



命 令 書

大阪市西区

申立人 X
代表者 執行委員長 A

兵庫県加古川市

被申立人 Y
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成17年(不)第23号事件について、当委員会は、平成18年11月7日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、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、申立人組合員 C の平成16年8月分以降の賃金に関して、同人に対して他の従業員と同等に配車していれば得られたであろう賃金相当額と既支払額の差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 C に対する配車について、申立人組合員以外の運転手と同等に取り扱わなければならない。
- 3 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

X
執行委員長 A 様

Y
代表取締役 B

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号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員 C 氏に対する配車について、貴組合員以外の運転手と差別して取り扱ひ、同人の賃金を減少させたこと
 - (2) 平成16年8月18日、当社工場長が貴組合員 C 氏に対して、貴組合からの脱退を勧める発言をしたこと
 - (3) 平成16年8月23日、当社代表取締役等が貴組合員 C 氏に対して、貴組合加入を批判する発言をしたこと
 - (4) 平成16年8月24日、貴組合員以外の当社運転手を集め会合を行い、当社工場長が貴組合に関する発言をしたこと
- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合を誹謗中傷する発言の中止
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 組合員に対する配車差別の中止及びバック・ペイ
- 4 就業規則の閲覧及び複写の承認
- 5 ポスト・ノーティス

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員及びその他の被申立人従業員に対し、組合を誹謗中傷する発言等を繰り返したこと、②組合の申し入れた団体交渉に誠実に応じないこと、③組合員に対して、組合加入を通知した直後から配車差別をしたこと、④組合員が会社の就業規則の内容を書き写すことを妨害したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、神戸市垂水区に事務所を置き、主として産業廃棄物処理業を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約50名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント、生コンクリート産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。なお、組合の下部組織として、会社従業員で組織する K

(以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。)がある。

(2) 分会結成とその直後の労使関係

ア 平成16年8月18日午前9時頃、会社従業員以外の組合員2名が会社を訪問し、いずれも同日付けの組合等の労働組合加入通知書(以下「8.18通知書」という。)及び団体交渉申入書(以下「8.18組合申入書」という。)、並びに分会要求書(以下「8.18分会要求書」という。)の3通の文書を手交し、会社従業員が組合に加入し分会を結成したこと、D(以下「D組合員」という。)が分会長に、C(以下「C組合員」という。)が副分会長に就任したこと等を通知するとともに、同月25日までに団体交渉(以下「団交」という。)を開催するよう求めた。

(甲1、甲2、甲3、甲22、乙13、証人E、証人F)

イ 平成16年8月18日午後1時30分頃、会社常務取締役で工場長のF(以下「F工場長」という。)及び会社総務部長G(以下「G部長」という。)は、C組合員と同組合員の組合加入等について、会社事務所に於て会談した(以下、この会談を「8.18会談」という。)

(甲16、甲23、乙13、証人C、証人F)

ウ 平成16年8月23日、C組合員は、会社事務所に呼び出され、会社代表取締役のB(以下「B社長」という。)、B社長の父で会社会長であるH(以下「H会長」という。)、F工場長、会社次長J(以下「J次長」という。)を含む5名(以下、この5名を「H会長ら5名」という。)と会談した(以下、この会談を「8.23会談」という。)

(甲17、甲23、証人C、当事者B)

エ 平成16年8月24日、会社内でC組合員以外の運転手の職にある従業員を集めて会合が行われた(以下、この会合を「8.24会合」という。)。なお、この時点において、D組合員は運転手の職になく、組合員である運転手はC組合員のみであった。

(甲23、乙13、証人F、当事者B)

オ 平成16年9月22日、組合等と会社間で第1回団交が開催された。同月28日、組合は会社に対して、協定書(案)と題する書面(以下「本件協定書案」という。)をファックスで送付し、協定締結を求めたが、会社は応じなかった。

(甲10、甲18、甲22)

カ 平成16年11月22日、組合等と会社間で第2回団交が開催された。

第3 争 点

1 8.18会談、8.23会談、8.24会合における発言は支配介入に当たるか。

(申立人の主張)

組合結成通知直後の8.18会談において、F 工場長は C 組合員に対し、組合加入を考え直せなどと執拗に働きかけ、組合を批判する発言を行った。なお、F 工場長はこの発言を社長からの指示によりしたものではないとしているが、この会談は勤務時間中に会社事務所において C 組合員を呼びつけて行われたこと等から、会社の組織的な反組合的言動の一環であると認められる。

8.23会談において、H 会長ら5名は C 組合員に対し、空き缶を机にたたきつけるなどしながら、「お前は上司にそむいとるそうやな。組合に教育されとるのか知らんが、上司に偉そうな口きくな。」などと組合を批判する脅迫的な発言をし、業務中の事故の問題と組合加入をことさらに結び付けて支配介入を行った。

さらに、会社は C 組合員以外の運転手を対象とした8.24会合を開催し、組合嫌悪を露骨に示し、組合員への敵対心を煽り、組合員と他の従業員とを分断する発言を行った。その後も F 工場長等がことあるごとに C 組合員以外の従業員に対し、組合を否定する発言等を繰り返している。

(被申立人の主張)

8.18会談における F 工場長及び G 部長の発言は、長年同僚として勤務してきた者としての個人的感想に過ぎず、組合への攻撃等を企図したものには当たらない。

8.23会談における H 会長ら5名の発言は、組合への加入以降、C 組合員が会社に反抗的な態度を取るようになり、業務に関する上司の具体的な指示に対して、「何でせなあかんのですか。」等と返答し、会社からの指示ごとに組合に携帯電話で連絡を入れ、組合の指示を受けるなどするようになったため、会社内では会社の業務指示に従うよう求めたものであり、組合加入を非難したり、脱退を強要したものではない。

