

大阪、平 7 不 75・76、平 9. 8. 25

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、申立人から平成 7 年 7 月 11 日に申入れのあった同年夏季一時金に係る団体交渉及び同年 11 月 2 日に申入れのあった同年冬季一時金に係る団体交渉に、必要な資料を示すなどして誠実に応じなければならない。
- 2 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 A 殿

タカイ印刷株式会社

代表取締役 B

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 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 7 年 11 月 2 日、当社課長 C、同 D 及び同 E が貴組合員 F 氏に対し、同氏の組合活動を非難する発言を行ったこと。
- (2) 貴組合から申入れのあった平成 7 年夏季一時金に係る団体交渉について、当該一時金の支給前に、正当な理由なく応じなかったこと。また、同年 7 月 26 日、同年 9 月 12 日及び同年 11 月 13 日の団体交渉において、会社回答について何ら根拠を示さないなど不誠実な対応を行ったこと。

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、印刷業を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時 12 名である。会社は、大阪市福島区福島 4 丁目に本社及び営業所（以下併せて「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）をそれぞれ置い

ていたが、本件申立て後の平成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で組織される労働組合で、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F（以下「F」という）1名である。

2 分会結成当初からのFに対する会社の対応について

(1) Fの分会結成について

ア 平成元年3月、Fは製版工として入社し、同年6月頃、工場長に任命された。

イ 平成6年6月17日、Fは、職場環境の改善等について組合執行委員長A（以下「A委員長」という）に相談し、同年10月28日、組合に加入した。

ウ 平成6年11月7日、A委員長、組合副委員長G（以下「G副委員長」という）及びFは会社を訪れ、A委員長及び分会長F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）を会社代表取締役B（以下「B社長」という）に手渡した。

11.7要求書には、①労働基準法、労働組合法の遵守、②労働条件等の変更については、事前に組合と協議し、同意の上実施すること、③組合事務所、組合掲示板及び什器備品の貸与、④全従業員に対する健康診断の実施、⑤有給休暇の取りやすい職場への改善、⑥残業時の夜食の支給、⑦冬季一時金として基準内賃金の2か月分を12月15日までに支給すること、⑧上記の件についての団体交渉（以下団体交渉を「団交」という）の開催、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、B社長は、組合の実態をF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に会社営業課長C（以下「C課長」という）らに指示し、C課長は、同日午後1時前、Fを含めた工場勤務の全従業員を事務所に集めた（以下、同日の集会を「11.8ミーティング」という）。

イ この席上、B社長はF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」、「(分会を結成して)会社をつぶす気か」、「A委員長たちが来るのを阻止しよう」などと発言し、また、従業員H（以下「H」という）は、「工場長を見損なった」などの発言をした。最後に、B社長が、「A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、F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) Fの工場長解任について

ア 平成6年12月12日朝、F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B社長に手渡した。

イ 同日午前10時頃、B社長は、Fを含む全従業員を事務所に集めた。

Fは、同人を呼びにきたHから組合の話ではないと言われ、事務所へ行ったところ、組合の話がなされたため、「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、B社長は、従業員一人ひとりに、Fが組合に入ったことについて意見を述べさせた。その内容は、F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Fの工場長解任を求め、他の従業員は意見書等をFに見せた。それらの意見書等は、C課長及びH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F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、Fはその場から抜け出そうとしたが、B社長らに阻止された。

この席上、B社長はF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。

ウ 平成6年12月13日、A委員長は、会社がFに組合脱退を迫り工場長を解任したことについて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」と題する書面を直接B社長に手渡した。

会社は、「抗議並申入」について、同月16日付けで会社代理人弁護士名による回答書を組合に郵送した。その内容は、①F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。

エ 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同年冬季一時金を支給した。

(4) 平成7年2月18日の団交について

ア 平成7年1月6日、組合は、同6年12月12日にFに対し行われた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。

イ 平成7年2月18日土曜日午後2時から、組合と会社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A委員長及びFが、会社側はB社長、会社取締役であるE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、B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。A委員長は、従業員の同席は困るとB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、B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月の組合結成通告以来F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つた。また、傍聴していた従業員がF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つた。さらに、B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行ったため、会社代理人弁護士が同社長に対し冷静になるように促したが、結局、この日の団交は打切りとなった。

(5) Fに対する自宅待機命令等について

ア 平成7年2月22日、Fは、平常どおり午前8時頃出勤した。同日午前10時50分頃、B社長はF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。

