

命 令 書

申立人 京都一滋賀地域合同労働組合

被申立人 伏見織物加工株式会社

上記当事者間の京労委平成14年(不)第1号第8伏見織物加工不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年5月23日、第1957回公益委員会議において、公益委員佐賀千恵美、同初宿正典、同松浦正弘、同後藤文彦、同西村健一郎合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人の専務取締役Y 1(以下「Y 1」という。)が、申立人の組合員X 1(以下「X 1」という。)が作成し、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に提出された文書(以下「本件陳述書」という。)により名誉を毀損されたとして、X 1に対し、損害賠償請求及び刑事告訴手続を行う旨の平成13年2月8日付け通告書(以下「本件通告書」という。)を送付したことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号、第3号及び第4号の、また、本件通告書について申立人が申し入れた団体交渉に被申立人が応じなかったことが同条第2号の不当労働行為に該当するとして、申立人が団体交渉応諾等の救済を求めた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、本件通告書について、申立人との団体交渉に応じなければならない。
- (2) 謝罪文の掲示及び手交。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

申立人は、平成7年3月12日に結成された合同労働組合であり、申立人の執行委員長は結成以来X 2(以下「X 2委員長」という。)である。

X 2委員長は、平成3年11月26日、被申立人を解雇され、解雇は労働組合結成準備活動を嫌悪した不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行ったが、平成5年10月22日、当委員会が、これを棄却したため、中労委に再審査を申し立て、

本件申立て時も係争中であった(中労委平成5年(不再)第43号事件。以下「再審査事件」という。)

なお、X2委員長は、上記解雇について京都地方裁判所にも地位保全賃金仮払仮処分命令申立てを行ったが、同裁判所は、平成5年8月20日、申立てを却下した。

X1は、平成2年1月頃から平成12年6月30日まで、被申立人の従業員であった者である。

被申立人は、肩書地において繊維製品の染色加工を主たる業とする株式会社であり、本件申立て時の従業員数は約80名である(当事者間に争いが無い)。

Y1は、被申立人の専務取締役であり、その代表取締役の親族である(当事者間に争いが無い)。

(2) X1の退職金等に係る被申立人の団体交渉拒否と不当労働行為救済申立て

ア X1は、平成2年1月頃、パートタイム職員として、被申立人に入社し、平成8年頃から、被申立人と期間の定めのある雇用契約書を繰返し取り交してきたが、平成12年5月30日、被申立人から、6月30日で期間満了であるので退職してほしい旨の通告を受け、同日、被申立人を退職した。

被申立人は、X1に、退職金及び解雇予告手当を支給せず、7月19日支給の夏期賞与も、X1には支給しなかった。

また、被申立人は、X1について、健康保険及び厚生年金保険並びに雇用保険の被保険者等に係る届出を行っておらず、X1はこれらの保険の被保険者の確認を受けていなかった。

イ 8月4日、申立人は、7月28日に夏期一時金及び夏期の労働環境について等を交渉項目とする団体交渉申入書の受取を被申立人に拒否されたことが労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとして、当委員会に救済申立てを行った(京労委平成12年(不)第6号事件。以下「前件」という。)

ウ 9月26日、当委員会で前件の第1回調査が行われ、X1は申立人の補佐人として出席し、被申立人に対し、①雇用保険及び厚生年金保険の手続をとること、②雇用保険の手続を怠ってきたことにより失業給付の基本手当の支給日数が60日減少することに伴う受給額減少相当分を支払うこと、③退職金、解雇予告手当、平成12年度夏期賞与を支払うこと等を求めるとともに、申立人の組合員として、被申立人との交渉をX2委員長にすべて委任している旨陳述した。

エ 被申立人は、X1の雇用保険について伏見公共職業安定所の指導に従い、2年間の雇用保険料を遡及支払し、10月4日、

同安定所長は、X 1 に対して、同日から雇用保険の被保険者である旨の確認通知を行った。

オ 10月18日、申立人は、10月7日に申し入れた X 1 の雇用保険、退職金、解雇予告手当、平成12年度夏期一時金等についての団体交渉に被申立人が応じなかったことが労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとして、当委員会に前件の救済追加申立てを行った。さらに、10月27日、申立人は、被申立人が X 1 に対し退職金、解雇予告手当及び平成12年度夏期賞与を支払わなかったこと並びに同人を雇用保険及び厚生年金保険に加入させなかったこと等が労組法第7条第1号、第3号違反の、また、前件申立て後これらの不利益取扱いを是正しなかったことが同条第4号違反の、不当労働行為であるとして当委員会に前件の救済追加申立てを行った。

