

大阪、平 7 不22、平9. 5. 23

命 令 書

申立人 大阪地域合同労働組合

被申立人 タカイ印刷株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 1 に対し、平成 6 年12月12日付けで行った工場長解任がなかったものとして取り扱い、工場長であれば得られたであろう賃金相当額と既に支払われた賃金との差額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から平成 6 年11月 7 日付けで申入れのあった同年冬季一時金に係る団体交渉に速やかに応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、1メートル×2メートル大の白色板に下記のとおり明瞭に墨書きして、被申立人会社の正面入口付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

大阪地域合同労働組合

執行委員長 X 2 殿

タカイ印刷株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 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。

記

- (1) 平成 6 年12月12日、貴組合員 X 1 氏に対し工場長を解任したこと。
- (2) 平成 7 年 2 月22日から同年 3 月 5 日までの間、貴組合員 X 1 氏を自宅待機としたこと。
- (3) 平成 6 年11月 8 日、会社従業員を集め、貴組合員 X 1 氏の組合加入を批判するミーティングを開催したこと。
- (4) 平成 6 年11月 9 日から同年12月12日にかけて、当社社長 Y 1 が貴組合員 X 1 氏に対し、組合否定の言動を執拗に繰り返し、同氏に組合からの脱退を迫るなどしたこと。
- (5) 平成 6 年冬季一時金について、貴組合と団体交渉を行わず、一方的に支給したこと。
- (6) 貴組合から平成 6 年11月 7 日、同年12月 5 日、同月 7 日、同月12日及び同月13日に申入れのあった団体交渉に、正当な理由なく応じなかった

こと。

- (7) 平成7年2月18日開催の団体交渉につき、貴組合の了解なく当社従業員が参加できる旨を告げて従業員約10名を同席させた上、同交渉において不誠実な対応を行ったこと。

- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人タカイ印刷株式会社（以下「会社」という）は、本件審問終結時、大阪市福島区福島4丁目に本社及び営業所（以下「事務所」という）を、同区福島3丁目に印刷工場（以下「工場」という）をそれぞれ置き、印刷業を営む株式会社で、その従業員数は12名である。

なお、会社は、本件審問終結後の平成8年8月26日、事務所及び工場を肩書地に移転した。

- (2) 申立人大阪地域合同労働組合（以下「組合」という）は、労働形態のいかんを問わず、主に大阪で働く労働者を組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約600名である。

組合には、下部組織としてタカイ印刷分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時における分会員数はX1（以下「X1」という）1名である。

2 X1の入社とその業務内容等について

- (1) 平成元年3月、X1は、製版工として入社した。

会社では多くの従業員が入社後短期間で退職しており、X1は、入社後6年目で、従業員14人中2番目に古い従業員となった。

- (2) 平成元年6月頃、会社代表取締役Y1（以下「Y1社長」という）は、X1を工場長とした。その際、X1に対し辞令を交付していない。

- (3) X1の工場長としての職務内容は、会社と従業員とのパイプ役、従業員のリーダー役であり、営業担当者が受注してきた仕事の工場担当者への割り振りも行っていた。しかし、同人には人事や賃金の査定を行う権限はなく、同人は工場勤務の他の従業員と同様に工場において印刷及び製版の業務に従事しており、会社における工場長の権限等は明確でなかった。

なお、X1の前任者の工場長は、Y1社長が不在の際に、工場を代表して外部からの連絡を受ける必要上置かれたものであって、工場長という役職は名目上のものにすぎなかった。

- (4) 会社には、月給制で時間外勤務手当を支給されず定額の手当を支給される従業員と、日給月給制で時間外勤務手当を支給される従業員がいた。

X1は、工場長在任中には月給制が適用され、休日出勤手当及び残業

手当は支給されないが、工場長としての管理職手当を支給されていた。後記5(5)記載のX1の工場長解任の直前である平成6年11月の同人の管理職手当は、月額12万5,000円であった。

また、X1は、工場長解任以降、再び日給月給制が適用された。同7年1月において、同人は残業手当を支給されているが、管理職手当が月額1万円となり、同人の手取り額は、同6年11月と比べて約9万円減少した。

3 X1の組合加入について

- (1) 平成6年6月頃、会社はX1に対し、同人の視力低下を理由に、同行が行っていた業務のうち、製版についてはこれを行わず、印刷のみに従事するよう指示した。この頃から、それまでX1が行っていた仕事の割り振りを営業担当者が直接行うようになった。また、X1は、同時期頃から体調を崩し、不眠を訴えるようになった。
- (2) 平成6年6月17日、X1は、職場環境の改善等について組合執行委員長X2（以下「X2委員長」という）に相談し、同年10月28日、組合に加入した。

