

命 令 書

大阪府中央区

申立人 L
代表者 執行委員長 B

大阪府旭区

申立人 C

大阪府中央区

被申立人 G
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の平成20年(不)第12号及び同年(不)第25号併合事件について、当委員会は、平成21年7月22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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対するパワー・ハラスメントの解決
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 組合員の労働条件に係る事前協議の実施
- 4 組合休暇の付与に係る組合間差別の禁止
- 5 謝罪文の掲示及び手交
- 6 賠償金の支払

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員に対するパワー・ハラスメントを放置したこと、②

組合員の労働条件や組合休暇の付与を議題とする団体交渉に誠実に対応しないこと、③組合員に対する組合休暇の付与に係る労使協定の締結を拒否していること、④組合に提案することなく、組合員の労働条件等を一方的に変更したこと、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 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、①労働者派遣、②介護サービス、③申立外 H (以下「H」という。)からの受託事業としての電報の受付、配達等を業とする株式会社であり、正社員及び準社員（契約社員、パートタイマー）により構成され、その従業員数は、本件審問終結時約1,350名である。

イ 申立人 L (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、H グループに雇用される労働者が大半を占める個人加盟方式の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約50名である。

また、会社には、別組合として、約480名の正社員と約20名の準社員（契約社員）で組織する企業内労働組合である J (以下「J」という。)及び K 傘下の準社員（パートタイマー）で組織する労働組合（以下「K」という。）が存在する。

ウ 申立人 C (以下、「C 組合員」といい、組合と C 組合員を併せて、「組合ら」という。)は、会社において、電報受付及びこれに付帯する業務等に従事する準社員（パートタイマー）である。

なお、本件審問終結時、組合の会社内での組合員は、C 組合員1名のみである。

(2) 組合と会社との間で開催された団体交渉について

ア 平成19年8月3日、組合と会社は、組合員の労働条件等を議題とする団体交渉（以下「19.8.3団交」という。）を開催した。（甲4）

イ 平成19年9月28日、組合と会社は、組合員の労働条件や組合休暇の付与等を議題とする団体交渉（以下「19.9.28団交」という。）を開催した。（甲5）

ウ 平成19年12月13日、組合と会社は、組合員の労働条件や組合休暇の付与等を議題とする団体交渉（以下「19.12.13団交」という。）を開催した。（甲6）

エ 平成20年2月1日、組合と会社は、組合員の労働条件や組合休暇の付与等を議題とする団体交渉（以下「20.2.1団交」という。）を開催した。（甲7）

オ 平成20年4月23日、組合と会社は、組合員の労働条件や組合休暇の付与等を議題とする団体交渉（以下「20.4.23団交」という。）を開催した。（甲14）

(3) 本件不当労働行為救済申立てについて

ア 平成20年3月4日、組合は、当委員会に対し、会社が、組合員に対する組合休暇の付与に関して、組合間差別を行っていることなどが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成20年(不)第12号事件。以下「20-12申立て」という。）を行った。

イ 平成20年5月13日、組合は、当委員会に対し、会社が、C組合員に対するパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）を放置していることなどが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成20年(不)第25号事件。以下「20-25申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 会社が、C組合員に対し、①賃金明細書を遅れて交付したこと、②勤務割表を遅れて交付したこと、③平成20年4月23日開催の職場ミーティングについての周知文書を交付せず、同ミーティングにC組合員を参加させなかったこと、が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

C組合員が組合に加入し、活動していたところ、会社は、同人に対し、賃金明細書や勤務割表を遅れて交付するという嫌がらせやいじめを行った。

また、会社は、業務上必要であるにもかかわらず、C組合員のみ職場周知文書を配付せず、職場ミーティングからも排除した。

これらの会社の行為は、一つ一つでは許容限度を超えているわけではないが、全体としてみると、C組合員の名誉を毀損し、同人の人格的利益を侵害するものであるといえる。

以上のように、会社は、組合やC組合員の活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して、C組合員を不利益に取り扱っているのであるから、会社の行為は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、通常、従業員に対し、賃金明細書を毎月12日から18日までの間に交付しているところ、担当者が失念していたため、C組合員への平成20年3月支給分の賃金明細書の交付が同年3月24日となったのである。

また、会社は、通常、従業員に対し、勤務割表を毎月25日から末日までの間に交付しているところ、担当者が失念していたため、C組合員への平成20年3月の勤務割表の交付が同年2月27日となったのである。

さらに、職場周知文書については、C組合員の業務外に関するものであったた

め、同人には配付せず、職場ミーティングにも参加させる必要がないと判断したのである。

これらの会社の行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いや組合に対する支配介入ではなく、不当労働行為には該当しない。

2 会社は、①組合員への組合休暇の付与及び② C 組合員の労働条件等を議題とする団体交渉に誠実に対応したか。

(1) 申立人の主張

会社は、組合員への組合休暇の付与を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）において、事前提案や資料の提示等を拒否するとともに、これまでの論議経過や論議結果を無視した回答に終始し、形式的に団交に応じているだけである。

また、C 組合員の労働条件等を議題とする団交においても、会社は、不誠実な対応に終始している。

さらに、会社は、20.2.1団交以降、正当な理由なく、3か月近くも団交の引延ばしを図り、団交を拒否し続けた。

よって、これらの会社の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、平成19年8月から同20年12月まで、組合との間で12回の団交を開催した。

会社は、組合員への組合休暇の付与を議題とする団交において、J に認められている組合休暇は、正社員のみを対象としたものであり、契約社員やパートタイマーには認めていないことを説明した。その後も、会社は、パートタイマー社員に組合休暇を制度化する考えがないことを説明したのに対し、組合は、会社の回答が不誠実であるとして、交渉を打ち切ったのである。

また、C 組合員の労働条件等を議題とする団交については、本件申立以降ではあるが、3回にわたって、団交を開催し、誠実に対応している。

なお、組合は、会社が3か月近く団交を拒否し続けた旨主張するが、その間、会社は、組合に対し、時期的に困難であるので、追って連絡する旨回答したり、平成20年4月4日付けで団交を行う旨の回答を提出するなどしているのであって、団交の開催を拒否したり、意図的に遅らせたりしたことはない。

