

大阪、平11不94、平14.2.26

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

被申立人 サンケイ開発株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人から申入れのあった、平成11年3月25日提出の最重点要求書の項目を中心議題とする団体交渉において、必要な資料を提示するなどして具体的な説明をし、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合関西支部

執行委員長 A 殿

サンケイ開発株式会社

代表取締役 B

当社が、貴組合から平成11年3月25日に提出された最重点要求書の項目を中心議題とする団体交渉において、必要な資料を提示するなど具体的な説明をすることなく誠実に対応しなかったことは、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。

- 3 申立人の立看板の撤去に係る申立ては却下する。
- 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) 被申立人サンケイ開発株式会社(以下「会社」という)は、昭和46年8月に設立され、肩書地に本社を置き、兵庫県氷上郡氷上町にゴルフ場・ひかみカントリークラブ(以下「ひかみカントリー」という)を運営するほか、ゴルフ場の建設及び管理などを業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。
- (2) 申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、主に運輸業に従事する労働

者によって組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問
終結時約1,400名である。

会社には、組合の下部組織として北六甲統合分会ひかみカント
リー班(以下「ひかみ班」という)があり、ひかみ班には、本件
審問終結時、ひかみカントリーで働くキャディ11名が所属して
いる。

2 ひかみ班の結成前の経緯について

平成8年2月16日、ひかみカントリーで働くすべてのキャディ24
名は、キャディの労働条件の向上を目的として、全国一般労働組
合兵庫県地方本部ひかみカントリー支部(以下「全国一般ひかみ支
部」という)を結成し、同月18日、会社に対して同支部の結成を通
知した。これ以後の全国一般ひかみ支部と会社との間の交渉経過
等は、次のとおりであった。

(1) 平成8年2月29日、第1回目の団体交渉(以下、団体交渉を「団
交」という)が開催された。

この団交では、キャディに対する有給休暇の付与や会社の労働
基準法違反の有無等が議題となったが、会社は、全国一般ひか
み支部からの質問に対し、「後日回答します」と終始答えるに
とどまった。

(2) 平成8年3月上旬、全国一般ひかみ支部からの申告により、労
働基準監督署が会社の調査に訪れ、①就業規則を掲示していな
かったこと、②有給休暇の付与日数を本人に知らせていなかった
こと、などについて、会社には是正勧告を行った。

(3) 平成8年3月7日、全国一般ひかみ支部は、兵庫県地方労働委
員会に、団交の促進を求めてあっせんを申請し、同月21日、会
社との間で団交正常化の合意が成立した。

(4) 平成8年3月19日及び6月19日の2回にわたり、会社は、神戸地
方裁判所柏原支部に、面談禁止及び業務妨害禁止等の仮処分を
申請した。

その理由は、全国一般ひかみ支部組合員が、会社役員等の自宅
に押しかけて面談を強要したり、団交中の部屋を取り囲んで脱
出できないようにして長時間の団交を強要したりしたからとい
うものであった。

その後、この仮処分については同地裁同支部において和解が成
立し、全国一般ひかみ支部が面談強要及び業務妨害をしないこ
とを確認するとともに、団交は、双方5名以内の人数で2時間以
内に終了すること等のルールが合意された(和解成立日平成9年
4月18日)。

(5) 平成8年6月18日、全国一般ひかみ支部は、兵庫県地方労働委
員会に、夏季一時金の支給及び夏季特別有給休暇の付与を求め

てあっせんを申請した。当時、ひかみカントリーで働く従業員のうち、キャディには一時金が支給されていなかったからであるが、会社はあっせんを辞退したので、団交議題とすることとし、平成10年4月の14回目まで団交を続けてきたものの、結局、双方の主張は平行線のままで、交渉は何ら進展しなかった。

3 ひかみ班の結成及び結成直後の団交等について

(1) 平成10年8月5日、全国一般ひかみ支部に所属していたキャディ14名の内、病欠中の1名を除く13名が脱退し、その13名全員が組合に加入してひかみ班を結成した。

そして、病欠中であった1名が、平成11年3月に定年退職したため、全国一般ひかみ支部は自然消滅した。

(2) 組合は、ひかみ班結成の日付けで会社に対して要求書を提出した。ひかみ班の具体的要求は、以下の6項目であった。

①賃金引上げを一律3万円以上とすること、②夏季一時金を一律50万円以上とすること、③退職金を増額すること、④定年退職を65歳とすること、⑤キャディ室を改善し、充実させること、⑥福利厚生を改善し、充実させること。

