

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 Y会社

再 審 査 被 申 立 人 X組合

上記当事者間の中労委平成28年(不)第9号事件(初審兵庫県労委平成26年(不)第7号事件)について、当委員会は、平成29年2月1日第236回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員中窪裕也、同山下友信、同沖野眞已出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり変更する。
- 1 Y会社は、X組合の組合員の労働条件等に関する団体交渉において、同組合からその根拠となる就業規則等の提示を求められた場合は、これに応じなければならない。
 - 2 Y会社は、本命令書の交付の日から7日以内に、X組合に下記文書を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

X組合

代表 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

当社が行った次に掲げる行為は、中央労働委員会において労働組合法第7条第2号又は第3号の不当労働行為と認められました。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 第1回団体交渉及び第2回団体交渉に係る期日の設定について誠実に対応しなかったこと。
- ② 第2回団体交渉から第4回団体交渉までにおいて、A2組合員に適用される就業規則等の根拠を示して具体的に説明しなかったこと。
- ③ 第3回団体交渉において、A2組合員に係る平成26年6月以降の労働条件について説明しなかったこと。
- ④ 平成25年12月3日、A2組合員に対し、X組合からの脱退勧奨を行ったこと。

II その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y会社（以下「会社」という。）が、①X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）の労働条件等に関する平成25年11月26日（以下「平成」の元号を省略する。）から2

6年5月28日までの間の団体交渉申入れに係る4回の団体交渉（以下「本件団体交渉」といい、25年12月28日、26年3月8日、同年4月28日、同年6月30日の各団体交渉をそれぞれ「第1回団体交渉」、「第2回団体交渉」、「第3回団体交渉」、「第4回団体交渉」という。）について、交渉の開催期日を先延ばしにしたこと、②第2回団体交渉から第4回団体交渉までにおいて、組合に就業規則を示して説明を行わなかったこと、③第3回団体交渉において、A2組合員に係る満57歳到達以降の労働条件（以下「26年6月以降の労働条件」という。）について組合に説明を行わず、A2組合員に係るパワーハラスメントに関する問題（以下「パワハラ問題」という。）に関して具体的な調査内容を説明しなかったこと、④A2組合員の給与を同月以降減額し、配置転換等を行ったこと、⑤A2組合員の組合加入について批判を行ったことなどが、それぞれ不当労働行為であるとして、同年8月14日、兵庫県労働委員会に組合が救済申立てを行った事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A2組合員に係る異動に関する問題、パワハラ問題及び26年6月以降の労働条件に関する問題を議題とする団体交渉の実施を遅らせず、誠意をもって応じること。
- (2) 会社は、A2組合員の労働条件についての団体交渉を行う場合、就業規則を組合に事前に示すこと。
- (3) 会社は、団体交渉において、A2組合員に係るパワハラ問題についての調査の具体的内容を説明すること。
- (4) 会社は、A2組合員の賃金を26年5月当時の金額に戻すとともに、同年6月以降、命令確定までの間に支払われた賃金と同年5月当時の金額で支払われた場合の賃金との差額を支払うこと。
- (5) 会社は、組合への加入や団体交渉申入れを批判する等により支配介入を行わないこと。

(6) 謝罪文の掲示及び手交

3 初審命令の要旨

初審兵庫県労働委員会は、28年1月21日付け命令書（同月26日交付）をもって、①本件団体交渉に係る期日の設定について誠実に対応しなかったこと、②第2回団体交渉から第4回団体交渉までにおいて、就業規則を組合に示さなかったこと、③第3回団体交渉において、A2組合員に係る26年6月以降の労働条件について説明しなかったこと、④25年12月3日、A2組合員に対して脱退勧奨を行ったことが不当労働行為であると認め、会社に対し、組合に就業規則の記載を確認する機会を付与すること及び文書交付を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、28年2月8日、初審命令の救済部分を不服として、同部分を取り消し、同部分に係る救済申立てを棄却するよう求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

- 1 本件団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 2 会社が、第2回団体交渉から第4回団体交渉までにおいて、組合に就業規則等の根拠を示して説明を行わなかったことは、同号の不当労働行為に当たるか。
- 3 会社が、第3回団体交渉において、A2組合員に係る26年6月以降の労働条件について組合に説明しなかったことは、同号の不当労働行為に当たるか。
- 4 25年12月3日、会社代表取締役B1（以下「B1社長」という。）は、A2組合員に対し、組合についての発言をしたか。発言をしたとする場合、

その発言は、同条第3号の不当労働行為に当たるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 本件団体交渉申入れに係る議題は、いずれも協議に急を要するものであったにもかかわらず、会社は、正当な理由もなく、いずれの団体交渉においても、団体交渉の申入れから1か月以上経過した日を指定して、団体交渉の実施を意図的に遅らせた。このような会社の対応は、不誠実なものであり、労組法第7条第2号に該当する。

イ 会社の本件団体交渉における対応は、労組法第7条第2号の誠実交渉義務に反するとされる典型的な例である、「一般論のみで議題の内容につき実質的検討に入ろうとしない交渉態度」、「合理性を疑われる回答への十分な説明のないままの固執」、「組合の要求・主張に対する回答・説明・資料提示などの具体的対応の不足」に当てはまる。

ウ 会社は、日程調整（電話）の際の組合の発言により、日程調整の機会を持つことができなかつた旨主張するが、組合は、「御社」という発言が組合に対する言葉遣いとして適さないと述べたにすぎない。これに関し、会社が再審査に提出した電話聴取メモは、音源が提出されていないので受け入れられない。

(2) 会社の主張

ア 会社は、団体交渉に本社管理部長B2（以下「B2部長」という。）、同顧問B3（B2部長の前任者。以下「B3顧問」という。）及び同人事総務課係長B4（以下「B4係長」という。）の3名の出席が必要であると考え、全員が出席できる期日を設定せざるを得なかつた。この3

名は、各々全国の営業所に赴いて全社の経理、総務、人事及び管理を行っており、会社は組合に対し、こうしたことを適宜説明し、理解を求めていた。

そのような中、会社は、組合との間で本件団体交渉に係る期日の設定を行い、結果的に、申入れから約1か月程度で団体交渉を実施しているのであるから、団体交渉の実施を不当に遅延した事実はなく、会社に団体交渉の実施を遅らせる意図がないことは明白である。

イ 初審命令は、本件団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応が、労組法第7条第2号に該当するとしているが、同号は「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」であって、「誠意をもって団体交渉に対応していない」とは定めていない。

ウ 組合が、本件団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応について、「不適切な対応」、「誠意がない対応」というのは、一方的な主張であり、認められない。

① 会社は、本件団体交渉において、実際に権限を持っている者を交渉の場に同席させた方が良好だろうと善処しただけのことであり、それは組合も理解していた。組合から、事後的に適切ではない、誠意がないといわれるのは心外である。

② 組合は、第3回団体交渉の議題に関する協議内容が本当に急を要していたのなら、早急に行うよう会社に求めるべきだったのに、事後的に「A2の再雇用や26年6月以降の担当業務であり、急を要するものであった」と主張するのは問題である。また、同協議が同年6月以降の担当業務であるとしても、同年4月28日には第3回団体交渉は開催されていた。

③ 相互に都合を合わせて決めた団体交渉の日程が、組合の団体交渉申

入れから1か月遅れではあったが、組合から督促があったのならまだしも、どうして不誠実なのか理解できない。

- ④ 初審命令は、組合の団体交渉申入れから1か月以上遅れて団体交渉が行われたとして、無用な引き延ばしと判断しているが、組合が要望した団体交渉の期日の最終日から起算して、第3回団体交渉は12日以内に、第4回団体交渉は16日以内に行われた。

エ 組合の団体交渉申入れに対して、会社は、至急、日程調整をするために組合に電話をかけたところ、組合は、会社担当者であるB4係長に対し、話し方が気に入らないなどと、日程調整とは関係なく、同人の人格を否定するような発言をした。これによって、B4係長は萎縮し、日程調整をする機会を奪われた。

オ 会社は、団体交渉申入れの都度、その協議事項及び対応方針について、会社の顧問弁護士等と協議し、その助言を得た後に、改めて、社内のコンセンサスを取った上で団体交渉に臨んでいた。そのため、第4回団体交渉に限り、組合が要望した団体交渉の期日からそう遠くない26年6月30日に変更してもらった。

2 争点2（会社が、第2回団体交渉から第4回団体交渉までにおいて、組合に就業規則等の根拠を示して説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 第2回団体交渉において、組合は、A2組合員に適用される就業規則の提示を会社に求めたが、会社はこれに応じなかった。

組合は、第3回団体交渉の協議事項を定年制及び再雇用問題に決定し、事前に就業規則を提示するよう会社へ要求したが、会社はこれにも応じなかった。

会社は、第3回団体交渉において、A2組合員は26年6月以降は準

社員になると説明したため、組合は準社員就業規則の提示を求めたが、会社はこれにも応じなかった。

労働条件を議題とする団体交渉において、就業規則を持ち合わせていない組合に就業規則を示すことは団体交渉の前提であり、上記会社の対応は不誠実であり、労組法第7条第2号に該当する。

イ 就業規則の明示義務は労働基準法第106条第1項に規定されており、A2組合員の当時の労働条件と満57歳到達後に大幅な変更が予想される雇用契約の変更の根拠となる就業規則は、本人に見せるだけでは不十分である。組合員に適用される就業規則の全部について、組合が事前に示すよう要求することは当然である。

ウ 会社は、組合が既にA2から就業規則の条文の写しを手にしており、内容も十分了知している旨繰り返し主張している。

A2組合員は、一度職場で約1時間ほど就業規則の閲覧を認められたものの、持ち帰っておらず、当日返却したことを証言している。にもかかわらず、B2部長は、何らの証拠や証人も示さず、A2組合員が持ち帰ったとの主張を繰り返している。

さらに、B2部長は、組合がA2組合員が持ち帰った就業規則を受け取っているというが、事実ではない。A2組合員がわずかの時間で書き写したメモを元に組合のA3事務長（以下「A3事務長」という。）が第3回団体交渉のために作成したものが資料であり、就業規則第57条及び第58条の箇所しか分かっていない。

エ 会社が、労働組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を示さなかったことなどが、不誠実な交渉姿勢である。

(2) 会社の主張

ア 会社は、第2回団体交渉においても、その後の職場においても、A2

組合員に対して就業規則を開示し、組合も就業規則の内容を了知した上で団体交渉に臨んでおり、団体交渉に支障は生じなかった。

そもそも就業規則は各事業場において労働者に周知させる必要はあるが、これを超えて、会社が組合に就業規則を交付する義務はない。

会社は、第3回団体交渉において、就業規則の個別条項やその改定の経過に関する組合からの質問等に対して、知り得る範囲で回答した。

就業規則をめぐる会社の対応は、何ら問題がなく、不誠実な団体交渉には該当しない。

イ 初審命令は、就業規則の提示について、組合からの再三の要求にもかかわらず、会社は、就業規則を示さず、A2組合員に筆写させたのみであり、これだけでは、組合が、A2組合員の労働条件の変更の当否について十分な判断をすることは困難であり、団体交渉において、会社には組合と合意しようとする真摯な姿勢がうかがえないとして、労組法第7条第2号に当たるとしている。