以上のことから、会社の団交態度は、不誠実な対応には該当しない。

3 会社が、①組合員の組合休暇に係る労使協定の締結を拒否していること、及び②組合員の労働条件等を組合に提案することなく、一方的に変更したこと、が組合間差別及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

一般に、企業内に複数の労働組合が存在する状況にあつては、使用者は、各労働

組合に対して中立的態度を保持しなければならない。つまり、使用者は、それぞれの労働組合の活動や方針によって、一方の労働組合を好ましいものとして、その組織の強化を援助したり、他方の労働組合の弱体化を図るような行為をすることは許されない。

組合休暇は、勤務時間内において、所属労働組合の業務や組合活動に従事するための休暇であり、正社員以外の契約社員やパートタイマーを対象外とする根拠はなく、労働組合の組合員としての権利や義務に雇用形態により差を設けたり、取扱いを異にする合理的な理由は存しない。

会社が、 J には、労使合意に基づいて協約化し、組合休暇を認めているにもかかわらず、組合からの組合休暇の要求を合理的な理由もなく拒否するのは、組合間差別に該当することは明白である。

また、会社は、 C 組合員の年次有給休暇（以下「年休」という。）の申請先を一方的に変更するとともに、組合に提案することなく、同人に対し、賃金明細書の受領に伴う受領印の押印を強要した。このように、会社が「労使対等原則」を踏みにじり、労働条件を一方的に変更したことは、組合の弱体化を企図した支配介入に該当する。

これらの会社の行為は、 C 組合員の活動意思を萎縮させ、組合と同人との離反を企図したものであるとともに、組合の活動力を低下させ、その弱体化を図ろうとする支配介入に該当する。

なお、団体交渉権は、労働組合にとって最も重要な存立基盤であるが、この基本的権利を否定された上、所属組合員に対する不利益取扱いや組合に対する支配介入を受けたことによって、組合及び C 組合員は、計り知れない無形の損害を被った。よって、組合らは、会社に対し、損害賠償を請求することができ、その賠償額は150万円を下らない。

(2) 被申立人の主張

C 組合員はパートタイマーであるが、準社員については、会社は、 J や K にも組合休暇を認めていないのであるから、同人に組合休暇を付与しないとしても、組合間差別が生じる余地はない。

また、会社の電報業務は、年中無休で運営しているため、職場に管理者が不在でも対応できるよう、年休の申請窓口をマネージャーに統一したものである。

さらに、賃金明細書の受領に伴う受領印の押印については、 C 組合員への賃金明細書の交付が遅れたことの反省から、再発防止策として、すべてのパートタイマーを対象に実施したものであるが、強制ではない。

なお、組合らは、損害の賠償請求として、150万円の支払を求めている。しかし

ながら、不当労働行為に対する救済は、あくまで行政処分であって、原状回復を命じることが基本である。したがって、金銭賠償を求めることは私法上の救済を求めることにほかならず、民事訴訟ではともかく、不当労働行為救済制度においては、それ自体が不適法である。よって、150万円の賠償を求める申立ては、速やかに却下されるべきである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、C 組合員に対し、①賃金明細書を遅れて交付したこと、②勤務割表を遅れて交付したこと、③平成20年4月23日開催の職場ミーティングについての周知文書を交付せず、同ミーティングにC 組合員を参加させなかったこと、が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する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 平成10年3月19日、C 組合員は、組合に加入した。

C 組合員は、会社 M センタ（以下「M センタ」という。）に勤務するパートタイマーであり、「料金・原書担当」として、システム投入が完了した電報FAX受付原紙を投入担当から回収し、料金課金番号等のチェックを行い、料金通知を希望する顧客に対して、料金を通知する業務に従事している。

なお、C 組合員が所属する M センタの「FAX受付担当」部門は、1名の担当課長、3名のマネージャー、5名のチーフ、31名の入力担当者及び6名の受付担当者（内訳は、4名の受付業務担当とC 組合員を含めた2名の料金・原書業務担当）で構成されており、準社員（契約社員）のマネージャーが、実質的な管理・監督業務を行っている。

（甲22、甲38、乙7、乙10、当事者 B、証人 E）

イ 平成19年9月10日、組合は、C 組合員からの2日間の生理休暇の申請に対し、会社が1日しか休暇を認めなかったことについて、抗議を行った。後日、会社は、組合に対し、謝罪した。（甲38、証人 E）

ウ 平成19年9月末頃、組合は、会社が、本人の同意なく、個人別の出勤率表を掲示したことに対する抗議を行い、撤去を要求した。その後、会社は、個人別の出勤率表の掲示を撤去した。（甲38）

エ 平成20年2月27日、会社は、C 組合員に対し、同年3月の勤務割表を交付した。会社は、各パートタイマーに対し、毎月25日頃から末日にかけて、勤務割表を交付している。

なお、C 組合員は、基本的に、土曜日、日曜日及び祝日を除く平日が出勤日であり、同年2月25日は、会社に出勤し、翌26日は、休暇を取得していた。

また、会社の「準社員（パートタイマー）就業規則」には、パートタイマーの勤務について、「パートタイマーの1週間の勤務時間（休憩時間を除く。）は、30時間以内を原則として、1週間又は4週間を平均して1週間の勤務時間は業務の実態等を勘案し、所属長が定める（第4条第1項）」、「パートタイマーの勤務割（日々の勤務についてあらかじめ定めたものをいう。以下同じ。）については、所属長が定める（第5条第1項）」などと規定されている。

（甲38、乙2、証人 E ）

オ 平成20年3月24日、会社は、C 組合員に対し、同月19日を支給日とする賃金に係る明細書を交付した。

会社は、各パートタイマーに対し、毎月10日から19日までの間に、賃金明細書を交付しており、C 組合員に対する賃金明細書の交付日は、平成20年1月が同月15日、同年2月が同月18日、同年4月が同月10日、同年5月が同月15日、同年6月が同月16日であった。

なお、C 組合員は、平成20年3月21日の金曜日は会社に出勤しておらず、同月24日は月曜日であった。（甲38、乙8、証人 E ）

カ 平成20年4月23日、会社は、「FAX受付担当」部門の従業員に対し、「平成20年 春の叙勲ミーティング周知」と題する書面（以下「20.4.23周知文書」という。）を配付した。この際、会社は、C 組合員を含めた2名の料金・原書担当者に20.4.23周知文書を配付しなかった。

