

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

被申立人 有限会社箕面自動車教習所

上記当事者間の平成13年(不)第57号事件について、当委員会は、平成15年2月26日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人との平成13年夏季一時金に関する団体交渉に、会社の経営状況を示す具体的資料を提示するなどして、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、就業時間内組合活動に関する平成13年6月までの事実上の取扱いを、申立人との間で誠意をもって協議することなく一方的に変更してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合分会員の平成14年3月分以降の給与に対して、就業時間内組合活動が年間20時間を超えたことを理由として行った賃金カットをなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 4 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

全日本港湾労働組合関西地方大阪支部
支部執行委員長 X 1 殿

有限会社箕面自動車教習所
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2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。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) 組合との統一集団交渉の前に、平成13年夏季一時金の支給額を一方的に決定し、同一時金の支給日を同年7月10日から6月15日に一方的に変更して、同日非組合員及び管理職に対し同一時金を支給したこと、及び同一時金に関する団体交渉において会社の経営状況を示す具体的資料を提示するなどして、誠意ある対応をしなかつたこと。
- (2) 賃金保障を伴う就業時間内組合活動について、過去に会社に存在した労働組合の平均が年間20時間であること、及び別組合と年間20時間で協定したことを理由として、組合に対し同20時間を超える

部分は無断欠勤扱いする旨一方的に通告するとともに、分会員の平成14年3月分の給与から同20時間を超える部分を減額したこと。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

被申立人は、申立人との間で平成13年夏季一時金に関する統一集団交渉が同年6月7日に開催されることが決定していたところ、それに先立つ同月1日、毎年7月10日であった同一時金の支給日を、同年6月15日に変更することを申立人に通告した。その後被申立人は、同月7日以降に開催された統一集団交渉等の団体交渉において、統一集団交渉後の会社回答指定日を同月25日とされていたところ、それに先立つ同月15日に非組合員及び管理職に対して同一時金を支給した。また被申立人は、平成11年8月18日の申立人分会結成以降、就業時間中の組合活動を出勤扱いとしてきたが、同13年2月に結成された別組合との間で、就業時間中の組合活動を年間20時間と協定したこと等を理由として、申立人に対し、年間20時間を超える就業時間内組合活動は欠勤扱いとする旨口頭通告し、同年7月17日に書面により通告した。

本件は、被申立人の団体交渉における対応及び就業時間内の組合活動の取扱いが、それぞれ不誠実団体交渉及び支配介入に当たる不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済の内容

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成13年夏季一時金に関する誠実団体交渉応諾
- (2) 年間24日を超えない就業時間内の組合活動を一方的に欠勤扱いすることの禁止
- (3) 上記(1)及び(2)に関するポスト・ノーティス

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 平成13年夏季一時金をめぐる被申立人の団体交渉態度について

ア 平成13年夏季一時金(以下「本件一時金」という)についての団体交渉(以下「団交」という)は、同年6月7日の第1回全日本港湾労働組合関西地方大阪支部統一集団交渉(以下、この形態の団交を総称して「支部統一集団交渉」という)における、全日本港湾労働組合関西地方大阪支部(以下「組合」という)の要求提出に始まり、同月25日の支部統一集団交渉に参加した会社の回答、その後同会社回答確認のための団交という予定であった。ところが、有限会社箕面自動車教習所(以下「会社」という)は、平成12年冬季一時金をめぐるストライキ後に組合との事前協議

の確認をしているにもかかわらず、既に同13年6月1日時点において、組合との協議を経ることなく、毎年7月10日であった夏季一時金の支給日を6月15日に変更することを一方的に決定し、同日、組合箕面自動車教習所分会(以下「箕面分会」という)に通知した。

また会社は、同年6月7日の第1回支部統一集団交渉において、組合の要求趣旨説明を受け、本件一時金支給日について同月19日までに回答するよう求められていたにもかかわらず、同月15日に非組合員及び管理職に対し、本件一時金を一方的に支給した。会社は、同月15日の支給日当日の箕面分会との団交において、同一一時金の支給額を初めて提示した。

さらに会社は、本件一時金に関する第2回及び第3回支部統一集団交渉を含めた団交に、決定権限のある交渉担当者を出席させず、本件一時金の支給日の変更及び金額の根拠について、資料を提示するなどして具体的な説明をしなかった。

イ 以上のとおり、会社が本件一時金に係る支部統一集団交渉等の団交に先だって、本件一時金の支給日を同月15日に一方的に変更した上、同日に支給することを通告し、また現に非組合員及び管理職に対して支給したことは、組合を嫌悪して行った組合潰しの不当労働行為であるとともに、会社には、その後開催される支部統一集団交渉等の団交において、本件一時金の支給日及び金額に関して、最初から合意形成しようとする意思がなかったことを示すもので不誠実な団交態度であり、さらに、決定権限ある交渉担当者を出席させず、同一一時金の金額の根拠を示す資料を提示しないなど、具体的な説明を行わなかったことも不誠実な団交態度であって、いずれも誠実交渉義務に反する不誠実団交である。

(2) 就業時間中の組合活動について

ア 組合は、平成11年8月19日の箕面分会結成後、組合傘下の他の分会同様、賃金保障された就業時間中の組合活動(以下「時間内組合活動」という)について年間24日認めるよう要求したのに対し、会社は、かつて会社に存在した労働組合を例に年間10数時間を主張したものの、時間内組合活動に係る協定は締結されなかった。

その後、会社からの要請により、平成11年冬季一時金闘争時から箕面分会代表者が組合活動届を会社に提出し、分会会議、組合大会及び支部統一集団交渉等の組合活動のために職場離脱するようになったのであり、組合活動届は、平成13年6月の夏季一時金交渉開始後に受領を拒否されるまでは会社に受領されていた。また、平成12年冬季一時金をめぐる同年12月のストラ

イキを経た直後の平成13年2月頃から、同月結成された別組合との平等を理由に、会社が時間内組合活動を年間20時間とすることを申し入れるようになるまでは、会社から抗議もなかった。

したがって、時間内組合活動については、組合と会社の間で明確な合意はなくとも、賃上げ及び一時金交渉に係る組合活動は事前の届出により会社に認められていたというべきであり、この限度で組合と会社の間で黙示の合意が成立していたのであって、かかる合意に反して、何ら協議を経ることなく、会社が一方的に時間内組合活動を年間20時間とする制限を設け、これを適用する行為は、組合の弱体化を企図した組合に対する支配介入である。