(3) 平成10年8月11日、組合と会社との間で、最初の団交(以下、この団交を「第1回団交」といい、以降、開催順に「第2回団交」、「第3回団交」等という)が開催された。

団交の冒頭で、組合が、組合の組織及び要求内容について説明したのに対し、会社は、事前に組合あてに送付していた回答書を読み上げて回答するとともに、上記6項目の具体的要求については、いずれも拒否した。

また、団交の後半では、主にキャディの一時金について議論されたが、会社は、キャディと他の職種とでは給与体系が全く異なるので、キャディに一時金を支給しなくても、キャディへの差別には当たらないと主張した。

ところで、平成10年8月時点で、ひかみカントリーのキャディの賃金は、諸手当を除き、主に日給部分とラウンド手当の二つで構成されていた。

このうち、日給部分は、1日5,173円で、キャディが実際にゴルフコースに出ない場合でも支払が保障されており、この金額は、兵庫県の最低賃金日額と同一金額であった。

なお、同最低賃金日額が平成10年10月に改正されたので、日給は、同年同月から1日につき92円引き上げられて5,265円となった。

また、ラウンド手当は、ハーフラウンドにつき1ゴルフバッグ630円とされており、仮に4人の客に付き添って1ラウンドした場合は、全部で5,040円となり、日給部分と合計すると1日1万円余

りとなった。

キャディの1か月の平均出勤日数は約23日であるので、キャディの年収は、概ね200万円から300万円までの間の金額であった。

(4) 平成10年8月26日、第2回団交が開催された。

この団交に際しても、会社は事前に組合あてに回答書を送付していたが、その内容は、前回の回答と同様、要求のいずれも拒否するものであった。

まず、キャディの賃金引上げ及び一時金の支給に関して、会社は、キャディの一時金については、他の従業員とは給与体系が異なり、そもそもキャディは、出来高払中心の給与体系であることを承知の上で入社したのであるから、このキャディの給与体系を今、変更する意思はないと回答し、組合事務所貸与の要求に対しては、設置する場所や金銭的余裕はないと回答した。

(5) 平成10年9月10日、第3回団交が開催された。

その冒頭で、キャディの賃金引上げ及び一時金の支給について、再度、拒否すると回答したので、組合は、同じ議論を繰り返しても仕方がないとして最終的に交渉の決裂を宣言し、団交は1時間で終了した。

(6) 平成10年9月21日、組合は、会社の団交における対応に対して、ひかみカントリーの営業時間中に、街宣車等の車両をクラブハウス付近に乗り入れ、拡声器を用いて大音声で演説するとともに、ビラを配布したり、ひかみカントリー敷地外の周辺道路脇に立看板を55枚設置するなど、抗議行動を開始した。

同日の組合による演説内容は、「会社は、まともな団交を持たず、キャディにボーナスを払わない。一方的な労働条件の改悪をする。このような人権を無視するひかみカントリーに抗議を行っています」などというものであった。

その他に、組合は、「キャディ事務所に監視カメラが日常的に設置されている」、「キャディ更衣室に隠しカメラが取り付けられている」と拡声器を用いて発言したり、「盗聴器をつけるような姑息な真似を止めろ」とシュプレヒコールを行ったりした。しかし、会社が、監視カメラ及び盗聴器を設置したという事実はなかった。

上記のような組合の抗議行動は、9月21日から30日にかけて、ほぼ連日行われたので、会社は、これらの抗議行動は営業妨害に当たるとして、ひかみカントリー外への退去等を求めたが、組合は抗議行動を止めなかった。

また、ひかみカントリーの周辺道路脇に設置された立看板の主な内容は、「ひかみカントリーは誠意ある交渉を行え」、「ひかみカントリーは一時金を支払え」「ひかみカントリー社長は、

従業員を公平に扱え」というものであったが、これらの立看板で、ひかみカントリーの敷地内に設置されたものは一つも無く、会社とは無関係の場所に、その土地所有者や道路管理者の許可を得ることなく設置されたために、会社に土地所有者からの抗議が寄せられた。

