



命 令 書

大阪市港区

申立人 Z 1
代表者 支部執行委員長 X 1

東京都西多摩郡日の出町

被申立人 Z 2
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成23年(不)第67号事件について、当委員会は、平成25年3月13日及び同月27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、平成22年年末一時金、同23年夏季一時金及び同年賃金改定について、金額の算出方法についての客観的な基準を示すなどした上で、申立人組合員に対し、これら一時金及び改定後の賃金額と既支払額との差額を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

Z 1

支部執行委員長 X 1 様

Z 2

代表取締役 Y 1

当社が行った下記(1)から(7)の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成22年12月22日の団体交渉以降、同23年7月15日付けの和解協定書に基づく団

体交渉が行われるまでの間、貴組合との団体交渉に応じなかったこと。その際、同年5月6日付け及び同月16日付け文書にて、大阪府労働委員会平成23年(不)第27号事件の判断がなされるまでの間、貴組合との団体交渉に応じない旨返答したこと（2号違反）。

(2) 平成23年3月25日、貴組合員4名に対し事情聴取を行ったこと（3号違反）。

(3) 平成23年4月27日付けで貴組合員4名に対し懲戒処分を行い、同年5月分給与から賃金を減額したこと（1号・3号違反）。

(4) 貴組合との事前協議を行わないまま上記(3)の懲戒処分を行い、平成19年10月18日付け確認書に違反したこと（3号違反）。

(5) 貴組合との事前協議を行わないまま、貴組合員に対して、平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を支給せず、また、同年賃金改定を実施せず、平成19年10月18日付け確認書に違反したこと（3号違反）。

(6) 平成23年夏季一時金を議題とする団体交渉において不誠実な対応をし、同年7月15日付けの和解協定書に違反したこと（2号・3号違反）。

(7) 平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を貴組合員に対して支給せず、同年賃金改定を貴組合員に対して行わなかったこと（1号・3号違反）。

3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成22年年末一時金、同23年賃金改定及び同年夏季一時金について、客観的かつ公正な基準を示した上での支払
- 2 組合員4名に対する懲戒処分の撤回
- 3 謝罪文の手交、掲示及び会社ホームページへの掲載

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人が申立人の組合員に対し、申立人が行った要請活動に関して、事情聴取を行った上、懲戒処分を行ったこと、②申立人が申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応、③被申立人が申立人の組合員に対し、賃金改定を行わず一時金を支給しないこと、がそれぞれ不当労働行為に該当するとして、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

ア 被申立人 Z 2 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、営業

所として大阪府東大阪市に大阪営業所などを置き、主に家庭電化製品の宅配・設置サービスを行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約440名である。

イ 申立人 Z 1 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、建設業等で働く労働者を中心に組織されている労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約900名である。なお、組合は下部組織として、会社従業員で組織する Z 3 (以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。)を置いており、その分会員数は、本件審問終結時4名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 組合等と会社との間で、平成19年10月18日付けで、「会社は、組合員の労働諸条件の変更を伴う事項については事前に組合と協議し、協議が整った後実施する」との条項を含む確認書(以下「19年確認書」という。)が締結された。

(甲2、証人 X 2)

イ 平成22年7月6日、同月14日、同月21日及び同月27日、組合等と会社との間で、同年夏季一時金等を議題とする団体交渉(以下「団交」という。)が開催された(以下、それぞれの団交を「22.7.6団交」、「22.7.14団交」、「22.7.21団交」、「22.7.27団交」という。)

(甲42、甲43、甲44、甲45)

ウ 平成22年12月22日、組合等と会社との間で、同年年末一時金等を議題とする団交(以下「22.12.22団交」という。)が開催された。会社側としてただ一人団交に出席していた弁護士の Y 2 (以下「本件代理人」という。)は組合側の出席者の口のきき方に問題があるとして退出し、この団交は10分程度で終了した。

その後、同23年8月3日まで、組合等と会社との間で団交は開催されなかった。

(甲12、甲51、甲52、証人 X 3 、証人 X 2)

エ 平成23年3月7日、組合は、会社の取引先である家電量販店(以下「本件取引先」という。)に対し、申入書と題する文書(以下「本件申入書」という。)を提出した。また、同月11日、組合は、本件取引先の店舗付近で、集会を開き、ビラを配布し、シュプレヒコールを行うなどした。

(甲52、甲53、乙1、証人 X 3 、証人 X 2)

オ 平成23年3月25日、会社は、会社の大阪営業所所属の従業員である組合員の X 4 、 X 2 、 X 5 及び X 6 (以下、同人らをそれぞれ「X 4 組合員」、「X 2 組合員」、「X 5 組合員」、「X 6 組合員」といい、これら4名を併せて、「X 4 組合員ほか3名」という。)に対し、個別に事情聴取を行った。

(甲46の1、甲46の2、甲46の3、甲46の4、甲52、証人 X 2、証人 Y 3)

カ 平成23年4月22日、組合は当委員会に対し、平成22年年末一時金を議題とする組合の団交申入れへの会社の対応が不当労働行為に該当する等として、不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第27号事件。以下、「先行事件」という。)を行った。

(甲31、甲51、証人 X 3)

キ 会社はX 4組合員ほか3名に対し、平成23年4月27日付けの懲戒辞令と題する書面(以下「本件懲戒辞令」という。)を交付し、同年5月1日から7日間の出勤停止処分を行った(以下、この処分を「本件懲戒処分」という。)

(甲25の1、甲25の2、甲25の3、甲25の4、甲52、証人 X 2)

ク 組合は会社に対し、平成23年5月2日付け及び同月9日付けの文書にて、団交を申し入れたが、会社は、同月6日及び同月16日付け文書にて、先行事件の判断がなされるまでの間、団交に応じない旨返答した。

(甲24、甲27、甲28、甲36)

ケ 平成23年7月15日、先行事件について当委員会の関与により和解が成立し、本件懲戒処分、平成22年夏季から同23年夏季の各一時金及び同年春闘賃金改定を議題とする団交を行うとの条項を含む同日付け和解協定書が作成された(以下、この和解を「23.7.15和解」といい、和解協定書を「23.7.15和解協定書」という。)

(甲33、甲51、証人 X 3)

コ 平成23年8月3日、同年9月15日及び同年10月28日、組合等と会社との間で、団交が開催された(以下、それぞれの団交を「23.8.3団交」、「23.9.15団交」、「23.10.28団交」という。)

(甲38、甲39、甲40)

サ 平成23年12月15日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

シ 平成24年10月10日、X 4組合員ほか3名と会社との間の訴訟において、会社が本件懲戒処分を撤回し、X 4組合員ほか3名に対し、減額された賃金を支払うという内容の和解が成立した。

(証人 Y 3)

第3 争 点

1 会社が22.12.22団交以降、23.7.15和解協定書に基づく団交が行われるまでの間、団交に応じなかったことは不当労働行為に当たるか。

(1) 被申立人の主張

22. 12. 22団交において、組合員は、机を何度も殴打しながら、「お前」、「ふざけるんじゃないぞ」等の暴言を吐き、普通に話ができないかと聞いても、「できるわけないだろうが」と答えるなどし、本件代理人を誹謗中傷するという社会的相当性を逸脱した行為を行った。

労働組合が社会的相当性を超えるような行為に及んだ場合には、使用者側はその場で団交を打ち切ることも許されるし、将来行われる団交の場でも同様の行為に出る可能性が高い場合には、使用者は労働組合が態度を改める旨約束しない限り団交に応じないとの態度を取ることも許容されるものである。

その後、会社は組合に対し、文書にて、団交での行為についての正式な謝罪とともに、再発防止処置を講じるなど、正常な労使関係を構築し得るよう適切な処置を講じるよう要望し、組合の対応いかんによって交渉を再開する用意があることも明示したにもかかわらず、組合は団交開催を要求するのみで、適切な処置を講じたりすることは一切なかった。

以上のおりであるから、会社が組合の団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がある。

(2) 申立人の主張

22. 12. 22団交において、本件代理人は、組合員の一時金額を示すのみで、その根拠を示さず、組合側参加者1名の発言に過剰に反応し、資料の提出を求める組合の申入れに耳を貸すことなく、「あなたが私に勝っているのは年齢だけ」、「こんな口のきき方しかできない人と話す必要はない」等と激高した。組合が「資料を出さなくて何がわかるのか、あんたの交渉のやり方ではさっぱりわからん」と述べると、本件代理人は、「あんたってなんですか」、「さっきの失言に謝罪はないのか」と述べ、一方的に決裂を宣言して退出した。なお、組合は、社会的相当性を逸脱した行為などは行っておらず、机を何度も殴打した事実もない。

会社の言うところの団交決裂は、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を尽くし、これ以上重ねても進展する見込みがないというものではなく、組合の「あんた」との発言をとらえて、本件代理人が個人的人格攻撃、誹謗中傷する非礼な言動と理解したにすぎない。

なお、22. 12. 22団交に先立つ平成22年夏季一時金交渉等においても、本件代理人は誠実団交応諾義務を著しく逸脱する対応をしており、この経緯からすると、組合が抗議の意味を込めて、多少、厳しい言葉づかいをしたことが団交に応じない正当な理由になるものではない。

以上のおりであるから、22. 12. 22団交における組合の言動を理由として会社が団交に応じないことには正当な理由はなく、団交拒否に当たる。また、23. 7. 15和

解協定書に基づく団交が開催されるまでの間、会社は、先行事件が係属中であることを理由に団交に応じない旨回答したり、理由を示さず団交に応じなかったりもしたが、これらに正当な理由がないことは明らかである。

2-1 平成23年3月25日のX4組合員ほか3名に対する事情聴取は、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

平成23年3月25日当日、組合は組合員への事情聴取は不当労働行為に当たると警告するとともに、自らの行動について会社に説明する意思があると申し入れたにもかかわらず、会社はこの申入れを無視し、頭越しに組合員個人に対し事情聴取を行ったが、これは組合をないがしろにするものである。

また、事情聴取時の会社の言動にも数々の問題がある。事情聴取の内容は、労働契約上の業務に関することではなく、組合の行動そのものであって、組合の活動として行った行為について、使用者が追及できないことは団結権保障の法理の帰結である。それにもかかわらず、会社が組合員に対し、個別に事情聴取し、報告する義務があったことは、組合員を威圧し、委縮させ、組合の運営に介入するものである。また、組合員個人に対し、組合の行動について顛末書で報告を命じ、応じなければ処分をする旨述べたことも支配介入に該当する。

組合が本件取引先に対して要請行動を行った当時、会社の不当な対応により、平成22年賃金改定、同年夏季一時金及び同年年末一時金が解決できず、組合員に対して、一時金は支払われなかった上、組合が、解決を求めて行ったあっせん申請を会社は拒否していた。組合の本件取引先に対する要請活動は、事態の打開等を求めて行った正当な組合活動である。

(2) 被申立人の主張

X4組合員ほか3名は、労働契約上の誠実義務があり、会社は、X4組合員ほか3名について、誠実義務に違反する行為の存否を確認するべく事情聴取を行ったものである。組合がそこに介入するべき余地はなく、組合の役員が事情説明すると申し出たとしても、会社がX4組合員ほか3名に事情聴取を行うべき必要性は変わらない。会社は、組合に対する支配介入意思をもって、事情聴取をしたものではない。

