



# 命 令 書

大阪市西区

申 立 人 Q  
代表者 執行委員長 A

京都市伏見区

被申立人 R  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成26年(不)第67号事件について、当委員会は、平成27年12月9日及び同月22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、同海崎雅子、同清水勝弘、同平覚、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

本件申立てをいずれも棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

### 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人組合員1名の降格等を議題とする団体交渉において、決定権限のある者を出席させない等、誠実に団体交渉に応じなかったことが、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

ア 被申立人 R (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、液体クロマトグラフィー用充填剤、ガスクロマトグラフィー用充填剤等の化学薬品の製造販売を営む株式会社であり、本件審問終結時における従業員数は54名で

ある。

イ 申立人 Q (以下「組合」という。)

は、肩書地に事務所を置き、関西地区のセメント・生コン産業等で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

また、組合には、下部組織として S (以下「分会」という。)がある(以下、組合と分会を併せて「組合等」という。)

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成26年3月28日、組合等は、会社に対し、①会社従業員 C (以下、組合加入前を含め「C 分会長」という。)の組合加入及び分会結成を通知するとともに、②組合員に影響を与える問題(身分・賃金・解雇・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うこと等を要求事項とする団体交渉申入書(以下「3.28団交申入書」という。)、並びに、③C 分会長に対する、課長から参与への降格人事(以下「本件降格措置」という。)の撤回及び平成25年冬季一時金(以下「本件一時金」という。)の切下額の返金等を要求事項とする分会要求書(以下「3.28分会要求書」といい、以下、3.28団交申入書及び3.28分会要求書を併せて「本件団交申入書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた(以下、3.28団交申入書及び3.28分会要求書での団交申入れを「本件団交申入れ」という。)

(甲1、甲2、甲3、甲28、乙30、証人 D )

イ 組合等と会社との間で、以下の日程で団交が行われた。

(ア) 平成26年4月18日(以下「4.18団交」という。)

(イ) 平成26年5月30日(以下「5.30団交」という。)

(ウ) 平成26年7月11日(以下「7.11団交」という。)

(エ) 平成26年10月24日(以下「10.24団交」といい、「4.18団交」、「5.30団交」、「7.11団交」と併せて「本件団交」という。)

(甲28、乙3、乙4、乙5、乙7、乙8、乙9、乙10)

ウ 平成26年11月14日、会社の代理人弁護士 E (以下「E 代理人」という。)

及び同 F (以下、「F 代理人」といい、両名を併せて「本件代理人ら」という。)は、組合に対し、「R の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、同年10月31日に組合から提案された解決案につき検討した結果、「①参与はそのまま、②会社は、C 分会長に、解決金として金10万円を支払う、③組合はその余の要求事項を撤回する」ことを対案として提案する旨記載されていた。

(甲25)

エ 平成26年11月19日、組合は、会社に対し、同月14日の会社の対案についてファクシミリ文書で回答した。同文書には、 C 分会長に解決金を支払うことで、それ以外の組合要求を撤回しろとの回答には応じられない旨、決定権限のある会社の代表取締役 B (以下「社長」という。) が出席する団交開催を強く求める旨等の記載があった。

(甲26)

オ 平成26年11月25日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

本件団交申入れに対する会社の一連の対応は、不誠実団交又は支配介入に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

#### 1 申立人の主張

本件団交申入れに対する会社の対応において、①団交出席者についての会社の対応、②本件団交における会社側出席者の言動、③組合からの連絡等の窓口を代理人弁護士に限るとしたこと、④会社が、一方的に設定した団交日程を強要した上、出席しなかった組合を非難したことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当するとともに、③及び④については、同条第3号にも該当する不当労働行為である。

(1) 団交出席者についての会社の対応は、不誠実団交であることについて

ア 会社は、管理グループ営業チームのトップである次長 G (以下「G 次長」という。)、管理グループ経理・総務チームのトップである課長 H (以下「H 課長」という。)、同グループ業務チームのトップである係長 J (以下「J 係長」という。)が、「会社における業務執行一般に関して、実質的決定権限を有している」と主張している。しかし、この主張は事実と反する。

彼らは営業チーム・総務チーム・業務チームにおけるリーダー(しかも、次長・課長・係長)にすぎない。チームリーダーにどの程度の権限が与えられているかは不明であるが、営業・総務・業務事項をそれぞれの分掌対象とする各チームに委ねられた権限事項を越えて、会社における業務執行一般に関し、実質的決定権限を有することは職位・職制上ありえない。

イ 会社は、団交出席者には、交渉を行う権限はもちろん、交渉事項について実質的に決定する権限を会社から付与されているとも主張するが、これも事実と反する。

この点について、G 次長は、社内に特任チームを設け、社長を交えた会議の場で決めた上で団交に臨んでいると証言した。しかし、本件代理人らも含めて団交出席者は、社長の決裁なしに決定する権限はなく、持ち帰って決定を行い、確

認決定作業を行わなければならない。特任チームの協議の結果は、組合の公然化の際の要求については応じられないというものであり、協議において、譲歩や再検討が可能な部分はないという前提で団交に応じており、これは決定権限が社長にあるからにはほかならない。必然的に、このような団交出席者による団交は、社内的に協議した結論を一方向的に伝えるもの以外にはなり得ず、現にそのようなものとして推移した。だからこそ、組合には社長が団交に出席することを求める理由がある。

会社の団交出席者には、団交において合意達成の可能性を模索する、あるいは合意達成に向けて交渉を進展させる者としての権限はない。正確には、会社は団交の場で交渉を進展させないために、理由もなくあえて社長を出席させず、交渉を進展させる権限のない者だけを組合の要求への障壁として団交に出席させているに過ぎない。

ウ したがって、実質的決定権限のある者を団交に出席させない会社の対応は、不誠実団交である。

(2) 本件団交における会社側出席者の言動が、不誠実団交に当たることについて

ア 特任チームは、組合公然化の際に要求した事項については、要求には応じられないと決定して、譲歩や再検討が可能な部分はないという前提で団交に応じている。そのため、本件団交を通じて、団交事項に関わる回答は拒否の通告以外にはなんの譲歩もない。本件団交において合意達成の可能性を模索するような誠意ある態度はなかった。

イ 便宜供与及び就業規則等の提示に係る要求への対応

本件代理人らは、分会事務所と掲示板の貸与の要求について、4.18団交で拒否を通知した後、10.24団交で組合側が改めて対応を求めたのに対して、「1回目のことも全て無にされるんですか」、「すでに回答済みの事項ですので、回答する必要はないです。」などと応じた。

あるいは、就業規則・賃金規定の組合への提示を求める要求に対して、本件代理人らは、組合員である従業員が就業規則を写すことまで禁じた上、その理由を「写すことは持ち出すことと同じ」と述べた。

拒否の通知以外に何の説明もない。

ウ C 分会長に係る要求への対応

会社は、C 分会長に対する本件一時金の切下額返金につき、不合理な切下理由の回答に終始し、誠意ある交渉を行わなかった。また、会社は、C 分会長の本件降格措置の撤回要求につき、一片の拒否の回答だけで、降格理由についても不合理な回答に終始し、誠意ある交渉を行わなかった。

しかも、C 分会長の上司として事実経過を理解している者さえ本件団交に出席していないため、会社は、団交の席で、本件一時金の切下げの理由として、平成26年1月頃から同年4月の半ばまで C 分会長が「ハンコ」を用意しなかったことを回答して平然としていた。

また、会社は、「充填剤生産リードタイムと滞留日数」及び「半期別生産作業回数の推移」を団交の場で示しはしたが、十分に検討する機会を与えなかった。

#### エ 10.24団交の一方的退席について

会社は、3.28団交申入書記載の便宜供与につき、すべて拒否するとの4.18団交における一片の回答を行っただけで、10.24団交において組合が譲歩を求めるや、必要性がなく重複であるとして、交渉を中断し一方的に退席した。交渉を求める組合に対して、既に一方的な拒否回答を行っていることを理由にする退席は交渉途中の退席というしかない。

### (3) 会社が組合からの連絡等の窓口を本件代理人らに限るとしたことは、不誠実団交及び支配介入に当たることについて

ア 組合による組合結成通知と本件団交申入れに対して、本件代理人らが「今後の連絡は弁護士にするよう」通知し、以後、組合から会社への連絡に対して会社は一切直接回答をせず、組合から連絡があるたびに会社に直接連絡をしないよう本件代理人らが組合に警告し、さらには、組合から会社への一切の連絡の禁止等を求める仮処分命令が申立てられた。

この仮処分命令申立に対しては、宣伝禁止に関して一部認容部分があるものの、弁護士が会社代理人に就いたことを理由とする組合から会社への直接の連絡の禁止については却下された(京都地方裁判所 平成27年5月21日決定)。ところが、会社は、この決定後も、組合に対して、連絡窓口は本件代理人弁護士であり、一切の連絡を同弁護士宛てに行うよう通知している。

イ 労働組合から使用者への連絡等の窓口を本件代理人らに限るかどうかは、労働組合と使用者との合意によって決されるべき交渉ルールである。

交渉ルールの先議ないし特定条件の固執を理由とする団交拒否が労働組合法第7条第2号違反に当たることには争いがない。交渉ルールの先議ないし特定の条件の固執が団交拒否に至らない場合でも、交渉ルールの先議ないし特定の条件の固執をもって、正当な組合活動を妨げようとし、あるいは現に妨げている場合には、正当な組合活動に対する妨害行為にあたり、労働組合の運営に対する支配介入として労働組合法第7条第3号違反となる。

ウ 組合の会社への直接の連絡が正当な組合活動の範囲内にあることは、「債務者が債権者会社に対して団交権を有しており、債権者会社と債務者との間で団交の

担当者について何らかのルールが取り決められたという事情もないことからすると、社会通念上許容される範囲で、債務者が債権者会社に対して直接交渉を求めることが直ちに債権者会社の平穩に営業する権利を侵害するとはいえない。」として仮処分決定が認めたとおりである。

組合が、社会通念上許容される範囲で、団交実施の期日設定等も含めて、協議ないし交渉を会社に求めることは憲法第28条が労働組合に保障する団交その他の団体行動をする権利の内容をなすものである。にもかかわらず、会社は、直接の回答を拒否して、本件代理人らを介してしか回答せず、窓口は本件代理人らに限ると通知・警告し、仮処分まで提起し、さらには仮処分申立てが却下された後も、これに固執している。組合は、これにより、本来であれば無用で煩雑な事務処理にいたずらに労力と時間と費用を費やすことを余儀なくされたのであり、これは正当な組合活動に対する妨害行為である。

- (4) 会社が、一方的に設定した団交日程を強要した上、出席しなかった組合を非難したことは、不誠実団交及び支配介入に当たることについて

会社は、会社と組合の間で平成26年9月19日の団交開催は一度も合意されていないにもかかわらず、会社は組合の申入れを一貫して無視して、同日の開催に固執していただけである。

会社は、「9月19日の都合が悪いというならば、もっと早くから被申立人に連絡できたにもかかわらず、開催の2日前になって、急に理由も告げずキャンセルを申し入れてきた」と主張する。しかし、合意されていない以上「キャンセル」もありえない。会社の固執する19日が迫っているため、組合から繰り返して平成26年9月19日が差し支えであることを告げ、日程を調整するよう求めているに過ぎない。

会社が、自己が一方的に設定した団交日程を組合に強要しようとした上、その自己が一方的に設定した団交期日に組合が出席しなかったことを「欠席」と強弁し、「団交に誠実に臨んでいるとは到底いえないものであり、嚴重に抗議」、「団交に誠実に臨もうとしているものとはいえないため、通知会社が今後の団交に応じる必要性もない」などとするのは、それ自体労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 被申立人の主張

- (1) 団交出席者についての会社の対応は、不誠実団交とはならないことについて

ア 団交担当者として誰を出席させるかは、基本的に会社の判断事項であり、組合は、必ず代表取締役などの決定権限を有する者を出席させなければならないなどと主張するが、誤っている。

例外的に、団交出席者についての会社の対応が不誠実団交となる場合とは、例

えば、出席者についてのあらかじめ労使間で合意された内容に反する出席者をあえて出席させた場合が考えられるが、団交の担当者について、労使間において、あらかじめ合意は存在していなかった。

イ また、交渉権限や一定の妥結権限を全く有さない者を出席させた場合、不誠実団交となると考えられるが、会社は、本件団交申入れを受け、本件代理人らに、団交についての交渉及び決定を委任事項として含む「一切の委任」をし、団交担当者として選定した。そして、本件代理人らは、平成26年4月3日付けの通知書をもって、上記の点を組合に通知した。

