

写

命 令 書

大阪府中央区

申立人 J
代表者 委員長 A

大阪府東成区

被申立人 K
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成27年(不)第29号事件について、当委員会は、平成28年10月12日及び同月26日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

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

J

委員長 A 様

K

代表取締役 B

当社が、平成27年5月1日付け及び同月7日付けの貴組合からの団体交渉申入れに速やかに応じなかったことは、大阪府労働委員会において、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。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成27年5月1日付け及び同月7日付けの団体交渉申入れに応じること。
- 2 謝罪文の手交及び掲示

3 損害賠償金の支払

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人の申し入れた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) 当事者等

ア 被申立人 K (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、主として鶏肉販売業を営む会社であり、その従業員数は本件審問終結時約20名である。

(甲1)

イ 申立人 J (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約50名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成27年4月1日、組合は会社に対し、同日付けの文書をファックスで提出し、会社で配送等の業務に就いている C (以下、同人が組合に加入する前も含め「C 組合員」という。)及び D (以下、同人が組合に加入する前も含め「D 組合員」といい、両名を併せて「本件組合員ら」という。)が組合に加入したことを通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

ところで、平成27年3月までの本件組合員らの手取賃金は、賃金明細書によると、基本給から所得税を控除して算出されており、C 組合員の基本給は27万円、D 組合員の基本給は20万円とされ、運転手当や時間外手当といった手当はなかった。

(甲2、甲11、甲27、乙12、証人 E)

イ 平成27年4月2日、組合の副委員長である E (以下「E 副委員長」という。)と、会社の代表取締役である B (以下「B 社長」という。)は、本件組合員らが同席の上、話をした。

(甲17の1、甲17の2、甲27、乙12、証人 E 、当事者 B)

ウ 平成27年4月9日、組合と会社との間で団交(以下「27.4.9団交」という。)が開催された。その際、会社側は B 社長の他、F (以下「F 会長」という。)及び G (以下「G 氏」という。)が出席した。

(甲18の1、甲18の2、甲27、乙11、乙12、証人 E 、証人 G 、当

事者 B)

エ 平成27年4月14日、組合は会社に対し、本件組合員らについて残業手当が未払であるとして、同月15日に本件組合員らが仕事を早退して、労働基準監督署に申告を行うことを通告した。同日、本件組合員らは申告を行った。

(甲3、甲27、証人 E)

オ 平成27年4月16日、会社は、同日の配送業務を終えた本件組合員らに対し、退社するよう求めた。

(甲27、証人 E)

カ 平成27年4月16日、E 副委員長が会社に電話を架け、応対した社員が「工作中ですので」等と言い電話を切るといふ行為が繰り返された。

(証人 E 、当事者 B)

キ 平成27年4月16日夜、E 副委員長は、組合から会社あての同日付けの文書(以下「4.16組合文書」という。)を B 社長と B 社長の母である取締役の H (以下「H 取締役」という。)の自宅ポストに投函した。

同月17日、H 取締役は C 組合員に対し、4.16組合文書の自宅ポストへの投函について抗議した。また、F 会長は、社員の前で、E 副委員長からの電話や4.16組合文書の投函は問題のある行為で、許すことはできないとする発言を行った。

(甲27、乙12、証人 E 、証人 G 、当事者 B)

ク 平成27年4月22日早朝、F 会長が C 組合員に対し、話をした。その時、近くにいた H 取締役は、C 組合員に対し、子どもが通っている学校名を尋ねるなどした。

(甲28の1、甲28の2、乙12、証人 E 、証人 G 、当事者 B)

ケ 平成27年4月22日昼過ぎ、会社内で、C 組合員と F 会長が話をしていた際に、C 組合員は「私の子ども、殺すんやったら、まず、お父さん、殺して。」等と繰り返し言った後、F 会長を残して立ち去った。

当時、別室にいた B 社長は、従業員から連絡を受け、C 組合員が包丁を持って暴れているとして警察に通報し、C 組合員は、東成警察署にて、同日夕刻、身元引受人が来るまでの間、事情聴取を受けた(以下、この時に会社内で C 組合員が取った行動を「4.22行為」という。)

(甲27、甲29の1、甲29の2、乙11、乙12、証人 E 、証人 G 、当事者 B)

コ 平成27年4月24日、C 組合員が会社に出勤したところ、会社は、C 組合員に対し、既に警察を通じて出勤停止とする旨通告しているとして、自宅

待機するよう命じた。同日以降、本件審問終結に至るまで、 C 組合員は就労していない。

(甲27、乙11、乙12、証人 E 、当事者 B)

サ 平成27年4月27日、組合は、会社前で抗議活動を行い、その後、会社の対応に抗議するとともに団交を申し入れる旨記載した会社あての同日付け文書（以下「27.4.27団交申入書」という。）を作成し、ファックスで会社へ送信した。