なお、X4組合員ほか3名が事情聴取に非協力的であったことにより、会社が調査内容を書面で回答するよう求めたことも、違法と評されるべき理由はない。また、本件代理人が、事情聴取の席上、調査に協力しない場合には懲戒処分を付することがある旨述べた点も、従業員が誠実義務に反する行為を行い、それが企業秩序を乱すものと判断される以上、使用者が懲戒権を行使することは一般に許容されており、その一般論に触れたにすぎず、支配介入には該当しない。

組合の本件取引先に対する要請活動は、社会的相当性を超えて会社の信用を著しく侵害し、会社の事業活動を営む権利を不当に侵害するもので、正当な組合活動に当たらない。本件取引先は、会社の大口取引先であり、組合が本件取引先に提出した文書には、本件取引先のユーザーに迷惑をかけることになるとの記載があったところ、実際に、ユーザーが多数出入する店舗前で街宣活動を行いユーザーに影響が及ぶ蓋然性が高まったものである。

また、会社に与える影響が甚大である一方で、組合があえて強行すべき緊急の必要性もなかった。

2-2 本件懲戒処分を行い、5月分給与から賃金を減額したことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

本件取引先に対する組合の要請活動は、正当なものであり、正当な組合活動への参加を理由とする懲戒処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。また、この要請活動の指揮権は、X4組合員ほか3名にあるのではなく、組合執行部にあり、この点においても、会社の行為は不当である。

また、平成23年3月11日の要請活動にX4組合員及びX2組合員が参加し、X5組合員とX6組合員は参加していないにもかかわらず、会社は一律に就業規則第50条第2項(8)を適用しており、結局のところ、会社は、X4組合員ほか3名それぞれについて、この条項に該当する行為とは何であるかを明らかにしないまま処分を行っている。このことから、本件懲戒処分が組合員が故のものであることが明らかである。なお、X4組合員ほか3名が事情聴取に真摯に応じず、顛末書に十分な記載をしないとされる点についても、組合員個人に対し、事情聴取や顛末書の提出を求めること自体が支配介入に該当し、かかる違法な命令に従わなかったことを理由にする懲戒処分は無効である。

(2) 被申立人の主張

本件懲戒処分は、組合員であることを理由とするものではなく、不利益取扱いに当たらない。本件取引先に対する要請活動は会社の事業活動に対して重大な影響を及ぼすものであり、仮に申立人組合に属さない他の従業員がこれを行ったとしても、会社は同様の処分を検討するものである。

2-3 事前協議を行わず本件懲戒処分を行ったことは、19年確認書に違反し、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

19年確認書は事前協議を定めるものであって、会社が事前協議を経ずに懲戒処分を行ったことは、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。

労働協約の事前協議事項は、組合の団結権と団体交渉権を基礎に、使用者による恣意的かつ一方的な労働条件の変更を制限することを確認するものであって、使用者の不当労働行為によって労使の信頼関係が破壊された状況下でこそ、労働協約の規範は実施されなければならない。なお、本件代理人は22.7.6団交にて、懲戒処分は事前協議の対象だと考える旨発言したことがあり、懲戒処分が事前協議の対象であると認識していた。

また、19年確認書は事前協議を求めたものであるから、本件懲戒処分が予定されていることを事前に通知したのみでは、19年確認書をクリアしたことにはならない。

(2) 被申立人の主張

22.12.22団交以降、組合と会社との信頼関係は著しく破壊された状態のままであり、会社が本件懲戒処分につき、組合と事前に協議をすることは全く不可能な状態であり、19年確認書は、こういった事態までを想定していなかった。

よって、信頼関係が全く破壊された状況下では、適用の基礎を欠くというべきであり、会社が組合との事前協議を経ないで本件懲戒処分を行ったとしても、19年確認書に違反するものと評価すべきではない。

もともと、会社は組合に対し、本件懲戒処分を行う意向であることを事前に通知しており、手続的な瑕疵はない。

3 会社が平成23年5月6日付け及び同月16日付け文書にて、別件の不当労働行為救済申立事件の判断がなされるまでの間、団交に応じない旨返答したことは不当労働行為に当たるか。

(1) 被申立人の主張

22.12.22団交以降、組合が交渉態度等の改善を約さなかったため、会社が団交に応じなかったことは正当であって、この理は、先行事件申立てによって変わるものではない。

また、会社は、先行事件申立てにより、当委員会による労使関係のルール作りやあっせんによる何らかの効果が期待できたことから、当委員会のしかるべき判断がなされるまでの間、交渉を見合わせることにしたもので、現に、先行事件の和解において、当事者間の交渉に関するルールが設定された後、速やかに団交を再開している。

したがって、会社は組合との交渉を一律に拒否していたのではなく、しかるべき労使関係が構築されることを期待し、これを待って交渉を行おうとしていたものであるから、これが団交拒否の不当労働行為に当たらないことは明らかである。

(2) 申立人の主張

会社が、先行事件を理由に団交に応じないとするには、正当性はなく、結局のところ、先行事件の判断ができるまで団交拒否を続けるとしているにすぎない。

会社は、会社にとって都合のいい労使関係が構築されるまで団交拒否を続けるに等しく、これが団交に応じないことの正当理由に当たらないことは明らかである。

4 平成22年年末一時金、同23年夏季一時金及び同年賃金改定を議題とする団交への会社の対応は、19年確認書に違反し、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

19年確認書は、労使間で事前協議について合意したもので、労働条件を一方的に変更しないことを会社に義務付けたものである。したがって、賃金改定を行わないことや一時金を支給しないことも協議事項に当たる。

しかし、会社は、組合が提起した賃金改定及び一時金支給に関して、合理的な理由もなく、何ら積極的な対応をしないまま賃金改定の実施や一時金の支給時期を徒過し、交渉においても組合に十分な検討の機会も与えず、不誠実な対応を行った。

このことは、19年確認書を遵守しなかったもので、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。

(2) 被申立人の主張

この点に関し、不当労働行為に該当する行為はない。

5 平成23年夏季一時金及び本件懲戒処分を議題とする団交への会社の対応は、23.7.15和解協定書に違反し、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

23.7.15和解協定書は、紛争状況を解消し、正常な労使関係の確立のため、誠実団交の実施を求めたものであるが、会社の対応はこれに違反しており、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。

平成23年夏季一時金を議題とする団交は、23.9.15団交及び23.10.28団交であったが、会社は、組合員の額を示し、会社の実績がよかったと説明するのみで、それ以上の回答の根拠を示さなかった。組合がX6組合員とX2組合員及びX4組合員は勤続年数が1年差で額が1万円差、X2組合員及びX4組合員とX5組合員は勤続年数が1年差で額が12万円差となっていることについて説明を求めたが、会社は差別待遇ではないと回答するのみであった。組合は、X5組合員以外の組合員の上積み求めたが、会社は余地はないとして、再検討することさえしなかった。また、会社が売上げは上がったが、利益が下がったと述べたため、組合は数値を示すよう求めたが、会社は応じなかった。

組合員の懲戒処分を議題とする団交は、23. 8. 3団交、23. 9. 15団交及び23. 10. 28団交であったが、会社は要請行動に参加してもしなくても企業秩序を乱したら処分する等と述べるのみで、処分は変更しないと述べた。その後、X 4組合員ほか3名は、懲戒処分無効確認等請求訴訟を提起し、この裁判は、X 4組合員ほか3名の請求を認めた内容の和解が成立し、会社は懲戒処分を撤回し、減額された賃金全額を支払った。裁判所での和解には応じるが、組合との団交を軽視する会社の対応は不誠実であり、23. 7. 15和解協定書にも違反するものである。

(2) 被申立人の主張

会社は、団交において説明を行っており、不誠実な対応をしていない。

- 6 平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を組合員に対してのみ支給しないこと及び同年賃金改定を組合員に対して行わないことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、組合員に対し、回答額の仮払いすらしていないが、一時金や賃金改定について合意に至らなかったのは、会社の団交態度に原因がある。

すなわち、平成22年年末一時金の交渉では、本件代理人が回答額の根拠を明らかにせず、組合の交渉出席者の発言に感情的に反発し、交渉決裂を一方的に宣言して、退出した。同23年夏季一時金と同年賃金改定については、23. 7. 15和解までの間は、会社は団交を拒否し、23. 7. 15和解後、同年夏季一時金を議題とする団交が開催されたが、会社は不誠実な対応に終始した。

したがって、組合が会社の回答に対する上積みを要求し、その結果、未解決になったのではなく、会社の団交態度の結果、合意に至っていないのであり、組合員のみが一時金不支給、賃金改定未実施という不利益を甘受するいわれはない。

以上のとおりであるから、会社が、組合員に対してのみ、一時金を支給せず、賃金改定を行わないのは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社が、組合員に対してのみ、平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を支給せず、同年賃金改定を行わないのは、組合と会社が合意に至っていないことの当然の帰結であり、組合を差別する意図の下に行っているものではない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1 (会社が22. 12. 22団交以降、23. 7. 15和解協定書に基づく団交が行われるまでの間、団交に応じなかったことは不当労働行為に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 分会結成から22. 12. 22団交に至る経緯

(ア) 組合は会社に対し、平成19年10月3日付けの組合結成通知書を提出し、会社従業員のうち、X4組合員、X2組合員ほか1名が組合に加入し、分会が結成されたことを通知した。

組合と会社との間で団交が開催され、19年確認書が締結されるなどしたが、この頃の団交には、会社常務取締役のY3（以下「Y3常務」という。）、当時の大阪営業所の所長等が出席していた。

なお、同20年7月頃から、組合と会社の団交に、会社側は本件代理人が1名で出席するようになった。

（甲1の1、甲1の2、甲2、甲52、乙2、証人 X2、証人 Y3）

(イ) 組合等は会社に対し、平成22年5月11日付け団交申入書(以下「5.11申入書」という。)を提出した。この文書には、①組合と本件代理人との間で、同年の春闘賃金改定を議題とする交渉を2回行った、②本件代理人から決算報告書の説明を受けたが、組合等は販売管理費について疑問を持ち追及したところ、本件代理人は見当はずれの説明をして、団交を混乱させた、③組合等は、利益を出しながら、株主にのみ還元し、労働者には賃金改定を行わない会社の方針に怒りを持ち、同月1日に時限ストを行ったが、春闘は妥結していない、④代理人のみが出席する団交では、開催しても信頼性がないので、会社の役員の出席を求めて、団交を申し入れる旨記載されていた。

（甲5）

(ウ) 会社は組合等に対し、平成22年5月18日付けの本件代理人名の文書を提出した。この文書には、①組合等は同月1日に時限ストを行ったとしているが、実際には、ストライキ通告書を手渡すと同時に、車両出入口を物理的に封鎖し、会社の正常な業務遂行を妨害したピケッティングであり、取引業者の車両の通行も妨げられるなどし、甚大な被害が生じた、②これにより、組合等と会社との信頼関係は破壊されたのであるから、組合等からの謝罪がない限り、会社は、5.11申入書による団交申入れに応じられない旨記載されていた。

（甲6）

(エ) 組合等は会社に対し、平成22年5月24日付けの文書を提出した。この文書には、①会社は組合等がピケッティングを行ったとしているが、組合等は、当初から非組合員については、そのまま業務に就かせるよう指示しており、組合等が車両出入口を物理的に封鎖したことは一切ない、②同月1日は土曜日であって、出勤する従業員も出荷量も少ないことを調査した上でストライキを行ったもので、甚大な被害が生じたとは針小棒大な表現である、③代理人交渉の是非については見解が分かれるが、代理人のみが出席する交渉を続けることにより

不誠実な交渉となっていくことは間違いないのであるから、会社の役員が出席する団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲7)

