

命 令 書

神戸市長田区

申 立 人 M
 代表者 執行委員長 A

堺市北区

被申立人 N
 代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成26年(不)第60号事件について、当委員会は、平成29年3月8日及び同月22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、申立人組合員 C に対する平成26年1月からの技術手当の減額並びに同年4月分からの基本給の減額及び奨励手当の不支給、並びに申立人組合員 D に対する同月分からの基本給の減額が、それぞれなかったものとして取り扱い、当該減額等がなければ得られたであろう基本給、技術手当及び奨励手当との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、平成26年5月22日に開催された団体交渉における申立人組合員 C 及び同 D に係る申立人との確認事項を実行しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

M
 執行委員長 A 様

N
 代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないよ

うにいたします。

記

- (1) ①平成26年1月分から貴組合員 C 氏の技術手当を減額し、②同年4月分から貴組合員 C 氏及び同 D 氏の基本給を減額し、③同月分から貴組合員 C 氏に奨励手当を支給しなかったこと（第1号・第3号違反）。
 - (2) 平成26年5月22日に開催された団体交渉における貴組合員 C 氏及び同 D 氏に係る貴組合との確認事項を実行しなかったこと（第2号違反）。
 - (3) 平成26年7月15日及び同月31日に開催を予定されていた、同月8日付けの団体交渉申入れに係る団体交渉に応じなかったこと（第2号違反）。
 - (4) 平成26年9月12日に開催された団体交渉に当社従業員 E 、同 F 及び同 G を出席させたこと（第2号違反）。
 - (5) 平成26年9月12日に開催された団体交渉において、①当社代表取締役 B が、組合云々ではなくて個人としての意見を聞きたい旨、②当社従業員 F が、組合員2名は組合に契約を投げてしまっている旨、それぞれ述べたこと（第3号違反）。
- 4 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉破壊活動への謝罪
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 労働組合に加入しないことを雇用条件とすることの禁止
- 4 組合員に提示した有期雇用契約書の撤回及び正社員としての取扱い
- 5 協約に基づく賃金と既払額との差額の支払い
- 6 新たな組織結成による組合への支配介入の禁止
- 7 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①被申立人が、組合員の技術手当及び基本給を減額し、奨励手当を支給しなかったこと、②被申立人が、団体交渉における組合員に係る申立人との確認事項を実行していないこと、③被申立人従業員が、組合員に対し、求人面接で申立人に加入しない約束で入社させている旨発言したこと、④開催予定の団体交渉が開催されなかったこと、⑤被申立人が、団体交渉において、組合員に対し、有期雇用契約の締結を求めたこと及び同団体交渉に非組合員を出席させたこと並びに同団体交渉における被申立人代表者等の発言、⑥被申立人が、非組合員によって被申立人内に組織された団

体への参加を呼びかけたこと、がそれぞれ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 N （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、金属製品の切削加工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14名である。

イ 申立人 M （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加盟の合同労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約120名である。

また、会社で就労する組合員を構成員とする P
（以下「分会」という。）が置かれている。

（２）本件申立てに至る経緯について

ア 昭和60年4月又は5月、 D （以下、組合に加入する前も含めて「 D 組合員」という。）は、会社に雇用された。

（証人 D ）

イ 平成7年3月28日、組合と会社は、確認書（以下「7.3.28確認書」という。）を締結し、7.3.28確認書には、確認事項として、「会社は、 D 組合員に対する『休業及び退職要請』を撤回する。」、「組合員の労働条件等の変更については、会社は、 M と必ず事前に協議し、合意に達するまでは現行の労働条件を遵守する。」との記載があった。

（甲1）

ウ 平成23年3月16日、組合及び分会と会社は、確認書（以下「23.3.16確認書」という。）を締結し、23.3.16確認書には、会社の従業員について、本人が希望する限り満65歳までは雇用を継続すること等を合意した旨の記載があった。

（甲2）

エ 平成23年6月2日、組合及び分会と会社は、確認書（以下「23.6.2確認書」という。）を締結し、23.6.2確認書には、 D 組合員の満60歳以降満65歳までの労働条件について、一時金を含む賃金は現行の賃金を下回らないこと等を合意した旨の記載があった。

（甲3）

オ 平成24年3月21日、 C （以下、組合に加入する前も含めて「 C 組合員」という。）は、会社にパートタイマー従業員（以下「パート」という。）として雇用され、同25年3月21日、正社員となった。同年12月2日、 C 組合員は、会社に対し、自身が組合の組合員である旨告げた。

(甲32、証人 C)

カ 会社は、第61期(平成22年4月16日から同23年4月15日)から第64期(同25年4月16日から同26年4月15日)までの4期ともに最終の収支は赤字となり、同25年11月から、収益の悪化に伴う経営危機への対応策に取り組み、申立外取引先1社(以下「申立外取引先」という。)に対し、同社からの注文品の単価値上げの要請等を行った。

(乙1、乙8、乙9、当事者 B)

キ 平成25年12月6日及び同月24日、組合は、当委員会に対し、労働災害で休業中であつた組合員の職場復帰に係る団体交渉(以下「団交」という。)における会社の対応及び会社閉鎖等を強行しようとしたこと等を不当労働行為として、不当労働行為救済申立てを行った(平成25年(不)第62号事件及び平成25年(不)第65号事件。以下、これらの事件をそれぞれ「25-62事件」及び「25-65事件」という。)。なお、25-62事件と25-65事件は併合された。

(甲32、甲34、証人 J)

ク 会社は、平成26年1月分から C 組合員の技術手当を5,000円から2,000円に減額した。

(甲6、甲14、乙7)

ケ 平成26年4月30日、25-62事件と25-65事件は、和解協定書(以下「26.4.30和解協定書」という。)が締結され、関与和解により終結した。

(甲4、証人 J)

コ D 組合員は、平成24年3月29日から腰痛のため労働災害で休業し、同年4月から労働災害保険(以下「労災保険」という。)の休業補償給付を受け、同26年4月に会社に復職した。D 組合員の基本給は休業前は日給月給制であつたが、復職後、会社は、同月30日に支給した同月分の給与から D 組合員の基本給を時給制に変更した上で、時間給換算で約2,000円から時給1,600円に減額した。

(甲8、甲30、乙6、乙7、証人 D)

サ 会社は、平成26年4月30日に支給した同月分の給与から、C 組合員の基本給を日給月給制の時間給換算で1,181円から時給制に変更した上で、時給1,120円に減額し、奨励手当及び皆勤手当を支給せず、その後、同年6月分から皆勤手当の支給を再開した。

(甲7、甲14、甲30、甲32、乙7、証人 C 、当事者 B)

シ 会社では、①会社代表取締役(以下「社長」という。)が提案し、従業員に呼びかけて集まっていた会と②従業員の K (以下「K社員」という。)が中心となって呼びかけをしていた会が開催されていた。

(乙3、乙8、乙9、証人 D、証人 E、当事者 B)

ス 平成26年5月12日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「26.5.12 団交申入書」という。)を送付し、C 組合員及び D 組合員の基本給切下げの取扱い等を議題とする団交の開催を申し入れるとともに(以下、この申入れを「26.5.12 団交申入れ」という。),「抗議および要求書」と題する文書(以下「26.5.12 抗議・要求書」という。)を送付し、C 組合員及び D 組合員の同年4月分賃金の減額等に抗議し、旧来の賃金体系に基づく支給等を要求した。

(甲26、甲27)

セ 平成26年5月22日、組合と会社の間で、団交(以下「26.5.22 団交」という。)が開催され、C 組合員の4月分の賃金等及び D 組合員の職場復帰後の労働条件等について協議が行われた。

(甲12、甲13、乙8、証人 C、証人 D、当事者 B)

ソ 平成26年5月28日、元工場長で従業員の L (以下「L 社員」という。)は、D 組合員と新人の採用に関する話をした。

(甲17、証人 D)

タ 平成26年6月2日、組合は、会社に対し、「抗議および要求書」と題する文書(以下「26.6.2 抗議・要求書」という。)を送付し、C 組合員及び D 組合員の同年4月分に引き続く5月分賃金の減額に抗議し、旧来の賃金体系に基づく支給等を要求するとともに、「団体交渉申入書」(以下「26.6.2 団交申入書」という。)を送付し、C 組合員及び D 組合員の4月及び5月分賃金等を団交議題とする団交の開催を申し入れた(以下、この申入れを「26.6.2 団交申入れ」という。))。

(甲28、甲29)

チ 平成26年6月25日、会社は、D 組合員に対し、「雇用契約書」(以下「26.6.25 雇用契約書」という。)を提示し、手交した。26.6.25 雇用契約書には、①雇用期間の定めがあり、その期間は同年4月1日から同年9月20日である旨、②基本給が時給1,600円である旨記載されていた。

(甲8、甲30、証人 J)

ツ 平成26年7月8日、組合は、会社に対し、「抗議・要求書」と題する文書(以下「26.7.8 抗議・要求書」という。)を送付し、D 組合員の4月分から6月分の賃金が一方的に時給単価1,600円とされ支払われていること等に抗議し、D 組合員の賃金を60歳未満時の水準とすること等を要求するとともに、「団体交渉申入書」(以下「26.7.8 団交申入書」という。)を送付し、C 組合員の4月分から6月分の賃金及び D 組合員の職場復帰以降の労働条件等を団交議題とする団

交の開催を申し入れた（以下、この申入れを「26.7.8団交申入れ」という。）。

団交開催期日であった同年7月15日に団交は開催されなかった。

（甲30、甲31、甲34、乙8、証人 J 、当事者 B ）

テ 平成26年7月31日、社長は、組合に対し、同日に開催が予定されていた団交に出席できない旨連絡することなく欠席し、同日、組合と会社の間で団交は開催されなかった。

