

大労委第3141号

令和7年3月14日

なかまユニオン

執行委員長 井手窪 啓 一 様

大 阪 府 労 働 委 員 会



命令書の写しの交付について

申 立 人 なかまユニオン

被申立人 株式会社enjoyF

上記当事者間の令和6年(不)第18号 enjoyF 事件について、命令書の写しを交付します。

(教示)

この命令・決定に不服がある場合には、この命令書・決定書の交付の日（命令書・決定書の配達の日）の翌日から起算して15日以内（天災その他この期間内に再審査の申立てをしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して1週間以内）に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができます。なお、再審査の申立ては、当委員会を経由してすることもできます。

また、申立人にとってはこの命令書・決定書の交付の日（命令書・決定書の配達の日）から6か月以内に、被申立人にとっては再審査の申立てをしないときに限りこの命令書・決定書の交付の日（命令書・決定書の配達の日）から30日以内に、大阪府（代表者は大阪府労働委員会）を被告として取消訴訟を提起することもできます。

命 令 書

大阪市都島区東野田町四丁目7番26号

申立人 なかまユニオン

代表者 執行委員長 井手窪 啓 一

大阪府東大阪市瓢箪山町2番3号

被申立人 株式会社enjoyF

代表者 代表取締役 中 島 啓 介

上記当事者間の令和6年(不)第18号事件について、当委員会は、令和7年2月26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

被申立人は、申立人が令和6年3月24日付けで申し入れた団体交渉に、大阪市内又は大阪府東大阪市内において応じなければならない。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

大阪での誠実団体交渉応諾

第2 事案の概要

本件は、被申立人の従業員1名が店長から解雇通告を受けて組合に加入し、申立人が団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、代表者の居住地である埼玉県での開催を主張し続けて団体交渉を拒否したことが、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

申立人の令和6年3月24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) 被申立人株式会社enjoyF（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、飲食店経営等を業とする株式会社で、その従業者数は本件審問終結時約10名である。会社の代表取締役である中島啓介（以下「社長」という。）は、会社の設立以降、埼玉県本庄市内に居住している。

(2) 申立人なかまユニオン（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300名である。

2 本件の申立てに至る経過について

(1) 令和6年3月中旬、会社が運営する大阪府東大阪市内の飲食店に勤務していた〇〇（以下、組合加入前を含めて「...組合員」という。）と同飲食店に勤務していたアルバイト従業員A（以下「A従業員」という。）との間で、勤務時間外の会食においてもめごとが生じた。

後日、A従業員が同飲食店店長（以下「店長」という。）に退職を申し出、また、〇〇組合員と店長及び社長との間で、それぞれ、...組合員のその後の勤務についてやり取りがあった。

その後、〇〇組合員は、組合に加入した。

(甲13、当事者井手窪啓一)

(2) 組合は、令和6年3月20日付けで、会社に対し「労働組合加入通知および団体交渉申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この書面を「3.20団交申入書」という。）を提出し、...組合員が組合に加入したことを会社へ通知するとともに団交を申し入れた。3.20団交申入書には、「《団体交渉申入》」として、以下の記載があった。

「3月17日貴社は、解雇を通告されました。その後その発言を否定されていますが、トラブルの一方の当事者であるアルバイトを一方向的に復職させ、〇〇組合員を放置しています。また、21日からのシフトで...組合員の名前も削除されています。これは退職を強要しようとするものであり、不当です。

〇〇組合員は、3月25日より復職します。しかし、問題は残されたままです。

本件について、話し合いで問題を解決するため、以下団体交渉を申入れます。

(略)

