

## 命令書

再 審 査 申 立 人 (46号) 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部  
(47号) 伊丹産業株式会社

再 審 査 被 申 立 人 (46号) 伊丹産業株式会社  
(47号) 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

## 主文

- 1 初審命令主文第1項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。
- 2 平成17年(不再)第46号事件再審査申立人の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1事案の概要

1 本件は、伊丹産業株式会社(以下「会社」)が、①全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「組合」)の平成14年3月18日付け団体交渉申入書及び同組合伊丹産業分会(以下「分会」)の分会要求書(後記第4の2(1)ア。以下、これら2文書を併せて「3.18要求書」)記載の要求事項に係る団体交渉に誠実に応じなかったこと、すなわち(ア)同年4月24日及び同年5月16日の団体交渉(以下、それぞれ「4.24団交」、「5.16団交」)に誠実に応じなかったこと、(イ)4.24団交において、上記分会要求書の要求事項(以下「分会要求事項」)の5項目について組合と合意し、協定書を締結することに合意したにもかかわらず、これを作成しなかったこと、(ウ)同年7月11日、同月23日、同年9月19日の団体交渉(以下、それぞれ「7.11団交」、「7.23団交」、「9.19団交」)において、組合が行っていたY1代表取締役社長 自宅周辺でのマイクによる放送及びビラ配布並びに会社の団体交渉出席者の氏名等同人らに関し記載されたビラ配布(以下、これら行動を総称して「街頭宣伝活動」)の中止と謝罪が先決問題であるとして3.18要求書記載の要求事項に関する団体交渉を拒否したこと、②アルバイトとして入社したX2に対し、実働時間を減らすことにより賃金を減少させ、その後雇用を打ち切ったこと(以下「雇止め等」)、③同人の雇止め等に係る同年12月13日及び同月24日の団体交渉(以下、それぞれ「12.13団交」、「12.24団交」)に誠実に応じなかったことが不当労働行為であるとして、同年5月27日及び同年12月25日に大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」)に救済申立てがあった事件(大阪府労委平成14年(不)第25号及び同年(不)第95号事件)である。

2 大阪府労委は、平成17年6月20日、上記1の①(ウ)についての会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当するとして、組合が書面(街頭宣伝活動に行き過ぎがあったことを認め、このような行為を繰り返さない旨)を会社に提出することを条件に、会社が組合に文書(上記1の①(ウ)記載の団体交渉において、3.18要求書記載の要求事項について実質的な交渉を行わなかったことは大阪府労委において不当労働行為に該当すると認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さない旨)を交付することを命じ、その余の救済申

立てを棄却した。

組合及び会社は、これを不服として、組合は同月 29 日、会社は同月 30 日に当委員会に再審査を申し立てた。

### 3 本件各再審査申立ての趣旨

#### (1) 組合

初審命令の取消し及び請求する救済内容の認容

すなわち、

- ① 3.18 要求書記載の要求事項について誠実に団体交渉に応じること
- ② 団体交渉で合意した協定書締結の約束を履行すること
- ③ X2 の雇用を継続すること
- ④ X2 の雇用継続に関する団体交渉に誠実に応じること
- ⑤ 謝罪文の掲示

#### (2) 会社

初審命令主文第 1 項の取消し、これに係る救済命令申立ての棄却

## 第 2 争点

争点 1 会社は、組合の 3.18 要求書記載の要求事項について誠実に団体交渉に応じたといえるか（労働組合法第 7 条第 2 号該当性）。

すなわち、

ア 4.24 団交及び 5.16 団交における会社の対応は誠実であったといえるか。

イ 4.24 団交において、分会要求事項の 5 項目について、会社・組合間に合意が成立したといえるか。合意が成立したとした場合、これに係る協定書の締結を会社が拒否したことが不当労働行為といえるか。

ウ 7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交における会社の対応をめぐる不当労働行為の成否。

すなわち、会社が組合に街頭宣伝活動の中止と謝罪を求め、上記 3 回の団交において、このことを先決問題としたことにより、組合の要求事項について団体交渉が行われなかったことは団体交渉拒否といえるか。

争点 2 会社の X2 に対する雇止め等は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するといえるか。

争点 3 会社は、X2 の雇止め等に係る団体交渉に誠実に応じたといえるか（労働組合法第 7 条第 2 号該当性）。

## 第 3 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

(1) 争点 1 (3.18 要求書記載の要求事項に係る団体交渉) について

ア 4.24 団交及び 5.16 団交

(ア) 4.24 団交

会社は、組合の要求事項、団体交渉事項が記載されている 3.18 要求書を受け取っておりながら、それらの事項について具体的な調査・検討をすることなく 4.24 団交に臨み、「会社は法律を守っている」と答えているが、会社には労働基準法違反の事実又は

これに抵触する事実があったにもかかわらず、十分な調査・検討もせずに漫然と「法律を守っている」旨回答する等会社の姿勢は不誠実そのものである。

さらに、団体交渉の席上での「関係ない」とか「その都度、裁判したらええやないか」といった会社側出席者の発言にはおよそ誠実性がない。

#### (イ)5.16 団交

会社は、4.24 団交以降、労働基準法違反の有無について調査・検討することなく、その上組合に従来の労働基準法違反の事実の主張を封じるために、同日の団体交渉において合意した文書の表現では合意できないという態度で 5.16 団交に臨んでおり、このような姿勢で臨むこと自体「対等な立場」に立って交渉すべき義務を放棄するものであり、不誠実そのものである。

#### イ 協定書締結の合意の有無等

4.24 団交において、労使が協議した結果、分会要求書の文言(後記第 4 の 2(1)ア)は組合が提案した協定書(案)(以下「協定書(案)」)(後記同 2(3)ウ)の文言に変更されている。協議を経なければ組合は分会要求書の文言を変更することはあり得ず、同変更自体が協議及び合意の存在を示している。また、分会要求事項に関する会社見解を会社の回答であるとして、復唱するなどということはあるが、組合が復唱するとすれば、合意に達した協定書の内容についてである。したがって、4.24 団交において、会社と組合との間に分会要求事項の 5 項目について合意があったことは明らかである。

#### ウ 7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交

当初、7.11 団交の交渉事項は、3.18 要求書記載の要求事項 及び 4.24 団交において合意した事項の再確認であった。しかし、会社から街頭宣伝活動問題を団体交渉事項にしたいとの要請があり団体交渉事項に加えたが、結局、会社は最初から最後まで街頭宣伝活動問題に固執し、当初予定されていた団体交渉事項には一切入ることができなかった。

このような会社の姿勢は 7.23 団交及び 9.19 団交でも変わらず、会社は組合の正当な行為である街頭宣伝活動の中止と謝罪を先決問題として取り上げ、組合が申し入れた交渉事項を一切協議しようとしなかったものであり、それら団体交渉における会社の態度は不誠実そのものである。

#### (2)争点 2(X2 に対する雇止め等)について

ア X2 に係るアルバイト雇傭契約書(以下「雇傭契約書」)の原本には、終業時刻の欄は当初午前 5 時と記載していたにもかかわらず、同人の同意なく修正テープによって午前 2 時に修正されていた。

また、平成 13 年 12 月 25 日に X2 が雇傭契約書に記入し、会社に手渡した時点では、同契約書の雇用期間の欄には記載がなく、そもそも会社において雇用期間の記載が厳守されていたものではなかったことから、会社の御影給油所 Y2 所長が同 14 年 11 月 22 日に X2 に対し「11 月末で辞めてもらうで」と言った頃まで同契約書の雇用期間欄には雇用期間の記載がなかったものというべきである。

イ Y2 所長は、X2 に対し、アルバイトは最長 1 年だから更に 1 年延長することは認められない旨述べているが、アルバイトでも 1 年以上の者もおり、また、求人誌にもアルバイトから正社員になる途があると記載されていたため、同人は正社員になることを期待して入社した。

