

命 令 書 ㊦

申立人 奈良市  
X組合  
代表者 委員長 A 1

被申立人 生駒市  
Y会社  
代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の奈労委令和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6年12月24日第680回公益委員会議において、会長公益委員飯田誠、公益委員山田享子、同矢野昌浩、同名津井吉裕、同菊井正宏が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が次の事項について団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。
  - (1) A 2 組合員及びA 3 組合員の懲戒処分に関する事項
  - (2) A 3 組合員に対する給与の手当の変更及び令和5年6月分給与の供託に関する事項
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X組合

委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

令和5年7月6日の第1回団体交渉時及びそれ以降本件申立てまでの間における団体交渉申入れに係る当社の貴組合への一連の対応が、奈良県労働委員会において、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、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）のA2組合員（以下「A2組合員」という。）を令和5年5月25日付けで、A3組合員（以下「A3組合員」という。）を同年8月19日付けで、それぞれ懲戒処分にしたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、また、同年7月6日の第1回団体交渉において、会社が、具体的な資料を示さずに懲戒処分の正当性を主張したこと、その際に組合から懲戒処分の事由に係る会社の説明に対して何ら弁明がなかったこと等を理由としてその後の団体交渉を拒否したことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月2日、組合が当委員会に救済を申し立てた事案である。

#### 2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 不誠実な団体交渉を改め、労使合意による解決を行うこと。
- (2) 会社は、A2組合員及びA3組合員に対する懲戒解雇を撤回し、撤回の日までの期間就労していたものとして、未払賃金及び慰謝料を支払うこと。
- (3) 不当労働行為に対する謝罪文を、従業員が目にする掲示板に1か月間貼り出すこと。

## 第2 本件の争点

- 1 会社がA2組合員及びA3組合員を懲戒処分にしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。
- 2 令和5年7月6日の第1回団体交渉時及びそれ以降本件申立てまでの間における団体交渉申入れに係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

## 第3 当事者の主張の要旨

- 1 会社がA2組合員及びA3組合員を懲戒処分にしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。

(争点1)

### (1) 申立人の主張

A2組合員及びA3組合員の懲戒処分は、説明もなく、反論や弁明の機会もないような異常な方法で行われたものであり、組合員であることを理由として行われた処分である。

### (2) 被申立人の主張

A2組合員が組合員であるを知ったのは、組合加入通知と団体交渉の申入書が提出された令和5年6月12日である。また、A2組合員への懲戒処分は、嘱託職員として採用されたにもかかわらず、デイサービスB2の「代表取締役及管理代理」と自称し、その運営、取り分け経理処理について、代表者の承認・決裁を得ることなく、専横的に処理して不正な行為を重ねてきたことに対する処分である。

A3組合員への懲戒処分は、「代表取締役及管理代理」と自称して専横を振っていたA2組合員の権限に乗じて、利用者や従業員に対し優越的立場で振る舞っていたことに対する処分である。

よって本件懲戒処分は、同人らが組合員であることを理由とするものではなく、就業規則に基づく処分であるから、組合員であることを理由として行われた不利益処分には当たらない。

- 2 令和5年7月6日の第1回団体交渉時及びそれ以降本件申立てまでの間における団体交渉申入れに係る会社の対応は、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)

### (1) 申立人の主張

会社は、令和5年7月6日の第1回団体交渉時に、A2組合員を懲戒処分にした理由について、「業務上の横領などあった」と述べているが、その証拠となる資料については一切示さず、「組合に示すことはしません」と繰り返し、A2組合員の

懲戒解雇の理由の説明に値する証拠の開示はされなかった。

また、その際に、会社が「今後は一切、団体交渉はしない」と明言し、その後の団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

## (2) 被申立人の主張

第1回団体交渉時に、組合が、議題にあったA2組合員の懲戒解雇の事由に係る会社からの説明に対し、弁明を一切せず、今後の方針を全く開示しないまま、声高に話をするだけであり、継続的な交渉の意味がないものと受け止めざるを得ず、また本件問題は民事・刑事上の問題として取り扱われるべき案件であると考えたため、拒否したものである。

## 第4 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、平成3年5月1日に結成された個人加入方式の労働組合（いわゆる合同労組）であり、肩書地に事務所を置いている。結審時点の組合員数は300人である。このうち、結審時点における会社の組合員はA2組合員及びA3組合員の2名のみである。

【第3回審問調書、審査の全趣旨】

#### (2) 被申立人

ア 会社は、昭和54年11月21日に設立された介護事業を営む株式会社で、肩書地に本社を置いている。結審時点の従業員数は10人である。

【第3回審問調書、審査の全趣旨】

イ 会社は、平成22年6月24日にB3及びB1が代表取締役役に就任し、令和2年6月30日に両名が退任、令和4年11月14日にB1が代表取締役役に就任し、令和5年2月4日にB4が取締役に就任した。