記

1, 日時 2024年3月23日（土）14時

不調の場合は、1週間以内の別候補日を複数ご提案ください。

2, 場所 なかまユニオン（今回に限りZoomでも可）

3, 参加者 会社 代表者または、交渉事項に決定権限を有する方

組合 当該組合員、執行委員

4、要求項目

- (1) 解雇を通知した経緯について説明し、謝罪文を交付すること。
- (2) 『2人で話し合え』などと指示しておきながら、一方の当事者のみを無条件で復職させた経緯について説明し、謝罪文を交付すること。
- (3) 3月18日～24日まで休業している間の賃金もカットせず支払うこと。
- (4) 組合員としては上記を解決したうえで働き続けることを希望していますが、万が一どうしても...組合員の退職を希望するのであれば、会社都合の退職とし解決金25万円を支払うこと。
- (5) 組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと。
- (6) 合意内容を協定書化すること。

本件に関する諾否を、22日（金）12時までに、必ず書面でご連絡ください。

本書はメールと郵送します。

（甲11）

- (3) 組合は、令和6年3月24日付けで、「ご連絡（1）」と題する書面（以下「本件団交申入書」という。）を提出し、組合員の解雇について団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

本件団交申入書には、以下の記載があった。

「（略）事実関係を改めて確認したところ、店舗責任者は、3月18日の即時解雇について『社長と相談して解雇する』と明言しており、会社として解雇の意思表示をしたものに他なりません。現在解雇されている状態ですから、出勤できません。民法540条第2項は、解除の意思表示は撤回できないと定めており、解雇は一方的に撤回できません。

解雇に関する義務を履行していただきたく、以下面談での団体交渉を申しれます。団交拒否は労働組合法違反です。

記

- 1、日時 2024年3月30日（土）14時

不調の場合は、1週間以内の別候補日を複数ご提案ください。

- 2、場所 なかまユニオン事務所

- 3、参加者 会社 代表者または、交渉事項に決定権限を有する方

組合 当該組合員、執行委員

4、要求項目

- (1) 解雇を通告した経緯について説明し、謝罪文を交付すること。

- (2) 解雇予告手当25万円を支払うこと。
- (3) (1)に関連し慰謝料を支払うこと。
- (4) 離職票(離職理由解雇または、退職勧奨に応じたことによる退職)、社会保険手続きなど離職手続きを直ちに行うこと。
- (5) 組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと。
- (6) 合意内容を協定書化すること。

本件に関する諾否を、27日(水)17時までに、必ず書面でご連絡ください。

本書はメールと郵送します。

(甲1)

- (4) 社長は、令和6年3月26日付けで、組合に対し、「ご連絡(1)」と題する書面(以下「3.26会社連絡書」という。)を提出した。3.26会社連絡書には、会社でも事実関係を聴取したところ、店長は「解雇する」との発言、意思表示はしておらず、社長も発言しておらず、社長は無断欠勤と認識しているので、一日でも早く出勤されたい旨等記載され、また、本件団交申入書記載の要求項目のうち、(1)から(4)及び(6)については「解雇しておりません」との回答が、また、(5)については「しておりません」との回答がそれぞれ記載され、さらに、団交について、以下の記載があった。

「団交に関しましては、

私も仕事がございますので、

1、日時 2024年4月11日 木曜日
 15:00~

2、場所 〒367-0052 埼玉県本庄市銀座1丁目1番1号
 はにぼんプラザ 内

本庄市市民活動交流センター(はにぼんプラザ)活動室A

でのご対応になります。ご確認宜しくお願い致します。

(甲2)

- (5) 組合は、令和6年3月30日付けで、会社に対し、「ご連絡(2)」と題する書面(以下「3.30組合連絡書」という。)を提出した。3.30組合連絡書には、「本件解決に向けて、以下面談での団体交渉を申し出られますが、それは団交拒否以外の何物でもありません」と記載され、また、「1、日時」を「2024年4月3日14時」とするほかは、「2、場所」、「3、参加者」及び「4、要求事項」として、本件団交申入書と同一の記載があった。

(甲3)

- (6) 社長は、令和6年4月3日付けで、組合に対し、「ご連絡(3)」と題する書面

(以下「4.3会社連絡書」という。)を提出した。4.3会社連絡書には、「4、要求事項」に対する回答として3.26会社連絡書記載の回答と同一内容の記載があり、また、「団体交渉に関しましては、拒否は致しておりません。私も仕事がございますので、」との記載に続いて、「1、日時」及び「2、場所」として3.26会社連絡書と同一の記載が、それぞれあった。

