

写

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 8  
代表者 執行委員長 X 1

大阪府中央区

被申立人 Y 6  
代表者 代表理事 Y 1

上記当事者間の平成23年(不)第73号事件について、当委員会は、平成25年2月27日及び同年3月13日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次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

X 8  
執行委員長 X 1 様

Y 6  
代表理事 Y 1

当協会が行った下記(1)及び(2)の行為は、大阪府労働委員会において、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) 当協会が、当協会従業員に対して平成23年7月11日付け「お知らせ」と題する文書を配付することにより、貴組合の同月15日のストライキを妨害したこと。
  - (2) 平成23年7月11日以降、当協会が、貴組合員らに対し、貴組合の同月15日のストライキに参加しないよう働きかけたこと。
- 2 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 組合員のストライキ参加に対する干渉行為の禁止及び謝罪
- 2 組合活動に関する伝達のための出張所への立入りの許可
- 3 誓約文の手交及び掲示

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、①申立人らのストライキの通告に対し、被申立人は、組合員らが業務を行うパチンコホールと一体となって、個別の組合員に対し、ストライキに参加しないよう促す言動を発し、ストライキを妨害したこと、②申立人が被申立人に対し、組合員を訪問するために被申立人の各出張所に立ち入ることがある旨伝えたところ、被申立人は、申立人に対し「処分」を予告する文書を送付し、申立人の情報伝達を妨害したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### （1）当事者等

ア 被申立人 Y 6 (以下、一般財団法人に移行する前も含めて「協会」という。)は、肩書地に主たる事務所を置き、障害者、母子家庭、寡婦、その他援護育成を要するものに対し、その独立心をそこなくことなく社会人として生活することができるように援助し、もって社会の福祉に貢献することを目的とする一般財団法人であって、その収益を社会福祉事業の経営に充てるため、遊技業の景品買取業務等を行っており、その従業員数は、本件審問終結時約2,500名である。

協会の設立時における名称は Y 6 - 2 であり、平成9年4月17日に Y 6 - 3 に、同17年4月1日に Y 6 に、名称を変更し、本件申立て後の同24年4月1日、一般財団法人に移行した。

イ 申立人 X 8 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された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650名である。組合には、協会の出張所で景品買取業務を行う出納員によって組織された、X 10 (以下「X10分会」という。)、X 9 (以下「X9分会」という。)及び X 11 (以下「X 11 分会」といい、X 10分会、X9分会及び X 11 分会を併せて「3分会」という。)があり、その分

会員数は、本件審問終結時、それぞれ約270名、約50名、約100名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 組合、申立外 Z 1 及び申立外 Z 2 (以下それぞれ、 Z 1 を「 Z 1 」といい、 Z 2 を「 Z 2 」といい、組合、3分会、 Z 1 及び Z 2 を併せて「組合ら」という。)と協会は、賃金の引上げ等を交渉事項とする団体交渉(以下「団交」という。)を、以下の日程で開催した。

(ア) 平成23年5月25日(以下「23.5.25団交」という。)

(甲26、甲42、乙12、証人 Y 2 )

(イ) 平成23年6月21日(以下「23.6.21団交」という。)

(甲27、甲42、乙12、証人 Y 2 )

(ウ) 平成23年7月4日(以下「23.7.4団交」という。)

(甲28、甲42、乙12、証人 Y 2 )

イ 平成23年7月4日、協会は組合らに対し、「回答書」(以下「23.7.4回答書」という。)を手交した。同日、組合らは協会に対し、「争議行動通告書」と題する文書(以下「23.7.4争議通告書」という。)を手交した。

(甲10、甲11、甲42、乙12、証人 Y 2 、当事者 X 1 )

ウ 平成23年7月5日、協会は組合に対し、「出張所への立ち入り禁止について(連絡)」と題する文書(以下「23.7.5立入禁止文書」という。)を送付した。

(甲12、甲42、甲44、乙3、乙12、証人 Y 2 )

エ 平成23年7月6日、組合及び3分会は協会に対し、協会による一方的な出張所への立入禁止に強く抗議する旨などが記載された、「抗議並びに表明書」と題する文書(以下「23.7.6抗議書」という。)を送付した。

(甲13、甲42、乙12、証人 Y 2 )

オ 平成23年7月11日、協会は全出納員に対し、①労働組合員が業務ボイコットを計画している旨、②労働組合員が出張所に立ち入ることは規則で禁止されている旨などが記載された、「お知らせ」と題する文書(以下「23.7.11お知らせ」という。)を配付した。

(甲14、甲42、甲43、乙12、証人 X 2 、証人 Y 2 、当事者 X 1 )

カ 平成23年7月11日、組合らは協会に対し、 X11 分会の分会員全員、 X10 分会員のうち協会 Y 7 事務所所属の分会員を除く全員、 X9 分会員のうち12名及び Z 2 の組合員4名らが同月15日に終日ストライキを行う旨などを記載した「ストライキ通告書」(以下「23.7.11スト通告書」という。)を手交した。また、同月11日、 X9 分会は、組合と連名で、協会理事長及び協会 Y8 事務所所長に対し、

同分会所属組合員のうち45名が同月15日に年次有給休暇を取得する旨などを記載した「年次有給休暇届けについて(ママ)」と題する文書(以下、この文書を「23.7.11有休届」といい、23.7.11スト通告書に基づくストライキとX9分会所属組合員が23.7.11有休届に基づいて出勤しなかったことを併せて「本件スト」という。)を提出した。

(甲15、甲16、甲42、乙12、証人 Y2、当事者 X1)

キ 平成23年7月12日、協会は組合及び3分会に対し、「出張所立ち入り禁止について」と題する文書(以下「23.7.12立入禁止文書」という。)を送付した。

(甲17、乙4、乙12、証人 Y2、当事者 X1)

ク 平成23年7月15日、組合らは本件ストを行った。

(甲22)

ケ 平成23年12月28日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第73号事件。以下「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

1 協会が従業員に対して23.7.11お知らせを配付して以降の、協会及び協会職員らの組合員に対する対応は、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、本件ストに際し、協会との十分な協議を実施する期間を考慮し、本件ストの10日前に争議通告し、4日前にストライキを通告するなど、紳士的な労使間の協議重視の姿勢をとったにもかかわらず、協会は、一貫してゼロ回答を続け、争議に当たっては、個別組合員に対する組合批判やパチンコホール(以下「ホール」という。)を利用して圧力をかけるなど、ストライキつぶしに終始した。

具体的には、以下のような行為があった。

(ア) 協会は、平成23年7月11日の午前以降、組合員らを含む全出納員に対して、23.7.11お知らせを配付した。

その内容及び配付時期についてみるに、組合が協会に対してストライキ通告をしたのが同日の午後であるから、協会は、同月4日付けの争議通告のみをもって、「業務ボイコット」の計画について全出納員に配付し、「今回のボイコットに至ったものです」と断言している。そして、団交の内容を歪曲し、その決裂の原因が組合の頑固さにあるかのように偽っている。また、本来なら「労働組合が争議行為を準備しています。」で済むところ、組合が何ら具体的行動の明示もなさないうちから、ボイコット、すなわち正当でないストライキと決めつけ、「ホールより協会が莫大な損害賠償を請求される」と、組合が協会をつぶそうとしているかのような主張をし、組合を誹謗中傷した内容となっている。さ

らに、出張所への立入禁止について言及しているが、かかる内容は、役員による組合員へ出張所内での伝達打合せを「規則違反」として制限し、処分という脅しを込めたもので、組合員らを恫喝するものである。

23.7.11お知らせの結論は、出張所内への立入禁止の徹底となっている。しかしながら、かかる趣旨の文書であれば、交渉経過や協会が損害賠償を求められる旨の記載は立入禁止とは全く関係がなく、不要である。これらを記載した意図が、ストライキによる多額の損害賠償請求の発生、協会の破産、ひいては出納員らの失職に至る流れを組合員に推測させ、ストライキ参加を抑制させることにあったのは明白である。

(イ) 協会は、X10分会の組合員が勤務するホールの事業者で構成される

Z3 (以下「Z3」という。)の事務所に対し、組合員の配置表を渡し、ホールにもストライキ妨害をさせた。

なお、協会が書証として提出した、平成23年7月14日若しくは同月15日にZ3の地域事務所に渡したとする出納員の配置表は、確かに本件スト当日に係るものであるが、①当該配置表は手書きの訂正が数か所にわたり、ストライキ不参加者の組合員の氏名も記載されていること、②ホールの社長が協会の事務所所長に応援はまだかという旨の電話をしていたことなどから、各ホールは、事前に当該ホールの出張所の出納員が組合員であることを知っており、協会職員やホールの店長が同月11日から12日にかけて、組合員に対してストライキに参加しないよう説得し、その最終結果として当該配置表が作成されたことは想像に難くない。

また、通常協会が、出勤できない出納員の応援者の氏名やリストをホール側に示すことはなく、他のホールの代勤者の配置表までZ3の事務所に渡すことはない。協会は、当該配置表に組合員をマーカーで記したものをホール側に示し、それを見たホール店長は、組合員に対しストライキ不参加を説得したのである。

(ウ) 協会主任のY3 (以下「Y3主任」という。)は、X10分会の分会員

X3 (以下「X3組合員」という。)に対し、「お前は自分で自分の仕事をできなくしている」、「不景気で仕事がない人もたくさんいてるのに仕事ができるだけでもいいことやねんで」などと電話し、同組合員に圧力をかけ、ストライキ参加を抑制した。

