

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同

申立人 全国金属機械労働組合港合同西尾家具工芸分会

被申立人 株式会社西尾家具工芸社

上記当事者間の平成12年(不)第77号及び同13年(不)第21号併合事件について、当委員会は、平成15年12月10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、団体交渉を開催するための前提である開始時刻、開催場所及び参加人数の諸条件並びに仮に就業時間内団体交渉を行う場合の賃金カットの有無について、申立人と速やかに誠意をもって協議しなければならない。
- 2 被申立人は、平成12年10月17日付け抗議文による申入以降、申立人から数次にわたって申入れのあった就業規則の変更に関する団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人は、上記2の団体交渉における協議が整うまでの間、申立人組合の主催するブロック会議に組合員が遅れずに出席できるよう、平成11年5月25日に労使間で確認した条件により早退することを認め、それに対して賃金カットをしてはならない。
- 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

全国金属機械労働組合港合同
委員長 X 1 様

全国金属機械労働組合港合同西尾家具工芸分会
分会執行委員長 X 2 様

株式会社西尾家具工芸社
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) 平成12年10月17日以降、貴組合から数次にわたって申入れのあった就業規則の変更に関する団体交渉申入れに対して、団体

交渉の開催条件に固執し、事実上、団体交渉の開催を不可能にしたこと。

- (2) 平成12年12月28日、同13年1月16日及び同年2月21日に開催された平成12年年末一時金を議題とする団体交渉に対し、不誠実な対応をしたこと。
- (3) 上記(1)及び(2)に加えて、就業時間内団体交渉の参加に対し賃金カットを適用したこと等を通じて、貴組合に団体交渉の開催条件を事実上強要したこと。
- (4) 平成12年12月28日の団体交渉、平成13年1月9日の大阪府地方労働委員会の調査、及び平成13年1月19日の貴組合主催のブロック会議に、それぞれ組合員が出席するため早退したことに対して、就業規則及び労使間の確認事項に違反して、一方的に賃金カットを実施したこと。

5 申立人らのその他の申立ては棄却する。

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

本件は、被申立人が、①団体交渉の開催場所、開始時刻、参加人数等の条件に固執して、就業規則の変更を議題とする団体交渉を事実上不可能にしたこと、②平成12年年末一時金について、会社の経営状況の開示を拒否するなどの不誠実な団体交渉を行い、さらに、申立人組合らと協議することなく、一方的に金額を決定し非組合員のみを支給したこと、③申立人組合への誹謗・中傷を繰り返すなど、社内の反組合的感情を煽ったこと、④就業時間内の組合活動に参加するため早退した組合員に対し、一方的に賃金カットを行ったこと、⑤新入社員歓迎会等の会社行事に組合員を招かなかつたこと、が不当労働行為であるとして争われた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 開催条件に固執することによる団体交渉拒否の禁止
- (2) 就業規則の変更に関する団体交渉申入れに対する誠実な団体交渉応諾
- (3) 就業時間内組合活動へ組合員が参加することに対する賃金カットの禁止
- (4) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人らは、次のとおり主張する。

- (1) 平成12年8月頃から、被申立人株式会社西尾家具工芸社(以下「会社」という)は労務対策を専門とする株式会社人事問題研

研究所(以下「人事問題研究所」という)と結託し、申立人全国金属機械労働組合港合同(以下「組合」という)及び組合西尾家具工芸分会(以下「分会」という)を敵視した対応を繰り返している。

- (2) 平成12年8月30日、会社は、従来から組合が要求してきた、①決算書の提出、②組合事務所の設置、及び③会社施設内における団体交渉(以下「団交」という)の開催、という3項目(以下①ないし③の要求項目を「3点セット」という)について、全面的にこれを拒否する内容の回答書を組合に郵送してきた。分会結成後、組合と会社は、団交開催条件等をめぐって紛糾し、協議を重ねた末に、会社社長が従来への組合に対する姿勢を謝罪し、平成12年夏季一時金の問題を先行解決し、その他の要求事項については引き続き話し合うということで組合と妥結した経緯がある。会社の拒否回答は、こうした労使間の経緯を全く踏みにじるものである。
- (3) この拒否回答の直後から、会社は、組合に対抗するため、ガードマンを本社及び平野工場(組織名称の変更にかかわらず、以下、対応する事業所を「平野工場」という)に配置した。また、組合から威迫的な内容の電話があったと言いがかりをつけ、社長が「とにかく港合同は恐ろしい組合で、会社を乗っ取って潰すような組合である。社員一丸となって会社を守らなアカンので、協力してほしい」と述べるなど、従業員の反組合的感情を煽った。そして、管理職を早朝から本社に動員し警備に当たらせ、さらには勤務中にもかかわらず携帯電話で非常呼集をかけ、組合排除のための訓練までさせた。これまで組合との団交の交渉委員を務めていた取締役の3人の部長も、この頃から出社しなくなり、自宅待機あるいは自宅勤務となった。会社の提出した書証の表現を借りて言えば、「役員が社内で業務をやっているならば、突然、組合員に乱入され、多勢に取り囲まれ、言質・文書等をとられる」というのがその理由であるが、まさに根も葉もない勝手な想定である。また、組合との団交開催予定日には、女子従業員を全員早退させた。このように、組合を敵視した対応について例を挙げれば、枚挙にいとまがないのである。

このような行為は、会社従業員の組合への不信感を募らせ、非組合員との間に埋めがたい溝を作ろうとするものであり、組合の弱体化を企図したものである。

- (4) 平成12年10月12日、会社は、新たに労働条件の切下げを伴う重大な不利益変更を行う就業規則(案)を、組合とは一切事前に協議することなく一方的に送りつけ、同月21日から実施するの

で、同月17日までに意見書を提出するよう要求してきた。

これまでも就業規則の変更に関して、組合は、同11年7月頃に、会社から、変更する箇所は労働基準法(以下「労基法」という)の改正に伴う部分などだけであるとして、意見書の提出を求められた経過がある。しかしながら、実際には変更する内容に数多くの不利益変更を含んでいるため、組合は、同年8月10日、会社との電話で、就業規則の変更は団交で協議すべき事項である旨述べ、本件は団交で協議・合意の上で行うとの確認を会社との間で行った。しかし一方で、会社は、組合との協議の裏で、既に同年7月14日付けをもって大阪南労働基準監督署(以下、労働基準監督署を「労基署」という)に対して同年8月21日施行の就業規則・賃金規定の変更届を提出していたのであり、そのことを組合に隠し続けてきたのである。会社は、理由を取り繕いはするものの、会社が不利益変更をした就業規則を、組合員に対して強行しようとしたことは明白である。

会社が平成12年10月に、組合に押し付けてきた就業規則(案)は、上記就業規則の変更の上に、更に不利益変更を重ねる内容であった。本来、就業規則の変更のような問題は、組合員の労働条件に大きくかかわっており、団交で協議すべき事項であるが、それもせず、実施時期と意見書の回答期日を一方的に指定する会社のやり方は、平成11年3月18日に、組合と会社の間で締結された、「労働条件の変更に関しては、会社と組合は協議し、合意の上で行う」とした事前協議合意約款に違反している。

- (5) 組合としては、会社が就業規則の変更を強行するのではないかとの危惧を持たざるを得ず、会社に対し抗議を行うとともに、速やかに団交に応じるよう要求した。しかし、会社は、人事問題研究所から新たに取締役管理本部長に就任したY2(以下「Y2取締役」という)を組合との交渉責任者にあて、以後、一貫して組合嫌悪の姿勢を貫き、事実上団交を拒否してきたのである。

まず会社は、組合との団交申入れ等について、電話や対面での調整を一切拒否し、文書の交換による方法に限定することにより、各々言い分を一方通行にすることでそれを全く調整できない状態にしたのである。そして、その状況を打開すべく、こちらから会社へ電話をしても、担当のY2取締役はいつも不在で連絡がとれない。そのため、団交が開催できないようになったのである。

また、会社から送られてくる文書も、表面上あたかも団交に応じるような体裁をとりながら、その実これまでの労使慣行を無視し、開催場所、開催時刻及び参加人数といった団交開催条

件を一方向的に組合に押し付けたのである。そして組合がその条件を呑むことができないことを知りながら、それに固執することで事実上団交の開催を不可能にしたのである。

具体的には、開催場所については、従来、区民センター等の公共施設で行われてきたものを、会社付近のビジネスホテルであるニューオリエンタルホテルでの開催に固執し、開催時刻についても、これまで多くは就業時間内で行ってきたものを、就業時間内は絶対認めないとの態度に終始した。参加人数についても、従来はその都度調整し双方の人数を決定してきたものを、組合側5人以内と人数制限を付けてきたのである。

会社はその理由を、「組合が危害を加える」とか「区民センターでは組合が乱入してくる恐れがある」とかの言いがかりをつけ、組合嫌悪の情をあらわにし、挙句の果てには文書で「生命・身体に危害を加えないと保証せよ」などとして、いわれなき非難を組合に浴びせ、攻撃してきたのである。

結局、就業規則の変更に関する団交は、組合が団交を申し入れてから一度も開催されていない。その原因は会社側の姿勢にあるのは明らかであり、これは実質的な団交拒否である。

- (6) 組合は、平成12年11月7日に、平成12年年末一時金について一律95万円を支給するよう文書で要求を行い、同月13日までに回答するよう会社に求めた。会社は、文書で、組合の求める期日に有額回答はできないとした上で、またもや就業規則の変更に関する団交の際と同様、会社の主張する団交開催条件に固執した。そのため、団交が開催できない状況が続き、年内の団交開催が不可能となった。同年12月28日になって、ようやく団交が開催されたが、会社が人数を制限せよと団交条件の蒸返しをしたため紛糾し、この団交で年末一時金の協議には入れなかった。

また、団交が開催できない状況にあった同月20日に、会社は、非組合員に対してのみ一律10万円の年末一時金を支給した。会社は、組合に対しても、一応は、同月15日に、一律10万円という金額を文書で通知し、同月19日には、組合との間で団交が開催できないのでやむなく書面で説明する、として「通知内容説明書」なる文書を送ってきた。しかし、形だけは整えているものの、年末一時金の金額を一方向的に決定し、非組合員のみを支給することについては、一切連絡も説明もない。団交の場において、そのことを会社に質しても、非組合員のことは組合とは関係ないと会社は強弁するのである。

平成12年末から同13年3月23日の本件不当労働行為救済申立てに至るまでの間に、年末一時金に関し3回の団交が開催され

たが、これもやはり、参加人数の問題をはじめ、団交時の録音の是非、並びに、開催場所及び時刻等、団交開催条件の問題に多くの時間が割かれ、年末一時金の問題は一向に進展がなかった。また、年末一時金の協議において、組合が年末一時金の金額を検討する上で必要であるとして決算に関する計数等の経営資料の開示を会社に求めたにもかかわらず、会社は経営権にかかわる問題であるとして全く取り合わないなど、不誠実な対応に終始しているのである。

