

命 令 書

大阪市北区

申立人 Q
代表者 執行委員長 A

大阪府中央区

被申立人 R
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第21号及び同年(不)第53号併合事件について、当委員会は、平成23年10月12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 被申立人は、申立人から平成22年3月17日付けでなされた団体交渉申入れのうち、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置に関しては、これらを貸与・設置することで生じる支障等を説明するなどして、また、基本日給の引上げに関しては、被申立人が引上げできない根拠となる資料を提示して具体的に説明するなどして、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

Q
執行委員長 A 様R
代表取締役 B

当社が行った下記(1)から(5)の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条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。

記

- (1) 貴組合から平成22年3月17日付けでなされた団体交渉申入れに対し、団体交渉の開催を引き延ばしたこと（2号違反）。
- (2) 当社が、平成22年4月23日、同年6月11日及び同年7月9日に貴組合との間で開催された団体交渉において、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置に関しては、これらを貸与・設置することで生じる支障等の説明を行わず、基本日給の引上げに関しては、当社が引上げできない根拠となる資料を提示して説明を行わないなど誠実に対応しなかったこと（2号・3号違反）。
- (3) 平成22年4月6日、浪速待機所の会議において、当社の常務取締役総務部長（当時）が、同月9日、此花待機所における朝礼にて当社駐車監視員に対し、当社統括責任者が、同日、東待機所において当社駐車監視員に対し、当社代表取締役（当時）が、同月10日及び同月12日、南待機所における朝礼にて当社駐車監視員に対し、当社統括責任者が、同月16日、南待機所において当社駐車監視員に対し、当社代表取締役（当時）が、それぞれ組合加入を威嚇する発言を行ったこと（3号違反）。
- (4) 当社統括責任者が、自らを発起人代表とする要望書を配付し、駐車監視員に対し記名押印を求めることにより組合活動を非難し、弱体化する行為を行ったこと（3号違反）。
- (5) 当社常務取締役監視事業部長が、「労働組合との交渉経過について」と題した文書を全ての待機所にファクシミリで送付することにより組合活動を阻害する行為を行ったこと（3号違反）。

3 申立人のその他の申立てを、棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 団体交渉拒否、組合への干渉行為、組合弱体化行為を行わないことの誓約
- 3 組合掲示板の設置又は組合からのファクシミリ送信
- 4 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人会社の従業員らが、申立人の分会を結成し、被申立人に対し団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、「みなし公務員」に当たるとして当初は団体交渉を拒否し、その後、団体交渉に応じることを約束したものの、いたずらに団体交渉を引き延ばしたこと、②その後、被申立人は団体交渉に応じたものの、申立人からの質問に対し説明せず、申立人の専従役員が同席していることを理由に申立人が要求

する資料を開示しなかったこと、③被申立人が、組合加入の妨害、脱退工作、反組合的な言動等により、申立人に対する支配介入行為を行っていること、④被申立人が、組合嫌悪の主張を記載した文書等を従業員に配付し記名押印を求めたこと、⑤被申立人が、組合嫌悪の主張を記載した文書を全ての待機所にファクシミリで送付したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、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 R （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、道路交通法に基づく放置車両の確認等に関する事務等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約300名である。なお、会社の代表取締役は、本件申立て時は、 C であったが、平成23年1月1日をもって、 B に変更されている。

イ 申立人 Q （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約320名である。なお、会社には、組合の下部組織で分会として、 S （以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合ら」という。）があり、分会の組合員数は本件審問終結時約10名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年3月16日、分会が結成され、執行委員長に D （以下「D 分会長」という。）が就任した。

同月17日、D 分会長及び組合の副執行委員長である E （以下「E 副執行委員長」という。）は、会社の本社を訪問し、労働組合結成通知書（以下「3.17通知書」という。）及び団体交渉申入書（以下「3.17団交申入書」という。）を、会社の常務取締役総務部長である B （以下、代表取締役就任後も併せて「B 常務」という。）及び常務取締役監視事業部長である F （以下「F 常務」という。）に手渡し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲1、甲2、甲30、乙4、乙22、証人 D 、証人 F ）

イ 平成22年3月19日、会社は、組合に対し、団交に応じる前に確認しておきたい事項があり、回答してほしい旨記載した回答書（以下「3.19回答書」という。）を送付した。これに対し、組合らは、会社に対し同月24日付けで「貴社2010年3月19日付の回答書について」と題する書面（以下「3.24組合文書」という。）を送付した。

（甲3、甲4、乙1、乙3）

ウ 平成22年3月25日、会社は、組合に対し、3.17団交申入書に対する回答として、

回答書（以下「3.25回答書」という。）を送付した。これに対し、組合らは、会社に対し同月29日付けで、「貴社2010年3月25日付の回答書について」と題する書面（以下「3.29組合文書」という。）を送付するとともに、分会は、同日付けで、団体交渉申入書（以下「3.29団交申入書」という。）を送付した。

（甲5、甲6、甲7、乙5）

エ 平成22年3月31日、会社は、組合に対し、3.29団交申入書に対する回答として、回答書（以下「3.31回答書」という。）を送付した。

（甲8、乙2）

オ 平成22年4月5日、D 分会長及び E 副執行委員長は、会社を訪問し、団交に応じるよう申入れを行った。これに対し同日、会社は、組合に対し、同月23日までに社内で日程調整の上、団交をする旨等記載した回答書を送付した。

（甲9、甲10、甲30、乙6、乙22、証人 D ）

カ 平成22年4月6日、浪速待機所において浪速ブロックの主任以上の管理職が出席する会議が開催され、B 常務が出席した。当該会議において、「派遣労働者ユニオンに質問」と題する文書（以下「会社配付文書」という。）が配付され、当該文書には、別紙1のとおり記載されていた。

同月9日、此花待機所において、同待機所の所長兼務の統括責任者である G（以下「G統括」という。）が、駐車監視員に対し、組合説明会に出席した駐車監視員を把握している旨等の発言をした。

同日、代表取締役社長である C（以下、代表取締役退任後も併せて「C社長」という。）は、B 常務、F 常務とともに、東待機所を訪問した。

同月10日、南待機所において、同待機所の統括責任者である J（以下「J統括」という。）が、駐車監視員に対して、会社から給料を貰っている者が会社の不利益になるような行動を取ってはならない旨発言した。

同月12日、南待機所において、J 統括が、駐車監視員に対し、かつて労働組合の組合員がピストルを持って某会社に押し入った事件があり、その事件では機動隊の出動もあった旨発言した。

同月16日、C 社長と B 常務は、南待機所を訪問した。

（甲12、乙8の1、乙9、乙10、乙11、乙17、証人 L 、証人 M 、証人 F ）

キ 平成22年4月13日、組合らは、会社に対し、同月14日午後5時までに団交の日時についての連絡あるいは調整のない場合は、不当労働行為救済申立てを行う旨記載した通知書（以下「4.13通知書」という。）を送付した。

（甲11、乙7）

ク 平成22年4月16日、組合らは、会社に対し、同月21日に不当労働行為救済申立てを行う旨等を記載した通知書（以下「4.16通知書」という。）を送付した。

（甲25）

ケ 平成22年4月20日午後9時30分頃、会社は、組合に対し、団交の日程を同月23日に決定した旨等を記載した回答書（以下「4.20回答書」という。）を送付した。

（甲13）

コ 平成22年4月21日、組合は、当委員会に対し、会社が団交に応じないこと、会社が組合加入の妨害、脱退工作、反組合的な言動等を行っていることが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成22年(不)第21号。以下、この申立事件を「22-21事件」という。）を行った。

サ 平成22年4月23日から同年7月9日までの間、組合と会社との間で、基本日給の引上げ、組合事務所・掲示板の貸与等を議題とする団交が次の日程で行われた。

（ア）平成22年4月23日（以下、同日に行われた団交を「第1回団交」という。）

（イ）平成22年6月11日（以下、同日に行われた団交を「第2回団交」という。）

（ウ）平成22年7月9日（以下、同日に行われた団交を「第3回団交」という。）

（甲26、甲27の1から甲27の3、甲28、乙18、乙19、乙20）

シ 会社内において、発起人代表をG統括とする C 社長あて「要望書」と題した文書（以下「統括名要望書」という。）及び匿名の「意見書及び要望書について」と題した文書（以下「匿名要望書」という。）が配付された。

なお、統括名要望書は別紙2のとおり、匿名要望書は別紙3のとおりである。

（甲17、甲18）

ス F 常務は、監視事業部長名で、平成22年7月23日付け「労働組合との交渉経過について（その1）」と題した文書（以下「7.23文書」という。）を、同月26日付け「労働組合との交渉経過について（その2）」と題した文書（以下「7.26文書」という。）を、同年8月3日付け「労働組合との交渉経過について（その3）」と題した文書（以下「8.3文書」という。）を、同月6日付け「労働組合との交渉経過について（その4）」と題した文書（以下「8.6文書」という。）を、同月10日付け「労働組合との交渉経過について（その5）」と題した文書（以下「8.10文書」といい、7.23文書、7.26文書、8.3文書、8.6文書、8.10文書を併せて「交渉経過に係る文書」という。）を作成し、それぞれ全ての待機所にファクシミリで送付した。

なお、7.23文書は別紙4のとおり、7.26文書は別紙5のとおり、8.3文書は別紙6のとおり、8.6文書は別紙7のとおり、8.10文書は別紙8のとおりである。

（甲20、甲21、甲22、甲23、甲24、証人 F ）

セ 平成22年9月6日、組合は、当委員会に対し、会社が、団交において組合からの質問に対し説明しないこと、組合嫌悪の主張を記載した文書等を従業員に配付したこと等が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成22年（不）第53号。以下「22-53事件」といい、22-21事件と併せて「本件申立て」という。）を行った。

(3) 放置車両の確認等の事務について

ア 道路交通法第51条の4第1項には、次のとおり定められている。

「警察署長は、警察官等に、違法駐車と認められる場合における車両(略)であつて、その運転者がこれを離れて直ちに運転することができない状態にあるもの(以下「放置車両」という。)の確認をさせ、内閣府令で定めるところにより、当該確認をした旨及び当該車両に係る違法駐車行為をした者について第四項ただし書に規定する場合に該当しないときは同項本文の規定により当該車両の使用者が放置違反金の納付を命ぜられることがある旨を告知する標章を当該車両の見やすい箇所に取り付けさせることができる。」

イ 道路交通法第51条の8第1項には、次のとおり定められている。

「警察署長は、第五十一条の四第一項に規定する放置車両の確認及び標章の取付け(以下「放置車両の確認等」という。)に関する事務(以下「確認事務」という。)の全部又は一部を、公安委員会の登録を受けた法人に委託することができる。」

ウ 道路交通法第51条の12には、次のとおり定められている。

「警察署長は、第五十一条の八第一項の規定により確認事務を委託したときは、その受託者(以下「放置車両確認機関」という。)の名称及び主たる事務所の所在地その他政令で定める事項を公示しなければならない。

2～5 (略)

6 放置車両確認機関の役員若しくは職員(駐車監視員を含む。次項において同じ。)又はこれらの職にあつた者は、確認事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

7 確認事務に従事する放置車両確認機関の役員又は職員は、刑法(略)その他の罰則の適用に関しては、法令により公務に従事する職員とみなす。

8 (略)

」

第3 争 点

1 平成22年3月17日付け団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、放置車両の確認事務の性質から、事業を行うに当たり、制約があり、

そのことを踏まえて団体交渉に臨まなければならない、という特殊性があると主張する。そして、会社は、事業を行うに当たっての制約として、①入札等の価格競争に勝ち抜くために、他業者と差別化を図れるような経費削減の工夫をするとともに、この工夫が他の業者に漏れないようにする必要があること、②放置車両の確認や、警察署による取締りの実施に関連する事項を、社外に漏らしてはならないこと、を主張する。

しかしながら、①について、確認事務の性質ではなく、市場経済社会で事業を行う私企業であれば必ず考えるべき事項であり、会社の主張は失当である。また、②について、守秘義務とは、道路交通法第51条の12第6項の条文に謳われている限りにおいて発生するものである。

イ 会社は、みなし公務員として駐車監視員の労働三権が認められる具体的な根拠や、要求事項である賃金引上げの根拠を組合が示すべきであり、そのことが団交の前提条件であるとの姿勢を貫いてきた。

平成22年4月5日、会社は、同月23日までに団交に応じる旨を了解し、同月7日までに組合に対し、団交の候補日時を複数知らせることを確認したにもかかわらず、同月20日午後5時までの時点では、組合に対し連絡はなかった。

また、同月23日に団交は一応行われたものの、不誠実な対応であった。

このような会社の対応は、いたずらに団交を引き延ばし、実質的に団交を拒否するものであり、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。

ウ なお、会社は、F 常務の陳述書及び証人尋問において、団交申入れのあった時期は入札を控えており、会社としてはその準備のために団交を開催することは困難であった旨、入札をすることは業務上の企業秘密であるため、組合に真の理由を説明することができなかった旨、労働三権が認められるとの見解の根拠を具体的に提示してくださいと回答したのは、社会保険労務士の指導に基づいて回答したものである旨主張する。

しかしながら、まず、社会保険労務士の指導に基づこうが、会社代表者名で回答したものは、会社の見解である。

また、組合への回答書に記載されているように、会社は、組合に対し、執拗に駐車監視員に労働三権があることを具体的に説明するよう求め、団交を拒否してきた。会社は、F 常務の陳述書及び証人尋問において、入札を控え忙しかった旨、入札することは業務上の企業秘密であった旨主張するが、これは、組合への回答とは全く異なるものであり、不誠実極まりない対応であり、このような理由は認められないものである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社の主たる業務である放置車両の確認事務は、警察署長が警察官に行わせる確認事務について警察署長から委託を受けて行っている業務である。同事務を受託するためには、公安委員会に登録を行って、各警察署が実施する入札等を経なければならない。また、受託後は、役員及び駐車監視員を含む職員は、確認事務に関して知り得た事項に関して守秘義務を負担しなければならない。

このような確認事務の性質から、会社が事業を行うに当たっては、①入札等の価格競争を勝ち抜くために、他の業者と差別化を図れるような経費削減の工夫をするとともに、この工夫が他の業者にもれないようにする必要があること、②放置車両の確認や、警察署による取締りの実施に関連する事項を、社外に漏らしてはならないこと、という制約がある。

本件においては、会社が上記のような制約の下にある、という事案の特殊性を念頭に置く必要がある。

イ 会社と組合との間では、平成22年4月5日付けの協議の結果として、同年3月17日付け団交申入れにかかる団交を、同年4月23日までの間に実施することが合意された。そして、会社は、この合意に従って、同月23日に、団交に応じている。さらに、会社は、本件申立て後も、組合から団交申入れがなされた場合には、誠実に団交に応じる旨を表明している。

したがって、本件において、団交拒否の不当労働行為などおよそ問題とならない。

ウ また、会社は、本件団交申入れ当時、入札準備に追われており、団交に応じる時間的余裕が本来なかったなかで、可能な限り早い時期に団交を実施している。

会社は、警察署が実施する入札を経て、主たる事業である確認事務を受託しており、仮に受託出来なかった場合、事業自体が行えない。そして各警察署での入札は、実施される日の約1か月半程度前にしか公表されないところ、入札に参加するに当たっては、その1か月半の間に膨大な準備作業に追われることとなる。会社は、平成22年4月2日に実施される旨公表されていた京都府の入札、同月28日に実施される旨が公表されていた兵庫県の入札に参加する予定であり、会社は、本件団交申入れ当時は、これらの入札準備に追われていたのである。

こうした中、会社としては、兵庫県の入札日（同年4月28日）以降でなければ、団交に応じる時間的余裕のないところであるが、同入札日前である、同月23日に団交を実施しており、会社は、可能な限り早い時期において、団交を実施しているのである。

なお、会社は、団交開催前には、みなし公務員は労働三権が認められない旨の書面を出しているが、これは、どの入札に参加するかは経営に関する事項であり、

対外的に開示していないことから、組合に対しても事前に伝えることができない事項であったところ、当時の顧問社会保険労務士から、同書面のように回答するよう指導を受けたからにすぎない。

2 平成22年4月23日、同年6月11日及び同年7月9日の団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入といえるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、会社に対し、①組合事務所、掲示板の貸与、②基本日給の引上げ、③職務手当の査定基準と評価制度の内容の開示、について要求したが、これらについて、会社は、具体的な説明や根拠資料を提示せず、また組合が求める資料を開示しないなど、不誠実な団交であった。

