

## 命 令 書

大阪市西区

申立人 G  
代表者 執行委員長 A

大阪府八尾市

被申立人 H  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成25年(不)第40号及び同26年(不)第4号事件について、当委員会は、平成27年6月10日及び同月24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、申立人から申入れのあった、平成24年12月29日に被申立人が寸志として支給した金員に係る団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G  
執行委員長 A 様H  
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、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成20年4月3日付けで貴組合と締結した確認書に反して、同24年12月29日に寸志として金員を支給したこと(第3号違反)。
- (2) 貴組合から申入れのあった、平成24年12月29日に当社が寸志として支給した金員

に係る団体交渉を正当な理由なく拒否したこと（第2号違反）。

(3) 平成25年2月8日、同月27日及び同年3月28日の団体交渉において、貴組合に対し、貴組合の要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財務諸表の持ち帰り及び書き写しを行わせなかったこと（第2号違反）。

3 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合への報告なしに組合員1名に出勤命令を通知したことへの謝罪
- 3 謝罪文の掲示及び交付

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が①申立人との事前協議を行うことなく、被申立人従業員に金員を支給したこと、②被申立人従業員に支給した金員に係る団体交渉申入れを拒否したこと、③団体交渉において申立人に財務諸表の持ち帰り及び書き写しを行わせなかったこと、④組合員に対して出勤するように通知し、同組合員を業務に従事させたこと、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 H （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、コンクリートミキサー車（以下「ミキサー車」という。）で生コンクリート（以下「生コン」という。）の運送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12名である。

なお、会社は、生コンの製造・販売業者である申立外2社を主たる顧客とし、生コンの運送業務を行っており、組合と会社との団体交渉（以下「団交」という。）には、申立外2社及び会社の代理人である弁護士が出席している（ただし、一部の団交において、会社代理人弁護士が出席していない場合もある。以下、申立外1社又は2社を含む場合であっても「会社」ということがある。）。

（甲1、甲44、乙2、乙3、当事者 B ）

イ 申立人 G （以下「組合」という。）

は、肩書地に事務所を置き、運輸、建設関連及び一般労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合の下部組織として、会社の従業員で組織する J （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。)が存在し、その分会員数は本件審問終結時2名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 組合と会社との確認書の締結等

(ア) 平成20年3月17日、組合は、会社に対し、「組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること」等を要求事項(以下「20.3.17基本要求」という。)とした団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」と題する文書(以下「20.3.17団交申入書」という。)等を提出し、団交を申し入れた。

(甲4の2、甲4の3、甲14の3、甲14の4)

(イ) 平成20年4月3日、組合と会社との間で団交(以下「20.4.3団交」という。)が開催された。20.4.3団交において、組合と会社は、20.3.17基本要求等について、協議した。

(甲47、乙51の1、証人 C)

(ウ) 平成20年4月3日付けで、組合と会社は、「確認書」(以下「20.4.3確認書」という。)を締結し、その第2項には、「会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・その他労働条件の変更等)については、必要の都度、組合と協議し、労使合意の上で円満に解決する。」との記載があった。

(甲6、甲14の6、甲47、証人 C)

(エ) 平成20年6月20日付けで、組合と会社は、組合員の就業時間等に係る「協定書」(以下「20.6.20協定書」という。)を締結した。

(甲14の9、甲35)

(オ) 平成21年6月30日、会社は、組合に対し、20.6.20協定書記載事項等に関する「回答書」と題する文書(以下「21.6.30回答書」という。)を送付した。

(甲38)

イ 平成24年の春闘要求に係る団交等の経緯

(ア) 平成24年5月11日、組合と会社との間で団交(以下「24.5.11団交」という。)が開催され、春闘要求(以下「24年春闘要求」という。)等が協議された。

(甲17、甲31の1、甲44、証人 D)

(イ) 平成24年6月15日、組合と会社との間で24年春闘要求等に係る団交(以下「24.6.15団交」という。)が開催され、組合は、会社に対し、要求に応じられないのであれば、その根拠を資料として示してほしい旨要求した。

(甲31の2、甲44、乙10、証人 D)

(ウ) 平成24年7月24日、組合と会社との間で24年春闘要求等に係る団交(以下

「24.7.24団交」という。)が開催され、会社は、組合に対し、有額回答を拒否し、会社の財務状況を示す資料を提示しなかった。

(甲31の3、甲44、証人 D )

(エ) 平成24年11月7日、組合と会社との間で24年春闘要求等に係る団交(以下「24.11.7団交」という。)が開催され、組合は、会社に対し、24年春闘要求に対する再回答及び会社が昇給を行えない根拠とする会社の財務に関する資料の提出を求めた。

(甲31の4、甲44、甲45、乙13、証人 D 、証人 E )

(オ) 平成24年11月30日、組合は、会社に対し、24.7.24団交決裂後、再度団交申入れを行う旨、24.11.7団交も不誠実団交であった旨等記載した「通知書」と題する文書(以下「24.11.30通知書」という。)を送付した。

(甲19、甲44、甲45、証人 D 、証人 E )

(カ) 平成24年12月5日、会社は、組合に対し、24.7.24団交が決裂したとの理解はしていない旨等を記載した「回答書」と題する文書(以下「24.12.5回答書」という。)を送付した。

(甲20、甲44、甲45、証人 D 、証人 E )

(キ) 平成25年2月8日、組合と会社との間で、24年春闘要求等に係る団交(以下「25.2.8団交」という。)が開催された。この席上、会社は、組合が求める資料の持ち帰りや複写には応じられない旨述べた。

(甲44、甲45、乙19、乙20、乙30、証人 D 、証人 E 、当事者 B )

(ク) 平成25年2月27日、組合と会社との間で24年春闘要求等に係る団交(以下「25.2.27団交」という。)が開催された。この席上、会社は、組合が求める資料の貸与には応じられない旨述べた。

(甲33、甲44、甲45、乙21、乙24の1、乙24の2、乙30、証人 D 、証人 E 、当事者 B )

(ケ) 平成25年3月28日、組合と会社との間で24年春闘要求等に係る団交(以下「25.3.28団交」という。)が開催された。この席上、会社は、資料開示について、回収を前提とする閲覧等の会社からの提案を組合が断るのであれば、それ以上の協力はできない旨述べた。

(甲34、甲44、甲45、乙22、乙25の1、乙25の2、乙30、証人 D 、証人 E 、当事者 B )

(コ) 平成25年5月29日、組合と会社との間で24年春闘要求等に係る団交(以下「25.5.29団交」という。)が開催された。

(甲30、甲32、甲44、甲45、乙23、乙26の1、乙26の2、乙30、証人 D、証人 E )

ウ 平成24年12月29日の金員支給について

(ア) 平成24年12月29日、会社は、会社の従業員に対し、同年12月分給与と併せて、寸志として金員（以下「24. 12. 29支給金員」という。）を支給した。

なお、24. 12. 29支給金員の額は組合員2名に対しては他の従業員と同額の10万円が、組合員1名に対しては5万円が支給され、組合員1名に対しては支給されなかった。

(甲21の1～3、甲44、甲45、乙30、証人 D 、当事者 B )

(イ) 平成25年5月30日、組合は、会社に対し、「申入書」と題する文書(以下「25. 5. 30 団交申入書」という。)を送付し、24. 12. 29支給金員に関して団交を開催するよう申し入れた。

(甲25、甲44)

(ウ) 平成25年6月3日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「25. 6. 3 回答書」という。)を送付し、25. 5. 30団交申入書による団交申入れを拒否する旨回答した。

(甲26、甲44)

(エ) 平成25年6月15日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書(以下「25. 6. 15団交申入書」という。)を送付し、組合員1名に対する24. 12. 29支給金員の満額支給等を要求事項とする団交の開催を申し入れた。

(甲27、甲44)

(オ) 平成25年6月17日、組合は、会社に対し、先に送付した25. 6. 15団交申入書中の一部会社の住所の記載に誤りがあったため、25. 6. 15団交申入書と要求事項等を同じくする「団体交渉申入書(再送分)」と題する文書(以下「25. 6. 17団交申入書」という。)を送付し、団交の開催を申し入れた。

(甲28、甲44)

(カ) 平成25年6月26日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「25. 6. 26 回答書」という。)を送付し、25. 6. 17団交申入書の要求事項のうち、①賃上げ要求等諸問題については団交開催に応じる旨、②組合員1名に対する24. 12. 29支給金員の満額支給については団交を拒否する旨回答した。

(甲29、甲44)

エ 組合員の職場復帰に係る経緯

(ア) 平成23年9月2日、ミキサ一車の運転に従事していた組合員 F (以下「F 組合員」という。)は、業務中の事故(以下「23. 9. 2事故」という。)

により受傷し、その後、労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）休業補償給付を受けるとともに、療養のため休業した。

（甲46、乙31、乙32の1～3、乙33の1～5、乙42、乙52、証人 F ）

（イ）平成25年8月5日、F 組合員は、車の運転は不可能と判断する旨記載された診断書（以下「25.8.5診断書」という。）を医師から受け取った。

（乙33の5、乙52、証人 F 、当事者 B ）

（ウ）平成25年8月10日、組合は、会社に対し、F 組合員の職場復帰に伴う労働条件等を議題とする団交を申し入れた（以下「25.8.10団交申入れ」という。）。

（甲46、乙52）

（エ）平成25年8月21日、F 組合員は、会社代表取締役（以下「社長」という。）に対し、職場復帰の希望及び後遺症のためミキサー車の運転はできない旨伝えたところ、社長は、F 組合員の職場復帰の件は組合を通さないと話ができない旨述べた。

（甲46、証人 F 、当事者 B ）

（オ）平成25年8月23日、組合と会社との間で、F 組合員の復職問題を議題とする団交（以下「25.8.23第1回団交」という。）が開催された。

（甲39、甲46、乙35、乙46の1、乙46の2、乙52、証人 F 、当事者 B ）

（カ）平成25年8月31日、F 組合員は、治癒及び後遺障害が残る旨記載された同日付けの診断書（以下「25.8.31診断書」という。）を医師から受け取り、症状固定となり、同日、労災保険休業補償給付が打切りとなった。F 組合員は、同日又は同日から1週間以内に25.8.31診断書を会社に提出した。同年9月1日から、F 組合員は、会社から給与を支給された。

（乙34、乙42、乙52、証人 F ）

（キ）平成25年9月19日、会社は、組合の執行委員あてに同日付けの「F 君の復職問題の件」と題する書面（以下「25.9.19会社業務提案書」という。）をファクシミリにより送信した。

（甲46、乙39、乙52、証人 F ）

（ク）平成25年10月8日、組合と会社との間で、F 組合員の復職問題を議題とする団交（以下「25.10.8第2回団交」という。）が開催された。

（甲40、甲46、乙36、乙43の1、乙43の2、乙52、証人 F 、当事者 B ）

（ケ）平成25年10月24日、会社は、F 組合員に対し、同年11月1日午前8時に会社事務所に出勤することを命じる旨記載された同日付けの通知書と題する書面

(以下、この書面を「25.10.24出社命令書」といい、この命令を「25.10.24出社命令」という。)を送付した。同月25日、F組合員は、25.10.24出社命令書を受領し、25.10.24出社命令書を組合の副委員長及び執行委員をあて先として組合に対しファクシミリにより送信した。

(甲41、甲46、乙45の1、乙45の2、乙52、証人 F、当事者 B)

(コ) 平成25年11月1日午前8時、F組合員は、組合の執行委員とともに会社事務所に出向いた。同日、F組合員は、そのまま会社で執務を行い、以降、会社で事務の補助に従事している。

(甲46、乙37、乙44の1、乙44の2、証人 F)

(サ) 平成25年11月12日、組合と会社との間で、F組合員の復職問題等を議題とする団交(以下「25.11.12第3回団交」という。)が開催された。

(甲42、甲46、乙37、乙52、証人 F)

(シ) 平成25年12月6日付けで、会社は、組合に対し、「F君の仕事の内容について」と題する書面(以下「25.12.6会社業務提案書」という。)をファクシミリにより送信した。

(乙40、証人 F)

(ス) 平成25年12月11日、組合と会社との間で、F組合員の復職問題等を議題とする団交(以下「25.12.11第4回団交」という。)が開催された。

(甲43、甲46、乙38、乙47の1、乙47の2、乙52、証人 F)

(セ) 平成25年12月28日付けで、組合は、会社に対し、F組合員の就労問題について、回答書と題する書面(以下「25.12.28組合回答書」という。)を送付した。

(乙41)

オ 不当労働行為救済申立て

(ア) 平成25年8月8日、組合は、当委員会に対し、誠実団交応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て(平成25年(不)第40号。以下「25-40事件」という。)を行った。

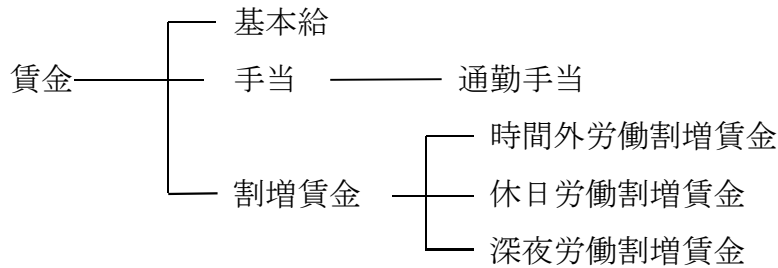
(イ) 平成26年1月21日、組合は、当委員会に対し、誠実団交応諾、組合への報告なしにF組合員に出社命令を通知したことへの謝罪等を求めて、不当労働行為救済申立て(平成26年(不)第4号。以下「26-4事件」といい、25-40事件と併せて「本件申立て」という。)を行った。

カ 会社の就業規則

(ア) 会社の就業規則(以下「就業規則」という。)には、次の記載があった。

「第25条(賃金の構成)

賃金の構成は、次のとおりとする。



「第34条（昇給）

1 昇給は、毎年4月1日をもって、基本給について行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、この限りではない。

2、3（略）

（乙9）

（イ）就業規則には、前記（ア）記載の第25条に規定する賃金以外に、従業員に対して支給する金員に関する規定はない。

（乙9）

### 第3 争 点

- 1 会社が組合との事前協議を行うことなく、24.12.29支給金員を会社従業員に支給したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 24.12.29支給金員に係る団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 3 25.2.8団交、25.2.27団交、25.3.28団交及び25.5.29団交において、会社が組合に財務諸表の持ち帰り及び書き写しを行わせなかったことは、不誠実団交に当たるか。
- 4 会社が F 組合員に対して平成25年11月1日に出社するように通知し、同組合員を同日から業務に従事させたことは、組合に対する支配介入に当たるとともに、同組合員の職場復帰に係る25.8.10団交申入れに基づく一連の団交についての団交拒否又は不誠実団交に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社が組合との事前協議を行うことなく、24.12.29支給金員を会社従業員に支給したことは、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

ア 20.4.3確認書第2項について

組合と会社は、20.4.3確認書を作成し、組合員の賃金・労働条件等に関する事項については、事前に組合と協議して労使合意の上で円満に行うという事前協議同意約款を締結した。