8.24会合の会社の発言も、上記のような C 組合員の態度が原因で、会社がこれからどうなってしまうのかなどという動揺や不安が他の従業員間に広がったため、同組合員以外の運転手に対して、「今後様々な軋轢が起きてくる可能性があるが、動揺しないで落ち着いて仕事に励んでほしい。」旨説明したものであり、組合の分断や支配介入には当たらない。

2 会社の団交への対応は不誠実か。

(申立人の主張)

会社は、組合からの平成16年8月25日までの団交開催を求めた申入れに対し、同年9月5日（日曜日）の午前8時から1時間のみといった日時と場所や参加人数を指定した上、団交事項を C 組合員の配置転換（以下「配転」という。）のみとする団交を行うとした、組合を侮辱した返答を行い、その後も、団交の引き延ばし工作を行っ

た。

ようやく同月22日に組合等と会社の間で第1回団交が開催されたが、組合等の要求書に対する会社の回答は、法律は遵守していると回答したことを除けば、すべて要求を否定し、組合側の意見を聞き入れようとしないものであった。

さらに、組合が本件協定書案を会社に送付したところ、会社は協定を締結することを拒否し、その後の第2回団交も、なんら進展もなく、15分程度で終了せざるを得なかった。

(被申立人の主張)

会社は、団交の日程調整段階において、団交開催自体を拒否したことはない。

平成16年8月27日、組合が突然に会社を訪問し、会社が不当労働行為を行っているとして強弁し、組合の要求に応じなければ会社の事業に危険が及ぶなどと脅迫した。会社はこのような状況下に置かれながらも、団交に出席し、組合の要求事項に誠意をもって回答した。しかし、組合は、要求のすべてを全面的に認めるように申し入れるのみで、会社としては開催された2回の団交で繰り返し同じ回答をせざるを得なくなったものであり、会社のこの対応は不誠実には当たらない。

組合は第1回団交の終わりに法令遵守の1条のみの協定締結を求め、その際会社は案文を送ってもらえば検討するとは述べたが、締結の約束はしておらず、第1回の交渉直後に協定書作成を拒否したことをもって、誠意がないというべきではない。

なお、団交は2回開催されたのみで、その後、組合は注意喚起と称して会社の重要取引先に圧力をかけるに及び、組合から団交申入れはまったくなされていない。

3 会社は C 組合員に対して配車差別による不利益取扱いを行ったか。

(申立人の主張)

会社は、組合等が組合結成を通知した直後から、C 組合員のみに対して、会社配車係をして休憩と称する待機を言い渡させ、後から帰ってきた車を先に出庫させるといった配車差別を行っている。

会社運転手の賃金は、実際に行った業務に応じて支払われる手当の占める比率が高く、この配車差別により C 組合員の賃金は激減した。

なお、会社は C 組合員の業務の減少は会社の売上げの減少に伴うものであると主張しているが、会社の売上げが減少した事実はない。

(被申立人の主張)

会社は平成15年と比較して、同16年、同17年と売上げが減少しており、かつ、夏場には売上げが減少する傾向にある。これらの影響を考慮すると、組合結成通知直後の

C 組合員の賃金の減少はそれほど大きなものではない。休憩については、組合員以外の運転手に対しても行われており、C 組合員に限ったものではない。

ただ、組合が、同16年10月頃から会社の重要な取引先を訪れ、注意喚起と称して圧力行動を取り始めたため、会社との取引を停止または減少させる取引先が出現し、かつ C 組合員の配車を回避してほしいとの要請があったため、会社は C 組合員への配車に苦慮し、1日1回の配車をようやく実施しているところである。これらの配車は組合の行為に対する防御措置の一環である。

4 会社の就業規則に対する取扱いは支配介入に当たるか。

(申立人の主張)

会社は、会社従業員である組合員が就業規則の開示を求めたところ、本社にはないとして神戸市垂水区の事務所へ連絡してから行くようにと、労働基準法に抵触する返答をした。さらに、本社で、就業規則の開示を求めた C 組合員に対して、B 社長は「そんなに見たければ見んかい。」などと言いながら投げてよこし、内容を筆記しようとする「そんなことは許可していないぞ。」と恫喝し、実質的には不開示の対応をした。このことは支配介入に該当する。

(被申立人の主張)

会社は第1回団交で、本社には就業規則は置いていないが、必要であれば事前連絡の上、神戸市垂水区の事務所に来てどの部分が見たいのか言ってほしい旨述べていた。それにもかかわらず、C 組合員らは本社で開示を求めたものである。

本件申立時においては、会社は就業規則を開示し、自由に閲覧が可能であり、特段の問題はない。なお、一時、会社は就業規則をつりさげることを見合わせていたが、これは、就業規則の一部を複写し、これにいたずら書きをして会社に送付するという怪事件が数回発生したためである。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (8.18会談、8.23会談、8.24会合における発言は支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア C 組合員が発生させた事故について

平成16年8月9日、C 組合員は会社本社付近で、ユニック車(トラックの荷台に小型クレーンのついている車両)の荷台の小型クレーンを格納しないまま走行し、電話線を切断させる事故を発生させた(以下、この事故を「8.9事故」という。)

なお、C 組合員は同14年7月23日に、走行中に前車3台に追突し、5名に重軽傷を負わせる事故を発生させており、このため、社有車の修理代金等として14万円を弁済し、併せて同15年1月分から同年12月分の賃金について10%の減給処分を受けていた。

(乙1、乙3、乙4、乙7、乙8、乙12、当事者 B)

イ 8.18会談の概要は、以下のとおりである。

F 工場長は、組合が会社を訪問し分会結成等を通知したことに言及した上で、C 組合員に対し、組合に加入したか否かを確認したところ、C 組合員は肯定した。また、F 工場長は、以前会社従業員が労働組合に加入したことがあったとの発言に続いて、理由があったから組合に加入したのだと思うと述べたところ、C 組合員はこれも肯定した。