（甲34、乙8、証人 J 、当事者 B ）

ト 平成26年9月1日、組合は、会社に対し、団交の開催を申し入れた。

同月12日、組合と会社の間で、団交（以下「26.9.12団交」という。）が開催され、C 組合員の雇用契約等について、協議が行われた。26.9.12団交には、工場長の E （以下、同27年4月に工場長に就任する前も含めて「E 工場長」という。）、従業員の F （以下「F 社員」という。）及び同 G （以下「G 社員」という。）の3名の非組合員が出席した。

（甲24、甲25）

ナ 平成26年9月25日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（以下「本件申立て」という。）

第3 争 点

- 1 会社が、①平成26年1月分から C 組合員の技術手当を減額し、②同年4月分から C 組合員及び D 組合員の基本給を減額し、③同月分から C 組合員に奨励手当を支給しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 会社が、26.5.22団交における C 組合員及び D 組合員に係る組合との確認事項を実行していないことは、不誠実団交に当たるか。
- 3 平成26年5月28日、E 工場長及び L 社員が、D 組合員に対し、「求人面接で組合に入らない約束で入社させている」と発言したか。発言したとすれば、当該発言は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 平成26年7月15日及び同月31日に開催を予定されていた団交が開催されなかったことは、会社による正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 5－1 会社が、26.9.12団交において、C 組合員に対し、有期雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。
- 5－2 会社が、26.9.12団交に非組合員3名を出席させたことは、不誠実団交に当たるか。
- 5－3 26.9.12団交における、①社長の発言及び② F 社員の発言は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。

- 6 会社内に非組合員により組織された団体が存在し、会社による当該団体への参加呼びかけがあったか。あったとすれば、そのことは会社による組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、①平成26年1月分から C 組合員の技術手当を減額し、②同年4月分から C 組合員及び D 組合員の基本給を減額し、③同月分から C 組合員に奨励手当を支給しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア C 組合員の①技術手当、②基本給及び③奨励手当の減額について

会社は、C 組合員に対し、①平成26年1月分から技術手当を減額し、②同年4月分から基本給を1時間当たり1,181円から1,120円にし、③同月分から奨励手当を廃止した。

C 組合員に対する賃金減額は、いずれも組合や C 組合員の同意なしに強行されており、基本給の10%減額以外は、事前の提案や協議さえも行われないうまま強行されている。

イ D 組合員の基本給の減額について

会社は、労災休業から職場復帰した平成26年4月分から D 組合員の賃金を時給換算で約2,000円から1,600円にした。これについても会社は、組合に事前の提案もなく、協議・同意のないまま強行している。

D 組合員は、26.6.25雇用契約書を承諾しておらず、会社から提示された時も「認められない、組合との協議、合意が必要である」旨社長に告げ、承諾の署名はしていない。

会社が D 組合員の給与を協議も行わないまま一方的に時給1,600円計算で支払ってきていることに対し、組合や D 組合員は、抗議するとともに、直ちに協議を要求してきた。その中で、26.5.22団交も行われ、「D の賃金については協議が終わるまでは従来の基本給20万円で計算して、支払う」との合意が交わされた。その間、D 組合員は給与を受け取っているが、生活のために必要であったのであり、会社の案を承諾したものではない。

ウ まとめ

以上のとおり、会社は、いわゆる事前協議・同意約款を一方的に踏みにじり、協議、同意がないまま組合員の賃金切下げを強行し、上記の事実を基本的に認めている。

組合員の賃金切下げは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たり、

また、組合に対する弱体化を目的とする支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア C 組合員の①技術手当、②基本給及び③奨励手当の減額について

社長は、非組合員の反発を収めるため、やむなく C 組合員の給与を変更（有期雇用を含む）したものである。そのため事前協議もできなかったのであり、会社には不当労働行為意思はない。

C 組合員は定年年齢に達していない。会社は、定年前の他の従業員については、C 組合員よりも前に協議を行い、全員有期雇用の条件を承諾してもらった。そこで、会社は、C 組合員にも同様の内容で雇用契約書を提示した。

組合との事前協議・同意約款を遵守していないことの認識はあったが、C 組合員について、組合との事前協議を行っていると、実施が非組合員よりも後になり、他の従業員が異常に反発し、混乱して工場の作業も止まる可能性があった。

社長は、非組合員に配慮し、職場の混乱を避けるため、やむなく事前協議・同意約款を守れなかったという事情がある。このように社長には組合弱体化等の不当労働行為意思がないことから、不当労働行為は成立しない。

イ D 組合員の基本給の減額について

D 組合員の60歳以降の雇用形態及び賃金等の条件については、26. 5. 22団交で話し合いが行われ、D 組合員より前に60歳定年を迎え、雇用形態や条件を変更して継続雇用されている非組合員の例を参考にして、会社から条件を提示することが合意された。それに従って、平成26年6月25日頃、社長は、D 組合員に対し、①同年4月1日に遡って6か月の有期雇用とすること、②時給制とすること、③時給を1,600円とすることが記載されている26. 6. 25雇用契約書を手渡した。

これについて、D 組合員から特に異議がなかったことから、この内容で賃金を支払っており、D 組合員は提示された給料を受領している。

団交以降は、会社と D 組合員が協議して定年後の労働条件を決めることになっており、全ての事項は組合との協議でしか決めないという D 組合員の言動は、上記団交の結果を無視するものである。

2 争点2（会社が、26. 5. 22団交における C 組合員及び D 組合員に係る組合との確認事項を実行していないことは、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

会社は、26. 5. 22団交において、① C 組合員については、平成26年4月分及び5月分の皆勤手当について回復措置をとること、② D 組合員については、協議が終わるまでは従来どおりの基本給20万円で計算して支払うこと及び同年4月の残業手当は同年5月分に加算すること、を組合と確認したにもかかわらず、確認事項を実

行しておらず、会社の団交に対する態度は極めて不誠実である。

D 組合員の同年4月の残業代割増し分の支払いは、どのような理由があろうと即座に実行されなければならない、これに抗議する非組合員がいる場合は、支払いは会社の義務であること等を会社としても説明することが当然である。そうした非組合員に対する当然の説明もせず不払いを続けることは、不誠実団交というにとどまらず、経営者としてあまりに非常識である。

(2) 被申立人の主張

争点1における C 組合員の労働条件の変更と同様、非組合員に配慮し、職場の混乱を避けるためやむなく行ったものであり、不当労働行為意思は存在しない。

- 3 争点3（平成26年5月28日、E 工場長及び L 社員が、D 組合員に対し、「求人面接で組合に入らない約束で入社させている」と発言したか。発言したとすれば、当該発言は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

平成26年5月28日、E 工場長及び L 社員が、D 組合員に対し、「求人面接で組合に入らない約束で入社させている」と発言し、少なくとも L 社員は、D 組合員に同趣旨の発言をしたことを C 組合員に言いにくている。

L 社員は元工場長であり、また、この時の新入社員は L 社員の甥であることから、このような情報を得ることは十分に推測できる。

以上から、組合に加入しないことを入社の条件にするなど、組合弱体化を生じさせる、会社による組合に対する支配介入が行われたと判断すべきである。

(2) 被申立人の主張

E 工場長及び L 社員による D 組合員に対する「求人面接で組合に入らない約束で入社させている」との発言はなかった。

この頃、求人により L 社員の息子が入社し、平成26年6月1日頃から勤務している。同人の採用面接は同年5月に社長一人で行い、その際、社長は、組合のことは話していない。

- 4 争点4（平成26年7月15日及び同月31日に開催を予定されていた団交が開催されなかったことは、会社による正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 被申立人の主張

平成26年7月15日、社長は、多忙を極め、組合に日程調整の連絡ができなかったものであり、不当労働行為意思に基づくものではない。

平成26年7月31日、唯一の発注元である申立外取引先から急遽呼出しがあり、社長は団交を欠席せざるを得なかったものであり、不当労働行為意思に基づくものではない。

会社は、現在、船舶用エンジンの製造を業としている申立外取引先を唯一の発注元としている。会社は、製造した部品を滋賀県の工場に納品しているが、当日、納品した部品に不良品が見つかったとして呼出しを受け、社長自ら工場に出向いて代品を納め、説明する必要があった。

(2) 申立人の主張

平成26年7月15日の団交は、会社が組合に時間と会場を連絡せず、組合の申入れを無視したことにより開催されなかった。また、その代替措置としての同月31日の団交も社長が会場に来なかったことによって開催されなかった。しかも、会社からはいずれものについても電話連絡すらなく、団交に応じられない事情について何ら説明もなく、会社は申入れを無視した。

会社は、多忙や緊急の業務を言い訳にしているが、誠実に交渉を行う意思があれば、予定の期日には応じられない旨組合に連絡、説明すればよいのであり、事実として団交に応じないのは正当な理由のない団交拒否そのものである。

5 争点5-1（会社が、26.9.12団交において、C組合員に対し、有期雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

会社は、26.9.12団交において、C組合員が正社員であることを認めた上で、正社員も全員が同様のものに署名しているからとして、C組合員に対し、6か月の有期雇用契約を締結させようとした。こうした会社の行為は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たる。

そもそも会社の就業規則には正社員の雇用期間は定められておらず、定年退職後の再雇用者は原則1年更新とされている。「パートタイム就業規則」でも正社員以外の従業員の雇用期間を「原則として1年間」としている。C組合員に対し、6か月の有期雇用契約を求めることは、社会常識に反するだけでなく、会社の就業規則にも違反している。

