

写

命 令 書

大阪府中央区

申立人 M
代表者 委員長 D

大阪府吹田市

被申立人 N
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成27年(不)第53号事件について、当委員会は、平成29年5月24日、同年6月14日及び同月27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

M
委員長 D 様

N
代表取締役 E

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条第2号に該当する不当労働行為と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合から平成27年5月13日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。
- (2) 貴組合から平成27年7月15日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。
- (3) 平成27年8月13日に開催された団体交渉において、貴組合員

F 氏の問題に限る旨、その他について今日は話をしない旨発言したこと。

- 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 組合員に対する不利益取扱いの撤回及び失われた利益の回復等
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 組合に対する支配介入への謝罪及び禁止
- 4 陳謝文の手交及び掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員 1 名の戒告処分に係る通知書を校内に掲示したこと、②申立人組合員 2 名に対し年次有給休暇の取得を認めなかったこと、③被申立人が経営する保育施設において、申立人組合員 1 名の子の退園届の撤回を受け入れなかったこと、④申立人の団体交渉申入れに応じなかったこと、⑤その後に開催された団体交渉において交渉事項を限定したこと、⑥当該団体交渉において申立人組合員 1 名に対し組合加入について非難する旨の発言を行ったこと、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

ア 被申立人 N (以下「会社」という。)

は、肩書地に本社を、大阪府内に 3 か所のインターナショナルプリスクール（英語で保育を行う施設。以下「プリスクール」という。）を運営する株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 50 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、主として外国人労働者で組織する個人加入の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約 40 名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成 21 年 3 月 8 日、 F (以下、組合加入前を含め「 F 組合員」という。) はプリスクール教師として会社と雇用契約を締結した。

(乙 16 の 1、乙 16 の 2)

イ 平成 25 年 1 月 31 日、 G (以下、組合加入前を含め「 G 組合員」という。) はプリスクール教師として会社と雇用契約を締結した。

(乙 28 の 1、乙 28 の 2)

ウ 平成25年11月18日、会社は、従業員であった組合員 H (以下「H 組合員」という。)に関する「解雇処分通知書」と題する文書(以下「25.11.18解雇通知書」という。)を掲示した。

(乙12)

エ 平成26年3月25日付けで、組合は会社に対して、G 組合員が組合に加入したことを通知する旨及び団体交渉(以下「団交」という。)を求める旨を記載した「団体交渉申入書」と題する文書(以下「26.3.25団交申入書」という。)を提出した。

(甲26)

オ 平成26年7月30日付けで、G 組合員は会社に対して「退園届け」と題する文書(以下「26.7.30退園届」という。)を提出した。同文書には、G 組合員の子が同27年3月23日をもって、会社のプリスクールを退園する旨等の記載があった。

(甲12)

カ 平成26年12月15日付けで、組合は会社に対して、G 組合員は一度会社に対して子が退園する旨を伝えたが、同組合員が妊娠したため同27年4月以降も保育を受け入れてほしい旨記載した「要求書」と題する文書(以下「26.12.15要求書」という。)を提出した。

(甲13)

キ 平成27年2月20日、組合と会社との間で団交(以下、「27.2.20団交」という。)が開催された。同団交において、会社は組合に対して、26.7.30退園届の撤回は認められない旨述べた。

(乙42)

ク 平成27年4月1日付けで、組合は会社に対して「要求書および抗議書」と題する文書(以下「27.4.1要求書」という。)を提出した。

(甲43)

ケ 平成27年4月9日、会社の運転手をしていた非組合員の I (以下、「I 運転手」という。)は、保護者間で発生した問題について保護者から相談を受けたことを上司に報告をしなかったことについて「letter of warning」と題する文書(以下「27.4.9警告書」という。)を会社から手交された。同文書が掲示されることはなかった。

(甲70)

コ 平成27年5月13日付けで、組合は会社に対して「団体交渉申入書」と題する文書(以下、同団交申入書を「27.5.13団交申入書」といい、同団交申入れを「27.5.13

団交申入れ」という。)を提出した。

(甲47)

サ 平成27年5月21日付けで、会社は組合に対して、G 組合員及び別の組合員1名(以下「R組合員」という。)に関する事項をそれぞれ記載した2通の「通知書」と題する文書(以下、それぞれ「27.5.21 G 組合員関連通知書」及び「27.5.21R組合員関連通知書」という。)を提出した。

(乙5、乙34)

シ 平成27年5月25日付けで、G 組合員は会社に対して、同年6月1日から同月19日までの間の15日間の有給休暇を取得したい旨を記した「休暇届/有給休暇届出書」と題する文書(以下「27.5.25有給休暇届出書」という。)を提出した。

同年5月29日付けで、組合は会社に対して、G 組合員が就労日15日分の有給休暇を取得するので手続をお願いする旨を記載した「ご連絡」と題する文書(以下「27.5.29ご連絡」という。)を提出した。

(甲48、甲49の1、甲49の2)

ス 平成27年6月1日付けで、会社は組合に対して、G 組合員に対しては同日から同月5日までの5日間のみ有給休暇として認める旨を記載した「御連絡」と題する文書(以下「27.6.1御連絡」という。)を提出した。

(甲49の1、甲68)

セ 平成27年7月1日付けで、会社は組合に対して、27.5.21 G 組合員関連通知書及び27.5.21R組合員関連通知書に記載した手続に必要な書面を送付してほしい旨等を記載した「通知書」と題する文書(以下「27.7.1通知書」という。)を提出した。

(乙6)

ソ 平成27年7月15日付けで、組合は会社に対して、「団体交渉申入書および通知書」と題する文書(以下、同文書を「27.7.15団交申入書」といい、同団交申入れを「27.7.15団交申入れ」という。)を提出した。

(甲19)

タ 平成27年7月27日付けで、会社は組合に対して、「御連絡」と題する文書(以下「27.7.27御連絡」という。)を提出した。

(甲20)

チ 平成27年8月3日、組合は会社に対して、F 組合員が組合に加入した旨及びF 組合員に関する問題で団交を求める旨等を記載した「組合加入通知および団交申入書」と題する文書(以下「27.8.3団交申入書」といい、同団交申入れを「27.8.3団交申入れ」という。)を提出した。

(甲50)

ツ 平成27年8月6日、会社は組合に対して、 F 組合員に関する事項についてのみ団交に応じる旨等を記載した「御連絡」と題する文書（以下「27.8.6御連絡」という。）を提出した。

(甲51)

テ 平成27年8月13日、組合と会社との間で、団交（以下「27.8.13団交」という。）が行われた。なお、同団交の会社側出席者は、会社CEO1名、プリスクールのスクールカウンセラーでマネジメント担当の J （以下「J 従業員」という。）及び会社従業員1名の3名であった。

同団交で、会社は F 組合員に対し、同日付けの「戒告書」と題する文書（以下「27.8.13戒告書」という。）を手交した。

(甲1、甲61の1、甲61の2、甲77、乙41の1、乙41の2、乙42、当事者 E)

ト 平成27年8月25日、組合と会社との間で団交（以下「27.8.25団交」という。）が開催された。

(当事者 E)

ナ 平成27年8月31日、会社は、同月13日付けで F 組合員を戒告処分とした旨及びその理由を記載した「通知書」と題する文書（以下「27.8.31通知書」という。）を会社の事務所内の壁に掲示した。

(甲72、乙11の1、乙11の2、当事者 E)

ニ 平成27年9月9日付けで、会社は組合に対して、「御連絡」と題する文書（以下「27.9.9御連絡」という。）を提出した。

(甲16)

ヌ 平成27年9月13日付けで、 F 組合員は会社に対して、同月25日から同年10月21日までの期間、総日数17日の有給休暇を取得する旨を記した「休暇届／有給休暇届出書」と題する文書（以下「27.9.13有給休暇届出書」という。）を提出した。

(甲54、甲73の1、甲73の2)

ネ 平成27年9月14日付けで、組合は会社に対して、 F 組合員の有給休暇の取得についてお知らせする旨を記載した「通知書」と題する文書（以下「27.9.14通知書」という。）を提出した。

(甲53)

ノ 平成27年9月17日付けで、会社は組合に対して、 F 組合員が自由に取得できる有給休暇の残日数は2日間であり、それ以外の有給休暇取得は承認できな

い旨等を記載した「御連絡」と題する文書（以下「27.9.17御連絡」という。）を提出した。

（甲54）

ハ 平成27年9月29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

- 1 会社が、平成27年8月31日に、27.8.31通知書を校内に掲示したことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。
- 2-1 会社が、 F 組合員の平成27年9月25日から同年10月21日までの17日間の有給休暇の申出に対し、2日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。
- 2-2 会社が、 G 組合員の平成27年6月1日から同月19日までの15日間の有給休暇の申出に対し、5日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 会社が、 G 組合員の子の26.7.30退園届の撤回を受け入れなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。
- 4 会社は、27.5.13団交申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、会社が同団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 5 会社は、27.7.15団交申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、会社が同団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 6 27.8.13団交において、会社が、 F 組合員の問題に限る旨、その他について今日は話をしない旨発言したことは、不誠実団交に当たるか。
- 7 27.8.13団交において、会社が F 組合員に対し、あなたは物事を複雑にしている旨、あなたはここに行った旨発言したことは、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、平成27年8月31日に、27.8.31通知書を校内に掲示したことは、組合員故の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、 F 組合員に対する聞取りの翌日には戒告処分を決定しており、ずさんな調査に基づき、行き過ぎた戒告処分を行った。

会社は、従業員の混乱防止や就業規則違反行為の抑止のために、懲戒処分を行った場合には、懲戒処分に該当する行為の内容、違反する就業規則条項を明記した書面を事務所に貼り出し従業員に周知させる運用をとっている旨主張しているが、会社代表者は、本件申立ての審問において、 F 組合員が具体的に何をしたの

か従業員は知る必要がない旨を証言している。

また、会社は、 H 組合員の解雇処分後、処分を受けた H 組合員が組合に加入し解雇撤回を求めて申入れを行った後に、処分後 1 か月を経過した第 1 回団交直前に25. 11. 18解雇通知書を掲示した。この通知からは、 H 組合員がどのような就業規則違反をしたのか不明であり、また、そもそもこの処分については、会社は普通解雇を主張しており懲戒処分ではない。

さらに、申立人組合員ではない I 運転手に対する27. 4. 9警告書は、解雇をほのめかす内容であり、上記掲示の目的からすれば、当然掲示されてしかるべきであるが、掲示されていない。

会社におけるこれまでの 3 件の処分事例からして、掲示時期、文面、内容などその基準はバラバラであり、処分手続が定められていない状況で、会社は恣意的に従業員をおとしめるためだけに掲示している。掲示されたケースが組合員だけである以上、 F 組合員の戒告処分を争っている最中に、会社が校内に当該戒告処分に係る通知書を掲示することは、 F 組合員の組合加入に対する報復措置であり、組合員に対する不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

F 組合員は、平成26年 9 月から、申立外カルチャー教室の英会話教室において英会話の講師を行っており、 F 組合員が会社の現役講師であること、会社のカリキュラムと同じカリキュラムで指導を受けることができることを宣伝文句として生徒を集めていた。 F 組合員の当該行為は、パートタイム就業規則第 33 条で禁止する「職務上の地位を利用して自己の利益を図ること」及び「園の許可なく職務上の地位を利用し、特定の団体のために活動及び保護者・園児と私的な付き合いをすること」に該当し、同就業規則第 41 条第 13 号に該当するため、懲戒処分の対象となる。さらに F 組合員は会社に対して事前の承認なく英会話教室で講師をしているため同就業規則第 41 条第 9 号にも該当する。

会社は、事実確認のため平成27年 7 月27日に F 組合員と話合いの機会を設けたうえで、実際に会社の名前を出して勧誘行為を行っている録音テープがあったことや宣伝チラシの文言等から、同月28日に F 組合員の行為は就業規則に違反し、戒告処分相当との判断に至った。

