

命 令 書

大阪市西区

申立人

G

代表者 組合長 A

大阪市西区

被申立人

H

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成27年(不)第61号事件について、当委員会は、平成29年1月11日及び同月25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

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

団体交渉応諾

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人からの団体交渉申入書の受取を拒否し、申立人の団体交渉申入れに応じ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 H (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、手帳製造販売業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約160名である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員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約100名で

ある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成27年3月9日、組合及び組合の上部団体である J (以下、 J を「 J 」といい、組合及び J を併せて「組合ら」という。)は、会社に対し「要求書」(以下「3.9要求書」という。)を提出して団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた(以下「3.9団交申入れ」という。)

(甲8、乙3)

イ 平成27年3月23日、会社は、組合らとの間の団交に関する一切について、弁護士4名(以下、弁護士4名が単独又は4名でない複数の場合でも「代理人弁護士ら」という。)に委任した。

(乙1)

ウ 平成27年3月24日、代理人弁護士らは、組合らに対し、内容証明郵便にて、代理人弁護士らが会社の代理人として団交に関する一切の委任を受けたので通知する旨、本件に関しては会社及び関係者等に直接連絡等しないようお願いする旨記載された「通知書」(以下「3.24通知書」という。)を郵送した。

(乙2の1、乙2の2)

エ 平成27年5月1日、組合らと会社との間で交渉が行われた。組合らから組合長の A (以下「A 組合長」という。)、 J 会長で組合の顧問である C (以下「C 会長」という。)ほか3名が、会社から代理人弁護士ら2名が出席した。同交渉終了間際に、代理人弁護士らは、C 会長に対し、今後はばらばらの手紙なり文書を出すのは控えていただきたい旨述べた。

(乙6)

オ 平成27年5月22日、組合らと会社との間で交渉が行われた。

(乙7)

カ 平成27年7月27日、組合らと会社との間で交渉が行われた。

(乙8)

キ 平成27年8月28日、組合らは、会社に対し、同日付の「団交の申し入れの事」と題する文書(以下「本件団交申入書」という。)を同月31日配達指定日の配達証明郵便(以下「本件配達証明郵便」という。)にて郵送し、団交を申し入れた(以下「本件団交申入れ」という。)

(甲1、甲2、乙9)

ク 平成27年8月31日、会社は、本件配達証明郵便の受取を拒否した。

(甲2、乙9)

ケ 平成27年9月1日、 K は、本件配達証明郵便を組合に返送した。

(甲3)

コ 平成27年10月19日、組合らと会社との間で交渉が行われた。

(乙21、乙22)

サ 平成27年10月28日、代理人弁護士らは、 J に対し内容証明郵便で「通知書」(以下「10.28通知書」という。)を送付し、 J は会社の代表取締役 B (以下「社長」という。)に対し、葉書やファクシミリを送付しているが、代理人弁護士らに連絡いただき、社長に直接連絡をとらないよう通知した。

(乙4の1、乙4の2)

シ 平成27年11月18日、代理人弁護士らは A 組合長に対し、合意書を作成した旨、内容がよければ速やかに合意書を取り交わしたい旨を記載した電子メールを、合意書を添付の上送信した。

(乙19、乙20)

ス 平成27年11月20日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

本件団交申入書を受取拒否した会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 本件団交申入書を受取拒否に正当な理由があることについて

ア 会社は組合らとの団交について、その一切を代理人弁護士らに委任し、同人らによる団交を実施していることから、団交の申入れは代理人弁護士らに対して行うべきであり、会社に直接送付された本件団交申入書を受取拒否した会社の対応は正当な理由がある。

組合らは代理人弁護士らによる団交を認めないと主張するが、合理性のない主張であるとともに、代理人弁護士らと団交を行ってきた事実を自ら否定するもので、自己矛盾に満ちた主張である。

よって、組合らの主張は到底容認できるものではなく、本件申立ては速やかに棄却されるべきである。

イ 代理人弁護士らに委任する権利を有することについて

会社は法律事務について弁護士に委任する権利を有しており、弁護士はそれを受任することを職務とする(弁護士法第3条)。労使間の団交も上記法律事務に該当することから、会社が弁護士に団交を委任し、弁護士がそれを受任することは当然の権利である。労働組合法に団交の委任に対する禁止ないし制限がなく、この点に関する労使の合意などが無い以上、弁護士に対し、いかなる内容を委任

するかは会社の自由であり、団交全般を委任することを妨げられることはない。

この点は、大阪府労働委員会平成26年2月25日命令(平成25年(不)第25号事件)、中央労働委員会平成26年10月15日命令(平成26年(不再)第19号事件)によって認められている。

ウ 代理人就任通知等について

平成27年3月24日、代理人弁護士らは組合らに対し、会社の代理人に就任した旨の通知書を発送し、同通知書は同月25日に組合に到達した。組合らは代理人弁護士らと団交に臨み、その回数は平成27年8月28日迄で5回(平成27年5月1日、同月22日、同年6月9日、同月23日、同年7月27日)に達している。よって、組合らは代理人弁護士らが会社の代理人であることを認識し、それを容認していたのである。

また、平成27年5月1日、代理人弁護士らは団交において、A 組合長同席のもと C 会長に対し、会社に対する文書は代理人弁護士らあてに出し、会社に文書を出すことは控えるように申し渡した。

