

命 令 書

申 立 人

X組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人

Y会社

代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の山労委令和5年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年9月22日第550回公益委員会議において、会長公益委員堀内寿人、公益委員甲光俊一、同赤池幸江、同窪田哲也、同齋藤雅代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y会社は、申立人X組合が申し入れた、組合員A2の令和5年5月31日付け解雇処分、年次有給休暇、未払残業代、休業補償及び建設業退職金共済等についての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、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 殿

Y会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の申し入れた、貴組合の組合員A 2氏の令和5年5月31日付け解雇処分、年次有給休暇、未払残業代、休業補償及び建設業退職金共済等に関する団体交渉について、これに正当な理由なく応じなかったことは、山梨県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定されました。

今後、このような行為を繰り返さないことを約束いたします。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

3 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下、「組合」という。）が、被申立人Y会社（以下、「会社」という。）によってなされた後記各行為がいずれも労働組合法（以下、「労組法」という。）第7条の不当労働行為に当たるとして、令和（以下、令和の元号は省略する。）5年8月22日、救済申立てを行った事案である。

(1) 5年5月31日に申立人組合員A 2（以下、組合加入の前後を問わず

「A2組合員」という。)を解雇したこと(労組法第7条第1号、第3号)

- (2) 組合が会社に対し、5年5月19日付け、同年6月7日付け、同月20日付けで退職金などに関して団体交渉を申し入れたところ、正当な理由がないにもかかわらず、団体交渉に応じていないこと(労組法第7条第2号、第3号)

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A2組合員への5年5月31日付けの解雇処分の撤回、原職復帰及び復職までの賃金相当額の支払い
- (2) A2組合員の解雇撤回、有給休暇取得、賃金支払い、残業代支払い及び退職金を議題とする団体交渉に誠意をもって応じること
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

第2 本件の争点

- 1 会社が、5年5月31日付け解雇通知書をA2組合員に通知し、A2組合員を解雇したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。
- 2 会社が、5年5月19日付け、同年6月7日付け、同月20日付けで組合が申し入れた団体交渉に応じていないことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に当たるか。

第3 争点に対する当事者の主張

- 1 争点1(会社が、5年5月31日付け解雇通知書をA2組合員に通知し、A2組合員を解雇したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。)

(1) 組合の主張

不利益取扱いをした理由(動機)が複数考えられる場合、他の理由の寄与が相対的に大きいとしても、組合活動のゆえに不利益取扱いがなされたといえる場合には不当労働行為意思が認められるべきである。

労働者の労働組合加入の事実、労働組合加入後における当該労働者に対する不利益な取扱いに加え、使用者が労働組合を嫌悪していたことを推認させる間接事実が証明されたならば、不利益な取扱いが組合所属等の故をもってなされたと一応推認すべきであり、その上で、使用者側がこれらの事実のいずれかの不存在か、もしくは不利益な取扱いへの影響を否定する事実を証明し、その推認を覆さない限り、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為の成立が認められるべきである。

会社が5年5月31日付け解雇通知で理由とした、元請業者の現場監督に対する敬称不使用の事実は認めるが、会社から敬称不使用に対する指導もなく、元請業者の担当者らが不快に感じるような態度ではないため、仕事を断られる原因にはなり得ない。

また、5年4月以降も会社は当該現場に人員を派遣しており、5年3月16日をもって、元請業者から仕事を断られる事態は起きていない。加えて、前記元請業者とのトラブルはA2組合員が原因ではなく、会社のB3従業員が起こしたものである。

解雇通知を出した後に会社が新たに主張してきた、前日の工程会議で決めた人数よりも多い作業員を連れていくという事実はない。

建設工事の現場でコンパネや金属くずを現場監督からの急な指示に対応するため一時的にストックしておいたことはあるが、有価物を持ち去った事実はない。

終業前に帰り支度を行うことについては、職長として工程の適切な時間配分を心がけ、終了時刻の10分前程度には工程作業を終え、片付けなどを行い、午後5時には現場をあがれるようにしているのであり、後付けのいいがかりである。

作業手順や優先順位について元請業者に対して意見を言うことはあるが、現場の作業変更の指示に従わず作業を拒否することはあり得ない。

3年11月20日頃、C1会社の建設現場で元請業者の従業員の胸ぐらをつかんだ事実は認めるが、これは相手方の理不尽な言動に腹を据えかねたものであり、すぐに謝罪しており解決済である。その後、会社の勧めで職長・安全衛生責任者教育を受けて、職長になっていることからしても、C1会社の現場での出来事は解雇の理由にはならない。

C2会社の所長から指名を受けているように、A2組合員の経験と技術は会社や取引先からも評価されている。

5年5月31日付け解雇は、5年4月4日にA2組合員が組合に加入し、組合と会社との団体交渉に参加して、解雇撤回や、残業代未払い、有給休暇、退職金などについて要求するとともに、同僚にも電話で仲間づくりを進め、組合とA2組合員に対する共感の広がりを嫌悪したものであり、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たる。

会社は、5年5月8日の第2回団体交渉で5年3月31日付けの解雇無効を認めており、5年5月31日付け解雇は、A2組合員が復職して労働組合活動をするにより、会社における労働組合の影響力が増すことを恐れて行われたものである。

会社が、5年5月8日の第2回団体交渉以降、団体交渉に応じていないことも、会社が組合の活動を極度に警戒していることを裏付けるものである。

(2) 会社の主張

会社が、5年5月31日付けで行ったA2組合員の普通解雇は、後記のとおり、客観的に合理的な理由を有するものであり、かつ、社会通念上の相当性がある有効な解雇であり、組合員であること等の故になされたものでないため、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為には当たらない。

以下の解雇理由は、いずれも5年3月31日の時点ですべて存在しており、5年5月31日の解雇以前の5年3月31日の時点で、会社は、A2組合員を解雇する意思があったのだから、5年5月31日の解雇に不当労働行為意思は