そこで、会社は、平成10年9月23日から9月末までに通算7回にわたり、組合に対し、内容証明郵便によって、立看板の撤去等を求める抗議文を送付する一方、平成10年9月24日には、これらの立看板のうち25枚を、さらに同月28日にはそのうちの約20枚をそれぞれ撤去した。

- (7) 会社は、立看板撤去後に組合に対して送付した抗議文の中で、立看板を会社で保管しているので、今後二度と立看板を掲示しないという内容が記載された受領書を持って引取りにくるようにと通知したが、組合は引取りに行かなかったため、撤去された立看板は、現在も会社が保管している。

なお、会社が立看板を撤去した後も、組合は、立看板を追加設置したり、新たに旗約30本を設置したりしたが、会社は、平成10年10月以降は立看板や旗についてはそのまま放置し、現在に至るまでこれらの撤去は行っていない。

- (8) 平成10年10月16日、会社は、組合の宣伝行為の禁止等を求める仮処分を大阪地方裁判所に申請した。その内容は、ひかみカントリー施設内、その進入路及び進入路入口付近の道路上において、組合の集会や宣伝活動の禁止を求めるというものであり、同年11月19日、大阪地方裁判所は、会社の主張をほぼ認める仮処分決定をした。

この決定に対して組合から異議が申し立てられ、平成11年2月19日、この保全異議申立事件に対する決定が出された。さらに、この異議審の決定に対しては、双方が抗告し、最終的に大阪高等裁判所において、平成11年8月23日、当初の仮処分決定をほぼ維持する決定が出された。

なお、会社は、上記仮処分申請のほか、組合の宣伝行為が、会社の名誉及び信用を毀損する行為であるとして、組合及び北六甲統合分会長を被告とする損害賠償請求訴訟を大阪地方裁判所に提起した。

4 本件申立てに係る団交等の経緯について

- (1) 平成11年2月25日、組合は、会社に対し、平成11年度の労働条件の改善を要求する統一要求書を提出して、団交を申し入れ、会社は、同年3月3日、内容証明郵便により団交応諾する旨通知した。

統一要求書の項目の概要は次のとおりであった。

- ア 賃金引上げについて
①正規キャディの賃金引上げを50,000円とすること、②パート労働者の時間給引上げを500円とすること、③ラウンド人数によって賃金を引き下げたりしないこと、④ラウンド数の平準化をはかること
- イ 年齢別最低賃金の確立について
年齢別最低賃金を30歳労働者は月額250,000円、40歳労働者は月額302,000円とすること
- ウ 労働時間について
①週35時間制と完全週休2日を実施すること、②超過勤務手当割増率は50%以上を加算すること、③時間外労働は、月20時間、年間120時間以内とすること
- エ 休暇制度について
①勤続1年以上の者に対して最高35日間付与すること、②看護介護休暇制度を確立すること、③結婚特別休暇を10日以上とすること
- オ 定年、退職金について
①定年は65歳とすること、②現行退職金を20%以上引き上げること
- カ 福利、厚生について
社会保険料の負担割合を、労働者3割、使用者7割とすること
- キ 労働災害、職業病について
死亡及び障害1級から3級の業務上災害特別上積補償を4,000万円とすること
- ク 雇用確保について
①有期雇用を行う場合は、事前に組合と協議し労使合意の上実施すること、②事業の解散、閉鎖などにあたっては、事前に組合と協議し労使合意の上実施すること
- ケ 組合活動について
就業時間中の労使協議会が主催する諸会議への出席や団交について、賃金保障を行うこと
- コ 被災休暇について
積雪等で交通が寸断され、出社が困難な場合は、特別休暇として100%の平均賃金を支給すること
- サ 夏季一時金について
①正規キャディの夏季一時金を1人50万円とすること、②支給日は6月末日までとすること
- シ 交渉日について
回答指定日を3月9日とし、前日までに文書での回答を求める。
- (2) 平成11年3月8日、第4回団交が開催された。

団交の冒頭で、会社は、統一要求書に対する回答書を組合に手渡し、各要求項目に対する回答を行った。その内容は、ほとんどの項目について、現行どおりとするものであった。

この団交は、主にキャディの賃金引上げ及び一時金の支給を議題として行われた。

キャディの賃金引上げについては、会社は、経営上不可能である旨述べ、組合が具体的根拠の説明を求めたところ、会社は、経営上不可能という文言のとおりであると回答した。キャディの一時金については、会社は、キャディと他の従業員とは給与体系が異なり、キャディには一時金の制度はないとする従来の回答を繰り返し述べた。