イ ①の組合事務所、掲示板の貸与について、組合が、会社に対して、要求拒否の説明を求めたが、具体的な拒否理由については回答せず、利益供与に当たると主張した。これは、労働組合法を意識的に偏向した主張であり、合理性を疑われる回答を執拗に行うものである。また、会社は、回答を二転三転させ、不誠実な対応を行った。

ウ ②の基本日給の引上げについて、第1回団交において、組合が、日給の決定方法について質問したところ、F 常務は、契約金額により左右される旨述べた。組合が、契約金額が決まった後、日給はどのように決定するのか質問したところ、会社は、事前に質問事項を用意して頂けたら回答できた旨、会社に持ち帰り次回の団交で説明する旨述べた。これは、団交に出席していたF 常務やB 常務であれば、知っていて当然の内容であったが、C 社長の了解をとっていないため、説明できなかつたものである。

また、契約金額から日給を算出する方法について、第1回団交では、次回の団交で説明すると言いながら、第2回団交においても説明しなかつた。

さらに、賃金引上げができない根拠について、契約金額から経費を引いたら分かると述べる一方、経費については、具体的な根拠を示さなかつた。

また、組合は、団交で賃金の引上げ等を要求するに当たり、賃金体系を把握する必要があることから、就業規則の提出を要求していたが、会社は、組合への提出を拒否した。

エ ③の職務手当について、組合が査定基準や警察署により評価基準が異なることについて説明を求めたのに対し、会社は、道路交通法の守秘義務を理由に、査定基準や警察署ごとの評価基準を説明しなかつた。査定基準を開示することは、守秘義務と無関係であり、道路交通法を盾にして警察署ごとの基準を示さないのは、不誠実な対応である。

また、職務手当の評価制度について、第2回団交において口頭で説明があったが、首尾一貫していないことから、文書化して説明するよう要求したが、会社は、文書による説明を行わなかった。

オ また、会社は、組合の役員には査定基準を開示できない旨主張しており、このような対応は、組合と分会を分断する行為であり、支配介入に当たるものである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、事業の性質から開示できる事項について制約のある中において、組合の要求に応じられない事項については、その合理的理由を可能な範囲で説明している。したがって、団交における会社の対応は誠実なものであって、不当労働行為などおよそ問題とならない。

イ ①の組合事務所、掲示板の貸与について、会社は、そもそも待機所内にスペースが確保できないことを説明した上で、要求に応じられないことを回答している。

ウ ②の基本日給の引上げについて、会社は、組合からの賃金引上げ要求に応じられない根拠について、原資がないことを説明している。

また、経費の内訳を開示すると、コスト削減のノウハウという企業秘密に該当する事柄を社外に開示することに繋がるため、経費の内訳は開示できなかったものである。

なお、組合は、就業規則を提示しなかったことについて不誠実団交である旨主張するが、会社は、組合の要求事項には可能な範囲ですべて回答しており、組合が指摘する事情は、不誠実団交を構成するものではない。

エ ③の職務手当について、会社は、開示できる内容に関してはすべて開示し、開示できない部分については、開示できない合理的理由を説明している。各待機所間での成績の調整の中身については、各警察署間での確認事務の取扱いの差異を明らかにすることになり、「確認事務に関して知り得た秘密」の漏えいとなることから開示できなかったのであり、そのことは、団交の場において説明している。

3 待機所における代表取締役らの行為は、組合に対する支配介入に当たるか。

①平成22年4月6日の浪速待機所における B 常務の発言

②同月9日の此花待機所における G 統括の発言

③同月9日の東待機所における C 社長の発言

④同月10日及び同月12日の南待機所における J 統括の発言

⑤同月16日の南待機所における C 社長の発言

(1) 申立人の主張

ア 平成22年4月6日午後7時に浪速待機所内で行われた、浪速ブロックの主任以上の管理職を集めた緊急会議において、B 常務が、「組合員は次の会社に入ると

き、差別を受ける。組合員の事実があれば採用されない。勝ち取った賃上げ分の大半をユニオンに吸い上げられる。過激なユニオンで、警察にマークされている。警察の後輩に、ユニオンの内部調査をさせており、いつか摘発される」と言い、組合加入に対して駐車監視員を威嚇や動揺させる発言を行った。

また、会社配付文書を統括責任者に配付し、部下の駐車監視員を分会に加入させないようにと指示した。

イ 平成22年4月9日、此花待機所において、G統括は、駐車監視員3名に対し、「2010年4月8日の中央会館での組合説明会に出席した監視員は、リストアップされており、8人が入会しているようだが、たとえ1,000円の賃上げができて、その内500円はユニオンに取られる」との、組合加入を嫌悪し、威嚇や動揺をさせる発言を行った。

なお、G統括が、C社長の意を受けて行動したことは、同月8日の組合説明会のことを知っていたこと、個人では知り得ない組合説明会参加者リストの内容を知っていたことから、容易に推測がつく。

ウ 平成22年4月9日、東待機所において、C社長が、駐車監視員24名に対し、F常務、B常務同席で、後で述べる同月16日の南待機所と同じ内容の発言を行った。

エ 平成22年4月10日、南待機所の朝礼において、J統括が、駐車監視員数十名に対し、「サラリーを会社から貰っている者が、会社の不利益な行動をとってはいけない、もっと会社のことを思え」と発言し、分会に加入することを非難した。

オ 平成22年4月12日、南待機所の朝礼において、J統括が、駐車監視員数十名に対し、「昔大きな労働組合の組合員が、ピストルを持って会社に押しかけ、立てこもったが、機動隊が出動してビルを包囲し鎮圧した。こんなことは、簡単に取り締まれる」との組合への嫌悪発言を行った。

カ 平成22年4月16日、C社長とB常務が、南待機所を訪問し、C社長自ら、組合に対する嫌悪発言を行い、組合に対する支配介入を行った。

C社長は、「労働組合について、労働三権で認められた活動は認める、しかし外部者である Q が交渉してくることは認めない。Dらはユニオンにコントロールされている。」と発言し、また、会社配付文書を持ちながら、「ユニオン幹部は、豪勢な生活をしている。解決金はユニオンに持っていかれる。長年組合活動を行うと、精神が荒廃していく。4月8日の組合説明会に出席した社員の名前は確認している。大阪府警察に組合員の名前を告げる。今後ユニオンの介入が強くなれば、自ら会社を整理していく（自分で潰す）」と、南待機所の駐車監視員約30名の前で発言した。

キ 会社は、最高裁昭和58年12月20日第三小法廷判決を引用し、会社の言動が支配介入に当たらないと結論づけているが、これは失当である。言論の自由と支配加入の関係は、時期、発言の内容、発表の時期、発言者の地位、身分、言論発表に与える影響などについて判断がなされる。

「時期」について、分会の結成は、平成22年3月16日であり、組合説明会を同年4月8日に開催している。まさに、組合員の拡大を行おうとしていた時期であり、上記の発言は、これを阻止せんがために行ったものである。

また、「発言の場所と対象者」について、待機所という、職務遂行を行う場所であり、朝礼や会議という業務中に行われていた。管理職を集めて組合対策的に行った場合と、多くの駐車監視員を集め、業務の一環として指揮命令的に発言を行った場合とあった。

「発言内容」は、上述したとおり、組合活動や組合加入に対して威嚇や干渉を行ったものであり、加入すれば不利益な取扱いがなされる旨発言している。

「発言者の地位、身分」について、C社長自ら、また、社長の子息であるB常務が直接、就業時間中に発言を行ったものである。また、社長の意を受けた統括責任者も行った。

以上のとおり、C社長、B常務及びその意を受けた統括責任者が発言したことは、単なる意見表明ではなく、組合加入を阻止せんがために組織的に行ったものであり、組合員や、これから組合に加入しようとしていた駐車監視員に対して、威嚇的な効果を与え、未加入の駐車監視員が委縮し加入に対して躊躇することとなったことは、容易に推測がつく。

(2) 被申立人の主張

ア 平成22年4月6日午後7時に、浪速待機所において、浪速ブロックの主任以上の管理職が出席する会議が開催されたが、その際、会議の議題の一つとして、会社配付文書を配付し、その一部分を読み上げたが、「部下の駐車監視員を分会に加入させないように」という指示や、組合加入に対する威嚇・動揺を招くような発言は一切行っていない。

イ 平成22年4月9日、此花待機所において、G統括が、駐車監視員3名に対し、組合説明会に出席した監視員を把握していること、及び賃上げされた場合に一部をユニオンに納めなければならない可能性がある旨の発言をしたことは認めるが、組合加入への嫌悪、威嚇や動揺をさせる発言などは行っていない。

ウ 平成22年4月9日、C社長が東待機所を訪れたのは、統括責任者から、組合についての情報提供の要望があったことによるものである。また、C社長は、会社にあるだけの情報を提供するという観点から会社配付文書の一部分を読み上

げたにすぎない。

エ 平成22年4月10日、南待機所の朝礼において、 J 統括が、会社から給料を貰っている者が会社の不利益になるような行動を取ってはならない旨の発言をしたことは認めるが、この発言は、分会への加入を非難したものではない。

オ 平成22年4月12日、南待機所の朝礼において、 J 統括が、駐車監視員数十名に対し、かつて労働組合員がピストルを持って某会社に押し入った事件があり、その事件では機動隊の出動もあった旨を話したことは認めるが、それ以外の発言は行っていない。

カ 平成22年4月16日、 C 社長と B 常務が、南待機所を訪問し、 C 社長が、労働組合の労働三権を認める旨の発言はしたが、それ以外の発言はしていない。

C 社長は、組合に対して、会社が「放置車両確認機関」であることから、役職員が確認事務に関して知り得た秘密を保持する義務を負っており、この秘密保持義務に抵触する事項については話し合うことができない、ということの説明したにすぎず、また、南待機所の駐車監視員30名程度の前で、 C 社長は、会社配付文書の一部を読み上げたにすぎない。

キ 組合は、 C 社長等が、支配介入の意思の下で、組合加入の妨害、脱退工作、反組合的な言動を行ったとして、支配介入の不当労働行為が成立する旨を主張する。しかしながら、使用者も当然に、表現の自由を憲法上の権利として享受しており、組合を批判するような発言を行ったとしても、原則として、その自由の行使として許容されるのであって、不当労働行為は問題とならず、このことは判例においても承認されている。

最高裁昭和58年12月20日第三小法廷判決では、使用者（国・旧郵政省）と対立的な労働組合とは別に新たな労働組合が結成されようとしている時期に、郵便局長が自宅又は執務室内において、特定職員に対して、使用者に新組合への加入を選択するよう勧めるような発言をしたことが組合に対する支配介入に該当するかが争われたが、最高裁判所は、「使用者の言論は、労働者の団結権との関係において、一定の制約を免れないが、原則的には使用者にも言論の自由は保障されて」いることを明言した上で、上記郵便局長の発言は妥当性には問題があるものの、支配介入には当たらないと判示している。

また、会社の役職員は、単に、労働組合に関する会社としての意見を従業員らに伝えたにすぎず、組合加入によって、従業員に何らかの不利益を与えることを示唆する等の、組合の組織運営ないし活動に対する威嚇は一切行っていない。

このような会社の役職員の意見表明は、まさに表現の自由として保護されるものであり、支配介入など問題とならない。

ましてや、使用者の労働組合に関する発言については、その労働組合の組織運営・活動に対する影響力を左右する事情として、「時期」、「発言の場所と対象者」、「発言内容」が挙げられるところ、本件における会社側の発言は、最高裁判所の事案における使用者側の発言に比して、組合に与える影響力は小さく、組合の主張は顧慮に値しない。

4 統括名要望書及び匿名要望書が配付され、駐車監視員が記名押印を求められたことは、会社により行われたといえるか。そうであるなら、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 統括名要望書について、平成22年7月中旬に統括会議で配付されたものであり、数か所の待機所にて統括責任者から署名欄に記載を求められた。

この文書で、発起人代表というG統括は、分会が「バランスを欠いた賃上げ要求、秘密保持義務に抵触しかねない人事評価制度の開示等の要求」をしており、外部組合である組合に開示しなければならないことを疑問に感じているとの主張を行っている。

これは、会社との団交で、F 常務が主張する内容と同じものであり、会社が、組合の組合活動を嫌悪してG統括に行わせたものである。このような会社の行為は、組合に対する支配介入である。

イ 匿名要望書について、平成22年7月下旬に本社で行われた会議で配付され、各統括責任者が、待機所単位に駐車監視員へ提出を求めたものである。この文書は、組合が会社に対して団交や要求を行っていることを非難するものであり、また、このような組合活動は、警察との信頼関係を崩す行為であると一方的に主張し、4項目の要望を社長に行っているものである。この項目の中には、外部団体という表現で、組合の役員を排除しなければ、次期入札に対して確実に不利になるなど組合を嫌悪する主張を行っている。

この文書は、各統括責任者が、会社の組織を通じて就業時間内に記名押印させているものであり、この実態から、会社が、会社組織を使い、行わせていることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

会社は、要望書の作成に一切関与しておらず、支配介入など問題とならない。

5 監視事業部長が、交渉経過に係る文書を全ての待機所にファクシミリで送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 交渉経過に係る文書は、団交の内容を記載したものであり、社員各位というこ

とで、全ての待機所にファクシミリで送っている。文書には、事実でないことをことさら書き綴り、組合への嫌悪発言を繰り返している。これは、反組合勢力を組織し、組合らに対する弱体化工作であり、支配介入である。

7.23文書には、D 分会長の発言を「自分のことしか考えていない発言」と記載したり、「〇〇を辞めさせてくれ」などと言ってもいない発言を記載し、「社員を守るべき組合の立場ではない」などと記載している。また、組合が、賃金の配分権をもつという意味で発言したにもかかわらず、「Q が一括して受け取り」、E 副執行委員長が「D と相談して各人に配分する」、「組合に入っていない社員の賃金までも Q が受け取る」など事実でないことを記載し、組合に対する嫌悪発言を行っている。

また、7.26文書では、組合の要求である①組合の事務所の無償貸与、②組合掲示板の確保等会社施設の使用、③勤務時間内の組合活動の保障、④組合費のチェック・オフについて、会社は、労働組合法第7条第3号を引用して、上記①～④の事項について利益供与に当たると記載しているが、同号ただし書が記載されておらず、法律をわざと曲解した一方的な主張である。

当該文書は、組合の要求は違法なものであるがごとき印象を従業員に与え、従業員が組合に加入することを抑制させる効果を与えている。

イ また、会社は、組合に対し、施設内でのビラ配布や組合掲示板を設置させず、組合が主張する機会を与えない一方、監視事業部長名で団交の経過を、会社の立場から評価し、全社員に周知している。このようなバランスを欠いた扱いは、「労働者が使用者との交渉において対等な立場に立つことを促進すること」という労働組合法の目的に抵触し、組合を弱体化させることになり、支配介入である。

(2) 被申立人の主張

交渉経過に係る文書は、F 常務が、各待機所の駐車監視員や統括責任者からの要望を受け、団交の経過を情報提供するために各事業所にファクシミリで送信したものにすぎない。また、F 常務は、同文書の記載に当たっては、情報提供ゆえ、文面上も事実と意見を分けるようにしており、また、各待機所での回覧も命じていない。したがって、F 常務が、交渉経過に係る文書を各待機所にファクシミリで送信したことは、支配介入の不当労働行為など問題とならない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（平成22年3月17日付け団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年3月16日、分会が結成された。同月17日、D 分会長及び E 副執行

委員長は、会社の本社を訪問し、3.17通知書及び3.17団交申入書を、B 常務及び F 常務に手渡し、団交を申し入れた。3.17団交申入書には、次のとおり記載されていたほか、回答は、同月19日午後5時までにファクシミリにより文書にて行うよう求める旨、連絡先及び回答送付先として組合の住所、電話番号、ファクシミリ番号及び E 副執行委員長の氏名が記載されていた。なお、3.17団交申入書には、D 分会長の氏名の横に、組合印が押印されていた。

「 団 体 交 渉 申 入 書

下記の通り、ここに団体交渉を申し入れます。

記

1) 日 時

2010年3月23日（火）～同年3月26日（金）のいずれかの日で、午後6時30分以降、労使合意できる日時で2時間程度。

2) 場 所

貴会社本社もしくは、貴社が希望する大阪市内の場所又は、当組合事務所にて。

3) 出席者

当労組側 上部団体役員と当組合組合員。

貴会社側 貴会社代表者社長又はその委任を受けた、当事者能力ある任意の人格と員数。

4) 協議事項 下記の要求項目に対する協議

1、組合活動に関する基本要素

(1) 組合事務所の無償貸与

(2) 組合掲示板の確保など会社施設の利用

(3) 組合費の^(マ マ)チェックオフ協定締結や勤務時間内の組合活動の保障

2、賃金についての要求

(1) 基本日給1000円の引き上げ

3、定年制についての要求

(1) 定年の引き上げ又は、定年の定め廃止

4、労働環境についての要求

(1) 監視員の人員確保

(2) 採用賃金の見直し

5、その他関連事項

」

(甲1、甲2、甲30、乙4、乙22、証人 D 、証人 F)

