

答 弁 書

〇〇年〇〇月〇〇日

広島県労働委員会会長 様

〒000-0000 〇〇市〇区〇町〇番〇号
Y株式会社

被申立人

代表取締役 乙野 二郎

広労委〇〇年（不）第〇〇号Y事件について、次のとおり答弁します。

事件番号を記載
してください。

1 答弁の趣旨

救済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) 申立書4(1)当事者について

ア X労働組合（以下「組合」という。）については、
不知。

イ Y株式会社（以下「会社」という。）については、
概ね認める。ただし、従業員数は現在〇〇名である。

(2) 申立書4(2)本件不当労働行為に至る経過（背景）につ いて

ア アについては、乙野二郎（以下「乙野社長」とい
う。）が会社の代表取締役であることは認め、その余
は否認する。申立書に記載された乙野社長が暴言を吐
く等の事実は一切存在しない。

イ イについては、不知。

(3) 申立書4(3)本件不当労働行為に係る具体的事実につ いて

ア アについては、認める。

イ イについては、認める。

ウ ウについては、否認する。

甲山太郎（以下「甲山組合員という。」）は、入社当時から勤務態度が不良であり、乙野社長が何度注意しても全く聞き入れない状況にあった。また、会社が到底処理できない程の仕事を割り振ったことはなく、むしろ他の社員であれば終業時間までに余裕をもって終わらせることができる量の仕事であった。

なお、従業員がミスをした際に、程度に応じた叱責をすることは当然のことである。

エ エについては、認める。

ただし、会社は、指示内容は直属の上司等に確認するが、些細な指示を含めた全てを

申立書に記載されている事実及び法的
主張について、あなたがどの点を認め、
どの点を争うかを明らかにしてくださ
い。

①「認める」…記載事実について正しい
と思う場合。

②「否認する」…記載事実について間違
っていると思う場合。どの点がどのよ
うに間違っているかを具体的に記載
してください。

③「不知」…記載事実について、知らな
い又は分からない場合。

④「争う」…申立人の法的主張を否定す
る場合。

記録しているものではないので、調査の上可能な範囲で回答する旨発言し、組合はそれについて了承した。

オ オについては、〇〇年〇〇月〇〇日、乙山次郎人事部長（以下「乙山部長」という。）が甲山組合員を会議室に呼び出したことは認め、その余は否認する。

乙山部長が甲山組合員を呼び出したのは、現在の勤務態度のままでは勤務態度不良との評価を受けるかもしれない、今なら昇給にもまだ間に合うから勤務態度を改めるよう、指導したものであり、組合を辞めるように言った事実はない。

カ カについては、〇〇年〇〇月〇〇日、会社が甲山組合員に対し、甲山組合員の勤務態度不良を理由として、〇〇年〇〇月〇〇日付けで解雇する旨の解雇通知書を送付したことは認め、その余は否認する。上記ウのとおり、甲山組合員に対するパワハラは存在しない。

キ キについては、認める。

もっとも、甲山組合員の解雇については、既に組合に説明済みである。

(4) 申立書(4)まとめについて

ア アについては、争う。

甲山組合員に対する業務指示は、かねてよりその勤務態度が不良であったために行われたものであり、そもそもパワハラが行われた事実がないことはこれまで述べたとおりである。また、解雇手続も適切に行われており、組合の主張には理由がない。

イ イについては、争う。

会社はできる範囲で調査を行い、団体交渉等でその結果を回答するなど、真摯に対応してきた。そのため、組合が主張する交渉議題については主張が平行線のまま折り合いがつかず、双方歩み寄りが困難な状態に至り、既に交渉は行き詰まりの状態であった。

会社には団体交渉を拒否する正当な理由があった。

ウ ウについては、争う。

前記(3)オのとおり、そもそも組合が主張するような発言を行った事実はないため、不当労働行為が成立する余地はない。

3 被申立人の主張（反論）

(1) 甲山組合員の解雇は労働組合法第7条第1号に当たらないこと

甲山組合員は、従業員に周知徹底していた業務マニュアルを無視して何度も製造ラインを停止させ、関係者に多大な迷惑をかけていたため、会社は、同組合員にマニュアルを丁寧に説明し何度も指導したが一向に改善しなかった。さらに、遅刻や無断欠勤を注意されても反省した様子はなかった。組合加入後から業務指示を口実にパワハラが行われたとの事実はなく、指示に従わない従業員を叱責してマニュアル遵守を指示することは正当なものであることは明らかである。

詳しい反論や2に補充して記載したいことがあれば、具体的に記載してください。

そして、当該勤務態度不良が会社就業規則第〇〇条第〇号に当たることは明白である。加えて、会社は、〇〇年〇〇月〇〇日に開催した〇〇会議において甲山組合員の勤務態度を検討した上で、同月〇〇日、甲山組合員と面談し、解雇理由となった勤務態度につき甲山組合員から意見聴取しており、手続にも問題はない。

このように、そもそも会社によるパワハラはなく、また、乙山部長も組合が主張するような発言はしておらず、会社には組合を嫌悪する意思は全くない。

(2) 会社の団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に当たらないこと

〇〇年〇〇月〇〇日に行われた団体交渉では、甲山組合員に対する指示内容等につき書面で組合に回答する旨合意したため、会社は、同月〇〇日、書面で調査結果を回答した。〇年で〇回にも上る指導内容が記載された回答結果に対し、さらに組合から複数回質問が提出されたが、これについても文書により回答した。

また、会社は、〇〇年〇〇月〇〇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、解雇理由について上記回答文書も用いて説明するとともに、熟慮した結果であって撤回はできないと述べた。その際、会社が解雇撤回以外に要求事項はないか尋ねると、組合は、「ない」、「解雇撤回を取り下げることはない」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には応じる義務はないと述べた。

このように、解雇に至る詳細な説明をしたものの、解雇撤回以外受け入れない組合とでは歩み寄りが困難であって、団交を拒否する正当な理由がある。

(3) 〇〇年〇〇月〇〇日の乙山部長の発言は、労働組合法第7条第3号に当たらないこと

〇〇年〇〇月〇〇日、乙山部長が甲山組合員を呼び出したのは勤務態度を指導するためであり、「(組合を) 辞めると言わないともっと仕事がしにくくなる」などと発言したことはない。乙山部長は従前の勤務態度を指摘して改善策を示し、同僚との関係も踏まえ、「勤務態度を改めないともっと仕事がしにくくなる」と注意を促した。また、このままでは査定に響いて減給の可能性もあったため「改めたら、今なら(査定が) 下がらないかもしれない」旨述べただけである。

このように、乙山部長の発言は、組合員であることとは何ら関係ない上、そもそも組合が主張するような発言はなく、不当労働行為が成立する余地はない。