ウ X2 は、同年 3 月 9 日には組合に加入していたが公然化はしていなかったが、同年 4 月 15 日付け及び同年 7 月 11 日付けの組合員の加入通知をした際に、加入通知をした組合員以外にも組合員が存在する旨を通告している。一方、会社は、順次組合員が公然化され、組合活動が活発になされている状況下で、さらに公然化を控えている労働者がいないかを調査したものと推認され、その結果、X2 が組合に加入していた事実を突き止め、上記ア、イのような事情であったにもかかわらず、公然化前に急いで同人に雇止めの通告を行ったと考えるのが合理的である。

雇傭契約書に雇用期間を同年 11 月までと間違えて記載した事実、同年 12 月 25 日が満了であるものを同年 11 月末で満了すると間違えて通告した事実は、会社が相当急いで X2 を会社から放逐しなければならないと考えていたことを示している。

なお、会社は、X2 を解雇する際に同人が組合に加入していたことを知らなかったと主張するが、①同人が同年 1 月に御影給油所の従業員 1 名に組合加入を勧誘し、その後、同従業員が会社本社に呼ばれたこと、②会社が給油所に防犯カメラを設置したことは、御影給油所の分会組合員と同人が相互に連絡を取れないようにするためであることからすると、会社は X2 の雇止め通告当時同人が組合員であることを知っていたことは明らかである。

エ 以上のことから、会社の X2 に対する雇止め通告は明らかに同人が組合に加入していたことを理由とするものである。

### (3) 争点 3 (X2 の雇止め等に係る団体交渉) について

12.13 団交及び 12.24 団交における会社の対応は、改ざんした雇傭契約書を根拠に、X2 の雇止めを正当化しようとするものであったが、その姿勢そのものが不誠実である。

## 2 会社の主張

### (1) 争点 1 (3.18 要求書記載の要求事項に係る団体交渉) について

#### ア 4.24 団交及び 5.16 団交

##### (ア) 4.24 団交

会社は、4.24 団交において、組合の要求事項について形式的に協議・交渉に応じていただけでなく、会社側の認識を誠実に説明しており、実質的にも誠実な協議・交渉を行っている。

##### (イ) 5.16 団交

組合は、4.24 団交において、労使間で協定書を締結したいとして、協定書の案文を事前にファックスで送付すると説明していたが、組合はこの説明のとおりの対応をすることもなく、5.16 団交の当日、交渉の席上において突然案文を示し締結を求めた。これに対し会社が「事前にファクシミリで送信するという約束を反故にされたこともあって、取り交わすかどうか、内容について訂正を求めるかどうか、直ちに回答しがたい」として、持ち帰り検討する旨述べたところ、組合は、会社を不誠実であると口々に非難した上で、「もう不誠実交渉ですね」、「何か合意して円満にやっという意識はないんですね」と非難するという一方的な態度に出ており、不誠実な交渉態度を取っているのはむしろ組合の方である。

### イ 協定書締結の合意の有無等

会社は、4.24 団交において、組合からの 3.18 要求書記載の要求事項に対して答弁した

が、これら答弁の後、組合は、会社の答弁内容や分会要求事項について文言を訂正してそれを確認することはしなかった。

組合は、会社の答弁について、「協定書にしたい。協定書の案を連休明けには送ります。

ファックスで送りますので、送った中で文言の調整をしましょう。」と会社に申し出たので、「一方的にそんなこと言われても困る。協定書そのものが分からないので、弁護士さんと相談しながらやっています。」という趣旨の回答をしており、協定書を締結するかどうかについて協議を進めることについては合意したが、会社が協定書を締結すること自体を約した事実はない。

ウ 7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交

3.18 要求書記載の要求事項については、7.11 団交以前の 2 回の団体交渉において既に実質的な団体交渉は尽くされていたのであり、7.11 団交以降の団体交渉においても、会社は上記要求事項について団体交渉を拒絶した事実はない。7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交時は組合の一方的な行動(街頭宣伝活動)により正常な団体交渉を実施することが極めて困難な状態となっており、その状態を解消することを最優先の議題としたにもかかわらず、組合がこれに応じないため、3.18 要求書記載の要求事項に関する交渉が行えなかったのであり、会社がこの点に関する団体交渉を拒絶したものではない。現に新たに結成通知があり要求事項の提出のあった組合の伊丹産業液化石油ガス分会(以下「ガス分会」)の要求に対しては回答している。

(2) 争点 2(X2 に対する雇止め等)について

ア 会社は、平成 14 年 11 月 25 日に X2 の組合加入通知を受けるまで、同人の組合加入を知らなかったことは、会社の従前の主張・立証のとおりであり、組合が同年 3 月 18 日に最初に組合結成を通知したときには会社の従業員で組合に加入した者の氏名を開示せず、その後、順次会社の従業員で組合に加入した者の名前を開示した際も、同人の氏名は開示されていなかった。

イ 同年 11 月 22 日に、Y2 所長は、X2 に対し雇用期間の計算を誤って述べたものの、1 年間の雇用期間が満了するという理由を明確に述べて契約の終了を通告しており、会社は同人の組合加入の通知があつて初めて雇用期間の満了を主張したわけではない。

(3) 争点 3(X2 の雇止め等に係る団体交渉)について

組合は、12.13 団交及び 12.24 団交における会社の対応は、X2 の改ざんした雇傭契約書を根拠に、同人の雇止めを正当化しようとした姿勢そのものが不誠実であると主張するが、会社は、同契約書の原本を提示するだけでなく、同契約書の訂正がなされた経緯を説明して、これが改ざんに当たらないとの会社側の認識・見解を詳細かつ誠実に説明している。

#### 第 4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、液化石油ガス製造・販売、米穀販売・加工等を主な業務として行い、京阪神地区を中心として給油所を設け、液化石油ガス充填の工場も営んでいる株式会社であり、その従業員は本件初審審問終結時約 1,390 名である。

(2) 組合は、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、一般業種で働く労働者で組織されている労働組合で、

その組合員は本件初審審問終結時約 1,800 名である。会社には、組合の下部組織として分会及び会社高槻工場の従業員で構成されているガス分会があり、その分会員は本件初審審問終結時、それぞれ 4 名、2 名である。

## 2.3.18 要求書記載の要求事項に係る一連の団体交渉等

### (1)4.24 団交前の交渉経緯

ア 平成 14 年 3 月 18 日、組合は、会社に対して会社の従業員で構成される分会が結成されていることを通知し、労働組合加入通知書及び 3.18 要求書を手交した。組合は、この時点では会社の従業員で組合に加入した者の氏名を会社に明らかにしなかった。

3.18 要求書には、組合からの要求事項(以下「組合要求事項」)及び分会要求事項として、次の事項がそれぞれ記載されていた。

#### 組合要求事項

「① 会社は、労働組合法・労働基準法等の労働関係諸法律を遵守されること。

② 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。

③ 組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。

④ 会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保障されること。

ア、(省略)

イ、(省略)

ウ、 団体交渉への出席。

(省略)

オ、 緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動。」

#### 分会要求事項

「① 会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること。又、従業員に対し人権及び人格を尊重され業務指示を行われること。

② 会社は、就業規則・賃金規定・退職金規程を明示され周知義務を果たされること。

③ 会社は、現行の違法就労実態を改め、法定労働時間(週 40 時間)・休憩時間(1 時間)を遵守されること。又、現在まで労働基準法を下回った労働条件により、従業員が負った損害(残業代等)を早急に回復されること。

④ 会社は、従業員に対し法律に基づく有給休暇を付与されること。又、個人が自由に消化できる就労体制を確立されること。

⑤ 会社は、「伊丹米」販売強制(月間販売数量を確定し義務づける)及び、買い取り強制(売れ残った米を本人に買い取らせる)を撤廃されること。又、過去の損害について早急に回復されること。