4 分会結成通告及び会社の対応

- (1) 平成6年11月7日午前8時頃、X2委員長、組合副委員長X3及びX1は会社を訪れ、X2委員長及び分会長X1の連名による「組合結成通告書」及び「要求書」（以下「11.7要求書」という）をY1社長に手渡した。これに対し、Y1社長は、「組合ができることはいいことだ」と返答した。

11.7要求書には、①労働基準法、労働組合法を遵守されたい、②労働条件等の変更については、事前に組合と協議し、同意の上実施されたい、③組合事務所及び組合掲示板を設置し、什器備品を貸与されたい、④全従業員に健康診断を実施されたい、⑤有給休暇の取りやすい職場に改善されたい、⑥残業時に夜食を支給されたい、⑦冬季一時金として基準内賃金の2か月分を12月15日までに支給されたい、⑧上記の件につき、直ちに団体交渉（以下「団交」という）を開催されたい、の8項目が記載されていた。

(2) 平成6年11月8日のミーティングについて

ア 平成6年11月8日、午後零時30分頃、Y1社長は、X2委員長に電話をかけ、「これからX1と組合のことでミーティングをするから、あなたとは団交しない」と述べた。これに対し、同委員長は、「それは不当労働行為に当たるので、すぐにやめてください」と述べたが、同社長は、一方的に電話を切った。

イ 同日午後零時45分頃、Y1社長は、組合の実態をX1から聞くために集会を開くとして、会社の勤務時間中である同日午後1時に全従業員を事務所に集めるよう会社営業課長Y2（以下「Y2課長」という）らに指示した。

ウ 同日午後1時前、Y2課長は工場に行き、従業員に対し事務所に来

るよう告げ、X 1 を含めた工場勤務の全従業員が事務所に集まった(以下、同日の集会を「11.8ミーティング」という)。

エ この席上、Y 1 社長はX 1 に対し、組合についての説明を求めた上、「社外の者を連れてくるのはけしからん」、「(組合の分会を結成して)会社をつぶす気か」、「X 2 委員長たちが来るのを阻止しよう」等と発言し、これに加えて従業員Z 1 (以下「Z 1」という)の「工場長を見損なった」という発言や、従業員Z 2の「私たちの生活をどうしてくれるの」といった発言があった。最後に、Y 1 社長が、「X 2 委員長が来るのに反対の人は」と発言して挙手を求めたところ、X 1 を除く全従業員が挙手した。

会社では、これまで少人数によるミーティングはあったが、このように全従業員が集まるミーティングは開かれたことがなかった。

(3) 11.8ミーティング後の状況について

ア 平成6年11月9日夕方、Y 1 社長が、工場にいたX 1 のところへ夜食のパンを持っていき、「機械のリース債務の保証人を他の人に代わってもらおう代わりに、自分は、(X 1 の) 息子の勤務先の身元保証人を降りたい。息子の会社の社長と私の知人は友人だ。X 1 の分会結成を息子の会社の社長に告げる」、「工場長が経営者やったら組合員を雇うか」などと述べたが、その後、話を続けるうちに、両者はその対立を関係を解消しようということになった。

イ 翌10日、X 1 夫婦とY 1 社長夫婦は、同社長の費用負担で会食した。この席上、X 1 はY 1 社長の妻から組合に入った経緯を聞かれ、同社長からいろいろ嫌がらせ的なことを云われたこと等が理由である旨を説明したところ、同社長は、X 1 の方に悪いところがあった旨を一方的に述べた。X 1 は、分会長としての活動を少し抑える旨述べた。この頃からしばらくの間、Y 1 社長や会社の他の従業員は、X 1 が組合を脱退したと思い、同人に対し好意的であった。

ウ 同月14日、X 1 がY 1 社長に対し、両者の対立関係を解消するに当たっては組合の了解が必要であるので、X 2 委員長と会って話をしてほしい旨述べたところ、同社長は、X 1 が組合を脱退したのであるから、同委員長と会う必要はないとして、これを拒否した。

5 X 1 の工場長解任について

(1) 平成6年12月5日、X 2 委員長はY 1 社長に対し、11.7要求書に係る団交の開催を電話で申し入れた。これに対し、Y 1 社長は、「X 1 は組合を辞めたと言っているから、会う必要はない」と答えた。その後、Y 1 社長はX 1 に対し、同人が組合に在籍しているか否かをただし、X 1 は在籍している旨を答えた。

同日午後8時頃、X 1 はY 2 課長から、「仕事が終わったら事務所へ来てくれ」と言われて、Y 1 社長、Y 2 課長外2名が行っていた営業担当の会議に出席した。同会議では、初めのうちは会社の売上げが減少して

