

命 令 書 (写)

平成18年(不再)第25号
再 審 査 申 立 人
平成18年(不再)第27号
再 審 査 被 申 立 人

黒川乳業株式会社

平成18年(不再)第27号
再 審 査 申 立 人
平成18年(不再)第25号
再 審 査 被 申 立 人

関西単一労働組合

主 文

- I 初審命令主文第2項及び第4項の(3)を取り消し、これらに係る救済申立てを棄却する。
- II 初審命令主文第5項中、組合事務所貸与に関する労働協約の解約及び組合事務所明渡請求に係る救済申立てを棄却した部分を取り消す。
- III 初審命令主文第4項に次のとおり加える。なお、同項中、「 A 」を「 N 」と、「 B 」を「 I 」と、「大阪府労働委員会」を「中央労働委員会」と改める。
 - (3) 組合事務所貸与に関する協約を解約し、組合事務所明渡しを求めたこと。
- IV その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、平成18年(不)第25号事件再審査申立人・同第27号再審査被申立人黒川乳業株式会社(初審各事件被申立人。以下「会社」という。)が、①平成11年7月21日(以下、平成の元号は省略する。)に労働協約の改定等(以下「労働協約改定」という。)を提案した際に、有給とされていた生理休暇を無給とする提案において、18年(不)第27号事件再審査申立人・同第25号再審査被申立人関西単一労働組合(初審各事件申立人。以下「関単労」という。)の黒川乳業分会(以下「分会」といい、関単労と分会とを総称する場合も「関単労」という。)所属の組合員の生理休暇取得状況が分かる資料を添付して、関単労及び別組合である全国一般労働組合大阪地方本部黒川乳業労働組合(以下「黒川労組」という。)に対して配付したこと(大阪府労委11年(不)第107号事件。以下「11-107号事件」という。)、②会社の豊中工場構内における分会機関紙の配布及び分会のストライキ時の集会開催を妨害したこと(11-107号事件)、③上記労働協約改定に係る団体交渉に誠実に対応せず、団体交渉を打ち切り、また、その後の団体交渉申入れに応じなかったこと(大阪府労委14年(不)第19号。以下「14-19号事件」という。)、④上記①、②に関する謝罪を求める団体交渉に誠実に対応せず、団体交渉を打ち切り、その後の団体交渉申入れに応じなかったこと(14-19号事件)、⑤13年9月4日の予告により同年12月10日をもって労働協約の解約等をしたこと(14-19号事件)、⑥上記労働協約の解約等に伴い、13年12月11日付けで就業規則を改定した上、分会組合員に対して、⑦病気休暇、生理休

暇、遅刻を理由とした賃金カットを実施したこと、④14年夏季一時金以降、一時金の評価査定対象の拡大により、組合活動による欠勤につき不当な減額を行ったこと、また、⑤社会保険料の従業員負担を増加させたこと（14-19号事件）、⑦分会組合員に対して、遅刻届の提出を求め、これに従わないことから始末書の提出を求め、始末書を提出しないことを理由に懲戒処分を行ったこと（14-19号事件）、⑧上記①の労働協約改定の提案（以下「労働協約改定提案」という。）に際して、分会に対し、会社が便宜供与していた組合事務所を撤去するとして明渡しを求めた上、組合事務所貸与に関する労働協約を13年12月10日をもって解約して貸与を中止し、その明渡しを求めたこと並びに14年3月22日以降関単労及び分会から申入れのあった代替組合事務所の貸与に関する団体交渉に応じなかったこと（14-19号事件）、⑨会社の総務部に所属する分会組合員の担当業務を一部変更し、これに関する団体交渉を拒否したこと（大阪府労委12年(不)第43号事件。以下「12-43号事件」という。）、その後、同組合員の担当業務を全面的に変更し、これに係る団体交渉申入れに応じなかったこと（大阪府労委14年(不)第57号事件。以下「14-57号事件」という。）が、それぞれ不当労働行為に該当するとして、大阪府労働委員会（本件初審申立て当時は、大阪府地方労働委員会。以下、名称変更の前後を通じて「大阪府労委」という。）に対し、11-107号事件については11年12月17日に、12-43号事件については12年7月7日に、14-19号事件については14年4月15日に、14-57号事件については、14年9月17日に、それぞれ救済申立てのあった事件に関するものである。

- (2) 初審大阪府労委は、18年4月7日付けで、前記申立てのうち、①の生理休暇取得状況に係る資料の配付、②のうち分会機関紙の配布に対す

る妨害、⑧のうち代替組合事務所貸与に関する団体交渉に応じなかったこと、⑨のうち分会組合員の担当業務の全面的変更及び同問題に関する団体交渉に応じなかったことはそれぞれ不当労働行為に該当するとして、不当労働行為と判断された上記各行為に関する文書手交、並びに分会機関紙の配布に対する妨害の禁止、代替組合事務所貸与に関する団体交渉応諾及び分会組合員を従前担当していた業務（ただし、一部変更に係る業務を除く）に従事させることを命じ、その余の申立てを棄却する命令を発し、同命令は、同年4月10日、両当事者に交付された。

- (3) 会社は、18年4月21日、前記命令のうち大阪府労委が不当労働行為の成立を認めて救済を命じた部分を不服として、関単労は、同月25日、同じく大阪府労委が不当労働行為の成立を認めなかった部分及び救済方法について関単労の請求どおりとされなかった部分を不服として、それぞれ、当委員会に再審査申立てを行った。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 労働協約改定提案のうち生理休暇を無給とする提案(以下「生理休暇無給化提案」という。)に関して、分会組合員の生理休暇取得状況に係る資料(以下「生理休暇取得状況一覧表」という。)を配付したことについて謝罪し、同資料を撤回すること
- (2) 豊中工場構内における分会機関紙の配布及びストライキ時における構内集会開催に対する妨害の禁止
- (3) 13年12月10日の労働協約の解約等を撤回し、労働協約改定問題に関し誠実に団体交渉を行うこと
- (4) 上記(1)及び(2)についての謝罪に関する団体交渉を誠実に行うこと
- (5) 13年12月11日付けで変更された就業規則に基づき分会組合員に対して行われた病気欠勤、生理休暇、遅刻等を理由とする賃金カット分及び社会保険料の負担割合の変更による実損分の支払、並びに、14年

度以降の一時金における分会組合員に対する評価査定対象の拡大による一時金減額分の支払

- (6) 分会組合員に対する遅刻届提出を命ずる業務命令並びに同届を提出しないことを理由とする懲戒処分の撤回及び同懲戒処分（出勤停止）に伴う賃金カット分の支払
- (7) 総務部所属の分会組合員を出欠勤一覧表作成業務の担当から一方的に外すことの禁止及び同問題に関する団体交渉を誠実に行うこと
- (8) 総務部所属の分会組合員の担当業務の全面的変更の禁止及び従前の担当業務への復帰並びにそれら問題に関する団体交渉を誠実に行うこと
- (9) 組合事務所撤去の禁止並びに組合事務所撤去問題及び代替組合事務所貸与に関する団体交渉を誠実に行うこと
- (10) 上記(1)ないし(9)に関する謝罪文の手交及び掲示

3 主な争点

- (1) 会社が、11年7月21日に行った生理休暇無給化提案の参考資料として、分会組合員についての生理休暇取得状況一覧表を分会及び黒川労組に配付したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同条第3号に該当するか（以下、法律等の条数をいう場合には「第」を省略する。）（争点①）
- (2)ア 会社管理職が、11年7月26日以降、分会長が行っていた豊中工場構内における分会機関紙の配布（以下「ビラ配布」という。）の中止を求めるなどしたことが、労組法7条3号に該当するか（争点②ーア）
- イ 会社が、分会組合員が行った11年9月30日等のストライキ時に関単労が豊中工場構内において集会を開催しようとした際に、構内集会を禁止し構内からの退去を求めたこと等が、労組法7条3号に該当するか（争点②ーイ）

- (3) 労働協約改定をめぐる団体交渉（以下「協約改定団交」という。）における会社の対応、及び会社が13年8月17日に協約改定団交を打ち切り、関単労が同年11月5日申し入れた団体交渉に応じなかったことが、労組法7条2号及び同条3号に該当するか（争点③）
- (4) 上記ビラ配布妨害問題、ストライキ時の構内集会妨害問題及び生理休暇取得状況一覧表配付等問題に関する謝罪をめぐって行われた団体交渉（以下「謝罪要求団交」という。）における会社の対応、及び会社が、同団体交渉を7回で打ち切り、関単労が13年11月5日申し入れた団体交渉に応じなかったことが、労組法7条2号（及び3号）に該当するか（争点④）
- (5) 会社が、13年9月4日の予告により、同年12月10日をもって関単労との労働協約の解約等をしたこと（以下「労働協約解約」という。）が、労組法7条3号に該当するか（争点⑤）
- (6) 会社による労働協約解約に伴う就業規則改定が労組法7条3号に該当するか。また、会社が改定就業規則を分会組合員に適用して実施した病気休暇、生理休暇、遅刻等を理由とする賃金カット、14年夏季一時金以降の査定（出欠勤評価）対象拡大による一時金からの控除及び社会保険料の労使負担割合変更がそれぞれ労組法7条1号に該当するか（争点⑥）
- (7) 会社が、就業規則改定後、遅刻した分会組合員に対して遅刻届の提出を求め、同届を提出しないことを理由として懲戒処分を行ったことが、労組法7条1号及び同条3号に該当するか（争点⑦）
- (8)ア 会社が、労働協約改定提案に際して、組合事務所を撤去するとして、その明渡しを求めた上、13年12月10日をもって組合事務所貸与に関する労働協約の解約に伴い組合事務所貸与を中止したことが、労組法7条3号に該当するか（争点⑧ーア）

- イ 会社が、14年3月22日以降、関単労が申し入れた代替組合事務所の貸与に関する団体交渉に応じなかったことが、労組法7条2号に該当するか（争点⑧ーイ）
- (9)ア 会社が、12年3月ころ、総務部所属の分会組合員について、出欠勤一覧表作成業務の担当から外したことが労組法7条1号及び3号に、また、同問題に関する団体交渉申入れに応じなかったことが労組法7条2号に、それぞれ該当するか（争点⑨ーア）
- イ 会社が、14年4月ころまでに同組合員の担当業務を全面的に変更し、通勤交通費の現金袋詰め作業及び従業員の昼食の個数を仕入れ業者に依頼することのみとしたことが労組法7条1号及び3号に、また、同問題に関する団体交渉に応じなかったことが労組法7条2号に、それぞれ該当するか（争点⑨ーイ）
- (10) 争点①、⑧ーイ、⑨ーイにつき不当労働行為の成立が認められる場合、どのような救済方法が相当か

第2 当事者の主張の要旨

1 総論的主張

(1) 関単労の主張

労働協約改定提案は、関単労が分会結成以来の闘いによって勝ち取ってきた労働条件や諸権利を大幅に不利益変更するものであり、誠意ある交渉での合意と、改定されたとしてもそれなりの代償措置がなされなければならないものであった。ところが、会社は一貫して関単労を否認する態度に終始しており、真摯に団体交渉を重ねようとする姿勢はなかった。すなわち、関単労と会社は、労働協約改定をめぐって、労働協約改定を議題とする協約改定団交とビラ配布妨害問題等に関する抗議及び謝罪を議題とする謝罪要求団交を計14回にわたって行ったが、会社は、関単労の質問や疑問に回答することなく不誠実な対応に終始し、ついに

は団体交渉を一方的に打ち切り、労働協約解約を強行した。

さらに会社は、労働協約改定提案を契機として、分会組合員に対する人権侵害、豊中工場でのビラ配布やストライキ妨害、分会組合員に対する仕事取上げ、組合員に対する懲戒処分、組合事務所撤去策動等、労働協約改定を進め、関単労を企業外に放逐するための攻撃を仕掛けてきた。

本件における労働協約改定強行実施と上記数々の攻撃は一体として行われたものであり、個々別々のものではないことを銘記しなければならない。

(2) 会社の主張

ア 分会が結成された当時、労務問題の知識がほとんどない会社は、関単労から要求書が提出されると右往左往するだけであった。さらに黒川労組も結成され、会社には労働組合と対等に対抗する力もなく、二つの労働組合に振り回された。関単労にストライキをすと言われ、現実にストライキを行われて多くの得意先を失い、更なる得意先の減少を恐れてとてつもない要求等に後先考えず同意していった。会社は労働組合との力関係で劣位にあり、労働組合との労働協約は、ギブアンドギブでしかなかった。

イ 会社の行った労働協約解約、就業規則の変更、懲戒処分及び組合事務所明渡し請求等すべての行為は何ら不当労働行為を構成するものではない。

2 争点毎の主張

(1) 争点①（生理休暇取得状況一覧表作成・配付）

ア 会社の主張

(ア) 生理休暇無給化提案は、労働協約改定提案の一部として行ったものである。生理休暇の無給化という不利益な変更を行おうとするのであるから、正確な資料により提案の根拠を示し、説明することが

必要不可欠であり、特に、月3日間の労働日数に占める比重の大きさ及び有給であることによる会社の負担額の大きさ、生理休暇が日曜日などと前後して取得されていることを提案時に説明した。生理休暇取得状況一覧表はそのための資料として作成したものであり、社内全体の状況を示すものを作成したところ、結果として、分会組合員（1名）の取得状況を示すこととなったにすぎない。

- (イ) 会社においては、出勤簿は、以前は社内掲示されていたものであって、公的資料であり、出勤簿に基づいて作成された生理休暇取得状況一覧表もまた公的資料であって、個人の知られたくない機微にわたる個人情報には該当しない。
- (ウ) 関単労が生理休暇取得状況一覧表作成問題を取り上げたのは、会社が労働協約改定提案を行ってから約1か月半経過してからであり、この間には関単労は抗議文を多発し、会社との団体交渉も開催されているにもかかわらず、プライバシー侵害であるなどとする指摘は全く行われていない。また、当該分会組合員は、「順番があって控えていた」、「資料を公表すること自体がプライバシーの侵害ではなく、資料の使われ方（目的）によってプライバシーの侵害か否かが決まる」旨を証言している。このように、関単労が同問題を取り上げるのは、生理休暇無給化を阻止するため、労働協約改定に関する団体交渉を遅延させるためなのである。
- (エ) 初審命令は、個人情報を第三者に公表したとするが、会社は、関単労と黒川労組に資料を提示したにすぎない。
- (オ) 初審命令は、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)における和解条項や過去の紛争を挙げて、労使関係は良好なものとはいえない、としているが、初審の説示は、紛争の発生が会社側の一方的な責任であるかのようにいうものであって、極めて不当である。

イ 関単労の主張

- (ア) 初審命令が、自己に関する生理休暇取得状況一覧表の公表によって分会組合員が精神的打撃を受けたことを認め、特定個人に関する情報を当人の承諾を得ることなく使用者が利用することは許されないとしたこと、また、同一覧表が生理休暇無給化提案を行うに際して必要不可欠なものとはいえないとしたことは正しい判断である。
- (イ) 生理休暇取得状況一覧表はプライバシーの侵害であるだけでなく、分会組合員が、それによって人格と尊厳を侮辱され、また、職場で不利益を被ったのであり、精神的打撃が現在も同人を苦しめているのであって、初審命令は、その点の認定が不十分である。
- (ウ) 初審命令は、救済方法につき、資料の撤回は事実上困難としているが、資料が撤回されないことにより精神的打撃は現在も続いているのであり、同一覧表は黒川労組と関単労に配付されただけであるから、回収は可能である。また、初審命令が命ずる文書手交では、不当労働行為を行ったことに対する制裁として不十分であり、分会組合員への謝罪が命じられるべきである。

(2) 争点②（組合活動等妨害）

ア 争点②ーア（ビラ配布妨害）

(ア) 会社の主張

- a 豊中工場の庶務課長である L（以下「L 庶務課長」という。）は、分会の分会長である E（以下「E 分会長」という。）に対して、「この時間帯は他の従業員は勤務中であり、仕事中にビラをまかないよう、また門の外で配布するように」と要請したが、E 分会長はこの要請・注意を無視し、あるいは反論してビラ配布を強行したので、ビラ配布を禁止する旨の発言を行ったのであり、これは当然の対応であって、問題となるもので

はない。また、分会機関紙の回収は、だれにも読まれずに放置されていたから行ったものであり、これも問題のないものである。

- b 豊中工場長は、ビラ配布が職務専念義務に抵触するため、「仕事の邪魔になって業務妨害になる」と発言したものであるが、E 分会長はこれを無視して配布しようとした。そこで、同工場長は、同分会長が同工場の2階事務所でビラ受取を拒否されて以来配布を止めていること、1階営業所の従業員の意思が受取拒否であることを知っていたことから、営業所員にその確認のために「みんなビラいるんか」と発言したものであり、問題視されることではない。
- c 執務中の従業員の机の上に分会機関紙を配布することは、従業員の職務専念を妨げ、職務専念義務に抵触するものであり、また、会社の施設管理権に支障を生じさせるものである。
- d 会社管理職が分会機関紙を配布しようとした E 分会長の前に立った事実は存しない。
- e ビラ配布妨害について、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)判決(14年(ワ)第7503号・同第11315号17年4月27日)(乙第406号証)においても、大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)判決(17年(ネ)第1604号18年12月10日)(乙第401号証)においても、会社の従業員が分会機関紙の配布を妨害する行為を行ったとは認定しているものの、会社が妨害行為を行ったとの認定はなく、「会社が組合活動を妨害していることを認めるに足る証拠はない」として、会社が配布妨害を行ったとの関単労の主張を否定しているのであり、会社がビラ配布妨害を行った事実はない。
- f 関単労のビラ配布妨害に関する主張は、協約改定団交の時間空

転と労働協約改定実施延期を目的とするものであり、関単労による演出であって、会社の行為に不当労働行為に該当するものはない。

(イ) 関単労の主張

- a 関単労は、昭和47年の結成以来、豊中工場内でビラの配布を行ってきたところ、6年ないし7年ころ、当時の豊中工場長が E 分会長に対して、ビラ配布は午後4時以降に変更してほしい旨申し入れ、協議の結果、午後4時以降に配布を行うこととなった。その後、ビラ配布によって業務上の支障やトラブルが生じたことはなく、労働協約改定提案までは会社が配布を止めるように求めたことはなかったものであり、ビラ配布は、関単労の組合活動として長年にわたって保障され、労使慣行として定着していた。

しかるに会社は、労働協約改定提案直後の11年7月26日以降7回にわたって、ビラ配布を管理職等を使って妨害した。ビラ配布に対する妨害は、豊中工場長や L 庶務課長を中心とする会社管理職によって行われたものであり、会社の行為というべきである。

- b 会社は、ビラ配布が他の従業員の職務専念義務に抵触するとするが、「職務専念義務」は公務員労働者についての概念である。

さらに、豊中営業所では、営業従業員は午後4時までの勤務であり、E 分会長によるビラ配布は、就業時間後に行われているものであるから、職務専念義務に抵触するものではない。

- c 本件ビラ配布は、正当な組合活動であり、分会の団結のために必要なものであるとともに、業務の支障となっておらず、労使慣行となっていた。さらに、会社は慣行変更のために労使協議における合意を得る努力をしていないのである。したがって、会社が

主張する施設管理権は、本件ビラ配布には及ばないというべきである。

d 会社は、E 分会長の行うビラ配布に対する妨害を行う一方で、黒川労組が行う配布は認めており、中立保持義務・平等取扱義務に違反している。

e このように、会社は、労働協約改定提案時から、関単労がこれに反対する情宣活動を行うと見越して、協約改定団交の開催以前から準備して、管理職をして、E 分会長のビラ配布を妨害し、その後団体交渉開催中においても妨害を行っている。

イ 争点②ーイ（ストライキ時の構内集会妨害）

(ア) 関単労の主張

a 昭和47年の分会結成以降、豊中工場で実施するストライキについては、午前7時半ころに分会組合員が工場門前に集まり、出勤してくる労働者にストライキへの参加を呼び掛ける機関紙を配布し、工場の始業時刻である午前8時から集会を行うというものであり、集会は、そのまま門前で行う場合と、構内に入って行う場合とがあった。集会の時間は1時間程度（長くとも2時間以内）であった。この構内での集会は、分会結成直後の組合活動を保障した労働協約に基づいて行ってきたものであり、労使慣行として定着していた。

しかるに会社は、11年9月30日及び同年11月22日に関単労のストライキ時における構内集会の開催を妨害するため、管理職等を動員して組合員を工場外に排除しようとした。さらに会社は、同12年2月3日に構内集会について断固たる措置を採る旨の文書を分会に手交し、同月7日の関単労等の抗議行動当日には、工場の門扉を閉ざし、管理職等がピケットを張るなどして入

構を阻止した。

会社は、労働協約改定提案以前には、関単労の行うストライキ時に、構内への立入りを制限したり禁止したことはない。会社が関単労が会社の制止を振り切って強行実施したことを示すものとして提出した乙第25号証の4は、6年に定年制を強行適用された分会組合員Kの就労闘争に関するものであるところ、同人の退職後（6年5月）において、関単労はストライキ時に構内集会を行っており、これに対して会社が退去要請や警告を行ったことはなく、関単労が会社の制止を振り切って構内集会を強行したことはない。

b 初審命令は、11年11月22日のストライキにおける構内集会によって会社の業務運営（朝礼の実施）に支障があった旨認定するが、これまではストライキ時の構内集会が開催されていても朝礼は行われていたのであり、また、当日朝礼が実施できなかったのは、会社の管理職が工場の門付近に集結したことによって、朝礼実施に関する指示が工場従業員に行えなかったことによるものであって、同日の構内集会が会社業務に支障を与えた事実はない。

c 会社は、構内集会禁止の理由として施設管理権を主張するが、構内集会の開催は、正当な組合活動であり、関単労の団結に必要なものであって、かつ、会社業務の支障にならず、労使慣行になっているのであるから、かかる場合には会社の施設管理権は制約を受けるのであり、また、労使慣行を変更するためには合理的理由を示して協議を行い合意を得ることが必要である。

施設管理権をいう会社の主張は、構内での集会等を禁止する旨を会社が意思表示すれば労働組合はそれに無条件に従わなければ

ならないとするものであって、団結権・団体交渉権・団体行動権を否定するものである。

d 本件初審命令交付のころ以降、会社は、それまで関単労のストライキ時には管理職を工場門前に配置して妨害を繰り返していたところ、このような妨害行為を行わなくなった。現在は、関単労はストライキ時には、従前どおり構内集会を行っている。

(イ) 会社の主張

会社は、関単労がストライキの際に豊中工場構内で集会等を開催するのを認めたことは一度もない。会社は、構内への無断立入等を禁止する看板を設置したが、関単労は外部の者を含む多人数で会社管理職の制止や注意を聞かずに集会を行ってきた。関単労はこれを勝手に既得権や慣行と主張しているにすぎない。

(3) 争点③（協約改定団交）

ア 関単労の主張

(ア) 会社は、11年7月21日の労働協約改定提案直後から、分会組合員に対する人権侵害やビラ配布に対する妨害、ストライキ時の構内集会に対する妨害等を行い、関単労は、これらに対する謝罪を行うことが協約改定団交開催の前提であることを主張したが、会社はこれを受け入れず、協約改定団交は開催されなかった。関単労は、こうした事態打開のため、同年10月25日、協約改定団交と謝罪要求団交を交互に行うことを会社と合意し、協約改定団交は、同月28日以降13年8月17日までの間に8回にわたって行われたが、会社は、関単労の質問に応えることなく、会社提案に対してイエスカノーかの回答を求めるのみであった。

初審命令は、会社が譲歩を行いながら団体交渉開催の合意にこぎ着けたかのような認定をするが、会社は、労働協約改定提案と同時

にビラ配布妨害や分会組合員に対する人権侵害を行うことによって関単労の影響力を減殺しようとしたものの、関単労の抗議・抵抗によって軌道修正を行わざるを得ないこととなったものであり、関単労が団体交渉開催に合意したのは、協議が開始することによって会社が分会の活動に対する妨害等を自重するであろうと期待したことによるもので、むしろ、関単労が会社に対して譲歩したというべきである。

- (イ) 会社は、10数回にわたって労働協約改定の実施を延期したが、これは、会社によるビラ配布妨害、ストライキ時の構内集会妨害、分会組合員に対する人権侵害、分会組合員 C (以下「C」という。)に対する仕事取上げなど労働協約改定をめぐる団体交渉が進展しない状況を会社が作り出し、それを正当化するために延期を繰り返したにすぎない。会社が一方的に設定した労働協約改定実施の日を延期したことをもって会社が粘り強く団体交渉を行おうとしていたとみることはできず、このような態度は、誠実に交渉し、合意を得て実施しようとする姿勢とはいえないことは明らかである。
- (ウ) 会社は、13年8月17日の団体交渉において、予定されていた議題に入ることもないまま、労働協約改定提案に対する関単労の考え方を質問し、関単労が協議を尽くすよう求めたにもかかわらず、質疑応答は必要ない、との態度をとり、そして妥協の余地がないとして団体交渉を打ち切った。これは、約2年間続いてきた協約改定団交をこの日で打ち切って労働協約破棄を行うとの会社の態度を示したものである。これにより会社は、同年9月4日、労働協約解約の予告(以下「労働協約解約予告」という。)を行い、同年12月10日、労働協約の解約等をしたのである。