(オ) 会社は組合等に対し、平成22年6月4日付けの本件代理人名の文書を提出した。この文書には、①同年5月1日の組合等の行為はピケッティングに当たり、相当性がなく、法により保護されるべき範囲を逸脱していると会社が判断していることは、同月18日付け文書に記載したとおりである、②組合等が行為の正当性に固執する限り、組合等との交渉は平行線をたどるのみであると思料する旨記載されていた。

結局、本件審問終結に至るまで、組合と会社は、同年賃金改定について合意せず、会社は組合員に対し、賃金改定を行わなかった。

(甲8、甲41)

(カ) 組合は会社に対し、平成22年6月7日付けの統一要求書を提出し、同年夏季一時金に関して集団交渉に参加するよう求めた。

(キ) 会社は組合等に対し、平成22年6月15日付けの本件代理人名の文書を提出し、同年夏季一時金について、集団交渉ではなく、個別交渉にて応じる旨返答した。

(甲9)

(ク) 平成22年7月6日、22.7.6団交が開催された。

本件代理人は、同年夏季一時金の支給は既に済んでいると聞いているとした上で、組合員の支給額は、前回と同じで、X5組合員は12万円、X4組合員及びX2組合員は8万円、X6組合員は5万円である旨述べた。組合は、X5組合員の支給額は前回21万円であって、今回も21万円のはずであるが、なぜ、12万円に下がっているのか尋ねたところ、本件代理人は理由はあるはずである旨返答した。組合が事故以外に一時金が下がる理由があるのかと尋ねたところ、本件代理人は勤務態度とか、と返答した。

次に、組合は、X6組合員は、同21年年末一時金では事故のため5万円減額されて2万円であったので、今回の一時金は7万円ではないのかと尋ねたところ、会社は金額がそのまま戻るということではなく、裁量の幅がある旨述べたが、組合が裁量の基準はどういうものかと尋ねたのに対し、具体的な返答はしなかった。

さらに、組合がX4組合員及びX2組合員はずっと8万円で、X5組合員は21万円を3回もらっているが、この差は何なのか、と尋ねたところ、本件代理人は、勤務年数が短い人は一時金の上げ幅が大きい旨述べたが、組合が、X5組合員とX2組合員及びX4組合員との勤続年数差が1年で、X2組合員及び

X 4 組合員と X 6 組合員との勤続年数差が 1 年であることを指摘し、一時金額の差に合理性がないと主張し、さらに、会社は一時金額をお手盛りで決めているのか、組合に加入したら一時金額が低くなるのかと述べ、会社は一時金額の基準や事故を起こした場合の減額についての基準を明らかにしていないと述べたのに対し、会社は具体的な返答をしなかった。

また、組合は、一時金額が前回に比べて上がった者が大阪営業所で少なくとも 3 名いたとして、大阪営業所の従業員の一時金の平均額を尋ね、さらに、毎回、一時金については前回と同額との説明を受けるが、現場では上がった者がいると必ず聞くとして、今回、一時金が下がった者は何名いるのかを尋ねたが、本件代理人は、具体的な金額や人数は回答しなかった。

ところで、X 5 組合員は平成18年 4 月、X 4 組合員は同19年 1 月、X 2 組合員は同年 2 月、X 6 組合員は同20年 3 月に入社している。X 4 組合員及び X 2 組合員は同19年に分会が結成された時以来の組合員であり、同21年12月、X 5 組合員は組合に加入した。

また、22. 7. 6 団交で、同22年の 5 月 1 日の件については、本件代理人は、組合はピケッティングを行ったもので、参加した組合員は処分する旨述べ、組合は、①ピケッティングは行っていない、②ストライキ通告は行ったが、実際には、参加した組合員は有給休暇を使って参加したもので、就業時間外の抗議活動に参加した組合員の処分は受け入れられない旨述べた。なお、会社は、この件について協議する際、懲戒処分は事前協議の対象と考えるので、団交での議題とした旨述べた。

(甲 1、甲42、甲45、甲52)

(ケ) 平成22年 7 月14日、22. 7. 14 団交が開催された。

本件代理人は、① X 5 組合員の支給額を12万円と言ったのは伝達ミスで、21 万円に訂正する、② 役職でない従業員で、本来業務以外に管理職の補佐としてある程度、責任を持ったことを評価して、平成21年年末一時金より上がった者がいる旨述べた。

組合は、一時金は凍結されていると言うが、六甲営業所は、責任や資格に関係なく一時金の額が上がっていると主張し、X 4 組合員より後に入社した非組合員でも一時金が上がった者や、役職なしで21万円を支給された者もいる旨述べたところ、本件代理人は、六甲営業所のことはわからないので聞いておく旨述べた。

組合が、X 2 組合員及び X 4 組合員の 8 万円と X 5 組合員の21万円の差額の原因や是正方法について尋ねたところ、本件代理人は、アップが止まった故の

差である旨述べた。

組合は、再度、組合員よりも後に入社した者で、組合員より高い金額をもらっている者がいるとして、その原因は組合員であるが故ではないのか、どうやって是正していくのか、凍結のままでは格差は解消されない旨述べ、続いて、組合員が6万円から8万円だった頃、1年から2年かけて交渉している間、組合員以外の者は一時金が上がっていったとし、2年間で21万円になった者がいる一方、X2組合員やX4組合員は8万円のままなのかと述べた。本件代理人は、当時、労使間で問題となった評価基準で評価された結果であって、それが凍結になった旨返答した。

組合は、さらに、①査定があるならば基準を示すべきである、②一時金額が8万円の組合員がいる一方で、同じ勤続年数の非組合員でも15万円や18万円を支給されている者がいるとして、一時金額の凍結を言う前に、この差の是正が必要で、何年もその差を積み重ねることは納得できない旨述べた。

組合は、X6組合員は、5万円ではなく本来は7万円であるはずと主張したのに対し、本件代理人は事故でマイナス評価したのを全額戻すのではなく、3万程度を戻しており、X6組合員が戻るのは来期である旨述べた。

また、本件代理人は、個別の評価については専務クラスでないとわからず、営業所所長クラスではわからない旨述べたことがあった。

(甲43)

(コ) 平成22年7月21日、22.7.21団交が開催された。

本件代理人は、①六甲営業所の従業員の一時金が上がっているのは、六甲営業所の売上が好調で従業員の査定評価がよかったからである、②組合員の査定評価が低いのは時間外労働をしないためである旨述べた。組合が、これまで一時金は全社的に凍結している旨の説明を聞いてきたが、これまでの説明は間違いで、営業所ごとに違っているのかと尋ねたところ、本件代理人は六甲営業所は特別である旨返答した。組合は、①明確な査定基準の提示、②勤続年数ごとの一時金の平均額を示すよう求め、併せて、組合員は時間外労働をしないのではなく、会社が時間外労働を命じない旨主張した。

(甲44)

(サ) 平成22年7月27日、22.7.27団交が開催された。

本件代理人は、平成19年に入社した非組合員3名の一時金の額を開示した。その額とX4組合員ほか3名の一時金額は、下記の表のとおりである。

会社が開示した非組合員3名とX4組合員ほか3名の一時金額

(単位：円)

	19年夏季	19年年末	20年夏季	20年年末	21年夏季	21年年末	22年夏季
従業員A	5万	11万	15万	18万	18万	18万	18万
従業員B	—	—	8万	10万	12万	12万	8万
従業員C	—	—	7万	15万	15万	16万	18万
X4組合員	6万	9万	6万	8万	8万	8万	8万
X2組合員	—	8万	6万	8万	8万	8万	8万
X5組合員	15万	20万	21万	21万	21万	21万	21万
X6組合員	—	—	—	7万	7万	2万	5万

※「—」は会社が回答しなかった部分又は入社前の時期

これに関して、本件代理人は、①非組合員3名（従業員AからC）のうち従業員Aは、同20年年末以降、毎回18万円であるが、現在、宅配リーダーである、②従業員Bは、事故のため、同22年夏季一時金は同21年年末一時金より4万円減額になっているが、減額幅が4万円なのは、リサイクルと内勤業務を行ったためである、③従業員Cは、同21年年末一時金は16万円、同22年夏季一時金は18万円であるが、自分から進んで仕事をしたのでプラスした、④組合員と非組合員の格差は、同20年頃組合が問題にしていた査定制度の結果であり、格差の是正は必要ない旨述べた。

組合は、①以前の査定制度は問題があるとして廃止されたが、それにより発生した格差は是正されるべきところ、一時金が凍結されたとして、その格差が固定されたままになっている、②会社は一時金を凍結したとしているが、凍結されていない人がいる旨主張し、会社のやり方がいいかげんである旨述べたが、本件代理人は、会社は一時金の是正の必要性を認めておらず、一時金の額の差があるのは、仕事のできの差である旨述べた。組合は、会社が支給条件を変えるつもりがないなら、一時金について合意はできない旨述べたが、これに対し、本件代理人は合意できないなら一時金は払わない旨返答した。

なお、本件審問終結に至るまで、組合と会社は平成22年夏季一時金の額について合意せず、会社は組合員に対し、同一時金を支給していない。

(甲45、甲52、証人 X2)

(シ) 組合は会社に対し、平成22年9月3日付けの文書を提出した。この文書には、①本件代理人は、同年5月1日の組合の抗議活動を理由に団交を拒否した、②同年夏季一時金については、団交が開催されたものの、組合員と非組合員の間

の格差について是正は行われず、不誠実な対応であった、③組合は、従前から、会社の責任者が団交に出席せず、本件代理人に全てを委任することや組合員と非組合員の一時金額の格差は不当労働行為に該当することを主張し、解決を求めてきた、④組合は会社及び本件代理人に対し、不当労働行為に抗議するとともに、会社の責任者の団交への出席及び未解決になっている同年賃金改定及び夏季一時金について解決を求める旨記載されていた。

なお、この文書の文末には、会社に誠実な対応が見られない場合には、組合は労働組合法に基づき、行動権の留保を申し添える旨付記されていた。

(甲10)

(ス) 組合等は会社に対し、平成22年12月9日付け団交申入書(以下「12.9申入書」という。)を提出し、平成22年年末一時金を議題とする団交を申し入れた。

(甲11)

イ 22.12.22団交とその直後の経緯

(ア) 平成22年12月22日、22.12.22団交が開催された。

本件代理人は、平成22年年末一時金の額を回答するとして、X4組合員及びX2組合員は9万円、X5組合員は21万円、X6組合員は8万円である旨述べた。組合等は、これに関し、同年夏季一時金より上がっている理由を尋ね、さらに売上がどの程度上がったかについて質問をした。

本件代理人は組合側の出席者の口のきき方に問題があるとして退出し、この団交は10分程度で終了した。

(甲12、甲51、甲52、証人 X3、証人 X2)

(イ) 平成22年12月27日、組合は、会社の不誠実な交渉態度の結果、平成22年春闘賃金改定、同年夏季一時金及び同年年末一時金が未妥結となり、組合員に対し、賃金改定はなされず、一時金が支給されていないとして、当委員会に対し、あっせん申請を行った。会社は、あっせんを辞退し、同23年1月27日、組合はこのあっせん申請を取り下げた。

その後、23.7.15和解以降の平成23年8月3日の23.8.3団交まで、会社は組合との団交に応じなかった。

(甲41、甲52、証人 X3、証人 Y3)

(2) 会社が22.12.22団交以降、23.7.15和解協定書に基づく団交が行われるまでの間、団交に応じなかったことは不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び後記2(1)ア(オ)、(キ)、(コ)、イ(ウ)、(オ)、3(1)イ、エ認定のとおり、22.12.22団交以降、23.7.15和解協定書に基づく団交が行われるまでの間、組合が行った少なくとも7回の団交申入れに対し、会社はいずれも応じ