ない。

- ① A 2 組合員は、中央市立田富北小学校の工事現場（以下、「田富北小工事現場」という。）において、元請業者である C 3 会社の C 4 現場監督（以下、「C 4 監督」という。）に対して、高圧的な態度で接したり、敬称を用いず「くん」づけで呼んだり、呼び捨てにするなど、下請業者の職長として適切な態度を取っていなかった。
- ② 田富北小工事現場で発生した鉄くずを一カ所に集めて保管していたところ、A 2 組合員は、これを持ち帰ってしまうことがあった。
- ③ A 2 組合員は、田富北小工事現場に、前日の工程会議で確認した人数より多くの人工を連れてくることがあった。
- ④ 5 年 3 月 1 6 日、A 2 組合員の言動により、会社は元請業者である C 2 会社との取引を打ち切られるに至った。
- ⑤ A 2 組合員は、前記④の取引打ち切りを直ちに B 1 社長に報告せず、自らの判断で 5 年 3 月 3 0 日まで仕事を休んでいた。
- ⑥ 3 年 1 1 月 2 0 日頃、C 1 会社の葦崎インターチェンジの工事現場で、A 2 組合員は激高し、元請業者である C 1 会社の C 5 従業員の胸ぐらをつかみ、C 1 会社の C 6 所長から同現場の出入禁止の処置を受けた。この他にも、現場を出入禁止になったことがある。
- ⑦ 5 年 3 月 3 0 日及び同月 3 1 日に、B 1 社長は、A 2 組合員と前記④の C 2 会社との取引打ち切りを受けて、B 1 社長から C 2 会社の C 7 所長（以下、「C 7 所長」という。）への謝罪などを提案したが、A 2 組合員は反省する様子もなく、話の途中で会社から出て行ってしまった。加えて、A 2 組合員は、年をとって怒りやすくなってきたと言い始め、B 1 社長は恐怖を感じた。

2 争点 2（会社が、5 年 5 月 1 9 日付け、同年 6 月 7 日付け、同月 2 0 日付けで組合が申し入れた団体交渉に応じていないことは、労組法第 7 条第 2 号の団

体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に当たるか。)

(1) 組合の主張

組合が、5年5月19日付け、同年6月7日付け、同月20日付けで、会社に対して団体交渉を申し入れているが、会社は、文書による回答を行うのみで、団体交渉に応じていないことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

会社は、代理人弁護士を通じて、5年5月8日の第2回団体交渉後の5年6月16日付け「ご連絡」において、5年5月31日付け解雇が有効であることを前提に解雇、未払残業代、有給休暇、休業手当及び退職金について書面で回答している。

加えて、5年12月20日付け「ご連絡」において、賃金明細や源泉徴収票の交付、5年5月31日付け解雇の離職票交付についても、書面で回答している。

会社は、組合との間の交渉に応じており、5年5月8日の第2回団体交渉を契機として団体交渉を拒否したという事実はない。

また、仮に会社が団体交渉に応じていないと評価された場合においても、組合と会社とは、5年5月31日付け解雇の有効性の点について当初から対立している。5年9月1日付けでA2組合員を原告、会社を被告として、甲府地方裁判所に地位確認訴訟が提起されており、本件救済申立ての結審時において前記民事訴訟が結審していないことから、こうした状況下では、団体交渉で合意できることは想定し難く、双方の合意達成の可能性は存在しなかったと言うほかない。

よって、第2回団体交渉後に団体交渉を実施しなかったことについて、直ちに正当な理由なく団体交渉を拒否したとは言えない。

ゆえに、組合が要求する団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由

がなく団体交渉を拒んだものとはいえず、労組法第7条2号及び同条3号の不当労働行為には該当しない。

なお、会社としては、今後、団体交渉に応じる方針である。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、肩書地を所在地とし、地域を基盤とする個人加盟の合同労組である。上部団体はC8であり、本件救済申立時における組合員数は約50人であった。

5年4月4日、会社の従業員であるA2組合員は、組合に加入した。

本件救済申立時における会社の組合員数は1名であった。

(2) A2組合員は、遅くとも平成29年4月、会社に採用され、5年3月31日における役職は職長であり、建設現場におけるコンクリート打設等の作業に従事する技能者であった。本件救済申立時において、満65歳であった。

(3) 会社は、肩書地を所在地とし、建設業一般を請け負う株式会社であり、本件救済申立時における従業員数は約25人である。

(4) 会社は、5年3月頃、建設工事の現場仕事の受注が少なく、普段は請け負わない山梨県韮崎市内に所在地のある製造業を営むC9会社からも業務を受注し、業務量を確保していた。

(5) 会社は、5年3月17日以降、下請工事の現場を用意することができず、A2組合員が現場に出ることができない状態が続いていた。

(6) A2組合員の5年3月の出勤日数は1週間程度であった。

(7) A2組合員の5年4月から同年5月にかけての仕事の目途は立っていなかった。

2 元請業者等

(1) C2会社（以下、「C2会社」という。）は、山梨県甲府市内に所在地

のある建設業を営む業者である。

- (2) C 3 会社（以下、「C 3 会社」という。）は、山梨県甲府市内に所在地のある建設業を営む業者である。
- (3) C 1 0 会社（以下、「C 1 0 会社」という。）は、山梨県中央市内に所在地のある建設業を営む業者である。
- (4) C 1 1 会社（以下、「C 1 1 会社」という。）は、山梨県韮崎市内に所在地のある建設業等を営む業者である。
- (5) C 1 会社（以下、「C 1 会社」という。）は、山梨県甲府市内に所在地のある建設業等を営む業者である。

3 組合加入に至る経緯

- (1) 5 年 3 月 2 9 日頃、A 2 組合員は、組合を訪問して、仕事がないことや有給休暇、休業補償について組合の労働相談を受けた。
- (2) 5 年 3 月 3 1 日、A 2 組合員は会社を訪れ、会社の B 1 代表取締役（以下、「B 1 社長」という。）と仕事が入らず収入がなく困っていること、一度フリーにすること、休業補償、年次有給休暇などについて数時間におよぶ話し合いを行ったが、A 2 組合員と B 1 社長との話し合いは平行線のまま終わった。
- (3) 7 年 3 月 2 5 日の本件審査における第 1 回審問で、B 1 社長は、会社側代理人からの、5 年 3 月 3 1 日の A 2 組合員との話し合いを受けて A 2 組合員の処遇をどのようにしようと考えたのか、との尋問に対し、A 2 組合員は様々な現場でトラブルを起こし、大きな取引先でこういったトラブルを起こされたら、会社も倒産し、他の従業員も仕事を失う危機を迎えると思い B 4 社会保険労務士に相談した上で（解雇を）行った旨を証言した。
- (4) 5 年 4 月 4 日、A 2 組合員は組合を訪れ、A 3 書記長と 5 年 3 月 3 1 日付け解雇に至った事情や今後の対応について相談し、同日、組合に加