- (7) こうした経過の中、組合員が、平成12年12月28日に開催された団交、同13年1月9日に大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という)で開催された調査、及び同月19日に開催されたいわゆるブロック会議(組合傘下の分会等が賃上げや一時金要求の時期に地域別に集まって情報交換等を行うため、組合が主催する会議)、にそれぞれ出席するため、職場を早退したことに対し、会社は、事前に組合及び組合員に通知することなく、一方的に賃金カットを実施した。これは、労使間の確認事項や慣行を一切無視したものである。

団交は同12年7月までは、基本的には就業時間内に行われてきたが、その際も、会社は一度も賃金カットを行っておらず、また、就業時間内の団交が賃金カットの対象であるとの問題が提起されたことも全くなかった。また、ブロック会議出席のための早退にしても、元々は平野工場の操業再開に当たり、会社が、従前の午前8時から午後4時40分までの就業時間を、午前8時30分から午後5時10分までに変更したため、午後6時から開催されていた同会議に、組合員の出席が間に合わなくなるという支障が生じたためである。この問題は既に団交で協議が整い、同11年5月25日に、組合は会社との間で、①分会三役のブロック会議出席による30分の早退は賃金カットなしで認める、②事前に口頭で申し出れば許可する、との確認を行っている。組合としては、そのとおりに対応したにすぎない。

会社は、これら3件の賃金カットについては、当該組合員が、管理職である上長の不在時に早退届を出し、その承認を得ずに自己判断で早退をしたため実施したものであると主張し、また、それらも既に各人に返納しており問題はないとする。

しかし、例えば、ブロック会議出席に関して言えば、その手続は上長が着席していれば早退の理由を一言断り、不在であれば届出用紙に記入し箱の中に入れておけばよいという運用となっていたのであり、当該組合員は問題となった当日分の届出についても、そのとおりに手続をとったのである。しかるに、会社がそれを知りながら組合員のとった行動を自己判断によ

るものと言いがかりをつけるのは、不当労働行為意思の表れにほかならない。

なお、会社は、この3件の賃金カット以降も、就業時間内の組合活動については賃金カットを行う旨の方針を明確に打ち出している。事実、同13年3月29日のブロック会議出席に伴う早退について賃金カットが実施され、その後も組合員が届出を出しても未承認扱いになる等、組合としては、早退を強行すれば、賃金カットの実施も十分考えられる中で、ブロック会議には遅れて出席せざるを得ない状況が続いている。3件の賃金カット分が既に返納されているからといって、問題の根本的な解決とはならない。

(8) 会社は、平成12年12月28日の会社主催の忘年会、及び同13年2月23日の会社主催の新入社員歓迎会に、組合員だけを招待せず排除することにより、不当に差別した。会社は、これらは従業員が有志で行ったものであり会社は一切関与していないと主張するが、これらの催事には会社の幹部も参加しその費用も会社が負担している。これらからみると、会社が主催したことは明らかである。

(9) これら一連の会社の行為の背景には、人事問題研究所の関与がある。人事問題研究所が労務、経営コンサルタントとして経営に間接的に介入し、労働争議を煽り、配下の人材をそれぞれ企業へ送り込み経営体制を支配するという手口は、過去の実例からも明らかである。会社の場合も、Y2取締役をはじめ、役員や人事・労務担当等に人事問題研究所の配下が起用されている。また、人事問題研究所の社長室や会議室において、会社は役員会を開催し、さらには、従業員を人事問題研究所に送り込み、組合を想定した対策を研修させる等、人事問題研究所から様々な指導を受けている。数々の会社の組合を敵視した行為は、人事問題研究所と結託することにより行われたのである。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 平成10年12月、会社が平野工場の閉鎖を発表したことを契機として、平野工場の従業員は組合に加入し、分会を結成した。それ以降、団交における組合の姿勢は、会社に対し強行姿勢を前面に出したものであった。

平野工場の閉鎖問題では、平野工場に押しかけた組合員13名が会社管理職1名を取り囲み、罵声や威迫を繰り返し、吊るし上げるといった事態が生じた。そのため、会社は、非組合員の安全を考慮し、閉鎖を撤回し、操業再開を決定せざるを得なくなった。平野工場の再開後も、組合が本社6階打合せ室を占拠し、あるいは組合員が無断で平野工場に侵入し退去を求めても

応じないという事件があった。

以上の事情もあり、会社は組合の要求する3点セットには否定的な見解を示してきたが、団交において組合から執拗な要求があったため、平成12年8月末までに3点セットに対する回答を行う旨約したのである。

このように、会社は、組合が実力行使を強行することに恐怖を感じていたため、組合の無理な要求に屈する団交を続けてきたのである。

- (2) また、当時会社は、平成9年8月21日より2期連続の赤字決算を計上し、その累積赤字を清算するため、全社一丸となって業務に取り組んでいる状況であった。

会社はその状況について組合に理解を求めたものの、組合の強硬姿勢は変わらず、会社交渉委員が恐怖を感じたため組合に譲歩せざるを得ず、平成12年夏季一時金は役員会の決定を超える金額で妥結した。そのことが会社の一段の経営悪化を招いたのである。また、全役員が団交に出席することによる業務負担の増大も経営環境の悪化等につながった。このため会社は、担当役員にY2取締役を選任し、会社の業務の建て直しに着手したのである。

- (3) 会社は、平成12年8月、まず、組合と対等の立場での団交を申し入れるため、組合から要求のあった3点セットについては、文書でその理由を明確に示した上で、組合の要求を受け入れることはできない旨を回答した。

また、この時期社業の建て直しのため、会社は就業規則の変更を行う作業に着手していた。そして会社は、作成した就業規則(案)を組合に送付し、組合の意見書の返送を要請したのである。

これに対し組合は、会社が就業規則変更の実施時期と意見書の回答期限を一方向的に指定するやり方は労使協定に違反すると主張した。しかし、会社は、労使協定に基づき、組合と協議・合意の上行おうとしていたのであり、そのため、組合の申出を受け、会社の方から団交申入れを行ったのである。

- (4) 会社は、平成12年10月18日以降同年12月28日までの間に、就業規則変更や平成12年年末一時金について、計22回の団交の申入れ又は応諾を行ったが、組合は団交開催場所に固執するなどして、会社の申入れに応じなかった。そのうち5回は組合の誠意のない対応により、会社交渉委員がニューオリエンタルホテルで待機していたにもかかわらず、組合側の参加者は現れなかった。また、同年11月22日以降の会社の団交申入れに対しては、組合は全くこれを無視したのである。

組合は、会社が団交開催条件に固執して、事実上団交開催を不可能にしていることが実質的な団交拒否に当たると主張する。しかし、会社は、これまで度重なる組合の威迫行為に譲歩を余儀なくされており、しかも、会社の経営状況の悪化に伴い社業の建て直しを迫られていたのである。それゆえ、会社が団交において、組合との間で対等な関係を望み、また社業に専念できるよう条件付けを求めることは当然のことである。以下、会社が組合に対して求めた個別の開催条件について、その理由を述べる。

- (5) 団交開催時刻については、会社は経営状況の悪化から、就業時間内は全従業員例外なく社業を最優先にする必要があると判断したため、就業時間外での団交を組合に申し入れたのである。このことは、平野工場再開時直後から、会社が組合に要請していたことであり、平成12年8月以降も一貫して組合に対して申入れを行っている。
- (6) 団交開催場所については、組合が求める会社施設内での開催は不可能である。会社本社はテナントに賃貸しており、組合の争議行為が行われた場合、テナントへの影響が計り知れず、その業務に支障をきたす恐れがあることから、団交が開催できないことは明白である。また、平野工場は就業時間外でも物流部門・業務部門が業務を行っており、万一事故があった場合の責任問題もあることから団交場所としてふさわしくない。

また、組合は、会社施設内での団交ができない場合に、西区民センターでの団交を申し入れている。しかし、組合から会社に対し威迫的な電話があったことから、会社役員及び担当者は恐怖を感じ、組合と電話での調整ができず、組合とのやりとりは書面の交換に限定せざるを得なくなった。このような状況では、電話での仮予約が可能で、利用した際のみでの支払ですみ、当日キャンセルができる等の利点の多い場所を会社が指定することは当然の判断であり、組合の求める西区民センターではそれができないのである。ニューオリエンタルホテルはそうした取扱いを了承しており、また、誰もが利用できる施設という意味ではホテルも公共施設であり、組合との合意事項にも反しない。このように、会社がニューオリエンタルホテルでの開催を主張したことには合理的な理由がある。

- (7) 団交参加人数については、分会結成当時に10名以上のこともあったが、平成11年11月10日以降の団交では、組合側5名での開催が12回に及んでいた。このため、会社は組合側5名とする申入れを行ったが、組合は、慣行は8名である旨を主張し、さらに10名へと申入れをエスカレートさせ、会社交渉委員に対し

精神的威圧をかけたのである。この点からみても組合の主張に正当性はない。

- (8) 以上をまとめると、団交開催について条件をつけ、自らの面子にこだわり、誠意のない対応を繰り返していたのはむしろ組合の方であって、会社は誠意をもって団交開催に向けての努力を重ねてきたのであるから、団交開催に係る会社の対応が不当労働行為には該当しないのは明白である。なお、平成13年1月16日以降の団交では、組合は、就業時間外に会社の指定する大阪府立労働センター(以下「エルおおさか」という)での団交に応じており、開催場所、開催時刻及び参加人数とも紛争は生じておらず、救済の必要性はない。

- (9) 平成12年12月28日に団交が開催されたが、組合は参加人数の問題に固執し、議題である年末一時金について西区民センターの閉館時刻の5分前まで会社が発言できない状況を作為的に作り出した。このため、この団交において年末一時金の交渉は決裂した。その後も、同13年1月16日及び同年2月21日にも団交が開催されたが、年末一時金は妥結しなかった。

組合は、年末一時金に関し、組合に知らせることなく非組合員に支給したこと、及び会社が団交において経営資料を開示しなかったこと、について会社を非難する。しかし、会社は組合員については組合との団交を尊重するが、従業員の大多数を占める非組合員については同意をとって年末一時金を支給したのであって、それについて組合に連絡・協議する必要はない。

経営資料に関しては、団交において売上げ及び経常損益について口頭で回答している。これは会社が全従業員に対して開示する必要性があると判断している限度で行っているものであり、それ以上の開示は、会社の経営権に関する事項であり必要はない。付言すると、特に平成12年より同13年3月頃に、事実と反する会社経営内容の流布や、組合による会社の経理情報流出が重なったため、より慎重に情報の開示を行う必要が会社にはあったのである。