しかし、組合は、既に就業規則の条文の写しをA2組合員から入手しており、内容も十分了知した上で、団体交渉を重ねている。会社が就業規則の写しを交付しなかったとしても不誠実な団体交渉にはなり得ない。

組合は、就業規則の「原本」を入手していない点のみを執拗に要求し、交渉の駆け引きのカードとして利用しただけである。

ウ 第4回団体交渉において、通勤手当が議論となったが、B2部長は、就業規則の当該箇所を読み上げ、就業規則も組合専従者へ直接手交しており、会社は、団体交渉の進行に支障が出ないよう応分の配慮をしていた。

3 争点3（会社が、第3回団体交渉において、A2組合員に係る26年6月以降の労働条件について組合に説明しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

第3回団体交渉において、組合が、会社に対し、交渉議題である26年6月以降の労働条件についての説明を求めたにもかかわらず、会社は、組合と事前に交渉するつもりはなく、労働条件の説明は、A2組合員を本社に呼び出して行うと述べて、実質的な交渉を拒否した。このことは、労組法第7条第2号に該当する。

(2) 会社の主張

ア 第3回団体交渉において、組合から会社に対し、26年6月以降の労働条件について、就業規則の規定に沿って質問があり、会社は、A2組合員は就業規則上の準社員であること、及びその際の労働条件について、まず本人に提示する旨を回答した。こうした会社の対応は不誠実なものとはいえない。

イ 初審命令では、第3回団体交渉において、B2部長が、26年6月以降の労働条件について、後日、本社でA2組合員本人にのみ直接伝える旨を述べ、組合への説明に応じておらず、会社は、その後もA2組合員の労働条件が変更されるまでの間に、組合に対して説明したことの疎明もないとして、労組法第7条第2号に当たるとしている。

しかし、会社は、本件団体交渉において、26年6月以降の労働条件の説明を拒否したことは一度もない。

ウ 実際、第3回団体交渉において、B2部長は、26年6月以降の労働条件について、準社員問題とか管理職登用の問題であって、本来組合と団体交渉して決めるものではないので、「人事考課を含めて、会社側で協議した上、ご本人にお伝えします。」と回答している。

エ 組合は、団体交渉での会社の一部の発言を取り上げ、会社が組合の要求に応じないと、大声を張り上げ机を叩き、会社が少しでも要領を得ない発言をすると、それを捉えて十分説明していないと主張するにすぎない。

い。

4 争点4（25年12月3日、B1社長は、A2組合員に対し、組合についての発言をしたか。発言をしたとする場合、その発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

A2組合員が組合加入した直後に、B1社長が、A2組合員を自らの運転する車に同乗させ、「今後A2さんとしてどうされるのか。」「社内組合があるんで、入るべきやと思うんです。」「今の組合を辞めろとか言うと、大騒ぎになるんで。それは言えない。」「脅すつもりはない。」と発言したほか、「最終的には、これやねんね。」と言いながら指で丸を作り、組合の目的は金であるとの身振りをした。こうしたことは、組合を嫌悪し、A2に組合を脱退させて社内組合に入るべきことを迫るものであり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア B1社長は、従業員とのコミュニケーションを取るため、自宅の方向が同じ従業員を自身の車で送ることがあり、25年12月3日、B1社長がA2組合員を同乗させたことはあった。

その車内でのB1社長の発言の大半は、第一物流事業部C7課C7出張所（以下「C7出張所」という。）への異動の経緯、同所の業務内容や激励であったが、その発言の中で、社内組合が存在していること、一般論として労働組合への加入を奨励していることを述べたものであり、支配介入には該当しない。

イ B1社長の発言は、同人の正直な感想と認識を普通に述べたものであり、同人が何回も社長の権威をかざして発言したのならまだしも、それが組合に対する支配介入と評価することはできない。

B1社長の発言は、一般論として、自身の権利実現のために労働組合

に入ることは推奨されるべきという、同人の認識を示しただけで、A 2 組合員に対して、社内組合へ加入することを勧めたものではない。そもそも、A 2 組合員は、課長待遇であり、社内組合である C 1 組合の組合員資格を有さず、社内組合に加入することができない。そのような前提のもとで、B 1 社長が、社内組合への加入を打診することなどあり得ない。したがって、同人に支配介入の意思、すなわち社内組合への移籍等を打診し、組合の弱体化を図る意思があったとは評価できない。

ウ B 1 社長の「最終的にはこれなんですよね」との発言は、A 2 組合員が自身の収入を気にしていたことから、一般論として、全ての労働組合（社内組合であろうが外部の組合であろうが）が金銭を得るためだけに活動しているわけではなく、金銭を得るためだけに労働組合に入ったとしても、必ずしも目的にはかなわないこともある。特に、今回の問題は、会社で能力を発揮し、評価が得られなければ解決しない問題であるという点を指摘したにすぎない。

エ A 2 組合員には、社内組合である C 1 組合への加入資格がないことから、上記 B 1 社長の発言は、組合からの脱退勧奨でも社内組合への加入打診でもない。

第 4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、派遣、パートタイマー等の有期雇用契約で働く非正規労働者を中心に構成される労働組合であり、初審結審時の組合員は 27 名である。

また、会社の従業員のうち組合の組合員は A 2 組合員のみである。

なお、組合は、当初、C 2 組合の神戸事務所（支部）として活動していたが、同事務所は、26 年 2 月 2 日に同組合から分離し、別組合となった。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、総合物流サービスを業とする株式会社であり、初審結審時の従業員は313名である。

(3) A2組合員は、16年11月1日、会社に、管理職（課長）待遇の正社員として雇用され、関西施工課の係長として、ユニットバス・システムキッチンの施工管理等の業務に従事した。

22年1月同課は、関東物流事業部へ移管され、同事業部の次長B5（以下「B5次長」という。）が、同課の責任者（統括）を兼任し、A2組合員の直属の上司となった。B5次長は、週3日程度、同課に在席していた。

なお、A2組合員は、26年7月30日に負傷し、同年8月6日以降休職している。

(4) 社内組合について

会社には組合の外、会社の従業員のうち正社員（管理職を除く。）で構成するC1組合（以下「社内組合」という。）がある。

会社と社内組合はユニオンショップ協定を締結しており、会社は、同組合の求めに応じ、就業規則を提示したり、複写して渡したりしていた。

2 第1回団体交渉に至る経緯等

(1) A2組合員は、25年8月頃から、B5次長からパワハラを受けて困っていることや、満57歳になれば、退職金が支給されて、その後の労働条件が変更されると聞いているが、会社の就業規則でどのように決められているか分からず不安である旨を組合に相談していた。

なお、A2組合員が満57歳になるのは、26年5月15日であった。

(2) 25年8月23日、A2組合員は、B2部長から「A2さんへのB5次長のパワハラは、どうですか。」と尋ねられ、「正直、きついです。我慢も限界です。」と述べた。

(3) 25年9月12日、A2組合員は、C8病院心療内科に受診し、その後、

同年10月3日、「適応障害」と診断された。なお、同日付け「診断書」には、「現在は軽快みられ、就労可能と考えるが、就労にあたっては、職場環境に十分注意する必要がある、本人にストレスを与えるような言動は、安全配慮義務の観点からも、すべきではない。」と記載されていた。

- (4) 25年10月3日、A2組合員が、上記(3)の診断書を会社に提出し、今後の対応を尋ねたところ、B2部長は、A2に対し、定時に帰宅すること、内勤業務を中心とすることなどを指示した。
- (5) 25年11月25日、B2部長は、A2組合員に対し、同年12月から26年5月頃まで、C7出張所に異動し、ドアの検品業務に従事することを指示し、また、同業務の詳細は顧客と詰めている途中であり、業務内容、請負金額によって給与が下がる可能性があること、同業務は延長することがあること、通勤手段などについて説明した。

なお、この異動は、A2組合員の所属は関西施工課のままで、就労場所がC7出張所に変更されるというものであった。

- (6) 25年11月26日、組合は、会社に対し、同日付け「労働組合加入通知書」により、①A2組合員が組合に加入したこと、②今後、A2組合員に関わる問題については、組合と会社との間の団体交渉等において協議・決定していくことになること、及び③会社が業務上の指示以外でA2組合員に個別対応すると不当労働行為になるおそれがあることを通知した。

また、組合は、会社に対し、同日付け「団体交渉申入書」により、第1回団体交渉の期日について、同年12月6日から同月13日までの間を要望すること、協議事項について、①組合員に対する異動及び②職場環境の安全配慮とすることで、団体交渉の開催を申し入れ、同年12月3日までに文書による回答を求めた。

- (7) 25年11月27日、B4係長は、組合に対し、電話で、組合が要望する期日では業務が多忙であることや、給与計算や採用活動、同年12月2

0日が当社の給与支払日となっていることから設定が困難であり、同日以降の期日を要望する旨伝えた。これに対し、A3事務長が、「A2さんは一日も早い日時の開催を求めている。協議事項が来週月曜からの異動とそれに関連しての労働条件の変更問題であることから、組合としても早急な交渉開催を要望する。」旨述べた。

また、この電話のやり取りにおいて、要旨、A3事務長は、B4係長に対し、「あなたの話し方は聞きづらい。営業マンのような話し方をするな。」旨述べたので、B4係長は、「不快に思われたのであれば、すみません。」旨謝罪し、日程調整をしようとしたところ、A3事務長は、「そんな話し方をするなど言っただろう、何を聞いているんだ。何べんも言わずな、言い方が気に入らない。」旨を述べた。これに対し、B4係長は、「言い方が悪いのであれば、謝ります。ただ、日程調整のためにお電話させてもらっているのです、少し内容を聞いていただけませんか。」という趣旨の発言をした。

さらに、A3事務長は、B4係長に対し、要旨、「FAXや書類で回答すればいいんだ、電話してくる必要はない。」、「一週間以内に行うのが当たり前だ、平日の昼間でも良いんだ。直ぐに調整しなさい。」旨述べたので、B4係長は、「社内で調整を行って、また連絡します。」という趣旨の発言をした。

- (8) 25年11月28日、B4係長は、組合に対し、電話で、再度、組合が要望する期日では設定が困難であると伝えたところ、A3事務長は、「回答は書面でないとダメだ。」、「電話では調整は行わない。」と述べたので、「わかりました、FAX致します。」と応えた。なお、この電話の後は、B4係長は、組合との連絡について、電話では行わず、全てファクシミリで行った。

同日、組合は、会社に対し、同日付け「団体交渉にかかる日程調整、他

(連絡とお願い)」と題する書面を送付し、要旨、「〔25年12月〕20日以前の期日で再検討していただけましたか。仮に20日に開催するにしても、まだ少しは日にちがありますので、さらに日程調整方、お願いします。」、また、「A2さんの年次有給休暇について、通院予約があると聞いておりますので、労働安全衛生の観点から、格別の配慮をお願いします。」と連絡した。

- (9) 25年12月2日、A2組合員は、広島で研修を受け、同月3日から、C7出張所において、ドアの検品業務（不良品の選別等）に従事した。
- (10) 25年12月3日、B1社長は、一人でC7出張所を業務視察に訪れ、同出張所で業務を終えて帰宅するA2組合員を自ら運転する車に乗せて、同人の自宅へ約45分かけて送った際、二人のみの車内において、同人に対し、要旨、組合に関して次の発言を行った。