イ 平成22年3月19日、会社は、組合に対し、3.19回答書を送付した。3.19回答書

には、3.17団交申入書に対する回答として、次の記載があった。

「 回 答 書

貴組合からの2010年3月17日付団体交渉申入については、団体交渉に応じる前に以下について確認しておきたいと存じますのでご回答お願いいたします。

記

1. 弊社の監視員につきましては大阪府警より業務受託をされたみなし公務員の身分となっております。地方公務員法等より警察については労働3権が認められていないかと存じます。貴組合におかれましては、このたびの組合結成及び団体交渉についてどのようにお考えか具体的根拠をお示しいただきたく存じます。

尚、この回答書に対する返答は2010年3月26日（金）午後5時までに、ファクシミリにより文書にてお願いします。

以上」

（甲3、乙1）

ウ 平成22年3月24日、組合らは、3.24組合文書を送付した。3.24組合文書には、組合としては、みなし公務員であろうと、民間労働者として憲法第28条により労働三権が認められるとの見解である旨、3.17団交申入書に対し、至急、日時、場所を設定して回答するよう求める旨、回答は、同月25日午後5時までにファクシミリにより文書で行うよう求める旨記載されていた。

（甲4、乙3、証人 D ）

エ 平成22年3月25日、会社は、組合に対し、3.25回答書を送付した。3.25回答書には、3.17団交申入書に対する回答として、次の記載があった。

「 回 答 書

貴組合からの2010年3月17日付団体交渉申入については、以下のとおり回答いたします。

記

4) の1の(1)(2)については労働組合法第7条第1項第3号に抵触いたしかねますとともに弊社には職務遂行するだけの事務所スペースしかございませんので検討しかねます。

(3)のチェックオフ協定締結については検討いたしかねます。併せて勤務時間内の組合活動の保障は職務専念義務違反であり、労働組合法第7条第3項に抵触いたしかねますので検討しかねます。

2の(1)の賃金引き上げについては昨今の厳しい経済環境より原資がございませんので検討しかねます。

3の(1)の定年引き上げについては、弊社の定年は現行法令通りに実施しておりますので検討しかねます。

4の(1)(2)については昨今の厳しい経済環境より原資がございませんので検討しかねます。5のその他関連事項については具体的にご提示していただいてないので返答しかねます。

尚、貴組合からの2010年3月24日付回答書のみなし公務員であろうと民間労働者として憲法28条により労働3権が認められるとの見解の根拠を具体的に提示してください。いたずらに引き延ばしているのではなく、団体交渉することが適切か否か十分に確認していることを明確にしておきます。尚、具体的提示のない場合においては今後は回答しかねますのでご了承ください。

尚、この回答書に対する返答は2010年4月2日(金)午後5時までに、ファクシミリにより文書にてお願いします。

以上」

(甲5、証人 D)

オ 平成22年3月29日、組合らは、会社に対し、3.29組合文書を送付するとともに、分会は、会社に対し、3.29団交申入書を送付した。

3.29組合文書には、会社が団交に応じるべき義務がないと主張するのであれば、会社はその根拠を示すべきである旨、会社が、同月31日午後5時までに団交を受諾しない場合は、大阪府警察あるいは大阪府庁に、「みなし公務員」である駐車監視員の労働三権について確認する旨記載されていた。

3.29団交申入書には、日時として、平成22年4月5日から同月8日のいずれかの日で、午後6時30分以降、労使合意できる日時で2時間程度、回答期限として、同月31日午後5時までに、ファクシミリにより文書にて行うよう求める旨、協議事項として、3.17団交申入書と同じ内容が、それぞれ記載されていた。

(甲6、甲7、乙5)

カ 平成22年3月31日、会社は、組合に対し、3.31回答書を送付した。3.31回答書には、3.29団交申入書に対する回答として、次の記載があった。

「 記

4)の協議事項については2010年3月25日の回答書にてすでに回答です。ご確認ください。4)の2の(1)について貴組合が1000円の引き上げと要求されていますが、その具体的な根拠をご提示ください。弊社としては同業他社と比して見劣りしない十分な賃金水準でありますので、貴組合の要求には理解に苦しみます。

また、本日、弊社の B に対して、大阪府総合労働事務所にて弊社の監

視員にも労働3権が認められると電話にて確認したとの事ですが、2010年3月25日の回答書にて連絡している通り、その根拠を具体的に提示してください。弊社は団体交渉をいたずらに引き延ばしているのではなく、貴組合からの回答次第ではいつでも団体交渉に応じる用意はできていることを明確にしておきます。

重ねて具体的提示をお示し願います。

尚、この回答書に対する返答は2010年4月6日（火）午後5時までに、ファクシミリにより文書にてお願いします。

以上」

（甲8、乙2）

キ 平成22年4月5日、D 分会長及び E 副執行委員長は、会社を訪問し、会社に対し、団交の開催を求めた。これに対し、同日、会社は、組合に対し、同月23日までに社内で日程調整の上、団交をする旨、基本日給1,000円の引上げを要求する具体的根拠を、同月12日午後5時までにファクシミリにより回答するよう求める旨記載した回答書（以下「4.5回答書」という。）を送付した。

（甲9、甲10、甲30、乙6、乙22、証人 D ）

ク 平成22年4月13日、組合らは、会社に対し、4.13通知書を送付した。4.13通知書には、同月5日に話し合いを持ち、同月23日までに団交を行うことを双方確認した旨、会社は、同月7日夕刻までに団交候補日時を複数知らせることを確認した旨、会社からの、1,000円引上げの具体的な根拠を示してほしいとのファクシミリに対して、組合は、B 常務へ団交の当日に説明すると連絡した旨、上記のような状況で、会社は、同月7日以降、団交の日時の調整を行わず、組合に対し連絡がなく、不誠実な対応である旨、同月14日午後5時までに団交の日時について連絡又は調整をしない場合は、不当労働行為の救済申立て等を行う旨が記載されていた。

（甲11、乙7）

ケ 平成22年4月16日、組合らは、会社に対し、4.16通知書を送付した。4.16通知書には、次の記載があった。

「 通 知 書

貴社の2010年4月14日付の回答書について、『1000円引き上げの具体的な根拠について』、説明がなければ団体交渉の日程の調整をしないと述べています。

このような回答について、我々は事実上の団体交渉拒否と捉えています。

また、各待機所における会社幹部の発言や管理職の発言の中に、組合を嫌悪する態度や行動が見られ我々は、不当労働行為としての認識をしました。

本意ではありませんが貴社のこのような態度に鑑み、我々は不当労働行為の救済申立と労働基準監督署への申告を4月21日に行うことを決定しました。

(略)

我々は、2010年4月5日付の貴社回答書で述べられているように、貴社内にて日程を調整され、2010年4月23日までに団体交渉を行っていただければ、上記申立や申告の取り下げの用意のあることも述べておきます。

第1回 団体交渉の開催に当たっては、貴社に賃金体系の説明を求め、内容の確認を行い、1000円の引き上げの具体的な根拠を述べる予定にしています。

(略)

」

(甲25)

コ 平成22年4月20日午後8時30分頃、D 分会長に対し、会社の統括責任者であるP (以下「P 統括」という。)から電話があった。P 統括が、B 常務の代理として電話をした旨述べ、これから団交申入れに対し回答してよいかと尋ねたところ、D 分会長は、同月21日に労働委員会に申立てを行うことは組合として決定しているが、それでよければ、組合に対して文書で回答してほしい旨述べた。

同月20日午後9時30分頃、会社から組合に対し、4.20回答書が、ファクシミリで送信された。4.20回答書には、団交申入れに対する回答として、次の記載があった。

「弊社においては円滑な団体交渉となるよう事前に1000円の引き上げについての具体的な根拠をご提示くださいと依頼していますが、貴組合がどうしても当日に説明しますと要求されますので弊社としてはその要求をお受けいたします。但し、弊社としましては、貴組合からの要求に対して、即答できかねる場合は、回答は後日となることは事前に明確にしておきます。

(略)

団体交渉の日程は23日19時から20時で決定させていただきます。また会場の手配の関係上、団体交渉の席には3人程度にてご対応ください。

以上」

(甲13、甲30、証人 D)

サ 平成22年4月21日、組合は、当委員会に対し、22-21事件の申立てを行った。

シ 平成22年4月23日、組合と会社との間で、第1回団交が開催された。

(甲26、甲27の1、乙18)

ス 会社は、平成22年4月2日に京都府が実施した入札及び同月28日に兵庫県が実施した入札に参加した。

(証人 F)

(2) 平成22年3月17日付け団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、3.17団交申入書に対する会社の対応についてみる。

前記(1)イからキ、ケ、コ認定によると、①会社は、3.19回答書により、団交に応じる前の確認事項として、駐車監視員はみなし公務員であり、警察は地方公務員法等により労働三権が認められていないとの会社の見解を示した後、団交等についての組合の考えについて具体的根拠を示すよう求めていること、②組合は、3.24組合文書により、みなし公務員であろうと民間労働者として憲法第28条により労働三権が認められるとの見解である旨回答していること、③会社は、3.25回答書により②の組合回答の具体的根拠を求めるとともに、具体的に提示されない場合、今後は回答しない旨通知していること、④組合は、3.29組合文書により、会社に対し、会社が団交に応じる義務がないと主張するのであれば会社がその根拠を示すべきである旨通知したこと、⑤会社は、3.31回答書により、基本日給1,000円引上げ要求の具体的根拠を求める旨、駐車監視員に労働三権が認められることについて大阪府総合労働事務所に駐車監視員にも労働三権が認められると確認した旨組合から回答が示された旨、組合に対して駐車監視員にも労働三権が認められることの根拠を具体的に提示するよう求める旨、会社は組合からの回答次第ではいつでも団交に応じる用意はできている旨回答していること、⑥組合は、平成22年4月5日に会社に対して団交開催を申し入れたこと、⑦会社は、4.5回答書により、組合に対し、同月23日までに社内で日程調整の上、団交する旨回答し、同時に基本日給1,000円引上げ要求の具体的根拠を求めたこと、⑧組合は、4.16通知書により同月21日に不当労働行為救済申立て等を行う旨、同月23日までに日程調整の上団交を行うのであれば申立てを取り下げる用意がある旨通知したこと、⑨会社は、同月20日午後8時30分頃、組合に対し団交を申し入れたい旨連絡を行ったこと、⑩4.20回答書には、基本日給1,000円引上げ要求の根拠について、組合が当日に説明すると要求するので会社はその要求を受ける旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、組合に対し、団交に応じる前提条件として、駐車監視員に労働三権が認められるとする具体的根拠を示すよう組合に対し求めているが、そもそも、会社が団交に応じられない理由としている「駐車監視員はみなし公務員であり、警察は地方公務員法等により労働三権が認められていない」との会社の見解自体、団交拒否の正当理由とはなりえないものであるうえ、会社が、団交に応じられない正当理由として駐車監視員に労働三権が認められない旨

主張するのであれば、まず会社の方から、単に法律名を示すのみならず、みなし公務員である駐車監視員には地方公務員法等により労働三権が認められないと解されるとする具体的根拠を示して団交に応じられない旨回答するなり、一旦団交に応じ、会社が説明した上で、組合にも駐車監視員に労働三権が認められる根拠を質すべきであるところ、会社がそのような対応をしたと認めるに足る疎明はない。また、組合は、憲法第28条により駐車監視員に労働三権が認められるという見解である旨及び大阪府総合労働事務所にこの点を確認した旨の回答を示していること、これに対して、会社は、これらの組合の回答に納得せず、組合になお具体的根拠を提示するよう繰り返し求めるものの、他方で、組合からの、団交に応じる義務がないとする根拠を示すべきであるとの要求に対しては、これに何ら回答していないこと、さらに、会社は、同年4月5日に、日程調整の上同月23日までに団交を行う旨回答したものの、組合が、4.16通知書により、会社に対し、不当労働行為救済申立てを行う旨通知をしてはじめて、会社が団交開催に向けて具体的に行動をおこしたことが認められる。

以上のことからすると、会社が団交に応じられない理由としている「駐車監視員はみなし公務員であり、警察は地方公務員法等により労働三権が認められていない」との会社の見解自体、団交拒否の正当理由とはなりえないものであるうえ、駐車監視員に労働三権が認められるかについて疑義があるとして団交に応じられないとするのであれば、会社から駐車監視員に労働三権が認められないとする具体的根拠を提示すべきところ、その責任を組合に転嫁し、しかも組合の回答に納得できないことや具体的根拠の提示がないことを口実として団交の開催を引き延ばしているとみざるを得ず、このような会社の対応は、誠意をもって組合の団交要求に対処したものということはできない。

イ 会社は、組合と会社との間で当初合意されていた平成22年4月23日までに団交が開催されており、団交拒否に当たらない旨主張する。前記(1)キ、シ認定のとおり、確かに、会社は、組合に対し同月23日までに会社内で日程調整の上団交を開催する旨回答したこと、同日、第1回団交が開催されたこと、団交申入れから第1回団交開催までは約1か月であったこと、が認められるが、前記ア判断のとおり会社の対応は、誠意をもって組合の団交要求に対処したものとはいえないこと、会社は、4.5回答書でなお、基本日給引上げの具体的根拠を同月12日までに回答するよう求めていたこと、後記2(2)判断のとおり団交は開催されたものの、会社が誠実に対応したとまではいえないことから、同年4月23日に団交が開催されたことをもって、会社の対応が正当化されるものではない。

ウ また、会社は、証人尋問及び最終陳述書において、労働三権が認められる根拠

を示すよう組合に求める回答をしたのは、当時の顧問社会保険労務士の指示によるものである旨主張する。しかしながら、顧問社会保険労務士の指示によるかどうかは、会社内部における意思決定に係ることであって、社長名で回答している以上、会社が、団交応諾の前提条件として労働三権が認められる根拠を執拗に求め続けたことには変わりなく、会社の対応が正当化されるものではない。

エ 会社は、証人尋問及び最終陳述書において、入札を控え多忙であったため対応できなかった旨主張する。

しかしながら、仮に会社の主張のとおり、入札を控え多忙であったために応じられなかったのであれば、業務多忙につき、団交の延期を求める旨の記載が回答書にあるべきところ、会社からの回答書には、そのようなことをうかがわせる記載はない。

また、この点について、会社は、どの入札に参加するかは経営に関する事項であり、対外的に開示しておらず事前に伝えることができない事項である旨主張する。しかしながら、会社は、組合に対し、少なくとも業務多忙であることや、団交が開催できる時期の目安を示すことができるところ、そのようなことを行ったと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

なお、仮に、会社が団交に応じられなかった理由が、入札を控え多忙であったためとしても、会社は、団交に応じられない理由や、いつであれば団交に応じられるのか具体的な時期を組合に対し明らかにしない一方で、組合に対して、団交開催の前提条件として駐車監視員に労働三権が認められる根拠や賃上げを求める根拠を示すよう求めていたことになる。このことから、会社は、組合に対し、駐車監視員に労働三権が認められる根拠や賃上げを求める根拠を示すよう求め、その回答が示されないことを口実に団交開催を引き延ばしていたと推認でき、このような会社の対応は、誠意をもって組合の団交要求に対処したものとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、平成22年3月17日付け団交申入れに対する会社の対応は、組合に対し誠意を欠く態度といわざるを得ず、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。

2 争点2（平成22年4月23日、同年6月11日及び同年7月9日の団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入といえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年4月23日、会社と組合との間で、第1回団交が開催された。内容は以下のとおりである。

(ア) 組合事務所、組合掲示板の貸与について

組合が、貸与できない理由について、回答書には、労働組合法第7条第1項第3号に抵触いたしかねます、と記載されているが、どこが抵触するのか説明してほしい旨述べたところ、会社は、資料を持ってきていない旨、条文が回答である旨述べた。

(甲27の1、甲28、甲30、乙18、証人 D)

