

命 令 書

申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

被申立人 伊丹産業株式会社

上記当事者間の平成 14 年(不)第 25 号及び同年(不)第 95 号併合事件について、当委員会は、平成 17 年 5 月 11 日及び同月 25 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、申立人が被申立人に別記の文書を提出することを条件として、下記
の文書を申立人に手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

代表者 執行委員長 X1 様

伊丹産業株式会社

代表者 代表取締役 Y1

当社が、平成 14 年 7 月 11 日、同月 23 日及び 9 月 19 日に開催された団体交渉において、貴組合からの同年 3 月 18 日付け通知書記載の要求事項について実質的な交渉を行わなかったことは、大阪府労働委員会において、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します。

(別記)

年 月 日

伊丹産業株式会社

代表者 代表取締役 Y1 様

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

代表者 執行委員長 X1

当組合は、平成14年6月から10月にかけて貴社の社長自宅周辺において行った街頭宣伝活動に行き過ぎの点があったことを認め、今後、このような行為を繰り返さないようにします。

- 2 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、被申立人会社が、①団体交渉において、申立人組合伊丹産業分会要求書記載の5項目について申立人組合と合意し、これを協定書に作成することに合意したにもかかわらず、その次の団体交渉で申立人組合が示した協定書案について、調印の必要性があるかどうかも含めて再度協議する、として協定書を作成しなかったこと、及び、②その後の団体交渉において、申立人組合が行っている宣伝活動の中止と謝罪が先決問題であるとして協定書作成に関する団体交渉を拒否したこと、並びに、③アルバイトとして入社した組合員に対し、実働時間を減少させることにより賃金を減少させ、その後雇用を打ち切ったこと、及び、同人の原職復帰を議題とする団体交渉に応じていないことは、いずれも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14年3月18日付け通知書記載の要求事項について誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 団体交渉で合意した協定書締結の約束を履行すること。
- (3) X4組合員の雇用を継続すること。
- (4) X4組合員の雇用継続に関する団体交渉に誠実に応じること。
- (5) 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。

- (1) 3月18日付け通知書記載の要求事項についての不誠実団体交渉

ア 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「組合」という)は、平成14年3月18日、被申立人伊丹産業株式会社(以下「会社」という)に伊丹産業分会(以下「分会」という)を結成したと書面で通知し、団体交

渉(以下『団交』という)を申し入れ、労働基準法を遵守することや従業員に対し有給休暇を付与することなどの分会要求を行った。

イ 平成 14 年 3 月 20 日、組合と会社の間で団交が開催されたが、会社は「組合員の氏名を公表しない組合とは交渉の義務がない」との対応に終始したことから、この日は実質的な交渉ができないまま団交は終了した。

ウ このため、組合は、平成 14 年 4 月 15 日付け労働組合加入通知書で、分会長が X2(以下「X2 組合員」という)、副分会長が X3(以下「X3 組合員」という)であることを会社に明らかにし、再度団交を申し入れ、分会要求を行った。同月 24 日に開催された団交において、組合は、上記の団交の申入書に記載した要求事項について会社の回答を求めたが、会社は、大きな声で「関係ない」とか「その都度裁判をしたらええやないか」などと発言した。

エ 平成 14 年 5 月 16 日に開催された団交では、会社は、前回 4 月 24 日の団交で確認した組合との合意事項を協定書にするとの約束を反故にするという不誠実な交渉態度をとった。

オ 平成 14 年 7 月 11 日に開催された団交では、会社は、組合が行っている会社による労働基準法違反等の是正を広く社会に訴えるための宣伝活動を中止し、謝罪しなければ交渉議題に入らない、という姿勢であったため、両者は実質的な交渉に入れなかった。

その後、同年 7 月 23 日及び 9 月 19 日に開催された団交においても、会社は、組合の宣伝活動の中止と謝罪を要求し、それがなければ協定書作成についての交渉には入らないという姿勢に固執し続けたため、組合は、いずれの団交においても実質的な交渉を会社と行うことはできなかった。

会社は、労働関係諸法律を遵守する旨の協定を締結した場合、労働基準法違反の事実が積極的に暴かれることになるのを恐れ、組合の宣伝活動の中止と謝罪が先決問題であると主張して、団交そのものを拒否する態度をとり続けた。

カ このように、会社が、平成 14 年 3 月 18 日付け通知書記載の要求事項について誠実に団交に応じず、かつ、協定書作成に関する団交で不誠実に対応し、その後、事実上団交を拒否したことは、明らかに不誠実団交であり、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。

(2) 協定書作成に関する合意の不履行

ア 会社は、平成 14 年 4 月 24 日に開催された団交において、分会要求については、労働基準法等は守っているが職場実態の中で説明不足の点があれば、その点は改善していくという対応を示したため、組合は、会社と確認した結

果、分会要求事項の 5 項目について会社と合意した内容を文書化したものを会社にファックスすることとなった。

イ 平成 14 年 5 月 16 日、団交が開催されたが、組合は、この日までに、前回団交で確認した分会要求事項についての合意内容を文書化したものを会社にファックスで送ることはできなかったため、合意の文言を会社と再確認するため、合意した 5 項目の事項を記載した協定書(案)、及び、会社に押印してもらうための協定書(組合及び分会長の記名捺印済み)を作成して持参した。

ところが、会社は、「合意がなかった」、「合意があっても文書化の義務はない」、「持ち帰りするから 1 か月の時間をくれ。その 1 か月の中で調印の必要性があるかどうかも含めて再度協議する」という不誠実な回答を行い、前回団交で確認した文書化するとの合意を反故にした。このため、組合は抗議したが、会社は聞き入れず、交渉は決裂状態となった。

ウ このように、会社が、分会要求の 5 項目について組合と合意した事項を協定書に作成することを拒否したことは、明らかに不誠実団交であり、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

(3) X4 組合員に対する不利益取扱い及び不誠実団交

ア X4 組合員に対する不利益取扱い

(ア) X4(以下、組合加入前も含め「X4 組合員」という)は、平成 13 年 12 月 25 日に給油その他の作業を行うアルバイトとして会社に入社し、同月 26 日から御影営業所で勤務を開始した。同人は、同じ職場で働いていた X2 組合員、X3 組合員及び組合員 X5(以下「X5 組合員」という)から組合の存在を知り・同 14 年 3 月 8 日に職場の環境改善やアルバイト形態から正社員への雇用契約変更に関する相談をするため組合へ出向き、同日付けで組合に加入した。

会社は、X4 組合員を解雇する際に同人が組合に加入していたことを知らなかったと主張するが、①組合は平成 14 年 4 月 15 日に御影営業所勤務の X2 組合員及び X3 組合員の組合加入を公然化した際、会社に対し、組合員は 2 人以上にもいる旨言明し、同年 7 月 11 日の団交においても、同営業所には組合加入通知をしていない従業員が他にも存在し、会社の姿勢がこのまま改まらないと、次々と従業員の組合加入通知を続けると警告を發したこと、②X4 組合員は同年 1 月に御影営業所の従業員 1 名に組合加入を勧誘し、その後、同従業員が会社本社に呼ばれたこと、③X4 組合員は X5 組合員から、X5 組合員が御影営業所の Y2 所長(以下「Y2 所長」という)に呼ばれ、X4 組合員のことについて質問されたと聞いたこと、などから、会社は X4 組合員が組合に加入していたことは知り得たはずである。

