

写

命 令 書

大阪市西区

申立人 X 6
代表者 執行委員長 X 1

和歌山県和歌山市

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25年(不)第21号事件について、当委員会は、平成26年11月11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、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同辻田博子、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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 不利益取扱いの禁止
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 支配介入の禁止
- 4 継続審議事項の履行
- 5 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人の専務が、非組合員である事務職員に代わってタイムカードを打刻した上、これに係る賃金及び一時金を被申立人が支払ったこと、申立人の、会社再建問題等に関する団体交渉申入れに対し、被申立人が、このような問題について労使協議の中で行う意思がない旨申立人に回答し、被申立人代理人弁護士が申立人に団交を申し入れるという不誠実な対応をし、団交がいまだ開催されていないこと、被申立人が、組合員に対して腕章着用を禁止したり、事務所に監視カメラを設置して組合員を監視したり、ビデオ撮影を行う等、支配介入を行ったこと、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 Y 5 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、生コンクリートの販売及び附帯関連する業務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10名である。

イ 申立人 X 6 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コンクリート産業、トラック輸送、その他の一般業種の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

また、組合には、会社で働く従業員で組織される 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1月27日、会社の Y 2 (以下、役職にかかわらず「Y 2 社長」という。)が会社の代表取締役就任した。

なお、平成25年11月頃、Y 2 社長は、代表取締役を辞任し、当時会社の専務取締役だった Y 1 (以下、役職にかかわらず「Y1専務」という。)が後任として代表取締役に就任した。

(乙28、乙29、証人 Y 2)

イ 平成24年11月16日、組合は、会社において時限ストライキ (以下「24. 11. 16スト」という。)を行った。

(甲13、証人 X 2)

ウ 平成24年11月22日、2名の弁護士（以下、この2名の弁護士を「会社代理人弁護士」という。）は、組合に対し、会社の今後のあり方について、を議題とした「団体交渉申入書」と題する文書（以下「24. 11. 22会社団交申入書」という。）を送付し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲1）

エ 平成24年11月26日、組合の執行委員の X3（以下、肩書にかかわらず「X3執行委員」という。）は、Y2社長に対し、同年12月14日に団交を開催したい旨を電話で伝え、会社に団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「24. 11. 26団交申入れ」という。）。

（甲3）

オ 平成24年11月28日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入通知書」と題する文書（以下「24. 11. 28団交申入通知書」という。）を送付し、再度団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「24. 11. 28団交申入れ」という。）。

（甲2）

カ 平成24年11月29日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「再度の団体交渉申入書」と題する文書（以下「24. 11. 29会社団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。同文書には、組合から申入れのあった同年12月14日に、会社は団交を行うことはできず、別日程を3案示すとして、検討の上、同月7日までに連絡が欲しい旨記載されていた。

（甲3）

キ 平成24年12月4日、会社代理人弁護士は、組合に対し、24. 11. 28団交申入通知書に関し、「ご連絡（通知書）」と題する文書（以下「24. 12. 4会社通知書」という。）を送付した。同文書には、24. 11. 29会社団交申入書で、会社は3つの日程案を示しているのので、都合のよい日時を連絡してほしい旨記載されていた。

（甲4）

ク 平成25年3月27日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「団体交渉申入書」と題する同日付け文書（以下「25. 3. 27会社団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。

（甲5）

ケ 平成25年4月23日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「団体交渉申入書」と題する同日付け文書（以下「25.4.23会社団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。

（甲6）

コ 平成25年5月20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 Y1専務が、非組合員である事務職員に代わってタイムカードを打刻した上、これに係る賃金及び一時金を会社が支払ったかどうか。支払ったとすれば、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 平成24年8月、事務所にカメラを設置したのは会社であるか。会社であるとするれば、当該行為は組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 会社の社長や役員が、組合員らに対する次のような対応はあったかどうか。あったとすれば、組合に対する支配介入に当たるか。
 - ①平成24年11月16日、Y1専務がX2分会長に対し、恫喝発言を行ったこと
 - ②平成24年11月19日、同20日に、会社社長が、組合員である、Z1の従業員に対し、腕章をはずすよう要求したこと
 - ③平成25年4月24日、会社の社長や役員が、会社で抗議行動等を行っている組合員らに対し、社用車を使用し、つきまとい及びビデオ撮影を行ったこと
- 4 組合の平成24年11月8日、同年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日付け各団交申入れはあったかどうか。あったとすれば、これらの申入れ及び24.11.28団交申入れに対する会社の一連の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（Y1専務が、非組合員である事務職員に代わってタイムカードを打刻した上、これに係る賃金及び一時金を会社が支払ったかどうか。支払ったとすれば、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 会社には、Y1専務の妻で会社の事務職員であるY3（以下、肩書にかかわらず

「Y3事務職員」という。)が働いているが、会社は、Y3事務職員には自由出勤・自由退社を認める等、好き勝手放題させ、一時金の支給まで認める等、過大な取扱いを行ってきた。Y3事務職員は、タイムカードを自身が打刻することなく、出勤する前、退勤した後にY1専務が打刻するなど不正行為を常態的に行っている。

Y1専務がY3事務職員のタイムカードを打刻すること等により、不正な賃金支給を会社が常態的に行っていることについて、組合は、平成24年4月24日の団交で、Y3事務職員が就業規則上の働き方と明らかに違う働き方をしていることをY2社長に指摘し、事実確認をしたところ、同社長は、具体的な事実を認めた上で、指導し、是正すると約束したが、改善されていない。

現在、会社において、Y2社長の前任の社長の親戚は、Y1専務及びY3事務職員はじめ4名が継続就労しており、Y2社長自身もY1専務やY3事務職員、親戚の運転手が優遇されていることについての認識は持っていた。

イ 不当労働行為制度による不利益取扱いとは、法律上の権利が侵害された場合に限らず、事実上の不利益を受けた場合も含まれており、特に非組合員と組合員との間で差別的処遇が行われる時は、不当労働行為意思の存在も強く推認されるのであるから、上記推認を覆すに足りる合理的理由が疎明する場合でない限り、労働組合法第7条第1号違反である。

(2) 被申立人の主張

ア Y1専務が、非組合員であるY3事務職員に代わってタイムカードを打刻したことはあったが、出勤していないにもかかわらず不正に賃金及び一時金を支払った事実はない。

イ Y3事務職員は、事務職として、1か月、1か年を通じて、忙しい時と比較的暇な時が存する。そのため、忙しい時に何時間残業しても、残業代は支給しない代わりに、暇な日は早く退社するなど出退社を自由にする裁量を与えている。その点で、残業代が支給されている乗務員等と異なっている。

ウ Y3事務職員の契約形態は、就業規則第35条とは異なる。Y3事務職員の勤務時間は、基本午前10時から午後3時で、残業代は一切支払われておらず、月額賃金は定額である。また、職務内容は、配車を除く経理・管理業務全般である。