- おり、これからは一致団結しなければならない旨の話がなされたが、その後、話題が組合のことに移り、Y 2 課長は、「会社の業績が悪いので組合を辞めて、一緒に会社のために頑張ったらどうですか。(組合を) 辞めてください」と発言し、また、Y 1 社長は、「何で組合に会社を先につぶされなあかんねん。会社をつぶすのは私の方に権利がある」と発言した。ボーナスのことを聞かれたX 1 は、「業績が悪ければゼロでもよい」と答えた。この会議は夜遅くまで続き、X 1 は組合脱退について、「今日は答えられない。明日、返事する」と述べて、午後10時過ぎに退社した。
- (2) 平成6年12月6日及び翌7日、X 1 は、体調を崩し会社を休んだ。このため、同人は、同月5日に約束した組合脱退についての返事ができなかった。
- (3) 平成6年12月7日、Y 1 社長は、X 1 が2日間会社を休んだことから、X 1 に欠勤の件でX 2 委員長に指導してもらいたいとして、同委員長に会いたい旨電話で申し入れ、同日、二人は社外で会談した。その席上、Y 1 社長は、X 1 が1年で最も忙しい時期に2日も休むことは問題である旨発言した。X 2 委員長は、「労働者の誤りは話をして改めることができる。取りあえず団交をしてもらわないと困る」と述べ、団交の開催を申し入れた。これに対し、Y 1 社長は、「今日はその話はしない」と述べて、その場から立ち去った。
- (4) 平成6年12月12日朝、X 1 は、11.7要求書に係る団交の開催を再度要求する旨の「申入書」をY 1 社長に手渡した。
- (5) 平成6年12月12日午前10時頃、Y 1 社長は、X 1 を含む全従業員を事務所に集めた。X 1 は、同人を呼びにきたZ 1 から組合の話ではないと言われ、事務所へ行ったところ、組合の話が行われたため、「組合の話だったら組合を通してやってほしい」と述べた。しかし、Y 1 社長は、従業員一人ひとりに、X 1 が組合に入ったことについて発言させた。その内容は、X 1 を批判するものであった。また、従業員のうち一人は口頭でX 1 の工場長解任を求め、他の全従業員は意見書等をX 1 に見せた。それらの意見書等は、Y 2 課長及びZ 1 が他の従業員に呼び掛けて事前に作成していたもので、主に分会結成後のX 1 の言動を非難する内容のものであった。
- こうしたやり取りが、昼食を取らずに午後2時頃まで続き、この間、X 1 はその場から抜け出そうとしたが、Y 1 社長らに阻止された。
- この席上、Y 1 社長はX 1 に対して、事前に作成していた同人の工場長解任の辞令を渡した。
- (6) 平成6年12月13日、X 2 委員長は、会社がX 1 に組合脱退を迫り工場長を解任したことについて厳重に抗議するとともに、団交の開催を要求する旨の「抗議並申入」書を直接Y 1 社長に手渡した。これに対し、Y 1 社長は、「弁護士に任せてある。そちらから回答がある」と答えた。
- (7) 会社は、別記(6)記載の「抗議並申入」書に対し、会社代理人弁護士名

による平成6年12月16日付けの回答書を組合に郵送した。その内容は、①X1の工場長解任は、同人の言動が原因であり不当ではない、②同月12日のミーティングは民主的なもので、監禁うんぬんの状態ではない、③必要があれば団交に応じる、というものであった。

6 平成6年冬季一時金及び従業員組合の結成について

- (1) 平成6年12月16日、会社は11.7要求書による団交に応じないまま平成6年冬季一時金を支給し、X1は手取り額約28万5,000円を受領した。
- (2) 平成6年12月22日、従業員Z3、Y2課長及びZ1が発起人となって、それまで存在していた従業員の親睦会を解散し、これを発展させた組織として、タカイ印刷(株)・(有)ツール従業員組合（以下「従業員組合」という）の設立を呼び掛ける文書を従業員に配布した。

X1は、Z1からこの文書を受けとったが、従業員組合が労働組合であると理解し、既に組合に加入しているため別の労働組合に参加する意思はないとして、従業員組合には加入しなかった。

- (3) 平成6年12月29日、千里セルシー内の飲食店において、従業員組合の設立発起会が開催され、Y1社長が招待された。同発起会の開催場所では、例年同時期に、会社の忘年会が開催されていたが、同年の忘年会は開催されなかった。