さらに、F 工場長が「そういうのに入っとったら会費も取られるやろ。そういうことであの人ら仕事しとるんやから。ええことばかり言うて、そういう会員を増やして、そっから毎月か知らんけれども、そういうのを得て運営していくわな。(中略)何年かかるかわからん、わかりやすく言うたら決着というかわからない。その間のな、今、現状、C には子どももおれば嫁はんもおる。大事にしとるから一生懸命仕事しとう。そういうことやと思うんやけども、それプラス大事にしとるからこそ、そういう動きに出たと思うんやけども、よう考えてみいよ。その行動がな、はたしてな、今、現状プラスになる思うんやけれども、よう、考えてみ。」と発言したのに対し、C 組合員は「えっ、ていうのはほんならやめとけてことですか。」と応じた。これに対し、F 工場長は「いや、やめとけとは言わない。よう考えてみって。」と述べ、さらにC 組合員が「よう考えた結果です。」と応じたところ、F 工場長は「今やったら間に合うやん。」と発言した。

ところで、F 工場長は、会社運転手に対して運転に関連する諸注意や指導等を行う立場にある。

(甲16、甲23、乙13、証人 C 、証人 F)

ウ 8.23会談の概要は、以下のとおりである。

B 社長が、C 組合員に対して、8.9事故で荷台の小型クレーンの格納を忘れたことについて、「(お前は)ドライバーのプロ違うんか。口うるさく高圧的な態度かもわからんけども、いつもどれだけ我々は指示指導しとるんや。会合の時によい聞いてとるんか。」と言ったのに対して、C 組合員は、「聞いてますよ。」と応じ、さらに、B 社長が「ボーッとしとるんちゃうんか。コラ。」と言ったところ、C 組合員は「何でそんな言い方するんですか。」と返答した。

H 会長が、「おまえが悪いことしたから、言われるようなことしたから言うんじゃ。」と言ったところ、C 組合員は、「高圧的じゃないですか。」と返答した。B 社長が「おまえな、なんでそんな言い方するんですかって言うけども、こんな重大なことを起こしとって、社長の俺が一社員に怒られへんのか。」と言

ったことに対し、C 組合員は「謝ってるじゃないですか。」と応じた。さらに、B 社長が「謝ってすむことか、これが。これから解決していこ、思っとるんやろ。」と言ったが、C 組合員は「怒鳴ったら解決できるんですか。お互い話合うことによって解決するんじゃないんですか。」と言ったため、H 会長は「聞け、バカモン。」と言った。また、H 会長は平成14年8月24日に C 組合員が起こした事故に言及し、「事故の負担金に不満があったのかもわからんけど、外部の団体に行って助けを求め、保護してもらったらええ。しかし、お前の権利は会社にある。会社の規則もお前は守らないかん。お前、そのくらいも勉強さ（せら）れてないんか。教育されてないんか。」、「一流の先生もおる。バックにお前も大きな団体組織あるやろ。常識わきまえて団交していくねん。お前、教育されとるやろ。な、上司に背くというのはどういうことかわかるか。」と述べた。

次に、B 社長が J 次長に対し、C 組合員を呼びに行き連れてくるまで時間がかかったことには何か事情があるのか尋ねたところ、J 次長は、C 組合員を呼び出した時に同組合員が業務の話だったら聞くと返答した旨述べた。B 社長は、「業務の話やったらするって、当たり前やないか。」などと述べ、さらに、C 組合員は「業務の話ですかと確認しただけです。」と述べた。J 次長が呼び出した時の C 組合員の発言に関して、「それが上司に対する言い方か。」と言ったところ、C 組合員は「黙ってついてこんかい、って脅しましたやん。」と返答し、B 社長が「脅してないがな。お前が拒むからやないかい。」と述べた。C 組合員が「ちょっとついて来いっていつも言ってますか。」と尋ねたところ、B 社長は「それでええやないかい。上司の言葉や。」と言い、C 組合員は「それで僕、何かわからずに行くべきなんですか。」と応じた。そこで、H 会長が J 次長に対し、C 組合員を呼び出す時にどのように言ったか尋ねたところ、「ちょっと来い言うたんですよ。一緒に来い言うたんですわ。」と返答した。C 組合員が「一緒に来いって何かわからないじゃないですか。脅迫じゃないですか。なぜ連れて行くんよって話ですやん。」と言ったため、H 会長は「おまえずっとしとけ。ずっとしとるんやな。上司に口答えしとれ。バカたれ。」と応じた。また、J 次長が「行つたらやないかとか何とか、おまえ言ったな。その通り言うてみ。もう一回、言え。」と言い、F 工場長は「おまえ、人の言う言葉の端々、何を取つとんや。あない言うたから、こない言うたからって、言うてみんかいって。」と言い、さらに H 会長が「そない仕組みられたんか。」とたたみかけたところ、C 組合員は「ちょっと待ってくださいよ。組合のことに関しての話は」と言いかけた。それに対し、J 次長は、「わし、組合のことなんか一言でも言うか。」と応答した。C 組合員が、「今さっ

きの話でもありましたやんか。」と言ったところ、B 社長は、「組合に入ったことは大いに結構なことや。ちょうどよかったんや。な、ちょうどよかった。お前、組合に入ってくれて。」と言い、その後、「お前、こういったことも起こすしな。お前の態度見とつてもな、ダンプには乗せられないんや。乗せられないから配置転換をさそうと思う。」と言い、組合に対して配転を議題とする団交を申し入れるつもりである旨述べ、さらに、「お前、野良仕事させたるから。配置転換して。ダンプにはふさわしくないから。この場内でお前の態度見とつたらふさわしくないから。」と発言した。

なお、このやり取りの間に、H 会長が繰り返し空き缶をテーブルにたたきつけるなどした。

(甲17、甲23、証人 C、当事者 B)

