

写

命 令 書

大阪府松原市

申立人 N
代表者 執行委員長 C

大阪府松原市

被申立人 P
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の平成26年(不)第44号及び同第74号併合事件について、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

- 1 被申立人は、申立人が平成26年3月26日付けで申し入れた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26年9月1日付けで、申立人組合員である E 、同 F 、同 G 、同 H 及び同 J に対して、月次の実績の報告がなされていないこと並びに会議及びミーティングをしその議事録を提出することをしていないことを理由に、また、同 H に対して、平成26年5月22日に被申立人の会計顧問に苦情の電話を入れたことを理由にそれぞれ行った譴責の懲戒処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

N

執行委員長 C 様

P

代表取締役 D

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) 貴組合が平成26年3月26日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなかったこと（2号該当）。
 - (2) 貴組合の執行委員長である C 氏に対し、平成26年8月12日付けの「業務連絡」と題する書面を手交したこと（3号該当）。
 - (3) 平成26年9月1日付けで、貴組合の組合員である E 氏、同 F 氏、同 G 氏、同 H 氏及び同 J 氏に対して、月次の実績の報告がなされていないこと並びに会議及びミーティングをしその議事録を提出することをしていないことを理由に、また、同 H 氏に対して、平成26年5月22日に当社の会計顧問に苦情の電話を入れたことを理由に、それぞれ譴責の懲戒処分を行ったこと（3号該当）。
- 4 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合員1名の店長解任及び降格処分の撤回並びに同組合員に対する金員の支払
- 3 被申立人の営業終了を決定した旨記載した文書を手交することなどによる支配介入の禁止
- 4 申立人役員らに対して降格処分等を示唆する譴責処分通知を行うことなどによる支配介入の禁止
- 5 組合員1名に対する脱退・退職強要等による支配介入の禁止
- 6 陳謝文の手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人結成以降に行われた団体交渉において、(i) 申立人の要求事項及び申入れ事項に対して具体的な回答を一切せず、(ii) 申立人の主張に反論できなかつたり、都合が悪くなつたりすると、申立人を恫喝したり、経営者としての資質を疑わせるような発言をしたり、(iii) 申立人との間で締結した退職金規定の提示に係る合意書を正当な理由なく反故にしようとしたりするなどして、不誠実な対応に終始したこと、②申立人の組合員1名に対し、他の従業員の事実無根の主張を口実にして店長から降格して配置転換処分を行ったこと、③被申立人の営業終了を

決定するとの文書を手交するとともに威嚇する発言を行って、申立人を恫喝したこと、④申立人の役員ら5名に対し、書類の未提出等を理由に降格処分等を示唆する譴責処分通知を行ったこと、⑤申立人の組合員1名に対し、申立外会社の社長をして脱退・退職強要を行わせたこと、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。

なお、組合は、上記③及び④の事実について、最終陳述において初めて労働組合法第7条第4号該当を主張するが、申立て以降審査の過程においては同条第3号該当を主張していたので、本命令においては同号該当の主張について判断するものである。

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 P （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、清掃用具の賃貸・販売業を営むとともに、大阪府内において飲食店を経営する株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約50名である。

イ 申立人 N （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社に勤務する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18名である。

（2）不当労働行為救済申立てに至る経過について

ア 平成24年8月20日付けで、組合は、会社及び代表者を会社と同じくする申立外別株式会社（以下、会社と併せて「会社ら」という。）に対し、組合結成を通知するとともに、退職金規定などの諸規定及び就業規則を提示することなどを要求事項として、同月28日に団体交渉（以下「団交」という。）を行うことを申し入れた。

（甲1、甲2）

イ 平成25年4月4日、同月23日、同年7月2日及び同年8月6日、組合と会社は、団交（以下、それぞれ、「25.4.4団交」、「25.4.23団交」、「25.7.2団交」及び「25.8.6団交」という。）を行った。

（甲23～26）

ウ 平成26年1月14日付けで、組合は、会社らに対し、「要求書」（以下「26.1.14要求書」という。）を提出し、退職金規定を提示することなどを要求事項として団交の開催を申し入れた。

（甲8）

エ 平成26年2月3日、組合と会社は、団交（以下「26.2.3団交」という。）を行った。

（甲17）

オ 平成26年2月28日、会社は、当時、会社が経営する飲食店（以下「当該飲食店」

という。)の店長であった組合員 L (以下「L 組合員」という。)に対し、譴責の上、同年3月1日付けで店長職を解任して降格して別の飲食店への異動を命じることを処分内容とする「懲戒処分通知書」(以下「26.2.28懲戒処分通知書」といい、26.2.28懲戒処分通知書による懲戒処分を「本件降格処分」という。)を手交した。

(甲12、甲40)

カ 平成26年3月4日、組合と会社は、団交(以下「26.3.4団交」という。)を行った。26.3.4団交において、組合と会社は、会社が組合に対して同月7日までに退職金規定を手交することなどを確認する旨記載した書面(以下「26.3.4確認書」という。)を交わした。

(甲13、甲18)

キ 平成26年3月26日付けで、組合は、会社らに対し、「抗議及び団体交渉申入書」(以下「26.3.26抗議・団交申入書」という。)を提出し、退職金規定の提示・手交並びに L 組合員の降格処分及び配置転換の撤回に関する事項について、団交の開催を申し入れた。

(甲10)

ク 平成26年4月11日、組合と会社は、団交(以下「26.4.11団交」という。)を行った。

(甲30)

ケ 平成26年8月6日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人とし、誠実団交応諾及び陳謝文の手交を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行った(平成26年(不)第44号事件。以下、この事件を「26-44号事件」という。)

コ 平成26年8月12日、会社社長 D (以下「D 社長」という。)は、組合執行委員長 C (以下「C 委員長」という。)に対し、同年9月15日付けで会社の営業を終了することに決定した旨記載した「業務連絡」と題する書面(以下「26.8.12業務連絡」という。)を手交した。

(甲14、甲39、乙8、当事者 C 、当事者 D)

サ 平成26年9月1日、会社は、組合副執行委員長である従業員 H (以下「H副委員長」という。)、組合書記長である従業員 E 、組合書記次長である従業員 J 及び同 F 並びに組合員である従業員 G (以下、以上の5名を併せて「組合役員ら5名」という。)に対し、会議等の議事録を提出していないこと及び月次の実績の報告(以下「月次実績報告」という。)がされていないことについて、また H 副委員長に対し、会社の会計顧問に苦情の電話を入れたことについて、それぞれ「譴責処分通知書」を交付した(以下、これら

の譴責処分通知書による譴責処分を併せて「本件譴責処分」という。) 。

(甲1、甲31の1～3、乙4の1～5、乙5の1～5、乙6)

シ 組合員である従業員 M (以下「M 組合員」という。) は、取引先である申立外 Q (以下「Q」という。) へのマット納品業務を担当しており、2週間に1回程度、業務のため Q の事務所を訪れていた。

(当事者 D)

ス 平成26年12月15日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人とし、①組合員1名の店長解任及び降格処分の撤回並びに同組合員に対する金員の支払、②会社の営業終了を決定した旨記載した文書を手交することなどによる支配介入の禁止、③組合役員らに対して降格処分等を示唆する譴責処分通知を行うことなどによる支配介入の禁止、④組合員1名に対する脱退・退職強要等による支配介入の禁止、⑤陳謝文の手交、を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行った(平成26年(不)第74号事件。) 。

第3 争 点

- 1 26. 1. 14要求書及び26. 3. 26抗議・団交申入書に記載の要求事項を議題とする団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2 会社が、L 組合員に対し、本件降格処分を行ったことは、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。
- 3 会社が、組合に対し、26. 8. 12業務連絡を交付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 会社が、組合役員ら5名に対して本件譴責処分を通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 5 Q 社長は、組合員に対し、組合からの脱退を働きかけたといえるか。 いえる場合、この働きかけは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1 (26. 1. 14要求書及び26. 3. 26抗議・団交申入書に記載の要求事項を議題とする団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 平成24年8月の組合結成以降、組合と会社との間で二十数回に及ぶ団交が開催されてきたが、会社は、組合の要求・申入れ事項に対して一切具体的な回答をせず、不誠実な対応に終始してきた。特に、退職金規定の開示は、組合員の将来の安心を確保し、内容いかんによっては改善を求め、労使間の信頼関係を構築するためにも必要不可欠であるにもかかわらず、会社はこうした組合の切実な要求すら無視し続けた。会社は、労使間の信頼関係を作ろうとせず、誠意ある団交を一

切行わなかった。

また、会社は、団交の中で組合の主張に反論できなかつたり、都合が悪くなつたりすると、会社を閉める、自己破産する、社長を辞めるなどと発言し、さらに、会社を1万円で買い取れ、税理士も会計士も理解できない、銀行をごまかして決算書を作っている、ボンクラな責任者だ、管理職が数字を把握していない、そんな管理職は全員、平社員になったらいい、自分一人で管理職の仕事をこなす、などと言いつつ。また、会社は、組合の退職金規定開示要求に対して、組合の執行委員長や組合員は一切信用できない、個人の成績もろくな成績がない、などと述べて組合員らを非難し、飲食店を閉鎖する根拠の数字や理由を尋ねても、数字は分からないなどと経営者としての資質を疑うような発言を繰り返すなど、団交の形骸化と不誠実団交に終始した。

イ 特に、26. 1. 14要求書及び26. 3. 26抗議・団交申入書に対する会社の交渉態度は、到底容認できない不誠実なものであった。

本来、退職金規定などは、労使合意がなくとも開示すべきものである。このため、何度となく交渉したにもかかわらず、会社が開示の姿勢を示さず、開示を拒否し続けてきたため、組合は、会社との間で、26. 3. 4確認書において退職金規定の開示について確認を行った。しかし、会社は、交渉の中で唯一なされたこの合意も反故にし、26. 3. 26抗議・団交申入書に基づく平成26年4月12日、同年5月26日及び同年6月11日の団交でも不誠実な交渉が繰り返された。