27.4.27団交申入書に記載された団交議題は、① C 組合員の就労禁止、② H 取締役の脅迫発言、③ F 会長の虚偽告訴、④未払残業代、⑤労働時間の短縮であった。

(甲8、甲27、乙11、乙12、証人 E 、証人 G 、当事者 B)

シ 平成27年5月1日、組合は会社前で抗議活動を行い、併せて、会社に対し、同日付けの団交申入書（以下「27.5.1団交申入書」という。）を提出した。

27.5.1団交申入書には、27.4.27団交申入書に記載されたのと同じ議題について、団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲10、乙11、乙12、証人 E 、証人 G 、当事者 B)

ス 平成27年4月に支給された本件組合員らの賃金は、賃金明細書によると、それぞれ基本給15万円に運転手当及び時間外手当を加算した額から所得税を控除し、算出されていた。

(甲12)

セ 平成27年5月7日、組合は会社に対し、同日付けの団交申入書（以下「27.5.7団交申入書」という。）をファックスで提出した。

27.5.7団交申入書には、27.4.27団交申入書に記載された5項目の議題と組合員の賃金体系の一方的不利益変更を議題とする団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲13、乙11、乙12、当事者 B)

ソ 平成27年5月8日、組合は本件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。

本件申立てに至るまで、会社は、27.4.27団交申入書、27.5.1団交申入書及び27.5.7団交申入書に対し、返答しなかった。

(証人 E)

タ 本件申立以降、平成27年6月25日、同年9月11日及び同年10月14日に、組合と会社との間で団交が開催された（以下、これらの団交をそれぞれ「27.6.25団交」、「27.9.11団交」及び「27.10.14団交」という。）。

(乙4、乙9、証人 E)

第3 争 点

会社が、27.4.9団交以降、組合からの団交申入れに応じなかったことは、不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 会社は、平成27年4月1日に組合から団交申入れを受けた直後、同月2日に組合との団交に応じ、殊更に対立することもなく、穏やかに交渉を終えている。なお、組合は、この日の交渉を団交に当たらないとしているが、かかる主張には根拠はない。

労使間の信頼関係が破壊され、団交が円滑に行われなくなった原因は、組合が団交において主導権を得るため B 社長が組合脱退工作を行ったと主張し、会社に不信感を抱かせたところにある。

これに至る経緯は、以下のとおりである。

会社は、組合から算定根拠を示されることなく多額の未払賃金の支払やその支払方法についての回答を求められ、組合に対し、一抹の不信感を抱くようになったところ、平成27年4月8日、 C 組合員から組合を脱退したい旨の相談を受けた。会社は、 C 組合員に対し、弁護士の紹介を申し出たが、 C 組合員は、 B 社長と C 組合員の会話を録音し、それを E 副委員長に交付し、 E 副委員長は、強い口調で会社が C 組合員に対し、脱退工作を行っていると同喝した。この組合の行為は、会社との団交の主導権を獲得するための手段として行われたに他ならず、会社がそのように理解し、組合に対し、著しい不信感を抱くに至っても当然である。27.4.9団交が、平成27年4月2日の団交と異なり、実のあるものとならなかった原因は、上記のような組合の行為に原因がある。

その後、組合は、平成27年4月14日、会社の配送業務を一手に引き受けている本件組合員らを早退させる旨通知し、翌日には、実際に早退させた。同月16日には、組合は、会社が電話による注文を受ける時間帯を狙って執拗に架電したり、 B 社長及び H 取締役が居住する住居に組合文書を投函した。

かかる組合による会社への圧力を経て、 H 取締役は C 組合員に対し、労使の対立が先鋭化しないよう働きかけを行ったが、 C 組合員はこれを真摯に受け取らず、 H 取締役と C 組合員の関係も円満ではなくなった。

C 組合員は、 H 取締役が C 組合員の子に言及したことに対し、異常な反応を示し、配達・集金業務終了後に包丁を手にし、 F 会長の面前に突き付けるなどした。会社は、警察に通報し、 C 組合員はパトカーのサイレンを聞くや、包丁を放置して会社を後にし、通りにおいて身柄を確保された。なお、この

件につき、会社が告訴権者足り得ないことは法的に明白であり、会社は告訴をしていない。

組合は、「会社による不当な刑事告発」の取下げや会社の商品の不買を訴えるなど、不当な要求や威力をもって業務を妨害するという極めて激しい街宣活動を行い、多数の警察官が駆け付けるなどという状況になった。

- (2) このような状況下において、会社は、27.5.1団交申入書に対し、弁護士を介し、平成27年5月19日付け通知書にて団交に応じる旨返答した。その後は、双方の予定が調整できる限りにおいて、速やかに団交が行われており、会社による不当な団交拒否は行われていない。

