

写

命 令 書

大阪市北区

申立人 K
代表者 執行委員長 D

兵庫県伊丹市

被申立人 L
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成28年(不)第29号及び同年(不)第41号事件について、当委員会は、平成30年1月24日及び同年2月7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

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

K
執行委員長 D 様

L
代表取締役 E

当社の下記の行為は、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) 貴組合員 F 氏について調査会社に調査させたこと(第1号該当)。
- (2) 当社のアドバイザーである G が、平成28年7月29日及び同月30日、貴組合員 H 氏に対し、貴組合への加入を妨害するとともに、貴組合を誹謗中傷する発言をしたこと(第3号該当)。
- (3) 当社のアドバイザーである G が、平成28年8月4日、貴組合員 I 氏に対し、貴組合からの脱退を勧奨するとともに、貴組合及び貴組合員を誹謗中傷す

る発言をしたこと（第3号該当）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員の身辺調査の終了及び謝罪
- 2 調査会社との契約書及び調査報告書の写しの交付
- 3 組合及び組合員に対する誹謗中傷の禁止
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①従業員1名が心療内科を受診して休職した後、申立人に加入し、申立人が被申立人に対し、組合加入通知書等を提出して組合加入を公然化したところ、被申立人が、同人について調査会社に依頼して調査を行ったこと、②被申立人が、アドバイザーと称する人物を利用して、組合員らを個別に呼び出して面談させ、組合加入の妨害や組合からの脱退勧奨をさせるとともに、組合及び組合員に対する誹謗中傷をさせたこと、がそれぞれ不当労働行為に当た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 L （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、兵庫県内に朝来工場や八鹿工場などの工場を置き、豆腐・油揚げ等の大豆タンパク加工品ほかの製造・卸売販売業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約200名である。

イ 申立人 K （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240名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成28年2月3日付けで、会社会長あてに、会社の「朝来工場従業員」名で、会社朝来工場長及び八鹿工場長で北部地区統括部長の F （以下、同人が組合に加入する前も含めて「F 組合員」という。）及び工場長代行A（以下「A 工場長代行」という。）に関する告発文書（以下「2.3告発文書」という。）が送付された。

（乙1）

イ 平成28年2月6日及び同月11日、会社は F 組合員に対し、2.3告発文書についての事実確認を行った。また、同月中旬頃、F 組合員は、内科を受診したが異常が見られなかったため心療内科を受診したところ、同月29日付け診断書でうつ

状態と診断され、その後、うつ病と診断された。なお、F 組合員は、会社に対し、体調不良で休むと連絡しており、会社は、同月13日から同月15日までを休日扱いとし、同月16日から同年4月12日までの間について有給休暇処理をした。その後、会社は欠勤処理をし、F 組合員の希望により傷病手当金の手続を行った。

ウ 平成28年3月頃、会社あてに、匿名で F 組合員及びA工場長代行に関する告発文書（以下「28.3告発文書」という。）が送付された。

（乙2）

エ 平成28年4月1日付けで、会社の取引先の品質管理担当者あてに、匿名で会社が出荷した商品に関する告発文書（以下「4.1告発文書」という。）が送付された。

（乙3）

オ 平成28年5月27日、組合は会社に対し、「労働組合加入通知書」と題する文書（以下「5.27組合加入通知書」という。）を提出し、F 組合員が組合に加入したことを通知した。また、同日、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書（以下、「5.27団交申入書」といい、5.27組合加入通知書と併せて「5.27文書」という。）を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲1、甲2、甲11）

カ 平成28年6月7日、調査会社の調査員は、F 組合員について調査を行った。

（甲5）

キ 平成28年6月13日、組合は会社に対し、「労働組合加入通知書」と題する文書（以下「6.13組合加入通知書」という。）を提出し、J（以下、「J 組合員」という。）ほか2名が組合に加入したことを通知した。

（甲12）

ク 平成28年6月16日、組合と会社との間において団交（以下、「6.16団交」という。）が開催された。同団交では、組合側から組合副執行委員長（以下「副執行委員長」という。）、執行委員、F 組合員が、会社側からは弁護士B（以下「B 弁護士」という。）、管理部部長代行、管理部副部長及び会社のアドバイザーである G（以下「G アドバイザー」という。）が、出席していた。

（甲6）

ケ 平成28年6月16日付けで、会社の従業員以外の者を構成員とする社外調査委員会（以下「社外調査委員会」という。）は、「社外調査委員会 C法律事務所」名で、会社に対し、「社外調査報告書（中間）」と題する文書（以下「6.16報告書」という。）を提出した。

（乙5）

コ 平成28年6月20日、組合は、会社が F 組合員について調査を行ったことが不

当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（平成28年(不)第29号事件。以下、この事件を「28－29事件」という。）。

サ 平成28年6月27日付けで、調査会社は会社に対し、「調査料請求書」と題する文書（以下「6.27請求書」という。）を提出した。

（乙4）

シ 平成28年6月29日、副執行委員長と G アドバイザーとの間で、事務折衝（以下「6.29事務折衝」という。）が行われた。

ス 平成28年7月8日、副執行委員長及び F 組合員と G アドバイザーとの間で事務折衝（以下「7.8事務折衝」という。）が行われた。

セ 平成28年7月28日、組合は会社に対し、「労働組合加入通知書」と題する文書（以下「7.28組合加入通知書」という。）を提出し、 I （以下「I 組合員」という。）ほか2名が組合に加入したことを通知した。

