

大阪、平 9 不63、平12.2.14

命 令 書

申立人 全日本金属情報機器労働組合谷本産業支部

被申立人 谷本産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対する平成9年7月24日付け訓戒処分並びに同Aに対する同日付け及び同年10月9日付け訓戒処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員D、同E、同F、同G、同H、同C及び同Iに対し、平成9年夏季一時金について、平成8年11月28日から同9年2月2日までの間に遅刻及び早退がなかったものとして計算した額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、1メートル×2メートル大の白色板に下記のとおり黒色文字で明瞭に記載して、被申立人会社の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合谷本産業支部

執行委員長 A 殿

谷本産業株式会社

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) 貴組合員C氏に対して平成9年7月24日付けで訓戒処分を行ったこと並びに同A氏に対して同日付け及び同年10月9日付けで訓戒処分を行ったこと。
  - (2) 貴組合員D氏、同E氏、同F氏、同G氏、同H氏、同C氏及び同I氏に対して、平成9年夏季一時金を支給した際、平成8年11月28日から同9年2月2日までの間に遅刻及び早退があったものとして減額したこと。
  - (3) 平成9年年末一時金についての団体交渉において、回答の根拠を明らかにせず、また、裏付けとなる資料を示さないなど誠意のある対応を行わなかったこと。
- 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) 被申立人谷本産業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、鋼板のせん断、販売等を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約20名である。
- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合谷本産業支部（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員及び会社を退職した者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時8名である。組合には、上部組織として全日本金属情報機器労働組合大阪地方本部（以下「大阪地本」という）がある。

#### 2 組合結成とその後の労使関係

- (1) 平成8年9月2日、労働条件の維持向上を目的として会社従業員11名により組合が結成された。
- (2) 平成8年9月3日、組合員D（当時執行委員長。以下「D」という）、同E（当時副執行委員長。以下「E」という）、同A（当時書記長。以下「A」という）、同F（当時執行委員。以下「F」という）及び大阪地本の役員ら併せて約10名は、会社代表取締役B（以下「B社長」という）及び会社取締役J（B社長の実弟。以下「J取締役」という）に対し、組合結成を通知するとともに、残業手当の支給等に関する団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）開催を申し入れた。
- (3) 同日夜、J取締役はE宅を訪れ、組合結成の件等について話をしようとしたが、Eはこれを拒否した。

また、同日夜、B社長の義兄である会社従業員Kは、組合員L（当時執行委員。以下「L」という）に電話をかけ、「おまえら、えらいことをやってくれたな。会社は絶対組合をつぶすぞ。こんなことをやつとつたら、ひどいごとになるぞ。おまえら十分考えてやったんか」と話した。なお、平成9年1月24日、Lは組合を脱退した。

- (4) 平成8年9月7日、会社取締役M（B社長の実父。以下「M会長」という）は、D及びEあてに、「組合が出来るまで勉強になったと存じます。さて、永年勤めてもらったボーナスとして別紙新会社を貴殿や組合員にプレゼントしたいと考えます。（中略）出資金一千万円は諸君の退職金でまかなって下さい。労災保険は当社が負担出来ます。（中略）組合員の自治会社として、是非前向きに考えて下さい。当社の信用にかけて優良仔会社として「谷本レーザー(株)」を育成したいと思えます。したがって、団交は当分延期して下さい。（中略）この件は、社内だけで協議して下さい。上部団体は組合つぶしというにきまっているでしょうから」との文書を送付した。この文書には別紙として、取締役社長としてD、常務取締役としてE、取締役としてA及びF、監査役としてB社長

並びに従業員として組合員4名の名前が記載された「谷本レーザー(株)」設立の案が添えられていた。

- (5) 平成8年9月17日、組合と会社は残業手当の支給等に関して第1回団交を開催したが、出席者人数について対立し、実質的な交渉は行われなかった。その後2回の団交においても同様の経過をたどった。
- (6) 平成8年10月3日以降、会社は、終業後のタイムカードの打刻時間を午後5時から同5時10分までの間に限定し、また、同年11月12日以降は、始業前の同打刻時間についても午前8時20分から同30分までの間に限定してこれらの打刻時間以外はタイムカードラックを施錠した。さらに、会社は防犯上問題があるとして裏門を閉鎖した。この会社の措置に対し、組合は、従業員に不便を強いるもので組合結成に対する嫌がらせであるとして抗議し、会社と対立した。

### 3 平成8年年末一時金を巡る労使対立と腕章着用闘争

- (1) 平成8年11月14日、同年年末一時金についての団交が開催され、会社は、同一時金を組合員1人平均で基本給の2.5か月分とし、30%増ないし30%減の範囲で考課査定する旨回答したところ、組合は、査定幅が大幅なものであって受け入れることはできないと主張した。

なお、組合結成直前の同8年夏季一時金では、基本給の2.5か月分に各従業員ごとにM会長、B社長及びJ取締役の3名が協議して決定した金額が加算されていた。

- (2) 平成8年11月26日の団交において、会社は、一時金の査定は会社の専権事項であり団交議題にはなじまない、今までも査定はあった旨主張した。これに対し、組合が従前の査定は何%であったのかと尋ねたが、J取締役は回答を拒否した。

このため、組合は、組合が結成されたから査定を導入したのであり、また、査定幅の30%増減は受け入れることはできないと主張した。

さらに、組合は、口頭で11月28日から腕章着用闘争に入ること、紛争を避けるため回答を再検討すること、次回団交を12月2日に開催することを申し入れたが、会社は、業務の都合があるとして返答しなかった。

同年11月27日、組合は、改めて文書で、「同8年年末一時金への査定導入に抗議するため同月28日から腕章着用闘争に入る」ことを会社に通知した。

- (3) 平成8年11月28日、午前8時から同8時20分まで、会社正門前で、組合員及び大阪地本役員ら約70人が抗議集会を開き、同8時30分から、組合員は、赤地に白抜きの文字で「団結」と書かれた腕章を着用して就労した。

同9時、会社は、「腕章着用闘争は争議行為なので直ちにやめること。やめなければ就労を拒否する」との文書をDに手交した上、工場の電源を切り、門を閉鎖し、「組合が争議行為に入ったため、全作業を中止する。組合員は構外に退去して下さい」との文書を掲示した。会社は、同