会社では、創立当初から、従業員の混乱防止や就業規則違反行為の抑止のために、懲戒等の処分を行った場合には、懲戒等の処分を行ったこと、処分に該当する行為の内容、違反する就業規則の条項を明記した書面を従業員が閲覧できる事務所内に掲示し、従業員に周知させる運用をとっている。

F 組合員以外に過去に処分を行ったのは、従業員に対してパワーハラスメ

ントを行った H 組合員に対してのみだが、同組合員に対して行った解雇処分に関しても25. 11. 18解雇通知書を校内に掲示し他の従業員に周知していた。会社が

H 組合員の組合への加入を知ったのは、同組合員に対して解雇処分を下した時期よりも後である上に、掲示が解雇処分から1か月後になった理由は、通知書の記載内容を検討するのに時間を要したからであり、解雇処分や25. 11. 18解雇通知書の掲示に関して H 組合員が組合員であるか否かは一切関係がない。

また、I 運転手に対する27. 4. 9警告書は単なる嚴重注意のための書面であり、I 運転手に対して懲戒等の処分をしたわけではなく、そのため当然に事務所内に通知書を掲示することもしていない。

以上の次第であるから、会社では27. 8. 31通知書を貼り出す以前から、懲戒等の処分を行った場合、従業員に周知させるために通知書を掲示する運用になっていたことは明らかである。

上記運用により27. 8. 31通知書の掲示自体は、戒告処分を決めた平成27年7月28日の時点で決定していたものの、同年8月3日に組合から27. 8. 3団交申入書が提出されたため、団交を行ってから F 組合員に対する処分及び通知書の掲示を行うこととなった。このため、同通知書の掲示は27. 8. 13団交及び27. 8. 25団交後の同月31日となった。

以上のとおり、会社は、F 組合員の行為は、戒告処分相当との判断に至ったため同組合員に対して戒告処分を下し、従前からの運用どおり戒告処分に関する通知書を掲示しただけであり、同組合員が組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもって掲示行為を行ったものではない。

したがって、会社の行為は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

- 2 争点2-1（会社が、F 組合員の平成27年9月25日から同年10月21日までの17日間の有給休暇の申出に対し、2日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。）及び争点2-2（会社が、G 組合員の平成27年6月1日から同月19日までの15日間の有給休暇の申出に対し、5日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 年次有給休暇の計画的付与について

G 組合員の平成27年1月分の給与明細には、同26年12月1日から同月31日までの間の所定労働日は15日間と記載されており、G 組合員の欠勤療養控除の額から逆算しても所定労働日数は15日である。会社は、平成26年12月の有給休暇の計画的付与日は22日、24日から26日、29日から31日の合計7日間である

というが、それならば、所定労働日数は23日^(ママ)として計上されるべきであり、会社の主張は誤りである。このとおり、会社が年次有給休暇の計画的付与を導入していないことは明らかである。

イ F 組合員について

平成27年9月13日、F 組合員は会社に対して、17日間について有給休暇を請求したが、会社は、このうち2日分のみ有給休暇と認め、有給休暇指定日の残りの15日間についてはF 組合員の有給休暇取得を拒んだ。

組合がF 組合員の年次有給休暇の取得について、27.9.14通知書で、平成25年10月に付与された有給休暇から取得している旨を伝えると、会社は、27.9.17御連絡で、初めて年次有給休暇の斉一的取扱いがされており、付与日が毎年4月1日である旨の主張を始めた。確かに斉一的取扱いは違法ではないものの、本件の年次有給休暇については、契約書及び就業規則以外に判断材料がなく、F 組合員の正当な要求を妨害するための主張としか言いようがない。

会社は組合員の自由な年次有給休暇の取得を妨害することを目的としてその主張を変遷させており、またこれについて団交で説明することもしない。そもそも会社は有給休暇の本旨を理解しているとも思えず、組合員以外の従業員に対しても同じ対応をしている可能性も否めないが、少なくとも正当な要求を妨害する意図は明らかであり、組合員による労働者としての当然の要求を妨害するということは、他の従業員に対する警告になり、また、見せしめとしての効果があることから組合員に対する不利益取扱いである。

ウ G 組合員について

平成27年5月、G 組合員は会社に対して、15日間の有給休暇の取得を請求したが、27.6.1御連絡によると、会社は5日間しか認めなかった。

会社は、労働者の基本的かつ正当な要求を妨害しており、経済的に困窮状態に陥れることで組合の弱体化を図っていることから、組合員故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社における有給休暇の運用について

(ア) 有給休暇の計画的付与制度に関する規定

会社は保育園を運営していることから、園児の登園日に従業員が自由に休暇を取ってしまうと学校運営に支障が生じてしまうため、会社では開園当初から年次有給休暇の計画的付与制度を導入している。

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定は、平成26年3月25日に千里山田校、千里丘校、高槻茨木校の各校の職員代表が集まり、各校の職員代表が年

次有給休暇の計画的付与制度に同意したため、職員代表と会社との間で労使協定が締結されるに至った。

年次有給休暇の計画的付与制度について就業規則で明文化したのは平成26年4月1日であったが、年次有給休暇の計画的付与に関して、同日以前から従業員らの中には周知されており、従業員らは計画的付与に関して理解し、一切抗議等をする事なく、自由に取得できる有給休暇分のみ申請している。

(イ) 会社における有給休暇の計画的付与制度について

正社員就業規則第27条第4項及びパートタイム就業規則第26条第4項に規定されているように、会社では勤続年数に関係なく全従業員は5日間有給休暇を自由に取得でき、その他の有給休暇については会社が指定した日に有給休暇が付与されることとなっている。

会社では、開園当初から毎年4月から翌年3月までの年間スケジュールを3月末のミーティング時に従業員に配付し、当該年間スケジュールのなかで5日間を除く有給休暇日を指定し、当該有給休暇日に全従業員が一斉に有給休暇を取得している。

なお、従業員は5日間自由に有給休暇を取得できるところ、会社ではお盆期間に有給休暇を取得することを推奨しているものの、かかる期間に勤務を行った従業員に対しては、他の日に自由に有給休暇を取得できることとしている。

平成27年度の場合、15日間指定した有給休暇があり、そのうえ自由に取得できる5日間の有給休暇を併せて20日間の有給休暇を付与したことになる。

つまり、会社では、労働基準法に規定されている有給休暇付与日数より多くの有給休暇を全従業員に付与しているのである。

イ F 組合員について

会社は、F 組合員から平成27年9月14日に17日間の有給休暇を申請する内容の27.9.13有給休暇届出書を受領した。

F 組合員は、同年4月1日時点で、平成26年度に取得していなかった5日間と、同27年度分の5日間で、自由に取得することができる有給休暇が10日間あったが、同27年8月10日、同月11日、同月12日、同月13日、同月14日、同月22日、同月25日、同月28日の8日間すでに有給休暇を取得していたため、同年9月14日の時点で、同組合員が有する残存有給休暇日数は2日であった。

そのため、会社は組合に対して、2日のみ有給休暇を認める旨連絡した。

全従業員に適用している有給休暇の計画的付与制度に基づき、F 組合員による17日間の有給休暇申請を認めなかったのであり、同組合員が組合員である等の理由で有給休暇申請を認めなかったわけではない。

したがって、 F 組合員による17日間の有給休暇を認めなかったことは、同組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

ウ G 組合員について

会社は、平成27年5月29日に、組合から G 組合員が同年6月1日から同月19日までの就労日15日分の有給休暇を取得するとの連絡を受けた。

前述のとおり、会社では年次有給休暇の計画的付与制度を導入しているため、毎年度5日間のみ自由に有給休暇を取得できるところ、 G 組合員は、平成25年度、同26年度にすでに5日間の有給休暇を取得しており、同27年度に繰り越すことができる有給休暇は無かった。 G 組合員は、平成27年度も5日間自由に有給休暇を取得できるため、会社は同年6月1日から同月5日までの5日間のみ有給休暇の取得を承認する旨の回答をした。

G 組合員の有給休暇を5日間のみ承認したのは、全従業員に適用している有給休暇の計画的付与制度によるものであり、同組合員が組合員である等の理由は一切ない。

したがって、 G 組合員による15日間の有給休暇の申請を認めなかったことが、同組合員に対する不利益取扱いに該当するはずがない。

3 争点3（会社が、 G 組合員の子の26.7.30退園届の撤回を受け入れなかったことは、組合員故の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27.2.20団交で、ほかの園児の受入れが決まったため入園する余地がないこと等を理由に G 組合員の子の保育を拒否したが、1名が退校することが年度当初から明らかであった以上、実際は受け入れる余地があり、同組合員の継続就労を阻害するべく受入れを拒否したのである。このことは、組合員故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

会社には、入園を希望する待機児童が多数いるため、退園希望の生徒がいる場合には、すぐに待機している入園希望者の入園テストを行い、入園テストの合格者を受け入れる運用となっている。 G 組合員は、平成26年7月30日に、会社に対して子についての26.7.30退園届を提出したため、会社は従来からの運用どおりに、同27年4月からの入園者確定のために、入園テストの実施や入園者の保護者に対する保育料等の請求書の発行を行った。新しく入園する園児の保護者から同26年10月27日に入学金等の入金があり、また当該園児は入園テストに合格したため、会社は同月30日に入園を許可する内容の書面を当該園児の保護者宛に送付した。つまり、同26年10月30日の時点で、同27年4月から G 組合員の子と入れ替わって入園

する園児は確定していた。

G 組合員の子が平成27年4月から通園する予定であったクラスの定員は20名であり、同月時点での当該クラスには21名の生徒がいたため、同組合員の子を受け入れる空きがなかった。なお、定員が20名であるにもかかわらず、平成27年4月の時点で21名の園児を受け入れているのは、同月末日で1名の園児の退園が決まっていたため臨時的措置として4月の1か月間だけ21名の園児を受け入れたものである。会社は、団交の場で、すでに次の園児の入園手続をとっており、G 組合員の子を受け入れると定員オーバーになってしまうため、退園届の撤回を受け入れることはできないと説明した。

以上の次第であるから、G 組合員が退園届の撤回を求めた平成26年12月15日の時点では、すでに受入れを許可した園児の入園手続がすべて完了しており、会社にはG 組合員の子を受け入れる空きが無かったため退園届の撤回を受入れなかっただけであり、同組合員が組合員であることや、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、退園届の撤回を受け入れなかったものではない。

したがって、会社が退園届の撤回を受け入れなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

4 争点4(会社は、27.5.13団交申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、会社が同団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

組合と会社では、平成25年11月21日から同27年3月まで継続して団交が行われてきた。同年4月1日、組合は会社に対して27.4.1要求書を提出したが、会社からは書面ですら回答がなかった。そのため、組合は、同年5月13日、27.5.13団交申入書のおり団交の申入れを再度行った。なお、一部については書面での回答を認めたが、団交に応じなくてよいという意味ではない。

その後、会社は、組合に対して、27.5.21R組合員関連通知書及び27.7.1通知書を送付したが、団交の開催について一切触れていない。

また、会社代表者は、審問で団交する必要があると思っただけであり、団交に応じるつもりがなかったことを明らかにしている。

組合が27.5.13団交申入書で重ねて団交を申し入れているにもかかわらず、ようやく27.8.13団交が開催されるまで、これに応じなかったことは、会社による団交拒否である。

(2) 被申立人の主張

会社は、27.5.13団交申入書に対して、明確に団交を拒否する旨の回答を行ってお

らず、団交を拒否しようという意思は一切なかった。会社は組合からの団交申入れのなかで「資料等すみやかに郵送・ご提示いただきますようお願いいたします。」との要求があったため、取り急ぎ27.5.21R組合員関連通知書のとおり回答した。その後、組合から27.5.29ご連絡において G 組合員の有給休暇の申請があったため、27.6.1御連絡において有給休暇の回答を行った。組合に対して27.5.21R組合員関連通知書を送付したにもかかわらず、これに対して一切返答がなく、組合の要望どおり組合に対して G 組合員の傷病手当金の申請書類を送付したが返送がなかったことから、会社は同年7月1日に再度、27.7.1通知書を送付しお願いした。