（甲13）

ソ 平成28年7月29日及び同月30日、 G アドバイザーは、会社八鹿工場に行き、 H （以下、同人が組合に加入する前も含めて「H 組合員」という。）を呼び出し、面談を行った。

（甲18、証人 H ）

タ 平成28年8月1日付けで、社外調査委員会は、「社外調査委員会 C法律事務所」名で、会社に対し、「社外追加調査報告書（16/08/1）」と題する文書（以下「8.1報告書」という。）を提出した。

（乙6）

チ 平成28年8月4日、組合は会社に対し、「労働組合加入通知書」と題する文書（以下「8.4組合加入通知書」という。）を提出し、 H 組合員ほか1名が組合に加入したことを通知するとともに、「 M 結成通知書」と題する文書（以下「8.4分会結成通知書」という。）を提出し、分会を結成した旨通知した。

（甲14、甲15）

ツ 平成28年8月4日付けで、「C法律事務所 弁護士B」は、会社に対し、「請求書」と題する文書（以下「8.4請求書」という。）を提出した。

（乙7）

テ 平成28年8月4日、 G アドバイザーは会社朝来工場に行き、 I 組合員を呼び出し、面談を行った。

（甲7、甲7の2、甲16）

ト 平成28年8月8日、組合は、会社が G アドバイザーに同年7月29日及び同月

30日に H 組合員、同年8月4日に I 組合員と面談させ、組合加入の妨害や脱退勧奨をさせるとともに、組合及び組合員を誹謗中傷させたことが不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（平成28年(不)第41号事件。以下、この事件を「28-41事件」といい、28-29事件と併せて「本件申立て」という。）。

第3 争 点

- 1 会社が F 組合員について調査会社に調査させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2-1 平成28年7月29日及び同月30日の G アドバイザーの H 組合員に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2-2 平成28年8月4日の G アドバイザーの I 組合員に対する発言は、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 F 組合員について調査会社に調査させたことは、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

会社が、調査会社に依頼して F 組合員の身辺調査を行わせたこと自体に争いはなく、これにより F 組合員は、精神的不利益を受けた。

F 組合員の組合加入通知と団交申入れの直後に調査会社が F 組合員の身辺調査をしていることが発覚したこと、会社が組合を露骨に嫌悪し、とりわけ F 組合員の組合活動に対し敵意をむき出しにしていること等から、会社の不当労働行為意思は明らかである。

また、社外調査委員会の担当弁護士6名は、本件申立て当初における会社の代理人弁護士と一致している。F 組合員に係る労使紛争において、会社代理人となっている弁護士が、社外調査委員会を構成しているのであるから、社外調査委員会の担当弁護士が、同組合員の加入通知及び団交申入れへの対応として、調査会社に同組合員の身辺調査を依頼したということが推認できる。

さらに、会社は、「社外調査委員会と調査会社との契約は口頭である」とし、契約書を提出していないが、常識では考え難い。そもそも、探偵調査という依頼内容の性質からも、調査範囲や調査方法、調査過程でのトラブルに係るリスク負担、調査期間などが曖昧であり、調査結果の納得性や金額面等でのトラブルが多発することが当然に予想される。調査会社は調査料として約250万円もの金額を請求しているのである。こうした契約が、口頭で、契約書無しに行われる等ということはないと思われる。また、会社は、「同年5月27日の F 組合員の加入通知以前の写

真、作成済みの報告書等客観的証憑は確認できない」とし、調査の依頼時期ないし調査時期に係る書証の提出を拒んでいる。

以上のように、会社は、当然保有していると思われる書証の提出を一切行っていないのであって、このこと自体、会社の主張の真実性を突き崩すものであると思われる。

(2) 被申立人の主張

ア 社外調査委員会の設置及び調査会社依頼についての経緯

会社は、2.3告発文書を受け、社内調査を実施していたところ、28.3告発文書を受領した。また、平成28年4月1日付けで、会社の取引先に対し、匿名で4.1告発文書及び業務日報が送付され、会社の取引先は、この告発文書を受領し、同月5日、突然朝来工場へ来て、工場調査をし始めた。

このような経過から、会社は、社外調査委員会を設置し、同委員会で内部告発に書かれていることの調査の実施を決めた。なお、正式に社外調査委員会の設置が決まったのは、平成28年4月13日のキックオフミーティング時である。

そして、同日、上記社外調査委員会は、調査対象が広範にわたることから、調査会社に同調査の補助を正式に依頼し、同月27日より調査会社とともに社外調査委員会としての調査を開始した。同委員会の設置目的は、2.3告発文書、28.3告発文書及び4.1告発文書に記載されている事項の調査であり、その調査対象もその範囲及びその周辺にかかわることであった。

イ F 組合員に関する調査開始時期及び目的について

社外調査委員会が、調査会社に対し、F 組合員が就業時間中にサッカーの審判や指導をしていたのかどうかの確認調査を依頼したのは、平成28年5月11日の会社を入れてのミーティング時である。この依頼は、口頭によるもので、直接裏付ける書証はないが、被申立人社長及び会社代理人弁護士の手帳（乙8、乙9）の5月11日の欄に「B 弁護士、G」及び「L」と記載されていることがこれを裏付けている。

