

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合大阪地方本部

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部

被申立人 オサメ工業株式会社

上記当事者間の平成 15 年(不)第 82 号事件について、当委員会は、平成 17 年 2 月 9 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が出席し、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、平成 15 年 7 月 29 日付け、同年 8 月 27 日付け及び同年 9 月 19 日付けで申立人から申入れのあった団体交渉について、被申立人が要求した交渉条件に固執することなく、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合大阪地方本部

執行委員長 X1 様

全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部

執行委員長 X2 様

オサメ工業株式会社

代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、大阪府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) 貴組合が平成 15 年 7 月 29 日付け、同年 8 月 27 日付け及び同年 9 月 19 日付

けで申し入れた団体交渉に際して、団体交渉申入れのための貴組合役員の事業所内への立入りを拒否したり、団体交渉の出席人数に固執して実質的な団交に応じないという、不誠実な対応を行ったこと。

- (2) 平成 15 年 7 月 30 日、全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部執行委員長 X2 氏に対して解雇通告を行ったこと。
 - (3) 代表取締役 Y1 が、平成 15 年 7 月 29 日に貴組合役員に対し退職を求める発言を行ったこと、同年 8 月 4 日に貴組合員に対し組合脱退を勧奨する発言を行ったこと及び同日に従業員に対し貴組合加入を妨害する発言を行ったこと。
 - (4) 貴組合元書記長 X3 氏に対し、組合からの脱退を働きかけ、併せて利益供与を行ったこと。
- 3 申立人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、被申立人オサメ工業株式会社が、申立人全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部の結成に際し、組合員に対する解雇通告や脱退工作を行ったこと、従業員に対する組合加入妨害を行ったこと、申立人らとの団体交渉に出席人数等を制限したり、団体交渉申入れのための事業所内への立入りを拒否するなどして誠実に応じなかったこと及び組合活動のための被申立人会社施設等の使用・貸与を認めなかったことが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 請求する救済内容要旨

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 15 年 7 月 29 日付け、同年 8 月 27 日付け及び同年 9 月 19 日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 団体交渉の会場を被申立人会社内とし、出席人数 3 名以内、開催時間 1 時間以内との制限をしないこと。
- (3) 組合員への不利益取扱い、組合脱退勧奨及び従業員の組合加入妨害を行わないこと。
- (4) 申立人組合関係者が、団体交渉等のために被申立人会社内に立ち入ることを拒否しないこと。
- (5) 組合活動のための被申立人会社食堂の使用並びにロッカー及び掲示板の貸与を認めること。
- (6) 組合員に対する解雇通告及び退職強要並びに上記(1)ないし(5)に係る謝罪文

の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

被申立人は、極度に労働組合を嫌悪し、以下のとおり不利益取扱い、不誠実な団体交渉及び支配介入の不当労働行為を行った。

(1) 組合支部長に対する解雇通告について

平成15年7月29日、全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部(以下「組合支部」という)の結成通告を受けたオサメ工業株式会社(以下「会社」という)代表取締役Y1(以下「社長」という)は激怒し、組合支部執行委員長X2(以下「X2支部長」という)らに対し、「組合は認めない。お前らはクビだ」等と発言し、労働組合結成通知書の受取さえ拒否し、会社総務部長Y2(以下「総務部長」という)も「組合は認めない」、「警察を呼ぶぞ」等と発言し、同通知書の受取を拒否した。そのため、X2支部長らは、同部長の机の上に同通知書を置かざるを得なかった。このように会社は、組合と話をする姿勢を一切みせず、完全に労働組合の存在を認めない姿勢に終始した(以下、全日本金属情報機器労働組合大阪地方本部を「組合地本」といい、組合支部及び組合地本を併せて「組合」という)。

さらに、同日、社長は、X2支部長に対し組合を作ったから解雇する旨述べ、解雇通知書と解雇予告手当の入った封筒を渡そうとした。また、その翌日には、会社は、会社食堂に解雇通告の書面を掲示した。その内容は、「労働組合結成について会社側に相談もなく先導し、また、突然に他従業員に動揺を与えたこと」によると記載され組合嫌悪の姿勢が如実に示されており、また、これらの解雇通告は、組合結成通告の当日及び翌日であったことから明らかなように、労働組合を結成したことを理由とするものである。また、X2支部長の解雇を食堂の扉に掲示して従業員に周知しようとしたところにも、組合を結成したものは解雇するという恫喝やみせしめを目的とする解雇であることが明らかである。

このような組合役員に対する解雇通告は、組合役員であることを理由とした不利益取扱いに該当するとともに、組合役員に不当な圧力を加えることによって組合の運営を妨害する支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 組合脱退の圧力と組合加入妨害について

ア 社長は、組合が組合支部結成を通告した当日に、組合支部副執行委員長X4(以下「X4副委員長」という)、組合支部会計X5(以下「X5会計」という)及び組合支部書記長X3(以下「X3書記長」という)の3名(以下「組合支部三役員」という)に対し、「組合は認めない」、「お前らも辞表をもってこい」等

と発言し、退職を強要した。また、社長は、組合支部結成の6日後に、組合員X6(以下「X6組合員」という)に「組合を抜けるなら今のうちやぞ。このままではお前の将来はないぞ」等と発言し、こうした会社の圧力に耐えられなかったX6組合員は、組合支部を脱退せざるを得なかった。さらに、社長は、非組合員の会社従業員3名を集め、「組合に入るのは構わん。せやけど、ここを辞めたら行くところはないぞ。わかっているやろうな」等と発言した。この発言は、組合に入ったら会社を解雇されるか辞めざるを得ないほど不当な仕打ちをするとの脅し文句であることは明白である。

イ また、会社製造部課長Y3(以下「Y3課長」という)も、会社従業員に対し「組合を作った連中は、組合の名前を使っているが、政治資金集めをしているのだ」と中傷した。

ウ このように、会社は組合を敵視して、使用者の立場を利用して、組合脱退の圧力を加え、また、組合加入妨害を行うという重大な不当労働行為を行っている。

(3) X3書記長に対する組合脱退工作について

組合支部書記長として組合支部結成以来、X2支部長らと共に組合活動の中心として積極的に活動してきたX3書記長は、社長から、組合が組合支部結成を通告した日に、「お前は組合やめとけ」等と言われ、組合支部結成通告から約2ヶ月後に組合支部を脱退した。その2日後の平成15年10月1日に、X3書記長は、会社の「製造部デリバリ担当責任者」に命じられた(以下「本件辞令」という)。