⑥ その他の関連事項について。

イ 同月 20 日、会社は、3.18 要求書記載の要求事項に係る組合からの団体交渉申入れに対し、伊丹市のスワンホールで午後 5 時半から 7 時まで組合と交渉を行った。出席者は、会社側は Y3 取締役総務部長(以下 Y3 部長)ほか 3 名、組合側は X1 副執行委員長ほか 2 名であった。この交渉において、会社は組合に対し、会社従業員である組合員の氏名を明ら

かにするよう求めたが、組合は組合員の氏名を明らかにすると組合つぶしに遭うとしてこれを明らかにせず、一方、会社は繰り返し氏名を開示するよう求めたため、組合要求事項及び分会要求事項については、実質的な協議がなされないまま、交渉は終了した。

#### (2)4.24 団交

ア 平成14年4月15日、組合は、同日付けの労働組合加入通知書で、分会長が従業員(正社員) X4、副分会長が従業員(正社員) X5であることを会社に通知し、会社に組合要求事項及び分会要求事項について団体交渉を申し入れた。会社は、組合からの団体交渉申入れに応じ、同月24日、伊丹市のスワンホールで午後6時半から8時50分まで団体交渉(4.24 団交)が行われた。出席者は、組合側は X3 執行委員ほか2名で、会社側は Y3 部長ほか4名であった。

イ 4.24 団交において、組合と会社は、組合要求事項及び分会要求事項について交渉が行われた。交渉では、会社から、組合要求事項の4項目及び分会要求事項の5項目について、順次回答が行われた外、組合からの質問のあった、会社の電話・ファックスの利用、残業手当の支払、有給休暇の取得、伊丹米の販売等について、会社は、それぞれにつき、その実情や考え方を述べるなど、組合との間で質疑応答が行われた。なお、当該会社の回答に対し組合から特段の異議が述べられるようなことはなかった。

会社の回答は、概ね次のとおりであった。

##### (ア) 組合要求事項について

- ① 従前から労働組合法、労働基準法等労働関係諸法規を守っており今後も遵守する。
- ② 施設を管理する立場から、分会に分会事務所と掲示板の貸与等便宜供与はできない。また、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めることはできない。組合員に対し電話を架けてくること、ファックスを送ることについては構わないが、会社に費用のかかるものは一切認められない。
- ③ 賃金等労働条件の変更について組合と事前に協議を行うことを約束することはできない。団体交渉の申入れがあれば会社が判断して、必要があれば団体交渉には応じる。
- ④ 就業時間中の組合活動は認めない。

##### (イ) 分会要求事項について

- ① 従前同様、労働基準法、労働組合法等関係法規を遵守する。
- ② 就業規則等の諸規程集を入社時に社員全員に手渡し、各事業所にも常備して社員が閲覧できる状態にしている。
- ③ 法定労働時間については、変形労働時間制で週40時間になっている。休憩時間については、法の原則を遵守するよう各事業所に指示徹底している。しかし、サービス業であるため仕事の繁忙によって、まとめて1時間取れない場合もあり、そのような場合は、食事時間として約30分あるいは40分ないし50分程度、その残りについては、仕事の合間に休憩時間として数回に分け適宜休憩を与え、合計で1時間以上の休憩を付与するなどして、1時間取れる環境を作っている。残業代は全部払っている。
- ④ 有給休暇は、本人が申し出たら与える。
- ⑤ 「伊丹米」の販売及び買取の強制というような事実はない。資料をきちんと提示してもらって、法と証拠に応じて対応する。

ウ 組合要求事項及び分会要求事項に係る質疑応答後、組合は、「今ここで確認されたこ

とをおさらいします。」として、分会要求事項の 5 項目について会社の回答を項目別に要約して読み上げた。その後、組合は当該読み上げた事項について文書化したい旨述べるとともに、「後日、連休明けに会社に協定書の案文を送ります。ファックスで送りますので、送った中で文言調整をしましょう」と述べたのに対し、会社は、協定書に調印するかどうかも含めて検討する旨の回答をした。

エ 組合は、「次回はゴールデンウィーク明けにしたい。いっぺんで出来るものではない。時間をかけて交渉しましょう」旨述べ、交渉は終了した。

### (3)5.16 団交

ア 平成 14 年 5 月 16 日、伊丹市のスワンホールで午後 6 時半から 8 時 25 分頃まで団体交渉(5.16 団交)が行われた。出席者は、組合側は X1 副執行委員長及び X3 執行委員ほか 1 名で、会社側は Y3 部長ほか 4 名であった。

イ この団体交渉において、組合と会社は、後記ウ、エのとおり分会要求事項について協定書を作成するかどうかについての協議を行ったほか、労働時間、休憩時間、時間外労働及び時間外労働に対する割増賃金、労働時間の管理方法、就業規則等諸規程の周知方法についての組合の質問に対し、会社は、労働時間は週 40 時間であること、1 か月の変形労働時間制を採用していること、出勤簿等の労働時間の管理はコンピューター管理していること、時間外労働の割増率は 25%であること、就業規則は事業所内に吊り下げられていることなどを説明した。

ウ 組合は、4.24 団交で会社にファックスで送るとしていた協定書の案文を前もって会社に送付することなく、当日、分会要求事項の 5 項目について以下のとおり記載した会社、組合及び分会の連名の協定書(案)を作成して持参した。

「1 会社は、労働基準法・労働組合法等の労働関係諸法律を遵守する。

2 会社は、就業規則・賃金規定・退職金規程を明示し、周知義務を果たす。

3 会社は、現行の法定労働時間(週 40 時間)・法定休日(週 1 日)、法定休憩時間(1 時間)を遵守する。また、現在まで従業員が負った損害等があれば回復する。

4 会社は、従業員に対し法律に基づく有給休暇を付与する。

5 会社は、従業員の「伊丹米」販売について、強制及び本人買取りでないことを確約する。また、現在まで従業員が負った損害等があれば回復する。」

エ 組合は、団体交渉の席上、上記の協定書(案)を会社に示して締結を求めた。これに対し会社は、「表現の上で非常に抽象的な部分もあるので、すぐにオッケーというようにはいきません」、「弁護士も頼んでますんで」、「一回、十分読ませてもらって検討させてもらいますがな」、「ファックスがいつ来るのかと思っておった。それによって検討もさせてもらわんといかんから」、「1 か月くらいの余裕をもらたら何とか」、「調印するかどうかという部分も相談させてくれ」などと回答した。

一方、組合は、「文書化していくのが基本ですから」、「1 か月もかかる必要性がどこにある」などと述べ、その後、「不誠実団交やんか。全部持ち帰りするんやったら」、「文書化するために合意しなさいと言ってるんですよ」などと述べ、これに対し、会社は「文書化は相談させてもらう」などと回答したが、その後、組合は会社が不誠実交渉を行っていると主張し、交渉は終了した。

### (4)5.16 団交以降 7.11 団交前までの経緯



ア 組合は、平成 14 年 5 月 25 日、同日付けの通知書(以下「5.25 通知書」)により、同年 3 月 18 日以降、会社が不誠実な団体交渉、事実上の団体交渉拒否を行ったとして会社に抗議するとともに、組合と会社が 4.24 団交で分会要求事項①から⑤の 5 項目について合意が得られ、協定書締結が約束されていたとして、同年 5 月 30 日までに同 5 項目の協定書締結を実施し、3.18 要求書記載の要求事項に係る団体交渉を設定するよう、会社に申し入れた。

イ 同年 5 月 27 日、組合は会社を相手に、3.18 要求書記載の要求事項に係る団体交渉について誠実に応じること、4.24 団交で合意した協定書締結の約束を履行すること等を求め、大阪府労委に対し本件不当労働行為救済申立て(大阪府労委平成 14 年(不)第 25 号)を行った。

ウ 同月 30 日、数十名の組合員が事前に会社に通告することなく会社本社前まで訪れ、このうち 4~5 名が会社敷地内に入り、会社に団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同月 29 日付けで、組合からの団体交渉開催要求に応じる旨の回答を書面で郵送したこと等を説明した。

