

## 命 令 書

大阪市都島区

申立人 X 1  
代表者 執行委員長 A

茨城県筑西市

被申立人 Y 1  
代表者 会長 B

茨城県つくば市

被申立人 Y 2  
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成22年(不)第50号事件について、当委員会は、平成23年2月9日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人 Y 2 は、申立人が平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人 Y 2 は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、横1メートル×縦2メートル大の白色板に同文を明瞭に記載して、被申立人 Y 2 の大阪府東大阪市 所在の大阪工場の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1  
執行委員長 A 様

当社が、貴組合が平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示及び手交

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人らが申立人組合員に対する一時金差別の是正等を要求する団体交渉申入れに一切応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### （1）当事者等

ア 被申立人 Y 1 は、製造業、自動車小売業、ゴルフ場、ホテル、歯科衛生士専門学校等を営む二十数社の企業で形成された企業グループである。

（甲25）

イ 被申立人 Y 2 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府東大阪市 に大阪工場を置き、金属製品製造業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約30名である。

（甲25）

ウ 申立人 X 1 （以下「組合」という。）は、平成10年に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約200名である。なお、会社には、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された X 2 があり、その組合員数は本件審問終結時1名である。

##### （2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成21年8月7日、同月11日及び同年9月3日、組合は、会社に対し、組合員 D （以下「D 組合員」という。）に対する特別一時金及び夏季一時金についての差別の是正等を要求する団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲3、甲4、甲5）

イ 平成21年12月2日、組合は、会社に対し、D 組合員に対する特別一時金及び夏

季一時金についての差別の是正、年末一時金について差別せず支給すること等を要求する団交を申し入れた。

(甲6)

ウ 平成21年12月3日、組合は、当委員会に対し、団交のあっせん申請を行った。

(甲1)

エ 平成22年1月12日、組合は、会社に対し、D組合員に対する特別一時金、夏季一時金及び年末一時金についての差別の是正等を要求する団交を申し入れた。

(甲7)

オ 平成22年4月14日、組合は、会社に対し、一律1万円の賃上げ、夏季一時金を基準内賃金の2.5か月支給すること等を要求する団交を申し入れた。

(甲8)

カ 平成22年8月26日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 3 本件審査手続の概要

平成22年8月26日の本件申立て以後、当委員会は、調査を5回、審問を2回行った。

当委員会は、被申立人らに対し、各調査期日及び審問期日を通知し、審査手続への参加並びに主張及び立証を行うよう求めた。Y1は、調査期日及び審問期日に全く出席せず、また、主張及び立証を行わなかった。会社は、調査期日及び審問期日に全く出席しなかったが、最後陳述書を郵送で提出した。

なお、当委員会が申立人に対し、Y1が労働組合法上の使用者に当たる団体であると主張するのか釈明を求めたところ、申立人は、Y1が労働組合法上の使用者に当たる団体であると主張する旨釈明した。

## 第3 争 点

1 Y1は、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、組合の平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの団交申入れに対するY1の対応は、正当な理由のない団交の拒否に当たるか。

### (1) 申立人の主張

ア Y1は、以下のとおり労働組合法上の使用者に当たる団体である。

(ア) 平成2年、Y1会長B（以下「B会長」という。）は、会社の前身であるY3（以下「Y3」という。）を買収し、それと同時にX3（以下「X3」という。）の委員長A（以下「A委員長」という。）を解雇し、X3の破壊を行った。組合攻撃により、当時103名であった組合員数は、1年後には9名に、平成13年の会社の発

足（ Y 3 の従業員は会社への転籍という形態がとられた。）時には4名になった。そして、平成16年12月、14年間の長い闘いの末、 Y 3 の争議について裁判所で和解した。

その後、 X 3 は、 A 委員長及び D 組合員の2名により、組合 X 2 に改組された。平成18年、 A 委員長が組合の専従の執行委員長になり、現在、会社における組合の組合員は、 D 組合員1名である。

B 会長は、 Y 3 を買収するとすぐに代表取締役役に就任し、頻繁に Y 3 の工場に足を運び、従業員を集めて訓示し、労働組合嫌悪の発言を行った。 B 会長は、労働組合の被解雇者の地位確認と損害賠償を求める裁判には、大阪地方裁判所の法廷に自ら証言に立ち、また、 Y 3 不当解雇撤回支援共闘会議の役員と直接にやり取りしてきた。 B 会長は、 Y 3 の争議を経営者側として直接に指導してきた。

(イ) Y 1 は、グループ企業の経営や労働者管理をグループ全体で行っており、その中心にいる B 会長が、 B 会長の支配下にある企業を Y 1 として統括している。 Y 1 では、年始や決算期などに幹部を Y 1 の本部に集合させ幹部会議を開いている。製造部門の幹部会議では幹部に各社の経営状況や方針を提起させている。 Y 1 傘下の企業は、 Y 1 に毎月定められた額の本部負担金を納めている。

年始には、 B 会長から1年間のグループの経営方針が示され、その方針はポスターにされてグループ企業の全工場に張り出される。また、「1人1日1分のロスがグループ全体で年間1億円の売上減である」といったグループ全体に共通のポスターが多くの場所に張り出されている。

会社の社員は1年に1回、住所や住居の周辺地図、会社までの通勤経路、血液型、家族構成等を記入する社員表の提出を求められているが、その社員表の表題は「 Y 1 社員名簿」であり、 Y 1 は、グループ企業全体の労働者管理を一括して行っている。