入した。

4 1回目の解雇通知（5年3月31日付）

- (1) 5年3月31日、B1社長は、前記3（2）で述べた話し合いの後に、B4社会保険労務士に相談した上で、A2組合員に対して、「本日付で解雇通知書を出します。明日（5年4月1日）14時に会社に取りに来てください。」とショートメールにて通知した。
- (2) 同年4月1日、会社は、A2組合員に対して、5年3月31日付け解雇通知（以下、「3. 31解雇通知」という。）で「業績不振による人員整理を理由として解雇する」旨を手交し、A2組合員を整理解雇する（以下、「3. 31解雇」という。）とともに、解雇予告手当相当額18万円を手渡した。

記載内容は、下記のとおりである。

「労働基準法第20条の規定により、解雇通知を交付いたします。

- ① 解雇通告日 5年3月31日
- ② 解雇期日 5年3月31日
- ③ 解雇理由 業績不振による人員整理
- ④ 解雇予告手当 即日解雇のため、解雇予告手当として30日分の平均賃金を支払います。」

- (3) 会社は、3. 31解雇に関してA2組合員に対する事情聴取や弁明の機会の付与を行っていない。

5 第1回団体交渉（5年4月18日）に至る経緯

- (1) 5年4月4日、組合は、3. 31解雇通知及び5年4月4日のA2組合員の加入を受けて、会社「組合加入通知および要求書」（以下、「4. 4要求書」という。）を提出した。組合は、会社に要求内容について、同月18日に会社において団体交渉に応じること、同月13日までに団体交渉応諾について文書にて回答することを求めた。4. 4要求書の要求

事項は下記のとおりである。

- ① 3. 3 1 解雇通知の撤回
- ② 過去2年間30日分の年次有給休暇相当額の支給
- ③ 過去3年分の未払残業代の支払
- ④ 退職金 建設業退職金共済についての説明

(2) 5年4月11日、会社は、4. 4 要求書に対して、「要求に対する回答書」(以下、「4. 1 1 回答書」という。)を組合に提出し、同年4月18日に団体交渉に応じることとあわせて、下記のとおり回答した。

- ① 3. 3 1 解雇通知を撤回しないこと
- ② 年間5日しか年次有給休暇がないとは説明していないこと
- ③ 残業代については、101,783円を支払うこと
- ④ A2組合員との間で退職金を支払う契約をしていないこと

(3) 5年4月18日、組合は、4. 1 1 回答書に対して、「要求書」(以下、「4. 1 8 要求書」という。)を会社に提出し、同日開催の団体交渉の要求内容を事前に通知した。

6 第1回団体交渉(5年4月18日)

- (1) 5年4月18日、第1回団体交渉が行われた。組合は、4. 1 8 要求書に沿った要求を行った。
- (2) 組合は、①3. 3 1 解雇通知は整理解雇の4要件を満たしておらず不当解雇であること、②年次有給休暇について18日分の賃金を支払うことと残日数が12日であることを確認すること、③残業代の計算書式を明らかにすること、④10年以上の勤続に対する退職金 建設業退職金共済について説明することを求めたが、議論は平行線に終わった。組合は、次回の団体交渉にB1社長の出席を強く求め、会社は応諾した。

7 第2回団体交渉(5年5月8日)に至る経緯

- (1) 5年4月20日、組合は、会社に対して通知を行い、次回の団体交渉

にB 1 社長が出席すること、B 1 社長の都合にあわせて候補日を3つほど提案すること、同月21日までに文書で回答することを求めた。

(2) 5年4月21日、会社は、組合に通知を行い、同日までに団体交渉の候補日を提案できないこと、同月26日までに3つほどの候補日を提案することを回答した。

(3) 5年4月26日、B 2 弁護士（以下、「B 2 弁護士」という。）は、組合に対して、①B 2 弁護士、B 5 弁護士及びB 6 弁護士が団体交渉について会社の代理人として受任したこと、②団体交渉の候補日を3つ決めたこと、③団体交渉にB 1 社長とB 2 弁護士など代理人弁護士が出席することを通知した。

(4) 5年4月27日、組合は、B 2 弁護士に対して要求書（以下、「4. 27 要求書」という。）を通知し、同年5月8日に団体交渉に応諾することを回答した。

あわせて4. 27 要求書の下記の事項について同年5月1日までに文書にて回答することを求めた。

- ① 3. 31 解雇通知を撤回すること
- ② 年次有給休暇について18日分の賃金を支払うことと残日数が12日であることを確認すること
- ③ 残業代の計算書式を明らかにすること
- ④ 10年以上の勤続に対する退職金 建設業退職金共済について説明すること

8 第2回団体交渉（5年5月8日）

(1) 5年5月8日、第2回団体交渉が行われた。組合は、4. 27 要求書に沿って、①3. 31 解雇通知を撤回すること、②年次有給休暇について18日分の賃金を支払うことと残日数が12日であることを確認すること、③残業代の計算書式を明らかにすること、④10年以上の勤続

に対する退職金 建設業退職金共済について説明することを求めた。

- (2) 会社は、回答書（以下、「5. 8回答書」という。）を示し、①3. 31解雇通知が無効であることを認めた上で、現在手配できる作業現場がないため、当面の間は出勤しないようにすること、②会社がA2組合員を雇用したのは平成29年4月1日からであり、年次有給休暇の残日数は7日間であること、③残業代については、会社において計算中であるため、金額と計算方法の提示については、5年5月16日まで待つてほしいこと、④会社がA2組合員を雇用したのは平成29年4月1日からであり、会社には退職金規程がなく退職金を支払う義務はないが、会社の従業員に有利になるため受領した共済証紙を活用できるよう建設業退職金共済に加入し、受領した共済証紙はすべて貼付して渡している、必要に応じて説明には応じるが、A2組合員の主張する不足分を渡すことには応じかねると回答した。

- (3) B2弁護士は、建設業退職金共済について、B2弁護士が建設業退職金共済山梨県支部に確認して、5年5月16日までに組合に回答することを約束した。

- (4) 会社は、平成29年4月1日付け、雇用契約書と称する書面（以下、「29年雇用契約書」という。）を提示した。内容は下記のとおりである。
なお、B1社長の記名押印はあるが、A2組合員の署名や押印はない。