会社は、退職金規定は存在するが会社にその書面の開示義務はないとしているが、詭弁である。この間、会社は、団交において退職金規定が存在しないかのような虚偽の言動を繰り返してきており、また、26. 3. 4団交においてなされた退職金規定を組合に手交するとの合意も実施されていないのであり、このように団交の中でなされた労使合意を反故にしたことは、信義則に違反する不誠実団交である。また、同合意における「退職金支払いの2年間凍結」の条項については、「退職金を2年後に支払う」との趣旨であることが明らかであるにもかかわらず、会社が「退職金を支払わない」との趣旨であると主張するのは、到底容認し難い言いがかりである。こうした会社の言動は、全ての交渉態度、対応に貫かれており、それが不誠実であり不当であることは明らかである。

会社は、退職金については就業規則に定めがあり、組合に開示・説明済みである旨主張するが、組合に提示された平成21年1月1日付けの就業規則にはそのような記載はなく、会社から就業規則改定の提案があったものの、改定は棚上げとなっており、組合に対して改定の通知もなく、管轄の労働基準監督署にも届出がない。

このように、会社が退職金規定を一切開示しないため、組合は、26. 1. 14要求書の要求事項の一つである退職金規定の協定化について1年以上前に要求し、趣旨説明もしているが、当時、会社は組合が提示した退職金規定案の受取りを拒否し、交渉の対象にすらしなかった。しかも、前述のとおり、退職金規定開示問題で不誠実な交渉が継続される中で、組合員全員の不満が高まり、争議への発展が避けられない状況となっていた。このように、退職金規定の開示及び協定締結問題が喫緊の課題となっていたため、組合は、26. 1. 14要求書において同問題の交渉を改めて要求したが、会社は、26. 2. 3団交において、要求事項についての組合の指摘に対して「なんやった？」などと述べて真摯に協議せず、不誠実な交渉に終始した。

要するに、組合結成以来、組合の再三の要求にもかかわらず退職金規定が開示されず、したがって退職金規定改善及び組合の退職金規定案についての協議すら行われなかったものであり、このことは、会社の不誠実団交の明らかな証左である。

ウ 以上のような度重なる不誠実団交は、組合を嫌悪し、組合をつぶす又は弱体化させようとする意図が貫かれた不当なものであり、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) 被申立人の主張

ア 会社は、組合との約30回もの多数回の団交において、組合の要求及び主張を十分に聞いた上で、これらに対し論拠を示し必要に応じ書面を提示するなどして粘り強く回答、説明するなどして交渉に応じてきた。

イ 会社における退職金については、就業規則に退職金の適用される労働者の範囲、退職手当の決定方法等の定めがあり、既に組合に開示、説明済みである。このほか、会社には、退職金を支給する場合に参考にした退職金額計算の目安を定めた書面が存在するが、かかる書面の開示義務はなく、このことは、組合に対し再三にわたって説明済みである。

会社は、組合との団交開始当初から、業績が著しく低下し多額の負債を抱えるなどの窮状について、決算書等を示し、各種の数字などを示した上で具体的に説明し、現状では退職金を支給できないことを繰り返し説明した。これに対し、組合は、既に就業規則の開示を受けているにもかかわらず、退職金規定を開示しろと執拗に要求を続けた。

組合は、26. 3. 4確認書を根拠に、会社が退職金規定の開示の確認を反故にしたなどと主張するが失当である。26. 3. 4確認書の趣旨は、その第2項記載のとおり、平成26年3月1日からの2年間は退職者が出て退職金を支払わないという内容を組合が承諾することを条件に、上記の退職金額算定に係る書面を開示するとい

うものである。これは、会社が、現状の会社の窮状に鑑みると退職金を支給できないにもかかわらず、開示義務のない退職金メモを開示することが妥当でないと考えた上での判断であった。ところが、組合が、26.3.4確認書作成の翌日である平成26年3月5日、突然、上記条件は承諾できないと言い出したため、会社は、現在まで退職金額算定に係る書面を開示していないのである。会社は、組合に対し、以上の理由により同書面を開示できない旨再三説明済みである。

ウ 以上のとおり、不誠実団交（誠実交渉義務違反）は全く認められない。

2 争点2（会社が、L組合員に対し、本件降格処分を行ったことは、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成26年2月28日、会社は、L組合員に対し、同年3月1日付けで当該飲食店の店長を解任して降格すること等を内容とする本件降格処分を通知した。本件降格処分の理由にされたのは、L組合員が、部下であったA元従業員の退職の際、長年の労をねぎらい、私的にせん別金を支払ったことなどを会社に報告したことである。このことは、A元従業員の会社に対する手紙で明らかになった。この手紙の中で、A元従業員は、L組合員が不倫していたことや自らの退職がL組合員によって解雇されたものであるとして、月額賃金1か月分の金員を支払うよう主張したのであった。会社の事情聴取に対し、L組合員は、せん別金を支払ったこと以外は事実無根であると主張したが、会社は聞き入れなかった。

会社は、当初、不倫問題を強調していたが、これが事実と明らかに違うことが判明すると、①勝手に金銭を支払った、②会社にそのことを報告しなかった、などと処分理由を変遷させ、結果としてA元従業員の主張に基づき、本件降格処分を行った。しかし、本件降格処分は明らかに行き過ぎであり、仮に処分するにしても、口頭注意の処分にとどめるべきであった。

組合は、A元従業員の事実無根の主張を理由に行われた本件降格処分が不当な不利益取扱いであり組合を弱体化するための不当処分であると団交で強く抗議したが、会社は一切聞き入れず、本件降格処分を強行したのである。しかも、会社は、A元従業員の言い分を丸のみして1か月分の準備金を支払い、本件降格処分を肯定化した。

会社は、本件降格処分は平成24年10月1日適用の就業規則に基づいて実施したと主張するが、就業規則については、平成24年12月13日に行われた団交で組合が変更についての意見を述べた後、まともな協議は一切なされておらず、未完成なものであり、組合（従業員）への開示・提示は一切ない。会社が主張する就業規則の適用などは根拠もなく不当処分です信用できないし、開示も周知もされていな

い就業規則に基づいて処分することなど、到底許されるものではないのである。

イ 不当な本件降格処分の結果、 L 組合員は、賃金が平成26年3月以降の3か月間で、毎月5万円、合計15万円超の減額となり、その後、生活・将来不安になり、退職を余儀なくされた。

ウ L 組合員は、当該飲食店開店からの店長であり、組合結成当時から、執行委員として職場と雇用を守るために活動してきたところ、当該飲食店を閉鎖したい会社は、 L 組合員の組合活動に強く不満を持っていた。そこで会社は、 L 組合員の本件降格処分問題を意図的に作り出したのである。

エ 以上のように、会社は、 L 組合員が組合結成以降、組合役員として団交に出席するなど、組合活動に積極的に参加してきたことに強く不満を持っていたため、この間の当該飲食店の赤字の原因・責任を店長である L 組合員に押し付けてきた。こうした流れの中で、会社は、A元従業員の件を口実にして、 L 組合員に対する不当処分を強行し、生活不安を強要し、最終的に L 組合員を退職金さえも支払うことなく退職に追い込んだのである。

よって、会社によるこうした不当な本件降格処分は、 L 組合員に対する組合活動を理由とする不利益取扱いの不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 以下に述べるとおり、本件降格処分は、 L 組合員の組合活動を理由にするものではなく、組合活動とは無関係な L 組合員の極めて不適切な非違行為に対してなされた至極正当なものであるから、撤回すべき理由は皆無である。

(ア) 不適切な言動、金銭支払及び報告義務違反

L 組合員が、本件降格処分以前に、会社が経営する当該飲食店の店長を務めていたところ、平成26年1月30日頃、突然、A元従業員から D 社長に手紙が送られてきた。その手紙の内容は、平成25年12月22日に電話で L 組合員によって解雇された、解雇理由を記載した証明書の交付及び解雇予告手当の支払を請求し、 L 組合員がこれを了承したが何ら回答がない、などと不服を申し立てるものであり、この件についての調査も求めている。しかし、D 社長は、この手紙を受領するまで、この手紙に記載された内容、さらには後記のA元従業員への金銭支払、ひいては同人が退職したことについてすら何ら報告を受けていなかった。

この手紙を受けて、D 社長がA元従業員に事実確認のための聞き取りをしたところ、同人は L 組合員に一方的に辞めさせられたとのことで、 L 組合員が同人に対して自己資金から1万4,760円を支払ったことが判明した。

(イ) L 組合員の弁明内容の変遷及び事実隠ぺいの態度

D 社長は、26.2.3団交終了後、C 委員長同席の下、L 組合員からA元従業員に係る事実関係の聴き取りをして弁明の機会を与えたが、この際、L 組合員は、A元従業員への金銭支払について何ら言及しなかった。ところが、その後の2回目の聴き取り及び弁明の機会付与の際、突然上記金銭支払に言及し、解雇予告手当として支払った旨述べ、その後に提出した報告書ではせん別として支払ったと述べるに至り、L 組合員の説明は大きく変遷していった。

しかも、上記金銭支払の名目について、組合はせん別である旨主張するが、①A元従業員が、L 組合員から1か月分の給与として分割で支払う旨告げられたと主張していること、②端数をせん別として支払うのは不自然であること、③L 組合員が、一方的に退職して迷惑をかけ、不倫など虚偽の事実を述べていたと認識していたA元従業員に対し、ポケットマネーまで出してせん別を渡すはずがないこと、から、むしろ、L 組合員が独断で解雇し、解雇理由証明書や解雇予告手当を要求されるなどして支払ったとみるべきである。その上で、L 組合員は、ポケットマネーまで出してA元従業員に金銭を支払い、かかる独断の解雇の事実が会社に発覚することを避けようとしたとみるのが自然である。

なお、組合は、本件降格処分がL 組合員の不倫を理由にしたかのように主張するが、不倫を理由に処分を行ったのではない。

イ L 組合員の賃金減額については、本件降格処分により店長職を解任され、役職のない従業員となったのであるから、これに伴い平成26年4月分給与から月額3万円の役職手当が支給されなくなったことに何ら問題はない。

ウ 以上のようなL 組合員の不適切な金銭支払の事実、退職に至る経緯、金銭支払その他の事情についての報告義務違反等一連の行為は、会社の服務規律（服務心得）に対する重大な違反であり、これに対する降格処分は極めて妥当なものであり、本件降格処分は、L 組合員及びA元従業員の双方から言い分を聞いた上で客観的に認定し得る事実関係を基に行ったものである。