ていないことが認められる。

これに関し、会社は、22.12.22団交において組合が社会的相当性を逸脱する行為を行ったため、団交に応じなかった旨主張する。しかし、組合が行ったとされる社会的相当性を逸脱する行為についての会社からの具体的な疎明はない。

イ 22.12.22団交についてみると、前記(1)イ(ア)認定のとおり、①本件代理人が平成22年年末一時金について、X4組合員及びX2組合員は9万円、X5組合員は21万円、X6組合員は8万円である旨回答したのに対し、組合は、同年夏季一時金より上がっている理由を尋ねるなどしたこと、②本件代理人は、開始10分程度で、組合側の出席者の口のきき方に問題があるとして退出したこと、が認められ、会社が主張するところの社会的相当性を逸脱した組合の行為は、一時金の協議中のものと解される。

ウ 一方、この時点までの一時金を議題とする団交の内容については、前記(1)ア(ク)から(サ)認定のとおり、①22.7.6団交で、本件代理人は、各組合員の平成22年夏季一時金の支給額は回答したが、その金額の算出方法については言及しなかったこと、②22.7.6団交で、X5組合員の回答額は21万円であるところ、本件代理人は12万円である旨述べ、組合が間違いの可能性を示唆したにもかかわらず、その場では金額の訂正をしなかったこと、③22.7.14団交で、組合が査定があるのならばその基準を示すことを求めたところ、本件代理人は、22.7.21団交で、組合員の査定評価が低いのは時間外労働をしないためである旨述べたが、組合が、組合員は時間外労働をしないのではなく、会社が時間外労働を命じない旨主張し、再度、明確な査定基準の提示を求めたが、本件代理人はこれに対する具体的な回答は行っていないこと、④22.7.14団交で、組合が2年間で21万円になった者がいる一方、X2組合員やX4組合員は8万円のままであることを指摘したところ、本件代理人は、当時問題となった評価基準で評価された結果でそれが凍結になった旨返答したこと、⑤22.7.27団交で、組合が以前の査定制度で発生した格差は是正されるべきところ、そのままにされている旨主張したのに対し、本件代理人は、会社は一時金の是正の必要性を認めておらず、一時金の額の差は仕事のできの差である旨述べたこと、⑥22.7.27団交で、組合が支給条件を変えるつもりがないなら、一時金について合意はできない旨述べたのに対し、本件代理人は合意できないなら一時金は払わない旨返答したこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、22.12.22団交以前の一時金を議題とする団交における本件代理人の発言内容からは、金額の算出方法や従業員ごとに差額が生じる理由すら不明確であって、しかも、十分な説明をしないまま、自らの提示する金額に同意することのみを求めたと解され、かかる会社の対応は、一時金の額の妥結に向けて相手

の理解を得るための努力を欠いたもので、相当程度問題があるという他はない。

また、会社が22. 12. 22団交において、平成22年年末一時金の金額の算出方法について自ら説明をしようとしたとする疎明はない。

エ 団交が平穩に行われることが望ましいのはいうまでもないが、22. 12. 22団交までの会社のかかる対応を考慮すれば、22. 12. 22団交における平成22年年末一時金の協議の過程で、仮に、会社が主張する程度の組合側参加者が声を荒げる、厳しい態度を取るといった事態が発生したとしても、その原因はむしろ会社の団交への不適切な対応にあるというべきであって、22. 12. 22団交での組合の言動が、会社が団交に応じない正当な理由に当たるとみることはできない。

オ なお、前提事実及び後記3(1)ウ、オ認定のとおり、23. 7. 15和解協定書締結前の会社の5. 6文書及び5. 16文書には、先行事件の判断がなされるまでの間、会社は組合からの団交申入れに応じない旨の記載があることが認められるが、先行事件が係属中であることが団交に応じない正当な理由にならないことは、後記3(2)記載のとおりである。

カ 以上のとおりであるから、会社は正当な理由なく、22. 12. 22団交以降、23. 7. 15和解協定書に基づく団交が行われるまでの間、団交に応じなかったと判断され、かかる行為は労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

2 争点2-1(平成23年3月25日のX4組合員ほか3名に対する事情聴取は、不当労働行為に当たるか。)、争点2-2(本件懲戒処分を行い、5月分給与から賃金を減額したことは、不当労働行為に当たるか。)、争点2-3(事前協議を行わず本件懲戒処分を行ったことは、19年確認書に違反し、不当労働行為に当たるか。)について(1)証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合の要請活動と事情聴取に至る経緯

(ア)平成23年2月25日、組合の副執行委員長 X7(以下「X7副執行委員長」という。)は、本件取引先の本社に電話し、組合と本件取引先の下請に当たる会社との間で労使紛争が生じかかっているため、相談したい旨述べたところ、応対した者は、本件取引先の六甲営業所の電話番号を回答した。

X7副執行委員長は本件取引先の六甲営業所へ電話し、用件を伝えたところ、応対した者は、私より偉い者が担当するが、その者は休んでいるため、同月28日に電話するよう回答した。

(甲53)

(イ)平成23年2月28日、X7副執行委員長が本件取引先の六甲営業所へ電話したところ、会社のY4と名乗る者が対応した。X7副執行委員長が本件取引先の担当者を電話に出すように求めたが、会社のY4と名乗る者は応じなかった。

(甲53)

(ウ) 平成23年3月7日、X7副執行委員長は、本件取引先の六甲営業所を訪ね、警備の者に、組合から本件取引先あての本件申入書を手渡し、担当者に渡すよう求めた。

この文書には、①平成20年春闘以降、会社は組合との団交を代理人に任せきりにするようになった、②その代理人の交渉態度は、専ら会社の回答を組合に押し付けるのみで、不誠実であった、③その結果、平成22年春闘賃金改定、同年夏季一時金及び同年年末一時金が未妥結となり、組合員に対し、賃金改定はなされず、一時金が支給されていない、④このような事態を改善するために、組合はあっせん申請を行ったが、会社は要求事項に対し、譲歩の余地がないとしてあっせんに応じなかった、⑤組合は会社の不当労働行為を看過できず、法に認められた行動権を行使せざるを得ない、⑥荷主である本件取引先に少なからず影響を与えかねず、その結果、ユーザーにご迷惑をおかけすることになるが、組合の本意ではない、⑦組合と会社の紛争拡大を阻止し、正常な労使関係を作り上げるため、荷主である本件取引先に積極的な役割を果たしていただくようお願いする旨記載されていた。

なお、この文書には、「職場の実態を知らない会社経営の『素人』である弁護士は、『法的には譲歩する必要はない』、『知らないことは答えられない』、運送会社であるにもかかわらず『ボーナスセールスの宣伝費がかかった』など実によくいい加減で、その場限りの対応に終始するありさまです」との記載があった。

(甲53、乙1)

(エ) 平成23年3月11日午後、組合は数名で、本件取引先の梅田店（大阪市北区）を従業員用の出入口から訪問し、本件申入書を手渡した。また、組合は、その周辺で、集会を開き、ビラを配布し、シュプレヒコールを行うなどした。この要請活動は、合計1時間程度で、参加者は合計15名程度であり、同日、仕事が休みであったX2組合員とX4組合員は参加していたが、X5組合員及びX6組合員は参加していなかった。

(甲49、甲52、甲53、証人 X3、証人 X2、証人 Y3)

(オ) 組合等は会社に対し、平成23年3月11日付けの文書(以下「3.11申入書」という。)を提出し、同年春闘要求等を議題とする団交を申し入れた。

(甲14)

(カ) 会社は組合等に対し、3.11申入書に回答するとして、平成23年3月18日付けの本件代理人名の文書(以下「3.18文書」という。)を提出した。

この文書には、①従前より、組合等と会社間の交渉は、本件代理人による交

渉にて対応する旨申し入れているにもかかわらず、組合等が会社に対し直接交渉をしようとする事は理解に苦しむ、②22.12.22団交にて、組合側参加者が机を殴打しながら個人の人格攻撃を行うなどし、会社や本件代理人を誹謗中傷したことにより、交渉は決裂したところ、未だ、組合等からの正式な謝罪はなく、信頼関係は失われたままである、③組合等が正式に謝罪し、再発防止のための措置を講じない限り、交渉は再開できない、④平成23年2月下旬、組合が本件取引先に対し行った会社の名誉を毀損する行為については、しかるべき措置を講じる予定である旨の記載があった。

(甲15)

(キ) 組合は会社に対し、平成23年3月24日付けの文書(以下「3.24申入書」という。)を提出し、同年春闘要求を議題とする団交を申し入れた。

(甲16)

(ク) 会社は組合に対し、3.24申入書に回答するとして、平成23年3月24日付けの本件代理人名の文書(以下「3.24文書」という。)を提出した。この文書には、正常な労使関係を損なう言動を繰り返してきたのは組合であって、組合がこれを猛省し、労使間の信頼関係を再構築する努力をしない限りは、正常な団交を行うことも不可能である旨の記載があった。

(甲17)

(ケ) 平成23年3月24日から同月25日にかけて、会社は、X4組合員ほか3名に対し、同月24日付け通知書(以下「3.24通知書」という。)をそれぞれ手交した。この文書には、組合員の同年2月25日の本件取引先の六甲営業所への連絡行為のほか、同日以降の組合による一連の行為について事情を聞くために、同年3月25日午後1時30分に会社の大阪営業所に出頭するよう求める旨の記載があった。

(甲18の1、甲18の2、甲18の3、甲18の4、甲52、証人 X2)

(コ) 平成23年3月25日午後1時頃、組合は会社に対し、同日付けの文書(以下「3.25申入書」という。)を手交した。この文書には、会社が3.24通知書でX4組合員ほか3名に対し事情聴取に出頭するよう求めたことに関して、①組合員に、組合が行った行動について、直接、説明を求めることは、組合をないがしろにし、運営に介入する不当労働行為である、②組合は、組合の行動について、会社に説明する意思があり、会社の役員が出席する団交で説明をしたいので、団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲19、証人 X2 、証人 Y3)

(サ) 平成23年3月25日午後、会社は、X4組合員ほか3名に対し、会議室におい

て個別に事情聴取を行った。所要時間は、各組合員に対し、それぞれ10分から20分程度で、会社側は、Y3 常務、大阪営業所長の Y5（以下「Y5 所長」という。）及び本件代理人が出席した。そのやりとりの概要は以下のとおりである。

- a 本件代理人はX4 組合員に対し、組合が本件取引先に対し、電話をしたことを知っているか尋ねた。X4 組合員が肯定したところ、本件代理人はX4 組合員に対して、同年2月25日に組合が本件取引先に電話したことにどれくらい関与しているか尋ねた。X4 組合員は、組合に確認を取ってから返事したい旨返答したが、本件代理人は、再度、知ってるのか知らないのか回答するよう求めた。X4 組合員は、団交で話をするのはできないのかと述べたが、本件代理人は労働条件に関する話ではないと返答し、X4 組合員が組合活動に関する話であり、団交で話して欲しい旨述べた。本件代理人は、それはあなた方の要望であって、聞くか聞かないかは会社の自由であって、従業員が誠実労働義務を果たしたかどうかといった業務遂行上の問題であるから、この事情聴取の返答如何で業務上の義務を果たしたか否かが判断されると述べた後、団交を通さないと答える意思はないのかと述べた。

