

命 令 書（写し）

大阪府大阪市都島区東野田町4丁目7番26号

申 立 人 なかまユニオン
 執行委員長 X 1

滋賀県甲賀市水口町下山666番地85

被申立人 株式会社小西産業
 代表取締役 Y 1

上記当事者間の滋労委平成21年（不）第4号小西産業不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年6月15日第1311回、同年6月18日第1312回および同年7月1日第1314回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員繁田和宏、同繁澤幸子、同物江和子および同土井裕明が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領後2週間以内に、下記内容の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

なかまユニオン
執行委員長 X 1 様

株式会社小西産業
代表取締役 Y 1

当社が行った次の行為は、滋賀県労働委員会において労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。つきましては、本件について謝罪するとともに、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

当社顧問が、平成21年5月15日に従業員寮において、非組合員に対して同日支払うこととしていた退職慰労金について、組合員に対しては支払うことができないが、組合を脱退すれば支払う用意がある旨を申立人組合員らに対して告げたこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること)

2 申立人のその余の申立は棄却する。

理 由

第1 事案の概要および請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人なかまユニオン（以下「申立組合」という。）は、派遣または請負労働者によって構成され、個人加入を中心とする、いわゆる合同労組であり、審問終結時の組合員数は約190名である。被申立人株式会社小西産業（以下「被申立会社」という。）は、申立外Z（以下「Z」という。）に労働者を派遣しまたはZから業務を請け負っていた事業者であり、審問終結時の従業員数は、約130名である。なお、被申立会社とZとの関係が、労働者派遣であるか、業務請負であるかについて、当事者双方の見解に違いがあるが、本件の判断には影響しない。

平成21年2月、Zは、被申立会社との契約関係を打ち切り、契約の途中解除および労働者の解雇に関して、被申立会社に補償金を支払うこととした。

被申立会社は、この補償金を原資として、従業員に1名あたり一律20万円の退職慰労金を支払うこととした。これに対し、申立組合は、被申立会社に対し、20万円の退職慰労金による解決を不服とし、従業員の雇用の確保と、雇用が確保できない場合におけるより高額な退職一時金の支払などを求めて、団体交渉を申し入れた。

同年5月15日午後、被申立会社は、非組合員に対して、今後異議を述べない旨の書面を取り交わすことと引き換えに、1名あたり20万円の退職慰労金を支払った（ただし、誰が組合員であるかを被申立会社が完全に把握していなかったため、退職慰労金の支払を受けた従業員の中には、組合員2名が含まれていた。）。他方、組合員については、申立

組合との交渉が妥結するまで退職慰労金の支払を留保することとした。

ところが、組合員のうち数名が、退職慰労金の支払場所赶赴き、その支払を求めたことから、被申立会社の労務担当者であるＹ２顧問（以下「Ｙ２顧問」という。）が、彼らの申立組合加入に言及する事態となった。

本件は、この退職慰労金の支払の現場におけるＹ２顧問およびその補助にあたったＹ３社員（以下「Ｙ３」という。）の発言、同年５月１５日夜に開催された団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）の席上での被申立会社の顧問の言動、被申立会社が申立組合に対して発した同年５月２６日付「団体交渉に関する通告書」（以下「本件通告書」という。）の内容が、それぞれ、労働組合法第７条第３号本文前段に定める支配介入に該当するか否かが争われた事案である。

なお、退職慰労金の支払の現場での発言、本件団体交渉での発言については、いずれも録音が残されている。

２ 請求する救済の内容

- （１） 組合員への脱退強要を謝罪し、以降同様の行為を繰り返さないよう誓約すること。
- （２） 申立組合や申立組合の執行委員長への誹謗中傷を謝罪し、以降同様の行為を繰り返さないよう誓約すること。
- （３） 前記各事項について、被申立会社は、申立組合に、謝罪文を手交するとともに、同様の文書を１メートル×２メートルの掲示板に明瞭に墨書し、被申立会社社屋正面玄関の見やすい場所に２週間掲示すること。

