

写

命 令 書

大阪市北区

申立人 B
代表者 委員長 X 1

大阪市中心区

被申立人 C
代表者 代表取締役 Y 1

東京都千代田区

被申立人 D
代表者 代表執行役 Z 1

上記当事者間の平成20年(不)第6号及び同年(不)第46号併合事件について、当委員会は、平成21年1月28日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘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 C は、申立人から平成20年2月12日付けでなされた団体交渉申入れのうち、組合員の不当解雇撤回及び原職復帰並びに不払い残業代を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人 C 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
委員長 X 1 様

C
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合から平成20年2月12日付けで申入れのあった組合員の不当解雇撤回

及び原職復帰並びに不払い残業代を議題とする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 被申立人 C に対するその他の申立ては、棄却する。
- 4 被申立人 D に対する申立ては、却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人らによる団体交渉応諾
- 2 被申立人 C による組合活動妨害の禁止
- 3 被申立人 D による組合の権利の侵害及び労働委員会における審理の妨害の禁止
- 4 被申立人 C による上記1及び2に係る謝罪文の手交
- 5 被申立人 D による上記1に係る謝罪文の手交及び上記3に係る謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人 C が、①組合員の不当解雇撤回及び原職復帰等を議題とする申立人の団体交渉の申入れについて、進展する見込みがないとして応じなかったこと、②申立人に対し被申立人 D に対する団体交渉の申入れを中止するよう求めたこと、被申立人 D が、①組合員の不当解雇撤回及び原職復帰等を議題とする団体交渉の申入れに対し、何ら回答しなかったこと、②申立人の不当労働行為救済申立てに関連して当委員会の調査期日において相当でない発言をするなどの行為を行ったこと、がそれぞれ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「 C 」という。）は、肩書地に本社を置き、工業用ミシンを含む縫製機器の輸出入を主たる事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30名である。

（甲17）

イ 被申立人 D （以下「 D 」という。）は、肩書地に本社を置き、各種電気機械器具及び産業用機械器具の製造・販売を主たる事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103,000名である。

ウ 申立人 B (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として外国人語学講師らで組織される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560名である。

(2) C と D の関係

本件申立時、C と D は、以下の関係にある。

ア D は、C の発行済株式総数の10%を保有している。

(当事者 Y 1)

イ D は、昭和52年11月ごろから D の従業員を C の非常勤取締役として派遣していた。しかし、平成18年9月29日に就任した取締役1名は同19年11月27日付けで退任し、本件申立時、D は従業員を C の取締役として派遣していない。

(甲16、甲30)

ウ D は、C を D 製の縫製機器等の海外向け輸出代理店の一つに指定し、C との間で D 製の縫製機器等の海外への供給を行うための包括契約を締結している。

(甲16)

エ C は、D から、工業用ミシン等、販売する商品の一部を仕入れている。

(当事者 Y 1)

(3) 組合員の解雇及び団体交渉等の経緯

ア 平成18年3月13日、X 2 (以下、組合加入前も含めて「X 2 組合員」という。)は、C に入社した。

(乙2)

イ 平成19年3月、X 2 組合員は、組合に加入した。

(証人 X 2)

ウ 平成19年6月25日、C は、X 2 組合員が「職務に怠慢な者で改善の見込みのない者」などの就業規則上の解雇事由に該当するとして、X 2 組合員を同日付けで解雇した。

(甲1)

エ 平成19年6月29日、組合は C に対し、X 2 組合員に対する不当解雇撤回及び原職復帰等を求める要求書(以下「6.29要求書」という。)を提出した。

(甲2)

オ 平成19年7月23日及び同年10月30日、組合は C に対し、X 2 組合員に対する不当解雇撤回及び原職復帰等を議題とする団体交渉(以下、団体交渉を「団

交」という。)を申し入れた(以下、それぞれ「7.23団交申入れ」、「10.30団交申入れ」という。)

(甲4、甲6)

カ 6.29要求書の提出以降、平成20年2月25日付けの平成20年(不)第6号不当労働行為救済申立て(以下「20-6申立て」という。)までに、会社と組合との間でX2組合員に対する不当解雇撤回及び原職復帰を主な議題として、以下のとおり、折衝及び団交が開催された。

- ① 平成19年7月20日の折衝(以下「7.20折衝」という。)
- ② 平成19年8月3日の折衝(以下「8.3折衝」という。)
- ③ 平成19年11月13日の団交(以下「11.13団交」という。)

(証人 X2、当事者 Y1)

キ 11.13団交以降、組合は C に対し、X2組合員に対する不当解雇撤回及び原職復帰等を議題とする団交を以下のとおり書面で申し入れた。

- ① 平成20年1月4日付けの団交申入れ(以下「1.4団交申入れ」という。)
- ② 平成20年1月15日付けの団交申入れ(以下「1.15団交申入れ」という。)
- ③ 平成20年2月12日付けの団交申入れ(以下「2.12団交申入れ」という。)

