

命 令 書

申 立 人 熊本市

X組合

代表者執行委員長 A₁

被申立人 熊本市

株式会社 Y

代表者代表取締役 B₁

上記当事者間の熊労委平成27年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年8月18日第1534回公益委員会議において、会長公益委員原村憲司、公益委員原田信輔、同高島剛一、同川口恵子及び同中内哲が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成27年3月13日及び同年4月1日に申立人が申し入れた皆勤手当、無事故手当、家族手当及び時間外手当等を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、平成27年3月13日及び同年4月1日に申立人が申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したり、同年2月20日の申立人書記長の被申立人代表取締役社長に対する発言を脅迫罪、強要罪に当たるとしたりして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、申立人に対して、下記の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

X組合

執行委員長 A₁ 様

株式会社 Y 代表取締役 B₁

当社が、貴組合が平成27年3月13日付け及び同年4月1日付けで申し入れた団体交渉に対して、裁判所の公平な判断を仰ぎたいとして応じなかったこと及びA₂書記長の当社代表取締役B₁に対する平成27年2月20日の電話における発言が脅迫罪、強要罪に当たるとし、そのようなことをする申立人との交渉には応じないとしたことが、いずれも不当労働行為であると熊本県労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要等

1 当事者

(1) 申立人X組合（以下「申立人」という。）は、平成14年4月1日（以下「平成」の元号は省略する。）に設立された地域の労働者個人や労働組合が加入している労働組合、いわゆる合同労組であり、申立時の組合員数は144名である。

(2) 被申立人株式会社Y（以下「被申立人」という。）は、一般貨物自動車運送

業等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、熊本県菊池郡にY₁営業所（以下「Y₁営業所」という。）を、福岡県にY₂営業所を置いている。

申立時における被申立人の代表者は代表取締役社長B₁（以下「B₁社長」という。）及び代表取締役専務B₂（以下「B₂専務」という）の両名であり、従業員数は約90名である。

- (3) 26年8月27日、Y₁営業所の従業員であるC₁外2名は、労働組合を結成した。同労働組合は、同年9月22日に申立人に組織加入し、C（以下「C労組」という。）と称した。

2 事案の概要

本件は、申立人が、27年3月13日付け及び同年4月1日付けで被申立人に対し皆勤手当、無事故手当及び家族手当（以下「本件諸手当」という。）並びに時間外手当の支給に関する事項などを議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」ともいう。）を申し入れたところ、被申立人が、①被申立人に本件諸手当の支払義務があるかどうかについては、裁判所の公正な判断に委ねたい、②同年2月20日に申立人のA₂書記長（以下「A₂書記長」という。）が被申立人のB₁社長に対してした電話での発言が脅迫罪、強要罪に当たり、そのようなことをする申立人とは交渉の必要がない、との理由で団体交渉を拒否したとして、「これらの団体交渉の拒否（以下「本件団交拒否」という。）は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の団交拒否に該当すると同時に、同条第3号の支配介入にも該当する不当労働行為である。」と主張するとともに、「A₂書記長の発言が脅迫罪、強要罪に当たるとすること自体が、同条第3号に該当する不当労働行為である。」と主張して、その救済を申し立てた事案である。

3 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 被申立人は、申立人が申し入れた本件諸手当を交渉事項とする団体交渉を拒否してはならず、誠実に応じること。

- (2) 被申立人は、就業規則等の周知に関する独自の見解に固執することなく、本件諸手当を交渉事項とする団体交渉に誠実に応じること。
- (3) 被申立人は、A₂書記長の発言をねつ造して団体交渉を拒否しないこと。
- (4) 前記(1)から(3)までの団体交渉拒否及び不誠実な団体交渉により、申立人の運営に支配介入しないこと。
- (5) A₂書記長の発言をねつ造することによって申立人を誹謗中傷し、C労組を威嚇することで、申立人の運営に支配介入しないこと。
- (6) ポスト・ノーティス

4 争点

- (1) 争点1 (法的な見解の対立を理由とする団体交渉拒否)

被申立人において、本件団体交渉が法的な見解が対立して平行線のままであるので最終的な解決を裁判所の判断に委ねたいとしたことが、労組法第7条第2号に該当するか。

- (2) 争点2 (A₂書記長の発言を理由とする団体交渉拒否)

27年2月20日のA₂書記長の電話での発言を捉えて被申立人が団体交渉を拒否したことが、労組法第7条第2号に該当するか。

- (3) 争点3 (団体交渉拒否による支配介入)

争点1及び2の団体交渉拒否が、労組法第7条第3号に該当するか。

- (4) 争点4 (A₂書記長の発言に関連する支配介入)

被申立人において、27年2月20日のA₂書記長の電話での発言を脅迫罪、強要罪に当たるとしたことが、労組法第7条第3号に該当するか。

第2 当事者の主張

- 1 争点1 (法的な見解の対立を理由とする団体交渉拒否) について

- (1) 申立人の主張

ア 被申立人は、本件諸手当の支払いについて、第1回団体交渉から本件団

交拒否に至るまで、第3、1記載の本件就業規則中の本件諸手当に関する規定が労使間で具体的に認識されておらず、周知性を欠き、労働契約の内容になっていないから、被申立人に本件諸手当の支払義務はないとの主張を繰り返しているが、これはまったく法的評価に値しない独自の見解である。

イ 就業規則の周知とは、労働者が知ろうと思えばいつでもその存在や内容を知り得るようにしておくことをいうのであり、これは判例・学説ともに軌を一にするものである。申立人は、この点を団体交渉及び文書において繰り返し指摘するとともに、本件諸手当の支払いについては団体交渉での解決を図りたいとしてきた。

ウ このように、申立人が就業規則の周知に係る正当な法的理解、解釈をもって団体交渉に臨み、問題の解決を図りたいとしたのに対し、被申立人は独自の見解に固執したため、両者の主張が対立したのであって、本件団体交渉が行き詰まりの状態にあったとはとても評価できない状況にあった。それにもかかわらず、被申立人が話し合いによる交渉は困難であるとしたことは、団交拒否の正当な理由に当たらない。

エ また、労使間の問題を訴訟により解決しようとする事自体は妨げられるものではないが、団体交渉と裁判手続による紛争解決とは異なる目的及び機能を持ち、それらは相互に排除し合う関係にはない。したがって、本件諸手当及び時間外手当に係る交渉が行き詰まりの状態にあったとは評価できない状況にもかかわらず、最終的な解決を裁判所の判断に委ねたいとしたことは、団交拒否の正当な理由に当たらない。

オ したがって、本件団交拒否は、正当な理由のない団交拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、本件団体交渉には誠意をもって対応すべきであると考え、

誠実に交渉を重ねてきた。

イ 本件団体交渉における本件諸手当を巡る議論においては、その支払義務の有無が論点であり、この点につき当事者双方の法的な見解が対立した中で、被申立人としては合理的な範囲で申立人との団体交渉に応じてきた。

ウ そもそも本件では、労使ともに本件諸手当が本件就業規則に規定されていることを認識しておらず、過去に従業員から本件諸手当が請求されたこともなく、また、被申立人が支払った事実もないのであるから、被申立人とY₁営業所の従業員との間に本件諸手当の支給についての合意はなかった。

エ また、就業規則は実態に則したものであるべきところ、本件就業規則については、未整備で誤った形のまま修正されていなかったものであるから、本件就業規則に本件諸手当の規定があったからといって、被申立人が労働契約の内容としてその支払義務を負うものではない。

