



## 命 令 書

大阪市西区

申立人 X  
代表者 執行委員長 A

大阪府岸和田市

被申立人 Y  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成18年(不)第32号事件について、当委員会は、平成19年7月11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 について、申立人から平成18年1月13日付け及び同年4月28日付けで申入れのあった団体交渉に応じなければならない。
- 2 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、貴組合から平成18年1月13日付け及び同年4月28日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第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。

- 3 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 誠実団体交渉応諾
- 2 組合員へのいじめを指示ないし助長することによる支配介入の禁止
- 3 謝罪文の掲示

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人から申入れのあった団体交渉に応じないこと、及び被申立人の従業員が組合員に対していじめを行ったこと、が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、肩書地に本社を置き、一般廃棄物（塵芥・し尿）の収集、運搬等の業務を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約30名である。

（甲1）

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 X

J 分会（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）本件申立てに至る経緯

ア C 、 D 及び E （以下、各人を組合に加入する前を含めてそれぞれ「C 分会員」、「D 分会員」及び「E 分会員」といい、この3名を併せて「C 分会員ら3名」という。）は、会社に対して、円満退社との取扱いを受けた旨の記載を含む「念書」と題する書面を、C 分会員は平成17年1月31日付けで、D 分会員及び E 分会員は同年2月4日付けでそれぞれ提出した。

（甲2、甲31、証人 E 、証人 F ）

イ 平成17年5月16日、組合等は会社に対し、C 分会員ら3名が組合に加入し、分会が結成されたことを通知するとともに、C 分会員ら3名の雇用継続等を求めて団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という。）を申し入れた。

(甲4、甲30、証人 G )

ウ 組合と会社は、平成17年6月30日付けの協定書及び覚書(以下、これらの協定書及び覚書を併せて「本件協定書等」という。)を締結した。これにより、

D 分会員は会社を退職し、C 分会員及び E 分会員は、平成17年7月20日頃から、会社の業務について。

(甲10、甲24、甲30、証人 G 、証人 F )

エ 平成17年8月3日から同年12月27日までの間に、組合と会社間で C 分会員及び E 分会員の賃金等労働条件を議題とした団交が下記の日程で開催された。

①平成17年8月3日(第1回団交)

②同年9月7日(第2回団交)

③同年10月20日(第3回団交)

④同年11月21日(第4回団交)

⑤同月28日(第5回団交)

⑥同年12月13日(第6回団交)

⑦同月27日(第7回団交)

(甲30、証人 G )

オ 平成18年1月13日、組合は会社あてに「意見書」と題する書面を送付し、会社が C 分会員及び E 分会員に関して、労働契約書、身元保証書及び誓約書(以下、これら書面を「労働契約書等」という。)を提出するよう求める提案をしたことに関する団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「1.13申入れ」という。)

(甲18、甲30、証人 G )

カ 平成18年4月28日、組合は、会社に対して組合と分会連名の「2006年春闘要求書」と題する同日付けの文書を手交し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「4.28申入れ」といい、1.13申入れと4.28申入れを併せて「本件団交申入れ」という。)

なお、会社は、本件審問終結に至るまで、本件団交申入れに応じていない。

(甲19、甲30、証人 G )

### 第3 争 点

1 会社が本件団交申入れに応じなかったことは団交拒否に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、C 分会員ら3名に対して、同分会員らの真意に反して「念書」を徴収し、形式的には自己都合退職としたが、実質的には解雇した。その後、組合と会社間で本件協定書等が締結され、解雇を撤回し、職場復帰後の労働条件を決定するに

つき、組合との協議・同意に基づくこと等を会社は承認したものである。

しかし、会社は第6回団交から態度を急変させ、本件協定書等により解決済みの解雇の原因とされた業務上横領問題を持ち出すなどするとともに、C分会員及び

E分会員に対して、労働契約書等の様式を手渡し、署名押印を求めてきた。この点に関して、組合は団交において、労働契約書は必要ないと考えるが、どうしても必要であるというのであれば、双方で調整すればどうかと回答し、さらに、1.13申入れのとおり、この件を議題とする団交を申し入れた。

しかるに、組合からの要請にもかかわらず、団交が開催されなかったため、組合は平成18年度の賃上げ・一時金要求をも議題として含む4.28申入れを行ったところ、会社は、賃上げ・一時金は既に別の労働組合との間で妥結しているので協議しても同様の内容となること、及び労働契約の締結ができていないことを理由として、団交を拒否した。