(甲12、甲14、甲26)

ク 前記キ①から③の団交申入れに対して、C は組合に対し、それぞれ以下の①から③のとおり拒否する旨の回答を書面で行った。

- ① 平成20年1月15日付けの回答書(以下「1.15回答書」という。)
- ② 平成20年1月22日付けの回答書(以下「1.22回答書」という。)
- ③ 平成20年2月15日付けの回答書(以下「2.15回答書」という。)

(甲13、甲15、甲27)

ケ 平成20年1月28日以降、組合は D に対し、X2組合員に対する不当解雇撤回及び原職復帰等を議題とする団交を以下のとおり書面で申し入れたが、D はいずれの申入れに対しても回答しなかった。

- ① 平成20年1月28日付けの団交申入れ(以下「1.28 D 団交申入れ」という。)
- ② 平成20年2月12日付けの団交申入れ(以下「2.12 D 団交申入れ」という。)

(甲19、甲23)

コ C は、組合に送付した2.15回答書に、「 D は C の親会社ではありませんので、団体交渉の当事者でないことより、 D に対する団体交渉の申入は不当な嫌がらせ行為というべきものですので、

直ちにお止めください。」と記載した。

(甲27)

(4) 20-6申立て以後の D の行為

ア 平成20年2月25日、組合は、当委員会に対し、① C 及び D は誠実に団交に応じること、② C は組合の正当な組合活動を妨害しないこと等を求めて、20-6申立てを行った。

イ 平成20年4月21日、当委員会において開催された20-6申立ての第2回調査において、D 代理人弁護士（以下「D 代理人」という。）は、組合の20-6申立ては不当である旨述べた。

(証人 X 2)

ウ 平成20年4月24日、組合は、D に対し、20-6事件の第2回調査期日における、D 代理人の発言の撤回と謝罪を行うよう求める旨記載した抗議文を送付した。

(甲33)

エ 平成20年5月12日、D は、当委員会に対し、組合は審査手続におけるD の正当な権利行使を妨害するような行為をしてはならない、との勧告を求める、審査の実効確保の措置勧告の申立てを行った。

(甲34)

オ 平成20年6月11日、当委員会は、前記エの申立てに対し、勧告を行わないと決定し、翌日、組合、D 及び C にその旨通知した。

カ 平成20年6月16日、組合は、D に対し、前記オの当委員会の決定を受けて、今後は当委員会での審理を妨害せず、適法な審理に応じることが組合に確約することなどを申入れ事項とした「申入書及び質問状」と題した書面を送付した。

(甲35)

キ 平成20年6月26日、D 代理人は、当委員会に対し、組合が、直接、D に D 代理人の発言等の撤回や謝罪を求める等することのないよう、適切な措置ないし対応を取るよう求める要望書を提出した。

また、同日、D 代理人は、組合に対し、上記の要望書を添付して、直接、D に対し、一切の連絡を取ることを差し控えるよう記載した申入書を送付した。

(甲36、甲37)

ク 平成20年7月14日、組合は当委員会に対し、組合が20-6申立てを行ったことに関連して、D が組合を威迫したり、組合の D への接触を忌避するなど、組合の権利を侵害したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7

条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済と審理の妨害をしないこと等を求めて、当委員会に対し、平成20年(不)第46号不当労働行為救済申立て(以下「20-46申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 C が2.12団交申入れに応じなかったことに、正当な理由はあるか。

(1) 申立人の主張

C がX2組合員を解雇する旨通告したことから、組合とCとの間で、「X2組合員の不当解雇撤回、並びに原職復帰について」及び「Cの各種違法行為、法令違反について」を議題として2回の折衝が行われ、その後、「X2組合員に対する不払い残業代について」も議題に加えて、1回の団交が開催された。しかし、Cは、その後の上記3点を議題とする組合からの2.12団交申入れに対して2.15回答書において団交を拒否する旨回答した。

Cは2.15回答書において、従前と議題が変わりなく既に繰り返し回答しているため団交に応じられないとしているが、Cは団交において、組合の要求に対し、「解雇は有効だ」、「X2氏の職場復帰は考えられない」、「解決金の支払で解決したい」と自己の主張を繰り返すのみで、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な書類を提示したりするなどしなかった。また、X2組合員に対する不払い残業代について、団交では支払うと発言しながら、後日、応じられないと回答した。このように、Cの交渉態度は、2回の折衝、1回のみ団交を問わず一貫して不誠実であったから、Cが一定期間誠実に団交に応じたとはいえず、Cは2.15回答書において、「団交の行き詰まり」を理由として、団交を拒否することはできない。