(甲4)

(7) 組合は、令和6年4月3日付けで、会社に対し、「ご連絡(3)」と題する書面(以下「4.3組合連絡書」という。)を提出した。4.3組合連絡書には、「貴社の対応は、明らかな団体交渉の拒否であり、断固抗議します。団交拒否は、労働組合法第7条に抵触する違法行為であり到底許されるものではありません。改めて、以下面談での団体交渉を申し入れます。」との記載があり、また、「1、日時」を「2024年4月7日(日)14時」とするほかは、「2、場所」、「3、参加者」及び「4、要求事項」として、本件団交申入書と同一の記載があった。

(甲5)

(8) 社長は、令和6年4月4日付けで、組合に対し、「ご連絡」と題する書面(以下「4.4会社連絡書」という。)を提出した。4.4会社連絡書には、「4、要求事項」に対する回答として3.26会社連絡書記載の回答と同一内容の記載があり、また、「団体交渉に関しましては、拒否は致しておりません。私も仕事がございますので、(店舗に立っているため、休めません。店を休むと損害が出ます。)」との記載に続いて、「1、日時」及び「2、場所」として3.26会社連絡書と同一内容の記載及び「又はZoomでの対応」との記載があった。

(甲6)

(9) 組合は、令和6年4月7日付けで、会社に対し、「ご連絡(4)」と題する書面(以下「4.7組合連絡書」という。)を提出した。4.7組合連絡書には、「要求事項については、我々としても要求を100%実行することを求めている訳ではなく、柔軟な対応を用意しています。しかし、要求について全く譲歩せず、あくまで現在のような対応を続けるならば、こちらとしても、宣伝行動などで実態を広く社会に訴えざるをえません。また、労働組合法に従って、大阪府労働委員会に対して、団体交渉拒否の救済申立てをせざるをえません。団交拒否をしているかいか、大阪府労働委員会の審問廷で決着をつけることになります。改めて、以下面談での団体交渉を申し入れますので、誠実な対応をお願いします」と記載され、また、「1、日時」を「2024年4月12日(金)14時」とするほかは、「2、場所」、「3、参加者」及び「4、要求事項」として、本件団交申入書と同一の記載があった。

(甲7)

(10) 社長は、令和6年4月9日付けで、組合に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「4.9会社連絡書」という。）を提出した。4.9会社連絡書には、「4、要求事項」に対する回答として、3.26会社連絡書記載の回答と同一内容の記載があり、また、「団体交渉に関しましては、拒否は致しておりません。私も仕事がございますので、（店舗に立っているため、休めません。店を休むと損害が出ます。）」との記載に続いて、「1、日時」及び「2、場所」として3.26会社連絡書と同一内容の記載並びに「又はZ o o mでの対応 でのご対応になります。ご確認宜しくお願い致します。まずはZ o o mでのお打ち合わせで如何でしょうか？」との記載があった。

(甲8)

(11) 令和6年4月11日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした。

第5 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 背景について

会社は、令和6年3月12日、組合員がプライベートの飲み会においてA従業員に対して傷害事件を起こしたことを確認した。この事件を受け、被害を受けたA従業員は精神的苦痛を受け、同月15日に店長に退職を申し出た。同月17日、店長が組合員に面談を行い、傷害について謝罪するよう求めたが、組合員は謝罪を拒否した。これを受けて、店長が、「人に傷害を与えて、謝れない。この様な問題を起こした人とは一緒に仕事ができない」と伝えたところ、組合員から「解雇ですか」と質問があったが、店長は、社長に確認する旨返答し、その場では何も決定していない。

同月18日、店舗で起こったことを初めて聞いた社長が、両当事者から話を聞き、職場環境改善のため、組合員に対し、①解雇ではなく、2人とも仕事を辞めずに仲直りするのが望ましい、②ただし、話し合いが決裂する場合は、どちらかがやめるか、双方がやめるかの判断をせざるを得ない旨述べところ、組合員は、「はい」と了承したが、同日中に組合に加入し、不当解雇であるとの申入れが届いた。

