

命 令 書

大阪市北区

申立人 Y 9
代表者 執行委員長 Y 1

兵庫県西宮市

被申立人 Z 7
代表者 代表取締役 Z 1

上記当事者間の平成20年(不)第52号事件について、当委員会は、平成22年1月27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 誠実団体交渉応諾
- 2 執務場所変更の撤回
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人が、団体交渉において、質問に全く回答せず、具体的な回答をせず、又は事実と異なる回答をしたこと及び被申立人代理人が、組合員に対し誹謗中傷を行ったこと、②被申立人が、組合員を他の従業員から隔離された場所に配置転換したこと、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 Z 7 (以下「会社」という。)は、肩書地に本

社を、東京都内に事務所を、兵庫県内、神奈川県内及びタイ王国内に工場を置き、化粧品製造業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約280名である。

イ 申立人 Y 9 (以下「組合」という。)は、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350名である。

(2) 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯について

ア 平成15年8月21日、組合は、会社に対し、会社従業員である Y 2 (以下「Y 2 組合員」という。)が組合に加入した旨書面(以下「組合加入通知書」という。)で通知した。組合加入通知書には、「貴社の従業員・ Y 2 氏が当組合に加入されていますので、ここに通知いたします。従いまして、今後、 Y 2 氏にかかわる地位・身分その他につきましては、当労働組合と貴社との間の団体交渉において協議・決定していただくこととなりますのでその際にご理解、ご協力の程よろしくお願いいたします」と記載されていた。

(甲2)

イ 平成19年3月12日、組合は、当委員会に対し、会社従業員である Y 3 (以下「Y 3 組合員」という。)の賞与減額撤回等を求める不当労働行為救済申立て(平成19年(不)第9号事件。以下「19-9号事件」という。)を行った。

ウ 平成20年1月30日、組合と会社は、団体交渉(以下「団交」といい、この日の団交を「1.30団交」という。)を行った。

(甲19)

エ 平成20年5月2日、会社代表取締役である Z 1 (以下「Z 1 社長」という。)は、Y 2 組合員に対し、海外事業の専任とする旨告げた。

(証人 Y 2 、証人 Z 2)

オ 平成20年5月21日、組合と会社は、団交(以下「5.21団交」という。)を行った。

(甲20)

カ 平成20年6月19日、組合は、19-9号事件の申立てを取り下げた。

キ 平成20年7月24日、組合と会社は、団交(以下「7.24団交」という。)を行った。

(甲23)

ク 平成20年7月28日、会社は、企画営業部内に海外事業室を設置した。これに伴い、Y 2 組合員は、海外事業室の新しい執務室(以下「新執務室」という。)での執務を開始した。

(証人 Y 2 、証人 Z 2)

ケ 平成20年8月20日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第52号事件。以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 1.30団交、5.21団交及び7.24団交における会社の対応は不誠実であったか。

(1) 申立人の主張

下記アからケまでに記載のとおり、1.30団交、5.21団交及び7.24団交の団交議題と、団交議題に対する会社の回答書及び団交での回答内容には、乖離があり、会社回答は、無回答であったり、具体的な回答をしなかったり、又は事実と異なる回答であった。

また、下記コに記載のとおり、1.30団交に出席していた会社代理人である Z 3 弁護士（以下「Z 3 代理人」という。）は、Y 2 組合員に対し「アホッ」と発言するなど誹謗中傷を行った。

1.30団交、5.21団交及び7.24団交における会社の対応は、不誠実であり、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。

ア 労働安全衛生法に準拠した有機溶剤等の安全衛生委員会での審議状況について
会社は、平成20年5月7日付けの回答書（以下「5.7回答書」という。）において、「法令に則って行っています」と述べただけで、具体的な回答をしなかった。

イ 就業規則の全従業員への周知について

会社は、5.7回答書において、「法令に則って行っています」と述べただけで、具体的な回答をしなかった。

ウ パート従業員服務規律の法令違反可能性がある文言について

会社は、5.7回答書において、「貴組合に対し回答の限りではありません」と無回答であった。

エ 8時35分からの朝礼開始の時間外手当の支払について

会社は、平成20年6月11日付けの回答書（以下「6.11回答書」という。）において、「8時45分から開始しております」と、事実と異なる回答をした。

オ 対象従業員への就業指導、特殊健康診断について

会社は、6.11回答書において、「法令に則って行っております」と述べただけで、具体的な回答をしなかった。

カ 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払根拠となる説明書及び支払明細書の配付について

会社は、6.11回答書において、「法令に則って行っております」と述べただけで、具体的な回答をしなかった。

キ 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払について

会社は、1.30団交において、組合員以外の従業員に対する事項は回答しない旨述べて回答をせず、また、労働基準監督署からも、この件については何も言われ

ていない旨、事実と異なる回答をした。

また、組合が、5.21団交において、退職者への支払を求めたのに対し、会社は、6.11回答書において、「回答する必要のないものと思料します」として、回答をせず、7.24団交でも同様であった。

ク 会社に在籍する組合員の配置転換について

5.21団交において、組合が、組合と協議・決定する予定があるか、及び配置転換になった場合に給与の変化はあるかと尋ねたのに対し、会社は、6.11回答書において、「法令に則って対応します」と述べただけで、具体的な回答をしなかった。

ケ 現場での虫対策の実施方法と結果報告について

会社は、7.24団交において回答せず、組合の平成20年7月26日付けの要求書（以下「7.26要求書」という。）に対しては、会社はいまだに回答していない。

コ 1.30団交におけるZ3代理人の発言

1.30団交において、Z3代理人は、Y2組合員に対し、数回にわたり、「アホッ！」と発言し、誹謗中傷した。

(2) 被申立人の主張

会社は、1.30団交、5.21団交及び7.24団交において、次のアからケまでに記載した団交議題について、組合との協議に誠実に対応しており、組合の要求、希望又は意向に沿った協議がなされたかどうかは別として、協議を拒否したり不誠実に対応したりした事実はない。また、コ記載のとおり、1.30団交において、Z3代理人は、組合員を誹謗中傷した事実はない。

また、組合は、平成20年2月5日、会社の有力取引先に「告発状」を送付し、業務妨害、名誉毀損行為を行ったにもかかわらず、謝罪もせず、会社の信用を回復すべき措置を講ずることなく放置した。このように、相互の信頼関係が破壊され、組合との間で団交や話し合いを再開する状況にない中で、団交での質問事項が未回答であるとして回答を求める組合に対し、会社は、回答義務はないと判断したが、5.7回答書において、①法令に則っている事項、②組合に回答する必要のない事項、③質問が具体的でないため回答できない事項、の3区分に従って回答したものである。

会社は、各団交議題について、組合との協議に誠実に対応しており、会社の対応が不誠実な対応であり、不当労働行為に該当するとの組合の申立てには明らかに理由がない。

ア 労働安全衛生法に準拠した有機溶剤等の安全衛生委員会での審議状況について

会社は、1.30団交において、安全衛生委員会の委員の選出状況、委員会の開催頻度、議事録の公開状況、委員会への付議状況等を説明した。

イ 就業規則の全従業員への周知について

会社は、1.30団交において、法令に則って行っている旨回答した。

ウ パート従業員服務規律の法令違反可能性がある文言について

会社は、1.30団交において、義務的団交事項ではない旨説明し、組合にその理解を求めた。

エ 8時35分からの朝礼開始の時間外手当の支払について

会社は、5.21団交において、就業開始時間は午前8時45分であり、朝礼の参加は任意としている旨回答した。

オ 対象従業員への就業指導、特殊健康診断について

会社は、5.21団交において、組合が、特殊健康診断をどの作業に対して求めているのか不明瞭である旨回答し、その後、6.11回答書において、法令に則って行っている旨回答した。

カ 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払根拠となる説明書及び支払明細書の配付について

会社は、5.21団交において、説明書は配付したが支給明細書は配付するつもりはない旨回答し、6.11回答書においては、法令に則って行っている旨回答した。

キ 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払について

会社は、1.30団交において、組合員以外の従業員に関する事項は回答しない旨、組合員からの請求には対応する旨、非組合員の取扱いについては回答義務がない旨説明し、労働基準監督署から会社に対しては言及がない旨説明した。

また、会社は、5.21団交において、退職者には支払っていない旨回答し、さらに、6.11回答書において、回答する必要はないと考えている旨回答した。

ク 会社に在籍する組合員の配置転換について

会社は、6.11回答書において、法令に則って対応する旨回答した。

ケ 現場での虫対策の実施方法と結果報告について

7.24団交において、会社は、防虫対策はしっかりやっている旨回答し、全作業場で調査すべきとする組合の主張に対しては、調査する旨回答した。

コ 1.30団交におけるZ3代理人の発言

1.30団交において、Z3代理人が、Y2組合員を誹謗中傷した事実はない。組合は、1.30団交の議題と同団交でなされたZ3代理人の発言との関連性すら主張しておらず、Z3代理人に対する非難が先行し、これを基礎付ける事実の主張が欠落しており、誤導である。