なお、平成12年年末一時金については、既に組合と妥結し、組合員に支給されているのであるから、既に救済利益は失われている。

- (10) 組合は、就業時間内の組合活動について賃金カットしたことが、従来 of 労使間の確認事項や慣行に反するものであり、それを知りながら実施するのは不当労働行為であると主張する。しかし、組合が問題とする3件の賃金カットはいずれも、その理由如何が問われているのではなく、当該組合員が所定の手続を怠り、会社未承認のまま自主判断により早退したことによる

ものであり、組合の主張は当たらない。その前提に立って、個別に組合の主張に反論すると以下のとおりである。

まず、団交出席に係る賃金カットについては、平野工場が操業を取りやめていた事情もあって実施していなかったことは事実であるが、そのことに関し賃金カットを行わないとまでの労使間の確認があったとするのは、組合の一方的な主張である。これまでの組合との団交において、就業時間内の団交出席に係る賃金カットについては交渉自体が行われていないのである。

また、ブロック会議出席のための早退は、会社は当初から、非組合員に対して不公平な取扱いになるため、年次有給休暇での処理を申し入れていたが、組合の執拗な要求によって、仕事に支障をきたさないこと、事前の届出制にすること、及び非組合員へ配慮してブロック会議出席の件はオフレコにすること、の3点を条件として月2回30分程度の組合会合出席を認め、賃金カットをしてこなかった経過がある。

確かに、平成13年1月19日の組合員3名のブロック会議出席の早退に対し、賃金カットを行ったが、これは担当者の判断ミスであり、それゆえに、会社は既に当該カット分を組合員3名に返戻している。しかし、非組合員にその事実が知れ渡り、異議が噴出したこともあって、このまま早退を認め続ければ、社業を最優先に行うとする会社の経営方針にも逆行するものと判断した結果、組合に対し就業時間外での組合活動を要請した上で、以後の早退は賃金カットする旨を伝えているのである。

現在の社会状況や業界の不況を鑑みるに、組合の主張は時代に逆行するものであり、たとえ労使慣行があったとしても、会社は組合に対して、全社一丸となって社業を優先するという経営方針を団交において再三再四説明し、就業時間外での組合活動を要請していることから、こうした会社の行為は不当労働行為とは言えない。なお、会社は、これ以上組合と争議になることを避けるため、ブロック会議出席に係る早退分のみならず、他の2件の賃金カットについても組合員に対し返戻している。また、大阪地労委出席のための早退等については、呼出状があれば認めることとし、賃金カットはしていない。

- (11) 組合は、会社が非組合員に対して反組合的発言を行っているととして、そのことが非組合員との間の溝を深め、組合の弱体化を企図した行為であると主張するが、そのような事実はない。会社が管理職に警備指示を行ったことは事実であるが、これは、過去の組合の本社及び平野工場への無断侵入等の経過に鑑み、役員や従業員の安全を守るために行ったことであり、組合の主張するような目的によるものではない。

また、組合は、会社が主催した忘年会や新入社員歓迎会等の行事に組合員を呼ばなかったことが組合員への差別的取扱いであると主張するが、そもそも、組合が問題とする会合は従業員有志によるものであり、会社とはかかわりがない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を、大阪市平野区に平野工場を、東京都江戸川区に東京支店を、福岡県春日市に福岡営業所をそれぞれ置き、木製家具等の製造及び販売事業を営む株式会社であり、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、肩書地に事務所を置き、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
- (3) 申立人分会は、平成11年2月9日に組合の下部組織として、主に会社の平野工場で働く従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時7名である。

2 平野工場閉鎖提案から会社の労務担当役員交代までの経過

- (1) 平成10年12月9日、会社社長から、平野工場の従業員に対し同工場の赤字を理由として同11年1月20日に同工場を閉鎖する旨の説明がなされた。その際、従業員から閉鎖撤回の要望があり、これに対して、閉鎖は決定事項だが閉鎖期日は延長する旨の会社社長の発言があった。
- (2) 平成11年1月18日、会社は、平野工場従業員に対し、同工場の閉鎖期日を同年2月末とすると発表し、同年1月26日以後3回にわたり同工場の従業員代表と従業員の取扱い等について協議を行った。
- (3) 平成11年2月9日、平野工場の従業員9名及び本社業務部物流課の従業員1名が組合に加入し、分会を結成した。同日、組合員ら16ないし17名が、会社の本社へ行き、会社に対して組合結成通告書及び団交申入書を手交し、社長に面会を申し入れたが、組合員らは社長と会うことはできなかった。
- (4) 平成11年2月19日午後3時から、西区民センターにおいて、組合と会社の第1回団交が行われ、会社は、平野工場の閉鎖については撤回できない旨を説明したが、組合は、同工場の閉鎖及び従業員の解雇を撤回するよう求めた。
- (5) 平成11年2月26日午後3時から、西区民センターにおいて、組合と会社の第2回団交が行われ、会社は、平野工場の閉鎖を同年3月末まで延期する旨を説明した。そして、団交後、会社は役員会を開き、平野工場の再開に対して従業員の強い要望があることから、改めて同工場の採算性と再開の可否について検討

することを決めた。

- (6) 平成11年3月4日午後1時40分から、本社会議室において、会社と組合は平野工場再開に関して打合せを行った。会社は平野工場再開に関連する採算性及び経費の問題について説明し、その上で、今後同工場従業員から直接意見を聞くことを求めたが、組合は団交で協議すべき事項であると主張し、会社が直接従業員と話し合うことを拒否した。併せて、会社は平野工場の組合ビラを撤去することを求めたが、組合はこれを拒否した。
- (7) 平成11年3月18日午後3時から、科学技術センターにおいて、第3回団交が開催され、会社と組合は、平野工場の閉鎖撤回と協定書の締結について合意した。後日、協定書の文言について協議し、同18日付けで協定書(以下、この協定書を「3.18協定書」という)が締結されたが、その内容は次のとおりであった。

「①1999年1月29日付け、2月26日平野工場閉鎖を撤回し、すみやかに再開する、②今後、労働条件の変更に関しては、会社と組合は協議し、合意の上で行うことを確認する。」(以下、3.18協定書における②の項を「本件事前協議合意約款」という)。
- (8) 平成11年4月1日、会社は平野工場を再開するとともに、本社業務部を平野工場建物内に移転し平野工場と併せて生産本部とする組織変更を行った。その際、従業員の就業時間が従前午前8時から午後4時40分までであったものが、午前8時30分から午後5時10分までに変更された。
- (9) 平成11年4月2日、取締役管理部長Y3(以下「Y3部長」という)と組合の執行委員X3(以下「X3執行委員」という)が今後の団交のあり方について電話で協議した。その中で、次回団交の期日は同月8日の午後3時からとすることを双方確認したが、会社は、団交の開催場所について、組合が社外の労働組合であることを理由に公共施設で行う旨を主張したのに対し、組合は、組合員は従業員であるのだから団交は本社又は平野工場で行うべきであるとして、同月8日の団交は本社会議室で開催するよう申し入れた。
- (10) 平成11年4月8日午前、Y3部長とX3執行委員が、電話で団交の開催場所について協議したが、会社は公共施設、組合は本社会議室での開催をそれぞれ主張した。組合は、「抗議ならびに団交申入れ書」と題する文書をファクシミリで会社に送付し、会社の姿勢に対し抗議するとともに、同日午後3時から本社会議室での団交を申し入れた。

団交開催の予定時刻の午後3時になって、会社の団交出席者は西区民センターで、一方組合は本社6階ミーティングルームでそれぞれ待機していたが、後刻、会社の交渉委員が本社に戻

ってきたことから本社において団交が行われた。会社は、団交の開催場所は会社施設外の場所でその都度協議して決定するというのが会社の基本姿勢である旨を主張し、一方組合は、平野工場の組合員の労働条件にかかわることは平野工場で、全体的な労働条件にかかわることは本社で開催することを提案し、双方意見が対立した。

- (11) 平成11年4月14日、組合は会社に対し、賃上げ及び平野工場再開に伴う事項について、同月16日に団交を開催するように申し入れた。これに対し、同月15日、会社は、同月20日午後5時30分から西区民センターで出席者を双方4名ずつに制限して団交を開催したい旨を申し入れる回答書をファクシミリにより送付した。

また、この頃、会社は本社にガードマンを配置した。

- (12) 平成11年4月16日、X 3 執行委員は電話で、Y 3 部長に対し、団交開催場所と参加人数を一方的に制限した会社の回答に抗議したが、Y 3 部長は、団交を社内で開催することはできない、その理由は施設管理権にかかわる会社の専権事項であるから答える必要はない、また、団交の参加人数も会社として決定したことであるとして、会社の提示した開催条件でしか団交に応じない旨述べた。

- (13) 平成11年4月19日、会社は、同月20日午後5時30分から午後7時30分まで、西区民センターにおいて、参加人数双方4名ずつという条件で団交を申し入れた。

- (14) 平成11年4月20日団交開催当日に、会社が組合に対し、団交開催時刻、開催場所及び参加人数に関し同月19日の申入文書と同じ団交条件を付した内容の文書をファクシミリで送付してきたため、同月20日午後4時前に、組合は同日午後5時30分から本社会議室で団交を開催するよう、ファクシミリで文書により申し入れたが、会社から回答はなく、結局、双方折り合いがつかなかった。会社は予定の開催時刻に西区民センターで待機していたが、組合は西区民センターにも、本社にも来なかった。

また、同日午後6時前、組合員のX 4 (以下「X 4 組合員」という)ほか1名の組合員が会社の了解を得ることなく平野工場に入って分会の組合員と協議を行ったため、会社の生産本部長であるY 4 (以下「Y 4 部長」という)が両名に対し退去を求めたところ、両名はこれに応じなかった。

なお、同月21日頃から、会社は平野工場にもガードマンを配置した。

- (15) 平成11年4月22日、会社は同月20日の団交に組合が来なかったこと、及びX 4 組合員らが平野工場から退去しなかったこと、

について抗議する文書を内容証明郵便で組合に送付した。これに対して組合は、同月20日の団交は、会社が団交開催条件に固執し、事実上拒否したものであるとして抗議するとともに、賃上げその他従前から組合が要求していた事項につき団交を求める旨の要求書を会社に提出した。