(エ) 労働協約解約予告後、会社は、関単労の要求により、13年10月5日及び同月30日に団体交渉に応じたが、この団体交渉においては、「新たな労働協約を締結するための団体交渉なら行う」、「(労働協約) 解約予告によって団体交渉は新しい段階に入ったから、従来の労働協約改定に関する団体交渉はしない」などと回答し、その後団体交渉に応じない姿勢を明確にした。さらに会社は、関単労が同年11月5日に団体交渉を申し入れたが、上記の態度を変えず、団体交渉を拒否している。

イ 会社の主張

(ア) 会社は、労働協約改定問題は重要な問題であると認識し、関単労に対し毎日でも団体交渉を開催したいと申し入れていた。しかし関単労は、実質的な討議を行わない姿勢に終始していた。このような中で、協約改定団交は、会社からの度々の開催要請にもかかわらず2年間以上の期間で8回しか行われず、関単労に徹底協議しようとする姿勢が全くなかったことは明らかである。

(イ) 関単労がこのような態度をとったのは、会社との交渉を遅延させて労働協約改定に反対し、改定を阻止することを目的としていたからである。

(ロ) 労働協約解約予告後に行われた団体交渉において関単労は、団体交渉の位置付けが一番重要であり、これを確定せずには団体交渉に応じられない、との姿勢をとり、会社は、このため団体交渉の中味に入るができなかったのである。

(4) 争点④ (謝罪要求団交)

ア 関単労の主張

(ア) 謝罪要求団交において会社は、1時間の交渉時間だけ付き合えばよいとの不誠実な態度をとり、また、団体交渉を一方的に打ち切っ

た。

会社は、上記のとおり、協約改定団交においてと同様、謝罪要求団交においても不誠実な態度に終始している。このことは、協約改定団交、謝罪要求団交の交渉継続中に重ねてビラ配布妨害やストライキ時の集会妨害を行い、さらに、C や分会組合員Mに対する攻撃へとエスカレートさせていることをみれば明らかである。

- (イ) 初審命令が、謝罪要求団交は、11年12月6日、12年1月7日、同年2月3日及び同年3月6日の4回のみであるとしているのは、事実と反する。

謝罪要求団交は、当初、生理休暇取得状況一覧表作成・公表、ビラ配布妨害及びストライキ時の構内集会等妨害に関して行われたものであるが、関単労は、その後会社が行った総務部所属のC に対する担当外し、分会組合員Mに対する会社の言動、就業規則の一方的変更等について謝罪要求団交を申し入れ、会社は、12年9月12日には分会組合員Mに係る問題について、同年10月20日には担当外し問題について、13年7月30日には就業規則の一方的改定問題についての謝罪要求団交に応じている。

イ 会社の主張

謝罪要求団交については、関単労は、4回目までは労働協約改定提案に関連する謝罪要求を議題としたが、5回目以降については労働協約改定に関連しない問題を議題とした。これは協約改定団交の引き延ばしにほかならない。しかも、労働協約解約予告を会社が行ったのであるから、謝罪要求団交と協約改定団交をペアとして取り扱う必要はなくなったのであり、13年11月5日申入れの団体交渉に応じないことには正当な理由がある。

また、会社は、謝罪要求団交について、誠実に対応している。

(5) 争点⑤（労働協約解約）

ア 関単労の主張

(ア) 会社は、協約改定団交において誠実な対応を行わず、一方的に団体交渉を打ち切って、13年9月4日、労働協約解約予告を行い、同年12月10日、関単労からの再三の撤回要求にもかかわらず、労働協約解約を強行した。このように関単労と十分な協議を行わず、同意を得ないままに行われた労働協約解約は、関単労の弱体化を企図したものである。

(イ) 初審命令は、関単労が労働協約改定に会社からの申入れ当初から反対していたこと、13年8月17日の協約改定団交において、「(会社から申入れがあったから) 付き合っている」、「なにゆえ関単労から妥協案を示す必要があるのか」などとの発言等を取り上げ、関単労が団体交渉において全く歩み寄りの姿勢を示さなかったと認定し、関単労に非があるかのようにいう。

しかしながら、関単労は、結成以来、会社における労働条件・諸権利の前進を会社との労使交渉やストライキ等の闘いによって実現し、維持してきたのであるから、それらが会社によって不利益に変更されようとしていることについて反対し、撤回を求めるのは当然である。

(ウ) 初審命令は、労働協約改定について、ノーワーク・ノーペイの原則の徹底、また、権利濫用の防止を目的としたものであるとし、さらに、経営不振の打開及び経営の健全化を図ることにあるとみるのが相当、などとしている。

しかしながら、労働組合の闘いは本質的にノーワーク・ノーペイの原則に制限を加えるものであり、また、分会組合員が権利濫用を行った事実について会社は、団体交渉では伝聞をいうのみであり、

初審命令は、具体的な事実がないにもかかわらず会社の主張を鵜呑みにするものである。さらに、会社は、11年12月20日の協約改定団交で、労働協約改定の理由について、「他企業や世間一般と比較して良すぎる労働条件だから……世間一般並みにしていきたい」とし、「仮にこれを実施したからといっても微々たる金額にしかならない。会社の経営が良くなるということではない」としていたのであり、「経営不振の打開及び経営の健全化を図る」ために労働協約改定提案を行ったものではなかったものであり、初審命令は会社の主張を超えた認定・判断を行っている。

イ 会社の主張

会社は協約改定団交に誠実に対応したが、同団交は2年間以上の期間に8回しか開催されず、しかも、関単労の労働協約改定以外の問題についての抗議により実質的な協議の時間は短時間しか確保できなかった。また、関単労は、一貫して労働協約改定に絶対反対であり、協議はしても妥協は一切しない、との態度であったため、これ以上の協議は無駄と判断して、労働協約解約予告に踏み切った。解約予告後の団体交渉においても関単労は、団体交渉は、解約予告を撤回し、解約予告以前の状態に戻した上で行われなければならない、との態度に固執した。これにより会社は、団体交渉は行き詰まり状態であると判断して、団体交渉を打ち切った。

労働協約改定をめぐる団体交渉行き詰まりの責任は挙げて関単労にあり、労働協約解約には合理的かつ正当な理由がある。

(6) 争点⑥（就業規則改定、改定就業規則の分会組合員への適用）

ア 関単労の主張

(ア) 会社は、労働協約解約にあわせて13年12月11日、就業規則を変更してこれを分会組合員に適用し、これにより分会組合員は賃

金、一時金において不利益を被った。

- (イ) 会社の行った労働協約解約が不当労働行為であることは前記(5)アで述べたとおりであり、就業規則の変更及び分会組合員への適用についても、関単労と全く協議を行わず、同意を得ないまま一方的に行ったものであって、不当労働行為である。会社は、このような不当労働行為を前提として分会組合員を不利益に取り扱ったのであるから、これが不当労働行為に当たることは明らかである。
- (ウ) 初審命令は、しかるに、会社が協約改定団交を打ち切り、労働協約を解約したことは不当労働行為に該当しないとの誤った判断の上に立ち、その結果、就業規則の一方的変更及び分会組合員への適用も不当労働行為に当たらないという誤った判断を導いている。

イ 会社の主張

- (ア) 就業規則の変更は、これまでの手厚すぎる労働条件を会社の状況に応じて見直すものであり、社会通念に照らして、従業員に大きな不利益を強いるものではなく、合理的なものである。
 - (イ) この就業規則変更に関単労の同意は必要とされず、分会組合員に対しても変更後の就業規則が適用されるべきであるから、分会組合員に変更後の就業規則を適用したことに何ら問題はない。
- (7) 争点⑦ (分会組合員に対する懲戒処分)

ア 関単労の主張

- (ア) 会社は、労働協約を解約し、就業規則を一方的に変更して、分会組合員に適用したが、これらが不当労働行為に当たることは前記(5)ア及び(6)アのとおりであり、この就業規則を前提として会社が分会組合員に対して遅刻届の提出を命じたことは不当労働行為に該当するのであり、この業務命令に従わなかったことを理由として行われた2度にわたる懲戒処分(始末書提出、出勤停止1日)も不当労働

働行為に当たる。

- (イ) 初審命令は、会社では、30分未満の遅刻については賃金カットは行わないものの、遅刻届を提出させる取扱いが行われていた旨認定するが、分会組合員は、30分未満の遅刻については遅刻届を提出したことはなく、初審の上記認定は誤りである。

会社による一方的な労働協約の破棄、それに伴う就業規則の変更による遅刻届の提出強要は、労使慣行の無視であり、関単労を無視するものである。

- (ウ) 会社が遅刻届を提出しないという従来慣行を就業規則変更で押し潰し、分会組合員に業務命令と懲戒処分を発動してまで遅刻届を提出させようとしたのは、分会組合員であるがゆえの不利益取扱いであり、変更就業規則を強行適用することにより関単労を労働協約解約に屈服させることを狙いとし、関単労弱体化を企図するものである。

- (エ) 会社は、わずか1分間あるいは21分間の遅刻に対して業務命令をもって遅刻届の提出を強制した。このような強制は企業秩序の維持に必要不可欠なものとはいえ、正当なものとはいえない。そして会社は、この強制に従わなかったことを理由に懲戒処分を行っているのであるから、処分は違法である。

- (オ) 分会組合員に対する始末書提出処分と出勤停止処分は、遅刻届未提出に対して行われたもので、二重処分に当たるにもかかわらず、初審命令は、出勤停止処分は、始末書提出処分に従わなかったことに対して行われたなどと形式的な解釈を行って、これを認めなかった。会社の出勤停止処分は、実質的には、遅刻届を提出しないことを正当なことと考えている分会組合員の態度に対して行われたものであり、初審命令の上記判断は誤りである。

さらに、会社は、懲戒処分を乱発することによって、新しい就業規則の「懲戒が2回以上に及び、なお改悛の見込みのないとき」には懲戒解雇ができる旨の規定（第82条）を適用し、関単労を会社から排除し、関単労を潰すことを企図しており、初審命令は、このような会社の意図を見過ごしている。

イ 会社の主張

- (ア) 会社においては、30分未満の遅刻については賃金カットはしないとの取扱いを行ってはいたが、遅刻届を提出しなくてもよい、との取扱いは行っていなかった。
 - (イ) 変更後の就業規則では、遅刻届の提出を定めており、会社が遅刻届の提出を求めるのは当然である。
 - (ウ) 分会組合員に対する訓戒処分は、遅刻届の提出という就業規則に基づく業務命令に従わなかったことを理由とするものである。また、出勤停止処分は、訓戒処分の内容である始末書を提出しないことを理由とするものであり、いずれの懲戒処分も分会組合員であることを理由とするものではない。
 - (エ) 出勤停止処分は、遅刻届不提出に対する処分ではなく、二重処分には当たらない。
- (8) 争点⑧（組合事務所貸与中止等）

ア 争点⑧ーア（組合事務所貸与中止）

(ア) 関単労の主張

- a 会社は、11年7月21日、労働協約改定提案の中で、豊中工場内において貸与中の組合事務所を撤去することを申し入れた。その後会社との間で労働協約改定をめぐって団体交渉が行われたが、会社は不誠実な対応に終始し、特に組合事務所問題に関しては全く団体交渉を行うことのないままであった。にもかかわらず

会社は、13年9月4日、団体交渉を打ち切り、労働協約解約を予告し、同年12月10日に後記第3の2(2)アの組合活動に関する労働協約(以下「組合活動協約」という。)第2項及び同イの組合事務所貸与に関する労働協約(以下「組合事務所貸与協約」といい、上記組合活動協約第2項と併せて「組合事務所貸与協約等」ということがある。)を解約した。

この会社による労働協約解約が不当労働行為に該当することは前記(5)アで述べたとおりであり、したがって、組合事務所貸与協約等の解約も不当労働行為であるが、特に、同問題については、会社は全く協議を行っていないのであり、また、関単労の同意を得ていないのであって、協議と同意のないまま無条件に組合事務所の明渡しを求めることは団結権を否認するものである。

- b 会社は、14年7月、8月、9月と組合事務所の明渡しを要求するなど攻撃を強め、同問題に関して団体交渉で協議するよう関単労が求めても拒否している。
- c 会社は、組合事務所撤去が必要となった理由について、原材料製品専用冷蔵庫を新たに設置する必要性があるというが、仮に業務上の必要性があるとしても、関単労に合理的理由を説明して、協議し合意達成の努力を行うべきである。
- d 会社は、黒川労組に組合事務所を貸与しているが、組合事務所貸与協約の解約は関単労に対してだけ行われたもので、同一企業内に複数組合が併存する場合の平等取扱い義務に反するものである。
- e 初審命令は、8年ころ以降は分会は組合事務所を利用していなかった旨認定しているが、組合事務所を利用しなくなった経緯についての認定を欠いている。すなわち、8年ころには、組合事務

所の出入口の敷居部分が腐食して開け閉めが円滑にできなくなっており、これについて E 分会長は、会社の専務取締役である

I（当時。現代表取締役社長。以下「I 専務」という。）に修理を申し出たが、「自分らでやれや」と拒否され、また、工場長に建て替えを求めたが無視された。また、出入口付近にパレットが積み上げられていたことについては、E 分会長は、一時的なものと考えていたが、会社がなかなか移動させようとしなかったことから、工場長に対して、移動を申し入れたが、応じなかったのである。このように、会社は、開け閉めが円滑にできなくなったことから、分会がしばらく利用していなかった間に、組合事務所前にパレットや段ボールを積み上げて組合事務所を事実上封鎖状態にし、その後、窓ガラスやドアを破損させて使用不可能な状態にしたのである。

(イ) 会社の主張

- a 分会に対する組合事務所貸与は、労働協約に基づくものであり、会社は当該労働協約を解約したのであるから、組合事務所の明渡しを求めることは当然である。会社は、組合事務所を撤去してその跡地に冷蔵庫の新設を予定しており、撤去の必要性がある。また、組合事務所は、約 20 年にわたって全く利用されておらず、什器備品が置かれているにすぎない状態であった。

関単労自身の主張によっても、分会は組合事務所の出入口を塞ぐパレットの移動の申入れを 1、2 度行った程度であり、組合事務所を利用するのであれば、組合事務所の利用に必要不可欠なパレットの移動を頻繁に申し入れ、抗議を行うはずであるが、これらは行われておらず、また、分会自身で撤去することも可能であったが、これも行われていない。このことからすれば、組合事務

所は既に利用されなくなっていたのであり、利用する必要性もなくなっていたことが明らかである。

- b 会社は、黒川労組に組合事務所を貸与しているが、同労組は組合事務所を利用しており、同労組の組合事務所の場所については、会社が利用する予定はないから、黒川労組に対して組合事務所の明渡し要求を行わず、関単労に対してのみ明渡しを要求したことは不当なものではない。

イ 争点⑧ーイ（代替組合事務所貸与に関する団体交渉拒否）

(ア) 会社の主張

- a 分会が、組合事務所を20数年にわたって全く利用していなかったことは前記ア(イ)aのとおりであるが、初審命令は、8年ころまでは利用されていたかのごとく認定し、関単労は同年夏ころまで利用していた旨主張しているが、E分会長の供述以外にこれを裏付ける証拠はないし、前記ア(イ)aのとおり、組合事務所は既に利用されなくなっていたのであり、利用する必要性もなくなっていたことは明らかである。
- b 14年7月8日から同年9月3日までに関単労が求めた団体交渉は、組合事務所撤去問題に関して、組合事務所は団結活動の中心であり、団結権の物的基礎であると強調して、抗議と同問題に関する団体交渉を求めるものであり、代替組合事務所貸与に関しては、その具体的必要性や、組合事務所が使用できなかったことによる具体的損失は一切主張されておらず、あくまで二義的な要求として位置付けられていた。

組合事務所撤去問題については、初審命令は、決着済みの問題として取り扱って団体交渉を拒否しても正当な理由があるとしているのであり、上記のとおり、組合事務所撤去問題と代替組合事

事務所貸与問題は一体のものであり、上記団体交渉申入れにおいて関単労は、会社が組合事務所の明渡しを求めた同月3日付け申入書の撤回を求めているのであるから、会社の本件団体交渉拒否には正当な理由があるというべきである。

c 関単労にとって組合事務所が豊中工場にあっても、同工場には分会組合員は1名しかおらず、場所的制約と時間的制約から、分会機関紙を印刷し、それを分会組合員に配布すること、また、分会の会議を行うことは不可能に近いのである。関単労は、既にみたように、組合事務所を20数年間にわたって使用せず、また、必要ともしていなかったが、組合事務所撤去問題が生じるや、具体的必要性を全く述べないまま、労働組合が組合事務所を要求するのは当然として、労働組合の権利の証と象徴としてのみ組合事務所を要求しているのである。

d 会社は、最高裁判所(以下「最高裁」という。)の決定により確定した大阪高裁判決に従い、20年7月、新しい組合事務所を豊中工場内に設置し、関単労に貸与した。

(イ) 関単労の主張

組合の代替組合事務所貸与要求に対する会社の団体交渉拒否は不当労働行為であり、会社の再審査申立ては理由がない。

(9) 争点⑨ (C の担当業務の一部変更等)

ア 争点⑨ーア (C を出欠勤一覧表作成業務の担当から外したこと)

(ア) 関単労の主張

a C を出欠勤一覧表作成業務の担当から外したのは、大阪府労委における E 分会長証言を理由としたものであり、担当外しは、労働協約改定提案に係る労使紛争の中で行われた関単労に対する攻撃である。

- b 初審命令は、8年ころ、分会組合員Tの解雇撤回闘争の際に関単労が会社の長期病欠者のリストを証拠として提出したことに關して、CがH部長からプライバシー侵害に当たるとして注意を受けていると認定しているが、Cは、H部長から「診断書みせたんか」と聞かれたのに対して「みせてません」と回答したのであり、H部長が初審命令認定のような注意を行った事実はなく、Cによる情報漏洩問題として労使間、あるいは社内で問題になったことはない。
- c 初審命令は、長期病欠者リスト問題にかかわって、Cが「H部長から……注意を受け、関単労としてもこれを認めていた」としているが、Cが注意を受けていないことは上記のとおりであり、関単労がこれを認めたことはない。初審は、協約改定団交において、生理休暇取得状況一覧表の作成・公表がプライバシー侵害に当たるとの関単労の主張に対して、会社が長期病欠者リストの作成について糺した際に、E分会長が本人の了解を得ずにリストに作成したことはプライバシーの侵害に当たる旨認めたことを、全く時期が異なるにもかかわらず、長期病欠者リスト問題に結びつけている。
- d 初審命令は、長期病欠者リストはCの情報提供によって作成されたと認定するが、長期病欠者の病名は職場の労働者にとって周知のことであり、同リストは、分会組合員が記憶を呼び起こして共同で作成したものであり、初審命令の認定は誤りである。

(イ) 会社の主張

Cは、出欠勤一覧表及び賃金等に関する情報を関単労に情報漏洩しており、同業務を担当させることは到底許容されるものではなく、情報漏洩の心配のない者に管理させることは当然である。

イ 争点⑨ーイ（Cの担当業務の全面変更等）

(ア) 会社の主張

- a Cの担当業務の全面変更は業務上の必要性に基づく担当業務の変更にとすぎず、これによってCの給与等に不利益は生じておらず、不当労働行為は成立しない。
- b 個人情報の集約する総務部にあつて情報を漏洩する職員に職務を任せるとはできない。Cは、情報漏洩の事実を漏洩と認めないのであるから、会社は職務に不適任と判断して、担当業務を変更したものである。Cは、情報漏洩だけでなく、就業規則違反も犯しており、しかもこれを頑なに認めようとしないのであり、従業員としての適性を疑われても当然である。
- c Cが担当していた業務は、出欠勤一覧表作成業務より以上に社内機密や個人情報の集約する業務であり、これらの業務からCを外すことは正当な理由がある。
- d 初審命令は、「労使関係が悪化しつつあった時期において」、「会社の意に沿わない行動をとっていた」Cに対して、懲罰を与えて精神的苦痛と関単労の弱体化を図った、とするが、上記のとおりCに対する担当業務変更は当然であり、会社がCによる情報漏洩を阻止することが関単労の弱体化意図によるなどということとはありえない。
- e Cの担当業務変更に関する団体交渉については、従業員の業務内容の決定・変更は会社の専権事項であり、関単労との団体交渉において協議すべきものではない。

(イ) 関単労の主張

- a 会社によるCからの担当業務全部取上げは、前記出欠勤一覧表作成業務からの担当外しの延長線上にあり、Cを不利益に取

り扱うものである。また、会社は、担当業務取上げに関する団体交渉に一切応じていない。

b 初審命令が、C に対する担当業務の全部取上げは、会社の意に沿わない行動をとっていた C に対し、これを嫌悪し、その業務を取り上げることによって精神的苦痛を与えるとともに労働協約改定や就業規則変更に反対する関単労の弱体化を企図して行ったもの、と判断したことは正しい。

c しかし、初審命令の救済方法については、従前担当していた業務から出欠勤一覧表作成業務を除くとしている点は、本件の救済方法としては誤りである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を、大阪市、堺市、門真市及び神戸市に営業所を、豊中市に工場及び営業所を置き、牛乳、乳飲料及び乳製品の製造販売等を主たる業とする株式会社で、その従業員は、20年10月1日現在、87名である。

(2) 関単労は、関西地方で働く労働者（雇用形態を問わない）によって織られる個人加盟方式の労働組合であり、本件再審査審問終結日（20年12月18日）現在の組合員は80名である。

昭和47年11月27日、関単労の下部組織として会社に分会が結成され、分会組合員は、20年10月1日現在、3名である。

なお、会社には、分会のほかに、昭和47年12月2日に結成された黒川労組があり、その組合員は、20年10月1日現在、70名である。

2 分会結成後の労使関係と労働協約の締結

(1) 分会結成後の労使関係

関単労は、昭和47年11月27日の結成後、会社に対し、同年12月1日付け要求書により分会の結成を通告するとともに団体交渉を開催するよう要求した。その直後から、関単労と会社の間には、団体交渉の実施をめぐる紛争が生じ、分会は、同年12月8日から同月10日まで3日間のストライキを行うなど、対立関係が存在した。

(2) 労働協約の締結

関単労と会社は、分会結成後、下記アないしコのと通りの労働協約を締結した。これらのうちアないしケは、いずれも有効期間の定めがない労働協約である。

ア 組合活動に関する労働協約

昭和47年12月10日、関単労と会社は、次の事項を内容とする組合活動協約を締結した。

「1 (1) 組合活動は原則として就業時間外に行うものとするが関単労が必要と認めた場合は会社時間内の組合活動を認める。なお、会社は、組合活動による欠勤、遅刻、早退等について、無事故扱いとし、不利益な取扱いをしない。

(2) 関単労が組合活動のため要求した場合、業務に支障のない限り、会社施設の利用を認める。

2 会社は、分会に対し、組合事務所として、豊中工場に縦5メートル横3メートルの独立の家屋を昭和48年1月末までに貸与することとし、それまでの経過措置として、豊中工場2階3号室を関単労に貸与する。

3 会社は、事業所ごとに最低1か所の組合掲示板を設置する。その具体的場所については、会社と関単労との協議の上、速やかに決定する」

イ 組合事務所貸与に関する労働協約

昭和48年2月10日、関単労と会社は、次の事項を内容とする組合事務所貸与協約を締結した。

以後、会社は、関単労に対し、豊中工場敷地内のプレハブ式事務所を、組合事務所として、期間の定めなく無償で貸与した。

- 「1 関単労は、豊中工場内のプレハブ式事務所（4.5坪）を組合事務所として借り受ける。
- 2 組合事務所の賃料は無料とする。
- 3 関単労は、組合事務所を第三者に転貸し、又はその権利を譲渡することができない。
- 4 会社の都合により組合事務所移転の必要あるときは労使双方協議し、関単労の同意を得るものとする。
- 5 組合事務所の所有権は会社に属するが、管理権・運営権は関単労に属する。
- 6 関単労の都合又はこの協定違背でこの協定が解除・終了したときは、関単労は直ちに組合事務所を関単労の負担において原型に復して会社に明け渡さねばならない。
- 7 本協定に定めなきことが起こり得たときは、労使双方協議し、解決する」

ウ 病欠欠勤時の賃金保障等に関する労働協約

昭和48年3月27日、関単労と会社は、同年4月度より、3日間までは自己通告による病欠届、それ以後は医師等の診断書を添えた病欠届によって賃金カットなしに欠勤することができる旨の病欠有休条項（第5条(4)の(イ)）（以下「病欠時賃金保障条項」という。）を含む労働協約を締結した。

「5 精勤手当の廃止と日給月給制及び病欠等について

- (1) 昭和48年2月度より精勤手当を廃止し、従業員については、

一律3000円、パートタイマーについては1時間15円の割合で基本給に組み入れる。

(2) 雇傭形態のいかんを問わず、すべての労働者に対する賃金支払体系を日給月給制とする。

(3) 日給月給制の基礎日数を26日とする。

(4) 昭和48年4月度より病欠等に関する規程を設ける。

それは、すべての労働者を対象に、労働者の健康を保持し、安心して療養に専念できる体制をつくるためである。

(イ) 3日間までは自己通告による病欠届、それ以降は医者等の診断書を添えた病欠届によって賃金カットなしに勤務できるものとする」

なお、関単労は、結成当初の昭和47年12月1日付け要求書においては病欠補償要求はしておらず、日給制から月給制への移行を要求していたが、会社は、正社員について月給制とすることに同意する一方で、パートタイマーの月給制については同意しなかった。そこで、関単労は、正社員及びパートタイマーともに病欠補償制度を確立した上で日給月給制を獲得するとの要求方針の変更を行い、正社員についての月給制の要求を取り下げた上、会社と交渉を重ねた結果、上記労働協約の成立に至ったものである。