20.4.23周知文書には、春の叙勲に伴い、大量の電報の発信が予測されるとして、①「入力者」、②「全員」、③「受付者」及び④「料金・原書担当」に対する業務上の注意事項等がA4判の用紙3枚にわたって記載されており、「入力者」に対する10項目の注意事項及び「受付者」に対する4項目の注意事項は、それぞれA4判の用紙約1枚にわたって記載されていた。

また、「全員」に対する業務上の注意事項として、「◎『問い合わせ表』の担当者名欄は、番号印ではなく、必ず名字で手書きして下さい。◎4月25日・28日のみ一括発信分に関しての事は全て（チーフの姓）まで。」と記載されるとともに、「料金・原書担当」に対する業務上の注意事項として、次のとおり記載されていた。

「◎入力前の原書を、誤って回収してしまわないよう注意して下さい。（略）

◎料金通知を優先してお仕事をして下さい。（略）

◎課金・配達日裏書漏れ、投入印漏れ、送信時間漏れ等は(マネージャーの姓)まで。」

（甲21、甲38、乙10、当事者 B 、証人 E ）

キ 平成20年4月23日、会社は、20.4.23周知文書に係るミーティング（以下「20.4.23ミーティング」という。）を開催した。なお、同日、会社は、C組合員に対し、「仕事についてください」と述べ、C組合員は、20.4.23ミーティングに参加しなかった。（甲38、証人 E）

ク 平成20年5月13日、組合は、20-25申立てを行った。

ケ 平成20年6月16日、C組合員は、京都下労働基準監督署に対し、会社が、①本人の同意を得ることなく、賃金を銀行口座に振り込んでいること、②賃金の過誤について、勤務実績等を明らかにしないこと、が労働基準法第24条に違反するとの申告を行った。（甲31）

コ 平成20年7月、C組合員は、給与の支給方法を銀行振込から現金支給に変更した。なお、会社では、C組合員を除くすべての従業員の給与が、銀行振込によって処理されている。（証人 E）

サ 平成20年10月22日、会社は、C組合員に対し、10月支給分の賃金を手渡した。なお、C組合員の同月支給分の賃金のうち、硬貨が台紙にセロハンテープで貼り付けられていた。（甲33、甲38、乙10）

シ 平成20年12月15日、C組合員は、「うつ状態」との診断を受け、結審日に至っても自宅療養中であった。（甲38）

(2) 会社が、C組合員に対し、①賃金明細書を遅れて交付したこと、②勤務割表を遅れて交付したこと、③平成20年4月23日開催の職場ミーティングについての周知文書を交付せず、同ミーティングにC組合員を参加させなかったこと、が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 賃金明細書について

(ア) 組合は、会社が、C組合員に対し、賃金明細書を遅れて交付したことは、嫌がらせやいじめであり、組合らの活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して行われた不利益取扱いである旨主張する。これに対し、会社は、担当者が失念していたため、C組合員への賃金明細書の交付が遅れた旨主張する。

(イ) 前記(1)オ認定のとおり、①会社は、平成20年3月24日、C組合員に対し、同月19日を支給日とする賃金に係る明細書を交付したこと、②その前後の月におけるC組合員に対する賃金明細書の交付日は、平成20年1月が同月15日、同年2月が同月18日、同年4月が同月10日、同年5月が同月15日、同年6月が同月16日であったこと、が認められることからすると、会社は、C組合員に対し、平成20年3月支給分の賃金明細書を通常より遅れて交付したことが認められる。

(ウ) しかしながら、前記(1)エ、オ認定のとおり、①パートタイマーは、業務の実態等を勘案した勤務割に従って勤務していること、②会社は、各パートタイマーに対し、毎月10日から19日までの間に賃金明細書を交付していることが認められることからすると、会社は、各パートタイマーの出勤日に応じて、随時、賃金明細書を交付していると推認することができる。

そして、組合から、会社が、C 組合員に対し、平成20年3月支給分の賃金明細書以外の賃金明細書についても、遅れて交付したとの疎明も、他の従業員に対しては、賃金明細書を遅れて交付したことがなかったとの疎明もないことからすると、平成20年3月支給分の賃金明細書について、担当者の失念により、遅れて交付したという可能性も否定できない。

これらのことに、前記(1)オ、後記2(1)サ認定のとおり、C 組合員は、平成20年3月10日から同月24日までの間において、会社に対し、賃金明細書の交付を求めておらず、また、会社は、組合から、C 組合員の賃金明細書が交付されていないことなどに抗議する旨記載した「抗議及び要求書」が提出された同月20日以降、C 組合員が最初に出勤した同月24日に賃金明細書を交付していることを併せ考えると、会社が、C 組合員を不利益に取り扱う意図を持って、賃金明細書の交付を遅らせたとまで認めることはできない。

イ 勤務割表について

(ア) 組合は、会社が、C 組合員に対し、勤務割表を遅れて交付したことは、嫌がらせやいじめであり、組合やC 組合員の活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して行われた不利益取扱いである旨主張する。これに対し、会社は、担当者が失念していたため、C 組合員への勤務割表の交付が遅れた旨主張する。

(イ) 前記(1)エ認定のとおり、①会社は、各パートタイマーに対し、毎月25日頃から末日までの間にかけて、勤務割表を交付していること、②C 組合員は、平成20年2月25日は、会社に出勤していたこと、③会社は、同月27日、C 組合員に対し、同年3月の勤務割表を交付したこと、が認められることからすると、C 組合員が平成20年2月25日に出勤していたにもかかわらず、会社が同人に同年3月の勤務割表を交付したのは、同月27日であったことが認められる。

(ウ) しかしながら、前記(1)エ認定によると、C 組合員の勤務日は、基本的には、土曜日、日曜日及び祝日を除く平日であることが認められ、同人の出勤日は、勤務割表とは関係なく、固定されているといえることができる。

(エ) また、前記(1)エ認定のとおり、会社は、各パートタイマーに対し、毎月25日頃から末日にかけて、勤務割表を交付していることが認められるのであるから、C 組合員への勤務割表の交付日が3月27日であったことは、会社の毎月

