

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15年(不)第54号及び同16年(不)第40号併合事件について、当委員会は、平成18年1月25日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同松下敬一郎、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 X1 様

黒川乳業株式会社

代表取締役 Y1

当社が貴組合との就業規則の全面改訂に関する団体交渉を拒否したことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 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、会社が、①組合員が会社の製品納入先取引中止を求める支援団体による申入れ行動に参加したことが、従業員にあるまじき行為に当たるとして同人に対して出勤停止3日間の懲戒処分を行ったこと、②就業規則の全面改訂に関する団体交渉を拒否したこと、及び③団体交渉を拒否したまま就業規則を全面改訂

して組合員に適用したこと、が不当労働行為に当た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) 申立人組合員 X2 に対する懲戒処分(出勤停止 3 日間)の撤回
- (2) 就業規則の全面改訂に関する団体交渉応諾
- (3) 平成 15 年 7 月 30 日付けで実施した就業規則についての組合員への非適用及び全面的撤回
- (4) 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) 申立人組合員 X2 に対する懲戒処分について

ア 大阪府豊中地域の労働者や労働組合によって結成された組織である申立外豊中ユニオンネットワーク(以下「豊中ユニオン」という。)は、被申立人黒川乳業株式会社(以下「会社」という。)が、平成 11 年 7 月 21 日付けで申立人関西単一労働組合(以下「関単労」という。)に対し労働協約(以下「協約」という。)の改訂に係る団体交渉の申入れを行って以降、関単労に対する不当労働行為を改めないことに抗議して会社に対し何度か交渉要求を行ったものの、会社がこれに応じなかったため、関単労に対する不当労働行為を一層エスカレートさせていることに対する抗議行動として、同 14 年 9 月 6 日、会社の製品納入先である箕面市立病院に対して会社との「取引の見直し」を求め申入れ行動(以下「14.9.6 申入れ行動」という。)を行った。

イ 14.9.6 申入れ行動の目的は、箕面市立病院に会社との取引を中止させることではなく、行政に会社が不当労働行為を中止するように指導してもらうことであり、会社に対する営業妨害とはなっておらず、豊中ユニオンの参加団体の一つである関単労の黒川乳業分会(以下「分会」という。)が 14.9.6 申入れ行動に参加することは、全く正当な労働組合活動である。

また、分会長 X2(以下「X2 分会長」という。)が 14.9.6 申入れ行動に参加したのは、会社の従業員の立場としてではなく、豊中ユニオンの参加団体の一員として参加したものである。

ウ それにもかかわらず会社は、X2 分会長に対し、「従業員にあるまじき行為」に該当するとして懲戒処分(出勤停止 3 日間)を行ったのであって、これは、労働組合の正当な組合活動に対する報復攻撃であって労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

(2) 就業規則の全面改訂に関する団体交渉について

労働組合が就業規則の制定に関して協約に反する事項等があるとして会社に対して団体交渉(以下「団交」という。)の開催を求めた場合、会社は、これに応じて徹底協議しなければならない。ところが、関単労が就業規則の全面改訂に関して団交を開催するよう求めたにもかかわらず、会社は、就業規則に関しては、関単労と徹底協議することも関単労の合意を得ることも必要がないとして団交を拒否しているのであって、これは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 全面改訂後の就業規則の分会の組合員への適用について

会社は、就業規則の全面改訂に当たり、関単労との団交を一貫して拒否する一方で、別労働組合の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。)とは精力的に団交を重ねて協議を行った。その上で、就業規則の作成の手続のための意見書を黒川労組から得て就業規則の変更手続を行い、それをもって全面改訂した就業規則を、組合員を含む全従業員に対して強行実施したのである。黒川労組からのみ意見書を得て全面改訂した就業規則の組合員に対する強行適用は、組合間差別というべきであって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) X2 分会長に対する懲戒処分について

14.9.6 申入れ行動で、会社は「不当労働行為を行う会社。人権侵害を行う会社」であると一方的に決め付けて、会社の得意先である箕面市立病院に対し、会社との「取引の中止」を求めたX2分会長の行為は、たとえそれが豊中ユニオンの行動の一環であったとしても、会社の信用を傷つけて業務を妨害し、会社の社会的な評価に重大な悪影響を与える行為であり、会社の営業権を著しく侵害したものであってX2分会長の「私生活上の非行」そのものである。X2分会長は、会社の従業員であるのだから、会社が14.9.6申入れ行動におけるX2分会長の行為に対して懲戒権を行使して出勤停止3日間に処すのは当然である。

