

命 令 書

申 立 人 全日本港湾労働組合関西地方建設支部

被申立人 株式会社マイスターエンジニアリング

被申立人 株式会社マイスターファシリティ

上記当事者間の平成 16 年(不)第 50 号事件について、当委員会は、平成 17 年 11 月 22 日及び同年 12 月 7 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 被申立人株式会社マイスターエンジニアリングは、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本港湾労働組合関西地方建設支部
支部執行委員長 X1 様

株式会社マイスターエンジニアリング
代表取締役 Y1

当社の営業課長が、貴組合員に対し平成 16 年 3 月 26 日に貴組合からの脱退を勧奨する旨の発言を行ったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第 7 条第 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。

- 2 被申立人株式会社マイスターファシリティに対する申立ては、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、被申立人株式会社マイスターエンジニアリング及び株式会社マイスターファシリティの従業員らが、申立人全日本港湾労働組合関西地方建設支部に加盟し、労働組合活動を行ってきたところ、申立人組合の元組合員であった被申立人株式会社マイスターエンジニアリングの営業課長が、組合を脱退しないと仕事がしにくくなるとか、ボーナスが出なくなるなどと申立人組合員に対し発言したこと等が、組合員らの労働組合活動を嫌悪した被申立人らによる組合切崩しのための脱退工作であり、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) 被申立人らの申立人組合員への組合脱退強要発言等による申立人組合に対する支配介入の禁止
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

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) 被申立人2社の関係

株式会社マイスターエンジニアリング(以下「ME社」という。)は、建築物や機械設備、機械装置の保守管理を行うメンテナンス会社であるところ、株式会社マイスターファシリティ(以下「MF社」という。また、ME社と併せて「会社」という。)は、ME社が100%出資する子会社でME社本社内にMF社の事務所があり、ME社が管理する建物に従業員を派遣し、MF社の従業員はME社の従業員と混在してME社の指揮命令下で設備管理業務を行っている。

(2) 会社従業員の組合加入及び脱退の経緯

ア 会社従業員は、会社による労働条件切下げ等に危機感をもち、平成15年頃から申立人全日本港湾労働組合関西地方建設支部(以下「組合」という。)に相次いで加入した。そして、組合は平成16年1月、会社に対し、会社従業員が組合に加入しマイスターエンジニアリング分会(以下「分会」という。)を結成したと通告するとともに賃金引上げ等の要求を出し、その後会社と団体交渉等(以下、団体交渉を「団交」という。)を重ねた。

イ ところが、会社営業課長で分会の会計担当であった Y2 (以下「Y2 課長」という。)が平成 16 年 3 月 14 日に組合脱退届を提出して組合を脱退し、それ以後、同月 19 日から 31 日にかけて組合員らは相次いで組合脱退届を送付し、同日までに Y2 課長を含め 14 名の組合員が組合を脱退した。このように多数の組合員が短期の間に組合を脱退したのは以下のとおり、会社が組合を嫌悪し、組合員の脱退を工作し、Y2 課長を中心とする会社管理職をして組合員らに対し脱退工作を行ったからである。

(3) 会社の組合嫌悪

会社が組合を嫌悪していたことは、次のとおり明らかである。

ア 会社は従業員の労働条件切下げを従業員の同意なく強行し、そのことに危機感をもった会社の従業員が平成 15 年頃より組合に相次いで加盟した。会社は組合との交渉を求められてすぐさま弁護士に相談に行っている。それも従前の顧問弁護士ではないことから、会社の労働組合に対する過剰な反応を窺い知ることができる。そして、第 2 回団交から弁護士が会社代理人として同席するようになった。労働条件切下げを強行したい会社にとって、それに反対する組合は目障りであった。現に、会社は、組合に対して、未だ事務所及び掲示板を与えず、労働組合否認の姿勢を貫いている。

イ 平成 16 年 2 月中旬、組合が会社従業員自宅あてに組合加入を呼びかけるビラを郵送したところ、会社はその郵便物の回収を指示した。この会社指示の中に会社従業員に対する組合の文書は受け取るなどのメッセージが込められていたのは明らかである。さらに、会社は組合が行った従業員自宅への文書発送が、緊急時以外に使用を禁止している会社の社員名簿を使用したものであるとして、分会の書記長に対し、顛末書の提出を求めた。

ウ 組合が会社との交渉を行って以来、会社は組合員が就業時間外に労働組合活動を禁止する内容の文書等を次々と出し、組合活動を妨害した。

エ 会社は、団交時間を 2 時間に限定するなど、形式にこだわり、賃金改定等についても会社が予め決定した内容を団交の場で組合へ通知するのみで、その根拠等を全く示さないなど形式的に団交を重ねるだけで団交において何ら実のある対応をしない。

オ 会社の互助会組織である青雲会の役員は同会の会則上労働基準法上の従業員代表となっており、組合員の X2 (以下「X2 組合員」という。)が、同会会長に立候補しようとしたところ、同会会長から会則改訂と役員候補者について、通知された。この会則改訂は、従来青雲会役員について、会社の管理職はなることができなかつたものをできるようにするとともに、職場から 20 名以上

の推薦で立候補できていたものを、青雲会の現役員の推薦なしでは立候補できないとするものであった。

そして、X2 組合員が、未だ改訂されていない青雲会会則に則り、20 名の従業員の推薦を集めて、青雲会会長に立候補したところ、会社取締役は社内メールを使用して、青雲会選挙で特定候補者の推薦状に絶対捺印しないように部下へ徹底するよう社内に指示した。さらに、当時の青雲会執行部は、役員選挙と同時に行われた会則改訂が承認済みであると主張し、X2 組合員の立候補自体を認めなかった。この会則改訂や会社による社内メールの行為の目的は、青雲会の会長へ組合員が立候補することに対する妨害であったことは明らかである。

(4) 会社による組合脱退工作

ア 会社は、管理職をして組合員に対し組合脱退工作を行わしめた。脱退工作の中心人物は、営業課長の Y2 課長である。同人は、組合脱退後、組合つぶしの先兵として組合員の切崩しに奔走し、組合を脱退しないと賃上げや一時金で不利になるなどと言って、組合脱退工作を行った。

イ Y2 課長は、平成 16 年 3 月、工事課の X2 組合員を就業時間中に上司の立場を利用して呼び出し、2 時間半にわたって、「組合活動を頑張ったところで何にもならない」、「今ならぎりぎり昇給も間に合うから今日返事くれ」などと組合脱退を迫った。会社はこのことを不知であるとし、仮にそのような行為があったとしても Y2 課長が個人的に行ったものであると主張するが、Y2 課長が、①就業時間中に X2 組合員を呼び出したこと、②上司の立場を利用したこと、③2 時間半もの長時間にわたり仕事をサボタージュしてまで個人的に組合脱退を勧めたこと、④X2 組合員への組合脱退説得途中において携帯電話で「今、説得中です」と会社に経過報告をしていること、⑤会社は Y2 課長に対し何ら処分をしていないばかりか逆に昇格させていること、⑥会社は Y2 課長に事実調査すら行っていないこと、からして会社が Y2 課長をして、組合員に脱退勧奨を行わせたものであることは明らかである。

