

# 命 令 書

申 立 人 関西単一労働組合

被申立人 黒川乳業株式会社

上記当事者間の平成 11 年(不)第 107 号、同 12 年(不)第 43 号、同 14 年(不)第 19 号及び同年(不)第 57 号併合事件について、当委員会は、平成 18 年 2 月 8 日及び同月 15 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、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子、同山下眞弘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、申立人の黒川乳業分会が被申立人の豊中営業所内において午後 4 時以降に行う同分会機関紙の配布活動を妨害してはならない。
- 2 被申立人は、平成 14 年 3 月 22 日、同年 7 月 8 日、同月 22 日、同月 29 日、同年 8 月 2 日、同月 16 日及び同年 9 月 3 日付けで申立人から申入れのあった申立人の黒川乳業分会の代替組合事務所貸与を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員 X1 を、同組合員が本社総務部総務課において従前担当していた業務(出欠勤一覧表作成業務を除く。)に従事させなければならない。
- 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

関西単一労働組合

執行委員長 X2 様

黒川乳業株式会社

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。

- (1) 平成11年7月21日付けの労働協約改訂に係る団体交渉開催申入れの中の「生理休暇の無給化について」の提案において、貴組合の黒川乳業分会の組合員についての記述を行うとともに、これに同組合員の過去の生理休暇取得状況がわかる資料を参考資料として添付したこと。
  - (2) 貴組合の黒川乳業分会長等が豊中営業所内において午後4時以降に同分会機関紙を配布した際、これを妨害したこと。
  - (3) 貴組合から申入れのあった黒川乳業分会の代替事務所貸与を議題とする団体交渉の開催申入れに応じなかったこと。
  - (4) 貴組合の黒川乳業分会の X1 組合員が本社総務部総務課において従前担当していた業務(出欠勤一覧表作成業務を除く。)を担当させないままにしたこと。
  - (5) 貴組合から申入れのあった黒川乳業分会の X1 組合員の従前の担当業務の変更を議題とする団体交渉の開催申入れに応じなかったこと。
- 5 申立人のその他の申立ては、いずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、①労働協約の改訂を提案した際に、生理休暇有給制の見直し(無給化)のための参考資料と称して、申立人組合員の個人情報(生理休暇取得状況)に係る文書を配付し、同組合員のプライバシーを侵害した、②従前、労使慣行として認められてきた豊中工場構内でのビラ配布行為やストライキ時集会を妨害した、③申立人との十分な協議と合意を経ないままに労働協約を一方的に破棄するとともに、労働協約改訂に係る団体交渉を一方的に打ち切り、その後の団体交渉申入れにも応じない、また、労働協約改訂に係る団体交渉とワンセットとなっていた、上記①及び②の問題につき申立人が被申立人に対し抗議し謝罪を求める団体交渉を一方的に打ち切り、その後の団体交渉申入れにも応じない、④上記③のとおり不当に労働協約を破棄した上に、被申立人が提案した労働協約改訂案を含む内容に就業規則を変更しこれを強行実施し、申立人組合員に対し、病気休暇・生理休暇・遅刻等を理由とした賃金カット及び一時金の評価査定の実施並びに社会保険料の負担増を行った、⑤30分以内の遅刻には遅刻届の提出は不要との労使慣行があったにもかかわらず、遅刻をした申立人組合員に対し、業務命令を発して遅刻届の提出を強要するとともに、これに不服従であることを理由に懲戒処分を重ね、さらには出勤停止(懲戒処分)分の賃金カットを行った、⑥豊中工場内にある申立人の組合事務所を一方的に撤去するよう求めた上に、同撤去

問題等についての団体交渉にも応じない、⑦総務部に所属する申立人組合員から業務を一方的に取り上げた上に、その問題についての団体交渉申入れにも応じない、として、これらのことが不当労働行為に当たると申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成 11 年 7 月 21 日付け労働協約改訂提案の添付資料として、被申立人が申立人組合員の個人情報(生理休暇取得状況)を示す文書を配付したことにより、同組合員にプライバシー侵害の被害を与えた事実の認知及び当該資料一切の撤回
- (2) 豊中工場構内におけるビラ配布行為及びストライキ時集会の妨害禁止
- (3) 平成 13 年 12 月 10 日付け労働協約破棄の撤回及び同破棄を白紙に戻した上で労働協約改訂についての誠実団体交渉応諾
- (4) 上記(1)及び(2)の問題について、申立人が被申立人に抗議し謝罪を求めることについての誠実団体交渉応諾
- (5) 不当な労働協約の破棄及び就業規則の変更に基づく、病気休暇・生理休暇・遅刻等を理由とした申立人組合員に対する賃金カット及び平成 14 年夏季以降の一時金の評価査定の実施並びに社会保険料の負担増の押し付けの撤回及びそれらに係るバック・ペイ
- (6) 申立人組合員に対する遅刻届提出命令及びそれへの不服従を理由とした懲戒処分(懲戒処分)の撤回並びに出勤停止(懲戒処分)に伴う賃金カット分のバック・ペイ
- (7) 豊中工場内にある申立人組合事務所等の撤去の禁止及び同撤去問題等についての団体交渉応諾
- (8) 総務部所属の申立人組合員からの担当業務の取上げの禁止及び従前の担当業務への復帰並びに同取上げ問題についての誠実団体交渉応諾
- (9) 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) 組合員の個人情報に係る文書配付について

ア 平成 11 年 7 月 21 日、黒川乳業株式会社(以下「会社」という。)は、関西単一労働組合(以下「関単労」という。)に対し、労働協約(以下、関単労と会社との間で締結されていた労働協約のことを「協約」という。)の改訂を申し入れてきた(以下、この申入れのことを「協約改訂申入れ」という。)。この協約改訂申入れは、関単労が会社との長年の闘争により獲得してきた成果である労働条件等を、8 項目にわたって改悪する提案を行うものであった。

イ 協約改訂申入れに際し、会社は、それら8項目の提案項目ごとに内容や理由等を記した文書を配付したが、それらのうち、「生理休暇の無給化について」と題する文書(以下「生理休暇無給化提案文書」という。)には、氏名の記載こそないものの、会社の従業員なら誰でも関単労黒川乳業分会(以下「分会」といい、関単労と分会を併せていう場合は「関単労」という。)の組合員某の生理休暇取得状況であることがはっきりとわかる参考資料が添付されていた。会社はそうすることにより、同組合員に無断で同人の個人情報公表した。加えて、会社は、その生理休暇無給化提案文書において、当該参考資料を引いた上で、「実例を上げた(参考資料)の従業員」の場合として、同組合員の生理休暇取得状況を「会社にとって非常に大きな負担」であるとか、「生理休暇がほとんど日曜日、公休日と前後して取られる」と同組合員があたかも権利を濫用しているかの如くに評し、続けて「継続、責任ある職務を任せられない事実や他の従業員に負担がかかり満足な業務が困難となる事実があります」と記載して何ら該当する具体的事実も示さず、いわれなく同組合員を誹謗中傷し名誉を傷つけて人格を否定した。

そして、会社が、この生理休暇無給化提案文書及び参考資料を別組合である全国一般労働組合大阪地方本部黒川乳業労働組合(以下「黒川労組」という。)に対しても同様に配付し、黒川労組がそれらをアンケート活動に利用してそのまま添付・配付するに及んで同組合員に対する人権侵害は全社的に拡がることとなった。

ウ 女性にとって生理休暇取得日(したがって生理日)がいつであるかは、その者の全人格と切り離せない重要な一部であり、決して無断で公表されてはならない個人情報である。それにもかかわらず会社は、組合員某の個人情報を同人に無断で他人に公表した。これは、明らかに会社による同組合員への個人攻撃であり、セクシャルハラスメントである。また、同組合員の生理休暇の権利行使は、協約に基づいて行われた正当なものであって、会社によって侮辱され、権利濫用の汚名を着せられ業務遂行の障害物呼ばわりされる筋合いはない。会社は、同組合員及び働く女性労働者の「産む性」としての生理機能への無理解を超えた、蔑視と敵意をもっているといわざるをえない。

かかる会社の行為は、同組合員が関単労の組合員であるがゆえに行った不利益取扱いの不当労働行為である。

(2) 機関紙の配布活動及びストライキ時の構内集会に対する会社の対応について

ア 会社は、協約改訂申入れ直後の平成11年7月26日をはじめ、同年8月2

日、同年9月2日、同年10月28日、同年11月13日、同月20日、同12年1月6日、同月18日、同月29日及び同年2月21日に、豊中工場内にある豊中営業所内において分会が行った機関紙の配布活動(以下「ビラまき」という。)を管理職や黒川労組の組合員を使って妨害した。また、同11年9月30日及び同年11月22日に関単労がストライキ時の構内集会を決行した際、会社は、管理職等を動員して構内集会に集まった関単労組合員を豊中工場構内から排除しようとした。さらに、関単労が全国の闘う労働者の支援を受けて豊中工場構内で抗議行動をする旨、分会の機関紙で表明したところ、会社は、同12年2月3日、「構内での集会を強行された場合には断固たる処置をとる事を通告いたします」と文書で恫喝したうえ、抗議行動当日である同月7日には、豊中工場の門扉を閉め、会社役員・管理職約20名が門の内外に並んでピケットを張るなど、この抗議行動を妨害した。

イ 関単労の行うビラまきやストライキ時の構内集会は、分会結成以来27年間の長きにわたって行われてきたものであり、既に労使慣行となっている。そうである以上、関単労が行ったこれらの行為は、正当な組合活動である。それにもかかわらず会社は、ビラまきについては他の従業員の職務専念義務を理由にして、構内集会については会社の持つ施設管理権を理由にして、これら組合活動を妨害している。もし、こうした会社の主張に従い、関単労が会社の意思表示に無条件に服さなければならないとすれば、労働組合に認められた団結権や団体行動権は否定されることとなり、断じて許されない。

かかる会社の行為は、明らかに労使関係の破壊行為であるばかりでなく、正当な組合活動に対する重大な挑戦行為であり、労働組合の団結権そのものに対する侵害行為というべきであって、関単労の弱体化を図った不当労働行為である。

### (3) 協約解約及び団体交渉について

ア 協約改訂に関する団体交渉(以下、団体交渉のことを「団交」、協約改訂に関する団交のことを「協約改訂団交」という。)の開催について、関単労は、平成11年7月21日の協約改訂申入れ直後から始まった会社による、上記①組合員某に対する人権侵害、②分会の行うビラまきに対する妨害及び③関単労の行うストライキ時の構内集会に対する妨害は、労使関係を著しく破壊する行為であるから、会社がこれらについて謝罪し中止すること(以下「謝罪要求」という。)が前提であり、謝罪要求に関する団交(以下「謝罪要求団交」という。)をまず開催することを会社に要求した。しかし会社が、こうした関単労の要求をことごとく拒否し、態度を改めなかったため、協約改訂団交

は開催されなかった。

そこで、事態を打開して会社との徹底協議を望む関単労は、今後の団交開催に向けた労使折衝を行い譲歩して、同年10月25日、協約改訂団交と謝罪要求団交を交互に行っていくことで両者は合意した。

イ ところが、平成11年10月28日から同13年8月17日までの約2年間近くにわたって、協約改訂団交8回、謝罪要求団交7回、の計15回の団交が行われたものの、その中身たるや、会社が関単労の質問や抗議に全く答えることなく提案項目にイエスかノーかの結論のみを求めるといふ実に不誠実な対応(中身のない形式団交)に終始し、あたかも団交の回数だけこなせば、それで団交拒否には当たらないかのような態度を示した。その間、会社は、1か月あるいは2か月ごとに「協約改訂実施日の延期」を繰り返したものの、これとて関単労と協議をするというポーズ以外の何物でもなかった。挙句の果て、最後の協約改訂団交となった同年8月17日の団交では、会社は、予定されていた議題に入ることなく、「強行実施宣言」とも受け取れる発言を残して団交の場を退席し、協約改訂に係る未交渉議題3項目を残したまま、一方的に団交を打ち切った。そして会社は、関単労に対し、同年9月4日、文書により協約の解約予告を行い、さらに同年12月10日、関単労による再三の撤回要求にもかかわらず、協約解約を強行したのである。

こうした会社による、団交における不誠実な対応とその結果関単労と十分な協議を経ず同意を得ないままなされた協約解約は、労働組合を徹底的に否認するものであって、関単労の弱体化ひいては壊滅を図った不当労働行為である。

ウ 協約の解約予告後、会社は、関単労からの団交申入れを受け、平成13年10月5日及び同月30日の2度団交に応じたが、その際、「(協約破棄したうえで)新たな協約を締結するための団交なら行う」とか「解約予告によって団交は新しい段階に入ったから、従来の協約改訂団交はしない。謝罪要求団交もしない」と述べ、協約改訂団交にも謝罪要求団交にも応じない姿勢を明確にした。同年11月5日の申入れ以降、会社はその態度を変えず、これらの団交を拒否し続けている。

かかる会社の対応は、正当な理由なく団交拒否を行った不当労働行為である。

#### (4) 就業規則の変更と組合員への適用について

ア 会社は、8項目の協約を解約し無協約状態にした上で、協約改訂申入れの会社提案に沿って、平成13年12月11日から就業規則を変更(改悪)し、こ

れらを一方的に関単労の分会組合員にも適用した。この変更就業規則の適用によって、会社は、分会組合員の病気欠勤・生理休暇・遅刻等をすべて賃金カットするとともに、一時金の出欠勤査定で病気欠勤・組合活動・ストライキ等をすべてマイナス評価の対象に拡大し、一時金から減額した。また会社は、在籍する分会組合員に対し、従前の社会保険料労使負担割合である会社負担分7割のうち2割を「社会保険手当」として固定化のうえ定額支給とし、社会保険料が増額した場合の増額分は、労使負担割合を折半として分会組合員の負担を増やした。

イ そもそも、前記(3)に主張したとおり、会社の行った協約解約は不当労働行為である。また次いで、会社が行った就業規則の変更及び適用も分会組合員の労働条件を不利益に取り扱うものであったにもかかわらず、関単労と何ら協議を行わず同意を得ないまま一方的に行ったものであるから、不当労働行為である。そうすると、会社は、不当労働行為を前提にして、分会組合員の賃金・一時金を減額し、また社会保険料の負担増を求めたのであるから、これらの行為も同様に不当労働行為である。

(5) 業務命令及びそれへの不服従を理由とした懲戒処分について

ア 会社は、分会組合員の X1(以下「X1 組合員」という。)が病気通院のためにやむをえず行った遅刻(平成 13 年 12 月 13 日と同月 14 日の各 1 分間)及び組合員 X3(以下「X3 組合員」という。)が定期券の入った財布を忘れ家に戻ったことによる遅刻(同 14 年 1 月 18 日の 21 分間)について、協約解約とその後変更された就業規則に基づき、遅刻時間に相当する賃金を厳密にカットしたうえに、遅刻届の提出を命ずる業務命令を発して強制してきた。会社は、関単労の度重なる抗議と団交申入れをことごとく拒否し、両組合員に対し、業務命令に従わなかったことを理由に始末書の提出を命ずる懲戒処分を行い、さらにそれにも従わなかったとして 1 日間の出勤停止を命ずる 2 度目の懲戒処分を行った。なお、この出勤停止処分の結果、両組合員は、1 日分の賃金がカットされている。

イ 会社による業務命令は、30 分未満の遅刻時は遅刻届を提出する必要がなかった従前の労使慣行を会社が一方的に変更するものであり、さらに関単労を無視して強行した協約解約と変更就業規則を分会組合員に対して強引に従わせるものであって、これらは関単労の弱体化と破壊を狙った不当労働行為である。したがって、両組合員が「遅刻届を提出することは協約破棄と就業規則変更を認めることになるからできない」と明確に意思表示して遅刻届の提出を拒否したことは当然であり、何ら非難されることではない。

しかるに、会社は、両組合員に対し、遅刻届未提出を理由にして懲戒処分を2度にわたって行ったが、これらは、もともと不当労働行為である業務命令を前提に行われたものであるから、同様に不当労働行為である。また、始末書提出にせよ、出勤停止にせよ、表面的な理由はともかく、両者とも本来は遅刻届を提出しないことの反省を求めるものであるから、これらは二重処分であって、会社による懲戒権の濫用である。

よって、両組合員に対する、遅刻届の提出を強制する業務命令とその不履行を理由とした2度にわたる懲戒処分は、関単労の組合員が会社の協約解約及び変更就業規則を弾劾したことを会社が嫌悪して行った不利益取扱いであり、もって関単労の弱体化を図った不当労働行為である。

また、関単労が、両組合員に対する業務命令が発動された直後から会社に幾度となくこの問題について団交の申入れをしているにもかかわらず、会社はこれを拒否している。これは、正当な理由なく団交拒否を行った不当労働行為である。

#### (6) 組合事務所について

ア 平成14年7月3日、会社は、協約解約を受けて、豊中工場内にある関単労の組合事務所を撤去することを理由に、同月末日までに組合事務所内にある什器・備品を撤去するよう関単労に通告してきた。また、同年8月1日、会社は、同年7月末日を期限として申し入れていた備品等の撤去が未だ履行されていないとして、同年8月20日までに撤去するよう、再度、関単労に申し入れてきた。さらに、同月21日付けで会社は、関単労に対し、「9月20日までに貴組合事務所を明け渡されますよう通告します」としたうえで、「右期日迄に明け渡されないときは、会社は已むを得ず法的手続きを執ります」と通告してきた。このように会社が、関単労への攻撃を強めてきたのに対し、関単労は、団交で協議するよう要求したが、会社はこれを拒否している。

イ そもそも、前記(3)に主張したとおり、会社の行った協約解約は、「組合事務所貸与に関する協定書」の解約も含めてすべて不当労働行為であり無効である。

そして、労働組合は永続的な性格を有しており、組合事務所は労働組合が解散されない限り使用されるという性格があり、労働組合の団結活動の中心であって、団結の物的基礎である。したがって、会社が、関単労に対し、協議と同意を得ずに無条件に組合事務所の返還を求めることは、労働組合の団結権を否認する不当労働行為であるといわねばならない。

会社は、組合事務所の撤去理由として、手狭となった豊中工場の原材料製

品専用冷蔵庫の設置の必要性を挙げるが、仮に会社が業務上の必要性から組合事務所の設置されている場所をどうしても使用しなければならないとしても、関単労に対し、その客観的合理的理由を説明して協議し、合意に達する努力を行うべきである。

しかるに、会社は、協約改訂団交の中でまったく組合事務所の問題を討議しないまま一方的に団交を打ち切り、それ以降もこの問題に関する団交を拒否し、代替事務所さえ提供せず無条件で組合事務所の明渡しを求めている。

また、別組合である黒川労組も関単労と同時期、同様の協定を会社との間で締結して本社総務部 2 階に組合事務所を借りている。今回の会社による一方的な組合事務所の撤去の動きは、関単労とのみ組合事務所に関する協定書を破棄し、組合事務所の破壊・撤去を実行しようとするものであり、これは、同一企業内に複数の労働組合が並存している場合にいずれの労働組合も平等に取り扱わなければならない使用者の中立保持義務に違反するものである。

かかる会社の行為は、正当な理由なく団交拒否を行うとともに関単労の弱体化を図るものであって、まさしく、関単労壊滅のための団結権否認の意図を有する不当労働行為である。

#### (7) 組合員の担当業務の変更等について

ア 平成 12 年 3 月 21 日、会社は、昭和 48 年 4 月に入社して以来、本社総務部に勤務し給与計算にかかわる出欠勤一覧表作成の業務や社会保険関係の業務等を担当してきた X1 組合員から、給与計算に係わる出欠勤一覧表作成業務を一方的に取り上げた(以下「担当業務の一部変更」という。)

これは、平成 12 年 2 月 28 日に、分会長の X4(以下「X4 分会長」という。)が、大阪府労働委員会(同日当時の大阪府地方労働委員会。以下同じ。)において「黒川労組の執行委員が就業時間中の組合活動について、賃金カットされておらず、その事実 X1 組合員が出欠勤一覧表で確認している」と証言した後に行われたものである。したがって、X1 組合員の担当業務の一部変更は、X1 組合員が関単労の組合員であるがゆえの不利益取扱いであるとともに、会社が X4 分会長の証言を嫌悪及び敵視し、それに基づき報復を行った不当労働行為である。

イ 会社は、担当業務の一部変更に続いて、平成 13 年 10 月、新たに総務課長を雇い入れ、その者に業務を集中させることにより、X1 組合員の仕事を同 14 年 4 月までにすべて取り上げた(以下「担当業務の全面変更」という。)。さらに、会社は、X1 組合員の休みの日に机の配置替えを行ったり X1 組合員

が離席する際には逐一理由を求めたりして総務部からの X1 組合員の排除を目的とした嫌がらせをエスカレートさせた。

これらの会社の行為は、同 12 年 3 月の会社による担当業務の一部変更の延長線上にあり、①X1 組合員が情報漏洩したとすることへの嫌悪と報復、②総務部からの X1 組合員の排除、③協約解約及び就業規則の変更という状況下にあっても従前の権利行使を行い業務命令に従わない分会組合員への報復、を意図したものであって、不利益取扱いの不当労働行為である。

ウ 会社は、こうした X1 組合員の担当業務の変更等の問題について団交申入れに一切応じようとしない。これは、正当な理由なく団交拒否を行った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) 組合員の個人情報に係る文書配付について

ア 会社の協約改訂申入れの一部である生理休暇無給化提案文書は、ノーワーク・ノーペイの原則から従来の有給扱いをやめて無給としたいとする案を示したものである。

協約改訂申入れは、単なる提案にとどまらず、会社の考え方や事実の説明、詳細な資料を備えている。これは、関単労との協定によって実施されてきた制度を不利益に変更するものであるから、会社としては、詳細に理由を説明するため、資料を提供して関単労の理解を得ようとしたのである。