なお、会社の上記同月 29 日付けの通知書は、同月 30 日に組合に配達された。

同通知書は、組合からの 5.25 通知書に対する回答であり、① 4.24 団交において協定書締結が約束されたというのは組合による一方的な主張であること、② 5.16 団交で組合が提出した協定書(案)を検討した結果、同案そのままではなく、会社側の反対提案として別便で送付する確認書(案)(以下「確認書(案)」)であれば調印すること、③組合からの団体交渉申入れについては応諾し、団体交渉期日を同年 6 月 12 日とすることを組合に提案する旨記載されていた。

また、確認書(案)には、次の 5 項目の記載があり、上記通知書とともに配達された。

- 「1.会社は、労働基準法・労働組合法等の労働関係法規を従前どおり遵守する。
- 2.会社は、従前従業員に対して就業規則・賃金規定・退職金規定を明示し、周知義務を果たしてきたところであるが、今後もこれら規則・規定の明示・周知を行う。
- 3.会社は、現行の法定労働時間(週 40 時間、但し、変形労働時間制をとっている)、法定休日(週 1 日)、法定休憩時間(1 時間)を従前どおり遵守する。これらに関し、従業員から具体的かつ正当な根拠に基づき従前損害が生じていた旨の主張があった場合は、会社はその主張を誠実に検討し、適正と認めた場合は、然るべき損害回復の措置をとる。
- 4.会社は、従業員に対し、従前のとおり、法律に基づく有給休暇を付与する。
- 5.会社は、従業員の「伊丹米」販売目標について、目標売上量はあくまで目標であって、目標不達成の場合に従業員個人による買い取りを強制していないことを確認する。これに関し、従業員から具体的かつ正当な根拠に基づき従前に損害等が生じていた旨の主張があった場合は、会社はその主張を誠実に検討し、適正と認めた場合は、然るべき損害回復の措置をとる。」

エ 組合は、会社から提案のあった同年 6 月 12 日の団体交渉の開催は、このまま交渉しても進展の見込みがないとして、会社にその延期を申し入れた。

(5)7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交

ア 7.11 団交

(ア)組合は会社に対し、平成 14 年 6 月 24 日付けで同年 7 月 5 日までに団体交渉を行うこ

とを申し入れ、①「会社は、2002年3月18日組合が提出した組合基本要項・分会要項について誠意を持って協議され、使用者としての責任において妥結されること」、②「会社は、2002年4月24日団体交渉において合意した5項目協定書締結について、当日の労使合意の趣旨を尊重した文書化を行われること」等の要求を行った。

会社は、この団体交渉申し入れに対し、同年6月28日付けの回答書をもって、同年7月11日に団体交渉を行うこと、上記組合申し入れ事項の①については、4.24 団交において当社の考え方を誠実に説明していると認識しているが、団体交渉の議題とすることには反対しないとし、②については、組合が合意が成立しているとした5項目協定書の締結を求めるとする趣旨は明確ではないとし、組合から提示された協定書に対する反対提案として既に確認書（案）を提示していること、等回答するとともに、会社から議題として、「当社代表取締役 Y1 の自宅周辺にて貴組合が街頭宣伝活動を行われていることについて、当社が抗議し、その停止を求める旨」の追加を提案した。

(イ) 同7月11日、伊丹市スワンホールで午後6時30分から7時10分まで、団体交渉(7.11 団交)が行われた。出席者は、組合側は X1 副執行委員長及び X3 執行委員ほか5名、会社側は Y3 総務部長ほか6名であった。

(ウ) この団体交渉において、会社は組合の Y1 社長の自宅周辺における街頭宣伝活動について先議することを求め、組合はこれを了承した。会社は、「当社は誠実に説明してきた」、「組合の労働活動を制限するような事態になってはいけないと思い、今まで抗議することを差し控えてきた」、「ところが、6月18日になって Y1 の自宅周辺での宣伝活動やビラ配り、こういうことが繰り返されている。住宅の平穏を著しく侵害する行為であり、正当な組合活動の域を超えている」等組合による Y1 社長自宅周辺における街頭宣伝活動の中止と謝罪を求めた。一方、組合は、これらの活動は正当な組合活動であるから謝罪及び中止の必要はなく、要求事項について交渉を進めるよう主張したが、会社が上記中止及び謝罪を先決問題としたため、組合の3・18 要求書記載事項の要求事項等については交渉に至らなかった。

#### イ 7.23 団交

(ア) 組合は会社に対し、同7月11日付けで組合の要求及び分会の要求(分会要求事項と同旨)を掲げ団体交渉の開催を申し入れた。これに対し、会社は、同月16日付けの回答書をもって要求事項に対する回答を行うとともに同月23日の団体交渉の開催と、Y1 社長の自宅周辺における街頭宣伝活動等の中止を最優先の議題とし、これらの問題が解決次第、組合の各分会提案の協議に入る旨回答した。

(イ) 同7月23日、伊丹市スワンホールで午後6時26分から7時24分まで、団体交渉(7.23 団交)が行われた。出席者は、組合側は X1 副執行委員長ほか7名、会社側は Y3 総務部長ほか7名であった。

(ウ) この団体交渉において、会社は、「街頭宣伝活動は個人のプライバシー等を侵害している」、「訴訟を提起しているが、労使間の問題解決は誠実な団交によるものがベターと考えている」旨主張した。一方、組合は、「仮処分の申立てについては、法廷で白黒がはっきりする」、「組合の協定書案と会社の確認書案と同じこと」、「この団交の議題は、生の声を聞くことが一番大切。それを先にしないと団交は形だけになる」旨主張したが、会社が Y1 社長の自宅周辺における街頭宣伝活動等の中止と謝罪を先決問題として組合に

求め、組合はその必要はないと主張したため、7.11 団交と同様、組合の要求事項についての交渉には至らなかった。

#### ウ 9.19 団交

(ア) 組合は会社に対し、同年 8 月 30 日付けで同年 9 月 6 日までに団体交渉を行うことを申し入れ、① 3.18 要求書記載事項の要求事項等協議、妥結について、② 4.24 団交で合意した 5 項目の協定書締結について、③ 同年 3 月 18 日以降の組合に対する不誠実対応及び同年 7 月 24 日以降の団体交渉拒否に対する謝罪についての要求を行った。これに対して会社は、同年 9 月 4 日付けの回答書をもって、組合要求事項の①については、4.24 団交、5.16 団交及び 7.23 団交で説明し協議しているが議題とすることに異議はないこと、②については、確認書(案)を提案していること、③については、大阪府労委で審理中であり議題とすることは不適切である、と回答するとともに、会社から、Y1 社長の自宅周辺における街頭宣伝活動等の中止と謝罪を最優先議題とすることを引き続き提案した。

(イ) 同月 19 日、伊丹市スワンホールで午後 6 時 30 分から 7 時 30 分まで、団体交渉(9.19 団交)が行われた。出席者は、組合側は X1 副執行委員長ほか 8 名、会社側は Y3 総務部長ほか 5 名であった。

(ウ) この団体交渉において、会社は、「Y1 社長の家の周りで宣伝活動を止めて謝ってくれば、組合が掲げている団体交渉に応じると言っているにもかかわらず、あえて、Y1 社長のところについて更にやっているということは、組合側が団体交渉をやる意思がないと思う。最優先の部分が解決しないと先には進められない」旨主張した。一方、組合は、「街頭宣伝活動は正当な組合活動、その争いは別の場でやっている。交渉議題にはなりえない。それ以外の部分での交渉議題として整理してやりたい」旨主張し、7.11 団交及び 7.23 団交と同様、組合の要求事項についての交渉には至らなかった。

#### (6) その後の団体交渉

ア 平成 14 年 10 月 17 日、団体交渉が開催され、組合と会社はガス分会の組合員の雇用契約問題について協議を行った。

なお、同日の団体交渉は、組合の同年 9 月 30 日付けの団体交渉申入書を受けて開催されたが、組合は、同申入書に記載されていた同年 7 月 11 日付けで求めた組合の要求及び分会の要求(分会要求事項と同旨)について協議を求めなかった。