ウ Y2 課長は、平成 16 年 5 月に会社大阪サービスセンターの組合員 1 名に「組合やめなボーナスないで」などと執拗に組合脱退を迫った。

エ 以上のことから、会社が組織的に組合員の組合脱退を図ったことは明らかである。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) ME 社と MF 社の関係

MF 社は、ME 社を含む企業からの委託を受けて施設メンテナンスを行っている。

MF 社の従業員は、あくまでも MF 社の指揮命令に服すものであり、ME 社従業員と同じ職場で設備管理業務を行っている場合があっても、それは MF 社が ME 社その他企業との業務受託契約に基づき設備管理業務を行っているからであって、ME 社の指揮命令に従っているものではない。

(2) 従業員の組合脱退

組合は、平成 16 年 3 月下旬に多数の組合員が多数組合を脱退したのは会社の組織的な脱退工作によるものであると主張するが、組合からの脱退は組合員の個人的な判断に基づくものであり、会社の預かり知らない問題である。組合員の中には組合の活動が組合結成前に思い描いたイメージ、期待と異なるという考えを抱く者もあり、これが組合脱退の原因の一つとなっていたのではないかと考えられる。また、組合に加入する際に、同じ職場の同僚や仲の良い従業員同士が連れ立って加入するのと同様に、脱退する場合も複数の組合員が連れ立って脱退することも不思議ではない。したがって、組合員が脱退したという結果をことさらに強調し、具体的な根拠もないまま、その脱退の原因が会社にあるかのように結論付けることは許されない。また、組合は、会社が組合を嫌悪していたと主張するが、以下のとおり一方的な主張にすぎず、Y2 課長の行為と会社を結びつける根拠も極めて希薄である。

(3) 組合が会社の組合嫌悪として示す事実

ア 組合は、従業員宅に送付された組合ビラについて、会社が回収を行い、組合の勧誘活動を妨害した旨を主張する。この点については、ME 社事業部長の判断により一部のビラの回収が行なわれたようであるが、これはビラの配布に際し、本来業務に用いられるべき社員名簿が無断で使用されたことから、従業員の自宅住所など個人情報漏洩・無断使用された範囲を調査する過程において行われたものである。ビラの送付範囲を確実に把握するためには送付物を現に確認することが明確かつ便宜であり、ME 社事業部長の行った調査方法は合理的なものである。社員名簿の無断使用については、名簿を管理していた組合員がこれを認めて顛末書を提出しており、会社は、組合に対しても団交の場で抗議を行い、名簿を無断使用しないよう申し入れている。

イ 組合は、会社が労働組合活動を禁止する内容の通知文書等を次々と出したと主張する。しかし、会社が発した通知文書のうち、①「職務遂行の厳正」と題する通知文書については、分会結成後、就業時間内に役職者から組合加入の勧誘を受けたという従業員の苦情が寄せられたため、部下の管理指導を行う立場にある役職者に対して服務義務を再認識してもらい、役職者としての自覚を強く持って職務を厳正に遂行してもらうべく、役職者に対して就業

時間中の組合活動は認められないこと等、役職者として当然遵守すべき事項について記載したものである。また、②「部外者の事業所内の立ち入り対応について」と題する通知文書については、部外者が事前の連絡なく事業所内に立ち入り話し込むという苦情が出たことから、取引先の信頼を確保するため、そのような部外者が事業所内に立ち入った場合の一般的な対応及び他事業所を訪問する場合の留意事項について指示したものであって、労働組合の運営や活動に何ら言及するものではない。よって、これらの通知文書が反組合的などという組合の主張は理由がなく、失当というほかない。

ウ 組合は、分会結成後の団交において、組合の要求や主張が受け入れられないことをもって、会社の団交等における対応が不誠実であったと主張する。

しかし、組合の主張は、自らの主張が絶対的に正しいとの前提に立つものであり、会社が話し合いによる解決を拒否しているかのように主張している点は全くの言いがかりであり到底容認できない。組合からの要求事項のうち交渉の進展がない事項があるのは事実であるが、それは単に労使双方の主張が対立し、あるいは平行線を辿っているという状況にすぎない。

エ 組合は、青雲会の会長選挙において組合員の立候補が認められなかったことが会社による組合員に対する差別であるかのように主張している。しかし、当該組合員の立候補が認められなかったのは、役員候補について定める青雲会会則の改訂に伴い、立候補の要件(青雲会の現役員の半分の推薦)を充足しなくなったからである。なお、上記の青雲会会則の改訂に当たっては、各会員に通知が発せられており、会則の改訂及びその内容は、全会員において周知の事実であった。また、平成16年3月4日付けのME社取締役の社内メールは、当時、当該事業所に勤務しない部外者が事業所内に立ち入るという状況があったことから、青雲会の役員選挙などで業務と関係のない者が立ち入ることを危惧し、業務に支障が生じないように予め対応を指示したものである。

(4) 組合脱退工作の主張

ア 組合は、Y2課長を中心として会社による組合員の脱退工作があったと主張するが、会社は当該脱退工作に係る事実を知らなかったし、その存否も不明である。組合は組織的な脱退工作と主張しながら、脱退工作を実行した人物としてY2課長しか取り上げておらず、仮にY2課長が組合員に脱退の働きかけをしたとしても、個人的な価値判断で行ったと考えるのが自然であり、会社は関知しない。