ア 「お手紙が来たんですけど、ご存じですか、パート何やらという組合のね。今度、お話しを持ちたいということで、私たち引っ張り出されるんですか。私が出るかどうかは分かりませんがね、こういうのがこれからずっと続いていくんですか。いろんな組合があつてね。元々、A2さん入社して頂いた時は、関西施工課の1つのポジションを含めて、うちの社内組合に入っていないんですよ。でも、基本線はね、入ってもらった方が良いんですわ、うちの社員の方はね。その先のことがあったんで、お勧めしなかったのか、A2さんが断りはったんか、僕は知らんのやけど。まあ、入るのも、やめるのも自由なんですけど。」

イ 「一般論として、やっぱり外の組合は外の組合で、はっきり言って目的を持ってやっとするわけですよ。もちろん、来た人の救済とか相談のつてあげてとかあるんですけど。」、指で輪をつくりながら、「最終的にはこれなんですよね、彼らもね。もちろんそんな形で、正直言ってうちの会社で、これ取るところ無いんですわ。だってそんな不当何とかの世界

じゃないし。」「向こうの組合さん、パート何とか組合から私宛にお手紙来たんで、B1 殿って来たんでね。申入れて日付指定して来たんですよ、出て来い社長とね。出て行って毎月やるんか知らんけど。これ入る入らんかはA2さんの意志でやって。複雑なこと言うたら、また、私、苦しいってなるかもしれんけど。」「〔団体交渉申入れが〕来ましたよ、私宛てに。ちょっといろんな文句が入ってやね、うかつにA2さんにコンタクトしたら不当労働行為と。それは構わんと。それで、今日話しよう。A2さんが組合入って、訴えるんやったら訴えてくれてもいいけど。」

ウ 「今回の仕事の方がやりがいがありますわ。今までやってきた仕事のプロセスから、一区切りをつけて、次のところに助走して、馴染んでいただいたら、本格的にやっていけばいいことであって、違う仕事取り組んでいただいたらいいと思う。」「C7出張所で、標準化とかマニュアル化も含めて、どんどん自分で取り込んでいきはったらいいねん。」「今日の目的は、ヒアリングに来たのと、陣中見舞い含めて。今日なんか特別、ましてや1人で行くのは、ほぼないかな。」

エ 「お手紙来たんでね。今後、A2さんとして、どういう風に組合と付き合い合って、どういう風に私と付き合い合って行こうかなて、お考えがあるのか、無いのかわからんけど。新しい職場で、これからの先少しね、絵が描けるんやったら、いろんな意味で、考えていただくということと、それとうち社内組合があるんで、C1組合ね。それは入るべきやと思ってはいるんです、社員の方はね、皆さんね。何か知らんけど、入ってなかったんですけど、まあそれは今の組合を、私がやめろと言うと、大騒ぎになるんで、それは言えない。また、A2さんがどんなクレームを言うか。また、その組合の関係も変化していくんかなと、この先ね。それはお互い緊張関係を持ちながら、やっていくのかどうかっていうことだけで、

私は脅すつもりはなんにもない。私らのことを信用してくれるかなというだけですね。」

オ 「B5さん〔B5次長〕とのやり取りは聞いていたんで、何らかの解決の方向に向かって、どう出口戦略。どこを出口とするかを模索し始めてた頃なんでね。仕事のバトンタッチも関西施工課の中である程度出来て、出口には近づいていたなと思っていた所で、変わっていただくには、現場作業というわけにもいかんから、いい仕事がどっかのタイミングで来たら、最優先で考えようと思っていたんで。こっちの仕事の方が良かったと思う。」、「関西施工課のやり取りでA2さんにしんどい苦しい思いさしてね、今回のいきさつになつとることが、私ども分かったんで。A2さんの本来持っている良いものが出てきて、やりがいが出たら変わっていくと思うんです。近い将来、見えてくると思います。その段階で、お考えになられるのか、若しくは、ずっと続けるのか。」

カ 「ただ、社長に交渉の申入れ来ましたんでと。その時間、当然私、空きますよね、団体交渉ね、6時からどこ来いと、来るわけや。社長出て来いとうなるわけやね。で向こうは何人並ぶのか。そこにA2さんが入るのか知らんけど、交渉要員としてやで。私の仕事は、結局その対応。A2さんが団体交渉に出ようと思ったら、その仕事あっても断らなあかんねん。組合活動があれば、当然、一般論として仕事は、そこで責任があったとしても、そこで線引いて組合活動に、参加できるっていうのが、一般的な考え方や。だから堂々と組合活動がありますんで、今日はお先に失礼しますって帰ってきはると思うんやけど。それを、C7出張所でね、今、正直言っていかがなもんかなというのがあるって、あそこにはお客さん中でやってて、でね。過去におかしな話やけど、従業員がその組合入りはったわけや。そしたら赤い旗持ってね、その職場入りはったわけや、ワーツと、プレッシャーかけてね。今は、そこまで

過激な組合は少ないと思うんですが、でも、旗揚げはんねん。そんなら、がたがたなんねん。」

キ 「本社の近くにC3運輸の本社があって、C4社長も僕よく知ってて、P社にも出入りしてたんですよ、8年前かな、組合入ったと思うんですよ。そこに赤い旗がワーツと。もう仕事どころやない。結局C4社長さんは退任しはって、責任とってな、C5急便のドライバーになってますわ、C6も切られて。」

ク 「Yとしては、企業内組合があって、組合長も認識していただいているんですけども、従業員と影となり日なたとなり、やっているんでね。日本の組合法でいくと、コンプライアンスは、向こうの組合もそうやけど、個人の労働者の自由とこうおっしゃるんやけど。組合活動をあんまり力入れすぎて、気を取られると私の仕事がね、そっちの方にね。やりますけど団体交渉も申出来たら、すごい時間と労力と、結局、本業がおろそかになっていくと。これが事実なんです。」「結局、組合活動というのは、外でやるとそれは、しめしめなんですよ。1人やると2人目、3人目、4人目ね、絡みだすからYの中でね、増えていって、労力どんどん使うんよね。」「あつ、来た来たと思ってね。A2さん闘うんかなと、今の職場に異動する件で書いてあるから。その他次から次へといろいろ議題を出してくるんですわ、ヒアリングしはってA2さんにね、けしかけて来るんやけど、大変なんや、終わりがいい底なし沼なんや。」

ケ 「入るからには活動や、仲良しクラブやないんやから。要求にそって、団体交渉も続けていくわけやからね。いっぺんか、そりゃ知りません、どこまでか。でも、今日、一つ言いたいのは、組合というのは社内組合にまず入ってくださいねというのが、まずあんねん。何で入ってなかったのかっていうのは、僕、分からんけど。」

コ 「それだけは言いたい。いいとか悪いとか、これ言うと赤旗。いいと

か悪いとか言う問題になるから。組合はまずそこが一番じゃないですかと。」「二つ目の組合と三つ目の組合があったら、一つ目の社内組合の条件と外の組合の条件と変わらないでしょ。外の組合がいいとか悪いとかじゃなくて、個別対応なんですよ。」

この発言に対し、A2組合員は、「何が辛かって、それが一番辛かったですね、社長を裏切ることが。」と述べた。

サ 「出口戦略。どう出口を見いだすかっていうのは、A2さんとして考えてくれるかどうか。」

なお、この発言に対し、A2組合員は、「考えますわ。」と回答した。

シ 「そんなん団体交渉の席でね。言うことでもないし、一番最初の対応のときからA2さんとね。そこで面接したわけですわ。」「今回のC7出張所も、僕が責任もって働きやすくして、A2さんがパフォーマンスして、A2さんらしさを取り戻せる職場ってこれやと思ったから。いざというときには、私も職責あるんで、活動できるんです。普段の人事ってあんまり細かいこと言えないよね。B2さん〔B2部長〕もおりゃあ、B3さん〔B3顧問〕もおりゃあ、B4さん〔B4係長〕もおってね。ここぞっていうときは僕は出て行く用意があるんで。」「心配かけたけど、もうこの先はそんなに心配しなくても大丈夫かなと思っているわけですよ。今の職場も通じてね。」

ス 「指定してきたのが、今週指定してきたんですよ。日付も書いてあって、時間も。私も今週どないもならへん。仕事キャンセルしてでもやらなあかんのかもしれへんけど。1回目の団体交渉を〔25年〕12月後半戦にしてくださいと、そんなお願いをして、まあ、やっとなねんけど、その1回目交渉どんな形で迎えるのか、という問題もあるんやけどね。向こうで1回で済まんから、また、次回はとか、また次回はとかいう風になっていくんや。彼らはね、ちょっとした言葉尻がというてず

うっと入ってくる、ちょっとした言葉尻で。組合によって過激なところもあるんでね。今、入りはった組合さんがどうこうって知らないんで。表の顔、裏の顔があるんで。」

- (11) 25年12月18日、組合は、会社に対し、同日付け「12月20日の団交日程について（要請）」と題する書面を送付し、上記(6)の団体交渉申入れに対する会社の回答について、要旨、「貴社の担当と名乗られましたB4さんから、回答及び連絡がありません。」「必ず文書で回答ください。」と団体交渉の期日について、会社の回答を督促した。

同日、B4係長は、組合に対し、ファクシミリで、「団体交渉の日程の件につきまして」と題する書面を送信し、団体交渉の期日について、要旨、「本日現在、〔25年〕12月28日（土）でしたら調整可能」と会社の回答を送信した。

- (12) 25年12月19日、組合は、会社に対し、ファクシミリで、B1社長宛ての同日付け「団交日時の決定督促要求」と題する書面を送信して上記(11)の会社の回答に抗議するとともに、第1回団体交渉の期日について、同月28日とすることを了承した。

- (13) 25年12月28日、17時30分から約1時間45分間、会社と組合は、第1回団体交渉を行った。

会社側は、B2部長、B3顧問、B4係長、組合側は、A3事務長、A4交渉員（以下「A4交渉員」という。）、A2組合員外1名が出席した。

団体交渉の状況は、要旨、次のとおりであった。

ア 冒頭、組合は、会社に対し、団体交渉の期日の設定について、「〔25年〕11月26日に申し入れして、結果として1か月過ぎてしまった。A2組合員のC7出張所への異動が協議事項だったので、早急に団体交渉を開催してほしかった。結果的に遅れたことについて、違和感を感じている。」と述べた。

イ 組合は、会社に対し、A 2 組合員の異動先の業務内容や労働条件について質問したところ、会社は、「顧客からの特命業務として、ドアの検品業務が急に発生したので、現場施工管理の経験があり、ドアの検品業務に対応できる人としてA 2 組合員を選し、関西施工課からC 7 出張所に応援に行ってもらった。」、「A 2 組合員の給与は変わらない。ただし、通勤が近くなるので、交通費は下がる。」、「A 2 組合員は管理職なので、残業手当は支給できない。」、「A 2 組合員の年次有給休暇の取得（通院）については配慮する。」などと回答したが、その際、上記回答に関する資料や就業規則は示さなかった。