第２ 認定した事実

１ 本件団体交渉までの申立組合と被申立会社との交渉経過

平成２１年２月、Ｚが、被申立会社を含む請負各社との契約を打ち切ることを発表し、これによって雇用不安を感じた労働者らが、申立組合に加入した。申立組合は、同年４月１３日、被申立会社に対し、雇用確保と、雇用を確保できない場合におけるより高額な退職一時金の支払などを求めて、団体交渉を申し入れた。その後、数回の団体交渉が行われたが、双方の主張に隔たりがあり、妥結の兆しはみえなかった。

また、被申立会社は、従業員の中の誰が申立組合に加入しているかを確認したい旨主張していたのに対し、申立組合は、当初、組合員名簿

の提出を拒んでいた。そのため、被申立会社は、組合員の範囲を完全に把握することはできていなかったが、少なくとも、X 2（以下「X 2」という。）およびX 3（以下「X 3」という。）の2名は分会長として申立組合加入の事実を4月の時点から明らかにしていたため、この二人が組合員であることは、被申立会社も把握していた。

同年5月7日の団体交渉において、被申立会社が従前の確認事項と矛盾する主張を持ち出したため、申立組合のX 1 執行委員長（以下「X 1 委員長」という。）が机をたたくなどして強く抗議すると、被申立会社はこの抗議の態様が脅迫的であるなどと非難して団体交渉を打ち切った。

同年5月13日、申立組合はさらに団体交渉を申し入れ、双方で日程を調整した結果、本件団体交渉が開かれることとなった。

【甲第2号証、甲第4～12号証、甲第17～19号証、乙第7号証、乙第9～10号証、第1回審問X 1 証言 p4～10】

2 退職慰労金の支払に至る経緯

他方、被申立会社は、非組合員に対しては、今後異議を述べない旨の書面を取り交わすことと引き換えに、1名あたり20万円の退職慰労金を支払うことを決めた。同年5月14日、被申立会社は、従業員に対し、退職慰労金の支給を同年5月15日午後1時から、従業員寮で行う旨通知した。その結果、組合員も、その場に赴く結果となった。なお、実際にどの範囲の従業員にこの通知がなされたかについては明らかではないものの、Y 4取締役（以下「Y 4取締役」という。）は、少なくとも組合員であるX 2には電話を掛けて日時を知らせようとした。

X 1 委員長は、組合員が退職慰労金の支払を受けようとしていることを事前に知ったが、退職慰労金は未払の給与の一部として受領すればよく、その旨を個々の組合員が被申立会社に主張すれば足りると判断し、申立組合として意思表示をすることはなかった。また、組合員が金銭の受領に赴くことを被申立会社に知らせることもなかった。

【甲第17～19号証、甲第21号証の1 p11～12、甲第21号証の2 p4～5、第1回審問X 1 証言 p11, p18～19、同X 6 証言 p42】

3 同年5月15日の退職慰労金の支払場所におけるY 3の発言

退職慰労金の支払の現場は、従業員寮の一室であった。この部屋はさらに入口側の部屋と奥の部屋に分かれている。入口側の部屋にはY 3らがいた。奥の部屋には、従業員に支給すべき退職慰労金が封筒に入れら

れて用意されており、被申立会社の担当者として、Y 2 顧問、監査役である Y 5 顧問(以下「Y 5 顧問」という。)および通訳を担当していた Y 4 取締役らがいた。

部屋のドアには入室の順番を記載した紙が貼られており、そこには、被申立会社が組合員と把握していた X 2 および X 3 の名前も記載されていた。

最初に、組合員である X 4 (以下「X 4」という。)が入室し、次いで、同じく組合員である X 2、X 5 (以下「X 5」という。)、X 3、X 6 (以下「X 6」という。)が順次入室した。

Y 3 は、書類作成等の補助のために来ていたものであるが、組合員の X 6 らに対し、概ね次のとおり発言した。

「あなたたちがお金を受け取る場所の連絡がありました。今日事務所でお金受け取る従業員もいます。しかし、お金は Y 2 さんが預かっており私は預かっていない。でも、あなたたちが組合を通して何かを希望しているなら、組合の方から話す方がいい。友達から聞いた話、労働審判まで考えると弁護士も絡むので手数料も発生し、6 割を取られ、あなたたちには 4 割しか残らない。誰もタダで動いてはくれない。このことについてよく尋ねておいた方がよい。とにかくあなたたちはお金も少なく、組合費の負担もあるのではないですか。」