エ 本件団交申入書送付時は団交の継続中で、会社に対し申入書を送ること自体不適切であることについて

平成27年8月28日、組合らは会社に直接連絡を取ろうとし、文書を送付した。

しかるに、同時期は組合らと代理人弁護士らとが団交を実施している最中である。代理人弁護士らを介した交渉の継続中に会社と組合らが直接に連絡を取り合うことは代理人弁護士らを介した交渉のルールに違反するものである。しかも、本件では代理人弁護士らが組合らに対し、その旨を明確に申し渡しており、組合らはそのことを十分認識していた。それにもかかわらず、組合らは会社に直接連絡を取ろうしたのであり、極めて不適切な対応であるといわざるを得ない。

オ 以上のとおり、組合らは代理人弁護士らが会社の代理人に就任していることを認識し、かつ代理人弁護士らから直接連絡を取らないように申し渡され、しかも代理人弁護士らと団交の最中であるにもかかわらず、会社に対し、直接に連絡を取ろうとしたのであり、その行動は極めて不適切で不誠実である。

よって、会社が本件団交申入書の受取を拒否したことは正当な理由がある。

(2) 組合らの自己矛盾行動

組合らは代理人弁護士らによる団交を認めないと主張しているが、平成27年5月1日から代理人弁護士らを代理人として組合らと会社との間で団交を実施した。これに対し、組合らは代理人弁護士らとの交渉を単なる話合いであり、団交ではないと主張するが、欺瞞に満ちた主張である。

組合らと代理人弁護士らとの交渉の結果をまとめた合意書では合意事項として、

①組合事務所の設置、②年度末一時金、③平成27年度賃金引上げ、④ A 組合長の懲戒処分の撤回、⑤会社の常務取締役 D （以下「D 常務」という。）の組合軽視発言と営業不振の責任について等が列挙されており、組合らは同合意書において、同交渉が団交であることを自認している。

なお、同合意書は成立には至っていないが、代理人弁護士らが組合らとの交渉結果をまとめたものであることは代理人弁護士らが A 組合長に送った電子メールで明らかであり、成立していないことが証明力に影響するものではない。

以上のおり、組合らは代理人弁護士らを会社の代理人と認め、団交を実施していたにもかかわらず、組合らは、本件申立てでは同交渉は単なる話し合いであるなどとして、代理人弁護士らによる団交を否定しているのであり、自己矛盾であるといわざるを得ず、組合らの主張を認めることはできない。

2 申立人の主張

憲法第28条に保障された労働三権に基づく労働組合法、労働基準法は全て労使の話し合いを促すことを精神としている。労働組合法及び労働基準法は、労働条件の改善と向上は労使の話し合いによると明記しており、そこに第三者の介入の余地は無い。第三者の介入は、要らざる誹謗や中傷による疑心を増幅し労使関係を損なうばかりで、無益な存在である。

会社が本件団交申入書の受取を拒み、交渉を代理人に委任するなどの行為は、労働組合法、労働基準法など労使の話し合いによる解決を旨とする法の精神に反している。法の精神からすると、労働組合法第7条第2号は、団交を余程のことがない限り拒否出来ない、また第三者の介入を認めていないと解すべきである。

代理人弁護士らは拒否理由を申し立てず、いたずらに許されるとのみ主張するばかりで、労働組合法、労働基準法の精神を理解していない。

代理人弁護士らは話し合う権限は有しているが、妥結権の委譲はされておらず、役割は単に会社の意向を伝えるだけのメッセンジャーで交渉の相手ではない。会社が交渉に出席しないため、やむを得ず次善の対処をしているところである。

仕事はさせるが、労働条件についての交渉に応じない他人任せの姿勢は、無責任の謗りを免れず、経営者としての資質を問われる。経営のパートナーであり経営の基礎をなす社員との話し合いを経営者が拒むのは論外である。現在行っている代理人弁護士らとの話し合いは、労使が話し合う団交ではない。

労働者が労働条件の改善を求める行為は法の定めるところで、会社が本件団交申入書の受取を拒否するなどは信じ難い違法行為である。

第5 争点に対する判断

争点（本件団交申入書を受取拒否した会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当

たるか。)について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成27年3月9日、組合らは、会社に対し3.9要求書を提出して3.9団交申入れを行った。

同要求書には要求事項として、以下の記載とともに、交渉日時、場所、組合らの出席者についての記載があった。

「1. 組合事務所の設置について

組合の三役会議や書類保管にご配慮頂きますようお願い申し上げます。

2. 年度末一時金について

14年度期末一時金について2.0ヶ月とすることを要求します。

J では年間4.0ヶ月を労務コストとして、また経営責任の下限と考えております、^(マ) 宜しくご賢察頂きますことを申し添えます。

3. 15年度賃金引上げについて

15年度賃金引上げを貴社定昇に加えベア（ベースアップ）2%の実施を要求します。

2%は J の要求方針です^(マ) 宜しくご配慮下さることをお願いします。

4. A 委員長の懲罰処分^(マ)について撤回される事を要求します。

改めて処分の撤回を求めます、^(マ) 懲戒処分とされた理由と経緯についてお尋ねします。

尚 交渉の円滑化を図るため別紙の通りお尋ねしておきますので、事前に書面にてご回答頂きますよう宜しくお願いしておきます。

また 同日懲罰委員各位のご意見もお聞かせ頂きたくご出席頂く事申し添えます。

5. D 常務の組合軽視発言と営業不振の責任について

2階級降格されるよう求めます。 」

なお、組合及び会社から書証として提出された同要求書には、「4」記載の別紙は添付されていなかった。

(甲8、乙3)