(3) 前件についての当委員会の命令

平成13年9月5日、当委員会は、前件について、平成12年10月7日の団体交渉申入れ事項中① X 1 に係る雇用保険失業給付のうち基本手当の支給日数60日分相当額の取扱い② X 1 が厚生年金保険の被保険者であることの確認を受けるために被申立人が講じるべき措置、について被申立人に団体交渉を命じ、申立人の申立てのうち、労組法第7条第1号及び第3号並びに平成12年7月28日の団体交渉申入れに係る救済申立てを却下し、申立人のその余の申立てを棄却する命令を交付した。その主な理由は次のとおりである。

ア 労組法第7条第1号及び第3号に係る申立てについて

7月28日の団体交渉申入れまでの間において、X 1 が申立人の組合員であったと認めることはできず、申立人が X 1 に対する退職金等の不払や雇用保険等への加入妨害の不当労働行為があったと主張する時点で、X 1 は組合員とは認められないから、申立人には救済を求める適格がなく、却下せざるを得ない。

イ 労組法第7条第4号に係る申立てについて

X 1 は、9月26日までの間に申立人に加入したものと認められるが、①退職金、解雇予告手当及び平成12年度夏期賞与について、被申立人に支払義務がないことは明白であること、②雇用保険及び厚生年金保険について、被申立人は、申立人の主張するように意図的に X 1 が雇用保険や厚生年金保険の被保険者の確認を受けることを妨害してきたものとは認められないこと、から労組法第7条第4号の不当労働行為には該当しない。

ウ 労組法第7条第2号に係る申立てについて

7月28日の団体交渉申入れについては、団体交渉申入れの時点において、X 1は申立人の組合員であったとは認められず、かつ、申入れの時点において、他に被申立人に申立人の組合員が存在したとの疎明もないから、申立人は当該団体交渉申入れの拒否について救済を求める適格がなく、救済申立ては却下せざるを得ないが、10月7日の団体交渉申入れについては、X 1の退職に伴う労働関係の清算に関する事項については、被申立人が、申立人に労組法第7条第2号の「雇用する労働者」が存在しないことを理由に団体交渉に応じようとしなかったことは是認できず、雇用保険の失業給付問題のうち未解決である基本手当の支給日数の上限が60日減少したことに伴う受給額の減少相当分の支払及び厚生年金保険問題について、被申立人は団体交渉に応じる義務がある。

なお、退職金、解雇予告手当及び平成12年度夏期賞与については、申立人の要求根拠がないことは明白であって不当労働行為には該当しないと判断したところであるから、これらの事項について、団体交渉を命じることは妥当ではない。

2 本件の争点

(1) 申立人の申立適格

申立人は、被申立人との間に雇用関係がある組合員を有する労働組合として、救済を求める適格を有するか。

(2) 不利益取扱い(労組法第7条第1号)、支配介入(同条第3号)及び報復的不利益取扱い(同条第4号)の不当労働行為の成否

X 1に対し本件通告書を送付したY 1の行為は、被申立人の行為と評価できるか。また、不当労働行為となるか。

(3) 団体交渉拒否(同条第2号)の不当労働行為の成否

被申立人は、本件通告書について申立人との団体交渉に応じる義務を有するか。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)について

ア 申立人の主張の要旨

申立人の組合員のX 1は、既に被申立人を退職しているが、退職は争わないものの、退職金、雇用保険及び厚生年金保険等の問題について今なお被申立人と争っており、その限りで被申立人と雇用関係を有している。

また、雇用保険について、X 1は失業給付の基本手当支給日数60日分相当額を被申立人から受領したが、なお、積算根拠の明示及び謝罪を求めている。

イ 被申立人の主張の要旨

X 1は、被申立人を円満退職し、その後、被申立人に対し

て退職金に係る請求を行ったが、当該請求に係る不当労働行為救済申立ては、当委員会により棄却された。また、当委員会により団体交渉が命じられた雇用保険失業給付の基本手当支給日数60日分相当額について、被申立人はこれを既に支払い、X 1 も受領した。したがって、被申立人と申立人との間には如何なる意味においても雇用関係はない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張の要旨