7 平成7年2月18日の団交について

- (1) 平成7年1月6日、組合は、前記5.(7)の会社からの回答書に対し、同6年12月12日にX1に対し行われた不当労働行為及び団交拒否に抗議する旨並びに重ねて団交開催を要求する旨を記載した。「申入書」を会社に提出した。
- (2) 平成7年1月下旬、X2委員長と会社代理人弁護士とが面談し、会社が土曜休日である同年2月18日に団交を開催する合意が成立した。
- (3) 平成7年2月18日午後2時から、会社において、組合との間で団交が開催された（以下この団交を「2.18団交」という。）組合側はX2委員長及びX1が、会社側はY1社長、会社取締役であるY1社長の妻及び会社代理人弁護士がそれぞれ出席した。また、従業員は、Y1社長から、「同日、組合と会うのはミーティングであり、弁護士も参加は自由であるとの見解である」と告げられ、従業員のほとんどに当たる約10名が団交の開催場所に集まった。X2委員長は、従業員の同席は困るとY1社長に対し抗議したが、これにこだわって団交が開催できなくなることを懸念し、傍聴人として従業員が同席することを認めた。

団交の冒頭で、Y1社長は、合同労働組合の性格について疑問を呈するとともに、同6年11月の組合結成以来、X1に対する暴言があったと組合が主張するなら、そのことを組合が証明すべきであるとの自らの主張に固執し、このため、実質的な団交議題の検討に入ることができなかった。また、傍聴していた従業員がX1の処遇の件で発言し、最後には従業員と組合側との間でののしりあいになったが、会社側は従業員の発

言を制止しなかった。また、Y 1 社長が組合側の発言の言葉じりをとらえ、団交を拒否するとの発言をしたため、会社代理人弁護士が同社長に対し冷静になるよう促したが、結局、この日の団交は打切りとなった。

8 X 1 に対する自宅待機命令について

- (1) 平成 7 年 2 月 20 日、X 1 は、不眠症のため会社を休んだ。
- (2) 平成 7 年 2 月 20 日頃、X 1 の妻は会社従業員に対し、X 1 の組合加入の経緯等について記載した手紙を郵送した。
- (3) 平成 7 年 2 月 22 日、X 1 は、平常どおり午前 8 時頃出勤した。同日午前 10 時 50 分頃、Y 1 社長は X 1 に対し、「今日はもう帰ってくれ。事務所の鍵と工場の鍵を返してくれ。後は家に連絡する」と述べた。

同日午前 11 時頃、X 1 は X 2 委員長に電話をかけ、自宅待機を命じられた旨を伝えた。X 2 委員長がすぐに Y 1 社長に電話したところ、Y 1 社長は、会社代理人弁護士に聞くようにと答えた。X 2 委員長が会社代理人弁護士に問い合わせたところ、同弁護士は、「社長は、懲戒解雇であると言っている」と答えた。なお、X 1 への自宅待機命令は、就業規則上の根拠を持つものではなく、有給の取扱いとされた。

同日、会社から X 1 への連絡は何もなかった。

- (4) 平成 7 年 2 月 23 日、X 1 は、前日と同様に午前 8 時頃出勤したが、鍵を持っていなかったため、事務所の前で待っていると、出勤してきた Y 2 課長から、「帰れ。連絡するまで自宅待機だ」と言われた。
- (5) 平成 7 年 2 月 24 日朝、X 2 委員長、X 1 及び組合員 2 名が会社へ赴き、X 1 の自宅待機命令について Y 1 社長に抗議した。これに対し、Y 1 社長は、「(X 1 の自宅待機は)懲戒解雇ではない。取りあえず有給の自宅待機を命じただけである。昼の 1 時に電話するので帰ってくれ」と答え、自宅待機の理由については答えなかった。

同日正午頃、Y 1 社長から X 2 委員長に電話があり、「弁護士は、懲戒解雇であるとは言っていない。組合はうそをつくから信用できない」と言い、一方的に電話を切った。

- (6) 平成 7 年 2 月 25 日、組合は会社に対し、同月 18 日の団交以降の会社の対応に対する抗議及び団交開催の申入れを記載した「抗議並びに申入れ」書を提出した。これに対し、Y 1 社長は、「後日返答する」と答えた。
- (7) 平成 7 年 2 月 27 日、Y 1 社長は X 2 委員長に対し、同月 25 日付けで申入れのあった団交について、3 月は定期的な仕事が入っており予定が立たないため、後日 Y 1 社長の方から団交日時を連絡する旨を記載したファックスを送信した。
- (8) 平成 7 年 3 月 3 日、Y 1 社長は X 1 に電話し会いたい旨伝え、二人は同日午後 2 時頃から約 2 時間にわたり社外で話をした。このとき、Y 1 社長は X 1 に対し、「自分たち二人は、X 2 委員長と会社の弁護士に操られているのではないか」、「会社を辞めないのは仕返しのつもりか」と述べ、同月 6 日から出勤するよう指示した。

