

命 令 書 (写)

平成18年(不再)第26号

再 審 査 申 立 人

黒川乳業株式会社

平成18年(不再)第28号

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第28号

再 審 査 申 立 人

関西単一労働組合

平成18年(不再)第26号

再 審 査 被 申 立 人

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

なお、初審命令主文第1項中、「 A 」を「 E 」と、「 B 」を「 D 」と改める。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、平成18年(不再)第26号事件再審査申立人・同第28号事件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。)による次の①ないし③の行為が不当労働行為に当たるとして、

平成18年(不再)第28号事件再審査申立人・同第26号事件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。)から、平成15年7月29日(以下、平成の元号は省略する。)(大阪府労委15年(不)第54号事件。以下「15-54号事件」という。)及び16年6月25日(大阪府労委16年(不)第40号事件。以下「16-40号事件」という。)に、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、「大阪府労委」という。)に対して救済申立てのあった事件に関するものである。

① 関単労の黒川乳業分会(以下「分会」という。)の分会長である

C (以下「C分会長」という。)に対して、14年9月6日に分会が加盟している豊中ユニオンネットワーク(以下「豊中ユニオンネット」という。)が行った、会社の取引先である箕面市立病院に対する会社との取引の見直し等を要請する行動に参加したことを理由として、出勤停止3日間の懲戒処分を行ったこと(15-54号事件)。

② 会社が関単労に対し、15年5月19日に就業規則の全面改定について意見書の提出を申し入れたことから、関単労が、同日以降数次にわたり改定に当たっての徹底協議や改定案の撤回を求めて団体交渉を申し入れたのに対して、就業規則は会社が制定するものであって労働組合と協議・決定するものではない旨及び就業規則の内容についての説明はする旨など回答して、団体交渉に応じなかったこと(15-54号事件)。

③ 関単労が就業規則の全面改定に関して申し入れた上記団体交渉に応じないまま、15年7月29日、同月30日付けで就業規則及び諸規定を全面改定する旨公示し、同日以降、改定後の就業規則を全面適用したこと(16-40号事件)。

(2) 初審大阪府労委は、15-54号事件と16-40号事件を併合して

審査を行い、18年4月7日付けで、会社が関単労が申し入れた就業規則の全面改定に関する団体交渉に応じなかったこと（前記(1)②）は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号（以下、法律等の条数をいう場合には「第」を省略する。）が禁ずる団体交渉拒否に該当するが、就業規則が既に全面改定されて全従業員に適用されているから改めて団体交渉を行うことを命ずる実益はないとして、文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却する命令を発し、同命令は、18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 請求する救済内容要旨

- (1) C 分会長に対する懲戒処分（出勤停止3日間）の撤回
- (2) 就業規則全面改定に関する団体交渉応諾
- (3) ア 全面改定した就業規則の分会組合員への適用禁止
イ 上記就業規則の全面的撤回
- (4) 謝罪文の掲示及び手交（前記1(1)①ないし③に関して）

3 主な争点

- (1) C 分会長に対する懲戒処分が不当労働行為に該当するか（争点①）。
- (2) 就業規則全面改定に当たっての徹底協議や改定案の全面撤回を求めて申し入れられた団体交渉の拒否が不当労働行為に該当するか（団体交渉拒否に正当な理由がないといえるか。）また、不当労働行為に該当する場合、どのような救済が適当か（争点②）。
- (3) 就業規則の全面改定及び全面改定した就業規則を分会組合員に適用し

たことが不当労働行為に該当するか（争点③）。

第2 当事者の主張要旨

1 争点①（C 分会長に対する懲戒処分）について

(1) 関単労の主張

ア 会社は、13年の労働協約解約後、分会解体・会社からの一掃を目論んで様々な攻撃を仕掛けてきた。関単労は、この会社による攻撃から分会を防衛し、また、会社に、不当労働行為を中止し、争議状態が早期に解決するよう行動させることを目的として、豊中地域に所在する労働組合の相互支援組織である豊中ユニオンネットの支援を得て、会社の取引先である箕面市立病院に、会社との取引を見直し、会社に不当労働行為中止の働きかけを行うことを求める申入れを行った。

C 分会長が上記申入れ行動に参加したのは、関単労の機関決定に基づくものであり、支援を要請した当該労働組合の責任者として当然の行為である。また、その態様は、「申入書」を手渡して詳しく説明するという形をとり、会社の不当労働行為を中止させるための協力依頼を行ったものである。このような要請行動は、争議中の労働組合が通常行っているユーザー闘争と呼ばれるものにすぎず、正当な組合活動である。C 分会長に対する懲戒処分は、正当な組合活動を理由として行われたものであるから、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

イ 初審命令は、上記申入れが、「会社の社会的評価の低下・毀損、ひいては会社の営業妨害につながるおそれがある」とするが、箕面市立病院は会社から事情聴取を行ったのみであり、同病院との取引はその後にも継続されているのであるから、根拠を欠く認定である。また、労働組合の活動は、本質的に企業と対立するものであり、会社の評価の

低下や営業妨害になる契機を含むのは当然であるにもかかわらず、初審命令のように解すると、労働組合の存在が否定され、また、労働組合の活動が行えないこととなってしまう。

ウ 関単労と会社の間には、「会社は労働者を解雇する場合は関単労と事前協議を十分行う。特に、不況対策・合理化対策等の解雇、組合が不当労働行為と会社に申し立てた場合の解雇は組合の同意を必要とする」旨を定めた昭和50年5月13日付け協定及び「組合員の配転にあたって、関単労がその配置転換を不当労働行為と異議申立てをしたとき、会社はこの配置転換を行わない」旨を定めた同60年8月6日付け協定が存在しており、この協定の精神からすれば、C分会長に対する懲戒処分については、関単労との協議及び合意が必要であるにもかかわらず、会社は、関単労の求めた団体交渉を拒否してC分会長に対する懲戒処分を行った。

エ 会社は、別組合である全国一般労働組合大阪地本黒川乳業労働組合（以下「黒川労組」という。）との間では、飲酒運転で検問を突破した同労組組合員について、同労組と協議を行って大阪営業所から豊中工場への配置転換を決定しており、関単労との差別取扱いを行っている。

(2) 会社の主張

C分会長の行為は、会社の信用を傷つけ業務を妨害する行為であり、会社の社会的評価に重大な悪影響を与える行為である。会社が、C分会長に対して懲戒権を行使するのは当然である。会社は、正当な手続を経た上で、解雇は行わず、出勤停止3日間にとどめて処分を行ったのであり、不当労働行為に該当せず、初審判断に誤りはない。

2 争点②（就業規則全面改定案に関する団体交渉の拒否）について

(1) 会社の主張

ア 就業規則は、会社が制定の権限を有しているものであり、労働組合

との協議、合意による決定が義務づけられているものではないから、関単労が要求する徹底協議や合意を得る団体交渉に応じなくとも不当労働行為には当たらない。しかも、関単労は、就業規則の改定に絶対反対であるとの立場を表明しており、関単労と団体交渉を行っても、不毛な議論に終始することは明らかであるというべきであって、団体交渉を行わない正当な理由がある。