なお、調査を実施するのが遅れた理由は、2.3告発文書及び28.3告発文書の調査並びに4.1告発文書に関する事項に対する調査が同時並行で進んでいたところ、①4.1告発文書の方が、消費者の健康にかかわることであり、優先順位が高かったこと、②サッカーチームに対する調査は、調査に協力してもらえるか分からなかったこと、などから他の裏付調査と比較すれば優先順位が低く、後回しにされたこと、等が理由である。

また、この調査の目的は、内部告発文書において、F 組合員が就業時間中にサッカーの審判等をしている旨記載があったことから、同組合員の懲戒処分の有

無、内容を決するに当たっては、この点に関する真実性を確認する必要があったからであり、不当なプライバシー領域への干渉でもなければ、F 組合員が組合に加入したことに対する報復措置として実施したものでもない。

ウ 不当労働行為に当たらないことについて

平成28年5月27日のF 組合員の組合加入以前の写真、作成済み報告書等客観的証憑は確認できないが、上記経緯からも明らかなように、会社においては、複数回にわたる内部告発、4.1告発文書を受け、社外調査委員会が設置され、これら告発文書記載の事実の存否確認について網羅的な調査が行われている。

このように、本件においては、F 組合員に対する調査の必要が厳然と存在しており、会社としては、これを重大な事柄と考えていたために、社外調査委員会の調査スコープの一つとし、その調査手法を含め、同委員会に委ねていたのであって、当該調査は、F 組合員だけを狙い撃ちをしたものでもない。また、平成28年4月13日のキックオフミーティングのときには、組合加入通知は受け取っていないのであり、組合加入通知との時間的近接性からのみ、会社には不当な目的があった、などと基礎づけようとするようであるが、なにか組合の組合活動を阻害する目的であるとか、F 組合員自身の何らかの権利侵害の意図をもって調査を行うなどということは全く存在していない。

2 争点2-1（平成28年7月29日及び同月30日のG アドバイザーのH 組合員に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2-2（平成28年8月4日のG アドバイザーのI 組合員に対する発言は、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

ア G アドバイザーについて

G アドバイザーは、会社の交渉担当者として6.16団交に参加したほか、6.29事務折衝及び7.8事務折衝を担当した。また、組合は事務折衝を継続している間、G アドバイザーからの要請を受けて団交の延期も行った。以上の事実からすれば、G アドバイザーが経営者と一体的であり、会社の利益代表者に近接する立場であったことは明白である。

イ 平成28年7月29日及び同月30日の発言について

組合は会社に対し、5.27組合加入通知書、6.13組合加入通知書及び7.28組合加入通知書を提出し、7名について組合に加入した旨通知した。

このように、会社において、組合員がどんどん増えている時に、平成28年7月29日、G アドバイザーはH 組合員を呼び出し、「色んな誘惑あるけど、乗ったらあかん」と発言している。「色んな誘惑」というのが組合加入を指している

のは明らかである。つまり、G アドバイザーは「組合に勧誘されても、加入するな」と述べているわけである。

また、前日につづき平成28年7月30日、G アドバイザーはH 組合員を呼び出し、「大阪に行ったんか?」、「勧誘されとるか?」、「誘惑とか色々あるから。絶対そっちに行かんように。そっちの道は悪の道。そっちの道はとんでもないことになる。止める側になってくれ。」と発言している。同日、G アドバイザーは「言って良いことと悪いことがあるから」とも発言しており、自分の発言が不当労働行為になることを理解していたため、意図的に曖昧な言葉を使っているが、分かりやすいように言い換えれば、「組合事務所に行ったのか?」、「組合に勧誘されてるのか?」、「誘惑に乗って、組合に入ってはいけない。組合加入は悪の道。組合に加入したらとんでもないことになる。組合に加入しようとする社員がいたら、それを止める側になってくれ。」と述べているわけである。

ウ 平成28年8月4日の発言について

組合は会社に対し、平成28年5月以降、F 組合員、I 組合員ほか5名の加入を相次いで通知し、同年8月4日にはH 組合員ほか1名の加入も通知した。このように会社において組合員がどんどん増えているときに、G アドバイザーは組合員の一人であるI 組合員を呼び出して切り崩しを図ったのである。

G アドバイザーは、①組合が良からぬ目的をもつ反社会的な団体であるかのように印象付けようとする発言、②F 組合員を中心的人物と考え、同組合員が自分の利益のために他の社員をだまして利用している等と決めつけ、同組合員に対する反発を煽る発言、③J 組合員についても、あたかもカルト集団にでも入ったかのように言い、同組合員に対する反発を煽る発言、④組合ができると会社が潰れるかのように言い、また、組合加入すると次の就職ができなくなるかのように言って、将来に対する不安を煽る発言、をしており、これらの発言は、組合員の団結を破壊することを意図したものであり、組合から脱退するよう誘導していることは明白であり、不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

会社と契約関係にあるG アドバイザーにより組合とその組合員が誹謗中傷されたなどとして、組合は不当労働行為に該当するとして救済申立てを行っているが、いずれも理由がないことは明らかであり、不当労働行為には該当しない。