9 本件申立て後の経過について

- (1) 平成7年3月17日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。
- (2) 平成7年7月26日及び同年9月12日、平成6年冬季一時金以外の事項について組合と会社との団交が開催され、「組合員の労働条件の変更については労働組合と協議し、同意の上実施する」等の5項目について、協定書が締結された。

10 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) X1に対する工場長解任の撤回及びバック・ペイ
- (2) X1に対する出勤停止処分の謝罪
- (3) 平成6年冬季一時金を団交を行わずに一方向的に支給したことへの謝罪及び組合要求額の支払
- (4) 組合結成以来の団交拒否及び不誠実な言動の謝罪
- (5) X1の組合活動に対する支配介入の禁止
- (6) 従業員組合の解散並びに組合に対する支配介入及び差別的取扱いの謝罪
- (7) 陳謝文の掲示

第2 判断

1 11.8ミーティング等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

下記の平成6年11月8日ないし同年12月12日の間の会社の行為は、いずれも不当労働行為である。

- (ア) 平成6年11月8日、Y1社長は、分会つぶしの目的でミーティングの開催を計画し、X1をその席に呼び出し、自ら組合否定の発言を行い、従業員に分会つぶしの言動を強要した。このようなY1社長の言動は、X1に加担する者は決して容赦しないという恫喝であり、その後のX1の孤立の原因である。
- (イ) 平成6年11月9日のY1社長のX1に対する言動及び翌10日の同社長夫婦のX1に対する言動は、X1に対する組合脱退工作である。
- (ウ) 平成6年12月5日に、Y1社長が会社幹部を集めて行った会議は、分会つぶしのための会議である。
- (エ) 平成6年12月12日、Y1社長は、X1を呼び出した上、従業員全員を集め、その場から逃げようとしたX1を暴力的に引き止めて、昼食も取らせず、組合敵視の発言を繰り返した。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社が組合に対し、支配介入した事実はない。Y1社長は、団交要求事項がただ一人の組合員であるX1以外の従業員の労働条件にも関係すること、X1以外の従業員らが組合の実態や団交要求事項の内容を知りたいと希望していたことなどから、X1の承諾を得て、説明の

ため11.8ミーティングを設けたものである。

会社は、労働組合の結成や運営を支配若しくはこれに介入したもので、支配、介入をしようとする意図したものでもなく、労働組合員が従業員の中で一人だけである場合、他の従業員に対して誠実に情報を伝えて理解を得ることが従業員全体の間での意思疎通のため必要かつ有益と考えていたのみである。

X 1 が11.8ミーティングにおいて他の従業員らに説明を行い、理解を得るよう努める場を会社が設けることは、組合活動を損なうものでも組合に不利益となるものでもなく、会社の行為は不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、組合が要求した団交事項が組合員以外の他の従業員の労働条件にも関係すること、同従業員らが組合の実態や団交事項の内容を知りたいと希望していたことから、X 1 の承諾を得て、説明のため11.8ミーティングを設けたもので、平成6年11月8日ないし同年12月12日の間に申立人組合に対し支配介入した事実はない旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第1. 4(2)認定のとおり、平成6年11月8日、Y 1 社長は、勤務時間中の午後1時に全従業員を集め、X 1 に対し、「社外の者を連れてくるのはけしからん」、「(組合の分会を結成して)会社をつぶす気か」、「X 2 委員長たちが来るのを阻止しよう」等と言い、最後に「X 2 委員長がくるのに反対の人は」と発言して挙手を求め、X 1 を除く全従業員が挙手したことが認められる。この会合について、X 1 が開催を承諾していたとの事実は認められない。

このような11.8ミーティングは、会社従業員に対する組合の実態等についての説明の機会を設け、従業員間の意思疎通を図るためのものとは到底認めることはできず、Y 1 社長が従業員を集め、その面前で積極的に組合否定の姿勢を示して従業員に同調を強要し、また、X 1 と他の従業員との対立をあおることによりX 1 を社内で孤立させ、同人に精神的苦痛を与え、会社から分会そのものを排除しようとしたものであって、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 前記第1. 4(3)ア及びイ認定のとおり、①平成6年11月9日、Y 1 社長はX 1 に対し、「機械のリース債務の保証人を他の人に代わってもらおう代わりに、自分は、(X 1 の)息子の勤務先の身元保証人を降りたい。息子の会社の社長と私の知人は友人だ」、「工場長が経営者やったら組合員を雇うか」と述べたこと、②翌10日、Y 1 社長が費用負担する会食の場で、X 1 が同社長の妻から組合加入の経緯を聞かれ、同社長から嫌がらせ的なことを言われたこと等からである旨答えたところ、同社長はX 1 の方に悪いところがあったと一方的に述べ、その