20.4.3団交において、組合の基本要求事項のうち、法律遵守と事前協議同意約款については、会社が基本的に受諾し、合意に達したため、翌日の平成20年4月4日、組合交渉担当者が組合の上記要求事項と同一の文言を記載した確認書を会社に持参し、押印を求めた。そうしたところ、会社は、会社代理人弁護士に相談し、「事前に」を「必要の都度」に変更したものを組合に提案してきた。組合は、念のため、当該会社代理人弁護士に「必要の都度」という文言の意味内容を確認したところ、組合との協議を経ないで一方的な決定はしないという意味で、実質的に変わらないという返答であったことから、組合は、会社の提案する表現にすることに応じることにし、20.4.3確認書を締結した。

それゆえ、その後の組合との交渉等においても会社は20.4.3確認書第2項が事前協議約款であることを前提にした回答等を行っている。例えば、会社は、組合からの20.6.20協定書の遵守要求への回答である21.6.30回答書で「この定めを変更する必要がある場合は、貴組合と事前に協議を尽くし、これを決するものと致します」と回答している。また、25.3.28団交や25.5.29団交において、社長が「そういったことが事前協議約款にもひっかかるし、こういったこともひっかかるのはよう分かりました」、「寸志を出す限りはこういった形で事前の協議ですとかそういったことを踏まえているということはないですよということだけはお話しとかないかん」、「…という約款があって、それについては事前に協議をしましょうということですから、こうやって団体交渉もしておりますから」と答えている。さらに、本件申立てにおける社長の陳述書において、寸志を組合との事前協議なくして支給した理由は「事前協議をする労働条件に当たらないため」と述べており、20.4.3確認書第2項が事前協議約款であることを自認している。

このように、20.4.3確認書の協議約款は「必要の都度」と記載されているものの、組合員の労働条件に関する問題については、会社が一方的に決定するのではなく、事前に協議を行う趣旨であることが、20.4.3確認書作成時に確認されているのに加えて、会社は20.4.3確認書が事前協議約款であることを認めており、20.4.3確認書の第2項は、事前協議同意約款である。

#### イ 24.12.29支給金員について

会社は、会社の就業規則には賞与の規定がなく、賞与的性格の一時金・臨時給制度がないため、24.12.29支給金員は、組合結成前から盆暮の氷代や餅代として慣例的に支給していた「寸志」であり、その支払いは、労働条件に当たらない旨主張する。

しかし、会社の就業規則に賞与や一時金の支給に関する規定がないからといって、会社の支給していた「寸志」が賞与的性格を有しないとはいえない。社長も、

25. 2. 8団交等において、会社に利益が出たので、労働分配としてベースアップの代わりに「寸志」を支給したと明確に述べている。

また、会社は、24. 12. 29支給金員を平成24年12月分の給与と一緒に支給し、所得税を源泉徴収していることからしても、24. 12. 29支給金員は賃金の一部であるといえる。

ウ このように、会社の支払った24. 12. 29支給金員は、明らかに賃金に当たるものであり、平成24年5月、組合は、24年春闘要求の要求事項として、一時金の要求を行い、この一時金要求に対して、会社はゼロ回答をしておきながら、組合との事前協議もなく、組合員を含む従業員らに24. 12. 29支給金員を支給することは、組合をことさらに無視ないし軽視することを意図したものとみるのが相当である。このような行為をした会社が不当労働行為意思を有していることは明らかであり、組合との一時金交渉中に、会社が一方的に24. 12. 29支給金員を支給したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

### ア 20. 4. 3確認書第2項について

20. 4. 3確認書の第2項は労働条件等に係る労使双方の協議約款ではあるが、事前協議約款ではない。

20. 4. 3確認書の第2項の趣旨は、組合員の労働条件等組合員に影響を与える問題については、会社がこれを決定するに際し、必ず事前に協議をするのではなく、労使のいずれかが協議の必要を認めた場合については、「必要の都度」、事前であれ事後であれ、協議を為し、労使合意の上で円満解決する旨を合意したものであり、いわば「協議合意約款」である。

なお、20. 3. 17団交申入書基本要件においては「組合員に影響を与える問題(略)については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること」とあった条項の「事前に」を、特に「必要の都度」と変更合意したのは、会社の変更要求を組合が容れた結果であった。会社が、組合執行委員らに対し、「必要の都度」との文言の意味について、「事前に」と実質的に変わらないとの説明をした事実はない。

### イ 24. 12. 29支給金員について

会社では、就業規則上に賞与的性格の一時金・臨時給の制度がないことから、会社設立以降、益暮には氷代や餅代の趣旨で寸志を支給することが慣例的に行われた。ただし、業績不振の年は支給がない年もあった。

したがって、分会から要求のあった一時金（ボーナス）に代わるものとして、会社が寸志の支給を始めたものではなかった。

すなわち、会社の寸志の支給は、会社から従業員に対する盆（夏期）と暮（冬期）の中元や歳暮と同様の趣旨をこめた文字どおりの「寸志」、「金一封」の支払いであり、ボーナス的意味合いでの一時金や臨時給の支払いではない。

そうだとすると、会社が支給するいわゆる寸志は、恩恵的なものであり、この場合は、労働条件に係る賃金又はそれに類するものではないものと考えらるべきである。

なお、会社は会社設立から平成24年12月までの間は、寸志名下の支給につき賞与的取扱いをして源泉徴収に及んでいたものであったが、その後、寸志名下の支給は給与とは考えがたく、会社が為す従業員への恩恵的給付と解すべきであると思料するに至ったが故、同25年8月分支給にあつては、源泉徴収する取扱いを中止した。

会社は、24.12.29支給金員の支給の件は、上記のとおり、労働条件に係る賃金問題ではなく、したがって、組合と事前に協議を尽くすべき問題でもないと考えるところであり、ましてや事前協議をしないことについて、「不当労働行為意思」など全く有しない。

ウ 上記のとおり、①会社では、会社に分会が結成される以前より、従業員に寸志を支給するものであること、②会社の支給する寸志が上記に主張する趣旨のものであること等に鑑み、組合と協議をすることなく、24.12.29支給金員（寸志）を支給したとしても、当該行為をもって労働組合法第7条第3号の「支配介入」と評価する余地はなく、会社にその違法はない。

2 争点2（24.12.29支給金員に係る団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 被申立人の主張

前記1(2)イで主張したとおり、会社の寸志の支給は、会社から従業員に対する盆（夏期）と暮（冬期）の中元や歳暮と同様の趣旨をこめた文字どおりの「寸志」、「金一封」の支払いであり、ボーナス的意味合いでの一時金や臨時給の支払いではなく、会社が支給するいわゆる寸志は、労働条件に係る賃金又はそれに類するものではないものと考えらるべきである。したがって、会社の寸志の支払いは、20.4.3確認書第2項の「組合員に影響を与える問題（賃金その他労働条件の変更等）」ではなく、会社が経営判断により単独で決すれば良い問題である。

よって、寸志支払いの有無、支払う場合の額や支払基準等の問題は、団交事項に該当するとは解し得ないから、これらの問題に係る組合の団交申入れについて、会社がこれを拒否したとしても、「正当な理由なく団交を拒否した」場合に該当せず、労働組合法第7条第2号の団交拒否には当たらない。

## (2) 申立人の主張

会社は、組合による24年春闘要求における一時金要求に対して、ゼロ回答を繰り返していたが、組合に対する何の連絡もないまま24. 12. 29支給金員を一方向的に支給し、組合員に対しては不支給ないし減額支給とした。そのため、組合は、団交において24. 12. 29支給金員に関する協議を求めたが、会社は、24. 12. 29支給金員は労働条件に当たらないとして、一貫して団交を拒否した。

会社は、24. 12. 29支給金員について、「寸志」であり、その支払いは労働条件には当たらないから、団交事項には当たらないと主張するが、前記1(1)イで主張したとおり、会社が支給していた「寸志」は賞与的性格を有していないとはいえず、24. 12. 29支給金員は、賃金の一部であるといえる。

したがって、24. 12. 29支給金員の支払いは、組合員の労働条件に関するものといえるから、義務的団交事項に該当することは明らかであり、24. 12. 29支給金員に係る会社の団交拒否には、正当な理由がなく、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 3 争点3 (25. 2. 8団交、25. 2. 27団交、25. 3. 28団交及び25. 5. 29団交において、会社が組合に財務諸表の持ち帰り及び書き写しを行わせなかったことは、不誠実団交に当たるか。) について

### (1) 申立人の主張

ア 組合は、24年春闘要求において、平成24年の賃上げ、一時金及び福利厚生を要求した。これに対し、会社は、いずれの要求についても財政状況から応じられないとしてゼロ回答を行った。また、会社の就業規則には、「昇給は、毎年4月1日をもって、基本給について行うものとする。ただし、会社の業績が著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、この限りではない。」という昇給に関する規定が定められている。

そこで、組合は、会社のゼロ回答の根拠となる資料を提出するよう求め、平成25年3月上旬頃には、過去5年分の貸借対照表、損益計算書及びキャッシュフロー計算書を提出するよう求めた。

会社は、組合の求める資料を提出しないとの回答を続けていたが、25. 2. 8団交の席上で、ようやく同24年8月末時点の貸借対照表1枚を執行委員に見せて説明した。執行委員ら組合員がその内容を理解できないことから、これらの資料の提出を求めたが、会社は資料を組合に提供しなかった。

また、組合が専門家に見てもらい検討する必要があるとして提出を求めたのに対し、会社は、専門家を会社事務所に連れてきたときには閲覧させると回答してきた。しかしながら、会計士などの専門家はあくまでも組合が会社の財務状況を

理解するための補助をしてもらうにすぎない。つまり、会社と交渉する組合員自身が貸借対照表や損益計算書の内容を理解する必要があり、そのためには、その書面をつぶさに見ながら、科目や数字の意味合いに関する会計士の説明を聞く必要がある。組合員がそれらに関する正しい理解をしなければ、会社の財務状況をもとにした中身のある団交もできない。したがって、会社は、組合の納得を得るためには、組合の求める財務諸表を組合に提出すべきであった。ところが、会社はこれらの提出を拒否した。

なお、25.3.28団交においては、会社は過去5年分の資料を用意していると答えただけで、それらを閲覧に供したことはなかった。

イ 会社は、財務諸表を組合に提供しない理由として、組合に財務諸表の閲覧請求権がないことを挙げているが、労働組合に財務諸表の閲覧請求権がないからといって、会社が賃上げ・一時金要求に対するゼロ回答の具体的な根拠を提供しなくてもよいことにはならない。

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならないが、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があり、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

また、最高裁判所においても、労働組合の賃上げ・一時金要求に対してゼロ回答をしていた使用者に対し、その経営状態を示す具体的な資料を提出する等誠意をもって団交に応じなければならないと命じた労働委員会の救済命令を維持しており、使用者の経営状態を示す具体的資料を提出するなどして誠実に団交に応じることを命じた救済命令を是認しているところであり、会社の主張は失当である。

ウ 会社は、組合が過去に発行した「法令遵守を求めるニュース（東大阪版）」等と題するビラ（以下「組合発行ビラ」という。）をもとに、組合に財務諸表を提供すると、他の目的（広報活動）に流用されるおそれがあるとして、提出拒否に正当な理由があるかのように主張する。しかしながら、会社の引用するニュースは、いずれも組合活動の内容や会社の不当な対応に対する批判を宣伝するものであって、会社の内部的な文書を公表したものではない。組合との間で口外禁止の約束をしていた事実を公表したものも一つもない。したがって、財務諸表の内容がそのままニュースに掲載されて公表されることなど杞憂にすぎない。

また、会社が財務諸表そのものの組合発行ビラへの掲載を危惧しているのであれば、その旨を組合に要請すればよいだけであり、もしもそのような要請があれ

ば、組合としても、当然のことながらそれに応じていた。しかし、会社はそのような確認すら行わず、財務諸表の提出を拒否した。したがって、会社の上記主張は失当である。

エ 会社は、組合の賃上げ・一時金の要求に対してゼロ回答を繰り返す以上、その回答の根拠となるべき経営状態を示す財務諸表等を提供するか、少なくともその書き写しを認めて、組合がそれらを十分に理解し、団交で協議できるようにすることによって、組合の納得を得るように努力しなければならない。にもかかわらず、会社は1期分の貸借対照表を見せただけであり、誠意をもって団交に応じたものとは到底いえない。

したがって、組合の要求にもかかわらず、会社が財務諸表を組合に提出しなかったことは、労働組合法第7条第2号の団交拒否に当たるといふべきである。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は、25.3.28団交において、持参した直近5期分の決算書（原本及びコピー数通）につき、組合担当者らに対し、閲覧させるべく提示した。これに対し、組合担当者らは、今ここで見てもわからないので専門家に見せて検証する必要がある等主張して、上記提示した書類を閲覧しようとはしなかった。会社は謄写や持ち帰りについては組合の要求を拒否したが、その際、組合が専門家を同行して会社を訪問するのであれば、事務所において決算書をはじめ他の会計帳簿の類も開示する用意がある旨も伝えたが、組合はこれを拒絶した。

以上のとおり、会社は、組合の財務諸表等の資料の提供要求に対し、団交の席上において、比較貸借対照表等の資料を提示し、併せて持参の決算書の閲覧に応じたものであり、さらには、組合が必要とするのであれば、後日、組合が会計士等の専門家を同道するのであれば、会社に備付けの決算書その他の会計書類の類を、閲覧させるとの申出に及ぶものであったから、組合の資料提出要求への対応としては、それで必要かつ十分である。

なお、組合が会社に対して提供を求めた財務諸表等とは、①貸借対照表、②損益計算書、③キャッシュフロー計算書の各書類であったが、会社方では上記③の文書は存在しないことに鑑み、会社は、入出金明細照会写等を提示して、説明に及んだ。

イ そもそも、労働組合は、使用者に対し、その会計書類の閲覧謄写請求権があるわけではない。

団交やその他協議に際し、会社側の説明資料として会計書類の提示や閲覧の機会提供が妥当と考えられる場合にあっても、会社側は、提示や閲覧をさせることで必要かつ充分であり、会計書類を提供したり、会計書類の謄写（コピー）をさ

せる義務はない。

労働組合からの資料提示の要求があった場合、使用者はどの程度応じる必要があるのかという点について、近似の裁判例は、団交事項である賃金制度について、使用者は労働者に対し、常に制度の公開あるいはこれに関連する資料を提示しなければならないものではないこと、労働組合が相当具体的な要求をし、それに関連して賃金制度に関する資料の提示が賃金交渉に不可欠である場合には、資料を提示しなければ誠実交渉義務違反となることもある等を判示している。

上記判例のいう資料の提示義務についての基準に従えば、会社は、組合の賃上げ要求に対し、会社が賃上げに応ずる財務状況にないことを述べたのに対し、組合がその根拠となる資料として財務諸表の類を提示せよ、と要求するのであるから、会社の対応としては、前記アの対応で必要かつ充分である。すなわち、会社は、組合の財務諸表の提示要求に対し、団交の席上にこれら書類を持参して閲覧に供え、加えて、必要とあれば、会計帳簿の類の開示・閲覧を許諾するとの態度に出ているのであるから、必要以上の誠意ある対応に出ているのであり、会社が不誠実な対応に終始しているとの評価はあり得ない。