Y 1 は被申立人の代表取締役の親族であり、かつ、専務取締役であるからY 1 が行った本件通告書の送付は、被申立人の行為である。

また、仮にそういえないとしても、次の各事情が認められるから、本件通告書の送付は被申立人の行為と評価すべきである。

Y 1 が被申立人と通謀の上通告書を送付したことは当委員会での被申立人の当時の人事部長の証言から明らかである。

Y 1 は、①平成2年頃、被申立人がX 2 委員長の労働組合結成準備活動を阻害する目的で行った子会社従業員に対する男女関係についての詰問の際、被申立人代表取締役及び当時の人事部長と同席していたこと、②平成3年頃、X 2 委員長の休憩室使用申出を拒否したこと、③平成4年頃、前記1(1)のX 2 委員長の解雇に係る仮処分命令申立事件で、被申立人の元従業員が京都地方裁判所に提出した陳述書を取り下げさせようとして、当時の人事部長がX 1 に当該従業員へ電話をかけさせているのを、被申立人事務所内で見ていたこと、④平成10年7月23日、申立人の被申立人門前での宣伝行動に際し、被申立人従業員6名が申立人組合員に暴行を加え、カメラを強奪したため、後に強盗致傷罪で告訴したが、当該被告訴人の一人であること、⑤平成9年10月頃、同年2月頃申立人に加入し5月頃脱退した従業員に対し別の従業員が就業時間中に話しかけようとしたのを注意したこと、から継続して被申立人の申立人に対する不当労働行為を実行、指導してきたと認められる。

また、Y 1 がX 1 に対して提起した損害賠償請求を京都地方裁判所が棄却したことからも明らかのように、本件陳述書は、再審査事件における立証という正当な目的で作成され、かつ、Y 1 に不倫の噂があったという内容自体が真実であるから、これに対して、名誉毀損による損害賠償請求はできない。にもかかわらず、本件通告書が送付されたのは、①本件

陳述書の提出が申立人の決定に基づいてX2委員長によってなされたことが明白であるにもかかわらず、高齢で法律知識も豊富でないX1に対しなされたこと、②本件陳述書はビラではないことが明白であるにもかかわらず、意図的にこれをビラと偽っていること、③送付された時期(平成13年2月8日)が、再審査事件及び当委員会におけるX1の証人採用(1月29日及び30日)の直後であること、からX1の申立人からの離脱や、X1の労働委員会における証言への干渉を目的としてなされたものであることが明らかである。

以上のとおり、本件通告書の送付は、被申立人の不当労働行為であり、X1に精神的苦痛を生ぜしめる不利益取扱いであるから、労組法第7条第1号、第3号及び第4号違反である。

イ 被申立人の主張の要旨

本件通告書の送付がY1個人の行為であることは明らかである。また、Y1は営業担当であり、人事労務は担当しておらず、申立人に対する不当労働行為を実行、指導したことはない。

本件陳述書は、再審査事件の争点とは全く無関係に、Y1個人を攻撃するために提出されたものであり、その内容も真実ではない。したがって、本件通告書の送付は、名誉を毀損する行為に対し適法になされたものである。

京都地方裁判所は、Y1の損害賠償請求を棄却したが、本件陳述書の提出自体は、社会的に許容される立証活動の範囲を超えたものとしており、棄却理由は事実誤認によるものであるので、その点につき控訴中である。

また、本件陳述書を再審査事件で被申立人が受け取ったのは平成13年1月29日であり、本件通告書は、その後1週間の事実調査の上で、2月8日に送付されたもので、X1の証人採用の時期とは関係がない。再審査事件では、X1と同時にX2委員長申請の証人が他に2名採用されており、証人に圧力をかけるのであれば、3名全員に対して行わなければ意味がないが、被申立人は他の2名に対して何らの行為も行っていない。

なお、本件通告書の送付によりX1が不利益を被ったことはない。

(3) 争点(3)について

ア 申立人の主張の要旨

前記(1)アのとおり、被申立人は申立人に対して使用者の地位にあり、申立人との団体交渉を拒否したことは労組法第7条第2号の不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

前記(1)イのとおり被申立人は申立人に対し使用者ではなく、団体交渉に応じる義務はない。

4 認定した事実

(1) 再審査事件及び前件の審査経過等

ア 再審査事件において、X 2 委員長は、平成12年10月28日付けでX 1 を、11月28日付けで被申立人の元従業員のZ 1 (以下「Z 1」という。)を証人として申請した。これに対し、被申立人は、平成13年1月24日付けで、採用に反対する旨の意見書を提出した。