安全衛生月間や年末年始無事故運動の期間には、グループ全体が準備した同じワッペンを着用し、グループ経営を進めている。

(ウ) Y 1 は法人格を有していないが、自らのことをホームページで「複合企業体」と規定し、「製造部門、流通開発サービス部門、教育・健康部門の3つの部門をダイナミックに融合させながら（中略）新しい付加価値を次々に生み出しています」としている。

Y 1 の本部といわれる場所はホームページに掲載されていないが、「茨城県筑西市」は、会社に会長室の新設を知ら

せる書類が張り出されたときにその書類で紹介された会長室の所在地である。

この所在地は Y 4 (平成14年7月1日、Y 3 を吸収合併し、中労委平成13年(不再)第14号事件の再審査申立人としての地位を承継した。)の本店の所在地である茨城県筑西市 Y 4 に符合する。

の登記上の目的は Y 1 のホームページでいう3つの部門を網羅しており、ホームページでは各社の事業内容が詳細に紹介されているが同社は全く紹介されておらず、Y 1 傘下の企業の株式、土地、建物、機械及び設備を管轄する事業を行っていると考ええる。

(エ) 会社は、Y 1 への本部負担金(本部負担金は、Y 1 社員への施策と、Y 1 としての事業の展開、資金投入に使われていると考えられる。本部負担金の性格や使い道などについては、組合としても団交の質問事項に挙げ、会社からの説明を求めているところである。)を毎月125万円支払っている。会社の土地と建物、機械などの設備については、Y 4 が所有しており、会社はレンタル料として毎月300万円支払っている。

会社の賃金については、Y 5 の本部でその決定・支払が行われており、同社の封筒で各自への給与明細書が送付されている。

会社の代表取締役は C であるが、これは形式上にすぎず、同人は Y 3 の買収直後のパーティーに出席した後、従業員を集めた朝礼や夕礼に出席したことはない。

ここ数年間は、B 会長は、ほとんど会社の大阪工場に来ていない。Y 1 の指導としては、Y 6 代表取締役 E (以下「E社長」という。)や同社専務 F (以下「F専務」という。)が朝礼や夕礼に出席しグループ全体の経営状況方針を説明することがある。会社の新しい機械の導入に E 社長と F 専務が設置に立ち会い、防音壁の生産について、会社が受注したものの一部を Y 6 の工場生産し、材料の購入先をグループ建材事業部で統一するなどの連携が行われている。

平成21年度からの会社の人員補充については、直接に会社で雇用するのではなく、F 専務が面接を行い、Y 6 で雇用し、そこからの出向という形態をとっている。

このように、会社の土地、建物及び機械の所有については Y 4 、会社の賃金の実務については Y 5 、経営方針の指導については E 社長、会社の人員補充については F 専務、というように、会社の企業活動をグループ企業の各所・各人が分担している。

以上のように、会社の重要な運営方針を決めているのは、B 会長を中心と

する Y 1 の役員らである。

(オ) 会社の経営の実権については、C ではなく B 会長が持っている。団交のあっせんの状況について、会社の総務部の G (以下「G 従業員」という。)と工場長 H (以下「H 工場長」という。)に問い合わせても、これらの者は無責任な態度に終始している。現場の36協定についての団交申入れについて、H 工場長は一度として話す場を持つとはしていない。これらの経緯から、労使関係については、B 会長が判断を下さない限りは誰も責任を果たさないことが明らかであり、会社の登記上の経営者は C であるが、そこには実態はなく、B 会長が会社の労使関係の使用者に当たる。

イ 組合は会社に団交を申し入れており、形式的には B 会長に直接団交を申し入れたことはない。しかし、Y 3 の争議の過程で明らかとなったが、B 会長がすべての団交申入書に目を通してしている。Y 1 本部が、グループ各社の経営や労働者を管理しており、組合の団交申入書を、Y 1 本部として把握した上で、一切無視するという対応を取っている。

B 会長が組合攻撃を指導してきた経緯を見るならば、団交の拒否についても B 会長がすべてを把握し、判断、指示を行っていることは明らかであり、組合の団交申入書についても、B 会長に集中されていることは疑う余地がない。

(2) 被申立人 Y 1 の主張等

ア Y 1 は、なんら主張を行わなかった。

イ B は、本件申立てに係る不当労働行為救済申立書において Y 1 の会長と記載されている者であるとして、以下の理由により、Y 1 に対する申立ては却下されるべきである旨上申した。

Y 1 は本件申立ての当事者とされているが、実際には単なる観念的な呼称にすぎず、法人格を有していないことはもちろん、団体としての実体すら有していない。

すなわち、Y 1 は規約等の規定や結合体としての目的等をなんら有するものではなく、団体としての組織を一切兼ね備えていない。当然のことながら

Y 1 会長といった役職は存在せず、また、他の役職も存在しない。

したがって、Y 1 を被申立人とする申立ては速やかに却下されるべきである。

なお、B は、共同被申立人である会社の役員ではなく、同社の経営に一切関与していない。

ウ 会社は、以下の理由により、Y 1 に対する申立ては却下されるべきである旨最後陳述書により主張した。

申立人は、会社のみならず、 Y 1 をも被申立人として本件申立てを行っている。しかしながら、 Y 1 は、単なる観念的な呼称にすぎず、法人格を有していないことはもちろん、以下(ア)、(イ)に述べるとおり、団体としての実体すら有していない。