- (イ) X4 組合員と会社のアルバイト雇用契約書(以下「契約書」という)では、勤務時間の欄に記載がなく、同人の勤務時間は、夜の勤務で会社の都合がつけば昼のフルタイム勤務というものであったところ、同人は、初出勤の平成 13 年 12 月 26 日は、午前 9 時出勤、午後 6 時終業であったものが、同 14 年 1 月 18 日から夜の勤務となり、午後 6 時出勤、翌日午前 2 時終業という勤務が同年 3 月まで続いた。ところが、同年 4 月 15 日、組合が御影営業所従業員 2 名の組合加入通知を行って以降、X4 組合員の出勤時間は遅くなり、同年 5 月 15 日以降は、午後 10 時出勤、翌日午前 2 時終業という勤務が常態化するようになった。そのため、同人の実働時間は入社当初と比べて減少し、賃金も大きく減少した。
- (ウ) X4 組合員は、会社へ入社する前に御影営業所の Y2 所長の面接を受けた際に、同所長から、「頑張ったら正社員になれるで」、「1 年契約で、その後はやる気があれば勤務を継続できる」と言われ、契約書にも雇用期間や期間コースの各欄に記載はなかったことから、正社員になれるという期待のもとに会社に就職したにもかかわらず、会社は X4 組合員に対し、平成 14 年 11 月 22 日に「今月末で終わってもらおう」と一方的に解雇を通告した。同人と会社の間で成立した雇用契約の内容は、1 年契約であるが同人が希望すれば契約は延長するというものであったから、この解雇通告は、当初の労働条件を一方的に不利益に変更したものである。
- (エ) 会社は、従業員やアルバイトに伊丹米を強制的に販売させていたところ、X4 組合員は、勤務してすぐに、御影営業所の主任からの伊丹米の買取り指示を拒否したり、同主任に休憩時間についての希望を伝えるなど組合に同調する言動をしており、会社は X4 組合員を要注意人物として見るようになっていた。また、会社は同人が勤務する御影営業所を組合活動の拠点であるとみなしており、X2 組合員、X3 組合員、X5 組合員及び X4 組合員が相互に連絡をとれないように勤務時間帯をずらせたり、監視カメラの増設を行ったりした。
- (オ) したがって、会社が平成 14 年 5 月以降、X4 組合員の実働時間を大幅に減少させ、同年 11 月に雇用を打ち切ったことは、会社が組合を嫌悪していたこと及び同人が組合に同調し加入したことを理由とする不利益取扱いであって、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

イ X4 組合員についての不誠実団交ないし団交拒否

組合は、平成 14 年 11 月 25 日付け労働組合加入通知書をもって会社に X4 組合員の組合加入を通知し、同人の解雇問題等についての団交開催を申し入

れ、同年12月13日、団交が開催されたが、会社は、X4組合員の雇用契約上の期間満了により、雇用期間を延長しないという説明をした。

そこで、組合は御影営業所において契約書の原本を確認したところ、X4組合員が契約書を会社に手渡した同13年12月25日の時点では記載がなかった勤務時間や雇用期間の欄について記載があること、及び、勤務時間欄については修正の跡があることが判明した。

同14年12月24日、X4組合員の解雇問題等に関する2回目の団交が開催されたが、会社は、勤務時間や雇用期間の記載及び修正は、同13年12月25日の入社日であると説明した。しかし、同人が契約書をY2所長に手渡した時点では、これらの欄は記載がなかったのであるから、会社の説明は信用性を全く欠いており、これらの記載及び修正は、会社がX4組合員に対する実働時間の減少及び解雇という不利益取扱いを当初からの契約に基づくものであったように見せかけるために行った契約書の改ざんであり、隠蔽工作である。

これら2回の団交における会社の対応は、改ざんされた契約書を示すなど不誠実きわまりないものであり、その後、会社は、X4組合員を原職復帰させることを前提とする団交には一切応じられないと団交を拒否しており、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 3月18日付け通知書記載の要求事項についての不誠実団交

ア 会社は、組合から平成14年3月18日付けで分会結成通知及び団交申入れ等を受けたが、そこには、会社の従業員で組合に加入した者の氏名は、1人として特定されておらず、組合が労働組合法等労働関係法規上の労働組合たる資格を有するの否か判断できない状態にあった。

よって、会社は、団交に応じなくても不当労働行為には当たらないが、誠実に対応する趣旨で組合と予備交渉をすることに合意した。

イ 会社は、平成14年3月20日、組合と予備交渉を行ったが、この日は、同月18日付けの組合からの通知書記載の要求事項について、実質的な協議・交渉に入ることはできなかった。それは、組合が一方向的に会社を「組合つぶし」をする会社と決めつけ、組合員の氏名を開示しなかったからであり、むしろ、組合が不誠実な労使交渉態度を示したものであるから、実質的な協議・交渉に入ることができなかったことについて会社に責任はない。

ウ 平成14年4月15日、組合から組合員の氏名の開示があり、同時に団交申入書、分会要求書による団交開催の申入れがあったため、会社は、直ちに団交の開催に応じ、同月24日、団交が開催された。

この団交では、会社は、同月 15 日付け団交申入書及び分会要求書記載の各要求事項につき組合と交渉を行ったが、これらの要求事項は、同年 3 月 18 日付けの組合からの通知書記載の要求事項と全く同一であり、会社は、組合からの要求事項について、例えば「組合からの団交要求等があれば検討し、必要があれば、その問題について協議する」と答弁するなど、会社の認識を誠実に組合に説明しており、実質的にも誠実な協議・交渉を行った。

エ 平成 14 年 5 月 16 日に開催された団交において、組合は、前回 4 月 24 日の団交で会社と合意があったとして協定書(案)を示して会社に締結を求めたため、会社は、持ち帰り検討する旨を述べたにもかかわらず、組合は会社を不誠実であると一方的に非難し、団交を終了させた。その後、会社は同年 6 月 12 日の団交開催を文書で組合に通知したが、組合は、同年 5 月 30 日、何ら事前通告なく 100 名に近い組合員を動員して、会社本社へ大挙して押しかけ団交の開催を要求した。また、組合は会社提案の 6 月 12 日の団交開催を期日直前になってキャンセルするという自ら話し合いを放棄するかのような行動をしている。

オ 平成 14 年 7 月 11 日に開催された団交では、会社は、組合が継続中の違法不当な組合宣伝活動を即時中止し、謝罪しないと実質的な交渉に入れないと主張し、組合がこれに応じなかったため実質的な内容に関する交渉は行われなかった。会社が上記団交でこのような主張をしたのは、組合が会社社長や団交出席者を対象に個人攻撃としかいいようのないビラ配布・街頭宣伝活動を繰り返し、会社が組合に抗議をしたにもかかわらず、当該活動が続いたためである。なお、組合の違法不当な組合宣伝活動により被害を受けた会社社長及び会社の団交出席者は、同月 17 日、神戸地方裁判所伊丹支部に違法不当な組合宣伝活動の差止めを求める仮処分命令の申立てを行い、同年 10 月 7 日、同裁判所は、違法不当な組合宣伝活動の差止めを命じる仮処分命令を発した。

カ このように、会社は平成 14 年 3 月 18 日付け通知書記載の要求事項について、誠実に団交に応じており、同年 7 月 11 日に開催された団交において実質的な交渉が行われなかったことについては会社に責任はない。また、会社は、その後も当該要求事項以外の様々な要求事項についても誠実に組合との団交に応じている。

(2) 協定書作成に関する合意の不履行

ア 組合は、会社が平成 14 年 4 月 24 日の団交でなされた協定書作成の合意を履行しないと主張するが、会社は、この団交において組合の要求事項に対し、確定的に答弁し、協定書を作成するかどうかについての協議を進めることに

合意はしたが、作成すること自体を組合と約した事実はない。具体的には、組合は、団交の終盤、「協定書の案文を送ります。ファックスで送りますので、送った中で文言調整をしましょう」と言ったが、会社は、「一方的にそんなことを言われても困る。協定書そのものが分からないので、弁護士さんと相談しながらやっていきます。」という趣旨の回答をした。なお、このファックスによる協定書の案文の送信はなかった。