オ なお、本件就業規則中の本件諸手当の部分は、周知性の点からも問題がある。すなわち、労使双方においてまったく具体的な認識内容になっておらず、従業員から一度も請求がなかったのであるから、本件就業規則に形式的に本件諸手当の規定があったとしても、本件諸手当に関する就業規則の定めは周知性の要件を欠き、法的拘束力がない。

また、被申立人の本社（従業員60名）、Y₂営業所（従業員10名）などでは就業規則は従業員が見ようと思えば見ることができる状態にはされていなかったことから、会社全体として総合的に検討しても、周知性の要件を具備していないことは明らかである。

カ さらに、C労組の委員長であるC₁（以下「C₁委員長」という。）が署名押印した27年4月4日付け労働条件通知書の諸手当欄に何ら記載がないことは、被申立人とC₁委員長との労働契約において本件諸手当を支払わないとの合意があったことが明らかである。

キ 被申立人は、以上の趣旨を、団体交渉及び文書において繰り返し主張してきたところである。

ク これに対し、申立人は、「就業規則が周知されていないのであれば、告発の対象になる。」と被申立人の出席者を威嚇したうえで、「Y₁営業所における就業規則の備付け状態からは、就業規則が周知されているといえる。したがって労働者には本件諸手当の請求権がある。」と一貫して主張していた。

ケ このように、本件諸手当の支払義務については、法律家同士であってもにわかに判断できない法理論上の難しい対立点が存在し、労使双方の主張が対立して調整は困難な状況となっていた。

コ そのうえ、申立人は、交渉のプロである者が複数で対応し、被申立人が主張してもまったく聞き入れず、かえって怒鳴りつけるばかりで、それ以上の交渉で妥当な解決が得られる見込みがない状況に至った。

サ そこで、被申立人は、本件諸手当の支払義務については裁判所の公平な判断を仰ぐしかないとの判断に至り、申立人から訴訟を提起されたいと伝えたくて団体交渉に応じなかったのである。したがって、本件団交拒否には正当な理由があるから、不当労働行為には当たらない。

2 争点2 (A₂書記長の発言を理由とする団体交渉拒否) について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、27年2月20日午前9時30分ころのB₁社長とA₂書記長との電話での会話におけるA₂書記長の発言をわい曲し、ねつ造して、脅迫罪及び強要罪に当たるとし、これを理由に団体交渉を拒否している。

イ そもそも、A₂書記長は、被申立人が主張するような「団体交渉から逃げようたってそうはいかんぞ。逃がさんぞ。」、「就業規則の周知性を認めないと、Yの不正行為をあちこちで触れ回って、Yをとことん追い詰めていくぞ。」、「労使関係というのはこれからも続くんだぞ。労使関係の方向性を

決めるのはB₃先生じゃないぞ。社長だぞ。分かっているのか。」といった発言はしていない。

被申立人が主張するA₂書記長とB₁社長との会話は、実際に交わされた会話の流れが恣意的に変更され、発言内容が脅迫罪及び強要罪の構成要件に該当するように脚色されており、A₂書記長の話し方とは異なるもので、語調についてもト書きまで付して、事実とは異なるストーリーに作り上げられている。

ウ このような実際の会話とは異なる虚偽の会話を意図的にねつ造する行為は、申立人の団結権を否認し、または著しく侵害する悪質な行為であって、こうした団結否認ないし侵害行為を理由として団体交渉を拒否することは、団交拒否の不当労働行為を構成する。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、1 (2) のとおり、本件諸手当についてはそれ以上の交渉で妥当な解決が得られる見込みがない状況に至ったが、できるだけ団体交渉の場において解決をした方がよいと考えて、今後の時間外手当については若干の調整の努力をして着地点を見つけたいと考えていた。

イ しかし、27年2月20日午前9時30分ころのB₁社長とA₂書記長との電話での会話の中で、A₂書記長は、B₁社長に対し、「団体交渉から逃げようたってそうはいかんぞ。逃がさんぞ。」「就業規則の周知性を認めないと、Yの不正行為をあちこちで触れ回って、Yをとことん追い詰めていくぞ。」「労使関係というのはこれからも続くんだぞ。労使関係の方向性を決めるのはB₃先生じゃないぞ。社長だぞ。分かっているのか。」と声を荒げて言った。

ウ これは、争点について合理的な理由を主張して争っているB₁社長に対し、自分達の主張をどうしても認めさせ、被申立人を屈服させようとしてされた発言であり、脅迫罪、強要罪に当たる。また、団体交渉の方法とし

て違法であることは明らかである。

エ このような脅迫を受けたB₁社長は、非常な恐怖を覚え、その後も精神的に不安定な状況が継続し、重大な被害が発生した。

オ このように、A₂書記長が、申立人が大きな労働組合で影響力があることを笠に着て、自分達の主張を強引に押し通すために脅迫や強要未遂等の犯罪行為を行ったことから、被申立人は、本件諸手当のみならず時間外手当についても団体交渉を継続すべきでないとは判断したものである。

本件団交拒否には、正当な理由がある。

3 争点3（団交拒否による支配介入）について

（1）申立人の主張

ア 被申立人が、就業規則の周知について1（2）オ第1段落記載のような現在の労使関係において法的にも企業の行為規範としても到底受け入れることのできない独自の見解を主張し、そしてその主張を本件団交拒否の口実とし、さらにそれに固執していることは、団体交渉のための労働組合の存立と機能を無視することの表れであるとともに、次の（ア）から（ウ）までに示す事実は、被申立人のC労組に対する組合嫌悪の情の具体的な表れである。これらのことを考慮すれば、本件団交拒否は、団交拒否のみならず支配介入の不当労働行為をも構成する。

（ア）第1回団体交渉で、B₁社長及びB₂専務は、「Y₁営業所に労働組合が結成されたのは、C労組の書記長であるC₂（以下「C₂書記長」という。）のB₄Y₁営業所所長（以下「B₄所長」という。）に対する個人的恨みからである。」「労働組合を結成した3人が話していると不快になると他の従業員が言っている。」「労働組合に会社備品の使用を認めると、C労組組合員がこれ見よがしに使うだろう。」などと発言している。

（イ）第2回団体交渉で、B₁社長は、C₂書記長が起こしたとされる事故に伴いC₂書記長に1万円を負担させたことに関連して、「労働問題に発展

してるけど、そこからきてる」、「恨みに思ってるじゃないですか。復讐劇ですよ。復讐劇」、「くそ忙しいときに監督署に行ったり」、「監督署行って、組合行って」、「恨みが原動力」などと発言している。

(ウ) 第3回団体交渉で、B₁社長は、「我々の大切な荷物を運んでもらう必要はない。辞めていただきたいと思っています」、「交渉も、まあ彼らを除いて、連合とするならそれはいいですけども」、「社員としても認めたくないという感じですかね」などと発言している。

イ また、被申立人が、2(1)イのとおり、A₂書記長とB₁社長との間で交わされた実際の会話とは異なる虚偽の会話を意図的にねつ造し、犯罪行為であるとして、それを理由に団体交渉を拒否した行為は、反組合的意図に基づいて申立人の団結権を否認し、または著しく侵害する行為であり、正当な理由のない団体交渉拒否のみならず、支配介入の不当労働行為を構成する。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人は、被申立人が正当な理由がなく団体交渉を拒否し、本件諸手当について不当な主張をして不誠実な交渉をし、組合の運営に支配介入したと主張しているが、そのような事実はまったくない。