ウ 組合は、会社に対し、職場の安全配慮について、関西施工課で、A 2 組合員へのパワハラがあったとして、①入り口近くに席替えしたこと、②業務用携帯電話を返却させたこと、③ホワイトボードに年次有給休暇の取得理由を赤字で記載したことの3点について調査を要求した。会社は、これらの調査を行うことを約束した。

エ 組合は、会社に対し、B 1 社長とB 2 部長が、A 2 組合員に同人が組合に加入していることに関し何か発言していなかったかどうか質問した。B 2 部長は、「私は、うちにも組合はあるんですよという話をしました。」、「1 回だけです。他に入られたわけですよ。うちにもあったんですけどねと。」と回答した。

オ 団体交渉の終了時、A 3 事務長は、会社に対し、次回期日について、ある程度、時期を決めたいとして、「会社の都合にできるだけ合わせますんで、1 か月以内でなんとか、無理ですか。1 月末。」と提案した。B 2 部長は、「1 か月となると2月のちょっと頭になるかも分からないですが。」と述べ、その理由として、「1 2月決算なんで、これから大量な経理処理が入ってくるので。」と述べた。そこで、A 3 事務長は、「一応の目安として、〔26年〕2月の第1週か10日ぐらい

まで。」と述べたところ、B2部長は、「はい。」と応えた。さらに、A3事務長は、会社に対し、「第1週を目途に口頭説明する2回目の交渉の場を設けてもらう」ように要求したところ、B2部長は、「次回団体交渉時に、今回頂いた宿題〔上記ウのパワハラ問題についての調査のこと。〕について返事をさせて頂く。」と了承した。

3 第2回団体交渉に至る経緯等

- (1) 26年1月29日、組合は、会社に対し、同日付け「団体交渉にかかる連絡および日程調整の要求」と題する書面を送付し、第2回団体交渉の期日の設定について、要旨、「第1回団体交渉を踏まえて、次回団体交渉の日程の調整・確定を要求します。」、「当労組側の都合の悪い日程は、現時点では、〔同年〕2月2日全日・〔同月〕6日の午前・〔同月〕8日～10日・〔同月〕14日午後・〔同月〕15日午後以降、この日時以外は交渉応諾可能です。」と連絡し、近日中に文書による回答を求めた。
- (2) 26年2月3日、B4係長は、組合に対し、ファクシミリで、同日付け「団体交渉の日程の件につきまして」と題する書面を送信し、「私が出張に行っておりましたので、返答が遅くなり申し訳ございません。」、「こちら側の日程調整を致しまして、ご連絡させていただきます。」と連絡した。
- (3) 26年2月20日、B4係長は、組合に対し、第2回団体交渉の期日の設定について、同年3月8日午前10時30分からとすることを回答した。
同年2月20日、組合は、会社に対し、同日付け「所属組合変更通知(連絡)」と題する書面を送付し、要旨、「本日回答いただきました団体交渉の日程ですが、組合関係の日程と重複しておりますので、再考していただくことになるかと考えています(例えば、〔同年3月〕8日の午後1時以降)。」、「日程調整については、以前から繰り返して伝えておりますように、複数の日時を提示するとか、選択肢のある余裕のある提示を要求します。当組合の都合は、今のところ、〔同年〕3月3日全日・〔同月〕8日午後・

〔同月〕 13日午前のほか、団体交渉に出席可能です。」と連絡した。

- (4) 26年2月25日、B4係長は、組合に対し、ファクシミリで同日付け「団体交渉の日程の件につきまして」と題する書面を送信し、要旨、「社内調整致しました結果、〔同年〕3月8日午後に行いたいと思っておりますが、ご都合はいかがでしょうか。」と連絡した。
- (5) 26年2月26日、組合は、会社に対し、ファクシミリで、同日付け「団交日程の回答」と題する書面を送信し、第2回団体交渉の期日について、同年3月8日午後とすることを了承した。
- (6) 26年3月8日、13時40分から約1時間40分間、会社と組合は、第2回団体交渉を行った。会社側は、B2部長、B3顧問、B4係長、組合側は、A3事務長、A4交渉員、A2組合員が出席した。

団体交渉の状況は、要旨、次のとおりであった。

ア 会社は、組合に対し、上記2(13)ウの第1回団体交渉時に約束した調査の結果について、要旨、次のとおり回答した。

- ① 入り口近くに席替えしたことは、A2組合員がC7出張所へ異動することに伴う引き継ぎのためである。
- ② 業務用携帯電話を返却させたことは、A2組合員は、顧客とのトラブルや現場でのミスが多発し、外勤業務がなくなったことから、25年8月上旬以降、内勤業務を行うことになり、携帯電話を使う必要がなくなったためである。
- ③ ホワイトボードに年次有給休暇の取得理由を赤字で記載したことは、B5次長が、取得日に職員が連絡をしないようにとの配慮から赤字で書いたものである。「病院」と記載したこともあるが、赤字で書いたのは、A2組合員だけではなかった。

イ 組合は、会社に対し、会社が持参していた就業規則について「提示か明示してほしい」、「コピーを頂きたい」、「私〔A3事務長〕に、今

ちよつと見せてもえますか。」と要求したところ、会社は、「従業員であるA2組合員には見せるが、組合には見せることができない。」、「第三者の方にはお渡ししていない。」、「A2係長〔A2組合員〕が見るべき。」と回答した。そこで、A2組合員は、会社に対し、就業規則を「公開してほしいですね。」と要望したところ、会社が「だから、見たらどうぞ。A2さん見てくださいよ。」と述べたので、会社から就業規則を受け取り、その場で、十数分間、就業規則を閲覧及び書き写した。

ウ 組合は、会社に対し、①B5次長の次回団体交渉への出席を要求するとともに、②就業規則の組合への明示・提出については、後日文書で要求すると述べた。

4 第3回団体交渉に至る経緯等

- (1) 26年3月14日、A2組合員は、終業後の18時過ぎ、C7出張所の事務所において、B5係長に会社の就業規則を見せてほしいと伝え、B7課長の承諾を得て、就業規則を閲覧及び書き写し、19時過ぎに返却した。なお、就業規則は事務所のロッカー内に保管されていた。
- (2) 26年3月18日、組合は、会社に対し、同日付け「就業規則等の提出要求および第3回団交申入れ」と題する書面を送付し、A2組合員に係る「就業規則」（25年4月改訂版）の全部（『嘱託』又は『準社員』に係る規定を含む。）を26年3月28日までに提示するよう要求するとともに、第3回団体交渉の期日は、同年4月2日から同月16日までの間を要望すること、協議事項は、①「定年制および再雇用についての要求および質疑応答」、②「今後のA2組合員の担当業務」とすることを申し入れ、同年3月28日までに文書による回答を求めた。
- (3) 26年3月24日、B4係長は、組合に対し、ファクシミリで、同日付け「第三回団体交渉日程の件につきまして」と題する書面を送信し、上記

(2)の組合の申入れに対し、要旨、就業規則の複写提出については、「前回の団体交渉でB2部長より申しあげたとおり、就業規則の閲覧や、控えて頂いてよいが、会社より複写して個別にお渡しすることは行っていないので、就業規則よりご確認願います。」、第3回団体交渉の期日については、「業務により〔26年4月〕上旬は日程的に難しいので、〔同年〕4月下旬頃をお願いしたいと思います。」と回答した。

(4) 26年3月26日、B4係長は、上記(2)の組合の申入れに対し、ファクシミリで、同日付け「第三回団体交渉日程の件につきまして」と題する書面を送信し、要旨、「①第2回団体交渉で申しあげたとおり、就業規則の閲覧や、控えて頂いてよろしいのですが、会社より複写して個別にお渡しすることは、行っておりませんので、就業規則よりご確認願います。②第3回団体交渉の期日について、〔26年〕4月28日、〔同年〕5月2日いずれも19時頃をお願いしたい。」と回答した。

(5) 26年3月28日、組合は、会社に対し、ファクシミリで、同日付け「第3回団交日程調整について」と題する書面を送信し、第3回団体交渉の期日について、同年4月28日とすることを了承した。

(6) 26年4月28日、19時7分から約1時間23分間、会社と組合は、第3回団体交渉を行った。会社側は、B2部長、B3顧問、B4係長、組合側は、A3事務長、A4交渉員、A2組合員外1名が出席した。

団体交渉の状況は、要旨、次のとおりであった。

ア 組合は、会社に対し、団体交渉を円滑に進めるため、組合に就業規則を示すよう申し入れたのに、なぜできないのか質問したところ、会社は、「組合に提示する法律上の義務はない。」、「A2組合員が、業務終了後、就業規則の書き写しをしており、それで十分と考えている。」と回答した。

イ 組合は、会社に対し、A2組合員に係る満57歳到達に伴う労働条

件変更について、いまだに何も話がないのはどういうことか、なぜ遅いのかと質問したところ、会社は、「遅いですか。」と述べた。

ウ 組合は、会社に対し、会社の「準社員就業規則」をA2組合員に提示できない理由を質問したところ、会社は、「A2組合員が準社員になってから開示するので構わないと考えている。」と回答した。

エ 組合は、会社に対し、A2組合員がいつ準社員になるのかと質問したところ、会社は、「満57歳に達する給与締切日の翌日、当社は月末締めなので、A2組合員は、26年6月1日から準社員になる。」と回答した。

オ 組合は、会社に対し、26年6月以降の労働条件がどうなるのかについて質問したところ、会社は、「26年6月1日以降の労働条件について、A2組合員に本社に来ていただき、同年5月末日近くにお話しする。」、「賃金については、個別に判断する。準社員になったら、一律満60歳まで正社員の高いグレードから賃金ランクが下がる。」と回答した。

カ 組合は、会社に対し、A2組合員のC7出張所の業務について質問したところ、会社は、「ドアの検品業務はまだ続く。終了時期は、26年7月か8月なのかは分からない。」、「その後の配置については、A2組合員の場合、病気が完治していないので、主治医の方とお話をさせていただき、その結果を踏まえて当社の産業医と協議してやっていきたい。」と回答した。

キ 組合は、会社に対し、「準社員の労働条件、賃金等について、本日提示されなかったことについて不満である。」、「次回本人から報告を受けて、団体交渉申入れ等の手続きを踏んだ場合は、これまでみたいに申入れから1か月か2か月半、先延ばしにするようなことは、やめてください。」と述べた。

5 第4回団体交渉に至る経緯等

- (1) 26年5月17日、組合は、会社に対し、同日付け「緊急申入れ」と題する書面を送付し、就業規則の提示について、要旨、「団体交渉の協議事項であり、組合の要求にも関わらず履行されていません。早急に『準社員就業規則』を組合及びA2組合員本人に対して提示するよう要求します。」と申し入れた。
- (2) 26年5月22日、B1社長は、B2部長とともに、A2組合員に対し、面談を行った。

この面談時、B1社長は、A2組合員に対し、要旨、次のとおり述べた。

ア 「人材銀行の紹介で面接を行い、次期関西施工課長（所属長）として活躍するという前提で、入社していただいた。当初、関西施工課の管理職（課長）待遇の係長に配属し、試用期間後に正社員としたが、管理職（課長）に相応しい実績が伴わないことから、肩書きは係長のまま、管理職（課長）手当を支給し続けている。」

