

## 命 令 書

大阪府八尾市

申立人 F  
代表者 執行委員長 A

大阪府八尾市

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53号事件について、当委員会は、平成27年2月25日及び同年3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、申立人組合員 C に対する平成25年10月24日付けの退職扱いがなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が平成25年10月25日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

F

執行委員長 A 様

G

代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)については、労働組合法第7条第1号及び第3号に、(2)については、同条第2号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 当社が平成25年10月24日付けで貴組合員 C 氏を退職扱いとしたこと。
  - (2) 貴組合が平成25年10月25日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと。
- 4 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名に対する退職通知の撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 組合活動への干渉及び組合加入に対する妨害行為の中止
- 4 誓約文の掲示及び手交
- 5 裁判提訴の取下げ

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員 1 名を退職扱いとしたこと及び同組合員を被告として地位等不存在確認請求訴訟を提起したこと、②10回の団体交渉において不誠実に対応したこと、③その後の 2 回の団体交渉申入れに応じなかったこと、④「休職期間満了・退職通知書」を組合員 1 名に直接送付したこと、⑤「抗議文兼回答書」を申立人に送付したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、金属加工業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30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き、大阪東部地域の職場・地域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12名である。

組合には、下部組織として、会社の従業員で組織する H (以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」という場合がある。)が存在する。

##### (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成13年4月2日、C (以下、組合に加入する前も含めて「C 組合員」という。)は、会社に雇用された。

(甲64、甲68)

イ 平成25年1月30日、C 組合員は、会社に出勤したが昼頃帰宅した。同日以降本件審問終結時まで、同組合員は、会社に出勤していない。

(甲43、甲64、甲68)

ウ 平成25年3月4日、組合は、会社に対し、「組合通告および申入書」と題する文書（以下「25.3.4団交申入書」という。）を提出し、C組合員が組合の組合員である旨通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲1、甲70、当事者 A ）

エ 平成25年3月21日、組合と会社との間で団交（以下「第1回団交」という。）が行われた。第1回団交において、組合は、会社に対し、「要求書」と題する文書（以下「25.3.21組合要求書」という。）を提出した。25.3.21組合要求書には、組合は、会社に対し、①長時間労働とパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）によりうつ病を発症し、休職を余儀なくされたことについて、C組合員に心から謝罪し、今後このようなことのないようにすること（以下「25.3.21組合要求書第1項目」という。）、②医療費と休職中の賃金を支払うこと（以下「25.3.21組合要求書第2項目」という。）、③過去2年間の時間外未払賃金を支払うこと（以下「25.3.21組合要求書第3項目」という。）の3項目（以下「25.3.21組合要求書要求項目」という。）を要求する旨記載されていた。

（甲5、甲6、甲53、甲68、乙3、当事者 A ）

オ 平成25年3月22日、組合は、会社に対し、「抗議申入書」と題する文書（以下「25.3.22組合抗議申入書」という。）を送付し、抗議及び団交の申入れを行った。

（甲6）

カ 平成25年3月26日、会社は、組合に対し、25.3.21組合要求書に対する回答を記載した「ご回答」と題する文書（以下「25.3.26会社回答書」という。）を送付した。25.3.26会社回答書の中の25.3.21組合要求書第2項目に対する回答においては、会社は、C組合員に対し、会社の従業員就業規則（以下「就業規則」という。）第9条第1項及び同条第2項に基づき同年2月28日をもって6か月の休職を命じ、同年8月31日までに復職できない場合は、就業規則第10条第1項に基づき退職となる旨等が記載されていた。

なお、その後、C組合員からの同年1月30日から40日間の欠勤を有給休暇の取得として取り扱ってほしい旨の要望を受けて、会社は、同年4月25日を休職命令発令日とした。

（甲7、甲14、甲24、甲29、乙1、証人 C 、当事者 A ）

キ 平成25年4月2日、組合は、会社に対し、「抗議申入書」と題する文書（以下「25.4.2組合抗議申入書」という。）を送付し、抗議及び団交申入れを行った。

同月5日、会社は、組合に対し、25.4.2組合抗議申入書に対する回答が記載された「ご回答」と題する文書（以下「25.4.5会社回答書」という。）を送付した。

（甲8、甲9）

ク 平成25年4月から10月にかけての期間、組合と会社の間で、以下のとおり9回の団交が行われた。

なお、第7回目の団交が開催された同年8月7日付けで、組合と会社は、C組合員の過去2年間の未払い残業代に関して合意し、25.3.21組合要求書第3項目については解決したことを確認する旨の合意書（以下「25.8.7合意書」という。）を締結した。

(ア) 平成25年4月16日（以下「第2回団交」という。）

(イ) 平成25年5月8日（以下「第3回団交」という。）

(ウ) 平成25年5月30日（以下「第4回団交」という。）

(エ) 平成25年6月19日（以下「第5回団交」という。）

(オ) 平成25年7月24日（以下「第6回団交」という。）

(カ) 平成25年8月7日（以下「第7回団交」という。）

(キ) 平成25年8月23日（以下「第8回団交」という。）

(ク) 平成25年9月20日（以下「第9回団交」という。）

(ケ) 平成25年10月8日（以下「第10回団交」という。）

(甲18、甲54から甲62、乙4から乙12)

ケ 平成25年10月頃、C組合員は、会社に対し、うつ病により1か月の自宅安静による通院治療を要する見込みである旨記載された同月1日付けの診断書（以下「25.10.1診断書」という。）を提出した。

(甲52、乙2)

コ 平成25年10月11日、組合は、会社に対し、「抗議申入書」と題する文書（以下「25.10.11団交申入書」という。）を送付し、謝罪を求めるとともに団交を申し入れた（以下、当該団交申入れを「25.10.11団交申入れ」という。）。

(甲19)

サ 平成25年10月17日、会社は、組合に対し、25.10.11団交申入書に対する回答が記載された「ご回答」と題する文書（以下「25.10.17会社回答書」という。）を送付した。

(甲20、当事者 A )

シ 平成25年10月18日、組合は、会社に対し、「抗議申入書」と題する文書（以下「25.10.18抗議申入書」という。）を送付した。

(甲21)

ス 平成25年10月21日、労働基準監督署（以下「労基署」という。）からC組合員に同月9日付けの労働者災害補償保険（以下、労働災害を「労災」といい、労働者災害補償保険を「労災保険」という。）休業（補償）給付の支給決定（以下

「労災認定」という。)通知及び同月18日付けの支払振込通知が送付された。

同月22日、組合は、会社代表取締役社長(以下「社長」という。)に対し、C組合員に労災認定通知が届いた旨架電し、同月23日、組合は、会社に労災認定通知の写しを届けた。

(甲22、甲23、甲26、甲68、甲70、当事者 A )

セ 平成25年10月24日、組合は、会社の本社周辺において、「  
H News No. 11」と題する文書(以下「25. 10. 24組合配布ビラ」という。)を会社の従業員及び本社周辺の住民に配布する行為(以下「25. 10. 24組合ビラ配布行為」という。)を行った。

(甲25、甲26、甲40、当事者 A )

ソ 平成25年10月25日、組合は、会社に対し、「申入書」と題する文書(以下「25. 10. 25団交申入書」という。)を送付し、団交等を申し入れた(以下、当該団交申入れを「25. 10. 25団交申入れ」という。)

(甲23、当事者 A )

タ 平成25年10月25日、会社は、C組合員に対し、休職期間満了時である同月24日付けで退職となる旨記載された「休職期間満了・退職通知書」と題する文書(以下「25. 10. 25退職通知書」という。)を送付した。

(甲24、甲68、甲70)

チ 平成25年10月25日、会社は、C組合員を被告として地位等不存在確認請求事件訴訟(以下「本件訴訟」という。)を提起した。

(甲65、甲68、甲70)

ツ 平成25年10月28日、会社代理人弁護士2名は、組合に対し、25. 10. 24組合ビラ配布行為に対する抗議及び25. 10. 25団交申入書に対する回答を記載した抗議文兼回答書(以下「25. 10. 28抗議文兼回答書」という。)を送付した。

(甲25、当事者 A )

テ 平成25年11月1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。

### (3) 就業規則について

就業規則には、次のような記載があった。

「(休職)

第9条 社員が次項に定める休職事由に該当するときは休職を命ずる。

2 休職事由及び休職期間は次のとおりとする。

①業務外傷病により1ヶ月以上欠勤することとなったとき 6ヶ月

②(略)

③その他前各号のほか休職が必要になった時 必要期間

3 会社都合以外の休職期間は勤続年数に通算せず、また賃金も支払われない。

4 (略) 」

「(復職)

第10条 休職を命じられた社員の休職事由が消滅したときは復職させる。ただし、休職期間が満了しても復職できないときは退職とする。

2 (略) 」

「(退職)

第11条 社員が次の各号いずれかに該当したときは退職とする。

①から④ (略)

⑤休職期間が満了したにもかかわらず休職事由が消滅しなかつた時

2 退職日は、前項第1号の場合は(略)、第2号の場合は(略)、第3号は(略)、第4号は(略)、第5号は休職期間満了日とする。 」

「(解雇制限)

第16条 業務上の傷病による療養のための休暇期間及びその後の30日間並びに産前産後の女子社員の休業期間及びその後の30日間は解雇しない。 」

(甲29、乙1)

### 第3 争 点

- 1 会社が平成25年10月24日付けで C 組合員を退職扱いとしたこと及び同月25日に本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 平成25年3月21日から同年10月8日までの間に開催した10回の団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 3 会社が25.10.11団交申入れ及び25.10.25団交申入れに応じなかったことは、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。
- 4 会社が25.10.25退職通知書を C 組合員に直接送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 5 会社が25.10.28抗議文兼回答書を組合に送付したことは、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 (会社が平成25年10月24日付けで C 組合員を退職扱いとしたこと及び同月25日に本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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 C 組合員の解雇は組合員であるが故の不利益取扱いに当たることについて

(ア) C 組合員は、平成25年10月9日付けで労災認定されており、C 組合員の休職は、「業務上の傷病」による休職であることは明らかである。

労災認定された従業員を解雇することは、使用者に対し、労働者が業務上負傷した場合にその療養のための休業期間中の解雇を原則として禁止している労働基準法（以下「労基法」という。）第19条第1項に違反し、業務上負傷し療養のため休職している C 組合員の解雇は、無効である。

また、就業規則第16条においても、業務上の傷病による療養のための休暇期間等における解雇を禁止する旨規定されており、会社による C 組合員の解雇は、同条に違反している。にもかかわらず、あえて労災認定を無視して解雇を強行することほど明白な不当労働行為はない。

(イ) 会社は、労災保険の加入者であり、給付は労災保険が補償するのであるから、会社は、労災が認定された従業員に対し、そのまま労災休職扱いとすれば何の問題もなく、解雇を強行する理由はない。にもかかわらず、会社は、C 組合員の傷病をあえて「業務外の傷病」と判断し、労災認定を無視して C 組合員の解雇（退職）を強行した。会社が労災認定を無視してまで C 組合員の解雇を強行する理由は、C 組合員が組合員であるということ以外になく、C 組合員に対する会社の解雇意思及び組合を排除しようとする意思は、誰の目にも明らかである。

(ウ) 会社は、「業務外の傷病」と判断したと言いながら、これまでの文書や団交において、C 組合員の休職を「業務外」とする根拠を一度も示したことはない。

また、会社は、労災が認定されるまで、団交において業務上か否かについては、労使の話合いではなく、「労基署の判断による」として、労基署の判断を絶対視してきた。過重労働（時間外労働）についても労基署が判断する、と会社は断じている。会社は、25. 3. 26会社回答書及び25. 4. 5会社回答書においても、労災申請することにより、長時間労働とパワハラの実事の有無やうつ病発症との因果関係の有無について公的機関による判断を仰ぎたい旨記載している。

さらに、会社は、団交を拒否する場合も25. 10. 17会社回答書において、労基署の判断は未だ出ていないとして、労基署の判断に一切を委ねてきた。

このように、業務起因性の有無は労基署が判断するものであるとする主張が、会社の主張のすべてであったにもかかわらず、実際に労災認定が行われると、会社は労災認定を無視して C 組合員を解雇する（退職させる）という前代未

聞の暴挙に及んだ。この解雇（退職）は、C組合員が組合員であるが故の不利益取扱い以外の何物でもない。

(エ) 会社は、25.3.4団交申入書による組合の最初の団交申入れ以来、C組合員を絶対に職場に復帰させないという意思を一貫して貫いている。そのため会社は、①「業務上かどうか」を判断する以前に行うべきメンタルヘルスケアも行わず、また、主治医からは病状を確認しただけで主治医との連携も一切行わず、②「業務上かどうか」を争っているにもかかわらず、一方的に「業務外傷病」であるとして25.3.26会社回答書によりC組合員に対し休職を命じた。

そもそも会社は、C組合員が病気休職に入った後、C組合員の状況やうつ病という病気について知ろうとすることさえなく、第4回団交において、会社は、組合から病気のことを勉強したかどうかを問われ、一言も答えることができず、C組合員の病気が業務外傷病であるという会社の主張には、何の根拠もないことを暴露していた。

(オ) 以上のとおり、会社が労災認定を無視してまでC組合員の解雇を強行したことは、組合員であるが故の不利益取扱いそのものである。

イ 会社が本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たることについて

C組合員は、精神疾患により休職し、それが労災と認定されたのであるから、会社はそのまま労災による休職とすれば何の問題もない。また、労災の申請における認定結果を不服として申し立てるのは、労災の申請者であり会社ではない。仮に労災認定に不服があるのであれば、不服は労基署（国）に申し立てることであり、労災により休職中の当該労働者に対して、「あなたはうちの従業員ではない」と裁判を提訴するなど絶対に許されない行為である。会社がこのような行為を行う理由は、C組合員が組合員であるということのみである。

会社は、本件問題を解決するために訴訟を提起した旨主張するが、会社は、第10回団交を途中退席した後、団交を拒否し続け、25.10.25退職通知書でC組合員を解雇しているのであるから、会社には、問題解決の意思など最初からなく、C組合員の解雇という意思だけが明確にあったのである。だから、問題解決のための裁判提訴などありえない。会社が訴訟を提訴した理由は、C組合員が労災認定されたため、労災認定された労働者を解雇すること（退職させること）はできないため、わざわざ本件訴訟を提起したのである。

以上のとおり、会社が本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たる。

ウ C組合員の解雇及び本件訴訟の提起は支配介入行為であることについて

会社は、会社に労働組合をつくらせないために、C組合員を会社に戻さないためにのみ解雇（退職）と裁判提訴を強行した。会社が労災認定されたC組合員の解雇をあえて強行し、C組合員に対する訴訟を提起したことは、「組合なんかついたら報復的に解雇するぞ」という、会社の労働者を恫喝するために行われている行為であり、組合に労働者が結集することを何としても妨害し、組合と現場労働者を分断する支配介入であり、かつ団結権の侵害である。

また、裁判は、組合ではなく個人を訴えることで組合から組合員をひきはがす許しがたい支配介入であり、団結権の侵害である。特に「地位確認」は労働条件の根幹に関わることであり、これを組合の頭越しに当該組合員を直接訴えることなど断じて許されず、支配介入そのものである。

## （2）被申立人の主張

ア 会社が平成25年10月24日付けでC組合員を退職扱いとしたことについて

（ア）会社がC組合員の休職を「業務外傷病」に基づく休職と判断したことは、以下のとおり何ら不合理なことではない。

a 組合は、C組合員の休職は、「業務上の傷病」に基づくものである旨主張する。この点、組合は、業務上の傷病であることの根拠として、主にC組合員に対して労災認定がなされていることを挙げているが、労災認定がなされた事実のみをもって、C組合員の精神疾患の発症原因がすべて業務上の出来事であると構成することは、無理のある論理であり、かかる論理は到底認められるものではない。

b また、組合は、会社専務取締役（以下「専務」という。）のパワハラ行為及び長時間労働をうつ病発症の根拠として主張しているが、①専務は、C組合員に対し、業務上の指導をしていたに過ぎず、パワハラ行為など存しないこと、②会社がC組合員に対して命じていた業務量は同様の作業をしていた者の3分の1程度であり、しかも納期の比較的優しい客先のみを任せていたことからすれば、C組合員が業務に打ち込む時間もおのずと少なくなり、C組合員の労働時間が長時間に至ることなどないことに鑑みれば、組合主張の各事実はいずれも存しないことは明らかである。

この点に関し、C組合員は、本件申立てに係る審問において、同組合員の仕事量は、会社の同僚の仕事量と大幅に違う量ではなかった旨証言しているが、上記のとおり、会社がC組合員に命じていた業務量は同様の作業をしていた者の3分の1程度であったことからすれば、C組合員の上記証言は事実に反するものであり、信用性に欠ける。

また、専務のC組合員に対する指導は、すべて業務に関連するものであ

り、専務が C 組合員に対して指導していたのは、C 組合員がやるべき仕事をしていなかったこと等が原因であり、何らの原因なく指導していたわけではない。

- c 会社が C 組合員のうつ病が発症する原因について社内で調査した結果、C 組合員の休職は、業務上の傷病に基づくものではないと判断し、平成25年4月25日、C 組合員に対して、就業規則第9条第2項第1号に則り6か月の休職命令を発令した。休職期間満了日は同年10月24日であったところ、同月8日、C 組合員から25.10.1診断書が提出されたが、同診断書には、病名はうつ病で1か月の自宅安静による通院治療を要する見込みである旨記載されていた。会社は、C 組合員がこのように同月1日から1か月間自宅安静による通院治療を行う必要があるのであれば、休職期間満了日である同月24日時点で、傷病が回復しておらず、休職事由が消滅していないと判断し、就業規則第11条第1項第5号に則り同日付けで C 組合員を退職扱いとした。

このように、C 組合員の退職は、休職期間満了による自然退職であり、労基法第19条第1項により制限されている「解雇」に該当せず、労基法第19条第1項違反の事実など存しないことは明らかであり、会社は、就業規則の規定に則り、C 組合員の病状を確認しつつ、退職手続を行ったに過ぎず、