結果、X 1 が分会長として活動を抑制する旨述べるに至ったこと、が認められる。これら一連のY 1 社長の言動は、X 1 に心理的圧迫を加え、同人に組合活動の中止を迫るものであり、かかる会社の行為は、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

エ 前記第 1. 5 (1)認定のとおり、X 2 委員長が Y 1 社長に対し直接団交を申し入れた平成 6 年 12 月 5 日、Y 1 社長、Y 2 課長らが出席する営業担当者の会議において、同課長が X 1 に対し、「(組合を) 辞めてください」と述べ、また、Y 1 社長も「何で組合に会社を先につぶされなあかんねん。会社をつぶすのは私の方に権利がある」と述べたことが認められる。このように、Y 1 社長が、Y 2 課長の X 1 に対する組合脱退要求を黙認、利用し、自らも組合否定の発言を行ったことは、X 1 に対し組合脱退を迫るものであり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

オ 前記第 1. 5 (4)及び(5)認定のとおり、X 1 が Y 1 社長に団交開催を求める組合の「申入書」を手渡した直後の平成 6 年 12 月 12 日午前 10 時頃、Y 1 社長は X 1 を含む全従業員を集め、X 1 が「組合の話だったら組合を通してやってほしい」と述べているにもかかわらず、従業員一人ひとりに X 1 が組合に入ったことについて同人を批判する発言をさせ、また、従業員らは X 1 の言動を非難する意見書等を同人に見せたこと、こうした同社長及び従業員らの言動は、昼食抜きで午後 2 時頃まで続けられたことが認められる。

このような Y 1 社長の言動は、X 1 の組合活動を嫌悪し、同人に精神的、肉体的苦痛を与え、X 1 と他の従業員との対立をあおることによって分会を会社から排除しようとしたもので、かかる会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

2 X 1 に対する工場長解任について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

11.8 ミーティングにおける X 1 のつるし上げが従業員への恫喝となり平成 6 年 12 月 8 日頃には、X 1 の工場長解任の意見書等を書かないことは社内では許されないという状況にあった。

Y 1 社長は、X 1 の工場長解任辞令を同月 12 日のミーティングの前に作成しており、同人を弁明の有無にかかわらず解任する意思を持っていた。

X 1 の工場長解任は、分会つぶしをねらう不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X 1 は、従業員としての作業はまじめに行うものの、工場長として、工場全体の円滑な運営を図る業務や他の従業員らに対する業務指導、従業員間の意思疎通を図ることについては意欲が低く、逆に他の従業員の不信を買う行為が度々あり、次第に従業員らの間で孤立し、また、

Y 1 社長や営業担当従業員らとの意思疎通も欠くようになった。

このような状態が進行し、他の従業員らが X 1 の工場長解任を要求する事態となり、このままでは会社の業務遂行に支障を生じることが明らかとなったため、会社は X 1 の工場長の地位を解いたものであるから、本件工場長解任は不当労働行為に当たらない。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、従業員らが X 1 の工場長解任を要求する事態となり、会社の業務遂行に支障を生じることが明らかな状態となったため、工場長解任を行った旨主張するが、その具体的な支障について何ら疎明をしていない。

むしろ、前記第 1. 5 (4) 及び(5)認定のとおり、①平成 6 年 12 月 12 日朝、X 1 が Y 1 社長に団交開催の申入書を手渡したこと、②同日、Y 1 社長は全従業員を事務所に集め、X 1 が組合に入ったことを批判する発言をさせたこと、③その席において従業員から X 1 に対し、工場長解任の意見書等が見せられたこと、④同意見書等は、Y 2 課長らが呼び掛けて作成されたもので主に分会結成後の X 1 の言動を非難していること、⑤ Y 1 社長は X 1 に対し、集会の席上で事前に作成していた工場長解任辞令を交付したこと、等が認められる。

以上の事実からすれば、X 1 の工場長解任は同人の組合活動を理由とするもので、他に合理的理由は認められず、これにより、同人に経済的、精神的打撃を与え、同人の組合活動を威嚇、妨害したとみるのが相当である。かかる会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に、該当する不当労働行為である。