2 会社が、Y2組合員の執務室を変更したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合が19-9号事件申立てを行ったが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

平成20年5月2日、会社は、Y2組合員に対し、新たな海外事業を専門にする部署に異動させる旨通知し、同年7月28日、Y2組合員は企画営業部から海外事業部に異動となり、新執務室で執務を開始した。この結果、Y2組合員は、企画営業部の他の従業員から隔離された孤立状態に置かれた。

会社は、新執務室を設置したのは、上海案件が巨額の海外投資案件であるので、その情報漏えいを防止するとともに国内情報・海外情報の混乱を避けるためである旨主張するが、この案件に直接携わらないY2組合員がほとんど1人で執務する部屋でそのような重要な情報を管理することは、一般的に考えにくい上、実際にそのような書類が置かれていた様子もなく、また、打合せや事務用品持ち出しのために他の社員が入室することもあることなどから、会社のこの主張は、後から取ってつけた言い訳にすぎない。

したがって、会社が、同日以降、Y2組合員を新執務室で執務させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いである。

また、会社がY2組合員に対し、新たな海外事業を専門にする部署に異動させる旨通知したのは、組合による19-9号事件の審査中であることから、会社が、同日以降、Y2組合員を新執務室で執務させたことは、組合が19-9号事件の申立てを行ったが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号及び第4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、Y2組合員に対し、海外事業に専念させる旨通知し、海外事業担当としての執務場所を指定したが、これは、会社の事業戦略に従って、他部署の移動によりフロアのスペースに余裕ができたので、巨額の海外案件の情報漏えい防止及び国内事業との間での情報混乱回避のために、同じフロアの中で海外事業担当の執務場所を区別し、専用の執務室を用意したものであり、Y2組合員を隔離し孤立させた事実はなく、これを企図したこともない。Y2組合員が隔離感や孤立感を抱いたとしても、主観的なものにすぎず、受忍すべきものである。

以上のとおり、会社が、Y2組合員に対して組合員であるが故の不利益取扱いをした事実も、組合が19-9号事件の申立てを行ったが故の不利益取扱いをした事実も一切なく、不当労働行為はない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1 (1.30団交、5.21団交及び7.24団交における会社の対応は不誠実であったか。)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12月25日、組合は、会社に対し、ファクシミリにより、「週40時間を越

える割増賃金」と題する文書（以下「19.12.25ファクシミリ文書」という。）を送信した。19.12.25ファクシミリ文書の記載内容は、以下のとおりであった。

「先日、当労働組合員の Y2 氏の「当該期間内で週40時間を超えて就労した週の数から算出した割増賃金（対象期間平成17年10月～平成19年9月）」について支払い（25%分）があったことを確認しました。有難うございます。

つきましては下記につきましてご回答をお願いいたします。

1. 残りの100%に関しての支払いの予定はどの様になっておりますでしょうか。
2. 11月10日も出勤しておりますが、この勤務日に対する就労手当はいつお支払い頂けますか。
3. 当労働組合には貴社に勤務する他2名（Y3 氏、Y4 氏）が加入しておりますが、この2名に対しての支払いも至急実施いただくように要求を致します。
4. 全対象従業員（含む退職者）への支払いはいつなされますか。

以上に関しまして、ご返答を文書にてお願いいたします。 」

（甲12-3）

イ 平成19年12月27日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「19.12.27団交申入書」という。）及び団交時に文書で回答するよう求める「要求書」（以下「19.12.27要求書」という。）を提出した。19.12.27要求書の記載内容は、以下のとおりであった。

「 要求書

以下につきまして要求します。

団体交渉時に以下の要求について文書にてご回答ください。

- ① Y3 組合員に対する配置転換命令の撤回
- ② Y3 組合員に対する賞与評価の見直し
- ③ 労働安全衛生法に準拠した有機溶剤等の安全委員会における審議状況等について
- ④ 公益通報者保護法に基づく国税庁への告発に対する了承
- ⑤ 得意先に対する、ISO基準を考慮した貴社の生産管理状況の開示
- ⑥ 2007年12月25日付組合より送付したFAX文書に対する回答 」

（甲12-1、甲12-2、甲12-3）

ウ 平成20年1月30日、大阪弁護士会館において、組合側は組合書記長である Y5（以下「Y5書記長」という。）、Y2 組合員、組合執行委員である Y6（以下「Y6 組合員」という。）、組合執行委員である Y7（以下「Y7 組合員」という。）及び組合員である Y8（以下「Y8 組合員」という。）が、

会社側は、Z3 代理人及び経営改革担当部長である Z2（「以下「Z2 部長」という。）が参加して、1.30 団交が開催された。同団交の議題は、組合が19.12.27 要求書及び19.12.25ファクシミリ文書において回答を求めた諸事項であり、組合と会社の間で、次のやり取りがあった。

(ア) 組合が、労働安全衛生法に準拠した有機溶剤等の安全衛生委員会での審議状況について尋ねたところ、会社は、①有機溶剤については、今まで安全衛生委員会の中では審議されたことはない旨、②安全衛生委員会の構成要員は各部署から1名ずつ出ている旨、③安全衛生委員会に産業医が出席しているかは確認する旨、④安全衛生委員会は月1回定例会として開催している旨、⑤安全衛生委員会の議事録は委員に回付しており、各部署で回覧されているかどうかは確認する旨、述べた。

これに対し、組合は、安全衛生委員会で議論された中身が安全衛生推進者まで通知されているかどうかについて、改めて文書で質問する旨述べた。

(イ) 組合が、会社に勤務するY3 組合員及び Y4 組合員に関して、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払について尋ねたところ、会社は、請求があれば支給を検討する旨述べた。また、組合が、(組合員以外の)退職者を含む全従業員に関して、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払についての会社の考え方について尋ねたのに対し、会社は、組合員以外の者のことについては回答できない旨述べた。

組合が、労働基準監督署から何も言われていないか質したのに対し、会社は、何も言われていない旨述べた。組合が、再度確認したのに対し、会社は、間違いない旨述べた。

(ウ) 組合が、団交開催時間に関して、今後は午後7時から行うよう求めたのに対し、Z3 代理人が、午後7時からの開催は無理である旨述べた後、次のようなやりとりがあった。

Y2 組合員：「先生、この前、えーお会いしましたでしょ。」

Z3 代理人：「そうよ。どこで。」

Y2 組合員：「違います。この前、西宮で。」

Z3 代理人：「どこや。西宮のトンネルのどこか。」

Y2 組合員：「あそこで会いましたよね。甲子園口で。」

Z3 代理人：「あれ。」

Y2 組合員：「9時ごろです。」

Z3 代理人：「あなたね。あれ私の実家から Z4 の実家へ行くところの途中や。俺、酒酔った。」

Y 2 組合員：「私も酔っ払ってました。」

Z 3 代理人：「何をいうとんね。だからどうやて。あの時間帯は私はとっくに家におって、家から、私の自宅から二見町の Z 4 のいっとるやろ。プライベートな話をなにいうとんねん。」

Y 8 組合員：「いやー。そうじゃなくて、その夜の時間帯にやってもらうか。そうでなければ。」

Y 2 組合員：「そんなことない言うてますよ。」

Z 3 代理人：「だから、基本的には私どもの方は了解していないと。3時から5時という慣行でやっというねん。」

Y 8 組合員：「昼間やったらそちらの方がその、時間の業務として来られているのと一緒に、こちらもその、業務内という風な取り扱いにして頂けないでしょうかという。」

Z 3 代理人：「出来ません。」

Y 5 書記長：「分かりました。という見解で。」

Y 7 組合員：「だから、申入れしますよ。出来ないって回答しはったらよろしいやん。」

Z 3 代理人：「うん。」

Y 7 組合員：「不当労働行為や。又やこれ。又やこれ。」

Z 3 代理人：「どうぞ。」

Y 7 組合員：「だから、その、先生は全然困ってへんだけで。Z 2 さん。それもまた言うといて頂戴ね。全部あなたに降りかかってくるよ。僕そんな気がしてかなん。」

Z 3 代理人：「・・・。」

Y 7 組合員：「そんじゃ。いいですか。」

Y 2 組合員：「怒るようなことですか。それは。」

Z 3 代理人：「あほ。」

Y 8 組合員：「あほてそんな。」

Z 3 代理人：「違うでしょ。」「そんな話で。」

Y 2 組合員：「あほですか。」

Z 3 代理人：「あほや。」

Y 2 組合員：「あほですか。」

Z 3 代理人：「あほや。」「仕事の話でやったんじゃね、・・・真剣に話をしている状態のところで、私の仕事外のところであった話を持ち出すというのもどうかと思うね。誤解を招くような。」

Y 6 組合員：「先生。今のちょっと。今のちょっと脈絡がなかったような気がするんですけど。」

Z 3 代理人：「だから、7時の話のところでも云々というんであの時間に会ったやないかという。僕は自宅のほうにおって、あの駅から私は300メートルのところに住んどんのや。Z 4 の実家も駅から300メートルのところや。その中間地点が駅や。そこでY 2 君とトンネルで会ったんや。それだけの話。」