イ 仮に黙示の合意が認められない場合であっても、これまでの経過に照らせば、会社が一方的に時間内組合活動は年間20時間との制限を設け、これを適用する行為は権利の濫用であり、組合に対する支配介入である。

組合は、産業別組合であり、組合員が、組合の大会、会議、集団統一交渉形式の団交等に参加するためには、企業外に出て行かざるを得ない。会社もかかる組合を交渉相手とする集団統一交渉に参加する以上、労使対等の立場を目指す労働組合法の趣旨からすれば、これらの活動のための組合活動時間は当然に保障されることが帰結されるはずであり、組合から時間内組合活動を要求された場合、使用者として業務上の必要等合理的な理由がない限り拒否することはできないはずである。

会社が時間内組合活動を制限する理由としているのは、時間内組合活動を年間20時間とする協定を締結した会社の企業内別組合との平等だけである。しかしながら、現に平成13年2月に会社内で企業内別組合が結成されるまでは、会社は組合に対し、自ら組合活動届の提出を求め、同届の事前提出をもって組合活動を事実上保障してきた経緯がある以上、企業内別組合との同協定締結を理由に、組合の要求する時間内組合活動を容認せず一方的に制限することは、自ら矛盾する行動をとっているものであり、いわば禁反言の原則に反する行為と言わなければならない。

ウ 会社が、産業別労働組合という組合の性格を十分承知しながら、あえて企業内別組合との間で時間内組合活動を年間20時間とする協定を締結し、これを理由に組合の要求する時間内組合活動を制限することは、組合を否認する行為にほかならない。しかも、組合活動届を事前提出して会社外で組合活動を行うことにより、会社の業務遂行が妨げられたという事実もなく、そもそも会社には、常に補充人員が存在しているのであるから業

務遂行が妨げられるおそれもない。

しかるに、組合の時間内組合活動が年間20時間に制限された場合、組合員は有給休暇だけでは足りない状態となり、その制限は組合活動への参加に対する重大な阻害要因となって組合の活動自体が制約され、結果として団結権が弱まることになるのであって、かかる会社の行為は組合の弱体化を図る行為である。

エ 以上のことから、会社が、組合にいったん要求する時間内組合活動を保障しておきながら、何ら合理的理由もなく一方的にこれを制限する行為が支配介入であることは明白である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 本件一時金をめぐる会社の団交応諾義務について

ア 平成13年6月1日、会社は箕面分会長に対して、本件一時金の支給日を同月15日に変更する意向を伝えたが、箕面分会長から特に何の回答もなかった。同月7日の支部統一集団交渉において、組合書記長から会社に対し、本件一時金の支給日変更について、恫喝的言辞にすぎない発言があったが、その発言は今後会社と交渉していこうという内容を全く伴わないものであって、団交申入れに当たらない。またその後も、組合から会社に対して、本件一時金の支給日の変更に関する何らの団交申入れもない。したがって、そもそも団交申入れが全く行われていないのであるから、会社に団交応諾義務は生じておらず、誠実団交義務違反も生じ得ない。

イ 組合は本件一時金の支給日変更に係る団交申入れをしなかったのは、組合と会社の間で締結した確認書があるから、会社が同月15日に本当に本件一時金を支給するとは思っていなかったと主張するようであるが、本当に支給するとは思っていなかったというのは、組合の勝手な解釈であり会社の関知するところではなく、平成12年の報奨金及び冬季一時金に関する確認書は、本件一時金の問題とは直接の関係はない。また、労働条件変更の際の事前協議について定めた確認書はあるが、夏季一時金の支払時期といった事項が労働条件に含まれるのかそもそも疑問がある(労働基準法第15条及び同施行規則第5条)。また、仮にそれをおくとしても、会社としては箕面分会に対し、平成13年6月1日時点で本件一時金の支給日を変更するという意向を伝えており、事前協議の端緒をつくったと言えるのであり、組合が事前協議はなかったというのであれば、会社の投げたボールを投げ返してこなかった組合に原因がある。仮に、確認書の内容を大幅に広げて解釈し、団交事項になっていないものについても、会社に団交申入義務があると解したとしても、平成13年6月7日の支部統一集団交渉の際に、会社から同月15日に本件一

時金を支払う旨伝え、また「日にちがあるじゃないか」と団交を促す発言までしているのであるから、会社の団交申入義務は果たされている。

また、会社の職員給与規則では、賞与は年2回原則として7月、12月にそのときの在籍者に支給すると定めており、支給日を6月に変更しても文理には反しない。

なお、会社が本件一時金の支給日を変更した主な理由は、会社の決算時期は12月であり、1月から6月を上期、7月から12月までを下期として、上期及び下期にそれぞれ1回ずつ一時金を支給することで、時系列的に見やすいようにするためである。

ウ 誠実交渉義務違反があるとすれば、会社構内でデモ行進、シュプレヒコールを行い、会社構内に無断で組合旗や幟を設置することなどを繰り返すことによって、会社の施設管理権を侵害し、教習生の教育環境を破壊し、周辺住民にまで不快感を与えてきた組合の方にあると言わざるを得ない。

エ 以上のとおり、会社は本件一時金について誠実に団交に応じたのであって、何ら不当労働行為を行っていない。

(2) 就業時間中の組合活動について

ア 組合は、時間内組合活動は年間24日必要である旨主張するが、年間24日の必要性は立証されておらず、組合も「年24日ぐらいの組合活動の保障をお願いした」と述べているように、それは必ずしも厳密な根拠に基づく必要不可欠なものとは言えない。仮にその点をおくとしても、時間内組合活動は組合が要求するまま認められるというものではない。組合にとっての必要性や希望はともかく、会社は組合の「お願い」を承諾したとは言っていない。

イ また、組合は、組合加盟の各分会が属する会社では、賃金保障を受けたまま年間24日程度の時間内組合活動が認められている旨主張するが、何ら実証を伴わない、組合独自の主張又は希望にすぎない。さらに、従来、組合分会員に時間内組合活動が年間24日保障されていたというような事実は何ら実証されておらず、かかる慣行もないことは明らかである。