の取扱いに反するものとはいえない。

(オ) これらのことに、①会社が C 組合員に対し、平成20年3月の勤務割表以外の勤務割表を遅れて交付したこと、②他の従業員に対しては、勤務割表を遅れて交付したことがないこと、及び③ C 組合員が会社に対し、勤務割表の交付が遅れている旨申し出たことについて、組合から主張も疎明もないことを併せ考慮すると、会社が、C 組合員を不利益に取り扱う意図を持って、勤務割表の交付を遅らせたとまで認めることはできない。

ウ 平成20年4月23日付け周知文書及び職場ミーティングについて

(ア) 組合は、会社が、業務上必要であるにもかかわらず、C 組合員に対してのみ職場周知文書を配付せず、同人を職場ミーティングから排除したことが、組合らの活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して行われた不利益取扱いである旨主張する。これに対し、会社は、職場周知文書が C 組合員の業務外に関するものであったため、配付せず、職場ミーティングにも参加させる必要がないと判断した旨主張する。

(イ) 前記(1)ア、カ、キ認定のとおり、① C 組合員は、M センタに勤務するパートタイマーであり、「料金・原書担当」として、システム投入が完了した電報FAX受付原紙を投入担当から回収し、料金課金番号等のチェックを行い、料金通知を希望する顧客に対し、料金を通知する業務に従事していること、②20.4.23周知文書には、「全員」に対する業務上の注意事項や「料金・原書担当」に対する業務上の注意事項が記載されていたこと、③会社は、C 組合員に対し、20.4.23周知文書を交付しなかったこと、④会社は、C 組合員に対し、「仕事についてください」と述べ、C 組合員は、20.4.23ミーティングに参加しなかったこと、が認められることからすると、20.4.23周知文書には、「全員」及び「料金・原書担当」に対する業務上の注意事項が記載されているにもかかわらず、「料金・原書担当」である C 組合員に20.4.23周知文書を配付せず、「仕事についてください」と述べ、同人を20.4.23ミーティングに参加させなかった会社の対応は、不自然といわざるを得ない。

(ウ) しかしながら、前記(1)カ認定のとおり、A4判の用紙3枚の20.4.23周知文書には、「入力者」に対する10項目の注意事項及び「受付者」に対する4項目の注意事項が、それぞれA4判の用紙約1枚にわたって記載されていたのに対し、「全員」に対する業務上の注意事項として、「◎『問い合わせ表』の担当者名欄は、番号印ではなく、必ず名字で手書きして下さい。◎4月25日・28日のみ一括発信分に関しての事は全て(チーフの姓)まで。」と記載されているとともに、「料金・原書担当」に対する業務上の注意事項として、「◎入力

前の原書を、誤って回収してしまわないよう注意してください。(略)、◎料金通知を優先してお仕事をしてください。(略)、◎課金・配達日裏書漏れ、投入印漏れ、送信時間漏れ等は(マネージャーの姓)まで。」と記載されていたことが認められ、「料金・原書担当」である C 組合員の業務に関する注意事項は、他の業務に比較して、多くはなかったとすることができる。

(エ) また、前記(1)カ認定のとおり、会社は、「FAX受付担当」部門の従業員のうち、C 組合員以外のもう1名の料金・原書担当者に対しても、20.4.23周知文書を配付していないことが認められることからすると、会社が C 組合員に同文書を配付しなかったのは、同人の業務に関する注意事項が多くはなかったからであって、同人を仕事から排除し、同人を疎外するためであったとまで認めることはできない。

(オ) さらに、前記(1)キ認定のとおり、C 組合員は、20.4.23ミーティングに参加していないが、同ミーティングは、20.4.23周知文書に係る打合せであることが認められ、上記(ウ)判断のとおり、同文書には、C 組合員の業務に関する注意事項が多くはなく、また、組合から、C 組合員以外のもう1名の料金・原書担当者が20.4.23ミーティングに参加したとの疎明もないのであるから、会社が、C 組合員を仕事から排除し、同人を疎外する意図を持って、同ミーティングに参加させなかったとまで認めることはできない。

エ 以上のとおりであるので、これらの会社の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、この点に関する組合からの申立ては棄却する。

2 争点2 (会社は、①組合員への組合休暇の付与及び② C 組合員の労働条件等を議題とする団体交渉に誠実に対応したか。)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 平成19年8月3日、組合と会社は、19.8.3団交を開催した。19.8.3団交において、組合は、会社に対し、年休の規制及び高齢者雇用並びに組合休暇の制度化等について質問し、会社は、後日、回答する旨述べた。(甲4、甲38)

イ 平成19年9月6日、会社は、組合に対し、「質問に対する回答」と題する書面(以下「19.9.6会社回答」という。)を提出した。19.9.6会社回答には、組合休暇についての会社の考え方として、「就業規則においてパートタイマーの組休は認めていない」と記載されていた。(甲1、甲38)

ウ 平成19年9月6日、組合と会社は、「年次有給休暇届」に記載されていた「1. 年次有給休暇を取得するときは、原則として3日前の勤務終了時まで、所属部長に届出してください」及び「2. 年次有給休暇の届出のあった日に休暇を与え

ることが業務の正常な運営上著しく支障があるときは、他の日に変更をお願いすることがあります」の項目を削除することに合意した。(甲1、甲9、甲11)

エ 平成19年9月28日、組合と会社は、19.9.28団交を開催した。19.9.28団交において、組合は、会社に対し、正社員や会社内の他の労働組合における組合休暇の取扱い等を問い質したところ、会社は、調査の上、回答すると述べた。

(甲5、甲38)

オ 平成19年10月15日、会社は、組合に対し、「質問に対する回答」と題する書面(以下「19.10.15会社回答」という。)を提出した。19.10.15会社回答には、組合からの「パート社員にも組合休暇を認めていただきたい」との要求に対し、「(パートタイマーに)組合休暇制度を設ける考えはありません」と記載されていた。(甲2)