(2) 平成27年3月23日、会社は、組合らとの間の団交に関する一切について、代理人弁護士らに委任した。

(乙1)

(3) 平成27年3月24日、代理人弁護士らは、組合らに対し、内容証明郵便にて3.24通知書を郵送した。

同通知書には、組合らは会社に対し3.9団交申入れをしたが、代理人弁護士らが会

社の代理人として団交に関する一切の委任を受けたので通知する旨、交渉日時についてはお受けするが、場所の変更をお願いする旨、場所については組合らと協議したいと思うので、速やかに連絡をお願いする旨、なお、本件に関しては代理人弁護士らが一切を代理するので会社及び関係者等に直接連絡等しないようお願いする旨の記載があった。同通知書は、同月25日、組合に配達された。

(乙2の1、乙2の2)

(4) 平成27年5月1日、組合らと会社との間で交渉(以下「5.1交渉」という。)が行われた。組合らから、A 組合長、C 会長ほか3名が、会社から代理人弁護士ら2名が出席し、会社から提出された書証によると、A 組合長及びD 常務の件について、交渉の一部として以下のやり取りがなされた。

代理人弁護士らは、A 組合長のことは、今後は話題にしないということによいかと述べたところ、C 会長は、そのつもりである旨、追って連絡する旨述べた。

C 会長は、D 常務については、常務取締役をやめさせろということである旨、これだけのパワハラ問題を起こしているから、会社の役員として不相応である旨述べ、こういうことのないようにしてほしい旨述べた。代理人弁護士らはどの点が不相応かと述べたところ、C 会長は、土下座せえ、とD 常務が私(C 会長)に言った旨述べた。代理人弁護士らは事実確認をしてパワハラに当たるかの判断をする旨述べた。

代理人弁護士らは、A 組合長もパワハラを受けたということかと述べたところ、C 会長はパワハラではない旨述べた。代理人弁護士らは誰が受けたのか明確にしてほしい旨、そうでないところとしては対応のしようがない旨、事実を摘示してほしい旨述べた。C 会長は、パワハラ、セクハラのようなことをしたらいけませんよという労使協定書を結んでほしい旨述べ、そのような提案があったことは伝える旨、D 常務の件は事実の摘示をされてから話題に乗せるということによいかと述べたところ、C 会長は、それでよい旨述べた。代理人弁護士らは、A 組合長に対するパワハラはないという理解でよいのかと述べたところ、A 組合長は、はい、結構ですと述べた。

代理人弁護士らは、今後も団交はこのようなかたちで適宜開かせてもらうことになると思うが、団交が始まるまでの間、C 会長から社長ほか個人あていろいろなところに文書を出すのは対応に困るので、組合としてであれば組合名で出すよう、会社に対してであれば代理人弁護士らあてに出してもらえればちゃんと対応させてもらうので、今後はばらばらの手紙なり文書を出すのは控えていただきたい旨述べた。

C 会長は、自分は1つも出していない旨述べたところ、代理人弁護士らはいっ

ばい出している旨述べた。C 会長は、それは個人的に話をしたいと出して出しているもので、個人的に一度社長に会わせてほしい旨述べ、代理人弁護士らは、それは断る旨述べた。C 会長は、個人的に会わせてくれということのどこがいけないのか、代理人弁護士らが断ることではない旨述べたところ、代理人弁護士らは、会社と組合との話合いである旨述べた。

(乙6)

(5) 平成27年5月22日、組合らと会社との間で交渉（以下「5.22交渉」という。）が行われた。組合らから、A 組合長、C 会長ほか3名が、会社から代理人弁護士ら2名が出席して、会社から提出された書証によると、交渉の一部として以下のやり取りがなされた。

代理人弁護士らは、組合らに対し、A 組合長の処遇の関係について、もうこの団交の中では話をしないということであるが、組合として決めた結果ということである旨述べたところ、組合らからの出席者は、そうである旨述べ、代理人弁護士らが、今後団交ではその話はしないということである旨述べたところ、A 組合長は、はい、結構ですと述べた。

C 会長は、D 常務の問題は、私（C 会長）が直接聞いているが、2人の秘密の会話で聞いているわけで公に俺（C 会長）が言うわけにいかず、こういう交渉にはなじまないから直接会社と話す旨述べた。代理人弁護士らは、組合らに対し、団交でそれを取り上げないことについては結構だが、パワハラがあったといわれた場合の会社の対応として事実確認をしないといけない旨、調査するのが会社の義務なので、団交とは関係のないレベルで会社として今後対応することになる旨、今回パワハラを受けたといわれているのが A 組合長であれば、事情を聴いた後、パワハラをしたといわれている人からも事情を聴いた上で、そういう言動があったかなかったか調査をし、その事実の有無の判断をするとともにその事実はパワハラに当たるのかという判断をしていくことになる旨、最終的に A 組合長がいわれたことがパワハラに当たると判断した場合は、行為者についてどういう処遇をしていくのか考え、今後そのようなことがないよう対応策をやらないといけない旨述べた。