エ 8.24会合の招集は F 工場長が行い、会合において、同工場長は D 組合員及び C 組合員の組合加入に言及した。なお、当日は、C 組合員に対してのみ、早出出勤が命じられ、午前7時頃に同組合員が配送業務に出発した後に、8.24会合が午前8時頃から、同組合員にはその開催を通知することなく行われた。

(甲23、乙13、証人 F、当事者 B)

(2) 8.18会談、8.23会談、8.24会合における会社側の発言は支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 8.18会談

前提事実及び上記(1)イの事実からすると、F 工場長と G 部長が勤務時間中に C 組合員を呼び出して会社事務所内で8.18会談が行われており、F 工場長は C 組合員に対して、同組合員が組合に加入したことを確認した上で、「今、現状プラスになる思うんやけれども、よう、考えてみ。」と述べ、さらに、C 組合員が、組合加入は考えた結果である旨返答したのに対して、「今やったら間に合うやん。」と述べているのであるから、8.18会談における F 工場長の発言は、C 組合員に組合加入を再考させ、脱退を勧める目的でなされたとみることが相当である。

会社は、これらの発言は、長年同僚として勤務してきた者としての個人的感想に過ぎない旨主張するが、上記のとおり組合脱退を勧める意思があったことは明らかである。また、F 工場長は常務取締役であって、会社運転手に対して運転に関連する諸注意や指導等を行う立場にあり、勤務時間中に会社事務所でこの会話が行われたことから考えて、この会談がまったくの個人的なものであるとはいえず、8.18会談における F 工場長の発言は、会社における常務取締役及び工場長という立場から、会社の意を体して行われたというべきである。

以上のとおりであるから、8.18会談における F 工場長の C 組合員に対する脱退を勧める発言は、会社の組合の結成及び運営に対する支配介入に当たるといふべきであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 8.23会談

前提事実及び上記(1)ウの事実からすると、8.23会談は H 会長ら5名が C 組合員を会社事務所に呼び出してなされたものであるが、8.23会談の冒頭のやりとりをみると、会社側が C 組合員に8.9事故に関して反省を促したのに対して、C 組合員が「何でそんな言い方するんですか。」、「高圧的じゃないですか。」などと応じたため、B 社長が「こんな重大なことを起こしとって、社長の俺が一社員に怒られへんのか。」と言い、これに対し、C 組合員が「謝ってるじゃないですか。」と応じ、さらに B 社長が「謝ってすむことか、これが。これから解決していこ、思っとるんやろ。」と言うと、C 組合員が「怒鳴ったら解決できるんですか。お互い話合うことによって解決するんじゃないです。」と返答するなどした経緯が認められ、話題の中心は8.9事故であり、同組合員を叱責する目的でなされたとみることができる。

しかし、これに続くやりとりをみると、H 会長が「事故の負担金に不満があったのかもわからんけど、外部の団体に行って助けを求め、保護してもらったらええ。しかし、お前の権利は会社にある。会社の規則もお前は守らないかん。お前、そのくらいも勉強さ(せら)れてないんか。」、「お前、教育されとるやろ。な、上司に背くというのはどういうことかわかるか。」と発言しており、8.23会談が C 組合員の組合加入通知の5日後に行われていることを併せ考えると、上記の発言は、C 組合員の勤務態度を問題にしつつも、同組合員の組合加入を暗に非難し、組合活動に圧力を加えたものとみることが相当である。

さらに、8.23会談における会社側の言動には、H 会長が「バカたれ。」と発言したり、繰り返し空き缶をテーブルにたたきつけるなどの不穏当なものが散見され、「お前、野良仕事させたるから。配置転換して。ダンプにはふさわしくないから。この場内でお前の態度見とったらふさわしくないから。」などの発言は、行き過ぎたものといふべきであって、この状況下においては、このまま組合に加入し続けるならば、業務はずしなどもあり得ることをほのめかし、C 組合員に組合脱退の圧力を加えたものと解される。

以上のとおりであるから、8.23会談における会社側発言は、会社における組合の結成及び運営に対する支配介入に当たるといふべきであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 8.24会合

前提事実及び上記(1)エの事実からすると、8.24会合は、会社内で F 工場長が組合員以外の運転手を招集して行ったもので、その際、同工場長は D 組合員及び C 組合員の組合加入に言及している。このような状況下では、組合員以外の従業員が、会社は従業員の組合加入を好ましく思っていないと受け止める可能性も否定できない。また、当日は、C 組合員に対してのみ早出出勤が命じられ、同組合員の配送業務中に、同組合員に開催が通知されることなく8.24会合が行われていることからすると、会社において運転手としては唯一の組合員である同組合員を排除して会合を行う意図があったことは明らかである。さらに、8.24会合の時期は、組合等が D 組合員及び C 組合員の組合加入を通知の上初めて団交を申し入れた直後であって、未だ労使協議は行われておらず、協議において組合等と会社の運転手の労働条件に関する見解が対立した結果として、会社が運転手に対して労働条件に関する会社側の具体的な見解を伝えるために会合を開いたものとも解されず、組合員を除いて会合を行わなければならない特段の事情も見当たらない。なお、会社は、他の従業員の中に C 組合員の勤務態度が原因で動揺や不安が広がったため、8.24会合を開催した旨主張するが、仮に他の従業員の中に動揺や不安が広がっていたとしても、このことのみでは組合員を除いて会合を開かなければならない必要性があったとまでいうことはできない。

以上のおりであるから、8.24会合は C 組合員と他の従業員とを分断しようとするものであって、会社の組合の結成及び運営に対する支配介入に当たるとすることが相当であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（会社の団交への対応は不誠実か。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 第1回団交開催までの経緯は、以下のとおりである。