また、Cは、団交事項については、別途司法的解決に委ねられたため、団交に応じる必要はない旨主張するが、団交事項が司法的解決に委ねられたことは、団交拒否の正当な理由とはならない。

(2) 被申立人 C の主張

2.12団交申入れにおける議題とされた3点の事項については、公式・非公式の3回の話し合いを持っており、いずれの議題についても、平行線をたどり、行き詰った状態となっているか、団交とは別途に解決しているか、別の紛争解決機関によって解決を図るべき手続が取られている。

まず、議題「X2組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰について」に関しては、CがX2組合員の解雇理由を説明するも、組合は「そのような解雇は無効である」という見解のもと、「X2組合員の解雇撤回、原職復帰」を要求する一方、Cは、「X2組合員の解雇は有効であり、解決金の支払で解決したい」

との回答であったため、両者の話し合いは常に平行線であって行き詰っていた。

C は、組合からの解決金の額の間合せに対し、200万円を提示したものの、組合は「それでは少ない」としたため、C が組合の希望する金額を尋ねても、会社が組合の納得する金額まで提示してくるべきであるとの返事のみで、解決の糸口を見い出すことはできず、解決金についての交渉も行き詰っていた。そこで、C はやむを得ず解雇が有効である旨の訴えを提起したのであって、X2組合員本人も解雇が無効である旨の反訴を提起した。

次に、議題「C の各種違法行為、法令違反について」に関しては、組合が労働基準監督署に対し、労働基準法（以下「労基法」という。）違反の申立てを行い、C が是正勧告に従って是正措置をとったことから、既に行った交渉においても議題にならなかった。

さらに、議題「X2組合員に対する不払い残業代について」に関しては、それまでの交渉で話し合われた内容であるため、これ以上の団交を重ねても意味がなく、しかも、会社が勤務実態が認められなければ支払えない旨回答したところ、組合が団交を要求している最中にX2組合員が自ら裁判所に対し時間外労働手当の支払いを請求する訴えを提起したものであり、X2組合員自らが団交による解決よりも法的解決を望んでいたものである。

よって、組合が要求しているいずれの団交事項についても、C が、組合の2.12団交申入れに応じられない旨回答したことには正当な理由がある。

2 C が組合に D に対する団交申入れを止めるよう求めたのは、組合に対する支配介入といえるか。

(1) 申立人の主張

C は、組合に対して2.15回答書において、D に対する団交申入れは不当な嫌がらせ行為であるから止めるよう記載し、組合による D に対する団交申入れという、正当な組合活動を妨害した。そもそも C は D の「使用者性」を判断する立場になく、団交申入れは組合が自主的に判断するものである。したがって、かかる C の行為は、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人 C の主張

D は、C の親会社等ではなく、単なる取引先にすぎない。それにもかかわらず、組合が、C の従業員の解雇問題について、D へ団交の申入れをすることは、D に嫌がらせをして C に圧力をかけてもらって交渉を有利に進めようという意図がうかがえるので、C は、2.15回答書において、D は C の親会社ではなく、かつ D が派遣していた役員は既に退任されているものであり、D に対する団交の申入れは、不当な威圧行為であるから

止めるよう申し入れたものである。

また、C は、組合の正当な組合活動を妨害したことは一切ない。

- 3 D は、組合員の労組法上の使用者といえるか。また、使用者といえる場合、
- ① D が2.12 D 団交申入れに応じなかったことに正当な理由はあるか、
 - ②組合の不当労働行為救済申立てに関連する、D の当委員会における調査の際の発言などの一連の行為は、組合に対する支配介入といえるか。

(1) 申立人の主張

ア D は、C の従業員である組合員の労組法上の使用者である。

D は、① C を関連会社とし、輸出代理店に指定していること、② C に出資していること、③ C に対し、昭和52年から平成19年までの長きにわたり継続して役員を派遣していたこと、④ D 製縫製機器及び部品が C の売上の過半を占めていること等から、C の企業存立に多大な影響を与える地位にあり、また、労働条件について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあることは明白である。

イ D は、上記のとおり組合員の労組法上の使用者であるから、組合の2.12 団交申入れに応諾する義務があり、D が2.12 団交申入れに対し、一切返事をしなかったことは、団交拒否に当たる。

また、D が20-6申立て後に行った、調査期日における D 代理人の発言や、審査の実効確保の措置勧告申立て等の一連の行為は、社会通念上相当な範囲を逸脱しており、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人 D の主張

ア D は、C の従業員であるX2組合員の労組法上の使用者に当たらない。

まず、X2組合員は C に雇用されていたものであるから、D は労働契約上の雇用主ではない。

また、D は、C を D 製縫製機器等の海外向けの輸出代理店に指定した上、C との間で D 製縫製機器等の海外への供給に関する包括契約を締結する等、C との間取引上の関係を有しており、このような関係の維持・強化のために C の株式を保有し、D の従業員1名を非常勤取締役として派遣していたものであるが、このような取引上の関係を越えて、D が C の雇用関係に係る諸問題に関与することは全くなかった。