経費的に、Y3事務職員の出退社を自由にし、残業代を支払わないことにより、

会社の経費は大幅に削減されている。

エ Y3事務職員の賃金は、月額定額であり、残業代は支払われていないため、タイムカードは月額賃金及び一時金を計算するための労務（時間）管理の意味をもっておらず、出勤日の確認の目的で打刻しているにすぎない。Y3事務職員が、他の従業員、特に申立組合員に比して有利に扱われていることなど全くない。

オ Y1専務が、Y3事務職員や組合員の X4（以下「X4組合員」という。）及び分会長の X2（以下「X2分会長」という。）から頼まれてタイムカードを打刻したことはそれぞれについて過去数度ある。

また、Y1専務が、Y3事務職員に代わってタイムカードを打刻した理由は、Y3事務職員が事務所外での仕事その日の最後の仕事であった場合、Y1専務に連絡して代わりに打刻してもらうという便宜的なものであった。

カ Y3事務職員とX2分会長及びX4組合員とを比較すると、勤務形態が異なるのは職務の違いによるものであり、源泉徴収簿兼賃金台帳（平成22年1月から同25年11月まで）をみても、Y3事務職員の基本給は、他の2人よりも低額で、残業代の支払もない。

キ 以上から、会社は、Y3事務職員について特殊な勤務形態と賃金制度を採用しているものの、これをもって組合員であるが故の不利益取扱いをしているとはいえない。

2 争点2（平成24年8月、事務所にカメラを設置したのは会社であるか。会社であるとするれば、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）申立人の主張

ア 会社は、事務所の内外に監視カメラを設置するなどして申立組合員を監視し、ビデオ撮影を行う等の挑発を繰り返している。この会社の行為は、憲法で保障された労働者の権利行使に対する重大な挑戦であり、支配介入の不当労働行為である。

イ 会社は、監視カメラの設置について、縷々説明しているが、嘘をついている。

会社は、会社の親会社である申立外 Y6（以下「Y6」という。）の和歌山営業所と会社の事務所は一体化したものであり、監視カメラの設置目的について会社は部外者による犯罪行為防止のためと主張しているが、防犯

目的であれば、警備会社とも契約し、警報装置等を設置すればいいのであって、事務所のエントランスや交渉を行ってきた部屋だけにカメラをつけるのはおかしい。事務所裏や事務所側面にも窓があって無防備であるのは、明らかに組合と争いになることを前提に組合対策として設置したとしか思えない。

防犯カメラの設置以降に行われた、グループ企業である申立外 Y7 (以下「Y7」という。)との交渉の中で、会社常務の Y4 (以下「Y4 常務」という。)は、組合役員が「なんで防犯カメラなんか設置する必要があったのか。これまで培ってきた信頼関係が損われるのではないか」と聞いたら「前任の和歌山担当役員が参加する交渉で強く抗議されたことがあり、怖かったから設置した」と説明している。怖いからカメラを設置したというのは、明らかに団交や組合の活動に対する不当な干渉である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成24年8月頃、防犯カメラが事務所入口の外に1台設置された。会社の事務所があるプレハブ1階建て建物及びその敷地は、ともに Y6 の所有であり、会社の事務所と同一のプレハブ1階建て建物には Y6 和歌山営業所の事務所があり、防犯カメラを設置したのも Y6 である。

防犯カメラの設置目的は、まさに防犯対策である。事務所及びその近隣は夜間全く人がない。また、昼間でも、事務所に人がいないことがある。そのため、盗難等の防犯上設置したものである。

イ 上記プレハブ建物は、平成17年に建築されたものである。当初は、Y6 は、このプレハブ建物に事務所を置いていなかった。Y6 がこのプレハブ建物に事務所を移したのは、同22年3月である。

平成24年8月当時、Y6 の事務所で警備会社と契約していないのは、このプレハブ建物のみであった。そのため、Y6 は、他の Y6 の事務所と同様に、防犯上の必要から、警備会社と契約して防犯カメラを設置したものである。

なお、カメラの設置場所及びカメラの向いている方向から、純粹に防犯目的であり、組合とは一切関係がないことは明らかである。

ウ 組合と Y7 との交渉において、Y4 常務が「前任の和歌山担当役員が参加する交渉で強く抗議されたことがあり、怖かったから設置した」などと説明し

た事実は一切ない。

3 争点3(会社の社長や役員、組合員らに対する次のような対応はあったかどうか。あったとすれば、組合に対する支配介入に当たるか。(①平成24年11月16日、Y1専務がX2分会長に対し、恫喝発言を行ったこと、②平成24年11月19日、同20日に、会社社長が、組合員である、Z1の従業員に対し、腕章をはずすよう要求したこと、③平成25年4月24日、会社の社長や役員が、会社で抗議行動等を行っている組合員らに対し、社用車を使用し、つきまとい及びビデオ撮影を行ったこと))について

(1) 申立人の主張

ア 平成24年11月16日、Y1専務がX2分会長に対し、恫喝発言を行ったことについて

組合は、平成24年11月16日から遵法闘争期間に入っていたため、会社が指示していた、労働災害の恐れがある危険個所の洗浄について、遵法闘争期間であることを理由に、控えることを会社に伝えると、Y1専務は、組合員に対して、「組合も会社に対し、モラルモラルというなら、きれいに洗車せんかい、うら」等と、組合役員らの前でも臆面もなく恫喝した。会社が義務のないことを組合に求め、指示に従わなかったというだけで、Y1専務が組合役員の目前でX2分会長に対して激昂して恫喝した。また、これは、組合が時限ストを行った当日である。

イ 平成24年11月19日、同20日に、会社社長が、組合員である、Z1の従業員に対し、腕章をはずすよう要求したことについて

組合は、会社の行った団交拒否に対して抗議する意味で会社に出入りする組合員に腕章闘争に入ったこと、遵法闘争に入ったことを会社に通知し、全組合員に腕章着用の協力を求めた。

申立外 Z1 (以下「Z1」という。)は、Z2 (以下「Z2」という。)が協同組合事業として経営する生コン配送センターの輸送供給を業務委託されており、会社でも、平成24年11月19日及び同月20日に業務を行っていた。

24.11.16スト以降、組合は腕章闘争を継続しており、週明けの平成24年11月19日及び同月20日に、組合員である Z1 の従業員が、会社事務所前駐車場と

派遣先の申立外生コン会社内において、「なんで腕章はめてんの」、「誰の指示なんよ」、「はずしてくれん」と腕章を外すようY2社長から言われた。Y2社長は、会社が備車依頼した Z1 に所属する組合員であることを理由に、ことさらに強く、腕章を着用することに反対し、組合員に腕章を外すことを強要した。