本件代理人はX4 組合員に対し、組合が本件取引先に対し行った行動についての顛末書を提出するよう求めた。これに対し、X4 組合員が、本件取引先の店舗周辺で行った抗議活動のことかと尋ねたところ、本件代理人は、そのことも含まれており、X4 組合員はその活動に参加していたのかと尋ねた。X4 組合員が肯定したところ、本件代理人はX4 組合員以外に誰が参加していたかと尋ね、X4 組合員は、そういうことを含め団交で話して欲しい旨述べた。本件代理人は、再度、他に誰が参加していたかを尋ね、X4 組合員は、自分のこと以外は知らないと返答した。

（甲46の2）

- b 本件代理人はX2 組合員に対し、平成23年2月25日以降、組合が本件取引先に電話したり、店舗周辺で行動したことを知っているかと尋ねた。X2 組合員は、組合のことについては団交で話して欲しい旨返答したが、本件代理人は、再度、組合の本件取引先への行動を承知しているかと尋ねた。X2 組合員は、知っているといえば知っていると回答し、電話をかけたとは聞いていると述べたところ、本件代理人は、組合が本件取引先に電話したということかと尋ね、これに対し、X2 組合員は、そこまで詳しくはわからない旨返答した。本件代理人は、電話のこと以外は知らないのかと尋ねたところ、X2 組合員は、とりあえず答える必要はないのではないかと述べ、続けて組

合の話は団交でお願いしたい旨述べた。

本件代理人は、今、面談で聞こうとしているのは、従業員は会社に対して誠実に忠実に労働を行う義務があり、業務遂行上の問題であるから、組合活動とは関係ないとし、再度、組合が組合の名前で本件取引先に対ししたことについて、どの程度、知っているのか答えるよう求めた。X2組合員は、よく覚えていない旨返答し、これに対し、本件代理人は、組合が本件取引先に電話をしたとの話は誰から聞いたのか、電話以外のことは聞いたことはないのか等と質問したが、X2組合員は、今、組合の話は関係あるのかと述べ、本件代理人は会社に対する誠実労働義務を果たしたかどうかを質問している旨述べた。X2組合員は、その後も、繰り返し、組合の話は今、する必要があるので疑問に感じるとし、団交で話をするをを求める旨述べた。

本件代理人はX2組合員に対し、本件取引先に対する組合の活動について顛末書を提出するよう求めた。

(甲46の1、甲52、証人 X2)

- c 本件代理人はX5組合員に対し、組合が本件取引先に対し行った行動について、どの程度、知っていて、どの程度、関与したか伺いたい旨述べたところ、X5組合員は、組合の活動については団交でお願いしますと返答した。本件代理人が、答える意思がないということかと述べたところ、X5組合員は、組合の活動については団交でお願いしますと繰り返した。

本件代理人は、団交は、労働条件等を交渉によって決めていくためのものであり、この事情聴取は、従業員が使用者に対して使用者の利益を不当に害することがないように誠実に対応しなければならないという誠実労働義務を果たしているかどうかを判断するために行っている旨述べ、会社と本件取引先がどういう関係にあるのか知っているかを尋ねた。X5組合員は、組合に関しては団交でお願いしますと返答した。

本件代理人は、組合について尋ねているのではなく、会社にとって本件取引先がどういう関係の企業であるかと尋ねている旨述べ、X5組合員は、ちょっとわかりかねるとして、組合に関する質問は団交でしてほしい旨述べた。本件代理人は、本件取引先は会社にとって重要な取引先であることを認識しているかと確認を求め、重要な取引先である本件取引先に対して、自分が勤めている会社の風評を流すことについて、どのように考えているかと質問したが、X5組合員は組合活動については団交でお願いしますと返答し、その後も、X5組合員は繰り返し、団体交渉でお願いする旨返答した。

本件代理人はX5組合員に対し、本件取引先に対する組合の活動について

顛末書を提出するよう求めた。

(甲46の3)

d 本件代理人はX6組合員に対し、組合が本件取引先に対し申入れをしていることについて、どの程度関与しているのか尋ねた。X6組合員は、そういうことはここで話すことはできない旨述べた。

本件代理人は、平成23年3月11日、組合が本件取引先の店舗周辺で抗議活動をした時に、参加していたかを尋ねたが、X6組合員は、ここでは答えることはできず、団交の場でお願いする旨述べた。本件代理人は、再度、同日の抗議活動において、どうしていたかを尋ね、X6組合員は、会社にいた旨返答した。本件代理人は、この日の抗議活動に参加したのは誰であるか尋ねたが、X6組合員はわからない旨返答した。本件代理人は、①この日の抗議活動に参加しなかった理由、②参加依頼を受けたのかどうか、③組合が本件取引先に行った申入れの内容を尋ねたが、X6組合員は、それは団交の場で答える旨返答した。

本件代理人は、会社と本件取引先の関係について繰り返し質問し、これに対し、X6組合員は繰り返し、詳しくはわからない等と返答した。本件代理人は、会社が本件取引先に迷惑をかけるようなことがあったらどうなるのかと述べ、X6組合員は、団交で後日、話すし、今、回答する義務はない旨返答した。本件代理人は、業務命令として答えなければならない旨述べ、続けて、従業員には誠実に職務に専念しなければならない義務がある旨述べ、再度、同じ質問を行った。X6組合員はわからない旨返答した。

本件代理人はX6組合員に対し、本件取引先に対する組合の活動について顛末書を提出するよう求めた。

(甲46の4、証人 Y3)

イ 事情聴取以降本件懲戒処分に至る経過

(ア) 組合は会社に対し、3.18文書及び3.24文書に対する見解を明らかにするとし、平成23年3月29日付けの文書(以下「3.29申入書」という。)を提出した。

この文書には、①組合が会社あてに直接団交を申し入れることには何ら問題はない、②22.12.22団交は、本件代理人が正当な理由なく一方的に決裂を宣言し退出したもので、事実上の団交拒否で不当労働行為に該当し、会社が組合に謝罪を求めることは本末転倒で、謝罪がないことを理由に団交を拒否することも不当労働行為に該当する、③組合の本件取引先に対する行為には、会社の名誉を毀損する言動は一切なかった、④会社が個々の組合員に対し、組合の本件取引先への行動について事情聴取を行うことは不当労働行為であると警告した

にもかかわらず、会社が事情聴取を行ったことに抗議する、⑤会社がX4組合員ほか3名に対し、顛末書の提出を求めたことも不当労働行為を重ねるものである、⑥組合は、会社の役員が出席する団交にて、組合の行動や主張について説明する意思があり、団交の開催を重ねて申し入れる旨記載されていた。

(甲20)

(イ) X4組合員ほか3名は会社に対し、それぞれ平成23年3月31日付けの顛末書(以下「本件顛末書」という。)を提出した。この顛末書には、いずれも、①業務に関する報告を命じられれば従うが、組合の行動について会社に報告することはできないし、組合が決定して行動したことを報告する立場にない、②組合は団交で、組合の行動について会社に説明するとしているので、団交を開催し、組合の担当役員に説明を求めることを求める旨が記載されていた。

(甲21の1、甲21の2、甲21の3、甲21の4、甲52、証人 X2)

(ウ) 組合等は会社に対し、平成23年4月20日付けの文書(以下「4.20申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲22)

(エ) 平成23年4月27日、会社は組合に対し、4.20申入書に回答するとして、同日付けの本件代理人名の文書(以下「4.27文書」という。)を提出した。この文書には、①昨年末の団交にて、組合側参加者が本件代理人に対し侮蔑的言動をもって恫喝を行ったために交渉が決裂し、労使間の信頼関係が損なわれ現在に至ることは組合が最もよく承知しているはずである、②かかる状況下では、満足な交渉は行えるはずもなく、会社は組合の対応が改まらない限り交渉に応じる意向はない、③分会所属の組合員を含む組合員数名による本件取引先に対する会社の名誉を毀損する言動に関し、会社は分会員全員に対し、事情聴取を行い、顛末書の提出を求めたが、X4組合員ほか3名は十分に応じなかった、④会社はX4組合員ほか3名に対し、就業規則第50条2項(8)及び(12)並びに第51条の定めにより、平成23年5月1日から7日間の出勤停止の懲戒処分を行う予定である旨記載されていた。

(甲22)

(オ) 組合は会社に対し、平成23年4月28日付けの文書(以下「4.28申入書」という。)を提出した。

この文書には、①昨年末の団交は、本件代理人が一方的に決裂を宣言して退出したもので、不当労働行為に該当し、組合は、労使双方が議題についてそれぞれの主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みのない段階に至ったものとは認めていない、②会社の団交拒否には正当理由

はない、③会社はX 4 組合員ほか3名に懲戒処分を行うとしているが、組合員は会社の名誉や信用を傷つけたことはなく、むしろ、組合の行動について組合員に対し顛末書による報告を求める会社の行為こそ、労働組合法に抵触しており、懲戒処分を行うとした4.27文書を撤回し、X 4 組合員ほか3名への処分を行わないことを求める、④組合は会社の不当労働行為に強く抗議するとともに改めて団交の開催を申し入れる旨記載されていた。また、この文書では団交議題として、平成23年春闘賃金改定要求があげられていた。

(甲23)

(カ) 平成23年4月28日から同月30日にかけて、会社は、X 4 組合員ほか3名に対し、本件懲戒辞令をそれぞれ手交し、本件懲戒処分を行うことを通知した。本件懲戒辞令の文面は、以下のとおりで、4名とも同一の内容であった。

「貴殿の行動は当社の定める就業規則で禁止されている行為である。

貴殿の当社の荷主に対する一連の迷惑行為は第50条2項(8)に該当し、その後、当社は貴殿に対し、事情聴取のうえ顛末書の提出を求めたが、貴殿は事情聴取に真摯に応じず、かつ顛末書に十分な記載をしないことから、これは就業規則第50条2項(12)に該当する行為である。

よって、就業規則第51条に定めるところにより、平成23年5月1日より、7日間の出勤停止処分とする。

深く反省し、一層の努力をもって職務に専念されることを望みます。」

なお、会社は、X 4 組合員ほか3名の5月度給与に関して、X 4 組合員、X 2 組合員及びX 5 組合員は5日間欠勤し、X 6 組合員は4日間欠勤したとして、それに相当する賃金を支払わなかった。

(甲25の1、甲25の2、甲25の3、甲25の4、甲29の1、甲29の2、甲29の3、甲29の4、甲52、証人 X 2)

(キ) 会社の平成20年7月8日現在の就業規則には、下記のとおり定められている。

「第50条(制裁事由)

1 次の各号の一つに該当するときは、次条の規定により制裁を行う。

(1)から(7) 略

2 次の各号の一つに該当するときは、懲戒解雇に処せられる。ただし、情状により訓戒、減給または出勤停止にすることもある。

(1)から(7) 略

(8) 会社の名誉、信用を傷つけたとき。

(9)から(11) 略

(12) 前各号の一つに該当する行為に抵触し、かつ悔悛の情が認められな

いとき。

(13)から(14) 略

第51条 (制裁)

1 制裁は、その情状により次の区分にて執り行う。

(1)訓 戒 始末書を取り将来を戒める。

(2)減 給 始末書を取り1回の額が平均給与の1日分の半額、総額が1ヶ月の基準内給与の10分の1の範囲で行う。

(3)出勤停止 始末書を取り7日以内、出勤を停止し、その期間の給与は支給しない。

(4)降職・降格 始末書を取り、職制による身分の格下げを行う。

(5)諭旨解雇 自己退職の形式をとるよう勧告する。この処分を受けて1週間以内に退職願を提出しないときは、懲戒解雇とする。

(6)懲戒解雇 予告期間の期間を設けることなく即時解雇する。なお、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

