

命 令 書

申立人 H組合
代表者 執行委員長 A

被申立人 J会社
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和6年(不)第49号事件について、当委員会は、令和7年10月8日及び同月29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

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人に対し、組合員に対する解雇通告等について団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、組合員に対し退職勧奨は行ったが解雇した事実はなく、議題が不明確であり正当なものではないとして、団体交渉申入れに応じないこと、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

令和6年5月16日付け団体交渉申入れ及び同年6月13日付け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体交渉拒否に当たるか。

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 当事者等

- (1) 被申立人J会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、フードサービス、食品販売、厨房機器・什器及び関係機器の販売、コンサルティングを営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,650名である。
- (2) 申立人H組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

2 団体交渉申入れに関する経緯

- (1) 令和6年2月3日、会社の嘱託契約社員であるC（以下、組合に加入する前も含めて「C組合員」という。）が、会社の執行役員Dに対し、「（重要）ご連絡」と題する電子メール（以下「2.3メール」という。）を送信した。

2.3メールには、同年4月1日に他社から新社長が就任予定である旨や、C組合員が考える営業戦略の提案等の記載があった。

- (2) 令和6年5月1日、C組合員が、会社の社長B（以下「会社社長」という。）と面談し、「E常務に関して」と題する文書（以下「5.1文書」という。）を提出した。

5.1文書には、会社の常務E（以下「会社常務」という。）の行動等について、C組合員の見解、主張及び提言の記載があった。

- (3) 令和6年5月14日14時頃、会社の社長室で、会社社長は、会社の総務課長F（以下「総務課長」という。）が同席の上で、C組合員との面談を行った。

この面談では、2.3メール、5.1文書の内容等について、改めて話が行われた（以下「5.14社長面談」という。）。

同日、5.14社長面談後、総務課長とC組合員は、C組合員の執務室において、C組合員の雇用問題に関する会話をを行った（以下「5.14課長会話」という。）。

同日、5.14課長会話後の17時頃、会社の会議室で、総務課長はC組合員との面談を行った。この面談において、総務課長は、C組合員が退職する場合、会社は雇用契約期間である令和7年3月31日までの賃金相当額を支払う旨述べた。これに対し、C組合員は退職を拒否した（以下「5.14課長面談」という。）。

なお、C組合員は、その後も通常どおり出勤し、賃金の支払いを受けていた。

- (4) 令和6年5月16日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この文書を「5.16申入書」という。）を提出した。

5.16申入書には、C組合員が、令和6年5月16日に組合に加入した旨の記載の後、「さて、Cは、この間E常務の件で、社長に意見を述べてきましたが、昨日、突然解雇の通告を受けました。その背景には、会社のガバナンスやコンプライアンスなど、大きな課題があると思われ、労働組合との団体交渉を通じて問題の解決を図る

こととしました。」との記載があった。

また、要求事項として、「1. 組合員の雇用・労働条件に関する事項については、当ユニオンと協議し、決定すること。2. 組合加入を理由とした不利益取り扱いなど不当労働行為は行わないこと。また、本要求書に関する事項について、直接本人に話すなど圧力ととらえられる行為を行わないこと。3. Cに対する解雇通告の理由を説明するとともに、撤回すること。」（以下「本件要求事項」という。）の記載があった。

(5) 令和6年5月24日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「5.24会社連絡」という。）を提出した。

5.24会社連絡には、5.16申入書を受領した旨の記載の後に、①会社は組合との団交について関係法令を遵守し、組合員の労働条件について団交を行うが、議題にならない事項については団交を行う必要はないと考える旨、②C組合員の解雇について組合は誤認がある旨、③C組合員に対し、事実無根な情報を吹聴し、従業員を煽り風紀秩序を乱す行為について退職勧奨を行ったことは認めるが、解雇する旨は伝えていないため、団交の議題には当たらないと会社は考える旨、等の記載があった。

(6) 令和6年5月29日、組合の書記長であるG（以下「組合書記長」という。）が、総務課長に団交応諾の有無について電話で確認したところ、総務課長は、同年6月6日に連絡予定の旨回答した。

(7) 令和6年6月1日、C組合員は、総務課長に対し、C組合員が作成した「和解に伴う解決金要望の考え方等」と題する文書（以下「6.1文書」という。）を提出した。

6.1文書には、以下の記載があった。

「極秘」

和解に伴う解決金要望の考え方等

1. H組合・・・計. 300万円

①解決金・・・200万円

②リスクヘッジへの協力・・・100万円（安すぎる？）

※労働委員会審議への直行回避（会社へ再検討の猶予を与えた）

2. 組合員 C・・・計. 1,000万円

①退職勧奨に伴う解決金・・・400万円（ユニオン未加入時に提示）

②退職に伴う今後のリスクヘッジ換算・・・400万円（安すぎる？）

③リスクヘッジへの協力・・・100万円

※労働委員会審議への直行回避（会社へ再検討の猶予を与えた）

④“退職勧奨”に関する反論封印・・・50万円

実態として、退職勧奨ではない（内容詳細は現時点では出せない）

⑤会社への誹謗・中傷に関する反論封印・・・50万円

実態として、誹謗・中傷なのか、議論の余地が十分ある

（内容詳細は現時点では出せない）

3. その他

◇C退職日・・・和解書締結 → 解決金振込日付 』

(8) 令和6年6月6日、組合書記長が、総務課長に団交応諾の有無について電話で確認したところ、総務課長は、必要性がなく団交しないと回答した（以下、この電話確認及び会社回答のことを「6.6電話確認」という。）。