さらに、組合は、D との取引が C の売上の過半を占めていると主張するが、C の総仕入額のうち、D からの仕入額が占める割合は10%程

度にすぎない。また、D は C の発行済株式総数の10%を保有しているにすぎず、C は D の関連会社ではない。

このように、組合の主張する事実は、D が C の一取引先であったことや一株主であったことの域を出ないものであり、団交事項たる X 2 組合員の雇用について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとの根拠とはなり得ない。

イ D は、上記のとおり X 2 組合員の労組法上の使用者に当たらないので、D が団交を拒否したとして組合が行った20-6申立ては、「使用者」ではない者に対する申立てであるから、却下されるべきである。

ウ また、20-6申立ての審査手続における D 代理人の発言や対応は、訴訟活動として許された行為及び事件の進行あるいは組合の対応に対する当然許された意見表明にすぎず、組合に対する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 (C が2.12団交申入れに応じなかったことに、正当な理由はあるか。) 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19年6月26日、C は同月25日付けで X 2 組合員を解雇すると記載した同日付けの解雇通知書(以下「6.25解雇通知書」という。)を同組合員に手交した。6.25解雇通知書には、解雇理由として以下のとおり記載されていた。

「就業規則第25条(3)『職務に怠慢な者で改善の見込みのない者』、同条(4)『勤務成績不良な者、または経営効率の向上に非協力的な者』及び同条(7)『その他各号に準ずるやむをえない事由(業務命令に従わない)のある時』」

(甲1、甲2)

イ 平成19年6月29日、組合は C に対し、6.25解雇通知書には具体的理由の記述がなく、また、C が、X 2 組合員の解雇処分の根拠とした C の就業規則は、労基法第90条の就業規則作成に関する従業員代表を選出せず、かつその意見添付がない点が労基法違反であり、処分の根拠となり得ないとして、① X 2 組合員の解雇撤回及び原職復帰、②すべての法違反をやめること、③法違反を謝罪し、責任を明白にすること、を要求することなどを記載した6.29要求書を提出した。

6.29要求書には、平成19年6月25日、C の会議室において、C 代表取締役 Y 1 (以下「C 社長」という。)が X 2 組合員に対し、X 2 組合員との価値観の違いを理由として解雇通告を行った旨記載されていた。

(甲2)

ウ 平成19年7月11日、C 代理人弁護士（以下「C 代理人」という。）は、組合に対し、「X2 と C の件」と題した書面をファクシミリにて送信した。当該書面には、C は、X2 組合員の解雇問題を話合いで解決できるならば、その方向での解決を望んでいるが、解雇撤回・復職の方向での解決には応じられない旨、及び当事者間で話合いの機会を持ちたいと考えている旨記載されていた。

（甲3）

エ 平成19年7月20日、大阪弁護士会館において、組合委員長 X1 （以下「X1 委員長」という。）とX2 組合員、C 代理人が出席し、7.20折衝が行われた。

この折衝において、組合が C 代理人にX2 組合員の解雇理由について尋ねたところ、C 代理人は、就業規則に決められた範囲内でしか仕事をしないのが解雇理由である旨述べ、さらに組合がX2 組合員の解雇撤回、原職復帰を求めたところ、C 代理人は、解雇撤回及び原職復帰はあり得ない旨、及び金銭解決には応じるが、その金額は給与の3か月分程度を考えている旨述べた。これに対し、X1 委員長は、話にならない旨述べた。

（甲31、乙2、証人 X2 、当事者 Y1 ）

オ 平成19年7月23日、組合は、7.20折衝において、C 代理人が真摯に交渉に臨む姿勢を示さなかったとして、①X2 組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰について、② C の各種違法行為、法令違反について、を議題として7.23団交申入れを行った。同団交申入れで、組合は C 社長の出席を求め、会場を C 社内としていた。

この申入れに対し、C 社長は、社内での団交には応じられないとして、組合事務所での話合いを提案したため、組合は、C に対し、話合いを組合事務所で非公式で行う旨伝えた。

（甲4、証人 X2 ）

カ 平成19年8月3日、組合事務所において、X1 委員長とX2 組合員、C 社長及び C 代理人が出席し、8.3折衝が行われた。

この折衝において、組合は C 社長に対し、X2 組合員の6.25解雇通知書には、具体的な解雇理由が記載されていないため、解雇は無効である旨述べ、解雇理由の説明を求めた上、X2 組合員の解雇撤回及び原職復帰を要求した。C 社長は、X2 組合員は集団で働くことが不得手である旨、解雇は有効であり、原職復帰はあり得ない旨、金銭解決には応じる旨述べ、組合に解決金の額を提示するよう求めたが、組合は、組合から金額を提示することはない旨返答した。