イ 組合が主張するY2課長のX2組合員に対する組合脱退の働きかけについては、以下のとおり、その主張事実をそのまま前提とすることはできず、会社

の組織的な関与があったということもできない。

- (ア) 会社は Y2 課長が上司の立場を利用して X2 組合員に組合からの脱退を迫ったと主張するが、Y2 課長が仕事上の立場を利用した事実はなく、Y2 課長が個人的な立場で X2 組合員にアドバイスしたというのが事実である。
- (イ) 組合は、Y2 課長が X2 組合員に対して、組合を脱退しないと昇給ないし賞与で不利益な取扱いを受けるかのように述べたと主張しているが、Y2 課長がそのような発言をしたとは信じ難い。会社においては、昇給などの賃金改定及び賞与は、従業員各人の考課結果や所属事業部の業績などの基準に基づき判断されており、組合員であるという理由で差別的に支給することなどはできない。ましてや、Y2 課長は、営業部所属であり、エンジニアリング部工事課の X2 組合員とは部署を異にし、同組合員の昇給及び賞与に影響を及ぼしうるような立場にはなく、上司として同組合員の人事考課を行う立場にもない。また、賃金に影響が生じるというのは、通常であれば放置し得ない発言であるが、同組合員が Y2 課長にそのことを問い質したり、あるいは抗議をしたなどの事実は主張されておらず、Y2 課長が一方的に不利益を示唆したというのは不自然であるから、Y2 課長が、そのような発言をしたとは考え難い。仮に Y2 課長が同組合員の賃金や賞与に影響が生じる可能性について言及したことがあったとしても、個人的な思い込みでの発言であると考えられる。
- (ウ) また、組合は、Y2 課長が X2 組合員との話の途中、Y2 課長が携帯電話で「今説得中です」と発言したとし、この電話が Y2 課長が X2 組合員を組合から脱退するよう説得中であることを会社に報告したものであると主張するが、X2 組合員は 5 分間ほどの Y2 課長の電話の中で前記趣旨の会話しか記憶にないとしており、他の会話内容の記憶が不鮮明なことからすれば、X2 組合員の記憶が正確なものであるかどうかは極めて疑問であり、このような発言があったこと自体疑わしい。

また、仮に Y2 課長からこれらに類する発言があったとしても、発言の経緯や前後のやり取りが不明であり、会社への連絡報告として捉えられるものではなかったというべきである。X2 組合員が Y2 課長の電話での発言を会社への報告の類と認識していたのなら、当然、電話での発言に意識的に耳を傾けたはずであり、そうであるにもかかわらず一言だけしか記憶にないというのは極めて不自然である。さらに、Y2 課長が電話での会話を隠す様子もなかったこと、X2 組合員がこの電話の後も 1 時間以上

にわたり Y2 課長と話していること、X2 組合員が携帯電話のやり取りについて話題にしたり、質問したりしていないこと、すなわち、電話があっても X2 組合員は何事もなかったかのようにそれまでどおり話を続けたこと、さらに同組合員から組合に報告がなされたのがこの面談の 1 週間後であることなどからすると、同組合員が Y2 課長の電話での発言を会社に対する報告と捉えたなどということは到底考えられない。

- (エ) 仮に、Y2 課長が X2 組合員に組合脱退を勧めた事実があったとしても、かかる行為は会社の関知するところではなく、会社による組織的な脱退工作などと評価することはできない。Y2 課長は上級の管理職者ではなく、元組合員であったことからその行為を直ちに会社の行為として評価することはできない。また、ME 社の社内体制として、組合への対応は、総務・人事部を中心に団交メンバーで行っており、団交メンバーや総務・人事部にも関与しない Y2 課長は、会社で組合の対応にあたる立場にはなかったし、現に組合の対応にあたることもなかった。なお、Y2 課長の直属の上司である営業部長も組合の対応に関わることはなかった。

したがって、会社が Y2 課長をして組合脱退工作を行わせたなどということは全く考え難い。他方、Y2 課長は、自ら損得の判断をして組合を脱退したと考えられるところ、組合の中には部下や自ら勧誘を行った組合員がいると考えられ、その組合員らに対して個人的な立場で自らの考えを伝え、脱退を勧めることは十分に考えられる。

ウ 組合は、Y2 課長が大阪サービスセンターの組合員の 1 名に組合脱退を迫ったと主張するが、そうした事実は認められず、仮に事実があったとしても会社が関与した事実はない。

エ 以上のことから、Y2 課長が組合員の脱退工作をしたとしても、それが会社による組織的な脱退工作と評価することはできない。

第 3 認定した事実

1 当事者

- (1) ME 社は、建築物や機械設備、機械装置の保守管理を業とする株式会社で、施設関連事業を行なう企業グループの中核会社であり、肩書地に東京本社を、大阪市に大阪本社をそれぞれ置き、また、名古屋市、福岡市などに事業所を有し、その従業員数は本件審問終結時、約 600 名である。なお、ME 社の組織は、社長の下に営業本部、総務・人事部、経理部、ISO・品質保証担当があり、営業本部の中に、ファシリティ事業部西日本、ファシリティ事業部東日本、メカトロ事業部西日本、メカトロ事業部東日本があつて、ファシリティ事業部西日本の中

に営業部、エンジニアリング部、メンテナンス部、資材室がある。

- (2) MF 社は、ME 社が 100%出資する完全子会社であり、ME 社を含む企業から委託を受けて、施設メンテナンスを行うこと等を業とする株式会社で、肩書地に東京本社を、大阪市に大阪本社をそれぞれ置き、その従業員数は本件審問終結時、約 40 名である。

なお、MF 社は ME 社との業務委託契約に基づき設備管理業務を行っており、MF 社従業員が、ME 社従業員と同じ職場で設備管理業務を行っている場合があった。

- (3) 組合は、肩書地に事務所を置き、主に関西地区の建設関連労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約 900 名である。

組合には、下部組織として、会社の従業員で組織された分会があり、その分会員数は本件審問終結時約 30 名である。

2 青雲会について

青雲会は、会員相互の親睦と互助を目的とする会であって、その会員は、ME 社及び MF 社を含む子会社の従業員とし、事務局は ME 社本社内に置き、同社本社勤務者が事務局の業務に従事することとしていた。

また、同会の会則により、「地区担当役員は ME グループ各社の各地区ごとに当該地区における社員代表として労働基準法に定める各種労使協定の締結当事者及び就業規則変更の際使用者から意見を聴取される者となるものとする」と規定し、地区担当役員とは、ME 社及び MF 社を含む各子会社に区分された各所属会員から選出された役員である。なお、会社もこの青雲会の役員を労使協定の締結当事者の従業員代表として取り扱っていた。

3 従業員の組合加入から組合員の多数が組合を脱退するに至るまでの経緯

- (1) 平成 15 年 11 月頃、会社従業員の有志が、会社が賃下げ等を行っているとして組合に相談し、その後組合に加入するとともに分会を結成した。

- (2) 平成 16 年 1 月 21 日、組合役員が ME 社大阪本社を訪れ、同社役員と面談の上、会社に対して会社従業員が組合に加入した旨を通告し、組合加入通知書及び要求書(以下「1.21 要求書」という。)を提出した。なお、同組合加入通知書は、組合執行委員長名で、ME 社及び MF 社の両社長あてとなっており、分会役員として 3 名の ME 社の従業員の氏名が記されていた。また、1.21 要求書記載の要求事項は、①労働関係法規を遵守し、組合活動を理由とした不利益取扱いなど不当労働行為を行わないこと、②労働条件・労働環境を変更するときは前もって組合と協議し、合意の上で行うこと、③組合事務所及び組合掲示板を本社内に設置すること、④基本給を引き上げること、等と記載されていた。

