

命 令 書

神戸市長田区

申立人 H
代表者 執行委員長 B

大阪府貝塚市

被申立人 J
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成27年(不)第44号事件について、当委員会は、平成29年3月22日及び同年4月12日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

H
執行委員長 B 様J
代表取締役 C

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) 当社が、平成26年7月19日の全体会議において、従業員に対し、貴組合を批判する内容の発言を行ったこと（3号違反）。
- (2) 当社が、平成26年8月18日の団体交渉で、次回の団体交渉を同年9月末に開催する旨約束したにもかかわらず、団体交渉の開催を引き延ばしたこと及び同年10月28日付け文書で団体交渉開催を拒否したこと（2号違反）。

- (3) 当社が、平成26年12月26日、「中小企業の労使関係と賞与支払いについて」と題する文書を従業員宛てに配付したこと（3号違反）。
 - (4) 当社が、平成27年3月18日の貴組合との団体交渉において、「中小企業の労使関係と賞与支払いについて」と題する文書の一部撤回に同意したにもかかわらず、その約束を履行しなかったこと（2号違反）。
 - (5) 当社が、貴組合員 D 氏との間で、定年後の継続雇用について平成27年1月30日、同年2月7日、同月27日にそれぞれ面談し、当該面談において、同氏に対し、退職勧奨を行ったこと（1号及び3号違反）。
- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 会社代表者による支配介入発言等についての謝罪及び撤回
- 2 組合への支配介入の禁止及び謝罪
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 組合員1名への退職勧奨への謝罪
- 5 組合員1名への定年後安定雇用の誓約
- 6 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、全体会議において、他の会社を引き合いに支配介入発言を行い、その後、組合脱退や退職の勧奨発言並びに組合への誹謗中傷及び名誉を毀損する文書の配付などをし、また、①団体交渉において解決済みであると発言したこと、②(i)あっせん申請を理由に団体交渉は不必要、(ii)文書をもって団体交渉とする等の回答を行って団体交渉を拒否するとともに、③団体交渉で約束したことを果たさないなど、不誠実な対応を行っている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 J (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、府内等に営業所を置き、運送業及び倉庫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25名である。また、会社の就業規則が適用される複数の関連会社があり、会社も含めてグループ(以下「Jグループ」という。)を構成しており、Jグループ内の全従業員は本件審問終結時約100名である。

イ 申立外 K (以下「 K 」という。) は、会社の関連会社で J グループを構成する株式会社の1つであり、会社の運転手は、定年後に再雇用される場合、 K を雇用主として、引き続き会社の運転業務を行っている。

ウ 申立人 H (以下「組合」という。) は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約130名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員の内、主に運転手で組織された L 分会 (以下「分会」という。) があり、分会の組合員数は、本件審問終結時約5名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成26年5月7日、組合は、会社に対し、同月1日に会社の運転手等の従業員が組合に加入し、分会を結成したことを通告した。

また、同月8日、組合は、会社に対し、要求書 (以下「26.5.8要求書」という。) を提出し、労働条件や賃金体系について組合と協議するよう要求した。

(甲4、甲34、証人 D)

イ 平成26年5月29日及び同年7月9日、組合と会社は、団体交渉 (以下、「団交」といい、それぞれ「26.5.29団交」及び「26.7.9団交」という。) を開催した。

(甲34、証人 E)

ウ 平成26年7月19日、会社内で会長と呼ばれている F (以下「会長」という。) は、会社の全従業員が出席する全体会議において演説 (以下「26.7.19会長演説」という。) を行った。

会長は、本件審問において、昭和53年に代表取締役役に就任したが、約20年前に長男である C (以下「社長」という。) に交代し、現在は、K の代表取締役であること、及び現在も J グループの中心であり、経営全般や組合との団交の責任者を担っている旨陳述している。

(甲1、甲33、甲35、乙8、乙15、乙22、乙23、証人 D 、証人 E 、証人 F)

エ 平成26年8月18日、組合と会社は、団交 (以下「26.8.18団交」という。) を開催した。

なお、同年7月に会社の労務顧問として申立外コンサルタント会社の代表取締役 G (以下「G 労務顧問」という。) が就任し、26.8.18団交から団交に出席した。

(甲17、甲19、甲21、乙23)

オ 平成26年9月19日付けで、組合は、会社に対し、「抗議と団体交渉要求書」と

題する文書（以下「26. 9. 19抗議及び団交要求書」という。）を提出した。

（甲17、甲34）

カ 平成26年9月22日、会社は、組合に対し、26. 9. 19抗議及び団交要求書について回答する旨記載された文書（以下「26. 9. 22回答書」という。）を提出した。

（甲21、甲34）

キ 平成26年10月7日、組合は、当委員会に対し、あっせん申請を行った。

（甲34、乙23、証人 D 、証人 E ）

ク 平成26年10月21日付けで、組合が、会社に対し、「抗議と団体交渉要求書」と題する文書（以下「26. 10. 21抗議及び団交要求書」という。）及び要求書（以下「26. 10. 21要求書」という。）をそれぞれ提出したところ、同月28日、会社は、組合に対し、「抗議と団体交渉要求に対する回答書」と題する文書（以下「26. 10. 28回答書」という。）をファックスで送付した。

（甲18、甲19、甲22、甲34、証人 E ）

ケ 平成26年11月14日、会社内において、新しい就業規則（以下「新就業規則」といい、変更前の就業規則を「旧就業規則」という。）が掲示され、同月22日に説明会が行われる旨の告知がなされた。

コ 平成26年11月22日、会社は、会社内で新就業規則の説明を行った。

（証人 D ）

サ 平成26年12月1日、会社は、Jグループ各社連名の新就業規則の変更部分に係る「就業規則変更について」と題する文書を社内に掲示した。

（乙3）

シ 平成26年12月9日から同27年1月20日の43日間、分会長である D （以下「D組合員」という。）は、頸椎の狭窄症で入院した。

（甲33、証人 D ）

ス 平成26年12月12日、会社は、岸和田労働基準監督署（以下「岸和田労基署」という。）に新就業規則の届出を行った。

（乙2の1、乙4、乙5、乙22）

セ 平成26年12月18日、組合と会社は、団交（以下「26. 12. 18団交」という。）を開催した。

（証人 E ）

ソ 平成26年12月26日付けで、会社は、「Jグループ各社会長 F 」名で「中小企業の労使関係と賞与支払いについて」と題する文書（以下「26. 12. 26会長文書」という。）を各従業員に対し、年末一時金の明細書に同封して配付した。

また、同日、当委員会において、前記キに係るあっせん期日があり、あっせん

が実施されたが、あっせんは平成27年2月6日に打ち切られた。

(甲2、甲34、証人 D)

タ 平成27年1月10日、D 組合員は、会社の年賀会の終了後に、自身で作成した文書(以下「27.1.10文書」という。)を出席していた従業員に配付し読み上げた。

(甲3、甲33、乙9、乙22、証人 D)

チ 平成27年1月27日及び同年3月18日、組合と会社は、団交(以下、それぞれ「27.1.27団交」及び「27.3.18団交」という。)を開催した。

(甲23、甲30、甲31、乙7の1、乙19)

ツ 平成27年1月30日、同年2月7日及び同月27日、D 組合員と会長との間で、定年後の継続雇用について面談(以下、それぞれ「27.1.30面談」、「27.2.7面談」及び「27.2.27面談」という。)が行われた。

なお、D 組合員は、雇用期間を同年2月1日から同28年1月31日までとし、K を雇用主とする旨記載された嘱託雇用契約書(以下「雇用契約書」という。)を上記面談で提出し、同27年4月1日から本件審問終了時まで、同社に所属し主に運転業務に従事している。

(甲8、甲9、甲10、甲26、甲27、甲28、甲29、乙22、証人 D 、証人 F)

テ 平成27年4月7日付けで、会社は、従業員に対し、「J グループニュースM」と題する文書(以下「27.4.7グループ通信」という。)を配付した。

(乙11)

ト 平成27年4月18日付けで、組合は会社に対し、抗議文(以下「27.4.18抗議文」という。)を提出した。

また、同日、組合が、会社に対し、「春季団体交渉要求書」(以下「27.4.18春季団交要求書」という。)を提出し、D 組合員の定年後の雇用等についての団交を申入れたところ、同年5月14日、会社は、組合に対し、回答書(以下「27.5.14回答書」という。)をファックスで送付した。

(甲11、甲12、甲13、甲39)

ナ 平成27年6月10日、D 組合員は、八尾市内の申立外会社の構内において、接触事故を起こした。

(甲15、甲16、乙13、乙22)

ニ 平成27年6月12日、組合と会社は、団交(以下「27.6.12団交」という。)を開催した。

(甲14、乙7の2)

ヌ 平成27年7月1日付けで、J グループ各社コンプライアンス委員会名で、

D組合員に対し、「懲戒処分の通知」と題する書面（以下「27.7.1通知書」という。）が通知された。27.7.1通知書には、①同年6月10日にD組合員が起こした接触事故について、譴責の処分を課すことを決定した旨、②10日以内に始末書を提出することを求める旨の記載があり、同月9日付けで、D組合員は、会社に対し、始末書（以下「27.7.9始末書」という。）を提出した。

（甲15、甲16）

ネ 平成27年7月17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。

ノ 平成27年9月、Jグループ各社コンプライアンス委員会名で、D組合員に対し、27.7.1通知書の差替えとして、始末書の提出は不要とする旨が記載された「懲戒処分の通知」と題する文書（以下「27.7.1差替え通知書」という。）が通知され、後日、27.7.9始末書がD組合員に返却された。

（乙13、証人 D ）

第3 争 点

- 1 26.7.19会長演説は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 2 平成26年10月21日及び同月28日の会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 3 会社が、平成26年12月12日に岸和田労基署に対し、就業規則の届出を行ったことは、D組合員に対する不利益取扱いに当たるか。
- 4 会社が、26.12.26会長文書を配付したことは、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 5 27.3.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 6 会社が、組合に対し、27.5.14回答書を送付したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 7 平成27年1月30日、同年2月7日及び同月27日のD組合員と会社との間でのやり取りにおける会社の対応は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 8 平成27年7月1日に、会社が、D組合員の接触事故に関し、始末書の提出を求める譴責の懲戒処分の通知を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（26.7.19会長演説は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

事実上のトップであり団交責任者である会長が、ある運輸物流会社の民事再生事件を挙げて、「団交で組合の要求に応じた」から民事再生になったとの例を引いて、組合の要求、意見などを聞いてもいいことはないと言ったと全従業員の前で一方的に話した。

これは、組合に入っても労働者の権利を組合は守れないので意味がないというメッセージであることは明らかである。つまり、この発言は、団交に形では応じていても誠実に協議する姿勢を持っていないこと、「正当な理由なく拒む」ことを宣明したものであり、明白な労働組合法第7条第2号違反である。