そして、会社は、組合に対し、本件降格処分が正当なものであり、撤回すべき理由はないことについて、事実関係等を具体的に説明した上で、何度も時間をかけて説明済みであり、また、本件降格処分は、L 組合員の組合活動とは無関係である。

なお、26.2.28懲戒処分通知書記載の就業規則の条項番号には誤記があるが、これは、以前の就業規則の条項番号を記載したという単純な誤記である。

エ 以上のとおり、本件降格処分は、L 組合員の組合活動を理由にするものではなく、組合活動とは無関係な極めて不適切な非違行為に対してなされた至極正当

なものであるから、組合員であるが故の不利益取扱いではない。

3 争点3（会社が、組合に対し、26.8.12業務連絡を交付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

組合が、平成26年8月6日、会社による団交拒否の是正を求めて大阪府労働委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったところ、会社は、その申立書を受け取るや否や、開封することなく、顧問弁護士に送付しろと突然怒り出し、同月12日、同年9月15日付けで会社の営業を終了することを決定した旨記載した26.8.12業務連絡を組合に手交した。その際、会社は、「おまえらがこんなこと（不当労働行為救済申立て）をするから」と組合を威嚇した。

会社は、26.8.12業務連絡を出した理由として、同年9月5日から同月10日まで資金繰りが回らない状態にあった旨主張するが、実際には同年6月の時点で資金繰りのめどが立っていたのであり、会社の主張は虚偽である。この間の交渉においても、会社は経営問題について危機感を煽り、資金繰りは常に団交の重要な課題であった。そのため、組合は、交渉のたびに資金繰りの問題の確認を行ってきたが、同月の以前も以後も、団交において会社が回答した数字は資金繰りが問題となるようなものではなかった。それを、会社が、今になって、同月の団交で確認した融資の状況を否定するのは、26.8.12業務連絡の不当性を覆い隠すための詭弁以外の何ものでもない。以上、明らかなように、26.8.12業務連絡は、組合が26-44号事件の申立てを行ったことに対する報復としての不当な恫喝行為であり、組合に対する支配介入に当たる不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

D 社長は、26.8.12業務連絡を C 委員長に手交したが、威嚇や恫喝などはしていない。会社は、当時、窮状にもかかわらず、それまで必死で営業努力を続けていたところ、①かかる努力にもかかわらず、早ければ1か月も経てば資金ショートに陥る可能性があること、②資金ショートにより従業員への給与支払まで不可能にするにはいかず、早期の対処が必要であること、などから、D 社長は、会社の事業を終了することもやむなしとの考えに一時的に陥った。

しかし、26.8.12業務連絡にも記載したように、D 社長は、事業継続、雇用維持等を目指し最大限の努力を継続するつもりであった。その後、資金繰りの目途がついたことなどにより、直ちに廃業する事態は避けられ、そのことは、平成26年9月頃、D 社長から組合に報告済である。以上の経緯は、もっぱら会社の売上・財務状況、資金繰り等に起因するものであって、組合に無関係なものである。

したがって、26.8.12業務連絡の組合への交付は、組合に対する支配介入に当たら

ない。

4 争点4（会社が、組合役員ら5名に対して本件譴責処分を通知したことは、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 会社は、平成26年9月1日付けで、組合役員ら5名に対して降格処分などを示唆する本件譴責処分通知を行ってきた。この間、組合は、団交の中で、会社に対して営業活動は社長が率先垂範して実施すべきだと強く主張してきたが、D社長は営業について組合員任せで何もせず、口頭の注意も一切ない中でいきなり処分通知を行ってきた。

会社では、D社長が出席する営業会議などが開催されていたが、D社長の唯我独尊的な会議の内容・進め方と不当労働行為がからみ労使対立が強まっていた。D社長は営業会議に次第に参加しなくなり、いわばD社長の指導放棄、組合員任せの状態が続いた。こうした中で、会社は、ミーティングの議事録未提出、月次報告未提出等の報連相不足などを理由に降格処分などの懲戒処分を示唆してきた。

イ しかし、議事録未提出については、組合結成以降、管理職会議等の場で、D社長が組合について不当なことを殊更言い続け、会議らしい会議にならず会議自体が実質上無意味となったため、平成25年3月11日以降の半年間は営業会議が開催されず、議事録を作成しない簡単なミーティングを行ってきたのであり、議事録の提出が不可能であった。

また、月次報告未提出については、担当エリアからの集計を毎月出しており、同時に皆が確認できるように個人の業務報告書を日計表の横に置いているが、平成25年10月25日の団交でD社長が月次実績報告の数字の信ぴょう性を否定する発言を行って以降、D社長の団交での言動などによって、報告書が提出しにくくなったことが原因である。

ウ 本件譴責処分は組合員を狙い撃ちにしたものであり、それをごまかすために非組合員が対象に入っているだけである。

エ 以上のように、会社が、組合役員ら5名に対して本件譴責処分を通知したことは、組合が、大阪府労働委員会に不当労働行為救済を申し立てたことに対する報復、恫喝として行われた不当処分であり、26.8.12業務連絡の交付と同様、支配介入の不当労働行為にほかならない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、平成26年9月1日付けで、6名の従業員に対し、本件譴責処分を行い、これを書面で通知したが、その経緯は以下のとおりであり、組合とは無関係であ

る。

イ 本件譴責処分の理由は、①月次実績報告の欠缺、②議事録提出の欠缺、③会社会計顧問への不適切な言動及び対応、である。

①については、部署ごとに毎月の売上げ、新規注文、解約の実績等を報告書として作成して D 社長に提出しなければならないとされており、組合役員ら 5 名がその責任者であったところ、平成25年11月から同26年4月分までの半年分が、再三の提出指示にも関わらず、報告されていなかった。組合は、個人の業務報告書は保管しているなどと主張するが、再三の指示にもかかわらずしかるべき報告書が提出されていなかったことに間違いはない。なお、非組合員 1 名については、その受け持つ部門の月次実績報告は提出されていたので、懲戒処分の対象とはなっていない。組合は、D 社長の団交での発言以降、報告書の提出がしにくくなったなどと主張するが、そのような事実はないし、仮に処分対象者がそのように感じていたとしても報告書を提出しない理由とならない。月次実績報告書において新規注文や解約実績等の報告に誤りが発覚したことがあり、これについて D 社長が改善・再発防止を指示したことはあったが、報告内容の正確性が求められるのは当然のことである。

②については、会社では週に 1 回管理職会議が、月に 1 回全社員会議がそれぞれ行われ、それらの議事録を D 社長に提出しなければならなかったところ、その提出の責任を負う組合役員ら 5 名及び非組合員 1 名は、再三提出を指示されたにもかかわらず、平成25年3月11日分を最後に提出していなかった。

③については、総務及び経理担当者であった H 副委員長が、関係データを取りまとめて会社会計顧問である会計士に送付することとされていたところ、同会計士から D 社長及び H 副委員長に対して、データ誤り及び提出遅延について注意があった。これに対し、H 副委員長は、「やることはやっている」と反論するなど反抗的で不適切な言動及び対応を取ったため、同会計士から D 社長に対し、H 副委員長の対応について苦情申入れ及び改善を求める連絡があった。

会社は、各処分対象者に対し弁明の機会を付与したが、何ら正当な弁明は行われなかった。

ウ 月次実績報告及び管理職会議等の議事録は、会社の業務に不可欠な書類であり、これらを半年又は 1 年半近くの長期にわたって、しかも再三の指示を無視して提出しなかったことは、極めて重大な非違行為であるし、会社会計顧問への不適切な言動及び対応は、財政状況が厳しい中、長きにわたり会計業務でサポートしてもらっている会社顧問会計士との良好な信頼関係を破壊しかねない重大な非違行為である。

エ 本件譴責処分に至る経緯、理由等、処分該当行為が組合活動とは全く無関係であること、また、対象者が「組合員だけでなく」、組合員でない者も含まれていること等に鑑みれば、本件譴責処分は、組合員や組合活動などとは全く無関係に行われたものであるから、組合に対する支配介入には当たらない。

5 争点5 (Q 社長は、組合員に対し、組合からの脱退を働きかけたといえるか。いえる場合、この働きかけは、会社による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

組合は、団交の中で、 Q 社長が組合員に組合脱退を強要していることを指摘し、会社に対して、組合員への脱退強要をやめるよう強く求めてきた。

組合は、結成から1、2か月後に、当時組合員であった者から、 Q 社長に自宅に呼ばれて4、5時間にわたって組合を抜けるよう説得されたので組合を脱退したいと相談を受けた。そして、この者は組合を脱退した。その後、

Q 社長は、平成26年10月30日、通常業務で Q に行った M 組合員を、組合をやめるよう恫喝した。 M 組合員は、その後、業務で Q に行くたびに、また組合をやめるよう言われるのではないかと精神的に追い込まれた。

会社は、こうした一連の組合脱退強要を Q 社長が勝手に行ったと開き直っているが、実態は会社と Q 社長が共同で行っている組合つぶし攻撃にほかならない。会社と Q との親密な関係は、会社の経理・総務担当者であった組合員が外食店に異動となった後、経理・総務について会社が D 社長の姉である Q 社長の配偶者に相談し、同配偶者が会社の経理・総務業務をフォローするなど会社の経営に深く関与していることから明らかであり、したがって、 Q 社長が会社の意向を受けて上記発言を行ったことは明らかである。

このように、 Q 社長を通じての度重なる組合脱退強要が行われたことは、会社による組合に対する支配介入の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

Q 社長は、会社の役員や従業員、株主でもない第三者である。したがって、 Q 社長が会社の組合員に対して組合脱退や退職を強要する必要もないし、動機も考えられない。また、 D 社長や会社がそのような強要を要請、依頼したことなどもない。

Q 社長の配偶者は、 D 社長の姉である。組合は、同人が会社の経営に関与しているなどと主張するが、全く事実と異なる。同人は、会社の役員や従業員、株主でもなく、会社が賃金を支払っているわけでもない。単に、 Q で使用

している給与計算ソフトウェアと会社が使用しているソフトウェアが偶然同じであったことから、 Q 社長の配偶者に2、3回ほど会社へ来てもらったことがあるだけであり、これについても何ら会社から報酬等の支払はない。このように単にパソコンのソフトウェアの操作方法等を2、3回尋ねたことで、「経営に参与している」などと言えるはずがない。