平成24年11月19日及び同月20日の団交拒否に関する抗議行動及び旗・腕章闘争における会社の態様は、抗議当日に組合員が腕章をつけていることに対し、Y2社長、Y1専務が組合を誹謗・中傷し、腕章の着用を非難したもので、法律で保障された運動を阻止せんとする意図に基づいて詰問したものというべきであるから、組合に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する。

ウ 平成25年4月24日、会社の社長や役員が、会社で抗議行動等を行っている組合員らに対し、社用車を使用し、つきまとい及びビデオ撮影を行ったことについて

平成25年4月24日の午前中、会社役員らは、組合の会社での抗議行動と、現場前での情宣行動に社用車を使用し、つきまといながら、ビデオ等で撮影を行い挑発してきた。

(2) 被申立人の主張

ア 平成24年11月16日、Y1専務がX2分会長に対し、恫喝発言を行ったことについて

平成24年11月13日午前10時頃、X3執行委員から、Y2社長に電話で、同月16日以降無期限ストライキに入る旨の通告があった。同月16日、午前7時頃、組合は、ストライキに入った。Y1専務が、X2分会長に対し、恫喝発言などした事実は一切ない。

X2分会長は、恫喝発言の内容について何ら具体的な証言をせず、またその経緯についても、どの部分の洗淨が、どのように危険であり、それをどのようにY1専務に告げたのか、これに対してY1専務がどのように返答したのか等のやり取りについて証言するのが通常であると考えられるが、そのような内容は一切証言していない。これは結局、組合の主張する恫喝発言が一切なかったことの証左である。

イ 平成24年11月19日、同20日に、会社社長が、組合員である、 Z1 の従業員

員に対し、腕章をはずすよう要求したことについて

平成24年11月19日及び同月20日について、組合は、Y2社長が Z1 の従業員に腕章を外すよう発言した旨主張するが、全く事実とは異なる。そのような事実は一切ない。

まず、会社は、同月19日及び同月20日のいずれも Z1 から備車の提供を受けていない。したがって、Y2社長が、組合が主張するような内容の発言をする機会自体が存せず、発言自体あり得ないことである。

ウ 平成25年4月24日、会社の社長や役員が、会社で抗議行動等を行っている組合員らに対し、社用車を使用し、つきまとい及びビデオ撮影を行ったことについて

平成25年4月24日の午前中、組合の会社での抗議行動と現場前での情宣行動に会社が社用車を使用し、つきまといながらビデオ等で撮影を行い挑発したとの組合の主張は否認する。つきまとい及びビデオ撮影は一切行っていない。つきまといや執拗なビデオ撮影を行っているのは、組合側である。

4 争点4（組合の平成24年11月8日、同年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日付け各団交申入れはあったかどうか。あったとすれば、これらの申入れ及び24.11.28団交申入れに対する会社の一連の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成24年11月7日以降、組合は、再三再四にわたって団交を口頭で申し入れているほか、同月28日には団交申入通知も送っている。

組合は、会社に対し、平成24年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日に、役員交代を含む要求や継続審議事項（団交拒否に対する問題解決と経営方針の明確化について）を団交議題として団交の申入れを行った。

これらの団交申入れは、組合担当役員であるX3執行委員と組合執行委員のX5（以下「X5執行委員」という。）及び分会員数名から、Y2社長に対して架電若しくは直接会社に出向き行っているが、Y2社長は「弁護士さんに言って下さい」と回答するだけでそれ以上答えようとしないうし、当事者間での交渉についての調整を拒否し、団交を先送りにしている。また、弁護士にも連絡していないのか、文章でも回答がない時もあった。

団交について、会社は一貫して代理人弁護士に丸投げの状態、当事者間で解決するという意思を持たず、これは、誠実交渉義務に反し、組合の自主的運営を妨害する不当労働行為である。

イ 会社は、組合が平成24年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日に団交の申入れをした事実がないと主張されているが、嘘である。

当該日に組合役員は電話で直接団交の申入れを行っているし、分会にも同日中に確認させており、申入れがなかったという主張そのものが嘘である。第1回審問でもY2社長自身が組合と面会していること、電話での会談をしていることを認めた上で、同24年11月に4回から5回電話での具体的な人事問題についてのやり取りを認めている。

また、会社と組合との間では、団交の申入れを書面でしなければならないとの慣行もなく、会社の団交拒否に正当な理由はない。

もし、会社が契約している弁護士に団交申入れをしないと団交申入れにならないという主張に固執するのであれば、そもそも会社に当事者としての意識も欠落しており、主張そのものが不当労働行為の不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成24年11月8日、同年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日に、組合から、会社に対し、団交の申入れをした事実はない。

(ア) 平成24年11月8日について

平成24年11月7日、組合と Y7 との間で団交があった。その席でY4常務に対し、X3執行委員から会社の人事についてどうするのか、明日までに返答するよう申入れがあり、Y2社長はY4常務から代わりにその返答をするよう頼まれた。

同月8日、Y2社長は、X3執行委員に対して、電話で、組合の申入内容を明確にするために文書で申入れをしてほしい旨伝えたところ、X3執行委員から文書は出さないという返答があり、電話は終わった。

(イ) 平成24年12月4日について

平成24年12月4日、Y2社長は、組合の執行委員から電話で、「お前、かなり不利なところにいるぞ。お前、もう一回考えた方がええぞ」、組合の「書

記長に相談せえよ」などと言われたが、同日、Y2社長が組合関係者と直接面談や電話等をしたのはこの執行委員とのみで、団交の申入れはなかった。

(ウ) 平成25年1月17日について

平成25年1月17日、組合と Z3 (以下「Z3」という。)との労使懇談会があったが、Y2社長はこれに参加しておらず、その他の団交申入れはなかった。

(エ) 平成25年2月14日について

平成25年2月14日、Z3の呼びかけによって、Z3、Z2、組合、会社との間で非公式の話合いがあった。この話合いの出席者は、Z3からZ3会長、組合からX3執行委員ほか1名、会社からY2社長、Y1専務、Y4常務が出席した。組合は、この話合いの中で、今の会社の人事(取締役)を絶対認めない、X2分会長を参事としてZ2に推挙したい、弁護士を入れないと交渉できない人とは交渉するつもりはない、平成24年春闘は終わった、会社の代表者として某氏を推薦するなど話した。これらが組合の発言であり、団交の申入れはなかった。

(オ) 平成25年3月22日について

平成25年3月22日、組合から何らの申入れもなく、団交の申入れはなかった。

イ 組合からの要求は団交の申入れに当たらないこと

平成24年11月頃からの組合の要求は、会社役員であるY2社長、Y1専務及びY4常務の役員退任であった。役員の選任は株主の権限である上、役員辞任は交渉によって決定される性質のものではないことから、組合による辞任の要求は団交の申入れに当たらない。

また、組合に対し、会社は、経営難の時代を生き残っていくため役員を頻繁に変更すべきではないことから、役員が自発的に役員を辞任するつもりがないこと、株主も役員を変更する意思がないことを伝えており、組合の要求を無視したり、理由なく拒否していたわけではなかった。