カ 平成19年12月13日、組合と会社は、19.12.13団交を開催した。19.12.13団交において、組合休暇について、会社が、正社員には、 J との協約上、組合休暇を認めており、準社員には認めていない旨述べたのに対し、組合は、協約を締結して、組合員にも組合休暇を認めてほしい旨述べるとともに、労働組合間で組合休暇の取扱いを異にする合理的な理由を説明するよう求めたところ、会社は、同月21日までに回答すると述べた。

また、組合は、グループ単位の出勤率表の掲示が、 C 組合員に対するパワハラとなっている旨述べたのに対し、会社は、認識不足であったと謝罪するとともに、①個人の名前が出なければ、許されると考えた旨、②今後、適正に対処していく旨述べた。

さらに、組合は、会社に対し、マネージャーやチーフは、権限がないにもかかわらず、 C 組合員に対する年休の付与を規制していると指摘した。

(甲6、甲37、甲38)

キ 平成19年12月21日、会社は、組合に対し、「質問に対する回答」と題する書面(以下「19.12.21会社回答」という。)を提出した。19.12.21会社回答には、組合への組合休暇の制度化について、「パートタイマー社員の組合休暇を制度化する考えはありません」と記載されていた。(甲3)

ク 平成20年2月1日、組合と会社は、20.2.1団交を開催した。20.2.1団交において、会社は、①組合への組合休暇の付与に係る協約の締結について、長年培った労使双方の信頼の下、労使間の合意事項として、協約化し、遵守していくものと考えている旨、②組合とは、交渉の歴史が浅く、相互の信頼関係も醸成され尽くしていると考えていない旨述べたのに対し、組合は、19.12.13団交時の会社回答から進展がみられない旨述べるとともに、何年経てば、相互の信頼関係が醸成さ

れるのか問い質した。

また、組合は、会社に対し、ストライキを欠勤として取り扱う理由を質問し、会社は、後日、回答する旨述べた。(甲7、甲38)

ケ 平成20年2月19日、同月20日及び同月25日、組合は、会社に対し、組合休暇の付与やストライキの取扱い等を議題とする団交を申し入れた。(甲19、甲38)

コ 平成20年3月4日、組合は、20-12申立てを行った。

サ 平成20年3月20日、組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」と題する書面(以下「20.3.20要求書」という。)を提出した。20.3.20要求書には、会社が、①19.12.13団交において、C組合員に対するパワハラに対処する旨約束したにもかかわらず、何ら対策を講じていないこと、②C組合員に対し、平成20年3月19日支給の賃金に係る明細書を交付していないことなどに抗議する旨が記載されているとともに、要求事項として、①C組合員に賃金明細を手交しなかった経過の詳細を明らかにすること、②C組合員へのパワハラに対する具体的対策を明らかにすること、③社長が、組合及び組合員に謝罪し、社長名での謝罪文を手交すること、と記載されていた。(甲12)

シ 平成20年3月25日、組合は、会社に対し、C組合員に対するパワハラ等を議題とする団交の開催を電話により申し入れたところ、会社は、同年4月の初めの週に連絡する旨述べた。(甲16)

ス 平成20年3月26日、会社は、組合に対し、20.3.20要求書への回答として、①「平成20年3月の賃金明細書については、行き違いから賃金支給日前に手交出来ませんでした。なお、3月24日に本人に手交したところであります」、②「パワハラ的事实はありません」、③「(社長が)謝罪を行う考えはありません」と記載した「回答書」(以下「20.3.26会社回答」という。)を提出した。(乙6)

セ 平成20年4月1日、組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」と題する書面(以下「20.4.1要求書」という。)を提出した。20.4.1要求書には、次の要求事項に対し、同月4日までに文書回答を求める旨記載されていた。

- 「1 貴社の社内規定等において、賃金明細書の手交の時期(支払日の前々日等)を明らかにすること。
- 2 『行き違いから賃金支給日前に手交できません』と回答しているが、どのような『行き違い』があったのか、具体的に明らかにすること。
- 3 通常の賃金明細書の手交までの流れ、責任者、担当者の氏名等を詳細に明らかにすること。
- 4 『パワハラ的事实がない』とは、どのような調査を行ったのか詳細に日時等を含め明らかにすること。

5 社長が、組合、組合員に謝罪し、社長名での謝罪文を手交すること。

6 速やかに団体交渉に応じること。 」

(甲13)

ソ 平成20年4月7日及び同月8日、組合は、会社に対し、電子メール及び電話により、会社が団交に応じないことに抗議するとともに、団交の開催を申し入れたところ、同日、会社は、団交開催が可能な日時を回答した。

(甲17、甲20、甲32)

タ 平成20年4月23日、組合と会社は、20.4.23団交を開催した。20.4.23団交において、会社は、①賃金明細書受領時の受領印の押印について、受領したことを明確にするため、会社の責任において実施している旨、②パートタイマーへの年休付与に係る承認権限について、同19年12月20日に就業規則の責任規定の変更を行った旨、③3名のマネージャーに事実確認を行うなど、調査を行ったが、C組合員に対するパワハラの実実は確認できなかった旨述べたのに対し、組合は、①賃金明細書受領時の受取印の押印が強制となっている旨、②年休の申請先が、組合に提案されることなく、センタ長からマネージャーへと一方的に変更された旨、③パワハラ調査について、その内容を書面で提出してもらいたい旨述べた。

(甲14)

チ 平成20年5月13日、組合は、20-25申立てを行った。

(2) 会社は、①組合員への組合休暇の付与及び②C組合員の労働条件等を議題とする団体交渉に誠実に対応したかについて、以下判断する。

ア 組合員への組合休暇の付与について

(ア) 前記(1)ア、エ、カ、ク認定のとおり、①18.8.3団交において、会社は、組合からの組合休暇の制度化についての質問に対し、後日、回答する旨述べたこと、②19.9.28団交において、組合が、正社員や会社内の他の労働組合における組合休暇の取扱いなどを問い質したのに対し、会社は、調査の上、回答する旨述べたこと、③19.12.13団交において、会社は、(i)正社員には、Jとの協約上、組合休暇を認めている旨、(ii)平成19年12月21日までに、労働組合間で組合休暇の取扱いを異にする合理的な理由を回答する旨述べたこと、④20.2.1団交において、会社は、(i)組合への組合休暇の付与に係る協約の締結について、長年培った労使双方の信頼の下、労使間の合意事項として、協約化し、遵守していくものと考えている旨、(ii)組合とは、交渉の歴史が浅く、相互の信頼関係も醸成され尽くしていると考えていない旨述べたのに対し、組合は、19.12.13団交時の会社回答から進展がみられない旨述べるとともに、何年経てば、相互の信頼関係が醸成されるのか問い質したこと、が認められる。

