

命 令 書

大阪市中心区

申 立 人 X 6
代表者 執行委員長 X 1

大阪府吹田市

被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 1

大阪府吹田市

被申立人 Y 5
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成24年(不)第42号事件について、当委員会は、平成25年12月11日、同26年1月8日及び同月22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 Y 5 は、申立人が平成24年3月29日付けで団体交渉を申し入れた事項のうち、申立人組合員の賃金及び一時金に関する事項について、回答の根拠となる資料を提示して具体的に説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人 Y 5 は、申立人が平成24年5月30日付けで団体交渉を申し入れた事項のうち、X 2 の組合脱退に関する事項、組合掲示板に関する事項及び申立人組合員の賃金改定に関する事項について、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人 Y 4 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 6

執行委員長 X 1 様

Y 4

代表取締役 Y 1

当社が行った下記(1)から(4)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。当社は、このことを誠実に受け止めます。

記

(1) 平成24年1月13日に、貴組合掲示板の掲示物を破棄したこと(3号違反)。

(2) 平成24年3月15日付けで、当時貴組合 X 7 分会の分会長であった X 3 氏の係長職を解任したこと(3号違反)。

(3) 平成24年4月13日に貴組合との間で開催された団体交渉において、誠実に対応しなかったこと(2号違反)。

(4) 平成24年4月25日頃に、当時貴組合 X 7 分会の分会長であった X 3 氏に対し、組合を続けるのであれば Y 5 を潰して分会員らを解雇する旨の発言を行ったこと(3号違反)。

4 被申立人 Y 5 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 6

執行委員長 X 1 様

Y 5

代表取締役 Y 1

当社が行った下記(1)から(4)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24年1月13日に、貴組合掲示板の掲示物を破棄したこと(3号違反)。

(2) 平成24年4月13日に貴組合との間で開催された団体交渉において、誠実に対応しなかったこと(2号違反)。

(3) 平成24年4月25日頃に、当時貴組合 X 7 分会の分会長であった X 3 氏に対し、組合を続けるのであれば Y 5 を潰して分会員らを解雇する旨の発言を行ったこと(3号違反)。

(4) 貴組合が平成24年5月30日付けで申し入れた、X2氏の貴組合からの脱退に関する事項、組合掲示板に関する事項及び貴組合員の賃金改定に関する事項についての団体交渉に応じなかったこと(2号違反)。

5 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 支配介入行為の確認及び禁止
- 3 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人らの代表者が、申立人組合分会長に対する差別的な降格及び脱退勧奨によって同分会長及び組合員を脱退に追い込んだこと、②被申立人らの代表者が組合掲示板及びその掲示物を一方的に破棄したこと、③被申立人らに対する団体交渉申入れに対して、被申立人らが、労働状況を把握していない者を交渉担当者とし、被申立人らの経営情報や賃金情報を明らかにしないなど、不誠実な態度を取り、その後の申立人組合の団体交渉申入れに対して、被申立人

Y4は組合員がいないことを理由に、被申立人 Y5 は回答済みであるとして、これに応じなかったこと、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 Y4 (以下「Y4」という。)は、肩書地に主たる事務所を置き、高周波電源装置の製造及び販売等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約25名である。

イ 被申立人 Y5 (以下「Y5」といい、Y4とY5を併せて「会社ら」という。)は、肩書地に主たる事務所を置き、高周波電源装置の製造及び販売等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約5名である。

ウ 申立人 X6 (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、会社らに雇用される組合員によって結成された、X7 (以下「分会」とい

う。)が存在する。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年7月11日、組合及び分会は、Y4 に対して「分会結成通告並びに団体交渉申入書」と題する書面を提出し、下記4名による分会の結成を通知するとともに団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

分会結成時の組合員は、分会長のX3（以下、平成24年4月27日付けの組合脱退前も含めて「X3元分会長」という。）、副分会長のX2（以下、平成24年4月27日付けの組合脱退前も含めて「X2元組合員」という。）、分会書記長のX4（以下「X4組合員」という。）、分会会計のX5（以下「X5組合員」という。）の4名であったが、X5組合員は平成23年8月頃に休職し、その後退職した。なお、X3元分会長はY4 に、X2元組合員及びX4組合員はY5 に、それぞれ雇用されている。

（甲1、甲23、甲37、甲38、甲50、甲51）

イ 平成23年8月3日及び同年9月13日、組合と会社らとの間で団交が開催された（以下、同年8月3日に開催された団交を「23.8.3団交」といい、同年9月13日に開催された団交を「23.9.13団交」という。）。

（甲3、甲5、当事者 X1 ）

ウ 平成23年10月25日、組合は当委員会に対し、Y4 を被申立人として、誠実団交応諾等を求める不当労働行為救済申立て（平成23年（不）第60号事件。以下「前回事件」という。）を行った。

エ 平成24年2月6日、当委員会において、前回事件に係る和解（以下「24.2.6和解」という。）が成立した。当該和解に係る和解協定書（以下「24.2.6和解協定書」という。）には、以下の条項があった。

「1 会社は、組合が提出した2011年7月11日付け「要求書」記載の「3. 解雇、契約解除、配転、異動、出向、および賃金、労働時間など労働条件の変更は労働組合と事前に協議し同意の上、実施されたい。」について、解雇、契約解除については、事前に本人通知とあわせて組合に通知することとし、その時期は原則1か月前とする。ただし、懲戒解雇はその限りではない。

賃金及び労働時間の変更、配転、異動及び出向については組合と事前協議のうえ、同意を得るよう努めるものとする。

2 会社は、残業指示について、組合員と非組合員を差別しない。

上記について組合が疑義を提起した場合、会社は誠実に交渉に応じる。

また、残業指示については、出来る限り前日までに行うものとし、残業の必要性については、会社が、現場の課長、係長の判断、現場の状況を考慮し、ま

た従業員の意見も聞いてその必要性を判断するものとする。

週1ミーティングにおいて、スケジュールや工程管理を議題とする必要がある場合は、現場の課長、係長も出席し、当該の会議は業務時間とする。

3 会社はX4組合員及びX2組合員の賃金その他労働条件に係る団体交渉について、現経営体制の下では Y 5 と同一の場で応じるものとする。

4 組合と会社は、お互いの立場を尊重し、円満な労使関係を築くよう努める。

5 組合は、本件申立てを取り下げる。 」

(甲12)

オ 平成24年2月13日、組合及び分会は会社らに対し、組合掲示板使用等に係る協定書の締結、平成18年の就業規則に基づく賞与の支給及び会社らの経営情報の開示等を要求事項とした、「要求ならびに団体交渉申入書」と題する書面（以下「24.2.13団交申入書」という。）及び「抗議文」と題する書面（以下「24.2.13抗議文書」という。）をそれぞれ提出した。

(甲13、甲14)

カ 平成24年3月、組合及び分会と Y 4 との間で、①就業規則等を組合に対して速やかに手交する旨、②ロッカー室に組合掲示板の設置を認める旨などが記載された、同23年9月13日付けの協定書（以下「24.3協定書」という。）が締結された。

(甲15、乙14、証人 Y 2)

キ 平成24年3月15日、 Y 4 は、X3元分会長ほか1名を、係長職から解任した。

(甲18)

ク 平成24年3月29日、組合及び分会は会社らに対し、全従業員に対する同年4月度以降の賃上げ、残業指示に関する前回事件での和解内容の遵守及び同18年の就業規則に基づく賞与の支給等を要求事項とした、「要求ならびに団体交渉申入書」と題する書面（以下「24.3.29団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。

(甲16)

ケ 平成24年4月13日、組合と会社らとの間で団交（以下「24.4.13団交」という。）が行われた。

(甲24)

コ 平成24年4月26日、X3元分会長及びX2元組合員は、組合に脱退届を提出し、同月27日付けで組合を脱退した。

(甲25、甲50、甲51)

サ 平成24年5月16日、組合及び分会は会社らに対し、「抗議ならびに団体交渉申入書」と題する書面（以下「24.5.16団交申入書」という。）を提出した。これに対して、同月22日、会社らの代理人弁護士は、組合に対し、X3元分会長が組合を脱退したことにより、Y4には組合員が存在しなくなったため、Y4は組合と団交を行う立場にない旨等が記載された書面（以下「24.5.22会社書面」という。）を提出した。

(甲19、甲26)

シ 平成24年5月24日、組合は会社らに対し、24.5.22会社書面は、団交の申入れに対して交渉しないという回答と理解してよいか確認する旨記載された、「団体交渉開催申し入れについての回答確認」と題する書面（以下「24.5.24組合書面」という。）を提出し、同月25日、会社らの代理人弁護士は組合に対し、① Y4に組合員は存在しなくなったため、Y4は団交を行う立場にない旨、② Y5については組合からの申入事項に回答済みであると思料される旨記載された書面（以下「24.5.25会社書面」という。）を送付した。

(甲20、甲21)

ス 平成24年5月30日、組合及び分会は、24.2.6和解においてY4とY5は同一の場で応じると合意しており、速やかな団交開催を要求する旨などが記載された、「抗議ならびに団体交渉申入書」と題する書面（以下「24.5.30団交申入書」という。）を会社らに対して提出し、団交を申し入れたが、会社らは24.5.30団交申入書を受け取らなかった（以下、この団交申入れを「24.5.30団交申入れ」という。）。

(甲22、証人 Y2)

セ 平成24年6月20日、組合は当委員会に対し、不当労働行為の救済申立て（平成24年(不)第42号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 Y4に係る申立てについて、組合は救済を受ける利益を有するか。

(1) 申立人の主張

ア 会社らは、X3元分会長がすでに組合を脱退しており、Y4に係る申立ては却下すべき旨主張する。しかしながら、X3元分会長の降格人事がなされたのは、同人が組合に所属しているときであり、団交にも参加している。たとえX3元分会長がその後脱退をやむなくされたとしても、組合に対する不当労働行為の事実は明らかである。

イ そもそも、Y4とY5は、後記6-1(2)イからエで詳述すると

おり、業務面、人事・労務管理面、就業規則の適用、和解協定書の文言、団交当事者等の点において同一であって、労使関係において Y 5 は法人格を固有しておらず、両社は一体であるとみるのが合理的である。

(2) 被申立人らの主張

ア 現在、Y 4 の従業員の中に申立人の組合員は存在しない。かつて X 3 元分会長が唯一 Y 4 に雇用される組合員であったが、同人は組合を脱退している。

したがって、組合は Y 4 に係る救済内容として誠実に団交に応じることを請求しているが、Y 4 は組合と団交をする立場になく、応じる義務もない。また、組合は、Y 4 に対して、支配介入を認め、それを繰り返さないこと、支配介入及び団交拒否について謝罪する文書を手交すること等を請求しているが、救済の手段方法として意味がない。

よって、組合は Y 4 に係る救済利益を有していないのであるから、Y4に係る請求は却下されなければならない。

イ この点について、組合は Y 4 と Y 5 が同じ法人であるかのような主張をしている。しかしながら、後記 6-1(1)イ、ウで詳述するとおり、両社は別の法人であるし、労使関係、業務面においても両社は異なり、また、Y4は Y 5 に対して何らの支配力も有していない。

2-1 平成24年1月13日に会社らの会長が組合掲示板の掲示物を取り外したことは、会社らによる組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社ら両社の代表取締役である Y 1 (以下「Y 1 会長」という。)は、平成24年1月13日に、組合掲示板の掲示物を破棄した。Y 1 会長自身が掲示板の掲示物をはがし、破棄したことは交渉の場で代理人弁護士も認めており、Y 1 会長が組合掲示板の掲示物を破棄したのは支配介入行為である。会社らは、掲示物に誤った記載があった旨主張するが、就業規則の同意のない不利益変更は無効であり、分会の掲示物に誤りはない。かかる非常識な行為に対して組合が謝罪を求めるのは当然であるところ、掲示物の破棄について、Y 1 会長からの謝罪行為は一切ない。

(2) 被申立人らの主張

平成24年1月13日の掲示物を取り外したことについてはY 1 会長が行ったことは争わない。なお、Y 1 会長が掲示物を取り外したのは、当該内容の中に「就業規則が無効である」などという記載があり、それを誤りであると考え、誤った事実を示すべきではないと考えたからである。

なお、当該行為後の平成24年2月6日に、組合及び Y 4 は24.2.6和解協定書を取り交わし、また、同年3月上旬にも24.3協定書を取り交わしている。24.3協定

書には、組合掲示板設置を認めることなどが定められており、同年1月13日の取り外し行為についてはすでに当事者間で解決済みとの了解がなされたのであって、支配介入行為として不当労働行為の救済命令の対象となるものではない。

2-2 24.4.13団交以降に組合掲示板が撤去されたことは、会社らによるものか。そうであるとすれば、当該行為は組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

平成24年4月から5月にかけて、組合掲示板が外され、床に置かれた。X4組合員はそれを自分のロッカーの後ろに一時的に置いたが、後日何者かによって持ち去られた。

会社らは、両面テープの粘着力の低下による落下と主張するが、掲示板が力づくではがされたことは、会社らの管理物であるクロスを張った壁に傷がついていることから明らかである。もし、非組合員の従業員が行ったのであれば、会社側と組合の双方から弁済等を求められるところ、かかる対応がとられていないことから、掲示板の取り外しがY1会長自ら若しくはY1会長の指示のもとになされたことは明らかであり、組合の情報宣伝活動を嫌悪した行為であることに疑いはない。