(ア) まず、労働委員会規則第32条第2項第2号括弧書きによれば、被申立人適格のある「その他の団体」には、少なくとも「代表者」や「主たる事務所」が存在することが当然の前提とされている。

しかしながら、 Y 1 には、本件申立書記載のような Y 1 会長といった役職その他一切の役職が存在しない。そもそも構成員がいないのであるから、代表者を選任することも観念できない。この点に関し、 D 組合員は B を Y 1 の代表者とする理由につき、「 B さんが言えば何でも決まる」と述べる（第1回審問速記録21頁15行目）が、一個人が依って立つ根拠もなく自身を代表者だと宣言しただけで決せられた者は、およそ団体の代表者といえないのは自明である。したがって、 Y 1 に代表者は存在しない。 D 組合員が Y 1 の代表者が会長であるという文書はないと断言している（第1回審問速記録21頁21行目）のは、その証左である。

また、 Y 1 は、事務所を有していない。本件申立書記載の「茨城県筑西市」は、 Y 4 の所在地であって、 Y 1 の主たる事務所ではない。 D 組合員が「 Y 1 の住所はここだというふうに特定したものは見たことはありません」（第1回審問速記録20頁26・27行目）、「グループの中心だとかグループの本拠地だみたいなものの住所はわからない」（第1回審問速記録21頁2・3行目）と述べているのは、実際に主たる事務所が存在しないからである。したがって、 Y 1 には、被申立人適格のある団体としての当然の前提すら備わっていない。

(イ) 加えて、 Y 1 は、財産や構成員を保有していないことはもちろん、規約等の規定や結合体としての目的等、団体であれば当然に有しているべきものをなんら有しておらず、団体としての組織を一切兼ね備えていない。

したがって、団体としての実体を有しない Y 1 を被申立人として団交実施を求める申立ては、請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかであるため（労働委員会規則第33条第1項第6号）、速やかに却下されるべきである。

2 組合の平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交の拒否に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成21年4月6日、会社は、従業員に対し、「特別賞与」として特別一時金を支給した。これについて、一般従業員には一律に20,000円が支給されたが、D 組合員及び会社がその前身の Y 3 であった時に組合員であった J (以下「J 元組合員」という。)には10,000円が支給された。これに関して、Y 1 の Y 6 の E 社長は、会社の全従業員を集めた場で「一律に支給させてもらう」と公言していた。また、従業員の間でも「2万円やったなー」という話が口々に語られていた。同月7日、D 組合員が G 従業員に対し、特別一時金について「間違いではないか」、「一律と E 社長が言っていたと聞いている」と問い合わせたところ、G 従業員は、「俺に聞いても分からん」と答えた。同月16日、D 組合員が H 工場長に対し特別一時金についての説明を求めたところ、H 工場長は、「一律というのは一様にとという意味だ。『一律』と E 社長は言われたが『一律2万円』とは言わなかった。一時金なんだから、査定があって当然」と述べ、D 組合員がなおも是正を求めても「俺は査定の内容にはノータッチだ。いちいちあんたの言うことを本社に聞くようなことはしない」と査定の内容について明らかにしようとはしなかった。

イ 平成21年7月30日、会社は、従業員に対し、夏季一時金を支給した。これについて、D 組合員及び J 元組合員には、一般従業員に比べ10万円以上低額の一時金が支給された。

ウ 平成21年8月7日、組合は、会社に対し、① D 組合員への組合差別—不当労働行為を謝罪すること、② D 組合員への春季一時金の差別額1万円を速やかに支給すること、③夏季一時金についての内容を明らかにすること、④平均支給基準にそって D 組合員の本来支給すべき夏季一時金額を計算し、D 組合員への25万円との差額を支給すること、を要求して団交を申し入れた。しかし、同月8日、G 従業員が D 組合員に対し、E 社長は会社の代表取締役ではなく、会社の代表取締役は C であるから直接本部とやり取りしてほしい旨述べ、団交申入書を返却し、会社が団交申入れに応じなかったため、同月11日、平成21年8月7日付け団交申入れと同じ要求項目について団交を申し入れた。この団交申入れにも会社が応じなかったため、同年9月3日、平成21年8月7日付け団交申入書に記載した要求項目を再記した団交申入書を会社に提出したが、会社は、いまだにその団交に応じていない。

平成21年8月7日付け団交申入書に関して会社からなんらの回答がなかったため、引き続き、同年9月3日、平成21年8月7日付け団交申入書に記載した要求項目を再記した団交申入書を会社に提出したことによって、会社の行った当初の