協会は、かかる事実を否認し、X3組合員に対して本件スト当日の出勤の有無を確認したに過ぎない旨主張するが、その根拠は、協会事務局長のY2 (以下「Y2事務局長」という。)がY3主任に事情聴取した結果という希薄な

ものである。一方、同組合員は、かかる言動を受けたのは平成23年7月11日か同月12日の出勤前と証言したが、同主任から受けた発言の内容は、当該発言後早くに作成され、組合が書証として提出した本人のメモのとおりである。そもそもストライキ通告前は本件スト当日の出勤の有無を確認するような状況ではないし、仮に、協会が行ったのが同月15日の出勤の有無の確認であったとしても、ストライキ通告後であれば組合員個人に出勤の意思を確認すること自体が支配介入である。

(エ) 協会事務職員の Y 4 (以下「Y 4 職員」という。) は、X10分会の分会員 X 4 (以下「X 4 組合員」という。) に対し、ストライキに参加するか否かを確認し、同組合員が参加する旨回答すると、「欠勤扱いや」、「15日(スト当日)に入る人間がマイナスしても事務所はしらんからな」などと述べた。通常、応援者が欠損を出した場合は当該応援者が欠損の弁償を行うところ、かかる言動は、その弁償を組合員に求めることをほのめかし、同組合員がストライキ当日に休むことに対して圧力をかけたものである。

(オ) 協会係長の Y 5 (以下「Y 5 係長」という。) は、X10分会の組合員らに対し、「3万円を拒否してストライキをしている」、「3万円いらぬのか」などと発言し、ストライキに参加すると夏季一時金に当たる3万円がもらえないというデマを流し、かかる恫喝によって組合員らに不安を与え、ストライキ破りを促した。

なお、協会は、他の労働組合の組合員及び非組合員については、夏季一時金として、出納員及び嘱託出納員に対して3万円、パート出納員に対して1万5千円を支給したが、組合らは23.7.4団交の段階で一時金に係る回答を留保しており、このことは末端の組合員までは伝わっていなかった。協会は、かかる状況において組合の主張を曲げて個別の組合員に伝え、いわば3万円を餌にする方法で組合離れを促したのである。

(カ) 協会の Y 9 事務所所長ほか複数の事務職員が、当時 X10分会の分会員であった X 5 (以下、組合脱退後も含めて「X 5 組合員」という。) に対し、欠勤するとホールに迷惑がかかるなどと繰り返し電話し、電話を受けた同組合員は本件ストへの参加を断念した。X 5 組合員が組合に提出したメモですら、協会事務所の圧力を懸念して事務職員の氏名は記載されていないが、当該メモは組合が強制的に書かせたものではなく、その内容に虚偽はない。一方、協会は本件スト当日の出勤の有無を聞いただけと主張するが、X 5 組合員は何度も電話があったと述べており、矛盾する。事務職員らによる強い指示によって X 5 組合員が精神的に追い詰められたことは想像に難くない。

(キ) 協会Y9事務所所長は、X10分会の分会員に対し、応援がないときは店を閉めるので弁償してもらわないといけない旨などの発言をした。かかる発言は、ストライキ行動に対して損害賠償を請求できない事実を隠し、ホールの損害を組合員個人への弁償責任に転嫁することを意味し、組合員のストライキ参加に対する恫喝行為である。

協会は、同所長はその時期にZ3の各事務所をまわっており、出張所でかかる発言を行えるはずがない旨主張するが、同所長が出張所に行っていないとする証拠はなく、むしろ、23.7.11お知らせを1日で約150か所の出張所に配付して説明する必要があると、所長も自らまわったと推測される。

(ク) 組合らの協会に対する23.7.11スト通告書及び23.7.11有休届の手交直後、協会は、X9分会の組合員に対し、本件ストに参加するか否かについて個別に確認作業を行った上、本件ストに参加するとした組合員に対して恫喝し、組合脱退を促した。

当該分会においては、役員はストライキに参加し、それ以外の組合員については有給休暇取得を指示する方針とし、有給休暇取得に係る届出は組合から一斉に提出した。しかしながら、現に有給休暇を取得せず、出勤した組合員がいたにもかかわらず、本件スト当日に出納員のダブルブッキング等の事態が発生しなかった。このことから、協会は、組合員の誰が休み、誰が出勤するかを事前に知っていたことは明らかである。そして、組合活動に協力し、年休取得により休むこととした組合員に対し、協会のY8事務所所長が「出た方がいいんじゃないか」、「こちらも考えることがある」などと発言し、不安になった組合員は「仕事に出ます」と返事したのであるから、恫喝の意図は十分に通じているといえる。

なお、協会は、本件スト当日に係る出納員の出勤の有無を確認したのであって、ストライキ参加の有無を確認したのではない旨主張する。しかしながら、組合が組合員らにストライキ指令を発し、協会はチェックオフ等により誰が組合員かを把握しているのであるから、個別の確認をする必要はない。

イ 以上の言動は協会の事務所所長ほか事務職員らによってなされているが、事務職員は、どのような職制であっても、出納員に対して実質上「上司」に当たり、本件ストについては、本部及び所長の指示のもとに支配介入行為を行ったものである。

通常、事務職員は、本部の指導と管理のもと、出納員に対する業務命令等を発しており、出納員にとって、事務職員が上司に当たることは、全ての出納員の常識となっている。したがって、出納員に対する指示について、それが協会のどの

職制が行ったものであるかは問題ではなく、かかる指示は事務所から発したものである。

そして、平成23年7月11日のストライキ通告の時点で、すでに協会の事務職員は23.7.11お知らせを各出張所に配付していることから、本件ストに対する弾圧施策を本部及び各事務所が一体となって行う体制となっていたことは明らかである。

ウ 以上のとおり、使用者が個別組合員に対し、面談や電話によりストライキ不参加を促したり、説得したり、脅迫したりすることは、明らかな支配介入行為である。しかも、平成23年7月11日に組合の執行委員長 X 1（以下「X 1 委員長」という。）が、Y 2 事務局長に23.7.11スト通告書を手交し、個別組合員への行動抑制行動は支配介入に当たる旨申し入れたが、Y 2 事務局長は、「我々は十分理解しているが、事務員までになるとなかなか徹底できないかもしれない。」と述べたことから、Y 2 事務局長は、十分にこのことを認識しているのであって、以上の行為は確信的不法行為である。

協会の支配介入行為によって、多数のストライキ脱落者が発生し、除名処分をせざるを得なくなり、その被害は甚大である。そのほか、事務職員らと組合員らとの間や出納員間の関係も悪化しており、職場環境への悪影響も甚大である。協会は速やかに反省し、組合に謝罪すべきである。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、協会が本件ストに際して、個別組合員に対する組合批判をしたり、ホールを利用して圧力をかけるなどのストライキつぶしを行った旨主張する。しかしながら、以下述べるように、組合に対する支配介入と評価される事実は存しないし、そもそも、ホールに対してそのような依頼もしていない。仮に各ホールの店長やスタッフがかかる言動に及んだとしても、その行為が協会に帰責されるいわれはない。

(ア) 23.7.11お知らせは、組合による争議が想定される中、出納員に対して、組合らとの賃上げ交渉が物別れに終わったこと等を報告し、出張所への立入りは禁止されているので規則違反がないよう伝えたものである。

組合は、23.7.11お知らせについて、「今回のボイコットに至ったものです」と断言していることが組合に対する誹謗中傷に当たり、また、「ホールより莫大な損害賠償を請求される」との記述が、組合がいかにも協会をつぶそうとしている旨の記述であって、組合に対する誹謗中傷である旨主張する。

しかしながら、同文書には、「今回のボイコットに至ったものです」との記述が存する一方、その直前には「労働組合においては、賃上げを行わない場合には労働争議を行う旨を文書で提示してきました」との記述も存し、全体として

みると組合の主張や態様についても正確に記述しているにすぎないのであるから、誹謗中傷に当たると解する余地はない。

また、「ホールより莫大な損害賠償を請求される」との記述の前後をみると、組合が協会をつぶそうとしているとの趣旨でないことは明らかであり、かかる記述も誹謗中傷に当たると解する余地はない。

