

## 1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①令和5年3月24日に、申立人X組合（以下「組合」という。）との団体交渉（以下「団交」という。）において、組合の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）の未払賃金についての議題に関して、一方的な計算基礎を示した以外に詳細な根拠等を何ら説明せず、A2組合員の解雇理由についての議題に関して、資料を示して説明することを拒否したこと並びに②組合からの同年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに応じず、同月18日の組合との電話で団交を拒む発言をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月15日に当初申立てがされ、その後、③A2組合員を解雇したことが同条1号に該当する不当労働行為であるとして、同年6月19日に追加申立てがされた事件である。

## 2 本件の争点

- (1) 令和5年3月24日の団交（以下「3.24団交」という。）における、A2組合員の未払賃金についての議題及び解雇理由についての議題に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (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に応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 令和5年4月18日の組合の運営委員であるA3（当時は副委員長。以下「A3副委員長」という。）との電話に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- (4) 会社が、A2組合員を解雇したことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか。

### 3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合が令和5年4月12日付け及び同月19日付けで申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、令和5年3月24日に開催された団体交渉において、組合員であるA2の解雇理由について、具体的な説明を行わなかったこと並びに組合から同年4月12日付け及び同月19日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと（同月18日の通話に係る会社の対応を含む。）が不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。
- (3) その余の申立ては棄却する。

### 4 判断の要旨

#### (1) 争点(1)について

ア 労組法7条2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、形式上団交が行われたものの、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって当該団交に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団交拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

このように、使用者には誠実に団交に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならないが、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て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、上記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があるものと解すべきである。

#### イ A2組合員の未払賃金について

会社が組合に対して手交した「掃除・終礼時間」と題する書面は、組合にとって十分とまでは評し得ずとも、会社は、組合が支給額の積算に疑義を呈した場合は協議に応じる旨回答しており、組合が持ち帰って検討するとしていることから、会社の対応は、不誠実であったとまではいえない。

ウ A 2 組合員の解雇理由について

会社は、本件事業所の閉鎖の理由について経営不振のためである旨述べたのみであり、それ以上の説明をしなかった理由として、労働基準監督署の監督官が解雇理由を書面で知らせること以外は任意であり、その点について争うのであれば裁判しかないと言われたからである旨の説明に終始した。また、組合が、会社が財務的に厳しいことを証明するための根拠資料として、過去5年分の財務諸表の提出を求めたところ、会社は、これを拒み、財務諸表に代わる何らの資料も提示しなかった。さらに、組合が説明を求めた整理解雇の必要性についても、組合に対する説明を拒んだ。

そうすると、会社が、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、論拠を示して反論するなどの努力をしたとはいえない。

エ 以上から、3.24団交における、A 2 組合員の未払賃金についての議題に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当せず、A 2 組合員の解雇理由についての議題に係る会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 争点(2)及び(3)について

ア 令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れに対する会社の対応について

組合は会社に対し、令和5年4月12日付け書面で、A 2 組合員の解雇撤回及び未払賃金の支払等を議題として団交を申し入れ、同月17日

までに当該申入れに回答することを要求したが、同日までに会社から回答及び資料送付はなかった。

また、同月18日、A3副委員長は、会社の団交の窓口を務めていたB2氏と通話した。

さらに、組合は会社に対し、同月19日付けで、3.24団交及び同月12日付け団交申入れに係る会社の対応に抗議するとともに、同月18日の組合と会社の通話について、B2氏が団交を拒否する発言をして電話を切った旨を記載した上で抗議した。

このことから、会社は、同月18日の通話において、同月12日付け団交申入れを拒否したものと認められる。

また、組合は会社に対し、同月19日付けで、再度、A2組合員の解雇撤回及び未払賃金の支払等を議題として団交を申し入れ、同月24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要求したが、同日までに会社から回答及び資料送付はなかった。

そして、本件申立てに至るまでの間に会社から回答があった事実及び団交が開催された事実は認められない。

そうすると、会社は、同月12日付け団交申入れに対しては、同月18日の通話においてこれを拒否し、同月19日付けの団交申入れに対しては何ら応答していないのであるから、かかる会社の対応は同月12日付け及び同月19日付けの団交申入れを拒んだものといえる。

イ 会社が令和5年4月12日付け及び同月19日付けの団交申入れを拒んだ正当な理由の有無について

労組法7条2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、会社が団交申入れを拒んだ正当な理由があるか否かが問題となる。

3.24 団交において、会社が A 2 組合員の未払賃金について計算した「掃除・終礼時間」と題する書面を提示したのに対して組合がこれを持ち帰って検討する旨述べ、会社が支給額の積算に疑義がある場合は協議に応じる旨回答し、また、組合が A 2 組合員の解雇の必要性を示す資料を求めたのに対し、会社は、説明する必要がある旨述べて拒んだ。かかる事実を照らせば、A 2 組合員の未払賃金について、組合が会社の提示した書面を検証する予定がある上、会社も組合の検証によって生じた疑義に応じる姿勢を示しており、また、A 2 組合員の解雇についても、会社は何ら具体的な説明をしていなかったのであるから、議論が尽くされたと評価することはできない。

この点、会社は、上記正当な理由の存在を基礎付ける事実についても、何ら主張・立証をしておらず、このほか、会社が団交申入れを拒む正当な理由となり得る事情も認められない。

したがって、会社が団交申入れを拒む正当な理由があったとはいえない。

ウ 以上から、会社が、団交申入れに応じなかったこと（同月18日の通話に係る会社の対応を含む。）は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

### （3）争点（4）について

A 2 組合員を含む本件事業所の利用者に対し、会社は、令和4年12月16日、令和5年1月15日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を、令和4年12月28日、同月16日付けの解雇予告を取り消す旨の「解雇予告取消通知書」を、令和5年2月28日、同年3月31日付けで解雇する旨の解雇予告通知書をそれぞれ交付し、同日、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。

そうすると、会社が A 2 組合員を解雇したことは、A 2 組合員が組合の組合員であること又は組合活動をしたことを理由に排除する目的で行われ

たとまではいうことができない。

なお、組合は、本件事業所閉鎖後に、同じ場所で別の経営者が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就労継続支援A型の事業を行う事業所を開設しており、当該事業所の労働者の過半数が会社の労働者であった者であることを述べるが、かかる事情があったとしても、上記判断を覆すものではない。

したがって、会社が、A2組合員を解雇したことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。