行為は継続しているものである。

- エ 平成21年12月2日、組合が会社に対し、①残業協定を守り、残業協定改定に当たっては過労死認定基準を下回る時間で協定を結びなおすこと、②平成21年度年末一時金を基準内賃金の2.5か月支給するとともに、査定の方法基準などを明らかにし、差別がない支給をすること、③組合との団交拒否を謝罪し、団交に応じ正常な労使関係を作るようにすること、等を要求して団交を申し入れたが、会社は、団交に応じていない。
- オ 平成21年12月3日、組合は、大阪府労働委員会に対し、団交のあっせん申請を行った。会社は、大阪府労働委員会が会社の大阪工場に調査にも訪れ、何度も連絡を取ったにも関わらず、あっせん申請への正式な応諾の回答さえしていない。
- カ 平成21年12月28日、会社は、従業員に対し、年末一時金を支給した。この一時金について、D 組合員には、一般従業員に比べ11万円以上低額の一時金が支給された。
- キ 平成22年1月12日、組合が会社に対し年末一時金についての差別の是正を求める団交を申し入れたが、会社は、いまだに団交に応じていない。
- ク 平成22年4月2日、会社は、従業員に対し、特別一時金を支給した。これについて、一般従業員には一律に30,000円が支給されたが、D 組合員には20,000円が支給された。
- ケ 平成22年4月14日、組合が会社に対し、①賃金を一律1万円賃上げすること、②夏季一時金を基準内賃金の2.5か月支給すること、③平成21年の特別一時金、夏季一時金及び年末一時金並びに平成22年4月2日支給の特別一時金について、支給内容並びに決定過程、支給額の計算及び査定内容を誰がどのように決定し実務を行っているのかを明らかにし、一般従業員の平均支給額同等の計算方法でD 組合員の支給額を計算し直し差額を支給すること、④差別支給をしたことを謝罪し二度と差別支給をしないことを約束すること、⑤有給休暇取得を控除することは労働基準法違反であり、賃上げ及び一時金において有給休暇取得を控除査定しないこと、⑥1年間以上大阪工場に勤務した派遣労働者を、会社の正社員として雇用すること、⑦3年以上勤務している派遣労働者を、法律に従いすぐに直接雇用すること、⑧派遣労働者に正社員と同様の昼食代金の支援や作業服の無料支給を行うこと、⑨時間外労働を月79時間以内、1日の延長は6時間以内にとどめることを約束し、平成21年度の長時間労働の原因を明らかにし、具体的な改善策を明らかにすること、⑩ Y 1 の各種会報を会社の従業員に配布すること、⑪就業規則及び給与規定を従業員が閲覧できるよう食堂に置くこと、を要求して団交を申し入れたが、会社は、団交に応じていない。

- コ 平成22年7月27日、会社は、従業員に対し、夏季一時金を支給した。この一時金について、D組合員には、同製造部機械課の社員に比べ15万円以上低額の一時金が支給された。
- サ 平成22年8月4日、組合が会社に対し、①夏季一時金の支給基準と査定内容を回答すること、②夏季一時金のD組合員への差別額を速やかに是正すること、等を要求して団交を申し入れたが、会社は、団交に応じていない。
- シ 以上のとおり、会社は、組合の団交申入れに一切応じていない。これは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- ス 会社が団交に応じるとし、平成23年1月25日に団交が開催されることについて、組合は、以下の理由により、会社が誠実に応じるか不明である旨最終陳述書により主張した。
- (ア) 平成23年1月11日、H工場長は、組合に対し、「団体交渉の件」と題する文書を送付した。同月12日、G従業員から組合に同月20日に団交を開催したい、この日は締めの日なので30分間で、出席者は会社がH工場長とG従業員で組合がA委員長とD組合員で行いたい旨連絡があり、組合は30分間の時間制限や人数制限は応じられない旨答えた。その後、組合は、会社に対し、最低2時間を確保することとH工場長が決定権限を持って回答できることを求めて文書で通知し、連絡を取り合い、同月25日に団交を開催することとなった。
- (イ) 団交の開催に至る経緯においても、①組合が会社に2時間以上を確保することを求めたが、会社は1時間を目途としたいと十分な時間を確保する日程を組む努力をしていない、②組合が会社に回答について決定権限を持った者の出席が不可欠であると求めたが、会社はH工場長が決定権限を持って出席するか回答していない、③会社は、団交が未実施であり、回答も示していないにも関わらず、組合に本件申立てを取り下げる準備があるか事前に回答するよう要請している、ことから会社は不誠実な対応をしている。
- (ウ) 団交申入書の要求項目への回答もしていないにも関わらず、組合に本件申立てを取り下げる準備があるかを問うてくるなど非常識も甚だしい。このような経緯からすると、団交を形式的に行うことで労働委員会からの命令発出を避けたいという会社の意図が見て取れる。組合は会社に残業協定改定に当たっては過労死認定基準（月80時間）を下回る時間で協定を結びなおすことを要求しているが、平成23年1月11日、会社は、組合となんら協議せず、組合の要求をあざ笑うような1日10時間、月100時間の残業を可能とする協定を結び、その日に団交開催を申し入れた。このことは、会社が組合と誠実に団交を行おうという姿勢に欠けていると言わざるを得ない。

## (2) 被申立人会社の主張

会社は、以下の理由により、会社に対する申立ては却下されるべきである旨最後陳述書により主張した。

平成23年1月15日、会社は、組合に対し、組合の平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの団交申入書の要求項目につき、団交に応じることを通知した。

そして、かかる団交は、労使双方の合意に基づき、平成23年1月25日午後5時から実施される予定である。

したがって、かかる団交が実施された場合には、本件申立ては、申立ての利益を欠くことになるため、会社を被申立人とする申立ては却下されるべきである。

## 第4 争点に対する判断

1 争点1 ( Y 1 は、 D 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、組合の平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの団交申入れに対する Y 1 の対応は、正当な理由のない団交の拒否に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア Y 1 について

(ア) 会社への案内表示の看板には、次の記載があった。

「 Y 6  
Y 7 」

(甲48、甲51、証人 D )