代理人弁護士らは、個別の内容自体も団交とは関係ないかたちで調査をする予定なので、調査の委員会を構成した上で、改めて A 組合長に連絡をして事情を聴くという流れになると思う旨、団交とは違うレベルの話だが伝えようと思う旨述べたところ、A 組合長は、先般の会議で言ったとおり、私（A 組合長）はパワハラは受けていない旨述べた。

代理人弁護士らは、誰がパワハラを受けたのか、組合が A 組合長へのパワハラがあったと申出をしているのでそれについて事実確認をしないといけない旨、なか

ったのであれば事実はなかったことを確認しないといけない旨、そうであれば、組合が A 組合長に対するパワハラ行為があったということについて誤った情報を組合員に与えたことになるので、パワハラ行為に関する情報は事実とは違った旨組合員に情報発信しないとそのまま終わる世界ではない旨述べた。 C 会長は、情報の発信源は私（ C 会長）である旨、社員に向かって土下座しろとか、転勤させるとか、成績落としたとかいうと、これはパワハラだからそういう風土をなくしていこうということを提案しているわけで、それは直接会社と話をさせてもらいたい旨述べた。代理人弁護士らは、パワハラ防止も会社の義務である旨、個々人の方がパワハラを受けたとされた以上、会社として手続に進んでいかないと責任を果たしてないことになるのでしている旨、事実を確認した上でのことだが、組合が発信したのがそうでないということであれば、と述べたところ、 C 会長は、この交渉からもう外す旨述べた。代理人弁護士らは、これは団交でやっていないという意味で、もちろん外している旨、今後会社の対応はこうなりますという説明を前もってしているだけで、交渉しているわけではない旨述べた。 C 会長は、パワハラ行為をさせないような会社のシステムをつくりますと、それでよい旨、今回の問題は俺（ C 会長）の問題である旨、今回はそこまでやってくれたらよしとする旨述べたところ、代理人弁護士らは勝手によしとされたら困る旨、そちらがよくてもこちらが困る旨、組合として全組合員に発信している情報が事実とは違ったのであれば、組合としてちゃんと対応してもらわないと会社の立場があるので、そのところは理解してもらいたい旨述べた。 C 会長は、調査してなければさせないようにしてほしい旨、あれば反省してほしい旨、それだけでよい旨述べたところ、代理人弁護士らはそれだけでいいで済まないといっている旨、組合として発信した情報が誤っていれば撤回する必要がある旨述べた。 C 会長は撤回しない旨、発信は合っている旨述べた。

(乙7)

(6) 平成27年7月27日、組合らと会社との間で交渉（以下「7.27交渉」という。）が行われた。組合らから、 A 組合長、 C 会長ほか2名が、会社から代理人弁護士ら2名が出席した。

代理人弁護士らは、組合からパワハラ発言については団交議題から取り下げる旨の申し入れがあったので、団交議題とはしないことについて会社に了解を得たが、パワハラがあったとの情報が会社側に入った場合には、それを調査する必要があるのは以前から説明済である旨述べた。

続けて、代理人弁護士らは、組合との団交とは別の話として、会社側で調査委員会を設けて調査に入る旨、については、調査委員会の構成員に組合から1人推薦いた

だき、その方と委員会を構成して早急に招集し事実関係の調査に入りたい旨述べた。

組合らは、構成員のうち、執行部1名に対して会社側の人数は何名か確認する旨述べたところ、代理人弁護士らは、4名ぐらいを予定している旨述べた。これに対し組合は、承知する旨、組合側の人選を検討する旨述べた。

(乙8)

(7) 平成27年8月21日、会社は、社員に対し、「ご報告」と題する文書を配付した。同文書には、会社は、3.9要求書にて組合より団交の申し出を受けた旨、その一つとしてA組合長に対してD常務によるパワハラ発言があったとの内容があった旨、会社としては、組合からそのような指摘を受けたので放置することは会社の責任を問われることでもあり対応する必要があると判断した旨、そこで、事実関係を調査する委員会(ハラスメント委員会)を設け、パワハラを受けたとされるA組合長からパワハラ行為の有無について、直接、事実関係を聴取した旨、A組合長は、同委員会で、組合から指摘のあったようなパワハラ行為を受けたことはないと述べたことから、同委員会では、組合が指摘するようなパワハラ行為の事実はなかったことを確認した旨、会社は、同委員会からその報告を受け、その結果も踏まえ、パワハラ行為があったと指摘した組合に対して、事実関係を十分確認せずに、団交においてパワハラ行為があったことを当然の前提として交渉した点、組合員に対して、D常務がA組合長にパワハラ行為を行ったと誤解させるような表現をして、名誉を著しく侵害した点について、今後の対応を検討中である旨、また、会社は、会社の責任として、会社でのパワハラ行為やセクハラ行為がないよう防止に努め、今後も引き続きそのような行為があれば見過ごすことなく、速やかに対応する所存である旨、記載されていた。

(甲7)