Y 6 組合員：「いやいや、先生、先生、今言ってたのは仕事の話やないか。あほか仕事の話やないか。その後の話は自宅の話というのはちょっと。今の話は。」

Z 3 代理人：「だから彼の言うのは夜の9時にすれ違ったじゃないですか。」

Y 6 組合員：「その話だったんですか。」

Z 3 代理人：「そうそう。その話で僕は言うたんや。」

Y 6 組合員：「あほて。」

Z 3 代理人：「関係ない話やろいうたんや。分かった。」「いや、だから」

Y 6 組合員：「いや、先生、随分違うところにいっちゃったなど。」

Z 3 代理人：「いや、だからぜんぜんローカルな、仕事外な話を彼が僕が仕事をしての話と思って言ったから違うでしょ。」

Y 6 組合員：「いや、団交の話になるかと思ったら違うところにいっちゃったんで。」

Z 3 代理人：「そうそう。横道にずれとんのや。」

Y 2 組合員：「それで、あほですか。」

Y 5 書記長：「まあま。根にもっときいな。」

Y 2 組合員：「うん。」

Y 2 組合員：「私の。」

Y 5 書記長：「根にもっとけ。Z 3 さんにあほいわれたいうて。一生根にもっとき。かめへん。」

一同：「はははは。」

Z 3 代理人：「それはええことや。持っときなさい。」

一同：「はははは。」

Y 5 書記長：「順番におつりを反したらええんや。」「有難うございました。」

Y 6 組合員：「有難うございました。」

(甲 3、甲 19、乙 5)

エ 平成20年2月5日、組合は、会社に対し、1.30団交におけるやり取りの確認並

びにこれに関連する質問及び要求を記載した書面（以下「2.5質問及び要求書」という。）を提出した。

2.5質問及び要求書には、パート従業員の服務規律に公益通報者保護法違反の可能性のある文言が含まれているとして、組合として、法令を遵守した表現に改めるよう要求する旨記載されているとともに、①労働安全衛生法に準拠した有機溶剤等の安全衛生委員会での安全衛生管理推進体制はどのように行われているか、②就業規則の全従業員への周知がきちんと行われているか、③8時35分（定時8時45分）からの朝礼開始についてどのような扱いをしているか、④対象従業員への就業指導及び特殊健康診断は間違いなく行われているか、について質問し、同月15日までに回答するよう求める旨記載されていた。

なお、この時点で、会社のパート従業員に組合員はいなかった。

（甲3、証人 Y2）

オ 平成20年4月19日、組合は、会社に対し、同日までに団交及び文書で行った要求及び確認のうち未回答の諸事項について、同月30日までに回答するよう求める「質問書」（以下「4.19質問書」という。）を提出した。4.19質問書において、組合は、①就業規則の全従業員への周知はどのように行ったか、②パート従業員服務規律の法令違反の可能性のある文言についての組合による指摘について、③対象従業員への就業指導及び特殊健康診断の実施、④工場での朝礼は何時何分に開始されているか、について、それぞれ回答するよう求めた。

（甲4）

カ 平成20年4月28日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.28団交申入書」という。）及び団交時に文書で回答するよう求める「要求書」（以下「4.28要求書」という。）を提出した。4.28要求書の記載内容は、以下のとおりであった。

「要求書

以下につきまして要求します。

団体交渉時に以下の要求について文書にてご回答ください。

- ①2月5日付当組合よりの要求書記載の質問事項で貴社より快諾を頂いた事項（貴社工場への立入り等）の具体的打合わせ。
- ②西宮工場及び本社での従業員着替え時間の時間外手当支給について
- ③西宮工場での8時35分からの朝礼開始についての時間外手当の支給状況について
- ④本社の安全衛生委員会の設置状況について、男女別休養室設置について
- ⑤対象従業員への就業指導及び特殊健康診断について
- ⑥管理職（課長、係長、主任、副主任等）への時間外手当の支給状況について

⑦過去2年間分の違法労働時間分支払の根拠となる説明書、支払明細書の従業員への配布について

⑧過去2年間分の違法労働時間分について対象者全員への支払い及び連絡について

⑨その他、当該期日までに発生する事案について」

(甲13-3、甲13-4、証人 Y 2)

キ 平成20年5月7日、会社は、組合に対し、4.19質問書及び4.28要求書に対する回答を記載した5.7回答書を提出した。

5.7回答書には、4.19質問書に対しては、①就業規則の全従業員への周知はどのように行ったかについては、「法令に則って行っています」、②パート従業員服務規律の法令違反の可能性がある文言についての組合による指摘については、「貴組合に対し回答の限りではありません」、③対象従業員への就業指導及び特殊健康診断の実施については、「質問の意味が不明です。もっと具体的にしてください」、④工場朝礼の開始時刻については、「毎朝8時45分から行っています」、と記載されていた。

また、5.7回答書には、4.28要求書に対しては、①西宮工場での8時35分からの朝礼開始に係る時間外手当の支給状況について、②過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払の根拠となる説明書及び支払明細書の従業員への配付について、③過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金の対象者全員への支払及び連絡について、の3項目については、「要求事項が具体的でなく、回答できません」と記載され、さらに、④対象従業員への就業指導及び特殊健康診断については、「質問の意味が不明です。もっと具体的にしてください」と記載されていた。

(甲5)

ク 平成20年5月7日、組合は、会社に対し、4.28団交申入書で申し入れた団交における協議事項を追加する「団体交渉申入書」(以下「5.7団交申入書」という。)及び団交時に文書で回答するよう求める「要求書」(以下「5.7要求書」という。)を提出した。5.7要求書には、回答を求める事項として、「貴社在籍の当組合員の人事配置転換について」が追加されていた。

(甲13-1、甲13-2)

ケ 平成20年5月9日、会社は、従業員に対し、就業規則改定の説明会を開催した。

(甲5、甲20、乙6)

コ 平成20年5月21日、大阪弁護士会館において、組合側はY5書記長、Y2組合員及びY6組合員が、会社側は、Z3代理人、Z2部長及び会社顧問であるZ5

(以下、「Z 5 顧問」という。)が参加して、組合が4.28要求書及び5.7要求書において回答を求めた事項を議題とする5.21団交が開催された。同団交において、組合と会社の間で次のとおり、やり取りがあった。

- (ア) 8時35分からの朝礼開始の時間外手当の支払について、会社は、組合からの質問に答える形で、①西宮工場での朝礼は、現在は8時45分から行っている旨、②8時45分開始としたのがいつからかは、はっきり覚えていない旨、述べた。組合が、ノートに書いているので、それを見ればわかる旨述べたのに対し、会社は、「おっしゃってもらったら結構です」と述べた。
- (イ) 対象従業員への就業指導、特殊健康診断について、要求の趣旨についてのやり取りの後に、会社が、どの作業に対し求めているのか尋ねたのに対し、組合は、例えば有機溶剤の種類によって義務付けられている特殊健康診断にどのように対処しているのかというのが質問の趣旨であり、質問にはすぐには答えなくてもよい旨述べた。
- (ウ) 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払根拠となる説明書及び支払明細書の配付について、会社は、組合からの質問に答える形で、賃金の支払の根拠になる説明書は全員に配付したが、支払明細書は配付していない旨述べた。
- (エ) 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の退職者への支払について、会社は、組合からの質問に答える形で、支払っていない旨述べた。会社が、退職者は組合員であるのか尋ねたのに対し、組合は、組合員であるかどうかは関係ない旨述べた。

なお、この時点で、退職者の中に組合員はいなかった。

- (オ) 会社に在籍する組合員の配置転換

Y 2 組合員が、平成20年5月2日にZ 1 社長と面談した際、海外に関する部署に専念させられると聞いた旨、並びに配置転換になるかどうか及び配置転換になった場合の給与がどうなるかについては、組合に報告してほしい旨述べたのに対し、会社は、返答する旨述べた。

- (カ) 就業規則の全従業員への周知

組合が、4.28要求書の「その他、当該期日までに発生する事案について」に係る事項として、平成20年5月9日に行われた就業規則の説明会について、説明が聞こえず、説明の内容がよく分からない人もいるとして、文書による説明を要求したのに対し、会社は、質問を文書で行うよう述べた。

組合が、就業規則の説明会では、現在の就業規則と今後改定予定の部分が説明されたと思うが、今の就業規則を見ていない従業員がほとんどだと思う旨述べたのに対し、会社は、見たいのであれば見せる旨述べた。組合は、ここで求

めるつもりはないと前置きした上で、新旧の就業規則を全従業員に渡す方がよい旨述べた。組合が、前回の就業規則改正時に、説明会を行なっていないように思う旨述べたのに対し、会社は、「してないでしょうね」と述べた。

組合が、前回の就業規則改定に係る従業員代表の選出方法について、公募をしたかどうか調べるよう求めたのに対し、会社は、「はい」と述べた。

組合が、今回の就業規則の改定に、育児及び介護休業法に係る規定は含まれているか質したのに対し、会社は、含まれている旨述べた。組合が、安全配慮義務は考慮されているか質したのに対し、会社は、安全配慮義務という言葉が就業規則にあったかどうかは記憶にないが、安全配慮義務は、就業規則にあるかなかろうが、会社として当然配慮しないければならないことである旨述べた。