他方で、会社代表者は、社内においては、その地位及び経歴から、G 次長、H 課長及び J 係長をメンバーとする特任チームを選抜し、交渉権限及び一定の妥結権限を付与し、団交担当者として選定した。

上記の事実に加えて、本件代理人ら及び特任チームは、団交の開催前及び開催後に、代表取締役を含めた会議をもち、協議を重ねた上、一連の団交に臨んでいた。

なお、団交において、事前協議において準備していた以外のことが生じたような想定外の場合に、その場ですぐに決定ができないことはむしろ当然であり（このことは、その場に代表取締役がいても、同様である）、そのことをもって担当者に必要な権限がなかったということにはならない。

組合は、会社側の担当者の権限の有無などを特段問題にせず回数にわたり上記出席者との間で団交を行っておきながら、突然「権限がない」などとしてきたものであり、組合の主張は、いわば後付けの主張にほかならない。

ウ 以上のとおり、本件においては、会社において、会社側出席者である本件代理人ら及び特任チームに対して交渉権限及び一定の妥結権限を付与していたものであり、不誠実団交に当たる余地はない。よって、組合の主張には理由がない。

## (2) 本件団交における会社側出席者の言動が不誠実団交とならないことについて

本件団交と同団交の実施に向けたやりとりにおいて、会社側出席者には、不誠実団交とされるべき言動は、一貫して一切ない。

これに対して、組合においては、①団交の初期、具体的には会社による初回回答の途中から「不誠実」、「決裂」、「揉めますよ」、「トラブルになる」と述べるなど、そもそも合意する余地がないことを明らかにした交渉態度をむき出しにし、②10.24団交においては積み重ねてきた協議内容を見捨てて話を蒸し返したり、③適格な会社担当者、とりわけ本件代理人らに対して人格的な非難を加える、暴言を放つ、無視をする、依頼者である会社との信頼関係を引き裂こうとするなど、信義にもとる交渉態度を繰り返す、④何よりその根底には、団交外の違法な街宣活動、代

表者自宅付近の徘徊、つきまといなどの「場外戦」を活発に行い、団交での譲歩を引き出すために圧力をかけていることに注力する、ということに端的に表れているように、そもそも団交において合意形成することそれ自体を軽んじている組合の基本姿勢があるというべきであり、これらの根本原因のために、団交が正常に行われないことは明らかである。よって、会社の言動が不誠実団交とならないことは、よりいっそう明らかと言わなければならない。

(3) 組合から会社への連絡窓口を本件代理人らに限るとしたことが不誠実団交又は支配介入とはならないことについて

ア 団交の担当者を誰にするかは、基本的に会社の判断事項であり、団交をめぐる日程調整等のやりとりについて本件代理人らに連絡窓口を限定することもまた、会社の判断事項である。

京都地方裁判所は、連絡窓口を限定しているのにもかかわらず直接会社に連絡したことについて「直ちに」違法とはいえない旨判断している。

しかしながら、このことが、連絡窓口を限定することが不当労働行為に当たるということの意味するのではないことは、当然である。

イ 例外的に、例えば、会社が、ことさらに団交を引き延ばすためにあえてほとんど連絡がつかない者を窓口指定する、悪意をもって、過度の労力と時間をかけさせるために文書郵送に連絡方法を限定するなどの行為があれば、不誠実団交や、正常な組合活動に対する妨害として支配介入にあたる場合もあろうが、本件の連絡窓口の限定は不誠実団交や支配介入にあたらない。

ウ 本件については、会社代理人として一切の交渉権限及び決定権限を有している本件代理人らが連絡窓口として指定されており、このことを組合に対し通知している。

このような窓口の指定は、何ら問題にはならず、また、団交外の活動を活発に行っている組合の言動により、会社における通常業務に支障が出るのが予想される中、これを避けるためのものとして十分に合理的である。実際にも、組合がアポイントなしで突然会社を訪問するなどして、長時間にわたり業務に支障が出るが多かった。

さらにいえば、現実には、本件代理人らを連絡窓口として指定したことが原因で、団交が滞ったりしたことは一切なく、また、このことによって、その他団交等を含む組合活動を阻害した事実もない。

さらに、組合は、そもそも、この窓口指定を完全に無視して、会社に直接連絡を繰り返しているのであるが、そのたびに、会社において、全て承った上で、これに対して組織として迅速に対応をしており、何ら支障を生じさせなかった。



よって、組合の主張には、理由がない。

(4) 平成26年9月19日の団交期日設定に係る会社の対応は不誠実団交又は支配介入とはならないことについて

平成26年9月19日の団交期日設定に係る会社の対応には何ら問題はない。同日の団交期日については、同年8月26日付けで会社の提示した2候補日のうち、どちらがよいかについて、組合から返事がなかったため、同年9月1日付けで同月19日と会社が指定したものである。

平成26年9月2日及び同月5日には「日程を早めるように」との組合からの申入れはあったものの、このいずれについても、同月19日は出席することができない旨の連絡ではなかった。そして、その後、実に12日間にわたり、何らの連絡もなかったのであるから、会社において、仮に組合から明示的な出席の回答が届かなくとも、同月19日の指定について黙示的に承諾したものと考えて何ら差し支えない状況であった。

さらに、組合執行委員 D (以下「D 執行委員」という。)は、平成26年9月18日には会社に対して「明日は参加できない」と伝えていたと供述したが、「参加」ということばを用いている時点で、同月19日の団交期日が既に決定していることを、同人及び組合は自認しているのである。

そして、組合において、未だ、直前欠席した理由を明らかにしていないということは、おそらく、通知された日程と組合員の日程が差し支えているのを失念しており、それに直前になって気付いただけではないのかということが疑われるのであり、そうであれば、組合の主張は、組合側の確認ミスを会社側に責任転嫁するものにほかならない。

## 第5 争点に対する判断

争点 本件団交申入れに対する会社の一連の対応は、不誠実団交又は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) 会社の規程及び組織について

ア 会社の規程について

(ア) 会社の就業規則について

会社の就業規則では、従業員に対する役職の任免について、次のように規定している。

「(役職の任免)

第38条 会社は業務の都合により社員に役職を命じ、または免ずることがある。」

(乙19)

(イ) 会社の賃金規程について

会社の賃金規程では、従業員の定期賞与について、次のように規定している。

「(定期賞与)

第29条 当社は毎年6月及び12月の賞与支給日に在籍する社員に対し当社の業績、社員の勤務成績等を勘案して各人ごとに賞与を支給する。ただし、営業業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は支給日を変更または支給しないことがある。

2. (略)

3. (1) から (3) (略)

(4) 賞与は基本給を基礎とし、その他資格役職、勤務日数、勤続年数、勤務考課などを考慮して算出する。」

(乙22)

イ 会社の組織について

(ア) 平成25年11月1日現在、会社には、社長の下に、LCグループ(「LC」とは液体クロマトグラフィーのことを指す)、GCグループ(「GC」とはガスクロマトグラフィーのことを指す)、試薬の製造等を行うグループ、新規事業等を行うグループ、管理グループがあり、管理グループには、業務チーム、営業チーム、経理・総務チームなどがあった。

また、会社では、本来業務と異なる業務を行う場合、特任チームが選任されており、本件団交申入れを受けて、会社は、G次長、H課長、J係長の3名を団交に係る社長直轄の特任チームに選任した。

(乙17の2、証人 G )

(イ) 会社の職位には、部長、上席次長、次長、課長、課長代理、係長、主任、副主任、スタッフがある。しかしながら、平成24年頃に常勤の取締役が退任した後、常勤の取締役は選任されず、また、会社には、部長、上席次長がいなかったことから、平成26年にG次長が管理グループ営業チームの次長に就任して以降、職位職制上、G次長が社長に次ぐ職位となった。

(乙18、証人 G )

(2) C 分会長について

ア 医療関係用検査機器等の製造販売を行う申立外某社に勤務していたC分会長が、人材紹介会社を通じて会社の求人に応募したところ、平成18年12月20日に、会社は、同人に対し、採用することになった場合の条件通知書を提示した。

条件通知書には、「1. 採用時処遇条件」として、採用区分「正社員」、給与、

賞与、通勤費、試用期間、想定年収の記載とともに、「2. 業務内容」として、配属部署「新規開発事業部」、職種「開発」、勤務地「本社」、ただし将来的に変更になる可能性がある旨の記載のほか、「3. 入社日」等の記載があった。

(甲27、甲28、証人 D )

イ 平成19年2月、C 分会長は、課長待遇で会社に入社し、新規開発事業部に配属となって製品開発業務に従事したが、同22年10月、GCグループに異動となり、本件審問終了時までガスクロマトグラフィー用充填剤の製造等に従事している。

(甲28、乙30、証人 D )

ウ 平成26年2月、C 分会長は、同人に対する本件一時金支給額が、同24年の冬季一時金支給額と比べ少なかったことから、組合に加入した。

(証人 D )

エ 平成26年3月27日、会社は、C 分会長に対し、課長から参与への降格辞令を發した。この降格に伴い、C 分会長に対する役職手当の支給額は、課長の役職手当月額6万円から、参与の役職手当月額4万円となった。

(甲28)

### (3) 4.18団交について

ア 平成26年3月28日、組合等は、会社に対し、C 分会長の組合加入及び分会結成を通知するとともに、同人に対する本件降格措置の撤回及び本件一時金の切下額の返金等を要求事項とする本件団交申入書を提出し、本件団交申入れを行った。本件団交申入書のうち、3.28団交申入書には、以下の要求事項の記載があった。

「(1) 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。

(2) 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。

(3) 組合員に影響を与える問題(身分・賃金・解雇・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。

(4) 会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること。

アからオ(略)

」

また、本件団交申入書のうち、3.28分会要求書には、以下の要求事項の記載があった。

「1. 会社は、就業規則・賃金規定等を組合に提示されること。

2. 会社は、組合を認め不当労働行為をされないこと。

3. 会社は、組合の同意無く配置転換をされないこと。

4. 会社は、組合員の2013年冬季一時金の切り下げ額<sup>(ママ)</sup>を早急に返金されること。
5. 会社は、組合員の役職である課長から参与への降格人事を撤回されること。
6. 会社は、年間一時金を1,200,000円支給されること。
7. 会社は、福利厚生資金を150,000円支給されること。
8. 会社は、賃上げを30,000円引き上げられること。
9. その他。 ]

(甲1、甲2、甲3、甲28、証人 D )

イ 平成26年4月3日、E 代理人は、組合等に対し、同日付け「通知書」を内容証明郵便で郵送するとともに、同書面をファクシミリで送信した。同書面には、①当職が会社から一切の委任を受けているので、今後の連絡等は当職あてに行われた旨、②本件団交申入れにおいて、組合は平成26年4月4日までの開催を申し入れているが、質問事項を明らかにしていただき、検討を行った上で開催したいので、開催日時を同月15日又は18日に延期してほしい旨、③3.28分会要求書記載の事項について要求趣旨が不明確であるため、(i)3項は将来の配置転換に関する要求か、(ii)6項は平成26年度からの賞与の年額のことか、(iii)7項の福利厚生資金とはどのような趣旨の資金か、(iv)8項は C 分会長の月額年齢給の引き上げのことか、明らかにするよう願う旨、なお、開催日の都合上、同月10日までに書面にて回答を求める旨の記載があった。

(甲4、甲5、乙30、証人 D )

ウ 平成26年4月4日、本件代理人らは、組合に対し、「 R の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①4.18団交の開催場所と日時、②今朝、D 執行委員らが会社を訪問したようだが、当職らが会社を代理しており、本件の連絡窓口は当職らであるので、今後、会社への連絡等は差し控えていただきたい旨の記載があった。

(甲6)

エ 平成26年4月18日、組合等と会社の間で4.18団交が開催され、組合等の団交出席者は、D 執行委員、執行委員 K (以下「K 執行委員」という。)、組合員 L (以下「L 組合員」という。)及び C 分会長、会社側の団交出席者は、G 次長、H 課長、J 係長及び本件代理人らであった。4.18団交におけるやりとりは、概ね以下のとおりであった。なお、開始前に、双方とも本団交の録音をしないことを確認したが、組合等は録音をしていた。

(ア) 団交の冒頭、出席者の自己紹介が行われ、K 執行委員が、本件代理人らに

対し、決定権を持っているのか、会社から全権委任されているのか確認したところ、E 代理人はそうである旨答え、D 執行委員は、本件代理人らを会社の代理人と認めてはいない旨述べた。