(イ) 会社の大阪工場の正面のフロントガラスには、次の記載があった。

「 Y 6 建材事業部 大阪工場  
モーター事業部 大阪営業所  
Y 8 大阪営業所  
Y 7 大阪支店  
Y 1 総合ショールーム 」

(甲48、甲51、証人 D )

(ウ) 会社の大阪工場に掲示されたポスター等には、それぞれ次の記載があった。

「 Y 1 協力こそ共栄の道」  
「100mを1分で歩く行動をしよう」  
「1人1日1分のロスはグループ全体で年間1億円の売上減である」  
「平成22年度 経営方針 経営革命  
スローガン サラリーマンからビジネスマン」

(甲48、証人 D )

(エ) 会社の従業員は、「 Y 1 社員名簿」と題する文書(社員名の欄に当該従業員の氏名が記載され、勤務先の欄に「 Y 2 」と記載されたもの)に、当該従業員の現住所等を記入して、会社に提出していた。

(甲40、甲41、証人 D )

(オ) Y 5 のホームページには、次の記載があった。

「多様化し、複雑化し続けている社会や暮らし、人々のニーズに対して、常に先を見据えた独自の技術力と情報力で、フレキシブルに対応する複合企業体・ Y 1 。製造部門、流通開発サービス部門、教育・健康部門の3つの部門をダイナミックに融合させながら、最先端技術を創造し、暮らしの快適さ、新しい感動、を提案するなど、多彩な分野にわたり新しい付加価値を次々と生み出しています。」

(甲25)

(カ) Y 1 に関するポスターには、次の記載があった。

「 Y 1

Y 9 たのしいまち けんこうのまち

Y 10

Y 11

Y 12

キャンプ場

マウンテンバイク

Y 13 (貸農園)

茨城県筑西市

Y 9

(略)

Y 1 本部

Y 5

茨城県つくば市

」

(甲49、証人 D )

(キ) Y 4 (平成11年1月23日 Y 14 から商号を変更し、同14年7月1日 Y 3 を吸収合併し、中労委平成13年(不再)第14号事件の再審査申立人としての地位を承継した。)の本店の所在地は茨城県筑西市であり、その代表取締役は K 、 B 及び L であつた。

(甲39、甲44、甲51)

(ク) 本件第1回審問において、D 組合員は、 Y 1 の代表者が「会長」とする文書はなく、 B 会長が自ら会長であると言えば会長となる旨述べた。

(証人 D )

(ケ) 会社に会長室の新設を知らせる書類が張り出されたとき、当該書類で紹介された会長室の所在地である「茨城県筑西市」は、

Y 4 の所在地である茨城県筑西市 に符合する。

(甲39、甲49、証人 D )

(コ) 平成22年12月13日、 B は、当委員会が Y 1 に対して送付した調査開始通知書、申立書の副本等について、当該宛先に事務所を構える Y 14 の従業員が、宛名を十分に確認せず、誤って受領したものであるとして、これらの書類を当委員会へ返送した。

(サ) 本件第1回審問において、 D 組合員は、 Y 1 の住所を特定したものを見たことはなく、 Y 1 の中心とか本拠地みたいなものはわからない旨述べた。

(証人 D )

(シ) 会社は、 Y 1 への本部負担金を毎月125万円支払っていた。平成22年4月14日及び同年8月4日、組合は、会社に対し、 Y 1 への本部負担金の金額の基準は何か、どのように運用されているのかについて団交申入書等に記載して質問した。

(甲8、甲10、甲50、甲51、証人 D )

(ス) 会社の大阪工場がある土地及び大阪工場の建物、機械等の設備については、 Y 4 が所有しており、会社は Y 4 にレンタル料として毎月300万円支払っていた。

(甲50、甲51、証人 D )

(セ) D 組合員に対して支給された賃金に係る給与明細書には「 Y 2 」と記載され、この給与明細書が入れられていた封筒には、次の記載があり、 Y 5 から送付されていた。

「 Y 1  
Y 5  
Y 6 Y 8 Y 7  
Y 15 Y 16 Y 17  
Y 18 Y 19 Y 20  
Y 14 Y 10 Y 21 」

(甲23、甲43、甲50、甲51)

(ソ) 会社の資材の購入について、 F 専務が、資材の購入の交渉の経過などを従業員を集めた場で話したことがあり、これに関わっていた。

(甲50、甲51)

(タ) 会社の大阪工場は、会社に直接雇用をされている者23名、 Y 6 から出向している者9名及び派遣労働者13名で構成されていた(平成22

年12月6日現在)。 Y 6 から出向して、会社の大阪工場に従事する者の採用について、 F 専務が、この2年間で5名の面接を行ったことがあり、これに関わっていた。

(甲50、甲51、証人 D )

(チ) 平成22年4月9日、 D 組合員が H 工場長に対し特別一時金についての説明を求めたところ、 H 工場長は、 C から聞けるように努力すればよい旨述べた。

(甲9、甲32)

(ツ) 平成22年10月19日、大阪府労働委員会は、平成22年(不)第18号事件に係る命令(会社に、① D 組合員に対する平成21年4月の特別一時金についての一般従業員との差額の支払、② D 組合員に対する平成21年の夏季及び年末一時金についての一般従業員との差額の支払、③誓約文の手交、を命じたもの)を発した。同年11月12日、 G 従業員は、組合の事務所に、会社の代表取締役である C を作成名義人として平成22年(不)第18号事件の命令により手交を命じられた文書を持参した。同月15日、会社は、 D 組合員に対し、平成22年(不)第18号事件の命令に係る一時金についての差額として同人の口座に27,504円を振り込んだ。