(甲20、乙6、証人 Y2)

サ 平成20年5月31日、組合は、会社に対し、5.21団交におけるやり取りの確認及びこれに関連する要求等を記載した書面（以下「5.31要求書」という。）を提出した。

5.31要求書には、①西宮工場において、8時35分に朝礼を開始していた時間の時間外手当の支払、②特殊健康診断受診が必要な業務を早急に特定し、必要な従業員に対して就業指導及び特殊健康診断を実施すること、③過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払根拠を明確にした明細書の支払済従業員への配付、④過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金を、本来、支払を受ける権利がある退職者に早急に連絡を取って支払うこと、⑤同月2日にZ1社長から伝えられたY2組合員の人事異動について、組合と協議・決定する予定はあるか、及び、配置転換になった場合に給与の変化はあるかについて回答すること、⑥改定した就業規則と以前の就業規則との相違を分かりやすく説明した書面を全従業員に配付すること、を要求する旨及び同年6月10日までに回答するよう求める旨記載されていた。

(甲6)

シ 平成20年6月11日、会社は、組合に対し、5.31要求書に対する回答として、6.11回答書を提出した。

6.11回答書には、①朝礼は始業時間である午前8時45分から開始している旨、②対象従業員への就業指導及び特殊健康診断は、法令に則って行っている旨、③過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払の根拠となる説明書及び支払明細書の従業員への配付は、法令に則って行っている旨、④過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金を、本来支払を受ける権利がある

退職者に早急に連絡を取って支払うことについては、回答する必要はないと考える旨、⑤会社に在籍する組合員の人事配置転換については、法令に則って対応する旨、⑥改定した就業規則と以前の就業規則との相違を分かりやすく説明した書面を従業員に配付することについては、5.21団交の場で回答済みである旨記載されていた。

(甲7)

ス 平成20年6月28日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「6.28団交申入書」という。)及び団交時に文書で回答するよう求める「要求書」(以下「6.28要求書」という。)を提出した。6.28要求書の記載内容は、以下のとおりであった。

「要求書

以下につきまして要求します。

団体交渉時に以下の要求について文書にてご回答ください。

- ①就業規則改訂の説明が5月初旬に行われましたが、西宮工場の従業員代表の選出結果を見かけません。代表公募された同じ場所に至急結果を張り出してください。又、結果公表が遅れている理由もお聞かせください。
- ②従業員の着替え時間について、着替え時間は明らかに業務時間に属しており、対象従業員(含む退職者)に時間外手当を支払う事を要求します。
- ③当組合は現在の8時45分からの朝礼開始に言及している訳ではありません。8時35分からの朝礼開始時の時間外手当を至急対象従業員(含む退職者)に支払う事を要求します。
- ④対象従業員への就業指導、特殊健康診断について、「法令に則っておこなっております」との回答ですが、どの様な法令に則っているのでしょうか。具体的にお答えください。5月21日実施の団体交渉で貴社労務担当責任者は特殊健康診断の意味を理解しておりませんでした。又、貴社代理人弁護士も同様にとっても熟知しているとは言い難い様子でしたが、どうして法令に則って行っていると判断できるかも併せてご回答をおねがいします。
- ⑤過去2年間分の違法労働時間分について対象従業員への明細の配布について、貴社回答では「法令に則って行っている」とのことですが、どの様な法令に則って行なっているのですか。具体的にお答え下さい。
- ⑥過去2年間分の違法労働時間分支払について対象者全員への支払い、連絡について、「回答する必要ないものと思料します」と回答がありましたが、会社は未払いの対象者に責務を負っていることは明白でございます。このまま放置されるおつもりでしょうか。明確な回答を求めます。
- ⑦在籍組合員の配置転換について、「法令に則って対応します」とのご回答です

が、どの法令に則って対応されているのでしょうか。具体的にご回答をお願いします。

⑧新しい就業規則と旧就業規則の相違点について当組合からの「新旧の就業規則の相違点を分かりやすく全従業員に書面にて配布の要求」に対して「5月21日団体交渉の場において回答済」との回答ですが、5月21日の団体交渉時に本要求に対する回答は無かった様に思いますが、どの様な言葉で回答をなされたのでしょうか。当組合は改めて新旧就業規則の相違点を全従業員に分かりやすい説明を書面にてする事を要求します。

⑨前回就業規則改訂時の説明会、従業員代表の選出方法について、「法令に則って行っています」との回答ですがどの法令に則って行っているのですか。明確にお答えをねがいます。

⑩安全靴着用について、西宮工場の製造、生産ラインでパート、アルバイト社員等には安全靴を配布されておられますでしょうか。もしされていないのであればパート、アルバイト、派遣社員等にも着用させる事を求めます。

⑪生産ライン現場の作業時間が午前中9時5分から11時40分又は12時40分までとなっております、2時間以上の連続作業となっているが、連続作業時間が長く体力消耗が激しい状況となっております。1回の作業時間を短く、休憩を設ける事を要求します。

⑫改正パートタイム労働法についてパートタイム労働者の差別的取扱い禁止についての現在はどの様に取り扱われておられますでしょうか。

⑬その他、当該期日までに発生する事案について
」
(甲11-1、甲11-2)

セ 平成20年7月24日、大阪弁護士会館において、組合側はY5書記長、Y2組合員、Y6組合員及びY8組合員らが、会社側は、Z3代理人、Z2部長及びZ5顧問が参加して、組合が6.28要求書で回答を求めた事項を議題とする7.24団交が開催された。7.24団交において、組合と会社の間で次のやり取りがあった。

(ア) 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払明細書の配付について、会社が、組合の質問に答える形で、明細書を配付しろという法律規定がないから、配付は必要ないと判断している旨述べたのに対し、組合は、「分かりました」と述べた。

(イ) 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の対象者全員への支払い、連絡について、組合が、会社はこのまま放置するのかどうか明確な回答を求めたのに対し、会社は、回答する必要がない旨述べた。組合が、労働基準監督署から何も言われていないか尋ねたのに対し、会社は、特に何も言われていない旨述べた。

(ウ) 会社に在籍する組合員の配置転換について、会社は、組合の質問に答える形で、従業員の配置転換は会社の専権事項である旨述べた。組合が、給与の変化についても質問している旨述べたのに対し、会社は、現実に起こっていない事態については答えようがない旨述べ、これに対し、Y2組合員は、「分かりました」と述べた。

(エ) 虫対策について、組合が、生産現場に虫が多くて困るという話がある旨述べたのに対し、会社は、防虫対策を取っており、組合が虫のいる職場を具体的に特定すれば調査する旨述べた。組合が、工場全体を調査するよう求めたのに対し、会社は、調査する場所を特定するよう求めた。組合が、充填作業の場所について調査して回答するよう求めたのに対し、会社は、調査する旨述べた。

(オ) 組合が、新旧就業規則の相違点について、全従業員に分かりやすい説明を書面で配付するよう要求したのに対し、会社は、改定前の就業規則を見たい人がいれば見られるようにする旨5.21団交の場で回答した旨述べた。組合が、全従業員に配付するよう求めたのに対し、会社は、全従業員に対しては配付しない旨述べた。組合が、就業規則を配付又は掲示しているか質したのに対し、会社は、各事業所において見ることのできる状態で置いてある旨述べた。組合が、事業所のどこに置いてあるか質したのに対し、会社は、西宮工場では、会議室に置いている旨及び各事業所に1か所ずつ置いている旨述べた。組合が、会議室以外のところに置くよう要求したのに対し、会社は、会議室に置くことに不都合はない旨及び現在の状態で周知徹底は図られていると考えており、それ以上のことは考えていない旨述べた。これに対し、組合は、「会社の方ではね、それをいつでも見れる状態だと考えておられると、分かりました」と述べた。

組合が、就業規則改定時の説明会及び従業員代表選出方法について、どの法令に則って行われているのか質したのに対し、会社は、労働基準法に則って行っている旨述べた。

(甲10、甲23、乙7)

ソ 平成20年7月26日、組合は、会社に対し、7.24団交におけるやり取りの確認及びこれに関連する要求を記載した7.26要求書を提出した。7.26要求書において、組合は、生産現場での虫対策の実施方法及び結果について、同年8月1日までに報告するよう求めていた。

(甲10)

タ 平成20年8月20日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 組合は、1.30団交、5.21団交及び7.24団交の団交議題に対する会社の回答が、無回答であったり、具体的な回答をしなかったり、又は事実と異なる回答であったこ

と、並びにZ3代理人が1.30団交で組合員に対し誹謗中傷を行った会社の対応が、不誠実であり、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旨主張するので、以下検討する。

