

写

## 命 令 書

大阪市都島区

申立人 F  
代表者 執行委員長 A

茨城県つくば市

被申立人 G  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成25年(不)第20号事件について、当委員会は、平成26年7月9日及び同月23日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人の平成25年3月8日付けの団体交渉申入れに対し、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、横1メートル×縦2メートル大の白色板に同文を明瞭に記載して、被申立人 G の大阪府東大阪市 所在の大阪工場の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

F  
執行委員長 A 様

G  
代表取締役 B

当社が、貴組合の平成25年3月8日付けの団体交渉申入れに対し誠実に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、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。

- 3 申立人のその他の申立てを却下する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名に関するアンケート調査を実施したことへの謝罪
- 2 団体交渉で虚偽回答を行ったことへの謝罪
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の交付及び掲示

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、①被申立人が申立人組合員 1 名の勤務態度に関するアンケート調査を行ったこと、②同アンケート調査を行ったことを知った申立人が説明及び謝罪を求めた団体交渉において、被申立人が当該アンケート調査を行った事実を否定する虚偽の回答を行ったこと、③その後、被申立人が中央労働委員会に提出した書証を申立人が受け取って、当該アンケート調査が行われたことを知り、これに対して抗議をし謝罪を求めて開催された団体交渉において、被申立人が虚偽の回答を行ったことについて謝罪せず一方的に席を立つなどの不誠実な対応を行ったこと、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 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府東大阪市内に工場等を置き、金属製品製造業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 20 名である。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約 250 名である。なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された H があり、その組合員数は本件審問終結時 1 名である。

##### (2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成 23 年 4 月 1 日、組合は、当委員会に対し、組合員である C (以下「C 組合員」という。)に対して同 22 年 4 月 2 日に支給された特別一時金、同年 7 月 29 日に支給された夏季一時金及び同年 12 月 28 日に支給された年末一時金について、賃金差別が行われたとして、会社らを被申立人として不当労働行為救済申立てを行った。同事件は、会社及び関連会社 1 社を被申立人とする事件（平成 23 年（不）第 22-1 号事件。以下「22-1 号事件」という。）と残る関連企業グループ 1 者

を被申立人とする事件に分離された。

イ 平成23年12月5日、22-1号事件の第1回審問（以下「23.12.5審問」という。）で、会社の工場長である D （以下「D 工場長」という。）は、C 組合員の時間外労働に係る態度等に関し、「ほかの社員の方は何とおっしゃってますか」との質問に「結局、あと残り19名で、一人 C 氏がいてるわけですけど、一人孤立してるといいますかね。ほかの者はそれなりに大人なものですから、協力度が非常に低いのに要求だけはいっぱし以上に要求しとるなということ、常々聞いております」と陳述し、「それは口頭で聞いているということでしょうか」との質問に「そうですね。それも含めて、製造課長の E 課長からも聞いたりしております」と陳述した。続いて、「書面やアンケートなんかの聞き取りなんかもされたことがありますか」との質問に「あります」と陳述した。なお、E 課長とは、C 組合員の上司で会社の製造課長である E （以下「E 課長」という。）を指している。

（甲1）

ウ 平成24年1月19日、22-1号事件の第2回審問（以下「24.1.19審問」という。）が行われた。D 工場長は、C 組合員が「私についてアンケートをとったということですね、じゃあ。仕事の態度について」と質問したところ、「あなたのね、うん。それに対するほかの従業員の人の評価ですわ」と陳述した。また、「何人ぐらいの方からとりましたか」等との質問に対し、同工場長は、「例外と、ほとんどや」、「何人かは欠けてるわな。それでも7割ぐらいはいつてるんか」、「19人で7割と…」と陳述した。さらに、そういった個人の労働態度について、C 組合員のほかにアンケートをとった人がいるかとの問いに、同工場長は「おりませんね、今までは」と陳述した。

（甲2）

エ 平成24年1月25日、組合は、「アンケートをとった経緯の説明と謝罪を求める」と題する書面（以下「24.1.25申入書」という。）を会社に提出し、24.1.19審問で、C 組合員の仕事の態度についてアンケートをとったことが明らかになったとして、アンケートをとった経緯等に係る組合の質問に、次の団体交渉（以下「団交」という。）で回答するよう求めるとともに、謝罪等を求める申入れを行った。（以下、このアンケートのことを「本件アンケート調査」という。）

（甲3）

オ 平成24年2月14日、組合と会社との間で団交（以下「24.2.14団交」という。）が開催された。24.2.14団交には、会社側から D 工場長らが出席し、本件アンケート調査に係るやり取りがなされた。

(甲4)

カ 平成24年7月26日、前記ア記載の22-1号事件について、当委員会は、救済命令を発した。なお、同年8月9日、会社及び関連会社1社は、これを不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（以下「中労委24-38号事件」という）。

キ 平成25年2月、中労委24-38号事件の審査の中で、組合は、会社が同年2月15日付けで中労委に提出した D 工場長の陳述書（以下「中労委陳述書」という。）及び本件アンケート調査で使用し回収された回答書（以下「アンケート回答書」といい、中労委陳述書とアンケート回答書を併せて「中労委陳述書等」という。）を中労委から書証として受け取った。

なお、中労委陳述書には、D 工場長が、C 組合員の勤務ぶりに関する事実を正確に把握するため、平成23年4月20日から同月30日までの間、本件アンケート調査を実施した旨、E 課長に指示して、C 組合員と業務上の関わりのある従業員複数名に対してアンケートを配付させ、3名の従業員から回答が得られた旨の記載があった。また、アンケート回答書に記載された質問には、1(1)として、組合活動をする C 組合員を上司としてどのようにみているか、2として、忙しい時に時間外労働をせず協力しない C 組合員をどう思うかといった旨の記載があった。

(甲5、甲6)

ク 平成25年3月8日付けで、組合は、24.2.14団交で会社が本件アンケート調査を行ったことについて虚偽の回答をしたとして、「抗議申し入れ書」と題する文書（以下「25.3.8抗議申入書」という。）を会社に提出した（以下、この申入れを「25.3.8抗議申入れ」という。）。25.3.8抗議申入書には、本件アンケート調査を行ったこと及び24.2.14団交で虚偽回答を行ったことに係る謝罪と、団交で虚偽発言をしないことの確約とを会社と D 工場長に要求する旨、団交で誠実に答えてほしい旨記載されていた。

(甲7)

ケ 平成25年3月19日、組合と会社との間で団交（以下「25.3.19団交」という。）が開催された。25.3.19団交には、組合側からは組合執行委員長の A （以下「A 委員長」という。）と C 組合員が、会社側からは D 工場長が出席し、本件アンケートに係るやり取りがなされた。

(甲9、甲10)

コ 平成25年4月15日付けで、組合は、25.3.19団交で、D 工場長が不当労働行為性の追及に対して居直りを続けたとして、本件アンケート調査の実施に強く抗議

するとともに、不当労働行為の上塗りをするような団交を行わないよう求める「抗議申し入れ書」と題する書面（以下「25.4.15抗議申入書」という。）を会社に提出した。

（甲8）

サ 平成25年5月14日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

1 平成23年4月に行われた本件アンケート調査に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、本件アンケート調査を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるか。

#### （1）申立人の主張

ア 本件アンケート調査の不当労働行為性及び24.2.14団交での回答の虚偽が明らかになったのは、平成25年2月19日に、中労委から中労委陳述書等を書証として受け取った段階である。24.2.14団交で会社が、アンケートはとっていないという虚偽の回答をしたことにより、本件アンケート調査を行った事実が隠蔽されたが、不当労働行為をやっても、嘘をつき通して発覚しなければ1年たてば免責されるなどということは、社会正義上あってはならない。労働組合法第27条第2項に定める期間の起算日は、事実が明らかになった日である。