(ア) 8.18組合申入書の要求事項は、①分会事務所等の貸与及び組合活動のための会社施設の利用の承認、②組合員の労働条件の変更等に関して、事前協議し、組合と合意の上実施すること、③就業時間内の団交出席等を認め、賃金保障をすること、であり、8.18分会要求書の要求事項は、①労働基準法等関係諸法律の遵守、②就業規則等の明示、③業務中の事故の個人弁済の廃止、などであった。

(甲2、甲3)

(イ) 平成16年8月24日、会社は組合に対し、同日付け文書（以下「8.24回答書」という。）をファックスで送付し、同年9月5日（日曜日）午前8時から1時間、本社にて団交に応じられるとして、日程調整するよう求めた。なお、この文書には、出席者として会社側は代表者またはその委任を受けた者とし、組合

側は分会長ほか合計3ないし4名程度と記載されていた。

翌25日、会社は分会に対し同日付け団体交渉申し入れ書（以下「8.25申入書」という。）を手交し、C組合員の配転を議題とした団交を申し入れた。なお、この文書には、8.24回答書と同一の団交開催日時、場所、出席者が記載されていた。

（甲4、甲5）

（ウ）平成16年8月26日、組合は会社に対し同日付け文書（以下「8.26通知書」という。）を送付し、①会社からの8.25申入書による団交申し入れは、組合要求よりも2週間近くも期日を遅らせ、時間を限定し、場所や参加人数を指定するとともに、C組合員の配転を議題とするという不誠実なものである、②組合加入通知後、会社が組合員に対して組合脱退強要や組合差別発言を行っていることは不当労働行為に該当する、③C組合員への配車実態は配車差別に当たる、として抗議するとともに、今後同様の行為を行わない旨書面で確認されない限りは一両日中に団交を開催するよう求めた。

（甲6）

（エ）平成16年8月27日、会社従業員以外の組合員5名が事前の約束なしで会社を訪問し、会社が不当労働行為を行っているとして約1時間にわたって抗議等を行った。

（甲22、乙13、証人 F ）

（オ）平成16年9月3日、組合は会社に対し同日付け文書（以下「9.3通知書」という。）を送付し、会社が8.25申入書に団交の期日や出席者について記載したことに関して、「本来、団交とは労組の要求実現のための権利として法律上認められ、同時に使用者には誠実に受ける義務が発生するものであり、貴社が権限を有するものではありません。」と再度主張した上で、正常な労使関係構築に向けた機会とするために、議題は当初の組合側からの要求事項を優先することを条件として団交を応諾する旨通知した。

なお、この頃から、会社から仲介を依頼された者と組合役員が会談するなどした。

（甲7、甲22）

（カ）平成16年9月14日、組合は会社に対し同日付け文書（以下「9.14通知書」という。）を送付し、会社は組合からの要求に誠実に応じずいたずらに交渉期日を遅らせていると主張するとともに、同月22日までに団交を開催するよう求めた。

（甲8）

(キ) 平成16年9月17日、会社は組合に対し同日付け文書（以下「9.17申入書」という。）を送付し、同月22日午後7時から2時間程度団交を開催できる場所を確保したので都合がつけられるか回答するよう求めた。

(甲9)

イ 第1回団交の概要は、以下のとおりである。

冒頭、組合は8.18組合申入書及び8.18分会要求書の趣旨を説明した。これに対し、会社は各項目について回答するとして、まず、組合の会社施設の利用に関して、会社施設は業務上使用するものであり、分会事務所の貸与等には応じられない旨述べた。組合が会社施設の利用には電話やファックスの利用も含む趣旨である旨述べたところ、会社は団交日程の調整のためなどに組合と会社間でファックス等を利用することには問題がないが、組合と会社従業員である組合員の間の連絡のために会社のファックスを利用することは認められない旨返答した。組合は組合と会社従業員である組合員の連絡のために会社のファックスの利用を認めるよう、さらに求めたが、会社は、携帯電話を利用するなど他の方法でも組合とC組合員等は連絡を取ることができることを挙げ、組合の要求には応じられない旨述べた。

次に、会社は、事前協議に関して、従業員の労働条件は会社が就業規則に基づき決定するもので事前協議の必要はない旨回答したところ、組合は、会社の回答からすると、通知のみで賃金等の労働条件が変更されてしまうとして、繰り返し、事前協議を認めるよう求めたが、会社は応じなかった。

また、会社は、就業規則は明示していないが、申出があればその都度従業員に見せるようにしていると回答したところ、組合は、組合に対して就業規則を提出するよう求めた。会社は、以前は就業規則を壁につるしていたが、就業規則を複写したものに加筆した文書が差出人不明で会社あてに送付され、そういった悪戯があるので就業規則の扱いには神経質になっており、組合には提出できない旨返答した。

さらに、会社は、①就業時間中の組合活動は認めない、②労働法規は従前より遵守している、③業務中の事故の個人弁済は廃止できない、など回答した。

(甲18、甲22、証人 E)

ウ 会社が協定書の締結に応じなかった経緯は、以下のとおりである。

組合が、第1回団交終了直前に、団交で確認できた事項を书面化したいとして案文を送る旨述べたところ、会社は「とりあえず送って下さい。」と返答した。

平成16年9月28日に会社に送付された本件協定書案には、「会社及び組合等は以下のとおり合意に達したので協定書を取り交わす。」とされており、「記」以

下には「会社は、労働基準法をはじめ、関係諸法律を遵守する。」と記載されていた。同月29日、会社は締結に応じない旨電話で回答したが、その際、法律を遵守することは当然であり、前回団交で会社は組合と協定を締結する約束まではしていないことを理由として挙げた。

(甲10、甲22、乙13、証人 E 、証人 F)

エ 同年11月2日、組合等は、8.18組合申入書及び8.18分会要求書を議題とする団交を再度申し入れ、同月22日、第2回団交が開催されたが、会社は第1回団交と同趣旨の回答をした。

(甲11)