(イ) 基本日給の引上げ等について

組合は、会社が団交で1,000円引上げの根拠を示すよう求めているが、賃金体系が分からないと根拠を説明できないので賃金体系について質問する旨述べ、組合が、日給がどのように決定されるのか尋ねたところ、会社は、基本的には大阪府警察と会社の確認事務に係る委託契約の金額であり、契約金額により左右される旨述べた。組合が、契約金額が決まった後、日給をどのように決めるのか尋ねたところ、会社は、中身については言えない旨述べた。組合が、総務部長も常務も団交の場にいるのに、説明できないのか尋ねたところ、会社は、組合が事前に質問事項を言っていれば回答できた旨述べた。組合は、会社は賃上げの根拠を出すよう組合に求めるが、情報がないので根拠を出せない旨述べた。

会社が、賃金要求というのであれば、普通、生活給ということにならないか尋ねたところ、組合は、状況は変わってきており、総原資のうち、労働分配率を決め、成果主義の中で賃金を決定する会社もある旨、会社の日給決定方法が分からないと賃上げの根拠を示すことができない旨、現時点では、生活給ということで賃上げの要求を行っている旨述べた。

組合が、上記契約金額から賃金の算定方法について、次回団交で回答してほしい旨述べたところ、会社は、会社に持ち帰る旨述べた。

(甲27の1、甲28、甲30、乙18、証人 D)

(ウ) 職務手当について

組合が、職務手当について説明してほしい旨述べたところ、会社は、職務手当は人事評価に基づいて決定している旨、人事評価の基準は開示している旨述べた。これに対し、組合は、査定内容等を文書でもらったことはない旨述べた。会社は、現在の評価は、数値化しており自分で点数が算定できる旨、評価する項目は本人は分かっている旨述べた。組合が、職務手当をどの程度支給しているのか尋ねたところ、会社は、平均以下の評価の人には職務手当は支給していない旨、職務手当は成果主義である旨述べた。組合が、評価システムについて文書で説明してほしい旨述べたところ、会社は全ての待機所に開示している旨述べた。組合は、各待機所に掲示してほしい旨述べた。

組合が、待機所ごとで取扱いが異なる旨述べ、各待機所の調整は行っているのか尋ねたところ、会社は、今の組合の発言は道路交通法上の守秘義務に反する旨、E 副執行委員長は会社にとっては部外者であり、E 副執行委員長がいなければ説明する旨述べた。

(甲27の1、甲28、甲30、乙18、証人 D、証人 F)

(エ) 次回検討事項等について

組合は、懸案事項について、会社は契約金額から基本給の算出方法を次回の団交で報告する旨、掲示板、組合事務所、チェック・オフについて次回の団交で話し合う旨、会社から基本給に対する考え方が提示された段階で組合は1,000円賃上げの根拠を提示する旨述べた。会社は、1,000円の賃上げについて組合は生活給であると述べたのではないのか尋ねたところ、組合は、生活給であると会社が認めるのであれば組合としてはそれでよい旨、1,000円賃上げされた場合、それを原資として貰い、組合で配分することもあり、これも一つの考え方としてある旨述べた。これに対し、会社は、賃金は本人に渡すものであり、労働基準法に違反するのではないのかとの疑問を述べたところ、組合は、組合と会社が合意すれば自由である旨述べた。

(甲27の1、甲28、乙18)

イ 平成22年6月11日、会社と組合との間で、第2回団交が開催された。内容は以下のとおりである。

(ア) 基本日給の引上げ等について

賃金算出方法について、組合が会社に対し説明を求めたところ、会社は、算出方法は提示できない旨、契約金額は公開されている旨、賃金は契約金額から経費を引いたら自動的に算出できる旨、経費の中身を会社は説明する義務はない旨、E 副執行委員長がいなければ説明する旨、経費の中身を提示すると守秘義務に違反する旨述べた。組合が、仮に1,000円賃上げを要求すれば会社は支払えるのか尋ねたところ、会社は、支払えない旨述べた。組合が、支払えない根拠を尋ねたところ、会社は、経費を引いたら自動的に出てくる旨述べた。

組合が、会社の回答は、組合からの1,000円の賃上げ要求には応じることができず、賃上げできない根拠を示すよう求める組合要求にも、守秘義務の関係から根拠を示すことはできない、ということによいか、尋ねたところ、会社はそのとおりである旨述べた。

(甲27の2、甲28、甲30、乙19)

(イ) 組合事務所、掲示板の貸与について

組合が、組合事務所、掲示板の貸与について会社の見解を尋ねたところ、会

社は、利益供与に当たる旨、本来組合が用意するものとする旨述べた。組合が、一般的に、事務所、掲示板等の貸与は利益供与に当たらず、組合が掲示板を用意すれば会社は掲示板の設置を認めるのか尋ねたところ、会社は、以前から事務所内の組合活動は遠慮するよう求めている旨述べた。組合が、会社が掲示板の設置を認めないのは、利益供与以外に理由があるのか尋ねたところ、会社は、掲示板を設置することが事務所内での組合活動となる旨、組合事務所についても賃借物件であるためスペースがない旨述べた。組合が、自社物件でなくてもスペースはある旨、一部事務所を区切れば場所はできる旨述べたところ、会社は、使用されること自体、利益供与となる旨述べた。組合が、利益供与に当たらないと第三者機関が認めれば組合事務所を作ってもらえるのか尋ねたところ、会社は、それは分からず、場所もなく、会社としては利益供与に当たると考える旨述べた。組合が、良好な労使関係を築くためには組合事務所が必要である旨述べたところ、会社は、権利は認めるがそれを会社が用意するのは別問題であり、スペースがない旨述べた。組合が、例えば南待機所においても、今まで U が使用していたスペースがある旨述べたところ、会社は、更衣室として使用しており、着替える場所がなくなる旨述べた。組合が、女子更衣室を利用する方法がある旨、考えればスペースは作ることができる旨述べたところ、会社はスペースはない旨述べた。組合が、昼休みにビラを置くことも認めてもらえないのか尋ねたところ、会社は、施設内では認められない旨述べた。組合が、組合事務所や掲示板は必要であると考えている旨、会社として検討してほしい旨述べたところ、会社は、検討できない旨述べた。

(甲27の2、甲28、甲30、乙19、証人 D)

(ウ) 就業規則等の提示について

賃金規定、就業規則について、組合が、手当の種類等を把握するため、賃金規定、就業規則を組合に送付するよう求めたところ、会社は、給料明細をみれば手当の名前は分かる旨、会社としては、E 副執行委員長に送付する必要はなく、E 副執行委員長は第三者と考える旨述べた。組合が、駐車監視員の実業規則があるのか、就業規則の中に賃金規定があり、駐車監視員の賃金は賃金規定を基に運用しているのか尋ねたところ、会社はそうである旨述べた。組合が、会社が就業規則を E 副執行委員長に送付するのが困難であるというのなら、D 分会長に就業規則を送付してほしい旨述べたところ、会社は検討する旨述べた。

(甲27の2、甲28、乙19、証人 D)

(エ) 職務手当について

職務手当について、組合が、会社は1,000円というが、どのような幅があるのか説明がない旨、自己申告が100点であればいくらになるのかといった評価の基準がないので、自己申告を書くのが困難である旨、平均の人がいくら職務手当がもらえるか分かれば、自分が上位なのか下位なのか分かる旨述べたところ、会社は、職務手当は平均以下の者には出さない旨述べた。

組合が、職務手当の評価制度について文書で提示してほしい旨述べたところ、会社は、職務手当は、人事評価が平均以上の者に対し、100円から1,000円の10段階に分けて配分する旨、人事評価の点数により職務手当の金額を決定する旨、人事評価は、自己評価票と統括責任者の評価票により点数を算定する旨、その後 F 常務が確認し、修正すべきものは修正している旨、取締役会で原案を決め、原案を全統括責任者に示す旨、統括責任者が承認した後、取締役会で最終的に決定する旨、文書で提示するまでもない旨述べた。組合が、賃金を決める制度の問題であるから口頭だけでなく、文書を提示してほしい旨述べたところ、会社は、平成21年の12月に統括責任者に話をし、文書を出した旨述べた。組合が、同年12月に出した評価制度の文書を組合に提示してほしい旨述べたところ、会社は、評価のやり方は人事評価票そのものである旨述べた。組合が、人事評価票は、ただの点数が入った紙である旨、誰が査定して、平均を出し、取締役会でどのようにして決定するかを記載した文書はないのか、尋ねたところ、会社は、そのような文書はない旨述べた。組合が、評価制度の中身の文書化を検討するよう要求したところ、会社は、職務手当は制度ではなく、就業規則に記載されていない、正式のものではない旨、会社の専権事項である旨述べた。組合が、会社の論旨が一貫していない旨述べるとともに、職務手当が査定、人事評価によって決定するものであるか確認したところ、会社はそのとおりである旨述べた。組合が、評価にはルールがあるのか確認し、それを文書化してほしい旨述べたところ、会社は、文書化する必要があるのか疑問である旨、職務手当は正式なものではない旨述べた。組合が、職務手当はどのようなものか尋ねたところ、会社は、職務手当は会社の誠意である旨述べた。

(甲27の2、甲28、甲30、乙19、証人 D)

ウ 平成22年7月9日、会社と組合との間で、第3回団交が開催された。内容は以下のとおりである。

(ア) 就業規則について

組合が、就業規則を提出できない理由を具体的に説明してほしい旨述べたところ、会社は、労働基準法第90条、同法第106条に記載しているとおりの旨、同法106条には労働者に周知と記載されており、D 分会長ら会社の従業員であ

る組合員には提出できるが、組合に提出するのは疑義がある旨述べた。組合が、会社の対応について、労働組合が団交の場で就業規則の提示を求めたが、会社は就業規則を組合に提示できないということにより確認したところ、会社はそのとおりである旨、大阪府との契約があり、特殊業務であるため、規定は提示できない旨述べた。組合が、労働基準法第90条により就業規則を組合に提示できないとの会社回答の意味を確認したところ、会社は、同法第90条には過半数組合と規定されており、組合が過半数組合であれば意見を伺いたいという旨は組合は過半数組合ではない旨述べた。

(甲27の3、甲28、甲30、乙20)

(イ) 職務手当について

組合が、職務手当のプロセスを文書で回答してほしいとの組合要求に対し、口頭で回答するとの会社回答であったので、職務手当のプロセスを説明してほしい旨述べたところ、会社は、職務手当は人事評価に基づき決定している旨、人事評価は待機所、統括責任者により差があることも事実であるが、内容によっては客観的に調整している旨、順序としては最初本社案を作成し、それに基づき社長の決裁を受け、その後ブロック長、統括責任者に話し、その中で待機所ごとの事情が出てくるので修正を加え、再度、本社で修正し、社長決裁後、各統括責任者に伝達する旨、評価は各統括責任者から個人に伝える旨述べた。

組合が、待機所間の差を調整する方法を尋ねたところ、会社は、組合の担当執行委員がいるから回答できない旨、監視業務には守秘義務がある旨、組合は監視業務からみれば当事者ではない旨述べた。組合が、職務手当を決定する量的、質的基準を話し合っており、守秘義務とは関係がない旨述べたところ、会社は、評価の中には守秘義務に関するものが入っている旨述べた。

組合が、評価方法を今日説明する約束になっていたはずである旨述べたところ、会社は、評価の方法は組合員は知っている旨述べた。組合が、給与格差が生じないように、評価基準を作成する必要がある旨、どの部署でも格差が生じないように、評価者の訓練を行うことで、公正な採点ができると思う旨述べたところ、会社は、今の評価であれば格差が生じないという思いで実施しているが、人員配置の構成の関係でプラスになる待機所もある旨述べた。

組合が、職務手当の金額の決定方法について尋ねたところ、会社は順位で決定する旨、10分割するが割合は若干異なる旨述べた。組合が、例えば職務手当が1,000円となる人数の割合を尋ねたところ、会社は、はっきりとは答えられない旨述べた。組合が、職務手当の金額を決定する基準を作してほしい旨述べたところ、会社は、説明する必要はないと考えている旨、職務手当は会社の善意で

払っており、頑張ったらわずかでも上がる励みとして始めたもので、会社としては賃金とは考えていない旨述べた。組合は、組合員が求めているのは、どのような基準で行っているのか明確に、具体的にしてほしいということである旨述べた。

会社が、評価の方法について理解してもらえたか尋ねたところ、組合は、流れは理解できたが、本社で修正するという点、人員構成によって統括責任者が修正するという点が分からない旨述べた。会社は、統括責任者の修正と人員構成は関係がない旨、人員構成の点は、ベテランの駐車監視員が新人にどれだけ教えているかを評価することであり、ベテランの駐車監視員が有利になるだけである旨、統括責任者の修正というのは評価項目以外のことである旨述べた。組合が、統括責任者の修正というのは分からない旨述べたところ、会社は、会社が納得すれば評価を上げる旨、例えば他の者より早く来て掃除をしているといったことが挙げられる旨、統括責任者が修正ということではなく、本社が統括責任者の要望を聞いて評価を上げる旨述べた。組合が、評価を上げる要望は何点が上限であるか尋ねたところ、会社は上限は設けていない旨述べた。組合が、場合によっては、評価が2倍、3倍になるのか尋ねたところ、会社は全体の平均点は100点満点で80点を超過しており、そのようなことにはならない旨述べた。

組合は、職務給は大して期待しておらず、基本給をいくらまで上げてもらえるかを会社と協議したい旨、ただし、現状は職務給であるから正しい出し方をしているか確認しているだけである旨述べた。

(甲27の3、甲28、甲30、乙20、証人 D)

(ウ) 基本日給の引上げについて

組合が、会社に対し、日給を引上げできない根拠を説明してほしい旨、収支の問題であればそれを説明してほしい旨述べたところ、会社は、組合の立場は理解するが、説明できない部分が会社にはある旨述べた。

(甲27の3、甲28、乙20)

(2) 平成22年4月23日、同年6月11日及び同年7月9日の団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入といえるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社に対し、①組合事務所、掲示板の貸与、②基本日給の引上げ、③職務手当の査定基準と評価制度の内容の開示について要求したが、会社は、具体的な説明や根拠資料を提示せず、組合が求める資料を開示せず、このような会社の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。そこで、要求事項ごとの会社の対応に

ついてみる。

イ まず、組合事務所、掲示板の貸与についてみる。

組合は、会社は具体的な要求拒否理由を回答しなかった旨主張し、会社は、待機所内にスペースが確保できないことを説明した上で、要求に応じられないと回答した旨主張する。

前記1(1)ア、エ、2(1)ア(ア)、イ(イ)認定によれば、①組合が組合事務所の無償貸与及び組合掲示板の確保など会社施設の利用を要求したことに対し、会社は、3.25回答書により、「労働組合法第7条第1項第3号に抵触いたしかねますとともに弊社には職務遂行するだけの事務所スペースしかございませんので検討しかねます」と回答したこと、②組合が、第1回団交において、組合事務所等の貸与について、どこが労働組合法第7条第3号に抵触するのか説明してほしい旨述べたところ、会社は、資料を持ってきていない旨、条文が回答である旨述べたこと、③第2回団交において、会社は、組合事務所、掲示板の貸与に応じられない理由として、利益供与に当たる旨、本来組合が用意するものとする旨述べたこと、④同団交で、組合が一般的に事務所、掲示板等の貸与は利益供与に当たらず、組合が掲示板を用意すれば掲示板の設置を認めるのか尋ねたところ、会社は事務所内の組合活動は遠慮するよう求めている旨述べたこと、⑤同団交で、組合が、利益供与以外に理由があるのか尋ねたところ、会社は、掲示板を設置することが事務所内での組合活動となると考える旨、組合事務所について賃借物件であるためスペースがない旨述べ、これに対し、組合が、自社物件でなくてもスペースはある旨、一部事務所を区切れば場所はできる旨述べたところ、会社は、使用されること自体利益供与となる旨述べたこと、⑥同団交で、組合が、利益供与に当たらないと第三者機関が認めれば組合事務所を作ってもらえるのか尋ねたところ、会社は、それは分からず、場所もなく、会社としては利益供与に当たると考える旨述べたこと、⑦同団交で、スペースの有無の例示として挙げた南待機所について、(i)組合が、Uが使用していたスペースがある旨述べたところ、会社は、更衣室として使用しており、着替える場所がなくなる旨述べたこと、(ii)組合が、スペースは考えれば作ることができる旨述べたところ、会社はスペースはない旨述べたこと、(iii)組合が、事務所や掲示板が必要であると考えており、検討してほしい旨述べたところ、会社は検討できない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、①会社は、組合事務所の貸与、組合掲示板の確保に応じられない理由として、3.25回答書により労働組合法第7条第3号に抵触する旨回答し、②第1回団交において、組合が、どこが労働組合法第7条第3号に抵

