

命 令 書

申 立 人 千葉県船橋市豊富町 1 4 8 2 番地 2 6
全日本建設交運一般労働組合千葉県本部
千葉合同支部
代表者 執行委員長 X 1

同 千葉県千葉市中央区出洲港 7 番 5 3 号
全日本建設交運一般労働組合千葉県本部
千葉合同支部 ロジテムトランスポート分会
代表者 分会長 X 2

被申立人 千葉県千葉市中央区出洲港 7 番 5 3 号
ロジテムトランスポート株式会社
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の千労委平成 2 3 年（不）第 5 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 4 年 1 0 月 2 2 日に開催された第 1 5 6 9 回公益委員会議において、会長公益委員竹澤京平、公益委員島崎克美、同松田忠三、同金原恭子及び同村上典子が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、服務指導の趣旨が不明確な書面を申立人組合員に対して発出することにより、申立人の労働組合活動に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、チェックオフの実施及び有給休暇を取得しやすい環境をつくることに関する申立人との団体交渉において、回答の理由や根拠を具体的に示すなどして申立人の理解を得るべく誠実に対応しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から 1 4 日以内に、下記内容の文書を申立人に交付し、かつ、縦 2 メートル以上、横 1 . 5 メートル以上の白紙に、紙面いっぱい下記内容を黒書し、これを被申立人会社本店の従業員の見やすい場所に、1 0 日間以上掲示しなければならない。

記

全日本建設交運一般労働組合
千葉県本部千葉合同支部
執行委員長 X 1 様

全日本建設交運一般労働組合
千葉県本部千葉合同支部
ロジテムトランスポート分会
分会長 X 2 様

年 月 日

(注：年月日は交付又は掲示の日を記載すること。)

ロジテムトランスポート株式会社
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、千葉県労働委員会において労働組合法第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認定されました。

今後、このような不当労働行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合の組合員に対し、以下の行為を行ったこと。
 - (1) 36協定の閲覧を求めた組合員に対し、閲覧を求める立場と趣旨を問う「指示書」を发出したこと。
 - (2) 上記(1)のほか、当社総務課長兼本店業務課長 Y 5 に対する書面の持参、有給休暇の申請用紙の交付要求及び当社の複写機を用いた車両の運行記録の複写等の組合員の行為に対し、「業務指示書」及び「通知書」を发出したこと。
 - (3) 上記(1)及び(2)の書面を組合員の自宅に郵送したこと。
- 2 貴組合とのチェックオフの実施及び有給休暇を取得しやすい環境をつくることに関する団体交渉において、不誠実な対応を行ったこと。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人ロジテムトランスポート株式会社（以下「会社」という。）の従業員が、全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部（以下「支部」という。）を上部組織としてロジテムトランスポート分会（以下「分会」という。また、支部及び分会を合わせて「組合」ということがある。）を結成したところ、会社が、①分会の組合員（以下「組合員」という。）に対し「業務指示書」等の書面を多発するなどの行為により、組合活動を圧迫していることが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第3号に、②組合との団体交渉に誠実に応じず、チェックオフ等に関する交渉が進捗していないことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成23年8月29日に当委員会に申立てがあった事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- （1）会社は、組合又は組合員の正当な組合活動に対する書面の乱発による支配介入をやめること。
- （2）会社は、労働条件に関する事項につき、組合との間で実質的な交渉が行われるように、誠実に団体交渉を実施すること。
- （3）会社は、組合員に対し、チェックオフを実施すること。
- （4）会社は、組合に対し、上記（1）及び（2）の不当労働行為に対する謝罪文を手交するとともに本社の見やすい場所に掲示し、朝刊紙に掲載すること。

第2 争点

- 1 会社の以下の行為が、組合に対する支配介入にあたるか。
 - （1）36協定書の開示を求める等の組合員の行為に対し、弁明書の提出を求める「業務指示書」等の書面を発出したこと。
 - （2）「業務指示書」等の書面を組合員の自宅に郵送したこと。
 - （3）団体交渉の開催場所について、平成23年3月30日付け「あっせん案」第5項を履行していないとされること。
- 2 団体交渉における、会社の以下の対応は不誠実なものであるか。
 - （1）チェックオフの実施について、「業務上必要がない」という理由で応じなかったこと。
 - （2）有給休暇の明確化に関し、有給休暇届を作成するという約束を守らなかったこと。

- (3)「不当労働行為をしない」という事項の協定化に応じなかったこと。
- (4) 平成23年4月12日以降の団体交渉において、交渉担当者が議題を持ち帰ったこと及び交渉事項に関する回答内容。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 支部は、平成11年11月に設立され、主に交通運輸企業で働く運転手等により構成されている労働組合である。本件申立て時の組合員数は86人である。

分会は、支部を上部組織とする労働組合として、会社本店の従業員のうちトラック運転手（以下「乗務員」という。）42人により、平成22年12月12日に結成された。

- (2) 会社は、道路貨物運送業（貨物自動車運送事業、貨物利用運送事業等）を営む株式会社であり、肩書地に本店を、兵庫県内に関西支店を有している。会社の従業員数は平成23年11月9日現在、本店84人、支店23人の合計107人である。従業員には会社が採用した乗務員のほか、親会社から出向している従業員がおり、管理部門のほか、乗務員として勤務している。

2 事実関係

- (1) 分会結成前の労使関係

ア 平成21年10月頃から、従業員の一部の者が会社の賃金体系について会社と交渉を行うようになった。【甲7p1】

イ 平成22年3月7日、会社は、従業員 X5 （以下、分会結成前は「X5」、結成後は「X5組合員」という。）からの申し入れに応じ、給与についての説明会を開催し、給与の仕組みについて従業員に説明した。その際に、従業員から給与格差をなくし、平等にするよう要望があった。

【乙7p2、第2回審問調書49頁Y5証言（以下「②Y5p49」の例により略記する。）】

説明会以降、会社は、乗務員間の配車に偏りがないよう配車係に指示するとともに、給与明細を配布する際に、出退勤簿や運送収入等の資料を添付することとした。

【乙7p2～3、②Y5p49】

ウ 平成22年3月頃、X5から会社あてに、従業員の要求に対して誠意ある回答がなされておらず、正当な賃金が支払われていな

い旨の抗議文が届いた。 【乙 7 p 3、②Y5 p 4 9～5 0】

エ 同年 7 月、 Y 1 （以下「Y 1 社長」という。）が社長に就任し、会社は、同月及び同年 9 月に Y 1 社長らと従業員との懇談会を開催し、会社の経営状況、給与の計算方法及び休暇の取り方について説明し、従業員との間で話し合いを行った。

【乙 7 p 3】

（2）分会結成からあっせん案受諾まで

ア 平成 22 年 12 月 12 日、支部を上部組織として、会社の乗務員 42 人で分会が結成された。 【甲 7 p 1、①X 2 p 2】

イ 同月 13 日、組合は会社に分会結成の通知を行い、団体交渉を申し入れた。 【乙 1】

ウ 同月 22 日、会社本店事務所 2 階の会議室兼休憩室において、組合と会社との間で団体交渉が行われた（以下「第 1 回団体交渉」という。）。 【甲 7 p 1、乙 7 p 3】

会社側は、Y 1 社長、営業部長 Y 3 （以下「Y 3 部長」という。）、総務課長兼本店業務課長 Y 5 （以下「Y5 課長」という。）ら 5 人が出席した。組合側出席者は、開始当初は 11 人から 12 人であったが、時間の経過とともに業務日報を記入するために入室した従業員が加わり、傍聴人を含め 20 人程度に達した。

【乙 7 p 3、②Y5 p 5 0】

組合の要求事項に対する会社の回答は、以下のとおりであった。

（ア）組合は、支部の要求事項 4 項目のほか、分会独自に 9 項目の要求を行った。支部の要求事項のうち、「会社は従業員に対し組合員であること、組合に加入しようとすることを理由に解雇その他、不利益な取り扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否したり、労働組合法第 7 条にいう『不当労働行為』は一切行わないこと」（以下「不当労働行為の禁止」という。）については、Y 1 社長は、異存はない旨回答した。これに対して、組合が不当労働行為の禁止について協定の締結を要求したところ、Y 1 社長は、「金庫をもう閉めてしまったので後日にして欲しい。」と述べ、協定書に押印をしなかった。

【甲 4 ①、甲 8 p 3、①X 3 p 3 4・p 4 0】

また、組合は、他の要求事項についても協定の締結を要求した。これに対し、会社は、協定を本交渉の場で結ぶことはできないが、双方に異存がない事項については締結することも検討

する旨を伝えた。

【乙 1、① X 3 p 4 6】

(イ) 分会は、有給休暇の明確化として、有給休暇を取得しやすい環境をつくることを要求した。

【審査の全趣旨、甲 4 ①、① X 3 p 3 8】

上記の分会の要求に対し、会社は、有給休暇届の用紙（以下「有休申請用紙」という。）を用意し、有給休暇の申出がしやすい環境整備を行う旨回答した。

【争いのない事実】

(ウ) 組合は、上記の要求事項のほか、チェックオフの実施を要求したところ、Y 1 社長は、実施には問題がない旨述べ、平成 23 年 1 月 15 日の給料日には間に合わないので、同年 2 月であれば可能である旨回答した。

【甲 8 p 1、① X 3 p 3 5・p 4 6、② Y 5 p 5 1】

なお、会社の給与規程には、従業員の過半数を代表する者と協定を締結した場合は労働組合費を給与から控除する旨のチェックオフ規定がある。

【争いのない事実、甲 8 p 1、① X 3 p 3 6、② Y 4 p 6】

エ 平成 22 年 12 月 24 日、会社は、回答項目が多いことを理由に、第 1 回団体交渉において同月 28 日に開催することで合意していた、団体交渉の延期を申し入れた。

【乙 1、① X 2 p 4】

オ 同月 25 日、組合が再度団体交渉を申し入れたところ、会社は、平成 23 年 1 月 19 日に開催する予定と回答した。その後、会社は、平成 23 年 1 月 13 日に業務多忙を理由に日程の延期を申し入れ、団体交渉は実施されなかった。

【乙 1、① X 2 p 4、② Y 5 p 5 2】

カ 同年 2 月 16 日、組合は、当委員会に労働争議のあつせんを申請した（平成 23 年（あ）第 2 号事件）。

【当委員会に顕著な事実】

キ 同年 3 月 30 日、当委員会の 2 度目の争議あつせんにおいて、あつせんが成立した。

組合及び会社双方が受諾したあつせん案（以下「あつせん案」という。）の概要は以下のとおりである。

① 支部、分会及び会社は、労組法等の関係法令を遵守し、良好な労使関係を構築するよう、相互に努めるものとする。

②（略）

③ 団体交渉では、原則として直接の当事者が中心となって、

実質的な交渉を行うものとし、支部及び分会は会社の就業規則中の服務規律を遵守し、会社の機密事項を外部に漏洩しない旨を本あっせんにおいて約する。

④（略）

⑤ 団体交渉の場所は、会社外の施設（ＪＲ千葉駅～同本千葉駅間に所在するコミュニティセンター等の公的施設）とし、労使協議により定め、会場使用料は労使折半とする。

⑥ 第２回以降の団体交渉の進め方は、第１回団体交渉の際、決めるものとする。

⑦ 第１回団体交渉は、平成２３年４月１２日午後６時から開催するものとする。

⑧ 労使双方は、常識的で節度ある行動をとることを約する。

【当委員会に顕著な事実、甲１】

（３）「業務指示書」等の書面の発出について

ア ３６協定に関する「業務指示書」等について

（ア）労働基準法（昭和２２年法律第４９号。以下「労基法」という。）第３６条の労使協定（以下「３６協定」という。）の期限が平成２３年３月３１日に到来する予定（以下、同日を終期とする３６協定を「２２年協定」という。）であったが、会社は、組合に３６協定の更新について協議を求めなかった。

【甲７ｐ２】

（イ）平成２３年３月２５日、Ｘ５組合員は、会社に２２年協定の開示を求めた。

【争いのない事実】

（ウ）上記（イ）の申出に対し、会社は、同月３０日付けでＸ５組合員に対し、管理部長　Ｙ２（以下「Ｙ２部長」という。）の名義で、「その申請の立場と趣旨を書面にて提出するよう指示する」との「指示書」を発出した。

【甲２①】

（エ）同月３１日、分会長　Ｘ２（以下「Ｘ２分会長」という。）は、貨物の受取先からＹ１社長に、２２年協定が切れるが４月からの協定（以下、平成２３年４月１日を始期とする３６協定のことを「２３年協定」という。）の内容をどうするのかと電話で確認した。Ｙ１社長からは、あっせん案をお互い受諾して前進したので、話し合いで何事も決めていこうという話があったが、２３年協定については回答はなかった。