【甲27、甲32】

ウ 会社は、同年7月4日に従業員に対し、B4が同社取締役役に就任したことを通知した。

【甲36】

### 2 申立てに至る背景

(1) A2組合員は平成22年8月16日に入社し、生活相談員として勤務していた。

【甲2】

(2) A3組合員は遅くとも平成24年1月には会社で看護師として勤務していた。

【審査の全趣旨】

(3) 令和5年1月30日、A2組合員とA3組合員は労働相談のため、組合を訪問した。

【甲40】

(4) 同年2月24日、A2組合員とA3組合員は組合に加入した。

【甲14、審査の全趣旨】

(5) 同年5月25日、会社は、A2組合員に対し、業務命令違反行為及び服務規律違反行為を理由として懲戒解雇とする懲戒処分を通知した。

【甲12】

(6) 同年8月19日、会社は、A3組合員に対し、①義母C1に係るデイサービス利用料の未払い、②通勤手当の不正受給、③業務命令違反、④職員、経営者らに対する日常的なパワーハラスメント及びモラルハラスメント、⑤利用者に対するセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント、⑥偽計業務妨害行為、⑦虚偽の風説流布を理由に懲戒解雇とする懲戒処分を通知した。

【甲10】

(7) 同年9月1日、組合は、当委員会に対し、誠実な団体交渉をあっせん事項として、あっせんを申請したが、会社はあっせんを拒否し、同月21日、あっせんは打ち切りとなった。

【当委員会に顕著な事実】

(8) 同年10月2日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

### 3 団体交渉の経緯等

(1) 令和5年6月12日、組合は、会社に対し、A2組合員が組合に加入したことを通知するとともに、①A2組合員の懲戒解雇の撤回、②懲戒処分に関わる経緯の説明と早期解決に向けての至急の話合いの設定、③就業規則、賃金規定等の提示及び労働条件の一方的変更をしないように求めることを議題とした団体交渉を申し入れた。

【甲3】

(2) 同年6月29日、会社は組合の前記(1)の申入れに対し、同年7月6日午後3時から午後4時まで、会社の会議室で団体交渉を受ける旨回答書により回答するとともに、組合側の団体交渉の出席者数について回答を求めた。

【甲4】

(3) 同年7月4日、組合は会社の前記(2)に対し、「出席者について、組合役員2名と組合員(当日の体調が良ければ)が出席します。」と回答した。

【甲6】

(4) 同月6日、第1回団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B1代表取締役、B4取締役、代理人B5弁護士及び代理人B6弁護士であり、組合側の出席者は、A1委員長、A4書記長、A3組合員、A5組合員（以下「A5組合員」という。）及びA6組合員（以下「A6組合員」という。）であった。第1回団体交渉では、代理人B5弁護士が、冒頭に、関係ない人は出て行くよう促す趣旨の発言をした上で、A2組合員の懲戒解雇事由等について説明した。その説明に対し組合は、加えてA2組合員の懲戒解雇の理由とその判断の根拠となる資料の提示及び懲戒解雇の手續に係る説明を求めたが、会社は当初の説明以上の踏み込んだ具体的な説明は行わず、「次の交渉はせず、裁判において明らかにする」旨の発言をした。

会社は、当初の説明以上の踏み込んだ具体的な説明は行わなかった理由について、審問において、「捜査の秘密によって開示できない」と陳述した。

【甲7、甲28、甲35、第3回審問】

(5) 同月11日、組合は会社に対し、①第1回団体交渉における代理人弁護士の「次の交渉はせず、裁判において明らかにする」旨の発言の撤回、②A2組合員を懲戒解雇とした理由及び全ての関係資料の提示等、③A3組合員及びA5組合員の賃金を供託したことの理由・経緯の説明等を議題とする第2回団体交渉を申し入れた。

【甲7】

(6) 同月19日、会社は組合の前記(5)の第2回団体交渉申入れに対し、①同月6日に行われた第1回団体交渉において、会社の懲戒解雇の事由の説明に対し、組合からは弁明も反論も反証もなく、声高に一般論を繰り返していたこと、②本件問題は民事・刑事上の問題として取り扱われるべき案件であることを理由に今後の団体交渉に応じられないこと、③賃金の供託については、A3組合員及びA5組合員が賃金の受領を拒否したため供託したことを回答書により回答した。