(2) 被申立人らの主張

平成24年4月から同年5月にかけて掲示板が取り外されたことはあったのかもしれないが、会社らによるものではない。組合掲示板はもともと掛かっていた壁部分の下に落ちていた。組合掲示板はコルクボードを壁面に両面テープで貼られていたようであるから、テープの粘着力がなくなり自然落下した可能性が高いと思われる。

3 Y4 が、平成24年3月15日付けでX3元分会長の係長職を解任したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成24年3月15日に、X3元分会長は係長職から降格となった。当該降格は、組合活動への嫌悪による見せしめであるとともに、組合員に対する差別的取扱いである。

イ X3元分会長が降格した理由として、会社らは後記(2)ア記載のとおり、理由①から理由⑨を主張するが、以下に示すようにいずれも合理性に欠け、その多くは組合活動がらみであり、X3元分会長を降格させたことは、同人が組合の分会長であったことが理由であるとしか考えられない。

(ア) 理由①から理由⑥については、平成23年7月11日に組合結成通告がなされた後の、同年8月29日から同年10月13日の間である。その間、Y1会長はX3元分会長の机を勝手に移動したり、残業をさせなかったりと反組合的な態度をとった時期である。

組合結成翌日に、Y 1 会長が組合をやめるよう厳しく責めたあと、Y 4 製造部及び資材部部長の Y 2 （以下「Y 2 部長」という。）が「作業指示など管理業務は一切しなくていいことになった」と言うなど、会社らは反組合的言動を繰り返していた。しかし、実質上 X 3 元分会長なしには多くの業務が滞るため、同元分会長は目立たないように従前どおりフォローをしていた。

(イ) 理由①について、X 3 元分会長に記憶がない。同元分会長は製造作業のみ行うように言われ、出荷日の管理は Y 2 部長がやるべき業務であった。このことは、段取りや管理業務での残業が認められていないことから明らかである。

(ウ) 理由②は、X 3 元分会長が呼びかけて新入社員らの歓迎会を自主的に行ったもので、事前に許可のいるものではない。会社の費用負担など一切ないし、組合勧誘などの行動でもない。当日、Y 2 部長は出張しており、業務の多くが残業をしなくてもよいものであったことから X 3 元分会長が皆を誘ったのであるが、同人の誘いに強制力はなく、各人が判断できることである。会社らは、事前の許可ではなく報告が必要であった旨主張するが、事前報告がないことを理由として処分されるのは、許可制と同義であると考えられる。

(エ) 理由③、⑤及び⑥については理由①と同様で、これらの指示の前に Y 2 部長が X 3 元分会長に対して「管理業務はするな」と命令しておきながら、その後段取りや外注先の確保などの指示を「しなかった」からと処分対象にしているものである。これらの点について、会社らの代理人弁護士は交渉の場において、業務命令で報告を指示したのだから命令違反であるとするが、文書でなされた指示でもなく、直後に注意があったものでもなく、半年以上も経過した後に降格理由として示されても、正確な記憶をたどるのは難しい。また、Y 4 は、外注手配の確認のための X 3 元分会長の残業申請も拒否しており、会社らの主張する降格理由は明らかに矛盾している。

(オ) 理由④については、平成23年 9 月15日に Y 2 部長から X 3 元分会長に対して、作業の段取りや管理のための残業は許可しない旨の発言があり、組合員が抗議のために残業拒否したもので、X 3 元分会長の降格の原因になるものではない。もし、そのような主張をするのであれば、組合活動を理由にした降格である。なお、いわゆる36協定は結ばれていない。

(カ) 理由⑦については残業時間の申請は午後 5 時にすることになっており、予定の時間変更は充分にあり得ることである。実際 1 時間残業していることは Y 2 部長も認めているし、残業時間を 1 時間に訂正の上、退社することはとりたてて問題にすべき話ではない。

(キ) 理由⑧についても X 3 元分会長の独断でできるものではなく、そもそもその

指示に無理がある。

(ク) 理由⑨についてはその後に経過説明がなされているが、その時に会話していたのはX 2元組合員、当時係長であった Z 1 (以下、係長職からの降格前も含めて「Z 1元係長」という。) 及び委託請負労働者1名である。X 2元組合員は Y 5 の社員、Z 1元係長はX 3元分会長と同格の係長であり、しかも、そもそも、X 3元分会長は、会長命令で管理業務はしなくていいという指示を受けているところ、その指導責任をX 3元分会長に問うことは明らかに論理矛盾する。

ウ 係長であったX 3元分会長は、製造部の作業の段取りを担当し、その責任のもと、納品の準備や外注先への発注、パート従業員への作業指示などをしていた。

しかし、X 3元分会長が組合を結成し、分会長に就任すると、Y 1会長はこれを嫌悪し、X 3元分会長の段取り業務をも取り上げようとし、残業も認めなかった。そのことについて組合は23. 8. 3団交において抗議し、会社らも元に戻す旨回答したにもかかわらず、平成23年9月15日にY 2部長からX 3元分会長に対して、作業の段取りや管理のための残業は許可しない旨の発言があり、残業も認められなくなった。理由④にある組合員の残業拒否はかかる残業差別への対抗であって、業務妨害を目的としない。

実際、X 3元分会長の指示がないとパート従業員らは仕事ができず、Y 2部長はそのことを理解しているがために、X 3元分会長の指示を認めていた。X 3元分会長としては、自分が指示を出さないとパート従業員らをはじめ、他の従業員に迷惑がかかる状況でありながら、一方でそのことを禁止されていたわけで、理由⑥にあるようなその時期の「段取り、管理責任」を問う会社らの言動は本末転倒としかいいようがない。Y 4 は、X 3元分会長に対し、降格後にはパート従業員への指示も禁止したが、組合の脱退後また復活させている。

エ 会社らは、X 3元分会長だけでなく、非組合員のZ 1元係長も係長から降格した旨主張する。しかしながら、Z 1元係長は、仕事上の私語により職場規律を乱した張本人であり、X 3元分会長はその管理監督責任を問われた形となっている。ただし、Z 1元係長は、リーダーの地位が残されている上に、会社らが提出した組織図では部門のトップに位置付けられており、実質上の昇格といえる。

オ 組合脱退後、X 3元分会長の業務は組合結成前に戻っており、手当の変更もないので、結果的にX 3元分会長個人としての責任が追及されたわけではない。

X3元分会長の係長職解任は、23. 8. 3団交において合意した「嫌がらせのためのX3元分会長の管理業務外しの撤回」を、業務命令違反にかこつけて反故にするためのものである。

カ 以上のように、X 3 元分会長の係長職解任は、組合嫌悪による人事差別であり、支配介入である。

(2) 被申立人らの主張

ア Y 4 がX 3 元分会長を降格処分としたのは以下の理由によるものであり、同元分会長が組合員であることを理由とするものではない。

(ア) 平成23年 8 月12日、出荷日の報告を怠った (理由①)。

(イ) 平成23年 9 月 9 日、会社側から従業員を集める時は事前に連絡するよう求めていたことに反し、事前連絡なく従業員全員を定時に退社させて飲み会を開いた。この点について、組合は、かかる行為に事前許可は不要である旨主張する。しかしながら、Y 4 は事前許可などを求めたのではなく、事前報告を求めたものであり、論理のすり替えがある。Y 4 は、納期や人員配置を考えなければならないため、多くの従業員を集める場合は事前にその旨の報告をするよう伝えていたところ、X 3 元分会長は事前連絡をしなかったのである (理由②)。

(ウ) 平成23年 9 月 9 日、出荷予定の報告を怠った (理由③)。

(エ) 平成23年 9 月15日、X 3 元分会長に対して残業は不要であるとしたところ、Y 5 から残業の了解をとっていたX 4 組合員、X 2 元組合員と話し合っ
て、両名を Y 5 に連絡なく退社させた (理由④)。

(オ) 平成23年10月 3 日、顧客への組立完了日の報告をするようメールで指示したが報告をしなかった (理由⑤)。

(カ) 平成23年10月13日、外注先への部品供給に遅れが目立っていたため、Y 2 部長からX 3 元分会長に対して状況を報告するよう指示したが、報告を怠った (理由⑥)。

(キ) 平成23年11月 7 日、2 時間の残業申請をして会社も了解していたところ何らの連絡をしないまま1 時間で切り上げた。この点について、組合は、予定時間の変更はありうる旨主張する。しかしながら、Y 4 が問題としているのは、自ら2 時間残業の申請をしながら、全く連絡もないまま残業を取りやめて退社したことである (理由⑦)。

(ク) 平成24年 2 月15日、廃業予定の外注業者へ外注している部品について、他の業者に基盤サンプルを送付して試作品を作るよう依頼するよう指示したが、それを怠り、報告も怠った。この点について、組合は、X 3 元分会長が独断でできる業務ではなく、指示に無理がある旨主張するが、基盤サンプルの送付をして試作品の製作を依頼することは独自の判断を求められる事項ではなく、その指示内容も具体的であって容易に行えるものである (理由⑧)。

(ケ) 平成24年2月20日、大声で業務中に会話する従業員に対して注意するよう

Y2部長が求めたことに対して「分かりました」と回答したものの、その後も注意を怠った(理由⑨)。

イ X3元分会長は当時、係長であり、前記アのような業務命令違反、怠慢等が多くあったところ、理由⑨の問題を直接の契機として平成24年3月15日に降格したものであり、X3元分会長が組合員であることを理由とするものではなかった。

なお、理由⑤、⑥、⑧については、Y2部長がX3元分会長にメールを送付したが、同元分会長から返信自体がなかった。すなわち、同元分会長は、上司であるY2部長の命令を無視したのである。また、理由①、③、⑨については、Y2部長からの口頭の指示を無視して報告等を怠ったものである。

ウ X3元分会長の報告義務等の違反について、組合はY1会長から「管理業務はしなくていい」と言われたためである旨主張する。

しかしながら、管理業務を行っていたのはY2部長であり、X3元分会長はY2部長から一定の事項について報告するように指示されていたものにすぎず、そもそもX3元分会長が命じられたのは管理業務といえるような業務ではない。また、管理業務であるか否かにかかわらず、上司からの指示命令を無視して報告等を怠ったことが業務命令違反となることは当然であり、組合の主張は失当である。

エ なお、理由⑨についてはX3元分会長だけではなく、Z1元係長に対しても注意をするよう指示したところ、Z1元係長も当該指示に従わなかったため係長から降格している。

Z1元係長は労働組合員ではなく、労働組合員ではないZ1元係長についてもX3元分会長と同様に降格処分としていることが、当該降格処分が組合員であることを理由とするものではないことを端的に示している。

オ なお、組合は、X3元分会長について、組合脱退後、組合結成前の業務に戻っている旨主張するが、X3元分会長が組合を脱退した後もX3元分会長に対する降格処分は変わっていない。

4 24.4.13団交における会社らの対応は不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 24.4.13団交にはY1会長が出席せず、現場の労働状況を全く把握できていない代理人弁護士とY2部長が出席している。

(ア) 24.4.13団交にはY1会長が出席しなければならず、代理人弁護士で足りるものではない。

昇給に関する議題について、会社側は、従業員代表の意見を無視して不利益変更がなされた「平成23年の就業規則」を持ち出して回答しているが、従業員

に対する周知すらされていない。23.8.3団交において、Y1会長は、現行の就業規則を提出することを自ら約束していたにもかかわらず、会社らの代理人弁護士は、24.4.13団交において、今の就業規則は手続上問題があるので改定中のものを渡すと言ったはずだなどと、当該約束がなかったかのような発言をしている。組合は、かかる約束の有無はY1会長が出席すればわかると主張したが、会社らはY1会長の出席も拒否し続けている。

就業規則について、組合としては平成18年に配付された規則以外知らされておらず、現行のものの提出を求め、また、同18年のものとの比較、同23年10月にY2部長によって一方的に説明された規則との比較、今、また改定中のものとの比較・検討を行い、その内容によって協議の要求をすることは当然である。そしてその変化の経緯を唯一知り得るのはY1会長であり、交渉に出席し、組合がY1会長に説明を求めるのは当然である。かかる事実は代理人弁護士では説明できず、Y1会長をあえて出席させない上にY1会長の過去の言辞を翻して主張することは極めて不誠実といわざるを得ない。

また、掲示板の掲示物の破棄についてもY1会長の行為でありながら、謝罪を求める組合に対して、会社らの代理人弁護士は「伝えておく」と述べるにとどまっており、Y1会長の出席は、代理人弁護士の出席によって足りるものではない。

- (イ) Y2部長は、Y5の執行役員とあるが、そのような事実はなく、少なくとも従業員は知らない。組合が入手した組織図によると、同部長は、Y4の製造、資材及び品質管理の部長職であり、Y5における地位は記載されておらず、しかも、Y2部長がY5の執行役員に就任したとする時期について、辞令上の日時と本人の証言との間に2年もの差があるなど、Y5の執行役員に就任させたことは、本件申立て対策の子供じみた策動にすぎず、意味をなさない。

- イ 会社らの代理人弁護士は、24.4.13団交において、組合の賃金改定や一時金に係る要求に対し、一切回答を変えないとの態度に終始し、組合に業績等を説明するつもりはなく、平均賃金などは明らかにしない旨述べた。

組合は、会社らに対し、従業員全員の7,000円の賃上げ等を要求してきたが、会社らは、23.8.3団交においてゼロ回答としながら勝手にX3元分会長らの賃金改定を行った。組合はそのことに抗議し、23.9.13団交において、交渉を一からやり直し、以後、経営状況の説明や平均賃上げ額などの提示を求めてきたところである。