イ 初審命令は、関単労から分会組合員の労働条件に関する問題点を指摘して団体交渉申入れを行っているから、団体交渉に応じるべきである、と判断している。しかし、就業規則は労働条件を定めるものであるから、その制定・変更については、当然労働条件に関する問題を含むのであり、初審命令の論理では、就業規則の制定・変更について労働組合から要求があればすべからく団体交渉の開催を強いられることとなり、不当である。

ウ 初審命令は、「会社は、就業規則は会社が決めるべきものであって労働組合と協議・決定する労働協約と異なる旨、就業規則の内容については説明はするが、団交して交渉はしない旨述べ」て団体交渉を拒否している、とするが、上記会社の主張は当然の事理を述べたものである。また、結果として説明はなされなかったが、これは、関単労が、15年7月7日付け「抗議文及び団体交渉申入書」において「団体交渉で労使徹底協議してすり合わせた上で合意・実施すべき」、「就業規則の全面改定の一方的実施は認められない。関単労の質問に答えて、関単労とすり合わせるべく団体交渉で徹底協議すべき」と主張したことにみられるとおり、頑なな態度であったから、会社として説明ができなかったのである。関単労のこのような姿勢こそ失当であり、初審命令は、関単労の求める団体交渉の内容を掌握しないまま判断を行ったものである。

(2) 関単労の主張

ア 就業規則の制定に関し、使用者は、労働協約に反する事項がある等として、労働組合から申し入れられた団体交渉に応じなければならない。しかるに会社は、関単労が申し入れた団体交渉について、就業規則は関単労の合意を得る必要はなく、協議する必要はない、として団体交渉を拒否している。この会社の対応は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

イ 初審命令は、就業規則が既に全面改定され、全従業員に対して適用されているから、改めて団体交渉を行う実質的利益は存しない、として、文書手交を命じたのみであるが、誤りである。このような判断は、結果的に会社の団体交渉拒否を容認するものである。そして、就業規則の改定が既に行われていても、関単労と協議を行って必要な改定を行うことは可能であり、また、そのことは、関単労にとって実質的利益があり、今後の労使関係の正常化・安定化のため必要不可欠である。したがって、少なくとも、組合員の労働条件に関する事項と組合活動に関する事項については、団体交渉応諾が命じられるべきである。

3 争点③（就業規則の全面改定及び改定後の就業規則の分会組合員への適用）について

(1) 関単労の主張

ア 会社は、関単労が申し入れた就業規則の全面改定に関する団体交渉に応じず、関単労の合意を得ないまま就業規則の全面改定を行い、分会組合員に適用したが、分会組合員は就業規則全面改定案に合意していないのであるから、分会組合員に就業規則を適用することはできない。しかも、会社は、黒川労組とは団体交渉を行って、同労組から就業規則に関する意見書を得て、労働基準監督署長に届け出て、就業規則の改定を行った。会社は、関単労を黒川労組と差別して取り扱って

おり、会社による就業規則改定、分会組合員への適用は労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

イ 会社による就業規則全面改定・適用は、服務規律と懲戒規程の大幅な拡大を行って、関単労の組合活動を抑圧し、分会組合員を会社から放逐することを狙いとしたものであり、労組法7条3号にも違反するものである。初審命令は、このような就業規則改定の狙いや、改定案が憲法、労組法や会社と関単労間の労働協約に違反し、抵触するものであることを見落とし、就業規則改定手続が労働基準法に適合しているかどうかだけで判断を行っており、誤りである。

(2) 会社の主張

会社は、就業規則の改定案を関単労及び黒川労組に提示し、従業員の過半数以上で構成される黒川労組から意見書を受領して、労働基準法所定の手続に基づいて改定を行ったのであり、手続に何らの問題はない。また、内容についても関単労に不利益となるものではない。そして、内容、手続ともに瑕疵なく改定された就業規則は従業員全員に適用されるものであり、関単労が反対だから分会組合員には適用できないなどとすることはできない。

就業規則を全面改定し、全従業員に適用したことは不当労働行為に当たらず、初審命判断に誤りはない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、大阪市、堺市、大阪府門真市及び神戸市に営業所を、大阪府豊中市に工場と営業所を置いて、牛乳、乳飲料及び乳製品の製造販売等を営む株式会社であり、20年10月1日現在の従業員は87名である。会社は、本件初審申立時以前から、箕面市立の

小中学校（契約の担当は箕面市教育委員会（以下「市教委」という。）、箕面市立病院等に製品を納入している。

- (2) 関単労は、関西地方で働く労働者（雇用形態を問わない）によって組織さ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）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。分会は、後記(4)の豊中ユニオンネットの参加団体となっている。

- (3) 会社には、分会のほかに、昭和47年11月27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。

- (4) 豊中ユニオンネットは、大阪府豊中地域における労働者、労働組合の交流や相互支援等を目的として、同地域の労働者、労働組合によって組織され、加盟労働組合間の情報交換、情報宣伝活動、機関紙の発行のほか、政治活動等を行う団体であり、規約に賛同する個人及び団体を会員としている。豊中ユニオンネットには、分会のほか、北大阪合同労働組合（以下「北大阪合同」という。）、大阪教育合同労働組合（以下「教育合同」という。）豊中支部などがその結成当初から加盟している。

2 本件申立てに至るまでの労使関係について

- (1) 11年7月21日、会社は、関単労に対し、①病気欠勤の無給化、②生理休暇の無給化、③産前産後休暇等の無給化、④30分以内の遅刻容認慣行の見直し、⑤社会保険料の労使負担割合の変更、⑥退職金協定書の改正、⑦出欠勤評価対象の拡大、及び⑧組合事務所撤去を提案し、これらに関する労働協約（以上のうち②については労使慣行）を同年10月1日から改定したいとして団体交渉を申し入れた（以下、この改定を「労働協約改定」、同提案を「労働協約改定提案」といい、労働協約改定提案に係る団体交渉を「協約改定団交」という。）。その後、同年10月

から13年8月まで、約2年間にわたって関単労と会社との間で、協約改定団交が8回、春闘その他の議題についての団体交渉が十数回、それぞれ開催された。労働協約改定をめぐっては、会社は、関単労の姿勢からして団体交渉を重ねても改定について了解を得ることは不可能であるとして、13年9月4日付けの予告により、同年12月10日、労働協約を解約（②については労使慣行の廃止）して、同月11日、上記①、②、③、④、⑥及び⑦に関する就業規則の変更を行った。

- (2) 11年12月以降、関単労は、会社が、①労働協約改定提案を行った際、参考資料として組合員の過去6年間の生理休暇取得状況を添付してプライバシーを侵害した、②労働協約改定提案以後、ビラまきやストライキ等を妨害した、③C分会長に情報漏洩を行ったとして、総務部所属の分会の組合員から担当業務を取り上げた、④労働協約改定提案に係る労働協約の解約予告等を行い、その後同協約等を破棄し、13年12月11日、就業規則を変更した、及び⑤遅刻した組合員に対して、上記④で変更した就業規則に基づき「遅刻届」の提出を強制し、これを拒否した同組合員に対して懲戒処分を行ったなどとして、大阪府労委に対して4件の不当労働行為救済申立てを行った（11年(不)第107号、同12年(不)第43号、同14年(不)第19号及び同年(不)第57号各事件）。大阪府労委は、これら事件を併合の上、18年4月7日付けで一部救済命令を発したが、会社、関単労ともに同命令を不服として当委員会に再審査を申し立て（18年(不再)第25号、同第27号事件）、本件再審査審問終結日（20年12月18日）現在、当委員会に係属中である。