(甲42、甲51、証人 D )

イ 組合の平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの団交申入れについて

(ア) 平成21年8月7日付け団交申入書にはその宛名として、「 Y 2 E 代表取締役殿」と、同月11日付け団交申入書にはその宛名として、「 Y 2 代表取締役 C 殿 取締役 E 殿」と、同年9月3日付け団交申入書にはその宛名として、「 Y 2 代表取締役<sup>[ママ]</sup> C 殿」と記載されていた。

(甲3、甲4、甲5)

(イ) 平成21年12月2日付け団交申入書にはその宛名として、「 Y 2 代表取締役 C 殿」と記載されていた。

(甲6)

(ウ) 平成22年1月12日付け団交申入書にはその宛名として、「 Y 2 代表取締役 C 殿」と記載されていた。

(甲7)

(エ) 平成22年4月14日付け団交申入書にはその宛名として、「 Y 2 代表取締役 C 殿」と記載されていた。

(甲8)

(オ) 大阪府地方労働委員会の平成2年(不)第45号事件第8回審問において、当時 Y3 の代表取締役であった B は、次のように述べた。

本社はそれぞれあり、グループをまとめる場所としては本部が別にあるのかとの尋問に答えて、「それは、実際はそんなにまとめているわけじゃないんです。ただ社長がそこに月のうちに半分ぐらいいると、こういうのが本部でありまして。」

そこが同時に Y1 全体の本部ということかとの尋問に答えて、「はい。ただ、本部という名前だけで、そこで統括はしていません。私が歩いているところが本部ですから。」

あなた自身が全部決めているということかとの尋問に答えて、「はい。」

(甲45)

(カ) 大阪地方裁判所の平成5年(ワ)第9666号・平成5年(ワ)第9289号事件の第18回口頭弁論において、当時 Y3 の代表取締役であった B は、次のように述べた。

Y1 は、どのようなものかとの尋問に答えて、「別に資本関係があるわけじゃないし、法人登記をしているわけじゃないし、皆さんがそう申し上げるから、我々も Y1 と申し上げているところもあります。」

Y1 というのは、あなたが支配している企業全部ひっくるめて言うわけかとの尋問に答えて、「まあ、そういう言われ方をしているんですが、経営なり組織なりは別じゃないかと思います。」

組織は別だが、あなたが支配権を持っている会社をひっくるめたら Y1 になるのかとの尋問に答えて、「弟が社長をやっているやつも、 Y1 と申し上げます。」

M が担当者として当たった後は、あなたは全部 M さんに任していたのかとの尋問に答えて、「ええ、M の報告を受けて、承認するところは承認し、任してありました。」

全部間接的に M から聞いて、大事な点は全部あなたが判断していたのかとの尋問に答えて、「はい。」

それでいいのかとの尋問に答えて、「M の判断も多少はいつてます。」

Y7 という会社の名前で労働組合に対して損害賠償の裁判を起こされたことも知っているかとの尋問に答えて、「はい。」

これもあなたが判断したわけかとの尋問に答えて、「そうです。」

Y6 が原告となって労働組合に対して損害賠償の裁判を起こされたのか

との尋問に答えて、「はい。」

これもあなたの判断かとの尋問に答えて、「これは私です。」

(甲46)

(キ) 組合の平成21年8月7日付け団交申入れから本件申立てまでの間において、会社の代表取締役は C であった。 B は、平成19年3月26日会社の代表取締役を、同月31日会社の取締役を辞任した。

(甲34)

(2) まず、組合は、 Y 1 が労働組合法上の使用者に当たる団体である旨主張するので、以下検討する。

ア 不当労働行為救済制度は、使用者が労働組合法の禁じる不当労働行為を行った場合に、労働者ないし労働組合がその救済を求めて申し立て、労働委員会は、審査の結果に応じて、使用者に対し、当該不当労働行為によって生じた状態を除去ないし是正し、正常な労使関係を回復、確保するために適宜の命令を発するという行政救済手続であって、同手続における被申立人は救済命令の名宛人として、命令の内容に応じた公法上の履行義務、すなわち当該不当労働行為の除去ないし是正する行為をすべき義務を負う者であるから、法律上使用者として独立した権利義務の主体となる者であることを要する。

イ Y 1 が法人格を有していないことは申立人が認めるところであり、法人でない社団等の当事者能力について、民事訴訟法第29条において「法人でない社団又は財団で代表者又は管理人の定めがあるものは、その名において訴え、又は訴えられることができる」と規定され、最高裁判例は、法人でない社団が成立するためには、団体としての組織を備え、多数決の原則が行われ、構成員の変更にも関わらず団体そのものが存続し、その組織によって代表の方法、総会の運営、財産の管理その他団体としての主要な点が確定しているものでなければならないとしている（最高裁昭和35年(オ)第1029号同39年10月15日第一小法廷判決・民集18巻8号1671頁参照）。

ウ 前記(1)ア(ア)から(エ)認定のとおり、①会社の大阪工場と Y 6  
建材事業部大阪工場及び同社モーター事業部大阪営業所、 Y 8  
大阪営業所、 Y 7 大阪支店が同じ場所にあること、② Y 1  
を形成する各企業に共通の経営方針及びスローガンがあること、③ Y 1  
を形成する各企業に共通の「 Y 1 社員名簿」があること、が認められる。