経営情報、平均賃金改定すら明らかにしない交渉は不誠実そのものである。会

社らにおいて、就業規則や慣例で賃金改定を行う決まりがあったとしても組合からの賃金改定の要求に対して会社の業績や平均賃金等を説明する必要がないとするのは暴論であり、不誠実団交そのものである。また、人事考課に係る会社の説明もきわめて雑駁で、組合はその詳細の開示を求めてきたところである。

(2) 被申立人らの主張

ア 組合との団交には会社ら側から Y 2 部長及び代理人弁護士が出席しており、この点について、組合は、現場の労働状況を全く把握していない者であって不誠実である旨主張する。

しかしながら、24. 4. 13団交の以前から Y 2 部長は団交に出席しており、また、代理人弁護士も分会結成通知後の23. 8. 3団交は出席していないものの23. 9. 13団交以降は出席しており、団交の経過を熟知していた。そして、その後、24. 2. 6和解に係る協定書の締結を行ったのも Y 2 部長と代理人弁護士が中心となっていたものであって、交渉担当者の観点から不誠実団交に当たる余地はない。

そもそも、Y 1 会長が団交に出席しなければならないということはない。組合は、Y 1 会長でないと説明できない事項があると主張するが、Y 2 部長若しくは代理人弁護士が Y 1 会長から事実確認をして回答することも可能であるから、Y1会長が出席していなかったことをもって不誠実団交とはならない。そして、24. 4. 13団交において、多くの協議事項について会社らは真摯に対応しており、不誠実団交とならないことは明白である。

イ 組合が、平均賃金の情報等を明らかにするよう求めたのは、X 3 元分会長らの賃金改定に関連した要求に基づくものである。このことに対して、会社らは、賃金改定については24. 4. 13団交以前に、人事考課の基準、人事考課の具体的方法、人事考課の主体などについて明らかにし、その後、組合から会社らの業績、平均賃金等について明らかにするよう要求があった。

しかしながら、賃金改定を決定するのは人事考課（査定）である。会社らは、人事考課の基準、具体的方法等について、すでに誠実に回答しており、また、

Y 5 の従業員である X 2 元組合員及び X 4 組合員についてはそれぞれ、雇用が 1 年未満である場合や55歳を超える場合は昇給しないと明確に回答しているのであって、賃金改定に直接関係しない会社らの業績や平均賃金等については回答を行う必要性がないと判断したものである。

したがって、会社らの対応は不誠実団交とはいえない。

5 平成24年 4 月24日から同月25日の間に、会社らの会長が X 3 元分会長に対し、組合を続けるのであれば Y 5 をつぶして X 2 元組合員ら全員を解雇する旨の発言をしたか。したのであれば、当該発言は会社らによる組合に対する支配介入に当たる

か。

(1) 申立人の主張

ア 平成24年4月25日、組合執行委員長の X 1 (以下「X 1 委員長」という。) は、X 3 元分会長から、電話を受けた。その電話の内容は、①Y 1 会長に呼ばれ組合を辞めるようしつこく言われてまいている旨、②Y 1 会長は、このままいけば、 Y 5 を潰してX 2 元組合員、X 4 組合員及びパート従業員らを皆解雇すると言っている旨であった。X 1 委員長は、同元分会長に対し、同月27日にでも話し合いをしたいと返事した。しかしながら、同月26日、X 3 元分会長とX2元組合員はY 1 会長に組合からの脱退を強く迫られ、同月27日に、2名は同月26日付け脱退届を組合に提出するに至った。その後、話し合いの場を持ったが、2名の脱退の意思は覆らなかった。そして、2名の脱退後、Y 1 会長は2名を寿司屋に連れていき、「祝宴」を開催した。

このように、会社らは、「会社を潰して全員解雇」という脅しをかけ、X 3 元分会長及びX 2 元組合員を脱退に追い込む暴挙に出ている。

イ 会社らは、X 3 元分会長には、 Y 5 が赤字であり、赤字が続けば廃業するかもしれないと伝えたにすぎない旨主張する。 Y 5 の決算状況は不知であるが、Y 1 会長が Y 5 の経理をいくらでも操作でき、一社に利益を多く配分するのも可能である。 Y 5 がかかる経理操作をしていることは明らかである。同社の経理状況に係る会社らの主張は無意味である。

ウ Y 1 会長がX 3 元分会長に組合を辞めるように言ったのか、直接的な言葉は不明であるが、平成24年4月26日にX 3 元分会長が、Y 1 会長の許可を得てX 2 元組合員及びX 4 組合員を社外に連れ出したことは事実であり、かかる行為を就業時間中に行うことを会社が許すことはないのであるから、Y 1 会長の指示により脱退工作がなされたことは間違いのない事実である。

(2) 被申立人らの主張

Y 1 会長は、X 3 元分会長に対し、 Y 5 を潰してX 2 元組合員、X 4 組合員らを解雇するなどというような話をしていない。もっとも、 Y 5 については赤字であること、赤字が今後も続く場合には廃業する可能性があることは伝えており、事実同社は赤字である。なお、 Y 5 の平成23年11月期決算は、約50万円の赤字である。

組合は、X 4 組合員が、上記のようなY 1 会長の発言をX 3 元分会長から聞いた旨主張するが、間接的に聞いたにすぎず、X 4 組合員の誤解と考えられる。

6-1 Y 4 は、24. 5. 30団交申入れに応じるべき立場にあるか。応じるべき立場にあるとすれば、 Y 4 は同団交申入れを正当な理由なく拒否したといえるか。

(1) 被申立人らの主張

ア Y1 会長が24.5.30団交申入書の受領を拒否したのは、あて名に Y4 が含まれていたところ、Y4 の従業員の中には組合員は一人もいないので間違っていると考えたからである。

組合は Y4 との団交を求めているところ、会社らに雇用される組合員は、Y5 に雇用されるX4組合員1名のみで、Y4 は、現時点において、組合員の使用者ではない。一般に、労働組合は組合員の労働条件等について団交権を有するが、非組合員のそれらについては団交権を有しないし、他社の従業員の労働条件等について団交権を有しないことはいふまでもない。

したがって、組合が Y4 に対して団交権を有しないことは明白であり、また、Y4 は他社の従業員であるX4組合員の労働条件等について何らの決定権もないため、Y4 が組合の団交申入れに応じる義務も意味もない。したがって、Y4 が24.5.30団交申入れに対する団交を拒否したことには正当な理由がある。

イ 組合は、Y4 と Y5 が実質的に同一の法人であるから、いずれも団交に応ずべき立場にある旨主張する。しかしながら、Y4 と Y5 は、全くの別法人であり、Y4 は Y5 の株式を全く保有していないし、Y5 の借入金に Y4 からのものはない。したがって、Y4 は Y5 に対して、法律上も事実上も支配力を有しない。なお、Y4 のY1 会長は Y5 の大株主で代表取締役でもあるから、一定の支配力を有するが、それはY1 会長個人が有するものであって、Y4 が有するものではない。組合は、Y4 とY1 会長個人とを混同して主張しているのである。

また、両社の労使関係も全く別である。両社はそれぞれ全く別個に従業員を採用しており、給料の支払や社会保険などの手続も別個に行っている。Y4 の労使関係は就業規則により規律されているが、Y5 には従業員数が10名以下であるため就業規則自体が作成されておらず、従業員と会社の間の個々の合意により労働条件が決まっている。

なお、組合は24.3協定書において就業規則、賃金規定の提示が約束された旨主張するが、Y5 には就業規則は作成されておらず、そのことは従前から組合に説明している。組合及び分会と Y4 との間で締結された当該協定書にある就業規則、賃金規定は Y4 の就業規則等を意味しており、Y5 の就業規則等の提示は約束されていない。

ウ 業務面における会社らの関係についてみると、Y4 は業務の一部を Y5 に下請けに出している。具体的にはRF電源（半導体製造装置のプラズマ

源)、基板やケーブルの製造などを下請けに出している。そして、通常の基板やケーブルの製造については全てを Y 5 に下請けに出していて Y 4 では行っていない。Y 4 では特殊な基板や大きなケーブルのみを作成している。

しかしながら、発注会社が親会社であり、かつ、役員派遣等を通じて雇用主である下請会社と同一視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定しているならともかく、Y 4 と Y 5 との間にかかる事情は存在しない。

X 4 組合員、X 2 元組合員は、Y 5 の従業員であって、Y 5 の製造業務、具体的には組立作業等の Y 4 の従業員とは異なる作業を行っており、その指示は Y 2 部長が行っているが同人は Y 5 の執行役員である。また、Y 5 の従業員の作業場は Y 4 の従業員と同じであるが、Y 5 が独自に工場を有しないためである。Y 5 の従業員の残業許可を Y 4 が行うことがあるが、納期管理や工場内設備の稼働管理の点からなされたものである。

なお、中古品の販売やレンタルなどは Y 5 のみが行うなど、両社では事業内容も相違する。

エ 組合と会社らとの団交経過についてみると、組合との団交は、当初から一緒に行われており、その後も同様であった。これは、会社らの代表者の一部が同じであったこと、代理人弁護士も同じであったこと、別々に行うことは双方にとって負担であることによるものであった。

24. 2. 6 和解協定書の第 3 項で「会社は X 4 組合員及び X 2 組合員の賃金その他労働条件に係る団体交渉について、現経営体制の下では Y 5 と同一の場で応じる」と定められたのは、両社が別の法人であって、本来であれば団交も別々となることを前提として、組合から別途ではなく同じ場で行ってほしいとの要望があり、Y 4 もこれまでの団交の経緯や別途に行う負担を考慮して応じたものである。そして、第 3 項に「現経営体制の下では」と規定されたのは、将来、経営者が全く別になった場合には同じ場で団交を行うことが困難となるからであり、両社が本来的には別々に団交を行う立場にあることを考慮した規定である。

以上のとおり、24. 2. 6 和解協定書第 3 項の規定は、両社が別法人であって本来的には別々に団交がなされることを前提として定められたものであって、労使関係においても両社が別々であることを示すものである。

オ なお、24. 5. 30 団交申入れの要求事項は、① Y 4 の就業規則に関すること、② X 3 元分会長や X 2 元組合員の脱退工作について認め謝罪をすること、③ 掲示板の扱いについて謝罪すること、④ 賃金改定について回答することの 4 点であっ

た。

そのうち、①について、会社らにおける組合員は、 Y 5 の従業員 1 名であり、 Y 4 の従業員の中に組合員は存在しないため団交の対象となりえない。なお、前回事件において取り交わされた24.2.6和解協定書は、 Y 4 と Y 5 の双方の従業員が組合に属していた際に合意されたものであって、現在、 Y 4 の従業員に組合員が存在しないのであるから、同社が団交に加わったとしても自社の従業員以外の労働条件等については協議する立場にない。

そのほか、②については組合脱退工作をしていないため、それを認めて謝罪することはできるはずがなく交渉の余地もないこと、③については掲示板の取り外しをしたのは会社らではない旨を回答していること、④については団交の場で回答済みであるなど、いずれも改めて団交をする必要性がない、若しくは必要性に乏しいものであった。

(2) 申立人の主張

ア Y 4 と Y 5 は雇用において同一であり、 Y 5 のみを相手方とした団交申入れにしか応じず、 Y 4 が申入書すら受け取らないのは団交の拒否である。

イ 会社らは、 Y 4 と Y 5 は別法人であり、 Y 4 に雇用される組合員がいないことから、 Y 4 として団交に応ずべき義務はない旨主張する。確かに、会社らの雇用形態は、 Y 4 との雇用及び Y 5 との雇用という、二種類を有している。

しかしながら、 Y 5 の法人格は、一般的解釈として、「法人とその背後にいる人の間にある形式的独立性を貫くと、不当な結果となる場合に、その問題となる特定の（当該法律と第三者間の）法律関係につき法人格を否定し、会社とその背後にある社員を同一視させ、背後にいる人にも責任を負わせようとする理論」すなわち法人格否認の法理に当たることが疑われ、労使関係において Y 5 は法人格を保有していないとみるのが合理的である。

23.8.3団交で、会社らの Y 1 会長は、はっきり「両社は同じであり、保険などが違うだけだ」と回答し、その後の交渉においても、 Y 4 所属と Y5所属の組合員が混在する交渉を、代理人弁護士と会社らの社長らが対応している。そして、組合と Y 4 との間で結ばれた平成23年9月13日付けの24.3協定書は、 Y 5 の従業員である X 4 組合員らも含めた組合との間で結ばれた協定書である。当然ながら就業規則、賃金規定の提示も Y 4 と Y 5 が同じであることが前提である。

なお、 Y 5 との雇用について、個々の合意契約は存在しない。

Y 5 の前身の会社がX 4 組合員に渡した入社時の労働条件通知書によると、詳細は就業規則によるとあり、同組合員は、Y 4 のものが適用されると聞いていた。X 2 元組合員についても、同人は当初 Y 4 に応募したが、入社時にとりあえず Y 5 で雇用する旨、労働条件は変わらない旨告げられ、その労働条件通知書に「詳細は就業規則による」と記載されているが、本人は見せてもらったことがないとのことである。実際、Y 1 会長が気まぐれで発した通知書1枚で、従業員の意見を聞くこともなく勤務時間が変えられることなどがしばしばあり、個人の雇用契約書は無視されている。Y 4 の就業規則は Y 5 の従業員にも適用されており、Y 4 と Y 5 の勤務時間も統一されており、24. 4. 13団交も、かかる理解を前提に進められた。