X3書記長が就任した「責任者」という役職はこれまで社内に存在しなかったものであり、また、X3書記長は勤続1年半、年齢30歳の若手従業員である。さらに会社においては、昇格辞令は毎年4月1日付けで発令されてきており、10月1日という時期に昇格が発令される前例はほとんど存在せず、本件辞令は従前の運用とかけ離れた不自然なものである。

このようなことに加え、会社がX3書記長を含む組合役員を敵視していたことを併せ考えれば、会社は、本件辞令による昇格という利益誘導及び組合を続けたら不利益取扱いをするという恫喝によって、X3書記長を組合から脱退させるという不当な圧力を加えたことは明白である。

(4) 団体交渉について

ア 早期に団体交渉(以下「団交」という)を開催することを求めていた組合が、平成15年8月6日にあらためて社長に対し早期団交開催を求めた際、社長が不誠実な態度をとったため、組合員らは強く抗議した。この際、総務部長が

社長を制止しなければならないほど社長は大声を出して怒っていたのであり、組合員らが一方的に社長を取り囲んで怒鳴りつけたりはしていない。

イ 同月 7 日に、会社が提出した団交応諾書面には、交渉場所はホテル、時間は僅か 1 時間、交渉参加人数は 3 名のみで制限し、組合の要求に対しては「後日回答します」との記載があり、実質的な要求内容に踏み込んだ具体的な交渉が期待できないものであった。組合は会社内の食堂での団交を求めており、業務時間外に食堂で団交を開催することについて何ら業務上の支障はないにもかかわらず、会社は、会社所在地から離れ組合員が参加しにくい場所を団交場所として指定した。また、それまでに事実上、組合員 3 名で会社との交渉を行ったことがあったが、これは会社の人選せよとの主張に対し事態の打開のためにやむなく応じたものにすぎなかった。そもそも団交ルールを勝手に作りこれに従わなければ団交に応じないという会社の姿勢が問題である。

ウ 同月 8 日の第 1 回の団交は、組合が会社の不当労働行為への謝罪を求め、要求の説明を行ったところで、1 時間が経過し、団交を終了せざるを得ず、実質的な交渉も回答もないままに終了した。

その後行われた団交でも会社は早期の団交開催に応じず、団交期日を先延ばしする態度を取り続け、団交の人数・時間・場所について不当な条件をつけ、組合側が 3 名より多く出席すると、一方的に退席するなど、団交に対する不誠実な態度をとり続けた。

エ また、会社は、組合地本役員らが団交申入れという正当な理由で事業所内に立ち入ることも拒否するという、労働組合との交渉を完全に拒否する態度をとった。

(5) 組合活動のための会社施設等の使用・貸与について

労働組合にとって、その組織する労働者が勤務する施設における会議を認められることは、憲法上保障された団結権を実効的に行使するうえで極めて重要である。また、ロッカーは、組合活動に必要な文書類を保管するためのものであり、事務所に代わる当面の代替手段として求める最低限の要求である。さらに、掲示板は、労働組合としての取組を従業員に宣伝したり、組合の要求を知らしめるなど、労働組合にとって必要不可欠なものである。

組合は、組合支部結成通告以来一貫して、組合の会議のための会社施設使用や組合事務所(又は代替としてのロッカー)・掲示板の貸与を求めてきた。ところが会社は組合側の要求に耳を傾ける姿勢を持たないまま、何ら合理的理由もなくいずれも拒否している。

こうした会社の対応は、不当労働行為に該当する。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

会社の対応は以下のとおりであり、いずれも不当労働行為に該当しない。

(1) 組合支部長に対する解雇通告について

会社が、X2 支部長に対する解雇通告を会社食堂に貼付したのは、平成 14 年に会社従業員が X3 書記長に怪我をさせた事故に際して、X2 支部長が、両者の対立を煽るような発言をしたことに対し、社長が「今度こういう扇動をしたら解雇する」と通告していたことを踏まえたものであり、X2 支部長が組合支部を結成したことの故をもって本件解雇通告に及んだのではなかった。しかし、会社は、これらの解雇事由が必ずしも適切でなかったと考えて、同文書を即時撤去してこの意思表示を撤回した。

なお、平成 14 年 10 月から同 15 年 7 月までの間にも、X2 支部長は不穏当な発言を行っていた。

(2) 組合脱退の圧力と組合加入妨害について

ア 組合は、社長が、組合支部三役員、X6 組合員及び非組合員の従業員に対し、退職強要、組合脱退勧奨及び加入妨害の圧力を加える発言をそれぞれ行ったと主張する。

しかし、社長が非組合員に対して「組合に入るのは構わん」と発言したのは、組合に入るか否かは個人の自由であるから自分の意思でよく考えて決めるようにとの文脈の中で述べたものにすぎず、組合が主張するように脅し文句のように述べたものではない。また、その他の組合の主張は、いずれも否認する。

イ また、組合は、Y3 課長が、組合を中傷する発言を行ったと主張するが、合理的な理由もなくその発言が行われたという日時の主張が変遷していることから、Y3 課長の発言自体がなかったことは明らかである。

(3) X3 書記長に対する組合脱退工作について

組合は、X3 書記長に対する辞令が組合脱退工作であると主張するが、同辞令と、X3 書記長の組合脱退との間には何の関係もない。X3 書記長は、デリバリ担当として、製造部門に仕事を割り振るという責任ある仕事を任されていたが、経験も少なく年齢も若いため、肩書がないままでは製造部門のベテラン従業員に言うことを聞いてもらえないということが多く、会社は、X3 書記長の業務が円滑に遂行できるように「責任者」であることを明確にする肩書を同書記長に与えたものである。なお、「責任者」とは、職務上の役職ではなく、単なる業務遂行上の責任者であることを示すものにすぎない。

(4) 団交について

ア 組合の役員ら7名が会社に組合支部結成通知を持参した際の状況は、月末で多忙であった社長が出勤するのを待ち伏せし、いきなり取り囲み、口々に大声で怒鳴りあげたり、無断で本社事務室に立ち入り、業務中であった総務部長に対し大声で怒鳴り上げ、総務部長が「業務中なので帰るように」、「警察を呼ぶぞ」と言ったところ、結成通知等を総務部長の机上において退席したというものであった。社長は、組合員に対し、常識的な言動を取って来社するよう言ったことはあるが、組合敵視の発言はしていない。

また、平成15年8月6日に、高齢の社長が炎天下で組合員二十数名に大声で糾弾された際、社長が「わかった」と答えたのは、身の危険を感じその場から逃れるためであり、真意ではない。