Fから自宅待機の件を知らされたA委員長がB社長に電話したところ、B社長は、会社代理人弁護士に聞くようにと答えた。A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。

イ 平成7年2月23日、F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C課長から、「帰れ。連絡するまで自宅待機だ」と言われた。

Fの自宅待機の状態は、同年3月5日まで続いた。

なお、F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。

ウ 平成7年3月17日、組合は、同6年11月8日ないし同年12月12日のFに対するB社長及び会社従業員の言動、Fの工場長解任等が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立て（平成7年（不）第22号）を行った。

同申立てに対し、同9年5月23日、当委員会は、Fの工場長解任がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイ並びに同6年冬季一時金に係る団交応諾を命じるとともに、①Fを工場長から解任したこと、②Fに自宅待機を命じたこと、③Fの組合加入を批判するミーティングを開催したこと、④B社長がFに対し、組合否定の言動を執拗に繰り返し、同人の組合脱退を迫ったこと、⑤同6年冬季一時金について、団交を行わず一方的に支給したこと、⑥組合からの団交申入れに対し、正当な理由なく応じなかつたこと、及び⑦2.18団交に組合の了解なく従業員を同席させ、不誠実な対応を行ったことについて誓約文の手交を命じる救済命令を発した。

3 平成7年夏季一時金に係る団交等について

(1) 平成7年7月4日、前記2(5)ウ記載の同7年（不）第22号事件の審問

の席上、審査委員が当事者双方に対し、話し合う機会があればいつでも話し合うようにと述べたことを受けて、会社代理人弁護士は審査委員に対し、会社はいつでも団交に応じる旨述べた。なお、2.18団交以降、会社は団交に応じていなかった。

- (2) 平成7年7月11日、組合は、前記(1)記載の会社代理人弁護士の発言を受けて、11.7要求書の要求項目及び同年夏季一時金の支給に係る団交を同月13日に開催するように求めた「団交要求書」(以下「7.11団交要求書」という)をFを通じてB社長に提出した。これに対し、B社長は、同年夏季一時金の額及び支給日は既に決定しており、団交を開催する時間的余裕がない旨、Fに述べた。同月13日に団交は開催されなかった。
- (3) 平成7年7月15日、会社は、同年夏季一時金を支給した。Fは、同人の夏季一時金を会社主任J(以下「J主任」という)から受け取った。なお、Fに対する夏季一時金の支給額は、組合要求額(2か月分)の半分に満たない額であった。
- (4) 平成7年7月26日、組合と会社は、7.11団交要求書に係る団交を開催した(以下「7.26団交」という)。組合側はA委員長、G副委員長及びFが、会社側はB社長、C課長及び会社代理人弁護士がそれぞれ出席した。この席上、会社は、経営状況が悪いとして、同年夏季一時金について組合要求に応じられない旨回答した。これに対し、組合が会社に、資金繰りに困る具体的な事情等があるのなら説明するように求めたところ、会社は、夏季一時金の支給についてFを他の従業員と差別していない旨述べたのみで、支給基準や査定基準を示すことを拒否した。

組合は、この日の団交で合意した事項について協定書を作成しようとしたが、会社側の時間の都合により正式な協定の締結には至らなかった。このため、A委員長が、この日の団交の合意事項として、①労働基準法等の遵守、②労働条件等の変更に係る労使協議、③健康診断の実施、④有給休暇に係る次回団交での協議、⑤夜食代に係る次回団交での協議、⑥次回団交日時、の6項目を記した手書きのメモ(以下「団交メモ」という)を作成し、双方が持ち帰った。この際、A委員長は会社に対し、団交メモの内容に疑義があれば連絡するようにと述べたが、会社側から連絡はなかった。

そこで、A委員長は、協定書を作成するため、団交メモをワープロで清書し、同年8月2日、Fを通じてB社長に押印を求めた。しかし、この清書された協定書の第2項に「労働条件等の変更については労働組合と協議し、同意の上、実施する」と記載されていたことに対し、B社長は、非組合員である従業員の労働条件等の変更については会社と組合は協議しないこととなっていたとして、協定書への押印を拒否した。

- (5) 平成7年9月5日、組合は会社に対し、7.26団交における合意事項について協定書の調印を拒否したことに抗議し、同月12日までに団交を開催するように求めた「抗議並びに申入書」を提出した。これに対し、会