ア G アドバイザーについて

G アドバイザーとは、平成22年4月1日より、会社の営業等についての助言を行うという有償契約（時間単価での契約であり、現在月5万円程度である。）を締結している。同氏は、申立外会社において商品部統括部長、店舗開発部長を

歴任するなど仕入れ側の経験が豊かであったところ、会社との間の信頼関係が構築されており、会社において主として営業上の助言を行うに至っている。

法的には、準委任契約であると考えられ、その外部性は明らかであり、経営者と一体として評価されるべき人物ではなく、また、経営陣に対し労働関係上の問題についての影響力を及ぼしうるものでもない（現に、現在はこのような問題に一切関与させていない。）。

同氏に対し、組合対応を依頼したこともなく、同氏が従業員という地位を有したことも役員たる地位を有したこともなく、いくなれば、外部のコンサルタントといったものの言動が、労働組合法上の使用者概念に相当する、と判断することは、法の文言からすれば大きく乖離があると言わなくてはならない。

G アドバイザーの言動が、なにか、会社の指示を受けてとかその意を汲んで等という事情を示す事実関係は全く存在しないのであって、また、会社において特定の地位を有する等の事実もないにもかかわらず、組合のいうところの「会社の意思を体現」などとは到底いうことはできないし、会社の言動と同視されるべきものではない。

イ 平成28年7月29日及び同月30日の発言について

平成28年7月29日及び同月30日において、G アドバイザーとH 組合員との間では、日常的な会話が行われている。その他、G アドバイザーは、大阪に行ったかといった質問を行ったこともあるようであるが、それに対するH 組合員の返答は、キョトンとした様子であり、「なんですか？」というものであり、この他、G アドバイザーにおいてはいくつか質問を行ったようであるが、訝しんだH 組合員から「なんのことですか？」という質問があったところ、「今は言えない。」と言うように抽象化が行われており、何か組合活動を阻害するような特定の行動が行われているわけではなく、したがって、それを前提とした勧誘の阻止などという行動に出られたこともない。

上記会話内容に関して、組合は同月29日と同月30日の会話内容を分けて主張しているようであるが、2日にわたって面談したことは認めるが、どの会話がいずれの日に行われたかということに関しては判然としない。

いずれにしても、多少の会話が行われたに過ぎず、長時間閉じ込めて説得するなどといった強制の契機が働いていることを示す事実関係もなんら存在せず、上記会話内容によってなんら組合活動が阻害されるものでもない。

ウ 平成28年8月4日の発言について

G アドバイザーにおいて、組合を誹謗中傷するであるとか、J 組合員の人格を攻撃するような言動に及んでいたという事実はない。同氏においては、確か

に、従業員との関係で、組合活動への阻害等にわたらないように留意した上で就業状況等についてのヒアリングを行ったに過ぎない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が F 組合員について調査会社に調査させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）、争点2-1（平成28年7月29日及び同月30日の Gアドバイザーの H 組合員に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。）、及び争点2-2（平成28年8月4日の G アドバイザーの I 組合員に対する発言は、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28年2月3日付けで、会社会長あてに、会社の「朝来工場従業員」名で2.3告發文書が送付された。同文書には、F 組合員は、①業者がミスを起こしたとき、本社に報告しないことを条件として業者から金銭を受け取り、飲食の接待を受けている旨、②本社若しくは八鹿工場へ行くと呼んでいるが、実際はその所に行っておらず連絡のつかない日が極端に多くなっている旨の記載があるとともに、③ F 組合員は従業員宅での葬儀で社長からの香典をねこばばした旨の記載があった。また、A工場長代行について①小さなことでも何ら指示を出せない旨、②昼休憩として2時間くらい食堂で寝て、その後、社宅に帰り寝ている状態である旨の記載があった。

(乙1)

イ 平成28年2月6日及び同月11日、会社は F 組合員に対し、2.3告發文書に記載されている内容について事実確認を行った。また、同月中旬頃、F 組合員は、内科を受診したが異常が見られなかったため心療内科を受診したところ、同月29日付け診断書でうつ状態と診断され、その後、うつ病と診断された。なお、F 組合員は、会社に対し、体調不良で休むと連絡しており、会社は、同月13日から同月15日までを休日扱いとし、同月16日から同年4月12日までの間について有給休暇処理をした。その後、会社は欠勤処理をし、F 組合員の希望により傷病手当金の手続を行った。

ウ 平成28年3月頃、会社あてに、匿名で2.3告發文書が送付された。同文書には、F 組合員は、①タイムカードを手書きし、出勤したと装って少年サッカーチームの審判をしている旨、②製造の技術がなく、製造に関して何一つ知らない旨、③製造ロスの改ざんを行っている旨、④従業員の金銭を更衣室のロッカーから盗んでいる旨、⑤設備業者の不手際に目をつむり飲食や金銭を要求している旨、⑥会社所有のダンプカーを売却し、その金銭を飲食に使用した旨の記載があった。また、A工場長代行について、①仕事を一切せず休憩ばかりしている旨、②派遣

会社に飲食をたかっているため、まともな人材でなくとも全員採用している旨の記載があった。

(乙2)