イ 「A2組合員が所属長であった関西施工課の売上げは、17年以降減少し、19年の売上げは16年の半分となり、16年から21年までの6年間で5400万円の赤字であった。役職定年となる満57歳到達のタイミングで、今後の処遇を見直したい。」

そして、B1社長が、「今後、管理職としてやっていくのか、それとも、一般的な仕事という形でやっていくのか」と述べて、A2組合員の意向を聴取しようとしたところ、同人は、「迷っている。」、「家内にも相談したい。」、「めまいがする。」などと述べた。

また、B2部長は、A2組合員に対し、①C7出張所におけるA2組合員のドアの検品業務は26年5月末で終了すること、②満57歳到達に伴う同月末日時点の退職金額、③同月末日付けで係長職を解くこと、④満57歳到達に伴う同年6月以降の新給与案について説明した。

なお、④の新給与案の額については、係長手当（５０００円）及び管理職（課長）手当（１６万５０００円）が支給されなくなった結果（ただし、激減緩和措置として、別途２万円が支給）、これまで月額３４万６１００円であったのが、新給与案では月額２５万２６７８円（新給与案の時間外手当５万６５７８円を含む。）に減額された。

- (3) ２６年５月２８日、組合は、会社に対し、同日付け「異動通告および団体交渉申入書」と題する書面を送付し、Ａ２組合員の満５７歳到達に伴う同年６月以降の給与案や、配置転換先の就業条件・職場環境などの提案・提示には問題が多くあり、異議を留めつつ就労することを伝えるとともに、第４回団体交渉の期日は、同月５日から同月１４日までの間を要望すること、協議事項は、①「新給与案」及び退職金の支給額、②「新給与案」を規定する就業規則及び賃金規程の明示と提出、③同月以降の職場環境と安全配慮とすることを申し入れ、同月４日までに文書による回答を求めた。
- (4) ２６年５月３０日、Ｂ２部長は、Ａ２組合員に対し、電話で、同年６月１日以降、Ｃ９営業所に異動することを指示した。
- (5) ２６年５月３１日付けで、Ａ２組合員は、係長職を解かれた。
- (6) ２６年６月１日以降、Ａ２組合員は、Ｃ９営業所に異動した。
- (7) ２６年６月４日、Ｂ４係長は、上記(3)の組合の申入れに対し、ファクシミリで、同日付け「第四回団体交渉申し入れにつきまして」と題する書面を送信し、要旨、「こちら側にて本日中に調整が出来る日付は、〔２６年〕６月３０日のみとなります。」と回答した。

同日、組合は、会社に対し、ファクシミリを送信し、上記会社の回答に抗議した。

- (8) ２６年６月６日、Ｂ４係長は、組合に対し、ファクシミリで、同日付け「第四回団体交渉申し入れにつきまして」と題する書面を送信し、要旨、「〔２６年〕６月３０日しか現状調整ができる日付がありません。会社全

体の経理・総務・人事・管理を3名が個別に行っており、全国の営業所へ移動して対応をしていることを、ご理解の上、再度調整の程、よろしくお願ひします。」と連絡した。

(9) 26年6月17日、組合は、会社に対し、同日付け「再再の団交申入書」と題する書面を送付し、上記(7)の会社の回答に再度抗議するとともに、第4回団体交渉の期日は、同月21日から同月26日までの間を要望すること、協議事項は、①組合員に対する「新給与案」及び退職金、②「準社員就業規則」及び賃金規程の即時明示と提出、③職場環境安全配慮義務問題及びB5次長によるパワハラ問題とすることを再度申し入れ、同月19日までに文書による回答を求めた。

(10) 26年6月19日、B4係長は、組合に対し、ファクシミリで、同日付け書面を送信し、要旨、「不誠実と抗議をされていますが、意図的に引き延ばしている事実はございませんし、申入れから約1か月であれば、通常許容できるタームと思料しております。今後も採用面接出張、不動産交渉出張、各営業所との改善会議、昇給査定、賞与査定、全国部課長会議等重要案件が集中しております。従いまして、日程については6月30日19時開始にてお願い申し上げます。」と回答した。

なお、上記「申入れから約1か月であれば、通常許容できるタームと思料しております。」との文言は、B2部長の指示により記載されたものであった。

(11) 26年6月25日、組合は、会社に対し、同日付け「異議通告および確認(事務連絡)」と題する書面を送付し、要旨、「結論として、当組合から要求した団体交渉申入れに対して、納得出来ないからといって、拒否することはありません。」として、第4回団体交渉の期日について同月30日とすることを了承するとともに、「当日までに『準社員就業規則』の写しを、当労組宛に文書(FAX可)にて提示されることを、再度要求」した。

(12) 26年6月30日、19時6分から約2時間10分間、会社と組合は、第4回団体交渉を行った。会社側は、B2部長、B3顧問、B4係長、組合側は、A3事務長、A4交渉員、A2組合員外1名が出席した。

団体交渉の状況は、要旨、次のとおりであった。

ア 冒頭、組合は、会社が、団体交渉の期日の設定について、「申入れから約1か月であれば、通常許容できるタームと思料」しているなどと回答（上記(10)）したことに抗議した。

イ 組合は、会社に対し、就業規則を提示するよう要求したところ、会社は、「弁護士に相談した。社員には提示するが、組合には提示できない。」と回答した。

ウ 組合は、会社に対し、第3回団体交渉において、会社が、A2組合員が準社員になる26年6月1日以降に提示すると説明した準社員就業規則の提示を要求したところ、会社は、「準社員就業規則を持参していない。」、「A2組合員には、準社員就業規則は適用されない。」と回答した。これに対し、組合は、第3回団体交渉時の会社の説明と違うと抗議したところ、B2部長は、「前回団体交渉における説明は、認識不足であった。」、「準社員就業規則は、準社員として採用した者に適用される。」、「管理職であるA2組合員には、正社員の実業規則が適用され、同就業規則により、満57歳到達により準社員になる。」と回答した。

また、組合は、会社に対し、満57歳到達以降の給与水準について、就業規則においてどのように規定されているのかと質問したところ、会社は、「給与規程はない。」と述べ、具体的な給与水準については回答しなかった。

エ 組合は、会社に対し、A2組合員のC9事業所の始業時間について質問したところ、会社は、「C9事業所の責任者であるB8課長から、

A 2 組合員に説明させる」と回答した。

オ 組合は、会社に対し、A 2 組合員の C 9 事業所における通勤交通費の支給について質問したところ、会社は、「2 k m を超えれば支給対象になります。」、「通勤費用（申請）を提出するように」などと回答した。その際、B 2 部長は、就業規則を「読み上げましょうか、ええ、見ていただいても結構です。」と述べ、該当箇所（通勤交通費の支給、同規則第 3 7 条）を読み上げた。

6 就業規則、労使慣行等について

- (1) A 2 組合員が会社の正社員に適用される就業規則を書き写したメモに基づき組合が作成した資料によると、要旨、次のとおり規定されている。

「第 4 章 人事

第 5 節 退職及び解雇

(退職基準)

第 5 7 条 正社員が次の各号の 1 に該当するに至ったときは退職させる。

1 定年に達したとき

(2 から 6 まで 略)

7 その他前各号に準ずる理由があるとき

(定年及び再雇用)

第 5 8 条

- ① 正社員の定年は満 6 0 歳とする。
- ② 定年の日は、その月限の給与計算締切日を以って定年年齢とする。
- ③ 定年に達した社員が希望し、以下の条件を満たすものについては、期間を 1 年として嘱託として再雇用するものとし、その後満 6 5 歳に達する日の給与締切日まで同様とする、又退職金支給年

齢の満57歳に達する日の給与締切日翌日より準社員として変更する。

((1)～(4) 略)

④ 前項③の場合、労働条件の変更、職務の変更、配置転換、及び役職罷免並びに賃金の変更を行う事がある。」

(2) 満57歳到達後の給与額について会社が作成した資料によると、会社の労使慣行として、管理職は、満57歳到達後に、役職から外れ(ただし、役職の呼称はそのまま残る。)、給与の額は従前の8割に減額されるという、いわゆる役職定年制が行われていた。

(3) 会社と組合の間に、団体交渉に関するルールの取り決めはなく、組合の組合員の労働条件等に関し、事前に協議を行うことを約する協定等も締結されていなかった。

第5 当委員会の判断

1 争点1 (本件団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について

本件団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応について、以下、各回の団体交渉ごとに検討を行う。

(1) 第1回団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応

ア 第1回団体交渉に至る経緯等(前記第4の2)によれば、①組合は、会社に対し、A2組合員が組合に加入した25年11月26日、その前日に会社が同組合員に通知した同年12月2日以降のC7出張所への異動及び職場環境の安全配慮に関する協議等を求める団体交渉を申し入れ、その期日として同月6日から同月13日までの間を要望し、同月3日までに文書による回答を求めていたこと、②同年11月27日及び同月28日、会社は、日程調整のため組合に電話し、組合が要望する期日は業

務が多忙であることなどから設定が困難であり、同年12月20日以降の期日を要望する旨伝え、その際、「社内で調整を行って、また連絡します。」(同年11月27日)、「FAX致します。」(同月28日)と組合に述べたこと、③同月28日、組合は、同年12月20日以前の期日で日程調整してほしい旨の要望を会社に伝えたこと、④同月18日、組合からの督促に対し、調整可能な候補日は同月28日のみと会社が回答したこと、⑤同月19日、組合はこれを了承したことにより、第1回団体交渉は同月28日に開催されたことが認められる。

イ 以上からすると、組合は、25年11月26日の団体交渉申入れにより、A2組合員が翌週(同年12月2日)以降にC7出張所へ異動することに関し、この異動により同組合員の労働条件がどのように変更されるのかについて会社と早急に協議等を行おうとして、同年12月6日から同月13日までの間の期日を要望したものと見える。

ウ 上記ア①の団体交渉申入れについて、組合は、上記ア②の会社からの電話連絡の際、会社担当者であるB4係長の対応を問題とし、「あなたの話し方は聞きづらい。営業マンのような話し方をするな。」「FAXや書類で回答すればいいんだ、電話してくる必要はない。」などと発言したことから、同係長は、「社内で調整を行って、また連絡します。」「FAX致します。」などと回答し(前記第4の2(7)、(8))、その後は、上記ア④の組合から督促があるまで20日間にわたり組合との連絡を一切行わなかった。

エ 一方で、①組合は、会社とは面談をせず団体交渉申入書を会社に送るだけで、団体交渉の期日等を一方的に提示していること、②B4係長の電話での連絡を断りファクシミリを通じての連絡を求めたこと、③組合が団体交渉を求めた時期は一般的に年末の繁忙期(25年12月20日は給与支払日)であったこと、④会社と組合との労使関係は本件団体交

渉申入れを契機として始まったものであり、両者間に団体交渉に関する取り決めが一切ないこと、⑤会社と組合は、お互に一面識もなく、いまだ信頼関係等が形成されていなかったことを考慮すると、会社としては団体交渉申入書を一方的に送ってきた組合に対し不信感を抱いたとしても理解できなくはない。