イ 被申立人の対応が「組合活動に対する支配介入」に該当するためには、被申立人において労働組合の活動を拒絶し、これを妨害する意思があるという主観的要件が必要である。

ウ しかしながら、本件において、被申立人は、合計4回にもわたって、しかも申立人が団体交渉の議事録の録音データの反訳を嫌がるほどの長時間にわたって誠実に団体交渉に応じてきたものであり、その他にも電話でのやり取りも誠実に対応してきたのであるから、被申立人に主観的な要件が存在しないことは明らかである。実際上も、被申立人代表者らにおいて、申立人の組合活動そのものを妨害したり、弾圧したりするような発言をし

たことはない。

エ 被申立人は、申立人との団体交渉に誠実に応じて、紛争解決の努力をしてきたものであるから、「組合活動に関する支配介入」という客観的要件に該当しないことも明らかである。

オ 被申立人は、誠意をもって申立人との団体交渉を続けたけれども、本件諸手当及び時間外手当の支払義務の存否について双方の主張が真っ向から対立し、その対立が解消せず、任意の交渉による解決は到底困難な見通しとなったため、もはや裁判所の公平な判断を仰ぐしかないと判断したのであって、申立人にも団体交渉の打ち切り前にこの旨をきちんと伝えていた。

カ 本件事案のような場合にも被申立人に団体交渉の継続を強制するような申立人の主張は、憲法上保障された被申立人の「裁判を受ける権利」を奪うものであり、失当である。

キ さらに、A₂書記長が、被申立人に申立人の主張を無理やりにでも認めさせようと、脅迫や強要（又は強要未遂）という犯罪行為まで行ったことから、被申立人としては、犯罪行為まで行って自分の主張を押し通そうとする団体とはこれ以上の団体交渉は継続すべきでなく、訴訟の場において裁判所の公平な判断を仰ぐべきものと考え、申立人との団体交渉の中止に至ったものである。

ク したがって、今回の被申立人の対応には正当な理由があるもので、労働組合への支配介入の不当労働行為に該当しないことは明らかである。

4 争点4（A₂書記長の発言に関連する支配介入）について

（1）申立人の主張

ア 2（1）アで主張したとおり、被申立人は、27年2月20日午前9時30分ころのB₁社長とA₂書記長との電話での会話におけるA₂書記長の発言をわい曲し、ねつ造して、脅迫罪及び強要罪に当たるとした。

イ 事実無根のねつ造された発言を摘示して「犯罪行為まで犯して交渉をす

る組合とは、交渉する必要はありません。」と被申立人が申立人への連絡文書に記載することは、被申立人の組合に対する嫌悪の情及び反組合的意図を推認させるとともに、A₂書記長を誹謗・中傷することを通じて申立人に対する組合員の信頼・信用を低下させるのみならず、その社会的評価を著しく毀損することを企図するものである。

ウ 特に、申立人に加入するC労組が結成後間もないことからすると、被申立人の申立人に対する団結否認的態度は、C労組に対する威嚇的效果をもつとともに、その存立自体を危うくするものでもある。その意味において、ねつ造された事実の摘示とそれに基づく申立人及びC労組に対する団体交渉拒否、すなわち団結否認的態度は、労組法第7条第3号に規定される支配介入の不当労働行為を構成する。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人は、被申立人が、A₂書記長が脅迫罪等に該当する行為を行ったとねつ造することによって申立人を誹謗中傷、威嚇して組合の運営に支配介入したと主張しているが、そのような事実はまったくない。

イ A₂書記長の電話での脅迫等はまったくの事実であり、被申立人がこれを脅迫罪及び強要罪（又は強要未遂罪）に該当する行為だとして批判をすることは、至極当然のまったく合理的な対応である。

ウ したがって、被申立人の「労働組合への支配介入」という主観的要件も客観的要件も存在しないことは明らかである。

第3 認定した事実

1 被申立人の就業規則等

(1) 被申立人は、18年4月1日に賃金規程等の規程が付属する就業規則を定め、22年10月1日にこれを改正した（以下、付属する賃金規程を含む改正後の上記就業規則を「本件就業規則」という。）。被申立人は、22年11月22日、本件就業規則をD労働基準監督署に届け出た。

(2) 本件就業規則は、C労組の組合員が勤務するY₁営業所において、机上に置かれた従業員が使用するレターケースの、前面に「就業規則」と書かれたラベルが貼付された引出しの中に入れておられ、従業員が見ようと思えばいつでもこれを見ることができる状態に置かれていた。

(3) 本件就業規則には、次のような規定がある。

ア 就業規則第5章（賃金）第57条（賃金）

従業員の賃金は、別に定める賃金規程により支給する。

イ 就業規則第7章（表彰、制裁）第60条（制裁の種類、程度）

制裁の種類は、その情状により次のとおりとする。（中略）

会社が制裁を行うときは、賞罰委員会で審議の上、処分の内容、非違行為、制裁の事由等を書面で労働者に通知する。

（以下略）

ウ 賃金規程第2章（賃金）第2節（月例賃金）第13条（皆勤手当）

月給者の皆勤者に対し、10,000円支給する。（欠勤3回で0円）

エ 賃金規程第2章（賃金）第2節（月例賃金）第14条（無事故手当）

無事故（自動車・積荷）であった者に対し支給する。

(1) 免許保持者 月額20,000円（自動車・積荷）

(2) 免許無し 月額10,000円（積荷）

オ 賃金規程第2章（賃金）第2節（月例賃金）第15条（家族手当）

扶養家族を有する者に対し支給する。

(1) 配偶者 月額10,000円

(2) 子、その他1人につき 月額 3,000円

2 労働条件通知書

(1) 被申立人は、C労組のC₁委員長に対し、賃金、労働時間などの労働条件を記載した26年4月4日付けの労働条件通知書を交付しており、それには、C₁委員長が署名、押印している。

- (2) この労働条件通知書の「賃金」欄「1 基本賃金」の項には、「ロ 日給(7,500円)」と記載されているが、同欄「2 諸手当の額又は計算方法」の項には、具体的な手当名や金額は記載されていない。
- (3) この労働条件通知書の「その他」欄には、「・具体的に適用される就業規則名(株式会社Y就業規則)」との記載がある。

3 本件団交拒否に至るまでの状況

(1) C労組の結成及び団体交渉の申入れ

C労組は、26年8月27日結成され、同年9月22日申立人に加入した。

申立人は、同年10月17日付け「労働組合結成のお知らせ」と題する文書で、C労組が結成されたこと及びC労組が申立人に加入したことを被申立人に通知し、併せて同日付け「団体交渉開催の申入れ」と題する文書で、同月27日午前10時を開催希望日時として、概ね次の事項を議題とした団体交渉の開催を申し入れた。

ア 就業規則(給与・退職金規程等含)及びその他関連諸規程の手交

イ 労使間運営のルールの制定について

(ア) 団体交渉の開催について

(イ) 会議室の貸与について

(ウ) 組合掲示板の設置について

(エ) コピー機、電話、FAX等の会社備品の使用について

ウ 労使協議会の設置について

エ 具体的な職場要求について

(ア) 時間外手当等の支払い

(イ) 就業規則に定められた諸手当等の支払い

オ その他

(2) 第1回団体交渉の状況

ア 26年10月27日に、申立人からA₃副執行委員長(以下「A₃副執行

委員長」という。)、A₂書記長、A₄書記次長(以下「A₄書記次長」という。))が、C労組からC₁委員長、C₂書記長、C₃会計監査(以下「C₃会計監査」という。))が、被申立人からB₁社長、B₂専務、B₄所長が出席し、第1回団体交渉が開催された。