また、C 代理人は組合に対し、解雇無効の裁判を提起してはどうかなどと述べたが、組合は裁判以外の方法で要求を実現する旨述べた。

(甲31、乙2、証人 X2、当事者 Y1)

キ 平成19年8月10日、C は、組合に対し、①X2組合員の解雇問題の件について、解決金として200万円を提示する、②今回の解決金額の提示が最終案である旨記載した通知書(以下「8.10通知書」という。)をファクシミリにて送信した。

(甲5)

ク 平成19年10月30日、組合は、C に対し、8.10通知書記載の会社回答は容認できないとして、①X2組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰について、②C の各種違法行為、法令違反について、③X2組合員に対する不払い残業代について、を議題とする団交を申し入れた。また、組合は、6.25解雇通知書に解雇理由として記載されているC 就業規則各条項に係る、具体的理由を記載した解雇理由証明書を団交時に組合に交付するよう要求した。

(甲6、甲31、証人 X2)

ケ 平成19年11月13日、C と組合は、組合事務所において11.13団交を行った。出席者はX1委員長、X2組合員、C 社長及びC 代理人であった。

同団交において、組合がC に対し、10.30団交申入れで要求していた解雇理由証明書を交付するよう求めたところ、代理人弁護士は、書類の作成が間に合わなかったため、後日交付する旨述べた。

また、組合が、X2組合員の解雇撤回及び原職復帰を要求したところ、C は、解雇は有効である、原職復帰はあり得ない、金銭解決には応じる旨述べ、組合の要求する金額を示すよう求めた。これに対し、組合が、組合から金額を言う必要はない旨、再度、解雇撤回及び原職復帰を要求する旨述べたところ、C は、裁判を行ってどうかなどと述べた。

また、C 社長は「例えばX2君がもしもうちの会社に戻っても、この状態だったら周りの人間の関係もありますし、勤めることが大変でしょう」などと述べた。

さらに、組合が、X2組合員の時間外手当の要求をしたところ、C 社長は、時間外手当の請求根拠を示すよう述べるとともに、請求根拠が分かれば支払う旨述べた。

なお、組合は、X2組合員の解雇及び同人に対する時間外手当の不払いは法令違反である旨述べた。

(甲31、乙2、証人 X2、当事者 Y1)

コ 平成19年11月16日、組合は、C に対し、11.13団交において、C がX 2 組合員に対する解雇を撤回し、原職復帰に応じたとして、原職復帰に向けての協議を要求するとともに、同組合員が支払を受けるべき時間外手当の計算を月別に示した上で、時間外の労働賃金を書面（以下「11.16要求書及び請求書」という。）により請求した。

（甲7）

サ 平成19年11月16日、C は、X 2 組合員に対し、解雇理由を書面（以下「11.16解雇理由通知書」という。）により通知した。

11.16解雇理由通知書には、6.25解雇通知書に解雇理由として記載された就業規則の各条項に該当する理由として、①職務に怠慢で協調性がない、②勤務成績が不良であるし、又経営効率の向上に非協力的である、③業務命令違反ははかりしれない、④業務不適格、の見出しでそれぞれに理由が記載されていた。

なお、記載されていた理由は、コミュニケーションが取れない、反抗的な態度を取る、自己中心の事務処理、暴言を吐く、などであった。

（甲8）

シ 平成19年11月29日、C はX 2 組合員に対し、11.16要求書及び請求書に対する回答を書面（以下「11.29通知書」という。）により通知した。11.29通知書には、①話合いの過程で原職復帰の選択肢もあるような発言をしたが、X 2 組合員の解雇は正当であって撤回したことはなく、同組合員の解雇撤回、原職復帰はあり得ないこと、②時間外手当の請求については、C の上司がX 2 組合員に時間外労働を命じた事実はなく、仮に、X 2 組合員の入社・退社の時間が、C の定める始業・終業時間よりも、多少「早い入社」ないし「遅い退社」であったとしても、その間の業務の必要性が認められないから、X 2 組合員の時間外手当の請求には応じられないこと、③ C の最終方針として、時間外手当の請求という問題も含め、X 2 組合員の解雇等に関する問題の解決金として250万円の支払を提示すること、④これ以上団交等の話合いを持ったとしても、事態は全く進展しないと思われるので、今後、話合いによって解決の道を見出すことは不可能と思慮すること、⑤訴訟等におけるしかるべき手段でこれらの紛争を解決したいと考えていること、⑥そのような事態になれば今回の解決金の提示も白紙撤回すること、が記載されていた。