また、演説の後半では、「組合が守ってくれるのか」、「肝に命じてやってください」と結んでいるが、これらの発言は、会社の最高権力者による明らかな組合脱退工作発言であり、労働組合法第7条第3号違反である。

(2) 被申立人の主張

組合は、50分間の26.7.19会長演説のうち、約7分から8分を抜粋し証拠として提出しており、意図的に労使間の信頼関係を破壊するものと言わざるを得ない。

26.7.19会長演説の要旨は、①会社の従業員は運命共同体であるという経営理念、②会社のような中小企業は、自分たちの雇用は自分たちで守らなければならないこと、③コンプライアンス違反の撲滅、の3点であった。特に②がこの演説の肝であり、経営者と従業員が一致団結して会社を守っていかなければいけないことを伝えたかったのであって、組合破壊、誹謗中傷、支配介入、組合脱退工作などを目的にしたものではなく、不当労働行為意思や具体的な不当労働行為は存在しない。

2 争点2（平成26年10月21日及び同月28日の会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

会社は、26.8.18団交において、次回団交は9月末に行うと約束していたが、組合から同年9月22日に抗議を受けるまで、延期要請をしなかった。そして、組合がこうした状態を改善するために平成26年10月7日にあっせんを申請して、26.10.21抗議及び団交要求書で10月中の開催を要求するとともに、直ちに連絡を求める旨通知したが、同月28日に組合からの電話に折り返すまで連絡がなかった。これは明確な理由なく団交の約束を引き延ばしたものである。

その後、会社は26.10.28回答書で、あっせん申請を理由とした団交拒否を表明した。これらは、明らかな労働組合法第7条第2号違反である。

(2) 被申立人の主張

会社は、あっせんは公正な第三者機関を交えた団交であると考えている。組合からあっせんが労働委員会に申請された以上、そこで協議することが筋であり、会社

は、組合の要請に応じてあっせんでの協議を優先させたのである。言い換えれば、公正な第三者機関を交えた団交を受諾したのである。

したがって、団交引き延ばしや団交拒否をした事実は無く、組合の一方向的な言い掛かりである。

3 争点3（会社が、平成26年12月12日に岸和田労基署に対し、就業規則の届出を行ったことは、D 組合員に対する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、審問において就業規則変更に伴う新しい定年条項が、不利益変更であることを概ね認めている。そして、①労働者代表選挙を行わず、代表でもない人物に意見書を書かせるなど、労基署への届けが強行されたこと、② D 組合員が平成27年1月8日に定年を迎え、再雇用の対象者であることを会長が熟知しており、就業規則の変更を急いでいたこと、③ D 組合員が平成26年12月頃は病気で療養していたことから、D 組合員の勤務状況等が、新しい定年条項に引っかかることを熟知していたこと、④就業規則の変更後に3回に渡り会長と D 組合員との面談が行われたこと、⑤26.12.26会長文書に「肝に命じ反省しろ」と記載したこと、を併せ考えると、会社が、就業規則の変更届出を行ったことは、新しい定年条項により D 組合員の退職強要を狙ったものであることは明白であり、D 組合員に対する不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

会社が就業規則の変更届出を行ったのは、平成26年7月に労務顧問に就任した G 労務顧問から、就業規則には現状にそぐわない部分が見受けられるとして、改定の提案があり、会社が承認したからである。

会社は、①労働者代表については、過去から会社内にある従業員の会の代表を労働者代表としてきた経緯があり、労働基準監督署から指摘を受けて初めて労働者代表として認められないことを知ったこと、②組合に団交において就業規則の改定を表明した上で改定作業を行い、案を一定期間社内掲示するとともに全従業員を対象に説明会を実施したが、組合には事前に案の写しを提出していることから、一方的に届け出を行ったものではないこと、③ G 労務顧問が就業規則の改定を提案した当時、翌年1月に D 組合員が定年退職を迎えることを知らなかった上、就業規則とは会社で働く全従業員に対して適用されるため、特定の個人のみ適用すべきものではないこと、④会社はこれまで定年退職後に再雇用を希望する者については、例外なく嘱託として再雇用しており、D 組合員は何ら他の再雇用者と差別されることなく、同条件にて現在も継続雇用されていること、⑤ D 組合員自身が第2回審問において再雇用を拒否されたことはない旨発言していること、から会社が平成

26年12月12日に就業規則の届出を行ったことについて、不当労働行為意思や具体的な不当労働行為は存在しない。

4 争点4（会社が、26.12.26会長文書を配付したことは、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

26.12.26会長文書は、事実ではないデマに基づいた組合批判であり、審問においても会長が、表現が悪かったと言い逃れをし、事実であるとの証言をしなかったことからして、デマであることを自認している。この文書は、組合と組合員を「犯罪」と呼び、「肝に銘じろ」とその破壊を宣言したものであり、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号違反であることは明白である。さらにこれがあっせん申請のあっせん期日に行われた点で「報復的不利益取扱い」であり、同条第4号違反である。

(2) 被申立人の主張

26.12.26会長文書については、27.3.18団交において一部撤回を表明し、27.4.7グループ通信で、謝罪の意味も含めて撤回を行った。行きすぎた部分を撤回したことにより謝罪の約束も果たしており、不当労働行為意思や具体的な不当労働行為は存在しない。

5 争点5（27.3.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

27.3.18団交において会社は、26.12.26会長文書について「撤回する」と何回も表明し、「謝罪」をきちんと書くと約束しながら、①27.4.7グループ通信に何の説明もない3行の文書が記載されたこと、②第4回審問では、会長自身が27.4.7グループ通信に記載の3行の文書の箇所を示すことができなかつたことから会社には26.12.26会長文書を「撤回する」意識がなかったことが明らかになったこと、③第4回審問において、会長は、27.3.18団交での謝罪の約束に対し2回「うん」と答えていたことについては、最初の返事は撤回に対する返事であり、27.4.7グループ通信で撤回しているから「うん」と言ったことは認めるが、2回目の返事については、団交での組合の謝罪要求が聞き取れていなかったので謝罪に対する「うん」という返事はしていないと誤魔化したことなどから、団交の約束を平然と反故にしており、27.3.18団交における会社の対応は、不誠実団交である。

(2) 被申立人の主張

会長は、争点4の会社主張のとおり文書の一部を撤回しており、それ以外の文書は撤回する必要もなく事実である。27.3.18団交においては、組合も会長の一部撤回表明に一定の評価と取れる発言を行っており、会社は組合から要望のあったその他

の事項について、一定の回答を行い、誠実に団交を行っている。故に会社に不当労働行為意思はなく、具体的な不当労働行為は存在しない。

6 争点6（会社が、組合に対し、27.5.14回答書を送付したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

組合は、26.12.26会長文書、新就業規則の変更、D組合員の定年問題、27.3.18団交及び27.4.7グループ通信の約束違反などに対して27.4.18春季団交要求書を提出した。これに対し会社は、1か月も待たせた上に27.5.14回答書において、「この回答を持って団体交渉と致します」という前代未聞の回答をしてきた。文書回答をもって団交に代えることができないことは明白である。

会社は、「問題があれば、後日打合せの上日程調整を行いたい」と記載し、実際に平成27年6月12日に団交を開催した旨主張するが、これは組合の激しい抗議によってであり、会社が問題があると認識したからであるが、当日あってしかるべき反省の弁等は全くなく、不誠実団交である。

(2) 被申立人の主張

組合は、27.5.14回答書の一部だけを抜粋して団交拒否と主張し、労使関係を荒立てている。当該回答書には続きがあり、「回答書に問題があれば、後日打ち合わせの上、日程調整を行いたいと考えております。」と回答しており、会社は団交に応じる姿勢を表明している。そして、会社は、組合の要望に応じて平成27年6月12日に団交を開催した。故に不当労働行為意思や具体的な不当労働行為は存在しない。

7 争点7（平成27年1月30日、同年2月7日及び同月27日のD組合員と会社との間でのやり取りにおける会社の対応は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

会社は、希望する労働者には面談を実施することなく、自動的に雇用継続を実施してきたにもかかわらず、D組合員に対してだけ定年を前に会長面談を3回も行ったことは異常であり、本件審問において、会長も「過去にない」とこれを認め、「別の会社で働いたら」と勧めたことを認めた。これがD組合員の職場からの追い出しであり、組合潰しであることは明らかである。就業規則定年条項の変更問題が頓挫したことから、D組合員に「優遇条件」をちらつかせて動揺を誘うことが目的であったことは容易に推認できる。

また、希望する労働者なら面談もせず、紙一枚で雇用していたことや、雇用契約書もD組合員には間際まで渡さなかったこと、署名し持参した雇用契約書を会長が、担当がないという理由で受理しなかったことからいけば、組合潰しや退職強

要であったことは明らかである。

さらに会社は、その後雇用されているから問題ないと居直っているが、D 組合員の入院期間中に退職勧奨が行われたことから、労働組合法第7条第1号及び3号違反であり、面談と退職勧奨があっせん申請後に行われたことから同条第4号違反である。

(2) 被申立人の主張

会社は、D 組合員は入社以来30年在籍しており、彼の貢献に対して、退職した場合の有利な点を述べて選択肢を与えたにすぎず、退職そのものを要請したことはないが、組合が退職勧奨であったと取るならば今後注意するが、会社の本意は退職勧奨ではない。もしも退職勧奨が行われたのであれば、争点3のD 組合員の定年退職に照準を合わせて、再雇用要件に引かかるように就業規則の改定を行う必要はなく、組合主張と矛盾する。

また、D 組合員は、平成27年6月から6か月間で3度の事故と積荷貨物持ち帰り事件を起こした。もし、会社が退職勧奨を行っていたのであれば、当然これらの事故を起こした時にも退職勧奨が行われているはずであるが、現在もD 組合員は、定年を迎えたほかの従業員と同様の条件で継続雇用されている。このことから、退職勧奨を行ったとする組合主張は事実ではなく、不当労働行為は存在しない。

8 争点8（平成27年7月1日に、会社が、D 組合員の接触事故に関し、始末書の提出を求める譴責の懲戒処分のお知らせを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

非組合員においては簡単な報告で足りているのに、D 組合員が起こした事故については、事故報告の上、見せしめ的に27.7.1通知書により、27.7.9始末書の提出を強制的に求められた。

会社は、非組合員にも始末書を求めたと述べているが、その証拠は2枚しか提出されておらず、全事故との関係も分からず、また実際に行われたかどうか不明である。

また、組合の抗議によりその後27.7.9始末書は返され、譴責から訓戒に変更になったが、始末書強制の事実に対しては償われておらず、27.7.1通知書は、26.12.26会長文書を実行した不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

会社としては、従来から事故を起こした運転手には、再発防止の観点から、事故の大小や組合員、非組合員にかかわらず必ず全員に一律同様の懲戒処分文書を通知し、合わせて始末書の提出を求めており、D 組合員に対しても同様に求めたもの