日以降腕章着用闘争が終結する同9年2月2日まで、組合員に対し、就労を拒否するとともに、構外への退去を要請し続け、会社は操業停止の状態となった。

- (4) 平成8年12月3日、会社は、団交において、同年年末一時金の査定について、「今までは皆さんが一生懸命働いておられたから査定は必要なかったが、今は一概にそうとも言えないので」と述べた。

また、同9年1月9日の団交において、会社取締役N（組合結成後の同8年10月4日に入社し、人事担当取締役に就任。以下「N取締役」という）は、査定について、「今までは、温情的にやってきたが、そういうえこひいき的な悪平等はなくしていきたいので、労働組合ができたことで改めて会社はこういうことをいたしております」と発言した。

- (5) 平成8年12月16日、D、E、A、F、組合員G（当時会計。以下「G」という）、組合員P（同9年3月31日に組合脱退）、組合員Q（同9年4月8日に組合脱退）、組合員H（以下「H」という）、組合員C（以下「C」という）及び組合員I（以下「I」という）の10名（以下、この10名を「Dら10名」という）は、腕章着用闘争期間中の賃金が支払われないおそれがあるとして、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）に対して、同期間中の賃金の支払を求める仮処分を申し立てた（以下、この申立てを「賃金支払仮処分申立」という）。なお、平成8年12月26日及び同9年1月27日の賃金支払において、会社は、Dら10名に対して、腕章着用闘争期間中の賃金を支払わなかった。

- (6) 平成9年1月31日、賃金支払仮処分申立事件について、①会社は、Dら10名が同8年11月28日から同9年2月2日までの間正常に就労したものと計算した賃金を支払うこと、②平成8年年末一時金について双方誠意をもって団交を行い早急に解決するよう努力すること、③Dら10名は同9年2月3日から正常に就労すること、との和解が成立した。

同9年2月3日、会社はDら10名に対し、上記期間中の賃金を支払った。なお、この支払に当たって、会社は、D、E、F、G、H、C及びIら7名（以下、この7名を「Dら7名」という）について、それぞれ私事都合及び裁判所出席等による遅刻及び早退があったにもかかわらず、これらを理由とする減額を行わなかった。

- (7) 平成9年3月14日、同8年年末一時金の団交が開催され、その席において、会社は、査定的人事考課表を示し、13の査定項目と各項目ごとにプラス5からマイナス3までの9段階で評点を付していることを説明した。

同月26日、組合と会社は、査定幅を10%増ないし5%減とし、同9年4月2日に支給することで同8年年末一時金について合意した。この団交の場において、J取締役とDは、N取締役の作成に係る「人事考課配分を+10%、-5%の範囲で行う」と記載された妥結確認書に署名し、押印は後日行うこととした。

- (8) 平成9年3月28日、会社は組合に対し、査定幅について今回はたまたま10%増ないし5%減の範囲内で納まったが、本来の査定は20%増ないし20%減の範囲であるとして、前記の「人事考課配分を+10%、-5%の範囲で行う」との文言に「査定20%とする」との文言が加えられた同8年年末一時金の協定書を提示し、これに押印するように求めた。組合がこれでは妥結内容と違うと述べたところ、J取締役は、これに押印しない限り同一時金を支払わないと答えた。

このため、組合は押印せず、同9年4月2日には、同一時金は支払われなかった。

- (9) 平成9年4月22日、D、E、A、F、G、H、C及びIの8名（以下、この8名を「Dら8名」という）は、大阪地裁に同8年年末一時金の支払を求める仮処分を申し立てた（以下、この申立てを「一時金支払仮処分申立」という）。

同9年5月19日、同申立について前記(7)の妥結確認書に基づく同8年年末一時金の支払を認める決定が出されたため、同月20日、会社は決定どおり同一時金を支払ったが、同月23日、会社は、改めて、大阪地裁に対しこの仮処分決定について異議申立て（以下、この異議申立てを「一時金支払仮処分異議申立」という）を行った。

この異議申立ては、同9年7月15日のJ取締役の証人調べ（以下、この証人調べを「J尋問」という）が行われるなどの経過をたどった後、同年8月14日、会社の主張が退けられ、原決定どおりとなった。

#### 4 Cに対する訓戒処分

- (1) 平成9年7月15日朝、会社は、「工場業務に支障を来すため、前日までに届出済みの年次有給休暇（以下、年次有給休暇を「年休」という）を除き、7月15日から同月22日までの間の年休取得を認めない」旨の通達を掲示した。

- (2) 平成9年7月16日、Cは同月22日の年休届を提出しようとしたところ、会社課長代理R（以下「R課長代理」という）は「通達を見ていませんか」と述べ、年休届の受取を拒否した。

同日昼の休憩中に、Dが、前記通達に関して、「この間に病気か急用ができて認めないという、また処罰するということなんですか」と尋ねたところ、R課長代理は「通達どおりやって欲しいということですよ」と述べた。

同月18日、J取締役はCに、「業務の都合上、時季変更権を使うので、年休取得を同月23日から30日までの間に変更してください」と言ったところ、Cは、「同月22日でないと困る」と答えた。

同月20日、会社は、Cが置いていった年休届を同人の自宅に返送した。

この間、Cは、同月22日の年休の理由を特に会社に申し出ず、会社も、同人の年休が工場業務に支障を来すことの具体的内容については説明しなかった。

(3) 平成9年7月22日、Cは会社に出勤しなかった。

同月24日、会社は、Cに対し、同月22日の年休取得について、「業務命令として時季変更を指示したにもかかわらず無断欠勤し、正常な業務の遂行を妨げ、これが就業規則第47条に該当する」として訓戒処分を行った。会社は、制裁処分通知書をCに手交するとともに、同人の自宅に内容証明郵便で送付し、また、同じ内容の文書を会社内に掲示した。

訓戒処分後、組合からCの欠勤の理由が病院に行くためであるとの抗議を受けた会社は、診断書を提出するならば処分を考え直すと告げたが、Cから診断書は提出されなかった。

なお、就業規則のうち訓戒処分に関する条項は次のとおりである。

(制裁)