また、同日、組合は会社従業員に対し、会社に分会結成通告を行った旨と組合加入を呼びかける内容を記したビラを配布した。

- (3) 平成 16 年 1 月 27 日、会社は組合に対し、第 1 回団交を同年 2 月 2 日に行いたい旨及び会社側出席者が 5 名なので組合側出席者を 5~7 名にして欲しい旨をファクスで申し入れた。
- (4) 平成 16 年 2 月 2 日、第 1 回団交が開催された。会社側は ME 社の専務、総務・人事部長、西日本総務・人事部長、人材開発部長、内部監査室長及び西日本事業部長の 6 名、組合側は 9 名が出席した。団交時間は約 2 時間半であった。

この団交において、ME 社は同社社長名の回答書を組合へ提出した。同回答書で、会社は、①会社と従業員の関係は、労働契約(就業規則の内容)で決定され、日本国憲法はもちろん、労働関係法規も原則としてこの関係に直接適用されるものではないが、労働関係法規の規定する趣旨については十分配慮して対応し、労働組合法に規定する不当労働行為を行うつもりなど全くないこと、②法律上の義務的団交事項について、労働組合から団交の申し入れがあれば、その交渉に応ずるつもりであること、③労働組合と事前協議約款、事前合意約款等の規定を労働協約化するつもりはないこと、④業務上の必要性に基づき労働者の不利益に労働条件を変更する可能性があること、⑤便宜供与(組合事務所及び組合掲示板)については、現時点では断り、労働組合員の全容そして今後の労使の交渉の進展を踏まえ、将来再交渉したいこと、⑥基本給を現時点で引き上げるつもりはないこと、などと組合要求の全てについて回答した。

これに対し、組合は、会社に対して上記回答書①について就業規則が労働法規よりも優先するかのような回答だと抗議して再回答を求め、同③について、事前協議が行えない理由等について質した。

また、会社は、就業時間中に役職者から組合加入の勧誘を受けたとの従業員の苦情が寄せられている旨述べた。

さらに、会社は、青雲会の代表者が就業規則変更等についての従業員代表となっていると述べた。

- (5) 平成 16 年 2 月 6 日、ME 社は役職者に対して、総務・人事部長名の「職務遂行の厳正について」と題する社内通達(以下「2.6 社内通達」という。)を出した。同通達の記載事項は次のとおりであった。

「さて、先日、就業時間中に、役職者が労働組合への勧誘活動を行ったということがありました。本来、役職者は率先して就業規則等の諸規定を遵守し、部下の手本となるよう努めなければならないものであり、当社は、上記の事実について極めて重大な問題であると認識しています。念のためではありま

すが、部下の管理・指導を行う立場にある役職者の皆様に対して、以下の事項を徹底していただきたく通知します。

1. 就業時間中に労働組合の活動を行うことは認められていません。就業時間中は、職務以外の活動をする事なく職務に専念してください。
2. 就業時間外であっても、当社施設内において許可なく印刷物の配布等の組合活動を行うことは許されません。なお、当社就業規則第9条(6)号では、『社用以外の目的で、勤務場所及び会社の施設内において、印刷物を配布し、又は掲示しようとするときは、会社並びに得意先の許可を受けなければならない』と無許可での印刷物の配布を禁じています。
3. また、就業時間の内外にかかわらず、役職者が、その職務上の立場を利用して、部下に労働組合への勧誘を行うことは許されません。

就業規則第7条においては、『社員は諸規定を守り、所属責任者の業務上の指揮命令に従い、誠実勤勉に勤務し、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。所属責任者は社員の人格を尊重し、部下の適切な指導に勤めるとともに、率先してその職責を全うしなければならない。』と規定されています。

最後に、皆様におかれては引き続き役職者としての自覚を強く持って、職務を厳正に遂行していただくようお願い申し上げます。」

- (6) 平成16年2月16日、第2回団交が開催された。会社側はME社の専務、総務・人事部長、西日本総務・人事部長、人材開発部長、内部監査室長と会社代理人である弁護士2名の7名、組合側は9名が出席した。なお、その後の団交においても、会社側は同じメンバーが出席した。団交時間は約2時間半であった。

同日の団交において、組合と会社は、1.21要求書の項目に沿って交渉を行った。

- (7) 平成16年2月中旬頃、組合は会社従業員の自宅あてに「第1回団交における会社回答と組合の見解」と題する文書を郵送した。

会社は、組合が従業員自宅あてに郵送した文書に関して、一部の従業員から問い合わせ等を受けた。また、会社の各事業部長は組合による郵送文書を回収した。会社は、組合による文書の郵送について、会社の管理職に配付している社員名簿が使用されたとして、組合との団交の場で社員名簿の使用の有無について事実確認を行うとともに同名簿を無断使用しないよう申し入れた。

この会社従業員自宅あてへの文書の郵送については、ME社営業課の課長である分会の書記長(以下「分会書記長」という。)が自身で保管していた社員名簿を使用して行ったものであった。

その後、会社は分会書記長に対し、同人が緊急時以外に使用を禁止している社員名簿を無断で使用したとして顛末書の提出を求め、分会書記長は同月 24 日、ME 社総務・人事部長あてに「社員名簿の取扱の顛末につきまして」と題する顛末書を提出した。同顛末書には「2 月 11 日に個人的な連絡があり、社員名簿を使用し個人宛に郵便物を送付致しました。社員名簿を緊急連絡以外に使用致しました。以上、社員名簿の管理の不徹底でした。今後、社員名簿の管理を厳重に行います。」と記載されていた。

- (8) 平成 16 年 2 月 23 日、青雲会は、会員あてに同会会則の一部改訂及び役員選任について通知し、会則改訂案の承認及び役員候補の信任について投票を実施した。会則改訂案の主な事項は、①青雲会役員を選任について、従前、会社の「管理職の地位にない者の中から管理職以外の会員により選任される」と規定されていたものを、管理職も含めた「会員の中から会員により選任される」としたこと、②役員選挙への立候補に際しての要件について、従前、「会員 20 名若しくは現任役員 3 名以上からの推薦」と規定されていたものを「現任役員 20 名の過半数から推薦」のみに変更すること、③従前、役員のうち地区担当が、当該地区における従業員代表として労働基準法に定める各種労使協定の締結当事者等となる旨が規定(以下「従業員代表規定」という。)されていたところ、同規定を削除すること、であった。また、役員選任については、一部改訂承認後の会則が適用されるものとされ、信任を諮るとされた候補者は管理職も含めて 8 名が示されていた。役員候補者の内訳は、現任の役員が 6 名、新たな役員候補者が 2 名で、その 2 名は、いずれも ME 社所属の管理職にある者であり、1 名は副会長の候補者、もう 1 名は会計監事の候補者であった。そして、会員に配布された「青雲会会則一部改訂及び役員選任」投票用紙では、議案を否認するときは 3 月 8 日までに事務局へ郵送又はファクスで投票するようにとされており、期限までに投票のない場合は承認及び信任したものと取り扱うと記載されていた。なお、会則の改訂に係る青雲会の会則の規定は、「信任投票によって会員の過半数の同意を得るものとする」となっていた。
- (9) 平成 16 年 3 月 1 日、X2 組合員は、組合の決定に従い、青雲会の会長に立候補することとし、改訂前の会則に基づき 20 名以上の会員の推薦を得て立候補する旨を同会会長あてに届け出た。なお、X2 組合員は、提出した立候補届に、立候補にあたり 4 項目について要望すると記載した。その要望内容は、①現在提案中の会則改訂は会員の立候補の権利を奪うもので反対であり、現行の会則に基づき役員選挙を行なうこと、②役員選挙にあたって改めて立候補者を募り、少なくとも 1 か月の選挙期間を設けること、③会員全員に投票用紙を配布する