(8) 平成27年8月28日、組合らは、会社に対し、「G」として組合名、住所及び電話番号が印字された封筒に「A」と記載し、宛先を「H B様」として、本件団交申入書を同月31日配達指定日の配達証明郵便にて郵送し、本件団交申入れを行った。同団交申入書には、「団交の申入れの事」として以下の記載があった。

「酷暑の候 貴社益々ご清栄の事お喜び申し上げます。

さて 貴社8月21日付け社員宛のご報告の件についてお尋ね申し上げたく交渉を申し入れるものです。時節何かとご多用の事とは存じますがご高配賜りますようお願い申し上げます。

お尋ねします下記諸点については、団体交渉事項であったと考えております。弊組は貴社と直接話し合いを願っておりましたが、遺憾ながら出席をいただけず

今日に至っております。

社員に対するご報告の件は結論を得ておりません^(マ)、組合が事実を曲げているかのごとき報告ですが悪戯に誤解を招くだけです^(マ)、早々に取下げられるよう求めておきます。

本件は代理にも貴社と直接話し合い結論を得たいと申し入れ交渉の議題から外しております。問題の性格から是非直接の話し合いで解決を図りたいと願っておりますのでご理解ください。

交渉に際しお尋ねしたい諸点を下記の通り申し上げておきますのでご準備下さる様お願いしておきます。

○貴社がこの度設けられたと言われる、ハラスメント委員会の件について。

- 1) 委員会の設立の時期と規約についてご案内ください。
- 2) 委員会は就業規則ですか、労働協約ですかそれとも社内々規ですかお尋ねします^(マ)。
- 3) 委員会開催とありますが開催の手続き及びその議事録を開示下さい^(マ)。

○本件は団体交渉事項ですが

- 1) 貴社が何故このような重要事案の交渉に出られないのかその理由を聞かせて下さい。
- 2) この種の問題は直接の話し合いで誤解を解き労使関係の正常化を図るべきですが。
- 3) ご報告は社員とありますが多くは組合員です^(マ)、決まっていない問題を誤解を招くような、組織を混乱させるような文言は支配介入にあたりますが如何ですか。

○貴社が今なすべき事は労使関係の正常化を考える事ではないですか。

労使関係は対等な立場に立たせてと法の精神です^(マ)、組合長は社員の代表であり社長の立場です^(マ)、幹部の皆様から見て未熟な点^(マ)、問題点はありますがそれは当然のことです。

E 専務、D 常務も委員長の時^(マ)は如何でしたか^(マ)、その後努力され苦労もあった事かと推察します^(マ)、そして今日の地位を得られたことご同慶のいたりです。

ご自身の体験を通じても社員は育てるもの、成長させるものです。それが会社の仕事です^(マ)大人の対処をお願いしたいものです。 」

(甲1、甲2、乙9)

(9) 平成27年8月31日、会社は、本件配達証明郵便の受取を拒否した。

(甲2、乙9)

(10) 平成27年9月1日、 K は、本件配達証明郵便について、会社が一旦受け取った後、受取人より受取拒否の申出があったことから郵便物を返す旨記載された書面とともに、同配達証明郵便を組合に返送した。

(甲3)

(11) 平成27年9月4日、会社は、「 G 」として組合名、住所及び電話番号が印字された封筒に「組合長 A 」と記載し、宛先を「代表取締役社長 B 様」（「 H 」と記載されていたと推察されるが、文字の上に紙がはられており、判別できるのは「G'」のみである。）とした、配達証明郵便の受取を拒否した。

(甲4)

(12) 平成27年9月25日、 J は、会社に対し、「 J 」として組合名、住所及び電話番号が印字された封筒に「 C 」 「団交申し入れ書在中」と記載された封筒を郵送した。同月28日、会社は同封筒の受取を拒否した。

(甲5、乙10)

(13) 平成27年10月3日、 J は、会社に対し「重要書類在中」と記載された封筒を郵送した。同月5日、会社は同封筒の受取を拒否した。

(甲6、乙11)

(14) 平成27年10月19日、組合らと会社との間で交渉（以下「10.19交渉」という。）が行われた。組合らからは、 A 組合長、 C 会長ほか2名が、会社からは代理人弁護士ら2名が出席して、新賃金テーブルへの移行等について以下のやり取りがなされた。

代理人弁護士らは、組合側からは、前の基本給を前提にして新賃金テーブルの変更を考えてほしいということに理解しているがその理解でよいかと述べたところ、

C 会長は、新賃金は合意したのであらうと述べ、 A 組合長は、新賃金テーブルは問題ない旨、 C 会長はもう合意している旨述べた。代理人弁護士らは、現行の給与をそのまま新賃金テーブルに移行し、それを元に昨年査定した昇級基準に当てはめて昇級するということがいいということか、と述べたところ、 A 組合長は、はい、そうです、と述べた。代理人弁護士らは、合意から速やかに給料の清算関係、計算のし直しをするのが本来だが、残業が多い時期に入っていくので、残業代との兼ね合いで、給与の昇給分よりも社会保険で払わないといけない清算部分の方が多くなる人が40人ぐらいいるという話で、それでもいいならば11月には清算が可能だが、かえって負担増になるので1月ぐらいに清算したほうが40人も差が出ないのではないかというのが会社の意見である旨述べた。 C 会長は、ごちゃごちゃ言わんと早く終わるのがよい旨、多くても少なくとも11月でよい旨述べた。代理人弁護士

