

命 令 書

大阪市西区

申立人 X 5
代表者 委員長 X 1

大阪市西区

被申立人 Y 4
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成26年(不)第64号事件について、当委員会は、平成28年10月12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

X 5

委員長 X 1 様

Y 4

理事長 Y 1

当法人が行った次の行為は、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。

- (1) 貴組合の交渉窓口担当者の交代を求め、それができない場合は、当面、担当者間での窓口対応を取りやめるとの対応を行ったこと（3号違反）。
- (2) 平成26年7月2日に行った団体交渉において、貴組合の要求事項である法人全体の労働条件について協議しない旨の回答を行い、終了予定時刻に退席したこと（2号及び3号違反）。
- (3) 貴組合からの平成26年7月6日付けの団体交渉申入れに対し、当法人が同年10月

3日付けで団体交渉を申し入れるまでの間、団体交渉に応じなかったこと（2号及び3号違反）。

2 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 組合窓口担当者の変更要求、口実を設けての団体交渉拒否等の組合の運営への支配介入の禁止
- 3 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、団体交渉における合意形成に向けた態度をとらず、また、組合窓口担当者の変更を要求し、同担当者との窓口折衝を行わない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 Y4 （以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、高等学校、専門学校等を運営する学校法人であって、その教職員数は本件審問終結時約580名である。

なお、法人は、相互協力関係にある申立外3法人（以下、法人及び申立外3法人を併せて「法人ら」という。）とともに、法人らの人事・労務・財務等を一括して担当する統括本部を設置・運営する「 Y4 」と称する体制（以下、この体制のことを「 Y4 」という。）を構築している。また、当事者間において、法人は、 Y4 として団体交渉等を行っている（以下、その場合の Y4 も「法人」という）。

イ 申立人 X5 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、法人が運営する Y5 の教員で結成され、法人及びその関連団体で働く労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時12名である。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成24年2月27日、組合は、当委員会に対し、法人が①事業再編に伴って、組合員が多数所属する教育事業部を廃止したこと、②事業再編計画及び同計画により変更される労働条件等を議題とした団体交渉に誠実に応じなかったこと、がそ

れぞれ不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て（平成24年(不)第9号）を行った。

平成25年11月21日、当委員会は、同申立てを①（i）教育事業部の閉鎖は、支出超過の続く法人の進学事業における段階的な閉鎖の終局段階でなされたものとみることができ、教育事業部のみを対象としてなされたものとみることができない、（ii）法人が、教育事業部の廃止によって、委員長代行の実質的解雇や組合員の排除による組合弱体化を図ったとみることができない、②（i）法人は、教育事業部を閉鎖とした理由について、一定の説明を行ったとみることができ、財務資料についても組合の求めに応じて作成し、組合に示すとともに説明を行ったのであるから、これらの点について法人の対応が不誠実であったとはいえない、

（ii）教育事業部の廃止をはじめとした事業再編に伴う労働条件の変更案の提示時期及び交渉姿勢についてみると、法人は、団体交渉申入れが行われる前の折衝の段階から、一貫して、教育事業部の廃止や事業再編に伴う労働条件の変更について、組合と団体交渉を行う姿勢を示していたといえ、この点についても法人の対応が不誠実であったとはいえない、等として、いずれも棄却する旨の命令を發した。組合は、同命令を不服として、中央労働委員会に再審査申立て（平成25年（不再）第85号）を行ったが、平成27年8月25日、中央労働委員会は、同再審査申立てを棄却した。

イ 平成26年4月30日、組合の交渉窓口担当者である執行委員 X 2 （以下「X 2 執行委員」という。）は、法人の交渉窓口担当者である交渉委員 Y 2 （以下「Y 2 交渉委員」という。）あてに、「抗議および団体交渉申入書」（以下「26. 4. 30 組合文書」という。）を添付してメールを送信し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲7、甲8）

ウ 平成26年5月13日、Y 2 交渉委員は、同月16日若しくは同月28日を団交候補日とする旨のX 2 執行委員あてのメール（以下「26. 5. 13法人メール」という。）を組合のメールアドレスに送信した。

（甲8）

エ 平成26年5月13日、X 2 執行委員は、Y 2 交渉委員あてに、同月16日及び同月28日の両日とも団交開催を受諾する旨のメール（以下「26. 5. 13組合メール」という。）を送信した。

（甲8）

オ 平成26年5月14日、Y 2 交渉委員は、26. 5. 13組合メールに返信する形で、同月28日に団交を開催する旨のX 2 執行委員あてのメール（以下「26. 5. 14法人メール」

という。)を組合のメールアドレスに送信した。

(甲8)

カ 平成26年5月14日、X2執行委員は、Y2交渉委員あてに、同月16日及び同月28日の両日とも団交を行う旨のメール(以下「26.5.14組合メール」という。)を送信した。

(甲8、乙6)

キ 平成26年5月15日、Y2交渉委員は、26.5.14組合メールに返信する形で、団交は同月28日で準備しており、同月16日には開催できない旨のX2執行委員あてのメール(以下「26.5.15法人メール」という。)を組合のメールアドレスに送信した。

(乙6)

ク 平成26年5月15日、X2執行委員は、Y2交渉委員あてに、同月16日及び同月28日の両日とも団交を行う旨のメール(以下「26.5.15組合メール」という。)を送信した。

(甲8、乙7)

ケ 平成26年5月16日、Y2交渉委員は、26.5.15組合メールに返信する形で、①本日の団交はない、②組合が、法人から送信した、同月16日には団交を開催できない旨のメールを確認した上で、同日に団交を行う旨の通知を送ってきたことは理解できない、③法人の連絡を曲解し都合のいいように解釈するのであれば、新たな問題を発生させることになる、④組合の窓口担当者を交代するか、交代できないのであれば、当面窓口対応は取りやめる、旨のX2執行委員あてのメール(以下「26.5.16法人メール」という。)を組合のメールアドレスに送信した。

(乙7)

コ 平成26年5月28日、組合と法人は、団交(以下「26.5.28団交」という。)を行った。

(甲36)

サ 平成26年7月2日、組合と法人は、団交(以下「26.7.2団交」という。)を行った。

(甲29の1)

シ 平成26年7月2日、26.7.2団交終了後、組員5名が、法人らの統括本部事務室において、事務室の出入口を背にして、法人交渉委員9名のうち唯一残っていたY3(以下「Y3交渉委員」という。)の前に、前二人、後ろ三人の2列に立ち並んで相対し、代表交渉委員を呼び戻すよう約15分間要求した。

(証人 Y3)

ス 平成26年7月6日付けで、組合は、法人に対し、「抗議・要求書ならびに団体交渉申入書」（以下「26.7.6組合文書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(甲17)

セ 平成26年7月16日付けで、法人は、組合に対し、26.7.6組合文書並びに組合による26.7.2団交における暴言及び同団交終了後の騒動に抗議する旨等記載した「抗議文」（以下「26.7.16法人抗議文」という。）を提出した。

(甲18)

ソ 平成26年7月23日付けで、組合は、法人に対し、26.7.16法人抗議文に反論・抗議するとともに、再度団交を申し入れる旨記載した「抗議ならびに団体交渉申入書」（以下「26.7.23組合文書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(甲19)

タ 平成26年8月11日付けで、法人は、組合に対し、①26.7.23組合文書を受け取ったが、法人の方針は26.7.16法人抗議文と変わらない、②団交の日程調整の前に、組合による26.7.2団交における暴言及び同団交終了後の騒動について謝罪を求める、旨記載した「要求書」（以下「26.8.11法人要求書」という。）を提出した。

(甲20)

チ 平成26年8月25日付けで、組合は、法人に対し、26.8.11法人要求書に抗議するとともに、改めて団交を申し入れる旨記載した「抗議ならびに団体交渉申入書」（以下「26.8.25組合文書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(甲21)

ツ 平成26年8月27日、Y2交渉委員は、組合委員長である X1 （以下、同人が組合書記長であった時期も含めて「X1委員長」という。）の個人メールアドレスあてに、①26.8.25組合文書に対する文書をX1委員長に連絡する、②窓口に関する見解は、以前に伝えた通りであり、今後は日程調整を含め、すべて文書で連絡する、旨のメール（以下「26.8.27法人メール」という。）を送信した。

(甲8)

テ 平成26年9月2日付けで、法人は、26.8.25組合文書を受けて、組合に対し、議題を26.7.2団交における組合の暴言と騒動に絞った団交を申し入れる旨等記載した「申入書」（以下「26.9.2法人申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(甲22)

ト 平成26年9月8日付けで、組合は、法人に対し、組合の要求事項への回答を拒否し、団交の議題を限定するような法人の対応に抗議する旨等記載した「抗議および団体交渉申入書」（以下「26.9.8組合文書」という。）を提出し、団交を申

し入れた。

(甲23)

ナ 平成26年9月9日付けで、法人は、組合に対し、26.9.8組合文書による抗議は一切受け入れられない旨等記載した「申入書」（以下「26.9.9法人申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(甲24)

ニ 平成26年10月3日付けで、法人は、組合に対し、「申入書」（以下「26.10.3法人申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(甲25)

ヌ 平成26年10月8日付けで、組合は、26.10.3法人申入書を受けて、法人に対し、「抗議および団体交渉申入書」（以下「26.10.8組合文書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(乙9)

ネ 平成26年10月21日付けで、法人は、26.10.8組合文書を受けて、組合に対し、「申入書」（以下「26.10.21法人申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(乙10)

ノ 平成26年10月26日付けで、組合は、26.10.21法人申入書を受けて、法人に対し、「通知ならびに団体交渉申入および要求書」（以下「26.10.26組合文書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(乙11)

ハ 平成26年10月29日付けで、法人は、26.10.26組合文書を受けて、組合に対し、「申入書」（以下「26.10.29法人申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

(乙12)

ヒ 平成26年10月29日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成26年(不)第64号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 法人が、組合の交渉窓口担当者であるX2執行委員の交代を求め、それができない場合は、当面、窓口対応を取りやめるとの対応を行っていることは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 26.5.28団交及び26.7.2団交における法人の対応は、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に当たるか。
- 3 26.7.6組合文書による団交申入れに対する法人の対応は、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に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（法人が、組合の交渉窓口担当者であるX2執行委員の交代を求め、それができない場合は、当面、窓口対応を取りやめるとの対応を行っていることは、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

法人は、組合決定の団交日時を、X2執行委員の不自然な解釈と一方的に断定し、窓口折衝を求める組合に対し、同人とは話をしないと繰り返し述べ、組合が窓口担当者として決定したX2執行委員の交代を要求した。交代しなければ窓口折衝をしないと宣言、現実にはすべての窓口折衝を拒否し、同人からの連絡には返答しないとも述べている。

そもそも本件における労使窓口間の課題は、団交の1日開催か2日開催かの日程調整だけである。ところが法人は、X2執行委員個人の日本語の解釈に問題をすり替え、同人の日本語の解釈が如何に不自然かを執拗に主張し続けた。

こうして、法人は、X2執行委員個人を攻撃し排除することで、組合嫌悪の姿勢をごまかし、結果、組合の第一義である団交を開催できない状況を作り出したのである。

なお、26.5.15法人メール及び26.5.16法人メールについて、組合は、法人からの平成26年6月30日付け文書で初めて知り、急ぎ確認したが、組合には受信記録はなかった。法人は、発信した旨主張するが、組合が受信していないことも事実であり、事実関係の行き違いがどのようにして発生したのか不明である。このため、法人が組合の交渉窓口担当者であるX2執行委員を担当から外すよう求めたことも、同文書を確認するまで知る由もなかった。

26.5.15法人メール及び26.5.16法人メールの受信が組合ではできなかったことで状況がより一層錯綜した面はあるが、そもそもメールで全て済まそうという法人の姿勢が間違っている。メールを補助的手段として使い、あくまで（電話連絡も含めた）対面した関係の中で事務的手続を詰めておけば、このようなことにはなっていないのである。

以上のとおり、法人の態度は、組合運営への支配介入であり、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。

(2) 被申立人の主張

団交の開催日程の調整に際して、X2執行委員が、法人のメール連絡に対して誤った解釈を行ったり、法人が、平成26年5月16日には団交を開催しない旨の連絡を行っているにもかかわらず、同人は、同月16日に団交を開催する前提でメールを法人に送ったりするなど、円滑な事務的調整を行うべき立場にある人物が、むしろ労

