

令和3年1月14日

大阪府労働委員会会長様

日付を記載してください。

被申立人 乙田運送株式会社
上記被申立人代理人
弁護士 乙原 秋子

申立てと異なり、代理人による答弁が可能です。

答弁書

大阪府労働委員会令和2年(不)第99号事件について、被申立人は次のとおり答弁する。

事件番号を記載してください。

1 請求する救済の内容に対する答弁
本件申立てを棄却するとの命令を求める。

どのような内容の命令を求めるか記載してください。

2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

(1) 当事者について

ア 大手前労働組合（以下「組合」という。）については不知。

イ 乙田運送株式会社（以下「会社」という。）については概ね認める。ただし従業員数は現在34名である。

(2) 本件不当労働行為に至る経過（背景）について

ア 乙田太郎（以下「乙田社長」という。）が会社の代表取締役であることは認めるが、乙田社長が社内で横暴を繰り返していたとする主張は全て否認する。そのような事実は存在しない。

イ 会社に乙田運送労働組合（以下「別組合」という。）という労働組合があることは認めるが、別組合の活動については不知。

ウ 会社の従業員である甲山二郎（以下「甲山組合員」という。）及び甲川春子（以下「甲川組合員」という。）が組合に加入した経過については不知。

(3) 本件不当労働行為に係る具体的事実

ア 認める。令和2年9月2日付けの組合加入通知及び団交申入書が、同月3日の夕刻に会社に到着した。

イ 令和2年9月4日、乙畑夏子（以下「乙畑課長」という。）が甲山組合員及び甲川組合員と面談したことは認めるが、面談の内容については否認する。

会社は、社員が社外の組合に加入したことも、その通知を受けたことも初めてであったため、甲山組合員及び甲川組合員から、組合加入事実の確認を

申立書の各項目について、認めるのか、否認するのか、不知(知らない)なのか、明らかにしてください。否認する場合は、どの点を否認し、実際はどうか、具体的に記載してください。また、認める又は不知の場合でも、補充して記載することがあれば、具体的に記載してください。

行うとともに、その趣旨について尋ねたところ、二人は、会社の労働環境に不満があり、組合を通じて、会社と組合との交渉で、労働環境問題について解決したいと述べた。そこで乙畑課長は、社長に報告し、会社として対応させていただくと述べたにすぎない。

ウ 全て否認する。

組合が主張するような発言を乙田社長は一切行っていない。また、会社の管理職が甲山組合員及び甲川組合員を監視しているということもない。

さらに、会社では誤配等のミスゼロにするために、日常業務に関するマニュアルを作成し、以後はマニュアルのとおり業務をすすめるよう、朝礼において社員全員に周知徹底していたところ、甲山組合員はこのマニュアルを無視して業務を進め、誤配というミスを行ったため、会社はこれを叱責し、マニュアルを遵守するよう強く指示したものである。

確かに、これまで誤配等のミスがあっても注意程度ですましていたことは認めるが、会社は昨今、これらのミスは重大なものだと認識を改め、マニュアルの整備まで行っている。このような会社の方針からすれば、ミスを犯した社員を叱責し、マニュアルの遵守を指示することは当然であって、これを些細な業務ミス理由にしたいじめであるとする組合の主張は失当である。

エ 令和2年9月16日に団体交渉が開催され、組合が、会社が組合員に対して行った業務指示の内容を全て書面で提示するよう会社に要求したことは認める。

ただし会社は、指示内容は管理職に確認するが、業務指示を全て逐一覚えていたとは思えないので、全てを書面でという要求に応えるのは現実的には難しいと発言した。

オ 乙田社長が、甲山組合員に対し、職場秩序を乱したとして処分を検討するとし、自宅待機を命じたことは認めるが、その他は否認する。

まず、会社がいじめを行っていないことは上記ウのとおりである。

また、令和2年9月24日に甲山組合員が乙田社長と面談した際、甲山組合員は話合いの途中で突如激昂し、机を叩き、乙田社長の胸倉を掴むといった暴力行為に及んだ。そこで乙田社長は、甲山組合員の暴力行為が就業規則上の解雇事由に当たり得ると述べ、処分が決まるまで自宅待機するよう命じたのである。

カ 認める。

キ 認める。

(4) まとめ

ア 甲山組合員の解雇は労働組合法第7条第1号に当たらない。

前記(3)ウのとおり、乙田社長は組合を嫌悪するような発言は行っておら

ず、会社の業務指示も正当なものであり、いじめでないことは明らかである。

また、前記(3)オのとおり、甲山組合員の暴力行為が会社就業規則第35条第5号の「職場の秩序を乱した行為」に当たることも明白である。

さらに、組合は、会社が解雇について検討を行っていないかのように主張するが、会社は令和2年9月30日に幹部会議を開催して解雇について検討している。

以上のとおりであるから、甲山組合員の解雇が労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする組合の主張は失当である。

イ 会社の団交拒否は労働組合法第7条第2号に当たらない

会社は令和2年10月9日に組合が団交申入書を持参した際、正式な団体交渉ではなかったものの、甲山組合員の解雇理由について説明するとともに、解雇は会社が熟慮した結果であって撤回はできないが、それ以外の要求があれば検討できると述べた。

これに対し組合は、解雇の撤回以外を要求することは考えていないと述べたため、会社は、そのような状況であれば団体交渉を開催しても進展する見込みがないとして団体交渉を拒否したにすぎない。

このような会社の対応は、正当な理由に基づく団体交渉の拒否というべきであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらない。

ウ 令和2年9月7日の朝礼における乙田社長の発言は、労働組合法第7条第3号に当たらない

前記(3)ウのとおり、乙田社長は令和2年9月7日の朝礼において、そもそも組合が主張するような発言を行っていないのであるから、不当労働行為が成立する余地はない。

答弁書は「申立人の数+6」部提出してください。