【乙第 19～20 号証、乙第 21 号証 p2～3、第 1 回審問 X 6 証言 p 36～37、同 Y 3 証言 p48～50】

4 同年 5 月 15 日の退職慰労金の支払場所における Y 2 顧問、Y 5 顧問、Y 4 取締役の発言

同じ寮の奥の部屋では、Y 2 顧問、Y 5 顧問、Y 4 取締役と、組合員らが、概ね、次のとおりの会話を交わした。

Y 2 : 君、組合員やね。組合に入っていると、組合と交渉中やから、だめだよ。

X 4 : 日本語わからない。

Y 2 : (Y 4 に)説明してくださいよ。労働組合入っている人は、労働組合と会社と交渉中だから、個人ではできないよって。

Y 4 : なるほど。彼はこう言ってる。あなたたちは組合員ですよね。

X 4 : そうです。

Y 4 : それなら、組合と小西の間の問題になる。ここではお金は渡せないです。

Y 5 : 用意はしてるけど。用意はしてるけどな。

X 4 : ここではもらえないですか。

Y 4 : ここ、渡すことできないよな、できる？

Y 2 : ここで、了解したらいいよ。もう…。

Y 4 : もしサインしたいなら、サインしていいです。

X 4 : 何にサインしていいってことですか。

Y 2 : 組合、組合やめるって言うんやったら、話に応じるよ。(Y 4 に) 言ってください。

(中略)

Y 2 : けどね、君たち組合でしょう。

Y 5 : まとまってない。

Y 2 : 組合と会社が今交渉中だから、組合でない人はお金払うよ。

Y 4 : まだ話しているから

X 4 : でも、それでもどうして。

Y 4 : 私たちとあなたたちとのことになるから。他の人が間に入ってる。組合が間に入っているから、私たちは(支払)できない。

(中略)

Y 4 : あの、X 2 さん、お金はここにあります。

Y 2 : 組合に入っているからね。組合と今話中だから個人では話できない。だから渡さない。ほしかったら渡すよ。しかし、組合と関係ない人だったら渡すよ。

X 5 : 彼は何を言っているんですか。

Y 4 : ええと、組合やめたら(お金は)渡せる。

X 5 : でも彼は組合が入っているかどうかは関係ないと言ってました。彼にそう言ってください。

X 2 : そのとおり。彼はサインしました。それから印鑑も押しました。

X 5 : サインして印鑑を押した。

Y 4 : あの、ほかの従業員とね、こう、別々にしない、同じことをします。

Y 2 : いいえ、それはね、組合の人は怒ってくるから。組合の人

は。

Y 4 : だから小西があなたたちに（お金を）渡したら、組合が彼に文句を言う。

X 5 : どうして？

Y 4 : あなたたちは組合と一緒にいるから。

X 5 : それは関係ないでしょう。

X 4 : じゃ、組合の人呼びましょう。彼らは下にいるから。

X 5 : います。

X 4 : （お金を）渡すには、彼らにここに来て見てもらえばいいでしょう？

（中略）

X 2 : 私たちは感謝してるってことを彼に言ってください。私たちは小西に対して恨みなどない。私たちは彼を尊敬するし、小西に勤めているあなたたちも尊敬します。ただ、いくつかのわからないところがある。だから私たちは組合に入りました。

Y 4 : あのね、あなたたちには、小西さんには感謝、感謝して、ありがとうって思っているんだけど、あの一、たまにわからないことがあって、組合に入っています。

Y 2 : しかしね、あの、わかる、わかるけれども、彼らは、組合ちゅうのは、法律によって認められてるわけ。法律によってね。だから、その組合と小西産業、今話をしてるから、だから入ってしもうたら、もう個人の話はできない。

Y 4 : あなたたちが組合に入ったから、一人一人と話すことができない。組合が間に入ってるから。だからできないです。

Y 2 : だから、組合をね、脱退するのは自由ですよ。やめるのは。やめて、ほんだったら話し合いましょうっちゅうんだったら、いつでも話すし、今でもお金渡しますよ。それであなたが良いのなら。