その後、E 代理人が、会社の代理人が話しているので会社がしゃべっているという風に理解してほしい旨述べたのに対し、D 執行委員が、そんな理解は全然できず、会社の決定権のある者と対等の立場で交渉を行いたいのに会社の対応は誠実でない旨、弁護士には帰ってほしい、あなたたちは商売でやっている旨述べた。

(イ) 組合等が本件代理人らの団交出席を拒む発言を続ける中、本件代理人らから、組合等に対して、3.28分会要求書の要求事項の趣旨について、順次確認がなされ、同要求書の8項目の要求事項について、以下のとおり、回答がなされた。

a 本件代理人らは、1項目の「会社は、就業規則・賃金規定等を組合に提示されること。」については、会社に備え付けてあるので組合等に渡す予定はない旨述べた。

K 執行委員が、就業規則を写真に写していいか尋ねたところ、本件代理人らは、就業規則を社外に持ち出されては困るのであり、写せば同じである旨、備え付けているということで労働基準法の基準を満たしており、社外に持ち出されるおそれがあるので見ていただくことで十分だと考えている旨述べた。

b 本件代理人らは、2項目の「会社は、組合を認め不当労働行為をされないこと。」について、当然守るべきことであり、法律にのっとる旨述べた。

c F 代理人は、3項目の「会社は、組合の同意無く配置転換をされないこと。」について、人事権の行使なので会社の判断でやる旨述べた。

d E 代理人は、4項目の「会社は、組合員の2013年冬季一時金の切り下げ額を早急に返金されること。」について、賞与に関する賃金規定にのっとり、勤務考課等をして、適正な金額を支給しており、その金額を変更することはない旨述べた。

K 執行委員が、C 分会長の勤務考課の内容を聞かせてほしい旨述べたところ、E 代理人は、まず所属長と本人の申告で判断し、その内容を社長との面談や社長と所属長との話し合いで最終的に決められるもので、評価は伝え聞いていると思う旨述べた。

C 分会長が、どれだけの減額か知っているのか確認したところ、本件代理人らは、25万円下がっていることは分かっているが、前年の額が定額ではない旨述べた。C 分会長は、所属長から聞いた話では、それに値するほど

の低い評価ではなかったが、社長の一存で下げるとのことだった旨述べた。これに対し、E 代理人は、評価は所属長だけのものではないので、所属長から上がってきた評価を、さらに社長がほかの方の聞き取りなども聞いて総合的に判断する旨述べた。

組合等は、社長が来ないからもめているのであり、本件代理人らでは決定権がないから、答えられない問題があったら全部持ち帰らないとだめである旨述べたのに対し、本件代理人らは、決定権はある旨、社長が来ても社長が全部一人で決めるわけでもない旨述べた。K 執行委員は、それなら決められる人を全部連れてきてもらわないとだめであり、誠実な交渉ではない旨述べた。

e E 代理人は、5 項目の「会社は、組合員の役職である課長から参与への降格人事を撤回されること。」について、会社の人事権の行使であり、そのままとさせていただく旨述べた。

組合が、参与の役職は就業規則に記載されていない旨述べたところ、E 代理人は、就業規則には記載されていないが、平成23年年末以降導入し、所属長が所属員に対して同24年の年明けからそういうかたちでやっていくとの説明を行っている旨、会社のISOの文書には記載されており、従業員すべてに周知徹底されている旨述べた。

f E 代理人は、6 項目の「会社は、年間一時金を1,200,000円支給されること。」について、賞与は業績やそれぞれの勤務考課に応じて、その時々での判断で支給するものであり、一定額の支給の約束はできない旨述べた。

g F 代理人は、7 項目の「会社は、福利厚生資金を150,000円支給されること。」について、特に規定もなく、組合への支給との趣旨のようなので利益供与に当たる可能性もあり、できない旨述べた。

h F 代理人は、8 項目の「会社は、賃上げを30,000円引き上げられること。」については、一律3万円の賃上げは考えていない旨述べた。

(ウ) 組合等は、これはひどい旨述べ、G 次長に対し、何をしに来たのか尋ねた。

G 次長は、代理人に委任しているので内容を聞きに来ている旨、E 代理人は、補足があれば適宜お話しいただく旨述べ、G 次長に対し、これまでの説明の中で特に補足はないことを確認した。

K 執行委員は、結論ありきの回答であり、会社の考えを押し付けているだけである旨、交渉とは歩み寄って妥協点を見つけていくものであり、こういう形で決定したと言われてそうですかとは帰れず、決裂である旨述べた。

E 代理人が、最終的にどうなるかは団交の流れ次第かと思うが、歩み寄る

余地がない場合もある旨述べたところ、 K 執行委員は、頭から歩み寄る気がない訳だから決裂である旨述べた。

(エ) F 代理人が、組合等に対し、会社は3.28分会要求に回答したので、それに対し何かあるか尋ねたところ、組合等はいっぱいある旨述べ、引き続き、3.28分会要求書の回答についてやりとりがなされた。

K 執行委員が、5項目の本件降格措置について、それなりの理由はあるのだろうが、妥当なのか聞きたい旨述べた。

E 代理人は、C 分会長は、GCグループのリーダーである次長 M (以下「M 次長」という。)の次の地位の課長であり、M 次長から、管理職としての役割を果たすよう常々聞いていたと思うが、C 分会長は課長職としての職責を果たしていなかったため、ほかの従業員の関係もあって課長職に留めておくことが出来なかった旨述べた。

D 執行委員が、分会結成前から、会社は C 分会長の労働条件を弁護士に相談して決めていたのか尋ねたのに対し、本件代理人らは、そういうことはないが、時期や内容を明確にして質問するよう求め、F 代理人が、D 執行委員に対し、降格の前提がなかったかという趣旨を確認した。これに対し、D 執行委員は、あなたに聞いていない旨述べ、交渉にならないとして本件代理人らの退席を求めた。本件代理人らが退席できない旨述べ、再度質問を促したところ、組合等は、どうして本件代理人らがこの場を仕切っているのか、会社の代理人として認めていないので出ていくよう求めた。

また、C 分会長は、初回の団交は、社長も来て、当事者が来て、こういう顔合わせでやるという話合いがされると思ってきた旨述べたのに対し、本件代理人らが、社長は来ない旨答えたところ、組合等は、こういう形で、代理人を立てられて形式的に団交をやられたら、100回やろうが、200回やろうが平行線である旨、本件代理人らとは普通の会話ができない旨、団交を申し込まれたら応えたらいいというだけで、組合等の存在を認めていない旨、不誠実な対応である旨述べた。

(オ) 引き続き、本件代理人らは、3.28団交申入書に記載の全4項目の要求事項について、回答した。

a E 代理人は、1項目の「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。」について、遵守する旨述べた。

b 本件代理人らは、2項目の「会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。」については、分会で情報交換が必要だということであれば理解しやすいが、C 分会長1

名しか把握しておらず、今のところ必要性はないと考え、スペースの都合もあるので対応できない旨述べ、そのほかの組合活動に必要な会社施設の利用について具体的な要求内容を確認した。

K 執行委員が、休憩時間等にコピーや電話を貸してほしいとかいう類のものである旨答えたところ、E 代理人は、どのような必要性があるのか、もう少し具体的に聞ければ検討はするかもしれない旨述べた。これに対し、

K 執行委員は、2項目については追い追い話していったらよいことと思うので、3項目はどうか尋ねた。

- c E 代理人は、3項目の「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・解雇・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。」については、人事権の範囲となるため要求に応じることはできない旨述べた。

K 執行委員は、事前に何の話もしていないとたちまち揉めてしまうから、事前に言ってほしいわけで、合意と書いてあるが「協議を行うこと」という文面であればよいので、そういう回答がほしい旨述べたのに対し、本件代理人らは、会社としてこれは組合員に話をしておいた方がよかろうというケースであれば事前に組合と協議することはあるが、必ずすると約束はできない旨述べた。

K 執行委員は、当該組合員には組合として交渉権を認めていないので、組合に相談してほしい旨、そうでないと組合と会社がトラブルになる旨、揉めるので事前に言ってほしい旨述べた。

- d 本件代理人らは、4項目の「会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること。」について、就業規則にも「業務以外の業務は行わない」と書かれており、組合員について就業時間中の組合活動を認めることはできず、賃金も支払えない旨述べた。

- (カ) D 執行委員は、弁護士が口先だけで言うており、これが会社の姿勢であり不当労働行為と認識している旨述べ、全然呑めるような回答ではないので、会社としてもう一回考えてきてほしい旨、弁護士から回答を聞きたくないの、次からは会社の人から話をしてほしい旨述べた。F 代理人が、もう一回同じ内容についての団交を申し入れるということか確認する旨述べ、E 代理人が、日程について追って連絡させていただく旨述べたところ、D 執行委員は、次からは代理人はもう結構である旨述べた。これに対し、本件代理人らが、また来る旨述べたところ、D 執行委員は、まあ話は聞くので、会社の方で、もう一度考えておいてほしい旨述べて団交は終了した。



(乙3、乙7、乙30)

オ 平成26年4月24日、組合は、会社に対し、同日付け「通知書」を内容証明郵便で送付した。同書面には、①4.18団交において、会社が全権委任したという代理人と称する弁護士が、組合に対し挑発的な発言を繰り返した行為は不誠実団交である旨、②会社は代理人を立てての団交をやめ、社長が出席しての円満な労使交渉が開催されることを求める旨、記載されていた。

(甲7、証人 D )

カ 平成26年4月25日、本件代理人らは、組合に対し、「前回議事録案の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①4.18団交の議事録案を送付するので、加筆箇所があれば、ファクシミリにて連絡がほしい旨、②本件代理人らが連絡窓口となっているので、会社への直接連絡等を控えてほしい旨、③本件代理人らが4.18団交において挑発的な発言を繰り返した事実はなく、会社が代理人を選任して行うことは誠実交渉義務に違反するものではない旨、記載されていた。

(甲8)

(4) 5.30団交について

ア 平成26年4月30日、本件代理人らは、組合に対し、「第2回期日の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①第2回団交の日程について、平成26年5月14日又は同月30日を候補日として提示するので、都合のつく日について本件代理人らに回答を求める旨、②同年4月30日も会社へ訪問したようだが、本件代理人らが連絡窓口であるので、会社への直接訪問等をしないよう改めて通知する旨、記載されていた。

(甲9)

イ 平成26年5月14日、組合は、会社に対し、同日付け「通知書」を内容証明郵便で送付した。同書面には、①労使協議中である C 分会長の降格人事を撤回することについて、会社は代理人弁護士に全権委任し、組合と不誠実交渉を行い、同年5月度の賃金より C 分会長の賃金を一方的に減額した旨、②平成26年5月7日、組合員が組織加盟促進活動を行っていた際、代理人弁護士の指示で会社従業員が無許可で組合員を撮影したことが確認された旨、代理人弁護士を介入させることにより、円満な労使関係の構築が困難な状態が懸念される旨、③ C 分会長の賃金の一方的な減額分の回復及び代理人を立てての労組対策と団交をやめ、円満な労使交渉が開催されることを求める旨、記載されていた。

(甲10)

ウ 平成26年5月30日、組合等と会社の間で5.30団交が開催され、組合等の団交出席者は、D 執行委員、K 執行委員、組合員 N (以下「N 組合員」とい

う。)、 L 組合員及び C 分会長、会社側の団交出席者は、 H 課長、 J 係長及び本件代理人らであった。5.30団交におけるやりとりは、概ね以下のとおりであったが、多くの時間は後記(ア)に費やされた。

なお、開始前、 E 代理人が団交の録音を申し出たところ、 D 執行委員は、だめである旨、弁護士を代理人と認めていないので早急に帰ってほしい旨述べたのに対し、 K 執行委員は、とりあえず録音してよい旨述べた。