こと、④青雲会の会員名簿を立候補者に交付すること、であった。

同日、X2 組合員の青雲会会長候補推薦人一同は、同会会長あてに「議案についての質問事項」と題する文書で、①投票がない場合は承認・信任との取扱いとする議決方法を改善すること、②会則改訂議決と役員選挙を切り離し、会則改訂が承認された後に役員選挙の公示及び立候補受付を行うべきであること、③会則改訂のうち、役員立候補の要件の変更及び従業員代表規定の項目を削除した理由について回答すること、を申し入れた。

(10) 平成 16 年 3 月 4 日、ME 社の取締役は、社内メールで「いろんな人(社内の人間：例えば X3)が職場を訪問することがありますが、業務に直接関係のない人の場合は直ちに引き取りを願ってください。又、言いにくければ私に電話をして下さい。また、青雲会会長の推薦状を持って捺印してくれと言って来ると思いますが絶対捺印しないように部下の人たちに徹底してください。電話で個別に言うてくるかもしれませんが絶対いいですよとは言わないように！！！」との通知文を送信し、この通知を受けた他の取締役は、部下等あてに社内メールで「たとえ社員であっても、業務と直接関係のない人物の入場は制限してください。お客様の信頼を損ねるような事のないように配慮し、退去させてください。対応に困るようであれば本社に連絡してください」との通知文を送信した。なお、上記メール記載の「X3」は、ME 社名古屋営業所長である組合員であった。

(11) 平成 16 年 3 月 5 日、ME 社は、「部外者の事業所内への立ち入り対応について」と題する通達を総務・人事部から全社あてに発した。その通達の記載事項は次のとおりであった。

「 事前の連絡もなく他事業所の社員が業務以外の件で事業所に立ち入り、話し込む等の行為で業務が中断されて困る等の苦情が寄せられています。ついては、その取り扱いに関し下記のとおり連絡しますので周知徹底をお願いします。

記

1. 部外者への対応

- (1) 当該事業所においては、たとえ社員といえども、その事業所以外の社員は部外者扱いであり、業務以外の理由で事業所への立ち入りは基本的にはできません。
- (2) したがって、事前の許可もなしに業務以外の件で事業所内に立ち入る社員に対しては、断固断るようになしてください。
- (3) それでも退去されない場合には、事業部へ連絡し指示を仰ぐようにし

て下さい。

2. 他事業所内を訪問する場合の留意事項

- (1) 当該事業所はあくまでも業務が優先です。お客様の信頼を損ねるような業務中断行為は厳禁です。
- (2) ましてや業務に直接関係ない要件で他事業所を訪問することは客先からの信頼を損なうばかりでなく当社の安全管理の面での対応に不信感を抱かすことになりかねません。
- (3) なお、就業規則第 44 条では、『社員は常に安全に関する諸事項を守り、災害の防止に努めなければならない。』と規定されていますので、くれぐれも業務に直接関係ない用件での事業所訪問は差し控えてください。
- (4) 業務上の必要性から、事業所を訪問する場合には必要最小限の時間で終わるような計画を立て、当該事業所長に事前に連絡をし、了解を取って行動するようにしてください。

3. 社内規定での取り扱い参照

(制裁規定)就業規則第 51 条 4 項

社員が次の各項の一つに該当するときは、次の各条の規定により制裁を行う。

(4) 故意に業務の能率を阻害し、又は業務の遂行を妨げたとき」

- (12) 平成 16 年 3 月 8 日、第 3 回団交が開催された。

この団交では、組合は、2.6 社内通達が組合活動を阻害するものであると会社に抗議するとともに、組合が会社従業員へ郵送した文書を会社が回収しているとして当該事実関係を調査するよう会社に申し入れた。また、会社は、就業時間中及び施設内でビラ配布等の組合活動を行わないよう組合に申し入れた。なお、会社は、同年 4 月 5 日に開催された第 4 回団交で、組合の郵送文書の回収について、従業員から苦情が寄せられるなどしたため、各事業部の判断で一部ビラを回収したという調査結果を組合に説明した。

- (13) 平成 16 年 3 月 10 日付けで、分会の会計担当であった Y2 課長は、分会長あてに組合からの脱退希望年月を同年 3 月、脱退理由を個人の判断によると記載した脱退届を提出した。さらに、同月 14 日付けで同人は、組合執行委員長あてに脱退希望年月日を同月 15 日、脱退理由を本人の意思により分会を脱退します、と記載した分会脱退届を郵送した。
- (14) 平成 16 年 3 月 11 日、組合は、ME 社に対して、平成 16 年の賃金について基本給の一律 1 万円の引上げ、労働時間の短縮及び社会保険等の負担割合について要求書を提出した。

(15) 平成16年3月15日、青雲会は、同月1日付けのX2組合員の会長候補推薦人一同からの「議案についての質問事項」に対して文書で回答した。その回答内容は、①議決方法については役員会で決定したものであり問題がない、②会則改訂が議決されれば会則が改訂されるので、この改訂後の会則に基づいて行われる役員選挙は手続上問題ない、③会則改訂のうち、現任役員のおよ半数の推薦を役員立候補者の要件としたのは役員を選任を慎重に行うためであり、従業員代表規定の項目を削除したのは互助会である本会の役員と会社の従業員代表を混同すべきでないとの判断に基づくものである、とするものであった。

なお、この青雲会の役員選挙に関して、X2組合員は候補者としては認められず、青雲会役員が推薦した候補者が全員信任された。

(16) 平成16年3月19日ないし25日において、ME社の従業員である13名の組合員が組合に脱退届を提出し、同月31日までに13名全員が脱退した。脱退届には「家族とも話し合い、個人の判断により」、「自己の判断による」、「個人の自己判断により」、「私の個人意思により」、「個人の判断によって」などの脱退理由がそれぞれ記載されていた。