オ しかしながら、B 1 社長は、「第 1 回目の団体交渉を〔25 年〕12 月後半」になるよう組合にお願いしているなどと発言していた（同 2 (10) ス）ことからすれば、会社は、第 1 回団体交渉の期日等がどのように決定されるのかという日程調整の結果に関心を持っていたといえる。そして、会社（B 4 係長を含む。）が、組合が回答を求めた期限（同月 3 日）から組合の督促（同月 18 日）までに既に 15 日間を経過し、同係長が電話で連絡した同年 11 月 28 日から起算すれば、20 日間にわたり組合への連絡を一切行っていなかったことは、組合の発言（上記ウ）によって連絡窓口の B 4 係長が組合の対応に不快感を抱き萎縮した可能性があったとしても、連絡の間が空きすぎているものといえる。

さらに、後記 4 (3) エ判断のとおり、組合加入通知及び第 1 回団体交渉申入れから 1 週間後の同年 12 月 3 日、B 1 社長自らが脱退勧奨を行ったことが認められ、その際の発言からすると、A 2 組合員が組合加入について再考することで、同人が組合から脱退することを強く期待していたと推認できること、また、同時期（団体交渉申入れから第 1 回団体交渉までの期間）に、前記第 4 の 2 (13) エ認定のとおり、B 2 部長も、A 2 組合員に対し、同人の社外組合への加入に言及していたと認めていたことに鑑みると、会社は、A 2 組合員が組合から脱退すれば組合との団体交渉を回避できるものと期待し、同人の再考した結果が出るまでの間、あえて組合との連絡を断っていたものと推認される。

カ 会社は、前記第 3 の 1 (2) エのとおり、組合の上記ウの発言は、日程

調整とは関係なく、B 4 係長の人格を否定するような発言であった旨主張する。確かに、組合のこのような発言の姿勢は、日程調整とは直接関係のないB 4 係長の話し方を殊更に非難し、組合の要望を一方的に通そうとしたものといわざるを得ず、不適切なものであったというほかないが、これによってB 4 係長がA 3 事務長の発言に不快の念を抱いたとしても、組合との団体交渉の日程調整を行うことができなくなるほどの発言であったとまではいえない。

キ 以上のような経緯に照らすと、組合が回答を求めた期限（25年12月3日）から組合の督促（同月18日）までに15日間を経過し、B 4 係長が電話で連絡した同年11月28日から起算すれば、20日間にわたり組合との連絡を行っていなかった会社の対応は、不誠実といわざるを得ない。

(2) 第2回団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応

ア 第2回団体交渉に至る経緯等（前記第4の3）をみると、①組合は、第1回団体交渉終了時（25年12月28日）のB 2 部長とA 3 事務長のやり取りから、会社と組合が「一応の目安として、26年2月の第1週か10日ぐらいまで」に第2回団体交渉の期日を設定することで合意していたと考え、同年1月29日、団体交渉の日程の調整及び確定を会社に督促したこと、②同年2月3日、会社は、社内の日程調整後に連絡する旨を組合に通知したこと、③同月20日、会社は、候補日について同年3月8日午前と回答したのに対し、組合は、同日の午後等への再考を依頼したこと、④同年2月25日、会社は、会社の株主総会が同月下旬に予定されている等業務が繁忙期にあるので、候補日として同年3月8日午後と組合に回答したこと、⑤同年2月26日に組合がこれを了承したことにより、第2回団体交渉は同年3月8日午後で開催されたことが認められる。

イ 上記ア①の第1回団体交渉の終了時における第2回団体交渉の期日の設定に関する会社と組合とのやり取りについては、双方に争いがある。

この点、B2部長は、A3事務長から「26年2月の10日くらいまで」というお話があったが、結局期日を決めないまま散会」と証言している。

一方、A3事務長及びA4交渉員は、いずれも「一応の目安として、26年2月の第1週か10日くらいまでと合意確認した」旨証言しており、団体交渉を録音した音源からも、前記第4の2(13)オ認定のとおり、第1回団体交渉の終了時、第2回団体交渉の期日の設定について、組合が「一応の目安として、〔26年〕2月の第1週か10日くらいまで。」と述べたのに対し、B2部長は、何ら異議を述べることもなく、「はい。」と応えていたことが確認できる。この発言に続き、組合が「第1週を目途に口頭説明する2回目の交渉の場を設けてもらう」ように要求したことに対しても、B2部長は異議を述べることもなく、「次回団体交渉時に、今回頂いた宿題（パワハラ問題についての調査）について返事をさせて頂く」と了承していた。

このような一連のやり取りからすれば、一応の目安として、26年2月の第1週か10日くらいまでに、第2回団体交渉の期日を設定することを会社は了解していたといえるのであり、第1回団体交渉の終了後、同月の第1週又は10日くらいまでに、組合に連絡を取り、第2回団体交渉に係る期日の調整をすべき状況にあったと認められる。

ウ また、第2回団体交渉では、会社がA2組合員へのパワハラ問題について調査した結果を報告することが主要な内容であったことから、組合としては、会社が上記やり取りを踏まえ、第1回団体交渉の約1か月半後の26年2月の第1週か10日くらいまでに第2回団体交渉が開催できるよう遅滞なくパワハラ問題についての調査を実施するとともに、速

やかに期日の候補日を組合に連絡し、第2回団体交渉の期日の調整をするものと想定し、会社に督促をした同年1月29日までの間、会社からの連絡を待っていたと考えるのが自然である。

エ そうであるのに、会社は、第1回団体交渉終了時に、次回（第2回）団体交渉でパワハラ問題についての調査について報告する旨了承していたにもかかわらず、25年12月28日の第1回団体交渉日以降、組合から26年1月29日に督促されるまでの32日間にわたり、パワハラ問題についての調査の実施状況等を連絡せず、期日の調整も行わなかった。

加えて、組合から督促された後も、同年2月20日までの22日間にわたり、組合に何ら連絡をしなかったことが認められる。

オ このような事情を考慮すると、会社が、25年12月28日の第1回団体交渉の終了後、パワハラ問題についての調査の実施状況等を踏まえた団体交渉に係る期日を連絡すべきであったにもかかわらず、2か月近くにわたり組合と連絡を行わなかったのは、不誠実な対応といわざるを得ない。

(3) 第3回団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応

ア 第3回団体交渉に至る経緯等（前記第4の4）によれば、①26年3月18日、組合は、会社に団体交渉の申入れを行い、その期日として同年4月2日から同月16日までの間を要望し、同年3月28日までに文書による回答を求めていたこと、②同月24日、会社は、組合の要望する日程については業務により難しいので、同年4月下旬頃に設定したい旨組合に連絡したこと、③同年3月26日、会社は、候補日として同年4月28日及び同年5月2日を組合に回答したこと、④同年3月28日に組合が同年4月28日の開催を了承したことにより、第3回団体交渉は同日に開催されたことが認められる。

イ 第3回団体交渉の期日について、組合は、26年3月18日に団体交渉を申し入れていたが、その協議事項のうち、「定年制および再雇用についての要求および質疑応答」については、A2組合員が同年5月に満57歳に到達することに伴う労働条件の変更に関する問題であったことからすれば、同月以前には会社との協議を済ませようとして、同年4月2日から同月16日までの間を要望するとともに、同年3月28日までに文書による回答を求めていたものといえる。

ウ 一方、会社は、組合の要望した期日について、会社の業務の都合により、26年4月下旬頃に調整したい旨要望し、組合の団体交渉申入れ（同年3月18日）から8日後に、2つの候補日を組合に回答し、組合がこのうち同年4月28日を了承した結果、第3回団体交渉が開催されるに至っており、会社が長期間にわたり日程調整を行わずに放置したと認めるべき事情は見当たらない。

エ 組合は、組合の団体交渉申入れから1か月以上遅れて第3回団体交渉が開催されたことを問題視しているが、上記ウの事情に加えて、第3回団体交渉は、組合が要望した団体交渉の期日の最終日（26年4月16日）から起算して12日以内に開催されたこと及び会社が組合の要望にあえて応えようとしなかったことを認めるに足る証拠もないことからすれば、第3回団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応は、直ちに不誠実であったとまではいえない。

(4) 第4回団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応

ア 第4回団体交渉に至る経緯等（前記第4の5）によれば、①組合は、26年5月28日、会社に団体交渉の申入れを行い、その期日について同年6月5日から同月14日までの間を要望し、同月4日までに文書による回答を求めていたこと、②同月4日、会社は、本日中に調整ができる候補日は同月30日のみと組合に回答し、組合はこれに抗議したこと、

③同月 17 日、組合は、再度、団体交渉申入れを行い、その期日として同月 21 日から同月 26 日までの間を要望し、同月 19 日までに文書による回答を求めていたこと、④同月 19 日、会社は組合に対し、再度、候補日として同月 30 日と回答したこと、⑤同月 25 日、組合が、納得できないからといって拒否することはないとして、同月 30 日の開催を了承したことにより、第 4 回団体交渉は同日に開催されたことが認められる。

イ 組合は、上記のとおり、第 4 回団体交渉を 26 年 5 月 8 日に申し入れたものであるところ、同団体交渉申入れの協議事項のうち、「『新給与案』及び退職金の支給額」、「『新給与案』を規定する就業規則及び賃金規定の提示と提出」は、会社が同月 22 日の社長面談で A 2 組合員に通知した、同人に係る 26 年 6 月以降の労働条件に関するものであったことから早急に協議を行おうとして、同月 5 日から同月 14 日までの開催を求めて会社に、同月 4 日までに文書による回答を求めたものといえる。

ウ 一方、会社は、第 4 回団体交渉申入れから 7 日後である 26 年 6 月 4 日に、組合が要望する団体交渉の期日の最終日（同月 14 日）から約 2 週間後に当たる同月 30 日を候補日として組合に回答し、その後、組合からの抗議及び再申入れを受けたが、再度、同日を回答し、組合がこれを了承したことにより、第 4 回団体交渉が開催されるに至っている。そうすると、会社が長期間にわたり日程調整を行わずに放置したと認めるべき事情は見当たらない。

また、会社は、1 つの候補日しか設定できなかった理由について、組合の上記ア②の抗議及び同③の再申入れに対し、いずれもその 2 日後に「3 名〔B 2 部長、B 3 顧問、B 4 係長〕揃う日がなく、調整できる日付は 6 月 30 日しかない。」、「会社の経理・総務・人事・管理を 3 名が個別に行っており、全国の営業所へ移動して対応していることを、ご理

解の上、再調整の程、よろしく願います。」「今後も採用面接出張、不動産交渉出張、各営業所との改善会議、昇給査定、賞与査定、全国部課長会議等重要案件が集中しております。」などと具体的な事情を挙げて説明している（同5(8)、(10)）。交渉担当者を殊更に固定して団体交渉を遅らせたのであれば格別、本件では、そのような事情はうかがえないのであるから、会社が組合の要望にあえて応えようとしなかったとまではいえない。

エ 組合は、組合の団体交渉申入れから1か月以上遅れて第4回団体交渉が開催されたこと、候補日が1日しか提示されなかったことを問題視しているが、上記ウの事情に加えて、第4回団体交渉は、当初組合が要望した団体交渉の期日の最終日（26年6月14日）から起算して16日以内に、また、再度組合が要望した団体交渉の期日の最終日（同月26日）から起算して4日以内に開催されたことからすれば、会社の対応が直ちに不誠実であったとまではいえない。