会社は、組合から27.5.13団交申入書において求められた資料をすべて組合に提出しており、組合から平成27年5月13日以降、同月7月14日までの間に、改めて団交の申入れを受けることはなかった。

以上の次第であるから、会社は組合からの団交申入れに対して拒否しておらず、会社の対応は、労働組合法第7条第2号には該当しない。

5 争点5(会社は、27.7.15団交申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、会社が同団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

平成27年7月15日、組合は、会社に対して、27.7.15団交申入書を提出し、団交を再度申し入れた。会社はこれに対して、27.7.27御連絡でもって、27.7.15団交申入書には、団交すべき具体的な事項についての記載がなく、組合からの質問事項についても当書面をもって回答済みであるため、団交を開く必要はないと思慮する旨、要求事項の内容を具体的に示してほしい旨を回答し、これに応じなかった。

27.7.15団交申入れに対し、ようやく27.8.13団交が開催されるまで、これに応じなかったことは団交拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

組合からの27.7.15団交申入書には、書面の交付要求や会社に説明を求める事項について記載されており、27.7.15団交申入書の記載内容からすると、団交を開かずとも書面での回答が可能であった。そのため、会社は組合に対して、27.7.27御連絡を送付した。もっとも、会社は団交を開催すること自体を拒否していたわけではなく、27.7.27御連絡に記載した事項以上の説明を組合が求めた場合で、組合との交渉を要する事項であれば、団交を開催する予定であった。

また、27.7.15団交申入書には「継続中の要求事項」について団交を求める旨の記載があったものの、団交での交渉事項について具体的な記載がなく会社は団交への出席者や事前準備のために、具体的な交渉事項を事前に知る必要があったことから、

27. 7. 27御連絡において「要求事項の内容を具体的に御提示ください」と記載した。しかし、組合から具体的な交渉事項が記載された文書の交付は受けなかった。

以上の次第であるため、会社は27. 7. 15団交申入れを拒否しておらず、要求事項については書面をもって回答しているのであるから、不誠実な対応もしていない。したがって、会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当しない。

6 争点6 (27. 8. 13団交において、会社が、 F 組合員の問題に限る旨、その他について今日は話し合いをしない旨発言したことは、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

組合は、27. 8. 3団交申入書で申し入れた内容についてのみ話し合いを行うという意図はなく、継続する各案件の問題も併せて交渉する予定であった。

しかし、会社は、27. 8. 6御連絡において、「従前から主張しておりますとおり、 M が団体交渉で何を話し合いたいのか不明確」などと述べ、継続事案に関する団交を拒み、27. 8. 13団交では、 F 組合員の就業規則違反行為に関する話し合いのみ行うとして、その他一切の回答について「弁護士が答える」「弁護士から回答してはいけないと言われている」と回答を拒んだ。

以上のおとり、27. 8. 13団交において、回答の範囲を一方的に限定し、回答を拒んだ会社の対応は、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

会社は27. 7. 27御連絡において、団交での具体的な交渉事項を明らかにするよう求めたにもかかわらず、組合は具体的な要求事項を明らかにせず、27. 8. 3団交申入書においても、「その他、従前からの要求内容について、誠実にご対応ください。」と記載するだけで、具体的な要求事項についての回答を求めることはなかった。

そのため、会社は組合に対して、27. 8. 6御連絡において、「従前から主張しておりますとおり、 M が団体交渉で何を話し合いたいのか不明確であるため、具体的な団交事項が確定するまで F 氏の件以外の団体交渉には応じられません。」と回答したが、その後、組合からは団交の日程についての連絡を受けたものの、団交事項についてはなんら異議等を受けなかった。

また、27. 8. 13団交においては、従前から何度もその解雇に関する団交が行われており、すでに話し合いは平行線になっていた H 組合員が出席していたが、 H 組合員からパワーハラスメントを受けていた J 従業員が会社側出席者として同席しており、 H 組合員に関する事項を話し合う状況ではなかった。

さらに、前述のおとり、会社が事前に交渉事項を明示するよう求めており、回答する機会も十分あったにもかかわらず、組合は交渉事項を明らかにせず、交渉内容を特定しなかった。そのため、会社は、27. 8. 13団交の冒頭で F 組合員の件以

外の交渉を行わない旨伝え、同団交では F 組合員の就業規則違反行為についての話し合いが行われた次第である。仮に、組合が団交前に交渉事項を明らかにしていれば、会社は F 組合員以外のことについても交渉に応じていた。

なお、27.8.13団交では主に F 組合員の就業規則違反について話し合いが行われたが、G 組合員やもう1名の組合員に関する事項も議題にあがり、組合からの質問に対して会社は誠実に回答した。さらに平成27年8月25日にも団交が開催され、F 組合員以外の事項についても話し合いが行われており、そこで回答できなかった事項については27.9.9御連絡において詳細に回答している。

以上の次第であるから、会社が27.8.13団交において、F 組合員に関する事項のみ話合うと伝えた理由は、組合が事前に要求事項を特定しておらず、事前準備等ができなかったからであり、組合が事前に要求事項を特定していれば F 組合員以外の事項についても団交に応じていたのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団交拒否又は不誠実団交には当たらない。

7 争点7 (27.8.13団交において、会社が F 組合員に対し、あなたは物事を複雑にしている旨、あなたはここに行った旨発言したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

27.8.13団交において、会社側出席者である J 従業員は、F 組合員に対して、F 組合員が組合に加入するから話が複雑になると組合に加入したことを非難した。

会社には、組合嫌悪の念があり、当該発言は組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

J 従業員は、F 組合員が組合に加入したことを非難する内容の発言をしていない。

J 従業員は団交の場で、「F、彼は物事を複雑にするのが好きなようです。彼はとても誠実でした。そういうわけで、彼はあなたを受け入れた。しかし、あなたはここに来ました。」と発言した。

その後 F 組合員が「もちろんそうしました。」と発言し、その後、別の会社側の団交参加従業員が「彼は組合に加入することができます。それについては何も言うことはありません。」と発言した。

そして、J 従業員は自分の発言が間違っただけでなく（組合に加入したことを非難するような内容）に捉えられていると感じ、「違うんです、あなたに組合に加入する権利があることは知っています。」と発言している。

以上の次第であるから、J 従業員は、F 組合員が組合に加入したことを

非難する内容の発言は行っていない。

したがって、 J 従業員の発言は、労働組合法第7条第3号の支配介入には該当しない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が、平成27年8月31日に、27.8.31通知書を校内に掲示したことは、組合員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 会社の就業規則について

(ア) 会社のパートタイム就業規則には、以下の記載があった。なお、会社においては、週当たりの労働時間が40時間未満の従業員を、パートタイム社員（当該就業規則では「パートタイマー」と記載される）と定めており、後記イ(ア)記載のとおり、 F 組合員はこれに該当した。

「(禁止事項)

第33条 パートタイマーは次の各号のいずれかに該当する行為をしてはなりません。

1. 職務上の地位を利用して自己の利益を図ること
2. (略)
3. 園の許可なく職務上の地位を利用し、特定の団体のために活動及び保護者・園児と私的な付き合いをすること
4. (略) 」

「(懲戒)

第41条 パートタイマーが、次の各号に該当するときは、次条の規定により懲戒を行います。

1. から8. (略)
9. 園の承認なく在籍のまま他に就職した者。
10. から12. (略)
13. 就業規則第33条禁止事項に違反した者。
14. から16. (略)

(懲戒の種類、程度)

第42条 懲戒は、その情状により、次の区分に従って行います。

1. 戒告、始末書を取り、将来を戒めます。
2. から5. (略)
6. 懲戒解雇、予告期間を設けることなく、即時解雇します。この場合において所轄労働基準監督署長の承認を受けたときは、予告手当（平均賃金の

30日分)を支給しません。

」

(乙2)

(イ) 会社の正社員の就業規則にある第34条(禁止事項)、第43条(懲戒)及び第44条(懲戒の種類、程度)には、「パートタイマー」が「職員」である以外は、パートタイム就業規則第33条(禁止事項)、第41条(懲戒)及び第42条(懲戒の種類、程度)と同内容の記載があった。

(乙10)

イ 27.8.31通知書の掲示に至る経緯について

(ア) 平成21年3月8日、F 組合員は、プリスクール教師として、同年4月9日から同22年3月31日の契約期間で、会社と雇用契約を締結し、その後、毎年度、1年間の雇用契約を締結してきた。平成26年度及び同27年度の雇用契約におけるF 組合員の、週当たりの労働時間は、28時間50分であった。

(乙8の1、乙8の2、乙16の1から乙21の2)

(イ) 平成26年9月頃発行された「『カルチャー教室』誕生!!」との宣伝広告には、無料体験入学募集として以下の記載があった。

「英会話教室 「講師は現役プリスクール(英語の幼稚園の先生)」

①～⑤ (略)

講師: F アメリカ出身。日本に25年在住。(略)幼稚園で15年、英語プリスクールで英語講師の経験がある。その他TOEFLなどの指導経験あり。とにかく子供好き、自身も7歳と5歳の父親。」

(乙1)

(ウ) 平成27年7月27日、会社は、F 組合員に対し、前記(イ)記載の英会話教室について聞き取り調査を行った。

(当事者 E)

(エ) 平成27年8月3日、組合は会社に対し、27.8.3団交申入書を提出した。同文書には、F 組合員が組合に加入した旨、団交に応じるよう求める旨に続き、団交議題として、① F 組合員が使用するコンピュータに監視ソフトが導入されており、導入の経緯について説明を求める旨、② F 組合員の労働時間外の活動について同月4日に話し合いを持つ予定とのことだが、組合との団交を通じて話をするようお願いする旨、については、交渉会場と日程調整のため至急に連絡してほしい旨、③団交にはF 組合員以外の組合員も参加するので就業時間内に行う場合はその時間の賃金の支払を求める旨、④そのほか、従前からの要求内容について、誠実に対応するよう求める旨等の記載があった。

(甲50)

(オ) 平成27年8月13日、27.8.13団交が開催された。同団交で、会社は F 組合員に対し、27.8.13戒告書を手交した。

同戒告書には、① F 組合員は同年4月1日に会社と雇用契約を締結しているにもかかわらず、ほかの教室が運営する英会話教室で英会話を教えているうえに、当該教室の宣伝広告に、会社の現役プリスクールティーチャーとして F 組合員の名前が掲載されている旨、同教室では会社の^(ママ)講師である F 組合員が英会話を教えることを宣伝文句としている旨、②当該行為は、雇用契約及び就業規則（禁止事項）第34条第1項「職務上の地位を利用して自己の利益を図ること」及び第34条第3項「園の許可なく職務上の地位を利用し、特定の団体のために活動及び保護者・園児と私的な付き合いをすること」に反する旨、③ F 組合員は、就業規則（懲戒）第43条第13項「就業規則第34条禁止事項に違反した者」に該当するため、就業規則第43条及び第44条に基づき戒告処分とする旨、④戒告書受理後も同英会話教室を辞めなかった場合には就業規則に基づき厳正な処分とする旨、記載があった。

なお、本件申立ての審問において会社代表者は、F 組合員に本来適用されるパートタイム就業規則ではなく、正社員就業規則の条項を記載してしまったのは、間違っ行ってしまったものであるが規則の文言は同一である旨述べた。

(甲1、乙42、当事者 E)