(2) 会社の団交への対応は不誠実であるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社の8.24回答書に関して、組合要求よりも2週間近くも期日を遅らせて、時間を限定し場所や参加人数を指定したこと及び C 組合員の配転を議題としたなどとして、8.26通知書にて抗議するなどしているが、会社の指定した日時は組合等の団交申入れから20日以内であり、会社側が団交の日時、場所、人数等の条件を提示することは許されるのであるから、8.24回答書の内容をもって、会社の対応を不誠実とまでいうことはできない。また、組合等が初めて団交を申し入れてから1か月以上経過してから第1回団交が開催されているが、上記(1)アの事実からすると、この間、会社は8.24回答書及び9.17申入書にて日時を挙げて団交に応じる旨返答し、あるいは会社に仲介を依頼された者と組合役員が会談するなどしており、会社が協議に応じる姿勢を欠いていたとまでみることはできない。

イ 第1回団交における会社の対応については、上記(1)イの事実からすると、会社は、組合の組合活動のための会社施設の利用要求や組合員の労働条件の変更等に関する事前協議要求等に対して拒否回答する際に、会社施設は業務上使用するものである、従業員の労働条件は会社が就業規則に基づき決定するものである、などと発言している。また、就業規則の開示要求については、会社は就業規則は従業員から申出があれば閲覧を認めているなどと回答しており、閲覧に申出を要するとする取扱いが労働基準法の観点から適切であるか否かという問題はともあれ、会社はこの時点における就業規則の取扱いに関する会社の見解を述べた上、組合の要求に応じられない旨返答している。

そうすると、会社は組合の要求に対して応じられない旨返答しているが、その理由等に言及した上で使用者の立場から自らの見解を伝えているのであるから、こういった会社の団交への対応が不誠実であるということとはできない。

ウ また、会社は協定書の締結に応じなかったが、上記(1)ウの事実からすると、

第1回団交において、組合が協定書の案文を送る旨述べた際、会社はとりあえず送ってくださいと返答したのみで、協定を締結する約束まではしておらず、しかも本件協定書案の内容は会社が関係諸法律を遵守するというものであるから、会社が団交を通じて、具体的な従業員の労働条件や組合と会社間のルール等について組合と新たな合意をしたにもかかわらずその書面化を拒否した例とは異なり、会社が法令遵守を認めているからとあって、当然に書面化が求められるものではなく、書面化しないことが直ちに不誠実であるとはいえない。

エ なお、上記(1)エの事実からすると、第2回団交においても会社は9.22団交と同趣旨の回答をしているが、第1回団交における会社の対応が不誠実であるとはいえないことに加え、第1回団交と同趣旨の回答をすることを不誠実とみなすべき特段の事情の変更がこの期間にあったと認めるに足る疎明はない。

オ 以上のとおりであるから、会社の団交への対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点3（会社は C 組合員に対して配車差別による不利益取扱いを行ったか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア C 組合員は産業廃棄物運搬運転手として会社に勤務している。

会社の産業廃棄物運搬運転手の賃金は、毎月分賃金として、当月月末締めで翌月15日に支払われる。その内訳は、出勤日数に応じて支払われる部分（「基本給」及び「皆勤手当」）と、配車係から指示を受け、実際に行った業務に応じて支払われている部分（実績給部分）からなる。

「基本給」は C 組合員等勤続年数が10年未満の運転手の場合、3,000円に出勤日数を乗じて算出され、「皆勤手当」は1か月間欠勤がなかった場合に7,000円が支給される。

実績給部分は、2トン車にて、空荷で会社を出発し、取引先にて積込み等を行い、会社で荷降ろしすることで1回あたり3,000円が支払われる「2トンダンプ乗務手当」、4トン車にて、空荷で会社を出発し、取引先にて積込み等を行い、会社で荷降ろしすることで1回あたり3,000円が支払われる「4トンコンテナ乗務手当」、4トン車にて、空荷で会社を出発し、取引先にて空コンテナを設置し、会社に戻ることで1回あたり1,000円が支払われる「4トンコンテナ設置手当」、ユニック車にて、1度に数箇所の現場を回り回収を行うことでコンテナ1台当たり1,300円が支払われる「ミニコンテナ手当」等からなる。

(甲14、甲19、甲24)

イ 平成15年1月から同17年12月までの C 組合員の出勤状況及び賃金は下記のと

おりである。なお、前記1(1)アのとおり、C組合員は同15年1月から同年12月まで10%の減給を受けていたが、支給額欄に記載された金額は減給後のものである。

(甲14、甲19、甲24)

表1 平成15年の出勤状況及び賃金(賃金の単位は円)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月
出勤日数(有給休暇取得日を除く)	20日	22日	24日	25日	22日	15日
有給休暇取得日数	0日	0日	1日	0日	0日	0日
支給額	243,422	300,999	316,444	312,195	212,143	168,700
2トング乗務手当	18,000	29,000	45,000	29,000	17,000	19,000
4トンコンテナ乗務手当	123,000	(不明)	153,000	141,000	87,000	33,000
4トンコンテナ設置手当	4,000	(不明)	4,000	8,000	8,000	4,000
ミニコンテナ手当	50,700	55,900	46,800	(不明)	23,400	35,100

	7月	8月	9月	10月	11月	12月
出勤日数(有給休暇取得日を除く)	23日	17日	24日	26日	22日	24日
有給休暇取得日数	3日	6日	0日	0日	0日	1日
支給額	298,137	214,093	329,740	318,440	283,252	306,455
2トング乗務手当	34,000	19,000	14,000	22,000	31,000	24,000
4トンコンテナ乗務手当	111,000	108,000	(不明)	162,000	123,000	123,000
4トンコンテナ設置手当	9,000	2,000	(不明)	6,000	(不明)	3,000
ミニコンテナ手当	41,600	28,600	87,100	77,400	101,900	(不明)