ちなみに、会社は、過去に労働組合との間で団交を行ったこともなければ、街宣活動を受けたこともない。

2 申立人の主張

- (1) 団交申入れに対して返答することは使用者の基本的な義務であり、組合からの申入れを全て無視する姿勢は、明らかな団交拒否である。

会社は、本件審査において、団交申入書を受領せず、団交申入れに応じなかったことを認め、その理由として、①議題であった超過労働時間については計算中であり、4.22行為に係る告訴問題は捜査当局の判断が出ておらず、交渉することができない状態であったこと、②平成27年4月9日以前に E 副委員長から執拗に怒鳴られ、誹謗中傷を受けたことがあり、交渉をしても誹謗中傷を受けるだけであることが明らかであったこと、を挙げていたが、いずれの理由も失当である。

また、会社は、E 副委員長が、B 社長が C 組合員に対して弁護士を紹介すると言ったことについて抗議をしたとするが、仮に組合からの抗議が事実であるとしても、組合員に対し弁護士を紹介することは支配介入に当たり、抗議されても仕方がないものである上、会社のいう誹謗中傷がどのようなものかは不明である。

平成27年4月15日に本件組合員らは労働基準監督署に申告しているが、その1週間後に会社は労働基準監督署に賃金台帳を提出したことから、少なくとも、4月下旬には時間外労働時間を把握していた。4.22行為において、C 組合員が包丁を振り回したというのは、そもそもでっち上げであるが、会社はこれを理由に C 組合員を出勤停止にした。しかし、交渉議題は、労働条件の変更であり、警察が捜査をしていようがいまいが、当然に団交事項に当たる。

- (2) 会社は、本件において、いくつかのうその主張や証言をし、反対尋問で主尋問での発言を撤回するなど、会社の主張自体が食い違うなどしている。

平成27年4月8日に E 副委員長が会社の脱退工作を糾弾した事実はない。この点についての会社側証人の反対尋問での証言はあいまいである上、当時、組合脱退

仕事を糾弾していたならば27.4.9団交でそのことを追及するのが自然であろうが、団交記録にはその旨の発言は一切ない。

27.4.9団交の内容も、労働実態がどうであったか、それによる未払残業手当がどれくらいあるか、著しい長時間労働をどのように短縮するのかといった、重要な問題について、会社は一貫して、あいまいな発言を繰り返し、労働時間の管理責任があるとさえ考えていなかった。組合が、強要や暴言を繰り返したものでないことは、記録から明らかである。

会社は、27.4.9団交の直前から、支配介入発言や脱退工作を開始した。労働基準監督署への申告の翌日の平成27年4月16日には、突然、配送を終了した本件組合員らを退社させた。

同月22日の朝には、H取締役がC組合員に対し、子どもの学校へ行く等の子どもに危害を与えることをほのめかす発言をし、脅迫した。その後、この脅迫に動揺したC組合員は、一度目の配達を終えた後、このH取締役の発言を聞いていたF会長に対し、「子どもを殺すならまずお父さんを殺して」と発言するなどして抗議した。これに対し、会社は、C組合員が包丁を振り回したとして、虚偽の事実で警察に通報した。C組合員は警察で事情聴取を受けた後、夕方には解放されたが、会社はC組合員の就労を禁止した。

このような状況下で、平成27年4月27日、組合は団交申入れを行うとともに、抗議活動を行ったが、B社長は警察を呼んだから帰ってくれと述べたのみで、文書の受取も拒否し、それ以降も、弁護士を代理人に選任するまでは、一貫して、組合からの文書を受け取らず、電話にも対応しないという姿勢を取り続けた。

第5 争点に対する判断

争点（会社が、27.4.9団交以降、組合からの団交申入れに応じなかったことは、不当労働行為に当たるか。）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) 27.4.9団交までの経緯

ア 平成27年4月1日、組合は会社に対し、同日付けの文書をファックスで提出し、本件組合員らが組合に加入したことを通知するとともに、団交を申し入れた。

この文書には、団交議題として、労働時間を短縮し、残業代を支払うこと等が挙げられていた。

(甲2、甲27、乙12、証人 E)

イ 平成27年4月2日、会社からの申出を契機に、E副委員長とB社長は、本件組合員らが同席の上、話をした。

E副委員長は、①本件組合員らの労働時間は1日当たり15時間に及んでいる、

②概算で800万円程度の未払残業手当が生じており、給与について真剣に考えてもらう必要がある、③次の団交時に、残業手当について、会社の考えを示してほしい旨述べた。

(甲17の1、甲17の2、甲27、乙12、証人 E、当事者 B)

ウ 平成27年4月9日、27.4.9団交が開催された。

E 副委員長は、C 組合員は午前3時半頃から、D 組合員は午前6時頃から、最近では午後4時頃まで、少し前には午後6時、7時頃まで働いていた旨述べた。これに対し、G氏は「仕事のあり方として、本人が何時に出てこようが、仕事の時間帯ってありますやんか。」と発言し、E副委員長が「ほんで。」と言ったところ、F会長は「そんな挑発するようなものの言い方、やめなはれ。」と言った。