(2) 就業規則の全面改訂に関する団交について

会社は、就業規則の変更に際しては労働組合の意見を聴かなければならないが、労働者の同意を得ることや協議を行うことまでは要求されていないから、労働組合と徹底協議する義務はなく、説明のための団交は必要であっても、関単労が要求するような徹底協議や合意を得る団交には応じる必要はない。しかも、関単労は、ビラにおいて就業規則の改訂には絶対反対の立場を表明しており、徹底協議をせよとの主張とは矛盾している。従って、そのような矛盾した

主張を行う関単労と団交を開催したとしても「不毛な議論」としかなりえないことは明らかであり、団交を行い得ない正当な理由があるから、会社は団交に応じていないのである。

(3) 全面改訂後の就業規則の分会の組合員への適用について

会社は、関単労及び黒川労組に対して就業規則の改訂案を提示し、過半数の従業員で構成される労働組合である黒川労組から意見書を受領して、労働基準法所定の手続に基づいて就業規則を全面改訂したのであって、その手続に何ら問題はない。また、会社は、就業規則の変更内容を会社内に公示しているが、これは関単労に大きな不利益変更となるものではなく、ごく一般的なものである。

このように内容、手続とも瑕疵なく全面改訂された会社の就業規則は、従業員全員に適用されるものであり、関単労が「就業規則に反対だから適用できない」、「我々にその効力は及ばないことを明らかにしておく」と主張しても到底認められるものではない。

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営業所を、豊中市に工場と営業所を置き、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。なお、会社は、本件申立時以前より、箕面市教育委員会、箕面市立病院等に製品を納入している。

(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昭和 47 年 11 月に結成された分会があり、その分会の組合員数は、本件審問終結時 3 名である。分会は、後記 3(1) 認定の豊中ユニオンの参加団体となっている。

なお、会社には、分会のほかに、全国一般労働組合大阪地方本部に加盟する黒川労組があり、その組合員数は、本件審問終結時約 80 名である。

2 本件申立てに至るまでの労使関係について

(1) 平成 11 年 7 月 21 日、会社は、関単労に対し、①病欠欠勤の無給化、②生理休暇の無給化、③産前産後休暇等の無給化、④30 分以内の遅刻容認慣行の見直し、⑤社会保険料の労使負担割合の変更、⑥退職金協定書の改正、⑦出欠勤評価対象の拡大、及び⑧組合事務所撤去の 8 項目にわたる協約の改訂のための団交の開催を文書により申し入れた(以下、この申入れを「協約改訂申入れ」とい

い、協約改訂申入れに係る団交を「協約改訂団交」という。)。その後、同年10月から同13年8月まで、関単労と会社との間で、協約改訂団交が8回、春闘その他の議題についての団交が十数回、それぞれ開催されたが、そのうち協約改訂団交については合意に達しなかったことから、同年12月、会社は、関単労との間の上記①から⑧までの8項目の協約を解約し、就業規則の変更を行った。

- (2) 平成11年12月以降、関単労は、会社が、①協約改訂申入れ時、参考資料として組合員の過去6年間の生理休暇取得状況を添付してプライバシーを侵害した、②協約改訂申入れ以後、ビラまきやストライキ等を妨害して長年にわたる労使慣行を蹂躪した、③X2分会長に情報漏洩を行ったとして、総務部所属の分会の組合員から担当業務を取り上げた、④8項目の協約の解約予告を行い、その後同協約を破棄して就業規則を変更した、及び⑤遅刻した組合員に対して、上記④で変更した就業規則に基づき「遅刻届」の提出を強制し、これを拒否した同組合員に対して懲戒処分を行った、などとして当委員会に対して4件の不当労働行為救済申立てを行った。これらの申立ては、本件審問終結時現在、当委員会において平成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(以下、これらの事件を「11-107ほか3件事件」という。)として、本件と並行して係属中である。

3 豊中ユニオンについて

- (1) 申立外豊中ユニオンは、その規約によれば、豊中地域における労働組合の交流や労働者の支援等を目的として各労働組合間の情報交換や情報宣伝活動、機関紙の発行、労働者の生活と権利を守るための政治的活動等を行い、事務局長及び運営委員等を置き、規約に賛同する個人及び団体を会員としている。なお、豊中ユニオンの参加団体は、本件審問終結時現在、分会のほか、北大阪合同労働組合(以下「北大阪合同」という。)、大阪教育合同労働組合(以下「教育合同」という。)の豊中支部などである。なお、豊中ユニオンは、代表者を置き、総会を年1回開催するとともに、毎月1回、各参加団体による代表者会議を行っている。
- (2) 平成11年10月19日、X2分会長が、会社のY2専務(以下「Y2専務」という。)に対して豊中ユニオンが会社に申入れに来たいと言っている旨述べたところ、Y2専務は、豊中ユニオンが会社に来るのであれば、申入れは受ける旨を述べた。
- (3) 平成11年10月22日、豊中ユニオンは、会社に対し、①会社からの協約改訂申入れは一方的な労働条件の改悪、権利侵害であって受け入れることはできないので、協約改訂を強行しないこと、②ビラまき妨害やストライキ妨害等組合