なお、会社は、統一要求書の内容が分かりにくいので、団交事項をひかみ班の組合員の処遇に関するものに限定した、ひかみカントリー用の要求書をきちんと作ってほしい旨組合に求め、組合は、今後、要求項目を絞って交渉を行っていきたいと述べた。

また、団交の後半で、組合は、団交で、組合と会社が合意した事項を協定化することを提案したが、会社は、団交で話した内容については記録に残すとともに、約束したことはきちんと守るので協定書を作成する必要はないと拒否した。

(3) 平成11年3月25日、組合は、統一要求書の項目を絞った最重点要求書を会社に提出した。

最重点要求の項目は、次の4項目であった。

①賃金引上げを50,000円以上とすること、②夏季一時金を1人50万円支給すること、③出来高払賃金制度を有効に実施すること、④週40時間の変形労働時間制を見直し、三六協定を締結して、減少している賃金を回復させる手だてをとること。

(4) 平成11年4月3日、組合が、ひかみカントリーの入口付近で、労働条件の改善を訴えるビラを配布したところ、会社は、現場周辺に駐車させた自動車の車内等から、組合員の様子をビデオカメラで撮影した。

これに気が付いた組合員が、会社側撮影者の自動車の前に来て、ビデオカメラで撮影している会社側撮影者の状況を逆にカメラで撮影した。会社は、ビデオ撮影を開始して約30分後に、その場を立ち去った。

翌日も、会社は、組合員の様子を遠くからビデオカメラで撮影したところ、組合員は、会社側撮影者に近付き、会社側撮影者の状況を逆にビデオカメラ等で撮影した。会社は、約10分間ビデオ撮影した後、その場を立ち去った。

4月3日及び4日の会社のビデオ撮影は、キャディらから10メー

トル以上離れて行われ、至近距離で行われたことはなかった。

(5) 平成11年4月5日、第5回団交が開催された。

団交の冒頭で、組合は、キャディの現行賃金の内容について、会社に確認を求めたところ、会社は、就業規則に記載してあるので、組合の方で調べればわかることであり、いちいち確認する必要はない旨述べた。

この団交は、最重点要求書の4項目を議題として行われ、会社は、事前に組合に送付した回答書に基づき、次のとおり回答した。

①賃金引上げについては、平成10年9月末日に行っており、現在の社会情勢及び会社経営上、これ以上の引上げは不可能である。

②会社のキャディ就業規則には一時金制度は無く、一時金の規定を制定する意思はない。この制度自体の変更は、会社経営上及び社会状況に鑑みると不可能である。

③現行の出来高払賃金制度については、組合の最重点要求書の内容が明確でないため、回答することができない。

④変形労働時間制については、現行どおりとしたい。三六協定については、現在、締結の必要を感じない。

組合は、会社が回答できないとした出来高払賃金制度を有効に実施することについての要求趣旨は、客の付かないキャディが待機しているにもかかわらず、会社が意図的に、キャディなしでラウンドするセルフプレーを客に勧め、キャディを兵糧攻めにして組合を潰そうとしているのではないかとして、その事実の有無を確認したいということであると述べた。

これに対して会社は、組合が持っている疑念は、完全な被害妄想であり、要求趣旨が事前に理解できていたならば、この団交においてきちんと回答できたと述べ、正式に文書で回答すると述べた。

また、組合は、変形労働時間制の見直し要求については、キャディは勤務時間外においても働く意思をもっており、時間外労働をしてでも収入を上げていきたいという意思表示である旨述べた。

この団交でも、主にキャディの賃金引上げ及び一時金の支給の2項目について議論が交わされ、組合は、これら2項目について、会社が再検討する余地があるのか否かを確認したところ、会社は、これら2項目について再検討することは難しい旨述べた。

(6) 平成11年4月7日、組合は、同月3日と4日の2日間のビデオ撮影は、組合活動への妨害であるとする抗議文を、会社に送付した。

これに対し、会社は、同月9日、組合活動への妨害行為等は

切なく、組合の抗議文は事実を故意に歪曲しているとして、組合に抗議文を送付した。

同月19日、組合は、再度、ビデオ撮影は組合活動への妨害であるとする抗議文を会社に送付した。

これに対し、会社は、同月20日、抗議文を組合に送付した。この抗議文には、ビデオ撮影が組合活動への威圧行為に当たるとする根拠を明確にすること、また、会社は組合の活動が名誉毀損に該当すると判断しており、ビデオ撮影はその証拠収集のためであることが記載されていた。