使間の円滑な意思疎通を阻害するような言動を行い、しかも自らの言動を訂正するどころか、かえって誤った解釈に固執するなどした。

労使の窓口担当者は、労使間の協議を円滑に行うための前段階として、事務的なレベルでの調整を行うべき立場であり、労使間において、窓口にて円滑な事務的調整が行えるよう、協力し合う必要がある。

法人から送ったメールに対して、日本語的に誤った解釈をするのみならず、その誤った解釈に固執したり、誤った解釈を労使間の利害対立にこじつけて正当化したり、受信していることが明らかなメールを受信していないと決めつけたりするようでは、今後も同様の問題が発生する可能性が高く、到底、労使間の円滑な調整を実現することはできない。それどころか、事務的なやり取りの中で、労使間でのトラブルの火種が発生しかねない。

そのため法人は、労使間で円滑な事務的調整を行うため、組合に対し、窓口担当者の交代を求めたものである。

また、今後もX2執行委員を窓口として調整を試みた場合、同様の問題が発生する可能性が高いことから、法人は、同人の交代がなされない場合、当面の窓口対応を取りやめるとの対応を行ったものである。

組合は、法人がX2執行委員だけを標的に意思疎通ができないとしている、団交などの円滑な開催を阻害し、ひいては組合活動を遅滞させることに目的がある、等と主張しているが、失当である。

法人はむしろ、組合と円滑な調整を行い、団交等の円滑な開催に資するよう、X2執行委員の交代を求めているのであって、何ら支配介入に該当するものではない。

2 争点2 (26.5.28団交及び26.7.2団交における法人の対応は、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に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

法人は、①団交の席に着いても、すぐには組合要求の議題に入ろうとせず、②議題に入っても、法人は、組合の質問の意味がわからないと繰り返し発言したり、事前に組合に通知した文書の文言を読み上げたり、また、沈黙を通し、③中身が伴わないまま、時間が過ぎたり、法人指定の時間になると一方的に団交を打ち切り退席するなどし、法人には合意形成に向けた交渉態度がみられなかった。

ア 26.5.28団交について

(ア) 団交のはじめに、法人から録音について言及され、組合は、組合要求議題の交渉を進めるため、X1委員長個人の判断で録音をやめた。それは、建設的な協議を期待したためであったが、法人の求めによる交渉委員の自己紹介を挟んで、組合からの抗議文への抗議が始まり、90分間の団交のうち約3分の1が、

組合が求める議題とは異なる話となった。

(イ) 労働条件に関する資料開示について、法人は、組合が資料を求める理由・意図が分からない、知ってどうする、と述べるのみで、ここでも全く協議にならず、組合は、資料を求める理由を改めて詳しく説明することにした。

(ウ) 三六協定他従業員代表者選出に関して、X 2 執行委員が質問をしたところ、X 2 執行委員の発言に対し、法人側出席者が激昂し始め、混乱した状態で26. 5. 28 団交は終了した。

先にも述べたように、X 1 委員長は建設的な協議を期待し録音をやめたが、結局、中身の伴わないまま、時間が過ぎただけであった。

イ 26. 7. 2 団交について

(ア) 法人は、最初に上部団体の組合員の参加について、異議らしきことを述べ、上部団体組合員に「今日は団交をしないのか」と問われると回答に窮し、組合が10分間席を外し、法人が検討する時間を作ったため、交渉時間は90分の予定であったが、法人の検討時間のため実質80分に限られることとなった。

交渉再開の最初の論点は録音で、組合は、法人に対し、録音を拒否する理由の提示を求めたが、一切答えることなく、「当事者の一方の事情だけでこれまでのルールを変更できることを貴組合が認めたものとみなします」という一文を繰り返し読み上げるだけで、対話が成立しなかった。

録音問題が終わると、既に終了した26. 5. 28 団交の日程調整についてY 2 交渉委員が蒸し返し、本論に入ろうとする組合の求めに耳を貸さず、窓口問題として12分程度も固執し続けた。

(イ) 法人には多くの職種が存在し、職務と待遇のバランスも不明瞭なため、全体の労働条件の開示を求めているのであるが、法人は再び、書面の文言「法人全体における労働条件について協議する考えはありません」、「組合員の労働条件については協議を行います」の読上げを始め、徐々に組合の問いかけに答えない時間が増えていった。

(ウ) 法人が申し入れていた21時になると、法人側出席者の「持ち帰って検討する」との一言で、交渉委員全員が立ち上がり、一方的に団交を打ち切って、退室した。

ウ 以上のような法人の態度は、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。また、このような法人の態度は、組合が日常的に抱える諸問題について解決しようとする組合活動を全面的に無力化するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

26. 5. 28団交及び26. 7. 2団交における法人の対応は、以下のとおり、いずれも誠実であって、不当労働行為には当たらない。

ア 26. 5. 28団交について

(ア) 法人は、決算概況等に関する資料を交付し財政状況等を説明した。その上で法人は、法人の財政状況からは、組合が要求するベースアップはできないことを回答した。これらの説明及び回答を、法人は約30分かけて、組合に対し丁寧に行った。

その後、質疑応答となり、その中で、組合側の出席者からは、管理職手当を削って、非常勤へのベースアップに回すべきではないか、といった意見が出されたが、質問はなかった。組合の意見については、法人は、「管理職手当は下げているものの、仕事内容は兼務を増やしており、実質的には手当が下がっているのと同様になっている。」等と回答した。

また、組合からの平成26年5月16日付けの団交議題の追加申入書について、同申入書の申入事項と、団交で論じる労働条件との関連性が不明確であったため、その点について法人側交渉委員から質問するなどのやり取りが行われた。

(イ) 上記のほか、X1委員長が回答期限を猶予していたにもかかわらず、組合から回答延期に対する抗議がなされた事実に関する議論、ベースアップの要求に対する説明と回答及び組合の追加申入書記載事項についての議論を行った。

イ 26. 7. 2団交について

(ア) 法人のY2交渉委員は、26. 7. 2団交の席上、法人からの日程提示が、当初から平成26年5月16日もしくは同月28日のいずれかであったことなどをメールを送信した証拠を示して説明した。今後、どのようにして行き違いをなくし、円滑な調整をしていくか、という点について組合と議論することを期待していた。しかし、組合側は、当該メールを受信していないとは到底解されないにもかかわらず、何らかのミスでメールを削除してしまった可能性等は全く考慮することなく、行き違いの防止等について真摯に話し合おうとする姿勢を見せなかった。それどころか、組合側は、メールの件を話そうとするY2交渉委員の話を強引に遮ったり、Y2交渉委員を小馬鹿にした発言をしたりするばかりで、話し合おうという姿勢を全く見せなかった。組合は、法人がすぐに組合要求の議題に入らなかった等と非難するようであるが、失当である。

また、ICレコーダーの件は、話をしやすい環境を確保するという観点から、組合も納得の上、これまで録音せずに交渉を行ってきた経緯があり、かつ、26. 5. 28団交でも組合は録音を取り止めているのであるから、団交の席上、録音をしないように法人が主張することは当然である。

このように、法人は、I Cレコーダーでの録音や日程調整の件など、労使間の円滑なやり取りを行うための前提事項について、確認や議論を行っているのであって、何ら非難には当たらない。

(イ) 26. 7. 2団交では、録音や日程調整に関する議論の後、ベースアップ等の議論になったが、法人としては、26. 5. 28団交において、ベースアップについて丁寧に説明と回答を行い、組合側もそれを理解しているという認識だったので、26. 7. 2団交でも、ベースアップはできない旨、再度回答を行った。

また、26. 7. 2団交において、法人は、組合が全職種の待遇に関わるものとして求める資料について、団交の対象となる労働条件との関連性が不明であり、それについて組合に説明を求め、議論するなどした。

法人は、理由を問わず組合が求める資料の開示を拒絶しているのではなく、労働条件に関する具体的な団交との関連性について、組合に対して説明を求めているのである（26. 7. 2団交前も同様に説明を求めている。）。

労働組合が全職種の給与等の条件に関心を持つとしても、法人が団交において、組合が要求する事項の趣旨や労働条件との関連性の説明を求めることについて、何ら非難されるいわれはない。

なお、同日の団交において、組合が開示を求める資料について、法人が開示の必要があると判断するだけの根拠は、組合からは示されなかった。

このように法人は、26. 5. 28団交時に既に説明し回答したベースアップについて、26. 7. 2団交でも再度回答を行っているし、組合が開示を要求する資料についても、労働条件との関連性についての説明を組合に求めるなどしているのであるが、法人の回答が意に添うものではなかったためか、組合側出席者の上部団体組合員が、暴言を繰り返したりしたため、法人交渉委員が回答を行っても（組合側の同じような主張に対しては、法人側の回答も、同様の回答内容になることがあった。）、それが上部団体組合員の意に添うものでなければ、発言を遮られたり、暴言を浴びせられたりするとの思いから、発言を躊躇せざるを得ないこともあった。

また、上部団体組合員は、法人交渉委員の話を遮るだけではなく、議題を突然変えたりなどもしていた。そのため、法人側が、何の議題について論じているのか把握できず、混乱することもあった。

(ウ) 26. 7. 2団交終了時、法人交渉委員は午後9時を回った頃に退席したが、これは予め、同日の団交が「午後7時30分～9時」と設定されていたためであり、当該時刻や時間の設定について、組合からの異議などもなかった。

そして、法人は、26. 7. 2団交において、ベースアップに対する回答を行った

り、組合が開示を要求する資料と具体的な労働条件との関連性について説明を求めたり、その他の議論を行ったりなどしていたのである。

にもかかわらず、午後9時になったため退席しようとした法人交渉委員に対して、組合側の出席者らは、大声で感情的な罵声を浴びせかけた。

組合は、法人交渉委員が退席したことを非難するが、組合の主張は畢竟、法人側が組合の望む回答を行うか、組合が法人交渉委員の退席を了承するまで法人交渉委員が団交の席に拘束されるべきであるという趣旨の主張にすぎず、理由のない主張である。

(エ) 以上のとおり、26.7.2団交において、法人は、ICレコーダーによる録音や、日程調整の件など、労使間の円滑な協議の前提となる事項について議論を行った上、ベースアップの回答を行ったり、組合が開示を要求する資料の必要性に関する質問等を行って議論したりなどしており、誠実に団交を行っている。

法人は26.7.2団交に際しても誠実に対応しており、何ら不当労働行為に当たることはない。むしろ、団交の席上で暴言を吐いたり、団交終了後に威迫行為を行ったりした組合側の言動こそ非難されるべきものである。

3 争点3 (26.7.6組合文書による団交申入れに対する法人の対応は、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に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

26.5.28団交及び26.7.2団交を見直すと、実質的協議が行われていないことがわかる。使用者に団交を拒否し一方的に退席することを許せば、労働組合の存在意義を自ら放棄することになる。抗議の意の表明を非難されるいわれはない。そして法人が、自らの実質団交拒否を棚に上げて、組合の抗議について法人に対し謝罪をしなければ、組合要求を議題にした団交に応じないとして団交を拒否することは、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。

また、法人の不誠実な姿勢に組合が抗議したことをもって、法人が、団交を拒否し続けたこと、一方的に団交の開催場所を法人施設外に指定したことは、組合が日常的に抱える諸問題について解決しようとする組合活動を全面的に無力化するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である。

なお、平成27年に入り、組合は、やむを得ず、法人施設外での団交に応じたが、法人施設での法人による団交開催拒否を認めたのではない。

(2) 被申立人の主張

ア 法人として安心して団交を行うためには、組合が二度と平成26年7月2日のような団交の席上で暴言を吐いたり、団交終了後に威迫行為を行わない旨の確約が必要であり、法人が組合に対して謝罪を求めたのは当然である。

ところが、組合は、平成26年7月2日の威迫行為に対する反省も謝罪もなく、それどころか、法人が「無責任」である等と主張しており、今後も団交で組合の要求が通らなかった場合に、組合が同様の威迫行為を行う可能性が高いと判断せざるを得なかった。

そのため法人は、26.8.11法人要求書を提出し、改めて、26.7.2団交における暴言と、団交終了後の騒動に対する謝罪を求めた。

しかし、組合は、やはり暴言や騒動に対する反省も謝罪もせず、法人の当然の抗議が団交拒否の「口実」である、と決めつける始末であった。

法人は、安心して団交を行うためまず平成26年7月2日の暴言及び騒動についての反省、謝罪、二度と行わない旨の誓約を求め、当該事項を議題とすると共に、組合要求事項についても議題にする形での、団交の開催を再三申し入れているのである。