第47条 従業員が次の1に該当するときは、次条の規定により制裁を行うことがある。

1. 重要な経歴を偽り、その他不正手段によって入社したとき。
2. 本規定にしばしば違反するとき。
3. 素行不良にして会社内の風紀を乱したとき。
4. 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき。
5. 業務上の怠慢または、監督不行き届きによって、災害事故を引き起こし、または会社の設備器具を損壊したとき。
6. 正当な事由なく、しばしば無断欠勤し、業務に不熱心なとき。
7. 許可無く会社の物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき。
8. 会社の名誉、信用を傷つけたとき。
9. 会社の秘密を漏らし、または漏らそうとしたとき。
10. 在職のまま許可なく他人に雇用されたとき。
11. 業務上の指揮命令に違反したとき。
12. 前各号に準ずる程度の不都合をしたとき。

(制裁の種類、程度)

第48条 制裁は、その情状により、次の区分により行う。

1. 訓戒始末書を取り将来を戒める。

(以下略)

(4) 平成9年7月の会社における工場勤務の従業員の年休、早退、欠勤及び講習受講の状況は、別表1のとおりであり、また、同月15日から同月22日までの間、工場勤務の従業員の残業はなかった。

5 Aに対する訓戒処分

(1) 昭和51年、会社は、将来の従業員の持ち家促進の方策として、とりあえずは社宅用に大阪市住宅供給公社から住宅を購入しようとしたが、この住宅は個人に供給することを目的としたものであり、法人名義では購入することができなかったため、会社は同住宅をAの名義で購入し、同人を住ませた。当初、会社は、火災保険料及び固定資産税を負担し、Aから家賃を徴収していたが、その後、同人は、会社の指示で火災保険

料を負担するようになった。

平成9年6月4日、J取締役がAに同住宅に係る平成9年度固定資産税の納付書について尋ねたところ、Aは、同住宅は自己の所有であるので、同年度の固定資産税は既に自ら納付しており、今後とも、火災保険料と同様に固定資産税も負担するつもりである旨述べた。

同月6日、会社は同住宅が会社所有であるとして大阪地裁に同住宅に係る譲渡及び質権設定禁止の仮処分を申し立てた（以下、この申立てを「不動産譲渡等禁止仮処分申立」という）。

また、同月27日、会社は、同住宅の所有権移転登記に係る訴訟を大阪地裁に提起した（以下、この訴訟を「不動産所有権移動訴訟」という）。

- (2) 平成9年7月14日、Aは、不動産所有権移転訴訟の件で弁護士と会う旨を記載した同月15日正午からの早退届を提出した。

同月15日午後、早退したAは、前記3(9)の一時金支払仮処分異議申立事件に係るJ尋問を傍聴するとともに、不動産所有権移転訴訟の件で弁護士と打合わせを行った。なお、不動産所有権移転訴訟事件でAが依頼していた弁護士は、一時金支払仮処分異議申立事件の代理人でもあった。

同月24日、会社は、Aに対し、「同人が同月15日の早退届にその理由を「弁護士との打合せ」と記載しながら、J尋問を傍聴したことは虚偽の申告であり、これが就業規則第47条に該当する」として訓戒処分を行った。会社は、制裁処分通知書をAに手交するとともに、同人の自宅に内容証明郵便で送付し、また、同じ内容の文書を会社内に掲示した。

- (3) 平成9年8月12日、Aは、同月18日午後から不動産所有権移転訴訟に関し弁護士と会うため早退しようとし、会社課長代理S（以下「S課長代理」という）にその旨を告げて早退届を提出しようとしたところ、S課長代理は受取を拒否した。

同月18日朝、Aが、「病院行きと弁護士との打合わせのため欠勤する」と電話したところ、J取締役は、「無断欠勤だ。処分の対象だ。出勤せよ」と述べ、J取締役とR課長代理がAの自宅に赴き、「体が大事、一緒に行く」と病院に付き添って行き、診療終了後、「弁護士との打合わせは私用だから時間内は認められない。これから出勤するよう。強行すれば無断欠勤」と告げたが、Aはこれを拒否し、弁護士との打合せを行った。

- (4) 平成9年9月25日、Aは、J取締役に同年10月1日の欠勤届を提出し、「弁護士から不動産所有権移転訴訟の口頭弁論に出席するように言われた」と述べたところ、J取締役は、「裁判所からの呼出状がなく、裁判に出席することは私用だから許可しない」と述べた。

同9年9月30日、会社は出勤を命じる業務命令書をAの自宅に内容証明郵便で送付したが、同年10月1日、同人は出勤しなかった。

- (5) 平成9年10月9日、会社は、Aに対し同月1日の欠勤について、「業務命令を無視して無断欠勤し正当な業務の遂行を妨げ、これが就業規則

第47条に該当する」として訓戒処分を行った。会社は、Aに制裁処分通知書を手交するとともに、同人の自宅に内容証明郵便で送付し、また、同じ内容の文書を会社内に掲示した。

なお、同年11月13日、大阪地裁において、Aと会社は、不動産所有権移転訴訟について、①会社は同住宅が同人の所有であることを確認すること、②同人は会社に解決金を支払うこと、③会社は不動産譲渡等禁止仮処分申立を取り下げること、で和解した。

## 6 平成9年夏季一時金

- (1) 平成9年6月2日、組合は会社に、同9年夏季一時金について、基本給の4か月分とする要求書を提出した。

会社は、同月11日の団交において、1.3か月分を回答し、その後、同年7月28日の団交において、1.5か月分とする増額回答を行った。

同年8月22日の同一時金の団交において、会社が会社運営に多額の経費を必要とする旨述べたことに対し、組合はその経費の内容について尋ねたが、会社はそれには答えなかった。また、Dが、従前の団交において具体的な経費の内容を聞いたことがない旨述べたところ、N取締役は、それは説明する必要がない旨答えた。

また、同月27日の団交において、組合が会社の経営状況を尋ねたところ、N取締役は、それには答えない旨述べた。

- (2) 平成9年8月28日、組合と会社は、同9年夏季一時金について、基本給の1.5か月分から遅刻及び早退併せて3回につき欠勤1日として換算した金額を減額（以下、この減額を「出勤率控除」という）するとともに、人事考課配分を10%増ないし5%減の範囲で行うことで妥結し、協定書を締結した。