ウ したがって、組合と会社の間には、時間内組合活動を年間24日認めるという合意が存在しないことは明らかであり、平成13年2月17日に企業内組合として結成された箕面自動車教習所労働組合との均衡、並びに平成11年12月31日まで存在していた全国一般労働組合大阪府本部大阪自動車教習所労働組合箕面自動車教習所分会、及び平成12年3月31日まで存在していた箕面自動車教習所職員労働組合が時間内組合活動に要した時間の5年間の平均値が年間20時間程度であることから、会社が時間内組合活

動を年間20時間とする旨組合に通告したことは、何ら支配介入に当たらない。会社は、従業員が欠勤する以上、給与を減額することが許されるのであり、それを事前通告することは、むしろ親切な行為であって、何ら不当労働行為は行っていない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地において大阪府公安委員会の指定自動車教習所として、自動車運転免許取得のための技能指導等を業としている有限会社であり、総務部、教務部及び技能部の3部で構成され、その従業員数は、本件審問終結時約70名である。
- (2) 申立人組合は、申立外全日本港湾労働組合(全国の港湾、運輸、倉庫産業及びその関連産業で働く労働者で組織する個人加盟の労働組合であり、以下「全港湾」という)の地方組織であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約800名である。会社には、組合の下部組織として、平成11年8月18日に結成された箕面分会があり、その分会員数は本件審問終結時5名である。

なお、全港湾の意思決定機関は、全港湾中央本部、同地方本部(以下「地本」という)及び支部であり、分会には、支部からの権限委譲がない限り独立の執行権限ないし決定権限は与えられていない。支部段階では、企業の代表者と各分会の代表者が参加する統一集団交渉が開催されており、分会で問題が発生した場合は、支部担当役員が分会に派遣され支部として交渉している。また、組合の機関として、大会、支部執行委員会、分会代表委員会が置かれている。

- (3) 会社には、箕面分会のほかに、平成13年2月17日に企業内組合として結成された箕面自動車教習所労働組合(以下「別組合」という)があり、その組合員数は本件審問終結時34名である。

また、会社には、全国一般労働組合大阪府本部大阪自動車教習所労働組合箕面自動車教習所分会が平成11年12月31日まで、箕面自動車教習所職員労働組合が平成12年3月31日まで、それぞれ存在していた(以下、この両組合を「過去に存在した別組合」という)。

2 箕面分会結成から平成12年冬季一時金交渉妥結に至るまでの労使関係について

- (1) 平成11年8月18日、会社従業員4名が組合に加入、箕面分会を結成した。翌19日、組合及び箕面分会は会社に対し、組合加入及び箕面分会結成を文書で通知した。
- (2) 平成11年9月4日、組合と会社との間で初めての団交が開催され、同年10月16日、確認書(以下「平成11年10.16確認書」という)が締結された。

平成11年10.16確認書の内容は次のとおりであった。

- 「1. 会社は、会社に就労する労働者が組合に加入したことを確認し、組合員の労働諸条件及びそれらに関する事項についての交渉は、大阪支部以上の機関(ただし権限を委譲された場合の部会・分会を含む)と行う。
2. 会社は、労働関係諸法規を遵守し、とくに労働組合法第7条に定める不当労働行為及びそれに類する行為はおこなわない。
3. 会社は、組合員のあらゆる労働諸条件に関わる問題の変更を伴う事項については、事前に組合と協議し、協議が整うよう努力する。」

また、同団交の席上、組合は会社に対し、全港湾の組織形態から、分会代表者が組合の分会代表者会議等に出席する必要があるとして、時間内組合活動を年間24日程度認めるよう口頭で要求した。これに対し会社は組合に対し、過去に存在した別組合の一つを例に、時間内組合活動は年間10数時間を主張した。

- (3) 平成11年11月6日、組合と会社の間で団交が開催された。組合は会社に対し、冬季、夏季一時金及び春闘賃上げ交渉は、地本・支部の統一集団交渉で行われていることから、同集団交渉への会社の参加と箕面分会代表の出席に理解を求めるとともに、分会代表委員会及び同集団交渉への参加について、時間内組合活動として年間24日程度認めるよう求めた。

同月11日、平成11年冬季一時金支部統一集団交渉が開催され、分会及び会社の労使双方が参加して以降、同年冬季一時金支部統一集団交渉3回、平成12年春闘大阪地本・支部統一集団交渉6回、同年夏季一時金支部統一集団交渉4回、同年冬季一時金支部統一集団交渉4回、平成13年春闘大阪地本・支部統一集団交渉6回、計23回の統一集団交渉に、分会と会社は双方とも参加した。

なお、同分会員が組合の会議等に出席するなど時間内組合活動を行う場合、箕面分会結成時から平成11年冬季一時金支部統一集団交渉時期までは、箕面分会から会社に対し、口頭でその旨通知していたが、同冬季一時金支部統一集団交渉時期以降は、会社の求めに応じて、箕面分会から会社総務部長Y2(以下「Y2総務部長」という)に対し、遅くとも当該組合活動日の前日までに組合活動届を提出していた。その後会社は、後記3(6)、(8)及び(13)記載のとおり、平成13年6月5日以降、箕面分会からの組合活動届を受け取らなくなった。

- (4) 平成12年2月25日、会社は、大阪府公安委員会に対し、教習時間帯の繰上げ等を内容とする指定申請書記載事項変更届を提出し、翌26日、会社従業員に対し、教習開始時間を午前9時25分からと

し、午前9時25分から午前11時までの出勤は任意のものである旨を告知した。同年3月1日から、教習開始時間は午前11時30分から同9時25分に早められた。

- (5) 平成12年3月10日、会社は、指導員の就業時間について、「午前11時30分から午後8時まで」を「午前9時25分から午後8時まで」とし、午前9時25分から午前11時までの時間帯は早出残業として時間外手当を支給するよう変更する旨発表した。

これを受けて組合は、会社に対し団交を申し入れ、同月18日、同日開催が予定されていた平成12年春闘に係る支部統一集団交渉に先立って、箕面分会と会社の団交が開催され、分会は、上記就業時間の変更は事前協議を経ない労働条件の変更であるとして抗議した。その後同日開催された支部統一集団交渉においても、組合は会社に対し就業時間の変更に関する協議を申し入れた。

- (6) 平成12年3月21日、会社は淀川労働基準監督署に対し、教習時間の変更に伴う就業規則の変更を届け出て受理された。

- (7) 平成12年4月5日朝、会社は従業員に対し、指導員の早出早帰り(就業時間は午前9時25分から午後6時まで)を同月12日から実施するための早出出勤者を指定した早出出勤表を配付したが、同日昼の職員集会でこれを撤回し、早出早帰りは希望者を募る方式にすると通知した。なお、早出早帰りは同月12日から同年10月13日まで実施された。