(2) 被申立人の主張

C組合員は定年年齢に達していなかったが、定年前の他の従業員については、C組合員よりも前に協議を行い、全員有期雇用の条件を承諾してもらった。そこで、C組合員にも同様の内容の雇用契約書を提示した。会社は、会社の唯一の発注元である申立外取引先に対して単価の増額を要請し、平成26年4月から一部が認められ、これにより収支は改善する見込みであったが、申立外取引先から、下半期の発注見込みについて、従来どおり発注できるかどうか分からないとの説明を受け、会社は、将来を見通し、全従業員に有期雇用への転換を依頼したものである。

社長は、非組合員の反発を収め、職場の混乱を避けるため、やむなく C 組合員の給与の変更（有期雇用を含む）を求めたものであり、不当労働行為意思は存在しない。

6 争点 5－2（会社が、26. 9. 12 団交に非組合員 3 名を出席させたことは、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 会社は、26. 9. 12 団交に非組合員 3 名を会社側として送り込み、団交を破壊しようとし、不誠実な対応をした。

会社は、非組合員が団交の場にいれば、混乱をもたらすということを認識していたが、非組合員 3 名の出席を少なくとも黙認している。26. 9. 12 団交において、組合が、社長に対し、非組合員 3 名の出席について、会社の代表が出席しているのかと質問したところ、社長は「代表です」と答えている。このやりとりは、少なくともこの時点で、団交に混乱をもたらす非組合員 3 名の出席は、会社としての意思であったということを示している。

団交の場は、正式な交渉に入れず、F 社員、G 社員や社長が一方的に組合や組合員を攻撃する事態となった。

イ 組合は、なんとか交渉に入ろうと努力し、団交後に組合と非組合員の話し合いを行うことを確認し、会社も確認していたが、団交後の話し合いは F 社員らが行わないことによって行われなかった。F 社員らの行為は、話し合うことが目的ではなく、団交を混乱させ、破壊するために行われたことを示している。

（2）被申立人の主張

当時、C 組合員及び D 組合員に対し、会社の再建に非協力的であるとして非組合員の不満が高まり、非組合員からは、団交に出席して組合役員や組合員に対して、直接苦情を述べたいとの強い要望があった。従業員の苦情とは、先代社長が亡くなった折、従業員が全力で支えるとの条件で現社長に就任してもらったという経緯があること、また、会社が生き残るため、皆身を削って期間雇用への転換や給料減額に応じているのに、組合や組合員だけはこれに協力しない、というものであった。

そのため、社長が非組合員の出席を認め、非組合員が団交に出席した。非組合員の出席を事前に組合に連絡していなかったことは事実である。社長は、団交に交渉権の委任を受けない者が出席する場合、組合の承諾が必要であることを知らなかった。しかし、非組合員の協力がないと会社の再建が成り立たない状況で、やむを得ない選択であり、社長に不当労働行為意思はない。

7 争点 5－3（26. 9. 12 団交における、①社長の発言及び② F 社員の発言は、会社に

よる組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

26. 9. 12団交において、社長が組合員に対し、組合ではなく組合員二人の意見が聞きたい旨の発言をし、F 社員が「組合員は組合に丸投げしている」との発言をしており、これらは、組合運営に対する支配介入である。

非組合員である F 社員は、組合の了解を事前に求めることもなく団交に押しかけ、会社側出席者の弁護士の制止にもかかわらず一方的に話し出すという団交破壊行為を行い、社長が F 社員を「代表です」と認めていることから、会社が行わせたことだと判断できる。

団交に臨むに当たって、「組合ではなく組合員の意見が聞きたい」というのはどのように解釈しても組合の団結及び団体として行動することを侵害するものであり、26. 9. 12団交における会社の行為は、組合に対する支配介入に他ならない。

(2) 被申立人の主張

26. 9. 12団交において、社長が組合員に対し、組合ではなく組合員二人の意見が聞きたい旨の発言をしたこと及び F 社員が「組合に丸投げしている」との発言を行ったことは事実である。しかしこれは、2名の組合員に対して、何でも組合役員に代弁させるのではなく、個人として責任をもって発言してほしい、といった趣旨で言ったものであり、不当労働行為意思に基づくものではない。

また、F 社員の発言内容は、会社と事前に協議した上で発言したものではなく、当日、F 社員の判断によって発言したものであり、会社とは無関係である。

当時、非組合員らは全て会社の不利益変更の要望を受け入れ、協力していたにもかかわらず、C 組合員及び D 組合員は協力していなかったことから、両組合員に対し、会社の再建に非協力的であるとして不満が高まっていた。そのため、当日も F 社員を含む非組合員が団交への出席を求め、発言した。これを認めないと非組合員の不満が爆発し、会社を辞める者もでる可能性があった。F 社員の発言は、従業員の不満を代弁したものであると思われる。

また、社長も冒頭感情が高まってきて、組合ではなく組合員二人の意見が聞きたい旨の発言をしてしまった。

- 8 争点6 (会社内に非組合員により組織された団体が存在し、会社による当該団体への参加呼びかけがあったか。あったとすれば、そのことは会社による組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

会社は、①平成26年5月23日、非組合員のK社員に対し、D 組合員に「N を盛り立てる会 (正確には不明。)」への参加を呼びかけさせ、②同年7月7日の会

社の朝礼時、K社員に対し、「N を盛り立てる会」への参加を求める発言を行わせ、「N を盛り立てる会」に対する便宜を図っており、こうした会社の行為は、組合運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

「N を盛り立てる会」は存在しない。

会合は、会社の経営状況の説明や、仕事上の懸案事項を話し合う場であり、社長が呼びかけた会合と、従業員が自発的に集まった会合があった。

社長が呼びかけた会合では、社長が従業員全員を集めて、前月の月間売上高、材料費の額等、会社の経営概況を説明しており、その時々課題について従業員と意見交換している。平成26年7月7日には、納期遅れへの対策がとりあげられ、意見交換が行われた。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、①平成26年1月分からC組合員の技術手当を減額し、②同年4月分からC組合員及びD組合員の基本給を減額し、③同月分からC組合員に奨励手当を支給しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（会社が、26.5.22団交におけるC組合員及びD組合員に係る組合との確認事項を実行していないことは、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社との確認書等の締結について

(ア) 平成7年3月28日、組合と会社は、7.3.28確認書を締結した。

7.3.28確認書には、次の記載があった。

「 N (マ)と M は、組合員の労働条件について団体交渉を行い、合意をみた。

よって、労資は、双方誠意をもってこの合意内容を守るため、下記の諸点を確認する。

記

一、会社は、D組合員に対する『休業及び退職要請』を撤回する。

一、組合員の労働条件等の変更については、会社は、 M と必ず事前に協議し、合意に達するまでは現行の労働条件を遵守する。 」

(甲1)

(イ) 平成23年3月16日、組合及び分会と会社は、23.3.16確認書を締結した。

23.3.16確認書には、次の記載があった。

「 N と M は高齢者雇用の確保について下記の

とおり合意した。

記

現在 N で働く従業員について本人が希望する限り満65歳までは雇用を継続する。

定年を引き上げるか継続雇用制度を導入するかは今後両者が協議、合意の上決定する。

継続雇用制度を導入した場合の給与等の労働条件についても両者協議、合意の上決定する。

65歳を超える者の雇用については別途協議する。」

(甲2)

(ウ) 平成23年6月2日、組合及び分会と会社は、23.6.2確認書を締結した。

23.6.2確認書には、次の記載があった。

「 N と M は M D 組合員の満60歳以降満65歳までの労働条件について下記のとおり合意した。

記

一時金を含む賃金は現行の賃金を下回らないこととする。

社会保険や福利厚生は60歳未満の従業員と同等にする。

60歳未満の従業員の賃金を上げるときは D 組合員の賃金も等しく上げる。」

(甲3)

(エ) 平成26年4月30日、組合と会社は、同25年12月に申し立てられた25-62事件及び25-65事件に関し、26.4.30和解協定書を作成し、両事件は終結した。

26.4.30和解協定書には、次の記載があった。

「 申立人 M (以下「組合」という。)と被申立人 N (以下「会社」という。)の間の大阪府労働委員会平成25年(不)第62号及び同年(不)第65号併合事件(以下「本件申立て」という。)について、下記のとおり合意をみたので、ここに本協定書を作成し、双方誠実に履行することを確約する。

記

1 会社は、組合との団体交渉の当初の対応について、遺憾の意を表する。

2 会社と組合は、これまでの協約を尊重し、会社の再建に向け、一層協議を重ね、共に努力する。

3 組合は、本件申立てを取り下げる。」

(甲4、証人 J)

イ C 組合員及び D 組合員の賃金減額に係る経緯について

(ア) 昭和60年4月又は5月、D 組合員は、会社に雇用され、旋盤を主とした技術作業員として勤務し、平成7年3月28日までに会社に対し、自身が組合の組合員である旨告げた。

D 組合員は、同24年3月29日から腰痛のため労働災害で休業し、同年4月から腰痛のため労災保険の休業補償給付を受けた。同26年4月、会社は、D 組合員を復職させた。

(甲1、甲12、甲13、甲33、乙7、証人 D)

(イ) 平成21年7月、社長は、先代社長の死去に伴い、代表取締役役に就任した。会社の経営状況は、社長就任時から赤字で、就任以降、経常収支が黒字となったことはなかった。

(乙8、乙9、当事者 B)

(ウ) 平成24年3月21日、C 組合員は、会社にパートとして雇用され、同25年3月21日、正社員となった。

同年12月2日、C 組合員は、会社に対し、自身が組合の組合員である旨告げた。

(甲32、証人 C)

(エ) 平成25年1月、E 工場長は、会社に入社し、同27年4月に工場長に就任した。なお、E 工場長は、工場長就任の1年前、工場長見習いとなっていた。

また、E 工場長は会社と1年ごとに雇用契約を更新していた。

(証人 E 、当事者 B)