2及び3 略

(甲26)

(ク) 本件申立後の平成24年1月23日、X4組合員ほか3名は大阪地方裁判所に対し、本件懲戒処分の無効確認等を求めて訴訟を提起した。

この訴訟において、会社は、同22年3月11日の本件取引先に対する活動に参加していなかったX5組合員とX6組合員に対する本件懲戒辞令に、荷主に対する一連の迷惑行為は就業規則第50条2項(8)に該当する旨の記載があることについて、会社において本件懲戒辞令を作成するにあたり、X4組合員とX2組合員に対するものと全く同一の書式を流用してしまったからであり、事務的なミスにすぎない旨主張した。

なお、同24年10月10日、この訴訟は、会社が本件懲戒処分を撤回し、X4組合員ほか3名に対し、減額された賃金を支払うという内容の和解が成立し、終結した。

(甲47、甲48、甲49、甲51、証人 Y3)

(2) 平成23年3月25日のX4組合員ほか3名に対する事情聴取は、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア(ケ)、(サ)認定のとおり、①会社がX4組合員ほか3名に対し出頭を求めた3.24通知書には、組合員の平成23年2月25日の本件取引先の六甲営業所への連絡行為のほか、同日以降の組合の一連の行為について事情を聞くためと記

載されていること、②同年3月25日のX4組合員ほか3名に対する事情聴取で、会社は組合が本件取引先に対し電話したことや本件取引先の店舗周辺で行った要請活動に関し質問したこと、が認められ、会社は組合が行った組合活動について、組合員個人に事情聴取をしたことは明らかである。

なお、X4組合員ほか3名が就業時間中に組合活動を行った可能性があったとする疎明はなく、前記(1)ア(エ)認定のとおり、同年3月11日の本件取引先の梅田店周辺での要請活動にX5組合員及びX6組合員は参加しておらず、X2組合員及びX4組合員は参加していたが、両名は仕事が休みであったことが認められる。

イ 一方、前記(1)ア(コ)認定のとおり、組合は、会社のX4組合員ほか3名に対する事情聴取の直前に、組合が行った行動について、組合員に、直接、説明を求めることは不当労働行為に該当するとした上で、組合が組合の行動について説明する意思があることを記載した3.25申入書を手交したことからすると、会社は組合からの申入れにもかかわらず、事情聴取を中止しなかったと認められる。

ウ また、事情聴取の内容をみても、前記(1)ア(サ)認定のとおり、X4組合員ほか3名は、それぞれ、組合が行った本件取引先への活動については、団交を開催し、その場で話をすることを求める旨返答しているところ、その後も、会社は本件取引先の店舗周辺での要請活動の参加者を質問したり、本件取引先に対する組合の活動について顛末書を提出することを求めたり、業務命令として答えなければならない旨発言したことが認められる。

エ ところで、会社は組合の本件取引先に対する要請活動は、正当な組合活動に当たらない旨主張するので、この点について検討する。

本件申入書については、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、平成20年春闘以降の経緯に続いて、①組合は会社の不当労働行為を看過できず、法に認められた行動権を行使せざるを得ない、②荷主である本件取引先に少なからず影響を与えかねず、その結果、ユーザーにご迷惑をおかけすることになるが、組合の本意ではない、③組合と会社の紛争拡大を阻止し、正常な労使関係を作り上げるため、荷主である本件取引先に積極的な役割を果たしていただくようお願いする旨記載されていたことが認められ、本件申入書は本件取引先に対し、組合の窮状を訴え、組合の活動への理解や労使紛争拡大防止への助力を求めるために作成されたとみるのが相当である。

なお、平成20年春闘以降の経緯については、前記1(1)ア(ア)、(サ)、イ(ア)、(イ)、後記4(1)イ認定のとおり、①平成20年7月頃から、組合との団交に、会社側は本件代理人が1人で出席するようになったこと、②同22年夏季一時金及び

同年年末一時金は未妥結で、会社は組合員に対してこれら一時金を支払っていないこと、③組合が同年春闘賃金改定及びこれら一時金に関して、当委員会に対し、あっせん申請を行ったが、会社は辞退したこと、が認められる。また、前記1(2)記載のとおり、同年夏季一時金を議題とする団交における会社の対応には相当程度問題があり、同年年末一時金を議題とする団交では、唯一出席していた本件代理人は、開始10分程度で退出し、その後、会社が、組合の団交申入れに応じなかったことは団交拒否に該当する旨判断されるところである。

前記(1)ア(ウ)認定の本件申入書の記載内容とこの経過を照合してみると、本件申入書の内容は概ね事実に沿っていることは明らかであって、本件申入書は、虚偽の事実を流布するなどし、ことさら会社の信用を傷つけたものには当たらない。

ところで、本件申入書には、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、「職場の実態を知らない会社経営の『素人』である弁護士は、『法的には譲歩する必要はない』、『知らないことには答えられない』、運送会社であるにもかかわらず『ボーナスセールスの宣伝費がかかった』など実にいい加減で、その場限りの対応に終始するありさまです」との記載があったことは認められるが、これらの表現は、組合の立場から、会社の対応の不誠実さを訴えるために用いられたとみるのが相当で、また、団交における会社の対応には相当程度問題があると判断され、この時点で会社は正当な理由なく団交に応じていないのであるから、この表現をもって、本件申入書が認められるべき労働組合の言論活動を逸脱したものということとはできない。

また、本件取引先の梅田店周辺での組合活動についても、前記(1)ア(エ)認定のとおり、集会を開き、ビラを配布し、シュプレヒコールを行うなどしたことは認められるが、これらの活動において、組合が会社に関し、虚偽の内容を流布するなどしたと認めるに足る疎明はない。

さらに、会社は正当な理由なく組合との団交に応じず、組合からのあっせん申請も辞退しているのだから、当時、組合が状況を打開するために取り得る手段は、相当に限られていたというべきである。なお、会社は組合にはかかる要請活動をすべき緊急の必要性はない旨主張するが、会社が組合員に対して同22年夏季一時金及び同年年末一時金を支払っていないことからして、かかる主張は失当である。

したがって、本件取引先に対する組合の要請活動は正当な組合活動と判断される。

オ 以上のとおりであるから、会社の平成23年3月25日のX4組合員ほか3名に対する事情聴取は、正当な組合活動に関して組合員個人に対し、正当な理由なく、

強制的に聴取しようとしたとみるのが相当で、かかる行為は、組合員を威圧し、委縮させ、組合の活動に支配介入したもので、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

(3) 本件懲戒処分を行い、5月分給与から賃金を減額したことは、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 本件懲戒辞令には、前記(1)イ(カ)認定のとおり、荷主に対する一連の迷惑行為は就業規則第50条第2項(8)に該当し、事情聴取への対応及び顛末書の内容が同項(12)に該当する旨記載されており、会社は、平成23年2月25日から同年3月11日までの本件取引先に対する組合の要請活動及び同年3月25日の事情聴取や顛末書の記載内容を理由に本件懲戒処分を行ったとみるのが相当である。

イ しかし、本件取引先に対する組合の要請活動については、前記(2)エ記載のとおり、正当な組合活動と判断され、これを理由に処分をすることは、労働組合の正当な行為をした故に不利益取扱いをしたものに当たる。なお、前記(1)ア(エ)認定によれば、X5組合員及びX6組合員は、そもそも本件取引先に対する要請活動に参加しておらず、会社は事実ではない理由で組合員を処分したと解される。

また、平成23年3月25日の事情聴取や顛末書への対応についても、前記(2)オ記載のとおり、事情聴取自体が、正当な組合活動に関して組合員個人に対し、強制的に聴取しようとしたもので支配介入に該当し、顛末書の提出についても、その点は同様であると解されることから、これらに対する組合員の対応は、正当な処分理由とはなり得ない。

ウ 以上のとおりであるから、会社はX4組合員ほか3名に対し、組合活動に関連して、正当な理由なく本件懲戒処分を行い、5月分給与から賃金を減額したと解され、かかる会社の行為は、組合員が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として不利益取扱いを行い、もって組合活動に支配介入したものに該当し、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

(4) 事前協議を行わず本件懲戒処分を行ったことは、19年確認書に違反し、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実のとおり、19年確認書には、「会社は、組合員の労働諸条件の変更を伴う事項については事前に組合と協議し、協議が整った後実施する」との条項が含まれているところ、会社が組合と事前協議を行わないまま本件懲戒処分を行ったことは明らかである。

イ 会社は、22.12.22団交以降、組合と会社との信頼関係は著しく破壊されており、かかる状況下では19年確認書は適用の基礎を欠く旨主張する。

しかし、前記1(2)記載のとおり、22.12.22団交以降、会社は、正当な理由な

く組合との団交に応じていないと判断され、労使間で協議が行われない状況に至った原因は会社側にあるのだから、かかる主張は採用できない。

ウ また、会社は、組合に対し、本件懲戒処分を行う意向であることを事前に通知しており、手続的な瑕疵はない旨主張するが、事前協議と事前通知は別であることは明らかであって、かかる主張も採用できない。

エ 以上のとおりであるから、会社が事前協議を行わず本件懲戒処分を行ったことは、19年確認書に違反した支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点3（会社が平成23年5月6日付け及び同月16日付け文書にて、別件の不当労働行為救済申立事件の判断がなされるまでの間、団交に応じない旨返答したことは不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成23年4月22日、組合は当委員会に対し、平成22年夏季一時金、同年年末一時金、同23年春闘賃金改定を議題とする団交申入れ及び3.29申入書による団交申入れへの会社の対応は不当労働行為に該当するとして、先行事件の申立てを行った。

(甲31、甲51、証人 X 3)

イ 組合は会社に対し、平成23年5月2日付けの抗議申入書と題する文書を提出し、本件懲戒処分について抗議するとともに、処分の撤回と謝罪を要求し、団交を申し入れた。

(甲27)

ウ 会社は組合に対し、4.28申入書に回答するとして、平成23年5月6日付けの本件代理人名の文書(以下「5.6文書」という。)を提出した。この文書には、①組合は当委員会に対し、会社の団交拒否が不当労働行為に該当するとして救済申立てを行った、②会社は、この申立てには理由がないと思料するが、その該当性は以後、救済申立ての手続内で然るべき判断がなされる、③その判断がなされるまでの間、会社が組合からの団交申入れに応じないことにも一定の合理性があるものと思料され、組合の団交申入れには応じない旨記載されていた。

(甲24)

エ 組合は会社に対し、平成23年5月9日付けの文書(以下「5.9申入書」という。)を提出した。

この文書には、①不当労働行為救済申立ての判断がなされるまでの間、団交申入れに応じないことにも一定の合理性があるとの会社の主張は、労働組合法及び労働委員会制度を理解しない詭弁である、②本件懲戒辞令上に記載のある「貴殿

の当社の荷主に対する一連の迷惑行為」とは、どのような行為であるのかなどをX4組合員ほか3名それぞれについて文書で明らかにするとともに団交で説明することを要求する、③組合は、同年賃金改定及び本件懲戒処分を議題とする団交を会社の役員が出席し開催することを要求する旨記載されていた。

(甲28)

オ 会社は組合に対し、平成23年5月16日付けの本件代理人名の文書(以下「5.16文書」という。)を提出した。この文書には、①会社は、組合の先行事件の申立てには理由がないと思料するが、その該当性は以後、救済申立ての手続内でしかるべき判断がなされる、②その判断がなされるまでの間、会社が組合からの団交申入れに応じないことにも一定の合理性があるものと思料され、組合の団交申入れには応じない旨記載されていた。

