

※内容は、申立書作成例1に対応しています。

作成例1

## 答 弁 書

〇〇年〇月〇日

群馬県労働委員会

会 長 〇〇 〇〇 様

前橋市大手町一丁目1番地〇号  
申立人 群馬〇×工業株式会社  
代表取締役 榛名 一郎

群労委〇〇年（不）第〇号群馬〇×工業株式会社事件  
不当労働行為救済申立事件について被申立人は、次のとおり答弁します。

### 記

#### 1 申立てに対する答弁

本件申立てを棄却する

との命令を求める。

#### 2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

##### (1) 「(1) 当事者」について

企業内の他組合がないこと及び被申立人に係る記載部分は認め、その余は不知。

##### (2) 「(2) 本件不当労働行為に至るまでの事実経過」について

アについては、申立人組合が□□年4月1日に被申立人の従業員をもって結成されたことは認めるが、その人数については不知。

イについては、組合員が20名に増加したことは不知。その余は認める。

ウについては、△△年秋から会社の経営状態が悪化したこと、同じ頃妙義次郎が会社の専務に就任したことは認め、その余は否認する。

エについては、妙義専務が△△年11月5日に行われた△△年年末一時金に関する団体交渉

で一時金を減額する旨回答したことは認め、その余は否認する。

オについては、〇〇年2月15日に申立人が〇〇年度春季賃上げとして、組合員1人当たり5,000円を要求したこと、これに対して会社が同年3月20日に一律10%の賃下げを提案したことは認め、その余は否認する。

カについては、団体交渉において、申立人が5,000円の賃上げを要求したことは認め、その余は否認する。

キについては、同年4月25日に団体交渉が開催されたこと及び次回の団体交渉の日時が設定されなかったことは認め、その余は否認する。

クについては、同年5月9日に申立人からストライキを行う旨の通知を受け翌10日に実施されたことは認め、その余は不知。

(3) 「(3) 本件不当労働行為を構成する具体的事実等」について

ア アについて

(ア)は認める。

(イ)及び(ウ)は争う。

イ イについて

(ア)及び(イ)は認める。

(ウ)は争う。

ウ ウについて

(ア)は認める。

(イ)は否認する。

(ウ)については、10名の組合員が組合を脱退したことは不知。その余は否認ないし争う。

(エ)は争う。

3 被申立人の主張

(1) 労使関係の経過について

ア 被申立人は、◇◇年に創業し、群馬県前橋市に事業所を置き、機械部品等の製造を主な事業内容とする株式会社である。

イ 従業員数は、申立日時点において、50名である。

ウ △△年夏ころからの原材料価格の高騰に伴い、同年秋から被申立人の業績が悪化し始めたため、経営の改善に取り組むべく他社で経営改善に携わっていた妙義次郎（以下「妙義専務」という。）を専務として迎え、様々な改善を行ってきた。

エ 申立書1(2)エのとおり、被申立人は、△△年11月5日の団体交渉において、△△年年末一時金を減額する旨回答したが、これは、経営改善の一環であり、申立人に対し、経営関係の資料を示しながら十分に説明し、協力を求めたものである。

オ 同オのとおり、被申立人は、〇〇年3月20日に月給の一律10%引下げを申し出たが、

- 年末一時金と同様、経営関係の資料を示しながら十分に説明し、協力を求めたものである。
- カ また、団交日が同年3月20日となったのは、双方の日程が合わなかったためであり、被申立人が故意に引き延ばしたのではない。
- キ ○○年4月25日後、団体交渉は行われていないが、同日の団体交渉において、これ以上団体交渉をしても歩み寄りはないと判断したのは申立人であり、被申立人ではない。
- ク 被申立人は申立人からの団交申入れがあれば誠実に対応する意思を持っていたのであり、被申立人が団交を打ち切ったかのような申立人の主張は失当である。

## (2) 赤城太郎の懲戒解雇について

- ア 争議権は団体交渉における具体的な折衝を進展させるために保障された権利であるが、ストライキ等の争議行為が正当に開始されたといえるためには、使用者が労働組合の要求について団体交渉を拒否したか、団体交渉において労働組合の要求が拒否されたことなどの事情が必要である。
- イ しかし、申立人と被申立人との間でなされていた交渉は、いまだ結論が出ておらず、継続中であったものである。
- ウ このように被申立人からは団体交渉拒否の事実もなく、また、被申立人が団体交渉において申立人の要求を確定的に拒否した事実もない状況のもとでなされた突然のストライキは正当な争議行為とは言い難く、違法な行為であることは明らかである。
- エ したがって、赤城委員長を懲戒解雇に付したのは、そのような違法なストライキを行ったことを理由とするものであり、不利益取扱い（第7条第1号）に当たる行為ではない。
- オ また、組合弱体化の意図をもって行ったものでもないので支配介入（第7条第3号）に当たる行為でもない。