(オ) 会社の第61期（平成22年4月16日から同23年4月15日）から第63期（同24年4月16日から同25年4月15日）までの営業収支及び経常収支は下表のとおりであった。また、第64期（平成25年4月16日から同26年4月15日）についても、最終の収支は赤字であった。

会社は、同25年11月から、収益の悪化に伴う経営危機への対応策に取り組み、同年11月又は12月、当時2社あった取引先のうち1社との取引を解消し、申立外取引先に対し、同社からの注文品の単価値上げを要請し、取引解消に伴い生じた余剰従業員等への退職勧奨を行った。

	営業損失	経常損失
第61期(H22. 4. 16～H23. 4. 15)	▲35百万円	▲34百万円
第62期(H23. 4. 16～H24. 4. 15)	▲55百万円	▲53百万円
第63期(H24. 4. 16～H25. 4. 15)	▲90百万円	▲89百万円

(乙1、乙8、乙9、当事者 B)

(カ) 会社は、平成26年1月分から C 組合員の技術手当を5,000円から2,000円に減額した。

(甲6、甲14、乙7)

(キ) 平成26年3月13日、組合と会社の間で、団交（以下「26.3.13団交」という。）が開催された。その席上、会社は、組合に対し、全従業員について、基本給を10%減額する旨提案した。

(甲32、甲33)

(ク) 平成26年4月10日、組合と会社の間で、団交（以下「26.4.10団交」という。）が開催された。その席上、組合が基本給の10%分を将来の労働債権とすることにより会社の支払を猶予することを提案したところ、会社はこの提案を拒否し、組合の提案は合意に至らなかった。

(甲5)

(ケ) 会社は、平成26年4月30日に支給した同月分の給与から① D 組合員の基本給を時給制に変更した上で、時間給換算で約2,000円から時給1,600円に減額し、② C 組合員の基本給を日給月給制の時間給換算で1,181円から時給制に変更した上で、時給1,120円に減額し、奨励手当を支給しなかった。

(甲7、甲8、甲14、甲30、甲32、乙6、乙7、証人 C 、証人 D 、当事者 B)

(コ) 平成26年5月12日、組合は、会社に対し、26.5.12団交申入書を送付した。

26.5.12団交申入書には、議題として次の記載があった。

「議題 1 D 組合員、C 組合員の基本給切り下げの取扱いについて
2 C 組合員の4月分賃金について
3 D 組合員の職場復帰以降の、賃金などの労働条件について
4、5 (略) 」

(甲26)

(サ) 平成26年5月12日、組合は、会社に対し、26.5.12抗議・要求書を送付した。

26.5.12抗議・要求書には、①7.3.28確認書において、組合員の労働条件等の変更については、会社は、組合と必ず事前に協議し、合意に達するまでは現行の労働条件を遵守すると確認している旨、②それにもかかわらず、会社からは協議も説明もなく、D 組合員及び C 組合員の同26年4月分の賃金について、奨励手当及び皆勤手当等の手当を支払わず、一方的に減額している旨、③労働者の生活を破壊する行為であり、嚴重に抗議する旨、④両組合員の賃金について、旧来の賃金体系に基づく賃金とし、差額を速やかに支払うことを要求する旨、記載されていた。

(甲27)

(シ) 平成26年5月22日、組合と会社の間で、26.5.22団交が開催された。26.5.22団交には、組合からは執行委員及び書記が、会社からは社長及び弁護士（以下、会社側出席者として「弁護士」という。）が出席し、その席上、D組合員の定年後の労働条件等及びC組合員の4月分の賃金等について、次のようなやり取りがあった。

a D組合員の定年後の労働条件等について

執行委員は、D組合員は61歳で就業規則上は定年を迎えており、D組合員の定年後のことは組合との話合いで協議し、身分を確定していこうと23.3.16確認書を交わしている旨述べ、それが行われない状況であることについて、会社に意見を求めた。社長は、自分はD組合員に退職の手続をしようと言ったが、D組合員が定年は60歳ではなく62歳ではないかと言ったため、そこから話が進んでいないのが現実である旨述べた。執行委員が、新しく作られた就業規則では定年は何歳なのかと尋ねたところ、社長は、先代の時から定年は60歳である旨述べた。

執行委員は、23.3.16確認書の内容を基本的な確認点にした方がよい旨述べた。書記が23.3.16確認書を読み上げ、執行委員は、一旦65歳までは雇用するということが旨、その点について協議をしていない旨述べた。社長が、退職についても協議するということなのかと尋ね、それは再雇用という話になるわけで、退職は60歳ととらえていた旨述べた。

執行委員は、D組合員の扱いについて、書記と社長で継続雇用を確認した上で給与などの条件をどうするのか、一旦退職扱いにして再雇用にするのか、継続雇用でいくのか、その際給与については希望を再度取り交わしてもらえる旨、D組合員も入れて協議すればどうかと述べた。弁護士が、社長の意は、一旦退職ということにして65歳まで継続雇用で、継続雇用の場合は、今同じような状態の人がいるので、その人の条件に合わせたいということだろうと述べたところ、執行委員は、それでいいのかどうか、条件をどうするのかは、書記を入れて協議する旨述べた。弁護士は、その条件が今どうなっているのかをD組合員に説明してあげて、と述べた。書記は、D組合員にも生活があるので他の人と横並びで一律ということには必ずしもならない旨述べた。

b D組合員の残業手当等について

書記が、4月分については、D組合員の残業手当もついていない旨述べたところ、社長は、5月にその分をつける旨述べた。書記が、4月分の残業

手当は計算して5月分につけて支給するということかと確認した。

社長が、5月の賃金体系をどうするのかと述べたところ、執行委員は、一旦協議が終わるまでは従来の基本給20万円で計算し、協定が確認できた時点での扱いによって、決めればよいのではないかとの趣旨を述べた。弁護士が、社長に対し、それでよいかと尋ねたところ、社長は、はいと述べた。

c C 組合員の皆勤手当について

執行委員は、C 組合員の皆勤手当について、会社が、一旦20,000円カットした上で、最低でも金額は回復し、カット分の皆勤手当の支払いを当面猶予するという措置にしてほしいと言うのであれば、そのように言ってくればよい旨述べた。弁護士は、皆勤手当については、6月支給分から正式に計算方法を考えており、4月分及び5月分に遡って6月に乗せると言っているのかと確認した。執行委員が、一旦回復してもらう約束だということによいかと尋ねたところ、社長は、はいと述べた。

(甲12、甲13、乙8、証人 C 、証人 D 、当事者 B)

(ス) 平成26年5月22日、組合は、会社に対し、「申入れ書」と題する文書(以下「26.5.22組合申入書」という。)を送付した。26.5.22組合申入書には、組合は、①26.3.13団交及び26.4.10団交での確認に基づき、労働債権化について協議してきたが合意に至らなかった旨、組合は会社再建への協力を表明し、再建案を提案したが、会社は非組合員従業員の納得が得られない等の理由により拒否した旨、②基本給の10%削減は組合員にとって耐え難い生活破壊につながるものであり、安易な譲歩はあり得ない旨、組合提案は会社に対し直ちに財政的負担を強いるものではなく、組合提案に対する会社からの逆提案はなかった旨、③組合は、労働者救済措置のない一方的賃金削減はのむことができず、賃金削減の同意の協定は結ばず、異議を表明する旨、この案件についての協議は打ち切る旨記載されていた。

(甲5)

(セ) 平成26年6月2日、組合は、会社に対し、26.6.2抗議・要求書を送付した。

26.6.2抗議・要求書には、① D 組合員及び C 組合員の同年5月分賃金について、同年4月分賃金に引き続いて、協定や確認を踏みにじる会社による一方的な減額であり、嚴重に抗議する旨、②旧来の賃金体系に基づく賃金とし、差額を速やかに支払うことを要求する旨記載されていた。

(甲28)

(ソ) 平成26年6月2日、組合は、会社に対し、26.6.2団交申入書を送付した。

26.6.2団交申入書には、議題として次の記載があった。

- 「議題 1 D 組合員、C 組合員の4月及び5月分賃金について
2 D 組合員の職場復帰以降の、賃金などの労働条件について
3 (略)
4 会社再建に向けての全従業員の協議について
5 その他」

(甲29)

(タ) 平成26年6月25日、会社は、D 組合員に対し、26.6.25雇用契約書を提示し、手交した。26.6.25雇用契約書には、①雇用期間の定めがあり、その期間は同年4月1日から同年9月20日である旨、②基本給が時給1,600円である旨記載されていた。会社は、D 組合員に署名を求めたが、D 組合員は応じなかった。

(甲8、甲30、証人 J)

(チ) 平成26年7月8日、組合は、会社に対し、26.7.8抗議・要求書を送付した。

26.7.8抗議・要求書には、① D 組合員の4月分から6月分の賃金について、
(i) D 組合員には同年6月25日に26.6.25雇用契約書が提示されているが、組合が要求して行われた同月26日の団交に準じる事務折衝開催まで、会社は、何らの協議も行わないまま一方的に時給単価を1,600円とし、支払っている旨、
(ii) D 組合員について65歳まで現行の賃金を下回らないこととする23.6.2確認書を踏みにじるものである旨、(iii)26.4.30和解協定書の合意に反するものである旨、(iv)組合は、会社にも表明しているとおり、会社の経営状態に照らして賃金切下げを認めないわけではない旨、(v)何らの協議も行わず、時給単価を約2,000円から1,600円に切り下げる会社の行為は許されない旨、② C 組合員の同年4月分及び5月分の賃金について、(i)当初基本給を10%切り下げるという説明であったが、実際には奨励手当と皆勤手当が支給されず総額から約25%の切下げとなっていた旨、(ii)6月の皆勤手当は2万円支払われたが、4月分及び5月分については回復措置がとられていない旨、③会社は、D 組合員の賃金について、新たな協約を取り交わすまで60歳未満時の水準とし、4月分から6月分を遡って支払うこと、④会社は、C 組合員の4月分及び5月分の皆勤手当を支払うこと等、記載され、以上について抗議し、要求する旨記載されていた。