活動に対する妨害をやめること、及び③女性労働者に対する人権侵害を謝罪すること、を要求するとともに、上記①ないし③の要求を受け入れない場合、これらの事実を行政や地域の消費者に知らせて責任を追及していく旨、文書(以下「11.10.22 申入書」という。)により申し入れ、2週間以内に回答がほしい旨を述べた。なお、X2 分会長は、この豊中ユニオンの申し入れに参加していた。

上記の申し入れに対し、会社は、「回答するか否かの明確な回答はできない。申入書を受け取ったからといって回答するものとは決まっていない。申入書を受け取ったというだけだ」と述べた。

(4) 平成 11 年 11 月 2 日、会社は、関単労に対し、(豊中ユニオンの)11.10.22 申入書について、「回答しない、回答すべき義務はない、反論は多々あるが、豊中ユニオンに反論する義務も必要もなく、豊中ユニオンと交渉するつもりもない」旨を述べた。

(5) 平成 11 年 12 月 3 日、豊中ユニオン及び教育合同豊能箕面支部は、連名で、箕面市教育委員会に対して、「不当労働行為を行う黒川乳業との(学校給食に関する)取引を即刻停止」するよう文書により申し入れた(以下、この申し入れを「11.12.3 申し入れ行動」という。)。これに対し、同委員会は、同月 17 日に会社から事情を聴く旨述べた。なお、同委員会には、学校給食の業者選定に関する権限はない。

その後、同委員会は、会社に対して、11.12.3 申し入れ行動があった旨を連絡した。

X2 分会長は、この申し入れ文書の原案作成に関与するとともに、11.12.3 申し入れ行動に参加したが、その後、同委員会に対し、会社に対する事情確認を行ったかどうかの問い合わせをしていない。

(6) 平成 12 年 1 月 26 日、豊中ユニオン及び教育合同豊能箕面支部は、連名で、大阪府環境農林水産部流通対策室(以下「府」という。)に対して、「不当労働行為を行う黒川乳業との取引を即刻停止」するよう文書により申し入れた(以下、この申し入れを「12.1.26 申し入れ行動」という。)。これに対し、府は、会社を呼び出して事情を聴く旨述べた。

その後、府は、会社に対して学校給食の取引中止を求めてきた団体があるので事情を聴きたい旨を連絡した。これを受けて会社は、府に対して事情説明を行った。

X2 分会長は、この申し入れ文書の原案作成に関与するとともに、12.1.26 申し入れ行動に参加したが、その後、府に対し、会社に対する事情確認を行ったかどうかの問い合わせをしていない。

- (7) 豊中ユニオンは、上記(5)及び(6)の申入れに当たり、箕面市教育委員会及び府に対し、昭和 53 年 10 月 25 日付け広第 1065 号大阪府知事回答文書(以下「53.10.25 知事回答」という。)を提示した。53.10.25 知事回答には、労働組合法等に違反した業者に対して関係法令の所管行政機関の処分があった場合、その内容に応じて大阪府が、当該業者に一定期間指名停止の措置を行う旨が記載されている。

4 X2 分会長に対する懲戒処分について

- (1) 平成 14 年 7 月 16 日、豊中ユニオンは、箕面市に対して、箕面市立病院などに製品を納入している会社は、同 11 年 7 月以降関単労に対して不当労働行為を行っているので、会社が不当労働行為等を中止・撤回しない場合は、同市が会社との取引そのもの見直しを行うよう文書により申し入れた(以下、この申入れを「14.7.16 申入れ行動」という。)。X2 分会長は、14.7.16 申入れ行動に参加した。

これに対して同市は、契約担当部署である同病院に対して申入れを行ってほしい旨述べた。

- (2) 平成 14 年 9 月 6 日、豊中ユニオンは、箕面市立病院に対して、「黒川乳業が不当労働行為等を中止・撤回しなければ取引そのもの見直しを行われるよう」記載した申入書に、当委員会に対する不当労働行為救済申立書や 53.10.25 知事回答を添付して、14.9.6 申入れ行動を行った。これに対して同病院は、会社を呼んで説明を受ける旨述べた。

その後、同病院は、会社に対して 14.9.6 申入れ行動があった旨の連絡を行い、会社から事情聴取を行った。

X2 分会長は、この申入れ文書の原案作成に関与するとともに、14.9.6 申入れ行動に参加して会社が不当労働行為を行っているとして、その旨を説明したが、その後、箕面市立病院に対し、会社を呼んで事情聴取したかどうかの問い合わせをしていない。