(ア) 分会要求のうち、 C 分会長に対する本件降格措置の撤回及び本件一時金の切下額を返金されることについて

a K 執行委員は、 C 分会長が課長から参与へ降格となり、本件一時金を25万円下げられた理由について、説明を求めた。

本件代理人らは、その理由について、 C 分会長は、①個人目標の達成度が低かった、②所属長の指示を無視することがある、③ゴミ箱を蹴るなどグループ員の士気を下げる勤務態度、④生産の問題として、納期前に完成させようとせず、完成しても納期まで出そうとせず、また納期自体把握していない、こと等を挙げ、⑤管理職としての仕事をする自覚がなかった旨述べた。

b 理由①について、 E 代理人が、 C 分会長に対し、平成25年の上半期と下半期の評価に差が出ている旨述べ、個人目標について自身で判断したことを覚えているか確認したところ、 C 分会長は、下半期の評価は75%で上半期はもっと高かったと思うが、目標が達成できないだけで25万円も下がるのはおかしい旨述べた。これに対し、本件代理人らは、目標を達成できていなかったことが、まず一つめであり、総合的な判断である旨述べた。

c 理由②について、 F 代理人が、例えば、検印のためのハンコを用意してほしいということに関し、なかなか従っていただけなかった旨述べたところ、 C 分会長は、家のハンコが壊れたので平成26年1月頃から同年4月半ばまでハンコを持って帰っていたが、理由は会社に説明しており、ハンコがなく困ると言われたことはない旨述べた。本件代理人らが、書類の中身が分からないのでハンコを押したくないと言われたと聞いており、再度この点は確認するが、役職者として気にならなかったのか尋ねたところ、 C 分会長は、たぶん係長が押しておりうまくいってるんだなと思っていたが、これは本件一時金の査定には関係ない旨述べた。

C 分会長は、これまでは M 次長が指示をくれなかったため、 M 次長とコミュニケーションがとれていなかったと思う旨、作業に集中していて、

M 次長の指示に気付かなかったときはあったかも知れないが、言った言わないを防ぐため、自分がグループミーティングの議事録のフォーム化を提案

したことで、グループ内のコミュニケーションも良くなったと思う旨述べた。

E 代理人が、生産の業務の中で、グループのメンバー間の役割分担や、忙しいときにはみんなが手伝うとか、そういうところはうまくいっていると思うか確認したところ、C 分会長は、M 次長にコントロールしてもらいたいが、うまくしてもらえていないところがある旨、情報はできるだけ早くくださいといつも言っている旨述べた。

E 代理人が、C 分会長はほかのメンバーを手伝わないと聞いている旨述べたところ、C 分会長は納期が間に合わなくなりそうなら絶対に手を出す旨述べた。

d 理由③について、本件代理人らが、C 分会長においては勤務態度が良くないことが散見され、課長という立場でリーダーシップを取るべきなのに、ほかの社員の士気を下げていた旨、また午後4時頃から机に座って仕事をしていない様子も見られたと聞いている旨述べたのに対し、C 分会長は、午後5時まで働いており、ゴミ箱については足が当たることはあり、当たったとしても悪意はない旨述べた。

また、F 代理人が、電話の受話器を大きな音を立てて置いたことはなかったか確認したことに対し、C 分会長は、あったとしても悪意を持ってやった覚えはない旨述べた。

E 代理人が、GCグループに来て3年間、仕事に対する意欲は変わらないか、前の部署で知識の点で問題があり、勉強していこうと言われていなかったか確認したところ、C 分会長は、前の部署ではハードワークなためテンションが下がっていたが、今は毎年良くしてきているつもりである旨、M次長にも提案し、二人でやっっていこうと、今では雰囲気は良くなっている旨、生産に関しては自分がパックドカラムを一番知っていると思うし、自分で買った本も会社に置いており、ガスクロマトグラフィーについて3年で全て学べるわけではないが、この3年で蓄積はあると自負している旨述べた。

K 執行委員が、C 分会長が個人目標を100%達成できなかったとしても、ほかの社員は100%達成したというのか、これまでの話では平等でないし、客観的でもない旨述べたところ、H 課長は、ゴミ箱の件にしても電話の件にしても、C 分会長は悪意を持ってやっていたと聞いており、悪意のあるなしは別としても、それによりスタッフの士気が下がったと聞いている旨、しかし、ゴミ箱を蹴ったから本件一時金を25万円下げるということはなく、その背景を確認しないことには話が進まないと思う旨述べた。

e 理由④について、E 代理人が、早く出荷して生産性を上げようとか、管

理職として部下の士気を高める配慮はしていたのか確認したところ、C 分会長は、いつも受注が来たら早く出荷するようにしており、M 次長に早過ぎないかと聞いたこともある旨、自分の成果を M 次長に短時間でわかってもらうための資料を自主的に作成し、M 次長に提出した旨述べた。

E 代理人が、その資料は確認したが、その内容は平成26年上半期のものなので、今問題になっている同25年下半期の記載はないのか確認したところ、

C 分会長は、今回特別に作ったもので前回は口頭で説明した旨、自分の所属するGCグループは生産部門なので生産ができたかというのが評価のベースになっていると思うが、チャレンジ項目について達成できなかったことが、ボーナスの25万円減額につながることはなかった旨述べた。

E 代理人が、納期は早くしていたとのことだが、早くはしておらず納期ぎりぎりまで待って出していたと聞いている旨述べたのに対し、C 分会長は、平成25年11月に M 次長から何とかならないかと表を作るよう指示を受け、その時に改良した旨、出来るものはさっさと出している旨、実績をチェックしてもらったら分かる旨、早すぎて持っていてくれと言われたことはあっても、作ったものについてぎりぎりだと言われたことはない旨、作為的に納期をぎりぎりまで持ったりするようなことは生産者の良心に悖ると思う旨述べた。

f K 執行委員が、これまでの話の内容は、会社に持ち帰って反映されるのか確認したところ、E 代理人は、認識に違いのある点については持ち帰ってすりあわせをする旨述べた。

C 分会長は、子どもが3人いるので、あと2年は給料をキープしてもらえないかということは何とか社長に伝えたいと思い、組合に交渉をお願いしている旨述べ、K 執行委員は、C 分会長のような人は会社の宝であり、会社を良くするために上司にも意見するのに、それで給料を下げられるのはおかしい旨述べた。これに対し、E 代理人は、C 分会長が上司に意見をされたことで評価が下がったのではなく、生産性を上げて取り組む態度が見られなかったということである旨述べた。

g 理由⑤について、C 分会長は、管理職としての仕事をしていないと言われたので、今回の面談で M 次長に、管理職的な仕事をする気はあるので考慮してほしい旨伝えている旨述べた。E 代理人は、平成25年のときにそういう形で率先して行動されていなかった旨述べた。これに対し、C 分会長が、管理職としての仕事をしていないと言われたのは、前回の4.18団交が初めてである旨述べたところ、F 代理人は、C 分会長には管理職としての

自覚がなかったことが分かった旨述べた。

K 執行委員が、会社は、ほかの人に対しても、C 分会長に言うように勉強するよう言っているのか旨述べたところ、E 代理人は、C 分会長は開発をやりたいということで会社に入られたが、前の開発の部署ではなかなかそれができず、勉強したらどうですかということになった経緯がある旨述べた。

K 執行委員が、勉強する時間を与えたのかと述べたのに対し、E 代理人は、業務時間中に、勉強もしないで机の前に座ってほかのことをしているということも聞いている旨述べたところ、C 分会長は、生産の仕事で一杯一杯であり、ぼけっとしている時間などない旨述べた。

h F 代理人が、2年間の給料維持をC 分会長が求めた点について確認したところ、C 分会長は、それはもういい旨、社長が出てきてから社長に言う旨、K 執行委員が本人が撤回している旨述べ、F 代理人は、撤回することによって分かった旨述べた。

組合等は、事情聴取をされただけであり、このままいって交渉になるのか、本件代理人らに団交を任せて大丈夫なのか述べたのに対し、本件代理人らは、会社側の理由について前回の団交より詳しく説明し、C 分会長にも熱く話していただいた旨述べた。

D 執行委員は、自分たちは会社とちゃんと話がしたいのであり、本件代理人らは人の不幸は蜜の味だから、団交を任せることは不誠実としか思えない旨述べた。

本件代理人らは、今回、C 分会長に対する評価理由を説明したが、C 分会長の認識と違いがあるので、C 分会長の話された内容を持ち帰り確認の上次回の団交で説明する旨述べた。

(イ) 組合ビラ配布時の会社従業員による写真撮影について

D 執行委員が、組合が会社付近で組織拡大のビラの配布をしていた際、会社従業員に写真を撮影されたことは、組合活動に対する妨害になる旨、本件代理人らの指示と聞いた旨述べたところ、本件代理人らは、現在団交中で、組合活動との間で何らかの紛争になることもあり、今後の裁判で問題になることもあるため、撮影を行うかどうかは会社で判断する旨述べた。

(ウ) D 執行委員が、会社の方から団交の日程を伝えてほしい旨述べたところ、F 代理人が、本件代理人らから連絡する旨述べ、団交は終了した。

なお、この発言の直前、D 執行委員が、他人の不幸は蜜の味みたいな弁護士、てんぷら弁護士を二人雇って、会社は大丈夫かと述べたのに対し、本件代

理人らが発言の意味を確認したところ、D 執行委員は、想像に任せる旨述べた。

(乙4、乙8)

(5) 7.11団交について

ア 平成26年6月23日、本件代理人らは、組合に対し、「社長宅訪問の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①本日午前7時20分頃、組合員2名が突然社長宅を訪問したと聞いた旨、②会社はこれまでに2回の団交の場を設け、3回目についても追って日程調整することになっている旨、③団交の場以外での交渉には応じられないので、社長宅訪問を控えることを求める旨、記載されていた。

(甲11の1)

イ 平成26年7月2日、本件代理人らは、組合に対し、「社長宅訪問の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①本日午前8時頃、組合員2名が突然社長宅を訪問したと聞いた旨、社長へ直接話しかけようとしたり、社長配偶者へ伝言したようだが、団交の窓口は本件代理人らであるので、連絡事項がある場合は当職あてにするよう、②既に3回目の団交の候補日について昨日提示しており、団交の場以外での交渉には応じられないので、二度と社長宅を訪問されないよう警告する旨記載されていた。

(甲11の2)

ウ 平成26年7月2日、本件代理人らは、組合に対し、「第3回団交日程確定の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①第3回団交の日程につき、会社提示日よりもう少し早い日程でとの組合の要望があったので、平成26年7月11日とさせていただく旨、②本日会社に電話をされたようだが、連絡窓口は本件代理人らなので、会社へ電話しないよう求める旨記載されていた。

(甲12の1)

エ 平成26年7月3日、本件代理人らは、組合に対し、「第3回団交日程の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①第3回団交の日程につき、差支えがあれば連絡がほしい旨、②本日も会社に電話されたようだが、会社には電話せず、本件代理人らに回答されたい旨記載されていた。

(甲12の2)

オ 平成26年7月11日、組合等と会社の間で7.11団交が開催され、組合等の団交出席者は、K 執行委員、N 組合員、L 組合員及びC 分会長、会社側の団交出席者は、G 次長、H 課長、J 係長及び本件代理人らであった。

7.11団交の内容は、概ね以下のとおりであったが、組合等が団交の様様をビデ

オ撮影しようとしたところ、本件代理人らは止めるよう求め、組合等は撮影する旨答えるという問答が何度も繰り返された。結果、組合等がビデオカメラのレンズを下向きにして撮影することで、協議が開始された。

(ア) K 執行委員が、C 分会長が減給・降格されたとして、C 分会長と同じようなことをしている人がほかにいるなら同じような対応になることが合理的である旨述べたところ、本件代理人らは、その人が置かれている立場において本来やるべきことをやっているかどうかで判断しており、総合的な判断で人事権の行使をしている旨述べた。

組合等が、C 分会長が課長としての職務を果たしていないとしたら、ほかの人はどうなのか比べないといけない旨、会社のなかで人事懲罰等については公平性がないとだめである旨述べたところ、本件代理人らは、課長職で C 分会長と同様にやる気がみられないとか能力がないとか業績が悪い人はいない旨、C 分会長が非常に目立つ旨述べ、前回の5.30団交において、C 分会長が早く出荷するようにしていると発言していた件について確認してきた旨述べた。

(イ) 本件代理人らは、C 分会長が、平成25年5月から同年11月の充填剤の受注について、GCグループで止めていた滞留日数を記載した「充填剤生産リードタイムと滞留日数」と題する表を提示し、C 分会長が上司からの早めに出荷するようにとの指示に従っておらず、出荷前の滞留日数が多いと業務チームが余裕を持って仕事が出来ず、大きな仕事が来た時に対応出来ない旨述べた。

C 分会長は、具体的に早く出すようにと指示が出たのは平成26年になってからである旨述べた。これに対し、本件代理人らは、当初から指示を出していたと聞いており、前回の5.30団交で、受注が来たら滞留しないよう早く出すようにしており、生産としてそれは当たり前のことだというように言っていたのは C 分会長である旨述べ、納期が守られていたのは業務チームが督促したからで督促がなければ納期が遅れていた旨、業務チームには督促等の無駄な仕事が増える旨述べた。