エ 生理休暇等に関する労働協約

昭和48年5月2日、関単労と会社は、同年4月度から全女性労働者を対象に生理休暇を3日間付与する旨の条項（第5条）（以下「生理休暇保障条項」という。）を含む労働協約を締結した。

なお、生理休暇保障条項には明示されていないものの、関単労と会社との間には、3日間の生理休暇を有給とする旨の労使慣行があった。

オ 産前産後休暇等に関する労働協約

昭和48年11月28日、関単労と会社は、つわり休暇3週間並びに産前及び産後にそれぞれ8週間の有給休暇を与える旨の条項（第2条の(1)ないし(4)）（以下「産休等賃金保障条項」という。）を含む労働協約を締結した。

カ 社会保険料の労使負担割合等に関する労働協約

昭和49年4月18日、関単労と会社は、社会保険料（健康保険及び厚生年金保険）の労使負担割合に関して、これを（労）3対（使）7とする旨の条項（第3条）（以下「社会保険料労使負担割合条項」という。）を含む労働協約を締結した。

なお、社会保険料の労使負担割合に関しては、同48年7月4日に（労）4対（使）6とする旨の労働協約が締結されていたところ、関単労が、同49年3月15日付け要求書により、再度（労）3対（使）7とする旨求めたことから、改めて交渉を行い、上記新たな労働協約の成立に至ったものである。

キ 退職金に関する労働協約

昭和49年4月18日、関単労と会社は、退職金を受ける権利は勤続1年以上の従業員にあるとし、退職金の基準額は従業員の月額基本給に勤続年数に応じた基準係数を乗じた額であって、その基準係数は、勤続1年ごとに1.5であり、勤続1年ごとに基本給の1.5か月分を加算して支払うものとするなどと規定された退職金に関する労働協約（以下「退職金協約」という。）を締結した。

ク 30分以内の遅刻容認に関する労働協約

昭和50年5月13日、関単労と会社は、30分以内の遅刻は容認するとの現行の慣行を尊重する旨の条項（第5条）（以下「遅刻容認条項」という。）を含む労働協約を締結した。

なお、会社では、従前より、30分以内の遅刻については賃金の減

額はしない旨の労使慣行（以下「30分以内の遅刻容認慣行」という。）があった。

ケ 出欠勤評価に関する労働協約

昭和50年5月13日、関単労と会社は、一時金の支給に際して、年次有給休暇、慶弔休暇、生理、つわり、産前産後休暇、病気欠勤（1か月以上を除く。）、自己都合による欠勤等の理由で査定は行わない旨の条項（第4条）（以下「出欠勤評価条項」という。）を含む労働協約を締結した。

コ 配置転換に関する労働協約

昭和60年8月6日、関単労と会社は、次の事項を内容とする組合員の配置転換に関する労働協約を締結した。

- 「1 配置転換とは、異なる事業所への異動及び職種（製造・営業・事務）の変更をいう。
- 2 会社は、組合員を配置転換する場合、事前に関単労に提示し、関単労と徹底協議する。
- 3 組合員の配置転換に当たって、関単労が会社にその配置転換を不当労働行為と異議申立てしたとき、会社は、この配置転換を行わない。
- 4 この有効期間は、発効日より満3年とするが、双方納得しうるような事情の変更がない限り、自動的に延長する」

3 会社再建案の提案から労働協約改定提案に至るまでの労使関係等

(1) 会社再建案の提案

ア 昭和52年3月31日、会社は、関単労及び黒川労組に対して、不況で経営が悪化したとして、①週休2日制を週休1日制にすること、②病気欠勤、生理休暇、つわり休暇及び産前産後休暇を無給とすること、③遅刻・早退時の賃金カットを厳格に行うこと、④社会保険（健

康保険・厚生年金保険)の労使負担割合を折半にすること、⑤就業時間中の組合活動を禁止することなど16項目からなる会社再建案(以下「会社再建案」という。)を提案するとともに、これに係る労働協約の解約を予告した。

イ 昭和52年5月11日、会社は、会社再建案について関単労との団体交渉を行わないまま実施した。これに対し、関単労は、大阪府労委に不当労働行為救済を申し立て、他方、黒川労組は、賃金全額払の原則に反するとして労働基準監督署に申告した。

上記労働組合の対応を受け、会社は、会社再建案の実施を撤回した。

ウ その後、会社は、会社再建案を昭和52年6月30日より実施する旨関単労に通告した。これに対し、関単労は、現行労働条件保全の仮処分を大阪地裁に申請した。

なお、会社再建案は実施されなかった。

エ 昭和52年8月9日、会社と黒川労組は、会社再建案のうち前記ア記載の①に関して、日曜日を除く6日勤務の週40時間労働制とする旨の協定を締結した。

同年9月1日、会社は、全従業員に対し、上記週休1日制を導入した。

オ(ア) 昭和52年9月22日、大阪地裁は、前記ウの仮処分申請事件について、従業員は勤務時間、休日について改定前の労働条件で就労すべきとの決定をした。その後、この問題については本案訴訟において争われ、同57年1月29日、大阪地裁は、従業員は従前の勤務条件によって就労する義務があり、変更された勤務条件によって就労する義務がないことを確認する旨の関単労の請求を認容する判決をなし、大阪高裁、最高裁は同判決を支持し、会社の上訴をそれぞれ棄却した(最高裁による上告棄却は昭和61年6月27日。)

(イ) 関単労が会社再建案に関し大阪府労委に不当労働行為の救済を申し立てていた事件について、大阪府労委は、昭和52年(不)第87号事件については、昭和53年10月30日付けで救済申立てを棄却し、同第40号、同第76号及び同第105号事件については審理を併合して、昭和54年12月27日付けで一部救済命令を発した。これら命令については当委員会に再審査申立てがなされ(中労委昭和53年(不再)第57号事件、同55年(不再)第4号、同第5号各事件)、当委員会は、昭和57年12月1日付けで、各初審命令の一部を変更する命令を発した。会社及び関単労はこれを不服として東京地裁に取消訴訟を提起し(東京地裁昭和58年(行ウ)第32号・同第79号併合事件)、同地裁は、元年12月20日付けで中労委命令を一部取り消すほかは請求を棄却する判決をなした。これを不服として当委員会及び労使双方は東京高裁に控訴を提起したが(東京高裁元年(行コ)第147号・同第148号・2年(行コ)第3号)、3年9月30日、裁判上の和解が成立した。

(ウ) 昭和62年9月14日、関単労と会社は、大阪府労委に係属中であった再建案に関連する別の不当労働行為事件(昭和56年(不)第65号、昭和58年(不)第14号、昭和59年(不)第24号、昭和60年(不)第9号、同第39号、昭和61年(不)第27号及び昭和62年(不)第16号)に関して、前記(ア)の最高裁での判決の趣旨を尊重することなどについて合意し、和解した。

カ 以上の各組合の対応の結果、年間所定労働日数及び所定労働時間は分会組合員が少なく、時間あたりの賃金は分会組合員が若干高いなど、分会組合員と黒川労組の組合員を含む一般従業員とでは、労働条件が異なることとなった。

(2) その他の労使状況

その他、関単労と会社との間には、会社役員らが関単労の事務所から関単労のビラを持ち去ったこと等をめぐる紛争（大阪府労委昭和54年（不）第72・75号併合事件、中労委昭和56年（不再）第30・31号併合事件、東京地裁昭和59年（行ウ）第74号・同第97号事件）、分会組合員Kを60歳定年により退職とした取扱いをめぐる紛争（大阪府労委6年（不）第7号事件、中労委9年（不再）第5号事件（係属中））、長期の欠勤により「身体虚弱にして業務に耐えない者」（就業規則第29条第1項）に該当するとして解雇された分会組合員Tに関する紛争（大阪地裁8年（ヨ）第1983号ほか）などが継続的に存在していた。

(3) 労働協約改定提案以前の労使状況等

ア 会社の豊中工場構内には、会社組織として、豊中工場と豊中営業所があり、豊中工場庶務課及び豊中営業所は、構内にある事務所の1階に位置し（豊中工場庶務課と豊中営業所とで一室を使用）、E 分会長の所属する豊中工場生産課は事務所の2階に位置している。

分会は、従前、上記場所や食堂等において就業前や昼休み時にビラ配布を行っていたところ、6年ないし7年ころ、当時のF 工場長（現常務）からE 分会長に対してビラ配布の時間帯等に関して申入れを受け、両名で話し合った結果、豊中工場庶務課及び豊中営業所のある室内でのビラ配布は、E 分会長の就業時間終了後の午後4時過ぎ以降に行うようになった。

イ 5年春ころ、E 分会長は、会社から、段ボール箱の置き場所に困っているのを、組合事務所前に置きたい旨の申し入れを受け、出入口を塞がないことなどを条件に、組合事務所前西側部分に段ボール箱を置くことを了解した。なお、月に1回程度、専門業者が段ボール箱の回収を行っていた。

8年夏ころ、分会が組合事務所の出入口の引き戸の不具合から同所

をしばらくの間利用していなかったところ、秋ころには出入口付近にパレットが積み上げられ、これを移動しない限り、組合事務所内に立ち入ることができない状態となった。このため、E 分会長は、F 工場長に対してパレットの除去を要請し、I 専務に対して組合事務所の修復を要請したほか、同年12月ころにはF 工場長に対して組合事務所の建替えを要請したが、会社はいずれの要請にも対応しないまま、11年4月ころには、出入口前に段ボール箱等が置かれるようになった。

なお、分会は、その後も組合事務所を利用できなかったものの備品等は置いたままにしていた。他方、段ボールやパレットの撤去要請はしておらず、後記7(1)ヒのとおり、13年12月10日に労働協約が解約された後の14年春闘まで組合事務所の修復工事や代替事務所の貸与を要求したこともなかった。

ウ 8年9月9日、E 分会長は、解雇された分会組合員Tに係る地位保全仮処分請求事件（大阪地裁8年(ヨ)第1983号）に関して、長期に病気欠勤した複数の従業員の氏名、欠勤期間及び病名を記載した報告書（以下「仮処分報告書」という。）を、当該従業員の了解を得ることなく作成して、大阪地裁に提出した。この仮処分報告書は、E 分会長が、C から得た情報を元に作成したものであった。同月20日、総務次長であったH 部長（14年当時、取締役経理部長）は、C に対し、「仮処分報告書に病名とか期間が出ているけれど、君が提供したんか、診断書見せたんか」と尋ね、C が「(提供は) そうです。診断書は見せてません」と応えると、「そなんしてもうたらあかんやんか」と注意し、居合わせたO 総務部長(当時)も「そなんやってもうたら困るで」と注意した。

なお、C は、昭和48年3月24日に会社に入社して以来本社総

務部に所属し、給与計算に係る出欠勤一覧表の作成、社会保険の手続、転居・結婚・出生等に関する在職者及び退職者の諸手続、通勤交通費・有給休暇・年末調整、社会保険事務所や公共職業安定所が行う事務説明会への出席、従業員の給食手配、名刺等の印刷物、銀行等への振込みなど、主に庶務に関する業務を担当していた。このうち、出欠勤一覧表の作成業務は、各営業所や工場の従業員が提出した残業・早出・有給休暇・病欠等の届書の内容を一覧表に転記し、労働日数や時間外勤務の集計と有給休暇消化日数の確認等を行うものである。

エ 会社は、後記4の労働協約改定提案の前後から、本社、大阪営業所、豊中工場及び豊中営業所内の出入口やドアに、関係者以外立入厳禁や貼紙禁止等と記載されたプレートを貼り始めた。

4 労働協約改定提案

11年7月21日、会社は、関単労に対し、関単労と会社との労働協約に定められ、またはこれに関連する事項について、次の(1)ないし(8)のとおり同年10月1日から改定したい旨の提案が記載された文書により、団体交渉の申入れを行った。

なお、会社は、黒川労組に対しても、同様に次の(1)ないし(7)の申入れを行っていた。

(1) 病気欠勤時賃金保障の廃止と新たな休職制度の創設について

病気時賃金保障条項により有給扱いとなっている病気欠勤（業務外の私傷病）について、現時点において、病気なら3日間休める権利があると主張する者は存在しないと思えるが、過去にあったと同じように、今後もそのように主張する者が出て濫用されるおそれがあることなどから、3日間の病気欠勤とともに長期の病気欠勤についても賃金保障は行わず、欠勤扱いとするとともに、新たに休職制度を設ける（以下、この提案を「病気欠勤無給化提案」という。）。

(2) 生理休暇の無給化について

ア 生理休暇保障条項等により有給扱いとなっている3日間の生理休暇について、ノーワーク・ノーペイの原則から逸脱するものであることなどから無給扱いとする。

イ 会社は、上記生理休暇無給化提案に関し、関単労及び黒川労組に対して、添付の参考資料で実例を挙げた従業員の場合、①3日間の生理休暇は、月間所定労働日の約7分の1に相当し、賃金及び賞与に換算すれば会社にとって大きな負担となっていること、②同人が生理休暇をほとんど日曜日等の公休日と前後して取得する結果、休暇が4連休・5連休となり、同人には継続・責任ある仕事は任せられず、他の従業員に負担が掛かることなどを記載した文書を配付した。そして、同文書に添付された参考資料は、当該従業員の氏名を伏せて6年から11年までの各年の生理休暇取得状況等が示された出欠一覧（生理休暇取得状況一覧表）であったが、当該時期に生理休暇を取得していた従業員は分会組合員某のみであった。

なお、分会組合員某は、当時、分会の役員として会計を担当しており、ビラ配布や会社に対する抗議活動等の組合活動を行っていた。

(3) 産前産後休暇等の無給化について

産休等賃金保障条項により有給扱いとなっている産前産後等休暇（つわり休暇及び産前産後休暇）について、会社にとっての負担が非常に大きいものであることなどから無給扱いとする（以下、この提案を「産休等無給化提案」という。）。

(4) 30分以内の遅刻容認慣行の見直しについて

遅刻容認条項に規定された30分以内の遅刻を容認するとの現行の慣習については、当該労働協締結当時の給料計算の時間単位が30分単位であったことや交通事情等の名残もあった。しかし、30分以内の遅刻

をしても賃金カットされないことを「30分以内の遅刻は構わない、30分以内なら遅刻は遅刻ではない」と考え、過去、全社において膨大な時間の遅刻が発生したこと、現在では、交通手段や道路事情も整備され従業員のモラルも向上して遅刻そのものは減少しているとはいえ、いまだ遅刻は構わないと考える者が存在しているが、遅刻は厳しくいさめるべきもので、その分の賃金カットは当然であるので、遅刻した場合、遅刻届を提出させて、遅刻分の賃金をカットする（以下、この提案を「遅刻容認慣行見直し提案」という。）。

(5) 社会保険料の労使負担割合について

社会保険料労使負担割合条項により（労）3対（使）7となっている社会保険料の労使負担割合について、会社にとっては非常に大きな負担となっていることから、法定どおりの（労）5対（使）5の割合に変更する、ただし、変更の適用については、在籍従業員の実質賃金が低下することを考慮して、現在会社が負担している（使）7のうち2に相当する社会保険手当の額を凍結し、今後、社会保険法の改正に伴う料率の変更があった場合、増額された分だけについて（労）5対（使）5の負担割合とする（以下、この提案を「社会保険料労使負担割合変更提案」という。）。

(6) 退職金協約の改定について

退職金協約による退職金規程については、世間一般常識を遙かに卓越しており、この制度の維持は無謀であるため、退職金受給資格を勤続3年以上とし、退職金支給率の基準係数を勤続年数に応じて変化させ、従前より低くする。ただし、現在在籍する従業員に対しては今までの規程を適用し、11年10月以降に入社する従業員に対しては改定した労働協約を適用する（以下、この提案を「退職金協約改定提案」という。）。

(7) 出欠勤評価（賃上げ・一時金）の見直しについて

ノーワーク・ノーペイの原則から、賃上げ及び一時金での査定（出欠勤評価）において、これまで出欠勤評価条項によりマイナス評価の対象とされていなかった病気や組合活動などの自己都合による欠勤を、マイナス評価の対象とする。

(8) 組合事務所の明渡しについて

組合事務所については、豊中工場において原材料専用冷蔵庫を設置する必要があるところ、敷地に余裕がないため、関単労に貸与している組合事務所は利用されていないので、これを撤去し、その跡地に冷蔵庫を設置する。

なお、会社は、黒川労組に対し、本社総務部2階の一室を組合事務所として貸与しているが、労働協約改定提案当時、黒川労組は会議を開催するなどしてこれを利用しており、会社は組合事務所の貸与の解消を申し出ていない。

5 労働協約解約通告に至る経緯

(1) 第1回協約改定団交開催に至る経緯

ア 11年7月22日以降、会社と黒川労組は労働協約改定提案について団体交渉等により協議を開始した。

イ 11年7月23日、E 分会長は、就業開始の午前8時前、生産課において分会機関紙を手渡しで配布した際、管理職と黒川労組執行委員及び一部の黒川労組組合員からその受取を拒否され、以降受取を拒否した従業員には配布しないようになった。

ウ 11年7月26日午後4時過ぎ、E 分会長は、労働協約改定提案の内容に反対であり、全面白紙撤回を強く要求する旨記載した分会機関紙を豊中営業所室内の従業員の机の上に四つ折りにして置き始めたところ、L 庶務課長から、「この時間帯は他の従業員は勤務中であり、仕事中にビラをまかないよう、また門の外で配布するよう」に注

意を受けた。その際、豊中営業所係長の J (当時、黒川労組の書記長で、同年秋に副委員長に就任。以下、同人を「 J 係長」という。) が、「 E さん、うちの組合は受け取らん、読まんから置いとかんといてよ」と述べ、さらに、豊中工場長が、「黒川労組は皆(黒川労組の機関紙を)受け取るのだからいい」、「(従業員らは)関単労のビラは受け取らないと言っている」、「ビラまきを禁止する」と述べた。これに対して E 分会長は、「これまでずっと(ビラを)まいてきた、これは組合に対する嫌がらせで重大な挑戦である、ビラまきによって業務に支障を来たしたことはなく、黒川労組もビラまきを行っている」と抗議したものの、会社管理職らが E 分会長の周りに集まってきたため、ビラ配布は行わなかった。

なお、本件発生当時の従業員の勤務時間は、豊中工場(庶務課を除く。)に勤務する者は午前8時から午後4時まで、1階にある豊中工場庶務課に勤務する者は午前9時から午後5時まで、豊中工場庶務課と同室内にある豊中営業所に勤務する者は午前6時半ないし7時半から午後2時半ないし3時半である。

また、前記3(3)アのとおり、工場長と E 分会長の話合いで、豊中営業所室内でのビラ配布を同分会長の就業時間終了後の午後4時過ぎ以降に行うようになったことを別にすれば、会社は、分会結成以降同日まで、関単労に対しビラ配布をやめるよう求めたことや、関単労に対してビラ配布の制限を行いたい旨の協議を求めたことはなかった。

エ 11年7月29日、関単労と会社は、労働協約改定提案についての団体交渉(以下「11.7.29団交」という。)を行った。

冒頭、関単労は、同月26日に会社がビラ配布を妨害したとして「抗議文及び謝罪要求書」(以下「11.7.29謝罪要求書」という。)

を会社に手交の上抗議し、協約改定団交を開始するには、会社から関単労に対する謝罪文を提出することが前提である旨述べた。これに対し、会社は、E 分会長は終業後でも業務を終えていない者もいるので、業務中に手を止めさせるようなビラ配布は止めてほしい旨、また、工場内のストライキ集会も業務の支障になるので止めてほしい旨申し入れるとともに労働協約改定提案について団体交渉を行いたいと要望した。関単労は、会社の要望は聞き入れられないとし、ビラ配布妨害を行わないとの約束と謝罪が協約改定団交開催の前提である旨応えた。

また、労働協約改定提案の際に配付された生理休暇取得状況一覧表について、分会組合員某が、この一覧は全部私のことではないのかと問い質したところ、会社はこれを認め、生理休暇無給化提案の参考資料として必要だったと答えた。分会組合員某は、なぜ必要なのかと述べて会社に抗議した。

結局、この日の団体交渉は労働協約改定についての討議に入ることなく終了した。

オ 11年8月2日午後4時過ぎ、E 分会長は、分会機関紙を配布していた際、L 庶務課長から、「工作中なので机の上に置いて回らないでほしい、まくのなら終わってから外でまくように」と注意を受けた。E 分会長が、「課長としてビラまきを禁止するのか」と問うと、L 庶務課長は、「課長としてビラまきは禁止である」と答えた。

カ 11年8月3日、会社は、関単労に対し、「申入書」（以下「11. 8. 3会社申入書」という。）を交付し、11. 7. 29団交は労働協約改定についての討議がないまま終了したので、同月10日までに協約改定団交を開催するよう申し入れた。

同月4日、関単労は、会社に対し、11.8.3会社申入書に抗議するとともに、ビラ配布妨害を中止し、同月10日までに11.7.29謝罪要求書で要求しているビラ配布妨害に対する謝罪を行うよう「抗議および謝罪要求書」（以下「11.8.4謝罪要求書」という。）により再度要求した。

キ 11年8月11日、会社は、関単労に対し、11.7.29団交は労働協約改定についての討議がないまま終了し、また、関単労の頑なな謝罪要求により、11.8.3会社申入書による団体交渉も開催できなかったため、同月18日までに協約改定団交を開催するよう申し入れた。

同月16日、関単労は、会社に対し、上記「申入書」での会社の態度は、団体交渉を申し入れたが関単労が応じなかったという口実を設け、労働協約改定を強行しようとするものであるとして抗議するとともに、団体交渉を行いたいと真に考えているのであれば組合活動の妨害等を即刻中止し、11.8.4謝罪要求書により関単労が求める謝罪を行った上で同月18日に団体交渉を開催するよう「抗議文及び団体交渉申入書」（以下「11.8.16謝罪要求書」という。）により申し入れた。

ク 11年8月16日、黒川労組は、労働協約改定に関するアンケートを実施した際、加入組合員（当時の全従業員約120名中約80名）に対し、アンケート用紙に前記4(2)イの生理休暇取得状況一覧表の一部を添付して配付した。

なお、同月26日付けの黒川労組の機関紙には、「某氏＝只今、11連休中です」と記載されていた。

ケ 11年8月18日、I専務は、E分会長に対し、関単労からのビラ配布妨害に係る謝罪要求について、会社として謝罪文の提出はで

きないが、団体交渉は開催したいので、専務名で個人的に遺憾の意を表明する書面ではどうかと提案した。

同月25日、E 分会長は、上記提案について、I 専務個人の書面では無意味である旨回答した。

コ 11年9月1日、会社は、関単労に対し、謝罪文の提出を団体交渉開催の条件であるとする関単労の姿勢により協約改定団交開催の見込みがないことから、会社としてはこれを打開するべく、11.8.16 謝罪要求書についての団体交渉と協約改定団交の二つの議題に分け、同月15日までにこれらの団体交渉を並行して開催したい旨「団体交渉開催申入書」（以下「11.9.1 会社申入書」という。）により提案した。

サ 11年9月2日午後4時過ぎ、E 分会長、分会組合員 D（以下「D」という。）、C から分会組合員5名が豊中営業所室内で労働協約改定提案の内容に反対であり、全面白紙撤回を強く要求する旨記載した分会機関紙を配布した。その際、豊中工場長らが「ビラをまくな」と述べたほか、L 庶務課長は従業員の机上に置かれたビラを回収した。

同日、関単労は会社に対し、解雇された分会組合員Tについて、地位確認等請求控訴事件の大阪高裁判決（11年8月27日決定）に基づき、解雇を即時撤回し、原職復帰させるよう要求するとともに、これらを議題とする団体交渉を開催するよう同日付け「要求書」（以下「11.9.2 要求書」という。）により申し入れた。

シ 11年9月3日、関単労は、会社に対し、労働協約改定提案の中の「生理休暇の無給化について」の項目において分会組合員某の生理休暇取得状況を会社内で公然化したことは同組合員に対するプライバシー侵害等の人権侵害に当たるとして抗議し、文書による謝罪及びこの

件に関する団体交渉開催を要求した上で、会社がこれに応じず人権侵害を続けたままであれば協約改定団交には応じないことを、文書（以下「11.9.3謝罪要求書」という。）により申し入れるとともに、11.9.1会社申入書に基づく団体交渉には応じられない旨、口頭で回答した。

ス 11年9月7日、関単労は、会社に対し、ビラ配布妨害の中止及び謝罪並びに分会組合員某への人権侵害の中止及び謝罪が協約改定団交の開催の一切の前提であるとして、この要求に真摯に応えることを要求した。

セ 11年9月9日、E分会長はI専務に対し11.9.2要求書及び11.9.3謝罪要求書の会社回答を求めた。これに対し、I専務は、11.9.2要求書について、大阪高裁判決に不服であり上告するので分会組合員Tの解雇問題に関する団体交渉は行わない旨、11.9.3謝罪要求書について、人権侵害とも女性差別とも認識していない旨回答した。

ソ 11年9月14日、関単労は、会社に対し、同月2日及び3日に組合が申入れた団体交渉を一切拒否しながら労働協約改定に関してのみ団体交渉を申し入れる会社の態度は労使の信義則及び労使対等決定の原則に違反する旨抗議し、11.9.3謝罪要求書等に基づく団体交渉を開催するよう文書により申し入れた。

タ 11年9月18日、会社は、関単労に対し、「ビラまきについて禁止したが、一定期間、あるいは問題が解決するまでの間、ビラまきを以前どおり認めるのなら関単労として協約改定団交は開催できるか」と打診するとともに、謝罪文要求については、同年8月18日に提案したI専務個人の謝罪文の提案ではどうかと再度提案した。