イ 平成13年1月29日、被申立人は、再審査事件の第2回審問でX 2 委員長側から書証として提出された本件陳述書を受け取った。

本件陳述書は、X 1 の署名押印のある平成12年12月8日付けの文書で、標題が「伏見織物加工と人事部長Y 2、顧問弁護士Y 3のウソを許さない!」となっており、陳述書とは標記されていなかった。

また、本件陳述書中には、「X 3さんとX 4さんの不倫をY 2はいろいろ言ったとX 2君から聞いた。が、伏見織物加工で不倫と言って有名なのは、専務だ。Y 1専務だ。私は出入りのトラック運転手から聞いた。「あんたは、会社について知らんのか。X 5(事務所の女性従業員。ヤクザがバックにいると聞いている。)が専務と不倫の関係だって言うのは有名な話だ」と聞かされた。X 5と言うのは、事務所の女性従業員でヤクザがバックにいると聞いている。会社では専務が率先して不倫をしているらしいと言うのに、X 4さんとX 3さんのことをとやかく言う資格などない」との記述があった。

ウ 同日、中労委は再審査事件の第2回審問の後に調査を行い、X 1、Z 1及びX 2委員長申請のZ 2(被申立人子会社の元従業員で平成2年12月頃退職した。以下「Z 2」という。)の3名の証人採用を決定した。

エ 1月30日、当委員会は前件の調査を行い、申立人が申請していたX 1の証人採用を決定した。

オ 2月8日、Y 1は、本件通告書をX 1に送付した。

本件通告書は、本件陳述書について、「このような虚偽の事実を記載したビラを公の審理の場に出すことは、明らかに通告人(Y 1)の名誉を毀損する行為であります。」と記述し、損害賠償として金500万円を請求し、さらに刑事告訴手続をとる所存であると付言していた。

カ 3月9日、X 1は、前件の第1回審問で証言した。

キ 4月11日、前件の第2回審問で、被申立人側の証人として出頭した被申立人の当時の人事部長は、X 2 委員長の、本件陳述書が中労委で提出されたことをY 1 に話したかとの尋問に対し、「専務に話しましたよ。これは重大なことですからね。」と、なぜ申立人のX 2 委員長に本件通告書を送付しなかったのかとの尋問に対し、「組合に関係ない、X 1 個人の名前で書いておるんですからね。書いたから事実はないと。それに対して告訴するぞと、これは当たり前のことですから。」と、損害賠償請求額500万円の根拠についての尋問に対し、「これは大変なことですわな、500万で済むかどうかわかりませんわな。」と、本件陳述書に係る事実関係について、Y 1 がどう言ったかとの尋問に対し、「専務はこういう覚えは一切ないと。会社の中でも聞きましたけど、知ってる者は1人もおりませんから、X 1 が運転手の名前もはっきりしてもろうて、事実を出るところへ出てもろうたらよろしいやん。」と、それぞれ証言した。

ク 4月12日、再審査事件の第3回審問でX 1、Z 1 及びZ 2 が証人として、X 2 委員長の労働組合結成準備活動への関わりや、X 2 委員長の解雇に係る仮処分命令申立事件で提出したZ 1 の陳述書の取下げの経過等について、証言を行った。

ケ 当委員会の前件の命令について、被申立人は、9月17日、申立人は、9月20日、それぞれ、中労委に再審査を申し立て、現在係争中である(当委員会に顕著な事実)。

また、申立人は、12月3日、命令中の棄却及び却下部分の取消し並びに救済申立てすべてを認めることを求めて京都地方裁判所に行政訴訟を提起した(当委員会に顕著な事実)。

コ 11月頃及び平成14年2月1日、申立人は、被申立人に対し、X 1 の退職金、雇用保険及び厚生年金保険並びに本件通告書について団体交渉を申し入れたが、被申立人は、団体交渉を行う必要性は認めないと回答した。

サ 2月4日、申立人は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。当委員会は、申立人に補正勧告を行った上で、3月25日、被申立人に対し調査開始通知を行った。

(2) 本件申立て後の経過等

ア 2月13日、Y 1 は、X 1 に対し、名誉毀損による損害賠償として金200万円の支払を求めて京都地方裁判所に訴えを提起した(以下、「本件損害賠償請求訴訟」という。)

イ 3月13日、再審査事件について、中労委は、X 2 委員長の再審査申立てを棄却した。

ウ 5月22日、被申立人は、X 1 に対し、雇用保険の失業給付

の基本手当の支給日数60日分相当額として金202,800円を支払いたいのので、銀行預金等の口座を通知するよう依頼する通知書を送付し、X 1 が口座を通知したため、同月27日支払った。