ウ 会社が、会計書類の類の組合への提供を拒否する理由は、提供物の目的外利用を懸念するが故である。

組合の場合、団交の席上で得た会社側の情報（説明事実）や会社との合意文書等について、組合発行ビラに掲載し、自らの広報や活動にこれを利用して、目的外利用をする性癖がある。

エ 以上のとおり、会社には不誠実団交はないから、労働組合法第7条第2号に該当する事実はなく、団交拒否の事実はない。

4 争点4（会社が F 組合員に対して平成25年11月1日に出社するように通知し、同組合員を同日から業務に従事させたことは、組合に対する支配介入に当たるとともに、同組合員の職場復帰に係る25. 8. 10団交申入れに基づく一連の団交についての団交拒否又は不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 団交拒否について

会社は、F 組合員の職場復帰問題について、組合との団交において協議中で、未だ協議内容も合意に達していない状態であったにもかかわらず、組合を經由せず、F 組合員個人宛てに出社命令を発して業務に就かせた。

会社は、F 組合員の職場復帰時期や復帰後の業務内容は会社の専権事項であり、F 組合員への出社命令も会社の専有する人事権の行使であるから、その行使について労働組合と協議を尽くす必要はないと主張するが、F 組合員の職場

復帰時期や復帰後の業務内容は、組合員の労働条件や労働者の地位・身分など労働者の経済的地位に関係する事項であるから、義務的団交事項に当たる。

また、会社は、出社命令を発する前の団交において、F 組合員の出社日を組合に提案したが、組合は F 組合員の復職条件が十分に検討しきれていないとして団交をもう一度開催することを提案し、会社もこれに応じている。次の団交開催日がなかなか決まらず、当初に会社が考えていた時期よりも遅くなったとしても、会社とすれば、組合を通じて F 組合員の出社時期を打診することが容易にできたはずであるし、また、それまでの交渉経緯からしても組合と交渉して出社時期を確定すべきであった。

なお、25. 10. 8第2回団交において会社が次回団交を1週間以内にされたいと要望したことは認めるが、それに対し、組合から団交日時との連絡がなかったとの会社主張は誤りである。組合は平成25年10月9日か10日に社長に連絡し、日程調整を行ったが同月10日までに具体的な日程が決まらず、同月12日に組合と会社の間で次回団交を同年11月7日に開催することになり、その後、組合の都合で同月6日に変更してもらったものである。

このように、上記事項について交渉中であるにもかかわらず、会社がそれまで開催されてきた団交の経緯を無視して一方的に出社命令を出したことは、組合との団交を拒否したもの又は不誠実団交に当たるといふべきである。よって、会社による F 組合員に対する出社命令は、労働組合法第7条第2号の団交拒否に当たる。

#### イ 支配介入について

前記1(1)アで主張したとおり、組合と会社とは、20. 4. 3確認書第2項で事前協議同意約款を締結しているところ、F 組合員の復職後の業務内容について組合との間で団交により協議を行っている最中で、F 組合員の復職時期についても組合との間で確定していないにもかかわらず、会社は突然、F 組合員個人に出社命令を通知した。F 組合員は、組合との協議が済んでいないにもかかわらず会社に出社を命じられたことで、会社から解雇を通告されるのではないかという不安にもかかっている。

このような会社の行為は、団交拒否に該当するにとどまらず、組合をことさら無視ないし軽視し、組合は不要であるとの念を組合員に与えようとするものであって、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

会社は、第1に、上記出社命令は会社の人事権の行使であり、会社の専権事項であって労働組合員の労働条件に係る事項ではないから、20. 4. 3確認書第2項の対象ではない旨主張する。しかし、会社の人事権に関わることであっても、義務



的交渉事項に該当することは、前記アで述べたとおりであり、会社の当該主張は失当である。

会社は、次に、そもそも会社が F 組合員に出勤を命じたのは会社の提示した業務に従事させる「リハビリ勤務」の必要性から出たものであるとして、組合に対する支配介入の意思はなかったと主張する。しかし、25. 10. 24出勤命令以前に会社から提案された業務内容は25. 9. 19会社業務提案書に記載された業務のみであり、25. 9. 19会社業務提案書には、それらの業務について「リハビリ勤務」をさせるとの提案はされていない。また、25. 10. 8第2回団交においても、会社から「リハビリ勤務」をさせるとの提案はなされなかった。さらに、会社の主張する「リハビリ勤務」とは、職場復帰の判断等を目的として本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤すること（試し出勤）を想定しているものと思われるが、そのような場合であっても、それを実施するに当たっては、あらかじめ労使間で十分に検討し、一定のルールを定めておく必要があり、リハビリ勤務であるからといって、労使の交渉中に、会社が F 組合員に対し、一方的に出勤を命じることが正当化されるわけではなく、会社の当該主張も失当である。

よって、会社による F 組合員に対する出勤命令は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

ウ 以上のとおり、会社による F 組合員に対する出勤命令は、労働組合法第7条第2号の団交拒否及び同条第3号の支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

### ア 団交拒否の事実はないことについて

会社は、F 組合員に対して出勤命令を出した前後において、F 組合員の職場復帰問題につき、組合と25. 8. 23第1回団交、25. 10. 8第2回団交、25. 11. 12第3回団交及び25. 12. 11第4回団交を行っており、団交拒否の事実はない。

F 組合員の職場復帰問題に係る2回目の団交である25. 10. 8第2回団交において、会社は、会社が組合に対し事前に交付した25. 9. 19会社業務提案書により、F 組合員が就労可能と思われる業務内容を説明の上、「10月15日から出勤されたい」旨伝えた。この会社側の申出に対し、組合は、可及的速かに回答することのであったので、会社は、組合に対し、「団交は1週間以内に開催されたい」と要望した。しかし、25. 10. 8第2回団交での会社の要望が容れられず、組合から会社への復帰問題に係る回答もなかったことから、平成25年10月24日、会社は、F 組合員に対して、25. 10. 24出勤命令書で「11月1日の午前8時に出勤されたい」旨の出勤命令（復帰命令）に及んだ。

以上のとおりであり、会社は、F 組合員の職場復帰問題については、組合と

誠実に団交を行うところであって、25.10.24出社命令は、一連の団交での話合いの過程で発せられたものではあるが、当該命令は会社の人事権の行使であり、この発令自体が団交拒否になるとは、当を得たものではなく論外である。

#### イ 支配介入に当たらないことについて

25.10.24出社命令は、会社の人事権の行使としての復職命令であり、当該命令を出すか否か、これを出す場合の内容等の決定等は、会社の専権事項であり、組合員の労働条件に係る事項ではない。

なるほど、組合と会社との間には、20.4.3確認書が存在し、その第2項は労働条件等に係る労使双方の協議約款ではあるが、上記命令の発動は、この協議約款での協議事項には該当しない。

そもそも、会社がF組合員に対し、25.10.24出社命令に及んだのは、23.9.2事故で休職中のF組合員が、平成25年8月31日に23.9.2事故での受傷が治癒し、就労可能な状態となって復職の意向を示したことから、会社が復職後の業務内容を提示した上、F組合員をこれら業務に従事させるためのいわば「リハビリ勤務」の必要上から出たものである。

したがって、会社には、組合への支配介入の意思や「反組合的意図」は毛頭なく、25.10.24出社命令は、会社の単なる労務指揮権の発動であった。

ウ 以上のとおり、会社がF組合員に対し、出社命令を出して業務に従事させたことが団交拒否に該当するとの主張は組合の独断で当を得たものでなく論外であり、また、組合への支配介入に当たるといふ主張は組合の独自の見解である。よって、会社には組合が主張する不当労働行為はなく、組合の申立ては棄却されるのが相当である。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が組合との事前協議を行うことなく、24.12.29支給金員を会社従業員に支給したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点2（24.12.29支給金員に係る団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）及び争点3（25.2.8団交、25.2.27団交、25.3.28団交及び25.5.29団交において、会社が組合に財務諸表の持ち帰り及び書き写しを行わせなかったことは、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 20.4.3確認書の締結及びその後の経緯

(ア) 平成20年3月17日、組合は、会社に対し、20.3.17団交申入書により、団交を申し入れた。

20.3.17団交申入書には、5項目から成る20.3.17基本要求在が記載され、第1

項目として、「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること。」が、第3項目として、「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。」が記載されていた。

（甲4の2、甲14の3）

（イ）平成20年4月3日、20.4.3団交が開催された。

20.4.3団交において、組合と会社は、20.3.17基本要件等について協議した。組合と会社は、20.3.17基本要件のうち、第1項目及び第3項目については概ね合意し、その他の要求事項については、継続協議となった。

（甲47、乙51の1、証人 C ）

（ウ）平成20年4月4日、組合は、20.4.3団交における協議結果を3項目にまとめたものを記載した書面（以下「20.4.4組合持参書面」という。）を会社に持参し、その書面への会社の押印を求めた。これに対し会社は、代理人弁護士に相談の上、同日、組合に対し、20.3.17基本要件の第3項目については「2 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・その他労働条件の変更等）については、必要の都度、組合と協議し、労使合意の上で円満に解決する。」と記載した書面（以下「20.4.4会社提案確認書」という。）を提示した。

20.4.4会社提案確認書中の「必要の都度、」という記載は、20.4.4組合持参書面では「事前に」と記載されており、組合が会社に持参した時点では「事前に」と記載されていた箇所が20.4.4会社提案確認書では「必要の都度、」に変更されていた。

（甲47、乙51の2～5、証人 C ）

（エ）組合と会社は、平成20年4月3日付けで、20.4.3確認書を締結した。

20.4.3確認書には、次の記載があった。

「確認書

H （以下、会社という）と

G および J （以下、組合という）は、本日、団体交渉を行った結果、下記事項について下記のとおり合意したので、この確認書を取り交わす。

記

- 1 会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する。
- 2 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・その他労働条件の変更等）については、必要の都度、組合と協議し、労使合意の上で円満に解決する。

3 会社と組合は、当面の諸問題につき、互いに誠意を以って話し合いを為すべく、団体交渉を継続する。 」

(甲6、甲14の6、甲47、証人 C )

(オ) 平成20年6月20日付けで、組合と会社は、20.6.20協定書を締結した。

20.6.20協定書の第3項には、同月21日以降の組合員3名の就業時間の取扱いが規定されていた。

(甲14の9、甲35)

(カ) 平成21年6月30日、会社は、組合に対し、21.6.30回答書を送付した。

21.6.30回答書には、20.6.20協定書第3項について、次の記載があった。

「 同書3項での就業時間の取扱いについては、解決済であり、同書同項に定める事項を遵守するものとします。

なお、この定めを変更する必要がある場合は、貴組合と事前に協議を尽くし、これを決するものと致します。 」

(甲38、証人 C )

イ 24年春闘要求に係る団交の経緯

(ア) 平成24年5月11日、24.5.11団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

組合は、会社に対し、「 J 交渉 2012年5月11日(金曜日) 」と題する書面(以下「24.5.11組合要求書」という。)を提出し、24.5.11組合要求書に記載された24年春闘要求16項目等を要求した。24.5.11組合要求書には、24年春闘要求として、「2. 賃上げ…25000円」(以下「24年春闘賃上げ要求」という。)、 「3. 一時金…年間(40万円)」(以下「24年春闘一時金要求」という。)、 「4. 福利厚生…10万円」(以下「24年春闘福利厚生要求」という。) 他13項目が記載されていた。

24年春闘賃上げ要求について、会社は、賃上げできる状況にない旨述べた。

24年春闘一時金要求について、会社は、支給できない旨述べた。組合は、会社に対し、平成23年12月に会社が「寸志」として支給した金員(以下「23.12支給金員」という。)について、組合員3名に支給されていない理由等を尋ねたところ、会社は、3名それぞれの個別の理由として、労働災害(以下「労災」という。)により仕事に従事していないこと、欠勤が多いこと、事故により車をつぶしたことである旨述べた。

24年春闘福利厚生要求について、会社は、出せる状況にはない旨述べた。

(甲17、甲31の1、甲44、証人 D 、当事者 B )

(イ) 平成24年6月15日、24.6.15団交が開催され、その席上、次のようなやり取り

が行われた。

24年春闘賃上げ要求、24年春闘一時金要求及び24年春闘福利厚生要求が協議されたが、会社は要求には応じられない旨述べた。組合は会社に対し、要求に応じられないのであれば、その具体的根拠となる資料を示してほしい旨要求した。会社は、資料については検討する旨回答した。

(甲31の2、甲44、乙10、証人 D )

(ウ) 平成24年7月24日、24.7.24団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

会社は、24年春闘賃上げ要求、24年春闘一時金要求及び24年春闘福利厚生要求について、従業員の雇用継続を優先したい旨述べ、いずれもゼロ回答を行い、組合に対し、会社の財務状況を示す資料を提出しなかった。

また、組合員3名に対し23.12支給金員を支給しなかったことについて、会社は、会社が独断で決めた旨述べた。

(甲31の3、甲44、証人 D )

(エ) 平成24年10月9日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書(以下「24.10.9団交申入書」という。)により、24年春闘要求等について団交を申し入れた。24.10.9団交申入書には、24年春闘要求についての要求事項として、次の記載があった。

「(3) 会社は、2012年春闘を速やかに解決されること

① (略)

② 賃上げについて

③ 一時金について

④ 福利厚生について

⑤～⑭ (略)

」

(甲18、証人 D )

(オ) 平成24年11月7日、24.11.7団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

組合が会社に対し、24年春闘要求についての再回答を求めたところ、会社は、従前の回答は変わらず、支払えない旨回答した。

組合が会社に対し、就業規則第34条に、昇給は毎年4月1日に基本給について行う旨規定されているにもかかわらず、ここ数年来昇給が行われていない理由を尋ねたところ、会社は、昇給が実施できる財務状況ではない旨述べた。これに対し、組合が、会社が昇給を行えない根拠とする会社の財務に関する資料の提出及び24年春闘要求に対する文書による回答を求めたところ、会社は、資

料の提出については同意した。

(甲31の4、甲44、甲45、乙13、証人 D 、証人 E )

(カ) 平成24年11月30日、組合は、会社に対し、24. 11. 30通知書を送付した。

24. 11. 30通知書には、①組合は、24. 7. 24団交が決裂した後、再度、団交申入れを行ったこと、②再開された24. 11. 7団交も事実上、不誠実団交であったこと、③賃上げできない根拠としての資料提出等を行う場合は、団交を再開すること、④団交開催を引き延ばす体質を改め、組合が指定する日時までに資料を提示し、団交を設定するので、日時等を組合に連絡すること、⑤同年12月10日までに団交が行われない場合は、団交拒否と認識すること等を通知する旨記載されていた。

(甲19、甲44、甲45、証人 D 、証人 E )

(キ) 平成24年12月5日、会社は、組合に対し、24. 11. 30通知書への回答として24. 12. 5回答書を送付した。

24. 12. 5回答書には、①24. 7. 24団交が決裂したとの指摘について、団交事項中の24年春闘要求に係る事項については協議を打ち切りたい旨述べたが、その他の団交事項について協議打ち切りの意向を示したのではなく、団交が決裂したとの理解ではない旨、②24. 11. 7団交が不誠実団交であった旨の指摘について、心外である旨、③団交日時等の通知について、会社は、団交開催を引き延ばす意図等はない旨、次回団交については、社長が業務中の事故により受傷したため、同25年2月中の開催としてほしい旨、④会社には団交を拒否する意思はなく、上記理由により、同年1月末頃に次回団交日時を決定することとしてほしい旨等記載されていた。