イ 会社は1年を過ぎた事項は免責に当たると主張するが、これは法令内容への無理解である。労働組合法第27条第2項は、申立ての期間の起算点を「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）」と規定しているが、これは、使用者の不当労働行為が連続する一連の過程として展開されている場合には、その行為の終了した日から1年以内に救済申立てがなされれば、「連続する行為」の全体について申立てを認めて救済の対象にしようというものである。

この「継続する行為」については、学説にも、「複数の行為であっても、労働組合の弱体化や特定組合員への攻撃といった一つの目的のためになされ、客観的に一体をなすと評価し得る場合には、これに含まれると解すべきである。（不当労働行為継続説）」とある。賃金差別が現在も継続し、労働組合が団交による解決を要求しても不誠実な団交が続いていること、C 組合員の組合活動への嫌悪感が管理者により意図的に醸成されていることなどを考え併せれば、アンケートをとった行為や、団交で虚偽発言をし、さらに団交の場ですら組合攻撃の場所に行っている等を「継続する行為」ととらえその全体について申立てを認めて救済の対象にすべき事例であることは疑う余地がない。

ウ 会社が査定方法を確立し客観的な査定が行われていたらそれを出せばすむとこ

ろ、そのような客観的基準を持たないが故に、C組合員の一時金の妥当性を示せず、差別性を否定するために苦し紛れにアンケートを集めたのが真相である。本件アンケート調査は、組合活動への嫌悪感を植え付け、組合活動への共鳴や協力、参加を阻害する組合への支配介入を行った不当労働行為である。

(ア) 本件アンケート調査の質問1(1)は組合活動への認識を問うており質問自身が不当な思想調査である。また、C組合員が会社との間で争議になっていることは全従業員が知っている事実であり、同組合員の組合活動への認識を聞かれれば、会社の期待する答えをアンケートに記載するのは当然である。

(イ) 本件アンケート調査の質問2は事実と反しており、C組合員が時間外労働をしているにもかかわらず「忙しい時に時間外労働をせず協力しない」と明らかに誤った記載で組合活動への否定的な回答を誘導している。本件アンケート調査は会社の意図を読み取った機械課の上司3人から「否定的な回答」を引き出し、同組合員に対する低い賃金支給を理由づけようとした姑息なものである。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、本件アンケート調査を行ったことが不当労働行為であると主張するが、本件申立ては平成25年5月13日<sup>(ママ)</sup>に行われたことから、1年の申立期間(除斥期間)の経過により、却下を免れない。除斥期間の起算点は、「行為の日(継続する行為にあつてはその終了した日)」であり、組合が不当労働行為の行われたことを「知った日」でないことは、法文上明らかである。

イ 労働組合法第27条第2項で申立期間が定められている趣旨は、1年以上が経過した事件については、証拠が散逸していたり証人の記憶が薄れていたりにして、真実を探求することが困難であること及び1年以上も経過した過去の事件について命令を出すことは、かえって労使関係の安定を覆し、また命令の実効性も期待し得ないことが主な理由である(「労働組合法・労働関係調整法」(厚生労働省労政担当参事官室) p763)。

「継続する行為」の解釈に当たっては、上記の制度趣旨が没却されることのないよう、いたずらに「継続する行為」の範囲を広くとらえる解釈は厳に慎まれるべきである。それゆえ、「継続する行為」とは、「一個の行為自体が現に継続して実行されていた場合をいい、行為の結果が継続しているにすぎない場合や、複数の行為が相次いで行われた場合を指すのではない」(「労働委員会—制度と手続—(塚本重頼) 117頁)」と解すべきである。

組合の主張するような、「継続する行為」の範囲を極めて広くとらえる見解は、申立期間が制限された趣旨を没却するものである。

本件アンケート調査の実施と24.2.14団交時説明、また本件アンケート調査の実

施と25.3.19団交時の対応は、それぞれ約10か月ないし約2年の時を隔ててなされた継続性のない別個独立の行為であり、「一個の行為自体が現に継続して実行されていた場合」でないことから、本件アンケート調査の実施は「継続する行為」に該当しない。

「継続する行為」の意義については、行為の日が明確な「一回限りの行為」と「継続する一括一個の不当労働行為」とを区別し、前者は「行為の日」を起算日とし、後者は「継続する行為の終了した日」を起算日とし、「継続する一括一個の不当労働行為」といえるかどうかは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性等に照らし、各行為を一体のものとして一個の不当労働行為と評価するのが相当かどうかという観点から、個別に判断されるべきである。そして、「継続する行為」に該当する場合ないし該当するかが問題になる場合として、①一個の行為自体が継続している場合、②種類・態様を同じくする行為が継続的に行われる場合、③基本的意思決定行為とこれに基づく同種の行為の反復・継続の場合、④先行行為を前提として後行行為が行われる場合、⑤目的を同じくする同種又は各種の行為が相次いで行われる場合等、各種の支配介入が互いに密接に関連し、複合している場合の5種類が想定され、立法者は④、⑤の行為を「継続する行為」に該当すると緩やかに解することは妥当ではなく、①～③の行為に限定して「継続する行為」ととらえるべきものとして解している。

（「最高裁判所判例解説民事編平成3年度」342～345頁）

ここで、本件アンケート調査の実施は、大阪府労働委員会の手続における防御権の行使という目的のために行われたものである一方、24.2.14団交でのD工場長の対応は労働委員会で記憶違いをしていた事項についての補足説明を目的とするものであり、25.3.19団交でのD工場長の対応は、本件アンケート調査の実施経緯や24.2.14団交時の発言を説明することを目的としており、それぞれ全く異なる正当な目的で、10か月ないし約2年の時を隔ててなされた時間的接着性のないものであり、いずれも上記①から⑤のいずれにも該当しないため、「継続する行為」に該当しない。

ウ 本件アンケート調査は、当委員会の手続における正当な防御権の行使のために、最低限必要な範囲で実施したものであり、組合の運営や組合活動を阻害するものでなく、会社に支配介入の意思もない。アンケート用紙が配付されたのは、C組合員と業務を共にしていた機械担当の従業員「わずか5名」に対してのみであり、回答は「任意」の判断に委ねられ、「無記名」であった。会社は組合活動への影響に配慮し、あえて任意かつ無記名の方式を採用した。

本件アンケート調査の質問1については、回答者の立場を明らかにし、回答内

容の信用性を明らかにするための質問である。匿名方式である以上、回答者のよって立つ立場は組合活動に対する回答者の認識を聞かずしては把握し得ず、質問1は、会社の防御権を適切に行行使するために、極めて高度の必要性を有している。

また、本件アンケート調査の質問2については、C組合員の給料や一時金が従業員平均よりも低いのは、能力の問題ではなく、組合員であるせいである旨の組合の主張の適否を確認するものであり、会社の正当な防御権の行使のために必要不可欠な質問である。

2 24.2.14団交に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、24.2.14団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 前記1(1)ア記載のとおり、24.2.14団交での回答の虚偽が明らかになったのは、平成25年2月19日に中労委から中労委陳述書等を受け取った段階であり、労働組合法第27条第2項に定める期間の起算日は、事実が明らかになった日である。

イ 前記1(1)イ記載のとおり、賃金差別が現在も継続し、労働組合が団交による解決を要求しても不誠実な団交が続いていること、C組合員の組合活動への嫌悪感が管理者により意図的に醸成されていることなどを考え併せれば、本件アンケート調査の実施、24.2.14団交及び25.3.19団交での虚偽の回答等を「継続する行為」ととらえ、救済の対象にすべきである。