イ 組合は、平成 14 年 4 月 24 日の団交で協定書の案文を会社にファックスで送信すると説明していたにもかかわらず、その送信はなく、その後、同年 5 月 16 日に団交が開催されたところ、組合は、突然、協定書(案)を示して会社に締結を求めた。会社は、「取り交わすかどうか、内容について訂正を求めるとはどうか、直ちに回答し難い」として、持ち帰り検討する旨を述べたにもかかわらず、組合は会社を不誠実であると非難し、団交を終了させた。

ウ 平成 14 年 5 月 16 日の団交は、組合による一方的な非難で終了したが、会社は、組合の提案する協定書(案)を検討することとし、協定書(案)の一方的な表現等を改めるとともに、内容は協定ではなく双方が確認する事項であるので、表題も「確認書」とすることが適切であるとの見解のもと確認書(案)を作成し、同月 29 日付けで組合に送付した。

エ このように、平成 14 年 4 月 24 日の団交で組合と会社で協定書作成の合意がなされた事実はないから、会社が合意を撤回した事実もない。また、会社は同日の団交で協議・交渉された内容を書面化するについて、確認書(案)を組合に示して、誠実に協議・交渉を続けようとしている。

したがって、組合が主張する同日の団交での合意 5 項目協定書締結約束については合意の事実がないから、組合が行った、同日の団交で合意した協定書締結約束を履行せよ、という不当労働行為救済申立ては、明らかに理由がない。

(3) X4 組合員に対する不利益取扱い及び不誠実団交

ア X4 組合員に対する不利益取扱い

(ア) 会社は、X4 組合員が組合に加入していることは、全く知らなかった。会社が同人の組合加入を知ったのは、御影営業所の Y2 所長が平成 14 年 11 月 22 日に X4 組合員に雇用契約の終了を通告した後に、組合が同月 25 日付けの労働組合加入通知書によって同人の組合加入を会社に通知したときである。この通知以前は、同人が組合に加入していることや組合と連絡を取っていることも全く知らなかった。同人が真実、平成 14 年 3 月に組合に加入していたのかどうかも疑わしい。

したがって、会社が同人の組合加入を嫌悪して不利益取扱いを行ったということは、あり得ない。

- (イ) X4 組合員は、平成 13 年 12 月の Y2 所長との面接時から深夜勤務を希望しており、午後 10 時から勤務することを原則とし、具体的な勤務時間はシフト表で割り当てて指定されるという雇用条件で会社に雇用された。

よって、同人の勤務時間は、午後 10 時から翌日午前 5 時までを標準としてシフト表で割り当てられる時間帯となる。しかし、御影営業所では午前 2 時以降は、正社員か古参のアルバイト 1 名以外には、勤務を割り当てないことが通例となっていたので、実質的には、同人の勤務時間は、午後 10 時から翌日午前 2 時が標準的な勤務時間帯となるものであった。

そして、同人の実際の勤務時間は、平成 14 年 1 月中旬までは、研修期間として日中のおおむね午前 9 時ないし 10 時から午後 5 時ないし 7 時までであった。その後は、夜間と深夜を兼ねて、おおむね午後 5 時ないし 6 時から翌日午前 2 時までの勤務シフトが割り当てられた。

これは、会社が人手不足だったからであるが、人手不足は次第に解消され、X4 組合員に割り当てられる勤務シフトも本来の午後 10 時から翌日午前 2 時を標準とするものに近づいていった。

このように X4 組合員の勤務時間が減少しているのは、同人を不利益に取り扱う趣旨ではなく、当初、人手不足のため本来の雇用の際の合意以上に長時間の勤務をしてもらうことを要請して、同人にこれを受け入れてもらっていたものが、人手不足の解消に伴い、本来予定されていた程度の勤務時間の割当てがなされるよう正常化していったものである。

- (ウ) X4 組合員と会社間のアルバイト雇用契約は、雇用期間を 1 年間と定めている。契約書においても、雇用期間として、「平成 13 年 12 月 日から平成 14 年 11 月 日」、期間コースとして「12 ケ月」と明記されている。御影営業所の Y2 所長も同人の採用時に、契約期間については 1 年間であると十分説明しており、契約期間を契約時から 1 年間として雇用するという趣旨は明確になっている。

このように、X4 組合員の雇用期間は、平成 13 年 12 月 25 日から 1 年間であるから、会社が同人に対し、平成 14 年 12 月 25 日に雇用契約が終了することを主張したことは、アルバイト雇用契約どおりである。また、組合は、アルバイト従業員が契約更新を希望する限り更新されるのが常であったと主張するが、そのような事実はない。さらに、会社ではアルバイト従業員の正社員への登用はまずあり得ず、Y2 所長が同人に対して、正社員への登

用に言及したこともない。

なお、Y2 所長が X4 組合員に対し、平成 14 年 11 月末で雇用契約が満了する旨を伝えたのは同所長の誤解であり、正しくは同年 12 月 25 日が雇用契約の満了日であったので、会社は直ちに同人に訂正の連絡を行った。

(エ) 組合は、X4 組合員が伊丹米の買い取り指示を拒否したり、休憩時間についての希望を会社に伝えるなど組合に同調する言動をしたので会社は同人の組合加入を知り得たと主張するが、会社は同人の組合加入を知らなかったのだから、組合加入を嫌悪したり不利益取扱いを行うことはあり得ない。また、会社は、従業員に対し伊丹米の販売目標を示してはいるが、従業員に強制的に伊丹米を買い取らせた事実はない。

さらに、組合は、Y2 所長が X2 組合員らを見張っていて X4 組合員と X2 組合員らの接触を知っていたと主張するようであるが、そのような事実はない。また、組合は、会社が御影営業所において組合員が相互に連絡をとれないように監視カメラの増設を行ったと主張するが、会社が各給油所において防犯カメラを増設したのは、頻発するクレジットカード詐欺に対応することを主眼とし、加えて、来客とのトラブルにより従業員が暴行・傷害を負うという事態があったからであり、組合員を監視するためではない。

(オ) したがって、会社が、X4 組合員の勤務時間を組合員であることを理由にして減少させたことはなく、また、X4 組合員に対し平成 14 年 12 月 25 日に雇用契約が終了することを主張したことは雇用契約どおりであるから、会社に不当労働行為性は全くない。

イ X4 組合員についての不誠実団交ないし団交拒否

会社は、組合から X4 組合員の組合加入通知を受けた後に、組合から要求がある毎に、同人の雇用継続に関して組合と団交を行った。具体的には、平成 14 年 12 月 13 日及び同月 24 日の団交において、会社は X4 組合員の雇用継続に関して雇用期間は 1 年であるとして誠実に会社の認識を説明している。

組合は、会社が契約書を「改ざん」と主張するが、Y2 所長は、同 13 年 12 月に X4 組合員の面接を行った際に、契約書の用紙に鉛筆書きで全ての補充事項を記入した。また、同所長は、勤務時間欄については「22 時 00 分～5 時 00 分」と記入して X4 組合員に署名捺印を求めて手渡し、同月 25 日に同人から契約書の提出を受けたときに、面接票の「午前 2 時までの勤務を希望」という記載を見て「5 時 00 分」を「2 時 00 分」と訂正したのであるが、これは、契約書の「改ざん」というものではない。また、団交においてもその経過を誠実に組合に説明している。

したがって、会社は、X4 組合員の雇用問題に関する団交で組合に不誠実な対応をしていることはなく、十分に実質的な内容を持つ交渉を行っているから、これが不当労働行為に該当するとは到底いえない。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、液化石油ガス製造・販売、米穀販売・加工等を主な業務として行い、京阪神地区を中心として給油所を設け、液化石油ガス充填の工場も営んでいる株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約 1,390 名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として近畿 2 府 4 県においてセメント、生コンクリート産業、トラック輸送、建設業、一般業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約 1,800 名である。会社には、組合の下部組織として分会及び会社高槻工場の従業員で構成されている伊丹産業液化石油ガス分会(以下「ガス分会」という)があり、その分会員数は本件審問終結時それぞれ 4 名、2 名である。