(イ) また、前記(1)イ、オ、キ、後記3(1)ア(ウ)認定のとおり、会社は、組合に対し、組合休暇についての会社の考え方として、①「就業規則においてパートタイマーの組休は認めていない」と記載した19.9.6会社回答、②「(パートタイマーに) 組合休暇制度を設ける考えはありません」と記載した19.10.15会社回答、③「パートタイマー社員の組合休暇を制度化する考えはありません」と記載した19.12.21会社回答をそれぞれ提出したこと、が認められるとともに、会社には、組合休暇について、「組合休暇の取扱いについて」と題する規程が存在することが認められる。

(ウ) さらに、前記(1)オ、カ認定のとおり、①組合は、会社から19.10.15会社回答を受けるに当たって、パート社員にも組合休暇を認めてもらいたいと要求していること、②19.12.13団交において、組合は、協約を締結して、組合員にも組合休暇を認めてほしい旨述べていること、が認められることからすると、組合からの要求は、パートタイマーを組合休暇の付与の対象とすることに重点が置かれていたとみることができる。

(エ) これらのことからすると、確かに、会社は、組合に対し、団交や書面で組合休暇を付与できない旨の回答を繰り返しているにすぎないが、①まず、会社は、19.9.6会社回答によって、「就業規則においてパートタイマーの組休は認めていない」旨回答した上で、開催された団交において、組合休暇を付与できない理由として、(i) J との協約に定める組合休暇の対象は、正社員であること、(ii) 組合休暇は、長年培った労使双方の信頼の下、労使間の合意事項として、協約化し、遵守していくものと考えており、組合とは、交渉の歴史が浅く、相互の信頼関係も醸成され尽くしていると考えていない旨説明し、パートタイマーが組合休暇の対象外であるとの方針を示していること、②19.9.6会社回答での「就業規則」との文言が不適切であることは別として、実際、会社には、「組合休暇の取扱いについて」と題する規程が存在することが認められるとともに、組合は、パートタイマーへの組合休暇の付与に重点を置いていたとみることができるのであるから、組合と会社との交渉が進展せず、合意できていないからといって、全体としてみると、会社の対応が直ちに不誠実であるとまではいえない。

イ C 組合員に係る労働条件等について

(ア) 前記(1)ア、ウ、カ、ク、タ認定のとおり、①19.8.3団交において、組合は、年休の規制及び高齢者雇用について質問し、会社は、後日、回答する旨述べたこと、②19.12.13団交において、組合は、グループ単位の出勤率表の掲示について、C 組合員に対するパワハラとなっている旨述べたのに対し、会社は、

認識不足であったと謝罪するとともに、(i)個人の名前が出なければ、許されると考えた旨、(ii)今後、適正に対処していく旨述べたこと、③19.12.13団交において、組合は、会社に対し、マネージャーやチーフは、権限がないにもかかわらず、C 組合員に対する年休の付与を規制していると指摘したこと、④20.2.1団交において、組合は、会社に対し、ストライキを欠勤として取り扱う理由を質問し、会社は、後日、回答する旨述べたこと、⑤20.4.23団交において、会社は、(i)賃金明細書受領時の受領印の押印について、受領したことを明確にするため、会社の責任において実施している旨、(ii)パートタイマーへの年休付与に係る承認権限について、平成19年12月20日に責任規定の変更を行った旨、(iii)3名のマネージャーに事実確認を行うなど、調査を行ったが、C 組合員に対するパワハラの実実は確認できなかった旨述べたこと、が認められるとともに、⑥平成19年9月6日、組合と会社は、「年次有給休暇届」に記載されていた「1. 年次有給休暇を取得するときは、原則として3日前の勤務終了時まで、所属部長に届出してください」及び「2. 年次有給休暇の届出のあった日に休暇を与えることが業務の正常な運営上著しく支障があるときは、他の日に変更をお願いすることがあります」の項目を削除することに合意したことが認められる。

(イ) また、前記(1)ス認定のとおり、会社は、20.3.20要求書への回答として、①「平成20年3月の賃金明細書については、行き違いから賃金支給日前に手交出来ませんでした。なお、3月24日に本人に手交したところであります」、②「パワハラの実実はありません」、③「(社長が)謝罪を行う考えはありません」と記載した20.3.26会社回答を提出したことが認められる。

(ウ) そこで、団交議題ごとに、以下判断する。

まず、①年休の規制、高齢者雇用及びストライキについて、会社は、組合からの質問に対し、後日、回答する旨述べながら、その後、回答したと認められないものの、これらの点に関し、組合が改めて、団交を申し入れたり、回答を促したとの疎明はなく、また、年休の規制については、平成19年9月6日、組合と会社は、「年次有給休暇届」に記載されていた年休届の変更に係る項目等を削除することに合意しているのであるから、かかる会社の団交態度が不誠実とまではいえない。

次に、②グループ単位の出勤率表の掲示について、組合が、C 組合員に対するパワハラとなっている旨述べたのに対し、会社は、認識不足であったと謝罪した上で、今後、適正に対処していく旨述べているのであるから、かかる会社の団交態度が不誠実とまではいえない。

また、③パートタイマーへの年休付与に係る承認権限について、会社は、平成19年12月20日に責任規定の変更を行った旨説明するとともに、④賃金明細書への受領印の押印について、会社は、受領したことを明確にするため、会社の責任において実施している旨述べ、具体的に説明しているのであるから、かかる会社の団交態度が不誠実とまではいえない。

さらに、⑤ C 組合員に対する平成20年3月の賃金明細書の手交やパワハラについて、会社は、組合に対し、「平成20年3月の賃金明細書については、行き違いから賃金支給日前に手交出来ませんでした。なお、3月24日に本人に手交したところであります」などと記載した20.3.26会社回答を提出するとともに、20.4.23団交においても、3名のマネージャーに事実確認を行うなど、調査を行ったが、C 組合員に対するパワハラの実実は確認できなかった旨説明しているのであるから、かかる会社の団交態度が不誠実とまではいえない。