ウ D工場長は、24.2.14団交で、「アンケートはとっていない。口頭で2、3の人に『C君の働きぶりはどうか』と聞いただけだ」という旨の虚偽の回答を行い、アンケートをとった事実が隠蔽された。当時、組合としては、労働委員会の場で発言したことを翻すといういい加減さは糾弾したものの、アンケートは集められなかったものと理解し、それ以上の追及をせずに、このアンケート問題について一旦鉦をおさめた。その後、平成25年2月19日、中労委から中労委陳述書等を書証として組合が受け取ったことにより、同工場長の回答が虚偽であることが明確になった。

(2) 被申立人の主張

ア 前記1(2)ア記載のとおり、本件申立ては平成25年5月13日<sup>(マ)</sup>に行われたことから、1年の申立期間(除斥期間)の経過により、却下を免れない。

イ 前記1(2)イ記載のとおり、24.2.14団交時説明と25.3.19団交時対応は、1年以上の期間を隔ててなされた完全に別個独立した行為であり、「継続する行為」に該当しない。

ウ 24.2.14団交は、本件アンケート調査に関連する経緯の説明と謝罪要求を議題とするもので、過去の事実の確認にすぎないもの、あるいは、かかる過去の事実

関する謝罪という被申立人の行動を求めるにすぎないものであって、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」にも「団体的労使関係の運営に関する事項」にも該当せず、義務的団交事項に該当しない。

組合は、謝罪要求も「団体的労使関係の運営に関する事項」に該当すると主張するが、「団体的労使関係の運営に関する事項」とは、組合活動に関する便宜供与やルール、団交の手續やルール、労使協議手續など、労働組合とその使用者間の関係を運営する上での諸事項をいうものであるため、「謝罪」という、労使間の手續やルールとは全く関わりのない、労使間の運営に無関係の事項（の要求）が「団体的労使関係の運営に関する事項」に該当する余地はない。

組合は、本件アンケート調査の実施が賃金差別事件の査定に直結する、賃金に関する重要な問題であるとも主張するが、そもそも24.2.14団交の議題は、査定基準や手續などの組合員の労働条件その他の待遇が議題ではなく、現に、本件アンケートを会社従業員の査定に用いたということもないため、組合の主張は事実に基づかない強弁である。

エ D 工場長は、24.2.14団交で虚偽の回答を行った事実は一切ない。同工場長は、もともと、「従業員の仕事上の状況を把握する」ために、E 課長に C 組合員と他の従業員の仕事上のチームプレーが良くなされているか等について、同人と関わりのある従業員に口頭で聞いておいてほしいと伝えていた。会社は書面で本件アンケート調査を実施することとしたが、アンケートの文案は同工場長が作成したものではない。同工場長は、同文案にはほとんど目を通すことなく、同課長に再度口頭でもいいから機会をみて聞いておいてほしい旨伝え、その後、同課長から、アンケート（ヒアリング）結果の報告を口頭で受けたものの、その際、口頭か書面か、どちらで集めた結果に基づく報告なのかは明確に認識しておらず、少なくとも口頭でのアンケートは同課長を通じて行われたはずとの認識を有していたにとどまる。このため、24.2.14団交において、「C 君の働きぶりについて、3人程度から聞いた」、「私自身がアンケート用紙を配ったわけではない」との発言を行った。同工場長は、自己の記憶に反する虚偽の回答を行ったり、本件アンケート調査を実施した事実を隠蔽したということはない。

3 25.3.19団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、25.3.19団交の議題が義務的団交事項ではないと主張するが、アンケート問題は C 組合員の賃金を決定する上での査定に直接影響するもので、労働条件、一時金決定に大きく関わる重要な問題である。会社の引用する「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該労使関係の運営に関する事項」であって、

使用者に処分可能なもの」(菅野和夫「労働法」)との定義に従えば、団交で虚偽の回答をしたことを謝罪してほしいという組合の要求は、まさに当該労使関係の運営に関する事項に相当する。

会社は、25. 3. 8抗議申入書の内容を意図的に狭く解釈しているが、同申入書は、「アンケートを取った行為が思想調査であり組合活動への介入であると指摘し今後組合活動への介入をしないことを強く要求」しているのであり、虚偽回答への謝罪要求と同等以上に重要な要求であり、義務的団交項目ではないという主張は詭弁であり、組合の団交権を否定するもので、許されない。

イ D 工場長は、事実経過について語らず、組合の追及にも居直りを続け、24. 2. 14 団交で嘘をついたことを謝罪しなかった。同工場長の発言は、組合の主張を絶対に否定するという姿勢に貫かれており、支離滅裂である。中労委陳述書からすれば、同工場長がアンケートを熟知していたことは明らかであるにもかかわらず、同工場長は、以下に主張するとおり、事実をはぐらかす発言をし、本件アンケート調査に係る経過について語らず、虚偽の説明を行った。

E 課長に経緯を聞けば、すぐに事実は分かることであるにもかかわらず、会社は事実を明らかにしない。今に至っても団交で「E 課長に指示」して以降の具体的な会社の行動について一切明らかにせず、不誠実な団交が続いている。団交で事実を語らないというのは、団交を無意味化するものであり、実質的な団交拒否である。

(ア) D 工場長は、中労委陳述書の内容は嘘ではない、遡って振り返り事実を整理した旨発言したが、陳述書を書く段階での遡る事実についての発言が時々で変貌している。そもそも事実を隠しているのに嘘をついているというより、審問や団交の場の発言に整合性がない。

一番分かりやすいのは本件アンケート調査の対象者数である。D 工場長は、匿名であり回答も任意であり強制していない、アンケートの配付は7、8人で、そのうち3名から返ってきた旨発言しているが、アンケートの設問項目に「プレス板金の上司」とあるのをみれば、C 組合員の上司に当たる3名に実施されたアンケートであることは明白であるにもかかわらず、会社は、回答者について、当委員会の審問では19人で7割と、24. 2. 14団交では口頭で3人ぐらいに聞いただけで、中労委陳述書では従業員数名と、言うたびに変わっている。

(イ) D 工場長は、当委員会の審問の段階ではアンケートがとられたことは知っていたもののアンケートの中身は見えていない、中労委陳述書を書く段階、弁護士に書類を見せる段階でアンケートの中身は見た旨発言したが、同陳述書では「E 課長に指示し勤務ぶりを正確に把握するため」と目的を記しており、ア

ンケートに目を通していないとは考えられず、徹底的に事実をはぐらかした発言である。

(ウ) D 工場長は、スタートは C 君の職場での状況をつかむのが目的であり口頭でもかまわなかった、結果として手法がアンケートという形になった旨発言したが、中労委陳述書では、職場の状況をつかむという一般的なものではなく、「C 君の勤務ぶりに関する事実を正確に把握するため」と書いており、虚偽の発言である。

(エ) D 工場長は、E 課長に「C 君の状況を聞いてみたら」ということは言ったがその後のことは関知していない、アンケートは誰が集めたのかも知らない、総務の者が集めたのかもしれない、強制ではないので法的な問題にならない旨述べたが、中労委陳述書では「E 課長に指示し」と記している。そのように明確に指示した後のことに、関知していないなどということはありません、事実をはぐらかした発言である。