Y 4 : あなたたちが組合に入っているから、こういうふうには話ができない。

X 5 : でも私たちは話そうとはしました。

X 2 : 私たちは小西と話そうとしました。彼は知らないかもしれないけれど、私たちはだいぶ前に話そうとしました。しかもそれは一回のことじゃなかったですよ。

Y 5 : うちらなあ、やめろ、やめろって言ってないからな。それだけ伝えて。

Y 4 : でも彼らは、組合をやめてとは言っていない。それはあなたたち次第です。

(中略)

Y 2 : だから、ここに入ることは、これは自由なんです。

Y 5 : やめるのも入るのも自由。

Y 2 : 入るのも、出るのも、やめるのも自由。

Y 4 : 組合に入ることも、やめることも、あなたたちの自由だって。

(後略)

【甲第 2 1 号証の 1、甲第 2 1 号証の 2】

5 本件団体交渉での Y 2 顧問の発言

同年 5 月 1 5 日午後 7 時頃から開催された団体交渉でのやりとりは、概ね次のとおりである。

X 1 : 今日、あれですね。組合員を電話して、組合員にも電話をして、ね、あの場に。

Y 5 : 一応情報を渡しました、はい。

X 1 : その中で、まあわざわざ呼んどいて、それは渡せないと、まあそら交渉中だからという話だったということですから、それだけじゃなくて、組合を脱退したら渡すとかね、あるいは組合が 6 割ぐらい、組合との交渉だから直接あなたたちには渡せないと、で、組合に渡すと…

Y 5 : そんなこと言ってません。

通訳 : Y 3 さんが言いました。Y 3。ブラジル日系人の Y 3 さんがそう言いました。外国人登録を一人一人もらって、組合の方が 60% 取って、あなたたちには 40% 渡すと…

Y 2 : それはね、彼は責任のある立場ではなくって一社員で来るから、私ら三人が責任を持って対応するから、彼の言うことはあまり信用してもらわなくていいですが、あとでね、ここへ来る前に彼から話を聞きました。彼がね、あのいろいろ勉強しているようです。勉強している。ほんで、労働組合はそれぐらいのお金を組合員から取りますよということがいろんな本に出てたということをしゃべってました。

だから、なかまユニオンがそうだとは言っていないんです。

X 1 : じゃ、なんでああいう場でそういう本の紹介をしないといけないんですか。

Y 2 : それは本人の自由でしょう。

(中略)

Y 2 : みんなが大事だから、みんながおかしな形でね、不法な金を取られたりせんように守ってやろうという思いがあったんっちゃいますか。

通訳 : 僕たちは組合がやってることはちゃんと知ってます。泥棒でも何でもありません。取られるより逆に指導してもらって助けてもらってます。組合がお金を取ってるんじゃない。小西さんが僕たちの金を取っている。

Y 2 : だったらね、だったら気にしなくていいんじゃないですか？ だったら、Y 3 が言ったことをそんな気にしなくていいんじゃないの。

X 1 : Y 2 さんとしては、その何とかさんという人がそういう趣旨の発言をした、と。

Y 2 : 聞いたよ。こっち来る前に。

X 1 : それは容認するわけですね。

Y 2 : え、容認て何？ 一般論として話しただけ。一般論として話しただけ。なかまユニオンがそうだとは、彼は何もそんなこと言っていないですよ。

X 1 : それを、なかまユニオンの組合員に対して言ってるわけでしょう。

Y 2 : そういう、そういう組合もあるということを、そういう組合もあるということを彼は話した。

X 1 : 誰に対して言ってるんですか。彼は一体誰に対して言ってるんですか。

Y 2 : ここにおられる組合員だけじゃないでしょ。他にいっぱいいろんな人が来てるんだから。

X 1 : なかまユニオンの組合員であることを知っていながら言ってるわけでしょう。

Y 2 : いや、彼はなかまユニオンの組合員であるかは、おそらく知らんと思いますよ。彼は今日急遽…

通訳：組合に対して申し訳ないから、それを断ってください。す
いましてちゃんと謝ってください。

Y 2：何をですか？

通訳：組合の方に、小西さんの人たちからちゃんと謝ってくださ
い。小西さんから。

Y 2：誰をですか？何をですか。

通訳：小西さんから、今日起きたことで、ちゃんと謝ってくださ
い。

Y 2：何も悪いことしてないから謝る必要はない。

(中略)

