



被申立人 Y会社
代表者 代表取締役社長 B.1

主 文

理 由

1 事案の概要

1

するとして、同年3月16日、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 昇給交渉について、誠実に団体交渉に臨むことを確約し、謝罪すること。
- (2) 会社作業場へ組合本部役員の立入りを認め、謝罪すること。
- (3) 組合掲示板の設置を認めるとともに、謝罪すること。
- (4) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 組合と団体交渉することなく、29年1月17日から同月19日にかけて、会社が昇給額の発表を行ったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点1)
- (2) 会社が、29年2月21日付け文書で、組合員のみ現在の給与金額で契約更新の手続をすること、及び誤りや漏れがあれば連絡するよう通知したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか。(争点2)
- (3) 会社が、29年2月8日付け回答書により、組合の会社作業場への立入要求を拒否したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点3)
- (4) 29年2月14日の団体交渉における組合掲示板設置要求に対する会社の発言は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

第2 当事者の主張

- 1 組合と団体交渉することなく、29年1月17日から同月19日にかけて、会社が昇給額の発表を行ったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点1)

(1) 組合の主張

ア 28年12月10日、C₁パート社員（以下「C₁パート社員」という。）が、会社作業場1階倉庫内（以下「倉庫内」という。）の通路を歩行中、フォークリフトを運転していたC₂パート社員がフォークリフトの進行方向を急に換え、C₁パート社員に向かって急発進し、衝突する寸前で止まり、その通

路を通るなど罵声を浴びせるという事件が起きた。

組合は、C₂パート社員の運転を危険行為として重大事件と捉え、同月 20 日、会社に緊急団交要求書をファックスで送付した。組合のA₂書記長（以下「A₂書記長」という。）は、同月 22 日、会社の団体交渉の窓口であるB₂会社中四国支社管理部総務課リーダー（以下「B₂総務課リーダー」という。）に電話で、団体交渉は緊急性があるので年内に行いたい、会社本社の日程が合わなければ、会社中四国支社B₃（以下「中四国支社」という。）だけでの対応でよい、その他の議題は賃金問題など緊急課題もあるが、後日書面で申し入れる、今回の団体交渉はC₂パート社員の危険行為 1 点で行うので早急に開催するようにと伝えた。

それにもかかわらず、会社は、29 年 1 月 17 日から同月 19 日にかけて、同年 4 月 1 日付けの昇給（以下「29 年昇給」という。）の発表を行った。組合にとって、春闘時の賃上げ交渉は、労働条件の中でもとりわけ重要なものであり、団体交渉を経ずして、抜打ち的に会社の昇給内容を発表することなどあってはならない。これは労働組合法第 7 条第 2 号に違反する不当労働行為である。

しかも、昨年、会社が一方的に昇給を発表した時に、不誠実な団体交渉であるとして強く批判していたにもかかわらず、2 年続けて組合との団体交渉を経ずに、一方的に昇給を発表したことは、信義則に反しており、組合と昇給について交渉する意思がないという宣言である。

(2) 会社の主張

ア B₂総務課リーダーとA₂書記長の電話は数分程度の短いもので、内容はすべてC₂パート社員に係る団体交渉に関するものであり、昇給問題を要求事項とする団体交渉を後日申し入れる旨の発言はなかった。また、その後においても、29 年 1 月 19 日実施の第 13 回団体交渉までの間に、組合から会社に対して、口頭又は書面で、昇給問題を団体交渉事項とする申入れは一切なかったため、会社は、昇給問題が団体交渉事項になっているとの認識はなかった。

イ 中四国支社は、新しい物流センターを稼働するため、同月 22 日の新聞の折り込みに新規パート社員募集のチラシを入れ、応募者に対して、昇給後の

賃金を説明することを予定していた。このため、既存のパート社員に対しては、それよりも早く 29 年昇給を発表する必要があると考えていたため、パート社員の出勤状況や中四国支社長及びセンター長のスケジュールに合わせて、同月 17 日から同月 19 日にかけて発表したものである。

ウ 組合と会社との間に、事前協議約款等を定めた労働協約は存在せず、「春闘」として毎年同時期に昇給交渉がなされていたという労使慣行も存在しない。したがって、会社が組合と事前協議をしなければ昇給できないという理はない。

2 会社が、29 年 2 月 21 日付け文書で、組合員のみ現在の給与金額で契約更新の手続をすること、及び誤りや漏れがあれば連絡するよう通知したことは、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。(争点 2)