らは、執行部の協議はよいのか、組合は組合の総意として協議をしなくてよいのかと述べたところ、C 会長は代表者がオーケーしたらよい旨、代理人がこちらの組織のことを心配しなくてもよい旨述べた。代理人弁護士らは、それでは妥結ということで、こちらで合意書を作る旨述べ、C 会長は年度末の0.6と一緒に、協定書とはこういうものだということをつくって欲しい旨、協定書は今までなかったから、せっかく代理人が入ってやって、成果は、決まったことはちゃんと文章にすることが大事である旨、そのような習慣がなかったからその意味でこちら（組合側）が非常に期待している旨、きっちりやってほしい旨述べた。代理人弁護士らは、書面をつくりメールで送信する旨述べ、A 組合長は、はい、結構ですと述べた。

C 会長は、もう一つ聞いておく旨、組合事務所の問題について、10万円経費負担として組合の口座に振り込んでくれるのかと会社にいっておいてほしい旨述べた。代理人弁護士らは10万円の負担の約束をした覚えはない旨、検討するといった旨述べた。C 会長は、検討をお願いする旨、決まれば組合の口座に10万円入金するのか家主から請求させるのかがあるが、組合の口座に入れてほしい旨述べた。代理人弁護士らは検討した結果、もし支払うのであれば、と述べた。

代理人弁護士らは、団交を終了する旨述べ、C 会長は、ちゃんと文章を出してほしい旨述べた。

(乙21、乙22)

(15) 平成27年10月20日、J からの葉書が会社に郵送された。同葉書には、組合からの文書の受取拒否は許せない旨、無礼極まる行為である旨の記載があった。

(乙12)

(16) 平成27年10月22日、J からの葉書が会社に郵送された。同葉書には、先般来組合より郵送している会社あて封書が受取拒否されており、見るぐらい見ても良いと思う旨、労使の話合いに応じずして問題の解決はない旨、他人任せで良いわけではない旨の記載があった。

(乙13)

(17) 平成27年10月22日、J は、会社管理部に対し「ご連絡の事」と題する文書をファクシミリで送信した。同文書には、同月19日付け郵送の葉書が返却された旨、挨拶状も受取拒否しているが、返却する理由の開示を求める旨、返却を決定したのは管理部の常務か、挨拶も応じられないとのことか回答を求める旨の記載があった。同日、会社は、代理人弁護士らの事務所に同文書をファクシミリで送信した。

(乙14)

(18) 平成27年10月23日、J からの葉書が会社に郵送された。同葉書には、当事者間の話合いこそ大切であり、大切な問題を他人任せにしないで自らの手で処理す

るよう求める旨の記載があった。

(乙15)

(19) 平成27年10月28日、代理人弁護士らは、 J に対し内容証明郵便で10.28通知書を送付した。

同通知書には、 J は、社長に対し交渉を求める葉書やファクシミリを提出しているが、その件に関しても代理人弁護士らが依頼を受けた旨、今後は代理人弁護士らあてに連絡をいただき、会社や社長に直接連絡を取らないよう通知する旨の記載があった。同通知書は、同月29日に J に配達された。

(乙4の1、乙4の2)

(20) 平成27年10月29日、 J は、「 F 常務」あてに「ご連絡の事」と題する文書をファクシミリで送信した。同文書には、郵便物受取拒否をする理由を聞かしてもらいたい旨、会社指名の代理人弁護士らを通してとのことだが、組合とは何の関係もない旨、組合は会社に要求しているのであり、第三者が関わることを求めている旨、正常な関係を模索すべきである旨、 F 常務はそれでよいのか尋ねる旨の記載があった。

(乙16)

(21) 平成27年11月13日、代理人弁護士らは、 J に対し、「申入書」(以下「11.13申入書」という。)を内容証明郵便で郵送した。

同申入書には、代理人弁護士らは、10.28通知書にて、 J からの連絡内容については会社の代理人としてすべて代理する旨、会社に対する連絡等は今後は代理人弁護士らあてにするよう通知した旨、しかしながら J は同通知書受取後も同通知を無視し、会社に対し文書等で連絡を継続している旨、代理人弁護士らは J に対し再度 J からの連絡等は代理人弁護士らあてにするよう強く申し入れる旨の記載があった。

同申入書は、 K 担当者による本人の希望により署名がいただけなかった旨の記載とともに、受取拒否のためとして代理人弁護士らに返送された。

(乙5の1、乙5の2)

(22) 平成27年11月18日、代理人弁護士らは A 組合長に対し、以下の合意書を作成した旨、内容がよければ速やかに合意書を取り交わしたい旨を記載した電子メールを、合意書を添付の上送信した。

「 合 意 書

平成27年10月19日

J 及び G を甲とし、 H を乙として、甲からの平成27年3月9日付要求について以下のとおり合意したので甲と乙とで各自

1 通宛これを所持するものとする。

1 組合事務所の設置について

甲が今後具体的に事務所として借りる物件について月額10万円程度の援助を要求したが、乙は甲が当該賃貸借について具体的に提示してきたときは、援助について改めて検討する旨回答し、甲は了承した。