C 組合員が組合の組合員であることを理由として退職手続を進めたわけではない。

- (イ) C 組合員に対して労災認定がおりた後に退職扱いとしていることは、何ら不合理なことではない。

会社は、C 組合員の休職は「業務外の傷病」に基づく休職であると判断し、退職手続を行っている。確かに、C 組合員に対しては労災認定がおりているが、会社としては、労基署による労災認定を受けて、会社自身で、専務のパワハラ行為及び長時間労働はないこと等を総合考慮し、C 組合員の休職は業務上の傷病に基づくものではないと判断したのである。

このように、会社としては、労基署の労災認定を受けた上で、社内で十分吟味し、C 組合員の休職は業務外の傷病に基づくものであると判断した後、C 組合員を休職期間満了に基づく退職扱いとしているのであり、決して C 組合員が組合の組合員であることを理由に退職扱いにしたわけではない。

- (ウ) 以上からすれば、会社は、C 組合員を組合の組合員であるが故に退職扱いとしたわけではなく、また、組合を弱体化させる意図等の反組合的意図をもって C 組合員を退職扱いとしたものではないことは明らかであるので、会社が平成25年10月24日付けで C 組合員を退職扱いとしたことは、不利益取扱い及

び支配介入には当たらない。

イ 会社が平成25年10月25日に C 組合員を被告として本件訴訟を提起したことに  
ついて

前述のとおり、会社としては、労災認定がなされた後、社内で十分に検討した結果、専務によるパワハラ行為及び長時間労働などはなく、C 組合員の休職は業務上の傷病に基づくものではない旨判断していた。一方で、組合及び C 組合員は、会社の考えとは異なり、C 組合員の休職は業務上の傷病に基づくものと考えており、この点に関し、会社、組合及び C 組合員との間には争い（以下「業務上の傷病か否かの問題」という。）が生じていた。

会社としては、組合との10回もの団交を経ても業務上の傷病か否かの問題を解決することができなかったこともあり、業務上の傷病か否かの問題を解決するためには、訴訟を提起し、司法判断を仰ぐほかないと考え、本件訴訟を提起した。

このように、会社は、業務上の傷病か否かの問題を解決するべく本件訴訟を提起しており、決して C 組合員が組合員であることを理由として本件訴訟を提起したわけではないので、会社による本件訴訟の提起は、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

2 争点2（平成25年3月21日から同年10月8日までの間に開催した10回の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) 申立人の主張

ア 会社がパワハラの具体的事実関係などを誠実に回答せず、C 組合員の傷病が業務外傷病であるとの主張の根拠を示さなかったことについて

会社は、C 組合員の傷病が業務外傷病であるとの根拠を今まで一度たりとも示したことがなく、ただひたすら「業務外と判断した」と繰り返すだけであり、会社のこの対応は、不当労働行為そのものである。

組合は、第1回団交において、「長時間労働とパワハラでうつ病を発症し、休職を余儀なくされたことについて、C 組合員に心から謝罪し、今後このようなことのないようにすること」との要求を含む25. 3. 21組合要求書を会社に提出した。これに対して会社は、25. 3. 26会社回答書において長時間労働とパワハラの実事を否定し、C 組合員の傷病を業務外の傷病と決めつけ、C 組合員に対し休職命令を発してきた。10回の団交を重ねてきて、組合は、会社に対し業務外であるとの根拠を示すよう求めたが、会社はこれまで一度も説明せず、パワハラの具体的な事実関係など、組合の質問に誠実に回答しなかった。

会社は、業務起因性について一方的に業務外と強弁し、25. 3. 26会社回答書及び25. 4. 5会社回答書において、労災申請により公的判断を仰ぐ旨主張し、具体的な

説明をいっさい拒否してきたにもかかわらず、実際に判断が下されると、公的判断を参考にして会社で判断するとの趣旨であると主張し始めた。「仰ぐ」と「参考」は全く別の意味であり、会社は、嘘を団交の場及び書面で主張していたことになる。会社にとって公的判断が決定的な位置をもっていたことはまぎれもない事実であり、会社は、団交の方向を決定づける重要な文書で2度も「公的判断を仰ぐ」と主張し、これを振りかざすことで、組合による会社の責任追及を逃げてきた。不誠実団交の極みである。

イ 会社が第10回団交を一方的に打ち切り、団交開始30分で途中退席したことについて

(ア) 会社は、団交が第10回団交時において平行線となっていた旨主張するが、会社はこれまで一度も「業務外」の根拠を示したことがなく、これを「平行線」と言うことで、あたかも労使の見解が対立しているかのように装っているだけである。「平行線」と言うなら、「業務外」の根拠をまずもって示すことが無条件に必要であるが、会社はこれを今まで一度も行っていない。会社の言う「平行線」は、責任回避のための詭弁である。

(イ) 会社は、第10回団交時点での未解決事項は「業務上かどうかという点のみ」と言うが、事実は異なる。事実は、「業務上かどうか」を争い、労災申請中であるにもかかわらず、会社は10月24日付けの解雇（退職）を強行しようとしており、これを目前に控え、組合は、この解雇（退職）の撤回を求めたのである。労災申請中の労働者を一方的に業務外と決めつけ解雇（退職）することに対する「不当解雇撤回」が第10回団交における最大のテーマであった。

(ウ) 他の交渉議題が解決していたという会社の主張も事実とは異なる。団交の中心議題は、25. 3. 21組合要求書要求項目の3項目であるが、このうち解決したのは、25. 3. 21組合要求書第3項目のみであり、25. 3. 21組合要求書第1項目及び25. 3. 21組合要求書第2項目については未だ解決していない。25. 3. 21組合要求書第3項目の時間外未払賃金の支払いについても、他の従業員にも同様に未払賃金が発生しており、これを給与明細に記載することを確認した段階でとまっている。すなわち、「業務上かどうか」の1点だけが未解決事項であるという主張は事実と異なる。

(エ) また、C 組合員の病気回復と職場復帰に向けての会社のケアは重要かつ必須の団交議題であったが、会社がこのテーマに真摯に向き合うことはなかった。

ウ 以上のとおり、会社は、①パワハラ具体的な事実関係など、組合の質問に誠実に回答せず、② C 組合員が「業務外傷病」であるとの主張の根拠を示さず、③第10回団交で一方的に団交を打ち切り、団交開始30分で途中退席したのであり、

このような会社の対応は不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、組合との団交において誠実に対応していることについて

(ア) 組合との団交の議題は、25. 3. 21組合要求書記載のとおり3点あり、3点目の議題である25. 3. 21組合要求書第3項目については、会社、組合及び C 組合員との間で、25. 8. 7合意書を締結し、解決するに至っている。会社と組合との間でかかる合意が成立していることも、会社が誠実に対応していることの証左に他ならない。

(イ) 25. 3. 21組合要求書記載の1点目と2点目の議題である25. 3. 21組合要求書第1項目及び25. 3. 21組合要求書第2項目については、組合からは、C 組合員の休職の原因として主に長時間労働及び専務のパワハラ行為に関する主張がなされていた。これに対し会社は、以下のとおり、組合から適示されたパワハラ該当事実に対する具体的反論を行っているほか、C 組合員の休職が業務上の傷病に基づくものではないことについて、具体的に主張し、誠実に対応している。

a 組合が第1回団交において、パワハラの具体的事実として指摘された専務の発言等4点の事項について、会社は、25. 3. 26会社回答書において具体的に反論し、さらに、長時間労働などなかったことについて説明している。

b 第3回団交において、専務は、①自分としてはパワハラ行為をしたとは思っていないこと、② C 組合員に対する指導が時間的には長くなることはあったものの、それは作業の意味を教示するためであること、③平成25年1月29日の C 組合員への指導は、立ったままではなく座った状態でなされていたこと、④ C 組合員と共に朝から鈴鹿に出張に行った際、出張の前日に C 組合員がどれくらい労働していたかについては把握していなかったこと、⑤ C 組合員に対して仕事を押し付けたことなどないこと、⑥休日に C 組合員に対して電話をかけたのは業務上の理由に基づくものであること等、パワハラの具体的事実について誠実に説明している。

c 第5回団交において、社長は、専務の業務上の指示はあったかもしれないがパワハラとは思っていない旨説明した。また、専務は、① C 組合員が突然早退した時に電話をかけたに過ぎないこと、② C 組合員に対して、家庭も大事だがやらなければならないことはやらなければならない旨発言した経緯、③ C 組合員に対して怒鳴ったことなどないこと等、誠実に説明している。

d なお、25. 3. 26会社回答書及び25. 4. 5会社回答書において、会社が業務起因性については労災申請により公的判断を仰ぐ旨記載していることに関して、

会社は、C 組合員の休職を業務外の傷病に基づくものであると判断しているが、公的機関の判断が出た後は、公的機関の判断を参考にし、最終的には会社で判断するとの趣旨で述べたに過ぎないことを念のため付言する。

(ウ) このように、会社は、団交において、専務のパワハラ行為等について具体的に反論し、C 組合員の休職が業務上の原因に基づくものではないと主張することで、会社がC 組合員の休職は業務外の原因に基づくものであると判断した根拠を示している。

イ 会社が第10回団交を途中退席したことは何ら問題のないことについて

(ア) 第10回団交時においては、会社と組合との間での未解決事項は、25. 3. 21組合要求書第1項目及び25. 3. 21組合要求書第2項目のみであり、これらの項目に関しては、C 組合員の休職が業務上の傷病に基づくものであるかといった点が共通の争点となっており、この他特段、両者間で協議すべき事柄はなく、組合から新たな要望事項が主張されることもなかった。

会社は、上記アで述べたとおり、組合との第10回団交開催日である平成25年10月8日以前の9回に渡る団交において、組合の主張に対して具体的に反論し、

C 組合員の休職は長時間労働及び専務のパワハラ行為が原因でないことを十分説明しているにもかかわらず、組合は、C 組合員の休職は業務上の傷病による休職である旨主張し続けていた。このように、会社と組合との主張は、同日時点において、平行線を辿っており、交渉は行き詰まりに達していた。それにもかかわらず、これまでの団交の時と同様に、組合が私傷病と判断した根拠を求めてきたので、会社としては、私傷病と判断した根拠についてはこれまでの団交の中で何度も回答し、説明してきたものであり、これ以上団交を続けても状況が変わることはない判断し、団交を打ち切ったに過ぎない。

したがって、会社が第10回団交を途中退席したことは何ら問題ない。

(イ) 25. 3. 21組合要求書第3項目に関しては、組合、会社及びC 組合員との間において、時間外未払賃金について25. 8. 7合意書を締結しており、既に解決済みである。この点について、組合は、他の従業員の時間外賃金について指摘しているが、組合に所属しているのはC 組合員のみであるので、他の従業員の労働条件に関する事柄は義務的団交事項に当たらず無関係である。

ウ 以上のとおり、会社は、組合との団交において、専務のパワハラ行為該当性及び長時間労働について詳細かつ具体的に説明していることからすれば、誠実に団交に応じていることは明らかであり、不誠実団交には当たらない。

3 争点3 (会社が25. 10. 11団交申入れ及び25. 10. 25団交申入れに応じなかったことは、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) 被申立人の主張

ア 25.10.11団交申入れについて

前記2(2)イ記載のとおり、組合と会社との間における未解決事項は、25.3.21組合要求書第1項目及び25.3.21組合要求書第2項目のみであり、これらの項目に関しては、C組合員の休職が業務上の傷病に基づくものであるかといった点が共通の争点となっていた。かかる事柄について、組合と会社との交渉は平行線を辿っており、今後団交を重ねてもかかる状況が変化することはない状況であった。

以上のとおり、会社が組合の25.10.11団交申入れを拒否したことには合理的な理由が存し、団交拒否及び支配介入には当たらない。

イ 25.10.25団交申入れについて

(ア) 組合は、労災認定という新たな事態が発生しているにもかかわらず、会社が団交申入れを拒否したことは、団交拒否に該当する旨主張する。しかし、会社は、労災認定を受けた後、社内で十分吟味し、C組合員の休職は業務外の傷病に基づくものであると判断した上で、C組合員を休職期間満了に基づく退職扱いとしている。

会社は、組合から労災認定通知を受けた後、C組合員に対し、25.10.25退職通知書を送付しており、その中で、「就業規則第9条第2項1号該当事由があることから」と記載することで、会社の考え方が従前とは異なることを組合に対して明示している。

かかる事実からすれば、再度、団交を行ったとしても、会社と組合との間で、C組合員の休職が業務上の傷病に基づくものであるかという点に関し、何らかの合意がなされる等、状況が変化することはないことは明白である。

(イ) また、会社は、組合から労災認定通知を受けた後、組合に対し、25.10.28抗議文兼回答書を送付しており、その中で、「C組合員が業務上の原因によってうつ病を発症したか否かについて、貴組合とGとの間で主張が互いに相容れず、これ以上団体交渉を重ねましても平行線を辿るのみであると考えております」と記載している。かかる記載からすれば、会社としては、労災認定後もC組合員の傷病については業務外傷病であると判断していることは自明のことであり、組合としても、当然、かかる会社の考えを理解していたことは明らかである。このように、会社は、組合に対して、労災認定後もC組合員の休職は業務外傷病に基づくものであると考えていることを伝えている。

(ウ) 以上のとおり、会社が労災認定後も組合と団交を行っていないことには合理的な理由が存し、団交拒否及び支配介入には当たらない。

## (2) 申立人の主張

### ア 25.10.11団交申入れについて

25.10.11団交申入書には団交議題は明示していないが、会社は、平成25年10月24日付けで病気休職中の C 組合員を退職させ（解雇し）ようとしており、これに対し、「C 組合員を（10月24日付けで）解雇しない（退職させない）こと」は組合の死活的な要求であり、重要な団交議題であった。

この直前に開催された第10回団交では、会社は、組合が「業務上傷病の根拠を示すよう」求めたことにいっさい答えることなく、30分で途中退席するという暴挙にでている。このような状況を踏まえ、25.10.11団交申入れは、会社に対し、誠実に対応すること及び C 組合員を解雇しない（退職させない）ことを申し入れたものである。

ところが、25.10.11団交申入れに対し、会社は、25.10.17会社回答書で「組合と会社の主張が相容れず、また、労災認定の判断も未だ出ておらず、これ以上団交を重ねても平行線」として、団交を拒否してきた。

この文章は、誰がどのように読んでも、「労災認定が出た時点でそれまでの平行線という事態ではなくなる」ということを意味することは明らかである。しかも、会社は、それまでも25.3.26会社回答書及び25.4.5会社回答書で「労災申請して公的判断を仰ぐ」と言い続け、第5回団交及び第6回団交においても、労災申請して労基署の判断を仰ぐ旨の発言を行っていた。

### イ 25.10.25団交申入れについて

平成25年10月21日、C 組合員に労災認定の通知が届き、「業務起因性」は公的機関によっても証明された。労災認定の事実は、それ以前とは次元を画する全く新たな事態である。それは、会社が労災認定を決定的要因として一貫して主張してきたことから明らかであり、労災認定という全く新たな事態に対し、団交申入れを拒否するいかなる理由も存在しない。

にもかかわらず、組合からの25.10.25団交申入れに対し、会社は、25.10.28抗議文兼回答書において、労災認定の事実にはいっさい触れず、「主張が平行線」として団交拒否の回答を行った。

25.10.25団交申入書には団交議題は明示していないが、25.10.25団交申入書の(3)で「労災認定という新たな事態に踏まえ、組合は（略）団体交渉を行うことを申し入れる」と記載しているとおり、労災認定により C 組合員の病気休職が業務上の傷病によるものであることがはっきりしたので、改めて団交を申し入れたもので、議題は、「C 組合員を解雇しない（退職させない）こと」であった。

そもそも、労災認定後、会社から「業務外傷病と判断した通知」など一切なか

った。25. 10. 25退職通知書、平成25年10月25日に提訴した裁判の訴状及び25. 10. 28抗議文兼回答書のいずれにおいても、労災認定の事実について一言も触れられていない。仮に労災認定後に会社が「業務外と判断した通知」を労働者（労働組合）に行うようなことがあれば、それは労災制度そのものを否定し、労働者の権利を根幹から否定する行為である。

ウ 以上のとおり、会社は、団交の場では「労災申請して労基署の判断を仰ぐ」と逃げ、労災認定が出されると「裁判所の司法判断を仰ぐ」と逃げている。そもそも会社の「労基署の判断を仰ぐ」との主張は嘘だったのであり、会社の団交拒否は明らかである。同時に会社による団交拒否は、組合と現場労働者を分断する支配介入であり、かつ団結権の侵害に当たる。

4 争点4（会社が25. 10. 25退職通知書を C 組合員に直接送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

労働条件に関するいかなる事柄であれ、組合の頭越しに直接当該組合員に連絡してはならない。「退職通知」であれまったく同様である。組合に送付すればよいのであり、それができない理由はない。それ以前は、会社は、傷病手当の手续や C 組合員の子どもの保育所の手续に必要な休職届など、すべて組合を通して行ってきたのである。最大の不利益変更である解雇通告（退職通知）を、組合を無視して C 組合員に直接送付することは明らかな支配介入である。

(2) 被申立人の主張

退職通知書とは、使用者が労働者に対して、退職の事実を伝える書面であることからすれば、労働者自身に対して送付すべき書面である。このことは、たとえ使用者が当該労働者の所属する労働組合と団交を行っていたとしても、何ら変わることはない。

したがって、本件でも、会社としては、25. 10. 25退職通知書を C 組合員に対して送付する以外の方法はなく、これをもって支配介入に該当するなどということはいできない。

5 争点5（会社が25. 10. 28抗議文兼回答書を組合に送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

職場の労働者に働きかけることは、労働組合として当然の活動である。会社は、25. 10. 28抗議文兼回答書において、組合が平行線を辿っている団交について何度も申入れをすることにより、社長を含めた従業員が精神的に疲弊し、業務に大きな支障を生じているので、組合に対し、社員への直接の連絡等を控えるよう求めている。

これは、文字どおりの支配介入であり、会社が25.10.28抗議文兼回答書を組合に送付したことは、組合に対する支配介入である。そもそも団交は平行線などではなく、労災認定という新たな事態に対し、団交を拒否するいかなる理由もない。