同年4月5日午後4時15分ごろ、分会と会社の間で団交が開催され、席上組合は会社に対し、会社が分会と事前協議をせず早出出勤表を配付したとして抗議したが、Y2総務部長は、「会社技能部が、早出出勤について提案をして説明することになっていたが、同出勤表を作成して配付することまで指示しているつもりはなかった。今日の件について、(分会と)意思の疎通ができていなかったことは会社側として謝る」旨答えた。

- (8) 平成12年6月21日、訂正団交の席上、会社は分会に対し、正社員の募集に伴って契約社員が正社員となるための試験(以下「正社員化試験」という)を実施することを決定したと発表した。これに対し分会は、直ちに抗議した。

同月27日、会社は、正社員化試験を同年7月1日に行う旨の通知書を、契約社員指導員室に掲示した。翌28日、分会は会社に対し、通知書の掲示について抗議し、団交が開催された結果、会社と分会は、正社員化試験の実施について、今後組合と協議することを確認した。

同月29日、会社代表取締役Y1(以下「Y1代表取締役」という)は、契約社員全員に対し、「7月1日のテストは、会社の善意でやろうと思っていたが、全港湾がクレームを付けたので中止す

る」旨発表した。

- (9) 平成12年6月30日、会社は、分会員である契約社員2名に対して、次期契約書を提示したが、1名の分会組合員の時間給が1円少なく、契約期間も従前から365日を要求していたにもかかわらず、364日となっていたことから、分会は会社に対し、組合と事前協議を経ないで契約内容を決定したとして抗議した。会社は、同時間給及び契約期間の決定を取り消した。
- (10) 平成12年7月4日、正社員化試験について団交が開催され、会社は、「7月1日に実施しようとしていた正社員化試験は中止する。これからのことは何も決まっていない。善意でやろうと思ったが、報われないのでやめた。役員会で決まったことである」と発表した。これに対し組合は会社に対し、会社は正社員化試験の実施の可否、時期、内容等を一方的に決定した上、正社員化試験について組合と協議する姿勢がないとして抗議し、今後協議していくことを求めた。
- (11) 平成12年8月31日、会社は組合に対し、平成13年1月中に正社員化試験を実施すると回答したが、同試験の内容及び採用基準については明言しなかった。
- 同年11月9日、組合、分会及び会社は、正社員化試験を平成13年1月に実施することで、確認書を締結した。
- (12) 平成12年11月9日、組合は会社に対し、平成12年冬季一時金に係る第1回支部統一集団交渉で、同年冬季一時金について組合統一要求書を提出するとともに、メーデーの有給休暇化及び組合事務所貸与等を求めた分会要求申入書を提出し、回答日を同月28日と指定した。
- (13) 平成12年11月17日、分会と会社の間で団交が開催され、席上会社は分会に対し、同年冬季一時金に加えて「寸志」を支給する旨回答したが、「寸志」の内容は明らかにしなかった。
- 同月25日、分会と会社の間で団交が開催され、席上会社は分会に対し、同年冬季一時金については、前年同額を支給する旨回答するとともに、「報奨金」を支給する旨通知したが、「報奨金」の内容は明らかにしなかった。
- (14) 平成12年11月28日、同年冬季一時金に係る第2回支部統一集団交渉が開催され、組合は分会に同年冬季一時金に関する交渉権等を委譲し、妥結確認のための団交として、第3回支部統一集団交渉を同年12月4日とする旨通知した。同年11月30日、分会との交渉において会社の回答は変わらなかったため、同日、分会は会社に対しストライキ通知を行い、ストライキに入った。
- (15) 平成12年12月1日、会社は全従業員に対し、同月8日に前年同額の同年冬季一時金及び同年冬季一時金とは別に「報奨金」を支

給する旨発表するとともに、「報奨金」は残業協力者に対して、協力時間に応じた金額を支給するものである旨説明した。

これに対し組合は、翌2日、午前9時から4時間の時限ストライキを実施した。

(16) 平成12年12月8日、会社は非組合員に対し、同年冬季一時金及び「報奨金」を支給した。これに対し組合及び分会は、会社に対し、同月13日、組合との妥結前に非組合員に対して同年冬季一時金及び「報奨金」を支給したことについて抗議申入書を提出した。

(17) 平成12年12月15日、組合、分会及び会社は、同年冬季一時金について、確認書(以下「平成12年12.15確認書」という)を締結した。

平成12年12.15確認書の内容は次のとおりであった。

「1. 会社は、一時金の未妥結状態での額の公表及び非組合員への支給が、労働組合軽視であり組合の団結権に対する支配介入にあたるとの組合指摘を真摯に受け止め、今後支部統一集団交渉(確認団交日)迄に解決に至るよう、また組合側の不信を助長することのないよう協議妥結に努力すると共に、全社的な認識となるよう努める。

2. 会社は、いわゆる「報奨金」の支給が、制度化されたものではなく今回限りであることを確約し、今後かかる事態が万が一発生する場合は、1999年10月16日付け「事前協議約款協定」を遵守し、団体交渉にて解決を図ることを確認する。

3. 及び4. 省略」

3 本件申立てに至るまでの経緯について

(1) 平成13年2月1日、会社は組合に対し、会社内に結成される別組合と平等にすることを理由に、時間内組合活動を年間20時間とすることを通告した。なお、別組合は同月17日に正式に結成され、会社と別組合は、同組合結成当初から、時間内組合活動を年間20時間とすることを合意していた。

(2) 平成13年3月8日から組合の平成13年春闘統一集団交渉が始まった。

(3) 平成13年4月19日、会社は組合に対し、時間内組合活動について団交を申し入れた。同月24日、団交が開催され、席上会社は、時間内組合活動を年間20時間とする旨述べた。これに対し組合は、分会に支部統一集団交渉参加という組合活動を保障するためには、これまでの実績から時間内組合活動が年間15日は必要であるとして、従前要求していた年間24日を15日に譲歩したが、会社は、時間内組合活動が年間20時間を超える場合は有給休暇を取得するよ