(甲20、甲44、甲45、証人 D 、証人 E )

(ク) 平成24年12月29日、会社は、会社の従業員に対し、同年12月分給与と併せて、寸志として24. 12. 29支給金員を支給し、組合員2名に対しては他の従業員と同額の10万円が、組合員1名に対しては5万円が支給され、組合員1名に対しては支給されなかった。

また、会社が寸志として支給した金員の従業員に対する支給状況は、次のとおりである。

なお、会社は、24. 12. 29支給金員の支給までは、各期の支給金員から源泉徴収を行っていた。

	夏期（8月）	冬期（12月）	備考
平成18年	支給なし	3～10万円	6月会社設立
平成19年	3～10万円	5～25万円	

平成20年	支給なし	支給なし	3月分会結成
平成21年	5～10万円	支給なし	
平成22年	支給なし	支給なし	
平成23年	支給なし	3万円	組合員3名には不支給
平成24年	支給なし	10万円	組合員2名には10万円、組合員1名には5万円、組合員1名には不支給

(甲1、甲4の1、甲21の1～3、甲44、甲45、乙30、証人 D、当事者 B)  
ウ 平成25年1月26日の団交申入れ以降の組合と会社とのやり取り

(ア) 平成25年1月26日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書(以下「25.1.26団交申入書」という。)を送付した。

25.1.26団交申入書には、①24.12.5回答書での24.7.24団交が決裂したとの理解はない旨の会社回答に対して、24.7.24団交は、会社が回答の根拠となる資料等を一切提示しないなど、会社等の不誠実な態度により決裂に至ったとの認識をもっている旨、24.11.7団交においても会社側回答の根拠となる資料等を一切提示しなかった旨、このような会社の交渉態度は、不誠実団交であり、不当労働行為に該当し、速やかに改善を求める旨、②組合は、24.11.7団交以降、不誠実団交の改善及び団交再開を会社に要求してきた旨、会社が社長の怪我を理由に団交開催を無用に引き延ばしたことは、団交拒否に該当する旨、③平成25年2月8日までに団交を開催し、(i)組合に対し、不当労働行為について謝罪すること、(ii)組合の24年春闘要求等における未解決問題を速やかに円満解決すること、を申し入れる旨記載されていた。

(甲22、甲44、甲45、乙30、証人 D)

(イ) 平成25年2月1日、会社は、組合に対し、25.1.26団交申入書に対する回答書(以下「25.2.1回答書」という。)を送付した。

25.2.1回答書には、①24.7.24団交では、24年春闘要求について、労使双方で協議を尽くしたが、会社は、24年春闘賃上げ要求については、拒否回答をしたのであり、他の団交事項については、協議打切りを通告したのではない旨、組合から会社に対し、上記回答に係る資料等の交付及び開示の要求もないことから、会社は会計書類の類を提示していない旨、24.11.7団交においても、会社は、組合に対し、説明資料等を提示していないのは、同様の理由によるものである旨、会社は、これらの団交が不誠実団交とは考えていない旨、②会社は、24.11.7団交以降、組合から不誠実団交の改善要求は受けていない旨、団交開催の件は、組合担当者の都合が悪かったこと及び社長の負傷事故等により、同年1月中等の団交開催とはならなかった旨、③会社は、同年2月8日の団交開催

を受諾する旨、次回予定の団交事項が(i)会社の不当労働行為への謝罪、(ii)24年春闘要求など未解決問題となっているが、(i)については謝罪しかねるので、団交事項については、24年春闘要求など未解決問題の協議としてほしい旨回答した。

(甲23、甲44、甲45)

(ウ) 平成25年2月8日、25.2.8団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

a 24年春闘賃上げ要求について

(a) 組合が、前回求めた24年春闘賃上げ要求に対するゼロ回答の根拠となる資料について尋ねたところ、会社は、資料の用意をしてきた旨、前回話したように、こちらで閲覧してもらうという条件で、持ち帰ったり、他者に見せたりすることはやめてもらい、この議論中に閲覧し、返却してもらう旨述べた。

組合は、会計士に見せないといけない旨述べたところ、会社は、数字は用意したが、提出はできない旨述べた。組合は、特殊な帳簿関係というものは、特殊な技能を持った人に精査してもらい、数字の意味をしっかりと把握した上で議論する必要がある旨述べた。

組合は、帳簿を読むことができないので、会計士などの帳簿を読み取れる人にみてもらう必要がある旨述べた。会社は、前回、賃上げできないことの裏付けとなる数字を用意してほしいということだったので、用意した旨、これを読み取れる人に組合が持ち帰るという前提はなく、資料は団交の中で返却することを了解してもらった上で、本日、会社が持参した旨、よって、複写や転写も困るので、このまま数字を読み取るなりしてほしい旨述べた。組合は、会社でも税理士などに財務諸表を見てもらい助言を受けるのであり、経営者でも財務諸表を読み取れない人がいるのが常識である旨述べた。

(b) 組合は、財務諸表を持ち帰ることが結論ではなく、会社の回答の説明がわかればよい旨、その手段のひとつとして、財務諸表を持ち帰り、専門家に見てもらうことがかなわないのであれば、会社には組合員を理解させる説明責任がある旨述べた。

会社が説明の準備をしている旨述べたところ、組合はこれに応じ、会社は、当日持参していた直近3期分の貸借対照表及び損益計算書、計6枚の資料のうちの1枚を組合員1名に手渡して見せ、団交終了後、会社はそれを回収した。



会社は、①今、渡した資料は、平成24年8月31日現在の貸借対照表（以下「24.8.31会社貸借対照表」という。）というもので、会社の資産及び負債すべてを合算して網羅しており、会社の全体像を表した数字である旨、②24年春闘要求でのベースアップ要求について、会社が応じることができない旨返答した理由を簡単に言うと、(i)「純資産の部」の「純資産合計」はマイナスになっており、これは、同日現在で仮に会社が解散した場合は4,500万円の負債で会社が解散するという意味であり、つまり会社では、トラックなどすべて売っても4,500万円の借財が残るという解釈である旨、(ii)わかりやすく言えば、この「負債の部」には「固定負債」として4,000万円近い負債があり、これだけの借金を抱えているということに理解してほしい旨、(iii)会社は7年目で、この借財を少しずつでも返済しながら運営しており、給料や諸費用等を全部支払った上で残っているのがマイナスという解釈であるので、ベースアップ、利益の分配はしたいところではあるが、まず借財を解消しなければ、会社の継続的な存続ができない旨、(iv)会社としては、8月31日現在、3,900万円の固定の借金と純資産として4,500万円の借金が残っており、この借金を抱えたまま、雇用や給料を補償しながら、運営したいという趣旨でこの数字を理解してほしい旨、(v)組合は過去3年間賃上げがないと言っていたが、この間、同業他社は、正社員の雇用を解き、人件費を削減して運営しているが、会社としては、正社員の雇用を解かないということで運営を続けてきた結果であるというふうに聞いてほしいと思う旨、よって、「固定負債」が3,900万円あるが、これを少しでも返ししながら、正社員の雇用を解かないで会社を存続していきたいと思っている旨述べた。

(c) 会社は、一番上に金額の記載がある「流動資産」を「流動負債」で割り算すると、会社の安定性、資金の流入度を見る指標を導くことができ、100%以上で安定しているという指標であるが、会社の場合、この指標が66.9であり、資金繰りを上手にしていけないと、倒産の危機に陥ってもおかしくないという現実がある旨、そのような現実がありながらも、正社員の雇用を解かないようにし、借金を返済しながらなので、ベースアップは今のところできないという回答である旨述べた。

会社は、このようなことを24.8.31会社貸借対照表1枚の中で見てほしい旨、要するにこの固定の負債が4,500万円あり、正社員14名を抱えながら今後もやっていこうという会社の意思を汲み取ってほしいという趣旨で、24.8.31会社貸借対照表を持ってきた旨、よって、今日ここで、もっと色々

な資料を、という話もあるかと思うが、まずはそこを理解してほしいと思い、資料を提出した旨述べた。

組合は、一般的に、これだけでは会社の経営状況はわからない旨、例えば、一月当たりの車の利益や労働者の賃金、燃料代等がどうであるか、水揚げがどのくらいで全体としてどうなのか等がわからないと、これだけでは、一般的な大まかな説明はできてもわからない旨述べた。組合が、会社設立後、負債額は増えているのか、減っているのか尋ねると、会社は、減っている旨述べた。

- (d) 組合は、会社は返済の努力をしており、会社の借金を減らしていくことも重要であるが、労働者の生活水準を考慮すると、いかにして従業員のベースアップ、昇給が可能になるかということが重要である旨述べた。

会社は、従業員の給与や将来にわたっての福利厚生や社会保険等の生活保障についての組合の主張は概ね理解した旨、保険料等の負担は会社にとって大きな負担であるが、これを支払いながら正社員14名の雇用を続けている傭車業者は知っている限りない旨、同業他社では、月給が日給月給になり、正社員が2、3名となっている中、会社では正社員14名の身分保障を第一に運営を続けている旨、4,500万円の借金は残っているが、労働分配は成し遂げたいという意思のもとにやっているが、今年度の春闘に対してはできないと回答した旨、幸いこの8月決算で黒字化し、借金は残っているが、520万円ほどの利益が出たため、賞与ではなく寸志として、借金がゼロになれば賞与として渡せるが、まだ賞与を渡せる段階ではないので、金額は少ないがベースアップの代わりに寸志という形で労働の分配をさせてもらった旨、今のところベースアップはできないが、黒字化できた部分については寸志をもって報いたいという考え方をしている旨述べた。

- (e) 組合は、会社が言いたいことはわかるが、具体的な中身がわからない旨、この書類1枚で議論を尽くせないケースもある旨、債務超過となっている会社でも賃上げを労働の喚起に使っていかうとしているところもある旨、それが可能であるのか、会社が経営資源を具体的にどのように使っていかうとしているのかがわからないと議論できない旨、今の会社の説明とその書類だけでは具体的議論にはなり得ない旨、納得してくれという説明にしか聞こえない旨、経営資源の分配の中で本当に労働分配にまわす部分がないのかが見えにくい旨、会社の経営を直視し、その情報を共有した中で議論してほしい旨、社長が言いたいことは理解したが、ベースアップをするための別のやり方も議論するために、具体的な会社の資金の流れ等がわか

るもの、財務諸表すべてを専門家に見てもらえば大体わかる旨、どのような工夫ができるか組合としても検討でき、そういう議論がしたい旨、書類の持ち帰りができず、仮にもっと詳しい財務諸表を持ってきてもらっても、持ち帰りができず分析できないというデッドロックにぶち当たっている旨述べた。

(f) 会社は、今回の目的は、ベースアップの回答として、できないということの数字的な裏付けとして、会社の資料を閲覧してもらおうという条件の中で話を進めていくことに関しては、検討したい旨述べた。組合は、財務諸表全部を分析させてもらおうということは希望としてあるが、それがかなわないのであれば、それに代わるものを考えてほしい旨述べた。会社は、これだけの借財を抱えながら、正社員14名の雇用を維持し、原資が出れば寸志として渡すという話の中で読み取ってほしい旨述べた。

組合は、赤字体質のところでも、具体的な経営の中身を交渉で出し、この数年、1万円台の積み上げをしているところもある旨、赤字だから結論として賃上げできないというスキームは、実態社会と相応していないところがある旨、経営資源の分配の中身を見て賃上げができていているところもある旨述べた。会社は、これを出させてもらったもう一つの理由は、会社は備車業であり、この中で言えば、「売掛金」、これが会社の売っているものであり、これでしか利益を得ていないことがこれを見ればわかる旨述べた。

(g) 会社は、会社は立ち上げ7年目の新しい会社で、これだけの借財があり、正社員14名の雇用を解かずに経営を続けるという信念のもとやっていることを理解してほしい旨、この諸表をして、雇用を解かずにベースアップを抑え、分配については賞与でやっていきますという話を皆さんにも、運転手にも聞いてほしい旨述べた。

組合は、彼らも多分理解していると思うが、経営を圧迫している問題点がわかれば、彼らも改善策を議論できる旨、議論するためには、それだけでは足りないということである旨、よって、組合は持ち帰ることだけを結論としていないので、ちゃんとそれを議論できるように、わかるように説明してほしい旨、手段は選ばない旨、次回に検討してほしい旨述べた。

b 24年春闘一時金要求について

(a) 組合は、一時金の支払いは人によって異なる旨述べたところ、会社は、寸志である旨述べた。組合は、寸志であろうと、賞与であろうと、その算出基準と何名に幾ら支払ったかを教えてほしい旨、5万円と10万円という

ふうに差が出ている旨述べた。

会社は、ベースアップできない中、労働分配はどうしているのかという話の中で、賞与ではないので、まず寸志という断りをしており、寸志なので、労働貢献、会社への貢献度というふうに見て、社長が判断している旨述べた。組合は、金額の違いは何により生じているのかと尋ねた。会社は、12月に寸志を支払い、今、持ち合わせているのは組合員のみ資料であるが、1名は半額を支給し、もう1名は過去1年の出勤がないので、寸志を支給していない旨述べた。組合が、そういう査定をしているということかと尋ねたところ、会社は、そうである旨、過去1年の会社への貢献を見るとき、出勤率を見ており、欠勤率が20%を超えている方については、皆さんが100%近い出勤率であるので、半額の支給にしている旨述べた。組合は、これは課税対象ではないということかと尋ねたところ、会社は、所得であるので課税対象にはなる旨述べた。組合は、だから贈与ではないのだろうと尋ねたところ、会社は、贈与ではなく、寸志という意味合いで、ベースアップはできないので、一律に餅代として配ってあげたい、少しでも渡してあげたいという気持ちで行っている行為と思ってほしい旨、一律に同額を払いたいが、20%以上休んでいたり、会社に来ていない人については、同額は渡せない、ゼロではかわいそうということで半分渡した旨述べた。

(b) 組合は、会社は寸志と言っているが、それはやはり大きな意味でひとつの労働に対する対価だと思っている旨、そのような査定をする場合、一方で一時金を要求しているのだから、会社が寸志であると主張しても、組合としては年末の賞与も兼ねたものと考えざるを得ない旨述べたところ、会社は、話しているように、賞与を兼ねていない旨述べた。

組合は、査定ということ自体が労働条件としか見えない旨、どのような査定をするか、査定基準や運用も含めて、労働組合と話をして決めてもらわないと困る旨、今年の夏及び既に支払われた分についてもしてくれ、ということである旨、基本的には労使合意のもと行われるのであれば、問題ない旨述べた。会社は、餅代、氷代というような企業慣習の中で、こんなに借金があるからまったくゼロということは、労働意欲ということを考えれば、餅代くらいは渡したいという気持ちで行っていることである旨、査定と言われるが、会社が言っているのは会社への貢献度であり、2割も出勤していない人と100%出勤している人がおり、査定をするという意味よりも、それに見合った形のものを納得の上もらうという意味合いであり、そこは理解してほしい旨述べた。