賃上げ・一時金要求に対し、別の労働組合と既に妥結していることが団交拒否の正当理由にならないことは明らかである。また、会社とC分会員及びE分会員との間には途切れなく雇用関係が続いているのだから、労働契約の締結ができていないことが団交拒否の正当理由にならないこともまた明らかである。

なお、E分会員は平成18年5月末日をもって退職したが、C分会員は現在も在職しているのであるから、C分会員が休職中であることをもって、団交拒否の正当理由とすることもできない。

よって、会社が本件団交申入れに応じないことは、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) 被申立人の主張

C分会員ら3名は、業務上横領を認めて退職したのであるから、C分会員とE分会員が復職するに当たっては、組合自身も試用期間の必要性を認めており、実質上の再雇用になることは明らかであって、最終的に1か月間は試用期間とし、その後、労働契約書等の提出により意思確認をした上で正社員とすることになっていた。

そして、平成17年8月からC分会員とE分会員の賃金等労働条件について7回の団交を経て、同年12月27日に賃金等労働条件について一応の妥結をした。ところが、団交妥結によりC分会員とE分会員は正社員として正式に働くことになったにもかかわらず、正社員となる条件である労働契約書等を提出しなかった。

会社は、4.28申入れに対して、労働契約書等の提出が先である旨の回答をした。これは、労働契約書等の提出が正社員となる条件、前提であって、今後の団交にお

いても両分会員が試用期間中であるか、正社員であるかを明確にする必要があったからである。しかし、両分会員はこれに応じなかったため、団交が開催されなかったのにすぎない。

さらに、平成18年4月から5月にかけて、両分会員は年次有給休暇を集中的に取得した上、同年5月下旬には両分会員から退職の意思表示があった。結局、E分会員は退職し、C分会員は休職扱いとなったが、同人の復職が可能かどうか不明の状態となった。したがって、C分会員が復職できると仮定しての団交は、交渉の前提条件に欠けるといわざるを得ない。

よって、会社が本件団交申入れに応じないことには正当な理由があり不当労働行為に当たらない。

## 2 会社従業員の分会員に対する発言は支配介入に当たるか。

### (1) 申立人の主張

E分会員は、職場復帰後に、し尿収集業務でペアにされた会社従業員H(以下「H従業員」という。)から、「会社に納得してないんやったら辞めろ。」、「会社に来るな。」、「わしはすぐにキレるんや、キレたらメチャメチャする。」、「組合辞めるか会社辞めるか二つに一つ。」、「休んだらいいのに。」等言われ、繰り返し言葉による執拗ないじめを受けた。E分会員は経済的理由に加え、このいじめにより、精神的に追い込まれたことと家族に迷惑がかかることを恐れて会社を退職した。

H従業員は会社専務であるF(以下「F専務」という。)を後ろ盾にするような発言を行っていたこと、団交直後にはいじめがきつくなっていること、及び組合と会社の交渉内容をH従業員がよく知っていたことからすると、このいじめは会社の指示に基づいたものである。また、仮に会社がH従業員に対して、指示を行わなかったとしても、いじめの中止を要求したにもかかわらず、その後もいじめが継続していたことからすると、会社はH従業員に対して注意をせず放置していたのであるから、会社はいじめを容認していたというべきで、H従業員の行為は会社の意思を体現したものと解される。

よって、E分会員に対するいじめは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張

会社は、組合活動を妨害したこともなく、妨害する意図もない。

第4回団交において、組合からE分会員に対するいじめが行われている旨の指摘があったが、会社から同組合員にいじめの有無を確認したところ、「ないです。言いたいことがあれば自分で言います。」との返答であった。また、F専務

や他の従業員から事情を聞いたが、いじめがあった事実は確認されなかった。

E 分会員は、平成18年5月31日に退職しているが、実際にいじめがあったのであれば、団交議題となったり、組合から会社あての文書にて抗議等があるはずであるが、組合は上記の第4回団交で申し入れたのみで終わっていることからみても、いじめの事実がなかったことは明らかである。

さらに、「いじめがあった」というだけでは足りないのであり、それが会社の指示によるものとみるべき理由もなく、また、会社が組合脱退等を指示した事実もない。

なお、C 分会員も同じ分会員であるならば、当然、いじめの対象になるはずであるが、同分会員は対象になっていない。

よって、E 分会員に対するいじめなどはなく、仮にあったとしてもそれはE 分会員の個人の問題であり、支配介入には当たらない。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が本件団交申入れに応じなかったことは団交拒否に当たるか。）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 本件協定書等締結までの経緯