う述べた。

同年5月9日、時間内組合活動について再度団交が開催されたが、会社は、時間内組合活動は年間20時間との主張を変えなかった。

- (4) 平成13年5月24日、組合は、本件一時金についての方針及び同年6月7日の第1回支部統一集団交渉の開催を決定し、会社を含む各企業に対し同支部統一集団交渉の開催期日を通知した。
- (5) 平成13年6月1日、Y 2 総務部長は、Y 1 代表取締役から、本件一時金は6月15日に支給する旨伝えられた。同日夕方、教習と教習の間の休み時間に、Y 2 総務部長は分会長 X 2 (以下「X 2 分会長」という)に対し、「会社の意向としては、夏季一時金を(これまで7月10日に支給していたが)6月15日に支給したい」旨口頭で通知した。これに対し、X 2 分会長は、「組合は、6月7日に(夏季一時金の)要求書を提出して、そこから(夏季)一時金の交渉に入る。(この件は)支部に伝えておく」旨述べた。

なお、会社の職員給与規則では、賞与について次のとおり規定されていた。

「第16条 賞与は会社の業績により年2回原則として7月、及び12月にそのときの在籍者に支給する。

2. 及び3. 省略」

- (6) 平成13年6月5日、X 2 分会長は、同月7日に開催される本件一時金に係る第1回支部統一集団交渉に参加するため、組合活動届をY 2 総務部長に提出しようとしたが、同部長はこれを受け取らず、X 2 分会長に対し、有給休暇を取得するよう述べた。
- (7) 平成13年6月7日午後3時から、大阪市港区内の大阪港湾労働者福祉センター(以下「労働者福祉センター」という)において、本件一時金に係る第1回支部統一集団交渉が開催され、分会からはX 2 分会長、会社からは教務部長 Y 3 (以下「Y 3 教務部長」という)及び管理者 Y 4 (以下「Y 4 管理者」という)が出席した。組合から同交渉参加各会社に対し、本件一時金要求書を提出し、本件一時金の支払時期について同月19日までに回答するよう求めた。
- 同統一集団交渉終了後、組合と会社は個別に交渉し、席上組合は会社に対し、本件一時金の支給日を6月15日に変更する旨一方的に申し入れてきたことに対して抗議するとともに、従前どおり、7月10日に支給するよう求めた。これに対し会社は組合に対し、6月15日に支給する旨通知し、「(6月15日の支給日まで)まだ日にちがあるじゃないか」と答えた。
- (8) 平成13年6月13日、X 2 分会長はY 2 総務部長に対し、同月19日に開催される本件一時金に係る部会業種別統一集団交渉に参加するため、組合活動届をY 2 部長に提出しようとしたが、同部長はこれを受け取らなかった。

- (9) 平成13年6月15日、会社は非組合員及び管理職に対し、本件一時金を支給した。同日午後8時15分から、会社内において、分会と会社の間で団交が開催され、分会からはX 2分会長ほか分会員4名、会社からはY 2 総務部長、Y 3 教務部長及びY 4 管理者が出席した。席上会社は分会に対し、本件一時金の金額について、正社員平均571,350円などと回答した。これに対し分会は、会社に対し、「夏季一時金について協議が始まったばかりで、妥結に至っていないのに、非組合員及び管理職に対してなぜ夏季一時金を支給したのか」と抗議したが、会社は、「組合から団交の申込みもなかったじゃないか」と答えた。
- (10) 平成13年6月19日午前中、組合副委員長及び分会は会社に対し、同月15日に非組合員及び管理職に対し本件一時金を支給したこと並びに時間内組合活動を年間20時間とするに對する抗議行動を行い、同日付けの「抗議申入書」を提出した。
- 同日午後6時から、労働者福祉センターにおいて、本件一時金に係る組合部会業種別統一集団交渉が開催され、分会からはX 2分会長ほか分会員1名、会社からはY 2 総務部長、Y 3 教務部長及びY 4 管理者が出席した。席上組合は会社に対し、組合との合意なく本件一時金の金額を決定して一部の従業員に支給したこと及び時間内組合活動を年間20時間に制限するとしていることについて抗議申入書を提出して抗議した。これに対し会社は、時間内組合活動については、組合の要求に沿えないとし、本件一時金の支給については、「6月1日、分会に対し、同年夏季一時金を6月15日に支給したい旨伝えたのに、何ら回答がなかったから(同月15日に支給したもの)である」旨答えた。また組合は、Y 2 総務部長ら団交出席者3名に(時間内組合活動の年間20時間制限及び本件一時金の一方的支給について)解決する当事者能力がないのであれば、Y 1 代表取締役が団交に出席するよう要求したが、会社は、「Y 2 総務部長ら団交出席者3名が会社を代表しており、団交での話は会社に持ち帰りY 1 代表取締役に報告し、しかるべき機関で検討する」旨回答した。
- (11) 平成13年6月25日午後1時30分から、労働者福祉センターにおいて、本件一時金に係る第2回支部統一集団交渉(回答指定日)が開催され、分会からは副分会長X 3(以下「X 3 副分会長」という)ほか分会員1名、会社からはY 2 総務部長、Y 3 教務部長及びY 4 管理者が出席した。席上会社は組合に対し、同月15日の分会との団交時と同じ内容を回答し、「本件一時金の金額は変わらない。Y 1 代表取締役の団交出席要求には応じられない」旨述べた。
- (12) 平成13年6月29日昼ごろ、会社は組合に対し、「Y 1 代表取締役が団交に出席する」旨連絡した。同日午後1時過ぎ、組合は、

分会組合員を除く約30名の組合員で会社敷地内に入り、会社事務所前でシュプレヒコールを繰り返した。その後一部の組合員は、会社建物内の教習待合室に入った。同日午後2時過ぎ、組合員約10名は教習コース外周を行進し、同日午後3時20分から同4時10分までの午後の休憩時間中に約5分間、分会組合員も参加して組合員約30名が教習コース内に一部入ってデモ行進した。同日午後4時には、組合はデモ行進等を終了し、組合旗を会社正門脇など4か所に設置して会社から退去した(以下、同日のデモ行進を含む組合の一連の抗議行動を「6.29抗議行動」という)。なお、会社は6.29抗議行動に関し、事前に通告を受けていなかった。

(13) 平成13年7月4日、X 2分会長はY 2総務部長に対し、翌5日に開催される本件一時金に係る第3回支部統一集団交渉(確認団交)に参加するため、組合活動届を提出しようとしたが、同部長はこれを受け取らなかった。