- (イ) 組合は、協会が、X10分会の組合員が勤務するホールを管轄する Z 3 の事務所に対し、組合員の配置表を渡した旨主張する。しかしながら、協会は本件スト当日の代勤者のリストをホール側に渡したのであって、本件ストの参加者名簿を渡したなどの事実は存しない。なお、担当出納員の記載のある一覧表を Z 3 に交付したことは過去にないが、それは、大量の欠勤者が出るといった事態が存しなかったからである。
- (ウ) 組合は、協会の Y 3 主任が、X 3 組合員に対し、「お前は自分で自分の仕事ができなくしている」などと発言した旨主張するが、同職員は本件スト当日の出勤の有無を確認したにすぎず、かかる発言をして圧力をかけた事実はない。
- (エ) 組合は、Y 4 職員が、X 4 組合員に対し、本件スト当日に応援に入る人間がマイナスを出しても事務所は知らない旨などの発言をした旨主張するが、応援者のミス勤務していない者に責任転嫁するなどできるはずがないのであるから、同職員はかかる発言をするはずもない。
- (オ) 組合は、Y 5 係長が、X10分会の組合員らに対し、「3万円を拒否してストライキをしている」、「3万円いらぬのか」などと発言した旨主張する。しかしながら、協会と組合の間では賞与に関する合意ができておらず、かつ、組合は賞与の仮払を拒絶したので、協会は組合員らに対する賞与支給を行わなかったのであり、そもそも本件ストへの参加と一時金の支払とは何ら関係がない。そして、そのことは組合員も当然認識しているのであるから、同職員はかかる発言をするはずもなく、現にしていない。
- (カ) 組合は、協会の Y 9 事務所所長ほか複数の事務職員が、X 5 組合員に対し、欠勤するとホールに迷惑がかかるなどと繰り返し電話した旨主張するが、具体性に乏しく、また、かかる事実は存しない。
- (キ) 組合は、協会の Y 9 事務所所長が、X10分会の組合員に対し、応援がないときは店を閉めるので弁償してもらわないといけないなどと発言した旨主張するが、同所長は Z 3 の各事務所への説明や連絡にまわっていたのであって本件ストに際してホールに出向いた事実自体が存せず、かかる発言をするはずがない。
- (ク) 組合は、協会がスト当日に係る有給休暇を申請した X9 分会の組合員に対し、

本件ストに参加するか否かを個別に確認した旨主張するが、協会のY8事務所所長が事務職員に対し、出勤者の確認と確認ができた場合のリストへの記入を口頭で命じたものであって、協会が確認したのはストライキ参加の有無ではなく出勤の有無である。今回のような態様での確認を行ったことは過去にないが、それは、過去には大量の欠勤者が出るといった事態が存しなかったからである。

なお、組合を通じて一斉に提出された有給休暇届が争議目的であることは明らかであったので、後日、協会は、争議行為として有給休暇としては扱わず賃金カットをした。かかる扱いを組合は矛盾するとしているが、協会としては業務遂行のために出勤の有無の確認を行わざるを得ないし、欠勤した者については、争議行為として欠勤したことをもって賃金カットをしたのであって、何ら矛盾しない。

(ケ) 組合が主張する、Y9事務所所長、Y3主任、Y4職員、Y5係長の言動について、組合の立証の多くは伝聞に基づくものであって、そもそも証拠上認定し難いものである。また、組合が提出した書証からは、個々の組合員が事務職員の言動ではなくて経済的理由によってストライキに参加しなかった事情を伺うことができるし、本件ストの実行を決定して以降、組合は本件ストへの多数の不参加者が予想され、若しくは参加者の確定ができない状況に陥っていたことを認識していながら、その段階ではおろか、本件スト終了後においても協会に対して何ら抗議していないのであって、かかる組合の態様からしても、協会が不当労働行為に及んだ事実が存しないことは明らかである。

イ 組合は、平成23年7月11日に、X1委員長からの支配介入に係る申入れに対して、Y2事務局長が、事務職員までは徹底できない旨返答したと主張するが、同事務局長は、X1委員長が23.7.4争議通告書の手交に際して「あとで問題が起こらないように」と発言したことに対して、支配介入のないよう指導すると返答したのである。そして、組合からのかかる申入れを受け、協会は同月13日の午後3時30分には緊急所長会議を招集し、不当労働行為のないよう徹底した指導がなされたところである。

ウ そもそも、組合は、協会の事務職員らの言動が協会の指示に基づくものか否か、あるいは言動を行ったとする者の協会における地位や権限について、何ら主張立証をしておらず、協会の事務職員の言動をもって協会の不当労働行為責任を論ずること自体が失当といわざるを得ない。

2 協会が組合に対し、23.7.5立入禁止文書を送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

- ア 協会Y10事務所管内の出張所の出納員で、 X11 分会の分会長である X6 (以下、分会長就任前も含めて「X6分会長」という。)が協会Y10事務所に対し、組合員の訪問のために協会の出張所内に立ち入ることがある旨伝えたところ、協会は、「処分」を予告する23.7.5立入禁止文書を組合に送付した。
- イ 確かに、部外者の出張所内への立入禁止は以前から行われており、その旨の文書は配付されていた。しかしながら、組合員が100か所以上の出張所に分かれて勤務している組合にとって、出張所への立入りは職場への伝達行為として団結の維持に必要不可欠なものであり、組合役員や別の出張所で働く出納員は部外者に当たらないとの双方の理解があり、また、かかる行為は組合の分会結成以来30年近くにわたり容認されてきたところである。協会は、平成16年に発生した強盗事件を機に、出張所内への立入りを禁止する旨の平成17年3月7日付け通達を出納員らに配付した。同通達は、「業務関係者以外」の出張所内への立入りを禁じており、「部外者」からさらに踏み込んだ禁止事項となっている。一方、同通達には、業務関係者以外の出張所内への立入りが就業規則違反に当たる旨記載されているものの、出納員の就業規則にはかかる項目は存在せず、また、就業規則中にある、正当な理由なく上司の命令を拒むことにも協会の秩序を乱すことにも当たらない。この点について、組合は抗議し、同年8月9日付けの通達では、就業規則違反とする記載がなくなり、また、事務所の許可が立入りの条件となった。以来、組合は、出張所への立入りに際しては事前に連絡し、事前の連絡があれば、ほとんどの立入りは許可されていた。また、平成16年から1年程度は、出張所内への無断立入りに対する処分があったが、その後は、無届の立入りがあっても処分等がなされないことも多かった。確かに防犯研修等で「同僚でも用事のない場合」は入室させないようにとあるが、組合活動も重要な用事であって拒否される理由はないし、組合活動を理由とした入室で事件や事故が起こったことはない。
- ウ 数年前の協会からの一方的禁止をもって、組合活動のための出張所内への立入りを恣意的に処罰の対象にすることは許されない。とりわけ、今般のように争議突入状態ではなおさらであり、当該時期に23.7.5立入禁止文書により出張所への入室に対する処分を示唆することは、組合が本件ストへの参加を呼びかける活動に圧力をかける意図を明白にするものである。現に当該分会の分会員1名が協会の事務職員より強い指導を受け、執行委員全体に圧力がかった。
- エ 協会は、勤務時間外に出張所の窓口を通じた応対を認めている旨主張する。しかしながら、交渉で決定したことや組合としての意思の統一、共同行動等の重要かつ複雑な内容について、協会が反組合的なデマを飛ばすことから、これらを組合員に伝えて理解してもらうためには時間と手間を要し、文書の配付で済ませ

ることができないことが多い。その一方、休憩時間はホールによって異なり、また、組合員は、休憩時間であっても業務を行っている場合も多いことから、これらの伝達等を休憩時間によって対応する時間的余裕はなく、さらに、出張所は広範囲に分散しており、出納員は交代勤務制度で業務についていることから、業務が閑散となる午前11時頃から午後4時頃までの昼休みを除く時間帯に地区役員が出張所を回り、業務に支障がないように話をすることになる。加えて、客でない者が窓口で長時間の話をを行うと、防犯カメラを見たホール従業員からクレームが付き、また、休憩時間であっても、客が窓口の開くのを待っている場合もあり、客の前で団交の内容等を話すこともできない。そもそも、出張所の窓口はお互いの目を見て話すことができる状態ではない。これらのことから、組合活動のための出張所への立入りは必要である。

オ 以上のとおり、23.7.5立入禁止文書が、労使慣行を無視した、本件ストに係る協会の対策の一環であることは明らかである。協会は、一方的に労使慣行を破ってはならず、健全で常識的な組合活動については、少なくとも事前通知によって出張所への立入りを許容すべきである。

## (2) 被申立人の主張

ア 平成23年7月4日夕刻頃、X6分会長は、協会Y10事務所に対して、組合の用件で出張所に入室したい旨の連絡があった。これに対し、協会事務職員は、出張所への入室は以前から禁止されていると回答した。すると、同分会長は、わかったと述べるとともに、組合が必要と判断したときは入室すると述べた。このように、組合が、自らの判断で、協会の承諾や許可のない出張所への立入りを主張していたことから、協会は、念のため、以前から出張所への立入りを認めていない旨の23.7.5立入禁止文書を組合に送付したのである。

イ 出張所への立入りは協会設立に近いころから禁じられていたが、平成16年に、出張所内で強盗殺人未遂事件が2件発生していた状況下で厳正に対処することとし、防犯研修会等で出張所内への立入禁止について説明及び注意喚起を行ってきた。以上の経過のように、出張所内への立入禁止は防犯上の理由によるのであって、組合活動とは何の関わりもないことである。

ウ 組合は、組合役員は部外者に当たらないとの双方の理解が30年近くあった旨主張するが、そのような事実はない。平成17年3月7日付け通達には、「出張所内に業務関係者以外を決して立ち入らせてはならない事」と明記されているところ、業務関係者とは、現に業務に当たっている関係者であり、それに該当しない限りは、出納員の異動に伴う私物の持出しや出張所の鍵の受渡し等のために協会が許可した場合を除いて、たとえ協会の従業員であってもその立入りは厳に禁じられ

ているのである。このような中で、業務関係者でもない組合役員に立入りを認めるはずがないし、仮に認めていたことがあったとしても事務職員の認識不足が原因であって、このことをもって組合と協会との間に出張所内への立入りについて労使慣行があったとする主張には、論理の飛躍があるといわざるを得ない。なお、組合は、当該通達の配付に関して、組合に事前通告がなかったことを非難しているが、協会の施設管理権の問題であり、かつ、当該立入禁止には合理的理由が存するのであるから、かかる組合の主張には全く理由がない。