イ また、26.7.2団交終了後に組合側出席者5名が法人らの統括本部事務室に押しかけ、法人側交渉委員を威迫するという騒動があった以上、法人が、法人施設外での団交開催を求めるのは当然である。

ウ 平成26年7月2日の威迫行為以降も、法人は、団交開催に向けた姿勢を示していたが、組合が、組合要求事項のみに関して団交を開催すること、及び、法人施設内で団交を開催することに執拗にこだわったために、なかなか団交を開催することができなかった。

しかし、その後、組合が法人施設外での団交開催に応じたため、平成27年2月27日に法人施設外で団交が開催され、当該団交についても、法人は誠実に交渉に応じている。同団交後も、同年6月3日に法人施設外で団交が開催されている。

エ 以上のとおり、法人が、26.7.2団交後の威迫行為を団交の議題とすることや、開催場所を法人施設外とすることを求めたのは、組合側出席者が団交終了後に威迫行為を行うという事件があったことに対する当然の対応であり、何ら非難されるものではない。そして、同日の団交の後も、法人は組合との間で実際に誠実に団交を行っている。

したがって、26.7.6組合文書による団交申入れに対する法人の対応は、不当労働行為に当たらない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（法人が、組合の交渉窓口担当者であるX2執行委員の交代を求め、それができない場合は、当面、窓口対応を取りやめるとの対応を行っていることは、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点2（26.5.28団交及び26.7.2団交における法人の対応は、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に当たるか。）

及び争点3（26.7.6組合文書による団交申入れに対する法人の対応は、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 26.7.2団交までの経緯

(ア) 平成7年10月26日、組合と Y 4 は、「団体交渉に関する協定」（以下「7.10.26協定」という。）を締結した。7.10.26協定には、別紙の記載があった。なお、7.10.26協定が、組合と法人との間の協定として適用されることについて、当事者間に争いはない。

(甲27)

(イ) 平成26年3月12日付けで、組合は、法人に対し、正規雇用者及び非正規・有期雇用者それぞれのベースアップを求める旨等記載した「要求書」（以下「26.3.12組合要求書」という。）を提出した。

(甲1)

(ウ) 平成26年3月31日付けで、法人は、組合に対し、26.3.12組合要求書に回答するとして、①法人の平成25年度の決算が5月の理事会まで確定しないため、それまで回答できない、②決算の見込みは厳しい状況である、旨記載した「回答書」を提出した。

(甲2)

(エ) 平成26年4月9日付けで、組合は、法人に対し、①26.3.12組合要求書に対する回答年月日を明示すること、②回答が遅れた場合、ベースアップ分を遡及して支給すること、について同月18日までに回答することを求める旨記載した「要求書」（以下「26.4.9組合要求書」という。）及び①三六協定他従業員の代表選出について、組合は疑問があり、同月18日までに選挙規定の詳細等計12項目について回答を求める、②法人は、前年度も同内容の質問に一切回答をしておらず、不誠実な対応に抗議する、旨記載した「要求および抗議」（以下「26.4.9組合文書」という。）を提出した。

(甲3、甲4)

(オ) 平成26年4月17日、Y 2 交渉委員は、当時書記長であり交渉窓口担当者であったX 1 委員長の個人メールアドレスあてに、メールを送信した。同メールには、①26.4.9組合要求書及び26.4.9組合文書は、同月11日に送信され、土日を挟んで1週間後の同月18日までに回答というのは、時間的に非常に厳しい、②三六協定の件については、昨年6月にX 1 委員長に、具体的に確認したいポイントの明示がなければ、回答のしようがない旨伝えたが、再度同様の要求がなされている、③いずれにせよ、対応をどうするのか内部での検討が必要である

ため、回答期日の猶予を求める、旨の記載があった。

(乙4)

(カ)平成26年4月18日、当時書記長であり交渉窓口担当者であったX1委員長は、Y2交渉委員あてに、メール（以下「26.4.18組合メール」という。）を送信した。26.4.18組合メールには、回答期日の猶予については、自身の一存だけで判断はしかねるが、個人的には遅れても構わないと思っている旨の記載があった。

(乙5)

(キ)平成26年4月25日付けで、法人は、組合に対し、26.4.9組合要求書に回答するとして、同年5月26日実施予定の理事会以降の早い時期に回答する旨記載した「回答書」及び26.4.9組合文書について見解を述べた上で回答するとして、①法人が回答していないのは、(i)昨夏二度にわたり法人が質問の趣旨をあきらかにすることを求めたが、組合から質問の趣旨に関する説明がなかったため、(ii)組合から趣旨をより明らかにした再質問があるものと考え、現在まで待っていたため、であり、不誠実との批判に納得がいかず、この点についての抗議は一切受け入れられない、②これ以上の組合からの抗議を避けるため、質問の趣旨不明ながら回答する、旨記載した「『要求および抗議』に対する見解と回答」（以下「26.4.25法人文書」という。）を提出した。26.4.25法人文書には、26.4.9組合文書に回答を求める旨記載のあった三六協定他従業員の代表選出に係る12項目について、項目ごとに回答が記載されていた。

(甲5、甲6)

(ク)平成26年4月26日、組合は、執行委員会で組合の交渉窓口担当者を当時書記長であったX1委員長からX2執行委員に交代することを決定した。

(ケ)平成26年4月27日、当時書記長であったX1委員長は、Y2交渉委員あてに、組合の交渉窓口担当者が自身からX2執行委員に交代する旨のメールを送信した。

(コ)平成26年4月30日付けで、X2執行委員は、組員2名の契約に関する事実確認のため、窓口面会の機会を求める旨のY2交渉委員あてのメールに、①26.4.9組合要求書に対する回答が、同月18日までの回答期限までになされなかったことについて抗議する、②お互いにICレコーダーを準備し、議事の録音を提案する、旨記載した26.4.30組合文書を添付して送信し、団交を申し入れた。26.4.30組合文書には、団交議題として、以下の記載があった。

- 「1. 有期限雇用者のベースアップ要求
2. 正規雇用者のベースアップ要求
3. 上記1.ならびに2.に関わる、全職種の労働条件全般について

4. その他

」

(甲7、甲8)

(サ) 平成26年5月8日、X2執行委員は、Y2交渉委員と面会した。

(シ) 平成26年5月13日午後5時46分、Y2交渉委員は、X2執行委員あての26.5.13法人メールを組合のメールアドレスに送信した。26.5.13法人メールには、「貴組合から申入れのありました団体交渉の日程について、5月16日(金)もしくは5月28日(水)を候補日として申入れいたします。ただし、5月16日(金)で開催の場合は、中身は先にお伝えいたしました通りとなりますことをご承知おきください。」との記載があった。

(甲8)

(ス) 平成26年5月13日午後11時21分、X2執行委員は、Y2交渉委員あてに、26.5.13組合メールを送信した。26.5.13組合メールには、「ご提示いただきました候補日申し入れに対し、5月16日金曜日5月28日水曜日の両日とも団体交渉を受諾いたします。場所と時間は両日とも、アベノ19時からで調整をお願いします。なお、今のところ上部団体 X6 より交渉担当者としてX4が出席を予定しております。議題については、4月30日付本組合からの申入書3.ならびに4.について、一両日中に追加申し入れを行いますので、お確かめください。」との記載があった。

(甲8)

(セ) 平成26年5月14日午後0時3分、Y2交渉委員は、26.5.13組合メールに返信する形で、X2執行委員あての26.5.14法人メールを組合のメールアドレスに送信した。26.5.14法人メールには、「それでは、ベースアップについての回答が可能である5月28日(水)開催でお願いします。なお、開催時間は19時～21時で構いませんが、開催場所については従来通り土佐堀会館(809号室)でお願いします。追加議題申し入れですが、内容によっては当日対応できない場合があることは予めご了承ください。」との記載があった。

(甲8)

(ソ) 平成26年5月14日午後7時50分、X2執行委員は、Y2交渉委員あてに、26.5.14組合メールを送信した。26.5.14組合メールには、「誤解されたようですが、本組合は、5月16日金曜日5月28日水曜日の両日とも、団体交渉で参ります。アベノでは何か不都合がおありでしょうか。土佐堀で交渉ということでしたら、両日とも、開始時間は19:30～に変更してください。追加議題は、当日お答えいただけるよう、遅くとも、当日朝にはご覧いただけるよう、お送り致します。よろしく願い申し上げます。」との記載があった。

(甲8、乙6)

(タ) 平成26年5月15日午後1時7分、Y2交渉委員は、26.5.14組合メールに返信する形で、X2執行委員あての26.5.15法人メールを組合のメールアドレスに送信した。26.5.15法人メールには、「そもそも当方は、16日もしくは28日のいずれかで提案させていただいており、両日とも問題ないとのこと返答をいただいたので、28日で準備しています。その結果、出席予定者は、すでに16日の予定を入れてしまいましたので、申し訳ありませんが16日は開催できません。なお、28日は土佐堀会館(809号室)で、19時30分から結構ですが、閉館の都合もありますので、21時までとさせていただきます。」との記載があった。

(乙6)

(チ) 平成26年5月15日午後8時26分、X2執行委員は、Y2交渉委員あてに、26.5.15組合メールを送信した。26.5.15組合メールには、「繰り返しお伝えしていますが、5月16日金曜日19:30に本組合は団体交渉に参ります。また、5月28日水曜日も団体交渉です。追加申し入れを添付いたしましたので、お確かめください。申入書の内容に書面の提示を求めています。即日作成は難しいとも思いますので、16日は口頭でお答えいただき、後日、書面での回答を頂戴いたします。」、「交渉の場所は、『慣例』で土佐堀となっているのでしょうか。理由が『慣例』だけでしたら、今後、アベノでの開催も協議事項にしたいと考えております。」との記載があった。

(甲8、乙7)

(ツ) 平成26年5月16日午後3時頃、X1委員長はY2交渉委員に架電し、法人が同日の団交を予定していないことを確認した。その際、X2執行委員が電話を代わり、X2執行委員は、Y2交渉委員に対し、今日団交に行く旨述べた。これに対し、Y2交渉委員が、何度もメールで送ったとおり、団交は同月28日に行う旨述べ、「これからもこんな勝手な解釈するんか。そっちの都合で解釈するんか。」と述べたところ、X2執行委員は「労使は利害が対立する場合もある。そこで相異が出てくるのは当然であり、お互い様でしょう。」と述べた。Y2交渉委員が、これでは話ができない旨述べたところ、X2執行委員は、私が団交日程について勘違いしているというのであれば、それを指摘する返事をすべきであり、電話の後で構わないのでメールの送信を求める旨述べた。

(甲13、甲47、証人 X2、証人 Y2)

(テ) 平成26年5月16日午後5時2分、Y2交渉委員は、26.5.15組合メールに返信する形で、X2執行委員あての26.5.16法人メールを組合のメールアドレスに送信した。26.5.16法人メールには、「先ほどの電話でご承諾された通り、本日は

団体交渉の開催はありません。当方より5月13日に、最初に、日程調整のご連絡をしたメールをご覧いただければ、『16日もしくは28日のいずれかを候補日で開催という提案』であることはお分かりいただけると思います。昨日15日も、『28日に開催し16日には開催できない』旨のメールをお送りしています。そのメールをご確認いただいた上で、『16日に本組合は団体交渉に参ります』という通知が送られてきたことについて、当方は全く理解ができません。」「なお、そもそも窓口担当は団体交渉をスムーズに開催するために存在するものです。今回のように、当方の連絡を曲解し貴組合の都合のいいように解釈されるのであれば、窓口の意味がないどころか、新たな問題を発生させることにもなります。窓口担当者を交代していただくか、それができないのであれば、意味がないので当面窓口対応は取りやめにさせていただきます。」との記載があった。

(乙7)

(ト)平成26年5月16日付けで、組合は、法人に対し、26.4.30組合文書の議題3及び4に関し、①法人に雇用されている労働者の全職種名を挙げた上で、全職種について、下記A)からS)の項目を比較できる書面の提示、②26.4.25法人文書の質疑、を議題(以下、それぞれ「追加議題1」及び「追加議題2」という。)として追加する旨記載した「団体交渉追加申入書」(以下「26.5.16組合申入書」という。)を提出した。26.5.16組合申入書には、全職種について比較する項目として、以下の記載があった。