3 豊中ユニオンネットによる会社及び会社取引先への申入れ

- (1) 11年10月19日、C分会長は会社の専務取締役である D（当時。現代表取締役。以下「D専務」という。）に対し、豊中ユニ

オンネットが会社に申入れに来たいと言っている旨話したところ、D専務は、豊中ユニオンネットが会社に来るのであれば、申入れは受ける旨答えた。なお、会社はこれまで豊中ユニオンネットから申入れを受けたことはなく、D専務は、このときのC分会長の話により、豊中ユニオンネットの存在及び豊中ユニオンネットが地域の労働者や労働組合が組織する団体であることを知った。

- (2) 11年10月22日午後5時30分ころ、豊中ユニオンネットは、C分会長を含む9名で会社の豊中工場を訪れ、会社に対し、労働協約改定提案は一方的な労働条件の改悪、権利侵害であって受け入れることはできない内容であり、また、会社は労働協約改定に反対するストライキやビラ配布活動を妨害しているとして、①労働協約改定を強行しないこと、②ビラまき妨害やストライキ妨害等組合活動に対する妨害をやめること、及び③女性労働者に対する人権侵害を謝罪すること、を要求し、上記①ないし③の要求を受け入れない場合、これらの事実を行政や地域の消費者に知らせて責任を追及していく旨、同日付け「申し入れ書」と題する書面により申し入れ、10日以内に回答するよう要求した。これに対し、会社は、「申入書を受け取ったというだけだ」と回答するにとどまった。
- (3) 11年11月2日、C分会長がD専務に対し、豊中ユニオンネットから提出され前記(2)の「申し入れ書」への対応について尋ねたところ、D専務は回答する必要はない旨答えた。
- (4) 11年12月3日、豊中ユニオンネットらは、市教委に対し、会社は病欠保障制度の撤廃や組合事務所の撤去など、到底労働者が受け入れることのできない労働協約改定提案を行い、女性労働者の人権を侵害し、また、ビラ配布やストライキを妨害する等した上、これら問題に関する豊中ユニオンネットの申入れに対しても不誠実な態度を示したとして、

市教委がこのような不当労働行為企業である会社といまだ取引を継続していることに強い疑念を抱かざるを得ないものであり、「不当労働行為を行う黒川乳業との（学校給食に関する）取引を即刻停止されることを申し入れます」と記載した同日付け申入書を提出の上、同申入書に沿って申入れの趣旨を説明した。

同月17日、上記申入書に基づき豊中ユニオンネットの要望により市教委との交渉が行われた。この交渉で豊中ユニオンネットは、市教委に対し、労組法等に違反した事業者に対して関係法令の所管行政機関の処分があった場合、その内容に応じて大阪府が、当該事業者在一定期間指名停止の措置を行う旨記載された昭和53年10月25日付け広第1065号大阪府知事回答文書（以下「知事回答」という。）を提示した。市教委は、労使関係に立ち入る立場になく、取引を中止させる権限はないと説明し、会社からは事情を聴く旨述べた。

その後、市教委は、会社に対して、豊中ユニオンネットが会社との取引中止を求めてきた旨連絡した。これを受けて会社は市教委に対して事情説明を行った。

C 分会長は、上記申入書の原案作成に関与するとともに、関単労及び分会の機関決定により上記申入れ行動及び上記交渉に参加していた。

- (5) 12年1月26日、豊中ユニオンネットらは、大阪府（主管は環境農林水産部流通対策室）に対して、知事回答を提示し、「セクハラや、不当労働行為を行う黒川乳業との取引を即刻停止されることを申し入れます」と記載した同日付け申入書（前記(4)の11年12月3日付け申入書と同内容）を提出の上、同申入書に沿って申入れの趣旨を説明した。これに対し、大阪府は、会社を呼び出して事情を聴く旨述べた。

その後、大阪府は、会社に対し、学校給食の取引中止を求めてきた団体があるので事情を聴きたい旨を連絡した。これを受けて会社は、大阪

府に対して事情説明を行った。その際、大阪府は、会社に対し、このような問題で迷惑を掛けないようにと通告した。

C 分会長は、上記申入書の原案作成に関与するとともに、関単労及び分会の機関決定により上記申入れ行動に参加していた。

- (6) 12年3月9日、黒川労組は、関単労に対し、同日付け「抗議文」により、前記(4)及び(5)の行政当局に対する申入れ行動に関して、職場存続と雇用の確保は労働組合の生命線であり、関単労の学校給食の取引停止を求める行動は、我々労働者から職場を奪う行為であり、断じて許すことはできないとして抗議するとともに、人権問題（セクハラ行為）については会社との話し合いで解決するよう求めた。

4 C 分会長に対する懲戒処分について

- (1) 14年7月16日、豊中ユニオンネットは、箕面市役所を訪れ、同市（主管は契約検査課）に対して、箕面市立病院などに製品を納入している会社は、11年7月以降、労働協約の一方的解約等や組合活動に対する妨害、分会組合員に対する仕事取上げ等、関単労に対して不当労働行為を行っているので、会社が不当労働行為等を中止・撤回しない場合には、同市が会社との取引そのものの見直しを行うよう記載した同日付け申入書を提出の上、同申入書に沿って申入れの趣旨を説明した。

これに対して同市は、契約担当部署である同病院に対して申入れを行ってほしい旨答えた。

このころ、豊中ユニオンネットは、上記申入れ行動に関し、箕面市役所前において、「黒川乳業は組合つぶしをやめろ！箕面市は取引を中止せよ！」との大見出しのほか、「不当労働行為企業の参入を許す箕面市の姿勢が問われます！」の小見出しの下「私たちは、平然と不当労働行為を行う企業が学校給食や市の病院に納入業者として参入していることに強い疑問をもっています。箕面市は、業者指定の取り消しも含め強い

態度で臨んでほしいものです」と記載されたビラを配布した。

なお、C 分会長は、関単労及び分会の機関決定により上記申入れ行動に参加していた。

- (2) 14年9月6日、豊中ユニオンネットは、約10名で、箕面市立病院を訪れ、同病院に対し、11年7月以降、会社は関単労に対し、労働協約の一方的解約等や組合活動に対する妨害、分会組合員に対する仕事取上げ等の不当労働行為を行っているので、「貴職が労働者保護と法遵守の立場にたち、黒川乳業が不当労働行為等を中止・撤回しなければ取引そのものの見直しを行われるよう申し入れます」と記載し、大阪府労委に対する不当労働行為救済申立書を添付した同日付け申入書（甲第202号証）及び知事回答を提出し、同申入書に沿って申入れの趣旨を説明した（以下、この申入れ行動を「箕面市立病院に対する申入れ行動」という。）。なお、上記申入れはおよそ1時間にわたって行われ、その中で、同病院は、会社を呼んで説明を受ける旨答えた。