イ 会社は第1回の団交をホテルにおいて、組合の要求事項の説明を議題とし、1時間、3名以内の出席で開催することを連絡した。開催場所は、組合が会社で設営するように求めたものであり、また、開催場所のホテルは、会社からそれ程遠い場所ではなかった。団交議題については、組合が持参した要求書が抽象的であったため、要求事項について組合の考え方を聞いた上でないと回答できないと考え「組合要求事項の説明」とし、そのために適当な時間として1時間と設定したものであった。また、出席人数については、それまでの組合員らの行動から出席人数を絞らないと冷静な話合いが出来ないと判断し、他方それまでの組合との話合いが組合側の判断で概ね3名を選出して行われていたことから、3名以下としたものであった。このように、会社が示した条件はいずれも合理的な理由があり、決して不当なものではなかった。

ウ 第1回団交が開催された際、組合側の出席者が7名であったため、会社側は組合側が人数を絞るのをロビーで待とうとしたが、組合員らから罵られたため、団交場所にとどまった。組合員らは、団交の出席人数の制限や社長の欠席について非難を続け、要求書の読み上げを始めたのは、開始から50分を過ぎた頃のことであった。そのため、程なく退室時間となり、第1回団交は終了することとなった。このように団交議題と関係のない会社非難等に時間を費やして、本来の団交議題に割くべき時間がなくなったのは組合の時間配分の失敗である。

会社側は、第1回団交で組合員に脅されて席に着きその後1時間ずっと強迫と恫喝を繰り返されたことから、第2回以降の団交の際には、組合側が人数を絞ってくるまでは団交の席に着かないこととして、ロビーで待機していた。結局、組合側が人数を絞ることをせずにしたため、団交を開催することはできなかった。

なお、組合は、会社が団交開催を引き延ばしていると主張しているが、会社は団交の日程調整に際しては、理由を示しており、引き延ばしているなどということはない。

エ 企業施設内への立入りの可否は、施設管理権を有する企業自らの判断で決する性質のものであり、労使間で何らの取決めがない以上第三者の立入りを許可制とすることは非難されるものではない。本件においては、組合本部役員ら3名は、団交期日の回答期限前であるにもかかわらず、大声で怒鳴り散らしながら会社事務所に無断で立ち入ったもので、これに対し、会社側が抗議したにすぎない。

(5) 組合活動のための会社施設等の使用・貸与について

会社が、会社施設等の使用・貸与を認めないのは、組合支部結成当初から事務所への無断立入りや恫喝、脅迫を行う組合員らのやり方に醒め切った状態の従業員と組合員との無用の対立を避けるためなどの合理的な理由が存在するからであるが、そもそも、会社施設の利用については、本来、使用者には施設管理権に基づき施設の利用を許諾するか否かの権限があり、労使間で協定も締結されていない本件において、会社が食堂の利用、ロッカーの貸与や掲示板の設置を認めなかったからといって何ら非難されるいわれはない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和35年4月に設立した株式会社であって、肩書地に本社を置き、ステンレス製のサニタリー継手、バルブ、ポンプ類の設計及び製造販売等を業としており、その従業員数は本件審問終結時約55名である。

(2) 組合地本は、大阪府内の金属機械情報機器関連の職場で働く労働者を組織する労働組合であり、組合員数は本件審問終結時約860名である。

組合支部は、会社に勤務する従業員により組織する労働組合で、組合地本を構成する支部であり、その組合員数は本件審問終結時3名である。

2 組合支部結成における経緯について

(1) 平成15年5月26日、会社製造部に所属する従業員のX2支部長、X4副委員長、X5会計、X3書記長及びX6組合員の5名は、組合支部を結成した。

(2) 平成15年7月29日午前9時頃、X2支部長及び組合地本役員ら7名が、労働組合結成通知書及び要求書(以下「15.7.29 要求書」という)を会社に持参し、会社本社入口付近で出社した社長に話を申し入れたが、社長はそれに応じず、会社本社の2階事務所に上がったため、X2支部長らは会社本社事務所に行き、再度話を求めた。しかし、社長は「事前アポがない」などとして話し

合いに応じなかった。このため、組合は、総務部長に話し合いを求めたが、同部長も応じなかったため、X2 支部長らは同通知書と 15. 7. 29 要求書を同事務所内の同部長の机の上に置き、退席した。

なお、15. 7. 29 要求書は、労働条件を事前に労使で協議し合意の上で決定すること、組合事務所及び掲示板を貸与すること並びに組合支部の会社施設の利用を認めること等 7 項目を要求するとともに、同年 8 月 5 日に会社食堂において団交を開催し、その席上で同要求書に対する回答を文書で行うことを申し入れるものであった。

同日、午後 1 時 30 分頃、社長は、組合支部三役員に対し、組合支部の結成を非難し同三役員に退職を求める発言を行った。

同日、午後 3 時頃、社長が X2 支部長に対し、組合支部の結成を非難し解雇通知書及び解雇予告手当を渡そうとしたが、同支部長はこの受取を拒否した。

- (3) 平成 15 年 7 月 30 日午前 8 時頃、会社は、X2 支部長に対する次の書面を会社内食堂の入口に掲示した。

「

平成 15 年 7 月 29 日

X2 殿

オサメ工業株式会社

代表取締役 Y1

以前より、特に平成 14 年 10 月 8 日の X7 君と X3 君の事故の件について先導をし、会社より厳重に注意され、今後このような事態を起こした時は、会社より解雇すると申し渡しをしています。

今回(平成 15 年 7 月 29 日)の件(労働組合結成)について、会社側に相談もなく先導し、また、突然に他従業員に動揺を与えたことにより、平成 15 年 7 月 29 日付にて解雇通告を致します。

以上」

なお、「X7 君と X3 君の事故の件について先導」とは、平成 14 年 10 月 8 日に会社従業員 X7 が X3 書記長に怪我をさせた事故に際して、X2 支部長が両者を煽るような発言をしたとするものである(以下「14 年発言」という)。

上記書面(以下「本件解雇通告書」という)の掲示から約 10 分経過後、会社は、自ら同書面を撤去した。なお、会社は本件審査の過程において、同書面の撤去をもって X2 支部長に対する解雇通告を撤回したと主張している(平成 15 年 7 月 29 日に社長が X2 支部長に解雇通知書及び解雇予告手当を渡そうとした行為に上記解雇通告書の掲示を含めて、以下「本件解雇通告」という)。