- (3) 平成 14 年 9 月 21 日、会社の豊中工場構内において関単労が行った組合事務所の撤去に関する抗議行動に際して北大阪合同の組合員 1 名が、「豊中ユニオンが、箕面市立病院に対して、反社会的行為を行う企業の製品を納入させてよいのか、会社との取引を中止しろとの申入れを行った」旨を述べた。これに対して Y2 専務は、「その申入れは営業妨害である」旨抗議した。

- (4) 平成 14 年 9 月 30 日、X2 分会長は、豊中工場長室において、会社に対して 14.9.6 申入れ行動には、(個人としてではなく)組合として参加した旨述べた。

- (5) 平成 14 年 10 月 1 日、会社は、本社社長室において、X2 分会長に対して 14.9.6

申入れ行動に参加したのかどうかについて事実確認(以下「14. 10. 1 事実確認」という。)を行った。このとき、X2 分会長が、「自分が行ったことが確認できれば処分でもするのか」と尋ねると、Y2 専務は、「そうなればそうなるだろう」と述べた。

(6) 平成 14 年 10 月 7 日、関単労は、会社に対し、14. 10. 1 事実確認について抗議するとともに、「事情聴取」及び「処分を行う」との発言に関する団交を同月 11 日に開催するよう文書により申し入れた。

(7) 平成 14 年 11 月 5 日、会社は、X2 分会長に対し、次のとおり 3 日間の出勤停止とする懲戒処分(以下「14. 11. 5 出勤停止処分」という。)を通知した。

「

1. 懲戒処分

出勤停止 3 日間を命ず

なお、出勤停止は平成 14 年 11 月 6 日、同月 7 日及び同月 8 日とする。

2. 処分理由

貴殿は平成 14 年 9 月 6 日、箕面市立病院に赴き、会社を誹謗中傷し会社の取引先である前記病院に対して、取引中止を申し入れるという従業員にあるまじき行為を行った。

よって、貴殿の行為は会社の営業活動を阻害し、且つ会社の社会的評価を失墜させ、著しく会社秩序を紊したものである。

3. 処分の根拠

就業規則第 35 条、第 38 条 4 号及び同条 8 号による。

」

なお、上記懲戒処分時の会社の就業規則には、次のとおり規定されていた。

「

第 35 条 懲戒

従業員は此の規則及命令に違反し又は職場の秩序を紊した場合は懲戒に付する。他人をそそのかして前項の行為をなさしめた場合も同じである

第 38 条 出勤停止及び解雇

左の各号の一に該当する者は懲戒解雇に処す。但し情状により出勤停止にとどめることがある

(一から三まで略)

四 他人をそそのかして会社の不利益をなさしめたり他人に対し辞職、欠勤等を強要し会社の秩序を紊したもの

(五から七まで略)

八 その他前各号の一に該当する不都合な行為をなしたもの

」

(8) 本件審問終結時現在、会社は、箕面市立病院と取引を行っている。

5 就業規則の全面改訂に関する団交及び全面改訂後の就業規則の施行について

(1) 平成 15 年 5 月 19 日、会社は、関単労に対して現行の就業規則を全面改訂して同年 6 月 1 日より新たな就業規則を制定するので就業規則案について検討の上、意見を聞かせてほしい旨を、同月 17 日付け文書(以下「15.5.17 就業規則全面改訂案」という。)により提案した。これに対して関単労が団交開催を申し入れたところ、会社は、就業規則は会社が定めるものであって労働組合と協議・決定する協約とは異なる旨、就業規則の内容については説明するが団交して交渉はしない旨、述べた。なお、その頃、会社は、黒川労組に対しても就業規則の全面改訂についての申入れを行っていた。

15.5.17 就業規則全面改訂案は別表のとおりであり、昭和 33 年に制定された会社の就業規則(平成 13 年 12 月 11 日に一部改正施行)を全面的に改訂しようとするものであった。

(2) 平成 15 年 5 月 22 日、会社は、関単労からの 15.5.17 就業規則全面改訂案に関する団交開催申入れに対して、①就業規則を決めるような団交はしない、②説明のための団交は行う、として団交開催に応じる旨を述べた。その後、関単労と会社との 15.5.17 就業規則全面改訂案に関する団交は、同年 6 月 4 日に開催される予定となった。