その後、同病院は、会社に対して上記申入れ行動があった旨の連絡を行い、会社から事情聴取を行った。その際、同病院は会社に対し、豊中ユニオンネットが再度同病院に来ることがないようにしてほしい旨通告した。

C 分会長は、上記申入書の原案作成に関与したほか、関単労及び分会の機関決定により上記申入れ行動に参加し、同病院に対して上記「申入書」について説明を行い、同病院の応対者から会社の社員かどうかを尋ねられた際、「そうです。分会長です」と答えていた。

- (3) 14年9月21日、関単労は、豊中工場構内において組合事務所の撤去に関する抗議集会を行った。同集会において、支援者として参加していた豊中ユニオンネットの一員である北大阪合同の組合員1名があいさつに立ち、豊中ユニオンネットが、箕市立病院に対して、反社会的行為

を行う企業の製品を納入させてよいのか、会社との取引を中止しろとの申入れを行った旨述べた。これに対して、その場にいた D 専務は、直ちに、当該申入れは営業妨害である旨述べて抗議した。

- (4) 14年9月30日、豊中工場長は、C 分会長を工場長室に呼び出した上、同人に対し、箕面市立病院に対する申入れ行動に参加したかどうかについて事情を聞くので本社に行くよう通告した。C 分会長は、その際、同申入れ行動には、組合として参加した旨述べ、同席していた D 専務はこの発言を受け、本社でそう話せばよい旨答えた。
- (5) 14年10月1日、会社は、本社社長室において、C 分会長に対し箕面市立病院に対する申入れ行動に参加したのかどうかについて事実確認を行った。これに対し、C 分会長は、共闘組織（豊中ユニオンネット）の申入れであり個人の申入れではないから答える必要はない旨答えるとともに、「自分が行ったことが確認できれば処分でもするのか」と質問した。この質問に対し、D 専務は、「そうなればそうなるだろう」と答えた。
- (6) 14年10月7日、関単労は、会社に対し、前記(5)の C 分会長に対する事実確認について抗議するとともに、「組合員の配転や処分は労使の事前協議事項である」として、「事情聴取」及び事実確認における「処分を行う」との発言に関する団体交渉を同月11日に開催するよう、同日付け「抗議文並びに団体交渉申入書」により申し入れた。
- (7) 14年10月22日、関単労と会社は、関単労からの前記(6)の団体交渉申入れに基づき、団体交渉を行った。

冒頭、関単労から会社に対して抗議が行われた後、会社は、同月7日付け「抗議文並びに団体交渉申入書」について、「処分は労使の事前協議事項である」というのは関単労及び分会の考えであり、そのような労働協約はない、今回の団体交渉は事前協議事項として応じているものでは

ないとした。その後、会社が C 分会長に対し、改めて箕面市立病院に対する申入れ行動に参加したのかどうかについて事実確認を行ったところ、C 分会長及び関単労は答える必要はない旨答えた。また、関単労は、前記(5)の C 分会長に対する事実確認における「処分を行う」との発言の撤回を求めたが、会社は撤回しないと回答した。

(8) 14年11月5日、会社は、C 分会長に対し、次のとおり3日間の出勤停止とする懲戒処分を通知した。

「1. 懲戒処分

出勤停止3日間を命ず

なお、出勤停止は14年11月6日、同月7日及び同月8日とする。

2. 処分理由

貴殿は14年9月6日、箕面市立病院へ赴き、会社を中傷誹謗し会社の取引先である前記病院に対して、取引中止を申し入れるという従業員にあるまじき行為を行った。

よって、貴殿の行為は会社の営業活動を阻害し、且つ会社の社会的評価を失墜させ、著しく会社秩序を乱したものである。

3. 処分の根拠

就業規則第35条、第38条4号及び同条8号による」

なお、上記懲戒処分時の会社の就業規則には、次のとおり規定されていた。

「第35条 懲戒

従業員は此の規則及び命令に違反し又は職場の秩序を紊した場合
は懲戒に付する。他人をそそのかして前項の行為をなさしめた場合
も同じである

第38条 出勤停止及解雇

左の各号の一に該当する者は懲戒解雇に処す。但し情状により出勤停止にとどめることがある

(一から三まで 略)

四 他人をそそのかして会社の不利益をなさしめたり他人に対し
辞職、欠勤等を強要し会社の秩序を乱したもの

(五から七まで 略)

八 その他前各号の一に該当する不都合な行為をなしたもの」

また、会社と関単労は、昭和50年5月13日に解雇に関する労働協約（以下「昭和50年5月13日付け労働協約」という。）を、昭和60年8月6日に配置転換に関する労働協約（以下「昭和60年8月6日付け労働協約」という。）を、それぞれ締結していた。

「 昭和50年5月13日付け労働協約

3 会社は、労働者を解雇する場合は組合との事前協議を十分行うものとする。特に不況対策・合理化対策等の解雇、組合が不当労働行為と会社に申し立てた場合の解雇は組合の同意を必要とする

(第1条、第2条及び第4条略)」

「 昭和60年8月6日付け労働協約

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」

これらの労働協約は、前記2(1)の労働協約改定提案の対象とはされず、14年11月当時において解約等はされていない。

(9) 本件再審査審問終結日(20年12月18日)現在、会社は、箕面市立病院と取引を行っている。

5 就業規則の全面改定に関する団体交渉及び全面改定後の就業規則の施行について

(1) 15年5月19日午前、会社は、関単労に対して、昭和33年に制定された現行の就業規則(13年12月11日に一部改正施行)を全面改定して15年6月1日より新たな就業規則を制定するので、就業規則案について検討の上、意見を聴かせてほしい旨、同年5月17日付けの「就業規則の全面改定について」と題する文書に就業規則の全面改定案を添付の上(以下「就業規則の全面改定について」と就業規則の全面改定案を併せて「就業規則全面改定案」という。)申し入れた。この申入れに対し、同月19日午後5時過ぎ、関単労が、服務規律や処分条項が大幅に拡大されており、その内容も組合活動がそれらに抵触するものとなっているとして抗議するとともに、徹底協議をしてほしいとして口頭により団体交渉開催を申し入れた。これに対し、会社は、就業規則は会社が定めるものであって労働組合と協議・決定する協約とは異なる旨、就業規則の内容については説明するが団体交渉はしない旨答えた。なお、会社は、黒川労組に対しても同月17日に就業規則の全面改定について意見を聴きたい旨通知していた。

(2) 15年5月22日、関単労は、会社に対し、就業規則全面改定案に関して徹底協議を求めるとして、同月23日に団体交渉を開催するよう同日付け「抗議文及び団体交渉申入書」により申し入れた。この団体交渉申入れに対し、会社は、①交渉して就業規則を決めるような団体交渉はしない、②説明のための団体交渉は行う、として団体交渉開催に応じる