ウ 業務面についても、職場も同じで、作業ラインにも差は無い。会社らは、① Y 5 が Y 4 の下請けである旨、② Y 4 が Y 5 に外注している旨主張するが、かかる認識は従業員全員が持っておらず、書証として提出された注文書も、現場で目にしたことがない。Y 5 は、正社員3名及び一日当たり8時間勤務のパート従業員を雇用しているが、そのパート従業員に業務指示をしていたのは Y 4 のX 3 元分会長であった。組合結成後、会社らは命令系統を意図的に変更してX 3 元分会長を当該業務から外したりしていたが、同元分会長の組合脱退後は元に戻っている。また、Y 5 の従業員であるX 4 組合員、X 2 元組合員に対する業務指示、残業指示などはY 2 部長のもとで行われているが、前記4(1)ア(イ)で主張したとおり、Y 2 部長が Y 5 の執行役員である旨の会社らの主張は信用できるものではない。他社社員の業務命令であれば労働者派遣法違反の偽装請負に当たるが、実際賃金体系、労働時間に差はなく、業務も同じため、労務管理においてもX 4 組合員の残業申請に Y 4 社員の承認印が押印されているなど、両社の区別はないため、これに当たらないと思料する。さらに、出勤カレンダーについても、Y 5 の従業員であるX 4 組合員及びX 2 元組合員に対して Y 4 のものが渡されている。

エ 23. 8. 3団交において、組合は会社らに対し、両社に違いがあるのであれば個別に団交を行う必要があるのではないかと懸念して、両社を一体として団交を行うべきか確認したところ、Y 1 会長が同一でよい旨発言し、そのまま交渉を継続した。

その後、組合が会社ら2社の名前を記載して団交申入れを行ったのは、24. 2. 6 和解協定書の第3項を受けてのことであり、今になって交渉相手が別であると主張するのであれば、当該和解条項の意味はない。使用者として、Y 5 は無意味であり、Y 4 にこそ団交応諾義務がある。

オ 会社らは、24. 5. 30団交申入書に係る申入内容が、いずれも改めて団交する必要性がなく、若しくは必要性に乏しい旨主張する。

具体的には、① Y 4 の就業規則に関すること及び② X 3 元分会長や X 2 元組合員の脱退工作について認め謝罪をすることについて、会社らは Y 4 には組合員がいない旨主張する。しかしながら、就業規則は Y 4 にしか存在せず、交渉の中で就業規則の話が出ているときは、その所属にかかわらず、全従業員の議題として交渉されてきた。Y 4 の就業規則・賃金規定によって生じた残業手当の未払についても Y 4 が交渉に応じ、前記イ主張のとおり、Y5の従業員である X 4 組合員や X 2 元組合員も Y 4 の就業規則の適用を受けていたのであるから、Y 4 は Y 5 の従業員の労働条件等についても解決能力を有し、組合員が Y 5 の従業員のみになっても、Y 4 は交渉に応じる義務がある。また、組合は X 3 元分会長らの脱退工作自体が Y 4 の会長による不当な行為そのものであるとし、交渉を申し入れているのであり、X 3 元分会長が組合を脱退したからといって交渉を拒否できるものではない。また、脱退工作をしていないから謝罪も交渉もしないという姿勢そのものが交渉拒否に当たる。

③掲示板の扱いについて謝罪することについては、24. 4. 13団交において会社側が Y 1 会長の謝罪を検討すると述べていながら、期日になっても提出しないわけだから、組合の申入れ及び要求には合理性があり、これを拒否するのも団交拒否である。

④賃金改定について回答することについては、その交渉内容が極めて不誠実であり、団交の場で回答済みである旨の主張は正当なものではない。

申入事項について、交渉の必要性がないなどと会社らが一方的に決めるべきものではない。実際に、掲示板の扱いに対する謝罪については、会社らの代理人弁護士が24. 4. 13団交において先延ばしをした事項である。

6－2 Y 5 は、24. 5. 30団交申入れを正当な理由なく拒否したといえるか。

(1) 被申立人らの主張

Y 1 会長が24. 5. 30団交申入書の受取を拒否したのは、あて名に Y 4 が含まれていたところ、Y 4 の従業員の中には組合員は一人もいないので間違っていると考えたからであり、すぐに Y 2 部長から X 4 組合員に、あて名から Y 4 を外して申入れをすれば受け取る旨を回答した。当該申入書は、Y 5 が Y 4 と共同で団交をすることを第一にしており、そのような団交は受けられないと対応したのである。

Y 5 は、あて名が変更された書面が提出されるものと待っていたところ、

本件申立てがなされたものであり、書面による回答は行っていない。

したがって、Y 5 が団交自体を拒否したのではなく、仮に拒否したと評価されたとしても、Y 4 と共同の団交は受け入れられないという理由によるものであるから、正当な理由がある。

(2) 申立人の主張

ア 組合が24. 5. 30団交申入書を手交しようとしたところ、会社らはその受取を拒否した。

会社らは、Y 4 をあて名から外せば団交に応じる旨主張するが、団交の担当者は、Y 4 と Y 5 で共通である。団交申入書から Y 4 の名を外さない限り受取を拒否することは許されないし、交渉の場で組合に要請すればいいことである。

そもそも、組合結成当初、団交申入れは Y 4 に対してのみ行っており、会社らは、Y 5 の従業員であるX 2 元組合員やX 4 組合員がいることも受け入れて団交を行っていた。今さら両者の違いを主張する正当性はない。

イ 会社らは、これまでの労使交渉の経過から、まずは交渉を開催し、X 3 元分会長らに対する脱退工作、掲示物の破棄の謝罪、掲示板の所在、今後の交渉ルール、就業規則の取扱い等について協議をすべきであり、Y 4 に組合員がいなかったか、掲示板の問題は解決済みであるなどの理由によって拒否できるものではない。これらの理由によって24. 5. 30団交申入書の受取すら拒否することは、不当労働行為に当たり、許されない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (Y 4 に係る申立てについて、組合は救済を受ける利益を有するか。) について、以下判断する。

(1) 前提事実のとおり、組合は、平成23年7月11日にX 3 元分会長、X 2 元組合員、X 4 組合員及びX 5 組合員の4名による分会結成を Y 4 に通知し、このうちX5組合員は同年8月頃に休職した後に退職し、以後、分会は Y 4 に雇用されるX 3 元分会長、Y 5 に雇用されるX 2 元組合員及びX 4 組合員によって組織されていたところ、平成24年4月26日に Y 4 に雇用されていたX 3 元分会長が、組合に脱退届を提出して同月27日付けで組合を脱退したことが認められ、一方、分会結成以降、Y 4 の従業員が組合に加入したとの疎明はない。したがって、X 3 元分会長の組合脱退以降、組合には Y 4 に雇用される組合員は存在していないことが認められるが、このことをもって、会社らは、組合が Y 4 に係る救済利益を有していない旨主張する。

(2) しかしながら、一般的に、使用者が労働組合の運営について支配介入の効果を伴

う行為を行った場合には、当該労働組合は、当該行為に伴う支配介入の効果を除去するため、救済を受けるべき固有の利益を有するものであるが、当該固有の利益は、組合員の脱退により当該使用者に雇用される組合員が存在しなくなったとしても、なお存続するとみるのが相当である。

これを本件についてみるに、組合は、本件申立てにおいて、Y4 に対し、①誠実団体交渉応諾、②支配介入行為の確認及び禁止、③謝罪文の手交及び掲示という救済を求めているところ、これらの請求する救済内容には、脱退により組合員資格を喪失する以前の組合員個人に係る雇用関係上の権利利益の回復を図るものとは異なる、労働組合の運営についての支配介入の効果の除去等を目的とするものが含まれている。したがって、組合は、X3元分会長が組合を脱退し、Y4 に雇用される組合員が存在しなくなったからといって、組合が受けた不当労働行為について救済を受ける利益を失ったとみることはできない。

(3) なお、組合は、Y5 の法人格が形骸化しており、Y4 とY5は実質的に同一の企業であり、労使関係において両社は一体とみるべき旨主張する。しかしながら、後記6(1)アからウ認定の事実からすると、① Y5 は、Y4 の製造工程のうち、組立や配線の業務を請け負っているものであるが、独自の会計を行っていること、② Y5 には就業規則が存在しないが、雇用される従業員の労働条件等は、雇用条件通知書等によって従業員ごとに示されていることが認められ、Y5 が Y4 と全く同一の業務、会計、労務管理を行っているなどとみることはできないのであるから、Y5 の法人格が形骸化しているとか、会社らが実質的に同一の企業であるとまでいうことはできないので、かかる組合の主張を採用することはできない。

2 争点2-1（平成24年1月13日に会社らの会長が組合掲示板の掲示物を取り外したことは、会社らによる組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2-2（24.4.13団交以降に組合掲示板が撤去されたことは、会社らによるものか。そうであるとすれば、当該行為は組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成23年8月3日、組合と会社らとの間で23.8.3団交が開催され、組合からX1委員長、X3元分会長、X2元組合員、X4組合員、X5組合員らが、会社らからY1会長、Y2部長らが出席した。同団交において、組合と会社らは、組合掲示板をロッカー室に仮設置し、双方問題がなければ継続使用する旨合意した。その後、組合は、組合掲示板として、ホワイトボードを購入し、会社らの従業員が使用するロッカー室の壁に掛けた。

(甲3、甲50)

イ 平成23年9月13日、組合と会社らとの間で23.9.13団交が開催され、組合からX1委員長、X3元分会長、X2元組合員及びX4組合員が、会社らからY4代表取締役のY3、Y2部長らが出席した。同団交において、組合と会社らは、ロッカー室に組合掲示板を設置することに合意した。

(甲5、証人 X4)

ウ 平成24年1月13日、Y1会長は、組合掲示板に掲示されていた組合ニュースを破棄した(以下、Y1会長の当該行為を「本件掲示物破棄」という。)

(甲14、甲50、乙17)

エ 平成24年2月13日、組合及び分会は会社らに対し、「抗議文」と題する書面(以下「24.2.13抗議文書」という。)を提出した。同書面には、①同年1月13日夜、Y1会長が、組合掲示板の掲示物を一方的にはがして破り捨てた旨、②同行為は不当労働行為に当たるものであり、謝罪と弁償を要求する旨などが記載されていた。

(甲14)

オ 平成24年3月、組合及び分会とY4との間で、同23年9月13日付けの24.3協定書が締結された。同協定書には、①ロッカー室に組合掲示板の設置を認める旨、②設置後、会社は位置・大きさ等を確認し、疑義が生じた場合は団交によって解決する旨の記載があった。

(甲15、乙14、証人 Y2)

カ 平成24年4月13日、組合と会社らとの間で、24.4.13団交が開催された。同団交には、組合からX1委員長、X3元分会長、X2元組合員、X4組合員らが、会社らから、Y2部長及び会社らの代理人弁護士が出席した。同団交において、組合は会社らに対して、組合が組合掲示板の掲示物の取外しについて抗議していることに関する会社側の見解を求めたところ、Y2部長は、法律的な認識がなく、また、掲示物の内容に、就業規則が無効であるといった裁判所で判断すべき内容があったために取り外したとY1会長から聞いている旨、回答した。これを受けて、組合は、認識がなかったということで済む問題ではなく、誓約書を書くなどの対応を取らないのか尋ねたところ、会社らの代理人弁護士は、謝罪文及び破棄された掲示物の紙代等の弁償について、検討の上回答する旨述べた。

(甲24)

キ 平成24年4月末頃、組合掲示板は、所定の設置場所になく、ロッカー室の壁と板との間に置かれていた。その数日後、組合掲示板は所在不明となった。

(甲50、証人 X4)

ク 平成24年5月16日に組合及び分会が会社らに対して提出した24.5.16団交申入

書には、会社らは、組合掲示板の掲示物の破棄についての文書を同年4月中に提出することとなっていたにもかかわらず提出していない上、掲示板を外す行為も繰り返していることに強く抗議する旨の記載があったほか、団交議題として、掲示板の扱いについて謝罪することとの記載があった。

(甲26)

ケ 平成24年5月22日に会社らの代理人弁護士が組合に対して提出した24.5.22会社書面には、掲示板を取り外す行為は行っていない旨の記載があった。

(甲19)

(2) 平成24年1月13日に会社らの会長が組合掲示板の掲示物を取り外したことは、会社らによる組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)アからウ認定の事実からすると、23.8.3団交及び23.9.13団交において、組合と会社らとの間で組合掲示板を設置することに合意がなされたにもかかわらず、平成24年1月13日にY1会長が本件掲示物破棄を行ったことが認められる。

イ このことについて、会社らは、掲示物に事実誤認の記載があった旨主張する。しかしながら、平成24年1月13日にY1会長が破棄した組合掲示板の掲示物にどのような事実誤認の記載があったのかについて認めるに足る疎明はない。また、本件掲示物破棄に先立ち、会社らが組合に対して抗議や警告を行ったと認めるに足る疎明もない。そもそも、組合掲示板が組合と会社らとの合意の上で設置されたものであるにもかかわらず、Y1会長が組合に対して抗議や警告を行うことすらないまま一方的に組合掲示板の掲示物を破棄することは、組合の情報宣伝活動等を妨害する支配介入行為として許されないことはいうまでもない。