【甲７ｐ２、①Ｘ２ｐ５～６】

なお、X 2 分会長が電話した時間帯は貨物の積み込み待ちをしている時間帯であり、休憩時間ではなく就業時間内であった。

【①X 2 p 9 ・ p 2 5】

(オ) 同年 4 月 1 日付けで、会社は、「平成 2 3 年 3 月 3 1 日午後 4 時 1 0 分頃から約 1 0 分間にわたり、貴殿が当社社長 Y 1 に直接架電し、就業時間中にも関わらず、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害したとの報を得た」とし、その行為は「貴殿らに対し、当面書面のやり取りと致したく、直接の面談、架電は断る旨、通知している」にもかかわらず行われた行為であり、「職場離脱を禁止する就業規則第 3 0 条にも違反する行為である」として、X 2 分会長に対し、書面にて弁明を提出するよう指示する「業務指示書」を発出した。なお、「業務指示書」のあて名は X 2 分会長個人であった。

【甲 2 ②】

なお、会社の就業規則第 3 0 条の職場離脱とは、就業時間内に業務に関連のない行為をすることを禁止しているものである。また、会社の就業規則においては、この他にも服務規律に関する規定が定められている。

【②Y5 p 7 4 ～ 7 5】

(カ) X 2 分会長は、同月 8 日付けで「弁明書」を支部及び分会の連名で提出した。その内容は、前月 3 1 日の電話の内容は 3 6 協定の締結についてであり、2 2 年協定の期限が切れることを組合として危惧しただけであり、就業規則違反や業務を妨害した事実はないとするものであった。

【甲 2 ③】

(キ) 会社は上記(カ)の弁明書に対し、同年 4 月 1 1 日付けで「事実を反し、当を得ないものと思料します」と記載した「通知書」を支部及び分会あてに発出した。また、会社は同日付けで、X 2 分会長個人あてに、「業務指示書」により、「いまだに弁明書の提出がない」として弁明書の提出を指示した。

【甲 2 ④、甲 2 ⑤】

(ク) X 2 分会長は上記(キ)の業務指示書に対し、同月 1 8 日付けで、X 2 分会長個人名で上記(カ)と同じ内容の弁明書を提出した。会社は、同月 2 6 日付けで X 2 分会長に対し、同弁明書の内容は「事実を反し当を得ない」として、再度弁明書を提出するよう指示する業務指示書を発出した。【甲 2 ⑥、甲 2 ⑦】

(ケ) X 2 分会長は上記(ク)の業務指示書に対し、同月 2 8 日付

けで上記（カ）と同じ内容の弁明書を提出した。会社は、同年5月6日付けでX2分会長に対し、同弁明書の内容は「事実反し当を得ない」として、再度弁明書を提出するよう指示する業務指示書を発出した。【甲2⑧、甲2⑨】

なお、X2分会長は、会社に自らの弁明が「事実反し当を得ない」としている理由を尋ねたが、会社からは質問自体が当を得ない旨の返答がなされ、他に説明はなかった。

【①X2 p 32】

（コ）同年5月18日、組合員 X6 （以下「X6組合員」という。）が、また同月23日には組合員 X7 （以下「X7組合員」という。）が会社に23年協定の開示を求めた。これらに対し、会社は、X6組合員には同月20日付けで、X7組合員には同月24日付けで、申請の立場と趣旨を書面で提出するよう指示する「指示書」を発出した。

【争いのない事実、甲2⑩、甲2⑪】

（サ）会社は、上記（ウ）、（オ）、（キ）、（ク）、（ケ）及び（コ）の組合員個人あての7通の書面を名宛人の組合員の自宅に郵送し、かつ支部にも郵送及びファクシミリにより送付した。

【審査の全趣旨】

（シ）22年協定及び23年協定は組合員には開示されず、開示しない理由について会社から説明はなかった。【①X2 p 6】

（ス）23年協定以前の36協定は、従業員の過半数を代表することとなったと申し出た従業員と会社で協定を締結し、労働基準監督署に届け出ていた。23年協定に係る従業員代表の選出手続に組合員はかかわっていなかった。

【①X2 p 7、②Y5 p 73】

イ 組合員の行為に対するその他の「業務指示書」等について

会社は、36協定に関するもの以外にも、組合員の行為に対し、以下のとおり「業務指示書」や「通知書」を組合員個人あてに発出した。会社は、これら11通の書面のうち、下記（ア）、（イ）及び（オ）の3通を組合員に手交し、残りの8通を組合員の自宅に郵送し、かつ11通全てを支部にも郵送及びファクシミリにより送付した。

【審査の全趣旨】

（ア）平成23年5月6日付けで、会社は、X2分会長に対し、「平成23年4月12日午後8時半頃に、当社2階会議室兼従業員

休憩室を貴殿を含む複数名の従業員が業務と関係なく使用していたとの報を得た」とし、その行為が「就業規則第31条(2)及び第34条に明白に違反する行為に相当する」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。【甲5①】

(イ) 同日付けで、会社はX2分会長に対し、「平成23年4月18日夕刻頃、貴殿は当社部長Y3に直接面談を強要し、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し」、「平成23年4月19日、午後4時ごろから約5分間にわたり、貴殿は当社課長Y5に直接架電し、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した」とし、その行為は「貴殿らに対し、貴殿らとのやり取りは当面書面のやり取りと致したく、直接の面談、架電は断る旨、通知している」にもかかわらず行われた行為であり、「就業規則第30条にも違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。【甲5②】

(ウ) 分会書記長 X4 (以下「X4書記長」という。)は、同年4月23日にY3部長に対して、同月28日にY5課長に対して、団体交渉に関する書面を渡しに行った。

この件について、会社は、同年5月6日付けでX4書記長に対し、Y3部長やY5課長に「直接面談を強要し、就業時間中にも関わらず、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した」とし、その行為は「貴殿らに対し、貴殿らとのやり取りは当面書面のやり取りと致したく、直接の面談、架電は断る旨、通知している」にもかかわらず行われた行為であり、「就業規則第30条にも違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。【甲5④、甲5⑤】

(エ) 同月12日付けで、X4書記長は、上記(ウ)の「業務指示書」に対し、同年4月12日の団体交渉での申し合わせに従い、Y3部長及びY5課長に書面を渡しに行っただけであり、就業規則違反や業務の妨害をした事実はない旨の弁明書を提出した。

【甲5⑤】

(オ) 同年5月9日付けで、会社は分会副分会長 X3 (以下「X3副分会長」という。)に対し、「貴殿は、平成23年5月6日15時35分頃、終業点呼終了後、就業時間中の車両管理主任

Y 6 と運行管理主任 Y 7 に対して、『団交予定日について会社からの返事が無いから、早上がりの申請もできない。場所も時間も聞いていない。』等、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した」とし、その行為は「貴殿らに対し、貴殿らとのやり取りは当面書面のやり取りと致したく、直接の面談、架電は断る旨、通知している」にもかかわらず行われた行為であり、「服務規律の就業規則第 3 1 条にも違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。【甲 5 ③】

(カ) 同月 1 3 日、X 3 副分会長は、Y5 課長に有休申請用紙の交付を要求した。これに対し、会社は、同月 1 8 日付けで X 3 副分会長に対し、「平成 2 3 年 5 月 1 3 日 1 7 時 4 0 分頃、貴殿は当社課長 Y5 に直接面談を強要し、有給休暇申請書について、事実上反し当を得ない一方的な要求を繰り返した。貴殿の行為は服務規律である就業規則第 3 1 条に違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。

【審査の全趣旨、甲 5 ⑥】

(キ) 同月 1 8 日付けで、会社は、X 6 組合員に対し、「平成 2 3 年 5 月 1 3 日、貴殿は 1 階事務所の複写機を無断使用し、車両の運行記録を複写し、事務所 2 階の他の車両 (X 5) の日報入れに入れていた」とし、その行為は「何ら業務に関わりの無い行為であり、服務規律である就業規則第 3 4 条の施設の使用制限に違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。【甲 5 ⑦】

(ク) 組合員 X 8 (以下「X 8 組合員」という。)は、同月 1 8 日に Y5 課長に有休申請用紙の交付を要求した。これに対し、会社は、同月 2 0 日付けで X 8 組合員に対し、「平成 2 3 年 5 月 1 8 日 1 7 時 5 分頃、貴殿は当社課長 Y 8 と課長 Y5 に対して、直接面談を強要し、有給休暇申請書について、事実上反し当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した。貴殿の行為は服務規律である就業規則第 3 1 条に違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。【審査の全趣旨、甲 5 ⑧】

(ケ) X 3 副分会長は、同月 1 8 日、Y5 課長に給料明細について教えて欲しい旨電話した。その後、終業点呼が終わってから Y5 課

長の元を訪れ、「給料明細について言いたいことがある」と発言したところ、Y5 課長は、書面で提出するよう指示した。X 3 副分会長は、事務所で1時間ほど待ち、再度Y5課長の元を訪れ、「3つ質問がある」と発言した。Y5 課長は、業務の邪魔である旨伝えたが、X 3 副分会長が退去しようとしなかったので、質問内容を聞き取りメモをした。

この件に関し、会社は、同月20日付けでX 3 副分会長に対し、「平成23年5月18日18時30分頃、貴殿は当社課長Y5に対して、直接面談を強要し、事実上反し当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した。貴殿の行為は服務規律である就業規則第31条に違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。

【審査の全趣旨、甲5⑨】

(コ) 同月31日付けで、X 3 副分会長は、「労働基準監督署の指導のもと就業規則に則り、5月分所定労働日数不足分、2日分を有給休暇申請いたします。」と記載された「有給申請書」と題する書面を会社に提出した。

これに対し、会社は、同年6月2日付けで、「貴殿より、平成23年5月31日付『有給申請書』と称する書面が送られてきたが、事実上反し当を得ないものと思料します。」との「通知書」を発出した。

【甲5⑩、甲5⑪】

(サ) 同年6月2日付けで、会社は、組合員 X 9 （以下「X 9 組合員」という。）に対し、「平成23年6月1日22時45分頃、貴殿は1階事務所の複写機を無断使用し、車両の運行記録を複写していた」とし、その行為は「何ら業務に関わりの無い行為であり、服務規律である就業規則第34条の施設の使用制限に違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。

【甲5⑫】

(シ) 同月10日付けで、会社は、X 9 組合員に対し、「平成23年6月8日15時、貴殿は当社課長Y5に直接面談を強要し、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した。貴殿の行為は服務規律である就業規則第31条に違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した。

【甲5⑬】

ウ 書面の組合員自宅への郵送について

組合員が、業務指示書等の書面を自宅に郵送されるのは困るので、手渡しで交付するよう会社に申し入れたことがあったが、会社は、申入れ後も書面を組合員宅に送付した。【甲 7 p 4】

エ 「業務指示書」について

分会結成前、会社が従業員に対して業務指示書と題する書面を発出したことはなく、会社は、組合員以外の従業員には業務指示書を発出していない。

【甲 7 p 3・p 4、乙 8 p 5、① X 2 p 8、② Y 4 p 10～11】

業務指示書において指示されている「弁明」は、就業規則上の懲戒手続として規定されているものではなく、組合員が、業務指示書の交付を受け、弁明を求められた結果として、会社から懲戒処分がなされたことはない。【① X 2 p 26、② Y 4 p 45】

また、分会結成前には、従業員の自宅に会社から文書が郵送されたことはなかった。【① X 2 p 32】

(4) あっせん案受諾以降の団体交渉について

ア 平成 23 年 4 月 12 日の午後 6 時頃から同 8 時頃にかけて、あっせん案受諾後最初の団体交渉（以下「第 2 回団体交渉」という。）が、千葉市中央区の民間施設である「アートサロン」の貸会議室にて行われた。同施設の最寄り駅は J R 本千葉駅である。

【甲 4 ②、乙 2、当委員会に顕著な事実】

会社が同施設を会場に選定したのは、千葉市立の中央コミュニティセンターに会社の担当者が問い合わせたところ、コミュニティセンターは団体交渉には使用できない旨回答があったためである。

【乙 8 p 3、② Y 4 p 7・p 40】

なお、組合は、団体交渉の会場として J R 蘇我駅近くの勤労会館を提案したが、会社は、あっせん案第 5 号に反し、会社から遠いことを理由に拒否した。【① X 2 p 24、② Y 4 p 7】

会社側は、Y 2 部長、Y 3 部長、顧問の Y 4（以下「Y 4 顧問」という。）、会社代理人弁護士及び Y5 課長が出席した。組合側は、分会から X 2 分会長、X 3 副分会長、X 4 書記長ら 4 人、支部から 1 人の計 5 人が出席した。【甲 4 ②、乙 2】

Y 4 顧問は、平成 23 年 4 月から会社と顧問契約を締結し、主に労務問題全体のアドバイスをしており、あっせん後の団体交渉に全て出席している。【乙 8 p 1】

