

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 株式会社東洋エージェント

再 審 査 被 申 立 人 管理職ユニオン・関西

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第76号事件(初審大阪府労委平成22年(不)第21号及び第53号併合事件)について、当委員会は、平成24年9月5日、第166回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓、同中窪裕也出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

- 1 本件は、株式会社東洋エージェント(以下「会社」)の下記行為が、労働組合法(以下「労組法」)第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、管理職ユニオン・関西(以下「組合」)が、平成22年4月21日(同日の救済申立てを、以下「第1次申立て」)及び同年9月6日

(同日の救済申立てを、以下「第2次申立て」、第1次申立てと第2次申立てを併せ、以下「初審申立て」)(以下、平成の元号は省略する。)、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」)に対し、救済を申し立てた事件である。

- (1) 会社が、22年3月17日付けの団体交渉申入書(以下「3.17団交申入書」)による団体交渉申入れ(以下「3.17団交申入れ」)に対し、当初、駐車監視員は「みなし公務員」にあたり、労働三権は認められないとして団体交渉(以下「団交」)を拒否し、その後は応じると約束したものの、候補日時を連絡せず、いたずらに引き延ばしたこと
- (2) 会社は、22年4月23日の団交(以下「第1回団交」)、同年6月11日の団交(以下「第2回団交」)及び同年7月9日の団交(以下「第3回団交」)に応じたが、①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置、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開示等について、組合が求める具体的な説明や根拠証拠の提示をしなかったこと
- (3) 会社の当時のY1代表取締役社長(以下「Y1社長」)らが、22年4月6日ないし16日、待機所において、「派遣労働者ユニオンに質問」と題する文書(内容は初審命令書別紙1のとおりであるので、これを引用する。以下「会社配付文書」)を配付し、その一部を読み上げるなどして、駐車監視員に組合加入しないよう威嚇する発言を行ったこと
- (4) 会社が、駐車監視員に対して、22年7月中旬、発起人代表を此花待機所の所長兼務の統括責任者であるY4(以下「Y4統括」)とするY1社長あて「要望書」と題した文書(内容は初審命令書別紙2のとおりであるので、これを引用する。以下「統括名要望書」)及び22年8月頃、匿名の「意見書及び要望書について」と題した文書(内容は初審命令書別紙3のとおりであるので、これを引用する。以下「匿名要望書」)への記名押印を求めたこと

(5) 会社のY3常務取締役監視事業部長（以下「Y3常務」）が、交渉経過に係る文書（「労働組合との交渉経過について(その1)」（内容は初審命令書別紙4のとおりであるので、これを引用する。以下「7.23文書」）、「労働組合との交渉経過について(その2)」（内容は初審命令書別紙5のとおりであるので、これを引用する。以下「7.26文書」）、「労働組合との交渉経過について(その3)」（内容は初審命令書別紙6のとおりであるので、これを引用する。以下「8.3文書」）、「労働組合との交渉経過について(その4)」（内容は初審命令書別紙7のとおりであるので、これを引用する。以下「8.6文書」）及び「労働組合との交渉経過について(その5)」（内容は初審命令書別紙8のとおりであるので、これを引用する。以下「8.10文書」）を全ての待機所にファクシミリで送付したこと

## 2 初審において請求する救済内容の要旨

(1) 誠実団交応諾

(2) 団交拒否、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) 各待機所への組合掲示板の設置又は組合が主張する内容を記載した書面のファクシミリ送信

(4) 謝罪文の手交及び掲示

## 3 初審命令の要旨

大阪府労委は、23年10月28日付けで、本件救済申立てのうち、上記1の(1)は労組法第7条第2号に、上記1の(2)における①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置、②基本日給の引上げについては労組法第7条第2号及び第3号に、上記1の(3)は労組法第7条第3号に、上記1の(4)における統括名要望書については労組法第7条第3号に、上記1の(5)における7.23文書、7.26文書及び8.10文書については労組法第7条第3号に各該当する不当労働行為であると判断し、会社に対し、次の(1)

及び(2)の措置を命じ、その他の申立てを棄却する旨決定し、同年10月31日、命令書(以下「初審命令」)を交付した。

(1) 会社は、3.17団交申入れのうち、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、会社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、誠意をもって応じること

(2) 文書手交

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、23年11月10日、初審命令を不服として、初審命令主文第1項及び第2項の取消し及びこれらに係る救済申立ての棄却を求めて再審査を申立てた。

#### 5 本件の争点

(1) 3.17団交申入れに対する会社の対応は、不誠実なものであったか。  
(争点1)

(2) 第1回、第2回及び第3回団交における①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置、②基本日給の引上げについての会社の対応は、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。(争点2)

(3) 22年4月6日ないし16日のY1社長らの発言(以下「Y1社長らの発言」)は、組合に対する支配介入に当たるか。(争点3)

(4) 22年7月中旬、駐車監視員に統括名要望書が配付され、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。(争点4)

(5) Y3常務が、交渉経過に係る文書のうち7.23文書、7.26文書及び8.10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。(争点5)

## 第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（3.17団交申入れに対する会社の対応は、不誠実なものであったか。）

### (1) 会社の主張

ア 会社は、第1回団交開始前に、駐車監視員はみなし公務員の身分であり、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、これは当時の顧問社会保険労務士（以下「顧問社労士」）から、同書面のように回答するよう指導を受け、組合に回答したものである。

イ 会社は、放置車両の確認及び標章の取付けに関する事務（以下「確認事務」）の業務委託に関する入札（以下「入札」）として、22年4月2日の京都府の入札（以下「京都府入札」）及び同月28日の兵庫県の入札（以下「兵庫県入札」）に参加しており、3.17団交申入れ当時はこれらの入札準備に追われていた。そのため、会社としては、兵庫県入札日以後でなければ、団交に応じる時間的余裕がないところを、同入札目前である同月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団交を実施したのである。

なお、各警察署での入札は、実施される日の約1か月半前にしか公表されないため、入札に参加するに当たっては、その間に、①過去1年間に発生したトラブルへの対応と将来の防止策のとりまとめ、②都道府県毎に、駐車監視員にどのように業務を行わせるかについてのマニュアル策定、③入札に応募した全地域について、実際に現場を回ったの現地調査、等の膨大な準備に追われることになる。

また、会社は、入札に参加すること自体、経営に関する事柄であり対外的に開示できないものであると捉えていたために、「業務多忙」といった入札の存在を窺わせ得る表現をもって、団交に応じられない旨を回答することはできなかったのである。

したがって、会社は、入札を控えて多忙であったために、団交に応じる時間的余裕がなかったのである。

ウ 会社と組合の間では、22年4月5日の協議の結果として、同月23日までの間に団交を実施することが合意されたことを踏まえて、第1回団交を行い、団交申入れ事項に対して真摯に対応している。また、組合も、同月16日付け通知書で「4月23日までに団交を行ってほしい」旨通知しており、会社はその期間内で第1回団交を開催している。

以上のことからすれば、本件において、3.17団交申入れから第1回団交開催日までの期間を殊更取り上げて、団交拒否の不当労働行為を認定すること自体失当である。

## (2) 組合の主張

ア 3.17団交申入れから第1回団交の直前まで、会社は、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ないと主張し、団交に応じる前提として駐車監視員に労働三権が認められるならば、その根拠を具体的に提示すべきであり、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。

組合は、駐車監視員は労働三権が認められないとの会社の主張について、大阪府総合労働事務所へ確認した結果を会社に伝え、会社が労働三権が認められないという根拠を示すべきであると述べたが、会社は、回答をせず団交を引き延ばした。このような対応は、誠意をもって団交に対処したとは言えない。

また、会社は、顧問社労士から指導を受けていたから労働三権について執拗に根拠を求めたとも述べているが、会社としての回答を行っているものであり、顧問社労士個人に責任を転嫁することは到底認めるわけにはいかない。