なお、組合は、同月4日、会社が候補日1日のみを回答したのに対し、同日、ファクシミリを送信して抗議したが、その後、同月17日までの13日間、また、会社が同月19日に再度同じ日を回答したのに対し、同月25日までの6日間、会社との連絡を行っていなかったことが認められる。第4回団体交渉の開催が遅れた原因の一つとして、こうした組合の対応もあったといわざるを得ない。

オ 組合は、協議事項が、A2組合員の26年6月以降の「新給与案」等の事案であり、早期に団体交渉が開催されなかったことを問題視する。しかし、「新給与案」がA2組合員に適用された場合の最初の賃金の支払日は同年7月15日であり、同支払日前に開催された第4回団体交渉が、協議の時期を逸したものであったとまではいい難い。

カ 以上からすれば、第4回団体交渉に係る期日の設定についての会社の

対応は、直ちに不誠実であったとまではいえない。

- (5) 以上のとおりであるから、第1回団体交渉及び第2回団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるが、第3回団体交渉及び第4回団体交渉に係る期日の設定についての会社の対応は、直ちに不誠実であったとまではいえないので、同号の不当労働行為に当たらない。

したがって、第1回団体交渉及び第2回団体交渉における会社の対応を不誠実なものとした初審命令の判断は相当であるが、第3回団体交渉及び第4回団体交渉における会社の対応についても、これを不誠実なものとした初審命令の判断は相当とはいえない。

- 2 争点2（会社が、第2回団体交渉から第4回団体交渉までにおいて、組合に就業規則等の根拠を示して説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

第2回団体交渉から第4回団体交渉までの協議事項は、いずれも、A2組合員の労働条件その他の待遇に関するものであることから、労組法第7条第2号により使用者に誠実な団体交渉が義務づけられる事項（義務的団交事項）であり、以下、各団体交渉ごとの会社の対応について検討を行う。

- (1) 第2回団体交渉における会社の対応

ア 組合は、第2回団体交渉（26年3月8日）において、A2組合員に係る就業規則の提示を会社に要求したが、会社は、「従業員であるA2組合員には見せるが、組合には見せることができない。」「第三者の方にはお渡ししていない。」「A2係長〔A2組合員〕が見るべき。」と回答し、A2組合員以外の組合側出席者に就業規則を示さなかったことが認められる（前記第4の3(6)イ）。

イ 第2回団体交渉において組合が就業規則の提示を求めた理由は、①会社がA2組合員に就業規則の内容を周知しておらず、同組合員が、組合

加入前から、満57歳になれば退職金が支給され、その後の労働条件が変更されると聞いて、その労働条件が就業規則でどのように決められているか分からず不安であると組合に相談したからであり（同2(1)）、また、②第1回団体交渉（25年12月28日）において、団体交渉の協議事項である「組合員に対する異動」に関し、組合がA2組合員の異動先の業務内容や労働条件について質問したのに対し、会社が「A2組合員を人選し、関西施工課からC7出張所に応援に行ってもらった。」、「給与は変わらない。ただし、通勤が近くなるので、交通費は下がる。」、「管理職なので、残業手当は支給できない。」、「年次有給休暇の取得（通院）については配慮する。」などと回答（同2(13)イ）するのみで、応援の人選基準、通勤交通費や残業手当の支給基準（管理職の範囲）、年次有給休暇の取得基準（通院への配慮）について具体的な根拠や基準等を示さなかったため、組合が会社の上記回答に納得できず、会社のこうした対応は法律上の問題があるとの疑念を抱いたからであったといえる。さらに、労使間のこうしたやり取りに鑑みれば、会社も、組合が就業規則の提示を求めた事情について認識していたというべきである。

ウ 一方、会社は、第2回団体交渉の場で、就業規則の提示を組合から求められたのに対し、A2組合員に十数分間就業規則の閲覧及び書き写しを認めたのみで（同3(6)イ）、組合の疑義や懸念に対応したという事情は見当たらない。そもそも第2回団体交渉の協議事項は、A2組合員の労働条件その他の待遇に関するもの（応援の人選基準、通勤交通費の支給基準や残業手当の支給基準、年次有給休暇の取得基準について具体的な根拠や基準等）であるため、それをめぐって交渉するためには、少なくとも会社は組合に対し、A2組合員に適用される就業規則を示す必要があったものといえる。にもかかわらず、会社が、A2組合員に適用さ

れる就業規則等を示さず、また、組合の疑義や懸念に対して、就業規則等の根拠を示して具体的に説明しようとしなかったことは、不誠実であったといわざるを得ない。

(2) 第3回団体交渉における会社の対応

ア 会社は、組合が、第3回団体交渉の申入れにおいて、A2組合員に係る就業規則の全部（「嘱託」又は「準社員」に係る規定を含む。）を事前に提示するよう要求した（前記第4の4(2)）のに対し、複写して個別に渡すことは行っていない旨書面で回答し（同4(3)、(4)）、第3回団体交渉において、事前に就業規則を提示できない理由を質問したのに対し、「組合に提示する法律上の義務はない。」、「A2組合員が準社員になってから開示するので構わない」などと回答した（同4(6)ア）。

また、第3回団体交渉において、組合から準社員就業規則の提示を求められたのに対し、会社は、A2組合員が26年6月1日から準社員になることから、「A2組合員が、準社員になってから開示するので構わないと考えている。」と回答して、準社員就業規則を示さなかった（同4(6)ウ）。

イ 上記の経緯に鑑みれば、組合は、第3回団体交渉の協議事項である「定年制、再雇用」に関し、A2組合員が準社員になった後の労働条件の変更が広範囲にわたるので、該当する箇所を準社員就業規則で確認し、法律上の問題がないか、不利益変更に当たらないかなどを検討した上で団体交渉に臨む必要があったため、その前提として、会社に準社員就業規則の提示を求めたものといえる。

ウ そうであるのに、会社が、上記協議事項に関し、第3回団体交渉前ないし同団体交渉においても、A2組合員に適用されるとする準社員就業規則等を示そうとしなかったことは、実質的に団体交渉を進めようとしないことにほかならないから、不誠実であるといわざるを得ない。

(3) 第4回団体交渉における会社の対応

ア 第3回団体交渉後の26年5月17日、組合は、会社に対し、A2組合員に同年6月以降適用されるとする準社員就業規則の提示を書面で求めるとともに（前記第4の同5(1)）、同年6月25日、第4回団体交渉（同月30日）までに準社員就業規則を提示するよう書面で求めた（同5(11)）。

これは、第4回団体交渉の協議事項である『新給与案』及び退職金の支給額に関し、組合がA2組合員に係る26年6月1日以降の労働条件を確認するため、準社員就業規則の提示を会社に求めたものといえる。

イ 一方、会社は、A2組合員の労働条件に関し、第3回団体交渉において準社員就業規則の提示を組合から求められたのに対し、準社員就業規則は26年6月1日以降に準社員就業規則が適用されるとの理由から同就業規則を組合に示さず（同4(6)ウ、エ）、さらに、第4回団体交渉において組合から準社員就業規則の提示を求められたのに対しても、会社は、準社員就業規則に関し、会社の「前回団体交渉における説明は、認識不足であった」とし、「A2組合員には、準社員就業規則は適用されない。」「管理職であるA2組合員には、正社員の就業規則が適用され、同就業規則により、満57歳到達により準社員になる。」などと説明したものの、結局、A2組合員に適用される就業規則自体は示さなかった（同5(12)ウ）。

また、会社は、満57歳到達以降の給与水準について組合が就業規則ではどのように規定しているのかと質問したのに対し、「給与規程はない」と述べるのみで、具体的な給与水準については回答しなかった（同5(12)ウ）。

ウ したがって、上記イのとおり、会社は、第4回団体交渉において、A

2 組合員に適用される就業規則等を示さず、また、同組合員の労働条件その他の待遇に関する組合からの質問等に対して、就業規則等の根拠を示して具体的に説明しようとしなかったのであるから、不誠実であるといわざるを得ない。

- (4) 会社は、前記第 4 の 2 (2)イのとおり、組合は A 2 組合員が持ち帰った就業規則の条文の写しを既に入手しており、内容も十分了知していたと主張する。

しかし、A 2 組合員が就業規則を持ち帰ったことを裏付ける証拠はなく、また、A 2 組合員は、就業規則を閲覧した際に部分的に書き写しをした旨証言していること、B 2 部長は A 2 組合員が就業規則を持ち帰りしていた旨証言しているが、その具体的な日時等については証言していないこと、A 2 組合員が就業規則を書き写したメモに基づき組合が作成した資料によれば、組合は正社員に適用される就業規則の条文のうち第 5 7 条及び第 5 8 条しか引用していなかったことが認められることからすると、会社の主張は採用できない。

- (5) 以上のとおりであるから、会社が、第 2 回団体交渉から第 4 回団体交渉までにおいて、義務的団交事項である協議事項に関し、A 2 組合員に適用される就業規則等を組合に示さず、また、組合からの質問等に対して、就業規則等の根拠を示して具体的に説明しようとしなかったことは、不誠実といわざるを得ず、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

したがって、この点についての初審命令の判断は相当である。

- 3 争点 3 (会社が、第 3 回団体交渉において、A 2 組合員に係る 2 6 年 6 月以降の労働条件について組合に説明しなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。) について

- (1) 組合から「就業規則等の提出要求および第 3 回団交申入れ」との書面をもって、2 6 年 6 月に迫った A 2 組合員の満 5 7 歳以降の労働条件や処遇

に関する団体交渉申入れがなされ（前記4の4(2)）、第3回団体交渉において、会社は、A2組合員に係る26年6月以降の労働条件について組合から質問されたのに対し、A2組合員は同月1日から準社員になり、賃金は正社員の高いグレードから賃金ランクが下がることになるが、同人に係る同月以降の具体的な労働条件については、今後、同年5月末近くに、本人に直接伝える旨回答していたことが認められる（同4(6)オ）。

その後、会社は、同月22日に社長面談を実施し、A2組合員の入社以降の業績評価なども含め、同人に係る同年6月以降の具体的な労働条件について、①C7出張所における業務は同年5月末で終了すること、②満57歳到達による退職金額、③同月末日付けで係長職を解くこと、④同年6月以降の新給与案について説明していたことが認められる（同5(2)）が、その際、同人に就業規則は示さず、準社員になると賃金ランクが下がることについても、具体的な金額を定める規定はないと回答するのみで、降格となる根拠や、いわゆる役職定年制が労使慣行として行われていたこと、その運用状況などについても説明しなかった。

- (2) 会社は、第3回団体交渉において、26年6月以降の労働条件に関し、満57歳到達に伴い給与水準が下がるなどの取扱いに変更されると述べ、具体的な労働条件については、同年5月末近くに社長面談を行い、A2組合員本人に直接伝えると述べているのみであった。間近に迫ったA2組合員の26年6月以降の労働条件が団体交渉の議題となり、労使間において当該問題が具体的に顕在化していたにもかかわらず、会社が、第3回団体交渉において、26年6月以降の労働条件について組合に説明しなかったことは、会社と組合との間に、組合の組合員の労働条件に関して、事前に協議を行うことを約する協定等が締結されていなかった（同6(3)）ことを考慮したとしても、組合に具体的に説明し、その疑義や懸念に対応する姿勢に欠けていたものといえるから、不誠実な対応といわざるを得ない。