社は、同月6日付けで、組合が示した協定内容が7.26団交の合意内容と合致していないため協定書に押印できない旨記載した回答書を組合に提出した。

- (6) 平成7年9月12日、組合と会社は、団交を開催した（以下「9.12団交」という）。この団交において、組合と会社は、①労働基準法、労働組合法を遵守する、②組合員の労働条件の変更について労働組合と協議し、同意の上実施する。組合員以外の従業員の労働条件の変更であって、結果的に組合員に対して重大な不利益を与える可能性のある場合には労働組合と協議する、③組合員の有給休暇については、毎月の給与明細に残日数を記載することとし、同月25日から実施する、④同月12日以降、組合員が午後8時以降の残業をした場合、他の従業員と差別なく夜食代として1回につき500円を別途支給する、⑤組合員の健康診断については年内に実施する、の5項目を記載した協定書を作成し、調印した。

この団交の席上、組合は会社に対し、一時金及び賃上げ交渉に係る資料として、従業員の平均賃金、同年夏季一時金の平均支給額等を示すように求めるとともに、その主張の根拠として、団交における会社側の誠実交渉義務について記載した「労働法がわかる事典（平田薫著）」の一部の写しを提示したが、会社側は資料の提出に一切応じず、交渉は進展しなかった。

- (7) 平成7年10月19日、Fは、分会の機関紙である「タカイ印刷分会ニュースNo.1」（以下「分会ニュース」という）を発行し、組合機関紙とともに従業員5名に郵送した。分会ニュースには、9.12団交において締結された協定の内容等が掲載されており、B社長は、後日、その分会ニュースの内容を知った。

4 平成7年11月2日のC課長らのFに対する発言について

- (1) 平成7年11月2日午前8時30分頃、Fは、①同年冬季一時金として2.5か月分を同年12月12日までに支給すること、②F分会長の有給休暇の残日数の根拠を明示すること等を議題とする団交を同月13日に開催するように求めた「申入書」（以下「11.2団交申入書」という）をあて名の記載されていない封筒に入れ、「社長に渡してほしい」と述べて、J主任に手渡した。Fが11.2団交申入書をJ主任にことづけたのは、当日、Fには急ぎの仕事があったこと、J主任が毎朝開かれる業務のためのミーティングで社長と同席すること、によるものである。J主任は、封筒の中に何が入っているのかは知らなかった。

同日午前9時頃、J主任は、ミーティングが始まる前に、Fから渡された11.2団交申入書が入った封筒をB社長に渡した。同ミーティングには、B社長、C課長、会社製版課長D（以下「D課長」という）、J主任及び会社従業員Kの5名が出席していた。B社長は、その場で封筒を開け、11.2団交要求書を広げ、ミーティング出席者に見せた。なお、会社経理課長E（以下「E課長」という）は、ミーティングには参加してい

なかったが、ミーティングでの会話が聞き取れる同じ室内にいた。

B社長は、ミーティング終了後、午前10時過ぎに外出し、会社に戻ってきたのは午後1時前であった（以下、同日のミーティングを「11.2業務ミーティング」という）。

- (2) 平成7年11月2日午後零時20分頃、普段は工場に来ることのないE課長が工場に来て、Fに対し、「あんな申入書を出しておいて何を考えてんねんや」と詰め寄った。これに対し、Fは組合のことをE課長に話す必要はないとして、返答しなかった。その後、C課長、D課長及びB社長の息子で会社の関連会社に勤務するLが加わり、それぞれ、「会社がつぶれたら組合で責任取ってや」、「もう会社を辞めてくれ」、「そんなに会社が悪いんやったら辞めたらいい」などと、Fに対し一方的に言い続けた。Fは、組合に対する敵意を持った発言に関しては黙っているようにA委員長から指示されていたので、黙っていた。C課長らの発言は休憩時間が終了する午後1時を過ぎても続けられ、勤務時間に食い込んで午後1時15分頃まで行われた（以下、C課長らがFに対して行った発言を「11.2発言」という）。この間、工場における作業は行われなかった。
- (3) 平成7年11月3日、D課長は、B社長から前日の昼休みの状況を聞かれた。D課長の説明に対し、B社長は何も言わなかった。

5 平成7年冬季一時金に係る団交等について

- (1) 平成7年11月10日、組合は会社に対し、11.2発言が不当労働行為であるとして、B社長及びC課長らに謝罪を求める「抗議文」を提出した。
- (2) 平成7年11月13日、組合と会社は、団交を開催した（以下「11.13団交」という）。この団交には、11.2発言について状況が分かる者として出席するようにB社長から指示されたD課長及びE課長が同席した。