イ 会社は、入札を控え多忙であり、入札をすることは業務上の企業秘密でもあるので、組合に真の理由を述べることができなかつたと、後になってから主張しており、組合への回答とは全く異なるもので、不誠実極まりない対応であり、信義誠実の原則にもとる対応であった。

ウ 会社は、3.17 団交申入れから第1回団交開催までの期間は1か月程度であり、可能な限り早い時期において団交を開催したと主張する。

しかしながら、上記アで述べたとおり、会社は、組合に対して、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せよ」と求め、団交を拒否してきた。そこで、組合が、会社に対して大阪府労委への不当労働行為申立てを行うと通知して、会社はようやく団交に応じたのである。

エ 以上のことから、会社は、可能な限り早い時期において団交を実施したとは認められない。

2 争点2（第1回、第2回及び第3回団交における①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置、②基本日給の引上げについての会社の対応は、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) 会社の主張

ア 団交における、①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置、②基本日給の引上げの要求に関する会社の対応は誠実なものであり、不誠実団交など成立しない。

イ 上記①について、会社は、第1回団交において、会社には職務遂行をするだけの事務所スペースしかないので組合事務所の無償貸与や組合掲示板の設置の要求には応じられない旨回答しており、また、第2回団交において、組合事務所を貸与できない理由について、「賃貸物件であるためスペースがない」、「南待機所にNHKが使用していた

スペースがあるはず」との質問に対して「更衣室として使用しており、着替える場所がなくなる」旨を具体的に回答している。

この点、労組法における団体交渉権の保障は、会社に対して、組合の要求に応じる義務を課すものではないから、組合の要求に対する会社の対応について、不誠実団交は成立しない。

ウ 上記②について、会社の収入は、約99%が確認事務によるものであって、利益を無視して入札に参加することはできない。そのため、会社は、確認事務の受託を得るために、コスト削減の工夫を行っており、経費の内訳を開示すると、そのノウハウを社外に開示することにつながるため、団交において内訳の開示はできなかったのである。そこで、会社は、第1回団交及び第2回団交において、駐車監視員の給与は、確認事務の委託契約の契約金額から経費を引くことによって決まるものであり、引き上げたくても原資がないことを組合に説明したのである。

エ なお、支配介入が成立するためには、外形的な行為では足りず、使用者の反組合的意図が主観的要件として必要とされる。しかし、初審命令は、使用者の反組合的意図を全く認定することなく、団交における組合の要求に対する会社の応答という外形的事実のみを捉えて支配介入の成立を認めたものであって、失当である。

## (2) 組合の主張

ア 組合は、会社に対し、①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置、②基本日給の引上げ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しないなど、不誠実な団交であった。

イ 上記ア①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、具体的な回答をせず、労組法第7条第3号に抵触する利益供与に



当たると主張した。これは、労組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 上記ア②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、Y3常務は、契約金額に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か質問したところ、会社は、持ち帰り次回の団交で説明する旨述べた。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った。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かと述べる一方、経費については、具体的な根拠を示さなかった。

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、就業規則の提示を要求していたが、会社は組合への提示を拒否した。

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、賃金の引上げができない旨回答する一方、その理由は、正当な理由なく具体的な根拠を示していない。

エ また、各団交における会社の対応は、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置の要求については、労組法上の利益供与に当たるなどと論理的に間違った主張を強引に行い、基本日給の引上げについては、門前払い的な主張で、全く説明しないなど、組合の運営・活動を妨害しようとする意思があった。

### 3 争点3 (Y1社長らの発言は、組合に対する支配介入に当たるか。)

#### (1) 会社の主張

ア 使用者は憲法上の権利として表現の自由を享受しており、組合を批

判する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、支配介入など問題とならない。このことは、判例において承認されている。すなわち、全通新宿郵便局不当労働行為救済命令取消訴訟事件 昭和58年12月20日第三小法廷判決（以下「全通新宿郵便局事件最高裁判決」）において、「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、使用者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。

イ 会社の役職員は、従業員が組合に入るか否かは自由であることを前提に、単に「2ちゃんねる」に掲載されていた労働組合に関する情報等（以下「2ちゃんねる情報」）に基づき、従業員に情報提供したに過ぎず、その際に、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威嚇は一切行っていないのであるから、このような会社の役職員の情報提供は、まさに表現の自由として保護される。したがって、本件において支配介入は成立しない。さらに、以下のとおり、①「会社は、組合加入に関与しないスタンスであることを表明していること」、②「会社は、単に知り得る限りの情報を提供したに過ぎないこと」の事実が存し、支配介入の客観面及び主観面が欠ける事情があるから、支配介入など問題とならない。

上記①については、会社は、兵庫県入札を控えていたため、22年4月頃においては、秘密保持義務への違反や確認事務に関する不祥事が起こらないように、普段以上に特に注意する必要があり、Y1社長は、同月9日に東待機所を訪れた際、上記のような不祥事を起こさないよう、駐車監視員に対して注意をするよう要請した。当該要請において、会社として組合に関与する気はないこと及び組合への加入は駐

車監視員の自由意思であることを明言しており、このように会社は、組合加入に関与しないスタンスを表明していた。

また、上記②については、駐車監視員から組合についての情報提供の要望があったが、会社においては、顧問社労士から、2ちゃんねる情報から作成された「派遣労働者ユニオンに質問」と題する文書以外に組合についての情報を有していなかったため、Y1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、同文書を読み上げたに過ぎない。

ウ このように、会社の役職員は、各待機所において、あるだけの情報を提供する観点から、組合に関する発言を行ったに過ぎない。

## (2) 組合の主張

ア 会社は、「使用者も憲法上の権利として表現の自由を享受しており、組合を批判する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、支配介入など問題とならない。」として、全通新宿郵便局事件最高裁判決を引用したうえで、Y1社長らの発言における「時期」、「発言の場所と対象者」、「発言内容」に照らせば、組合に与える影響は小さく、支配介入に当たらないと主張する。しかし、本件と全通新宿郵便局事件最高裁判決とは、背景、発言の場所やその状況等が異なり比較することはできない。

イ 言論の自由と支配介入の関係は、「時期」、「発言の内容」、「発言の場所と対象者」、「発表者の地位・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。会社は、本件において支配介入など問題とならないと主張するが、会社は以下のとおり、団交を引き延ばしながら、支配介入を行った。

(ア) 時期についてみると、組合の下部組織である管理職ユニオン・関西東洋エージェント労働組合（以下「分会」、組合と分会を併せて

「組合ら」) 結成は、22年3月16日であり、その翌日に会社へ結成の通知を行った。Y1社長らの発言は、同年4月6日ないし16日に行われており、まさに組合が組合員の拡大を行うため、同月8日に開催された組合説明会の時期と重なり、明らかに、組合加入を阻止するために行ったものである。なお、会社は、組合説明会の参加者を把握していた。

(イ) 発言の場所と対象者についてみると、Y1社長らの発言が行われた場所は、職務遂行を行う待機所であり、朝礼や会議という業務中に行われた。対象者は、組合対策的に行われた場合は、管理職であり、業務の一環として指揮命令的に発言を行った場合は、駐車監視員であった。

(ロ) 発言の内容についてみると、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る。そして、加入すれば不利益な取扱いがなされる旨発言している。このような発言を行ったことで、多くの駐車監視員が萎縮し、組合加入を見合わせるようになったことは、容易に推測できる。

(エ) 発言者の地位・身分についてみると、発言者は、Y1社長自ら、そして社長の子息であるY2常務取締役総務部長(以下「Y2常務」)、Y3常務、社長の意を受けたY4統括、Y5統括責任者(以下「Y5統括」)及びY6統括責任者(以下「Y6統括」)で、会社の役職員である。

以上のことから、Y1社長、Y2常務、Y3常務やその意を受けたY5統括及びY6統括が発言をしたことは、単なる意見表明ではなく、組合加入を阻止する意図を持って組織的に行ったもので、組合に与える影響は多大であり、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組合加入を見合わせる要因になったことは容易に