- (3) 平成9年8月29日、会社は同9年夏季一時金を支給したが、組合員全員が基本給の1.5か月分を下回っていた。

同年9月16日、組合は、会社に対し、組合員のマイナス査定を理由を明らかにするよう申し入れた。

同月19日の団交において、会社は、組合員8名のうち2名はプラス査定であるが、この2名は出勤率控除の適用により、結果的には1.5か月分を下回った旨回答した。

組合は、この2名が誰であるかが明らかではなく、また、出勤率控除の内容が明確でないとして、会社に尋ねたが、会社は、このことは個人のプライバシー保護のため、団交の議題にはなじまないと答えた。その際、J取締役は、出勤率控除の対象日には大阪地裁への傍聴出席等が含まれていることを明らかにした。さらに、組合は、同8年年末一時金の明細表に出勤率が記載されていたのに対し、同9年夏季一時金の明細表にはそれが記載されていない理由を尋ねたところ、会社は、コンピュータ処理の方法を変更したためであると答えた。

- (4) 本件審問において明らかにされた平成9年夏季一時金の査定対象行為



や評定等は次のとおりである。

ア 査定期間

平成8年11月16日から同9年5月15日までの間

イ 出勤率控除の対象とされた遅刻及び早退の回答

D－9回（うち腕章着用闘争期間中8回）

E－8回（同7回）

A－6回（同0回）

F－8回（同5回）

G－6回（同6回）

I－6回（同6回）

H－5回（同5回）

C－.5回（同5回）

ウ 評点

組合員各人の評点及び直前の平成8年年末一時金での評点は、別表2のとおりである。

エ 評価の対象行為

別表2のうち主に本件で争いとなったのは「指示・命令は遵守したか」の項目に係る評価であり、この項目で評価の対象とされた各人の具体的な行為は次表のとおりである。

評価の対象とされた具体的な行為	D	E	A	F	H	C
貸与されたロッカーにステッカーが貼付されていたこと	○					
勤務時間中に外出してのたばこ購入	○		○			
裏庭での立ち小便	○		○			
勤務時間中の無届け外出	○					
平成8年11月24日の昼休み休憩中の無届け外出及び同休憩後5分間の遅刻	○		○			
勤務時間中の雑談	○		○			
会社から製品への落書きをしないように言われたこと	○					
貸与されていないロッカーの無断使用	○		○			
裏門の施錠の要求	○	○				
裏門を乗り越えての外出	○		○	○		
くわえたばこでの作業	○	○	○	○		
飲食禁止の事務所へのコーヒー持込み及びこれを注意されたこと	○					
ヘルメットの放置	○		○			
私用電話及びこれを注意されたこと	○					
工場内での喫煙	○					
機械の電源の切り忘れ	○					
窓の閉め忘れ	○			○		
年休取得について、本人が会社に連絡せず、他の従業員から連絡させたこと		○				
会社貸与の安全靴の踵を踏む粗末な扱い		○			○	
平成9年1月22日の始業時の無連絡の遅刻		○				
工場内で使用を禁止されていた携帯電話の使用		○	○	○	○	
石油をストーブの真横へ移動させたこと		○				
作業工程の勝手な変更		○				
ヘルメットの顎紐を締めないままでの作業		○	○	○		
コーヒーを飲みながらの機械操作		○				
電卓の紛失		○				
作業服のファスナーを締めないままでの作業		○	○			

評価の対象とされた具体的な行為	D	E	A	F	H	C
会社洗濯機の私的使用			○			
年休届を本人に替わって代理で提出したこと			○			
バルブを正確に閉めないことによる酸素漏れ			○			
灯油の横でのたばこのもみ消し			○			
数組の軍手の現場放置			○			○
クレーン作業後のスイッチ切替の失念			○			
レーザーの立ち上げ作業のための時間外指示書へのサイン拒否				○		
携帯電話の事務所内持込み				○		
担当変更の業務命令に対して組合と相談するとの発言				○		
会社規定のユニフォームを着用しないままでの作業				○		
バーナーの放置				○		
灯油を所定位置に置かないこと				○		
機械のネジへのグリースの塗り忘れ				○		
扇風機の電源の切り忘れ				○		
機械を夜間作業させるためのプログラムのミス				○		
風呂のボイラーのスイッチ切り忘れ					○	
工場内での個人所有のバイクの整備					○	
勤務時間内申の入浴						○
風呂場の電気の消し忘れ						○
ティッシュ替わりのトイレトペーパーの使用						○
件数合計	17	12	17	14	4	4

(注) ○印は各人の該当行為

また、G及びIについては、特に評価対象となった行為はない。

なお、本件審問において、会社は、非組合員（組合脱退者を含む）の査定についてはプライバシー保護との理由で、一切明らかにしていない。

## 7 平成9年年末一時金

- (1) 平成9年10月22日、組合は会社に対し、「平成9年年末一時金として基本給の4か月分、回答に当たっては根拠となる理由を明記しその裏付けとなる資料を添付されたい」と記載した要求書を提出した。

同年11月5日、団交において、会社は、「金額は基本給の1.5か月分。回答に当たっては根拠となる理由を明記しその裏付けとなる資料を添付されたいと要求書に書かれておりましたが、会社といたしましては、貴組合に対する回答の仕方についてまでご指示いただくつもりはございません。今までの慣行どおりと致します」と記載された回答書を手交し、組合の「支給月数の下がった理由を説明せよ」との質問に対して、「組合の指示は受けない」と答えた。

さらに、組合が、「なぜ、今年の2.5月分から1.5月分に下がったのか」と尋ねたところ、J取締役は、「売上げが下がっています。信用が落ちたのです」と答え、組合の「どれくらい売上げが落ちたのか」との質問には、「それと色々なことでお金が要ったのです。その分、分配が減ってしまいます」と述べた。さらに、「昨年と比べどれだけ売上げが減ったのか」との質問に対して、N取締役は、「みんな肌で感じているはず」と答えた。