- (4) 平成 15 年 7 月 30 日午前 9 時頃、組合役員ら 6 名は、本件解雇通告への抗議

並びに労働組合結成通知書及び 15. 7. 29 要求書について話合いの場をもつことを求める申入書を会社に持参した。その際、組合地本役員ら 3 名と社長、会社取締役営業部長 Y4(以下「営業部長」という)及び総務部長とで、会社社長室において 1 時間程度話合いを行った。なお、話合いに際して会社側より組合側に対し人選をして欲しい旨の要望があり、これを受けて組合側 3 名が話合いに参加した。この席上、社長は、「団交については、明日返事する」旨発言した。

(5) 平成 15 年 7 月 31 日、会社は、組合に対し「団交は盆休み明けの 8 月 18 日以降に開催する。場所は組合で設営して欲しい」旨回答した。

(6) 平成 15 年 8 月 1 日、組合役員ら 4 名が会社を訪問し、会社側は総務部長が対応した。組合役員らは、会社に対し、団交の早期開催及び「①本件解雇通告の撤回とその旨の掲示、②組合支部三役員に対する辞表提出強要の撤回と謝罪、③会社側が設営した場所での団交の開催、④8 月 8 日までに団交を開催するよう検討して、8 月 4 日までに回答すること」の 4 点を申し入れた。

(7) 平成 15 年 8 月 4 日午前中、総務部長は、組合地本副委員長 X8(以下「地本副委員長」という)に、「8 月 8 日午後 6 時より団交を開催する。場所は組合で設営して欲しい」との旨連絡した。

同日午後、地本副委員長は、総務部長に「8 月 8 日の日時は応諾する。ただし、場所は会社側で設営して欲しい」旨連絡した。

(8) 平成 15 年 8 月 4 日午後 1 時頃、社長は、X6 組合員に対し、組合に加入したことについて「将来のことを考えるように」等の発言を行った。

同日午後 1 時 30 分頃、社長は、会社敷地内の別棟にある第 2 工場において、非組合員の会社従業員 3 名に対し、「組合に入るのは構わないが、よく考えて決めるように」等の発言を行った。

(9) 平成 15 年 8 月 5 日、組合支部役員は、会社を訪問し、前日の社長の発言が不当労働行為であるとして、抗議した。

(10) 平成 15 年 8 月 6 日午後零時頃、組合役員ら組合関係者二十数名は、会社を訪問した。組合役員ら 4 名が社長に面会を求め本社事務所に出向いたが、社長は本社事務所には不在であり、総務部長からの人選の要望に応じた組合側 3 名と総務部長ら会社側 3 名とで、社長室で話し合いを行うこととなった。その時に組合関係者より組合役員らに対し「社長が第 2 工場付近にいる」旨の連絡が入り、組合役員らは社長のいる第 2 工場付近に出向いた。

第 2 工場前で、組合関係者ら二十数名が集まった前で、組合役員ら 5、6 名は、社長に対し、①本件解雇通告への謝罪、②本件解雇通告撤回の会社内への掲示、③不当労働行為に対する謝罪文の提出、④Y3 課長の発言についての謝

罪文の提出、⑤平成 15 年 8 月 8 日の団交の開催と社長の出席、⑥8 月 8 日の団交の際の③と④の謝罪文の提出、を要求した。これらの項目について組合役員らと社長との間で議論となり、社長は、本件解雇通告については撤回した旨、同月 4 日に X6 組合員に対して「将来のこと考えよ」と発言した旨述べた。また、社長は、組合役員らの要求に対し、「はいはい」、「はい、わかった」などと述べた。

さらに、組合役員らが、総務部長に対し社長が団交への出席を約束した旨確認したところ、総務部長は「はいそうですか。場所は連絡します」と述べた。

また、組合役員らが、Y3 課長に対し、同氏の「組合は組合費を政治資金にしている」旨の発言についての謝罪を求めたのに対し、Y3 課長はその発言を認め、謝罪した。

3 団交等における経緯について

- (1) 平成 15 年 8 月 7 日、会社は、組合に対し「お知らせ」とする文書を提出した。その内容は以下のとおりであった。

「(略)

お知らせ

下記のとおり団体交渉を申し入れます。

記

1. 日 時 平成 15 年 8 月 8 日(金)午後 7 時から午後 8 時まで
2. 場 所 ニューコマンダーホテル 新館 1 階 パーティールーム じょあ(住所略)
3. 議 題 貴組合要求事項の説明について
会社回答は貴組合の要求趣旨の説明を受けた後、後日回答します。
4. 出席者 弊社 3 名出席します。貴組合にても、3 名以内のご出席でお願いいたします。 以上

なお、ニューコマンダーホテルは、会社の最寄り駅(京阪電鉄「大和田駅」)から 2 駅離れた「寝屋川市駅」から徒歩 6 分程の場所にある。

- (2) 平成 15 年 8 月 8 日午後 7 時から 8 時まで、ニューコマンダーホテル(以下「ホテル」という)のパーティールームで団交(以下、「第 1 回団交」という)が開催された。

組合側は、X2 支部長ら 7 名が出席し、会社側は、総務部長及び営業部長の 2 名が出席した。

冒頭で、会社側は、「出席人数は 3 名以内で」と申し入れたが、それに対し組

合側が抗議したので、会社側は団交に応じることとなった。なお、会場の組合側の椅子は3脚設置されているだけであったので、組合側が椅子の追加を要求したが、ホテルはこれを拒否した。また、組合側は社長が出席していないことを抗議するとともに、社長の出席、社長及びY3課長の謝罪文の提出を要求した。これに対し会社側は、同月6日の社長等の発言は任意に行われたものではないと反論した。これらのやり取りで、団交開始から45分程度が経過した。

その後、組合側が、結成通知書の説明を行い、次に、15.7.29要求書について説明を始めたが、全7項目のうち第1項の説明を始めたところで、ホテル従業員から会場使用時間が終了である旨の連絡があり、団交を中止せざるを得なかった。

同日、第1回団交終了後、組合側が「次回団交を8月25日とするよう求める」旨述べた。

- (3) 平成15年8月20日、X4副委員長らが総務部長に次回団交日程について問い合わせたところ、総務部長は「25日の週に連絡する」旨述べた。
- (4) 平成15年8月25日、組合支部の上部団体の役員は、総務部長に次回団交日程について「26日か27日の開催を求める」旨の電話連絡を行った。これに対し、総務部長は、「月末前であり、社内調整の結果、26日、27日は無理である。28日には連絡する」旨電話連絡した。
- (5) 平成15年8月27日午後1時30分頃、第1回団交に出席した組合役員ら3名は、会社を訪問し、会社本社の事務室に立ち入った。これに対し、営業部長が、「勝手に入るな、不法侵入だ」などと退出を求めたため、組合役員らは、団体交渉開催申入書(以下「15.8.27申入書」という)を総務部長の机の上に置き、退出した。同申入書には、団交の開催について、次のように記載されていた。

