候群」との記載があり、さらに、「上記病名のため、現段階では、加療通院中です。」との記載があった。

また、同上申書には、B2所長が上記診断書記載の病気に起因し

た体調不良により調査に出席できず、代理人を選任することもできないことを理由に、調査の延期を求める旨記載されており、その期間については、「シェーグレン症候群（膠原病）は指定難病５３で、根本的に治癒することはできません。現在は全身に様々な症状が出て、対処療法を受けている為、期間は不明です。」と記載されていた。

愛知県労委が、同月30日、会社宛てに、期限を定めず調査を延期することはできないため、期日の日程調整に応じること及び当事者本人が出席できない場合は代理人を選任するなどして対応すること等を求める旨記載した書面を送付したが、会社は、これに応答せず、上記イのとおり、その後も調査期日を欠席し、会社の主張を記載した書面及び証拠を提出しなかった。

エ 組合は、同年12月15日に開催された第4回調査期日において、労働委員会規則第43条第4項の規定により本件について審問を経ずに命令を発することについて、「異論はない」旨述べた。

愛知県労委は、同期日において、結審した。

オ 愛知県労委は、令和6年4月25日、当事者双方に対し、初審命令を交付した。

(3) 再審査申立て

会社は、令和6年5月7日、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

(4) 再審査における審査手続の状況等

ア 会社は、令和6年6月13日、当委員会に対し、本件団交申入れについて、「事業所閉鎖後で対応できなかった」との主張を記載した書面を提出した。

イ 当委員会は、同年8月23日以降、合計4回にわたり、調査期日を開催し、令和7年4月9日開催の第4回調査期日において、結審し

た。

これらの調査期日には、会社側からは、B 2 所長が、ウェブ参加の方法により、出席した。

ウ なお、この間の同年3月21日、会社は、当委員会に対し、同月10日付け主張書面及び令和6年2月1日付け診断書を提出した。

同主張書面は、会社が本件団交申入れに対応できなかったのは、B 2 所長が指定難病により体調不良だったためである旨の主張を記載したものであり、同診断書には、B 2 所長の病名として、上記(2)ウの令和5年8月10日付け診断書と同じ傷病名の記載があり、さらに、「上記病名のため、現段階では、令和6年2月1日現在加療中です。」との記載があった。

第4 当委員会の判断

1 争点1（3. 24団交における、A 1組合員の解雇理由についての議題に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 使用者は、団体交渉において、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉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、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、こ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（誠実交渉義務）があるものと解すべきである。

(2) 当該議題については、会社が本事業所の閉鎖を理由としてA 1組合

員を解雇する旨予告したこと（前記第3の2(8)）を踏まえて3. 24 団交において交渉が行われるに至っているところ、組合は、事前に、会社に対し、本件事業所の閉鎖やA 1組合員の解雇についての資料、具体的には、解雇の必要性を示す資料や、解雇回避のために行った努力を示す資料等を提示するよう求めていた（同2(9)アウ）。

会社は、3. 24 团交において、本件事業所の閉鎖及びこれに伴うA 1組合員の解雇の理由について、「支払が不能になる」る、B 2所長らの報酬又は給与を減額したが、なお経営が赤字である（同3(1)イ(ウ)(エ)）、会社に他にA 1組合員を就業させられる事業所はなく、会社が今後同種の事業を再開する予定もないなどと抽象的、概括的な説明はした（同(カ)）。

しかし、組合が、会社の上記説明を根拠付ける資料、具体的には、会社の過去5年分の財務諸表等の資料や、B 2所長らの報酬又は給与の具体的な削減額等が分かる資料を提示することや、資料に基づいた具体的な説明をすることを繰り返し要求し、資料の提示を受ければ組合も納得する可能性があるなどと述べて説得しても、会社は、「出しませんと言っています」「裁判にしてくださいよ」「司法が説明しろっていいたら説明しますよ」などと述べて頑なに拒否し、何ら資料を提示せず、「支払が不能になる」という判断の前提となった会社の具体的な財務状況、例えば、これまでの利益又は損失の額、保有する資産及び負債の額等の事項や、財務状況を改善するため行ったというB 2所長らの報酬又は給与の具体的な削減額等の事項について説明しなかった（同(イ)(エ)(オ)(キ)ないし(ケ)）。

組合としては、上記のような具体的な説明や資料の提示が行われなければ、本件事業所を閉鎖しA 1組合員を解雇するとの会社の判断の

具体的な根拠を把握して、その判断の当否を検討することができず、会社に対し、A1組合員の解雇についてなお撤回を求めるか、あるいはこれを受け入れるかなどを判断することもできないため、上記のような要求をしていたものと考えられ、団体交渉を進展させるためには、会社が組合に具体的な説明や資料の提示を行うことが必要であったといえる。

なお、会社が上記のような具体的な説明や資料の提示を行うことについて、支障があったとはうかがわれない。

そうすると、会社は、3.24団交において、当該議題に関する自己の主張について、その根拠を具体的に説明したり、必要な資料の提示をしたりすることを拒んだのであり、組合に誠実に対応し合意達成の可能性を模索する義務を果たしていたとはいえない。