(7) 平成11年5月12日、第6回団交が開催された。

この団交は、主に最重点要求書の4項目並びにキャディの制服支給を議題として行われた。

会社は事前に用意した回答書を組合に手交し、読み上げて回答した。最重点要求書の4項目のうち、キャディの賃金引上げ、一時金の支給及び変形労働時間制の3項目の回答内容については、前回の団交と同じであったが、出来高払賃金制度を有効に実施することについては、会社は、経営方針としてキャディ付きプレーを奨励していると回答し、これに対して組合は、会社の回答を聞いて誤解が解けた旨述べた。

キャディの制服支給については、会社は、平成11年6月末までに夏の制服を支給できるように、既に4月15日に発注済みである旨回答した。

団交の後半で、組合は、一時金支給の代替として、既に支給されている盆手当と正月手当の増額を会社に提案したが、会社は、現在の社会情勢及び会社経営上、これらを増額する意思はない旨回答した。

団交の最後で、組合は、キャディの賃金引上げ及び一時金の支給の2項目について、会社が再検討する余地があるのか否かを確認したところ、会社は、これら2項目については、既に回答したとおりである旨述べた。

(8) 平成11年6月2日、第7回団交が開催された。

この団交は、主にキャディの賃金引上げ及び一時金の支給並びに雨合羽、傘の支給を議題として行われた。

キャディの一時金支給について、会社は、キャディ就業規則上、一時金制度は無く、この制度自体の変更は、現在の社会情勢及び会社経営上不可能であると、従来 of 回答を繰り返した。

また、前回の団交で組合が提案した盆手当と正月手当の増額については、現状を変更する意思はないと回答した。

キャディの賃金引上げについては、会社は、既に平成10年10月から日給部分を改定しており、これ以上の賃金引上げは、会

社経営を圧迫するので不可能であると、従来の回答を繰り返した。

雨合羽の支給については、会社は、直近の支給が平成9年7月であり、使い方によって痛み具合に個人差があるため、一律の支給はできないが、会社に資金的余裕があれば、必要に応じて交換すると回答した。

これに対して組合は、会社の資金状況がわかる具体的資料の提示を求めたが、会社は拒否した。さらに組合は、要求事項に対する具体的資料を開示する義務が会社にあると主張したが、会社は、税務署であればともかく外部の者に資料を見せることはできないと答えた。

傘の支給については、会社は、調査して必要があれば支給すると回答した。

団交の最後で、組合は、キャディの賃金引上げ及び一時金の支給の2項目について、再度、会社の回答を求めたが、会社は、これら2項目について従来と同じ回答を繰り返した。

(9) 平成11年7月6日、第8回団交が開催された。

この団交は、主にキャディの賃金引上げ及び一時金の支給並びに雨合羽、傘の支給、キャディ控室の換気扇設置を議題として行われた。

キャディの賃金引上げ及び一時金支給については、従来の回答が繰り返され、会社は、雨合羽の支給については、前回の団交で説明したとおり一律の支給はできないが、必要があれば対応すると回答した。

傘の支給については、会社は、キャディ業務中の傘の使用は禁止すると述べ、キャディ控室の換気扇設置については、会社は、建物の構造上できないと回答した。

組合が、キャディの一時金支給について、その支給が会社経営を圧迫するという具体的説明資料が一切提出されない、また、具体的な説明もないというような現状の団交を、このまま続けるつもりなのかと会社に質問したところ、会社は、①一時金に関する資料は、裁判所における仮処分決定の審理を通じて出している、②キャディだけを差別しているとは考えていない、③組合の方から、制度を変更してほしい旨の正式な要求があれば、それなりに検討する用意がある、④組合にとって都合の良いところだけを採用して制度の変更はできない、⑤制度のすべてを根本的に変えたいと言うのであれば、組合から正式に要求してほしいなどと回答した。