同年11月14日にも団交が開催されたが、会社の経理状況に関する説明

はなかった。

- (2) 平成9年11月27日、同9年年末一時金についての誠実団交応諾等を求めて本件が申し立てられた。その後、同10年4月9日、組合と会社は同一一時金について妥結したが、妥結に至るまでの計13回の団交において会社は経理状況に関して一切説明をしなかった。

同11年9月29日、組合は、本件申立ての請求する救済の内容のうち同9年年末一時金に係る誠実団交応諾を、後記9(3)のとおり将来の一時金交渉における誠実団交応諾に変更した。

## 8 組合員の退職

組合員のうち、Eは本件申立て前の平成9年10月15日に会社を退職しており、また、本件申立て後において、Fは同10年4月15日に、G及びIは同年5月15日に、Dは同月29日に、H及びCは同年6月15日に、それぞれ会社を退職し、本件審問終結時には会社に在職する組合員はA1人となっている。退職した7名はそれぞれ本件審問終結時において引き続き組合員であり、本件救済申立てに係る各人としての利益を放棄していない。なお、AはDの退職後、組合執行委員長に就任している。

## 9 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、次のとおりである。

- (1) Cに対する平成9年7月24日付け訓戒処分並びにAに対する同日付け及び同年10月9日付け訓戒処分の撤回
- (2) 組合員に対する平成9年夏季一時金について公平な査定による額と既に支払った額との差額並びにこれに年率5分を乗じた額の支払
- (3) 今後の一時金の要求に関する団体交渉に際し、回答の根拠を明らかにするとともに、裏付けとなる資料を示して十分説明するなどの誠意のある対応
- (4) 謝罪文の掲示

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

会社従業員が組合を結成し、その旨会社に通告するとともに残業手当の支給等に関する団交開催を求めたことに対する会社の対応は、過剰反応ともいえるべき組合に対する敵対的な対応と組合攻撃であった。会社の組合に対する対応は、組合を嫌悪し、組合を壊滅又は弱体化させようとする一貫した意思を表している。

このような不当労働行為意思をもって、会社は次のアないしエのとおり不当労働行為に及んだ。

#### ア Cに対する訓戒処分

平成9年7月15日朝、会社は、同日から同月22日までの間、年休の取得は認めないと掲示した。この年休取得の禁止は、同月15日午後に予定されている一時金支払仮処分異議申立事件のJ尋問を組合員が傍

聴するのを妨害する意図をもってなされたものである。

会社はこの措置について、業務多忙のためと主張するが、たとえそうであったとしても、この期間、残業で業務を処理することは可能であって、年休取得の禁止は必要がなく、しかも、年休取得の禁止の通達を同月15日朝に掲示するというやり方からみても、その真の意図が組合員の法廷傍聴を妨害する点にあったことを示している。

このような状況にあって、Cは、同月22日に腰痛の精密検査が予定されていたため、年休届を提出したが、会社は、これを受理せず、予定どおり年休を取得した同人に対して訓戒処分を行った。

この間、J取締役からは、時季変更という言葉は出ず、具体的な業務の都合についての説明もなく、年休取得の理由を尋ねることもなかった。年休取得に理由は不要であるが、理由も尋ねずに高圧的に年休取得を禁じる会社の対応は不当である。

以上のとおり、Cの年休取得を拒否することには全く理由がなく、また、訓戒処分は同人が組合員であるが故に威圧することを目的としたものである。

#### イ Aに対する訓戒処分

Aの自宅問題について、会社は、同人に対する事前の話し合いのないまま、いきなり不動産譲渡等禁止仮処分申立を行い、続いて不動産所有権移転訴訟を提起した。

平成9年7月15日、Aは、弁護士と不動産所有権移転訴訟の打合せをすることを届出理由として会社を早退し、そのとおりJ尋問の前後に弁護士と不動産所有権移転訴訟の打合せをしたものであって、早退届の理由は虚偽ではない。

それにもかかわらず、同月24日、会社はAに対して訓戒処分を行ったものであり、また、虚偽の申告をしたとして、同人を呼び出しテープレコーダーを用意して問い詰めるといった会社の対応は異常である。

また、会社は、同年10月1日が不動産所有権移転訴訟の口頭弁論期日であり、Aが弁護士から出廷を求められていることを知りながら、大阪地裁からの呼出状がないことを口実に欠勤届を受理せず、同人に対して同月9日付けで再び訓戒処分に及んだ。

早退及び欠勤の拒否はAに口頭弁論への出頭を妨害して嫌がらせをするものであり、訓戒処分は、同人を組合員であるが故に威圧することを目的としたものである。

#### ウ 平成9年夏季一時金の査定

平成9年夏季一時金における大幅な査定制度の変更は、組合結成に対する報復であり、組合員であるが故に低い査定をされるのではないかという不安を醸成させ、もって結果的に組合活動を牽制するものである。

会社は、同一時金の査定に当たって、例えば、「指示・命令を遵守

したか」といった抽象的査定項目において、D、E、A及びF（以下、この4名を「Dら組合役員4名」という）について最低評価を付けている。これは同8年年末一時金における同項目の査定を大きく引き下げる結果となり、組合活動に対する報復として不利益査定したとしか考えられない。さらに他の査定項目について恣意的に不利益査定されていることは、組合員の大半に当たる6名（Dら組合役員4名、H及びC。以下、この6名を「Dら6名」という）が、低く査定されているという結果から明らかである。会社は、組合員の勤務時間中の雑談といった些細な行動まで、考課対象行為として記録しているが、非組合員についてはこのような記録すらとっていないことは明らかである。

また、腕章着用闘争で工場の操業が停止していた同8年11月28日から同9年2月2日までの期間の賃金については、正常に就労していたものとして賃金を支払うという大阪地裁での和解が成立したのであるから、この間の遅刻及び早退を出勤率控除の対象としてDら7名について同9年夏季一時金を減額するのは、和解の趣旨に反した取扱いである。

以上のような同9年夏季一時金におけるDら6名を対象とした減額査定及びDら7名を対象とした出勤率控除は、組合活動を理由としてなされた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入である。