この席上、組合は、11.2発言について謝罪するように申し入れた。これに対し、B社長は、11.2業務ミーティングで11.2団交申入書の内容をE課長らに話したこと及び同課長らがFに対して当該発言を行ったことを認めたが、11.2発言は従業員間で起きたことであるので不当労働行為ではない旨答えた。

また、同年冬季一時金について、会社は、①支給日は、同年12月15日から20日までの間をめどにしている、②支給額は、昨年並みである、③Fに対し差別支給はしない、と回答したが、回答を裏付ける資料の提示や説明はしなかった。このため、組合が一時金に関する会社の支払能力に関する資料や査定基準を示すように求めたところ、会社代理人弁護士は、①分会所属の組合員がF1名であること、②A委員長が会社と同じ業種の印刷会社に勤務しており、そこでは専務と呼ばれていること、の2点を理由に会社の経営内容を一切明らかにできないと回答した。

この日の団交においては、給与明細書に記載することとなっている有給休暇の残日数の計算を確実に行うことが確認された。

- (3) 組合は当委員会に対し、平成7年11月24日及び同月27日に本件申立て

(平成7年(不)第75号及び第76号)を行った。

本件審問終結後の同9年6月6日、組合は、上記申立ての請求する救済の内容のうち、同6年冬季一時金の団交応諾に係る請求を取り下げた。

6 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) 平成7年夏季一時金及び同年冬季一時金に係る誠実団交応諾
- (2) 11.2発言等に関する陳謝及び陳謝文の掲示

第2 判断

1 11.2発言について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

Fが団交申入書を提出したことに対し、Fの組合活動を嫌悪するB社長は、同申入書を会社の職制に意図的に見せ、これを受けた職制らが会社の意を体して11.2発言を行ったものである。11.2発言が組織的に行われたとみられるのは、11.2業務ミーティングに参加しておらず、同申入書を直接見ていないはずのE課長が最初にFに詰め寄り、「あんな申入書を出しておいて何を考えてんねんや」と述べたことや、午後1時に工場に戻ってきた従業員が工場に入ろうとするのをB社長の娘が引き止めたことから明らかである。Fを取り囲み、多人数で問い詰めるやり方は暴力的行為であり、11.2発言は、会社から分会を排除することをねらいとした支配介入行為にほかならない。たとえB社長が直接これに立ち合わなかったとしても、11.2発言が会社の不当労働行為であることは明白である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

11.2発言の真相は、Fが日頃から他の従業員に対して敵対する感情をあらわにすることから発生した従業員間の仲たがいである。団交申入書を見た従業員らが、自らの判断に基づいて組合の要求が過大であるとの感想を持ち、要求の根拠、理由を、自らにも関係あることとしてFに質問しようとしたのは当然であって、これをもって会社が非難される理由はない。Fが質問を全く無視する態度をとったことに対して従業員らが怒りを覚えたのは通常の人間の感情であって、不当労働行為とはかかわりがない。

また、11.2業務ミーティングは、小さな接客テーブルを囲んで行われたものであり、この場で、B社長が団交申入書を従業員らに見せたとしても、あるいは従業員らの見るに任せてそれを隠さなかったとしても、同社長の行為を不当とすべき理由はない。

以上のとおり、11.2発言は、不当労働行為とはかかわりがない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、11.2発言は従業員間の仲たがいであり、会社に不当労働行為はない旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第1. 4(1)認定のとおり、組合は、11.2団交申入書において、冬季一時金として2.5か月分を平成7年12月12日までに支給することを議題とする団交の開催を要求したことが認められる。これらの要求を行うことは、労働組合の正当な組合活動というべきところ、これに対し、前記第1. 4(2)認定のとおり、C課長、D課長及びE課長がFに対し、「会社がつぶれたら組合で責任取ってや」、「もう会社やめてくれ」、「あんな申入書を出しておいて何を考えてんねんや」などと一方的に言い続けたことが認められる。

また、別記第1. 3(4)、4(1)及び(2)認定のとおり、①11.2発言を行った者は11.2業務ミーティングの出席者であること、②B社長は、11.2業務ミーティングにおいて、11.2団交要求書をC課長らに見せたこと、③11.2発言が勤務時間中にまで及び、その間、工場の作業が行われなかったこと、④C課長は、7.26団交において、会社側の担当者として出席していることが認められる。