旨回答した。団体交渉は、同年6月4日に開催される予定となった。

なお、同年5月22日、関単労は、黒川労組に対し、就業規則の全面改定手続を無効にするために意見書に記名押印しないよう申し入れた。

同日、黒川労組と会社との団体交渉が開催された。会社は、黒川労組に対し、就業規則の全面改定案に関して説明した後、同改定案について意見書の提出を依頼した。同年6月30日、黒川労組は、同改定案に賛成する旨の意見書を会社に提出した。

- (3) 15年6月4日朝、関単労は、会社に対し、同日予定されていた団体交渉に先立ち、同日付け「抗議並びに申入書及び質問書」により、就業規則全面改定案については、①関単労と合意に達せず、交渉中又は裁判所若しくは労働委員会で係争中の事項が多く含まれている、②関単労との労働協約等に反する事項が含まれている、③服務規律の新設及び懲戒規定の拡充により組合活動を禁止し、団結権、争議権を否認するものであるとして、『就業規則改定案』の直接的な狙いは組合活動の規制・抑圧、労働組合の争議手段の全面剥奪であり、我が組合員の解雇や新規加入の阻止をもって組合弱体化・破壊を行わんとする許し難い攻撃である」から、「絶対反対であり」、「直ちに撤回されるよう」申し入れた。同申入れにおいて、関単労は、就業規則全面改定案第7章第46条（服務規律）は、昭和48年12月10日に関単労と締結した組合活動に関する労働協約に反するとし、また、「懲戒の種類を増やしたのはなぜか」などの質問事項に回答するよう求めた。

同日午後4時ころ、会社は、関単労に対し、「抗議並びに申入書及び質問書」について検討したいので、同日の団体交渉開催を延期してほしい旨の申入れを行い、関単労はこれを了承した。

- (4) 15年6月6日、会社は、関単労に対し、①同月4日に就業規則全面改定案についての団体交渉開催を予定していたが、当日に提出された「抗

議並びに申入書及び質問書」には結論として絶対反対で撤回を申し入れる旨記載されている、②会社が説明を行う前に絶対反対・白紙撤回を表明しているのは遺憾であり、また、絶対反対・白紙撤回を前提としながら質問事項に回答せよというのは理解できない、及び③「絶対反対・撤回」の主張をまず撤回し、その上で就業規則全面改定案に対する会社説明の場として団体交渉を開催することの確認を改めて申し入れる、旨記載した同日付け申入書を提出した。関単労は、同日、同申入書に対して抗議するとともに、就業規則全面改定案について協議するための団体交渉を開催するよう口頭で申し入れた。

- (5) 15年6月9日、関単労は、会社に対し、就業規則全面改定案をめぐる会社の対応に抗議するとともに、同提案を議題とする団体交渉を同月12日に開催するよう改めて文書により申し入れた。
- (6) 15年6月13日、会社は、関単労に対し、就業規則全面改定案に関する話し合いを同月20日に行いたいと申し入れた。これに対し、関単労は協議するための団体交渉として応じるよう求めたが、会社は、就業規則に関しては労働組合と協議の必要はない、会社が説明をして労働組合から質問や意見を出してもらおうということであり、話し合いであれば応じるとして、関単労の要求を拒否した。結局、関単労は団体交渉として臨むと主張し、会社は話し合いの場であると主張したまま、日程調整の結果、同月26日に「話し合い」を行うこととなった。
- (7) 15年6月16日、会社は、関単労に対し、就業規則の全面改定案を一部変更する旨及びその内容を記した文書（以下、一部変更された就業規則全面改定案を含めて「就業規則全面改定案」という。）により通知した。
- (8) 15年6月25日、関単労は、会社に対し、就業規則全面改定案に関する徹底協議を申し入れるとともに、同改定案第41条の規定に基づく

賃金規程は労働協約及び労使慣行に違反するなど、同改定案及びこれに基づく諸規程案に関して関単労が問題とする点を指摘した上で、「住宅手当支給規程に住宅手当金額が記載されていないのはなぜか」などの質問事項に回答することを同日付け「申入れ及び質問書」により申し入れた。

- (9) 15年6月26日、関単労と会社との間で、約50分間、就業規則全面改定案に関する「話し合い」が行われた。

この話し合いの冒頭において、関単労が、就業規則全面改定案は全面的な改定を内容とするものなので、労使で徹底協議した上で合意・実施すべきであると主張したのに対し、会社は、これは話し合いであって団体交渉ではない旨、就業規則は労働協約とは異なって制定権は会社にあり、労働組合と協議して決めるものではなく、労働組合と合意しなければならないというものではない旨答えた。続けて、関単労が、労働者の意見が何も入らない就業規則を我々は認めないし、適用もされない旨主張し、さらに、同月4日付け「抗議並びに申入書及び質問書」及び同月25日付け「申入れ及び質問書」に回答するよう求めると、会社は、組合の意見として受け取っておくとして、回答する意思のないことを表明した。結局、会社は、関単労に対し、就業規則改定の必要性及び改定される各項目についての説明をしないまま、終了の時刻であるとして退席した。

- (10) 15年7月7日、関単労は、会社に対し、就業規則全面改定案に断固反対であり、また、同改定案をめぐる会社の対応に抗議するとともに、「就業規則全面改定に関する一切」について徹底協議・合意するための団体交渉を同月9日に開催するよう文書により申し入れた。

上記団体交渉申入れについて、同月9日、会社は、関単労に対し、団体交渉を行っても同年6月26日の話し合いのような不毛な議論となるので応じられない旨回答した。

- (11) 15年7月14日、関単労は、会社に対し、前記(9)の同年6月26日の「話し合い」における態度及び前記(10)の同年7月9日の団体交渉を拒否する態度に抗議するとともに、「就業規則全面改定に関する一切」について徹底協議するための団体交渉を、同月17日に開催するよう文書により申し入れた。
- (12) 15年7月15日、会社は、関単労に対し、①同月7日に団体交渉申入れを受けたが、関単労の主張するような徹底協議をするための団体交渉を開催する意思はない、②関単労との話し合いや説明会の開催はやぶさかではないが、黒川労組から提出された意見書があるので、近日中に全面改定した就業規則を従業員に周知させて発効させる所存である、旨文書により通告した。
- (13) 15年7月29日、会社は、掲示板に、同月30日付けで就業規則及び諸規程を全面改定する旨記載した「公示」と題する文書と全面改定後の就業規則を掲示した。
- 同月30日、会社は、黒川労組の意見書を添えて同日付け改定就業規則及び諸規定を労働基準監督署長に届け出、同日以降、全従業員に対して全面改定した就業規則を適用することとした。
- なお、同日以降本件再審査審問終結日（20年12月18日）現在に至るまでの間、分会組合員の組合活動が全面改定した就業規則により制限されるなどの支障が生じた、ないしは、分会組合員が行った組合活動について、全面改定した就業規則の適用により分会組合員が処分を受けたことはない。
- (14) 15年7月31日、関単労は、会社に対し、就業規則全面改定の強行実施の撤回及び就業規則全面改定案を議題とする団体交渉を開催して徹底協議することを文書により申し入れた。会社は、いずれにも応じなかった。