ウ 組合は、本件アンケートの「組合活動をする C 氏をプレス板金の上司としてどのように見えていますか」という設問は、労働組合への認識を問う組合活動への介入であり思想調査であると追及したが、D 工場長は「枕詞として、つけただけちゃうか」、「違法なことは全くしていない」と居直り続けた。組合が「他の労働委員会の命令や裁判の判例、労働組合法のイロハの本を読めば不当労働行為であることは明らか。勉強してほしい」と諭しても、「違法という認識は全くない」と居直り、「もう団体交渉は続けられない」と D 工場長は一方的に席を立った。

D 工場長は、「A 君終わろう」と団交の終わりを宣言し、C 組合員の「もう一回団体交渉をしましょう。ねえ D 工場長」という団交の再設定の提案にも「うん」と一言言葉を発しただけで、具体的な再設定の日時のすり合わせをすることもなく、団交を打ち切り、組合の団交の再設定要求にも答えなかった。

やり取りが並行線であったとしても、春闘要求の回答を残しており、会社は当然ながら次回の団交日について協議して終わるべきで、その点をしないで席を立ったことは不誠実である。

## (2) 被申立人の主張

ア 団交拒否の不当労働行為が成立するためには、①「使用者」が、②その「雇用する労働者の代表者」による団交申入れを、③「正当な理由」なしに、④「拒むこと」の全ての要件が満たされることが必要である（労働組合法第7条第2号）。

しかしながら、以下に述べるとおり、本件申立ては、この成立要件③及び④を満たさない。

使用者が、労働組合法上、団交に応じることを義務づけられる事項（義務的団交事項）は、一定の範囲に限られており、団交の議題とされた事項が、義務的団交事項ではないことは、団交拒否（不誠実団交）の「正当な理由」となる。

そして、義務的団交事項は、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と定義される（菅野和夫「労働法〔第十版〕655～656頁」）。

ここで、25.3.19団交において議題とされた事項は、24.2.14団交における、本件アンケート調査の実施方法に関する説明と謝罪要求及び不当介入や虚偽回答を行わないことへの誓約要求である。

しかしながら、これらの議題は、単に、過去の事実の確認にすぎないもの、あるいは、かかる過去の事実に関する謝罪や誓約という会社の行動を要求するにすぎないものであって、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」にも「団体的労使関係の運営に関する事項」にも該当しない。したがって、25.3.19団交において議題とされた事項は、義務的団交事項に該当しないから、会社が不誠実団交をしたか否かを検討するまでもなく、同団交時の会社の対応は、「正当な理由」があることにより、不当労働行為に該当しない。

イ 25.3.19団交において、D 工場長は、1時間以上もの長い時間をかけて、自らの記憶に従い、本件アンケート調査に関する事実経過等について真摯かつ誠実に対応を行った。組合は、D 工場長が事実をはぐらかし、本件アンケート調査に係る経過について語らなかった旨、同工場長の説明が虚偽であった旨主張するが、そのような事実は一切存在しないのは、下記のとおりである。

(ア) 組合は、本件アンケート用紙が配付された人数が実際には3名であるにもかかわらず、D 工場長が、25.3.19団交で、7、8人であると述べたことが虚偽説明である旨主張するが、この指摘は誤りである。

本件申立てを受け、会社は、平成25年6月中旬から下旬頃、本件アンケート調査の配付を受けたかどうかについて従業員にヒアリングしたところ、5名が配付を受けた記憶がある旨回答し、少なくとも5名の従業員が本件アンケート用紙の配付を受けたことが明らかとなっている。

25.3.19団交でD 工場長は、「機械場の仲間7、8人おるやろ、それぐらいには聞いてみたんやろうと思うわ」と述べたが、アンケート用紙の配付を受けた人数について、「7、8人ぐらいであろう」との合理的な推測をその時の自己の認識に従ってありのままに述べており、これは、本件申立てを受けて同年6月に会社が従業員に対して行ったヒアリング結果で判明した「少なくとも5名」という事実と何ら矛盾しない。したがって、アンケート用紙の配付された

人数に関し、D 工場長が虚偽の説明を行ったとの事実はない。

(イ) 組合は、①22-1号事件の審問の段階で、本件アンケート調査が実施されたことは知っていたが、中身は見えていなかった旨、②自身が本件アンケート用紙を確認したのは、中労委陳述書の作成段階である旨、の D 工場長の説明はいずれも虚偽であると主張しているとみられる。

もともと、D 工場長は、本件アンケート調査の実施とは無関係に、第一次的な査定権者として、従業員の仕事上の状況を把握するため、E 課長に対し、

C 組合員の仕事上のチームプレイ等について、同組合員と関わりのある従業員に機会を見て口頭で聞いてほしいと伝えていた。

平成23年4月、22-1号事件の申立てを受け、会社は本件アンケート調査を実施したが、アンケートの文案は D 工場長が作成したものではなく、同工場長は、「従業員の仕事上の状況を把握する」という目的が達せられれば、回答結果が口頭であろうが書面であろうが差し支えないと考えており、アンケートの文案にほとんど目を通すことなく、E 課長に、再度、口頭でもいいから機会を見て聞いてほしい旨伝えた。その後、同工場長は、同課長から、C 組合員の働きぶり等に関する従業員からのアンケート（ないしはヒアリング）結果の報告を口頭で受けたが、同課長が書面か口頭かどちらでアンケートを集めた結果に基づき報告をしているのかについて、問い質すことはなかった。

22-1号事件の審問の段階でも、D 工場長は自らの目でアンケート用紙を確認するまでには至らず、中労委から陳述書の作成を求められた段階で、アンケート用紙を自らの目で確認した、このことに何ら不合理な点はない。

したがって、D 工場長が虚偽の説明を行ったとの事実はない。なお、アンケート用紙は、同工場長から E 課長に手渡したのではない。会社が現時点までに関係当事者の記憶を辿って調査した限り、総務担当の従業員が同課長にアンケート用紙を渡したと考えるのが合理的である。

(ウ) 組合は、“C 組合員の職場での状況をつかむことを目的にアンケートを実施し、その手法は口頭でも構わなかったが、実際には、用紙を配付する形になった”旨の D 工場長の説明が虚偽であると主張しているとみられる。

その論拠として、組合は、中労委陳述書では、「C 君の勤務ぶりに関する事実を正確に把握するため」との指摘をしているが、職場の状況をつかむことと、C 組合員の勤務ぶりに関する事実を把握することとの間に実質的な差異はなく、なにゆえに、D 工場長の説明が虚偽であるとの結論を導く論拠となるのか意味不明である。

(エ) 組合は、“E 課長に「C 君の状況を聞いてみたら」と言った後のことは

関知しておらず、アンケートを誰が回収したか正確に把握しておらず、総務担当の従業員が回収したのかもしれない”旨の D 工場長の説明は虚偽であると主張しているとみられる。

中労委陳述書に記載の E 課長への「指示」とは、書面の方式によると口頭の方式によるとを問わず、C 組合員の勤務ぶり等を機会をみて聞いておいてほしい旨伝えたことを指すものであり、その後、同課長からこの結果について口頭で報告を受け、当該「指示」の目的は達せられている。それゆえ、D 工場長が、アンケートの方式や回収主体等の詳細まで逐一確認していなかったとしても、何ら不合理な点はない。

本件アンケート調査の実施に関する実際の経過は前記(イ)記載のとおりであり、D 工場長が虚偽の説明を行ったとの事実はない。

ウ 25.3.19団交は、本件アンケート調査に関する議題のみにつき、やり取りがなされたもので、不当労働行為該当性という法律解釈に関する見解の対立についての決着がみえない状況が続く中、D 工場長は誠意を尽くして1時間にわたり回答を続けた。労使間に全く譲歩の余地がないことが明らかになっている状態に至ったにもかかわらず、組合は独善的な見解に固執し、D 工場長に対して執拗に謝罪を強要した。