エ また、組合活動という点からすれば、出張所への立入りこそ禁じているものの、勤務時間外であれば窓口での応対を認めているのであって、出張所への立入りに拘泥する必要はないと考えられる。

オ 以上の次第であるから、本件ストに際して組合員に対して出張所への立入りを認めなかったことが不当労働行為になるとする組合の主張が採用しえないことは明らかである。

#### 第4 争点に対する判断

争点1（協会が従業員に対して23.7.11お知らせを配付して以降の、協会及び協会職員らの組合員に対する対応は、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（協会が組合に対し、23.7.5立入禁止文書を送付したことは、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。

(1) 出納員の業務内容等について

ア 協会に勤務する出納員、定年退職後に協会に再雇用された嘱託出納員及び協会に期間を定めて雇用され、1週間の所定労働時間が出納員及び嘱託出納員に比べて短いパート出納員（以下、これらの者を併せて「出納員」という。）は、大阪府内に約80か所存在する出張所で、その窓口を通じてホールの遊戯客の特殊景品の買取業務を行う。

（甲1、乙7の1から乙7の3）

イ 出納員が遊戯客との間で特殊景品の買取を行う出張所の窓口には、通常の窓口と引出式の窓口とが存在する。通常窓口は、顔が見える程度の大きさとなっており、窓口を通じて出張所外の顧客等と会話することは可能である。一方、引出式窓口については、出張所外の顧客等と互いの顔を見ることはできず、マイクのついている少数の出張所を除いて、会話をすることも困難である。

（甲37、甲44、証人 X 6 ）

ウ 勤務時間及び勤務日

（ア）出納員は、早番及び遅番の2交代勤務を行っており、それぞれの勤務時間は

以下のとおりである。

早番 始業：午前10時15分、終業：午後 5 時45分

遅番 始業：午後 5 時35分、終業：午後11時30分

また、出納員は、勤務時間中、15分ずつ3回の休憩を取ることとなっている。

(乙7の1から乙7の3)

(イ) 出納員は、勤務日の約1か月前には、勤務する出張所や早番及び遅番のローテーションが決められている。協会は、出納員が休暇を取る場合は、同一の出張所若しくは他の出張所から出納員の応援を要請し、代替の出納員を充当する。

(証人 Y2 )

エ 出納員が集計を行った結果、帳簿上の残金より実際の残金が少ない場合は、当該不足分については業務を行った出納員が弁償していた。

(甲43、乙7の1から乙7の3、証人 X2 )

(2) 出張所への部外者等の立入禁止に係る協会の規則等について

ア 協会における「出納員就業規則」には、以下のような規定がある。

「 第3章 服務

(服務規律)

第8条 出納員は、次の各事項を守り、業務の正常な運営を図るため、誠実に業務を遂行しなければならない。

(1) 本規則を遵守し、上司の指示命令に従うこと。

(2) 協会の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。

(3) 業務上知り得た秘密を他に漏らさないこと。

(4) 買取資金等の不正使用の事実を知ったときは、すみやかに上司に報告すること。

(5) 業務は正確かつ迅速に処理すること。

(6) 欠勤・遅刻及び早退するときは、前もって所属長に届出ること。

(7) 非常災害が発生した場合は、被害防止に努めること。

(略)

第11章 懲戒

(懲戒の事由)

第27条 出納員が、次の各号の一に該当するときは、懲戒する。

(1) 本規則に違反したとき。

(2) 正当の事由なくして、連続して無届欠勤14勤務日以上に及んだとき。

(3) 勤務不良のため、業務に支障があると認められたとき。

(4) 採用の際、重大な履歴を偽ったとき。

- (5) 正当な事由なくして上司の命を拒んだとき、その他協会の秩序を乱したとき。
- (6) 職務上知り得た秘密を他に漏らしたとき。
- (7) 刑事上の罪に該当する行為をしたとき。
- (8) 協会の経営方針に反する行為をしたとき。
- (9) 故意又は重大な過失により、協会に迷惑を及ぼしたとき。
- (10) リンク行為をしたとき、又は、それを指示し教唆したとき。
- (11) 買取った景品及び買取り資金等を不正に持ち出したとき、又は横領、着服したとき。
- (12) その他前各号に準ずる行為があったとき。 」

なお、協会の「嘱託出納員就業規則」及び「パート出納員就業規則」にも、「出納員就業規則」の第8条及び第27条と同様の規定が存在する。

(乙7の1から乙7の3)

イ 協会の「日常業務の手引」には、「この手引きは、新しく出張所勤務員として勤務されることになったあなたの仕事のあらままと、勤務中に注意してもらわなければならないことや、是非守ってもらわなければならないことなどを取りまとめたものです。」と記載されている。

同手引には、「4. 買取勤務中の注意事項について」として、「出張所内には、一切部外者を立ち入らせてはいけません。事務所や協会関係者でも、顔見知りでなければ、身分証明書で相手を確認して用件を聞き、必要な場合のみ入室させるようにしましょう。」「外来者との対応は、必ず窓口で行い、不用意に出入口を開けないようにしましょう。」と記載されていた。買取勤務中の注意事項に係る当該2項目については、 Y6-2 が作成した「日常業務の手引」にも同一の記載が存在した。

(乙8、乙11)

ウ 協会の前身に当たる Y6-3 が作成した「出張所勤務員の就業及び防犯心得」には、「出張所内には部外者を決して入れないよう、関係者と言われても、身分証明書などで確認し、必要以外の入室を断りましょう。」と記載されていた。なお、同心得は、出張所内に掲示されている。

(乙9、証人 X6 、証人 Y2 )

エ 協会が出張所内への立入りを認める例として、①出納員の異動に伴う私物等の持出しや応援勤務のための鍵の受渡しであって事務職員が立ち会えない場合の当該出納員及び相勤者、②入金業務や現金搬入及び現金賞品の預託業務を行う場合のホールの職員、③出張所からの買取商品の搬出に係る専属の買取業者、などが

該当する。

(乙12、証人 Y 2 )

(3) 協会の出張所への部外者等の立入禁止に係る経過について

ア 平成16年に、協会の出張所において以下の事件が発生した。

(ア) 平成16年1月25日、協会Y7事務所管内の出張所において、出納員が知人を出張所内に立ち入らせたところ、当該知人が当該出納員の首を絞めるなどして気絶させ、現金約250万円を奪った。

(乙12、証人 X 6 、証人 Y 2 )

(イ) 平成16年11月29日、協会Y10事務所管内の出張所において、出納員がホールのガードマンを出張所内に立ち入らせたところ、当該ガードマンが出納員の後頭部を鈍器で殴打するなどしたものの、最終的に現金を奪うことなく立ち去った。

(乙12、証人 X 6 、証人 Y 2 )

イ 平成17年3月7日、協会の前身にあたる Y 6 - 3 は、出納員に対し、「業務関係者以外の出張所内立ち入り禁止について(通達)」と題する文書(以下「17.3.7通達」という。)を配付した。

17.3.7通達には、①出張所内に掲示している「出張所勤務員の就業及び防犯心得」や防犯研修会等での指導を通じて、出張所内に業務関係者以外を立ち入らせてはならないことを出納員は承知していると確信していた旨、②しかしながら、平成16年に、業務関係者以外の者を出張所内に立ち入らせた結果、立ち入った者による強盗殺人未遂事件が2件発生した旨、③かかる事件は事件当事者及び協会の信用も失墜させるもので、絶対に発生させてはならない旨、④かかる就業規則違反行為については厳正に対処する旨、⑤業務関係者とは現に業務に当たっている関係者であり、休日に知人の勤務する出張所に立ち入ることは業務関係者には当たらず、立ち入らせた者及び立ち入った者の両名共に厳正に対処する旨、記載されていた。

(乙1、乙12、証人 Y 2 )

ウ 平成17年6月、X6分会長は、業務に関連していないパート出納員を出張所内に立ち入らせたところを協会に現認され、10日間の出勤停止処分を受けた。

(甲44、証人 X 6 、証人 Y 2 )

エ 平成17年8月9日、協会は、出納員に対し、「業務関係者以外の出張所立入禁止の再徹底について(通達)」と題する書面(以下「17.8.9通達」という。)を配付した。

17.8.9通達には、①17.3.7通達によって業務関係者以外の出張所内の立入禁止

をお願いしていた旨、②17.3.7通達後も、特段の事情もなく協会の従業員を立ち入らせたり、勤務員の姉を立ち入らせた事案が発生し、協会は立ち入らせた出納員及び立ち入った従業員に対して厳しい措置を取った旨、③かかる立入禁止は多額の現金を扱う出張所内の事故防止が目的であり、今後も厳守するよう求める旨、④業務上やむを得ず立ち入らせる必要のある場合は必ず事務所の許可を得ることとする旨、記載されていた。

(乙2、乙12、証人 Y2 )

オ 平成23年7月4日、X6分会長は協会Y10事務所に電話をかけ、出張所に立ち入りたい旨申し出たところ、応対した事務職員は、出張所に立ち入ってはならない旨回答した。これに対し、X6分会長は、組合の用事で必要であるから出張所に立ち入る旨述べた。

(甲42、甲44、乙12、証人 X6 、証人 Y2 )