第4 当委員会の判断

1 争点①（C 分会長に対する懲戒処分）について

(1) 関単労は、初審命令が、C 分会長に対する出勤停止処分（3日間）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)ア C 分会長は、分会の機関決定に基づいて、豊中ユニオンネットが14年9月6日に行った箕面市立病院に対する申入れ行動に分会を代表して参加し、同ユニオンネットの一員として、会社の取引先である箕面市立病院に対して、会社が不当労働行為を中止しなければ取引の見直しを行うよう申し入れた（前記第3の4(2)）。この申入れは、11年7月21日に会社が行った労働協約改定の申入れ以降、大阪府労委に対して不当労働行為救済申立てが相次いで4件行われるなど、3年余にわたる労使紛争状態を背景として、このような状態の打開を企図して、同年10月22日に豊中ユニオンネットが行った会社に対する申入れを始めとし、さらに、市教委、大阪府（環境農林水産部流通対策室）及び箕面市役所（契約検査課）に対して行った申入れの一環とみることができる。そして、C 分会長は、分会の機関決定に基づき、これらの申入れ行動に、いずれも分会の代表者として参加していた（同3(4)及び(5)、4(1)）。

イ 箕面市立病院に対する申入れ行動は、C 分会長を含む豊中ユニオンネット加盟の労働組合の組合員約10名が箕面市立病院を訪問して、担当者に面会を求めて、同日付け申入書を提出して、その記載内容について説明するという態様で行われた。同申入れにおいて豊中ユニオンネットは、病院が「労働者保護と法遵守の立場にたち、黒川乳業が不当労働行為等を中止・撤回しなければ取引そのものの見直しを

行」うよう求めた（前記第3の4(2)）。

ウ 箕面市立病院に対する申入れ行動については、豊中ユニオンネットは、不当労働行為を行ったと労働委員会に認定された企業に対する指名停止措置を大阪府が講ずることとされている知事回答を箕面市立病院に提示しているが、分会が打開を図ろうとした11年7月21日付け労働協約改定提案以降の紛争については、申入れ当時は、いまだ大阪府労委に係属したままであり、関単労申立てに係る事実が不当労働行為に該当するか否かについての判断は示されていなかった（前記第3の2(2)）。

エ 豊中ユニオンネットの申入れに対して、箕面市立病院は、会社に説明を求める旨を回答し、後日、会社から事情聴取を行った。この事情聴取において、同病院は、会社に対して、豊中ユニオンネットからの申入れが再び行われることのないようにしてほしい旨通告した（前記第3の4(2)）。なお、この事情聴取において、同病院が会社に対して、豊中ユニオンネットからの申入れの内容に関して具体的な事実関係や真偽を確認し、あるいは、会社との取引を停止するなど申し向けた事実は認められず、会社は、その後においても、同病院に製品を納入している（同4(9)）。

(3) ところで、C 分会長が箕面市立病院に対する申入れ行動に参加したことは、関単労ないし分会の行為と評価できるものであるところ、日常的な労務提供を全面的若しくは部分的に停止させるストライキ等の行為は実施されていなかったのであり、それらに随伴する行為として行われたものということとはできない（C 証人 再審査第3回審問34頁（137項、138項））から、これを争議行為として行われたものということとはできない。また、同申入れ行動が組合活動として行われたものであることは、関単労自身が主張し、自認するところでもあるから、

以下の検討においては、同申入れ行動ないし C 分会長のこれに対する参加が、争議行為ではなく組合活動であることを前提とする。

- (4) 箕面市立病院に対する申入れ行動の参加者は、ゼッケンや腕章をつけていたとは認められず、また、同病院との取引は中止されてはいない（前記第3の4(9)）。

しかしながら、箕面市立病院に対する申入れ行動において、豊中ユニオンネットは、会社が不当労働行為を行っているとして、会社との取引見直しを求めており、この申入れを受けた箕面市立病院は、C 分会長が会社の従業員であることを知った上で、会社から事情聴取を行い、豊中ユニオンネットが再度来ることがないようにしてほしいと通告したのであるから、同病院が、会社の従業員が自らの勤務する会社との取引について見直しを求めたことに不審の念を抱き、実際には取引中止には至らなかったとしても、会社との取引に一定の懸念をもったことは容易に推認できる。このような申入れ行動は、同病院の会社に対する評価を低下あるいは毀損させるものであるのみならず、会社の営業を妨害するおそれの大きい、会社の事業活動を阻害する可能性を持つものといわざるを得ない。実際にも、事情聴取と再度の申入れの防止要請にとどまったとはいっても、同病院との関係に具体的に影響が発生している。このような行為を正当な組合活動ということはできず、C 分会長がこれに参加したことも正当な組合活動とはいえない。なお、申入書(甲第202号証)に添付されていた不当労働行為救済申立書にかかる事件は、当時、大阪府労委に係属中であって、その判断が出ていないのであるから、知事回答は箕面市立病院に対する申入れ行動の正当性を裏付ける根拠とはならない。

これに対し、関単労は、同病院に対しては、不当労働行為の中止を指導してもらうように求めたものであって、取引中止を求めたものではな

い旨主張する（前記第2の1(1)ア）が、上記申入書の記載自体が「取引の見直し」を求めるものであったこと、また、豊中ユニオンネットが箕面市に対して申入れを行った際に、会社との取引を中止せよ、と記載されたビラを同ユニオンネットが作成し、配布していること（前記第3の4(1)）、豊中工場構内集会における申入れ行動参加者の発言（同4(3)）及び豊中ユニオンネットの12年1月26日付け大阪府知事あて「申入書」に、「不当労働行為を行う会社との取引を即刻停止されることを申し入れます」と記載されていたこと（同3(5)）等に照らせば、「取引の見直し」の要請は、取引中止の要請をも含めていたものとみざるを得ず、また、箕面市立病院がそのように受け止めるおそれも大きかったものといえるから、関単労の主張は採用できない。

- (5) C 分会長に対する懲戒処分が、箕面市立病院に対する申入れ行動への参加を理由とするものであることは前記第3の4(3)ないし(8)のとおりであるところ、前記(4)で判断したとおり、同申入れ行動への参加は正当な組合活動に該当するということとはできないから、同処分は「労働組合の正当な行為をしたことの故をもって」不利益な取扱いを会社が行ったものということとはできない。そして、会社の就業規則38条は、懲戒解雇を原則とし、情状によって出勤停止処分とすることを定めているところ、C 分会長に対する懲戒処分は、出勤停止3日間にとどまるものであって、同人が分会長であるがゆえに重い処分が選択されたとみることとはできず、その他、同処分が通常会社において行われる懲戒処分に比して重いものであることを認めるべき事実は存しない。また、会社が同処分によって分会ないし関単労の運営に対して支配介入したと認めるべき事情もない。