- (16) 平成11年4月28日、会社は「お願い」と題する文書を組合に送付し、①従業員に不安を与え職務集中力を欠くことを避け、またテナント各社に思わぬ迷惑が及ぶことを避けるため、団交開催場所は、会社が希望する従来から使用してきた公的機関で開催することとしたい、また、②団交開催時刻は、終業時間を考慮した午後5時30分から設定したい、とした。
- (17) 平成11年5月6日、組合事務局長と、会社社長及びY3部長が組合事務所で話し合い、今後は誠意を持ってお互いに労使の円満な進め方に協力する旨を口頭で約束した。
- (18) 平成11年5月11日午後3時30分から、組合と会社は本社会議室において団交の進め方について協議を行い、団交の開催場所についてはその都度検討すること、参加人数については組合側が分会の組合員3名を含む計6名、会社側が5ないし6名を原則とすること、を口頭で確認した。
- (19) 平成11年5月20日午後3時から、平野区民ホールで団交が開催され、組合は会社に対し、①組合員の賃上げ、②若年組合員の賃金格差の是正、③就業時間の変更により組合員が組合のブロック会議に間に合わなくなったことへの配慮、の3点について要求した。これに対し会社は、③に関してはできれば有給休暇で処理してほしい、また正式には後日回答する旨述べた。
- (20) 平成11年5月25日午後3時から、平野区民ホールで団交が開催され、会社は、ブロック会議出席に関し組合三役の月2回程度、1回30分の早退を認める、また出席する場合は事前に時間と出席者を報告してほしい、ただし、このような取扱いは、組合員以外には公表しないでほしい、と回答した。これ以降、平成13年1月19日のブロック会議出席に係る賃金カットの実施までは、会社は当該組合員がブロック会議出席のため早退しても賃金カットはしなかった。
- (21) 平成11年6月1日午後2時から、及び同月8日午後3時から、いずれも平野区民ホールにおいて、また同月15日午後2時から、西区民センターで団交が開催された。団交では賃上げや賃金格差の是正等の問題が協議され、そのうち嘱託雇用契約者を含む一般職の賃金については1,490円引き上げることで妥結したが、それ以外の問題は、同年秋以降の賃金体系の見直しの中で引き続き協議することになった。

- (22) 平成11年6月22日午後3時から、西区民センターで団交が開催された。組合は夏季一時金に関し組合員一律95万円を要求したが、会社は一人当たり10万円の回答を行った。これに対し、組合は会社に対し再度の検討を要求したところ、同月29日午後3時から西区民センターで開催された団交において、組合員正社員一人当たり15万円、組合員嘱託契約社員一人当たり10万円で妥結した。
- (23) 平成11年7月8日午後6時から、会社は、生産本部業務部の従業員に対し、また同月10日午前、平野工場の従業員に対し、さらに同日午後本社従業員に対し、就業規則変更等について、それぞれ説明会を開催した。
- (24) 平成11年7月14日、会社は、本社の就業規則の変更届を大阪西労基署に、生産本部の就業規則の変更届を大阪南労基署に、それぞれ届け出た。
- (25) 平成11年8月10日、X3執行委員がY3部長に電話をしたところ、Y3部長が不在であったため、X3執行委員は、会社の常務取締役であるY5（以下「Y5常務」という）に、就業規則の変更は労働条件の変更であり団交で協議したい旨伝えた。
- (26) 平成11年8月21日、変更された本社及び生産本部の就業規則が施行された。
- (27) 平成11年11月5日、組合は、①平成11年年末一時金について一律95万円を支給すること、②就業規則の変更に関して事前協議すること、③平野工場に組合事務所を設置すること、等を求める要求書を会社に提出した。
- (28) 平成11年11月10日午後2時30分から、平野区民ホールにおいて団交が開催され、会社は年末一時金の1回目の回答として一人当たり15万円の回答を行った。その後、会社は、同月18日午後2時30分から、エルおおさかで開催された団交において一律15万円（2回目の回答）、さらに同年12月3日午後3時から、西区民センターで開催された団交において一律17万円（3回目の回答）を提示した。最終的に、同月9日午後3時から、西区民センターで開催された団交において、会社が20万円の回答を提示し組合がこれに同意し妥結したため、同月15日に年末一時金が支給された。また、就業規則の変更については団交で協議する旨を再確認し、組合事務所については年明けから交渉を行うことを確認した。
- (29) 平成12年1月18日午後3時から、西区民センターで組合事務所の設置に関する団交が開催され、会社は、設置の必要性を認めない、また、従業員以外の出入りは管理上問題がある、等回答したが、再度検討する旨を述べた。

- (30) 平成12年3月6日、組合は、平成12年賃上げと組合事務所の設置等に関する要求書を提出し、さらに同月16日、春闘回答促進行動を行った。同月21日午後6時30分から、科学技術センターで団交が開催され、上記要求書に関し会社は、賃上げについてはゼロ回答を行い、組合事務所については管理上の問題もあり施設内の設置は容認できない旨を回答した。その後、賃上げについては、同月28日及び同年4月7日のいずれも午後5時30分から西区民センターで開催された団交を経て、最終的には同月14日午後2時30分から西区民センターで開催された団交において、従業員一人当たり1,580円の賃上げで妥結した。
- (31) 平成12年6月5日、組合は、平成12年夏季一時金について一人当たり95万円の支給を求める要求書を会社に提出したが、同月8日午後4時から西区民センターで開催された団交において、会社は一人当たり10万円の回答を行った。これに対し、組合は、回答の根拠として月次決算書の開示を求めるとともに、一時金回答額の再検討を要求した。
- (32) 平成12年6月20日午後3時から、西区民センターにおいて団交が開催され、組合は、平成12年夏季一時金について一人当たり最低30万円の支給、団交への社長の出席、及び3点セット等を要求したが、会社はこれに応じなかった。
- (33) 平成12年7月1日午後3時から、西区民センターにおいて団交が開催され、会社は、平成12年夏季一時金については一人当たり15万円、団交開催場所については公的機関での開催、とした旨を回答し、その他の組合の要求については拒否した。これに対し、組合は再検討を求め、同月7日にも午後3時から平野区民ホールにおいて夏季一時金に関する団交が開催されたが、特に進展はみられなかった。
- (34) 平成12年7月11日午後2時から、平野区民ホールで社長が出席して団交が開催され、夏季一時金一人当たり20万円で妥結した。また、3点セットについては、会社は検討して8月中に回答する旨を返答した。
- (35) 平成12年8月21日、会社は、社外の経営コンサルタント、人事問題研究所から、新たに人事担当者としてY6(同年12月から人事課長、以下同人を「Y6課長」という)を採用した。また、同月22日には、同研究所から、会社の取締役管理本部長としてY2取締役が就任した。
- (36) 平成12年8月30日、会社は、3点セットについての回答書を内容証明で郵送した。その内容は、①経理を公開し、経営問題にまで言及しながら交渉を行うことは団交になじまない、②団交開催は、中立かつ静かな場所で行うべきであり、これまでど

おり、公共施設での開催を申し入れる、③平野工場には組合事務所に提供する場所もなく、従業員以外の者が出入りすることは保安上も問題があり、特定の団体のみに施設の提供をすることは適当ではない、というものであった。

この頃、組合との交渉窓口はY3部長からY2取締役が変わり、会社は組合との交渉委員としてY2取締役及びY6課長を任命した。また、組合に対する団交申入れ等の文書は人事担当取締役Y2名で内容証明郵便により郵送されるようになった。

3 会社による就業規則の変更提案から本件申立てに至るまでの経過

- (1) 平成12年9月上旬頃、会社は、本社及び平野工場にガードマンを配置した。
- (2) 平成12年9月15日、会社は、組織変更により「平野工場」を「製造部」と名称変更するとともに、業務部を本社に移転した。
- (3) 平成12年10月12日、会社は、就業規則を変更して同月21日から実施したいので、同月17日までに意見書の提出を求める旨の要請書を就業規則の変更案と共に、組合に送付した。これに対して組合は、同月17日、就業規則の変更については協議事項であり、実施時期を一方的に会社が指定するやり方は労使間の協定や確認事項に反する、また就業規則の変更内容は単に労基法の改定に伴う部分と出張旅費の変更部分などだけであるとした、同11年8月段階での会社の説明と大きく異なるため、速やかに団交に応じるべきであるとする抗議文を会社に送付した。
- (4) 平成12年10月17日、会社は組合に対して、会社提案の就業規則の変更について同月19日までに組合の意見書の提出を求める旨の再要請書を送付した。
- (5) 平成12年10月18日、会社は組合に対し、団交申入書を送付し、会社提案の就業規則変更について、参加者を双方各5名ずつに制限して、同月25、27日又は30日のいずれかの日の午後6時から、会社近くのビジネスホテルであるニューオリエンタルホテルで、団交を開催することを申し入れた。これに対して、同月20日、組合は、団交申入書により、会社提案の団交期日は就業規則変更の届出予定日以降を設定するものであり、組合との交渉を最初から無視しているものだと抗議するとともに、同月27日午後2時から本社会議室又は西区民センターで団交を開催するよう申し入れた。
- (6) 平成12年10月20日、X4組合員が、前任の組合交渉担当者であるY3部長へ電話をした。会社は、X4組合員がこの電話で「全面戦争になる」などと発言したことを理由として、管理職を早朝から本社門前で警備に当たらせることとした。また、同

日、会社は、組合の団交申入書に対して、同月27日午後6時から、ニューオリエンタルホテルで、参加人数は会社側4名、組合側5名に制限して、団交開催を応諾する旨の団交応諾書を送付した。なお、その文書にはX 4組合員からY 3部長への威迫的な電話に対する抗議も記されていた。

- (7) 平成12年10月23日以降、会社は本社門前に管理職を配置し、本社を警備するようになった。
- (8) 平成12年10月24日、組合は、「抗議並びに団体交渉申入書」と題する文書を会社に送付し、会社の就業規則(案)は本件事前協議合意約款違反であるとして撤回を求めるとともに、同月27日午後2時から、本社会議室又は西区民センターでの団交開催を申し入れた。これに対して会社は、同月24日、団交の開催時刻、場所及び参加人数とも同月20日付け団交応諾書と全く同じ条件を付した団交応諾書を送付した。
- (9) 平成12年10月26日、組合は、「10月24日付け会社文書に対する反論と抗議及び団交申入れ」と題する文書を会社にファクシミリで送付し、会社の就業規則(案)は本件事前協議合意約款違反であるとして、再度撤回を求めるとともに、団交の開催時刻は今回に限り譲歩するとして同月27日の午後6時から、団交開催場所は西区民センター、本社会議室又は組合事務局会議室のいずれかとする団交開催の申入れを行った。これに対して会社は、同月26日、団交の開催時刻、場所及び参加人数とも同月24日付けの団交応諾書と全く同じ条件を付した団交応諾書を送付した。
- (10) 平成12年10月27日、会社は、組合に対し、重ねて団交応諾書を送付し、団交開催場所をビジネスホテルとする理由について、①双方の会議室では労使が対等でない場合もあり、また、会社施設内は現在業務上の理由により使用できないこと、②X 4組合員がY 3部長を電話で威迫したこともあり、従業員及び役員への恐怖を少しでも削減するために、今後組合とは電話ではなく、文書で団交の日程を調整したいが、そのためには仮押えが可能でキャンセルが容易なホテルでの開催が必要である等と主張し、再びこれまでと同じ条件での団交開催を申し入れた。
これに対して組合は、同日午後6時頃、ファクシミリにより抗議文を会社に送付し、①今回の団交の設定は、会社の本件事前協議合意約款に反する就業規則の一方的不利益変更の強行に端を発しており、会社側に団交応諾義務がある、②会社は仮押えができるホテルでなければならない理由として、組合から威迫があるので、電話ではなく文書で団交日程の調整を行いたいとするが、X 4組合員がY 3部長に電話したのは、会社が