X 1：それとね、Y 2さん自身もそういうふう言うたんでしょ。

Y 2：何がですか？

X 1：組合から脱退したらお金を渡す、と。

Y 2：個人の交渉であれば。今までずーっと今日はかなりの数の
人にちゃんとお金を渡しましたよ。

X 1：そうじゃなくて、組合員に対して組合から脱退したら渡す
と言うたんでしょ。

Y 2：組合に入っておられる人と、組合員であるのに、出しかけ
で交渉できないでしょ。

X 1：だから、組合を脱退したら渡すというふう言うたんでし
よ。

Y 2：いや渡すとは言っていないですよ。組合脱退しても、組合脱
退しても渡さないかも分からんよ。

X 1：だから、組合脱退したら渡すと言うたんでしょ。

Y 2：いや、言っていないよ。組合を脱退したら交渉に応じましょ、
そう言いました。

通訳：言ったそうです。ちゃんとテープに吹き込んで言ったそう
です。

X 1：組合脱退したら…

Y 2：うん、組合との交渉はしなくていいから個人で交渉しまし
よ。

(中略)

Y 2：組合員の総意やから裁判しはったらよろしいやん。

通訳：じゃ、今日は何のために来たんですか。

Y 2 : 組合から申し入れがあったから。

通訳 : もう何も言うことはないのですか。

Y 2 : ない。ない。な一んにも言うことない。

通訳 : 組合は、この間来た時に、帰ってしまったから、またもう一度しないといけないということでみんなを呼びました。

X 1 : だから、あと、解雇したというんやったら解雇理由書を出してください、と。

Y 2 : 申し上げています。説明しました。もうくどくど説明しました。

X 1 : 労働基準法で解雇理由書を出さないといけないとなっている。あなた知っているでしょ。

Y 2 : これありますよ、これ(お金の入った封筒)、皆さんのいつでも。でも渡せない。この人とか組合がいるから。だから、解雇、解雇に相当するお金渡そうとしてるんだけど、渡さないよ。

通訳 : じゃ、組合から離れた場合は渡す、と。

Y 2 : 裁判しなさい裁判を。あなた。

ブラジル人 : いいよ、いいよ。

Y 2 : やったらいい。立派な委員長を先頭にね。裁判やったらいい。

(後略)

【甲第 15 号証 (注 : 発言者「通訳」は、申立組合の通訳である。)】

6 本件通告書

上記の経過を踏まえ、申立組合は、被申立会社が組合員の脱退を強要したとして、同年 5 月 25 日付書面で、被申立会社に抗議を行った。

これに対し、被申立会社は、本件通告書を申立組合に送付した。

本件通告書の中には、次の記載がある。

「何かを誤解し、過去に習得した企業との交渉パターンを踏襲するしかできないようでは、労働組合ではなく、不当な要求をして収益を得ようとする不当団体そのものであります。謝罪文を提示しろとか、会社関係者を処分しろとか、これは、労働者の権利を保護するための交渉のテーマではなく、当社に対する不当な干渉そのものであります。」

「当社は、交渉を拒否しているのではなく、冷静な話し合いのもと

に労働者の権利を保護する目的であるかぎり交渉に応じるもので、無能とも思える一執行委員長並びにそのグループ一員に利益を与えるためや、その者らの感情だけで行うものでないことを申し添えます。」

【甲第13～14号証、乙第16号証】

第3 当事者の主張および争点

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立組合の主張

被申立会社は、X4らが組合員であることを分かった上で、平成21年5月15日に、退職慰労金を渡す現場に呼び出した。退職慰労金の支払の現場でのY2顧問の発言は、退職慰労金という金銭を使って、組合員を申立組合から脱退させようとしたものである。