表2 平成16年の出勤状況及び賃金(賃金の単位は円)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月
出勤日数(有給休暇取得日を除く)	23日	21日	25日	22.5日	23日	25日
有給休暇取得日数	0日	0日	1日	0日	0日	1日
支給額	296,900	292,758	336,847	252,999	292,395	268,382
2トング乗務手当	34,000	29,000	24,000	19,000	32,000	25,000
4トンコンテナ乗務手当	156,000	165,000	177,000	93,000	108,000	84,000
4トンコンテナ設置手当	2,000	9,000	5,000	2,000	3,000	1,000
ミニコンテナ手当	(不明)	37,700	53,300	57,200	(不明)	78,000

	7月	8月	9月	10月	11月	12月
出勤日数(有給休暇取得日を除く)	24.5日	22日	24日	24日	23日	24.5日
有給休暇取得日数	0日	0日	0日	1日	1日	0日
支給額	297,480	249,713	198,788	195,787	217,009	229,366
2トング乗務手当	22,000	25,000	13,000	44,000	27,000	30,000
4トンコンテナ乗務手当	120,000	66,000	57,000	45,000	51,000	57,000
4トンコンテナ設置手当	3,000	3,000	4,000	4,000	4,000	10,000
ミニコンテナ手当	92,300	84,500	62,400	39,000	63,700	84,500

表3 平成17年の出勤状況及び賃金(賃金の単位は円)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月
出勤日数(有給休暇取得日を除く)	(不明)	21日	25日	25日	22日	26日
有給休暇取得日数	(不明)	1日	1日	0日	1日	0日
支給額	187,630	125,305	160,950	129,109	114,130	134,069
2トンダンプ乗務手当	(不明)	9,000	15,000	9,000	30,000	18,000
4トンコンテナ乗務手当	(不明)	57,000	69,000	66,000	33,000	60,000
4トンコンテナ設置手当	(不明)	12,000	17,000	1,000	-	-
ミニコンテナ手当	(不明)	10,400	3,900	-	3,900	-

	7月	8月	9月	10月	11月	12月
出勤日数(有給休暇取得日を除く)	24日	24日	21日	23日	22日	21日
有給休暇取得日数	1日	0日	3日	2日	1日	3日
支給額	125,141	122,165	131,750	146,281	123,794	130,224
2トンダンプ乗務手当	15,000	12,000	18,000	12,000	15,000	15,000
4トンコンテナ乗務手当	57,000	60,000	45,000	57,000	51,000	45,000
4トンコンテナ設置手当	-	-	-	-	-	-
ミニコンテナ手当	-	-	-	-	-	-

表4 出勤状況及び賃金の推移(年ごとの1か月平均値・賃金の単位は円)

	15年	16年	17年
出勤日数(有給休暇取得日を除く)	22.0日 (100.0)	23.5日 (106.6)	23.1日 (105.0)
有給休暇取得日数	0.9日 (100.0)	0.3日 (36.4)	1.2日 (128.9)
支給額	275,335 (100.0)	260,702 (94.7)	135,879 (49.4)
2トンダンプ乗務手当	25,083 (100.0)	27,000 (107.6)	15,273 (60.9)
4トンコンテナ乗務手当	116,400 (100.0)	98,250 (84.4)	54,545 (46.9)
4トンコンテナ設置手当	5,333 (100.0)	4,167 (78.1)	2,727 (51.1)
ミニコンテナ手当	54,850 (100.0)	65,260 (119.0)	1,655 (3.0)

※カッコ内は平成15年を100とした比率である。

表5 出勤状況及び賃金の推移(組合加入通知前後での1か月平均値・賃金の単位は円)

	15年1月から16年7月	16年9月から17年12月
出勤日数(有給休暇取得日を除く)	22.5日 (100.0)	23.3日 (103.4)
有給休暇取得日数	0.7日 (100.0)	1.0日 (146.2)
支給額	281,146 (100.0)	154,469 (54.9)
2トンダンプ乗務手当	25,579 (100.0)	18,800 (73.5)
4トンコンテナ乗務手当	121,588 (100.0)	54,000 (44.4)
4トンコンテナ設置手当	4,563 (100.0)	3,467 (76.0)
ミニコンテナ手当	57,800 (100.0)	17,853 (30.9)

※カッコ内は15年1月から16年7月を100とした比率である。

ウ 会社の平成15年1月から同17年12月までの売上高は以下のとおりである。

(乙12)

表6 月ごとの売上高(単位:円)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月
平成15年	38,497,422	48,217,947	51,449,837	51,759,423	43,121,397	39,381,244
平成16年	48,526,157	59,781,773	50,109,221	49,193,410	37,366,818	41,038,962
平成17年	42,469,433	48,274,559	53,799,012	36,903,041	39,017,853	35,149,003

	7月	8月	9月	10月	11月	12月
平成15年	34,774,560	40,693,318	47,309,520	50,121,069	48,847,158	41,297,368
平成16年	34,059,082	33,879,022	41,275,734	34,677,358	40,169,469	52,862,714
平成17年	30,562,570	31,939,565	41,589,349	31,799,035	34,925,028	31,387,522

表7 年ごとの売上高比較(単位:円)

	合 計
平成15年	535,470,263 (100.0)
平成16年	522,939,720 (97.7)
平成17年	457,815,970 (85.5)

※カッコ内は平成15年を100とした比率である。

表8 組合加入前後での売上高比較(1か月平均値、単位:円)

	15年1月から16年7月	16年9月から17年12月
月当たり売上高 平均	45,028,720 (100.0)	39,175,078 (87.0)

※カッコ内は15年1月から16年7月を100とした比率である。

エ 平成16年10月頃から、会社従業員以外の組合員が会社取引先を訪問し、会社に関する申入れを行った。

(甲22、乙12、証人 E 、当事者 B)