推測がつく。

- 4 争点4（22年7月中旬、駐車監視員に統括名要望書が配付され、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。そうであるならば、組合に対する支配介入に当たるか。）

(1) 会社の主張

会社は、匿名要望書と同様、統括名要望書の作成についても一切関与していない。会社に関与せず、従業員が独自に作成したものであることは、文書の表題、内容が統一されていないことから一見して分かる。初審命令は、前提を誤っており失当である。また、初審命令は、会社側担当者しか知り得ない情報が記載されていることやY1社長宅に組合が来たことの記載があることをもって、会社の関与によるものであると推認し、その他にも人事評価制度に精通した者しか分からない事項の記載があったり、会社の見解と同視しうる表現があったりする点をとらえて会社の関与があったと認定しているが、此花待機所所長であるY4統括は役職者であり上記情報を知り得る立場にあるのであるから、会社がそのような立場の者に対し情報提供していることをもって、その作成が会社の指図に基づくものであると認定するのは失当である。

したがって、統括名要望書の配付について、会社の組合に対する支配介入は成立しない。

(2) 組合の主張

ア 統括名要望書は、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、発起人代表であるY4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、Y3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Y4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 会社は、文書の表現、内容が統一されていないことから従業員が独自に作成したものと述べているが、仮に従業員が作成していたものとしても、会社の意を体して従業員が独自に書くことも可能であり、表題、内容が統一されていないことだけで、従業員が独自に作成したものと主張するのは、失当である。

5 争点5 (Y3常務が、交渉経過に係る文書のうち7.23文書、7.26文書及び8.10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) 会社の主張

ア 交渉経過に係る文書は、Y3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、Y3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、Y3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。

イ なお、争点3で主張したとおり、使用者が組合を批判する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認容され、支配介入など問題とならない。使用者の意見表明について支配介入が成立するのは、意見表明が表現の自由にかんがみてもなお許容されないことになる特段の事情が必要であるが、初審命令は、そのような事情を認定していないばかりか、支配介入に該当すると判断した文書に記載さ

れている内容のほとんどが実際の団交の内容を示すものである点を看過している。また、初審命令は、支配介入が成立する理由として、「組合活動を阻害する」ことを挙げるのみであって、会社の支配介入意思について問題としていない。初審命令は、表現の自由の保護及び支配介入の成立要件に関して解釈を誤っており失当である。

## (2) 組合の主張

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。

イ 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する効果がある。

ウ また、会社は、組合に対し、施設内でのビラ配付や組合掲示板の設置を認めず、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」という労組法の目的に抵触し、組合を弱体化させることになり、支配介入である。

エ 会社は、「これら文書のほとんどが実際の団交の内容を示すものである点を看過している。」とするが、そうではない。初審命令が、「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る」こと、「7. 26文書は労組法第7条第3号ただし書を知らないものに対して、組合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」こと、「8. 10文書は、Y3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見られる旨の見解

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」と判断していることは、至って妥当なものである。

オ これら文書は、組合の運営・活動を妨害しようとしたり、組合の自主的決定に干渉しようとする行為であることは明白である。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、道路交通法に基づく確認事務等を行う株式会社であり、その従業員数は初審審問終結時約300名である。

会社は、22年4月1日時点で、総務部、監視事業部、不動産部（休業中）、保険部（休業中）の4つの部から組織されている。総務部長は、総務・経理に関する事務の統括を、監視事業部長は、確認事務等業務の推進及び管理、統括責任者及び駐車監視員の人事管理及び評価並びに入札関係業務等をそれぞれ行っている。

なお、駐車監視員が所属する待機所は、22年4月1日時点において全部で21カ所あり、それぞれの待機所に統括責任者（所長）がいる。統括責任者の基本的な業務は、会社を代表して警察署との意見調整及び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である。また、統括責任者は、駐車監視員の教育等を行うとともに、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。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員は初審審問終結時約320名である。また、会社には、組合の下部組織として分会があり、初審審問終結時約10名である。



## 2 確認事務等について

(1) 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」)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4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人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。」

(2) 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51条の4第1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」)に関する事務の全部又は一部を、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。」

(3) 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51条の8第1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」)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)」

(4) 道路交通法第51条の13には、次のとおり定められている。

「公安委員会は、次の各号のいずれにも該当する者に対し、駐車監視員資格証を交付する。

一 次のいずれかに該当する者

イ 公安委員会が国家公安委員会規則で定めるところにより放置車両の確認等に関する技能及び知識に関して行う講習を受け、その課程を修了した者

ロ 公安委員会が国家公安委員会規則で定めるところにより放置車両に関しイに掲げる者と同等以上の技能及び知識を有すると認める者

二 次のいずれにも該当しない者（略）」

3 第1回団交が開催されるまでの経緯について

(1) 22年3月16日、分会が結成され、執行委員長にX3（以下「X3分会長」）、執行委員にX4が就任した。

同月17日、X3分会長及び組合の副執行委員長であるX2（以下「X2副執行委員長」）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」）及び3.17団交申入書を、会社のY2常務及びY3常務に手渡し、団交を申し入れた。なお、X2副執行委員長は、会社の従業員ではない。

3.17団交申入書には、下記①ないし⑧の協議事項につき、22年3月23日（火）から同月26日（金）までのいずれかの日の午後6時30分以降に2時間程度の団交を求める旨及び回答は同月19日午後5時までに文書のファクシミリ送信により行うよう求める旨記載されていた。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組合費のチェックオフ協定締結や勤務時間内の組合活動の保障、④基本日給1000円の引上げ、⑤定年の引上げ又は、定年の定め廃止、⑥監視員の人員確保、⑦採用賃金の見直し、⑧その他関連事項。

- (2) 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るとして、回答書（以下「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、概ね下記①及び②の内容が記載されていた。①「駐車監視員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いる。地方公務員法等より警察については労働三権が認められていない。」との点について、組合の考えの具体的根拠を示してほしい、②返答は、同月26日午後5時までに文書のファクシミリ送信により行うよう求める。
- (3) 22年3月24日、組合らは、会社に対し、概ね下記①ないし③の内容が記載された「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」）を送付した。①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、②3.17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、③回答は、同月25日午後5時までに文書のファクシミリ送信により行うよう求める。
- (4) 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、概ね下記①ないし⑧の内容が記載された回答書（以下「3.25回答書」）を送付した。①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置については、労組法第7条第3号に抵触するとともに会社には職務遂行するための事務所スペースしかない、②チェックオフ協定締結については、検討できない、③勤務時間内の組合活動の保障は、職務専念義務違反である、④基本日給の引き上げについては、昨今の厳しい経済環境より原資がない、⑤定年引き上げについては、会社の定年は現行法令通りに実施している、⑥駐車監視員の人員確保及び採用賃金の見直しについては、昨今の厳しい経済環境より原資がない、⑦3.24組合文書の「みなし公務員であろうと民間労働者として憲法28条により労働三権が認

められる」との見解の根拠を具体的に提示するよう求める、⑧この回答書に対する返答は、4月2日午後5時までに文書のファクシミリ送信により行うよう求める。

- (5) 22年3月29日、組合らは、会社に対し、概ね下記①及び②の内容が記載された「貴社2010年3月25日付の回答者について」と題する文書（以下「3.29組合文書」）を送付した。①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、会社がその根拠を示すべきである、②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。

また、分会は、会社に対し、同月29日付けで団交申入書（以下「3.29団交申入書」）を送付した。3.29団交申入書には、3.17団交申入書と同じ協議事項につき、同年4月5日から同月8日までのいずれかの日の午後6時30分以降に2時間程度の団交を求める旨及び回答は同年3月31日午後5時までに文書のファクシミリ送信により行うよう求める旨が記載されていた。