(カ) 平成27年8月17日、組合は会社に対し、「抗議書」と題する文書（以下「27.8.17抗議書」という。）を提出した。同文書には、就業規則等に反すると会社が主張する F 組合員の行為は同組合員が意図して発生させた事態はなく、戒告書の内容は行き過ぎである旨、即時撤回を求める旨等が記載されていた。

(甲2)

(キ) 平成27年8月25日、組合と会社は27.8.25団交を行った。

(当事者 E)

(ク) 平成27年8月31日、会社は、会社プリスクール高槻茨木校の事務所内の壁に、27.8.31通知書の日本語版及び英語版を掲示した。

同通知書には、パートタイム就業規則第41条第13項（懲戒）（英語版就業規則第43条第13項）に基づき、平成27年8月13日付けで F 組合員を戒告処分とした旨、理由は、F 組合員は、会社と雇用契約を締結している中、園名やその立場を利用し、カルチャースクールで英会話を教えており、当該行為は、雇用契約及びパートタイム就業規則（禁止事項）第33条第1項「職務上

の地位を利用して自己の利益を図ること」（英語版就業規則第34条第1項）及び第33条第3項「園の許可なく職務上の地位を利用し、特定の団体のために活動及び保護者・園児と私的な付き合いをすること」（英語版就業規則第34条第3項）に反するためである旨の記載があった。

（甲72、乙11の1、乙11の2、乙42、当事者 E ）

(ケ) 本件申立ての審問において、会社代表者は、27.8.31通知書に関し、組合から「どのように園名を使ったとか、立場を利用したってことは明らかになっていますか」と質問され、「ここで書くのはちょっと問題だと思って書かなかったです。現役に今来てらっしゃる方なので、生徒さんの名前とか場所とかを書くのは。(略)。就業規則のことだけを書いています」と述べた。また、それに続き、組合がほかの従業員の混乱防止や同じことをしないようになどの目的から、27.8.31通知書の内容だけで、ほかの従業員に伝わるのかと質問され「はい。それは、誰がどうした、ああした、こうしたっていうのは個別のことなので、一々、各従業員は知る必要がないと思います」と述べた。

（当事者 E ）

ウ ほかの処分等に係る通知書の掲示について

(ア) 平成25年10月18日、会社は H 組合員に対し解雇処分を行い、同年11月18日、25.11.18解雇通知書を会社プリスクール千里山田校に掲示した。同通知書には、H 組合員について、「園長の立場でありながら、職場の環境を著しく乱し、他の職員に対する誠意がみられず、改悛の余地がなかったため」同年10月18日付けをもって解雇処分にすることを決定し、ここに通知する旨等の記載があった。

なお、27.8.31通知書が掲示される以前の会社において従業員に対して処分を行った事例はこの H 組合員の解雇処分のみであった。

（乙12、乙42、当事者 E ）

(イ) 平成27年4月9日、会社は、I 運転手に対し、同運転手が保護者間で発生した問題について保護者から相談を受けたことを上司に報告をしなかったため、27.4.9警告書を手交した。なお、同文書が、会社内に掲示されることはなかった。

（甲70、乙42）

(2) 会社が、平成27年8月31日に、27.8.31通知書を校内に掲示したことは、組合員故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 会社は、創業当初から懲戒等の処分を行った場合には、書面を掲示し、従業員に周知させる運用をとっており、F 組合員に対して戒告処分を下し、従前

からの運用どおり、これに関する通知書を掲示しただけである旨主張し、組合は、会社における3件の処分事例から掲示の基準はバラバラであり、掲示されたケースが組合員だけである以上、組合加入に対する報復である旨主張するので、以下検討する。

イ まず、27.8.31通知書の校内掲示が不利益に当たるかについてみる。

前記(1)イ(ク)認定のとおり、会社は、校内に F 組合員の氏名や同組合員を戒告処分とした旨記載した27.8.31通知書を掲示したことが認められるところ、このように同通知書の掲示により、F 組合員は、同僚等の間での社会的信用が低下し、名誉が傷つく恐れなどの精神的苦痛を受けたであろうことが推認され、精神的な不利益があったといえる。

ウ そこで、当該措置が組合員故のものであるか否かについてみる。

前提事実及び前記(1)イ(オ)、(ク)、ウ(ア)認定によれば、①平成25年10月18日に会社は H 組合員に対して解雇処分を行い、その後、同年11月18日に同組合員を同年10月18日付けで解雇処分する旨記載された25.11.18解雇通知書を会社プリスクール千里山田校校内に掲示したこと、②平成27年8月13日、会社は、F 組合員に27.8.13戒告書を手交し、同月31日、同組合員を戒告処分とした旨等が記載された27.8.31通知書を会社プリスクール高槻茨木校事務所内に掲示したこと、③会社において、27.8.31通知書が掲示されるまでに処分を行った例は上記2件のみであったこと、がそれぞれ認められる。

これらによれば、上記2件の事例のみをもって、会社の主張するように、創業当初から懲戒等の処分を行った場合には、書面を掲示し、従業員に周知させる運用をしていたとまではいえず、また、従業員に対する懲戒等の処分を顕名で掲示することについては、明確な基準を定めて行うなどの慎重な扱いが求められるといえ、会社がこの点において一定配慮を欠いていたことは否めない。しかしながら、この2件の事例がいずれも組合員に対してなされたものであったとしても、それ以外の事例として懲戒等の処分を受けていながら掲示がなされていない非組合員である従業員が存在していたとの主張も疎明もない以上、これらの事実のみをもって、組合加入に対する報復として、27.8.31通知書の掲示が行われたとまで認めることは困難である。

なお、組合は、非組合員である I 運転手に対する27.4.9警告書が掲示されていないことをもって、会社は恣意的に掲示を行っている旨主張するが、会社が27.4.9警告書を交付する行為は懲戒等の処分には当たらないため、この組合の主張は採用できない。また、組合は、会社が従業員の混乱防止や就業規則違反行為の抑止のために掲示を行う旨主張しているのに、会社代表者が、F 組合員

が具体的に何をしたかを知る必要がない旨証言しているのはおかしい旨主張するが、前記(1)イ(ケ)認定によれば、会社代表者は、27. 8. 31通知書の内容だけで、ほかの従業員に掲示の目的が伝わると述べているとみることができ、この組合の主張も当たらない。

エ したがって、会社が、平成27年8月31日に、27. 8. 31通知書を校内に掲示したことは、組合員故の不利益取扱いといえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2-1 (会社が、 F 組合員の平成27年9月25日から同年10月21日までの17日間の有給休暇の申出に対し、2日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。) 及び争点2-2 (会社が、 G 組合員の平成27年6月1日から同月19日までの15日間の有給休暇の申出に対し、5日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員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 会社の就業規則及び労使協定等について

(ア) パートタイム就業規則について

会社のパートタイム就業規則には、以下の記載があった。

「(年次有給休暇)

第25条 パートタイマーが契約の更新その他の事由により、6か月以上継続した場合においては、週所定労働日が4日以下の者について、6か月間継続勤務し所定労働日の8割以上出勤した者に対し、次表に掲げる日数の有給休暇を与えます。

② 1年6か月以上継続勤務した者に対しては、6か月を超えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数1年(年間所定労働日数が216日以下の者)ごとに1年間継続勤務し、所定労働日数の8割以上出勤した者に対して、その者の所定労働日数及び勤続年数に応じ、次表に掲げる日数の年次有給休暇を与えます。但し、週所定労働時間が30時間以上である者については、この限りではありません。

年次有給休暇の比例付与日数表

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数							
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月	
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

③ 週所定労働日数が5日以上、年間所定労働日数が217日以上、又は

は前項ただし書き^(ママ)に該当する者の年次有給休暇については、一般従業員就業規則の規定「年次有給休暇に関する条項」を準用します。

- ④ 残存有給休暇日数は、次年度に限り繰り越すことができます。

(年次有給休暇の請求)

第26条 パートタイマーが前条の有給休暇を請求しようとする場合には、あらかじめ園に届出なければなりません。

- ② 事業の性質上、やむを得ない場合を除き、前条の有給休暇はなるべく春期、夏期及び冬期の園児が登園しない期間中に請求するものとします。
- ③ 業務の都合によりやむを得ない場合には、その時期を変更することがあります。
- ④ 年次有給休暇のうち5日を超える部分の日数は、園と職員代表との書面による協定により、当該協定で定めたところにより、計画的に付与することができます。 」

「 付則

この規則は、平成26年4月1日より実施します。 」

(乙2)

(イ) 就業規則について

会社の正社員の就業規則には、以下の記載があった。

「(年次有給休暇)

第26条 雇入の日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した者には、継続し又は分割して10労働日の有給休暇を与えます。この場合において、年次休暇日、業務上の傷病による休業期間及び産前産後の女性の休業期間並びに育児・介護休業期間は、出勤率の算定については、出勤したものとみなします。

- ② 1年6か月以上継続勤務した者は、6か月を越えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数1年ごとに、1労働日を加算した有給休暇を与え、2年6か月を超える継続勤務年数1年については2日ずつの追加付与とします。その総日数は20日を限度とします。
- ③ 残存有給休暇日数は、次年度に限り繰り越すことができます。

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- ④ 臨時職員等については、契約の更新その他の事由により、6か月以上

継続した場合において、週所定労働日が4日以下の者、又は週所定労働時間が30時間未満である者については、下表によります。

年次有給休暇の比例付与日数表

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

会社の正社員の就業規則において、「年次有給休暇の請求」を定めた第27条には、「パートタイマー」が「職員」となっている以外は、パートタイム就業規則第26条と同一の内容が記載されていた。また、当該就業規則も平成26年4月1日より実施する旨が付則に記載されていた。

(乙10)

(ウ) 労使協定について

平成26年3月26日付け若しくは同月31日付けで、会社プリスクールの各校の職員代表である3名がそれぞれ会社との間で、年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（以下、この3つの労使協定をまとめて「26.3.26労使協定」という。）を締結した。同協定の協定書には、以下の記載があった。

「(総則)

第1条 この協定は、年次有給休暇計画的付与制度の取り扱いを定めます。

(定義)

第2条 この協定において「年次有給休暇計画的付与制度」とは、園が日を指定して年次有給休暇を計画的に付与する制度^(ママ)を^(ママ)とします。

(適用者の範囲)

第3条 この制度は、すべての職員に適用します。

(付与期間)

第4条 年次有給休暇を計画的に付与する期間は、毎年4月から翌年3月の期間内で園が指定する日とします。

(付与日数)

第5条 計画的に付与する年次有給休暇の日数は、勤務表にて通知します。

(具体的な日にち)

第6条 園は、毎年3月中に年次有給休暇を計画的に付与する日にちを決定し、勤務表により通知します。

(取得義務)

第7条 職員は、園が計画的に付与した年次有給休暇を取得しなければなりません。

(特別付与)

第8条 年次有給休暇の保有日数（前年からの繰越分を含む）から計画的付与日数を差し引いた日数が5日に満たない者に対しては、不足する日数の年次有給休暇を特別に付与します。

第9条(略)

(甲18の1から3、乙42)

(エ) 年間スケジュールについて

会社は、毎年度、4月から翌年3月までの年間スケジュールを3月末までに作成し、従業員に周知していた。

平成26年度の年間スケジュールには、同26年8月11日から15日について「お盆休み」と、同年12月22日から同27年1月9日までについて「冬休み」と、同年3月の30日、31日について「Day off」と記載されており、カレンダーには、土曜・日曜・祝日を除いた当該指定日について、紫の色づけがされていた。なお、「冬休み」の紫の色づけがされた日数は、13日間であった。

同27年度については、「お盆休み」の記載はなくなっていたが、同27年12月21日から翌28年1月11日までを「冬休み」と、同年3月30日、31日を「Day off」として、同様のカレンダーの記載があった。なお、同27年度における「冬休み」の紫の色づけがされた日も13日間であった。

(乙13の1から5、当事者 E)