カ 平成23年7月5日、協会は、組合に対し、23.7.5立入禁止文書を送付した。

23.7.5立入禁止文書には、① X11 分会の組合員が、組合活動のために協会のY10事務所管内の各出張所への入室許可を事務所に求めたのに対し、協会が、規則により業務外の入室は禁止されている旨伝えたところ、当該組合員は、協会から許可を得られないなら無視して出張所内に入室する意向を明らかにした旨、②業務関係者以外の入室は通達で禁止されており、組合からもかかる規則の順守を組合員に指導するようお願いする旨、③無断の立入りが発覚した場合は規則により処分の対象となる旨、記載されていた。

(甲12、甲42、甲44、乙3、乙12、証人 Y2 )

キ 平成23年7月6日、組合及び3分会は、協会に対し、23.7.6抗議書を送付した。

23.7.6抗議書には、23.7.5立入禁止文書に対して、①協会の出張所への組合活動のための立入りは、昭和49年に X11 分会が結成されて以降認められており、数年前からの協会の一方向的な通達による立入禁止については抗議してきた旨、②組合は出張所への立入りに当たって、一貫して事前にその旨を申し添えてきた旨、③歴史的・合理的に行われてきた出張所への立入りを組合との合意形成もなく禁止することは、施設管理権の濫用であり、認められない旨、④今後も、組合活動に必要な場合は、役員らが通知の上、立ち入ることを表明する旨、記載されていた。

(甲13、甲42、乙12、証人 Y2 )

ク 平成23年7月12日、協会は、組合及び3分会に対し、23.7.12立入禁止文書を送付した。

23.7.12立入禁止文書には、23.7.6抗議書に対して、①業務関係者以外の出張所

への立入り及び立入らせは、17.8.9通達により禁止されており、以来、違反者については懲戒処分の対象とし、厳しく指導している旨、②かかる取扱いは合理的な理由によるものであり、施設管理権の濫用ではない旨、③23.7.6抗議書にかかわらず、出張所への立入りを認めることはない旨、④協会の回答を無視して立入りを強行する場合は、厳正な対処をする意向である旨、記載されていた。

(甲17、乙4、乙12、証人 Y2 )

(4) 本件ストに至る経過

ア 平成23年5月25日、同年6月21日及び同年7月4日、組合らと協会との間で、賃金の引上げ等を交渉事項とする、23.5.25団交、23.6.21団交及び23.7.4団交が開催された。

各団交において、以下のようなやりとりがあった。

(ア) 23.5.25団交において、協会は、2億円を超える利益を出しているものの、手元に残る現金はほとんどなく、固定費を増加できる状態ではないので、ゼロ回答としたい旨述べ、これに対して組合らは、ゼロ回答では納得できず、賃金の引上げについての再考と交渉の継続をお願いする旨述べた。

(甲26、甲42、乙12、証人 Y2 )

(イ) 23.6.21団交において、協会は、決算上2億6千万円の経常利益を出しているが、手元資金は5,200万円の増加と原資が少なく、賃上げについては、今後数字を見て判断したい旨述べた。次に、組合らは協会に対し、賃上げを行わずに1億円の返済を行うのか尋ねたところ、協会は、返済する段取りである旨回答した。このことを受けて、組合らは、協会は7年前に、儲かるようになれば下げた賃金を戻すと約束しておきながらそれを果たさず、借金の返済や税金の支払を優先する姿勢はおかしいと考える旨述べた。また、夏季一時金について、協会は、出納員及び嘱託出納員に1万2千円、パート出納員には6千円を、同月25日に支給する旨回答した。

(甲27、甲42、乙12、証人 Y2 )

(ウ) 23.7.4団交において、協会は、①賃金引き上げについては、現状の収益の中で固定費を上げることは困難であり、前回回答と同じくゼロ回答である旨、②夏季一時金については、正規・嘱託出納員に3万円、パート出納員に1万5千円を平成23年7月25日に支給する旨、それぞれ回答し、これに対して組合らは、①賃上げよりも協会の借金返済や税金の支払を優先するような協会の姿勢を容認することはできない旨、②一時金については前回回答のままでもよいので、賃上げを行うべきである旨、③文書で回答を求める旨述べた。

団交終了後、協会は組合らに対し、23.7.4回答書を手交した。23.7.4回答書

には、平成23年度の夏季一時金について、出納員及び嘱託出納員に3万円、パート出納員には1万5千円を、同月25日に7月分給料と併せて支給する旨の記載があったが、出納員の賃金改定に係る回答の記載はなかった。

(甲11、甲28、甲42、乙12、証人 Y 2 )

イ 平成23年7月4日、組合らは協会に対し、23.7.4争議通告書を手交した。

23.7.4争議通告書には、平成23年度の賃金改定に関する組合らの切実な要求に対し、協会が出納員の生活を無視し、数度の団交を形式的なものにしたことについて、激しい怒りをもってこれに抗議し、労働組合の正当な権利を行使してこれに対抗する旨記載されていたほか、「尚、上記5労働団体はすべて労働法・組合規約に基づく罷業投票を実施し、組合員の信任を得たことを報告しておく。」と記載されていた。

(甲10、甲42、乙12、証人 Y 2 、当事者 X 1 )

ウ 平成23年7月7日、協会は、緊急所長会議を開催した。

(証人 Y 2 )

エ 平成23年7月8日、X10分会は組合員らに対し、書面を配付した。

同書面には、①ストライキの決行日時は直前に決定されるため、あらかじめ各組合員には勤務シフト表を提出してもらい、組合は、ストライキ決行が確定した時点で、当該シフト表に基づいてストライキ参加者の名簿を協会に提出する旨、②ストライキに反対の組合員はシフト表を提出しなくても構わないが、参加しない場合は組合規約第18条に違反することとなり、除名等の懲罰の対象となる旨、記載されていた。

同書面に基づいたシフト表には、氏名、電話番号、雇用形態等のほか、平成23年7月12日から同月17日までの期間に係る早番と遅番のシフトを記入する欄が設けられていた。同シフト表は、X10分会の分会員のほぼ全員が提出した。

(甲35の1、甲36、甲43、証人 X 2 )

オ 平成23年7月11日、組合らから23.7.11スト通告書が手交される前の午前中から、協会職員らは、協会の指示を受け、順次、各出張所に出向き、出納員全員に対し、23.7.11お知らせを配付した。23.7.11お知らせには以下のような記載があった。

「従業員各位

Y 6

お知らせ

いつもお仕事ご苦労様です。

さて、早速ですが、労働組合員が業務ボイコットを計画しているようです。

これについては、以前より賃上げ要求をしている組合に対して団体交渉等で

協会において現況を縷々説明し、将来的な存続を目指すため、財務内容の健全化に取り組むことが肝要で、黒字計上したとはいっても賃上げを実施するほどの財力は無いとの理由から、止むなくゼロ回答をしてまいりました。利益が上がればその中から従業員の方に何らかの形（一時金等）で還元していく旨を伝え歩み寄ろうと努力し、理解を求めてきたところですが労働組合においては、賃上げを行わない場合には労働争議を行う旨を文書で提示してきました。

これに対し協会は、従業員の方に再三何らかの形で還元していく旨をお伝え説得に努力してまいりましたが、あくまで労働組合は今期での賃上げを譲らず、交渉は物別れとなり、今回のボイコットに至ったものです。

もし、決行された場合は関係各社、各ホールへの影響は避けられず、今後の協会の運営に大きな支障を及ぼすことは間違いなく、又ホールより協会が莫大な損害賠償を請求されることにもなりかねません。

現在、労働組合員が業務中の各出張所を訪ね、同意を求めるべく、出張所への訪問を行うことが想定されますが、そもそも規則で出張所への立ち入りは禁止されておりますので、出張所の中には絶対に入れないようにしてください。

つきましては、従業員の皆様には規則違反の無いようお願いいたします。

以上」

（甲14、甲42、甲43、乙12、証人 X 2 、証人 Y 2 、当事者 X 1 ）  
カ 平成23年7月11日正午頃、組合らは協会に対し、23.7.11スト通告書を手交した。同通告書には、平成23年度賃金改定要求に係る協会のゼロ回答に対し、組合らは怒りをもってストライキ闘争を行うことを決議し、同月15日に終日ストライキを行うことを通告する旨、要求事項として同年度の賃金を生活できる賃金に引き上げられたい旨、及び、ストライキ参加者として、① X11 分会の分会員全員、② X10分会の Y 7 事務所所属組合員以外全員、③ X9分会所属組合員のうち12名の氏名、④ Z 2 所属組合員のうち4名の氏名が記載され、Z 1 については同月12日に通知する旨、記載されていた。

なお、協会は、組合費のチェックオフを行っており、誰が組合員であるかを把握している。

（甲15、甲42、証人 Y 2 、当事者 X 1 ）  
キ 平成23年7月11日、組合及びX9分会は、協会理事長及び協会Y8事務所所長に対し、23.7.11有休届を提出した。

23.7.11有休届には、①協会は、賃金改定における交渉において納得ある説明を行わず、組合員の生活をかけた願いを無視している旨、②同月15日に下記の者が年次有給休暇を取得する旨、③労働組合としても円満な解決を図るべく最後まで

交渉を継続する予定であり、その結果によっては、当該年次有給休暇を撤回することもあるので配慮を願う旨記載されており、同日の年次有給休暇取得予定者として、同分会の分会員45名の氏名が記載されていた。

(甲16、乙12)