したがって、 Q 社長による脱退強要等の行為はなく、会社の組合に対する支配介入もない。

第5 争点に対する判断

1 争点1 (26.1.14要求書及び26.3.26抗議・団交申入書に記載の要求事項を議題とする団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 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 平成24年8月20日付けで、組合は、会社らに対し、「要求書」(以下「24.8.20要求書」という。)を提出し、同月28日の団交開催を申し入れた。24.8.20要求書には、団交を申し入れる要求事項のうち、賃金・労働条件及び職場改善に関する事項の一つとして、「退職金規定などの諸規定と就業規則を提示すること」との記載があった。

(甲2)

イ 平成24年9月、組合と会社は、団交を行った。この団交において、D社長は、組合に対し、就業規則の写しを交付し、意見があれば申し出るよう述べた。

就業規則第53条には、退職金について、次の記載があった。

「(退職金)

第53条 退職金は、勤続5年以上の社員が退職する際に支給する。但し、第18条第1項第1号乃至第4号(従って第64条による場合も含む。)により、解雇する場合には、これを支給せず或いは減額して支給する。

2. 勤続5年未満の社員、パート社員、嘱託社員および臨時社員には、これを支給しない。

3. 退職金の額は、退職理由、勤続年数、在職中の会社への貢献および会社の業績等を勘案して決定する。

4. 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、第1項にもかかわらず、退職金を支給せず、或いは一部減額して支給することがある。」

(乙7、乙8、当事者 C、当事者 D)

ウ 平成25年4月4日、組合と会社は、25.4.4団交を行った。25.4.4団交において、次のやり取りがあった。

組合が、退職金規定を提示しても退職者が出ることはない旨述べ、退職金規定を提示するよう求めたところ、D社長は、提示には労使間の信頼関係が必要であり、また、数千万円の債務超過状態にあるので、提示はもう少し待ってほしい旨述べた。組合が、再度、退職金規定の提示を求めたところ、D社長は、相談する旨述べた。

組合が、組合結成以降、会社から具体的な回答がなく、退職金規定の提示もない旨述べたところ、D社長は、退職金規定は5、6年前に変更しており、提示については検討すると既に回答済である、旨述べた。

(甲23)

エ 平成25年4月23日、組合と会社は、25.4.23団交を行った。25.4.23団交において、組合が、退職金規定の提示を求めたところ、D社長は、現時点では提示できない旨述べた。これに対し、組合は、退職金規定が提示されれば安心するし、将来を見通したい旨述べ、同年5月末までに提示するよう求めた。

(甲24)

オ 平成25年7月2日、組合と会社は、25.7.2団交を行った。25.7.2団交において、組合が、退職金規定を提示するよう求めたところ、D社長は、退職金規定は落ち着いたら提示する旨述べた。

(甲25)

カ 平成25年8月6日、組合と会社は、25.8.6団交を行った。25.8.6団交において、組合が、決算書及び退職金規定の提示を求めたところ、D社長は、残業代及び就業規則の件などの処理後に提示する旨述べた。

(甲26)

キ 平成26年1月14日付けで、組合は、会社らに対し、26.1.14要求書を提出し、団交の開催を申し入れた。26.1.14要求書には、団交を申し入れる賃金・労働条件に関する要求事項として、「(1)退職金規定を提示すること。(2)2013年3月要求した退職金規定(案)について協議を行い、協定化を図ること。(3)財務諸表関係書類を提示、説明すること。(4)不払い残業について回答、決着を図ること。」との記載があった。

(甲8)

ク 平成26年2月3日、組合と会社は、26.2.3団交を行った。26.2.3団交において、次のやり取りがあった。

組合が、退職金規定を見ても組合員は誰もすぐには退職しない旨述べ、組合を信用して退職金規定を提示するよう求めたところ、D社長は、絶対に他言しないよう求めたことが外部に漏れており、信用できない部分が多すぎて、今の不安

定な状態で提示するのは余りにも危険であり、退職金規定を提示することはできない旨述べた。組合が、他言したのが誰か分かったのか尋ねたところ、D 社長は、調べていないが、情報が漏れたのは確かである旨答えた。組合が、退職金規定を見たら退職するという組合員はおらず、その点は組合を信用してほしい旨述べたところ、D 社長は、仕事も会社の資金繰りも混乱もしないよう組合員の誰かが責任を持ってくれるのであれば、退職金規定を提示してもよい旨答えた。

D 社長は、①退職金規定という名称の書面は存在しないが、退職金支給額に係る基準表は作成している、②同基準表には、会社の経営状態や資金繰りに関する要素も多々入っており、退職金がゼロの可能性もあるが、よほどの事情がない限り同基準表に準ずる程度では支給している、③一度に複数の退職者が出れば、同基準表どおりに退職金が支給できるかどうかは自信がない、④会社が赤字なので、C 委員長が組合の長として責任をもって、決算書等を見た上でどれだけ退職金を減額するのか吟味しようというのであれば話合いをしてもいい、旨述べた。組合が、同基準表には、赤字の時は退職金を支払わなくていいと書いてあるのか尋ねたところ、D 社長はこれを肯定した。組合が、そのような記載があるのなら、提示しても何の問題もないと思う旨述べたところ、D 社長は、提示した途端に労働基準監督署（以下「労基署」という。）に提出していないから認められないと組合から言われた場合、会社はどうすればいいのかと述べ、これに対し、組合は、そこはまた話し合えばよい旨述べた。

組合が、前回の団交の終わりに D 社長が退職金規定の提示及び退職金規定協定化の要求について税理士又は弁護士に相談すると述べた旨述べ、相談したかどうか尋ねたところ、D 社長は、①組合が提示した協定案は会社には関係がない、②会社には税理士と打合せをして作成した退職金支給額の基準があって、ここ数年はそれを適用しており、いまさら変更するつもりはない、旨述べた。

組合が、会社には退職金規定を組合に提示する義務があり、少なくとも会社はそれを提示していない旨述べたところ、D 社長は、法律等を読んだ結果、労基署に提出している退職金規定に関しては提示の義務があるが、労基署に提出しておらずあくまで基準値として持っているだけの表は提示する義務がないというのが自分の認識である旨述べた。組合が、従業員は皆、退職金規定があるという労働契約を前提に入社しているのだから、労基署に提出するかどうかに関係なく退職金規定を提示しなければならない旨述べたところ、D 社長は、そこが少しおかしい旨述べた。

組合が、再度、組合員らを信用することはできないか尋ねたところ、D 社長は、①現時点で退職金規定を提示することは危険が大きすぎ、また、提示するこ

とによって万が一のことがあって会社の倒産の危険を負うことの方が従業員全員にとって損失が大きいこと、②退職金については、社長が決めた支給基準に従って現在まで運用してきており、組合員らにとって、それが提示されないことによる大きな損失はないこと、から、現時点での退職金の基準の提示は無理である旨述べた。組合が、労使の信頼関係を作るために提示を求めている旨述べたところ、D 社長は、自分を信用しない人間を信用することはできない旨述べた。組合が、1年半話合いをしてきて、信頼関係を構築するための最低限の条件として、退職金規定の提示を求め続けてきたのであり、そのようなことで争議に入ってもよいのかと述べたところ、D 社長は、そのようなことで争議に入ることは理解できない旨及び以前、組合が真っ赤な旗を掲げたために金融機関から非難された旨述べた。組合が、要求に応じられないのであれば何らかの意思表示をしなければならぬ旨述べたところ、D 社長は、自分の判断で、現時点での退職金基準の提示は無理である旨答えた。組合が、組合旗を掲揚しても退職金基準を提示しないことの危険は覚悟しているのか尋ねたところ、D 社長は、組合が組合旗を掲揚すれば、会社の倒産が近づくだけだと思ふ旨述べた。

組合が、退職金規定を見せてほしいという従業員の要求を拒否する理由はない旨述べ、組合を信用できないという言葉撤回するよう求めたところ、D 社長は、退職金規定の提示はあまりにも危険なのでもう少し先の時点に行く旨述べた。組合が、退職金規定を提示するだけであれば費用はかからない旨述べたところ、D 社長は、提示の時点では費用はかからないが、何度も説明しているとおり、提示によって会社が倒産したり経営が困難になったりする可能性があまりにも高すぎるので、退職金基準の提示は無理である旨述べた。

組合が、退職金規定の提示を求める根拠として、①安心して働きモチベーションを上げたいこと、②社長を信頼して協力関係を構築したいこと、を何度も説明している旨述べ、退職金規定の提示を検討する余地は全くないのかと尋ねたところ、D 社長は、組合員らに退職する気がないのであれば、現時点で退職金規定の提示を求める必要はないと考える旨述べた。

(甲17)

ケ 平成26年3月4日、組合と会社は、26.3.4団交を行った。26.3.4団交において、次のやり取りがあった。

組合が、組合員は退職金規定を見ても直ぐには退職しない旨述べ、同規定の提示を求めたところ、D 社長は、会社は、退職金規定を提示するが、今後2年間は退職者に退職金を支給しないとすることを提案した。組合は、D 社長の提案について休憩を取って検討する旨述べた。

休憩後、組合が、退職金を支給しない期間について、2年とする根拠が分からないので1年にできないか尋ねたところ、D社長は、消費税率が同年4月及び来年に連続して上がるので、この2年間の状況が見通せないことを挙げた。組合が、消費税率が上がれば大変な状況になるかもしれないが、組合員らが退職しないことを前提に退職金規定の提示を求める旨述べたところ、D社長は、組合員らが退職しない前提であれば、退職金を支給しない期間が2年でも1年でも変わりはない旨述べた。組合が、2年でも1年でも変わりがなければ1年として譲歩するよう求めたところ、D社長は、前提が変わらなければ2年でよいと考える旨述べた。組合が、退職金を支給しない期間を2年とする前提条件を付ける必要はない旨述べたところ、D社長は、現時点で直ちに話し合わなければならない問題であるのか疑問ではあるが、会社は退職金を全く支給しないわけではなく、現に、過去にも厳しい経営状況の中でも支給できるよう極力努力してきた旨述べた。