① あて先 A2組合員

② 雇用期間 自 平成29年4月1日 至

③ 就業時間 始業 午前8時00分 終業 午後5時00分

尚、時間は現場により異なる。

④ 休日 日曜日、祝日、年末年始、夏期休日を基準にした会社が定める日

⑤ 賃金 基本給 日額 9,300円 時間外労働の割増 25%

但し、法令に基づき所定の費用を控除するものとする。

⑥ 賃金支払日 週払い

⑦ 1. 休日は、できる限り、日曜日とするよう努める。

2. 契約は1日単位として双方協議の上、断続を決定する物（原文ママ）とする。

9 2回目の解雇通知（5年5月31日付）に至る経緯

（1） 会社及びB2弁護士は、前記8（2）の5. 8回答書で約束した残業代の金額と計算方法、及び、前記8（3）で約束した建設業退職金共済の確認事項について、期限である5年5月16日までに何ら回答しなかった。

（2） 5年5月17日、組合は、会社のB2弁護士に対して、要求書（訂正）（以下、「5. 17要求書（訂正）」という。）を通知し、①5. 8回答書の3項記載の未払残業代の金額と計算方法及び4項記載の退職金 建設業退職金共済に関する説明、②有給休暇13日分の賃金の追加支払日の説明、③有給休暇5日分及び5年4月1日から同月25日までの休業補償分の賃金の支払を要求し、同年5月19日までに文書にて回答することを求めた。

あわせて、第2回団体交渉（5年5月8日）において、29年雇用契約書をA2組合員はこれまで見たことがないこと、会社が説明した有給休暇の残日数について同意していないことを通知した。

（3） 会社及びB2弁護士は、前記（2）の5. 17要求書（訂正）で要求のあった事項について、期限である5年5月19日までに何ら回答しなかった。

（4） 5年5月19日、組合は、会社に要求書（以下、「5. 19要求書」という。）を通知し、下記の事項について5年5月25日までに文書で回答すること及び団体交渉の応諾を求めた。

① 3. 31解雇通知は無効であり、5年4月1日以降の賃金を休業補償と

して支給すること及び社会保険・健康保険について5年4月1日以降について遡及して加入すること

② 有給休暇18日分及び5年4月1日から同月25日までの休業補償を支払うこと、並びに上記有給休暇と休業補償の明細を交付すること

③ 未払残業代を支払うこと及び計算式を提示すること、並びに会社の就業規則を閲覧させること

④ 建設業退職金共済について、建設業退職金共済山梨県支部に確認した内容を回答すること

(5) 会社及びB2弁護士は、前記(4)の5.19要求書の要求事項に対して、期限である5年5月25日までに何ら回答しなかった。

(6) 5年5月29日頃、A2組合員は、会社の賃金不払いを甲府労働基準監督署に申告した。なお、5年5月31日時点で、本件申告を会社が知り得ていたかは明らかではない。

10 2回目の解雇通知(5年5月31日付)

(1) 5年6月2日、会社の代理人B2弁護士は、組合の事務所あてに、内容証明郵便で解雇通知書(以下、「5.31解雇通知書」という。)を通知し、会社は、A2組合員を5年5月31日付けで普通解雇した(以下、「5.31解雇」という。)

5.31解雇通知書の内容は、下記のとおりである。

① 会社は、A2組合員を、就業規則第40条1項6号「会社の信用を失墜する行為があったとき」に該当するものとして、5年5月31日をもって解雇する。

② 具体的には、会社は、A2組合員に対し、従前より、作業現場において現場監督に対し敬称を用いるように指導していたにもかかわらず、これに反して、C2会社を元請業者とする工事現場(中央市立田富北小学校)において、現場監督に対して敬称を用いないなど、元請業者の担当者らが不

快に感じるような態度をとり、5年3月16日をもって、元請業者から会社の田富北小工事現場での従事を断られるという事態を引き起こした。

③ 労働基準法20条に（原文ママ）定めによる解雇予告手当金18万円について、既にA2組合員に5年3月31日付けで行った解雇手続（撤回済み）において渡した同金額をもって支払いに替える。

④ 本件については、B2弁護士に対応を委任しているので、今後の連絡はB2弁護士に対してお願いしたい。

（2） 会社は、5. 31解雇に関してA2組合員に対する事情聴取や弁明の機会の付与を行っていない。

（3） 会社は、採用から5. 31解雇までの間において、A2組合員に対して懲戒処分を行っていない。

（4） 前記（1）の5. 31解雇通知書に会社の就業規則が同封されていた。
なお、5年5月31日時点において、会社の就業規則は従業員に周知されていなかった。

（5） 前記（4）の会社の就業規則には、「総則」、「採用、異動等」「服務規律」、「定年、退職及び解雇」、「退職金」及び「懲戒」について、次のとおり規定されていた。

「(規則の遵守)

第4条 会社及び従業員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

(労働条件の明示)

第9条 会社は、従業員との労働契約の締結に際しては、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を明らかにするための労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(服務)

第12条 従業員は、会社の社会的使命を認識し、職務上の責任を自覚するとともに、誠実に職務を遂行するとともに、職場の秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第13条 従業員は次の事項を守らなければならない。

- ①上司の指示に従い、同僚相敬愛し互いに協力すること
- ②規律を重んじ、職場秩序を保持すること
- ③常に研修を怠らず、かつ能率の増進を図ること
- ④礼を重んじ品格の陶冶に努めること
- ⑤勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと
- ⑥許可なく仕事以外の目的で事務所の施設、物品等を使用しないこと
- ⑦職務に関連して自己の利益を図り、または他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- ⑧会社の名誉または信用を傷つける行為をしないこと
- ⑨会社、取引先等の機密を漏らさないこと
- ⑩許可なく他の会社等の業務に従事しないこと
- ⑪性的な言動によって他の従業員に不利益を与えたり、就業環境を害したりしないこと
- ⑫暴力団等の交友、交際関係を一切持たない。
- ⑬その他、従業員としてふさわしくない行為をしないこと

(解雇)

第40条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。
ただし、第41条第3項（原文ママ）の事由に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。

- ①勤務成績または業務能率が著しく不良で、従業員としてふさわしくないと認められたとき

②精神または身体の障害により、業務に堪えられないと認められたとき

③事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事業により、従業員の減員等が必要となったとき

④労働能力が著しく劣悪なとき

⑤刑法及びその他の法令に触れる行為をなしたとき

⑥会社の信用を失陥する行為があったとき

⑦その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

2 前項の規定により従業員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするかまたは平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第39条に定める懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに該当する従業員を解雇する場合は、この限りではない。

