



命 令 書

大阪市北区

申立人 B
代表者 執行委員長 X 1

大阪市住吉区

被申立人 C
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成17年(不)第42号及び同年(不)第46号併合事件について、当委員会は、平成19年6月13日及び同月27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、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、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

B
執行委員長 X 1 様

C
代表取締役 Y 1

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) 当社が、別組合の結成に関与したこと。
 - (2) 当社が、暴力団員からの挨拶状及び貴組合を「組合の名借りたタカリ集団」と記載した書面を社員に回覧したこと。
- 2 申立人のその他の申立ては、いずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する退職扱い及び組合員3名に対する懲戒解雇の撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 支配介入の禁止

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員の労働条件の改善等についての団体交渉に応じたものの、出席者や交渉時間に制限を加えるとともに、開催された団体交渉において、申立人の質問や要求に誠実に応じなかったこと、②団体交渉の場で、組合員1名を退職扱いとし、また組合員3名については、不正行為をしていたとして、懲戒解雇を口頭通告したこと、③申立人組合に社員が加入するのを妨害するために別組合を結成させたこと、など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 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 C (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、家庭用医薬品の配置販売を主な業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約40名である。(乙15)

イ 申立人 B (以下「組合」という。)は、昭和54年7月20日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約120名である。なお、会社従業員又は元従業員の組合員数は、本件審問終結時約20名である。

また、会社には、ほかに別組合として、D 労働組合(以下「D 労組」という。)があり、その組合員数は、本件審問終結時約20名である。(甲37)

(2) X2組合員の懲戒解雇等について

ア 平成11年1月6日、X2 (以下、組合加入前も含め「X2組合員」という。)は、会社に正社員として採用された。(甲23)

イ 平成17年5月18日、X2組合員は、会社と「委託契約社員の配置販売請負料金契約書」を締結し、委託契約社員となった(以下、X2組合員と会社との契約を「委託社員契約」という。)(乙3、乙9)

ウ 平成17年8月8日、X2組合員は、組合に加入した。(甲1)

エ 平成17年8月12日、会社は、X2組合員に対して上記イの委託社員契約の解約通知を送付した。(乙8)

オ 平成17年11月12日、会社が組合にかかわる件を委任した弁護士(以下、後任の

弁護士と区別するため「前任弁護士」という。)の事務所で開催された団体交渉(以下、「団体交渉」を「団交」という。)において、組合が未払時間外賃金等の要求について説明したところ、同弁護士は、組合に対し、X2組合員について、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べた。(甲12、甲33)

(3) X3組合員の退職について

ア 平成16年10月20日、X3(以下、組合加入前も含め「X3組合員」という。)は、会社に正社員として採用された。(乙3)

イ 平成17年9月25日、会社芦屋営業所長は、X3組合員から同年10月20日付けの退職届を受け取った。(乙6)

ウ 平成17年10月19日、X3組合員は、組合に加入した。(甲1-A)

エ 平成17年10月27日、会社は、組合あてにX3組合員が同月21日以降は会社の社員ではない旨記載した文書を送付した。(甲3-A)

オ 平成17年11月12日、前任弁護士の事務所で開催された団交において、組合が未払時間外賃金等の要求について説明したところ、同弁護士は、組合に対し、X3組合員は同年10月20日付けで退職している旨述べた。(甲12、甲33)

(4) X4組合員の懲戒解雇等について

ア 平成16年4月21日、X4(以下、組合加入前も含め「X4組合員」という。)は、会社に正社員として採用された。(乙3)

イ 平成17年10月27日、X4組合員は、会社あてに「正社員解約退職願い」を提出した。(乙10)

ウ 平成17年10月31日、X4組合員は、組合に加入した。(甲6)

エ 平成17年11月12日、前任弁護士の事務所で開催された団交において、組合が未払時間外賃金等の要求について説明したところ、同弁護士は、組合に対し、X4組合員について、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べた。(甲12、甲33)

(5) X5組合員の懲戒解雇等について

ア 平成16年4月5日、X5(以下、組合加入前も含め「X5組合員」という。)は、会社に正社員として採用された。(乙3)

イ 平成17年10月27日、X5組合員は、会社あてに「正社員解約退職願い」を提出した。(甲26)

ウ 平成17年10月31日、X5組合員は、組合に加入した。(甲8)

エ 平成17年11月7日、X5組合員は、会社あてに、同月10日付けで退職すると記載した「退職届」を提出した。(乙11、乙12)

オ 平成17年11月12日、前任弁護士の事務所で開催された団交において、組合が未払時間外賃金等の要求について説明したところ、同弁護士は、組合に対し、X 5 組合員について、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べた。(甲12、甲33)

(6) 団交の経緯について

組合と会社との間で行われた組合員の労働条件改善等を議題とする団交等のやり取りは、以下のとおりである。

ア 平成17年8月9日、組合は、会社に対して、X 2 組合員の労働条件改善等を協議事項とする団交を文書(以下「8.9団交申入書」という。)で申し入れた。

(甲1)

イ 平成17年9月21日、組合は「通告書」と題された文書(以下「9.21通告書」という。)を会社あてに送付した。(甲2)

ウ 平成17年10月2日及び同月16日、組合は、要求貫徹まで会社と全面对決する旨記載した再通告及び回答書を会社あてに送付した。(甲3、甲4)

エ 平成17年10月20日、組合は、会社に対して、X 3 組合員ら組合員の労働条件改善等を協議事項とする団交を文書で申し入れた。(甲1-A)

オ 平成17年11月7日、組合は、会社に対して、組合員の労働条件改善等を協議事項とする団交を文書(以下「11.7団交申入書」という。)で申し入れた。

(甲6、甲7)

カ 平成17年11月12日、同年12月22日及び同18年1月12日、組合と会社は、組合員の労働条件の改善等を協議事項とする団交(以下、それぞれ「11.12団交」、「12.22団交」及び「1.12団交」という。)を開催した。(甲33、甲34、甲35)

(7) D 労組の結成について

平成17年11月20日、会社社員6名が E (以下「社外労組」という。)の組合員と会合を行い、同日、同人らにより D 労組が結成された。

(甲32、甲37)

(8) 社内での書面の回覧等について

ア 平成17年9月20日頃、会社社長 Y 1 (以下「Y 1 社長」という。)は、同人あてに届いた暴力団員からの挨拶状と会社の取引先である製薬会社役員及び事業本部長からの就任挨拶状の写しを社員に回覧した。(甲20)

イ 平成17年11月頃、Y 1 社長は、大阪府住吉警察署の警察官の名刺の写しを社員に回覧した。なお、同書面の余白には、「組合の名借りたタカリ集団」という記載があった。(甲20)

ウ 平成17年10月頃、会社社長居営業所の社員8名がY 1 社長及び前任弁護士あてに

「 B に対して怒っております。徹底して戦って下さい」などと記載した文書を提出した。(甲21)

第3 争 点

1 X 2 組合員に対する懲戒解雇が不当労働行為に当たるのか。

(1) 申立人の主張

X 2 組合員は、平成17年8月8日、組合に加入し、同月9日、組合は、会社あてにX 2 組合員の組合加入を通知するとともに、団交を申し入れた。また、組合と同人は連名で、同日、年次有給休暇の取得を会社あてに請求した。

すると、会社は、平成17年8月12日付けで、X 2 組合員を解雇した。また、会社は、後日、団交の場で不正行為を理由に同人を懲戒免職にすると口頭通告した。

このように、会社は、X 2 組合員が組合加入等を通知した途端、同人を解雇又は懲戒解雇しているから、会社の行為は、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

X 2 組合員は、車両の無断放置、無断欠勤及び不正行為の発覚等の就業規則違反を理由として解雇されたのであり、組合員であることを理由とするものではない。

なお、不正行為とは、①商品を売却して代金を受領しながら、代金を自らのものとする事、②商品を売却していないにもかかわらず、掛売りにした事として、商品売却高に応じて支給される手当を詐取すること、③実在しない人物を新規の顧客として会社に報告して、新規顧客を開拓すれば支給される手当を詐取すること、④①から③までの行為をするに当たって、顧客の署名などを偽造すること、などである。