ウ なお、組合は、20.2.1団交以降、会社が、正当な理由なく、3か月近くも団交の引延ばしを図り、団交を拒否し続けたと主張する。

確かに、前記(1)クからタまでの認定によると、20.2.1団交以降、初めて組合と会社との間で団交が開催されたのは、平成20年4月23日であることが認められるのであるから、組合からの6度にわたる団交申入れにもかかわらず、約3か月、団交が開催されなかったといえることができる。

しかしながら、20.4.23団交での交渉事項は、前記(1)タ認定のとおり、①賃金明細書受領時の受領印の押印、②パートタイマーへの年休付与に係る承認権限、③ C 組合員に対するパワハラと認められるところ、①の賃金明細書受領時における受領印の押印及び②のパートタイマーへの年休付与に係る承認権限については、後記3(1)イ(キ)、ウ(ア)認定のとおり、平成20年4月10日における C 組合員と会社とのやり取りに起因するとみるのが相当である。また、③の C 組合員へのパワハラについては、前記(1)ス認定のとおり、会社は、組合に対し、「パワハラの実実はありません」と記載した20.3.26会社回答を提出したことが認められる。

そうすると、20.2.1団交以降、組合と会社との間に、喫緊に話し合わなければならない議題があったとはいえず、会社が、組合との団交を不当に拒否し続けたとまではいえない。

エ 以上のとおりであるので、組合員への組合休暇の付与及び C 組合員の労働条件等を議題とする会社の対応が、労組法第7条第2号に当たるとはいえず、この点に関する組合らの申立ては、棄却する。

3 争点3 (会社が、①組合員の組合休暇に係る労使協定の締結を拒否していること、

及び②組合員の労働条件等を組合に提案することなく一方的に変更したこと、が組合間差別及び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 組合員への組合休暇の付与について

(ア) 平成10年3月19日、C 組合員は、組合に加入し、本件審問終結時、組合の会社内での組合員は、C 組合員1名のみである。(乙7、当事者 B)

(イ) 平成20年4月1日現在の会社の従業員数は、正社員769名、契約社員431名、パートタイマー1,350名である。

また、同時点における、J の組合員数は、496名(正社員480名、契約社員16名)である。(乙10)

(ウ) 会社の組合休暇の取得に係る「組合休暇の取扱いについて」(平成13年7月1日制定)には、次のとおり規定されている。

「1 社員等が、次の各号の1に該当する事由により組合休暇を申し出た場合、所属長は業務に支障がないと認めた場合に限り、組合休暇を承認することができる。

(1) 組合大会、委員会等組合規約に基づく議決機関の構成員としての出席

(2) 組合業務

2～4 (略)

5 組合休暇を付与したときは、これを欠務として取り扱い、その期間(時間)に対応する給与を減額する。

ただし、次の事項については出勤とみなして取り扱う。

(1) 夏期手当、年末手当の稼働日数

(2) 人事評価期間」

なお、会社の「社員等就業規則」には、「社員等」とは、正社員及び本採用前の試用期間中の社員である旨規定されており、パートタイマーには、「準社員(パートタイマー)就業規則」の規定が、契約社員には、「準社員(契約社員)就業規則」の規定が適用される。

また、会社は、K の組合員に対して、組合休暇の付与を認めていない。(乙2、乙3、乙4、乙5、証人 E)

イ 年休申請について

(ア) 平成14年11月8日、M センタ長は、従業員に対し、「年休の取扱いについて」と題する書面を配付した。同書面には、①申請は、原則として、取得日の前日までとすること、②承諾は、先着順であることなどと記載されていた。

(甲24)

(イ) 平成14年11月、会社は、準社員であるマネージャー等に対し、「年休に対するセンタ長からS V (当時のマネージャーの呼称)、チーフへの周知事項」と題する書面を配付した。同書面には、周知事項として、①年休は、労働基準法に定められている労働者の正当な権利であること、②法的には、申請により権利が発生すること、③取得日の変更は、あくまで「協力要請」であること、④申請受付時の対応については、話し方に注意し、丁寧な対応に心がけること、⑤申請受付、承諾に当たっては、公平に扱うことなどと記載されていた。

(甲25)

(ウ) 平成14年11月11日、組合は、会社に対し、労働基準法を遵守した年休の付与などを求める「要求書」を提出した。(甲26)

(エ) 平成15年12月15日、組合と会社は、C 組合員の年休申請について、マネージャーが不承認とした場合は、M センタ長に直接申請することに合意した。(甲27、甲38)

(オ) 平成18年5月22日、M センタ長は、C 組合員に対し、今後は、直接、年休をM センタ長に申請するよう述べた。(甲28、甲38)

(カ) 平成19年12月20日、会社は、就業規則の責任規定を改正し、すべてのパートタイマーの年休の申請先を担当課長からマネージャーに変更した。

(乙8、証人 E)

(キ) 平成20年4月10日、C 組合員が、M センタ長に対し、年休届を提出した際、M センタ長は、「これね、マネージャーに」と述べた。そこで、C 組合員が、「(提出先が)マネージャーに変わったのですか」と尋ねたところ、M センタ長は、「また言います」と回答した。(甲38)

(ク) 平成20年4月11日、組合は、電子メールにより、前記(キ)記載の会社の対応が勤務条件の一方的変更であり、組合を無視し、否認する行為であると抗議した。(甲32)

(ケ) 平成20年6月11日、会社は、団交において、組合に対し、パートタイマーの年休の申請先をマネージャーに統一した旨説明した。(乙10)

ウ 賃金明細書受領時の受領印の押印について

(ア) 平成20年4月10日、会社は、C 組合員に4月支給分の賃金明細書を交付した。この際、会社は、C 組合員に対し、受領印の押印を求めた。

なお、同年4月以降、会社は、M センタのすべてのパートタイマーに対し、受領印の押印を求め、賃金明細書の受取を確認している。

(甲38、乙10)

(イ) 平成20年4月11日、組合は、電子メールにより、前記(ア)記載の会社の対応が勤務条件の一方的変更であり、組合を無視し、否認する行為であると抗議した。(甲32)