(ア) 会社は、C 分会員ら3名に対して、業務上横領に当たる行為があったとして、会社あての「念書」と題する書面に署名、押印の上で提出するよう求め、C 分会員は平成17年1月31日付けで、D 分会員及び E 分会員は同年2月4日付けでこれに応じた。

なお、上記の「念書」と題する書面には、会社から指摘を受けた行為は、業務上横領に該当する行為であったが、会社の恩情により円満退社との取扱いを受けた旨の記載があった。

(甲2、甲31、証人 E 、証人 F )

(イ) C 分会員ら3名は、平成17年5月12日付けで、組合に加入した。

(甲3、証人 G 、証人 E )

(ウ) 平成17年5月16日以降、組合は会社に対し、C 分会員ら3名の雇用継続等を求めて団交を申し入れたが、会社は同分会員ら3名は既に退職しており従業員としての地位を有していないことを理由に団交に応じないと回答したため、同年6月6日、組合は団交の早期開催を求めて、大阪府労働委員会に対してあつせん申請を行った。

一方、同日、会社はC 分会員ら3名を被告として、従業員地位不存在確認請求事件を大阪地方裁判所に提訴した。

(甲4、甲5、甲6、甲7、甲8、甲9、甲30、証人 G )

(エ) 組合と会社間において、平成17年6月30日付けで締結された本件協定書等は、①会社は、組合員の身分・賃金・労働条件等の変更について、組合と事前に誠意をもって協議し、組合と会社の同意をもって決定する、② C 分会員ら3名の解雇を撤回する、③会社は、C 分会員ら3名の解雇に伴う実損分を回復する、④組合と会社は D 分会員の定年に伴う退職に同意する、④組合、会社及び C 分会員ら3名は、第三者機関への提訴・告発を取り下げる、等の条項を含んでいた。

なお、平成17年7月15日、会社は従業員地位不存在確認請求事件訴訟を、同月19日、組合はあっせん申請を、それぞれ取り下げた。

(甲10、甲11、甲24、甲30、乙3、証人 G 、証人 F )

イ 本件協定書等締結以降第7回団交までの経緯

(ア) 平成17年8月3日開催の第1回団交において、会社は C 分会員及び E 分会員を新規採用という位置づけで3か月間の試用期間を設けることを求めたが、組合は、会社は解雇撤回を認めてこれら分会員は復職したのだから、試用期間は必要ないと述べた。

(甲30、証人 G )

(イ) 平成17年8月9日、組合は会社に対して文書を送付し、組合は C 分会員及び E 分会員の賃金について、日給月給制度ではなく月給制を適用し、月給を手取り賃金で278,017円とすること等を提案する一方、労使関係の円満な構築のために同分会員らについて同年7月21日からの1か月間を試用期間とすることを認めると返答した。

(甲12、乙1、証人 G )

(ウ) 平成17年10月20日開催の第3回団交において、会社は再度、C 分会員及び E 分会員について3か月間の試用期間を設けることを求めたが、組合は同意しなかった。

(甲30)

(エ) 平成17年12月13日開催の第6回団交において、会社は、C 分会員及び E 分会員は過去に業務上横領を認めて自主的に退職した旨発言した。これに対し組合は、同分会員らの行為は、慣習として行われており、会社はこれを退職に追い込む口実にしたのであって、本件協定書等の締結によりこの問題は解決している旨反論した。

また、会社は、C 分会員及び E 分会員について、職場復帰に際して、労働契約書等を提出するよう求める提案をし、一方、組合は会社に対し、C

分会員及び E 分会員の賃金等に関する組合の提案を検討するよう求めた。

(甲16、甲28、甲30、証人 G )

(オ) 平成17年12月16日、会社は組合に対して、同日付け文書をファクシミリで送付し、C 分会員及び E 分会員の賃金等に関して、①賃金は、日給月給制とし、1日あたり7,000円の基本給に各種手当を加算した額とすること、②平成17年度年末一時金については、本採用から1年を経過していないので本来は支給できないが、今回は5万円を支払うこと、③試用期間は1か月間とすること等を回答した。

(甲14、甲30)

(カ) 平成17年12月21日、会社は組合に対して、同日付け文書をファクシミリで送付し、C 分会員及び E 分会員が正式雇用となった場合、同人らの賃金を会社の提案した方式により1か月間に25日皆勤した場合で試算すると、C 分会員の手取り賃金は208,100円、E 分会員の手取り賃金は209,490円となることを通知した。