ア まず、組合の団交申入れ及び団交議題を記載した要求書に対する会社の対応についてみると、前記(1)イからク、コからセ認定のとおり、①組合が、会社に対し、19.12.27団交申入書及び19.12.27要求書を提出したこと、②組合と会社が1.30団交を行ったこと、③組合が、会社に対し、2.5質問及び要求書を提出したこと、④組合が、会社に対し、団交及び文書で行った要求及び確認のうち未回答の事項について回答を求める4.19質問書を提出したこと、⑤組合が、会社に対し、4.28要求書を提出したこと、⑥会社が、組合に対し、4.19質問書及び4.28要求書に対する5.7回答書を提出したこと、⑦組合が、会社に対し、5.7団交申入書及び要求書を提出したこと、⑧組合と会社が5.21団交を行ったこと、⑨組合が、会社に対し、5.31要求書を提出したこと、⑩会社が、組合に対し、6.11回答書を提出したこと、⑪組合が、会社に対し、6.28団交申入書及び6.28要求書を提出したこと、⑫組合と会社が7.24団交を行ったこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、組合からの団交申入れに応諾していること、また、組合からの書面での回答要求に対しては、書面で回答を行っていることは明らかである。

また、前記(1)ウ、コ、セ認定のとおり、1.30団交、5.21団交及び7.24団交において、会社の回答に対し、組合が、会社の対応が不誠実であるとして抗議をしたとは認められず、これら3回の団交は、全体としては、円滑に進行したといえることができる。

イ 次に、組合が、会社回答は無回答であったり、具体的な回答をしなかったり、又は事実と異なる回答であった旨、主張する点についてみる。

(ア) 会社が無回答であったとの主張について

組合は、パート従業員サービス規律の法令違反可能性がある文言、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払、及び、現場での虫対策の実施方法と結果報告の各議題について、会社が、団交において、組合の質問に全く回答しなかった旨主張するので、以下検討する。

a パート従業員サービス規律の法令違反可能性がある文言について

前記(1)エ、オ、キ認定のとおり、①組合は、2.5質問及び要求書において、パート従業員のサービス規律に公益通報者保護法違反の可能性がある文言が含まれているとして、法令を遵守した表現に改めるよう要求したこと、②4.19質問書において、組合が、パート従業員サービス規律の法令違反の可能性がある文

言についての組合による指摘について回答するよう求めたこと、③5.7回答書において、会社が、パート従業員服務規律の法令違反の可能性のある文言についての組合による指摘について、「貴組合に対し回答の限りではありません」と回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、パート従業員服務規律の法令違反可能性のある文言について、組合と会社との間で、書面によるやり取りがあったことは認められるものの、この件について組合が団交の申入れをしたり、団交が開催されたとの疎明はないのであるから、そもそも、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるかは問題とならず、この点についての組合の主張は採用できない。

- b 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払について前記(1)ア、ウ(イ)、カ、キ、コ(エ)、サからス、セ(イ)認定のとおり、①19.12.25ファクシミリ文書には、平成17年10月から同19年9月までの期間内に週40時間を超えて就労した週に係る賃金について、会社に在籍する組合員3名に対する支払とは別に、退職者を含む全従業員への支払はいつなされるかについて回答を求める旨記載されていたこと、②1.30団交において、組合が、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の組合員以外の従業員に対する支払についての会社の考え方を尋ねたのに対し、会社は、組合員以外の者のことについては回答できない旨述べたこと、③4.28要求書において、組合が、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金の対象者全員への支払及び連絡について、団交時に文書での回答を求めたこと、④5.7回答書において、会社は、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金の対象者全員への支払及び連絡について、要求事項が具体的でなく、回答できない旨回答したこと、⑤5.21団交において、40時間を超えて就労した週に係る賃金の退職者への支払について、会社は、組合からの質問に答える形で、支払っていない旨述べ、会社が、退職者は組合員であるのか尋ねたのに対し、組合は、組合員であるかどうかは関係ない旨述べたこと、⑥5.21団交の時点で、退職者の中に組合員はいなかったこと、⑦5.31要求書において、組合が、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金を、本来支払いを受ける権利がある退職者に早急に連絡を取って支払うよう求めたこと、⑧6.11回答書において、会社は、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金を本来、支払いを受ける権利がある退職者に早急に連絡をとって支払うことについては、回答する必要がないと考える旨回答したこと、⑨6.28要求書において、組合は、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る

賃金を、本来支払いを受ける権利がある退職者に早急に連絡を取って支払うことについては、会社は回答する必要がない旨回答したが、会社が未払いの対象者に責務を負っていることは明白であり、このまま放置するつもりであるのか明確な回答を求めたこと、⑩7.24団交において、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の対象者全員への支払い及び連絡について、組合が、会社はこのまま放置するのかどうか明確な回答を求めたのに対し、会社は、回答する必要がない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払についての議題は、組合員3名以外の従業員に対する支払に係る議題であるところ、この議題が、組合員の労働条件と直接関係すると認めるに足る疎明もないから、義務的団交事項とはいえ、回答する必要がない旨回答した会社の1.30団交及び7.24団交並びに6.11回答書における対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

c. 現場での虫対策の実施方法と結果報告について

組合は、会社が7.24団交において回答せず、7.26要求書に対していまだ回答していないことが不誠実な団交態度である旨主張するので、以下検討する。

7.24団交及びその後における会社の対応をみると、前記(1)ス、セ(エ)、ソ、タ認定のとおり、①6.28要求書には、「その他、当該期日までに発生する事案について」回答を求める旨記載されていたこと、②7.24団交において、組合が、生産現場に虫が多くて困るとい話がある旨述べたのに対し、会社は、防虫対策を取っており、組合が虫のいる職場を具体的に特定すれば調査する旨述べ、これに対し、組合が工場全体を調査するよう求めたのに対し、会社は調査する場所の特定を求め、組合が、充填作業の場所について調査して回答するよう求めたのに対し、会社は、調査する旨述べたこと、③組合が、7.26要求書において、生産現場での虫対策の実施方法及び結果について、平成20年8月1日までに報告するよう求めたこと、④同月20日、組合が本件申立てを行ったこと、が認められる。

以上のことからすると、現場での虫対策の実施方法と結果報告についての議題は、6.28要求書の「その他、当該期日までに発生する事案について」の項目に基づいて、組合が7.24団交において会社に回答を求めたものであり、会社は、7.24団交において、生産現場に虫がいることについて調査する旨答えていることが認められるが、組合の7.26要求書による平成20年8月1日までに報告するとの要求に同意したことは認められない。そして、組合は、7.24団交後1か月足らずのうちに本件申立てを行っているところ、会社の調査に

は一定の期間が必要と考えられる上、この間、組合が会社に対し報告を促した事実も認められないのであるから、会社が組合による本件申立てまでに、組合に調査結果を報告しなかったとしても不当とはいえない。

したがって、現場での虫対策の実施方法と結果報告についての会社の7.24団交における対応及び7.26要求書に係る対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(イ) 会社が具体的な回答をしなかったとの主張について

組合は、「労働安全衛生法に準拠した有機溶剤等の安全衛生委員会での審議状況」、「40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払」、「就業規則の全従業員への周知」、「対象従業員への就業指導、特殊健康診断」、「40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払根拠となる説明書及び支払明細書の配付」、「会社に在籍する組合員の配置転換」の各議題について、組合の質問に具体的な回答をしなかった会社の団交における態度が不誠実である旨主張するので、検討する。

a 労働安全衛生法に準拠した有機溶剤等の安全衛生委員会での審議状況について

まず、1.30団交における会社の対応をみると、前記(1)イ、ウ(ア)認定のとおり、①組合が、19.12.27要求書において、労働安全衛生法に準拠した有機溶剤等の安全衛生委員会における審議状況等について回答を求めたこと、②1.30団交において、会社が、組合からの質問に答える形で、有機溶剤については、今まで安全衛生委員会の中では審議されたことはない旨、安全衛生委員会の構成要員は各部署から1名ずつ出ている旨、安全衛生委員会に産業医が出席しているかは確認する旨、安全衛生委員会は月1回定例会として開催している旨及び議事録は委員に送付しており、各部署で回覧されているかどうかは確認する旨、述べ、組合が、安全衛生委員会で議論された中身が安全衛生推進者まで通知されているかどうかについて、改めて文書で質問する旨述べたこと、が認められ、会社は、組合の質問に対し、具体的な回答を行っているといえることができる。

その上、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、会社が、1.30団交において、議事録が回覧されているかどうかを確認する旨答え、これに対して、組合が、安全衛生委員会で議論された中身が安全衛生推進者まで通知されているかどうかについて改めて文書で質問する旨述べていることが認められるが、その後、組合がこの点について改めて文書で質問したことは認められない。

また、前記(1)エ、カ認定のとおり、①組合の2.5質問及び要求書には、有

機溶剤等の安全衛生委員会での安全衛生管理推進体制についての質問があること、②組合の4.28要求書には安全衛生委員会の設置状況についての質問があること、が認められるが、これらの質問が1.30団交の議題である有機溶剤の安全衛生委員会での審議状況とどのように関連するのか明確でない上、前記(1)コ、サ、ス、セ認定のとおり、その後、組合は、5.21団交、5.31要求書、6.28要求書及び7.24団交のいずれにおいても有機溶剤等の安全衛生委員会での審議状況については全く取り上げていないことが認められる。