イ 被申立人は、就業規則(付属する賃金規程を含む。))及びC労組の組合員のおよそ過去2年分の出勤簿を申立人に手交した。

ウ 被申立人は、26年10月27日付け「団体交渉事項に対する回答について」と題する文書を申立人に手交し、それに基づいて概ね次のように回答した。

(ア) 団体交渉は、業務時間外での開催を希望する。

会議室の貸与、組合掲示板の設置、会社備品の使用はできず、労使協議会は設置しない。

(イ) 未払いの時間外手当はない。なお、26年10月21日以降は、労働法規並びに本件就業規則に基づいて、所定時間外、休日及び深夜労働に対して支払われる割増賃金を計算して支給する。

(ウ) 本件諸手当については、本件就業規則に規定はあるものの、これまで被申立人が現実に支給したことはなく、また、労働者も実際の受給権があるとは思っておらず、したがって本件就業規則中の本件諸手当の規定は労働者に周知されていたものではないので、労働契約の内容とはなっていない。したがって、被申立人には通勤手当、役付手当及び営業手当以外の諸手当の支払義務は存在しない。

なお、被申立人は、賃金規程中の本件諸手当の規定を労働契約の実態に合わせて削除する意向であり、就業規則は労働契約法(以下「労契法」という。))第10条の規定に基づき変更することができる。

(エ) Y₁営業所の事業の採算性が非常に悪いこと、売上高の伸びは今後も期待できず経費の上昇も考えられ、本件諸手当を支給すると赤字になる

ことから、本件諸手当の支給は現在のところまったく考えていない。

エ 時間外手当については、運行ルートごとの労働時間に関する質疑が行われるとともに、Y₁営業所の従業員の労働時間制度が話題となり、被申立人は、1年間の変形労働時間制をとっていると説明したが、申立人は、組合員の年間総労働日数が1年間の変形労働時間制の場合の上限である280日を超えていることなどから、1年間の変形労働時間制がとられているとはいえ、時間外労働の有無については原則の1日8時間、週40時間に戻ざるをえなくなると主張した。

この労働時間制度については、被申立人が持帰り検討することとなった。

オ 本件諸手当についてのウ（ウ）の被申立人の回答に対して、申立人は、就業規則を周知していないことが事実であれば告発の対象となると指摘した。そして、申立人が、就業規則はY₁営業所のどこに置いてあったかと質問したところ、被申立人は、営業所内の机上に各従業員用のレターケースが置いてあり、その一角の一番上の就業規則というラベルが貼られている引き出しに入れてあると回答した。

これを受け、申立人は、就業規則の周知に関し、「全員に配る。」「いつでも自分のパソコンで読める状況にしておく。」などの周知方法の例を挙げ、周知とは、労働者がそれを見ようと思えば見ることができる状態にすることをいい、労働者本人が実際にその内容を認識しているかどうかは関係がない旨の説明をしたうえで、Y₁営業所では就業規則の周知義務は果たされているとの認識を示し、被申立人に持ち帰って「就業規則の周知」の定義を再度確認するよう求めた。

カ なお、B₁社長は、団体交渉事項に対する回答の中で、次のような趣旨の発言をした。

(ア) Y₁営業所のC労組以外の従業員が、C労組の組合員の行動を逆恨みによるものと言っている。

(イ) 交渉事項について了解したら、C労組の組合員は、会議室を使うとか、コピー機を使うとか、これ見よがしにそういうことをするだろう。

(3) 第2回団体交渉の状況

ア 26年11月17日に、申立人からA₃副執行委員長、A₂書記長、A₄書記次長が、C労組からC₁委員長、C₂書記長、C₃会計監査が、被申立人からB₁社長、B₂専務、B₄所長、B₅社会保険労務士（以下「B₅社労士」という。）及びB₆社会保険労務士が出席し、第2回団体交渉が開催された。

イ 時間外手当について、被申立人は、B₁社長がC労組組合員3名の過去2年間の労働時間を出勤簿に基づいて検証したところ、時間外手当は日額1,000円の定額残業代の範囲であると主張した。

これに対し、申立人は、C労組のC₂書記長の資料に基づいて点検したところ、休日労働及び時間外労働が発生していると主張した。

そこで、C労組組合員の勤務時間について、申立人と被申立人とは、相互に相手方の資料に基づいて検証することとした。また、時間外手当の算定にあたっての賃金の時間単価の算定について、被申立人が主張する日額1,000円が定額残業代といえるか、について議論が交わされた。

ウ 本件諸手当については、被申立人は、第1回団体交渉で被申立人が示した27年10月17日付け「団体交渉事項に対する回答について」のとおりであると述べた。これに対して申立人は、被申立人の主張が「C労組の組合員は就業規則を知らなかったから就業規則は周知されていない、ゆえに支払義務はない。」というものであることを確認したうえで、被申立人の考え方には問題があると指摘したが、被申立人の態度は変わらなかった。

また、申立人は、被申立人が「仮に本件諸手当の支払義務があるとしてもY₁営業所の経営状況が厳しいことから払うつもりはない。」と回答していることに対して、最初から支払いを拒絶する態度は団体交渉の意義を損

なうものであると主張した。

エ C労組のC₂書記長は、被申立人に対し、自らが起こした事故の賠償金を給料から控除した根拠について説明を求めた。これに対してB₁社長は、民法上の請求権に基づくものであり、C₂書記長の同意を得て控除したものであると回答した。

オ この際、B₁社長は、C₂書記長に対し、「あなたは、恨みに思って復讐劇をやってるんですよ。」とか、「監督署行って、組合行ってですよ。」などと発言した。

(4) 第3回団体交渉の状況

ア 27年1月19日に、申立人からA₃副執行委員長、A₂書記長及びA₄書記次長が、C労組からC₁委員長、C₂書記長及びC₃会計監査が、被申立人からB₁社長、B₄所長及びB₅社労士が出席し、第3回団体交渉が開催された。

イ 時間外手当については、申立人は、「再計算の結果、少なくとも2013年度までの残業代等は、組合員の債権としてある。」と主張した。また、申立人は、小里機材事件判決（最一小判昭和63年7月14日）が示している定額残業代が認められる要件について説明した。

ウ 被申立人は、「26年12月ころに、約11年前に採用面接を担当した者から日給には1,000円の定額時間外手当が含まれているとの説明を採用時に行っていたことを確認し、また、C労組組合員以外の従業員からはそのような説明を受けていたことを確認した。」と主張した。

エ 本件諸手当について、B₁社長は、「前回説明したとおりです。」と回答し、「就業規則の諸手当の規定は労働者に周知されていたものではないので、労働契約の内容にはなっていない。」との第1回団体交渉以来の主張を維持した。しかし、最終的に、被申立人は、申立人の見解を持ち帰って顧問弁護士と相談することとなった。

オ この団体交渉の中で、B₁社長は、「C労組の組合員に対する不信感が高まった。」として、「我々の大切な荷物を運んでもらう必要はない。」とか、「辞めていただきたいと思ってます。」などと発言した。

(5) C₁委員長に対する懲戒問題

ア 被申立人は、C₁委員長に対し、27年2月13日付け文書で、26年10月23日にC₁委員長が酒気帯び運転で出勤したことに對する懲戒処分について審理し、弁明の機会を与えるために、27年2月20日に賞罰委員会を開催するので、出席するようにと通知した。