(甲15、甲30)

(キ) 平成17年12月27日開催の第7回団交において、組合は、C 分会員及び

E 分会員の1か月分の賃金の手取り額について、同18年3月分までは、同17年12月21日に会社が提案した額とすることに同意した。なお、会社は、C 分会員及び E 分会員について、職場復帰に際して、労働契約書等を提出するべきであると再度、主張したが、これに対して組合は、労働契約書等の提出の必要はないと考えるが、どうしても必要と会社が主張するのであれば、調整すればどうかと返答した。

(甲17、甲30、証人 G 、証人 F )

ウ 本件団交申入れに関する経緯

(ア) 平成18年1月13日、組合は会社に対して、第6回団交において会社がC 分会員及び E 分会員について、労働契約書等の提出を提案したことについて回答するとして、「意見書」と題する書面を送付し、労働契約書等の提出についての組合の考えを通知するとともに、労働契約書等の提出問題を議題とする団交を申し入れた(1.13申入れ)。なお、この書面は、同月14日、会社に配達された。

(甲18、甲30、証人 G 、証人 F )

(イ) 平成18年4月28日、組合は、会社に対して組合と分会連名の「2006年春闘要求書」と題する同日付けの文書を手交し、団交を申し入れた。なお、この文書には議題として、平成18年度賃上げ、同年度一時金及び継続審議事項の早期解



決が挙げられていた（4.28申入れ）。

（甲19、甲30）

（ウ）会社は、組合等に対して「2006年春闘要求書（回答）」と題する平成18年5月2日付けの文書（以下「5.2回答書」という。）を送付し、①平成18年度賃上げ及び同年度一時金については、会社従業員で構成されている別の労働組合と交渉し妥結しているの、分会との協議についても同様の内容になる旨、②継続審議事項については、正式な雇用契約の締結が先になると思われ、組合側の対応待ちになっている旨回答した。

（甲20、甲30、証人 G ）

（エ）平成18年5月8日、組合は会社に再度、団交を申し入れた。同月11日、会社は、組合に対して C 分会員及び E 分会員との雇用契約の締結ができていないので団交には応じない旨回答した。

（甲21、甲30、証人 G ）

（オ）平成18年5月19日、組合は、会社あての同日付けの通知書を送付し、5.2回答書の内容に関して、①平成18年度賃上げ及び同年度一時金について、別の労働組合と先行して妥結した内容を交渉もしていない組合に強制している、② C分会員及び E 分会員と会社間には既に雇用契約が成立しているにもかかわらず、あたかも雇用契約が存在していないような主張をしている、と反論し、会社回答は本件協定書等を見捨てたもので不当労働行為に該当すると主張するとともに、1週間以内に団交に応じるよう求めた。しかし、会社はこの文書に対して回答しなかった。なお、前提事実に記載のとおり、会社は、本件審問終結に至るまで、本件団交申入れに応じていない。

（甲21、甲30）

エ 平成18年5月26日頃、 C 分会員は腰痛を理由に、休職扱いとなった。また、 E 分会員は同月31日付けで会社を退職した。

（甲29、甲31、証人 E 、証人 F ）

（2）会社が本件団交申入れに応じなかったことが団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 会社は、本件団交申入れに応じなかった理由として、労働契約書等の提出がなかったことを挙げる。

そこで、 C 分会員及び E 分会員の雇用についてみると、前提事実及び上記(1)アの事実からすると、同分会員らは円満退社との取扱いを受けた旨の記載を含む「念書」を会社に提出しているが、その後、組合は C 分会員ら3名の雇用継続を議題とする団交を会社に申し入れるなどし、結果的に C 分会員ら3

名の解雇を撤回することを含む本件協定書等が組合と会社間で締結されたことが認められる。

そうすると、組合が、C 分会員及び E 分会員の雇用は同分会員らが会社に「念書」を提出する以前から継続しているとして、新たに労働契約書等を提出する必要はないとの立場をとるのは不合理であるとはいえない。

イ さらに、上記(1)イの事実からすると、組合と会社間の第1回団交から第7回団交において、組合が会社の提案どおりに分会員らの労働契約書等の提出に同意したと認めるに足る疎明はない。