以上のような1.30団交における会社の回答内容及びその後の経緯からすると、有機溶剤等の安全衛生委員会での審議状況についての団交議題に関する会社の団交での対応を不誠実であるとはいえない。

- b 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払について
組合は、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払について、会社は1.30団交において、組合員以外の従業員に対する事項は回答しない旨述べるだけで具体的な回答をしなかった旨主張するが、この議題に関しては、前記(ア) b 判断のとおり、義務的団交事項とはいえず、会社の1.30団交における対応は、不誠実であるとはいえない。

- c 就業規則の全従業員への周知について

前記(1)エ、オ、キ、コ(カ)、セ(オ)認定のとおり、①2.5質問及び要求書において、組合が、就業規則の全従業員への周知がきちんと行われているか質問したこと、②4.19質問書において、組合が、就業規則の全従業員への周知はどのように行ったかについて回答するよう求めたこと、③5.7回答書において、会社が、「法令に則って行っています」と回答したこと、④5.21団交において、組合が、就業規則に関して文書による説明を要求したのに対し、会社は、質問を文書で行うよう述べたこと、⑤5.21団交において、組合が、改定前の就業規則を見ていない従業員がほとんどだと思ふ旨述べたのに対し、会社は、見たいのであれば見せる旨述べたこと、⑥5.21団交において、組合が、新旧の就業規則を全従業員に渡す方がよい旨述べたこと、⑦7.24団交において、組合が、新旧就業規則の相違点について、全従業員に分かりやすい説明を書面で配布するよう要求したのに対し、会社は、改定前の就業規則を見たい人がいれば見られるようにする旨5.21団交の場で回答した旨述べたこと、⑧7.24団交において、組合が、新旧の就業規則を全従業員に配付するよう求めたのに対し、会社は、全従業員に対しては配付しない旨述べたこと、⑨7.24団交において、組合が、就業規則を配付又は掲示しているか質したのに対し、会社は、各事業所において見ることのできる状態で置いてある旨述

べたこと、が認められる。

これらのことからすると、新旧の就業規則を全従業員に配付するよう求める組合に対し、会社は、5.7回答書においては、「法令に則って行っています」と回答しているだけであるが、その後、5.21団交及び7.24団交において、全従業員に配付はしないものの閲覧できる旨述べており、この会社の回答は、労働基準法第106条の趣旨に沿うものであるので、この議題についての会社の団交における対応は、不誠実であるとはいえない。

d 対象従業員への就業指導、特殊健康診断について

前記(1)カ、キ、コ(イ)、サ、シ認定のとおり、①組合が、4.28要求書において、対象従業員への就業指導及び特殊健康診断について、団交時の回答を求めたこと、②会社が、5.7回答書において、「質問の意味が不明です。もっと具体的にしてください」と回答したこと、③5.21団交において、要求の趣旨についてのやり取りの後に、組合が、例えば有機溶剤の種類によって義務付けられている特殊健康診断にどのように対処しているのかというのが質問の趣旨であり、質問にはすぐには答えなくてもよい旨述べたこと、④5.31要求書において、組合が、特殊健康診断受診が必要な業務を早急に特定し、必要な従業員に対して就業指導及び特殊健康診断を実施するよう要求したこと、⑤6.11回答書において、会社が、法令に則って行っている旨回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、この議題が5.21団交の議題であったこと及び会社がこの議題について回答をしなかったことは認められるが、5.21団交でのやり取りは、組合の要求及び質問の趣旨の確認にとどまっている上、組合も、同団交での回答を求めているとみられる。また、組合の就業指導及び特殊健康診断の実施要求に対しては、会社が6.11回答書で、法令に則って行っている旨回答し、これに対して、組合は何ら異議を唱えたり、再質問をしたりしていないのであるから、この議題についての会社の団交における対応は、不誠実であるとはいえない。

e 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払根拠となる説明書及び支払明細書の配付について

前記(1)カ、キ、コ(ウ)、サ、シ認定のとおり、①4.28要求書において、組合が、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払の根拠となる説明書及び支払明細書の従業員への配付について、回答を求めたこと、②5.7回答書において、会社が、要求事項が具体的でなく、回答できない旨回答したこと、③5.21団交において、会社が、組合からの質問に答える形

で、賃金の支払の根拠になる説明書は全員に配付したが、支払明細書は配付していない旨述べたこと、④5.31要求書において、組合が、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金の支払根拠を明確にした明細書の支払済従業員への配付を要求したこと、⑤6.11回答書において、会社が、法令に則って行っている旨回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金に関する説明書及び支払明細書の配付を求める組合に対し、会社は、5.21団交において、説明書は配付した旨、支払明細書は配付しないが、法令に則って行っている旨回答をしていることが認められる上、過去2年間分の週40時間を超えて就労した週に係る賃金に関する説明書及び支払明細書の配付についての議題は、前記(ア) b 判断と同様、組合員以外の従業員を対象とする要求であり、組合員の労働条件と直接関係すると認めるに足る疎明もないから、義務的団交事項であるとはいえず、この議題に関する会社の団交における対応は、不誠実であるとはいえない。

f 会社に在籍する組合員の配置転換について

前記(1)ク、コ(オ)、サからス、セ(ウ)認定のとおり、①5.7要求書において、組合が、会社在籍の組合員の人事配置転換について、団交時に文書での回答を求めたこと、②5.21団交において、Y2組合員が、平成20年5月2日にZ1社長と面談した際、海外に関する部署に専念させられると聞いた旨、並びに配置転換になるかどうか及び配置転換になった場合の給与がどうなるかについては、組合に報告してほしい旨述べたのに対し、会社は、返答する旨述べたこと、③5.31要求書において、組合が、平成20年5月2日にZ1社長から伝えられたY2組合員の人事異動について、組合と協議・決定する予定はあるか、及び、配置転換になった場合に給与の変化はあるかについて回答するよう求めたこと、④6.11回答書において、会社が、法令に則って対応する旨回答したこと、⑤6.28要求書において、組合が、会社在籍組合員の配置転換について、どの法令に則って対応しているのか具体的に回答するよう求めたこと、⑥7.24団交において、会社が、組合からの質問に答える形で、従業員の配置転換は会社の専権事項である旨述べたこと、⑦7.24団交において、組合が、給与の変化についても質問している旨述べたのに対し、会社は、現実に起こっていない事態については答えようがない旨述べ、これに対し、Y2組合員が、「分かりました」と述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、組合員の配置転換についての組合の質問に対して、6.11回答書では法令に則って対応する旨回答しているだけであ

るが、その後の7.24団交において、従業員の配置転換は会社の専権事項である旨、現実に起こっていない事態については答えようがない旨、回答しており、組合も会社のこの回答を了解したとみられるのであるから、この議題に関する会社の団交における対応は、不誠実であるとはいえない。

(ウ) 会社が、事実と異なる回答をしたとの主張について

組合は、会社が、「8時35分からの朝礼開始の時間外手当の支払」、「週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払」の各議題について、団交において事実と異なる回答をしたことが、不誠実な団交態度である旨主張するので、検討する。

a 週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払について

組合は、会社が、1.30団交において、労働基準監督署から、この件については何も言われていない旨、事実と異なる回答をしたことが、不誠実な団交態度である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア、イ、ウ(イ)認定のとおり、①19.12.25ファクシミリ文書には、平成17年10月から同19年9月までの期間内に、40時間を超えて就労した週に係る賃金の、退職者を含む全従業員への支払はいつなされるかについて回答を求める旨記載されていたこと、②19.12.27要求書には、19.12.25ファクシミリ文書に対する回答を、団交時に行うよう求める旨記載されていたこと、③1.30団交において、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払について、組合が、労働基準監督署から何も言われていないか質したのに対し、会社は、何も言われていない旨述べたこと、また、組合が、再度確認したのに対し、会社は、間違いない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、1.30団交において、会社は確かに、労働基準監督署からは何も言われていない旨回答しているが、この回答が事実と異なる回答であると認めるに足る疎明はない。

さらに、前記(ア) b 判断のとおり、週40時間を超えて就労した週に係る賃金の全従業員に対する支払についての議題が、義務的団交議題であるとはいえないことも併せ考えると、労働基準監督署からは何も言われていない旨回答した会社の1.30団交における対応が、不誠実であるとはいえない。

b 8時35分からの朝礼開始の時間外手当の支払について

組合は、6.11回答書において、「8時45分から開始しております」と、事実と異なる回答をした会社の態度が、不誠実である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)カ、コ(ア)、サ、シ認定のとおり、①4.28要求書において、組合

が、西宮工場での8時35分からの朝礼開始に係る時間外手当の支給状況について回答を求めたこと、②5.21団交において、会社が、組合からの質問に答える形で、西宮工場での朝礼は、現在は8時45分から行っている旨述べたこと、③5.31要求書に、西宮工場において、8時35分に朝礼を開始していた時間の時間外手当の支払を要求する旨記載されていたこと、④6.11回答書には、朝礼は8時45分から開始している旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、確かに、西宮工場での朝礼について、5.21団交では、現在は8時45分から行っている旨回答し、6.11回答書では、8時45分から行っている旨回答しているが、この回答が事実と反する回答であると認めるに足る疎明はないから、西宮工場での朝礼を8時45分から行っているとする会社の回答が事実と反するとはいえず、この点についての会社の団交における対応が、不誠実であるとはいえない。