また、組合の当然の団交要求に対し、会社の答弁書の主張の「社長を含めた従業員が精神的に疲弊し」とは言語道断である。社長と従業員という「労使」をひとくくりにして、組合と対立させること自体が許しがたい支配介入であり、何よりも労災認定を勝ち取り、会社の不当な解雇攻撃と闘う C 組合員と組合の存在は、会社で働く全労働者と一体のものである。

## (2) 被申立人の主張

会社代理人弁護士は、組合に対し、弁護士名義の書面である25.10.28抗議文兼回答書により、会社の社員に対する直接の連絡等を控えるよう求めている。これは、組合が、明らかに平行線を辿っている団交について、会社に対し、何度も団交の申入れをしており、これに会社の社長を含めた従業員が精神的に疲弊し、業務に大きな支障を生じていることから、弁護士が窓口となることを示したものに過ぎない。

したがって、かかる行為が支配介入には該当しないことは明らかである。

また、25.10.24組合ビラ配布行為は、正当な組合活動の範囲を超えており、会社の名誉・信用を害する違法な組合活動であるので、会社の行為が支配介入には該当しないことは明らかである。

## 第5 争点に対する判断

争点1（会社が平成25年10月24日付けで C 組合員を退職扱いとしたこと及び同月25日に本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点2（平成25年3月21日から同年10月8日までの間に開催した10回の団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）、争点3（会社が25.10.11団交申入れ及び25.10.25団交申入れに応じなかったことは、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。）、争点4（会社が25.10.25退職通知書を C 組合員に直接送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点5（会社が25.10.28抗議文兼回答書を組合に送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

### (1) C 組合員の休職に至る経緯について

ア 平成13年4月2日、C 組合員は、会社に雇用された。その後、C 組合員は、溶接やマシニング（機械で素材を加工する）作業に従事していたが、収入の増加と安定を専務に要望したところ、同24年1月から製造管理の事務職として勤務することとなった。C 組合員は、事務職として勤務後の当初数か月はマシニング

作業の後任に引継ぎを行いながら勤務し、同年春過ぎ頃からは本格的に製造管理の仕事を行うようになった。

(甲64、甲67の7、甲68、証人 C )

イ 平成25年1月30日、C 組合員は、会社に出勤したが、昼頃体調不良により帰宅した。同日午後、C 組合員宅を訪れた C 組合員の妻の父(以下「義父」という。)が、浴室の前にへたり込むように座っていた C 組合員と浴室内の物干し竿にベルトがかかっていることを発見した。C 組合員の妻と義父が C 組合員を心療内科に連れて行き、受診させたところ、C 組合員はうつ病と診断された。同日以降、本件審問終結時まで、C 組合員は、会社に出勤していない。

(甲7、甲43、甲46、甲64、甲67の8、甲68、甲69、証人 D )

ウ 平成25年1月31日、C 組合員の妻と義父は会社を訪れ、社長と面談した。義父は、社長に対し、専務が C 組合員に精神的な圧力をかけていた旨等述べ、その点について社内調査を依頼し、前日心療内科を受診した際の C 組合員の診断書を提示した。

(甲69、証人 D )

エ 平成25年2月4日、C 組合員の妻と義父が会社を訪れ、社長と専務に面会した(以下「25.2.4 C 組合員親族会社訪問」という。)。C 組合員の妻と義父が入室すると同時に専務は、C 組合員の妻と義父に対し、申し訳なかった旨の謝罪の言葉を述べた。義父が C 組合員を専務の手で復帰させてほしい旨述べると、専務は、約束する旨回答した。

義父は、専務の発言が厳しすぎた旨、休日に何度も電話がかかっていた旨等述べ、専務は、これらについて陳謝した。社長からは、ゆっくり休ませてあげてほしい旨、また良くなったら C 組合員と食事でもしながら復帰について話したい旨の発言があった。

(甲69、証人 D )

## (2) 組合加入通知から第10回団交までの経緯について

ア 平成25年3月4日、組合は、会社に対し、25.3.4団交申入書を提出し、C 組合員が組合の組合員である旨通知するとともに、団交を申し入れた。

25.3.4団交申入書には、次の記載があった。

「 C 組合員は現在、鬱病による休職を余儀なくされている状態であるが、この原因(ないしは主たる原因)が、過労死ラインを超える長時間労働と会社によるパワーハラスメント(以下、「パワハラ」と言う)にあることは明白である。熱が39度あるのに出勤を強要する、休日でも頻繁に電話してくる、社内で長時間立たせたまま面罵する、等々、会社(専務)による C 組合員へのパワハラは断じ

て許しがたいものである。

また、法定労働時間を無視した労働基準法違反そのものであり、残業代も支払われていない。給与明細には時間外労働の記載はいつさいない。昨年8月より役職手当なる項目が記載されたが、何の役付か辞令も中身の提示もなく、手当の分だけ基本給が減額される、不当・違法なものである。

有給休暇について何の説明もなく、勤続11年、これまで一度も付与されていない。

就業規則、三六協定の説明もいつさいない。

こうした中、長時間労働とパワハラで C 組合員は発病し休職を余儀なくされた。

組合は、以下の要項で会社に団体交渉を申し入れる。

日時：2013年3月13日（水）18時30分

場所：会社施設内

議題：1，時間外労働について

2，パワハラについて

3，その他

」

（甲1、甲70、当事者 A ）

イ 平成25年3月21日、第1回団交が開催された。第1回団交には、組合からは執行委員長、副執行委員長、書記、C 組合員並びに C 組合員の妻及び義父を含む C 組合員の親族4名が、会社からは社長及び会社代理人弁護士2名が出席した。

第1回団交の席上、組合は、会社に対し、3つの要求項目から成る25.3.21組合要求書を提出し、25.3.21組合要求書第1項目及び三六協定等について、次のようなやりとりがあった。

（ア）会社代理人は、25.3.21組合要求書第1項目について、組合はどのくらいの残業があったと把握しているのかと尋ね、組合は、100時間を超える旨述べた。

組合は、会社が休憩時間を奪い、昼食もとらせずに説教したことがあった旨述べ、会社代理人は、その具体的な時期を尋ねたところ、組合は、同年1月後半であり、食堂で食事をとっていたときに呼ばれて社長と専務と2時間話をした旨、その日も昼食をとらず、帰宅が夜1時過ぎであった旨、話の内容は、小学生のドリルを買ってきて勉強させるというものであった旨述べた。社長は、3人で話はしたが、その日がそのように遅かったということは知らない旨、何を話したかは詳しく覚えていないが1時間ぐらい話したことは覚えている旨、昼食をとっていなかったことは知らない旨、後からとっていると思っていた旨

述べた。組合は、ドリルの話は、専務が言った旨述べ、会社代理人は、言ったのかどうか、どのような流れで言ったのか確認する旨述べた。組合は、なぜ当事者である専務が来ないのかと述べた。

(イ) 会社代理人は、25. 3. 4団交申入書に「立たせて面罵された」とあるが、これは具体的にどういうことをされたということであるのかと尋ねた。これに対し、組合は、会社で調査すべきであり、調査もせずに来ているのかと述べ、会社代理人は、抽象的に書いてあるので具体的に教えてもらわないと調べられない旨述べた。組合は、C 組合員が前年の12月に専務から、朝7時か8時に出勤して夜の21時に帰宅し、家族が寝ている3時に仕事をしに来いと専務に言われたことがある旨述べた。会社代理人は、これが長時間立たされて話をされた内容になるのかと尋ねた。組合は、その内容である旨述べた。

組合は、前年の12月に、C 組合員が39度の熱があり昼過ぎに早退した日、夕方の定時前に専務からC 組合員に電話があり、歩けないのか、タクシーも乗れないのか、こんなに言われて悔しくないのか、タクシー代くらい払ってやると言われ、定時前にC 組合員は出勤した旨述べた。

(ウ) 組合は、社長に対し、25. 3. 21組合要求書第1項目に対して、社長はどのように思っているのか、専務と話をしたのかと尋ねた。社長は、細かい話は専務としていない旨述べた。組合（C 組合員）は、社長不在時にそういうことがあり、それについては社長がわからなくても当然であるが、社長在社時にもあった旨述べた。社長は、覚えていない旨述べた。

会社代理人は、専務からは、39度の熱があると聞いてそれで無理やり出勤させたということはないと聞いている旨述べた。会社代理人は、長時間立たせたまま面罵すると書いているが、具体的にどのようなタイミングでどのようなことを長時間言ったのかと尋ね、専務からは面罵というような形では言っていないと聞いている旨述べた。

組合は、C 組合員が日曜日に休んでいたなら1時間に10回以上専務から電話があり、専務が仕事に出ているのにC 組合員が休むのはおかしい、仕事しろと言われたことがある旨述べた。会社代理人がその時期を尋ねたのに対し、組合は、会社代理人に対し、そのような調査を止めるよう述べ、今日は専務が出席していないから、こういうことになる旨述べた。会社代理人は、詳しい内容を教えてもらったので、確認した上で回答する旨述べた。

(エ) 組合は、社長に対し、社長は弁護士に任せて自分は話さないということなのかと尋ねた。社長は、長時間労働やパワハラがあったかどうかは確認する旨、長時間労働については、タイムカードを開示する旨述べ、組合は、開示してほ

しい旨述べた。

会社は、組合の求めに応じて、就業規則を組合に交付した。

組合は、社長は専務とこの問題についてちゃんと話をし、専務から意見を聴いたのか、専務は心当たりがあり、それは自分であると言っていなかったかと尋ねた。社長は、それは言っていない旨述べた。組合（義父）は、専務は自分にはそのように言った旨、C組合員が1月30日に体調が悪くなり帰宅後、風呂場の前で上からベルトをかけてじっと座っているところを自分が見かけ、C組合員を病院に連れていった際、C組合員の携帯電話に頻繁に電話がかかり、自分が電話に出て、専務に状況を説明し、心当たりはないかと専務に尋ねると、専務は「それは僕です」と言った旨述べた。会社代理人は確認する旨述べた。

組合は、C組合員がこのような状態になっていることについて、会社はどのように思っているのかと尋ねた。社長は、それが仕事の打ち合わせであったのか、細かい内容はわからない旨述べた。

(オ) 組合は、C組合員が現にうつ病になったこと及び自分の所で働いている労働者が病気になっていることについて、どのように見ているのかと尋ねた。

社長は、C組合員が高校卒業後、会社に入社以来ずっとC組合員を見ており、自分の友人がC組合員の先生であった縁でC組合員は会社に入社し、がんばってくれたと思っている旨、C組合員は結婚するまでは陽気で楽しく仕事をしていた旨、C組合員は結婚を機に昇給し、それは同僚や他の従業員と比べても破格に上げたものである旨、そして、C組合員は、子どもができ、どうしても給料を上げてもらわないといけない、奥さんにきつく言われている、何とかしてほしいと深く頭を下げて専務に頼み、専務の一存では決められず、専務は自分に相談してきた旨、自分の記憶では、当時は残業をして額面で28万円くらいであったが、日給月給であったため、長期の休暇がある月に給料が低く、生活が安定しないという話があり、事務所の管理職に就くかという提案をしたそうである旨、1か月32万円で奥さんも了解した旨、この給料はC組合員の年齢からすると高いと思うが、それを了解したのは、今後もC組合員にがんばってほしいという思いが強かったからであり、他の者であったら了解しなかった旨、それがとても心が痛い旨、そして、C組合員は皆に助けられながら、子どものこともあり早く帰宅しなければならないということで、皆に早く帰宅しろと言われていたと思う旨、管理職といってもすぐに職務がまっとうできるわけではなく、人に迷惑をかけながら、助けてもらいながら何とかこなしてきたのだらうと思う旨、責任を持ってしてくれていたかどうかはわからな

いが、皆が C 組合員の仕事を助けてくれたと思う旨述べた。

組合は、今現にそういう労働者が休職を余儀なくされていることをどう思うか、悪かったという気持ちはないのかと尋ねた。会社代理人は、それはパワハラがあったかどうかということで、社長には残念だと思ふ気持ちはある旨述べた。組合は、結局、会社の責任ではなく、C 組合員の問題になってきているのではないかと述べた。社長は、自分の思いを話しており、自分が直接指導してきたわけではないので、詳しくはわからない旨述べた。

(甲53、乙3)

ウ 平成25年3月22日、組合は、会社に対し、25.3.22組合抗議申入書を送付し、第1回団交に至るやりとりや第1回団交の内容に対する抗議及び団交の申入れを行った。25.3.22組合抗議申入書には、改めて団交を申し入れる旨並びに開催候補の日時、開催場所及び専務の出席を求めること等が記載されていた。

(甲6)

エ 平成25年3月26日、会社は、組合に対し、25.3.21組合要求書に対する回答を記載した25.3.26会社回答書を送付した。

25.3.26会社回答書には、次の記載があった。

「1 要求事項1について

貴組合は、本件要求書の要求事項1として、『長時間労働とパワハラにより、鬱病を発症し、休職を余儀なくされたことについて、C 組合員に心から謝罪し、今後このようなことのないようにすること。』を要求されています。

そして、貴組合は、団体交渉において、長時間労働が月100時間を超えるものであり、タイムカード上も明らかであると主張されています。しかし、そもそもタイムカードは退社時刻を示すものであり、正確に C 組合員の終業時刻を示すものではありません。また、仮に、タイムカードの打刻どおり就労していたとしても、添付タイムカードから明らかな通り、C 組合員がうつ病を発症して、欠勤し始めた平成25年1月31日から1か月ごとに遡って時間外労働時間を集計したとしても、月100時間を超える長時間労働は存在しません。

また、C 組合員は、団体交渉において、パワハラ of 具体的事実として、①平成25年1月に E 専務が『ドリルをやれ。』と言ったこと、② E 専務に対して熱が39度あることを伝えたにもかかわらず、出社するよう求められたこと、③ E 専務から一旦帰宅した後、午前3時にまた出社するよう面罵されたこと、④休日であるにもかかわらず、E 専務から携帯電話に10件以上の電話がかかってきたことを指摘しておられます。

①につきましては、確かに平成25年1月に E 専務は、 C 組合員に対して、『算数のドリルをやった方がいい。』と言ったことはありますが、これは当時、 C 組合員が、業務上必要な材料の拾い出しにあたって、容積計算に必要な面積の計算ができていなかったことから、かかる指導をしたのであり、 C 組合員の人格を否定する趣旨の発言ではありません。また、②につきましては、39度の熱があることを伝えられているにもかかわらず、出社せよと命じた事実はありません。③につきましては、 E 専務が、 C 組合員が作業の段取りを十分せずに帰宅してしまっていた状態を見て、 C 組合員に対して、管理職であって出勤・退勤の時間は自由なのであるから、家庭の事情で早く帰宅する場合でも、どこかで時間を確保して、ちゃんと管理職としての仕事をするようにといった趣旨の指導をしたことはありますが、『午前3時に出社せよ。』と面罵した事実はありません。④につきましては、 C 組合員が休日に運送業者に対してトラックを手配していたのに対して何をどこに発送するのか分からない場合など、 C 組合員への確認が必要不可欠なときに限って、 E 専務や他の従業員が C 組合員の携帯電話に電話をかけたことがあります。理由なく休日に電話をかけたものではありません。また、 E 専務が C 組合員の携帯電話に電話をした回数についても、1日に10回以上も電話をかけて通話をした事実はありません。

以上から、貴組合が主張する長時間労働とパワハラは存在しませんので、『長時間労働とパワハラにより、鬱病を発症し、休職を余儀なくされたことについて、 C 組合員に心から謝罪し、今後このようなことのないようにすること。』については応じることはできません。

## 2 要求事項2について

貴組合は、本件要求書の要求事項2として、『医療費と休職中の賃金を支払うこと。』を要求されています。しかし、前述のように、貴組合が主張する長時間労働とパワハラは存在せず、当社としましては、 C 組合員は業務外の傷病により欠勤をされていると評価せざるを得ませんので、 C 組合員は平成25年2月28日をもって『1か月以上欠勤することとなったとき』に該当することから、従業員就業規則第9条1項に基づき同日をもって休職することを命じます。従いまして、従業員就業規則第9条3項により、休職中は無給となりますので、貴組合員の上記要求に応じることはできません。

なお、従業員就業規則第9条2項により休職期間は6か月であり、平成25年8月31日までに復職できない場合には、第10条1項に退職となります。また、復職を希望される場合には、主治医との面談を行い、復職の可否を検討さ

せていただきます。

### 3 要求事項3について

貴組合は、本件要求書の要求事項3として、『過去2年間の時間外未払賃金を支払うこと。』を要求されています。しかし、C組合員が作業員であった平成23年12月までについては時間外手当は支給済みですし、管理職となった平成24年1月以降はC組合員は労働基準法第41条2号の管理監督者に該当するため時間外未払賃金は存在しません。

### 4 当社からの提案

前述のとおり、要求事項1及び2につきましては、長時間労働・パワハラにつきましては、事実の認識や評価が大きく異なるため、労働基準監督署に労災申請することにより、長時間労働・パワハラの実事の有無やうつ病発症との因果関係の有無につき公的機関による判断を仰がせていただければ幸いです。

また、要求事項3につきましては、過去2年間分のタイムカードを開示いたしますので、貴組合の方で具体的な未払い賃金額を計算いただき、ご提案いただければ、管理監督者の該当性について意見が対立しているところではありますが、早期解決に向けて、話し合いでの和解を真摯に検討させていただきます。既に団体交渉の申し込みをされておりますが、貴組合として主張される具体的な未払い賃金額をご提示いただいた上で、団体交渉を開催させていただいた方が実質的な交渉ができるかと思っておりますので、具体的な未払い賃金額をご提示いただいた段階で日程調整をさせていただきたくお願い申し上げます。

その後、C組合員から会社に対し、平成25年1月30日からの欠勤を有給休暇の取得として取り扱ってほしい旨の要望があったため、会社は、同日から同年3月22日までの40日間を事後的に有給休暇の扱いとし、先の休職命令と同じ就業規則該当事由により、同年4月25日を休職命令発令日とした。