イ F 組合員及び G 組合員の有給休暇申請等の経緯

(ア) 平成25年1月31日、G 組合員は会社と、プリスクール教師として、同年4月1日から同26年3月31日の契約期間で、週当たりの労働時間28時間50分などの労働条件で、雇用契約を締結し、その後、同26年度にもプリスクール教師として週当たりの労働時間37時間30分、などの労働条件で雇用契約を締結した。

同27年度については、代用教員及びプランナーとして、週当たりの労働時間40時間などの労働条件で雇用契約を締結した。

(乙3の1、乙3の2、乙28の1、乙28の2、乙29の1、乙29の2)

(イ) 平成26年3月25日付けで、組合は会社に対し、26.3.25団交申入書を提出した。

同申入書には、G 組合員が組合に加入したことを通知する旨、要求事項について団交に応じるよう求める旨等の記載があった。

(甲26)

(ウ) 平成27年2月1日付けで、会社と F 組合員は、「労働契約書」と題する書面（以下「27.2.1 F 労働契約書」という。）により雇用契約を締結した。27.2.1 F 労働契約書には、以下のような記載があった。

なお、上記(ア)記載の G 組合員の同27年度の雇用契約書にも同じ内容が記載されていた。

「第4. 休日等

A) 一般休日：日曜日と祝日

B) 有給休暇については、就業規則参照

子供を預かる立場上、学校の休みの期間内は、学校の年間スケジュールに従って、学校の従業員は有給休暇を取らなければならないことになっています。

法律で認められている5日間は、有給休暇申請書を前日の18時までに提出し、なおかつ、代行講師がいれば認められる。

C) その他の休み：従業員の個人的な都合による休暇は、休んだ日数を差し引いた給料が支払われます。」

(乙8の1、乙8の2)

(エ) 平成27年5月25日付けで、G 組合員は会社に対して、27.5.25有給休暇届出書を提出した。同文書には、期間として同年6月1日8時50分から同月19日18時まで、総日数として15日と記載されていた。

(甲49の1、甲49の2)

(オ) 平成27年5月29日付けで、組合は会社に対して、27.5.29ご連絡を提出した。同文書には、G 組合員が同年6月1日から同月18日^(ママ)までの就労日15日分の有給休暇を取得するので手続きをお願いする旨等の記載があった。

(甲48)

(カ) 平成27年6月1日付けで、会社は組合に対して、27.6.1御連絡を提出した。同文書には、G 組合員の27.5.25有給休暇届出書について連絡する旨の記載に続き、① G 組合員は、同25年4月1日に入社しているため、勤続年数は2年2か月となるが、同27年3月31日までの有給休暇はすべて消化しているため、就業規則第26条による同年6月1日現在で同組合員が保有する有給休暇日数は11日である旨、②就業規則第27条第4項より、年次有給休暇の計画的付与に関して労使協定を締結しており、会社が年次有給休暇を計画的に付与する具体的な日にちを決定し、通知することになっている旨、③会社の年間スケジュールにより同27年度の年次有給休暇の計画的付与の期間は、同27年8月10

日から同月15日の6日間となっており、労使協定第7条より職員は当該6日の間に年次有給休暇を取得しないといけない旨、④ G 組合員の保有年次有給休暇日数から計画的付与される年次有給休暇日数を除くと自由に有給休暇を取得できる日数は5日間となる旨、⑤ G 組合員は15日間の年次有給休暇を取得することができないため、27.5.25有給休暇届出書については、同年6月1日から同月5日までの5日間のみ有給休暇の取得を承認する旨、記載があった。

(甲49の1、甲68)

(キ) 平成27年9月9日付けで、会社は、組合に対し、27.8.25団交及び同年9月4日付けの組合からの抗議書を踏まえて連絡するとして27.9.9御連絡を提出した。27.9.9御連絡の中には、F 組合員が何度も有給休暇について質問するので本書面で回答するとして、①パートタイム就業規則第25条第2項によりF 組合員には15日間有給休暇が付与されることになっているが、同就業規則第26条第4項には、年次有給休暇のうち5日を超える部分の日数は労使協定で定めたところにより計画的に付与できると規定されている旨、②会社では、冬休み期間（平成27年度は同27年12月21日から翌28年1月11日までの平日13日分）を有給休暇と扱い、従業員に対して給与を支払っている旨、③そのため、実態上、同就業規則第25条第2項に規定されている有給休暇付与日数よりも多くの有給休暇を付与しており、F 組合員も毎年15日以上有給休暇が付与されている旨、④同就業規則第26条第4項により有給休暇のうち5日分はお盆期間に取得するか、その期間に勤務した場合はその他の日に自由に5日分有給休暇を取得することができる旨、⑤ F 組合員は平成26年度から繰り越した有給休暇日数5日間と同27年度に自由に取得できる休暇が5日間のあわせて10日間が自由に取得できたが、同27年8月10日から同月14日までの5日間と、同月22日、25日、28日に有給休暇を取得したので、自由に取得できる残日数は2日となる旨、等が記載されていた。

(甲16)

(ク) 平成27年9月13日付けで、F 組合員は会社に対して、27.9.13有給休暇届出書を提出した。同文書には、「期間」欄に、同月25日8時50分から同年10月21日14時35分までと記載があり、「総日数」欄には、「17日」と記載されていた。また「理由」欄には、「2013年 16日、2014年18」、「有給休暇」及び「9月25, 29, 30 10月1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21」の記載があった。

(甲54、甲73の1、甲73の2)

(ケ) 平成27年9月14日付けで、組合は会社に対して、27.9.14通知書を提出した。同通知書には、F 組合員の有給休暇についてお知らせするとして、① F 組合員の継続勤務年数から同25年10月に16日間の有給休暇が付与されるので、同27年8月の8日間は、このうちの8日間から取得している旨、②そのため同25年に付与された有給休暇の残日数は8日間で、先日請求した有給休暇のうち8日間を同25年度に付与された有給休暇から、2日間については同26年度に付与された有給休暇から消化する旨、③同26年度は18日間の有給休暇が10月1日に付与されているので、前項で要求した2日間を除く16日間^(ママ)について、本日申請したとおり9月25日から10月20日^(ママ)までの就労日に取得する旨、記載があった。

(甲53)

(コ) 平成27年9月17日付けで、会社は組合に対して、27.9.17御連絡を提出した。同文書には、① F 組合員の有給休暇について連絡する旨、必ず同組合員に伝えるようお願いする旨、②27.9.14通知書には F 組合員に同26年10月の段階で18日間の有給休暇が与えられたと記載されているが、F 組合員は、同時点で勤続年数が5年6か月^(ママ)となるため、F 組合員に適用されるパートタイム就業規則第25条第2項により有給休暇は13日間^(ママ)付与される旨、③会社では、全従業員につき一律の基準日(4月1日)を定めて年次有給休暇を与える取扱いをしている旨、④パートタイム就業規則第25条第4項には、残存有給休暇日数は「次年度に限り」繰り越すことができると規定しており、27.9.14通知書には、同25年10月に付与された有給休暇を繰り越して同27年8月に使用する旨記載されているが、就業規則上そのような取扱いはできない旨、⑤従前から述べているとおり、会社ではパートタイム就業規則第26条第4項に定める有給休暇の計画的付与を行っており、冬期休暇を有給休暇として取り扱っている旨、⑥有給休暇のうち5日分は自由に取得でき、F 組合員は同26年度に繰り越した有給休暇日数が5日あるため、同27年度は10日間自由に取得することができる旨、⑦ F 組合員は同27年8月10日から同月14日までの5日間及び同月22日、同月25日、同月28日も有給休暇を取得しているため、自由に取得できる有給休暇の残日数は2日となる旨、⑧以上により、27.9.13有給休暇届出書の有給休暇は2日間を除いて承認することはできず、F 組合員が出社しない場合は正当な理由のない無届欠勤として取り扱うこととなるのでご留意願う旨、記載があった。

(甲54)

(サ) 平成27年9月18日付けで、組合は会社に対し、「通知書」と題する文書(以

下「27.9.18通知書」という。)を提出した。同通知書には、F 組合員の有給休暇についてお知らせするとして、①年次有給休暇日数の算定便宜上、全従業員につき一律の基準日(4月1日)を定めて、年次有給休暇を与える取扱いをしているということだが、そうであれば、F 組合員には4月1日に20日の有給休暇が付与されることになり、有給休暇の取得についてはなんら問題がないが、就業規則第26条や26.3.26労使協定を見ると、会社において4月1日に年次有給休暇が付与されることは到底ありえない旨、②計画的付与についても毎回説明が異なり、また成立要件も満たしていないことから無効と考える旨、③よって通知通り有給休暇を取得する旨、記載があった。

(甲55)

ウ F 組合員及び G 組合員の勤怠状況について

(ア)平成26年度、G 組合員は会社に対し、同26年9月18日、同月19日、同年11月14日、同月17日、同27年2月20日、同月27日の6日間について休暇を申請し、すべて会社により有給休暇として取得が認められた。なお、同27年2月20日については、27.2.20団交参加について、組合が便宜供与としての賃金支払いが有給休暇の利用を主張した日であった。

また、G 組合員は、会社の年間スケジュールに定められた「お盆休み」5日間、「冬休み」13日間、3月の「Day off」2日間についても、出勤していないが、有給休暇扱いとなっており、合計26日間を有給で休んだ。また、欠勤した日は、同26年4月22日、9月10日、24日、10月3日、12月16日、同27年2月16日及び3月5日以降である。なお、同27年1月分のG 組合員の給与明細書には、同26年12月分の所定労働日について15日、欠勤療養日数1日と記載されていた。

本件申立ての審問において、会社代表者は、本来は有給休暇は全従業員が一律20日を取得しているのに、G 組合員だけ同26年度は26日取得している理由は、有給休暇について申請なしでも付与しているのは有給休暇ではないと主張され、有給休暇申請の取扱いに係る不備は会社のせいなので、では5日間あげますよとして他の従業員より多く取得させた旨、残り1日間は団交に出席するためと請求されたので付与した旨述べた。

(甲38、甲66、乙37の1から8、乙14の2、当事者 E)

(イ)平成26年度については、F 組合員は、会社の年間スケジュールに記載された、「お盆休み」、「冬休み」及び「Day off」の20日間以外は、有給で休んだ日はなく、それ以外に同26年9月22日、24日、30日、同年10月30日、同年11月17日から20日、同27年1月30日の9日間が、欠勤の処理となっていた。

また、平成27年度については、27.9.13有給休暇届出書で申請した休暇の最初の日である同27年9月25日までに、同年8月10日から14日の5日間に加え、同月22日、25日、28日に有給で休暇を取得していた。また、それ以外に、欠勤処理となっている日が同年7月29日から31日、同年8月2日、3日、7日、17日、24日、同年9月4日、10日、11日、14日から18日、24日であった。

(乙14の3)

(2) 争点2-1 (会社が、 F 組合員の平成27年9月25日から同年10月21日までの17日間の有給休暇の申出に対し、2日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。) 及び争点2-2 (会社が、 G 組合員の平成27年6月1日から同月19日までの15日間の有給休暇の申出に対し、5日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

会社は、会社には、年次有給休暇の計画的付与制度があり、年間スケジュールで5日間を除く有給休暇を指定し、当該有給休暇日に全従業員が一斉に有給休暇を取得しているため、自由に取得できる有給休暇は5日間である旨主張し、組合は、給与明細の所定労働日に当該計画的に付与された有給休暇の日数が計上されていないことなどから会社は有給休暇の計画的付与制度を導入していない旨主張するので、以下、検討する。