「日時:2003年9月2日(火)午後6時から

場所:会社食堂

議題:第1回団体交渉の継続事項

なお、会社側交渉委員の責任者として、約束通り、貴殿(社長)が必ず出席されることを要請します。」

なお、営業部長は、組合役員らの立入りが不法侵入であるとして警察に通報し、組合役員らが退出後に警察官が会社に到着した。また、当時、会社には「本社事務所の許可なく社内立入禁止」との看板が設置されていた。(以下、同日の団交申入れを「15.8.27団交申入れ」という)

- (6) 平成15年8月29日、会社は、組合に対し「お知らせ」とする文書(以下「15.8.29会社文書」という)を提出した。その内容は以下のとおりであった。

「(略)

お知らせ

8月27日午後、業務時間中に貴組合役員が弊社本社事務所の許可なく、突然不法に敷地内へ侵入の上、「団体交渉申入書」を総務部長の机上に叩き付けていったこと、及び同部長を罵倒したことは誠に遺憾であります。

ところで、貴組合が申し入れた団体交渉につき、会社は下記の通り変更を申し入れます。

記

1. 日 時 平成15年9月5日(金)午後7時から午後8時まで
 2. 場 所 ニューコマンドーホテル新館 1階パーティールームじょあ(住所略)
 3. 議 題 貴組合要求事項の説明について
会社回答は貴組合の要求趣旨の説明を受けた後、後日回答します。
 4. 出席者 弊社3名出席します。貴組合にても、3名以内のご出席でお願いいたします。 以上
- (7) 平成15年9月5日、組合は、15.8.29会社文書に対し申入書を提出した。同申入書は、同会社文書における同年8月27日の組合役員の行動への批判に対する抗議、団交時間の制限、出席者数の制約等の団交条件の制限が団交を形骸化しようとするものであること及び同年9月5日の団交における社長出席の要請を内容とするものであった。
- (8) 平成15年9月5日午後7時から、ホテルのパーティールームで団交が開催された(以下「第2回団交」という)。
組合側は、X2支部長ら8名が出席し、会社側は、総務部長及び営業部長の2名が出席した。会社側は、組合側も出席人数は3名以内に絞って欲しい、組合側出席者が決まるまでロビーで待つ旨主張して、団交会場を退出した。両者が団交会場で同席していた時間は5分程度であった。
組合側は、ロビーに着席していた会社側に対し団交の開催を主張し、会社側は、組合側の人数が調整できるのをロビーで待つと主張するうちに、団交会場を使用できる1時間が経過した。
- (9) 平成15年9月18日、X3書記長は、X2支部長に対して電話で組合脱退の意向を示した。
- (10) 平成15年9月19日、X4副委員長は、会社に対し団交申入書を提出した。
同申入書は、第2回団交における会社の対応への抗議と次回団交について次の

ように要求するものであった。

「(略)

日時:2003年9月25日(木)午後6時から

場所:会社食堂

議題:2003年7月29日付要求書に対する会社回答と協議

組合側交渉委員:上級機関・上部団体役員及び支部役員

会社側交渉委員:決定権をもつ代表取締役社長の出席を求めます。 以上」

X4副委員長は、総務部長に対し、「9月23日までに返事が欲しい」旨述べた。

- (11) 平成15年9月22日、X6組合員は、X2支部長に対して電話で組合脱退の意向を示した。
- (12) 平成15年9月23日、総務部長は、X4副委員長に対し「9月25日に団交を開催することは困難である」旨述べた。
- (13) 平成15年9月25日、組合は、会社に次回団交日程の確認を行った。これに対し、会社は「10月2日か3日に日程の返事をする」旨述べた。
- (14) 平成15年9月29日、X3書記長は、組合支部に対して脱退届を提出した(以下、組合支部脱退後も「X3書記長」という)。
- (15) 平成15年9月29日、組合は、当委員会に対し、誠実団交応諾等についてあつせん申請を行ったが、同年10月27日、会社はこれを辞退した。
- (16) 平成15年10月1日、X3書記長は、会社から「製造部デリバリ担当責任者」に命じられた(本件辞令)。「製造部デリバリ担当責任者」とは、本件辞令により初めて創設された肩書であるが、職務上の役職ではなく、業務遂行上の責任者であることを示すものであり、その業務は納期に合わせた工程管理に従い製造部で決定した業務の割振を現場で管理すること等である。X3書記長は平成14年3月に入社し、同年の秋頃より事実上これらの業務を行っていた。また、X3書記長は同責任者に就任することにより、基本給が5,000円増額された。なお、本件辞令が発令された同日、X3書記長は有給休暇を取得していた。
- (17) 平成15年10月2日、総務部長は、X3書記長に対し、本件辞令の発令を告知した。

同日、X3書記長は、総務部長に組合を脱退した旨伝えるとともに、社長あてに、「2003年9月29日をもちまして、全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部を脱退いたしましたので、ご連絡いたします。これをもって、今後の仕事に関して今以上に努力して励みたいと思います。どうぞよろしく願います」と記した文書を提出した。

同日、X6組合員が、組合支部に対して脱退届を提出した。

(18) 平成 15 年 10 月 3 日、会社は、組合に対し「お知らせ」とする文書を提出した。その内容は以下のとおりであった。

「(略)

お知らせ

下記のとおり団体交渉を申し入れます。

記

1. 日 時 平成 15 年 10 月 17 日(金)午後 7 時から午後 8 時まで
2. 場 所 ニューコマンダーホテル新館 1 階パーティールームじょあ(住所略)
3. 議 題 貴組合要求事項の説明について
会社回答は貴組合の要求趣旨の説明を受けた後、後日回答します。
4. 出席者 弊社 3 名出席します。貴組合にても、3 名以内のご出席でお願いいたします。 以上」

(19) 平成 15 年 10 月 17 日午後 7 時から、ホテルのパーティールームで団交が開催された(以下「第 3 回団交」という)。

組合側は、X2 支部長ら 7 名が出席し、会社側は、営業部長らが出席した。会社側は、組合側も出席人数は 3 名以内に絞って欲しい、組合側出席者が決まるまでロビーで待つ旨主張して、団交会場を退出した。両者が団交会場で同席していた時間は 5 分程度だった。