①日々雇い入れられる従業員（1か月を超えて引き続き雇用された者を除く）

②2か月以内の期間を定めて使用する従業員（その期間を超えて引き続き雇用された者を除く）

③試用期間中の従業員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く）

（退職金）

第41条 退職金は、これを支給しない。

（懲戒の種類）

第42条 会社は従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その事由に応じて次の区分により懲戒を行う。

①戒告 始末書を取り将来を戒める。

②減給 始末書を取り給与を減給する。ただし減給は1回につき平均賃金の1日分の半額とし、総額においては1給与支給期間における

本俸の10分の1を超えない額とする。

③出勤停止 始末書を提出させ7日以内の出勤を停止し、その間は給与を支給しない。

④諭旨解雇 30日前に予告するか、または30日以上給与を支給をして解雇する。

⑤懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合に労働基準監督署長の認定を受けたときは解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の事由)

第43条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、訓戒、減給または出勤停止とする。

①正当な理由なく無断欠勤3日以上に及ぶとき

②正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき

③重大な経歴を偽り不正の手段をもって入所したとき

④素行不良で会社内の秩序または風紀を乱したとき

⑤正当な事由なく業務上の命令に違反したとき

⑥業務上の怠慢により災害、事故を引き起こし、会社の設備、備品等を損傷したるとき

⑦その他この規則に違反し、または前各号に準ずる重大な行為があったとき

2 従業員が、次のいずれかに該当するときは、諭旨退職とする。

①この規則に違反し、または前各号に準ずる不都合な行為があったとき

②職務上の地位を利用して自己の利益を図ったとき

③会社の名誉、信用を著しく傷つけたとき

④会社の許可なく在籍のまま他に雇い入れられたとき

3 従業員が、次のいずれかに該当するときは、労働基準監督署の認定を得て即時に懲戒解雇する。ただし、情状により諭旨退職とすることがある。

①会社、取引先等の機密を他に漏らしたとき

②正当な理由なく、無断欠勤を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めないとき

③正当な理由なく、14日間に渡り無断欠勤をし、出勤の督促に応じないとき

④その他、業務上横領等の重大な非行を行ったとき

(6) 7年3月25日の本件審査における第1回審問で、申立人側の補佐人からの、なぜ5月31日の解雇をされたのかという尋問に対し、B1社長は、この人がいたら今後うちの会社は潰れてしまうという危機感を覚えたこと、本来3月31日に出席すればよかったのだが、遅れてしまって、5月31日に出席したつもりでいる旨を証言した。

また、審査委員長からの、5年5月31日付けで解雇するといつ決めたのか、あるいは理由が同じであれば1回目の解雇を撤回するときには、整理解雇でない、本当の理由で解雇しようと思っていたのか、との尋問に対し、B1社長は、できれば解雇したいと思っていた、A2組合員がいたらうちの会社ごと潰れる、5月8日の段階か分からないが(3.31解雇の)理由について出し違えたと思っている、整理解雇でなくて、今回出したのと同じように出席すればよかったと今でも思っている旨を証言した。

11 5. 31解雇通知後の経緯

(1) 前記10(1)の5.31解雇通知を受けて、5年6月7日、組合は、会社に対して、要求書(以下、「6.7要求書」という。)を通知し、5年6月19日に団体交渉に応じることを求めて、5年6月15日までに

以下の事項について文書にて回答するよう求めた。

- ① 5. 3 1 解雇通知書は、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるので、撤回して、5年6月以降の賃金も支払うこと
 - ② 第2回団体交渉（5年5月8日）で合意した事項について、確認書2通を作成したので、会社で押印のうえ、1通を同年6月15日までに返送すること
 - ③ 3. 3 1 解雇通知は無効であるため、5年4月1日以降の賃金分を支払うこと及び社会保険・健康保険について5年4月1日に遡及して加入すること
 - ④ 有給休暇18日分、5年4月1日から同年5月31日までの賃金を支払うこと、並びに上記有給休暇と休業補償の明細を交付すること
 - ⑤ 4. 1 1 回答書で会社が支払うと約束した未払残業代101,783円の速やかな支払い及び計算式の明示、並びに、残業代の不足分の支払い、労働基準法で定められている就業規則の従業員への周知義務を果たすこと
 - ⑥ 建設業退職金共済制度におけるA2組合員の平成25年3月5日以降の勤務に対する未払共済証紙1079日分の支払い及び共済証紙受払簿の提示
- (2) 組合は、前記(1)の6. 7 要求書にあわせて、第2回団体交渉（5年5月8日）の合意事項について、確認書を作成し、会社の押印を求めた。
- (3) 5年6月19日、会社の代理人であるB2弁護士は、5年6月16日付けで「ご連絡」（以下、「6. 16 ご連絡」という。）をA2組合員及び組合あてに通知し、以下の事項について回答した。
- ① 5. 3 1 解雇通知書については撤回しないこと、及び、A2組合員が5年5月31日まで会社にて在籍していた前提で同年6月22日までに社会

保険料などを控除して未払賃金を支払うこと、実際に支払う金額は後日通知すること

② 2年4月1日から5年3月31日までの未払残業代100,785円を支払うこと、及び、会社の所定実労働時間は7時間であり、1日の所定労働時間が8時間となるまでの残業については割増賃金ではないこと

③ 5年3月に取得した有給休暇13日分として、98,228円を支払うこと

④ 5年4月分及び同年5月分の休業手当として、平均賃金の60%相当額に所定労働日数48日分(4月:24日、5月:24日)を乗じた206,583円を支払うこと

⑤ 会社には退職金規程がなく、A2組合員に退職金を支給する義務はないが、従業員に有利になるため建設業退職金共済制度に加入していること、及び、会社が受領した共済証紙はすべて貼付しており、追加で支給する共済証紙はないこと

(4) 5年6月20日、組合は、要求書(以下、「6.20要求書」という。)を会社あてに通知し、6.7要求書の下記の事項について、会社は一応回答しているが、組合が求めている団体交渉に応じていないとし、同年6月28日に団体交渉に応じることを求めた。

① 解雇について

② 未払い残業代について

③ 5年3月に取得した有給休暇分の計算

④ 5年4月、5月分の休業手当

⑤ 退職金について

(5) 5年6月22日、会社は、A2組合員に対して、未払い残業代100,785円、有給休暇13日分98,228円、休業補償48日分206,583円から社会保険料61,534円と税金20,400円を控除し

た、計323,662円を支払った。

- (6) 会社は、組合が6.20要求書で要求する団体交渉に5年6月28日までに応じていない。
- (7) 5年8月22日、組合は、当委員会に本件救済申立てを行った。