である。

ただし、D 組合員に対する27.7.1通知書を差し替えたのは、文書の条文及び処分名称が旧就業規則のまま記載されていたこと及び組合からの始末書の提出を強制できないとの指摘を会社として真摯に受け止め、「始末書の提出は不要とする」に改めたためである。会社は、27.7.1通知書の差し替えを行い、27.7.9始末書を返還し、差し替え前の懲戒処分文書をD 組合員に返還したのであり、二重に処分を課す等の不利益な扱いを行ったものではない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（26.7.19会長演説は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）及び争点2（平成26年10月21日及び同月28日の会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 26.7.19会長演説までの経緯について

(ア) 平成26年5月7日、組合は、会社に対し、同月1日に、運転手らが組合に加入し、分会を結成したことを通告し、同月8日、組合は、会社に対し、26.5.8要求書を提出した。

26.5.8要求書には、①組合員の賃金水準を維持すること、②就業規則に関しては、コピーを組合に渡すこと、改変については必ず組合と協議すること、公正な労働者代表選挙を行い、労働者の意見をあらかじめ聞くこと、③会社は、労働法を順守し、組合と誠実な協議、交渉を行うこと、④償却制のあり方を含め、労働条件・賃金体系について組合と誠実な協議を行うこと、⑤平成14年10月から同16年9月までの厚生年金が打ち切られたことについて事情を説明すること、⑥平成11年10月から同16年10月までの2万5千円から3万円の会社協力金の経過について説明し、労働者にその全額を返却すること、⑦会社役員は労働者へ、社内新聞等での人格批判発言等を撤回し、謝罪し、今後このようなパワハラ言動を行わないこと、⑧労働条件の変更に際しては、組合と誠実協議・同意をもって行う協定を結ぶこと等が記載されていた。

なお、償却制とは、会社の運転手に適用される賃金体系の一つであり、当該運転手が運転している車両単位で毎月の売上高と経費を算出し、6カ月ごとに収支一覧表を作成したうえで、会社と運転手の取得分を定める制度である。

(甲4、甲5、甲34、証人 D)

(イ) 平成26年5月29日、組合と会社は、26.5.29団交を開催し、組合は、会社に対し、就業規則の周知、年金打切り問題、償却制に伴う退職金の相殺及び会社協力金の説明を求めた。

また、同年6月頃、組合は、会社の当時の労務顧問に対して、次の団交に向かっての解決策を提案する文書を提出した。

(甲34、甲36、証人 E)

(ウ) 平成26年7月9日、組合と会社は、26.7.9団交を開催し、会社は、顧問労務士が辞職した旨、組合員は償却制がいいのか月給制がいいのか回答してほしい旨述べた。また、組合は、年金打切り問題、退職金の相殺及び会社協力金の説明を求めたが、会社は時効である旨述べた。

(甲34、証人 F)

(エ) 平成26年7月18日、G 労務顧問は、会社の労務顧問として、会社と契約を結んだ。

(乙23、証人 G)

(オ) 平成26年7月19日、会長は、会社の全体会議において26.7.19会長演説を行った。26.7.19会長演説の冒頭で会長は、①会社で働いてくれている人は、運命共同体である、②一致団結して企業を守らなければならない、③会社を守り、会社で働く人の雇用を守らなければならないという一念で今日現在まで来ている、④従業員に60歳の定年を迎えてもらうことが、責任であり経営理念だと思っている、⑤コンプライアンス違反や交通事故を起こした場合会社の仕事が飛んでしまう、⑥もう少し自分の仕事に自信と誇りを持ってほしい、旨述べた。

続けて、会長は、民事再生となった申立外物流会社（以下「某物流会社」という。）に関する資料を配付した上で、⑦某物流会社が、3月に大阪の強力な労働組合と団交を行い、ベースアップ等が当該組合の要望した満額回答で通ったが、4月末に民事再生が適用となった、旨述べ、さらに、⑧会社が民事再生したときの債権者の第一優先は国税、二番目は社会保険及び厚生年金などであり、三番目が労働債権である、⑨企業が倒産した時に、その企業はどこが守ってくれるのか、労働組合が守ってくれるのか、守ってもらえるのなら、従業員全員労働組合に入ってもらっても良いと思っている、⑩有力な労働組合であっても、法的なことになれば手は出せず、せいぜい自分達の労働債権を獲得することぐらいしかできない、⑪今話を肝に命じてほしい、⑫中小企業は国や銀行などは守ってくれず、自分たちの雇用は自分達で守らなければならないことを理解し協力してほしい、旨述べた。

(甲1、乙8、乙15)

イ 26.10.28回答書までの経緯について

(ア) 平成26年8月18日、組合と会社は、26.8.18団交を開催した。当該団交から出席するようになった G 労務顧問は、従来の就業規則を改定する旨述べた。

また、会社と G 労務顧問は、組合に対し、①組合員は、償却制がいいか、月給制がいいかを答えてほしい旨、②(i)年金打切り問題、退職金相殺問題及び会社協力金問題の3項目について、調査及び回答する旨、(ii)次回団交前に3項目の調査の進行や、就業規則の改定の進展について報告及び提案する旨、(iii)次回の団交は同年9月末に行うことを約束する旨を述べた。

(甲17、甲19、甲21、乙22)

(イ)平成26年9月19日付けで、組合は、会社に対し26.9.19抗議及び団交要求書を提出した。26.9.19抗議及び団交要求書には、①26.8.18団交において、会社は、年金の打切り問題、退職金相殺問題及び会社協力金問題並びに新就業規則について、次回団交前に調査し、進展について組合側に報告及び提案する約束をした旨、②次回の団交は同年9月末に行うと約束したが、同月19日に至るも、会社からの回答は全くなく、不誠実であり抗議する旨、③同月29日に団交を開催し、それまでに調査報告を組合に行うことを求める旨記載されていた。

(甲17)

(ウ)平成26年9月22日、会社は、会長及び G 労務顧問の連名で、組合に対し、26.9.22回答書を提出した。

26.9.22回答書には、26.9.19抗議及び団交要求書に対する回答として、①26.8.18団交において、組合員は償却制を選択されたので、意志を尊重して、償却制を行うことを決定した、②3項目の年金打切り問題、退職金相殺問題及び会社協力金問題については、既に給与計算と原価計算表で精算しており、解決済みであり、組合員は、原価計算方式の内容を精査し、吟味するよう、また、返答は文書で提出するよう求める、③就業規則及び賃金規程については、G 労務顧問が代表を務めるコンサルタント会社に改定作業を依頼し、各部門の賃金改定案を既存の労働条件の資料に基づいて精査を行っており、同年10月上旬を完成日として作業を行っている、④したがって、会社としてはもう暫く時間的猶予が必要であり、同年9月29日を指定する団交には応じることはできず、次回開催については後日連絡する、⑤会社は団交を拒否しているわけではなく、今後時間をかけて話し合いを行う旨、⑥抗議とあるが、そのような申し出に異議を申し立てる、旨記載されていた。

(甲21)

(エ)平成26年10月7日、組合は、当委員会に対し、年金打切り問題、退職金相殺問題及び会社協力金問題について、団交での説明及び一定の解決案を会社に求める旨のあっせん申請を行った。

(甲34、甲37、乙23、証人 E)

(オ) 平成26年10月21日付けで、組合は、会社に対し、26. 10. 21抗議及び団交要求書を提出した。26. 10. 21抗議及び団交要求書には、①26. 8. 18団交において、会社と G 労務顧問は、次回団交は、同年9月末と約束し、3項目の調査の進展、就業規則の改革案などの進展について、組合側に報告及び提案する旨述べていたにもかかわらず、同年9月下旬に至っても連絡がないため、組合は26. 9. 19抗議及び団交要求書を提出し、同月29日に団交開催を要求した、②会社は、26. 9. 22回答書で、同年9月の団交開催を拒否した上、就業規則作成作業を理由に時期も示さず、「次回開催については後日連絡」との対応を行ったが、同年10月下旬に至っても組合に報告も連絡もされていない、③これらの対応は、極めて不誠実であり、嚴重に抗議するとともに、実質的団交拒否にあたり警告する、④同年10月中の団交開催を要求するので直ちに連絡を求める、旨の記載があった。

また、同日付けで、組合は、会社に対し、26. 10. 21要求書も提出した。26. 10. 21要求書には、①26. 5. 8要求書の未回答部分について、誠実に回答すること、②厚生年金の2年間の打ち切り時の会長発言による「2年間の雇用延長^{ママ}行う」を誠実に実行することを明確にすること、③会社協力金の徴収時の「会社がよくなったら返却する」という発言を再確認し、直ちに実行すること、④退職金共済会について、当組合員の共済会加盟と解約時期を文書をもって明らかにすること、⑤ D 組合員の定年退職について、②の約束に基づき現在の労働条件で2年間雇用すること、⑥労働者代表との変形労働時間に関する協定を開示すること、⑦当事業所内に組合の掲示板を提供すること、等が記載されていた。

(甲18、甲19)

(カ) 平成26年10月28日、組合は、会社に団交開催について電話をかけたが、会長は不在であった。さらに、組合は、G 労務顧問に電話をかけたところ、つながらなかった。

その後、同日、会社は、社長及び G 労務顧問の連名で組合に対し、26. 10. 28回答書をファックスで送付した。26. 10. 28回答書には、26. 10. 21抗議及び団交要求書に回答するとして以下の記載があった。

「 貴組合から『あっせん（調査、仲裁）』申請書を受理した報告を『大阪府労働委員会』より受けました。

当社として受諾の方針で検討しており、この時期での『団体交渉』は不必要と考えおります。よって『あっせん』が終了した段階において『団体交渉』日を検討致したく存じますので、ご配慮願いたく、宜しくお願い申し上げます。

なお、G 労務顧問は、26. 10. 28回答書を組合に送付後、組合に対し、電話で、あっせんを受理したという連絡を聞いている旨、団交は不必要と考え、あっせんが終了した段階で検討したい旨述べた。

(甲20、甲22、証人 E)

(2) 争点1 (26. 7. 19会長演説は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、会長が、物流会社の民事再生事件を挙げて、「団交で組合の要求に応じた」から民事再生になったと全従業員の前で話したことは、①団交に形では応じていても誠実に協議する姿勢を持っておらず、「正当な理由なく拒む」ことを宣明したもので、明白な労働組合法第7条第2号違反である旨、また、②演説後半の「組合が守ってくれるのか」、「肝に命じてやってください」などの発言は、会社の最高権力者による明らかな組合脱退工作発言であり、労働組合法第7条第3号違反である旨主張する。

これに対し、会社は、26. 7. 19会長演説は、特に経営者と従業員が一致団結して会社を守っていかなければならない旨を伝えたかったのであり、不当労働行為意思や具体的な不当労働行為は存在しない旨主張する。

イ まず、労働組合法第7条第2号に関する組合主張①について検討すると、前提事実及び前記(1)ア(オ)認定によると、会長は、26. 7. 19会長演説において民事再生となった物流会社の資料を配付した上で、労働組合の要望したベースアップ等が団交において満額回答で通ったところ、その後、その会社は民事再生が適用となった旨発言しており、組合がこの発言を団交そのものへの批判と受け止めたとしても無理からぬところである。