- (6) 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、概ね下記①ないし④の内容が記載された回答書（以下「3.31回答書」）を送付した。①3.17団交申入書の協議事項については、3.25回答書にて既に回答済みである、②基本日給については組合が1000円の引き上げを要求するが、会社としては、同業他社と比して見劣りしない十分な賃金条件であるので、組合の要求は理解に苦しむものであり、その具体的な根拠の提示を求める、③本日、Y2常務に対して、大阪府総合労働事務所にて会社の駐車監視員にも労働三権が認められると電話にて確認したとのことだが、3.25回答書にて連絡しているとおり、その具体的な根拠の提示を求める、④この回答書に対する返

- 答は、4月6日午後5時までに文書のファクシミリ送信により行うよう求める。
- (7) 会社は、22年4月2日に京都府入札及び同月28日に兵庫県入札に参加した。
- (8) 22年4月5日、X3分会長及びX2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、概ね下記①及び②の内容が記載された回答書（以下「4.5回答書」）を送付した。①同月23日までに社内で日程調整の上、団交をする、②基本日給1000円の引上げを要求する具体的根拠を、同月12日午後5時までに文書のファクシミリ送信により回答するよう求める。
- (9) 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。その後、駐車監視員であるX5は組合に加入した。
- (10) 22年4月13日、組合らは、会社に対し、概ね下記①ないし④の内容が記載された通知書（以下「4.13通知書」）を送付した。①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、②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、③会社からの、1000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、Y2常務へ団交の当日に説明すると連絡した、④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。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。
- (11) 22年4月16日、組合らは、会社に対し、概ね下記①ないし⑤の内容が記載された通知書（以下「4.16」通知書）を送付した。①組合は、「1000円引き上げの具体的な根拠について説明がなければ、団交の日程調整をしない」とする会社の対応について、事実上の団交拒

否と捉えている、②組合は、各待機所における会社幹部の発言や管理職の発言中に、組合を嫌悪する態度や行動がみられるため、不当労働行為と認識した、③不当労働行為の救済申立てと労働基準監督署への申告を同月21日に行うことを決定した、④4.5回答書で述べているように、会社内にて日程調整され、同月23日までに団交を行ってもらえれば、上記申立てや申告の取下げの用意がある、⑤第1回団交では、会社に賃金体系の説明を求めるとともに、内容の確認を行い、組合が求める1000円の引き上げの具体的な根拠を述べる予定である。

(12) 22年4月20日午後8時30分頃、X3分会長に対し、会社の統括責任者であるY7（以下「Y7統括」）から電話があった。Y7統括が、Y2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、X3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。

同日午後9時30分頃、会社は、組合に対し、概ね下記①ないし④の内容が記載された回答書（以下「4.20回答書」）をファクシミリで送信した。①会社は、円滑な団交となるよう事前に1000円の引き上げについての具体的な根拠を提示することを求めているが、組合がどうしても当日に説明すると要求するので、会社としてはその要求を受ける、②ただし、会社が、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を事前に明確にしておく、③団交の日程を同月23日19時から20時に決定した、④会場の手配の関係上、団交の席には3人程度で対応されたい。

(13) 22年4月21日、組合は、大阪府労委に対し、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（後記4参照）を行っていることが不当労働行為に当たるとして、第1次申立

てを行った。

#### 4 Y 1 社長らの発言について

Y 1 社長らの発言は、次のとおりであった。

- (1) 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、Y 2 常務が出席した。当該会議において、Y 2 常務が、会社配付文書を配付し、その一部を読み上げた。会社配付文書は電子掲示板サイトの2ちゃんねる情報を転記したものである。
- (2) 22年4月9日、此花待機所の朝礼中において、Y 4 統括が、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」、「組合の要求している日額が1000円上がったとしても、500円は組合に取られることになる」旨の発言をした。
- (3) 同日、統括責任者からの組合について知りたいとの要請を受けて、Y 1 社長は、Y 2 常務、Y 3 常務とともに、東待機所を訪問し、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」旨発言するとともに、会社配付文書の一部を読み上げた。
- (4) 同日、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。
- (5) 同月10日、南待機所の朝礼において、同待機所の統括責任者であるY 6 統括が、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。
- (6) 同月12日、南待機所の朝礼において、Y 6 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。
- (7) 同月16日、Y 1 社長とY 2 常務は、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。外部者である組合が交渉するの

は認めない。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行かれる。長年組合活動を行うと精神が荒廃していく。」などと発言した。

#### 5 第1回団交、第2回団交及び第3回団交について

(1) 22年4月23日、組合らと会社との間で、基本日給の引上げ、組合事務所の貸与及び掲示板の設置等を議題とする第1回団交が行われた。

##### ア 組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置について

組合が、「組合事務所を貸与できない理由について、3.25回答書には、『労組法第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」、「条文が回答である」などと述べた。

##### イ 基本日給の引上げ等について

(ア) 組合は、「会社が団交で1000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」旨述べた上、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」旨答えた。

(イ) 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、総務部長であるY2常務もY3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。

(ウ) 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。



(エ) 会社が、賃金要求であれば、普通、生活給の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。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。現時点では、生活給のことで賃上げの要求を行っている。」などと述べた。

(オ) 組合が、「上記契約金額からの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。

#### ウ 職務手当について

(ア) 組合が、職務手当について説明を求めたところ、会社は、「職務手当は人事評価に基づいて決定している。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。評価する項目は本人は分かっている。」旨述べた。

(イ) 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。職務手当は成果主義である。」旨述べた。

(ウ) 組合が、評価システムについて文書による説明を求めたところ、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。

(エ) 組合が、評価システムにつき、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。X 2 副執行委員長は会社にとっては部外者であり、X 2 副執行委員長がいなければ

説明する。」旨述べた。

エ 次回検討事項等について

(ア) 組合は、懸案事項について、「契約金額からの基本給の算出方法を次回の団交で会社が報告することを求める」、「組合掲示板、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」、「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1000円賃上げの根拠を提示する」旨述べた。

(イ) 会社は、「1000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」と尋ねたところ、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。1000円賃上げされた場合、それを原資として受け取り、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(以下「労基法」)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。

(2) 22年6月11日、組合らと会社との間で、基本日給の引上げ、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置等を議題とする第2回団交が行われた。

ア 基本日給の引上げ等について

(ア) 組合が、賃金算出方法について会社に説明を求めたところ、会社は、「算出方法は提示できない。契約金額は公開されている。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。経費の中身を会社は説明する義務はない。X2副執行委員長がいなければ説明する。経費の中身を提示すると守秘義務に違反する。」などと述べた。

(イ) 組合が、仮に1000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。

(ウ) 組合が、「会社の回答は、『組合からの1000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』ということではいか」などと尋ねたところ、会社は、そのとおりである旨述べた。

#### イ 組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置について

(ア) 組合が、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置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」、「本来組合が用意するものとする」旨述べた。

(イ) 組合が、一般的に、事務所の貸与及び組合掲示板の設置等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。

(ウ) 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」、「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。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。

(エ) 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NHK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。考えればスペースは作ることができる。」などと述べたところ、会社は、スペースはない旨述べた。

(オ) 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。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。

#### ウ 就業規則等の提示について

(ア) 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。会社としては、X 2副執行委員長に送付する必要はなく、X 2副執行委員長は第三者と考える。」旨述べた。

(イ) 組合が、駐車監視員の就業規則があるのか、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。

(ウ) 組合が、「会社が就業規則をX 2副執行委員長に送付するのが困難であるのなら、X 3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。

#### エ 職務手当について

(ア) 職務手当について、組合が、「1000円が、どのような幅があるのか会社からの説明がない。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。平均の人がいくら職務手当を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。」などと述べたところ、会社は、職務手当は平均以下の者には出さない旨述べた。

(イ) 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1000円の10段階に分けて配分する。人事評価の点数により職務手当の金額を決定する。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。その後Y3常務が確認し、修正すべきものは修正している。取締役会で原案を決め、原案を全統括責任者に示す。統括責任者が承認した後、取締役会で最終的に決定する。文書で提示するまでもない。」などと述べた。