また、Y3の発言も、組合員に脱退を勧奨するものである。Y3には職制上の肩書はないが、管理職的な立場である。したがって、Y3の発言は、使用者としてのものというべきである。

本件団体交渉において、Y2顧問は、組合員と申立組合を誹謗する言動を繰り返しており、これは申立組合の弱体化を狙った支配介入の不当労働行為である。

被申立会社作成の本件通告書に記載された文言は、申立組合をおとしめ、申立組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

(2) 被申立会社の主張

退職慰労金を渡す現場に、組合員が来訪することは予想していなかった。Y2顧問の発言の趣旨は、非組合員に対しては退職慰労金を支払うが、組合員については申立組合との交渉が妥結していないため退職慰労金を渡せない、非組合員に対しては支払ができるが、組合員に対しては支払ができない、というに過ぎない。申立組合からの脱退を強要したものではない。Y5顧問も、「(組合を)やめろって言ってないからな」と脱退強要でない旨を組合員に申し伝えている。

Y3の発言は、一般論として、組合員が労働組合に経費を支払わなければならないということを述べたに過ぎないし、Y3は被申立会社の役職についておらず、使用者の立場にない。

本件団体交渉におけるY2顧問の発言等には、申立組合を支配し

ようとする意図は全くない。

本件通告書の記載は、真実に基づいて作成した被申立会社の主張であって、申立組合の団体交渉における言動は、団体・多数の威力を示した不当要求である。

2 本件の争点

- (1) 平成21年5月15日に従業員寮において、被申立会社の顧問が組合員に対して行った発言は、申立組合への支配介入にあたるか。
- (2) 平成21年5月15日に従業員寮において、Y3が組合員に対して行った発言は、被申立会社の利益を代表する者の発言として、申立組合への支配加入にあたるか。
- (3) 本件団体交渉におけるY2顧問の言動は支配介入にあたるか。
- (4) 被申立会社が申立組合に対して発した本件通告書は、申立組合およびその役員に対する誹謗中傷だとして、支配介入にあたるか。

第4 争点に対する判断

- 1 平成21年5月15日に従業員寮において、被申立会社の顧問が組合員に対して行った発言は、申立組合への支配介入にあたるか

- (1) 組合員に対する呼出について

被申立会社の主張によれば、もともと、この場面では、組合員に対して退職慰労金を交付する予定はなく、非組合員に対してのみこれを支払う予定だったという。被申立会社は、この場に組合員が来訪することすら予想していなかったともいう。

たしかに、当日の呼出の連絡については、どの範囲の従業員に電話連絡がされたのか、明確になっていないわけではない。一部の従業員に電話連絡があり、他の従業員がそれを伝え聞いて、現場に赴いた可能性もある。

退職慰労金または退職一時金の額については、当事者双方で大きな対立があり、労使交渉の中心的な問題であった。内金として暫定的に支払うといった取り決めがあったわけでもなく、支払われる金銭の性格についての事前の協議や調整も行われていなかった。こうした状況下では、組合員が、被申立会社から退職慰労金を未払給与の一部として受領できると期待することには無理がある。被申立会社が、組合員が来訪することはないであろうと予想していたというのも、ただちに否定はできない。

申立組合と被申立会社との間では、誰が申立組合に加入しているかを明らかにするか否かについて紛争があり、同年5月15日の時点で、組合員名が全員明らかにされていたわけではないが、前記第2. 1で認定したとおり、少なくとも、X2およびX3の2名が組合員であることについては、被申立会社も把握していた。そうすると、被申立会社は、少なくともこの2名については、組合員であることを承知しながら、組合員が申立組合を脱退して個人的に和解に応じる態度を取る場合には、退職慰労金を支払うことを予定していたといえる。

さらに、前記第2. 5で認定したとおり、本件団体交渉の席上で、X1委員長が「今日、あれですね。組合員を電話して、組合員にも電話をして、ね、あの場に。」と述べたのに対し、Y5顧問は、「一応情報を渡しました、はい。」と応えていることからしても、被申立会社が、非組合員だけを呼び出し、組合員は除外するという明確な区分をしていたとは認めがたい。