ク 協会は、23.7.11スト通告書の受領以降、順次、平成23年7月15日の出納員の出勤の有無を、組合員・非組合員の別を問わず確認した。出勤の有無の確認は、協会職員が各出納員に対して、対面若しくは電話によって聴取する方法により行われた。なお、組合らが23.7.11スト通告書を手交するまでに、23.7.11お知らせが配付されなかった出納員に対しては、当該出勤の有無の確認と23.7.11お知らせの配付が同時に行われた。

また、協会は、平成23年7月15日の出勤の確認と並行して、同日に欠員が予想される出張所への応援を要請するなどして、同日に勤務する応援員を含む出納員名を出張所ごとに記載した、「出納員配置表」と題する一覧表を作成し、同月14日若しくは同月15日に、Z3に渡した。

(乙5、乙12、証人 Y2)

ケ X10分会のX3組合員は、本件申立てに係る審査において、当委員会に対して陳述書を提出し、また、審問において陳述を行った。その内容は、概ね以下のとおりである。

平成23年7月11日若しくは同月12日の午前、Y3主任は、出勤途上であったX3組合員に対して電話をかけた。当該電話において、Y3主任はX3組合員に対し、「お前がストライキに参加することでホールに迷惑がかかる」、「お前は自分で自分の仕事をできなくしようとしている」などと述べた。X3組合員は、「お前、お前と言わないでください」などと述べて、電話を切った。その後、組合からX3組合員に対して、同月15日に本件ストを行う旨の電話があった。

なお、X3組合員は、本件ストに参加した。

(甲29、甲45、証人 X3、証人 Y2、当事者 X1)

コ 平成23年7月12日若しくは同月13日、X10分会の分会長 X2 (以下「X2分会長」という。)は、X4組合員から電話を受けた。当該電話において、X4組合員は、協会のY4職員から、応援に入る者がマイナスを出しても事務所は知らない、などと言われた旨述べた。なお、X4組合員は、本件ストに参加した。

(甲20、甲43、証人 X2、当事者 X1)

サ 23.7.11スト通告書の手交から平成23年7月13日頃にかけて、X10分会のX2分会長は、複数の分会員から、協会のY5係長に「お前ら3万円いらんのか」、「組合は3万円を拒否してストライキをしている」などと言われたとする電話を受け

た。本件スト終了後、X2分会長がかかる発言を受けたとする分会員らから事情を聴取したところ、当該分会員らは、協会からは何も言われていない旨、若しくはかかる発言を受けたが名前は出さないでほしい旨述べた。

(甲43、証人 X2 )

シ X10分会のX2分会長は、本件スト前に、X10分会の書記から、協会の事務所  
所長に契約しないなどと言われた組合員がおり、同組合員は年数も浅く動揺して  
いる旨の連絡を受けた。X2分会長は、当該組合員の氏名を確認しようとしたと  
ころ、同書記は、当該組合員が怖がっているから、その旨は言わなかったことに  
してほしい旨述べ、これを受けてX2分会長は、当該地区を担当する執行委員に、  
当該組合員が本件ストに参加しない場合はその理由を聞いておくよう依頼した。

当該組合員は、X10分会の執行委員から本件スト不参加の理由を書面にするよ  
う説得を受け、平成23年7月15日に、「X5」と記載の上、「今回のスト不  
参加についての理由ですが事務所より何度も電話があり、出勤要請、欠勤する事  
によりホールさんに迷惑がかかる等、何回もの説得を受け精神的にも辛く出勤し、  
スト不参加に至りました。」と記載した書面をX10分会の執行委員に提出した。

(甲29、甲43、証人 X2 )

ス 平成23年7月12日若しくは同月13日、X10分会のX2分会長は、二人とも組合  
員であることは困るから替えてほしいとホールのマネージャーに言われた組合員  
がいる旨の報告を受けた。本件ストの直後にX2分会長が当該組合員らから事情  
を聴取したところによると、当該組合員らは、ホールの経営者から何度も出勤を  
お願いされ、断りきれなかった旨述べた。

(甲43、証人 X2 )

セ 本件スト当時X9分会の分会員であったX7 (以下「X7組合員」という。)  
は、23.7.11有休届に年次有給休暇取得者として記載されていたが、本件ストに参  
加せず、出勤した。X7組合員が本件ストに参加しなかった経緯については、  
X1委員長が平成23年12月にX7組合員から聴取したほか、同組合員が同24年5月  
25日付けで当委員会に対して陳述書を提出した。X7組合員が提出した陳述書の  
内容は、概ね以下のとおりである。

平成23年7月12日若しくは13日に、協会Y8事務所所長は、X7組合員に対して、  
電話をかけた。当該電話において、同所長は、同組合員に対し、本件スト当日は  
休むのか尋ね、同組合員が休むと答えたところ、同所長は、「出た方がいいんじや  
ないか」、「こちらも考えることがある」と述べた。同組合員が「仕事に出た方が  
いいんですか」と尋ねたところ、「X7さんもまだ働かないとあかんやろ」などと  
述べたほか、仕事をするなら組合をやめるかどうか決めないといけないのではな

いか、などと述べた。同組合員が「首になるんですか」と尋ねたところ、同所長は「それは言えない」と答え、同組合員は「仕事に出ます」と述べた。同所長は、「組合に背くことやからどうするの」と述べ、同組合員が「どうしたらいいんですか」と尋ねたところ、同所長は、「あなたが決めることやけど、組合に電話したらあかん」と述べた。同組合員は、組合役員に電話で組合から脱退する旨を告げ、本件スト当日の同月15日に出勤したが、脱退届の提出については留保した。

(甲34、甲42、当事者 X 1 )

ソ 平成23年7月13日午後3時30分頃から、協会は、緊急所長会議を開催した。

(乙12、証人 Y 2 )

タ 平成23年7月15日、組合らは本件ストを行った。

(甲22)

#### (5) 本件スト後の経過

ア 平成23年7月25日付けX10分会発行の「 X10' 」と題する組合ニュース（以下「23.7.25X10分会ニュース」という。）には、①同月11日のストライキ通告に対し、協会は一切の回避努力をせず、組合員に対して直接事務員が「3万円はいらぬのか」、「組合は協会をつぶそうとしている」などと組合方針を批判し、経営側、あるいはホールは直接組合員に対してストライキ破りの勧誘を行った旨、②協会は、離れた地域の事務所出納員、他労組組合員、非組合員、事務員等を動員したが、休業したホールもあった旨、などが記載されていた。

(甲23)

イ 平成23年8月23日、組合は協会理事長及び同Y8事務所所長に対し、「抗議文」と題する文書を送付した。同文書には、①X9分会に所属する組合員の多くが同年7月15日の年次有給休暇の取得を申し出たが、同所長が事前に数名に対し、出勤するか否かを確認した上で、実際に休んだ者に対しては欠勤扱いとした旨、②個別に休むか否かの確認は年次有給休暇の時季変更権の行使を打診したものと理解されるが、一斉年休取得を争議行為とみなして、欠勤扱いとして賃金をカットしたことと矛盾する旨、③当該確認が争議行為に対するけん制、妨害であれば、不当労働行為に当たり、強く抗議する旨、④事実関係及び認識を明らかにするよう求める旨、記載されていた。

(甲24、当事者 X 1 )

ウ ストライキ不参加者等の処分について

(ア) 平成23年12月16日、 X11 分会は大会を開催し、「賃金改定をめぐる闘いにおける規約違反者の処分について」と題する議案を承認した。同議案には、組合規約に従い、本件ストに参加しなかった組合員に対する処分として、組合

員2名を脱退勧告、11名を除名とする旨、記載されていた。

(甲21、甲38)

(イ) 平成24年4月20日、X9分会は大会を開催し、本件ストに係る不参加者について、組合員1名を除名、9名を嚴重注意とする議案を承認した。なお、同議案には、議案提出の段階で、除名となった1名はすでに退職しており、また、嚴重注意となった9名のうち5名はすでに組合を脱退していた旨記載されていた。

(甲30、甲39)

(ウ) 平成24年5月15日、X10分会は大会を開催し、本件ストの不参加者51名を除名とする議案を承認した。

(甲40、甲41)

エ 協会による協会職員らに対する事情聴取

本件申立て後、協会は、Y9事務所所長、Y4職員、Y5係長及びY3主任に対して、それぞれ組合が本件申立てにおいて提出した書面を見せ、組合が主張する言動を行ったか確認したところ、Y9事務所所長は、当時、Z3の各事務所との連絡等を行っており、出張所に行くことはなかった旨述べ、その他のいずれの協会職員も、組合が主張するような言動は行っていない旨述べた。

(乙12、証人 Y2)

2 争点1 (協会が従業員に対して23.7.11お知らせを配付して以降の、協会及び協会職員らの組合員に対する対応は、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。

(1) 組合は、①協会が組合を誹謗中傷し、組合員を恫喝する23.7.11お知らせを配付し、②協会がX9分会の組合員に対し、ストライキに参加するか否かについて個別に確認作業を行った上、ストライキに参加するとした組合員に対して恫喝して組合脱退を促し、③X10分会の組合員が勤務するホールを管轄するZ3の事務所に対し、組合員の配置表を渡し、ホールにもストライキの妨害をさせ、④協会のY3主任、Y9事務所所長、Y5係長らがX10分会の分会員らに対してストライキ破りを促す発言を発し、組合のストライキを妨害した旨主張する一方、協会は、①23.7.11お知らせについては、組合に対する誹謗中傷には当たらず、②組合がストライキ破りと主張する言動については、協会職員が行ったのは本件スト当日の出勤の有無の確認であって、ストライキの参加を妨害する言動がなされた事実はなく、また、協会がかかる言動を指示した事実などもないことから不当労働行為に当たる余地はない旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、23.7.11お知らせについてみる。