- (3) なお、3.24団交における会社の説明によれば、会社は、労働基準監督署の職員に相談したところ、解雇理由を書面で示せば、それ以上は任意であると言われたため、上記(2)の抽象的、概括的説明に加えて具体的説明や資料の提示を行う必要はないと判断したことであるが（前記第3の3(1)イ(イ)(エ)）、上記(2)のとおり、本件においては、会社による具体的説明や資料の提示が必要であったといえる以上、これらを行わなかった会社の交渉態度は正当化されない。
- (4) したがって、3.24団交における、A1組合員の解雇理由についての議題に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 2 爭点2（会社が組合からの令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団体交渉申入れ（本件団交申入れ）に応じなかつたことは、団体交渉拒

否として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか)について

(1) 組合は、本件団交申入れにおいて、A1組合員の解雇について資料を示しての説明、同解雇の撤回、A1組合員の未払賃金についての資料の提出及び未払賃金の支払等を議題として団体交渉をすることを求めているところ(前記第3の3(3)アイ)、これらは、いずれも、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項で、かつ、会社において処分や説明が可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

(2) 本件団交申入れがなされた後、会社はこれに応じておらず(前記第3の3(3)(5))、会社は、団体交渉を拒否したものと認められる。

なお、組合は、令和5年4月12日付けの団体交渉申入れの後、B1氏が同月18日のA2副委員長との電話において団体交渉を拒否する発言をした旨主張するところ(前記第2の2(1))、B1氏が同日に電話で上記のような発言をしたとの事実を認定するに足りる的確な証拠はないが、いずれにしても上記のとおり会社が本件団交申入れに応じず団体交渉を拒否したことは優に認定できるから、以下、会社による団体交渉の拒否について正当な理由があったか否かを検討する。

(3)ア 会社は、本事業所が閉鎖された後であり本件団交申入れに対応できなかった旨主張する(前記第2の2(2))。

かかる会社の主張は、本件団交申入れがなされた当時、本事業所の閉鎖に伴う様々な手続が必要であり繁忙であったなどの理由により(同第3の3(1)イ(カ)参照)、本件団交申入れに対応することが困難であった旨主張するものと解される。

しかしながら、仮に会社が繁忙であったとしても、そのことをもって直ちに団体交渉の拒否について正当な理由があることにはならないというべきである。

また、本件団交申入れがなされた当時、会社から組合に対して、繁忙であるなどの事情を説明した上で日程調整を申し出していたなどの事実があればともかく、本件においてそのような事実は認められず、会社は本件団交申入れから1年以上経過した後の再審査手続において、ようやく上記のような主張をするに至ったものである。加えて、組合は、本件団交申入れの際、会社が提示したA1組合員の未払賃金額の算出根拠が不明であるとして、資料の提示や更なる団体交渉を求めていたのであり（同3(3)アイ）、その金額について会社と組合の間で交渉が尽くされたといった事情がないのに、会社は、本件団交申入れ後の令和5年4月25日、会社が算出したという金額をA1組合員名義の口座に一方的に振り込み（同3(1)ア、3(4)）、他方で、本件団交申入れには応じておらず、これに応じる態度を示したとも認められない。

そうすると、会社は、本事業所の閉鎖後の手続等のため繁忙であったなどという理由で本件団交申入れに応じなかつたのではなく、むしろ、本件団交申入れに応じる意思がなかつたためにこれを拒否したものと認められるから、会社の上記主張を踏まえても、団体交渉を拒否する正当な理由があつたとはいえない。

イ 会社は、その代表者であるB2所長が、病気による体調不良のため、本件団交申入れに応じられなかつた旨主張する（前記第2の2(2)）。

確かに、B2所長は、少なくとも令和5年8月10日時点及び令和6年2月1日時点で、シェーグレン症候群等の診断を受け、加療中であったと認められる（同第3の4(2)ウ、(4)ウ）。

しかしながら、仮にB2所長が体調不良などの事情により団体交渉に出席ないし対応できないといった事情があつたとしても、会社に

おいて代理人を選任して団体交渉に対応させるなど当該事情に応じた方法はとり得たといえ、それにもかかわらず会社は何らそのような方法をとっていないのであるから、会社の上記主張を踏まえても、団体交渉を拒否する正当な理由があったとはいえない。

ウ その他にも、会社が団体交渉を拒否したことについて正当な理由があつたことを示すような事情は見当たらないから、会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否したものといえる。

(4) したがって、会社が組合からの令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団体交渉申入れに応じなかつたことは、正当な理由のない団体交渉拒否として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 救済方法

以上のとおり、3. 24 団交におけるA1組合員の解雇理由についての議題に係る会社の対応及び会社が組合からの本件団交申入れに応じなかつたことは、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するところ、このような不当労働行為によって生じた状態を是正し、正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を図るためにには、会社に対し、誠実に団体交渉に応じることを命じるとともに、会社の責任を明確にするという観点から、組合に対する文書交付を命じるのが相当である。

なお、組合は、謝罪文の掲示及び会社ウェブサイトへの掲載も求めているが、文書交付を命ずれば、これらを命じる必要まではない。

第5 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よつて、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 6 月 18 日

中央労働委員会

第一部会長 山川 隆一