A従業員は、話し合ってから退職か継続か決めてほしいとの社長の要望により職場復帰したが、組合員はその後出勤していない。

(2) 解雇の事実がないことについて

ア 社長は、組合員を解雇する意思を表明しておらず、むしろ勤務継続を希

望している。また、店長が「一緒に働けない」と発言したのは、傷害事件による職場の混乱を踏まえたものであり、解雇を指し示すものではない。

イ 社長は、複数回にわたり、組合員に対して勤務を続けるよう要請している。

ウ 令和6年3月18日の電話で、組合員は「はい」と返答しており、その場で解雇を主張するような反応は一切なかった。

(3) 団交の必要性について

ア 解雇の事実がない以上、本件団交申入れの要求事項は、労働条件の維持改善に該当する問題ではなく、団交の対象事項ではない。

イ 組合が提出した「不当解雇」の申入れは事実誤認に基づいており、誠実な交渉が成立する状況ではない。

(4) 団交の開催について

社長は、埼玉県でも会社を経営しており、令和6年3月には新店舗の運営を始めた。同店舗には定休日を設けておらず、社長は毎日現場で指揮を執っている。社長が1日大阪に行けば、1日30万円の損害が出る。会社は団交を拒否してはいないが、大阪に直接赴くことができないため、埼玉県での開催又はZ o o m（ウェブ会議システム）での開催を希望した。

ネット環境が有れば、Z o o mで話し合いができると思っており、それでだめな理由が不明である。

2 申立人の主張

(1) 不当労働行為に至る経過について

組合員は、令和6年3月中旬、会社の東大阪市内の飲食店で正社員として働いていたが、同じ店舗で働いていたA従業員と業務外の飲み会でトラブルになり、A従業員は退職した。同月17日、組合員はその経過を店舗責任者である店長に報告したが、店長は組合員に対して「解雇する」、「もう明日から来なくて良い」と通告した。その後、店長はLINE（通信・メールアプリ）で

組合員に対して「鍵とユニフォームを返却するように」と連絡してきた。

組合員は「離職票など解雇手続きをきちんとするように」、「解雇予告手当を支払うように」とLINEで求めた。その後、社長から電話がかかってきて、「雇用関係があるのは自分と、組合員との間であり、店長が解雇するという発言は会社の意思ではない。店長が勝手に行ったことだ」と主張した。さらに、組合員とA従業員の間でよく話し合っ、2人とも辞めるか、2人とも出勤するか、どちらかが出勤するか、決めてほしいということであった。しかし、A従業員は既に出勤しており、組合員は勤務シフトから名前が削除されて出勤できないよ

うな状態になっていた。

(2) 本件不当労働行為に該当する事実について

ア 令和6年3月20日、組合は3.20団交申入書を会社へ送付し、団交を申し入れた。組合としては、まず出勤の実態を作った方がよいのではないかと考え、シフトを入れるように会社へ要求したが、組合員は、会社が自分を解雇したことが事実であり、解雇についての責任をきちんと会社へ取らせたいという意向であり、組合の認識が少しずれていたことが判明した。

イ そこで、事実関係を再確認し、要求事項を整理した上で、改めて、令和6年3月24日に本件団交申入れをした。その要求事項は、①解雇を通告した経緯について説明し、謝罪文を交付すること、②解雇予告手当25万円を支払うこと、③上記①に関連して慰謝料を支払うこと、④離職票に離職理由を解雇又は退職勧奨による退職として記載し、社会保険手続等の離職手続を直ちに行うこと、⑤組合加入や組合活動を理由に不利益取扱いを行わないこと、⑥合意内容を協定書化すること、であった。

ウ これに対して、会社は3.26会社連絡書で回答を送付してきた。それによれば、解雇するとの発言や意思表示は行っていないと主張し、団交については埼玉県本庄市の施設で開催するとのことだった。会社は、基本的に埼玉県での開催を主張し続けているが、会社は、大阪に登録された大阪の会社であり、大阪で営業を行っている。しかも関係者が全員大阪に在住しているので、組合のある大阪で交渉を行うべきである。