2 年度末一時金について

甲及び乙は、平成26年度期末一時金として、0.5ヶ月、平成27年度期末一時金として0.1か月とすることに合意し、すでに支給済みである。

3 平成27年度賃金引き上げ^(ママ)について

甲及び乙は、今後の賃金については、平成27年に乙が作成した新賃金テーブルによることを改めて確認し、本年度の賃金について、就業規則通り、昨年度の賃金を新賃金テーブルを基準とした上、昨年度の査定評価に基づいて賃金を算定することに合意した。

その結果、算定された本年度(4月からの)賃金に基づいて発生する清算は、平成27年11月の賃金を支給する際に行うことに合意した。

尚、上記時期に清算をすることにより、社会保険料等の清算も伴い、11月前後は残業時間も多く支給される賃金が増えることから、組合員によっては、社会保険料の負担額が増える可能性があることを乙は説明し、甲は、その点についても了承した。

4 A 委員長^(ママ)の懲戒処分^(ママ)の撤回について

本件については、団体交渉の要求から撤回することに合意した。

5 D 常務の組合軽視発言と営業不振の責任について

本件については、団体交渉の要求から撤回することに合意した。 」

(乙19、乙20)

(23) 平成27年11月20日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 本件団交申入書を受取拒否した会社の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

(1) 会社が本件団交申入書を受取を拒否したことについて

前記1(8)、(9)認定のとおり、平成27年8月31日、組合らが会社に対して郵送した本件配達証明郵便について、会社は受取を拒否したことが認められる。

(2) 会社が本件団交申入書を受取を拒否した理由について

ア 会社は、組合らからの3.9団交申入れについて、その一切を代理人弁護士らに委任し、代理人弁護士らは組合らに対し代理人に就任した旨の通知書を発送し、これを受け、組合らは代理人弁護士らと団交に臨み、本件団交申入書送付時は団交

の継続中であつたから会社に対し申入書を送ること自体不適切であるとして、会社が本件団交申入書の受取を拒否したことには正当な理由があると主張する。

イ そこで、本件団交申入れをみると、前記1(8)認定のとおり、要求事項は、①ハラスメント委員会の設立時期や規約等に係る事項、②会社が重要案件の交渉に出席しない理由等について、であることが認められる。

ウ ところで、前記1(1)認定のとおり、3.9団交申入れでの要求事項は、①組合事務所の設置、②年度末一時金、③平成27年度賃金引上げ、④ A 組合長の懲罰処分撤回、⑤ D 常務の組合軽視発言と営業不振の責任、の5項目であることが認められ、少なくとも①から④は、労働者の労働条件その他の待遇及び団体的労使関係の運営に関する事項等に当たり、義務的団交事項に当たるといえる。

そして、前記1(4)、(5)、(6)、(7)認定によると、①5.1交渉で、A 組合長の処遇及び D 常務の発言について話合いがなされ、同常務の発言については、C 会長が、D 常務は C 会長に土下座せえと言った旨、パワハラ問題を起こしているから会社の役員として不相応でやめさせろということである旨、A 組合長に対するパワハラでない旨、A 組合長はパワハラはない旨述べ、代理人弁護士らは事実確認をしてパワハラに当たるのかの判断をする旨述べたことが、②5.22交渉で、C 会長が D 常務の問題はこういう交渉になじまないから直接会社と話す旨述べたところ、会社代理人弁護士らは、パワハラがあつたといわれた場合の会社の対応として事実確認をしないといけない旨、調査するのが会社の義務である旨述べたことが、③7.27交渉で、代理人弁護士らはパワハラ発言については組合から団交議題から取り下げる旨の申入れがあつたので団交議題としないことで会社に了解を得た旨、団交とは別の話として会社側で調査委員会を設けて調査に入る旨述べたことが、④平成27年8月21日、「ご報告」と題する文書で、会社は社員に対し、事実関係を調査するハラスメント委員会を設けたこと及び調査結果を報告したことが、それぞれ認められ、上記3回の交渉では、A 組合長の懲罰処分撤回及び D 常務の組合軽視発言をめぐるやり取りがなされ、3.9要求書記載「4」及び「5」の要求項目について交渉が行われたといえる。

エ 以上のことからすると、本件団交申入書記載の①ハラスメント委員会に関する事項は、5.1交渉で組合らから D 常務によるパワハラ発言があつた旨の指摘を受けたことに会社が対応し、事実関係を調査する委員会としてハラスメント委員会を設けて調査を行ったことに関連した事項であり、②会社が重要案件の交渉に出席しない理由等については、5.1交渉、5.22交渉、7.27交渉に会社が出席しない理由を明らかにするよう求めていると解せられるから、本件団交申入書の要求事項は3.9要求書に関係する一連のものであるとみるのが相当である。

オ　ところで、前記1(14)、(22)認定のとおり、3.9要求書については、本件団交申入書受取拒否後にも、10.19交渉が行われており、組合らと会社との間で、5項目全てについて妥結ということで合意書を取り交わすやり取りがあったことが認められるのであるから、3.9団交申入れから10.19交渉までの一連の交渉において、3.9要求書記載の団交事項については、組合らと会社の間で一定の合意がなされていたとみるのが相当である。