したがって、会社は、生理休暇無給化提案文書だけに特別な資料を添付したのではない。添付資料は、あくまでも純粋に提案説明の必要性から選んでおり、生理休暇一覧表の場合、生理休暇無給化提案の説明に生理休暇取得の実態を正確に示すことが必要不可欠であったから添付したのである。

イ また、生理休暇一覧表は、出勤簿から抜き出したものであるが、会社において出勤簿は公表された公的資料である。確かに、会社は、従業員の私的情報を得る立場にあるが、出勤簿が公的なものである以上、それをもとに作成された生理休暇一覧表もまた同様に公的なものであり、これが公表されたとしても従業員の私的情報の不当な開示ではなく、プライバシー侵害にも当たらない。

(2) ビラまき及びストライキ時の構内集会に対する会社の対応について

ア 関単労は、会社がビラまき妨害を行ったと主張するが、そうした事実はなく、会社は、事務所で執務中の従業員の机の上に無断でビラを置いて回ろうとした X4 分会長に対し、ビラを置いてまわらないよう、また、勤務時間中だから門の外で配るよう、注意したにすぎない。X4 分会長の勤務時間は午前

8時から午後4時までであるが、事務所従業員の勤務時間は午前9時から午後5時であり、X4分会長がビラまきを行った午後4時過ぎは事務所従業員にとっては勤務時間内である。したがって、ビラまきをしようとしたX4分会長にとって勤務時間外であっても、会社が他の従業員の勤務時間内に事務所内でのビラまきを禁止するのは当然である。なぜなら、勤務時間中のビラまきは、他の従業員の職務専念義務に抵触するからである。なお、関単労が勤務時間中の事務所内でビラまきをしたことは初めてではないが、会社がこれを公認したことはなく、これまでもビラまきをしないよう注意を行っていた。

また、関単労は、会社が黒川労組の幹部と結託して、関単労のビラまきを妨害していたと主張するが、そうした事実は一切ない。

イ 関単労は、ストライキを行う際、従前から無断で、外部の者が多数で工場敷地内に侵入し、集会や抗議行動を行ってきた。会社は、工場構内での集会等を一度たりとも認めたことはない。

工場入口には、以前から構内への無断立入等を禁止する看板が設置されているが、関単労は多人数でこの規制を無視し、会社管理職の制止や注意を聞かずに集会を行ってきた。関単労は、これを自ら勝手に既得権・慣行と主張しているにすぎず、施設管理権を有する会社が工場構内への無断立入禁止と集会禁止を行うという当然のことが「スト妨害」と言われ、会社の行う注意や制止が「突然の暴力的対応」とされているにすぎない。

### (3) 協約解約及び団交について

ア 会社は、協約改訂案を労使にとって非常に重要な問題ととらえていたから関単労と徹底協議を行いたいと考え、毎日でも団交を開催したいと関単労に申入れをしていた。しかし関単労は、団交の席では抗議等で大幅に時間を費やし、協約改訂案に質問のみを繰り返すばかりで実質的な提案や討議をすることはなかった。

また、協約改訂団交の回数も、会社が申し入れた平成11年7月から2年以上の歳月を経過して僅か8回にすぎなかった。関単労が賃上げや一時金の団交は毎日でも団交を開催してもよいとしながら、その一方で会社からの度々の開催要請にもかかわらず、協約改訂団交は2年以上の期間で僅か8回の開催という、その開催頻度からみても、関単労の方に徹底協議をしようとする姿勢が全くなかったのは明らかである。関単労こそ「徹底協議をする気がなく、不誠実かつ形式的な交渉を重ねる」姿勢に終始したのである。

それはひとえに、関単労が会社との交渉を遅延させて協約改訂案に反対し、実施を阻止することを目的とするからであった。X4分会長がストライキ実施

時に「我々はこの2年間、協約改訂案を阻止し続けた。2年間協約改訂の阻止の闘いを続けた」とアピールしているとおおり、協約改訂に対する関単労の真意は、徹底協議することではなく、阻止すること、ただそれだけであったのである。

そこで、会社は、関単労の基本姿勢が「協議しても絶対反対」というものである限り、「これ以上の協議は無駄」と判断して団交を打ち切り、やむを得ず協約の解約予告に踏み切った。したがって、この問題で非難されるべきは、関単労の姿勢そのものである。

イ 協約の解約予告後、関単労の申入れを受けて、会社は、平成13年10月5日と同月30日の2回、協約問題について団交に応じた。これらの団交で会社は、関単労の質問に答えるため、37頁にも及ぶ資料を作成して臨んだ。この団交は、協約改訂問題について既に同年9月4日に会社が協約の解約予告を行っていたことから、従前の協約改訂団交とは異なることは明らかであり、会社もこれを認識して「今後の団交は、(協約解約となるから)新たな協約を模索する団交であり、以前に協約改訂団交とペアになっていた謝罪要求団交はもう関係がないので、今後は開催しない」と告げた。

ところが、関単労は、「この団交が新しい協約をつくるためのものだとは聞いていない」と述べ、「今までに行ってきた(協約改訂等の)団交と同一で継続した団交だ」と主張し、「団交の位置づけが一番重要であり、これを確定せずには団交には応じられない」として、入口論に徹したため、団交の中身に入ることはできなかった。

既に協約の解約予告を行った会社が、解約予告前の段階での団交を求められても、「できない」と答える以外にない。関単労は会社に「できない」と言わしめて、それを団交拒否と主張しているのであり、「会社は団交拒否をしている」と主張するために「団交の位置づけが一番重要である」との主張を持ち出したのである。

以上のように、会社が関単労主張に係る団交を拒否したのは事実であるが、拒否する正当な理由があったためである。

#### (4) 就業規則の変更と組合員への適用について

ア 協約改訂申入れで提案されて変更された就業規則の内容は、社会通念に照らし大きな不利益とはいえず、従業員の受忍義務の範囲内である。改訂する理由は、協約改訂申入れのとおりであるが、例えば私傷病では、当日の電話だけで3日間有給で休むことができ、月一度の診断書の提出を行えば定年まで有給で休める制度、退職金では勤続1年で支給されるほか、勤続年数に正

比例して係数 1.5 で支給される制度等、およそ会社規模の私企業としては考えられないような労働条件である。これを変更することは当然であり、従業員に十分理解されてしかるべきである。さらに、退職金制度の改訂については現在の会社在籍者を対象としていないこと、また、社会保険料の労使負担割合については現在の会社在籍者に対しては料率変更のあった場合に増額された分だけに適用するというものである。

社会一般状況からみてもこれらの不利益変更は十分合理性を有する。よって、当該就業規則の変更が合理性を有する限り、関単労の組合員にも新しい就業規則が適用されるべきである。また、会社は、手続面でも就業規則の変更について従業員の過半数を代表する黒川労組との協議を行い、労働基準法所定の手続を済ませており、変更された就業規則は有効である。

イ したがって、変更された就業規則が正当かつ有効なものである以上、それに基づき行われた賃金カット、出欠勤査定による一時金の減額及び社会保険料の労使負担割合の変更に伴う負担増も適法かつ正当なものである。なお、関単労は、社会保険料の「社会保険手当」固定化による実損分の返還を求めているが、そもそも、本件申立てが行われた平成 14 年 4 月までに法律改正に伴う社会保険料率に変更はなく、実損は生じていない。

(5) 業務命令及びそれへの不服従を理由とした懲戒処分について

ア 確かに会社においては、30 分以内の遅刻時は賃金カットを行っていなかったが、その場合でも遅刻届を提出しなくてもよいとの慣行は存在せず、会社の従業員は、遅刻届を提出していた。そして、会社は、関単労に対し、協約の解約を行い、就業規則を変更したが、新たな就業規則では遅刻届の提出を定めている。したがって、会社による遅刻届の提出命令は当然の行為である。

X1 組合員及び X3 組合員の両組合員に対してなした当該各懲戒処分は、就業規則に基づく、両組合員の業務命令違反を理由とする処分であって決して両名が関単労の分会組合員であるがゆえの処分ではないから、不当労働行為ではない。

イ 始末書の提出は、就業規則に基づく懲戒としての訓戒処分であり、訓戒処分がなされれば、速やかに始末書を提出するのが当然であって、従業員に課せられた責務である。したがって、個人の意思の自由を抑圧するなどとして、始末書を提出しないことは許されない。また、両組合員に対する各出勤停止処分は、遅刻届不提出に対する処分ではないから、二重処分に当たらない。

(6) 組合事務所について

ア 組合事務所の貸与は、昭和 48 年 2 月 10 日に締結された「組合事務所貸与

に関する協定書」(以下「48.2.10 組合事務所協定書」という。)に基づいて行われていたものであるから、会社は、これを含む協約を解約した以上、関単労に対し、組合事務所の建物の返還を求めるのは当然である。また、当該建物は、約 20 年間利用されず、什器備品が置かれているにすぎないのであって、会社は、当該建物を撤去してその跡地に冷蔵庫の新設を予定しており、跡地を使用する必要がある。そして、関単労からは、平成 14 年春闘の際の付帯要求まで、代替事務所の要求もなかった。

会社は、黒川労組に対して組合事務所を貸与しているが、黒川労組は実際に事務所として使用しているし、黒川労組の組合事務所の場所については会社にはこれを利用する計画はないから、関単労に対してのみ当該建物の明渡しを求めたことは、不当ではない。

イ 関単労は、平成 14 年 3 月 22 日付けの「2002 年春闘付帯要求書」において、初めて「豊中工場における現組合事務所の修復工事を行うこと。もしくは同程度の広さの組合事務所を貸与すること」と、組合事務所に関して要求をしてきた。しかし、これは、会社が協約改訂申入れを行ってから 2 年 8 か月後であり、協約が失効してから 3 か月後である。

この段階で会社が団交に応じたとしても、関単労の「組合が要求したものに会社が応じて当然である」との一貫した固い姿勢を考えれば、単に関単労の要求を聞くだけのこととなり、双方の主張が平行線を辿ることは明らかであり意味がない。

よって、会社には関単労の団交申入れを拒否する正当な理由が存在しており、決して不当労働行為ではない。

#### (7) 組合員の担当業務の変更等について

ア X1 組合員の担当業務の一部変更は、常務取締役 Y2(以下「Y2 常務」という。)が X1 組合員に代わって直接、出勤簿の作成・管理を行うようになったことによるものである。その理由は次のとおりである。すなわち、①Y2 常務の担当業務は三部門(営業・工場・総務)の統括であるが、その統括のためには各部門の勤務実態の掌握が効率的であると判断し、全従業員の勤務実態を掌握することとしたこと、②会社では、従前から出欠勤に関する届の統一的な取扱いができておらず、その解消には Y2 常務の指導が一番有効であること、③出勤簿は総務部門で管理・保管していたが、その場所は Y2 常務が常駐している本社社屋から約 50 メートル離れた別棟にあること、④出勤簿の担当者である X1 組合員は土曜日が公休日であって、Y2 常務が急遽資料を閲覧したりするためには不都合であるから、Y2 常務の手元に出勤簿を保管するのが

最も効率的であること、⑤出勤簿は各事業所の所属長が記載して本社へ提出したものを、X1 組合員が届書やタイムカードを確認して照合する業務であり、Y2 常務が行うことは十分に可能であること、である。

また、大阪府労働委員会における X4 分会長の証言内容は、明らかに X1 組合員からの漏洩情報に基づくものである。X1 組合員は、出勤一覧表等の情報についての重要性や機密性を認識することなく、若しくは認識しているにもかかわらず敢えて仲間である分会組合員に容易に漏洩している。

このような X1 組合員に対して従来どおりの業務を担当させることは、企業としても到底許容されるものではなく、漏洩の心配のない者に管理させることが当然の措置である。

以上の理由から Y2 常務が平成 12 年 3 月度から出勤簿等について担当することとなったのであり、これは業務執行上の正当な理由によるものである。

イ X1 組合員の担当業務の全面変更は、申立外株式会社西友からの出向者である Y3 (同人は、平成 14 年 3 月 1 日、正社員となって総務課長に就任した。以下、同人を「Y3 課長」という。)が、X1 組合員に代わって、これまで X1 組合員が従事していた業務を行うようになったことによるものである。それは、会社が Y3 課長を総務部の機能充実のために雇用したのであり、そのためには Y3 課長は、総務部のすべての業務を掌握せねばならず、X1 組合員の担当業務を代行あるいは自ら処理しても当然であり、また、X1 組合員には情報漏洩の可能性もあり、早急な業務掌握が求められていたからである。

また、総務部の担当業務も近年は、パソコンでの処理が主流になり、パソコンでの処理能力が要求されている。Y3 課長は入社当初パソコンの取扱いができなかったが、その必要性を感じ、パソコン教室に通いながら、パソコンでの業務処理ができるようになった。しかし、X1 組合員はパソコンの処理ができない。

こうした諸々の事情の結果、Y3 課長に業務が集まるようになったのであり、関単労は、それを「仕事の取り上げ」と構成しているにすぎない。

ウ 一般に、従業員が勤務時間中に離席する場合、その理由・行き先を上司に報告するのは当然である。しかし、総務部において、このような基本的なことが正確になされていなかったため、総務部外からの指摘があつて会社はこれを正すこととした。この方針に従って会社は、経理部長 Y4 (以下「Y4 部長」という。)や Y3 課長に対し、部下の離席時に声をかけさせるよう指導したのであり、Y3 課長はこれに従ったまでのことである。また、総務部の机の配置替えについては、Y3 課長が平成 14 年 3 月 1 日に正社員になったことに伴い、

席次を整えるために行ったものであるが、それが土曜日になったのは、一般来客のほとんどない日を選んだにすぎず、X1 組合員の公休日とは何ら関係がない。

### 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、堺市、門真市及び神戸市に各営業所を、豊中市に工場及び営業所を置き、牛乳、乳飲料及び乳製品の製造販売等を主たる業とする株式会社で、その従業員数は、本件審問終結時約 120 名である。

(2) 申立人関単労は、雇用形態の如何を問わず関西地方で働く労働者で組織されている個人加盟の労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約 80 名である。会社には、関単労の下部組織として分会が昭和 47 年 11 月に結成され、その分会員数は、本件審問終結時 3 名である。

なお、会社には、分会のほか、黒川労組があり、その組合員数は、本件審問終結時約 80 名である。

#### 2 労働協約改訂提案が行われるまでの労使関係について

##### (1) 労働協約の締結について

関単労は、分会結成後、会社との間で次のアないしコのと通りの労働協約を締結した。これらのうちアないしケは、いずれも有効期間の定めがない労働協約である。

##### ア 組合活動に関する協定書

昭和 47 年 12 月 10 日、関単労と会社は、次の(ア)ないし(エ)の事項を内容とする組合活動に関する協定書(以下「47.12.10 組合活動協定書」という。)を締結した。

(ア) 組合活動は原則として就業時間外に行うものとする。なお、組合活動による欠勤、遅刻、早退等について会社は無事故扱いとし、不利益な取扱いをしない。

(イ) 関単労が組合活動のため要求した場合、会社は業務に支障のない限り、会社施設の利用を認める。

(ウ) 会社は分会に対し、組合事務所として豊中工場に縦 5 メートル、横 3 メートルの独立の家屋を昭和 48 年 1 月末までに貸与し、それまでの経過措置として豊中工場 2 階 3 号室を関単労に貸与する。

(エ) 会社は事業所ごとに最低 1 か所の組合掲示板を設置し、具体的場所については会社と関単労との協議の上、速やかに決定する。

#### イ 組合事務所貸与に関する協定書

昭和 48 年 2 月 10 日、関単労と会社は、次の(ア)ないし(キ)の事項を内容とする 48.2.10 組合事務所協定書を締結し、以後、関単労に対し、豊中工場敷地内において組合事務所を設置して貸与している。

- (ア) 関単労は、豊中工場内のプレハブ式事務所(4.5 坪)を組合事務所として借り受ける。
- (イ) 組合事務所の賃料は無料とする。
- (ウ) 関単労は、組合事務所を第三者に転貸し、又はその権利を譲渡することができない。
- (エ) 会社の都合により組合事務所移転の必要あるときは労使双方協議し、関単労の同意を得るものとする。
- (オ) 組合事務所の所有権は会社に属するが、管理権・運営権は関単労に属する。
- (カ) 関単労の都合又はこの協定違背でこの協定が解除・終了したときは、関単労は直ちに組合事務所を関単労の負担において原型に復して会社に明け渡さねばならない。
- (キ) この協定に定めないことが起こり得たときは、労使双方協議し、解決する。

#### ウ 病欠欠勤時の賃金保証等に関する協定書

昭和 48 年 3 月 27 日、関単労と会社は、同年 4 月度より、3 日間までは自己申告による病欠届、それ以後は医師等の診断書を添えた病欠届によって賃金カットなしに欠勤することができる旨などが規定された協定書(以下「48.3.27 病欠時賃金保証協定書」という。)を締結した。

#### エ 生理休暇等に関する協定書

昭和 48 年 5 月 2 日、関単労と会社は、同年 4 月度から全女子労働者を対象に生理休暇を 3 日間とする旨などが規定された協定書(以下「48.5.2 生理休暇協定書」という。)を締結した。なお、48.5.2 生理休暇協定書には明示されていないものの、関単労と会社との間には 3 日間の生理休暇を有給とする旨の労使慣行があった。

#### オ 産前産後休暇等に関する協定書

昭和 48 年 11 月 28 日、関単労と会社は、つわり休暇 3 週間並びに産前及び産後にそれぞれ 8 週間の有給休暇を与える旨などが規定された協定書(以下「48.11.28 産休等協定書」という。)を締結した。

#### カ 社会保険料の労使負担割合等に関する協定書

昭和 49 年 4 月 18 日、関単労と会社は、社会保険料(健康保険及び厚生年金保険)の労使負担割合に関して、これを(労)3 対(使)7 とする旨などが規定された協定書(以下「49. 4. 18 社会保険負担割合協定書」という。)を締結した。

キ 退職金に関する協定書

昭和 49 年 4 月 18 日、関単労と会社は、退職金を受ける権利は勤続 1 年以上の従業員にあるとし、退職金の基準額は従業員の月額基本給に勤続年数に応じた基準係数を乗じた額であって、その基準係数は、勤続 1 年ごとに 1.5 であり、勤続 1 年ごとに基本給の 1.5 か月分を加算して支払うものとするなどと規定された退職金に関する協定書(以下「49. 4. 18 退職金協定書」という。)を締結した。

ク 30 分以内の遅刻容認に関する協定書

昭和 50 年 5 月 13 日、関単労と会社は、30 分以内の遅刻は容認するとの現行の慣習を尊重する旨などが規定された協定書(以下「50. 5. 13 遅刻容認等協定書」という。)を締結した。なお、会社では、従前より、30 分以内の遅刻については賃金の減額はしない旨の労使慣行(以下「30 分以内の遅刻容認慣行」という。)があった。

ケ 出欠勤評価に関する協定書

昭和 50 年 5 月 13 日、関単労と会社は、一時金の支給に際して年次有給休暇、慶弔休暇、生理、つわり、産前産後休暇、病欠(1 か月以上を除く。)、自己都合による欠勤等の理由で査定は行わない旨などが規定された協定書(以下「50. 5. 13 出欠勤評価協定書」という。)を締結した。

コ 配置転換に関する協定書

昭和 60 年 8 月 6 日、関単労と会社は、次の(ア)ないし(エ)の事項を内容とする組合員の配置転換に関する協定書(以下「60. 8. 6 配転協定書」という。)を締結した。

- (ア) 配置転換とは、異なる事業所への異動及び職種(製造・営業・事務)の変更をいう。
- (イ) 会社は、組合員を配置転換する場合、事前に関単労に提示し、関単労と徹底協議する。
- (ウ) 組合員の配転に当たって、関単労が会社はその配転を不当労働行為と異議申立てしたとき、会社は、この配転を行わない。
- (エ) 60. 8. 6 配転協定書の有効期間は、発効日より満 3 年とする。双方納得しうるような事情の変更がない限り、自動的に延長する。

(2) 昭和 52 年 3 月以降の労使関係について

ア 昭和 52 年 3 月、会社は、関単労及び黒川労組に対して、①(週休 2 日制を)週休 1 日制にすること、②病欠、生理休暇、つわり休暇及び産前産後休暇を無給とすること、③遅刻・早退時の賃金カットを厳格に行うこと、④社会保険(健康保険・厚生年金保険)の労使負担割合を折半にすること、及び⑤就業時間中の組合活動を禁止すること、など 16 項目からなる会社再建案(以下「会社再建案」という。)を提案した。

その後、黒川労組と会社再建案どおりの協定を締結した会社が、関単労の合意を得ないまま会社再建案を実施したことから、関単労と会社との間で紛争が発生し、関単労の分会組合員が従前の労働条件でしか就労する義務がないとの確認を求める訴訟が大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)、大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)及び最高裁判所(以下「最高裁」という。)において争われたところ、同 61 年 6 月、最高裁は会社の上告を棄却し、分会員は従前の労働条件によってのみ就労する義務がある旨の判決が確定した。その結果、会社では、分会員と黒川労組の組合員とでは、労働条件が異なることとなった。

イ 昭和 62 年 9 月 14 日、当委員会に係属中であった昭和 56 年(不)第 65 号、同 58 年(不)第 14 号、同 59 年(不)第 24 号、同 60 年(不)第 9 号、同年(不)第 39 号、同 61 年(不)第 27 号及び同 62 年(不)第 16 号事件に関して、関単労と会社は、①前記アの最高裁での判決の趣旨を尊重し、会社及び関単労の双方は、今後とも労働時間問題の解決に努力すること、②分会員が労働委員会等の証人若しくは参考人として出頭する場合は、会社は賃金カットを行わないことなどについて合意し和解した。