イ 申立人は、被申立人に対し、27年2月15日付け「平成27年2月13日付、C₁委員長に対する賞罰委員会への出席通知についての申入れ」と題する文書で、C₁委員長の賞罰問題を団体交渉の議題に追加する旨及び第4回団体交渉の早急な開催を希望する旨を申し入れた。

ウ これに対し、被申立人は、27年2月16日付け「御回答」と題する文書で、「従業員に対する懲戒権の行使は会社独自の懲戒権にもとづくものであって、労働組合との団体交渉の場でしかこれを行使できないものではありません。」として、予定どおり賞罰委員会を開催することを申立人に通知した。

エ 申立人は、27年2月17日付け「団体交渉開催の申し入れ」と題する文書で、賞罰委員会の開催根拠が不明であることなどを理由として、被申立人に対し、同月19日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

オ 被申立人は、申立人に対し、27年2月18日付け「御回答」と題する文書で、賞罰委員会の開催根拠は、就業規則第60条以下の制裁規定に基づくもので、正当な根拠があると回答した。また、同月19日の団体交渉には出席して賞罰委員会の開催根拠等を説明する旨回答した。

カ 27年2月19日に、申立人からA₃副執行委員長、A₂書記長、A₄書記次長が、被申立人からB₁社長が出席し、第4回団体交渉が開催された。

第4回団体交渉において、申立人は、賞罰委員会の開催根拠についてあらためて被申立人に質問をした。また、申立人は、被申立人に対し、本件就業規則が周知されていることを認めるよう求める趣旨の発言もした。これに対し、B₁社長は、途中で弁護士に相談して回答しようとしたが、弁護士と連絡が取れなかったことから、被申立人が後刻弁護士と相談のうえ回答することとなり、団体交渉は終了した。

キ その後、被申立人は、申立人に対し、27年2月19日付け「回答書」と題する文書で、「当社は、当社の就業規則が周知されておらず、就業規則の効力が否定される現状のもとにあります。このような場合であっても、(中略)使用者としての固有の懲戒権にもとづき、適正な手続と審理を経て、労働者の対象行為に対し、合理的且つ相当な内容での懲戒権を行使できることは当然のことです。」「昨日当社から御連絡した懲戒処分の根拠については撤回して、改めて以上のとおり、今回の当社の対応は会社固有の懲戒権にもとづくものであることを御連絡します」と回答した。

(6) B₁社長とA₂書記長の電話での会話

B₁社長は、27年2月20日午前9時30分ころ、C₁委員長に対する賞罰委員会の開催について連絡するため、A₂書記長に電話を掛けた。その電話での会話の中で、概ね次のようなやり取りがあった。なお、途中、A₂書記長の口調が強くなる部分もあった。

ア B₁社長が27年2月19日付け「回答書」に記載した内容を根拠に賞罰委員会を予定どおりに開催したいと告げたところ、A₂書記長は、被申立人の対応を非難し、「このまま続ければ、僕らだってね、ずーっとね、行きますよ。」と、被申立人をとことん追い詰めていくとの趣旨に受け取ることができる発言をした。

イ A₂書記長は、第4回団体交渉において申立人がC₁委員長に対する賞罰委員会の開催根拠をあらためて質問したところ、被申立人がその日のうち

にその根拠を変更したことが不誠実であると非難するとともに、弁護士の意見に従うだけでなく、B₁社長自身が主体性をもつことが重要であるとの趣旨の発言をした。

ウ A₂書記長は、被申立人は本件就業規則が周知されていないと主張し続けているが、これは被申立人が法令違反を自認するものであり、被申立人がそのような主張をするのであれば、「(被申立人が) 法令違反していることを我々はあちこちに主張していきますよ。広げていきますよ。」と、申立人が被申立人を追及し続ける意思を示していると受け取ることができる発言をした。

エ A₂書記長は、被申立人が本件就業規則を周知させていないという犯罪行為を自認する内容を文書に明記していることから、「(被申立人が) そのような姿勢をとるのならば、我々も(告発という手段を)とらざるを得ない。法令違反です。会社が罰せられます。代表者が罰せられます。」と、被申立人及び代表者が処罰を免れないとの趣旨の発言をした。

(7) その後の団体交渉拒否に至るやり取り

ア 被申立人は、申立人に対し、27年2月23日付け「御連絡」と題する文書で、本件諸手当、時間外手当、申立人が被申立人を告発することなどについて、概ね次のような見解を述べ、それに対する書面での回答を求めた。

(ア) 本件諸手当については、従業員に周知されておらず、効力がないものであるから、被申立人に本件諸手当の支払義務はない。「周知」とは「あまねく知れわたっていること」という意味であり、したがって、ほとんどの従業員の間には就業規則の内容が認識されている必要があるが、被申立人では、労働基準法(以下「労基法」という。)第106条第1項、同法施行規則(以下「労基則」という。)第52条の2に定める周知の方法はまったくとられていないので周知要件を欠くことは明らかである。本

件就業規則に規定されている諸手当については、周知性の要件を欠き、法的拘束力がないので、今後も支払いの意向はなく、調整に応じることはできない。

(イ) 時間外手当については、日額の給料に1,000円分の時間外手当が含まれているとの主張は変わらないが、金額が多額ではないことから、双方で何らかの調整をして解決する余地があると考えており、早期解決を図りたいので、最終的な金額の調整を希望する。

(ウ) 申立人が被申立人を告発することについては、27年2月20日の電話でA₂書記長がB₁社長に「就業規則の周知性を認めないのであれば告発をする。」「Yの不正行為をあちこちで触れ回って、Yをとことん追い詰めていくぞ。」と言ったことは脅迫罪や強要罪に該当する可能性があり、公的な立場にある労働組合の活動として極めて疑問である。被申立人としては、告発されても構わないが、正当な主張を曲げることはしない。

イ 申立人は、上記アに対して27年3月4日付け『御連絡』（平成27年2月23日付）に関して」と題する文書で、概ね次のとおり主張した。

(ア) 本件就業規則は、Y₁営業所事務所内のレターケースの引出しの中に備え付けられており、労基法第106条所定の方法で周知されていること及び被申立人も本件就業規則が備え付けられていることを認めていることなどから、周知されていると判断すべきである。本件諸手当については、引き続き団体交渉での解決を図りたい。

(イ) 27年2月20日のA₂書記長のB₁社長との電話での発言を脅迫罪や強要罪に当たる可能性があるとするのは、A₂書記長の発言を曲解またはねつ造したものである。

ウ 被申立人は、上記イに対して27年3月9日付け「御連絡」と題する文書で、概ね次のとおり回答した。

(ア) 本件就業規則で周知性を欠くのは、本件諸手当に関する部分である。

「周知」とは、「あまねく知れわたっているという事実状態」を指すので、ほとんどの従業員の間で本件諸手当の存在が現実的に認識されている必要がある。

周知性は、本件諸手当の存在についての抽象的な認識可能性では足りず、労使間において法規範としての効力を持たせる程度には労使間で具体性をもって本件諸手当の内容が認識されている必要がある。ところが、被申立人では、賃金規程がレターケースの中に入っていたとしても、長年にわたり会社も従業員も本件諸手当の存在についてまったく念頭になく、具体的な認識内容になっていなかったのであるから、周知性の要件を欠き法的拘束力がないことは明らかであり、本件諸手当の支払義務はないものと考えている。申立人があくまで被申立人の支払義務を前提に交渉を継続するのであれば、被申立人としては、申立人から訴訟を提起してもらい、裁判所の公平な判断に従いたい。