C 分会長は、一つ一つ調べてもらったら、それなりの理由があるはずである旨述べ、K 執行委員は、比較対照しないとわからない旨、C 分会長のこれより後のデータと、C 分会長と同じ仕事をしているほかの人はどういう状況なのかを見せてくれないと納得できない旨述べた。

(ウ) 本件代理人らは、「半期別生産作業回数の推移」と題する表を提示し、過去に C 分会長と同じ生産作業を担当していた者と比較して、C 分会長の作業量自体が少ないということが分かる旨、C 分会長はほかのチーム員の生産分をサポートした作業量が少なく、C 分会長はもっとやれたはずなのにやれて

いない旨述べた。

C 分会長は、ここ数年で業態が変わってきており、過去どのように業務が行われていたか知らない旨、K 執行委員は、生産数だけとらえて昔のデータと比較しても、部下が熟練の人ばかりであればサポートする必要もないし、昔と今では内容も工程も違うだろうから数の比較だけではだめである旨述べた。

G 次長は、過去40年以上製造方法は変わっていない旨、本件代理人らは、平成25年の下半期に C 分会長と同じ作業をしている人がいないので、年次比較しかできない旨述べ、C 分会長はほかのチーム員を手伝っていたと言うが、協力という部分でチームに貢献していないのではないかということである旨述べた。

E 代理人が、今年の6月に問題になったことだが、C 分会長は梱包についてあまり手伝わないので、M 次長から指導があったと聞いている旨述べたところ、C 分会長は、指導を受けていない旨述べた。F 代理人が、チーム員から出荷が間に合わないので梱包を手伝ってほしいと頼まれたことを覚えているか確認したところ、C 分会長は、頼まれたときは手伝っている旨述べた。

E 代理人は、前回の5.30団交では、C 分会長は率先して手伝っているとのことであったが、基本的には頼まれるまでやらないということである旨述べた。

(エ) また、本件代理人らが、MSDS（化学物質安全性データシート）の製品への添付漏れが従前からかなりあり、今年の6月にも2回あったと聞いている旨述べたところ、C 分会長は、6月のことについては、同月、M 次長になぜ添付漏れが起きたかの解説をした旨、前任の上司の頃の分業では、上司がMSDSの可否を判断し、その指示を受けて C 分会長がラベルを作製し添付していたが、M 次長に代わってからは指示がなかった旨、M 次長のチェックがされないまま出ていくということになると思う旨述べた。

本件代理人らが、M 次長に代わってから十分な年数が立っている旨述べたところ、C 分会長は、その部分の分業がきちんと整理されていなかった旨述べ、K 執行委員は、誰でも間違いがあり改善して良くなっていくのであって、重箱の隅を突くようなことばかり言わないでほしい旨述べた。

F 代理人が、たくさん具体例を出してほしいと言われたので出している旨、MSDSについては、C 分会長としては、システム的な問題であって C 分会長の注意力等はないとの認識なのか確認したところ、K 執行委員は、ほかの部署でそういうことがないか調べて持ってきてほしい旨、ほかの部署でも同じようなことがあれば、同じように降格してもらおう旨述べた。

(オ) 本件代理人らは、C 分会長に対し、平成25年下半期の個人目標の資料を提



示し、棚卸の在庫確認実施の結果、236件の在庫量の不一致が出ており、C 分会長一人の責任だということではないが、このようなミスができてきていることは今までわかっていなかったのか確認した。C 分会長が、ミスの件数をカウントする場におらず、236件とは聞いていない旨述べたところ、E 代理人は、GCグループミーティングの中で、GCグループ全体で直していこうという話があり、件数も伝えたと聞いている旨述べた。

E 代理人が、平成26年3月頃に、M 次長から加工品の再確認を指示されなかったか確認したところ、C 分会長は、誤りがあつたら言ってほしいと言われたとは思いますが、説明を受けていないので、誤っているかどうかわからない旨述べた。これに対し、本件代理人らが、C 分会長が加工品の品番構成内容の見直しの実施を個人目標として挙げていたのは、平成25年下半期である旨述べたところ、C 分会長は、指示を受けてやることになっていたが、指示がなかった旨述べた。

K 執行委員は、ほかの課長とかいわれている人が目標どおりできているのか示してほしい旨、ほかの人が全部できており、C 分会長が全ての面で下回っているなら仕方ない部分もある旨述べた。

E 代理人が、課長の職位として C 分会長は何をしてきたというのか確認したところ、C 分会長は、M 次長がリーダーになってから課長の職務を与えられていない旨、具体的な指示がないので何をすればいいのかわからない旨述べた。

(カ) E 代理人が、前回の5.30団交で、M 次長が無断で C 分会長のハンコを押していたという話があつたが、M 次長は、C 分会長から押して下さいと言われて押していた旨、ハンコがなくて困るということは C 分会長に伝えていた旨述べた。

C 分会長は、1回も困ると言われておらず、その間には何か手立てを考えてやっているのだと解釈していた旨述べ、K 執行委員は、ハンコぐらい会社で用意するのが当たり前である旨述べた。

(キ) E 代理人が、前回の5.30団交で持ち帰って確認する点については、以上である旨述べたところ、K 執行委員は、自分達の趣旨とは違うものばかりを持ってこられている旨、今までに降格になった人がいるならどういう理由か、C 分会長と同じようなことをしたら同じように降格になった人もいるだろうから、そういう資料を見せてほしい旨述べた。

F 代理人は、C 分会長の今回の降格、一時金減額について過去の事例と比べても仕方がないと思う旨、C 分会長がしてきたこと、職位があるにもか

かわらずできなかったことを総合的に判断して決めたということである旨述べた。

K 執行委員は、C 分会長の評価だけでは判断できない旨、公平性、平等性というのを出してと言っており、それが不要ないというのは不誠実団交以外の何物でもないので、次回の団交で、公平性、平等性を示してほしい旨述べた。

E 代理人が、平成25年下半期の全社員の評価について回答する必要はない旨述べたところ、K 執行委員は、人事で降格するにも一定のルールが絶対に必要である旨述べた。

G 次長が、C 分会長には管理職としてという部分が問われており、部下に対してどうだったかという部分で出来ていなかった旨述べたところ、K 執行委員は、部下に対して同じようなことが出来ていない人がいたら、同じように降格になるということかと述べた。

本件代理人らは、次回までに検討しておく旨述べた。

K 執行委員が、同団交に人事部の方が来ているのか、人事部の働きは誰がするのか確認したところ、H 課長は、会社に人事部はなく、人事に関しては各チームのリーダーと社長の打合せで決まる旨述べた。

K 執行委員が、社長がリーダーと話をして査定を決めるのでは好き嫌いであるとか偏った評価になると思う旨述べたところ、G 次長は、個人の評価については、各チームのリーダーとチーム員が話をして評価を決め、そこで決まった評価について、社長とリーダーが話し合っ最終的に決まる旨述べた。

(ク) C 分会長が、この場で一言言いたいことがあるとして、女子用トイレを増設できないか述べたところ、H 課長は、同じ建屋の西口のトイレを女子用トイレにする方向で進めている旨述べた。

E 代理人が、次回団交の日程について、追って連絡させていただく旨述べたところ、K 執行委員は、2か月後とかは嫌であり早くしてほしい旨述べた。

最後に、本件代理人らが、組合が社長宅に訪問すること、特に社長の配偶者への接触をやめてもらいたい旨述べたところ、K 執行委員は、団体行動権だからやる旨、本件代理人らが出ていき、社長が団交に出てきてくれたら訪問の必要はない旨述べた。

(乙5、乙9、乙23、乙24、証人 G )

(6) 10. 24団交開催に至るまでの間の労使間のやりとり等について

ア 平成26年8月1日、本件代理人らは、組合に対し、「社長宅訪問の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、平成26年7月28日から同年8月1日にかけて、組合が、事実ではない、会社、代表者その他関係者の信用及び名誉

を棄損する内容の記載されたビラを配布しているが、直ちに中止するよう警告する旨記載されていた。

(甲13)

イ 平成26年8月4日、本件代理人らは、組合に対し、「社長宅訪問の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①本日午前7時40分頃、組合員が突然社長宅を訪問したと聞いた旨、②その後もインターホンの前に屹立し、車両を停止させたままにするなど、社長及びその家族の日常生活の妨げになっている旨、団交以外の場での交渉には応じられないので社長宅への訪問を控えるよう警告する旨記載されていた。

(甲14の1)

ウ 平成26年8月5日、本件代理人らは、組合に対し、「ビラ配布への警告の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、平成26年8月1日に警告したのと同じビラが近鉄伏見駅と京阪丹波橋駅の駅前で配布されたとして、同様のビラの配布を直ちに中止するよう警告する旨記載されていた。

(甲14の2)

エ 平成26年8月7日、本件代理人らは、組合に対し、「街宣車に対する警告の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、同月6日、組合の街宣車が今出川白川の交差点付近を走行しながら、会社の信用及び名誉を棄損する内容をアナウンスしていたとして、このような街宣活動を直ちに中止するよう警告する旨記載されていた。

(甲15)

オ 平成26年8月11日、本件代理人らは、組合に対し、「第4回期日の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、団交開催の候補日として、平成26年9月中の3候補日を提示し、本件代理人らに都合のつく日を回答されたい旨記載されていた。

また、同日、本件代理人らは、組合に対し、改めて「第4回期日の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①組合が会社に電話し、8月の希望日を伝えたようだが、会社側の都合がつかないため、9月中の3候補日で回答が欲しい旨、②連絡窓口は本件代理人らなので、会社への電話はしないよう通知する旨記載されていた。

(甲16、乙1)

カ 平成26年8月12日、本件代理人らは、組合に対し、「第4回期日の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①組合が再度会社に電話し、8月で調整するよう伝言されたようだが、8月は会社側の都合がつかないため、9月

の3候補日で回答が欲しい旨、②連絡窓口は本件代理人らなので、会社への電話はしないよう通知する旨記載されていた。

(甲17)

キ 平成26年8月19日、本件代理人らは、組合に対し、「社長宅訪問の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①本日午前7時50分頃、組合員が突然社長宅を訪問したと聞いた旨、②警告を無視した度重なる訪問は、社長及びその家族の日常生活の妨げになっており、団交以外の場での交渉には応じられないので社長宅への訪問を控えるよう警告する旨、③9月中の団交候補日に関して回答がないため、今週中に連絡がない場合はこちらで決めた日を連絡させていただく旨記載されていた。

(甲18)

ク 平成26年8月25日、本件代理人らは、組合に対し、「第4回日程の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、同月19日付けのファクシミリでの書面でも連絡していたが、会社が提示した9月中の団交候補日に関して組合から回答がないため、第4回日程を平成26年9月16日と決定させていただく旨記載されていた。

(乙2)

ケ 平成26年8月26日、本件代理人らは、組合に対し、「第4回期日の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①組合から会社へ電話があり、同年9月16日は都合がつかないとのことなので、9月中の別の2候補日で回答が欲しい旨、②連絡窓口は本件代理人らなので、会社への電話はしないよう通知する旨記載されていた。

(甲19)

コ 平成26年9月1日、本件代理人らは、組合に対し、「第4回期日の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①同年8月26日付けファクシミリでの書面に対し回答がなかったので、同年9月19日で団交日程を確定させていただく旨、②連絡窓口は本件代理人らなので、会社への電話はしないよう通知する旨記載されていた。

(甲20)

サ 平成26年9月18日、本件代理人らは、組合に対し、「R の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①組合から会社へ電話し、明日の団交に関し日程変更を希望されたようだが、直前の変更には応じかねるので、既に通知済のとおり開催させていただく旨、②連絡窓口は本件代理人らなので、会社への電話はしないよう警告する旨記載されていた。

(甲21の1)

シ 平成26年9月26日、本件代理人らは、組合に対し、「 R の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、①同月19日、会社は団交会場にて待機していたが組合側は誰も来ず、組合の不誠実な対応に対し抗議する旨、②今回の組合の対応により、4回目の団交の申入れが誠実なものと考えられず、会社としては、次回以降の団交開催に応じないことも検討したが、7.11団交での申入事項に対する回答の場として、4回目の団交には応じる旨、③10月の4候補日を提示するので、都合のつく日を回答されたく、本件代理人らあて回答がない場合は平成26年10月24日とし、以後の変更には応じられない旨、④連絡窓口は本件代理人らなので、会社への電話はしないよう警告しており、本件代理人らあての回答でなく会社に回答した場合回答がないものと扱う旨、⑤これまでも正式な代理人としての連絡を度々無視されてきたが、不誠実な対応であると改めて抗議する旨記載されていた。