なお、同日、就業規則の全面改訂に関して、黒川労組が会社から説明を受けるための団交が開催され、後日、黒川労組は、これに賛成する旨の意見書を会社に提出した。

(3) 平成 15 年 6 月 4 日、関単労は、会社に対して、15.5.17 就業規則全面改訂案については、①関単労と会社が合意に達せず、交渉中又は裁判所若しくは当委員会で係争中の事項が含まれている、②関単労と会社との協約に反する事項が含まれている、③服務規律の新設及び懲戒規定の拡充により組合活動を禁止し、団結権、争議権を否定するものであって絶対反対であり、直ちに撤回するよう申し入れるとともに、併せて「懲戒の種類を増やしたのはなぜか」などの質問事項に回答することを文書(以下「15.6.4 申入書及び質問書」という。)により申し入れた。これを受けて会社が、関単労に対して 15.6.4 申入書及び質問書について検討したいので、同日の団交開催を延期してほしい旨の申入れを行った結果、関単労と会社との団交は、延期された。

(4) 平成 15 年 6 月 6 日、会社は、関単労に対し、①同月 4 日に 15.5.17 就業規則

全面改訂案についての団交開催を予定していたが、当日に提出された 15.6.4 申入書及び質問書には結論として絶対反対で撤回を申し入れる旨記載されている、②会社が説明を行う前に白紙撤回を表明しているのは遺憾であり、絶対反対を前提とした質問事項に答えることはできない、及び③「絶対反対・撤回」の主張をまず撤回し、その上で 15.5.17 就業規則全面改訂案に対する会社説明の場として団交を開催することの確認を改めて申し入れる、旨を記載した文書(以下「15.6.6 申入書」という。)を提出した。

- (5) 平成 15 年 6 月 9 日、関単労は、会社に対し、15.5.17 就業規則全面改訂案を議題とする団交を同月 12 日に開催するよう文書により申し入れた。
- (6) 平成 15 年 6 月 13 日、関単労と会社は、日程調整を行い、同月 26 日に 15.5.17 就業規則全面改訂案に関する話し合いを行うことを決めた。
- (7) 平成 15 年 6 月 16 日、会社は、関単労に対し、15.5.17 就業規則全面改訂案で添付した就業規則案を一部変更する旨、文書(以下、一部変更された 15.5.17 就業規則全面改訂案を含めて「15.5.17 就業規則全面改訂案」という。)により連絡した。
- (8) 平成 15 年 6 月 25 日、関単労は、会社に対し、15.5.17 就業規則全面改訂案に関する徹底協議を申し入れ、併せて 15.5.17 就業規則全面改訂案第 41 条の規定に基づく賃金規程が協約及び労使慣行に違反するなど、15.5.17 就業規則全面改訂案及びこれに基づく諸規程案に関して関単労が問題とする点を指摘するとともに、「住宅手当支給規程に住宅手当金額が記載されていないのはなぜか」などの質問事項に回答することを文書(以下「15.6.25 申入れ及び質問書」という。)により申し入れた。
- (9) 平成 15 年 6 月 26 日、関単労と会社との間で、約 50 分間、15.5.17 就業規則全面改訂案に関する話し合いが行われた。

この話し合いにおいて、関単労は、会社に対し、会社には関単労の質問に全て答える義務がある、団交で徹底協議して関単労と合意するまで協議せよ、などと主張するとともに、関単労は就業規則の改訂に反対であるから、分会の組合員に就業規則の適用はできない旨を述べた。これに対して、会社は、話し合いであって団交ではない旨述べるとともに、就業規則は協約とは異なって制定権は会社にあり、労働組合と協議して決めるものではない、就業規則の効力が発生するのは従業員に広く周知したときである旨を答えた。

なお、この話し合いにおいて、会社は、関単労に対し、就業規則改訂の必要性及び改訂される各項目についての説明はしなかった。

- (10) 平成 15 年 7 月 7 日、関単労は、会社に対し、「就業規則全面改訂に関する一

切)について徹底協議合意するための団交を、同月9日に開催するよう文書(以下「15.7.7 団交申入書」という。)により申し入れた。

- (11) 平成15年7月14日、関単労は、会社に対し、「就業規則全面改訂に関する一切」について徹底協議合意するための団交を、同月17日に開催するよう文書により申し入れた。
- (12) 平成15年7月15日、会社は、関単労に対し、①15.7.7 団交申入書を受けたが、関単労の主張するような団交を開催する意思はない、②関単労との話合いや説明会の開催はやぶさかではないが、黒川労組から提出された意見書があるので、近日中に全面改訂した就業規則を従業員に周知させて発効させる所存である、旨を文書(以下「15.7.15 申入れ及び通告」という。)により申し入れて通告した。
- (13) 平成15年7月29日、会社は、掲示板に、同月30日付けで就業規則及び諸規程を全面改訂する旨の公示(以下「15.7.29 公示」という。)をし、同日以降、全従業員に対して全面改訂した就業規則を適用した。
- (14) 平成15年7月31日、関単労は、会社に対し、就業規則全面改訂の強行実施の撤回及び15.5.17 就業規則全面改訂案を議題とする団交を開催して徹底協議することを文書により申し入れた。これに対して会社は、就業規則の制定権は会社にあり、関単労と協議するための団交は必要ない旨述べて団交を拒否した。