組合が、退職金規定の提示は、労使関係を構築し改善していくための出発点として要求するものであり、退職金規定は存在するのであれば組合に提示しなければならない旨述べたところ、D社長は、会社としては百歩譲って提案したつもりであるが、組合が納得できないのであれば、弁護士と相談する旨述べた。組合が、翌日から争議に入る旨述べたところ、D社長は、組合が納得できないのであればやむを得ない旨述べた。組合が、①譲歩して会社の提案を検討したところ、退職金の支払凍結期間が2年では長すぎるので1年とする提案を行ったものである、②C委員長が、従前から、退職者が続出するようなことにはしないと断言しているから、会社は争議を回避する決断をすべきである、旨述べたところ、D社長は、自分は自己破産を覚悟しており、組合も、退職金規定を提示するか否かだけで争議を行う覚悟ができるのであれば覚悟をすればよい旨述べた。組合が、組合が問題としているのは、退職金規定の提示自体ではなく、その提示を通じたD社長と組合との信頼関係であり、退職金の支払凍結期間が1年か2年かは重要ではない旨述べたところ、D社長は、会社としては、退職金規定を提示するかどうかよりも、退職金を支給しない期間が1年か2年かの方が重要である旨述べた。

組合が、退職金の支払を1年凍結するという協定を締結した上で、1年後の状況次第で支払凍結期間の延長もあり得るといふ条項を入れてはどうかと述べたところ、D社長は、会社は債務超過状態にあり、現在の売上げでは20年かかってその解消は無理であるので、組合の提案では意味がない旨述べた。組合が、それでは支払凍結期間が2年でも1年でも同じではないかと述べたところ、D社

長は、同じではあるが、自分は、これまで正しいと思うことを自分で決断してやって来たので、それに横槍を入れられるのが嫌なだけである旨述べた。組合が、組合は D 社長の提案を受け入れて妥協点を見出そうとしているのであり、後は D 社長が決断すればよいだけである旨述べ、26.3.4確認書の案を提示した。組合と会社が、26.3.4確認書に調印し、組合は、明日からの争議を中止する旨述べた。

26.3.4確認書には、次の記載があった。

「 退職金規定提示について

2014年3月4日、団体交渉の中で、退職金規定の提示について下記の通り確認する。

1. 会社は組合に対して、2014年3月7日までに手交する。
2. 支払いに関しては、2年間（2014.3.1～2016.2月末）凍結する。

2014年3月4日

」

また、26-44号事件の申立ての時点で、会社は、組合に対し、退職金規定を提示していない。

（甲13、甲18、当事者 D ）

コ 平成26年3月26日付けで、組合は、会社らに対し、26.3.26抗議・団交申入書を提出した。26.3.26抗議・団交申入書には、26.3.4団交の中で確認した退職金規定の手交を改めて求めるとともに速やかな団交の開催を求める旨記載され、また、「1. 退職金規定の提示・手交に関する事項」として、「会社と組合は、3月4日、団体交渉を開催し、退職金規定開示・手交について文書確認した。ところが、会社は、団体交渉のなかで労使確認した合意文書を反故にした。当組合は、嚴重に抗議するとともに、こうした対応が継続されるなら労使の信頼関係はとうてい築けない。あらためて、労使の文書確認に基づき退職金規定の提示・手交を求めるものである。」との記載があった。

（甲10）

サ 平成26年4月11日、組合と会社は、26.4.11団交を行った。26.4.11団交において、次のやり取りがあった。

D 社長は、26.3.4確認書については会社と組合との間に思いに違いがある旨述べた。組合が、それでは契約は成立しない旨述べたところ、D 社長は、組合がそう言うのであれば、今後二度と、その場での署名ができなくなる旨述べた。これに対し、組合は、労使関係の悪化を防ぐために26.3.4確認書を交わしたのであり、D 社長が組合との間の文書に署名をしないとすれば、労使関係は悪化し続ける旨述べた。

組合が、26.3.4確認書を反故にするのであれば、組合員の退職を引き留めない旨述べたところ、D社長は、組合がそのような対応をすれば、会社は倒産するしかない旨述べた。組合が、会社の倒産を防ぐために26.3.4確認書を交わして退職金の支払を2年間凍結することに合意した旨述べたところ、D社長は、組合の話の内容が完全に変わっており、2年後に組合員全員が退職して退職金を請求されたら会社がもつはずがなく、2年後に退職金を支払って倒産することが分かった上で新たな求人募集をすることはできない旨述べた。組合が、退職金規定について26.3.4確認書という社会的に通用する合意書を交わした以上、会社では退職金があることになってしまった旨述べたところ、D社長は、就業規則の退職金規定には退職金を支給しないことも記載されている旨述べた。これに対し、組合は、会社の主張は通用しない旨述べた。

組合が、26.3.4確認書を早急に弁護士にみてもらうよう述べたところ、D社長は、覚悟はしている旨述べた。組合が、C委員長が組合を信頼するよう求めているにもかかわらずD社長が26.3.4確認書による労使合意を反故にした旨述べたところ、D社長は、組合は聞いておくと聞いたことを聞いておらず嘘ばかり言うので信用できない旨述べた。組合が、公文書を否定するD社長の方が信用できない旨述べたところ、D社長は、26.3.4確認書の内容は否定しないが、会社と組合の意思に齟齬があるので再度話し合いをした方がいいと考えている旨述べた。これに対し、組合は、26.3.4確認書の効力について、再度、弁護士に確認して連絡するよう述べた。

(甲30)

(2) 26.1.14要求書及び26.3.26抗議・団交申入書に記載の要求事項を議題とする団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)キ、ケ認定によれば、26.1.14要求書及び26.3.26抗議・団交申入書に、団交を申し入れる要求事項として退職金規定の提示及び組合の要求した退職金規定案についての協議・協定化の項目が含まれていたこと、及び、組合が本争点について救済を求めた26-44号事件の申立ての時点で、会社が退職金規定を組合に提示していないことが認められる。

26.1.14要求書及び26.3.26抗議・団交申入書に記載の要求事項を議題とする団交における会社の対応について、組合が、退職金規定の提示に応じない会社の対応が不誠実である旨主張するのに対し、会社は、会社に退職金額算定に係る書面の提示義務はなく、また提示できない旨再三説明済みであり、会社に不誠実団交は認められない旨主張するので、以下検討する。

イ 組合が、26.1.14要求書及び26.3.26抗議・団交申入書において、退職金規定の

提示を会社に要求しているところ、会社には、団交に応じる義務はあっても組合の要求そのものにまで応じる義務はなく、団交において退職金規定の提示という組合の要求に応じないことが、直ちに不誠実な対応であるとはいえない。

ウ 前記(1)ア、ウからケ認定によれば、組合が24. 8. 20要求書において退職金規定の提示を会社に求めて以降、少なくとも5回の団交及び1回の組合からの再要求を経て、26. 3. 4団交において、組合と会社が、会社が組合に対して退職金規定を平成26年3月7日までに手交する旨記載した26. 3. 4確認書に調印したことが認められ、会社は、この時点で、組合に退職金規定を手交することで組合と合意したとみることができる。

そうすると、上記ア認定のとおり、26. 1. 14要求書には、団交を申し入れる要求事項として退職金規定の提示及び組合の要求した退職金規定案についての協議・協定化の項目が含まれ、団交での協議を経て、26. 3. 4団交において、退職金規定を組合に手交する旨記載した26. 3. 4確認書が調印されたのであるから、少なくとも、26. 1. 14要求書に記載の要求事項を議題とする団交における会社の対応が、不誠実団交に当たるということとはできない。

エ 次に、26. 3. 4確認書調印後の会社の対応をみると、前記(1)ケ認定によれば、26-44号事件の申立ての時点で会社が組合に退職金規定を提示していないことが認められる。

会社は、就業規則の退職金に係る定めを組合に提示済みであり、それ以外に退職金規定を組合に提示する義務はないと主張するが、26. 3. 4確認書により、組合に退職金規定を提示することで組合と合意したのであるから、26. 3. 4確認書に調印した時点で、会社には、退職金規定を組合に手交する義務が生じたというべきである。

また、会社は、26. 3. 4確認書調印後に組合に退職金規定を提示しない理由について、26. 3. 4確認書作成の翌日に、組合が突然、平成26年3月1日からの2年間は退職者が出て退職金を支払わないことを承諾するという26. 3. 4確認書第2項記載の条件が承諾できないと言い出したためである旨主張する。

しかしながら、実際に、組合が、会社に対して、26. 3. 4確認書第2項記載の条件が承諾できないという趣旨の発言をしたと認めるに足る事実の疎明はない。

前記(1)ケ認定によれば、26. 3. 4確認書第2項に退職金の支払に関しては2年間凍結する旨の記載があることが認められるが、同項については、「凍結」の語を用いていることからして、文理解釈上、「退職金を2年後に支払う」との組合の解釈の方が自然であり、「2年間は退職者が出て退職金を支払わない」との会社の解釈は、独自の解釈であるといわざるを得ない。

かかる状況において、会社が組合に退職金規定を手交するとの26.3.4確認書第1項を、同確認書第2項についての独自の解釈を理由として履行しようとしないう会社への対応は不合理である。

また、26.3.4確認書調印後、会社が、26.3.4確認書の解釈について、組合に対して協議を申し入れたと認めるに足る事実の疎明もない。

以上のことからすると、組合と26.3.4確認書を交わした後に組合に退職金規定を提示しない理由についての会社の上記主張に合理性は認められず、会社が、26.3.4確認書調印後に組合に退職金規定を手交しないことに、合理的な理由はないといわざるを得ない。

オ さらに、前記(1)サ認定のとおり、会社が、26.3.4確認書調印後の26.4.11団交において、26.3.4確認書について、会社と組合との間で、思いに違いがある旨述べたことが認められ、このように、団交において一旦組合と合意した事項について、26.3.4確認書の別の条項の解釈の違いを口実として、その効力を疑問視し議論を蒸し返そうとする会社の対応は、不誠実なものといわざるを得ない。

また、会社の上記対応の結果として、退職金規定が手交されなかったことが認められるのであり、退職金規定が手交されなかったため退職金規定改善及び組合の退職金規定案についての協議が行われなかったとの組合の主張も首肯できるところである。