しかしながら、前記(1)イ(ア)認定によると、26. 7. 19会長演説の約1か月後には26. 8. 18団交が開催されたことが認められる上、(i)26. 7. 19会長演説当時、組合が団交の申入れを行っていたことを認めるに足る疎明もなく、(ii)この26. 7. 19会長演説をもって団交が拒否されたり、不誠実団交が行われたと認めるに足る疎明もないことから、組合主張①は採用できず、労働組合法第7条第2号に関する組合の申立ては棄却する。

ウ 次に、労働組合法第7条第3号に関する組合主張②について検討する。

(ア) 一般に、使用者の言動が、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するかどうかについては、発言の内容、手段、方法、時期、発言者の地位、発言の与える影響等を総合的に判断し、それが組合員に対し威嚇効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼす場合は支配介入に当たるといえる。

(イ) 前提事実及び前記(1)ア(オ)認定によれば、会長は、26. 7. 19会長演説の冒頭

部分で、経営者と従業員的一致団結を呼びかけ、続いて、企業が倒産したときに労働組合が守ってくれるのか、守ってくれるのであれば、従業員全員労働組合に入ってもらってもいいと思っている旨、有力な組合でも法的なことになれば手は出せない旨、今の話を肝に命じてほしい旨、中小企業では自分達の雇用は自分達で守らなければならないことを理解し協力してほしい旨、述べたことが認められ、その発言の内容は、組合を誹謗中傷したものといえる。

さらに、前記(1)ア認定によれば、26. 7. 19会長演説は、(i)組合の加入通知後、組合と会社間で団交が行われ始めた時期に行われたものであること、(ii)会社の実質的な最高責任者であった会長が、全従業員が集まる全体会議で、労働組合の活動が原因で民事再生になったとして、別会社の実名を出し、資料まで配付して説明を行ったことからすると、発言の手段、方法、時期、発言者の地位、発言の与える影響として組合員に対し威嚇効果を与えたものといえる。以上を総合するに26. 7. 19会長演説は支配介入とみるのが相当である。

エ 以上のとおり、26. 7. 19会長演説は、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とは認められないものの、組合の弱体化を企図した支配介入とみるのが相当であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点2 (平成26年10月21日及び同月28日の会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、①26. 8. 18団交において、会社は、次回団交は平成26年9月末に行うと約束していたが、組合から26. 9. 19抗議及び団交要求書で抗議を受けるまで、延期要請を行わず、さらに、26. 10. 21抗議及び団交要求書で同年10月中の開催を要求するとともに、直ちに連絡を求める旨通知するのに対して、同月28日に組合からの電話に折り返すまで連絡をしなかったことは、明確な理由のない団交の引き延ばしである旨、②26. 10. 28回答書で、あっせん申請を理由とした団交拒否を表明したことは明らかに労働組合法第7条第2号違反である旨主張し、これに対し会社は、あっせんは公正な第三者機関を交えた団交であると考えており、これは公正な第三者機関を交えた団交を受諾したといえるのであって、会社が団交引き延ばしや団交拒否をした事実はない旨主張する。

イ まず、本争点に係る26. 10. 21抗議及び団交要求書記載の団交事項が義務的団交事項であるかについてみると、前提事実及び前記(1)イ認定によれば、26. 5. 8要求書の団交事項のうち、①26. 8. 18団交では、会社の賃金体系や年金打切り問題等に係る事項について交渉が行われ、当該団交事項は、組合員の労働条件に係るものであること、②会社は、26. 8. 18団交において、次回の団交について、平成26年9月末に行うことを約束する旨述べたこと、③26. 8. 18団交以降も会社と組合と

の間では、当該団交事項に関して、引き続き協議が行われる予定であったこと、④会社と組合の間で同年9月末に行う旨合意されていた団交は、平成26年10月28日に至っても開催されておらず、この間、組合は26.9.19抗議及び団交要求書並びに26.10.21抗議及び団交要求書を会社に提出したこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、26.10.21抗議及び団交要求書記載の団交事項は、26.5.8要求書の団交事項のうち、26.8.18団交で協議された会社の賃金体系や年金打切り問題等に係る事項と同一であって、義務的団交事項に当たるといえる。

ウ そこで、組合主張①についてみると、前提事実及び前記(1)イ認定からすると、会社は、26.8.18団交において、次回の団交を平成26年9月末に開催することを約束したにもかかわらず、①組合から26.9.19抗議及び団交要求書で同月29日の開催を要求されるまで対応しなかったばかりか、②26.9.22回答書で、同年10月上旬を完成日として作業を行っており、もう暫くは時間的猶予が必要であるとして、就業規則の改定作業を理由に組合が指定した日に団交に応じることはできない旨、会社から次回団交開催について連絡する旨回答しながら、同月上旬を過ぎても組合に連絡を行わず、③組合が、26.10.21抗議及び団交要求書で、同月中の団交開催を要求するとともに直ちに回答の連絡を求めたことに対しても、同月28日の組合からの電話に折り返すまで何ら対応しなかったことが明らかである。

かかる会社の対応は、協議継続中の義務的団交事項に係る団交申入れについて、正当な理由なく団交開催の引き延ばしを行ったと言わざるを得ない。

エ 次に、組合主張②についてみると、前提事実及び前記(1)イ(エ)、(カ)認定によると、①平成26年10月7日、組合が、当該団交事項について、会社に団交での説明と一定の解決案を求める内容で当委員会にあっせん申請を行ったこと、②同月28日、組合が、団交開催について会社及びG 労務顧問に電話をかけたが繋がらなかったこと、③その直後、会社は、組合に対し、26.10.28回答書をファックスで送付し、26.10.21抗議及び団交要求書に回答するとして、あっせんの受諾を検討しておりこの時期の団交は不必要と考えている旨、あっせんが終了した段階において団交の日を検討したい旨回答したこと、が認められる。

本来、義務的団交事項については、当事者間において労使合意によって決せられるべきであり、団交促進についてあっせんが継続中であっても、当該団交事項について団交による自主的な解決を妨げるものではなく、会社は、組合から団交の申入れがあった場合、これに応じるべきである。

したがって、あっせんの受諾は、公正な第三者機関を交えた団交を受諾したといえるとする会社の主張は採用できず、かかる会社の対応は、協議が継続している義務的団交事項に係る団交申入れについて、正当な理由なく応じなかったもの

とみるのが相当である。

オ 以上を総合すると、平成26年10月21日及び同月28日の会社の対応は、協議が継続中の義務的団交事項に係る団交申入れについて、正当な理由なく団交を引き延ばした上に、26.10.28回答書で団交開催を拒否したといえるのであって、こうした会社の対応は、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。

2 争点3（会社が、平成26年12月12日に岸和田労基署に対し、就業規則の届出を行ったことは、D組合員に対する不利益取扱いに当たるか。）、争点4（会社が、26.12.26会長文書を配付したことは、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるか。）、争点5（27.3.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）、争点6（会社が、組合に対し、27.5.14回答書を送付したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）及び争点7（平成27年1月30日、同年2月7日及び同月27日のD組合員と会社との間でのやり取りにおける会社の対応は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成26年12月1日、会社は、Jグループ各社連名の新就業規則の変更部分に係る「就業規則変更について」と題する文書を社内に掲示した。同文書には、現在開示している新就業規則について、追記箇所及びそれに伴う変更が発生したので伝える旨の記載があった。

また、新たな条件を追記したことに伴い、第47条の訓戒、減給、出勤停止及び降格については、第48条に変更する等の内容が記載されていた。

(乙3)

イ 平成26年12月9日から同27年1月20日の43日間、D組合員は、頸椎の狭窄症で入院した。

(甲33、証人 D)

ウ 平成26年12月12日、会社は、社内掲示において、Jグループ各社連名の「就業規則届出について」と題する文書により、新就業規則届出について、①労働者代表の意見書を取ることができず意見書なしで、岸和田労基署に対し、新就業規則の変更届を提出し受理された、②新就業規則の施行日は平成27年1月1日となり、新就業規則を同26年12月18日までに各営業所に掲示する、旨の連絡を従業員に対し行った。

旧就業規則には、定年条項として、次の記載があった。

「(定 年)

第46条 従業員の定年は満60歳とし、満60歳になった月の末日をもって退職と

します。ただし、高年齢者等雇用安定法にもとづき、希望者を嘱託職員として再雇用します、この場合、従業員の過半数を代表する者と協定した基準を満たした者を対象に、職務内容、労働時間、賃金を書面で契約します」

新就業規則には、定年条項として、次の記載があった。

「(定 年)

第51条 社員の定年は満60才の誕生日を迎えた月末とする。ただし、定年に達した者であっても次の要件を全て満たし、かつ本人が業務に対して継続雇用の希望がある場合には、高年齢者雇用安定法に基づく雇用義務年齢に従い契約期間1年の嘱託として再雇用する。

- (1) 過去3年間の定期健康診断を全て受診し、要注意以上の所見が含まれていない者
- (2) 過去3年以内に減給以上の懲戒処分を受けていない者
- (3) 過去3年間の出勤率が平均90%を下回らない者
- (4) 過去3年間無事故・無違反である者
- (5) 過去3年間顧客によるクレームがなく、当社の社員としてふさわしい者

(乙1、乙2の1から5、乙4、乙5の1及び2、証人 D、証人 E)

エ 平成26年12月18日、組合と会社は、26.12.18団交を開催した。26.12.18団交で、組合は、新就業規則について、定年条項及び退職金規定等に問題がある旨指摘し、会社は、定年条項に問題がある旨認め、このまま適用することはしないこと及びD 組合員の定年後の雇用を表明した。

(証人 E)

オ 平成26年12月26日付けで、会社は、各従業員宛てに、一時金の支給明細書に26.12.26会長文書を同封し配付した。同文書には以下の記載があった。

「 (略)

今年当社グループの大きな出来事は2つの組合が出来た事であります。労働者の権利として組合に加入するのは自由であるが、入会を希望しない人まで同僚やないか、皆の為やないかと言い『無理やり』誘い、おまけに『組合を脱退』した場合には『会社を退職』すると言う、時代遅れの『血判状』なるものに『サイン』をさせ、組合を脱退した者に『血判状』なるものを盾に『言葉の暴力』による『攻撃』を加えるという、常識では考えられない行動が見受けられる。又、無理やり組合に入れられた人で、気が弱い人は『憲法違反』である。『血判状』で組合を脱退した人に組合員が攻撃を加えるのを目の当りに見て、自分

も組合を脱退すれば、その様な仕打ちを受けるのではないかと不安になり、会社を『自主退職』すると言う事が現実になっております。この様な組合員の行動は『憲法』で定められた『職業選択の自由』を束縛する『憲法違反』の犯罪である事を肝に命じ反省しろ！！