団交開催場所としてビジネスホテルを指定した後のことであり、会社の言い分には理由がない、③電話で日程調整ができない理由は、組合がいつ会社に電話してもY2取締役は不在であることにある、④ビジネスホテルでの団交開催は従来からの慣行に反する、等主張し、本日(同月27日)はニューオリエンタルホテルには行かないことを通告した。

- (11) 平成12年10月28日、会社は同月27日付けの組合からの抗議文に対し、「抗議文並びに団体交渉申入書」と題する文書を組合に送付し、①組合が会社の待つ団交開催場所には何の連絡もせず、団交開始時刻後に、会社にファクシミリで「抗議文」なる文書を送り一方的に団交拒否の通知をしたことに対し抗議する、②ビジネスホテルでの開催を組合が拒否する理由を明確にするよう再度要請する、③会社は同月18日時点では団交場所の確保の効率化という観点から開催場所を考えていたが、その後組合から威迫を受けた事情もあり、交渉委員の恐怖を少しでも削減する配慮からもビジネスホテルでの開催を求めている、④組合が架電する際にY2取締役が必ず対応しなければならない法的根拠はなく、また同人の不在時に組合から連絡があった場合には必ずこちらから改めて連絡しているのであるから問題はない、と主張するとともに、同月31日又は同年11月7日のいずれかの日の午後6時から、ニューオリエンタルホテルでの団交開催を申し入れた。
- (12) 平成12年10月31日、会社は、組合に対し団交再申入書を送付し、同月28日付けの団交申入書に対して組合から返事がないことに抗議するとともに、同年11月7日午後6時から、ニューオリエンタルホテルでの団交開催を申し入れた。この申し入れに対し、同年10月31日午後2時30分頃、X3執行委員が管理課長Y7(以下「Y7課長」という)に電話をかけ、会社からの団交申入書は組合に対し返事は求めている、また団交の開催は本日(同月31日)も同年11月7日も都合がつかず、組合として夕方出席が可能な日時は、同月9日あたりである旨述べた。
- (13) 平成12年11月1日、会社は、組合が会社の団交申し入れに対し、団交開催日の前日までに返事をしなかったことに抗議し、また、会社が組合に対し、同年10月18日以降、団交開催場所について内容証明郵便で説明、要請及び質問を組合に繰り返し行っているにもかかわらず、組合はなぜビジネスホテルでの団交は無理なのかその理由を説明しておらず正式文書をもって説明してほしい、併せて同年11月9日午後6時から、ニューオリエンタルホテルでの団交開催を申し入れる旨の団交申入書を組合に送付した。

- (14) 平成12年11月7日、組合は、要求書を会社に送付し、①平成12年年末一時金の一律95万円の支給、②平野工場への人員補充、③組合事務所の設置、等を要求し、これらの要求について同月13日までに回答するよう求めた。同月8日、会社は組合に対し、「回答書及び団体交渉応諾書」と題する文書を送付し、①年末一時金については組合の回答指定日には有額回答はできない、②平野工場は、製造コストの削減が急務であり、会社としてはこれ以上の人員を補充する意思はなく、作業員一人で製品の完成までを担う作業形態に協力してほしい、③平野工場には組合事務所に提供する場所もなく、当社従業員以外の者が出入りすることは保安上も問題があり、また、特定の団体のみ施設の提供をすることは適当ではない旨を既に回答している、として組合の要求を拒否するとともに、団交の開催時刻、開催場所及び参加人数について従来と同じ条件を付して、同月15日又は20日のいずれかの日の団交開催を申し入れた。
- (15) 平成12年11月9日、組合は、申入書を会社に送付し、その中で、ビジネスホテルでなければならないという会社の理由がこじつけであることは既に指摘している、また仮押さえ云々の理由についても日程調整の上、区民センターを押さえれば済むことであって従前もそうしてきた、等と主張するとともに、会社の就業規則(案)の撤回及び平成12年年末一時金等を議題として、同月15日午後6時、公共の施設での団交開催を申し入れた。
- これに対し会社は、同月9日、上記組合からの申入書はいきなり同月15日の団交の申入れとなっており、就業規則変更についての本日(9日)の団交出席の有無については記載されておらず遺憾である、会社としては予定どおり団交開催場所において待つ旨を記載した団交申入書を組合に送付した。同月9日午後5時頃、X3執行委員はY7課長に電話をかけ、本日は行かない旨を通知した。同日、会社は、自ら申し入れた団交開催の予定時刻に、会社が予定した場所で待機したが、結局、組合は現れなかった。
- (16) 平成12年11月10日、会社は、団交応諾書を組合に送付し、組合が同月9日の団交に応じなかったことに抗議するとともに、同月15日午後6時から、参加人数組合側5名以内、会社側4名以内の制限を付けてニューオリエンタルホテルでの団交開催を申し入れた。
- (17) 平成12年11月14日、組合は、「申入れ書」と題する文書を会社に送付し、①会社は開催場所その他の団交条件について一歩も譲歩するつもりがないのかどうか、②組合は組合側の団交出席人数は従前の慣行を踏まえれば8人程度と考えているがそ

の点会社の見解はどうか、等について釈明を求めた。これに対して会社は、同日、「抗議文及び団体交渉応諾書」と題する文書を組合に送付し、①開催場所の指定は組合からの威迫及び精神的圧力からの解放のためであり、ビジネスホテルでは開催できない理由について組合からの説明がないので、会社はホテルでの交渉を要請する、②団交参加人数については、同11年11月10日以降の団交では組合側参加人数5名の時が12回となっており、慣行は8名ではなく5ないし6名である、と反論し、同12年11月15日午後6時から、ニューオリエンタルホテルで、参加人数を組合側5名以内、会社側4名以内に制限して団交開催を申し入れた。

- (18) 平成12年11月14日、会社は、大阪西労基署に大阪本社分の就業規則の変更を届け出た。同時に、東京支店及び福岡営業所についても、管轄する労基署へ届け出た。
- (19) 平成12年11月15日、組合は、申入書を会社に送付し、組合が団交開催場所に関して、公共施設と譲歩しているのに対し、会社はビジネスホテルのみに固執し団交開催を不可能にしており、事実上の団交拒否であるなどと抗議した。会社は、同日、この申入書に対し、抗議するとともに、本日は団交開催予定場所で待機する旨を通知した。しかし、同日午後4時30分頃、X3執行委員がY7課長に電話をかけ、組合は本日ニューオリエンタルホテルには行かない旨述べた。
- (20) 平成12年11月16日、会社は、「要請書及び団体交渉申入書」と題する文書と、同年10月12日付けで送付したものに修正を加えた就業規則(案)を組合に送付し、①会社は組合に就業規則変更に関し団交を申し入れているが、組合は就業規則の変更案の撤回を主張するのみで、団交をことごとくキャンセルし、この問題の協議ができていない、②就業規則(案)を別送するので、組合の意見及び質問を正式文書にて同月20日正午までに提出されたい、また③組合の意見を受けて、団交の場で会社の回答を改めて行いたいので、同月21日午後6時から、参加人数は組合側5名以内、会社側4名以内に制限してニューオリエンタルホテルでの団交開催を申し入れる、等通知した。
- (21) 平成12年11月20日、会社は再度、「抗議文及び団体交渉申入書」と題する文書を組合に送付し、同日正午が回答期限であった同月16日付け会社申入文書について、午後2時を経過した段階に至っても組合から何らの連絡もないことに抗議するとともに、同月20日午後5時40分までに就業規則(案)に対する組合の意見及び質問、並びに21日の団交開催に関する組合の意思につき正式文書にて回答するよう要求した。

同月20日、組合は、抗議文を送付し、組合が就業規則(案)を受領したのは同月17日の金曜日であり、翌日及び翌々日が土曜日及び日曜日の休日にもかかわらず期限を同月20日に設定し、その極めて短期間の間に就業規則(案)の膨大な文書に対する意見を要求する会社の姿勢や、組合に対し言いがかりをつけ会社が団交開催場所に固執しているのは不当労働行為である、と抗議した。

- (22) 平成12年11月21日、同月20日付けの組合の抗議文に対して、会社は、「抗議文及び団体交渉申入書」と題する文書を組合に送付し、①会社は同年10月12日付けで既に組合に対し就業規則(案)を送付しており、組合が何らの検討もせずに反対・撤回を求めているのは遺憾であり、一日も早く組合としての正式な意見書を提出するよう要請する、②団交開催場所については、組合の会社に対する威迫があり、会社の交渉委員が恐怖を感じているのでビジネスホテルにしたと説明を繰り返し今日に至っている、③会社の申入れが不当労働行為だと主張する法的根拠及びホテルでの開催ができない理由を示すよう求める、④同年11月16日付けの会社文書で申し入れたものと同じ条件による団交開催を重ねて申し入れる、旨通知した。

会社は、自ら申し入れた団交開催の予定時刻に、会社が予定した場所で待機したが、結局、組合は現れなかった。

- (23) 平成12年11月22日、会社は、「抗議文及び団体交渉申入書」と題する文書を組合に送付し、前日、組合が何の連絡もなく団交に現れなかったことに抗議するとともに、改めて同年12月4日、5日又は6日のいずれかの日の午後6時から、参加人数は組合側5名、会社側4名の制限を付けて、ニューオリエンタルホテルでの団交開催を申し入れ、その諾否について同月1日午後5時40分までに返事をするよう求めたが、組合は回答期日までに返事をしなかった。
- (24) 平成12年12月4日、会社は「抗議文及び団体交渉申入書」と題する文書を組合に送付し、同月1日の回答期限が過ぎても、組合から団交開催の諾否について返事がないことに対して抗議するとともに、年末一時金の協議について同月11日又は14日いずれかの日の午後6時から、参加人数は組合側5名、会社側4名の制限を付けて、ニューオリエンタルホテルでの団交開催を改めて申し入れた。しかし、団交の諾否について、組合からの返事はなかった。
- (25) 平成12年12月11日、会社は再度、「抗議文及び団体交渉申入書」と題する文書を組合に送付し、会社が申し入れた団交当日となっても、組合から団交開催の諾否について返事がないこ