(甲7、甲14、甲24、甲29、乙1、証人 C、当事者 A)

オ 平成25年4月2日、組合は、会社に対し、25.4.2組合抗議申入書を送付し、25.3.26会社回答書に団交日程に関する回答が記載されていなかったこと等についての抗議及び団交申入れを行った。25.4.2組合抗議申入書には、団交申入れに関して、開催候補の日時、開催場所及び専務の出席を求めること等が記載されていた。

(甲8)

カ 平成25年4月5日、会社は、組合に対し、25.4.2組合抗議申入書に対する回答

が記載された25. 4. 5会社回答書を送付した。

25. 4. 5会社回答書には、25. 3. 26会社回答書に記載したとおり、長時間労働及びパワハラについては、事実の認識や評価が大きく異なるため、労基署に労災申請することにより、長時間労働及びパワハラの実事の有無やうつ病発症との因果関係の有無について、公的機関による判断を仰がせてもらえればと思う旨、会社で必要事項を記載した「休業補償給付請求書」を組合に交付するので、C組合員の主治医に「診療担当者の証明」欄に記入してもらい、C組合員が押印の上、会社に提出してもらえれば幸いである旨記載されていた。

その他、25. 4. 5会社回答書には、25. 4. 2組合抗議申入書で回答を求められていた組合から提示された開催日時、開催場所及び専務出席の求め等には応じられない旨並びにその理由等が記載されていた。

また、25. 3. 26会社回答書に記載していたように、時間外未払賃金の請求については、組合が主張する具体的な未払い賃金額の事前提示がなければ、団交において実質的な交渉を行うことができないため、組合から具体的な未払い賃金額が提示された段階で開催日時の日程調整をさせてほしい旨記載されていた。

(甲9)

キ 平成25年4月5日、会社は、組合に対し、同日付けの「団体交渉の日時・場所等についてのご提案」と題する文書を送付した。同文書には、団交の日時及び場所が記載されていた。

(甲10)

ク 平成25年4月8日、組合は、会社に対し、同日付けの「抗議申入書」と題する文書を送付した。同文書には、25. 4. 2組合抗議申入書に対する会社の対応が団交開催日時等に係る組合提案を無視するなど不誠実である旨、組合が提案した団交の開催日時及び開催場所に会社が応じることができない理由並びに専務が団交に出席できない理由が25. 4. 5会社回答書には書かれていないとして、再度その理由を示すよう申し入れる旨記載されていた。

(甲11)

ケ 平成25年4月11日、会社は、組合に対し、「ご回答」と題する文書(以下「25. 4. 11会社回答書」という。)を送付した。

25. 4. 11会社回答書には、①会社提案の団交開催場所を変更する必要がないと会社が考える理由、②専務が団交に出席する必要がない理由として、パワハラについて組合と会社がそれぞれ認識し、主張している事実のどちらが正しいかを認定するのは司法手続によるべきであり、団交はこれを目的としたものではないこと、パワハラについての組合の主張に対する会社の見解は、25. 4. 5会社回答書におい

て説明済みであり、さらに質問がある場合は、次回団交において会社として説明する予定であること等が記載されていた。

(甲12)

コ 平成25年4月16日、第2回団交が開催された。第2回団交には、組合からは執行委員長、C組合員、その他組合員及びC組合員の親族らが、会社からは社長及び会社代理人弁護士1名が出席した。

第2回団交の席上、専務が団交に欠席している理由、25.3.26会社回答書、就業規則及びC組合員の労働時間等について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 組合は、専務が団交に出席しない理由や専務に対し団交に出席するように言っているのかを尋ねた。会社は、パワハラについては回答しているので、専務は団交に出席する必要がないという判断をした旨述べた。組合は、パワハラの如何にかかわらず、従業員が精神疾患で休職を余儀なくされていることに対して管理監督責任のある専務が団交に出席して説明する必要がある旨述べ、専務が団交に出席する必要がない理由を尋ねた。組合は、長時間労働と専務のパワハラをめぐって団交を行っており、その張本人の出席なくして団交などあり得ない旨、前回、専務自身が団交に出席するように言ったが、一言の返事もなく、社長からの説明もない旨、団交の場でパワハラの問題を解決したいと思っており、そのために専務に団交に出席してほしいと言っている旨述べた。

(イ) 会社は、聞かれていることについては回答書で回答し、パワハラはなかったと回答書で回答している旨述べた。組合は、文書で回答することにより終わりというのであれば、このような交渉の場を持つ必要はない旨述べた。会社は、さらに質問があれば、団交において説明すると書いている旨述べた。

(ウ) 組合(義父)は、人の子どもに対してドリルをしろ、とはどういうことなのか、30歳の人間に小学校のドリルをしろ、とはどういうことなのか、ばかにしているのか、謝罪すべきことである旨述べた。会社は、ばかにしているのではなく、仕事をしていく上で必要なことがあり、会社は鉄工所なので、重量や長さを計算する必要がある旨、C組合員はそのような重量や長さの単位を計算することができていなかった旨、C組合員の奥さんにも話をしたが、ばかにしたというのではなく、そういったことからでもがんばってほしいというふうな思いがあったからである旨述べた。

(エ) 組合は、専務がC組合員に自分の家庭よりも会社を大切にしろ、と言った時、社長が横から専務にそれは違うと注意したと聞いた旨述べた。会社(社長)は、C組合員にがんばってほしかった旨、C組合員は会社に来て12年になり、自分の友人がC組合員の先生であったこともあり、結婚する前から一所

懸命がんばってくれた旨、給料や家などの金銭的なことなど、C組合員の生活が安定すればよいという思いは、自分よりも専務の方が強く持っていた旨述べた。組合は、それではなぜC組合員は病気になったのかと尋ねた。

組合が、専務は、自分の家庭よりも会社を大事にしろと言ひ、社長が注意した事実を認めるよう会社に言ったところ、会社（社長）は、具体的には覚えていない旨述べ、そのようには言っていないと思う旨述べた。組合は、専務は、自分の家庭よりも会社を大事にしろとは言っていないとすれば、どのように言ったのかと尋ねた。会社（社長）は、C組合員が任されている仕事をちゃんとできていなくて、家のこともあるかもしれないが仕事もちゃんとやるようにということだったと思う旨、C組合員の業務の内容は具体的には把握していないが、自分が知る限りでは、納期を守らないといけないということもある中、

C組合員が手配した材料が間違っていて進まなかったり、C組合員に休日に出勤するように言われて出勤した者が何をするのかわからなかったり、C組合員の依頼で来た運送屋のトラックが何を積むのかわからないといった状況であった旨述べた。会社は、そのようなことがあり、会社としては大変であった旨、「もう少しそこをちゃんとやってや」ということではなかったかと思う旨述べた。

(オ) 組合は、専務が団交に出席した方が事実もはっきりすることがあるかもしれないし、話が早い旨、最高責任者は社長でよいので、次回は必ず専務に出席してほしい旨述べた。会社は、組合の意見として聞いておく旨述べた。

組合は、会社に責任があり、会社はまず謝罪すべきである旨、三六協定を締結せずに大変な残業をさせており、C組合員は有給休暇も知らなかった旨述べ、今、就業規則は見るができるところに置いているのかと尋ねた。会社は、就業規則は置いてある旨述べた。

組合は、組合が謝罪というのは、三六協定もなしに残業をさせているとか、有給休暇もなかったとか、ごく普通のことである旨、そうやって労働者を使ってきた結果として、労働者が病気になっている旨、実際にパワハラがあったかどうか以前に、そのようなあり方に対して、高校を卒業してからずっと働いてきた労働者が病気になっている旨、安全配慮義務違反など使用者としての責任がある旨、まず、「申し訳なかったな」の一言がないのが不思議である旨述べた。会社は、認識の違いがある旨述べた。組合は、認識の違いを理由に、社長はこの場で謝罪する必要はないと考えているのかと尋ねた。会社は、認識の違いがあるのに謝れというのはおかしい話である旨、前回の団交でも言っているが、こういうことになって残念だという話をした旨述べた。組合は、謝罪する

気はないのかと尋ね、会社は、答えられない旨述べた。組合は、答えられないとはどういう意味であるのか、色々な法律違反を指摘され、それを改めていこうと思わないのかと尋ねた。会社は、謝罪することで何かあるのかと尋ねた。組合は、何もなく、気持ちである旨述べた。

(カ) 組合は、この間、超がつくような長時間労働と専務によるパワハラが去年の夏から冬にかけてあったため、C 組合員は発病しており、会社の責任は明白である旨、去年の12月は時間外労働が100時間になっている旨述べた。会社は、なっていないと思う旨述べた。組合は、C 組合員は朝6時25分に出勤し、夜中の午後11時7分まで働き、翌日の朝には出勤しており、このような働かせ方をしてよいのか、夜10時22分まで働き、翌日の朝、6時24分に出勤しており、なぜこのようなことをさせるのか、社長としてこのような労働実態を知らなかったのかと述べた。会社(社長)は、タイムカードを見て知ったが、その時はそうしていたことは知らない旨述べた。組合は、こういうことは、過労死とか、過労自殺を生み出していき、C 組合員もその手前であった旨、こういうことに自責の念はないのかと述べた。会社は、なぜそんなに遅くまでやっていたのか、わからない旨、抽象的にではなく1か月に何時間ということをちゃんと行ってほしい旨述べた。

(甲54、乙4)

サ 平成25年5月8日、第3回団交が開催された。第3回団交には、組合からは執行委員長、C 組合員、その他組合員及びC 組合員の親族らが、会社からは専務及び会社代理人弁護士2名が出席した。

第3回団交の席上、社長が団交に欠席している事情並びにC 組合員が事務所に来た経緯及び事務所での状況等について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 会社は、社長は体調不良により本日の団交は欠席するが、前回、事実関係について聞きたいという要求が組合からあったので、専務が出席している旨述べた。

(イ) 組合は、1月29日に専務がC 組合員に対し、算数のドリルをした方がよいと言ったことを覚えているかと尋ね、会社は、その時かどうかわからない旨述べた。組合は、それではいつなのかと尋ねた。会社(専務)は、いろいろなところで仕事に支障が出てきており、事務所での仕事だけが会社の仕事ではなく、会社には工場の仕事もあり、いろいろな役割がある旨、C 組合員には能力的若しくは知識的にしんどいのかなと思ひ、C 組合員に対し、工場に戻る等の具体的な内容は言っていないが、事務所にいることがすべてではないことをある期間言ったことがある旨、その時、C 組合員から「俺はやるんや」という

言葉を3、4回聞いており、非常にうれしい言葉であった旨、うれしさから、

C 組合員が事務所に来たことにより、事務所の核が大体固まったと C 組合員に話した記憶がある旨、そのくらい C 組合員に対して強い思いがあったが、その思いを C 組合員に押し付けるとよくないと思い、C 組合員の思いを確かめながら進んできたつもりである旨、一方で、社長や C 組合員の同僚から、C 組合員はどうなんだ、と言われると、かまわない、C 組合員は絶対できるから、できない部分は自分がフォローすると言い切って、業務上の内容についてはフォローしてきたつもりである旨述べた。

(ウ) 会社は、C 組合員が工場から事務所に来た経緯として、昨年初めに C 組合員から給与面の話をされ、C 組合員が10年以上会社に勤務していることから、C 組合員の思いに応えなければならないと思い、事務所に入ってもらった旨、C 組合員が事務所に入る際には、自分の手で物作りをするのではなく工場の中で人に指示を出す立場であること、顧客と話し、品質や納期、発送その他の手配等、多岐にわたる作業をしていかなければならないことを説明したところ、C 組合員はやると言った旨、しばらくして C 組合員が担当部分を置き去りにしたまま帰宅するので、C 組合員に理由を聞いたりしていたが、そのような状態が昨年1月から10月、11月ぐらいまであり、そのような状態を正直気にしていた旨述べた。

(エ) 会社は、8月ぐらいに理由はわからないが C 組合員が出勤しないことが頻繁にあった旨、その時に C 組合員から会社を辞めると言われ、C 組合員と2時間ほど話し、最終的に C 組合員が会社に残る決断をしてくれ、また一緒にやりだした旨、もう少しで乗り越えることができると思っていた旨、実際、C 組合員は休む直前まで一所懸命仕事をしていたので、なぜ C 組合員が病気になったのかわからないくらいであった旨述べた。

(オ) 組合は、この一年間、C 組合員が大変な長時間労働をしていたこと、専務によるパワハラ行為があったことに対して、会社に謝罪要求をしている旨、2月4日に専務が義父に深々と頭を下げ、「心から深くお詫びします」と謝罪しており、それは、パワハラがあったことを専務は認めているということである旨、認めているのであれば、まず C 組合員に謝罪すべきであり、組合はそれを要求している旨述べた。

会社（専務）は、C 組合員にパワハラ行為をしたということは自分としてはないと思っている旨、怒鳴ったこともない旨、C 組合員に話す時は、C 組合員には苦痛であったかもしれないが、一から十までひとつずつ、なぜそれをしなければならぬかについて懇々と話をした旨、理由を理解してもらうこ

とによって、C 組合員が後輩に説明していくことができる旨述べた。

(カ) 組合は、1月29日の昼の休憩時間、会社がC 組合員を立たせたまま、延々と説教をしていたことについて、そのように延々と説教していくやり方そのものがパワハラである旨述べた。会社(専務)は、その時はC 組合員も椅子に座っていた旨、昼休みであったのは、それまでも交替で食事をとるように頼んだりもしており、周りに人がいない時を選んだ旨、C 組合員に事務所の仕事はどうかと話しかけた旨、C 組合員に命令しているのではなく、C 組合員に合う仕事やポジションがあり、当時C 組合員が仕事をしていた場所が彼にとっていいか悪いかということについて、これだけほしいというC 組合員の要求があるがために、C 組合員がえらい思いをしているのであればと思い、C 組合員に3回「どないや」と尋ねた旨述べた。組合は、1月29日以外の残り2回はいつであるのかと尋ねた。会社は、1か月か2か月前に座ってではなく、通りすがりに言った旨述べた。

(キ) 組合は、1年前にC 組合員から会社にそれまでの日給月給から固定給にしてほしい旨の要求があったが、会社としてはその金額は不可能であると思い、C 組合員に事務所の仕事に就いてもらったという経緯である旨会社に確認した。組合は、専務が指導をしてきた旨、その指導が1時間とか2時間になり、1月29日もそうであった旨述べた。会社は、1月29日は30分ぐらいであり、昼休みではなく、昼前であった旨述べた。

(ク) 会社は、C 組合員と同じ業務に従事している人間が2名いるが、C 組合員のできるだろう範囲を見定めて、C 組合員には、その三分の一や五分の一の量の仕事を渡していた旨述べた。組合(C 組合員)は、それはそれであり、そうではなく、できる力量かそうでないかの話である旨述べた。

(ケ) 組合は、労働安全上の問題かと思うが、夜中の1時まで仕事をし、翌日に三重県への出張があり、朝の5時半、6時に集合をかけたら労働者の負担はどうか、安全配慮義務をどのように考えているのかと述べた。会社(専務)は、鈴鹿に行った日の前日に、そのような時間まで仕事をしていたとの認識はなかった旨述べた。

(コ) 組合は、会社に対し、謝罪をするのかしないのかを尋ねた。会社は、パワハラとして認識していなかったとはっきり述べているのに、その前提で謝れというのはおかしい旨述べた。

(サ) 組合は、休日、会社がC 組合員に何度も電話をしており、そのようなことをしてはいけないという自覚はなかったのかと尋ねた。会社(専務)は、現場の社員やC 組合員の同僚がC 組合員の指示により出勤し、仕事のことで会

社から C 組合員に電話をすることがあった旨述べた。

(甲55、乙5)

シ 平成25年5月30日、第4回団交が開催された。第4回団交には、組合からは執行委員長、C 組合員、その他組合員及び C 組合員の親族らが、会社からは社長、専務及び会社代理人弁護士2名が出席した。第4回団交の席上、未払い残業代及び C 組合員の復職等について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 組合は、会社が25.3.26会社回答書において、8月31日までに復職できない場合には、休職期間満了により退職と記載されているが、これは社長の考えであるのかと尋ねた。会社は、書いてあるとおりである旨述べた。

組合は、25.2.4 C 組合員親族会社訪問において、義父が C 組合員を復帰させてほしいと述べたところ、専務は「はい、わかりました。私の手で」と述べ、約束した旨、その時、社長もいた旨、あれは嘘であったのかと述べ、どのような気持ちであるようなことを述べたのかと尋ねた。会社(専務)は、C 組合員に少しきついことを言った時は、今言ったことを C 組合員に説明しておいてくれ、見ておいてやってくれと会社の他の社員に言っていた旨、C 組合員に対してだけでなく、会社において人に一所懸命になることに自信がなく、一所懸命になってもものを言うことが最近できない旨、自信がないので会社でも人としゃべることができず、指導していくと言っても、指導する自信がない旨、

C 組合員には期待していた旨、25.2.4 C 組合員親族会社訪問において義父には「そうですね」と確かに言ったが、今は本当に会社の中の他の人間に対しても指導していく自信がない旨述べた。組合は、指導していく自信がないとは無責任に感じる旨、指導していく自信などではなく、安全基準をつくり、その中で病気や怪我をなくしていくということをしてもらいたいということである旨、パワハラの有無だけを言っているのではなく、実際に管理監督責任を有する専務が C 組合員の家族に、C 組合員を復職させ、また一緒に働きたいと明言しており、会社をそのようにつくってほしいと組合は言っている旨、今後のことはいったん病気の回復を待ち、それから考えるべきで、交渉の最中に8月で首と言われている旨、会社が安全基準も労基法も守っていない中、C 組合員は有給休暇も知らず、会社は三六協定も締結していなかった旨述べた。

組合は、C 組合員は会社のことを思い一所懸命働いてきたにもかかわらず、病気だから首にするという考え方には問題がある旨、しかも、業務外の傷病により欠勤していると評価せざるを得ず、司法判断を仰ぐと会社は回答しているが、これは明確に労災である旨述べた。