- 「A) 業務の内容
- B) 責任の程度
- C) 職務変更の有無
- D) 異動の有無と異動の範囲
- E) 契約期間
- F) 基本給の体系あるいは決定基準
- G) 賞与の有無と賞与の決定基準
- H) 職務関連手当
- I) 退職金の有無
- J) 家族手当等の有無
- K) 職務遂行に必要な研修等の有無
- L) 職務以外の研修の機会の有無
- M) 休憩室の利用可否
- N) 更衣室の利用可否

-) 休職に際する対応
- P) 定年規定の有無
- Q) 慶弔休暇・見舞い金等の有無
- R) 適用される就業規則とその周知方法
- S) その他

(甲9)

(ナ) 平成26年5月28日、組合と法人は、26.5.28団交を行った。26.5.28団交では、以下のやり取りが行われた。

a ICレコーダーの使用について

組合は、団交内容を正確に記すためICレコーダーを使用したい旨述べた。これに対し、法人は、お互い今まで録音しておらず、録音せずに団交したい旨述べ、組合は録音をやめた。

b 26.4.30組合文書について

法人は、X1委員長からの26.4.18組合メールに、一存では決められないが、法人からの回答が、組合が設定した回答期限に遅れても仕方ない旨記されていたにもかかわらず、窓口で話し合いもなく、メールでいきなり回答が遅いと抗議され、ショックである旨述べた。

これに対し、組合は、平成26年3月12日に要求しており、ベアに関するところだから理事会の承認があつてからの判断では遅い旨述べたところ、法人は、26.4.30組合文書では抗議が一番に来ており、撤回を求める旨述べた。

組合が、①早く回答してほしいという意味の抗議であり撤回しない、②X1委員長の個人的なことで、揚げ足を取るのをおかしい、旨述べたところ、法人は、組合の窓口であるX1委員長の意見が個人的とは受け止められず、窓口は機能していない旨述べた。

法人が、抗議を撤回しないのかと尋ねたところ、組合は、持ち帰る旨述べた。

c 有期限雇用者及び正規雇用者のベースアップについて

法人は、理事会資料（「2013年度 Y4 決算概況」、「資金収支計算書」、「消費収支計算書」、「貸借対照表」、「2013年度 Z1 決算概況」、「Z1 正味財産増減計算書」及び「貸借対照表」）を配付して説明し、①正規、有期限雇用者のベースアップはできない、②正規雇用者に対し、定期昇給、生活給、年齢給は反映しており、非正規でも昇給の人は昇給させている、旨述べた。

これに対し、組合は、①高校の非常勤は何年も変わっていない、②消費税

増税で有期限雇用者は暮らしにくくなっている、③厳しい状況でも代表交渉委員は管理職手当を無くさないと言明している、旨述べた。

法人は、①高校の非常勤にベースアップは関係ない話であり、例年どおり変えていない、②キャッシュフローが増えた年はなく、厳しいキャッシュフローで定期昇給を死守している、③管理職は兼務しており、3人分の管理職手当をもらってもいいぐらいである、旨述べた。

d 全職種の労働条件について

組合は、職種が色々あり、それぞれに対応した申入れをするため、運用の違いを教えてほしい旨述べたところ、法人は、①組合員個々のことは答えるが、全職種の労働条件が組合員の労働条件とどのように関係するのか、団交する意味が分からない、②労働条件は就業規則に書いてある、旨述べた。

これに対し、組合が、1995年の就業規則は持っているが、それ以降変更はあるかと尋ねたところ、法人は、①法律に則って労働者に不利が無いよう運用している、②就業規則の変更はしていない、旨述べた。

組合が、1995年の就業規則で全職種をカバーしているのかと尋ねたところ、法人は、基本カバーしている旨述べた。

法人が、組合が何を知りたいのか理解できない旨繰り返し述べたところ、組合は、理解できないなら答えをもらえないので、説明の文章を加えて質問する旨述べた。

e 過半数代表従業員の立候補をめぐるやり取りについて

組合が、法人に対し、①過半数を代表する従業員の範囲、②組合委員長以外のもう一人はどのように立候補したのか、③立候補を募っておいて、なぜ立候補者が事前に公表されないのかと尋ねたところ、法人は、①労働時間が全員同じでないため時間数で定義していないが、いわゆるフルタイム勤務している者である、②立候補者本人が口頭で申し出た、③立候補者は回覧している旨述べ、組合に対し、回覧では問題があるのかと尋ねたところ、X2執行委員が、「問題無しということですね」と述べた。

これに対し、法人は、「勝手に判断するな」、「X2とは話できない」、「X2は組合の都合で解釈する、と電話でも言った」と述べた。

これに対し、組合が、「お互い様でしょう」と述べたところ、法人は、「いい加減にしろ、お前」と述べ、組合は、「お前呼ばわりするな、お前」と述べた。

その後、組合が、三六協定に係る選挙結果を伝えてほしい旨述べ、26.5.28団交は終了した。

(甲36、乙8)

(二) 平成26年6月11日付けで、組合は、法人に対し、①26.4.9組合要求書で設定した回答期限につき、X1委員長の回答延期を容認する言動があったため、26.4.30組合文書のうち抗議の意については撤回する、②ベースアップの団交を早急に開催することを申し入れる、③26.5.16組合申入書に対する回答が不十分で、従業員の身分・職種などの全体的かつ相対的な構造が明らかにされない限り、労働条件について十分な交渉を行うことはできないとして、この点についても団交を申し入れる、④X2執行委員と話ができない理由を明らかにするよう求める、⑤ICレコーダーの使用を認めない合理的な理由があれば明示を求める旨記載した「団体交渉申入書」（以下「26.6.11組合申入書」という。）を提出した。26.6.11組合申入書には、26.5.16組合申入書の追加議題1について、以下の記載があった。

「5月16日追加申入の Y4 に雇用される従業員の全職種名および各職種の職務内容・待遇等についての書面提示は、『団体交渉に関する協定』第2条1項に該当し、本組合員個々も自身の待遇や職務内容・責任の範囲等の詳細な説明を受けておらず疑問や不安を感じているため、本組合交渉委員が代表して明示を求めるものです。さらに、従業員の身分・職種などの全体的かつ相対的な構造が明らかにされない限り、労働条件について十分な交渉を行うことはできません。よって現状をできるだけ正確にお知らせください。」

(甲10)

(ヌ) 平成26年6月11日付けで、組合は、法人に対し、今後の団交に上部団体から交渉委員2名が参加する旨記載した「団体交渉役員についてお知らせ」を提出した。

(甲11)

(ネ) 平成26年6月19日付けで、法人は、組合に対し、26.6.11組合申入書に回答するとして、団交日時を平成26年7月2日午後7時30分から午後9時までとする旨等記載した「申入書」（以下「26.6.19法人申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。26.6.19法人申入書には、次の趣旨の記載があった。

a 26.5.16組合申入書について

①26.6.11組合申入書では、26.5.16組合申入書の追加議題1について回答できるだけの十分な説明があるとは理解できない、②なぜ組合員の労働条件に関する交渉において「全体的かつ相対的な構造」が明らかにされる必要があるのか、意味が理解できないので、適切な回答が行えるように、もう少し具体的な要求の趣旨の説明を求める。

b X 2 執行委員の発言について

26. 5. 28 団交において、団交日程調整に当たり、X 2 執行委員が明らかに不自然な解釈をしたことについて、法人が抗議したところ、同人が「組合の都合で解釈する」、「お互いそうである」と発言したことに端を発して、同人とは話ができない旨の発言をしたもので、これは団交の場での発言であるから組合も当然承知していることである。

c ICレコーダーの使用について

①組合側が、これまで団交の録音をしなかった経緯を反故にする合理的な理由、録音を必要とする合理的な理由を説明し、法人の了解を得るべきである、②組合が録音するならば、法人は、組合が、これまでの労使間のルールを破棄する意向があり、その破棄に合理的な理由説明は不要と認識しているものと理解する。

d 交渉委員について

7. 10. 26 協定第 4 条の文言によれば、交渉委員になれるのは、組合の組合員のみであり、上部団体の者は、交渉委員にはなれないことを確認願う。

(甲12)

(ノ) 平成26年6月23日付けで、組合は、法人に対し、26. 6. 19 法人申入書に回答及び申入れするとして、「2014年6月19日付け『申入書』について」(以下「26. 6. 23 組合文書」という。)を提出した。26. 6. 23 組合文書には、次の趣旨の記載があった。

a 全職種の労働条件について

①組合は、個人の労働条件だけを問題にしているのではなく、法人全体における労働条件の公正と向上を求めている、②様々な非正規雇用者が大多数を占める法人内で「均等待遇」を実現する出発点として、全体的かつ相対的な労働者の地位・身分・労働条件の把握が必須であるため、実態の明示を求めている。

b 法人による X 2 執行委員への対応について

①法人は5月16日と同月28日のいずれかの団交日程を提示したが、組合は理事会前のベースアップ回答を求めていたため、理事会前と理事会後の両日とも団交開催を求めた、②春闘の時期に、短期間に団交を重ねることは極めて一般的であり、両日とも団交開催を求めることは、何ら問題もなければ「不自然な解釈」でもない、③Y 2 交渉委員が、26. 5. 14 組合メール及び26. 5. 15 組合メールを重ねて放置しておきながら X 2 執行委員を非難することは、意思疎通を図る姿勢が皆無と考えられ抗議する、④Y 2 交渉委員から

の平成26年6月19日のメールの送信先が、X2執行委員から組合の当時の委員長であるX3（以下「X3委員長（当時）」という。）に変わっていることは、窓口折衝拒否とも受け止められかねず、どのような意図があるのか知らせてほしい。

c ICレコーダーの使用について

①ICレコーダーを使用することは、労使間のルールを破棄するような大げさなことではなく、録音しないという従来の取決めを正確な発言を記録するために変更することは、協議も可能なことでありルール破棄にはならない、②組合は、26.7.2団交の録音を予定しており、ルール破棄以外にICレコーダーの使用を否定する具体的な理由があれば知らせてほしい。

d 交渉委員について

①平成23年以降、上部団体のX6が何度も団交に参加してきたことは、法人も承知している、②法人が、上部団体の団交への参加を認めないと方針を転換したのであれば知らせてほしい、③法人が指摘する7.10.26協定第4条の部分は「組合」であり、組合に加入している組合員に限定するものではない。

(甲13)

(ハ)平成26年6月27日付けで、組合は、法人に対し、次回団交において、①平成26年度期末手当に関し、正規雇用者については3.5か月分、有期限雇用者については各平均月収の3.5か月分の支給を要求する、②(i)平成26年度有期限雇用者ならびに正規雇用者のベースアップについて書面による回答、(ii)法人に雇用されている全職種名を挙げた上で、全職種の業務の内容等を比較できる書面の提示、(iii)法人の他事業所の三六協定他従業員代表選出、についての3点につき協議を申し入れる、③上部団体からX4（以下「X4上部組合員」という。）が参加する、旨記載した「要求書および次回団交議題について」を提出した。

(甲14)

(ヒ)平成26年6月30日付けで、法人は、組合に対し、26.6.23組合文書に回答するとして、「回答書」（以下「26.6.30法人回答書」という。）を提出した。26.6.30法人回答書には、次の趣旨の記載があった。

a 26.5.16組合申入書について

組合員の労働条件については協議するが、法人全体における労働条件について協議する考えはない。

b X2執行委員の交代について

①メールのやり取りを見れば、X 2 執行委員の解釈が「不自然」であることは明らかである、②平成26年 5 月16日の団交を予定していないことは、26. 5. 15法人メールで伝えている、③正常な意思疎通を図るため、同人の交代を求めており、それができないのであれば当面窓口対応を取りやめたいと申し入れているのであって、窓口折衝そのものを拒否しているわけではない。

c ICレコーダーの使用について

ICレコーダーの使用は、当事者の一方の事情だけで、これまでのルールを変更できることを組合が認めたものとみなす。

d 交渉委員について

①7. 10. 26協定の文脈から、交渉委員は当事者の所属員に限定したものとしか理解できない、②法人は、その理解で7. 10. 26協定を尊重しているが、組合が、あくまでも組合員以外の者も交渉委員になれると主張するのであれば、組合から7. 10. 26協定の破棄又は変更協議の申入れをされたい。

(甲15)