(17) 平成16年3月26日午後2時頃、ME社ファシリティ事業部西日本営業部営業課長のY2課長が同ファシリティ事業部西日本エンジニアリング部工事課を訪れ、同課の主任であるX2組合員に対し、仕事の打合せがあると言って、職場近くの喫茶店へ呼び出した。そして、Y2課長はX2組合員に対し、自分が組合を脱退した旨を伝え、「組合活動を頑張ったところで何にもならへんぞ」、「会社は絶対組合を認めへんねん」、「とりあえずやめてやり直そうや、新しい組合も作るし」と述べ、組合を脱退するよう返事を求めた。さらに、「やめると言うてくれへんと、これからものすごく仕事しにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん」、「今ならぎりぎり昇給も間に合うから今日返事くれ」、などと述べ、X2組合員は「年下のモンもようけおるのに、ケツまくってやめれません」と返答した。このような会話は午後5時頃まで繰り返された。また、この会話が始まって約1時間経った頃、Y2課長の携帯電話が架かり、Y2課長は、その電話で「今、説得しています」と発言し、およそ5分ほどで電話が終わった。その後も両人は会話を続けたが、この電話の内容について話題にすることはなかった。

なお、X2組合員とY2課長との業務上の関係については、Y2課長が、受注した業務について、工事課へ依頼する際に、X2組合員を担当に指名したり、業務内容を指示したりする場合があった。

この約1週間後、X2組合員は、このY2課長との会話の件について、分会書

記長へ報告した。

4 組合員の組合脱退以降の経緯

- (1) 平成 16 年 4 月 22 日、組合は、「4 月 19 日に貴社交渉委員に指摘したように、貴社管理職が当組合員に対し組合を脱退するよう働きかけを行っている。事実関係を調査し、当組合に対する陳謝と関係者の処分を要求する」と記載された申入書を会社に提出した。会社は、この申入書で指摘のあった会社管理職による組合脱退の働きかけに係る事実関係について、調査をすることはなかった。
- (2) 平成 16 年 4 月 28 日、ME 社は、組合が同月 22 日に会社に提出した申入書に対する回答書を組合に提出した。同回答書には、①会社は管理職が脱退を働きかけたという事実は認識していないが、不当労働行為と疑われるような行動については慎むよう配慮する所存であること、②会社施設内でのビラ配布は、就業時間外でも仕事をしている従業員がおり、業務に影響があることから止めていただきたいこと、などが記載されていた。
- (3) 平成 16 年 5 月 7 日、第 5 回団交が開催された。この団交において、会社は、組合員の賃金改定については組合と合意することなく行うことはせず、組合との合意の時点で 4 月から遡及して行うことを提案し、そのため組合員名を明らかにするように組合に要請した。また、組合は、会社取締役が社内メールを使用して青雲会選挙に介入したと主張し、会社はそれを否定した。

同月 19 日、組合は、会社に対し、上記の会社要請に関して、①明らかにした組合員を差別的に取り扱わないように確約すること、②組合員に対し、組合脱退を働きかけるなど不当労働行為を行わないことを確約すること、③名簿提出した組合員については定期昇給として最低 1 号引き上げること、などを記載した申入書を提出し、同申入書の中で、組合員として 30 名の組合員名を明記した。

- (4) 平成 16 年 5 月 21 日、第 6 回団交が開催された。

この団交において、会社から回答書が提出された。同回答書は ME 社及び MF 社の代理人としての弁護士 3 名から回答するという形になっていた。また、同団交において、会社は、組合に対し、名簿が提出された組合員を賃金改定、昇給昇格、一時金支給その他労働条件で差別的に取り扱わない旨などを述べたが、その内容を協定化するようにとの組合の求めに対しては、当然のことであるとして応じなかった。

- (5) 平成 16 年 5 月 27 日、Y2 課長が組合員である同社エンジニアリング部大阪サービスセンターの X4(以下「X4 組合員」という。)に対し取引先の件で話があると言って、会社の分室 2 階の応接室へ呼び、同人に業務に関する話をするとともに組合に関する話をした。同人は、Y2 課長の話のうち組合に関する内容を約

1 か月後の同年 6 月頃に分会書記長へ文書にして報告した。その内容は、次のとおりであった。

「 X5 さんへ 真実だけを書きます。

◎日付不明 15 時 00 前後 分室 2F にて

Y2 課長(当時)より

栗田工業の件で話があると言われて、応接室に呼ばれました。

最初のうちは、業務の話でした。その話が終わると、Y2 課長より『組合活動はどやねん。お前まだ組合に入ってんのか?』ときかれました。以前、X5 さんよりその用な質問には答えなくていいと言われたので、『どうですかねえ』と言葉を濁したのですが、『で、実際どうやねん』などと追求されました。当時は私自身組合員であるということを公表していなかったため、Y2 課長もそれで話をしてきたと思われまます。

その後も Y2 課長より『組合費は、全港湾の奴らの給料払っているみたいなものやぞ。実際に活動してお前自身得するんか?』とか、『俺はアホじゃないからどっちが得か考えてやめたんや』とか言ってました。それから、『俺個人で X4 お前にゆってんねんぞ。組合やめな夏のボーナスないぞ。お前どうすんねん』といわれ、『やめる時は俺にゆってこい。書類渡すから』『で、いつ答えでんねん』と言われたので、『考えときます』と逃げたのですが、『いつや、何時間後や』とつめよられて、沈黙していた時に大阪 SC の方が現場から戻ってきたので、Y2 課長が話をやめました。 」

(6) 平成 16 年 5 月 31 日、第 7 回団交が開催された。

この席上、組合は、「1. 会社は、組合が組合員の氏名を明らかにするにあたり、賃金改定、昇給昇格、一時金支給、その他労働条件について、当組合員を差別的に取り扱わないことを確約する。2. 会社は、組合員に対し、組合脱退を働きかけるなど不当労働行為を行わないことを確約する。」と記載した協定書の案文を会社に示して締結するよう申し入れたが、会社は、法的に当然のことであるとして、これを拒否した。

会社は、同年 6 月 18 日、組合へ上記の協定締結申入れに対する回答書を提出した。その記載事項は、①組合が協約の締結を申し入れている「賃金改定、昇給昇格、一時金支給、その他労働条件について、当組合員を差別的に取り扱わないこと」は、労働組合法第 7 条第 1 号が不当労働行為として禁止しており、このような法が規定する事項は、労使の「合意」を待たずルール化されているものであって、労使間が新たに「合意」という性質の事柄ではないこと、②ごく当たり前の事項について、殊更に確約を求めてくるというのは、不当労

働行為が予想されることを前提にしていると言わざるを得ず、会社としてはそのような申入れに応じることはできないこと、③労働条件その他(労働組合法第14条)に関して、団交を経て合意した事項については、組合との間で労働協約を締結することに異存はないこと、等であった。