会社は、労災というのは組合の主張であり、「業務上」、「業務外」という

のは評価であって、事実ではない旨述べた。

(イ) 組合は、以前、専務が義父に言ったように、C 組合員が職場に戻れるようにするというのをこの団交の場で言ってほしい旨述べた。会社(会社代理人)は、職場に戻しても指導する自信はないと専務は言っている旨、首ではなく、就業規則に基づいて、それは退職にならざるを得ないということであり、会社の主張は既に言っており、25. 3. 26会社回答書に書いているとおりでであると言っている旨、それなのに組合は会社の主張を何度も撤回させようとしている旨述べた。

組合は、25. 3. 26会社回答書を撤回すべきである旨、いつとは言わないが、C 組合員の健康が回復するまで待つべきである旨述べた。会社は、まずは8月31日までに復職できるかどうかである旨述べた。組合は、C 組合員が元気になるまで待つべきである旨述べた。会社は、それは組合の主張である旨述べた。

会社は、1月31日のうつ病の診断書の期限が5月20日前後で、既に過ぎており、4か月自宅療養してどれくらい良くなっているのか、C 組合員の現在の病状が知りたい旨述べた。組合(C 組合員)は、今でも専務が怖く、この場に来るのも嫌である旨、浮き沈みがある旨述べた。組合は、医師に社長が直接聞いた方が良い旨述べた。

組合は、C 組合員には環境が大切なので、それを社長や専務もくんでほしい旨述べた。会社は、今の状況ならば、C 組合員は専務がいると会社に来ることができない状況であるだろうと述べた。組合は、そこは変えてほしい旨述べた。会社は、専務は今、指導ができないくらいになっている旨述べた。

(ウ) 組合は、6か月後の8月31日までにC 組合員が回復するかどうかはわからないので、8月31日とはっきりと決めるのではなく、C 組合員が職場に戻れることを確認したい旨述べた。会社は、C 組合員はどう思うかと尋ね、C 組合員は、戻りたい旨述べた。

組合は、会社はC 組合員の意思を確認した上でどのように判断するのかと尋ねた。会社は、8月31日まで日があるので、主治医の判断を聴いて、どうしようということであり、先ほどからそのことは言っていた旨述べた。

(エ) 組合は、今日確認したいことは、8月末ですぐに退職ということではなくて、会社には責任があるものとして、C 組合員が元気になってから復職できるようにしてほしい旨述べた。会社は、会社に責任があるかどうかはわからない旨述べた。会社は、C 組合員がそのような病状であることは残念であり、元気になってほしいと思うが、8月31日と書いているのは、主治医の話を聴きたいと思う旨、主治医の話を聴き、相談して検討する旨述べた。

(オ) 組合は、会社は病気のことをもう少し勉強した方がよい旨述べ、専務は何か本でも読んだかと尋ねた。会社は、特に勉強はしていない旨述べた。組合は、会社は業務外の疾病であると、どのように判断したのかと尋ねた。会社は、組合は評価としてこれはパワハラであると言っているが、会社はそのような認識ではないと言っている旨述べた。

(甲56、乙6)

ス 平成25年6月4日、組合は、会社に対し、「申入書」と題する文書(以下「25.6.4申入書」という。)を送付した。

25.6.4申入書には、「1, C 組合員への休職命令を直ちに撤回すること」として、①25.3.26会社回答書の2において、C 組合員が病気休職を余儀なくされていることについて、これを一方的に「業務外の傷病」とし、この「業務外の傷病」を理由に休職命令を発しているが、まったく不当である旨、②会社においては、労基法が守られず、三六協定もなく、安全基準もない中、C 組合員は発症した旨、③8月末までに復職できなければ退職となることは絶対に認めることはできない旨、④会社は、C 組合員への不当な休職命令を直ちに撤回することを求める旨記載されていた。

また、「2, 有給休暇取得を欠勤扱いとしないこと」として、①「8月31日までに復職できなければ退職」など断じて認められない旨、②有給休暇40日の取得により、傷病手当の起算日は1月末ではなく3月23日となり、組合は休職命令など認めないが、仮に会社が休職命令を発令するとしても4月23日以降でなければならぬ旨、③会社は、有給休暇を取得する40日間を欠勤扱いとせず、25.3.26会社回答書の2項の撤回を求める旨記載されていた。

(甲14)

セ 平成25年6月19日、第5回団交が開催された。第5回団交には、組合からは執行委員長、C 組合員、その他組合員及びC 組合員の親族らが、会社からは社長、専務及び会社代理人弁護士2名が出席した。

第5回団交の席上、①C 組合員の未払い残業代について、②社長とC 組合員の主治医との面談の結果について、③組合が25.6.4申入書で申し入れた有給休暇を欠勤扱いとしないことについて、④C 組合員の復職について及び⑤組合が会社によるパワハラであると主張している事項等について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 会社は、組合が25.6.4申入書で申し入れた有給休暇を欠勤扱いとしないことについて、4月23日に休職発令として、10月22日が満了ということについては、就業規則どおりなので了解する旨、C 組合員の復職については、C 組合員

の病状によるので、C 組合員の主治医に聴きながら、最終的には会社で判断したい旨述べた。

(イ) 組合は、無茶苦茶な勤務を C 組合員にさせた会社がまず謝らないといけない旨何度か述べた。これに対し、会社は、労基署に申請して、労基署の判断もある旨、労基署としての判断はもちろんしてもらふ旨、主治医ではなく、労基署が判断することである旨述べた。

組合は、専務は既に個人としては謝罪しており、会社としての謝罪を社長にしてほしい旨述べた。これに対し、会社は、会社としてはパワハラがあったという認識はしておらず、責任ある謝罪はできない旨、業務による指示というのはあったかもしれないが、パワハラとは思っていない旨述べた。

(ウ) 組合は、25.2.4 C 組合員親族会社訪問のときに専務が謝罪したことについて、社長はどう思うか質問し、会社（社長）は、本人（専務）からはパワハラはなかったと聞いていたのでなぜ謝るのかと思った旨述べ、会社（専務）は、人それぞれの受け取り方は違うので、自分は前々回の団交で正直に説明をしたが、組合の言っているようなことは言っていないつもりである旨、ただ、そのように義父から聞いて、全然気づいてあげられなかった、話を発する方と受け取る方の違いがわかっておらず、そういう事柄が起きたと聞いて本当にびっくりした旨述べた。

(エ) 組合は、C 組合員が会社から早退した際、会社から何度も電話がかかってくるきており、このような専務の態度が部下を追い詰めていった旨述べた。会社（専務）は、C 組合員が突然いなくなったので、気になって電話した旨述べた。

(オ) 組合は、家庭より会社の方を大事にしろと言ったことがあるかと尋ねた。会社（専務）は、C 組合員が10月か11月ぐらいまでは週に3回は早く帰宅しなければいけないと聞いたので、その時は早く帰宅するように言い、11月ぐらいには仕事にも慣れ、C 組合員の力もどんどんついてくる中、家も大事だが、しなければならないことはしなければならないという意味で話をした旨述べた。会社（専務）は、C 組合員に対して怒鳴ったことなどない旨述べた。

(カ) 組合は、1年前、C 組合員が盆休みに出勤を頼まれ、翌週好きな時に休んでよいと言われて休んでいたら、朝、専務から何十回も電話がかかってくる旨述べた。会社（専務）は、「好きなときに休んでいい」というのは、休む時は同僚に休むことを伝えて、段取りをして休むのであればよいが、いつ休むのか伝えて休まない仕事は成立しない旨、そういう意味合いでは自分だけではなく会社の色々な人間が電話しているかもしれない旨述べた。

組合は、専務の携帯から10回以上着信があった旨述べた。会社（専務）は、

突然いなくなれると、職人も来ておらず、出荷もなく、C 組合員だけがデスクワークのために出てこなければならない状況であれば、電話しているかもしれない旨述べた。組合は、いきなり電話口でお前何してんねん、と言ったら、それはパワハラにならないのかと尋ねた。会社は、常々段取りはして休んでもらわないと、仕事がまわらなくなると指導している旨述べた。

(キ) 組合は、専務が C 組合員に対し、C 組合員は生活のために働いており、専務は B 家のために働いていると言ったと述べた。会社(専務)は、そのような意味ではなく、以前サラリーマンを15年間していて、自分の子どもにご飯を食べさせないといけないという気持ちがとても強いという話をしたことがあり、だから頑張っているという思いで言ったつもりである旨述べた。組合は、専務はそのつもりでも、言われた C 組合員はとてことたえている旨、夜中に帰宅した C 組合員は、しんどくて2階に上がれず、1階で寝たこともあると言っており、その日も朝、専務が早く来いというので、皆目寝ないで出勤したと聞いている旨、そのような使い方は奴隷ではないかと述べた。

(ク) 組合は、C 組合員は、なぜ病気になったのかと尋ねた。会社は、C 組合員は何が原因でうつ病になったのかは、労基署が判断する旨述べた。

組合は、休日に何回も電話をしてきたり、体調が悪くて早退しているのに何度も電話をしてくること、休日や時間外に上司が出勤してこいと言うことは、パワハラである旨、これが去年の8月から続いており、それをまず理解してもらいたい旨、そのような自覚があったから専務は2月4日に謝罪したのだと思う旨述べた。

組合は、会社が C 組合員を会社に戻そうとしているのか、解雇しようとしているのか、どこへ向かっているのか、こんなに団交を重ねたのに先が見えない旨、会社が謝罪しないということは、C 組合員を解雇したいのかと思う旨述べた。会社は、主治医の判断をみないと今はわからない旨、主治医もわからないと言っていたので、会社としては今の状態では判断しかねる旨述べた。

(甲57、乙7)

ソ 平成25年7月24日、第6回団交が開催された。第6回団交には、組合からは執行委員長、C 組合員、その他組合員及び C 組合員の親族らが、会社からは社長及び会社代理人弁護士2名が出席した。第6回団交の席上、未払い残業代及び会社に対する謝罪要求等について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 組合は、C 組合員が会社による長時間労働とパワハラにより休職を余儀なくされていることについて、会社の責任として謝罪すべきである旨、25.2.4 C組合員親族会社訪問において、既に専務が義父に謝罪しており、会社の謝罪

を求める旨、会社が業務外だという根拠を聞きたい旨述べた。会社は、既に回答しているとおり、パワハラではないことを最初から説明している旨、長時間労働についてもタイムカードどおりという形ではない旨、だから業務外傷病であると考えており、その意味では謝罪できない旨、それについては何度も説明しており、完全に平行線である旨述べた。

組合は、会社が業務外傷病であるというのであれば、それを証明するよう述べた。会社は、業務外傷病であることについては、今、労基署に申請を出している旨、業務上とは違うと説明している旨述べた。

(イ) 組合は、専務は謝罪している旨述べたところ、会社は、それについては、専務のいるときにしてほしい旨述べた。組合は、それは無責任である旨、それなら謝罪する意思はないと C 組合員の目を見てはっきりと言えと述べ、専務の謝罪は済んでおり、あとは会社の謝罪だけである旨述べた。会社は、それについては、この間の団交で専務は違うような話をしており、専務は認めていないと思う旨、専務がいるときに確認してくれたらよい旨述べた。

(ウ) 組合は、役員は連帯して責任を負うということがある旨述べた。会社は、そうは思っていない旨述べた。会社は、専務が頭を下げたとしても、それが会社として、専務として責任を認めるということであるかどうかはわからない旨、その前提をとばして連帯責任があるとの聞き方はおかしい旨述べた。組合は、社長が謝罪しないのか、するのかそれだけ答えてほしい旨述べた。会社は、専務も出席しておらず、25.2.4 C 組合員親族会社訪問のことを言われても、専務にどのような思いがあったのかはわからないので、今の段階では謝罪できない旨述べた。

組合は、それでは、なぜ C 組合員が病気になったと思うのかと尋ねた。会社は、労災申請をしているので、その判断を待とうと思う旨、業務が過重であればどうなるのか、今、労基署が判断するわけであるからと述べた。

(甲58、乙8)

タ 平成25年8月7日付けで、組合及び会社は、25.8.7合意書を締結した。25.8.7合意書には、C 組合員の過去2年間の未払い残業代の支払いについて合意したこと及びこの合意により25.3.21組合要求書の項目3については解決したことを確認する旨記載されていた。

(甲18)

チ 平成25年8月7日、第7回団交が開催された。第7回団交には、組合からは執行委員長、C 組合員、その他組合員及び C 組合員の親族らが、会社からは社長、専務及び会社代理人弁護士2名が出席した。第7回団交の席上、25.8.7合意

書の合意の確認、未払い残業代、会社内での労災事故とその対応策及び C 組合員の職場復帰等について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 組合は、C 組合員の職場復帰について、休職 6 か月で退職とは許せない旨、会社の責任として、C 組合員が職場に戻れるよう、態勢も含めてやっていく必要がある旨述べた。会社は、休職期間の満了が 10 月末で診断書も 7 月 30 日付けで 2 か月を要すると出ており、主治医の意見を聴きながら判断していこうと思っている旨述べた。

(イ) 組合は、専務が自分の手で C 組合員を職場に戻すと言い、約束している旨述べた。会社は、会社としては、今はそれは判断できない旨述べた。組合は、会社は C 組合員に職場に戻ってほしいと思っているのか、思っていないのかどちらなのかと尋ね、第 2 回団交において、社長が C 組合員に戻ってきてほしいと言ったと記憶している旨述べた。組合は、休業中の労働者が回復して仕事に戻れるという安心感を抱ける環境づくりに会社は協力しなければならない旨、主治医との面談も会社が回復に向けて協力するという確認のもと会社に行ってもらった旨述べた。会社は、その上で治るかどうかは主治医の見解を聴きながら判断するのであり、今はわからない旨述べた。

(ウ) 組合は、管理監督者によるケアの問題であり、会社の休職中の従業員に対するケアの問題を言っており、これは復職に向けた第一段階である旨、そういうことも含めて主治医に面会に行ってもらったのであり、主治医の判断のことを聞いているのではない旨述べた。

(甲 59、乙 9)

ツ 平成 25 年 8 月 23 日、第 8 回団交が開催された。第 8 回団交には、組合からは執行委員長、C 組合員、その他組合員及び C 組合員の親族らが、会社からは社長及び会社代理人弁護士 1 名が出席した。第 8 回団交の席上、会社内での労災事故とその対応策、就業規則変更の労働者代表の選挙及び C 組合員の職場復帰等について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 組合は、会社は C 組合員に半年後に退職と言っているが、会社としては C 組合員の復職に何か責任をとってもらわないといけない旨、その上で会社の考えを改めて聞きたい旨述べた。会社は、前回も話し、何度も同じことを言っており、平行線である旨述べた。組合は、毎回同じことを言うのは、自分たちにとって大事なことからであり、C 組合員が復職できるかどうか一番大事なところである旨述べた。会社は、今の時点でそれは判断できないと話している旨述べた。組合は、組合が聞いたのは、復職プログラムの第 1 ステップ、第 2 ステップのことを聞いた旨、判断の可否を問う第 3 ステップ以降のことを聞

いているのではない旨、まず休職状態になったことに対して、管理監督者、使用者としての責任はどうか、ケアは行っているのかということである旨述べた。組合は、会社が最初に行ったことが休職命令であり、それがおかしい旨、まず健康に配慮して、C 組合員の健康状態はどうか、戻ってくる意思はあるのか、仕事をしたいのか、C 組合員と一緒に考えていくのが会社のすべきことである旨述べた。会社は、まずは休職して、しっかり休んでもらうことが本則である旨述べた。組合は、それは当然である旨述べた。

(イ) 会社は、治ったかどうかは主治医の意見を聴いた上で、会社が判断する旨述べた。組合は、判断する前に会社としてするケアがあり、まず会社はそれをすべきである旨述べた。会社は、だからしっかりと休んでくださいという形で行っている旨述べた。組合は、それは違う旨、今後、復職するのなら、いろいろ話し合っていきたいと、そういう会社としての姿勢がある旨述べた。会社は、主治医が復職できるという診断を行い、それで会社は判断する旨述べた。組合は、具体的なことを詰めていく中で回復していく旨述べた。会社は、まずは休んでもらって、それでは主治医がもう復職できる、治癒しているという状態になってから、どう戻すかという話である旨、主治医から戻れるという判断が出てから、どのような形で職場に戻すのか、そこの配慮をするということであればわかる旨述べた。組合は、会社が実際にどのようなケア、メンタルヘルスをしているのかが重要な要素であり、一般的なケアではない旨述べた。

(ウ) 組合は、会社と具体的に詰めていくことが回復に重要なことであり、復職可能かどうかを判断する大きな材料になる旨、それなしには復職の可否を判断できない旨、今の健康状態や戻ってくるとすればどのような仕事が可能であるかを具体的に詰めていくべきで、専務にもしてもらうべきである旨、安全配慮ということで、具体的な中身を詰めていかないといけない旨、進めていく中で復職の可否を判断できる材料が初めてできる旨、会社に協力してほしい旨、一方的に半年後に退職とすることはおかしい旨述べた。

(エ) 会社は、何回もこの話はしており、判断できないと言っている旨、話が平行線になっている旨述べた。組合は、会社のケアをどうするのか答えてほしい旨述べた。組合は、厚生労働省の復帰支援プログラムというものがあり、これを送るので読んでほしい旨述べた。組合は、会社がC 組合員に早く元気になるよう、職場も確保しているからと言え、C 組合員の病気も早く治る旨述べた。会社は、そのところは平行線である旨述べた。

(甲60、乙10)

テ 平成25年9月20日、第9回団交が開催された。第9回団交には、組合からは執

行委員長、C 組合員、その他組合員及び C 組合員の親族らが、会社からは社長、専務及び会社代理人弁護士 2 名が出席した。

第 9 回団交の席上、有給休暇、労災事故、労働者代表の選出、各従業員の未払い残業代及び C 組合員の復職等について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 会社は、前回の話では、C 組合員の復職について今の段階では判断できないと言った旨述べた。組合は、専務が「私の手で戻します」と言った旨述べた。