(14) 平成13年7月5日午後1時30分から、労働者福祉センターにおいて、本件一時金に係る第3回支部統一集団交渉(確認団交)が開催され、分会からはX 2分会長、会社からはY 2総務部長、Y 3教務部長及びY 4管理者が出席した。席上会社は組合に対し、「夏季一時金の金額については従前の回答どおりであり譲歩しない。同年6月15日に非組合員及び管理職に同一一時金を支給したことについては謝罪しない。Y 1代表取締役の団交出席要求には応じられない」旨回答した。

同月7日にも、分会と会社の間で団交が行われたが、会社は分会に対し、本件一時金の回答金額は変更できない旨述べるとともに、6.29抗議行動について注意した。また、会社は組合に対し、教習生及び周辺住民からの苦情を理由に会社内に設置されている組合旗を移動させるよう求めたが、組合は応じなかった。

(15) 平成13年7月10日ごろ、会社は、本件一時金について、会社が組合に回答した金額で妥結した別組合に対し、本件一時金を支給した。

また会社は、組合及び分会に対し、同月10日付けで、「6.29抗議行動に対して嚴重に抗議し、今後は会社敷地及び建物等に一切立ち入らないよう嚴重に伝達する」旨記載した「申入書」を交付するとともに、翌11日付け内容証明郵便で、同「申入書」と同一内容の申入れを行った。

(16) 平成13年7月17日、会社はX 2分会長に対し、「分会の時間内組合活動は、同月10日現在で66時間であり20時間を超えているので、超過分については、欠勤もしくは無断欠勤(有給休暇届があれば有給)の取扱いになる」旨記載した「就業時間中の組合活動についての申入書」を手交した。

(17) 平成13年7月26日午前9時30分から、分会と会社の間で団交が開催され、組合から書記長X4、分会からはX2分会長、X3副分会長ほか分会員3名、会社からはY2総務部長、Y3教務部長及びY4管理者が出席した。席上会社は分会に対し、「夏季一時金の金額については従前の回答どおりであり譲歩しない」旨述べた。これに対し分会は、本件一時金の金額の根拠を明らかにするよう求めたが、会社は具体的な数値を示して根拠を説明することはしなかった。また分会は、同年6月15日に非組合員及び管理職に対して本件一時金を支給する前に組合及び分会と交渉を一度も行わなかったことについて抗議したが、会社は、「夏季一時金支給については会社に誤りはないので謝罪する考えはない。Y1代表取締役の団交出席要求には応じられない」旨回答した。

なお会社は、同日7月26日の団交に至るまでの間、同年6月15日、同月19日、同月25日及び同年7月5日のいずれの団交においても、本件一時金を前年同額で回答したことに理解を求めるため、入所者数の減少等の数字を示して口頭で説明したが、会社の経営状況を示す具体的資料を提示したことはなかった。会社は、指導員室内に過去3年分の入所者数、卒業者数、授業時間数を掲示していた。

(18) 平成13年7月30日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立後の経過について

(1) 平成13年8月1日、別組合と会社は、時間内組合活動について年間20時間以内とする旨の確認書を締結した。

(2) 会社は、X2分会長の時間内組合活動は会社が認める20時間を15時間超過しているとして、同人の平成14年3月分(同年2月16日から3月15日)の給与から超過分を減額した。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

(1) 本件一時金をめぐる会社の組合に対する一連の対応について

ア 組合は、会社が、①平成12年12.15確認書があるにもかかわらず、組合との協議を行わないまま、本件一時金支給日の変更を一方的に通知したこと、②支部統一集団交渉の席上、本件一時金の金額について、平成13年6月19日に回答するよう組合から求められていたにもかかわらず、組合との協議、交渉を経ることなく同月15日に非組合員及び管理職に本件一時金を支給し、その後分会に対し金額を回答したことは、組合を嫌悪して行った組合潰しの不当労働行為であるとともに、その後開催される支部統一集団交渉等の団交において本件一時金の支給日及び金額に関して、合意を形成する意思がなかったことを示すもので不誠実な団交態度であり、また、③本件一時金の支給日の

変更及び金額の根拠について、資料を提示するなどして具体的な説明をしなかったこと、④本件一時金に係る支部統一集団交渉を含めた団交に決定権限のある交渉担当者を出席させず、Y1代表取締役の団交出席要求を拒否したことも、不誠実な団交態度であって、会社の一連の行為は不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

イ そこで、最初に、上記組合主張の①及び②についてみる。

(ア) まず、会社は、組合主張①について、職員給与規則上夏季一時金の支給日は「原則として」7月であって支給日を変更したからといって文理に反しない旨、また、労働条件変更の際の事前協議について定めた平成11年10.16確認書はあるが、夏季一時金の支払時期は労働基準法第15条等に規定する労働条件に含まれるか否か疑問である旨主張する。

しかしながら、労働基準法上、労働契約の締結時に一時金の支給時期を明示すべきか否かという問題と、労働組合法上、一時金の支給時期が団交事項に当たるか否かという問題とは、それぞれ全く別の次元の問題である。労働基準法上当該義務がないことを根拠に、労働組合法上一時金の支給時期が団交事項でないとする会社主張は、その理由付けの方法において失当である。

一般に、団交の対象事項である労働条件は、賃金や一時金等の労働の報酬をはじめ、労務を提供するについての契約上の条件ともいふべきものを幅広く包含すると解されるのであって、組合と会社の間では、一時金の支給時期が、支給金額と相まって労働条件に含まれることは明らかであり、団交事項となることは言うまでもない。

夏季一時金の支払時期が団交事項である労働条件に含まれる以上、職員給与規則の規定の文理に反するか否かにかかわらず、前記第3.2(2)認定のとおり、組合と会社の間では、「組合員のあらゆる労働諸条件に関わる問題の変更を伴う事項については、事前に組合と協議し、協議が整うよう努力する」旨の条項がある平成11年10.16確認書が締結されていることが認められることから、組合からの本件一時金要求に対し、会社が回答する支部統一集団交渉開催前の交渉の余地がない状態で、会社が組合と協議することなく、支給日を一方的に繰り上げる変更をしたことは、平成11年10.16確認書の趣旨に反した不誠実な対応であり、組合を無視ないし軽視したものと看做されるを得ない。