(2) 会社が、①組合員の組合休暇に係る労使協定の締結を拒否していること、及び②組合員の労働条件等を組合に提案することなく一方的に変更したこと、が組合間差別及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合員への組合休暇の付与について

前提事実及び前記(1)ア(ア)、(イ)、(ウ)認定のとおり、①会社内の組合員は、パートタイマーである C 組合員のみであること、②平成20年4月1日現在の会社の従業員数は、正社員769名、契約社員431名、パートタイマー1,350名であること、③同時点における、 J の組合員は、正社員480名、有期契約社員16名であること、④会社の組合休暇の取得に係る「組合休暇の取扱いについて」の対象は、正社員及び本採用前の試用期間中の社員であること、⑤会社は、 K の組合員に対しても、組合休暇の付与を認めていないこと、が認められる。

これらのことからすると、労働組合員への組合休暇の付与は、会社の裁量に委ねられるところ、 J の正社員には組合休暇が付与されている一方、パートタイマーである C 組合員に組合休暇の規定が適用されていないのは、会社の「組合休暇の取扱いについて」が、会社の正社員及び本採用前の試用期間中の社員だけを対象としていることの結果であって、正社員のみに組合休暇を付与することに合理的な理由があるかは別として、 K のすべての準社員(パートタイマー)にも、 C 組合員と同様に組合休暇が付与されていないことからすると、会社は、労働組合によって、組合休暇の付与に係る取扱いを異にしているわけではない。

したがって、かかる会社の対応は、組合間差別に該当するとまではいえない。

イ 年休申請について

(ア) 組合は、会社が「労使対等原則」を踏みにじり、 C 組合員の年休の申請先を一方的に変更したことは、組合の弱体化を企図した支配介入に該当する旨主張する。これに対し、会社は、電報業務は、年中無休で運営しているため、職場に管理者が不在でも対応できるよう、年休の申請窓口をマネージャーに統一した旨主張する。

(イ) 前記(1)イ(エ)、(オ)、(カ)、(キ)認定のとおり、①平成15年12月15日、組合と会社は、 C 組合員の年休申請について、マネージャーが不承認とした場合は、 M センタ長に直接申請することに合意したこと、②平成18年5月

22日、当時の M センタ長は、C 組合員に対し、今後は、直接、年休を M センタ長に申請するよう述べたこと、③平成19年12月20日、会社は、就業規則の責任規定を改正し、すべてのパートタイマーの年休の申請先を担当課長からマネージャーに変更したこと、④平成20年4月10日、C 組合員が、M センタ長に対し、年休届を提出した際、M センタ長は、「これね、マネージャーに」と述べたこと、が認められることからすると、会社が C 組合員に対し、年休の申請先の変更を伝えたのは、就業規則の責任規定を改正してから、約5か月後であることが認められる。

(ウ) しかしながら、前記(1)イ(カ)認定のとおり、会社による年休の申請先の変更は、すべてのパートタイマーに対して行われたのであり、C 組合員のみ特別な負担を求めるものではないとはいえず、年中無休で運営している会社の電報業務において、職場に管理者が不在でも対応できるよう、申請窓口を準社員であるマネージャーに統一したとの会社の主張にも首肯できるところがある。

(エ) また、前記(1)イ(オ)、(カ)認定のとおり、①平成18年5月22日、M センタ長は、C 組合員に対し、今後は、直接、年休を M センタ長に申請するよう述べたこと、②平成19年12月20日、会社は、すべてのパートタイマーの年休の申請先を担当課長からマネージャーに変更したことが認められることからすると、従前より、C 組合員だけが年休を直接、M センタ長に申請していたということが出来る。

(オ) さらに、①会社による年休の申請先の変更が、C 組合員の年休取得の制限に該当すること、及び②組合と会社との間で、労働条件の変更等について、事前協議制等が採用されていたことについて、組合からの具体的な事実の疎明はない。

(カ) 以上のとおり、会社が年休の申請先を変更したことは、C 組合員のみ特別な負担を求めるものではなく、また、組合と会社との間で、労働条件の変更等について、事前協議制等が採用されていたとの具体的な事実の疎明もないのであるから、組合に対する支配介入に該当するとはいえない。

ウ 賃金明細書受領時の受領印の押印について

(ア) 組合は、会社が「労使対等原則」を踏みにじり、C 組合員に対し、賃金明細書の受領に伴う受領印の押印を強要し、労働条件を一方的に変更したことは、組合の弱体化を企図した支配介入に該当する旨主張する。これに対し、会社は、賃金明細書の受領に伴う受領印の押印について、C 組合員への賃金明細書の交付が遅れたことの反省から、再発防止策として、すべてのパートタイマーを対象に実施した旨主張する。

- (イ) 前記(1)ウ(ア)認定のとおり、会社は、平成20年4月10日、C組合員に4月分の賃金明細書を交付した際、C組合員に対し、受領印の押印を求めたことが認められる。
- (ウ) しかしながら、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、会社は、平成20年4月以降、M センタのすべてのパートタイマーに対し、賃金明細書受領時に受領印の押印を求めることとしたのであり、C組合員のみ特別な負担を求めるものであるとはいえず、賃金明細書受領時に受領印の押印を求めたことは、C組合員に対する賃金明細書の交付が遅れたことの反省から、再発防止策として、すべてのパートタイマーを対象に実施したものであるとの会社の主張にも首肯できるところがある。
- (エ) また、組合と会社との間で、労働条件の変更等について、事前協議制等が採用されていたとの具体的な事実の疎明はない。
- (オ) 以上のとおり、会社が賃金明細書受領時に受領印の押印を求めたことは、C組合員のみ特別な負担を求めるものではなく、組合と会社との間で、労働条件の変更等について、事前協議制等が採用されていたとの具体的な事実の疎明もないのであるから、組合に対する支配介入に該当するとはいえない。
- エ 以上のことから、会社が、①組合員の組合休暇の付与に係る労使協定の締結を拒否していること、及び②組合員の労働条件等を組合に提案することなく、一方的に変更したことは、組合間差別及び支配介入であるとはいえず、この点に関する組合らの申立ては、棄却する。

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21年9月4日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印