2 3 月 18 日付け通知書記載の要求事項に関する一連の団交経緯

- (1) 平成 14 年 3 月 18 日、組合は会社に対し、会社に雇用されている従業員で構成される分会が結成されていると書面で通知し、団交を申し入れ、分会要求を行うとともに、労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び分会要求書(以下、これら 3 文書を併せて「3.18 通知書」という)を手交した。この時点では、組合は、会社の従業員で組合に加入した者の氏名を会社に明らかにしなかった。

また、3.18 通知書には、組合からの要求事項(以下「組合要求事項」という)及び分会からの要求事項(以下「分会要求事項」という)として、次の事項がそれぞれ記載されていた。

組合要求事項

- 「① 会社は、労働組合法・労働基準法等の労働関係諸法律を遵守されること。
- ② 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。
- ③ 組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。
- ④ 会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保障されること。
 - ア、(省略)
 - イ、(省略)

ウ、団体交渉への出席。

エ、(省略)

オ、緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動。」

分会要求事項

- 「1、会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること。又、従業員に対し人権及び人格を尊重され業務指示を行われること。
- 2、会社は、就業規則・賃金規定・退職金規程を明示され周知義務を果たされること。
- 3、会社は、現行の違法就労実態を改め、法定労働時間(週 40 時間)・休憩時間(1 時間)を遵守されること。又、現在まで労働基準法を下回った労働条件により、従業員が負った損害(残業代等)を早急に回復されること。
- 4、会社は、従業員に対し法律に基づく有給休暇を付与されること。又、個人が自由に消化できる就労体制を確立されること。
- 5、会社は、「伊丹米」販売強制(月間販売数量を確定し義務づける)及び、買い取り強制(売れ残った米を本人に買い取らせる)を撤廃されること。又、過去の損害について早急に回復されること。
- 6、その他の関連事項について。」

(2) 平成 14 年 3 月 20 日、会社は、3.18 通知書による組合からの団交申し入れに対し、伊丹市のスワンホールで午後 5 時半から午後 7 時まで組合と交渉(以下、「3.20 交渉」という)を行った。出席者は、会社は Y3 取締役総務部長(以下「Y3 部長」という)ほか 3 名、組合は X6 副執行委員長(以下「X6 副執行委員長」という)ほか 2 名であった。この交渉において、会社は組合に対し、会社従業員である組合員の氏名を明らかにするよう求めたが、組合は組合員の氏名を明らかにすると組合つぶしに遭うとしてこれを明らかにせず、一方、会社は繰り返し氏名を開示するよう求めたため、3.18 通知書記載の組合要求事項及び分会要求事項については、実質的な協議がなされないまま、交渉は終了した。

(3) 組合は、平成 14 年 4 月 15 日付け労働組合加入通知書で、分会長が X2 組合員、副分会長が X3 組合員であることを会社に通知し、会社に団交を申し入れるとともに分会要求を行った。この際の組合要求と分会要求の事項は、3.18 通知書記載の組合要求事項及び分会要求事項と同じであった。会社は組合からの団交申し入れに応じ、同月 24 日、伊丹市のスワンホールで午後 6 時半から 8 時 50 分まで団交(以下「4.24 団交」という)が開催された。出席者は、組合は X7 執行委員(以下「X7 執行委員」という)ほか 2 名で、会社は Y3 部長ほか 4 名であった。

ア この団交において、組合と会社は、組合要求事項と分会要求事項について協議し、会社の回答は、おおむね次のとおりであった。

組合要求事項についての会社の回答

- ① 労働組合法、労働基準法等労働関係諸法規を守っており今後も遵守する。
- ② 分会に分会事務所と掲示板の貸与等便宜供与はできない。また、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めることはできない。組合員に対し電話を架けてくること、ファックスを送ることについては構わないが、会社に費用のかかるものは一切認められない。
- ③ 賃金等労働条件の変更について組合と事前に協議を行うことを約束することはできない。団交の申入れがあれば会社が判断して、必要があれば団交には応じる。
- ④ 就業時間中の組合活動は認めない。

分会要求事項についての会社の回答

- ① 労働基準法、労働組合法等関係法規を遵守する。
- ② 就業規則等の諸規程集を入社時に社員全員に手渡し、各事業所にも常備して、社員が閲覧できる状態にしている。
- ③ 法定労働時間については、変形労働時間制で週 40 時間になっている。休憩時間については、法の原則を遵守するよう各事業所に指示徹底している。しかし、サービス業であるため仕事の繁忙によって、まとめて1時間取れない場合もあり、そのような場合は、食事時間として、約 30 分あるいは 40 分ないし 50 分程度、その残りについては、仕事の合間に休憩時間として、数回に分け適宜休憩を与え、合計で1時間以上の休憩を付与している。1時間とれる環境を作る。残業代は全部払っている。
- ④ 有給休暇は、本人が申し出たら与える。
- ⑤ 販売目標は、あくまで目標であり、目標不達成のペナルティはない。資料をきちんと提示してもらって、法律に照らして正しければ、支払う。

イ 組合は、分会要求事項について会社と質疑応答を行った後、分会要求事項に対する会社の回答を要約するとして項目別に読み上げ復唱した。その後、組合は当該復唱した事項について会社に文書化する旨を述べ、「後日、連休明けに会社に協定書の案文を送ります。ファックスで送りますので、送った中で文言調整をしましょう」と言い、会社は、協定書に調印するかどうかも含めて検討する旨の回答をした。

(4) 平成 14 年 5 月 16 日、伊丹市のスワンホールで午後 6 時半から 8 時 25 分頃まで団交(以下「5.16 団交」という)が開催された。出席者は、組合は X6 副執行

委員長及び X7 執行委員ほか 1 名で、会社は Y3 部長ほか 4 名であった。

ア この団交において、組合と会社は、分会要求事項について協定書を作成するかどうかについての協議を行ったほか、労働時間や休日手当、時間外手当の問題についての協議を行い、会社は、1 週間の労働時間は 40 時間であること、従業員の時間管理はコンピューター管理であることなどを説明した。

イ 協定書の作成に関して、組合は、4. 24 団交で会社にファックスで送ると述べた協定書の案文を、5. 16 団交までに会社に送信することができず、この団交の当日、以下の 5 項目を記載した会社、組合及び分会の連名による協定書(案)を作成して持参した。

- 「1, 会社は、労働基準法・労働組合法等の労働関係諸法律を遵守する。
- 2, 会社は、就業規則・賃金規定・退職金規程を明示し、周知義務を果たす。
- 3, 会社は、現行の法定労働時間(週 40 時間)・法定休日(週 1 日)、法定休憩時間(1 時間)を遵守する。また、現在まで従業員が負った損害等があれば回復する。
- 4, 会社は、従業員に対し法律に基づく有給休暇を付与する。
- 5, 会社は、従業員の「伊丹米」販売について、強制及び本人買い取りでないことを確約する。また、現在まで従業員が負った損害等があれば回復する。」

組合は、団交の席上、上記の協定書(案)を示して会社に締結を求めた。これに対し会社は、「表現の上で非常に抽象的な部分もあるので、すぐにオッケーというようにはいきません」、「弁護士も頼んでますんで」、「一回、十分読ませてもらって検討させてもらいますがな」、「ファックスがいつ来るのかと思っておった。それによって検討もさせてもらわんといかんから」、「1 か月くらいの余裕をもらたら何とか」、「調印するかどうかという部分も相談させてくれ」などと述べた。