(甲30)

(ツ) 会社における平成25年12月から同26年6月の従業員（正社員、パート等）の基本給等の変遷の状況は、別紙のとおりである。なお、会社において、パートと外注の間で賃金、勤務時間、業務内容等に区別はなく、以降、本文中に記載の正社員○、パート○から④、外注○及び○は、別紙に記載の従業員を指す。

会社は、従業員の賃金の引下げに当たり、組合員を除き、社長が従業員と個別に交渉した上で、決定しており、賃金の条件は従業員ごとに異なっていた。

(甲 6、甲 7、甲 8、甲14、甲30、甲32、乙 4、乙 5、乙 6、乙 7、証人 C、証人 D、当事者 B)

ウ 会社の就業規則等について

(ア) 会社の就業規則には、定年等について、次の記載があった。

「(適用範囲)

第 2 条

この規則は、第 2 章で定める手続きにより採用された従業員に適用する。

ただし、パートタイマー従業員、アルバイト従業員、臨時従業員、嘱託従業員等は別に定める規則及び個別に交わす労働契約によるものとする。」

「(定年)

第42条

1. 従業員の定年は満60歳とし、定年退職の日は満60歳に達した日（誕生日）をもって退職とする。
2. 前項の定めにかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望する者は、65歳まで嘱託として再雇用する。ただし、平成37年3月31日迄は経過措置に準じ以下の年齢までとし、労使協定で定める基準に達する者を再雇用するものとする。

特 例 期 間

希望者全員雇用年齢の上限

- ①平成25年（2013年）4月1日から28年3月31日まで・・・・・・・・61歳
- ②～⑤（略）

3. 前項の規定により再雇用された者の取扱いについては、原則1年更新とし、雇用条件は個別の契約による。
4. （略）
5. 本人が希望し、会社が業務上特に必要と認めたときは、満65歳を超えて雇用期間を延長することがある。」

「(賃金)

第51条

従業員に対する賃金は、別に定める「賃金規程」により支給する。」

(乙 4)

(イ) 会社のパートタイマー就業規則には、採用について、次の記載があった。

「(採用)

第 5 条

1、2（略）

3．採用は、原則として1年間の期間雇用、または個別に定めた期間の雇用契約とする。契約の更新の有無は各人との雇用契約による。」

（乙5）

（ウ）会社の賃金規程には、賃金支払日及び基本給について、次の記載があった。

「（賃金締切日及び支払日）

第3条

1．賃金は、前月21日から起算し、当月20日に締め切って計算し、当月末日（支払日が休日の場合はその前日）に支払う。」

「（基本給）

第7条

基本給は、月給制、日給月給制、日給制、時間給制とする。

（1）月給

部長及び同待遇者以上の職制にある社員及び特に定められた嘱託

（2）日給月給・日給

前号以外の社員、試用社員、準社員、嘱託

（3）時間給

パートタイマー、アルバイト」

（乙6）

（2）争点1（会社が、①平成26年1月分から C 組合員の技術手当を減額し、②同年4月分から C 組合員及び D 組合員の基本給を減額し、③同月分から C 組合員に奨励手当を支給しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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 組合は、会社は、いわゆる事前協議・同意約款を一方的に踏みにじり、協議、同意がないまま組合員の賃金切下げを強行しており、組合員の賃金切下げは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する弱体化を目的とする支配介入である旨主張する一方、会社は、組合と事前協議を行っていると実施が非組合員より後になり、非組合員が反発して職場が混乱するのを避けるため事前協議・同意約款を守れなかったものであり、不当労働行為ではない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、会社が、①平成26年1月分から C 組合員の技術手当を減額し、②同年4月分から C 組合員及び D 組合員の基本給を減額し、③同月分から C 組合員に奨励手当を支給しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるといえるかどうかについてみる。

(ア) 会社の経営状況並びに組合員及びその他の従業員の基本給等の変動等についてみる。

前提事実及び前記(1)イ(オ)、(キ)、(ツ)認定のとおり、会社は、①平成25年11月から、収益の悪化に伴う経営危機への対応策に取り組み、同年11月又は12月、余剰従業員等への退職勧奨を行ったこと、②26.3.13団交において、会社は全従業員を対象とした基本給の10%減額を提案したこと、③ C 組合員について、(i)基本給を同26年4月30日に支給した同月分以降、日給月給制から時給制に変更し、1時間当たり1,181円から1,120円に減額したこと、(ii)技術手当を同年1月分以降、5,000円から2,000円に減額したこと、(iii)奨励手当を同年4月分以降、支給しなかったこと、④ D 組合員について、基本給を同年4月30日に支給した同月分以降、休業前の日給月給制から時給制に変更し、1時間当たり約2,000円から1,600円に減額したこと、⑤ E 工場長について、(i)基本給を同26年3月分以降、月給制から時給制に変更したこと、(ii)技術手当の支給額の変更は行わなかったこと、(iii)15,000円であった奨励手当を同年3月分以降、支給しなかったこと、(iv)皆勤手当を同年3月分以降、18,000円から8,000円に減額したこと、⑥正社員⊖について、(i)基本給を同年3月分以降、月給制又は日給月給制から時給制に変更し、手取り額を減額したこと、(ii)奨励手当は従前から支給していなかったこと、(iii)20,000円であった皆勤手当を同年3月分以降、支給しなかったこと、⑦パート⊖から④並びに外注⊖及び⊖について、(i)時給を同年3月分以降減額したこと、(ii)技術手当、奨励手当及び皆勤手当は従前から支給していなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、平成25年11月から、収益悪化に伴う経営危機への対応策に取り組み、それに伴い、組合員を含む従業員を対象に、退職勧奨や基本給の時給制への変更及び時給の減額並びに諸手当の支給停止又は減額に着手したといえる。

(イ) しかしながら、前提事実及び前記(1)イ(エ)、(ツ)、ウ認定のとおり、①会社は、従業員の待遇について就業規則(パートタイマー就業規則を含む。)及び賃金規程を設けていること、②会社には従業員の雇用形態として正社員、パート等があること、③ E 工場長は正社員で、平成27年4月に工場長に就任し、その1年前に工場長見習いとなったこと、④正社員⊖は同26年3月に正社員からパートになったこと、⑤会社は、非組合員である従業員の賃金引下げに当たり、社長が各従業員と個別に交渉の上、決定しており、賃金の条件及び変更時期は従業員ごとに異なっていたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社における雇用形態や職制等に応じて、又は就

業規則や賃金規程の改正によって基本給の減額等が行われたとの疎明もない中で、会社は、多様な雇用形態や職制の従業員ごとに個別に、また、時期を統一することなく基本給の減額等を実施しており、従業員の待遇について極めて恣意的な運用を行っていたものといえる。

(ウ) そこで、組合員らに係る基本給の減額等についてみると、会社が C 組合員及び D 組合員の個別の同意もなく、日給月給制から時給制に変更し、基本給や諸手当を減額・支給停止したことは、前記(ア)で認定したとおりであるところ、前提事実及び前記(1)ア(エ)、イ(ウ)認定によれば、①平成25年12月2日、C 組合員は、会社に対し、自身が組合の組合員である旨告げたこと、②同月6日及び24日、組合は、当委員会に対し、25-62事件及び25-65事件を申し立てたこと、③同26年4月30日、組合と会社は、25-62事件及び25-65事件に関し、26.4.30和解協定書を作成し、これまでの協約を尊重し、会社再建に向け、一層協約を重ね、共に努力する旨確約したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、平成25年12月に、新たな組合員の組合加入通知や25-62事件及び25-65事件の申立てを受け、その直後の同26年1月分から C 組合員の技術手当を2,000円に減額し、当委員会での和解が成立した同年4月30日当日の同年4月分から組合員らの基本給の減額や奨励手当、皆勤手当の支給停止を行っており、会社は、C 組合員の組合加入や組合の不当労働行為救済申立てを契機として、組合及び組合員を好ましからざる存在と認識し、これまでの協約に反し手当の減額に着手するとともに、本来であれば、和解協定書の趣旨を踏まえ、組合との協約を重ねていく起点となる協定書締結日に、組合と協約を行うことなく、組合員らの基本給の減額等を極めて性急かつ一方的に実施したといえる。

(エ) 以上のことからすると、会社が、①平成26年1月分から C 組合員の技術手当を減額し、②同年4月分から C 組合員及び D 組合員の基本給を減額し、③同月分から C 組合員に奨励手当を支給しなかったことは、組合員加入通知や不当労働行為の救済申立て等を契機として、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるといえる。

ウ 次に、C 組合員及び D 組合員に対する基本給の減額等が、支配介入に当たるといえるかについてみる。

(ア) まず、組合と会社との事前協約についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(ア)認定によると、7.3.28確認書には、組合員の労働条件等の変更については、会社は、組合と必ず事前に協議し、合意に達するまでは現行の労働条件を遵守するとの記載があることが認められ、7.3.28確認

書は、事前協議合意約款であるといえる。しかしながら、会社が、C 組合員及び D 組合員の基本給等の減額を行うに当たり、事前に組合に対し、協議を申し入れ、協議が合意に達したことを証する事実の疎明はない。

このことについて、会社は、非組合員に配慮し、職場の混乱を避けるためであった旨主張するが、仮にかかる事情があったとしても、混乱を回避する責任は会社にあるというべきであって、組合との関係において、事前協議等の義務を免れるわけではないから、かかる主張は採用できない。また、このほかに、会社が事前協議・合意の手続を免除される特段の事情も認められない。