イ 同年 11 月 14 日、団体交渉が開催され、組合と会社は分会要求事項の 1 つである分会組合員の有給休暇の取得について協議を行った。

#### (7) 組合による街頭宣伝活動等

ア 組合は、平成 14 年 6 月 18 日以降同年 10 月 4 日まで、Y1 社長自宅周辺において街頭宣伝活動を行った。その態様は、組合が、街頭宣伝車で同社長の自宅周辺を周回し、マイクを使用して、会社が組合つぶしを図っている、残業手当をごまかしている、団体交渉における合意内容を反故にしている、Y1 社長が労働者の生活を破壊しつつ自らは大きな住居に住み、ぬくぬく生活している、などと放送するとともに、「伊丹産業(株) Y1 社長は労働組合を認めよ!」などと記載したビラ(「伊丹産業闘争ニュース」)を同社長の自宅及び周辺の住宅に投函し配布するというものであった。

イ Y1 社長の自宅周辺における街頭宣伝活動は約 70 回(同年 6 月 18 日から 7.11 団交まで 19 回、7.23 団交まで 23 回、9.19 団交まで 58 回)にわたり行われ、1 回当たりの時間は 3

分から60分間であった。

マイクによる放送は大きな音であって、近隣から同社長の自宅や警察に電話による苦情が寄せられた。

また、配布されたビラには、組合と会社との間で開催された団体交渉の出席者の氏名、会社における職名、顔写真が掲載され、抗議先として同社長の自宅電話番号が掲載されていた。

ウ 組合は、Y1 社長自宅周辺以外においても、同年7月以降、会社本社周辺や本社の最寄駅である阪急電鉄伊丹駅周辺で約30回にわたり、上記ア、イと同様のビラを配布した。

エ 組合の街頭宣伝活動に対し、会社は、同年6月21日付けで組合に対してY1 社長の自宅周辺における街頭宣伝活動に対し抗議するとともにこの中止を求める「抗議申入書」を送付した。

オ Y1 社長及び上記イのビラに掲載された会社の団体交渉出席者5名(以下「Y1 社長ら」)は、プライバシー権等を侵害されたとして、同年7月17日、組合によるY1 社長の自宅周辺での同人及び会社の対応を言及する内容の街頭宣伝活動による放送・ビラ配布の禁止並びにY1 社長らの肖像、自宅住所、自宅の電話番号を不特定多数の第三者に開示することの禁止を求める仮処分命令の申立てを神戸地方裁判所伊丹支部に行ったところ、同年10月7日、同支部は、組合の街宣活動はY1 社長の名誉や信用を害することもさることながら、同人の住居の平穏等を内容とするプライバシーの利益を害する等として、肖像の開示を除き同仮処分命令の申立てを認める決定をした。

カ なお、上記仮処分命令申立て以降も、組合は、同年7月23日、同月27日、同月29日、同月30日、同年8月1日から同月3日、同月5日から同月10日にはY1 社長自宅周辺における街頭宣伝活動、7月23日及び同月24日には本社前の立ち宣伝、本社周辺でのビラ配布活動を実施した。

キ 組合による街頭宣伝活動は、上記仮処分決定(同年10月7日)後一旦中止された。

ク 同年11月14日、Y1 社長らは、上記仮処分命令と同趣旨の請求(組合によるY1 社長の自宅周辺での同人及び会社に言及する内容の放送・ビラ配布の禁止並びにY1 社長らの肖像、自宅住所、自宅の電話番号を不特定多数の第三者に開示することの禁止)を行うとともに、従前の権利侵害行為に対する損害賠償の支払を求めて、神戸地方裁判所伊丹支部に訴えを提起したところ、同15年11月17日、同支部は、組合の行為は、Y1 社長及び同人の家族に圧力を加える目的があったと推認され、同目的は公益を図る目的であるとは認めがたく、同人の住居の平穏を害する違法行為である等として、上記仮処分命令と同趣旨の差止めと、同人に対する20万円の慰謝料の支払(請求は200万円)を命じた。

なお、組合は控訴せず、同判決は確定した。

ケ Y1 社長は、同16年3月10日、組合が同年1月1日早朝に、同人の自宅前でシュプレヒコールを行い、同行為により、同人が精神的苦痛を受けたとして、損害賠償の支払を求め、神戸地方裁判所伊丹支部に訴えを提起していたところ、同17年2月23日、同支部は、50万円の慰謝料の支払を命じた。

組合はこれを不服として控訴したが、大阪高等裁判所は、同年7月27日にこれを棄却した。

3 X2 に対する雇止め等及びこれに係る団体交渉

(1) X2 の入社経緯及び勤務条件等

ア 平成 13 年 12 月 24 日頃、X2 は、会社の御影給油所に設置してあった「アルバイト募集」の立て看板を見て会社に電話をし、同給油所におけるアルバイト採用の事実上の権限を有する Y2 所長の面接を受けた。同所長から勤務時間や雇用期間の説明を受けた後、雇傭契約書の用紙を手渡された。X2 は、同契約書の用紙に氏名、生年月日、年齢及び性別を記入した上で、同月 25 日、同給油所に持参して Y2 所長に手渡し、会社に採用され、翌 26 日から出勤した。

同月における同給油所勤務の従業員は、正社員は Y2 所長ほか 8 名であり、アルバイト従業員は X2 ほか 2 名であった。

イ Y2 所長が同月 24 日頃の面接時に X2 に手渡した雇傭契約書の用紙には、「作業」、「雇用期間」、「期間コース」（「短期」、「不定期」、「3 ヶ月」、「6 ヶ月」、「9 ヶ月」、「12 ヶ月」の文字が印刷されている）、「勤務時間」及び「賃金」の各記載欄があり、「作業」欄には「給油その他」と、「賃金」欄には「780 円」と手書きで記載されていた。同所長は、翌 25 日、賃金を 800 円に訂正し、本社に申請した後に X2 に知らせた。

同月 24 日頃の面接時の説明で、Y2 所長は X2 に「雇用期間」及び「期間コース」は 1 年であると説明した。また、「勤務時間」については、X2 は、夜勤を希望すると述べ、同所長は、概ね了解したが、同人に具体的な勤務時間帯の話はしなかった。このほか、同所長は、同人に、しばらくは研修期間として昼間勤務とするが、研修終了後、従業員全体の配置を決めたシフト表に従った時間帯に勤務することになる旨の説明をした。

なお、会社は、X2 に対し、上記アのとおり、雇傭契約書の用紙を手渡し一定の事項を記載させた後に提出させたものの、これに雇用期間、勤務時間等を追記して、同人に交付することはなかった。

ウ X2 の勤務時間帯は、初出勤である同年 12 月 26 日から同 14 年 1 月 17 日までは、概ね午前 8 時ないし 10 時から午後 6 時ないし 7 時までであり、同月 18 日から同年 3 月末までは、概ね午後 6 時から翌日の午前 2 時までの勤務であった。また、同年 4 月 1 日から同年 5 月 14 日までは、概ね午後 7 時ないし 8 時から翌日午前 2 時までの勤務であり、同月 15 日以降は、概ね午後 10 時から翌日午前 2 時までの勤務となった。

X2 の 1 か月当たり実働時間及び賃金について、会社作成の御影給油所アルバイト勤務員時間表及び支払計算書では、同年 2 月分が 174 時間、158,800 円、同年 6 月分が 64 時間、65,400 円と記載されており、一方、組合作成の資料では、同年 2 月分が 197 時間、157,600 円、同年 6 月分が 64 時間、51,200 円と記載されている。