そして、同人の不正行為は懲戒解雇事由に該当するから、前任弁護士が団交において、仮に雇用関係が存続しているなら、懲戒免職にしますと通告するのは、正当な理由がある。

また、会社は、X 2 組合員の解雇時に同人の組合加入を知らなかったから、解雇の理由が組合に加入したことでないのは明らかである。

したがって、会社の行為は、不当労働行為には当たらない。

2 X 3 組合員に対する退職扱いが不当労働行為に当たるのか。

(1) 申立人の主張

X 3 組合員は、平成17年9月27日に同年10月20日付けの退職願を提出したが、Y 1 社長はこれを受理しなかった。

X 3 組合員は、平成17年10月19日、組合に加入し、同月20日、組合は、会社あてにX 3 組合員の組合加入を通知するとともに、団交を申し入れた。また組合と同人は連名で、同日、年次有給休暇の取得を会社あてに請求した。

すると、会社は、X 3 組合員が Y 1 社長の破棄命令に従い、退職願を引き上げて退職意思を撤回しているにもかかわらず、平成17年10月20日付けで、同人を退職扱いとした。

このように、会社は、X 3 組合員が組合加入等を通知した途端、同人を退職扱いとしているから、会社の行為は、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

X 3 組合員は、従来から会社に対し、退職の意思を表明し、会社が慰留を繰り返すもこれを拒否した。また、同人は平成17年10月19日に釣銭用の現金入りの財布を返還し、同月20日には営業所の鍵も返還しており、退職の意思が強固であることがわかれたので、同日付けでの退職を認めたものである。

また、会社は、X 3 組合員を退職者として取り扱った時に、同人の組合加入を知らなかったから、会社が同人の退職を受け入れたことと同人の組合加入等とは一切関係がない。

したがって、会社が X 3 組合員を退職者として扱っているのは、本人の申出があったからであり、同人の組合加入とは関係なく、不当労働行為が成立しないことは明白である。

3 X 4 組合員に対する退職扱い又は懲戒解雇が不当労働行為に当たるのか。

(1) 申立人の主張

X 4 組合員は、平成17年10月31日、組合に加入し、同年11月 7 日、組合は、会社あてに X 4 組合員の組合加入を通知するとともに、団交を申し入れた。また組合と同人は連名で、同日、年次有給休暇の取得を会社あてに請求した。

すると、会社は、平成17年11月 7 日付けで、X 4 組合員を退職扱いとした。なお、同人が会社に提出した退職願は、Y 1 社長の自筆の雛形により強制的に書かされたものである。

また、会社は後日、団交の場で不正行為を理由に X 4 組合員を懲戒免職にすると口頭通告した。

このように、会社は、X 4 組合員が組合加入等を通知した途端、同人を退職扱い又は懲戒解雇としており、会社の行為は、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

X 4 組合員は、会社に退職を申し出ていたところ、突然出勤しなくなるとともに、業務上の不正行為が発覚したため、平成17年10月27日付けの同人からの正社員解約退職願を同年11月 7 日付けで受理せざるを得なかったものである。

そして、同人の不正行為は懲戒解雇事由に該当するから、前任弁護士が団交において、仮に雇用関係が存続しているなら、懲戒免職にしますと通告するのは、正当

な理由がある。

なお、組合は、上記退職願が強制的に書かされたものであると主張するが、その主張には根拠がない。

また、会社はX 4組合員の退職願を受理した当時、同人の組合加入を知らなかったから、同人を退職者として扱っているのは、同人の組合加入とは関係がない。

したがって、会社の行為は、いかなる不当労働行為にも該当しない。

4 X 5組合員に対する退職扱い又は懲戒解雇が不当労働行為に当たるのか。

(1) 申立人の主張

X 5組合員は、平成17年10月31日、組合に加入し、同年11月10日、組合は、会社あてにX 5組合員の組合加入を通知するとともに、同人が同月12日に開催される団交に出席する旨通知した。また組合と同人は連名で、平成17年11月10日、年次有給休暇の取得を会社あてに請求した。

すると、会社は、平成17年11月10日付けで、X 5組合員を退職扱いとした。なお同人の退職願は、Y 1社長自筆の雛形により強制的に3度も書かされたものである。

また会社は、後日、団交の場で不正行為を理由にX 5組合員を懲戒免職にすると口頭通告した。

このように、会社は、X 5組合員が組合加入等を通知した途端、同人を退職扱い又は懲戒解雇としており、会社の行為は、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社がX 5組合員を平成17年11月10日付けで退職者として取り扱っているのは、同人が自ら業務上の不正行為を暴露した上、会社を去ることを告知する書面を会社に提出した後、同書面どおりの不正行為が確認され、また、同人が出勤しなくなったからである。

そして、同人の不正行為は懲戒解雇事由に該当するから、前任弁護士が団交において、仮に雇用関係が存続しているなら、懲戒免職にしますと通告するのは、正当な理由がある。

また、会社はX 5組合員の退職願を受理した当時、同人の組合加入を知らなかったから、同人の組合加入とは関係がない。

したがって、会社の行為は、いかなる不当労働行為にも該当しない。

5 組合員の労働条件の改善等に係る①平成17年11月12日、②同年12月22日、③同18年1月12日の団交において、会社の対応が不誠実であったといえるか。

(1) 11.12団交について

ア 申立人の主張

団交に入る前に前任弁護士は、組合 X 6 書記長（以下「X 6 書記長」とい

う。) に対し、住民票の提示を求め、Y 1 社長が事前に指名した者以外の組合側の出席を問題にした。

この団交において、会社は、①記録のためのビデオ撮影を拒否し、②残業代の要求に対し、「勝手に残っている」などと答えて、まともに交渉せず、③ノルマ未達成に課せられる罰金の給料天引きなどの組合からの指摘も無視し、④挙げ句は、いきなり「横領していた」としてX 2 組合員、X 4 組合員及びX 5 組合員に懲戒解雇を口頭で通告した。なお、団交場所では、暴力団員風の男性2名が組合側の様子をうかがっていた。

このため、結局、組合は、何ら交渉らしいことができず、次の団交も拒否された。

以上のとおり、会社の団交態度が不誠実であったことは疑いがない。

イ 被申立人の主張

過去に組合が多数で会社に押しかけてきたことがあったので、収容人数及び実質的な話合いの観点より、団交出席者に制限をかけたことには正当な理由がある。

団交において、会社はビデオ撮影に応じる義務はなく、応じなければ、団交を行えないというものでもない。

また、組合の「ノルマが未達成ならば罰として給料が天引きされる」という指摘自体が誤りである上、この話は、すぐに別の話題へと移ったので、対応する間がなかった。

さらに、組合は、労使紛争の全面解決を求めており、組合からの未払時間外賃金の請求に対して、会社が不正行為による被害を考慮することは必須である。現に、X 2 組合員、X 4 組合員及びX 5 組合員の不正行為は懲戒解雇事由に該当するから、前任弁護士が団交において、仮に雇用関係が存続しているなら、懲戒免職にしますと通告するのは、正当な理由がある。

なお、組合が主張する暴力団員風の男性については、前任弁護士の顧客であり、事実誤認に基づく主張である。

通常の労働組合であれば、組合員の不正行為に対し厳正な態度を示すものである。しかし、組合は不正行為が団交の議題のひとつであるにもかかわらず、一顧だにしない態度をとり続けていた。会社は、このような組合のあり方に疑問を抱かざるを得なかったため、団交に引き続き応じても解決にいたるのか疑問に思い、次の団交の約束まではしなかったのであり、正当な理由がある。

以上のとおり、会社の団交態度が不誠実であったことはない。

(2) 12.22団交について

ア 申立人の主張

組合は、12.22団交に先立って会社と行った事前協議において、会社の前任弁護士と交代した弁護士（以下「後任弁護士」という。）に経過説明を行い、平成17年12月17日には、未払賃金など提示していた要求内容をまとめ、交渉に必要な事実証明書類の持参なども要請した総括要求書（以下「12.17総括要求書」という。）を会社に通知し、回答を要請していた。

それにもかかわらず、会社の後任弁護士は、12.22団交において、賃金の明細書や退職したとする証明を持参することもなく、組合の要求に具体的に回答せず、その理由として、組合員が「横領」をしていたと主張し、交渉を妨害した。