E副委員長が、午後4時まで働いていたとしても、12時間ぐらい働いていることになる指摘し、会社の勤務時間帯について尋ねたところ、G氏は「バラバラですよ。僕もあまり出勤していないからね。」と答え、E副委員長は「あんた、知らないんでしょ。」と言った。G氏が「うん、そこ詳しくないけどね。」と言ったのに対し、E副委員長は「そしたら、ちょっと黙っててや。社長が一番よく知ってるはずやから。」と言い、B社長は、午前3時半は3時半だが、出てくるのに関しては個人差がある旨述べた。E副委員長以外の組合側出席者が、個人差というのは、シフトがあるということなのかと質し、続いてE副委員長が、みんな、だいたい何時頃に出勤しているかを質問している旨述べたのに対し、B社長は「だいたい、バラバラですよ。」と返答した。これに対し、E副委員長が「社長に聞いているんですよ。社長は現場のこと知ってるんだから。何時から出てきているんですか。」と再度、尋ねたのに対し、G氏は「社長。答えてええよ。」と発言し、E副委員長は「何を言うてる。あんた、知らんのに黙っときや。」と言った。

E副委員長以外の組合側出席者が、会社は出勤時間を管理しているのかを聞きたい旨述べ、続いてE副委員長が労働時間の管理は会社の責任であり、会社がどう把握してるか確認していると、「どうぞ言ってください。」と言ったのに対し、G氏は「そのまま進めてください。」と返答した。E副委員長は、確認を求めている旨再度述べたが、B社長は「バラバラなんはバラバラなんです。」と返答した。

E副委員長は、この前、B社長と話をし、そちらが残業代について提案するという話をした旨述べ、B社長は「やったけども。」と言い、続いてG氏は「してないよ。聞いてない。」と発言したのに対し、E副委員長は「何、

言うてる。あんた、おらんかったやないか。」と言った。

F 会長は、組合の言う一人800万円の根拠を尋ね、E 副委員長は「なんぼでも計算しますよ。してもいい。」と言ったのに対し、F 会長は「やりいや。」と言い、E 副委員長は「あんたところは残業代はないと言ってるの。(それとも)払わなあかんと、思うてるわけ。」と言い、F 会長は「当たり前や。」と返答した。E 副委員長は「それなら、どれくらい払わなあかんとするてるの。」と言った。

E 副委員長以外の組合側出席者が、今まで残業代を払ってきたのか尋ねたところ、G 氏は払っている旨返答し、この組合側出席者が内訳を示すよう言ったところ、G 氏は給料に入っている旨述べた。E 副委員長が「残業代、全部入っているわけ。」と尋ねたところ、G 氏は「それはわかりませんわ。」と言い、

E 副委員長は「なんでわからんの。お宅の責任やないの。お宅は残業代あるんか、ないんか、どっちやと思ってるんや。社長、払うべき残業代があると思ってるのか、ないというのか、どっちなん。」と言った。B 社長は「払う意志はあるけど。」と言いかけ、E 副委員長は「意志やない。今の状況で、残業代を払うべき立場なのか、払わんでいいと思ってるのか、どっちなんですか。お宅が雇って働かせているわけで、我々は払うべき残業代があるよ、と言っているわけ。お宅は、ないというのか、あるというのか、そちらがまず言いなさいよ。」と発言した。

E 副委員長以外の組合側出席者が、組合が800万円と言ったとして、会社はそんなにはならないということなら、会社側も算出しなければならず、算出のために労働時間を管理しているものがあるのかを尋ねている旨述べ、別の組合側出席者が組合は概算で言っているのだから、会社が計算して示してくれたらよいのであって、そこからの話合いである旨述べた。これに対し、G 氏は「わからへんわ。」と言い、組合側出席者が「何がわからんのですか。」と尋ねたのに対し、G 氏は「何もわからん。」と言った。E 副委員長は「わからんのやったら、ちょっと黙っとってくれる。」と言った。

E 副委員長以外の組合側出席者が未払残業代を双方が提示することを提案し、「5月末くらいまでだったら出せると」と言いかけたところ、G 氏は「あくまでも、目途。」と言い、E 副委員長は「遅いな。」と言い、賃金債権は2年であることを言及し、「早くしてもらわなあかん、と言っている。」と発言した。

G 氏は「なるべく早くしますよ。」と言い、B 社長は「気持ちはありますよ。」と言い、E 副委員長は「その時を目途に、どれくらい残業代があるというのは示してもらえるとということですね。」と確認を求めたのに対し、B 社長

は「あればですよ。」と発言した。

この団交は次回期日を設定することなく終了した。

(甲18の1、甲18の2、甲27、乙11、乙12、証人 E、証人 G、当事者 B)

(2) 27.4.9団交以降の経緯

ア 平成27年4月14日、組合は会社に対し、同日付けの文書をファックスで提出した。この文書には、①27.4.9団交にて、会社は未払残業があることを認めず、会社の責任で行うべき労働時間の管理についても言を左右して答えなかった、②次回団交まで待っても会社が誠実に未払残業問題に回答することは期待できない、③同月15日、本件組合員らは仕事を早退して、労働基準監督署に申告を行うことを通告する旨記載されていた。