(3) Zoomでの交渉に係る主張について

会社は、Zoomでのやり取りができるのではないかとやっている。しかし、解雇問題のように双方の意見が激しく対立する団交は、Zoomで開催することはできない。また、店舗責任者は大阪に在住しており、その店舗責任者が直接的に解雇通告をしたわけだから、解雇を通告した事実関係を確認するには、店舗責任者が団交に出席して話すのが最も確実である。社長がどうしても大阪に来られないのであれば、店舗責任者に権限を委任し、店舗責任者が団交で話すことが適切である。埼玉での開催やZoomでの開催に固執することは、一見、団交に応じると言いながら、実質的には団交を拒否していることにほかならない。

なお、Zoomでの団交開催が認められない理由は、①利害の相対立する労使が直接会うことで築かれる信頼関係の構築ができないこと、②ネットワークの遅延や映像の質により誤解が生じるリスクがあり、正確な意思疎通の確保ができないこと、③技術的な問題により交渉が中断されるようなリスクがあること、④画面外に誰がいるか分からず、無断録画も防げず、当事者のプライバシーに関わる

秘密の保持が保障されないこと、⑤交渉の緊張感と真剣さが維持されないこと、⑥相手の反応を即座に確認しての、適切な判断が下しにくく、資料の提示も即時に行えないこと、⑦表情、ジェスチャー、姿勢といった非言語的なコミュニケーション手段が活用できないこと、等である。

(4) まとめ

以上のとおり、会社が団交を拒否する正当な理由はない。

第6 争点に対する判断

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 前記第4. 2(3)、(4)、(6)、(8)、(10)認定によれば、組合が、令和6年3月24日付けで会社に本件団交申入れをしたの対し、会社は、組合の求める場所及び方式での団交に応じなかったことが認められる。

労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉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ので、本件団交申入れに対する会社の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下検討する。

- 2 まず、本件団交申入れの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(3)認定によれば、本件団交申入れの要求事項は、いずれも、主に、(組合員の解雇問題に関しての要求という労働条件その他の待遇に係る事項であるから、義務的団交事項に当たる。

この点、会社は、解雇の事実がない以上、本件団交申入れの要求事項は、労働条件の維持改善に該当する問題ではなく、団交の対象事項ではないと主張する。しかしながら、この主張は、最終陳述において初めてなされた時機を逸したものである上、そもそも、解雇の事実の有無に関して労使間に争いがあるのであるから、それも含めて団交で話し合うべきであって、会社の主張は採用できない。

- 3 そこで、会社が組合の求める場所及び方式での団交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。

(1) 会社は、大阪に直接赴くことができないため、埼玉県での又はZ o o mでの団交開催を希望した旨主張するので、会社が埼玉県での開催又はZ o o mでの開催を団交の条件としたことに、正当な理由があるかについてみる。

- (2) まず、会社が埼玉県本庄市内での開催を団交の条件とした点についてみる。

ア 団交の場所は、本来労使双方の合意によって定めるのが原則である。しかしながら、合意が成立しないことから使用者が交渉場所を指定し、労働組合がこれに同意しないため、結局団交がなされなかった場合においては、組合員の就

業場所等、当該組合と使用者の労使関係が展開している場所を基本としつつも、使用者がそれ以外の場所を指定したことに合理的な理由があり、かつ、当該指定場所で団交をすることが当該組合や組合員に格別の不利益をもたらさないといえるときには、使用者が自ら指定した場所以外での団交を拒否したことには正当な理由が認められ得るが、これらの事情が認められないときには、他に特段の事情がない限り、使用者の団交拒否は正当な理由がないと解するのが相当である。

イ まず、組合と使用者の労使関係が展開している場所についてみると、前記第4. 1、2 (1) 認定によれば、組合の所在地は大阪市であり、会社の所在地及び組合員の就業場所はいずれも大阪府東大阪市であることが認められ、このことから、労使関係が展開している場所は大阪市及び大阪府東大阪市であったとみることができる。したがって、団交の場所は、大阪市及び大阪府東大阪市を基本とすべきである。