ウ 会社は、団交開催に向けて誠実に行動していたこと

会社は、24.11.28団交申入れをはじめ組合からの要求に対応し、何度も団交開催の提案をしていたが、これを拒否したのは組合であった。すなわち、会社は団

交を開催するために誠実に行動していた。

なお、会社からの団交開催申入れを組合が拒否していた理由は、24. 11. 28団交申入通知書にも記載されているとおり、団交に弁護士が介在していたことを理由とするものである。しかし、弁護士はあくまで代理人であり、団交は当然Y2社長ら権限のある者がなすことが予定されており、またこれを組合にも伝えていた。団交に関して後の紛争を回避するために弁護士を介在させることは正当なものであって、組合の団交拒否の主張に理由はない。

エ したがって、会社が組合からの団交を不当に拒否したことは一切ない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1 (Y1専務が、非組合員である事務職員に代わってタイムカードを打刻した上、これに係る賃金及び一時金を会社が支払ったかどうか。支払ったとすれば、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) 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 会社の就業規則には、出退勤及び勤務時間について以下のように記載されていた。

「(出勤・退出)

第4条 従業員は定刻までに所定の通用門より出勤し、所定の手続きをしなければならぬ。退出する場合もまた同様とする。」

「(勤務時間)

第35条 従業員の所定勤務時間は1日8時間(実働7時間 休憩1時間)とする。

就業時刻 自午前8時 至午後4時

休 憩 自 正午 至午後1時

休憩時間については変更することがある。

前項の規定にかかわらず都合により一斉に休憩できないときは行政官庁の許可を得て輪番に休憩させる。」

「 第5章 給与

第49条 従業員の給与は別に定める給与規程による。」

なお、会社の出退勤等の労務管理及び給与計算は、タイムカードを基にして行

われている。

(乙1、当事者 Y1)

イ Y2社長は、平成3年又は同4年頃に組合に加入し、同12年10月頃、組合の執行委員に選任され、組合の和歌山県全域の担当となり、同22年10月頃、組合の役員を退任し、同年末頃、組合を辞め、その後、同23年1月27日に会社社長に就任した。なお、X3執行委員の方が、Y2社長より組合における組合員歴は長い。

また、組合は、平成15年に、会社が、生産設備を廃棄し、申立外生コン関連会社(以下「D社」という。)及びほか1社とともに、会社及びほか1社がD社に工場を集約して生産を委託し、3社で配分を受けたシェアに基づいて出荷するという集約事業を行う際に協力したり、Y2社長の社長就任についても、会社に対し推薦を行うなどしていた。

(甲13、乙28、証人 X3、証人 X5、証人 Y2)

ウ 会社の事務職はY3事務職員1名で、配車を除く経理・管理業務全般を行っていた。その他の、役員を除く正規の従業員は、非組合員の配車係が1名、運転手が3名で、運転手の内訳は、X2分会長、X4組合員と、非組合員1名であった。

(乙28、証人 X2)

エ 本件審問において、Y1専務は、会社には「給与規定」があるが、現在の実態とは異なっている旨、従業員の就業形態について、Y3事務職員だけが、他の従業員と違い、午前10時から午後3時までの短時間勤務で、残業代もつかないという契約形態である旨、そのためタイムカードは出勤日の確認の目的で打刻していた旨、陳述した。また、上記のようなY3事務職員の契約形態は、Y2社長の前任の社長の時に決められたものである旨も併せて陳述した。

(乙29、当事者 Y1)

オ 本件審問において、Y1専務は、Y3事務職員のタイムカードを10回から20回位、代行して打刻を行った旨、X2分会長については10回以上、X4組合員については1、2回、それぞれ代行でタイムカードの打刻を行った旨陳述した。

さらに、Y1専務は、タイムカードの代行打刻を行う状況について、Y3事務職員については、外出先から直接帰宅する場合等で同人に頼まれた時、X2分会長については、同人から打刻を忘れた旨の連絡を受けた時、同人の打刻忘れをY1専務

が気付いた時及び健康診断の時、X 4 組合員については、健康診断の時である旨陳述した。

一方、本件審問において、X 2 分会長は、Y1専務が、Y3事務職員のタイムカードを打刻していることについて、X 2 分会長が会社に正社員として採用される前はほとんどそうであったと聞いており、X 2 分会長も入社後 1、2 回、目にしたことがある旨、X 2 分会長自身のタイムカードについても、会社都合で早めに帰宅した場合等、何度かY1専務に打刻してもらったことがあり、その分も給与に反映されていた旨陳述した。

なお、X 2 分会長は、平成22年 6 月16日に入社している。

(乙24の 2、証人 X 2、当事者 Y 1)

カ 平成22年 1 月から同24年11月までの「源泉徴収簿兼賃金台帳」(以下「賃金台帳」という。)によると、Y3事務職員には、時間外手当が支給されていない一方、X 2 分会長及びX 4 組合員には、時間外手当が支給されており、その月平均支給額は、X 2 分会長の平成22年が 4 万2,567円、同23年が 2 万5,787円、同24年が 2 万7,499円、X 4 組合員の同23年が 2 万4,297円、同24年が 3 万5,127円であった。また、Y3事務職員の基本給は12万8,200円で、一時金は年 2 回で、同22年は各25万円、同23年及び同24年は各15万円であり、X 2 分会長の基本給は16万1,500円で、一時金は、会社に入社した同22年は年 1 回、同23年及び同24年は年 2 回でいずれも25万円であり、X 4 組合員の基本給は16万1,500円で、一時金は、会社に入社した同23年は年 1 回、同24年は年 2 回でいずれも25万円であった。

(乙24の 2 から 3、乙25の 2 から 4、乙26の 2 から 4、乙27の 2 から 4)

(2) Y1専務が、非組合員である事務職員に代わってタイムカードを打刻した上、これに係る賃金及び一時金を会社が支払ったかどうか。支払ったとすれば、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社がY3事務職員に自由出勤・自由退社を認め、一時金の支給まで認める等、過大な取扱いを行っている旨、また、Y3事務職員がタイムカードを自身で打刻することなく、出勤前及び退勤後にY1専務が打刻するなど不正行為を常態的に行い、不正な賃金請求を行っている旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)ア、ウ、エ、カ認定によると、Y3事務職員は会社でただ一人の事務職