(1) 組合の主張

ア 会社が、組合と昇給については、引き続き交渉することになっていたにもかかわらず、団体交渉を経ずして、組合員のみ現在の給与金額で契約更新すること、組合員名簿を提出せよということを 29 年 2 月 21 日付け「雇用契約更新に関するご連絡」(以下「連絡文書」という。)で通告してきたことは、組合活動の萎縮、妨害を意図した支配介入であり、同時に団体交渉の実質をなくし、団体交渉の形骸化を狙ったものである。

(2) 会社の主張

ア 連絡文書は、第 14 回団体交渉(29 年 2 月 14 日)において、組合は昇給内容につき、引き続き争うとの姿勢であったことから、組合と継続して交渉を行うため、昇給内容について争うとしている組合員との間で暫定的に現在の給与金額で契約更新し、交渉が妥結した段階で、妥結内容の昇給分を遡及して支払うという内容のものである。

イ 同文書で、組合員について確認を求めたのは、契約更新に際し交渉継続を希望している組合員を把握する目的であって、組合員である従業員を差別的に取り扱うことを意図するものではないし、同文書以前に組合員の特定や名簿の提出を求めたことは一度もない。

- 3 会社が、29年2月8日付け回答書により、組合の会社作業場への立入要求を拒否したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点3)

(1) 組合の主張

第13回団体交渉(29年1月19日)において、会社から前記1(1)アの事件に係る報告を受けたところ、人命に関わる重大事件であるにもかかわらず、会社の安全管理に関する認識は甘いと判断した。このため、事の重大性に鑑み、組合本部役員も倉庫内を視察調査しなければならないと判断し、29年1月31日付け団交要求書において組合本部役員の倉庫内への立入りを要求した。ところが、会社は、同年2月8日付け回答書で、事業上必要のない社外の者の立入りは認められない旨回答した。これは組合活動へのいわれなき差別扱いであり、支配介入である。

(2) 会社の主張

組合が立入りを求めている倉庫内には、社内機密である大量の商品を効率的に仕分けるためのノウハウが存在しており、組合のみならず、事業上必要のない者の立入りは許可していない。組合が本部役員の倉庫内への立入りを要求してきた理由は、人命に関わる重大な案件ということであったが、接触も労働災害も生じていないのであって、組合の誇張というほかない。このように、組合本部役員が倉庫内に立ち入る必要性自体が認められない上、会社の社内機密を保全するために立入りを認めないことは合理的な判断であって、しかも殊更に組合のみを狙い撃ちした対応でもないから、支配介入に該当することはない。

- 4 29年2月14日の団体交渉における組合掲示板設置要求に対する会社の発言は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

(1) 組合の主張

第14回団体交渉(29年2月14日)において、B₄会社総務本部部長(以下「B₄総務部長」という。)は、組合掲示板の要求について、組合は少人数であり、組合員同士の連絡手段としても必要なく、設置には承認できない旨発言した。この発言は、少数組合だから認めないというもので、掲示板の役割を組合員相互の連絡に必要なものと矮小化し、組合活動にとって、重要な広報活動をやめさせ、困難なものにするという意図を表しており、組合を軽視する支配介

入である。

(2) 会社の主張

労働組合法は、一般的に使用者が労働組合に対して掲示板設置を認めるべき義務を課していないので、掲示板設置を認めないとしても、そのことが不当労働行為に該当することはない。また、第 14 回団体交渉（29 年 2 月 14 日）において、会社は、組合に対して少数組合であるから設置要求を容れないと説明したことはなく、組合員の人数が多くないため、掲示板は必要ないのではないかと説明を行ったにすぎない。

第 3 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に住所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約 150 名である。また、組合の下部組織の一つとして 27 年 2 月、会社のパート社員 3 名で A₃ 分会が結成され、申立時の分会員数は 7 名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、卸売業を営む法人であり、27 年 3 月 31 日現在の社員数は、正社員 2,245 名、パート社員 6,229 名である。また、中四国支社は、広島市に所在し、28 年 3 月 31 日現在の社員数は、正社員 80 名、パート社員 293 名である。なお、中四国支社のパート社員の契約期間は、原則として毎年 4 月 1 日から 3 月末日である。
- (3) 会社には、組合のほかに、会社とユニオンショップ協定を締結している正社員組合が存在し、29 年 4 月 1 日現在の当該組合員数は、1,764 名である。