## (3) 団体交渉について

- ア 申立書1（3）イにおいて、申立人は、被申立人の対応が団交拒否（第7条第2号）であると主張する。
- イ しかし、前記（2）ウのとおり申立人が違法なストライキを行うに及び、申立人との信頼関係はもはや崩壊に至ったものである。
- ウ このように信頼関係を崩壊せしめたのは、申立人であり、こうした状況にあつて、被申立人が団体交渉に応じないのはやむを得ず、正当な理由があることは明らかであるから、団交拒否（第7条第2号）には当たらない。

## (4) 社長の発言等について

- ア ○○年5月19日午前9時の定例の朝礼において、社長が申立書1（3）ウ(ア)のとおり発言したのは事実であるが、これはあくまで被申立人が業績悪化に直面し、その危機感から打開策に従業員に訴える中での発言に過ぎず、申立人組合員に対する威嚇、報復等を示唆す

るような意図に基づいて行ったものとは本質的に異なるものである。

イ 確かに、発言内容には多少は不穏当な部分があったにせよ、だからといってそのような発言内容が直ちに支配介入に当たるものではなく、社長の真意、業績悪化の最中において違法なストライキが実施されたこと等当時の状況を鑑みれば、被申立人が有する言論の自由の範囲内の行為である。

ウ また、管理職らは従業員に対し会社が経営危機に直面している旨の発言を行ったことはあるが、申立人が申立書1（3）ウ(イ)で主張するような発言はしておらず、組合からの脱退を勧奨した事実もない。

エ したがって、組合員が脱退したとしても社長や管理職らの発言とは何ら関連性がなく、組合活動・運営に介入するものではないので、支配介入（第7条第3号）には当たらない。

以上

(注) この答弁書（作成例1）の内容はすべて架空であり、登場する個人名・団体名は、実在のものではありません。

※内容は、申立書作成例2に対応しています。

作成例2

## 答 弁 書

〇〇年〇月〇日

群馬県労働委員会

会 長 〇〇 〇〇 様

前橋市大手町二丁目1番地△号

被申立人 前橋〇×スーパー株式会社

代表取締役 榛名 一郎

群労委〇〇年（不）第〇号前橋〇×スーパー株式会社  
不当労働行為救済申立事件について被申立人は、次のとおり答弁します。

### 記

#### 1 申立てに対する答弁

本件申立てを棄却する

との命令を求める。

#### 2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁

##### (1) 「(1) 当事者」について

企業内の他組合がないこと及び被申立人に係る記載部分は認め、その余は不知。

##### (2) 「(2) 本件不当労働行為に至るまでの事実経過」について

アについては、申立人が組織された日が■■■年4月1日であることは不知、その余は認める。

イについては、申立人前橋〇×スーパー分会が△△年6月頃に被申立人に勤務する従業員で結成されたことは認め、正確な結成日及び結成時の人数は不知。

ウ及びエは不知。

オからキまでは認める。

クについては、雇止めとなった従業員がいたこと、雇用契約更新の際賃金がかかる場合があったことは認め、その余は否認ないし争う。賃金の引下げは、業績悪化によるものであり、一方的に行ったものではなく、従業員に理由を説明し、了承を得ている。

ケ及びコは不知。

サ及びシは認める。

スは否認する。榛名社長は、自身が労働組合と接点を持つことが初めてであること及び被申立人の業績が悪化している趣旨の発言はしたが、申立人が主張するような発言はしていない。