私くしの『経営理念』は『公私混同』はしない。だから会社は経営者、株主だけのものではなく、その会社で働く全員に権利が有る。そして会社の持ちものでも有る事を常日頃、機会ある度、皆さんに話しております。(略) 会社の経営者として立場上、私くしは前段で述べている通り『公私混同』はしないのが、私くしの『経営理念』でもあります。(略) 又、平成26年9月24日及び平成26年10月16日大阪、神戸の港頭地域で撒かれた、 H の『ビラ』は会社の信用を著しく傷つけ、その会社で働く従業員を『冒涇』するもので許しがたい。徹底的に戦う。

『会社は社会の持物で従業員や経営者、株主だけの物でない事を認識し、社会の一部であり、運命共同体である事をわすれるな』

◎この様な考え方及び行動が、当社グループの風土となり未来全員で共有出来る事を希望いたします。(略)

尚、賞与の算定基準ですが、以前より度々皆さんに報告しておりますが、今回は特に『事故』分を厳しく致しました。前々回と前回申し上げている通り、今回は2年間と致しました。何故？事故が一向に減らないからです。『信賞必罰』と致します。

『貴男の不注意が会社の存続と雇用に重大な影響を及ぼすことを忘れないように』

☆次回からも『事故』分は徹底してより一層厳しく行い賞与『ゼロ』もあることも申し上げておきます。(略)

また、同日、当委員会において、第1回目のあっせんが実施された。

(甲2、甲34、証人 D)

カ 平成27年1月10日、D 組合員は、会社の年賀会の終了後において、27.1.10文書を、出席していた従業員に配付し読み上げた。

27.1.10文書の冒頭には、26.12.26会長文書に記載されていたことに対して事実を伝える旨の記載があり、続いて、①会長が誰の話を聞いて、従業員に公表したのかは分からないが、組合が作成したものは血判状ではなく結束状である、②会社の長には、自分の発言や文章に責任があり、今後は事実のみを公表することを求める、③結束状を何度も提案した組合員自身が一番先に組合を抜けたので、組合が厳しく注意したのは事実である、④会社を辞めた別の組合員については、自

分も組合を脱退すれば、そのような仕打ちを受けるのではないかと不安になり会社を自主退職するという事が現実に行っている旨記載があるが、その組合員は会社の体質と一部の従業員が嫌で辞めたのであり、26.12.26会長文書には嘘が記載されている、⑤誰に聞いてかかる一方的な作り話を従業員に公表しているのか、⑥会社の就業規則の不利益変更や、退職金の相殺、厚生年金の違法な打ち切り、詐欺のような会社協力金の徴収は、法律上問題ないと考えているのか、⑦組合員は会社に対し労働条件や環境の改善、労働意欲の向上のために、会社からの冷遇を覚悟で活動する、⑧組合員を誹謗中傷することは、組合潰しで法律違反であることを肝に命じてほしい、⑨組合のビラは、会社に対するものであり、従業員を冒とくしていない、旨の記載があった。

(甲3、甲33、乙9、乙22、証人 D)

キ 平成27年1月27日、27.1.27団交が開催され、以下のやり取りが行われた。

(ア) 26.12.26会長文書について

組合は、会社に対し、26.12.26会長文書の撤回を求める旨の抗議文を提出し、謝罪と即時撤回を求める旨述べたが、会社は、組合を誹謗中傷したつもりはないので、謝罪も撤回もしない旨回答した。

(イ) D 組合員の定年後の再雇用について

組合は、①会長は、厚生年金の打ち切り時に2年間の雇用延長の約束をした、②現在の労働条件で2年間の雇用延長を求める、旨述べた。これに対し、会社は、①囑託として2年間雇用を延長すると述べた、②現在の再雇用者は全て囑託として再雇用を行っているので、D 組合員だけ特別扱いはできない、旨回答し、さらに、③再雇用者は原則、定年前の同じ部署及び同一業務で再雇用しているが、同一賃金という前例はなく、今回も前例どおりにする旨述べた。組合が、定年前の条件で2年間の雇用延長が受け入れられないのであれば、囑託として雇用延長を求めるが、その際の条件はどうなるのか尋ねたところ、会社は、本人との話合いで決めるので、後日、D 組合員から会長に連絡し日程調整をされたい旨述べた。

(ウ) 新就業規則について

会社が、新就業規則の再雇用条件に係る部分については、抜本的に見直し、変更する準備を行っているため、全文白紙撤回する旨述べたところ、組合は、その理由を尋ねた。これに対し会社は、組合側の意見を勘案した上で、高年齢者雇用安定法に照らしたところ、これから施行する新就業規則において運用していくことが適当ではないと考えたためである旨、2月中旬を見込みとして変更予定である旨述べた。

(甲31、乙19)

ク 平成27年1月30日、同年2月7日及び同月27日に、27.1.30面談、27.2.7面談及び27.2.27面談が行われ、それぞれ以下のやり取りが行われた。

(ア) 27.1.30面談

a 定年後の再雇用について

会長は、D 組合員に対し、①31年間会社に貢献してくれたので、車を譲るので、車を持ち込んで違うところへ行った方がいいのではないか、② D 組合員は会社に約180万円の赤字を抱えており、車を返却して相殺すれば赤字が無くなるが、31年間一生懸命頑張ってくれたので、その赤字は会社が被る、③なぜそのように考えるのかというと、組合に走って問題を起こして、自分では何も感じていないかもしれないが、会社に対しいろいろと不平、不満があつて組合に入ったと思う、④新しい会社で車を持ち込みして仕事をした方が精神的にも良いのではないか、と述べた。

b 傷病手当金について

会長が、D 組合員に対し、いつ頃完治するのかと尋ねたところ、D 組合員は、12月に手術をして、術後3か月の診断書はもらって、会社に提出している旨述べた。それに対し、会長が、3か月間だけは、一応在籍したことにして傷病手当をもらえるように考えるが、それ以後の事に関しては、1週間程度の間自分の有利な方を考えるよう述べたところ、D 組合員は、考える旨述べた。

(甲8、甲27、甲33)

(イ) 27.2.7面談

D 組合員が、27.1.30面談での会長の提示について考えたがいきなりは少し無理である旨述べたところ、会長は、自分に一番有利な方を考えて判断しないといけない旨述べた。さらに、会長は、①傷病手当の問題があるから、もう少しだけ籍を置いてよく考えた方がいい、②みんなのために活動しているのかも分からないが、自分のことも考えないといけない、③独り身ならかまわないが、奥さんも子供もいるので、自分が一番有利になる方を考えた方がいいのではないか、④雇用契約書は一応預かっておく、⑤今月一杯中にはよく考えて最終的な答えを出すように、⑥自分が納得した会社でないと、例えば私が他社の運送会社に頼んで、話が違うとなると困る、⑦ドライバー仲間も他社にたくさんいるだろう、等と述べたところ、D 組合員は、会社に引き続きお世話になるつもりで、雇用契約書を書いて持ってきた、旨述べた。

なお、D 組合員が提出した2通の雇用契約書には、乙欄には D 組合員の

署名及び押印が、甲欄には K の代表者名及び押印があった。
(甲9、甲26、甲28、甲33、証人 D)

(ウ) 27.2.27面談

D 組合員は、会長に対し、①65歳まで会社でお世話になろうと思う、②今は本人が辞めると言わない限りは法律で65歳まで雇ってもらえると聞いた、旨述べたところ、会長は、①会社には65歳まで雇う規則はなく、その時の状況によって分からない、②リーマンショックのような事があった場合など、状況によっては分からない、旨述べ、さらに③65歳まで継続雇用された他の従業員がいるからといって勘違いしてはいけない、旨述べた。

また、会長は、特別待遇として、今までの赤字分をなしにするだけではなく車も持っていてもいいと述べたところ、D 組合員は、このままお世話になりたいと言いに来ている旨、他にも車を譲ってもらって売った人はおり、特別待遇とは思えない旨述べた。会長は、今までに辞めた人で赤字を払った人がいないのは確かにそうかもしれないが、車は皆置いていった旨、車も持っていてもいいと述べていることが特別待遇である旨述べたところ、D 組合員は、会長は何を特別待遇としてくれているのか分からないが、違うところに入っても、車全体を塗装したり、すぐには仕事ができない旨述べた。

さらに、D 組合員が、法律では、本人が勤めると言う限り会社は65歳まで雇うということにはなっていないのかと尋ねたところ、会長は、なっていない旨、ただし、会社の提示した条件に合う場合及び本人がそれを承諾した場合は雇用しないといけない旨述べた。D 組合員が、雇用契約書は既に会長に渡している旨述べたところ、会長は、それは分かっているが、65歳まで雇うことを義務付けられたら会社も困る旨、赤字を帳消しにして、車を持って行ってどこか専属で持ち込みでいくという条件が、D 組合員にとって一番有利な条件である旨述べたところ、D 組合員は、会長とは考え方が違うので自分にとっては有利な条件ではない旨、他の定年後再雇用された人には、一週間前に判子を押すように言われただけという話を聞いており、組合に入っているから早く処分したくて私にだけ他のところを探せと言ったのではないかと述べたところ、会長は、そうではない旨述べた。

また、同日、D 組合員は会社から、雇用契約書を1通受け取った。

なお、D 組合員の定年退職以前において、会社の従業員に対して、定年後の再雇用について会長との面談が3回実施された事例はなかった。

(甲10、甲26、甲29、甲33、証人 D 、証人 F)

(エ) 平成27年4月1日から、D 組合員は、 K で主に運転業務に

従事し、本件審問終了時まで引き続き従事している。

(甲26、証人 D)

ケ 平成27年2月6日、当委員会において、第2回目のあっせんが実施されたが、同日、あっせんは打ち切られた。

(甲2、甲34)

コ 平成27年3月18日、組合と会社は、27.3.18団交を開催し、26.12.26会長文書については、以下のやり取りが行われた。組合提出の同団交の議事録の内容は、次のとおりである（以下、この項目中の「組」は組合を、「D」はD組合員を、「会」は会長を、「G」はG労務顧問を、「A」は会社を辞めた元組合員をそれぞれ意味する。）。

組：「Aさんから。」

会：「Aの方から直接それは聞いてない。」

組：「聞いていないんだったら、この文章おかしいじゃないですか。」

D：「なんでそんなことを会長勝手に書かれるんですか。」

会：「ほたら、それでおかしいて言うんやったら、それをどないしたらええんや、その文章を。」

D：「僕は会議の前に11月10日の時に先に言わせてくれって言いましたやろ。」

組：「1月や。訂正せな。」

D：「これが違うからってな。聞いたはずや。ほしたらそんなことはさせへんて、終わってからみんなに言えって言いましたやん。」

会：「終わってから言うたんやろ。」

D：「何で言うた本人、会長が書かれているのにね、会長がなんでいてくれないんですか。」

組：「その上で会長ね、今の話を聞くとね、本当に推測で書いてるわけですよ。」

会：「（うなづく調子で）うん。」

組：「Aさんに直接聞いたわけでもない。」

会：「（うなづく調子で）うん。」

組：「それを最後は犯罪であると、肝に命じろとまで書いてあるわけ。ちょっとこれは書きすぎですよ。」

会：「そうか。ふーん。」

組：「はっきり言って。」

会：「ほな、訂正しとくわ。」

組：「訂正しとくじゃなくて、」

会：「訂正。」

組：「訂正じゃなくて、これ撤回ですよ。」

会：「撤回させてもらおう。」

組：「撤回させてもらおう。（尻上がりの調子で）本当に撤回します。従業員にちゃんと書いて出してくださいよ。」

会：「次の文章出す時にちゃんと書いて出します。」

組：「その上で謝罪してください。」

会：「（尻上がりの調子で）うん。」

組：「組合を誹謗中傷しているんだから、謝って下さいよ。皆が怒っているのはその事です。組合員ってね。Aを辞めさせたのは組合員だってなっているわけよ。誰が読んでも。」