そうすると、被申立会社は、積極的に、脱退を働きかけることを目的として組合員を招集したとまではいえないとしても、その場に組合員が来た場合には、申立組合を脱退して全面解決に応じることを条件に、退職慰労金を交付する用意があったものと認めるのが相当である。

(2) Y2顧問の発言について

こうして来訪した組合員に対し、Y2顧問は、前記第2. 4で認定したとおりの発言を行っている。

たしかに、発言の全体をみれば、組合員については、申立組合を窓口として交渉中であるから、個別に交渉して退職慰労金を支払うことはできないことを説明しているように解することもできる。

しかし、「組合やめるって言うんやったら、話に応じるよ。」「脱退するのは自由ですよ。やめるのは。やめて、ほんだったら話し合いましょうっちゅうんだったら、いつでも話するし、今でもお金渡しますよ。」「入るのも、出るのも、やめるのも自由」といった発言は、交渉窓口を申立組合に限定する趣旨の説明の域を出ている。その場に現金が用意された状況の下で、申立組合を脱退すれば直ちにそれが手に入るとの説明を受けることで、組合員が動揺するおそれがあることは明らかで、労働組合と紛争中の使用者の発言としては、

許容範囲を超えているといわざるを得ない。Y 2 顧問の発言は、組合脱退を勧奨する効果があったことは否定しがたい。

しかも、前記第 2. 5 で認定したとおり、本件団体交渉での発言内容等に照らしても、被申立会社、とりわけ Y 2 顧問が、申立組合を一貫して強く嫌悪していることは明白で、これらの発言は、単に軽率さから出たものと片付けられるところではない。Y 5 顧問が「やめろって言ってないからな。」と Y 2 顧問の発言を取り繕ってみても、組合員が脱退することを歓迎する意図であったことは否定できない。

そうすると、Y 2 顧問の発言のうち、少なくとも申立組合からの脱退に触れた部分については、申立組合の弱体化を意図する不当労働行為といわざるを得ない。

- 2 平成 21 年 5 月 15 日に従業員寮において、Y 3 が組合員に対して行った発言は、被申立会社の利益を代表する者の発言として、申立組合への支配加入にあたるか

Y 3 の発言には、前記第 2. 3 で認定したとおり、「労働審判まで考えると弁護士も絡むので手数料も発生し、6 割を取られ、あなたたちには 4 割しか残らない。誰もタダで動いてはくれない。」との部分が含まれており、これが申立組合からの脱退を勧奨する趣旨であることは明白である。

Y 3 が、被申立会社と申立組合との間に紛争が生じていることを理解した上で、Y 2 顧問らの意に沿うように気をまわして、この発言をした可能性は否定できない。しかしながら、Y 3 には特段の役職がなく、労務管理に関する特段の権限が与えられていた事実も認められない。また、事前に、被申立会社の役職者からこの種の発言をするように指示を受けた形跡もなく、発言の前に、使用者にあたる人物と意思を連絡して発言に及んだと認めることもできない。

したがって、Y 3 の発言は、その内容自体に問題があることは明白ではあるものの、使用者の発言と評価することはできない。

なお、Y 2 顧問は、この発言のあとで、この発言について、申立組合から謝罪ないし撤回を求められたのに対し、これを拒絶している点が問題となるが、事後にこの発言を撤回しなかったからといって、さかのぼって、当該発言が使用者の発言と評価できることになるとはいえない。

よって、Y 3 の発言は、不当労働行為にあたるとはいえない。

3 本件団体交渉におけるY2顧問の言動は支配介入にあたるか

本件団体交渉において、前記第2.5で認定したとおり、Y2顧問は、Y3の発言について謝罪をせず、かえってこの発言を追認するかのような態度を取っていること、解雇理由書の交付についても実質的な返答をせず交渉態度が誠実でないこと、「立派な委員長を先頭にね。裁判やったらいい。」などと挑発的な態度を取っており、被申立会社の組合嫌悪の態度は明白である。