したがって、事前協議及び合意が必要であるところ、会社は、組合に事前に協議を申し入れ、合意に達することなく、C 組合員及び D 組合員の基本給の減額等を行ったことは、事前協議合意約款に反するといえる。

(イ) また、D 組合員については、前提事実及び前記(1)ア(ウ)認定によれば、組合及び分会と会社は、D 組合員の満60歳以降満65歳までの労働条件について、一時金を含む賃金は、現行の賃金を下回らないこと等を合意した旨の23.6.2確認書を締結していることが認められ、会社は、同確認書にも反して基本給等を減額したといえる。

このことについて、会社は、D 組合員の60歳以降の賃金等の条件については、26.5.22団交での会社から条件を提示する旨の合意に従って、26.6.25雇用契約書を渡した旨主張する。

そこで、26.5.22団交でのやりとりをみると、前提事実及び前記(1)ア(イ)、イ(シ)認定のとおり、26.5.22団交において、①組合は、61歳であり、定年を迎えている D 組合員の定年後のことについて、23.3.16確認書を交わしているが、協議が行われていない状況である旨述べたこと、②組合が、D 組合員の扱いについて、再雇用にするのか継続雇用にするのか、給与については D 組合員も入れて協議すればどうかと述べたところ、会社は、一旦退職扱いにして、継続雇用の場合は同様の状態の従業員の条件に合わせたい旨述べたこと、③この会社の提案に対し、組合は、それでよいのかどうか、条件をどうするのか協議する旨、D 組合員にも生活があるので他の人と横並びで一律ということには必ずしもならない旨述べたこと、④23.3.16確認書には、組合と会社は、従業員が希望する限り満65歳までは雇用を継続し、定年引上げ又は継続雇用制度導入のいずれにするかは、今後両者が協議、合意の上決定すること等を合意した旨の記載があったこと、が認められ、これらのことからすると、組合と会社は、23.6.2確認書では、D 組合員の満60歳以降満65歳までの労働条件について、現行の賃金を下回らないこととする旨確認し、26.5.22団交において、先に継続

雇用となった従業員の条件に合わせたいとの会社提案に対し、組合は協議する意向を示していたとはいえるものの、会社主張のような合意をしたとはいえず、会社主張は採用できない。

(ウ) このように、会社が組合と事前協議し、合意に至ることなく、基本給の減額等を行ったことは、7.3.28確認書に違反しており、さらに、このうち、D組合員の基本給の減額については23.6.2確認書にも違反しており、かかる会社の行為は、組合に対する支配介入に当たるといえる。

エ 以上のとおり、会社が、①平成26年1月分からC組合員の技術手当を減額し、②同年4月分からC組合員及びD組合員の基本給を減額し、③同月分からC組合員に奨励手当を支給しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点2（会社が、26.5.22団交におけるC組合員及びD組合員に係る組合との確認事項を実行していないことは、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

前提事実及び前記(1)イ(シ)認定によれば、26.5.22団交において、会社は、①C組合員の皆勤手当について、平成26年4月分及び5月分の回復措置をとる旨承諾し、②D組合員については、協議が終わるまでは従来どおりの基本給20万円で計算して支払い、同年4月分の残業手当は同年5月分に加算する旨承諾したといえるところ、会社が、26.5.22団交におけるこれらの組合との確認事項を実行したと認めるに足る事実の疎明はない。

このことについて、会社は、非組合員に配慮し、職場の混乱を避けるためやむなく行ったものである旨主張するが、上記確認事項を実行しない合理的な理由とはなり得ない。

以上のことからすると、会社が、26.5.22団交におけるC組合員及びD組合員に係る組合との確認事項を合理的理由なく実行していないことは明らかであり、このような会社の対応は、組合にとって団交の成果である合意を無視し、交渉を実質的に無意味にするもので、不誠実であるといわざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点3（平成26年5月28日、E工場長及びL社員が、D組合員に対し、「求人面接で組合に入らない約束で入社させている」と発言したか。発言したとすれば、当該発言は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 平成26年5月28日、L社員は、D組合員と新人の採用に関する話をしたことは、前提事実のとおりである。

しかしながら、組合が主張するような発言をE工場長及びL社員がD組合

員に対し行ったと認めるに足る事実の疎明はなく、当該発言は会社による組合に対する支配介入であるとの組合の主張は採用できない。

(2) したがって、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点4 (平成26年7月15日及び同月31日に開催を予定されていた団交が開催されなかったことは、会社による正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 平成26年7月15日及び同月31日に団交の開催が予定されていたことに、当事者間で争いはなく、証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成26年7月8日、組合は、会社に対し、26.7.8団交申入書を送付し、26.7.8団交申入れを行った。26.7.8団交申入書には、次の記載があった。

「 下記の事案につき団体交渉を申し入れます。2014年7月10日17:00までに回答されるよう求めます。

議題 1 C 組合員の4月、5月及び6月分賃金について

2 D 組合員の職場復帰以降の、賃金などの労働条件について

3～5 (略)

期日 7月15日18:00～

」

(甲31)

イ 平成26年7月15日、26.7.8団交申入れに係る団交開催期日として予定されていた団交は開催されなかった。

(甲31、甲34、乙8、証人 J 、当事者 B)

ウ 平成26年7月31日、会社は、会社が納品した部品に不良品が見つかったとして、申立外取引先から呼出しを受け、社長は申立外取引先に行った。社長は、組合に対し、同日開催が予定されていた団交に出席できない旨連絡することなく欠席し、同日、組合と会社の間で団交は開催されなかった。

(甲34、乙8、証人 J 、当事者 B)

(2) 平成26年7月15日及び同月31日に開催を予定されていた団交が開催されなかったことは、会社による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。

ア 前提事実及び前記(1)ア、イ、ウ認定のとおり、組合は、会社に対し、26.7.8団交申入れを行ったが、①平成26年7月15日、同日開催が予定されていた、26.7.8団交申入れに係る団交は開催されなかったこと、②同月31日、改めて団交開催を予定していたが、社長は、組合に対し、団交に出席できない旨連絡することなく欠席し、同日、団交は開催されなかったこと、が認められる。

イ そこで、会社が、平成26年7月15日及び同月31日に予定されていた、26.7.8団交申入れに係る団交へ出席しなかったことに、正当な理由があるかについてみる。

会社は、①平成26年7月15日に開催が予定されていた団交について、社長は多忙を極め、組合に日程調整の連絡ができなかった旨、②同月31日に予定されていた団交について、唯一の発注元である申立外取引先から急遽呼出しがあり、社長はその呼出しに対応するため、団交を欠席せざるを得なかった旨、主張する。

しかしながら、多忙や急な呼出しへの対応は団交を欠席する正当な理由とはいえず、組合に何の連絡もなく欠席した会社の対応は、団交を軽視したものと解せられ、会社主張はいずれも採用できない。

ウ 以上のことからすると、会社が、平成26年7月15日及び同月31日に開催が予定されていた団交へ出席しなかったことに、正当な理由があるとみることはできず、かかる会社の対応は、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。

- 4 争点5-1（会社が、26.9.12団交において、C 組合員に対し、有期雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）、争点5-2（会社が、26.9.12団交に非組合員3名を出席させたことは、不誠実団交に当たるか。）及び争点5-3（26.9.12団交における、①社長の発言及び②F 社員の発言は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社は、平成26年8月末の賃金支払日に、C 組合員に対し、「雇用契約書」（以下「26.8雇用契約書」という。）を給料袋とともに手交した。

26.8雇用契約書には、①雇用期間の定めがあり、その期間は同年9月21日から同27年3月20日である旨、②基本給が時給1,120円、皆勤手当が20,000円、技術手当が2,000円、通勤手当が8,040円及び家族手当が3,000円である旨記載されていた。

（甲10、乙6、証人 C ）

イ 平成26年9月1日、組合は会社に対し、団交の開催を申し入れ、同月12日、組合と会社の間で、26.9.12団交が開催された。社長は、事前に、E 工場長に対し、26.9.12団交への出席を依頼した。26.9.12団交には、組合からは書記、D 組合員及び C 組合員が、会社からは社長、弁護士、E 工場長、F 社員及び G 社員が出席した。なお、E 工場長、F 社員及び G 社員は、26.9.12団交の会場に団交開催前に着席し、そのまま26.9.12団交に出席した。

26.9.12団交の席上、次のようなやり取りがあった。

（ア） E 工場長、F 社員及び G 社員の出席について

書記が、会社の従業員の同席について、どういうことか、会社の代表が出席しているのかと尋ねたところ、社長は、代表である旨述べた。書記が全く聞いていない旨述べたところ、F 社員は、社長が会社をたたむと皆が困るので、その話をするために参加している旨述べた。弁護士は、F 社員に対し、発言

は少し待つように述べた。

書記が、出席者については事前に説明し、両者の合意のもと出席するというのが基本である旨述べたところ、F 社員は、それでは聞いているだけならよいかと尋ねた。書記は、それも困る旨、社長は認めるのかと尋ねた。F 社員は、先代の社長が亡くなり、会社をどうするのかという事態になった時、社長には椅子に座ってもらうだけでよいから会社を続けていこうと、皆で賛否をとって社長にお願いしたので、自分も責任を感じている旨、そんな状態で社長を責めるのは本当に腹立たしい旨、組合員2名も協力すると言いながらこのような状態が続いている旨述べた。書記が、組合は社長を責めているわけではなく、社長の下で会社を再建しようという立場で交渉を進めている旨述べた。社長は、再建と言うが、再建とはそんな薄っぺらいものではない旨述べた。