3 X 1 に対する自宅待機命令について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

平成 7 年 2 月 22 日、会社が X 1 に対し自宅待機を命じた際、その理由、期間は一切明らかにされなかった。会社は、X 1 の妻が出した手紙を理由に掲げているが、その手紙により、具体的に会社が被害を受けた事実はない。この自宅待機命令は、X 1 の組合活動の妨害を目的とする不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X 1 に自宅待機を指示したのは、同人が妻に作成させて郵送した文書を受け取った他の従業員が不安を感じたことから、X 1 と他の従業員との対立感情に冷却期間を置くこと、同文書が会社の取引先等にも送付されたか否かをその間に確かめることを目的としたものであって、組合活動の制限、不利益取扱いではなく、不当労働行為に当たらない。

(2) 不当労働行為の成否

X 1 の自宅待機を命令は、前記 1 及び 2 判断のとおり、会社が X 1 の組合加入を嫌悪して、X 1 と従業員の対立をあおり、また、同人の組合

脱退勧奨を行っていたことからすれば、組合員であるX1に精神的苦痛を与えるとともに、分会の影響力を会社から排除しようとするものであって、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 11.7要求書に係る団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

労働組合が使用者に対し、結成通告と同時に団交の開催を申し入れることは一般的なことである。団交を突然申し入れられたことは、団交を拒否する正当な理由にはならない。

組合は、平成6年11月7日に団交の開催を申し入れて以来、度々団交の開催を申し入れていた。

会社は、団交拒否の理由として、同年12月16日付けの文書において、X1が品性に欠け、他の従業員に支持されていないからとするが、これも団交拒否の理由とはならない。

また、会社は、X1が組合を脱退したから団交の必要はないとするが、組合は分会の解散届もX1の脱退届けも提出しておらず、団交開催を待ち続けていたことは明白である。

会社は、このように団交を一切拒否したまま、同6年冬季一時金をX1に一方的に支給した。

組合と会社代理人弁護士との交渉の結果、2.18団交を開催することとなったが、当日の団交において、会社は従業員を動員して団交を妨害するとともに、X1の資質や発言内容に固執し、組合の申入内容は一切入らず、組合側の言葉じりをとらえて一切の交渉を断ち切った。

かかる会社の行為は、不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社が正当な理由なく団交を拒否した事実はない。

平成6年11月7日早朝、組合は事前の通告もなく突然来訪し、Y1社長が組合の申入れの内容を理解する余裕も与えず、直ちに団交開催を求めるなど、その態度は非常に不誠実なものであった。

しかし、会社は、このような申入れに対して誠実に対応することを心掛け、この団交事項が組合員であると否とにかかわらず全従業員の労働条件に関するものであれば、全従業員に対してその情報を伝え同人らの意向を知ることが団交を実効あらしめるため必要であると考え、団交開催の前にミーティングを持とうとしたものである。

また、会社は同年冬季一時金を団交の結果によらず支給したが、11.7要求書からは、一時金の支給に係る項目が組合員のためのものか全従業員のためのものか不明確であったこと、X1が他の従業員に対し、一時金支給の要求根拠について、X2委員長から適当に書けと言われたので適当に書いたとのみ申し述べていること、一時金をX1も納得

して受領していること、等の事情があり、会社は正当な理由なくして一時金の支給に係る団交を拒んだものではない。

X 2 委員長が、同月18日に、団交前にミーティングをすることは不当労働行為になると恫喝したり、組合員以外の従業員が組合の実態、団交事項の内容についてX 1 に質問した際、X 1 が従業員を敵視する態度をとったりするなどの組合側の不誠実な態度により、紆余曲折はあったものの、その後、会社は、同年冬季一時金以外の事項については団交を行い、協定成立に至っている。

さらに、2.18団交の場に従業員らが同席したのは、従業員の立場で傍聴するために同席したものである。

以上のとおり、会社に不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、組合が事前の通告もなく突然団交を申し入れ、直ちに団交開催を求めたことが不誠実である旨主張するが、労働組合が結成通告とともに団交を申し入れることは何ら問題はなく、また、会社はこうした申し入れに対し、具体的な団交開催日時等については自らの都合を組合に告げて折衝すればよいのであるから、組合から団交を突然申し入れられたことが、会社の団交拒否の正当理由となるものではない。

イ 次に、組合からの団交申し入れに対する会社の対応についてみる。

組合が平成6年11月7日、同年12月5日、同月7日、同月12日及び同月13日に、文書又は口頭により、11.7要求書に係る団交の開催を申し入れていることは、前記第1. 4(1)、5(1)、(3)、(4)及び(6)認定のとおりである。