また、Y1社長はこの交渉に出席せず、後任弁護士に任せっきりであった。

以上のとおり、会社の団交態度が不誠実であったことは疑いがない。

イ 被申立人の主張

賃金の明細書等は、一度は渡しており、再交付する義務のない賃金の明細書等の交付がないという形式的なことのみが直ちに会社の不誠実さを示すものではないことはいうまでもない。

また、会社は、組合員から具体的な事情を聞き、実態を把握した上で、組合に具体的な反論及び説明をするという詰めが必要だったのであり、12.17総括要求書への回答がないとしても、合意達成の可能性を模索していたのであるから、誠実さに欠けるものではない。

会社は、組合との十分な協議が必要と考え、また円満な解決が可能か全面对決を要するののかの見極めも行いながら団交に応じていたのであり、12.22団交等における組合の主張に対して、1.12団交において、「御連絡」と題する書面で回答した。これは、会社が12.22団交に誠実に対応したことの証左である。

組合員の不正行為の指摘については、組合の要求がもっぱら金銭的なものである以上、組合員の行為により会社が被った損害について言及することは、当然許されると考えられるべきである。そして、会社は、不正行為を指摘するだけでなく、組合の要求について耳を傾け、実質的な問題について話し合っているのであるから、不正行為を団交回避のために利用しているのではなく、誠実な交渉の一環であることは明らかである。

なお、後任弁護士は、会社より当該団交についての権限を委ねられており、何ら問題となるものではない。また、Y1社長が出席しないことは事前に組合へ伝えていた。

以上のとおり、会社の団交態度が不誠実であったことはない。

(3) 1.12団交について

ア 申立人の主張

後任弁護士は、1.12団交に先立って、組合からの要求に対して具体的な金額を回答すると約束していたにもかかわらず、1.12団交において、「事業場外労働であり、時間外労働は発生していない」などと主張して、ゼロ回答を行ってきた。

会社は、同団交で、またもや組合員の不正行為を持ち出し、Y1社長は出席しなかった。

以上のとおり、会社の団交態度が不誠実であったことは疑いがない。

イ 被申立人の主張

後任弁護士は、組合に対して、1.12団交に先立ち、有額の回答をするなどと約束していない。組合の主張は事実誤認に基づくものである。

また、組合員の不正行為の指摘及びY1社長の欠席についての主張は、上記(2)の被申立人の主張のとおりである。

なお、この交渉以降も平成18年6月13日及び同年10月20日に団交が開催され、その他必要に応じ、会社は、組合と話し合いを行っている。

以上のとおり、何ら会社には不誠実な点はない。

6 会社は、社員が申立人組合に加入するのを妨害するため、別組合を結成させたかどうか。

(1) 申立人の主張

組合を排除したいと考えていたY1社長が、平成17年11月20日、各営業所のトップクラスの社員を指名して、D 労組を結成させ、その後、社員全員を加入させた。そして、結成が終わった後には、D 労組の執行委員長、副執行委員長及び書記長の三役がY1社長から出された金銭で飲食に行っている。

以上のとおり、Y1社長が介入してD 労組を結成し、社員が組合へ自主的に加入することを妨害したのは明白である。

(2) 被申立人の主張

D 労組は、組合の活動に不安を覚えた社員により自主的に結成された組織であり、Y1社長は、社員らに社外労組のような労働組合もあることを紹介しただけである。

会社を守るため社員をまとめていきたい意向を示したのは、会社ではなく、あくまで社員のY2（以下「Y2社員」という。）である。そして、D 労組は、Y2社員の意向に賛同したものが結成したのであって、Y1社長が結成に中心的役割を果たしたのではない。

よって、会社には何ら組合に対する支配介入行為は存在しない。

7 会社は、組合への社員の自主的な加入を妨害するため、組合員に威圧を与える書面

や組合を誹謗中傷した書面を社内で回覧し、組合活動を批判し、会社の対応に協力する旨記載した書面に署名させたかどうか。

(1) 申立人の主張

会社は、暴力団との付き合いを誇示した社内報やY1社長の直筆で「 B はタカリ集団」と記載された組合を誹謗中傷する社内文書を回覧した。また会社は、社員に対して、「組合に連絡するな」といって組合への加入を妨害するとともに、「徹底して戦ってください」という組合への敵対文書に強制署名させた。

これらの会社の行為は、会社が組合の要求実現のためのビラまきや抗議行動などを嫌悪したからにはほかならず、不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

社内文書のうち挨拶状は、何ら組合について触れておらず、単に挨拶状の文面を社員に学んでほしいとの趣旨で回覧したものであり、内容において組合の組織・運営にいかなる影響を及ぼすものではない。また、社内文書の1通における「組合の名を借りたタカリ集団」との文言は、確かにいささか不穏当である。しかしながら、Y1社長としては、組合を嫌悪する意図で記載したものではない。すなわち、組合が組合員の不正行為については、一顧だにしない態度をとるため、会社は、通常の労働組合とは違うという印象を持ち、組合が個々の社員に不正な働きかけを行ってきた場合の対応先を社員に知らせるため、「一円の示談金も支払わず裁判所と警察の力で!」と記載したものであり、組合の自主性を損なうことを意図したものではない。よって、これらの社内文書は、組合が自主的に判断して行動すべきいわゆる組合の内部運営に対する支配介入とは到底いえるものではない。

また、「徹底して戦ってください」と記載された文書については、Y2社員が他の社員に呼びかけ、Y1社長とは無関係に作成されたものであり、強制的な要素は一切ない。しかも、組合員以外の者がY1社長及び前任弁護士に対して、差し出したものであり、組合員に対するものではない。

以上のおり、会社は、組合の組織・運営にいかなる影響も及ぼしておらず、支配介入に当たる余地はない。

第4 争点に対する判断

1 争点 (X2組合員に対する懲戒解雇が不当労働行為に当たるのか。) 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 平成11年1月6日、X2組合員は、会社に正社員として採用された。同人の主な職務内容は、置き薬を配置した顧客を定期的に訪問し、顧客が使用した薬の料金を徴収するとともに、その使用分を補充することであった。(甲23、乙15)

イ 平成17年5月18日、X2組合員は、会社と委託社員契約を結び、委託契約社員

となった。(乙9)

ウ 平成17年8月8日、X2組合員は、組合に加入した。(甲1)

エ 平成17年8月9日、組合は、会社に対して、X2組合員が同月8日に組合へ加入したこと及び同人の労働条件の改善等に係る団交を申し入れることを記載した「団体交渉申し入れ書」と題する文書を封筒に入れて書留内容証明郵便で送付した。なお、同封筒には、組合名が印刷されており、X2組合員についての記載はなかった。

また同月9日、組合と同人は連名で、同人に係る同年8月11日から同年10月3日までの年次有給休暇届(以下「年休届」という。)を上記と同様の封筒に入れ、書留内容証明郵便で会社あてに送付した。

これに対し、会社は、これらの封筒が到達したとき、組合名に心当たりがなく、組合に電話をしてもつながらなかったため、留守番電話にメッセージを吹き込んだ上で、開封することなく、その受取を拒否した。(甲1、甲25、甲42、乙14、証人 Y1)

オ 平成17年8月10日、X2組合員は、会社が契約するガソリンスタンドに会社の営業用車両を置いたまま帰社せず、その後、会社は同人との連絡が取れなくなった。(乙15、証人 Y1)

カ 平成17年8月12日、会社は、X2組合員が2名の顧客に関して、実際には販売していない商品を販売したとする報告(以下「商品販売に係る虚偽報告」という。)をしていたことを把握した。

同日、会社は、X2組合員に対して委託社員契約の解約通知を送付した。なお、同解約通知には、同人に係る不正行為が発覚した旨記載されていた。

同日、組合は、再度、X2組合員に係る組合加入通知、団交申入書及び年休届をファックスにて送付した。なお、同ファックスの送信記録は、会社の勤務時間外である午後8時37分となっていた。(乙8、乙14、乙15、証人 Y1)

キ 平成17年9月21日、組合は、9.21通告書を会社あてに送付した。9.21通告書には、同月13日に組合と会社がX2組合員の労働問題等について話し合った際に対立した内容として、「会社は X2 に関わる不明金とされる内容を『金品横領』と主張するが、組合は『ノルマ未達成による天引きを避けるために、追い詰められて行った処理』であり、むしろ会社の営業・管理等の制度の問題が主原因であると考え」と記載されるとともに、「組合のささやかな要求」として、① X2組合員の円満退職及び同退職を会社都合とすること、②同人への退職金規定どおりの退職金の支払、③労使双方が指摘している問題については不問とし、円満解決後は何ら債権債務がないことを相互に確認すること、などが記載されてい