- (7) 平成16年7月21日、会社は労働基準法第36条第1項に規定する労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)を選出するため、対象となる従業員に対して過半数代表者の選出について説明し、同月26日を期限として立候補者を募ったところ、その結果、4名の従業員が同期限までに立候補し、会社は同月28日に対象の全部署に過半数代表者の選挙用投票用紙を配布し、8月2日正午を締め切りとして投票を行った。その結果、対象従業員260名に対して、投票総数が129票であり、そのうち、最大得票者の得票数は96票で、2位の得票者はX2組合員で、その得票数は19票であった。

後日、当該最大得票者から、投票しなかったとされる従業員49名の信任の書面が会社に提出された。これにより会社は、当該最大得票者が過半数を越える従業員の信任を得ていることが確認できたものとして、当該最大得票者を過半数代表者と認め、労使協定の締結当事者として同人といわゆる三六協定を締結し、8月6日付けで労働基準監督署に届け出た。

- (8) 平成16年度に入り、Y2課長は営業部長に昇任した。なお、会社は前記のY2課長のX2組合員への発言及びX4組合員への発言に係る行為について、調査しなかった。

第4 判 断

1 不当労働行為の成否

組合は、会社が組合を嫌悪し会社の営業課長等をして組合員に対する組合脱退工作を行ったと主張し、会社は、当該脱退工作に係る具体的事実を知らず、仮にY2課長が組合員に組合脱退の働きかけをしたとしても、個人的な行為であり会社は関知しないと主張するので、以下検討する。

(1) ME社の不当労働行為の有無について

前記第3.3(17)認定のとおり、ME社営業課長のY2課長はX2組合員に対して、「組合活動を頑張ったところで何にもならへんぞ」、「会社は絶対組合を認めへんねん」、「やめると言うてくれへんと、これからものすごく仕事しにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん」、「とりあえずやめてやり直そうや、新しい組合も作るし」、「今ならぎりぎり昇給も間に合うから今日返事くれ」などと発言していることが認められ、これらの発言は、組合加入者は不利益を受けることを伝えるものであるとともに、明らかに組合からの脱退を勧奨したもので

あることが認められる。そこで、この発言が ME 社に帰責できるか否かについて以下検討する。

ア まず、Y2 課長の X2 組合員に対する発言について検討する。

(ア) 組合は、Y2 課長が ME 社の指示などを受けて X2 組合員の脱退工作を行ったものだと主張し、そのことを示す根拠として、X2 組合員との会話の途中、Y2 課長が携帯電話で今説得中である旨の発言を行ったことをあげる。

前記第 3.3(17)認定のとおり、Y2 課長が X2 組合員との会話の途中で 5 分程度携帯電話で話し、その発言の中に「今、説得しています」との発言が含まれていることが認められるが、Y2 課長が行った電話の内容については、当該発言部分のみしか分からず、それ以外の電話の内容がほとんど不明であるため、組合が主張するように当該電話が ME 社からの Y2 課長に対する脱退勧奨の指示を示すものであると断定することはできない。

(イ) しかしながら、Y2 課長の X2 組合員に対する発言内容についてみると、「組合活動を頑張ったところで何もならへんぞ」という発言は、Y2 課長の個人的利害ではなく対会社関係での忠告であり、「会社は絶対組合を認めへんねん」との発言は、まさに ME 社の組合への姿勢を示す内容である。また、「今ならぎりぎり昇給も間に合うから今日返事くれ」との発言は、特定の従業員の給与を具体的にいつ昇給させるかということは、専ら ME 社が決定し ME 社のみが知りえる事柄に関するものであるから、ME 社との協議ないし ME 社からの情報提供がなければ発言できない事柄であり、さらに「やめると言うてくれへんと、これからものすごく仕事しにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん」との発言も、同人の個人的な利害、立場からのアドバイスというより、会社を意識してのものと考えられる。加えて、Y2 課長は、X2 組合員とは所属部署は異なるものの、X2 組合員にとって会社内の立場としては上位の職階にあり、Y2 課長の発言には、会社組織上の上位の者としての重みがあると認められ、X2 組合員に対するこれらの発言は、いずれも Y2 課長の純粋に個人的動機からなされたものとは認めるに足らず、ME 社との何らかのつながりを窺わせるものである。

(ウ) ME 社は、この Y2 課長の発言は ME 社の関知しないもので、Y2 課長個人の発言ではないかと主張するが、そもそも Y2 課長自身が分会会計という重要ポストについていたにもかかわらず、組合を脱退した理由は不明であり、少なくとも個人的都合により脱退したとの疎明もなく、その他に Y2 課長の発言が個人的なものであると認めるに足るものはない。

イ 次に、Y2 課長が X2 組合員への組合脱退勧奨を行った時期の組合と ME 社と

の関係について検討する。

- (ア) 分会結成後における ME 社の組合への対応や従業員に対する措置についてみると、前記第 3. 3(5)及び(7)認定のとおり、①ME 社は、2.6 社内通達で、(i)就業時間中に、役職者が労働組合への勧誘活動を行ったことがあったことを指摘した上で、部下の管理・指導を行う立場にある役職者として、就業時間中に労働組合の活動を行うことは認められておらず、就業時間中は、職務以外の活動をする事なく職務に専念すること、(ii)就業時間外であっても、ME 社施設内において許可なく印刷物の配布等の組合活動を行うことは許されないこと、(iii)ME 社就業規則で、無許可での印刷物の配布が禁じられていること、(iv)就業時間の内外にかかわらず、役職者が、その職務上の立場を利用して部下に労働組合への勧誘を行うことは許されないこと、(v)就業規則に留意し、役職者としての自覚を強く持って、職務を厳正に遂行すること、と通知したこと、②ME 社は、組合が従業員の自宅あてに文書を郵送したことに関連し、組合による郵送文書を回収し、組合との団交の場で社員名簿の使用の有無について事実確認を行うとともに同名簿を無断使用しないよう申し入れ、また、文書の発送は、分会書記長が自身で保管していた社員名簿を使用して行ったものであったことが明らかになったことから、分会書記長に対し、顛末書の提出を求めたこと、が認められる。

これらの事実はいずれも、ME 社が組合の組合活動を意識し、それを抑止し、又はそれに対抗するためになされたものとみることができる。

- (イ) 青雲会の会則改定及び役員選任、並びにその後行われた過半数代表者の選出過程についてみると、前記第 3. 3(8)ないし(11)、(15)及び 4(7)認定のとおり、①平成 16 年 2 月 23 日、それまでその役員が就業規則変更等についての従業員代表となってきた青雲会が、同会会則の一部改訂及び役員選任について通知し、会則改訂案の承認及び役員候補の信任について投票を実施したが、その主な事項は、(i)青雲会役員の選任について、管理職も含めた「会員の中から会員により選任される」こととすること、(ii)役員選挙への立候補に際しての要件について、従前、「会員 20 名若しくは現任役員の 3 名以上からの推薦」と規定されていたものを「現任役員の過半数から推薦」のみに変更すること、(iii)従前あった「従業員代表規定」を削除すること、であったこと、②X2 組合員は、組合の決定に従い、青雲会の会長に立候補することとし、改訂前の会則に基づき 20 名以上の会員の推薦を得て立候補する旨を同会会長あてに届け出たが、結果的に立候補者