組合は、やはりそういう査定をして、金額の高低を決定するということは、一つの条件である旨、やはり、組合と話し合いをしてもらって決めていくというのがルールだと思う旨、貢献度を出勤率ではかることは否定しないが、自己責任に帰すべきものがない欠勤と自己責任に帰す欠勤を同じように数えることはどうなのかと述べた。会社は、氷代、餅代なので、査定は基本的に存在しない旨、これは賞与ではなく、賞与には必ず査定、基準があるが、この寸志に関しては、基準を設けたり、査定をすることは、本来ないのが望ましいと思っている旨、全員一律に渡すことが本来であり、そうしたいが、出勤していない人と毎日出勤している人に対する扱いに差を設けないと、寸志を普通に支給されている人の労働意欲を削ぐと困る旨述べた。組合は、百歩譲って、それを会社が恩恵的に支払っているというのであれば、査定など入らず、一律支給すべきである旨述べた。

(c) 組合は、査定基準は、最低でも組合との協議事項である旨、ここで一番問題にしているのは査定をして、差を設けていることである旨、個別にこういうことをされると、団結権が形骸化されたような感じがする旨述べた。

組合は、事後的でも12月の寸志の査定について、協議してほしい旨、社長が社長の気持ちということで分配をする時は、仲間同士がもめてしまうので、事前に組合の担当役員と協議して、決めていくこと、16項目の要求がある中で、どのようにできるかお互いに協議していくことを提案する旨述べた。

(乙19、乙20、乙30、証人 E 、当事者 B )

(エ) 平成25年2月27日、25.2.27団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

a 24年春闘賃上げ要求について

(a) 組合が財務諸表を出してほしい旨述べたところ、会社は、24.8.31会社貸借対照表を提示し、ベースアップには応じかねるという話をしており、財務諸表で読み取れるものは、借金が3,900万円あり、これを返済しながら、全員を正社員雇用している旨述べた。組合は、数字が本当かどうかも含めてわからず、財務諸表を見なければ、銀行口座の額だけ言われてもわからない旨、入りと出をきっちりと検証しなければわからない旨述べたところ、会社は、入りと出はこうして話している旨述べた。

(b) 会社が、前回の交渉において、資料を用意すると約束していたので、どのような資料を用意したらよいかわからずに、直近4か月の四半期の合計をし、今、ここに会社の銀行口座の金額を見ればわかってもらえると思ひ、

用意した旨述べ、「『10月1日』から『10月31日』までの入出金明細照会」と題する書面（以下「入出金明細照会」という。）を提示したところ、組合は、そのような断片的な資料では、数字に偽りがあるかどうかもわからない旨、財務諸表一式を出してもらい、組合に分析させてほしい旨、会社の資産状況と運用状況がわからないので、会社がまとめてきた資料も偽りかどうかわからない旨、組合としてもどのような検討をしたらよいか思いつかないので、出してほしいということである旨述べた。

(c) 会社が、財務諸表のうち、具体的にどのような書類を組合は見たいのか、書面にしてほしい旨、会社がそれに応じられるか、貸与するかどうかは別として、開示することを検討すればどうかと述べたところ、組合は、分析しなければならないので、あくまで貸与である旨述べた。会社が、専門家を同席すればどうかと述べたところ、組合は、それはできない旨述べた。会社が、貸与はできない旨、団交でなくても事務折衝の段階で、専門家を同道してはどうかと述べたところ、組合は、数字を見た上で、要求の代替案等を議論するには事務折衝で見せてもらうだけでは時間が足りない旨述べた。会社が、団交で開示してどうこうするよりも、組合が専門家を同行し、見てもらった方が早い旨述べたところ、組合は、分析するだけでなく、要求をどのようにしていくか、内部で議論する必要がある旨述べた。

b 24年春闘福利厚生要求について

会社は、説明が不十分とのことなので、説明したい旨、今の議題は、福利厚生の10万円が出しにくいという会社の回答の裏付けについてであり、残高が1,400万円あるが支払いをすると87万円しか残らない旨、単月でのマイナスを積み上げるとマイナス500万円となっている旨、この状況では、会社は福利厚生の10万円を出すことには応じかねる旨述べた。

組合は、その数字が偽りではないかどうかは、財務諸表を見なければ検証できない旨、仮に賃上げができないという実態であれば、組合の要求に代わる代替案を検討できない旨、よって、財務諸表を出し、それを持ち帰り検討させてほしい旨述べた。

(甲33、甲45、乙21、乙24の1、乙24の2、証人 E )

(オ) 平成25年3月11日、組合は、会社に対し、組合が交付を求める具体的な財務諸表の名称を記載したメモ（以下「要求メモ」という。）を手交し、会社は、キャッシュフロー計算書は作成していないので、用意できない旨述べた。

要求メモには、次の記載があった。

「 H に対する財務諸表

- 1, 貸借対照表
- 2, 損益計算書
- 3, キャッシュフロー計算書

これらの財務諸表を過去5年間分もとめます。 」

(甲24、甲44、甲45、乙17、証人 E 、当事者 B )

(カ) 平成25年3月28日、25.3.28団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

a 24年春闘賃上げ要求について

(a) 組合が、賃上げができない根拠の資料として、過去5年分に遡って求めた3点の資料について尋ねたところ、会社は、以前話したように、キャッシュフロー計算書は作成していないが、貸借対照表と損益計算書は提出可能である旨、それらの資料については、この場で見ると、それらを読み取れる者がこの場に同席してもらおうということである旨、読み取れる者が会社に来て、社長同席の上で見てもらい、資料回収が前提ならば見せることができる旨述べた。組合は、それはできない旨、資料を持ち帰り、組合で吟味し、公認会計士が必要な場合は公認会計士とともにチェックするので、この場に公認会計士を連れてきたり、会社に出向くことはできないと明確に断っている旨述べた。会社は、そうであれば、用意はしているが、提示しても話が進まない旨述べた。

組合は、会社が資料の持ち帰りをだめだというのなら、組合が納得し、又は代案を検討できるような資料を会社で作ってほしい旨、今、会社が持っている資料は信憑性がなく、よくわからない旨、この数年間、就業規則に規定する定期昇給が行われなかった理由等が読み取れない旨述べた。

(b) 会社は、組合が求める会計の信憑性を検証する資料ということになれば、帳簿、帳票書類すべてに当たるという作業になるが、組合の要求であっても、そこまですることは受けられない旨述べたところ、組合は、それは説明責任を果たしていない旨述べた。会社は、少なくとも貸借対照表、比較損益計算書といった程度の税務署に提出しているものを、会社設立以降のものを通年で出し、内訳明細等ということであれば、理解できる人に会社に備えつけの帳簿を見に来てくださいと言っている旨述べた。組合が、それは前回断った旨述べたところ、会社は、組合がそれを断るのであれば、それ以上のことは会社としては協力できない旨述べた。組合は、それでは説明責任を果たしていない旨述べた。

b 24年春闘一時金要求について

(a) 組合は、一時金、寸志は賃金に当たる旨述べ、これに対して所得税を引いているのかと尋ねたところ、会社は、引いている旨述べた。会社は、寸志の額に差が生じるのは、明らかに出勤日数に差があり、従業員から文句が出るということである旨述べた。組合は、出勤日数を考慮して支給額を計算することは、仕事に対する査定であるので、賃金である旨述べた。会社が会社としては、賃金という認識はせず、寸志という気持ちで渡していた旨述べたところ、組合は、寸志と書いて渡すものでも、一般的には繰り返し渡し渡したり、所得税を引いているのであれば、労働条件の一部とみる旨述べた。

組合は、組合が一時金の要求をしているのだから、会社が寸志のようなものを渡す時は、寸志を渡すこと、その額、査定の仕方を言ってくるのが一般常識である旨述べた。会社は、賞与の問題は、この団交が始まった当初から議題となっており、会社としては、体力、能力がないので、賞与は払えないが、餅代、氷代ということで、盆暮に支払ったことはある旨述べた。組合は、払えないのであれば、餅代も氷代も払えない旨述べた。

(b) 会社は、資金があれば、金額も10万円出すが、そうはいかないので、何とか配ってやりたいとの思いから、貢献度により配った旨述べたところ、組合は、労災であるのに、貢献度はおかしい旨述べた。会社は、それは指摘されたので、そうしたことが事前協議約款にも引っかかることはよくわかったので、今後は気を付けて、この分についてはクリアしながらやっていかないといけないというふうに思っている旨述べた。

(甲34、乙22、乙25の1、乙25の2)

(キ) 平成25年5月29日、25.5.29団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

a 24年春闘一時金要求について

(a) 組合は、前回の話の続きとして、分会の4名の中で、一時金の支給に格差が生じており、会社の話によると、組合員のうち1名は出勤日数が少ないため減額したとのことであるが、労働者間の差別的な取扱いはおかしく、当然、同額にしてもらわないと困るという話であった旨述べた。会社は、会社としては、一時金とかボーナスという名称はつけられないが、寸志、冬なので餅代ということで、皆の労をねぎらいたいという意味合いで、あくまで寸志ということで出している旨、これについては、賃金、一時金という取扱いをするので、事前の申出、金額の決定、評価基準及び一律支給ということも含めて、協議することが前提だと組合は前回言っていたが、



その部分については、会社はあくまで寸志という気持ちで出すので、寸志を出す限りは、事前協議等を踏まえることはない旨述べた。

- (b) 組合は、組合はもともと一時金を要求しており、会社は一時金という名目ではないが、寸志として出しており、ましてやそれから税金を引いている旨、組合はあくまでそれは一時金の分を要求している旨、組合をないがしるにして会社が勝手に金額を決めている旨述べた。

会社は、就業規則には一時金の規定がない旨、会社は24年春闘要求で一時金の要求にはゼロ回答をしている旨、出さないと言ったものの、年末に経理上、何とか出してあげられるのではないかという状況が生まれたというよりも、出してやりたいという気持ちがあり、実行したことである旨、余裕があり、計画してそれを出せるようであれば、一時金の部分で回答できるが、それもままならない状況の中で実行したことである旨述べた。

組合は、具体的な議論をする団交のテーマに当たらないという回答でいいのかと尋ねたところ、会社は、団交のテーマに当たらない旨述べた。

- (c) 組合は、労災で休んでいる組合員が不利益扱いになるのはおかしい旨、査定をするのであれば、査定基準も労働条件の一部なので、本来ならば従業員の了解を取り付けた上で行うべきである旨、組合は一時金の要求を出しているのに、余計にそういうことをしてもらわないといけない旨述べた。

組合がこちらには労働条件については事前に協議するとの事前協議約款がある旨述べたところ、会社は、約款があり、それについては事前に協議しましょうということなので、こうして団交もしている旨述べた。

会社は、過去の団交において一時金要求が毎年あったが、会社は支払い能力がないので支払いを拒否する回答をしていた旨、そのような中、盆暮の氷代、餅代のような気持ちで寸志を過去において出したことがある旨、寸志は結局、中元、歳暮のような社会的儀礼の域を出ないものとして会社が支給したのであり、労働条件の対価であるわけではない旨、ただ、全員が同額ではないのは、寸志の性格がそうである以上、支給額に差があってもおかしくない旨、その合理性は会社に対する貢献度の大小であり、それを会社が独自の経営判断でそうした旨、しかし、支給額についての税金云々はミステイクと言われたら、そう言われても仕方がない旨、これが会社の認識、説明である旨述べた。組合は、従業員に会社が支払っているわけだから、寸志でも労働条件の一環である旨述べた。

- b 組合の宣伝活動について

会社が、最近、組合員の名前が入っているビラのビラまき行為というか、

組合の宣伝活動かは知らないが、組合活動として配布したということかと尋ねたところ、組合は、それは組合活動であるが、組合員の増員、勧誘行為であり、どこの労働組合でも行っている旨述べた。会社が、もう一つ、分会要求前進とかいうような格好のものは、どのような意図のもとに配布しているのかと尋ねたところ、組合は、それは組合員、組合の魅力ということである旨述べた。会社は、組合の宣伝活動の一環ということかと尋ねたところ、組合は、そうである旨、一般労働者に見てもらい、組合に入ってもらおう動機にするためのものである旨述べた。

(甲30、甲32、乙23、乙26の1、乙26の2)

(ク) 平成25年5月30日、組合は、会社に対し、25.5.30団交申入書を送付した。

25.5.30団交申入書には、会社は、25.5.29団交において、平成24年12月に会社が従業員全員に支給した24.12.29支給金員について、①支給額を従業員一律10万円としたこと、②最終支給額決定に関して、個々の従業員の会社への貢献度を独自の経営判断をもって査定したこと、③組合員1名に関してだけは、会社への貢献度の査定により、5万円を減額して支給したこと等の24.12.29支給金員に関する諸問題についての組合の団交申入れに対し、「労働条件に係わる問題ではない」、「恩恵として出したもの」等と主張して、団交議題に当たらないと宣言し、団交を拒否したが、この団交拒否には正当な理由がなく、不当労働行為に該当することが明らかである旨、ついては、24.12.29支給金員に関する諸問題について、同25年6月9日までに誠実交渉を開催するよう組合は申し入れる旨記載されていた。

(甲25)

(ケ) 平成25年6月3日、会社は、組合に対し、25.6.3回答書を送付した。

25.6.3回答書には、①会社は、24.12.29支給金員を社員に提供したが、その趣旨は、あくまでも寸志（心ばかりの贈り物）や金一封（金額をはっきりさせないで人に贈ること）との性質のものであり、24.12.29支給金員は、会社の従業員に対するいわゆる餅代の提供との気持ちでの金員提供であった旨、②したがって、組合が指摘する「寸志と称する臨時給」の支給ではなく、24.12.29支給金員の提供は、労使間の賃金問題、すなわち、労働条件に係る事項ではないと認識する旨、③会社の見解は、上記のとおりであるので、25.5.29団交において、会社に組合が指摘する言動があったとしても、それは団交拒否ではなく、不当労働行為に該当する所為ではないと思料する旨、④については、組合が主張する24.12.29支給金員に関する諸問題を団交事項とする団交申入れについては、開催の必要性を認め得ないので拒否する旨記載されていた。

(甲26)

(コ) 平成25年6月15日、組合は、会社に対し、25.6.15団交申入書を送付した。

25.6.15団交申入書には、速やかに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨、要求事項として、①組合員1名に対する24.12.29支給金員につき満額(10万円)を支給すること、②現在、継続交渉している賃上げ要求(2万5千円/月)及び年間一時金要求(40万円/年)につき、誠実交渉すること等が記載されていた。

なお、組合は、25.6.15団交申入書中の会社の住所の一部に記載の誤りがあったとして、25.6.15団交申入書と要求事項等を同じくする25.6.17団交申入書を会社に送付し、団交の開催を申し入れた。

(甲27、甲28)

(サ) 平成25年6月26日、会社は、組合に対し、25.6.26回答書を送付した。

25.6.26回答書には、団交開催については、団交開催を受諾する旨、団交事項として、「①現在継続交渉中の賃上要求等諸問題について ②その他、上記に関係する事項について」と記載されていた。

また、組合員1名に対する24.12.29支給金員の満額支給については、①当該組合員は、長期欠勤のため、支給するところではなく、他の従業員と同様に満額(10万円)を支給せよとの要求は拒否する旨、②なぜならば、そもそも寸志とは、心ばかりの贈り物であり、誰にいかほど贈るか等は贈る側の自由裁量と考えるからである旨、③この点については、25.6.3回答書での回答を参照されたい旨、④については、会社は、この問題を団交事項とすることは無用と考える旨記載されていた。