ウ 1.30団交におけるZ3代理人の発言について

1.30団交において、Z3代理人が、Y2組合員に対し、数回にわたり、「アホッ！」と発言し、誹謗中傷したことが不誠実な対応である旨主張するので、検討する。

前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、1.30団交において、①組合が、団交を、今後は午後7時から行うよう求めたのに対し、Z3代理人は、午後7時の開催は無理である旨述べたこと、②Y2組合員が、夜9時ごろ甲子園口でZ3代理人に会ったことがある旨述べたのに対し、Z3代理人は、それは仕事以外のプライベートな話である旨述べたこと、③組合が、団交を夜行うか、昼行うのであれば業務内の取扱いとするよう求めたのに対し、Z3代理人は、団交は3時から5時でという慣行で行っている旨、及び業務内の取扱いはできない旨述べたこと、④組合が、「不当労働行為や」、「先生は全然困ってへんだけで」と述べ、また、Y2組合員が、「怒るようなことですか、それは」と述べたのに対し、Z3代理人が、「あほ」、「真剣な話をしている状態のところ、私の仕事外のところであった話を持ち出すというのもどうかと思うね」と述べたこと、⑤組合が、仕事の話をしている旨述べたのに対し、Z3代理人は、Y2組合員が、夜の9時にすれ違ったと述べたことについて話している旨述べたこと、⑥組合が、「その話だったんですか」と述べたのに対し、Z3代理人は、「その話で僕は言うたんや」と述べたこと、⑦組合が、「あほて」と述べたのに対し、Z3代理人は、「関係ない話やろう言うたんや」と述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、Z3代理人が、1.30団交において、「あほ」という発言をしたことは認められるものの、この発言の後にZ3代理人は、「真剣な話をしている状態のところ、私の仕事外のところであった話を持ち出すというのもど

うかと思うね」と述べており、Y2組合員が、たまたま夜9時ごろZ3代理人とすれ違ったという話を持ち出して、夜間の団交開催を要求したことに対して述べたとみることができるから、Z3代理人の発言が、Y2組合員をことさら誹謗中傷するなど、人格的に非難する趣旨のものとは認められず、また、団交の進行を阻害しようとした発言であるということもできない。したがって、Z3代理人のこの発言をもって、会社の1.30団交における対応が、不誠実であるとはいえない。

エ 以上のとおり、1.30団交、5.21団交、7.24団交、5.7回答書及び6.11回答書における会社の対応並びに7.26要求書に係る会社の対応は、いずれも不誠実であったとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらないので、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2（会社が、Y2組合員の執務室を変更したことは、組合員であるが故及び組合が平成19年(不)第9号事件を申し立てたが故の不利益取扱いに当たるか。）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4月、Y2組合員は会社に入社した。入社時、Y2組合員は、勤務条件として海外事業及び国内事業を行うことを提示され、これを了承した。

また、Y2組合員が入社に際して会社に提出した履歴書には、希望職種として貿易業務及び貿易営業が記載され、「あなたのセールスポイント」欄には、貿易業務の経験が豊富である旨記載されていた。

(乙19、証人 Y2)

イ 平成19年3月12日、組合は、会社が、組合が申し入れたY3組合員の退職意思の撤回をめぐる団交に応じようとしない中、組合に対し何ら説明することなく、同組合員の平成18年12月度賞与を前年に比べ大幅に減額し、配置転換を行った上、自家用自動車による通勤を認められてきた同組合員に対し、公共交通機関による通勤を要請するなど、労働条件の不利益変更を一方的に行っているとして、19-9号事件の不当労働行為救済申立てを行った。

ウ 平成19年9月、会社の商品開発課が本社ビル3階から5階に移転した。なお、企画営業部は会社本社ビルの3階にある。

(証人 Z2)

エ 平成19年秋ごろ、Y2組合員は、過去2年間分の時間外勤務手当の支払を求めて、西宮労働基準監督署に申告を行った。

(証人 Y2)

オ 平成20年1月30日に行われた1.30団交において、Y2組合員は、会社に対し、要求及び質問の発言を行った。

(甲19)

カ 平成20年5月2日、会社は、Y2組合員に対し、海外事業の専任とする旨告げた。

(証人 Y2)

キ 平成20年6月16日、組合は、19-9号事件の申立てを取り下げた。

ク 平成20年7月28日まで、Y2組合員は、企画営業部のほかの社員と同じ部屋で、国内営業業務及び海外営業業務の執務を行っていた。なお、この時点では、Y2組合員の担当業務の売上高は、海外営業業務より国内営業業務の方が大きかった。

(甲15、証人 Y2)

ケ 平成20年7月28日、会社が、企画営業部に海外事業室を設立し、Y2組合員は、新執務室で海外営業業務の執務を開始した。新執務室は、図1において斜線で示された区画である。また執務室の状況は図2から図7の写真とおりである。

(甲16、乙21、乙22の1から6、証人 Y2)

コ 平成20年7月28日以降、新執務室では、Y2組合員及び中国担当マネージャーであるZ6(以下「Z6マネージャー」という。)の2名が執務している。

(証人 Z2)

サ Z6マネージャーが新執務室で執務をする日数は、月に数日のことがある。

(証人 Z2)

シ 新執務室には、コピー機及びプリンターはなく、Y2組合員は、新執務室で執務し始めて以降、コピーをする場合及び書類をプリントアウトする場合、企画営業部の執務室へ行っていた。

(証人 Y2)

(2) 会社がY2組合員の執務室を変更したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合が19-9号事件申立てを行ったが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)カ、ク、ケ認定のとおり、①平成20年5月2日、会社が、Y2組合員に対し、海外事業の専任とする旨告げたこと、②同年7月28日まで、Y2組合員は、企画営業部のほかの社員と同じ部屋で執務を行っていたこと、③同日、会社が企画営業部に海外事業室を設立し、Y2組合員が新執務室で執務を開始したこと、が認められる。

これらのことからすると、同年5月2日、会社が、Y2組合員に対し、海外事業の専任とする旨告げ、同年7月28日以降、Y2組合員が、新執務室で執務を行うようになったことは明らかである。

イ そこで、Y2組合員の執務室の変更理由についてみる。

会社は、Y2組合員の執務室を、従来の企画営業部の執務室から新執務室に変更した理由について、他部署の移動によりフロアのスペースに余裕ができたので、

巨額の海外投資案件の情報漏えい防止及び国内事業との間での情報混乱回避のために、海外事業担当の執務場所を区別し、専用の執務室を用意したものである旨主張する。

一方、組合は、この巨額の海外投資案件に直接携わらないY2組合員が、ほとんど1人で執務する部屋でそのような重要な情報を管理することは一般的に考えにくい上、実際にそのような書類が置かれていた様子もなく、また、打合せや事務用品持出しのために他の社員が入室することもあることなどから、会社のこの主張は、後から取ってつけた言い訳にすぎない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ウ認定のとおり、①企画営業部は会社本社ビルの3階にあること、②平成19年9月、商品開発課が本社ビル3階から5階に移転したこと、が認められるから、他部署の移転により、3階にある企画営業部のフロアスペースに余裕ができたとする会社の主張も、特段不自然であるとか、不合理であるとはいえない。

また、フロアスペースに余裕ができた以上、情報混乱回避のために、国内事業と海外事業の執務室を分けたとの会社の主張は、特段不自然であるとか、不合理であるとはいえない。

さらに、新執務室に、重要な情報を含む書類が置かれていなかったと認めるに足る疎明がないことを併せ考えると、会社の主張は、特段不自然であるとか、不合理であるとはいえず、組合の上記主張は採用できない。

ウ 次に、組合は、会社がY2組合員の執務室を変更した結果、Y2組合員が企画営業部の他の従業員から隔離された孤立状態に置かれたことが不利益取扱いである旨主張するので、以下検討する。

前記(1)コ認定のとおり、平成20年7月28日以降、新執務室では、Y2組合員及びZ6マネージャーの2名が執務していることが認められるが、図3から図5を見ると、新執務室は、2名が執務するのに狭小であるとか、劣悪であるとはいえない。

また、前記(1)ケ認定のとおり、新執務室は、図1において斜線で示された区画であり、執務室の状況は図2から図7までの写真のとおりであること、が認められるが、図6及び図7のとおり、新執務室と企画営業部の執務室との間の壁には、互いを見渡すことのできる窓がある。

さらに、前記(1)シ認定のとおり、新執務室には、コピー機やプリンターがないため、Y2組合員は、新執務室で執務し始めて以降、コピーをする場合及書類をプリントアウトする場合には、企画営業部の執務室へ往来していることが認められ、また、図1及び図2のとおり、新執務室は、壁で区切られているものの、2つの執務室間の移動には、2つのドアを通ることのほかに、特に障害があると