た。(甲2)

ク 平成17年10月2日、組合は会社に対し、X2組合員が同月4日から無期限ストライキを行う旨通告した。(甲3)

ケ 平成17年11月12日、前任弁護士の事務所で開催された団交において、組合は、組合員らは、年次有給休暇を取得し、その後はストライキを行っているのに対して、いまだ同人らと会社の間には雇用関係が存在する旨述べたのに対し、前任弁護士は、X2組合員について、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べた。

その後、組合は、「仮に雇用関係がないとしても、在職中にあった未払賃金については支払わなあかん」と述べ、労働基準法をめぐるやり取りがなされた。

なお、X2組合員と会社との「委託契約社員の配置販売請負料金契約書」には、甲をX2組合員、乙を会社として、「②甲は契約社員として乙の業務を遂行するについては乙の就業規則と内規の義務部分を厳守する事と乙の指揮監督に従う事、正社員としての権利部分は一切手に出来ない事を確約する。(以下略)」、「⑤別紙、開拓契約書と乙の就業規則他各契約書に違約又は故意の不始末ある時は即日この契約は解約される。この時は一切の責任は請負者甲にある為、会社乙へ一切の金品の負担を甲は要求する事は出来ない」などと記載されている。また、会社就業規則第95条には、金銭又は商品の取扱いに不明朗な点があったときは、懲戒解雇に処することが記載されている。(甲12、甲33、乙4、乙9)

コ 組合員による商品販売に係る虚偽報告について

(ア) 本件救済申立後の平成18年1月6日、組合と後任弁護士は、会社が不正行為と指摘している点及び組合の要求事項について、話し合いを行った。組合の出席者は、X6書記長、X2組合員及びX3組合員であった。

この場において、後任弁護士は、組合員についての不正行為が散見されると述べたのに対し、X2組合員は「そういう状況に追いやられてしまった」、「陥れられた」などと述べた。(甲36)

(イ) 平成18年4月19日、組合は、会社あてに通告書と題された文書を提出した。同文書には、組合の考え方として、次のような記載があった。

「1. 『新規開拓のノルマを達成すると加給手当等が支払われる制度となっている』と言うのはウソであり、求人票には基本給一本であるのに、入社すると、基本給は少なく多種多様の手当だらけとなっていて、本来基本給であるべきそれらの手当が、各種ノルマを達成しないとカットされる仕組みであり、その点について、社長も労働局の聞き取り調査で『求人票には手当も基本給に一本化して書いている』と認めている。

貴社が指摘するわずかながらの架空の新規開拓は、そのようなノルマ蟻地獄の仕組みによって、本来の基本給である各種手当のカットを防ぐために仕方なく行ったもので、正当防衛といえる。

賃金のカットだけでなく、架空の開拓や商いによる自腹入金や在庫不足の弁済など、むしろ、会社のほうが、著しく搾取している。

さらに、普段から上記のような仕組みによって起こる社員の行為を弱みとして握り、社長の指示で、日常的に始末書を強制し、『損害賠償だ！示談金だ！』と金を巻き上げる行為は、まさしく犯罪である。

2. 置き薬一式（開拓箱）は、営業所の事務長に申告し返納しているので、横領の事実はない。 」

（乙5）

（2）X2組合員に対する懲戒解雇が不当労働行為に当たるのかどうかについて、以下判断する。

上記（1）エ及びカの実事によれば、①平成17年8月9日、組合は、会社に対して、X2組合員が同月8日に組合へ加入したこと及び同人の労働条件の改善等に係る団交を申し入れることを記載した「団体交渉申し入れ書」と題する文書を、X2組合員についての記載がなく組合名が印刷された封筒に入れて書留内容証明郵便で送付したが、会社は、開封することなく、この文書の受取を拒否したこと、②同月12日、会社は、X2組合員に対して、同人の不正行為が発覚した旨記載された委託社員契約の解約通知を送付したこと、③同日、組合は、再度、X2組合員に係る組合加入通知等をファックスにて送付したこと、が認められる。この点、組合は、X2組合員が組合加入等を通知した途端、会社が同人を解雇又は懲戒解雇した旨主張する。

確かに、委託社員契約の解約通知の時期は、組合によるX2組合員の再度の加入通知等と同日に行われていることが認められる。しかしながら、上記（1）エからカまでの事実のとおり、①平成17年8月9日、会社は、X2組合員に係る組合加入通知等の文書が入った封筒を未開封のまま、受取拒否したこと、②同月10日から、会社は、同人と連絡が取れなくなったこと、③組合からの同人に係る組合加入通知等の再度のファックスの送信記録は、同月12日の勤務時間外である午後8時37分となっていること、が認められることからすると、同日、会社がX2組合員に対して委託社員契約の解約通知を送付した時点で、同人の組合加入を認識していたとはいえない。

また、上記（1）オ、カ及びコの実事からすると、平成17年8月10日からX2組合員は、会社が契約するガソリンスタンドに会社の営業用車両を置いたまま、出社せず、同月12日には、同人による在職中の不正行為が発覚したことが認められる。こ

の点、組合は、同人の不正行為について、上記(1)キのとおり、会社によるノルマ未達成による天引きを避けるため追い詰められて行った処理であるとして、会社の営業・管理等の制度の問題である旨主張するが、もとより商品販売に係る虚偽報告という行為は、禁止されるべき行為であり、会社が同人に委託社員契約の解約を通知したことも首肯でき、かかる会社の行為は、組合嫌悪の故になされたものとは認められない。

なお、上記(1)ケのとおり、会社は、11.12団交の場において、同人に対して、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べたことが認められるが、この発言は、組合からの組合員と会社の雇用関係が現在も存続している旨の主張を受けて、仮定の雇用関係を前提に予備的な対応としてなされたにすぎないものと解され、この対応は、「委託契約社員の配置販売請負料金契約書」に、①契約社員も会社就業規則を厳守すること、②就業規則やその他各契約書に違約又は故意の不始末があったときは即日この契約は解約されることが記載されるとともに、会社就業規則には、金銭又は商品の取扱いに不明朗な点があったときは、懲戒解雇に処することが記載されているから、是認されるというべきである。

したがって、会社がX2組合員に係る委託社員契約の解約を通知したこと及び11.12団交の場で同人の懲戒免職について言及したことは、同人が組合に加入するとともに、組合が団交を申し入れたことを理由として行われた不当労働行為とはいえず、この点に係る組合の請求は棄却する。

2 争点 (X3組合員に対する退職扱いが不当労働行為に当たるのか。) 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 平成16年10月20日、X3組合員は、会社に正社員として採用された。同人の主な職務内容は、置き薬を配置した顧客を定期的に訪問し、顧客が使用した薬の料金を徴収するとともに、その使用分を補充することであった。(乙3、乙15)

イ 平成17年9月25日、X3組合員は、郷里の両親の体調不良を理由に退職日を同年10月20日とする退職届を会社芦屋営業所長に提出した。なお、この後、会社芦屋営業所長は、X3組合員の退職届を紛失した。(乙6、乙7、乙15、証人 Y1)

ウ 平成17年10月17日、X3組合員は、Y1社長から慰留を受けた際に、再度、退職の意向を表明した。(乙15、証人 Y1)

エ 平成17年10月19日、X3組合員は、組合に加入した。(甲1-A)

オ 平成17年10月19日、会社芦屋営業所長は、X3組合員に釣銭用として預けていた2万円入りの財布を同人から受け取った。(乙7)

カ 平成17年10月20日、会社芦屋営業所長は、X 3 組合員より同営業所の鍵を受け取った。(乙7)

キ 平成17年10月20日付けの文書により、組合は、会社に対して、X 3 組合員の同月19日付けでの組合加入を通知するとともに、同人ほか組合員の労働条件の改善等に係る団交を申し入れた。また組合と同人は連名で、同日付けで、同人に係る同年10月21日から同年11月4日までの年休届を提出した。(甲1-A、甲25)