第4 判 断

1 不当労働行為の成否

(1) X2 分会長に対する 14.11.5 出勤停止処分について

ア 関単労は、14.9.6 申入れ行動は、箕面市立病院に会社との取引を中止させることではなく、行政に会社が不当労働行為を中止するように指導してもらうことを目的として行った正当な組合活動であり、X2 分会長は、会社の従業員としてではなく、豊中ユニオンの参加団体の一員として14.9.6 申入れ行動に参加したのであるから、X2 分会長に対して会社が行った14.11.5 出勤停止処分は正当な労働組合活動に対する報復攻撃である旨主張する。これに対し会社は、14.9.6 申入れ行動で会社の得意先に取引の中止を求めたX2 分会長の行為は、会社の営業権を著しく侵害するものであるから、会社の従業員であるX2 分会長に対し、懲戒権を行使して14.11.5 出勤停止処分に処すのは当然である旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第3.2(1)及び(2)、3(1)、(3)、(5)及び(6)並びに4(2)認定のとおり、①平成11年7月21日、会社は、関単労に対して協約改訂申入れを行ったこ

と、②同年12月以降、関単労は、協約改訂申入れ以後長年にわたる労使慣行を蹂躪したなどとして当委員会に対して11-107ほか3件事件の不当労働行為救済申立てを行ったこと、③豊中ユニオンは、豊中地域における労働組合の交流や労働者の支援等を目的として各労働組合間の情報交換や情報宣伝活動等を行っており、分会はその参加団体となっていること、④同年10月22日、豊中ユニオンが、会社に対する協約改訂申入れ等に関して11.10.22申入書を提出して申入れを行った際、X2分会長はこれに参加していたこと、⑤同年12月3日、豊中ユニオンらが、箕面市教育委員会に対して11.12.3申入れ行動を行った際、X2分会長はこれに参加したこと、⑥同12年1月26日、豊中ユニオンらが、府に対して12.1.26申入れ行動を行った際、X2分会長はこれに参加したこと、⑦同14年9月6日、豊中ユニオンが、箕面市立病院に対して14.9.6申入れ行動を行った際、X2分会長はこれに参加したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、X2分会長は、豊中ユニオンが協約改訂申入れ等に関して11.10.22申入書を会社に提出して以降、14.9.6申入れ行動に至るまで、一貫して豊中ユニオンが分会を支援しようとして行った申入れ行動に参加していたことが認められ、X2分会長の14.9.6申入れ行動における行動は、協約改訂申入れ以降、11-107ほか3件事件が当委員会に係属するなど会社と分会との労使関係が円滑ではない中で、行詰りを打開すべく、豊中ユニオンの参加団体である分会の組合活動の一環として行われたものとみるのが相当である。

ウ 一方、14.9.6申入れ行動の内容等についてみると、前記第3.2(2)、3(7)及び4(2)認定のとおり、①14.9.6申入れ行動において豊中ユニオンが「黒川乳業が不当労働行為等を中止・撤回しなければ取引そのものの見直しを行われるよう」申し入れていること、②関単労が上記申入れの根拠とする53.10.25知事回答においては、他の権限ある行政機関が不当労働行為に該当するとの判定をした後に大阪府が指名停止の措置を講ずることとしていること、③本件審問終結時現在、当委員会において11-107ほか3件事件が本件と並行して係属中であること、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社の取引先である箕面市立病院に対して、会社との取引停止を申し入れた14.9.6申入れ行動については、11-107ほか3件事件が当委員会に係属中であって、その判断が出ていないのであるから、53.10.25知事回答はその正当性を裏付ける根拠とならず、また、その後同病院が会社に対して事情聴取を行っていることなどからして、会社の社会的評

価の低下・毀損、ひいては会社の営業妨害につながるおそれがあると認めるのが相当であるから、正当な組合活動の範囲を逸脱したものといわざるを得ない。

なお、関単労は、14.9.6 申入れ行動の目的は、取引中止ではなく、行政に会社が不当労働行為を中止するように指導してもらうことであった旨主張するが、上記認定事実からすれば、当該主張は採用できない。