(甲36)

(2) 会社が平成23年5月6日付け及び同月16日付け文書にて、別件の不当労働行為救済申立事件の判断がなされるまでの間、団交に応じない旨返答したことは不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ、オ認定のとおり、会社の5.6文書及び5.16文書には、組合の団交拒否に関する先行事件申立てには理由がないと考えるとした上で、先行事件の判断がなされるまでの間、会社は組合からの団交申入れに応じない旨の記載があることが認められる。

イ しかし、使用者が労働者の代表者と直接交渉する団交と不当労働行為救済申立てとはその制度の目的及び手続が異なるのであるから、先行事件が係属中であることをもって、団交に応じるべき義務を免れるとは解されない。

なお、22.12.22団交における組合の対応には、会社が団交に応じないことが正当化されるような点がないことは、前記1(2)記載のとおりである。

ウ 以上のとおりであるから、会社が先行事件の判断がなされるまで団交に応じないとしたことは、正当な理由なく団交に応じなかったものと判断され、かかる行為は労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

4 争点4(平成22年年末一時金、同23年夏季一時金及び同年賃金改定を議題とする団交への会社の対応は、19年確認書に違反し、不当労働行為に当たるか。)、争点5(平成23年夏季一時金及び本件懲戒処分を議題とする団交への会社の対応は、23.7.15和解協定書に違反し、不当労働行為に当たるか。)、争点6(平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を組合員に対してのみ支給しないこと及び同年賃金改定を組合員に対して行わないことは、不当労働行為に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 23.7.15和解以降の団交について

(ア) 平成23年7月15日、先行事件は、当委員会の関与により23.7.15和解が成立し、終結した。この際、締結された23.7.15和解協定書には、①会社と組合は、本件懲戒処分、平成22年夏季から同23年夏季の各一時金及び同年春闘賃金改定を議題とする団交を行う、②上記①の団交においては、お互いを誹謗中傷することなく、誠意をもって対応する、③今後の団交には本件代理人のみではなく、会社の責任者が出席する、④組合は、団交が誠実に開催されている間は、第三者に対する要請行動を控える旨の条項が含まれていた。

(甲33、甲51、証人 X 3)

(イ) 組合は会社に対し、23.7.15和解に基づき団交を申し入れるとして、平成23年7月20日付けの文書を提出し、本件懲戒処分、同22年夏季から同23年夏季の各一時金及び同年春闘賃金改定を議題とする団交を申し入れた。

(甲35)

(ウ) 平成23年8月3日、23.8.3団交が開催された。会社側は、本件代理人以外に、Y3常務、会社本部長のY6(以下「Y6本部長」という。)及びY5所長が出席した。

組合は、本件懲戒処分の理由を尋ねたところ、会社は、X4組合員ほか3名に対し、どのような行動に参加したか、どんなことを知っているかを質問したが、十分な説明がなかったから処分したもので、本件懲戒処分には違法性がない旨述べた。組合は、組合員個人に対する事情聴取は問題である旨述べたが、会社は、X4組合員ほか3名は、どのようなことを知っているか、また参加したかを聞いたが答えてもらえず、顛末書の内容も不十分であったので、処分した旨返答した。

組合は、X4組合員ほか3名は、事情聴取の場では答えられない、団交で答える旨の発言をしたはずであって、本件懲戒処分は撤回できないかと述べたが、会社は本件懲戒処分を撤回するつもりはない旨述べ、再度、X4組合員ほか3名に対し、どのような行動に参加したか等質問したが、答えが不十分であったため顛末書の提出を求めたが、その内容も顛末書とはいえないものであり、抗議行動や要請活動をすれば処分は仕方がない旨述べた。組合は、会社の対応は不当労働行為に当たる旨述べたが、会社は、不当労働行為には当たらず、司法に判断してもらおう旨述べた。組合は処分を撤回しないと、提訴せざるを得ない旨述べ、会社は不当なことをしているつもりはなく、役員会で決まった話であって、提訴をするならしてくださいと述べた。

会社は、本件懲戒処分は企業秩序を乱したためであって、団交で聞くもので

はないから組合員個人に対し、事情聴取をしたもので、会社は譲歩する気はない旨述べた。組合は、争ってもお互いにマイナス面があり、本件懲戒処分を撤回して、初めからやり直せないかと尋ねたが、会社は、本社に持ち帰って考える材料がない旨返答した。組合は、本件懲戒処分を軽くすることを提案したが、会社は応じられないと返答し、会社の従業員が会社の脚を引っ張ることは社員秩序を乱すと言っている旨主張した。

組合は、このままでは決裂となるとして、会社の意向を確認したが、会社はかまわないと返答し、組合は一時金と春闘賃金改定についての団交は再度、申し入れる旨述べた。

(甲38)

(エ) 平成23年9月15日、23.9.15団交が開催された。会社側は、本件代理人以外に、Y6本部長及びY5所長が出席した。

組合は、本件懲戒処分についての会社の考え方は変わらないのかと尋ねたところ、会社は変わらない旨返答した。組合は、X6組合員に関して、荷主に対する迷惑行為が就業規則第50条第2項に当たるとしているのは、具体的に何を意味するのかと尋ねた。会社は、X6組合員は、事情聴取でも顛末書でも、本件取引先への抗議活動について、肯定も否定もしなかったが、会社は事情聴取に対する彼の態度から、当日現場に行ったかどうかは別にして、抗議活動に協力したと判断した旨返答した。組合は行動に協力したとは具体的に何であるか等と尋ねたが、会社は具体的な行為を適示しなかった。

組合は、本件取引先への活動は正当な組合活動と判断しており、どういう提案をすればよいか見当もつかない旨述べ、会社は正当な組合活動で処分を受けることはないという組合の考えは分かったが、会社は本件懲戒処分は正当であると考えているのだから、平行線である旨述べた。組合は、和解条項で話し合いをすることになっているが、役員会で処分は決まったと会社は言っており、会社に対し、何を提案すれば、撤回について役員会で検討するのかと尋ねた。会社は、本件懲戒処分を撤回する気はないが、処分の軽減なら、今のところこれというものはないが、提案があれば検討する旨返答した。組合は、こちらは思い浮かばない旨述べ、会社は、次の交渉で、会社が提案すれば検討する用意はあるのかと尋ね、組合は、いつでもある旨返答した。

組合は、平成22年夏季から同23年夏季の3回の一時金が支払われていないことについての会社の考えを尋ねたところ、会社は妥結していない旨述べた。組合は、同22年夏季一時金は、灰色であるとしても、同年年末一時金は、本件代理人が一方向的に決裂を宣言し、飛び出していったので合意のしようもないし、

同23年夏季一時金は団交を拒否しており、会社はこれらの責任をどう考えているのかと尋ねた。会社は、会社には責任はないと述べ、組合は、再度、本件代理人が飛び出していったので妥結のしようがなかった旨述べた。会社は、だから組合は先行事件を申し立てたのであり、そこで決着していない以上応じられない旨返答した。

組合は3回の一時金の回答はできるのかと尋ね、会社は、同23年夏季一時金は考えている額はあるが、同22年夏季及び年末の一時金については今はない旨返答した。組合は、3回の一時金の額を回答できるはずである旨述べた。

会社は、同23年夏季一時金の額を提案するとして、実績が良かったため、X5組合員は26万円、X4組合員及びX2組合員は14万円、X6組合員は13万円である旨述べた。組合は、一時金の額の算出方法及び大阪営業所の平均額を尋ね、会社は大阪営業所の平均額は約20万円である旨返答した。

組合は、同22年夏季一時金の交渉で、組合は勤続年数が1年しか違わないX5組合員が21万円で、X4組合員とX2組合員が8万円となっているのは、組合の所属が原因ではないかと指摘し、組合は勤続年数別の査定表の提示を求めたが、個別に組合が特定できた人以外の提示はなく、営業所ごとの平均額も示されなかった旨述べ、X6組合員とX4組合員及びX2組合員は、勤続年数が1年差で一時金が1万円差、X4組合員及びX2組合員とX5組合員の勤続年数が1年差で一時金が12万円差になる構造には納得できない旨述べた。これに対し会社は、入社した1年には大きな違いがあり、差別待遇とはいえない旨述べた。

組合は、X5組合員の額はよしとして、他の3名の一時金について上乗せを考えてほしい旨述べ、勤続年数で格差があるなら、業績がよい時には是正すべきである旨主張し、会社は考えは分かった旨返答した。

組合は、再度、同年の夏季一時金を妥結するために、X5組合員はよしとして、他の3名を上乗せすることは可能かを尋ねたところ、会社は無理である旨返答した。組合は、持って帰って検討すべきと述べ、会社は上げる余地はない旨返答した。

(甲39)

(オ) 平成23年10月28日、23.10.28団交が開催された。会社側は、本件代理人以外に、Y6本部長及びY5所長が出席した。

組合は、査定表を明らかにするよう求め、会社は、営業所長が各従業員の日常の勤務態度を記録しているが査定表というほどのことはない旨述べた。

組合は、事故を起こした場合の減額について尋ね、会社は、事故を起こした

従業員と所長が面談して、それをもとに本社が金額を決定する旨述べた。組合は、どのあたりのことを勘案するのか尋ね、会社は、車両事故の場合でも弁解の余地があるのかどうなのか等である旨述べた。組合は、①従業員が2回事故を起こした場合は2回減額するのか、②一時金の場合は5万円が減額になるのか尋ね、Y6本部長は5万円という決め方はしていない旨述べた。組合は、昨年の団交で、反省している人には5万円から3万円、2万円や1万円になる人がいるとの説明を本件代理人から聞いた旨述べた。本件代理人は最終的に本社が判断しており、所長は報告している旨述べた。組合は、どういうシステムで減額されているのか、十分知らされていない旨述べた。

組合は、一時金の査定期間について尋ね、会社は、1月から6月が夏季一時金で、7月から12月が年末一時金である旨返答した。組合は、会社は査定をしているとしているが、X5組合員とX4組合員及びX2組合員は勤続年数1年差で、一時金額は12万円差があるなどしており、会社はベースの金額について説明していない旨述べた。会社は、査定は、事故があったとか、免許が取れたとかぐらいしかないと述べた。組合は、前回、X2組合員とX4組合員の一時金額が1万円上がったときには、1日に1回走っていたが、最近では1日に3回走ることもある旨指摘したところ、会社は、定時の範囲内である旨述べた。組合は、休憩時間を削ってでも走っているが、それが今回の一時金に反映されていない旨述べ、集荷で反映されないと何が評価されるのかと尋ねた。会社は、内勤の従業員は机を掃除しており、気持ちよく仕事ができるように率先してやっている旨述べ、組合は掃除当番が決まってやっていることが自主的ということになるのかと質問し、内勤の2人は同じようにしていても、上げ幅が違っていると主張した。会社は、元になる資料とか日常的な行動を加味している旨返答した。組合は、どのようなことを加味しているのかと尋ね、Y6本部長は自分はそのままで最終的なものは見ていない旨述べた。組合は、①会社はがんばったことを評価するというが実際はあまり関係がない、②自主的なことを評価するというが、内勤と集荷、又はX5組合員とX4組合員及びX2組合員でどう違うかの説明がない、③唯一、理由としてあるのは入社時期の差だが、その後、一時金は凍結されたので、格差が縮小していない旨述べ、続けて会社は一時金について査定をしたとしているが、その内容は明らかでなく、一時金の説明はお粗末である旨述べた。