(甲21の2)

ス 平成26年10月2日、本件代理人らは、組合に対し、同日付け「警告書」を内容証明郵便で郵送した。同書面には、①組合の申入れにより、会社は3回団交に応じてきたが、この間、組合は、本件代理人らを代理人と認めないと発言し、本件代理人らの警告にもかかわらず会社や社長宅に直接押しかけたり、会社への架電を繰り返した旨、②組合は、予定されていた4回目の団交の2日前に突然延期の申入れをし、会社が延期に応じられないと回答しているにもかかわらず欠席した旨、③上記のような組合の交渉態度は、団交に誠実に臨もうとしているものとはいえないため、今後の団交に応じる必要性もないと考えられるが、会社は4回目の団交の代替候補日につき連絡していた旨、これに対し、組合は回答するどころか、社長宅への訪問を平成26年9月29日、同年10月1日及び同月2日と繰り返した旨、④しかも、同月2日の訪問では、車で出かけた社長を追尾し大声で団交に出席するよう要求するなどした旨、かかる行為は、社長の住居及び地域社会の平穏及び社長の名誉を侵害するものである旨、⑤会社は、これまでに団交に3回応じ、4回目の期日の候補日も提案している状況であり、組合が社長宅を訪問したり会社に直接連絡する必要性は全くなく、要求事項については団交の場で伝える旨、会社や社長に直接連絡・訪問しないよう警告し、繰り返される場合は法的措置を執ることもある旨記載されていた。

(甲22)

セ 平成26年10月18日、組合は、会社及び本件代理人らを連名で受取人とする同日付け「回答書」を、内容証明郵便でそれぞれに郵送した。同書面には、①組合が

団交を突然欠席したとして不誠実であると述べているが、会社代理人と称する弁護士が組合の示した日程を無視し強行開催したもので、団交拒否との謂れはない旨、②会社代理人と称する弁護士は、何の決定権も持たず団交に出席し、不誠実な受け答えをし、円満な団交の妨害をし、不当労働行為に終始している旨、③組合は、会社代理人と称する弁護士を一切認めず、同人らから組合事務所に送付される文書は一切受理しない旨、④同月24日開催予定の団交には応じるが、会社は代理人を立てての不誠実な団交をやめ、社長が出席することを強く求める旨記載されていた。

(甲23の1、甲23の2、甲24の1、甲24の2)

ソ 平成26年10月20日、会社、社長及びその配偶者は、組合がその所属する組合員等を使用して行う、社長宅への訪問や街宣活動等の制限を求めて、京都地方裁判所に対し、仮処分命令を申し立てた。

なお、平成27年5月21日、京都地方裁判所は、組合に対し、その所属する組合員又は第三者をして、会社の本店を除く場所において社長に面会を求め、社長宅付近において、佇み、徘徊し、大声を出し、社長に話し掛けることをさせないよう命じるとともに、組合の街宣活動を一定の範囲で制限する仮処分決定を行った。

(乙6、乙30、乙31)

#### (7) 10.24団交について

平成26年10月24日、組合等と会社の間で10.24団交が開催され、組合等の団交出席者は、D 執行委員、K 執行委員、組合員 P (以下「P 組合員」という。)及び C 分会長、会社側の団交出席者は、G 次長、H 課長、J 係長及び本件代理人らであった。10.24団交の内容は、概ね以下のとおりであった。

ア 組合等が団交の様態をビデオ撮影しようとしたため、本件代理人らはビデオカメラの確認をさせてもらえないと始められない旨述べた。

そのまま、組合等が、3月28日に組合結成通知をして分会要求をしたが、一歩も要求が前進していないとして団交を開始しようとしたところ、本件代理人らはビデオの確認をしない限り始められない旨発言した。これに対し、組合等は、団交の妨害のような声が聞こえる旨、3.28要求書を持っているのか確認をしている旨述べ協議を始めようとした。

これに対し、G 次長が、本件代理人らの言うことをまずは確認させてもらい、そこからスタートしましょうと述べたところ、P 組合員は、代理人を認めていないから、当事者同士で話したい旨述べた。

本件代理人らが、ビデオカメラを確認させてほしい旨述べたのに対し、P 組

合員は、声がうるさく交渉妨害になるからとして、G 次長にビデオカメラを確認するよう述べ、G 次長はビデオカメラに写っていないことを確認した。

続いて、E 代理人が、初めての団交出席者であった P 組合員に対し、氏名を聞かせてほしい旨述べたところ、P 組合員は、答えることなく、3.28 団交申入書を見るよう促し交渉を始めようとした。

本件代理人らが、名を名乗るよう求め続けたところ、K 執行委員は、そんなことじゃなくって交渉しましょうなどと述べ、P 組合員は、本件代理人らに対し、黙っておくよう述べた上、しっかりと当事者同士でこの場で精査をして、この場で決められなければ、一旦会社に持ち帰って、自分たちも組合として持って帰る旨、そういった協議を行う場である旨述べた。

E 代理人が、団交において本件代理人らの発言を一切無視するのが、組合等のいう誠実な交渉なのか尋ね、誰か分からない人の話を聞きに来たわけではない旨述べ、組合の人であることを明らかにするよう求めたところ、P 組合員は、氏名を名乗り組合の組合員である旨述べた。

イ さらに、本件代理人らが、最初に確認しておきたいこととして、社長宅に組合が連日訪問しているが、止めてほしい旨申し入れたところ、組合等はこれに答えず、D 執行委員が、3.28 団交申入書を開くことを求め、同申入書の要求事項の 1 項目の会社は労働基準法、労働組合法など諸法律を順守されることと明記されていることについては守られますよねと述べた。これに対し、E 代理人が、前回の 7.11 団交で、C 分会長の件でいろいろ説明したことについてほかの方はどうなのかということ、と述べたところ、P 組合員は、E 代理人の発言を遮り、外部の<sup>(ママ)</sup>声でこのままでは交渉にならない旨述べた。

F 代理人は、会社としては開催しなかった団交を、組合が土壇場でキャンセルしたという経緯があり、直前に理由なく止めるという連絡をしてくるのはむちゃくちゃなので注意させていただく旨述べ、7.11 団交の続きから始めさせていただく旨述べ、本件代理人らは、7.11 団交で、持ち帰って調べてきてほしいと組合等の言ったことについては撤回でよいのか確認した。

これに対し、D 執行委員は回答することなく、まず分会事務所はどうですかと述べ、どこか一室を空けるというのは多分難しいかもしれんし、それは追い追い検討していただくとして、掲示板については対応していただきたいなど、3.28 団交申入書の要求事項について順次述べ続けた。

本件代理人らは、これに対し、「1 回目のことも全て無にされるんですか」と述べた上で、D 執行委員がさらに「掲示板であるんですか？会社に」と質問を続けたのに対し、既に回答済みの事項なので、回答する必要はない旨、積み重ね

てきたことに対する冒涇であり非常にひどい対応である旨述べた。

P 組合員は、このままだと交渉が成り立たない旨述べ、自分たちは、C 分会長との合同学習で意思疎通がしっかりと図られているから、あとは会社の考えをこの場で精査をして、当事者同士の意見交換をやった方がスムーズに行く旨、社長宅の訪問は嫌がらせではなく、社長に団交に出席してもらえないかというお願いをしている旨、社長に出てきてもらえなかったら、こういった形で、3人の役職者が出てこられて、一旦社内に持ち帰ってもらい、次回団交でもう1回精査しましょうというその積み重ねである旨、D 執行委員が進めているように、資料があるのであればそれを1個1個、再度、その項目に対しての回答を当事者の声としてもらいたい旨述べた。

ウ G 次長が、7.11団交で述べたことが自分の本音であり、入社当時のC 分会長に戻ってほしいと感じている旨述べたところ、C 分会長は、会社と向き合っ  
て声を出すことが出来るようになったから、今は昔に戻れている旨、この場を一つの契機にして、このメンバーでやっていけるのかなと期待している旨、いくつか社内の声を聞いて来ているので、調べて回答してほしい旨述べた。

G 次長が、まずは、C 分会長の問題が先決である旨、C 分会長が5.30団交で案を出されたが、そういう案に向かって議論していければと思う旨述べたところ、P 組合員は、一方的な賃下げと参与への降格措置について、一旦元に戻してもらい、そこからの交渉になる旨述べた。

これに対し、C 分会長が、譲歩という形になるかもしれないが、役職にこだわっているわけではない旨述べたところ、D 執行委員は、賃下げされた分に対して根拠がない旨述べ、P 組合員は、C 分会長に問題があったにしろ、降格理由、賃下げの理由についてしっかりとした説明をするのが会社の義務である旨述べた。

E 代理人は、これまでの3回の団交で説明させていただいた旨述べた。

エ C 分会長は、G 次長に対し、平成26年9月に会社において特許が権利化されたことに触れ、その開発者に対して、報奨金の支払等でモチベーションを上げてほしい旨述べ、H 課長は、開発した段階で報奨金は支払われている旨述べた。

P 組合員は、特許の件は労働者の一つの意見として、参考という形で聞いてもらえたらいいが、C 分会長の本件降格措置・本件一時金の引下げについては、実損分の回復をまずやらしてもらってから、降格理由、賃下げの理由について明確な答えを持ってきてほしい旨、C 分会長は、ヘッドハンティングによって課長職なら釣り合うということで課長職として入社されたのであり、C 分会長の賃金形態は特殊である旨、降格され賃下げされてから4回目の交渉で初めてこうい



う議論ができる旨、降格人事という形で会社側は主張されているが、組合としては、C 分会長だけを狙った賃下げと見ている旨述べた。

E 代理人は、降格と一時金減額の理由については、全て1回目から3回目の団交の場で説明しているの、持ち帰っても同じである旨述べた。

オ D 執行委員が、C 分会長に意見を求めたところ、C 分会長は、LCグループに配属される人がこの春から入っては辞め入っては辞めしており、今は少し落ち着いているかもしれないが、みんなが不安に思っている旨述べた。D 執行委員は、会社の製品は一流だが、会社はどうかということにもなってくる旨、そういったところも払拭してもらいたい旨述べた。

本件代理人らは、漠然としすぎた要求事項である旨、毎回思いつきで要求事項を追加するのはやめてほしい旨、そもそものC 分会長の問題はどうされるのか、次回団交のために持ち帰るにしても同じ回答になる旨述べた。

P 組合員は、パワハラがあるのではとC 分会長が思っているの、調べてもらいたい旨述べ、K 執行委員は、労働者の声をちゃんと聞いて改善すべき所は改善してもらいたい旨、納得できない賃下げは許せない旨述べた。

また、P 組合員は、C 分会長の問題については現状回復して、その時点で彼の姿勢を見てほしい旨、しっかりした根拠や理由もなく賃金をカットされてはモチベーションが上がらない旨述べた。

E 代理人が、根拠と理由は説明している旨述べたところ、P 組合員は、当事者として、しっかりとした説明を行ってほしい旨、実損回復してからの話である旨述べた。

本件代理人らが、7.11団交の回答を準備しているが、それはもう求められないということか、これまでの3回目の団交を全て無駄にし1回目に戻すということか確認したところ、P 組合員は、今まで会社とこのように話せることはなかったらうから、交渉の事案は別として、会社の環境整備について懇談できる環境が作られればよいと思うので、持ち帰って検討してほしい旨述べた。

C 分会長が、もう一つ最後に、腱鞘炎にかかったため辞めさせられるのではないかという分室勤務の女性がいるので調査してほしいということがある旨述べたところ、H 課長は、既に当人から相談があつて、辞めさせることはないと回答済みである旨、先のLCグループの件については、研修の過程で若干問題があったのは事実だが、会社が察知して解決済みである旨述べた。C 分会長は、あとは特許の件について、折角良い特許を世に出したのだから、開発した人達が認められたことを何かの形で会社に示してもらえたらと思う旨述べた。

カ E 代理人が、7.11団交の続きを一切しないで、1回目に戻すと言われている

のと同じでとんでもない話であり、こういうことでよいのか、C 分会長もそれでよいのか確認した。

D 執行委員が、C 分会長の実損回復をしっかりとやっていただきたいというのがまず第1の要求である旨、社長がC 分会長のことをどう思っているのか自分たちには明確にはわからない旨述べたところ、E 代理人は、社長には全て伝えており、1回目と同じ回答になり、蒸し返しである旨述べた。