ウ 平成 3 年 9 月 30 日、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に係属中であった不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(初審 - 当委員会昭和 52 年(不)第 87 号事件並びに同年(不)第 40 号、同年(不)第 76 号及び同年(不)第 105 号併合事件、再審査 - 中央労働委員会昭和 53 年(不再)第 57 号、同年(不再)第 4 号及び同年(不再)第 5 号事件、第 1 審 - 東京地方裁判所昭和 58 年(行ウ)第 32 号及び同年(行ウ)第 79 号事件)において、関単労と会社は、「会社は、中労委において『関単労と誠意ある団体交渉を行わずに、昭和 52 年 5 月 11 日以降会社再建案を一方的に実施したこと』が不当労働行為であったと認定されたことを真摯に受け止め、今後このような批判を受けないことを誓約する」ことなどについて合意し和解した。

エ 上記アないしウのほかにも、関単労と会社との間には、分会員の解雇や定年制の適用などをめぐって、紛争が継続しており、本件審問終結時、本件の

ほかにも、当委員会に係属中の事件(平成 15 年(不)第 54 号及び同 16 年(不)第 40 号併合事件)がある。

### 3 協約改訂提案から協約解約及び就業規則変更に至るまでの経過について

#### (1) 協約改訂提案について

平成 11 年 7 月 21 日、会社は、関単労に対し、関単労と会社との協約の規定中の 8 項目を、次のアないしキのとおり同年 10 月 1 日から改訂したいとして文書により協約改訂申入れを行った。なお、会社は、黒川労組に対しても同様に次のアないしキの申入れを行っていた。

#### ア 病気欠勤時賃金保証の廃止と新たな休職制度の創設について

48. 3. 27 病欠時賃金保証協定書により有給扱いとなっている病気欠勤(業務外の私傷病)について、3 日間までであれば会社にその旨の連絡を行うだけで、また、3 日以上の場合は医師の診断書を提出することによって休むことができ、いずれも賃金カットをされることがないため、単に連絡するだけで 3 日間までは休めるなどと解釈して、それを実践する者が現れて病気欠勤が急速に増加し続けてきたことから、これを無給扱いとするとともに、新たに休職制度を設ける(以下、この提案を「病気欠勤無給化提案」という。)

#### イ 生理休暇の無給化について

48. 5. 2 生理休暇協定書などにより 3 日間まで有給扱いとなっている生理休暇について無給扱いとする(以下、この提案を「生理休暇無給化提案」という。)

#### ウ 産前産後休暇等の無給化について

48. 11. 28 産休等協定書により有給扱いとなっている産前産後等休暇(つわり休暇及び産前産後休暇)について無給扱いとする(以下、この提案を「産休等無給化提案」という。)

#### エ 30 分以内の遅刻容認慣行の見直しについて

50. 5. 13 遅刻容認等協定書に規定された 30 分以内の遅刻を容認するとの現行の慣習については、同協定書締結当時の給料計算の時間単位が 30 分単位であったことや過去の交通事情などから、30 分以内の遅刻をしても賃金カットされずに「30 分以内の遅刻は構わない、30 分以内なら遅刻は遅刻ではない」と考える者がいた。しかし、現在では、交通手段や道路事情も整備されて従業員のモラルも向上して遅刻そのものは減少しているとはいえ、いまだ遅刻は構わないと考える者が存在しているところ、遅刻は遅刻としてその分の賃金カットは当然であるので、遅刻した場合、遅刻届を提出させて遅刻分の賃金をカットする(以下、この提案を「遅刻容認慣行見直し提案」と

いう。)

オ 社会保険料の労使負担割合について

49.4.18 社会保険負担割合協定書により(労)3 対(使)7 となっている社会保険料の労使負担割合について、法定どおりの(労)5 対(使)5 の割合に変更する、ただし、変更の適用については、在籍従業員の実質賃金が低下することを考慮して現在会社が負担している(使)7 のうち2 に相当する社会保険料の額を手当として定額支給(固定化)し、今後、料率の変更など社会保険料の増額があった場合、その増額された分だけについて(労)5 対(使)5 の負担割合とする(以下、この提案を「社会保険料労使負担割合変更提案」という。)

カ 49.4.18 退職金協定書の改正について

退職金については、退職金受給資格を勤続3年以上とし、退職金支給率の基準係数を勤続年数に応じて変化させ、従前より低くする。ただし、現在在籍する従業員に対しては49.4.18 退職金協定書を適用し、平成11年10月以降に入社する従業員に対しては改訂した協定書を適用する(以下、この提案を「退職金協定書改正提案」という。)

キ 出欠勤評価(賃上げ・一時金)の見直しについて

賃上げ及び一時金での査定(出欠勤評価)において、これまでマイナス評価の対象とされていなかった病気や組合活動などの自己都合による欠勤をマイナス評価の対象とする(以下、この提案を「出欠勤評価対象拡大提案」という。)

ク 組合事務所の明渡しについて

会社が48.2.10 組合事務所協定書に基づき関単労に貸与している豊中工場内の組合事務所は、利用されていないのでこれを撤去し、その跡地に冷蔵庫を設置する(以下、この提案を「組合事務所撤去提案」という。)

(2) 協約改訂団交と謝罪要求団交の交互開催合意に至るまでの経緯

ア 会社は、協約改訂申入れの提案前後から、本社、大阪営業所、豊中工場及び豊中営業所内の出入口やドアに関係者以外立入厳禁や貼紙禁止等と記載されたステッカーを貼り始めた。

イ 平成11年7月26日付けの関単労の機関紙(以下、関単労の機関紙を「ビラ」という。)には、協約改訂申入れの内容に反対であり、全面白紙撤回を強く要求する旨の記載がされていた。また、同年9月2日付けのビラにも同様の記載がなされていた。

ウ 平成11年7月29日、関単労と会社は、協約改訂申入れについての団交(以下「11.7.29 団交」という。)を行った。冒頭、関単労は、会社に対し、同月

26日に会社が関単労のビラまきを妨害したとして「抗議及び謝罪要求書」(以下「11.7.29 謝罪要求書」という。)を手交し、協約改訂団交を開始するにはまず会社から関単労に対する謝罪文の提出が前提である旨述べた。これに対して会社は、まず協約改訂の内容について討議を始めたいと述べたが、関単労は、謝罪が先である旨述べて協約改訂についての議題に入ることを拒否した。

また、11.7.29 団交においては、後記4(2)認定のとおり、組合員某の生理休暇に関して関単労と会社との間でやりとりがあった。

エ 平成11年8月3日、会社は、関単労に対し、11.7.29 団交では協約改訂についての討議がなく終了したので、同月10日までに再度、協約改訂団交を開催するよう文書(以下「11.8.3 会社申入書」という。)により申し入れた。これに対し、関単労は、同月4日、会社に対し、11.8.3 会社申入書に抗議し、同月10日までに11.7.29 謝罪要求書で要求しているビラまき妨害に対する謝罪を行うよう文書(以下「11.8.4 謝罪要求書」という。)により申し入れた。なお、11.8.4 謝罪要求書による関単労の要求内容は、11.7.29 謝罪要求書による要求内容と同旨であった。

オ 平成11年8月11日、会社は、関単労に対し、11.7.29 団交では協約改訂についての討議がなく終了し、また関単労の謝罪要求により11.8.3 会社申入書による団交も開催できなかつたので、同月18日までに再度、協約改訂団交を開催するよう文書(以下「11.8.11 会社申入書」という。)により申し入れた。これに対し、同月16日、関単労は、会社に対し、11.8.11 会社申入書での会社の態度が「会社が団交を申し入れたが組合が応じなかつたという口実を設け、協約改訂を強行しようとするものではないか」として抗議し、11.8.4 謝罪要求書により関単労が求める謝罪を行った上で同月18日に団交を開催するよう文書(以下「11.8.16 謝罪要求書」という。)により申し入れた。

カ 平成11年8月18日、会社の専務取締役Y5(以下「Y5 専務」という。)は、X4 分会長に対し、①会社として謝罪文の提出はできないが、団交は開催したい、②そこで専務として個人的にビラまき妨害があつたととられる行為があつたことについて遺憾であつた旨の文書であれば提出してもよい旨提案した。これに対してX4 分会長は、会社としてではなくY5 専務個人としての謝罪であるなら受け入れられない旨述べて提案を拒否した。上記のY5 専務の提案について、会社がX4 分会長に対し重ねて検討を求めると、X4 分会長は、関単労へ連絡して返答する旨述べたが、同月25日、会社に対し、①Y5 専務

個人の書面ではなく、会社としての謝罪文が必要である、②会社の謝罪文は団交開催の条件である旨回答した。

キ 平成11年9月1日、会社は、関単労に対し、関単労が会社の謝罪文の提出を団交開催の条件であるとして協約改訂団交に応じないことが原因で団交開催の見込みが立たず、会社としてはこれを打開するべく、団交開催を議題別に11.8.16謝罪要求書についての団交と協約改訂団交の2つに分け、同月15日までにこれらの団交を並行して開催したい旨文書(以下「11.9.1会社申入書」という。)で提案した。

ク 平成11年9月3日、関単労は、会社に対し、協約改訂申入れによる提案の中の「生理休暇の無給化について」の項目において組合員某の生理休暇取得状況を会社内で公然化したことは同組合員に対するプライバシー侵害等の人権侵害に当たるとして抗議し、文書による謝罪及びこの件に関する団交開催を要求した上で、会社がこれに応じず人権侵害を続けたままであれば協約改訂団交には応じないことを文書(以下「11.9.3謝罪要求書」という。)により申し入れるとともに、11.9.1会社申入書に基づく団交には応じられない旨を口頭で回答した。

ケ 平成11年9月7日、関単労は、会社に対し、ビラまき妨害の中止及び謝罪並びに組合員某への人権侵害の中止及び謝罪が協約改訂団交の開催の一切の前提であるとして、この要求に真摯に応えることを文書により要求した。

コ 平成11年9月14日、関単労は、会社に対し、協約改訂団交のみの開催は労使の信義則及び労使対等決定の原則に違反する旨抗議し、11.9.3謝罪要求書に基づく団交を開催するよう文書により申し入れた。

サ 平成11年9月18日、会社は、関単労に対し、「ビラまきについて禁止したが、一定期間、あるいは問題が解決するまでの間、ビラまきを以前どおり認めるのなら関単労として協約改訂団交は開催できるか」と打診するとともに、同年8月18日に提案したY5専務個人の謝罪文の提案ではどうかと再度提案したところ、関単労は検討する旨述べたが、同月21日、関単労は会社としての謝罪が必要である旨回答した。

シ 平成11年9月22日、会社は、関単労に対し、11.7.29謝罪要求書以降に関単労が行ってきた抗議に反論するとともに、協約改訂団交を速やかに開催するよう文書(以下「11.9.22会社申入書」という。)により申し入れた。

ス 平成11年9月28日、会社は、関単労に対し、関単労と真剣な討議を行った上で協約改訂を実施したいので、その実施日を1か月間延期して同年11月1日からとする旨、その間に協約改訂団交を重ねたい旨、同年10月5日

までに団交を開催したい旨、文書(以下「11.9.28 会社申入書」という。)により申し入れた。

セ 平成11年9月29日、関単労は、会社に対し、11.9.22 会社申入書及び11.9.28 会社申入書における会社の態度に抗議するとともに、11.9.3 謝罪要求書に基づく団交を行うよう文書により申し入れた。

ソ 平成11年9月30日、後記5(3)イ(ア)認定のとおり、豊中工場構内において関単労がストライキを行った際、構内集会を開催しようとしたところ、豊中工場長は「構内集会は禁止するから出て行ってくれ。」と述べた。また、分会が配布した同日付けのビラには、協約改訂申入れの白紙撤回を求める旨などが記載されていた。

タ 平成11年10月4日、関単労は、会社に対し、後記5(3)イ(ア)認定の同年9月30日のストライキの際に管理職らを多数動員して構内集会を妨害し、工場構内から排除しようとしたとして文書(以下「11.10.4 謝罪要求書」という。)により抗議した。

チ 平成11年10月15日、会社は、関単労に対し、同月22日までに協約改訂団交を開催することを文書(以下「11.10.15 会社申入書」という。)により申し入れた。

ツ 平成11年10月19日、関単労は、11.9.1 会社申入書における「2つの議題に分けて団交を開催する」との会社提案を受け入れる旨会社に伝えた。会社はこれを了承し、以後、双方は、協約改訂団交と、11.8.16 謝罪要求書及び11.10.4 謝罪要求書の内容を議題(①ビラまきの妨害、②ストライキ時の構内集会の妨害及び③組合員某への人権侵害)とする謝罪要求団交を並行して開催することとなった。

テ 平成11年10月25日、関単労と会社は、今後の具体的な団交開催方法についての折衝を行った結果、協約改訂団交を同月28日に開催すること、協約改訂団交と謝罪要求団交を交互に開催すること、団交時間は1時間程度にすること、で合意した(以下、この合意を「11.10.25 合意」という。)

(3) 11.10.25 合意から協約解約予告に至るまでの経過

11.10.25 合意に基づき、平成11年10月28日から同13年9月4日までの間、以下のとおり、協約改訂団交と謝罪要求団交が交互に計15回開催された。

ア 協約改訂団交について

(ア) 平成11年10月28日、関単労と会社は、1回目の協約改訂団交(以下「11.10.28 協約改訂団交」という。)を行い、会社は、協約改訂申入れの趣旨についての説明を行った。

- (イ) 平成 11 年 10 月 29 日、会社は、関単労に対し、協約改訂の実施日を同年 11 月 1 日から同年 12 月 1 日に延期する旨文書により通知した。
- なお、同年 11 月中は、関単労と会社との間で年末一時金交渉が行われ、協約改訂団交は開催されなかった。
- (ウ) 平成 11 年 11 月 29 日、会社は、関単労に対し、協約改訂の実施日を同年 12 月 1 日から同 12 年 1 月 1 日に延期する旨文書により通知した。
- (エ) 平成 11 年 12 月 20 日、関単労と会社は、2 回目の協約改訂団交(以下「11.12.20 協約改訂団交」という。)を行った。このとき、会社は、協約改訂申入れを提案した理由について、売上げを伸ばし、働く意欲を向上させ、経費を削減するためであると説明した。その後、病気欠勤無給化提案についての質疑応答が行われ、会社は、現行の病気欠勤制度は何年間休んでも賃金を保証しなければならない、病気欠勤者は減少しているが、制度があることによって病気欠勤制度が濫用されるおそれがあるので制度そのものが問題である旨述べた。これに対して関単労は、濫用されるおそれがあるとの仮定の話に基づいて提案理由とするのはおかしい、モラルの低下を問題にするのなら労使で向上するように努力すればよいことである旨述べた。なお、関単労は、病気欠勤無給化提案についての団交を次回も継続して開催するよう求めたが、会社は、次回団交を謝罪要求団交としたい旨述べ、関単労もこれを了承した。
- (オ) 平成 11 年 12 月 28 日、会社は、関単労に対し、協約改訂の実施日を同年 12 年 1 月 1 日から同年 2 月 1 日に延期することを通知するとともに、同年 1 月中は頻繁に団交を開催するよう文書により申し入れた。
- (カ) 平成 12 年 1 月 19 日、関単労と会社は、3 回目の協約改訂団交(以下「12.1.19 協約改訂団交」という。)を行った。冒頭、関単労は、会社に対し、ビラまき妨害があったとして抗議した。その後、生理休暇無給化提案についての質疑応答が行われたが、関単労は、生理休暇無給化提案は女性差別意識に基づくものであるなどとして認められない旨述べた。
- (キ) 平成 12 年 1 月 28 日、会社は、関単労に対し、協約改訂の実施日を同年 2 月 1 日から同年 3 月 1 日に延期するとともに、協約改訂団交が協約改訂申入れ以降、月 1 回のペースで 3 回しか開催されておらず、今後は頻繁に団交を開催するよう申し入れた。
- (ク) 平成 12 年 2 月 21 日、関単労と会社は、4 回目の協約改訂団交(以下「12.2.21 協約改訂団交」という。)を行った。冒頭約 30 分間、関単労が会社に対し、ビラまき妨害があったとして抗議した。その後、産休等無給

化提案についての質疑応答が行われ、その際、会社が当該協定を労働基準法や世間並みの水準に改定したい旨述べたのに対し、関単労は、不利益変更は組合否定であるなどと述べた。なお、関単労と会社は、次回の協約改訂団交は遅刻容認慣行見直し提案を議題とすることを確認して12.2.21協約改訂団交を終了した。

- (ケ) 平成12年2月28日、会社は、関単労に対し、協約改訂の実施日を同年3月1日から同年4月1日に延期することを通知するとともに、今後は月1回のペースではなく、積極的に団交を開催するよう文書により申し入れた。なお、その後、協約改訂の実施日は、同年6月1日に延期された。
- (コ) 平成12年3月22日、関単労と会社は、5回目の協約改訂団交(以下「12.3.22協約改訂団交」という。)を行った。冒頭約20分間、関単労は、会社に対し、ビラまき妨害があったとして抗議した。その後、遅刻容認慣行見直し提案についての質疑応答が行われたが、この中で関単労は、会社が遅刻について現在は従業員のモラルも向上して遅刻者がほとんどいないと言いながら遅刻容認慣行があることによってこの慣行が悪用されかねないとの仮定の話が多く、会社の説明は慣行をなくす合理的理由には当たらないなどとして、遅刻容認慣行見直し提案には反対である旨述べた。なお、会社と関単労は、12.3.22協約改訂団交の最後、協約改訂団交と謝罪要求団交の取扱いを今後どうするかについて労使確認を行った結果、これから春闘に入り、春闘が決着次第、協約改訂団交と謝罪要求団交を再開することを双方確認した。
- (サ) 平成12年5月30日、会社は、関単労に対し、関単労は賃上げ等の団交に関して抗議を行い紛糾させることによって協約改訂団交の引き延ばしを企んでいるが、その態度は実質的には団交拒否であると抗議して協約改訂団交を同年6月10日までに開催するよう申し入れるとともに、協約改訂の実施日を同月1日から同年7月1日とする旨を文書により通知した。なお、12.3.22協約改訂団交から同年5月30日までの間、賃上げ等に関する団交が複数回開催され、そのため、協約改訂団交は開催されなかった。
- (シ) 平成12年6月2日、関単労は、会社に対し、同月13日に賃上げ等に関する団交を開催するよう申し入れたが、これに対して会社は、同月5日、関単労に対し、賃上げ等に関する会社の回答を変更する考えはなく、同月13日の団交は協約改訂団交として開催したい旨関単労に申し入れた。これに対して関単労は、同月13日の団交は賃上げ等に関する団交を行うべきであるとして、文書で会社に抗議を行い、会社からの協約改訂団交申入れ

に応じなかった。

- (ス) 平成12年6月30日、会社は、関単労に対し、12.3.22協約改訂団交以降、協約改訂団交が開催されていないなどとして、同年7月5日に協約改訂団交を開催するよう申し入れるとともに、協約改訂の実施日を同月1日から同年9月1日に延期する旨文書により通知した。
- (セ) 平成12年8月31日、会社は、関単労に対し、12.3.22協約改訂団交以降、協約改訂団交が開催されていないなどとして、同年9月7日に協約改訂団交を開催するよう申し入れるとともに、協約改訂の実施日を同年9月1日から同年10月1日に延期する旨を文書により通知した。なお、その後、協約改訂の実施日は、同年12月1日に延期された。
- (ソ) 平成12年10月2日、関単労と会社は、6回目の協約改訂団交(以下「12.10.2協約改訂団交」という。)を行った。この団交では、社会保険料労使負担割合変更提案についての質疑応答が行われ、このとき、関単労は、組合員の労働条件を後退させるものである以上、相応の合理的理由が必要であり、当該提案に反対である旨述べた。また、関単労は、会社に対し、次回も社会保険料労使負担割合変更提案に関して討議を継続してほしい旨述べた。
- (タ) 平成12年11月30日、会社は、関単労に対し、協約改訂の実施日を同年12月1日から同13年2月1日に延期することを通知するとともに、協約改訂団交を速やかに開催するよう文書により申し入れた。なお、その後、協約改訂の実施日は、同年6月1日に延期された。また、12.10.2協約改訂団交から同13年7月31日までの間、冬季一時金や春闘に関する団交が複数回開催され、そのため、協約改訂団交は開催されなかった。
- (チ) 平成13年5月16日、会社は、関単労に対し、協約改訂団交については、協約改訂申入れから12.10.2協約改訂団交までの間、僅か6回にとどまっております。頻繁に団交を開催すべきと考えずとして、同月24日に協約改訂団交を開催するよう、また、同年6月には最低でも2~3回の団交を開催するよう、文書(以下「13.5.16会社申入書」という。)により申し入れた。なお、12.10.2協約改訂団交から同年5月16日までの間、有給休暇、賃上げ等に関する団交が複数回開催され、そのため、協約改訂団交は開催されなかった。
- (ツ) 平成13年5月31日、会社は、関単労に対し、協約改訂の実施日を同年6月1日から同年8月1日に延期することを通知するとともに、協約改訂団交を早急に開催するよう文書により申し入れた。