組合は、会社の売上の状況と今回一時金が5万円上がった理由を尋ねた。会社は売上は上がった旨述べたが、組合が数字を明らかにするように求めると、会社はデータを持っていないし、外に漏れる旨述べた。組合は、会社は、平成

23年夏季一時金が5万円上がるだけの利益が出たとしているが、我々は検討できないので数字での回答を求めている旨述べ、会社は、利益が上がっても、内部留保に回ることもあり、一時金が必ず上がるとは限らない旨述べた。組合は、①一時金が5万円上がるので妥当ということはできず、その根拠の説明を求めているが、会社は何も答えない、②経営数値が外に漏れると言っているが、1年後にはホームページで明らかになることであり、組合は納得できない、③出せない所は消してでも財務諸表を見せるように求めてきた旨述べ、春闘の賃金改定はなし、昇給もなしなのに、平成23年夏季一時金で全員5万円あがるのはなぜかについては、本社が決めたのであるから、本社に説明義務があるとして、説明を求めた。これに対し、Y6本部長は自分の知らないこともあると述べ、組合は、和解で会社の代表者が出席することになっており、会社の代表者として責任をもって答えなければならない旨述べた。

組合は、一時金の新しい回答はないのかと尋ね、会社は、今までの回答どおりで変更はしない旨回答した。組合は、本件懲戒処分の撤回について尋ね、会社は撤回しない旨回答した。

(甲40)

イ 本件審問終結に至るまで、会社は組合員に対し、平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を支給せず、同年賃金改定を行わなかった。

(2) 平成22年年末一時金、同23年夏季一時金及び同年賃金改定を議題とする団交への会社の対応は、19年確認書に違反し、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実のとおり、19年確認書には、「会社は、組合員の労働諸条件の変更を伴う事項については事前に組合と協議し、協議が整った後実施する」との条項が含まれていることが認められる。組合は、これに関し、労働条件を一方的に変更しないことを会社に義務付けたもので、賃金改定を行わないことや一時金を支払わないことも協議事項に当たる旨主張するところ、この主張は首肯できる。なお、会社は、賃金改定を行わないことや一時金を支払わなかったことが、19年確認書に定める協議事項に当たらないため、協議を行わなかったとの主張は行っていない。

イ 前記(1)イ認定のとおり、会社は組合員に対し、平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を支給せず、同年賃金改定を行わなかったことが認められる。

ウ また、会社が22.12.22団交以降、23.7.15和解協定書に基づく団交が行われるまでの間、正当な理由なく団交に応じなかったことは、前記1(2)記載のとおりである。

エ そうすると、会社は、一時金の支給日や賃金改定の実施日が近づいてくること又は徒過することを知りながら、自ら協議を申し入れるどころか、組合からの団交申入れに正当な理由なく応じず、あえて、組合員に対する一時金を支給せず、賃金改定を放置しようとしたとみるのが相当である。

オ 以上のとおりであるから、平成22年年末一時金、同23年夏季一時金及び同年賃金改定を議題とする団交への会社の対応は、19年確認書に違反した支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 平成23年夏季一時金及び本件懲戒処分を議題とする団交への会社の対応は、23.7.15和解協定書に違反し、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 23.7.15和解協定書については、前記(1)ア(ア)認定のとおり、平成23年夏季一時金及び本件懲戒処分を含む各議題についての団交に誠意をもって対応すること等を定めたことが認められる。

イ まず、平成23年夏季一時金に関する団交についてみると、前記(1)ア(エ)、(オ)認定のとおり、①この議題について23.9.15団交と23.10.28団交が開催されたこと、②23.10.28団交で、会社は今までの回答どおりで変更しない旨述べ、団交は終了したこと、が認められる。

そこで、その協議過程についてみると、同認定のとおり、①23.9.15団交にて、会社は、実績が良かったとして、X5組合員は26万円、X4組合員及びX2組合員は14万円、X6組合員は13万円を提案しているが、額の算出方法については言及しなかったこと、②組合が、X6組合員とX4組合員及びX2組合員は、勤続年数が1年差で一時金が1万円差、X4組合員及びX2組合員とX5組合員の勤続年数が1年差で一時金が12万円差になる構造には納得できないと述べたところ、会社は、入社した1年には大きな違いがあり、差別待遇とはいえない旨返答したこと、③組合は、勤続年数で格差があるなら、業績がよい時には是正すべきである旨主張したこと、④組合がX5組合員以外の3名への上乗せが可能か尋ねたところ、会社は理由を示さないまま、上げる余地はない旨回答し、23.10.28団交においても特段の理由を示さないまま回答の変更はしない旨返答したこと、がそれぞれ認められる。

また、前記(1)ア(オ)認定のとおり、23.10.28団交にて、①組合が、会社の売上の状況と今回一時金が5万円上がった理由を尋ねたのに対し、会社は売上は上がった旨述べたこと、②組合が売上に関する数字を明らかにするように求めたのに対し、会社はデータを持っていないし、外に漏れる旨返答したこと、③組合は外に漏れると知っているが、1年後にはホームページで明らかになる、出せない所は消してでも財務諸表を見せるように求めてきた等として、賃金改定や昇給が

行われていないのに、平成23年夏季一時金が5万円上がる理由について説明を求めたこと、④Y6本部長は自分の知らないこともあると述べ、それ以上の説明は行わなかったこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、会社は依然として、一時金について必要な説明を行わず、額の算出方法すら不明確なまま放置し、組合に対し、自らの提示する金額に同意することのみを求めたと解され、かかる会社の対応は、一時金の額の妥結に向けて相手の理解を得るための努力を欠いた、不誠実なものというのが相当である。

したがって、会社の平成23年夏季一時金を議題とする団交への対応は、不誠実団交に該当するとともに、23.7.15和解協定書に違反した支配介入に当たると判断され、かかる行為は、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。

ウ 次に、本件懲戒処分に関する団交についてみると、前記(1)ア(ウ)から(オ)認定のとおり、①この議題について、23.8.3団交、23.9.15団交及び23.10.28団交が開催されたこと、②23.10.28団交で、会社は、本件懲戒処分を撤回しない旨回答したこと、が認められる。

そこで、その協議過程についてみると、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、23.8.3団交において、会社は、本件懲戒処分について、①X4組合員ほか3名に対し、どんな行動に参加したか等質問したが、答えが不十分であり、顛末書の内容も不十分であり、抗議活動や要請活動をすれば処分は仕方ない、②会社は、不当労働行為に当たるとは考えておらず、司法に判断してもらおう、③本件懲戒処分は企業秩序を乱したためであって、団交で聞くものでないから組合員個人に対し、事情聴取をしたもので、会社は譲歩する気はない旨発言したこと、が認められる。

また、23.9.15団交においては、前記(1)ア(エ)認定のとおり、①組合は、本件取引先への活動は正当な組合活動と判断しており、どういう提案をすればよいか見当もつかない旨述べたのに対し、会社は正当な組合活動で処分を受けることはないという組合の考えはわかったが、会社は本件懲戒処分は正当であると考えているのだから、平行線である旨発言したこと、②会社は本件懲戒処分を撤回する気はないが、処分の軽減なら、提案があれば検討する旨発言し、組合はこちらは思い浮かばない旨返答したこと、が認められる。

ところで、前記2(3)記載のとおり、本件懲戒処分は不当労働行為に該当し、前記2(1)イ(ク)認定のとおり、X4組合員ほか3名は、本件申立後の平成24年1月23日、大阪地方裁判所に対し、本件懲戒処分の無効確認等を求めて訴訟を提起し、この訴訟において、会社が本件懲戒処分を撤回し、X4組合員ほか3名に対し、減額された賃金を支払うという内容の和解が成立したことが認められる。

しかし、このことを勘案しても、この時点の団交における協議に関しては、会社が、本件懲戒処分についての当時の見解を明らかにして、一定の説明を行った結果、組合と会社の見解が平行線になったとみるのが相当で、かかる対応を不誠実とはいうことはできない。

したがって、この点に関する組合の申立てを棄却する。

(4) 平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を組合員に対してのみ支給しないこと及び同年賃金改定を組合員に対して行わないことは、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)イ認定のとおり、会社は組合員に対し、平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を支給せず、同年賃金改定を行わなかったことが認められる。これに関し、会社が非組合員に対しても、これら一時金を支給せず、賃金改定を行わなかったとする疎明はなく、会社は、組合員に対し、一時金を支給せず、賃金改定を行わないのは、組合と会社が合意に至っていない当然の帰結である旨主張する。

イ 前記1(1)イ(ア)、2(1)ア(キ)、(ク)認定のとおり、①平成22年年末一時金を議題とする22.12.22団交において、本件代理人は、開始10分程度で、組合側の出席者の口のきき方に問題があるとして退出したこと、②組合は3.24申入書により、春闘要求を議題とする団交を申し入れたのに対し、会社は応じない旨回答したこと、が認められ、22.12.22団交以降、23.7.15和解協定書に基づく団交が行われるまでの間、会社が団交に応じなかったことが不当労働行為に当たることは、前記1(2)記載のとおりである。したがって、この時期、会社は正当な理由なく、一時金や賃金改定についての協議を行っていないことは明らかである。

ウ 23.7.15和解協定書に基づき開催された団交での協議内容についてみると、前記(1)ア(エ)認定のとおり、23.9.15団交で、①組合が平成22年夏季から同23年夏季の3回の一時金が支払われていないことについて会社の考えを尋ねたところ、会社は妥結していない旨述べたこと、②組合が、同22年年末一時金と同23年夏季一時金について、会社は責任をどう考えているのかと尋ねたところ、会社は、会社には責任はないと回答したこと、③組合が一時金の回答について尋ねたところ、会社は、同23年夏季一時金は考えている額があるが、同22年年末の一時金については今はない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。また、これ以降、会社が同22年年末一時金や同23年賃金改定について、回答を行ったり、額の算出方法を説明しようとしたとする疎明はなく、23.7.15和解協定書に基づく団交が開催されるようになった以降も、会社は同23年夏季一時金以外については協議しようとしていたとは解せない。

一方、同23年夏季一時金を議題とする団交においても、会社が依然として、一時金について必要な説明を行わず、額の算出方法さえ不明確なまま放置し、組合に対し、自らの提示する金額に同意することのみを求めたと判断されることは、前記(3)イ記載のとおりである。

エ そうすると、平成22年年末一時金、同23年夏季一時金及び同年賃金改定に関して、協議が尽くされた結果、双方の主張が平行線になり妥結ができなかったとは到底みることはできず、会社は、一貫して、組合に対し、必要な説明を行わず、理解を得るための努力を欠いたまま、会社の提示する回答に同意することのみを求め、組合が同意しなければ、そのことを口実に、組合員に対し一時金を支給せず、賃金改定を行わないとの対応を行ってきたとみるのが相当である。かかる対応は、一時金や賃金改定についての説明や協議を求め、もって労働条件の改善を図ろうとする組合に加入している者とそれ以外の従業員との間に、正当な理由なく金銭面についての差を設けたものというべきである。

オ 以上のとおりであるから、会社が平成22年年末一時金及び同23年夏季一時金を組合員に対して支給しないこと及び同年賃金改定を組合員に対して行わないことは、組合員であること等を理由として不利益取扱いを行い、もって組合活動に支配介入したものに該当し、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

5 救済方法

(1) 組合は、本件懲戒処分の撤回を求めるが、本件懲戒処分は既に撤回されていることから、主文2のとおり命じる。

(2) 組合は、謝罪文の掲示及び会社ホームページへの掲載をも求めるが、主文2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15日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印