P 組合員は、再度、持って帰ってもらい、交渉団として出ている3人と社長と交えて、当事者同士の声を社長にしっかり上げた上で協議をし、次回の団交に答えを持ってきてほしい旨、D 執行委員は、3.28団交申入書と3.28分会要求書についてもじっくり読んで明確な回答が欲しい旨述べた。

本件代理人らは、1回目に戻っているだけで、既に明確に回答しており、回答済みの事項については、再度要求するなりすべきである旨述べた。

キ P 組合員が、次回の団交日程を決めたい旨述べたところ、本件代理人らは、日程については追って調整で結構である旨、交渉自体はもう終わっているので失礼する旨述べた。

組合等は、不誠実団交になるとして、会社側に席につくよう求めたが、本件代理人らは、交渉時間は終わっているのでこれまでどおり日程調整は追ってで構わない旨述べ、会社側は退出した。

(乙10)

#### (8) 10.24団交後の経過について

ア 平成26年10月31日、組合は、G 次長に対し、本件一時金の切下げ及び本件降格措置に関しての和解による解決案を口頭で提案した。

(甲25)

イ 平成26年11月14日、本件代理人らは、組合に対し、「R の件」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、同年10月31日に組合からG 次長に対し、「①参与はそのまま、② C 氏の月額給与を継続的に現在の金額から2万円加算する、③H25冬期<sup>(ママ)</sup>賞与の金額と前年度冬期<sup>(ママ)</sup>の金額との差額は請求しない」との解決案が提案されたとして、これに関し会社で検討の結果、「①参与はそのまま、②会社は、C 氏に、解決金として金10万円を支払う、③組合はその余の要求事項を撤回する」ことを対案として提案するので、本件代理人らに回答するよう記載されていた。

(甲25)

ウ 平成26年11月19日、組合は、会社に対し、「2014年11月14日付FAXに対する回答」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、① C 分会長に解決

金を支払うため、それ以外の組合要求を撤回しろとの回答は組合否認であり、一切応じられない旨、② G 次長との会話の中で、「H25冬期賞与の金額と前年度冬期<sup>(ママ)</sup>の金額との差額は請求しない」といった提案をした覚えはない旨、労使円満な関係とともに、会社の決定権限のある社長が出席する団交開催を強く求める旨記載されていた。

(甲26)

2 争点（本件団交申入れに対する会社の一連の対応は、不誠実団交又は支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 団交出席者についての会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、①団交出席者のうち G 次長、H 課長及び J 係長の3名は、会社の業務執行一般に関し、実質的決定権限を有している、②本件団交出席者には、交渉を行う権限はもちろん、交渉事項について実質的に決定する権限を会社から付与されている、との会社主張はそれぞれ事実と反するものであり、団交に実質的決定権限のある者を出席させない会社の対応は、不誠実団交である旨主張するので、以下検討する。

イ 団交の使用者側窓口を誰にするか、団交の交渉担当者として、誰を出席させ、労働組合からの要求事項に対し、回答ないし説明を行う者を誰にするか、については、いずれも使用者の判断に属するものであり、労働協約等で団交ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与しうる事項ではないといえる。また、団交の交渉権限を弁護士に委任することは、労働組合及び使用者双方に認められており、使用者から委任を受けた弁護士が受任した権限の一部として労働組合に文書を提出することや個別の交渉に出席することも認められている。

ウ 前記1(1)イ(ア)、(3)エ、(4)ウ、(5)オ、(7)認定のとおり、本件団交における会社側出席者は、G 次長、H 課長、J 係長及び本件代理人らの5名であったことが認められるところ、組合は、会社側出席者には会社を代表して問題を解決する交渉及び決定権限が会社から付与されていなかった旨主張する。

しかしながら、前記イ判断のとおり、団交の交渉担当者として誰を出席させ、団交において回答ないし説明を行う者を誰にするかについては、いずれも会社の判断に属するものであり、また、使用者側の団交担当者が必ずしも団交議題の全てについてその場で決定する権限まで有さなければならないとはいえないところ、前記1(1)イ(ア)、(3)イ、ウ、エ(ア)認定のとおり、①本件団交申入れを受け、会社は、G 次長、H 課長、J 係長の3名を団交に係る社長直轄の特任チー

ムに選任したこと、②平成26年4月3日、E 代理人は、組合に対し、当職が会社から一切の委任を受けているので、今後の連絡等は当職あて行われたい旨記載した同日付け「通知書」を送付したこと、③同月4日、本件代理人らは、組合に対し、4.18団交の開催場所と日時、及び当職らが会社を代理しており、本件の連絡窓口は当職らである旨記載した書面をファクシミリで送信したこと、④1回目の団交である4.18団交の冒頭、出席者の自己紹介が行われ、K 執行委員が、本件代理人らに対し、決定権を持っているのか、会社から全権委任されているのか確認したところ、E 代理人はそうである旨答えていること、がそれぞれ認められる。

その上で、会社側出席者は、前記1(3)エ、(4)ウ、(5)オ、(7)認定によれば、本件団交において、組合等からの様々な主張、質問に対して説明、回答しているのであるから、会社側出席者が交渉権限を有していたことは明らかであり、組合と会社の間で団交ルールに関する労働協約があるとの疎明もないことを併せ考えると、組合の主張を採用することはできない。

エ 以上のことからすると、団交出席者についての会社の対応は、使用者の誠実団交応諾義務に違反する不誠実な対応に当たるとは認められないから、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 本件団交における会社側出席者の言動は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

組合は、本件団交における会社側出席者の具体的な言動を挙げて、会社の態度が誠実団交応諾義務を果たすものではなかった旨主張するので、以下、それらについてみる。

ア 便宜供与及び就業規則等の提示に係る要求への対応

(ア) 便宜供与の要求への対応

組合は、10.24団交において、4.18団交で拒否回答があった分会事務所と掲示板の貸与の要求について、改めて対応を求めたのに対して、本件代理人らが、「1回目のことも全て無にされるんですか」、「すでに回答済みの事項ですので、回答する必要はないです。」などと応じた態度が、誠実団交応諾義務を果たすものではなかった旨主張するので、この点を見る。

a 前記1(3)エ(オ) b、(7)イ認定によれば、本件代理人らは、組合等に対し、4.18団交において、「会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。」との要求に対し、分会で情報交換が必要だということであれば理解しやすいが、組合員としては C 分会長1名しか把握しておらず、今のところ必要性はないと考え、ス

ペースの都合もあるので対応できない旨述べたこと、その後の10.24団交において、D 執行委員が、分会事務所について再度確認した上で、それについては追いつ追いつ検討していただくとして、掲示板については対応していただきたいなど述べ続けたのに対し、本件代理人らが、1回目のことも全て無にされるんですかと述べた上で、さらに掲示板について要求する組合等に対し、既に回答済みの事項なので、回答する必要はない旨、積み重ねてきたことに対する冒涇であり非常にひどい対応である旨述べたことが認められる。

- b この点、もし組合が、4.18団交での会社の分会事務所及び掲示板の貸与に対する回答について疑問を持っていたのであれば、それをその後の団交において質問等し、これに対する会社の説明等を更に求めるべきであり、その上で会社側の態度に不誠実な点があれば、それを問題とすべきであるところ、前記1(3)エ(オ)b、(4)ウ、(5)オ認定によれば、この要求事項に対しては、4.18団交において、E 代理人からの回答を受けたK 執行委員が、追いつ追いつ話していったらよいことと思う旨述べた後、組合等は、5.30団交、7.11団交の各団交において、4.18団交での会社側の回答を踏まえた上での具体的な質問や要求、主張を何らしていない。

にもかかわらず、前記1(7)イ認定によると、10.24団交において、①冒頭からD 執行委員が、3.28団交申入書を開くことを求め、これに対し、E 代理人が、前回の7.11団交で、C 分会長の件でいろいろ説明したことについて、ほかの方はどうなのかということ、と述べたところ、P 組合員は、

E 代理人の発言を遮り、外部の<sup>(ママ)</sup>声でこのままでは交渉にならない旨述べたこと、② F 代理人は、7.11団交の続きから始めさせていただき旨述べ、分会事務所と掲示板の貸与を改めて要求する組合等に対し、7.11団交で、持ち帰って調べてきてほしいと組合等の言ったことについては撤回でよいのか確認したこと、③ D 執行委員は、これに対し回答せず、分会事務所と掲示板の要求を持ち出し、分会事務所については、追いつ追いつ検討していただくとして、掲示板については対応していただきたい旨述べるなど、3.28団交申入書記載の要求事項に沿って順次述べ続けたこと、が認められる。

- c したがって、組合等は、10.24団交において、7.11団交で持ち帰って調べてきてほしいと組合等の言ったことに対する回答から始めたいとする本件代理人らの言葉に全く耳を傾けることなく、自己の主張を繰り返したため、このような主張、応答が繰り返される中で、本件代理人らが、分会事務所と掲示板の貸与について改めて対応を求める組合等に対し、かかる発言をしたことには無理からぬものがあるといえるのであるから、本件代理人ら

のかかる言動を持って、組合等に対する不誠実な対応があったということはいえない。

(イ) 就業規則等の提示に係る要求への対応

さらに、組合は、就業規則・賃金規程の組合への提示を求める要求に対して、本件代理人らは、組合員である従業員が就業規則を写すことまで禁じた上、その理由を「写すことは持ち出すことと同じ」と述べたことが、誠実団交応諾義務を果たすものではなかった旨主張する。

a 前記1(3)エ(イ)a認定によれば、4.18団交において K 執行委員が、就業規則を写真に写していいか尋ねたところ、本件代理人らは、就業規則を社外に持ち出されては困るのであり、写せば同じである旨述べたことが認められる。

b しかしながら、本件代理人らのこの発言は、前記1(3)エ(エ)、(カ)認定のとおり、団交の冒頭の自己紹介から D 執行委員が本件代理人らを会社の代理人と認めず、弁護士には帰ってほしいと述べ、その後も本件代理人らの団交出席を拒む発言を続け、さらに、弁護士は商売でやっているとして本件代理人らを揶揄した直後になされた発言であって、本件代理人らの発言にも問題がないとはいえないが、組合等は、その後の団交において、さらに質問等し、これに対する会社の説明を求めることもなかったものであり、総合的にみると、この会社の回答を捉まえて、一概に会社の団交における対応が不誠実であったとまではいえない。

(ウ) 以上のことからすると、組合の挙げる会社側出席者の本件団交での言動をもって、会社の態度が誠実団交応諾義務を果たすものでなかったとはいえない。

イ C 分会長に係る要求への対応

組合は、会社が、C 分会長の本件一時金の切下げにつき、不合理な切下げ理由の回答に終始し、また、本件降格措置につき、一片の拒否の回答だけで、降格の理由についても不合理な回答に終始し、誠意ある交渉を行わなかったことが、不誠実団交である旨主張するので、この点を見る。

(ア) 本件において、会社と組合等との間で、本件申立てまでの間に合計4回の団交が開催されているのでその内容をみる。

a 4.18団交の内容をみると、前記1(3)エ(イ)d、e、(エ)、(カ)認定のとおり、本件一時金の切下げ及び本件降格措置に関して、① E 代理人は、賞与に関する賃金規定にのっとり、勤務考課等をして、適正な金額を支給しており、その金額を変更することはない旨述べたこと、② K 執行委員が、C 分会長の勤務考課の内容を聞かせてほしい旨述べたところ、E 代理人

は、所属長と本人の申告で判断し、その所属長から上がってきた評価を、さらに社長がほかの方の聞き取りなども聞いて総合的に判断する旨述べたこと、③ E 代理人は、本件降格措置について、人事権の行使であり撤回できかねる旨述べたこと、④ E 代理人は、本件降格措置の理由について、C 分会長は課長職としての職責を果たされていなかったのに、課長職に留めておくことが出来なかった旨述べたこと、⑤ D 執行委員は、本件代理人らに聞いていない旨述べ、交渉にならないとして本件代理人らの退席を求めたこと、⑥ D 執行委員は、全然呑めるような回答ではないので、会社としてもう1回考えてきてほしい旨述べたことが認められる。

- b 5.30団交の内容をみると、前記1(4)ウ(ア)a 認定のとおり、会社は、本件一時金の切下げ及び本件降格措置の理由について、C 分会長は、①個人目標の達成度が低かった、②所属長の指示を無視することがある、③ゴミ箱を蹴るなどグループ員の士気を下げる勤務態度、④生産の問題として、納期前に完成させようとせず、完成しても納期まで出そうとせず、また納期自体把握していない、こと等を挙げ、⑤管理職としての仕事をする自覚がなかった旨述べたことが認められる。