12 本件救済申立て後の労使関係

- (1) 5年9月1日、A2組合員は、会社を被告として、甲府地方裁判所に雇用契約上の地位確認等を請求する趣旨の民事訴訟（以下、「別件民事訴訟」という。）を提起した。
- (2) 5年9月29日、B2弁護士は、A2組合員に対して、有給休暇5日分50,000円、市県民税相当額20,500円、計70,500円を支払った。
- (3) 5年12月1日、組合は、会社とB2弁護士に対して、要求書（以下、「12.1要求書」という。）を通知し、下記の事項について履行することを求めた。
 - ① 速やかに5.31解雇通知書に基づく離職票を発行すること（3.31解雇通知に基づく離職票は発行済）
 - ② 3.31解雇通知を撤回したが、会社が源泉徴収した5年4月分及び同年5月分の社会保険料や市県民税を納付しなかったため発生した延滞金の支払い
 - ③ 5年7月19日にA2組合員に支払った101,258円の趣旨を説明すること
 - ④ 有給休暇不足分37,172円、賃金・休業補償不足分287,817円を合わせた324,989円の支払い
 - ⑤ 5年4月分、同年5月分の賃金明細の発行
- (4) 5年12月20日、B2弁護士は、A2組合員と組合に対して「ご連絡」を通知し、12.1要求書に下記のとおり回答した。

① 5年4月分、同年5月分の賃金明細については、休業手当に加えて有給休暇の買い取りも行っているため、今しばらく待つてほしいこと

② ハローワークの指導により、3. 3 1 解雇通知に基づいて発行した離職票を会社あてに返送してほしいこと、及び、返送後に会社は、速やかに5. 3 1 解雇通知書に基づく離職票発行手続きを行うこと

(5) 第2回団体交渉（5年5月8日）以降、結審までに組合と会社との間で団体交渉は行われていない。

(6) 会社は、5年12月22日付け本件救済申立てにかかる準備書面で「被申立人としては、今後、団体交渉に応じる方針である。」と主張している。

1 3 A 2 組合員の業務内容と勤務態度

(1) 建設工事の現場におけるA 2 組合員の業務は、元請業者の現場監督の指示を受けて行う、職人がやり残した仕事や片付け、清掃である。

(2) C 2 会社の工事現場にA 2 組合員が指名されるなど、A 2 組合員の経験と技術は、会社や元請業者から一定の評価を受けていた。

(3) 4年1月30日、A 2 組合員は、職長・安全衛生責任者教育を修了し、その後、職長として、工程会議に出席したり、C 2 会社などの元請業者から業務指示を受ける窓口となった。

1 4 A 2 組合員の敬称不使用

(1) A 2 組合員は、年下である元請業者の現場監督に対して敬称を用いず、「くん」と呼んだり、時にはC 3 会社のC 4 監督を呼び捨てにすることがあった。

1 5 3年11月20日頃、C 1 会社の建設現場におけるA 2 組合員の行状

(1) 3年11月20日頃、A 2 組合員は、葦崎インターチェンジの建設工事の現場で、元請業者であるC 1 会社の現場監督であるC 5 従業員と口論になり、C 5 従業員の胸ぐらをつかみ、周囲にいた者に羽交い締めにされた。

1 6 5年3月16日、田富北小工事現場でのA2組合員の行状

- (1) C2会社、C3会社及びC10会社により構成される共同企業体（以下、「JV」という。）は、中央市立田富北小学校の建替工事を受注していた。
- (2) 会社は、JVの下請けとして、職人のやり残した仕事や片付け、清掃といった常用仕事を行っていた。
- (3) 5年3月16日、会社からは、A2組合員とB3従業員が現場に入っていた。
- (4) B3従業員は、C11会社の作業員とともにコンクリート打設業務に従事し、A2組合員は、当初は別の作業に従事していた。
- (5) コンクリート打設業務が間に合わないため、C2会社のC7所長は、コンクリートポンプ車を1台増設して、増設した1台の対応を会社で行うことをB3従業員に指示した。B3従業員はC7所長に対して職長であるA2組合員の許可を得てくださいとお願いしたところ、C7所長は、「そんなことであったら、Yはもういいや」と言った。
- (6) A2組合員は、途中から前記（5）のコンクリート打設作業に従事した。
- (7) C7所長は、会社の対応に腹を立て、会社は少なくとも一時的には当該現場への出入りを控える事態となった。C7所長は、自身の意向が反映されないため、会社に対して気分を害した。
- (8) 前記（7）を受けて、5年3月16日、A2組合員は、会社に5年3月17日、同月18日は、とりあえず仕事を空けて、C2会社からの連絡を待つと伝えた。A2組合員は、大事になることを嫌い、C7所長が腹を立てていることを報告しなかった。
- (9) この事案の他にも、現場内で元請業者と下請業者の連携が十分に取れていなかったことがあった。

(10) A2組合員は、建設現場において、会社から派遣される作業員の代表者である職長として、現場で起きたことには一定の責任を取る立場であった。

(11) 工事の前半では、C7所長からA2組合員に対して指示があったが、途中からは、他の現場監督などを経由して指示を受けることが多くなった。

(12) 5年3月1日から5年5月31日までの間に会社から田富北小工事現場に派遣された人工は次のとおりであった。

3月1日(水)	2人
3月2日(木)	1人
3月3日(金)	1人
3月4日(土)	1人
3月5日(日)	0人
3月6日(月)	2人
3月7日(火)	1人
3月8日(水)	1人
3月9日(木)	1人
3月10日(金)	1人
3月11日(土)	1人
3月12日(日)	0人
3月13日(月)	2人
3月14日(火)	1人
3月15日(水)	2人
3月16日(水)	2人
3月17日(金)から3月31日(金)まで	0人
4月1日(土)から4月4日(火)まで	0人

4月5日（水） 1人

4月6日（木） 1人

4月7日（金）から4月10日（月）まで 0人

4月11日（火） 1人

4月12日（水） 1人

4月13日（木） 1人

4月14日（金） 1人

4月15日（土）から4月16日（日）まで 0人

4月17日（月） 1人

4月18日（火） 1人

4月19日（水） 1人

4月20日（木）から4月30日（日）まで 0人

5月1日（月）から5月11日（木）まで 0人

5月12日（金） 1人

5月13日（金）から5月31日（水）まで 0人

17 5年11月頃、B1社長の発言

（1） 5年11月頃、B1社長とB7社会保険労務士は、B8従業員と残業代などについて面談を行った。

（2） B1社長の発言趣旨は以下のとおりである。

「A2さんについている人たちがあまりいい人たちでない。真に受けると会社がおかしくなる。A2さんにあまり引っ張られてもらいたくない。」

（3） 7年3月25日の本件審査における第1回審問で、B1社長は、審査委員からの、5年11月頃の前記（2）の趣旨の発言をした記憶があるのか、との尋問に対し、5年9月頃に第三者から組合は労働者を食い物にする悪い人たちだと聞き、多分そういう言葉が出たと思う旨を証言した。