同月21日、関単労は、上記提案に対し、会社としての謝罪が必要

である旨回答した。

チ 11年9月22日、会社は、関単労に対し、11.7.29謝罪要求書以降に関単労が行ってきた抗議に反論するとともに、謝罪要求や抗議を別問題にしてでも労働協約改定に係る交渉は行うべきであるとして、協約改定団交を速やかに開催するよう、「団体交渉開催申入書」（以下「11.9.22会社申入書」という。）により申し入れた。

ツ 11年9月25日、分会組合員某は、大阪弁護士会人権擁護委員会に対し、会社が労働協約改定提案の際に生理休暇取得状況一覧表を参考資料として添付したことにより人権が著しく傷つけられたとして、人権侵害の救済申立てを行った。

なお、本件再審査審問終結時現在、大阪弁護士会人権擁護委員会から上記申立てに対する結論は示されていない。

テ 11年9月28日、会社は、関単労に対し、関単労と真剣な討議を行った上で労働協約改定を実施したいので、その実施日を1か月間延期して同年11月1日からとする旨、その間に協約改定団交を重ねたい旨及び同年10月5日までに団体交渉を開催したい旨を、「協約改訂^{ママ}実施日の延期と団体交渉開催申入書」（以下「11.9.28会社申入書」という。）により申し入れた。

ト 11年9月29日、関単労は、会社に対し、11.9.22会社申入書及び11.9.28会社申入書における会社の態度に抗議するとともに、11.9.3謝罪要求書に基づく団体交渉を行うよう申し入れた。

ナ 11年9月30日、関単労は、会社に対し、会社は労働協約改定について団体交渉開催を求める一方で、黒川労組の役員と一体となってビラ配布妨害や人権侵害を行い、かつ人権侵害に関する団体交渉さえ拒否したとして抗議するとともに、会社に猛省を促すためとして、始

業時から終業時まで労働協約改定の白紙撤回を求めてストライキを行う旨通告の上、豊中工場構内において、午前8時ころよりストライキ（以下「11.9.30スト」という。）を行った。

11.9.30ストに際して構内集会を行おうとする関単労に対し、豊中工場長が「構内集会は禁止するから出て行ってくれ」などと述べて構内からの退出を求めたところ、関単労は、「何で出て行かんあかんねん」などと答えて集会を行った。なお、その場に集まってきた会社の管理職や一般従業員のうち、一般従業員は豊中工場長から仕事に行くように促されてその場を後にしたが、管理職は集会が終了するまでその場に残り、構内集会を見ていた。

なお、通常、関単労は、豊中工場においてストライキを実施する場合には、ストライキ当日の午前7時過ぎころに会社に対して文書によりスト通告を行い、その後に分会組合員の他関単労組合員ら外部の支援者が工場構内の中央で30分ないし2時間程度集会を行っていた。また、ストライキ時の構内集会は分会結成以来行われていたものの、これに対しては、会社から車の出入りの邪魔になる旨の申入れがなされたり、6年の就労闘争時に構内集会を実施しようとした際には、会社が関単労や支援者の工場構内への立入りを制限ないし禁止し、構内集会を阻止したことや、関単労らが会社の阻止を振り切って、構内集会を強行して実施することがあった。

ニ 11年10月4日、関単労は、会社に対し、11.9.30ストの際に管理職らを多数動員して構内集会を妨害し、工場構内から排除しようとしたとして抗議するとともに、ビラ配布妨害やスト破壊行為の中止及び謝罪、並びに分会組合員某に対する人権侵害への謝罪等を行い労使関係を正常化した上で協約改定団交を行うよう「抗議文及び謝罪要求書」（以下「11.10.4謝罪要求書」という。）により申し

入れた。

ヌ 11年10月8日、会社は、関単労に対し、11.9.30スト時の構内集会に関連して、会社が10数年以上も前から豊中工場入口に設置している立看板「来場者遵守事項」で構内の無断立入り等について禁止・制限しているにもかかわらず、関単労が勝手に行っているものであるとして、今後は「来場者遵守事項」を遵守しストライキに際して構内での集会を行わないよう「申入書」（以下「11.10.8会社申入書」という。）により申し入れた。

ネ 11年10月15日、会社は、関単労に対し、同月22日までに協約改定団交を開催するよう申し入れた。

ノ 11年10月19日、関単労は、会社に対し、会社による11.9.30スト時の構内集会の妨害と11.10.8会社申入書は、従来の慣行の否認のみならず、組合の存在を否定する許しがたいものであって、労働組合破壊を意図した不当労働行為であるとして、「抗議文」により抗議した。

同日、関単労は、11.9.1会社申入書における「二つの議題に分けて団体交渉を開催する」との会社提案を受け入れる旨会社に伝えた。会社はこれを了承し、以後、双方は、協約改定団交と、11.8.16謝罪要求書及び11.10.4謝罪要求書の内容（①ビラ配布の妨害、②ストライキ時の構内集会の妨害及び③分会組合員某への人権侵害）を議題とする謝罪要求団交を並行して開催することとなった。

ハ 11年10月25日、関単労と会社は、今後の具体的な団体交渉開催方法についての折衝を行った結果、協約改定団交と謝罪要求団交を交互に開催すること、団体交渉の時間は1時間程度にすること及び協約改定団交を同月28日に開催することについて合意した（以下、この合意を「11.10.25合意」という。）。

(2) 第1回協約改定団交とその後の経緯

ア 11年10月28日、関単労と会社は、労働協約改定の趣旨説明を議題とする第1回協約改定団交を行った。

まず、会社から労働協約改定提案の趣旨説明がなされた後、質疑応答が行われた。そのうち、組合事務所の明渡しに関し、代替の組合事務所の用意はあるのかとの質問に対し、会社は、要求があれば検討する旨答えた。

イ 11年10月28日午後4時過ぎころ、E 分会長は、豊中営業所室内においてビラ配布をする際、L 庶務課長の制止を受けたが、労働協約改定を全面白紙撤回するよう記載した分会機関紙を配布した。L 庶務課長は、それらを回収した。

ウ 11年10月29日、会社は、関単労に対し、労働協約改定の実施日を同年11月1日から同年12月1日に延期する旨通知した。

なお、同年11月中は、関単労と会社との間で年末一時金交渉が行われ、協約改定団交は開催されなかった。

エ 11年11月13日及び同月20日午後4時過ぎころ、E 分会長は、豊中営業所室内において、L 庶務課長の制止を受けたが分会機関紙を配布した。L 庶務課長は、配布された機関紙を回収した。

オ 11年11月22日、関単労は、会社に対し、年末一時金の回答等に抗議するとして、始業時から終業時までストライキを行う旨を「ストライキ通告書」により通告した。

豊中工場長は、豊中工場構内において集会を行おうとする関単労に対して、「朝礼をするから出て行け」、「構内集会は禁止する」などと述べ、構内から退出するよう求めたが、関単労は集会を実施した。

なお、同日は月曜日であり、会社は、毎週月曜日に工場構内で行っていた定例の全体朝礼を開催できなかった。

カ 11年11月25日、会社は、関単労に対し、会社は施設管理権に基づいて工場構内における集会を制限・禁止することを11.10.8会社申入書で明確にしているとして、今後はストライキに際して構内での集会を行わないよう「申入書」により申し入れた。

キ 11年11月29日、会社は、関単労に対し、労働協約改定の実施日を同年12月1日から12年1月1日に延期する旨、「協約改訂^{ママ}の実施日の延期通知」により通知した。

ク 11年12月6日、関単労と会社は、第1回謝罪要求団交を開催し、主に分会組合員某の人権侵害問題について交渉した。関単労は、会社に対し、生理休暇無給化提案の説明文及び資料（生理休暇取得状況一覧表）において同組合員の過去6年間の生理休暇取得日を公表したことは同組合員に対する人権侵害及び誹謗中傷に当たるとして抗議し、謝罪と上記資料等の撤回及び回収を求めた。これに対し、会社は、上記資料の基となった出勤表はだれでも見ることのできる資料であって、人権侵害に当たるとは考えておらず、謝罪等を行わない旨回答するとともに、謝罪と撤回をしない限り交渉は進まないのかと問いかけた。関単労は、会社が関単労の要求に真摯に応えるのであれば団体交渉議題としてもよいとの姿勢を示した。

(3) 第2回協約改定団交とその後の経緯

ア 11年12月20日、関単労と会社は、労働協約改定提案理由の説明及び病欠無給化提案を議題とする第2回協約改定団交を行った。

会社は、労働協約改定を提案した理由について、売上げを伸ばし、働く意欲を向上させ、経費を削減するためである、労働協約改定提案に係る8項目は他企業と比較して良すぎる労働条件であり、会社の体力を付けるために改定したいと説明した。その後、病欠無給化提

案についての質疑応答に引き続き、関単労から「休職制度」についての質問が行われた。

なお、関単労は、病欠無給化提案についての団体交渉を次回も継続して開催するよう求めたが、会社は、次回団体交渉を謝罪要求団交としたい旨述べ、関単労もこれを了承した。

イ 11年12月28日、会社は、関単労に対し、労働協約改定の実施日を12年1月1日から同年2月1日に延期することを通知するとともに、同年1月中は頻繁に団体交渉を開催するよう、「協約改訂の実施日の延期通知」により申し入れた。

ウ 12年1月6日午後4時過ぎころ、E 分会長が豊中営業所室内において分会機関紙を配布していたところ、J 係長は機関紙を回収してE 分会長に返した。E 分会長は、この対応に抗議するとともに、同所に集まってきた豊中工場長らに対し、「労働協約改定提案以降、なぜビラまきを妨害するのか」「なぜビラまきの時間等の再考を求める提案や協議を申し入れて来ないのか」と問い質したところ、同工場長は、「そんな提案、関単労が聞くわけがない、営業所でまかずに外でまけ」などと答えた。

エ 12年1月7日、関単労と会社の第2回謝罪要求団交が開催された。

冒頭、関単労が、第1回謝罪要求団交において要求した分会組合員某への謝罪及び生理休暇無給化提案の添付資料の撤回・回収について、会社の検討結果を求めた。会社は、検討結果は出ていない旨回答し、組合は、早急に対処するよう改めて要求した。

その後、ビラ配布妨害を議題とする交渉が行われた。関単労は、会社に対し、ビラ配布妨害があったと抗議した上で、27年間行ってきたビラ配布を禁止する理由の説明を求めた。これに対し会社は、他の従業員が仕事をしている中でのビラ配布は業務妨害であり、また、

施設管理権に基づきビラ配布をやめるよう求めていると回答するとともに、管理職に対してビラ配布は困ると関単労に伝えるよう指示したと述べた。

オ 12年1月18日午後4時過ぎころ、E 分会長は、豊中営業所室内においてビラ配布を始めた際に同人の前に管理職らが立ったため、管理職らに対し、ビラ配布を禁止する合理的理由を示すよう求めた。これに対し、豊中営業所長は、「机の端に置いたビラを労働者や管理職がゴミ箱に捨てることが仕事の邪魔になって業務妨害になる」と答え、さらに、E 分会長が「それがどのように業務の邪魔になるのか」と尋ねると、同所長は他の従業員に「みんな関単労のビラいるんか、いらんやろ」と声を掛けた。職場にいた従業員が2回「はい」と応えた。

結局、E 分会長は、ビラを配布することができなかった。

(4) 第3回協約改定団交とその後の経緯

ア 12年1月19日、関単労と会社は、生理休暇無給化提案を議題とする第3回協約改定団交を行った。

冒頭、関単労は、会社に対し、同月6日及び同月18日にビラ配布妨害があったとして抗議するとともに、分会組合員某への謝罪及び生理休暇無給化提案の添付資料の撤回・回収の検討結果を求めた。会社は、ビラ配布妨害については次回の団体交渉で行いたいとし、また、謝罪及び撤回・回収については行わない旨回答した。

その後、予定どおりに生理休暇無給化提案についての交渉が行われた。会社は、生理休暇の有給は、金額が負担となっているのみならず、従業員から不公平であるとの批判もあるので無給としたい旨説明したのに対し、関単労は、女性差別意識に基づくものであり認められない旨意見を述べた。続いて、関単労が、生理休暇無給化は分会組合員某

への人権侵害である旨主張し始めたため、会社はこの日の交渉を打ち切った。

イ 12年1月28日、会社は、関単労に対し、労働協約改定の実施日を同年2月1日から同年3月1日に延期するとともに、協約改定団交が労働協約改定提案以降月1回のペースで3回しか開催されておらず、今後は頻繁に団体交渉を開催するよう申し入れた。

ウ 12年1月29日、E 分会長は、出勤時に、同年2月7日に豊中工場構内で支援団体等が結集して争議現場統一行動（以下「12.2.7統一行動」という。）を行う旨記載した分会機関紙を豊中工場内構内にある食堂の掲示板に掲示した。この機関紙を見た I 専務は、昼休みに E 分会長を呼び出し、ストライキ時の構内集会の妨害・禁止を議題とする団体交渉を同年2月3日に予定しているにもかかわらず、構内集会をしようとするのは会社への挑戦行為であるなどとして関単労の姿勢を非難するとともに、構内集会をしないよう口頭により申し入れた。

同日午後4時ころ、豊中営業所室内において、E 分会長、D、C ら組合員5名が上記の分会機関紙を配布した際、L 庶務課長は就労中なのでビラをまかないよう注意をした。これに対し、C は、自分たちは時間外であるから関係ない、L 庶務課長がうだうだ言うから余計に業務の支障になるのではないか、などと述べた。

エ 12年2月3日、関単労と会社は、第3回謝罪要求団交を行い、ストライキ時の構内集会の妨害・禁止を議題として交渉した。関単労は、会社に対し、11.9.30スト時に会社が労使慣行である豊中工場構内での集会を妨害したことは、労使関係を破壊するものであって、慣行無視である旨抗議した。これに対して会社は、過去に関単労がストライキ時の構内集会を行っていた事実は認めるが、会社はこれを関

単労の既得権とも労使慣行とも認めたことはなく、会社に施設管理権がある以上、構内立入禁止等の制限を行えるのは当然であり、関単労の構内集会を禁止する旨答えた。

団体交渉終了後、会社は、関単労に対し、12.2.7統一行動に関して、「施設管理権に基づいた『来場者遵守事項』を遵守し構内での集会を行わないように強く申し入れますとともに、貴組合が構内での集会を強行された場合は断固たる措置を採る事を通知いたします」と記載された「申入書」を手渡した。

オ 12年2月4日、会社は、豊中工場正門付近にビデオカメラを設置した。

カ 12年2月7日、会社は、12.2.7統一行動に対し、豊中工場正門を閉鎖した上、社長以下役員及び管理職約20名が正門の内と外に立ち並び、関単労及びその支援者の入構を禁止した。

(5) 第4回協約改定団交とその後の経緯

ア 12年2月21日午後4時過ぎころ、E分会長は、豊中営業所室内においてビラ配布を始めた際に同人の前に管理職らが立ったため、ビラ配布をしなかった。

同日、関単労と会社は、産休等無給化提案を議題とする第4回協約改定団交を行った。

冒頭の約30分間、関単労から会社に対し、上記ビラ配布妨害があったとして抗議がなされ、その後、産休等無給化提案について交渉した。会社が当該労働協約を労働基準法や世間並みの水準に改定したいとし、関単労に条件等はないかと尋ねたところ、関単労は、不利益変更であり認められないとした上で、不利益変更しようとするものになぜ条件を示さなければならないのか、また、今はその段階にもないと答えた。これを受け、会社が、この問題についても反対であれば、遅

刻容認慣行見直し提案に移りたいと述べると、関単労は、結論だけを求めようとする会社の姿勢は問題であるとして抗議した。

この日の団体交渉は、次回の協約改定団交の議題を遅刻容認慣行見直し提案とすることを確認して終了した。

イ 12年2月28日、会社は、関単労に対し、労働協約改定の実施日を同年3月1日から同年4月1日に延期することを通知するとともに、今後は月1回のペースではなく積極的に団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、その後、労働協約改定の実施日は、更に同年6月1日に延期された。

同年2月28日、E 分会長は、大阪府労委の本件初審審問において、就業時間内の組合活動の届出状況に関連して、黒川労組副委員長長の P (以下「P 副委員長」という。)が11年7月23日の豊中工場における黒川労組のブロック会に参加した際、就業時間内の組合活動であるにもかかわらず、賃金カットされなかった旨 C から聞いた、との証言を行った。なお、この日、P 副委員長は、有給休暇を取得していた。

ウ 12年3月4日午後4時ころ、E 分会長、D、Cら組合員5名は、豊中営業所室内において同日付けの分会機関紙を配布した。その際、L 庶務課長は就労中なのでビラをまかないよう注意をし、就労中の従業員1名が機関紙はいらないとして断ったが、E 分会長は、自分らの労働条件のことである旨述べ、機関紙を同従業員の机の上に置いた。また、D も、豊中営業所室内にいた従業員に対し、自分らの労働条件のことであるので解ってほしい旨呼び掛けた。

エ 12年3月6日、関単労と会社は、第4回謝罪要求団交を開催し、ビラ配布妨害を議題として交渉した。関単労は、会社に対し、会社が

再度、ビラ配布妨害を行ったとして、ビラ配布を行う E 分会長の前に立ちほだかたり、同人の後についてビラを回収するような行為はやめてもらいたい旨抗議した。これに対して会社は、ビラ配布の妨害をしたとは考えていない旨、就労中のビラ配布は他の従業員の職務専念の妨害となるのでやめてもらいたい旨答えた。

上記のやりとりの後、会社が、6、7年ころに当時の豊中工場長がビラ配布を禁止せずに時間帯をずらすよう申し入れたことが間違っていた、このようなことがないようにルール作りをしたい旨申し入れたのに対し、関単労は、ルールを作りたいのであれば、11年7月26日以前の状態に戻して提案、交渉すべきであると答えた。続いて、会社が、元に戻せば会社の主張を理解できるのか質すと、関単労は、我々を納得させればいい旨答え、これに対し、会社が、それでは従前のビラ配布が続くだけである旨述べると、関単労は、それが正常な在り方であるからそれでよいではないかと答えた。

オ 12年3月18日、H 部長は、C の机の引出しからゴム印や出欠勤一覧表を取り出して、F 常務に届けた。なお、H 部長は、このことについて C に説明をしておらず、また、同日は C の公休日であった。

同月21日、H 部長は、C に対し、「給与計算の出欠勤の一覧表は今後 F 常務がみるから」と伝えた。この言葉を受けた C は、出欠勤一覧表の作成業務から外れるとは解さず、特に説明を求めることもしなかった。

その後、C は、本件再審査審問終結時現在に至るまで出欠勤一覧表作成業務を担当していない。

(6) 第5回協約改定団交とその後の経緯

ア 12年3月22日、関単労と会社は、遅刻容認慣行見直し提案を議

題とする第5回協約改定団交を行った。

冒頭から約20分間、関単労は、会社に対し、同月18日に会社が黒川労組と一体となってビラ配布妨害を行ったとして抗議した。その後、遅刻容認慣行見直し提案についての質疑応答が行われたが、この中で関単労は、会社の説明は、現在は従業員のモラルも向上して遅刻者がほとんどいないと言いながら、遅刻容認慣行があることによってこの慣行が悪用されかねないとの仮定の話が多く、慣行をなくす合理的理由には当たらないなどとして、同提案には反対であるとの意見を述べた。

なお、会社と関単労は、この団体交渉の最後に、4月は春闘団交を優先させ、春闘が決着次第、協約改定団交と謝罪要求団交を再開することを、双方確認した。

イ 12年4月7日、分会は、F 常務に対して、C の担当業務の一部変更は一方的な仕事の取上げであり、仕事内容の変更は関単労との協議・合意が必要であるとして抗議した。これに対して F 常務は、①出欠勤一覧表作成業務は、たまたま C が担当していた仕事であって、だれが担当しても同じ仕事であり、F 常務自身が行うことが必要となったのでそうすることとなった旨、②職種を変えていないから関単労に報告する義務はない旨、及び③同じ職種での仕事量の問題であれば、会社としてその増減もでき、それについて説明や関単労の了解は必要ない旨答えた。さらに、分会が、C に対する今回の一方的な仕事取上げは、同年2月28日に E 分会長が大阪府労委で行った P 副委員長に関する証言に対する報復措置であり、不当労働行為であると抗議すると、F 常務は、これ以上ここで抗議を受けるつもりはないと答えた。

ウ 12年4月12日、関単労は、賃上げ・夏季一時金に関する第2回

団体交渉において、会社に対し、Cの担当業務の一部変更が会社による一方的な仕事の取上げであるとして抗議するとともに、Cに仕事を戻して謝罪するよう求める旨記載した同日付け「抗議文」（以下「12.4.12抗議文」という。）を手交した。

エ 12年4月18日、会社は、関単労との賃上げ・夏季一時金に関する第3回団体交渉において、同月15日に黒川労組と妥結していた賃上げ・夏季一時金の内容を最終回答として関単労に提示した。この回答に対し、関単労は、会社の対応は組合否認であるとして抗議するとともに、更なる上積みを要求し、賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉を継続するように求めた。

オ 12年4月26日、会社は、関単労との賃上げ・夏季一時金に関する第3回団体交渉において、4月18日の会社回答の変更はなく、これ以上の交渉は無駄であるとの姿勢を示した。

また、会社は、関単労が12.4.12抗議文への回答を求めたのに対し、①抗議文に回答する義務はなく謝罪する気もない旨、②出欠勤一覧表作成業務は、たまたまCに担当させていた仕事であって、同人に固定された仕事ではなく、会社の総務の仕事である旨、③従業員の仕事内容の変更は、会社の専権事項であるから、いちいち理由を説明する必要はない旨答えた。なお、Cの担当業務の一部変更については、上記のとおり同日の団体交渉において12.4.12抗議文をめぐるやりとりはなされたものの、関単労から団体交渉開催を申し入れたことはなく、団体交渉議題とされたこともなかった。

カ 12年5月22日、関単労は、Cの担当業務の一部変更に係る同年4月26日開催の団体交渉における会社の対応に対して抗議するとともに、賃上げ・一時金に関する誠意ある交渉を行い解決を図った上で、労働協約改定等の団体交渉に入るよう要求した。

これに対し、会社は、同月30日、関単労は賃上げ等の団体交渉に関して抗議を行い紛糾させることによって協約改定団交の引き延ばしを企んでいるが、その態度は実質的には団体交渉拒否であると抗議して、協約改定団交を同年6月10日までに開催するよう申し入れるとともに、労働協約改定の実施日を同月1日から同年7月1日とする旨を関単労に通知した。

キ 12年6月2日、関単労は、会社に対し、同月13日に賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月5日、会社は、関単労に対し、上記申入れについて、賃上げ等に関する会社の回答を変更する考えはないと回答するとともに、同月13日の団体交渉は協約改定団交として開催したい旨申し入れた。

同月12日、関単労は、会社に対し、同月13日の団体交渉は賃上げ等に関する団体交渉を行うべきであるとして抗議するとともに、賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉を同月17日に開催するよう申し入れ、協約改定団交に応じなかった。

ク 12年6月19日、関単労は、会社に対し、賃上げ・夏季一時金について、今後も会社の組合否認の対応を追及していくとした上で妥結する旨通知した。

ケ 12年6月30日、会社は、関単労に対し、協約改定団交が賃上げ・一時金交渉によって中断され、同年3月22日以来開催されていないなどとして、同年7月5日に協約改定団交を開催するよう申し入れるとともに、労働協約改定の実施日を同月1日から同年9月1日に延期する旨通知した。

コ 12年8月31日、会社は、関単労に対し、協約改定団交が同年3月22日以来開催されていないなどとして、同年9月7日に協約改定団交を開催するよう申し入れるとともに、労働協約改定の実施日を同

年9月1日から同年10月1日に延期する旨通知した。

なお、その後、労働協約改定の実施日は、更に同年12月1日に延期された。

サ 12年9月12日、関単労と会社との第5回謝罪要求団交が行われた。

当初、この団体交渉においては11.10.25合意に基づく謝罪要求を議題とする交渉を行う予定であったが、冒頭において関単労から、分会組合員Tの職場復帰及び前記(5)イの大阪府労委の審問におけるE分会長の証言に端を発して会社から分会組合員Mに恫喝発言が行われたとして、これら問題について交渉したい旨の申入れがなされ、会社はこの申入れに応じ、議題を変更して団体交渉を行った。

(7) 第6回協約改定団交とその後の経緯

ア 12年10月2日、関単労と会社は、社会保険料労使負担割合変更提案を議題とする第6回協約改定団交を開催し、同提案についての質疑応答を行った。関単労は、会社に対し、組合員の労働条件を後退させるものである以上、相応の合理的理由が必要であり、当該提案に反対であるとの意見を述べるとともに、次回も同提案に関して討議を継続して行うよう求めた。

イ 12年10月30日、関単労と会社は、11.10.25合意に基づく第6回謝罪要求団交を行う予定であったが、関単労の求めにより議題を変更し、分会組合員 Q (以下「Q」という。)の休日出勤の取扱い等について団体交渉を行った。この団体交渉において、関単労は、Qの休日出勤の給与計算間違いを指摘の上、Cから取り上げた業務で類似のミスが連続して起こっていることを追及した上、取り上げた仕事を同人に戻すよう要求した。

なお、次回の協約改定団交については、年末一時金交渉の時期に入

るため、未定とされた。

ウ 12年11月9日、同月14日及び同月20日、会社は、関単労と年末一時金に関する団体交渉を行い、その一方で、黒川労組と同月6日以降同月24日に妥結するまでの間、6回の団体交渉を行った。