(ア) 書面のやり取りについて

会社が経費削減のため担当者を決めて団体交渉の申入れ等の書面をやり取りしたい旨提案したところ、組合はこれに同意した。そして、書面授受の担当者は、会社側は Y5 課長及び Y 3 部長、組合側は X 2 分会長及び X 4 書記長と決定された。

【争いのない事実、甲 4 ②、甲 7 p 4、乙 2】

(イ) 交渉議題に入る前のやり取り等

会社は、就業時間内の組合活動並びに会社施設及び備品類の無断使用は許可しない旨述べた。

組合は団体交渉の会場を社内とするよう求めたが、会社はあつせん案では社外としている（前記（2）キ）ため、当面は社外として会場の設定は会社が行う旨回答した。 【乙 2】

(ウ) 組合の要求事項に対する会社の回答

a チェックオフの実施について、会社は 1 週間以内に書面で回答する旨回答した。 【争いのない事実、甲 8 p 1、乙 2】

b 不当労働行為の禁止についての協定の締結について、会社は「抽象的でいろいろな解釈ができるので」と難色を示した。

【争いのない事実、甲 8 p 3～4】

c 組合が会社側出席者に決定権を有している者がいるか質したところ、会社は、交渉権を委任された者が団体交渉に出席している旨答えた。これに対し、組合が団体交渉の場でできるだけ結論を出すよう求めたところ、会社は、議題について十分な資料等を用意するよう組合に求めた。 【乙 2】

d 労働時間の問題について、組合は、労働時間の現状を把握してもらう必要があるとして、タイムカード導入を検討するよう要求した。会社はこれを了承しなかったが、労働時間の現状把握については持ち帰って検討し、次回団体交渉時に回答する旨述べた。 【乙 2】

イ 第 2 回団体交渉後の組合と会社のやり取り

(ア) 平成 23 年 4 月 13 日、組合は、組合員名簿を会社に提出した。 【甲 3 ②】

(イ) 同月 19 日付けで、会社は、組合に対し、チェックオフの実施について「次回、団体交渉において回答する」と書面で回答した。 【甲 3 ①、甲 8 p 1】

これに対し組合は、団体交渉での約束を反故にしたとして同月 22 日付けの書面で抗議したところ、会社は、同月 26 日付

けで、「事実に反し、当を得ないものと思料する」と書面で回答した。【甲 3 ②、甲 3 ③】

ウ 同年 5 月 9 日、団体交渉（以下「第 3 回団体交渉」という。）が「アートサロン」で行われた。

会社側は、Y 3 部長、Y 4 顧問、会社代理人弁護士及び Y5 課長が出席し、組合側は、分会から X 2 分会長、X 3 副分会長、X 4 書記長ら 4 人、支部から 1 人の計 5 人が出席した。【乙 3】

（ア）組合の要求事項に対する会社の回答

a チェックオフの実施について、会社は、基本的に会社として必要としないので協定化しない旨及びチェックオフは業務上必要と認められない旨回答した。

【甲 4 ③、甲 8 p 2、乙 3、① X 3 p 3 6～3 7】

b 有休申請用紙について、会社は、平成 2 3 年 5 月中に作成する旨回答した。【争いのない事実、乙 3】

また、組合が会社都合の休業日を有給休暇にすることを認めてほしい旨要望したところ、会社は、追って回答する旨述べた。【乙 3】

c 不当労働行為の禁止についての協定の締結について、会社は、あっせん案にも労組法を守る旨の条項が入っており、また法律にも定められているので、改めて協定するのは無意味だと述べ、拒否した。

【争いのない事実、甲 8 p 4、乙 3、② Y 4 p 8】

d 労働時間の問題について、会社は、積み込み待ち時間等、現状の労働の実態を調査している旨述べた。【乙 3】

（イ）その他の組合と会社とのやり取り

業務指示書及び書面の授受等について、以下のやり取りがあった。

組合は、会社が前回の団体交渉で経費を削減すると発言したにもかかわらず業務指示書を郵送したこと、緊急性があれば書面を受け付けるとしていたにもかかわらず、就業時間内に団体交渉に関する書面を会社に提出したところ、会社がこれを受け付けずに業務指示書を出したことを問題視した。これに対し、会社は、組合側の行為は緊急性を要するものではなく、就業時間内に行うのは問題である旨主張し、基本的に就業時間内のやり取りはしないこととしたい旨述べた。

組合は、会社側の窓口を Y5 課長から Y 4 顧問に変更すること、組合側の窓口は執行部全員とすること及び書面の授受の方法を検討するよう要求した。これに対し、会社は、文書は郵送するよう組合に求めた。 【乙 3】

エ 同年 6 月 7 日、団体交渉（以下「第 4 回団体交渉」という。）が「アートサロン」で行われた。

会社側は、第 3 回団体交渉と同じ 4 人が出席し、組合側は、分会から X 3 副分会長、X 4 書記長ら 4 人、支部から 1 人の計 5 人が出席した。 【乙 4】

（ア）組合の要求事項に対する会社の回答

a チェックオフについて、組合が、会社として業務上必要のあるチェックオフとはどのような場合か質したところ、会社は、業務上必要なチェックオフはない旨回答した。

【甲 4 ④、甲 8 p 2、乙 4】

b 有給休暇について、会社は、従来どおり事前に口頭で Y5 課長又は Y 3 部長に申請するよう述べた。

【審査の全趣旨、甲 4 ④、乙 4】

組合が会社都合で月間の実勤務日数が勤務予定日数を下回った場合、その日数分を有給とするよう要求していたことに対し、会社は、従来欠勤控除をしておらず、公休扱いとしている旨回答した。 【乙 4】

c 会社は、資料を提示しながら、従業員ごとの労働時間を全て確認し、月によっては、月間の労働時間の上限を超過して勤務した従業員がいることを認識した旨述べた。 【乙 4】

（イ）その他の組合と会社とのやり取り

a 業務指示書の発出に係る組合からの質問に対して、会社は Y 2 部長が指示を出して作成していること及び組合員が団体交渉以外で何度も Y5 課長と Y 3 部長に対して説明を求める行為をするので自宅に郵送している旨回答した。 【乙 4】

b 組合は、組合員の数が会社本店従業員の過半数を占めているので、組合の代表者と会社が 3 6 協定を締結する必要があるのではないかと質したところ、会社は、組合員の数が過半数に達しているか不明であるが、例年どおり届出している旨回答した。 【乙 4】

オ 同年 7 月 5 日、団体交渉（以下「第 5 回団体交渉」という。）

が「アートサロン」で行われた。

会社側は、第3回団体交渉と同じ4人が出席し、組合側は、分会からX4書記長ら4人、支部から1人の計5人が出席した。

【乙5】

(ア) 組合の要求事項に対する会社の回答

a 組合はチェックオフの導入を再度要望したが、会社は前回の回答と同じである旨述べた。 【甲4⑤、乙5】

b 会社は、労働時間について、月の半ばでそれまでの累計労働時間を集計して配車をコントロールすることにより、所定労働時間プラス36協定の枠内に収まるよう努力している旨回答した。 【乙5】

c 組合は、時間外労働に係る賃金が正当に支払われているか質したところ、会社は、給与規程に基づき運行手当として支給している旨回答した。 【甲4⑤、乙5】

(イ) その他の組合と会社とのやり取り

会社は、有給休暇の取得方法について、Y5課長又はY3部長に口頭で申請するよう再確認した。組合が当日になって休みたい場合はどうするのか質したところ、会社は、当日の朝に必ず連絡するよう述べた。 【甲4⑤、乙5】

カ 同年8月10日、団体交渉（以下「第6回団体交渉」という。）が「アートサロン」で行われた。

会社側は、第3回団体交渉と同じ4人が出席し、組合側は、分会からX3副分会長、X4書記長ら4人、支部から1人の計5人が出席した。 【乙6】

(ア) 組合の要求事項に対する会社の回答

a 組合は、資料を配布して、貨物の積み込み待ちなどの残業時間が増えると成果手当が減額になると主張した。これに対し、会社は、組合が提示した資料におけるシミュレーションは意味をなさない旨述べ、給与体系と残業時間のどちらに問題があるとの認識か質した。組合は、給与体系に問題がある」と述べた。 【乙6】

b 組合は、運行手当について、手当額の計算上の走行距離と実際の走行距離が一致していないとして、資料を示し指摘した。

また、組合は、時間外手当は労働時間に応じて支給される

べきものであり、運行手当として走行距離に応じて支給されるべきものではない旨述べた。これに対し、会社は、適法と考えている旨述べた。【乙 6】

(イ) その他組合と会社とのやり取り

- a 組合は、組合員の自宅に業務指示書を送らないよう求め、組合員への業務指示書は支部あてには不要である旨述べた。

また、組合は、文書の差出人は団体交渉に出席している者の名義にするよう求めたのに対し、会社は、持ち帰って検討する旨述べた。【乙 6】

- b 組合が、以下の事例を示して業務指示書に記載されている事実に誤りがある旨指摘し、事実確認のうえ業務指示書を発出しているのか質したところ、会社は事実誤認があれば弁明書に記載するよう述べた。

- ・ X 10 は携帯電話でチャート紙を撮影していないこと
- ・ X 11 は点呼者の Z 1 に依頼してチャート紙の写しを入手したこと
- ・ X 12 も点呼者の Z 2 に依頼してチャート紙の写しを入手したこと

組合が、業務指示書を自宅に郵送させているのが誰か質したところ、会社は、会社として決めている旨回答した。

【乙 6】

キ 組合側の態度について

団体交渉の際に、組合側出席者が、「許さない」、「怨み殺してやる」、「Y 4 と弁護士はいらない。団体交渉に出席するな。」などと会社側出席者に対し発言したことや、大声を発したことがあった。

【乙 8 p 2、① X 3 p 5 1、② Y 4 p 3】

(5) 本件申立て以降の経緯

- ア 組合は、平成 23 年 8 月 29 日に本件不当労働行為救済申立てを行った。【当委員会に顕著な事実】

- イ X 3 副分会長及び X 5 組合員は、本件申立てと並行して、会社に未払賃金の支払いを求めて労働審判を申し立て、それぞれ 240 万円、200 万円の支払いを命ずる審判がなされた。これに対し、会社が異議を申し立てたため、訴訟に移行した。

【甲 8 p 5、① X 3 p 4 3～4 4】

- ウ 平成 24 年の春闘統一要求について

組合は、平成24年2月22日付けで、「千葉合同支部2012年春闘統一要求書」を支部及び分会の連名で会社に提出した。要求事項は、賃上げ、労働時間に関する要求等、12項目10ページに及び、回答期限を同年3月7日としていた。【甲9】

エ 平成24年に締結された36協定について

会社は、平成24年3月27日に、同年4月1日を始期とする36協定（以下「24年協定」という。）を事務所内に一週間程度掲示した。その協定は従業員の代表者の氏名等、消されていた部分があった。【乙8 p 4、①X 2 p 27、②Y 4 p 10】

オ 団体交渉について

団体交渉は、第6回団体交渉の後、本事件審問開始までに4回ほど実施された。【乙8 p 1、①X 2 p 27、②Y 4 p 1～2】

なお、団体交渉によって会社と組合との間で労働協約を締結した事項はない。【①X 3 p 42】

第4 当委員会の判断

1 組合の申立適格について

（1）会社の主張の要旨

ア 構成主体について

労組法第2条本文の「労働者」に該当するには、使用者と雇用契約又は使用従属関係が存在することが必要である。

組合員と会社との間には雇用契約が存在するが、分会は合同労組である支部を上部団体とする団体であり、支部から指揮監督を受け、一体となって活動する団体であることから、実質的には支部と独自の団体とはいえない。そして、支部のような合同労組は、個人加盟という方式を採っているから、会社の従業員以外の支部の組合員とは何ら雇用契約も使用従属関係も存在しない。

したがって、支部及び支部と一体となって活動している分会は、労組法第2条本文の「労働者が主体となって」、「組織する団体」とはいえず、労組法の申立適格を欠く。

イ 目的について

労組法の労働者と使用者との間には、使用従属関係の存在が本質的属性として前提となっている。

分会の上部団体である支部は、何ら関連性のない企業群を一括りにして統一要求等の組合活動を行っている団体である。

そうだとすると、分会の会社に対する団体交渉申入れ等の活動に分会以外の支部の組合員が干渉することは、会社が当該部外者の労働条件と関係することがない以上、労働組合活動ではなく、社会活動である。

以上により、組合は労働組合としての目的性の要件が欠如し、労組法第2条但書第4号に該当するので、労組法上の法適合組合ではない。

ウ 責任追及の方法について

労働組合の労働争議が行き過ぎた場合、部外者である合同労組が主体となって行動する限り、不法行為責任はともかく、債務不履行責任や懲戒責任による追及は困難である。したがって、合同労組に労組法上の保護を与えることは法的バランスを失し、労組法第1条の求める「労使対等」の原則にも反する。