(甲29)

(2) 会社が組合との事前協議を行うことなく、24.12.29支給金員を会社従業員に支給したことは、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 まず、24.12.29支給金員が労働条件に該当するか否かについてみる。

(ア) 24.12.29支給金員について、組合は、社長が労働分配としてベースアップの代わりに「寸志」を支給したと明確に述べていること、会社が24.12.29支給金員を平成24年12月分の給与と一緒に支給し、所得税を源泉徴収していることからしても、賃金の一部である旨主張し、会社は、寸志の支給は会社から従業員に対する盆(夏期)と暮(冬期)の中元や歳暮と同様の趣旨をこめた文字どおりの「寸志」、「金一封」の支払いであり、恩恵的なものであって、労働条件に係る賃金又はそれに類するものではなく、平成25年8月支給分にあつては源泉徴収していない旨主張する。

- (イ) 前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ク)、ウ(ウ)認定のとおり、会社は、①平成18年12月から従業員に対し寸志として金員を支給しており、23.12支給金員については、組合員3名には不支給であったこと、②24.5.11団交において、組合員3名が不支給となった理由について、労災により仕事に従事していないこと、欠勤が多いこと、事故により車をつぶしたことである旨述べたこと、③24.12.29支給金員については、組合員2名に対しては他の従業員と同額の10万円を、組合員1名に対しては5万円を支給し、組合員1名に対しては支給しなかったこと、④24.12.29支給金員の支給までは、各期の支給金員から源泉徴収を行っていたこと、⑤25.2.8団交において、寸志の支給について、労働貢献、会社への貢献度とみて社長が判断している旨、貢献度は出勤率をみている旨述べたこと、平成24年8月決算で黒字化したため、借金は残っているが、ベースアップの代わりに寸志という形で労働の分配をした旨述べたこと、がそれぞれ認められる。
- (ウ) これらのことからすると、会社が寸志として支給した金員は、従業員の勤務状況に応じて支給金額に差を設けており、査定を行った上で支給しているものといえ、また、少なくとも24.12.29支給金員の支給以前においては、源泉徴収を継続して行っていた。

そうすると、24.12.29支給金員は、単なる恩恵的な金銭ではなく、一時金に類する賃金の一部であり、労働条件に該当するものといえ、会社主張は採用できない。

イ 次に、20.4.3確認書についてみる。

- (ア) 組合は、20.4.3確認書は事前協議同意約款であるにもかかわらず、会社は、組合との事前協議もなく、組合員を含む従業員らに24.12.29支給金員を支給した旨主張し、会社は、20.4.3確認書の第2項の趣旨は、組合員の労働条件等組合員に影響を与える問題については、会社がこれを決定するに際し、必ず事前に協議をするのではなく、労使のいずれかが協議の必要を認めた場合については、「必要の都度」、事前であれ事後であれ、協議を為し、労使合意の上で円満解決する旨を合意したものである旨主張する。

- (イ) 前提事実及び前記(1)ア(ア)から(エ)認定のとおり、①20.4.3団交において、組合と会社は、20.3.17基本要求の第3項目について概ね合意したこと、②平成20年4月4日、組合が20.4.4組合持参書面を会社に持参し、押印を求めたところ、会社は、20.4.4会社提案確認書を提示したこと、③20.4.4組合持参書面では20.3.17基本要求の第3項目に係る記載中「事前に」と記載されていた箇所が、20.4.4会社提案確認書では「必要の都度、」に変更されていたこと、④平成20年4月3日付けで、組合と会社は、20.4.3確認書を締結し、20.4.3確認書にお

ける20. 3. 17基本要求の第3項目に係る記載は、20. 4. 4会社提案確認書と同一の「2 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・その他労働条件の変更等）については、必要の都度、組合と協議し、労使合意の上で円満に解決する。」であったこと、が認められる。

これらの事実からすれば、組合と会社との間で、20. 4. 3確認書が、会社が労働条件の変更等を行うに当たり組合との事前合意を要する、事前協議同意約款であるとの明確な認識をもって締結されたとは言い難い。

しかしながら、前記(1)ア(オ)、(カ)、ウ(カ)、(キ)認定によれば、①20. 4. 3確認書締結後に組合と会社が就業時間に関して締結した20. 6. 20協定書の第3項について、会社が組合に対し送付した21. 6. 30回答書には、同項に規定する事項を変更する必要がある場合は、会社は組合と事前に協議を尽くし、決定する旨記載されていたこと、②25. 3. 28団交において、会社は、会社が会社への貢献度により寸志を従業員に支給したことを組合からおかしいと指摘され、そうしたことが事前協議約款にも抵触することはわかったので、今後は気を付ける旨述べたこと、③25. 5. 29団交において、組合が労働条件については事前に協議するとの事前協議約款がある旨述べたところ、会社は、約款があり、それについては事前に協議しようということで、こうして団交もしている旨述べたこと、が認められ、これらの事実からすれば、20. 4. 3確認書第2項の趣旨について、会社は、少なくとも事前協議約款であるとの認識を有していたとみるのが相当である。

ウ そこで、前記ア判断のとおり、労働条件に該当する24. 12. 29支給金員の支給に当たり、会社が20. 4. 3確認書第2項に従い、組合と事前に協議したかについてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(ア)から(ウ)、(オ)、(ク)認定のとおり、①組合は会社に対し、24. 5. 11団交において24年春闘一時金要求に係る要求を行ったこと、②24. 5. 11団交、24. 6. 15団交、24. 7. 24団交及び24. 11. 7団交のいずれにおいても、会社は、24年春闘一時金要求に応じることはできない旨回答したこと、③そうであるのに、その後、会社は、24. 12. 29支給金員を支給したこと、が認められ、会社が24. 12. 29支給金員について、組合に事前協議を求めたと認めるに足る事実の疎明はない。

(イ) これらのことからすると、会社は労働条件に該当する24. 12. 29支給金員を従業員に支給するに当たり、組合と事前協議を経ないまま、一方的に支給したといえ、こうした会社の対応は明らかに20. 4. 3確認書に反している。また、前記(ア)②記載の約半年間にわたる4回の交渉において、会社は一貫して一時金の

支給には応じられない旨回答しているのであるから、会社が24. 12. 29支給金員を支給したことは交渉時の回答と矛盾しており、これら団交が開催されたことをもって、会社が真摯に事前協議を尽くしたとはいえない。

エ 以上のことからすると、会社が組合との事前協議を行うことなく、24. 12. 29支給金員を会社従業員に支給したことは、組合との間で締結した20. 4. 3確認書に反するもので、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 24. 12. 29支給金員に係る団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、24. 12. 29支給金員に係る団交申入れと申入れに対する会社の対応についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(ウ)、(キ)から(サ)認定のとおり、①組合は、25. 2. 8団交において、24. 12. 29支給金員の査定基準等について協議してほしい旨申し入れ、25. 5. 30団交申入書において24. 12. 29支給金員に関係する諸問題についてを、また、25. 6. 15団交申入書及び25. 6. 17団交申入書において組合員1名に対する24. 12. 29支給金員の満額支給をそれぞれ要求事項として団交を申し入れたこと、②会社は、25. 5. 29団交において、24. 12. 29支給金員に係る事項は団交のテーマに当たらない旨述べたこと、③会社は、25. 6. 3回答書において、組合が主張する24. 12. 29支給金員に関係する諸問題を団交事項とする団交申入れについては開催の必要性を認め得ないので拒否する旨回答し、また、25. 6. 26回答書において、組合員1名に対する24. 12. 29支給金員の満額支給を団交事項とすることは無用と考える旨回答したこと、がそれぞれ認められ、24. 12. 29支給金員に係る組合からの団交申入れに応じていない。

イ これについて、会社は、寸志の支給はボーナス的意味合いでの一時金や臨時給の支払いではなく、寸志は労働条件に係る賃金又はそれに類するものではなく、会社が経営判断により単独で決すれば良い問題であって、寸志支払いの有無、支払う場合の額や支払基準等の問題は、団交事項に該当するとは解し得ない旨主張する。

しかしながら、前記(2)ア判断のとおり、24. 12. 29支給金員は一時金に類する賃金の一部であって、これに係る交渉事項は義務的団交事項に当たり、この点に係る会社主張は採用できない。

ウ そうすると、会社は組合からの24. 12. 29支給金員に係る団交申入れに対し、正当な理由なく応じておらず、かかる会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(4) 25. 2. 8団交、25. 2. 27団交、25. 3. 28団交及び25. 5. 29団交において、会社が組合に財務諸表の持ち帰り及び書き写しを行わせなかったことは、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、組合による24年春闘賃上げ要求等への会社の回答、回答の根拠となる資料を求める組合の要求及びそれに対する会社の対応についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(ア)から(ウ)、(オ)、(カ)、ウ(ウ)から(カ)認定のとおり、①24. 5. 11団交において、会社は、組合からの24年春闘賃上げ要求、24年春闘一時金要求及び24年春闘福利厚生要求について、いずれも賃上げできる状況にない等としてゼロ回答をしたこと、②24. 6. 15団交において、組合が、会社に対し、会社が24年春闘賃上げ要求等に応じられないとする具体的根拠となる資料の提示を要求したところ、会社は、資料については検討する旨回答したこと、③24. 7. 24団交において、会社は、24年春闘賃上げ要求、24年春闘一時金要求及び24年春闘福利厚生要求について、有額回答を拒否し、会社の財務状況を示す資料を提出しなかったこと、④組合は、24. 11. 7団交において、会社が昇給を行えない根拠とする会社の財務に関する資料の提出を求め、また、24. 11. 30通知書において、会社が賃上げできない根拠としての資料の提出を求めたこと、⑤25. 2. 8団交において、会社は、ゼロ回答の根拠となる資料について、組合が団交において閲覧することを前提としており、資料の持ち帰り並びに複写及び転写はやめてほしい旨述べ、24. 8. 31会社貸借対照表を提示して、説明したこと、⑥25. 2. 27団交において、会社が24. 8. 31会社貸借対照表と入出金明細照会を提示したのに対し、組合が財務諸表一式の提出を求め、それを組合に分析させてほしい旨求めたところ、会社は、組合が具体的に見たい書類を書面に明示してほしい旨求め、組合は、資料を分析する必要があるので、あくまで貸与してもらい、持ち帰ることを求めたこと、また、会社が組合に対し専門家の同行を提案したところ、組合は、分析だけでなく、要求をどのようにするかについて内部で議論する必要があるため、専門家の同行はできない旨述べたこと、⑦平成25年3月11日、組合が会社に対し要求メモを手交したところ、会社は、要求メモに記載されている資料のうち、キャッシュフロー計算書は作成していないので、用意できない旨述べたこと、⑧25. 3. 28団交において、会社は、組合が求めている資料のうち、貸借対照表及び損益計算書については、閲覧又は資料を読み取れる者の同席は可能である旨述べ、これに対し、組合は、資料を持ち帰り、必要な場合は公認会計士とともに組合で吟味するので、公認会計士の同行はできない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

ところで、25. 5. 29団交において、組合と会社との間で、資料の持ち帰り及び

書き写しについて、特段のやり取りがなされたとの疎明はないので、当該団交に係る会社の対応が不当労働行為であるとの組合主張には理由がない。

(イ) 以上のことからすると、25. 2. 8団交、25. 2. 27団交及び25. 3. 28団交において、組合はゼロ回答の根拠となる会社資料の持ち帰りを求めたのに対し、会社は団交の席上での閲覧は認めたものの、貸与して持ち帰ることや書き写すことは一貫して拒否していたといえる。

イ 会社は、一貫して拒否した理由として、①そもそも、労働組合に使用者の会計書類の閲覧謄写請求権はない旨、②会社は、団交の席上において、資料を提示し、閲覧に応じたものであり、さらには、専門家の同道を条件に、会社備付けの会計書類の閲覧を申し出たのであるから、組合の資料提出要求への対応としては、それで必要かつ十分である旨主張する。

しかしながら、労働組合に使用者の会計書類の閲覧謄写請求権があるか否かの問題と、会計書類についての使用者の団交における対応が不当労働行為に当たるか否かとは別の問題であり、会社の①の主張には理由がない。会社の②の主張については、確かに、使用者は、団交に際し、労働組合が求める資料の全てを開示し、提供することまで求められるものではない。しかしながら、使用者は、団交での労使の合意形成に向けて、自らの主張を十分に説明し、相手方の理解を得る努力をしなければならず、これらを怠った場合には、使用者の対応は不当労働行為となり得るものである。

ウ そこで、25. 2. 8団交、25. 2. 27団交及び25. 3. 28団交における、会社の対応について、以下、具体的にみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ウ(ウ)、(エ)、(カ)認定のとおり、①25. 2. 8団交において、会社は組合に対し、24. 8. 31会社貸借対照表を提示し、会社の資産及び負債の全てを合算して網羅し、会社の全体像を表しているものである旨述べ、会社が24年春闘賃上げ要求に対してゼロ回答をした理由について、24. 8. 31会社貸借対照表を用いて、(i)会社は全ての財産を処分しても、4,500万円の借財が残る旨、(ii)「固定負債」として4,000万円近い負債があり、これだけの借金を抱えている旨、(iii)会社は、この借金を返済しながら運営しており、ベースアップしたいが、まず借金を解消しなければ会社の継続的な存続ができない旨、(iv)同業他社では正社員を解雇しているが、会社では正社員を解雇せず運営を続けてきた旨、(v)「固定負債」3,900万円を返済しながら、正社員を解雇せずに会社を存続していきたい旨、説明し、また、会社の安定度等を見る指標が66.9であり、上手に資金繰りをしなければ、倒産の危機に陥ってもおかしくないという現実でありながらも、正社員を解雇せず、借金を返済しながらなので、ベー



スアツプは今のところできない旨述べたこと、②25. 2. 27団交において、会社は組合に対し、(i)24. 8. 31会社貸借対照表を提示し、借金が3,900万円あり、これを返済しながら、全員を正社員として雇用しており、ベースアツプには応じられない旨、(ii)入出金明細照会を提示し、残高が1,400万円あるが、支払いをすると残金は87万円となり、単月での累積はマイナス500万円となっており、この状況では、24年春闘福利厚生要求の10万円に応じることはできない旨述べたこと、③25. 3. 28団交において、24年春闘一時金要求について、会社は、体力、能力がないので、賞与は払えないが、何とか配ってやりたいとの思いから、貢献度により配った旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに会社は、3回の団交において、24年春闘要求の金銭的要求のいずれに対してもゼロ回答とする根拠について、貸借対照表を示して一応の説明をし、また、同業他社では正社員を解雇している状況の中、負債を返済しながら、正社員の雇用を守ることを重視している旨の会社の意向を説明したといえる。

(イ) しかしながら、前提事実及び前記(1)ウ(ウ)、(エ)認定のとおり、①25. 2. 8団交において、会社が会社の負債は減っている旨、黒字化できた部分については寸志をもって報いたいという考えをしている旨述べたのに対し、組合は、経営資源の分配の中身を見て賃上げできているところもある旨、経営を圧迫している問題点がわかれば改善策を議論できる旨述べ、数字の意味をしっかりと理解した上で議論する必要がある旨等を述べていること、②25. 2. 27団交において、組合は、会社が提示した数字について財務諸表を見なければ検証できない旨、仮に賃上げができないという実態であれば、組合の要求に代わる代替案を検討できない旨述べたことが認められ、組合は、代替案の検討も含めた協議の打開策を探るため、持ち帰っての資料の検討を求めていたものといえる。