- (テ) 平成 13 年 6 月 27 日、会社は、関単労に対し、協約改訂団交が 12.10.2 協約改訂団交以降、一度も開催されておらず、また、13.5.16 会社申入書により団交開催を申し入れているにもかかわらず現在に至るまで開催されていないとして同年 7 月 3 日に協約改訂団交を開催するよう文書により申し入れた。
- (ト) 平成 13 年 7 月 11 日、関単労と会社は、7 回目の協約改訂団交(以下「13.7.11 協約改訂団交」という。)を行った。冒頭、関単労は、会社に対し、年次有給休暇に関して関単労を無視して就業規則を変更したなどとして抗議した。これに対して会社は、協約改訂団交をしないのであれば団交は行わないなどと述べて退席し、13.7.11 協約改訂団交はいったん中断した。しかしその後、団交は再開され、社会保険料労使負担割合変更提案についての質疑応答が行われたが、関単労は、会社が提案理由の合理的根拠を示さないなどとして社会保険料労使負担割合変更提案及び退職金協定書改正提案に反対である旨述べた。
- (ナ) 平成 13 年 8 月 17 日、関単労と会社は、8 回目の協約改訂団交(以下「13.8.17 協約改訂団交」という。)を行った。この団交で予定されていた議題は、退職金協定書改正提案についてであったが、会社は、関単労が不利益変更は組合否定とする主張に固執している以上、協議を続けても結論はみえていくといわざるを得ず、この際、協約改訂案全体についての関単労の基本的考え方を聴かせてほしいと述べたところ、関単労は、労働者の権利剥奪や労働条件の切下げには最初から反対であり、会社が徹底協議したいと申し入れてきたから組合もそれに付き合っているとした上で、会社には妥協する用意があるのかどうか尋ねた。これに対し会社は、関単労こそ妥協案を持っているのかと尋ねたのに対し、関単労は、会社から申し入れられてきた提案に対し、何ゆえ、関単労の方から妥協案を示す必要があるのかと反論した。そこで、会社は、妥協の余地がないとして 13.8.17 協約改訂団交を打ち切った。なお、13.8.17 協約改訂団交終了後、関単労は、会社に対し、協約改訂団交が会社によって一方的に中断されたと抗議するとともに、退職金協定書改正提案を議題とする団交を開催するよう、文書(以下「13.8.17 団交申入書」という。)により申し入れ、さらに同月 21 日にも同旨の抗議を文書により行った。
- (ニ) 平成 13 年 9 月 1 日、関単労は、ビラに 2 年余りの粘り強い闘いで協約改訂の強行実施を阻止し続けた旨の記事を掲載した。
- (ヌ) 平成 13 年 9 月 4 日、会社は、関単労に対して、協約解約予告書(以下

「13.9.4 解約予告書」という。)を内容証明郵便で送付し、①会社からの呼びかけにもかかわらず、協約改訂団交は協約改訂申入れ後の2年1か月間に8回しか開催されず、団交が開催された場合も関単労の抗議により実質協議する時間が僅かしかなかった、②13.8.17 協約改訂団交における関単労の対応は、協議はしても妥協はせず、協約改訂申入案には反対であるとの基本姿勢に貫かれており、これ以上の協議を重ねても理解を得ることはできないとの結論に達した、ことなどを理由に、労働組合法第15条第9項及び第4項の規定に基づき、同年12月10日をもって協約改訂申入れに係る8項目の協約を解約する旨予告した。なお、会社は、13.9.4 解約予告書において、①社会保険料労使負担割合変更提案に関して、現在在籍の従業員の社会保険料の労使負担割合を、今後、法律の改正があった場合、増額された保険料分だけについて(労)5対(使)5とする、②退職金協定書改正提案に関して、現在在籍の従業員については49.4.18 退職金協定書を適用するが、同月11日以降に入社する従業員については協約改訂申入れどおりの制度に就業規則を変更して適用する、及び③休職制度、産休等無給化提案及び50.5.13 出欠勤評価協定書については、協約改訂申入れどおりの制度に就業規則を変更する、旨提案した。

また、会社は、関単労に対し、内容証明郵便により通告書(以下「13.9.4 生理休暇有給慣行廃止通告書」という。)を送付し、生理休暇を有給とする労使慣行を、同年12月10日をもって廃止する旨通告した。

#### イ 謝罪要求団交について

(ア) 平成11年12月6日、関単労と会社は、①組合員某の人権侵害、②ビラまき妨害及び③ストライキ妨害を議題として1回目の謝罪要求団交(以下「11.12.6 謝罪要求団交」という。)を行った。このとき、主に同組合員の人権侵害問題についての交渉が行われ、関単労は、会社に対し、会社が生理休暇無給化提案の説明文及び資料(出欠勤一覧表)において同組合員の過去6年間の生理休暇取得日を公表したことは同組合員に対する人権侵害及び誹謗中傷に当たるとして抗議し、これについての謝罪と上記資料等の撤回及び回収を求めた。これに対して会社は、上記資料の元となった出勤表は誰でも見ることのできる資料であって会社は人権侵害であるとは考えていないので、謝罪等は行わない旨を述べた。

また、この団交において、関単労は、会社に対し、同組合員への謝罪と上記資料の撤回が生理休暇無給化提案を団交議題とする前提条件だが、会社が関単労の要求に真摯に応えるのであれば団交議題としてもよい旨述

べた。

(イ) 平成12年1月7日、関単労と会社は、ビラまき妨害を議題として2回目の謝罪要求団交(以下「12.1.7 謝罪要求団交」という。)を行った。関単労は、会社に対し、会社がビラまき妨害を行ったとして抗議を行った上で、関単労に申入れをすることなくビラまきを禁止することは27年間行ってきた組合活動の制限であり慣行無視である旨述べるとともに、ビラまきを禁止する理由の説明を求めた。これに対し会社は、他の従業員が仕事をしている中でのビラまきは業務妨害になる、施設管理権に基づきビラまきをやめるよう求めている旨述べた。

(ウ) 平成12年2月3日、関単労と会社は、ストライキ時の構内集会の妨害・禁止を議題として3回目の謝罪要求団交(以下「12.2.3 謝罪要求団交」という。)を行った。関単労は、会社に対し、後記5(3)イ(ア)認定の同11年9月30日のストライキ時に会社が労使慣行である豊中工場構内での集会を妨害したことは、労使関係を破壊するものであって慣行無視である旨述べた。これに対して会社は、過去に会社の意に反し関単労がストライキ時の構内集会を強行したことがあった事実は認めるが、会社はこれを関単労の既得権とも労使慣行とも認めていないのであって、会社に施設管理権がある以上、構内立入り禁止等の制限を行えるのは当然であり、関単労の構内集会を禁止する旨述べた。

(エ) 平成12年3月6日、関単労と会社は、ビラまき妨害を議題として4回目の謝罪要求団交(以下「12.3.6 謝罪要求団交」という。)を行った。関単労は、会社に対し、会社が再度、ビラまき妨害を行ったとして、ビラまきを行うX4分会長の前に立ちはだかったり、同人の後についてビラを回収するような行為はやめてもらいたい旨述べた。これに対して会社は、ビラまきの妨害をしたとは考えていない、ビラまきは他の従業員の職務専念の妨害となるのでやめてもらいたい旨述べた。

(オ) 平成12年9月12日及び同年10月30日、関単労と会社は、本来は謝罪要求団交を行う予定であったが、関単労の求めにより、実際には申立外である分会組合員の解雇復帰問題に関する団交を行った。また、同様に、同13年7月31日も謝罪要求団交の予定であったが、申立外の有給休暇に関する団交を行った。なお、これ以後、本件審問終結時現在に至るまで、謝罪要求団交は開催されていない。

(4) 協約解約予告通知後の経過について

ア 平成13年9月11日、関単労は、会社に対し、文書により、13.9.4解約予

告書及び 13.9.4 生理休暇有給慣行廃止通告書(以下、この 2 つの書面を併せて「13.9.4 解約予告書等」という。)は会社による関単労無視と一方的な労働条件の切下げ・権利剥奪であるとして抗議し、13.9.4 解約予告書等を撤回し関単労との団交を行うことを要求した。

イ 平成 13 年 9 月 18 日、関単労は、会社に対し、13.9.4 解約予告書等に対して重ねて抗議するとともに、協約改訂に関する約 100 項目からなる質問を文書(以下「13.9.18 質問書」という。)で行った。

ウ 平成 13 年 9 月 20 日、関単労と会社は、協約改訂の全般を議題として団交(以下「13.9.20 団交」という。)を行った。会社は、同年 12 月 10 日になれば協約は解約されるので、関単労との間で新しい協約を締結できるようにしていきたい旨述べたのに対し、関単労が 13.9.18 質問書への回答を求めると、会社は、13.9.18 質問書に回答することを約束した。また、関単労は、会社に対し、謝罪要求団交も開催するよう求めた。

エ 平成 13 年 10 月 5 日、関単労と会社は、13.9.18 質問書への回答に関する団交(以下「13.10.5 団交」という。)を行った。冒頭、会社が関単労に対し、①13.9.18 質問書に対して回答しなければならないとは思わないが、同年 12 月 10 日までに新たな協約を締結するべく、一刻も早く実質的な討議を行いたいので、あえて回答は行う、②謝罪要求団交は従前の協約改訂団交とセットになったものであり、現在の団交は「新しい労働協約」を策定するための団交であるから、謝罪要求団交をペアにする必要はない、③謝罪要求団交は今後行わない、旨などを述べた。関単労はこれに抗議し、団交の位置付け(新たな協約締結のための団交ではなく協約改訂団交であること)が重要であり、これを確定せずには団交には応じられない旨述べた。なお、会社は、13.10.5 団交において 13.9.18 質問書に対する回答の準備をしていたが、13.10.5 団交では団交の位置付けをめぐる紛糾し、実質的協議が行われなかったため、開始約 40 分後に退席し、この回答を行わなかった。

オ 平成 13 年 10 月 9 日、関単労は、会社に対し、①会社が同年 12 月 10 日までに新たな協約を締結しようとする態度で臨んでいる、②謝罪要求団交は今後行わないとしている、ことについて撤回を求めるとともに、13.9.18 質問書を議題とする団交を同月 22 日に開催するよう文書(以下「13.10.9 団交要求書」という。)により申し入れた。

カ 平成 13 年 10 月 12 日、会社は、関単労に対し、「新たな協定の為に討議」が最重要課題であると考え、①13.10.9 団交要求書は新たな協定に向けたものと解して、13.9.18 質問書への回答のための団交を受諾し、同月

17日又は19日に開催したい、②謝罪要求団交の問題は当委員会において審問中であり平行線の状態であるから、今後の開催は不要と考える、旨文書により回答した。

キ 平成13年10月30日、関単労と会社は、団交(以下「13.10.30団交」という。)を行った。このとき、関単労は、会社に対し、謝罪要求団交は行わないとし、今後の団交は新たな協約を締結するためのものであるとする会社主張を撤回しない限り、団交は進められない旨述べた。なお、13.10.30団交は、団交の位置付けをめぐって互いの意見が平行線を辿り、開始約30分後、会社が団交ができないと判断して退席したことにより終了した。なお、その後、本件審問終結時に至るまで、協約改訂団交は開催されていない。

ク 平成13年11月5日、関単労は、会社に対し、13.10.30団交における会社の態度に抗議し、協約改訂団交及び謝罪要求団交を開催するよう文書により申し入れた(以下、この申入れを「13.11.5団交申入れ」という。)。なお、その後、会社は、関単労からの協約改訂団交及び謝罪要求団交のいずれの団交申入れにも応じていない。

ケ 平成13年12月3日、会社は、関単労に対し、同月10日をもって協約が解約されるため、同月11日から就業規則を変更したいとして、就業規則の変更内容を記載した文書を添付して、早急に関単労の意見を聞きたい旨を文書(以下「13.12.3就業規則変更通知」という。)により通知した。なお、就業規則の変更部分のうち、病気欠勤無給化提案、生理休暇無給化提案、産休等無給化提案及び退職金協定書改正提案に関しては別紙のとおりであって協約改訂申入れ記載どおりの内容に変更されていた。

コ 平成13年12月6日、関単労は、会社に対し、会社が協約改訂団交を拒否して一方的に就業規則の変更を行おうとしていることに抗議して、就業規則変更に係る意見を保留するとともに、質問状を添付し、それへの回答と同月8日に団交を開催することを求める旨文書により申し入れた。これに対して会社は、質問状への回答及び団交の開催を拒否した。

サ 平成13年12月10日、会社は、協約改訂申入れのとおり、8項目の協約を解約した。

シ 平成13年12月11日、会社は、就業規則等の変更及びその内容を掲示板に公示して全従業員に適用した。なお、その変更内容は13.12.3就業規則変更通知に記載された内容と同じであった。

#### 4 組合員の個人情報に係る文書配付について

(1) 平成11年7月21日、会社は、関単労に対し協約改訂申入れを行った際、生

理休暇無給化提案文書を配付したが、それには、参考資料として同6年から同11年までの各年の特定の従業員の生理休暇取得状況等を示す出欠勤一覧(以下「生理休暇取得状況一覧」という。)を含む資料が添付されていた。生理休暇無給化提案文書には、その趣旨として、生理休暇取得状況一覧で実例を挙げた従業員の場合、①3日間の生理休暇は、月間所定労働の約7分の1に相当し、賃金及び賞与に換算すれば会社にとって大きな負担となっていること、②同人が生理休暇をほとんど日曜日等の公休日と前後して取得する結果、休暇が4連休・5連休となり、同人には継続・責任ある仕事は任せられず、他の従業員に負担がかかること、などが記載されていた。また、会社は、黒川労組に対しても関単労に対するものと同じ資料を添付して生理休暇無給化提案を行った。同6年から同11年当時、会社の女性従業員の中で生理休暇を取得していたのは、組合員某だけであった。

- (2) 平成11年7月29日、前記3(2)ウ認定の11.7.29団交において、関単労が会社に対し、協約改訂申入れの際に配付された生理休暇取得状況一覧は組合員某のものではないかと問い質したところ、会社はこれを認めた。なお、生理休暇取得状況一覧を作成したのは、Y5専務であった。また、同組合員は、会社に対し、生理休暇取得状況一覧について、「これ全部私のことやんか」、「頭にくる」と述べたものの、人権侵害やプライバシーの侵害に当たる旨の発言はしなかった。
- (3) 平成11年8月16日、黒川労組は、協約改訂に関するアンケートを実施した際、加入組合員(全従業員約120名中約80名)に対し、アンケート用紙に前記(1)の生理休暇取得状況一覧の一部を添付して配付した。なお、同月26日付けの黒川労組の機関紙には、「某氏＝只今、11連休です」と記載されていた。
- (4) 平成11年9月3日、関単労は、会社に対し、前記3(2)ク認定の11.9.3謝罪要求書により、協約改訂申入れの中の生理休暇無給化提案文書及び生理休暇取得状況一覧の撤回及び組合員某に対する人権侵害について、文書による謝罪及びこの問題に関する団交開催を申し入れた。
- (5) 平成11年9月9日、Y5専務は、X4分会長に対し、11.9.3謝罪要求書について、「突然、女性差別等と言われても何のことだと思っている。この件については人権侵害とも女性差別とも思えない。自分達はこう思うから、こうしろと言うのはおかしい。その点に関する団体交渉は行わない」と述べた。
- (6) 平成11年9月25日、組合員某は、大阪弁護士会人権擁護委員会に対し、会社が協約改訂申入れの際に生理休暇取得状況一覧を添付したことは、会社によるプライバシーの侵害であるなどとして、人権侵害の救済申立てを行った。

(7) 平成 11 年 12 月 6 日、前記 3(3)イ(ア)認定のとおり、関単労と会社は、組合員某に対する人権侵害に関する 11.12.6 謝罪要求団交を行った。

5 ビラまき及びストライキ時の構内集会に対する会社の対応について

(1) 豊中工場での従業員勤務時間等について

会社の豊中工場構内には、会社組織として、豊中工場と豊中営業所があり、従業員の勤務時間については、豊中工場(1 階庶務課を除く。)に勤務する者の場合、午前 8 時から午後 4 時まで、1 階にある豊中工場庶務課及び豊中営業所に勤務する者の場合、午前 9 時から午後 5 時までである。また、豊中工場及び豊中営業所における関単労の分会組合員は、X4 分会長のみである。

(2) 豊中工場構内におけるビラまきについて

ア 協約改訂申入れ以前

(ア) 豊中工場生産課に所属している X4 分会長は、勤務時間終了後の午後 4 時過ぎ以降に豊中工場の 2 階生産課及び 1 階庶務課並びに 1 階豊中営業所においてビラまきをしていた。

なお、X4 分会長は、従前、昼休み時にビラまきを行っていたが、平成 6 年ないし同 7 年頃に当時の工場長との話合いの結果、就業時間終了後の午後 4 時過ぎ以降にビラまきを行うようになった。

(イ) 会社は、分会結成以降、協約改訂申入れ時までは、関単労に対しビラまきをやめるよう求めたことはなかった。また、会社は、協約改訂申入れ前後に、関単労に対してビラまきの制限を行いたい旨の協議を求めたことはなかった。

イ 協約改訂申入れ以降

(ア) 平成 11 年 7 月 23 日、X4 分会長は、豊中工場 2 階生産課でビラまきを行ったが、従業員からその受取りを拒否されたことから、以後、同所では行わず、同工場 1 階の庶務課及び豊中営業所内の従業員の机上にビラをまくようになった。

(イ) 平成 11 年 7 月 26 日、X4 分会長が午後 4 時過ぎ頃、豊中営業所内でビラまきをしようとした際、豊中工場庶務課長の Y6(以下「Y6 庶務課長」という。)は、X4 分会長に対し、「この時間帯は他の従業員は勤務中であり、仕事中にビラをまかないよう、また門の外で配布するよう」に注意した。その際、豊中営業所係長の X5(同人は、当時、黒川労組の書記長で同年秋に副委員長に就任。以下、同人を「X5 係長」という。)が、X4 分会長に対し、「X4 さん、うちの組合は受け取らん、読まんから置いといてよ」と述べた。さらに豊中工場長は、X4 分会長に対し、「黒川労組は皆(黒川労組の機関紙

を)受け取るのだからいい」、「(従業員らは)関単労のビラは受け取らないと言っている」、「ビラまきを禁止する」と述べた。

これに対して X4 分会長は、「これまでずっと(ビラを)まいてきた、これは組合に対する嫌がらせで重大な挑戦である、ビラまきによって業務に支障を来たしたことはなく、黒川労組もビラまきを行っている」と述べたものの、会社管理職らが X4 分会長の周りに集まってきたため、ビラまきは行わなかった。

なお、従前、X4 分会長は、ビラまきを禁止されたことはなかった。

- (ウ) 平成 11 年 7 月 29 日、前記 3(2)ウ認定の 11. 7. 29 団交において、関単労は、会社に対して、同月 26 日に会社がビラまきを妨害したとして、11. 7. 29 謝罪要求書を提出して抗議するとともに、謝罪を要求した。
- (エ) 平成 11 年 8 月 2 日、X4 分会長が午後 4 時過ぎ頃、ビラまきを行った際、Y6 庶務課長は、X4 分会長に対し、「仕事中なので机の上に置いて回らないでほしい、まくのなら終わってから外でまくように」と述べた。X4 分会長が、Y6 庶務課長に対して「課長としてビラまきを禁止するのか」と問うと、Y6 庶務課長は、「課長としてビラまきは禁止である」と述べた。
- (オ) 平成 11 年 9 月 2 日、X4 分会長、X3 組合員、X1 組合員ら関単労の組合員 5 名が豊中営業所でビラまきを行った際、Y6 庶務課長は、ビラを回収した。
- (カ) 平成 11 年 10 月 28 日及び同年 11 月 13 日、X4 分会長が、いずれも午後 4 時過ぎ頃、豊中営業所においてビラまきを行った際、Y6 庶務課長は、X4 分会長がまいたビラを回収した。
- (キ) 平成 11 年 11 月 20 日、X4 分会長が豊中営業所においてビラまきを行った際、Y6 庶務課長は、X4 分会長の前に立って X4 分会長に対してビラをまかないよう求めるとともに、X4 分会長がまいたビラを回収した。
- (ク) 平成 12 年 1 月 6 日、X4 分会長は、午後 4 時過ぎ頃、豊中営業所においてビラまきを行った際、X5 係長がまかれたビラを回収して X4 分会長に返したため、X4 分会長は、これに抗議した。その際、集まってきた豊中工場長らに対し、X4 分会長は、「協約改訂申入れ以降、なぜビラまきを妨害するのか」と抗議するとともに、「なぜビラまきの配布時間等の再考を求めるような提案を申し入れて来ないのか」と尋ねたところ、同工場長は、「そんなもん、関単労が聞くわけがない、営業所でまかずに外でまけ」と述べた。) )
- (ケ) 平成 12 年 1 月 7 日、関単労と会社は、前記 3(3)イ(イ)認定のとおり、ビラまき妨害を議題とする 12. 1. 7 謝罪要求団交を行った。

- (コ) 平成12年1月18日、X4分会長は、午後4時過ぎ頃、豊中営業所においてビラまきを始めると、会社の管理職らがX4分会長の前に立ったため、X4分会長が「ビラまきを禁止する合理的理由を示せ」などと述べた。これに対して豊中営業所長は、「机の端に置いたビラを労働者や管理職がゴミ箱に捨てるのが仕事の邪魔になって業務妨害になる」と述べた。これに対してX4分会長が「それがどのように業務の邪魔になるのか」と尋ねると、同所長が他の従業員に「みんな関単労のビラいるんか、いらんやろ」と声をかけ、職場にいた従業員が2回「は〜い」と応えた。
- (サ) 平成12年1月29日、X4分会長は、午後4時頃、豊中営業所においてY6庶務課長からビラまきをしないようにと注意されたが、これを無視してビラまきを始めたところ、同営業所従業員がビラを返したため、それ以上ビラまきをしなかった。
- (シ) 平成12年2月21日、X4分会長は、午後4時過ぎ頃、豊中営業所においてビラまきを始めたところ、会社管理職らがX4分会長の前に立ったため、ビラまきをしなかった。
- (ス) 平成12年3月6日、前記3(3)イ(エ)認定のとおり、関単労と会社は、ビラまき妨害に関する12.3.6謝罪要求団交を行った。
- (3) ストライキ時の構内集会について