ク 平成17年10月27日、会社は、組合あてに、①X 3 組合員が同月17日に会社に退職の意思を表明し、②同月19日に釣銭用の財布を、また、同月20日に営業所の鍵を会社に返却したこと、を指摘した上で、X 3 組合員が遅くとも同月21日以降は会社の社員ではない旨記載した文書を送付した。(甲3-A)

ケ 平成17年11月4日、組合は「ストライキ通告書」と題された文書を会社あてに送付した。同文書には、X 3 組合員が同月5日以降、無期限ストライキに突入する旨記載されていた。(甲25)

コ 平成17年11月12日、前任弁護士の事務所で開催された団交において、会社は、組合に対し、X 3 組合員は同年10月20日付けで退職扱いになっている旨述べた。(甲12、甲33)

サ 後日の調査の結果、会社は、X 3 組合員が2名の顧客から会社は無断で引き上げていた薬箱を会社に返還していないことを把握した。(乙15)

(2) X 3 組合員に対する退職扱いが不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

上記(1)イ、キ及びクの事実によれば、①X 3 組合員は、平成17年9月25日、会社芦屋営業所長あてに退職日を同年10月20日とする退職届を提出したこと、②組合は、平成17年10月20日付けの文書により、会社に対して、X 3 組合員の同月19日付けでの組合加入を通知したこと、③会社は、平成17年10月27日、同人が遅くとも同月21日以降、会社の社員ではない旨記載した文書を送付したこと、が認められる。この点、組合は、X 3 組合員が組合加入等を通知した途端、会社が同人を退職扱いした旨主張する。

確かに、組合によるX 3 組合員の加入通知等は、平成17年10月20日に行われており、会社による同人が社員でない旨の通知は、同月27日に行われていることが認められる。

しかしながら、一方で同人は、上記(1)イ、ウ、オ及びカの事実のとおり、①平成17年9月25日に会社芦屋営業所長に退職届を提出するとともに、同年10月17日にもY 1 社長に対し、再度、退職の意向を表明していること、②同月19日には釣銭用の財布を、同月20日には営業所の鍵を返却していること、が認められ、同人は、組合加入を通知した同月20日より前から既に退職の意思を会社に示し、これに沿った

対応をしていたというべきである。なお、この点、組合は、同人が退職願を引き上げて退職の意思を撤回している旨主張するが、撤回を認めるに足る疎明はない。

このことからすると、会社が同人を退職者として扱ったのは、同人が組合に加入するとともに、団交を申し入れたことが理由ではなく、会社が組合加入前の同人の意思に基づいて行ったものであるといわざるを得ず、不当労働行為には該当しない。

よって、この点に係る組合の請求は棄却する。

3 争点（X 4 組合員に対する退職扱い又は懲戒解雇が不当労働行為に当たるのか。） 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 平成16年4月21日、X 4 組合員は、会社に正社員として採用された。同人の主な職務内容は、置き薬を配置した顧客を定期的に訪問し、顧客が使用した薬の料金を徴収するとともに、その使用分を補充することであった。（乙3、乙15）

イ 平成17年10月27日、X 4 組合員は、会社あてに「私、X 4 は、再三同じ注意と同じ手抜きでこれ以上教育する人に負担をかけないために、正社員を退職し、契約社員と致します」と記載し、受理日を会社に一任した「正社員解約退職願い」を提出した。（乙10）

ウ 平成17年10月31日、X 4 組合員は、組合に加入した。（甲6）

エ 平成17年11月7日、組合は、会社に対して、「団体交渉申し入れ書」と題する文書を書留内容証明郵便で送付し、X 4 組合員の組合加入を通知するとともに、組合員の労働条件の改善等に係る団交を申し入れた。また同日、組合と同人は連名で、同人に係る同年11月8日から同年12月5日までの年休届を書留内容証明郵便で会社あてに送付した。（甲6、甲25）

オ 平成17年11月8日、会社は、X 4 組合員が出勤しなくなったため、得意先に電話をかけたところ、同人による商品販売に係る虚偽報告を把握した。このため、会社は、同日付けでX 4 組合員の「正社員解約退職願い」を受理した。

なお、後日の調査の結果、会社は、上記の商品販売に係る虚偽報告とは別に、同人による複数の架空販売を把握した。（乙15、証人 Y 1 ）

カ 平成17年11月12日、前任弁護士の事務所で開催された11.12団交において、組合は、組合員らは、年次有給休暇を取得し、その後はストライキを行っているのであって、いまだ同人らと会社の間には雇用関係が存在する旨述べたのに対し、前任弁護士は、X 4 組合員について、「雇用関係が仮に存続しているとしても、（中略）この場において懲戒免職を通告します」と述べた。（甲12、33）

なお、会社就業規則第95条には、金銭又は商品の取扱いに不明朗な点があったときは、懲戒解雇に処することが記載されている。（乙4）

キ 平成17年12月5日、組合は「ストライキ通告書」と題された文書を会社あてに送付した。同文書には、X4組合員が同月6日以降、無期限ストライキに突入する旨記載されていた。(甲25)

(2) X4組合員に対する退職扱い又は懲戒解雇が不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

上記(1)イ、エ及びオの事実によれば、①X4組合員は、平成17年10月27日、会社あてに「正社員解約退職願い」を提出したこと、②組合は、同年11月7日、会社に対して、X4組合員の組合加入通知等を書留内容証明郵便で送付したこと、③会社は、同月8日、X4組合員の商品販売に係る虚偽報告を把握したため、「正社員解約退職願い」を受理したこと、が認められる。この点、組合は、X4組合員が組合加入等を通知した途端、会社が同人を退職扱い又は懲戒解雇した旨主張する。

確かに、組合によるX4組合員の加入通知等の送付は、平成17年11月7日に行われており、会社による「正社員解約退職願い」の受理は、同月8日に行われていることが認められる。

しかしながら、一方で同人は、上記(1)イ及びウの事実のとおり、平成17年10月27日、会社あてに「正社員解約退職願い」を提出していることが認められ、同人は、組合へ加入する同月31日以前から既に「正社員を退職」する意思を会社に示していたというべきである。また、同人が契約社員として新たな契約を締結したとの疎明もない。なお、同人の「正社員解約退職願い」について、組合は強制的に書かされたものと主張するが、かかる事実についての疎明はない。

加えて、上記(1)オの事実からすると、会社は、①平成17年11月8日、X4組合員が出勤しなくなったため、得意先に電話をかけたところ、同人による商品販売に係る虚偽報告を把握するとともに、②後日の調査においても、同人による複数の架空販売を把握したことが認められる。この点、組合は、組合員の商品販売に係る虚偽報告について、前記1(1)コのとおり、会社によるノルマの厳しさを理由にこれを正当防衛的要素がある旨主張するが、もとより商品販売に係る虚偽報告という行為は、禁止されるべき行為であり、会社が同人を退職者として扱ったことも首肯でき、かかる会社の行為は、組合嫌悪の故になされたものとは認められない。

なお、上記(1)カのとおり、会社は、11.12団交の場において、同人に対して、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べたことが認められるが、この発言は、組合からの組合員と会社の雇用関係が現在も存続している旨の主張を受けて、仮定の雇用関係を前提に予備的な対応としてなされたにすぎないものと解され、この対応は、会社就業規則に、金銭又は商品の取扱いに不明朗な点があったときは、懲戒解雇に処することが記載されて

いるから、是認されるというべきである。

したがって、会社がX 4 組合員を退職者として扱ったこと及び11. 12 団交の場で同人の懲戒免職について言及したことは、同人が組合に加入するとともに、組合が団交を申し入れたことを理由として行われた不当労働行為とはいえず、この点に係る組合の請求は棄却する。

4 争点 (X 5 組合員に対する退職扱い又は懲戒解雇が不当労働行為に当たるのか。) 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 平成16年4月5日、X 5 組合員は、会社に正社員として採用された。同人の主な職務内容は、置き薬を配置した顧客を定期的に訪問し、顧客が使用した薬の料金を徴収することであった。(乙3、乙15)

イ 平成17年10月27日、X 5 組合員は、会社あてに「私、X 5 は、再三同じ注意と同じ手抜きでこれ以上教育する人に負担をかけないために、正社員を退職し、契約社員と致します」と記載し、受理日を会社に一任した「正社員解約退職願い」を提出した。(甲26)