(イ) 27年2月20日のB₁社長とA₂書記長の電話での会話におけるA₂書記長の「就業規則の周知性を認めなければ、Yの不正行為をあちこちで触れ回って、Yをとことん追い詰めていくぞ。」との発言は脅迫罪もしくは強要罪に該当することが明らかである。このような不当、違法な発言について申立人から謝罪の言葉がないことに憤りを覚える。

(ウ) 時間外手当については、調整して着地点を見出そうと考えていたが、27年2月20日の電話でのA₂書記長の発言について、申立人が自らに都合の良い主張だけをして、謝罪の言葉さえないことから、時間外手当についても申立人から訴訟を提起してもらい、裁判所の公平な判断に委ねたい。

(エ) A₂書記長の脅迫罪、強要罪に対する刑事告訴の件、A₂書記長及びその所属団体である申立人に対する損害賠償請求の件などについては、今後検討する。

(オ) 以上の次第で、これ以上の団体交渉による調整は困難なので、申立人との交渉は終了とし、今後は裁判所の公平な判断を仰ぎたいので、すべて訴訟を提起して請求されたい。

エ 申立人は、27年3月13日付け「第5回団体交渉開催の申し入れについて」と題する文書で、被申立人に対し、上記ウの「御連絡」記載の事項及びこれまでの団体交渉事項に関して、同年4月13日を期日とする団体交渉を申し入れた。

オ 被申立人は、上記エの団体交渉の申し入れに対して、27年3月16日付け「御連絡」と題する文書で、概ね次のように回答した。

(ア) 本件諸手当については、話し合いによる解決の余地はない。また、時間外手当についても、被申立人の見解は既に文書で連絡したとおりである。

(イ) 27年2月20日の電話での会話で問題となる部分は、次のとおりである。

B₁ : 今後は訴訟で対応するようにしたいのですが。

A₂ : (今までよりもさらに口調が荒くなり) 団体交渉から逃げようたってそうはいかんぞ。逃がさんぞ。就業規則の周知性を認めないと、Yの不正行為をあちこちで触れ回って、Yをとことん追い詰めていくぞ。労使関係というのはこれからも続くんだぞ。労使交渉の方向性を決めるのはB₃先生じゃないぞ。社長だぞ。分かっているのか。

(ウ) 自分たちの利益のためには犯罪行為を犯してまで交渉する申立人とは交渉する必要はない。

(エ) 本件諸手当及び時間外手当は訴訟で請求されたい。今後、訴訟以外での連絡はお断りする。

カ 申立人は、27年4月1日付け「第5回団体交渉開催の申し入れについて

て」と題する文書で、被申立人に対し、これまでの懸案事項についてなどを議題とする団体交渉を申し入れた。

キ 被申立人は、上記カの団体交渉の申し入れに対して、27年4月2日付け「御連絡」と題する文書で、これまでの懸案事項については既に連絡しているとおりであり、自分たちの利益を主張するために脅迫や強要という犯罪行為まで犯して交渉するような申立人とは交渉する必要はなく、訴訟を提起して請求されたい、と回答した。

ク 27年5月28日、C労組のC₁委員長は、被申立人を被告として、皆勤手当及び無事故手当並びに通勤手当の不足分の支払いなどを求める訴訟（熊本地方裁判所平成27年（ワ）第449号）を提起した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（法的な見解の対立を理由とする団体交渉拒否）について

被申立人は、本件諸手当の支払義務の有無についての法的見解の対立が解消できない状態が続いたため、申立人から訴訟を提起してもらい裁判所の公平な判断を仰ぐしかないとの判断に至ったので、やむなく団体交渉を拒否したものであり、これは正当な理由のある団体交渉拒否であると主張するので、以下検討する。

(1) まず、本件諸手当の支払義務に関して両当事者のどのような主張が対立していたか、について判断する。

ア 被申立人は、第1回から第3回までの団体交渉では、本件諸手当については、本件就業規則に規定はあるものの、これまで現実に支給したことはなく、労働者も実際の受給権があるとは思っておらず、したがって本件就業規則中の本件諸手当に関する規定は労働者に周知されていたものではないので、労働契約の内容になっておらず、支払義務は存在しない旨を繰り返し主張している。

また、その後の往復文書の中では、「周知」とは、あまねく知れわたって

いることであり、殆どの従業員の間で本件諸手当の内容が認識されている必要があるとしたうえで、労基法、労基則所定の周知方法がとられていないことや、長年にわたり会社も従業員も本件諸手当が具体的な認識内容となっていなかったことを理由に、周知性の要件を欠き法的拘束力がないと主張している。

イ これに対し、申立人は、労基則第52条の2で規定する周知の方法の例を挙げ、周知とは労働者がそれを見ようと思えば見ることができる状態にすることをいい、労働者本人が実際にその内容を認識しているかどうかは関係がない旨の説明したうえで、本件就業規則はY₁営業所において周知されているといえる旨を一貫して主張している。

ウ なお、労契法第7条にいう就業規則の「周知」とは、労基法第106条第1項及び労基則第52条の2に定められた周知方法による場合に限られず、労働者が知ろうと思えば知り得る状態にしておくこと、労働者が必要なときに容易に確認できる状態にしておくこと、などをいい、労働者が実際に就業規則の内容を認識しているかどうかは問題にならない、と一般に解されている（菅野和夫「労働法（第11版）」199ページ、荒木尚志外「詳説労働契約法（第2版）」113ページ（同書は、「労働者が実際に認識しているかどうかは問題とならない。」との点は裁判例・学説のほぼ一致した見解であるとする。）、厚生労働省労働基準局長通達「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日基発0810第2号）第3の2（2）イ（オ）など）。

本件就業規則は、Y₁営業所において、第3、1（2）のとおり備え付けられていた。したがって、本件就業規則については、労基法第106条第1項及び労基則第52条の2に定められた周知方法をとっていたと認められ、また、上記の一般的な解釈によれば労契法第7条にいう「周知」の要件を満たしていたと判断されるのが通常である。

なお、周知された就業規則は、一定の要件のもとで労働契約の内容となり（労契法第7条、第10条）、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分について無効とされる（労契法第12条）。

(2) 次に、前記(1)で見た両当事者の主張の対立が客観的に見て交渉によっては解決の見込みがないといえる状態に至っていたかどうか、すなわち、団体交渉が行き詰まりの状態に達していたかどうか、について判断する。

ア 使用者は、誠実に労働組合との団体交渉に当たる義務がある。すなわち、団体交渉に当たっては、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、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るのであって、このような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と解される。

イ この点について、被申立人は、本件諸手当の支払義務や本件就業規則の周知性について、4回開催された団体交渉には代表者が出席して回答し、文書による申立人の主張に対しては文書をもって回答するなど、相応の対応をしていた部分も認められる。

しかし、本件就業規則の周知性やこれが労働契約の内容に及ぼす効力に関する被申立人の主張は、前記(1)ウで述べた一般的な解釈とは異なるものであるから、その主張を相手が理解し、納得することを目指すためには、被申立人としては、単に従来の経緯、Y₁営業所の実態、「周知」の国語的意義などを述べるにとどまらず、上記の一般的な解釈にかかわらずY₁営業所の労働者との間で本件諸手当に関する本件就業規則が労働契約の内容にならないことにつき自己の主張を裏付ける資料を提示するなどして反論すべきであったといえる。ところが、被申立人には、自らの主張に