セは認める。

(3) 「(3) 本件不当労働行為を構成する具体的事実等」について

ア アについて

(ア)から(オ)までは認める。

(カ)及び(キ)は争う。

(ク)は妙義が分会結成以来分会長を務め、団体交渉に出席・発言したことは認め、その余は不知。

(ケ)から(サ)までは争う。

イ イについて

(ア)から(オ)までは認める。

(カ)については、雇止めは撤回しないと回答したこと、法令上違法ではない旨回答したこと、団体交渉の時間が1時間程度であったことは認めるが、その余は否認ないし争う。

(キ)は認める。

(ク)については、団体交渉を拒否したことは争い、その余は認める。

(ケ)及び(コ)は争う。

### 3 被申立人の主張

(1) 本件雇止めに至るまでの経緯について

ア 被申立人は、◇◇年に創業し、群馬県前橋市に事務所及び店舗を置き、食料品、雑貨類等の小売を主な事業内容とする株式会社である。

イ 従業員数は、申立日時点において、100名であり、内訳は、正社員が40名、妙義次郎（以下「妙義」という。）と同様の有期雇用契約の従業員が30名、パート・アルバイトが30名である。

ウ 妙義は、□□年12月1日に期間の定め（1年間）のある従業員として被申立人に勤務し、●●年11月30日までの3年間主にレジや商品管理を担当していた。

エ 勤務形態は、週5日40時間勤務を基本としていた。

オ 妙義には、入社当初から、レジの精算金が合わない、商品棚に賞味期限切れの品物が放置されているといったミスや、接客態度が悪いという客からの苦情が生じていた。

カ 被申立人は、これらのミスや苦情が生じる度に管理職から妙義に対し、注

意・指導を行ってきた。また、改善を期待し、二度雇用契約を更新した。  
キ しかし、これらのミスや苦情は一向に減らず、改善がみられなかったことから、今般、業務を遂行する能力が十分ではないとして、雇止めをするに至った。

## (2) 本件雇止めについて

ア 申立人は、申立書1 (3) ア(キ)において、レジや商品管理業務におけるミスは大量の業務を行っていく際にやむなく発生したものであり、故意でもないから、雇止めの理由としては合理性を欠くと主張する。

イ しかし、他の有期雇用契約の従業員と妙義の業務量はほとんど同じであるにもかかわらず、妙義のレジや商品管理業務におけるミスは、他の従業員の5倍以上の頻度で発生しており、また、接客態度に対する苦情は他の従業員にはほとんど生じていないのであるから、業務を遂行する能力が十分でないことは明らかである。

ウ また、申立人は、申立書1 (3) ア(ケ)ないし(サ)において、本件雇止めの真の理由は、妙義の組合活動に対する嫌悪であると主張する。

エ 確かに、被申立人は、申立人が要求する更新の確約、正社員化、賃金の引上げに応えることはできていない。

オ しかし、被申立人は分会結成以来4回の団体交渉には誠実に応じており、要求に応じることができない理由として、会社の業績が悪く改善の見通しが立たないこと等について十分説明を行っている。

カ また、団体交渉において、榛名社長は自身が労働組合と接点を持つことが初めてであること及び被申立人の業績が悪化している趣旨の発言はしたことがあるが、申立人を非難し、又は批判するような発言はしていない。

キ よって、被申立人が組合を嫌悪しているという事実は存在しない。

ク さらに、妙義の▲▲年12月1日の契約更新の際、●●年12月の契約更新については「更新する場合があります」とし、更新の判断についても「労働者の勤務成績、態度により判断する」、「労働者の能力により判断する」等の基準を書面で示している。

ケ また、雇止めの際も契約期間が満了する30日前までには予告し、理由も書面で具体的に明示したのであるから、手続面も適正である。

コ したがって、本件雇止めは、客観的で合理的な理由があり、手続面も適正に行われ、かつ、組合嫌悪の意思が存在しない以上、不利益取扱い(第7条第1号)及び支配介入(第7条第3号)に当たる行為でないことは明らかである。

## (3) 妙義の雇止め撤回に関する団体交渉について

ア 申立人は、申立書1 (3) イ(ク)ないし(コ)において、妙義の雇止め撤回を議題

とした2回目の団体交渉に応じなかったことは、団交拒否（第7条第2号）であると主張する。

イ しかし、被申立人は、1回目の団体交渉において、雇止め撤回の意思はないことを明示し、レジや商品管理に誤りが多く、接客態度が悪いという雇止めの具体的理由について十分に説明を行った。

ウ よって、被申立人には雇止め撤回の意思がないことを明確にしており、組合に対して十分な説明を行っている以上、本件雇止めを議題とした団体交渉は行き詰まりに達し、もはや交渉の余地がなくなったというべきであり、団体交渉に応じない正当な理由があることは明らかであるから、2回目の団体交渉に応じなかったことは、団交拒否（第7条第2号）には該当しない。

以上