(2) 当委員会の判断

ア 会社の主張について

(ア) 構成主体について

支部は、主に交通運輸企業で働く運転手等により構成されている労働組合であり、また、分会は会社本店の従業員によって結成された労働組合であるから、「労働者が主体となって」、「組織する団体」であることは明らかである。

労組法第2条本文は、労働組合の組合員たる労働者について、その範囲を特定の企業に使用される従業員に限定しておらず、労働組合は、企業の範囲を超えて横断的に結合することによっても組織し得るものというべきであるから、企業別組合に限らず、いわゆる合同労組である支部も同条の労働組合に含まれることは明らかである。

また、分会は、独自の規約を持ち、当該規約に基づき意思決定機関及び役員で構成される執行機関を有しており、独自の意思決定及び活動をなし得る労働組合といえる。

よって、支部を上部団体に持つ分会は独自の団体とはいえず、労組法第2条本文の労働者を主体とする団体でないとする会社の主張には理由がない。

(イ) 目的について

支部及び分会は、第1回団体交渉においてそれぞれの要求事項を掲げ（第3の2（2）ウ（ア））、平成23年4月以降同年

8月まで月1回の頻度で会社と交渉を行っており（同（4））、本件申立て以降も団体交渉が継続的に行われている（同（5）オ）。一方で、支部及び分会が主として社会活動を行っているという具体的な主張はない。

よって、支部及び分会は、組合員の労働条件の問題の解決を目的として活動していることは明らかであり、労組法第2条本文の「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」であると認められるから、支部及び分会が同条但書第4号の主として社会活動を目的とする団体であるとする会社の主張には理由がない。

（ウ）責任追及の方法について

会社は、合同労組に対して債務不履行責任や懲戒責任を追及することは困難であるから、合同労組に労組法上の保護を与えるべきではない旨主張しているが、このことは労組法第2条の労働組合の要件には関係がなく、独自の見解というべきであり、認められない。

イ 以上のとおりであるから、会社の上記主張には理由がない。

支部及び分会は、平成24年10月22日、当委員会の実施した資格審査において、労組法第2条及び第5条第2項に規定する資格要件に適合する労働組合と決定された。

よって、支部及び分会は申立適格を有するものと認められる。

2 争点1（1）及び（2）（弁明書の提出を求める「業務指示書」等の書面の発出及び組合員自宅への郵送）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

（ア）36協定の開示要求等をめぐるやり取りについて

会社は、組合員も従業員であることが明らかなのに、組合員からの36協定の開示要求に対して、組合活動としているのであれば開示要求に応じないという考えで対応し、開示を求めてきた組合員に対して弁明書の提出を求め、結局36協定を従業員である組合員に対して周知させなかった。

このような会社のやり方は、従業員である組合員に不毛な書面のやり取りを強要することによって、従業員の権利を守るための行動、ひいては労働者が権利を守るために団結して行動することをいたずらに阻害するものであり、支配介入に当たる。

会社は、平成２３年及び２４年の３６協定の締結・届出にあたり、従業員の過半数が所属していると思われる（又は少なくとも半数近くの従業員が所属している）分会の存在をあえて無視して、組合と一切協議を行わずに事を進め、従業員の代表者を選出するのに選挙などの民主的で適正な手続をとらなかった。この経緯は、会社が労働者の権利をないがしろにしていることや、労働者の意思を適正に反映させるべき場面で組合の存在を無視して、不公正な手続で事を進めていることをよく示している。

（イ）「業務指示書」等の書面の発出について

会社は、健全な労使関係があれば何の問題にもならない些細な事柄を殊更重大に取り上げて、組合員に対して「弁明書」の提出を求めている。

会社が業務指示書を発出する相手方は組合員に限られており、その内容は、通常の業務指示ではなく、ほとんど全てが組合活動をターゲットにして就業規則違反であると指摘し、弁明書の提出を求めるものである。

会社は、組合員が従業員として当然の権利に属する行動（３６協定書の開示要求など）をとった場合についても、組合活動と関連する可能性が払拭されない限り、就業時間内の組合活動であるとして業務指示書を発出し、また、組合員の行動を組合活動に関連したものと判定した場合には、それが業務に何ら具体的な支障を来さない場合であっても業務指示書を発出している。

（ウ）書面の組合員自宅への郵送について

業務指示書のほとんど全てが、組合員の自宅と支部に郵送されている。

業務指示書を組合員に渡す方法として、職場で本人に手渡すのと、本人の自宅に郵送するのとで、時間的な面でも、確実性の面でもほとんど差はなく、組合員の自宅に業務指示書を郵送しなければならない合理的な必要性は乏しい。

会社は、第２回団体交渉において書面をやり取りする担当者が決められ、組合側から家族も心配するので郵送をやめるよう再三申し入れたにもかかわらず、業務指示書等の書面を組合員の自宅と支部へ郵送し続けており、その行動は、組合あるいは

組合員への嫌がらせを行っているとししか解釈できない。

(エ) まとめ

会社が組合員に対して業務指示書を発する意図が、組合活動に関連する可能性のある組合員の行動を就業規則違反であると書面を用いて繰り返し指摘することによって、しかもその書面を嫌がらせ的に組合員の自宅に郵送することによって、組合員の行動をけん制・抑圧し、徐々に組合の団結を崩そうとするものであることは明らかであり、支配介入に当たる。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 36協定の開示要求等をめぐるやり取りについて

会社は就業時間内・会社施設内の組合活動を認めていない。X5組合員らの行為は、組合としての立場で行ったものであるのか従業員として行ったものであるのかが不明確であったため、その行為の趣旨を明確化するように求めたが、現在に至るまでこれが明らかにされたことはない。36協定閲覧の趣旨と申請の立場すら明らかにしない当該組合員の行為は、禁止されている組合員の就業時間内の組合活動とししか考えられない。

36協定については、従来どおり従業員代表の意見を添えて適法に届出をしている。内容は従来どおりで変わっておらず、従業員であれば入社時の説明等により内容の説明を受けているのであり、周知について問題はない。また、会社に組合に対して36協定を開示する義務はない。

組合員は、禁止している就業時間内の組合活動を行うことにより、会社の従業員に対応せざるを得ない状況を作り出し、会社の業務妨害を行っているにすぎない。会社は、書面で適切に業務指示をしているだけであり、支配介入など行っていない。

(イ) 「業務指示書」等の書面の発出について

組合員は、あっせん案第3項の服務規律の遵守の規定を無視し、会社施設内、就業時間内の組合活動等を行い会社の業務を度々妨害し、健全な労使関係を阻害している。

組合員の行為により会社の業務が度々中断せざるを得ない状況であったため、会社は業務妨害を防止し、適切に業務を行うために業務指示書を発出し、組合員に弁明書の提出を求めただけであり、現在まで組合員から言動の趣旨が明らかになる弁明書が提出されたことはない。したがって、会社が「業務指示書」

等の書面を発出したことは、支配介入に当たらない。

組合は書面の乱発により労働者の団結権を侵害されたと主張するが、会社の適切な書面での業務指示を無視し、何らの影響を受けずに組合員は組合活動を行い続けているのであるから、書面での業務指示が団結権を侵害する意味を持つ支配介入に当たるということはあり得ない。

(ウ) 書面の組合員自宅への郵送について

第2回団体交渉において書面をやり取りする担当者を決めたが、組合関連の連絡事項について提案しただけである。組合員に対する業務指示書を手渡しで行うことを約束したことはない。

会社は、組合員である従業員が就業時間内に Y5 課長、Y3 部長、Y1 社長につきまとうことにより業務に関係ない組合活動を繰り返したため、組合員個人に対して業務指示を書面で多数出さざるを得なくなり、收拾がつかなくなった。そのため、対面での対応よりも確実であると判断し、組合員の自宅と支部に郵送とファクシミリで送付しているものであり、会社の対応には必要性、合理性がある。

組合は、書面を自宅に郵送されると団結権が脅かされる理由として、口頭で済むことであるにもかかわらずわざわざ書面を乱発するのは嫌がらせであると主張するが、組合の論理によれば、口頭でしつこく注意を受けた場合でも団結権が脅かされる危険性は変わらないはずである。

そもそも、会社から従業員の自宅へ書面が郵送されることは、社会通念上日常的にあることであり、家族への心理的圧迫になるということは考えられない。組合は家族が困ると言っているが、書面で郵送してきたことではなく、会社と組合員との関係を心配するのであり、理由となっておらず、不合理である。

したがって、会社が「業務指示書」等の書面を組合員の自宅に郵送したことは、支配介入には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 36 協定の開示要求等をめぐるやり取りについて

(ア) X5 組合員、X6 組合員及び X7 組合員に対する「指示書」の発出について

使用者は、労基法第106条第1項により、36 協定を労働者に周知させなければならない。

会社が、36協定の内容は従来と変わっておらず、従業員は入社時の説明等により内容の説明を受けているので周知について問題はない旨主張していることからすれば、会社は、23年協定以前の36協定について、労基法に基づく周知を行っていないかったものと推認される。

そうすると、会社の従業員が、現行の協定の内容が不明であるとして、22年協定及び23年協定の開示を求めることには正当な理由があるものといえる。

会社は、36協定を組合に開示する義務はないと主張しているが、開示を求めた組合員は組合員であると同時に会社の従業員であるから、組合員であるか否か、組合活動として開示を求めたのか否かにかかわらず36協定を開示しなければならないのであり、組合員としての立場であれば就業時間内には開示しないという意図で36協定の開示を求める趣旨を問うことに合理性はない。

会社は、組合員が業務妨害を行っている旨主張しているが、会社の業務に支障が生じた具体的な事実の疎明はなく、また労基法に基づいて36協定を従業員に周知していれば、組合員があえて開示を求める必要はなかったといえるのであるから、当該要求が業務の妨害であるとの主張に理由はない。

会社は、就業時間内に組合員が開示請求をした場合は指示書を発出するが、仮に組合員以外の従業員が開示請求をした場合は応じる旨証言している（②Y4p37）ことから、会社も36協定を従業員に周知する法的義務があることは承知しながらも、36協定の締結について組合の関与を排除する意思のもと、組合員に対しては開示しないという独自の主張により36協定の開示を行わなかったものと推認される。

以上のとおりであるから、**第3**の2（3）ア（イ）及び（ウ）のとおり、X5組合員が22年協定の開示を求めたことに対し、会社が開示を求める趣旨を明らかにするよう指示書を発する正当な理由はない。

会社は、平成23年5月にも、X6組合員及びX7組合員が23年協定の開示を求めたことに対し、X5組合員と同内容の「指示書」を発出している（同（コ））が、これらについてもX5組合員について判断したのと同様、指示書を発出する正当な

理由はない。

(イ) X 2 分会長の平成 2 3 年 3 月 3 1 日の電話に係る「業務指示書」の発出について

第 3 の 2 (2) ア、同 (3) ア (ア) 及び (エ) で認定したところによると、組合は、組合員数が会社本店の従業員の過半数を占めていると考えていたが、2 3 年協定について、会社と組合との間で更新に係る協議等が何ら行われていなかったため、X 2 分会長は、平成 2 3 年 3 月 3 1 日、貨物の受取先から Y 1 社長に 2 3 年協定の内容について電話で確認したものと思われる。

これに対し、会社は、同 (オ) で認定したとおり、その行為が職場離脱を禁止する就業規則第 3 0 条に違反するなどとして、X 2 分会長に対し、書面にて弁明を提出するよう指示する「業務指示書」を発出した。

X 2 分会長が Y 1 社長に電話したのは、貨物の積み込み待ちの時間帯であり、就業時間内であった事実が認められる (同 (エ))。

就業規則第 3 0 条の規定は、就業時間内に業務に関連のない行為をすることを禁止している趣旨であるものと認められ (同 (オ))、X 2 分会長の電話の内容は、乗務員としての業務に直接関連がないことからすると、電話をしたことは、就業規則第 3 0 条に違反するものともいえる。

しかし、電話の際の状況については、Y 1 社長から、あっせん案をお互い受諾して前進したので話し合いで何事も決めていこうという旨の話があった事実は認められる (同 (エ)) もの、X 2 分会長の架電により業務が妨害されたとの事実は認められず、また、荷主からの苦情等があった旨の疎明もないことから、会社の業務に支障が生じた事実は窺われない。

更に、第 1 回団体交渉以降団体交渉が行われず、当委員会における労働争議のあっせんにより次回の団体交渉が平成 2 3 年 4 月 1 2 日に決まっていたが (第 3 の 2 (2) キ)、その間に 3 6 協定の更新について組合との協議のないまま 2 2 年協定の期限を迎えようとしていたのであるから、2 2 年協定の期限切れの当日、緊急的に 2 3 年協定の内容を電話で確認しようとしたのはやむを得ない事情があったものというべきである。