とに抗議するとともに、同月19日又は21日のいずれかの日の午後6時から、参加人数は組合側5名、会社側4名の制限を付けて、ニューオリエンタルホテルでの団交開催を改めて申し入れ、同月14日午後5時40分までに団交の諾否について返事するよう求めた。

- (26) 平成12年12月12日、組合は、当委員会に対し本件申立て(平成12年(不)第77号事件)を行った。
- (27) 平成12年12月15日、会社は、「抗議文及び団体交渉申入書並びに通知書」と題する文書を組合に送付し、①同年11月22日以降三度にわたり会社が申し入れた団交開催について組合から諾否の返事がないことについて抗議する、②団交で平成12年年末一時金について回答をする予定であったが団交開催の諾否の返事がないので、課長代理以下の従業員を対象として一律10万円の支給を本状をもって通知する、また③年末一時金の内容の説明をしたいので、同年12月19日午後6時から、参加人数は組合側5名、会社側4名の制限を付けて、ニューオリエンタルホテルでの団交開催を申し入れるので、その諾否について同月18日午後5時40分までに文書回答を求める旨を申し入れた。
- (28) 平成12年12月18日午後3時30分頃、組合は、文書により、以下のとおり申し入れを行った。その内容は、①会社がY2取締役の就任以降、形式はあたかも団交開催に応ずるような体裁を装いながら、ニューオリエンタルホテルでの団交にしか応じず、また年末一時金についても一方的に金額を通知し説明だけを聞けとする態度に終始し、団交の場所や内容の押し付けを行い、会社には誠意ある団交の意思すらない、②今後、組合は大阪地労委の審問と平行して、正常な労使関係を形成する努力を粘り強く会社に働きかけ、解決していく努力を惜しまない、③会社施設や公共施設では正常な団交が保障できないなどと言いがかりをつける組合嫌悪の姿勢を改め、西区民センターにおいて同月19日午後6時から、未解決の課題及び年末一時金についての団交開催に応じ、その諾否を同日午後1時までにファクシミリにより返答を求める、とするものであった。
- これに対し会社は、同月18日、団交応諾書を組合に送付し、同月19日午後6時から、参加人数は組合側5名、会社側4名に制限して、ニューオリエンタルホテルにおいてという、従来の会社主張どおりの条件で団交開催を再び申し入れるとともに、同日、会社は、団交開催の予定時刻に、ニューオリエンタルホテルで待機したが、結局、組合は現れなかった。
- (29) 平成12年12月19日、会社は、同月15日に通知した平成12年年末一時金の金額に関して、「会社の業績により支給しないこ

とがある」とする会社賃金規定第40条、及び「12月に支給する年末賞与は決算の結果計算された利益額に基づく」とする同規定第41条の定めによれば、前期決算である8月21日決算において赤字で、それも3期連続となっており、年末一時金を全く支給できない状況ではあるが、一般従業員の生活を第一と考え、管理職及び役員の協力を得て日夜金策をした末の金額であるので、理解してほしい旨を要請した「通知内容説明書」を組合に送付した。

- (30) 平成12年12月20日、会社は、課長代理以下の非組合員に対し、平成12年年末一時金について10万円で了解する旨の同意書を取ったうえで、一律10万円の年末一時金を支給した。
- (31) 平成12年12月20日、会社は、「抗議文及び要請書」と題する文書を組合に送付し、①組合が前日何の連絡もなく団交開催場所に現れなかったことについて抗議する、②会社が団交開催場所としてニューオリエンタルホテルを提案する理由は、過去数回にわたる組合からの威迫が原因であるが、会社の交渉委員の安全及び精神的苦痛が緩和されたと判断されれば、西区民センターでの団交開催を応諾する用意があるので、会社の交渉委員の身体及び生命に対して、威迫行為による危害を加えないとの組合の保証を正式文書で示してほしい、旨を要請した。
- (32) 平成12年12月26日午後5時前、組合は会社に対し、ファクシミリで申入書を送付し、①ニューオリエンタルホテルに組合が出向くことは会社が主張する暴力的組合であることを認めることになり断じてできない、②組合が押しかけてくる等のY2取締役の言動は、従業員の組合に対する敵対心を煽る不当労働行為であり、謝罪を求める、③会社は、何を根拠として、組合が身体に危害を加える等と言い、また組合に何をどう保証せよというのか、具体的事実を挙げて返事を求める、④年末一時金解決のために、同月28日まで、それが無理な場合でも年明け早々の団交開催を、また、その場所を西区民センターとすることを、及びその諾否の返答を同月28日までにを行うことを要求する、と申し入れた。
- (33) 平成12年12月27日、会社は、「抗議文及び団体交渉申入書」と題する文書を組合に送付し、同月26日付けの組合からの申入書により、同年10月20日のX4組合員のY3部長に対する電話の内容は会社への単なる警告であったということが今回初めて確認できたので、今回に限り同月28日午後4時から5時、参加人数は組合側5名、会社側4名とし、西区民センターにおいて団交に応じる旨を回答した。なお、今回に限り就業時間内の午後4時から5時の開催と設定したのは、この日が、年末の仕事納め

のため、西区民センターは午後5時に閉館することになっていたのであった。

- (34) 平成12年12月28日、午後4時から西区民センターにおいて平成12年年末一時金に関する団交が開催されたが、会社は同月15日付けの通知書及び同月19日付けの通知内容説明書等について、説明したにとどまった。

団交の終了後、会社は同日午後8時頃、同13年1月初旬に団交を開催するよう求める旨の文書を組合に送付した。

なお、後日、会社は、この団交に出席した組合員3名について、本人及び組合に事前に通知することなく、賃金カットを行った。会社が、団交に参加する組合員の賃金をカットしたのは、初めてのことであった。

また、この平成12年12月28日の団交は、同年10月12日に、会社が就業規則の変更を提案して以降初めて開催された団交であったが、就業規則の変更については協議されなかった。この団交以降、同13年3月23日に本件平成13年(不)第21号事件が申し立てられるまでに開催された2回の団交の場においても、就業規則の変更については協議されなかった。

- (35) 平成12年12月28日、忘年会が開催されたが、組合員は呼ばれなかった。

- (36) 平成13年1月9日、本件申立てに関する大阪地労委の調査に出席するため、3名の組合員が管理職不在時に早退届を提出して早退した。後日、この早退に対し会社は本人及び組合に事前に通知することなく賃金カットを実施した。

- (37) 平成13年1月12日、組合は会社に対し、団交申入書により、同月16日午後4時から本社会議室又は西区民センターにおいて、組合側出席者10名以内、との条件で団交開催を申し入れた。これに対して会社は、同月13日、団交申入書により、組合側出席者数10名以内という条件に抗議し、再度5名以内での人数調整を要請するとともに、①同月16日に西区民センターの予約ができなかったため、団交開催場所をエルおおさかに変更したい、②団交開催時刻は午後6時30分からとする、また③議題は平成12年年末一時金に限定する旨を組合に申し入れた。

- (38) 平成13年1月16日午後6時30分から、エルおおさかで団交が開催された。団交の中で、組合は、会社が組合に通知しないで年末一時金を非組合員に支払ったことについて抗議した。また、会社の受注残、販売費、営業段階の損益などについて経営資料の開示を求めた。これに対して会社は、年末一時金については同12年12月20日に非組合員に同意を得て支給したものであり、非組合員に関することは組合とは関係がない旨述べ、会社の経

営内容については、前期決算の内容について、売上高と経常利益のみを口頭で説明した。

- (39) 平成13年1月19日、ブロック会議出席のため組合員4名が、早退届を、不在であったY4部長の席において早退したところ、会社は後日、本人及び組合に事前に通知することなく賃金カットを行った。この早退届には、その期間として19日16時40分から17時10分の30分間、事由として組合行事出席又は組合出席、と記入されていた。早退届には、総務担当以外に、Y4部長及びY5常務の押印があった。
- (40) 平成13年2月1日、組合は、ファクシミリで団交申入書を会社へ送付し、同月6日午後5時又は同月13日午後2時のいずれかの期日で、本社又は平野工場、やむを得ない場合でも西区民センターにおいて団交を開催するよう申し入れた。これに対し会社は、同月3日、団交申入書により、同月13日又は同月14日の午後6時30分から、エルおおさかで、組合側5名以内の条件を付して団交開催を申し入れた。
- (41) 平成13年2月8日、組合はファクシミリで団交申入書を会社へ送信し、団交開催場所であるエルおおさかは駐車場が有料であることを理由に、同月15日午後4時から西区民センターで団交を開催するよう申し入れた。
- (42) 平成13年2月9日、会社は、団交申入書により、団交開催時刻については社業に専念するという会社の方針に配慮するよう要請するとともに、団交開催場所の主張の相違については、現在大阪地労委で係争中であることを理由に、同月20日午後6時30分からエルおおさかで参加人数は組合側5名、会社側4名で団交開催を申し入れた。

これに対して組合は、同月9日、会社の指定した団交開催日は都合が悪いとして、同月13日又は21日の団交を申し入れた。

組合の申入れに対して、会社は、同月9日、団交申入書により、同月21日午後6時30分からエルおおさかで参加人数は組合側5名、会社側4名で団交開催を申し入れた。

- (43) 平成13年2月21日午後6時30分から、エルおおさかにおいて平成12年年末一時金についての団交が開催された。

冒頭、組合は、①会社が一方的に団交の内容を録音すること、②会社が団交の開催時刻及び開催場所に固執していること、③組合員の平成12年12月28日の団交出席、同13年1月9日の大阪地労委の調査への出席、及び同月19日のブロック会議への出席に関して、会社が組合員及び組合に無断で賃金カットを行ったこと、に抗議した。

これに対して会社は、①団交開催場所については労使双方意

見の相違があり、申立的な場所であるエルおおさかとしたい、②団交開催時刻については会社としては社業に専念すべく時間外に行うべきであると考えている、③賃金カットについては、指摘されている件が誰の指示によって行われたか今日は資料がなく答えられないが、今後の就業時間内の組合活動に関しては賃金カットを行うつもりである、また、3件の賃金カットについては最終的に会社としての結論を次回の団交で回答する旨述べた。

組合は、年末一時金を妥結するについて、会社の販売管理費、粗利益率、営業外損益等の説明を求めた。これに対し、会社は、当該事項は会社の経営内容に直結するものであり団交議題になじまない旨を回答した。