(甲3、甲27、証人 E)

イ 平成27年4月14日、会社は組合に対し、同日付けの文書を提出した。この文書には、①同月15日の本件組合員らの早退により配達業務及び会社運営が非常に困難となる、②そのため、配達には外注に頼ることになるので、その費用の請求先や請求書の送り先を本日午後3時までに回答するよう求める旨記載されていた。

(乙13)

ウ 平成27年4月15日、本件組合員らは、労働基準監督署に対し、未払賃金に係る申告を行った。

(甲27、証人 E)

エ 平成27年4月16日、会社は、同日の配達業務を終えた本件組合員らに対し、退社するよう求めた。

(甲27、証人 E)

オ 平成27年4月16日、E副委員長が会社に電話を架け、応対した社員が「工作中ですので」等と言い電話を切るといふ行為が繰り返された。この際、E副委員長は、「会長出せ」、「そこにいるのわかってんねんぞ」等と発言するなどした。

(証人 E、当事者 B)

カ 平成27年4月16日夜、E副委員長は、4.16組合文書をB社長とH取締役の自宅ポストに投函した。

4.16組合文書には、①平成27年4月16日、会社は、配達業務から帰社した本件組合員らに対し、入社以来、他の職員とともに業務終了まで就業していたにもかかわらず、全体の業務が終了していないのに業務を終わるよう指示した、②E副委員長は、このことに抗議し電話したが、F会長は途中で一方的に電話を切

り、その後、電話をしても出なかった、③組合は、本件組合員らを従前どおりに勤務させることを求める旨記載されていた。

(甲4、甲27、証人 E、証人 G、当事者 B)

キ 平成27年4月17日早朝、H取締役は C 組合員に対し、C 組合員が、4.16組合文書を B 社長と H 取締役の自宅のポストに投函したとして、抗議した。

また、F 会長は、社員の前で、E 副委員長からの電話や4.16組合文書の投函は問題のある行為で、許すことはできないとする発言を行った。

(乙12、証人 E、当事者 B)

ク 組合は会社に対し、平成27年4月18日付けの文書を提出し、4.16組合文書を投函したのは、E 副委員長であると明かすとともに、会社の対応に抗議した。

また、この文書には、①同月17日、H取締役は C 組合員に対し、同組合員が否定しているにもかかわらず、C 組合員が自宅のポストに文書を投函したとして攻撃し、C 組合員は警察を呼ぶことになった、②その後、F 会長が、社員の仕事を止め、社員に対し、C 組合員が自宅のポストに文書を投函したとして、組合が H 取締役に喧嘩を売った、組合は顧客にも社員のみんなにも平気で迷惑・負担をかけていると発言した旨の記載があった。

(甲5、証人 E)

ケ 平成27年4月22日早朝、F 会長は C 組合員に対し、話をした。

その時、近くにいた H 取締役は、C 組合員に対し、子どもが通っている学校名を尋ねた。C 組合員は子どもがどんな関係があるかと返答したところ、H 取締役は「関係あるなあ。うちの子ども、やったやろ。」と言った。

C 組合員が「何をやった。だから、私の子ども、やると思うの。」と言ったのに対し、H 取締役は「ああ、やるよ。」と言った。その後、H 取締役は

C 組合員に対し、「私の子どもに、何、巻き込むんや。私にも大事な子どもや。」「やったらええやん。あんたの子どもの学校にも行くから。」「私の子どもをこんな目にあわしたんやから。」と発言した。

(甲28の1、甲28の2、乙12、証人 E、証人 G、当事者 B)

コ 平成27年4月22日昼過ぎ、会社内で、F 会長は C 組合員に対し、「警察、電話したんか。」と発言し、C 組合員は「話する必要ない。」と返答した。F 会長が「何の話する必要ない。」と問い返したところ、C 組合員は「私の子ども、殺すんやったら、まず、お父さん、殺して。」等と繰り返した後、F 会長を残して立ち去った。

当時、別室にいた B 社長は、従業員から連絡を受け、C 組合員が包丁

を持って暴れているとして警察に通報した。

これにより、警察官10名程度が来訪したが、警察官は、C 組合員が会社付近の大通りにいるところを発見した。C 組合員は、警察官とともに、東成警察署へ行き、同日夕刻、身元引受人が来るまでの間、事情聴取を受けた。

(甲27、甲29の1、甲29の2、乙11、乙12、証人 E、証人 G、当事者 B)