そして、10.19交渉で、本件団交申入書をめぐる会社の対応について組合らが抗議をしたと認めるに足る事実の疎明はない。

カ　そうすると、本件団交申入書記載の要求事項については、本件団交申入時点において、5.1交渉以降組合らと会社との間で交渉が進行していた3.9要求書記載の要求項目に関連し、合意が成立しつつあったものであり、本件団交申入れを3.9要求書記載の要求項目とは別途の新たな団交申入れとみることは困難である。

したがって、本件団交申入書送付時は代理人弁護士らに委任して団交の継続中で、会社に対し申入書を送ることが不適切であるとして、会社が本件団交申入書の受取を拒否したことには相応の理由があったといえる。もっとも、会社は本件団交申入書を一旦受け取ったのであるから、代理人弁護士らに渡すことは可能であったと考えられるのに、あえて受取拒否の申出をして返送させる対応はいささか稚拙であり、円満な労使関係の形成の観点からは問題であったといわざるをえない。

(3) 組合らは、3.9要求書に関する交渉につき、会社が交渉を代理人弁護士らに委任する行為は、労働組合法など労使の話合いによる解決を旨とする法の精神に反する旨、代理人弁護士らは交渉の相手ではなく、同人らとの話合いは団交ではない旨主張するので、以下検討する。

ア　交渉を代理人弁護士らに委任する行為については法の精神に反する旨の主張について

団交の使用者側窓口を誰にするか、団交の交渉担当者として、誰を出席させ、労働組合からの要求事項に対し、回答ないし説明を行う者を誰にするか、については、いずれも使用者の判断に属するものであり、労働協約等で団交ルールを定めている等の特段の事情のない限り、他方の当事者である労働組合が関与しうる事項ではないといえる。また、団交の交渉権限を弁護士に委任することは、労働組合及び使用者双方に認められており、使用者から委任を受けた弁護士が受任した権限として労働組合に文書を提出することや個別の交渉に出席することも認められている。

本件申立てについてみると、組合らと会社との間には労働協約等で団交ルール

が定められていた等の特段の事情があったと認めるに足る事実の疎明もないことからすると、会社が組合らとの団交に関する件について代理人弁護士らに委任したことは、使用者の判断に属するものであって組合らの関与しうる事項ではないといえ、これに係る組合らの主張を採用することはできない。

イ 代理人弁護士らは交渉の相手ではなく、同人らとの話し合いは団交でない旨の主張について

前記1(2)、(3)認定によれば、①平成27年3月23日、会社は、組合らとの団交に関する一切について、代理人弁護士らに委任したこと、②平成27年3月24日、3.24通知書により、代理人弁護士らが、組合らに対し、会社の代理人として団交に関する一切について委任を受けた旨、代理人弁護士らが一切を代理するので会社及び関係者等には直接連絡等しないようお願いする旨を内容証明郵便にて通知したこと、が認められるのであるから、代理人弁護士らは、3.9要求書に係る団交に関して、交渉担当者であるとみるのが相当であるといえる。

そして、前記1(1)、(4)、(5)、(6)認定のとおり、3.9要求書記載の事項について、平成27年5月1日、同月22日、同年7月27日に組合らと代理人弁護士らとの間で5.1交渉、5.22交渉、7.27交渉がなされたことが認められ、上記判断のとおり、代理人弁護士らは、団交に関して、交渉担当者であるとみるのが相当であって、会社に雇用されている労働者の労働条件等について、組合らと代理人弁護士らとの間で交渉がなされたといえるのであるから、これらの交渉は、それぞれ組合らと会社との団交であるとみるのが相当である。

加えて、前記1(14)認定のとおり、平成27年10月19日、組合らと代理人弁護士らとの間で10.19交渉が行われ、交渉における合意事項について妥結ということで会社が合意書を作成し組合らに対しメールで送信することとなったこと、同交渉で

C 会長が協定書はこういうものだというのをつくってほしい旨、せっかく代理人が入ってやって、決まったことはちゃんと文章にすることが大事である旨述べたこと、が認められるのであるから、組合らも、代理人弁護士らと組合らとの交渉を会社と組合らとの交渉であると認識していたといえる。そうであれば、組合らの主張は自らの行為と矛盾しており、この点からも代理人弁護士らとの交渉は労使が話し合う団交ではない旨の組合らの主張を採用することはできない。

以上のとおりであるから、代理人弁護士らとの交渉は団交でない旨の組合らの主張は採用できない。

(4) 以上のことを総合すると、本件団交申入書記載の要求事項は3.9要求書にかかる要求事項と一連のものであるところ、3.9要求書に係る事項については5.1交渉、5.22交渉、7.27交渉において代理人弁護士らと組合らにおいて交渉が行われ、本件団交

申入書送付時点においては5項目全てについて合意が成立しつつあり、この経過を踏まえて会社は代理人弁護士らに委任して対応していたものであり、このような対応に格別の問題はなかったところ、本件団交申入書が直接会社へ送付されたことに対し、本件団交申入書の受取を拒否した会社の対応はいささか問題があったといわざるを得ないものの、このことをもって直ちに正当な理由のない団交拒否に当たるとまではいうことができない。

(5) 以上のとおり、本件団交申入書を受取拒否した会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとまではいうことはできないから、本件申立ては棄却せざるを得ない。

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29年2月21日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印