(フ) 平成26年 7 月 1 日付けで、組合は、法人に対し、「2014年 6 月30日付け「回答書」について」（以下「26. 7. 1組合文書」という。）を提出した。26. 7. 1組合文書には、次の趣旨の記載があった。

a 26. 5. 16組合申入書について

組合員が法人内で正当な扱いを受けているのか検証するために資料提供を求めているもので、非組合員の労働条件そのものを交渉議題としているわけではない。

b メールやり取り等について

①組合に26. 5. 15法人メール及び26. 5. 16法人メールの受信記録はない、②法人が、X 2 執行委員の交代をいつどのような形で申し入れたのかを組合は全く承知していない、③事実としては、法人が、自身の都合による団交開催に固執し、16日及び28日の両日開催を求める組合の意思を無視したことに尽きる、④組合は窓口担当者を変更する予定はないので、誠実にX 2 執行委員と窓口対応することを申し入れる。

c ICレコーダーの使用について

ICレコーダーの使用は労使間の重大なルールの変更ではなく、正確な記録を取るためだけである。

d 交渉委員について

これまで組合が主張したとおりであり、26. 7. 2団交には、X 4 上部組合員が参加する。

(甲16)

(へ) 平成26年7月2日、組合と法人は、26.7.2団交を行った。26.7.2団交では、順に、以下のやり取りが行われた。

a 交渉委員について

団交におけるX4上部組合員の立場に関し、法人は、団交の交渉委員の解釈として、26.6.30法人回答書の文言を読み上げ、組合は、26.6.23組合文書のとおりである旨述べた。

組合が、団交をしないのかと尋ねたところ、法人は、「団交協定の交渉委員についての見解は変わらないが、上部団体としてX4が参加しているとして、今日は団体交渉をする」と述べた。

b ICレコーダーの使用について

組合が、ICレコーダーの使用を認めない理由を尋ねたところ、法人は、繰り返し26.6.30法人回答書の該当箇所を読み上げた。

組合が、録音を始めたところ、法人は、「『当事者の一方の事情だけでこれまでのルールを変更できることを貴組合(員)が認めたものとみなします』そのことを、ご承知おき、録音してください。」との26.6.30法人回答書の文言を読み上げたが、組合は、録音を行った。

c 団交の日程調整におけるメールのやり取りについて

続いて、組合がベースアップの問題に入ろうとしたが、法人が、メールのやり取りの件がおかしい旨述べ、26.5.15法人メール及び26.5.16法人メールを提示したところ、組合は、「X2さんを窓口として認めないことを言うんですか」と述べた。

法人が、①その前段の話をしようとしている、②メールが届いていないのは法人側では分からない事情である、旨述べたところ、組合は、メールは届いていない旨述べ、交渉時間があと1時間しかない旨、窓口での調整を求める旨述べた。法人が、それを防ぐため話をしようとしている旨述べようとしたところ、組合は、X2執行委員を窓口として認めないのかと述べた。

法人が、Y2交渉委員からの「貴組合から申入れのありました団体交渉の日程について、5月16日(金)もしくは5月28日(水)を候補として申入れいたします」というメールに対する、X2執行委員からの「ご提示いただきました候補日申入れに対し、5月16日金曜日・28日水曜日の両日とも団体交渉をジュタクいたします、受諾いたします」という回答は、どう考えても日本語がおかしい旨述べ、「もしくは、と言うのはA or Bでしょ。」と述べたところ、組合は、「うん。だからこっちは両方とも、って言ったんや。

それが何がおかしい。」と述べた。

組合は、①メールだけのやり取りで話をされても困る、②労使の交渉窓口担当者が顔をあわせて意思疎通の努力をしてほしい、旨述べ、X2執行委員を窓口として認めないのかと尋ねたところ、法人は、「窓口交渉をしないとは一言も言っていません。」と述べた。

これに対し、組合が、文書に窓口交渉しない旨記載されている旨述べたところ、法人は、「文書は交代してくださいって申し入れてる」と述べた。組合は、窓口の交代要求は、組合の人事に対する支配介入である旨述べ、同様のやり取りが繰り返された。

d ベースアップについて

組合が、ベースアップについて文書回答を求めたところ、法人は、①26.5.28団交で回答したとおりベースアップはできない、②正式な団交の場で答えており、文書は必要ないと考える、旨述べた。

組合が、非正規職員は誰も賃上げされていないのかと尋ねたところ、法人は、「非正規・有期雇用という人達も、人によっては契約書で賃金が変わって、という人はあります。ということは言いました。上がっている人はあります、ということは前回も言いました」と述べた。

組合が、どういう人が賃上げされているのかと尋ねたところ、法人は、非正規の人は現場の判断であり、去年よりいくらアップしたかという契約書は人事に回ってこないため、把握していない旨述べた。

e 法人全体の労働条件について

組合が、非正規で賃上げされている人が、どれだけいるか分からないのであれば、それを調べるよう求めたことに対し、法人が、組合員について答えればいいのかと尋ねたところ、組合は、全体で非正規の人が、どのくらい賃上げされているのか等を聞いている旨、また、同じ趣旨で、法人全体の全職種労働条件について重ねて聞いている旨、述べた。

これに対し、法人は、26.6.30法人回答書で「法人全体の労働条件について協議する考えはありません」と答えている旨述べた。

組合は、全体の中でX2執行委員や他の組合員がどういう位置にあるのか教えてほしい旨述べ、答えられない理由を尋ねたところ、法人は、回答しなかった。

f 法人の交渉態度をめぐるやり取りについて

組合が、「ボールのやり取りしましょうよ。同じことは言うたらあかんで。違うこと言わなあかんで。」と述べたところ、法人は、「説明のとおりです。」

と述べた。

これに対し、組合が、「そなんボールのやり取りになってないやん。」「キャッチボールになってなかったら、まともな団体交渉じゃないやろ、こんなん。」等と複数回述べたのに対し、法人は、いずれも返答しなかった。

組合が、「黙ってるんやったら、時間無制限やで、言っとくけど。時間きたからやめる、言うなよ。とことんやるで。」と述べたところ、法人は、閉館時間がある旨述べた。

これに対し、組合が、「あほか。帰らへんぞ。」「言えよ、ちゃんと。そしたら、ちゃんと言え、こっちが言ってることに。無駄に時間、費やすなよ。何分黙ってんねや。5分も6分も黙っというて、何が閉館時間や。」と述べたところ、法人は、「誰にあほか、言うてる」と述べ、そんな言い方でいいのかと尋ねた。

これに対し、組合は、「あほか、お前、言い方の問題ちゃうやないか。」と述べ、「抗議文、出してきたらいい、恥ずかしくないんやったら。何ぼでも出して来たらいい。何ぼでも受けてあげるから。こんなにバカにされた、って。抗議文出しておいで。楽しみや。」と述べた。

法人が、組合員の労働条件については団交する旨述べたところ、組合は、「それ、言葉のキャッチボールになってないやろ。」と述べた。

組合が、「ほんまに、帰れへんからな。言っとくけど。この無言状態はなあ、何て言うの。ロスタイムや。ロスタイム計算しとってや。無言の間は全部加算するからな。9時半や確か、最後。9時半からロスタイム取るからな。」と述べたところ、法人は、既に連絡しているとおおり、本日の団交時間は9時までである旨述べた。

法人が、定刻には団交を終わる旨述べたところ、組合は、「おれらはおるから。帰れへからな。ロスタイム全部ちゃんとやるから。何を言っとんのん、しゃべらんと帰るんか。ちゃんとしゃべれよ。こっちが言うてることに、答えんか、お前。」と述べた。

これに対し、法人が、組合が法人の方針を理解しようとしめない旨述べたところ、組合は、「言葉のキャッチボールをしましよや、ということに対して答ええや。何か言え、コメントせえよ。コメント。何でコメントせえへんねん。何で違うこと答えるんや。」と述べ、さらに組合は、「何回言うたって、もう既に聞いたこと言うたって、しょうがないやん。」「今もロスタイムやで、答えてないんやから。口はきいたけど、答えてないんやで。」と述べた。

これに対し、法人が、当方の考えは説明しており、それでキャッチボールにならないのかと尋ねたところ、組合は、しましうと言うか、しませんと言うか、今してますと言うかの三択であり、キャッチボールになってない旨述べた。

法人が、何がなっていないのかと尋ねたところ、組合は、答えは三択であり、法人側がしゃべらないからである旨述べた。

法人が、既に答えている旨、団交終了時間であるので持ち帰る旨述べ、席を立ったところ、組合は「あかん。ロスタイム、ロスタイム。何、勝手なことしとんねん。こら。じゃべらんと帰るんか、こら。」と述べたが、法人側の交渉委員は全員退室した。

(甲29の1)

イ 26.7.2団交後の経緯

(ア) 平成26年7月2日、26.7.2団交終了後、組合員5名が、法人側の代表交渉委員を呼び出せと言いながら法人らの統括本部事務室に入室した。

法人交渉委員9名のうち唯一残っていたY3交渉委員は机の横に立ち、その前に組合員5名が事務室の出入口を背にして、前二人、後ろ三人の2列に立ち並んで相対し、代表交渉委員を呼び戻すよう要求した。

Y3交渉委員は、組合員5名に対し、業務時間外であり書面を出すよう求めたが、5名が退室しないため、ビル管理会社の警備員を呼び出した。

警備員が、組合員5名に対し、退室するよう通告し、いったん組合員5名が退室しようとした際、Y3交渉委員が、X3委員長(当時)に対し、「これはまずいですよ」と述べたことに対して、X4上部組合員は、Y3交渉委員に近づき「何がまずいねん」と述べたところ、他の組合員が、X4上部組合員を制止し室外に退去させた。

組合員5名が、法人らの統括本部事務室に入室してから退室するまでの時間は、約15分間であった。

(証人 Y3)

(イ) 平成26年7月6日付けで、組合は、法人に対し、①26.7.2団交において、法人は文章を読み上げるだけで、組合が意思疎通を求めたにもかかわらず、無言を貫き、時間を浪費し、一方的に席を立ったとして抗議する旨、②(i) 正規職員の平均賃上げ額を明らかにすること、(ii) 非正規・有期限雇用者の一律5%賃上げに加え、非正規雇用者の賃上げの平均額等を明らかにすること、(iii) 団交の前に一時金の回答書を提示すること、を求めるとして団交を申し入れる旨記載した26.7.6組合文書を提出した。

(甲17)

(ウ) 平成26年7月16日付けで、法人は、組合に対し、26.7.6組合文書並びに組合による26.7.2団交における暴言及び同団交終了後の騒動に抗議する旨記載した26.7.16法人抗議文を提出した。26.7.16法人抗議文には、次の趣旨の記載があった。

①交渉委員について

(i) X4 上部組合員を交渉委員とすることは7.10.26協定に反しており、認めていない、(ii) 組合自身の解釈にこだわるのであれば、労使間の信頼関係は失われたと判断せざるを得ないので、組合から7.10.26協定の破棄の申入れをされたい。

②ICレコーダーの使用について

交渉において録音しないという労使間の不文のルールを速記能力がないという組合の一方的な事情を理由に、組合の都合のみで勝手に変更する態度に抗議する。

③メールのやり取りについて

(i) Y2 交渉委員が確かに送信した26.5.15法人メール及び26.5.16法人メールについて、X2 執行委員は届いていないと抗議までしており、団交を円滑に準備すべき窓口担当者として信用できないとして交代、又は窓口折衝の中断を申し入れている、(ii) 26.7.2団交でY2 交渉委員が26.5.15法人メール及び26.5.16法人メールを送信したことは確認できたはずで、送信していないことを前提としている26.7.1組合文書の撤回を求める。

④X4 上部組合員の暴言について

26.7.2団交におけるX4 上部組合員による法人に対する暴言について謝罪を申し入れる。

⑤26.7.2団交終了後の組合による騒動について

(i) 組合員5名でY3 交渉委員を取り囲み、代表交渉委員を呼び出せなどと大声で怒鳴りちらした行為について猛省と謝罪を求める、(ii) ビル管理会社から苦情があったこと及び所轄警察に今後の対応等について相談した際に受けた指導も踏まえ、今後、団交は混乱を避けるため法人施設外（ただし、組合の便宜も踏まえ、会場は大阪市内とし、法人が手配する）とする。

⑥26.7.6組合文書について

(i) 「言葉のキャッチボール」がいかなる意図か組合の真意を測りかねる、(ii) まず、組合から、26.7.2団交時及び同団交終了後の組合の暴言・騒動について謝罪を受けてから、26.7.6組合文書による団交申入れについて、法人施

設外での日程調整を行う。

(甲18)

(エ) 平成26年7月23日付けで、組合は、法人に対し、26.7.16法人抗議文に反論・抗議するとともに、26.7.6組合文書で申し入れた団交を再度申し入れる旨記載した26.7.23組合文書を提出し、団交を申し入れた。26.7.23組合文書には、次の趣旨の記載があった。