【甲30】

(7) 同月31日、組合は会社の前記(6)の回答書に対し、①第1回団体交渉において、会社がA2組合員の懲戒解雇の理由とその判断の根拠となる資料を提示せず、口頭での丁寧な説明も尽くさなかったため、反論以前の問題である、②A3組合員及びA5組合員は、賃金の受領そのものを拒否したのではなく、会社が一方的な説明だけで手当の変更手続を行ったことに対して抗議する意思表示をしたものであると反論し、第2回団体交渉を再度申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

【甲8、審査の全趣旨】

(8) 同年8月20日、組合は、会社に対し、①A3組合員に対する懲戒処分の撤回と具体的な資料を提示した上での懲戒処分理由の説明、②A2組合員に対する懲戒解雇についての具体的な説明を議題とする第2回団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

【甲9、審査の全趣旨】

(9) なお、A5組合員及びA6組合員は結審時点において会社に在職していない。

【審査の全趣旨】

## 第5 判断

### 1 会社がA2組合員及びA3組合員を懲戒処分にしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。

(争点1)

(1) 本件懲戒処分が労組法第7条第1号の不利益な取扱いに該当するとするためには、本件懲戒処分が組合に所属する組合員であることを理由とした不当労働行為意思によるものであることが必要であるので、以下、検討する。

#### (2) A2組合員

A2組合員が令和5年2月24日に組合に加入してから、同年6月12日に会社に組合加入通知を提出するまでの間、同人が組合員として活動していたとする組合の主張はなく、A2組合員が組合に加入したことを会社が知り得るような事情もないことから、会社がA2組合員が組合に加入したことを知ったのは同年6月12日であると認められる。

会社がA2組合員を懲戒処分にしたのは同年5月25日であり、会社がA2組合員が組合員であると認識した同年6月12日より前であることから、会社はA2組合員が組合員であることを理由として懲戒処分を行ったものであるとは認められない。

また、組合は、A2組合員の懲戒処分について、説明もなく、反論や弁明の機会もないような異常な方法で行われたものであり、組合員であることを理由として行われた処分であると主張しているにもかかわらず、会社がA2組合員を懲戒処分にする前に同人が組合員であったことを知り得たと認めるに足りる事情、及び本件懲戒処分が組合員であることを理由とした不利益取扱いであることの根拠を明らかにせず、この点に係る当委員会からの求釈明に対する回答書においても、組合は、自らの主張を補充し、証拠を提出することがなかった。

以上のとおりであって、本件A2組合員に対する懲戒処分はその手続において慎重さに欠けるところがないわけではないが、組合員であることを理由として行われたとの主張はなく、それを認めるに足りる証拠もないことから、この点について会社の不当労働行為を認めることはできない。

#### (3) A3組合員

##### ア 組合加入時期

A3組合員は、令和5年2月24日に組合に加入してから同年7月6日の団体交渉に参加するまで、同人が組合員として活動していたとする組合の主張はなく、

会社に対して、組合加入を通知していた事実もない。さらに、A 3 組合員が組合に加入したことを会社が知り得るような事情もない。

他方で、会社は、第 1 回団体交渉において、誰が組合員であるか知らず、A 3 組合員が組合員であることを知ったのは、同月 11 日付けの第 2 回団体交渉申入れによってであると主張する。しかしながら、使用者は、団体交渉に参加している者を組合員と認識するのが通常であるから、会社は遅くとも同月 6 日の第 1 回団体交渉時には A 3 組合員が組合員であると認識したものと認められる。

#### イ 懲戒処分について

組合は、A 3 組合員の懲戒処分について、説明もなく、反論や弁明の機会もないような異常な方法で行われたものであり、組合員であることを理由として行われた処分であると主張しているにもかかわらず、本件懲戒処分が組合員であることを理由とした不利益取扱いであることの根拠を明らかにせず、この点に係る当委員会からの求釈明に対する回答書においても、組合は、自らの主張を補充し、証拠を提出することがなかった。

#### ウ 小括

以上のとおりであって、本件 A 3 組合員に対する懲戒処分はその手続において慎重さに欠けるところがないわけではないが、組合員であることを理由として行われたとの主張はなく、それを認めるに足りる証拠もないことから、この点について会社の不当労働行為を認めることはできない。

- (4) 以上のことから、会社が A 2 組合員及び A 3 組合員をそれぞれ懲戒処分にしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するとは認められない。