よって、X 2 分会長に対して業務指示書により弁明書の提出を求める合理性はないものと思われる。

(ウ) X 2 分会長に対し、重ねて弁明を求めたことについて

会社は、X 2 分会長が同年 4 月 8 日付けで提出した「弁明書」(第 3 の 2 (3) ア (カ)) に対し、同月 1 1 日付けで「事実に反し、当を得ないものと思料します」との「通知書」及び「いまだに弁明書の提出がない」として弁明書の提出を指示する「業務指示書」を発出した(同 (キ))。その後、同人が同月 1 8 日付けで弁明書を再度提出したことに対し、会社は、同月 2 6 日付けで、同書面が「事実に反し当を得ない」として再度弁明書の提出を指示し、同様のやり取りを更に繰り返した(同 (ク) 及び (ケ))。

これらの書面を発出した理由について、会社は、4 月 8 日付けの弁明書の名義が支部及び分会の連名であり、X 2 分会長が従業員として弁明書を提出しないためであること及び再度提出された弁明書が名義を変えただけで内容が弁明とはならないものであったことを主張しているが、「事実に反し当を得ない」としている理由について、X 2 分会長が会社に質しても、当を得ないと回答したほかには説明がなかった事実が認められる(同 (ケ))。

これらのことからすると、会社が X 2 分会長に対し重ねて弁明を求めたことは、X 2 分会長に対し、就業時間内の組合活動という就業規則違反の自認を求めるというよりもむしろ、3 6 協定の締結に関して組合の関与を排除する意図でなされたものといわざるを得ない。

(エ) 不当労働行為の成否

したがって、上記(ア)における「指示書」の発出並びに(イ)及び(ウ)における「業務指示書」や「通知書」の発出はいずれも合理性がないというべきであり、これらの書面を発出することにより組合員を動揺させ、3 6 協定の締結への組合の関与を排除することにより、組合活動をけん制しようとするものであるといわざるを得ない。

よって、会社の上記(ア)ないし(ウ)の行為は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

イ 組合員の行為に対するその他の「業務指示書」等の書面の発出

について

第3の2(3)イによると、会社は、上記ア(ア)ないし(ウ)以外にも、以下の組合員の行為に対し、「業務指示書」等の書面を11通発出している。

(ア) 会議室兼休憩室の使用に対する業務指示書について

第3の2(3)イ(ア)で認定したとおり、会社は、X2分会長に対し、会議室兼休憩室を業務外で使用したことが就業規則第31条(2)及び第34条に違反する行為であるとして、業務指示書を発出した。

就業規則第31条については、平成23年5月9日付けX3副分会長あて業務指示書に「服務規律の就業規則第31条」との文言が見られるのみであり(同(オ))、他に具体的な内容について疎明はないから、上記行為や他の業務指示書に記載されている組合員の行為(同(オ)、(カ)、(ク)、(ケ)及び(シ))が同条の規定に違反しているか否かを判断することはできない。

次に、就業規則第34条については、平成23年5月18日付け業務指示書(同(キ))に「就業規則第34条の施設の使用制限」との文言が見られることから、同条の規定の趣旨は、会社施設を業務外で使用するには何らかの手続を必要とすることを定めたものであると推認される。

X2分会長が会議室兼休憩室を使用したとされる同年4月12日は、第2回団体交渉が午後6時頃から同8時頃まで行われており、X2分会長も出席していた(第3の2(4)ア)ことから、X2分会長ら分会の団体交渉出席者は、団体交渉終了後、一旦会社に戻ったものと思われる。一般に、従業員が終業後に業務外で施設を使用することは、特段の事情がない限り認められないものと解されるから、X2分会長らが同室を使用していたとすれば就業規則第34条違反する行為であるとして、会社が服務指導(後記(カ)a)を行うこと自体には、相応の理由があるものといえる。

しかし、当該業務指示書を発出する前にX2分会長に事実確認をしたとの疎明はなく、また、当該行為から3週間以上経過してから業務指示書を発出した理由も不明であることから、真に服務指導の必要から書面を発出したのか疑わしいといわざるを得ない。

その上、業務指示書にはX 2 分会長及び一緒にいたとされる従業員の具体的な行為については記載がなく、職場規律や秩序を乱したとされる具体的な事実及び根拠が不明確な文面であることから、当該業務指示書は、X 2 分会長がどのように弁明すべきなのかを理解するのに十分であるとはいえない。

以上の点から考えると、会社がX 2 分会長に書面で弁明書の提出を求める合理性は認められない。

(イ) Y 3 部長やY5課長に電話をしたこと、面談を求めたこと及び書面を渡しに行ったことに対する業務指示書について

a 平成23年5月6日付けX 2 分会長あて業務指示書

第3の2(3)イ(イ)で認定したとおり、会社は、X 2 分会長に対し、Y 3 部長に面会したこと及びY5 課長に電話したことが就業規則第30条に違反する行為であるとして、業務指示書を発出した。

上記面会及び電話の目的や内容について、当事者双方から疎明はなく、また、会社の業務が妨げられた事実についての疎明もない。更に、文面からすると、会社はX 2 分会長の行為を組合活動の一環とみなしていたことが窺われるが、そうであれば、3日後の第3回団体交渉においてX 2 分会長に注意喚起し、労使双方の話し合いにより改善することも可能であったとも思われる。

以上の点から、仮に当該行為が職場離脱と認められるとしても、業務妨害に当たる程度の就業規則違反であるとは認められないから、書面で弁明書の提出を求める合理的な理由はないものといえる。

b 平成23年5月6日付けX 4 書記長あて業務指示書

第3の2(3)イ(ウ)で認定したとおり、X 4 書記長が団体交渉に関する書面をY 3 部長及びY5課長に渡しに行ったところ、会社は、当該行為が就業規則第30条に違反しているとして、業務指示書を発出した。これに対して、X 4 書記長は、同(エ)のとおり、就業規則違反や業務の妨害をしたという事実はない旨の弁明書を提出した。

上記業務指示書には「当を得ない一方的な要求」との文言があるが、その要求が具体的に何であるかについての指摘がなく、団体交渉に関する書面を受領できないような特段の事

情があったとの疎明はない。また、X 4 書記長、Y 3 部長、Y5課長の 3 人はいずれも第 2 回団体交渉で決められた書面授受の担当者であったこと（第 3 の 2（4）ア（ア））も併せて考えれば、単に団体交渉に関する書面を渡す行為が就業規則違反や業務妨害に当たるとはいえず、書面で弁明書の提出を求める合理性は認められない。

c 平成 23 年 5 月 18 日付け X 3 副分会長あて業務指示書

第 3 の 2（3）イ（カ）で認定したとおり、会社は、X 3 副分会長が有休申請用紙の交付を要求したことが就業規則第 31 条に違反する行為であるとして、業務指示書を発出した。

会社は、X 3 副分会長が有休申請用紙を要求した行為は、同申請用紙の作成が会社と組合との間の団体交渉の議題であったため、組合活動に該当することから、弁明書の提出を求めた旨主張している。

確かに、当時、有給休暇を取得しやすい環境をつくること が団体交渉の議題であり、第 3 回団体交渉において、会社は、有休申請用紙を平成 23 年 5 月中に作成する旨回答した事実 が認められる（同（4）ウ（ア）b）から、会社が、X 3 副分会長の行為が組合員の立場として同申請用紙の作成を催促したものであり、組合活動の一環であると判断したものと推認される。

しかし、当該業務指示書の内容を検討すると、「有給休暇申請書について、事実と反し当を得ない一方的な要求」という記載があるが、ここでいう「事実」が何を指すのかが不明確であり、X 3 副分会長が何を弁明すべきなのかが理解できないものといわざるを得ず、また、会社は、この時点で申請用紙を作成していないのであれば、単にその旨回答すれば済むことであり、業務を妨害した事実についての疎明はないから、会社の業務に支障が生じたとは認められない。

よって、X 3 副分会長の上記行為に対し、会社が業務指示書を発出するまでの合理的な理由があったとは認められない。

d 平成 23 年 5 月 20 日付け X 8 組合員あて業務指示書

第 3 の 2（3）イ（ク）で認定したとおり、会社は、X 8 組合員が有休申請用紙の交付を要求したことが就業規則第 31 条に違反する行為であるとして、業務指示書を発出した。

会社は、上記 c と同様の理由で、X 8 組合員の当該行為が組合活動に該当するとして、弁明書の提出を求めた旨主張している。

しかし、X 8 組合員の行為は、要求した相手方が異なるのみであり、上記 c と同様の態様であるから、会社が業務指示書を発出するまでの合理的な理由があったとは認められない。

e 平成 23 年 5 月 20 日付け X 3 副分会長あて業務指示書

第 3 の 2 (3) イ (ケ) で認定したとおり、会社は、X 3 副分会長が Y5 課長の元を訪れ、給与明細について質問をしたことが就業規則第 31 条に違反する行為であるとして、業務指示書を発出した。

Y5 課長が書面で提出するよう指示したにもかかわらず度々口頭で質問した X 3 副分会長の行為は穏当でない面もあるが、Y5 課長が従業員からの給料明細に関する質問に答えることは通常業務の範疇といえ、他に業務を妨害した事実の疎明もないから業務に支障が生じたことまでの事実は認められず、X 3 副分会長の当該行為に対し、業務指示書により弁明書の提出を求める合理性は認められない。

f 平成 23 年 6 月 10 日付け X 9 組合員あて業務指示書

第 3 の 2 (3) イ (シ) で認定したとおり、会社は、X 9 組合員が Y5 課長に面会したことが就業規則第 31 条に違反する行為であるとして、業務指示書を発出した。

会社は、X 9 組合員が Y5 課長の机の前で大声で怒鳴り、業務を妨害したために業務指示書を発出したと主張しているが、X 9 組合員がどのような目的で Y5 課長の元を訪れたかについて、当事者双方から疎明はない。

たとえ会社の主張するような事実があったとしても、X 9 組合員がこのような行為を繰り返していた旨の疎明もなく、このような行為に対しては、その場で Y5 課長が注意したり、後日、事情聴取の上で口頭で注意したりすれば足りるものといえるから、書面を発出して弁明書の提出を求めるまでの必要性はない。

(ウ) 終業点呼終了後の発言に対する業務指示書について

第 3 の 2 (3) イ (オ) で認定したとおり、会社は、X 3 副分会長の終業点呼終了後の発言が就業規則第 31 条に違反する

行為であるとして、業務指示書を発出した。

上記の業務指示書に引用されている発言内容は、暗に団体交渉の早期開催を催促したともいえるが、一般には不平、不満の類いであるといえ、これにより会社の業務が妨害されたとする具体的な疎明もない。

よって、X 3 副分会長の上記発言に対し、業務指示書を発出し、弁明書の提出を求める合理性は認められない。

(エ) 複写機の使用に対する業務指示書について

第 3 の 2 (3) イ (キ) で認定したとおり、会社は、X 6 組合員が会社の複写機を使用して車両の運行記録を複写したこと等が就業規則第 3 4 条の施設の使用制限に違反する行為であるとして、業務指示書を発出した。

また、同 (サ) のとおり、会社は、X 9 組合員に対しても同様の理由により、業務指示書を発出した。

会社は、車両の運行記録は社外秘であり、社外への持ち出しは禁止であるところ、X 6 組合員及び X 9 組合員が無断で複写機を利用して複写していたため、会社は二人に対し業務指示書を発出し、弁明書の提出を求めた旨主張している。

一般に従業員が業務以外の目的で会社の複写機を使用することは、会社が許可するなど特段の事情がない限り認められないものと解されるから、二人の行為が就業規則第 3 4 条違反する行為であるとして会社が服務指導を行うこと自体には、相応の理由があるともいえる。

しかし、会社が主張するように、車両の運行記録の社外への持ち出しを禁止する趣旨で業務指示書を発出したというのであれば、上記業務指示書の文面は、受領者がその趣旨を理解するのに十分とはいえない。また、会社において、乗務員に複写機の業務外使用の禁止や社外秘文書の持ち出し禁止が徹底されていたとの疎明はない。そうだとすれば、X 6 組合員及び X 9 組合員に対し、まずは口頭で注意すれば足りるのであるから、上記業務指示書において、会社が弁明書の提出を求めるまでの必要性はない。

更に、後記ウで述べるように、上記業務指示書を含め、業務指示書等の書面を組合員の自宅へ郵送したことが不当労働行為であると認められることを併せ判断すると、上記業務指示書の