カ 以上のことからすると、26.3.4確認書調印後の会社の対応は、26.1.14要求書の要求事項に関する26.3.4確認書を無視ないし軽視するものであって、26.3.26抗議・団交申入書に記載の要求事項である退職金規定の提示を議題とする団交における会社の対応は、不誠実であるといわざるを得ず、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2（会社が、L組合員に対し、本件降格処分を行ったことは、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。）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 平成19年頃、L組合員は当該飲食店の店長となった。

(証人 L)

イ 平成24年8月20日付けで、組合は、会社らに対し、「結成通知書」（以下「24.8.20結成通知書」という。）を提出し、組合の結成を通知した。24.8.20結成通知書には、「主な役員」として、「執行委員 L」との記載があった。

(甲1)

ウ 平成24年10月24日、同月11月13日、同25年4月23日、同年5月14日、同年8月6日及び同年11月12日、L組合員は、組合と会社との間で行われた団交に出席

した。

また、平成25年3月28日、同年4月16日、同年6月5日、同年7月10日及び同年12月18日、L組合員は、組合の全体会議に出席した。

(甲20、甲21、甲24、甲26、甲29、甲35、甲40、証人 L)

エ 平成26年1月8日、L組合員は、当該飲食店のパート従業員であったA元従業員の預金口座に1万4,760円を振り込んだ。

(乙10)

オ 平成26年1月14日、L組合員は、組合と会社との間で行われた団交に出席した。

(甲35、証人 L)

カ 平成26年1月29日、A元従業員は、D社長に対し、書簡(以下「26.1.29書簡」という。)を同日付けで送付した。26.1.29書簡には、①平成25年12月20日及び同月22日、店長であるL組合員から解雇する旨の電話連絡があった、②同月17日午前8時45分頃、当該飲食店に電話をして体調不良を伝えたところ、L組合員はA元従業員が仕事を休むことを快諾した、③同月18日午後4時頃、A元従業員は当該飲食店に電話をし、同月21日まで休み、同月23日から出勤する旨連絡して電話を切った、④同月20日午後10時頃、L組合員から電話があり、同月23日から出勤しなくていいと言われたのに対して、同日に出勤して話をすると伝えた、⑤同月22日午後11時過ぎ、L組合員から電話があり、(i)同月23日から出勤しなくてもいいというのは解雇するとの趣旨かとL組合員に尋ねたところ、解雇であると明言された、(ii)L組合員が、休みの連絡を電話ですること自体が問題であると言ったのに対し、他の従業員が当日急に休むことがあるのに、A元従業員は急に休んではいけないのか尋ねたところ、L組合員は、これを肯定した、(iii)解雇理由を記載した証明書の交付及び解雇予告手当1か月分の支払を求めたところ、L組合員は、「はいはい」と答えた、⑥その後、再三、上記⑤(iii)記載の事項について要求したが、未だに回答がなく、会社に説明できる理由がないとして却下された、⑦この件に関してD社長に調査を依頼する、⑧新しい従業員が勤務するようになって以降、L組合員が公私を混同し、店内の仕事上の雰囲気及び従業員の間人間関係が悪化し、従業員から不満が出るようになった、⑨自分は、状況が元に戻ることを期待してL組合員に話をしたが、その時点で解雇を告げられ、その2日後に解雇される結果となった、旨の記載があった。

(乙2)

キ 平成26年1月31日及び同年2月5日、L組合員は、組合の全体会議に出席した。

(甲35、甲40、証人 L)

ク 平成26年2月3日、26.2.3団交終了後、D社長は、C委員長同席の下、L組合員に対し、26.1.29書簡に記載された内容についての事情聴取を行った。

(乙8、証人 L 、当事者 D)

ケ 平成26年2月3日から同月24日までの間に、D社長は、L組合員に対し、26.1.29書簡に記載された内容についての事情聴取を再度行った。この事情聴取において、L組合員は、A元従業員に自己資金で1万4,760円を支払った旨述べた。

(乙8、証人 L 、当事者 D)

コ 平成26年2月24日、L組合員は、会社に対し、「報告書」(以下「26.2.24報告書」という。)を提出した。26.2.24報告書には、①平成25年12月17日、A元従業員が出勤1時間前に風邪で休むと連絡し、同月18日に無断欠勤した、②A元従業員と電話で話し合いをしたところ、A元従業員が退職すると言ったので、会社が経営する別の飲食店(以下「別飲食店」という。)のB店長とともに慰留し、退職について年内に検討して年始に回答することでA元従業員と合意した、③平成26年1月5日にA元従業員に電話したところ、A元従業員が、退職する旨述べたので同25年12月23日から同月28日までの賃金の支払を請求したので、8年間の感謝としてよかれと思い、B店長と相談して支払った、④同26年1月29日、A元従業員がD社長あてに手紙を送付した、旨の記載があった。

(甲11)

サ 平成26年2月28日付けで、会社は、L組合員に対し、本件降格処分に係る26.2.28懲戒処分通知書を手交した。26.2.28懲戒処分通知書には、弁明の機会を与えた上で懲戒処分するので通知する旨記載され、また、「処分内容」として、譴責の上、平成26年3月1日付けで店長職を解任して降格し、別飲食店への異動を命ずる旨、「理由」として、A元従業員に対する不適切な言動、同言動に関する上司及び会社への報告義務違反、A元従業員に対する不適切な金銭支払等の事実が就業規則第52条第1号、第2号、第9号、第19号等の服務規律違反に該当し、同第68条第1号、第3号、第8号から第10号に該当する旨、それぞれ記載されていた。

平成24年10月1日から施行されている就業規則の第49条及び第63条には、それぞれ次の記載があった。

「(服務心得)

第49条 従業員は次の各号に定める事項を遵守しなければならない。

- ① 常に品行を正しく保ち、会社の体面を損なうような言行をしないこと。
- ② 会社業務の遂行を妨害し又は上長に暴行脅迫等の秩序を乱す行為をし

ないこと。

③～⑧ (略)

⑨ 自らの職務権限範囲を超えて、独断的な行為をしないこと。

⑩～⑬ (略)

⑭ 前各号に準ずる職場の風紀を乱す行為をしないこと。

(譴責等)

第63条 従業員に次の各号に該当する行為があった時は、譴責、減給、出勤停止又は降格とする。

① 服務規律に違反したとき。

② (略)

③ 勤務に関する必要な手続きを怠り又は届出を偽ったとき。

④～⑦ (略)

⑧ 素行不良で会社内外の風紀秩序を乱し、従業員としての体面を汚したとき。

⑨ 就業規則に違反したとき。

⑩ その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。 」

なお、就業規則は、事業所内の机の上に置いてある。

(甲12、乙7、当事者 D)

シ 平成26年3月3日付けで、組合は、会社らに対し、「抗議及び申入書」(以下「26.3.3抗議・申入書」という。)を提出した。26.3.3抗議・申入書には、①本件降格処分について嚴重に抗議し、直ちに撤回することを要求する、② L 組合員に対する本件降格処分は、L 組合員及び組合の主張を無視し、組合との事前協議を踏みにじる一方的かつ恣意的なもので許されず、むしろ D 社長の経営者としての怠慢こそが今回のようないざこざが生じる要因である、③ D 社長が、かかる経営責任を棚上げにし、事実とは異なるA元従業員の話をするのみにしてL組合員を処罰することは到底許されず、直ちに撤回するよう要求する、④上記①から③について、同月4日までに書面で回答し、速やかに団交を開催することを要求する、旨記載されていた。

(甲9)

ス 平成26年3月4日、組合と会社は、26.3.4団交を行った。26.3.4団交において、本件降格処分について、次のやり取りがあった。

組合が、本件降格処分を議題とする旨述べたところ、D 社長は、本件降格処分内容及び理由は26.2.28懲戒処分通知書のとおりである旨述べた。

組合が、本件降格処分について、一方的であるとして撤回を求めたところ、

D社長は、いろいろ考慮した上で決めたことであり撤回はできない旨述べた。組合が、撤回できない理由を尋ねたところ、D社長は、理由として、①A元従業員との間にもめごとがありA元従業員が急に出勤しなくなったこと、②その際、A元従業員に個人的に金銭を支払ったこと、③A元従業員に対するパワーハラスメントがあったこと、の3点について報告義務を怠ったことを挙げた。組合が、相談報告のできる関係をD社長自身が破壊しており、組合の話を聞かず一方的処分してはいけない旨述べたのに対し、D社長は、L組合員は報告すべきことを報告しておらず、信頼できないので店長を任せられない旨述べ、A元従業員との電話でのやり取りについて説明した。

組合が、L組合員にも非はあるが、D社長に相談したくてもその場がない旨述べ、D社長の責任で早急に対応するよう求めたところ、D社長は、L組合員には、責任者としてA元従業員に謝罪に行くのであれば同行する旨伝えているが、金銭のやり取りは絶対に許されない行為であり、懲戒処分は別問題である旨述べた。組合が、会社の金銭から支払ったのではなく、やり取りの中でせん別の話が出るのは自然なことである旨述べたところ、D社長は、どう考えても世の中の常識から外れている旨述べた。これに対し、組合が、本件降格処分については早期に決着をつける必要があるので、継続して話し合うため、本件降格処分の撤回は次回に持ち越す旨述べたところ、D社長は、本件降格処分の撤回はしない旨述べた。

(甲18)

セ 平成26年3月26日付けで、組合は、会社らに対し、26.3.26抗議・団交申入書を提出した。26.3.26抗議・団交申入書には、「2. L組合員降格処分及び配転撤回に関する事項」として、26.3.3抗議・申入書に基づきL組合員に対する本件降格処分を撤回することを求める旨の記載があった。

(甲10)

ソ 平成26年4月分給与以降、L組合員には月額3万円の役職手当が支給されなくなった。

(甲36)

タ 平成26年5月28日付けで、L組合員は、会社に対し、一身上の都合により同月31日をもって退職する旨記載した「退職届」を提出した。

(乙3)

(2) 会社が、L組合員に対し、本件降格処分を行ったことは、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、本件降格処分がL組合員に対する、組合活動を理由とする不利益取