としては認められず、青雲会役員が推薦した候補者が全員信任されたこと、③ME社の取締役は、社内メールで特定の組合員の氏名を明示した上で、業務に直接関係のない人には直ちに引取りを申し渡すとともに、青雲会会長候補の推薦状に捺印しないよう指示し、さらに、ME社は、「部外者の事業所内への立ち入り対応について」と題する通達を総務・人事部から全社あてに発し、たとえ社員といえども、その事業所以外の社員は部外者扱いであり、業務以外の理由で事業所への立入りはできず、事前の許可もなしに業務以外の件で事業所内に立ち入る社員に対しては断固断ることを指示したこと、④青雲会会則における従業員代表規定の削除に伴い、ME社が過半数代表者の選出を行ったところ、対象従業員260名に対して、投票総数が129票であり、そのうち、最大得票者の得票数は96票で、2位は19票であり、この2位がX2組合員であったが、ME社は、後日、この最大得票者から、投票しなかったとされる従業員49名の信任の書面がME社に提出されたことを受けて、当該最大得票者が過半数を越える従業員の信任を得ていることが確認できたものとして、当該最大得票者を過半数代表者と認め、労使協定の締結当事者として同人といわゆる三六協定を締結し、8月6日付けで労働基準監督署に届け出たこと、が認められる。

これらの事実からすると、改訂前の同会会則では、同会の役員は労働基準法上の従業員代表となる旨の規定が存在したのであるから、同会の役員がME社の労働条件の決定に大きなかかわりをもつことになっていたことは明らかであるところ、その従業員代表規定を削除しなければならなかったような具体的事情があったとは認められず、逆にその後の経緯からすれば、役員への立候補に現任役員の過半数からの推薦を必要とするとの改定は、事実上組合員が立候補することを難しくするものであったことは明らかで、ME社が会長候補の推薦状に捺印しないよう従業員に指示していたこと、及び、その後行われた労働基準法に規定する従業員代表者の選任過程においてME社が極めて不明朗で不自然な措置をとっていることと併せ考えると、同会の会則改訂と役員選挙並びに従業員代表者の選任過程には、ME社の反組合的意図が働いていたとみるのが相当である。

(ウ) 組合が、ME社に組合脱退の働きかけについての調査等の申入れをした後のME社の措置についてみると、前記第3.3(17)、4(1)及び(8)認定のとおり、①平成16年4月22日、組合が、会社管理職が組合員に対し組合を脱退するよう働きかけを行っているとして、事実関係を調査するよう申し入れたが、ME社は事実関係を調査しなかったこと、②Y2課長が就業時間内

に X2 組合員を呼び出して、2 時間以上にわたって組合脱退工作を行っているにもかかわらず、何らの調査も処分も行っていないばかりか、Y2 課長を後に営業部長に昇格させていること、が認められるが、これらの事実は少なくとも ME 社が Y2 課長の X2 組合員への発言を容認したものであることを示すとともに、同人と ME 社の何らかのつながりや、ME 社の了解の下に同発言が行われたものであることを示唆するものであるといわざるを得ない。

(エ) 上記(ア)ないし(ウ)の一連の事実を総合すると、ME 社は、組合結成以降、一貫して組合を意識し、組合の活動に対抗するような措置を講じていることが明らかである。

ウ 組合員 13 名の脱退についてみると、前記第 3. 3(16)認定のとおり、平成 16 年 3 月 19 日ないし 25 日にかけて 13 名の組合員が組合に脱退届を提出しているが、このような大量の脱退が短期間に集中し、その理由も「個人の判断により」等画一的であることからして、13 名が真に個人的理由で脱退したとするには不自然である。逆にこの時期は、前記ア及びイ判断のとおり ME 社の組合に対抗する姿勢が明確になってきた時であり、また、Y2 課長の X2 組合員への脱退勧奨と時を同じくしており、Y2 課長の X2 組合員への脱退勧奨が個人的なものでなく、ME 社とのつながりが認められるものであることからすれば、13 名の組合員の集中的脱退にも ME 社の関与の疑いは払拭できないというべきである。

エ Y2 課長による X2 組合員以外の組合員に対する働きかけについてみると、前記第 3. 4(5)認定のとおり、平成 16 年 5 月 27 日、X4 組合員が、Y2 課長から取引先の件で話があると言われて、ME 社の分室 2 階の応接室へ呼ばれ、組合に加入していても利益はない、自分自身は、損得を考え組合を脱退した、個人的には組合を脱退しないと夏のボーナスがないと思う、旨の発言を受けたと分会書記長に報告したことが認められるが、同年 3 月に Y2 課長が類似の発言を X2 組合員に行っていたことからすると、X4 組合員が分会書記長に報告した内容と同趣旨の Y2 課長の発言が実際にあったことが推認され、このうち、ボーナスがない旨の発言は、特定の従業員のボーナスの有無という、直接的には専ら ME 社が決定し ME 社のみが知りえる事柄に関するものであるから、X4 組合員に対する Y2 課長の発言内容は一従業員が個人の立場で発言しているとみることは困難であり、X2 組合員に対する脱退勧奨と軸を一にするものである。

オ 以上のアないしエの判断を総合すれば、Y2 課長による X2 組合員に対する脱

退工作は、ME 社の意を体して行われたものとして ME 社に帰責されるとみるのが相当であり、ME 社による支配介入があったといわざるを得ず、かかる ME 社の行為は、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) MF 社の不当労働行為の有無について

組合は、MF 社と ME 社を一体のものとして不当労働行為を行ったと主張するが、前記第 3.1(1)及び(2)認定のとおり、MF 社は、ME 社の 100%出資の子会社であり、ME 社等との業務委託契約に基づき設備管理業務を行っており、MF 社従業員が ME 社従業員と同じ職場で働くことがあったこと、ME 社東京本社と MF 社東京本社の所在地が同一であること、が認められるものの、MF 社と ME 社の従業員である Y2 課長との関係及び MF 社が組合員の脱退工作にどのように関与したのかについては全く疎明がないことから、MF 社が組合脱退工作を行ったと認めることはできず、MF 社に対する申立ては棄却する。

2 救済方法

組合は、支配介入の禁止及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文 1 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 12 月 22 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ㊞