エ 12年11月21日、関単労は、年末一時金ストライキを実施し、豊中工場構内においてストライキ集会を開催した。これに対し、同月25日、会社は、関単労が豊中工場構内に無断で立ち入ったとして抗議した。

オ 12年11月30日、会社は、関単労に対し、労働協約改定の実施日を同年12月1日から13年2月1日に延期することを通知するとともに、協約改定団交を速やかに開催するよう申し入れた。

なお、その後、労働協約改定の実施日は、更に同年6月1日に延期された。

カ 12年12月1日、関単労は、会社に対し、年末一時金について黒川労組と優先して団体交渉を行い、先行妥結による妥結結果を押しつける会社の対応は、会社再建案以降一貫して行われている組合否認であるなどとして抗議した。

同月7日、会社は、関単労との年末一時金に関する第4回団体交渉において、黒川労組との妥結結果を最終回答として関単労に提示した。この回答に対し、関単労は、再度検討し上積みをするよう求め、また、同月11日、関単労との団体交渉を軽視し、黒川労組との妥結結果を押しつけたとして抗議するとともに、同月14日に団体交渉を行うよう申し入れた。

同月22日、関単労は、会社に対し、年末一時金について、上記記載の会社の対応に抗議するとともに、12月7日に提示された回答で妥結する旨通知した。

キ 13年2月2日、会社と関単労との団体交渉が開催された。

当初、この団体交渉においては、退職金協約改定提案と労働基準法改正に伴う年次有給休暇についての労働協約の見直しについて交渉を行う予定であったが、関単労の求めに応じて年次有給休暇問題の説明に終始したため、退職金協約改定提案の交渉には入らないまま団体交渉は終了した。

その後、同月20日及び同年3月30日には年次有給休暇問題を議題とする団体交渉が、また、同年4月には賃上げ・夏季一時金を議題とする団体交渉が、それぞれ協約改定団交に優先して開催されたため、その間、労働協約改定提案を議題とする団体交渉は開催されなかった。

なお、年次有給休暇問題については、上記3回の団体交渉を経ても合意に至らず、同年6月18日、会社は、黒川労組の意見書を添付して、年次有給休暇に関する就業規則の変更について労働基準監督署長に届け出た。

ク 13年4月16日、関単労は、春闘ストライキを実施し、豊中工場構内においてストライキ集会を開催した。これに対し、同月19日、会社は、関単労は工場長らが入場を禁止したにもかかわらず、これを無視して乱入の上集会を強行し、このため全員朝礼の開催もできなかったとして同日付け「抗議及び申入書」により抗議した。

同月26日、関単労は、春闘ストライキに対して会社が妨害行為を行ったとして抗議するとともに、上記「抗議及び申入書」に抗議し、併せて謝罪を要求した。

ケ 13年4月26日、会社は、関単労との賃上げ・夏季一時金に関する第4回団体交渉において、黒川労組との妥結結果を最終回答として関単労に提示した。この回答に対し、関単労は、再度検討し上積みをするよう求め、また、会社は黒川労組と優先して団体交渉を行い、先

行妥結による妥結結果を押しつけたとして抗議するとともに、同年5月18日に団体交渉を行うよう申し入れた。

同月16日、会社は、上記申入れに対し、賃上げ・夏季一時金については、4回の団体交渉を重ねたものの合意に至らず平行線の状態となっており、協約改定団交については、労働協約改定提案から2年弱を経過した時点で実質的協議は6回にとどまり、昨年10月以降は開催されていない状態にあるので頻繁に団体交渉を開催すべきと考えるとして、同月24日に議題を労働協約改定に代えて団体交渉を開催するよう、また、同年6月には最低でも2～3回の団体交渉を開催するよう申し入れた。

コ 13年5月31日、会社は、関単労に対し、労働協約改定の実施日を同年6月1日から同年8月1日に延期することを通知するとともに、労働協約改定団交を早急に開催するよう申し入れた。

サ 13年6月5日、関単労は、会社に対し、賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉拒否に抗議した上改めて同年6月11日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月22日、関単労は、会社に対し、賃上げ・夏季一時金に関する会社の団体交渉拒否に抗議するとともに、同年4月26日に提示された回答で妥結する旨通知した。

シ 13年6月27日、会社は、関単労に対し、協約改定団交が昨年10月以降1度も開催されておらず、会社から団体交渉を申し入れても現在まで開催されていないとして、同年7月3日に協約改定団交を開催するよう申し入れた。

(8) 第7回協約改定団交等

ア 13年7月11日、関単労と会社は、社会保険料労使負担割合変更提案と退職金協約改定提案を議題とする第7回協約改定団交を行っ

た。

冒頭の約30分間、関単労は、会社に対し、「抗議文」を手交の上、関単労と合意のないままに年次有給休暇に関する就業規則を変更したとして抗議した。これに対して会社は、「年次有給休暇に係る関単労との労働協約は存続しているのであるから、年次有給休暇問題については協約改定団交の後に交渉すればよいのではないか」と述べて労働協約改定問題に入ることを提案したが、関単労からこれを拒否されたため、「協約改定団交をしないのであれば団体交渉は行わない」と述べて退席した。

その後、団体交渉が再開され、冒頭、年次有給休暇に関する法改正に伴う就業規則の変更について、次回謝罪要求団交の議題とすることを確認した後、社会保険料労使負担割合変更提案についての質疑応答が行われた。関単労は、在籍者と新入社員とで社会保険料の負担割合や退職金規程が異なるのは差別であり、反対であるとの意見を述べた。

イ 13年7月31日、関単労と会社は、第7回謝罪要求団交を開催し、第7回協約改定団交における確認に基づき、有給休暇の法改正に伴う就業規則の変更に関する交渉を行った。

なお、これ以後、本件再審査審問終結時に至るまで、謝罪要求団交は開催されていない。

(9) 第8回協約改定団交と労働協約解約通告に至るまでの経緯

ア 13年8月17日、関単労と会社は、第8回協約改定団交を行った。

この団体交渉においては、退職金協約改定提案について質疑応答をすする予定であったが、会社は、「関単労が不利益変更は組合否定とする主張に固執している以上、協議を続けても結論はみえていくとわがざるを得ない、また、徹底協議に応じると言いながら協約改定団交は2年間にわずか7回開催されたただけであり、残り3項目の説明に更に1

年以上かかる」として、関単労に対し、労働協約改定案全体についての基本的考え方を求めた。これに対し、関単労は、「労働者の権利剥奪や労働条件の切下げには最初から反対であり、会社が徹底協議したいと申し入れてきたから組合もそれに付き合っている」とした上で、「会社には妥協する用意があるのか」と尋ねた。これを受けて、会社が、「関単労こそ妥協案を持っているのか」と尋ねたところ、関単労は、「会社提案に対して何で今、妥協案を示す必要があるのか、結論だけ求めるのであれば最初から強行実施しておけ」などと反論し、会社が、「強行実施やりましょうか」と応じるなど、団体交渉は紛糾した。このため、会社は、「決裂である、今日はこれ以上の交渉はしない」と述べて第8回協約改定団交を打ち切った。

団体交渉終了後、関単労は、会社に対し、協約改定団交が会社によって一方的に中断されたと抗議するとともに、退職金協約改定提案を議題とする団体交渉を開催するよう、「団体交渉申入書」により申し入れ、さらに同月21日にも同旨の抗議を行った。

イ 13年9月1日、関単労は、団体交渉打切りと労働協約改定の強行実施の姿勢に抗議するとしてストライキを実施した。その際、関単労が豊中工場構内で集会を開催しようとしたところ、会社は管理職を動員し、工場の門を閉めるなどしてこれに対応した。

同日、関単労は、スト実施に当たり、「2年余りの粘り強い闘いで『協約改訂』強行実施を阻止し続ける！」と題する記事を掲載した分会機関紙を配布した。

ウ 13年9月3日、関単労は、会社に対し、会社が同月1日のスト集会を妨害したとして抗議するとともに、関単労と誠意ある団体交渉・合意を行い、労働協約改定問題について早急に解決を図るよう要求した。

エ 13年9月4日、会社は、関単労に対して、「労働協約解約予告書」を内容証明郵便で送付し、①会社からの呼び掛けにもかかわらず、協約改定団交は、労働協約改定提案後の2年1か月の間に8回しか開催されず、開催されても関単労の抗議により実質協議する時間がわずかしかなかったこと、②12年度の春闘の交渉及び年末一時金の交渉並びに13年度の春闘の交渉が例年になく長期間を要したことなどは、協約改定団交の遅延が目的としか思えないこと、③第8回協約改定団交における関単労の対応は、協議はしても妥協はせず、労働協約改定申入案には反対であるとの基本姿勢に貫かれており、これ以上の協議を重ねても了解を得ることは不可能との結論に達したことなどを理由として、労組法15条3項及び4項の規定に基づき、同年12月10日をもって労働協約改定提案に係る、㉞病欠時賃金保障条項、㉟産休等賃金保障条項、㊱遅刻容認条項、㊲社会保険料労使負担割合条項、㊳退職金協約、㊴出欠勤評価条項、㊵組合活動協約第2項、㊶組合事務所貸与協約を解約する旨通告した。なお、会社は、労働協約解約予告書において、①社会保険料労使負担割合変更提案に関して、現在在籍の従業員の社会保険料の労使負担割合を、今後法律の改正があった場合、増額された保険料分だけについて(労)5対(使)5とする旨、②退職金協約改定提案に関して、現在在籍の従業員については退職金協約を適用し、同月11日以降に入社する従業員については労働協約改定提案どおりの制度に就業規則を変更して適用する旨及び③休職制度、産休等無給化提案及び出欠勤評価条項に関しては、労働協約改定提案どおりの制度に就業規則を変更する旨提案した。また、会社は、同日、関単労に対し、通告書(以下「労働協約解約予告書」と併せて「解約予告書等」という。)を内容証明郵便で送付し、生理休暇を有給とする労使慣行を同年12月10日をもって廃止する旨通告した。

午後5時ころ、関単労は労働協約解約予告に対し、F 常務の執務室において、解約予告書等を同人に返した上、約30分間にわたって抗議行動を行った。

なお、同日、会社は、黒川労組にも労働協約解約予告書を交付していた。

6 労働協約解約及び就業規則変更の経緯

(1) 労働協約解約通告後の団体交渉開催に至る経過

ア 13年9月8日、関単労は会社に対し、同月4日の労働協約解約予告に抗議するとともに、同月10日に予定していた協約改定団交を同月20日に変更し、議題を退職金規程改定だけでなく労働協約改定全般とするよう申し入れた。会社は上記について了承した。

イ 13年9月11日、関単労は、会社に対し、文書により、解約予告書等は会社による関単労無視と一方的な労働条件の切下げ・権利剥奪であるとして抗議し、解約予告書等を撤回して、関単労との団体交渉を行うことを要求した。

ウ 13年9月18日、関単労は、会社に対し、「抗議および質問書」（以下「質問書」という。）を提出し、解約予告書等に対して重ねて抗議するとともに、労働協約改定に関する約100項目からなる質問を行った。

(2) 労働協約改定に係る団体交渉の経緯

ア 13年9月20日、関単労と会社は、労働協約改定の全般を議題として団体交渉を行った。会社は、同年12月10日になれば労働協約は解約されるので、それまでに関単労との間で新しい労働協約を締結できるようにしていきたい、関単労から案が出されれば検討する旨述べた。これに対し、関単労は、質問書に答えてほしい、その後各項目について検討したい旨答えた。会社は、次回の団体交渉で回答するこ

とを約束した。

なお、団体交渉終了後、関単労は、謝罪要求団交も開催するよう求めたところ、会社は回答を保留した。

イ 13年10月1日、会社は、G課長を本社総務部総務課に配属した。会社社長は、「これから総務の仕事をしていただきます」と言ってG課長をCに紹介した。

ウ 13年10月5日、関単労と会社は、質問書への回答に関する団体交渉（以下「13.10.5団交」という。）を行った。

冒頭、会社は、①13年12月10日までに新たな労働協約を締結するべく、一刻も早く実質的な討議を行いたいので、義務はないがあげて回答は行う、②謝罪要求団交を行っていくと実質討議に入る前に12月10日を迎えてしまう。従前は協約改定団交とセットであったが、現在の団体交渉は「新しい労働協約」を策定するための団体交渉であるから、ペアにする必要はないので、今後は行わないとの意向を表明した。関単労がこれに抗議し、団体交渉の位置付けは変わっていないとして撤回を求めると、会社は、団体交渉開催の頻度によっては謝罪団交の開催を考えると、関単労に団体交渉日程の予定を尋ねたところ、関単労は、さらに、13年12月10日を期限とすること自体を撤回するよう求めた。

その後、会社は、質問書への回答を行いたいと提案したが、関単労は、団体交渉が、新たな労働協約締結のための団体交渉ではなく協約改定団交であることが重要であり、これを確定せずには団体交渉には応じられない旨答えた。

結局、この日の団体交渉は団体交渉の位置付けをめぐって紛糾したまま実質的協議が行われず、会社は、団体交渉開始から約40分後に退席した。

エ 13年10月9日、関単労は、会社に対し、13.10.5団交において会社が示した、①団体交渉の位置付けを一方的に変更し、同年12月10日までに新たな労働協約を締結するための団体交渉であるとしていること及び②謝罪要求団交は今後行わないとしていることについて、撤回を求めるとともに、質問書を議題とする団体交渉を同月22日に開催するよう「抗議文及び団体交渉要求書」（以下「13.10.9団交要求書」という。）により申し入れた。

これに対し、13年10月12日、会社は、①「新たな労働協約のための討議」が最重要課題であると考え、13.10.9団交要求書は新たな労働協約に向けたものと解して、質問書への回答のための団体交渉を受諾し、同月17日又は19日に開催したい、以降は週一回程度開催したい旨、②謝罪要求団交の問題は8回開催するも結論を得られるものではなかったこと、また、11-107事件が大阪府労委において審問中であり、平行線の状態であるから、今後の開催は不必要と考える旨、「申入書」により回答した。

オ 13年10月30日、関単労と会社は、団体交渉を行った。関単労は、会社に対し、13.10.5団交において会社が示した二つの内容(前記ウの①、②)を撤回し、改めて13.10.9団交要求書に沿った内容で団体交渉を行うよう求めた。会社がいずれも撤回しない旨回答すると、関単労は、会社が撤回しない限り、団体交渉は進められないとの姿勢を明らかにした。その後も、団体交渉の位置付けをめぐって互いの意見が平行線を辿り、団体交渉開始から約30分後、会社は団体交渉ができないと判断して退席した。その際、関単労は、質問書の回答を文書で欲しいと求めたが、会社は、文書回答はしないとして応じなかった。

(3) 労働協約改定に係る団体交渉打切りと労働協約解約の経緯

ア 13年11月5日、関単労は、会社に対し、同年10月30日に行われた団体交渉における会社の態度に抗議し、協約改定団交及び謝罪要求団交を開催するよう申し入れた。

同月6日、会社は、関単労との年末一時金に関する団体交渉において、上記団体交渉申入れについて、団体交渉には応じない旨回答した。その後、本件再審査終結時に至るまで、会社は、関単労からの協約改定団交及び謝罪要求団交のいずれの団体交渉申入れにも応じていない。

イ 13年11月19日、関単労は、協約改定団交には応じないとの会社の態度の変更と年末一時金の大幅上積みを求めるとしてストライキを実施した。その際、関単労が豊中工場構内で集会を開催しようとしたところ、会社は管理職を動員し、工場の門を閉めるなどしてこれに対応した。

ウ 13年12月3日、会社は、関単労に対し、同月10日をもって労働協約が解約されるので、同月11日から就業規則を変更する所存であるとして、早急に関単労の意見を聞きたい旨「就業規則の変更について」と題する文書に就業規則の変更内容を記載した別紙を添付して通知した。なお、就業規則の変更内容のうち、病気欠勤無給化提案、生理休暇無給化提案、産休等無給化提案及び退職金協約改定提案に関しては11年7月21日の労働協約改定提案どおりの内容に変更されていた。

エ 13年12月4日、関単労は、会社に対し、労働協約改定等を議題とする団体交渉拒否の姿勢に抗議し、事態の解決に向けて質問書への回答のための団体交渉を行うよう要求するとともに、年末一時金について、黒川労組との妥結結果を押しつけたとして抗議しつつも、同年11月28日に提示された回答で妥結する旨通知した。

なお、会社は、年末一時金について、黒川労組とは同月19日に妥結していた。

オ 13年12月6日、関単労は、会社に対し、協約改定団交を拒否しての一方的な就業規則の変更を行おうとしていることに抗議するとともに、就業規則変更案について疑問点等が多くあり、会社との交渉をせずに意見は出せないとして意見の提出を保留するとした上、質問状を添付し、回答及び団体交渉を同月8日に行うよう求めた。

同月7日、会社は、黒川労組から提出された意見書を添付して、労働基準監督署長に就業規則の変更を届け出た。

同日、F 常務は、D に対し、団体交渉は行わない旨伝えた。また、同月8日には、I 専務が E 分会長に対し、団体交渉は行わないが質問状については同月10日に E 分会長に説明する方向である旨回答したものの、説明はなされなかった。

カ 13年12月10日、前記5(9)エの解約予告書等で通告した関単労との8項目の労働協約等及び黒川労組との7項目の労働協約の解約につき予告期間が経過した（以下「13.12.10協約解約」という。）。

同日、関単労は会社に対し、労働協約改定強行実施を中止し、再度労働協約改定問題と就業規則変更問題について団体交渉を行うよう求めたが、会社は応じなかった。

7 就業規則変更後とその後の労使関係

(1) 就業規則変更と分会組合員への適用等

ア 13年12月11日、関単労は、会社の労働協約破棄及び労働協約改定案の強行実施を弾劾するとしてストライキを行い、豊中工場構内において集会を実施した。

上記構内集会に対し、会社は、同月13日、関単労は入場禁止通告

を無視して暴力的に構内に乱入し、1時間にわたり集会を強行したとして同日付け「抗議及び申入書」により抗議した。

イ 13年12月11日、会社は、就業規則等の変更及びその内容を掲示板に公示して全従業員に適用することとした。なお、就業規則の変更内容は同月3日に通知された「就業規則の変更について」に添付されていた変更内容と同じであった。

上記就業規則の変更により、従業員が遅刻した場合、「遅刻届を提出せしめ遅刻時間は賃金カットを行う」と規定された。従前、会社は、従業員が30分未満の遅刻をした場合、賃金カットをしなかったものの、遅刻届を提出させることとしていたが、その提出を厳格に求めておらず、分会組合員は、同日の就業規則の変更以前、組合活動以外の理由で30分未満の遅刻をした場合に遅刻届を提出したことはなかった。

ウ C は、毎日病気治療のために通院しており、そのため、13年12月13日、出勤時刻は午前9時であるところ1分間遅刻した。

同日午後2時半ころ、H 部長は、C に対し、遅刻の時間及び理由の届けを同日中に提出するよう、「業務命令書」により業務命令を發した（以下「13. 12. 13業務命令」という。）。これに対し、C は、就業規則の変更を認めることになるので書かない旨答えた。

エ 13年12月14日、C は、病気治療の通院のため、1分間遅刻した。

同日、C は改めて診断書を会社に提出した。

また、関単労は、13. 12. 13業務命令に抗議し、その撤回を求めて「抗議文」を会社に提出した。

オ 13年12月17日、関単労は、会社に対し、同月13日付け「抗議及び申入書」に抗議するとともに、労働協約改定案及び13. 12.

13業務命令の撤回要求等を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れた。

同日、会社は、上記団体交渉申入れを拒否した。

カ 13年12月18日、会社は、C に対し、13. 12. 13業務命令を出したにもかかわらず遅刻届を提出しておらず、同月14日の1分間の遅刻についても遅刻届の提出をしていないとして、「業務命令書」により、直ちに遅刻届を提出するよう業務命令を発した（以下「13. 12. 18業務命令」という。）。

キ 13年12月21日、関単労は、会社に対し、C への業務命令、及び労働協約破棄・変更後の就業規則の強行適用を撤回し、これらを議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

ク 13年12月27日、F 常務は、C に対し、13. 12. 13業務命令及び13. 12. 18業務命令に係る遅刻届を提出するよう、口頭で督促を行った。

ケ 13年12月29日、関単労は、会社に対し、労働協約破棄・変更後の就業規則の強行適用に抗議するとした上、団体交渉拒否をやめ、関単労と団体交渉を行うよう、また、C に対する業務命令を撤回するよう要求するとともに、会社の態度に抗議し年末年始の休日出勤を拒否する旨通告した。

コ 14年1月8日、会社は、C に対し、同月15日までに13. 12. 13業務命令及び13. 12. 18業務命令に係る遅刻届を提出するよう督促するとともに、この業務命令不履行の場合には就業規則に基づき懲戒処分の対象とすることを、「業務命令履行に対する督促書」（以下「14. 1. 8督促書」という。）により通告した。

サ 14年1月10日、関単労は、会社に対し、労働協約改定案及び

C への業務命令撤回等を議題とする団体交渉に応じない会社の態度並びに14. 1. 8督促書について抗議するとともに、労働協約改定案及び C への業務命令撤回等を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月15日、会社は、上記団体交渉申入れには応じない旨口頭で回答した。

シ 14年1月17日、会社は、C に対し、13. 12. 13業務命令、13. 12. 18業務命令及び14. 1. 8督促書に従わず、職場秩序を乱したとして、就業規則の規定により訓戒に処し、同月19日までに始末書を提出するよう懲戒処分通知書により命じた（以下、この C に対する処分を「14. 1. 17始末書処分」という。）。

ス 14年1月18日、関単労は、14. 1. 17始末書処分について抗議し、同処分の撤回を要求するとともに、同処分を議題とする団体交渉を開催するように B 社長に申し入れた。B 社長は、団体交渉には応じない旨口頭で回答した。

同日、D は、通勤定期券の入った財布を自宅に忘れ、これを取りに戻ったため、出勤時刻は午前9時であるところ、21分間遅刻した。

セ 14年1月24日、R 大阪営業所長は、D に対し、同月18日の遅刻に係る遅刻届を提出するよう、口頭で業務命令を発した。これに対し、D は、今までどおり遅刻届は出さない旨答えた。

ソ 14年1月25日、会社は、C に対し、14. 1. 17始末書処分に係る始末書を提出していないとして、同月29日までに提出するよう「懲戒処分に係る督促書」（以下「14. 1. 25督促書」という。）により督促した。

同日、会社は、D に対し、「業務命令書」により、同月18日

の遅刻について、同月24日に R 大阪営業所長が遅刻届を提出するよう口頭で命じたにもかかわらず未だ遅刻届を提出していないとして、直ちに遅刻届を提出するよう、業務命令を発した（以下「14. 1. 25業務命令」という。）。これに対し、D は、関単労は就業規則の変更を認めていないので遅刻届は出さない旨答えた。

タ 14年1月28日、関単労は、B 社長に「抗議文」及び「抗議及び団体交渉申入書」を手渡した上、14. 1. 25督促書及び14. 1. 25業務命令について抗議するとともに、これらを議題とする団体交渉を翌29日に開催するよう申し入れた。B 社長は、団体交渉には応じない旨口頭で回答した。

チ 14年1月31日、会社は、C に対し、14. 1. 17始末書処分に係る始末書を14. 1. 25督促書による提出期限である同月29日までに提出していないとして、同年2月4日までに提出するよう督促し、従わなかった場合、就業規則に基づき更なる懲戒処分の対象とすることを「懲戒処分に係る警告書」（以下「14. 1. 31警告書」という。）により警告した。

同日、会社は、D に対し、14. 1. 25業務命令に係る遅刻届を提出していないとして、同年2月4日までに提出するよう「業務命令履行に対する督促書」（以下「14. 1. 31督促書」という。）により督促した。

ツ 14年2月6日、会社は、D に対し、14. 1. 25業務命令に係る遅刻届を14. 1. 31督促書による提出期限である同年2月4日までに提出していないとして、同月8日までに提出するよう督促するとともに、この督促に従わなかった場合は就業規則に基づき懲戒処分の対象とすることを、「業務命令に対する警告書」と題する文書（以下「14. 2. 6警告書」という。）により通告した。

テ 14年2月12日、会社は、C に対し、14. 1. 17 始末書処分に係る始末書を14. 1. 31 警告書による提出期限である同年2月4日までに提出せず職場の秩序を紊したとして、就業規則の規定により、①訓戒に処し出勤停止1日を命ずる、②出勤停止日は同月13日とする旨の懲戒処分（以下「14. 2. 12 出勤停止処分」という。）を「懲戒処分通知書」により発した。

なお、14. 2. 12 出勤停止処分の結果、C は、出勤停止処分を受けた1日分に相当する1万5731円が賃金カットされることとなった。

同日、会社は、D に対し、14. 1. 25 業務命令、14. 1. 31 督促書及び14. 2. 6 警告書による遅刻届提出の業務命令に従わず、職場秩序を紊したとして、就業規則の規定により訓戒に処し、同月14日までに始末書を提出するよう文書により命じた（以下、このD に対する処分を「14. 2. 12 始末書処分」という。）。

ト 14年2月13日、関単労は、C への出勤停止処分に対し、早朝から同人を従前の職場で就労させることを目的とした就労闘争を行った。これに対し、会社は本社総務部出入口付近に役員及び管理職を配置してC の入室を阻止したため、C は、出勤してきたものの、本社総務部に入ることはできなかった。