(イ) 次に、会社は、上記組合主張の②について、組合に対して本件一時金の支給日を平成13年6月15日に変更する意向を

伝え、平成11年10.16確認書でいう事前協議の端緒をつくったにもかかわらず、その後事前協議が開催されなかった原因は、同支給日の変更について事前協議を申し入れなかった組合にある、また、仮に平成11年10.16確認書の条項を拡大解釈して、団交事項になっていないものについても会社に組合に対する団交申入義務があると解しても、支部統一集団交渉において、組合に対し同月15日に本件一時金を支給する旨伝え、「まだ日にちがあるじゃないか」と団交申入れを促す発言までしているのであるから、団交申入義務は果たされていると主張する。

しかしながら、前記(ア)判断のとおり、平成11年10.16確認書が存在する以上、会社が本件一時金の支給日を変更するのであれば、会社から事前協議を申し入れるべきである。それにもかかわらず、会社は、自ら正式に事前協議を申し入れることなく、平成13年6月1日にX2分会長に対し、本件一時金の支給日変更を口頭で一方向的に通知した上、同月7日の支部統一集団交渉の際、組合から抗議を受け、従前どおり交渉を経た後の支給を求められている状況の中で、本件一時金を同月15日に支給する旨回答するとともに、「まだ日にちがあるじゃないか」と発言したにすぎず、かかる会社の一連の行為をもって、平成11年10.16確認書にいう事前協議が尽くされていると言うことはできない。

また、前記第3.2(17)認定のとおり、組合と会社の間では、平成12年の冬季一時金に関して、「一時金の未妥結状態での額の公表及び非組合員への支給が、労働組合軽視であり組合の団結権に対する支配介入にあたる」との組合指摘を真撃に受け止め、今後支部統一集団交渉(確認団交日)迄に解決に至るよう、また組合側の不信を助長することのないよう協議妥結に努力すると共に、全社的な認識となるよう努める」旨の平成12年12.15確認書が締結されていることが認められる。

これに対して会社は、平成12年12.15確認書は平成12年冬季一時金に関するもので、本件一時金の問題とは直接関係がないと主張する。確かに平成12年12.15確認書は平成12年冬季一時金をめぐって締結されたものであるが、組合と未妥結状態での一時金金額の公表及び非組合員への支給という会社の行為である点においては、本件一時金の場合と何ら変わりがない。さらに平成12年12.15確認書において、会社は自ら「一時金の未妥結状態での額の公表及び非組合員への支給が、労働組合軽視であり組合の団結権に対する支配介入にあたる」との組合指摘を真撃に受け止め、今後支部統一集団交渉(確認

団交日)迄に解決に至るよう、また組合側の不信を助長することのないよう協議妥結に努力する」と明言しているのであつて、同確認書の内容は平成12年冬季一時金のみを対象としている旨の主張は、明らかに無理があると言わざるを得ない。

(ウ) なお、会社は、本件一時金の支給日を変更した主な理由を、会社の決算時期は12月であり、1月から6月を上期、7月から12月まで下期として、上期及び下期にそれぞれ1回ずつ一時金を支給することで、時系列的に見やすいようにするためである旨主張する。しかしながら、組合から要求された本件一時金要求に会社が回答する支部統一集団交渉日を目前に控えた時期に、本件一時金の支給日を一方的に繰り上げる変更をするに際して、上記の理由をもって組合との協議を経ないでよいとすることはできない。

ウ 次に、上記ア組合主張の③についてみると、会社は、賃金、労働時間など労使間で協議して決定すべき労働条件についての団交に際しては提案内容について裏付けのある説明をし、納得を得られるよう努力すべきところ、前記第3.3(17)認定によれば、団交において会社は組合に対し、本件一時金の金額が前年同額であることを説明する際、会社が指導員室に掲示していた過去3年分の入所者数、卒業者数、授業時間数の数字を口頭で説明はしたものの、団交資料として改めて提示することもなく、また会社が、本件一時金を前年同額とせざるを得ない経営状況にあるということを裏付ける具体的な資料をまったく提示していないなど、団交態度としては、誠意を尽くしているとは言い難い。

エ 最後に上記ア組合主張の④についてみると、前記第3.3(7)、(9)ないし(11)、(14)及び(17)認定によれば、会社からはY2総務部長、Y3教務部長及びY4管理者ら3名の全員又はいずれかが会社の団交担当者として出席して対応しているが、Y1代表取締役は出席しておらず、会社は組合が求めた同代表取締役の出席要求に、いったんは応じる旨回答したものの、6.29抗議行動後の団交で応じられない旨回答したことが認められる。

一般に、団交担当者については、代表権のある者が必ず出席、参加することを要するものではなく、団交の席に誰を出席させるかは当事者が自主的に決めるところで、要は出席した者が責任のある応答ができれば足りると解される。本件団交における会社のY2部長ら団交担当者の不誠実な対応は、上記判断のとおりであり、自らが提示した本件一時金の金額等について、組合の理解を求めべき会社の団交態度としては不誠実であるが、代表権のある者を欠いているとしても直ちに不誠実団交

であるとは言えない。

オ 以上のとおり、会社が、平成11年10.16確認書を締結しながら、本件一時金の支給日を7月10日から6月15日に一方的に変更し、同日非組合員及び管理職に一時金を支給した上、その後に組合との団交を行い本件一時金の金額を提示したことについては、会社の主張する理由に正当性を見出すことはできず、結局のところ、かかる会社の行為は、当初から既成事実を先行させることにより、その後の団交において本件一時金の会社提示金額等を組合に押し付けたものであって、団交に際して不誠実な対応であるとともに、団交による合意形成を実質的に制約し、組合を無視ないし軽視したものと云わざるを得ない。また、団交において、会社が本件一時金の提示金額を裏付ける具体的な資料を提示するなどして十分な説明をしなかったことは、誠意をもって団交応諾義務を尽くしたものとは言えないことは明らかである。

よってこれら一連の会社の対応は労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 時間内組合活動の取扱いについて

ア 時間内組合活動について、組合は、組合と会社との間に明確な合意がなくとも、賃上げ及び一時金交渉に係る組合活動は事前の届出により会社に認められていたとし、それにもかかわらず、会社が組合と協議することなく一方的に時間内組合活動を年間20時間とする制限を設けるのは権利の濫用であって、組合に対する支配介入であると主張する。一方、会社は、従来組合分会員に時間内組合活動が年間24日保障されていた事実は何ら立証されておらず、そのような慣行がないことは明らかであって、過去に存在した別組合の時間内組合活動の平均が年間20時間であったことから、会社が時間内組合活動を年間20時間とする旨通知したことは、何ら支配介入に当たらないと主張する。そこで、この点につき以下検討する。