X 1 は、これを受領したが、支払額の根拠について説明を求めるとともに、謝罪を求める旨の書面を返送した。

また、X 1 は、被申立人等を退職金不払、雇用保険法違反、厚生年金保険法違反で告訴していたが、不起訴処分となった旨の通知を6月に受けた。

エ 11月15日、京都地方裁判所は、申立人が前件の命令に関して提起していた行政訴訟について、命令中の棄却及び却下部分の取消しを求める部分を棄却し、救済申立てすべてを認めるよう求める部分を却下する判決を言い渡し、同判決は確定した(当委員会に顕著な事実)。

オ 12月20日、京都地方裁判所は、本件損害賠償請求訴訟について、本件陳述書の記載はY 1 が被申立人の女性従業員と不倫関係があるとのY 1 の社会的評価を低下させるに足る事実を摘示したもので、これによりY 1 の名誉が損なわれたということができ、また、Y 1 が女性従業員と不倫関係にあったことが真実とも、X 1 において真実と信じるに足る相当な理由があったとも認められず、本件陳述書の作成は、審査手続における立証のためであることを考慮しても社会的に許容される立証活動の範囲を超えたものというべきであるとしつつ、本件陳述書は再審査事件の調査期日において提出され、これを見ることができる者は再審査事件の関係者に限られ、X 1 が不特定または多数の者に本件陳述書を配布するなどしてその内容を摘示したことをうかがわせる証拠はなく、得意先関係にもれたとしても、それがX 1 の行為によるものである等と認めるに足る証拠はないこと等を考慮すれば、損害賠償を求めるほどの違法性はないとして、Y 1 の請求を棄却した。

Y 1 はこの判決を不服として大阪高等裁判所に控訴中である。また、Y 1 は、刑事告訴手続は行っていない(当事者間に争いが無い)。

5 判断

(1) 争点(1)について

一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうが、退職した労働者であっても、従業員としての地位を争っていたり、退職金や未払賃金等労働関係の清算をめぐる争いが継続している場合に、労働組合に加入し、使用者に団体交渉による解決を求め

たときは、その限りにおいて労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に含まれると解される。そして、このような場合に、団体交渉を嫌った使用者が、このような労働者に対し、加入した労働組合からの脱退を働きかけたり、団体交渉を求めて労働組合が行う労働委員会への救済申立てに干渉したりすることも不当労働行為になりうると解される。

申立人は、X 1 が平成12年6月30日に被申立人を退職したことを争わず、X 1 以外の組合員の被申立人従業員中における存在も主張しないところ、申立人が不当労働行為であると主張する本件通告書の送付は、平成13年2月8日であるから、その時点で被申立人と労働契約関係にある申立の組合員が存在したと認めることはできない。

しかしながら、前記1(2)及び4(1)ケのとおり、X 1 は、労働関係の清算に関する事項について争っているのであるから、なお被申立人にとって、労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に含まれ、また、申立人は、本件通告書の送付が、X 1 の申立人からの脱退や前件の救済申立てへの干渉を目的としたものであると主張しているのであるから、不当労働行為の救済申立適格を有していると認められる。

なお、被申立人は、当委員会が前件においてX 1 の退職金等に係る請求を棄却し、また、被申立人は雇用保険失業給付の基本手当支給日数60日分相当額をX 1 に支払ったから、X 1 との間には如何なる意味においても雇用関係はないと主張するが、被申立人の主張する事実をもってしては、上記判断を覆すに足りない。

(2) 争点(2)について

不当労働行為とされる行為が会社の取締役等いわゆる利益代表者の行為であっても、それが職務と関係のない個人的な行為である場合には、それが、労働組合に対する支配介入等の手段として行われた等の事情が認められない限り、使用者の行為と評価することはできず、不当労働行為とはならないものと解される。

そして、Y 1 は前記1(1)のとおり被申立人の専務取締役であるところ、本件において申立人が不当労働行為であると主張しているのは、Y 1 が、本件陳述書により名誉を毀損されたとして、X 1 に対し損害賠償等を請求する本件通告書を送付したことであり、それ自体は、Y 1 の職務と関係のない個人的な行為と認められる。そこで、上記の見地から、以下、申立人の主張に沿って、上記の事情の有無について判断する(申立人は、Y 1 が被申立人の代表取締役の親族であり、かつ、専務取締役で

あるから、Y 1 の行った本件通告書の送付は被申立人の行為であると主張するが、このような見解は採用できない。)