組合側は、ロビーに待機していた会社側に対し団交の開催を主張し、会社側は、組合側の人数が調整できるのをロビーで待つと主張するうちに、団交会場を使用できる 1 時間が経過した。

4 会社施設等の使用・貸与等について

(1) 平成 15 年 11 月 4 日、組合支部は、会社に対し、「平成 15 年 11 月 7 日(金)、午後 6 時から午後 8 時まで、支部会議を開催致しますので本社食堂の使用をお願い致します」との内容の使用願を提出した。

同日、会社は、組合支部に対し、「11 月 7 日、支部会議開催のための本社食堂使用は認めません」との内容の回答書を提出した。

(2) 平成 15 年 11 月 6 日、組合は、会社が事実上の団交拒否を続けているため、とりあえず必要性と緊急性の高い要求を行うとして、会社に対し次の内容が記載された要求書(以下「15. 11. 6 要求書」という)を提出し、同月 12 日までに文書で回答するよう申し入れた。

「(略)

2003年7月29日付「要求書」の七、(一)に関して。

1. 支部組合事務所の当面の代替として、本社更衣室にロッカー(鍵付き)1基を設置し、支部に貸与されること。

これは、上級機関・上部団体等から文書や、支部の作成した文書類を保管するためのものです。

2. 縦80cm×横120cmの掲示板を、本社工場タイムカード横と、第2工場階段踊り場に設置し、支部に貸与されること。

これは、労働組合の取組の宣伝や、催しなどの連絡などに使用するものです。 以上

(3) 平成15年11月12日、会社は、組合支部に対し、15.11.6要求書における要求について、いずれも貸与する考えはない旨の回答書を提出した。

(4) 平成15年11月25日、組合は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という)を行った(平成15年(不)第82号)。

第4 判 断

1 不当労働行為の成否

(1) 組合支部長に対する解雇通告について

組合は、会社が、X2支部長に対し行った本件解雇通告は、組合を結成したことによる不利益取扱いであり、かつ、それによって組合の運営を妨害する支配介入であって、労働組合法(以下「労組法」という)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と主張し、会社は、本件解雇通告はそれまでのX2支部長の行状に問題があったためであると主張するので、以下検討する。

前記第3.2(1)ないし(3)及び(10)認定のとおり、①平成15年5月26日、X2支部長らが組合支部を結成したこと、②同年7月29日、X2支部長らが、会社に対し組合支部結成を通告したこと、③同日、組合支部結成通告の直後において、社長が、X2支部長に対し、組合結成を非難し口頭で解雇通告を行ったこと、④同月30日、会社が、本件解雇通告書を会社内食堂に掲示し、掲示から約10分経過後にこれを撤去したこと、⑤同年8月6日、社長が本件解雇通告を撤回したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、本件解雇通告は、社長が組合支部の結成を非難している状況下において、組合支部結成通告の直後に行われており、X2支部長らによる組合支部結成を嫌悪して行われたと解される。すなわち、本件解雇通告は、労働組合を結成したことによりなされたX2支部長に対する不利益取扱いであるとみるのが相当である。

なお、会社は、本件解雇の理由として14年発言を挙げているが、平成14年

当時、14年発言に対し、何らかの懲戒処分が行われたとの疎明はなく、また、会社は、平成14年10月から同15年7月までの間にもX2支部長は不穏当な発言を行っていた旨主張するが、その間におけるX2支部長の何らかの発言が大きな問題となったという具体的な事実の疎明はなされていない。よって、会社が本件解雇通告の理由として、14年発言を挙げていることは不自然である。

また、本件解雇通告はその後会社により撤回されてはいるものの、会社が、本件解雇通告を行ったこと、とりわけ組合結成を理由として明示した本件解雇通告書を会社内食堂に掲示したことは、X2支部長はもとよりすべての会社従業員に対し組合に加入することや組合活動に参加することを威嚇する効果を与えるものとみざるを得ず、また、社長からの組合嫌悪発言もなされていることから、これら会社の行為は、組合支部の弱体化ひいては壊滅を意図するものとみるのが相当である。

以上のことから、本件解雇通告は、労組法第7条第1号及び第3号に規定する不当労働行為に該当する。

(2) 組合脱退の圧力と組合加入妨害について

ア 社長による発言について

組合は、社長の組合支部三役員に対する退職強要は、組合役員であることを理由とした不利益取扱いであり、社長の組合支部三役員に対する退職強要並びにX6組合員及び非組合員である会社従業員に対する発言は、組合を敵視し、組合支部からの脱退や加入妨害の圧力を加える不当労働行為であると主張する。これに対し会社は、社長が会社従業員に対して行った発言は「組合に入るのは構わん」と組合加入を認める趣旨であり、その他の組合の主張を否認すると主張するので、以下、それぞれについて検討する。

(ア) 組合支部三役員に対する退職強要

前記第3.2(2)及び(3)認定のとおり、①平成15年7月29日、X2支部長らが、会社に対し組合支部結成を通告したこと、②同日、社長が、組合支部三役員に対し、組合支部の結成を非難し同人らに退職を求める発言を行ったこと、③同月30日、会社が、X2支部長に対する本件解雇通告書を会社内食堂に掲示したこと、がそれぞれ認められる。もっとも、上記②の社長の発言後、これに基づく退職の勧告や解雇通告など組合支部三役員を会社退職に導く具体的な行動がとられたとの疎明はない。

以上のことからすれば、組合支部三役員に対する退職を求める社長の発言はあったものの、具体的な処分はなされておらず、当該発言をもって直ちに組合支部三役員に対する不利益取扱いであったとまではいえない。

しかしながら、社長の同発言が、組合結成通告の直後に、会社の最高責任者である社長自身が、就業時間内に、会社内において、当時組合支部役員であった者に対して、退職を求めているものであり、また、同発言の翌日には、X2 支部長に対し前記(1)判断のとおり不当労働行為に該当する本件解雇通告がなされている状況からみて、同発言は、組合支部三役員を威嚇するに十分な効果をもつものである。よって、同発言は組合を嫌悪し、組合支部の弱体化ひいては壊滅を意図して行った組合に対する支配介入行為であり、労組法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為に該当する。