ところが、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ク)、ウ(ウ)認定のとおり、①会社は、24. 5. 11団交において、組合からの24年春闘賃上げ要求、24年春闘一時金要求及び24年春闘福利厚生要求について、いずれも賃上げできる状況にない等としてゼロ回答とした一方で、前年末に23. 12支給金員を支給していたこと、②25. 2. 8団交において、会社は、直近3期分の貸借対照表及び損益計算書、計6枚を持参していたにもかかわらず、組合に提示の上、説明したのは、24. 8. 31会社貸借対照表の1枚のみであったこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、会社は、持参した資料すら一部のみを組合に示しただけであり、組合要求に全く応じられないとする会社回答の根拠を積極的に説明し、組合の理解を得る努力を怠ったといえる。

エ また、会社は、組合が求める資料の持ち帰り及び書き写しに応じない理由として、組合が団交の席上で得た会社側の情報（説明事実）等について、組合発行ビラに掲載し、自らの広報や活動にこれを利用して、目的外利用をする性癖があり、これを懸念するが故であるとも主張する。

しかしながら、組合が団交の席上で会社側から得た情報や資料を不当に目的外使用したとする会社の主張に沿う具体的事実の疎明はなく、また、24年春闘要求に係る24.5.11団交以降、25.5.29団交までの間において、会社が組合に対し、目的外利用に関する具体的事実を指摘したり、懸念を具体的に指摘した上で、資料提供に係る第三者への非開示を求めるなど、目的外利用防止の要請をしたことの疎明もなく、この点に係る会社主張は、その前提を欠き、採用できない。

オ そうすると、会社は、24年春闘要求に係る25.2.8団交、25.2.27団交及び25.3.28団交において、組合の要求に応じられない理由を十分に説明し、組合の理解を得る努力をすることなく、組合が求めた資料の持ち帰り及び書き写しを拒否したのであって、かかる会社の行為は不誠実であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点4（会社が F 組合員に対して平成25年11月1日に入社するように通知し、同組合員を同日から業務に従事させたことは、組合に対する支配介入に当たるとともに、同組合員の職場復帰に係る25.8.10団交申入れに基づく一連の団交についての団交拒否又は不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア F 組合員の業務中の受傷から入社命令に至る経緯

(ア) 平成23年9月2日、F 組合員は、23.9.2事故により受傷し、その後、労災保険休業補償給付を受けるとともに、療養のため休業した。

なお、F 組合員は、平成19年9月に会社に入社し、ミキサー車の運転に従事していた。

(甲46、乙31、乙32の1～3、乙33の1～5、乙42、乙52、証人 F )

(イ) 平成25年8月5日、F 組合員は、25.8.5診断書を医師から受け取り、同日又は同月21日に25.8.5診断書を会社に持参した。

25.8.5診断書には、「現在 車の運転は不可能と判断します」と記載されていた。

(乙33の5、乙52、証人 F 、当事者 B )

(ウ) 平成25年8月10日、組合は、会社に対し、F 組合員の職場復帰に伴う労働条件等を団交事項とする25.8.10団交申入れを電話により行った。

(甲46、乙52)

(エ) 平成25年8月21日、F 組合員は、会社を訪れ、社長に対し、同月末で労災保険の給付が打切りになり、職場復帰したいが、後遺症のためミキサー車の運転はできない旨伝えたところ、社長は、F 組合員の職場復帰の件は組合を通さないと話ができない旨述べた。

(甲46、証人 F 、当事者 B )

(オ) 平成25年8月23日、F 組合員の復職問題を議題とする25. 8. 23第1回団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

a 組合が、本日の団交は、F 組合員の症状固定までにどういうふうに就労環境を提供してくれるのかという問題である旨述べた。会社が、F 組合員は、運転できないという診断書を持っていたので、運転業務はできず、それで復職を願っているということか、どのような仕事を望んでいるのかと尋ねたところ、組合は、今の体の状態でできることで、それは会社が考えてほしい旨述べた。会社は、会社は傭車業で、社長以外はすべて運転手で、運転業務以外の業務は、基本的には今の会社にはない旨、それで希望をきいている旨述べた。組合は、事務作業でも何でもよい旨、事務作業に限定するつもりはないが、会社が努力して、工夫してほしい旨述べ、今の段階では会社には運転以外の業務はないということかと尋ねた。会社は、今の段階ではそうである旨述べた。

b 組合が、会社は業務をつくる努力も探す努力もしないということであるのかと尋ねたところ、会社は、現状を説明しているだけである旨、会社は、F 組合員がどのような業務に耐えられる状況であるのかについて、診断書を提出してほしい旨、どの程度の業務に耐えられるのかを素人が軽々に判断して、後日、問題が発生したら困る旨、事務職と言っても、どの程度のことができるのかという視点から検討しないと、代替業務の可能性を検討できない旨述べた。

組合は、医者の見地からの判断は必要なく、会社が責任をもって F 組合員の業務をつくっていかないといけない旨、どのような軽作業があるか探せばよい旨、仮に事務作業をさせるとすると、できるところからスキルの高いところまで慣れていく必要がある旨述べた。会社は、例えば事務作業と言ったが、もっと具体的にわからないと実際に働く場を提供しにくい旨、ミキサー車の運転業務は困難との診断書をこの間もらった旨述べたところ、組合は、普通自動車の運転が困難である旨述べた。

c 会社は、事務の業務は、社長が全部しているので、その補助ということになると、週1回くらいの軽作業で終わってしまい、非常に難しい旨述べたと

ころ、組合は、いずれにしても、会社の責任で、きちんと F 組合員が働けるような環境をつくってもらふ旨、会社に責任がある旨述べた。会社は、例えば、手は使えないが、足は自由に動き、警備の仕事はできる等といった具体的な話をこの場でしたい旨、F 組合員が働く環境が整わなければ、会社としての責任も果たせないので、組合が言えるものを話してほしい旨述べたところ、組合は、会社の責任で、F 組合員ができる仕事をつくり、F 組合員を就労させてほしいと要求している旨、だから、会社の責任で考えて、つくるよう求めた。

会社は、F 組合員の後遺症診断書があがった段階で、どういう運動能力があるのか等の専門家の判断を仰がないと、どのような作業、業務が可能かを検討する余地も現時点ではない旨述べた。組合は、後遺症障害の診断書は来週の土曜日に出る旨述べた。組合は、後遺症の診断の結果、おそらく症状固定となり、9月1日からは療養補償も休業補償も出ない旨、そこには、労働基準監督署がどのような部位がどういう稼働状況になり、どのような影響があるかが記載されるので、この診断書でこと足りる旨、ちゃんと診断書があがるから、その写しを渡す旨述べた。

d 組合は、9月1日からの賃金は支払ってくれるのかと尋ね、会社に責任がある旨述べた。会社は、9月分については、解雇になっておらず、社員としての身分がある以上、給料を払わないとしかたがない旨述べた。組合が就労できなかった場合も、平均賃金を払ってほしい旨述べたところ、会社は、そういう要求だと理解させてもらふ旨述べた。組合は、後遺症診断書の写しを31日に提出する旨述べた。

(甲39、乙35、乙46の1、乙46の2)

(カ) 平成25年8月31日、F 組合員は、25.8.31診断書を医師から受け取り、症状固定となり、同日、労災保険休業補償給付が打切りとなった。25.8.31診断書には、治癒年月日(同日)並びに障害の状況及び後遺障害が残る旨記載されていた。なお、F 組合員は、同日又は同日から遅くとも1週間以内に25.8.31診断書を会社に提出した。

また、同年9月1日から、F 組合員は、会社から給与を支給された。

(乙34、乙42、乙52、証人 F )

(キ) 平成25年9月19日、会社は、組合の執行委員あてに同日付けの25.9.19会社業務提案書をファクシミリにより送信した。

25.9.19会社業務提案書には、次の記載があった。

「このたびの F 氏の復職問題に際し H としては、できるだけ以前

の給与水準を落とさないようにするために、仕事を探しました。

結果 おおよそ下記の業務をしていただこうと考えておりますので何卒宜しくお願い致します。

1. 事務一般 補助
2. 立会い 補助業務
3. 営業職
4. 誘導 補助業務
5. その他 業務に関わる雑務

以前の給与水準を確保いただくには、1つの職種では到底足りず上記5種類のすべての業務 またそれに付帯する雑務について 担当していただくことが必要となりますことをご理解下さい。

尚 業務は日々変わりますが、その点 ご理解のほど宜しくお願い致します。まずは、上記のことを本人に伝えていただきますようお願い致します。」

(乙39)

(ク) 平成25年10月8日、F 組合員の復職問題を議題とする25. 10. 8第2回団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

a 組合は、25. 9. 19会社業務提案書に記載されている5つの各業務について、その内容、労働の強度、習熟方法、就業形態等を聞かせてほしい旨述べた。会社は、前回までの話では、運転手として雇用した人が運転業務ができなくなり、会社には運転業務以外の仕事がないというところで終わり、症状固定という診断書もらったが、会社としては情報不足である旨、F 組合員は何かできるのか、今まで何をしてきたのか、どのようなスキルを持っているのかということがわからない中で、こういった業務を用意し、賃金については前回の水準で考えているという大枠として提示したものが25. 9. 19会社業務提案書である旨述べた。

組合は、この漠然とした項目だけでは議論できない旨、ただ組合も前向きに検討していく旨、組合としても議論したが、F 組合員は運転業務が主だったので、イメージがつかめず、交渉で具体的なことを聞いてみようという内部議論であった旨、基本的には否定するものではない旨述べた。

b 会社は、25. 9. 19会社業務提案書に記載されている各業務について、会社がイメージするところを説明する旨述べ、1番について、これは一般事務補助なので、今、社長がしている仕事の補助というイメージで、まず日報の整理ぐらいから始まる旨、運行管理に関する補助、洗車の補助である旨、運行管理に関する補助は、具体的にはアルコールテストや点呼の補助であり、それ

以外には購買や給与計算等多岐にわたる旨述べた。組合が、具体的なスキルが必要な作業はあるかと尋ねたところ、会社は、点呼には資格が必要であり、研修を受ける必要がある旨、日報等の記録簿をつけるにはパソコン一般のスキルが必要である旨述べた。

会社は、2番目の立会い補助について、これは、現場への立ち入りやガードマン的なこと、誘導をすることであり、新たな業務としてさせてもらう旨述べた。組合が2番目の立会いと4番目の誘導の違いを尋ねたところ、会社は、その違いを説明した。

会社は、3番目の営業職について、行く場所は生コンのプラント又は傭車業者である旨、営業の成績をまずとってもらわないといけない旨、営業全般であり、飛び込みもルート営業も傭車業者やプラントに行く営業もある旨、社長一人では回りきれない部分を補助してもらう旨述べた。

会社は、4番目の誘導の補助業務について、先ほど話したように、現場で車の出入りを誘導するというイメージである旨述べた。

会社は、5番目のその他業務に関わる雑務について、その他、上記業務以外の雑務であり、傭車業でなければいけない業務である旨述べた。

- c 会社は、条件面では、基本的に運転手時代の給与水準を維持する旨、8時間労働を基準とし、当面8時から5時の勤務と考えている旨述べた。会社がやはり1日も早く来て、就労してもらうことを希望しており、来週の連休明け、8時に事務所に出勤するようにと述べたところ、組合は、それについてはもう1回、交渉を踏まえてほしい旨述べた。

会社は、F 組合員は車の運転はできないそうだが、単車や自転車も乗れないのかと尋ねたところ、団交に出席していた F 組合員は乗れる旨述べた。組合は、F 組合員の体の状況で単車や自転車に乗ってもよいのか、医者に聞いたり、法的にどうなのかということをもまだしっかりと調べていないので、いつから出社が可能かということも含めて、再検討させてほしい旨述べた。

- d 会社が、15日から来なさいという業務命令をするつもりである旨述べたところ、組合は、その業務命令は否定しないが、F 組合員は運転業務以外の業務に変わり、協議もできていない部分が若干あり、問題が大きくて重要な事項であること、単車や自転車の問題も発生してくることから、もう一度再検討させてほしい旨述べた。会社は、F 組合員に15日から来てほしいというのは、現場復帰するために、例えば事務一般補助というような業務に1日も早く慣れてほしい旨、できればそうしてくれないかということである旨述べた。

組合は、いずれにしても、もう1度交渉を踏まえ、いろいろなことを検討させてほしい旨、ここで詰め切れなかった部分を検討した上で、再度答えたい旨、特に法令や機械運転のことも関係してくるので、検討だけではなく、第三者への問い合わせ等も必要なので、次の交渉に持ち越しとし、持ち帰らせてほしい旨、15日からの出勤では早い旨述べた。会社が、ここで言っている事務一般というものは、こんなことなので、ちょっとやってみてくれというようなことは1日も早い方がよいと思い言っている旨述べたところ、組合は、それを受けて、一度検討し、次の交渉で受けるかどうかということをお答えする旨述べた。会社が、団交という形でなければならないのか尋ねたところ、組合は、事前協議同意約款とかいろいろあるので、それはそうである旨述べた。会社は、それが労働条件に関わってくるということはよくわかっている旨述べた。

- e 会社は、組合が想定する準備期間を尋ね、組合の準備が整い、連絡をもらえたら、F 組合員の復職の問題なので、社長が対応する旨述べた。組合は、ここでは即答できないが、明日、議論の場をつくり、明日または明後日、見込みでどれくらいになるかを回答する旨述べた。会社は、その回答が出たら、団交日はほぼ決まってくる旨述べた。組合は、いつから入社するということは、団交事項に当たると思う旨述べたところ、会社は、入社せよ、ということは、団交事項にはならない旨述べた。

組合は、次の交渉を踏まえて決めていくので、それまでは待機状態をお願いする旨述べた。会社が、次の団交開催まで、F 組合員は入社しないということか、業務命令なので、週明けから仕事をするので支障はないのではないかと尋ねたところ、組合は、15日ということは今日初めて聞いたので、交渉を踏まえてほしい旨、業務内容も定かではなく、何をさせられるのかわからない旨述べた。

- f 会社は、連休明けの15日に F 組合員が入社できるように、団交をしようと提案している旨述べた。組合は、団交の日程が今日になったのは、今日まで日程が入らなかったからと会社は言っていた旨述べた。会社は、そうではなく、15日までにはまだ1週間ある旨述べた。組合が、明日と明後日、ちゃんと回答する旨述べたところ、会社は、それを待つ旨述べた。組合は、それでは待機状態をお願いする旨述べた。

(甲40、乙36、乙43の1、乙43の2)

- (ケ) 平成25年10月24日、会社は、F 組合員に対し、25.10.24 入社命令書を送付した。同月25日、F 組合員は、25.10.24 入社命令書を受領し、25.10.24 入社