一方、組合は「文書化していくのが基本ですから」、「1 か月もかかる必要性がどこにある」などと述べ、その後、「不誠実団交やんか。全部持ち帰りするんやったら」、「文書化するために合意しなさいと言ってるんですよ」などと述べ、これに対し、会社は「文書化は相談させてもらう」などと述べたが、その後、組合は会社が不誠実交渉を行っているとして主張し、交渉は終了した。

- (5) 組合は、平成 14 年 5 月 25 日付け通知書(以下「5. 25 通知書」という)により、同年 3 月 18 日以降、会社が不誠実団交、事実上の団交拒否を行ったとして会社に抗議するとともに、組合と会社が 4. 24 団交で分会要求事項①から⑤の 5 項目について合意が得られ、協定書締結が約束されていたとして、同月 30 日までに

同 5 項目の協定書締結を実施し、3.18 通知書記載の要求に基づく団交を設定するよう、会社に申し入れた。

- (6) 平成 14 年 5 月 27 日、組合は当委員会に対し、会社が誠実に団交に応じることを求め不当労働行為救済申立て(平成 14 年(不)第 25 号)を行った。
- (7) 平成 14 年 5 月 30 日、組合の数十人の組合員が事前に会社に通告することなく会社本社前まで訪れ、このうち 4~5 名が会社敷地内に入り、会社に団交を申し入れた。これに対し、会社は、同月 29 月付けで組合からの団交開催要求に応じる旨の回答を書面で郵送したこと等を説明した。
- (8) 会社は、平成 14 年 5 月 29 日付けで組合からの団交要求に応じる通知書を組合に送付し、同通知書は、同月 30 日に組合に配達された。

上記通知書は、組合からの 5.25 通知書に対する回答であり、4.24 団交において協定書締結が約束されたというのは組合による一方的な主張であること、5.16 団交で組合が提出した協定書(案)を検討した結果、当該協定書(案)そのままではなく、会社側の反対提案として別便で送付する確認書(案)であれば調印すること、及び、組合からの団交申入れについては応諾し、団交期日を同年 6 月 12 日とすることを組合に提案すること、が記載されていた。また、上記の確認書(案)には、次の 5 項目の記載があり、上記通知書と同日に配達された。

- 「1. 会社は、労働基準法・労働組合法等の労働関係法規を従前どおり遵守する。
- 2. 会社は、従前従業員に対して就業規則・賃金規定・退職金規定を明示し、周知義務を果たしてきたところであるが、今後もこれら規則・規定の明示・周知を行う。
- 3. 会社は、現行の法定労働時間(週 40 時間、但し、変形労働時間制をとっている)、法定休日(週 1 日)、法定休憩時間(1 時間)を従前どおり遵守する。これらに関し、従業員から具体的かつ正当な根拠に基づき従前損害が生じていた旨の主張があった場合は、会社はその主張を誠実に検討し、適正と認めた場合は、然るべき損害回復の措置をとる。
- 4. 会社は、従業員に対し、従前のとおり、法律に基づく有給休暇を付与する。
- 5. 会社は、従業員の「伊丹米」販売目標について、目標売上量はあくまで目標であって、目標不達成の場合に従業員個人による買い取りを強制していないことを確認する。これに関し、従業員から具体的かつ正当な根拠に基づき従前に損害等が生じていた旨の主張があった場合は、会社はその主張を誠実に検討し、適正と認めた場合は、然るべき損害回復の措置をとる。」

(9) 平成14年6月以降10月まで、組合は、街頭宣伝車で会社代表取締役であるY1社長(以下「Y1社長」という)の自宅周辺を周回し、マイクを使用して、会社が組合つぶしを図っている、残業手当をごまかしている、団交における合意内容を反故にしている、Y1社長が労働者の生活を破壊しつつ自らは大きな住居に住み、ぬくぬく生活している、などと放送するとともに「伊丹産業(株)Y1社長は労働組合を認めよ!」などと記載したビラを配布し宣伝活動を行った。このY1社長の自宅周辺における街頭宣伝活動は約70回にわたり行われ、1回当たりの時間は3分から60分であった。これに加え、同年7月以降、組合は、会社本社周辺や本社の最寄駅である阪急電鉄伊丹駅等周辺で、約30回にわたり「伊丹産業(株)Y1社長は過去の違法就労実態を改めよ!」などと記載したビラ「伊丹産業闘争ニュース」を配布したが、同ビラには、組合と会社で開催された団交の出席者の氏名、会社における職名、顔写真が掲載され、抗議先としてのY1社長の自宅電話番号が掲載されていた。これらの組合の街頭宣伝活動に対し、Y1社長らはプライバシー権等を侵害されたとして、同年7月17日、組合によるY1社長の自宅周辺での同人及び会社に言及する内容の街頭宣伝活動による放送・ビラ配布の禁止並びに同人らの肖像、自宅住所、自宅の電話番号を不特定多数の第三者に開示することの禁止を求める仮処分命令の申立てを神戸地方裁判所伊丹支部に行い、同年10月7日、同裁判所は、肖像の開示を除き同申立てをほぼ認める決定をした。

(10) 組合は、会社が提案した平成14年6月12日の団交開催は、時期尚早であるとして会社に延期を申し入れていたが、同月24日付けで会社に団交を申し入れ、「会社は、2002年3月18日組合が提出した組合基本要項・分会要項について誠意を持って協議され、使用者としての責任において妥結されること」、「会社は、2002年4月24日団交において合意した5項目協定書締結について、当日の労使合意の趣旨を尊重した文書化を行われること」等の要求を行った。会社はこの団交申し入れに応じ、同年7月11日に団交(以下「7.11団交」という)が開催されたが、この団交では、会社は、組合が行っているY1社長の自宅周辺における街頭宣伝活動及び同人や団交における会社側参加者の氏名等を記載したビラ配布に対して組合に抗議をし、謝罪と中止を求めた。一方、組合は、これらの活動は正当な組合活動であるから謝罪及び中止の必要はなく、要求事項について交渉を進めるよう主張したが、会社は謝罪及び中止を先決問題としたため、組合の要求事項についての交渉には至らずに、団交は終了した。

また、平成14年7月23日、同年9月19日にも団交(以下、それぞれ「7.23団交」、「9.19団交」という)が開催されたが、これらの団交においても、会社

は組合が行っている街頭宣伝活動及びビラ配布の中止と謝罪を先決問題として組合に求め、組合はその必要はないと主張したため、組合の要求事項についての交渉には至らずに、団交は終了した。

- (11) 平成14年11月14日、団交が開催され、組合と会社は3.18通知書記載の項目の1つである分会組合員の有給休暇の取得について協議を行った。

3 X4組合員に対する不利益取扱い及び団交

- (1) 平成13年12月24日頃、X4組合員は、御影営業所に設置してあった「アルバイト募集」の立て看板を見て会社に電話をし、同営業所のY2所長の面接を受け、勤務時間や雇用期間の説明を受けた後、契約書の用紙を手渡された。X4組合員は、契約書の用紙に氏名、生年月日、年齢及び性別を記入した上で、同月25日、御影営業所に持参してY2所長に手渡し会社に採用され、翌日26日午前9時に同営業所に出勤した。

同月における同営業所勤務の従業員は、正社員は、Y2所長ほか8名であり、アルバイト従業員はX4組合員ほか2名であった。

- (2) Y2所長が平成13年12月24日頃の面接でX4組合員に手渡した雇用契約書の用紙には、「作業」、「雇用期間」、「期間コース」、「勤務時間」及び「賃金」の各記載欄があり、「作業」欄には「給油その他」と、「賃金」欄には「780円」と手書きで記載されていた。同所長は、その後、賃金を800円に訂正し、同月26日にX4組合員に知らせた。