ア 関単労によるストライキ時の構内集会について

関単労は、豊中工場構内でストライキ時の構内集会を行おうとする場合には、ストライキ当日午前7時過ぎ頃、会社に対して通告を行い、その後に構内集会を行っていた。また、協約改訂申入れ以前に関単労が豊中工場構内において支援者とともにストライキ時の構内集会を実施しようとした際、会社が工場構内への立入りを制限ないし禁止し、ストライキ時の構内集会を阻止したこともあったが、関単労が会社の阻止を振り切って、ストライキ時の構内集会を強行して実施することもあった。

イ 協約改訂申入れ以降のストライキ時の構内集会について

- (ア) 平成11年9月30日、関単労は、会社に対し、協約改訂団交による徹底協議を求めておきながら、一方でビラまき妨害及び人権侵害を行っている」と抗議し、始業時から終業時まで協約改訂の白紙撤回を求めてストライキを行う旨文書により通告し、豊中工場構内において午前8時頃よりストライキ(以下「11.9.30スト」という。)を行った。関単労が11.9.30ストに際して構内集会を行おうとしたところ、豊中工場長は、関単労に対して、「構内集会は禁止するから出て行ってくれ」などと述べた。これに対し関

単労は、「何で出て行かんなあかんねん」などと述べて集会を行った。そのうち、その現場に、会社の管理職や一般従業員が集まり、豊中工場長は、一般従業員に対し、仕事に行くようにと述べた。なお、管理職のみ集会が終了するまでその横で構内集会を見ていた。

- (イ) 平成 11 年 10 月 4 日、前記 3(2)タ認定のとおり、関単労は、会社に対し、11.9.30 スト時の構内集会を妨害して工場構内から排除しようとしたとして 11.10.4 謝罪要求書による抗議を行った。
- (ウ) 平成 11 年 10 月 8 日、会社は、関単労に対し、11.9.30 スト時の構内集会に関連して、①構内集会は会社が認めたものではない、②豊中工場正門北側に設置されている「来場者遵守事項」という立看板には、「一、許可なく工場施設内への立入は禁じます」などと記載されている、として、③関単労による構内集会は、会社が「来場者遵守事項」で構内の無断立入等について禁止・制限しているにもかかわらず、関単労が勝手に行っているものであり、今後はストライキに際して構内での集会を行わないよう文書(以下「11.10.8 会社申入書」という。)により申し入れた。
- (エ) 平成 11 年 10 月 19 日、関単労は、会社に対し、会社による 11.9.30 スト時の構内集会の妨害と 11.10.8 会社申入書は、労働組合破壊を意図したものであるとして、文書により抗議した。
- (オ) 平成 11 年 11 月 22 日、関単労は、会社に対し、会社による年末一時金の回答等に抗議するとして、始業時から終業時までストライキを行う旨を文書により通告し、豊中工場構内においてストライキ(以下「11.11.22 スト」という。)を行った。11.11.22 ストの際、豊中工場長は、関単労に対して、「朝礼をするから出て行け」、「構内集会は禁止する」などと述べた。なお、会社では、月曜日は定例の全体朝礼の日に当たっており、11.11.22 スト当日も月曜日であったが、会社は、朝礼を開催することはできなかった。
- (カ) 平成 11 年 11 月 25 日、会社は、関単労に対し、会社は施設管理権に基づいて、工場構内における集会を制限・禁止することを 11.10.8 会社申入書で明確にしており、今後はストライキに際して構内での集会を行わないよう文書(以下「11.11.25 会社申入書」という。)により申し入れた。
- (キ) 関単労が、平成 12 年 1 月 29 日付けのビラにおいて、同年 2 月 7 日に豊中工場構内で支援団体等が結集して争議現場統一行動(以下「12.2.7 統一行動」という。)を行う旨表明したところ、同年 1 月 29 日、Y5 専務が X4 分会長を呼び出し、構内集会をしないよう口頭により申し入れた。

(ク) 平成12年2月3日、前記3(3)イ(ウ)認定の12.2.3謝罪要求団交終了後、会社は、関単労に対し、12.2.7統一行動に関して、「施設管理権に基づいた『来場者遵守事項』を遵守し構内での集会を行わないように強く申し入れますとともに、貴組合が構内での集会を強行された場合は断固たる措置をとる事を通知いたします」と記載された「申入書」を渡した。

(ケ) 平成12年2月4日、会社は、豊中工場正門付近にビデオカメラを設置した。

(コ) 平成12年2月7日、会社は、12.2.7統一行動の際、豊中工場正門を閉鎖して、構内への関単労及びその支援者の入場を禁止した。

## 6 就業規則の変更と組合員への適用について

### (1) 協約解約及び就業規則変更に伴う賃金カット等について

平成13年12月11日以降、会社では、前記3(4)サ及びシ認定の同月10日の協約解約及び同月11日の就業規則変更に基づき、関単労の分会員が病気欠勤若しくは生理休暇を取得した場合又は30分未満のものも含めて遅刻した場合には遅刻届を提出させて賃金カットを行うようになり、また、一時金での査定(出欠勤評価)において、これまでマイナス評価の対象とされていなかった病気、組合活動などの自己都合による欠勤をマイナス評価の対象とするようになった。

### (2) 分会員に対する賃金カットについて

#### ア X4 分会長の場合

X4 分会長は、平成14年3月30日及び同年5月23日に病気欠勤したことにより1日当たり1万5,388円で計3万776円の賃金カットを受けた。また、X4 分会長は、同年夏季一時金において、上記病気欠勤2日間に加えて同13年12月11日、同14年2月13日、同年3月6日及び同年4月15日の組合活動によるもの4日間を合わせた計6日間が査定対象となり、その控除額は1万6,475円であった。

#### イ X1 組合員の場合

X1 組合員は、平成13年12月13日及び同月14日に遅刻したことにより各37円で計74円、後記7(2)ア(タ)認定の1日間の出勤停止処分を受けたことにより1万5,731円、同14年3月4日及び同年5月20日に病気欠勤をしたことにより1日当たり1万5,731円で計3万1,462円、合計にして4万7,267円の賃金カットを受けた。また、X1 組合員は、同年夏季一時金において、上記の出勤停止処分1日間及び病気欠勤2日間に加え同13年12月11日、同14年3月6日及び同年4月15日の組合活動によるもの3日間を合わせた計

6 日間が査定対象となり、その控除額は 1 万 6,882 円であった。

ウ X3 組合員の場合

X3 組合員は、平成 14 年 1 月 18 日に遅刻したことにより 725 円、後記 7(2)イ(ケ)認定の 1 日間の出勤停止処分を受けたことにより 1 万 4,501 円、同年 2 月 15 日、同月 16 日、同月 21 日(4 時間)、同月 22 日、同年 3 月 8 日、同年 4 月 9 日、同月 10 日及び同年 5 月 4 日に病気欠勤等をしたことにより計 10 万 9,795 円で合計にして 12 万 5,021 円の賃金カットを受けた。また、X3 組合員は、同年夏季一時金において、上記の病気欠勤等 7 日間及び出勤停止処分 1 日間に加え同 13 年 12 月 11 日及び同 14 年 4 月 15 日の組合活動によるもの 2 日間を合わせた計 10 日間が査定対象となり、その控除額は 2 万 5,962 円であった。

エ 組合員 X6 の場合

組合員 X6(以下「X6 組合員」という。)は、平成 14 年夏季一時金において、同 13 年 12 月 11 日及び同 14 年 4 月 15 日の組合活動によるもの 2 日間が査定対象となり、その控除額は 6,279 円であった。

7 業務命令及びそれへの不服従を理由とした懲戒処分について

(1) 遅刻に伴う賃金カットについて

前記 3(4)シ認定の平成 13 年 12 月 11 日の就業規則の変更により、従業員が遅刻した場合、「遅刻届を提出せしめ遅刻時間は賃金カットを行う。」と規定された。

従前、会社は、従業員が 30 分未満の遅刻をした場合、賃金カットをしなかったものの、遅刻届を提出させることとしていた。また、会社では、30 分以内の遅刻については賃金計算や出勤表作成に関係がなく、遅刻届を出勤表に添付して本社総務部に送る必要がないことから、各事業所における遅刻届保管方法が異なっていた。

なお、分会組合員は、同日の就業規則の変更以前、30 分未満の遅刻をした場合、遅刻届を提出しなかった。

(2) X1 組合員及び X3 組合員に対する懲戒処分について

ア X1 組合員の場合

(ア) X1 組合員は、毎日病気治療のために通院しており、そのため、平成 13 年 12 月 13 日、出勤時刻は午前 9 時であったが、1 分間の遅刻をした。

(イ) 平成 13 年 12 月 13 日、Y4 部長は、午後 2 時半頃、X1 組合員に対し、同日の遅刻の時間及び理由の届を同日中に提出するよう、文書による業務命令(以下「13.12.13 業務命令」という。)を行った。

- (ウ) 平成13年12月14日、X1組合員は、病気治療の通院のため、1分間の遅刻をした。
- (エ) 平成13年12月17日、関単労は、会社に対し、13.12.13業務命令の撤回要求を議題とする団交を開催するよう文書により申し入れたが、会社は、これに応じなかった。
- (オ) 平成13年12月18日、会社は、X1組合員に対し、①13.12.13業務命令を出したにもかかわらず遅刻届を提出していない、②同月14日にも1分間の遅刻をしたがこれについても遅刻届の提出をしていない、として直ちに遅刻届を提出するよう文書による業務命令(以下「13.12.18業務命令」という。)を行った。
- (カ) 平成13年12月21日、関単労は、会社に対し、13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令の撤回要求を議題とする団交を開催するよう文書により申し入れたが、会社は、これに応じなかった。
- (キ) 平成13年12月27日、Y2常務は、X1組合員に対し、13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令に係る遅刻届を提出するよう、口頭で督促を行った。
- (ク) 平成13年12月29日、関単労は、会社に対し、団交を行うこと及び13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令を撤回することを文書により申し入れた。
- (ケ) 平成14年1月8日、会社は、X1組合員に対し、同月15日までに13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令に係る遅刻届を提出するよう督促するとともに、この業務命令不履行の場合には就業規則に基づき懲戒処分の対象とすることを「業務命令履行に対する督促書」と題する文書(以下「14.1.8督促書」という。)により通告した。
- (コ) 平成14年1月10日、関単労は、会社に対し、13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令の撤回要求を議題とする団交を開催するよう文書により申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (サ) 平成14年1月17日、会社は、X1組合員に対し、13.12.13業務命令、13.12.18業務命令及び14.1.8督促書に従わず、職場秩序を乱したとして、就業規則の規定により訓戒に処し、同月19日までに始末書を提出するよう文書により通知した(以下、このX1組合員に対する処分を「14.1.17始末書処分」という。)
- (シ) 平成14年1月18日、関単労は、会社に対し、X1組合員に対する14.1.17始末書処分の撤回を要求するとともに、これに係る団交を開催するよう文

書により申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

- (ス) 平成14年1月25日、会社は、X1組合員に対し、14.1.17始末書処分に係る始末書が提出されていないとして、始末書を同月29日までに提出するよう文書(以下「14.1.25督促書」という。)により督促した。
- (セ) 平成14年1月28日、関単労は、会社に対し、X1組合員に対する13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令並びに14.1.17始末書処分の撤回及びX3組合員に遅刻届を提出するよう求める業務命令の撤回を議題とする団交を開催するよう文書により申し入れたが、会社は、これに応じなかった。
- (ソ) 平成14年1月31日、会社は、X1組合員に対し、14.1.17始末書処分に係る始末書が14.1.25督促書による提出期限である同月29日までに提出されなかったとして、始末書を同年2月4日までに提出するよう督促し、従わない場合、就業規則に基づきさらなる懲戒処分の対象とすることを文書(以下「14.11.31警告書」という。)により警告した。
- (タ) 平成14年2月12日、会社は、X1組合員に対し、14.1.31警告書により同月4日までに始末書を提出するよう命じたにもかかわらず、これを提出せず職場の秩序を乱したとして、就業規則の規定により、①訓戒に処し出勤停止1日を命ずる、②出勤停止日は同月13日とする、旨の懲戒処分(以下「14.2.12出勤停止処分」という。)を文書により通知した。なお、14.2.12出勤停止処分の結果、X1組合員は、出勤停止処分を受けた1日分に相当する1万5,731円が賃金カットされることとなった。
- (チ) 平成14年2月13日、会社が本社総務部出入口付近に役員及び管理職を配置してX1組合員の入場を阻止したため、X1組合員は、出勤してきたものの、本社に入ることはできなかった。

#### イ X3組合員の場合

- (ア) 平成14年1月18日、X3組合員は、通勤定期券の入った財布を自宅に忘れ、これを取りに戻ったため、出勤時刻は午前9時であったが、21分間の遅刻をした。
- (イ) 平成14年1月25日、会社は、X3組合員に対し、同月24日に大阪営業所長のY7某が遅刻届を提出するよう口頭で命じたにもかかわらず未だ遅刻届の提出がないとして、直ちに遅刻届を提出するよう文書による業務命令(以下「14.1.25業務命令」という。)を行った。
- (ウ) 平成14年1月31日、会社は、X3組合員に対し、同年2月4日までに14.1.25業務命令に係る遅刻届を提出するよう「業務命令履行に対する督促書」と題する文書(以下「14.1.31督促書」という。)により督促した。

- (エ) 平成14年2月6日、会社は、X3組合員に対し、同月8日までに14.1.25業務命令に係る遅刻届を提出するよう督促するとともに、この督促に従わなかった場合は就業規則に基づき懲戒処分の対象とすることを「業務命令に対する警告書」と題する文書(以下「14.2.6警告書」という。)により通告した。
- (オ) 平成14年2月12日、会社は、X3組合員に対し、14.1.25業務命令、14.1.31督促書及び14.2.6警告書による遅刻届提出の業務命令に従わず、職場秩序を乱したとして、就業規則の規定により訓戒に処し同月14日までに始末書を提出するよう文書により通知した(以下、このX3組合員に対する処分を「14.2.12始末書処分」という。)
- (カ) 平成14年2月18日、会社は、X3組合員に対し、14.2.12始末書処分に係る始末書が提出されていないとして、始末書を同月20日までに提出するよう文書(以下「14.2.18督促書」という。)により督促した。
- (キ) 平成14年2月25日、会社は、X3組合員に対し、14.2.12始末書処分に係る始末書が14.2.18督促書による提出期限である同月20日までに提出されなかったとして、始末書を同月28日までに提出するよう督促し、従わない場合、就業規則に基づきさらなる懲戒処分の対象とすることを文書(以下「14.2.25警告書」という。)により警告した。
- (ク) 平成14年3月4日、関単労は、会社に対し、X1組合員及びX3組合員に対する懲戒処分の撤回要求等を議題とする団交を開催するよう文書により申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (ケ) 平成14年3月5日、会社は、X3組合員に対し、14.2.25警告書により同年2月28日までに始末書を提出するよう命じたにもかかわらず、これを提出せず職場の秩序を乱したとして、就業規則の規定により、①訓戒に処し出勤停止1日を命ずる、②出勤停止日は同年3月6日とする、旨の懲戒処分(以下「14.3.5出勤停止処分」という。)を文書により通知した。なお、14.3.5出勤停止処分の結果、X3組合員は、出勤停止を受けた1日分に相当する1万4,501円が賃金カットされることとなった。
- (コ) 平成14年3月6日、会社が大阪営業所の出入口付近に役員及び管理職を配置してX3組合員の入場を阻止したため、X3組合員は、出勤してきたものの、同営業所に入ることはできなかった。
- (3) 会社は、関単労からの、X1組合員及びX3組合員に対する懲戒処分撤回等を議題とする団交開催申入れに一度も応じていないが、本件申立てにおいて、関単労は、団交応諾及び団交拒否に対する謝罪の救済を求めている。

## 8 組合事務所について

### (1) 組合事務所設置から組合事務所撤去提案までの経過について

ア 昭和48年2月10日、会社は、関単労と前記2(1)イ認定の48.2.10組合事務所協定書を締結し、関単労に対し、豊中工場敷地内のプレハブ式事務所(以下「組合事務所」という。)を、組合事務所として期間の定めなく無償で貸与した。その後数年間、関単労は、このプレハブ式事務所を組合事務所として会議等に利用していた。

イ 平成5年春頃、会社は、X4分会長に対し、置き場所に困っているため、組合事務所前に段ボール箱を置きたい旨申し入れた。この申入れに対し、X4分会長は、組合事務所の出入口を塞がないことなどを条件に、組合事務所前西側部分に会社が段ボール箱を置くことを了解した。なお、月に1回程度、専門業者が段ボール箱の回収を行っていた。

また、同8年頃、分会が組合事務所をしばらくの間使用していなかったところ、組合事務所の出入口付近にパレットが積み上げられ、これを移動しない限り、組合事務所内に立ち入ることができない状態となった。同11年4月頃には、組合事務所の出入口前には段ボール箱が置かれるようになった。なお、分会は、本件審問終了時まで、組合事務所を使用していない。

### (2) 組合事務所撤去提案以降の経過について

ア 平成11年7月21日、会社は、関単労に対し、前記3(1)ク認定のとおり、協約改訂申入れ中の1項目として、同年10月1日以降組合事務所を明け渡すことを求める組合事務所撤去提案を行った。

イ 平成11年10月28日、前記3(3)ア(ア)認定の11.10.28協約改訂団交において関単労が会社に対して代替の組合事務所を用意する準備はあるのかと質問すると、会社は、要求があれば検討する旨述べた。

ウ 平成13年9月4日、会社は、関単労に対し、前記3(3)ア(ヌ)認定の13.9.4解約予告書において同年12月10日をもって47.12.10組合活動協定書及び48.2.10組合事務所協定書を解約することを予告した。

エ 平成13年9月18日、関単労は、会社に対し、前記3(4)イ認定の13.9.18質問書において、①13.10.28団交において関単労の「代替の組合事務所を用意する準備はあるのか」との質問に対する、会社の「要求があれば検討する」旨の姿勢に変わりはないか、②関単労が指定する場所を組合事務所として貸与する用意はあるのかどうかについて文書により質問した。

オ 平成13年12月10日、会社は、47.12.10組合活動協定書及び48.2.10組合事務所協定書について、いずれも解約した。

- カ 平成14年3月22日、関単労は、会社に対し、同年春闘付帯要求において、  
①現組合事務所の修復工事を行うこと、又は②同程度の広さの組合事務所を貸与すること、を文書により要求した。
- キ 平成14年4月4日、会社は、関単労に対し、春闘に関する団交において、前記カ認定の組合事務所の修理又は代替事務所貸与の要求について、要求されたものの全部に応じなければならないことはない旨述べた。
- ク 平成14年7月3日、会社は、関単労に対し、①組合事務所の撤去跡地に原材料製品等の冷蔵庫の設置を考えており、同年8月上旬から冷蔵庫設置に着手すること、②組合事務所内の関単労所有の什器備品等を同年7月末日までに撤去すること、などを文書(以下「14.7.3 組合事務所撤去申入書」という。)により申し入れた。
- ケ 平成14年7月8日、関単労は、会社に対し、①14.7.3 組合事務所撤去申入書の撤回、②組合事務所の撤去強行を行わないこと、及び③代替事務所の貸与を検討して団交を行うこと、を文書(以下「14.7.8 要求書」という。)により申し入れたが、会社は、団交には応じなかった。
- コ 平成14年7月22日、関単労は、会社に対し、14.7.3 組合事務所撤去申入書の撤回などを議題とする団交の開催を文書(以下「14.7.22 要求書」という。)により申し入れたが、会社は、団交には応じなかった。
- サ 平成14年7月29日、関単労は、会社に対し、組合事務所の強制撤去を行わないこと、及びこれに関する団交を早急に開催するよう文書(以下「14.7.29 申入書」という。)により申し入れた。また、その際、関単労が会社に対して協約改訂団交において組合事務所撤去が討議されていない旨述べたところ、会社は、協約改訂団交が2年間で8回しか開催できず、もはや時間切れである旨述べて組合事務所に関する団交に応じなかった。
- シ 平成14年8月1日、会社は、関単労に対し、組合事務所内の関単労所有の什器備品等を同月20日までに早急に撤去するよう、ファックスにより再度申し入れた(以下「14.8.1 組合事務所撤去再申入れ」という。))。
- ス 平成14年8月2日、関単労は、会社に対し、組合事務所の撤去問題を解決するための団交を開催するよう文書(以下「14.8.2 申入書」という。)により申し入れたが、会社は、団交には応じなかった。
- セ 平成14年8月16日、関単労は、会社に対し、組合事務所撤去の中止を申し入れるとともに、組合事務所の撤去問題及び代替事務所貸与に関する団交を開催するよう文書(以下「14.8.16 申入書」という。)により申し入れたが、会社は、団交には応じなかった。

ソ 平成14年8月21日、会社は、代理人を通じて関単労に対し、内容証明郵便により「通告書」と題する文書(以下「14.8.21 通告書」という。)を送付し、同年9月20日までに組合事務所を明け渡すこと、同日までに明け渡さないときはやむを得ず法的手段を執ること、などを通告した。

タ 平成14年9月3日、関単労は、会社に対し、組合事務所撤去問題及び代替事務所貸与を議題とする団交を開催するよう文書(以下「14.9.3 申入書」という。)により申し入れたが、会社は団交には応じなかった。

チ 平成14年11月7日、会社は、大阪地裁に対し、組合事務所について使用貸借契約の終了を理由にその明渡しを求める訴訟(平成14年(ワ)第11315号反訴請求事件(同年(ワ)第7503号労働協約確認等請求事件の反訴))を提起した。

### (3) 組合事務所の現況について

本件審問終結時、組合事務所については、窓ガラスやドアが破損しており、内部には関単労の什器備品が置かれているものの、事務所として利用できる状態にはなく、関単労は、組合事務所を全く使用していない。なお、本件審問終結時、関単労は、会社に対し、組合事務所を明け渡していない。