ウ 平成17年10月31日、X 5 組合員は、組合に加入した。(甲8)

エ 平成17年11月7日、X 5 組合員は、会社あてに、同月10日付けで退職すると記載した「退職届」を提出した。(乙11、乙12)

オ 平成17年11月10日、X 5 組合員は、「本日11/10をもって C から去ります」と記載した書面及び商品のリストを一覧にした上で、「架空の商いのリストです。商品は全てお返しします。黄色のカバンに全てあります。A ドリグロン架空分は全て車内にあります」と記載したメモを会社あてに提出した。同日以降、X 5 組合員は、会社に出勤していない。なお、後日の調査の結果、会社は、上記A ドリグロンの架空販売を確認した。(乙13、乙15、証人 Y 1)

同日、会社は、X 5 組合員から提出されていた上記エ記載の「退職届」を正式に受理した。(乙13、乙15、証人 Y 1)

同日、組合は、会社に対して、X 5 組合員の組合加入通知等を普通郵便にて送付した。また組合と同人は連名で、同日、同人に係る同年11月11日から同年12月8日までの年休届を送付した。(甲8、甲25)

カ 平成17年11月12日、前任弁護士の事務所で開催された11. 12 団交において、組合は、組合員らは、年次有給休暇を取得し、その後はストライキを行っているのであって、いまだ同人らと会社の間には雇用関係が存在する旨述べたのに対し、前任弁護士は、X 5 組合員について、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べた。(甲12、甲33)

なお、会社就業規則第95条には、金銭又は商品の取扱いに不明朗な点があったときは、懲戒解雇に処することが記載されている。(乙4)

キ 平成17年12月5日、組合は「ストライキ通告書」と題された文書を会社あてに送付した。同文書には、X5組合員が同月9日以降、無期限ストライキに突入する旨記載されていた。(甲25)

(2) X5組合員に対する退職扱い又は懲戒解雇が不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

上記(1)イ、エ及びオの事実によれば、①平成17年10月27日、X5組合員は、会社あてに「正社員解約退職願い」を提出したこと、②同年11月7日、同人は、会社あてに、同月10日付けで退職すると記載した「退職届」を提出したこと、③同月10日、X5組合員が架空の商いのリストを会社に提出したこと、④同日、会社は、同人が同月7日に提出していた「退職届」を正式に受理したこと、⑤同月10日、組合は、会社に対して、同人の組合加入等を普通郵便にて送付したこと、が認められる。この点、組合は、X5組合員が組合加入等を通知した途端、会社が同人を退職扱い又は懲戒解雇した旨主張する。

確かに、組合によるX5組合員の加入通知等の送付は、会社による同人からの「退職届」の受理と同日に行われていることが認められる。

しかしながら、一方で同人は、上記(1)エ及びオの事実のとおり、平成17年11月7日、会社あてに「退職届」を提出していることが認められ、同人は、会社に対して、組合加入等を通知する前から既に退職の意思を示していたというべきである。なお、同人の「退職願」ないし「退職届」について、組合は強制的に書かされたものと主張するが、かかる事実についての疎明はない。

加えて、上記(1)オの事実からすると、平成17年11月10日、X5組合員は、「架空の商いのリストです」と記載したメモを会社に提出するとともに、会社も後日、同人による架空販売を確認したことが認められる。この点、組合は、組合員の商品販売に係る虚偽報告について、前記1(1)コのとおり、会社によるノルマの厳しさを理由にこれを正当防衛的要素がある旨主張するが、もとより商品販売に係る虚偽報告という行為は、禁止されるべき行為であり、会社が同人を退職者として扱ったことも首肯でき、かかる会社の行為は、組合嫌悪の故になされたものとは認められない。

なお、上記(1)カのとおり、会社は、11.12団交の場において、同人に対して、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べたことが認められるが、この発言は、組合からの組合員と会社の雇用関係が現在も存続している旨の主張を受けて、仮定の雇用関係を前提に予備的な対

応としてなされたにすぎないものと解され、この対応は、会社就業規則に、金銭又は商品の取扱いに不明朗な点があったときは、懲戒解雇に処することが記載されているから、是認されるというべきである。

したがって、会社がX 5 組合員を退職者として扱ったこと及び11. 12 団交の場で同人の懲戒免職について言及したことは、同人が組合に加入するとともに、組合が団交を申し入れたことを理由として行われた不当労働行為とはいえず、この点に係る組合の請求は棄却する。

5 争点（組合員の労働条件の改善等に係る①平成17年11月12日、②同年12月22日、③同18年1月12日の団交において、会社の対応が不誠実であったといえるか。）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 平成17年8月9日、組合は、会社に対して、X 2 組合員の労働条件改善等を協議事項とする団交を申し入れた。（甲1）

イ 平成17年9月21日、組合は、9. 21 通告書を会社あてに送付した。9. 21 通告書には、同月13日に組合と会社が話し合った際に「双方が対立した内容」が記載されるとともに、「組合のささやかな要求」として、①X 2 組合員の円満退職及び同退職を会社都合とすること、②同人への退職金規定どおりの退職金の支払、③労使双方が指摘している問題については不問とし、円満解決後は何ら債権債務がないことを相互に確認すること、などが記載されていた。（甲2）

ウ 平成17年9月26日、会社は、9. 21 通告書に対し、X 2 組合員は、就業規則上、退職金の支払対象者となり得ない、同人の業務上横領により被った損害を賠償してもらいたい、などと記載した文書を組合あてに送付した。（甲10）

エ 平成17年10月2日及び同月16日、組合は、要求貫徹まで会社と全面对決する旨記載した再通告及び回答書を会社あてに送付した。（甲3、甲4）

オ 平成17年10月20日、組合は、会社に対して、X 3 組合員らの労働条件改善等を協議事項とする団交を申し入れた。（甲1-A）

カ 平成17年11月7日、組合は、会社に11. 7 団交申入書を送付した。同申入書には、①すべての組合員に関する団交に応じること、②同年11月11日までに団交を開催すること、などが記載されていた。（甲6、甲7）

キ 平成17年11月8日、会社は、組合からの11. 7 団交申入書に対して、文書（以下「11. 8 回答書」という。）で回答した。同文書には、交渉場所は前任弁護士の事務所、組合側出席者は執行委員長、X 6 書記長及びX 4 組合員の3名、交渉時間は1時間、と記載されていた。（甲12）

ク 平成17年11月12日、組合と会社は、組合員の労働条件改善等を協議事項とする

11. 12団交を開催した。出席者は、組合は、執行委員長、X 6書記長、2名の執行委員、X 2組合員、X 3組合員、X 4組合員及びX 5組合員の8名、会社はY 1社長及び前任弁護士の名で2名であった。

この団交において、まずY 1社長は、X 6書記長に対して、身分証明書などの提示を求め、前任弁護士は、X 2組合員を団交出席者に指定していない旨述べた。

また会社は、X 3組合員については、「(同年10月)20日に退職で辞めた」と述べた。X 2組合員、X 4組合員及びX 5組合員については、組合が同人らは年次有給休暇を取得し、その後はストライキを行っているのであって、いまだ同人らと会社の間には雇用関係が存在する旨述べたのに対し、会社は、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べた。

その後、組合が未払賃金の支払を求めるなど、会社の労働基準法違反を指摘したのに対し、会社は、社員の残業について、残ってくれと頼んだ覚えはないなどと述べた。

なお、この団交においては、次回交渉期日は決まらなかった。(甲33、乙15)
ケ 平成17年12月17日、組合は12. 22団交を前にして、12. 17総括要求書を会社あてに送付した。同文書には、組合員に対する①未払賃金等の支払、②円満退職又は職場復帰による雇用問題の解決、などの要求項目が記載されていた。また組合は、同文書の送付に際し、組合員が提出したとする「退職願」、各組合員の賃金明細書等を次回団交時に持参するよう求めた。(甲14)

コ 平成17年12月22日、組合と会社は、12. 22団交を開催した。出席者は、組合は、X 6書記長、2名の執行委員、X 2組合員、X 3組合員、X 4組合員及びX 5組合員、会社は後任弁護士を含む2名の弁護士であった。