しかしながら、一方、前記(1)ア(オ)から(サ)認定のとおり、 D 組合員は、 Y 1 の代表者が「会長」であるとする文書はなく、 B 会長が自ら会長

であると言えは会長となる旨及び Y 1 の中心とか本拠地みたいなものはわからない旨述べ、 Y 1 の代表者及び主たる事務所の所在地が定められているか明らかでないことが認められる。 Y 1 の団体としての組織の実態は、本件全証拠によっても不明であると言わざるを得ない。

組合は、会社が Y 1 への本部負担金を支払っていることから Y 1 が労働組合法上の使用者に当たる団体であると主張するが、前記(1)ア(シ)認定のとおり、組合は会社に Y 1 への本部負担金がどのようなものか質問しているところであり、 Y 1 への本部負担金はその性格及び用途が明らかでないことが認められ、 Y 1 への本部負担金を支払っていることは Y 1 が労働組合法上の使用者に当たる団体であると主張する論拠とはならない。

エ なお、組合は、会社の代表取締役は C であるがこれは形式上にすぎず、 Y 1 の代表者である B 会長が会社の経営の実権を持っていると主張するので、この点についてみるに、前記(1)ア(ス)から(タ)認定のとおり、会社と Y 4 、 Y 5 及び Y 6 とが連携して企業活動を行っていることが認められるが、前記(1)ア(セ)、(チ)、(ツ)認定のとおり、① D 組合員に対して支給された賃金に係る給与明細書に会社の名称が記載されていたこと、② H 工場長は、特別一時金に係る説明について、 C から聞けるように努力すればよい旨述べたこと、③会社は、会社の代表取締役である C を作成名義人として平成22年(不)第18号事件の命令により手交を命じられた文書を手交するなどしたことが、認められることから、会社の代表取締役である C が会社の経営者であることに実態がないとまではいうことができない。

オ 以上のことからすると、 Y 1 は、会社を含めた複数の企業の総称であると思料されるが、前記ア、イの要件を備える法人でない社団として成立しているものと認めるに足る疎明はなく、 Y 1 は労働組合法上の使用者に当たる団体として独立した権利義務の主体たる組織とは認められない。よって、 Y 1 に係る申立ては、その余について判断するまでもなく、これを却下する。

2 争点2 (組合の平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交の拒否に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合の平成21年8月7日付けの団交申入れについて

(ア) 平成21年8月7日、組合は、会社に対し、① D 組合員への組合差別一不当

労働行為を謝罪すること、② D 組合員への春季一時金の差別額 1 万円を速やかに支給すること、③夏季一時金についての内容を明らかにすること、④平均支給基準にそって D 組合員の本来支給すべき一時金額を計算し、D 組合員への25万円との差額を支給すること、が要求項目として記載されるとともに、「団体交渉の諾否については、8月11日までに X 1 までお知らせください」と記載された E 代表取締役を宛名とする「団体交渉申し入れ書」と題する文書を提出した。G 従業員は、D 組合員に対し、E 社長は会社の代表取締役ではない旨述べ、この団交申し入れ書を返却した。

(甲 3、証人 D )

(イ) 平成21年8月11日、組合は、会社に対し、「本年8月7日付けで団体交渉を申し入れましたが、『直接本部に送ってくれ』ということですので、改めて、以下日程にて申し入れます。日程以外は同書に同じです。ご多忙とは存じますが、8月20日午後5時までにファックスにて諾否をご回答ください」と記載された「再度の団体交渉申し入れ書」と題する文書を郵送した（この団交申し入れ書は、平成21年8月17日に配達された。）。会社は、この団交申し入れに応じなかった。

(甲 4、甲24、証人 D )

(ウ) 平成21年9月3日、組合は、会社に対し、「要求項目（前回申し入れと同様）」と記載され、① D 組合員への組合差別—不当労働行為を謝罪すること、② D 組合員への春季一時金の差別額 1 万円を速やかに支給すること、③夏季一時金についての内容を明らかにすること、④平均支給基準にそって D 組合員の本来支給すべき一時金額を計算し、D 組合員への25万円との差額を支給すること、が要求項目として記載されるとともに、「団体交渉の諾否については、9月11日までに X 1 までお知らせください」と記載された「団体交渉申し入れ書」と題する文書を郵送した（この団交申し入れ書は、平成21年9月7日に配達された。）。会社は、この団交申し入れに応じなかった。

(甲 5、甲24、証人 D )

イ 組合の平成21年12月2日付けの団交申し入れについて

平成21年12月2日、組合は、会社に対し、①残業協定を守り、残業協定改定に当たっては過労死認定基準を下回る時間で協定を結びなおすこと、②平成21年度年末一時金を基準内賃金の2.5か月支給するとともに、査定の方法基準などを明らかにし、差別がない支給をすること、③組合との団交拒否を謝罪し、団交に応じ正常な労使関係を作るようにすること、等が要求事項として記載されるとともに、「団交の諾否について12月6日まで、お知らせください」と記載された「団体交渉申し入れ書」と題する文書を郵送した。会社は、この団交申し入れに応じなかつ

た。

(甲6、証人 D )

ウ 団交のあっせん申請について

平成21年12月3日、組合が当委員会に対し団交のあっせん申請を行ったところ、当委員会はあっせんの諾否を会社に求めたが、会社は、諾否の意思表示を行わなかった。

平成21年5月10日、組合は、当委員会に対し、相手方が応諾しなかったことを理由として、団交のあっせん申請を取り下げた。

(甲1、甲2)