触するのか説明してほしい旨述べたのに対し、会社は、条文が回答である旨述べるのみで具体的な説明をせず、③第2回団交において、会社は、組合事務所、掲示板の貸与に応じられない理由として、利益供与に当たると考える旨繰り返し述べたほか、事務所内での組合活動は遠慮するよう求めている旨、組合が利益供与以外に理由があるのか尋ねたのに対し、掲示板を設置することが事務所内での組合活動となると考える旨、組合事務所については賃借物件であるためスペースがない旨回答し、組合が自社物件でなくてもスペースはある旨述べたところ、会社は使用されること自体、利益供与となる旨述べている。

このような会社の対応をみると、会社は、組合事務所、掲示板の貸与に応じられない理由として、組合事務所、掲示板の貸与が労働組合法第7条第3号に抵触するものであって、利益供与に当たるという考えに固執し、一貫して組合事務所、掲示板の貸与を検討する姿勢をみせなかったとみざるを得ない。

しかしながら、最小限の広さの組合事務所等の貸与が、労働組合法第7条第3号で規定する利益供与に当たらないことは同号ただし書から明らかであって、このような理由を団交の場で述べたからといって組合事務所、掲示板の貸与に応じられない理由について説明しているとはいえない。

なお、組合が、スペースは考えれば作ることができる旨述べたのに対し、会社はスペースはない旨述べたことが認められ、会社と組合との間でスペースの有無について、見解に相違があったといえる。こうした状況において、会社は、組合からの、組合事務所について検討してほしいとの要望に対し、検討できない旨述べるのみであり、検討できない理由について説明しているとはいえず、待機所にスペースがない旨の発言があったことをもってしても、組合事務所、掲示板の貸与に応じられない理由についてなお十分説明したとみることはできない。

以上のおりであるから、要求事項のうち、組合事務所、掲示板の貸与について、会社は、これらを設置・貸与することで生じる支障等を具体的に説明していないのであり、組合の要求には応じられないとする理由を十分に説明したとはいえず、かかる会社の対応は不誠実団交に当たる。

ウ 次に、基本日給の引上げについてみる。

(ア) まず、組合は、賃金引上げができないことについて、会社が具体的な根拠を示さなかった旨主張し、このような会社の対応が不誠実である旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)イ(ア)、ウ(ウ)認定によると、第2回団交において、①会社は、組合からの1,000円賃上げ要求には応じることができない旨述べたこと、②組合が、要求に応じられない根拠を尋ねたところ、会社は、経費を引いたら自動的に出

てくる旨述べたこと、③会社が、経費の中身を会社は説明する義務はない旨述べたこと、④会社が、経費の中身を提示すると守秘義務に違反する旨述べたこと、が認められ、また、第3回団交において、⑤組合が、会社に対し、日給を引上げできない根拠を説明してほしい旨、収支の問題であればそれを説明してほしい旨述べたところ、会社は、説明できない部分が会社にはある旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社が、賃金引上げができない根拠として、経費や収支の問題があることを示唆したことは認められるものの、経費や収支に関して、組合に対して一切説明していないことは明らかである。

この点について、会社は、経費の開示は放置車両の確認事務の性質から会社が負う守秘義務に違反する旨、経費の内訳を開示すると、コスト削減のノウハウという企業秘密に該当する事柄を社外に開示することに繋がるため、経費の内訳は開示できなかった旨主張する。

しかしながら、団交において使用者は、自らの主張の根拠を具体的に説明し、開示し得る客観的な資料を提示するなど、労働組合の理解を得るべく誠実に団交に応じる必要があるというべきであるところ、会社は、経費にかかわるすべての情報が確認事務に関する守秘義務の範囲に入ることの根拠を十分に説明することもなく、また、会社が主張するような企業秘密の漏えいの懸念が、客観的にみて根拠を伴ったものであると認めるに足る事実の疎明はなく、会社が守秘義務及び企業秘密を盾に経費や収支に関して、全く説明しようとしなかったとみるのが相当である。

以上のことからすると、会社は、基本日給の引上げを議題とする団交において、賃金の引上げはできない旨回答する一方、その理由について、正当な理由なく具体的根拠を示していないといえることから、このような会社の対応は不誠実団交に当たる。

(イ) 次に、組合は、会社は就業規則を組合に提出することを拒否した旨主張し、このような会社の対応が不誠実である旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)ウ(ア)認定によると、第3回団交において、組合が、就業規則に対する会社の対応について、労働組合が団交の場で就業規則の提示を求めたが、会社は就業規則を組合に提示できないということでよいか確認したところ、会社はそのとおりである旨述べたことが認められ、このことから、会社は、組合に対し、就業規則を提示していないことは明らかである。

また、組合が就業規則の提示を求めた理由についてみると、前記1(1)ア及び2(1)イ(ウ)認定によると、①団交議題は、基本日給1,000円の引き上げであ

ったこと、第2回団交において②組合が、手当の種類等を把握するため、賃金規定、就業規則を組合に送付するよう求めたところ、会社は、給料明細をみれば手当の名前は分かる旨述べたこと、③組合が、就業規則の中に賃金規定があり、駐車監視員の賃金は賃金規定を基に運用しているのか尋ねたところ、会社はそうである旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合は、団交議題である基本日給の引上げを議論するに当たり、手当の種類等、駐車監視員の賃金体系を把握するため、就業規則の提示を求めたといえ、その必要性は認められるところである一方、会社の説明内容をみると、会社は、給料明細をみれば手当の名前は分かる旨述べたことは認められるものの、これ以外に、駐車監視員の賃金体系について説明したと認めるに足る疎明はなく、このような説明をもって、会社が、組合に対し、駐車監視員の賃金体系について可能な限り十分説明したとみることはできない。

また、会社が就業規則を提示できない理由についてみると、前記(1)ウ(ア)認定によると、第3回団交において、組合が就業規則を提出できない理由を尋ねたところ、会社は、①労働基準法第90条、同法第106条に記載しているとおりである旨、②労働基準法第106条には労働者に周知と記載されており、会社の従業員である組合員には提示できるが組合に提出するのは疑義がある旨、③大阪府との契約があり、特殊業務であるため規定は提示できない旨、④労働基準法第90条には過半数組合と規定されており、組合が過半数組合であれば意見を伺いたい旨組合は過半数組合ではない旨述べたことがそれぞれ認められ、会社は、上記①から④を理由に組合に対し就業規則を提示していないとみることができ

る。

しかしながら、労働基準法第90条及び同法第106条は、自社の従業員以外の者への就業規則の提示や過半数組合でない労働組合への就業規則の提示ないし意見聴取を禁止するものではなく、これらの規定をもって、組合に対し就業規則を提示しないことの正当な理由とはならない。

また、会社は、大阪府との契約があり特殊業務であるため提示できない旨団交において述べているが、大阪府との契約内容に、就業規則を提示してはならない旨の規定があると認めるに足る事実の疎明はない。さらに、会社が特殊業務であるため提示できないと団交において述べた趣旨は、会社が道路交通法に基づく放置車両の確認事務等を行っており、同事務を行うに当たり、道路交通法により確認事務に関する事項を社外に漏らしてはならないことから、会社の従業員ではない組合に就業規則を提示することはできない、とも解されるが、就業規則のうち、道路交通法上の守秘義務に該当する部分のみ非開示にして提

示することも可能であり、また、かかる処置が困難であるとの疎明もない。したがって、道路交通法上の守秘義務をもって就業規則を提示できない旨、会社が団交において述べたと解したとしても、これが就業規則を提示しないことの正当な理由とはならない。

以上のことからすると、基本日給の引上げを議論するに当たり、会社は、賃金体系について十分説明していないうえに、正当な理由なく就業規則を提示しておらず、このような会社の対応は不誠実団交に当たる。

(ウ) 次に、組合は、第1回団交で日給の決定方法について会社が説明しなかったのは、C社長の了解を得られなかったからであり、このような会社の対応が不誠実である旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)ア(イ)認定によると、①組合が、契約金額が決まった後、日給をどのように決めるのか尋ねたところ、会社は、中身については言えない旨述べたこと、②組合が、契約金額から賃金の算定方法について、次回団交で回答してほしい旨述べたところ、会社は、会社に持ち帰る旨述べたこと、が認められ、これらのことからすると、会社は、第1回団交の場で、日給の決定方法について説明せず、日給の決定方法について説明するかどうかを含め、態度を保留したとみることができる。

組合が質問内容について事前に提示し、団交の場で回答するという合意が成立していたのであればともかく、組合が日給の決定方法について質問することを会社に事前に提示していたと認めるに足る疎明はなく、また、日給の決定方法について第1回団交の場で説明するとの合意があったと認めるに足る疎明もない。

したがって、会社が、日給の決定方法を説明してほしいとの組合からの質問に対し、第1回団交の場で回答せず、回答するかを含め態度を保留したことをもって、会社の対応が不誠実であったとまではいえず、第1回団交の場で、日給の決定方法について説明しなかった会社の対応は、C社長の了解を得られなかったからか否かはともかく、このような会社の対応が不誠実であったとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(エ) 次に、組合は、契約金額から日給を算出する方法について、会社は、第1回団交では、次回団交で説明する旨述べながら、第2回団交で説明せず、このような会社の対応が不誠実である旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)ア(イ)認定によると、第1回団交において、組合が、契約金額から賃金の算定方法について、次回団交で回答してほしい旨述べたところ、会社は、会社に持ち帰る旨述べたことが認められ、これらのことからすると、会社は、

契約金額から賃金の算定方法を説明するかを、次回団交で説明することを了承したとまでみることはできず、説明するかどうかについては、態度を保留したとみるのが相当である。

したがって、契約金額から日給を算出する方法について、会社が、第1回団交で、次回団交で説明する旨述べたとまでは認めることができないことから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(オ) 以上のとおりであるから、要求事項のうち、基本日給の引上げについては、会社は、賃金引上げができないことについて、具体的な根拠を示したとはいえず、また、駐車監視員の賃金体系について、十分説明をしていないにもかかわらず、就業規則も提示しておらず、かかる会社の対応は不誠実団交に当たる。

エ 次に、職務手当の査定基準と評価制度の内容開示についてみる。

組合は、①組合が職務手当の査定基準や警察署により基準が異なることについて説明を求めたのに対し、会社は、道路交通法の守秘義務を理由に、これらを説明しなかった旨、②職務手当の評価制度について、第2回団交において口頭で説明があったが、首尾一貫していないことから、組合は文書化して説明するよう要求したが、会社は、文書による説明を行わなかった旨主張し、このような会社の対応が不誠実団交に当たる旨主張するので、以下、検討する。

(ア) 組合は、職務手当の査定基準や警察署により基準が異なることについて会社が説明しなかった旨主張するので、この点についてみる。

まず、団交議題と組合の質問事項との関係についてみると、前記1(1)ア認定によると、3.17団交申入書に記載されている協議事項には、職務手当に関する事項との記載はないものの、「2、賃金についての要求(1)基本日給1000円の引き上げ」「5、その他関連事項」との記載があることから、組合は、基本日給引上げについて協議するに当たり、関連事項として、職務手当について会社に質問しているものと解される。

次に、団交における、待機所間での差を調整する方法に係る職務手当の査定基準に係る、組合と会社とのやりとりをみると、前記(1)ア(ウ)及びウ(イ)認定のとおり、第1回団交で、組合が、職務手当に係る人事評価に関連して、待機所ごとで取扱いが異なる旨述べ、各待機所の調整は行っているのか尋ねたところ、会社は、今の組合の発言は道路交通法上の守秘義務に反する旨、E副執行委員長は会社にとっては部外者であり、E副執行委員長がいなければ説明する旨述べたことが認められ、また、第3回団交で、組合が、職務手当に係る人事評価に関連して、待機所間の差を調整する方法を尋ねたところ、会社は、組合の担当執行委員がいるから回答できない旨、監視業務には守秘義務がある

旨、組合は監視業務からみれば当事者ではない旨述べたことが認められ、これらのことからすると、会社が、待機所間での差を調整する方法について説明してほしいという組合の要求に応えていないことが認められる。

しかしながら、団交において、会社が職務手当の評価制度についてどのように説明しているかについてみると、前記(1)イ(エ)、ウ(イ)認定のとおり、会社は、職務手当について、第2回団交においては、①職務手当は、人事評価が平均以上の者に対し、100円から1,000円の10段階に分けて配分する旨、②人事評価の点数により職務手当の金額を決定する旨、③人事評価は、自己評価票と統括責任者の評価票により点数を算定する旨、④その後 F 常務が確認し、修正すべきものは修正している旨、⑤取締役会で原案を決め、原案を全統括責任者に示す旨、⑥統括責任者が承認した後、取締役会で最終的に決定する旨、述べており、さらに、第3回団交において、①会社は、職務手当は人事評価に基づき決定している旨、②人事評価は待機所、統括責任者により差があることも事実であるが、内容によっては客観的に調整している旨、③順序としては最初本社案を作成し、それに基づき社長の決裁を受け、その後ブロック長、統括責任者に話をし、その中で待機所ごとの事情が出てくるので修正を加え、再度、本社で修正し直し、社長決裁後、各統括責任者に伝達する旨、④評価は各統括責任者から個人に伝える旨、述べたことが認められ、これらのことからすると、会社は、組合に対し、職務手当の評価制度について一定説明しているとみることができる。

また、第1回団交で、組合が、職務手当に係る人事評価に関連して、待機所ごとで取扱いが異なる旨述べ、各待機所の調整は行っているのか尋ねたのに対し、会社は、今の組合の発言は道路交通法上の守秘義務に反する旨述べ、組合に対し待機所間での差を調整する方法について説明していないことが認められる。待機所間での成績の調整の中身は、各警察署間での確認事務の取扱いの差異を明らかにすることになり、「確認事務に関して知り得た秘密」の漏えいとなるから待機所ごとの調整の方法を開示できなかつたとする会社の主張も首肯できるところである。

さらに、前記(1)ウ(イ)認定によると、第3回団交において、①組合が、評価制度の流れは理解できたが、本社で修正するという点及び人員構成によって統括責任者が修正するという点が分からない旨述べたのに対し、会社は、統括責任者の修正と人員構成は関係がない旨、人員構成の点は、ベテランの駐車監視員が新人にどれだけ教えているかを評価することであり、ベテランの駐車監視員が有利になるだけである旨、統括責任者の修正というのは評価項目以外の

ことである旨述べたこと、②組合が、統括責任者の修正というのは分からない旨述べたところ、会社は、会社が納得すれば評価を上げる旨、例えば他の者より早く来て掃除をしているといったことが挙げられる旨、統括責任者が修正するというのではなく、本社が統括責任者の要望を聞いて評価を上げる旨述べたこと、③組合が、評価を上げる要望は何点が上限であるか尋ねたところ、会社は上限は設けていない旨述べたこと、④組合が、場合によっては、評価が2倍、3倍になるのか尋ねたところ、会社は全体の平均点は100点満点で80点を超えており、そのようなことにはならない旨述べたこと、が認められ、これらのことからすると、会社は、評価制度についての組合からの質問に対しても一定回答しているとみることができる。

以上のことからすると、①会社は、団交申入書に記載された事項ではなかった職務手当についても、その評価制度について説明しようとして、一定の努力をしたことが認められること、②待機所ごとの調整の方法については、道路交通法上の守秘義務に反するため開示できないとする会社の主張も首肯できること、③それ以外の評価制度に関する組合からの質問に対しては、会社は一定回答しているとみることができることから、かかる会社の対応が不誠実なものであったとまでいうことはできない。

したがって、会社が、待機所間での差を調整する方法について説明してほしいという組合の要求に応えていないことをもって、会社の対応が不誠実とまでいうことができず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) 次に、組合は、組合が職務手当の評価制度について、文書化して説明するよう要求したが、会社は文書による説明を行わなかった旨主張し、このような会社の対応が不誠実である旨主張するので、この点についてみる。

確かに、会社が、職務手当の評価制度について組合に対し文書を提示したと認めるに足る疎明はないが、前記(ア)判断によると、会社は、第2回団交及び第3回団交において、職務手当の評価制度について一定説明したと認められることから、このような会社の対応が不誠実であったということとはできない。

したがって、職務手当の評価制度について、会社が文書による説明を行わなかったことをもって、会社の対応が不誠実であったということとはできない。

オ 以上のとおりであるから、平成22年4月23日、同年6月11日及び同年7月9日の団交における会社の対応について、会社は、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置について、これらを貸与・設置することで生じる支障等の説明を行わなかったこと、基本日給の引上げができないことについて、具体的な根拠を示していないといえること、また、駐車監視員の賃金体系について、十分説明をしていな