組合は、前回の団交で休職期間が満了して復職できなければ、退職という話があったが、復職の可否の問題も含めて会社は協力していく必要がある旨述べた。会社は、休業をしっかりと取得してもらい、傷病手当の手續も協力し、ケアをさせてもらっている旨述べた。組合は、なぜ社長は今判断できないのかと尋ねた。会社は、主治医の意見も聴き、それも考慮しながら、指針にも書いているが、それから会社として判断をする旨述べた。

組合は、当初の会社の回答では労災認定の判断を仰ぐとなっている旨述べた。会社は、復職についてはそういうことではなく、主治医の意見を聴き、復職できるかどうか、就労時間、投薬についても聴き、それを考慮して会社が最終判断する旨述べた。

組合は、その上で、業務外でないと、休職命令そのものが発せられない旨述べた。会社は、それについてはお互いに見解が対立している旨述べた。組合は、それが客観的に断言できるものはどこにあるのかと尋ねた。会社は、対立している状況で、客観的、法的に決めないといけないとすれば、それは裁判所が決めることである旨述べた。組合は、業務外ということが断言できて初めて命令を出すことができるが、その根拠は何かと尋ねた。会社は、会社としては、ずっと説明しているとおりに、パワハラについてそのような認識はなく、業務起因性はないという認識である旨、それについて組合はパワハラがあり業務起因性があったと主張し、主張が対立している旨、それを客観的に最終決定するのは裁判所である旨述べた。組合は、そうではなく、社長がパワハラを認めるかどうかである旨述べた。

(イ) 組合は、専務は 3 月 21 日付けの会社の文書で、小学校のドリルをやれ、と言っており、その上で C 組合員を昼休みに呼び出して 1 時間指導し、小学校 3 年か 5 年のドリルをやれと言っている旨、それを言った理由は容積計算の必要があるからとしている旨、そのようなわけではなく、明らかに人格を否定したことを言っている旨述べた。組合は、パワハラかどうかを今言っているのではなく、昼食もとらせないでそのようなことをしているのは、明確な安全配慮義務違反である旨述べた。会社は、それは評価の問題であり、違う旨述べた。

(ウ) 組合は、1月30日に C 組合員が体調が悪くて早退した後、専務は体調が悪くて帰宅した人間に何度も電話をかけており、このようなことはしてはいけない旨、安全配慮義務違反である旨述べた。会社（専務）は、体調が悪いとは聞いておらず、突然いなくなったからである旨述べた。組合は、安全配慮義務があるだけでも C 組合員の健康を破壊しているという責任が会社にはある旨述べた。会社は、それは評価が違う旨述べた。

組合は、会社が C 組合員の残業代については認めた旨、4か月も100時間を超える残業がある旨述べ、これは労災に関わることではないかと述べた。会社は、それは残業代に関する話合いをして、こういう時間にしましょうと決めたことであり、残業代がどうこうということと労災は全く別である旨述べた。

(エ) 組合は、休職期間満了で復職できなければ退職とは、あまりにも乱暴であり、C 組合員には復職の意思がある旨、少なくとも労災の認定を待つなど、復職に向けた一定の協議の期間をつくるのが会社の誠意である旨述べた。会社は、それは違う旨、就業規則で定められた休職期間があるので、そこで治らないのであれば復職させることはできない旨述べた。

(甲61、乙11)

ト 平成25年10月8日、第10回団交が開催された。第10回団交には、組合からは執行委員長、C 組合員、その他組合員及び C 組合員の親族らが、会社からは社長、専務及び会社代理人弁護士2名が出席した。

第10回団交の席上、C 組合員に対するパワハラはなかったとする根拠を第10回団交で説明してほしい旨の組合からの要求について、次のようなやりとりがあった。

(ア) 組合は、会社からは、10月22日に休職期間満了で退職と言われてきたが、これまでの団交で長時間労働とパワハラにより C 組合員が病気になったことがはっきりした旨、それにもかかわらず、6か月過ぎたということで C 組合員に退職してもらうとの会社の主張は、組合としては絶対に認めることはできない旨、したがって、これを白紙に戻して C 組合員を職場に戻してほしい旨述べた。会社は、3月25日で休職証明書を出しているのに、休職期間満了日が2日ずれて、10月24日付けで休職期間満了となる旨述べた。組合は、10月24日が来たら、どうするのかと尋ねた。会社は、診断書を提出してもらい、復職が可能な健康状態になっているのかを判断する旨述べた。組合は、休職命令自体が解雇権の濫用である旨述べた。

(イ) 会社は、業務上と業務外で主張は明らかに対立している旨、パワハラはないということはずっと主張している旨述べた。組合は、一度も会社の見解を聞いて

ていない旨述べ、会社がどこの部分かと尋ねたのに対し、全部である旨述べた。会社は、自分たちは業務外という主張をしており、まずパワハラはなく、長時間労働といっても、会社はそういう形では把握していなかった旨、労働時間の密度も違う旨述べた。

会社は、パワハラがないとずっと反論している旨述べ、組合は一度も聞いていない旨、改めて言ってほしい旨述べた。会社は、それならば団交を続ける意味はない旨、今まで何度も専務も出席して、パワハラがあったかどうかの事実について団交を重ねてきた旨述べた。

組合は、パワハラはないとの根拠を一度も聞いていない旨述べ、会社は、組合が一回も説明を聞いていないというのであれば団交を続ける意味がない旨、何のために団交をしているのか、一度も聞いていないというのはおかしい旨述べた。組合は、どちらにしてもまだ話がついていないにもかかわらず、24日になったからといって、「はい、終わりです」とはおかしくないかと述べた。会社は、おかしくない旨、団交で話がつかなければ、会社は何もできないわけではない旨述べた。

組合は、専務が会社に戻すと言ったのはうそなのかと述べた。会社は、それは団交で何度も説明している旨述べた。組合は、説明は何も聞いていない旨述べ、会社は、それはおかしい、何回も説明している旨述べた。組合は、もう一回説明してほしい旨述べ、会社は、そもそもパワハラの説明を全く受けていないという組合の態度がおかしい旨述べた。

(ウ) 組合は、専務が C 組合員の家族に謝罪したということが今までの交渉の中にある旨述べた。会社は、それについても何度も説明している旨述べた。組合は、パワハラがなかったことを専務はちゃんと説明してほしい旨述べ、会社は、説明はしている旨述べた。組合は、何回も説明したのなら、もう一度説明してほしい旨述べた。会社は、組合がそのような形で出てくるのであれば、もう団交をしても意味はない旨述べた。組合は、納得できないから、もう 1 回説明してくれということのどこがおかしいのかと述べ、会社は、説明している旨述べた。組合は、もう 1 回言ってほしい旨述べ、それがなぜできないのかと述べた。会社は、何回も説明している旨述べ、組合と会社のこのような会話が繰り返された。

組合は、何回聞いても納得できないからである旨述べた。会社は、組合が納得し、同意をしなければ終わらないということではない旨、この事実認定については平行線である旨述べた。組合は、専務が当事者であるので、もう 1 回説明してほしい旨述べた。会社は、事実認定については完全に平行線である旨述べた。

べた。組合は、平行線とは違う旨、組合は説明や一致を求めており、内容をつかもうと努力している旨、だから説明してほしい旨述べた。会社は、3回も4回も話をした旨述べた。

会社は、パワハラがあったかどうかについては、主張が平行線になっている旨述べた。組合は、平行線ではなく、一致を求めて理解しようとしており、だから説明を求めている旨述べた。会社は、完全に平行線になっている旨述べた。組合は、だから説明してほしいと言っているのに、なぜできないのかと述べた。会社は、何回も説明しているのに、組合は同じことを質問してくる旨述べた。

(エ) 組合は、業務上か業務外かが問題となり、会社が業務外の傷病というのであれば、その根拠をちゃんと示してほしい旨述べた。会社は、説明している旨述べた。組合は、今、聞きたい旨、今、10月24日が問題となっている旨述べた。組合は、業務外傷病というのは、何をもって言っていたのかと述べた。組合は、納得できない旨述べ、会社は、納得できなければ、いつまでも説明しなければいけないということはおかしい旨述べた。組合は、何を根拠に業務外の傷病であると言っているのか説明してほしい旨述べた。会社は、パワハラはないということを説明した旨述べた。組合は、なぜないのかを説明してほしい旨述べた。会社は、それはおかしい旨、今までの団交を無にするようなことである旨述べた。組合は、パワハラはなかったという主張はわかったので、なかったという根拠を説明してほしい旨述べた。組合は、会社は説明することができない旨述べた。会社は、そのように組合が言うのであれば、もう団交を終わる旨述べた。組合は、帰ったら団交拒否である旨述べた。

(オ) 組合は、もう1回言ってほしい旨述べ、会社は、今までに何回もそのことについて言っている旨述べた。組合は、今質問しているのであるから、答えてもらわないといけない旨述べ、会社は、もう何回も言っている旨述べた。組合は、会社は一度も根拠を言っていない旨述べ、会社は、会社は一度も言っていないのかと尋ね、組合がそのような態度であれば、何回団交をしても同じである旨述べた。組合は、なぜ答えられないのか、団交拒否である旨述べ、会社は、絶対に一緒であるので、これ以上団交をしても無駄である旨述べた。組合は、なぜ会社は言えないのかと述べ、会社は、無駄である旨述べた。組合は、業務外であることの根拠は1回も聞いていない旨述べ、会社は、パワハラはなかったと何度も言っている旨述べた。

(カ) 組合は、専務は指導していく自信がないと言っており、専務の指導が病気の原因になっていることは事実として間違いのない旨、組合の主張には根拠がある旨述べた。会社は、パワハラがないというのは根拠である旨述べた。組合は、

パワハラ的事实を具体的に挙げた旨述べ、会社は、それを全部ちゃんと説明した旨述べた。組合は、していない旨述べ、会社は、団交をした意味がなく、何のために専務が団交に出席したのか、許せない旨述べた。組合は、それならばそれで構わないので説明してほしい旨、組合は何とか解決に向け努力している旨述べた。会社は、それはおかしい旨述べた。

(キ) 組合は、何のために10回も団交をしてきたのか、なぜ今、会社は反論できないのかと述べた。会社は、今まで1個ずつ事実について時間をかけて詰めてきたことを今また話せというのかと述べ、おかしい旨述べた。組合は、平行線と言っているのは会社だけであり、歩み寄ろうという姿勢がないから会社は平行線と言える旨述べた。会社は、違う旨、こういう形でひっくり返すのは許せない旨述べた。組合は、全部をやり直せとは言っておらず、パワハラがなかったという根拠を説明してくれと言っている旨述べた。会社は、パワハラがあったという事実は何かと尋ねた。組合は、具体的にたくさん出した旨述べ、会社は、それを具体的に反論したにもかかわらず、それを全部やり直せという態度はおかしい旨述べた。組合は、小学校のドリルやれとはどういう意味なのか答えてほしい旨述べた。会社は、何度も答えている旨述べた。組合は、会社は答えていない旨述べ、歩み寄る姿勢はないのかと述べた。会社は、もう終了する旨述べ、退出した。

(甲62、乙12)

ナ 平成25年10月頃、C 組合員は、会社に対し、25.10.1診断書を提出した。

25.10.1診断書には、次の記載があった。

「病名 うつ病  
」  
「症状（又は主訴） 上記病名にて尚後引き続き1ヶ月の自宅安静による通院治療を要する見込みである。  
上記の通り診断する  
」

(甲52、乙2)

(3) 25.10.11団交申入れ以降の経緯について

ア 平成25年10月11日、組合は、会社に対し、25.10.11団交申入書を送付した。

25.10.11団交申入書には、次の記載があった。

「(1) 会社は、2013年(以下、同)10月8日の組合との団体交渉において、『10月24日までに復職できなければ退職』と言い放った。断じて許しがたい。

C 組合員は、長時間労働と専務のパワハラによってうつ病を発症し、休職を余儀なくされている。専務は当初、自らの責任を認め、家族に謝罪もしている。また、自分の手でC 組合員を会社に戻す、と約束もしている。C 組合員の病

気を『業務外の傷病』とする根拠などどこにもない。

何よりも、高校を卒業して12年間、 G で働いてきた労働者を病気に追いやり、挙げ句の果てに首を切るなど、絶対に許されないことだ。 C 組合員は有給休暇があることさえ知らされていなかった。三六協定もなしに時間外労働をやらされてきた。パワハラと長時間労働の現実もここから来ていることは、誰の目にも明らかではないか。

会社は、 C 組合員を病気休職に追い込んだ責任を取り、 C 組合員に心から謝罪せよ。

(2) 10月8日の団交で、会社は団交開始後30分で途中退席するという暴挙に出た。文字通りの団交拒否であり、絶対にやってはならないことである。組合は、強く抗議すると共に、改めて以下の要領で団体交渉を行うことを申し入れる。

日時：(略)

場所：(略)

」

(甲19)

イ 平成25年10月17日、会社は、組合に対し、25.10.11団交申入書に対する回答が記載された25.10.17会社回答書を送付した。25.10.17会社回答書には、次の記載があった。

「貴組合は、当社に対して、平成25年10月11日付『抗議申入書』が<sup>ママ</sup>交付し、<sup>ママ</sup>当月18日に団体交渉の開催を求められておりますが、 C 組合員が業務上の原因によってうつ病を発症したか否かについて、貴組合と当社との間でお互いに主張が相容れない状況が続いており、また、労働基準監督署の労災認定の判断も未だ出ておらず、これ以上団体交渉を重ねましても平行線を辿るのみであると考えております。

従いまして、大変恐縮ですが、貴組合から申入れされた団体交渉につきましては応じかねますので、ご了承いただきたくお願い申し上げます。」

(甲20)

ウ 平成25年10月18日、組合は、会社に対し、25.10.18抗議申入書を送付した。

25.10.18抗議申入書には、①会社が25.10.17会社回答書で団交を拒否してきたことは、明らかな不当労働行為であり、断じて認めることはできない旨、②会社は、主張は平行線であると言うが、組合の主張に対し、これまで何の反論も行わず、パワハラはなかったと言うだけで、その根拠を示したことはない旨、③パワハラがあったことは紛れもない事実であり、会社は、業務外であると言うならば、組合の主張に対して反論する義務があり、組合は同月21日までに会社の主張を文書において組合に示すことを申し入れる旨、④団交拒否は許されず、組合は、同

月23日までに団交開催を改めて申し入れる旨等が記載されていた。

(甲21)

エ 平成25年10月21日、労基署から C 組合員に同月9日付けで「あなたが請求・申請された保険給付・特別支給金を表記のとおり決定したので通知します。」と記載され、支給決定金額等が記載された労災認定通知が送付された。

同月22日、組合は、社長に対し、C 組合員に労災認定通知が届いた旨架電し、同月23日、組合は、会社に労災認定通知の写しを届けた。

(甲22、甲23、甲26、甲68、甲70、当事者 A )

オ 平成25年10月24日、組合は、会社の本社周辺において、25.10.24組合配布ビラを会社の従業員及び本社周辺の住民に配布した。

25.10.24組合配布ビラには、「 G はS組合員を病気休職に追い込んだ責任を取れ！解雇するな！」、「労働組合の団結で労災認定勝ち取る」、「団交拒否 不当労働行為を絶対に許さない」等の記載があった。

なお、組合は、本件申立て以前に、25.10.24組合配布ビラ以外にも平成25年4月8日から同年10月18日の間に計10回、会社の本社前で、組合の「 H News」等と題する文書（以下「組合配布ビラ」という。）を配布した。組合配布ビラには、組合と会社との間で開催された団交の交渉内容等が記載されていた。

(甲25、甲26、甲30から甲40、当事者 A )

カ 平成25年10月25日、組合は、会社に対し、25.10.25団交申入書を送付し、団交等を申し入れた。25.10.25団交申入書には、組合は会社に対して「以下のことを確認し、申し入れる。」として次の記載があった。

「(1) C 組合員に対して、『平成25年10月9日 東大阪労働基準監督署』名で、労災決定の通知がだされた。(略)

(2) この労災認定をもって、C 組合員の1月30日以降の休職は、業務上の会社の責任による労災休職である。C 組合員は、10月25日以降も労災休職を継続する。また体調が回復したら復職する。

(3) 労災認定という新たな事態に踏まえ、組合は、以下の日程・場所で団体交渉を行うことを申し入れる。

日時：(略)

場所：(略)

会社は、10月8日の団体交渉において、団交開始30分間で途中退席という暴挙を行った。またこの間、組合による10月11日付と10月18日付の団体交渉申し入れに対しても、いっさい拒否してきた。これは不当労働行為であり、

絶対に許されない。

上記申し入れに対して、10月28日（月）までに文書で回答すること。」

（甲23、当事者 A ）

キ 平成25年10月25日、会社は、C 組合員に対し、25.10.25退職通知書を送付した。25.10.25退職通知書には、次の記載があった。

「 貴殿には、就業規則第9条第2項1号該当事由があることから、平成25年4月25日付で同号に基づき6か月の休職期間にて休職を命じてきました。そして、同休職期間満了日である平成25年10月24日においても、主治医の判断では貴殿の傷病は完治せず、自宅安静による通院治療の必要があるとされており、業務を担当できる程度まで回復する見込みが立っていないことから、貴殿の傷病は治癒していないと判断せざるを得ません。

よって、貴殿は、就業規則第11条第1項5号及び同条第2項に基づき、休職期間満了時である平成25年10月24日限りで退職となりますので、その旨を通知いたします。」

（甲24、甲68、甲70）

ク 平成25年10月25日、会社は、C 組合員を被告として、本件訴訟を提起した。本件訴訟の訴状には、「請求の趣旨」として次の記載があった。

- 「1 原告と被告との間で、原告と被告との間に労働契約上の権利を有する地位が存在しないことを確認する
  - 2 原告は、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償債務その他の一切の債務が存在しないことを確認する
  - 3 訴訟費用は被告の負担とする
- との判決を求める。」

また、本件訴訟の訴状には、「第2 請求の原因」の「4 確認の利益及び本訴訟提起の経緯について」として次の記載があった。

「（略）で述べたように、原告と被告との間においては、原告専務である（略）氏のパワハラ行為の存否及び被告の休職は『業務外傷病』による休職に該当するかどうかについて現在もなお争いがある。