発出についても、就業規則の遵守を求めるというよりもむしろ、組合員が運行記録を複写したことに藉口して、組合員の行動を制限し萎縮させる意図のある行為であるといえる。

(オ) 有給休暇申請書の提出に対する通知書について

第3の2(3)イ(コ)で認定したとおり、X3副分会長が「有給申請書」と題する書面を提出したところ、会社は、X3副分会長に対し、当該申請が事実と反し当を得ないとする旨の通知書を発出した。

有給申請書に関しては、第3回団体交渉において、組合が会社都合で仕事がない日を有給休暇にできるよう要望したところ、会社は迫って回答する旨述べたこと(同(4)ウ(ア)b)及び第4回団体交渉において、組合が会社都合で月の実勤務日数が勤務予定日数を下回った場合、その分を有給休暇とするよう要求したことに対し、会社が、従来欠勤控除をしておらず、公休扱いとしている旨回答したことが認められる(同エ(ア)b)。

これらからすると、X3副分会長の当該申請は、会社都合による休業の有給休暇への振替という組合の要望が認められることを前提に行われたものであるから、当該申請を正当なものということとはできない。

そうすると、当該申請書に対する会社の通知書は、X3副分会長の求める趣旨での有給休暇の申請を受け付けない旨回答したにすぎないものといえ、発出自体に理由がないとまではいえない。

しかし、会社は、当該申請書を受け付けない旨をX3副分会長に直ちに回答すれば足り、あえて「事実と反し当を得ない」との文面で書面を発出するまでもない。更にいえば、後記ウで述べるように、業務指示書等の書面を組合員の自宅へ郵送したことが不当労働行為であると認められることをも加味すると、上記通知書の発出についても、会社の真意は、組合活動をけん制するものであると判断せざるを得ない。

(カ) 不当労働行為の成否について

a 「業務指示書」等の書面を発出する趣旨について

一般に、労働者は、労働契約の締結によって、就業規則に定められた服務規律を遵守する義務を負い、使用者は、雇用する労働者に対し、服務規律を遵守させるため服務指導を行

う権限を有する。

会社の就業規則にも、服務規律についての定めがあること（第3の2（3）ア（オ））から、会社の従業員も会社による合理的かつ相当な服務指導に従う義務があるものといえる。そして、発出された業務指示書等の文面からすれば、これらは日常業務の運営上の指示ではなく、従業員に対する服務指導と解される。

b 上記（ア）ないし（オ）の業務指示書等について

以下、上記（ア）ないし（オ）の業務指示書及び通知書計11通が不当労働行為に該当するかについて判断する。

これらの書面の多くは、①業務妨害に当たるとはいえない行為に対して発出され（（イ）a～f及び（ウ））、②一般的な服務指導としては口頭で注意すれば足りるような行為に対して発出され（（イ）a・f、（エ）及び（オ））、また、③文面に記載された組合員の行為が「当を得ない」とする根拠や就業規則違反とされる具体的な事実が不明確であるため（（ア）、（イ）c・d及び（オ））、弁明の趣旨が理解できない書面といえる。そうすると、上記（ア）ないし（オ）の書面を受領した者は、発出された理由が理解できないものといえる。

また、④業務指示書で指示された「弁明」は、就業規則上の懲戒手続ではないこと（第3の2（3）エ）から、業務指示書を受領した者は、弁明の趣旨や位置付けが理解できず、困惑せざるを得ないものであるといえる。更に、⑤業務指示書は分会結成前には発出されておらず、また、組合員にしか発せられていない（同エ）。

以上の点から考えると、当該業務指示書等は、組合員の行動に関し、その多くは組合活動に関連するものであると会社が判断した場合（第4の2（2）イ（イ）a～e、（ウ）及び（オ））に、会社の業務への支障が生じないような軽微なものであっても発出されているものであって合理性が認められず、従業員への服務指導としての効果を期待して行ったものとはいえない。

また、これらの書面が、書面を発出することにより組合活動の要素を排除しなければ、従業員からの労働条件等に関する質問や要求に一切応じないという態度を表すものであると

いえること（同イ（イ）b・e）、支部にもこれらの書面を送付していること（第3の2（3）イ）も考え合わせれば、服務指導の名目で組合員を動揺させ、その行動に制限を加えて組合活動を萎縮させようとする意図が窺われる。

したがって、会社の当該業務指示書の発出は不適切かつ過剰な対応であり、第4の4及び5で述べるように、団体交渉における会社の不誠実な対応をも併せて考えれば、組合活動をけん制する意図により行われ、団結権を侵害するものであるといわざるを得ない。

よって、会社の上記業務指示書の発出は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

会社は、組合員は会社の書面での業務指示の影響を何ら受けずに組合活動を続けているのであるから、当該業務指示が団結権の侵害を意味する支配介入には当たらない旨主張しているが、支配介入が成立するには、使用者の行為に「客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りる」（東京高裁判決平成17年2月24日日本アイ・ビー・エム事件）と解されるから、主張は認められない。

ウ 書面の組合員自宅への郵送について

（ア）会社は、組合員個人あてに発出した業務指示書等の書面18通のうち、大半を占める15通を組合員の自宅に郵送した（第3の2（3）ア（サ）及び同イ）。

会社は、対面での対応よりも組合員の自宅に郵送したほうが確実であるとし、会社の対応には必要性、合理性がある旨主張しているので、以下判断する。

会社が従業員に服務指導を行う場合、その趣旨を対象たる従業員に理解させ、実効を担保する必要があるから、書面を用いる場合においても、対面で行うのが合理的といえる。

会社側証人は、書面を自宅に郵送するのは、乗務員の就業時間が一律ではなく、始業時間、終業時間や休日がまちまちであり、業務連絡あるいは業務指示の中で重要な問題がある場合にはそれを徹底させるためである旨証言した（②Y4p41）が、従業員への通常の業務連絡は、電話や口頭で行っている旨の証言（②Y5p72）があり、終業点呼等の機会をとらえて、乗務

員に出頭するよう連絡をすることは十分可能であると考えられることから、自宅へ郵送する理由として合理的なものとは認められず、その必要もない。

したがって、会社が組合員の自宅に当該書面を郵送することに合理性や必要性は認められない。

会社は、勤務先から従業員の自宅へ書面が郵送されることは社会通念上日常的にある旨も主張するが、分会結成前には従業員の自宅に会社から書面が郵送されたことはなかった（同エ）のであるから、認められない。

（イ）不当労働行為の成否について

以上の点から考えると、多くは組合活動に関連している服務指導の書面を組合員であるが故に自宅に郵送したことは、会社が組合員の私生活の領域にまで踏み込んで服務指導の名目で組合嫌悪の情を示すものであり、組合員を精神的に圧迫する不当な行為であるといえ、組合活動を阻害する要因となるものであるから、上記ア及びイにて述べたような書面発出の事情や、会社の団体交渉における不誠実な対応（第4の4及び5）を併せ考えれば、会社が上記15通の書面を組合員の自宅に郵送したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

エ 結論

以上に述べた理由により、会社が、上記19通の「指示書」、「業務指示書」及び「通知書」を発出したこと並びに19通のうち15通を組合員の自宅に郵送したことは、いずれも労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点1（3）（団体交渉の開催場所）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

会社は、組合側があっせん案の趣旨に沿った団体交渉の会場を提案しても協議に応じることなく、一方的にアートサロンを指定し続けている。

会社は、あっせん案第1項、第3項の「団体交渉では（略）実質的な交渉を行う」の部分及び第5項の団体交渉の場所の定め等の条項を守ろうとしていない。

千葉県労働委員会で示され双方で受諾したあっせん案を誠実に履行しない会社の対応は、同労働委員会での成果を無視し、組合

の存続及び活動を脅かすものなので、支配介入として、不当労働行為になる。

イ 会社の主張の要旨

組合からは、ＪＲ蘇我駅の近くにある勤労会館にしてはどうかという提案があったが、かえって会社から遠くなり、ＪＲ千葉駅から同本千葉駅間にある施設でもないので、慎重に検討した結果断っている。

組合は協議を行っていないと主張するが、提案を受け入れないことと協議を行っていないことを混同した主張であり、失当である。

第２回以降の団体交渉は千葉市内にあるアートサロンという民間施設で行われてきたが、これは、公的施設であるコミュニティセンターに問い合わせたところ団体交渉には使用できないとの回答であったため、他にＪＲ千葉駅から同本千葉駅間に公的な会場がないからやむを得ない措置であった。

アートサロンで団体交渉が行われることに関して、これまで何も不都合は生じたことはない。今のままで何ら支障がない以上、団体交渉の場所があっせん案第５項に完全に一致していなくとも、実質的には同項の趣旨に合致した運用がなされているといえる。

よって、会社の団体交渉の場所についての取扱いは、支配介入には当たらない。

(２) 当委員会の判断

ア 会社はあっせん案第５項を履行しているか

あっせん案第５項では、団体交渉の場所を会社外の施設（ＪＲ千葉駅～同本千葉駅間に所在するコミュニティセンター等の公的施設）とし、労使協議により定める旨規定されている（第３の２（２）キ）。

また、あっせん成立後平成２３年８月１０日までの団体交渉は、全てアートサロンにて行われている（同（４）ア及びウないしカ）。

アートサロンは公的な施設ではない（同ア）から、あっせん案第５項の公的施設という条件を満たす場所であるとはいえない。

イ 会社の団体交渉会場の指定の合理性

会社がコミュニティセンターに問い合わせたところ、団体交渉には使用できないと回答があった（第３の２（４）ア）ため、他に適当な施設がなかったとの会社の主張には一定の合理性がある

ものといえ、アートサロンを指定したことが不当労働行為であると判断するには、他にあっせん案の趣旨に沿った適当な施設があるにもかかわらず、不当にアートサロンを団体交渉の会場に指定し続けたこと等の事実がなければならない。

この点について判断すると、組合は、団体交渉の会場として J R 蘇我駅近くの勤労会館を提案しているが、当該施設は、J R 千葉駅から同本千葉駅間に存在しているものではないため、あっせん案第 5 項に該当する施設ではないとして、会社が組合の提案を断ったことは（同ア）、やむを得ないといえ、会社が一方的に団体交渉の会場を指定しているとまで評価することはできない。

また、団体交渉の経過（同ア及びウないしカ）を見ても、会社及び組合双方にとって交渉の成果があったか否かは別として、一応の意見交換がなされ、各々の交渉議題について議論が行われているものと認められることから、会場がアートサロンであること自体により、団体交渉の開催に支障が生じたものとは認められない。

したがって、会社が団体交渉の会場にアートサロンを不当に指定し続けたとはいえず、実質においてあっせん案第 5 項の趣旨に反しているものとまではいえない。

ウ 結論

以上のとおりであることから、会社が、団体交渉の会場にアートサロンを指定したことがあっせん案の趣旨に反するとまではいえず、団結権の侵害に当たるとは認められないから、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとはいえない。

4 争点 2（1）（チェックオフの実施）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

会社は、第 1 回団体交渉で、労働組合費に関するチェックオフの導入の要求に対して平成 23 年 2 月から行うことを了承し、第 2 回団体交渉で更に持ち帰り検討することとしていたが、回答時期を延ばした挙句、第 3 回団体交渉においては「業務上必要ない」という理由にならない理由によって、組合費についてチェックオフを導入することを拒否した。

このような会社の対応は、態度を覆した点、回答期限を不当に延ばした点、理由にならない理由でチェックオフの導入を拒んだ

点で不誠実である。

会社は、第４回団体交渉において会社として「業務上必要なチェックオフはない」という認識を示す一方で、「業務上の必要がない」というごく形式的な理由で拒否しているのであって、チェックオフの導入について労使間で誠実な協議が行われたとはいえない。

現にチェックオフに関する協定が結ばれていないことは、協定の締結を拒否する理由にはならない。

親会社では、企業内労働組合について組合費のチェックオフが行われている。会社は、親会社とは別法人だからという形式的な理由で、チェックオフ導入の拒否が分会に対する差別であることを否定するが、会社が組合費のチェックオフについて分会を差別的に扱っていることは明らかというべきである。

イ 会社の主張の要旨

Ｙ１社長は、第１回団体交渉においてチェックオフを行うとは回答しておらず、平成２３年２月以降であれば技術的には可能であると回答しただけである。

会社は、第３回団体交渉において、社内で検討した結果、業務上必要ないとして、チェックオフをしない旨を組合に伝えた。

給与規程においては、従業員の過半数を代表する者と協定を結んだ場合にのみチェックオフを行うと規定されているにすぎない。

会社は、組合が従業員の過半数を代表する労働組合だとは認識していなかったため、第３回団体交渉において、「業務上必要と認められず、チェックオフには応じられない」と回答した。

組合は形式的な理由でチェックオフを拒否していると主張しているが、社内で検討し、更に複数回団体交渉で議論した上で実施しないと回答したものであり、何ら不誠実な対応と非難される筋合いはない。