員であること、就業規則の定めとは異なる勤務時間で就労していること、平成22年から同24年の賃金台帳によると、基本給は12万8,200円、一時金は年2回で、同22年は各25万円で、同23年及び同24年は各15万円で、時間外手当は支給されていないことが認められる。一方、会社の従業員のうち申立組合員は、X2分会長、X4組合員の2名であり、両名の基本給はいずれも16万1,500円で、一時金は年2回各25万円で、毎月時間外手当が支給されていたことが認められる。これによるとY3事務職員は、組合員とは異なる職務内容・契約形態であり、基本給も異なり、時間外手当も支払われていなかったといえる。また、会社はY3事務職員に対し、平成22年には組合員と同額の年2回各25万円、同23年及び同24年には、組合員とは異なり、年2回各15万円ずつ支給していたことが認められるものの、Y3事務職員に対する一時金の支給について、会社が過大な取扱いをしていたとの事実の疎明はない。

ウ 次に、タイムカードの打刻の状況についてみる。前記(1)オ認定によると、①Y1専務は、外出先から直接帰宅する場合等にY3事務職員から依頼を受け、Y3事務職員のタイムカードを代わりに打刻したことがあり、それは10回から20回程度であったと陳述したこと、②Y1専務は、X2分会長については10回以上、本人から打刻を忘れた旨の連絡を受けた時や健康診断の時等、X4組合員については、1、2回、健康診断の時に、本人に代わってタイムカードを打刻したと陳述したこと、③X2分会長は、自分のタイムカードについて、会社都合で早めに帰宅した時等、Y1専務に代行でタイムカードを打刻してもらったことがあり、その分も給与に反映されていたと陳述したこと、④X2分会長は、平成22年6月に正社員として採用されてから、Y1専務がY3事務職員のタイムカードを代わりに打刻するところを見たのは1～2回であると陳述したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、Y1専務が、Y3事務職員のタイムカードを代わりに打刻したことがあったことは認められるものの、X2分会長やX4組合員のタイムカードも代行で打刻したことがあり、同分会長らに代わってY1専務が打刻した時間分についても賃金が支払われていたことからみると、タイムカードの打刻について、必ず本人が打刻しなければならないとの厳密な運用がなされていたわけではなく、会社は代行による打刻を一定容認していたことが推認される。

また、組合が、Y1専務の打刻の代行行為を確認したのは、X2分会長が入社した平成22年6月以降、1～2回であり、組合が主張するように、Y3事務職員が自身で打刻することなく、Y1専務が常態的に代行で打刻を行っていたとまではいえない。また、Y3事務職員が会社に出勤していないのに、タイムカードがY1専務により代行で打刻され、その分の賃金が不正に支給されたとの事実の疎明もない。

なお、組合は、団交で、Y2社長が、Y3事務職員が違う働き方をしており、是正する旨述べたとの主張をしているが、これを認めるに足る事実の疎明はない。

エ 以上のことからすると、Y3事務職員は時間外手当が支払われないなど、勤務及び契約形態が、X2分会長及びX4組合員とは異なっており、また、Y1専務は組合員についてもタイムカードの代行打刻を行い、会社はその分の賃金を支払っていることからすれば、会社が、非組合員であるY3事務職員と組合員の間で、タイムカードの代行打刻に伴う賃金及び一時金の支払において、差別的な取扱いを行っていたとまではいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2（平成24年8月、事務所にカメラを設置したのは会社であるか。会社であるとするれば、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24年8月、会社事務所があるプレハブ社屋にカメラが設置された。

なお、このプレハブ社屋の所有者は Y6 であり、会社事務所のほかに、Y6 の事務所がある。

(乙28、乙29、証人 Y2 、当事者 Y1)

イ 本件審問において、Y1専務は、プレハブ社屋には、出入口が2か所あり、カメラは、別紙のとおり、会社が主に使用している出入口の外側に、会社敷地全体と敷地への自動車進入路が映るように設定され、カメラに映った映像を見るモニターは Y6 の応接室に設置されており、会社の事務所では見ることはできない旨陳述した。

(当事者 Y1)

(2) 平成24年8月、事務所にカメラを設置したのは会社であるか。会社であるとするれば、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。

ア 組合は、会社が監視カメラを設置し、組合員を監視しており、かかる行為は組

合に対する支配介入である旨主張するので、以下検討する。

そもそも会社が事務所にカメラを設置したと認めるに足る事実の疎明はない。

また、前記(1)ア、イ認定によると、平成24年8月に会社及び Y 6 の事務所があるプレハブ社屋にカメラが設置されたものの、プレハブ社屋の所有者は Y 6 であること、カメラは会社が主に使用している出入口の外側に設置され、会社敷地全体と敷地への自動車進入路が映るよう設置されていること、カメラに映った映像を見るモニターは Y 6 の応接室に設置されていることがそれぞれ認められ、これらのことからすれば、プレハブ社屋の所有者である Y 6 が防犯のためにカメラを設置したとみるのが自然であり、会社が主体となって組合員を監視するためのカメラを設置したとまでいうことはできず、組合の主張は採用できない。

なお、組合は、組合と交渉を行ってきた部屋にカメラを設置した旨、組合と Y 7 の団交において、Y 4 常務が、組合が怖かったから設置した旨述べたと主張するが、これらを認めるに足る事実の疎明はない。

イ 以上のとおりであるから、平成24年8月に会社が事務所にカメラを設置したとすることはできず、その余の点について判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

3 争点3(会社の社長や役員、組合員らに対する次のような対応はあったかどうか。あったとすれば、組合に対する支配介入に当たるか。①平成24年11月16日、Y1専務が X 2 分会長に対し、恫喝発言を行ったこと、②平成24年11月19日、同20日に、会社社長が、組合員である、 Z 1 の従業員に対し、腕章をはずすよう要求したこと、③平成25年4月24日、会社の社長や役員が、会社で抗議行動等を行っている組合員らに対し、社用車を使用し、つきまとい及びビデオ撮影を行ったこと)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11月16日、組合は、会社において24. 11. 16ストを行い、旗・腕章闘争を行った。

本件審問において、24. 11. 16ストの際の、組合と会社とのやり取りに関し、X2分会長は、ストライキに入ってからすぐ、Y1専務から、車の洗車に関して、「きれいに洗えていない」、「もっときれいに洗わんかい」というような指示があり、

その言い方や指示の仕方に問題があった旨、また、X3執行委員に対しても、「何とかせんかい、組合員」というような言い方を行った旨陳述した。

一方、Y1専務は、同日の午前7時頃、X2分会長とX4組合員が組合旗を立て始め、午前7時35分頃、Y1専務が、会社事務所の外で掃除をしていたところ、X3執行委員とX5執行委員が会社事務所を訪れた旨、X3執行委員とY2社長が建物の外で話をし、X5執行委員とX4組合員は事務所の中に入っていった旨、X2分会長が、Y1専務に対し、防犯カメラを切るよう求め、Y1専務は、カメラは会社でつけたものではないと述べた旨、Y1専務は、X5執行委員とX4組合員から、事務所に入っているように言われ、事務所にいたところ、午前10時頃、Y4常務に呼ばれ、事務所の外に出て、話をしていた際、X5執行委員から暴言を吐かれた旨、また、組合が主張するような恫喝発言はしていない旨、陳述した。