これに対し、組合は、制度の変更は求めておらず、現行制度の上で要求していると答えた。

団交の最後で、組合は、キャディの賃金引上げ及び一時金の支給の2項目について、会社としての検討の余地の有無を尋ねたところ、会社は、検討して回答すると答えた。組合は、次回団交の議題は、これら2項目に絞って交渉したいと述べ、会社も了解した。

(10) 平成11年7月29日、第9回団交が開催された。

この団交は、主にキャディの賃金引上げ及び一時金の支給を議題として行われ、いずれも会社は、従来 of 回答を繰り返した。

団交の後半で、組合は、現行の労働条件を確認するための確認書を取り交わすよう会社に求めたが、会社は、確認書案の内容が事実に近いと認めながらも書名捺印を拒否し、労働条件を書面で確認する必要性を感じない旨述べた。

団交の最後で、組合は、会社から対案や具体的資料が出て来ないので、団交を打ち切る旨述べ、この団交は約30分で終了した。

(11) 平成11年10月、会社は、組合に対し、キャディの日給部分を5,265円から5,311円へと改定し、1日につき46円引き上げる旨を通知した。

組合は、金額は不満であるが、上がることについては良しとする旨の回答書を会社に送付した。

(12) 平成11年11月11日、組合は、当委員会に本件申立てをした。

(13) 平成12年12月18日、組合及び北六甲統合分会長を被告とする損害賠償請求訴訟の判決が、大阪地方裁判所で言い渡され、会社の損害賠償請求は棄却された。

裁判所が、この判決の理由の中で、会社の団交における対応について判示した概要は、以下のとおりであった。

①会社は、全国一般ひかみ支部が結成されたころから、キャディの一時金支給等の要求に対し、14回に及ぶ団交においても、これを拒否するだけで、その納得しうる根拠を示さず、その後、キャディらが組合に移った後の団交を経ても、なお従前と変わらぬ態度を取り続けた。このような会社の団交における対応については、これを誠実ということはできない。

②組合と会社の長期間に及ぶ労使交渉の経緯、これに対する会社の誠実とはいえない態度に照らせば、組合員らが会社に対する不信感を強め、対決色を濃くしたことはあながち不当として責めることはできない。

5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容は、次のとおりである。

(1) 平成11年2月25日付け統一要求書及び同要求書の項目を絞った最重点要求書に記載する項目についての誠実団交応諾

(2) 会社が撤去し、保管する立看板の返還及びビデオカメラ撮影

- による組合宣伝活動への阻害行為の禁止
(3) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 誠実団交応諾について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

組合の街頭宣伝行為後に、第4回から第9回までの団交が行われたが、これら合計6回の団交こそが、本件救済申立ての対象であり、不誠実団交の概要は以下のとおりである。

①キャディの賃金引上要求に対する会社のゼロ回答に対し、組合が、会社経営圧迫の具体的説明と裏付けとなる経理資料の提示を求めても、会社は一切拒否し、団交の進展を放棄した。

②キャディの一時金要求に対して、会社は、キャディには現行就業規則上、一時金制度がないという回答に終始し、現行制度の説明を繰り返すのみで、実質的な理由や根拠を全く説明しなかった。

③組合は、一時金要求につき、現行就業規則を変更せずに合意可能な代替案として、盆手当及び正月手当の増額を提案したが、会社は、前向きに検討するどころか組合の態度を非難し、会社には全く合意形成の意思が欠けていることを示した。

④労使間で既に合意に達した事項についても、会社は、労使協定化する意思がないことを表明し、団交を実質的には否認する態度を示した。

以上のような会社の団交における不誠実さは、全国一般ひかみ支部時代の団交から始まるものであって、民主的な労使関係を構築する意思を欠くものであり、実質的には労働組合を否認しようとするものである。会社は、形式的には団交の席に着くものの、それは、組合否認の姿勢を隠すための見せかけにすぎないものであり、会社の団交における対応は、不誠実団交の典型とも言うべきものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合は、本件救済申立ての対象として、最重点要求書に記載する項目についての不誠実団交を問題としており、最重点要求書に掲げる要求項目は、賃金引上げ、夏季一時金支給、出来高払賃金制度の有効実施及び変形労働時間制の見直しの4項目である。このうち、変形労働時間制の見直しについては第5回目の団交において、出来高払賃金制度の有効実施については第6回目の団交において、労使双方の認識が一致して決着したため、第7回目以降の団交では議題から外れ、議論も全くされなかった。したがって、本件救済申立てにおいては、賃金引上げ及び