ウ 以上の事実からすると、11.2発言は、Fの正当な組合活動を非難し、制約するものであり、また、会社業務において監督的な立場にある従業員により、会社内において勤務時間中に会社業務を止めてまで行われたものであって、単なる従業員間の仲たがいということはできず、B社長から11.2団交要求書を見せられたC課長らが、会社の意を体し、分会活動の抑制と分会の会社からの排除を企図して行ったものと判断するのが相当である。

エ なお、前記第1. 2(2)、(3)イ、(4)イ及び(5)ウ認定のとおり、平成6年11月の分会結成通告以来、B社長は、①勤務時間中に全従業員を集めてFの組合加入を批判する11.8ミーティングを開催したこと、②Fに対し、組合否定の言動を執拗に繰り返したこと、③2.18団交に組合の了解なく従業員を同席させ、不誠実な対応を行ったこと、また、④Fを除く従業員は、C課長らの呼び掛けにより、Fの言動を非難する趣旨の意見書を作成したこと、等が認められる。このように、分会が結成されて以来、会社においては、B社長が従業員の面前で一貫して組合嫌悪の姿勢を示し、それに従業員が同調することを求めつつ、自らが主導的役割を果たして分会と従業員間の対立をあおる行為を繰り返しており、それを受けて、C課長らは、会社の意を体して行動していた状況にあったといえることができる。

オ 以上のとおりであるから、C課長らが行った11.2発言は、労働組合法第7条第3号に該当する会社の不当労働行為である。

2 一時金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。

(ア) 平成7年7月11日、組合が会社に対し、同年夏季一時金等についての団交を同月13日に開催するように申し入れたにもかかわらず、

会社がこれに応じず、同月15日に夏季一時金を一方的に支払ったことは、団交拒否に該当する。

- (イ) 7.26団交及び9.12団交において、会社が平成7年夏季一時金の支給基準、査定基準、平均支給額等を示すことを拒否したことは、不誠実団交である。

11.13団交において、会社の回答は「冬季一時金の額は昨年並みで、平成7年12月15日から同月20日をめどに支払う」とする抽象的なもので、平均賃金、売上げの増減等についても一切明らかにしなかった。そして、当日、会社は、経営情報を明らかにしない理由として、①A委員長が会社と同じ業種の印刷会社の経営者であるかも知れないこと、②会社における申立人組合員がF1名であること、の2点を示した。

しかしながら、A委員長が会社と競合関係にある印刷会社の経営者であるとする会社の主張は根拠がないので、会社が経営情報を開示しない理由にはならない。また、会社は、組合側が得意先ごとの資料の開示を求めたと主張するが、そのような事実はなく、会社が回答の説明に必要な一切の情報の提出を拒んでいたのである。

以上のとおり、7.26団交、9.12団交及び11.3団交における会社の対応は不誠実であり、不当労働行為に該当する。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) 平成7年夏季一時金については、同年7月11日にFから団交申入書を渡された。要求事項の中に含まれていた夏季一時金の件が全従業員に関係することから、B社長はFに対し、夏季一時金は同月15日に支給予定で、そのことを全従業員に既に告知していること、各従業員への支給額を算定し、資金を準備していたこと、支給予定日までに団交を行う時間的余裕がないこと、支給額を変更することが困難であること、したがって、夏季一時金については会社の予定どおりの支給を実施したいことを説明した。これに対し、Fから異議の申出がなかったため、予定どおり支給し、同人も快く受領したものであり、正当な理由なく団交を拒否したことには当たらない。

- (イ) 平成7年冬季一時金については、会社は団交に応じ、同年12月15日から20日の間に支給予定であること、支給額を前年並みとするため努力中であること、Fを他の従業員と比べて差別しないことを説明した。これに対し、A委員長は、得意先ごとの売上高、利益額の増減を具体的数字で示した資料を提出するように要求した。会社は、同委員長が会社と競合関係にある印刷会社の経営者であることの可能性を否定できないことから、会社が株式会社として公示を義務付けられている資料は出せるが、組合が要求する資料までは出せないとして拒否したものであり、団交において不誠実な態度をとったものではなく、不当労働行為に当たらない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、平成7年夏季一時金に係る団交要求に対し、会社の予定どおりの支給を実施したい旨をFに説明し、同人は異議の申出もせず、夏季一時金を受け取っており、正当な理由なく団交を拒否したことに当たらない旨主張するので、まず、この点について検討する。