団交開始後約54分が経過した頃、D 工場長は、組合に対して「まーよかったらそろそろ切り上げようか」と述べ、組合の意向を確認したが、組合は終了の意向を示さなかったため、やり取りが継続された。

団交開始後約58分が経過した頃、D 工場長は、組合代表者に対して「A 君、終わろう」と述べ、さらに「またー。あの一。お互いに勉強して、またあらためて…」と発言し、当日の団交をこれで終了することについて組合の意向を再度確認した。これを受けて、組合（C 組合員）は、「もう1回団体交渉をしましょう。ねえ D 工場長」と発言し、日を改めて団交を実施することを提案し、当日の団交を終了することに応じる意思を明らかにした。これを受けて同工場長は「うん」と答えた。その後、組合は「不愉快！」との同じ発言を繰り返し連呼し、最早、組合が議論を行うことすら放棄したに等しい状態に陥った。D 工場長が本件団交の実施場所である食堂を先に辞去する際にも、組合は、同工場長を引き留めようとしたり、団交の継続を求めるなどの言動を一切していない。組合は、25.3.19団交以降も、上記議題について団交の実施を提案することも話題にすることすらもなく、突如、本件申立てに至った。

このように、25.3.19団交は、労使双方の合意のもと終了しており、「D 工場長が一方的に団交の席を立った」との事実が存在しないことは自明である。組合

は、団交を終了することを明示又は黙示に承諾していたのであるから、会社が団交を「拒んだ」と評価する余地はない。労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至ったものである以上、会社に誠実交渉義務違反はない。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1（平成23年4月に行われた本件アンケート調査に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、本件アンケート調査を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（24.2.14団交に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、24.2.14団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 争点1及び争点2について、以下判断する。

前提事実によると、D工場長は、中労委陳述書に、本件アンケート調査を平成23年4月20日から同月30日にかけて行ったと記載していることが認められ、本件アンケート調査が行われたのは、同年4月であるといえることができる。また、前提事実のとおり、24.2.14団交は平成24年2月14日に行われ、本件申立ては、同25年5月14日になされたのであるから、本件申立てが本件アンケート調査の実施及び24.2.14団交から1年以上経過した後に行われたことは明らかである。

(2) この点、組合は、本件アンケート調査の不当労働行為性及び24.2.14団交でのD工場長の回答の虚偽が明らかになったのは、平成25年2月に組合が中労委から中労委陳述書等を書証として受け取った段階であり、労働組合法第27条第2項の定める期間の起算日は事実が明らかになった日であるところ、本件申立ては組合が事実を知ってから1年以内に行ったものであるから、本件申立ては申立期間を徒過していない旨主張する。

しかしながら、同法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない」と規定しており、行為の日（ただし、継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を超えてからの申立てについては、労働委員会は却下決定をすることとされており（労働組合法第27条第2項、労働委員会規則第33条第1項第3号）、そこに労働委員会の裁量の余地はない。また、同法第27条第2項には、「知った時から」という文言やそれに類する文言はなく、かかる申立期間について、ある事実の知、不知といった、一方当事者の主観に関わる事実を起算点とすることは妥当ではない。

(3) また、組合は、賃金差別や組合敵視、不誠実団交が続いていることなどを考え併せれば、本件アンケート調査をとった行為や、団交での虚偽発言等を「継続する行

為」ととらえ、全体について申立てを認めるべき旨主張する。しかしながら、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」とは、一個の行為あるいは一個の行為とみなされる行為自体が現に継続して実行されてきた場合をいい、行為の結果が継続している場合を指すのではない。これを本件申立てについてみると、本件アンケート調査は平成23年4月20日から同月30日にかけて、24. 2. 14団交は同24年2月14日に行われており、それぞれ1回限りの完結した行為とみるほかはなく、組合の主張は採用することができない。

- (4) 以上のとおり、平成23年4月に行われた C 組合員に関する本件アンケート調査に係る申立て及び24. 2. 14団交に係る申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであるから、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく、却下する。

なお、組合が上記の各申立てについて申立期間を徒過するに至った主たる原因は、後記2(1)イ、ウ認定のとおり、会社が24. 2. 14団交において、本件アンケート調査の実施者及び実施方法について、中労委陳述書等を提出する際の対応とは異なり、組合には具体的な説明を尽くさなかったためと認められ、このような会社の対応は、団交における誠実交渉義務の観点に照らし、誠に遺憾であるといわざるを得ない。

- 2 争点3 (25. 3. 19団交における会社の対応は、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 平成24年1月25日、組合は、24. 1. 25申入書を会社に提出し、24. 1. 19審問で本件アンケート調査の実施が明らかになったとして、「いつどのような質問内容でどのような方法でアンケートをとったのか具体的な事実を明らかにしてください」という質問を含む、アンケートに関連した経緯等に係る組合の質問に、次の団交で回答するよう求める申入れを行った。

(甲3)

イ 平成24年2月14日、組合と会社との間で24. 2. 14団交が開催された。

団交の冒頭で、D 工場長は、24. 1. 19審問で行われた反対尋問での自身の陳述の一部について訂正させてほしい旨の前置きをした上で、本件アンケート調査について、上司が C 組合員の働きぶりについて聞く程度のもので、強制したことはない旨、同工場長自身がアンケート用紙を配ったわけではない旨、3人程度から聞いた旨述べた。

(甲4、証人 C )

ウ 平成25年2月、組合は、中労委陳述書等を中労委から書証として受け取った。中労委陳述書等には、それぞれ次のとおりの記載があった。

(ア) 中労委陳述書の記載内容

「私が、製造グループの従業員に対して匿名でアンケートを実施したのは、平成23年4月20日から同月30日までの間のことです。

これは、同年4月6日頃、本件救済申立事件の開始通知書や申立書を受領し、C君側が、“C君の給料や一時金が従業員平均よりも低いのは、C君の業務能力の問題ではなく、C君が組合員であるせいである”旨主張していると知ったことから、私以外の第三者の意見を取り入れてC君の勤務ぶりに関する事実を正確に把握するため、実施したものです。

E課長に指示し、C君と業務上の関わりのある従業員複数名に対してアンケートを配付させ、任意の無記名回答をお願いしたところ、3名の従業員から回答が得られました。

どの回答を見ても、C君の勤務ぶりに問題があることが分かりますし、私個人の上司としての意見も同様です。」

(甲5)

(イ) アンケート回答書の記載内容

「アンケート (無記名) No.1

1. 組合活動をする C 氏を

(1) プレス板金係の上司として、どのように (どのような存在と) 見えていますか (どのように考えていますか) ?

(2) プレス板金係の同僚は、どのように (どのような存在と) 見えていますか (どのように考えていますか) ?

2. 忙しい時に、時間外労働をせず協力しない C 氏をどう思いますか?

(1) 上司としてどう思いますか?

(2) 同僚はどう思っていますか?