サ 組合は会社に対し、平成27年4月22日付けの文書を提出した。この文書には、①同日の早朝、H 取締役が C 組合員に対し、「子どもの行っている学校を教えなさい、子どもの人生をつぶしに行く」と発言したことは、脅迫の疑いがある、②同日の昼過ぎ、F 会長が、ありもしないことで C 組合員を加害者として警察へ通報したことは名誉棄損の疑いがある、③同月23日は、これらに対する法的措置の検討と C 組合員の安全のため、C 組合員は有給休暇を取得する旨記載されていた。

(甲6)

シ 会社は組合に対し、平成27年4月23日付けの文書を提出した。この文書には、①組合からの同月22日付け文書は、加害者の C 組合員を正当化したものである、② C 組合員は、多数の社員の前で、包丁を振り回し、大きな声で脅迫等をしたため、警察官に取り押さえられ、連行された、③会社は、このたびの行為については法的措置を進める予定である旨の記載とともに、包丁をかざし、職場で多数の社員に恐怖を与えたことや本件に関して長時間にわたる現場検証や業務停止により多大な被害を受けたことについて回答を求める旨記載されていた。

(乙14、証人 E)

ス 平成27年4月24日、C 組合員が会社に出勤したところ、会社は、C 組合員に対し、既に警察を通じて出勤停止とする旨通告しているとして、自宅待機するよう命じた。同日以降、本件審問終結に至るまで、C 組合員は就労していない。

(甲27、乙11、乙12、証人 E、当事者 B)

セ 平成27年4月27日、組合は、組合員約10名が参加し、街宣車1台を使用して、会社前で抗議活動を行った。組合は会社に対し、27.4.27団交申入書とは別の文書を交付しようとしたが、会社がこの文書を受け取らなかったため、組合はこの文書を会社のポストに投函した。なお、この抗議活動の際、警察官が来訪した。

同日、組合はこの抗議活動の後、27.4.27団交申入書を作成し、ファックスで会社へ送信した。

27.4.27団交申入書には、平成27年4月27日、組合が団交申入れ文書を会社前

で手交しようとしたところ、B 社長は受取を拒否し、その後、E 副委員長が B 社長の携帯電話に電話しても応答しないという組合無視をしたとして抗議するとともに、団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲8、甲27、乙11、乙12、証人 E、証人 G、当事者 B)
ソ 平成27年5月1日、組合は会社前で抗議活動を行い、併せて、27.5.1団交申入書を提出した。なお、この抗議活動の際、警察官が来訪した。

この文書には、同年4月27日、会社は組合の文書の受取を拒否し、その後も、電話にも応答せず、対話を断ち切っているとして抗議するとともに、27.4.27団交申入書に記載されたのと同じ議題について、団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲10、乙11、乙12、証人 E、証人 G、当事者 B)
タ 少なくとも、平成27年5月5日及び同月7日に、E 副委員長は B 社長の携帯電話に電話をかけたが、B 社長は応答しなかった。また、この頃、E 副委員長は数回にわたり、会社に電話し、B 社長から E 副委員長に折り返し連絡がほしい旨伝言したが、B 社長は E 副委員長に連絡をしなかった。

(甲13)
チ 平成27年5月7日、組合は会社に対し、27.5.7団交申入書をファックスで提出した。

この文書には、①組合は会社に何度も団交を申し入れているが、(i)会社は、B 社長が在社している時も、文書の受取を拒否している、(ii)日程調整のために、E 副委員長が B 社長の携帯電話に何度連絡しても、B 社長は電話に出ない、(iii)組合が会社に電話をしても、B 社長は留守であると回答され、折り返し、連絡がほしい旨連絡をしても、会社は無視をしている、②こういった会社の対応は団交拒否に該当する、③27.4.27団交申入書に記載された5項目の議題と組合員の賃金体系の一方的不利益変更を議題とする団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲13、乙11、乙12、当事者 B)

(3) 本件申立て以降の団交の状況

ア 平成27年5月8日、組合は本件申立てを行った。

イ 会社から委任を受けた弁護士らの連名による平成27年5月19日付け通知書が組合に送付され、当該弁護士らが、本件申立てのほか、本件組合員らと会社とに関する一切の事項について会社から委任を受けたことが通知された。ただし、この文書には、団交に応じる旨の記載はなかった。

(乙1)

ウ 平成27年6月9日、組合は会社に対し、同日付けの団交申入書（以下「27.6.9 団交申入書」という。）をファックスで提出した。

この文書には、同日、会社の代理人弁護士が、改めて代理人に団交申入れをすれば団交に応じると述べたが、会社は、これまで組合からの団交申入れを無視し続けてきたのであるから、この対応は不当であると主張した上で、組合は会社に対し、27.5.7団交申入書に記載された6項目の議題と労働条件の変更についての組合との事前同意を議題とする団交を申し入れる旨記載されていた。

（乙2）

エ 27.6.9団交申入書に回答するとして、会社の代理人弁護士による平成27年6月15日付け回答書（以下「27.6.15回答書」という。）が組合に送付され、会社の事務所において、団交に応じる旨通知された。また、この文書には、団交の候補日として、同月22日以降の4つの日程が記載されていた。