これに対し、前記第1. 4(2)、5(1)、(3)、(6)及び(7)認定のとおり、①同年11月8日には、Y 1 社長がX 2 委員長に対し、11.8ミーティングをするから団交しないと述べたこと、②同年12月5日、X 2 委員長に対し、「X 1 は組合を辞めたと言っているから、会う必要はない」と述べ、その後、X 1 が組合に在籍していることを確認した後も団交に応じていないこと、③同月7日、Y 1 社長は、X 2 委員長に会った際にも団交開催を求められたにもかかわらず、「今日はその話はしない」と述べ拒否したこと、④同月13日、組合が団交開催を求めたところ、Y 1 社長は、「弁護士から回答がある」と述べただけであること、⑤会社代理人弁護士から回答があったのは、組合が求めていた当年冬季一時金の支給期限である同月15日を過ぎていたこと、がそれぞれ認められ、2.18団交に至るまで、会社は組合との団交に一切応じていない。

上記Y 1 社長の挙げた理由は、いずれも団交拒否の正当な理由とはいえない。

ウ また、会社は、X 2 委員長が恫喝したり、X 1 が会社従業員を敵視する態度をとったことなどの申立人側の不誠実な態度により、団交が

開催されなかった旨主張するが、前記第1.4(2)ア認定によれば、X2委員長は、Y1社長が電話で、これから11.8ミーティングをするから組合との団交には応じない言述べたことに対し、そうした会社の対応は不当労働行為に当たると答えたものであり、組合として当然のことを答えたにすぎず、仮に、X1と会社従業員が対立状態にあったとしても、そのことをもって団交拒否の理由とはなし得ないから、この点についての会社の主張は採用できない。

エ さらに平成6年冬季一時金に係る団交について、会社は、要求内容が組合員に限定されているのかどうか不明であり、また、その要求員額の根拠についてX1が他の従業員に対し明確にのべなかったことから、団交拒否に正当理由がある旨主張するが、当該一時金組合員のためのものか全従業員のためのものか明示されていないとしても、そのことを団交拒否の理由とすることは許されず、また、X1が非組合員に対して組合の要求根拠を示す義務はない。

したがって、この点についても、会社の主張は失当である。

オ 次に、組合と会社の間で開催された第1回団交である2.18団交における会社の態度についてみる。

前記第1.7(3)認定のとおり、①Y1社長は、その席が組合との団交の場であるにもかかわらず、組合の事前の了解を得ないまま従業員らに出席できる旨を告げ、約10名の従業員が出席したこと、②同社長は、団交の席上、傍聴人として同席を認められた従業員の発言を何ら制止しなかったこと、③同社長は、団交の冒頭で合同労働組合の性格について疑問を呈したり、X1に対する暴言があったと組合が主張するならそのことを組合が証明すべきである等の自らの主張に固執し、そのため、実質的な団交議題の検討が行われなかったことが認められる。かかるY1社長の団交における態度は、組合の要求項目について誠実に交渉しようとする姿勢に欠けると判断される。

カ 以上のとおりであるから、平成6年11月7日ないし同年12月13日の間になされた組合からの団交申入れに対し、会社は正当な理由なくして団交を拒否したものと認められ、また、2.18団交における会社の対応も不誠実なものというべきであって、かかる会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、前記第1.9(2)認定のとおり、同7年7月26日及び同年9月12日に団交が開催され、組合と会社の間で協定書が締結されているが、そのことによって、上記会社の行為が不当労働行為でなくなるものではない。

5 従業員組合の結成について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、分会を一層弱体化させるため、Y2課長、Z1らを中心に

第二労働組合である従業員組合の結成をもくろんだ。

毎年、会社全体の忘年会が開催されている日時、場所で従業員組合の結成大会が開かれたことから、従業員組合が組合及びX 1と敵対するためにY 1社長の意を体して作られた組織であることは明白であり、かかる会社の行為は、不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

従業員組合は、従業員間の親睦のために従業員らの意思により設立された組織であり、労働組合ではなく、その結成につき会社が関与した事実はない。

(2) 不当労働行為の成否

組合は、従業員組合が分会を弱体化させるために作られたものである旨主張するが、会社が従業員組合を利用して組合活動を妨害したという具体的事実は認められない。また、前記第1. 6(2)認定のとおり、従業員組合は、Y 2課長らが発起人ではあるが、従来の親睦会を発展させた組織として会社従業員が自ら結成したものと認めるのが相当である。したがって、従業員組合に関しては、会社に不当労働行為は認められない。

6 救済方法

平成6年冬季一時金について、組合は組合要求額の支給を求めるが、一時金の支給金額は労使の交渉において決定されるべきものであるから、主文2のとおり命ずるのが相当である。

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。

平成9年5月23日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