もっとも、申立組合も、被申立会社を強い調子で非難していて、被申立会社の発言は、こうした非難への応酬という側面もある。また、退職慰労金の支払の場での発言が、X1委員長の目の届かないところで、個々の組合員に対して発せられたものであるのに対し、本件団体交渉の席上での発言は、X1委員長の同席のもと、同委員長を含む組合員全体に対して発せられたものであって、両者の評価は異ならざるを得ず、本件団体交渉の席上でのY2顧問の発言には、直ちに組合員の脱退を促すだけの効果があったものとは認めがたい。

なお、申立組合は、Y2顧問が退職慰労金の入った封筒を手にとって、これを振るような動作をしたと述べ、これが申立組合または組合員を侮辱する動作であったと主張する。

しかし、このような動作が、退職慰労金の受渡の場面で行われたのか、あるいはその後の本件団体交渉の場面で行われたのかが判然としないことに加え、現金を用意していることを強調する趣旨で封筒を示したにすぎないと解する余地もあり、この動作が、申立組合または組合員を侮辱するものと断定することまではできない。

よって、本件団体交渉の席でのY2顧問の言動は、組合員に対して脱退を強要したり勧奨したりしたものとはいえず、不当労働行為にあたるとはいえない。

4 被申立会社が申立組合に対して発した本件通告書は、申立組合およびその役員に対する誹謗中傷だとして、支配介入にあたるか

前記第2.6で認定したとおり、本件通告書には、「何かを誤解し、過去に習得した企業との交渉パターンを踏襲するしかできないようでは、労働組合ではなく、不当な要求をして収益を得ようとする不当団体そのもの」「当社に対する不当な干渉そのもの」との記載がある。しかし、申立組合は、これまでの経緯の中で、特段不当な行為を働いたわけでもなく、これを指して反社会的団体であるかのように表現することは、

相当ではない。

しかしながら、本件通告書は、申立組合の役員に宛てた書面であって、被申立会社は、組合員にこれを頒布したわけではない。逆に、本件通告書は、X 1 委員長または分会長らによって、組合員に周知されている。申立組合は、本件通告書が申立組合の弱体化を図るものだと主張するが、むしろ、本件通告書によって、申立組合は、組合員の団結を促進する効果を期待して公開したものといえる。本件通告書を読んだ組合員は、被申立会社の労働組合に対する無理解と偏見を感じ取ることはあっても、本件通告書によって動揺し、申立組合を離脱しようとするのではないと思われる。

本件通告書の作成者の意図はさておき、本件通告書には、そもそも申立組合を弱体化させる効果があったとは認められず、支配介入の不当労働行為にあたるとはいえない。

5 結論

以上のとおり、申立組合が主張するもののうち、平成 21 年 5 月 15 日に従業員寮において、Y 2 顧問が組合員に対して行った発言は、組合員の脱退を勧奨するものであって、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入の不当労働行為に該当するが、同年 5 月 15 日の従業員寮での組合員に対しての Y 3 の発言、本件団体交渉における Y 2 顧問の言動、本件通告書の記載は、いずれも支配介入の不当労働行為には該当しない。

本件紛争の原因については、以下のとおり整理することができる。

被申立会社は、本件団体交渉の席上で、X 1 委員長が机をたたいて抗議をしたことなどをことさらに取り上げ、申立組合の行為を、団体・多数の威力を示した不当要求であると非難する。しかし、申立組合の交渉態様には、被申立会社が強く非難するほどの顕著な問題があったとは認められず、申立組合の要求が不当なものであるとか、反社会的であるとの被申立会社の主張は、当を得ているとはいえない。むしろ、被申立会社の労働組合についての無理解と偏見が、事態を悪化させた原因であることを指摘せざるを得ない。

他方、申立組合も、退職一時金について、未だ妥結の見込みもなく交渉中であるにもかかわらず、組合員らの行動を統率することがないまま、組合員らが個々に退職慰労金を未払給与の一部として受領に赴くのを放置した点が、本件紛争の一因となったことも否定できない。

これらを総合考慮し、被申立会社に対し、Y 2 顧問の組合員に対する発

言が申立組合に対する支配介入の不当労働行為に該当することを自覚させ、今後の交渉における改善を期待するには、謝罪文の手交でも十分な効果が期待できることから、主文のと通りの救済を命令することとした。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成22年7月1日

滋賀県労働委員会

会長 肱 岡 勇 夫