①7.10.26協定の破棄について

組合に7.10.26協定の破棄の申出を指示することは、組合への支配介入である。

②I Cレコーダーの使用について

法人は団交の録音を拒否する具体的・合理的理由を述べておらず、今までの取決めを変更できない理由、したくない理由を明らかにすべきである。

③組合の窓口担当者の変更要請について

(i) 組合の窓口担当者の変更を要請すること、(ii) 変更しなければ窓口対応を中断すること、は、組合人事に対する支配介入である。

④X4上部組合員の発言について

X4上部組合員が激しく抗議したのは、文書を繰り返し読み上げたり、沈黙を通したりした法人の姿勢が原因であり、沈黙を通すことは、理解し合い、話し合うことをしないということであり、不誠実な姿勢である。

⑤法人交渉委員の退席について

無言をとおし、一方的かつ無責任に退席したことに改めて抗議し、誠実に団交に臨むよう求める。

⑥「言葉のキャッチボール」について

「言葉のキャッチボール」という例えの意味を団交中に質問せずに、団交終了後に「真意がわからない」などと抗議してくるのは、いわゆる「言いがかり」である。

⑦団交申入れについて

(i) X2執行委員と早急に団交の日程を調整すること、(ii) 団交はアベノで開催すること、を求める。

(甲19)

(オ) 平成26年8月2日、組合の執行部役員選挙が行われ、当時書記長であったX1委員長が委員長に、X2執行委員が書記長に、それぞれ就任した。

(カ) 平成26年8月11日付けで、法人は、組合に対し、①26.7.23組合文書を受け取ったが、法人の方針は26.7.16法人抗議文と変わらない、②団交の日程調整の前に、組合による26.7.2団交における暴言及び同団交終了後の騒動について謝罪

を求める、旨記載した26. 8. 11法人要求書を提出した。

(甲20)

(キ) 平成26年8月25日付けで、組合は、法人に対し、26. 8. 11法人要求書に抗議するとともに26. 7. 6組合文書及び26. 7. 23組合文書で申し入れた団交を改めて申し入れる旨、①26. 7. 2団交での法人の不誠実な姿勢を棚に上げたまま、組合に対し「抗議」や「謝罪要求」を続けるのは、団交を拒否するための口実でしかなく、厳しく抗議する、② (i) X 2 執行委員と早急に団交の日程を調整すること、(ii) 団交はアベノで開催すること、を求める、旨記載した26. 8. 25組合文書を提出し、団交を申し入れた。26. 8. 25組合文書には、今までに組合が申し入れた要求として、以下の記載があった。

- 「(1) 正規雇用者のベースアップ、非正規・有期限雇用者の賃上げ
(2) 2014年度の一時金(期末手当)について
(3) Y 4 に雇用されている教職員の均等待遇について
(4) Y 4 三六協定他従業員代表選出について」

(甲21)

(ク) 平成26年8月27日、Y 2 交渉委員は、X 1 委員長の個人メールアドレスあてに、①26. 8. 25組合文書に対する文書をX 1 委員長に連絡する、②窓口に関する見解は、以前に伝えた通りであり、今後は日程調整も含め、すべて文書で連絡する、旨の26. 8. 27法人メールを送信した。

(甲 8)

(ケ) 平成26年8月29日、X 1 委員長は、Y 2 交渉委員あてに、①現在は窓口交渉の段階であって、具体的な団交の日時・場所・議題については、双方の担当者が直接会って話し合うべきである、②組合委員長あてに連絡することは、窓口交渉を全く無視した手法であって、組合委員長あてに直接メール等送るのであれば、法人の代表者から送るのが筋である、③法人の (i) 一方的に決定した条件での団交開催、(ii) 窓口交渉を一方的に無視する手法、(iii) 「窓口に関する見解」、を組合は断じて承知しない、旨のメールを送信した。

(甲 8)

(コ) 平成26年9月2日付けで、法人は、26. 8. 25組合文書を受けて、組合に対し、①議題を26. 7. 2団交における組合の暴言と騒動に絞った団交を申し入れる、②組合の対応に納得がいけば、組合が申し入れている事項について団交に応じる、③警察等の指導を踏まえ、今後団交は、法人施設外で開催する、旨記載した26. 9. 2法人申入書を提出し、団交を申し入れた。26. 9. 2法人申入書には、以下の記載があった。

「1. 日 時 2014年9月11日（木）

午後7時30分～8時30分

2. 場 所 Z 2 7階704号室

3. 議 題 7月2日の団体交渉における暴言と騒動に関する貴組合の見解
について

※ご都合について、9月8日（月）午後6時までにご連絡ください。期限ま
でにご連絡いただけなかった場合には、上記日程はキャンセルさせていた
だきます。」

（甲22）

（サ）平成26年9月3日、X2執行委員は、Y2交渉委員あてに、善後策について、
窓口で話す機会を検討されたい旨の26.9.3組合メールを送信した。

（甲8）

（シ）平成26年9月4日、Y2交渉委員は、X1委員長の個人メールアドレスあて
に、26.9.3組合メールで連絡を受けたが、X2執行委員と話し合いはしない旨の
26.9.4法人メールを送信した。

（甲8）

（ス）平成26年9月8日付けで、組合は、法人に対し、①組合の要求事項への回答
を拒否し、団交の議題を限定するような法人の対応に抗議する、②X2執行委
員と団交の日程調整を行い組合の要求事項を議題とした団交の開催を求める、
旨記載した26.9.8組合文書を提出し、団交を申し入れた。

（甲23）

（セ）平成26年9月9日付けで、法人は、組合に対し、①X2執行委員が交代しな
い限り窓口折衝を中断する姿勢は変わらない、②団交の議題を指定し、開催場
所を変更した理由は、26.9.2法人申入書で明確にしており、これらに関する組
合の抗議は一切受け入れない、③組合から26.9.2法人申入書で設定した期限ま
でに団交受諾の連絡がなかったため、法人が提案した団交を組合が拒否したも
のと判断する、④組合が、26.7.2団交における組合の暴言と騒動について団交
に応じるのであれば、9月16日午後6時までに9月25日以降の日程で団交を申
し入れされたい、旨記載した26.9.9法人申入書を提出し、団交を申し入れた。

（甲24）

（ソ）平成26年10月3日付けで、法人は、組合に対し、①組合の反省を期待したが、
組合の姿勢は一向に正されることなく今日に至っている、②交渉候補日は、複
数記載しているが、すべての候補日に交渉を行うという意味ではない、③交渉
時間は、すでに回答した内容を再度確認する時間や、回答の必要のない事項に

対して回答をしない時間も含み、既定の時間が経過した時点で原則として団交を終了する、④交渉場所は、所轄警察等関係各所の指導等を踏まえ、さらにとり囲まれた交渉委員の精神的ショックなどを考慮し法人施設外とする、⑤7月2日の件以外の議題は、組合の要求事項であり、そのうち教職員の労働条件等については、組合の要求趣旨が不明のため、組合の要求趣旨を聞いた上で後日回答する、⑥(i)交渉委員は、7.10.26協定を見る限り、組合の組合員のみが交渉委員となる資格を有することは明らかである、(ii)協定の内容を無視したいのであれば、組合において破棄しても構わないが、そうでないなら協定を順守願う、⑦X2執行委員の解釈は法人としては理解できないことが多く、かえって混乱することも予想されるため、同人から連絡をいただいても返答を差し控える、旨記載した26.10.3法人申入書を提出し、団交を申し入れた。また、26.10.3法人申入書には、団交の日時等について、以下の記載があった。

「1. 日程 2014年10月23日(木)

もしくは、10月28日(火)

2. 時間 午後7時30分～9時00分

3. 場所 Z2 7階704号室

4. 議題 1) 7月2日の団体交渉における貴組合の暴言および団体交渉終了後の騒動に関する貴組合の見解について

※謝罪および二度と行わないとの誓約を求めます

2) 賃金改定について

3) 2014年度期末手当について

※理事会終了までは正式な回答はできませんので予めご了承ください

4) 教職員の労働条件等について

※ご都合について、10月9日(木)午後6時までにご連絡ください。期限までにご連絡いただけなかった場合には、上記日程はキャンセルさせていただきます。」

(甲25)

(タ)平成26年10月8日付けで、組合は、26.10.3法人申入書を受けて、法人に対し、①26.7.2団交での法人の不誠実な対応につき、組合から抗議・糾弾されたことを警察に相談することは、労使間の問題の自主解決という法の要請を踏みにじる無責任な姿勢であり、団交の開催場所を変更する正当な理由にならない、②組合の窓口担当者の変更を要求することは組合への支配介入である、③26.7.2団交での法人の不誠実な対応、組合への支配介入を謝罪することなく、組合の

抗議・糾弾に対して謝罪を要求することは本末転倒であり、改めて抗議するとともに団交を申し入れる、旨記載した26.10.8組合文書を提出し、団交を申し入れた。26.10.8組合申入書には、以下の記載があった。

「開催日については、本組合窓口のX2と調整すること。本組合の執行委員会が決定した窓口担当のX2を変更する理由はない。X2と貴法人の窓口担当者との意思疎通が難しいというのであれば、貴法人において貴法人窓口担当の適任者を選任するよう努力していただきたい。

場 所： Y4 、あるいは Y4 会館

時 間：19:00から議題が合意形成に向けて協議され次回団交への目途が立つまで

議 題：1) 正規雇用者のベースアップ、ならびに非正規・有期限雇用者の賃上げについて

2) 2014年度期末手当（一時金）について

3) Y4 に雇用されている教職員の均等待遇に係る事項について

4) Y4 三六協定従業員代表選出について」

(乙9)

(チ) 平成26年10月21日付けで、法人は、26.10.8組合文書を受けて、組合に対し、①最大限譲歩し、26.10.3法人申入書により団交を申し入れたが、組合は、26.10.8組合文書で相変わらず組合の暴言等を正当化しようとする詭弁を弄しているのは残念である、②組合から同月19日夜に受けた団交申入れは、回答期限を10日も過ぎており、組合は法人の申入れを拒否したものと判断する、③交渉時間、交渉場所、交渉委員、本件に関する連絡、交渉事項についての進め方に関して、法人の姿勢は、26.10.3法人申入書とまったく変わらない、④本申入書の内容を理解するに当たっては、26.10.3法人申入書とあわせて、意図的に曲解することのないよう求める、旨記載した26.10.21法人申入書を提出し、団交を申し入れた。26.10.21法人申入書には、以下の記載があった。

「1. 日程 2014年11月4日（火）もしくは同年11月10日（月）

※いずれかの日程で開催したいという意味であって、両日とも開催するという意味ではありません。

2. 時間 午後7時30分～午後9時00分

※時間厳守をお願いします。積み残し事項については、後日、次回日程を設定の上改めて行います。なお、終了後 Y4 交渉委員の退出に際しては支障がないようご協力ください。

ママ
7. 場所 Z 2 7階705号室

4. 議題 1) 7月2日の団体交渉における貴組合の暴言および団体交渉終了後の騒動に関する貴組合の見解について

※謝罪および二度と行わないとの誓約を求めます。

2) 賃金改定について

3) 2014年度期末手当について

4) 教職員の労働条件等について

※要求主旨が不明なため今回の団体交渉においては、貴組合より要求主旨のご説明を願います。後日、Y 4 より回答できる範囲で回答します。

5) (氏名)氏について次回契約更新しない件について

※ご都合について、10月27日(月)午後6時までにご連絡ください。期限までにご連絡いただけなかった場合には、上記日程はキャンセルさせていただきます。』

(乙10)

(ツ) 平成26年10月26日付けで、組合は、26. 10. 21法人申入書を受けて、法人に対し、①組合の要求は、法人の譲歩ではなく、誠実な団交である、②組合に送付済みの文書を繰り返し読み上げたり、沈黙を通したりする法人の姿勢は、社会通念上、誠実な交渉とは解し得ず、組合は、法人の極めて不誠実な姿勢に対し、責任追及の抗議・糾弾を行ったものである、③組合が謝罪する理由はなく「詭弁を弄している」などとする法人の見解は、見当違いである、④法人の組合自治運営への介入等の不当労働行為は看過できないため、組合は、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てを行う、⑤救済申立てを行うことにより、労使自主解決の道を閉ざす意図は組合にはなく、平成26年11月4日若しくは同月10日に団交を申し入れる、旨記載した26. 10. 26組合文書を提出し、団交を申し入れた。26. 10. 26組合文書には、以下の記載があった。