(ロ) 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、「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。

(ハ) 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。

(ニ) 組合が、「人事評価票は、ただの点数が入った紙である。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。」などと尋ねたところ、会社は、そのような文書はない旨述べた。

(ホ) 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。会社の専権事項である。」などと述べた。

(ヘ) 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。

(ク) 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。職務手当は正式なものではない。」旨述べた。

(ケ) 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。

(3) 22年7月9日、組合らと会社との間で、基本日給の引上げ、職務手当等を議題とする第3回団交が行われた。

#### ア 就業規則について

(ア) 組合が、就業規則を提出できない理由を具体的に説明するよう求めたところ、会社は、「労基法第90条、同法第106条に記載しているとおりである。同法106条には労働者に周知と記載されており、X3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。

(イ) 組合が、「会社の対応は、『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』ということではどうか。」などと確認したところ、会社は、「そのとおりである。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。

(ウ) 組合が、労基法第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但組合は過半数組合ではない」旨述べた。

#### イ 職務手当について

(ア) 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。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。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、社長決裁後、各統括責任者に伝達する。評価は各統括責任者から個人に伝える。」旨述べた。

(イ) 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。確認事務には守秘義務がある。組合は監視業務からみれば当事者ではない。」旨述べた。

(ロ) 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ことが入っている」旨述べた。

(エ) 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」と述べたところ、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。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」と考える。」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。

(オ) 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。10分割するが割合は若干異なる。」などと述べた。組合が、例えば職務手当が1000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っ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。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。」などと述べた。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ことである」などと述べた。

(カ) 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、本社で修正する点、人員構成によって統括責任者が修正する点分からない」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。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。統括責任者が修正するのは評価項目以外のことである。」などと述べた。組合が、統括責任者が修正する箇所が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。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。統括責任者が修正することではなく、本社が統括責任者の要望を聞いて評価を上げる。」などと述べた。

(キ) 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点を超えており、そのようなことにはならない」などと述べた。

(ク) 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。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。」など



と述べた。

#### 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。収支の問題であればそれを説明してほしい。」などと述べたところ、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。

#### 6 統括名要望書及び匿名要望書について

(1) 22年7月中頃、統括名要望書が会社内において配付された。統括名要望書の発起人代表となっているY4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。

(2) 22年8月頃、匿名要望書が会社内において配付された。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。

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、統括名要望書及び匿名要望書も含まれている。

#### 7 交渉経過に係る文書について

Y3常務は、監視事業部長名で、交渉経過に係る文書（7.23文書、7.26文書、8.3文書、8.6文書、8.10文書）を作成し、会社の了解を得て、それぞれ全ての待機所にファクシミリで送付した。

#### 8 第2次申立てについて

22年9月6日、組合は、大阪府労委に対し、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（前記5ないし7参照）が不当労働行為に当たるとして、第2次申立てを行った。

#### 9 第1次申立て後の団交状況等

(1) 22年8月10日、組合らと会社との間で、匿名要望書、基本日給の引上げ等を議題とする第4回団交が行われた。

(2) 組合らと会社との間で、22年9月10日に第5回団交、同年10月20日に第6回団交、23年2月8日に第7回団交が行われた。

#### 10 初審命令交付後の団交状況等

(1) 23年11月11日、組合は、会社に対して、初審命令を踏まえた上で、基本日給の引上げ、組合事務所の貸与及び掲示板の設置等について再回答を求めることを申入れ事項とする団交申入書を送付した。

(2) 23年12月1日、組合らと会社との間で、基本日給の引上げ、組合事務所の貸与及び掲示板の設置等を議題とする第8回団交が行われた。

##### ア 初審命令について

組合は、初審命令を読み上げた後、会社に対して、初審命令に対する見解及びZ1知事名で発出された「法令（労基法、労組法）違反で行政機関の処分決定あった場合は、入札指名停止とする」旨の通知に対する見解を同年12月13日までに文書で回答するよう要求したところ、会社は、後日文書で回答する旨述べた。

##### イ 基本日給の引上げについて

会社は、「試用期間満了後の60歳未満の日給7000円の社員の調整手当を現行の日額500円から1000円にアップする」と述べた。

これに対し、組合は、一步前進ではあるが、要求事項としているのは組合員全員の引上げであると伝えたところ、会社は「今回の改正でかなりの支出増となる。組合員だけ引上げることはできない。」などと述べ、要求を拒否した。

また、組合は、初審命令主文第1項を踏まえて、基本日給の引上げができない根拠となる資料を提示して説明するよう求めた。

##### ウ 組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置について

組合は、初審命令主文第1項を踏まえて、これらを貸与・設置することで生じる支障等について説明を求めたところ、会社は、「組合事務所についてはスペースがない。部外者の入室を禁じているため応じられない。組合掲示板についてはA4程度の大きさのものであれば検討する。」などと回答した。

(3) 23年12月13日、会社は、組合に対して、「第8回団交で後日回答するとした初審命令に対する会社の見解については、中央労働委員会に再審査請求した内容のとおりである。」「Z1知事名で発出された通知に対する見解は、中央労働委員会に再審査請求をしているところであり、不当労働行為があったとの前提での仮定の質問には、これを差し控える。」旨記載した書面を送付した。

(4) 24年2月8日、組合は、会社に対して、基本日給の引上げ、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置等を申入れ事項とする団交申入書を送付した。

(5) 24年2月22日、組合らと会社との間で、基本日給の引上げ、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置等を議題とする第9回団交が行われた。

#### ア 組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置について

会社は、上記10(2)ウのとおり、第8回団交において、組合事務所の貸与についてはスペースがないなどと回答したが、組合掲示板の設置については検討する旨回答していたにもかかわらず、第9回団交において、「第8回団交で説明したとおり、組合の要求に応じることはどちらも難しい」旨述べた。

#### イ 基本日給の引上げについて

会社は、大阪地区の1年間の売上、人件費、その他経費の金額（本社人件費、経費を除く）及び利益金額を口頭にて説明した後、「現在は、

以前の本業であった保険事業の手数料収入があるので、トータルで何とか事業が成り立っているが、それを除くと、発生している有給休暇日数の約4000日及び本社人件費等を加味すると赤字になる。今後はより厳しい状況下に置かれるため、基本日給の引上げは無理である。」などと回答したのに対して、組合は、上記口頭説明内容及び会社全体の数字について具体的な資料を出すよう要求したが、会社は、組合の要求に対する説明は果たしており、資料として提出することは難しい旨回答した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1（3.17団交申入れに対する会社の対応は、不誠実なものであったか。）について

(1) 会社は、「①第1回団交開催前に、駐車監視員はみなし公務員の身分であり、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、これは顧問社労士から、同書面のように回答するよう指導を受け、組合に回答したものである、②入札を控え多忙であったため、団交に応じる時間的な余裕がなく、また、入札に参加することは対外的に開示できないものであると捉えていたために、入札の存在を窺わせ得る表現をもって、団交に応じられない旨回答することはできなかった、③組合が求めた団交を22年4月23日に開催しているのであるから、団交申入れに対して真摯に対応している」と主張（前記第2の1）する。

ア 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、「刑法・・・その他の罰則の適用」に関し「法令により公務に従事する職員とみな」される（道路交通法第51条の12第7項）に過ぎない駐車監視員が、なぜ警察職員と同様に地方公務員法等により労働三権を制限されるのかの根拠を何ら示しておらず、組合との間の労組法に係る団交を否定するものとはなっていない。これが労組法に係る組合の団交申入れを拒否できることを主張するものであったとしても、これを正当とする客観的根拠はなく、団交拒否の正当理由とはなり得ないものである。