3. C 氏が同僚より

(1) 勝る所

(2) 劣る所

4. C 氏の過去のミス

(甲6)

エ 組合は、平成25年3月8日付けで、25.3.8抗議申入書を会社に提出した。同申入書には、同年2月19日に中労委から中労委陳述書等を受け取り、大変な驚きと怒りを感じた旨記載され、これに続いて、本件アンケート調査に関し、以下のとおりの記載があった。

「このアンケートについては2012年2月14日の団体交渉で D 工場長は『アンケートは取っていない。ああいう場所で (労働委員会審問) いきなり C 君に質問

され、頭に血が上ってしまって間違っただけを言ってしまった。口頭で2、3人の人に『C さんの働きぶりはいかがですか』と聞いただけだ」という旨の回答をされました。同年1月25日に会社に提出した組合の申し入れ文書への団体交渉での正式な回答でした」

続いて、24. 1. 25申入書の申入れ内容の一部が抜粋して引用記載され、いつどのような方法でアンケートをとったのか明らかにしてほしいと24. 1. 25申入書で求めていた旨、アンケート回答書の設問1は、組合活動への認識を調査する思想調査にほかならず、組合活動への不当な介入であり、到底許されるものではない旨、設問2も事実に基づかない質問で、回答を誘導する悪質なものである旨、24. 2. 14団交でのD 工場長の虚偽回答は、労働組合の団体交渉権を実質的に否定するもので許されない旨、記載されていた。最後に、次のとおり記載があった。

「会社並びにD 工場長に要求します。1、アンケートを取ったことを謝罪すること。2、2012年2月14日の団体交渉で虚偽の回答を行ったことを謝罪すること。3、このような組合活動への不当な介入を今後一切行わないことを約束すること。4、団体交渉で虚偽の発言を行わないことを確約すること。

団体交渉でD 工場長は誠実に答えてください。以上。」

(甲7)

オ 平成25年3月19日、25. 3. 19団交が開催された。25. 3. 19団交において、概ね以下のようなやり取りがあった。団交時間は約1時間で、組合側からA 委員長、C 組合員、会社側からD 工場長が出席した。

(ア) C 組合員が、24. 2. 14団交で、D 工場長は、アンケートはとっておらず、口頭で聞いただけであると言ったが、中労委に書証としてアンケート回答書も出され、現実にアンケートをとっている旨述べた。これに対し、同工場長は、アンケートをとれとまでは指示しておらず、C 組合員の評判について一回聞いてみたらとE 課長に言っただけである旨、口頭か紙か手法の問題であり、スタートとしては口頭で聞いただけで、アンケートという形ではやっていない旨、アンケートを行ったと中労委陳述書に記載した平成23年4月の時点では、アンケートという手法をとったことは知らなかった旨、アンケートも見えていない旨、無記名で任意で何の強制もなく、法的に触れることもない旨、述べた。

(イ) C 組合員が、アンケート用紙を全然見たことがないのかと質問したところ、D 工場長は、①23. 12. 5審問及び24. 1. 19審問の時には、アンケートをとったというのは口頭で聞いただけである旨、②平成24年2月の時点も口頭で聞いただけで、実際見ていない旨、③弁護士に渡す時には見た、中労委陳述書を書く時にざっと目を通したが、そんなに覚えていない旨、述べた。

- (ウ) C 組合員が、中労委陳述書の一部を読み上げ、そこに「E 課長に指示し」と書いてある旨述べたところ、D 工場長は、アンケートをとれとは指示していない、E 課長に一回聞いてみてはと言った旨述べた。
- (エ) C 組合員が、E 課長に指示し C 組合員と関わりのある従業員にアンケート用紙を配付させ、任意の無記名回答を頼んだのかと質問したところ、D 工場長は、同課長が回したのか総務が回したのかは分からない、同課長に話しましたが、回せとは言っていない旨述べた。
- (オ) C 組合員が、本件アンケート調査では、組合活動をする C 組合員をどう思うかとなっており、労働組合についてどう思うかと聞くのは思想調査であり、一人一人に組合活動のことを聞くのは不当労働行為である旨述べたところ、D 工場長は、思想調査ではない旨、C 組合員といえば、工場一人で頑張っただけで組合活動をしている人というのは皆が知っていることで、枕詞で使っただけであり、悪いことでもなんでもない旨、「仕事をしている C 組合員」でも「組合活動をしている C 組合員」でもどちらでもいいと思う旨、述べた。
- (カ) D 工場長は、細かい数字は知らないが、機械場の仲間 7～8 人ぐらいに聞いてみたと思うが、3 通しか返ってきていない旨述べた。
- (キ) C 組合員が、課長という役職にある人間が C 組合員の組合活動への認識を聞くのは不当労働行為であり、不愉快である旨述べたところ、D 工場長は、法に触れるようなことはしていないと述べた。
- (ク) C 組合員が、本件アンケート調査の設問で、「忙しい時に時間外労働せず」と書いているのは事実と異なり、時間外労働をしている旨述べたところ、D 工場長は、そのことは知らない旨、事実と反するかどうかはとり方の問題である旨、述べた。
- (ケ) C 組合員は、本件アンケート調査は問題である旨述べ、謝罪を繰り返し要求したところ、D 工場長は、問題とは思わない旨述べ、そろそろ切り上げようかと述べた。
- (コ) C 組合員が、団交で虚偽の説明をされると困ると述べたところ、D 工場長は、嘘はついていない、結果としてそういう手法をとったことから、中労委陳述書には事実を遡って書いただけであり、スタートはそうではなかった旨、陳述書は物語をきちんと説明している旨述べた。A 委員長が、スタートはそうだったかもしれないが、紙のアンケートをとった後の団交だから、結果としてアンケートをとったというべきであった旨述べたところ、同工場長は、スタートの時点では知らなかったし、これについて書いて集めてこいとは言っていない旨述べた。

(サ) C 組合員が、中労委陳述書を再度読み上げようとしたところ、D 工場長は「A 君、終わろう」、「お互いに勉強して、またあらためて」と述べた。同組合員が同陳述書を読み続けたので、同工場長は、春闘要求書に関し「何項目か書いてあったんだけど」と述べたところ、同組合員は「もう1回、団体交渉をしましょう。ねえ D 工場長」と述べ、同工場長は「うん」と述べ、同組合員は「今日は中身に入れない、同じようなことに対して謝罪してくれなきゃ」と述べた。同工場長が謝罪しない旨述べたところ、同組合員は、「不当労働行為です」と述べ、同組合員と同工場長との間で、労働組合への介入で不当労働行為である、介入にはならないとのやり取りが繰り返された。同工場長が、どういふことで介入なのか尋ねたところ、同組合員は「不愉快」、「労働組合活動をする C に対してどう思いますかなんてアンケートをとられたら不愉快」と答え、同工場長は「A 君、わるいけどちょっとこれ」、「締めさせてもらおうわ。話が平行線やから」と述べ、同組合員が「不愉快です」と述べた直後、同工場長は退席した。

(甲9、甲10、証人 C )

カ 平成25年4月15日付けで、組合は、25.4.15抗議申入書を会社に提出した。25.4.15抗議申入書には、25.3.19団交で、会社側の出席者であった D 工場長が不当労働行為性の追及に対して居直りを続けた旨、同団交で、会社は本件アンケート調査について全く反省しない態度に終始した旨、同工場長が一方的に退席したことにより団交が終わった旨、事実を事実として認めない態度は許されない旨、改めて本件アンケート調査に強く抗議するとともに、不当労働行為の上塗りをするような団交を行わないことを強く求める旨、記載されていた。

(甲8)

キ 当委員会における本件申立てに係る審問において、C 組合員は、25.3.19団交について、1時間以上経って平行線であり、このままだと平行線だという感じは持っていた旨陳述した。

(証人 C )

(2) 25.3.19団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、会社は、25.3.19団交において議題とされた事項が、過去の事実の確認にすぎないもの、あるいは、かかる過去の事実に関する謝罪や誓約という会社の行動を要求するにすぎないものであり、義務的団交事項に該当しない旨主張するので、以下検討する。