会：「組合とは言ってないやろ何も、そこの文章に書いてないやろ。」

組：「その言葉使ってないけど、文脈は常識的に読んだら、（尻上がりの調子で）ちょっとどうです。Gさん。」

G：「わからんわ。僕ら。わからないそんなもん。」

組：「わからんわじゃない。この文章本当にいいんですか、これ。」

G：「Aさんを連れて来てやる。やらの出来へんやろ。」

組：「Gさんこの文章見てんのかいな。」

G：「見てる。見てるけど、そんなんね、言うた言わんの話や。」

組：「違う、関係ない、現にある文章やから。」

D：「勝手に作り上げてるから言うてんねん。」

G：「撤回するて言うてるやないか。」

組：「分かりました、分かりました。撤回すると言ったんで。」

G：「謝罪らする必要もないよ。撤回するんやから。」

組：「なんでやの。」

さらに、組合は、組合としては撤回することをはっきりさせてから、謝罪も求める旨述べた。

（甲23、甲30、甲34、乙7の1、乙23、証人 D、証人 F、証人 G）

サ 平成27年4月7日付けで、会社は、27.4.7グループ通信を配付した。27.4.7グループ通信には、26.12.26会長文書に記載の内容について以下の記載があった。

「 (略)

本題に入る前にまず、平成26年12月26日付通第26-012号で記載しております内容について、上段から22行目～25行目の文言について撤回致します。

(略)

」

本件審問において、会社が撤回したとする部分はどこを指すのかという質問に対し、会長は、「無理やり組合に入れられた人で、気が弱い人は『憲法違反』である。『血判状』で組合を脱退した人に組合員が攻撃を加えるのを目の当りに見て、自分も組合を脱退すれば、その様な仕打ちを受けるのではないかと不安になり、会社を『自主退職』すると言う事が現実になっております。」の部分である旨、「この様な組合員の行動は『憲法』で定められた『職業選択の自由』を束縛する『憲法違反』の犯罪である事を肝に命じ反省しろ！！」の部分は含まない旨陳述した。

(乙11、乙22、乙23、証人 D 、証人 F)

シ 平成27年4月18日付けで、組合は、会社に対し、27.4.18抗議文を提出した。27.4.18抗議文には、27.4.7グループ通信に強く抗議するとして、①27.3.18団交において、26.12.26会長文書の事実誤認などを認め撤回を約束し、27.4.7グループ通信で明確にすることを表明したが、謝罪については理由なく拒否した旨、②27.4.7グループ通信には、22行目から25行目の文言の撤回のみしか表記されておらず、団交での撤回確認と理由説明を完全に反故にしたものである旨、③会社の態度は、団交確認をないがしろにし、組合が被っている誹謗中傷の名誉棄損は続けるという意思表示であり、④組合は、27.4.7グループ通信に抗議し、謝罪とその撤回を求める旨の記載があった。

さらに、同日付けで、組合は、会社に対し、27.4.18春季団交要求書を提出した。27.4.18春季団交要求書には、同年4月30日に団交を開催することを要求し、直ちに文書での回答及び連絡を求める旨、団交の議題としては、①団交時間を90分確保すること、②前回団交での26.12.26会長文書の撤回問題、③組合員2名の特別手当カットについて、④D組合員の定年と定年後の雇用について、⑤新就業規則について、⑥配車差別の改善問題、⑦組合員の賃金における3万円の手当がもらえる妻帯者扱い問題、⑧その他、の8項目の議題の記載があった。

(甲11、甲12)

ス 平成27年5月14日、会社は、組合に対し、社長と G 労務顧問の連名で、27.5.14回答書を、ファックスで送付した。27.5.14回答書には以下の記載があった。

「貴労組より『27.4.18春季団交要求書』について下記の通り回答致します。

この回答を持って団交と致しますが、問題があれば、後日打合せの上日程調整を行いたいと考えております。ご配慮のほど、宜しくお願い申し上げます。」

また、回答の内容として、①については、前例どおり1時間をお互いに有効的に使って開催する旨、②については、既に撤回済みであり、これ以上議論する意思がない旨、③については、償却制の方々と話合いで決定したため、解決済みで

ある旨、④については、旧就業規則に基づいて実行する旨、⑤については、その具体的な提案を文書で提出してほしい旨、⑥については、会社は公平を期すように運営している旨、⑦については、前回回答のとおりである旨、⑧については、その内容を団交前に文書で提出してほしい旨、記載があった。

(甲13、甲34、乙23)

セ 平成27年5月16日付けで、組合は会社に対し、返答書（以下「27.5.16返答書」という。）を提出した。27.5.16返答書には、以下の記載があった。

「 貴社の5月14日回答書に以下返答する。そして5月28日の団体交渉開催を要求する。直ちに文書での回答、連絡を求める。

記

- 1 今回始めて団体交渉要求にその開催をせずに『この回答を持って団体交渉と致します』^[ママ]ありますが、こんなことは驚きです。4月20日会社回答書で約束した『日程調整』を100%反故にしたものであり、組合は事実上団交拒否と受止めている。こんなことは、認められない。断固抗議する。回答書にある『問題がある』^[ママ]大いにあるので以下団体交渉での回答を求める。交渉を早急に要求する。
- 2 『団体交渉時間を90分確保すること』を重ねて要求する。前回でも組合の猶予ある態度は表明した。それへの会社側回答表明を求める。
- 3 会長文書（12月26日）は『撤回済』について
組合の4月18日抗議文あるように、12月会長文書をみた労働者への誤解が解かれ、事実誤認訂正、組合への誹謗中傷が撤回されてはいない。このことについての会社表明を求める。

(略)

- 11 以上のように『文書』回答をもって『団体交渉と致します』などあり^[ママ]あえない
まだまだ問題山積である。貴社には誠実な団体交渉の態度を求める。」

(甲32、乙20)

ソ 平成27年5月25日付けで、会社は、組合に対し、社長と G 労務顧問の連名で、「返答書に対する回答書」（以下「27.5.25回答書」という。）を提出した。27.5.25回答書には、27.5.16返答書に回答するとして、①組合が同月28日に開催を要求している春季団交については、会社及び G 労務顧問の業務上の都合により要望に応えることができないが、会社の希望としては、同年6月5日午後7時より会社の会議室で行いたい旨、②連絡が遅れたことを詫げる旨の記載があった。

同年5月25日、組合は、会社に対し、返答書（以下「27.5.25返答書」という。）を提出した。27.5.25返答書には、同年6月5日午後7時から組合の都合が悪いので、同月12日午後7時から、若しくは同月13日の仕事終了後か午後7時からに

指定してもらえないか返答を依頼する旨の記載があった。

同年6月1日付けで、会社は、組合に対し、「『返答書』に対する回答書」（以下「27.6.1回答書」という。）を提出し、団交の日程を同月12日午後7時からとし、場所は会社の会議室で行いたい旨の返答を行った。

（乙16、乙17、乙18）

タ 平成27年6月12日、組合と会社は、27.6.12団交を開催した。27.6.12団交では、以下のやり取りが行われた。

（ア）27.6.12団交が行われるまでの経緯について

会長は、①27.5.14回答書において、要求書に対する回答を行ったが、それでは団交にはならないとのことなので、本日団交を開催する、②要求書に対し、既に回答しており、解決済みになっている事ばかり要求されても、堂々巡りになる、③もっと合理的に考えてもらいたい、旨述べた。これに対し、組合は、今後は文書をもって団交をするということはやめてもらいたい旨及び組合としては、何も解決しておらず、信頼関係を前進させていく努力をしてほしい旨述べた。

（イ）27.3.18団交における26.12.26会長文書の撤回について

組合は、全く撤回になっておらず、謝罪もない旨述べたところ、会社は、撤回するとは言ったが、謝罪するとは一言も言っていない旨述べた。組合が、謝罪の要求について、会長は「はい。」と言った旨述べたところ、会長は言っていない旨述べた。これに対し組合が、前回の団交と録音を今から再生する旨、犯罪者扱いまでされており謝罪を求める旨述べたところ、会社は、会社として再度確認する旨述べた。

（甲14、乙7の2）

（2）争点3（会社が、平成26年12月12日に岸和田労基署に対し、就業規則の届出を行ったことは、D組合員に対する不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

ア 組合は、①労働者代表選挙を行わず、代表でもない人物に意見書を書かせるなど、労基署への届出が強行されたこと、②D組合員が平成27年1月に定年を迎え、再雇用の対象者であることを会長が熟知しており、就業規則の変更を急いでいたこと、③会社は、D組合員が平成26年12月頃は病気で療養していたことから、D組合員の勤務状況等が、新しい定年条項に引っかかることを熟知していたこと、④就業規則の変更後に3回に渡り会長とD組合員との面談が行われたこと、⑤26.12.26会長文書に「肝に命じ反省しろ」との文言があったことを併せ考えると、就業規則の変更届出を行ったことはD組合員の退職強要を狙ったも

のであって、D 組合員に対する不利益取扱いに当たる旨主張する。

イ 前提事実及び前記(1)ウ認定によれば、①平成26年12月12日、会社が、(i)岸和田労基署に対し、就業規則の変更届を提出し、受理されたこと、(ii)同27年1月1日から再雇用条件の変更を内容とする定年条項を含む新就業規則を施行するとして、それまでの予定を社内に掲示したこと、②新就業規則の定年条項には、旧就業規則には規定されていなかった定年退職後の再雇用の要件が具体的に規定されていたこと、が認められるが、そもそも全従業員に対して適用される就業規則について、当該変更が会社の従業員にとって不利益な変更であるとしても、このことをもって直ちに D 組合員に対する不利益取扱いに該当するものではないことは明らかである。