夏季一時金支給の2項目だけが問題となる。

会社が、キャディの賃金引上げ及び夏季一時金支給の要求をいずれも拒否した主な論拠は、①キャディの賃金が、兵庫県氷上郡の一般的水準を上回っていること、②ひかみカントリーの他の従業員と比べて、キャディの賃金が優遇されていること、③ひかみカントリーの業績が悪化していたこと、④平成10年10月に賃金引上げを実施していること、であり、①及び②は裁判所における仮処分決定の審理を通じて、③は公知の事実として、④はキャディが熟知するところとして、組合は、これらの論拠を十分に認識していた。

以上のように、組合は、会社が①から④の事情を論拠にキャディの賃金引上げ及び夏季一時金支給を拒否していたことを十分認識していたのであり、組合は、①から④の事情について、会社に対して何ら具体的な反論を行わず、また、組合側の論拠も示さずに、単に金員の要求に固執していたにすぎない。

本件の第4回目から第9回目の団交において、会社の対応に不当労働行為が成立する余地は全くない。

(2) 不当労働行為の成否

一般に使用者の団交応諾義務とは、ただ単に労働組合の求めに応じて団交の席に着くというだけでは足りず、労働組合との間の具体的な交渉事項について、誠意をもって交渉を尽くさなければならないということである。つまり、使用者は、団交において、労働組合の要求に対し、これを全面的に応じたり、又は譲歩したりする義務まで負うものではないが、労働組合の要求に対して回答する場合、その結論を示すだけでなく、合理的かつ必要な範囲で回答の根拠を具体的に説明し、労働組合の理解が得られるように努力すべき義務を負っているというべきである。

そこで本件申立てに係る団交についてみると、前記第1.4(2)、(5)及び(7)ないし(10)認定のとおり、①第4回団交において、組合がキャディの賃金引上げ及び一時金支給が経営上不可能であることの具体的説明を要求したが、会社は説明しなかったこと、②第5回団交において、会社はキャディの賃金引上げ及び一時金の支給について、それぞれ拒否回答を行ったが、その理由については社会情勢及び会社経営上という理由を述べるにとどまり、具体的に説明する資料については提示しなかったこと、③第6回団交において、組合が一時金支給の代替案として盆手当と正月手当の増額を提案したが、会社は結論だけを回答し、その根拠等を具体的に説明しなかったこと、④第7回団交において、会社の資料を一切提示しないという態度に変化はなく、交渉に進展

はなかったこと、⑤第8回団交において、組合が一時金の支給について具体的資料に基づいた説明を要求したが、会社は裁判所における仮処分決定の審理を通じて資料を出していると答え、資料を提示しなかったこと、⑥第9回団交においても、会社から対案や具体的資料を提示しないという態度に変化がなく、結局、交渉には全く進展がなかったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実によれば、会社は形式上、団交に応じてはいるものの、第4回団交以降いずれの団交においても、団交の中心的議題であるキャディの賃金引上げ及び一時金支給について十分な説明をすることなく、また、これに代る具体的な資料の提示も拒んでおり、会社の対応には、その回答を具体的に説明して組合を説得し、組合の理解を得ようとする努力はほとんど見られず、誠実さを欠くことは明らかである。

したがって、本件申立てに係る団交における会社の対応は、誠実団交義務に反しており、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。

2 組合宣伝活動への阻害行為について

(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、組合が設置した立看板を平成10年9月に撤去し、現在に至るまで、組合に返還していない。

組合が設置した立看板の内容は、組合として当然の要求を記載したものであり、紛争状態にある労使間における批判としては、相当範囲を超えるものではなく、正当なものである。

このように組合が行った宣伝活動は、適法なものであって、名誉毀損であるとする会社の主張は言いがかりにすぎない。仮に違法な内容が含まれていたとしても、自力救済は禁止されており、そのことが、会社による撤去を許容することにはならない。現に、会社が提起した損害賠償請求訴訟においても、会社の請求は棄却された。

会社は、組合が設置した立看板であることを認識した上で撤去していることから、会社の撤去行為は、組合活動を妨害するものであり、組合活動への支配介入以外の何ものでもない。会社は、立看板を一方的に撤去した上、現時点においても保管を継続しているが、この会社の継続した行為により、組合活動への妨害は現在も継続されている。