組合は親会社がチェックオフを導入しているのに分会に導入しないのは組合差別だとも主張しているが、別法人であり、何ら同一の取扱いをする必然性はない。

会社としては、様々な観点から考慮した結果、チェックオフを実施しないと回答したものであり、十分に「合意達成の可能性を模索する義務」を果たしたといえる。

そもそも、第１回団体交渉の議題については、あっせん終了後

の団体交渉から仕切り直して再び話し合うことが前提であっせん案を双方が受諾したものであり、今更組合に非難される筋合いはない。

(2) 当委員会の判断

ア チェックオフ実施の合意の有無

(ア) 組合は、第1回団体交渉においてチェックオフの合意があった旨主張し、会社は、これを否定するので、以下判断する。

第1回団体交渉におけるチェックオフの実施についてのY1社長の回答内容について、組合側証人は、「第1回目の団体交渉が12月末、年度末だったものですから、1月15日の給料日には間に合わないので、2月からだったら実施できるというふうな社長からの回答を得ました。」と具体的に証言(①X3p35)しており、一方、会社側証人の証言は、「2月ぐらいにはできると社長が言っていました、やるとは言っていなかったと思います。」、「技術的にできるという認識を持っています。」というものであり(②Y5p51)、他に疎明もないから、「技術的に」できるという趣旨の発言があったとは認められず、**第3の2(2)ウ(ウ)**のとおり、第1回団体交渉において、Y1社長は、チェックオフの実施について一旦前向きとも受け取れる発言をしていたものと認められる。

(イ) しかし、会社の給与規程では従業員の過半数を代表する者と協定を結んだ場合にチェックオフを実施するとされている(**第3の2(2)ウ(ウ)**)にもかかわらず、第1回団体交渉以降に協定の締結について会社が具体的に検討していた事実は認められないから、Y1社長の上記(ア)の発言により、平成23年2月からチェックオフを行う旨の確定的な合意があったとはいえないものと判断するのが相当である。

イ 会社の回答について

一般に、チェックオフは使用者の便宜供与といえ、使用者は、労働組合からこれを求められても、当然に応じる義務はない。また、会社の給与規程においても労働組合に対し当然にチェックオフを行うことにはなっていない。

したがって、会社と組合との相互の信頼関係が構築されていなかった当時の状況を考慮すれば、会社が、業務上必要と認められないと回答して(**第3の2(4)ウ(ア)a)**チェックオフを実

施しなかったことはやむを得ない。

ウ 団体交渉における会社の対応について

上記イのとおり、チェックオフを実施しなかったことはやむを得ないとしても、会社の団体交渉における対応は、以下のとおり問題があるといえる。

会社は、第1回団体交渉において、Y1社長がチェックオフの実施に前向きとも受け取れる回答を行いながら、第2回団体交渉において、チェックオフの実施については1週間以内に書面で回答する旨回答し（第3の2（4）ア（ウ）a）、その後、第3回団体交渉において回答するとして回答を延期した（同イ（イ））末、第3回団体交渉において、業務上必要と認められないなどと回答して（同ウ（ア）a）チェックオフの要求を拒否した。この間、組合がチェックオフを要求してから計3回の団体交渉、約5か月を要しているのである。

会社は、一旦チェックオフの実施に前向きとも受け取れる回答を行っていたのであるから、第3回団体交渉まで結論を先延ばししながら、「業務上必要と認められない」との理由だけ述べてチェックオフを拒むに至った検討の過程を何ら組合に説明しなかった会社の対応は、団体交渉において組合の理解や納得を得ようとしたものと評価することはできない。

加えていえば、会社の給与規程においては、従業員の過半数代表者と協定を結んだ場合にチェックオフを実施する旨規定されており、第2回団体交渉の翌日、組合が会社に組合員名簿を提出し（同イ（ア））、会社は、第3回団体交渉の際には組合員の数に従業員の過半数に達しているか否か容易に説明できる状況にあったと推認されるにもかかわらず、そのことについて説明を行った事実は窺われない（会社は、第4回団体交渉においてさえ、組合員の数に従業員の過半数に達しているか否か明確に回答していない（同エ（イ）b）。）。

これらの事実からすれば、会社は、チェックオフ実施の要求について真摯に検討した様子が窺われず、団体交渉における説明も十分であるとはいえないことから、その対応は誠実なものであったとはいえない。

エ 結論

以上によれば、会社がチェックオフを実施しないことは、組合

との合意があったとは認められないことから不誠実とはいえないが、団体交渉における会社の対応は、いたずらに結論を先延ばしにした上に、組合の理解や納得を得るべく説明したともいえず不誠実であると認められるから、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、第1回団体交渉の議題については、あっせん後の団体交渉から仕切り直して再び話し合うことが前提であっせん案を双方が受諾したものであり、組合に非難される筋合いはない旨主張するが、そのような合意があった事実についての疎明はないから、主張は認められない。

5 争点2（2）（有休申請用紙の作成）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

会社は、有給休暇について、取得しやすい環境をつくってほしい旨の組合の要求に対し、第1回団体交渉において、有休申請用紙を用意する旨回答し、第3回団体交渉においても有休申請用紙を平成23年5月中に作成するなど回答していたが、第4回団体交渉において、現状で問題がないという理由で従前どおり口頭申請でよい旨回答し、有休申請用紙の作成を放棄した。

会社は、この事項についても態度を覆し、有休申請用紙を作成するという約束を守っておらず、不誠実である。

また、会社においては、有給休暇を取得した場合の賃金の扱いが不明朗で、規定も整えられていない。

会社には、有給休暇を取得しやすい環境をつくってほしいという組合の要求を誠実に検討した形跡は窺われないのであり、会社の対応は、この点でも不誠実である。

イ 会社の主張の要旨

有給休暇の申請の方法について、組合からの要望も考慮して書面にすることを前向きに検討してはいた。しかしながら、社内で再度検討した結果、今までどおりで何ら問題が発生しておらず、従来のやり方を変える必要性はないという意見が大半を占めた。そこで、第4回団体交渉において、有給休暇申請の方法については今までどおりとすると回答した。

したがって、有休申請用紙を作成するという確立した会社の方針を翻したのではなく、組合との間の約束を守らなかったとい

うことではない。組合の要望も十分検討したうえで書面化しないという回答となっており、十分に「合意達成の可能性を模索する義務」を果たしたといえる。よって、この点についての会社の対応は誠実であったといえる。

会社は、有給休暇の申請があれば適切に対応しており、現状で有給休暇を取得しにくいということはない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社は有休申請用紙作成を約束したか

第1回団体交渉において、分会は、有給休暇の明確化として、有給休暇を取得しやすい環境をつくることを要求し、会社は、有休申請用紙を用意する旨回答した(第3の2(2)ウ(イ))。

また、会社は、第3回団体交渉においても、有休申請用紙を平成23年5月中に作成する旨回答した(同(4)ウ(ア)b)が、第4回団体交渉において、有給休暇の申請は従来どおり、事前に口頭で申請するよう回答した(同エ(ア)b)。

会社は、有休申請用紙を作成するという確立した会社の方針を翻したものではないから、組合との約束を守らなかったということではない旨主張する。

しかし、上記の団体交渉の経緯及び会社側証人が、「そういう方向で考えましょう」と有給休暇申請の書面化に前向きな回答をしていた旨証言したこと(②Y4p4)を併せ判断すると、組合が、団体交渉において有休申請用紙を作成することについて会社と合意したものと受け止めたことには理由があるものと認められる。

イ 団体交渉における会社の対応について

有休申請用紙作成について確定的な約束をしたかどうかは別としても、会社は、分会の上記要求に対し、自ら有休申請用紙の作成を提案した以上、これを実現させるよう努力すべきである。社内で再度検討した結果、当該提案を撤回することとなった場合にも、検討の経緯や撤回する理由を組合に説明し、納得を得られるよう努めるのが誠意のある対応というべきである。しかし、会社から、従来どおりで問題がないとする理由について十分な説明はない。

更に、上記アによると、会社は、第3回団体交渉までは有休申請用紙の作成に前向きであったにもかかわらず、第4回団体交渉においてこれを撤回したのであり、その経緯からすると、会社は、

有休申請用紙の作成について社内で十分な検討をしたものとは認められない。

したがって、有給休暇を取得しやすい環境をつくることについての団体交渉における会社の対応は、自ら提案した有休申請用紙の作成について真摯に検討した様子が窺われず、しかも、撤回した経緯やその理由について組合への説明が不十分であるから、誠実であったとはいえない。

会社は、現状で有給休暇を取得しにくいということはない旨主張し、会社側証人は、配車の都合及び乗務員の就業時間がまちまちであることにより、グループ長の承認を経るよりも口頭で管理部門の従業員に申請する方が円滑に処理できる旨証言している（②Y4p43～44、②Y5p71）が、緊急の場合はともかく、書面で申請した場合でも、提出期限を設けることにより、支障なく運用することも可能であるから、自ら提案した有休申請用紙の作成を撤回する理由としては疑問であるといわざるを得ない。

ウ 結論

以上により判断すると、有給休暇を取得しやすい環境をつくることについての団体交渉における会社の対応は、不誠実であることが認められるから、労組法第7条2号に該当する不当労働行為である。

6 争点2（3）（不当労働行為の禁止についての協定化）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

会社は、第1回団体交渉では不当労働行為の禁止について了承し、協定化についても前向きな姿勢を見せていたが、第2回団体交渉においては、「抽象的でいろいろな解釈ができるので」と難色を示し、第3回団体交渉において、法律に定められた事項を協定する意味がなく、あっせん案にも労組法を遵守する条項が入っているので改めて協定するのは無意味だとして、協定化を拒否するに至った。

このような会社の対応は、まず、態度を覆している点で不誠実である。

また、組合側からすれば、当該事項の協定化の実現には、会社が組合の存在を認め、誠実な労使協議を行っていく考えを持っていることを明確に確認できる点で、實際上大きな意味がある。他

方で、会社は、当該協定を結んだところで別段不利はない。それにもかかわらず、会社が、当該事項の協定化に法的な意味がないなどとして協定化を拒むのは不誠実であり、組合に対する嫌悪に基づく対応といわざるを得ない。

イ 会社の主張の要旨

不当労働行為の禁止については、第1回団体交渉で協定化すると合意したものではなく検討すると回答したにすぎないし、その団体交渉の議題について組合に非難される筋合いはない。

会社は、第3回団体交渉において、不当労働行為の禁止についての協定は、法令を遵守するということと同義であり協定化するまでもなく当然のことであって、無意味で協定になじまない事項であるとして、この件について協定を締結しないと回答した。あっせん案の第1項にも同様の事項が規定してあるので無意味であると団体交渉でも何度も説明している。

したがって、この点については、法律上規定されている当然のことであり、協定化しない理由について何度も明確に説明しているのであるから、会社の対応は誠実であったことは論をまたない。

(2) 当委員会の判断

ア 不当労働行為の禁止についての協定化の合意の有無

組合は、第1回団体交渉において、会社が不当労働行為の禁止について了承し、協定化についても前向きな姿勢を見せていた旨主張し、会社は、協定化すると合意したものではなく検討すると回答したにすぎない旨主張するが、**第3の2(2)ウ(ア)**で認定したとおり、第1回団体交渉において、Y1社長は、不当労働行為の禁止について異存がない旨回答したが、協定の締結については、「金庫をもう閉めてしまったので後日にして欲しい。」と述べて、押印をしなかった事実を認めることができる。

そして、X3副分会長が、第1回団体交渉においてY1社長が「協定はその場ではできないと言っていました」と証言をしたこと(①X3 p 46)を併せて考えると、第1回団体交渉において、Y1社長が不当労働行為の禁止についての協定化に積極的な意思を示していたとはいえないことから、協定化の合意が成立したとはいえないと判断するのが相当である。

イ 団体交渉における会社の対応について

会社は、第2回団体交渉において判断を留保し(**第3の2(4)**)

ア（ウ）b）、第3回団体交渉において、改めて協定するのは無意味だとして協定化を拒否した（同ウ（ア）c）。

組合は、会社の一連の対応が態度を覆している点で不誠実であること、協定化は、会社が組合の存在を認め、誠実な労使協議を行う考えがあることを明確に確認できる点で意義があるにもかかわらず、法的な意味がないなどとして会社が協定化を拒むのは不誠実である旨主張する。

確かに、不当労働行為の禁止について労使協定を締結することは、労使関係の安定化の第一歩として望ましいものといえるものの、だからといって会社が協定の締結を強制されるべきものではない。

また、あっせん案第1項の「労組法等の関係法令を遵守し」（第3の2（2）キ）の趣旨には不当労働行為の禁止も含まれると解されるので、会社が協定化に応じなかったこと自体は不当であるとはいえない。