いにかかわらず、就業規則を提示していないことから、これらの団交事項に関して、会社は誠実に団交を行ったとは認められず、このような会社の対応は、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とともに、組合を軽視するものであり、組合の弱体化を企図したものであって、同条第3号にも該当する不当労働行為である。

3 争点3(待機所における代表取締役らの行為は、組合に対する支配介入に当たるか。

①平成22年4月6日の浪速待機所における B 常務の発言、②同月9日の此花待機所におけるG統括の発言、③同月9日の東待機所における C 社長の発言、④同月10日及び同月12日の南待機所における J 統括の発言、⑤同月16日の南待機所における C社長の発言)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 会社において、総務部長は、総務・経理に関する事務を統括しており、監視事業部長は、放置車両確認事務等業務の推進、管理、統括責任者及び駐車監視員の人事管理及び評価、入札関係業務等、会社の全般的な業務を行っている。

待機所の統括責任者は、基本的に会社を代表して警察署との意見調整、警察署への書類の提出を行うとともに、警察署から指示を受け、貸与品の受取りを行うこととなっている。さらに、駐車監視員の教育等を行うとともに、放置車両確認事務におけるトラブル等の第一次的処理を行っている。

代行は、統括責任者が不在のときに、統括責任者に代わって業務を行い、統括責任者及び代行が不在である場合は、監視員代表が、各警察署から指示等を受ける。また、待機所によっては、代行が監視員代表を兼ねるところもある。また、待機所によっては、代行の下に「主任」が置かれているところもあり、監視員代表と主任が同一である場合もあれば、主任と別の監視員代表が置かれている場合もある。

(乙17、証人 F)

イ 平成22年4月6日、浪速待機所において、浪速ブロックの主任以上の管理職が出席する会議が開催された。B 常務は同会議に出席し、会社配付文書を配付し、当該文書の一部を読み上げた。会社配付文書には、別紙1のとおり記載されており、これは電子掲示板サイト「2ちゃんねる」に掲載されていたものである。

(甲12、甲30、乙8の1、乙9、乙10、乙11、乙22、証人 D)

ウ 平成22年4月8日、駐車監視員を対象とした組合の説明会が開催された。

(証人 L)

エ 平成22年4月9日、G統括が、此花待機所の朝礼中に、駐車監視員に対し、会社は組合説明会に出席した駐車監視員を把握している旨、組合の要求している日

額が1,000円上がったとしても、500円は組合に取られることになる旨発言した。

(甲32、証人 M)

オ 平成22年4月9日、C社長は、統括責任者から組合について知りたいとの要請を受けて、B常務、F常務とともに、東待機所を訪問した。C社長は、東待機所の従業員に対し、会社は組合に関与する気はなく、組合に入る、入らないは、従業員の自由意思である旨述べるとともに、会社配付文書の一部を読み上げた。

(証人 F)

カ 平成22年4月9日頃、会社は、統括責任者に対し、会社配付文書を情報提供の一環として配付した。

(乙22、証人 F)

キ 平成22年4月10日、南待機所の朝礼において、J統括が、駐車監視員に対し、会社から給料を貰っている者が会社の不利益になるような行動を取ってはならない旨発言した。

(甲31、証人 L)

ク 平成22年4月12日、南待機所の朝礼において、J統括が、駐車監視員に対し、かつて大手の労働組合の組合員がピストルを持って某会社に押し入った事件があり、その事件では機動隊が出動して鎮圧した旨発言した。

(甲31、証人 L)

ケ 平成22年4月16日、C社長とB常務が、南待機所を訪問した。C社長は、南待機所の駐車監視員の前で、労働組合について、労働三権は認める旨、外部者である組合が交渉するのは認めない旨、ユニオン幹部は、豪勢な生活をしている旨、解決金はユニオンに持って行かれる旨、長年組合活動を行うと、精神が荒廃していく旨述べた。

(甲12、甲31、乙8の1、乙9、乙10、乙11、証人 L)

(2) 待機所における代表取締役らの行為 (①平成22年4月6日の浪速待機所におけるB常務の発言、②同月9日の此花待機所におけるG統括の発言、③同月9日の東待機所におけるC社長の発言、④同月10日及び同月12日の南待機所におけるJ統括の発言、⑤同月16日の南待機所におけるC社長の発言) は、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、平成22年4月6日の浪速待機所におけるB常務の発言についてみる。

組合は、B常務が、「組合員は次の会社に入るとき、差別を受ける。組合員の実事があれば採用されない。勝ち取った賃上げ分の大半をユニオンに吸い上げられる。過激なユニオンで、警察にマークされている。警察の後輩に、ユニオンの

内部調査をさせており、いつか摘発される」と発言し、組合加入に対して威嚇や動揺させる発言を行った旨主張し、会社は、会議の議題の一つとして、会社配付文書を配付し、その一部分を読み上げたが、「部下の駐車監視員を分会に加入させないように」という指示や、組合加入に対する威嚇・動揺を招くような発言は一切行っていない旨主張する。

前記(1)イ認定によると、B 常務が、会社配付文書の一部を読み上げたことは認められるものの、具体的にどの部分を読み上げたかについては明らかではない。また、会社配付文書には、「派遣労働者ユニオン」「ユニオン」と記載されており、具体的にどの労働組合について記載されたものかは不明である。

しかしながら、前記(1)イ認定によると、B 常務が、平成22年4月6日、浪速ブロックの主任以上が出席する会議で会社配付文書を配付していること、当該文書には、「2度と民間復帰が出来ない(氏名がどこかで残る)」、「示談金の半分くらいは持っていっちゃう。派遣会社のピンはねと同じ原理」、「相談に来た派遣労働者から派遣元、派遣先から情報を得て各企業と交渉し、搾取した金銭は全く労働者には支払っていません」との記載があることが認められ、このことと、B 常務が会社配付文書の一部を読み上げたことを併せ考えると、B 常務が、会社配付文書のどの部分を読み上げたのか、また、会社配付文書がどの労働組合について記載されたものかは判然としないものの、その発言は、会議の参加者に対し、次の会社に就職するのに不利になる、組合に加入すれば不利益であると受け取られるような効果があったと推認できる。

また、前提事実によれば、分会が結成されたのは同年3月16日で、分会の結成通知が会社になされたのは同月17日であることから、B 常務の発言は、分会が結成され、その結成通知が会社になされて間もない時期であったことが認められ、

B 常務の発言は、従業員に対し、結成されたばかりの分会加入を威嚇する効果があったものであると推認できる。

以上のとおりであるから、平成22年4月6日の浪速待機所における B 常務の発言は、組合加入に対して威嚇的效果を有するものとみるのが相当であって、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 次に、平成22年4月9日の此花待機所におけるG統括の発言についてみる。

前提事実及び前記(1)ア、ウ、エ認定によると、①駐車監視員を対象とした組合の説明会が同月8日に開催されたこと、②G統括が、朝礼において駐車監視員に対し、会社は組合説明会に出席した駐車監視員を把握している旨、組合の要求どおり、日額が1,000円上がったとしても、500円は組合に取られることになる旨

発言したこと、③G統括は此花待機所の所長兼務の統括責任者であること、④所長兼務の統括責任者は、駐車監視員の教育を行っていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、G統括の発言内容は、直接的に組合加入を嫌悪したり威嚇したりする発言であるとはいえないものの、駐車監視員の教育も行う立場にある待機所の所長から、組合説明会の翌日に、説明会に出席した駐車監視員を把握している旨の発言があれば、その発言内容の意図を不審に思うのが自然な感情であるといえるし、また、組合の要求どおり日額が1,000円上がったとしても、500円は組合に取られることになる旨の発言については、組合に加入することにより不利益があると示唆するものであり、これらの発言を聞いた駐車監視員が、組合加入に対し心理的な圧力を受けることは容易に推認できる。

また、G統括は、此花待機所の所長であり、所長兼務の統括責任者として駐車監視員の教育を行う立場にあること、朝礼中に待機所内でこの発言が行われたことから考えると、G統括の発言は、会社の意を体して行われたというべきである。

以上のとおりであるから、平成22年4月9日の此花待機所におけるG統括の発言は、組合加入に対して威嚇的效果を有するものであって、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 次に、平成22年4月9日の東待機所における C 社長の発言についてみる。

前記(1)オ認定のとおり、C 社長が、東待機所の従業員に対し、会社配付文書の一部を読み上げたことは認められるものの、具体的にどの部分を読み上げたかについては明らかではない。しかしながら、会社配付文書に記載された内容を鑑みると、前記ア判断のとおり、その発言は、従業員に対し、次の会社に就職するのに不利になる、組合に加入すれば不利益であると受け取られるような効果があったと推認できる。

また、前記(1)オ認定のとおり、C 社長は、統括責任者から組合について知りたいとの要請を受けて、B 常務、F 常務とともに東待機所を訪問したこと、後記オ判断のとおり、1週間後の同月16日にも C 社長は B 常務とともに南待機所を訪問し、そこでなされた C 社長の発言は組合加入に対し威嚇的效果を有するものと認められること、前記(1)ウ認定のとおり、前日の同月8日に駐車監視員を対象とした組合の説明会が開催されていること、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、C 社長は、組合説明会の翌日、統括責任者から組合について知りたいとの要請を受け東待機所を訪問し、従業員に対し組合に係る話を行ったものの、その内容には結成されたばかりの分会加入を威嚇する発言が含まれていたといわざるを得ない。

以上のとおりであるから、同月9日の東待機所におけるC社長の発言は、組合加入に対し威嚇的效果を有するものであったとみるのが相当であって、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

エ 次に、平成22年4月10日及び同月12日の南待機所におけるJ統括の発言についてみる。

前提事実及び前記(1)ア、ウ、キ、ク認定によると、①駐車監視員を対象とした組合の説明会が同月8日に開催されたこと、②同月10日にJ統括が、朝礼において駐車監視員に対し会社から給料を貰っている者が会社の不利益になるような行動を取ってはならない旨発言したこと、③同月12日にJ統括が、朝礼において駐車監視員に対しかつて大手の労働組合の組合員がピストルを持って某会社に押し入った事件があり、その事件では機動隊が出動して鎮圧した旨発言したこと、④J統括は、南待機所の統括責任者であること、⑤統括責任者は、駐車監視員の教育を行っていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、同月10日及び同月12日におけるJ統括の発言内容は、それ自体、直接的に組合加入を嫌悪したり威嚇したりする発言とはいえないものの、いずれも組合説明会が開催されて間もない時期に朝礼において行われたものであること、前記ア、イ、ウ及び後記オ判断のとおり、会社は、当該発言の前後1週間以内に複数の待機所で組合加入に対し威嚇的效果を有する発言を続けて行っていると認められること、を併せ考えると、同月10日のJ統括の発言における「会社の不利益になるような行動」は、2日後のJ統括の発言が労働組合に関するものであったことから、労働組合活動を指すとみるのが自然であり、さらに、同月12日のJ統括の発言は、組合とは別の労働組合について述べられているものの、組合を暗に非難したものとみるのが自然であり、両日におけるJ統括の発言を聞いた駐車監視員が、組合加入に対し心理的な圧力を受けるといった効果があったと推認できる。

また、J統括は、南待機所の統括責任者であり、統括責任者として駐車監視員の教育を行う立場にあること、朝礼中に待機所内でこの発言が行われたことから考えると、J統括の発言は、会社の意を体して行われたというべきである。

以上のとおりであるから、平成22年4月10日及び同月12日の南待機所におけるJ統括の発言は、組合加入に対して威嚇的效果を有するものであって、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

オ 次に、平成22年4月16日の南待機所におけるC社長の発言についてみる。

前記(1)ケ認定のとおり、C社長が、駐車監視員に対し労働組合について、労働三権は認める旨、外部者である組合が交渉するのは認めない旨、ユニオン幹部は、豪勢な生活をしている旨、解決金はユニオンに持って行かれる旨、長年労働組合活動を行うと、精神が荒廃していく旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、確かに、C社長は労働三権を認める旨の発言をしているものの、その他の発言についてみると、駐車監視員に対し、C社長は組合に嫌悪感を有しているとの印象を与えるとともに、組合活動には問題があるとの印象を与える発言であるといえ、また、前記(1)ウ認定のとおり、同年4月8日に駐車監視員を対象とした組合の説明会が開催されたことが認められ、C社長の発言が、それから間もない時期になされたことを併せ考えると、C社長の発言を聞いた駐車監視員が組合加入に対し心理的な圧力を受けたことは容易に推認できる。

以上のとおりであるから、平成22年4月16日の南待機所におけるC社長の発言は、組合加入に対して威嚇的效果を有するものであって、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 争点4（統括名要望書及び匿名要望書が配付され、駐車監視員が記名押印を求められたことは、会社により行われたといえるか。そうであるなら、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年7月中頃、統括名要望書が配付された。統括名要望書は別紙2のとおりである。なお、統括名要望書の発起人代表であるG統括は、第1回団交、第2回団交、第3回団交のいずれにも出席していない。

(甲17、甲26の1、甲26の2、甲26の3、甲27の1、甲27の2、甲27の3、甲30、乙18、乙19、乙20)

イ 平成22年8月頃、匿名要望書が配付された。駐車監視員の中には、待機所において、統括責任者から匿名要望書を手渡され、同意し、署名してほしい旨言われた者もいた。

匿名要望書には、別紙3のとおり記載されていた。

(甲18、甲19、甲29、甲30)

ウ 会社は、大阪府内に勤務する社員約250名の内、約200名の社員が記名押印した要望書を受領した。会社が受領した要望書は、数種類あり、その中に、統括名要望書、匿名要望書も含まれている。

(乙22、証人 F)

(2) 統括名要望書及び匿名要望書が配付され、駐車監視員が記名押印を求められたこ

とは、会社により行われたといえるか。そうであるなら、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、統括名要望書が配付され、駐車監視員が記名押印を求められたことは、会社により行われたといえるかについて検討する。

組合は、会社が、組合の組合活動を嫌悪してG統括に行かせたものと主張し、会社は、一切関与していない旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア、ウ認定によると、統括名要望書は、G統括が発起人代表となって社長に対して要望を行うという形式で作成されていること、会社が受領した、社員が記名押印した要望書の中には統括名要望書も含まれていること、発起人代表としてG統括の住所、氏名が記載されていることから、統括名要望書はG統括が作成し、駐車監視員に記名押印を求めたものとみるのが相当である。

次に、前提事実及び前記(1)ア認定によると、発起人代表であるG統括は第1回団交、第2回団交、第3回団交のいずれにも出席していないこと、統括名要望書には、①分会が結成され、「バランスを欠いた」賃上げ要求、「秘密保持義務に抵触しかねない」「人事評価制度の開示等」を要求してきた旨、②組合が、「市民の皆さん。」というビラを持って社長の自宅に団体で押し寄せる等の行動を行っている聞き及んでいる旨、③上記②のようなことがマスコミや市民に騒がれることになれば、顧客や府民に多大な迷惑をかけるばかりか、顧客、府民からの信頼をなくし、今後の契約にも影響を与えることになる旨、④私たち社員は、今まで以上に会社との信頼関係を深めるとともに、社員の努力により、顧客、府民の信頼、協力を得て、会社をさらに成長・発展させなければならない旨、⑤会社への要望事項として、社員の雇用継続、持続的な契約の確保、外部組合である「

Q」の要求には一切応じない旨が記載されていることが認められる。

これらのことからすると、G統括は会社と組合との団交に出席していない一方で、統括名要望書には、「人事評価制度の開示等」という、組合の要求内容の詳細を把握している会社側交渉担当者しか知り得ない情報が記載されているほか、社長の自宅にビラを持って組合が押し寄せる等、組合の活動内容が記載されており、統括名要望書に記載されている情報をG統括が個人として知り得たとみるのは不自然であり、むしろ、会社が、G統括に対し何らかの情報を提供したことが強く推認される。

また、統括名要望書には、組合は、「バランスを欠いた」賃上げ要求等や「秘密保持義務に抵触しかねない」人事評価制度の開示等を要求してきた旨記載されているが、この記載は、組合の要求に対する会社による評価としての表現が含まれているといわざるを得ない。

ところで、前記2(2)ウ判断のとおり、会社は組合に対し、守秘義務及び企業秘密を理由に経費や収支を明らかにしておらず、このことから、会社の従業員は、会社の経費や収支について詳細を把握していないとみるのが相当であり、会社の従業員は、組合の賃上げ要求が適当なものであるかどうかを評価するのは困難であったといえるところ、統括名要望書には、組合の賃上げ要求が「バランスを欠いた」ものであるとの評価が記載されている。また、人事評価制度の開示等が秘密保持義務に抵触しかねないかどうかについては、人事評価制度に精通した会社関係者以外の者には評価し得ないものといわざるを得ない。