イ まず、組合結成後の時間内組合活動の取扱いの実態についてみると、会社の支部統一集団交渉等への参加状況及び同交渉への分会員の参加に対する取扱いについては、前記第3.2(3)並びに3(6)、(8)、(13)、(16)及び4(2)認定によれば、①平成11年8月の分会結成後の同年11月11日に平成11年冬季一時金支部統一集団交渉が開催され、分会及び会社の労使双方が参加して以降、同年冬季一時金支部統一集団交渉3回、平成12年春闘大阪地本・支部統一集団交渉6回、同年夏季一時金支部統一集団交渉4回、同年冬季一時金支部統一集団交渉4回、平成13年春闘大阪地本・支部統一集団交渉6回、計23回の統一集団交渉に、分会

及び会社は参加していること、②箕面分会の分会員が組合の会議等に出席するなど時間内組合活動を行う場合、箕面分会結成時から平成11年冬季一時金支部統一集団交渉までは、箕面分会から会社に対し、口頭でその旨通知していたが、同冬季一時金支部統一集団交渉時期以降は、会社の求めに応じて、同分会からY2総務部長に対し、遅くとも当該組合活動日の前日までに組合活動届を提出していたこと、③会社は、平成13年6月5日以降、箕面分会からの組合活動届を受け取らなくなり、有給休暇を取得することを求めるようになったこと、④平成13年7月、会社はX2分会長に対し、「年間20時間を超過する時間内組合活動については、欠勤もしくは無断欠勤(有給休暇届が出れば有給)の取扱いになる」旨の申入書を手交したこと、⑤会社は、X2分会長の時間内組合活動が、会社が認める20時間を15時間超過したとして、超過分を同分会長の平成14年3月分の給与から減額したことが、それぞれ認められる。

会社は、平成11年8月の分会結成から平成13年春闘大阪地本・支部統一集団交渉終了に至るまでの間、計23回の統一集団交渉に現に参加するとともに、少なくとも平成11年冬季一時金支部統一集団交渉時期以降、分会員が支部統一集団交渉等に参加する場合については、事前に組合活動届を提出させていたのであって、平成13年2月1日に時間内組合活動を年間20時間とすることを通知するまでの1年余りの間は、分会員が支部統一集団交渉等に参加することに対して会社が異議を唱えたという疎明はない。

以上の認定事実からすると、組合の要求どおりの時間内組合活動が認められることが労使慣行となっていたとまでは言えないとしても、前記第3.1(2)認定のとおり、企業内に置かれる分会には独立の執行権限がなく、賃上げや一時金等の主要な事項についての交渉は支部統一集団交渉で行うこととされ、また会社も同交渉に異議なく参加してきたことを勘案すると、会社は、1年余りの間にわたり、自ら支部統一集団交渉に参加するとともに、分会員が支部統一集団交渉等へ参加することを、時間内組合活動として、事実上黙認してきたのが従前の取扱いであったというべきである。

ウ 次に、会社が、時間内組合活動を年間20時間として組合に通知したことの妥当性についてみると、過去に存在した別組合の時間内組合活動の5年間の平均値が年間20時間程度であることを裏付ける疎明はなく、また会社はその点について、具体的な算出根拠を示して組合に説明したという疎明もない。

エ 一方、労使関係についてみると、前記第3.2(4)及び(5)、(7)

ないし(11)並びに(13)ないし(17)認定によれば、①平成12年3月から、会社が、組合との事前協議を経ずに、教習開始時間帯を繰り上げて、指導員の就業時間を変更したことに対し、組合及び分会が抗議したこと、②同年4月5日朝、同月から指導員の早出早帰りを実施するため、いったん会社は早出出勤表を配付したものの、同日の昼にはこれを撤回するとともに、分会との事前協議を経ずに、会社が配付したことにつき分会が抗議したことに対し、会社は、分会との意思疎通ができていなかったことを謝罪したこと、③同年6月、会社が、組合との事前協議を経ずに、分会員である契約社員の次期契約内容を決定したことに対し、分会が抗議し、会社が同決定を取り消したこと、④同年6月ないし11月、会社が、組合との事前協議を経ずに、契約社員の正社員化試験の同年7月実施を決定したことをめぐり、組合が会社に対し抗議して事前協議を求め、正社員化試験を平成13年1月に実施することで合意したが、会社は、「平成12年7月実施の中止は組合がクレームをつけたからである」旨述べたこと、⑤同年11月ないし12月、同年冬季一時金及び「報奨金」の支給について、分会がストライキを行い、また、組合と妥結する前に同年冬季一時金及び「報奨金」を非組合員に支給したことに対し、組合及び分会が抗議して、平成12年12.15確認書を締結したことが認められる。さらに前記第3.3(6)、(8)及び(13)認定のとおり、会社は、平成13年6月1日にX2分会長に対し、同年夏季一時金の支給日を変更する旨通知した後の同月5日から、同年夏季一時金の交渉に係る支部統一集団交渉に参加するために提出された分会員の組合活動届を受け取らなくなったことが認められる。

これらのことから、会社が組合との協議を経ないまま、労働条件の変更を行おうとしたことによって、その都度労使間に少なからぬ対立が生じていたことが認められる。

オ 以上のことからすると、本件時間内組合活動の取扱いについては、会社が組合との十分な協議を行わないまま、従前からの取扱いを、別組合との合意に固執して年間20時間に一方的に変更したもので、分会結成以降、労働条件の変更をめぐって労使間で相当の対立が続いていたことを併せ考えると、この変更は、会社が別組合との合意を好機として、十分な協議を経ることなく一方的に時間内組合活動の取扱条件を厳しくすることにより、組合の活動を制約することを企図して行ったものと判断せざるを得ず、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。

2 救済方法

- (1) 申立人は、年間24日間を超えない時間内組合活動を一方的に欠勤扱いすることの禁止を求めるが、時間内組合活動については、労働組合法第7条第3号の規定に則って、労使間の自主的な交渉により取り決められることであり、その協議に委ねるべきであると思料するので、主文2のとおり命じるのが相当であると考えてる。
- (2) 申立人は、謝罪文の掲示を求めるが、主文4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15年4月18日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印