ナ 14年2月18日、会社は、D に対し、14. 2. 12 始末書処分に係る始末書を提出していないとして、同月20日までに提出するよう「懲戒処分に係る督促書」（以下「14. 2. 18 督促書」という。）により督促した。

ニ 14年2月25日、会社は、D に対し、14. 2. 12 始末書処分に係る始末書を14. 2. 18 督促書による提出期限である同月20日までに提出していないとして、同月28日までに提出するよう

督促し、従わない場合、就業規則に基づき更なる懲戒処分の対象とすることを「懲戒処分に係る警告書」（以下「14. 2. 25警告書」という。）により警告した。

ヌ 14年3月4日、関単労は、会社に対し、遅刻届の提出強制が分会組合員を狙い撃ちにして行われているとして抗議し、C及びDに対する懲戒処分の撤回を要求するとともに、これらを議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は同申し入れを拒否した。

ネ 14年3月5日、会社は、Dに対し、14. 2. 25警告書により同年2月28日までに始末書を提出するよう命じたにもかかわらず、これを提出せず職場の秩序を乱したとして、就業規則の規定により、①訓戒に処し出勤停止1日を命ずる旨及び、②出勤停止日は同年3月6日とする、旨の懲戒処分（以下「14. 3. 5出勤停止処分」という。）を文書により通知した。これに対し、Dは、B社長に対し、悪いと思っていないのに始末書は書けない、遅刻届は提出しないなどと述べて抗議するとともに、この件について団体交渉を行うよう要求した。

なお、14. 3. 5出勤停止処分の結果、Dは、出勤停止を受けた1日分に相当する1万4501円が賃金カットされることとなった。

ノ 14年3月6日、関単労は、Dへの出勤停止処分に対し、早朝から就労闘争を行った。これに対し、会社は大阪営業所の出入口付近に役員及び管理職を配置してDの入所を阻止したため、Dは、出勤してきたものの、同営業所に入ることはできなかった。

ハ 14年3月15日、会社と黒川労組とは、退職金規程、休職規程及び病気欠勤時の補償制度について合意し、同月30日、労働協約を締結した。

ヒ 14年3月22日、関単労は、会社に対し、14春闘付帯要求として、C及びDに対する懲戒処分等を撤回し、出勤停止処分による賃金カットを回復させることのほか、労働協約解約予告等を撤回し、これらに係る団体交渉を行うこと、変更就業規則の強行適用をやめ、これによる賃金カット分を返還すること、現組合事務所の修復工事を行うこと、又は同程度の広さの組合事務所を貸与すること等を要求した。

(2) Cの担当業務全面変更の経緯等

G課長は、前記6(2)イの総務課への赴任以降、14年4月ころまでに、同課における業務のうち、社会保険の手続、転居・結婚・出生等に関する在職者及び退職者の諸手続、退職金等の手続、通勤交通費・年次有給休暇、従業員の昼食手配、名刺等の印刷物、給与計算、年末調整などを順次担当し、社会保険事務所や公共職業安定所が行う事務説明会にも出席するようになった。

これらの業務については、前記3(3)ウのとおり、従来はCが主に担当していたが、G課長がこれらの業務を担当することになったため、Cの担当業務から除かれた。その結果、Cの担当業務は、通勤交通費の現金の袋詰め作業、従業員の昼食個数を仕入先業者にファックスで依頼すること、社会保険事務所に書類を持っていくこと及び銀行に振り込みに行くことのみとなり、その後、食堂の閉鎖等の事情から、通勤交通費の現金の袋詰め作業のみとなって、本件再審査審問終結時に至っている。

なお、これら業務担当の変更についてCへの説明はなく、また、Cから担当変更の理由を尋ねることもなかった。

他方、Cの給与額については、担当業務の変更に伴って減額されることはなく、その後の賃上げ等についても他の従業員と同様に扱われて

いる。

G 課長は19年8月に退職したが、C が従前担当していた業務について、C が担当するよう変更されることはなかった。

(3) 新就業規則の適用による分会組合員に対する賃金カット

ア E 分会長の場合

E 分会長は、14年3月30日及び同年5月23日に病気欠勤したことにより、1日当たり1万5388円で計3万776円の賃金カットを受けた。

イ C の場合

C は、13年12月13日及び同月14日に遅刻したことにより各37円で計74円、前記(1)テの14. 2. 12出勤停止処分を受けたことにより1万5731円、14年3月4日及び同年5月20日に病気欠勤をしたことにより、1日当たり1万5731円で計3万1462円、合計にして4万7267円の賃金カットを受けた。

ウ D の場合

D は、14年1月18日に遅刻したことにより725円、前記(1)ネの14. 3. 5出勤停止処分を受けたことにより1万4501円、同年2月15日、同月16日、同月21日(4時間)、同月22日、同年3月8日、同年4月9日、同月10日及び同年5月4日に病気欠勤等をしたことにより計10万9795円で、合計12万5021円の賃金カットを受けた。

(4) 一時金の査定対象拡大による分会組合員に対する一時金からの控除

ア E 分会長の場合

E 分会長は、14年夏季一時金において、後記(5)オの会社回答により、病気欠勤及び組合活動による欠勤が新たに査定対象となったことから、前記(3)アの病気欠勤2日間並びに13年12月11日、

14年2月13日、同年3月6日及び同年4月15日の組合活動によるもの4日間を合わせた計6日間が査定対象となり、その控除額は1万6475円であった。

イ C の場合

C は、14年夏季一時金において、前記アと同様に、前記(3)イの出勤停止処分1日間及び病気欠勤2日間並びに13年12月11日、14年3月6日及び同年4月15日の組合活動によるもの3日間を合わせた計6日間が査定対象となり、その控除額は1万6,822円であった。

ウ D の場合

D は、14年夏季一時金において、前記アと同様に、前記(3)ウの病気欠勤等7日間及び出勤停止処分1日間並びに13年12月11日及び14年4月15日の組合活動によるもの2日間を合わせた計10日間が査定対象となり、その控除額は2万5962円であった。

エ Q の場合

Q は、14年夏季一時金において、前記アと同様に、13年12月11日及び14年4月15日の組合活動によるもの2日間が査定対象となり、その控除額は6279円であった。

(5) 組合事務所明渡し申入れに至る労使状況等

ア 14年4月2日、会社は、関単労の春闘要求に対する第一次回答において、夏季一時金の査定（出欠勤評価）は従来どおりである旨回答した。

イ 14年4月4日、関単労と会社は、同年の賃上げ・夏季一時金に関する第1回団体交渉を行った。この団体交渉において、関単労が、14春闘付帯要求のうち、組合事務所の修復もしくは代替事務所の貸与について質問すると、会社は、要求されたもの全部に応じなければ

ならないことはない旨答えた。

ウ 14年4月13日、関単労と会社は、賃上げ・夏季一時金に関する第2回団体交渉を行った。会社は、14春闘付帯要求すべてについて、「今まで説明したとおりである」と回答した。これに対し、関単労が、夏季一時金の査定について、同月2日の会社の第一次回答どおりであるかを確認したところ、保留にしてほしい旨答えた。

また、団体交渉の席上、関単労が、G課長がCから仕事を取り上げているとして抗議したところ、会社は、(Cの担当業務変更は)会社の指示ではない旨、G課長に総務部の業務を把握してもらっているだけであり、その仕事をCに戻すかどうかは管理職の裁量である旨答えた。そこで関単労が、会社に対して、Cが仕事を取り上げられて毎日する仕事がない旨述べたところ、会社は、それでよいではないかと答えた。

エ 14年4月15日、関単労は、春闘ストライキを実施したが、豊中工場構内において集会を開催しようとしたところ、会社は管理職を動員し、工場の門を閉めるなどしてこれに対応した。

オ 14年4月16日、会社は、関単労に対し、夏季一時金の査定について、年次有給休暇と特別休暇を除いてすべて査定の対象とする旨回答した上で、同月18日に行われた賃上げ・夏季一時金に関する第3回団体交渉において、夏季一時金の査定(出欠勤評価)の評価対象を拡大する旨回答した。

14年夏季一時金以降、一時金での査定(出欠勤評価)において、これまでマイナス評価の対象とされていなかった病気、生理休暇、組合活動などの自己都合による欠勤がマイナス評価の対象とされることとなった。

カ 14年4月23日、関単労は、会社及びG課長に対し、「抗議文

及び団体交渉申入書」(以下「14.4.23申入書」という。)を提出の上、Cの担当業務の全面変更は組合破壊であり人権問題であるとして抗議するとともに、同月30日の団体交渉開催とG課長の団体交渉出席を要請した。これに対してH部長は、「申入書を受け取ったから帰れ」「仕事の項目は協議事項になっていないから組合に言う必要はない」などと述べ、また、G課長は、「会社の期待することをやっているだけや」「仕事は返さへん」などと述べた。

同月25日、関単労は、会社に対し、Cの担当業務の全面変更に関して同月30日に団体交渉を開催するよう再度申し入れた。

キ 14年4月26日、関単労は、会社及びG課長に対し、Cの担当業務の全面変更等に関して再度抗議した。その中で、Cが「今までの仕事を戻してほしい」と述べたのに対し、H部長は、「仕事をしなくてもそれでいいやないか」と答えた。また、H部長は、関単労から申入れのあった同月30日の団体交渉には応じない旨回答した。

ク 14年4月30日、E分会長が、I専務に対し、Cの担当業務の全面変更等に関して関単労が申し入れていた、当日の団体交渉の開催について尋ねたところ、I専務は、会社の回答に変更はないので団体交渉は行わない旨述べた。

ケ 14年5月11日、関単労は、会社に対し、14.4.23申入書記載の事項(Cの担当業務の全面変更等)を議題とする団体交渉を開催するよう改めて申し入れたが、会社は応じなかった。

コ 14年5月29日、関単労は、会社に対し、Cの担当業務の全面変更等を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は応じなかった。

サ 14年6月27日午後5時ころ、関単労は、会社の総務部に赴き、

H 部長及び G 課長に対し、C の担当業務の全面変更に関して抗議した。

間もなく、G 課長が所用により退社しようとしたところ、関単労は話は終わっていないとして同人の後を路上まで追い、その際、A

執行委員長は、「一緒に帰ろうか」、「JR で1時間程のところに住んでいるのやろ」などと述べ、D は、居合わせた H 部長に対し、「息子が入社したらしいな」、「こんな恥ずかしい父を持ってどう思う」などと述べた（以下、これらの発言を併せて「14. 6. 27 発言」という。）。

また、F 常務が営業部の管理職7、8人とその場に現れたため、関単労は、F 常務に対し、担当業務の全面変更は C に対する嫌がらせであるとして抗議し、団体交渉を開催するよう要求した。これに対し、F 常務は、①個人の問題であり、関単労と協議する必要はない、②会社が仕事をしないでよいとの結論を出しており、その理由を説明する必要はない、③給料は払っている、仕事がないだけの話である旨答えた。

(6) 組合事務所明渡し申入れとその後の労使状況等

ア 14年7月3日、会社は、関単労に対し、労働協約改定提案で提案したとおり、組合事務所の撤去跡地に原材料製品等の冷蔵庫の設置を考えており、同年8月上旬よりその段取りに取りかかるとして、組合事務所内の関単労所有の什器備品等を同年7月末日までに撤去することなどを「申入書」（以下「14. 7. 3 組合事務所撤去申入書」という。）により申し入れた。

イ 14年7月3日、H 部長は、C に対し、同日付けの警告書により、14. 6. 27 発言に含まれていた G 課長の住所や H 部長の子の入社の事実は総務部だけが知り得る情報であって、公表もしてい

ない内容であり、C が総務部の情報を外部に漏洩していることは明らかであるとして、かつて、情報漏洩があった場合には仕事を変えろと注意している旨、今後、総務部の情報漏洩が判明した場合には処分及び他部署への配置転換を検討することを通告し、情報漏洩をしないよう警告した。

ウ 14年7月8日、関単労は、会社に対し、14.7.3組合事務所撤去申入書及び同月3日付け警告書に抗議の上撤回を求めるとともに、組合事務所の撤去強行を行わないこと及び代替事務所の貸与を検討して団体交渉を行うこと、並びにCの担当業務の全面変更等を議題とする団体交渉を行うことを同日付け「抗議文及び団体交渉要求書」により申し入れた。

同月12日、会社はいずれの団体交渉にも応じない旨回答した。

なお、会社は、本件再審査審問終結日（20年12月18日）までに、関単労からのCの担当業務の全面変更に関する団体交渉申入れに一度も応じていない。

エ 14年7月22日、関単労は、会社に対し、同月8日付け「抗議文及び団体交渉要求書」の議題について団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月25日、会社は、団体交渉をする気はない旨回答した。

オ 14年7月29日、関単労は、B社長に対し、組合事務所の撤去問題に関する団体交渉申入れを拒否し続ける会社の対応に抗議するとともに、組合事務所の強制撤去を中止し、これに関する団体交渉を早急に開催するよう申し入れた。なお、その際、関単労が、労働協約改定提案以降、組合事務所撤去について1度も団体交渉が討議されていないとして徹底協議するよう求めたところ、会社は、協約改定団交は2年間で8回もできていない、もはや時間切れである旨述べ、団体交

渉には応じられないと回答した。

カ 14年8月1日、会社は、関単労に対し、組合事務所内の関単労所有の什器備品等を同月20日までに早急に撤去するよう再度申し入れた。

キ 14年8月2日、関単労は、会社に対し、同年7月29日に組合事務所の撤去問題に関し抗議及び団体交渉申入れ等を行ったにもかかわらず、前記カの組合事務所内の什器備品等を撤去するよう再申入れを行った会社の対応に更に抗議するとともに、同問題を解決するための団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった。

ク 14年8月16日、関単労は、会社に対し、組合事務所の撤去問題に関する団交申入れを拒否し続け、関単労と合意のないまま組合事務所を強行撤去しようとしているとして抗議するとともに、組合事務所撤去の中止と同問題及び代替事務所貸与に関する団体交渉の開催を申し入れた。

同月19日、会社は、団体交渉には応じられない旨回答した。

ケ 14年8月21日、会社は代理人を通じ、関単労に対し、内容証明郵便により「通告書」と題する文書を送付して、同年9月20日までに組合事務所を明け渡すよう通告し、また、同日までに明け渡さないときはやむを得ず法的手段を採ることを併せて通告した。

コ 14年9月3日、関単労は、会社に対し、前記ケの通告書に抗議するとともに、組合事務所撤去問題及び代替事務所貸与を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は団体交渉には応じなかった。

サ 本件初審審問終結時、組合事務所は、窓ガラスやドアが破損しており、内部には関単労の什器備品が置かれているものの、事務所として

利用できる状態ではなかったが、後記8(3)ウの新しい組合事務所が貸与されるまで、関単労は、会社に対し、組合事務所を明け渡さなかった。

8 労働協約解約に係る訴訟の経緯

- (1) 14年7月29日、関単労、E 分会長、C、D 及び Q は、会社を被告として、前記2(2)アないしケの各労働協約が効力を有することの確認及び13.12.10協約解約前の労働条件での就労義務の確認、14.1.17始末書処分、14.2.12出勤停止処分、14.2.12始末書処分及び14.3.5出勤停止処分がいずれも無効であることの確認等を求める訴訟(14年(ワ)第7503号労働協約確認等請求事件)を大阪地裁に提起した。これに対し会社は、14年11月7日、関単労を被告として、組合事務所について使用貸借契約の終了を理由にその明渡しを求める訴訟(14年(ワ)第11315号反訴請求事件)を提起した。
- (2) 17年4月27日、大阪地裁は、病気欠勤無給化提案は労働協約の一部解約に当たり、当該条項のみの解約は他方当事者に労働協約締結時に予想していなかった不利益を与えるもので許されない旨判示し、会社に対し、E 分会長、C 及び D は13.12.10協約解約後の労働条件により就労する義務がないことを認めた上で、病気欠勤により賃金カットされた金員の支払を命じ、その余の関単労や各組合員の請求を却下ないし棄却するとともに、会社の反訴請求を認め、関単労に対し、組合事務所の明渡しを命じた。

労使双方が上記地裁判決を不服として大阪高裁に控訴(17年(ネ)第1604号)を提起したところ、18年12月10日、同高裁は、上記地裁判決のうち、関単労による病欠時賃金保障条項、組合活動協約第2項及び組合事務所貸与協約が効力を有することの確認の訴えを却下した

部分をいずれも取り消し、これらの協約(条項)が効力を有することを確認し、また、会社が労働協約における組合活動による欠勤を一時金査定の対象としないとする定めを解約の対象としていたと解することはできないとして、組合活動を理由に一時金から査定控除された金員の支払を命じるとともに、会社が組合事務所の貸与に係る協約を解約したのは解約権の濫用ないし不当労働行為に当たるとして、関単労の損害賠償請求を一部認容する一方で会社の明渡し請求を棄却し、その余の両当事者の控訴を棄却した。

労使双方が上記高裁判決を不服として最高裁に上告(18年(オ)第888号・同第889号)及び上告受理申立て(18年(受)第1039号・同第1040号)をしたところ、19年11月30日、最高裁は、双方の上告を棄却するとともに、上告審として受理しない旨決定した。

(3)ア 関単労は、会社に対し、19年12月12日付け要求書により、前記19年11月30日決定の最高裁決定に基づき、①13.12.10協約解約以降の分会組合員の病欠による賃金カット分及び分会組合員の組合活動に係る査定控除分を回復すること、②組合事務所を使用可能な状態に回復すること等を求めた。

イ 20年1月15日、会社は、E分会長、C、D及びQに対し、それぞれ18年12月10日決定の大阪高裁判決が命じた金員を支払った。その結果、前記7(3)アないしエの賃金カットについては、Cに対する遅刻及び懲戒処分に係る賃金カット(前記7(3)イ)及びDに対する遅刻及び懲戒処分に係る賃金カット(前記7(3)ウ)の分を除いた金員が各個人に対し支払われた。

また、同日、会社は、19年11月30日決定の最高裁決定を踏まえ、関単労に対し、申入書により、病欠時賃金保障条項の改定について改めて提案した。この提案に基づき、会社と関単労との間で団体交

渉が行われたが、本件再審査審問終結時点で交渉は妥結していない。

ウ その後、関単労と会社は、組合事務所の貸与等に関する団体交渉を行い、その結果を踏まえ、20年7月4日、会社は、組合事務所を解体撤去し、同月25日に新しい組合事務所を設置して、分会に貸与した。

第4 当委員会の判断

1 争点①（生理休暇取得状況一覧表作成・配付）について

- (1) 会社は、分会組合員の生理休暇取得状況を一覧表に作成し、11年7月21日の生理休暇無給化提案に際して資料として配付したこと等は不当労働行為に該当すると判断した初審命令を争っているため、以下判断する。
- (2) 会社が生理休暇無給化提案に際して、参考資料として関単労と黒川労組に配付した生理休暇取得状況一覧表は、分会組合員1名の生理休暇の取得日を示すものであるところ、一般に、生理日がいつであるかは個人の身体に関する私的な情報であり、他人に知られたくないプライバシーに属するものであるから、これを本人の同意なくして本人以外の第三者の目に触れさせることは、その対象となった者に精神的な不利益をもたらすものといえる。

そして、上記資料は、労働協約改定のための団体交渉の資料として関単労の他に黒川労組にも配付されたものであり、両組合の団体交渉担当者に加え、各組合員の目にも触れることはもともと予想されることであつた上、黒川労組のアンケート活動等を通じて、当該組合員の生理休暇の取得状況が黒川労組の組合員にもより容易に知りうるところとなり、同人が実際に精神的打撃を受けたことは、本人自身の供述（甲第169号証、初審第2回審問及び第5回審問における証言、再審査第3回審問

及び第4回審問における証言)をまつまでもなく、想像に難くないことである。

- (3) 昭和47年11月27日の分会結成直後から、関単労と会社の間には、団体交渉の実施をめぐる紛争が生じ、分会は、同年12月8日から同月10日まで3日間のストライキを行うなど、対立関係が存在した(前記第3の2(1))。

また、昭和52年に会社が提案した会社再建案を契機に数多くの紛争事案が発生し、裁判所や労働委員会で争われた(同3(1))。その他、会社と関単労の間には、その後も分会組合員Kの定年退職をめぐる紛争等が発生し、さらに8年には、分会組合員Tの解雇をめぐる紛争が発生していた(同3(2))。これらの事情に照らすと、会社と関単労の労使関係は良好なものとは決していえず、会社は、会社の施策に反対し、抗議行動や活発な活動を行う関単労を快く思っていなかったであろうことは容易に推認しうるところである。

- (4) 以上のように、会社は、分会結成以降数多くの労使紛争が発生し、また、3年の和解以降も紛争が継続していた関単労を嫌悪していたとみられるところ、会社は、11年の労働協約改定提案に当たり、関単労及び黒川労組に配付した文書において、生理休暇取得状況一覧表を資料として添付し、生理休暇の毎月の取得状況等を明らかにするとともに、「会社にとって非常に大きな負担となっている」などと記述したものであって、資料では氏名が伏せられているとはいえ、生理休暇を取得しているのは当該分会組合員のみであったこと、同組合員が分会の会計として、ビラ配布や会社に対する抗議行動等の組合活動を行っていたことからすれば、会社は、当該分会組合員に他の従業員から非難ないし批判が向けられ、同人が精神的打撃を受けることを予測しつつ、あえて上記のような内容の資料を作成して配付したものと推認される。

そうすると、会社が上記生理休暇取得状況一覧表を資料として配付したことは、様々な紛争の中で対立関係にあった関単労に所属して組合活動を行っていた当該組合員に精神的打撃を与え、関単労の活動を抑制することを企図したものであると推認することができる。そして、当該組合員が会社の上記措置によりプライバシーを侵害され、精神的打撃を受けたと推認されることは上記のとおりであるから、会社は、同人の組合所属及び組合活動を理由として精神的な不利益を与えたものといえることができ、同時にこれは、関単労の運営に対する支配介入にも該当する。

(5) 会社は、生理休暇無給化提案は、生理休暇制度を不利益に変更するものであるから、正確な資料により提案の根拠を説明することが必要不可欠であったところ、結果として、会社において生理休暇を取得しているのが一人だけであったため特定されることになったにすぎない旨主張する（前記第2の2(1)ア(ア)）が、一般に団体交渉において提案を行う場合に資料を用いて説明することが求められることは会社主張のとおりであるとしても、本件において無給化提案の合理性を説明するためには、生理休暇取得により会社が負担している金額、休暇取得日の数等を表す資料によるなど別異の方法でも十分であったのであり、当該組合員の生理休暇取得日を特定できる生理休暇取得状況一覧表のような資料までもが必要であったとはいえないから、この点に関する会社の上記主張は理由のないものである。

(6) 次に会社は、生理休暇取得状況一覧表は、以前には社内で掲示されていた公的資料である出勤簿から作成したものであり、したがって同一一覧表も公的資料というべきであって、知られたくない機微に属する個人情報に当たらない旨をいう（前記第2の2(1)ア(イ)）。

しかしながら、出勤簿から特定個人の生理日が特定できるような形で身体に関する情報を抽出した表を作成し、これを第三者に配付すること

は、出勤簿の作成目的や本来の利用方法とは異なるものであり、会社の主張は採用できない。

また、会社は、後記12(4)のとおり、Cが従業員の病欠の状況を漏洩したとして同人を出欠勤一覧表作成業務から外し、このことについて、プライバシーの侵害であると同人を非難していたのであるから、会社の主張はこの点からみても採用できない。

- (7) また、会社は、生理休暇取得状況一覧表は生理休暇無給化提案の資料として関単労と黒川労組に対してのみ提示したものであるとする（前記第2の2(1)ア(エ)）。

会社の上記主張が労組法7条1号の要件のいずれを問題にしているのかは必ずしも判然としないが、当該組合員が加入している関単労はともかく、黒川労組の担当者は本人にとっては第三者に当たるのであり、また、団体交渉のための資料であっても、組合員間の討議において参照されることは一般に予想されるものであるから、団体交渉に必要な限度を超える態様により個人情報提示することは、同号の不利益な取扱いに該当しうるものである。また、黒川労組は労働協約改定に関するアンケート実施の際に同労組に加入している組合員全員に生理休暇取得状況一覧表の一部を添付して配付し、さらに同労組は、機関紙に「某氏＝只今、11連休です」と掲載しており、これによって、実際にも黒川労組の組合員全員、ひいては会社従業員の大多数が知るところとなったとみられるのであるから、会社の上記主張は理由がない。

- (8) 本件に関する救済については、当委員会も、関単労が求める生理休暇取得状況一覧表の回収は、作成、配付から10年余が経過している状況にかんがみると、もはやこれを命ずることは相当でなく、初審命令主文第4項のとおり、文書手交を命ずることが相当であると思料する。

他方、関単労は、初審命令の内容では不当労働行為に対する制裁とし

て不十分である旨をいう（前記第2の2(1)イ(ウ)）が、不当労働行為救済制度は、使用者による団結権侵害行為によって生じた状態を労働委員会の命令によって直接是正することによって正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることを目的とするものであり、不当労働行為を行った使用者に制裁を行うことを目的とするものではないから、上記関単労の主張は失当である。