これらのことからすると、組合の賃上げ要求に対する評価や人事評価制度の開示等に対する評価をG統括が個人として行い、要望書に記載したとみるのは不自然であり、むしろ、組合の要求に応じられないとする会社が、G統括に対し組合の要求等に関する情報やそれに対する会社の見解を開示し、何らかの働きかけを行ったことが強く推認される。

さらに、統括名要望書には、組合の活動のために顧客や府民に多大な迷惑がかかり、会社はその信頼をなくし、今後の契約にも影響が出る旨、社員の努力により顧客、府民の信頼、協力を得て会社をさらに成長・発展させなければならない旨が記載されており、このような見解は、F常務が作成し、後記5(2)イ(オ)判断のとおり組合活動を阻害するものとして支配介入に当たることが認められた8.10文書の見解とも、その趣旨が一致するものであり、このような見解をG統括が個人として示すのは不自然であり、むしろ、会社が、G統括に対し会社の見解を開示し、何らかの働きかけを行ったことが強く推認される。

また、前記事実及び前記3(1)ア認定のとおり、G統括は、此花待機所の所長であり、所長兼務の統括責任者として駐車監視員の教育を行う立場にあること、前記3(2)イ判断のとおり、平成22年4月9日の此花待機所におけるG統括の朝礼での発言は、組合加入に対して威嚇的效果を有し、会社の意を体して行われたことが認められる。

以上総合すると、G統括が、全く単独で統括名要望書を作成し、駐車監視員に配付し、記名押印を求めたと解するのは、不自然というべきで、むしろ、会社は、G統括が統括名要望書を作成し、社員に対し記名押印を求めることを容認するだけでなく、組合に関する情報を提供するなど、積極的に関与していたとみるのが相当である。

そして、統括名要望書には、要望事項として外部組合である「 Q
」の要求には一切応じない旨、記載されており、このような要望書への記名押印を駐車監視員に求めることは、組合活動を非難し、組合の弱体化を意図した

ものであることは明らかである。

以上のとおりであるから、統括名要望書が配付され、駐車監視員が記名押印を求められたことは、会社の意を体して行われたものということができ、組合を弱体化させる支配介入に該当し、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 次に、匿名要望書が配付され、駐車監視員が記名押印を求められたことは、会社により行われたといえるかについて検討する。

組合は、匿名要望書は、各統括責任者が、会社の組織を通じて就業時間内に記名押印させたものであり、この実態から、会社が行かせたものである旨主張し、会社は、一切関与していない旨主張する。

前提事実及び前記(1)イ認定によると、駐車監視員の中には、待機所において、統括責任者から匿名要望書を手渡され、記名押印を求められた者もいたことが認められる。しかしながら、統括責任者がどのような経緯で匿名要望書への記名押印を駐車監視員に求めたかが判然としないこと、統括責任者が駐車監視員に対し、要望書に記名押印するよう強要したと認めるに足る事実の疎明がないこと、統括責任者が、会社の意を受けて駐車監視員に対し要望書に記名押印するよう求めたと認めるに足る事実の疎明がないことから、統括責任者が駐車監視員に対し匿名要望書への記名押印を求めたことは、会社が統括責任者に行かせたとみることはできない。

したがって、匿名要望書が配付され、駐車監視員が記名押印を求められたことは、会社により行われたとはいえず、匿名要望書に係る組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

5 争点5（監視事業部長が、交渉経過に係る文書を全ての待機所にファクシミリで送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年7月23日、F 常務は、各待機所に、7.23文書をファクシミリで送付した。7.23文書には、別紙4のとおり記載されていた。

(甲20、証人 F)

イ 平成22年7月26日、F 常務は、各待機所に、7.26文書をファクシミリで送付した。7.26文書には、別紙5のとおり記載されていた。

(甲21、証人 F)

ウ 平成22年8月3日、F 常務は、各待機所に、8.3文書をファクシミリで送付した。8.3文書には、別紙6のとおり記載されていた。

(甲22、証人 F)

エ 平成22年8月6日、F 常務は、各待機所に、8.6文書をファクシミリで送付した。8.6文書には、別紙7のとおり記載されていた。

(甲23、証人 F)

オ 平成22年8月10日、F 常務は、各待機所に、8.10文書をファクシミリで送付した。8.10文書には、別紙8のとおり記載されていた。

(甲24、証人 F)

カ F 常務は、会社の了解を得て、交渉経過に係る文書をファクシミリで送信した。

(証人 F)

(2) 監視事業部長が、交渉経過に係る文書を全ての待機所にファクシミリで送付したことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、会社は、①交渉経過に係る文書は、各待機所の駐車監視員や統括責任者からの要望を受け、F 常務が、団交の経過を情報提供するために各事業所にファクシミリで送信したものにすぎない旨、②情報提供ゆえ、文面上も事実と意見を分けるようにしており、回覧も命じていない旨、主張するが、前提事実及び前記3(1)ア、5(1)アからカ認定のとおり、①交渉経過に係る文書は、監視事業部長名で社員各位にあてた記載となっていること、②F 常務は、会社の了解を得て、各待機所にファクシミリで送信していること、③監視事業部長は、放置車両確認事務等業務の推進、管理、統括責任者及び駐車監視員の人事管理及び評価、入札関係業務等、会社の全般的な業務を行う立場にあることが認められ、これらのことからすると、統括責任者及び駐車監視員の人事管理及び評価を行う監視事業部長の見解が、駐車監視員に少なからぬ影響を与えることは容易に推認でき、また、会社も、交渉経過に係る文書をファクシミリで送信することを了解していることから、会社も、そのような効果が発生することについて認容していたとみることができる。したがって、「私見ですが」との断りが入っている部分も含め、会社としての意見を表明しているとみるのが相当である。

イ 次に、各文書の内容についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ア認定によると、7.23文書には、団交に至るまでの経緯等が記載されている他に、①職務手当について、D 分会長は、「私の自己申告は100点で出しているが、私の職務手当はどうしてくれるのか。」といった自己のことしか考えていない発言、②団交の席ではないが当社へ「〇〇をやめさせてくれ。」といった他人の人生を左右する言動もあり、社員を守るべき組合の立場ではないと感じられる、との記載があることが認められる一方、D 分会長が、団交において、自らの職務手当を問題視し改善を求めるといった発言を

したと認めるに足る疎明はなく、また、組合ら、D 分会長等が、従業員を解雇するよう会社に対して求めたと認めるに足る疎明はない。

これらのことからすると、7.23文書は、団交の経過を記載したのみならず、組合が不当な要求を行っているとの印象を与える記載があるといえ、このような文書を全ての待機所にファクシミリで送信したことは、組合活動を阻害するものであったといわざるを得ない。

(イ) 次に、前提事実及び前記(1)イ認定によると、7.26文書には、①組合が、組合事務所の無償貸与、組合掲示板の確保等会社施設の利用、勤務時間内の組合活動の保障、組合費のチェック・オフを要求している旨、②会社は、組合からの要求に対し、いずれも「労働組合法第7条により禁じられている利益供与に当たるため、応じかねます。」と回答した旨、③本来、組合が自ら用意しなければならない組合事務所や掲示板を会社が用意すれば、これは「労働組合法第7条により禁じられている利益供与に当たる。」ことは明白である旨、記載されているとともに、④労働組合法第7条第3号の一部が記載されていること、が認められ、これらのことからすれば、7.26文書は、文言上は、組合の要求とそれに対する会社の見解を述べているにすぎないようにもみえる。

しかしながら、7.26文書は、会社の見解の根拠として、労働組合法第7条第3号を引用するという形式をとっているとみえるところ、同号のただし書部分は記載されておらず、法律の条文の引用としては不正確といえ、また、同号ただし書が記載されていないことについて、合理的な理由があると認めるに足る疎明はない。そして、7.26文書は、同号ただし書を知らない者に対し、組合の要求が違法なものであるような印象を与えることは容易に推測できるところである。

したがって、7.26文書は、合理的な理由もなく法律の条文を正確に引用せず、その結果、従業員に対し、組合の要求が違法なものであるような印象を与えているといえることから、このような文書を全ての待機所にファクシミリで送信したことは、組合活動を阻害するものであったといわざるを得ない。

(ウ) 続いて、前提事実及び前記(1)ウ認定によると、8.3文書には、①組合が、(i)就業規則の提出、(ii)定年の引上げ又は定年の定め廃止、(iii)南・東の徒歩活動者に対する履物手当、(iv)南超遅出勤に対する特別手当、を要求している旨、② F 常務が、①について(i)就業規則を提出する必要はないと考える、(ii)定年に関して改訂する必要はないと考える、(iii)会社は前向きに検討中である、(iv)南待機所だけの特別扱いは困難であると考えている旨、記載されているほか、7.23文書に、E 副執行委員長が、賃上げ分については Q が一括

して受け取り、各人に配分する旨、会社と合意すればできる旨、発言し、非組合員の社員の賃金までも Q が受け取るという姿勢を見せた旨の記載があったことについて、後日、E 副執行委員長から、「これの真意は、組合員分に限って組合と会社が協議しながら配分をするということであり、Q が受け取ることではない」との訂正があった旨記載されていることが認められる。

これらのことからすると、8.3文書には、組合の要求とそれに対する見解や、7.23文書の記載内容について、組合から訂正の申出があったことが記載されているのであって、組合活動を阻害するようなものとはいえず、8.3文書を全ての待機所にファクシミリで送信したことが、特に組合活動を阻害するものであったということとはできない。

(エ) さらに、前提事実及び前記(1)エ認定によると、8.6文書には、①組合が、(i)職務手当の決定プロセスの具体的資料、(ii)監視員の人員確保、(iii)採用賃金の見直し、を要求している旨、② F 常務が、①について(i)職務手当の評価方法について今後も社員の意見を取り入れながら改良を加えていきたいと考えている旨、職務手当を支給する範囲は会社の専権事項として決定している旨、職務手当の決定プロセスの内容を E 副執行委員長に提示することは道路交通法に抵触する旨、(ii)5月だけでも約20名を採用し、有給も消化できる体制を構築すべく鋭意努力している旨、会社も鋭意努力していくが、社員も新人育成にその成果を発揮していただくようお願いする旨、(iii)基本賃金の賃上げと併せて検討しているが、非常に難しいものがあると考える旨、記載されていることが認められる。

以上のことからすると、8.6文書には、組合の要求とそれに対する見解や会社の対応が記載されているのであって、組合活動を阻害するものとはいえず、このような文書を全ての待機所にファクシミリで送信したことが、特に組合活動を阻害するものであったということとはできない。

(オ) 最後に、前提事実及び前記(1)オ認定によると、8.10文書には、従業員の雇用・賃金についての見解が記載されているとともに、「私見ですが」と断った上で、①駐車監視員の地位を向上させ、妻子を養い、教育もできる賃金水準にまで引き上げなくてはならないと考える旨、②駐車監視員が確認事務を確実に遂行し、顧客や府民からの理解と信頼を得ることが大事であり、顧客や府民、議会を動かし、財政当局にアピールする状況をつくっていかなければ、駐車監視員の地位向上も正当に評価された賃金もあり得ないと考える旨、③しかしながら、組合の一部活動家が突然本社を訪れ、団交の予定があるにもかかわらず、組合の満足した回答が得られないからといって社長に面談を求め、社長不在と

わかると本社前の長堀通りで、ハンドマイクによる会社を誹謗中傷した演説・ビラ配りを行った旨、④情宣活動者のうち2名が社員で、4名は社員ではなかった旨、⑤こういった一部の活動家のために、府民から「労働組合＝当社社員全体」といった目で見られ、顧客や府民からの信頼も得られない旨、⑥良識ある大多数の社員までもが府民から不信感・疑念の目を持って見られることになり、一刻も早く正当な活動に回帰して頂きたいと思う旨記載されていることが認められる。

これらのことからすると、8.10文書は、F 常務が、組合活動を非難し、組合の情宣活動によって、社員全員が府民から不信感の目でみられる旨の見解を示したものであって、これを読んだ従業員が、組合の情宣活動により駐車監視員の地位の低下にもつながりかねないとの印象を受けるとともに、組合には、そのような活動をする組合員がいるということで、組合への不信感や嫌悪感を抱かせるものであることは容易に推認できる。

以上のおりであるから、F 常務が、8.10文書を全ての待機所にファクシミリで送信したことは、組合活動を阻害するものであったといわざるを得ない。

ウ これらのことを総合的に判断すると、監視事業部長が、交渉経過に係る文書を全ての待機所にファクシミリで送付したことは、組合活動を阻害するものであったことができ、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

6 救済方法

- (1) 組合は、組合掲示板の設置又は組合からのファクシミリ送信を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。
- (2) 組合は、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文2の救済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及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成23年10月28日

大阪府労働委員会

会長 前川 宗夫 印

(会社配付文書)

「[派遣労働者ユニオンに質問]

2009/01/09(金)

「派遣労働者ユニオンの方々はどうやって収入を確保しているか？かなり疑問です。働いていないんだけど不思議です」

「なぜか、絶対条件として『労働者の口座に振り込まず、俺達が用意した口座に振り込め。労働者には俺達から振り込んでおく』と。なぜなのでしょう」

「示談金の半分くらいは持っていっちゃう。派遣会社のピンはねと同じ原理」

「どーして彼らはそれだけで食べていけるのか冷静に考えれば誰でも分かること」

「労働組合に毎月組合費って引かれるのは知ってる？」

「特に大きな組織になると兼務では賄い切れないので専従で組合業務を行う者が存在する。重要なのは『労働組合を結成するのは労働者の権利ではあるがその活動資金を企業が負担する義務は無い』ということ。活動資金は当然、組合員が負担せざるを得ない」

「組合に利用価値なしと判断されればすぐさま野に放たれます。私はその一人です」

「何も知らない一般組合員から毎月まきあげる執行委員達の活動資金。そのダシに使われるのが労働相談に訪れる本当に困っている労働者の新規組合加入費」

2009/01/11(日)

「相談に来た派遣労働者から派遣元、派遣先から情報を得て各企業と交渉し、搾取した金銭は全く労働者には支払っていません。幹部はかなり豪勢な私生活をしています、移動手段から服装まで派手にならないように内部通達により指導されています」

2009/01/12(月)

ユニオンに加盟するのは個人の自由

メリット

①派遣先、派遣元に対して切られた腹いせが出来る

②ユニオンから搾取された示談金をもらえる（解決金の半分）

デメリット

①2度と民間復帰が出来ない（氏名がどこかで残る）

②ユニオンは終わったら金にならない人間とは付き合わない

2009/02/11(水)

「ユニオンのやっていることは無知な労働者に『権利・権利』とたきつけて、会社との関係を悪くさせているにすぎない。最近ある派遣社員がことあるごとに『労基署に行くぞ？』と会社を脅すようなことをはじめた。話し合おうと言っても『権利！労基署！金払え！』でまったく話にならない。」

「ちなみにうちでは近隣の派遣会社や派遣先と、そういったタチの悪い労働者のブラックリストを共有している。」

2009/2/25(水)

「何年も、何十年も『専従』をやっている人って、ユニオン活動が『仕事』になってしまって、もの見方がずれてくる」

2009/2/27(金)

「正義感なんてない 揉め事をまとめたりとか逆に火をつけたりとか 好きな人種がいる」

2009/2/28(土)

「労働者の立場に立っているようで実は立っていないというところにあると思う」「見下した言い方でいえば『10年後の権利より明日の飯』という人は多いんだし、それを否定できる人間はそうはいない。」

2009/3/01(日)

「派遣ユニオンの加入金&組合費(月額)

加入金・・・2000円

組合費(月額)・・・2000円」

2009/3/24(火)

「お金がかかると思い込んで弁護士に相談に行かなかった人達が労働組合やユニオンに相談に行っ
て頭ごなしに色々な争議に引きまわされ動員される」

「社会的な経済活動から離脱しているような活動家や無責任な取り巻き達と接しているうち常識は
ずれの人間関係や余計な心配事や無駄な悩みを抱え込んでストレスだらけになって鬱にされてしま
う」

「労働組合やユニオンは資格のある法律専門家でも何でもなし 費用がかからない相談先だと思
い込んで安易に駆け込む前に弁護士会とか費用がかからないような相談方法がある