エ 同年 9 月、X2 は、フルタイムでシフトに入れてほしい旨、会社側に伝えた。

(2) X2 の組合加入

前記 2(2)ア認定のとおり、平成 14 年 4 月 15 日、組合は、同日付け労働組合加入通知書で、分会長及び副分会長の氏名を明らかにした外、同年 7 月 11 日付け労働組合加入通知書で、分会の組合員 1 名及びガス分会の組合員 2 名の氏名を通知した。これらいずれの通知においても X2 が組合員である旨の通知はなされていなかったが、組合は、同年 11 月 25 日、会社に対し、「今般、貴社の従業員(X2)が組合に加入し、当組合に所属しました」との通知を行った。

なお、X2 自身も、同日組合加入したことを正式に会社に通告した。

(3) X2 の雇止め等に係る団体交渉等

ア 平成 14 年 11 月 22 日、Y2 所長は X2 に対し、「11 月末で 1 年間の雇用契約満了を迎えるので、今月末で仕事に来なくていい」と通告した。

イ 同月 25 日、上記(2)のとおり、組合は会社に対し、労働組合加入通知書をもって X2 が組合に加入していることを通知するとともに、同人の口頭解雇通告を撤回し継続雇用すること、同人をアルバイトから正規社員とすること等を求めて団体交渉を申し入れた。

ウ 同日、会社において組合の対応をした Y3 部長は、Y2 所長に X2 の組合加入通知が来たことを連絡した。その後、同部長は、X2 の雇用期間が同年 12 月 25 日までであることを同所長に指摘した。

エ 同年 11 月 26 日、Y3 部長は、X2 に対し、①同人をアルバイト従業員として同 13 年 12 月 25 日から 1 年間の期限を定めて雇用したこと、②その契約期間は同 14 年 12 月 25 日で満了すること、③上記アの Y2 所長が行った「11 月末日で、雇用契約が満了する」という通告は誤っていたこと、④雇用の契約・契約期間の延長をする意思がないこと、⑤同年 11 月 25 日から同年 12 月 25 日までの賃金を支払うが当社するには及ばない旨文書をもって通知した。

オ 同年 12 月 13 日、組合の上記イの団体交渉申入れに基づき、組合と会社は、伊丹市のスワンホールで午後 6 時から 8 時 35 分まで、X2 の雇止め等について団体交渉(12.13 団交)を行った。出席者は、組合側は X1 副委員長、X2 ほか 5 名であり、会社側は Y3 部長ほか 7 名であった。この団体交渉で、組合は、X2 の同 13 年 12 月 25 日付けの雇傭契約書では、同人の雇用期限についての記載はなかったから、今後も雇用契約を継続すべきであると主張したのに対し、会社は、雇傭契約書の写しを組合に示し、同人の雇用期間は 1 年であり、契約更新はしないと回答した。組合は、会社に雇傭契約書原本の開示を要求し、さらに団体交渉を開催することを求め、会社はこれを了承した。

カ 同 14 年 12 月 16 日、X2 と Y3 副委員長は、御影給油所へ行き、会社法務部の Y4 及び Y5 の立ち会いのもとで、雇傭契約書の原本を確認し、「勤務時間」欄の「始業」及び「終業」部分にそれぞれ午後 10 時、午前 2 時、「雇用期間」欄に自同 13 年 12 月、至同 14 年 11 月と記載されていること、「期間コース」欄の「12 ヶ月」の部分に○印が付されていたこと、並びに、終業時間の記入に修正テープによる修正跡があることを見出した。

キ 同年 12 月 24 日、組合と会社は、伊丹商工会議所会議室で午後 6 時 20 分頃から 9 時 10 分頃まで再度、X2 の雇止めに関する団体交渉(12.24 団交)を行った。出席者は、組合側は X1 副委員長、X2 ほか 4 名であり、会社側は Y3 部長ほか 7 名であった。

この団体交渉で、組合は、雇傭契約書の原本を確認したところ、勤務時間欄に記載された終業時間は改ざんされたものであると主張したのに対して、会社は、X2 についての面接票、給与振込依頼書及び身元保証書の写しを組合に提示し、当該終業時間は実態に合わせて修正したものである旨説明した。このほか、会社は、同人の勤務時間が減少した理由については御影給油所に正社員が増員されており、アルバイト社員の業務が減った旨、同 13 年 12 月 24 日頃の面接時に X2 を正社員に登用する話はしていない旨述べたほか面接票の記載時期及び内容等について組合と協議を行った。その中で、組合は、同面接時に、Y2 所長は頑張れば社員になれるぞと発言したと主張し、これに対し、会社はアルバイトから

正社員になることはあり得ないと応答した。

ク 同月 25 日、組合は大阪府労委に対し、会社が X2 の雇用を継続すること及び同人の雇用継続に関する団体交渉に誠実に応じること等を求め、本件不当労働行為救済申立て(大阪府労委平成 14 年(不)第 95 号)を行った。

#### (4)その他

会社では、平成 6 年頃から全給油所に防犯カメラを設置していたが、各給油所では、盗難クレジットカードや紛失したカード等を利用した犯罪が増加傾向にあり、また、来客とのトラブルにより従業員が暴行・傷害の被害に遭うほか、盗難被害も生じていた。同 14 年 2 月の野間給油所での盗難未遂事件が発生した際に防犯カメラの設置位置や撮影場所の問題が認められたため、これを契機に、全給油所の防犯カメラを総点検し、同年 4 月から 5 月にかけて各給油所に防犯カメラの増設等を行った。

御影給油所においても、防犯カメラの増設前の同 13 年 12 月から同 14 年 1 月にかけて、クレジットカード不正使用による事故が発生したり、以前から給油したガソリン代を払わずに逃げられる事件も頻繁に発生していたことから、トラブル・事故防止の観点から給油する現場に防犯カメラが 2 台増設された。

### 第 5 判断

#### 1 争点 1(3.18 要求書記載の要求事項に係る団体交渉)について

##### (1)4.24 団交

組合は、会社は 3.18 要求書記載の要求事項について具体的な調査・検討をすることなく 4.24 団交に臨み、漫然と「法は守っている」旨回答しており、かかる会社の姿勢は不誠実そのものである、と主張するので、以下検討する。

ア 前記第 4 の 2(2)認定のとおり、組合は、平成 14 年 4 月 15 日付けの労働組合加入通知書で会社従業員である組合員 2 名の氏名を明らかにし、同月 24 日、会社との間で組合要求事項及び分会要求事項について団体交渉を行った。

この団体交渉において、会社は組合に対し、組合要求事項及び分会要求事項について、項目別に、①分会に分会事務所と掲示板の貸与等の便宜供与はできないこと、②組合活動に必要なその他の会社施設の利用は認めることができないこと、③賃金等労働条件の変更について組合と事前に協議を行うことはできないが、必要があれば団体交渉に応じること、④法定労働時間については変形労働時間制で週 40 時間であること、⑤休憩時間については各事業所に遵守するよう指示徹底し、休憩時間をまとめて 1 時間取ることができない場合は、数回に分け適宜休憩を与え、合計で 1 時間以上の休憩を付与していること、などを回答した外、会社の電話、ファックスの利用、残業手当の支払、有給休暇の取得、伊丹米の販売等について、組合の質問に対し、会社の実情や考え方が述べられるなど質疑応答が行われたことが認められる。

イ これら会社の対応をみると、会社が、組合の主張するように「要求事項について具体的な調査・検討」を十分に行っていたかどうかはともかく、組合要求事項及び分会要求事項について項目別に相当程度具体的に回答し、このことをめぐって組合との間で質疑応答が行われ、会社が会社の実情や考え方を述べるなどかなりの程度協議していることが認められる。そうすると、会社の回答が必ずしも組合の意に沿うものでなかったとしても、会社は組合との間で実質的な交渉を行っているというべきである。したがって、同団交での

会社の対応が不誠実であったとはいえない。

また、組合が主張するように、仮に会社側の出席者が「関係ない」、「その都度裁判をしたらええやないか」などの発言があったとしても、4.24 団交の全体を通してみると、上記のとおり、同団交における会社の対応が不誠実であったとはいえない。