前記第1.3(1)ないし(4)認定のとおり、平成7年7月4日、会社は、いつでも団交に応じる旨述べたこと、②Fが、同月13日に夏季一時金に係る団交を開催するように求めた7.11団交要求書を提出した際に、会社は、夏季一時金の額及び支給日は既に決定しており、団交を開催する時間的余裕がない旨述べたこと、③会社は、夏季一時金を同月15日に支給したこと、④夏季一時金に係る団交が開催されたのは、同月26日であったこと、がそれぞれ認められる。

会社が夏季一時金の支給を同月15日に行うことを既に予定していた中で、組合から同月11日に、その翌々日の団交開催を求める申入れがなされた点については、会社にとって団交開催の時間的余裕が十分ではなかったとはいいい得るものの、そもそも、2.18団交以降、団交に応じていなかった会社が再び団交に応じる旨を表明するに至ったのは数ヶ月を経た同年7月4日であることからすれば、組合が同月11日に団交を申し入れたことが不相当ということとはできない。また、会社が同月4日時点ではいつでも団交に応じると述べていたにもかかわらず、同月13日の団交開催に応じることができなかつた理由について、会社の十分な疎明はない。以上の点からすると、夏季一時金の支給前に団交を開催する時間的余裕がなかったとする会社の主張を採ることはできない。また、会社は夏季一時金の額及び支給日が既に決定されていたとするが、これをもって会社が団交に応じない正当な理由とすることはできない。(なお、Fが夏季一時金を受け取ったことによって、会社が団交に応じなかったことが正当化されるものではないことはいうまでもない。)

以上のとおり、平成7年夏季一時金の支給前に会社が団交に応じなかったことに合理的理由は認められず、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と判断するのが相当である。

イ 次に、組合は、3回の団交において、会社が裏付け資料を示さなかったことが不当労働行為であると主張し、これに対し、会社は、会社と競合関係にある印刷会社の経営者である可能性を否定できないA委員長が得意先ごとの売上高、利益額の増減を具体的数字で示した資料を要求したため、資料の提出を拒否した旨主張するので、この点につき検討する。

前記第1.3(4)、(6)及び5(2)認定によれば、①7.26団交において、組合が会社に対し、夏季一時金の支給に関して資金繰りに困る具体的な事情があるのなら説明するように求めたのに対し、会社は、夏季一

時金についてFを他の従業員と差別していない旨述べたのみで、支給基準や査定基準を示すことを拒否したこと、②9.12団交において、組合が従業員の平均賃金や平成7年夏季一時金の平均支給額等を示すように求め、加えて、団交における会社側の誠実交渉義務について記載した文献の一部の写しを資料として提示して説得したが、会社側はこれに応じなかったこと、③11.13団交において、組合が一時金についての会社の支払能力に関する資料や査定基準を示すように求めたところ、会社は、分会の組合員がF1名であること、A委員長が会社と同じ業種の印刷会社に勤務し、同人の妻がその印刷会社の取締役となっていること、の2点を理由に会社の経営内容を一切明らかにできないと回答したこと、がそれぞれ認められる。

使用者は、団交において労働組合の要求に対し回答する場合、その結論を示すだけでなく、合理的かつ必要な範囲において資料等を提示するなどして、回答の根拠等を具体的に説明し、労働組合の理解が得られるように努力すべきところ、上記の事実からすれば、組合が会社に対し、団交の度に、会社の回答を裏付ける経営状況や一時金の査定基準等の資料の提示を求めていたにもかかわらず、会社は合理的な理由なくこれに応じず、単に抽象的な回答に終始していることが認められ、会社には自己の立場を相手方に説明し、理解を得ようとする姿勢が全く見られないといわざるを得ない。会社は、A委員長が得意先ごとの売上高等の開示を要求したと主張するが、これを認めるに足る疎明はなく、また、A委員長が同業他社の経営者であることについても疎明はない。なお、会社は組合員がF1名であることを資料開示の拒否理由としているが、もとより、これが正当な拒否理由となるものではない。

以上のとおり、7.26団交、9.12団交及び11.13団交において、正当な理由なく何ら資料の提出を行わなかった会社の対応は、不誠実な交渉態度によって団交の進展を著しく阻害するものであり、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。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員長は、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8月25日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