労働組合とかユニオンに加入して毎月の組合費を延々と払うよりも、弁護士に相談してすぐに交渉し
てもらおうほうが意外と費用も少なくてすぐに解決する事も多い

これが労働組合とかユニオンで隠されている事実である

法律の専門家でもないのに困った人達の悩みに介入する無税の隙間産業にすぎぬ くれぐれもカモ
にされぬように」

意見に激しく同意します。私も身をもって体験してしまいましたが、全くその通りでした！
気がついた頃には精神状態ボロボロになってました。今も大反省、大後悔してます。

必要以上の要求をして正常な労使関係さえわざと壊して炎上させるのが外部労組

企業は疲弊し、結果的に労働者の待遇は下がる、やがて倒産する

そしてその労働者はポイして次にタカる企業に移る

費用と時間のかかる裁判などでじっくり長期戦するよりも被害者ぶって集まり騒ぎ立てる短期戦の
ほうが好きだから

堅気の仕事について働きたくない知恵が濃い活動家の活動費にする為の解決金狙い

組合員として支配下におき毎月組合費を支払わせながらコマとして扇動出来る

弁護士に美味しいシノギを取られたくないから相談者が来てもマトモな労働者側弁護士の案内なん
かしない
」

(統括名要望書)

「 平成 年 月 日

R
代表取締役社長 C 様発起人代表
住所 大阪府 (略)
氏名 G (押印)
発起人 (ブロック)
住所
氏名

要 望 書

日本経済の停滞により、成長産業及び企業が殆ど見受けられない中で、 R
は、大阪府でのシェア 2 / 3、京都府でもトップのシェアを確保している西日本ナンバーワン、日本でも有数の放置車両確認機関に発展を遂げています。

又、契約価格が抑制されている中であっても、私たち社員のために考えた人事評価制度等、家族同様の会社でもあると言えます。

私たち社員は、このような会社に入社し、働いていることに誇りを感じております。

然るに、私たち社員にとって突然ともいえる S なるものが一部の社員によって結成され、バランスを欠いた賃上げ要求、秘密保持義務に抵触しかねない人事評価制度の開示等を要求してきました。

何故、これらのことを外部である Q に開示しなければならないのか疑問です。

又、「市民の皆さん。」というビラを持って社長のご自宅にまで団体で押し寄せたり、「新聞社からの取材を受けよう。」といった要求を通すためなら「何をしても良い。」といった危険な行動をしているやに聞き及んでいます。

このようなことがマスコミ並びに市民に騒がれることにでもなれば、顧客や府民に多大な迷惑をかけるばかりか、顧客、府民からの信頼をなくし、今後の契約にも影響を与えることとなります。

私たち社員は、今まで以上に会社との信頼関係を深めるとともに、私たち社員の努力により顧客、府民の信頼、協力を得て、会社をさらに成長・発展させなければなりません。

私たち社員は、次のことを要望いたします。

1. 明確な企業理念と行動指針のもとに、私たち社員の雇用継続を守る。
2. 明確な企業理念と行動指針のもとに、顧客や府民の信頼、協力を得て、持続的な契約を確保する。
3. 外部組合である「 Q 」の要求には、一切応じない。

以上

署名欄

」

(匿名要望書)

「

平成 年 月 日

R

社長殿

待機所

意見書及び要望書について

みだしの件について私たち（非組合員）は社内において一部の社員が組合なるものを結成して運動しています。

最近その運動が激しくなってきたと思われまます。私たち（非組合員）は一部の組合員が いかにも社員の代表として 社長に対し各種の要求等して回答を求めていることに 不愉快に思い 遺憾に思っています。

又 組合の役員に外部団体の人がいるとの事です。我が社の社員だけならある程度 理解も出来ますが 私たちは、みなし公務員としての仕事に関わっています 部外者に 洩れてはいけない事が多くあり 更に警察署内部にも部外者に洩れてはいけない事が提示されています 私たち守秘義務を厳守しなければならない使命があり それに違反すれば処罰受けます。

すでに 一部の待機所においては 装備資機材の受領 返納時には 統括責任者のみが 部屋に出入りの許可されており 監視員は部屋の出入り禁止している警察署もあるとのことです 今までに私たちが 日夜勤勉し 厳寒 猛暑に耐え ある時は 罵声 暴言いわれ悔しい涙を流して頑張つて 警察署との友好的信頼関係を築いてきましたが それが一部の社員のために崩れ去ろうとしています 私たち（非組合員）は残念でなりません

私たち（非組合員）は 危機感を持っていますので 下記のとおり社長に要望します

記

- 一部の組合員の要求等に対しては 毅然とした態度で対応すること
- 外部団体の役員を排除すること（次期入札に確実に不利になる）
- 雇用を保証すること
- 待機所の改善及び賃金 条件等の改善すること

以上要望し 署名します

」

(7.23文書)

「

平成22年 7 月23日

社員各位

監 視 事 業 部 長

労働組合との交渉経過について（その1）

S

（以下「組合」という。^(ママ)）との団体交渉経

過について、社員の皆さんに交渉過程での疑問点や質問等に対しての組合からの回答等をお知らせします。

当社は、団体交渉を開始する前提として

①みなし公務員としての労働三権について、どのように考えているのか。

②基本日給1,000円の引き上げという要求の根拠。

について質問したが①については、労働運動のプロであるはずの E 氏（ Q 副執行委員長）は、「憲法28条により認められている。」との回答でのみで具体的根拠は示されず、②については、回答さえされていない。

組合は、当社が前記の質問をすることが「団体交渉引き延ばしであり、4月23日までに団体交渉に応じなければ大阪府労働委員会等に提訴する。」という態度でした。

当社は、このような中でも、4月20日に4月23日団体交渉を行う旨の通知と場所、時間の連絡をしました。

4月23日の団体交渉でも①について明確な回答はなく、②についても、こちらから「生活給でないのか。」と問い合わせると「今のところはそうとってほしい。」という回答で、具体的説明はなかった。

職務手当について、D 委員長は、「私の自己申告は100点で出しているが、私の職務手当はどうしてくれるのか。」といった自己のことしか考えていない発言の他、又、「警察署単位で指示の違い。」を問題とするなど、秘密保持義務に抵触する発言等、当社の放置車両確認機関としての特殊性を本当に自覚しているのか、又、そのことを Q に正確に説明、組合として議論されているのか疑問である。なお、団体交渉の席ではないが当社へ「〇〇をやめさせてくれ。」といった他人の人生を左右する言動もあり、社員を守るべき組合の立場ではないと感じられる。

又、E 氏（ Q 副執行委員長）は、「賃上げ分については、 Q が一括して受け取り、D と相談して各人に配分する。」との発言がありました。私は「それは労働基準法違反である。」といましたが、E 氏は、「会社と合意すればできる。」と組合に入っていない社員の賃金までも Q が受け取るという姿勢を見せました。

このことについては、組合員の中からも反発の声があることを聞いていますが、なぜ会社が組合員でもない社員の賃金を Q に支払う必要があるのか全く不可解である。

前記のように当社は、4月20日に4月23日団体交渉を行う旨を通知、団体交渉を行う等、真摯に対応しているにもかかわらず、通知した後の4月21日に大阪府労働委員会に提訴するという行動、7月18日の生活権を無視した社長宅への強制訪問は機関決定されていない（と、聞いている。）一幹部及び一部組合員の独断暴挙であり、信義に反した組合活動であると言わざるを得ません。

当社は、一般社員であろうと組合員であろうと分け隔てなく、社員の雇用と賃金のために契約を守る事を第一に考え、秘密保持義務を基本とし、当社の行動指針に則って組合との交渉に当たって参ります。

※ 順次交渉経過をお知らせします。

」

(7.26文書)

「

平成22年7月26日

社員各位

監視事業部長

労働組合との交渉経過について（その2）

S

（以下「組合」という。）^(ママ)は、

- ①組合事務所の無償貸与
- ②組合掲示板の確保等会社施設の利用
- ③勤務時間内の組合活動の保障
- ④組合費のチェックオフ

といった要求もしている。

当社は、組合の①②③④要求に対し、いずれも「労働組合法第7条により禁じられている利益供与に当たるため、応じかねます。」と回答しました。

※労働組合法

（不当労働行為）

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。

然るに組合は、「利益供与に当たらない。」「職場内組合活動も当然の権利である。」「私たちはすることにします。処分するなら処分してください。」と法をねじ曲げて解釈したり、半分開き直り『法律に関係なく組合のすることはすべて正しい。』と言っているように感じられます。

本来、組合が自ら用意しなければならない組合事務所や掲示板を会社が用意すれば、これは「労働組合法第7条により禁じられている利益供与に当たる。」ことは明白である。

当社が使用している待機所等を第三者へ又貸しすることは禁じられており、契約違反にも成るが、例え組合事務所として貸すことができたとしても、各待機所はどこも手狭でそのようなスペースがないことは、社員の皆さんには至極当然のこととご理解頂けるものと思います。

なお、仮に待機所に組合事務所ができたと仮定して申し上げれば、待機所に組合と称して当社社員でない人間が出入りをするのであり、秘密保持義務が果たされない状況になることは容易に想像できます。そのような状況のときにももしも顧客から査察があった場合、顧客に「契約不履行」であると『契約解除』の口実を与えることにな^(ママ)ますので、組合が要求する①②③を会社が容認することは断じてできません。

組合は、当社が何かを言えば、「誠意がない。」「団交引き延ばしである。」「決定権のない者が交渉をしている。」と荒い口調で人を人とも思わないような言葉を交えて発言されるが、当社は、団体交渉前には専門家を交えて綿密に打ち合わせ準備をした上で、社長から委任を受けた者が真摯に対応しています。

※ 順次交渉経過をお知らせします。

」

(8.3文書)

「

平成22年8月3日

社員各位

監視事業部長

労働組合との交渉経過について（その3）

S

（以下「組合」という。）^(ママ)は、

以前にお知らせしたその①、その②以外にも

- ①就業規則の提出
- ②定年の引き上げ又は定年の定め廃止
- ③南・東の徒歩活動者に対する履物手当
- ④南超遅出勤に対する特別手当

といった要求もなされている。

①については、労働基準法第106条の規定により、周知義務が課せられているが、労働者（社員）に周知義務を負うものであり、組合に対して周知義務を負うものではないので組合に就業規則を提出する必要はないものとする。

なお、一部の待機所において就業規則が備え付けられていない状態にあることは、会社としても認識しており、早急に備え付ける手続を鋭意努力中ですので、暫くお待ち願いたいと存じます。

※（法令等の周知義務）

第六十六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則・・・及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

②については、法令を遵守して就業規則第48条第1号において「定年は60歳とする。社員は60歳に達した日の属する月の末日に退職とするものとする。」と定めており、これを改訂する必要はないものとする。

③については、組合から言われるまでもなく、南・東の両待機所社員の声として統括責任者から要望されており、会社もこれについては前向きに検討中です。

④については、監視員全員が労働契約午前6時から午後10時までの間の実働8時間の勤務となっており、南待機所だけを特別扱いにすることは困難であるとする。

労働組合との交渉経過について（その1）において

『又、E氏（ Q 副執行委員長）は、「賃上げ分については、 Q が一括して受け取り、 D と相談して各人に配分する。」との発言がありました。私は「それは労働基準法違反である。」と申しましたが、 E 氏は、「会社と合意すればできる。」と組合に入っていない社員の賃金までも Q が受け取るという姿勢を見せました。』

という記述について

後日、 E 氏から「これの真意は、組合員分に限って組合と会社が協議しながら配分をする。ということであり、 Q が受け取ることはない。」との訂正がありました。

※ 順次交渉経過をお知らせします。

」

(8.6文書)

「

平成22年8月6日

社員各位

監視事業部長

労働組合との交渉経過について（その4）

S

（以下「組合」という。）^(ママ)は、

以前にお知らせしたその1・2・3以外には

- ①職務手当の決定プロセス（評価点数から評価額の決定のプロセス）の具体的資料
- ②監視員の人員確保
- ③採用賃金の見直し

といった要求もなされている。

①の職務手当については、平成20年11月から施行しましたが、これは駐車監視員の皆さんが監視業務に実力を発揮された方、顧客から信頼を得た方、会社、待機所、同僚等のために貢献された方にその労に報いようと会社の誠意、善意により考え出した制度であり、就業規則にも載っていません。人事評価に基づき、職務手当を次期人事評価までの6ヶ月限定で100円～1,000円／日を支給しています。人事評価の基準は皆さんも自ら評価できるように数値化をしていますが、誰しものが納得できる満点の評価方法とは思っていません。今後も皆さんの意見を取り入れながら改良を加えていきたいと考えています。

なお、職務手当を支給する範囲は、全体の平均以上であることが絶対条件になりますが、監視業務への実力の発揮度合い、顧客からの信頼度合い、会社、待機所、同僚等のための貢献度合い等を総合的に判断し、会社の専権事項として決定しています。

なお、その内容には確認事務に関することが含まれていますので、社員以外の Q 副執行委員長である E 氏に提示することは、道路交通法第51条の12第6項（秘密保持義務違反）に抵触します。このことは自明の理であります。

②の監視員の確保については、社員の皆さんにご迷惑をお掛けしていますが、5月だけでも約20名を採用し、有給も消化できる体制を構築するべく鋭意努力しています。又、新人育成には一定の期間を要することも事実です。会社は今後も鋭意努力して参りますが、皆さんにも一層のご理解とご協力を賜り、新人育成にその成果を発揮して頂くことをお願いします。

③の採用賃金の引き上げは、基本賃金1,000円の賃上げと併せて検討していますが、昨今の大変厳しい状況下にある経済情勢の中では、契約を確保することによる雇用の安定を第一に考えており、非常に難しいものがあると考えます。

」

(8.10文書)

「

平成22年 8 月10日

社員各位

監 視 事 業 部 長

労働組合との交渉経過について（その5）

今回は、 S （以下「組合」という。）の「基本日給1,000円の賃上げ」要求との関連で、契約と雇用・賃金について触れたいと思います。

確認事務に関する契約を放置車両確認機関が受託して初めて駐車監視員の雇用と賃金が発生することを念頭において頂きたい。

その契約も顧客が示した入札予定金額（上限価額）の範囲以内で応札しなければ失格となります。入札予定価格は、昨今の厳しい社会経済状況、大阪府の赤字再建団体転落かという中では、今後もより一層低価格となることが予想され、会社もこれに備えた体力作りが必要であり、諸経費のコスト削減に取り組んでいますが、これにも限界があります。このことにより賃金も結果的にはこれに左右されて、一定水準程度に抑制せざるを得ない状況にあり、駐車監視員の地位向上の妨げになっていると言えるでしょう。

又、雇用関係についても当社は正社員（期間の定めなし）として雇用していますが、現実的には駐車監視員として雇用している限り、顧客との契約期間中の「有期雇用である。」といった側面がある（「次期入札も必ず落札できる。」ことは保証されていない。）ことも事実であり、このことは皆さんも念頭に置いて下さい。

これは私見ですが、社会認知の元に駐車監視員の地位を向上させ、若い人もこの監視業務に就きたいと魅力有る業務内容、妻・子を養い教育もできる賃金水準にまで引き上げなくてはならないと考えています。

そのためには、私たち駐車監視員が確認事務を確実に遂行し、顧客や府民からの理解と信頼を得ることが大事です。私たちが現在の状況を顧客や財政当局に直接アピールすれば、「自分たちのことばかりを言っている。」と解釈され、費用対効果を考慮して、「いかにして支出を抑えるか。」と考えている財政当局には理解をされません。それよりも顧客や府民から議会をも動かし財政当局にアピールして頂くような状況を作っていかなければ私たち駐車監視員の地位向上も正当に評価された賃金もあり得ないと考えています。そういった活動に私は力を注ぎたいと思います。

然るに8月9日、 S の一部活動家が本社に突然に訪れ、団体交渉中（8月11日開催予定）にもかかわらず、組合にとっての満足した回答が得られないからと言って社長面談を求め、「社長不在である。」とわかると本社前（長堀通り）で組合の正当な活動との名目で情宣活動（ハンドマイクによる会社を誹謗中傷した演説・ビラ配り）を約1時間行いました。しかも情宣活動者6名の内、当社社員は2名であり、他の4名は当社社員ではありませんでした。こういった社員の一部である組合のそれも組合の一部である活動家のために、府民からは「労働組合＝当社社員全体」といった目で見られます。こういう活動は、顧客は勿論のこと府民からも信頼を得ることは出来ませんし、このような方法での活動は誰からも支持をされず、反対に良識のある大多数の社員までもが府民から不信感・疑念の目を持って見られるという大きな迷惑・被害を被ることになります。一刻も早く正当な活動に回帰して頂きたいと思います。 以 上」