この団交において、会社は、仮に未払賃金が存在するとしても、社員の不正問題を話し合わなければ、前に進まない、などと述べたのに対し、組合は、請求していた証拠を後任弁護士が持って来なかったことを指摘し、①みなし労働に係る未払賃金要求でゼロ回答なら全面对決である、②社員の不正行為は別問題である、などと述べるとともに、社員の不正行為については、ノルマと労働実態の中で、賃金をカットされないためにやむを得ず、やり繰りしてきただけであると述べた。

また、この団交において、組合と会社は、次回団交期日を同18年1月12日とすることを確認した。(甲34)

サ 平成18年1月12日、組合と会社は、1. 12団交を開催した。出席者は、組合は、X 6書記長、2名の執行委員、X 2組合員、X 3組合員、X 4組合員及びX 5組合員、会社は後任弁護士を含む2名の弁護士であった。

この団交において、会社は、A 4判で29頁の同月11日付けの「御連絡」と題する文書（以下「1.11文書」という。）を組合に手渡した。その上で、会社は、①基本的な見解として、事業場外労働によるみなし労働が適用されるので、支払うべき割増賃金は原則として存しないこと、②事業場外労働などについての労使協定及びその考え方、③各種手当や退職金の支払、④営業社員のノルマ及び不正行為、⑤解決のための提案、などについて説明し、未払賃金の問題と社員の不正行為を切り離して議論できないと述べたのに対し、組合は、社員の不正行為は別問題であると述べるとともに、具体的な解決金の提示を求めた。（甲35、乙3）

シ 平成18年1月21日、会社は、組合に対して、「御連絡」と題する文書（以下「1.21文書」という。）を送付した。同文書には、解決金として会社が40万円を支払うことなどが記載されていた。（乙1）

ス 平成18年1月31日、組合は、1.21文書に対する回答書を会社あてに送付した。同回答書には、組合員6名に対する解決金として、520万円の支払を求めることなどが記載されていた。（甲17）

セ 平成18年2月7日、会社は、上記シ記載の組合からの回答を受けて、解決金の支払は200万円が限度である旨記載した「御連絡」と題する文書（以下「2.7文書」という。）を組合あてに送付した。（甲19）

(2) 組合員の労働条件の改善等に係る団交において、会社の対応が不誠実であったといえるかについて、以下判断する。

ア 11.12団交について

組合は、会社側が、①X 6書記長に対し、住民票の提示を求めるとともに、Y 1社長が指名した者以外の出席を問題にしたこと、②ビデオ撮影を拒否したこと、③残業代の要求に対して、まともに答えず、組合からの指摘も無視し、挙げ句はいきなり横領していたとしてX 2組合員、X 4組合員及びX 5組合員に懲戒解雇を通告したこと、などが不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

まず、団交に先立つ会社の対応についてみると、上記(1)キ及びクの実事のとおり、会社は、11.12団交の出席者として、執行委員長、X 6書記長及びX 4組合員の3名を組合に対して指定し、当該団交の場においても、X 6書記長に対して、身分証明書などの提示を求めるとともに、X 2組合員の出席を問題視する発言をしたことが認められ、会社の対応に若干の問題があったことは否めないものの、実際の団交は、X 6書記長が身分証明書などを提示することなく、X 2組合員も含めた8名が出席して開催されているのであるから、この点の会社の対応が直ちに不誠実とまではいえない。

次に、組合は、団交を記録するためのビデオ撮影を拒否されたことを不誠実と

主張するが、ビデオ撮影をする特段の必要性は認められないから、この点の会社の対応も不誠実とはいえない。

また、組合は、会社が残業代などの要求に対して、まともに答えず、組合員3名に懲戒解雇を通告するなど、交渉らしいことができなかったと主張する。確かに、上記(1)クのとおり、会社が社員の残業について、残ってくれと頼んだ覚えはないなどと述べたことは、それだけでは、十分な説明とはいえない。

しかしながら、前記1(1)カ、3(1)オ及び4(1)オのとおり、X2組合員、X4組合員及びX5組合員は、会社に対して商品販売に係る虚偽報告をしたり、架空販売を行っていたものであるところ、このことは、残業手当の未払やノルマ体制の有無、さらには雇用問題の解決と密接に関係しているとみられるのであるから、会社が組合員の不正行為の解明とその処理を提案することも、不当ということとはできない。そして、上記(1)クのとおり、会社は、同人らに対して、「雇用関係が仮に存続しているとしても、(中略)この場において懲戒免職を通告します」と述べたことが認められるが、この発言は、組合からの組合員と会社の雇用関係が現在も存続している旨の主張を受けて、仮定の雇用関係を前提に予備的な対応としてなされたにすぎないものと解され、是認されるというべきである。よって、結果的に交渉に時間を要し、残業代等に関する交渉が進展しなかったからといって、会社による組合員の不正行為の指摘や懲戒免職についての言及が組合要求事項に係る団交を回避するために不当に行われたものとまでいうことはできない。

さらに、組合は、当該団交において、次回の団交期日が決まらなかった旨主張するが、翌月には、12.22団交が開催されているのであって、このことをもって直ちに会社の対応が不誠実とまでいうことはできない。

なお、組合は、団交会場で暴力団員風の男性が様子をうかがっていた旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

イ 12.22団交について

組合は、①12.17総括要求書を通知し、回答を要請していたにもかかわらず、後任弁護士が交渉中も具体的に回答せず、その理由として「横領」を持ち出し、交渉を妨害したこと、②組合が持参するよう求めていた賃金の明細書等を12.22団交に持参しなかったこと、さらに③Y1社長が出席しなかったこと、などが不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

上記(1)コの事実によれば、12.22団交において、会社は、仮に未払賃金が存在するとしても、社員の不正問題を話し合わなければ、前に進まない、などと述べたのに対し、組合は、後任弁護士が請求していた証拠を持って来なかったこと

を指摘し、①みなし労働に係る未払賃金要求でゼロ回答なら全面対決である、②社員の不正行為は別問題である、などと述べたことが認められるが、上記ア判断のとおり、会社が組合員の不正行為の解明とその処理を提案することは、不当ということとはできない。また、当該交渉が進展しなかったのは、社員の不正行為の取扱いに係る組合と会社の見解が一致しなかったことが原因なのであって、会社が組合の求める賃金の明細書等を持参しなかったからといって、直ちに会社の対応が不誠実であったとまでいうことはできない。さらに、会社は、組合と次回団交期日を確認することによって、引き続き、組合との合意可能性を模索する態度を示しているともいえるのであるから、会社の対応が不誠実であるとはいえない。

なお、組合は、Y1社長が当該団交に出席しなかったことが不誠実であると主張するが、団交は労使ともに第三者に委任することが可能であるところ、会社と組合には第三者への交渉委任を禁止する合意が存在するなどといった特段の事情は認められないから、この点の組合の主張には理由がない。

ウ 1.12団交について

組合は、会社が1.12団交において回答すると約束していた組合からの要求に対する具体的な金額を回答せず、ゼロ回答を行い、また同団交でも、組合員の不正行為を持ち出し、Y1社長は出席しなかった旨主張するので、以下検討する。

上記(1)サの事実によれば、会社は、1.11文書を組合に手渡した上で、①基本的な見解として、事業場外労働によるみなし労働が適用されるので、支払うべき割増賃金は原則として存しないこと、②事業場外労働などについての労使協定及びその考え方、③各種手当や退職金の支払、④営業社員のノルマ及び不正行為、⑤解決のための提案、などについて説明し、未払賃金の問題と社員の不正行為を切り離して議論できないと述べたのに対し、組合は、社員の不正行為は別問題であると述べるとともに、具体的な解決金の提示を求めたことが認められる。

これらのことからすると、会社は、組合からの未払賃金及び雇用に係る要求に対して、1.11文書により会社の見解を伝えるとともに、1.12団交においても、それを補足した説明を行っていると思われる。また、上記ア判断のとおり、会社が組合員の不正行為の解明とその処理を提案することは、不当ということとはできない。

さらに、上記(1)シからセまでの事実によれば、会社が組合からの解決金の提示の求めに応じて、後日、1.21文書により40万円の解決金の支払を提示したところ、組合が520万円の支払を求めてきたため、再度、会社は、2.7文書により200万円の解決金の支払を組合に提示したことが認められ、会社は、紛争解決に向けた姿勢を示しているというべきである。