(9) 令和6年6月13日、組合は、会社に対し、「抗議及び団体交渉の申し入れ」と題する文書（以下「6.13申入書」という。）を提出した（以下、組合が会社に対し5.16申入書及び6.13申入書を提出したことを「本件団交申し入れ」という。）。

6.13申入書には、①5.24会社連絡及び6.6電話確認での会社の回答が、明らかに労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であり、団交拒否に対して抗議するとともに、改めて団交に応じるよう申し入れる旨、②会社が団交に応じない場合、会社に対する抗議を継続するとともに、大阪府労働委員会に対して不当労働行為救済申立てを行う旨、等の記載があった。

(10) 令和6年6月20日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「6.20会社連絡」という。）を提出した。

6.20会社連絡には、6.13申入書を受領した旨の記載の後に、会社は組合との団交について関係法令を遵守し、組合員の労働条件について団交を行うが、前便にも伝えた通り、議題にならない事項については団交を行う必要はないと考える旨、等の記載があった。

(11) 令和6年11月14日、会社は、C組合員に対し、「雇用契約終了の予告通知」と題する文書（以下「11.14会社文書」という。）を提出した。

11.14会社文書には、C組合員に重大な服務規律違反が認められるため、本来なら即時に解雇すべきところではあるが、契約期間の定めを尊重し、令和7年3月末日をもって期間満了により終了することを通知する旨、本日以降期間満了までの間、所定の賃金は支払うが、入社には及ばない旨等の記載があった。

(12) 令和6年11月15日、組合は、会社に対し、11.14会社文書等に関する「団体交渉の申し入れ」を行った。会社は、これを受け、同月22日に団交を行う旨の「ご連絡」を提出し、同年12月13日に団交が開催された。

(13) 令和6年11月18日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 解雇通告の事実が無いことについて

5.14社長面談において、会社社長がC組合員の提案について否定的な見解を述べたところ、C組合員は、感情的になりいきなり席を立ち、「これからは団交と訴訟だけやりますから。団交に監査役も引きずり出したるからな。」と捨て台詞を残し、社長室を退室した。

その30分程後、総務課長がC組合員の席に行き、「落ち着いて、別室でお話しましょう。」と声を掛けたところ、C組合員が「辞めたらええんやろ、いつにしたらええ？」と発言したため、総務課長が退職の細かな点について別室で話し合うことを提案した。その後、総務課長は上司である会社常務を訪れ、この状況を報告したところ、会社常務より、C組合員を引き留めることはしないでいい旨、C組合員との雇用契約の満期である来年3月までの賃金を支払うという形になっても構わない旨の示唆があった。

その後、会議室で行われた5.14課長面談において、「辞めない」と述べたC組合員に対し、総務課長は「お辞めになると言ったのはCさんではありませんか。」と述べ、契約期間満了までの賃金相当額を支払う旨も述べたうえで退職を勧奨した。この一連の経緯において、総務課長が「解雇」という言葉を発したことは一度もなかった。

組合は、5.14課長会話において、C組合員が総務課長から解雇の通告を受けたと事実と異なる主張をしており、失当である。

また、組合は、5.14課長面談において、C組合員が総務課長にしつこく退職を迫られたがC組合員は拒否したと主張しているが、解雇は、労働契約の終了に向けた使用者側の一方的な意思表示であり、労働者側の拒否するしないに関わりがない事項であり、組合の主張は自己矛盾している。

さらに、6.1文書には、「退職勧奨に伴う解決金」として「400万円」の記載があるが、同文書には「解雇」の文字はなく、それについてC組合員は合理的な弁明ができなかった。C組合員自身も解雇の事実は無く、退職勧奨を受けたものであることを承知していたことが明らかである。

(2) 団交拒否の理由について

会社は主張が違うから交渉に応じないのではない。①組合が5.16申入書に「解雇の通告を受けた」と記載し、事実と反する内容の申入れを行ってきたこと、②会社が5.24会社連絡において、解雇通告の事実が無いことを指摘し、団交の議題には当