#### エ 平成9年年末一時金の団交における会社の対応

平成9年年末一時金については、差し迫った経済要求であるため、同10年4月9日にやむなく妥結したが、団交の過程において、組合が、会社回答の根拠となる理由の明記と、その裏付けとなる資料を添付するよう要求したにもかかわらず、会社はこれを拒否した。

このように、会社は、一時金の団交において、組合からの要求にもかかわらず、経理の公開につながるとして、回答の根拠となる経営状況を表わす具体的数値や経営見通しなどの説明を拒否し、資料の提出も拒否し続けた。

会社には、回答の根拠となる理由を説明し、その裏付けとなる資料を公開するなどして、誠実に団交に応じる義務がある。

会社は、今後もこのような不誠実な団交態度に終始する可能性は高く、その救済としては、回答の根拠を明らかにし、裏付けとなる資料等を示して、十分説明するなど誠意をもった対応を予め命じることが相当である。

#### (2) 会社は、次のとおり主張する。

組合の主張する訓戒処分や一時金支給に際しての査定問題及び裏付け資料の問題は、すべて不当な言いがかりであり、次のアないしエのとおり、何ら不当労働行為を構成するものではない。

#### ア Cに対する訓戒処分

毎年7月は盆休みを控え業務多忙になる月であり、さらに、平成9

年7月15日は3名の年休取得者及び午後からの早退1名という計4名の欠損が生じる事態であった。

会社は週休2日制をとりいれており、同月21日は振替休日のため週末から翌週始めにかけては3連休となっていた。しかも、同月24日からはガス等の資格未取得者の研修受講を控えており、また、残業では一部の従業員にのみ負担が生じる。そこで、同月15日から同月22日までの間、年休の取得を認めない旨の通達を出したのである。

このため、会社は、同月16日に提出されたCの同月22日の年休届を受理しなかったのであり、J取締役は時季変更権に関する説明を再行ったにもかかわらず、Cは、年休を取得する理由を述べなかった。

会社は、Cに対し出勤するようにとの業務命令書を送付したが、同人は出勤しなかったため、訓戒処分を行ったものである。

その後、組合から提出された文書に「精密検査の予約が入っていた」と明記してあったため、会社は、診断書の提出があれば処分の撤回を検討すると回答したが、いまだに診断書の提出がない以上、本件訓戒処分はやむを得ない。

年休取得禁止の通達は、J尋問の傍聴阻止とは無関係である。

#### イ Aに対する訓戒処分

会社は、従業員の持ち家促進のためのマンション等の購入につき、名義は従業員名義とするが、購入資金と固定資産税やローン代金などを会社が負担し、当面その従業員に社宅として住ませ、当該従業員から申し出があれば売却に応じる、という制度を行っていた。

Aの場合も同様であったが、同人は、平成9年度の固定資産税の納付書を会社に持参せず、当該住宅が自分の家であると述べたため、会社はやむを得ず不動産譲渡等禁止処分申立を行い、さらに、不動産所有権移転訴訟を提起したのである。

平成9年7月14日、Aは、同月15日に家のことで弁護士と会うことになっているとして早退届を提出したが、同日、S課長代理がJ尋問の傍聴に行くと、傍聴席にAがいた。翌日、Aに事情を聞いたところ、同人は、弁護士に会ったが、その前に尋問を傍聴したと説明した。

そこで、会社は、Aが前記早退届に虚偽の記載をしたとして、同月24日付けで訓戒処分を行ったものである。

その後、組合から、処分撤回の要求があったが、会社は、虚偽の申告を行ったという理由で、Aに対して、今後、弁護士との面談を理由とする欠勤、遅刻、早退、私用外出は認めないと回答した。

それにもかかわらず、同人はまたも同じ理由で同年10月1日に欠勤しようとしたため、会社はこれを認めず、もし勝手に欠勤すれば無断欠勤になると警告したのであるが、同人はこれを無視して欠勤したため、同月9日付けで訓戒処分を行ったものである。

#### ウ 平成9年夏季一時金の査定

査定制度は以前からあったものであり、平成6年頃から会社は新しい考課査定方法を検討していたところ、新査定方法の完成時期がたまたま組合結成と重なっただけである。

会社は、査定に関しては全従業員を対象に公平に行っており、Dら6名がマイナス評点とされているのには十分合理的な理由がある。例えば、構内は引火のおそれのあるガスを使用しているため喫煙は所定の場所で行うものと規定してあるにもかかわらず、くわえたばこで構内を歩くなど、人事考課に当たってマイナス考課されるのは当然である。

また、組合活動に対する報復として不利益査定したものであれば、「指示・命令は遵守したか」の項目について、Dら6名以外の組合員や、平成8年年末一時金の査定時にも組合員に対して今回のDら組合役員4名と同様の評価をしているはずであるが、そのような事実はない。

さらに、腕章着用闘争期間中の賃金については、大阪地裁での和解により、その期間、正常に就労していたものとしてこれを支払ったが、一時金の取扱いに関しては和解条項には何ら記載されていない。そもそも、会社と組合との間には就業時間内の組合活動に関する協定がないにもかかわらず、腕章着用闘争期間中にDら7名は無許可で外出、遅刻及び早退を行っているのであるから、一時金支給に関しての出勤率控除は当然である。

以上のとおり、組合の主張は身勝手であり、失当である。

#### エ 平成9年年末一時金の団交における会社の対応

組合からの資料要求は、平成9年10月22日提出の同年年末一時金の要求書に記載があったのみで、常に要求があったのではない。

しかも、同一時金についての団交は、同10年4月9日に妥結しており、解決済みであって、誠実団交を命じる救済を求める利益はない。

また、経理内容を公開せよとの要求については、そのような労働協約や労使慣行もなかったのであるから、経理内容を公開する義務は会社にはない。これを組合に公開すれば、その内容が第三者に漏れ、信用問題が発生する場合もあり、会社が慎重になるのは当然である。

これに加え、会社が将来において不当労働行為を行うことが確実であることを前提とする予防的救済申立は失当である。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) Cに対する訓戒処分

ア Cに対する訓戒処分をみると、前記第1. 4(1)ないし(3)認定のとおり、会社は、①平成9年7月15日朝、同日から同月22日までの間の年休取得を認めない旨の通達を掲示したこと、②Cが同月16日に同月22日の年休届を提出しようとしたところ、時季変更権を行使するとして同月23日から同月30日までの間に変更するように指示したこと、③C