- (44) 平成13年2月23日、新入社員の歓迎会が行われたが、組合員は呼ばれなかった。
- (45) 平成13年3月9日、会社は、団交申入書により、平成12年年末一時金について早急に妥結したいとして、同月21日午後6時30分からエルおおさかで参加人数は組合側5名、会社側4名で団交開催を申し入れた。
- (46) 平成13年3月14日、組合はファクシミリで団交申入書を会社に送信し、団交開催の日程調整は電話で行うよう要請するとともに、エルおおさかは駐車場が有料であることを理由に、同月17日午後2時から本社又は平野工場、やむを得ない場合でも西区民センターで団交を開催するよう申し入れた。
- (47) 平成13年3月15日、会社は、組合に対し送付した団交応諾書の中で、①組合員が就業時間内に団交に参加するのは、生産業務に支障をきたす恐れがあるため、団交時間は時間外に設定している、また②組合は開催場所に関して駐車料金を理由にエルおおさかを拒否しているが、エルおおさかは公共交通機関による利便性の高い場所であること、さらに、開催場所については大阪地労委で係争中の問題であることを理由に、組合に対し理解を求め、同月26日午後6時30分から、エルおおさかでの団交を申し入れた。
- (48) 平成13年3月16日、組合は「要求並びに団体交渉申入書」と題する文書を会社に送付し、同月26日午後6時から、エルおおさかにおいて平成13年賃上げ及び平成12年年末一時金を議題とする団交の開催を申し入れた。これに対し会社は、同月22日、団交応諾書により、時間を午後6時30分からとすること、参加人数を組合側5名、会社側4名とするという条件で団交を応諾した。
- (49) 平成13年3月23日、組合は、当委員会に対し本件申立て(平

成13年(不)第21号事件)を行った。同年4月18日、当委員会は、当該申立てを前記(26)申立事件と併合して審査することに決定した。

4 本件申立後の経過

(1) 団交の開催状況及びその顛末について

平成13年7月11日、交渉が妥結し、平成12年年末一時金が支給された。同13年3月23日の本件平成13年(不)第21号事件申立後、年末一時金の交渉が妥結するまでの間、6回の団交が開催され、団交開催条件について、組合及び会社はともにそれまでと同様の主張を行い対立していたものの、6回の団交はいずれもエルおおさかで、就業時間外に組合側参加人数7名で実施されていた。

(2) 賃金カットについて

また、上記6回の団交において、組合員の団交出席やブロック会議参加等による早退に係る賃金カットの取扱いについても協議された。組合はブロック会議出席の早退については賃金カットしないとの労使確認があり、賃金カットは不当だと主張した。これに対し、会社は、問題になった平成12年12月及び同13年1月の計3件の早退に係る賃金カットについては組合員に返戻した。しかし会社は、今後は、就業時間内の組合活動については大阪地労委への出席以外は賃金カットすると述べ、同13年3月29日に、ブロック会議出席のために行った組合員3名の早退につき再び賃金カットを行った。

そのため、同年4月4日のブロック会議以降、組合員は午後5時10分の終業時間後にブロック会議に赴くようになり、その開始時刻に30分遅れて参加するようになった。

5 会社組織の変遷及び就業規則等について(別紙資料参照)

(1) 平成11年4月1日、会社は閉鎖されていた平野工場の再開に伴い、大阪営業本部から業務部を分離しそれを生産本部とする組織変更を行った。その結果、平野工場は生産本部の下に置かれ、生産本部は業務部及び平野工場からなる組織編成となった。会社は、組織変更に合わせて、本社にあった業務部の事業所を平野工場の建物内に集約した。

同日時点では、生産本部における組合員の割合は、業務部の従業員9名中1名、平野工場の従業員9名全員が組合員となっており、生産本部の従業員18名のうち10名が組合員であった。また、組合員を含む会社の全従業員に対して、平成9年4月1日改正の就業規則が適用され、就業規則に基づく給与規定も、平成8年6月1日改正のものが同様に適用されていた。

当該給与規定の第27条には、月給制の従業員は欠勤・遅刻・

早退・私用外出に対して賃金を控除しない、との定めがあり、会社は平成11年8月21日の就業規則等改正までは、私用による早退等でも賃金カットをしていなかった。なお、組合員は嘱託契約社員を除き、月給制の従業員である。

(2) 平成11年8月21日、会社は就業規則及び給与規定等を改正施行したが、本社分の就業規則変更届については大阪西労基署に、業務部分については大阪南労基署に、それぞれ従業員代表者の意見書を添付して届け出たが、平野工場分については、事業所の従業員の過半数を構成していた組合の意見書が得られなかったため、管轄の大阪南労基署には届け出ていない。

(3) 平成12年9月15日、会社は、生産本部から物流部門のみを残して業務部を分離し、再びそれを大阪営業本部の下に置く組織変更を行った。それに伴い業務部の事業所を本社建物内に戻した。その結果、生産本部は平野工場(組織変更後の名称は「製造部」)及び物流部からなる組織編成となった。

これにより、平野工場建物内にある生産本部は、管理職を1名を除き、8名全員が組合員ということになった。

また、平野工場の従業員には平成9年4月改正の就業規則が引き続き適用されている。

会社は、この組織変更の後、就業規則変更届を本社をはじめ、東京支店及び福岡支店についてもそれぞれ管轄の労基署へ届け出たが、平野工場を含む生産本部については、従業員の過半数を占める組合の意見書がないため、届け出ていない。

(4) 平成13年1月5日、会社の組織は、生産本部が生産部に、生産本部の下にあった物流部及び製造部が、それぞれ物流課及び製造課に組織変更された。

この時点において、平野工場を含む生産部の従業員は、管理職1名を除き、8名全員が組合員であった。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

(1) 本件紛争の背景事情について

ア 前記第3.2(1)ないし(7)認定によれば、平成11年において、①会社が赤字を理由に平野工場の閉鎖を提案し、その問題で同工場の従業員との間で協議を重ねたこと、②閉鎖を不服とする平野工場の従業員等が組合に加入し、分会が結成されたこと、③組合が平野工場閉鎖の撤回を求めて会社と団交を続けたこと、④結局、組合の要求を受け入れ、会社は平野工場を再開したこと、⑤平成11年3月18日に組合との間に本件事前協議合意約款を締結したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実によると、会社は、平野工場の閉鎖撤回を強く

求める組合との間で団交を行った結果、平野工場閉鎖の方針を変更した。また、会社はこの問題を契機として、組合との間で本件事前協議合意約款を締結したことにより、今後、労働条件の変更を伴う事項は、組合と協議し合意を得た上でなければ実施できないこととなった。

イ 前記第3.2(9)ないし(18)認定によれば、①平成11年4月1日の平野工場の再開後も団交開催場所をめぐり、組合が会社施設内、会社は社外での開催を主張し、対立していたこと、②その対立状況の中、同月8日の団交開催日当日に、それぞれ主張する場所で待機していたため団交は開催できず、結局、本社に会社交渉委員が戻ってきてはじめて、本社で団交が開催されたこと、③それ以後、団交開催場所について労使間の対立が続き、その対立状況下にあった同月20日に、組合員が会社に無断で平野工場へ入場し、会社の退去要請に応じないという事件があったこと、④会社は、この状況に対処すべく、組合に文書で、団交の開催場所を公的機関とし、開催時刻も終業時刻を考慮した午後5時30分からとするよう要請したこと、⑤同年5月6日、会社社長と組合事務局長との協議の結果、労使の円満な進め方に今後双方とも協力する旨合意し、今後の団交開催場所はその都度協議することで合意したこと、がそれぞれ認められる。

これらの経緯からすると、平野工場再開後も、組合と会社は団交の開催場所や開催時刻等の条件をめぐり鋭く主張が対立していたところ、上記⑤の協議の結果、いったんは会社及び組合が双方歩み寄りの姿勢を見せたとみることができる。

ウ 前記第3.2(27)ないし(36)認定によれば、①平成11年年末一時金、同12年賃上げ及び同年夏季一時金に関する各団交において、組合から、組合事務所を平野工場内に設置することについて要求があったが、会社は管理上の問題を理由に否定的な回答をしたこと、②平成12年夏季一時金に関する団交において、組合は会社回答の根拠として決算書の開示を求めたこと、③平成12年7月11日の団交には、会社社長が出席し、平成12年夏季一時金を妥結するとともに、決算書の提出、組合事務所の設置、及び会社施設内における団交の開催という、組合からの要求項目(いわゆる3点セット)について継続して検討する旨を約したこと、④平成12年8月、会社は社外の経営コンサルタント、人事問題研究所から、Y2取締役及び人事担当のY6課長を採用し、平成12年8月30日、新たに会社の組合交渉責任者となったY2取締役が、文書で正式に3点セットを拒否する回答を行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社は夏季一時金の妥結を優先す

るため会社社長が出席の上で団交を行い、3点セットの問題については、継続して検討することを約束したが、その後、会社は、社外の人事問題研究所から組合との交渉責任者等を採用し、文書により3点セットを拒否することで、従来の組合への譲歩姿勢を変更する意思を明確に示したものとみることができる。

エ 以上、アないしウからすると、会社は、組合との団交の結果、平野工場の閉鎖を撤回せざるを得なくなり、その後も本件事前協議合意約款や、賃金及び一時金の交渉で譲歩したこと等から、このような事態に至った原因が当時の組合への譲歩姿勢そのものにあると考え、そのため、会社は、新たな組合との交渉責任者を立てることによって、まずは3点セットを明確に拒否し、それ以降、団交開催条件の問題を中心として、組合に対するこれまでの姿勢を改めたと言うことができる。

(2) 団交について

ア 就業規則の変更に関する団交

(ア) 会社は、本件事前協議合意約款に基づき、組合と協議・合意の上で、就業規則の変更を行おうとし、そのため会社の方から団交申入れを行い、誠意をもって団交開催に向け努力を重ねていたのであり、むしろ団交開催に条件を付け、事実上団交開催を不可能にしたのは組合であると主張するので、以下検討する。

(イ) まず、前記第3.3(3)、(5)、(8)ないし(10)、(15)及び(20)認定のとおり、①平成12年10月12日、会社が就業規則の変更を組合に提案し、それに対する意見書の提出を求めたこと、②組合はこの提案について、会社に団交に応じるよう求めたこと、③組合は、本件事前協議合意約款に違反することを理由に、就業規則変更の提案の撤回を議題とする団交を度々申し入れていること、がそれぞれ認められる。また、会社が提案した内容が、労働条件の変更を伴うものであったことには争いがない。

これらのことから、会社の提案した就業規則の変更が義務的団交事項であり、会社には、就業規則の変更に関する組合の団交申入れに応じる義務があったと解される。

(ウ) 次に、前記第3.3(34)認定のとおり、平成12年10月12日の会社の就業規則の変更の提案後、同年12月27日まで団交は開催されず、また、平成12年12月28日から、平成13年3月23日の本件申立てに至るまでの3回の団交で、就業規則の変更に関しては一度も交渉が行われていないことが認められる。