「2. 団体交渉申入れ

開催日：2014年11月4日(火)もしくは2014年11月10日(月)

場 所： Y 4 、あるいは Y 4 会館

時 間：19:00から議題が合意形成に向けて協議され次回団交への目途が立つまで

議 題：1) 正規雇用者のベースアップ、ならびに非正規・有期限雇用者の賃上げについて

2) 2014年度期末手当(一時金)について

- 3) Y 4 に雇用されている教職員の均等待遇に係る事項について
- 4) Y 4 三六協定従業員代表選出について
- 5) 本組合の組合員、(氏名)の2015年度以降の契約について

3. 2014年10月21日付貴法人「申入書」記載内容等に係る要求

- ① 貴法人の10月3日付「申入書」に対し、10月8日に本組合が「抗議および団体交渉申入書」という文書を送信していることは、貴法人が認めているとおりであり、本組合は貴法人指定の期日までに、団体交渉の申入れを行ってゐる。しかし、送信から10日を過ぎても貴法人からの回答が無かつたために、10月19日に本組合は「改めて」10月28日の開催を提示したのである。期日までに本組合が送信した団体交渉申入れに対し、貴法人が回答せず^{ママ}に放置したことについて謝罪すること。
- ② 貴法人の労使関係での姿勢を示すとしている2014年10月3日付「申入書」において、貴法人は本組合窓口X2からの連絡に対し返答を差し控える旨を明記しているが、これは団体交渉の窓口拒否に当たるため、直ちに撤回すること。
- ③ 団体交渉の開催場所を貴法人外施設に変更する必要は無いので、従来どおり貴法人内での開催、できれば Y 4 での開催とすること。
- ④ 2014年10月21日付、貴法人「申入書」2. 時間に※印とともに追記している「 Y 4 交渉委員の退出に際しては支障がないようご協力ください」とは、何を意図しての記載か説明すること。
- ⑤ 本組合要求の議題を進める前提として、貴法人に対する本組合の謝罪要求に固執することが、団体交渉を拒否するための口実、つまり不当労働行為に当たるため、直ちに撤回し、組合要求の議題について交渉を進めること。
- ⑥ 教職員の均等待遇に係る事項については、すでに書面において本組合の主旨を繰り返し説明し、7月2日団体交渉においても具体例をあげて丁寧に説明を加えている。貴法人自らが、今までの本組合の書面を熟読するとともに7月2日団交のメモを精査したうえで、主旨を正しく理解し、直ちに「回答書」を出すこと。
- ⑦ 全ての議題について、貴法人の都合による無用な前提を付さない^{ママ}と誓約すること。
- ⑧ 団体交渉の日程・場所等ならびに、上記①から⑦の7項目について、本組合交渉窓口のX2と貴法人窓口とで面会・折衝を行い、労使交渉の

正常化を実現すること。

」

(乙11)

(テ) 平成26年10月29日付けで、法人は、26. 10. 26組合文書を受けて、組合に対し、26. 10. 26組合文書の「3. 2014年10月21日付貴法人『申入書』記載内容等に係る要求」に記載されている要求について、③④⑥は以下のとおり回答する、①②⑤⑦は断る、⑧は従来どおりである、旨記載した26. 10. 29法人申入書を提出し、団交を申し入れた。26. 10. 29法人申入書には、以下の記載があった。

「1. 日程 2014年11月10日 (月)

2. 時間 午後7時30分～午後9時00分

※時間厳守をお願いします。積み残し事項については、後日、次回日程を設定の上改めて行います。なお、終了後 Y4 交渉委員の退出に際しては支障がないようご協力ください。7月2日の団体交渉終了後のような多人数での取り囲み、威嚇、罵声などのような混乱を起こさないようお願いしたいという主旨です。

3. 場所 Z 2 7階705号室

※開催場所は、7月2日の団体交渉終了後のような混乱を危惧し、外部での開催とさせていただきます。お間違えのないようお願いいたします。

4. 議題 1) 7月2日の団体交渉における貴組合の暴言および団体交渉終了後の騒動に関する貴組合の見解について

※謝罪および二度と行わないとの誓約を求めます。

2) 賃金改定について

3) 2014年度期末手当について

4) 教職員の労働条件等について

※要求主旨が不明なため今回の団体交渉においては、貴組合より要求主旨のご説明を願います。後日、Y4 より回答できる範囲で回答します。これまで「均等待遇実現の出発点として」、「全体的かつ相対的な労働者の地位・身分・労働条件の把握は必須」であるとの説明は受けていますが、要求項目があまりに多岐にわたっており、しかもその主旨が抽象的すぎて回答のしようがありません。もう少し個別、具体的に説明をお願いします。

5) (氏名)氏について次回契約更新しない件について

※ご都合について、11月4日（火）午後3時までにご連絡ください。期限までにご連絡いただけなかった場合あるいは貴組合より上記申し入れ内容と異なる申し入れがあった場合は、上記申し入れを拒否されたものとみなします。

（乙12）

（ト）平成26年10月29日、組合は、本件申立てを行なった。

（ナ）平成27年2月27日、組合と法人は、団交を行った。同団交は、

Z 2 で行われ、会場借上げ費は、法人が負担した。

（乙18、証人 Y 2 ）

（2）法人が、組合の交渉窓口担当者であるX 2 執行委員の交代を求め、それができない場合は、当面、窓口対応を取りやめるとの対応を行っていることは、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 法人がX 2 執行委員の交代を要求したこと及び窓口対応を取りやめていることについて

前記（1）ア（テ）、（ナ）、（ヒ）、（ヘ）、イ（ウ）、（カ）、（ク）、（シ）、（セ）、（ソ）、（チ）、（テ）認定によれば、法人又はY 2 交渉委員は、①X 2 執行委員を交代するか、交代できないのであれば、当面窓口対応は取りやめる旨の26. 5. 16法人メールを送信したこと、②26. 5. 28団交では「X 2 とは話できない」と発言し、26. 7. 2 団交では窓口交渉の担当者の交代を求めたこと、③26. 7. 2 団交以降、X 2 執行委員の交代を求める又は窓口対応を取りやめる旨の書面又はメールを9回にわたり発出し、本件申立てまで組合の窓口折衝の要求に応じていないこと、がそれぞれ認められる。

イ しかしながら、誰を交渉窓口担当者にするかは、組合が自主的に決定すべきことであって、使用者の介入すべき事柄ではない。

前記（1）ア（ク）、（ケ）認定によれば、X 2 執行委員は、平成26年4月26日、執行委員会で組合の交渉窓口担当者となり、同月27日、組合からY 2 交渉委員にその旨メールで送信されたことが認められ、組合が窓口担当者であるX 2 執行委員と調整することを度々求めているにもかかわらず、法人が平成26年5月16日以降、本件申立てに至るまでの5か月間にわたって一貫してX 2 執行委員の交代を求め続け、さらに交代するまで担当者間での窓口対応を取りやめるとの対応をとったことは労使間の円滑な交渉を阻害したものである。

ウ 以上のとおり、法人がX 2 執行委員の交代を要求したこと及びX 2 執行委員との窓口対応を行わなかった対応は、組合の自主的運営に対する介入行為であり、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

エ この点について、法人は組合と円滑な調整を行い、団交等の円滑な開催に資するようX2執行委員の交代を求めているのであって、支配介入に該当するものではないと主張しているため、念のため、この点についてみる。

(ア) 団交の日程調整におけるメールのやり取りにおいては、Y2交渉委員は「もしくは」を「どちらか一つ」の意味で、X2執行委員は「両方とも」の意味で用いているとみられる。

一般的に「もしくは」の語釈は、「どちらか一つを選択する場合を表す」と解されるところ、本件のような団交日程の調整に係るやり取りにおいて、「もしくは」を「両方とも」の意味であるとするX2執行委員の解釈は、日本語の解釈として不自然である。

(イ) また、組合は、26.5.15法人メール及び26.5.16法人メールを受信していない旨主張するが、これらのメールと同様に、X2執行委員から送信されたメールに返信する形式で送信された26.5.14法人メールを含む他のX2執行委員あてのメールが組合側に到達していることについては当事者間に争いが無いこと、加えて、これらのメールが送信された間の時間帯に組合から送信された26.5.15組合メールが法人に到達していること、からすれば、26.5.15法人メール及び26.5.16法人メールだけが、2通とも到達していないのは、にわかには措信し難い。

そのうえ、X2執行委員は、Y2交渉委員からの5月28日のみ団交を行う旨のメールは26.5.14法人メール1通だけであったにもかかわらず、Y2交渉委員が平成26年5月16日の電話で何度も送ったと発言した際にそのメールの詳細を確認することもせず、また、26.5.28団交に至るまで、なぜY2交渉委員からメールがないのかも確認していない。このようなX2執行委員の対応は不自然であるといわざるを得ない。

(ウ) そうすると、26.5.16法人メールに端を発した一連の混乱について、団交の日程調整に係る当初の組合の対応にも一定問題があったといわざるを得ないが、そうであったとしてもX2執行委員の交代を求め、窓口対応を取りやめるとの対応が支配介入に当たるとの結論を左右するものではない。

(3) 26.5.28団交及び26.7.2団交における法人の対応は、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に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、法人が、①団交の席に着いても、すぐには組合要求の議題に入ろうとせず、②議題に入っても、法人は、組合の質問の意味がわからないと繰り返し発言したり、事前に組合に通知した文書の文言を読み上げたり、また、沈黙を通し、③中身が伴わないまま、時間が過ぎたり、法人指定の時間になると一方的に団交

を打ち切り退席するなどし、法人には合意形成に向けた交渉態度がみられなかった旨主張するので、以下、団交ごとに検討する。

イ 26.5.28団交について

(ア) 26.5.28団交の議題は、前記(1)ア(コ)、(ト)、(ナ)認定によれば、職員のベースアップ等であるが、冒頭では、26.4.30組合文書中の組合による抗議について、やり取りがなされていることが認められる。

これは、前記(1)ア(イ)から(カ)、(コ)認定によれば、26.4.18組合メールでX1委員長が、ベースアップ要求に対する回答を求めた26.4.9組合要求書に対する回答を猶予する旨のメールを送信しているにもかかわらず、組合が26.4.30組合文書で回答が遅い旨抗議したことに起因するものであって、法人が、予定されていた議題に先立って抗議の撤回を求めたことに特に不合理な点は認められない。

(イ) 職員のベースアップに係る協議では、前記(1)ア(ナ)認定によれば、法人は、詳細な理事会資料を配付した上でベースアップが難しい財政状況であることを説明したり、組合の質問にも回答しており、当該協議に係る法人の対応が、不誠実であったとはいえない。

(ウ) 前記(1)ア(ナ)認定によれば、法人が、組合が何を知りたいのか理解できない旨繰り返し述べたのは、全職種の労働条件に係る協議において述べられたこと、そして、同協議は、非組合員である労働者を含む労働条件に関するものであることが認められる。

ところで、非組合員の労働条件に関する事項であっても、そのことが、組合員の労働条件と共通ないしは密接に関連するものである場合、又は組合員の労働条件に重要な影響を与えるものである場合には、使用者は非組合員の労働条件についても、組合員の労働条件に与える影響の観点から団交義務を負うこととなると解するのが相当である。

もっとも、前記(1)ア(ト)認定によれば、組合は、法人全体の労働条件について、19項目にわたり全職種の比較を求めていることが認められる上、その内容は、抽象的かつ多岐にわたっており、法人が、全職種の労働条件が組合員の労働条件とどう関係するのか繰り返し理解できない旨述べたとしても、特に不自然であるとはいえない。

また、組合が説明の文章を加えて質問する旨述べたことに対し、法人が反対したとの疎明もないことからすれば、法人は繰り返し理解できない旨述べたものの、引き続きこの問題を協議することで両者は一致したとみられ、法人の対応が不誠実であったとまではいえない。

(エ) 前記(1)ア(ナ)認定によれば、言葉遣いをめぐり一時的に若干の混乱が認められるものの、組合が申し入れた議題については、法人が理事会資料を配付し、質疑応答がなされるなどして、ひととおり協議され、最後に組合が三六協定に係る選挙結果を伝えてほしい旨述べて、団交を終了したことが認められる。

(オ) これらのことからすれば、26. 5. 28団交が中身の伴わないものであったとまではいえない。よって、26. 5. 28団交に係る組合の主張は採用できない。