義務的団交事項とは、組合員の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との

間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である。

これを本件についてみると、前記(1)エ認定のとおり、25.3.8抗議申入書での要求事項は、①アンケートをとったことへの謝罪、②24.2.14団交で虚偽の回答を行ったことへの謝罪、③組合活動への不当な介入を今後一切行わないことの約束、④団交で虚偽の発言を行わないことの確約であることが認められる。このうち、要求事項③、④については、労使関係に関するもので、義務的団交事項といえる。要求事項②についても、謝罪という文言はあるものの、団交で虚偽の回答を行わないよう求める趣旨を含むものと解するのが相当であり、要求事項④と同様、労使関係に関するもので、義務的団交事項といえる。

要求事項①については、謝罪という文言が記載されており、確かに、この文言だけをみると過去の事実に関する謝罪を要求するにすぎないとして義務的団交事項に当たらないとする会社の主張は理解できなくはない。しかしながら、25.3.8抗議申入書が行われるに至った経緯をみると、前提事実及び前記(1)アからエ認定によれば、①当委員会の23.12.5審問において、C組合員の時間外労働に係る態度等について、他の社員にアンケート等の聞き取りをしたかどうかの質問に、

D工場長があると答えたことに端を発し、24.1.19審問においても、同工場長は、C組合員の仕事の態度について他の従業員からアンケートをとった旨、アンケートの内容は同組合員のみを対象としたものである旨陳述したこと、②これを受けて、組合が、このアンケートをとった経緯の説明と謝罪を会社に求めて、24.2.14団交が行われたこと、③その約1年後に、組合は中労委から中労委陳述書等を受け取ったことにより、会社に虚偽の回答があったことが明確になったとして団交を申し入れたことが認められる。さらに、④中労委陳述書に、本件アンケート調査は、C組合員の給料等が従業員平均より低いのは組合員ゆえであるとの主張を受けて、C組合員の勤務ぶりを把握するために実施したものである旨記載があり、本件アンケート調査の設問が「組合活動をするC氏を(略)どのように(どのような存在と)見ていますか(どのように考えていますか)」となっていること及びC組合員について「組合活動をする」と記載されていること、⑤C組合員は会社でただ一人の組合員であること、からすれば、本件アンケート調査は、C組合員の賃金に影響を与える勤務評価に密接に関係したもので、同組合員の労働条件に関する事項ということができ、要求事項①は義務的団交事項といえる。

よって、25.3.19団交において議題とされた事項が義務的団交事項に当たらないからその余を判断するまでもなく不当労働行為に該当しないとする会社の主張は

採用できない。

イ 次に、25. 3. 19団交における D 工場長の発言について、組合は、事実をはぐらかす発言をし、本件アンケート調査に係る経過について語らず、虚偽の説明を行った旨主張し、会社は、本件アンケート調査に関する事実経過等について真摯かつ誠実に対応を行った旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、会社は、本件アンケート調査の質問 1 及び質問 2 は会社の防御権行使のために必要なものであると主張する。

前提事実及び前記(1)ウ(イ)認定によれば、本件アンケート調査の質問項目には、「組合活動をしている C 氏」、「どのように(どのような存在と)見えていますか」、「時間外労働をせず協力しない C 氏」と記載されており、C 組合員について、組合活動をしていることを前提とした質問をしたり、否定的な評価を前提とした質問をして、同組合員の単なる勤務状況の把握にとどまらない項目まで組合活動と関連付けて尋ねているものといえ、組合が団交でその意図や真相の究明を求めるのは首肯できるどころであり、会社はこれに誠実に答える必要があったといえる。

さらに、当委員会の23. 12. 5審問及び24. 1. 19審問において、D 工場長は、C 組合員に関してのみ、その仕事の態度について他の従業員からアンケートをとった旨述べる一方、24. 2. 14団交では、工場長自身がアンケート用紙を配ったわけではない旨述べるなど、本件アンケート調査の実施を曖昧にする発言をし、その1年後、会社から中労委陳述書等が提出され、会社に虚偽の回答があったことが明確になったとして組合が団交を申し入れたという経緯からすると、会社が本件アンケート調査を行ったことは、中労委に提出されたアンケート回答書から明らかな事実であるにもかかわらず、会社は、24. 2. 14団交で、組合に対し、本件アンケート調査の実施を曖昧にする発言をしており、このことも併せ考えると、組合が、真相の解明を求めて25. 3. 19団交を申し入れたのは首肯でき、会社は、本件アンケート調査に係る事実関係を25. 3. 19団交においてできるだけ明らかにし説明する責任があり、真摯に対応すべき義務があったといえる。

(イ) そこで、25. 3. 19団交の会社側の唯一の出席者であり、かつ、C 組合員の勤務状況の把握を指示した D 工場長の発言等について、以下、具体的に検討する。

a 組合は、当委員会の審問の段階では本件アンケート調査が行われたことは知っていたもののアンケートの中身は見えていない、中労委陳述書を書く段階、弁護士に書類を見せる段階でアンケートの中身は見た旨の D 工場長の発言は事実をはぐらかした虚偽発言である旨主張するので、これについてみる。

前記(1)オ(イ)認定のとおり、D工場長は、①23.12.5審問や24.1.19審問の時にアンケートをとったというのは口頭で聞いただけである旨、②平成24年2月の時点も口頭で聞いただけで、実際見ていない旨、③弁護士に渡す時には見た、中労委陳述書を書く時にざっと目を通したが、そんなに覚えていない旨述べたことが認められる。

次に、前提事実から、当委員会の23.12.5審問及び24.1.19審問におけるD工場長の陳述内容をみると、C組合員の時間外労働に係る態度等について他の従業員からアンケートをとったこと等、極く簡単な内容にとどまり、アンケートの中身を見ていないと答えられない内容とまでいうことはできない。よって、当委員会の23.12.5審問及び24.1.19審問の段階で、同工場長が、本件アンケート調査について、口頭で報告を受けただけで、アンケート用紙そのものは見ていなかったと述べたことについて不自然さが残らないではないものの、アンケート用紙を見ていたと認めるに足る事実の疎明もなく、上記発言が虚偽であるとまでいうことはできない。

b 次に、本件アンケート調査の対象者数について、組合は、D工場長の発言が当委員会の審問、24.2.14団交、中労委陳述書と、言うたびに変遷し、事実を隠していることから整合性がない旨主張する一方、会社は、本件申立てを受けて平成25年6月に従業員に対して行ったヒアリングの結果から、少なくとも5名の従業員が本件アンケート用紙の配付を受けた事実が明らかになっており、25.3.19団交における会社の回答と何ら矛盾せず、虚偽の説明ではない旨主張する。

前提事実及び前記(1)イ、ウ(ア)、オ(カ)認定のとおり、D工場長は、①24.1.19審問では「19人で7割と…」と陳述していること、②中労委陳述書には、従業員複数名に配付し、3名から回答があった旨記載していること、③24.2.14団交では、24.1.19審問での自身の陳述の一部を訂正させてほしい旨前置きした上で、3人程度から聞いた旨述べたこと、④25.3.19団交では、7～8人ぐらいに聞いてみたと思うが、3通しか返ってきていない旨述べたことが認められる。これらのことからすると、会社の説明は、本件アンケート調査の回答者数については概ね3名であるとしているものの、対象者数については一貫しておらず、変遷しているといえることができる。

前記(ア)判断のとおり、会社には、本件アンケート調査に係る事実関係をできるだけ明らかにし説明する責任があるところ、本件アンケート調査の対象者数は、会社として容易に知り得た事実であることからすれば、25.3.19団交における、D工場長の本件アンケート調査の対象者数に係る上記発言