前記(1)ア(ア)から(エ)、イ(カ)、(キ)、(コ)、ウ(ア)、(イ)認定によれば、①パートタイム就業規則第26条第4項で「年次有給休暇のうち5日を超える部分の日数は、園と職員代表との書面による協定により、当該協定で定めたところにより、計画的に付与することができます」と規定されていること、②正社員の就業規則にも同様の規定があること、③26.3.26労使協定の第6条に「園は、毎年3月中に年次有給休暇を計画的に付与する日にちを決定し、勤務表により通知します」と、同第7条に「職員は、園が計画的に付与した年次有給休暇を取得しなければなりません」と規定されていること、④平成26年度及び同27年度の年間スケジュールには、「冬休み」及び「Day off」が合計15日間定められており、同26年度には、 F 組合員も G 組合員もその期間は有給で休んでいる反面それ以外の日で休んだ日で欠勤となっている日が複数あること、⑤会社は27.6.1御連絡、27.9.9御連絡及び27.9.17御連絡のすべての文書において一貫して従業員には有給休暇のうち、計画的付与された日を除いて、自由に取得できるのは5日間である旨を記載していること、が認められる。

これらのことからすれば、会社では、職員は当該年度において年次有給休暇の取得日数のうち5日のみ自由に有給休暇を取得することができ、それ以外の有給休暇

取得日については、会社が計画的に付与し取得させる制度を運用していたということが出来る。

確かに、前記(1)ウ(ア)認定によれば、組合の主張するように給与明細の所定労働日数の記載はこの計画的有給休暇の付与日が追加されていないことや、G組合員が平成26年度に有給休暇を26日間取得しているなど、制度の運用について、会社の不備も認められないわけではない。しかし、これらのことのみをもってして、上記の有給休暇の計画的付与制度の運用を否定することまではできない。

そうであるから、F組合員が27.9.13有給休暇届出書で17日間の有給休暇を求めた時点で、本来的に会社の取扱いに従って同組合員が取得できる有給休暇の残日数は、前記(1)イ(コ)記載の27.9.17御連絡に記載されているとおり、2日間であったといえる。また、G組合員の27.5.25有給休暇届出書による15日間の有給休暇の申出に対しても、同様に、本来認められうる有給休暇は5日間であったといえる。以上によれば、会社がF組合員については2日間を除き、G組合員については5日間を除き、有給休暇を認めなかったことにより、F組合員及びG組合員に不利益取扱いが生じていたとは認められない。

以上のとおりであるので、会社が、F組合員の平成27年9月25日から同年10月21日までの17日間の有給休暇の申出に対し、2日間を除き有給休暇を認めなかったこと及び会社が、G組合員の平成27年6月1日から同月19日までの15日間の有給休暇の申出に対し、5日間を除き有給休暇を認めなかったことは、組合員故の不利益取扱いには当たらず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

3 争点3（会社が、G組合員の子の26.7.30退園届の撤回を受け入れなかったことは、組合員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26年7月30日付けで、G組合員は、会社に対して26.7.30退園届を提出した。同文書には、同組合員の子は、同27年3月23日をもって会社のプリスクールを退園する旨及び退園理由は「安心して子どもを預ける事が出来ないため」である旨の記載があった。なお、当時G組合員が勤務していたのは高槻茨木校であった。

(甲12、当事者 E)

イ 平成26年10月20日付けで、会社は同27年4月から新しく会社プリスクール高槻茨木校に入園予定の子どもの保護者に対し、文書（以下「26.10.20入学金等請求文書」という。）を送付した。同文書には、入学金やキンダーBクラスの保育料等の金額が記載された明細票が添付されており、「お子様のご入園に際しましての初回明細票をお送りします」として、明細票金額について平成27年4月からの

席を確保するため1週間以内の振込みをお願いする旨等の記載があった。

(乙38)

ウ 平成26年10月30日付けで、会社プリスクール高槻茨木校のディレクターが、同27年4月から新たに入園する予定の子どもの保護者に対し、文書(以下「26.10.30文書」という。)を送付した。同文書には、同27年度からその子どもがキンダーBクラスに来てもらうことを幸せに思う旨等の記載があった。

(乙39の1、乙39の2、当事者 E)

エ 平成26年12月15日付けで、組合は会社に対して、26.12.15要求書を提出した。同要求書には、G 組合員が妊娠したがしばらく通常勤務を継続できる旨、G 組合員の子について妊娠前に平成26年度限りで退園する旨を伝えているが、上記事情により同年4月以降も保育を受け入れてほしい旨、従業員に対する福利厚生面からもお願いする旨、記載があった。

(甲13)

オ 平成27年1月23日付けで、組合は会社に対し、「要求書」と題する文書を提出した。同文書には、G 組合員の子の来年度の登園について、登園を希望しており、来年度4名の欠員が既に明らかであるため、同組合員の子を受け入れる余裕がないことにならないと思う旨、排除するのであれば今月中に回答するよう要求する旨、等の記載があった。なお、実際には同26年12月15日以降に、G 組合員の子が在籍していた会社プリスクール高槻茨木校のキンダーAクラスの子どもで同27年4月にキンダーBクラスに進級しなかった者はいなかった。

(甲36、当事者 E)

カ 平成27年2月12日付けで、組合は会社に対し、「要求書」と題する文書を提出した。同文書には、従前より申し入れている内容について追加して要求するとして、G 組合員が同月20日に行われる団交に出席する旨、については団交出席の際の便宜供与として賃金を支払うか、最悪の場合でも有給休暇を使用するのでお願いする旨、記載があった。

(甲38)

キ 平成27年2月20日、27.2.20団交において、会社は組合に対し、26.7.30退園届の撤回を認められない旨述べた。

(乙42)

ク G 組合員の子が平成27年4月も会社プリスクール高槻茨木校に通園した場合の在籍するはずであったキンダーBクラスの定員は20名であり、同クラスの在籍園児数は、同年4月が21名、同年5月は20名であった。

(乙40の1から4、当事者 E)

(2) 会社が、 G 組合員の子の26. 7. 30退園届の撤回を受け入れなかったことは、組合員故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

組合は、会社は G 組合員の子を受入れる余裕が実際にはあるにもかかわらず、同組合員の継続就労を阻害すべく受入れを拒否しており、これは組合員故の不利益取扱いである旨主張するので、以下、検討する。

前記(1)アからエ、ク認定のとおり、①平成26年7月30日、 G 組合員は会社に対して、26. 7. 30退園届を提出したこと、②平成26年10月20日、会社は同27年4月から新しく入園予定の子どもの保護者に対し、同27年4月からの席確保のため振込みをお願いする旨記載した26. 10. 20入学金等請求文書を送付したこと、③平成26年10月30日、会社は同27年4月から入園する予定の子どもの保護者に対し、同27年度からキンダーBクラスに来てもらう旨等記載した26. 10. 30文書を送付したこと、④組合は26. 12. 15要求書において初めて26. 7. 30退園届を撤回するので G 組合員の子の保育を同27年4月以降も受け入れてほしい旨表明していること、⑤キンダーBクラスの定員が20名であったこと、⑥キンダーBクラスには同27年4月、21名が在籍していたこと、が認められる。

以上のことからすると、会社は、 G 組合員の26. 7. 30退園届を受けて、同26年10月30日時点において26. 10. 30文書を送付して、既に別の子どもの入園を決めているのであるから、組合が26. 12. 15要求書を提出した時点でキンダーBクラスに G 組合員の子を受け入れる余裕があったとみることはできず、受け入れなかった取扱いには合理的な理由があるといえる。そのほかに会社が G 組合員の子の26. 7. 30退園届の撤回を受け入れなかったことに組合嫌悪意思があったと認めるに足る疎明もなく、組合の主張は採用できない。

したがって、会社が、 G 組合員の子の26. 7. 30退園届の撤回を受け入れなかったことは、組合員故の不利益取扱いとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点4(会社は、27. 5. 13団交申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、会社が同団交申入れを拒否したことは、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。

ア 平成27年4月1日付けで、組合は会社に対して、27. 4. 1要求書を提出した。同文書には、① G 組合員の休業に関する会社主張への反論、同組合員が2時間も保護者と立ち話をしたという具体的な日時と相手の保護者を明らかにするよう求める旨、②会社が問題視する G 組合員のインターネット上の投稿を具体的に確認したい旨、③ G 組合員はさらに2週間休業する旨、④同年3月

から続いている G 組合員の休業に対する賃金保障等を行うことを要求する旨、⑤これらについて、2週間以内に団交を申し入れる旨、まずは期日の調整のため連絡がほしい旨の記載があった。

(甲43)

イ 平成27年4月15日付けで、組合は会社に対し、「ご通知」と題する文書(以下「27.4.15ご通知」という。)を提出した。同文書には、① G 組合員は別添診断書のとおり、継続して休業する旨、②前任弁護士が代理人を辞任する話が組合に入っている旨、団交が継続中であり、至急対応してほしい旨記載があった。

(甲44)

ウ 平成27年4月17日付けで、それまで組合との団交に出席していた会社代理人弁護士は組合に対し、「辞任届」と題する文書を提出した。同月21日、会社は組合に対し、「顧問弁護士交代のご連絡」と題する文書を提出した。同文書には、同月1日より会社の顧問弁護士が変更したことを連絡する旨記載されていた。

(甲45、甲46)

エ 平成27年5月13日付けで、組合は会社に対し、27.5.13団交申入書を提出した。同文書には、新顧問弁護士事務所の連絡先をもらったが、本件団交に対応するか不明であるので確認してほしい旨に続き、「なお、(前任弁護士名)弁護士との間で継続中であった案件については至急ご対応いただきたいところですが、とりわけ以下の各項目については資料等すみやかに郵送・ご提示いただきますようお願いいたします」と記載されていた。

また、その下に「記」として、① G 組合員は別添診断書のとおり継続して休業する旨、②同組合員に係る3月休業開始時から3月末まで、及び4月1日から30日までの2回分の傷病手当金申請書を用意してほしい旨、③R組合員は育児休業中であり職場復帰を考えており解雇を受け入れるつもりはない旨、④R組合員の作成した社会保険の取下書を撤回して遡って社会保険加入を行ってほしい旨、⑤前任弁護士が新旧の就業規則を手交することを約束しており、新たな就業規則が無い場合は旧就業規則だけでも至急送付してほしい旨、記載があった。

(甲47)

オ 平成27年5月21日付けで、会社は組合に対して、27.5.21 G 組合員関連通知書及び27.5.21R組合員関連通知書を送付した。

27.5.21 G 組合員関連通知書には、G 組合員について、①同組合員は、同27年3月5日から現在まで欠勤しているため、同年4月分の給与は支給しない旨、②同年3月分までは同組合員の社会保険料を給与から差し引いて支給していたが、同年4月分の給与が支払われないことから社会保険料を差し引くこと

ができないので、会社に社会保険料を支払ってもらう必要があり、会社に対して、同年4月分以降の記載の社会保険料を、同年5月以降毎月15日に支払うよう求める旨、③同組合員の子の遠足代金も未払いであるため早急に会社に支払ってほしい旨等の記載があった。

27.5.21R組合員関連通知書には、①R組合員の育児休業の申請に関しては、R組合員は既に同26年9月から母国に帰国しており、同27年4月以降は雇用契約が締結されていないので、そもそも同月以降は育児休業を取得することができないのではないかと思料し、また、育児休業はその終了後に復職することを前提に認められる制度であるため、R組合員が同月以降も会社で働く意思があることが確認できないと会社は育児休業の手續に協力することはできないので、R組合員の同月以降も会社で就労し、育児休業を取得し、復職する意思があることを確認した方法や時期等を早急に文書でもって教えてほしい旨、②会社とR組合員が転貸借契約を締結していた建物について、R組合員が母国に帰国したため、同26年11月以降の転借料が支払われておらず、また、当該建物にはR組合員の荷物等が残存しており、転貸借の正式な解除ができていないので、R組合員に早急に滞納している転借料を支払うよう連絡してほしい旨、③R組合員が滞納しているR組合員の子の保育料及びその延滞金も早急に支払うよう伝えてほしい旨、不明な点があれば連絡してほしい旨等の記載があった。

(乙5、乙34)