したがって、これらの会社の対応が不誠実であるとはいえない。

なお、組合は、Y 1 社長が当該団交に出席しなかったことが不誠実であると主張するが、上記イ判断のとおり、組合の主張には理由がない。

エ 結論

以上のことを総合すると、会社は、組合の要求に応じて、組合員の処遇に係る団交を重ねるとともに、文書を手渡すことによって、会社の見解を具体的に説明しており、さらに、組合の要求を受けて解決案も提示しているのであって、組合員による不正行為を切り離すことを前提に議論を進めたいと考える組合と意見が一致せず、最終的な結論を得ることができなかったからといって、会社の団交態度が不誠実であったとまでいうことはできない。

よって、この点に係る組合の請求は棄却する。

6 争点（会社は、社員が申立人組合に加入するのを妨害するため、別組合を結成させたかどうか。）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 平成17年11月20日、Y 2 社員を含む社員 6 名が社外労組の組合員と会合を行った。この会合において、会社社員からの、社長は社外労組に加盟するよう言っているのかとの問いかけに対し、社外労組の組合員は「平たく言うと、そのとおりです」と答えた。また、社外労組の組合員は「あくまでもここには、みなさんがこのままじゃ会社はまずいねということで、自主的に相談に行こかということで、ここに 6 人の方がおみえになったということにさせていただきたいんです」と述べた。さらには、社員の「組合に行く人をなくすために、立ち上げてるということですよね」という質問に対して、社外労組の組合員は「そうですよ」と回答した。
(甲32)

そして、この会合の最後に Y 2 社員は、「とりあえずやってみよう」と呼びかけた。(乙16)

同会合の後、Y 2 社員を含む社員 3 名が食事に行ったが、その費用は Y 1 社長が負担し、この内の 1 名が D 労組の執行委員長に就任した。(証人 Y 2)

イ 平成17年11月20日、Y 2 社員の呼びかけにより、社外労組を上部団体とする D 労組が結成された。(甲37)

(2) 会社は、社員が申立人組合に加入するのを妨害するため、別組合を結成させたかどうかについて、以下判断する。

会社は、D 労組は組合の活動に不安を覚えた社員により自主的に結成された組織であり、Y 1 社長は、社員らに社外労組のような労働組合もあることを紹介

ただけであると主張する。

確かに、上記(1)アのとおり、Y2社員が「とりあえずやってみよう」と呼びかけたことが認められ、D 労組は、社員の意に反して強制的に結成されたものではないとみることができる。

しかしながら、上記(1)アの事実によれば、社員と社外労組の組合員との会合において、会社社員からの、社長が社外労組に加盟するよう言っているのかとの問いかけに対し、社外労組の組合員は「平たく言うと、そのとおりです」と答えるとともに、「あくまでもここには、みなさんがこのままじゃ会社はまずいねということで、自主的に相談に行かかということ、ここに6人の方がおみえになったということにさせていただきたいんです」と述べていることが認められ、さらに、同会合終了後の社員3名による食事に係る費用は、Y1社長が負担していたことが認められることから、会社におけるD 労組の結成には、Y1社長の意図が大きく働いていたといわざるを得ない。

また、上記(1)アの事実のとおり、同会合では、社員の「組合に行く人をなくすために、立ち上げてるということですよ」との質問に対して、社外労組の組合員は「そうですよ」と回答したことが認められるとともに、同会合は、X2組合員らが組合に加入した後、最初に開催された11.12団交とほぼ同時期に行われていることから、会社は、社員の組合加入を抑制し、もって組合の弱体化を図るため、社外労組に支援を求めて、新たな労働組合の結成に関与したものといえ、かかる会社の行為は、支配介入行為といわざるを得ず、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。

7 争点（会社は、組合への社員の自主的な加入を妨害するため、組合員に威圧を与える書面や組合を誹謗中傷した書面を社内で回覧し、組合活動を批判し、会社の対応に協力する旨記載した書面に署名させたかどうか。）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 平成17年9月20日頃、Y1社長は、日常的な社内回覧文書の一環として、同人あてに届いた暴力団員からの挨拶状と会社の取引先である製薬会社役員及び事業本部長からの就任挨拶状の写しに「社員学、社会学として文面学習されたし」などと手書きで記載した文書をファックスで各営業所に送信し、社員に回覧させた。
(甲20、証人 Y1)

イ 平成17年10月頃、会社長居営業所の社員8名が署名文書をY1社長及び前任弁護士あてに提出した。Y1社長あての文書には以下のような記載があった。

「この度芦屋営業所に在籍していたX2、X3が B に加入した事によりピラまきや15人～20人位で拡声器で来たことにより気持ちよく働いている

社員又気持ちよく御利用して頂いているお客様に対して不快感を与える行動で
あります

私達長居営業所一同は B に対して怒っております。徹底して戦っ
て下さい

私達は協力を致します。 」

(甲21、証人 Y2)

ウ 平成17年11月頃、Y1社長は、大阪府住吉警察署の警察官の名刺の写しを社員
に回覧させた。同書面の余白には以下のような記載があった。

「 C ○○営業所○○ですが

B の件でと言えば対応してくれます

組合の名借りたタカリ集団と思ひ社員全員心をひとつにして一円の示談金も
支払わず裁判所と警察の力で！ 」

(甲20)

(2) 会社は、社員の組合への自主的な加入を妨害するため、組合員に威圧を与える書
面や組合を誹謗中傷した書面を社内で回覧し、組合活動を批判し、会社の対応に協
力する旨記載した書面に署名させたかどうかについて、以下判断する。

ア 上記(1)アの事実によれば、平成17年9月20日頃、会社は、暴力団員からの挨
拶状を社員に回覧したことが認められる。この点、会社は、挨拶状の文面を社員
に学んでほしいとの趣旨で回覧したものであり、内容において組合の組織・運営
にいかなる影響を及ぼすものではないと主張する。

しかしながら、日常的な社内回覧文書の一環とはいえ、一般的に、暴力団は反
社会的な団体であると認知されているところ、会社が暴力団員からの挨拶状を社
員に回覧すること自体、不穏当である上、Y1社長と暴力団との繋がりを誇示す
る行為ともいえ、社員に心理的動揺を与えるものである。

さらに、前記1(1)エ、カ及びキの事実のとおり、同挨拶状の回覧が、組合か
ら会社に①X2組合員の加入通知、②8.9団交申入書、③9.21通告書、などが送
付され、労使関係の対立の構図が顕在化した時期になされたこと及び後記イの判
断を考慮すれば、同挨拶状の回覧は、組合員に威圧を感じさせ、組合活動を萎縮
させるとともに、非組合員にも威圧を感じさせ、組合への加入を牽制することを
企図して行われたものと思料され、組合加入を妨害するものといわざるを得ない。

イ また、上記(1)ウの事実によれば、平成17年11月頃、会社が社員に回覧した警
察官の名刺の写しの余白には、「組合の名借りたタカリ集団」との記載があるこ
とが認められる。この点、会社は、組合を嫌悪する意図で記載したのではない
旨主張する。

しかしながら、同写しの社員への回覧は、前記5(1)イからキまでの事実のとおり、組合と会社の意見が対立し、組合が労働条件の改善や未払時間外賃金の支払を協議事項として団交の開催を要求していた時期とほぼ同時期になされており、会社と公権力との繋がりを誇示するとともに、組合をタカリ集団と評することによって、組合の活動を誹謗中傷するものであり、組合員や他の社員らに不信感を与えることは容易に推認できる。

ウ 次に、上記(1)イの事実によれば、平成17年10月頃、会社長居営業所の社員8名が組合を非難し、会社が徹底的に戦うことに協力する旨記載された文書に署名したことが認められる。この点、組合は、同文書への署名が会社により強制されたものであった旨主張する。

しかしながら、署名が会社により強制されたものであったとする具体的な事実の疎明はなく、組合の主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、会社は、暴力団員からの挨拶状や組合を「組合の名借りたタカリ集団」と記載した書面を社員に回覧することによって、組合を誹謗中傷し、組合員を威圧するとともに、他の社員の組合加入を妨害したといえ、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

8 救済方法

組合は、支配介入の禁止を求めるが、主文1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19年7月17日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印