が同月22日に出勤しなかったところ、無断欠勤であるとして訓戒処分を行ったこと、が認められる。

会社は、業務命令として正当な時季変更権を行使したにもかかわらず、同人が出勤しなかったため、訓戒処分を行ったと主張するので、以下検討する。

会社がCの年休届を受理しなかった同月16日時点で、会社に判明していた同月中における工場勤務の従業員の出勤予定状況をみると、前記第1. 4(4)認定のとおり、会社が年休取得を禁止した期間である同月15日から同月22日までの間の年休・早退者は、同月15日が4名、同月22日が2名であったほかは、1名又はなしであったのに対し、会社が休暇を変更して取得するように指定した同月23日から同月30日までの間は、同月23日（年休なし）と同月29日（年休1名）を除き2名ないし5名の講習受講者が予定されていたことが認められる。この事実からすると、同月15日から同月22日までの間よりも、むしろ同月23日から同月30日までの間の方が従業員の出勤者数が少ない状況にあったことは明らかである。

これに加えて、同月15日から同月22日までの間には残業が生じていなかったこと、Cが同月22日でなければ困ると述べたことに対し、会社は、業務に支障を来すことの具体的内容について何ら説明していないことを併せ考慮すると、会社のCに対する時季変更権の行使が正当なものであったとは認め難い。

イ また、組合結成後の労使関係をみると、前記第1. 2(3)及び(4)認定のとおり、①組合結成通知日の夜、J取締役がE宅を訪れ、組合結成の件等についての話をしようとしたこと、②同夜、B社長の義兄である会社従業員Kが当時組合執行委員であったLに電話で「えらいことをやってくれたな」、「会社は組合を潰すぞ」、「おまえら十分考えてやったんか」などと述べていること、③組合結成の4日後、M会長がD及びEに対し、組合員が退職し、退職金1,000万円で新会社を設立することを勧め、この件は上部団体には秘密とするようにとの趣旨の文書を送付したこと、が認められ、会社は組合結成直後より組合を嫌悪し、会社から排除しようとしていたことが窺われる。

さらに、その後、前記第1. 2(5)及び(6)認定のとおり、組合と会社との間では、団交出席者の人数で対立し、当初の団交は実質的な討議に入れなかったこと、タイムカード打刻時間の変更、会社裏門の閉鎖等の問題を巡って対立したこと、加えて、前記第1. 3(1)ないし(9)認定のとおり、平成8年年末一時金を巡る腕章着用闘争等激しく対立していたことが認められる。

ウ 以上を総合的に判断すると、Cに対する訓戒処分は不当なものであり、このことは組合を嫌悪して同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとともに組合の弱体化を企図したものであって、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。

なお、会社は、当時、Cが当日病院に行くことを申し出ておらず、いまだに診断書の提出がない以上、本件訓戒処分はやむを得ないと主張するが、診断書の提出の有無により上記判断が左右されるものではない。

(2) Aに対する訓戒処分

ア 平成9年7月24日付け訓戒処分についてみると、前記第1.5(1)及び(2)認定のとおり、①会社がA名義で購入した住宅に関し、会社と同人の間で所有権を巡って争いとなり、会社は、当該住宅に係る不動産譲渡等禁止仮処分申立を行い、続いて不動産所有権移転訴訟を提起したこと、②同月15日、同人は、早退届に弁護士との打合せとのみ記載して早退したこと、③同人は、当日、自身の訴訟に関し弁護士と打合せをしたが、また、一時金支払仮処分異議申立事件のJ尋問の傍聴もしていること、④会社は、早退届にJ尋問の傍聴が記載されていないことが虚偽の申告であるとして訓戒処分を行ったこと、が認められる。

弁護士との打合せがJ尋問の傍聴の前であったか後であったかはともかく、前記第1.5(2)認定のとおり、Aは、不動産所有権移転訴訟に関し依頼した弁護士が一時金支払仮処分異議申立事件の代理人でもあったことから、弁護士との打合せの機会にJ尋問を傍聴してはいるが、当日実際に自己の事件について弁護士と打合せを行っているのであるから、早退届の理由欄に弁護士との打合せとのみ記載していたことをもって、虚偽の申告をしたとまでは言えず、これに対し訓戒処分を行ったことば不当なものである。

イ 次に、平成9年10月9日付け訓戒処分についてみると、前記第1.5(4)及び(5)認定のとおり、同年9月25日、Aが会社に対し、弁護士から大阪地裁へ赴くように指示されたとして同年10月1日の欠勤を申し出たが、会社は大阪地裁からの呼出状がなく私用だからとして許可せず、同日、同人が法廷に出席するため欠勤したところ、会社は、無断欠勤として訓戒処分を行ったこと、が認められる。

Aの欠勤理由はそもそも会社が同人を被告として提起した不動産所有権移転訴訟に係る大阪地裁への出席であり、会社は、同人に裁判所から当事者本人としての出席を求められていることを知りうる状態にあったと推認できるから、同年10月1日の欠勤を無断欠勤として訓戒処分を行ったことは不当である。

ウ 前記ア及びイのとおり、会社のAに対する二度の訓戒処分はいずれも不当なものであって、これに加え、その処分方法として会社が本人に制裁処分書を手交した上、重ねて内容証明郵便で自宅にまで送付し、さらに同制裁処分書と同じ内容の文書を会社内に掲示までしていること、及び、前記(1)イ判断のとおり、会社と組合が激しく対立していたことを併せ考慮すると、これらの訓戒処分は、組合を嫌悪し、同人が

組合員であることを理由に不利益に取り扱うとともに組合の弱体化を企図した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断するのが相当である。