ついて、裏付ける文献等の適切な資料を提示したり、具体的な論拠を示したりして、これを申立人に理解させようと努めた事実が認められない。

ウ これに対し、申立人は、第1回から第3回までの団体交渉を通じ、就業規則の周知性に関する前記（1）ウの一般的な解釈と同様の説明をしたうえで、被申立人に対し、申立人の主張を持ち帰って検討してほしい、顧問弁護士にフィードバックして検討してもらいたい、交渉により合意したい、などと発言しており、その後もその態度に変化は見られない。

エ もっとも、申立人についても、自らの主張を裏付ける文献等の資料を具体的に示したり、被申立人に対しその主張の具体的な根拠を示すように促したりして、より実質を伴った議論を行う余地があったということもできる。

しかし、イで述べたとおり、具体的な根拠を示して自らの主張を説明すべき義務を負っていたのは被申立人の方であると解されるのであって、被申立人は、その義務を果たしていたとは認められない。

したがって、本件諸手当の交渉に関しては、被申立人は団体交渉に出席していたものの、これに誠実に対応していたと認めることはできない。

オ 以上述べたところによれば、被申立人としては、本件団体交渉においてさらに行うべき事項が残っていたといえることができる。したがって、このような段階にあった本件団体交渉は、いまだ行き詰まりの状態には達していなかったというべきである。

カ なお、被申立人は、本件審査の手續において、①本件諸手当については、労使間の合意がないことから契約内容となっていないので、支払義務がない、②労使間の契約内容の実態と異なる誤った就業規則自体には効力がないので支払義務はない、③C₁委員長が署名押印した労働条件通知書（乙8）の諸手当欄に何ら記載がないことは、本件諸手当を支払わないとの合意があったことを示している、などと主張するとともに、本件第1回団体

交渉から本件団体交渉拒否に至る過程における被申立人の主張は、これらの主張と同一の主張であったとも主張している。

しかし、第1回から第3回までの団体交渉及びその後の文書のやり取りの過程での被申立人の主張は前記（1）アのとおりであったと認められるのであって、被申立人が上記①から③までの内容を団体交渉等において明示的に説明していたとは認められない。

また、仮に、被申立人が主張するとおり本件就業規則のうちの本件諸手当に関する規定が労働契約の内容になっていなかったとしても、被申立人は本件就業規則を労基法第89条に基づいて作成したものとしてD労働基準監督署に届け出ているのであるから、労契法第12条の規定によって被申立人が本件諸手当の支払義務を負うことが考えられる。しかし、本件団体交渉において、このような点は話題となっていない。

前の2つの段落で述べた点からも、本件団体交渉において双方の主張が尽くされていたと認めることはできない。

(3) 以上の判断に基づき、被申立人が、本件諸手当について、申立人から訴訟を提起してもらい裁判所の公平な判断に委ねたいとしたことが、団交拒否の正当な理由に当たるかどうか、について検討する。

ア 訴訟と団体交渉は、いずれも労使間の紛争解決手段として採り得る選択肢のひとつであるが、訴訟が当事者間の現在の権利関係ないし法律状態を確定することを目的とし、そのような機能を有するものであるのに対し、団体交渉は労働組合と使用者が労働条件等の争いを団体の団結権・争議権等の力を背景に交渉力を尽し、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するものであって、両者はその目的及び機能を異にしている。したがって、労使の一方が訴訟を提起したとしても、団体交渉による解決の可能性が残る限り、すなわち団体交渉が行き詰まりの状態に達していない限り、使用者が労働組合から

の団体交渉の申入れを拒むことは許されないものと解すべきである。

イ 被申立人は、本件諸手当の支払に関する双方の主張は、法律の専門家でも主張が対立するものであり、当事者の話し合いによって解決する見込みがない状況に至っていたと主張する。

しかし、この点については、前記（２）で判断したとおり双方の主張の対立が行き詰まりの状況に達していたとは認められないのであるから、依然として交渉による自主解決を図る余地はあったといえる。

ウ そうすると、仮に、当事者が別途民事訴訟により問題解決を図ることを選択したとしても、なお、併せて団体交渉により解決を図る意味は十分に存在すると認められるから、このような状況のもとで裁判所の判断を仰ぐとすることは、団体交渉を拒否する正当な理由にはなり得ないというべきである。

エ 以上述べたところによれば、被申立人が本件諸手当に関する法的見解の対立を理由として団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たると認められる。したがって、被申立人のこの団体交渉拒否は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

2 争点 2（A₂書記長の発言を理由とする団体交渉拒否）について

被申立人は、時間外手当については調整して着地点を見出そうと考えていたが、A₂書記長が 27 年 2 月 20 日の B₁社長との電話での会話の中で自分たちの主張を強引に押し通すために脅迫や強要（又は強要未遂）等の犯罪行為を行ったことから、団体交渉を継続すべきでない判断したものであり、これは正当な理由のある団体交渉の拒否であると主張するので、以下検討する。

(1) 27 年 2 月 20 日午前 9 時 30 分ころ B₁社長と A₂書記長が電話で会話し、その際、第 3、3（6）で認定したとおりのやり取りがあったことが認められる。

なお、被申立人は、申立人が B₁社長と A₂書記長との電話での会話を録音

したものとして提出した甲26号証に改ざん編集された部分が存在すると主張し、これを裏付けるための書証(乙30、乙31、乙33)を提出する。

この被申立人の主張を考慮しても、本件の証拠によれば、上記会話の内容は前記第3、3(6)のとおりであったと認められる。

- (2) この電話での会話におけるA₂書記長の発言には、強い口調で発言している部分があること、申立人自身がY₁営業所では本件就業規則が周知されているとの認識を持ちながら被申立人が就業規則の周知義務に違反している旨の告発をするかのような発言をしていることなど、適切さに疑問を抱かせる部分も存在する。

しかし、その発言の要旨は、被申立人において本件就業規則がY₁営業所の従業員らに周知されていなかったとの主張に固執するようであれば、被申立人が就業規則の周知義務を怠ったことを自認していることになるので、その旨を「あっちこちに広げて」いき、「被申立人を追及し続ける」というものである。

ここにいう「あっちこちに広げる」とは、関係機関に告発、申立てその他の方法で申告することのほか、いわゆる情宣活動を行うことも意味すると解されるが、これらの行為は、その態様等により違法となる場合があるものの、それ自体は違法なものではなく、正当な組合活動として行い得るものである。

また、このような手段をもって「被申立人を追及し続ける」という行為も、それ自体が直ちに違法となるものではない。

- (3) ところで、A₂書記長の前記発言は、次のような経緯でされたものと認められる。

ア 本件諸手当に関する団体交渉において、申立人は、就業規則の周知に関する一般的な解釈に基づき本件就業規則が周知されていた旨主張したところ、被申立人は、これと異なる解釈に基づき周知を欠くと主張した。

イ ところが、C₁委員長に対する賞罰委員会の開催根拠について、被申立人は、いったんは本件就業規則に根拠があると主張したが、第4回団体交渉において申立人から問われるとその主張を撤回して、就業規則が周知されておらず、就業規則の効力が否定される現状のもとにあるが、会社固有の懲戒権にもとづき懲戒権が行使できると回答した（第3、3（5）の力及びキ参照）。

ウ このような経緯の後、A₂書記長は、前記B₁社長との電話において、本件就業規則について被申立人がなお周知を欠くと主張するのであれば、被申立人が違反者には罰則が定められている就業規則の周知義務に違反している事実を自認していることになるので、その事実を「あっちこちに広げる」と発言するに至った。