「雇用期間」及び「期間コース」については、Y2所長はX4組合員に1年であると説明した。

「勤務時間」については、X4組合員は、Y2所長との面接時、夜勤を希望すると述べ、同所長はおおむね了解した。また、同所長は、X4組合員に具体的な勤務時間帯の話はしなかった。このほか、同所長は、同人に、しばらくは研修期間として昼間勤務とするが、研修終了後、従業員全体の配置を決めたシフト表にしたがった時間帯に勤務することになる旨の説明をした。

また、御影営業所においては、アルバイト採用の事実上の権限は、同所長にあった。

なお、会社は、X4組合員の採用時に同人に契約書を交付しなかった。また、会社が平成14年12月13日の時点で、団交において組合に示した契約書の写し(以下「12.13契約書写し」という)には、「勤務時間」については、始業が午後10時、終業が午前2時、「雇用期間」については、平成13年12月から同14年11月までと記載され、「期間コース」は、1年と記載されていた。しかし、組合は、平成14年12月24日に開催された団交において、会社に対し、同人

は、記入欄が白紙のままの契約書に署名させられたと主張した。また、会社が示した 12.13 契約書写しの「契約書原本」には、終業時間の記入に修正テープによる修正跡があり、修正前は午前 5 時であった。

- (3) 平成 14 年 3 月 18 日、組合は 3.18 通知書で会社に分会を結成したと通知し、その際、会社は組合に会社従業員である組合員の氏名を明らかにするよう求めたが、組合はこれを明らかにしなかった。

同年 3 月 8 日、X4 組合員は、組合に加入したとしているが、同人は、会社に組合員であることを告げた場合、会社から組合員であるがための嫌がらせを受けることを予測し、会社に対して、組合に加入したことを知らせず、自らの雇用問題について同年 12 月 13 日に開催された団交に出席するまでは、組合と会社の間で開催された団交にも出席しなかった。

同年 4 月 15 日、組合は、同日付け労働組合加入通知書で、会社に対し、御影営業所勤務の X2 組合員が分会長であり、X3 組合員が副分会長であることを通知し、同年 7 月 11 日付け労働組合加入通知書で、同営業所勤務の分会の X5 組合員及び会社高槻工場勤務のガス分会の組合員 2 名の氏名を通知した。

- (4) 平成 14 年 3 月以降、会社は、御影営業所を含む京阪神地区及び兵庫県北地区の全営業所の防犯カメラを総点検するとともに、同年 4 月から 5 月にかけて各給油所にビデオカメラを数台増設し、その際、従前はなかった事務所の外にも防犯カメラを設置した。また、Y2 所長は、御影営業所において、同年 3 月 21 日以降、「防犯カメラ」と称して使い捨てカメラを用意した。なお、会社の各給油所では、従前から盗難クレジットカードや紛失クレジットカード等を使用した犯罪が増加傾向にあり来客とのトラブルにより従業員が暴行、傷害の被害を受けたり、盗難被害も生じていた。

- (5) X4 組合員の勤務時間帯は、初出勤である平成 13 年 12 月 26 日から同 14 年 1 月 17 日までは、おおむね午前 8 時ないし 10 時から午後 6 時ないし 7 時までであり、同月 18 日から同年 3 月末までは、おおむね午後 6 時から翌日の午前 2 時までの勤務であった。また、同年 4 月 1 日から 5 月 14 日までは、おおむね午後 7 時ないし 8 時から翌日午前 2 時までの勤務であり、同月 15 日以降は、おおむね、午後 10 時から翌日午前 2 時までの勤務となった。

X4 組合員の 1 か月当たり実働時間及び賃金は、会社作成の御影給油所アルバイト勤務員時間表及び支払計算書では、平成 14 年 2 月に 174 時間、158,800 円であったものが、同年 6 月には、64 時間、65,400 円と記載されており、一方、組合作成の資料では、同年 2 月に 197 時間、157,600 円であったものが、同年 6 月には 64 時間、51,200 円と記載されている。

同年9月、X4組合員は、フルタイムでシフトに入れてほしい旨、会社側に伝えた。

- (6) 平成14年11月22日、Y2所長はX4組合員に対し、「11月末で1年間の雇用契約満了を迎えるので、今月末で仕事に来なくていい」と通告した。

同月25日、組合は、会社に対し、同日付けの労働組合加入通知書をもってX4組合員が組合に加入したと通知した。この際、会社において組合の対応をしたY3部長は、同日、御影営業所のY2所長にX4組合員の組合加入通知が来たと連絡した。その後、同部長は、同組合員の雇用期間が同年12月25日までであると同所長に指摘した。

同年11月26日付けで、Y3部長は、X4組合員あてに、同人をアルバイト従業員として同13年12月25日から1年間の期限を定めて雇用したこと、その契約期間は同14年12月25日で満了すること、Y2所長が行った「11月末日で、雇用契約が満了する」という通知は誤っていたこと、雇用の契約・契約期間の延長をする意思がないこと、及び、同年11月25日から12月25日までの賃金を支払うが当社するには及ばない旨を記載した文書を送付した。

- (7) 平成14年11月25日、組合は会社に対し、同日付けの労働組合加入通知書をもって、X4組合員が組合に加入したと通知するとともに、同人の口頭解雇通告を撤回し継続雇用すること、同人をアルバイトから正規社員とすること等を求めて団交を申し入れた。

この結果、同年12月13日、組合と会社は、伊丹市のスワンホールで午後6時から8時35分までX4組合員の雇用問題についての団交(以下「12.13団交」という)を行った。出席者は、組合はX6副委員長、X4組合員ほか5名であり、会社はY3部長ほか7名であった。

この団交で、組合は、「X4組合員の平成13年12月25日付けの契約書では、同人の雇用期間についての期限はなかったから、今後も雇用契約を継続すべきである」と主張し、これに対し、会社は、契約書の写しを組合に示し、「同人の雇用期間は1年間であり、契約更新をしない」と回答した。組合は、会社に契約書原本の開示を要求し、さらに団交を開催することを求め、会社がこれに応じて団交は終了した。

同14年12月16日、X4組合員とX6副委員長は、御影営業所へ行き、契約書の原本を確認し、「勤務時間」欄の「始業」及び「終業」部分にそれぞれ午後10時、午前2時、「雇用期間」欄に同13年12月から同14年11月、「期間コース」欄に1年と記載されていたこと、並びに、終業時間の記入に修正テープによる修正跡があることを確認した。

同月 24 日、組合と会社は、伊丹商工会議所会議室で午後 6 時 20 分頃から 9 時 10 分頃まで再度、X4 組合員の雇用問題に関する団交(以下「12.24 団交」という)を行った。出席者は、組合は X6 副委員長、X4 組合員ほか 4 名であり、会社は Y3 部長ほか 7 名であった。

この団交で、組合は、契約書の原本を確認したところ、勤務時間欄に記載された終業時間は改ざんされたものであると主張し、会社は、X4 組合員についての面接票、給与振込依頼書及び身元保証書の写しを組合に提示し、当該終業時間は修正したものであると説明し、その経過も説明した。このほか、会社は、同人の勤務時間が減少した理由、面接票の記載時点及び内容、面接時に会社が同人を正社員にする話をしたか否かについて組合と協議を行い、その中で、組合は同人の面接のときに、Y2 所長は頑張れば社員になれるぞと発言したと主張し、これに対し、会社はアルバイトから正社員になることはあり得ないと説明した。

- (8) 平成 14 年 12 月 25 日、組合は当委員会に対し、会社が X4 組合員の雇用を継続すること及び同人の雇用継続に関する団交に誠実に応じることを求め、不当労働行為救済申立て(平成 14 年(不)第 95 号)を行った。

第 4 判 断

1 不当労働行為の成否

- (1) 3.18 通知書記載の要求事項に関する一連の団交について

組合は、会社が、①3.18 通知書記載の要求事項につき会社が誠実に団交に応じなかったこと、及び、②協定書作成を拒否したこと、が不誠実団交あるいは団交拒否であると主張し、これに対し、会社は、誠実に団交に応じていると主張するので、以下検討する。