ウ 26. 7. 2団交について

(ア) 前記(1)ア(ハ)、(ヘ)認定によれば、26. 7. 2団交の議題は、職員のベースアップ等であるが、冒頭、やり取りが行われたのは、交渉委員、ICレコーダーの使用及び団交の日程調整におけるX2執行委員の対応についてであり、組合が主張するとおり、直ちには議題に入っていないことが認められる。しかし、これらの事項は、前記(1)ア(ニ)、(ノ)認定によれば、26. 6. 11組合申入書及び26. 6. 23組合文書で組合から法人に対し回答を求めた団交ルールに関するものであり、団交において予定されていた議題に先立って協議することが特に不合理とはいえない。

また、前記(1)ア(ヒ)、(フ)認定によれば、組合は26. 6. 30法人回答書によって初めてX2執行委員の交代要求を知った旨主張したことが認められる。しかし、前記(2)エ(イ)判断のとおり、その1月以上前に送信した26. 5. 15法人メール及び26. 5. 16法人メールだけが2通とも到達していないのは措信できない上、法人としては、組合にメールが到達していないことは把握しえない事情であるから、そのような中、両者の認識の食い違いから、X2執行委員の交代について、やり取りに時間を要したとしても法人にのみ非があったとはいえない。

(イ) 前記(1)ア(ヘ)認定によれば、26. 7. 2団交において、法人が、①既に組合に提出済みの文書を読み上げたのは、法人全体の労働条件に係る協議の際であったこと、②沈黙したのは、組合による複数回の言葉のキャッチボールを求める旨の発言に対してであったこと、が認められる。

ところで、法人全体の労働条件については、前記(1)ア(ナ)、(ニ)、(ネ)、(ノ)、(ヒ)認定によれば、26. 5. 28団交において、組合が説明の文章を加えて質問する旨述べて、その後、26. 6. 11組合申入書及び26. 6. 23組合文書の2回にわたり、協議の必要性について説明していること、これに対し、法人は、①26. 6. 19法人申入書で26. 6. 11組合申入書による回答では、説明が十分ではない、②26. 6. 30法人回答書で協議しない、旨回答していること、が認められる。

26. 7. 2団交は、組合の2回にわたる質問の趣旨説明を受けて、法人が26. 6. 30法人回答書を提出したわずか2日後であり、法人の26. 7. 2団交での回答が、

26. 6. 30法人回答書と同じであるとして、同文書を法人の回答として読み上げたこと自体が直ちに不誠実とはいえない。

しかしながら、前記イ(ウ)判断のとおり、非組合員を含む全体の労働条件についても団交事項となりうるにもかかわらず、法人は、26. 6. 19法人申入書で、組合の説明が不十分であることだけを指摘して具体的な質問を行うこともないままに、26. 6. 30法人回答書で、法人全体の労働条件については協議しない旨回答し、26. 7. 2団交で26. 6. 30法人回答書を読み上げるのみであった。とすれば、法人には、この問題について、そもそも組合と協議する意思がなかったといわざるを得ない。

また、組合が全体の中でX2執行委員等がどのような位置にあるのか教えてほしい旨求めた際に回答しなかったことも、法人にこの問題について協議する意思がないことを示す不誠実な態度であったとみるのが相当である。

(ウ) 前記(1)ア(へ)認定によれば、法人が団交終了時間であるとして席を立った際、組合はしゃべらずに帰るのかと述べたことが認められ、交渉の続行を求めているといえる。

法人が予定時間内で団交を終了することは、必ずしも非難されることではないが、法人が団交事項となりうる法人全体の労働条件について一切協議しないという不誠実な態度に終始した上、組合が交渉続行を求めているにもかかわらず、団交終了時刻になったからというのみで、持ち帰るとだけ述べて、今後の対応について何ら示すこともないままに退席したことは、実質的な団交に応じないまま、一方的に打ち切る不誠実な態度であったといわれてもやむを得ない。

エ 以上のとおりであるから、26. 5. 28団交における法人の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当しないが、26. 7. 2団交における法人の対応は、不誠実であるとともに、組合との交渉を軽視するものといわざるを得ず、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。

(4) 26. 7. 6組合文書による団交申入れに対する法人の対応は、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に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、①組合の抗議について法人に対し謝罪をしなければ、組合要求を議題にした団交に応じないとして団交を拒否すること、②一方的に団交の開催場所を法人施設外に指定したこと、は労働組合法第7条第2号及び第3号違反である旨主張する。

これに対し、法人は、①安心して団交を行うためには、組合が二度と平成26年7月2日のような暴言や威迫行為を行わない旨の確約が必要であり、法人が組合に対して謝罪を求めたのは当然である、②26. 7. 2団交終了後に組合側出席者5名

が法人らの統括本部事務室に押しかけ、法人側交渉委員を威迫するという騒動があった以上、法人が、法人施設外での団交開催を求めるのは当然である、旨主張するので、以下、検討する。

イ 謝罪を求めたことについて

(ア) 前記(1)イ(イ)から(エ)、(カ)、(キ)、(コ)、(ス)から(ナ)認定によれば、組合からの26.7.6組合文書及びそれ以降の団交申入れに対し、当初、法人は、26.7.2団交時及び同団交終了後の組合の暴言・騒動について、組合の謝罪がなければ団交の日程調整にも応じないとしていたが、その後、26.9.2法人申入書及び26.9.9法人申入書で26.7.2団交における組合の暴言・騒動のみを議題として逆に団交を申し入れ、さらに、26.10.3法人申入書では組合の要求事項も議題として団交を申し入れたことが認められる。

これに対し、上記認定のとおり、組合は、一貫して謝罪を拒否するとともに、さらに団交を申し入れるというやり取りが繰り返され、結局、本件申立て後の平成27年2月27日に至るまで団交が開催されていなかったことが認められる。

(イ) ところで、団交は、誠実に、平和的かつ秩序ある方法で行われなければならない、暴力の行使は団交の場においても許容されない。したがって、労働者やその団体が、団交の席上その他労使間の折衝の場において使用者側の者に対し暴力的言動を繰り返し、将来行われる団交の場においてその代表者等が暴力を行使する蓋然性が高いと認められる場合には、過去の暴力行為の謝罪や将来において暴力を行使しない旨の保証のない限り、使用者が、その労働組合又はその団体との団交を拒否することは、正当な理由があるものとして労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しないと解するのが相当である。そして、将来行われる団交の場において暴力行使の蓋然性が高く団交の拒否に正当の理由があるか否かは、使用者及び労働者双方の従前の団交その他の折衝の場における態度等諸般の事情を考慮して決するのが相当である。

(ウ) そこで、以上の見地から組合の謝罪がなければ団交の日程調整にも応じないとした法人の対応に正当な理由があるか否かにつき検討する。

法人が、暴力的言動があったと主張する26.7.2団交及び同団交後の組合の言動について検討すると、26.7.2団交については、感情的なやり取りは見られたものの、暴力的言動とまでの疎明はなく、同団交後については、前記(1)イ(ア)認定によれば、①Y3交渉委員に対し、組合員5名でもって代表交渉委員を呼び戻すよう約15分間にわたって要求したこと、②Y3交渉委員が、業務時間外であり書面を提出するよう求めたが、5名が退室しないため、警備員を呼び出したこと、③警備員の退室通告を受けて、いったん組合員らが退室しようとし

た際、Y 3 交渉委員に近づいたX 4 上部組合員を他の組合員が制止し、室外に退去させたこと、が認められる。

団交が終了し、既に代表交渉委員も退社した頃になって、統括本部事務室に複数名で押しかけ、一人で業務を行っていた法人側交渉委員に団交の再開を要求し、警備員が通告するまで退去しないようなことは、26. 7. 2団交における法人の対応が不誠実なものであったことを考慮しても不適切な行為とはいえるが、約15分間にわたり法人側交渉委員が監禁状態にあったとか、その身体の安全に具体的危害が加えられたり、その恐れが具体的にあったことの疎明はない。

(エ) したがって、26. 7. 2団交及び同団交後の組合の言動を理由として、①組合の謝罪がなければ団交の日程調整にも応じない、②26. 7. 2団交における組合の暴言・騒動のみを議題として団交を申し入れることを繰り返した法人の対応は、組合の言動を奇貨として、団交の開催を拒否したとみられてもやむを得ない。

他方、法人は、26. 10. 3法人申入書で組合の謝罪を団交開催の条件とすることに固執することなく、組合の要求事項を加えた団交を申し入れ、その後も26. 10. 21法人申入書、26. 10. 29法人申入書を提出して交渉による解決の姿勢を示しているのであるから、26. 10. 3法人申入書提出以降の法人の対応は不当とはいえない。

(オ) 以上のとおりであるから、26. 7. 6組合文書による団交申入れに対する26. 10. 3法人申入書までの法人の対応は、正当な理由のない団交の拒否に当たる。

ウ 団交の開催場所を法人施設外と指定したことについて

(ア) 団交場所については、前記(1)イ(エ)、(キ)、(タ)、(ツ)認定によれば、組合は、法人に対し、法人施設を希望する旨申し入れているが、前記(1)イ(コ)、(ソ)、(チ)、(テ)認定によれば、法人は、組合に対し、

Z 2 を希望する旨申し入れていることが認められる。

団交場所は、労使の合意によって決定されるべきものであるが、その合意は、必ずしも組合の要求に従ったものでなければならないものではない。

(イ) そこで、本件についてみると、前記(1)イ(ウ)、(ナ)認定によれば、①会場の手配は、法人が行う旨申し出ていること、②本件申立て後の団交についてはあるが、Z 2 の会場借上げ費は、法人が費用負担していること、③組合から Z 2 を会場とすることについて、不都合や支障がある旨の具体的な主張がなされていないこと、④法人が指定する Z 2 は、組合事務所及び組合が開催を希望する場所と同じ大阪市内であること、を勘案すれば、Z 2 での団交開催は、特に組合にとって負担になるものとは認められず、団交の開催場所を法人施設外と指定した法人の対応が組合に対

する支配介入であるとまではいえない。

エ 以上のとおりであるから、26.7.6組合文書に対し、法人が、団交の開催場所を法人施設外と指定したことはともかく、26.10.3法人申入書で団交を申し入れるまでの間、組合の謝罪がなければ団交の日程調整に応じなかったり、組合の暴言・騒動のみを団交の議題として団交を申し入れることを繰り返した行為は、組合を軽視し組合との交渉による解決を拒否するものであり、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 救済方法

組合は、誠実団交応諾、支配介入の禁止及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文1をもって足りると考える。

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

平成28年11月21日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

(別紙)

団体交渉に関する協定

(協定の目的)

第1条 Y 4 (以下 Y 4 という)と、 X 5 (以下組合という)とは、労使相互の公正な理解と信義誠実の原則に基づき団体交渉を行うために、この協定を締結する。

(交渉事項)

第2条 Y 4 と組合が相手方に対し団体交渉を行うのは、次の各号の一に該当する事項とする。

- 1) 組合員の労働条件およびそれに関する事項
- 2) Y 4 と組合間の諸協定の締結および改廃に関する事項
- 3) その他、 Y 4 と組合が団体交渉事項として必要と認めた事項

(交渉の開催)

第3条 団体交渉は、 Y 4 もしくは組合のいずれか一方の文書による申し入れにより開催する。

2. 前項の場合において、一方からの申し入れがあった日から10日以内に開催するものとする。ただし、緊急を要する事項の場合、 Y 4 と組合の双方が必要と認めるときは、前記の手続きを変更することができる。
3. 団体交渉を円滑かつ迅速に行うため、労使間の予備折衝の場を設ける。

(交渉委員)

第4条 交渉委員は Y 4 、組合それぞれ10名以内とし、次の委員をおくものとする。

代表委員 1名
幹事 若干名
書記 若干名

(関係者の招致)

第5条 団体交渉において必要があると認めるときは、関係者を招致して、報告、説明または答弁を求めることができる。

(傍聴者の出席)

第6条 団体交渉には、 Y 4 と組合の双方が認めるときは、傍聴者が出席することができる。ただし、傍聴者は発言することはできない。

(議事録)

第7条 団体交渉を円滑かつ正確に行うため、 Y 4 と組合はそれぞれ議事録を作成し、代表委員が確認の上、署名、押印をする。

(信義誠実の義務)

第8条 Y 4 と組合は、誠意をもって団体交渉を行うとともに、団体交渉において合意した事項を各構成員に周知徹底せしめ、誠意をもって実施する。

第9条・第10条 (略)