## 2 令和 5 年 7 月 6 日の第 1 回団体交渉時及びそれ以降本件申立てまでの間における団体交渉申入れに係る会社の対応は、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)

- (1) 会社は、第 1 回団体交渉後の団体交渉申入れを拒否したことについて、第 1 回団体交渉時に組合が、議題にあった A 2 組合員の懲戒解雇の事由に係る会社からの説明に対し、弁明を一切せず、今後の方針を全く開示しないまま、声高に話をするだけであり、継続的な交渉の意味がないものと受け止めざるを得ないこと、また本件問題は民事・刑事上の問題として取り扱われるべき案件であることを理由にその後の団体交渉を拒否したものであると主張するため、以下、検討する。
- (2) 会社が主張する団体交渉を拒否した理由が正当な理由に該当するか。

ア 会社が懲戒解雇の事由の説明をしたことに対し、組合から弁明がなされなかったこと。

会社は、第1回団体交渉時に、組合が求めていたA2組合員の懲戒解雇の撤回について、懲戒解雇の事由の説明は行っていたものの、その根拠となる資料については「捜査の秘密」であることを理由に提示を拒否していた。

団体交渉において組合が求めた資料の提示を拒否する場合には、資料を提示できない合理的理由を述べる必要があるところ、この点について、会社が、組合からの資料の提示の要求に対し、捜査機関ではないにもかかわらず、「捜査の秘密」であるとして資料の提示を拒否したことは失当であり、提示の拒否について合理性があるとは認められない。

以上のことから、会社の主張のとおり組合が弁明をしていなかったとしても、本件においてそれは、組合が弁明に必要な懲戒解雇の根拠となる資料を確認できなかったことによるものと考えられ、組合から弁明がなされなかったことをもって、会社が団体交渉を拒否する正当な理由であるとは認められない。

イ 団体交渉の際、組合が声高に話すだけであったこと。

会社は、組合が声高に話すだけであり、継続的な交渉の意味がないものと受け止めざるを得なかったと主張する。

しかしながら、会社が、組合との事前の折衝が不十分であったことに原因があるとはいえ通常組合員しか出席しない団体交渉の冒頭において関係のない人は出て行くよう促す趣旨の発言を行ったこと、また、団体交渉において組合から求められている資料を「捜査の秘密によって開示できない」として合理性があるとは認められない理由を述べて提示を拒否したことは、組合軽視と取られかねない言動であったと認められる。

このことを考慮すれば、組合が会社に対し、不信感を覚えることも不自然ではなく、会社が主張している「組合が繰り返し説明を求め、声高に話していた」とする組合の言動は、会社への不信感を契機として行われたものであると認められる。

以上のことから、組合が会社の主張のとおり声高に話していたとしても、それは直接的には団体交渉における会社の対応に起因するものであり、会社が団体交渉を拒否する正当な理由であるとは認められない。

ウ 民事・刑事上の問題として取り扱われるべき案件であること。

会社は、本件問題が民事・刑事上の問題として取り扱われるべき案件であることを理由の一つとして、第2回団体交渉を拒否している。「民事・刑事上の問題として取り扱われるべき案件である」という主張は、要するに、「裁判で争われるべきもの」という趣旨に理解されるが、訴訟手続の係属中は、団体交渉を停止しなければならない旨を定めた法令はなく、組合と会社の間で別段の取決めもないのであるから、そのことを理由として団体交渉を拒否することは相当でない。

また、団体交渉は組合の主張や要求を聴くだけでは足りず、使用者は、組合の要求・主張の程度に応じて回答し、あるいは回答の論拠・資料を示す等して誠実に対応し、合意達成の可能性を模索する義務があると解されており、このような理由で団体交渉を拒否することは、団体交渉の意義を否定ないし軽視したものといわざるを得ない。

(3) 団体交渉が平行線になっていたか。

本件における団体交渉は、当委員会が認定した事実からA2組合員に対する懲戒解雇の撤回及びその経緯の説明と労働条件の一方的変更を行わないよう求めることを議題として令和5年7月6日に一度開催されたのみであり、A3組合員の懲戒解雇に係る事案については団体交渉が開催されていないことが認められる。したがって、労使間の議論が平行線をたどり、行き詰まっていたといえるような事情は認められない。

(4) 以上のことから、令和5年7月6日の第1回団体交渉時及びそれ以降本件申立てまでの間における団体交渉申入れに係る会社の一連の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断するのが相当である。

## 第6 救済方法

### 1 主文1項について

令和5年7月6日の第1回団体交渉時及びそれ以降本件申立てまでの間における団体交渉申入れに係る会社の一連の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。よって、主文1項のとおりとすることとした。

### 2 主文2項について

組合は謝罪文の掲示を求めているが、A2組合員及びA3組合員以外には、会社に組合員が一人も在職していないこと等諸般の事情を総合勘案して、文書の手交で足りるものと判断し、主文2項のとおりとすることとした。

## 第7 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づいて、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6年12月24日

奈良県労働委員会 印  
会長 飯田 誠 印