エ 平成28年4月1日付けで、会社の取引先品質管理担当者あてに、匿名で4.1告発文書が送付された。同文書には、①出荷された会社の商品について金属探知機の工程を実施していないことが判明した旨、これに対し会社はすみやかに取引先に連絡し、対応すべきところ静観するという判断に至っている旨、②賞味期限切れの材料を使用して商品を製造していることが発覚したが、記録上改ざんしている旨、その事実を発見したのは会社本社品質管理責任者である旨、③取引先会社独自の立場として、調査・点検をすることを切望する旨、抜打ちで点検・確認をすることで真相究明に繋がる旨の記載があった。また、4.1告発文書には、同文書に記載されていた事項に関連する業務日報が添付されていた。

(乙3の1、乙3の2、乙3の3、乙3の4)

オ 平成28年5月27日、組合は会社に対し、5.27組合加入通知書を提出した。同文書には、F組合員が組合に加入したことを通知する旨等の記載があった。

また、同日、組合は会社に対し、5.27団交申入書を提出した。同文書には、協議事項を①F組合員の未払残業代の支払について、②同組合員の労災申請手続への協力について、③その他関連事項について、とする旨の記載があった。

(甲1、甲2、甲11)

カ 平成28年6月7日、調査会社の調査員は、F組合員が指導をしているサッカーチームの監督に会い、同組合員の就業時間中の行動について事実確認を行うため、面談を行った。同月8日、サッカーチームの監督はF組合員に対し、調査会社が調査を行っている旨報告した。

本件審問において、F組合員は、調査をされたことについて、あと何人の知人に調査を行っているのか、調査を受けた知人から何かやったのではないかと思われているのではないか、家族にも調査が及んでいるのではないかと、不安に感じた旨述べた。

(甲5、証人 F)

キ 平成28年6月13日、組合は会社に対し、6.13組合加入通知書を提出し、J組合員ほか2名が組合に加入した旨通知した。

(甲12)

ク 平成28年6月16日、組合と会社との間において6.16団交が開催された。同団交における組合側出席者は、副執行委員長、執行委員及びF組合員であり、会社側出席者は、B弁護士、管理部部長代行、管理部副部長及びGアドバイザーで

あった。同団交において、以下のやり取りがあった。

(ア) 未払残業代について

B 弁護士は、 F 組合員は管理監督者に該当するため、深夜割増以外に残業代はないと考えている旨述べたところ、組合は、 F 組合員は、いくつかの要件に照らし管理監督者とは考えられないというのが組合の考えである旨述べた。

(イ) 労災申請について

組合は、 F 組合員について、労災の申請を行おうと思う旨、会社は実際 F 組合員が勤務していたことを証明してほしい旨述べた。これに対し、 B 弁護士は、私たちは労災申請に協力するつもりはない旨、うつ病とも労災とも思っていない旨述べた。

(ウ) 社外調査委員会及び調査会社について

組合が、 B 弁護士に対し、組合としては、 F 組合員が組合に加入し、団交を申し入れたから、会社が調査会社に身辺調査を依頼したのではないかと考えている旨述べたところ、 B 弁護士は違う旨述べた。これに対し、組合は、違うのであれば、いつどのような契約をしたのかについて契約書を、 F 組合員について誰に対してどのような調査を行ったのかについて調査会社からの調査報告書を、提示してほしい旨述べたところ、 B 弁護士は、報告書を提供するのは拒否する旨、調査会社に調査依頼したのは、5.27文書が来る前の4月であり、私が紹介したから間違いない旨、契約書は無い旨、会社が契約関係なく代金を支払うわけがない旨述べた。

(エ) G アドバイザーについて

組合は、 F 組合員に G アドバイザーから会いたい旨のメールがあり、 F 組合員が実際に G アドバイザーと会った旨聞いたことを受け、 G アドバイザーに対し、あなたの立場を聞きたい旨、アドバイザーというのがよく分からない旨述べた。これに対し、 G アドバイザーは、私は従業員ではない旨、契約に基づいて一緒に仕事をしていた旨、 F 組合員の良いところもたくさん知っているから心配してと述べた。組合が、社長の指示かと尋ね、 G アドバイザーが否定したため、そのような情報がなぜ社外のあなたに伝わるのかと尋ねたところ、 G アドバイザーは、社長が F 組合員のことを心配している旨、契約に基づいて行っているからである旨述べた。組合が、会社との契約はどういう契約か、お金をもらい委任契約を締結しているのか尋ねたところ、 G アドバイザーはそうである旨述べた。組合は G アドバイザーに対し、今回の件に関して、社長から相談を受け、 F 組合員と話したという事実関係かと尋ねたところ、 G アドバイザーは、社長から相談を受けてではない旨、社長と話

をしている中で、これは F 組合員に社長の気持ちを伝えてあげた方が良いということである旨述べた。

(甲6)

ケ 平成28年6月16日付けで、社外調査委員会は会社に対し、「社外調査委員会 C 法律事務所」名で、6.16報告書を提出した。なお、同報告書には、F 組合員に関する調査結果の記載はなかった。

(乙5)

コ 平成28年6月20日、組合は当委員会に対し、28-29事件を申し立てた。

サ 平成28年6月27日付けで、調査会社は会社に対し、6.27請求書を提出した。

(乙4)

シ 平成28年6月29日、組合からは副執行委員長が、会社からは G アドバイザーが出席し、6.29事務折衝が行われた。同事務折衝において、同年7月1日に予定されていた団交が延期されることとなった。