ウ 会社は、24.2.6和解や24.3協定書の締結が、本件掲示物破棄に関する問題は解決したとの当事者間の了解のもとになされた旨主張する。しかしながら、前提事実及び前記(1)オ、カ、ク認定の事実からすると、24.2.6和解協定書には組合掲示板に関する記載がなく、24.3協定書には組合掲示板の設置を認める旨記載があるものの、本件掲示物破棄に関する記載はない。また、24.4.13団交及びその後の団交申入書において組合は会社らに対して謝罪と弁償を求めていることが認められるが、会社らがこれに対して何らかの対応を取ったと認めるに足る事実の疎明もない。したがって、24.2.6和解や24.3協定書の締結によって本件掲示物破棄をめぐる問題が解決したとみることはできず、この点に係る会社らの主張を採用することはできない。

エ なお、前提事実及び前記(1)ア、イ、オ認定の事実からすると、組合掲示板の設置に関する24.3協定書は組合及び分会とY4との間で締結されているものの、組合掲示板は、組合と会社らとの間で開催された23.8.3団交及び23.9.13団交

における合意に基づいて設置されたものであって、 Y 5 との間においても設置を認められたものであることからするに、本件掲示物破棄は、会社ら両社の代表取締役である Y 1 会長が、会社ら各々の立場において行った行為であるとみるのが相当である。

オ 以上のとおりであるから、本件掲示物破棄は、会社らによる労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(3) 24. 4. 13 団交以降に組合掲示板が撤去されたことは、会社らによるものか。そうであるとすれば、当該行為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。

組合は、平成 24 年 4 月から 5 月にかけて、組合掲示板が取り外され、その後持ち去られた旨、掲示板が取り外された状況からして、Y 1 会長又は Y 1 会長の意を受けた従業員による行為としか考えられない旨主張するが、これを認めるに足る疎明はなく、したがって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点 3 (Y 4 が、平成 24 年 3 月 15 日付けで X 3 元分会長の係長職を解任したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア Y 2 部長から X 3 元分会長に対して、以下のような電子メールが送信されていた。

(ア) 平成 23 年 10 月 3 日に送信された、「納期調整」と題する電子メールには、納期調整に係る日程が記載されるとともに、「その他の案件も納期遅れが発生する場合は連絡の事。」「S-3648(会社名略)向けは以前より説明とお(マ)り会社の重要案件です。いつ組完になるのか連絡してください。」と記載されていた。なお、「組完」とは組立完了のことをいい、 Y 5 は、 Y 4 の製品の製造工程のうち、組立、配線等の作業を Y 4 から請け負っていた。

(甲 42、乙 3、乙 17、証人 Y 2)

(イ) 平成 23 年 10 月 11 日に送信された、「Re: 不足部品と出荷予定について」と題する電子メール (以下「23. 10. 11 メール」という。) には、「TM 低パワー電源・整合器の部品供給が常に遅れています。以前より指示また、先日の水曜会議題であったように関連部品を(会社名略)にて製作できる段取りを今月内に行ってください。最近の物は『組完』状態での納品となっており、(会社名略)の売上げが減っており、多大な迷惑を掛けている事を分かっておいてください。」と記載されていた。

(乙 4)

(ウ) 平成 23 年 11 月 2 日に送信された、「Re: 不足部品と出荷予定について」と題す

る電子メールには、「以前より連絡していますが、TM関係、3月まで予定が入っています。遅延なく供給する為の方法として部品・基板等の外注化の指示をしています、どうなっていますか。」と記載されていた。

(乙5)

イ X3元分会長が平成23年9月15日付けでX1委員長にあてたメモには、次のようなやりとりの記載があった。

(ア) 平成23年9月15日の朝礼において、Y2部長は、同日より残業の申請方法を変更する旨述べ、①残業を行う作業者は午後5時20分までに希望時間を申請する旨、②監督者の許可がない限りは残業ができない旨、③上司からの残業指示があれば従わなければならない旨述べた。

(イ) 平成23年9月15日午後5時15分、X3元分会長はY2部長に対して、作業の段取りや管理のために2時間の残業を申請したところ、Y2部長は、製造作業のための残業であれば許可するが、管理業務等は日中にやればよく、そのための残業は不要である旨、そもそも管理や段取りの業務は不要であり、X3元分会長が勝手なことをしているにすぎない旨述べた。X3元分会長が、残業申請のルールは就業規則に載っているのか、ルールを無視してよいのか尋ねたところ、Y2部長は、自分に決定権がある旨、就業規則は労働基準法に則った内容が記載されているだけで関係なく、興味もない旨述べるとともに、ルールを無視しているのは、先週金曜日にY2部長の許可を取ることなく製造部全員を定時で帰らせて飲み会を開催したX3元分会長である旨述べ、これに対してX3元分会長は、そのようなルールを聞いたことがない旨述べた。

(ウ) なお、当該メモには、注釈として、①X3元分会長はISO上の製造部責任者に当たり、Y2部長は管理責任者に当たる旨、②ISOでは製造業務の全ての作業は製造部責任者が製造伝票により指示しなければならないこととなっているが、Y2部長は、そのような書類は不要であると述べた旨記載されていた。

(甲33)

ウ 平成24年2月13日、組合及び分会は会社らに対し、24.2.13抗議文書を提出した。同書面には、X3元分会長の残業中に、Y1会長が作業所の電灯を意図的に消した上に他の従業員に「消してやった」などと吹聴しており、今後このような行為がないよう強く抗議する旨の記載があった。

(甲14)

エ 平成24年3月15日、Y4は、当時製造部の係長であった、X3元分会長及びZ1元係長を、同社製造部の係長職から解任した。なお、Z1元係長は組合に加入していない。

(甲18、甲23、証人 Y 2)

オ 平成24年4月13日に開催された24.4.13団交において次のようなやりとりがあった。

(ア) Y 2 部長は、X 3 元分会長を降格させた理由について、業務命令の無視が判明している範囲で9件あるとして、具体的には、①平成23年8月29日、出荷日の報告がなかったこと、②同年9月9日、事前報告なく、全員を定時に退社させて飲み会を開いたこと、③同月13日、韓国向けの出荷がいつできるのかという報告がないこと、④同月15日、X 3 元分会長に残業が不要であると伝えたところ、X 4 組合員、X 2 元組合員が何の連絡もなく退社したこと、⑤同年10月3日、顧客への組立完了日の報告を求めたが報告がないこと、⑥同月13日、外注先への部品供給のフォローの指示に対して報告がなく、指示に従ったのか不明であること、⑦同年11月7日、2時間の残業申請を出したにもかかわらず1時間しか残業をしていなかったこと、⑧同月15日、3月末までに廃業する業者に代わって別の外注業者に部品を作らせるよう指示したにもかかわらずできておらず、報告もないこと、⑨同24年2月20日、大声でしゃべったりしていたX2元組合員やZ 1 元係長らを注意するよう指示したにもかかわらず注意しなかったこと、である旨述べた。また、Y 2 部長は、同年3月15日にX 3 元分会長及びZ 1 元係長を係長職から降格としたが、Z 1 元係長はリーダーという役割は残しており、取りまとめをさせている旨、X 3 元分会長はリーダーでもなくなった旨述べた。

(イ) 組合は、X 3 元分会長は以前から管理業務や段取り等を行わなくてよいとY1会長に言われていた旨述べ、これに対して会社らの代理人弁護士は、Y 1 会長がそのような細かい指示を行うはずはない旨、Y 1 会長が何を言おうと業務命令違反には変わらない旨述べた。X 1 委員長は、そのような回答であれば争う旨述べた。

(ウ) Y 4 の就業規則について、会社らの代理人弁護士は、平成23年5月17日のものが現行の就業規則であるという会社の認識であるが、代理人弁護士としては手続上問題があると考えている旨述べた。

(甲24)

カ 平成24年4月13日、X 3 元分会長は、X 1 委員長に対して、電子メールを送信した。同電子メールには、以下のような記載があった。

(ア) 平成24年3月26日、Y 1 会長はX 3 元分会長及び Y 5 のパート従業員4名を集め、同年4月からパート従業員はX 3 元分会長の指示を聞かなくてよい旨、段取りはパート従業員自らが行えばよい旨、 Y 5 は、X 3 元

分会長が勝手に段取りの仕事を横取りしているため赤字で、大変腹が立っている旨述べた。X 3 元分会長が、うまくいかないのが目に見えており、納期も間に合わなくなる旨述べたところ、Y 1 会長は、Y 5 は自分の会社であり、好きにさせてもらう旨、部外者にとやかく言われる筋合いはない旨、困っているのはX 3 元分会長のみでパート従業員は文句を言わずにやるし、納期は営業が責任を持てばよい旨述べた。その後、Y 1 会長は、パート従業員に対し、「X 3 へお世話になりましたと挨拶しとけ」と述べた。

(イ) 平成24年4月11日、主にX 3 元分会長がパート従業員に対する段取りに使用していたパソコンがパート従業員の机に移動され、当該パソコンから通信回線も外された。同日、X 3 元分会長とY 1 会長との間で概ね次のようなやりとりがあった。

Y 1 会長：作業机も工具も用意してやったから、お前も心を入れ直してゼロからやり直せ。もうパソコンで何しているかわからんことはせんでいい。製造はY 2 に任せる。お前はもう係長じゃないんだから、この机もお前のじゃない。共同で使えばいい。指示も出すな。

X 3：1 階のパソコンが使えないと困る。

Y 1 会長：もうお前は一切段取りや管理などしなくてよい。Y 5 に口出しするな。お前は会社の指示を無視し今まで好き放題に仕事をしてきた。会社はそれを黙認してきた。

しかし昨年7月よりお前らがそれはいかんと言うからルールを作ることになり、組織上お前はただの製造一社員だから段取り業務などしていることもY 5 に口出しすることもおかしい。お前らが言い出したことだ。

X 3：自分はY 2 部長の指示を受けて今までやってきた。勝手にやっているつもりはない。そうするとしても、いきなり出来ることではない。ある程度計画を立ててやるべきだ。無謀すぎる。パートさんらもすごく心配している。大変なことになる。

Y 1 会長：俺は一気にやる人間だ。だらだらやりたくない。やってみて困ってから考えればいい。パートで出来なければ外注を使えばいい。使えなければ仕方がないが切るしかない。パートは何も文句を言っていない。素直にやっている。お前らだけがそう思い込んでいるだけだ。Y 2 とちゃんと話しろ。

(甲17)

(2) Y 4 が、平成24年3月15日付けでX 3 元分会長の係長職を解任したことは組

合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア Y 4 は、X 3 元分会長が係長職から解任されたことは、業務命令違反が原因であって、組合員であることが理由ではない旨主張する。

前記(1)イ、オ(ウ)認定からすると、Y 2 部長は、X 3 元分会長に対して、就業規則は労働基準法上の最低基準が記載されているにすぎず、会社のルールとは関係なく、興味もない旨述べ、会社側代理人も、現行の就業規則と会社が認識しているものについて、手続上の有効性に疑義を呈していることが認められ、Y 4 においては、就業規則等に基づかない人事や労務管理がなされ得る状況であったといえるが、かかる状況下であったことからすると、業務命令違反であると Y 4 が指摘する事項をもって係長職を解任するに相当する理由があったと認めることはできず、また、当該処分に至る手続に合理性があったことを認めることもできない。しかも、前記(1)ア(イ)、イ認定の事実からすると、Y 2 部長は X 3 元分会長に対し、平成23年9月15日に管理や段取りの業務は不要である旨述べる一方、23.10.11メールでは段取りを行うよう指示するなど、業務命令違反の前提である業務指示や業務の進行管理においても、一貫性や合理性があったとは認められない。したがって、X 3 元分会長の係長職の解任が業務命令違反に基づくものであるとする Y 4 の主張は、にわかには措信できない。

イ また、Y 4 は、非組合員である Z 1 元係長も係長職を解任されていることから、X 3 元分会長の係長職を解任したことが組合嫌悪に基づくものではないことは明白である旨主張する。しかしながら、前記(1)オ(ア)認定のとおり、Z 1 元係長は係長職解任後もリーダーの立場が残っており、製造部をとりまとめる役割を担っている一方、X 3 元分会長はリーダーの役割からも外されていることが認められるのであり、組合に対する見せしめとしてこれらの人事施策がとられたとみる余地もないとはいえず、この点に係る Y 4 の主張を採用することはできない。

ウ そして、前提事実及び前記2(1)ウ、エ認定のとおり、X 3 元分会長が当時、分会長という分会の中心人物であったこと、また、確かに、Y 4 と組合の間で、平成24年2月6日に24.2.6和解が成立し、同年3月に24.3協定書を結んではいたものの、その一方で平成24年1月13日にY 1 会長が本件掲示物破棄を行い、このことに対して同年2月13日に組合が24.2.13抗議文を提出するなど、会社らと組合とが緊張関係にあったことからすると、Y 4 は、分会の中心人物であった X 3 元分会長の係長職を解任することにより、組合員の組合への信頼を減じさせ、組合の弱体化を図ったとみるのが相当である。

エ 以上のことからすると、Y 4 が、平成24年3月15日付けでX 3 元分会長の

係長職を解任したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 争点4（24.4.13団交における会社らの対応は不誠実団交に当たるか。）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 人事考課に係るやりとりについて

（ア）平成23年9月13日、23.9.13団交が開催された。同団交において、会社らは、X3元分会長については8,000円の昇給、X2元組合員については勤務実績1年未満のため改定なし、X4組合員については55歳以上の賃上げの実績がないため実施しない旨、賃上げに関する規定はなく、査定に基づく旨回答した。これに対して組合は、賃金改定に係る基準やルールを明示するよう求めた。