（甲7、甲9）

ス 平成19年12月4日、X 2 組合員は、C に対し、時間外手当の支払を請求する訴え（以下「時間外手当請求訴訟」という。）を大阪簡易裁判所に提起した。

（甲11、証人 X 2 ）

セ 平成19年12月11日、組合は、C に対し、11.16解雇理由通知書には、①X2組合員の解雇の理由と称するものが記載されているが、具体的な記述がなく抽象的な内容であり、解雇に至った合意的理由とは到底いえない、②解雇に至った理由を具体的に示した文書を同月26日までに組合に送付せよ、と記した「回答書・質問状」（以下「12.11回答書・質問状」という。）と題した書面をCに送付した。

同日、組合は、C に対し、C が11.29通知書により、X2組合員の原職復帰容認を翻したとして抗議するとともに、X2組合員の原職復帰及び同人に対する時間外労働賃金の支払を「再要求書」と題した書面により改めて要求した。

（甲10、証人 X2）

ソ 平成19年12月26日、C は、組合に対し、①C はX2組合員の解雇を撤回したことはないこと、②組合との間でX2組合員を原職復帰させる旨の合意をしたことはないこと、③時間外手当の請求については、11.29通知書で回答しているところであるが、その後、X2組合員が時間外手当請求訴訟を提起していることから、当該訴訟において解決したいことを書面（以下「12.26通知書」という。）により通知した。

（甲11）

タ 平成20年1月4日、組合は、C に対し、①C が12.26通知書において、C がX2組合員の解雇撤回及び原職復帰に応じるとした労使合意を一方的に破棄したこと、②12.26通知書には、12.11回答書・質問状において回答を求めた、X2組合員の解雇の具体的な理由が記載されていなかったことに抗議するとともに、①X2組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰について、②C の各種違法行為、法令違反について、③X2組合員に対する不払い残業代について、を議題とする団交を1.4団交申入れにて申し入れた。

（甲12）

チ 平成20年1月15日、C は、組合に対し、1.4団交申入れについて、「『議題』のいずれについても、いままでの団体交渉で話し合われた内容ですので、これ以上の団体交渉を重ねても意味がありませんので団体交渉は拒否します。」と記載した1.15回答書をファクシミリにて送信した。

また、1.15回答書には、①X2組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰の議題については、裁判所において解決したいと考えている旨、②X2組合員に対する不払い残業代の議題については、既にX2組合員が大阪簡易裁判所に賃金等請求事件として、訴訟を提起しているので、その訴訟で解決したいと考えている旨記載されていた。

同日、組合は、C が団交を拒否したとして抗議するとともに、C に対し、1.4団交申入れと同じ議題での団交を再度1.15団交申入れにて申し入れた。

(甲13、甲14)

ツ 平成20年1月22日、C は、組合に対し、「C と X2 氏の件」と題し、1.15団交申入れについては、従前と議題が何ら変わらないため、団交を拒否する旨記載した1.22回答書をファクシミリにて送信した。

(甲15)

テ 平成20年2月12日、組合は、C に対し、1.4団交申入れと同じ議題での団交を再度2.12団交申入れにて申し入れた。

(甲26)

ト 平成20年2月15日、C は、組合に対し、2.12団交申入れについて、「従前の議題とは何ら変わりなく既に繰返し回答しているところですので、団体交渉には応じられない旨回答させていただきます。」と記載した2.15回答書をファクシミリにて送信した。

(甲27)

ナ 平成20年2月25日、組合は、当委員会に対し20-6申立てを行った。

ニ 平成20年3月3日、C は、X2 組合員に対し、雇用関係不存在の確認を請求する訴え（以下「雇用関係不存在確認請求訴訟」という。）を大阪地方裁判所に提起した。その後、X2 組合員は雇用関係存在の確認を請求する反訴を提起した。

(証人 X2)

(2) C が2.12団交申入れに応じなかったことに、正当な理由はあるか、以下判断する。

ア まず、C は、組合が議題として申し入れた3点の事項のうち、「X2 組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰について」、「X2 組合員に対する不払い残業代について」について、2.12団交申入れに応じなかった理由として、2.12団交申入れまでに行った3回の公式・非公式の話し合いにおいて、行き詰まった状態となっていたことを挙げるので、以下検討する。

(ア) 議題「X2 組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰について」に関する C の対応についてみる。

a 前記(1)ア、エ、カ、ケ、サ、セ、ソ認定のとおり、①6.25解雇通知書には、解雇理由として就業規則の該当条項のみ記載されていたこと、②7.20折衝では、C 代理人が、就業規則に決められた範囲内でしか仕事をしないのが解雇理由である旨述べたこと、③8.3折衝では、C 社長がX2 組合