カ 平成27年7月1日付けで、会社は組合に対して、27.7.1通知書を提出した。27.7.1通知書には、①会社が G 組合員とR組合員に関して27.5.21 G 組合員関連通知書及び27.5.21R組合員関連通知書を組合に送付したが、現時点で組合からなんら返事がないが必要な支払や書類の提出を求める旨、②組合から要望のあった傷病手当金や育児休業に関する書類も会社から組合に送付しているので必要事項を記入の上、会社まで返送してほしい旨、不明な点があれば連絡してほしい旨が記載してあった。

なお、組合は会社に対し、27.7.1通知書に対する返答は行わなかった。

(乙6、当事者 E)

(2) 会社は、27.5.13団交申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、会社が同団交申入れを拒否したことは、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。

組合は、27.5.13団交申入書に対し、27.8.13団交が開催されるまで会社がこれに応じなかったことは団交拒否に当たる旨主張し、一方、会社は、27.5.13団交申入書の中に資料等の要求があったので、取り急ぎ要求されているすべての資料を組合に

送付し、その後、組合から改めて団交申入れを受けることがなかったのであり、団交を拒否してはいない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)エからカ認定によると、①27.5.13団交申入書の「記」以下に記載されていたのは、資料要求等であり、会社は、27.5.13団交申入書の当該「記」以下に記載された事項に対して、27.5.21 G 組合員関連通知書及び27.5.21R組合員関連通知書において、一定返答しており、また傷病手当金等に関する書面を送った上で、27.5.21R組合員関連通知書には不明な点があれば連絡がほしい旨記載していること、②これに対し、組合は返答を行っておらず、会社は、組合に対し27.7.1通知書を提出し、現時点では組合からなんら返事がない旨及び再度、不明な点があれば連絡がほしい旨伝えていたこと、③27.7.1通知書に対しても組合は返答しなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、確かに、会社は、組合から27.5.13団交申入書で要求されている資料を送付し、会社が2回、不明な点があれば連絡がほしい旨伝えたものの、組合は2回とも回答を行っておらず、組合の対応にも一定問題がなかったとはいえない。

しかしながら、前提事実及び前記(1)アからエ認定によると、①平成27年4月1日、組合は会社に対し、27.4.1要求書を提出し、G 組合員の休業に対する賃金保障等を議題とする団交を申入れしていること、②同月15日、組合は会社に対し、団交が継続中であり、至急対応してほしい旨記載した27.4.15ご通知を提出したこと、③会社は組合からの2度の文書に対し、日程調整等を含む回答をしなかったこと、④27.4.1要求書及び27.4.15ご通知に係る団交について、会社は同月21日、顧問弁護士が変更したことを連絡したが、日程調整に係る回答はされなかったこと、⑤同年5月13日、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」と題して、「なお、(前任弁護士名) 弁護士との間で継続中であった案件については至急ご対応いただきたいところですが、とりわけ以下の各項目については資料等すみやかに郵送・ご提示いただきますようお願いいたします」と記載した27.5.13団交申入書を提出したこと、⑥同年8月13日に27.8.13団交が開催されるまで、組合と会社の間で団交は開催されなかったこと、が認められ、従前からの一連の経緯からみれば、「継続中であった案件」とは27.4.1要求書記載の要求事項であり、27.5.13団交申入書を受け、会社は組合が当該要求事項についても団交を申し入れているということを容易に認識できる状況であったとみるのが相当である。そこで、27.4.1要求書記載の団交事項についてみると、G 組合員の休業に対する賃金保障等が議題となっているのであるから、これは組合員の労働条件に関わるものであり義務的団交事項に当たるといえ、会社は団交に応じる義務がありながら、これに応じなかったものといえる。

そうだとすれば、上記のとおり組合の対応にも一定問題がなかったとはいえないが、会社は、義務的団交事項に係る団交に応じていないといえ、これに関する正当な理由も認められない。

以上のとおりであるので、会社は、27. 5. 13団交申入れを正当な理由なく拒否したとみることができ、当該行為は、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。

5 争点5 (会社は、27. 7. 15団交申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、会社が同団交申入れを拒否したことは、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。

ア 平成27年7月15日付けで、組合は会社に対し、27. 7. 15団交申入書を提出した。同団交申入書には、 G 組合員が同年6月1日から18日までの就労日について15日分の有給休暇を取得している旨、27. 6. 1御連絡の内容に疑義があり、また、従前からの要求事項についても継続交渉すべく以下のとおり申し入れる旨が記載してあり、それに続いて、申入内容として、①就業規則の手交を求める旨、②同26年5月27日の団交及びそれ以降の団交で会社に年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定は無いと説明を受けてきており、今回改めて提示された協定書について、協定書締結の経緯、職員代表が決定されたプロセス、 G 組合員が入社後有給休暇を取得した具体的な日時について、それぞれ資料を提示しての説明を求める旨、③ G 組合員の産前産後休業後及び育児休業の手続を至急進めるよう求める旨、④組合嫌悪ととらえられる行為や組合員に対する不利益取扱いが何も解決しておらず増える一方であり、就労環境の整備などについて代理人では分かりかねることもあるため、事業担当者に対応をお願いする旨、⑤ G 組合員の傷病手当金請求は、組合から直接健康保険協会に対し行うので、傷病手当金支給請求書の事業主記入分及び G 組合員の賃金台帳を送付してほしい旨、⑥以上、当該申入書に記載されたものだけではなく、継続中の要求事項も含めて当該申入書到着後2週間以内に団交に応じてほしい旨、記載されていた。

(甲19)

イ 平成27年7月27日付けで、会社は組合に対し、27. 7. 27御連絡を提出した。同文書には、27. 7. 15団交申入書に対し回答するとして、①就業規則については、再度送付する旨、②労使協定の締結経緯については、就業規則を同26年4月1日に改定し、改定に伴い年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定を締結することとなった旨、当該労使協定は各校の各職員代表との間で同年3月31日に締結された旨、同日以前には労使協定が無かったため、同日以前の団交では年次有給休暇の

計画的付与に関する労使協定は無いと回答したが、同日以降の団交で労使協定の存在を否定したことはない旨、③労使協定の内容が決定されたプロセスについては、同26年4月1日の就業規則改定に当たり、社会保険労務士から以前からあった有給休暇の計画的付与について、労使協定を締結しなければならないと指摘を受けたため、労使協定を締結した旨、従前より計画的付与が行われていたので、労使協定は運営を明文化したものである旨、同年3月25日の3校が集まる会議で職員代表に対して労使協定の内容を説明し、了解を得たため、協定書を手交し、後日押印した協定書を会社に返送してもらった旨、④ G 組合員の有給休暇消化日数について、同26年4月1日から同27年3月31日までの間、同組合員が申請したのは、同26年9月18日、同月19日、同年11月14日、同月17日、同27年2月12日、同月25日の6日間である旨、年次有給休暇の計画的付与期間を差し引くとG組合員が保有する年次有給休暇は5日間である旨、上記6日間のうち5日間については給与を支給している旨、G 組合員は前年度保有する年次有給休暇をすべて消化しているため、同27年4月1日以降に繰り越しできる年次有給休暇は無い旨、⑤ G 組合員の産前産後休業及び育児休業に係る手続について、会社も同手続を行いたい旨、同組合員の出産予定日が不明であることに加え、組合に送付した書類が未返却であることから手続が止まっている旨、⑥ G 組合員の傷病手当金請求について、組合から27.5.13団交申入れにて手続をするよう指示があったので、会社は必要書類を組合に送付し、同組合員の署名捺印のある書類の返送を待っていた旨、会社は同組合員の傷病手当金申請手続の代行を別会社に依頼し代行費用を支払っている旨、今になって同手続を組合が行う必要があるのか教えてほしい旨、等に加えて、⑦27.7.15団交申入書には、団交すべき具体的な事項について記載がなく、組合からの質問事項についても当書面をもって回答済みであるため、団交を開く必要はないと思慮する旨、⑧継続中の要求事項を含めて団交開催を求めているが、要求事項の内容を具体的に提示してほしい旨等の記載があった。

(甲20)

ウ 平成27年8月3日、組合は会社に対し、27.8.3団交申入書を提出した。同文書には、団交議題として、① F 組合員の労働時間外の活動について同月4日に話し合いを持つ予定とのことだが、組合との団交を通じて話をするようお願いする旨、については、交渉会場と日程調整のため至急に連絡してほしい旨、②「その他、従前からの要求内容について、誠実にご対応ください」等の記載があった。

これに対し、同月6日、会社は27.8.6御連絡を送付した。27.8.6御連絡には、団交事項について、従前から主張しているとおりに組合が団交で何を話し合いたい

のか不明確であるので、具体的な団交事項が確定するまで F 組合員の件以外の団交には応じられない旨の記載があった。

(甲50、甲51)

エ 平成27年8月13日、後記6(1)ウ記載のとおり、27.8.3団交申入書に基づいて27.8.13団交が開催された。

(当事者 E)

(2) 会社は、27.7.15団交申入れを拒否したといえるか。拒否したといえる場合、会社が同団交申入れを拒否したことは、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。

組合は、27.7.15団交申入書を提出し、団交を再度申入れたにもかかわらず、会社がこれに応じなかったことは団交拒否である旨主張し、一方、会社は、27.7.15団交申入書の記載内容からすると、団交を開かずとも書面での回答が可能であったため27.7.27御連絡を送付したのであり、また、27.7.15団交申入書記載の「継続中の要求事項」については、27.7.27御連絡で要求事項の具体化を要求したが、組合がこれに応えなかったのであるから、会社は27.7.15団交申入れを拒否しておらず、不誠実な対応もしていない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア、イ認定によると、①27.7.15団交申入書には、年次有給休暇の計画的付与制度に係る資料提示及び説明等の要求が記載されていたこと、②また、同申入書には、当該申入書に記載されたものだけでなく「継続中の要求事項」も含めて当該申入書到着後2週間以内に団交に応じてほしい旨も記載してあったこと、③これに対し、会社からの27.7.27御連絡には、年次有給休暇の経緯や G 組合員の有給休暇消化日数等について回答をするとともに、27.7.15団交申入書には、団交すべき具体的な事項について記載がなく、組合からの質問事項についても書面で回答済みで団交を開く必要はないと思慮する旨記載してあったこと、④また、27.7.27御連絡には、継続中の要求事項を含めて団交開催を求めているが要求事項の内容を具体的に提示してほしい旨記載してあったこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすれば、27.7.15団交申入書において、組合は会社に対して、有給休暇の計画的付与制度に関する説明等を求めて団交を申し入れているといえるところ、当該議題は、労働条件に関わることであり、義務的団交事項に当たることは明らかである。会社は、27.7.27御連絡において当該事項について書面で一定回答はしているものの、その後に団交において組合に対し、有給休暇の計画的付与制度について説明したと認めるに足る疎明もないのであるから、会社は27.7.15団交申入れに対し、団交を拒否したといえる。

この点について、会社は、27.7.15団交申入書の記載内容からすると、団交を開か

ずとも書面での回答が可能であったので、27.7.27御連絡を送付したのであり、それ以上の説明を組合が求めれば団交を開催する予定であり、団交自体を拒否していたわけではない旨主張するものの、上記判断のとおり、27.7.15団交申入書記載の要求事項が義務的団交事項である以上、会社は組合に対し、団交において資料等を示し説明しなければならず、書面で回答したことだけをもって団交を開催しなくてもよい正当な理由とみることはできないのであり、会社の主張は採用できない。

また、組合は、継続中の要求事項についても団交を求めているところ、会社は継続中の要求事項の内容が具体的に提示されなかった旨主張するが、上記4(2)判断のとおり、27.5.13団交申入書においては、27.4.1要求書に記載してあった G 組合員の休業に対する賃金保障等の義務的団交事項に係る交渉が求められていることは会社が容易に認識できたにもかかわらず、団交が開催されていないと認められるのであるから、同様に、27.7.15団交申入書に記載されている「継続中の要求事項」が不明確な状態にあったとはいえ、組合から27.7.27御連絡に対応した要求事項の具体的な提示がなかったことをもって、会社が団交に応じなかったことの正当な理由として認めることはできない。