さらに、前記第3の3(3)、(4)、(6)、(8)、(10)、(11)、(12)及び後記第4の3判断のとおり、①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たが、会社は納得せず、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、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、②会社は、同年4月5日に、同月23日までに団交を行う旨回答したものの、同時に、基本給の1000円引上げの具体的な根拠を事前に提示するよう要求し、組合から「団交当日に説明する」旨回答されたことを理由に、同月20日に至るまで団交日時連絡をしなかったこと、③後記3のとおり、同時期である同月6日から同月16日、Y1社長ら会社の役員及び管理職が、駐車監視員ら従業員に、組合加入に対する威嚇的效果を有するものとして支配介入に当たる発言をしたことがそれぞれ認められ、こ

れらに照らせば、会社は、4.16通知書により不当労働行為救済申立てを行う旨組合から通知されてはじめて、団交開催に向けて行動を起こしたと認められる。

そうすると、上記の会社の対応は、誠意をもって組合の団交申入れに対応したものということはできない。

イ 会社は、組合と会社の間で当初合意されていた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3の3(8)、5(1)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、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、上記ア判断のとおり、会社の対応は、誠意をもって組合の団交申入れに対処したものとはいえず、後記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。

(2) なお、会社は、「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、顧問社労士の指示によるものである」旨主張する。

しかしながら、前記第3の3(2)のとおり、3.19回答書には「駐車監視員は、大阪府警より業務委託をされたみなし公務員の身分となっている。地方公務員法等により警察については労働三権が認められていない。」としか記載されていない。仮に会社の主張するとおり、会社が顧問社労士の指示を受けていたとしても、その内容は同記載にとどまると認められるところ、

上記(1)アで判断したとおり、同記載は「駐車監視員には労働三権が認められない」との解釈の根拠を何ら示すものではないから、自らはこのような回答しか行わずに、組合に対して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会社の対応が正当化されるものではない。

(3) 会社は、「入札を控え多忙であったため対応できなかったとし、業務多忙につき、団交の延期を求める旨述べなかったのは、入札に参加すること自体、経営に関する事柄であり、対外的に開示できないものであると捉えていたために、入札の存在を窺わせ得る回答をすることはできなかったものである」旨主張する。

しかしながら、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が認められる。そうすると、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いうことができ、このような会社の回答は、誠意をもって組合の団交申入れに対処したものとはいえない。

また、会社は、入札に参加すること自体を対外的に開示することはできない旨主張するが、会社が確認事務を行っている以上、その業務委託に関する入札に参加していることは対外的にも明らかなことであり、その具体的な内容まで知られるのであればともかく、単に会社が入札に参加することのみを組合に察

知されたとしても、会社の業務等に支障が生じるとは到底認められない。

よって、会社が、団交の延期を求める旨の回答をした一連の対応には問題があったと言わざるを得ない。

(4) 以上のとおりであるから、3.17 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、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（第1回、第2回及び第3回団交における①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置、②基本日給の引上げについての会社の対応は、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) 会社は、会社の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、その合理的な理由を可能な範囲で説明しており、組合の要求する①組合事務所の貸与及び掲示板の設置、②基本日給の引上げについて、会社の団交における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と主張する。

そこで、要求事項ごとの会社の対応についてそれぞれ判断する。

(2) 組合事務所の貸与及び掲示板の設置について

ア 会社は、組合事務所の貸与、組合掲示板の確保等に応じられない理由として、3.25 回答書により労組法第7条第3号に抵触する旨回答し、第1回団交において、組合が、どこが労組法第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、前記第3の5(1)、(2)のとおり、会社は、条文が回答である旨述べるのみで具体的な回答をせず、第2回団交



において、会社は、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置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、組合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貸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、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置に応じられない理由として、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置が労組法第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の貸与及び組合掲示板の設置を検討する姿勢をみせなかったものといえる。

しかしながら、最小限の広さの組合事務所の貸与が、労組法第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る。また、会社の監視事業部長名の7.26文書において同条第3号を示していることからすれば、会社は同号ただし書きについても了知していたものと認められる。したがって、会社としても、同号の定めが組合事務所の貸与及び組合掲示板を設置しないことの理由となるものではないことも了知していたと認められるから、これらの貸与が利益供与に当たる旨を団交の場で述べたからといって組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置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。

イ なお、組合が、スペースを考えれば作る事ができる旨述べたのに対し、会社はスペースがない旨述べたことが認められ、会社と組合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。会社は、このような相違があることを認識しながら、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、また、NHKが使用していたスペースがあるとの質問に対しても、更衣室として使用しているため使用はできない旨述べのみであり、その他の場所の貸与の可否及び理由については具体的に説明しようとしなかった。このような態度に照らせば、会社は、組合の要求に対して、初めから応じられないという前提に立った上で回答を行っていることが推認され、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置に応じられない理由について十分に説明したとみることはできない。

以上のとおりであるから、組合の要求事項のうち、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置については、会社は、これを設置・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。

### (3) 基本日給の引上げについて

会社は、①確認事務の受託を得るために、コスト削減の工夫を行っており、経費の内訳を開示すると、そのノウハウを社外に開示することに繋がるため、団交において内訳の開示はできなかった、②駐車監視員の給与は、各都道府県におけるブロック単位での契約金額と経費によって決まるものであり、引上げ

たくても原資がないことを組合に説明した旨主張する。

ア 前記第3の5(2)、(3)のとおり、第2回団交において、①会社は、組合からの1000円賃上げ要求に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、経費の中身を開示すると守秘義務に違反する旨述べたこと、⑤第3回団交において、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、収支の問題が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認められる。

イ 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。

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、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、会社が主張するような組合が求める資料開示による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証拠はない。仮に当該懸念があり、確認事務の性質から経費の内訳が開示できないというのであれば、そのことについて組合の理解を得るべく、具体的に説明を行うべきであるにもかかわらず、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していない。

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、正当な理由無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。

ウ 前記第3の5(2)、(3)のとおり、組合は、第2回団交において、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、第3回団交においても、同規則の提示を求めたが、組合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、よいか会社に確認したところ、会社はそのとおりである旨述べている。

就業規則の中には賃金規定があり、組合が駐車監視員の賃金は賃金規定を基に運用しているのかを尋ねていることからすれば、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思われる。そして、賃金引上げに関して、団交を円滑に行うためには、就業規則の提示の必要性があると認められるところ、会社は就業規則の提示を拒否したものである。

ところで、就業規則は、従業員の労働条件等を規律するものであるから、その作成後は、従業員に周知するとともに、これを備え付ける義務があり（労基法第90条及び同法第106条）、従業員に開示しないことは許されない。会社は、組合のX2副執行委員長が会社の従業員でないことから、従業員でないものが加入する組合に就業規則を提示することはできないとするものようであるが、就業規則は、上記のとおり

り、組合員である従業員の労働契約等を規律し、組合が交渉を求める関係において、その提示が必要であると認められるものであるから、会社の同規則の提示拒否には理由がない。会社は、道路交通法の守秘義務をもって就業規則を提示できないとも述べるが、就業規則の性格、内容からしてその提示が同守秘義務違反となることは考え難く、仮に、会社の主張どおりの懸念があるのであれば、その不都合な理由を具体的に説明の上、不都合な部分以外を開示することも可能であるから、これが同規則を提示しないことの正当な理由にはならない。

また、組合の上記要求及び質問に関する会社の説明内容を見ても、会社は、給与明細をみれば手当の名前は分かる旨述べたのみで、これ以外、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証拠はない。

よって、会社が就業規則を提示できないとする理由も、いずれも正当なものとはいえない。

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上に、正当な理由なく就業規則の提示を拒否しているのであるから、このような会社の対応は不誠実団交に当たる。

エ 以上のとおりであるから、組合の要求事項のうち、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、十分説明していないにもかかわらず、就業規則の提示を拒否しており、かかる会社の対応は不誠実団交に当たる。

(4) よって、①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置、②基本日給の引上げに係る会社の団交における対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、同対応は、後記(5)のとおり、組合を軽視し、そ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。