### (4) 黒川労組の組合事務所について

会社は、黒川労組に対し、本社総務部2階の一室を事務所として貸与しているが、黒川労組は会議を開催するなどしてこれを利用していることから、黒川労組に対しては事務所貸与の解約を申し出ていない。

## 9 組合員の担当業務の変更等について

### (1) X1 組合員の経歴について

X1 組合員は、昭和48年3月24日、会社に入社して以来、本件審問終結時に至るまで本社総務部に所属している。X1 組合員は、同51年1月ないし同年2月頃黒川労組に加入して執行委員を務めた後、同年12月頃黒川労組を脱退して関単労に加入した。

### (2) X1 組合員の担当業務変更の経緯について

#### ア 本件申立前の担当業務

X1 組合員は、入社以来、給与計算に係る出欠勤一覧表の作成、社会保険の手続、転居・結婚・出生等に関する在職者及び退職者の諸手続、通勤交通費・有給休暇・年末調整、社会保険事務所や公共職業安定所が行う事務説明会への出席、従業員の給食手配、名刺等の印刷物、銀行等への振込みなど、主に庶務に関する業務を担当していた。このうち、出欠勤一覧表の作成業務は、各営業所や工場の従業員が提出した残業・早出・有給休暇・病欠等の届書に

基づいて一覧表に転記し、労働日数や時間外勤務の集計と有給休暇消化日数の確認等を行うものである。

イ 担当業務の一部変更に至るまでの経過について

(ア) 平成12年2月28日、X4分会長は、当委員会の本件審問において就業時間内の組合活動の届出状況に関連して、黒川労組副委員長のX7(以下「X7副委員長」という。)が同11年7月22日の豊中工場における黒川労組のブロック会に参加した際、就業時間内の組合活動であるにもかかわらず、賃金カットされなかった旨をX1組合員から聞いた、との証言(以下「12.2.28証言」という。)を行った。なお、同日、X7副委員長は、有給休暇を取得していた。

また、12.2.28証言以前、X4分会長は、同8年9月9日、大阪地裁に係属中であった解雇された分会員に係る地位保全仮処分請求事件(大阪地裁平成8年(ヨ)第1983号)に関して、長期に病気欠勤した複数の従業員の氏名、欠勤期間及び病名を記載した報告書(以下「仮処分報告書」という。)を、当該従業員の了解を得ることなく作成して、大阪地裁に提出した。この仮処分報告書は、X4分会長がX1組合員から必要な情報提供を受けて作成したものであった。

この仮処分報告書に関して、同月20日、総務次長であったY4部長(同14年当時の取締役経理部長)は、X1組合員に対し、「(病気欠勤した)本人の了承もなしに病名を漏らすのは、個人のプライバシー侵害も甚だしい。今後、個人のプライバシーを漏らすならば、仕事を替えざるを得ない」と注意した。

その後、関単労は、会社との団交において、X4分会長が病気欠勤した従業員本人の了解を得ずにその病名を仮処分報告書に記載したことはプライバシーの侵害に当たる旨を認めた。

(イ) 平成12年3月18日、Y4部長は、ゴム印を保管しているX1組合員の机の引出しからゴム印や出勤表を取り出してY2常務に届けた。なお、X1組合員の机の引出しは、鍵の掛からない状態にあった。

また、同月21日、Y4部長は、X1組合員に対し、「給与計算の出欠勤の一覧表は今後Y2常務がみるから」と述べた。このとき、X1組合員は、Y4部長に対して「ああそうですか」と述べたものの、反論をしなかった。

その後、X1組合員は、出欠勤一覧表作成業務については本件審問最終時現在に至るまで担当していない。

(ウ) 平成12年4月7日、関単労は、Y2常務に対して、X1組合員の担当業務

の一部変更は一方的な仕事の取上げであり、仕事内容の変更は関単労との協議・合意が必要であるとして抗議を行った。これに対して Y2 常務は、①出欠勤一覧表作成業務は、たまたま X1 組合員が担当していた仕事であって誰が担当しても同じ仕事であり、Y2 常務自身行うことが必要となったのでそうすることとなった、②職種を変えていないから関単労に報告する義務はない、③同じ職種での仕事量の問題であれば会社としてその増減もでき、それについて説明や関単労の了解は必要ない旨述べた。

(エ) 平成 12 年 4 月 12 日、関単労は、会社に対し、X1 組合員の担当業務の一部変更が会社による一方的な仕事の取り上げであるとして抗議するとともに、X1 組合員に仕事を戻して謝罪するよう文書(以下「12. 4. 12 抗議文」という。)により求めた。

(オ) 平成 12 年 4 月 26 日、関単労と会社は、賃上げ・夏季一時金に関する団交(以下「12. 4. 26 団交」という。)を行った。このとき、関単労が会社に対して 12. 4. 12 抗議文への回答を求めたところ、会社は、①12. 4. 12 抗議文に回答する義務はなく謝罪する気もない、②出欠勤一覧表作成業務は、たまたま X1 組合員に担当させていた仕事であって、X1 組合員に固定された仕事ではなく会社の総務の仕事である、③従業員の仕事内容の変更は、会社の専権事項であるから、いちいち理由を説明する必要はない旨述べた。

なお、同日まで、関単労は、会社に対して、X1 組合員の担当業務の一部変更について団交開催を申し入れたことはなかった。

ウ 担当業務の全面変更に至るまでの経過について

(ア) 平成 13 年 10 月 1 日、会社は、Y3 課長を本社総務部総務課に配属した。会社社長は、同人を X1 組合員に紹介した際、「X1 君、Y3 さんです。これから総務の仕事をしていただきます」と述べた。

(イ) 平成 14 年 3 月頃から、Y4 部長や Y3 課長は、X1 組合員が離席する際、X1 組合員に対して、その理由や行き先を尋ねるようになった。

(ウ) 平成 14 年 3 月 23 日、会社は、総務部において机の配置替えを行った。なお、当日は土曜日で X1 組合員の公休日であった。

(エ) Y3 課長は、前記(ア)の総務課への赴任以降、平成 14 年 4 月頃までに、同課における業務のうち、社会保険の手続、転居・結婚・出生等に関する在職者及び退職者の諸手続、退職金等の手続、通勤交通費・年次有給休暇、従業員の昼食手配、名刺等の印刷物、給与計算、年末調整などを順次担当し、社会保険事務所や公共職業安定所が行う事務説明会にも出席するようになった。

これらの業務については、前記(2)ア認定のとおり、従来はX1組合員が主に担当していた。しかし、Y3課長がこれらの業務を担当することになったため、X1組合員はこれらの業務を担当しないことになり、X1組合員の担当業務は、通勤交通費の現金の袋詰め作業及び従業員の昼食個数を仕入先業者にファックスで依頼することのみとなって本件審問終結時に至っている。

X1組合員の給与額については、同12年4月頃の担当業務の一部変更に伴って減額されることはなく、その後の賃上げ等についても他の従業員と同様に扱われている。

(3) X1組合員の担当業務変更に関する団交の経過について

ア 平成14年4月13日、関単労と会社は、賃上げ・夏季一時金に関する団交を行った。このとき、関単労は、Y3課長がX1組合員から仕事を取り上げているとして抗議した。これに対して会社は、①X1組合員に固定された仕事ではなく、総務部の仕事である、②Y3課長は入社して日が浅く、総務部全体の業務を順次掌握していくのは当然であり、業務をどのように掌握していくかはY3課長の判断である、旨述べた。そこで関単労が、会社に対して、X1組合員が仕事を取り上げられて毎日する仕事がない旨述べたところ、会社は、それでよい旨答えた。

イ 平成14年4月23日、関単労は、会社及びY3課長に対し、X1組合員の担当業務の全面変更等を議題とする団交の開催を文書(以下「14.4.23申入書」という。)により申し入れた。これに対してY4部長は、14.4.23申入書を受け取ったから帰れなどと述べ、また、Y3課長は、会社から総務の仕事を掌握するように言われており、自分は会社の要請に従っているにすぎない旨述べた。

ウ 平成14年4月26日、関単労は、会社に対し、X1組合員の担当業務の全面変更等に関して文書により抗議したが、Y4部長は、「仕事のことに関しては関単労との協議事項になっていない」、「(X1組合員は)仕事をしなくてもそれでいい」と述べた。

エ 平成14年4月30日、関単労が、会社に対し、14.4.23申入書によるX1組合員の担当業務の全面変更等に関する団交開催の可否について尋ねたところ、会社は、会社の回答に変更はないので団交は行わない旨述べた。

オ 平成14年5月11日、関単労は、会社に対し、14.4.23申入書記載の事項(X1組合員の担当業務の全面変更等)を議題とする団交の開催を文書(以下「14.5.11申入書」という。)により申し入れた。これに対して会社は、会社

の回答は変わらない、団交を開催したとしても平行線となる、として団交の開催に応じなかった。

カ 平成14年5月29日、関単労は、会社に対し、X1組合員の担当業務の全面変更を議題とする団交の開催を文書(以下「14.5.29申入書」という。)により申し入れたが、会社は、団交の開催に応じなかった。

キ 平成14年6月27日、関単労が、会社に対して、X1組合員の担当業務の全面変更は、X1組合員に対する個人攻撃・いじめであると抗議した上で、団交を行えとの要求を行ったところ、Y2常務は、①会社が仕事をしないでよいとの結論を出している、②理由は言う必要はない、③関単労と相談することではない、④給料は払っている、仕事がないだけの話である旨述べた。

ク 平成14年6月27日、関単労のX2執行委員長は、退社しようとするY3課長に対して「一緒に帰ろうか」、「JRで1時間程のところに住んでいるのやろ」などと述べ、また、X3組合員は、Y4部長に対して「息子が入社したらしいな」、「こんな恥ずかしい父を持ってどう思う」などと述べた(以下、これらの発言を併せて「14.6.27発言」という。)

ケ 平成14年7月3日、Y4部長は、X1組合員に対し、14.6.27発言の内容は総務部だけが知り得る情報であって公表もしていない内容であり、X1組合員が総務部の情報を外部に漏洩していることは明らかであるとして、今後、総務部の情報漏洩が判明した場合には、処分及び他部署への配置転換を検討することを通告し情報漏洩をしないよう文書(以下「14.7.3付け警告」という。)により警告した。

コ 平成14年7月8日、関単労は、会社に対し、X1組合員の担当業務の全面変更を議題とする団交の開催を文書(以下「14.7.8申入書」という。)により申し入れたが、会社は、団交の開催に応じなかった。

なお、会社は、本件審問終結時まで、関単労からのX1組合員の担当業務の全面変更に関する団交申入れに一度も応じていない。

## 第4 判 断

### 1 不当労働行為の成否

#### (1) 組合員の個人情報に係る文書配付について

ア 関単労は、会社が生理休暇無給化提案文書に参考資料として組合員某の生理休暇取得状況一覧を添付し関単労及び黒川労組へ提案したことにより、同組合員の生理休暇取得状況が全社的に広まったことは、女性差別に基づく人権侵害であるとともに、関単労を嫌悪した会社が、同組合員が関単労組合員であるゆえに行った不当労働行為である旨主張する。

一方会社は、生理休暇取得状況一覧表は、関単労及び黒川労組への生理休暇無給化提案に際し、その取得の実態を正確に示すことが必要不可欠であったために添付したものであり、従業員の私的情報の不当な開示ではなく、同組合員が関単労組合員であるがゆえに添付したものではない旨主張する。よって、以下検討する。

イ 前記第 3.4(1)ないし(6)認定のとおり、①会社は、関単労に対し協約改訂申入れを行った際、参考資料として Y5 専務が作成した平成 6 年から同 11 年までの各年における組合員某の生理休暇取得状況一覧を匿名化した上で添付して、「生理休暇取得状況一覧で実例を挙げた従業員の場合生理休暇が賃金及び賞与に換算すれば会社にとって大きな負担となっている」ことなどが記載された生理休暇無給化提案文書を配付したこと、②会社は、黒川労組に対しても、関単労に対するものと同じ資料を添付して生理休暇無給化提案を行ったこと、③会社において同 6 年から同 11 年当時、生理休暇を取得していたのは同組合員のみであったこと、④11.7.29 団交において、同組合員は、会社に対し、生理休暇取得状況一覧について、「これ全部私のことやんか」、「頭にくる」と述べたこと、⑤同年 8 月 16 日、黒川労組が、協約改訂に関するアンケートを実施した際、加入組合員(全従業員約 120 名中約 80 名)に対し、アンケート用紙に上記①の生理休暇取得状況一覧の一部を添付して配付したこと、⑥関単労は、会社に対し、11.9.3 謝罪要求書により、組合員某の生理休暇の取得状況が会社内で公然化されたことは、同組合員に対するプライバシー侵害等の人権侵害であるとして、協約改訂申入れの中の生理休暇無給化提案文書及び生理休暇取得状況一覧の撤回及び同組合員に対する人権侵害に関して、文書による謝罪及びこの問題に関する団交開催を申し入れたこと、⑦Y5 専務は、X4 分会長に対し、11.9.3 謝罪要求書について、「突然、女性差別等と言われても何のことだと思っている。この件については人権侵害とも女性差別とも思えない。自分達はこう思うから、こうしろと言うのはおかしい。その点に関する団体交渉は行わない」と述べたこと、⑧同年 9 月 25 日、同組合員は、大阪弁護士会人権擁護委員会に対し、会社が協約改訂申入れの際に生理休暇取得状況一覧を添付したことは、会社によるプライバシーの侵害であるなどとして、人権侵害の救済申立てを行ったこと、がそれぞれ認められる。

ウ まず、個人の生理日がいつであるかは、その公表に当該個人の同意が必要な個人の心身に関する個人情報と考えられる。上記イの事実からすると、会社が生理休暇無給化提案文書に添付した生理休暇取得状況一覧は、組合員某

の生理休暇の取得日すなわち同組合員の生理日がいつであることを示すものであり、同組合員は、事前にも事後にもその公表に同意していないことは明らかである。さらに、Y5 専務が作成した生理休暇取得状況一覧により、女性としては特に男性には知られたくない機微にわたる個人情報と認められる自己の生理日を無断で全社的に公表された同組合員が、これにより精神的打撃を受けたであろうことは想像に難くない。この点、会社は、生理休暇取得状況一覧は公的資料である出勤簿から書き出して作成したものであるから、そもそもプライバシーに当たらず人権侵害ではないと主張するが、たとえ情報源が出勤簿であったとしても、そこから特定の個人に係る情報をその用途について当人の承諾もなく使用者が利用することは許されないのであって、会社の主張は採用できない。

エ 次に、会社は、今回の提案は不利益変更を求めるものであるから、その実態(生理休暇取得の実態)を正確に示すことが必要不可欠であったので、生理休暇取得状況一覧表を添付したと主張する。しかし、今回の生理休暇に関する協約改訂の会社提案は、生理休暇を有給から無給とするよう制度の改正を求めるものであるから、その取得状況の実態とは、ある特定の個人の取得状況ではなく、社内全体の状況を示すべきであり、その状況が一人ないしはごく少数の者しか取得していないというのであれば、そのことを踏まえた上で議論を進めればよいわけであって、ある特定の個人の取得状況を明らかにしなければ提案できないというものでもない。したがって、会社が生理休暇無給化提案文書に記載した提案趣旨も、添付された生理休暇取得一覧も、会社が協約改訂の提案をするに際して必要不可欠なものであったという会社の主張は採用できない。

オ また、前記第 3.2(2)アないし工認定のとおり、関単労と会社との間には、昭和 52 年の会社による会社再建案の提案以降生理休暇の無給化問題を含む多数の紛争が発生し、平成 3 年には東京高裁において「会社は、中労委において『関単労と誠意ある団体交渉を行わずに、昭和 52 年 5 月 11 日以降会社再建案を一方的に実施したこと』が不当労働行為であったと認定されたことを真摯に受け止め、今後このような批判を受けないこと誓約する」ことなどについて合意し、和解したものの、その後も本件審問終結時に至るまでに複数の紛争が発生するなど、その労使関係は長年にわたり必ずしも良好なものとはいえないといわざるを得ない。

カ 以上を総合すると、必ずしも良好とはいえない労使関係において、会社が匿名化していたとはいえ組合員某の生理休暇取得状況一覧を添付して生理

休暇無給化提案文書を配付したことは、会社が、会社において唯一生理休暇を取得している同組合員が関単労の組合員であるがゆえに、その同意を得ずにその心身に関する個人情報第三者に公表し、同組合員の生理休暇取得を妨害するとともに、同組合員に精神的打撃を与えようとして行ったとみ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1号に該当する不当労働行為である。

(2) ビラまき及びストライキ時の構内集会に対する会社の対応について

ア ビラまきについて

(ア) 関単労は、分会結成以来 X4 分会長が行ってきたビラまきについて、会社が協約改訂申入れ以降、管理職等を使って妨害したことは、正当な組合活動ないし労使慣行の破壊行為である旨主張し、一方会社は、関単労が豊中工場構内の事務所内において就業時間中にビラまきを行ったことは初めてではないが、これまでのビラまきについて会社がこれを公認したことはなく、その都度必要な注意を行っていた、また、勤務時間外とはいえ X4 分会長が他の従業員の勤務時間中に事務所内でビラをまく行為は業務妨害であり、これを会社が禁止するのは当然である旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、前記第 3.5(1)、(2)ア(ア)及び(イ)認定のとおり、①豊中工場構内で勤務する従業員の勤務時間は、午前 8 時から午後 4 時までの場合と、午前 9 時から午後 5 時までの場合があること、②会社による協約改訂申入れ以前、X4 分会長は、自らの勤務時間終了後の午後 4 時過ぎ以降に豊中工場の 2 階生産課及び 1 階庶務課並びに 1 階豊中営業所においてビラまきをしていたこと、③X4 分会長は、従前は昼休み時にビラまきを行っていたが、平成 6 年ないし同 7 年頃に当時の工場長との話合いの結果、就業時間終了後の午後 4 時過ぎ以降にビラまきを行うようになっていたこと、④会社は、分会結成以降、協約改訂申入れ時までは、関単労に対しビラまきをやめるよう求めたことはなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、X4 分会長は、工場の責任者であった工場長との話合いの結果、午後 4 時以降にビラまきを行っていたのであって、会社は、X4 分会長の行為を容認していたというべきである。

(ウ) ところが、前記第 3.3(1)、(3)イ(イ)、(エ)、5(2)ア(イ)、イ(イ)及び(エ)ないし(ス)認定のとおり、①会社は、協約改訂申入れ前後に、関単労に対してビラまきの制限を行いたい旨の協議を求めたことはなかったこと、②会社が関単労に対し協約改訂申入れを行った後の平成 11 年 7 月 26 日、同

年8月2日、同年9月2日、同年10月28日、同年11月13日、同月20日、同12年1月6日、同月18日、同月29日及び同年2月21日、午後4時過ぎに豊中営業所内でビラまきをしようとしたX4分会長やその他の組合員に対し、Y6庶務課長や豊中工場長が、「他の従業員は勤務中であり、仕事中にビラをまかないよう」、「ビラまきは禁止する」旨述べ、ビラをまかないよう求めたり、X4分会長がまいたビラを回収したり、会社管理職らがX4分会長の周りに集まったりしたこと、③同年1月18日、ビラまきを禁止する理由を示すよう求めたX4分会長に対し、豊中営業所長が「仕事の邪魔になって業務妨害になる」旨述べるとともに、同所長が他の従業員に「みんな関単労のビラいるんか、いらんやろ」と声をかけ、職場にいた従業員が2回「は〜い」と応えたこと、④同月29日、午後4時頃に豊中営業所内でビラまきをしようとしたX4分会長は、Y6庶務課長からビラまきをしないようにと注意されたが、これを無視してビラまきを始めたところ、同営業所従業員がビラを返したため、それ以上ビラまきをしなかったこと、⑤12.1.7謝罪要求団交及び12.3.6謝罪要求団交において、会社は、関単労に対し、他の従業員の仕事中のビラまきは業務妨害になる旨、施設管理権に基づきビラまきをやめるよう求めている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実及び前記(イ)判断からすれば、会社は、X4分会長の就業時間後の午後4時以降、豊中工場ないし豊中営業所内において関単労がビラまきをするのを認めていたにもかかわらず、協約改訂申入れ以後、一転して、関単労に対してビラまきに関する協議を求めることもなく、他の従業員に対する業務妨害や施設管理権を理由として、管理職がビラまきを禁止する旨X4分会長に述べたり、X4分会長が配布したビラを回収したりして、事実上関単労がビラまきのできない状態に追い込んだりしたことは明らかである。

- (エ) 前記(イ)及び(ウ)に、関単労によるビラまきの態様が協約改訂申入れ前後を通じて変わったとの疎明はないこと、関単労が午後4時頃にビラまきを行うことによって他の従業員の業務妨害になり、あるいは会社による施設管理に実質的な支障が生じた旨の疎明もないこと、及び、前記(1)オ判断のとおり関単労と会社との労使関係は必ずしも良好とはいえないこと、を併せ考えると、会社が、協約改訂申入れ以前、午後4時以降関単労がビラまきを行うことを容認していたにもかかわらず、協約改訂申入れ以降では、関単労に対して正式にビラまきの制限についての申入れをすることも

なく、管理職ら多数をもってビラまきを制限したことは、関単労の組合活動を妨害し、ひいては関単労の弱体化を企図しようとしたものとみ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3号に該当する不当労働行為である。