(甲13、乙28、乙29、証人 X2、当事者 Y1)

イ 平成24年11月1日から同月30日までの間に、会社が Z1 に備車を依頼したのは、同月2日、9日、13日及び22日であった。

(乙21)

ウ 本件審問において、X2分会長は、平成24年11月19日及び同月20日にY2社長が、組合員である、Z1 の従業員に対し、腕章をはずすよう要求したことについて、日にちは定かでなく、X2分会長とX4組合員は欠勤した日であった旨、X2分会長は、欠勤する前日に、D社で配車業務を行っている非組合員の会社従業員某に、翌日、Z1 の運転手がD社に来たら、腕章を渡してほしいと依頼し、会社従業員某はこれを了承した旨、陳述した。また、X2分会長は、①その翌日、会社従業員某は、D社において、Z1 の従業員に腕章を渡していたが、Y1専務もD社を訪れ、会社従業員某が腕章を渡している姿を見て、会社従業員某に対して「そんなもん巻かせたらあかんやないか」と述べ、会社従業員某は会社に戻ってから、Y2社長に抗議したが、相手にされなかったと、X2分会長は会社従業員某から電話等で聞いた旨、②腕章をはずすよう求められたZ1 の従業員からも話を聞いた旨、陳述した。

(証人 X2)

(2) 会社の社長や役員、組合員らに対する次のような対応はあったかどうか。

- ①平成24年11月16日、Y1専務がX 2分会長に対し、恫喝発言を行ったこと
 - ②平成24年11月19日、同20日に、会社社長が、組合員である、 Z 1 の従業員に対し、腕章をはずすよう要求したこと
 - ③平成25年4月24日、会社の社長や役員が、会社で抗議行動等を行っている組合員らに対し、社用車を使用し、つきまとい及びビデオ撮影を行ったこと
- あったとすれば、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 ①について

組合は、平成24年11月16日、Y1専務がX 2分会長に対し、組合役員の面前で激昂して恫喝した旨主張するので以下検討する。

前記(1)ア認定によると、本件審問において、24.11.16ストの際のやり取りについて、Y1専務は、同日、午前7時頃、X 2分会長とX 4組合員が旗を立て始め、同35分頃、Y1専務が事務所の外で掃除をしていたところX 3執行委員とX 5執行委員が事務所を訪れ、X 3執行委員とY 2社長が建物の外で話をし、X 5執行委員とX 4組合員は事務所の中に入っていった旨、その後、Y1専務はX 5執行委員とX 4組合員から、事務所に入っているように言われ、事務所にいたところ、午前10時頃、Y 4常務に呼ばれ事務所の外に出て話をした際、X 5執行委員から暴言を吐かれた旨、組合が主張するような恫喝発言はしていない旨陳述したこと、X 2分会長は、24.11.16ストに入ってからすぐ、Y1専務から洗車について「もっときれいに洗わんかい」というような指示があり、その言い方や指示の仕方に問題があった旨陳述したことが認められる。

これらのことからすると、Y1専務の24.11.16ストの際の、組合と会社とのやり取りに係る陳述は、具体的かつ一貫性があるのに対し、X 2分会長の陳述は、時間や場所といった状況等が明らかにされず、その内容は具体性に欠けるといわざるを得ない。したがって組合が主張するような、Y1専務のX 2分会長に対する恫喝発言があったと認めるに足る事実の疎明はなく、組合の主張は採用できない。

イ ②について

組合は、平成24年11月19日及び同20日に、Y 2社長が、会社事務所前駐車場と申立外生コン会社内において、組合員である、 Z 1 の従業員に対し、腕章を外すことを強要したことが、腕章闘争を阻止せんとした支配介入である旨主張

するので、以下検討する。

前記(1)イ認定によると、会社は平成24年11月19日及び同20日に、 Z 1 に備車を依頼していないことが認められる。

また、前記(1)ウ認定によると、本件審問において、X 2 分会長は、日付が定かでない旨、組合員である、 Z 1 の従業員に対し、腕章を手渡したのは、X 2 分会長から依頼された非組合員である配車担当の会社従業員某で、会社従業員某に対し、Y1専務が、腕章を巻かせてはいけない旨述べたと陳述していること、腕章に係るやり取りがあった日は、X 2 分会長は出勤しておらず、X 2 分会長の陳述は、当該会社従業員某からの伝聞であること、が認められる。

これらのことからすると、平成24年11月19日及び同20日に、会社は Z 1 に備車を依頼しておらず、また、本件審問における組合側証人の陳述をみても、X 2 分会長は、日付は定かではないが、会社従業員某をとおして、組合員である、Z 1 の従業員に対し、腕章を手渡したこと、また、その際に、Y 2 社長ではなく、Y1専務と会社従業員某との間で腕章に係るやり取りがあった旨を陳述しているにとどまり、前記両日に組合が主張するような会社の行為が行われたと認めるに足る事実の疎明はない。さらに、Y 2 社長が、組合員である、Z 1 の従業員に対し、腕章を外すことを強要したと認めるに足る事実の疎明もないことから、組合の主張は採用できない。

ウ ③について

組合は、平成25年4月24日、会社役員らが、組合の会社での抗議行動と、現場前での情宣行動に社用車を使用しつきまといながら、ビデオ等で撮影を行い、挑発してきた旨主張する。この点に関し、組合は、本件審査において、同年8月1日の組合の宣伝活動の際、Y1専務がつきまとう等したとして、その際のやり取りを録画したDVD及びその旨を記載した同年7月及び同年8月発行の分会の機関紙を書証として当委員会に提出しているが、いずれも同年4月24日に関するものではなく、このことについて他に具体的な事実の疎明はないことから、組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、会社の社長や役員が組合員らに対し、組合の主張するような行為を行ったということはできず、その余の点について判断するまでも

なく、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

4 争点4（組合の平成24年11月8日、同年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日付け各団交申入れはあったかどうか。あったとすれば、これらの申入れ及び24.11.28団交申入れに対する会社の一連の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、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 本件審問において、X3執行委員は、①平成24年11月8日に、電話及び直接、Y2社長に対し、会社の経営方針の問題、春闘問題、業界の再建問題の3点を団交議題として団交を申し入れ、日程、場所を調整したい、連絡がほしいと伝えた旨、②同年12月4日、同25年1月17日及び同年2月14日に、電話若しくは直接Y2社長に対し、同24年11月8日と同じ議題で団交申入れを行い、日時は決めていなかったが、場所は組合事務所に来てもらうよう伝えた旨、③同年12月4日に、団交権は組合が持っており、当事者双方が対面交渉の中で問題解決するのが基本原則であるとY2社長に伝えた旨、④同25年1月17日は、会社に出向いていたかもしれず、Y2社長を見かければ、必ず団交してくれという話はしていた旨、⑤同年2月14日は、会社が加盟するZ2の会議室で、Z2にもオブザーバーで入ってもらう形で団交することも可能であると伝えた旨、⑥同年3月22日も、上記同様に団交申入れを行ったが、議題を春闘としていたように記憶しているが、少し記憶が曖昧である旨、陳述した。また、X3執行委員の手帳の、平成24年11月8日を含む1週間の日程が印刷された頁の右側のメモ欄に「Y5団交申入れ Y2」と手書きで記載されていた。