ウ 次に、会社は、団交の場所として、基本とすべき大阪市及び大阪府東大阪市ではなく、埼玉県本庄市を指定しているので、これに合理的な理由があるかについてみる。

(ア) 前記第4. 2 (4)、(6)、(8)、(10) 認定によれば、3. 26会社連絡書、4. 3会社連絡書、4. 4会社連絡書及び4. 9会社連絡書に、会社が団交を拒否していないことに関して、「私も仕事がございますので」、「私も仕事がございますので（店舗に立っているため、休めません。店を休むと損害が出ます）」との記載があったことが認められ、このことから、会社が団交の場所として埼玉県本庄市内を指定した理由は、「社長が埼玉県内の別店舗に毎日出勤しており、その業務を休むと損害が出るため」であったといえることができる。

(イ) しかし、団交はそもそも会社が法人として対応するものであって、社長が個人として対応するものではないのであるから、会社は、社長が多忙で出席できないというのであれば、交渉権限を付与した従業員を団交に出席させることもできるのであって、団交を埼玉県本庄市内で開催しなければならない理由はない。

(ウ) 仮に、交渉権限を付与することのできる従業員がいないなど、社長本人が出席しなければ交渉ができない事情があったとしても、多忙などといった社長個人の都合により、会社の本社所在地から遠く離れた埼玉県本庄市内において団交を開催しなければならない理由はない。

なお、会社は、社長が別店舗に毎日出勤しており、その業務を休むと損害が出る旨主張するが、社長は埼玉県でも会社を営んでいるとの会社の主張

からして、同店舗は社長が経営する別会社の店舗とみられ、そうであれば、そもそも、そこでの業務や損益は組合と会社の労使関係に何ら関わりがないのであって、この点からも、団交を埼玉県本庄市内で開催しなければならない理由はないというべきである。

(エ) 以上のことからすると、団交の場所として埼玉県本庄市を指定したことに、合理的な理由はない。

エ そのほか、会社が大阪市又は大阪府東大阪市での団交開催に応じないことに、正当な理由を認めるべき特段の事情もない。

オ したがって、会社が埼玉県本庄市内での開催を団交の条件としたことに、正当な理由はない。

(3) 次に、Z o o mでの開催を団交の条件としたことについてみる。

ア 団交は、本来利害の対立する労使双方が同席、相対峙して自己の意思を円滑かつ迅速に相手に直接伝達することによって協議、交渉を行うことが原則であるから、対面で行えない特段の事情がない限り、Z o o m等を利用したウェブ上での開催を団交の条件とすることは、対面での団交を拒否する正当な理由にはならない。

イ この点を本件についてみると、会社がZ o o mでの団交開催を求めた理由が「社長が埼玉県内の別店舗に毎日出勤しており、その業務を休むと損害が出るため」であったといえることは、前記ウ(ア)のとおりである。しかし、団交はそもそも会社が法人として対応すべき業務であって、社長個人の多忙が対面での交渉、協議を行えない理由にはならないのであって、会社がZ o o mでの開催を団交の条件とするべき特段の事情があったとはいえない。

ウ したがって、会社がZ o o mでの開催を団交の条件としたことに、正当な理由はない。

(4) なお、会社は、組合による「不当解雇」の申入れは事実誤認に基づいており、誠実な交渉が成立する状況ではないとも主張するが、この主張は、最終陳述において初めてなされた時機を逸したものである上、会社は、組合の団交申入れが事実誤認に基づくと考えるのであれば、団交の場でそのことを主張して話し合うべきであって、会社がそのように考えたことをもって、団交応諾義務が免ぜられるものではない。

(5) 以上のことからすると、会社が、埼玉県での又はZ o o mでの開催を団交の条件としたことに正当な理由はない。

4 以上のとおりであるから、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り、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。

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3月14日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓 印