イ ストライキ時の集会問題について

(ア) 関単労は、会社がストライキ時の構内集会を排除したことは、分会結成以来豊中工場構内において行ってきた正当な組合活動ないし労使慣行の破壊行為である旨主張し、一方会社は、関単労のストライキ時の構内集会において従前から部外者が工場敷地に無断で侵入し、集会を行っていたことはあるが、会社はこれを認めたことはない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、前記第3.5(3)ア認定のとおり、協約改訂申入れ以前に関単労が豊中工場構内において支援者とともにストライキ時の構内集会を実施しようとした際、会社が組合員の工場構内への立入りを制限ないし禁止したことがあったことが認められる。そうすると従前のストライキ時の構内集会は、関単労が会社の阻止を振り切って強行実施したものであるべきであって、豊中工場構内におけるストライキ時の構内集会を会社が容認していたとはいえない。

(ウ) 次に、前記第3.5(3)イ(ア)、(ウ)、(オ)ないし(ク)及び(コ)認定のとおり、①協約改訂申入れ後に豊中工場構内において行われた11.9.30スト及び11.11.22ストに際し、関単労が構内集会を行おうとしたところ、豊中工場長が、関単労に対して、「構内集会は禁止するから出て行ってくれ」などと述べたこと、②会社は、11.9.30スト後には11.10.8会社申入書により、また11.11.22スト後には11.11.25会社申入書により、関単労に対し、構内集会は会社が認めたものではなく、会社が構内の無断立入等について禁止・制限しているにもかかわらず関単労が勝手に行っているものであり、今後はストライキに際して構内での集会を行わないよう申し入れたこと、③会社では、月曜日は定例の全体朝礼の日であるが、月曜日であった11.11.22スト当日、会社は、朝礼を開催することはできなかったこと、④平成12年1月29日、Y5専務は、X4分会長に対し、12.2.7統一行動において構内集会をしないよう口頭により申し入れ、また12.2.3謝罪要求団交終了後に、会社は、関単労に対し、12.2.7統一行動に関して構内での集会を行わないよう文書により申し入れたこと、⑤会社は、12.2.7統一行動の際、豊中工場正門を閉鎖して、構内への関単労及びその支援者の入場

を禁止したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実及び前記(イ)判断からすれば、11. 11. 22 スト時に関単労が行った構内集会により会社では定例の朝礼が行えなくなるなど会社の業務運営に支障が生じていたことは明らかであり、会社が協約改訂申入れ以降に、関単労に対し、口頭ないし文書によりストライキに際して構内集会を行わないよう申し入れたり、12. 2. 7 統一行動に際して豊中工場正門を閉鎖して構内への関単労及びその支援者の入場を禁止したりしたとしても、会社がストライキ時の豊中工場内における構内集会を容認していたとはいえない以上、このような会社の対応は、使用者が、労働者が行うストライキに対抗する措置として相当な範囲を逸脱しているとはいえないのであって、正当な組合活動ないし労使慣行の破壊行為であるとする関単労の主張は採用できない。

### (3) 協約解約及び団交について

#### ア 協約解約及び協約改訂団交について

(ア) 関単労は、会社が、①協約改訂申入れ以降、約2年間に協約改訂団交8回及び謝罪要求団交7回の計15回の団交を行ったものの、これらの団交において中身の無い形式団交に終始し、あたかも団交の回数だけこなせばそれで団交拒否に当たらないかのような不誠実な態度を貫いた末に、②まだ一度も討議していない協約改訂申入れの提案事項を3つも残しながら、13. 8. 17 協約改訂団交を最後に、これを一方的に打ち切って、13. 11. 5 団交申入れに応じずに協約解約を強行実施したのであるから、団交は行き詰っておらず、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であるとともに、組合否認を行った不当労働行為である旨主張する。

一方会社は、①関単労に対し、協約改訂が労使にとって非常に重要な問題であり徹底協議が必要と考えていたため、何度も団交を開催したい旨通告していたが、協約改訂団交は約2年間にわずか8回しか開催されなかった、②しかもこれらの団交に際し関単労が協約改訂以外の問題についての抗議を行ったため、協約改訂に関する協議時間は短くなった、③また協約改訂団交における関単労の態度は、協議はしても妥協はせず、協約改訂申入れには絶対反対との立場に貫かれていた、④さらに協約の解約予告を行った後の団交は、新たな労働協約を締結するための団交でなければならぬにもかかわらず、関単労が、あくまでも協約の解約予告前の段階に遡っての団交であるとの立場に固執した、ことにより、会社としてはこれ以上協議を重ねても理解を得ることはできないとの結論に達して団交を打ち

切り、13.11.5 団交申入れには応じずに協約を解約したのであって、こうした団交の行き詰まりの責任は関単労にこそある旨主張する。よって、以下検討する。

- (イ) 前記第3.3(1)、(2)イないしソ、チ、テ、(3)ア(ア)ないし(ヌ)、(4)アないしク及びサ認定のとおり、①会社は、関単労に対し、協約改訂申入れ以降、協約改訂団交が打ち切られた13.8.17 協約改訂団交までの約2年間に十数回にわたり協約改訂の実施時期を延期するなどしたこと、②約2年間に協約改訂団交は8回しか行われなかったが、会社は関単労に対し、何度も頻繁な協約改訂団交の開催を求めていたこと、③関単労は、会社の協約改訂申入れ当初から協約改訂に反対し、白紙撤回を要求するなどしたほか、11.10.25 合意までの約3か月間は、会社によるビラまきの妨害、ストライキ時の構内集会の妨害及び組合員某に対する人権侵害に関する謝罪が団交開催の前提条件であるなどとして、協約改訂団交に応じなかったこと、④事態打開のため、会社の方から協約改訂団交と謝罪要求団交の交互開催を提案し、その後関単労がこれに応じたことにより11.10.25 合意が成立したこと、⑤8回行われた協約改訂団交のうち4回の団交において、関単労は、協約改訂以外の問題での抗議を行ったこと、⑥13.8.17 協約改訂団交において、関単労は、「労働者の権利剥奪や労働条件の切下げには最初から反対であり、会社が徹底協議したいと申し入れてきたから組合もそれに付き合っている」、「会社から申し入れられてきた提案に対し、何ゆえ、関単労の方から妥協案を示す必要があるのか」という趣旨の発言を行ったこと、⑦13.8.17 協約改訂団交打ち切り後の同年9月1日、関単労のビラに、「2年余りの粘り強い闘いで協約改訂の強行実施を阻止し続けた」旨の記事が掲載されたこと、⑧会社は、13.8.17 協約改訂団交における関単労の発言を受けて、協約改訂団交を打ち切り、同年9月4日、13.9.4 解約予告書により同年12月10日をもって協約改訂申入れに係る8項目の協約を解約する旨予告するとともに、13.9.4 生理休暇有給慣行廃止通告書により、生理休暇を有給とする労使慣行を、同年12月10日をもって廃止する旨通告したこと、⑨会社が関単労に13.9.4 解約予告書等を送付して以降も一貫して13.9.4 解約予告書等を撤回したうえ団交を行うことを要求する関単労と、関単労との間に新しい協約を締結するために団交を開催しようとする会社との間で、団交の位置付けをめぐる紛糾した結果、会社は、13.11.5 団交申入れに応じず、13.8.17 協約改訂団交以降、協約改訂団交が行われていないこと、及び⑩同年12月10日、会社は、8項目の協約を

解約したこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 上記(イ)の事実からすれば、会社は、協約改訂申入れ以降、関単労に対し、十数回にわたり協約改訂の実施時期を延期するなどしたほか、団交の持ち方等に一定の譲歩を行いながら、一貫して協約改訂団交を何回も繰り返し開催するよう求めていたことが認められる。これに対し関単労は、協約改訂申入れ当初から一貫してこれに反対し、13.8.17 協約改訂団交における「会社が徹底協議したいと申し入れてきたから組合もそれに付き合っている」、「会社から申し入れられてきた提案に対し、何ゆえ、関単労の方から妥協案を示す必要があるのか」という趣旨の発言や平成13年9月1日付けのビラの「2年余りの粘り強い闘いで協約改訂の強行実施を阻止し続けた」旨の記事からも明らかなように、会社の提案に対して何らの歩み寄りの姿勢も示さなかったことは明らかである。

また、会社による協約改訂申入れの趣旨は、ノーワーク・ノーペイの原則の徹底と権利濫用の防止を目的として、経営不振の打開及び将来にわたる経営の健全化を図ることにあるとみるのが相当であり、そのことに合理性ないし社会的相当性がないとはいえない。

以上のとおりであるから、会社が、このまま協約改訂団交を継続しても合意の成立する見込みがないと判断して、団交を途中で打ち切り、協約解約の予告を行った上で、協約解約に踏み切ったことには、正当な理由があるというべきであり、これをもって、会社が正当な理由なく団交拒否を行ったとか、組合否認を行ったとは認められず、この点に関する関単労の申立ては棄却する。

#### イ 謝罪要求団交について

(ア) 関単労は、7回開催された謝罪要求団交において会社は、関単労の抗議や質問を聞き流し、1時間の交渉時間だけお付き合いすればよいという不誠実な態度をとったうえに一方的にこれを打ち切ったのであるから、会社が13.11.5 団交申入れに応じないのは、正当な理由のない団交拒否である旨主張する。

一方会社は、7回の謝罪要求団交のうち4回目までについては協約改訂申入れに関連して謝罪要求を議題としたが、関単労は5回目以降については協約改訂に関連しない問題を議題に持ち出しており、これは、協約改訂団交の引き延ばしを図ったものであり、しかも会社が協約の解約予告を行った以上、謝罪要求団交を協約改訂団交とペアにする必要はなくなったから、これを打ち切ったのであり、13.11.5 団交申入れに応じないのは、こ

のように正当な理由があったからである旨主張する。よって、以下検討する。

(イ) 前記第3.3(2)ツ及びテ、(3)イ(ア)ないし(オ)並びに(4)ア、ウ、エ、カ及びク認定のとおり、①謝罪要求団交は、11.8.16謝罪要求書及び11.10.4謝罪要求書の内容を議題(ビラまき妨害、ストライキ時の構内集会の妨害及び組合員某への人権侵害)とし、協約改訂団交と交互に開催することで関単労と会社は合意していたこと、②11.12.6謝罪要求団交では同組合員の人権侵害問題を、12.1.7謝罪要求団交ではビラまき妨害を、12.2.3謝罪要求団交ではストライキ時の構内集会の妨害・禁止を、12.3.6謝罪要求団交ではビラまき妨害を、それぞれ議題として関単労と会社との間で1回目から4回目の謝罪要求団交が行われ、それぞれの議題に関して、関単労が会社に抗議したり、謝罪を求めたりしたのに対し、会社は謝罪をしなかったものの、ビラまきやストライキ時の構内集会を禁止する理由についての説明を行ったこと、③11.12.6謝罪要求団交において、関単労は、会社に対し、同組合員への謝罪と上記資料の撤回が、生理休暇無給化提案を(協約改訂)団交の議題とする前提条件である旨述べたこと、④平成12年9月12日、同年10月30日及び同13年7月31日、関単労と会社は5回目から7回目の謝罪要求団交を行う予定であったが、実際には関単労の求めにより、申立外である分会組合員の解雇復帰問題ないし有給休暇に関する団交を行ったこと、⑤同年9月4日に会社が13.9.4解約予告書等を関単労に送付して以降も関単労は謝罪要求団交の開催を複数回求めたが、会社は、謝罪要求団交は従前の協約改訂団交とセットになったものであり、「新しい労働協約」を策定するための団交に謝罪要求団交をペアにする必要はない、謝罪要求団交は今後行わないなどと述べて謝罪要求団交の開催に応じなかったこと、及び⑥同13年7月31日以降本件審問終結時まで、謝罪要求団交は開催されていないこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 上記(イ)の事実に前記ア(ウ)判断を併せ考えれば、謝罪要求団交についてはその5回目から7回目については、関単労の要求により、ビラまき妨害、ストライキ時の構内集会の妨害及び組合員某への人権侵害という当初の謝罪要求団交の議題とは異なる議題に関する協議となっており、既に当初の謝罪要求に関する議題は双方見解を述べ合ったうえで意見が平行線となり団交が行き詰まっている状況にあったとみるのが相当である。

したがって、会社が、謝罪要求団交に関しても合意の成立する見込みがないと判断してこれを打ち切り、さらには13.11.5団交申入れにも応じな

かったことには正当な理由があるというべきであり、この点に関する関単  
労の申立ては棄却する。

(4) 就業規則の変更と組合員への適用について

ア 関単労は、会社が協約解約を行ったことは不当労働行為であり、また変更  
する就業規則の内容が分会組合員の労働条件を不利益に変更するものであ  
ったにもかかわらず、関単労と協議を行わず同意を得ないまま一方的に変更  
したことも不当労働行為であるから、それらに基づき会社が行った分会組合  
員の病気欠勤、生理休暇、遅刻等を理由とした賃金カット、社会保険料の労  
使負担割合変更による負担増及び出欠勤評価対象の拡大による一時金控除  
も、協約解約及び就業規則変更に従わない分会組合員を嫌悪して行われた不  
当労働行為である旨主張する。一方会社は、協約解約が不当労働行為でない  
ことはもちろんのこと、就業規則の変更も、その内容が従業員のこれまでの  
手厚い労働条件を見直すものであり社会通念に照らして大きな不利益とは  
いえず合理性を有している限り、関単労の同意は不要であり分会組合員に対  
しても新しい就業規則が適用されるべきであるから、これら協約解約及び就  
業規則変更に基づき行われた賃金カット、社会保険料の負担増及び一時金控  
除はいずれも正当なものであり、これらは関単労の組合員であるがゆえに行  
われたものではない旨主張する。よって、以下検討する。

イ 前記第 3.3(1)ア、エ、キ、(3)ア(エ)、(ナ)、(4)サ及びシ並びに 6(1)及  
び(2)アないしエ認定のとおり、会社は、①11.12.20 協約改訂団交において、  
協約改訂申入れの提案理由について、売上げを伸ばし、働く意欲を向上させ、  
経費を削減するためである旨説明したこと、②病気欠勤無給化提案の趣旨が、  
有給扱いとなっている病気欠勤について、3 日間までの場合はその旨会社に  
連絡し、3 日以上の場合は医師の診断書を提出することで休むことができる  
ので、連絡するだけで3 日間までは休めるなどと解釈し、それを実践する者  
が現れて病気欠勤が急速に増加してきたことにあるとしていること、③遅刻  
容認慣行見直し提案の趣旨が、50.5.13 遅刻容認等協定書に基づく 30 分以内  
の遅刻容認慣行について、30 分以内の遅刻をしても賃金カットされずに 30  
分以内なら遅刻は遅刻ではないと考える者がいて、現在では、従業員のモラ  
ルも向上して遅刻そのものは減少しているとはいえ、いまだ遅刻は構わない  
と考える者が存在することにあるとしていること、④会社は、13.8.17 協約  
改訂団交を最終として協約改訂団交を打ち切り、平成 13 年 12 月 10 日に関  
単労との労働協約を解約したこと、⑤同月 11 日以降、会社では、変更され  
た就業規則に基づき、従業員が病気欠勤若しくは生理休暇を取得した場合又

は 30 分未満のものも含めて遅刻をした場合には遅刻届を提出させて賃金カットを行うようになり、また、一時金での査定(出欠勤評価)において、これまでマイナス評価の対象とされていなかった病気、組合活動などの自己都合による欠勤をマイナス評価の対象とするようになったこと、及び⑥同日以降の病気欠勤等を理由として、X4 分会長は 3 万 776 円の賃金カット及び同 14 年夏季一時金における 1 万 6,475 円の控除、X1 組合員は 4 万 7,267 円の賃金カット及び同一時金における 1 万 6,882 円の控除、X3 組合員は 12 万 5,021 円の賃金カット及び同一時金における 2 万 5,962 円の控除、X6 組合員は同一時金における 6,279 円の控除を受けたこと、がそれぞれ認められる。

ウ まず、会社が、協約改訂団交を打ち切り、協約を解約したことが不当労働行為であるとはいえないことは、前記(3)ア(ウ)判断のとおりである。

次に、会社による就業規則の変更についてみると、上記イの事実からすれば、分会組合員ないし関単労がその変更に同意していないことは明らかであるものの、会社による協約改訂申入れの趣旨は、前記(3)ア(ウ)判断のとおり、ノーワーク・ノーペイの原則の徹底と権利濫用の防止を目的として、経営不振の打開及び将来にわたる経営の健全化を図ることにあるとみるのが相当であり、協約を解約して就業規則において病気欠勤等を無給とし、遅刻した場合に遅刻届提出を義務づけることは、特に問題があるとまではいえない。

また、就業規則の変更に関して会社が団交を行っていないことは、その変更内容が協約改訂申入れとほぼ同じ内容であり、会社が協約改訂団交を打ち切った経過が前記(3)ア判断のとおりであることからすれば、これも合理性を欠く対応とまではいえない。

以上を総合すると、就業規則の変更について関単労が不同意であるとしても、会社による当該就業規則の変更が、関単労を無視あるいは否認した不当労働行為であるとまでいえない。

エ 次に、変更された就業規則の組合員への適用についてみると、協約解約によって、48.3.27 病欠時賃金保障協定書、50.5.13 遅刻容認等協定書及び 30 分以内の遅刻容認慣行並びに 50.5.13 出欠勤評価協定書は既に失効しており、就業規則に優先して適用されるべき他の労働協約も存在しないのであるから、この変更された就業規則に基づいて会社が分会組合員に対して賃金カット及び一時金控除を実施したことも、関単労の分会組合員であることを理由に行われたものとまではいえない。

なお、社会保険料の労使負担割合の変更による負担増については、そもそ

も社会保険料の料率変更による増額によって分会組合員について現に負担増が生じたとする事実の疎明がないことから、不利益取扱いの存在自体を認めることができない。

オ 以上のとおりであるから、この点に関する関単労の申立ては棄却する。

(5) 業務命令及びそれへの不服従を理由とした懲戒処分について

ア 関単労は、X1 組合員及び X3 組合員の遅刻について、会社が、両組合員に対し、遅刻届の提出を命ずる業務命令を発し、その後、遅刻届未提出を理由にして懲戒処分を二度にわたって行ったことは、30 分未満の遅刻には遅刻届を提出する必要がなかった従前の労使慣行を一方的に変更するものであって、関単労を無視して強行した協約解約と変更就業規則を分会組合員に強引に従わせるものであるとともに、会社による二重処分であり懲戒権の濫用であって、かかる会社の行為は関単労の弱体化と破壊を狙ったものである旨主張する。

一方会社は、これまでも遅刻届を提出しなくてもよいとの労使慣行は存在しなかったし、しかも協約解約を行い、就業規則を変更して従業員に対し遅刻届提出の義務づけを明確にしたのであるから、会社に変更した就業規則に基づき該当者に遅刻届の提出を命ずることは当然の行為である、また、X1 組合員及び X3 組合員に対してなした各懲戒処分は、就業規則に基づく両組合員の業務命令違反を理由とする処分であるから、決して両名が関単労の分会組合員であるがゆえの処分ではないし、両組合員に対する各懲戒処分のうち、出勤停止処分は、遅刻届の不提出に対する処分ではないから二重処分に当たらない旨主張する。よって、以下検討する。

イ 前記第 3.7(1)、(2)ア(ア)ないし(タ)、イ(イ)ないし(ケ)及び(3)認定のとおり、会社は、①従前、従業員が 30 分未満の遅刻をした場合、賃金カットをしなかったものの、遅刻届を提出させることとしていたこと、②X1 組合員に対し、i)平成 13 年 12 月 13 日及び同月 18 日、文書での 13.12.13 業務命令及び 13.12.18 業務命令により遅刻届を提出するよう命じるとともに、同月 27 日には口頭で、同 4 年 1 月 8 日には 14.1.8 督促書により、13.12.13 業務命令及び 13.12.18 業務命令に係る遅刻届を提出するよう督促し、さらにこれに従わない場合は就業規則に基づき懲戒処分の対象とすることを通告したこと、ii)同 14 年 1 月 17 日、13.12.13 業務命令、13.12.18 業務命令及び 14.1.8 督促書に従わず、職場秩序を乱したとして、就業規則の規定により訓戒に処し、同月 19 日までに始末書を提出するよう命じる 14.1.17 始末書処分を行ったこと、iii)同月 25 日、14.1.25 督促書により 14.1.17 始末

書処分に係る始末書を同月 29 日までに提出するよう督促したこと、iv) 同月 31 日、14. 1. 31 警告書により、14. 1. 17 始末書処分に係る始末書を同年 2 月 4 日までに提出するよう再度督促し、これに従わない場合は就業規則に基づきさらなる懲戒処分の対象とすることを警告したこと、及びv) 同月 12 日、14. 1. 31 警告書により同月 4 日までに始末書を提出するよう命じたにもかかわらず、これを提出せず職場の秩序を乱したとして、就業規則の規定により、訓戒に処し出勤停止 1 日を命じる 14. 2. 12 出勤停止処分を行い、その結果、X1 組合員は、出勤停止処分を受けた 1 日分に相当する 1 万 5, 731 円が賃金カットされることとなったこと、③X3 組合員に対し、i) 同 13 年 1 月 25 日、文書での 14. 1. 25 業務命令により遅刻届を提出するよう命じるとともに、同月 31 日には 14. 1. 31 督促書により 14. 1. 25 業務命令に係る遅刻届を提出するよう督促し、さらに、14. 2. 6 警告書により、14. 1. 25 業務命令に係る遅刻届を提出するよう督促するとともに、これに従わない場合は就業規則に基づき懲戒処分の対象とすることを通告したこと、ii) 同年 2 月 12 日、14. 1. 25 業務命令、14. 1. 31 督促書及び 14. 2. 6 警告書による遅刻届提出の業務命令に従わず、職場秩序を乱したとして、就業規則の規定により訓戒に処し同月 14 日までに始末書を提出するよう命じる 14. 2. 12 始末書処分を行ったこと、iii) 同月 18 日、14. 2. 18 督促書により 14. 2. 12 始末書処分に係る始末書を同月 20 日までに提出するよう督促したこと、iv) 同月 25 日、14. 2. 25 警告書により、14. 2. 12 始末書処分に係る始末書を同月 28 日までに提出するよう再度督促し、これに従わない場合は就業規則に基づきさらなる懲戒処分の対象とすることを警告したこと、及びv) 同年 3 月 5 日、14. 2. 25 警告書により同年 2 月 28 日までに始末書を提出するよう命じたにもかかわらず、これを提出せず職場の秩序を乱したとして、就業規則の規定により、訓戒に処し出勤停止 1 日を命じる 14. 3. 5 出勤停止処分を行い、その結果、X3 組合員は、出勤停止処分を受けた 1 日分に相当する 1 万 4, 501 円が賃金カットされることとなったこと、並びに④関単労は、会社に対し、X1 組合員及び X3 組合員に対する懲戒処分の撤回要求等を議題とする団交を開催するよう文書により申し入れたが、会社はこれに応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