一方、本件審問において、Y2社長は、①平成24年11月頃、X3執行委員と、会社の役員人事について、月4回から5回位、電話でやり取りがあり、同委員から、Y2社長、Y1専務及びY4常務は辞めるよう言われた旨、②同年11月7日に開催された組合とY7の団交時に、組合がY4常務に、会社の人事についてY6としてどうするのか、同月8日の昼までに返答するよう依頼した件について、同月8日に、Y2社長が、Y4常務に代わってX3執行委員に電話を架け、口頭では、Y6も何についてどういうふうに答えてほしいのかよくわからず、聞きたいことを文書で出してもらえないか、会社の人事についての要求は

文書で出してほしいと依頼したが、X 3 執行委員は、文書は出さないと言った旨、③同月 8 日、Y 2 社長は、X 5 執行委員と泉南のファミリーレストランで会い、そこで辞任をした方がよい等の話をされた旨のやり取りはあった旨、④同月 8 日のやり取りでは、いずれも会社への団交の申入れはなかった旨、⑤同年12月 4 日、同25年 1 月17日、同年 2 月14日、同年 3 月22日も団交の申入れはなかった旨陳述した。

(甲 7、乙28、証人 X 3、証人 Y 2)

イ 平成24年11月22日、会社代理人弁護士は、組合に対し、24. 11. 22会社団交申入書を送付し、団交を申し入れた。同文書には、会社代理人弁護士は会社から委任を受けた代理人として、組合に24. 11. 22会社団交申入書を送付する旨、組合による24. 11. 16ストの実施に会社は困惑している旨、会社と組合の今後の労使協調関係を保持するために、会社の今後のあり方について、を議題として団交を開催したい旨、開催日時は同年11月27日午後 5 時から、開催場所は某ホテルとし、日時等について不都合等があれば、会社代理人弁護士に連絡を求める旨記載されていた。

(甲 1)

ウ 平成24年11月26日、X 3 執行委員は、Y 2 社長に対し、電話にて24. 11. 26団交申入れを行い、同年12月14日に団交を開催したい旨を伝えた。

(甲 3)

エ 平成24年11月28日、組合は、会社に対し、24. 11. 28団交申入通知書を送付し、24. 11. 28団交申入れを行った。同文書には、①組合は会社が話し合いによる問題解決を図れるよう、「団体交渉」を再度申し入れる旨、②同年11月14日に開催する予定であった団交を、会社が組合に説明もなく欠席したことを憂慮している旨、③団交は対面交渉を意味し、代理人弁護士などの第三者に委任し、使用者の役員、管理職が出席・発言・調整をしないような場合は、誠実な交渉とはいえない旨、④弁護士は法律事務に関する代理権を授与されていても、通常は、要求事項について労働組合の声を聞いてその実現性について直接検討し、会社の立場を具体的に説明し、合意形成のために努力するという、交渉担当者としての役割を果たせる立場にないことを理解すべきである旨、⑤団交には、決定権をもつ代表取締役

が参加することを考えている旨、⑥団交の日程、場所等を一方的に決定しないよう求める旨記載されていた。

(甲2)

オ 平成24年11月29日、会社代理人弁護士は、組合に対し、24. 11. 29会社団交申入書を送付し、団交を申し入れた。同文書には、①会社代理人弁護士は会社から委任を受けた代理人として、組合に24. 11. 29会社団交申入書を送付する旨、②同年11月26日、組合から、Y2社長に対し、日時を同年12月14日とする旨の架電はあったが、会社代理人弁護士には、日時等の変更の連絡がなかったため、会社代理人弁護士らは、同年11月27日に、24. 11. 22会社団交申入書で指定した場所に参集した旨、③24. 11. 26団交申入れで組合が指定した同年12月14日に団交を行うことができないため、別の候補日として、同月13日、同月18日、同月21日の3案を、場所はいずれも会社本社事務所を提示するので、同月7日までに会社代理人弁護士事務所宛に回答がほしい旨記載されていた。

なお、Y2社長は、同年11月27日に、会社代理人弁護士とY4常務とともに、24. 11. 22会社団交申入書で指定した場所である某ホテルに参集した。

(甲3、証人 Y2)

カ 平成24年12月4日、会社代理人弁護士は、組合に対し、24. 12. 4会社通知書を送付した。同文書には、24. 11. 28団交申入通知書に関し、次のとおり連絡するとして、①24. 11. 28団交申入通知書に記載の同年11月14日の件は、団交申入れではなく、会社の役員人事について、組合執行委員からY2社長に対し、Y6の代表者を同行の上、同日に組合に来るよう求められたものにすぎず、何らかの議題(要求事項等)を明示した「団体交渉申入書」の送付もなかった旨、②団交の申入れは書面でなければならない訳ではないが、上記①のような一方的な要求は団交の申入れとは到底認められない旨、③会社の同年11月22日の会社の団交申入れに対し、組合は会社代表者には欠席の連絡があったが、会社代理人弁護士には何の連絡もなく、団交は行われなかった旨、④24. 11. 29会社団交申入書にて、日程を3つ挙げているので、都合のつく日時を会社代理人弁護士に連絡するよう求め、どの日程も不都合であれば、さらに調整する旨、⑤組合は、会社が代理人弁護士に委任していることを問題視しているようだが、団交には、代理人弁護士とともに

に会社役員等も出席することは自明のことで、このことが団交に関する何らかの障害事由（違法又は不当な事由）となることはあり得ない旨、それぞれ記載されていた。

（甲４）

（２）組合の平成24年11月８日、同年12月４日、同25年１月17日、同年２月14日及び同年３月22日付け各団交申入れはあったかどうか。あったとすれば、これらの申入れ及び24. 11. 28団交申入れに対する会社の一連の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、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 最初に、組合は、平成24年11月８日、同年12月４日、同25年１月17日、同年２月14日及び同年３月22日に、役員交代を含む要求や継続審議事項（団交拒否に対する問題解決と経営方針の明確化について）を団交議題とし、X 3 執行委員、X5執行委員及び分会員数名から、Y 2 社長に対し、架電若しくは直接会社に出向き団交申入れを行った旨、団交申入れをした事実はないとの会社主張は嘘である旨、主張するので、以下検討する。