1 8 会社における過去の解雇の例

- (1) 本件救済申立て時点において、会社内でA 2組合員の他に解雇された従業員はいない。

第5 当委員会の判断

- 1 争点1（会社が、5年5月31日付け解雇通知書をA 2組合員に通知し、A 2組合員を解雇したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

- (1) 5年5月31日、会社がA 2組合員を普通解雇したこと（前記第4の10（1））、その時点でA 2組合員が組合員であったこと及び会社が組合加入を認識していたこと（同3（4）、同5（1））は前記認定のとおりである。
- (2) そこで、不当労働行為意思の有無が問題となる。

当委員会は、私法上の権利義務を判断する機関ではないが、A 2組合員の5. 31解雇が客観的合理性や社会通念上の相当性を欠くものである場合には、不当労働行為意思が存在する可能性があるといえるため、まずこれを検討する。

認定事実によると、確かに、5年3月頃に会社は業務量が十分に確保できていなかったこと（同1（4））、5年3月16日にA 2組合員が職長を務める現場で元請業者とトラブルがあり一時期会社が現場への出入りを控えなければならない事態になったこと（同16（7）、同16（12））、A 2組合員は、現場への出入りを控えなければならない事態になったことを直ちに会社には報告していないこと（同16（8））、それ以前に元請業者の従業員の胸ぐらをつかんだこと（同15（1））、A 2組合員が元請業者の従業員の胸ぐらをつかんだ後に会社がA 2組合員に職長・安全衛生責任者教育を受けさせていること（同13（3）、同15（1））、年下の元請業者の現場監督に敬称を用いていなかったこと（同

14 (1)) が認められる。

一方で、会社は、A2組合員が現場から金属くずなどの有価物を持ち去ったこと、前日の工程会議で決めた人数より多くの作業員を現場に連れてきたこと、前記の敬称不使用等に関しA2組合員に対して注意指導を行ってきたことを主張するものの、本件において、これらを明確に認定しうるほどの証拠はないし、また、会社は5年3月16日にA2組合員の言動により会社がC2会社との取引を打ち切られるに至ったことを主張するものの、B3従業員の報告書によれば、同人の言動によりC7所長の気分を害したとも考えられるのであって、本件において、上記会社の主張を明確に認定するに足る証拠はない。

さらに、会社は、5.31解雇を行うに先立って、A2組合員から何ら事情聴取をすることもせず、弁明の機会さえ与えていないばかりか、本件救済申立て手続きにおいては、解雇通知書に明記していない内容を解雇理由として縷々主張するなど、5.31解雇は極めて稚拙で思慮に欠けた処分であり、客観的な合理性を有するとは認められない。

また、認定事実によると、会社において過去に解雇された従業員はいないこと（同18(1)）、前述のとおり5.31解雇を行うにあたってA2組合員に対する事情聴取や弁明の機会の付与を行っていないこと（同10(2)）、A2組合員が過去に懲戒処分を受けたことがないこと（同10(3)）が認められ、5.31解雇は社会通念上の相当性を有するとも認められない。

よって、本件5.31解雇は客観的合理性や社会通念上の相当性を欠くものと認められることから、この場合会社に不当労働行為意思が存在する可能性がないとはいえない。

ただし、仮に、会社に、組合や組合活動に対する嫌悪の意思が認められたとしても、本件5.31解雇が不当労働行為意思に基づくものであ

ると判断するためには、かかる嫌悪の意思を決定的な動機として行われたものであると認められる必要がある。

そこで次に、この点について検討する。

認定事実によると、5年4月4日にA2組合員が組合員になり会社に通知したこと（同3（4）、同5（1））、5年4月18日に第1回団体交渉が行われたこと（同6（1））、会社は5年5月8日の第2回団体交渉で5年3月31日付け解雇通知が無効であることを認めたこと（同8（2））、5.31解雇の時点でA2組合員は会社で唯一の組合員であったこと（同1（1））が認められ、このような一連の労使関係の中で、会社が組合や組合活動を快く思っていなかったであろうこと、あるいは、組合や組合活動に対する嫌悪の念を抱くこともあろうことは想像できないことではない。

しかしながら、組合が主張するA2組合員が5.31解雇の前に行ったとされる同僚などへの仲間づくりの活動は、具体的にいつ、どこで、誰に対して働きかけを行ったという主張や立証がなされていないため、当該事実を認定するまでには至らない。

加えて、A2組合員が労働基準監督署に未払賃金の申告を行ったのは、5年5月29日頃であり（同9（6））、その頃、会社が、かかる事実を知っていたかどうかは証拠上明らかでなく、そのためこのことが5年5月31日に行われた5.31解雇へ直ちに影響したとは言えない。

また、組合が主張するA2組合員や組合に対する誹謗中傷またはけん制するB1社長の発言は、組合の証拠説明書や当事者尋問で確認されたとおり、5年8月22日の本件救済申立てや5年9月1日の民事訴訟が提起された後である5年11月頃の組合やA2組合員と会社との労使関係に基づいてなされた発言であると認められ、その発言の意図や趣旨を本件5.31解雇当時の会社の認識として、そこまでさかのぼらせて認

めることはできない。

さらに、本件全証拠によっても、A 2 組合員の組合加入（5 年 4 月 4 日）から 5. 3 1 解雇（5 年 5 月 3 1 日）までの間に、B 1 社長をはじめとする会社関係者から組合や組合活動を嫌悪する趣旨の発言等は認められない。

ところで、5. 3 1 解雇に先行して行われた 3. 3 1 解雇は、B 1 社長が、5 年 3 月 3 1 日の A 2 組合員との数時間に及ぶ話し合いの中で、ただでさえ仕事が少なくなっている状況で休業補償や年次有給休暇等を要求され、A 2 組合員が職長として派遣されていた田富北小工事現場への出入りを一時的にはあるが控えなければならない状況となり、B 1 社長としては、会社の存続のためには A 2 組合員を排除するしかないという決意に基づき、十分に検討することなく行われたものと認められ、その後、5 年 5 月 8 日の第 2 回団体交渉で 3. 3 1 解雇を撤回するものの、本件 5. 3 1 解雇に至るまでの会社の A 2 組合員を排除するという意思是、B 1 社長の供述からしても、強固なものであり、かつ、一貫していたものといえる。しかもかかる意思是、A 2 組合員が組合に加入する前から生じたものである。