また、会社が平成11年4月3日及び4日に行ったビデオ撮影は、ビラを配布する組合員の間近で、宣伝活動に参加した個々の組合員を撮影するものであり、組合活動に対する威迫である。

会社は、ビデオ撮影は訴訟の証拠収集のためになされたので

あるから、支配介入には当たらないと主張するが、ビデオ撮影の態様は、明らかに証拠収集の範囲を逸脱しており、会社の主張は失当である。

組合の宣伝活動の現場で、これ見よがしにビデオ撮影することは、組合活動に対する威嚇となり、組合活動を萎縮させるものであることは明らかであり、これは組合活動への支配介入にほかならない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は、平成10年9月24日及び28日に組合が設置した立看板を撤去したが、これは、本件救済申立てがなされた平成11年11月11日より1年以上前の行為であり、労働委員会規則第34条第3号により却下されるべきである。

組合が設置した立看板の内容は、会社の名誉、信用を毀損するものであるとともに、組合は、土地所有者に無断で立看板を設置しており、立看板の倒壊により事故が発生した場合には、会社にも悪影響が出るところである。

これらの事情から、会社は、3回にわたって抗議文を出して撤去を要請したが、組合が撤去しないため、平成10年9月24日に自ら撤去し、さらに3回にわたって抗議文を出して、再度、撤去を要請したが、組合が撤去しないため、同月28日に再び撤去したのであった。

会社による立看板の撤去は、撤去する実質的理由があり、手続的にも相当な手続を経た上でなされたものであり、除斥期間の問題を除いても、支配介入とはならないものである。

また、会社が平成11年4月3日及び4日に行ったビデオ撮影は、組合が平成10年9月に街宣車を乗り入れ、拡声器を用いて大音声で演説を行い、営業妨害行為を繰り返したことがあったため、再び何らかの営業妨害行為が行われるのではないかと会社が危惧し、証拠保全のために行われたものである。

その撮影の態様は、遠くから離れて短時間だけ行われたものであり、組合員に威圧を与えるようなものではなかった。キャディらは、撮影に気が付いても、何ら顔色一つ変えることなく、むしろ、会社の撮影者に向けて微笑んでいたのである。

会社のビデオ撮影は、決して組合の弱体化を意図したのではなく、支配介入に当たらないことは明白である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 立看板の撤去について

本件立看板の撤去についてみると、前記第1.3(6)認定のとおり、会社の撤去行為は、いずれも本件申立時より1年1か月以上前に行われ、その後、組合が会社に対し、立看板の返還を継続

して要求し、会社が返還を拒否し続けたとする事実の疎明もない。

組合は、会社が立看板を撤去した後、保管を継続するという会社の行為により、組合活動への妨害は現在も継続されていると主張するが、会社の保管行為は、撤去行為の結果が単に継続しているにすぎないから、これを撤去行為と独立に評価すべきではない。

したがって、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第3号の定める申立期間を徒過したものとして、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

イ ビデオ撮影について

組合は、組合宣伝活動の現場で、これ見よがしにビデオ撮影することは、組合活動に対する威嚇となり、組合活動を萎縮させるものであって、組合活動への支配介入にほかならないと主張するが、前記第1.4(4)認定のとおり、平成11年4月3日のビデオ撮影は、主に自動車の車内から行われ、翌4月4日のビデオ撮影は、組合員から10メートル以上離れたところから行われたものであって、至近距離から行われたわけではなく、しかも会社は、短時間で撮影を終了して現場から立ち去ったことが認められる。

以上認定の事実によれば、会社のビデオ撮影は、組合員に威圧を与えるような態様で行われたとまでは言うことができないから、組合の主張は採用できない。

また、会社と組合の間で、組合の集会や宣伝活動の禁止を求める仮処分事件や組合及び北六甲統合分会長を被告とする損害賠償請求訴訟が、裁判所で争われていた事情を併せ考えれば、会社が証拠の収集のためにビデオ撮影を短時間行ったとしても、これを不当とまでは言うことはできない。

以上のとおり、会社のビデオ撮影の態様及び目的は、いずれも相当性の範囲を超えるものとは認められないから、かかる会社の行為に不当労働行為はなく、本件申立ては棄却する。

3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年2月26日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印