たらないと考える旨を示していること、③C組合員は5.14課長面談後も会社に出勤し、労務提供を行い、その対価として賃金の支払いを受けており、解雇の事実がないのは明らかなこと、④C組合員も6.1文書において「退職勧奨に伴う解決金」と記載しており、解雇の事実が無いことを認識していたこと、⑤組合も、5.24会社連絡を踏まえてC組合員に事実確認をすれば容易に解雇の事実など無いことは知り得たものであること、⑥にもかかわらず、組合は6.13申入書において、解雇の事実が無いことを前提とする申入内容の修正もなく、何を議題とするのか明らかにしないままであったこと、こうしたことから会社は本件団交申入れについては議題が明確でなく正当なものとは言い難いと判断した。

なお、会社は別件の事柄については、令和6年12月13日に団交を行っている。

したがって、会社が本件団交申入れに応じないことについては、正当な理由があり、不当労働行為に該当しない。

2 申立人の主張

(1) 解雇を通告したことについて

5.14社長面談において、C組合員は5.1文書について、会社常務の問題行為を指摘し改善を求めたが、会社社長はその問題に触れてくれるなという態度であった。

社長面談後の16時ごろ、突然、総務課長がC組合員の席に来て、「本日付けでの退職となり、30日分の手当は明日振り込みます。懲戒処分にはしません。」と、述べた。C組合員は「いきなりそんなことを言われても困る」と、返答しており、C組合員が自ら辞めるなどと述べていない。

5.14課長面談において、総務課長はC組合員に、「普通解雇です。手当を契約期間分（令和7年3月末）出します。」と、退職を迫ったがC組合員は拒否した。

C組合員が総務課長に、「退職勧奨」と記載した6.1文書を渡したのは事実だが、退職勧奨として承知したものではない。

(2) 団交拒否の理由について

会社は、C組合員に説明もなく解雇通告し、組合が団交を申し入れると退職勧奨だったと虚偽の言い訳とともに団交拒否を行った。

5.16申入書に記載している「解雇」について、会社が「退職勧奨」であるとして異議があったとしても、それは団交で主張すれば事足りるのであり、団交を拒否する理由にはならない。

(3) 会社は正当な理由なく団交を拒否しており、かかる対応は不当労働行為に当たる。

第6 争点に対する判断

1 組合の本件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、以下判断する。

(1) まず、本件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(4)、(9)認定によれば、本件要求事項は、労働者の労働条件その他の待遇に係る事項等であるから、義務的団交事項に当たる。

(2) 次に、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」があるかについてみる。

会社は、団交に応じない理由として、5.16申入書が、C組合員に対する解雇通告があったとする事実と反する内容を前提としていること、組合が、会社の指摘に対して、C組合員に確認すれば解雇の事実が無いと容易に知り得たにもかかわらず、申入れ内容の修正をしなかったこと、などから、本件団交申入れについて、議題が明確にされていなかったためと主張する。

そこで検討するに、前記第4. 2(3)、(4)、(5)、(9)、(11)認定によれば、組合が5.16申入書において「Cに対する解雇通告の理由を説明するとともに、撤回すること」を要求したこと、これに対して会社が、5.24会社連絡において、C組合員に対して、事実無根な情報を吹聴し、従業員を煽り風紀秩序を乱す行為について退職勧奨を行ったことは認めるが、解雇通告は行っていない旨の回答を行ったこと、その後組合は、会社の団交拒否に対する抗議の意思表示は行ったものの、解雇通告の有無や、会社の主張するC組合員の非違行為の有無については特に意見を述べていないこと、C組合員は、5.14課長面談後も通常どおり出勤し、11.14会社文書により、本日以降期間満了までの間所定の賃金は支払うが当社には及ばないこと、及び令和7年3月末日をもって期間満了により終了すること、を通知された以降も、雇用期間終了までの間、賃金の支払いも受けていたこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からみれば、解雇通告の撤回を求める本件団交申入れに対し、会社が、退職勧奨は行ったが解雇通告は行っていないと指摘することは正当な応答と認められる一方、組合は、この指摘に対し、C組合員に事実関係を確認するなどして、解雇通告の有無や、会社の主張する非違行為の有無等を議題として掲げるなど、団交の議題を可能な限り特定し、会社との協議を継続することができたのに、これを行わなかったことが認められる。

よって、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由によるものと認められる。

なお、組合は最終陳述書において、5.16申入書における要求事項の中には、C組合員に対する解雇通告の撤回のみならず、事前協議制等に関する事項も含まれていると主張する。しかし、前記第4. 2(4)、(9)認定のとおり、5.16申入書は、その

文脈上明らかに、C組合員が解雇通告を受けたとされることが端緒であること、組合の主張する事前協議制の在り方等は、C組合員に対してなされたとされる、解雇通告の背景事情として指摘されていることが認められる。また、組合自身、6.13申入書により団交拒否に対する抗議を行うに際し、C組合員に対する解雇通告の論点とは別に、上記事前協議制の議題等について団交に応じるよう求めた事実も認められない。

以上の事実からすれば、組合は、5.16申入書において、C組合員に対する解雇通告とは別の議題として、上記事前協議制に関する事項等を掲げたものとは認められないから、組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおり、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由によるものと認められるから、本件申立ては棄却する。

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12月8日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