確かに 5. 3 1 解雇に合理性や相当性が認められないことは前述のとおりである。

しかし、本件において、会社の A 2 組合員を会社から排除しようとする当初からの強固なかつ一貫した意思と比べ、組合や組合活動を嫌悪する会社の意思のほうがはるかに優越し、組合や組合活動に対する嫌悪の意思が本件 5. 3 1 解雇を行うに至らしめた決定的な動機であったと認めるには、なお、客観的、具体的根拠が十分ではないと言わざるを得ない。

そうだとすると、本件 5. 3 1 解雇につき会社に組合や組合活動に対

する嫌悪の意思があったとしても、それだけをもって本件5. 3 1解雇を不当労働行為意思によるものとはいえず、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当すると認めることはできないというべきである。

同様に、本件5. 3 1解雇は、A 2組合員が組合に加入する前から生じ、強固なかつ一貫した、A 2組合員を排除しようとする意思から行われたものであり、組合を弱体化させ、組合の運営に介入するとまではいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると認めることはできないというべきである。

2 争点2（会社が、5年5月19日付け、同年6月7日付け、同月20日付けで組合が申し入れた団体交渉に応じていないことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

（1） 5年5月19日、組合は会社に義務的団体交渉事項であるA 2組合員に関する休業補償などについて団体交渉を要求していること（同9（4））、5年6月7日、組合は会社に5. 3 1解雇の撤回などについて団体交渉を要求していること（同11（1））、5年6月19日、会社は組合に5. 3 1解雇などについて文書で回答したこと（同11（3））、5年6月20日、組合は6. 16ご連絡を受けて解雇などについて団体交渉を要求したこと（同11（4））、5年12月20日、会社は賃金明細や離職票の発行について文書回答していること（同12（4））、一定の金銭をA 2組合員に支払っていること（同11（5）、12（2））、5年5月8日の第2回団体交渉の後に組合と団体交渉を行っていないこと（同12（5））は前記認定のとおりである。

（2） そこで、会社が団体交渉を行っていないことについて正当な理由があるかが問題となるので、以下、これについて検討する。

まず、会社の「組合の要求事項に対して書面で回答することで、実質的に応じており、団体交渉を拒否している事実はない。」という主張につ

いて検討する。

団体交渉については、当事者間に書面によって交渉するとの合意があるなど特段の事情が認められない限り、直接労使が面会して話し合う方式によることが原則である。しかしながら、本件については、かかる特段の事情が一切認められない。したがって、会社が書面により回答したからといって、それで使用者の団体交渉応諾義務を尽くしたということにはならないというべきである。

次に、会社の「5. 3 1 解雇の有効性の点について当初より対立しており、5年9月1日付けで民事訴訟が係属している。このような状況下では、合意できる交渉を想定しえず、双方の合意達成の可能性はない。故に、団体交渉を拒否する正当な理由がある。」という主張について検討する。

一般に、当事者の交渉により将来の関係を視野に入れて紛争の解決を目指す団体交渉は、権利義務関係を確定する訴訟とは機能も目的も異なることから、団体交渉事項につき別件民事訴訟が係属していることは、団体交渉を拒否する正当な理由になりえない。

以上の認定を総合すれば、会社が、組合の行った団体交渉申し入れに対して、文書で回答するのみで団体交渉に応じていないことは、正当な理由なく団体交渉を拒否していると評価することができる。よって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると認めることができる。

また、そもそも、第2回団体交渉（5年5月8日）以降、本件救済申立て（5年8月22日）に至るまでの間、組合からの再三にわたる団体交渉の申し入れに対して、会社が、日程の延期を求めることも団体交渉に応じられない理由も説明せず申し入れを無視していること、代理人弁護士が残業代や退職金について調査や回答を団体交渉や書面で約束したにもかかわらず、約束を反故にして回答していないこと（同8（2）、8

(3)、9 (1)、9 (2)、9 (3)、9 (4)、9 (5))、5年5月8日の第2回団体交渉で3. 3 1解雇の撤回を認めたにもかかわらず団体交渉でA 2組合員の行状について何ら説明することなく、しかも、組合に事前に通告することなくいきなり5. 3 1解雇を行ったこと、一度撤回した3. 3 1解雇後に行われた5. 3 1解雇に対して組合は具体的に事実関係を示した上で詳細に反論し解雇撤回を求めたのに対して会社は何ら理由を説明して再反論することなく解雇を撤回しないとの1文のみの回答であること(同1 1 (3))が認められ、本件全証拠によっても、会社の団体交渉拒否には何ら正当な理由があると評価できる事実は認められず、極めて不誠実な対応であるという他ない。

さらに、会社は5年1 2月2 2日提出の準備書面で「被申立人としては、今後、団体交渉に応じる方針である。」と主張しているが、7年6月2日の本件救済申立ての結審までの約1年半もの間に団体交渉を行っていない。団体交渉に応じる意思があるのであれば、従前、組合からは団体交渉の申し入れがなされているのであるのだから、会社としては直ちに組合との間で団体交渉の機会を設け、速やかに団体交渉を行い、その事実を当委員会に主張立証すべきである。

- (3) 以上、前記(1)及び(2)で認定した事実のとおり、かかる会社の対応は、組合との交渉をことさらに軽視し、組合をないがしろにするものであり、組合員の組合に対する信頼を失墜させることで、組合の弱体化を図るというべき行為であると評価できる。

よって、会社が、組合の行った団体交渉申し入れに対して、文書で回答するのみで団体交渉に応じていないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると認めることができる。

3 救済方法

- (1) 主文1項について

当委員会は、本件の事実を照らし、会社が団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合に対する支配介入に当たると判断し、主文１項のとおり命令することとする。

(２) 主文２項について

組合は謝罪文の掲示等を求めているが、救済方法としては文書の交付をもって足りると考え、主文２項のとおり命令することとする。

第６ 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第２７条の１２及び労働委員会規則第４３条を適用して、主文のとおり命令する。

令和７年９月２２日

山梨県労働委員会

会 長 堀 内 寿 人