命令書を組合の副委員長及び執行委員をあて先として組合に対しファクシミリにより送信した。

25. 10. 24 出社命令書には、次の記載があった。

「平成25年11月1日午前8時に（略） H の事務所に出社して下さい。」

（甲41、甲46、乙45の1、乙45の2、乙52、証人 F 、当事者 B ）

イ F 組合員に対する出社命令後の状況

（ア）平成25年11月1日午前8時、F 組合員は、組合の執行委員とともに会社事務所に出勤した。その際、次のようなやり取りが行われた。同日、F 組合員は、会社で執務を行い、以降、会社で事務の補助に従事している。

a 組合が、仕事は何をするのかを尋ねたところ、会社は、事務の予定をしている旨述べた。組合は、出勤を拒む必要はないが、組合としては11月6日に交渉し、そこで、具体的に何をするのかを議論するという考えでいた旨述べ、なぜ今日になったのかと尋ねた。会社は、この間の団交で、F 組合員が働けるという状態であるという話をして、仕事について説明し、F 組合員も特にこれができないというようなケースはなかった旨、F 組合員は8月に復帰できる体の状態であるにもかかわらず、会社が長い間、仕事の準備ができないという理由で、待機命令をしているという状態であった旨述べた。

b 組合は、そもそも F 組合員個人に書面が届き、1日から来てくださいと書かれているが、何をするのか記載されていない旨、出勤はしているが、交渉で具体的に議論していきたいという思いが強い旨述べ、昨日、予定していた交渉が決行できず、12日か13日の日程ではどうかということは、今日、決められないのかと尋ねた。会社は、今日の午前中に連絡する旨述べた。組合は、それを待つ旨述べた。

c 会社は、会社の理解としては、F 組合員が働けることがあり、準備もして、働けるのであれば、もう働かないといけないという状況になっている旨、待機の命令は解いて、勤務に就いてもらうという中で、交渉は前回、前々回と2回あり、今回もあるが、合意を得て、相互理解した上でやろうと考えている旨、組合のことをないがしろにするつもりは全くない旨述べた。組合は、前の交渉でその議題があり、何項目か職種の提案があり、持ち帰って議論するものもあり、そこで決めたわけではなく、6日の交渉が設定されているわけで、組合としてはやみくもに引っ張っているわけではない旨述べた。

組合は、待機中はどのような賃金の払い方になっているのかと尋ねたところ、会社は、F 組合員については、従前どおりの日給を支払うということ



である旨述べた。組合が、手当はついておらず、そこは議論が必要である旨述べたところ、会社は、賃金のことなどについては、前回も話があり、15日に入社してほしいという話は前回も行い、その後、回答がなかったというような状況の中で、会社としては待機命令をいつ解くのか、いつまで待っているのか、という中で今日、期初がよいので働くという気持ちになってほしい旨述べた。

組合が、今日、F 組合員は出勤したが、何をするのかという不安しかない旨述べたところ、会社は、F 組合員の情報は会社としても不足しているので、仕事は概ねああいった形で準備するということは話している旨述べた。

(甲46、乙44の1、乙44の2、証人 F )

(イ) 平成25年11月12日、F 組合員の復職問題等を議題とする25. 11. 12第3回団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

組合は、11月1日にF 組合員にいきなり出勤命令を出すのは、不当労働行為性が十分あり、F 組合員の職場復帰問題について、組合と交渉中であるにもかかわらず、なぜ組合員個人に出勤を命じたのか尋ね、会社に謝罪を求めた。会社は、従業員にいつ出勤させるのかは会社の独自の判断でできるので、そのようにしたまでである旨、前回の交渉で、会社は10月15日の出勤を求めたが、組合に2点ほどひっかかる事項があり、これについて組合は返事をすると言っていたが、返事がなかった旨、出勤命令が不当労働行為であるという認識はしておらず、それは見解の相違である旨述べた。

会社は、F 組合員には現在、事務の補助をしてもらっているが、初めての業務であるので、会社としては徐々に進めていく予定である旨述べた。

その他、F 組合員の業務内容等について議論された。

(甲42、乙37)

(ウ) 平成25年12月6日付けで、会社は、組合に対し、25. 12. 6会社業務提案書をファクシミリにより送信した。

25. 12. 6会社業務提案書には、次の記載があった。

「1	事務職	区分	内容
		出勤簿の作成	日報から 運転手の出勤簿を作成
		仕分け業務	日々のチェックシート 日報 タコグラフを個人別に分ける
		請求準備	配車表から 請求表を作成する(請求書の作成)
		提出書類の作成	日々雇用者の出勤簿からハローワークへ提

- |   |         |   |
|---|---------|---|
|   |         | 出の賃金表・行き先表を作成   |
|   | 点呼業務    | 朝夕の点呼業務   |
|   | 安全講習    | 交通安全講習の資料作成とまとめ   |
|   | 配布物のまとめ | 従業員への配布書類を配布・集める  |
|   | 書類整理    | 書類の入れ替え 書類整理 廃棄など   |
|   | パソコンの入力 | パソコンでの入力作業  |
|   | その他 雑務  | その他 文書・資料の作成 雑務全般   |
| 2 | 誘導補助    | 現場入り口から ポンプ車などへのミキサー車の誘導<br>プラントの出入り口などでの誘導 (ガードマン的な作業)                               |
| 3 | 立会い業務   | 業務が円滑に行われるための プラントと現場の連携役   |
| 4 | 営業      | つきあいのあるプラント 庸車屋への営業<br>つきあいのあった庸車屋・プラントへの営業<br>生コンの営業 (情報を元に 生コンの商談(値段・取引条件)<br>を決める) |
| 5 | その他の業務  | 車の洗車がきれいに できているかどうかのチェック<br>駐車場の清掃・トイレ周りの清掃など<br>上記1～4までの業務で 現在はないが 今後でてくる できる業務全般    |

(乙40、証人 F )

(エ) 平成25年12月11日、 F 組合員の復職問題等を議題とする25. 12. 11第4回団交が開催され、その席上、次のようなやり取りが行われた。

会社は、25. 12. 6会社業務提案書に記載された5項目の仕事すべてを F 組合員にしてもらうことを前提として、運転手の時の賃金を出していこうと思う旨述べた。

会社は、25. 12. 6会社業務提案書に記載された各仕事の内容の説明を述べた。組合は、それらの項目について、同年12月28日までに返事をする旨述べた。

(甲43、乙38、乙47の1、乙47の2)

(オ) 平成25年12月28日付けで、組合は、会社に対し、25. 12. 28組合回答書を送付した。

25. 12. 28組合回答書には、次の記載があった。

「先日、団体交渉で議論された、 F 組合員の就労問題についての回答を下記の通り、おこないます。

☆事務作業について

1) 点呼業務について

運転管理講習は受けに行く（1月の講習実施分）

尚、勉強する時間を会社としてつくることを要望する。

2) 安全講習について

資料作成とまとめについてはおこなうこととする。

3) 配布物のまとめ作業について

基本的におこなうこととする。しかし、資料等が大量になり、重量もある場合は、片手作業になるため、会社の業務指示も考慮されること。

4) 書類整理について

基本的にはおこなうこととする。その他は、上記内容と同様である。

5) パソコンの入力作業について

基本的にはおこなうこととする。しかし、片手作業になることと、パソコン作業が不慣れなため、時間を有することを会社は配慮することを前提とする。

6) その他 雑務についても同様である。

☆誘導補助と立会い業務について

F 組合員は現在もなお、アフターケア（毎月の治療とリハビリ）中である。

そのような状況からは、誘導補助と立会い業務については業務できないことを報告しておきます。また、このような内容を会社として業務指示することは、パワハラ行為又は、虐待行為につながるとして、行政機関より指導が入りますので、この二業務が出来ない事により、F 組合員が業務日数及び月額賃金の減額をおこなうのであれば、組合としてもしかるべき手段を講じることになります。

☆営業業務について

体の状況を考えると、営業職が一般的におこなう業務としては無理である。しかし、団体交渉での社長が考える営業業務については、電話対応の営業や知り合い等への声かけについては可能であるので、その範囲の営業作業をおこなう。

☆その他の業務については現在も実施中である。 」

(乙41)

(2) 会社が F 組合員に対して平成25年11月1日に出社するように通知し、同組合員を同日から業務に従事させたことは、組合に対する支配介入に当たるとともに、同組合員の職場復帰に係る25. 8. 10団交申入れに基づく一連の団交についての団交拒否又は不誠実団交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)ア(ウ)、(オ)、(ク)、(ケ)、イ(イ)のとおり、組合が会社に対し、25. 8. 10団交申入れをしたことにより、F 組合員の職場復帰に係る団

交が平成25年8月23日、同年10月8日に開催された後、25.11.12第3回団交が開催されるまでの間の同年10月24日に会社がF組合員に対し、25.10.24出社命令書を送付したことが認められる。そうすると、会社が、F組合員に対し、25.10.24出社命令を発したのには、組合と会社がF組合員の復帰条件を巡って交渉を継続していた途中であったといえる。

イ 会社が労使交渉の継続中に25.10.24出社命令を出したことについて、組合は、①F組合員の職場復帰について交渉中であるにもかかわらず、会社がそれまで開催されてきた団交の経緯を無視して一方的に出社命令を出したことは、組合との団交を拒否したもの又は不誠実団交に当たるといふべきである旨、②組合と会社とは、20.4.3確認書第2項で事前協議同意約款を締結しているところ、組合との間で確定していないにもかかわらず、突然、個人に出社命令を通知することは、組合員に解雇の不安を与えるものであり、このような会社の行為は、団交拒否に該当するにとどまらず、組合をことさら無視ないし軽視し、組合は不要であるとの念を組合員に与えようとするものであって支配介入に該当する旨主張し、会社は、①F組合員の職場復帰については4回の団交を行っており、団交拒否の事実はなく、25.10.8第2回団交において、F組合員が就労可能と思われる業務内容を説明の上、平成25年10月15日からの出社を申し出、1週間以内での団交開催を要望したが受け入れられず、組合から会社への復帰問題に係る回答もなかったことから、25.10.24出社命令に及んだ旨、②25.10.24出社命令は、会社の人事権の行使としての復職命令であって、会社の専権事項であり、20.4.3確認書での協議事項には該当せず、また、いわば「リハビリ勤務」の必要上から発したものであって、会社には、組合への支配介入の意思や「反組合的意図」はない旨、それぞれ主張するので、以下、検討する。

ウ まず、25.10.24出社命令に至る経過をみると、前提事実及び前記(1)ア(オ)から(ク)認定のとおり、①25.8.23第1回団交において、組合は、F組合員に可能な業務を会社が責任をもってつくってほしい旨述べ、会社は、F組合員がどのような業務を希望しているのか尋ね、会社がF組合員に可能な業務を検討するため、組合に対し、F組合員の診断書を提出してほしい旨述べたこと、②平成25年8月31日、F組合員は、25.8.31診断書を医師から受け、症状固定となったこと、③平成25年9月19日、会社は、組合に対し、25.9.19会社業務提案書を送信し、F組合員の復職後の仕事を提示したこと、④25.10.8第2回団交において、組合から25.9.19会社業務提案書に記載されている各業務の内容、労働の強度、習熟方法等について説明を求められ、会社は、F組合員の状態について、症状固定という診断書をもらったが、会社としては情報不足である中、業務を用意した

旨述べ、25. 9. 19会社業務提案書に記載されている各業務の内容等を説明し、基本的に運転手時代の給与水準を維持する旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社は、25. 10. 24出社命令を出すまでの2回の団交において、組合の求めにも応じつつ、復帰後の業務内容について具体的な検討を行い、組合に提示しており、一定の対応をしているといえる。

エ 次に、25. 10. 8第2回団交から25. 11. 12第3回団交に至る経過についてみると、前提事実及び前記(1)ア(ク)、(ケ)、イ(ア)、(イ)認定のとおり、①25. 10. 8第2回団交において、会社は、F 組合員が一日も早く出社し、就労することを希望しているとして、平成25年10月15日に出勤することを求めたところ、組合は、出社可能時期も含めて持ち帰り、再検討の上、再度交渉を踏まえてほしい旨述べ、会社は、1週間後の15日にF 組合員が出社できるように団交することを提案したところ、組合は、明日と明後日に回答する旨述べたこと、②平成25年10月24日、会社は、F 組合員に対し、同年11月1日に会社に出社することを求める25. 10. 24出社命令書を送付したこと、③平成25年11月1日、F 組合員は会社に出社し、同日以降、会社で事務の補助に従事したこと、④25. 11. 12第3回団交において、組合は、会社がF 組合員に出勤命令を出したことについて、会社に謝罪を求めたところ、会社は、従業員にいつ出社させるのかは会社の独自の判断で決めることができ、前回の交渉において、組合は返事をすると言っていたが、返事がなかった旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

組合は、25. 10. 8第2回団交における、次回団交を1週間以内に開催してほしいとの会社の要望に対し、組合が平成25年10月9日か10日に社長に連絡し、日程調整を行い、同月12日に次回団交を同年11月7日に開催することになり、その後、組合の都合で同月6日に変更した旨主張するが、これを認めるに足る事実の疎明はない。

これらのことからすると、会社が25. 10. 8第2回団交においてF 組合員の出社日として求めていた平成25年10月15日までに、組合が団交日時を会社に連絡し、日程調整を行ったことを認めるに足る疎明はなく、25. 10. 8第2回団交後、25. 11. 12第3回団交を持つ前に会社が25. 10. 24出社命令を出した原因は会社のみであったということとはできない。また、F 組合員の平成25年11月1日以降の業務は、それまでの団交等を通じて、会社が組合に提示していた内容の範囲内のもので、協議内容に沿ったものといえ、組合との交渉を無視した対応とはいえない。

オ さらに、F 組合員の出社後の団交等の経緯をみると、前提事実及び前記(1)イ(イ)から(エ)認定のとおり、①25. 11. 12第3回団交において、F 組合員の業務内容について議論されたこと、②平成25年12月6日、会社は、組合に対し、

25. 12. 6会社業務提案書を送信し、F 組合員の復職後の仕事を再度提示したこと、  
③25. 12. 11第4回団交において、会社は、25. 12. 6会社業務提案書に記載された各  
業務の内容について説明したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、F 組合員の復帰後も同人の業務内容につ  
いて、組合と協議を継続しつつ、具体的に提案を行っている。

カ 以上のことからすると、25. 10. 24出社命令が団交継続中に発せられたことにつ  
いては、必ずしも会社のみ非があったとはいえない。また、前記1(2)イ判断  
のとおり、20. 4. 3確認書第2項は事前協議同意約款であったとまではいえないし、  
会社は25. 9. 19会社業務提案書の提示以降において、F 組合員の職場復帰に際し  
て組合に対し、必要な説明や具体的な提案を行っており、20. 4. 3確認書に反して  
いたともいえない。したがって、会社が団交継続中に F 組合員に対して25. 10. 24  
出社命令を発し、同組合員を平成25年11月1日から業務に従事させたことは、同  
組合員の職場復帰に係る一連の団交についての団交拒否又は不誠実団交に当たる  
ともいえないし、組合に対する支配介入に当たるともいえず、この点に係る組合  
の申立ては棄却する。

### 3 救済方法

(1) 組合は、24年春闘賃上げ要求等に係る誠実団交応諾を求めるが、主文2をもって  
足りると考える。

(2) 組合は、謝罪文の掲示及び交付を求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会  
規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成27年7月28日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印