ス 平成28年7月8日、組合からは副執行委員長及び F 組合員が、会社からは G アドバイザーが出席し、7.8事務折衝が行われた。

セ 平成28年7月28日、組合は会社に対し、7.28組合加入通知書を提出し、I 組合員ほか2名が組合に加入したことを通知した。

(甲13)

ソ 平成28年7月29日、G アドバイザーは会社八鹿工場に行き、午後3時頃、H 組合員を呼び出し、面談を行った。同面談では、以下のやり取りが行われた。

G アドバイザーは H 組合員に対し、色々な誘惑があるけれど、それに乗ってはだめである旨述べ、H 組合員が何の誘惑であるか尋ねたところ、G アドバイザーは、自分で判断してほしい旨述べた。

(甲18、証人 H)

タ 平成28年7月30日、G アドバイザーは会社八鹿工場に行き、午後3時頃、H 組合員を呼び出し、面談を行った。同面談では、以下のやり取りが行われた。

G アドバイザーが、H 組合員に対し、大阪に行ったのか尋ねたところ、H 組合員は何をするために大阪に行くのか尋ねた。G アドバイザーが、H 組合員に対し、行ってないなら良い旨述べ、勧誘されているのか尋ねたところ、H 組合員は、何の勧誘のことか尋ねた。これに対し、G アドバイザーは、言うて良いことと悪いことがある旨、誘惑とか色々ある旨、絶対そっちに行かないよう、そっちの道は悪の道である旨、止める側になってほしい旨述べた。

(甲18、証人 H)

チ 平成28年8月1日付けで、社外調査委員会は会社に対し、「社外調査委員会 C

法律事務所」名で、8.1報告書を提出した。なお、同報告書には、F 組合員に関する調査結果の記載はなかった。

(乙6)

ツ 平成28年8月4日、組合は会社に対し、8.4組合加入通知書を提出し、H 組合員ほか1名が組合に加入したことを通知するとともに、8.4分会結成通知書を提出し、組合員が9名となった旨、分会を結成した旨通知した。

(甲14、甲15)

テ 平成28年8月4日付けで、「C法律事務所 弁護士B」は、会社に対し、「件名 社外調査委員会の件」として、8.4請求書を提出した。同文書には、「報酬金」の項目があり、調査担当弁護士として、6名の弁護士の氏名が記載されていた。

(乙7)

ト 平成28年8月4日、G アドバイザーは、会社朝来工場に行き、午後4時頃にI 組合員を呼び出し、面談を行った。同面談では、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合についての発言

G アドバイザーは、①組合は勢力拡大が仕事である旨、分会を作ってどういふ感じか分らないが、勢力を拡大していくかもしれない旨、②組合員らは本当の目的が分らないと思う旨、③法律ぎりぎりで行っているところである旨、④組合のやり方を知っている旨述べた。

(イ) F 組合員についての発言

G アドバイザーは、① F 組合員がみんなを加入させた旨、F 組合員のおかげでみんなの働くところがなくなる旨、② F 組合員がここまでどんどん対抗してきたら戻せない旨、③ F 組合員を恨む旨、④ F 組合員から利用されているだけで、気の毒である旨、自分の身を守るために人を使っている旨、引きずり込んで防波堤にされている旨、卑怯なやり方である旨述べた。

(ウ) J 組合員についての発言

G アドバイザーは、J 組合員の目つきや人間が変わっている旨述べ、I 組合員に対し J 組合員とともに話できるかと尋ねたところ、I 組合員はできる旨述べた。また G アドバイザーは、I 組合員に対し、組合から言われて加盟したのか尋ねたところ、I 組合員は、J 組合員からである旨回答した。これに対し G アドバイザーは、J 組合員は分会長になっているかもしれない旨、J 組合員はそりくりかえっている旨述べた。

(エ) そのほかの発言

G アドバイザーは、①組合に入っていたかと質問されて、社内の組合ならまだ普通である旨、社外となると採用されるのは難しいと思う旨、②「要求が

通らんから言うてな、あれしとったら。商品一回欠品させたら、もう取引無くなるしな、ほんまに。(中略)注文来んようになって、会社は潰れまっせと。」、「エスカレートしたらそういうことになるっちゅうことや。要求を聞け言うて、聞かんというふうになつたらな。」、③これからの人間を自分をカバーするため引きずり込んでいる旨、一生破滅になる旨、④このことで仕事をしている旨、会社がまともにやっていけるように、表にはでないが F 組合員との折衝や副執行委員長との折衝を行って、なんとかしないといけないと思っている旨、⑤ H 組合員にも 3 日から 4 日前に、よくよく考えないといけない、そこまでしか言えないと述べた旨、⑥ H 組合員が妨害行為起こしましたと言え、私は組合潰しと訴えられる旨、⑦ I 組合員が、私の踏み込んだ話を言うか言わないかは任せる旨述べた。

(甲 7、甲 7 の 2、甲 16)

ナ 平成 28 年 8 月 8 日、組合は当委員会に対し、28-41 事件を申し立てた。

(2) 争点 1 (会社が F 組合員について調査会社に調査させたことは、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 前提事実及び前記(1)ウ、カ認定のとおり、①平成 28 年 3 月頃、会社あてに、F 組合員が、出勤したと装って少年サッカーチームの審判をしている旨記載された 28.3 告発文書が送付されたこと、②同年 6 月 7 日、調査会社は、F 組合員が指導しているサッカーチームの監督に対し、同組合員の就業時間中の行動について事実確認を行うため、面談をしたこと、③同月 8 日、F 組合員は同監督から調査会社が調査をしていると報告を受けたこと、が認められる。