原告と被告との間にかかる争いを解決するためには、本訴訟を提起し、裁判所において（略）氏によるパワハラ行為の存否、被告の休職は『業務外傷病』による休職か及び被告の退職の有効性等を明らかにするほかなく、本訴訟を提起するに至ったものである。

よって、本件訴えには確認の利益が認められる。」

（甲65、甲68、甲70）

ケ 平成25年10月28日、会社代理人弁護士らは、組合に対し、25. 10. 24組合ビラ配布行為に対する抗議及び25. 10. 25団交申入書に対する回答を記載した25. 10. 28抗議文兼回答書を送付した。

25. 10. 28抗議文兼回答書には、まず、会社は、 C 組合員に対して訴訟を提起しており、同弁護士らは当該訴訟においても会社の代理人弁護士を務めているので、今後は同弁護士らが組合との連絡等を行うことから、社長及び専務を含めた会社の社員に対する直接の連絡等は差し控えてくれるようお願いする旨記載されていた。

次に、25. 10. 28抗議文兼回答書には、25. 10. 24組合ビラ配布行為に対する抗議として、次の記載があった。

「 貴組合は、平成25年10月24日午前8時から9時、及び、午後0時から午後1時にかけて、 G 本社周辺の広範囲に渡り、不特定多数の者に対してビラ配布を行いました。配布されたビラには、『 G はS組合員を病気休職に追い込んだ責任を取れ！』など事実に反する内容が記載されており、 G の名誉・信用を大きく毀損しています。

また、同ビラは広範囲かつ不特定多数の者に対して配布されており、周辺住居の平穏及び地域社会における G の名誉・信用を害する違法な組合活動であることは明らかです。

そこで、当職らは、貴組合に対して、以上のような違法なビラ配布活動に対して、遺憾の意を表明するとともに、今後このような違法なビラ配布活動を行わないよう強く警告いたします。貴組合が再度このような違法なビラ配布活動を行うようであれば、当職らとしても、法的な措置を検討せざるを得ないことを念のため申し添えます。 」

続いて、25. 10. 28抗議文兼回答書には、25. 10. 25団交申入書に対する回答として、次の記載があった。

「 貴組合は、当社に対して、平成25年10月29日あるいは11月1日に団体交渉の開催を求められておりますが、平成25年10月15日付回答書においても記載しておりますとおり、 G と貴組合との団体交渉においては、 C 組合員が業務上の原因によってうつ病を発症したか否かについて、貴組合と G との間で主張が互いに相容れず、これ以上団体交渉を重ねましても平行線を辿るのみであると考えております。

よって、 G が貴組合とこれ以上団体交渉を行う必要性はないと考えておりますので、貴組合から申入れされた団体交渉につきましては応じられません。 」

(甲25、当事者 A )

コ 本件申立てにおいて、組合が書証として提出した、労基署による C 組合員を請求人とし、会社を事業場とする「精神障害の業務起因性判断のための調査復命書」と題する文書（以下「労基署調査復命書」という。）には、「総合判断」の欄に「理由」として、次の記載があった。

「 請求人は、平成24年10月下旬頃にうつ病(略)を発病したものと認められる。

平成24年1月から製造管理の業務に従事することになった以降、事業場の専務から業務に関連したことで度々叱責を受けており、同僚にも認識されていることから、この出来事は、『上司とのトラブルがあった』に該当する。そして出来事後に恒常的な長時間労働が認められることから業務による心理的負荷の総合評価は『強』に該当する。

業務以外での心理的負荷、個体側要因については調査の範囲内では明らかではない。

よって、業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したものとは認められず、精神障害を発病させるおそれのある程度の業務による心理的負荷があったと認められることから、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上疾病と取り扱うべきと判断した。 」

(甲64)

2 争点1 (会社が平成25年10月24日付けで C 組合員を退職扱いとしたこと及び同月25日に本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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。

(1) 会社が平成25年10月24日付けで C 組合員を退職扱いとしたことについて

ア 会社は、 C 組合員が組合の組合員であることを理由として退職扱いとしたわけではない旨主張するので、まず、平成25年10月24日付けで C 組合員を退職扱いとするまでの経緯をみる。

(ア) 前提事実及び前記1(1)イ、エ、(2)ア、イ、エ、コ、サ、シ、セ、ソ、チ、ツ、テ、ト、ナ、(3)キ認定によれば、①平成25年1月30日、 C 組合員は、出勤後、体調不良により帰宅し、 C 組合員の自宅での様子の異常に気付いた義父に連れられて心療内科を受診したところ、うつ病と診断され、同日以降、会社に出勤していないこと、②同年2月4日、 C 組合員の妻と義父とが会社を訪れ社長と専務に面会したこと、 C 組合員の妻と義父が入室すると同時に、専務が申し訳なかった旨謝罪したこと、義父が C 組合員を専務の手で復職させてほしい旨述べると、専務は約束する旨答えたこと、社長からはゆっくり休ませてあげてほしい旨の発言があったこと、③同年3月4日、組合及び C 組

合員は、25. 3. 4 団交申入書により、C 組合員の組合加入を通知するとともに、時間外労働及びパワハラ等を議題とする団交を申し入れたこと、④ 同月21日、第1 回団交が開催され、以降、同年10月 8 日に開催された第10 回団交まで、計10 回の団交が開催されたこと、計10 回の団交において、会社は、組合が主張する C 組合員の長時間労働とパワハラは存在せず、C 組合員の傷病は業務外傷病であると、一貫して主張していたこと、⑤ 会社は、25. 3. 26 会社回答書において、会社としては、C 組合員は業務外傷病による欠勤と評価するとして、C 組合員に対し、就業規則第9 条第1 項に基づき、平成25 年2 月28 日をもって休職を命じたこと、休職期間は6 か月であり、同年8 月31 日までに復職できない場合は就業規則第10 条第1 項に基づき退職となる旨、復職を希望する場合は、主治医と面談の上、復職の可否を検討する旨伝えたこと、その後、同年1 月30 日からの欠勤を事後的に一部有給休暇の扱いとしたため休職命令発令日は、同年4 月25 日としたこと、⑥ 同年10 月頃、C 組合員は、会社に対し、うつ病により引き続き1 か月の自宅安静による通院治療を要する見込みである旨記載された25. 10. 1 診断書を提出したこと、⑦ 会社は、C 組合員に対し、25. 10. 25 退職通知書により、休職期間満了時である平成25 年10 月24 日限りで退職となる旨通知したこと、が認められる。

(イ) 以上のことからすれば、会社は、25. 2. 4 C 組合員親族会社訪問において、専務が会社を訪れた C 組合員の親族に対して謝罪し、社長からはゆっくり休ませてあげてほしい旨の発言があり、一定、C 組合員のうつ病発症に関する会社の責任を認めるかのような言動をとっていたにもかかわらず、同年3 月4 日に C 組合員の組合加入が通知され、同月21 日の第1 回団交において、組合から25. 3. 21 組合要求書が提出され、同要求書について協議がなされ、組合から翌22 日、25. 3. 22 組合抗議申入書が送付された後の同月26 日付けの25. 3. 26 会社回答書において、初めて C 組合員の傷病は業務外傷病であるとの評価をした旨明記して態度を翻し、同年2 月28 日に遡って休職命令を発し、以降、C 組合員の傷病は業務外傷病であると一貫して主張し、その後、事後的に同年4 月25 日を休職命令発令日とし、その主張に基づいて、C 組合員を同年10 月24 日付けで休職期間が満了したとして退職扱いとしたものということができる。このような経緯からすれば、会社は、25. 2. 4 C 組合員親族会社訪問の後に、同年3 月4 日の C 組合員の組合加入通知を契機として、C 組合員の傷病に対する評価を業務外傷病であると、主張を変化させたとみざるを得ない。

イ また、前提事実及び前記1 (2)エ、カ、セ(イ)、ソ(ウ)、(3)イ、エ、キ認定によれば、① 会社は、25. 3. 26 会社回答書及び25. 4. 5 会社回答書において、会社か

らの提案として、長時間労働及びパワハラの実態の有無やうつ病発症との因果関係の有無につき、労災申請により労基署による判断を仰ぎたい旨回答していること、②第5回団交において、会社は、C組合員は何が原因でうつ病になったのかは労基署が判断することである旨述べたこと、③第6回団交において、会社は、労災申請しているため、その判断を待とうと思う旨、業務が過重であればどうなるのか、労基署が判断する旨述べたこと、④25.10.17会社回答書には「労働基準監督署の労災認定の判断も未だ出ておらず」と記載されていること、⑤平成25年10月21日、労基署から休職期間中のC組合員に同月9日付けで労災認定通知が送付されたこと、同月22日、組合は、社長に対し、C組合員に労災認定通知が届いた旨架電し、同月23日、組合は、会社に労災認定通知の写しを届けたこと、⑥同月25日、会社はC組合員に対し、同月24日に休職期間が満了したとして、25.10.25退職通知書を送付したこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、平成25年10月17日までは、長時間労働及びパワハラの実態の有無やうつ病発症との因果関係の有無について労基署の判断を仰ぎ、労基署による労災認定がなされれば、それに従い、C組合員の休職を業務上傷病による休職と認める余地があるかのような言動をとっていながら、その後、休職期間内に恒常的な長時間労働と上司とのトラブルにより、うつ病を発症したとの労災認定がなされたにもかかわらず、そのことを知ってただちにC組合員に対して退職通知を送付しており、このような会社の扱いは、不自然な点があるといわざるを得ない。

ウ 以上のことを総合的に考えると、会社は、C組合員を組合の組合員であるが故に退職扱いとしたと推認でき、このような会社の対応は、C組合員に対する不利益取扱い及び組合を弱体化させるための支配介入に当たるといわざるを得ない。

(2) 会社が平成25年10月25日にC組合員を被告として本件訴訟を提起したことについて

ア 前提事実及び前記1(3)ク認定によれば、平成25年10月25日、会社は、専務によるパワハラ行為の有無、C組合員の休職は業務外傷病による傷病か及びC組合員の退職の有効性等を明らかにするため、C組合員を被告として、本件訴訟を提起したことが認められる。

イ 組合は、会社が本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入である旨主張する。

確かに、訴訟の被告とされることは心理的又は経済的な負担になることは否定できないが、何人も民事事件において裁判所に訴えを提起する権利は否定されな

いものであるから（憲法第32条参照）、会社が専務によるパワハラ行為の存否、C組合員の休職は業務外傷病による傷病か及びC組合員の退職の有効性等を明らかにするため、C組合員を被告として、本件訴訟を提起することも権利の行使として尊重されるべきである。

したがって、会社が本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入である旨の組合の主張は採用できない。

(3) 以上のことからすると、会社が同月25日に本件訴訟を提起したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たらないが、会社が平成25年10月24日付けでC組合員を退職扱いとしたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点2（平成25年3月21日から同年10月8日までの間に開催した10回の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。

(1) 組合は、会社がパワハラの具体的事実関係などを誠実に回答せず、C組合員の傷病は業務外傷病であるとの主張の根拠を示さなかったことが不誠実である旨主張するので、第一に、この点について検討する。

ア まず、第10回団交開催までの組合と会社との間の文書におけるやりとりについてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(2)ア、イ、エ、カ、ケ認定によれば、以下のことが認められる。

①組合が会社に提出した25.3.4団交申入書には、会社のC組合員へのパワハラ行為として、(i)39度の熱があるにもかかわらず出勤を強要したこと、(ii)休日に頻繁に電話をしたこと、(iii)会社で長時間立たせたまま面罵したこと等が記載されていたこと。

②第1回団交において組合が会社に提出した25.3.21組合要求書には、25.3.21組合要求書第1項目から25.3.21組合要求書第3項目を要求する旨記載されていたこと。

③会社が組合に提出した25.3.26会社回答書には、(i)月100時間を超える長時間労働があり、タイムカード上も明らかである旨の組合の主張に対し、タイムカードは退社時刻を示すものであり、C組合員の終業時刻を示すものではなく、仮にタイムカードの打刻どおり就労していたとしても、C組合員がうつ病を発症して欠勤を始めた平成25年1月31日から1か月ごとに遡って集計しても、月100時間を超える長時間労働は存在しない旨、(ii)C組合員

が第1回団交においてパワハラの具体的事実として指摘している、平成25年1月に専務が「ドリルやれ」と言ったとの主張に対し、会社は、「算数のドリルをやった方がいい」と言ったことはあるが、当時、C組合員が業務上必要な材料の拾い出しに当たり、容積計算に必要な面積の計算ができていなかったことからの指導であり、C組合員の人格を否定する趣旨の発言ではない旨、(iii)同じくパワハラとして指摘されている、C組合員が39度の熱があることを専務に伝えたにもかかわらず、出社を求められたとの主張に対し、そのような事実はない旨、(iv)同じくパワハラとして指摘されている、

C組合員が帰宅後に専務から午前3時に再出社するように求められたとの主張に対し、C組合員が作業の段取りを十分に行わないまま帰宅した状態を見た専務が管理職としての仕事をちゃんとするようにとの指導はしたことはあるが、「午前3時に出社せよ」と面罵した事実はない旨、(v)同じくパワハラとして指摘されている、休日に専務から携帯電話に10件以上電話があったとの主張に対し、C組合員が休日に業者に手配した内容が不明な場合など、C組合員への確認が必要不可欠なときのみ専務等がC組合員に電話したのであり、理由なく休日に電話したものではなく、電話した回数についても1日に10回以上した事実はない旨、(vi)会社からの提案として、長時間労働やパワハラについては事実の認識や評価が大きく異なるため、労基署への労災申請により、長時間労働やパワハラの実事の有無やうつ病発症との因果関係の有無について、公的機関による判断を仰ぐことができれば幸いである旨、が記載されていたこと。

④会社から組合に提出した25.4.5会社回答書には、長時間労働及びパワハラについては、事実の認識や評価が異なるため、労基署に労災申請することにより、長時間労働及びパワハラの実事の有無やうつ病発症との因果関係の有無について、公的機関による判断を仰ぎたい旨記載されていたこと。

⑤会社から組合に提出した25.4.11会社回答書には、パワハラについて組合と会社がそれぞれ認識し、主張している事実のどちらが正しいかを認定するのは司法手続によるべきであり、団交はこれを目的としたものではない旨記載されていたこと。

(イ) これらのことからすれば、組合が25.3.4団交申入書や第1回団交において長時間労働やパワハラがあった根拠として主張する事項に関し、会社は、文書において、個々の事項に対し、具体的に反論しているということが出来る。

イ 次に、組合と会社との各団交におけるやりとりについてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(2)イ、コ、サ、シ、セ、ソ、チ、ツ、テ、ト認定によ

れば、以下のことが認められる。

- ①平成25年3月21日から同年10月8日までの約6か月半の期間に会社と組合は、25.3.21組合要求書要求項目に係る団交を10回開催していること。
- ②第2回団交で組合が事実関係について聞くため専務の出席を要求したのに対応して、第3回団交、第4回団交、第5回団交、第7回団交、第9回団交、第10回団交には、専務が出席したこと。
- ③第1回団交において、会社代理人は、組合が長時間労働又はパワハラであると主張する事項の具体的内容を組合に尋ね、それらの有無を確認する旨述べたこと。
- ④第2回団交において、(i)小学校のドリルをしろとのC組合員に対する会社の発言は、どういうことであるのか、C組合員をばかにしているのかとの組合からの問いに対し、会社は、ばかにしているのではなく、会社は鉄工所なので重量や長さを計算する必要があるが、C組合員はそのような重量や長さの単位を計算することができていなかったため、そういったことからでもがんばってほしいという思いからの発言であった旨述べたこと、(ii)専務がC組合員に自分の家庭よりも会社を大事にしろと言った旨の主張に対し、会社は、そのようなことは言っていない旨、C組合員が手配した材料が間違っていて進まなかったり、C組合員に休日に出勤するように言われて出勤した者が何をするのかわからない状況となったことがあり、会社としては大変であったため、C組合員に対し「もう少しそこをちゃんとやってや」という趣旨ではなかったかと思う旨述べたこと、(iii)C組合員の長時間労働の実態を社長は知らなかったのかとの組合からの問いに対し、会社(社長)は、タイムカードを見て知ったが、その時はそのような状況であることを知らず、なぜそのように遅くまでC組合員が残業をしていたのかわからない旨述べたこと。
- ⑤第3回団交において、(i)1月29日に専務がC組合員に対し算数のドリルをした方がよいと言ったことを覚えているかとの組合の問いに対し、会社(専務)は、いろいろなところで仕事に支障が出ていたため、事務所での仕事はC組合員には能力的若しくは知識的にしんどいのかと思ひ、C組合員に対し事務所での仕事がすべてではない旨ある期間言ったことがあるが、C組合員からは「俺はやるんや」という発言が3、4回あり、非常にうれしい言葉であった旨述べたこと、社長やC組合員の同僚に対しては、自分(専務)がC組合員ができない部分をフォローすると言いつつ、フォローしてきた旨述べたこと、(ii)25.2.4 C組合員親族会社訪問時に専務が義父に謝

罪しており、専務はパワハラが存在を認めている旨の組合の主張に対し、会社（専務）は、C 組合員にパワハラ行為をしたことはないと思っており、

C 組合員には苦痛であったかもしれないが、なぜそれをしなければならないのかについて、ひとつずつ懇々と話した旨述べたこと、(iii) 1月29日の昼の休憩時、会社が C 組合員を立たせたまま延々と説教をした旨の組合の主張に対し、会社（専務）は、1月29日は、C 組合員は立たせておらず、座っていた旨、C 組合員に合う仕事やポジションがあり、給与面での要求を満たすために C 組合員がつらい思いをしているのではないかとの思いから、C 組合員に事務所の仕事はどうかと話しかけた旨、昼休みであったのは周りに人がいないときを選んだからであった旨述べたこと、(iv) C 組合員が夜中の1時まで仕事をし、翌朝の三重県出張時の集合時間が朝の5時半か6時であった旨述べたのに対し、会社（専務）は C 組合員が出張の前日にそのような時間まで仕事をしてきたとの認識はなかった旨述べたこと、(v) 休日に会社が C 組合員に何度も電話をしたとの組合の主張に対し、会社（専務）は、C 組合員の指示により現場の社員等が出勤し、仕事のことで会社から C 組合員に電話をすることがあった旨述べたこと。