(5) なお、会社は、支配介入が成立するためには、外形的な行為では足りず、使用者の反組合的意図が主観的要件として必要とされるところ、初審命令は、使用者の反組合的意図を全く認定することなく、団交における組合の要求に対する会社の応答という外形的事実のみを捉えて支配介入の成立を認めたものであって、失当である旨主張する。

しかしながら、前記1及び2(2)(3)で判断したとおり、会社は、分会結成以降、組合らの団交申入れに対し、正当な理由なく団交開催を遅延させ、また、ようやく開催された団交においても、誠実に対応する姿勢は終始みられなかったばかりか、会社は、組合から、第1回団交において職務手当の評価システムについて尋ねられたのに対し、「X2副執行委員長は部外者であり、同人がいなければ説明する。」旨述べ、第2回団交において賃金算出方法の説明を求められたのに対し、「X2副執行委員長は第三者であり、同人がいなければ説明する。」旨、また、就業規則の提示を求められたのに対し、「X2副執行委員長に送付する必要はなく、同人は第三者と考える」旨それぞれ述べ、第3回団交において就業規則を提出できない理由の説明を求められたのに対し、「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」旨述べるなど、組合のX2副執行委員長を団交から排除しようとする発言を繰り返しており、

こうした団交における一連の会社の対応は、会社の反組合的意図を体現したものといえることから、会社の上記主張には理由がない。

3 争点3 (Y1社長らの発言は、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 待機所におけるY1社長らの発言 (①22年4月6日の浪速待機所におけるY2常務の発言、②同月9日の此花待機所におけるY4統括の発言、③同月9日の東待機所におけるY1社長の発言、④同月10日及び12日の南待機所におけるY6統括の発言、⑤同月16日の南待機所におけるY1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、以下それぞれ判断する。

ア 会社配付文書は、電子掲示板サイト「2ちゃんねる」に掲載されたもので、その内容は「派遣労働者ユニオンに質問」というものであり、組合自体に関するものではない。しかしながら、以下にみるとおり、その内容は、組合と同じく合同労組という形態を取る他の労働組合を否定的にみるものあるいは非難するものであり、その配付時期は組合結成後であって、このような内容の記事を掲載した文書を配付した意図は、組合を上記労働組合と同一視させることにより、組合の存在を非難することにあつたと推認される。

このように、不特定多数人が匿名で書き込みを行えるインターネット上の電子掲示板サイトに掲載された、組合とは別の労働組合に関する情報を、その真偽について明らかにしないまま、組合に関連するものであるかのように駐車監視員ら従業員に対し伝達することは、およそ正当な情報提供とは認められない。

すなわち、Y1 社長らの発言は次のようなものであった。

- ① 22年4月6日のY2 常務の発言は、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度と民間復帰ができない（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支払っていません」との記載があることが認められる。Y2 常務が、会社配付文書のどの部分を読み上げたのか判然としないものの、上記記載の同文書を配付した上で、その一部を読み上げたのであるから、同人の発言等は、会議の参加者にとって、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となると受け取られるような効果を持つものであったといえる。

また、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翌17日であり、Y2 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から、同常務の発言は、従業員に対し、結成されたばかりの分会加入を威嚇するものであったといえる。

- ② 22年4月9日の此花待機所におけるY4 統括の発言についてみると、(ア) 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、(イ) Y4 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1000円に上がったとしても、500円は組合に取られることに



なる旨発言したこと、(ウ) Y 4 統括は此花待機所の所長兼務の統括責任者であること、(エ) 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、Y 4 統括の発言内容は、直接組合加入を嫌悪したことを示す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が、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」旨発言したことは、組合への加入を注視していることを示唆するものであり、組合への加入を抑止する効果を持つものであったと認められる。また、組合の要求どおり日額が1000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となることを示唆するものである。そうすると、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たことは容易に推認できる。

なお、Y 4 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、朝礼中の待機所内でこの発言が行われたこと、Y 2 常務は4月6日に上記①の発言を行っていることからすると、Y 4 統括の発言は組合加入を嫌悪する会社の意を体して行われたものであるといえる。

- ③ 22年4月9日の東待機所におけるY 1 社長の発言についてみると、Y 1 社長にあっても、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、上記①のとおり記載のある同文

書を配付した上で、その一部を読み上げたのであるから、同①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を持つものであったといえる。

- ④ 22年4月10日及び同月12日の南待機所におけるY6統括の発言等についてみると、(ア) 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、(イ) 同月10日にY6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、(ウ) 同月12日にY6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、(エ) Y6統括は南待機所の統括責任者であること、(オ) 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。

そうすると、(ア) 同月10日及び12日におけるY6統括の発言内容は、それ自体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おいて行われたものであること、(イ) 同月10日のY6統括の発言における「会社の不利益になるような行動」とは、2日後のY6統括の発言が労働組合に関するものであったことからすると、労働組合活動を指すものと判別されること、(ウ) 同月12日のY6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とみるのが自然であること、(エ) Y6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り、同統括の発言はいずれも朝礼中に待機所内でこの発言が行われたことからすると、Y 6 統括の発言は、会社の管理職として行われたものであるといえること、(オ)上記②、③及び後記⑤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ことが認められることからすると、両日における Y 6 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たことは容易に推認できる。

以上のことからすると、Y 6 統括の発言も、上記③の Y 4 統括の発言と同様組合加入を嫌悪する会社の意を体して行ったものであるといえる。

- ⑤ 22年4月16日の南待機所における Y 1 社長の発言をみると、Y 1 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。

そうすると、Y 1 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、Y 1 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、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、Y 1 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、Y1社長の発言を聞いた駐車監視員は組合加入に対し心理的な圧力を受けたといえる。

イ 以上のとおりであるから、22年4月6日から16日にかけてのY1社長らの発言は、いずれも会社の行為といえ、組合加入に対して威嚇的効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、労組法第7条第3号に該当する。

(2) なお、会社は、使用者は憲法上の権利として表現の自由を享受しており、組合を批判する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、支配介入など問題とならず、このことは、「使用者の言論は、労働者の団結権との関係において、一定の制約は免れないが、原則的には使用者にも言論の自由は保障されている」とする全通新宿郵便局事件最高裁判決でも承認されている旨主張（前記第2の3(1)ア）する。

ア 確かに、会社にも言論の自由が認められるが、何ら制約なく認められるものではなく、これを支配介入の関係からみれば、使用者の発言については、①発言の内容、②発言がなされた状況、③発言から推認される使用者の意図、④発言が組合の運営や活動に与えた影響、などを総合して、その成否が判断されることになる。そこで、念のため、この観点からY1社長らの発言についてみておくこととする。

(ア) まず、発言の内容についてみると、上記(1)で判断したとおり、Y1社長らが、会社配付文書の一部を読み上げており、どの部分を読み上げたものかは明らかではないが、同文書には「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」、「2度と民間復帰できない（氏名がどこかで残る）」、「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」などの記載が認められ、いずれの部分を取り上げて発言したとしても、合同労組という形態を取る組合に対する事実に基づかない非難ととれる内容である。

(イ) 次に、発言がなされた状況についてみると、22年3月16日に分会が結成され、翌17日に分会の結成が会社に通知されて、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ている。

一方、会社は、4月6日に浪速待機所において、初めて会社配付文書を管理職に配付して一部を読み上げ、同月9日に此花待機所及び東待機所で、同月10日、12日及び16日に南待機所で会社幹部が発言を行った。

したがって、Y1社長らの発言がなされたのは、組合が分会を結成し、その後、組合の説明会を行い、駐車監視員が組合に加入することを求めていた時期であったことが認められる。

(ウ) また、発言から推認される使用者の意図についてみると、会社配付文書が、組合と同じく合同労組という形態を取る他の労働組合を否定的にみるものあるいは非難するものであって、上記のような時期に、このような内容の記事を掲載した文書を会社の管理職に配付し、読み上げさせることは、組合を上記労働組合と同一視させることにより、組合を非難する意図があったと推認できる。