は、かかる変遷について十分な説明をしておらず、団交の場の回答として不誠実なものであったといえる。

- c 次に、組合は、D 工場長の「スタートは C 君の職場での状況をつかむのが目的であり口頭でもかまわなかった。結果として手法がアンケートになった」旨の発言が虚偽である旨主張し、会社は、職場の状況をつかむことと、C 組合員の勤務ぶりに関する事実を把握することとの間に実質的な差異はなく、なにゆえに、D 工場長の説明が虚偽であるとの結論を導く論拠となるのか意味不明である旨主張するので、これについてみる。

まず、前記(1)オ(ア)、(コ)認定のとおり、D 工場長は、C 組合員の評判について聞いてみたらと E 課長に言った旨、スタートとしては口頭で聞いただけで、アンケートをとれとまでは指示しておらず、口頭か紙か手法の問題である旨、中労委陳述書には事実を遡って書いただけであり、スタートはそうではなかった旨、スタートの時点では、アンケートについて知らなかった旨、述べたことが認められる。一方、前記(1)ウ(ア)認定によれば、

D 工場長は中労委陳述書で、本件アンケート調査について「私以外の第三者の意見を取り入れて C 君の勤務ぶりに関する事実を正確に把握するため、実施したものです。E 課長に指示し、C 君と業務上の関わりのある従業員複数名に対してアンケートを配付させ、任意の無記名回答をお願いしたところ、3名の従業員から回答が得られました。」と記載していることが認められる。

これらのことからすると、D 工場長は、中労委陳述書には、E 課長に指示してアンケートを配付させ本件アンケート調査を実施したと明確に記載しているのに対し、25.3.19団交では、同課長に指示した時点では、C 組合員の評判について聞いてみたらと言ったにすぎず、アンケートをとれとまで、口頭か紙かも指示していないと述べており、かかる発言は、中労委陳述書の内容と明らかに矛盾しており、この点について、会社は説明すべき立場にあるといえる。25.3.19団交で、同工場長は、中労委陳述書は、事実を遡って書いただけであり、嘘はついていないと、組合に説明しているものの、かかる矛盾を説明する内容になっているとは、到底いい難い。

以上のことからすれば、D 工場長の上記発言は、中労委陳述書とは明らかに矛盾した内容であり、同工場長による、その矛盾について説明している発言も、およそ合理的な内容とは認められない。

- d 最後に、組合は、D 工場長が、E 課長に「C 君の状況を聞いてみたら」ということは言ったがその後のことは関知していない、アンケートは誰

が集めたのかも知らない、総務の者が集めたのかもしれない旨の発言は、関知していないことなどはあり得ず虚偽である旨主張し、会社は、中労委陳述書に記載の E 課長への「指示」とは、書面の方式によると口頭の方式によるとを問わず、C 組合員の勤務ぶり等を機会をみて聞いておいてほしい旨伝えたことを指すものであり、その後、同課長からこの結果について口頭で報告を受け、当該「指示」の目的は達せられているので、同工場長が、アンケートの方式や回収主体等の詳細まで逐一確認していなかったとしても、何ら不合理な点はない旨主張するので、これについてみる。

前記(1)オ(ア)、(エ)認定のとおり、D 工場長は、C 組合員の評判について一回聞いてみたらと E 課長に言っただけである旨、アンケートを同課長が回したのか総務が回したのかは分からない旨述べたことは認められるものの、「その後のことは関知していない」と述べたとの事実の疎明はない。

次に、前提事実及び前記(1)ウ(ア)認定のとおり、D 工場長は中労委陳述書で、アンケート実施後の事実については3名から回答があったこと、どの回答をみても C 組合員の勤務ぶりに問題があることが分かり、自分と同意見である旨記載していることが認められ、同工場長が、回収されたアンケートに目を通して推認できるものの、アンケート用紙が誰によってどのように配付・回収されたのかについては記載されておらず、同工場長が25. 3. 19団交時点でアンケートの配付の仕方や回収方法について知っていたかどうかは不明であり、同工場長の上記発言が虚偽であるかどうかは明白ではない。

しかしながら、本件アンケート調査が団交の議題となっている中で、どのように本件アンケート調査が実施されたのかについては、会社側唯一の団交出席者である D 工場長が、事前に把握し、説明すべき事項であるということができ、また、実際に、会社として容易に知り得た事実である。

以上のことから、本件アンケート調査について、E 課長が回したのか総務が回したのかは分からないという D 工場長の発言は、団交の場の回答として、不誠実なものであったといえる。

- e これらのことからすると、25. 3. 19団交における、D 工場長の、本件アンケート調査の対象者数に係る発言及びアンケート回収後の対応に係る発言は不誠実なものであったといえ、また、本件アンケート調査実施の指示に係る発言は、虚偽であるかどうかは明白ではないにせよ、中労委陳述書とは明らかに矛盾した内容で、曖昧な説明に終始したといえることができる。

(ウ) 以上のとおりであるから、会社は、25. 3. 19団交において、本件アンケート調

査に係る事実関係をできるだけ明らかにし説明する責任があり、真摯に対応すべきところ、会社側の唯一の出席者であり、かつ、C 組合員の勤務状況の把握を指示した D 工場長は、中労委陳述書と明らかに矛盾した回答をし、その矛盾を説明することができておらず、かかる会社の対応は、不誠実であるといわざるを得ない。

ウ 次に、組合は、D 工場長が、具体的な再設定の日時のすり合わせをすることもなく、団交を打ち切り、一方的に席を立ったことが不誠実である旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)オ(サ)認定のとおり、D 工場長が春闘要求書に関し述べたところ、C 組合員は「もう1回、団体交渉をしましょう」と述べ、同工場長は「うん」と述べたこと、同組合員が、今日は中身に入れない旨述べ、謝罪を求めたところ、同工場長は謝罪しない旨述べ、二人の間で、不当労働行為の有無に係る短いやり取りが続いた後、同組合員が不愉快という言葉を繰り返し、同工場長が話が平行線なので締めさせてもらう旨述べたこと、同組合員が不愉快である旨述べた直後、同工場長が退席して、団交が終了したことが認められる。

前記(1)オ、キ認定によれば、25.3.19団交は、ほぼ約1時間にわたり、本件アンケート調査に係るやり取りのみに終始し、C 組合員が、審問でも陳述しているとおおり、話がほぼ平行線であったといえることができる。

そして、団交における組合と会社の話が平行線となったのは、前記イ(イ)、(ウ)判断のとおり、D 工場長が、本件アンケート調査に係る経緯について、事実を曖昧にした説明に終始し、誠実さに欠けた説明を行ったことに起因しているといわざるを得ないものの、同工場長が退席する際、組合がこれを引き留めるなどしたとの疎明も、組合が次の団交日について具体的に会社に投げかける発言をしたとの疎明もなく、また、C 組合員がもう一度団交をしようとしたのに対し、同工場長が同意していたことからみても、同工場長が席を立ったことについて、会社が団交を一方的に打ち切った不誠実な対応とまでいうことはできない。

エ 以上のことからすると、25.3.19団交において、会社は、本件アンケート調査について、終始事実を曖昧にした説明を行っており、その経緯等について誠実に説明したといえることはできず、かかる会社の対応は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

組合は、団交で虚偽回答を行ったことへの謝罪等を求めるが、主文1及び主文2をもって足りると考える。

また、本件アンケート調査は非組合員に対して実施されたものであることから、そ

の真相の究明を求めて行われた団交での会社の対応が不当労働行為であることを、非組合員にも周知せしめるのが相当である。

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条及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成26年8月19日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印