その後、組合と会社との間で、27.6.25団交、27.9.11団交及び27.10.14団交が開催された。

（甲24、乙3、乙4、乙9、証人 E ）

2 会社が、27.4.9団交以降、組合からの団交申入れに応じなかったことは、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

（1）組合が申し入れた団交の議題についてみると、前提事実及び前記1（2）ソ、チ認定のとおり、①27.4.27団交申入書には、団交議題として、（i）C 組合員の就労禁止、（ii）H 取締役の脅迫発言、（iii）F 会長の虚偽告訴、（iv）未払残業代、（v）労働時間の短縮の5項目が記載されていたこと、②27.5.1団交申入書には、27.4.27団交申入書に記載されたのと同じ議題について団交を申し入れる旨記載されていたこと、③27.5.7団交申入書には、27.4.27団交申入書に記載された5項目の議題と組合員の賃金体系の一方的不利益変更を議題とする団交を申し入れる旨記載されていたこと、が認められる。

また、前提事実及び前記1（2）ケからサ、ス認定のとおり、①平成27年4月22日早朝、H 取締役は C 組合員に話しかけ、C 組合員の子どもを話題にしたこと、②同日昼過ぎ、C 組合員と F 会長が話をし、従業員から連絡を受けた B 社長は、C 組合員が包丁を持って暴れているとして警察に通報し、

C 組合員は、同日夕刻まで、東成警察署にて事情聴取を受けたこと、③同日付けの組合の文書には、（i）同日早朝の H 取締役の C 組合員に対する発言には、脅迫の疑いがある、（ii）同日の昼過ぎ、F 会長が、ありもしないことで C 組合員を加害者として警察へ通報したことは名誉棄損の疑いがある旨の記載があること、④同月24日、C 組合員が会社に出勤したところ、会社は、既に

警察を通じて出勤停止とする旨通告しているとして、自宅待機を命じ、同日以降、本件審問終結に至るまで、C 組合員は就労していないこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、組合は、C 組合員の4.22行為に至る経緯とその後の出勤停止問題及び本件組合員らの労働時間や賃金についての問題について団交を申し入れたというのが相当で、これらの議題が義務的団交事項に当たることは明らかである。

(2) 次に、前提事実のとおり、会社は、本件申立てに至るまで、27.4.27団交申入書、27.5.1団交申入書及び27.5.7団交申入書に対し、返答しなかったことが認められるので、この間の、組合からの団交申入れと会社の対応についてみる。

まず、前提事実及び前記1(2)ソ認定のとおり、①27.5.1団交申入書の団交議題は、27.4.27団交申入書の団交議題と同一であること、②27.5.1団交申入書には、平成27年4月27日、会社は組合の文書の受取を拒否し、その後も、電話にも応答せず、対話を断ち切っているとの記載があることが認められ、組合は、会社が組合からの団交申入れに対応しようとしなから、再度、27.5.1団交申入書にて、27.4.27団交申入書と同一内容で団交応諾を求めたと解される。

また、前記1(2)タ認定のとおり、①少なくとも、平成27年5月5日及び同月7日に、E 副委員長は B 社長の携帯電話に電話をかけたが、B 社長は応答しなかったこと、②この頃、E 副委員長は数回にわたり、会社に電話し、B 社長から E 副委員長に折り返し連絡がほしい旨伝言したが、B 社長は E 副委員長に連絡をしなかったこと、がそれぞれ認められる。

さらに、前記1(2)チ認定のとおり、27.5.7団交申入書には、組合は会社に何度も団交を申し入れているが、組合からの文書の受取を拒否したり、E 副委員長からの B 社長への電話に応答しないといった会社の対応は団交拒否に当たると指摘した上で、27.4.27団交申入書の団交議題に記載された5項目の議題と組合員の賃金体系の一方的不利益変更を議題とする団交を申し入れる旨記載されていることが認められる。

そうすると、組合が、団交申入れへの対応を繰り返し求めていたにもかかわらず、会社は、27.4.9団交以降、本件申立てに至るまで、組合からの団交申入れに対応しなかったことは明らかである。

(3) 会社は、団交が円滑に行われなくなった原因として、組合の行為が会社に著しい不信感を抱かせたことを挙げる。しかし、会社の組合に対する不信感のみをもって、団交に応じられない正当な理由とみることはできず、団交応諾義務が免じられるものではない。

(4) 会社は、組合に対する不信感の理由として、組合による極めて激しい街宣活動が

行われたとしてこれに至る経緯を挙げるところ、確かに、前提事実及び前記1(2)セ、ソ認定のとおり、平成27年4月27日及び同年5月1日に組合が会社前で抗議活動を行ったことが認められ、組合が27.4.27団交申入書を提出する頃には、労使関係は相当に悪化していたということはできるので、念のため、これに至る経緯について検討する。