## (2) 協定書締結の合意の有無等

次に組合は、4.24 団交において協議した結果、分会要求事項の 5 項目について合意が成立しているのに、会社はこれに係る協定書の締結を拒否した旨主張するので、以下検討する。

ア まず、分会要求事項についての合意の有無について検討する。

(ア) 組合が分会要求事項の 5 項目について会社と合意したと主張する内容は、同第 4 の 2 (3)ウ認定のとおり、後の 5.16 団交で組合が示した協定書(案)のとおりであって、組合が主張(前記第 3 の 1(1)イ)するように分会要求事項の文言どおりではなかったが、他方、会社が組合と合意することができるとする内容は、前記第 4 の 2(2)イ(イ)認定の会社回答①から⑤のとおりであると認められるから、分会要求事項の 5 項目についての上記協定書(案)は組合の見解と認められ、かつ、これは同 5 項目についての会社の見解(会社回答)との間にはいまだその内容に相違が残存していたものである。さらに、同 2(2)ウ認定のとおり 4.24 団交において、組合は、会社の回答を要約して読み上げた上、「後日、連休明けに会社に協定書の案文を送ります。ファックスで送りますので、送った中で文言を調整しましょう」と述べたのに対し、会社は協定書に調印するかどうかも含めて検討する旨の回答をしていること及びこれに対し組合から特段の異議が示された証拠はないことを併せ考えると、分会要求事項の 5 項目について、組合と会社の間合意が成立していたということとはできない。

(イ) 組合は、会社との間に分会要求事項の 5 項目について合意が成立していたとする根拠として、会社が平成 14 年 5 月 29 日付けで組合あて送付した同 5 項目に関する確認書(案)の内容が基本的には組合の協定書(案)の文言と同じであることを挙げるが、これを子細にみれば、組合の協定書(案)では、従前は会社に適正を欠く行為があったとも受け取れるような記述がみられるのに対し、会社の確認書(案)では、会社は従前より適正な行為を行っていることを前提としたものになっており、また、両文書は具体的な文言も異なっているのであるから、上記組合の主張は採用できない。

(ウ)さらに、組合は、組合が分会要求事項に関して「復唱」したのは当然、会社との間で合意に達した協定書の内容であり、会社の回答を「復唱」するなどということはありませんと主張する。しかし、組合が交渉の終了に当たり、交渉の結果を確認するため会社と合意に達した内容を「復唱」と主張する状況は、前記第 4 の 2(2)ウで認定したとおりであって、そのことをもって協定書締結の合意が成立したということとはできない。

イ 次に、会社の協定書締結に当たっての対応をみると、上記のとおり、会社は、同年 5 月 29 日付けで、組合に対し会社の提案として確認書(案)を送付し、同事項についての合意形成のための対応を行っており、このことからすれば、会社には組合との間でその提案するような内容で文言につき合意できれば文書化する意思があったことが認められる。

ウ 以上のことからすれば、分会要求事項の 5 項目について、組合と会社の間で合意が成立していたとはいえず、また、会社には同項目について組合と合意できれば文書化する意



思があったと認められるから、会社が組合と合意した事項について協定書締結を拒否したということではできず、上記組合の主張は認められない。

### (3) 5.16 団交

組合は、4.24 団交以降、会社は労働基準法違反の有無について調査・検討することなく、また、同団交において合意した文書の表現では合意できないという態度で 5.16 団交に臨んでおり、このような会社の姿勢は不誠実そのものであると主張するので、以下検討する。  
ア 前記第 4 の 2(3) 認定のとおり、平成 14 年 5 月 16 日、組合と会社との間で、労働時間、休憩時間、時間外労働及び時間外労働に対する割増賃金、労働時間の管理方法等のほか、分会要求事項に関する協定書作成問題に係る団体交渉が行われた。

この団体交渉において、会社は組合の質問に対し、労働時間等については 1 週間の労働時間は 40 時間であること、従業員の時間管理はコンピューター管理であることなどを具体的に回答し、これに対する組合の質疑にも対応している。

イまた、4.24 団交で協議した事項に係る協定書作成問題については、まず、会社と組合との間にそれら事項に関する合意が成立していなかったことは上記(2)判断のとおりである。

そして、5.16 団交の場においてそれら事項に関して協定書が締結されなかった経緯については、前記第 4 の 2(2)ウ、同 2(3)ウ、エ認定のとおり、①組合は、4.24 団交において、分会要求事項に関する協定書の案文を連休明けに会社にファックスで送付すると述べていたにもかかわらず、5.16 団交までに会社に送付していなかったこと、②組合の協定書(案)

が会社に提示されたのは 5 月 16 日の団体交渉当日であったこと、③ 5.16 団交において、組合が協定書(案)の締結を求めたのに対し、会社は協定書(案)を持ち帰って弁護士と相談する旨を述べ、検討期間として 1 か月という期間を組合に要求したことが、それぞれ認められる。そうすると、組合と会社間においては、4.24 団交で協議した事項について未だ協定書の案文に関する合意が成立していない状況下で、組合が 4.24 団交において会社側に連休明けに協定書の案文をファックスで送る旨述べていたにもかかわらず、これを履行しなかったため、会社が 5.16 団交に先立って協定書(案)の内容について検討することができず、このため 5.16 団交の場では組合提示の協定書案を持ち帰るという対応を行ったものと認められる。したがって、5.16 団交の場において、協定書を締結しなかった会社の対応は、これを不誠実であるということではできない。

以上のとおりであるから、4.24 団交、5.16 団交における 3.18 要求書記載の要求事項とりわけ分会要求事項の 5 項目に係る会社の一連の対応を不誠実であるとはいえない。

### (4) 7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交

組合は、7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交では、会社は、組合の正当行為である街頭宣伝活動の中止と謝罪を先決問題と主張して、組合が申し入れた交渉事項については一切協議に応じなかったが、このことは不誠実な交渉態度である旨主張するので、以下検討する

ア 確かに、前記第 4 の 2(5) 認定のとおり、会社は、7.11 団交、7.23 団交及び 9.19 団交において、街頭宣伝活動の中止と謝罪を先決問題として主張し、組合が 3.18 要求書記載の要求事項等団体交渉の議題として申し入れた事項の内容について協議に応じていない。しかしながら、会社は、上記(1)及び(3)判断のとおり、4.24 団交及び 5.16 団交において組合との団体交渉に実質的に応じており、また、この間、会社が組合に対し何らかの不当労

働行為を行っているとの証拠もない。

そうであるのに、前記第4の2(4)エ及び同2(7)ア、イ認定のとおり、組合は、平成14年6月12日に予定されていた団体交渉を一方向的に延期して、同年6月18日以降同年10月4日までの間、卒然として、Y1社長の自宅周辺を周回し、マイクを使用して、会社が組合つぶしを図っている、団体交渉における合意の内容を反故にしているなどと放送するとともに、「伊丹産業(株)Y1社長は労働組合を認めよ!」などと記載したビラを配布するなどの街頭宣伝活動を開始し、その後も会社側の中止要請を無視して同様の活動を約70回にわたり行っている。このような組合の街頭宣伝活動における放送ないし配布ビラの記載は、会社ないしY1社長らについて、団体交渉で合意していないものを合意した等、第三者に誤った情報を与えるものであるとともに、同社長らの私生活の静穏を著しく侵害するものであって、到底正当な組合活動であったとはいえない。なお、同2(7)オ認定のとおり、同10月7日、Y1社長らの街頭宣伝活動の差止めを求める仮処分命令申立てに対し、神戸地方裁判所伊丹支部が、同活動は同社長の名誉や信用を害することもさることながら、同人の住居の平穏等を内容とするプライバシーの利益を害する等として、同申立てをほぼ認める決定を行っている。また、同2(7)ク認定のとおり、Y1社長らは、上記仮処分命令申立てと同趣旨の差止め及び損害賠償の請求を求めたところ、同支部は、同15年11月17日、この請求についても、組合の行為は、Y1社長及び同人の家族に圧力を加える目的があったと推認され、同目的は公益を図る目的であるとは認めがたく、同社長の住居の平穏を害する違法行為である等として、Y1社長らの請求をほぼ認容している。