ウ その上で、D 組合員の定年退職及び再雇用に係る経緯についてみると、前提事実及び前記(1)エ、キ、ク(エ)認定によれば、①会社は、26.12.18団交において、新就業規則の定年条項に問題があることを認め、そのまま適用しないこと及び D 組合員の定年後の雇用を表明したこと、②会社は、27.1.27団交において、当該定年条項及び再雇用条件については、組合の意見を勘案し、そのまま運用していくことが適当ではないと考え、一旦白紙撤回する旨述べたこと、③ D 組合員は平成27年4月から再雇用先の K で運転業務に従事していること、がそれぞれ認められる。そうすると、新就業規則の定年条項が D 組合員に対しては適用されていないことが認められる一方で、D 組合員が就業規則の届出により特段に不利益な取扱いを受けたと認めるに足る事実の疎明はない。

エ 以上のとおりであるから、会社が平成26年12月12日に岸和田労基署に対し、就業規則の届け出を行ったことが D 組合員に対する不利益取扱いに当たるとの組合の主張は採用できず、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は棄却する。

(3) 争点4 (会社が、26.12.26会長文書を配付したことは、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、26.12.26会長文書が組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

(ア) 使用者の言動が、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するかどうかの判断基準は、前記1(2)ウ(ア)のとおりである。

(イ) 前提事実及び前記認定(1)オ、コ認定によれば、会社が従業員に対して一時金の支給明細書に同封して26.12.26会長文書を配付したところ、26.12.26会長文書には、①組合は、入会を希望しない者まで無理やり誘い、時代遅れの「血判状」なるものに署名させ、組合を脱退した者に攻撃を加えるという、常識で

は考えられない行動が見受けられるとの批判が記載されていること、②組合を脱退した者に組合員が攻撃を加えるのを目の当たりに見て、不安になり会社を自主退職する者がいるとして、組合員の行動は職業選択の自由を束縛する憲法違反の犯罪であることを、肝に銘じ反省しろと非難していること、が認められる上、③27.3.18団交において、会長は、上記内容については、会社を辞めた元組合員の本人に直接聞くことなく推測で記載したことを認めていること、からすれば、会社は、本来、組合の自主性が尊重されるべき組合内部の運営に関する事柄を、明らかな根拠を持つこともなく、26.12.26会長文書に記載して組合を非難したものと見えるから、こうした会社の行為は、使用者に許された表現の自由の範囲を逸脱したものとみざるを得ない。

(ウ) 加えて、前提事実及び前記(1)オ認定のとおり、26.12.26会長文書は、①各従業員宛てに一時金の支給明細書に同封されていたのであるから、組合員のみならず広く従業員全般に会社の態度を表明したと認められること、②26.12.26会長文書を配付した当日が、組合が当委員会に対して申請を行ったあっせんの第1回期日であったことからすれば、当該文書の配付当時、組合と会社の関係は、一定の緊張状態にあったことが推認されること、③会社の実質的な最高責任者である会長名で発出されていること、からして、組合員を威嚇し、組合活動を萎縮させるものであったとみざるを得ない。

(エ) ところで、会社は、26.12.26会長文書については、その後一部撤回を表明し、その上で謝罪の意味を含めて27.4.7グループ通信に掲載して撤回したのだから、不当労働行為意思や具体的不当労働行為は存在しない旨主張するが、仮に後に一部撤回したとしても、不当労働行為の成否を左右するものではなく、かかる会社の主張は採用できない。

(オ) 以上のことからすると、会社が26.12.26会長文書を配付したことは、使用者に許される表現の自由の範囲を逸脱し、組合員を威嚇し、組合活動を殊更誹謗、中傷する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 次に、組合は、26.12.26会長文書を配付したことは労働組合法第7条第1号、第2号及び第4号にも該当する旨主張する。しかしながら、当該文書により、組合員が何らかの不利益を被ったと認めるに足る事実の疎明はなく、会社が26.12.26会長文書を配付したことは、その余を判断するまでもなく、同条第1号の不利益取扱いに該当するということとはできない。

また、26.12.26会長文書の配付当時、組合が団交申入れを行っていたと認めるに足る事実の疎明はなく、さらにその後も当事者間で団交が繰り返し開催されて

いることから、26.12.26会長文書の配付は、同条第2号には該当しない。

さらに、26.12.26会長文書の配付は、あっせん申請を行ったことを理由になされた不利益取扱いともいうことはできず、同条第4号には該当しない。

以上のとおり労働組合法第7条第1号、第2号及び第4号に係る組合の申立ては棄却する。

(4) 争点5 (27.3.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、27.3.18団交において、会社が26.12.26会長文書について「撤回する」と表明し、「謝罪」をきちんと書くと約束しながら、27.4.7グループ通信で何の説明もない3行を記載し、さらにその26.12.26会長文書の撤回した箇所を会長は正確に示すことができなかつたことなどから、団交での約束を反故にしており不誠実である旨主張し、会社は、文書の一部を撤回していること及び27.3.18団交において、組合も会長の一部撤回表明に一定の評価をしたと取れる発言を行っていることから、誠実に団交を行っている旨主張するので、当該団交の協議事項のうち、26.12.26会長文書に係る会社の対応について、以下検討する。

イ まず、26.12.26会長文書のうち、組合が撤回を求めている箇所についてみると、①組合は、争点4の主張において26.12.26会長文書は組合と組合員を「犯罪」と呼び、「肝に命じろ」とその破壊を宣言したものと主張していること、②前提事実及び前記(1)コ認定のとおり、27.3.18団交において、組合は、「それを最後は犯罪であると、肝に命じろとまで書いてあるわけ。ちょっとこれは書きすぎですよ。」、「訂正じゃなくて、これ撤回ですよ。」と述べていること、からすると、組合は、当該文書の少なくとも「この様な組合員の行動は『憲法』で定められた『職業選択の自由を』束縛する『憲法違反』の犯罪である事を肝に命じ反省しろ!!」の部分の撤回を求めていると解される。

ウ 次に、前提事実及び前記(1)コ認定によれば、組合が、26.12.26会長文書の撤回を求めて「それを最後は犯罪であると、肝に命じろとまで書いてあるわけ。ちょっとこれは書きすぎですよ。」、「訂正じゃなくて、これ撤回ですよ。」と述べたことに対して、会長は、「撤回させてもらう。」、「次の文書出すときにちゃんと書いて出します。」と述べており、組合の求めに応じて前記イ記載の部分の撤回に同意していることが認められる。ただし、組合が求めている謝罪については、G 労務顧問が、撤回するので謝罪の必要はない旨述べており、会社は謝罪について同意したとまでは認められない。

エ その上で、27.4.7グループ通信の掲載内容を見ると、前記(1)サ認定のとおり、「本題に入る前にまず、平成26年12月26日付通第26-012号で記載しております内

容について、上段から22行目～25行目の文言について撤回致します。」と記載されていることが認められ、確かに27. 3. 18団交において会長が同意したとおり、文書による一部撤回がなされてはいるものの、26. 12. 26会長文書の内容のうち、撤回したとする文言が具体的には明示されておらず、27. 4. 7グループ通信の記載内容は十分に誠実な対応であったとは認め難い。

オ さらに、本件審問において、会長は、撤回した部分に「『憲法違反』の犯罪である事を肝に命じ反省しろ！！」の部分は含まない旨陳述（第4回審問速記録28頁）していることから、会社は、「『憲法違反』の犯罪である事を肝に命じ反省しろ！！」の部分を撤回するとの組合との27. 3. 18団交における約束を履行したとみることはできない。

カ 以上のことから、27. 3. 18団交において、会社が、26. 12. 26会長文書のうち組合が撤回を求めている箇所を文書で撤回することに同意したことについて、27. 4. 7グループ通信において、約束を履行したとはいえ、かかる会社の対応は、不誠実であったと言わざるを得ず、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。

(5) 争点6（会社が、組合に対し、27. 5. 14回答書を送付したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について、以下判断する。

ア 組合は、(i)27. 4. 18春季団交要求書を提出したが、会社は、1か月以上も待たせた上に、27. 5. 14回答書において、この回答をもって団交とするという回答をしたこと、(ii)組合による激しい抗議によって、実際に27. 6. 12団交が開催されたとしても、団交当日はしかるべき反省の弁等もなく不誠実であった旨主張し、これに対し会社は、(i)27. 5. 14回答書の組合が指摘している文言の続きでは、問題があれば日程調整を行いたいと考えている旨回答し、(ii)実際に組合の要望に応じて団交も行ったので不当労働行為ではない旨主張する。

(ア) 主張(i)について

a まず双方の主張(i)についてみると、前記(1)シ、ス認定によれば、組合は、会社に対し、27. 4. 18春季団交要求書を提出し、①団交時間について、②26. 12. 26会長文書の撤回問題について、③特別手当カットについて、④D組合員の定年後の雇用について、⑤新就業規則について、⑥配車差別の改善の問題について、⑦組合員の特別手当の取扱いの問題について、⑧その他について、の8項目の議題を記載し、平成27年4月30日の団交を要求したこと、これに対し、会社は、27. 5. 14回答書を送付し、①から⑧についてそれぞれ回答するとともに、同文書には「この回答を持って団交と致します」と記載されていたことが認められる。

- b そうすると、組合員の賃金等の問題である特別手当の取扱いの問題など、明らかに義務的団交事項を含む27. 4. 18春季団交要求書に対し、会社は、約1か月後に27. 5. 14回答書を送付して、「この回答を持って団交と致します」と回答しており、組合が、かかる会社の対応を、団交を拒否されたと受け止めたとしても無理からぬところである。
- c しかしながら、27. 5. 14回答書には、問題があれば、後日打合せの上日程調整を行う旨も併せて記載されており、会社が当該回答書によって団交を拒否したとまでは、直ちにはみることはできない。

(イ) 主張(ii)について

- a そこで、双方の主張(ii)をみると、27. 5. 14回答書以降の双方のやり取りについては、前記(1)セからタ認定のとおり、①組合が、27. 5. 16返答書により、「この回答を持って団交と致します」としたことは、団交拒否と受け止め抗議する旨及び平成27年5月28日の団交開催を要求したこと、②会社が、27. 5. 25回答書により、同日は都合が悪いので、同年6月5日午後7時から行いたいと回答したこと、③組合は、27. 5. 25返答書により、同年6月12日午後7時から、若しくは同月13日の仕事終了後か午後7時から行いたいと返答したこと、④会社は、27. 6. 1回答書により、同年6月12日の午後7時から会社の会議室で行いたいと回答したこと、⑤組合と会社は、27. 6. 12団交を開催したこと、がそれぞれ認められる。
- b そうすると、組合が、27. 5. 16返答書によって、団交開催を改めて要求したことに対して、会社は、間を置かずに回答し、団交に対応可能な候補日を提案するとともに、その後、組合と会社の間で日程調整の上、最終的には組合の要求した日時で団交が行われているのであるから、27. 4. 18春季団交要求書に対し27. 5. 14回答書を送付した会社の対応が不誠実であったとまではいうことはできない。

イ 以上のとおりであるから、会社が組合に対し、27. 5. 14回答書を送付したことが、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との組合の主張は採用できず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

(6) 争点7 (平成27年1月30日、同年2月7日及び同月27日の D 組合員と会社との間でのやり取りにおける会社の対応は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 平成27年1月30日、同年2月7日及び同月27日の D 組合員と会社との間でのやり取りにおける会社の対応が、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為に該当するかについてみる。