（甲5）

（イ）平成23年10月28日、Y4 代理人弁護士は組合に対して書面を提出した。同書面には、人事考課に係る回答として、①4段階評価である旨、②職務別評価である旨、③2段階の評定者を設置している旨、④評価項目としては、業績評定（仕事の正確性、トラブル処理等）及び能力・意欲評定（責任感、積極性、協調性、職務知識）である旨、⑤X3元分会長については以上の人事考課に基づいた賃金改訂を行った旨、記載されていた。

（甲6、乙6）

（ウ）平成23年11月22日、組合はY4 に対して、「考課についての説明要求書」と題する書面を提出した。同書面には、人事考課に係るさらなる説明を求めるとして、①1年間の考課期間、②4段階評価は各評価項目について行うのか、③4段階の評価は点数化されるのか、されるのであれば満点は何点か、④評価者は誰であるのか、⑤職務別の評定項目と配点、⑥最終評価の点数から改定額を算出する計算方法、⑦直近の賃金改定における平均点数、平均賃上げ額及び最高額、⑧X3元分会長の点数及びランク、について説明するよう記載されていた。

（乙7）

（エ）平成23年12月1日、Y4 代理人弁護士は組合に対して書面を提出した。同書面には、人事考課に係る回答として、①考課期間は毎年7月1日から翌年6月30日までである旨、②各評価項目について点数化しており、配点は項目によって異なる旨、③業績評定は9項目、能力・意欲評定は10項目であり、満点が100点である旨、④1次評価は課長・部長が、2次評価は社長が行い、評価点数を基本的な資料とした上で最終的に役員の合議を経て決定される旨、⑤評価点数は昇格などの資料としても活用されている旨、記載されていた。

(甲28)

イ 平成24年2月1日、Y2部長は Y5 の労務担当執行役員に任命された。

(乙9、乙10)

ウ 平成24年2月13日、組合及び分会は会社らに対し、24.2.13団交申入書を提出し、団交を申し入れるとともに、手当に係る情報の開示を求めた。

同申入書には、要求事項として、①組合掲示板の使用及び組合ロッカーの貸与に係る協定書を締結すること、②賃金体系を平成18年の就業規則に戻した上で、現状の賃金に係る問題点を協議すること、③今後の残業時間の計算を1分単位で算出すること、④会社らの昨年度の売上、営業利益及び経常利益、今年度半期の売上、営業利益及び経常利益、並びに過去3年分の労働分配率を明らかにするとともに、現在の契約別の平均基本給、平均基準内賃金、昨年の実績による賃上げ基準、平均賃上げ率及び平均賃上げ額を明らかにすること、⑤X3元分会長に残業手当を支給すること、⑥平成18年の就業規則に従い、昨年6月及び12月の賞与を支払うこと、と記載されていた。

(甲13)

エ 平成24年2月13日、組合及び分会は会社らに対し、24.2.13抗議文書を提出した。同抗議文書には、①同年1月13日夜、Y1会長が、組合掲示板の掲示物を一方的にはがして破り捨てた旨、②同行為は不当労働行為に当たるものであり、謝罪と弁償を要求する旨、③X3元分会長の残業中に、Y1会長が作業所の電灯を意図的に消すなどしており、今後このような行為がないよう強く抗議する旨、記載されていた。

(甲14)

オ 平成24年3月29日、組合及び分会は会社らに対し、24.3.29団交申入書を提出し、団交を申し入れた。同申入書には、要求事項として、①24.2.13団交申入書及び24.2.13抗議文書に対する会社らの見解を示すこと、②残業指示に関する前回事件での和解内容の遵守、③X3元分会長の降格処分の撤回、④同年4月度賃金より、会社らの全ての正規従業員に対して7,000円、パート従業員に対して時間当たり30円を上乗せして支給すること、⑤決算賞与として、会社らの全ての正規従業員に対して基本給2か月分、パート従業員に対して一律30万円を支給すること、⑥平成18年の就業規則に則り、6月及び12月に1か月分の賞与を支給すること、⑦就業時間を実働7時間30分、休憩1時間に変更すること、⑧同24年2月16日から同年3月15日までの間のX3元分会長の残業時間及び他の従業員の平均残業時間の明示、との記載があった。

(甲16)

カ 平成24年4月13日、24.4.13団交が開催された。同団交には、会社らから、Y2部長、会社らの代理人弁護士が出席した。同団交において、次のようなやりとりがあった。

(ア) 組合掲示板使用等に係る協定書の締結 (24.2.13団交申入書要求事項①)

24.4.13団交の冒頭、会社らの代理人弁護士が、当該議題については解決済みでよいか確認し、X1委員長はこれを了承した。

(イ) 平成18年の就業規則に基づく賃金体系の適用等 (24.2.13団交申入書要求事項②)

会社らの代理人弁護士は、平成18年の就業規則が現行の就業規則ではないという認識であり、同年度の就業規則に戻すことは考えていない旨述べた上で、就業規則については改正を検討しており、再度社会保険労務士とも打合せの上、追って提案するという事でよいか尋ねたところ、X1委員長は、提案は結構である旨述べた。

(ウ) 今後の残業時間の計算を1分単位で算出すること (24.2.13団交申入書要求事項③)

会社らの代理人弁護士は、分単位で計算した上で、一日当たり30分単位での切上げ及び切下げにより処理することを提案し、これに対してX1委員長が切上げ及び切下げを行うのであれば月単位で行うよう求めたところ、会社らの代理人弁護士は1分単位で算出した残業時間の月合計について、切上げ及び切下げにより処理することで検討する旨述べた。

(エ) 昇給及び会社側経営情報の開示 (24.2.13団交申入書要求事項④)

会社らの代理人弁護士は、会社らの決算等の資料の開示に係る要求は昇給に関連する要求と理解する旨述べた上で、昇給については人事考課の説明をしているのでこれ以上説明の義務はないと考えており、要求された数字を提示するつもりはない旨回答した。

(オ) X3元分会長に対する残業手当の支給 (24.2.13団交申入書要求事項⑤)

会社らの代理人弁護士は、X3元分会長に対する残業手当の支給については支給済みである旨回答した。

(カ) 平成18年の就業規則に基づく同23年6月及び同年12月の賞与の支給 (24.2.13団交申入書要求事項⑥)

会社らの代理人弁護士は、平成18年の就業規則は施行されておらず、賞与の支給義務はない旨、決算賞与は出している旨、12月に支給したことが一度あったが、業績が好調であった時期のボーナスであり、今後、会社の判断で出すことはあるかもしれないが、現時点で遡って支給することはない旨回答した。こ

れに対して、X 1 委員長が、決算賞与については前払残業と明細に記入されているなど、賞与なのか手当なのかがわからない旨、決算賞与については決算状況がわからなければ交渉とならない旨述べた。

また、会社らの代理人は、X 4 組合員について、Y 5 には就業規則がなく、決算賞与を支払ったこともない旨述べるとともに、Y 5 には昇給させる義務もない旨述べた。組合が、昇給制度の平等性は必要である旨、就業規則にも契約にも根拠がなく突然55歳を超えたら昇給しないとする事は認められない旨、X 4 組合員はもともと Y 4 で雇用されて Y 5 に移れと言われ、そのときに社会保険は変わるが他は変わらないと言われている旨述べ、これに対して会社らの代理人弁護士は、55歳に達したら昇給しないのは経営側の考え方であり、根拠になるかどうかという問題はあるが役職者の定年が55歳であることが一つの根拠である旨、在職1年未満の従業員について昇給がなされないのも慣例である旨述べた。X 4 組合員が、昇給があったと聞いている旨述べたところ、会社らの代理人弁護士は、退職金の前払いで上がっている場合もあるが、それ以外はないと聞いている旨述べた。

(キ) 残業指示に係る24. 2. 6和解の遵守 (24. 3. 29団交申入書要求事項②)

Y 2 部長は、24. 2. 6和解において残業指示はできる限り前日までに行うとしながら、前日までに残業指示を行ったことは一度もない旨、24. 2. 6和解においては「できる限り」としているのであって、現実には納期等が厳しく、ほとんどできない旨述べた。協議を経て、組合及び会社らは、できるだけ前日までに残業指示を出す方向で習慣づけることを確認した。

(ク) X 3 元分会長の降格処分について (24. 3. 29団交申入書要求事項③)

前記3(1)オ認定のとおりやりとりがあった。

(ケ) 全従業員に対する賃上げ及び決算賞与等の支給 (24. 3. 29要求事項④⑤⑥)

会社らの代理人弁護士は、非組合員を含む全従業員に対する労働条件は交渉議題ではないというのが前提であるとした上で、平成23年の就業規則によると、毎年4月に1年間の勤務成績により昇給を行うとされており、一律の定期昇給ではない旨、最近7月に昇給しているので、7月に昇給する者については回答する旨述べた。組合が、平均の昇給額等については回答しないということか尋ねたところ、会社らの代理人弁護士は、回答しない旨述べた。

また、会社らは、賞与について、必ず支給するとは言っておらず、人事考課に基づき支給する旨述べた。組合が、人事考課によるのはよいが、原資が幾らあり、人事考課のランク別に幾ら支給するのか、ということを知りたい旨述べたところ、会社らの代理人弁護士は、全従業員の労働条件については交渉の対

象ではないと考えているので回答しないが、組合が要求する正規職員 2 か月分、パート従業員 30 万円という組合の要求には応じられない旨述べた。

組合は、平均賃金や売上を明らかにしないのであれば交渉にならず、不誠実といわざるを得ない旨述べた。

(コ) 就業時間について (24. 3. 29 団交申入書要求事項⑦)

X 1 委員長は、平成 18 年の就業規則によると実働 7 時間 30 分、休憩 1 時間となっていたが、現在は休憩時間のみ 45 分に減少している旨述べ、これに対して会社らの代理人弁護士は、休憩時間が 15 分減少している代替として、終業時間を 15 分早めることを提案し、組合は当該代替案について検討する旨述べた。

(サ) X 3 元分会長の残業時間等 (24. 3. 29 団交申入書要求事項⑧)

会社らは、平均残業時間は 13.5 時間である旨、X 3 元分会長と非組合員を差別してはならないのは当然であるが、職務内容等も異なることから単純な比較はできない旨述べ、これに対して組合は、X 3 元分会長の先月の残業時間は 5 時間であり、差別を疑う十分な差がある旨述べた。会社らは、平成 24 年 1 月から同年 4 月分の数字については文書で回答する旨述べた。

(シ) 現行の就業規則の組合への提示

会社らの代理人弁護士は、就業規則は平成 18 年 6 月から施行と記載されたものの、作り直しの作業に入っているものを含めて 4 つある旨、労働基準監督署に届出済みのものについて組合に渡す旨回答した。

その後、会社らの代理人弁護士は、平成 23 年 5 月 17 日のものが現行の就業規則であるという会社の認識であるが、代理人弁護士としては手続上問題があると考えており、改定中の就業規則とは内容も大きく異なり、混乱が予測されるので渡さない旨述べ、これに対して組合は、23. 8. 3 団交において Y 1 会長が平成 18 年の就業規則とは別の就業規則がある旨発言し、その就業規則を渡す約束があった旨述べた。会社らの代理人弁護士は、23. 8. 3 団交における事実関係については争う旨述べ、これに対して組合は、争うのであれば Y 1 会長を団交に出席させるよう求め、会社らは、現行の就業規則と会社が認識しているものについては渡す旨述べた。

(甲 24)

(2) 24. 4. 13 団交における会社らの対応は不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は 24. 4. 13 団交の会社らの対応について、①会社ら側出席者が、現場や団交の経緯を知らない当事者能力の欠ける者であったこと、②一時金や賃金改定の要求事項に対して、一切回答を変えないとの態度に終始し、交渉材料たる会社らの

経営情報等を開示しなかったこと、が不誠実である旨主張する。

イ 出席者についてみると、前記(1)イ、カ認定のとおり、①24.4.13団交において Y 2 部長及び会社らの代理人弁護士が出席したこと、②Y 2 部長が平成24年2月1日に Y 5 の労務担当執行役員に任命されたことが認められ、出席者の地位からして直ちに不誠実であるということとはできない。また、前記2(1)エ、カ、4(1)ウからカ認定の事実からすると、Y 2 部長及び会社らの代理人弁護士は、24.3.29団交申入書の要求事項全てについて回答し、残業指示等の項目については組合と一定の合意をなしているのであるから、実質的な面からみても交渉担当者として能力が欠けていたとみることはできない。

組合は、24.4.13団交当時有効と Y 4 が認識していた就業規則を組合に提示するという約束の有無や、本件揭示物破棄に対する謝罪については、Y 1 会長が出席しなければならず、代理人弁護士の出席で足りるものではない旨主張する。しかしながら、前記2(1)カ、4(1)カ(シ)認定からすると、24.4.13団交当時有効と Y 4 が認識していた就業規則について、会社らの代理人弁護士が手続上の疑義を持っており、また、会社側が組合に提示すると約束した就業規則が何を指すのか等の事実関係について争いがあったものの、最終的に、会社側は、現行の就業規則と会社側が認識しているものについては組合に渡す旨回答しており、本件揭示物破棄に対する謝罪等についても、検討の上回答する旨述べているのであるから、これらの点について会社らの対応が直ちに不誠実であったということとはできない。