なお、第3回団体交渉における説明に際し、会社は、A2組合員に適用される準社員就業規則等を示そうとしておらず、これが不誠実交渉として不当労働行為に当たることは、前記2(2)判断で述べたとおりである。

- (3) 以上のとおりであるから、会社が、第3回団体交渉において、A2組合員に係る26年6月以降の労働条件について組合に説明しなかったことは、不誠実な対応といわざるを得ず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

したがって、この点についての初審命令の判断は相当である。

- 4 争点4 (25年12月3日、B1社長は、A2組合員に対し、組合についての発言をしたか。発言をしたとする場合、その発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

- (1) 25年12月3日のB1社長の発言は、前記第4の2(10)のとおり、同年11月26日の組合加入通知及び第1回団体交渉申入れがあった1週間後であり、かつ、A2組合員の異動先での就労初日、社長自ら一人でC7出張所を業務視察として訪れ、同出張所で業務を終えて帰宅するA2組合員を自ら運転する車に乗せて、同人の自宅へ約45分かけて送った際に行われたものである。

- (2) A2組合員への接触

組合は、25年11月26日付け「労働組合加入通知書」により、会社が業務上の指示以外でA2組合員に個別に対応すると不当労働行為になるおそれがあることを警告していた(前記第4の2(6))。B1社長は、この警告について、「来ましたよ、私宛てに。ちょっといろんな文句が入ってね、うかつにA2さんにコンタクトしたら不当労働行為と。それは構わんと。それで、今日話しよう。A2さんが組合入って、訴えるんやったら訴えてくれてもいいけど。」(前記第4の2(10)イ)と述べており、A2組合員の業務終了後、個別に接触すれば組合が問題にしかねないとの認識を

持っていないながら、あえてA 2組合員に接触したものと認められる。

また、会社は、B 1社長が従業員とのコミュニケーションを取るため、自宅の方向が同じ従業員を自身の車で送ることがある旨主張する（前記第3の4(2)ア）が、同社長が、「今日なんか特別、ましてや1人で行くのは、ほぼないかな。」（前記第4の2(10)ウ）と述べていたことからすると、特別な事情をもって社長自ら運転する車にA 2組合員を乗せたものといえる。

(3) 車内におけるB 1社長とA 2組合員との会話

ア 団体交渉に関するB 1社長の感想（前記第4の2(10)ア、カ、ク、ス）

B 1社長は、A 2組合員が会社内で唯一社外組合に加入し、組合から同社長宛に第1回団体交渉が申し込まれたため、「私たち引っ張り出されるんですか。」、「社長出て来いとうなるわけやね。」などと述べ、今後、自らが団体交渉に出席しなければならなくなることへの不満や、「日付も書いてあって、時間も、私も今週どないにもならへん。」などと述べて、組合が第1回団体交渉の日時を一方的に指定してきたことへの非難とともに、「ヒアリングしはってA 2さんにね、けしかけて来るんやけど、大変なんや、終わりが無い底なし沼なんや。」、「彼らはね。ちょっとした言葉尻がというてずうっと入ってくる。」などと述べて、組合がA 2組合員をあおり、組合が会社の言葉尻を捉え団体交渉が1回で済まなくなることへの懸念について発言した。

イ 社内組合への加入の勧め（同ア、エ、ケ）

B 1社長は、会社の従業員について、社内組合に「入ってもらった方が良いんですわ」、「それは入るべきやと思っているんです。」、「まず入ってくださいねというのが、まずあんねん。」と繰り返し述べて、社内組合であるC 1組合への加入が最善であることを強調して、C 1組合への加入が望ましい趣旨の発言をした。

ウ A 2 組合員が社外組合に加入したことへの批評（同ク、コ）

B 1 社長は、「企業内組合があつて、組合長も認識していただいている」、「従業員と影となり日なたとなり、やっている」と述べ、会社と社内組合がこれまでも良好な関係を継続して築いている旨発言する一方で、A 2 組合員が社外組合に加入したことについて、「それだけは言いたい。いいとか悪いとか、これ言うと赤旗。いいとか悪いとか言う問題になるから。組合はまずそこが一番じゃないですか。」、「二つ目の組合と三つ目の組合があつたら、一つ目の社内組合の条件と外の組合の条件と変わらないでしょ。外の組合がいいとか悪いとかじゃなくて、個別対応なんですよ。」と述べた。

この発言で、B 1 社長は、いずれの労働組合が「いいとか悪いとか」について明言は避けているものの、赤旗を掲げるような社外組合に加入しないことを最初に考えないといけない、いずれの労働組合に加入して活動したとしても、A 2 組合員の労働条件は個別の対応となるので、結果としてはさして変わらないとの社長自身の考えを述べることにより、A 2 組合員に対し、社外組合に加入したことを暗に批判したものといわざるを得ない。

なお、B 1 社長のこの発言に対し、A 2 組合員は、同人が社外組合に加入したことについて、「何が辛かって、それが一番辛かったですね、社長を裏切ることが。」と述べていた（同コ）ことからすれば、この社長の発言により、A 2 組合員が相当程度の精神的圧迫を感じていたものと推認できる。

エ 組合からの脱退勧奨（同エ、サ、シ）

B 1 社長は、A 2 組合員が、社外組合である組合に加入したことについて、「今の組合を、私がやめろと言うと、大騒ぎになるんで、それは言えない。また、A 2 さんがどんなクレームを言うか。また、その組合

の関係も変化していくんかなと、この先ね。それはお互い緊張関係を持ちながら、やっていくのかどうかっていうことだけで、私は脅すつもりはなんにもない。私らのことを信用してくれるかなということだけですね。」と発言した。

確かに、B1社長は、組合を「やめろ」と表立って述べることは避けているものの、「私がやめろと言うと、大騒ぎになるんで、それは言えない。」、さらに、「私は脅すつもりはなんにもない。私らのことを信用してくれるかなということだけですね。」と述べていたことからすれば、慎重に言葉を選びつつも、A2組合員に対し、社外組合である組合から脱退してほしいという社長の意図を読み取って理解してもらい、組合と緊張関係になる前に、社長を信用して組合から脱退することを暗に求めていたものといわざるを得ない。

また、B1社長による「A2さんとして考えてくれるかどうか」との出口戦略に関する質問は、A2組合員の仕事上の問題（同オ）や、A2組合員が社外組合である組合に加入したことによる、会社の業務に支障が生ずることなどの懸念（同ア～エ、カ～ケ）、A2組合員が社外組合に加入したことへの批判（同コ）と評価し得る発言の後に行われていたことからすれば、A2組合員に対し、これらへの対応策として、組合から脱退することを含めて再考することを強く求めたものといえる。

さらに、上記A2組合員の回答に続いて、B1社長は、「いざというときには、私も職責あるんで、活動できるんです。普段の人事ってあんまり細かいこと言えないよね。」「ここぞっていうときは僕は出て行く用意があるんで。」「心配かけたけど、もうこの先はそんなに心配しなくても大丈夫かなと思っているわけですよ。今の職場も通じてね。」と述べていたことからすれば、A2組合員が組合から脱退することを強く期待し、脱退後の同人の処遇については、相応に配慮するつもりなので

心配しなくてもよい旨を示唆したものといえる。

以上のことからすれば、B 1 社長は、A 2 組合員に対し、組合からの脱退勧奨を行ったものといわざるを得ない。

オ 組合をめぐる発言

① 組合活動が会社の業務に及ぼす影響（同カ、ク）

B 1 社長は、A 2 組合員が「組合活動がありますんで、今日はお先に失礼しますって帰って」しまうのは、「正直言っていかがなもんかな」と述べており、組合におけるA 2 組合員の組合活動について、異動先のC 7 出張所で、組合活動である団体交渉に参加すると、顧客への責任が果たせなくなることを懸念し、A 2 組合員が団体交渉に参加しないようにしてほしいとの趣旨を込めて、「組合活動をあんまり力入れすぎて、気取られると私の仕事がね。そっちの方にね。」「団体交渉も申出来たら、すごい時間と労力と。結局、本業がおろそかになっていくと。これが事実なんです。」と組合との団体交渉が会社の業務に影響を及ぼす旨述べていた。

② 組合の組織拡大が会社の業務に与える影響（同ク）

B 1 社長は、組合の組合活動について、「外でやるとそれは、しめしめなんですよ。1人やると2人目、3人目、4人目ね、絡みだすからYの中でね、増えていって、労力どんどん使うんよね。」と述べ、会社内で社外組合の組合員が増加し、組合の組織が拡大することにより、会社の体力を消耗するという影響を及ぼしかねない旨発言した。

③ 組合活動への批評（同イ、ク）

B 1 社長は、「大変なんや。終わりがいい底なし沼なんや。」などと組合との労使関係の将来を懸念する一方、指で輪をつくりながら、「最終的にはこれなんですよね、彼らもね。」「正直言っとうちの会社で、これ取るところ無いんですわ。」と述べて、社外組合である組

合の最終的に行き着く所は金銭の獲得であり、組合は会社から何らかの金銭を得ようとしていることを暗に批判する発言をしていた。

④ 過激な労働組合の事例（同カ、キ）

B 1 社長は、従業員が労働組合に入り、職場に赤旗を掲げられた過去の事例、また、従業員が労働組合に加入し、赤旗を掲げられて仕事どころでなくなり、社長が退任した別会社の事例を挙げて、過激な労働組合もある旨述べた。

社長の上記①から④までの発言、これに上記ウ及びエの発言を併せ考えれば、B 1 社長は、社外組合である組合に批判的であり嫌悪していたといわざるを得ない。

(4) 会社は、前記第 3 の 4 (2) イのとおり、B 1 社長の発言は同社長の正直な感想と認識を普通に述べたものであるなどと主張するが、B 1 社長の発言は、会社の最高責任者の立場として影響力があり、実際にも、正直な感想や認識の域を超えて、組合に批判的な同社長自らが A 2 組合員を直接説得しようと試みる脱退勧奨といわざるを得ないから、会社の上記主張には理由がなく、採用できない。

(5) 以上のとおりであるから、25 年 12 月 3 日の B 1 社長の発言は、その全体を通してみれば、A 2 組合員に対する組合からの脱退勧奨といわざるを得ず、これは組合の運営やその活動を抑制するものであるから、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たる。

したがって、この点についての初審命令の判断は相当である。

5 救済方法

会社は、第 2 回団体交渉から第 4 回団体交渉までにおいて、A 2 組合員の労働条件その他の待遇に関する協議に関し、組合からその説明の根拠となる就業規則等の提示を求められたにもかかわらず、一貫して組合に示そうとしておらず、今後も、組合の組合員の労働条件等に関する団体交渉において説

明が必要な就業規則等の組合への提示等を拒むおそれがあること等に鑑み、
主文 I のとおりに変更する。

よって、当委員会は、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の
12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 29 年 2 月 1 日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 (印)