(エ) さらに、発言が組合の運営や活動に与えた影響についてみると、上記(ア)(イ)(ウ)によれば、会社が分会の結成を嫌悪

し、従業員が組合へ加入することを快く思っていなかったことが容易に認められるから、従業員もこのような会社の組合に対する嫌悪意思を感じ取り、組合に加入することを躊躇する効果を生んだものと推認できる。

イ 以上のことから、Y 1 社長らの発言は、組合加入に対する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ることは明らかであるから、会社の主張は、失当である。

(3) また、会社は、「22年4月頃は、兵庫県入札を控えていたため、Y 1 社長は、秘密保持義務への違反や確認事務に関する不祥事が起こらないよう、同月9日に東待機所を訪れた際、駐車監視員に対して注意するよう要請したが、当該要請において、会社として組合に関与する気はないこと及び組合への加入は駐車監視員の自由意思であることを明言している、また、会社は、組合についての情報を有していなかったところ、顧問社労士から、『派遣労働者ユニオンに質問』と題する文書を受け取っており、Y 1 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、同文書を読み上げたに過ぎない」とも主張する。

しかしながら、上記(1)ア③で判断したとおり、Y 1 社長の発言は従業員に対して、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、Y 1 社長が駐車監視員に具体的な不祥事を例示するなどして注意を喚起した形跡は認められず、会社配付文書の内容が確認事務と何ら関係のないものであることに照らしても、Y 1 社長が上記主張のような目的をもって東待機所を訪問したとは到底認められない。

そして、上記(1)アで判断したとおり、Y1社長らによる駐車監視員ら従業員に対する会社配付文書の配付及び読み上げは、およそ正当な情報提供とは認められない。

よって、会社の主張は採用することができない。

4 争点4 (22年7月中旬、駐車監視員に統括名要望書が配付され、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) 会社は、初審命令は、会社側担当者しか知り得ない情報が記載されていることや社長宅に組合が来たことの記載があることをもって、会社の関与によるものであると推認し、その他にも人事評価制度の精通した者しか分からない事項の記載があったり、会社の見解と同視しうる表現があったりする点をとらえて会社の関与があったと認定しているが、Y4統括は役職者であり上記情報を知りうる立場にあるのであるから、会社がそのような立場の者に対し情報提供をしていることをもって、会社の指示に基づくものであると認定するのは失当である旨主張(前記第2の4(1))する。

ア 前記第3の6(1)によると、統括名要望書は、Y4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おり、「突然分会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た」、「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」、「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になる」、「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らない」、また、要望事項として、「3. 外部組合である『管理職ユニオン関西』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。

このように、統括名要望書には、管理職でない従業員が独自に入手することが困難と認められる情報が含まれており、発起人代表としてY4統括の氏名が不動文字で記載されていることから、Y4統括が自ら作成したか、あるいは少なくともY4統括の指示の下で作成されたものとみるのが相当である。

イ Y4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Y4統括が個人としてすべて知り得たとみるのは不自然であることから、統括名要望書作成に当たり、会社が、Y4統括に対して何らかの情報を提供したことが推認される。

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」、「秘密保持義務に抵触しかねない人事評価制度等の開示等を要求してきた」などと記載されているが、この記載は、組合の要求に対する会社としての意向が含まれていると



いわざるを得ない。

すなわち、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えるからである。

ウ 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Y4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、Y4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、会社がその信頼をなくし、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、後記第5(1)エのとおり、Y3常務が作成し、組合活動を阻害するものとして支配介入に当たる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Y4統括が個人として示すのは不自然であることから、会社が、Y4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推認される。

- (2) このように、Y 4 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、Y 4 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。そうすると、Y 4 統括が、統括名要望書を配付し、駐車監視員に記名押印を求めたことは、Y 4 統括が会社の管理職として組合を会社から排除しようとする会社の意を体して行ったものであり、会社の行為であると認められる。

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「管理職ユニオン関西」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が、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。

以上のおりであるから、駐車監視員に統括名要望書を配布し、記名押印を求めたことは、会社による労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

- 5 争点 5 (Y 3 常務が、交渉経過に係る文書のうち 7. 2 3 文書、7. 2 6 文書及び 8. 1 0 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) 会社は、交渉経過に係る文書は、Y 3 常務が、各待機所に駐車監視員や総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、Y 3 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

待機所の回覧も命じていない旨主張する。

ア 前記第3の7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、②Y3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、確認事務等業務の推進及び管理、統括責任者及び駐車監視員の人事管理及び評価並びに入札関係業務等を行う立場にあることが認められる。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等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、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」との断りが入っている部分も含め、文書全体が会社としての意見を表明しているともみるのが相当である。

イ 7.23文書には、団交に至るまでの経緯等が示されている他に、①職務手当について、X3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ないと感じられる、との記載があるが、X3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こと、組合員らが従業員を解雇するよう会社に対し求めたことを認めるに足る証拠はない。

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から、このような文書をY3常務が従業員にあて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 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「労組法第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「労組法第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労組法第7条第3号の一部が記載されていることが認められる。

しかしながら、労働組合に対する便宜供与が、すべて禁じられているものではないことは、労組法第7条第3号ただし書の規定からしても明らかであるが、会社の見解の根拠として同条第3号を引用する形式をとっているものの、ただし書部分は掲載されていない。そうすると、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り、同文書は、会社の主張に沿うことのみをあえて記載したものと見える。

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ことから、このような文書をY3常務が従業員にあて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。

エ 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作っていかなければ、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かった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の誹謗中傷をした演説・ビラ配りを行った旨、④情宣活動家のうち2名が社員で、4名は社員でなかった旨、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・疑念の目を持ってみられることになり、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し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、Y3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。

オ 以上のとおりであるから、Y3 常務が、7.23 文書、7.26 文書及び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。

(2) 会社は、使用者の意見表明について支配介入が成立するのは、意見表明が表現の自由にかんがみてもなお許容されないことになる特段の事情が必要であるが、初審命令は、そのような事情を認定していないばかりか、支配介入に該当すると判断した文書に記載されている内容のほとんどが実際の団交の内容を示すものである点を看過している。のみならず、初審命令は、支配介入が成立する理由として、「組合活動を阻害する」ことを挙げるのみであって、会社の支配介入意思についても問題としていない旨主張する。

しかしながら、上記のいずれの文書も、従業員に組合に対する不信感や嫌悪感を抱かせ、その結果として、組合への加入を抑圧する狙いがあったといえ、これらの意見の表明は、使用者の表現の自由が許される範囲を超えるものであり、このこと自体に組合活動に対する支配介入の意思が認められるのであるから、会社の主張は失当である。

(3) 上記(1)、(2)を総合して判断すると、Y3 常務が、交渉経過に係る文書のうち7.23 文書、7.26 文書及び8.10 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ということができ、組合に対する支配介入

に当たり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

6 以上のほか、前記第3の10(2)、(5)のとおり、初審命令交付後に、組合らと会社との間で、第8回団交及び第9回団交が行われた。

しかしながら、会社は、組合事務所の貸与に応じられない理由としては、従前の団交と同じ説明しかせず、組合掲示板の設置についても、第8回団交においてA4程度の大きさのものであれば検討する旨回答したにもかかわらず、第9回団交においては、理由を説明することなく、ただ応じることは難しい旨を述べるにとどまっている。

また、会社は、第8回団交において、一部の社員の調整手当を増額する旨回答したが、組合が求める全社員の基本日給の引上げについては、第9回団交において、無理である旨回答している。同回答に当たり、会社が、大阪地区の1年間の売上、人件費、その他経費の金額及び利益金額を口頭で説明したことは認められるが、根拠となる資料の提示は行わず、また、組合が求める会社全体での上記各金額の開示にも応じなかった。

このような第8回団交及び第9回団交における会社の対応によれば、初審命令主文第1項が履行されている状況は認められない。

7 以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成24年9月5日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