(2) 会社は C 組合員に対して配車差別による不利益取扱いを行ったかについて、以下判断する。

ア 上記(1)アの事実からすると、会社運転手の賃金は、出勤日数に応じて支払われる部分と、配車係からの指示により実際に行った業務に応じて支払われる手当からなる実績給で構成されており、出勤日数に応じて支払われる部分は皆勤であった場合でも月10万円に満たないことからすると、実績給を構成する配車の状況

が運転手の賃金に大きな影響を及ぼすことは明らかである。

そこで、C 組合員の組合加入通知後の配車の状況について検討するために、同組合員の賃金について、組合加入通知前後でみると、平成15年1月から同16年7月までと同年9月から同17年12月までで比較したところ、前記表1ないし表5のとおり、出勤日数はほぼ同じであって、出勤日数に応じて支払われる金額はほぼ一定であるところ、月ごとの賃金の支給額は約28万円から約15万円へと約13万円減少し、以前の約55%の水準になっており、実績給部分が大幅に減少したといえることができる。さらに、実績給の内訳についてみると、4トンコンテナ乗務手当は、組合加入通知前の平均は約12万円であって、当時の賃金全体の4割強を占めていたところ、組合加入通知後では約5万円となっており、組合加入通知以前の約44%の水準まで減少している。また、ミニコンテナ手当に関しても、組合加入通知後は以前の約31%の水準まで減少しており、とりわけ、平成17年4月頃からはほとんど支払われていない。

以上のとおりであるから、組合加入通知後、C 組合員への配車回数が減少していることは明らかである。

イ 会社の運転手への配車状況は会社の業務量に左右されるものであるから、会社の業務量について検討するため、会社の売上高をC 組合員の組合加入通知前後で比較すると、前記表6ないし表8のとおり、平成16年9月から同17年12月までの1か月当たり売上高の平均額は、同15年1月から同16年7月までの平均額の87.0%であって、C 組合員の組合加入通知以降、会社は減収傾向にあり会社全体の業務も減少しているとみられるものの、業務の減少の程度はC 組合員の賃金の減少の程度より相当程度小さいと判断される。したがって、会社は、C 組合員の組合加入通知以降、同組合員に他の運転手と差を設けて配車したといわざるを得ない。

ウ なお、会社は、組合が会社の重要な取引先を訪れ注意喚起と称して圧力行動を取り始めた結果、会社との取引を停止または減少させる取引先が出現するなどしたため、C 組合員に対しては個々の現場を選択した上で配車したものであって、これは組合の行為に対する防御措置である旨主張する。

確かに、労働組合が取引先に対して要請活動を行うにあたって、その内容が行き過ぎたものであれば正当なものと認められない場合もあり得る。しかし、本件においては、C 組合員自身が勤務中に取引先において、自ら組合員であることを明かして要請活動を行ったなどとする疎明はないのであるから、仮に組合の要請活動に行き過ぎがあったとしても、C 組合員と他の運転手との間で配車に差をつけることと組合の要請活動とは別問題であり、C 組合員に対して個々の現

場を選択した上で配車したことを組合の取引先での行為への防御措置であるとする会社の主張には合理性があるとはいえない。したがって、組合の会社取引先における行為を、会社が C 組合員に対して、月ごとの賃金を従前の約55%にまで減少させるような配車を行った正当な理由とみることはできない。

エ これらのことに、C 組合員の組合加入通知以降、会社が組合に対して支配介入行為を行ったことを併せ考えると、会社は同組合員の組合加入等を理由として同組合員に対して差別的な配車を行い、賃金を減少させたとみることが相当であり、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。

4 争点4（会社の就業規則に対する取扱いは支配介入に当たるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

平成16年9月22日の団交以降同年10月6日までの間に、D 組合員及び C 組合員が会社に対して就業規則を提示するよう求めたところ、神戸市垂水区の事務所にあるので事前に連絡してそちらへ出向くよう返答を受けた。

同月7日、D 組合員及び C 組合員は B 社長に対し、本社にて、就業規則の提示を求めた。B 社長は、同人の前で就業規則を書き写そうとした同組合員らに対して、閲覧は認めるが書き写すことは許可していない旨述べた。

ところで、以前、会社は就業規則を壁につるしていたが、同年5月頃、会社の就業規則を複写したものに加筆した文書が会社あてに差出人不明で数回にわたり送付され、その後、会社は就業規則を壁につるさずに、従業員から申出があれば提示することに変更した。なお、会社は本件審問終了までに、複写及び持出は厳禁である旨記載した上で就業規則を壁につるすことに再度変更した。

（甲18）

（2）会社の就業規則に対する取扱いは支配介入に当たるかについて、以下判断する。

B 社長は、就業規則を書き写そうとした組合員に対して、これを認めない旨述べており、この取扱いが労働基準法の観点から不適切とされる可能性は否定できない。

しかし、労働基準法上の問題はともあれ、会社は、以前、就業規則を壁につるしていたところ、会社の就業規則を複写したものに加筆した文書が会社あてに差出人不明で数回にわたり送付されたことが認められ、このため会社は就業規則を慎重に管理しなければならないと判断し、壁につるすのをやめて閲覧には申出を要することにするなどしたと解せられ、B 社長が就業規則を書き写すことを認めない旨発言したことも就業規則の複写には慎重にならなければならないと感じていたためであるとみることが相当である。

また、上記の就業規則を複写したものに加筆した文書が送付されたのは、C組合員らの組合加入通知の約3か月前であることからすると、会社が就業規則の取扱いを変更したのは組合との関係を理由としたものとはいえず、さらに組合員に対してのみ閲覧や複写を制限したと認めるに足る疎明もない。

したがって、会社の就業規則に対する取扱いが組合の結成及び運営に対する支配介入に該当するとまではみることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

5 救済方法

(1) 組合は、組合を誹謗中傷する発言の中止を求めるが、主文3で足りると考える。

(2) 組合は、ポスト・ノーティスを求めるが、主文3で足りると考える。

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11月28日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印