この原因について検討すると、前記第3.2(36)、第3.3(5)、

(6)、(8)ないし(17)、(19)ないし(25)、(27)、(28)、(31)、及び(32)認定のとおり、①団交開催時刻について、組合が従来どおり原則として就業時間内での開催を主張するのに対し、会社は社業専念を理由に就業時間外での開催を主張していること、②団交開催場所について、組合が会社施設内、やむを得ない場合でも従来どおりの公共施設での開催を主張するのに対し、会社は一貫して特定のビジネスホテルでの開催を主張していること、③参加人数について、組合がその都度調整をすることを前提に概ね8名程度を主張するのに対し、会社はこれまでの開催実績から組合側5名以内を主張していること、がそれぞれ認められ、組合と会社との間には、開催時刻、開催場所及び参加人数の団交開催条件をめぐって主張の対立があり、そのことが団交開催の大きな障害になっていたとみることができる。また、組合と会社は、この団交開催条件を調整する方法として、対面や電話での調整を行わず、ファクシミリ又は郵送による文書の交換で行っていたことが認められる。

ところで、前記第3.2(36)、第3.3(6)、(8)ないし(17)、(19)ないし(25)、(27)、(28)、(31)、及び(32)認定のとおり、文書の交換のみによって、当事者が団交開催の調整をするようになったのは、会社の一方的な意思によるものであることが認められる。会社は、その理由を組合からの度重なる威迫があり、会社の交渉委員が恐怖を抱き、それを少しでも緩和するために、やむを得ず組合との連絡・調整は文書の交換に限ったと主張する。しかしながら、この点に関して、組合からの威迫の状況が対面や電話による調整を不可能にしているとまでの疎明はなく、団交開催をめぐる連絡・調整を文書のみによらざるを得なかったとする会社の主張は採用できない。

これらのことから判断すると、会社は、組合からの就業規則の変更に係る団交申入れに応じる義務があったにもかかわらず、組合との間で調整可能な団交開催条件の問題を意図的に調整できなくして、事実上団交の開催を不可能にしたと解するのが相当であって、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。

イ 平成12年年末一時金に関する団交

- (ア) 会社は、平成12年12月28日、同13年1月16日及び同年2月21日に開催された団交が進展せず、平成12年年末一時金の妥結ができなかったのは、組合が団交開催条件の問題を蒸し返し、そのために多くの時間を消費したためであり、団

交において会社による不誠実な対応があったためではないと主張するので、以下検討する。

(イ) まず、前記第3.3(38)認定のとおり、平成13年1月16日に開催された団交において、平成12年年末一時金に関し、会社が組合に通知しないで非組合員に先行支給したことについて、組合が会社に抗議したことが認められる。このことからすると、組合は平成12年年末一時金について早期の妥結を望んでいたのであり、3回の団交において組合が自ら進んで団交開催条件の問題を蒸し返し、妥結を遅らせようとしたとは判断できず、この点に関する会社の主張は採用できない。

(ウ) 次に、前記第3.3(27)、(29)、(38)、(43)認定のとおり、①平成12年12月19日、会社は、組合に通知した平成12年年末一時金の課長代理以下一律10万円という額について、会社は3期連続して赤字であり、会社賃金規定に基づけば年末一時金を支給できない状況ではあるが、管理職及び役員の協力を得て日夜金策した金額であるので、理解してほしい旨組合に対して書面により要請したこと、②平成13年1月16日の団交において、組合は、会社が組合に通知しないで年末一時金を非組合員に支給したことについて抗議するとともに、会社の経営資料の開示を求めたこと、③これに対して会社は、前期決算の内容について口頭でのみ説明したこと、④平成13年2月21日の団交において、組合は、年末一時金を妥結するに際し、会社に対して販売管理費、粗利益率、営業外損益等の説明を求めたが、会社は当該事項は会社の経営内容に直結するとして回答しなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、組合には年末一時金の金額の根拠として、会社の経営資料を求めることにつき相当の理由があるとみることができるが、会社は経営資料の開示を経営権の問題であるとして拒むだけで、それ以外に具体的に年末一時金額の根拠を示すなど、組合に対し説明を行い、協議を進行させる努力を尽くしたと判断することはできない。

(エ) これらのことから判断すると、3回の団交において、会社は金額の根拠について十分な説明を行うなどの努力をしておらず、誠実に団交に応じていたものと判断することはできない。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。

ウ 団交開催条件をめぐる会社の行為

(ア) 上記(1)エ判断のとおり、会社は、平成12年8月以降、団交開催条件について大きく姿勢を変えたものと考えられる。その中で、上記(2)ア及びイ判断のとおり、会社は団交開催条件に固執して団交拒否や不誠実な団交を行ってきたとみるのが相当である。

(イ) また、前記第3.3(30)、(34)、第3.4(1)認定のとおり、①会社は非組合員に対し平成12年年末一時金を先行して支給したこと、②同12年12月28日午後4時からの団交に組合員が出席したことについて、会社は初めて賃金カットを実施したこと、③平成12年年末一時金については、同13年3月23日の本件申立以降6回の団交を経て、同年7月11日に妥結したこと、④組合と会社は依然として団交開催条件をめぐる意見が対立していたものの、上記③の団交については、6回とも、場所はエルおおさかで開催され、開催時刻は就業時間外、参加人数は組合側7名であったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、団交開催条件につき労使間で協議が進まないために一時金の合意が行われないうまま、会社は年末一時金を非組合員に先行支給することで、組合に一時金の妥結を一方向的に迫り、さらには就業時間内団交に対して賃金カットを行うことにより、会社の指定する団交開催条件に従わざるを得ない状況に組合を追い込んだものと言える。

(ウ) これらのことから判断すると、かかる会社の行為は、団交開催条件について自らの意図するとおりに組合を従わせることにより、組合の弱体化を企図したものとみるのが相当であり、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。

(3) 賃金カットについて

ア 会社は、平成12年12月28日、同13年1月9日及び同月19日に組合員が早退したことに対して、会社が賃金カットを実施したのは、当該組合員が所定の手続を怠り、会社未承認のまま自主判断で早退したことによるものであり、早退の理由が組合活動であったためではないと主張するので、以下検討する。

イ まず、平成12年12月28日の団交への出席についてみると、前記第3.3(33)及び(34)認定のとおり、①これまで就業時間内の団交が開催された際、一度も賃金カットが実施されたことはないこと、②賃金カットは当該組合員及び組合に無断で一方向的に実施されたこと、③団交当日は年末で西区民センターの閉館時間が早かったため、組合が申し入れている西区民センターで

団交を開催するためには、会社が午後4時から午後5時に団交を設定せざるを得なかったこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすると、会社は自らが指定した就業時間内の団交において、当該組合員が団交に出席していたことを知っていたにもかかわらず、組合や当該組合員に無断で初めて賃金カットを実施したと言うべきである。

また、平成13年1月9日の大阪地労委の調査への出席についてみると、前記第3.3(36)認定のとおり、賃金カットは当該組合員及び組合に無断で一方向的に実施されたことが認められる。会社も被申立人として大阪地労委の当該調査に出席していたことからすれば、会社は当該組合員が出席していたことを知っていたにもかかわらず、賃金カットを実施したと言うべきである。

さらに、平成13年1月19日の組合主催のブロック会議についてみると、前記第3.2(20)、第3.3(39)認定のとおり、①分会三役については月2回程度、1回30分の早退を認める旨の労使間の確認事項があること、②これまでブロック会議に出席するための早退に会社は賃金カットを実施したことはないこと、③当該組合員は当日の出席についても、早退届を出し、労使間の確認事項どおりの行動をとったこと、④賃金カットは当該組合員及び組合に無断で一方向的に実施されたこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすると、会社は労使の確認事項があったにもかかわらず、これを破って組合や当該組合員に無断で賃金カットを実施したと言うべきである。

以上のことからすると、3件の賃金カットはいずれも、早退を認める旨の労使の確認事項が存在するか、又は賃金カットがこれまで実施されたことのない事案において、当該組合員及び組合に無断で初めて賃金カットが実施されたものとみるべきである。

ウ 一方、前記第3.5(1)ないし(3)認定のとおり、①平野工場には平成9年4月改正の就業規則が適用されていること、②その就業規則に基づく給与規定の第27条は、「欠勤・遅刻・早退・私用外出に対して控除しない」という定めになっていたこと、が認められる。これらの事実からすると、平野工場では、早退に関しては賃金カットをしないことになっており、そのことについては、会社は十分知っていたものとみるのが相当である。

エ 以上のことから判断すると、本件においては、就業規則上、平野工場では賃金カットを実施できないにもかかわらず、会社は、当該組合員が管理職不在時に届出をしたことを口実として一方向的に賃金カットを実施することにより、組合員に不利益を与え、もって組合の弱体化を図ったとみるのが相当である。本

賃金カットに係る会社の行為は、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) 反組合的言動について

組合は、会社が、組合から威迫的な内容の電話があったとして、①社長が従業員の反組合的な感情を煽るような発言をし、②管理職を早朝から本社に動員し警備に当たらせ、また、③組合との団交開催予定日には、女子従業員を全員早退させ、これらの反組合的な言動によって、会社従業員の組合への不信感を募らせ、非組合員との間に埋めがたい溝を作り、組合の弱体化を企図したと主張する。

しかし、確かに、前記第3.3(7)認定のとおり、平成12年10月23日以降、会社は、本社門前に管理職を配置し、警備に当たらせたことは認められるが、それ以外の事実に関する疎明はなく、管理職を警備に当たらせた事実のみをもって、従業員への不信感を募らせ、非組合員との間に埋めがたい溝を作り、組合の弱体化を企図したとまでは言えず、組合の主張は採用できない。

(5) 組合員への差別的取扱いについて

組合は、会社が、忘年会及び新入社員歓迎会に、組合員だけを招待せず排除することにより、不当に差別したと主張するが、これらの行事を会社が主催したとの疎明はなく、組合の主張は採用できない。

2 救済方法

- (1) 申立人らは団交開催条件に固執することによる団交拒否の禁止を求めるが、主文1の救済をもって足りると考える。
- (2) 申立人らは就業時間内の組合活動への組合員の参加に対する賃金カットの禁止を求めるが、当該賃金カットの有無に関しては主文1の労使間の協議に委ねるべきであるし、地労委の調査への出席の場合に関しては、被申立人が既に賃金カットをしない旨言明しており、その他については具体的な事案に応じて労使間で協議すべき事項であるから、主文3をもって足りると考える。
- (3) 申立人ら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16年1月13日

大阪府地方労働委員会

会長 田中 治 印