ア 申立人は、被申立人の当時の人事部長の証言を根拠として Y 1 と被申立人との通謀があったと主張するが、同証言は、前記4(1)キで認定したとおりであり、同部長が本件陳述書の提出について Y 1 に話したこと、本件通告書の送付先や請求額について同部長も妥当であると考えていること及び本件陳述書が摘示した不倫関係の事実を Y 1 が否定したことは認められるが、それ以上に、被申立人が本件通告書の送付について、Y 1 に指示したり、Y 1 と相談したとまで認めることはできない。

イ 申立人は、Y 1 が被申立人の不当労働行為を主導してきたと主張するが、その根拠として主張する事実は、例えこれが事実であったとしても、10年近くの間には5件程度の散発的な出来事の列挙に過ぎない上、申立人結成前の平成2年頃から4年頃までのかなり過去のものや、Y 1 は単にその一部として加わったに過ぎないものも含まれ、これらの事実をもって Y 1 が被申立人の労務管理や労働組合対策上中心的な役割を果たしてきたと認めることは困難である。

ウ 申立人は、本件陳述書は再審査事件における立証という正当な目的で作成され、かつ、不倫の噂があったことは真実であるから、これに対し名誉毀損による損害賠償請求はできないのに、Y 1 は本件通告書を送付したと主張する。しかし、例え不当労働行為救済申立て事件における立証という正当な目的で行われた行為であっても、すべてが損害賠償請求の対象とならないわけではなく、個人の名誉や利益の侵害に対し訴訟等を通じて救済を受ける権利も尊重されなければならない。

また、前記第4(2)オで認定したとおり、京都地方裁判所は、本件損害賠償請求訴訟において Y 1 の請求を棄却したものの、本件陳述書の Y 1 が女性従業員と不倫関係があるとの記載は Y 1 の名誉を損なうものであり、その記載内容が真実とは認められないとし、本件陳述書の作成は、社会的に許容される立証活動の範囲を超えたものであるとしているのである。

これらのことからすると、結果的に本件損害賠償請求訴訟において Y 1 の請求が認められなかったことをもって、Y 1 が名誉毀損による損害賠償を請求できないことを知りながら、あるいは容易に知りうるのにあえて本件通告書を送付したとは認められず、他にこれを認めるに足りる証拠もない。

エ 申立人は、本件陳述書の提出がX 2 委員長によってなされたのに、Y 1 は本件通告書をX 1 に対して送付したと主張するが、本件陳述書には前記4(1)イで認定したとおり、X 1 の署名押印がなされており、X 1 を作成者として本件通告書を送付したことは不自然とは認められない。

オ 申立人は、本件陳述書はビラでないことは明白であるのに、Y 1 はこれを意図的にビラと偽ったと主張するが、本件陳述書は、前記4(1)イで認定したとおり、陳述書との明示もなく、標題が「伏見織物加工と人事部長Y 2、顧問弁護士Y 3のウソを許さない!」となっているなど、その態様は、通常労働委員会等で提出される陳述書とは異なっており、Y 1 は、本件陳述書を一見してビラとして関係者又は不特定多数に配布されたものと誤解して本件通告書の送付に及んだものと推認される。

カ 申立人は、Y 1 が再審査事件及び前件におけるX 1 の証人採用の直後に本件通告書を送付したと主張する。確かに本件通告書は、中労委及び当委員会でX 1 が証人採用された1月29日及び30日の直後の2月8日に送付されているが、本件陳述書は日付は平成12年12月8日となっているものの、実際に中労委に提出されたのは、前記4(1)イで認定したとおり平成13年1月29日であるから、Y 1 がことさら証人採用の直後をねらって本件通告書を送付したとは認められない。

キ なお、前件の第1回審問、再審査事件の第3回審問でのX 1 の証人尋問はいずれも特段の支障なく実施されたものと認められる。

以上によれば、Y 1 が被申立人の専務取締役であり、その代表取締役の親族であることを考慮しても、Y 1 が申立人に対する支配介入等の手段として本件通告書を送付した等、これを被申立人の行為と評価するに足りる事実は認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。よって、本件通告書の送付は、その余の点について判断するまでもなく、不当労働行為とは認められない。

(3) 争点(3)について

前記(2)で判断したとおり、本件通告書の送付は、これを被申立人の行為と評価することはできず、また、X 1 の被申立人との労働関係の清算に係る事項にも含まれないから、被申立人が本件通告書について申立人との団体交渉に応じる義務はない。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第

27条、労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年6月11日

京都府地方労働委員会
会長 佐賀 千恵美