イ上記(1)ないし(3)の判断のとおり、会社は4.24団交及び5.16団交において組合の団体交渉申入れに実質的に応じ、組合の要求事項に対し合意形成のための対応を行っており、組合と同項目について合意すれば文書化する意思があったことが認められる。にもかかわらず、上記アのとおり、組合は卒然として街頭宣伝活動を開始し、その後も会社側の中止要請を無視して同活動を行い、同活動は、会社ないしY1社長らについて、団体交渉で合意していないものを合意した等、第三者に誤った情報を与えるものであった上、Y1社長の私生活の静穏を著しく侵害する態様のもので、しかも多数回にわたるものであった。これらに加えて、前記第4の2(5)ア認定のとおり、7.11団交において、会社は組合の街頭宣伝活動について先議することを提案し、組合はこれを了承している。これらの事情からすれば、会社が、組合の街頭宣伝活動に対し態度を硬化させ、7.11団交、7.23団交及び9.19団交の3回の団体交渉において、最優先の議題としてY1社長の自宅周辺における同活動の中止と謝罪を求め、これが実現しない限り、組合の要求事項の交渉には入らないとし、これらを組合が拒否したために組合の要求事項について交渉に至らなかったとしても、この一事をもって会社の対応を団体交渉の拒否ないしは不誠実な交渉態度と評価することはできない。しかも、同2(6)、(7)認定のとおり、会社は、組合のY1社長の自宅周辺における街頭宣伝活動が中止された上記仮処分命令決定の10日後である同年10月17日にはガス分会の組合員の雇用契約問題について、約1か月後の同年11月14日には3.18要求書記載の要求事項のうち有期休暇の取得について協議を行っているのであることからしても、組合との団体交渉自体を拒否するものでなかったことは明らかであり、会社の上記3回の交渉における対応が不当なものともいえない。そうすると、会社が組合のY1社長の自宅周辺における街頭宣伝活動の中止と謝罪を要求し、これを先決問題として組合

の要求事項について交渉を行わなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為であるとした初審判断は相当ではない。

#### (5) 結論

以上、(1)ないし(4)の判断のとおりであるから、3.18 要求書記載の要求事項に係る団体交渉における会社の対応は、不当労働行為とはいえない。

#### 2 争点2(X2に対する雇止め等)について

組合は、平成14年4月15日付け及び同年7月11日付けで組合員の加入通知をした際に、外にも組合員が存在する旨通告したと主張する外、①組合活動が活発になされている状況下において、会社はさらに公然化を控えている労働者がいないかを調査していたこと、②X2は同年1月に御影給油所の従業員1名に組合加入を勧誘したが、その後、同従業員が会社本社に呼ばれたこと、③会社が防犯カメラを増設したことは、御影給油所の分会組合員とX2が相互に連絡を取れないようにするためであることからすれば、会社は、X2の雇止め通告当時、会社は同人が組合員であることを知っており、これがため急いで同人の雇止め通告を行ったものであると主張するので、以下検討する。

ア 前記第4の2(1)ア及び同3(2)認定のとおり、組合は、会社に分会の結成を通知した同年3月18日、会社の従業員で組合に加入した者の氏名を会社に知らせず、同年4月15日付け労働組合加入通知書で分会長及び副分会長の氏名を、そして同年7月11日付け労働組合加入通知書で分会組合員1名及びガス分会組合員2名の氏名を明らかにしたが、これら通知ではいずれもX2が組合員であることを通知していない。組合は、これら2回の組合加入通知をした際に、加入通知をした組合員以外にも組合員が存在する旨を会社に通告したと主張するが、これを認めるに足りる的確な証拠はない。また、組合の上記①及び②の主張を裏付けるに足りる証拠もない。さらに、会社が防犯カメラを増設したことは同3(4)認定のとおり防犯のためであると認められる。したがって、上記の組合の主張は採ることができない。

イ前記第4の3(1)ウ及び同3(3)ア認定のとおり、X2が勤務時間の減少という不利益な取扱いが開始されたとする時期は同年4ないし5月であり、また、一方的に雇用契約の終了を通告されたとする時期は同年11月22日であることが認められるが、上記アからすると、会社が、X2に対してこのような取扱いをするに至る以前から、同人が組合員であるが故にあるいは同人の正当な組合活動の故に上記取扱いをなしたとみることは困難である。したがって、その余のことを判断するまでもなく、この点に係る組合の救済申立てを棄却した初審判断は相当である。

#### 3 争点3(X2の雇止め等に関する団体交渉)について

組合は、12.13 団交及び12.24 団交における会社の対応は、会社が改ざんした契約書を根拠にX2の雇止めを正当化しようとしたもので不誠実である、と主張するので、以下検討する。

ア 前記第4の3(3)イ、エ認定のとおり、組合は、平成14年11月25日、X2の組合加入通知を行うとともに、同人への解雇通告の撤回、正社員とすることを求めて会社に団体交渉を申し入れた。これに対し、翌26日、Y3部長はX2に対し、1年間の期限を定めて雇用したこと、雇用期限は12月25日で満了すること、雇用期間を延長する意思がないことを通知した。

イ同 3(3)オ認定のとおり、12.13 団交において組合は、X2 の同 13 年 12 月 25 日付けの雇傭契約書では雇用期間の定めはなかったから、今後も雇用契約を継続すべきである旨主張したのに対し、会社は、同契約書の写しを示した上で、雇用期間は 1 年間であり契約更新をしない旨回答したところ、組合は、会社に同契約書原本の開示を要求し、会社と組合はさらに団体交渉を開催することとした。

ウ 同 3(3)ア、エ、カ認定のとおり、① X2 の雇用期間満了日については、同 14 年 11 月 22 日の Y2 所長の通告では同年 11 月末とされたが、同月 26 日には Y3 部長から同年 12 月 25 日であると通知されたこと、②同月 16 日に X2 及び X1 副委員長が確認した X2 の雇傭契約書の原本の記載は雇用期間が同 13 年 12 月から同 14 年 11 月とされ、同月 26 日の上記①の Y3 部長の通知とは異なっており、また、終業時間欄の記入には修正された跡があったことから、組合が X2 の雇用ないし労働条件に関して、同契約書が改ざんされたものではないという疑問を持ったことには無理からぬものがある。

しかしながら、同 3(1)イ認定のとおり、X2 の雇用期間が 1 年間であることについては、Y2 所長は同 13 年 12 月 24 日頃の採用に際しての面接で同人に説明しており、同人の雇用期間の定めがなかったという組合の主張は採用できない。また、同 3(3)キの認定のとおり、会社は、12.24 団交において、雇傭契約書の勤務時間欄に記載された終業時間は改ざんされたものであるとの組合の主張に対し、会社は、X2 についての面接票、給与振込依頼書及び身元保証書の写しを組合に提示し、当該終業時間は実態に合わせて修正したものであると説明している。そして、会社及び組合との間で、X2 の勤務時間が減少した理由、面接票の記載時点及び内容、面接時に会社側が同人を正社員にする話をしたか否かについて具体的な主張と応答が行われたことが認められる。

エ 以上からすると、X2 の雇止め等に係る団体交渉において、会社は同人の雇用を継続しないという会社の見解・理由について具体的に説明し、2 回にわたる交渉で、会社と組合間において具体的な主張と応答が行われていること及びその他当該交渉の過程において会社が不誠実な対応をしたことを認めるに足りる証拠はないことからすると、同団体交渉における会社の対応を不当労働行為であるということとはできない。よって、この点に係る組合の救済申立てを棄却した初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、会社の再審査申立てには理由があるが、組合の再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 19 年 1 月 10 日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