(3) 平成9年夏季一時金の査定

ア 査定方法

組合は、本件平成9年夏季一時金において、会社が変更した査定方法を実施したことが組合結成に対する報復であると主張する。

前記第1. 3(1)ないし(4)、(7)、(9)及び6(2)認定のとおり、①組合結成直前の平成8年夏季一時金については、基本給の2.5か月分にM会長ら3名の役員が協議して決定した金額を加算して支給していたこと、②組合結成後の同年年末一時金について、会社は、基本給の2.5か月分とし、査定幅を30%増ないし30%減の間とする旨回答し、これに対し、組合はこの査定に反対して腕章着用闘争に入り、他方、会社は就労を拒否するなどして激しい争議となったが、その後、人事考課配分を10%増ないし5%減とすることで労使が合意し、一時金支払仮処分申立の経過はあったもののこの労使合意どおり支払われたこと、③本件同9年夏季一時金について、支給率は基本給の1.5か月分とし、これに同8年年末一時金と同様10%増ないし5%減という人事考課査定と出勤率控除を行うとすることで妥結し協定書を締結したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、一時金における査定方法について、組合結成後は会社と組合が激しく対立したものの、最終的には会社提案の考課査定を行うことで労使合意に至っているものであるので、ここでは、本件平成9年夏季一時金における、減額査定及び出勤率控除の具体的な適用が不当なものであったか否かについて、以下、検討する。

イ 減額査定

(ア) 組合は、平成9年夏季一時金の査定に当たり、「指示・命令を遵守したか」といった項目において、Dら組合役員4名について最低評価を付けるなど、Dら6名が不当に低く査定されていたと主張する。

組合員ごとに平成9年夏季一時金の評点を同8年年末一時金のそれと比較すると、前記第1. 6(4)ウ認定のとおり、Dは-1から-5に、Eは+15から-3に、Aは-9から-11に、Fは+2から-3に、それぞれ下げられている。また、Cは-9から-3に引き上げられ、Hは-3で前回と同じであることが認められる。

(イ) そこで、評点を下げられたDら組合役員4名の査定を項目別で見ると、前記第1. 6(4)ウ認定のとおり、査定項目中の「指示・命令は遵守したか」の評点が、平成8年年末一時金と比較して、Dは0から、Eは+3から、Aは0から、Fは-1から、それぞれ-3に下げられており、これが全体の評点を下げている大きな要因であると認められる。

このDら組合役員4名の「指示・命令を遵守したか」の項目で査定対象とされた行為についてみると、前記第1. 6(4)エ認定のとおり、些細な事柄や裏門の解錠要求など組合と会社の対立事項であって個人の考課に適用することには不適切なものも含まれているが、他方、くわえたばこでの作業、飲食禁止場所へのコーヒーの持込み、酸素ポンベの不適切な取扱い、裏庭での立ち小便、貸与されていないロッカーの無断使用、機械や扇風機の電源の切り忘れ、作業工程の勝手な変更、クレーン作業後のスイッチ切替の失念、バーナーの放置、窓の閉め忘れ、など考課対象として当然と上げられるべきものが多くあり、会社における規律保持の観点からみて評価を低くされたとしてもやむを得ないと考えられる。

- (ウ) なお、組合は、Dら組合役員4名以外にHやCについても不利益な査定がなされており、また、Dら6名の「指示・命令は遵守したか」以外の他の査定項目についても不利益な査定がなされていると主張するが、これらを裏付ける具体的事実の疎明はない。
- (エ) 以上からすれば、Dら6名に対する減額査定の適用については、不当労働行為とまで言うことはできない。

#### ウ 出勤率控除

平成9年夏季一時金に係る出勤率控除については、前記第1. 6(4)認定のとおり、出勤率控除の対象として、Dら7名には、腕章着用闘争期間中の遅刻及び早退が含まれていたことが認められる。会社は、一時金に関しては大阪地裁での和解条項には何ら記載されておらず、就業時間内組合活動に関する協定がないにもかかわらず、Dら7名は無許可で遅刻及び早退を行っていたのであるから、一時金支給において減額の対象とするのは当然であると主張する。

しかしながら、前記第1. 3(6)認定のとおり、大阪地裁で賃金支払仮処分申立について、会社はDら10名に対し同8年11月28日から同9年2月2日までの腕章着用闘争期間中も正常に就労したものとして計算した賃金を支払う、との和解が成立し、これを受けて会社は組合員に対し、この期間中については私事都合や裁判傍聴等の理由を問わずすべての遅刻及び早退について減額せずに賃金を支払ったこと、が認められる。

このような経過からすると、同9年夏季一時金の支給に当たっても、この期間は遅刻及び早退がなかったものとして取り扱うべきものと考えるのが相当であるにもかかわらず、Dら7名に対し上記腕章着用闘争期間中の遅刻及び早退について、これを出勤率控除の対象としたことは合理性を欠くものであり、これは腕章着用闘争等の組合活動を嫌悪した会社が組合員を不利益に取り扱うとともに組合の弱体化を企図したものであるべきであり、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) 平成9年年末一時金の団交における会社の対応

会社は、平成9年年末一時金は妥結しており、解決済みであって、同一一時金について誠実団交を求める利益はないと主張する。

しかしながら、同9年年末一時金の妥結がなされたからといって、過去の団交における不当労働行為が直ちに消滅するものではないから、以下、同一一時金の団交における会社の対応について、判断する。

平成9年年末一時金についての団交をみると、前記第1. 7(1)、及び(2)認定のとおり、①組合からの根拠となる理由を明記しその裏付けとなる資料を添付されたいとの要求に対して、会社は、回答の仕方まで指示は受けない、今までの慣行どおりとする旨述べたこと、②組合が売上金額を尋ねたところ、会社は金額については述べなかったこと、③同一一時金の妥結に至るまでの団交において、会社は経理状況に関して一切説明をしなかったこと、が認められる。

経理内容を公開しなかったことについて、会社は、そのような労働協約や労使慣行もなかったのであるから公開する義務はないと主張する。

しかしながら、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、労働組合の要求する資料すべてを提示する必要はないとしても、単にその結論を示すだけではなく、合理的かつ必要な範囲においては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義務があるというべきである。それにもかかわらず、会社は平成9年年末一時金の団交において経理状況を一切説明せず、かつ、組合の理解が得られるための努力を何ら示していないのであるから、かかる会社の対応は、誠実に団交に応じる義務を尽くしているとはいえず、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。

3 救済方法

組合は、将来における誠実団交応諾を求めるが、主文3で足りると考える。

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12年2月14日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 ㊟

「別表 略」