は認められず、そのほか、Y 2 組合員が、2 つの執務室間の移動に関し、何らかの制限を受けていたとも認められない。

そうすると、企画営業部の執務室から独立した新執務室において執務する Y 2 組合員が、特段、他の従業員と隔離された孤立状態にあるとまではいうことはできない。

エ 次に、Y 2 組合員の、新執務室で執務を開始した前後での担当業務の状況をみる。

前記(1)ア、カ、ク、ケ認定のとおり、① Y 2 組合員は、入社時に、勤務条件として海外事業及び国内事業を行うことを提示され、これを了承して入社したこと、②平成20年7月28日まで、Y 2 組合員は、企画営業部のほかの社員と同じ部屋で、国内営業業務及び海外営業業務の執務を行っており、同人の担当業務の売上高は海外営業業務より国内営業業務の方が大きかったこと、③同年5月2日、会社は、Y 2 組合員に対し、海外事業の専任とする旨告げ、同年7月28日、Y 2 組合員は新執務室で海外営業業務の執務を開始したこと、が認められ、Y 2 組合員は、新執務室で執務を開始して以降、それ以前は売上高の比重が高かった国内営業業務の執務を行わなくなっている。

しかし、前記(1)ア認定のとおり、① Y 2 組合員は、入社時に、勤務条件として海外事業を行うことを提示されていたと、② Y 2 組合員が入社に際して会社に提出した履歴書には、希望職種として貿易業務及び貿易営業が記載され、「あなたのセールスポイント」欄には、貿易業務の経験が豊富である旨記載されていたこと、が認められるのであるから、会社が、Y 2 組合員を国内営業業務の担当から外し、同組合員に対し、海外営業業務の専任者として勤務するよう命じたとしても、何ら不自然ではなく、Y 2 組合員の担当職務が、新執務室で執務を開始した前後で変わったことは、不合理とはいえない。

オ これらのことを併せ考えると、会社が Y 2 組合員の執務室を変更したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとまではいうことができず、また、組合が19-9号事件の申立を行ったが故の不利益取扱いであるともいえず、この点に係る組合の申立ては、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22年2月23日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印

図1 (乙21)

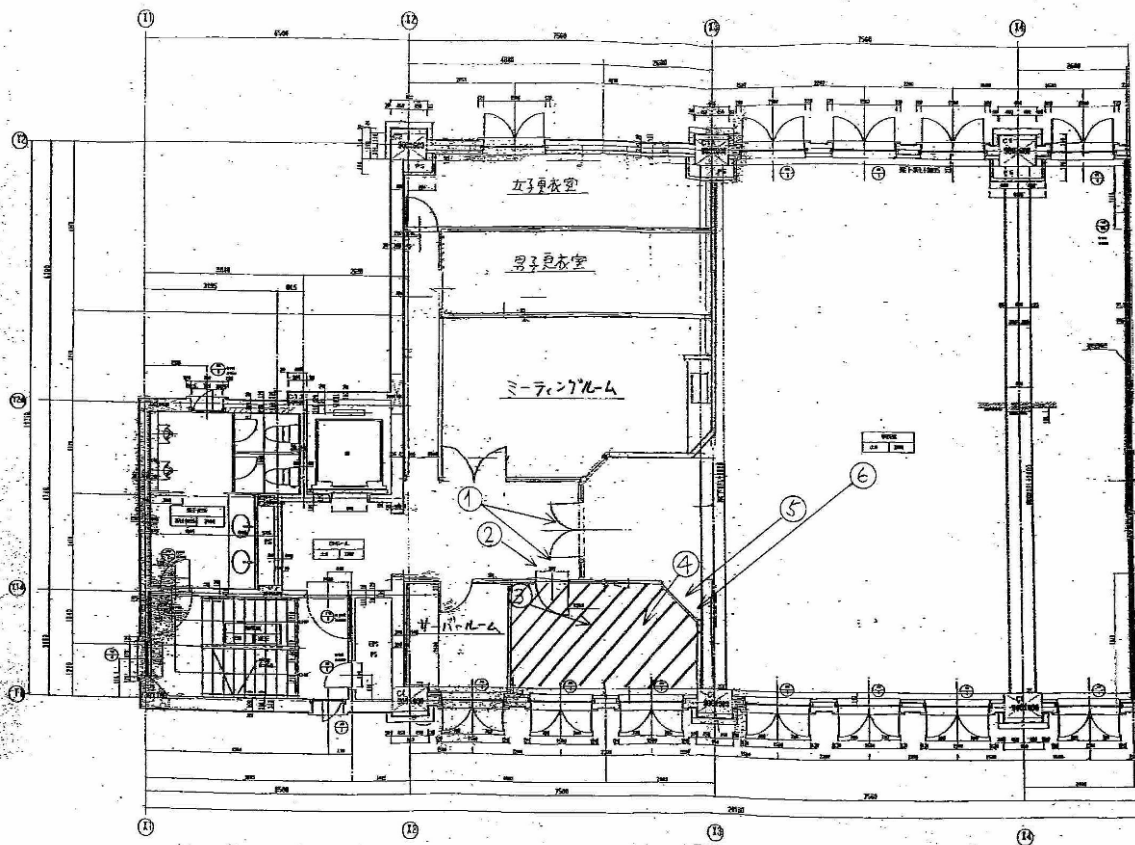


図2 (乙22の1)
(図1の①の
箇所からの写真)



図3 (乙22の2)
(図1の②の
箇所からの写真)

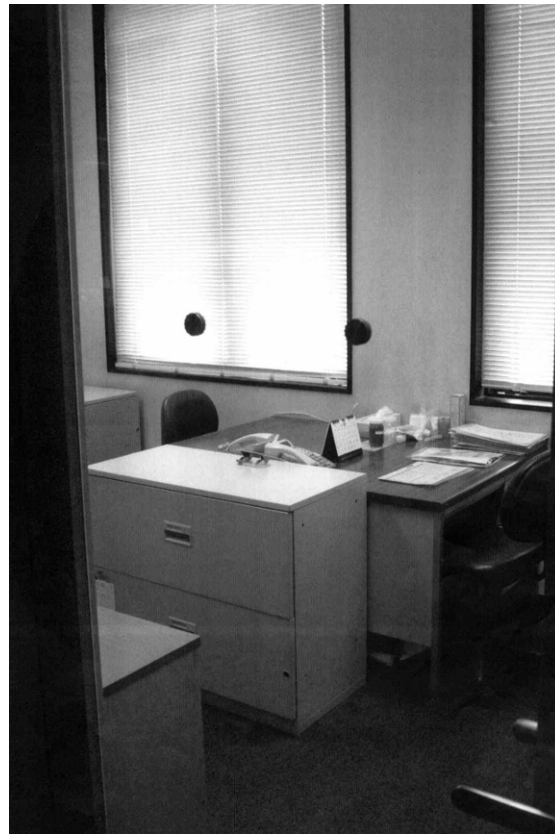


図4 (乙22の3)
(図1の③の
箇所からの写真)



図5 (乙22の4)
(図1の④の
箇所からの写真)

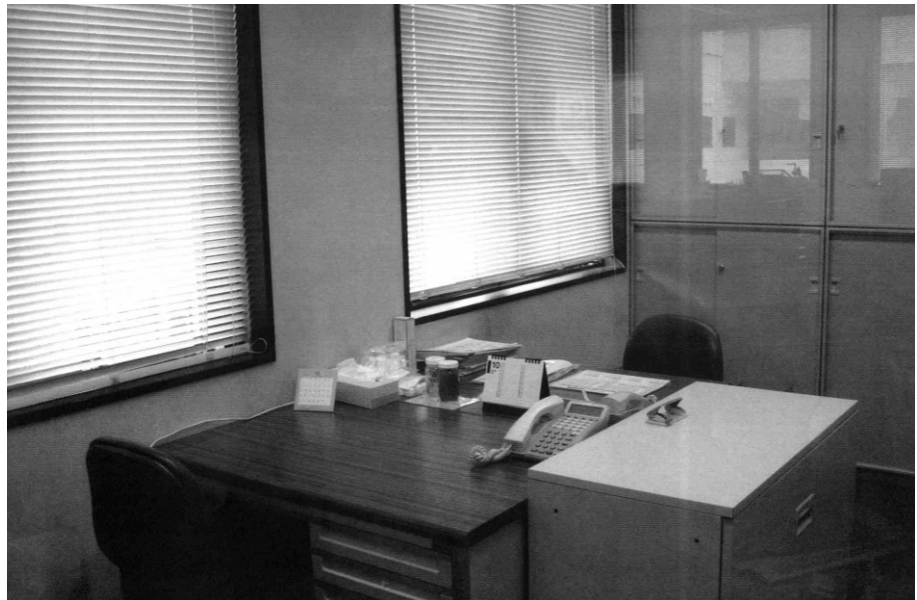


図6 (乙22の5)
(図1の⑤の
箇所からの写真)



図7 (乙22の6)
(図1の⑥の
箇所からの写真)