扱いの不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

イ まず、前記(1)サ、ソ認定のとおり、①会社が、L 組合員に対し、平成26年2月28日付けで、同年3月1日付けで店長職を解任して降格し別飲食店への異動を命ずる本件降格処分を通知したこと、②平成26年4月分以降の給与において、L 組合員に月額3万円の役職手当が支給されなくなったこと、が認められる。これらのことからすると、本件降格処分に伴い、現に、L 組合員は月額3万円の減収となっているのであるから、本件降格処分が経済的な不利益を伴うものであることは明らかである。

ウ そこで、本件降格処分が、組合活動を理由としたものであるかについてみる。

(ア) まず、本件降格処分の理由についてみる。

a 前記(1)サ認定によれば、本件降格処分を L 組合員に通知した26.2.28懲戒処分通知書には、会社が本件降格処分の根拠とした事実として、A元従業員に対する不適切な言動、同言動に関する上司及び会社への報告義務違反並びにA元従業員に対する不適切な金銭支払が記載されていたことが認められ、会社が本件降格処分の根拠とした事実は、①26.1.29書簡に記載されたL組合員の言動、②同言動に係る上司及び会社への報告義務の不履行、③A元従業員に対する1万4,760円の支払、であったとみることができる。

b 会社が本件降格処分の根拠とした上記①から③の事実について、組合は、L 組合員が、部下であったA元従業員の退職の際、長年の労をねぎらい、私的にせん別金を支払ったことなどを会社に報告したものである旨主張するのに対し、会社は、L 組合員がA元従業員を独断で解雇し、解雇予告手当等を要求されるなどしてA元従業員に金銭を支払い、かかる独断での解雇の事実が会社に発覚することを避けようとしたものである旨主張する。

上記①については、事実関係について当事者間に争いがあり、A元従業員の退職が、会社の主張するように L 組合員の独断の解雇によるものであると直ちに断じることはできない。

しかしながら、上記③について、前記(1)エ認定のとおり、平成26年1月8日に L 組合員がA元従業員の預金口座に1万4,760円を振り込んだことが認められるのであり、このような10円単位の額でわざわざA元従業員の預金口座に振り込んだ金員を単なるせん別と考えるには無理がある。

また、上記②については、前記(1)ク、ケ認定から、L 組合員は、上記金員をA元組合員に支払った事実を、会社が行った1回目の事情聴取では報告せず、2回目の事情聴取において初めて報告したとみることができる。

これらのことを併せ考えると、会社が、上記金員について、A元従業員と

の間で何らかの不都合な問題が生じた結果として L 組合員が支払ったものと認識し、L 組合員の態度を、そうした不都合な問題の発覚を避けようとしたものと判断したとしても不自然ではなく、会社の上記主張も、一定、首肯できるところである。

- c さらに、前記(1)サ認定によれば、①26. 2. 28懲戒処分通知書に記載された就業規則の該当条項が、第52条第1号、第2号、第9号及び第19号の服務規律違反並びに第68条第1号、第3号、第8号、第9号及び第10号であること、②就業規則の従業員が遵守しなければならない服務心得を規定した第49条の第1号に「常に品行を正しく保ち、会社の体面を損なうような言行をしないこと」、第2号に「会社業務の遂行を妨害し又は上長に暴行脅迫等の秩序を乱す行為をしないこと」、第9号に「自らの職務権限範囲を超えて、独断的な行為をしないこと」、第19号に「前各号に準ずる職場の風紀を乱す行為をしないこと」との記載がそれぞれあったこと、③就業規則の降格を含む制裁の対象に該当する行為を規定した第63条の第1号に「服務規律に違反したとき」、第3号に「勤務に関する必要な手続きを怠り又は届出を偽ったとき」、第8号に「素行不良で会社内外の風紀秩序を乱し、従業員としての体面を汚したとき」、第9号に「就業規則に違反したとき」、第10号に「その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき」との記載がそれぞれあったことが認められる。

これらのことからすると、26. 2. 28懲戒処分通知書記載の就業規則の条番号と実際の就業規則の条番号とは異なるものの、この異同は誤記によるものと考えられ、上記のとおり一定首肯できる会社の主張内容と26. 2. 28懲戒処分通知書記載の号番号に対応する就業規則の号番号の内容との間に大きな齟齬はみられず、会社が就業規則のこれら条項を本件降格処分の根拠としたことは、不合理であるとまではいえない。

さらに、組合は、会社の主張する就業規則は従業員に開示も周知もされておらず、これに基づいて処分することは許されない旨主張するが、前記(1)サ認定のとおり、就業規則が事業所内の机の上に置いてあることが認められるのであるから、就業規則が従業員に開示も周知もされていないとまではいえず、この点に係る組合の主張は採用できない。

また、本件降格処分の相当性について、組合は、本件降格処分は明らかに行き過ぎであり、仮に処分するにしても口頭注意の処分に留めるべきであったと主張するが、一般に懲戒処分については使用者に一定の裁量が認められるところ、本件降格処分が明らかに行き過ぎであると認めるに足る事実の疎

明はなく、この点に係る組合の主張も採用できない。

d 以上のことからすると、本件降格処分の理由には、一定の合理性が認められる。

(イ) 次に、本件降格処分の手続についてみる。

前記(1)カ、クからサ認定によれば、会社は、26. 1. 29書簡によって本件降格処分の根拠とした事実の存在を認識した後、本件降格処分を L 組合員に通知するまでの1か月の間に、2度にわたって L 組合員に対する事情聴取を行い、A元従業員の退職及びこれに伴う金員の支払について弁明する内容を記載した26. 2. 24報告書の提出を受けていることが認められるのであるから、会社は、本件降格処分に先立って、L 組合員に十分な弁明の機会を与えたものとみるのが相当であり、本件降格処分の手続に、特段、不合理な点は認められない。

(ウ) 組合は、会社が、組合結成以降、組合役員として団交に出席するなどの L 組合員の組合活動に強く不満を持っていたため、本件降格処分問題を意図的に作り出した旨主張するので、この点を見る。

前記(1)イ、ウ、オ、キ、サ認定によれば、組合が会社に対して組合を結成したこと及び L 組合員が執行委員であることを通知した後、本件降格処分までの間に、L 組合員が会社との団交及び組合の全体会議にそれぞれ7回出席したことが認められるところ、L 組合員が団交において取り立てて活発な発言を行ったと認めるに足る事実の疎明はなく、また、組合内部の会議とみられる全体会議への L 組合員の出席を会社が認識していたと認めるに足る事実の疎明もない。したがって、L 組合員が団交や組合の全体会議に出席していたことをもって、会社が L 組合員の組合活動に不満を持っていたとみることはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

(エ) なお、組合は、本件降格処分について、不当処分であるとの組合の抗議を一切聞き入れずに強行した旨をも主張する。しかしながら、前記(1)ス認定によれば、26. 3. 4団交において、組合が本件降格処分を撤回できない理由を尋ねたところ、D 社長は、理由として、A元従業員との間にもめごとがあり A元従業員が急に出勤しなくなったこと等の3点について報告義務を怠ったことを挙げ、また、L 組合員は報告すべきことを報告しておらず信頼できないので店長を任せられない旨述べた上で、A元従業員との電話でのやり取りについて説明したことが認められ、会社は、本件降格処分の直後に組合との団交に応じ、本件降格処分を撤回できない理由についての組合の質問に対して、具体的に回答しているのであり、本件降格処分が不当処分であるとの組合の抗議を一切聞き入れずに強行されたものとは評価できず、この点に係る組合の主張は採用で

きない。

(オ) 以上のことを併せ考えると、本件降格処分が L 組合員の組合活動を理由としたものということとはできない。

エ 以上のことからすると、本件降格処分は、経済的不利益を伴うものの、L 組合員の組合活動を理由とした不利益取扱いであるということとはできないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点3（会社が、組合に対し、26.8.12業務連絡を交付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点4（会社が、組合役員ら5名に対して本件譴責処分を通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成26年8月6日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人とし、退職金規定の提示を含む26.1.14要求書等の要求事項に係る誠実団交応諾を請求する救済の内容として、26-44号事件の申立てを行った。

イ 平成26年8月12日、D 社長は、他の従業員が居合わせる中で、C 委員長に対し、「お前らがこんなことをするんやったら、もう会社閉めるから」と述べ、その後、26.8.12業務連絡を手交し、同年9月15日付けで会社を閉めるので組合員らに伝えるよう述べた。C 委員長が、そのことは会社の長である D 社長が従業員全員に説明すべきである旨述べたところ、D 社長は、組合の長である C 委員長から説明するよう述べた。これに対し、C 委員長は、組合員には伝える旨述べた。

26.8.12業務連絡には、次の記載があった。

「 業務連絡

平成26年8月12日

お疲れ様です。以前より売上減等による
経営状況の悪化により
皆様には大変、ご迷惑をおかけしてます。

資金繰りに苦戦しながらも、立て直すため
に、遁走してまいりましたが
この度、精神的にも限界を感じました。
今後、営業継続困難との
判断に至りました。よって9月15日付で

P の営業を終了することに
決定しました。

経営譲渡等を含め、模索しながらの話にはなりそうですが、すぐに店舗

を明け渡すことはないので、何か提案・相談等、あれば申し出てください。
よろしく申し上げます。

代表取締役 D 』

(甲14、甲39、乙8、当事者 C 、当事者 D)

ウ 平成26年8月20日付けで、組合は、会社らに対し、「抗議及び団体交渉申入書」(以下「26.8.20抗議・団交申入書」という。)を提出した。26.8.20抗議・団交申入書には、① C 委員長に対し、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てを行った報復として26.8.12業務連絡を手交する会社の対応は、労働組合法第7条に違反する不当労働行為であり、断じて容認できない、②組合は、会社の対応に強く抗議する、③こうした重大な決定を組合との事前の通知・協議も一切なくしたことは、一方的で到底容認できない、④会社に対して26.8.12業務連絡の撤回及び謝罪を求める、⑤26.8.12業務連絡の真意を明確にするよう申し入れるとともに、速やかな団交の開催を求める、⑥平成26年8月25日又は同月26日午後6時半から、会社内において、26.8.12業務連絡についてを議題として団交の開催を求める、旨の記載があった。

(甲15)