エ 次に、会社が X2 分会長に対して行った 14.11.5 出勤停止処分についてみると、前記第 3.4(5)及び(7)認定のとおり、①平成 14 年 10 月 1 日、会社は、X2 分会長に対して、本社社長室において 14.9.6 申入れ行動に参加したのかどうかについて 14.10.1 事実確認を行ったこと、②同年 11 月 5 日、会社は、X2 分会長に対し、14.9.6 申入れ行動に際して、「会社の営業活動を阻害し、且つ会社の社会的評価を失墜させ、著しく会社秩序を紊した」として、就業規則第 35 条、第 38 条 4 号及び同条 8 号を適用して懲戒処分(出勤停止 3 日間)の 14.11.5 出勤停止処分を通知したこと、③就業規則第 35 条には「従業員は(中略)職場の秩序を紊した場合は懲戒に付する」旨、就業規則第 38 条には「左の各号の一に該当する者は懲戒解雇に処す。但し情状により出勤停止にとどめることがある」旨が規定されており、同条 4 号は「他人をそそのかして会社の不利益をなさしめたり(中略)会社の秩序を紊したもの」及び同条 8 号は「その他前各号の一に該当する不都合な行為をなしたもの」を処分の対象者としていること、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、前記ウ判断のとおり 14.9.6 申入れ行動が正当な組合活動と認められない以上、これに参加した X2 分会長に対し、会社が会社の秩序を紊したものとして就業規則に基づき懲戒権を行使してもやむを得ないものと判断するのが相当である。また、会社における懲戒処分は解雇又は情状により出勤停止によりなされるどころ、X2 分会長の 14.9.6 申入れ行動における行為に対しては、より軽度と認められる出勤停止処分にとどめられているのであって、原因となった行為に比して不均衡な処分とまで認めることはできない。

オ 以上を総合すると、X2 分会長の 14.9.6 申入れ行動における行為に対し、会社の課した 14.11.5 出勤停止処分が正当な組合活動に対する報復攻撃である旨の関単労の主張は採用できない。

(2) 15.5.17 就業規則全面改訂案に関する団交について

ア 関単労は、就業規則の制定に際して団交の開催を求められた場合、会社はこれに応じて徹底協議を行わなければならないにもかかわらず、合意やその

必要がないとする会社の態度は団交拒否に該当すると主張する。これに対し会社は、就業規則の変更に際しては、説明のための団交は必要であっても、関単労が要求するような徹底協議や合意を得る団交には応じる必要はなく、しかも関単労は、就業規則の改訂には絶対反対の立場を表明しているのであるから、団交を開催したとしても「不毛な議論」としかかなりえないことは明らかであって団交を行い得ない正当な理由がある旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第3.5(1)ないし(5)及び(8)ないし(12)認定のとおり、①会社の15.5.17就業規則全面改訂案に対して関単労は複数回にわたり団交開催を申し入れたところ、会社は、就業規則は会社が定めるものであって労働組合と協議・決定する協約とは異なる旨、就業規則の内容については説明するが団交による交渉はしない旨述べたこと、②15.5.17就業規則全面改訂案は、昭和33年に制定された会社の就業規則を全面的に改訂しようとするものであって、従業員の勤務条件、賃金、福利厚生、服務規律、懲戒などが定められていること、③関単労は、15.6.4申入書及び質問書により、会社に対して、15.5.17就業規則全面改訂案については、組合活動を禁止し、団結権、争議権を否定するものであって絶対反対であり、直ちに撤回するよう申し入れるとともに、併せて質問事項に回答することを申し入れたこと、④会社は、関単労に対し、15.6.6申入書により、15.5.17就業規則全面改訂案に対する「絶対反対・撤回」の主張をまず撤回し、その上で15.5.17就業規則全面改訂案に対する会社説明の場を開催することの確認を改めて申し入れたこと、⑤関単労は、会社に対し、15.6.25申入れ及び質問書により、15.5.17就業規則全面改訂案に関する徹底協議を申し入れ、併せて15.5.17就業規則全面改訂案に関する問題点を指摘するとともに、質問事項に回答するよう申し入れたこと、⑥平成15年6月26日の関単労と会社との話し合いにおいて、会社は、就業規則は協約とは異なって制定権は会社にあり、労働組合と協議して決めるものではない旨述べたが、就業規則改訂の必要性及び改訂される各項目についての説明はしなかったこと、⑦関単労の「就業規則全面改訂に関する一切」について徹底協議合意するための団交を求める15.7.7団交申入書に対し、会社は、15.7.15申入れ及び通告により、関単労に対し、関単労の主張するような団交を開催する意思はない、関単労との話し合いや説明会の開催はやぶさかではないが、黒川労組から意見書の提出があるので、近日中に全面改訂した就業規則を従業員に周知させて発効させる所存である旨を通告したこと、がそれぞれ認められる。