したがって、C 分会長に対する本件懲戒処分が不当労働行為に該当するということとはできない。

(6) 関単労は、箕面市立病院との取引は申入れ後も継続されているから、①初審命令が営業を妨害するおそれがあるとするのは根拠を欠く旨、また、②会社は C 分会長に対する懲戒処分について、関単労の合意を得ることなく実施したが、このような取扱いは、昭和50年5月13日付け労働協約及び同60年8月6日付け労働協約の精神に反する旨並びに黒川労組との差別取扱いに該当する旨主張する（前記第2の1(1)イないしエ）。

ア しかしながら、箕面市立病院との取引が申入れ後においても継続している事実をもって、上記申入れが会社の営業を妨害するおそれのある行動であったことが否定されるものではなく、また、同病院が会社に事情聴取と再度の申入れの防止要請を行ったこと、さらに、豊中ユニオンネットが同病院に対する申入れ行動に先立って行った箕面市に対する申入れ行動に際して配布したビラに会社との取引を中止するよう求める趣旨が記載がされていたこと、大阪府に対する申入れ行動における大阪府知事あて申入書に、取引を即刻停止するようとの旨の記載がなされていたことなどからすれば、関単労の主張①は採用の限りでない。

イ 関単労が主張する労働協約については、解雇ないし配置転換についての協議を定めたものであり（前記第3の4(8)）、出勤停止3日間という懲戒処分について、同労働協約が適用になると解すべき理由はなく、したがって、関単労と協議を行わないことをもって前記判断が左右されるものではない。また、同協約の精神が関単労主張のごときのものであったことを認めるに足る証拠は存しない。そして、黒川労組との差別をいう点については、関単労が挙げる例は黒川労組組合員が配置転換された事案に関するものであって懲戒処分に関する本件とは事案を異にし、その他、黒川労組との差別取扱いに該当すると認める

に足りる具体的な事実は存しないから、関単労の主張②も採用できない。

ウ なお、関単労は、初審命令が会社の営業を妨害するおそれがあるとしたことについて、おそれのゆえをもって正当な組合活動に当たらないと解すると、労働組合の活動が行えないこととなるなどと主張している（前記第2の1(1)イ）。しかしながら、労働組合の活動といえども無制限に行い得るものではなく、使用者の営業を妨害するおそれのない範囲での組合活動も多々存在することはいうまでもないから、上記主張は理由がない。

2 争点②（就業規則全面改定案に関する団体交渉の拒否）について

(1) 会社は、初審命令が関単労が申し入れた就業規則全面改定案に関する団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たると判断したことを、また、関単労は、初審命令が本件に係る救済について文書手交のみを命じたことを、それぞれ争い、再審査を申し立てているので、以下判断する。

(2)ア 労組法は、使用者に対して団体交渉拒否を禁じているが、この趣旨は、労働者の、月例賃金・一時金・退職金など労働の報酬、労働時間、休日・休暇・休憩など休息、安全衛生、災害補償、教育訓練のほか、労働の内容、密度、方法、場所、環境など労働条件その他の待遇や、当該労使関係の運営に関する事項であって使用者の処分権限内の問題については、使用者は「雇用する労働者」の代表者から団体交渉申入れがなされた場合には、正当な理由がなく拒むことができない、とするものである（以下、使用者が団体交渉に応じることを労組法によって義務づけられている事項を「義務的団体交渉事項」という。）。

イ 就業規則は、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金等のほか、安全衛生、職業訓練、災害補償、制裁などについて定めるも

の（労働基準法８９条）であり、就業規則で定められる内容は労働条件に極めて重要な影響を及ぼすものであるから、就業規則の制定や改定は、義務的団体交渉事項に該当するといわなければならない。

(3) 本件で会社が全面改定した就業規則は、勤務条件、賃金、福利厚生、服務規律、懲戒などについて定めるものであり、関単労は、会社の就業規則全面改定案には労働協約に反する内容が含まれ、また、団結権等を否定する内容になっているとして、改定に当たっては徹底協議を行うべきであるとし、また、改定案の全面撤回を求めて、団体交渉申入れを行っている。

(4) そして、関単労が申し入れた団体交渉の議題は、就業規則の改定をめぐるものであるということができ、義務的団体交渉事項に該当するから、会社は、団体交渉に応ずべき義務を負い、正当な理由なく拒否することはできない。

ア 会社は、団体交渉拒否の理由として、就業規則は使用者が定めるものであって労働組合と協議・決定するものとは異なる（前記第２の２(1)ア、イ）、とするが、上記でみたとおり、就業規則の制定、改定は義務的団体交渉事項に該当するから、会社が挙げる上記理由は団体交渉拒否の正当な理由とすることはできない。会社は、上記主張の根拠として、労働基準法９０条が就業規則の制定や改定について、労働者の過半数代表者の意見聴取を義務づけるにとどまり、労働組合との団体交渉を要求していないことを挙げるが、労働基準法は労働条件の最低基準等について定めるものであるのに対し、労組法は、労働者の地位を向上させること等を目的として使用者に団体交渉応諾義務を課しているのであるから、両者の規制は趣旨の異なるものであり、労働基準法上の手続としては意見聴取のみが要求されているとしても、就業規則の改定に当たり労働組合がより強い関与を求めて団体交渉を申し

入れることを妨げるものではないから、会社の主張は理由のないものである。

イ また、会社は、関単労が就業規則の改定について絶対反対の態度を表明していたのであるから、団体交渉を行っても不毛な議論としかならず、団体交渉拒否には正当な理由があると主張する（前記第2の2(1)ア、ウ）。

しかしながら、団体交渉において使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して誠意をもって対応しなければならず、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その根拠を示して反論したり説明したりすべき義務があるというべきである。

本件にあつては、関単労は、確かに改定絶対反対との姿勢を示していたが、他方で、徹底協議を求めるとも主張して団体交渉を求めていたのであるから、本件団体交渉要求に対しては、会社は、就業規則改定を前提としてその説明のための団体交渉ならば応じるという限定的な対応にとどまらず、就業規則の改定自体についても、関単労の要求を聴取し、要求に応じられないのであればその理由を十分説明するなどして納得が得られるよう努力すべきであったのである。これを怠った会社の対応は、団体交渉応諾義務に違反するものといわざるを得ない。

(5) したがって、会社が、就業規則全面改定に関する団体交渉に応じなかったことは労組法7条2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(6)ア 関単労は、本件団体交渉拒否の救済については、団体交渉応諾が命じられるべきであるにもかかわらず、文書手交のみを命じた初審命令は誤りである旨主張する（前記第2(2)イ）。

しかしながら、本件において、関単労は、就業規則を改定するに当

たっては関単労との徹底協議が必要であるとの見解に立って、徹底協議と改定案の撤回についての団体交渉を求めていること、すなわち、就業規則の改定自体、及び改定の手続が不当である旨を主張して団体交渉を求めていることが認められ、就業規則の個々の改定内容について、今後における改善を求めたものとは認められない。そうすると、就業規則の改定手続自体は完了している本件においては、初審命令主文第1項のとおり、文書の手交を命ずることが相当であり、関単労の主張は採用できない。

なお、今後関単労が改定後の就業規則の定める労働条件等の改善やその具体的な適用について団体交渉を申し入れた場合は、会社はこれに応ずべきものであることはいうまでもない。