エ 平成26年9月1日、会社は、組合役員ら5名に対し、月次実績報告の懈怠に係る同日付けの「譴責処分通知書」(以下「月次報告譴責処分通知書」という。)を交付し、何か意見があれば申し出るよう述べた。月次実績報告とは、担当者ごとの売上、営業状況、新規顧客、解約顧客等の数字をまとめたものであり、組合役員ら5名は、平成25年11月分から同26年4月分までの半年分について、会社に月次実績報告をしていなかった。

同日、会社は、組合役員ら5名及び組合員でない従業員1名に対し、会議等の議事録の提出懈怠に係る同日付けの「譴責処分通知書」(以下「議事録譴責処分通知書」という。)を交付し、何か意見があれば申し出るよう述べた。組合役員ら5名は、週に1回開催される管理職会議及び月に1回開催される全社員会議の議事録を、平成25年3月11日分を最後に会社に提出していなかった。

同日、会社は、H副委員長に対し、会社の会計顧問に対して苦情の電話を入れたことに係る同日付けの「譴責処分通知書」(以下「苦情電話譴責処分通知書」という。)を交付し、何か意見があれば申し出るよう述べた。

月次報告譴責処分通知書、議事録譴責処分通知書及び苦情電話譴責処分通知書には、それぞれ次の記載があった。

(月次報告譴責処分通知書)

「

譴責処分通知書

- 1、 昨年度より度々、指示しているにもかかわらず
管理職の業務である、月次の実績の報告がされてません
管理職としての職務及び報告、連絡、相談を怠^{ママ}ります。
今後も度重なるようであれば、降格処分等も考えなくては
ならないので、以後、心して上長として部下の管理、指導、
育成も含め職務に励んでください。

以上」

(議事録譴責処分通知書)

「 譴責処分通知書

- 1、 昨年度より度々、指示しているにもかかわらず
会議、ミーティングをしその議事録を提出する事をしてい
ません。
これも、管理職としての職務及び報告、連絡、相談を怠^{ママ}
てります。
今後も度重なるようであれば、降格処分等も考えなくては
ならないので、以後、心して上長として部下の管理、指導、
育成も含め職務に励んでください。

以上」

(苦情電話譴責処分通知書)

「 譴責処分通知書

- 1、 本年5月22日に当社会計顧問[■]先生に
苦情の電話をいれたことに対して、先生よりお叱りの
電話が代表の私にありました。
貴殿のした行為は会社の信用を失墜させ
又、先生との長年の信頼関係をも潰しかねないともおもわれ
ます
総務・経理の責任者の行為としては間違っていますので
今後は先生のみならず、出入業者様取引先様にかかわらず
責任をもった対応をしてください。

以上」

(甲31の1～3、乙4の1～5、乙5の1～6、乙6、乙8、当事者 C、
当事者 D)

オ 平成26年9月5日付けで、組合は、会社らに対し、「抗議及び申入書」(以下
「26.9.5抗議・申入書」という。)を提出した。26.9.5抗議・申入書には、①会

社及び D 社長は組合員 5 名に対し本件譴責処分を行った、②この間、団交において、D 社長は、自らの指示による営業会議すら開催できない現状があることを公言し、また、都合が悪くなると、管理職を降格すると恫喝するなどの態度及び言動を繰り返してきた、③本件譴責処分の理由の内容は、D 社長の管理責任のなさ及び無責任さを如実に示している、④本件譴責処分の通知は、組合役員らに対する嫌がらせ・恫喝であり、不当労働行為といわざるを得ない、⑤本件譴責処分の通知書は、26. 8. 12業務連絡と同一の、組合及び組合員に対する明らかな攻撃であり到底容認できず、強く抗議するとともに、本件譴責処分の通知の撤回を求める、旨記載されていた。

(甲32)

(2) 争点 3 (会社が、組合に対し、26. 8. 12業務連絡を交付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)イ認定によれば、平成26年8月12日、① D 社長が C 委員長に対し、同年9月15日付けで会社の営業を終了することに決定した旨記載した26. 8. 12業務連絡を手交したこと、② C 委員長が、そのことは会社の長である D 社長が従業員全員に説明すべきである旨述べたところ、D 社長は、組合の長である C 委員長から説明するよう述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、26. 8. 12業務連絡の C 委員長への手交は、会社が、営業終了という組合員の労働条件にもかかわり、本来、会社から従業員全員に対して直接通知すべき経営上の重大な決定を、業務上の指揮命令系統に組み入れられた業務連絡という形で、殊更に組合の代表者に対して一方的に通知したものであり、会社のかかる対応は、労使関係の相手方としての組合の存在を軽視したものと認めなければならない。

イ 会社は、組合に26. 8. 12業務連絡を交付したことについて、その経緯はもっぱら会社の売上・財務状況、資金繰り等に起因するものであって組合に無関係なものであり、組合に対する支配介入に当たらない旨主張する。

しかし、前記(1)イ認定のとおり、26. 8. 12業務連絡には、「直ぐに店舗を明け渡すことはないので、何か提案・相談等、あれば申し出てください。」との記載があることが認められ、会社が組合に26. 8. 12業務連絡を手交した時点で、会社の経営状況は、直ちに自己破産等の営業終了の取手を取らねばならないほど切迫した状況にはなかつたものとみることができる。

また、前記(1)ア、イ認定によれば、①組合が26-44号事件を申し立ててから6日後に、D 社長が26. 8. 12業務連絡を C 委員長に手交したこと、②その際、D 社長が C 委員長に対し、「お前らがこんなことをするんやったら、もう会社

閉めるから」と述べ、また、C 委員長が、会社の長である D 社長が従業員全員に説明すべきである旨述べたのに対し、D 社長が、組合の長である C 委員長から説明するよう述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、26. 8. 12業務連絡は、会社の経営状況が直ちに自己破産等の営業終了の取手を取らねばならないほど切迫した状況にはない中で、26-44号事件が申立てられたわずか6日後に、全従業員を対象にすることなく、組合及び組合員に向けて発せられたものとみるのが相当であるから、組合に26. 8. 12業務連絡を交付するに至った経緯はもっぱら会社の売上・財務状況、資金繰り等に起因するものであって組合に無関係なものであるとの会社の主張は採用できない。

ウ 以上のことからすると、会社が、組合に対し、26. 8. 12業務連絡を交付したことは、組合に対する支配介入であり、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) 争点4 (会社が、組合役員ら5名に対して本件譴責処分を通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)エ認定によれば、①会社が、平成26年9月1日、組合役員ら5名に対して月次報告譴責処分通知書及び議事録譴責処分通知書を、また、H 副委員長に対して苦情電話譴責処分通知書をそれぞれ交付し、本件譴責処分を通知したこと、②月次報告譴責処分通知書及び議事録譴責処分通知書に、今後も度重なるようであれば降格処分等も考えなくてはならない旨の記載があることが認められる。これらのことからすると、本件譴責処分は、組合役員ら5名に対して将来的な降格処分を示唆する内容のものであるといえることができる。

しかも、会社は、会社が組合に26. 8. 12業務連絡を交付してから3週間足らずのうちに本件譴責処分を組合役員ら5名に通知しているのであり、本件譴責処分の通知は、26. 8. 12業務連絡の組合への手交と近接した時期になされたものといえることができる。

これらのことに、26. 8. 12業務連絡の交付が、前記(2)判断のとおり、組合に対する支配介入の不当労働行為であることを併せ考えると、本件譴責処分は、26. 8. 12業務連絡の交付と併せて、組合活動をけん制するものであり、組合に対する支配介入であるといわざるを得ない。

イ 会社は、①処分該当行為が組合活動とは全く無関係であること、②対象者に組合員でない者も含まれていること等に鑑みれば、本件譴責処分は組合員や組合活動などとは全く無関係に行われたものであり、組合に対する支配介入には当たらない旨主張する。

しかし、①については、上記ア判断のとおり、本件譴責処分の通知が、支配介

入の不当労働行為である26. 8. 12業務連絡の組合への交付と近接した時期になされていることからすると、処分該当行為が組合活動と全く無関係であるとはいえないし、②については、前記(1)エ認定によれば、3件の本件譴責処分のうち2件は対象者が全員組合員であり、1件も対象者6名のうち5名が組合員であったことが認められ、むしろ本件譴責処分の対象者はほとんどが組合員であったというべきであるから、本件譴責処分は組合員や組合活動などとは全く無関係に行われたものであるとの会社主張は採用できない。

ウ 以上のことからすると、会社が組合員ら5名に対して本件譴責処分を通知したことは、組合に対する支配介入であり、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。

4 争点5 (Q 社長は、組合員に対し、組合からの脱退を働きかけたといえるか。いえる場合、この働きかけは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア D 社長の姉は、組合結成以前から、 Q 社長の配偶者であり、 Q において経理業務を担当している。

イ M 組合員は、 Q へのマット納品業務を担当しており、2週間に1回程度、業務のため Q の事務所を訪れていた。

(当事者 D)

ウ 平成24年8月20日付けで、組合は、会社らに対し、組合結成を通知した。

(甲1)

エ 平成27年4月、D 社長の姉は、会社を3回訪れて、会社の従業員にコンピューターの給与計算ソフトの操作方法について助言をした。

(当事者 D)

(2) Q 社長は、組合員に対し、組合からの脱退を働きかけたといえるかについて、以下判断する。

組合は、 Q 社長が、平成26年10月30日に、通常業務で Q に行った M 組合員を、組合をやめるよう恫喝した旨主張する。

前記(1)イ認定のとおり、M 組合員が Q へのマット納品業務を担当しており、2週間に1回程度、業務のため Q の事務所を訪れていたことが認められ、このことからすると、M 組合員が Q 社長と何らかの会話をしたことがあるとの可能性は排除できない。

しかしながら、 Q 社長が、M 組合員に対し、組合からの脱退を働きかける内容の発言をしたと認めるに足る事実の疎明はなく、 Q 社長が、M

組合員を、組合をやめるよう恫喝したとの組合の主張は採用できない。

したがって、 Q 社長が組合員に対し組合からの脱退を働きかけたということはできないから、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

5 救済方法

組合は、会社の営業終了を決定した旨記載した文書を手交することなどによる支配介入の禁止及び組合役員らに対して降格処分等を示唆する譴責処分通知を行うことなどによる支配介入の禁止を求めるが、主文2及び3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15日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印