2 争点②ーア（ビラ配布妨害）について

- (1) 会社は、初審命令が、豊中工場管理職が午後4時以降における E 分会長のビラ配布を妨害したことは不当労働行為に該当すると判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。
- (2) 前記第3の3(3)ア認定のとおり、E 分会長は、6年ないし7年ころ、従前は豊中工場庶務課及び豊中営業所のある室内におけるビラ配布については、当時の豊中工場長からの求めによる話合いの結果、E 分会長の勤務時間終了後である午後4時以降に配布することとした。そして、それ以降 E 分会長は、会社が労働協約改定提案を行った直後である11年7月26日に、労働協約改訂提案の撤回を要求したビラの配布につき中止を求めるまでの間、会社からビラ配布について特段の注意を受けることなく配布を行っており、それまで会社がビラ配布を問題視していたとみられる事情は認められない。また、ビラ配布について会社が執務中の従業員がいることを挙げるなどして関単労に中止や協議を求めた事実も認められない。そうすると、E 分会長が豊中工場構内において午後4時以降に行っていたビラ配布については、関単労主張のように労使慣行となっていたとまでいうことができるかはともかく、会社は少なくとも事実上これを容認していたとみることができる。また、豊中工場庶務課においては、午後4時以降でも就業中の従業員がいたとみられるが、上記のとおり、豊中工場長は、午後4時以降の豊中工場庶務課及

び豊中営業所のある室内におけるビラ配布を容認していたのであり、同室内に就業中の従業員がいたことを理由にこれを禁止することがあったと推認することはできない。

- (3) ところが会社は、労働協約改定提案直後の11年7月26日に至り、卒然として、豊中工場庶務課長を介してビラ配布を禁止する旨告げ、E 分会長は同日配布を行えなかった。そして、同日以降、会社は、12年2月21日までの約7か月の間に9回にわたり、同庶務課長や工場長ら管理職を介して、E 分会長に対してビラ配布を禁止し、また、配布された分会機関紙を回収し、あるいは、管理職が E 分会長の周りに集まるなどの対応を行ったほか、同年1月18日に豊中営業所長が従業員に対して「ビラいらんやろ」と呼び掛けるなどした。
- (4) 以上のとおり会社は、豊中工場構内における午後4時以降のビラ配布について容認していたにもかかわらず、労働協約改定提案直後から、E 分会長に対して配布を禁止するようになった。そして、E 分会長によるビラ配布について、会社が配布を禁止するようになった11年7月26日以前に、配布をめぐる特段トラブルがあったとは認められず、同分会長による配布の態様が労働協約改定提案の前後で異なるものであったことを認めるべき事情もない（なお、同年7月23日に、豊中工場生産課（2階）で配布を行った際に従業員から受取を拒否されたことがあるが、この際には、同分会長は受取を拒否した従業員に対する配布を取りやめる配慮をしており（前記第3の5(1)イ）、これによって特段トラブルが生じてはおらず、また、会社が E 分会長に注意を行った事実も存しない）。

そうすると、会社がそれまで容認してきたビラ配布を禁止するようになったのは、11年7月21日の労働協約改定提案を行った直後から、関単労が労働協約改定に強く反対する機関紙の配布等を行い始めたこと

から、関単労の労働協約改定提案に反対する組合活動を牽制しあるいは抑制することを企図したものとみることができ、この会社の行為は、関単労の活動に対して干渉を加えるものであるから、関単労の運営に対する支配介入に当たるといわなければならない。

- (5) 会社は、ビラ配布は、勤務中の従業員の職務への専念を妨げるものであり、また、会社の施設管理権に支障を生じさせるものである旨主張する（前記第2の2(2)ア(ア) c）。

しかしながら、E 分会長は、6年ないし7年ころ、当時の工場長との話合いの結果、豊中営業所が置かれている事務所室内でのビラ配布を午後4時過ぎから行うようになったのであり、前記(2)のとおり、豊中営業所において午後4時以降勤務していた従業員があったとしても、会社は事実上ビラ配布を容認していたものとみられる。また、こうしたビラ配布は、会社が禁止するまで約5年間にわたって、特段のトラブルや会社から注意を受けることもなく、平穏に行われてきたのであり、加えて、労働協約改定提案を行った時期において従業員の職務への専念がビラ配布によって特に妨げられた事実は認められないのであるから、会社の主張は採用できない。また、施設管理権の支障に関する主張についても、上記でみたところに加え、配布によって会社の施設管理権行使に特段支障が生じたことを認めるに足る事実が存しないのであるから、採用できない。

- (6) 会社は、17年4月27日大阪地裁判決及び18年2月10日大阪高裁判決を挙げて、判決が、会社の従業員がビラ配布を妨害した事実は認定しているものの、会社が妨害したとは認定していないと主張している（前記第2の2(2)ア(ア) e）が、ビラ配布妨害は会社の工場長や課長という管理職によって行われており、これら会社管理職の行為は会社に帰責されるべきものであるから、会社の主張は採用できない。

- (7) さらに会社は、関単労がビラ配布妨害を主張するのは、協約改定団交の空転と改定実施延期を狙いとするものである旨をいう（前記第2の2(2)ア(ア) f）が、関単労の狙いがどのようなものであったかはともかく、ビラ配布をめぐる会社の行為が関単労の組合活動に干渉するものであり、労組法7条3号の不当労働行為に該当することは前記(4)判断のとおりであるから、会社の主張は採用できない。

3 争点②ーイ（ストライキ時の構内集会妨害）について

- (1) 関単労は、初審命令が、労働協約改定提案以降におけるストライキ時の構内集会の禁止等について不当労働行為に当たらないと判断したことを争い、再審査を申し立てているので、以下判断する。
- (2) まず、労働協約改定提案以前における関単労の構内集会についてみると、前記第3の5(1)ナ及びヌ認定のとおり、構内集会の際には、分会組合員だけでなく、分会組合員以外の関単労組合員や支援者が豊中工場内に立ち入っていたこと、会社は工場正門に「許可なく工場施設内への立ち入りを禁ずる」旨の立看板を設置していたこと、会社の管理職らによって関単労組合員らの構内への立入りを制止しようとしたが、振り切られたことがあったこと、6年の時点で、会社が、関単労が開催しようとした構内集会の開催を阻止したことがあったことが認められる。これらによれば、会社は、関単労が開催する構内集会を容認していたとみることはできず、かえって、これを開催されるべきでないものと認識して、阻止しようとしていたといえることができる。

このように、会社は、関単労が行う構内集会を容認していたということとはできない。したがって、労使慣行の成立をいう関単労の主張（前記第2の2(2)イ(ア) a）は採用できない。

- (3) そして、会社は、労働協約改定提案後に行われた関単労のストライキの際に、構内集会は禁止するから出て行くよう求め、さらに、今後構内

集会を行わないよう数次にわたって文書で申し入れ、11年11月22日のストライキ当日には、会社が中止を求めたにもかかわらず構内集会が実施され、定例の全体朝礼が開催できない事態が生じたのち、12年2月7日の関単労の統一行動の際には豊中工場正門を閉鎖して、構内への関単労組合員及び支援者の入場をさせなかったのであり、こうした会社の措置は、施設管理の必要上行われたものといえるので、不当労働行為の成立を認めることはできない。

なお、関単労が行う構内集会は、ストライキの実効性を確保するためにストライキに通常随伴することのある従業員の職場からの不退出等とは異なり、従業員である分会組合員以外の関単労組合員や支援者と称する部外の者が構内へ立ち入って行われるものであり、この点からも会社が上記のような措置を採ったことには理由があるといえる。

- (4) 関単労は、従来構内集会を開催しても朝礼への支障は生じていなかった旨をいう（前記第2の2(2)イ(ア) b）が、それまでに朝礼が開催されていたとしても、会社が構内集会を容認してきたことを根拠づけるものではなく、また、11年11月22日の定例朝礼は開催されなかったが、それが関単労の構内集会と無関係でなかったことは、会社管理職が工場の門付近に集結したからである旨をいう関単労の主張自体から明らかであるから、上記関単労の主張は採用できない。
- (5) また、関単労は、会社の施設管理権が制約を受けるのは当然である旨をいう（前記第2の2(2)イ(ア) c）が、関単労の団結活動上必要であるからといって会社の施設管理権が制約を受けるのが当然であるといえることはできず、しかも、こうした一般論によって本件構内集会の正当性が直ちに根拠づけられるものでもないので、関単労の主張は採用できない。
- (6) さらに関単労は、最近においては、会社は構内集会の妨害行為を行わなくなっており、ストライキ時には従前どおり構内集会を実施している

旨をいう（前記第2の2(2)イ(ア) d）。しかし、この会社の対応は、関単労との紛争が現に労働委員会に係属している状況にあつて、紛争の一層の拡大を防ぐためにとっているものとみることもでき、現実には会社が、前記(2)でみた立入禁止の立看板を撤去した事実も認められない上、仮に現時点において上記のような状況に至っているとすると、本件当時会社が関単労の行う構内集会を容認していたとみることはできず、関単労の主張は理由のないものである。

4 争点③（協約改定団交）について

- (1) 関単労は、初審命令が労働協約改定に関する団体交渉を打ち切った会社の対応は不当労働行為に該当しないと判断したことを争い、再審査を申し立てているので、以下判断する。
- (2) 11年7月21日の労働協約改定提案から13年9月4日の労働協約解約予告までの約2年間に協約改定団交は8回行われたのみであるところ、会社は、労働協約改定は重要な問題であるので徹底した協議を行うため団体交渉を開催したい旨を頻繁に関単労に申し入れたが、関単労はこの会社の要請に積極的に対応したとは認められず、次にみるとおり、むしろ労働協約改定問題についての団体交渉の開催に消極的であったとみられる対応をとっていたこと（前記第3の5(1)ケ、シ、ス、ソ、タ、ニ、(6)カ、キ、(7)カ、キ、ケ、サ、(8)ア、(9)ア、イ）、8回開催された団体交渉についても、関単労が労働協約改定問題以外の事項に関する抗議に終始する態度をとったことから、労働協約改定問題を協議するための時間が短くなってしまったこと（同5(4)ア、(5)ア、(6)ア、(8)ア）、後記5でみる謝罪要求をめぐって関単労が約3か月にわたって協約改定団交の開催に応じなかったこと（前記第3の5(1)エ、カ、キ、ケ、コ、シないしチ、ト、ニ、ノ、ハ）などが認められ、そうすると、労働協約改定問題に関する団体交渉について十分な協議の時間を確保で

きないこととなったことの責めを会社に帰することはできないというべきであり、むしろ会社は積極的に協議を行う姿勢を示していたとみることができる。

(3) さらに会社は、前記(2)のとおり労働協約改定に関する団体交渉が進展しない状況の中で、労働協約改定提案以降10数回にわたって労働協約改定実施時期の延長を行い、同問題に関して団体交渉によって決着をみて実施するとの態度を示していたほか、関単労からの抗議・謝罪要求に関する団体交渉開催要求に対して、交互に団体交渉を行うことを提案するなど、団体交渉開催確保のため譲歩する姿勢を示していたと認められ、このような会社の態度は、上記でみた会社が同問題についての協議を積極的に行おうとしていたことを根拠づけるものとみることができる。

(4) 他方、関単労は、会社の提案当初から労働協約改定に反対であり、白紙撤回を求める旨を表明し、その後、13年8月17日に開催された協約改定団交において、「労働者の権利剥奪や労働条件の切下げには最初から反対であり、会社が徹底協議したいと申し入れてきたからそれに付き合っている」、「会社提案に対して何で今、妥協案を示す必要があるのか」と、一切歩み寄りの余地がなく、またその検討を行う意思もないことを表明し、さらに、同年9月1日付け分会機関紙には「2年余りの粘り強い闘いで『協約改訂』強行実施を阻止し続ける」と表明している。

このような関単労の姿勢は、労働協約改定問題について団体交渉を行っても、合意形成の可能性が全くないことを明らかにしたものであることができ、さらに、このような姿勢による対応を今後においてもとり続けることを表明したものと解されてもやむを得ないものである。

(5) そうすると、労働協約改定提案のすべての項目について協議することができないなど、労働協約改定問題に関する団体交渉を十分に行う時間

がなかったとしても、その責任を使用者である会社のみを求めることはできず、また、同問題に関する団体交渉は、更に協議を重ねても、完全に平行線のままで推移し、合意が形成される可能性は全くなくなっていたというべきであるから、協約改定団交について、会社が不誠実であったということはできず、また、このような状況に至って会社が団体交渉を打ち切ったことが不当労働行為に該当するということとはできない。

- (6) また、労働協約解約予告後に行われた団体交渉については、関単労は、新たな労働協約締結のために行われるものであるとの会社の主張を撤回しなければ団体交渉は進められないとし、結局団体交渉の位置付けをめぐる対立により実質的協議が進展する見込みはなかったといえるのであるから、同団体交渉についても、会社が不誠実な対応であったとか、正当な理由なく拒否したということとはできない。
- (7) 関単労は、団体交渉が進展しない状況を会社が作出し、他方で労働委員会や裁判所を意識して改定の実施延期を行ったにすぎない旨をいう（前記第2の2(3)ア(i)）が、前記のような状況の下では、会社において団体交渉が進展しない状況をあえて作出したものと認めることはできないから、関単労の主張は理由がない。
- (8) また、関単労は、労働協約改定を行っても、微々たる金額にしかならず、経営が良くなるわけではない、世間一般並みにしていきたい、などと会社自身が団体交渉で発言していたのであり、労働協約改定提案は、初審が認定するような経営不振の打開や経営健全化のために行ったものではないにもかかわらず、初審命令はこの点の認定を誤っている旨主張している（前記第2の2(5)ア(ウ)）。

しかしながら、会社が団体交渉において関単労主張のとおりの発言のみに終始し、経営健全化等に全く言及しなかったとは認められず、また、本件労働協約の内容は、会社が提案を行った11年当時においては、従

業員にとって相当に恵まれた水準にあったことは否定できないところ、少なくとも、長期的視野で経営全般を見通して施策を講じていかなければならない会社にとって、本件労働協約の内容をそのまま維持することが会社の将来にとり重荷になる可能性があると考えerことは無理からぬところというべきであり、仮に団体交渉における会社の対応が関単労主張のようなものであったとしても、関単労の上記主張は採用できない。

5 争点④（謝罪要求団交）について

- (1) 関単労は、謝罪要求団交における会社の対応は不当労働行為に当たらないとした初審命令を争い、再審査を申し立てているので、以下判断する。
- (2) 謝罪要求団交は、会社が人権侵害やビラ配布妨害、構内集会開催妨害を行っており、これらに対する謝罪が協約改定団交開催の前提である旨の関単労からの抗議申入れを受けて、約3か月にわたって協約改定団交が行われない状態の打開のために、会社から上記問題に関する抗議・謝罪に関する団体交渉と協約改定団交とを交互に行うことを提案し、関単労がこれに合意して開催されることとなったものである。
- (3) 謝罪要求団交については、人権侵害問題、ビラ配布妨害問題、構内集会妨害問題を取り上げて行うことが合意された後、第1回から第4回までこれらを議題として団体交渉が行われ、第1回においては主に人権侵害問題が議題となり、関単労の抗議に対して会社から反論とその理由が説明され、第2回においてはビラ配布妨害問題と再び人権侵害問題が、第3回においては構内集会妨害問題が、第4回においては再びビラ配布妨害問題がそれぞれ議題となり、各回において、関単労の抗議・要求に対して会社からの回答や説明が示されたものの、意見の一致をみなかった。他方、11.10.25合意に基づき第5回ないし第7回の謝罪要求団交の開催が予定されていた12年9月12日、同年10月30日及

び13年7月31日については、関単労の求めにより他の議題について交渉が行われていることが認められる。(前記第3の5(1)ハ、(2)ク、(3)エ、(4)エ、(5)エ、(6)サ、(7)イ、(8)ア、イ)

これらによれば、第1回から第4回までの謝罪要求団交においては、会社として一定の回答やその根拠等の説明を行ったものの、それ以上の交渉により合意を形成するのは困難な状態になっていたとみることができる。また、以上の団体交渉における会社の回答や説明については、特段不誠実な点は見当たらない。そして関単労は、第5回から第7回の謝罪要求団交については、11.10.25合意に基づく謝罪要求団交ではなく、他の問題を議題とする団体交渉を求め、会社がこれに応じて団体交渉が行われ、この結果、11.10.25合意に基づく謝罪要求団交は約11か月間行われず、関単労も求めることがなかったのであるから、会社としては、関単労にとって、同団交をそれ以上進展させる必要性の低いものとなったとみたとしても無理からぬものといわざるを得ない。

(4) また、会社は、関単労が労働協約解約予告後に改めて申し入れた謝罪要求団交に応じなかったが、前記(3)のとおり、同団交は、第4回目の時点で合意の形成が困難な状態に至っていたとみることができる上、仮になお交渉の余地があったとしても、会社が、関単労にとって同団交をそれ以上進展させる必要性の低いものとなったと考えても無理からぬものであったといえるから、会社が以後の団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないとはいえない。

(5) 以上のとおり、7回行われた謝罪要求団交における会社の対応が不誠実であったとは認められず、また、関単労が13年11月5日に改めて申し入れた謝罪要求団交に応じなかったことには正当な理由がないとはいえないから、謝罪要求団交に関する会社の対応を不当労働行為という

ことはできない。

- (6) 関単労は、謝罪要求団交が行われた際には、上記問題以外にも C に対する担当業務外しや就業規則の一方的変更等についても謝罪を要求する団体交渉を申し入れ、会社がこれに応じているから、上記問題につき実際に行われた謝罪要求団交が 4 回であったとの認定は誤りである旨をいう（前記第 2 の 2 (4) ア (i)）が、協約改定団交とセットで行われた謝罪要求団交は、7 回開催されたものの、実質的には 4 回にとどまったことは前記第 3 の 5 (6) サ、(7) イ、(8) イ 認定のとおりであるから、関単労の上記主張は理由のないものである。

6 争点⑤（労働協約解約）について

- (1) 関単労は、会社による労働協約解約は不当労働行為に当たらないとした初審命令を争い、再審査を申し立てているので、以下判断する。
- (2) ア 会社は、前記第 3 の 5 (9) エ、6 (3) カ 認定のとおり、関単労に対して、労働協約等のうち、㉗病欠時賃金保障条項、㉘産休等賃金保障条項、㉙遅刻容認条項、㉚社会保険料負担割合条項、㉛退職金協約、㉜出欠勤評価条項、㉝組合活動協約第 2 項、㉞組合事務所貸与協約について、予告の上解約した（生理休暇を有給とする慣行については、廃止を通告した。）。なお、上記㉛退職金協約及び㉞組合事務所貸与協約は、それ自体が一つの労働協約であったが、他の事項は、労働協約の一部の条項であった。
- イ 労働協約改定をめぐる団体交渉については、前記 4 (2) ないし (4) でみたとおり、会社は、労働協約改定提案以降、約 2 年間で 10 数回にわたって労働協約改定の実施時期を延長し、また、謝罪要求団交と交互に行うことを提案するなど、協約改定団交を開催するため譲歩を行うなどしながら、関単労に対して、協約改定団交を開催して協議を行うことを求めていたが、関単労は、会社の提案に対して歩み寄りの姿

勢を一切示すことはなく、会社もそれ以上の譲歩は行わなかったため、同団交は行き詰まり状態となった。このため、会社は、同団交を打ち切り、13年9月4日の予告により、同年12月10日をもって労働協約の解約等をしたというのであり（前記第3の5(9)ア、エ、6(3)カ）、また、協約改定団交を打ち切ったことが不当労働行為に該当しないことは前記4(5)判断のとおりであって、してみると、会社は、協約改定団交が行き詰まって、もはや合意成立の見込みがないと判断して、労働協約の解約等に踏み切ったものとみることができ、その手続も労組法15条3項の定めに従っている。

そして、労働協約の改定提案及び解約は、組合事務所の返還要求及び組合事務所貸与協約等の解約を除いては、黒川労組にも同様に行われており、関単労と黒川労組を差別的に取り扱った事情はなく、会社が差別的意図をもっていたということもできない。

- (3) 以上を総合すれば、会社による労働協約解約は、組合弱体化の意図等の不当労働行為意思に基づくものと認めることはできず、不当労働行為に当たるといえることはできない。

なお、組合事務所返還要求、組合事務所貸与協約の解約については、後記9で検討する。

- (4) ところで、本件で解約された労働協約のうち、退職金協約及び組合事務所貸与協約は、それ自体が一つの労働協約であったが、その他は、労働協約の一部をなす条項であったところ、前記第3の8(1)及び(2)認定のとおり、別件民事訴訟においてその効力が争われ、大阪高裁判決は、病欠時賃金保障条項につき、協約の一部のみを解約することは許されず無効であると判断し、同判決は確定しているため、当該判断との関係につき一言しておく。

労働協約の解約については、原則としてその一部のみを解約すること

はできないというべきである。しかし、解約された当該条項が労働協約の締結に至る経緯やその内容自体にかんがみて、他の条項と対比して独立しており、一部のみを解約することによって他方の当事者に労働協約の締結当時に予想していなかった不利益を与えないなどの特段の事情が認められる場合に限り、例外的に一部のみを解約も有効となると解するのが相当である。

ア 病欠時賃金保障条項について

病欠時賃金保障条項を含む労働協約（全6項からなる）の締結の経緯については、関単労は、会社が関単労の要求を容れて正社員について月給制とすることに同意したが、パートタイマーの月給制については同意しなかったため、正社員及びパートタイマーともに病欠有給保障がなされることを重視して、正社員についての月給制の要求を取り下げ、正社員及びパートタイマーともに日給月給制で合意したとの経緯が認められ、これによれば、病欠時賃金保障条項のみが解約されるのであれば、関単労は月給制への同意を取り下げることはなかったとみられるから、解約によって関単労は締結当時に予想しなかった不利益を被ることとなる。

イ 以上によれば、労働協約の一部である病欠時賃金保障条項のみを解約することはできないと考えられるが、不当労働行為の成否は、労働協約の解約の私法上の効力とは別個の問題であり、これを不当労働行為とみるべき事情があるか否かについては、会社が、労働協約改定について団体交渉を行い合意によって行おうとしていたとみられること（前記4(2)及び(3))、改定提案自体の合理性が肯定されること（前記(2)、前記4(8))、当該提案が不当労働行為意思に基づくものとはみられないこと、当該提案に関する団体交渉が行き詰まったと判断したことから労働協約解約に及んだこと（前記(2)）は既にみたとおり

であり、本件労働協約解約が不当労働行為意思によるものと認めるべき事情は存しない。したがって、病欠時賃金保障条項の解約については、その私法上の効力はともかくとして、不当労働行為に該当するとは認められない。

なお、病欠時賃金保障条項の解約以外の労働協約の一部解約については、解約された条項の内容は他の条項とは独立したものであり、かつ、その締結の経緯などからみて、その解約により関単労が締結当時に予想しなかった不利益を被ると認めるべき事情は見当たらないから、その効力に関する特段の問題はないとみられるが、いずれにせよ、それら条項の解約についても会社の不当労働行為意思によるものとは認めるに足りる証拠はなく、不当労働行為が成立するとはいえないことは前記のとおりである。

- (5) 以上のとおり、組合事務所返還要求、組合事務所貸与協約解約を除く会社による労働協約解約を不当労働行為と認めることはできない。

7 争点⑥（就業規則改定、改定就業規則の分会組合員への適用）について

- (1) 関単労は、初審命令が、会社が就業規則を変更し、新就業規則を分会組合員に適用したことにつき不当労働行為に当たらないとしたことを争い、再審査を申し立てているので、以下、判断する。
- (2) 労働者の同意を得ないでなされた就業規則の変更の私法上の効力については、就業規則の変更によって労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、当該変更が合理的なものである場合には、個々の労働者において、これに同意しないことを理由としてその適用を拒むことはできないというべきである。

もっとも、就業規則の変更が不当労働行為に当たるか否かは、あくまで労組法7条の適用により判断すべきものであり、就業規則変更の合理性は不当労働行為意思等の判断要素となりうるにとどまるから、以下で

は、本件就業規則変更が分会組合員に対する不利益取扱いないし関単労に対する支配介入として不当労働行為に当たるか否かについて検討する。

(3)ア 前記第3の2(2)ク認定のとおり、遅刻については、従前の遅刻30分容認慣行の存在により30分以内の遅刻については賃金の減額が行われなかった取扱いとされていたところ、会社は、新就業規則第18条に「遅刻については遅刻届を提出せしめ遅刻時間は賃金カットを行う」との規定を置き、これにより、従業員は遅刻した場合には、遅刻届の提出が義務づけられるとともに、その時間が30分以内であればそれまで減額されなかった賃金が、以降は、減額されることになるのであるから、就業規則の変更による遅刻の取扱いの変更は、分会組合員を含め、会社の従業員にとって不利益な労働条件変更にあたるということができる。

イ その他の就業規則の変更について検討するに、①慶弔休暇・出産及び生理休業（新就業規則第11条）に関する変更については、休業の日数が増加しているものがあり、生理休暇については生理休業と呼称が変更された以外に格別従業員に不利益に変更されたとは認められない、②欠勤に関する取扱い（新就業規則第21条）に関する変更については、診断書の提出を要する日数が病気欠勤7日から4日と変更され、無給とすることが明記されているところ、従前、旧就業規則においては賃金の取扱いについて定めがなく、労働協約により有給扱いとされていたことからすれば、従業員にとって不利益に変更されたといえるが、前記6(4)アのとおり、病欠時賃金保障条項の解約は労働協約の一部解約として許されないのであるから、新就業規則第21条は、病気欠勤に関する限り分会組合員には適用されず、労働協約中の上記条項が適用されることとなるから、分会組合員にとって、就業規則変