イ また、関単労は、就業規則のうち少なくとも労働条件と組合活動に関する部分についての団体交渉応諾を命ずるべきである旨をいうが、上記のとおり、関単労が会社に申し入れた団体交渉は就業規則改定それ自体に反対しその撤回を求め、あるいはその手続につき徹底協議を求めたものにとどまるとみざるを得ず、就業規則の改定案の具体的な内容を挙げてその改善等を求めたものとは認められないから、上記関単労の主張は採用できない。

3 争点③（就業規則の全面改定及び改定後の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、会社が行った就業規則の全面改定及び全面改定後の就業規則の分会組合員への適用が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)ア 会社は、15年5月19日、関単労に対して、就業規則の全面改定を行うので意見を聴かせてほしい旨を申し入れ、関単労はこれに対して団体交渉申入れを数次にわたって行ったが、同年6月26日に就業

規則全面改定案に関する話し合いは行われたものの、団体交渉は開催されないままであり、また、関単労は就業規則全面改定案に絶対反対である旨を表明していた（前記第3の5(3)、(9)、(10)）状況下で、会社は、黒川労組から意見を聴取する一方で、関単労及び分会組合員の同意を得ないまま、同月29日に全面改定した就業規則を社内に公示の上、同月30日付けで就業規則の全面改定を行い、同日、労働基準監督署長への届出を行った。

イ 労働者の同意を得ないでなされた就業規則の改定・変更の私法上の効力については、就業規則の改定・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、当該改定・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、就業規則の改定・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、その判断に当たっては、同条1号の場合には、就業規則の改定により組合員がいかなる不利益な取扱いを受けることとなったか、その取扱いが不当労働行為意思によるものか等を判断し、同条3号の場合は、就業規則の改定・変更が組合の結成・運営に干渉する意図をもってなされたか等を判断することになる。

ウ ところが、労組法7条1号違反の主張に関し、関単労は、本件改定就業規則を適用することが分会組合員に対する同号違反の不利益取扱いに当たると主張する（前記第2の3(1)ア）ものの、改定後の就業規則により、分会組合員につき具体的にどのような不利益が生じたのかについての主張はなく、むしろ関単労の主張は、黒川労組と協議したのみで改定した就業規則につき分会組合員も適用対象としたこと自

体が不当労働行為に該当するとの趣旨であると理解される（服務規律と懲戒規程の拡大及び協約違反の主張については後述する）。しかしながら、就業規則改定に関して関単労の申し入れた団体交渉に応じないことが労組法7条2号の不当労働行為となることは格別、黒川労組と協議したのみで改定した就業規則を公示して分会組合員もその適用対象としたということだけでは、分会組合員が不利益な取扱いを受けたということとはできず、そのほか、就業規則の改定によって分会組合員が不利益な取扱いを受けたと評価できる具体的事実を認めるに足りる証拠は存しない。

なお、関単労は、全面改定された就業規則が憲法、労組法や関単労との労働協約に反するものである旨を主張する（同3(1)ア）が、仮に改定後の就業規則が憲法、労組法や労働協約に反するのであれば、その部分は無効になるから、分会組合員をそのような就業規則の適用対象としたというだけでは、分会組合員が不利益な取扱いを受けたということとはできない。そのような就業規則に基づき、実際に分会組合員に対して不利益な措置がなされた場合には、不利益な取扱いがなされたものと評価される余地はあるが、本件においては、実際に分会組合員に対して不利益な措置がなされたとの主張立証はなされていない。

したがって、関単労の主張は理由のないものである。

エ また、本件において、改定後の就業規則が分会組合員の労働条件を不利益に変更する部分を含んでいるとしても、分会組合員を当該規則の適用対象としたことが労組法7条1号の不当労働行為に該当するためには、それが分会組合員の組合所属または分会組合員が組合の正当な行為をしたこと等に基づくものと認められること、すなわち不当労働行為意思に基づくものと認められることが必要である。しかしなが

ら、本件における改定後の就業規則は、黒川労組の組合員も同様に適用対象とされたのであり、また、下記のとおり、本件就業規則改定は、関単労の組合活動を抑圧すること等を狙いとしたものとも認められないのであるから、分会組合員を当該規則の適用対象としたことが不当労働行為意思に基づくものとは認めることができない。

オ 次に、就業規則の全面改定・適用は、関単労の組合活動を抑圧し、分会組合員を会社から放逐することを狙いとしたもので、労組法7条3号にも違反するとの関単労の主張（前記第2の3(1)イ）に関し、まず、就業規則全面改定に至る経過をみると、会社は、関単労に対する申入れと同じころに、各事業場において従業員の過半数以上を組織している黒川労組にも、団体交渉の申入れを行った上で同労組の意見を聴き、同労組の意見書を添えて労働基準監督署長に届出を行っている（前記第3の5(1)、(2)、(13)）。このように会社の就業規則改定手続は、労働基準法所定の手続に従って行われたものである。

他方、会社は、関単労からの団体交渉申入れに対して、説明のための団体交渉は行う旨回答したが、関単労が就業規則全面改定案については絶対反対であるなどとして、改定案の撤回を求める旨の申入れを行ったことから、結局団体交渉を行わなかった。

会社のこのような団体交渉に関する態度が、労組法7条2号が禁止する団体交渉拒否に該当することは前記2のとおりであるが、就業規則全面改定案については、会社は、黒川労組と関単労に対して同じころに意見聴取の申入れを行っていたのであり、関単労との団体交渉が行われなかったのは、就業規則改定そのものについての団体交渉か、改定の内容の説明のための団体交渉かについての関単労と会社の意見の相違に起因するものであって、就業規則改定の手続において、会社が、団体交渉の開催という点で関単労と黒川労組との間で異なる対応

をとり、会社の団体交渉拒否に正当な理由がなかったとしても、本件就業規則の全面改定・適用が関単労の組合活動を抑圧すること等を意図してなされたものとまでは認められず、他にこの点に関して会社の不当労働行為意思を認めるに足りる証拠は見当たらない。

カ 以上に徴すると、会社が行った就業規則の全面改定及びその分会組合員への適用が、関単労への所属やその組合活動を理由とした労組法7条1号違反の不利益取扱いに当たるということはできず、また、関単労に対する労組法7条3号違反の支配介入に当たるということもできない。したがって、会社による就業規則の全面改定及び従業員に対する適用を不当労働行為ということとはできない。

- (3) 関単労は、初審命令が関単労の主張を見誤って判断を行ったなどと論難するが、前記判断のとおりであるから、初審判断は相当であって、主張は採用できない。

4 結論

以上のとおり、C 分会長に対する懲戒処分並びに就業規則の全面改定及び改定後就業規則の分会組合員への適用は不当労働行為に当たらないが、会社が就業規則全面改定についての団体交渉を拒否したことは不当労働行為に該当するとの初審命令の判断は相当であり、また、救済方法についても相当であるから、本件各再審査申立てには理由がない。

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条の規程に基づき、主文のとおり命令する。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は主文なお書きのように改められることとなる。

平成22年 4月21日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 ，