（4）以上述べたところ、すなわち、A₂書記長の発言中の「あっちこちに広げる」などといった発言がそれ自体は違法なものとは認められないこと及びその発言がされるに至った経緯等にかんがみると、A₂書記長の発言を違法なものとして評価することはできない。

したがって、A₂書記長の発言を脅迫罪及び強要罪（強要未遂罪を含む。以下同じ。）に当たるとする被申立人の主張に理由があるとは認められない。

なお、申立人は、被申立人がB₁社長との電話での会話におけるA₂書記長の発言をわい曲し、ねつ造した旨主張するが、被申立人及びB₁社長の上記A₂書記長の発言に関する主張及び陳述がB₁社長の記憶に反して行われているとまでは認められない。もっとも、被申立人は、上記のとおり客観的には脅迫罪及び強要罪に当たると認められないA₂書記長の発言に対し、これらの犯罪に当たる旨の主張をしている。「A₂書記長の発言をわい曲し、ねつ造した。」との申立人の主張は、以上の限度において理由があると認められる。

（5）以上によれば、前記A₂書記長の発言を理由とした団交拒否は、正当な理由のある団交拒否であると認めることはできず、労組法第7条第2号の不当

労働行為に当たる。

3 争点3（団交拒否による支配介入）について

当委員会は、本件団交拒否について、前記1及び2のとおり労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断したが、以下、これらの団体交渉拒否が同条第3号に該当するかどうか、について検討する。

(1) 被申立人の代表者であるB₁社長は、第1回団体交渉では第3、3(2)

カのとおり、第2回団体交渉では同(3)オのとおり発言し、第3回団体交渉では同(4)オのとおり「C労組の組合員に対する不信感が高まった。」「我々の大切な荷物を運んでもらう必要はない。」「辞めていただきたいと思います。」などと発言している。これらの発言によれば、被申立人の代表者であり、被申立人における本件団体交渉の担当者であったB₁社長は、C労組及びその活動に対して強い嫌悪感を抱いており、ひいてはC労組を構成員とする申立人に対しても同様の嫌悪感を抱いていたものと認められる。

(2) ところで、前記1で述べたとおり、本件諸手当の支払義務に関する主張の対立において、申立人が就業規則の「周知」について一般的な解釈に基づく主張をしていたのに対し、被申立人は、これと異なる解釈に基づく主張を繰り返していた。この間、被申立人は、申立人から労基則第52条の2で規定する周知方法の例を挙げて「労働者本人が実際に就業規則の内容を認識しているかどうかは関係がない。」旨の説明を受けながら、申立人が指摘する一般的な解釈について調査したり検証したりすることなく、自らの主張の正当性を繰り返し主張するのみであった。すなわち、被申立人は、申立人の主張が正当であるかどうかの検討を十分に行わず、また、自らの主張を申立人に理解させようとする努力も払わなかった。

このような被申立人の態度は、前記B₁社長がC労組及び申立人に対して抱いていた嫌悪感に基づくものと推認されるところ、申立人を軽視し、労働組合として尊重しないものといえるのであって、このような状況のもとで頑

なに団体交渉を拒む被申立人の行為は、実質的には申立人の労働組合としての機能を否定するものといえる。

- (3) また、前記2で判断した団体交渉拒否についても、A₂書記長の発言は違法なものと評価できず、脅迫罪や強要罪に当たるとは認められないにもかかわらず、これを理由に団体交渉を拒否したことは、前記(2)と同様に被申立人のC労組及び申立人に対する嫌悪感に基づくものと推認される。
- (4) 以上述べたところによれば、本件団交拒否は、被申立人がC労組及び申立人に対する嫌悪感に基づいてした実質的に申立人の労働組合としての機能を否定する行為であると評価することができる。したがって、被申立人がした本件団交拒否については、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるといふべきである。

4 争点4 (A₂書記長の発言に関連する支配介入) について

第3、3(7)のア(ウ)、ウ(イ)、オ(ウ)及びキで認定したとおり、被申立人は、27年2月20日のB₁社長との電話での会話におけるA₂書記長の発言について、「脅迫罪や強要罪に該当する可能性がある」、「脅迫罪もしくは強要罪に該当することは明らかである」、「犯罪行為を犯し(た)」、「脅迫や強要という犯罪行為まで犯し(た)」などと記載した文書を申立人に交付した。そこで、以下、被申立人のこの行為が不当労働行為に当たるかどうか、について判断する。

- (1) 使用者が労働組合に対して批判的な発言をしたとしても、そのことから直ちに不当労働行為に当たると解すべきではなく、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合考慮して、その発言が不当労働行為に当たるかどうかを判断すべきである。
- (2) 以上の考えに基づき本件についてみると、次のとおりいうことができる。

ア 前記2(4)で述べたとおり、27年2月20日のB₁社長との電話で

の会話におけるA₂書記長の発言は、違法なものと評価することはできず、脅迫罪及び強要罪に当たるとも認められない。

イ それにもかかわらず、被申立人は、被申立人代表取締役B₁作成名義の「御連絡」と題する文書4通（甲13、甲15、甲18、甲24）を申立人に交付し、その文書において、上記A₂書記長の発言につき、「脅迫罪もしくは強要罪に該当することは明らかである。」「A₂書記長に対する刑事告訴などについて検討する。」「犯罪を犯してまで交渉しようとする組合とは交渉する必要はない。」などと記載した。

ウ 前記3（1）で認定したとおり被申立人は申立人に対し嫌悪感を抱いていたと認められるところ、前記アのとおり脅迫罪及び強要罪に該当するとは認められないA₂書記長の発言をとらえて前記イのとおり文書に記載して被申立人に交付した被申立人の行為は、前記3（3）で述べたところと同様に、上記の申立人に対する嫌悪感に基づくものと推認される。

エ C労組は、26年8月27日に結成され、同年9月22日に申立人に加わったものであり、前記イの文書交付は、C労組が結成されてから6、7か月程度、C労組が申立人に加わってから5、6か月程度しか経過していない時期に行われている。

オ C労組が申立人に加わった後、26年10月27日にはじめて申立人と被申立人との間で団体交渉が開催されたが、その後、27年2月19日までの間に合計4回の団体交渉が開催されたものの、具体的な合意事項がないままに、被申立人が申立人に前記イの各文書を交付した後は、申立人と被申立人との間にまったく団体交渉が開かれない状態が続いている。

カ 以上の事実によれば、C労組が結成されてからも、C労組が申立人に加わってからも6か月前後の期間しか経過しておらず、その間、団体交渉において実質的な合意事項が存在しない状況のもとにおいて、申立人の書記長について「脅迫罪及び強要罪に該当する。」「刑事告訴を検討する。」など

と記載した文書を申立人に交付した被申立人の行為は、C労組の組合員に対し、申立人の労働組合としての交渉力に疑問を抱かせ、申立人への信頼を失わせる行為であるといえる。

- (3) 以上述べたところによれば、被申立人のA₂書記長の発言に関連する前記行為は、被申立人が申立人に対する嫌悪感に基づいてした労働組合である申立人の弱体化を図る行為と評価することができるから、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると認められる。

5 救済方法について

以上述べたとおり、被申立人による本件団交拒否及びA₂書記長の発言を脅迫罪、強要罪に当たるとしたことは、いずれも不当労働行為に当たる。申立人は、これらの救済として、ポスト・ノーティスを求めているが、主文のと通りの救済で十分であると判断する。

第5 結語

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年8月18日

熊本県労働委員会会長 原 村 憲 司