（ア）前記１（１）イ認定によれば、平成12年10月頃から同22年10月頃までY 2 社長は組合の執行委員を務め、その後、組合を辞め、組合の推薦を受けて会社社長に就任したこと、X 3 執行委員の方がY 2 社長より組合員歴は長いこと、組合は会社の集約事業に協力したこと、が認められ、組合が会社の事業運営や役員人事に一定関与していたことが推認される。

（イ）そこで、まず、平成24年11月８日に団交申入れがあったかどうかについてみる。前記（１）ア認定によると、①本件審問において、X 3 執行委員は、同日、電話及び直接、Y 2 社長に対し、会社の経営方針の問題、春闘問題、業界の再建問題を団交議題として団交を申し入れ、日程・場所を調整したい、連絡がほしいと伝えた旨陳述したこと、②本件審問においてY 2 社長は、同日、X 3 執行委員に電話を架け、口頭では、Y 6 も何についてどういうふうに答えてほしいのかよくわからず、聞きたいことを文書で出してもらえないか、会社の人事についての要求は文書で出してほしいと依頼したが、文書は出さないと言われ、また、X 5 執行委員と泉南のファミリーレストランで会い、そこで辞任をした方がよい等の話をされたが、いずれも団交の申入れはなかった旨陳述し

たこと、が認められる。

これらのことからすると、少なくともX3執行委員及びX5執行委員とY2社長との間で、会社の人事に関して、電話又は口頭で何らかのやり取りがあったということは認められるが、このことのみをもって団交の申入れが行われたということはできない。

一方、前記1(1)イ、4(1)ア認定によれば、①Y2社長は、平成24年11月頃、月4回から5回位、X3執行委員と、電話で会社の役員人事についてやり取りをした旨、本件審問において陳述していること、②X3執行委員の手帳の平成24年11月8日を含む1週間の日程が印刷された頁の右側のメモ欄に団交申入れという記載が認められることや、会社の事業運営や役員人事に対し組合が一定関与していたことが認められ、組合役員とY2社長とは、頻繁に連絡をとりあっており、組合役員が会社の役員人事に係る要求等を口頭でY2社長に話したことで、組合としては団交の申入れを行ったと認識していたと推認できなくもない。

しかしながら、会社は、平成24年11月8日に団交申入れがなかった旨陳述しており、会社が団交の申入れを受けたと通常認識できる形で口頭での団交申入れがあったとまでは認めがたく、組合の主張は採用できない。

(ウ) 次に、平成24年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日に団交申入れがあったかどうかについてみる。前記(1)ア認定によると、本件審問において、X3執行委員は、平成24年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日は、電話若しくは直接Y2社長に対し、同24年11月8日と同じ議題で団交申入れを行い、日時は決めておらず、場所は、組合事務所に来てもらうよう伝えた旨、同25年3月22日は、同様に団交申入れを行ったが、議題は春闘としていたように記憶している旨陳述していること、一方、Y2社長は、同24年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日とも団交の申入れはなかった旨陳述していることがそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合の陳述は、申入れの方法について、電話であるのか直接Y2社長に会って申し入れたのかも不明であり、具体性に欠けるといわざるを得ず、他に団交の申入れを行ったと認めるに足る事実の疎明もない

ことから、平成24年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日に団交申入れがあったということはできず、組合の主張は採用できない。

なお、組合は、会社と組合との間では、団交の申入れを書面でしなければならないとの慣行もなく、会社の団交拒否に正当な理由はない旨及び会社が契約している弁護士に団交申入れをしないと団交申入れにならないという会社の主張は、当事者としての意識が欠落しており、主張そのものが不誠実団交に当たる旨も主張するが、そもそも前記日程において、組合が会社に対し団交を申し入れたとの疎明はないことから、これらの組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、平成24年11月8日、同年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日に、団交申入れがあったと認めるに足る疎明はなく、その余の点について判断するまでもなく、この点に係る組合の主張は採用できない。

イ 次に、24. 11. 28団交申入れに係る会社の対応について検討する。

(ア) 前記(1)エ認定によると、平成24年11月28日に、組合は、会社に対し、24. 11. 28団交申入通知書を送付し、会社に対し団交を申し入れ、団交に係る組合の考えとして、①団交は対面交渉を意味し、代理人弁護士などの第三者に委任し、使用者の役員、管理職が出席・発言・調整をしないような場合は、誠実な交渉とはいえない旨、②団交には、決定権をもつ代表取締役が参加することと考えている旨、③団交の日程、場所を一方的に決定しないよう求める旨記載したことが認められる。他方、前記(1)オ、カ認定によると、会社は組合に対し、同年11月29日に、24. 11. 29会社団交申入書を送付し、同文書に、組合からの24. 11. 26団交申入れで組合が指定した日時に団交を開催できないため、別の候補日を3案提示し、回答は同年12月7日までに会社代理人弁護士事務所宛にほしい旨記載したこと、同年12月4日、会社は組合に対し、24. 12. 4会社通知書を送付し、同文書に、24. 11. 28団交申入通知書に関して連絡するとして、24. 11. 29会社団交申入書にて団交に係る日程を3つ挙げているので都合のつく日時を会社代理人弁護士に連絡するよう求める旨、組合は会社が代理人弁護士に委任したことを問題としているようだが、団交には代理人弁護士とともに会社役員も出席することは自明のことで、このことが団交に関する障害事由となることはあり得

ない旨記載したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合の24. 11. 28団交申入れに対し、会社は、24. 12. 4会社通知書にて、団交を受ける意思を示し、24. 11. 29会社団交申入書を引用し、組合に対し、会社に組合の都合のつく日程を連絡するよう求めている。また、団交の出席者についても、会社代理人弁護士だけではなく、会社役員も出席する旨を通知しており、窓口として会社代理人弁護士が対応しているものの、そのことが直ちに不誠実な対応とはいえない。

(イ) また、組合は、会社は一貫して代理人弁護士丸投げの状態、当事者間で解決するという意思を持たず誠実団交義務に反している旨も主張するが、前記(1)オ、カ認定のとおり、平成24年11月27日に、Y2社長とY4常務は、会社代理人弁護士とともに、組合と団交を行うため、24. 11. 22会社団交申入書で指定した某ホテルに参集したこと、会社は、24. 12. 4会社通知書に、団交には代理人弁護士とともに会社役員も出席することは自明のことである旨記載していることが認められ、会社は、会社代理人弁護士に一任しているわけではなく、結果的に開催されなかったとはいえ、現に会社役員も団交の場に臨んだことから、組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、平成24年11月8日、同年12月4日、同25年1月17日、同年2月14日及び同年3月22日に組合が会社に対して団交の申入れを行ったと認めるに足る事実の疎明はなく、また、24. 11. 28団交申入れについても、会社は団交を受けようとする意思を示し、団交開催日程を提示するなどの対応をしていることから、会社が団交拒否を行ったとはいえず、また、かかる会社の対応をもって会社が支配介入を行ったとみることはできないから、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

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12月5日

大阪府労働委員会

会長 播磨政明 印