更により労働条件が不利益に変更されたとは評価できない(現に実施された賃金カットについては後に判断する。)、③賃金(新就業規則第24条)及び休職(新就業規則第28条)に関する変更については、格別、従業員にとって不利益に変更された点はない、④賃金規則は同規則第13条が変更されたが、新賃金規則第13条の査定に関する規定そのものが従業員に不利益に変更されたとはいえない、ことがそれぞれ認められる。

- (4) 遅刻に関する取扱いの変更が就業規則の不利益な変更にあたることは前記(3)アのとおりであるが、そもそも遅刻をしても賃金の減額を受けないという利益は法的保護に値する程度は小さく、また、労働者は定められた勤務時間に就労の義務を負い、労使間に特段の合意のない限り、遅刻によって就労しなかった時間に対応する賃金を請求することはできないのであり、遅刻した労働者に遅刻届を提出させたり、賃金を減額したりすることは、遅刻の防止という合理的な目的に沿うものであるから、旧就業規則の変更の必要性は大きいといえることができ、また、新就業規則の内容は社会的にみても相当なものであるといえる。
- (5) しかも、会社は、関単労に労働協約改定を提案し、2年余にわたって、改定実施時期を10数度にわたって延期するなどしながら、団体交渉を行ったが、結局、平行線のまま行き詰まり状態となったことから、労働協約を解約したことは前記第3の5及び6認定のとおりであり、この会社の対応が不当労働行為に該当しないことは前記6で判断したとおりである。そして、会社は、労働協約解約に伴って、新たな就業規則を制定し、従業員の過半数以上を組織している黒川労組の意見を聴き、労働基準監督署長に届け出、以後、会社の従業員に適用したというのであり、就業規則変更に至る経過に特段の問題があるともいえない。
- (6) 以上を総合的に判断すれば、会社による就業規則の変更は、組合の弱

体化を意図したものとは認められない上、黒川労組組合員とことさら差別的に取り扱ったということもできず、その手続、内容ともに相当なものであるといえるから、前記1(3)でみた会社における労使関係を考慮しても、これを不当労働行為意思に基づくものということとはできない。

なお、関単労は、会社が、関単労との団体交渉を行わないまま就業規則の変更を行った旨をいう（前記第2の2(6)ア(イ)）が、就業規則の改正内容は労働協約改定提案とほぼ同一の内容であり、労働協約改定に関する団体交渉が打ち切られた経過が前記のとおりであることからすれば、上記関単労の主張は理由がない。

また、関単労は、変更後の就業規則を分会組合員に適用すること自体が個々の条項の具体的適用とは別に不当労働行為に当たると主張するようであるが（同2(6)ア(ア)）、前述したところによれば上記主張を認めるべき事情はなく、分会組合員に対してのみ関単労の弱体化を企図して就業規則を適用した事実も認められない（変更された就業規則条項を現実に適用した措置が不当労働行為に当たるか否かについては、それぞれの条項に基づく措置に即して次に検討する。）。

- (7) 次に、会社が、病欠時賃金保障条項に関する変更後の就業規則を分会組合員に適用して、分会組合員の病欠を理由として賃金カットを行ったこと及び一時金査定において組合活動による欠勤をマイナス評価の対象とした具体的措置について検討するに、まず、病休無給化に関する部分の変更後の就業規則は、分会組合員には適用されないというべきであるから、この賃金カットは根拠なく行われたものであり、現実に賃金を失っているのであるから、賃金カットを受けた分会組合員は不利益に取り扱われたものと一応いうことができる。また、一時金査定におけるマイナス評価も不利益に取り扱われたものであることに疑問はない。

ア もっとも、賃金カットについては、会社が行った労働協約の解約が

有効であり、したがって変更した就業規則がすべての従業員に適用になるものと誤信して行ったものとみられるので、組合員であることや分会組合員の組合活動を理由として賃金カットを行ったものと認めることはできず、また、黒川労組組合員とことさら差別的な取扱いを行ったということもできない。したがって、この点に関する新就業規則の分会組合員への適用も不当労働行為ということとはできない。

イ 他方、会社は、就業規則の変更に基づき、これまでマイナス評価の対象とされていなかった組合活動による欠勤をマイナス評価の対象としている（前記第3の7(4)）。前記(3)イのとおり、新賃金規則第13条の査定に関する規定そのものは、従業員に不利益に変更されたとはいえないものの、組合活動を理由とする欠勤については、組合活動協約第1条において、「組合活動による欠勤、遅刻、早退等について会社は無事故扱いとし、不利益な取扱いをしない」と定められており、同条は労働協約改定案及び13年12月10日の労働協約解約において解約の対象に含まれていなかったことからすると（会社は、解約に当たり、同条を除いた条項を挙げて解約する旨を明記しており、同条を解約の対象に含めていたものと誤信していたと認めるに足る証拠はない。）、同条項はなお有効であり、組合活動による欠勤を一時金の査定においてマイナス評価の対象とすることは、なお効力を有する労働協約のもとでの取扱いに反し、分会組合員を従来に比べ不利益に取り扱うものである。

そして、前記第3の7(4)のとおり、E 分会長、C 組合員、及び D 組合員は、いずれも組合活動による欠勤を理由に一時金査定におけるマイナス評価を受け、一時金を減額されており、これは、同組合員らに対して、組合活動を理由に、これまでの取扱いを変更して一時金査定につき不利益に取り扱ったものであるから、不当労働行為

の成立を肯定すべきである。

- (8) ところで、前記第3の8(2)及び(3)イ認定のとおり、分会組合員は、病欠時賃金保障条項に関する変更後の就業規則の適用がないこと、及び組合活動による欠勤等に対して不利益取扱いをしない旨の協約条項が解約されていないこと等の判断を示した判決が確定し、これにより病欠を理由とする賃金カット分及び一時金のマイナス査定分については、判決確定後間もなく会社から任意に支払を受けており、分会組合員が受けたこの部分に関する不利益は既に回復されていると認められ、また、今後において会社が同様の行為を繰り返すおそれがあると認めるに足りる証拠もないのであるから、一時金におけるマイナス査定について救済利益は失われたというべきであり、この点についての救済申立ては棄却すべきものとなる。

8 争点⑦（分会組合員に対する懲戒処分）について

- (1) 関単労は、初審命令が、分会組合員に対する各懲戒処分（訓戒処分、出勤停止処分）は不当労働行為に当たらないと判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下、判断する。
- (2) 会社は、新就業規則に基づき、13年12月13日及び同14日にそれぞれ1分ずつ遅刻した C 並びに14年1月18日に21分遅刻した D に遅刻届の提出を命じ、両名がこれに従わなかったため、督促を行ったものの、両名ともに結局遅刻届を提出しなかったことから、両名を訓戒処分に付し始末書の提出を求めた。両名が始末書の提出を拒んだため、会社は、警告書を発したが、なお両名は従わなかった。そこで会社は、両名に対し、それぞれ出勤停止処分（1日）を行い、これにより両名は一日分の賃金を失った。関単労は、両名に対する遅刻届提出の業務命令や各懲戒処分について団体交渉を求めたが、会社はこれに応じていない。

(3) 前記6及び7でみたとおり、会社が労働協約の解約等をしたこと、就業規則を変更し、これを分会組合員に適用したこと自体は、いずれも不当労働行為に当たらない。そして、会社が、遅刻届の提出を求めたのは、新就業規則に基づくものであるとみられるところ、会社が分会組合員の遅刻を奇貨としてことさらに遅刻届の提出を求めたと認むべき事情はなく、遅刻届の提出命令が、関単労の組合員であるがゆえになされたものであるとか、関単労の弱体化を企図して行われたものということとはできない。

(4) そして、訓戒処分は、分会組合員兩名が、会社の督促にもかかわらず、遅刻届を提出しなかったことに対して、就業規則に基づいて行われたものであり、前記(3)のとおり、遅刻届提出命令を不当労働行為と認むべき事情はないことに加え、就業規則に違反して行われたとの事情は存しない。

したがって、訓戒処分は合理的理由のあるものと認められ、他方で、同処分が関単労の組合員であるがゆえになされたものであるとか、関単労の弱体化を企図して行われたものと認めるに足る証拠はない。

(5) 次に、出勤停止処分は、分会組合員兩名が、訓戒処分により提出を命じられた始末書を提出しないことに対して、就業規則に基づいて行われたものであり、前記(4)のとおり、訓戒処分が合理的理由のあるもので、不当労働行為に該当するものではないのであるから、出勤停止処分を合理的理由のないものとすることはできず、また、同処分が関単労の組合員であるがゆえになされたものであるとか、関単労の弱体化を企図して行われたものと認めるに足りる証拠はない。

(6) 関単労は、出勤停止処分は訓戒処分との関係で二重処分に当たり許されない旨主張する（前記第2の2(7)ア(ウ)）が、前記(4)及び(5)でみたとおり、訓戒処分は遅刻届を提出しなかったことに対する処分であり、

出勤停止処分は訓戒処分によって命じられた始末書の提出をしなかったことに対する処分であるから、処分事由が異なるのであって、二重処分に当たるとすることはできず、上記関単労の主張は採用できない。

- (7) さらに、関単労は、遅刻時間はわずか1分間、あるいは21分間にすぎないとして処分は不当である旨主張する（前記第2の2(7)ア(エ)）。時間数の多寡によって遅刻であることに変わりがあるものではないとはいえ、わずか1分間の遅刻に対していきなり懲戒処分を課するというのであれば、確かに過酷にすぎる感も否めなくはない。しかしながら、本件においては、就業規則の変更に伴い遅刻に対する取扱いを変更したことを背景に、まず、遅刻届の提出を命じ、督促書や警告書を発してもこれに従わないことから、訓戒に付するとともに始末書の提出を命じ、更に督促書や警告書を発しているにもかかわらずこれにも従わないことから、出勤停止処分を行ったというものであり、他方で、通勤の電車が事故等により遅延したなどやむを得ない事情があったとは認められず、また、かかる措置が関単労の弱体化を企図してその組合員を狙い撃ちにしたものであることを認めるに足りる証拠もないのであるから、上記関単労の主張も採用できない。

- (8) なお、関単労は、会社が、懲戒処分に関する団体交渉に応じず、関単労否認の姿勢を明らかにしている旨主張しており、この点に関する団体交渉に応じない会社の姿勢が全く問題のないものということとはできないが、本件処分後に会社が団体交渉に応じないことをもって、本件懲戒処分が不当労働行為に当たらないとした前記(4)及び(5)の判断が左右されるものではない。

9 争点⑧ーア（組合事務所貸与中止等）について

- (1) 関単労は、初審命令が、会社による組合事務所貸与中止は不当労働行為に当たらないと判断したことを争い、再審査を申し立てているので、

以下、判断する。

- (2) 第3の3(3)イにおいて認定したとおり、5年春ころ、会社は、会社が貸与していた組合事務所の前を段ボールを置く場所として利用する必要が生じたため、E分会長の了解を求めたところ、E分会長は、組合事務所に出入りでき、事務所を利用できるように空間を置くことなどを条件として、会社の申入れを了解した。その後、8年夏ころ、関単労が、組合事務所の出入口の戸の開け閉めが困難になったことから、しばらく組合事務所の使用をしなかったところ、会社は、段ボールのほかにパレットを置くようになり、これにより組合事務所への出入りが困難となった。会社は、以降、パレットを置いたままとし、段ボールを積み上げるなどしたため、関単労は組合事務所を利用できない状態となった。他方、関単労は、会社に対して、パレットの撤去を求めるとともに、組合事務所の修復あるいは建て替えを求め、組合事務所を利用する意思があることを表明したものの、会社は、これに応じず、組合事務所が利用されないまま、11年7月21日に組合事務所貸与協約の改定を申し入れ、組合事務所からの撤去を求めるに至った。そして、会社は、13年9月4日の予告により、同年12月10日をもって組合活動協約第2項及び組合事務所貸与協約を解約し、14年7月3日、組合事務所の明渡しを求めた。

他方、会社は、黒川労組に貸与している組合事務所については、これを利用していることを理由に組合事務所貸与に係る労働協約の解約を申し出ていない。

- (3) 以上によれば、組合事務所貸与協約等解約の主な理由として会社が挙げる、関単労が組合事務所を利用していないことの主たる原因は、会社が組合事務所の前にパレットを置き、また、段ボールを積み上げたことによって、組合事務所への出入りができないようにしたことによるもの

ということが出来る。この状況については、E 分会長が、業務の都合により段ボールを置きたいとの会社からの申し出に理解を示し、条件付きで了解したことに端を発しているものであるが、その後、関単労が、組合事務所の老朽化等によりしばらく組合事務所の使用を行っていなかったところ、会社は、パレットを置いて組合事務所の出入りを困難にし、関単労からの撤去要求等に対しても誠実に対応することなく経過し、事実上組合事務所を利用できない状況を継続させたものである。そして会社は、自ら組合事務所を利用できなくしておきながら、関単労が利用しない期間が長いとして、組合事務所からの退去を求めているのである。

このような経過に照らせば、会社が組合事務所の明渡しを求めたことは、組合を軽視するものというほかなく、さらに、会社は、関単労に対して代替組合事務所の提供等を申し出てはいないのであるから、仮に会社が組合事務所跡地を利用して冷蔵庫を新設する必要があるとしても、会社の対応に合理的な理由があったものであるということとはできない。

- (4) そして会社は、関単労に対しては組合事務所貸与に係る労働協約を解約したが、黒川労組に対しては、同労組が組合事務所を利用しているとして労働協約の解約を申し出ることなく、貸与したままであることが認められ、このことに、上記のとおり、組合事務所の貸与中止に至る会社の対応が合理的なものということができないことを総合すると、会社が組合事務所の貸与に係る労働協約を解約して組合事務所貸与を中止し、その明渡しを求めたことは、関単労の運営に支配介入したものとわざるを得ない。

なお、会社は、パレットは関単労自身が撤去することも可能であった旨主張する（前記第2の2(8)ア(イ)a）が、関単労がパレットの撤去を会社に求めたにもかかわらず、会社はこれに応じず、組合事務所の貸与協約を解約し、貸与を中止したことにかんがみれば、同主張に係る事実

は本件の判断を左右するものではない。

- (5) 以上のとおり、組合事務所貸与中止に関する会社の対応は労組法7条3号の不当労働行為に該当するところ、これと異なり不当労働行為に該当しない旨をいう初審判断は相当とはいえない。
- (6) ただし、会社は、前記第3の8(2)及び(3)ウ認定のとおり、確定判決に従って、分会に対して組合事務所を貸与していることが認められ、このことにかんがみると、本件における救済については、改めて本件において組合事務所の貸与を会社に命ずる必要はなく、主文のとおり、文書を手交すべきことを命ずるのが相当である。

10 争点⑧ーイ（代替組合事務所貸与に関する団体交渉拒否）について

- (1) 会社は、初審命令が、関単労が求めた代替組合事務所の貸与に関する団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たると判断したことを争い、再審査を申し立てているので、以下、判断する。
- (2) 前記第3の7(6)ア、ウ、エ、オ、キ、ク、コ認定のとおり、関単労は、組合事務所貸与に関する労働協約の解約後、会社から組合事務所内の什器撤去の申入れを受け、これに対して、組合事務所撤去、代替組合事務所貸与に関する団体交渉を、14年7月8日から同年9月3日までの約2か月の間に、6回にわたって申し入れたが、会社は、労働協約改定をめぐる団体交渉はもはや時間切れであるから組合事務所貸与に関する団体交渉には応じられないとして、拒否した。
- (3) 労働協約改定をめぐる団体交渉に関する会社の対応が不当労働行為に該当しないことは前記4判断のとおりであるが、関単労は、前記(2)の団体交渉の申入れにおいて、組合事務所を撤去した場合の代替組合事務所に関する団体交渉を求めているのであり、また、前記9(3)でみたとおり、それまでの組合事務所が利用できない状態となったことについては会社に主たる原因があり、また、黒川労組には組合事務所が継続して

貸与されているのであるから、代替組合事務所に関する団体交渉については、労働協約改定自体に関する団体交渉が行き詰まりとなり、もはや時間切れとなっていたとしても、これをもって団体交渉拒否の正当な理由とすることはできない。

- (4) したがって、会社が、関単労の求めた代替組合事務所に関する団体交渉を拒否したことは不当労働行為に該当する。

なお、会社は、関単労は組合事務所について、実際には利用しておらず、必要としていないにもかかわらず、労働組合の権利の象徴としてのみ事務所を要求している旨主張する（前記第2の2(8)イ(ア) c）が、会社主張のような事情の存否はともかく、これが団体交渉拒否の正当理由とはいえないことは明らかであるから、採用できない。

- (5) なお、前記第3の8(2)及び(3)ウ認定のとおり、確定判決に従って、会社は分会に対して組合事務所を貸与していることが認められるが、一般に、団体交渉拒否の不当労働行為が成立する場合でも、当該団体交渉における団体交渉事項が当事者間において解決済みとなった場合には、同種の紛争の再発のおそれがあるなど特段の事情が認められる場合を除き、救済利益は失われると解すべきであり、本件においても、会社の代替事務所貸与により交渉事項は既に解決済みとなったといえ、また、同種の紛争が再発するおそれがあるとは認められないから、改めて代替組合事務所の貸与に関する団体交渉拒否についての救済を行う利益は失われており、本件に係る救済申立ては棄却せざるを得ない。したがってこの点に関する初審命令は取り消すこととする。

11 争点⑨ーア（Cの担当業務の一部変更等）について

- (1) 関単労は、会社が、C組合員を出欠勤一覧表作成業務から外したこと、及びこの点に関する団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たらないとした初審命令の判断を争い、再審査を申し立てているので、以

下、判断する。

- (2) 前記第3の3(3)ウ認定のとおり、Cは、総務部において出欠勤一覧表作成などの業務を担当するなど会社従業員の個人的な情報に接する立場にあったところ、①8年9月に、E分会長に対し、他の従業員に係る病欠勤についての情報を提供し、同分会長は同情報に基づき、訴訟において証拠を作成して提出しており、Cはこれについて会社から注意を受けたことがあること（甲第166号証、乙第25号証の39）、しかるに、②同5(5)イ認定のとおり、12年2月にE分会長が本件初審での審問において、Cから提供された情報であるとして、黒川労組の副執行委員長の出欠勤に関する証言を行ったことが認められ、これらによれば、Cは、会社従業員の個人的な情報を知りうる立場にあることを利用して、かかる情報を漏洩したと推認できるから、会社が、情報管理を適切に行う必要上、Cを出欠勤一覧表作成担当から外したことには相応の理由があるというべきであり、他方で、前記1(3)の会社と関単労の関係を考慮しても、会社がCが分会組合員であることを理由に当該担当業務の変更を行ったと認めるに足りる証拠はない。

したがって、Cの担当業務の一部変更が不当労働行為に当たるといふことはできない。

- (3) 次に、Cの担当業務の一部変更に関しては、前記第3の5(6)イ、ウ、オ、カ及び同(7)イ認定のとおり、関単労が抗議し、謝罪を求めたり、賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉等の中で触れられたことがあったが、関単労が会社に対して同問題を議題として団体交渉を申し入れた事実は認められないから、会社が団体交渉を拒否したものとは認められない。
- (4) 関単労は、Cに対する担当業務外しは、E分会長の大阪府労委における証言を理由とするものであるから、関単労に対する攻撃である旨

をいう（前記第2の2(9)ア(ア) a）が、Cを出欠勤一覧表の担当から外したのは、同人が、会社従業員の個人情報に属することを漏洩したことによるものと認められることは前記(2)のとおりであり、E 分会長の証言は、それが発覚する原因となったにすぎず、また、当該担当業務の一部変更当時、関単労ないしCがこのことを組合攻撃として問題とした事実も窺われないことにかんがみても、関単労の上記主張は失当である。

- (5) また、関単労は、病欠者の情報漏洩に関し、分会組合員の記憶により作成したものであるから、Cが漏洩したとはいえない旨及び関単労が漏洩した事実を認めた事実はない旨をいう（前記第2の2(9)ア(ア) c及びd）が、病欠者のリスト作成に、総務部総務課に所属して従業員の個人情報を知っていた分会組合員であるCが大きく寄与していることは容易に推認でき、この点に関する関単労の主張は採用できない。また、情報漏洩を関単労が認めたか否かは、上記判断を左右するものではない。

12 争点⑨ーイ（Cの担当業務の全面変更等）について

- (1) 会社は、会社がCの担当業務を全面的に変更し、現金袋詰め等のみにしたことが不当労働行為に当たるとした初審命令の判断を争い、再審査を申し立てているので、以下、判断する。
- (2) 前記第3の7(2)認定のとおり、Cは、14年4月ころまでに、総務部総務課においてそれまで担当していた業務のうち、通勤交通費の現金の袋詰め作業と従業員の昼食の弁当の個数を仕入先業者に連絡すること以外の業務から外され、担当業務がほとんどない状態となった。これは、それまでCが担当していた業務について、13年10月に配置されたG課長が担当するようになったことによるものである。しかしながら、12年3月ころにCの担当業務が一部変更されて以降1年半余

りが経過する中で、同人が担当していた業務について重大なミスを犯した事実や、前記11(2)のような情報漏洩問題を起こした事実は認められず、また、同人がそれら業務の遂行能力を欠いていると認めるべき事情はない。また、総務課の課長であるG課長が、Cが行った業務について管理・監督するのではなく、直接担当して行わなければならなかった特段の事情も認められない。

- (3) 一般に、労働者をその担当業務のほとんどから外し、他の業務にも就かせないことは、同人に精神的苦痛をもたらすものであるから、Cに対する担当業務の全面変更は同人に精神的な不利益をもたらしたものと見える。そして、前記(2)に述べたことからすれば、Cを担当業務のほとんどから外したことに合理的理由はなく、このことに、当時会社と関単労が、13年9月の予告により労働協約が解約された上、新就業規則が施行されて分会組合員に適用され、これらをめぐって紛争状態にあったこと、Cが、分会組合員に新就業規則は適用されないとの見解のもとに、関単労の指示であるとして、遅刻届の提出を拒み、また、訓戒処分に伴う始末書の提出も行わなかったこと、Cは、E分会長とともにビラ配布を行い、また、関単労が行った会社に対する抗議行動に参加していたほか、出勤停止処分に従わず、関単労の指示により就労闘争と称して就労を強行しようとするなどしていたこと、及び、会社はCを他の業務に従事させようとする姿勢を示さず、ほとんど仕事がない状態をもって良しとする態度を示していたことを考え合わせると、会社は、Cが分会組合員であること及び同人の組合活動を理由に、Cの担当業務を全面的に変更し、ほとんど業務に就かせないものとする一方で、同人に仕事上の不利益を含む精神的な不利益をもたらしたものとして、労組法7条1号に該当し、同時に、上記のような不利益な取扱いを他の分会組合員を含む従業員に示すことにより、関単労の運営に支配介入し

たものとして、同条3号の不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

なお、Cの賃金については、担当業務変更後においても、減額等はされておらず、金銭面での不利益があったとはいえないが、この点を考慮しても、上記判断が左右されるものではない。

- (4) これに対し、会社は、Cを担当から外した業務は、出欠勤一覧表作成業務より以上に社内機密や個人情報を集約する業務であり、個人情報の漏洩の事実を認めないCに、これら業務を任せることはできないと判断したものである旨をいう（前記第2の2(9)イ(ア)c）。

しかしながら、企業の総務部の業務は一般的に個人情報等にかかわりを持つものであるところ、会社においてCが担当していたものの、担当を外されることとなった業務がすべて、出欠勤一覧表作成業務と同程度以上に個人情報等が集約されるものであることを認めるべき事情はなく、また、Cの担当していた業務はG課長が行うこととなったが、担当業務の全面変更ないしG課長への移行は、同課長の就任と同時に行われたのではなく、ある程度の時間を掛けて行われたものであることからすると、上記会社の主張は採用できない。

- (5) 他方で、関単労は、初審命令の救済方法では不十分であり、出欠勤一覧表作成業務をCに戻すべきである旨主張して再審査を申し立てているが、前記11(2)で判断したとおり、Cの担当業務の一部変更は不当労働行為に当たらないのであるから、関単労の上記主張は失当である。
- (6) 次に、前記第3の7(5)カないしサ認定のとおり、会社は、Cの担当業務の全面変更をめぐって関単労が申し入れた団体交渉について、「仕事のことに関しては関単労との協議事項になっていない」、「Cは、仕事をしなくてもそれでいい」などとして応じなかったが、組合員の担当業務やその変更等は組合員の労働条件にかかわるものであるから、労働組合が団体交渉を求めた場合には使用者はこれに応ずべき義務があり、

このことは、かかる事項が組合との協議事項として定められているか否かを問わないというべきである。

そうすると、会社が関単労の申し入れた上記団体交渉を拒否したことには、正当な理由がなかったものといえるから、会社の対応は、労組法7条2号の団体交渉拒否に当たるといえるべきである。

13 結論

以上のおりであるので、初審命令中、(1)組合事務所貸与に関する労働協約を解約し、組合事務所の明渡しを求めたこと（争点⑧ーア）を不当労働行為に該当しないと判断して救済申立てを棄却した部分、及び(2)代替組合事務所貸与に関する団体交渉拒否（争点⑧ーイ）に係る救済を行った部分を取り消し、(1)については主文第Ⅲ項のおり命じ、(2)については救済申立てを棄却することとし、その余の部分については、本件各再審査申立てを棄却する。

以上の次第であるから、労組法25条、27条の17及び27条の12並びに労働委員会規則55条の規定に基づき、主文のおり命令する。なお、関単労及び会社の代表者の変更があったことから、手交文書の各代表者の記載等は主文第Ⅲ項なお書きのおり改められることとなる。

平成22年 4月 7日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