ア 前記1(4)イ、オ、カ、(5)ウ認定のとおり、①平成23年7月4日、組合らが

協会に対して罷業投票の信任を得た旨記載された23. 7. 4争議通告書を手交したと、②平成23年7月11日の午前中から、協会の指示を受けた協会職員が組合員を含む全出納員に対し、(i)労働組合員が業務ボイコットを計画している旨、(ii)本件ストが決行された場合は、協会の運営に大きな支障を及ぼし、協会はホールから莫大な損害賠償を請求されるおそれがある旨、(iii)労働組合員が同意を求めべく出張所の訪問を行うことが想定されるが、規則で出張所への立入りは禁止されており、絶対に立ち入らせてはならない旨などが記載された23. 7. 11お知らせを配付したこと、③協会は、組合費のチェックオフを行っており、誰が組合員であるかを把握していること、④同日正午頃、組合らが協会に対して、23. 7. 11スト通告書を手交したこと、⑤本件ストへの不参加に対する除名処分を受けた者が、3分会で計63名にのぼったこと、が認められる。

イ 23. 7. 11お知らせの文面についてみる。

(ア)「さて、早速ですが、労働組合員が業務ボイコットを計画しているようです(中略)交渉は物別れとなり、今回のボイコットに至ったものです。」との文言については、23. 5. 25団交の開催から23. 7. 4争議通告書の手交に至る経緯を記載したものとみることできるが、前記ア記載からすると、23. 7. 11お知らせが配付された時点では、組合は争議通告を行ったにすぎず、ストライキ通告を行っていないにもかかわらず、当該文言では「ボイコット」という、ストライキを想起させる刺激的な言葉を使用しており、このことからすると、上記文言は、23. 7. 4争議通告書の手交に至る事実関係を正確に記述したものとはいえない。

(イ)「もし、決行された場合は関係各社、各ホールへの影響は避けられず、今後の協会の運営に大きな支障を及ぼすことは間違いなく、又ホールより協会が莫大な損害賠償を請求されることにもなりかねません。」との文言については、直接的には本件ストによって協会が受ける経営上の影響について言及するものではあるが、「大きな支障」や「莫大な損害賠償」と記載することで、本件ストを契機とした労働条件の悪化や雇用に対する不安の念を組合員らに抱かせ、本件ストへの参加をためらわせるものといえる。

(ウ)また、「現在、労働組合員が業務中の各出張所を訪ね、(中略)そもそも規則で出張所への立入りは禁止されておりますので、出張所の中には絶対に入れないようにしてください。」との文言についても、前記1(2)イ、(3)イ、エ認定の事実からすると、確かに協会は出納員に対する手引や通達を通じて出張所への業務関係者以外の立入りを禁じており、当該文言もかかる取扱いを確認したものとみることできる。しかしながら、当該文言は、労働組合員がボイコットへの参加の同意を求めべく出張所を訪問することが想定される旨を前置

きした上で労働組合員の出張所への立入禁止を言及していることからすると、本件ストの妨害を企図したものとみざるをえない。

- ウ 以上のとおり、23. 7. 11お知らせは、①23. 7. 4争議通告書の手交に至る事実関係を、不正確かつ刺激的な文言で組合員を含む全出納員に対して示し、②本件ストによって協会が莫大な損害賠償を請求されるおそれがあるなどとして組合員らに対して労働条件や雇用に対する不安の念を抱かせる内容を示すことによって、組合員らの本件ストへの不参加を促し、また、③出張所内への立入禁止に係る文言についても、組合員らが情報伝達のために出張所内に立ち入ることをあえて記載するなど、組合の本件ストの妨害を企図した文面であり、加えて、前記ア記載のとおり、④申立人らが23. 7. 11スト通告書を手交する直前という労使間係が緊張している状況において、組合に対してではなく、組合員に対して、協会の指示を受けた協会職員が個別に手渡す方法により配付されていることを併せ考えると、協会が組合員に対して23. 7. 11お知らせを配付したことは、組合員に対して直接本件ストへの不参加を働きかけ、本件ストの妨害を企図したものとみることができる。
- (3) 次に、23. 7. 11お知らせの配付以降における、協会職員の組合員らに対する言動についてみる。

- ア 前記1(4)ケからセ、(5)エ認定の事実からすると、①X10分会のX3組合員が、本件申立てに係る審査において、平成23年7月11日若しくは同月12日に、Y3主任から、ストライキに参加することで自分の仕事をできなくしているなどとする発言(以下「発言①」という。)を受けた旨証言したこと、②X10分会のX2分会長は、(i)同分会のX4組合員が、協会のY4職員から、応援に入る者がマイナスを出しても事務所は知らないなどと言われた(以下、Y4職員の発言を「発言②」という。)旨、(ii)同分会の複数の分会員が、協会のY5係長から、「3万円はいらんのか」、「組合は3万円を拒否してストライキをしている」などと言われた(以下、Y5係長の発言を「発言③」という。)旨、(iii)同分会において、ホールのマネージャーに、二人とも組合員であることは困るから替えてほしいと言われ、また、ホールの経営者から何度も本件スト当日の出勤を頼まれ、断りきれなかった組合員がいた旨の報告をそれぞれ受けたこと、③X10分会のX5組合員が、本件スト当日に組合に対して提出した書面には、協会の事務職員らから欠勤するとホールに迷惑がかかるなどと複数回の説得(以下、事務職員らの説得を「発言④」という。)を受けた旨記載されていたこと、④X7組合員が当委員会に対して提出した陳述書には、協会Y8事務所所長が、本件スト当日に年休を取得する旨述べた同組合員に対し、「出た方がいいんじゃないか」、「こちらも考えることがある」などと発言した(以下「発言⑤」という。)旨記載されていたこと、⑤本件申

立て後に協会が事務所所長及び事務職員らから事情を聴取したところ、Y9事務所所長については23.7.11スト通告書の受領以降、出張所に出向いておらず、他の事務職員についても、組合が主張するような発言は行わなかった旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

イ 協会は、協会職員らの言動に係る組合の立証の多くは伝聞に基づくものであって認定が困難である旨主張する。しかしながら、前記1(4)エ、(5)ア、ウ(ウ)認定の事実からすると、①平成23年7月8日にX10分会が分会員らに対して、シフト表の提出を通じて本件ストへの参加を確認したところ、ほぼ全員が当該シフト表を提出したにもかかわらず、その1週間後に当たる同月15日に決行された本件ストには約50名が参加しなかったこと、②23.7.25X10分会ニュースにおいて、事務職員が組合員らに対して「3万円はいらぬのか」、「組合は協会をつぶそうとしている」などと発言した旨の記載があったことが認められ、これらのことからすると、X10分会が分会員に対して、シフト表の提出を通じて本件ストへの参加を確認した平成23年7月8日から、本件スト決行日である同月15日までの1週間の間に、協会の、とりわけX10分会が所属する管内において、協会職員らが発言①から発言⑤を行ったことが強く推認される。

ウ 次に、発言①から発言⑤についてみる。発言①については、本件ストをめぐって労使関係が緊張していた状況に鑑みると、本件ストに参加することによって出納員の職を失う可能性があることを示唆するものといえ、発言②については、前記1(1)エ認定の事実からすると、集計の結果発生した現金不足については、業務を行った出納員が弁償するところ、当該発言は、本件ストに参加した場合は例外的に当該組合員が経済上の不利益を被る可能性があることを示唆するものといえ、発言③については、本件ストの決行若しくは本件ストへの参加によって組合員らが受ける経済上の不利益を示唆することで、賃上げをめぐる団交や本件ストに至る組合の方針を、組合嫌悪の念をもって批判するものといえ、発言④については、前提事実及び前記1(1)ア認定のとおり、出納員は出張所においてホールの遊戯客の特殊景品の買取を行っていることからすると、本件ストに参加することによってホールとの間に業務上の支障が生じ、ひいては組合員の労働環境等にも悪影響が及び得ることを示唆するものといえ、発言⑤については、組合員に対して直接、本件スト当日に出勤するよう説得するもので、また、「考えることがある」との発言については、出勤しない場合には何らかの報復があることを示唆するものといえ、いずれの発言も、本件ストに参加することに対する不安や躊躇の念を組合員に抱かせるに足るものといえる。

エ 協会は、①組合が本件ストへの参加を妨害する言動を發したとする協会の職員

の地位・権限、若しくは協会から協会職員らに対する指示の有無等について主張も立証もしておらず、そもそも協会の不当労働行為責任を論ずることは失当である旨、②協会は平成23年7月13日に緊急所長会議を実施し、不当労働行為のないよう徹底した指導がなされた旨、それぞれ主張する。