したがって、24.4.13団交における会社らの出席者に交渉当事者能力が欠けており、不誠実であったとする組合の主張を採用することはできない。

ウ 次に、組合は、一時金や賃金改定の要求事項に対して、会社らが一切回答を変えないとの態度に終始し、交渉材料たる会社らの経営情報等を開示しなかった旨主張し、これに対して会社らは、賃金改定等は人事考課によって決定する旨を、その具体的な手段等も含めて回答済みであり、 Y 5 に雇用される組合員に対して賃金改定等を行わない理由も回答していることから、誠実に対応している旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 前記(1)ア、オ、カ(カ)、(ケ)認定の事実からすると、①組合は、24.3.29団交申入書において、(i)平成24年4月度賃金より、会社らの全ての正規従業員に対して7,000円、パート従業員に対して時間当たり30円を上乗せして支給すること、(ii)決算賞与として、会社らの全ての正規従業員に対して基本給2か月分、パート従業員に対して一律30万円を支給すること、(iii)平成18年の就業規則に則り、6月及び12月に1か月分の賞与を支給すること、を要求したこと、

② Y 4 の従業員の昇給及び一時金は、人事考課による評価点数を基本的な資料とした上で、最終的に役員の合議を経て決定されること、③24. 4. 13団交において、会社らの代理人弁護士はX 4 組合員が昇給しないことについて、55歳以上の従業員や勤務年数が1年未満の従業員は昇給しないという経営側の考え方がないし慣行に基づく旨回答したこと、④24. 4. 13団交において、会社らは、全従業員に対する賃金や一時金は交渉事項ではないと考える旨述べた上で、組合側の要求には応じられないと回答し、組合が一時金の支給原資や人事考課別の配分について尋ねたことに対して決算状況や平均の昇給額等については回答しない旨述べたこと、が認められる。

(イ) 会社らは、全従業員を対象とした団交に応じない旨回答しているが、要求事項が全従業員を対象としたものであったとしても、そのうちの組合員の労働条件に関する事項については義務的団交事項に当たり、使用者は組合員の労働条件について、回答の根拠となる具体的な資料を提示するなどして、誠実に交渉を行う義務を負うと解するのが相当である。

(ウ) その上で、Y 4 の従業員であるX 3 元分会長の賃金や一時金に関するY 4 の回答や説明についてみると、Y 4 は、組合の要求には応じられない、人事考課に基づくと抽象的に回答するばかりで、何ら具体的な根拠を示しておらず、組合が求める経営情報等の開示についても応じられない態度を明確に示しており、かかるY 4 の交渉態度は、誠実交渉義務に反するものといえる。

(エ) また、Y 5 の従業員であるX 2 元組合員やX 4 組合員の賃金や一時金に関してみても、Y 5 は、経営判断であるとか、慣行に基づくと回答するのみで、何ら具体的な根拠も示していないばかりか、組合が求める経営情報等の開示についても応じられない態度を明確に示しており、かかるY 5 の交渉態度も、誠実交渉義務に反するものといえる。

エ 以上のとおりであるから、組合員の賃金や一時金に係る要求事項に関して、会社らが組合の要求に応じられないとする具体的な根拠や、組合が求める資料を示さなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

5 争点5（平成24年4月24日から同月25日の間に、会社らの会長がX 3 元分会長に対し、組合を続けるのであればY 5 を潰してX 2 元組合員ら全員を解雇する旨の発言をしたか。したのであれば、当該発言は会社らによる組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成24年4月25日、X 3 元分会長はX 1 委員長に電話をかけた。当該電話につ

いて、X 1 委員長は、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。

(ア) X 3 元分会長はX 1 委員長に対し、Y 1 会長から、Y 5 は自分の会社である旨、このまま組合をやっても潰すときは潰す旨言われ、X 3 元分会長としては本意ではないので組合を辞めようと思っている旨述べた。

(イ) X 1 委員長はX 3 元分会長に対し、同月27日に話合いの場を持つことを提案し、X 3 元分会長はこれを了承した。

(甲51、当事者 X 1)

イ 平成24年4月26日午後の就業時間中に、X 3 元分会長は、会長から許可を得たとして、X 2 元組合員及びX 4 組合員を飲食店に連れ出した。その席上でのやりとりについて、X 4 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。

(ア) X 3 元分会長はX 2 元組合員及びX 4 組合員に対し、このまま組合をやるなら Y 5 を潰すということをY 1 会長から言われているので組合を辞めたい旨述べた。

(イ) X 3 元分会長は、X 2 元組合員及びX 4 組合員に対して、組合を脱退しないかと述べ、これに対してX 4 組合員は、組合を辞めるつもりはない旨述べた。

(甲50、証人 X 4)

ウ 平成24年4月26日、X 3 元分会長及びX 2 元組合員は、組合に対して脱退届を提出し、同月27日付けで組合から脱退した。それぞれが提出した脱退届には、理由として、「続けることができません」と記載されていた。

(甲25の1、甲25の2)

エ 平成24年4月27日及び同年5月中旬頃、X 3 元分会長とX 1 委員長は話合いの場を持ち、X 1 委員長はX 3 元分会長に対して組合に戻るよう説得したが、X 3 元分会長が組合脱退の意思を撤回することはなかった。

(当事者 X 1)

オ 会社らは当委員会に対し、平成24年11月14日付けでY 1 会長及びX 3 元分会長の陳述書を提出した。

(ア) Y 1 会長に係る陳述書は、Y 1 会長の署名押印とともに、以下のような記載があった。

「 陳 述 書

1 私は、 Y 4 の会長をし、また、 Y 5

の社長でもあります。

- 2 今回、労働組合の申立書によれば、私がX 3に対して、X 3が組合を辞めなければ Y 5 を潰して、X 4、X 2、パートを皆解雇するというような脅しをしたとされていますが、そのような事実はありません。

Y 5 は必要な会社ですし、パート社員を含めて多くの人の生活を支えています。経営者として会社を潰すなどということは避けなければならないことであり、実際に会社を潰すことは極めて多大な労力や負担があり非現実的なことです。

- 3 もっとも、 Y 5 については赤字でした。

赤字を垂れ流し続けることは許されず、 Y 5 の赤字が今後続く場合には何らかの対策をとる必要があることは当然です。その選択肢の一つとして廃業する可能性があるということをX 3に話したことがありますが、それはX 3が組合員を続けるかどうかと関連させて話したものではありません。

そのような話が出たのは、X 3と会社の将来について話をする中で Y 5 が赤字であってどうするかと言う中で出たものです。 」

(乙12)

- (イ) X 3元分会長に係る陳述書には、X 3元分会長の署名押印とともに、以下のような記載があった。

「 陳 述 書

- 1 私は労働組合の元分会長でした。

今回、労働組合の申立書によれば、会長から私に対して、X 3が組合を辞めなければ Y 5 を潰して、X 4、X 2、パートを皆解雇するというような脅しがあったとされていますが、そのような事実はありません。

- 2 もっとも、 Y 5 については赤字であることを聞き、赤字が今後続く場合の対策の一つとして廃業する可能性があるということを聞いたことはあります。 」

(乙13)

- (2) 平成24年4月24日から同月25日の間に、会社らの会長がX 3元分会長に対し、組合を続けるのであれば Y 5 を潰してX 2元組合員ら全員を解雇する旨の発言をしたか。したのであれば、当該発言は会社らによる組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア、イ、オ認定の事実からすると、①平成24年4月25日にX 3元分会

長がX 1 委員長に対して電話をかけたこと、②同月26日にX 3 元分会長がX 4 組合員及びX 2 元組合員を飲食店に連れ出したこと、③会社らが当委員会に対して提出したX 3 元分会長及びY 1 会長の陳述書には、Y 5 を廃業する可能性があることについて、X 3 元分会長とY 1 会長との間で話し合ったことがある旨記載されていたことが認められ、これらのことからすると、同月25日頃に、Y1会長がX 3 元分会長に対して、Y 5 の廃業を示唆する発言を行ったこと（以下、この発言を「本件発言」という。）が認められる。

イ 本件発言について、会社らは、Y 1 会長はY 5 が赤字であり、このまま赤字が続くのであればY 5 を廃業する可能性があるとX 3 元分会長に伝えたにすぎない旨、X 4 組合員はY 1 会長の発言を直接聞いたわけではなく、Y 1 会長がX 3 元分会長に対してY 5 の廃業と組合活動とを結びつける発言を行ったとするのは、X 4 組合員の誤解である旨主張する。しかしながら、X 1 委員長及びX 4 組合員の陳述はいずれも具体的かつ一貫性があり、本件申立てに係る審問においてもこれらの陳述を覆すに足る反対尋問がなされなかったのに対して、他方で、前記(1)オ認定のとおり、会社らは当委員会に対して、Y 1 会長とX 3 元分会長の陳述書を提出しているが、その内容は、抽象的にY 1 会長のかかる発言はなかったと記載されているのみで、X 1 委員長及びX 4 組合員の陳述内容を覆すに足るものと認めることはできない。

ウ そして、前提事実及び前記(1)ウ認定の事実からすると、①分会はY 4 及びY 5 に雇用される従業員によって組織されていたこと、②本件発言がなされた当時、X 3 元分会長は分会長の地位にあったこと、③本件発言がなされた数日後の平成24年4月26日にX 3 元分会長及びX 2 元組合員が組合に対して脱退届を提出したことが認められ、これらのことと前記ア、イ判断とを総合すると、本件発言は、組合を続けるのであればY 5 を潰すことを趣旨とするものであったことが強く推認され、会社らの代表者が自ら、分会員の雇用主であるY 5 の解散を示唆することによって組合活動を継続することに対する不安や動揺を与え、組合の弱体化を図ったものとみるのが相当である。

エ 以上のとおりであるから、平成24年4月25日頃に、Y 1 会長はX 3 元分会長に対して、組合を続けるのであればY 5 を潰してX 2 元組合員ら全員を解雇する旨の発言を行ったとみるのが相当であり、かかる発言を行ったことは、会社らによる、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

6 争点6-1（Y 4 は、24.5.30団交申入れに応じるべき立場にあるか。応じるべき立場にあるとすれば、Y 4 は同団交申入れを正当な理由なく拒否したといえるか。）及び争点6-2（Y 5 は、24.5.30団交申入れを正当な理由なく拒否し

たといえるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア X 4 組員、X 2 元組員の雇用契約書について

(ア) Y 5 の前身である Y 5' が X 4 組員に対して示した平成21年3月18日付け「労働条件雇用通知書」と題する書面には、以下の記載があった。

なお、「吹田市」は、平成21年3月18日における Y 5' 及び Y 4 の本店所在地である。

- 「1. 契約期間 期間の定め無し
2. 就業の場所 吹田市
3. 従事すべき業務の内容 (記載なし)
4. 始業・終業の時刻 始業 8時30分 終業 17時30分
休憩時間・時間外労働の 休憩時間 12時00分～13時00分
有無に関する事項 時間外労働 有り
5. 休日・休暇 詳細終業規則に依る
6. 賃金 基本給 (略)
職務給 (略)
職能給 (略)
住宅手当 (略)
家族手当 一円
営業手当 一円
賃金締切日20日、支払日25日、支払方法 振込
7. 退職に関する事項 定年60才(65才まで再雇用有り)
詳細は就業規則に依る
8. 加入保険等 健康保険、厚生年金保険、雇用保険
9. 交通費 (記載なし)」

(甲37、乙15、乙16)

(イ) Y 5 が X 2 元組員に対して示した平成22年11月11日付け「労働条件通知書」と題する書面には、以下の記載があった。

- 「1. 契約期間 期間の定め無し
2. 就業の場所 吹田市
3. 従事すべき業務の内容 製造
4. 始業・終業の時刻 始業 8時55分 終業 17時30分
休憩時間・時間外労働の 休憩時間 12時00分～13時00分

有無に関する事項

15時00分～15時05分

時間外労働 有り

週 5 日制 40時間を越えるもの^(ママ)

5. 休日・休暇

詳細終業規則に依る^(ママ)

6. 賃金

基本給 (略)

職務給 (略)

職能給 (略)

住宅手当 (略)

家族手当 (記載なし)

時間外 (略)

食事手当 実費 本人負担 (略)

賃金締切日20日、支払日25日、支払方法 振込

7. 退職に関する事項

定年60才 詳細は就業規則に依る

定年延長65才まで

8. 加入保険等

健康保険、厚生年金保険、雇用保険

9. 交通費

全額支給 (後払い)

10. 試用期間

1ヶ月

(甲38)

イ Y 5 の事業の概要等について

(ア) Y 5 は、Y 4 の製品の製造工程のうち、組立、配線等の作業をY 4 から請け負っていた。Y 4 の製造伝票には、①材入確認、②組立、③配線、④残組、⑤検査、⑥出荷準備、品証検査、⑦出荷等の項目があり、組立の欄に、担当者としてY 5 の従業員がサインを行うことがあった。また、Y 5 の独自事業として、高周波電源のレンタル等の事業も行っている。

(甲42、乙1、乙16、証人 Y 2)

(イ) 平成22年12月1日から同23年11月30日に至るY 5 の決算は、621,224円の純損失であった。同24年4月13日にX 3 元分会長がX 1 委員長に送信した電子メールには、Y 1 会長が、同年3月26日に、Y 5 が今期赤字であるため大変腹が立っている旨述べたとの記載があった。

(甲17、乙2)

(ウ) Y 4 の製造部の従業員とY 5 の一部従業員とは、会社らの本社の同一フロアで勤務していた。

(甲23、甲34)