確かに、①平成17年8月9日、組合が分会員らに関して1か月間の試用期間を認める旨返答したこと、②同年12月27日開催の第7回団交において、会社が正式雇用後の賃金額として提案した額に組合が同意したこと、がそれぞれ認められる。しかし、上記①に関しては、会社が分会員らを新規採用と位置づけ、3か月間の試用期間を設けると主張したのに対して、組合が一定の譲歩を示したと解するべきであって、上記②に関しても、賃金の額に同意したものにすぎず、いずれも、組合が労働契約書等の提出も含めて同意したとは認められない。

かえって、上記の第7回団交において、組合は、労働契約書等の提出の必要はないと考えるが、どうしても必要と会社が主張するのであれば、調整すればどうかと返答していることが認められる。さらに、上記(1)ウ(ア)記載の1.13申入れの内容からみても、組合は、会社からの労働契約書等の提出提案に対して、これを議題とする団交を申し入れたと解される。したがって、組合が労働契約書等の提出が労使間の未解決問題であるとして、協議を求めていることは明らかである。

ウ 以上のとおりであるから、会社は一方的に労働契約書等の提出が協議を始める条件であるとしているにすぎず、組合がこれに同意していたとは認められないのであるから、C 分会員及び E 分会員の労働契約書等の提出がないことを本件団交申入れに応じない正当な理由とすることはできない。

エ なお、5.2回答書には会社は別の労働組合と交渉し妥結しているの、分会との協議についても同様の内容になる旨の記載があるが、複数の労働組合が併存している場合には、いずれの労働組合との関係においても誠実に団交を行うことが義務付けられるというべきであって、別の労働組合と妥結していることが、組合との団交に応じない正当な理由にはなり得ない。

オ また、上記(1)エの事実からすると、C 分会員は休職扱いになり、E 分会員は会社を退職したが、これらはいずれも会社が本件団交申入れに応じられない旨回答した後のことであり、事後の事情の変更にすぎない。また、休職中であつたとしても、会社の従業員の地位を有していることには変わりはなく、会社

は、依然として、従業員としての地位を含む労働条件に関する団交に応じる義務があるというべきである。

カ 以上のとおりであるから、会社は正当な理由なく本件団交申入れに応じなかったことは明らかで、かかる行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（会社従業員の分会員に対す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 E 分会員の会社業務への復帰に当たって、同分会員は H 従業員とともにバキュームカーによるし尿収集を行うことになった。その際、H 従業員がバキュームカーを運転し、E 分会員はホースをひっぱり、し尿を収集する作業を担当した。なお、H 従業員は、会社入社前から F 専務の知人であって、平成17年2月から同18年8月まで、会社従業員として勤務した。

（甲31、乙2、証人 E ）

イ 平成17年11月21日開催の第4回団交において、組合は H 従業員から E 分会員に対するいじめが行われている旨発言したことがあった。

（甲30、乙3、証人 G 、証人 F ）

ウ 平成17年12月13日開催の第6回団交において、組合は組合潰しの報復的で陰湿ないじめが社内で常態化しているとして、会社に見解を尋ねたことがあった。

（甲28、甲30、乙3、証人 F ）

（2）会社従業員の分会員に対する発言は支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 上記（1）イ及びウの事実からすると、E 分会員と H 従業員の間で何らかのトラブルがあったことは否定できない。

イ しかし、トラブルの原因が H 従業員の何らかの不適切な言動にあったとしても、直ちにそれが、E 分会員が組合員であることに関連したものとは認められない。また、H 従業員は会社の役員等ではなく、E 分会員とともに作業を行う従業員にすぎず、組合がいじめに当たると指摘している H 従業員の言動が、会社の指示に基づき、職務上の地位を利用したものであると認めるに足る疎明はない。したがって、H 従業員が入社前からの F 専務の知人であったことを考慮したとしても、H 従業員の言動は、会社の意思を体現したものとは認められない。

ウ さらに、もう1名の分会員である C 分会員に対していじめに当たる行為がなされたとする疎明はなく、当時、組合が会社に対して、E 分会員に対するいじめがあるとして文書で抗議をしたとする事実の疎明もない。

エ 以上のことを総合的に勘案すると、H 従業員の E 分会員に対する発言

により、会社が支配介入に当たる行為を行ったと認めることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

### 3 救済方法

- (1) 本件団交に関しては、組合員のうち、本件審問終結時において会社従業員であるのは、C 分会員のみであるから、主文1のとおり命じるのが相当であると考ええる。
- (2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文2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30日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印