(ア) 前記(1)エ認定のとおり、この3回の面談に先立って行われた26.12.18団交及び27.1.27団交において、会社は、D組合員の定年後の再雇用を表明していること及び新就業規則の再雇用条項を白紙撤回していることが認められる。

(イ) 上記(ア)を前提に、D組合員と会長との面談についてみると、前記(1)ク認定によれば、D組合員の定年退職以前において、会社の従業員に対して定年後の再雇用について会長との面談が3回実施された事例はなかったことが認められるから、そもそもD組合員に対してのみ3回もの面談を経たこと自体、他の従業員と比較して差別的な取扱いであったと言わざるを得ない。

(ウ) その上で、3回の面談における会社の対応についてみる。

a まず、27.1.30面談についてみると、前提事実及び前記(1)ク(ア)認定によれば、会長は、D組合員に対して、確かに、①31年間会社に貢献してくれたので、車を譲るから違うところへ行った方がよい旨提案し、②頑張ってくれたので、D組合員が会社に対して抱えている赤字を会社が被るとも述べているが、続いて、③なぜそのように考えるのかという、組合に走って問題を起こして、自分では何も感じていないかもしれないが、会社に対しいろいろと不平、不満があつて組合に入ったと思う、④車を持ち込み新しい会社で仕事をした方が精神的にもよいのではないかと述べていることが認められるのであるから、会長の発言は、D組合員の貢献に対する有利な選択肢を与えたとみることはできないばかりか、組合に加入したD組合員に対して、組合に走って問題を起こしたとして批判する内容であったと言わざるを得ない。

b 次に27.2.7面談をみると、前提事実及び前記(1)ク(イ)認定によれば、会長は、Jグループとは別の会社に移ることを承諾しないD組合員に対して、①自分に一番有利な方法を考えることを求める旨、②みんなのために活動しているのかも分からないが、自分のことも考えないといけない旨、③D組合員が再雇用を希望するとして持参したJグループのKを雇用先とする雇用契約書を預かってはなお、更によく考えることを求める旨述べており、引き続き会長は、D組合員をJグループ内で再雇用することを受け入れていないといえる。

c さらに、27.2.27面談をみると、前提事実及び前記(1)ク(ウ)認定によれば、D組合員が、65歳までの再雇用を希望する旨述べたところ、会長は、①会社には65歳まで雇う規則はない旨、②65歳まで継続雇用された他の従業員がいるからといって勘違いしてはいけない旨、③特別待遇として、今までの赤字を帳消しにするだけでなく、車も持っていったいい旨、④65歳まで雇うこ

とを義務付けられたら困る旨、述べているが、これは引き続き D 組合員を J グループで再雇用することを拒んでいるとみるのが相当である。

d 加えて、この面談の行われるまでの経緯からすると、前記 1 (2) 判断及び 2 (3) 判断のとおり、会長は、①26. 7. 19 会長演説で組合を非難する発言を行ったり、②組合を殊更誹謗、中傷する26. 12. 26 会長文書を配付しており、会長には会社に組合が結成されたことに対する嫌悪意思があったことが容易に推認される。

(エ) 会社は、3 回の会長面談は、D 組合員の入社以来30年在籍した貢献に対して、退職した場合の有利な点を述べたにすぎず、退職勧奨ではない旨主張するが、会社として正式に D 組合員を再雇用することを表明しておきながら、組合の存在を快く思っていない会長が、D 組合員に対してのみ3回もの面談を実施し、退職を執拗に提案したとみることができるから、3 回の会長面談は、退職勧奨であったと言わざるを得ない。

(オ) 以上のとおりであるから、27. 1. 30 面談、27. 2. 7 面談及び27. 2. 27 面談における会長の D 組合員に対して執拗に退職を求める発言は、分会長である D 組合員に対する不利益取扱いであるとともに組合の弱体化を企図した支配介入であるとみるほかなく、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。

なお、会社は、現在も D 組合員が J グループに雇用されていることを挙げて、退職勧奨を行っていない旨主張するが、このことが不当労働行為の成否を左右するものではない。

イ 組合は、3 回の面談があっせん申請後に行われたことを理由になされた不利益取扱いである旨主張するが、単に時期が重なることのみをもって、労働組合法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当するとまではいうことはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点8 (平成27年7月1日に、会社が、D 組合員の接触事故に関し、始末書の提出を求める譴責の懲戒処分を通知を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成27年7月1日、「J グループ各社コンプライアンス委員会」名で、D 組合員に対して、27. 7. 1 通知書が通知された。27. 7. 1 通知書には、同年6月10日に D 組合員が起こした接触事故については、旧就業規則を適用し、①旧就業規則第10条第8項に反する行為で、旧就業規則第43条第1項を適用し、譴責の処分を課すことを決定した旨、②第43条第1項譴責とは、始末書を提出させ将来を戒

めることである旨、③10日以内の同年7月10日までに始末書の提出を求める旨の記載があった。

なお、旧就業規則第10条第8項及び第43条には、以下の記載がある。

「(服務心得)

第10条 従業員は次のことを守らなければなりません。

8、公私とも交通ルールを守り、無事故運転を心がけること

(懲戒の種類)

第43条 従業員が会社の規則に違反したときは懲戒処分を行います。懲戒は次の6種類です。

なお、出席停止以上の懲戒に該当する行為があった者に対して必要あるときは、処分決定前に自宅謹慎を命じることがあります。

1、譴責----始末書を提出させて将来を戒めます。

2、減給----始末書を提出させ、賃金の一部を減額します。但し1回の額は平均賃金の1日分の半額を、総額は月収の10分の1を超えることはありません。

3、昇給停止----始末書を出させ、1年間、昇給を停止します。

(略)

(甲16、乙1)

イ 平成27年7月9日付けで、D組合員は、会社に対し、27.7.9始末書を提出した。27.7.9始末書には、①同年6月10日午後0時20分頃、八尾市内にある株式会社の構内において、公道から後退入構の際、後方安全確認不足で接触事故を起こした旨、②各関係者に、大変迷惑を掛けて申し訳ない旨、③以後このような事故を起こさないように、安全確認には、細心の注意を払い安全運転に努める旨の記載があった。

また、提出者として「南港営業所所属 D 」が、宛名には「 J 取締役社長 C 殿」と記載されていた。

(甲15)

ウ 平成27年7月17日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

エ 平成27年8月11日、組合と会社は、団交を開催し、組合は、始末書の提出を強制することはできない旨述べた。

(証人 D)

オ 平成27年9月頃、「 J グループ各社コンプライアンス委員会」名で、D組合員に対し、始末書の提出を不要とする旨記載の27.7.1差替え通知書が通知され、後日、27.7.9始末書はD組合員に返却された。27.7.1差替え通知書には、同年

6月10日に D 組合員が起こした接触事故について、新就業規則を適用し、①新就業規則第49条第2項及び第4項に反する行為で、新就業規則第48条第1項を適用し、訓戒の処分を課すことを決定した旨、②但し、始末書の提出は不要とする旨、③第48条第1項訓戒とは、反省を促し、将来を戒めることである旨の記載があった。

なお、新就業規則第48条第1項、第49条第2項及び第4項には、以下の記載がある。

「第48条 制裁は、その情状により次の区分により行う。

(1) 訓戒 始末書を取り将来を戒める。

第49条 次の各号の一に該当する場合は、減給、出席停止または降格に処する。ただし、情状によっては訓戒にとどめることがある。

(2) 過失により、営業上の事故または災害を発生させ、会社に損害を与えたとき。

(略)

(4) 業務のミス防止のために取るべき必要な措置を講ずることを怠り、会社や取引先に損害を与えたり業務に支障を生じさせたとき。」

また、他の従業員に対して、始末書の提出を求めた懲戒処分通知の事例としては、以下のようなものがある。

(ア) 平成24年5月30日に事故を起こした従業員に対し、「 J グループ各社コンプライアンス委員会」名で、同年12月15日付けで、懲戒処分の通知が送付された。同通知には、兵庫県尼崎市内の物流会社構内における物損事故について、旧就業規則を適用し、①旧就業規則第10条第8項に反する行為で、旧就業規則第43条第1項を適用し、譴責の処分を課すことを決定した旨、②第43条第1項譴責とは、始末書を提出させ将来を戒めることである旨、③10日以内の同年12月25日までに始末書の提出を求める旨記載されていた。

(イ) 平成24年12月28日に事故を起こした従業員に対し、「 J グループ各社コンプライアンス委員会」名で、同25年1月10日付けで、懲戒処分の通知が送付された。同通知には、堺市内の別会社の倉庫構内における物損事故について、旧就業規則を適用し、①旧就業規則第10条第8項に反する行為で、旧就業規則第43条第1項を適用し、譴責の処分を課すことを決定した旨、②第43条第1項譴責とは、始末書を提出させ将来を戒めることである旨、③10日以内の同年1月15日までに始末書の提出を求める旨記載されていた。

(ウ) 平成27年8月24日に事故を起こした従業員に対し、「 J グループ各社コン

プライアンス委員会」名で、同年9月28日付けで、懲戒処分のお知らせが送付された。同通知には、門真市内における縁石の破損事故について、新就業規則を適用し、①新就業規則第49条第2項に反する行為で、新就業規則第48条第1項を適用し、訓戒の処分を課すことを決定した旨、②第48条第1項訓戒とは、始末書を提出させ将来を戒めることである旨、③10日以内の同年10月8日までに始末書の提出を求める旨記載されていた。

(乙2、乙12、乙13)

(2) 平成27年7月1日に、会社が、D組合員の接触事故に関し、始末書の提出を求める譴責の懲戒処分の通知を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、非組合員においては簡単な報告で足りているにもかかわらず、D組合員が起こした事故については、見せしめ的に27.7.1通知書によって、始末書の提出を強制した旨主張するので、以下、検討する。

イ 前記(1)オ認定によれば、D組合員が発生させた事故の前後約3年間にD組合員以外の従業員による3件の物損事故に対して、①Jグループ各社コンプライアンス委員会名で懲戒処分の通知がされていること、②いずれの事故についても処分通知書には、始末書の提出を求める旨の記載があること、③懲戒処分量定もD組合員のそれと同じであること、が認められる。

一方で、④当該3件の懲戒処分が実際に行われなかったこと、⑤非組合員の事故に対しては、簡単な報告で足りていること、を認めるに足る事実の疎明はない。

ウ そうすると、会社がD組合員に対して27.7.1通知書によって始末書の提出を求めたことは、D組合員を組合員であるが故に殊更不利益に取り扱ったものとみることはできず、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は棄却する。

4 救済方法

組合は、支配介入発言等の撤回、誠実団交応諾、組合員1名の定年後の安定雇用の誓約、謝罪文の掲示をも求めるが、主文1をもって足りると考える。

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

平成29年5月15日

大阪府労働委員会

会長 播磨政明 印