これらのことからすると、当該調査会社の調査は、28.3 告発文書の記載内容に関して行われたことがうかがえ、F 組合員に対する調査の必要性が全くなかったとまではいえないものの、当該調査の対象や結果については明らかではなく、かえって、前記(1)ケ、チ認定のとおり、6.16 報告書及び 8.1 報告書のいずれにも F 組合員に関する調査結果の記載が無かったことに照らすと、当該調査が正当な目的でなされたとの疎明はないというほかない。これに加えて、告発文書に記載された内容について、会社が F 組合員本人から、直接事実の有無を確認することなく、調査会社に依頼をして調査することは一般的にはありえないことを勘案すると、当該調査は、F 組合員の勤怠状況の真摯な調査というよりも、F 組合員に精神的に圧迫を加えるための調査となったといえ、当該調査により F 組合員が精神的不利益を受けたとの組合主張は首肯できる。

イ 次に、会社が調査会社に調査をさせたことは、組合員であるが故といえるかについて、以下検討する。

(ア) まず、組合加入と調査会社による調査の実施との関係についてみる。

前記(1)アからウ、オ、カ認定のとおり、①平成28年2月3日付けで、会社会長あてに、会社の「朝来工場従業員」名で、F組合員が本社若しくは八鹿工場へ行くと呼んでいるが、実際はその所に行っておらず連絡がつかない日が極端に多くなっている旨等記載された2.3告発文書が送付されたこと、②同月6日及び同月11日、会社はF組合員に対し、2.3告発文書に記載された内容について事実確認を行ったこと、③同月中旬頃、F組合員は、心療内科を受診したところ、同月29日付け診断書でうつ状態と診断され、その後うつ病と診断されたこと、会社は、F組合員について、同月16日から同年4月12日までの間は有給休暇処理をし、その後は傷病手当金の手続を行ったこと、④同年3月頃、会社あてに、匿名で、F組合員がタイムカードを手書きし、出勤したと装って少年サッカーチームの審判をしている旨等記載された28.3告発文書が送付されたこと、⑤同年5月27日、組合は会社に対し、F組合員が組合に加入した旨、未払残業代の支払等について団交に応じてほしい旨記載された5.27文書を提出したこと、⑥同年6月7日、調査会社の調査員は、F組合員が指導しているサッカーチームの監督に会い、同組合員の就業時間中の行動について事実確認を行うため、面談したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合が会社に対し、F組合員の組合加入等について5.27文書を提出した直後の平成28年6月7日、調査会社が2.3告発文書及び28.3告発文書に記載されているF組合員の就業時間中の行動について調査を行ったことは明らかである。

(イ) この点、会社は、社外調査委員会が設置されたのは平成28年4月13日であり、社外調査委員会が調査会社にF組合員の調査を依頼したのは同年5月11日であって、F組合員に関する調査開始時期及び目的について不当な点はなかった旨主張するが、本件申立ての審査の過程において、社外調査委員会が調査会社に対し、2.3告発文書及び28.3告発文書に記載のあるF組合員の就業時間中の行動について調査を依頼した時期が明らかになる書証の提出はなく、その依頼時期について、5.27文書の前であると認めるに足る事実の疎明もない。

かえって、平成28年6月7日に調査会社がF組合員の就業時間中の行動に関して調査を行ったのは、2.3告発文書及び28.3告発文書を受領してから約3か月経過していることからすると、その主張は不自然といわざるを得ない。

また、会社はF組合員だけを狙い撃ちをしたものではない旨主張するものの、2.3告発文書及び28.3告発文書に記載されている他の従業員についての調査がなされていたと認めるに足る事実の主張や疎明もない。

なお、会社は、F 組合員に係る調査が遅れた理由は、2.3告発文書及び28.3告発文書の調査並びに4.1告発文書に関する事項に対する調査が同時並行で進んでいたところ、①4.1告発文書の方が、消費者の健康にかかわることであり、優先順位が高かったこと、②サッカーチームに対する調査は、調査に協力してもらえるか分からなかったこと、などから他の裏付調査と比較すれば優先順位が低く、後回しにされたこと、等である旨主張するが、社外調査委員会が調査会社に調査を依頼した時期の疎明がない以上、この主張は採用できない。

(ウ) 以上のことからすれば、会社が F 組合員について調査会社に依頼し、調査させたのは、組合からの5.27文書を受けたことに起因したものであったといわざるを得ない。

ウ したがって、会社が F 組合員について調査会社に調査させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点2-1 (平成28年7月29日及び同月30日の G アドバイザーの H 組合員に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争点2-2 (平成28年8月4日の G アドバイザーの I 組合員に対する発言は、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。