ウ まず、前記(3)ア(ウ)及び(4)ウ判断のとおり、会社が、平成 13 年 12 月 10 日に協約を解約したことは不当労働行為ではなく、また、同月 11 日に就業規則を変更し、従業員が遅刻した場合に遅刻届を提出させ、遅刻時間は賃金カットを行うこととしたことも不当労働行為とはいえないのであるから、同日以後に遅刻をした分会組合員である従業員に対し、会社が変更後の就業規

則を適用して遅刻届を提出するよう命じたとしても、それをもって直ちに組合員であるがゆえになされた不利益取扱いであるとか、関単労の弱体化を企図したものであるということとはできない。

エ 次に、上記イの事実からすれば、①平成13年12月13日及び同月14日に遅刻したX1組合員に、遅刻届の提出を求める13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令並びに14.1.17始末書処分及び14.2.12出勤停止処分、並びに②同14年1月18日に遅刻したX3組合員に遅刻届の提出を求める14.1.25業務命令並びに14.2.12始末書処分及び14.3.5出勤停止処分、はそれぞれ同13年12月11日に変更された就業規則に基づき行われたものと認められる。また、14.2.12出勤停止処分及び14.3.5出勤停止処分は、X1組合員及びX3組合員が14.1.17始末書提出処分及び14.2.12始末書提出処分に従わないことに対してなされたものであって、遅刻届を提出しないことに対してなされたものではないから、二重処分とは認められない。そうするとX1組合員及びX3組合員に対する業務命令及び懲戒処分は、根拠のないものとはいえず、関単労が団交の開催を要求したのに対し、会社は一度もこれに応じていない事情が認められるものの、これのみをもって直ちに会社が関単労又はX1組合員若しくはX3組合員を嫌悪しているとまでみることはできず、またこれ以外にこれらの業務命令及び懲戒処分はX1組合員又はX3組合員が組合員であるゆえになされた、あるいは関単労の弱体化を企図してなされたとの事実の疎明もないのであるから、X1組合員及びX3組合員に対する上記業務命令及び懲戒処分は、関単労の組合員であることを理由とした不利益取扱い又は支配介入であるとまではいえず、この点に関する関単労の主張は採用できない。

なお、関単労は、本件申立てにおいて、この点に関する会社の団交応諾及び団交拒否に対する謝罪の救済を求めていることは、前記第3.7(3)認定のとおりである。

#### (6) 組合事務所について

##### ア 撤去申入れについて

(ア) 関単労は、会社による組合事務所撤去提案は、47.12.10組合活動協定書及び48.2.10組合事務所協定書の違法・不当な解約に基づくものであり、かつ、黒川労組には組合事務所の撤去を求めているにもかかわらず、関単労にのみ組合事務所の撤去を求めるものであって、関単労の団結権を否認し、黒川労組と差別する不当労働行為である旨主張する。一方会社は、47.12.10組合活動協定書及び48.2.10組合事務所協定書の解約は、黒川労

組が組合事務所を使用しているのに対し、関単労が約 20 年間にわたり事務所を全く使用していないため行ったものであり、使用権・管理権が会社に移ったプレハブ式建物について、会社が撤去の必要があるとして、その理由を述べ、関単労に対し不法占拠排除の申入れをなすことは当然である旨主張する。よって、以下検討する。

(イ) 前記第3.8(1)ア、イ及び(2)ないし(4)認定のとおり、①関単労は48.2.10組合事務所協定書に基づき、昭和48年2月10日から数年間、豊中工場敷地内のプレハブ式事務所を組合事務所として会議等に利用していたこと、②平成5年春頃、X4分会長は、会社に対し、組合事務所の出入口を塞がないことなどを条件に、組合事務所前西側部分に会社が段ボール箱を置くことを了解したこと、③同8年頃、分会が組合事務所をしばらくの間使用していなかったところ、組合事務所の出入口付近にパレットが積み上げられ組合事務所内に立ち入ることができない状態となるとともに、同11年4月頃には組合事務所の出入口前に段ボール箱が置かれるようになったこと、④同年7月21日、会社は、関単労に対し、組合事務所撤去提案を行ったこと、⑤同13年12月10日、会社は、47.12.10組合活動協定書及び48.2.10組合事務所協定書を解約したこと、⑥同14年3月22日、関単労は、会社に対し、同年春闘付帯要求において、現組合事務所の修復工事又は同程度の広さの組合事務所の貸与を文書により要求したこと、⑦本件審問終結時、組合事務所は、窓ガラスやドアが破損しており、事務所として利用できる状態にはなく、関単労は、組合事務所を全く使用していないこと、⑧豊中工場の敷地内で勤務している関単労の分会組合員は、X4分会長のみであること、⑨会社は、黒川労組に対し、本社総務部2階の一室を事務所として貸与しているが、黒川労組は会議を開催するなどしてこれを利用しており、黒川労組に対しては事務所貸与の解約を申し出ていないこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 上記(イ)の事実からすると、会社は、組合事務所前に段ボールを置くことについてX4分会長の了解を得ており、また、関単労は、本件審問終結時には窓ガラスやドアが破損して現実にこれを利用できない状態であるにもかかわらず、会社により47.12.10組合活動協定書及び48.2.10組合事務所協定書が解約されて初めて代替の事務所を要求していることからすれば、関単労にとって豊中工場敷地内で組合事務所の建物を利用する必要性は乏しいといわざるを得ない。また、関単労は、平成8年頃以降から本件審問終結時に至るまでこの組合事務所を事実上利用していないので

あるから、会社が関単労に組合事務所の明渡しを求めたとしても、関単労が有する使用借権の制約からすれば当然のことというべきである。

また、一方、会社は、黒川労組には組合事務所の明渡しを求めず、関単労に対してのみ組合事務所の撤去を提案しているが、黒川労組は会社から貸与された組合事務所を会議等のため現に利用しているのであるから、長年にわたり組合事務所を利用しておらず、かつ組合事務所自体も利用できない状態にある中で関単労に対してのみ会社が組合事務所撤去提案を行ったとしても、その事情が異なる以上、不合理な組合間差別とはいえない。

これらのことからすると、会社が行った組合事務所撤去提案は、会社が関単労の団結権を否認したり会社内に並存する黒川労組と差別しようとして行ったものということとはできないのであって、会社の組合事務所撤去提案に関する関単労の主張は採用できない。

#### イ 代替事務所貸与に係る団交について

(ア) 関単労は、会社による組合事務所撤去提案に関して団交の開催を求めたにもかかわらず、会社は理由も示さずこれを拒否した旨主張する。一方会社は、①協約改訂提案や 13.9.4 解約予告書において関単労の組合事務所の撤去の必要性と理由を説明しており、加えて②関単労は、協約解約後においても協約改訂団交を継続すべきであるとした上で、会社と協議しても協約改訂には応じられない旨主張するのであるから、たとえ団交を開催しても意味がなく、会社には関単労との団交を拒否する正当な理由がある旨主張する。よって、以下検討する。

(イ) 前記第 3.3(1)ク、8(2)ウ、オ、カないしサ、ス、セ及びタ認定のとおり、①平成 11 年 7 月 21 日の協約改訂申入れにおける組合事務所撤去提案で会社は、関単労に対し、豊中工場内の組合事務所は利用されていないのでこれを撤去し、その跡地に冷蔵庫を設置する旨提案したこと、②会社は、関単労に対し、13.9.4 解約予告書において、団交における関単労の対応は、協議はしても妥協はせず、協約改訂申入れには反対であるとの基本姿勢に貫かれており、これ以上の協議を重ねても理解を得ることはできないとの結論に達したことなどを理由に同 13 年 12 月 10 日をもって 47.12.10 組合活動協定書及び 48.2.10 組合事務所協定書を解約することを予告し、同日これらの協定を解約したこと、③同 14 年 3 月 22 日、関単労は、会社に対し、同年春闘付帯要求において現組合事務所の修復工事又は同程度の広さの組合事務所の貸与を要求したこと、④同年 7 月 3 日、会社は、関単労に対し、14.7.3 組合事務所撤去申入書により、組合事務所の撤去跡地に原材

料製品等の冷蔵庫の設置を考慮しており同年8月上旬から冷蔵庫設置に着手すること、組合事務所内の関単労所有の什器備品等を同年7月末日までに撤去すること、などを申し入れたこと、⑤同月8日から同年9月3日までの間、関単労は、会社に対し、6回にわたり、組合事務所撤去提案と代替事務所貸与等に係る団交を開催するよう文書で申し入れたこと、及び⑥会社は、協約改訂団交において組合事務所撤去提案について未だ議論されていないものの、協約改訂団交が2年間で8回しか開催できずもはや時間切れであることなどを理由として団交に応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

- (ウ) 上記(イ)の事実からすると、会社が14.7.3 組合事務所撤去申入書により関単労に対して組合事務所内の什器の撤去を申し入れた後、平成14年7月8日から同年9月3日までの約2か月間に6回にもわたり、関単労が、会社に対し、組合事務所撤去提案、代替事務所貸与等に係る団交を開催するよう文書で申し入れているにもかかわらず、会社は団交には応じていないことは明らかであるから、そうした会社の対応に正当な理由があったかどうかを不当労働行為の成否を決定するというべきである。

確かに、関単労は、上記ア(ウ)判断のとおり同8年頃以降利用しない状況にあった組合事務所について、同11年7月に会社からの協約改訂申入れにより明渡しを要求されたにもかかわらず、47.12.10 組合活動協定書及び48.2.10 組合事務所協定書が会社により破棄された約3か月後の同14年3月になって初めて組合事務所の修復工事又は同程度の広さの組合事務所の貸与を会社に対して要求し、また14.7.3 組合事務所撤去申入書により会社が関単労に対して組合事務所内の什器の撤去を申し入れるまでは代替事務所の提供や組合事務所撤去を議題とする団交の開催申入れを行っていないことが認められるが、こうした事実は、関単労の組合事務所の撤去や同事務所内の什器の撤去の問題を決着済みの問題として扱う理由とはなっても、関単労が組合事務所撤去後の問題として代替事務所を団交で要求することを申し入れることを拒否する理由とはならない。

したがって、会社が関単労からの団交開催申入れに応じなかったことには、正当な理由があるとは認められず、かかる会社の対応は、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。

- (7) 組合員の担当業務の変更等について

ア 担当業務の一部変更について

- (ア) 関単労は、当委員会においてX4分会長が証言した後、会社がX1組合員

から出欠勤一覧表作成業務を取り上げたのは、会社にとって不利な情報を X4 分会長に提供した X1 組合員を嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに、会社に不利な証言を行った関単労を嫌悪し、かつ出欠勤一覧表作成業務から関単労組合員を排除することによって会社の行っている不当労働行為を隠蔽しようとしたものである旨主張する。一方会社は、X1 組合員は出欠勤一覧表及び賃金等に関する情報について、その重要性や機密性を認識することなく、関単労の組合員に容易に漏洩していることから、従来どおり同業務を担当させることは企業として到底許容されるものではなく、漏洩の心配のない者に管理させることが当然の措置である旨主張する。よって、以下検討する。

- (イ) 前記第 3.9(2)ア、イ(ア)及び(イ)認定のとおり、①X1 組合員は、入社以来、給与計算に係る出欠勤一覧表の作成など、主に庶務に関する業務を担当していたこと、②平成 12 年 2 月 28 日、X4 分会長は、当委員会の本件審問において、就業時間内組合活動の届出状況に関連して、黒川労組の X7 副委員長が、同 11 年 7 月 22 日の豊中工場における黒川労組のブロック会に参加した際、就業時間内の組合活動であるにもかかわらず賃金カットされなかった旨を X1 組合員から聞いた、との 12.2.28 証言を行ったこと、なお、実際には、同日、X7 副委員長は有給休暇を取得していたこと、③ 12.2.28 証言以前、X4 分会長は、長期間病欠勤した複数の従業員の氏名、欠勤期間及び病名を記載した仮処分報告書を、当該従業員の了解を得ることなく、X1 組合員から必要な情報提供を受けて作成して大阪地裁に提出したこと、④上記③の仮処分報告書に関して、Y4 部長は、X1 組合員に対し、「(病欠勤した)本人の了承もなしに病名を漏らすのは、個人のプライバシー侵害も甚だしい。今後、個人のプライバシーを漏らすならば、仕事を替えざるを得ない」と注意し、その後、関単労は、会社との団交において、X4 分会長が病欠勤した従業員本人の了解を得ずにその病名を仮処分報告書に記載したことはプライバシーの侵害に当たる旨を認めたこと、⑤同 12 年 3 月 18 日、Y4 部長は、鍵の掛からない状態にあった X1 組合員の机の引出しからゴム印や出勤表を取り出して Y2 常務に届けたこと、⑥同月 21 日、Y4 部長は、X1 組合員に対し、「給与計算の出欠勤の一覧表は今後 Y2 常務がみるから」と述べ、これに対し X1 組合員は、「ああそうですか」と述べたものの、反論をしなかったこと、⑦その後、X1 組合員は、本件審問終結時現在に至るまで出欠勤一覧表作成業務について担当することはなかったこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 上記(イ)の事実からすれば、出欠勤一覧表作成業務を通じて会社従業員の個人情報を知り得る立場にあった X1 組合員が、それ以前にも Y4 部長からプライバシー侵害に当たるとして注意を受け、関単労としてもこれを認めていたにもかかわらず、12. 2. 28 証言に関連して、X4 分会長に対し、実際には誤った情報であったものの会社従業員の個人情報を再び漏洩しようとしたことは明らかである。このような状況において、会社が今後、情報管理を徹底しようとして、情報漏洩を繰り返す X1 組合員の担当業務から出欠勤一覧表作成業務を外したことに相応の理由があるというべきであるから、X1 組合員の担当業務の一部変更が会社による不当労働行為であるとする関単労の主張は採用できない。

#### イ 担当業務の全面変更等について

(ア) 関単労は、Y3 課長が本社総務部総務課に配属後、X1 組合員の担当業務が通勤交通費の現金の袋詰め作業及び従業員の昼食の個数を仕入先業者にファックスで依頼することのみとなったのは、会社が、X4 分会長の 12. 2. 28 証言に関して情報を漏洩した X1 組合員を嫌悪し、また、平成 13 年 12 月 10 日の協約の解約及び同月 11 日の就業規則変更に従わない関単労を嫌悪して行ったものである旨主張する。一方、会社は、X1 組合員の担当業務の全面変更は業務上の必要性に基づく担当業務の変更にすぎず、担当者本人の同意は不要である旨主張する。よって、以下検討する。

(イ) 前記第 3. 3(3)ア(ヌ)、(4)サ及びシ、7(2)ア(イ)、(オ)、(ケ)、(サ)、(ス)、(ソ)、(タ)並びに 9(2)ア及びイ、ウ(ア)及び(エ)認定のとおり、①平成 13 年 10 月 1 日に Y3 課長が本社総務部へ配属された前後、会社は、関単労が協約改訂には反対の態度を貫く中で協約改訂団交を打ち切って協約を解約することを関単労に予告し、その後協約改訂申入れのとおり関単労との 8 項目の協約を解約し、就業規則の変更を行って全従業員に適用するなどしたこと、②X1 組合員は、従前から関単労と会社との当委員会や裁判所での紛争に関連して会社従業員の個人情報を漏洩したことがあること、③上記①の変更後の就業規則に基づき遅刻届の提出の業務命令を受けた X1 組合員はこれに従わず、14. 1. 17 始末書処分及び 14. 2. 12 出勤停止処分を受けたこと、④Y3 課長が本社総務部総務課に配属された後、同 14 年 4 月頃までに、総務課における業務のうち、社会保険の手続、転居・結婚・出生等に関する在職者及び退職者の諸手続、退職金等の手続、通勤交通費・年次有給休暇、従業員の昼食手配、名刺等の印刷物、給与計算、年末調整などを順次担当するようになり、社会保険事務所や公共職業安定所が行う

事務説明会にも出席するようになったこと、⑤上記④の業務は、担当業務の一部変更以降も X1 組合員が担当していたが、Y3 課長がこれらの業務を担当することになったため、X1 組合員の担当業務は通勤交通費の現金の袋詰め作業及び従業員の昼食個数を仕入先業者にファックスで依頼することのみとなって本件審問終結時に至っていること、⑥X1 組合員の給与額については、担当業務の一部変更に伴って減額されることはなく、その後の賃上げ等についても他の従業員と同様に扱われていること、がそれぞれ認められる。

(ウ) 上記(イ)の事実からすれば、X1 組合員からほとんどの業務を奪う結果となった担当業務の全面変更は、たとえこれに伴い X1 組合員の給与に不利益はなかったとしても、協約改訂及び就業規則変更をめぐり関単労と会社との間の労使関係が悪化しつつあった時期において、従来から関単労と会社との紛争に関連して会社の情報を分会役員に漏洩したり変更後の就業規則に従わず懲戒処分を受けるなど、会社の意に沿わない行動をとっていた X1 組合員に対し、会社がこれを嫌悪し、その業務を取り上げることにより精神的苦痛を与えるとともに、協約改訂及び就業規則変更に反対する関単労の弱体化を企図して行ったものであるとみるのが相当であって、X1 組合員に対するかかる会社の対応は、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。

#### ウ 団交について

(ア) 関単労は、X1 組合員の担当業務の一部変更及び全面変更は組合員の業務内容の変更であって、組合との協議・合意が必要であるにもかかわらず、会社は団交の開催に応じない旨主張する。一方会社は、従業員の業務内容の変更は会社の専権事項であるから、理由を説明する必要はなく、関単労との団交において協議する必要もない旨主張する。よって、以下検討する。

(イ) まず、X1 組合員の担当業務の一部変更に関する団交について検討する。一般に、従業員の労働の内容や方法、場所、環境などについては、原則として労働条件に当たるものであるから、従業員の担当業務の変更についても労働条件の変更に該当し、労働組合が組合員の担当業務の変更に関して、使用者との協議が必要であるとして団交の開催を求めた場合には、使用者は、正当な理由がない限りこれを拒むことはできず、団交を開催して協議を行うことが求められる。

しかしながら、前記第 3.9(2)イ(ウ)ないし(オ)認定のとおり、平成 12 年 4 月 7 日及び同月 12 日、関単労は、会社に対し、X1 組合員の担当業務

の一部変更は一方的な仕事の取上げであるとして抗議し、謝罪を求めたり、賃上げ・夏季一時金に関する 12. 4. 26 団交において関単労と会社との間で X1 組合員の担当業務の一部変更に関連した話合いがあったことは認められるものの、関単労が、会社に対し、X1 組合員の担当業務の一部変更に関する団交を申し入れた事実はそもそも認められないのであるから、会社が X1 組合員の担当業務の一部変更に関する団交に応じないとする関単労の主張は採用できない。

(ウ) 次に、X1 組合員の担当業務の全面変更に関する団交について検討する。上記(イ)判断のとおり、一般に、労働組合が組合員の担当業務の変更に関して、使用者との協議が必要であるとして団交の開催を求めた場合には、使用者は、正当な理由がない限りこれを拒むことはできず、団交を開催して協議を行うことが求められる。

ところが、前記第 3. 9(3)イないしキ及びコ認定のとおり、平成 14 年 4 月 23 日、同年 5 月 11 日、同月 29 日及び同年 6 月 27 日、関単労は、会社に対し、X1 組合員の担当業務の全面変更等を議題とする団交の開催を申し入れたにもかかわらず、会社は、「仕事のことに 대해서는関単労との協議事項になっていない」、「(X1 組合員は)仕事をしなくてもそれでいい」などとして一度も団交の開催には応じなかったことが認められ、これらの事実からすれば、関単労が X1 組合員の担当業務の全面変更を議題とする団交を会社に対し求めているにもかかわらず、会社はこれを拒否し団交には応じておらず、また会社が X1 組合員の担当業務の全面変更を議題とする団交を拒否する正当な理由についての疎明もないのであるから、関単労の団交開催申入れを拒否したかかる会社の対応は、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 救済方法

- (1) 関単労は、会社による組合員某の個人情報文書の配付に関して、当該資料の一切の撤回を求めるが、既に当該配付から 6 年以上が経過しており、当該資料の撤回は事実上困難であるから、主文 4 を命ずるものである。
- (2) 関単労は、X1 組合員の担当業務の全面変更に関して団交応諾をも求めるが、X1 組合員に対し、主文 3 により出欠勤一覧表作成業務を除き従前担当していた業務への復帰を命じているのであるから、主文 4 をもって足りると考える。
- (3) 関単労は、①会社による組合員某の個人情報文書の配付、②豊中工場構内におけるビラまき妨害、③代替事務所貸与を議題とする団交拒否並びに④X1 組合員の担当業務の全面変更及びこれに関する団交拒否、に関して謝罪文の掲示を

も求めるが、主文 4 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 18 年 4 月 7 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ⑩

「別紙 略」