エ 組合の平成22年1月12日付けの団交申入れについて

平成22年1月12日、組合は、会社に対し、① D 組合員に対する特別一時金、夏季一時金及び年末一時金についての差別を是正すること、②残業協定を守り、残業協定改定に当たっては過労死認定基準を下回る時間で協定を結びなおすこと、③組合との団交拒否を謝罪し、団交に応じ正常な労使関係を作るようにすること、等が要求事項として記載されるとともに、「団交の諾否について1月15日午後5<sup>〔ママ〕</sup>までに、ファックスにてお知らせください」と記載された「団体交渉申し入れ書」と題する文書を郵送した。会社は、この団交申入れに応じなかった。

(甲7、証人 D )

オ 組合の平成22年4月14日付けの団交申入れについて

平成22年4月14日、組合は、会社に対し、①賃金を一律1万円賃上げすること、②夏季一時金を基準内賃金の2.5か月支給すること、③平成21年の特別一時金、夏季一時金及び年末一時金並びに平成22年4月2日支給の特別一時金について、支給内容並びに決定過程、支給額の計算及び査定内容を誰がどのように決定し実務を行っているのかを明らかにし、一般従業員の平均支給額同等の計算方法で D 組合員の支給額を計算し直し差額を支給すること、④差別支給をしたことを謝罪し二度と差別支給をしないことを約束すること、⑤有給休暇取得を控除することは労働基準法違反であり、賃上げ及び一時金において有給休暇取得を控除査定しないこと、⑥1年間以上大阪工場に勤務した派遣労働者を、会社の正社員として雇用すること、⑦3年以上勤務している派遣労働者を、法律に従いすぐに直接雇用すること、⑧派遣労働者に正社員と同様の昼食代金の支援や作業服の無料支給を行うこと、⑨時間外労働を月79時間以内、1日の延長は6時間以内にとどめることを約束し、平成21年度の長時間労働の原因を明らかにし、具体的な改善策を明らかにすること、⑩ Y1 の各種会報を会社の従業員に配布すること、⑪就業規則及び給与規定を従業員が閲覧できるよう食堂に置くこと、が要求項目

として記載されるとともに、「団体交渉の諾否について4月19日までに X 1  
までお知らせください」と記載された「団体交渉申し入れ書」と題する文書  
を郵送した。会社は、この団交申し入れに応じなかった。

(甲8、証人 D )

カ 組合の平成22年8月4日付けの団交申し入れについて

平成22年8月4日、組合は、会社に対し、①夏季一時金の支給基準と査定内容を回答すること、②夏季一時金の D 組合員への差別額を速やかに是正すること、③平成22年4月14日付けで団交を申し入れた内容について、誠実に回答すること、が要求項目として記載されるとともに、「団体交渉の諾否について8月11日午後5時までに X 1 までお知らせください」と記載された「団体交渉申し入れ書」と題する文書を郵送した。会社は、この団交申し入れに応じなかった。

(甲10、証人 D )

(2) 組合の平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの団交申し入れに対する会社の対応が、正当な理由のない団交の拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が組合の団交申し入れに一切応じていない旨主張するので、以下検討する。

イ 前提事実及び前記(1)認定のとおり、①組合は、会社に対し、平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けで団交を申し入れたこと、②組合の平成21年8月7日付け団交申し入れから本件申立てまでの間において、組合と会社との団交は開催されていないこと、③組合が当委員会に対し団交のあっせん申請を行ったところ、当委員会はあっせんの諾否を会社に求めたが、会社は、諾否の意思表示を行わなかったこと、が認められる。

ウ なお、組合の平成21年8月7日付けの団交申し入れに対する会社の対応について、これが労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当するか検討すると、前記(1)ア認定のとおり、会社は、平成21年8月7日付け団交申し入れ書を組合に返却し、この団交申し入れ書と同一事項を要求するものである同月11日付け団交申し入れ書及び同年9月3日付け団交申し入れ書の提出を受けたが、本件申立てまでの間において、団交に応じていないことが認められる。よって、これらの団交申し入れ書の提出に対する会社の行為は、申立時において一体として一個の不当労働行為を構成するものと解するのが相当であるから、組合の平成21年8月7日付けの団交申し入れに対する会社の対応は、継続する行為に該当する。

エ 会社は、会社が団交を拒否したことに正当な理由があったとの主張及び立証を行っていない。

オ また、会社は団交が開催された場合には本件申立ては申立ての利益を欠くことになるため会社を被申立人とする申立ては却下されるべきである旨最後陳述書により主張するが、仮に、本件審問終結後の平成23年1月25日に団交が開催されたとしても、会社が団交に誠実に応じたといえるか否かは必ずしも明らかでなく、また、会社が今後、組合の団交申入れを拒否するといった不当労働行為を繰り返さないなどの特段の事情も認められないから、組合の申立ての利益がなくなったとまではいうことができず、団交の拒否に関する申立ては却下されるべきであるとの会社の主張は採用できない。

カ 以上のことから、組合の平成21年8月7日付け、同年12月2日付け、平成22年1月12日付け及び同年4月14日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交の拒否に当たるものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

(1) 組合は、決定権限のある者を出席させ誠実に団交に応じることを求めるが、主文2をもって足りると考える。

(2) 組合は、謝罪文の掲示及び手交を求めるが、主文3をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成23年2月15日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印