まず、前提事実及び前記1(1)ア、イ認定のとおり、①平成27年4月1日、組合が本件組合員らが組合に加入したことを通知するとともに団交を申し入れた文書には、団交議題として、労働時間を短縮し、残業代を払うこと等があげられていたこと、②同月2日、E副委員長とB社長が話をした際、E副委員長は、(i)本件組合員らの労働時間は1日当たり15時間に及んでいる、(ii)概算で800万円程度の未払残業手当が生じており、給与について真剣に考えてもらう必要がある、(iii)次の団交時に、残業手当について、会社の考えを示してほしい旨述べたこと、が認められ、組合は当初から、本件組合員らの長時間労働と未払残業手当を問題にし、会社に是正を求めていることは明らかである。

それに対する会社の対応をみるに、27.4.9団交において、前提事実及び前記1(1)ウ認定のとおり、①組合が、繰り返し会社の勤務時間帯について質問したのに対し、B社長は「バラバラなんはバラバラなんです。」等と返答したこと、②組合が、今まで残業代を払ってきたのか尋ねたところ、G氏は払っている旨返答し、組合がその内訳を示すよう言ったところ、G氏は給料に入っている旨述べたこと、③さらに、組合が「残業代、全部入っているわけ。」と尋ねたところ、G氏は「それはわかりませんわ。」と言ったこと、④組合が、未払賃金額を800万円とするのは概算であり、会社側が計算して示してくれればよく、そこからの話合いである旨述べた上で、未払残業代を双方が提示することを提案したところ、B社長は「気持ちはありますよ。」と言い、これに対し、E副委員長は「その時を目途に、どれくらい残業代があるというのは示してもらえるとということですね。」と確認を求めたのに対し、B社長は「あればですよ。」と発言したこと、がそれぞれ認められ、会社は、本件組合員らの勤務時間の管理について明言することもなく、今後、未払残業手当問題にどのように対処する予定であるかについても不明確な回答をしたとみるのが相当である。

さらに、前記1(2)ア、イ認定のとおり、平成27年4月14日、組合が次回団交まで待っても会社が誠実に未払残業問題に回答することは期待できないとして、同月15日に、本件組合員らは仕事を早退して、労働基準監督署に申告を行うことを通告したところ、会社は組合に対し、本件組合員らの早退により配達は外注に頼ることになるので、その費用の請求先や請求書の送り先を回答するよう求めたことが認め

られる。

これらのことからすると、会社は、本件組合員らの長時間労働と未払残業手当問題に関する組合からの問題提起に対し、誠意を欠いた対応をするばかりか、未払残業手当問題等に関する組合からの追及自体を妨害するような対応まで取っていたというのが相当である。労働法規に則り、従業員の勤務時間や賃金計算方法を定め、従業員の勤務状況を把握した上で賃金を支払うのは、雇用主の基本的な責務であるところ、この後、組合が会社前で抗議活動を行うまでの会社の行為についても、会社が、組合からの就業時間や賃金についての問題提起に対し、真摯に対応しようとしたことを窺わせる疎明は見当たらない。また、平成27年4月27日及び同年5月1日の抗議活動において、組合に、今後、協議を行うことが困難とされる程度の粗暴な行為があったと認めるに足る疎明はない。

したがって、組合の抗議活動とこれに至る経緯を考慮しても、会社に団交に応じない正当な理由があったということはできない。

- (5) ところで、会社は、平成27年5月19日付け通知書にて団交に応じる旨返答し、その後、双方の予定が調整できる限りにおいて、速やかに団交が行われており、会社による不当な団交拒否は行われていない旨主張する。

しかし、前記1(3)イ認定のとおり、会社から委任を受けた弁護士の連名による平成27年5月19日付け通知書には、当該弁護士らが、本件組合員らと会社とに関する一切の事項について会社から委任を受けた旨記載されてはいるが、団交に応じる旨の記載はないことが認められる。また、前記1(3)ウ、エ認定のとおり、27.6.15回答書には、団交に応じる旨の記載があるが、これは、組合が、再度、団交を申し入れた27.6.9団交申入書に対する回答として行われたことが認められる。

これらの経緯と、前提事実のとおり、会社は本件申立てに至るまで、27.4.27団交申入書、27.5.1団交申入書及び27.5.7団交申入書に対し返答していないことを併せ考えると、本件申立て時には、会社は組合からの団交申入れに応じる意思を一切有していなかったというべきであって、団交拒否は行われていないとする会社の主張は採用できない。なお、本件申立て以降に団交が開催された事実は救済方法を決定するに当たって考慮するをもって足りると考える。

- (6) 以上のとおりであるから、会社は、正当な理由なく、27.4.9団交以降、組合からの団交申入れに応じなかったというべきであって、かかる行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、27.5.1団交申入れ及び27.5.7団交申入れに応じること、謝罪文の掲示並びに損害賠償金の支払をも求めるが、本件申立て後に団交が開催されていることに鑑み、

主文の救済で足りると考える。

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28年11月11日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印