また、前記1(4)ウ(ア)f、h 認定によれば、⑥ C 分会長は、子どもが3人いるので、あと2年は賃金をキープしてもらえないかということをもとに社長に伝えたいと思い、組合に交渉をお願いしている旨述べたのに対し、

F 代理人が、2年間の賃金維持をC 分会長が求めた点について確認したところ、C 分会長は、前言を撤回する旨、直接社長に話す旨述べたこと、⑦本件代理人らは、今回、C 分会長に対する評価理由を説明したが、C 分会長の認識と違いがあるので、C 分会長の話された内容を持ち帰り確認の上、前回の団交で説明する旨述べたことが、認められる。

- c 7.11団交の内容をみると、前記1(5)オ(ア)、(イ)、(ウ)認定によれば、本件代理人らは、会社のC 分会長に対する評価理由とC 分会長の認識との違いについて、前回の5.30団交において、C 分会長が早く出荷するようにしていると発言していた件について確認してきた旨述べた上、①平成25年5月から同年11月の受注について、C 分会長がGCグループで止めていた滞留日数を記載した表を提示し、C 分会長が上司からの早めに出荷するようにとの指示に従っておらず、出荷前の滞留日数が多い旨述べたこと、②「半期別生産作業回数の推移」と題する表を提示し、過去にC 分会長と同じ生産作業を担当していた者と比較して、C 分会長の作業量自体が少ないことが分かる旨、同人はほかのチーム員の生産分をサポートした作業量が少なく、

もっとやれたはずなのにやれていない旨述べたこと、が認められる。

これに対し、組合等は、前記1(5)オ(キ)認定によると、K 執行委員が、自分達の趣旨とは違うものばかりを持ってこられている旨、今までに降格になった人がいるならどういう理由か、C 分会長と同じようなことをしたら同じように降格になった人もいるだろうから、そういう資料を見せてほしい旨、課長としての役割に対する評価がわかるような書類を出してほしい旨述べたところ、本件代理人らは、次回までに検討しておく旨述べたことが認められる。

d 10.24団交の内容をみると、前記1(7)イ、カ認定のとおり、① D 執行委員が、3.28団交申入書を開くことを求め、同申入書の要求事項(1)会社は労働基準法、労働組合法など諸法律を順守されることと明記されていることについては守られるのか旨述べたのに対し、F 代理人が、7.11団交で、持ち帰って調べてきてほしいと組合等のいったことについては撤回でよいのか確認したところ、D 執行委員は、3.28団交申入書の要求事項について順次述べ続けたこと、② E 代理人が、7.11団交の続きを一切しないで、1回目に戻すと言われているのと同じでとんでもない話であり、こういうことでよいのか述べたところ、組合等は、まずは、C 分会長の実損回復をしっかりとやっていただきたいというのが要求であり、再度、持って帰ってもらい、社長と交渉団として出ている3人の役職者で協議をし、次回の団交に答えを持ってきてほしい旨述べたこと、が認められる。

e 以上の団交の内容からすると、会社は、組合等の主張に対応し、本件一時金の切下げ及び本件降格措置の理由について、一定の根拠を示して具体的に協議を行っていたとみるのが相当であり、また、5.30団交においては、C 分会長の2年間は賃金をキープしてもらえないかという発言に対して、F 代理人が確認しようとしたことが認められ、会社は、合意達成の可能性を模索する努力をしていたとみるべきであり、本件団交に関して会社に不誠実団交の不当労働行為があったとは言えない。

(イ) 組合は、会社が、5.30団交の席で、本件一時金の切下げの理由として、平成26年1月頃から同年4月の半ばまで C 分会長が「ハンコ」を用意しなかったことを回答したことを問題とする。

確かに、前記1(4)ウ(ア) c 認定によれば、F 代理人が、検印のためのハンコを用意してほしいということに関し、C 分会長になかなか従っていただけなかった旨述べたのに対し、C 分会長が、家のハンコが壊れたので平成26年1月頃から同年4月半ばまでハンコを持って帰っていた旨述べたことが認め



られるのであり、F 代理人が述べた C 分会長の行為は、組合が問題とする本件一時金の評価時期には当たらないものと思料される。

しかしながら、F 代理人のこの発言は、労使間で具体的な主張、応答が行われている中で、本件一時金の切下げ及び本件降格措置の理由のうち、C 分会長が所属長の指示を無視することがあることの一例として述べられたものであって、本件一時金の切下げ及び本件降格措置について、一定の根拠を示して具体的に協議を行っていたとみる前記(ア) e の判断結果を左右するものではなく、この F 代理人の発言を捉まえて、会社に不誠実団交の不当労働行為があったとまではいえない。

(ウ) また、組合は、「充填剤生産リードタイムと滞留日数」と題する表、及び「半期別生産作業回数の推移」と題する表を団交の場で示しはしたが、会社が十分に検討する機会を与えなかった旨主張する。

前記 1 (5) オ(イ)、(ウ)、(キ) 認定によれば、7. 11 団交において、本件代理人らが、「充填剤生産リードタイムと滞留日数」と題する表、及び「半期別生産作業回数の推移」と題する表を用いて、会社が本件一時金の切下げ及び本件降格措置について説明したことに対し、K 執行委員が、自分達の趣旨とは違うものばかりを持ってこられている旨述べた上、次回団交までに用意してほしい書類について述べたところ、本件代理人らは、次回までに検討しておく旨述べたことが認められる。

しかしながら、前記 1 (7) 認定によれば、10. 24 団交において、組合等は、会社の用意していた回答を聞かず、具体的な質疑を行わなかったのであり、その後、会社が組合の団交申入れに応じなかったとの疎明もないのであるから、このような組合の態度を鑑みると、組合の主張は到底採用できない。

ウ 10. 24 団交の一方的退席について

組合は、会社が、3. 28 団交申入書記載の便宜供与につき、すべて拒否するとの 4. 18 団交における一片の回答を行っただけで、10. 24 団交において組合等が譲歩を求めるや、必要性がなく重複であるとして、交渉を中断し一方的に退席したことが不誠実団交に当たる旨主張するので、この点を見る。

(ア) 前記ア(ア) b 判断記載のとおり、3. 28 団交申入書記載の便宜供与については、4. 18 団交において、E 代理人からの回答を受けた K 執行委員が、追い追いかけて話していったらよいことと思う旨述べた後、5. 30 団交、7. 11 団交の各団交において、4. 18 団交での会社側の回答を踏まえた上での組合等からの具体的な質問や要求、主張がなかったところ、10. 24 団交になって、本件代理人らの発言を遮り、同人らの意見に全く耳を傾けることのない場面がみられる中、分会事務

所については、追いつ追いつ検討していただくとして、掲示板については対応していただきたい旨などを述べ、3.28団交申入書の要求事項に沿って順次述べ続けたことが認められる。

(イ) このような組合等の態度を受けて、会社がこれ以上交渉を続けられないと判断し、退席したとしても、そのことをもって不当であるとはいえないところ、前記1(7)カ認定によれば、組合等は、C分会長の実損回復をしっかりとやっていたいただきたいというのが要求であり、再度、持って帰ってもらい、次回の団交に答えを持ってきてほしい旨述べていることが認められるのであるから、組合は会社の意見に全く耳を傾けることなく自らの主張を繰り返した上に、新たな要求をしたといえるのであって、組合等が譲歩を求めるや、会社が、必要性がなく重複であるとして交渉を中断し一方的に退席したとの組合の主張自体が失当である。

(ウ) したがって、組合の主張する10.24団交における会社側の退席が、誠実団交応諾義務を果たすものでなかったとはいえない。

エ 以上のことからすると、会社は、本件団交において、組合等の主張等に応じ、一定の根拠を提示して、具体的に質疑に応じていたものと評価することができるのであり、本件団交における会社側出席者の言動をもって、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

(3) 会社が、組合から会社への連絡等の窓口を代理人弁護士に限るとしたことは、不誠実団交及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 本件でいう連絡等の窓口とは、団交の申入れに対し、団交の開催日時や開催場所、交渉議題の整理等について調整し、応答する者をいうと解される所、上記(1)イ判断のとおり、組合からの要求事項に回答ないし説明する者を誰にするかは、いずれも会社の判断に属するものであり、使用者が団交に係る権限を弁護士に委任することは何ら違法ではないのであるから、当該権限につき委任を受けた弁護士がその権限の一部として連絡等の窓口となることも、そのこと自体は何ら問題となるわけではない。

イ また、会社側が、団交の申入れに対して、著しく遅延した開催日の指定をしたり、出席人数や開催場所の点で組合の不利益となる取扱いをしたと認めるに足る疎明もなく、さらに、組合が本来であれば無用で煩雑な事務処理に労力と時間と費用を費やしたと認めるに足る疎明もないのであるから、会社が、組合から会社への連絡等の窓口を代理人弁護士に限るとしたことをもって、会社側が誠実に団交に応じようとの意思に欠けるということもできない。

ウ なお、組合は、弁護士が会社代理人に就いたことを理由とする組合から会社へ

の直接の連絡の禁止については、会社の差止め請求が裁判所により却下された旨主張するが、この主張は、組合から会社への直接連絡の当否の問題を本件の不当労働行為の成否の問題と混同するものであり、前記ア、イの判断を左右するものではない。

エ 以上のことからすると、会社が、団交に係る会社側の連絡等の窓口を本件代理人らに限るとしたことをもって、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとはいえない。

(4) 団交期日設定に係る会社の対応は、不誠実団交及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が、一方的に設定した団交日程を組合に強要したことが、不誠実団交及び支配介入に当たる旨主張するので、この点についてみる。

平成26年9月19日の団交期日が設定されるまでの経過をみると、前記1(6)オからコ認定によれば、本件代理人らは、組合に対し、①同年8月11日には、団交開催の候補日として、9月中の3候補日を提示する旨、②同日付け文書で、組合が会社に電話し、8月の希望日を伝えたようだが、会社側の都合がつかないため、9月中の3候補日で回答がほしい旨、③同月12日には、組合が再度会社に電話し、8月で調整するよう伝言されたようだが、会社側の都合がつかないため、9月中の3候補日で回答がほしい旨、④同月19日には、9月中の団交候補日に関して回答がないため、今週中に連絡がない場合はこちらで決めた日を連絡させていただく旨、⑤同月25日には、同月19日付け書面にて連絡したが、9月中の団交候補日に関して組合から回答がないため、同月16日を団交期日と決定させていただく旨、⑥同月26日には、組合から会社に電話があり、9月16日は都合がつかないとのことなので、9月中の別の2候補日で回答がほしい旨、⑦同年9月1日には、同年8月26日付け書面に対し組合から回答がないため、第4回日程を同年9月19日と確定させていただく旨を記載した書面を、それぞれファクシミリで送信したことが認められる。

これらの経過からすると、そもそも、会社は、団交開催の候補日として、平成26年8月11日に9月中の3候補日を提示しているのであるから、会社が一方的に設定した団交日程を組合に強要したとは言い難く、組合の都合がつかない場合には別の2候補日で回答をほしい旨の提案する一方で、著しく遅延した候補日を指定するなどの事実は認められない。

イ また、組合は、平成26年9月19日の団交期日に組合が出席しなかったことにつき会社が非難したことを問題とするので、この点についてみる。

前記1(6)シ、ス、(7)認定によれば、平成26年9月26日、本件代理人らは、

組合に対し、①同月19日、会社は団交会場にて待機していたが組合側は誰も来ず、組合の不誠実な対応に対し抗議する旨、②会社としては、次回以降の団交開催に応じないことも検討したが、第3回団交での申入事項に対する回答の場として、第4回団交には応じる旨記載した文書を、また、同年10月2日には、①組合は、予定されていた第4回団交の2日前に突然延期の申入れをし、会社の応じられないとの回答にもかかわらず欠席した旨、②このような組合の態度は、団交に誠実に臨もうとしているものとはいえない旨記載した文書を、それぞれファクシミリで送信したこと、さらに、同月24日には、組合等と会社の間で10.24団交が開催されたこと、が認められる。

これらのことからすると、団交期日直前になって変更の申入れをした組合にも問題があるのであるから、これを非難する会社の態度も一定程度首肯できる。

ウ 以上のことからすると、団交期日設定に係る会社の対応が不誠実であったとはいえないから、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

(5) 以上のとおり、本件団交申入れに対する会社の一連の対応が、労働組合法第7条第2号又は第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、本件申立てをいずれも棄却する。

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

平成28年1月29日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印