ウ Y 5 の労務管理等について

(ア) 平成21年9月4日、Y 5 は同社従業員に対し、「労働条件通知書」を交付した。同通知書には、始業時間が午前8時30分から同9時00分に変更する旨などが記載されるとともに、「当社には就業規則がありませんので、明示すべき労働条件変更について通知とします。」と記載されていた。

(甲39)

(イ) 平成23年10月14日、Y 4 の就業規則に係る説明会及び従業員代表の選出が行われた。その際、Y 5 に雇用されていたX 4 組合員及びX 2 元組合員は、Y 4 から同説明会等への参加を拒否された。なお、同説明会において、X 3 元分会長が、Y 4 の従業員代表として選出された。

(甲 7)

(ウ) 平成24年2月1日、Y 2 部長は、Y 5 の労務管理執行役員に任命された。なお、任命以前も Y 5 の労務管理を行うことがあった。

(乙 9、乙10、証人 Y 2)

(エ) Y 5 に雇用される従業員が提出する「時間外勤務申請書」について、Y 2 部長に代わって Y 4 の製造部課長が承認を行うことがあった。同製造部課長は、Y 5 の従業員ではない。

(甲49、証人 Y 2)

(オ) 平成24年4月13日に開催された24. 4. 13団交において、会社らの代理人弁護士は、Y 5 には就業規則がない旨述べた。

(甲24)

エ 24. 5. 30団交申入れに至る経緯等について

(ア) 平成24年5月16日、組合及び分会は会社らに対し、24. 5. 16団交申入書を提出した。同申入書には、24. 4. 13団交において、会社らは一切の財務状況の説明を拒否した上、従業員の賃金改定の要求に対しても回答を拒否した旨、同団交において会社らはX 3 元分会長の降格人事について説明を行ったが、組合活動に対するY 1 会長の言動や対応等が要因のものが多く、組合活動を嫌悪した人事でしかない旨、X 3 元分会長らが組合を脱退したのもY 1 会長の執拗な言動が原因である旨、組合掲示板の掲示物の破棄に関する文書についても、会社らは同年4月中に提出することとなっていたにもかかわらず提出していない上、掲示板を外す行為も繰り返している旨、これらの事実について謝罪するよう強く抗議するとともに、団交を申し入れる旨記載され、団交議題として、①24. 4. 13団交で求めた就業規則の提示及び平成18年3月の就業規則の有効性の確認、②X 3 元分会長及びX 2 元組合員の脱退工作进行を認めて謝罪すること、③組合掲示

板の扱いについて謝罪すること、④賃金改定について回答すること、が記載されていた。

(甲26)

(イ) 平成24年5月22日、会社らの代理人弁護士は、組合に対し、24.5.22会社書面を提出した。同書面には、24.5.16団交申入書に対する回答として、①X3元分会長が組合を脱退したことにより、Y4には組合員が存在しなくなったため、Y4は組合と団交を行う立場にない旨、②Y4はX3元分会長に対して脱退工作を行っていない旨、③Y5に就業規則はそもそも存在しない旨、④X4組合員の賃金改定に関しては前回団交において改定の予定がないことを回答済みである旨、⑤掲示板を外す行為は行っていない旨、それぞれ記載されていた。

(甲19)

(ウ) 平成24年5月24日、組合は会社らに対し、24.5.24組合書面を提出した。同書面には、24.5.22会社書面は、団交の申入れに対して交渉しないという回答と理解してよいか確認する旨記載されていた。

(甲20)

(エ) 平成24年5月25日、会社らの代理人弁護士は、組合に対し、24.5.25会社書面を提出した。同書面には、①同書面の送付段階で、Y4の従業員に組合員は存在しなくなったため、Y4は組合と団交を行う立場になく、応じることはできない旨、②Y5については、組合からの申入事項に対してこれまでの団交や書面で回答済みであると思料しており、不明な点について指摘を受ければ対応する予定である旨、それぞれ記載されていた。

(甲21)

(オ) 平成24年5月30日、組合及び分会は会社らに対し、24.5.30団交申入書を提出した。同申入書には、①24.2.6和解において、Y4とY5は同一の場で応じると合意している旨、②組合掲示板についてもY4との合意に基づいて設置したものであり、24.4.13団交で抗議し、会社らからの回答を待っていた事項である旨、③就業規則についても、会社らの全職員に適用されるものであることが分会と会社らの間の共通の認識であり、かかる認識であったからこそ4月の団交において会社らは古い就業規則を分会長に渡すことを約束した旨、④この段階での団交拒否は、円満な労使関係を築くよう努めるとの合意にも反しており、速やかに団交を開催するよう申し入れる旨、記載されていた。

Y1会長は24.5.30団交申入書を受け取らず、それ以降、両当事者間で団交等は開催されなかった。

(甲22、証人 Y 2)

(2) Y 4 は、24. 5. 30団交申入れに応じるべき立場にあるか。応じるべき立場にあるとすれば、Y 4 は同団交申入れを正当な理由なく拒否したといえるかについて、以下判断する。

ア 前記1(1)判断のとおり、X 3元分会長が平成24年4月26日に組合に脱退届を提出して同月27日付けで組合を脱退し、それ以降 Y 4 に雇用される組合員はいない。労働組合法第7条第2号は、使用者が雇用する労働者の代表者たる労働組合との団交を正当な理由なく拒否することを禁じているところ、X 3元分会長の組合脱退以降、もはや組合は Y 4 に雇用される労働者を代表しているとみすることはできず、組合は24. 5. 30団交申入れを行った当時において、Y 4 に対する団交の当事者としての適格を有していなかったといわざるを得ない。したがって、24. 5. 30団交申入れ時点では、Y 4 が同団交申入れに応ずべき義務を認めることはできない。

イ なお、組合は、Y 5 の法人格が形骸化しており、Y 4 と Y 5 は実質的に同一の企業であるから、Y 5 に雇用される組合員の労働条件等についても、Y 4 が団交に応ずべき立場にある旨主張する。しかしながら、前記1(3)判断のとおり、Y 5 の法人格が形骸化しているとか、会社らが実質的に同一の企業であるとまでいうことはできないので、かかる組合の主張を採用することはできない。

また、組合は、①24. 2. 6和解協定書には、Y 5 の従業員であるX 4組合員の労働条件に関する交渉を Y 4 と同一の場で行う旨の条項があったこと、②X 3元分会長の脱退前の団交も Y 4 は Y 5 と同一の場で応じていたことから、Y 4 は Y 5 とともに団交に応ずべき立場にある旨主張する。しかしながら、前提事実のとおり、24. 2. 6和解が Y 4 の従業員であるX 3元分会長の組合脱退前になされていることからすると、当該条項が Y 4 に雇用される組合員がいなくなった以降においても Y 4 が Y 5 の従業員の労働条件に関する団交に応じる趣旨であるとまで解することはできない。また、前提事実及び前記2(1)ア、イ、4(1)カ、5(1)ウ認定のとおり、X 3元分会長の組合脱退前になされた団交は、Y 4 に係る議題も Y 5 に係る議題も同一の場でなされていたことが認められるが、これらの団交が、Y 4に雇用される組合員の有無にかかわらず Y 4 が Y 5 の従業員の労働条件に関する団交に応じるとの当事者双方の合意のもとになされたとまでみることができない。したがって、これらの組合の主張を採用することはできない。

ウ 以上のとおりであるから、Y 4 は24. 5. 30団交申入れに応じるべき立場にあ

るとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

- (3) Y5 は、24.5.30団交申入れを正当な理由なく拒否したといえるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)エ(オ)認定のとおり、会社ら両社の代表取締役であるY1会長は24.5.30団交申入書を受け取らず、24.5.30団交申入れに対して団交は開催されていないことが認められる。

イ この点について、Y5 は、24.5.30団交申入書のあて名にY4 が含まれていたところ、Y4 の従業員の中には組合員は一人もおらず、Y4とY5 とが共同で団交を行うことはできない旨主張する。

(ア) まず、24.5.30団交申入れに係る議題についてみる。前記(1)エ認定の事実からすると、組合は、24.5.16団交申入れにおいて、①24.4.13団交で求めた就業規則の提示及び平成18年3月の就業規則の有効性の確認、②X3元分会長及びX2元組合員の脱退工作进行を認めて謝罪すること、③組合掲示板の扱いについて謝罪すること、④賃金改定について回答すること、を趣旨とする要求を行い、24.5.30団交申入れにおいても、24.5.16団交申入書に記載された上記4項目を要求事項とする団交を会社らに申し入れているとみることができるので、上記4項目についてY5 が応ずべきであったかについてみる。

a 就業規則の提示及び就業規則の有効性の確認について

前記(1)エ(ア)、(イ)、(オ)認定の事実からすると、当該議題について、会社らの代理人弁護士は、Y5 には就業規則が存在しない旨の24.5.22書面を提出し、これに対して組合は、会社らの全従業員に対して就業規則の適用があるとの共通認識があった旨記載された24.5.30団交申入書を提出していることが認められ、当該議題は、Y4 の就業規則の提示等を求めるものとみることができる。

そこで、Y4 の就業規則の提示等の議題についてY5 が応ずべきであったかについてみるに、前記1(3)判断のとおり、Y5 の従業員に係る労働条件は、雇用条件通知書等によって従業員ごとに示されており、Y4 の就業規則によってY5 の従業員の労働条件等が現実的かつ具体的に決定されていたとみることができないのであるから、当該議題についてY5 は団交に応ずべき立場にあったとみることができない。

b X3元分会長及びX2元組合員の脱退工作进行を認めて謝罪することについて前提事実のとおり、X3元分会長はY4 との雇用関係にあり、X3元分会長の組合脱退についてY5 が団交に応ずべき立場にあったとみ

ることはできない。

そこで、X 2 元組合員の組合脱退について Y 5 が団交に応ずべき立場にあったかについてみると、当該議題は、X 2 元組合員の組合脱退をめぐる事実関係の確認や集团的労使関係の回復に関する事項と解することができる。そうすると、当該議題は、組合と Y 5 との集团的労使関係の運営に関する事項として義務的団交事項に当たり、Y 5 は、当該議題について組合との団交に応ずべき立場にあったとみるのが相当である。

c 組合掲示板の扱いについて謝罪することについて

当該議題は、本件掲示物破棄やその後の掲示板撤去をめぐる事実関係の確認や集团的労使関係の回復に関する事項と解することができる。そうすると、当該議題は、組合と Y 5 との集团的労使関係の運営に関する事項として義務的団交事項に当たり、Y 5 は、当該議題について組合との団交に応ずべき立場にあったとみるのが相当である。

d 賃金改定について回答することについて

組合員の労働条件に関する事項として義務的団交事項に当たり、しかも、前記 4 (2) ウ(エ)、エ判断のとおり、会社らは 24. 4. 13 団交において、組合の要求には応じられないとする具体的な根拠や組合が求める資料の開示を行わないとの態度を明確に示しており、かかる会社らの態度が誠実交渉義務に反するものであったことからすると、Y 5 は当該議題について組合との団交に応ずべき立場にあったとみるのが相当である。

(イ) 以上のとおり、Y 5 は、24. 5. 30 団交申入書のあて名に Y 4 が含まれていたとしても、① X 2 元組合員の組合脱退に関する事項、② 組合掲示板の扱いに関する事項、③ 組合員の賃金改定に関する事項については団交に応ずべき立場にあったとみるのが相当である。

ウ Y 5 は、Y 2 部長から X 4 組合員に、あて名から Y 4 を外して申入れをすれば受け取ると回答したものの、組合が、Y 4 と同一の場で団交を行うことに固執した旨主張する。しかしながら、Y 2 部長が X 4 組合員に対してかかる回答を行ったと認めるに足る事実の疎明はない。また、確かに、前記(1) エ(オ)認定のとおり、24. 5. 30 団交申入書には、24. 2. 6 和解において、Y 4 と Y 5 は同一の場で応じると合意している旨記載されており、組合は Y 4 と Y 5 とが同一の場で団交を行うことを希望していたことをうかがい知ることができるが、前提事実のとおり、X 4 組合員らの賃金その他労働条件に係る団交について、組合と会社らは現経営体制の下では同一の場で応じる旨の 24. 2. 6 和解協定書を、組合と Y 4 とが取り交わしていたことからすると、組

合がそのように希望していたとしても、一定理解できるところである。

したがって、Y 1 会長が24. 5. 30団交申入書を受け取ることすらしなかったことは、Y 5 が、24. 5. 30団交申入書のあて名に Y 4 が含まれていたことを口実として、24. 5. 30団交申入れに対する団交開催を拒否したとみるのが相当であり、また、24. 5. 30団交申入書のあて名に Y 4 が含まれていたことが、前記イ(イ)記載の議題に係る団交を拒否する正当な理由に当たるとみることもできない。

エ 以上のとおりであるから、Y 1 会長が Y 4 と Y 5 をあて名とする24. 5. 30申入書を一切受け取らず、24. 5. 30団交申入れに対して何ら団交が開催されなかったことは、Y 5 による正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

7 救済方法

- (1) 組合は、Y 4 に対して、①誠実団体交渉応諾、②支配介入行為の確認及び禁止を求めるが、前記1(1)判断のとおり、平成24年4月27日付けでX 3 元分会長が組合を脱退し、以後、Y 4 に雇用される組合員が存在しなくなったことが認められるから、主文3のとおり命じることとする。
- (2) 組合は、Y 5 に対して、支配介入行為の確認及び禁止を求めるが、主文4をもって足りると考える。
- (3) 組合は、会社らに対して、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文3及び主文4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26年2月24日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印