ア 4.24 団交及び 5.16 団交における会社の交渉態度について

(ア) 4.24 団交

前記第 3.2(3)認定のとおり、組合は、会社従業員たる組合員 2 名の氏名を会社に明らかにした上で、平成 14 年 4 月 24 日会社と団交を行い、組合要求事項と分会要求事項について、約 2 時間 20 分にわたり会社と協議した。

この団交において、会社は組合に、分会に分会事務所と掲示板の貸与等の便宜供与はできないこと、組合活動に必要なその他の会社施設の利用を認めることはできないこと、会社に費用のかかるものは一切認められないこと、賃金等労働条件の変更について組合と事前に協議を行うことを約束することはできないが必要があれば団交には応じること、法定労働時間に

については変形労働時間制で週 40 時間になっていること、休憩時間については法の原則を遵守するよう各事業所に指示徹底していること、休憩時間をまとめて1時間取ることができない場合は、数回に分け適宜休憩を与え、合計で1時間以上の休憩を付与していることなどを説明したことが認められる。これらの説明内容からみると、労働関係諸法令に適合するものであるかどうかはともかく、会社は相当に具体的な回答をしているから、組合と会社は実質的な協議を行ったということができ、団交そのものは、誠実な団交であったと判断できる。

仮に組合が主張するように会社が大きな声で「関係ない」とか「その都度裁判をしたらええやないか」などと発言したとしても、4.24 団交の全体を通して見ると、この団交が不誠実に行われたとはいえない。

(イ) 5.16 団交

a 前記第 3.2(4) 認定のとおり、組合は、5.16 団交において約 2 時間にわたり、分会要求事項についての協定書作成の問題、並びに労働時間、休日手当及び時間外手当の問題について会社と協議し、会社は、1 週間の労働時間は 40 時間であること、従業員の時間管理はコンピューター管理であることなどを説明したことが認められる。

b このうち、協定書作成の問題について、組合は、分会要求事項についての協定書(案)を会社に示し締結を求め、これに対し、会社は当該協定書(案)を持ち帰って弁護士等と相談する旨を述べ、そのため、1 か月の検討時間を組合に要求したことが認められる。

また、前記第 3.2(3)イ認定のとおり、組合は、4.24 団交において、会社に分会要求事項についての協定書の案文を会社に連休明けにファックスで送信すると述べたにもかかわらず、5.16 団交までに会社に送信しなかったことが認められる。

c これらのことからすれば、会社は、5.16 団交において協定書作成の問題、並びに労働時間、休日手当及び時間外手当の問題について相当程度に具体的な回答を行っているから、組合と実質的に協議を行ったことができる。なお、組合は、組合の提出した協定書(案)について、会社はその場で詳細に検討することなく、組合と協定を書面で締結すること自体も、その場では決定しなかったことが不誠実な交渉態度であると主張するが、会社は協定書(案)の検討期間として1か月という期間を組合に提示しており、このことは会社が協定書作成の問題を前向きにとらえていたと評価できること、組合が 4.24 団交において会社側に連休明け

に協定書の案文をファックスで送ると述べていたにもかかわらず、会社に対してファックス送信をせず、これがために会社が団交に先立って協定書(案)の内容について検討することができなかったことから、その場で決定しなかった会社の交渉態度が不誠実であったとはいえない。

イ 7.11 団交、7.23 団交及び9.19 団交における会社の交渉態度について

(ア) 前記第3.2(10)認定のとおり、会社は、組合からの団交申入れに応じ、平成14年7月11日、同月23日及び9月19日にそれぞれ組合と団交を行ったが、会社は、いずれの団交においても、組合が行っている街頭宣伝活動の中止と謝罪を組合に要求し、そのことが先決問題であると主張し、これに対し、組合は当該活動の中止及び謝罪をする必要はなく、4.24 団交で会社と合意したとする協定書作成の要求等について交渉を進めるように主張したことから、実質的な交渉に入ることができなかったことが認められる。

(イ) 前記第3.2(9)認定のとおり、組合は、平成14年6月以降10月まで、街頭宣伝車でY1社長の自宅周辺を約70回にわたり周回し、マイクを使用して、会社が組合つぶしを図っている、残業手当をごまかしている、団交における合意内容を反故にしている、Y1社長が労働者の生活を破壊しつつ自らは大きな住居に住み、ぬくぬく生活している、などと放送するとともに「伊丹産業(株)Y1社長は労働組合を認めよ!」などと記載したビラを配布して宣伝活動を行い、同年7月以降、約30回にわたり会社本社周辺や本社の最寄駅である阪急電鉄伊丹駅周辺で、「伊丹産業(株)Y1社長は過去の違法就労実態を改めよ!」などと記載され、組合と会社で開催された団交の出席者の氏名、会社における職名、顔写真が掲載され、抗議先としてのY1社長の自宅電話番号が掲載されたビラ「伊丹産業闘争ニュース」を配布したこと、これらの組合の街頭宣伝活動に対し、Y1社長らはプライバシー権等を侵害されたとして、同年7月17日、組合によるY1社長の自宅周辺での同人及び会社に言及する内容の街頭宣伝活動による放送・ビラ配布の禁止並びに同人らの肖像、自宅住所、自宅の電話番号を不特定多数の第三者に開示することの禁止を求める仮処分命令の申立てを神戸地方裁判所伊丹支部に行い、同年10月7日、同裁判所は、肖像の開示を除き同申立てをほぼ認める決定をしたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 以上の事実からすれば、平成14年6月以降の組合による街頭宣伝活動は、Y1社長の自宅周辺住民の平穏をいたずらに乱すとともに騒音等の迷惑を感じるなどの状態を発生させ、かつ、第三者に同人の電話番号を明らか

にすることによりプライバシーを侵害するものであったことが認められる。

(エ) しかしながら、一方で会社と組合の間には、3.18 通知書に係る組合員の労働時間、休憩時間、残業代、有給休暇、伊丹米の販売などの問題について団交で協議すべき問題が存在したと認められるので、平成 14 年 6 月から 10 月の間に行われた上記の組合活動に行き過ぎの点があったことは否めないものの、当該活動が直ちに会社が 3 回にわたり組合との団交を拒否できる正当理由に該当する行為であるとまではいうことができない。したがって、会社が 7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交において組合の街頭宣伝活動の中止と謝罪を要求し、これを先決問題として組合と実質的な交渉を行わなかったことは、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。

(2) 協定書作成の合意の有無について

組合は、会社が分会要求書記載の 5 項目について 4.24 団交で組合と合意した事項を協定書に作成することを拒否したと主張し、会社は、この団交において協定書作成の合意がなされた事実はないと主張するので、以下検討する。

ア 一般に、労使間の団交によって合意に達した事項は、組合から要求があれば、使用者は協定書に作成すべきであり、合意したにもかかわらず、使用者が正当な理由もなく協定書作成を拒むことは労働組合法第 7 条第 2 号、第 3 号に規定する不当労働行為に該当する。

イ 前記第 3.2(3) 認定のとおり、4.24 団交において、組合と会社は、分会要求事項について協議し、組合は、分会要求事項につき会社の回答を要約して項目別に読み上げて復唱したことが認められる。

この復唱内容についての組合の見解は、前記第 3.2(4)イ 認定の協定書(案)に記載の 1 から 5 のとおりであり、一方、会社の見解は、前記第 3.2(3)ア 認定の分会要求事項についての会社の回答①から⑤のとおりであると認められるから、双方の見解には相違があったといわざるを得ない。

これらのことから、分会要求書記載の 5 項目について、組合と会社の間に一義的で明確な合意が成立したとまでは認めることはできず、したがって、協定書作成の機が熟していたとは認められない。