しかしながら、前記1(4)エ、オ、ク、(5)ウ(ウ)認定の事実からすると、①平成23年7月11日の午前中から、協会職員らは協会の指示によって組合員らを含む出納員全員に対して23.7.11お知らせを配付し、23.7.11スト通告書の受領以降は、協会の指示によって組合員を含む出納員に対して本件スト当日の出勤の有無を確認していること、②平成23年7月8日にX10分会が分会員らに対して、シフト表の提出を通じて本件ストへの参加を確認したところ、ほぼ全員が当該シフト表を提出したにもかかわらず、実際には約50名が本件ストに参加しなかったこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、発言①から発言⑤は、協会の、とりわけX10分会が所属する管内において、本件スト当日における出勤の有無の確認若しくは23.7.11お知らせの配付に付随して行うなどの方法により、組織的に、使用者の意に沿ってなされたことが推認される。

また、前記1(4)ウ、ソ認定の事実からすると、平成23年7月7日及び同月13日午後緊急所長会議が行われたことは認められるものの、同月13日の会議は、そもそも発言①から発言⑤がなされた後に開催された会議である上に、それぞれの会議において、協会が事務所所長らに対し、本件ストを妨害する行為を行わないよう、具体的にどのような指導を行ったのかについて、これを認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、協会の主張はいずれも採用することができない。

オ また、協会は、協会職員らが行ったのは、本件スト当日の出勤の有無の確認にすぎない旨主張する。しかしながら、前記1(4)カ、キ認定の事実からすると、①23.7.11スト通告書には、参加者として、X11分会の分会員全員、X10分会のY7事務所所属組合員以外全員と記載されていたほか、X9分会の分会員12名の氏名が記載されていたこと、②23.7.11有休届には、年次有給休暇取得予定者としてX9分会の分会員45名の氏名が記載されていたこと、③協会は組合費のチェックオフを行っており、誰が組合員であるかを把握していたことが認められ、これらのことからすると、23.7.11スト通告書及び23.7.11有休届が協会に対して提出された時点で、協会は、誰が本件ストに参加するのかを把握していたのであって、かかる状況下において、改めて本件スト当日の出勤の有無を組合員も含めて出納員に対して確認する必要性は乏しく、本件スト当日の出勤の有無を確認したこと自体が本件スト参加のけん制を企図したものといわざるを得ない。

カ なお、組合は、①協会のY9事務所所長が、本件スト当日に応援要員がない場合は店を閉めるので弁償してもらわなければならないなどと発言した旨、②協会はZ3の事務所に、組合員の配置表を渡し、ホールにもストライキを妨害させた旨、それぞれ主張する。しかしながら、前記1(4)ク認定のとおり、協会が本件スト当日に勤務する出納員と勤務する出張所名を記した一覧表をホールに渡したこと、また、前記ア記載からすると、ホールの経営者等が、組合員に対して、本件スト当日に出勤するよう頼んだことは認められるものの、協会が組合員の配置表を渡してホールに本件ストを妨害させたであるとか、同所長が上記発言を行ったと認めるに足る事実の疎明はなく、組合の主張を採用することはできない。

(4) 以上のとおりであるから、組合員を含む従業員に対して23.7.11お知らせを配付したことや、協会職員らが組合員に対して、本件スト当日に係る出勤の有無を確認するとともに、本件ストへの参加を契機とした組合員の経済上の不利益や労働環境の悪化等を示唆する発言を行ったことを総合すれば、協会が従業員に対して23.7.11お知らせを配付して以降の、協会及び協会職員の対応は、本件ストへの参加に対する不安や躊躇の念を組合員に抱かせるに足るものであって、本件ストに対する妨害及び組合員間の離反を企図し、現に3分会において63名もの除名者等を出すに至らしめた組合弱体化行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する組合に対する支配介入の不当労働行為である。

3 争点2(協会が組合に対し、23.7.5立入禁止文書を送付したことは、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。

(1) 組合は、①23.7.5立入禁止文書の記載内容は、出張所への立入りに係る労使慣行を無視するものであって、本件ストの妨害を企図したものとしか考えられない旨、②業務時間外若しくは出張所の窓口を通じた情報伝達等は極めて困難であって、出張所への立入りが必要である旨主張する一方、協会は、23.7.5立入禁止文書は平成23年7月4日にX6分会長が協会に無断で出張所に立ち入る旨申し出たことを受けて組合に送付したものであって、出張所への立入りを認めていないのは、防犯上の理由によるものであるから、組合活動とは全く関係がない旨主張するので、以下検討する。

(2) 23.7.5立入禁止文書について、協会は、出張所への立入りを認めていないのは、防犯上の理由によるものであって、組合活動とは全く関係がない旨主張する。

前記1(1)ア、(2)、(3)ア、イ、エ認定の事実からすると、①出納員は、出張所において、ホールの遊戯客の特殊景品の買取業務を行っていること、②出納員の就業規則には出張所への業務関係者以外の立入禁止を直接示した条項が存在しないものの、出納員の「日常業務の手引」、「出張所勤務員の就業及び防犯心得」、17.3.7

通達及び17.8.9通達を通じて、業務関係者以外を出張所内に立ち入らせてはならないことが周知されていたこと、③平成16年に、出張所に立ち入った業務関係者以外の者が出納員に危害を加える事件が2件発生したこと、④17.3.7通達には、平成16年に発生した事件は協会の信用を失墜するもので、出張所内への業務関係者以外の立ち入らせは決して行ってはならない旨記載されていたこと、⑤17.8.9通達には、出張所内への業務関係者以外の立入禁止は多額の現金を扱う出張所内の事故防止が目的であ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、平成23年に賃上げをめぐる組合と協会との労使関係が緊張することとなった6年以上前から、出張所内への業務関係者以外の立入禁止について協会は出納員に周知してきたのであって、また、ホールの遊戯客の特殊景品の買取業務のために多額の現金を扱う出張所における防犯上の理由によって、出張所内への業務関係者以外の立入りを禁じるとする協会の取扱いは、合理的なものといえる。

- (3) 一方、組合は、出張所の立入りをめぐって、組合活動目的であれば若しくは事前に事務所に連絡をすれば出張所に立ち入ることができる旨の労使慣行が成立しており、23.7.5立入禁止文書はかかる労使慣行を無視するものであって、本件ストの妨害を企図したものとしか考えられない旨主張する。

しかしながら、前記1(3)ウ認定の事実からすると、協会は、平成17年にX6分会長が業務に関係していないパート出納員を出張所に立ち入らせたことに対して、同分会長を10日間の出勤停止に処したことが認められ、このことからすると、協会は、出張所への業務関係者以外の立入禁止に違反した者に対して懲戒処分を行っていたのであって、出張所への業務関係者以外の立入りを黙認していたなどとみることとはできず、そのほか、出張所への立入りをめぐって出納員若しくは組合と協会との間で何らかの労使慣行があったと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、組合の主張は採用できない。

- (4) 組合は、業務時間外若しくは出張所の窓口を通じた情報伝達等は極めて困難であって、出張所への立入りが必要である旨主張する。確かに、前記1(1)イ、ウ(ア)認定の事実からすると、①出張所の窓口を通じた会話が困難であり、互いの顔を見ることができない窓口も存在すること、②出納員は2交代制勤務を行っており、組合員たる出納員が一斉に集まるような機会を設定することが困難であることがそれぞれ認められ、組合員たる出納員と組合との間での情報伝達や意見集約等が困難であることは推認できる。しかしながら、前記1(4)エ認定のとおり、本件ストをめぐる情報伝達や本件ストへの参加確認を書面のやり取りによって行い、X10分会のほぼ全分会員から書面での回答があったことが認められ、このことからすると、組合ニュース等の書面をやり取りすること等によって組合と組合員たる出納員との間

で情報伝達や意見集約を行うことも可能であるというべきであって、出張所への立入りについて、業務関係者以外の立入禁止が防犯上の合理的な理由に基づくものであるとする前記(2)判断を、覆す程度の必要性を認めることはできないといわざるを得ない。

- (5) 組合は、争議突入状態において、協会が、出張所への入室に対する処分を示唆することは、組合がストライキへの参加を呼び掛ける活動に圧力をかける意図を明白にするものであり、本件ストをはじめとした組合活動の妨害を企図したものである旨主張する。

前記1(3)オ、カ、(4)イ認定の事実からすると、①平成23年7月4日に、X6分会長の出張所に立ち入る旨の申出に対して、事務職員は出張所に立ち入ってはならない旨回答したところ、同分会長は必要があるから立ち入る旨述べたこと、②同日、申立人らは協会に対し、23.7.4争議通告書を手交したこと、③翌日、協会が組合に送付した23.7.5立入禁止文書には、組合員から、協会の許可を得られなければ無視して出張所に立ち入る旨の申出があったが、無断での出張所への立入りは禁じられている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、23.7.5立入禁止文書は、確かに組合による争議通告の翌日に送付されており、協会が、組合の争議行為を意識して同文書を作成及び送付した可能性は否定できないものの、同文書には、組合の争議行為に関する記載もなく、X6分会長が協会に対して無許可で出張所に立ち入る旨を申し出たことに対して、かかる行為が禁じられていることを確認若しくは警告したものとみざるを得ず、また、前記(2)判断のとおり、業務関係者以外の出張所内への立入禁止が防犯上の合理的な理由に基づくものであることを併せ考えると、本件ストをはじめとした組合活動の妨害を企図したものとまでみることはできない。

- (6) 以上のとおりであるから、協会が組合に対して23.7.5立入禁止文書を送付したことは組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

#### 4 救済方法

組合は、①組合員のストライキ参加に対する干渉行為の禁止及び謝罪、②誓約文の掲示を求めるが、主文1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25年4月8日

大阪府労働委員会

会長 井上 隆彦 印