員の解雇理由について、集団で働くことが不得手である旨説明したことが認められるが、CはX2組合員のどのような行為が解雇理由に該当するのか具体的事実の指摘をしていない。さらに、④11.13団交において、会社が解雇理由の説明をしたとの疎明はなく、また、会社は、組合から、あらかじめ同団交当日の交付を求められていた解雇理由証明書の提出を延期し、後日、11.16解雇理由通知書で解雇理由を記載しているものの、具体的事実の指摘はなく、組合から、12.11回答書・質問状により、さらに具体的理由を示した文書を要求されたにもかかわらず、その後の12.26通知書においても回答をしていない。

これらのことからすると、会社は折衝及び団交において、具体的な解雇理由について説明を尽くしたとはいえない。

- b 一方、前記(1)ア、エ、カ、ク、ケ認定のとおり、Cは、①平成19年6月26日、6.25解雇通知書をX2組合員に手交したこと、②11.13団交に先立つ7.20折衝及び8.3折衝において、解雇撤回はあり得ず、金銭解決には応じる旨述べたこと、③8.3折衝においては、解雇無効の裁判を提起してはどうかなどと述べたこと、④11.13団交においては、解雇は有効である、原職復帰はあり得ない、金銭解決には応じる旨述べたこと及び組合が10.30団交申入れで11.13団交時に交付するよう要求した解雇の具体的理由を記載した解雇理由証明書を11.13団交時に交付しなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、Cは、6.25解雇通知書を手交した約3週間後に行われた7.20折衝において、X2組合員の解雇問題に関して真摯に対応することなく、いきなり組合に金銭による問題解決を提案し、8.3折衝においては、組合に対し、金銭による問題解決ができない場合は、解雇の無効についての訴訟を提起するよう促していると認められる。

- c 以上のことからすれば、この議題に関するCの対応は、X2組合員の解雇に固執したものであって、組合の要求に対し、具体的な説明を行うなど、真摯に対応をして交渉を尽くしたものということとはできない。

- (イ) 次に、議題「X2組合員に対する不払い残業代について」に関するCの対応について検討する。前記(1)ケ、コ、シ認定のとおり、①Cは、11.13団交において、組合に対し時間外手当の請求根拠を示すよう述べるとともに、請求根拠が分かれば支払う旨述べたこと、②組合は、11.16要求書及び請求書によりX2組合員が支払を受けるべき時間外手当の計算を月別に示した上で、時間外手当を請求したこと、③Cは、11.29通知書で、(i)時間外手当については、Cの上司がX2組合員に時間外労働を命じた事実はなく、

仮に、X2組合員の出社・退社の時間が、Cの定める始業・終業時間よりも、多少「早い出社」ないし「遅い退社」であったとしても、その間の業務の必要性が認められないから請求に応じられないこと、(ii)時間外手当の請求の問題も含めた解決金の提示をしたこと、(iii)訴訟等におけるしかるべき手段で解決したいと考えていること、を通知したこと、が認められる。

これらのことからすると、この議題については、11.13団交で交渉が行われ、組合が11.13団交におけるCの発言に応じて時間外手当の計算を月別に行った上で請求したにもかかわらず、11.13団交後、Cと組合の間で書面のやりとりはなされたものの、11.29通知書においてCが示した時間外手当の請求に応じられないとする理由は十分とはいえず、その後、より詳細な理由を示すなどした交渉は何らなされていないのであるから、この議題についても交渉が尽くされたとはいえない。

(ウ) 以上のとおり、組合が申し入れた議題のうち、「X2組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰について」及び「X2組合員に対する不払い残業代について」については、7.20折衝、8.3折衝及び11.13団交において、話し合いが平行線をたどって、団交が行き詰った状態であったということはできない。

イ また、Cは、議題「X2組合員に対する不当解雇撤回、並びに原職復帰について」と「X2組合員に対する不払い残業代について」に関して、それぞれの問題について訴えが提起されており、訴訟による解決が図られようとしていることをもって、2.12団交申入れに応じない正当な理由である旨主張し、前記(1)ス、ニのとおり、時間外手当請求訴訟及び雇用関係不存在確認請求訴訟がそれぞれ提起されていることが認められるが、議題のそれぞれについて、団交によって自主的に解決する余地もある上、組合は団交による解決を求めているのであるから、

Cは組合からの団交に応じた上で、具体的な解雇理由の説明を行うなど、組合の理解を得られるよう努力し、誠実に対応すべきである。なお、雇用関係不存在確認請求訴訟は、団交を拒否する旨の1.15回答書による回答より後に提起されたものである。

したがって、この点に係るCの主張も採用できない。

ウ 以上のことからすれば、Cが組合員の不当解雇撤回及び原職復帰並びに不払い残業代を議題とする団交に応じなかったことに正当な理由があるとはいえず、かかるCの対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