⑥第4回団交において、(i) 組合は、C 組合員の傷病は、明確に労災である旨主張したのに対し、会社は、業務上、業務外というのは評価であり、事実ではない旨述べたこと、(ii) 組合が、会社は業務外の疾病であるとのように判断したのかと尋ねたところ、会社は、組合は評価としてこれはパワハラであると言っているが、会社はそのような認識ではない旨述べたこと。

⑦第5回団交において、(i) 会社が謝罪すべきである旨の組合の主張に対し、会社は、業務による指示というものはあったかもしれないが、パワハラがあったという認識はしておらず、謝罪はできない旨述べたこと、(ii) C 組合員が会社から早退した際、会社から何度も電話があり、このような会社の態度が部下を追い詰めたとの組合の主張に対し、会社（専務）は、C 組合員が突然いなくなったため、気になり電話した旨述べたこと、(iii) 家庭よりも会社を大事にしろ、と C 組合員に言ったことがあるかとの組合の問いに対し、会社（専務）は、家庭も大事であるが、しなければならないことはしなければならないという意味で話をした旨、C 組合員に対して怒鳴ったことなどない旨述べたこと、(iv) C 組合員が休みをとった朝、専務から何十回も電話があった旨の組合の発言に対し、会社（専務）は、休む際は休むことを同僚に伝え、段取りをして休まなければ、仕事がまわらなくなると指導している旨、そういう意味では専務のみならず会社の色々な人間が電話して

いるかもしれない旨述べたこと。

- ⑧第6回団交において、(i) C 組合員が会社による長時間労働とパワハラにより休職を余儀なくされていることについて会社の謝罪を求める旨の組合の主張に対し、会社は、パワハラではないことを最初から説明している旨、長時間労働についてもタイムカードどおりという形ではない旨、それゆえ業務外傷病であると考えており、謝罪できない旨、それについては何度も説明しており、組合とは完全に平行線である旨述べたこと、(ii)専務は25.2.4 C 組合員親族会社訪問において既に謝罪している旨の組合の主張に対し、会社は、25.2.4 C 組合員親族会社訪問における謝罪については、前回の団交において専務は違うような話をしており、専務は認めていないと思う旨、専務が頭を下げたとしても、それが会社として、専務が責任を認めるということであるかどうかはわからない旨述べたこと。
- ⑨第9回団交において、(i)業務外でなければ休職命令そのものを発することができない旨の組合の主張に対し、会社は、それについてはお互いに意見が対立している旨述べたこと、(ii)会社が業務外と断言する根拠は何かとの組合の問いに対し、会社は、会社としては、ずっと説明しているとおおり、パワハラの認識はなく、業務起因性はないという認識であり、組合との主張の対立を最終決定するのは裁判所である旨述べたこと、(iii)組合は、専務は、C組合員を昼休みに呼び出して1時間指導し、小学校のドリルをしろと言っており、明らかに人格を否定したことを言っている旨、パワハラかどうかを今言っているのではなく、昼食もとらせないでそのようなことをしているのは、明確な安全配慮義務違反である旨述べ、これに対し、会社は、それは評価の問題である旨述べたこと、(iv)1月30日に体調が悪くなり早退した C 組合員に会社が何度も電話をしており、これは安全配慮義務違反である旨の組合の主張に対し、会社(専務)は、体調が悪いとは聞いておらず、C 組合員が突然いなくなったからである旨述べたこと、(v)安全配慮義務違反が存在するだけでも、C 組合員の健康を破壊している責任が会社にはある旨の組合の主張に対し、会社がそれは評価が違う旨述べたこと。
- ⑩第10回団交において、(i) C 組合員に対するパワハラはなかったとする根拠を会社から一度も聞いていないので説明してほしい旨の組合の主張に対し、会社は、何度も説明している旨述べたこと、(ii)組合が何回も説明したのなら、もう一度説明してほしい旨述べ、これに対し、会社は、何回も説明しており、団交の意味がない旨述べ、このような会話が繰り返されたこと、(iii)組合が、何回聞いても納得できないから再度聞いている旨述べたのに対し、

会社は、組合が納得しなければ終わらないということであれば、この事実認定については平行線である旨述べたこと、(iv) 会社がパワハラの実態について説明したか否かについて組合と会社で意見が対立し、最終的に会社が終了する旨述べて退出したこと。

(イ) これらのことからすると、会社は、組合と平成25年3月21日に開催した第1回団交から同年10月8日に開催した第10回団交まで、約6か月半の期間に10回の団交を開催し、組合からパワハラの本張本人とされる専務も参加する中で、C組合員の傷病が業務外傷病であるとする会社の主張の根拠について、長時間労働については、タイムカードのと通りの長時間労働はなかったと考える旨、パワハラについては、パワハラはなかったと考える旨を述べており、また、組合がパワハラであると主張する個々の事項に対しても、個別にパワハラではないと考える事情について一定回答を行っているともみることができる。

ウ 以上のことからすると、会社は、文書及び団交における回答として、パワハラの実態について一定回答し、C組合員の傷病が業務外傷病であるとの主張の根拠を述べているのであるから、会社が、平成25年3月21日から同年10月8日までの間に開催した10回の団交においてパワハラの実態についてなどを誠実に回答せず、C組合員の傷病が業務外傷病であるとの主張の根拠を示さなかったとする組合の主張は、採用できず、この点に関して、会社の対応は、不誠実団交に当たるとまではいえない。

(2) 次に、組合は、会社が第10回団交を一方向的に打ち切り、団交開始後30分で途中退席したことが不誠実である旨主張するので、これについてみる。

ア 前提事実及び前記1(2)ト認定によれば、第10回団交において、①会社がパワハラはないということを一貫して主張しているのに対し、組合は一度も会社の見解を聞いたことがないと述べたこと、②会社がどこの部分かと質問すると組合は全部である旨述べたこと、③会社が、今まで何度も専務が出席し、パワハラがないと反論していると述べたことに対し、組合は一度も聞いていない、改めて言ってほしいと述べたこと、④組合がパワハラはないとの根拠を一度も聞いていないとの主張を述べ、会社は何回も説明している旨述べ、このような会話が繰り返されたこと、⑤組合は、何回聞いても納得できないからである旨述べたこと、⑥会社がパワハラがあったという事実は何かと尋ねたのに対し、組合は具体的にたくさん出した旨述べたこと、⑦会社が、それに具体的に反論したにもかかわらずそれを全部やり直せという態度はおかしい旨述べたのに対し、組合は小学校のドリルをやれとはどういう意味かと述べて、会社は何度も答えている旨述べ、組合は答えていない旨述べ、会社はもう終了する旨述べ、退出したこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社が第10回団交において、団交を打ち切り、終了する旨述べて退出した理由は、会社がそれまでの団交において説明したとするパワハラがないことの根拠について、組合が、第10回団交で一度も聞いていない旨主張し、説明を受けていない具体的事実について、会社が質問したことに対して「たくさん出した」や「全部」など抽象的な回答しかせず、何度も答えている「小学校のドリルをやれ」という発言に対し、またどういう意味かと質問するといった、過去の団交の経緯を無益なものとし、ゼロからやりなおすような主張を繰り返し行ったからであるといえることができる。

イ 前記(1)イ、ウ判断のとおり、第9回団交までの団交において、会社は、組合が会社によるパワハラであると主張する事項及び C 組合員の傷病が業務外傷病であるとする会社の主張の根拠について、一定の回答をしていることが認められること、約6か月半の期間に10回の団交を開催し、議論を重ねてきた経緯があること、組合が会社の文書や団交で行った個々の回答に関して具体的に反論を行うのではなく、第10回団交に至った時点で主張の根拠を一度も聞いていない旨主張したこと等に鑑みると、第10回団交においては、25. 3. 21組合要求書第1項目及び25. 3. 21組合要求書第2項目についての組合と会社の主張は、平行線に至っていたとみることができ、会社が第10回団交を一方的に打ち切り、団交開始後30分で途中退席したことが不誠実団交に当たるとする組合の主張は、採用できない。

なお、25. 3. 21組合要求書第3項目については、前記1(2)タ認定によれば、25. 8. 7合意書に当該要求項目については解決したことを確認する旨記載されていることが認められるのであるから、当該要求項目が未解決であったとみる余地はない。

(3) 以上のとおりであるから、平成25年3月21日から同年10月8日までの間に開催した10回の団交における会社の対応は、不誠実団交であるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点3(会社が25. 10. 11団交申入れ及び25. 10. 25団交申入れに応じなかったことは、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。

(1) まず、25. 10. 11団交申入れについてみる。

ア 前提事実及び前記1(3)ア、イ認定によれば、①組合は、25. 10. 11団交申入書により、会社に団交を申し入れたこと、②25. 10. 11団交申入書には、(i) C 組合員は、長時間労働とパワハラによりうつ病を発症した旨、(ii)専務は当初自らの責任を認め、家族に謝罪している旨、(iii) C 組合員の病気を業務外の傷病とする根拠はどこにもない旨等の組合の主張と会社に謝罪を求める旨、第10回団交

において会社が途中退席したことに抗議する旨記載されていたこと、③会社は、25.10.17会社回答書により、C組合員が業務上の原因によりうつ病を発症したか否かについて、組合と会社の間で主張が相容れない状況が続いており、労基署の労災認定の判断も未だ出ておらず、団交を重ねても平行線を辿るのみであるとして、団交には応じない旨回答したこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、団交が平行線になっていたがために団交申入れに応じなかったとみることができ、また、25.10.11団交申入書にそれを覆すような組合による新たな主張の記載も見受けられない。

イ この点につき、組合は、交渉は平行線にはなっていなかった旨主張するが、前記3(2)判断のとおり、第10回団交において、25.3.21組合要求書第1項目及び25.3.21組合要求書第2項目についての組合と会社の主張は、平行線を辿っていたとみることができ、当該組合の主張は採用できない。

ウ これらのことからすると、会社が25.10.11団交申入れに応じなかったことには正当な理由があると認められるのであるから、正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえず、また、支配介入に当たるともいえない。

(2) 次に、25.10.25団交申入れについてみる。

ア 会社は、25.10.25団交申入れに応じなかった理由として、会社は、C組合員が労災認定を受けた後、社内で十分吟味し、C組合員の休職は業務外の傷病に基づくものであると判断した旨、C組合員に対して送付した25.10.25退職通知書や25.10.28抗議文兼回答書で、組合に対して、労災認定後もC組合員の休職は業務外傷病に基づくものであると考えていることを伝えていた旨、このような事実からすれば、再度団交を開催してもC組合員の休職が業務上の傷病に基づくものかという点に関し、何らかの合意がなされる等状況が変化することはないことは明白であった旨、そのため、会社が労災認定後も組合と団交を行っていないことには合理的な理由が存する旨主張する。

イ 前提事実及び前記1(3)エ、カ、キ、ケ認定によれば、①平成25年10月21日、労基署からC組合員に同月9日付けで労災認定通知が送付されたこと、②組合は、同月22日、社長に対し、C組合員に労災認定通知が届いた旨架電し、同月23日、当該認定通知の写しを会社に届けていること、③組合が同月25日に25.10.25団交申入書により会社に団交を申し入れ、25.10.25団交申入書には、労災認定通知という新たな事態を踏まえ、団交を申し入れる旨記載されていたこと、④会社は、25.10.25退職通知書により、C組合員は、休職期間満了日である平成25年10月24日においても主治医の判断では業務を担当できる程度まで回復する見込みが立っておらず、傷病は治癒していないと判断せざるを得ず、休職期間満了日で

ある同日限りで退職となる旨通知したこと、⑤会社は、25. 10. 28抗議文兼回答書により団交に応じられない旨回答しており、その理由として、組合と会社との団交においては、C 組合員が業務上の原因によってうつ病を発症したか否かについて、組合と会社との間で主張が相容れず、これ以上団交を重ねても平行線を辿るのみであると考えられる旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすれば、確かに、会社は、C 組合員に労災認定がなされた後も、C 組合員の休職の原因が業務上ではないと考えており、そのことは、25. 10. 25退職通知書や25. 10. 28抗議文兼回答書で示されていたといえるが、いずれの文書においても、労災認定を踏まえた上での会社の判断であるとの明確な記載はなく、会社が労災認定後もC 組合員の傷病は業務外傷病であると判断した理由についても明確に記載されてはいない。

ウ これに加えて、会社がC 組合員の傷病と業務との因果関係を誰が判断すべきかについて、組合とどのようなやりとりをしていたのかについてみると、前提事実及び前記1(2)エ、カ、セ(イ)、ソ(ウ)、(3)イ認定によれば、①会社は、25. 3. 26会社回答書及び25. 4. 5会社回答書において、会社からの提案として、長時間労働及びパワハラについては、労基署に労災申請することにより、長時間労働及びパワハラの実態の有無やうつ病発症との因果関係の有無につき、公的機関による判断を仰ぎたい旨回答していること、②第5回団交において、会社は、無茶な勤務をC 組合員にさせた会社がまず謝罪しなければならない旨の組合の発言に対し、労基署に申請して、労基署の判断をもらう旨、労基署が判断することである旨述べたこと、③第6回団交において、会社は、なぜC 組合員が病気になったと思うのかとの組合の問いに対し、労災申請しているので、その判断を待とうと思う旨、業務が過重であればどうなるのか、労基署が判断する旨述べたこと、④組合からの団交申入れに対する回答である25. 10. 17会社回答書には「労働基準監督署の労災認定の判断も未だ出ておらず、これ以上団体交渉を重ねましても平行線を辿るのみであると考えております。」と記載されていること、が認められる。

これらのことからすれば、実際に労災認定がなされるまでは、会社は、組合に対し、長時間労働及びパワハラの実態の有無やうつ病発症との因果関係の有無については、労災申請に対する労基署の判断を重要視する姿勢を回答書及び団交において、明確に示していたといえるのであるから、このような事情を踏まえ、労災認定という事情の変化があった以上、会社は、労基署の判断を踏まえた上で、会社の考えが変わらない理由を改めて組合に説明すべきであると考えられる。

エ 以上のとおりであるから、会社が25. 10. 25団交申入れに応じなかったことには、正当な理由は認められず、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入

に当たるといえる。

(3) 以上のことからすると、会社が25. 10. 11団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否及び支配介入に当たるとは認められないが、会社が25. 10. 25団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否及び支配介入に当たり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

5 争点4（会社が25. 10. 25退職通知書を C 組合員に直接送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記1(3)キ認定によれば、会社は、C 組合員に対し、25. 10. 25退職通知書により、休職期間満了時である平成25年10月24日限りで退職となる旨通知したことが認められるところ、組合は、これについて、労働条件に関するいかなる事柄であれ、組合の頭越しに直接当該組合員に連絡してはならず、退職通知も同様である旨、会社は組合に送付すればよいのであり、それができない理由はなく、最大の不利益変更である解雇通告（退職通知）を C 組合員に直接送付することは明らかな支配介入である旨主張するので、以下、検討する。

イ 会社が25. 10. 25退職通知書を C 組合員に直接送付した経緯についてみると、前提事実及び前記1(2)エ、ナ認定によれば、①会社は、C 組合員に対し、就業規則に基づき平成25年4月25日を休職発令日とする6か月の休職命令を出していたこと、②同年10月頃、C 組合員は、会社に対し、うつ病により引き続き1か月の自宅安静による通院治療を要する見込みである旨記載された25. 10. 1診断書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社が休職期間満了日においても C 組合員の傷病は治癒していないと判断したとして、平成25年10月24日限りで退職となる旨本人に通知するという手続自体は、就業規則に記載されている事項を通知しただけであり、問題があるとはいえず、C 組合員に退職通知書を直接送付しているからといって、組合員を組合から孤立させたり、組合の弱体化を図ったともいえない。

ウ 以上のとおりであるから、会社が25. 10. 25退職通知書を C 組合員に直接送付したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

6 争点5（会社が25. 10. 28抗議文兼回答書を組合に送付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(3)ケ認定のとおり、①会社代理人弁護士らは、組合に対し、25. 10. 28抗議文兼回答書により、25. 10. 24組合ビラ配布行為に対する抗議及び25. 10. 25団交申入書に対する回答をしたこと、②25. 10. 28抗議文兼回答書において、会社は、組合に対し、(i) C 組合員に訴訟を提起しており、今後は弁護士らが組

合との連絡等を行うことから、社長及び専務を含めた会社の社員に対する直接の連絡等は差し控えるよう依頼したこと、(ii) 25. 10. 24組合ビラ配布行為は、会社の名誉及び信用を大きく毀損しているとして、25. 10. 24組合ビラ配布行為に遺憾の意を表明し、今後このようなビラ配布活動を行わないよう警告したこと、(iii) これ以上団交を重ねても平行線を辿るのみであるとして、団交には応じられない旨回答したこと、が認められる。

これについて、組合は、職場の労働者に働きかけることは、労働組合として当然の活動であるにもかかわらず、組合に対し、社員への直接の連絡等を控えるよう求める25. 10. 28抗議文兼回答書を組合に送付したことは、組合に対する支配介入である旨主張するが、25. 10. 28抗議文兼回答書は会社から組合に対する要望であり、このような要望を行ったこと自体に問題があるとはいえず、組合員を組合から孤立させたり、組合の弱体化を図ったともいえないのであるから、組合を弱体化するような支配介入に当たるとまでみることはできない。

(2) なお、組合は、会社が、25. 10. 28抗議文兼回答書において、「社長を含めた従業員が精神的に疲弊し」として、社長と従業員という労使をひとくくりとしていることが支配介入である旨主張するが、当該主張は、25. 10. 28抗議文兼回答書には記載されておらず、本件申立て後の会社主張書面に記載されている文章であり、不当労働行為を判断する対象とはならない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が25. 10. 28抗議文兼回答書を組合に送付したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

## 7 救済方法

組合は、誓約文の掲示をも求めるが、主文3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27年5月11日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印