書記が、社長はこのような状態で団交をするということなのかと尋ねたところ、社長は、もちろんそうである旨述べた。書記が、このような状態であれば、明らかに団交に対する不誠実な態度である旨述べたところ、社長は、どこが不誠実なのか、こちらはちゃんと応じている旨述べた。書記が、組合としては団交破壊行為だと考える旨述べたところ、社長は、こちらは話をしようと言っており、どこが破壊なのかと述べた。F 社員は、オブザーバーで座っているだけである旨述べた。弁護士は、従業員が出席することを社長が組合に事前に話していないのであれば、今、ここで話をしないといけない旨述べた。書記が、団交の前に従業員の皆さんが話をすることであればよい旨述べた。

(イ) 社長及び F 社員等の組合員に対する発言について

社長は、2月の段階で全員賃下げしており、今の経営状態で会社をやっていくには、自分の思うように賃下げし、2月に第一段階として賃下げを実施したが、それでは到底足りず、第二段階、第三段階の賃下げを予定している旨、そういった時に応じてもらわないと、会社はやっていけない旨、会社としては第一段階の賃下げ要求をのんでももらわないとやっていけず、今、二人に提示している額、さらに第二段階、第三段階の賃下げをのんでもらう旨、他にもそれをのまないという人がいれば、その人等も会社では雇っていけないということを了承してほしい旨、こちらの立場を組合の二人に理解してほしい旨、それではいけないというのであれば、会社としてはやっていけない旨、そこまで会社は切羽詰まっております、そのような中で二人がどういうふうに考えているのか聞いておきたかった旨述べた。

書記が、完全に団交の内容に入る旨述べたところ、社長は、今以上払えず、それ以上に引き下げていく旨、そうでないとやっていけないことである旨、組

合云々ではなくて個人としての意見を聞きたい旨述べた。書記が、そう言われると組合が無視されることになる旨述べたところ、社長は、無視ではなく、組合はどういう立場にあるのか知識がない旨、代理人とかではないのかと述べ、雇用契約は会社と個人の間で結ぶもので、その個人に対してどういうふうに思っているのか聞きたかっただけである旨述べた。

弁護士が、団交みたいになっているが、従業員はオブザーバーでよいのかと尋ねたところ、G 社員は、二人の意見を言ってもらわないといけない旨、気持ちを聞きたい旨述べた。書記が、個人の気持ちを聞きたいのであれば、そういう場を設けてはどうかと述べたところ、E 工場長は、組合が了解しないと参加できないということかと尋ね、今了解を求める旨述べた。書記は、いきなり参加されても認められないということである旨述べた。F 社員は、雇用契約というのは会社内の雇用契約で、組合と雇用契約は結ばない旨、それをこの二人は丸投げしており、契約をせずに契約書を組合に投げてしまっている旨、よその会社ではこのようなことは通らない旨述べた。

書記が、団交に入っているが、まだこのかたちでやるのかと尋ねたところ、弁護士は、オブザーバーでいいかというところから、なだれ込んでいる旨述べた。書記は、事前の申入れもなく、どういう立場で参加するのかもわからないので、今日は遠慮してほしい旨述べた。F 社員が、雇用契約も結ばない人間がなぜ仕事に来ることができるのかと述べたところ、書記は、団交破壊行為だと組合は考える旨述べた。

F 社員が、雇用契約は会社と本人が結ぶ旨、従業員は組合と雇用契約を結ぶのかどうなっているのかと述べたところ、書記は、組合と他の従業員が話し合う場を持てばよく、こういう形で団交に入れないが、内容的には団交のことを言われている旨述べた。F 社員が弁護士に対し、こういうやり方はどうなのかと尋ねたところ、弁護士は、労働組合法というのがあり、団交にはルールがある旨、守らなければ組合が言うように不誠実な団交になり、組合も席を蹴れば実力行使になる旨、そこまで腹をくくって会社もやるのかと述べた。社長は、先ほど話したとおり、自分のやりたいようにやっていきたい旨、今、一枚岩になってやらなければいけない時に、給与であれ何であれ従ってもらわないといけない旨、それがだめだというのであれば、他を探してもらるか、自分が退くかのどちらかになる旨述べた。書記は、団交中は出ていってもらい、後で意見を聞きたい旨述べた。

(ウ) C 組合員の雇用契約について

C 組合員が、社員であっても、雇用期間の定め有りにするのかと尋ねたと

ころ、社長は、全員そうになっている旨、会社がどうなるのかよくわからないというのが多分にあるので、全員にそうしている旨述べた。書記が、C 組合員は正社員のはずである旨述べたところ、社長は、全員そうである旨述べた。書記が、全員正社員であるのかと尋ねたところ、社長は、全員契約期間を6か月に定めている旨述べた。弁護士は、社長に対し、正社員をなくし、期間の定めのない人も全員有期、6か月に変更してもらい、更新については会社の経営次第で、超不利益だがそういう契約内容に変更してほしいということだねと念押しした。

書記が、C 組合員に対し、経営状態が悪くなったから契約しないということでは困るということかと尋ねたところ、C 組合員は、そうである旨、生活がある旨述べた。

書記が、半年ごとの更新というのであれば、会社閉鎖等の特別な事情がない限り、更新するという約束をしてほしい旨、全員にそうすべきだと思ふ旨述べたところ、社長は、全員ともう一回話をしなければいけない旨述べた。書記は、その辺りがはっきりすれば、契約書を交わすということによい旨述べた。社長が、例えば契約書に閉鎖云々を書き込むということかと尋ねたところ、書記は、それを全員の契約書に盛り込んでくれればよい旨述べた。

(甲24、甲25、甲33、甲34、証人 J、証人 D、証人 E、当事者 B)

ウ 平成26年9月16日、組合は、会社に対し、「抗議書」(以下「26.9.16抗議書」という。)を送付した。

26.9.16抗議書には、26.9.12団交における会社側の次の対応は、団交破壊を狙った不当労働行為であり、嚴重に抗議し謝罪を要求するとして、次の記載があった。

「1、当組合との団体交渉に非組合員の介入をおこなった。

今回のように会社側が非組合員の参加をもって団交を破壊し、組合と従業員の対立を策謀したことは不当労働行為そのものである。嚴重に抗議する。ただちに謝罪を求める。

2、団交開始前の社長による団交拒否発言に嚴重抗議する。

社長より申し入れされた内容は、『私の思う通りにやりたい』、『私の統制が効かない場合』、『私が退くか、他に経営する人が現れれば工場は貸与する』、『厳しい経営状況の中これまで示した。(マ)内容以上譲れない。受け入れられないのであれば他をあたってほしい』というものであった。社長方針に従わないなら、団交拒否、会社清算・組合員の退職すなわち解雇宣言

したものであり組合破壊である。

これらは本年4月30日に会社と組合の間で結ばれた労働委員会の和解協定を完全に反故にするものである。嚴重に抗議するとともに発言の撤回と、謝罪を要求する。誠実な会社の対応が9月22日までに示されないなら場合(マ)、組合として行動に移ることを表明する。」

(甲11)

(2) 争点5-1 (会社が、26.9.12団交において、C組合員に対し、有期雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。)について、以下判断する。

ア まず、会社がC組合員に提示した26.8雇用契約書及び26.9.12団交でのC組合員の雇用契約に係るやり取り等についてみる。

前提事実及び前記(1)ア、イ(ウ)認定のとおり、①平成26年8月末の賃金支払日に会社がC組合員に手交した26.8雇用契約書には、6か月間の雇用期間の定めがある旨記載されていたこと、②C組合員も出席した26.9.12団交において、正社員に対しても雇用期間の定め有りとの雇用契約を締結しているのかとの組合からの問いに対し、会社は、全員契約期間を6か月に定めている旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、会社は、C組合員に対し、6か月の有期雇用契約書を提示した上で、26.9.12団交において、正社員であっても全員契約期間を6か月に定めている旨述べており、C組合員に対し、有期雇用契約の締結を求めたといえる。

イ この点について、組合は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たる旨主張する。前提事実及び前記1(1)イ(エ)認定によれば、会社は、E工場長とは、6か月ではなく1年の雇用期間で契約していたといえ、会社の説明には不正確な部分があるといえるものの、会社が、26.9.12団交という労使交渉の場において、C組合員に対し、有期雇用契約の締結を求めたこと自体が、直ちに組合員個人に対し不利益を生じさせるものとはいえず、また、C組合員と会社が6か月の有期雇用契約を実際に締結したと認めるに足る事実の疎明もないことから、会社が26.9.12団交において、C組合員に対し、有期雇用契約の締結を求めることが不利益取扱いに当たるとはいえず、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(3) 争点5-2 (会社が、26.9.12団交に非組合員3名を出席させたことは、不誠実団交に当たるか。)について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ認定のとおり、①社長が、E工場長に対し、事前に

26. 9. 12団交への出席を依頼したこと、② E 工場長、 F 社員及び G 社員の 3 名の非組合員は、26. 9. 12団交の会場に団交開催前から着席し、そのまま26. 9. 12 団交に出席したこと、③26. 9. 12団交において、社長が、 E 工場長、 F 社員及び G 社員は会社の代表である旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、非組合員である E 工場長、 F 社員及び G 社員の26. 9. 12団交への出席を会社の代表としての出席であることを認め、少なくとも E 工場長に対しては、事前に26. 9. 12団交への出席を依頼していたといえる。