ウ 結論

以上により判断すると、不当労働行為の禁止についての協定化に会社が応じなかったこと自体は、不誠実であるとまではいえないから、不当労働行為であるとはいえない。

7 争点2（4）（交渉担当者の議題持ち帰り及び交渉事項に関する回答内容）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

（ア）議題の持ち帰りと回答内容について

会社は、第2回団体交渉から参加しているY4顧問が、交渉権だけで決定権はない旨表明して議題を持ち帰り、前の団体交渉で約束したこと（チェックオフの実施、不当労働行為の禁止についての協定化）を反故にしたり、回答を変更（有給休暇の申請）したりするようになった。

会社は、これまでに、団体交渉の議題を持ち帰り検討した結果として、組合の要求に対して前向きな回答を返したことはない。

会社は、団体交渉の場で組合に対して検討結果の説明をきちんと行っておらず、具体的な根拠や資料を示して組合の要求に応じられない理由を説明するなどの、組合側の理解や納得を得

るための努力が見られない。

(イ) 賃金体系に係る団体交渉について

会社は、組合が最も重要な交渉事項と位置付ける賃金体系に関する交渉について、組合から具体的に問題点が提示されているにもかかわらず、結局のところ給与規程に問題はないとして押し返すだけで、交渉に進展が見られなかった。会社は十分な検討や説明を行っておらず、その対応は不誠実である。

(ウ) 団体交渉全般について

会社は、団体交渉においても、実施することを約束したチェックオフを実施しないなど、前言を翻し、あるいは、不当労働行為の禁止という当たり前のことについても協定化を拒否するなど、組合敵対的な不誠実な対応に終始し、有給休暇のような基本的事項についても全く交渉の成果が得られないなど、実質的な交渉が行われない状況が続いている。

チェックオフ、不当労働行為の禁止についての協定化、有給休暇、賃金体系といった重要議題についての会社の対応から、会社は、組合の要求を拒否するという結論を前提に、その理由付けを行うために団体交渉の議題を持ち帰り検討しているにすぎず、団体交渉で誠実に協議を行っていく考えがないことが明らかというべきである。

会社が、あっせん案受諾後の団体交渉において、社外の人間であるY4顧問を前面に出す体制で団体交渉に臨んでいること自体、組合と誠実に協議をしていこうという姿勢がないことを示しているといえる。Y4顧問は、団体交渉で組合の要求を拒否していくために、団体交渉に参加する権限を与えられたと考えられる。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 議題の持ち帰りと回答内容について

会社から委任を受けて団体交渉に出席している以上、団体交渉の出席者が誰であるかは団体交渉が不誠実かどうかとは一切関係ない。議題を持ち帰って検討するのは、どの世界の交渉でも通常行われていることであり何ら不誠実なことではない。

社長が団体交渉に出席したからといって全ての議題に即答できるものではなく、持ち帰って十分に検討した上で回答した方が実質的な協議に資することは論を待たない。

したがって、会社の交渉担当者が議題を持ち帰ったことは、不誠実であるとはいえない。

組合は会社の回答の変遷等の不誠実も主張するが、確定的な会社の回答であると述べたことはないし、実質的な議論が行われたからこそ交渉担当者からいろいろな意見が出て会社の回答と異なる部分が生じただけであり、会社からいろいろな意見が出たことが活発な議論が尽くされ、団体交渉が誠実に行われたことの証左である。

議題を持ち帰った結果、組合と合意した事項はない。しかしながら、会社と組合は、平成23年3月のあっせん案の受諾を経て、同年4月から8月までの間、月1回の頻度で団体交渉を行い、組合が議題としていた様々な事項について実質的な協議を行い、裁判例がいうところの「合意達成の可能性を模索」してきた。

(イ) 賃金体系に係る団体交渉について

組合は賃金体系改定という要求に固執し、本件申立てとともに2件の労働審判の申立て（組合員による未払賃金請求事件）をし、公的機関を利用して組合の要求を受け入れさせようと会社に圧力をかけてきている。

組合からは労働時間の算定についての資料の提出と算定方法についての疑義は示されたものの、具体的な賃金計算の方法についてまで踏み込んだ疑問を出されたことはないため、その議題について更に団体交渉が進んでいきようがなかった。そのうちに組合員から未払い残業代請求の労働審判が申し立てられたため、団体交渉ではなく、労働審判の中で会社の主張は述べていくと回答した。

したがって、交渉事項に関する回答内容についても誠実であるといえる。

(ウ) 団体交渉における態度について

組合員は、団体交渉において、しばしば「Y4と弁護士は出てくるな」、「怨み殺してやる」等の怒号や罵声を浴びせ、会社側担当者を威圧するような態度をとる有様である。組合は会社があっせん案を守っていないと主張するが、組合員の言動こそあっせん案第8項に反するものである。

(エ) 団体交渉全般について

裁判例によると、「使用者が団体交渉において組合の要求を全面的または部分的に受け入れて譲歩の姿勢を示さなければならないもので」はなく（東京地裁判決昭和53年6月30日日本育英会事件）、「団体交渉において組合側にいかなる回答を与え、どの程度譲歩するかは使用者の自由」（最高裁判決昭和62年7月17日ノース・ウエスト航空事件）であり、労働組合の主張に対し「誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある」（東京地裁判決平成元年9月22日カール・ツァイス事件）にすぎない。

組合の主張は、要するに、団体交渉については、自らの要求を会社側が受け入れないのであれば、全て協議が行われなかったのと同様というものである。

要求を全面的にのむことと要求に対して議論をすることとは全く異なる概念であり、組合の主張は失当である。会社としては実質的な協議を行っている。

（２）当委員会の判断

組合は、第2回団体交渉から参加したY4顧問が、交渉権だけで決定権はない旨表明して議題を持ち帰るようになったこと、議題を持ち帰った結果として組合の要求に前向きな回答を返したことはないことが会社の不誠実な交渉態度であると主張しているので、以下判断する。

ア 会社の交渉担当者の議題持ち帰りについて

使用者側担当者については労組法上の規定がないが、団体交渉は、労働組合員である労働者の労働条件その他の待遇や労使関係上のルールについて、労使の合意を達成することを主たる目標とするものであることからすると、交渉事項について労働組合の主張や要求に対処して労使の合意を形成する権限を持つ者であることを要するものの、妥結権や協約締結権限まで付与されている必要はなく、交渉権限を委任された者で足りると解される。

第2回団体交渉の経過（第3の2（4）ア（ウ）c）からすると、Y4顧問は交渉権限を持って団体交渉に出席しているものと判断されること、また、代表者が団体交渉に出席したとしても全ての議題に対して即答できるとは限らず、議題によっては、持ち帰って十分に検討したうえで回答する必要がある旨の会社の主張に合理性がないとまではいえないから、会社が交渉議題を持ち帰

って検討すること自体は、不誠実な態度とは認められない。

イ 交渉事項に関する会社の回答内容について

(ア) 誠実交渉義務について

使用者は、団体交渉において、労働組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩したりするまでの義務はない。

しかし、「使用者には、誠実に団体交渉に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり」するなどの努力をする義務があり、「合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある」（東京地裁判決平成元年9月22日カール・ツァイス事件）。

団体交渉の際に、会社の交渉担当者が会社としての最終的な結論に至らないまま多様な意見を交わして議論をすることもあり得ることではあるが、労働組合と合意した事項については、交渉担当者は、合意の実現に向けて会社の最終的な決定を得るべく最大限努力すべきであり、結果として会社の最終的な決定とならなかった場合においても、組合にその理由について説明をして組合の納得を得るよう努力すべきである。

(イ) 会社が議題を持ち帰った後の回答について

第3の2(4)ア、ウ及びエの団体交渉の経緯から、会社は、チェックオフの実施、有給休暇を取得しやすい環境をつくること及び不当労働行為の禁止の協定化について、持ち帰ったことが推認される。

これらの交渉事項については、**第4**の4ないし6で既に判断しているので、本争点で判断するまでもない。

(ウ) 賃金体系に係る団体交渉について

組合は、賃金体系に関する交渉についても、組合側から具体的に問題点が提示されているにもかかわらず、会社は給与規程に問題はないとして押し返すだけで、交渉に進展が見られなかったとして、会社の対応が不誠実であると主張しているので、以下判断する。

a 成果手当について

組合は、第6回団体交渉において、資料を配布し、残業時

間が増えると成果手当が減額されると主張した（第3の2（4）カ（ア）a）。これに対し、会社は、当該資料における組合の試算は意味をなさない旨述べ、組合が問題としているのは給与体系であることを確認した（同カ（ア）a）。

b 運行手当について

組合は、第5回団体交渉において、時間外労働に係る賃金が正当に支払われているか質したところ、会社は、給与規程に基づき運行手当として支給している回答した（同オ（ア）c）。

組合は、第6回団体交渉において、運行手当の支給額計算上の走行距離と実際の走行距離が一致していないとして、資料を示して指摘した（同カ（ア）b）。また、組合は、時間外手当を運行手当により支給すべきではない旨述べ、これに対し、会社は適法と考えている旨述べた（同カ（ア）b）。

c 上記a及びbについて判断すると、第6回団体交渉において、組合が、成果手当や運行手当について、ある程度具体的な問題点を明らかにして会社と議論を行った事実が認められる。しかし、第6回団体交渉において会社から組合が納得するような説明がなされなかったとしても、それをもって交渉が進捗しなかったとまではいえず、その他に賃金体系に係る議題についての会社の対応が不誠実であるということについて組合から十分な疎明はないから、賃金体系に係る団体交渉における会社の対応が不誠実であったとは認められない。

ウ 団体交渉における組合の態度について

会社は、団体交渉における組合の態度があっせん案第8項に違反しており、不誠実であるとしている。これについては、団体交渉において、組合側出席者が「許さない」、「怨み殺してやる」、「Y4と弁護士はいらない。団体交渉に出席するな。」などと会社側出席者に対し発言したことや、大声を発したことがあった事実が認められる（第3の2（4）キ）。

団体交渉における組合のこのような態度は、確かに不穏当であり、あっせん案第8項の趣旨にもとるものといえる。

しかし、それらの行為がなされたとしても、それが団体交渉のどのような場面でなされたのかについて具体的な疎明がなく、会社の対応が原因でそのような行為に至った可能性もないとはいえ

ないことから、組合側に一方的に責任があるとまではいえない。
また、月1回の頻度で団体交渉が行われ（同（4）ア及びウない
しカ）、本件申立て後も継続して行われている事実が認められる
（同（5）オ）から、それらの行為により、団体交渉に支障を来
したものと認められない。

エ 結論

以上により判断すると、団体交渉において交渉議題を持ち帰る
こと自体は不誠実であるとはいえず、また、賃金体系に係る団体
交渉における会社の対応についても不誠実であったとはいえない
から、これらの行為は、不当労働行為であるとはいえない。

第5 救済の方法

上記により不当労働行為と判断した事実に係る救済の方法として、当
委員会は、分会結成から約1年半が経過した本事件の結審時点におい
ても、会社と組合との対立関係が緩和される兆しが見えず、将来に向け
適正な労使関係を構築すべきであるという観点から、会社に対して以下
の趣旨により命令することとする。

1 支配介入について

組合員への業務指示書等の発出及び自宅への郵送については、既に
判断したとおり、その多くは発出する合理性が認められず、書面を受
領した組合員がその趣旨を理解するのに十分とはいえないものであ
り、かつ、自宅に郵送すべき合理的な理由がないにもかかわらず当該
書面を組合員の自宅に郵送することは、服務指導の名目で組合員の行
動をけん制するものといえることから、今後、このような支配介入を
予防すべく、主文第1項のとおり命じる。

36協定の閲覧要求への会社の対応については、**第3**の2（5）エ
のとおり、24年協定が社内に掲示され、従業員に一応周知されたとい
う経過から、主文第3項の文書手交及び掲示において、組合員に対
し閲覧を求める立場と趣旨を問う「指示書」を発出したことが不当労
働行為であることを確認するにとどめる。

2 団体交渉における会社の対応について

チェックオフの実施及び有給休暇を取得しやすい環境をつくるこ
とについての会社の対応は、組合の要求を受け入れないとする理由や
自ら行った提案を撤回した経緯等、組合の理解や納得を得るための説
明が不十分であり、不誠実であると認められることから、主文第2項

のとおり団体交渉に誠実に応じるよう命じる。

3 文書手交等について

不当労働行為と判断した事実については、組合への文書手交を命じるとともに、特に業務指示書等の書面の発出については、本事件の審問の時点においても同種の書面が発出されている様子が見受けられ、今後も同種の不当労働行為が繰り返されるおそれがあることから、会社内での掲示をも付加して命じるのが相当であると判断し、主文第3項のとおり命じる。

なお、組合は朝刊紙への謝罪文の掲載も求めているが、本件の救済としては主文第3項をもって相当とする。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年11月12日

千葉県労働委員会
会長 竹澤 京平