以上のことから、会社は、27.7.15団交申入れを正当な理由なく拒否したとみることができ、当該行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

6 争点6 (27.8.13団交において、会社が、 F 組合員の問題に限る旨、その他について今日は話をしない旨発言したことは、不誠実団交に当たるか。) 及び争点7 (27.8.13団交において、会社が F 組合員に対し、あなたは物事を複雑にしている旨、あなたはここに行った旨発言したことは、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 平成27年8月3日、組合は会社に対し、27.8.3団交申入書を提出した。同文書には、 F 組合員が組合に加入した旨、団交に応じるよう求める旨に続き、団交議題として、① F 組合員が使用するコンピュータに監視ソフトが導入されており、導入の経緯について説明を求める旨、② F 組合員の労働時間外の活動について同月4日に話合いを持つ予定とのことだが、組合との団交を通じて話をするようお願いする旨、ついては、交渉会場と日程調整のため至急に連絡してほしい旨、③団交には F 組合員以外の組合員も参加するので就業時間内に行う場合はその時間の賃金の支払を求める旨、④「その他、従前からの要求内容について、誠実にご対応ください」との記載があった。

(甲50)

イ 平成27年8月6日、会社は組合に対し、27.8.6御連絡を提出した。同文書には、

27.8.3 団交申入れについて回答するとして、① F 組合員が英会話教室で勤務していた件についての組合の主張に対する反論、②同年7月28日に事情聴取などの結果を踏まえ検討した結果、F 組合員が行った行為は戒告処分相当であるという結論に至り戒告処分を行うことになった旨、③ F 組合員に結果を伝える予定であったが、F 組合員が欠勤していたので伝えられずにいたところ、この件について組合が団交を希望しているので、同年8月7日で団交を行いたいと思う旨、④団交事項については会社が従前主張しているとおおり、組合が何を話し合いたいのか不明確であるので、具体的な団交事項が確定するまで F 組合員の件以外の団交には応じられないため、団交では、F 組合員の就業規則違反行為に関する話合いのみ行う旨、⑤ F 組合員以外の組合員が団交に参加しても、その他の組合員に関する事項についての交渉には応じられないので予め了承願う旨の記載があった。

(甲51)

ウ 平成27年8月13日、組合と会社は、27.8.13 団交を行った。組合から書記長、F 組合員、H 組合員の3名が、会社から、CEO K (以下「K CEO」という。)、会社プリスクール高槻茨木校ディレクターの L (以下「L」という。)、スクールカウンセラーでマネジメント担当の J 従業員の3名が出席した。

本件申立ての審問において、会社代表者は、J 従業員には交渉権や決定権は無い旨、団交に出席したのは F 組合員の件の就業規則違反の詳細を一番わかっていたからである旨述べた。

同団交において、以下のようなやりとりがあった。なお、同団交は英語で行われている。以下は、書証として提出のあった日本語訳の団交議事録の抜粋である。

(当事者 E)

(ア) 団交の交渉事項に関して、組合側出席者が、会社に対し、要求内容がわかっているのかと述べたところ、会社側出席者は、弁護士が分かっている旨、弁護士に聞いてほしい旨述べた。また、会社側出席者は、「今回は F のことだけ話すということになっているでしょう。それに不同意であれば弁護士に伝えるべきだ」と述べた。

(甲77、当事者 E)

(イ) F 組合員に関して、問題となっている英会話教室について、建物のオーナーは、F 組合員に場所を貸しているだけであり、F 組合員の雇い主ではないなどの話が続いて、以下のようなやりとりがあった。

K CEO 「もし彼らが私たちのために宣伝をしていると認めたら、そう

だ。私たちがただ借りているだけであれば状況が違って来るが、建物のオーナーは私たちの、私たちのビジネスの外で利益を得ているわけで、彼が私たちのために宣伝していると、これは状況が違って来る。」

F 組合員「待ってくれ。これが間違っているということについては賛成だ。これが間違っていることについて議論するつもりはないし、とても残念だと思っていて、問題だと思う。いいかな？だが私が言いたいことは・・・」

K CEO「(何かつぶやく)」

J 従業員「 F 、あなたが物事を複雑にしていると分かっているのか。彼は率直だからこうしてあなたを招いている。しかしあなたはこっちに行った。」

F 組合員「はい、もちろん私はそうしました。」

L 「彼は(組合に)加入することができます。それについては何も言うことはありません。」

F 組合員「法的に私は(組合加入の)権利があります。」

J 従業員「そして・・・」

L 「 J (J 従業員の名前)・・・。それについては何も言うことはありません。」

J 従業員「違うんです、あなたに(組合加入の)権利があることは知っています。でも・・・」

F 組合員「第2に、私はこの学校で5年の経験を有しており、その時間が・・・」

J 従業員「理解しています。」

(甲61の1、甲61の2、甲77、乙41の1、乙41の2、当事者 E)

エ 平成27年8月17日付けで、組合は会社に対して「団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「27.8.17団交申し入れ書」という。)及び「抗議書」(以下「27.8.17抗議書」という。)と題する文書を提出した。

27.8.17団交申し入れ書には、①継続中の案件及び27.8.3団交申し入れ事項について、本状到達後2週間以内に団交に応じられたい旨、②団交開催1週間前までに団交で同意した7月28日付け F 組合員との面談記録録音等の資料を提供してほしい旨、③団交開催1週間前までに、平成26年4月1日改正前の就業規則やパートタイム就業規則等を送付してほしい旨等の記載があった。

27.8.17抗議書には、27.8.13団交において、組合は交渉事項を F 組合員に関する事項に限定した覚えはない旨、従前から継続している事項について回答

を拒否するのは極めて不誠実である旨、会社側から F 組合員が組合に加入したことを非難する発言があり、会社の組合嫌悪を如実に表わす発言として看過できない旨、27. 8. 13戒告書の内容は行き過ぎであり即時撤回を求める旨、記載があった。

(甲 2、甲52の 1)

オ 平成27年 8 月25日、組合と会社の間で27. 8. 25団交が開催された。

(当事者 E)

カ 平成27年 9 月 9 日付けで、会社は組合に対して、27. 8. 25団交及び同年 9 月 4 日付けの組合からの抗議書を踏まえて連絡するとして、27. 9. 9御連絡を提出した。同文書には、パートタイマーと正社員は所定労働時間が週40時間であるか否かで区別されるが、 F 組合員はパートタイマーに当たる旨、就業規則は各校に据え置いており従業員はいつでも閲覧できる旨、 F 組合員の情報漏えい行為について会社は忌々しき問題と受け取っている旨、 F 組合員の英会話教室の移転については、同月30日まで待つ旨、 G 組合員の勤務場所や社会保険料に関する回答、などが記載してあった。

(甲16)

(2) 争点 6 (27. 8. 13団交において、会社が、 F 組合員の問題に限る旨、その他について今日は話をしない旨発言したことは、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

組合は、27. 8. 13団交において、会社が F 組合員の就業規則違反事項に関する話合いのみ行うとして、回答の範囲を一方的に限定し、当日も回答を拒んだ対応は、不誠実団交に当たる旨主張し、一方、会社は、組合が事前に要求事項を特定していれば F 組合員以外の事項についても団交に応じたのであり、会社の対応は、不誠実団交には当たらない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア、イ認定のとおり、①組合が会社に対して送付した27. 8. 3団交申入書には、 F 組合員に関する団交事項以外に、その他、従前からの要求内容について誠実に対応するよう求める旨が記載してあったこと、②会社の27. 8. 6御連絡には、27. 8. 3団交申入れについて、組合が何を話し合いたいのか不明確であるので、具体的な団交事項が確定するまで、 F 組合員以外の団交には応じられない旨、団交では同組合員の就業規則違反事項に関する話合いのみ行う旨、記載してあったこと、が認められる。

これらのことからすると、27. 8. 3団交申入書に記載されている「従前からの要求内容」とは、上記 4 (2)及び 5 (2)判断のとおり、従前からの一連の経緯からみれば、27. 4. 1要求書、27. 5. 13団交申入書及び27. 7. 15団交申入書に記載されている事

項について団交が申し入れられていると会社は認識できる状況であったといえ、いずれの申入書にも組合員の労働条件に関する事項が申し入れられており、「従前からの要求内容」が義務的団交事項であることは明らかである。そうであれば、会社は、団交において、自己の主張を組合が理解し、合意を得られることを目指して、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなど、誠実に対応しなければならない。

そこで、27.8.13団交についてみると、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、①組合側出席者は、会社側出席者に対し、要求内容がわかっているのかと述べたところ、会社側出席者は、弁護士が分かっている旨、弁護士に聞いてほしい旨述べたこと、②会社側出席者は、「今回は F のことだけ話すということになっているでしょう。それに不同意であれば弁護士に伝えるべきだ」と述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、要求内容については弁護士が分かっている旨述べて、交渉事項は F 組合員の問題に限る旨、その他について今日は話合いをしない旨発言しており、このような会社の態度は、組合の要求に主体的に対応する姿勢が欠けており、自らの都合で一方向的に交渉事項を限定し、それ以外の事項についての交渉を拒否したものと見え、組合の主張や質問に対し、合意が得られることを目指して、誠意をもって当たったとはいえず、不誠実な対応であったというのが相当である。

会社は、27.8.13団交において、G 組合員やもう1名の組合員に関する事項も議題にあがり、組合からの質問に対して誠実に回答した旨主張するが、会社が、G 組合員やもう1名に関する事項に係る組合の質問に回答したとの疎明もなく、また、その後の27.8.25団交において、27.4.1要求書、27.5.13団交申入書及び27.7.15団交申入書に記載されている団交事項について団交で説明されたとの疎明もない以上、会社の主張は採用できない。

よって、27.8.13団交において、会社が、F 組合員の問題に限る旨、その他について今日は話合いをしない旨発言したことは、不誠実団交にあたり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(3) 争点7 (27.8.13団交において、会社が F 組合員に対し、あなたは物事を複雑にしている旨、あなたはここに行った旨発言したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

組合は、27.8.13団交において、F 組合員が話を続けようとしたときに、J 従業員が組合に加入するから話が複雑になると F 組合員を非難した旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ウ(イ)認定のとおり、27.8.13団交において、① J 従業員が、 F 組合員に対し、「あなたが物事を複雑にしていると分かっているのか。彼は率直だからこうしてあなたを招いている。しかしあなたはこっちに行った。」と発言したこと、②その後、会社側出席者である L が「彼は(組合に)加入することができます。それについては何も言うことはありません」と、 J 従業員が「あなたに(組合加入の)権利があることは知っています」と発言していること、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、 J 従業員は F 組合員に対し、「あなたが物事を複雑にしていると分かっているのか」、「あなたはこっちに行った」と発言しているが、この発言については、そもそも意味も明確ではないうえ、これが団交のやり取りの一部であることや、 J 従業員はスクールカウンセラーであり、交渉権や決定権を持つ立場ではないこと、 J 従業員の発言後に会社側出席者である L が、 F 組合員が組合に加入する権利がある旨を発言していること、などを併せ考えると、 J 従業員の当該発言が会社の意を体してなされたものとはいえない。そうであれば、当該 J 従業員の発言が、会社の行為として支配介入に当たるような組合非難であるとまでみることはできない。

そうすると、27.8.13団交において、会社が F 組合員に対し、あなたは物事を複雑にしている旨、あなたはここに行った旨発言したことは、組合に対する支配介入に当たらず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

7 救済方法

組合は、誠実団交応諾並びに陳謝文の手交及び掲示を求めるが、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8月18日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印