イ また、前記(1)イ認定のとおり、①組合が、 E 工場長、 F 社員及び G 社員の 3 名の出席について、全く聞いていない旨述べたこと、② F 社員が、先代の社長の死亡後、社長に引き継がれた時の経緯や組合が社長を責めることは腹立たしい旨述べたこと、③ G 社員が、組合員 2 名の意見を聞きたい旨述べたこと、④ F 社員が、雇用契約は会社内の契約で、組合と締結しないにもかかわらず、組合員 2 名は、組合に契約を投げてしまっている旨述べたこと、⑤組合が、非組合員 3 名が出席していることについて、このような状態で団交を行うのかを尋ね、明らかに不誠実な態度である旨述べたこと、これに対し会社が、どこが不誠実なのか、ちゃんと応じている旨述べたこと、⑥組合が、非組合員 3 名に対し、事前の申入れもなく、どのような立場での参加であるのか不明なので、今日は遠慮してほしい旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、非組合員 3 名は、その出席が組合に事前に通知されることのないまま26. 9. 12団交に出席の上、それぞれ発言しており、その発言内容をみると、 F 社員は、後記(4)判断のとおり、支配介入発言を行っているほか、 G 社員も、団交の場で組合員個人に意見を聞きたいと、組合を軽視した発言を行っている。このような状況に対し組合は会社に抗議するとともに非組合員 3 名の退席を求めており、非組合員 3 名の出席により、26. 9. 12団交の円滑な進行が阻害される結果となったといえる。

ウ このことについて、会社は、26. 9. 12団交当時、会社の再建に非協力的であるとして、 C 組合員及び D 組合員に対する不満が高まり、団交に出席して組合に直接苦情を述べたいとの強い要望があり、社長が非組合員の出席を認めた旨主張する。この会社の主張からすると、会社は、非組合員を26. 9. 12団交に出席させることにより、団交の円滑な進行が阻害される状況となることを容易に推測できたといえ、このような会社の主張は失当である。

また、会社は、団交に交渉権の委任を受けない者が出席する場合、組合の承諾が必要であると知らなかった旨、非組合員の協力がないと会社の再建が成り立た

ない状況で、やむを得ない選択である旨主張する。しかしながら、組合承諾の必要性について知らなかったことや会社内での非組合員の事情は団交の進行を妨げることを容認する理由にはならず、会社主張はいずれも採用できない。

エ 以上のことからすると、会社は、非組合員3名を26.9.12団交に出席させることにより団交の円滑な進行が阻害される状況となることを容易に推測できた状況であるにもかかわらず、非組合員3名の26.9.12団交への出席を会社の代表として認め、うち1名については出席を依頼しており、非組合員3名が出席したことにより、26.9.12団交は進行を妨害されたといえることから、会社が26.9.12団交に非組合員である E 工場長、 F 社員及び G 社員の3名を出席させたことは、不誠実であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(4) 争点5－3 (26.9.12団交における、①社長の発言及び② F 社員の発言は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 社長の発言について

(ア) 前提事実及び前記(1)イ認定のとおり、26.9.12団交において、社長が、組合云々ではなくて個人としての意見を聞きたい旨述べたことが認められる。

組合と会社が誠実に協議すべき団交において、組合員個人に意見を求める旨の社長の発言は、組合を軽視し、組合への組合員の信頼を損なわせる行為であるといえ、組合を弱体化させる支配介入に当たる。

(イ) この点につき、会社は、個人として責任をもって発言してほしいという趣旨で言ったものであると主張する。しかしながら、団交の場で、組合員個人としての意見を求めること自体、組合を無視又は軽視するものであり、かかる会社主張は採用できない。

イ F 社員の発言について

(ア) 前提事実及び前記(1)イ認定のとおり、26.9.12団交において、 F 社員が、雇用契約は会社内の契約で、組合と締結しないにもかかわらず、組合員2名は、組合に契約を投げてしまっている旨述べたことが認められる。

組合と会社が誠実に協議すべき団交において、 F 社員は、組合員が自身の雇用契約に係る事項を組合を通して交渉することを非難しており、かかる発言は、組合を軽視し、組合への組合員の信頼を損なわせる行為といえる。

(イ) この点につき、会社は、 F 社員の発言内容は、会社と事前に協議した上で発言したものではなく、 F 社員の判断によって発言したものであり、会社とは無関係である旨主張する。

しかしながら、前記(3)エ判断のとおり、会社は、 F 社員らを26.9.12団交に出席させることにより団交の円滑な進行が阻害される状況となることを容易

に推測できた状況であるにもかかわらず、F 社員らの26. 9. 12団交への出席を会社の代表として認め、F 社員の当該発言を制止せず、容認したのであるから、F 社員の発言は、会社発言とみるのが相当であり、かかる会社主張は採用できない。

したがって、F 社員の発言は、会社による、組合を軽視し、組合への組合員の信頼を損なわせる行為であるといえ、組合を弱体化させる支配介入に当たる。

ウ 以上のことからすると、26. 9. 12団交における、①社長の発言及び② F 社員の発言は、いずれも会社による組合に対する労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

5 争点6（会社内に非組合員により組織された団体が存在し、会社による当該団体への参加呼びかけがあったか。あったとすれば、そのことは会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社では、①社長が提案し、従業員に呼びかけて集まっていた会（以下「社長提案会」という。）、②K社員が中心となって呼びかけをしていた会（以下「従業員提案会」という。）が、それぞれ開催されていた。

①の会は、売上の説明や経営状態の報告が行われ、工場におけるその時々の課題等を話し合う場であり、組合員2名を含む全従業員を対象に開催し、組合員2名も出席した。②の会は、不良品への対応や生産効率向上等の業務改善を話し合う場であった。

（乙3、乙8、乙9、証人 C 、証人 D 、証人 E 、当事者 B）

イ 平成26年7月7日の朝礼において、K社員は、同日、4回目の従業員提案会を開催する旨発言し、その場に D 組合員及び C 組合員もいた。同日、従業員提案会は開催され、同日を含め、従業員提案会に D 組合員及び C 組合員は参加していない。

同日開催された従業員提案会の議事録には、議事内容として、次の記載があった。

「【社長よりの報告】 ①6月度 売上、約700万 材料費、200万
②鑄造品の発注について。
③納期に応じて購入。
④納期対策について。

1、納期対策について 現状調査 ・納期遅れ品の洗い出し。

- ・原因調査。
- ・対策をたてる。（誰がいつまでに）
- ・実行していく。
- ・結果確認。

以上の事を、従業員全員で取り組む。

2、提 案 会社としての組織を確立し、指示系統を徹底する。

提案、K、その他。 」

（乙3、証人 C 、証人 D 、証人 E 、当事者 B ）

（2）会社内に非組合員により組織された団体が存在し、会社による当該団体への参加呼びかけがあったか。あったとすれば、そのことは会社による組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

組合は、会社が、非組合員のK社員をして、D 組合員に対し「N を盛り立てる会（正確には不明。）」への参加を呼びかけさせ、朝礼時に「N を盛り立てる会（正確には不明。）」への参加を求める発言を行わせて、同会に便宜を図っている旨主張する。

前提事実及び前記（1）ア、イ認定のとおり、①会社には、工場における課題等を従業員間で話し合う場である社長提案会と、業務改善を話し合う場である従業員提案会があること、②組合員2名は、社長提案会には出席していたが、従業員提案会には参加していないこと、③平成26年7月7日の朝礼において、K社員が4回目の従業員提案会を同日開催する旨発言し、同日の朝礼には組合員2名も出席していたこと、が認められる。

これらのことからすると、社長提案会及び従業員提案会は、ともに工場における課題や業務改善を主に話し合う場で、社長提案会には組合員も出席し、従業員提案会については組合員も同席している朝礼で開催の案内が行われており、これらの2つの会が組合員を排除して、非組合員のみにより組織された団体であるとはいえず、これらの2つの会以外に、会社内に非組合員により組織された団体が存在すると認めるに足る事実の疎明もない。

したがって、会社内に、組合主張のような、非組合員により組織された団体が存在したということはできないから、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立てを棄却する。

6 救済方法

- （1）組合は、協約に基づく賃金と既払額との差額の支払いを求めるが、主文1をもって足りると考える。
- （2）組合は、団交破壊活動への謝罪、誠実団交応諾及び正社員としての取扱い並びに

謝罪文の掲示を求めるが、主文 3 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29年 5 月 9 日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

(別 紙)

従業員基本給等一覧

(単位(基本給等):円)

従業員	年月 基本給等	平成 25年12月	平成 26年1月	同年2月	同年3月	同年4月	同年5月	同年6月	
C 組合員 (正社員)	基本給	時給1,181(日給月給制)					時給1,120(時給制に変更) ⇒		
	技術手当	5,000	2,000 ⇒						
	奨励手当	支給あり	22,047	24,409	23,819	支給なし ⇒			
	皆勤手当	20,000					支給なし 20,000		
E 工場長 (正社員)	基本給	(月給制)			(時給制に変更) ⇒				
	技術手当	15,000							
	奨励手当	15,000			支給なし ⇒				
	皆勤手当	18,000			8,000				
正社員⊖ (平成26年 3月から パート)	基本給	(月給制又は日給月給制)			(時給制に変更し、手取り額が減額) ⇒				
	技術手当	2,000			不明				
	奨励手当	支給なし			支給なし				
	皆勤手当	20,000							
正社員⊖								採用	
D 組合員	基本給	※ 24年3月29日から腰痛のため労働災害で休業(同年4月から腰痛のため労災保険の休業補償給付を受給)、26年4月に会社に復職				時給1,600(時給制に変更) (休業前:時給 ⇒ 約2,000(日給月給制))			
	技術手当					支給なし			
	奨励手当								
	皆勤手当								
パート ⊖～Ⓐ	基本給	時給			時給を減額 ⇒				
	技術手当								
	奨励手当	支給なし							
	皆勤手当								
外注 ⊖⊖	基本給	時給			時給を減額 ⇒				
	技術手当								
	奨励手当	支給なし							
	皆勤手当								

(注)平成26年6月に会社に在籍していた従業員についての変遷である。