(イ) X6 組合員及び非組合員 3 名に対する発言について

前記第 3.2(2)、(3)及び(8)認定のとおり、①平成 15 年 7 月 29 日、X2 支部長らが、会社に対し組合支部結成を通告したこと、②同月 30 日、会社が、X2 支部長に対する本件解雇通告書を会社内食堂に掲示したこと、③同年 8 月 4 日午後 1 時頃、社長が X6 組合員に対し、組合に加入したことについて「将来のことを考えるように」等の発言を行ったこと、④同日午後 1 時 30 分頃、社長が非組合員の会社従業員 3 名に対し、組合加入について「よく考えて決めるように」等の発言を行ったことがそれぞれ認められる。

これらの事実及び組合結成通告の翌日になされた本件解雇通告が前記(1)判断のとおり不当労働行為に該当することからすれば、X6 組合員及び非組合員 3 名に対する社長の発言は、同人らを含む会社従業員が、社長が組合に対し嫌悪感をもっていることと認識せざるを得ない状況下でなされたもので、組合脱退勧奨又は組合加入妨害の効果をもつものであることは明らかである。よって、これらの社長発言は、会社の代表取締役である社長自らが、組合を嫌悪し、組合支部の弱体化ひいては壊滅を意図して行った、組合に対する支配介入行為であり、労組法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為に該当する。

イ Y3 課長の発言について

組合は、会社が Y3 課長をして組合を中傷させることにより組合加入妨害行為を行った旨主張し、一方会社は、Y3 課長の発言自体がなかったと主張するので、以下検討する。

前記第 3.2(10)認定のとおり、平成 15 年 8 月 6 日に、Y3 課長が、自らの発言を認め、それに対して謝罪していることが認められる。このことからすれば、Y3 課長の組合を非難する何らかの発言はあったとみるのが相当である。しかしながら、同課長が使用者とみなされる立場にあること又は同課長が会

社の意を体して発言したと認めるに足る組合の疎明はなく、同課長の発言が、会社による支配介入であるとは認められない。

よって、Y3 課長の発言は、その内容の是非はともかく、労組法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為に該当するとまでは認められない。

(3) X3 書記長に対する組合脱退工作について

組合は、会社が昇格という利益誘導および組合を続けるなら不利益取扱いをするという恫喝によって、X3 書記長を組合支部から脱退させるという不当な圧力を加えたと主張する。これに対し、会社は、本件辞令と X3 書記長の組合支部脱退との間には何ら関係がないと主張するので、以下検討する。

前記第 3.2(1)、3(14)、(16)及び(17)認定のとおり、①平成 15 年 5 月 26 日に X2 支部長及び X3 書記長ら 5 名が組合支部を結成したこと、②同年 9 月 29 日に X3 書記長が組合支部を脱退したこと、③その 2 日後の同年 10 月 1 日に、X3 書記長を製造部デリバリ担当責任者に任命する本件辞令が発令されたこと、④同責任者は、本件辞令により初めて創設された肩書であること、⑤X3 書記長は平成 14 年 3 月に入社し、同年の秋頃より事実上同責任者としての業務を行っていたこと、⑥X3 書記長は同責任者に就任することにより、基本給が 5,000 円増額されたこと、⑦翌 10 月 2 日、総務部長が、X3 書記長に本件辞令を告知したこと、⑧同日、X3 書記長が、総務部長に対し組合支部を脱退した旨告げ、組合支部脱退及び今後の仕事に今まで以上努力して励む旨を記した社長あての文書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

そこで、まず、本件辞令についてみると、本件辞令は、組合支部書記長として組合支部結成の中心的役割を担ってきた X3 書記長が、組合支部を脱退した 2 日後に発令されている。そして、勤続 1 年半の X3 書記長に発令された「責任者」の肩書は、本件辞令によって初めて設けられたものであり、職務上の役職ではないとはいうものの、月額 5,000 円の手当てが加算されるものである。これらのことから、本件辞令は X3 書記長に対する利益誘導であるとする組合の考えは、不自然であるとはいえない。

次に、X3 書記長が、本件辞令発令の翌日に提出した社長あての文書の文面についてみると、X3 書記長は、一般的な手続として組合脱退を連絡するために同文書を提出したというよりも、会社から X3 書記長に対し何らかの働きかけがあったが故に、わざわざ同文書を社長あてに提出したものと認められる。

さらに、前記(1)判断及び後記(4)判断のとおり、会社は、組合支部結成直後から不当労働行為を行っており、組合を嫌悪していることは明らかである。

これらの状況を総合的に勘案すれば、本件辞令と X3 書記長の組合支部脱退と

の間には何ら関係がないとする会社の主張は採用できず、会社が X3 書記長に対し組合を脱退するように何らかの働きかけを行い、X3 書記長が組合支部を脱退したことに対する利益供与として本件辞令を行ったものとみるのが相当である。併せて、このことは他の会社従業員に対し組合支部を脱退若しくは加入しないことを勧奨する効果をもたらすものである。

よって、これらの会社の行為は、会社内での組合支部の弱体化及び活動の阻害を図った組合に対する支配介入行為であり、労組法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為に該当する。

(4) 団交について

ア 組合は、会社が、合理的な理由なく団交人数、交渉時間及び団交場所を制限したことが不当労働行為であると主張する。一方、会社は、いずれも合理的な理由があると主張する。

一般に、団交人数、交渉時間及び団交場所は、労使双方が話し合いの上で決定すべき事項である。よって、自らが一方的に定めたルール(団交条件)以外では、団交に応じないという会社の態度は、やむをえない事情による合理的な理由がある場合を除き、基本的には誠実さを欠くものといわざるを得ない。そこで、以下この点について検討する。

(ア) まず、会社は、交渉人数について組合が 3 名を選出したことがあり、それをもって両者合意のルールが成立したと主張する点について検討する。

前記第 3.2(4)及び(10)認定のとおり、①平成 15 年 7 月 30 日、組合は会社の人選の要望に応じ、組合役員ら 3 名が会社社長室における話し合いを行ったこと、②同年 8 月 6 日、組合は会社の人選の要望に応じ、組合役員ら 3 名が会社社長室における話し合いを行おうとしたこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、これらのことは、組合が、会社社長室という限られた空間での話し合いに際し、その場面における現実的な対応として交渉人数を絞ったものとみるのが相当である。また、これらは正式な団交ではなくいわば事前の打ち合わせに過ぎず、さらに回数も 2 回限りのことである。よって、これらのことをもって、労使交渉のルールが成立したとまでみることはできない。

(イ) また、前記第 3.2(2)、3(1)、(2)、(5)、(6)、(8)、(10)、(18)及び(19)認定によれば、①組合は、会社食堂での団交開催を求めたのに対し、会社は労使各側 3 名以内、社外のホテルで、1 時間の団交に応じると回答したこと、②第 1 回団交において、出席人数を巡って組合からの抗議を受けて、