ウ また、前記第 3.2(3)イ 認定のとおり、4.24 団交において、組合は会社に、「連休明けに会社に協定書の案文を送ります。ファックスで送りますので、送った中で文言調整をしましょう」と述べ、これに対し、会社は協定書に調印するかどうかも含めて検討すると回答したこと、及び、前記第 3.2(4)イ 認

定のとおり、5.16 団交において、組合は、分会要求事項についての協定書(案)を会社に示し締結を求め、これに対し、会社は 1 か月の検討時間を組合に要求し、協定書作成自体の約束もしなかったこと、が認められる。

したがって、4.24 団交及び 5.16 団交において、組合と会社の間で協定書を作成すること自体について合意があったとは言えない。

もっとも、前記第 3.2(8) 認定のとおり、会社は、平成 14 年 5 月 29 日付けで、分会要求書記載の 5 項目について会社の反対提案として確認書(案)を組合に送付したことが認められるから、その時点において、会社には組合と同 5 項目について合意すれば書面を作成する意思があったと認められる。

これらのことからすれば、分会要求書記載の 5 項目について、組合と会社の間で明確な内容面での合意があったとはいえず、また、会社には同 5 項目について組合と合意すれば書面を作成する意思があったことが認められるから、会社が組合と合意した事項を協定書に作成することを拒否したということとはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) X4 組合員に対する不利益取扱い及び団交について

ア X4 組合員に対する不利益取扱い

組合は、X4 組合員が組合員であるために、会社から勤務時間減少という不利益取扱いを受け、解雇されたと主張し、会社は、同人が組合員であることを知らず、不利益取扱いはなく、雇用期間の満了により雇用契約が終了したと主張するので、以下検討する。

(ア) 前記第 3.3(5) 及び(6) 認定のとおり、組合が X4 組合員の組合加入を会社に通知したのは、平成 14 年 11 月 25 日であることが認められる。一方、組合が、同人が勤務時間の減少という不利益取扱いを受けたとする時期は同年 4~5 月以降であり、一方的に雇用契約の終了を通告されたとする時期は同年 11 月 22 日であるから、いずれも、同人の組合加入通知の前であると認められる。

(イ) ところで、前記第 3.3(3) 認定のとおり、組合は、平成 14 年 3 月 18 日、会社に分会を結成したと通知した際に、会社の従業員で組合に加入した者の氏名を会社に知らせず、同年 4 月 15 日付け労働組合加入通知書で、御影営業所勤務の X2 組合員及び X3 組合員が組合員であると会社に通知し、同年 7 月 11 日付け労働組合加入通知書で、同営業所勤務の分会組合員 1 名及び会社高槻工場勤務のガス分会組合員 2 名の氏名を通知したが、いずれにも X4 組合員の氏名は記載されていない。また、組合は、これら 2 回の組合加入通知をした際に、加入通知をした組合員以外にも組合員が存在

する旨を会社に通告したと主張するが、仮に当該通告があったとしても、前記第 3.3(1) 認定のとおり御影営業所には同年 12 月の時点で当該 2 名以外にも Y2 所長を除き正社員 6 名、アルバイト 3 名がいたのであるから、会社は加入通知があった組合員以外に誰が組合員であるのか特定することはできなかつたと認められる。また、X4 組合員が組合が主張するように同年 3 月 8 日に組合に加入したとしても、前記第 3.3(3) 及び(6) 認定のとおり、同人は組合が会社に同年 11 月 25 日に同人の組合加入通知を行うまでに、会社に組合員であることを告げず、かつ、団交にも出席していなかつたことが認められる。以上のことから、会社が X4 組合員の組合加入通知前に同人が組合に加入していたことを知っていたと認めることはできず、組合員であることを理由に同人に対する不利益取扱いをしたとする組合の主張は採用することはできない。

- (ウ) なお、組合は、X4 組合員が平成 14 年 1 月に御影営業所の従業員 1 名に組合加入を勧誘し、その後、同従業員が会社本社に呼ばれたと主張するが、会社はその従業員と何の話をしたか不明であり、時期も組合が会社に初めて労働組合加入通知をした 3 か月前であることからして、そのことをもって会社が X4 組合員が組合に加入していることを知り得たとは認められない。また、組合は、X4 組合員が X5 組合員から、同組合員が Y2 所長に呼ばれ、X4 組合員のことについて質問されたと聞いたと主張するが、かかる事実があったとしてもそれだけでは、会社が X4 組合員が組合員であると認識していたとまでは認められない。

さらに、組合は、会社が御影営業所の X3、X2、X5 及び X4 組合員が相互に連絡を取れないようにするため、監視カメラを増設したことは、会社が X4 組合員が組合員であることを知っていた証左であると主張するが、前記第 3.3(4) 認定のとおり、会社の各給油所では盗難被害等が生じていたことが認められるから、監視カメラの増設は盗難被害等に対応するためであったものと認められ、組合員監視のために監視カメラを設置したとする組合の主張は認められない。

- (エ) 以上のとおり、会社が平成 14 年 11 月 25 日に X4 組合員の組合加入通知を受けるまでに、同人の組合加入を知っていたと判断することはできない以上、組合員であることを理由に不利益取扱い及び解雇の不当労働行為があったという組合の主張は、その前提を欠くものといわざるを得ず、同人に対する不利益取扱いの有無、解雇の有無を判断するまでもなく、同人について不当労働行為が成立する余地はない。したがって、この点に係る組

合の申立ては棄却する。

イ X4 組合員についての団交

前記第 3.3(7) 認定のとおり、12.13 団交において、組合は「X4 組合員の平成 13 年 12 月 25 日付けの契約書では、同人の雇用期間についての期限はなかったから、今後も雇用契約を継続すべきである」と主張し、これに対し、会社は契約書の写しを示した上で、同人の雇用期間は 1 年間であり、契約更新をしない」と明確に回答したと認められる。この会社の回答である同人の雇用期間が 1 年間であることについては、前記第 3.3(2) 認定のとおり、Y2 所長は同月 24 日頃の面接で、同人に雇用期間は 1 年間であると説明していたことが認められる。

また、12.24 団交において、組合は雇用契約書の原本を確認したところ勤務時間欄に記載された終業時間は改ざんされたものであると主張し、これに対し、会社は終業時間を修正したものであるとし、その経過を説明したと認められる。このほか、組合と会社は、X4 組合員の勤務時間が減少した理由、面接票の記載時点及び内容、面接時に会社が同人を正社員にする話をしたか否かについて、協議を行ったことが認められる。

これらのことからすれば、会社は、X4 組合員の雇用問題についての上記 2 回の団交において、組合に契約書の写し等の資料を示すことにより実質的な協議を行ったとみることができ、同人の雇用を継続しないという会社の見解・理由について合理的に説明したといえるから、たとえ会社の回答に組合が納得しなかったとしても、会社が上記 2 回の団交において組合に不誠実に対応したということはできず、また、会社が X4 組合員の原職復帰を認めない対応をしていることが不誠実な対応であるということもできない。したがって、この点に係る組合の請求は棄却する。

2 救済方法

7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交において、会社が組合の宣伝活動の中止と謝罪を要求し、これを先決問題として実質的な交渉を行わなかったことは、上記 1(1)イ(エ)判断のとおり、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と認められる。

しかしながら、前記第 3.2(11) 認定のとおり、組合と会社は、平成 14 年 11 月 14 日に 3.18 通知書記載の要求事項の 1 つである有給休暇取得についての団交を行ったことが認められ、また、上記 1(1)イ(エ)判断のとおり、組合が平成 14 年 6 月から 10 月にかけて行った街頭宣伝活動に行き過ぎの点があったと認められるから、主文 1 の救済をもって足りるものと判断する。

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 6 月 15 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印