ウ これらの事実からすると、会社は、就業規則は会社が定めるものであって労働組合と協議・決定するものとは異なる旨、また、就業規則の内容については説明はするが、団交はしない旨、述べているが、就業規則の全面改訂案について、関単労が組合員の労働条件に関する問題点を指摘して団交により協議すること及び質問事項に回答することを申し入れている以上、会社には、組合員の労働条件に関わる事項として団交に応じる義務があるというべきである。

それにもかかわらず、会社は、就業規則は会社が定めるものであって労働組合と協議・決定する協約とは異なる旨、就業規則の内容については説明はするが、団交して交渉はしない旨述べるとともに、平成15年6月26日の関単労との話し合いにおいても、就業規則は労働組合と協議して決めるものではない旨述べ、就業規則改訂の必要性及び改訂される各項目についての説明さえしていないのであるから、15.5.17 就業規則全面改訂案に関して関単労の求める団交を拒否していると認められる。

なお、会社は、関単労は就業規則の改訂には絶対反対の立場を表明しているものであって、団交を開催したとしても「不毛な議論」としかかなりえないとして、団交を開催しない正当理由であると主張するが、たとえ関単労の白紙撤回を求める態度が固いものであったとしても、使用者として結論を決め付けずに、団交によって関単労の意見を容れる余地はないのかどうかについて真摯に検討する態度が求められるというべきであるから、関単労が就業規則の改訂に絶対反対の立場を表明していることが、会社が団交を拒否する正当な理由とはなりえない。

エ 以上を総合すると、15.5.17 就業規則全面改訂案に関する団交についての上記のような会社の対応は、正当な理由のない団交拒否というべきであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 全面改訂後の就業規則の分会の組合員への適用について

ア 関単労は、会社が関単労との団交を拒否したまま、黒川労組とは団交を重ねて協議を行い就業規則の作成の手続のための意見書を黒川労組から得て就業規則の変更手続を行い、それをもって全面改訂した就業規則を分会の組合員に対して強行適用したのであって、組合間差別というべき不当労働行為である旨主張する。これに対し会社は、関単労及び黒川労組に対して就業規則の改訂案を提示し、過半数の従業員で構成される労働組合である黒川労組から意見書を受領して、労働基準法所定の手続に基づいて就業規則を全面改訂したのであって、その手続に何ら問題はない旨主張するので、以下検討す

る。

イ 前記第 3.1(1)及び(2)、5(1)、(2)、(12)ないし(14)認定並びに前記(2)判断のとおり、①会社の従業員数は約 120 名であり、うち黒川労組の組合員数は約 80 名、分会の組合員数は 3 名であること、②会社は、15. 5. 17 就業規則全面改訂案に関して黒川労組に申入れを行い、平成 15 年 5 月 22 日、黒川労組が会社から説明を受けるための団交が開催されたこと、また後日、黒川労組は、これに賛成する旨の意見書を会社に提出したこと、③会社は、15. 7. 15 申入れ及び通告により、関単労に対し、黒川労組からの就業規則の全面改訂に係る意見書があるので、近日中に全面改訂した就業規則を従業員に周知させて発効させる所存である旨を申し入れて通告したこと、④会社は、15. 7. 29 公示により、同年 7 月 30 日付けで就業規則及び諸規程を全面改訂する旨の公示をし、同日以降、全従業員に対して改訂した就業規則を適用したこと、⑤会社は、15. 5. 17 就業規則全面改訂案に関して、関単労と団交を行っておらず、必要性及び改訂される各項目についての説明をしていないこと、がそれぞれ認められる。

ウ 労働基準法第 90 条は、「使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」旨規定している。前記イの事実からすると、会社は、関単労に対しては 15. 5. 17 就業規則全面改訂案に関する説明を行っておらず、またその意見を得てはいないものの、従業員の過半数を超える者をもって組織している黒川労組から得た意見書をもって就業規則の全面改訂を行っているのであるから、全面改訂後の就業規則が分会の組合員を含む全従業員に対して適用されることについては、手続上問題はないというべきであって、これをもって、組合間差別に当たるといふことはできないのであるから、この点に関する関単労の主張は採用できない。

2 救済方法

会社が関単労の求める就業規則の全面改訂に関する団交に応じなかったことは、前記 1(2)エ判断のとおり、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると認められるものの、会社の就業規則は、すでに平成 15 年 7 月 30 日に全面改訂され、全従業員に対して適用されているのであって、関単労と会社とが就業規則の全面改訂について改めて交渉する実質的利益はもはや存しないと判断されるので、主文 1 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 ㊞

「別紙 略」