エ しかし、議題「Cの各種違法行為、法令違反について」に関しては、前記(1)ケの事実のとおり、組合は11.13団交において、議題として提示し、交渉がなされたX2組合員の解雇及び同人に対する時間外手当の不払いは法令違反であ

る旨述べたものの、それ以外について、具体的な項目を提示して交渉を求めたとの疎明はない。したがって、この議題については、独立した交渉事項になっていなかったとみるのが相当であるので、この点に係る組合の主張は採用できない。

2 争点2 (C が組合に D に対する団交申入れを止めるよう求めたのは、組合に対する支配介入といえるか。) 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 組合の C に対する2.12団交申入書には、組合が D に対し、団交を申し入れた旨記載されていた。

(甲26)

イ C が組合に対して行った2.15回答書には、「 D は C の親会社ではありませんので、団体交渉の当事者でないことより、D に対する団体交渉の申入れは不当な嫌がらせ行為というべきものですので、直ちにお止め下さい。」と記載されていた。

(甲27)

(2) 組合は、C が組合に D に対する団交申入れを止めるよう求めたのは、組合に対する支配介入であると主張するので、以下検討する。

前記(1)イ認定のとおり、C は組合に、D に対する団交申入れを止めるよう求めているが、後記3(2)判断のとおり、D はX2組合員の労組法上の使用者であるとはいえないから、C が、D はX2組合員の不当解雇撤回等を議題とする団交の当事者でないとして判断したとしても不合理ではなく、C がかかる認識の下、組合に D に対する団交申入れを止めるよう求めたとしても、会社の意見を表明したにすぎないものであって、組合を威嚇し、組合活動を萎縮させるものとはいえず、組合に対する支配介入には当たらない。

したがって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点3 (D は、組合員の労組法上の使用者といえるか。使用者といえる場合、① D が2.12 D 団交申入れに応じなかったことに正当な理由はあるか、② 組合の不当労働行為申立てに関連する、D の当委員会における調査の際の発言などの一連の行為は、組合に対する支配介入といえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、D と C の関係について、以下の事実が認められる。

ア 資本関係

D は、本件申立時、C の発行済株式総数の10%を保有していた。

(当事者 Y1)

イ 役員のパ遣

X 2 組合員の解雇当時、 D は、 C に非常勤取締役として D の F A 海外事務部長 1 名を派遣していた。しかし、同取締役は、平成19年11月27日付けで退任し、本件申立時、 D は従業員を C の取締役として派遣していない。

(甲17、甲18、甲30、証人 X 2)

ウ 取引上の関係

(ア) C の第46期(平成18年8月から同19年7月まで)の売上高は、約20億円である。同期における C の仕入額は18億7,391万円であり、そのうち、 D からの仕入額は2億436万円である。

なお、 C が作成した「弊社37期から45期までの9年間の顧客及び仕入先に係る件」と題した書面の添付資料には、 C の第43期(平成15年8月から同16年7月まで)の総仕入額が15億6,344万円、そのうち、 D からの仕入額は4億9,839万円で1位であると記載されていた。

(甲28、乙1)

(イ) C は、 D のマシン部門の輸出代行業務も行っており、 D から月額200万円程度の手数料を受け取っている。

(甲36の1～3、当事者 Y 1)

(ウ) また、 D と C の関係について、 C のホームページでは、次のとおり記載されている。

「昭和39年10月 D 社より D 製工業用マシン及びクラッチモーターの海外向け輸出代理店の指定を受ける。引き続き D との間に、同社製工業用マシン及びモーター全般の補修用部品の海外への供給を行う為の包括契約を締結。」

「昭和52年11月 D と基本覚書を交換し、同社の関連会社として、会社株式の一部を D が所有し、それ以後現在に至るまで同社より株式代表として非常勤取締役を派遣している。」

(甲16)

(2) 組合は、 D が、組合員の労組法上の使用者である旨主張するので、以下検討する。

ア 労組法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は、同条の使用者に当たるものと解するのが相当であり、その成否は、具体的な事実即して総合的に判断されるべきであるから、以

下検討する。

イ まず、前記(1)ア、イ、ウの事実からすると、 D は C の取引先であり、 C の株式を保有していたこと及び C に従業員を取締役として派遣していたことが認められる。しかし、 C の第46期における総仕入額に占める D からの仕入額の割合は約11%にとどまっており、 D が保有していた C の株式は10%であったことに加えて、 C に派遣していた役員は非常勤であり、当該役員が C の人事管理にかかわっていたことを示すに足る疎明はないのであって、そのような事情からすると、 D が C の従業員の労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に決定することができる地位にあったと認めることはできないので、 D はX2組合員の労組法上の使用者であるといえない。

よって、その余の点について判断するまでもなく、 D に係る組合の申立ては却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成21年3月2日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印