会社は組合側出席者7名での団交に応じたこと、③第2回団交及び第3回団交において、組合がそれぞれ8名及び7名出席したことに對し、会社は一貫して組合側出席者を3名に絞るよう求め、組合がこれに応じなかったことから、会場使用時間の1時間が経過し、交渉が行われなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、第1回団交で組合側出席者が3名を超えたことによってなんら具体的な支障が生じていないにもかかわらず、会社は、第2回団交以降、3名以内の人数制限に固執し続け、実質的な団交の開催を不可能にしたといえる。

よって、会社が定めた団交条件は、少なくとも交渉人数においては合理的なものとはいえず、自らが一方的に定めた合理的とはいえない団交条件に固執して団交に応じない会社の態度は、団交において組合との合意を達成することを目的としておらず、団交に対する誠意を欠くものであると言わざるをえない。

なお、団交出席人数のほか団交時間及び場所についても、団交の成果が得られるよう労使で十分に協議すべきである。

イ 次に、組合は、会社が団交開催を先延ばしにする態度をとったと主張し、会社は、団交日程の調整に際しては理由を示しており、引き延ばしをしていない旨主張するので、以下検討する。

前記第3.2(2)、(5)ないし(7)、3(1)ないし(6)、(8)、(10)、(12)、(13)、(18)及び(19)認定のとおり、①第1回団交の日程調整において、組合からの8月5日での団交開催要求に對し、会社は当初、「盆休み明けの8月18日以降に開催する」旨回答したが、結局、8月8日での開催に応じたこと、②第2回団交の日程調整において、組合からの8月25日での団交開催要求に對して、会社は、「その日は無理で、同日の週に連絡する」旨、また、同月26日又は27日での開催要求に對し、「(月末前で)両日は無理で、28日に連絡する」旨回答し、さらに9月2日での開催要求に對して、8月29日に「9月5日に団交を行う」旨の文書を提出したこと、③第3回団交の日程調整において、組合からの9月25日での開催要求に對し、会社は、「同日は困難である」、「10月2日か3日に返事をする」旨回答し、10月3日に「10月17日に開催する」旨の文書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、第1回から第3回の団交は、組合が希望した団交日には開催されておらず、団交開催の日程調整に会社が協力的であったとはいえないものの、会社は申入れから一定期間内に回答期限を示して回答を

行っており、組合からの団交申入れを長期間にわたり放置したとまでみることはできない。また、組合が申し入れた団交日に団交を開催しなかったことにより、組合に著しい不利益を及ぼしたとの疎明もない。

よって、これらの団交日程調整に対する会社の態度をもって、実質的な団交拒否に等しい不誠実な対応であったとまではいえない。

ウ 続いて、組合は、15.8.27 団交申入れに際し、会社が、組合役員らの団交申入れのための事業所内立入りを拒否するという、組合との交渉を完全に拒否する態度をとったと主張し、会社は、組合役員が事前の了解を得ずに無断で侵入したものであり、そもそも企業施設内に誰を立ち入らせるかは施設管理権を有する企業が自らの判断で決しうる性質の問題であると主張する。

団交申入れのための事業所内への立入りが、組合活動としての正当性を欠くか否かは、具体的に当該行為の目的、必要性、態様、使用者の支障の程度等の具体的状況下での諸事情を総合的に勘案して判断されなければならない。

これを本件についてみるに、前記第 3.3(2)ないし(5)認定のとおり、①第 1 回団交は、団交議題についての実質的な話し合いが行われなかった段階で、会社側が指定する制限時間を超えたことにより、終了したものであること、②15.8.27 団交申入時点において、組合が、第 2 回団交の期日を 8 月 25 日、26 日、27 日と具体的に提案していたのに対し、会社からは具体的な日程の提案がなされていなかったこと、③15.8.27 団交申入れは、第 2 回団交を平成 15 年 9 月 2 日に行うこと等を申し入れたものであること、④15.8.27 団交申入れは、第 1 回団交に出席した組合役員ら 3 名が、会社の営業時間中に、会社を訪問して行われたこと、⑤この際対応した営業部長も第 1 回団交に出席していたこと、⑥15.8.27 団交申入れに対し、会社が警察に通報したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、組合が、第 2 回団交の期日を早急に確定したいと考えたのは無理からぬものがあり、そのために団交権を有する組合支部上部団体の役員が会社を訪問したことには合理的理由がある。また、会社が組合役員らの訪問に対し警察を呼んだという事実は認められるが、営業部長は組合役員らと面識があり、また、組合役員らは、団交申入れのために、会社の営業時間中に、3 名という人数で会社を訪問しており、組合役員らの態度が、団交申入れに対応することすらできないほど著しく威嚇的であったとまでは認められない。

このような状況下で、団交申入れのために会社を訪問した組合役員らの会社への立入りそのものを拒否することは、組合の団交権を否定する不誠実な態

度である。

エ 以上のことから、本件において、会社が、組合役員の団交申入れに際し、事業所内への立入りを拒否したり、合理的な理由なく団交の出席人数に固執して実質的な団交に応じなかったことは、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

(5) 組合活動のための、会社施設等の使用・貸与について

組合は、会社に対し、組合会議のための本社食堂の使用、ロッカー及び掲示板の貸与を求める。これに対し、会社は、使用者には施設管理権に基づき施設の利用を許諾するか否かの権限があり、会社が本社食堂の使用、ロッカー及び掲示板を貸与しないことについて、何ら違法な点はないと主張する。

前記第3.2(2)及び4(1)ないし(3)認定のとおり、①組合支部が、会社に対し、支部会議の開催のための本社食堂の使用、ロッカーの貸与及び掲示板の貸与を求めたこと、②会社がこれらの求めに応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

一般に、労働組合が当然に企業施設の一部を利用しうるものではなく、企業が労働組合に企業施設の一部を利用させなかったとしても、特段の事情がない限り、それをもって直ちに支配介入とは認められない。

本件においては、労使間での協定に違反する、あるいは、他組合との関係において差別的取扱いが行われているなど会社が会社施設を利用させないことが不当労働行為に該当するという特段の事情があったとの疎明はなく、会社が本社食堂の使用やロッカー及び掲示板の貸与を認めなかったことが、円滑な労使関係の推進のためには望ましくない措置であるとしても、労組法第7条第3号に違反する支配介入とまでは認められないことから、組合のこの点に関する申立ては棄却する。

2 救済方法

申立人らは、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2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、労組法第27条の12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17年3月4日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 ㊟