ア 平成28年7月29日及び同月30日における G アドバイザーと H 組合員とのやり取りについて

前提事実及び前記(1)ソ、タ、ツ認定のとおり、①平成28年7月29日、(i) Gアドバイザーは、H 組合員に対し、色々な誘惑があるけれどそれに乗ってはだめである旨述べたこと、(ii)これに対し、H 組合員が何の誘惑であるか尋ねたところ、G アドバイザーは、自分で判断してほしい旨述べたこと、②同月30日、(i) G アドバイザーは、H 組合員に対し、大阪に行ったのかと述べ、H組合員は何をするために大阪に行くのかと述べたこと、(ii)これに対し、G アドバイザーは、行ってないなら良い旨述べたこと、(iii)また、G アドバイザーは H 組合員に対し、勧誘されているのかと述べたところ、H 組合員は、何の勧誘のことかと述べたこと、(iv)これに対し、G アドバイザーは、言うて良いことと悪いことがある旨、誘惑とか色々ある旨、絶対そっちに行かないよう、そっちの道は悪の道である旨、止める側になってほしい旨述べたこと、③同年8月4日、組合は会社に対し、H 組合員ほか1名が組合に加入したことを通知したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、G アドバイザーは、当時まだ組合に加入した旨を通知していなかった H 組合員に対し、組合に加入してはいけない旨、組合に加

入することは良くないことである旨述べていることが明らかであり、G アドバイザーの発言は、組合への加入を妨害するとともに、組合を誹謗中傷する発言であったとみるのが相当である。

イ 平成28年8月4日における G アドバイザーと I 組合員とのやり取りについて

前記(1)ト認定のとおり、G アドバイザーは、平成28年8月4日、I 組合員を呼び出し、① F 組合員を恨む旨、F 組合員がみんなを加入させた旨、F 組合員のおかげでみんなの働くところがなくなる旨、② J 組合員の目つきや人間が変わっている旨、分会長になっているかもしれない旨、そりくりかえっている旨、③組合に入っていたかと質問されて、社内の組合ならまだ普通である旨、社外となると採用されるのは難しいと思う旨、④「要求が通らんから言うてな、あれしとったら。商品一回欠品させたら、もう取引しなくなるしな、ほんまに。

(中略)注文来んようになって、会社は潰れまっせと。」「エスカレートしたらそういうことになるっちゅうことや。要求を聞け言うて、聞かんというふうになつたらな。」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、G アドバイザーは、I 組合員に対し、F 組合員を恨む旨、J 組合員の目つきや人間が変わっている旨、そりくりかえっている旨、社外組合への加入が明らかとなれば新規採用されるのは難しい旨、組合が組合活動を行えば会社が潰れる旨述べていることが明らかであり、これらの G アドバイザーの発言は、組合に加入していれば、将来に何か不利益を被るといった不安を煽るとともに、組合及び組合員を誹謗中傷する発言であったというのが相当である。

ウ そこで、上記ア及びイ判断の G アドバイザーの発言は、会社の意を体して行われたものかについて、以下検討する。

前記(1)ク、シ、ス、ソ、タ、ト認定のとおり、G アドバイザーは、①6.16 団交に B 弁護士とともに会社側として出席していたこと、②6.16 団交において、私は従業員ではない旨、契約に基づいて一緒に仕事をしていた旨、組合が G アドバイザーに対し、会社との契約はどういう契約か、お金をもらい委任契約を締結しているのか尋ねたところ、そうである旨、F 組合員に社長の気持ちを伝えてあげた方が良くということである旨述べたこと、③会社側からの唯一の出席者として組合との6.29事務折衝及び7.8事務折衝を行ったこと、6.29事務折衝において組合との間で平成28年7月1日に予定されていた団交を延期したこと、④同月29日及び同月30日、会社八鹿工場に行き、午後3時頃 H 組合員を呼び出して面談したこと、⑤同年8月4日、会社朝来工場に行き、午後4時頃、I 組合員を

呼び出して面談し、 I 組合員に対し、このことで仕事をしている旨、会社がまともにやطيعけるように、表にはでないが F 組合員との折衝や副執行委員長との折衝を行って、なんとかしないといけないと思っている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、 G アドバイザーは、会社との委任契約を締結していたことを認め、組合との団交においては会社の交渉担当として出席し、また、組合との事務折衝では会社側からの唯一の出席者として出席した上で、団交開催日を延期するなど労使関係について会社側として対応していたといえる。加えて、

G アドバイザーは、平成28年7月29日及び同月30日には、会社八鹿工場にわざわざ出向き、午後3時頃 H 組合員を呼び出して面談し、同年8月4日には、会社朝来工場にわざわざ出向いたうえで、午後4時頃 I 組合員を呼び出して面談しており、同日、 I 組合員に対し、労使関係を調整する仕事をしている旨等を発言していたのであるから、同年7月29日、同月30日及び同年8月4日における G アドバイザーの発言は、会社の意を体して行われたものであったといわざるを得ない。

エ よって、平成28年7月29日及び同月30日における G アドバイザーの発言は、会社が、 H 組合員に対し、組合への加入を妨害するとともに、組合を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。

また、平成28年8月4日の G アドバイザーの発言は、会社が、 I 組合員に対し、組合からの脱退を勧奨するとともに、組合及び組合員を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。

2 救済方法

組合は、 F 組合員の身辺調査の終了及び謝罪、調査会社との契約書及び調査報告書の写しの交付、組合及び組合員に対する誹謗中傷の禁止並びに謝罪文の掲示を求め、主文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30年3月6日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印