【尋問記録（B₄証人）、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

2 団体交渉の開催状況

団体交渉は、26 年 9 月以降本件申立てまでに、合計 15 回行われた。組合は、団体交渉を申し入れるときは、事前に、会社に対して、要求項目を議題とする団体交渉要求書を郵便及びファックスで送付し、団体交渉要求書に記載されている議題について交渉を行う取扱いをしていた。

【甲 12 号証、乙 25 号証、尋問記録（A₂証人、B₄証人）】

3 本件救済申立てに至る経緯

(1) 緊急団体交渉申入れ等

ア 28年12月10日、C₂パート社員の運転するフォークリフトとC₁パート社員が倉庫内で接触しそうになった（以下「本件トラブル」という。）。なお、倉庫内は、大量の商品が積み上げられ、人やフォークリフトが多数行き来している場所であり、これらの大量の商品を効率的に仕分けるためのノウハウは社内機密とされていた。

イ C₁パート社員は、本件トラブルについて、危険な思想を持ち、フォークリフトに乗り続けているC₂パート社員の問題性及び倉庫内の安全を守るに当たり何が最も重要であるかについて文書を作成し、同月19日に会社の投書箱に投函した。

なお、C₁パート社員は、組合員ではなかったが、投函に先立ち、組合に文書のコピーを渡した。

ウ 組合は、同月20日、会社に対して、本件トラブルは、緊急性のある問題であるとして緊急団交要求書をファックスで送付した。

エ A₂書記長は、同月21日、会社の団体交渉の窓口であるB₂総務課リーダーに電話で、C₁パート社員の投書を確認してほしいこと、投書内容は緊急性があるので団体交渉を実施してほしいこと、今回の団体交渉の対応は、中四国支社の社員だけでも構わないので速やかに実施してほしいことを伝えた。これに対しB₂総務課リーダーは、組合の団体交渉希望日である同月26日は都合がつかない旨を答えた上で、投書内容を確認するとして電話を切り、その後内容を確認した。

オ B₂総務課リーダーは、上司であるB₅会社中四国支社管理部部長と対応を協議した後、同月22日にA₂書記長に電話をし、投書内容を確認したこと、及び会社として事実確認等、当事者を含めヒアリングを行う必要があることから、年内の団体交渉の開催は難しいことを伝えた。また、この電話のやり取りの中で、A₂書記長から、C₁パート社員の事実確認におけるヒアリングの際には、組合員を同席させてほしいという要望があったが、B₂総務課リーダーは、上司に相談して回答すると答えた。

カ B₂総務課リーダーは、同月 26 日、A₂書記長に電話で、C₁パート社員の事実確認のヒアリングの際の組合員の同席については、社内で検討した結果、第三者である組合員は同席させないという結論を伝えた。

キ 会社は、29 年 1 月 17 日、28 年 12 月 20 日付け緊急団交要求書に対して、29 年 1 月 19 日に団体交渉を受け入れる用意があるとの回答書を組合に送付した。

【甲 1～3 号証、乙 25・26 号証、尋問記録（B₂証人、B₄証人）、審査の全趣旨】

(2) 29 年昇給について

ア 会社は、28 年 12 月初旬、パート社員の人員確保と最低賃金額上昇への対応を目的として、パート社員の時給改定を検討することとし、すべての支社に対して、時給の変更案を作成し、会社総務本部に提出するよう指示した。

イ 中四国支社は、翌年新たな物流センターを稼働させるため、新規のパート社員を採用する必要があったこと、パート社員について勤続 1 年、3 年、5 年の節目に退職する者の数が増加傾向にあり、定着率を上げる施策が必要であったこと、パート社員から、勤続年数によって時給差をつけてほしい、祝祭日の時給を上げてほしいとの意見があったことを踏まえ、同月 21 日、パート社員の時給を、勤続 1 年以上 3 年未満の者は 10 円、勤続 3 年以上 5 年未満の者は 20 円、勤続 5 年以上の者は 30 円アップすることなどを内容とする昇給案を会社総務本部に提出した。

ウ 会社総務本部は、29 年 1 月 12 日、中四国支社に対して、上記イの昇給案のとおり、実施するよう指示した。

エ 中四国支社では、新規のパート社員を採用するため、同月 22 日の新聞に求人募集のチラシを入れることを予定していた。

オ 会社は、応募者に対して、29 年昇給後の賃金の内容を説明することから、既存のパート社員に対して、それよりも前に 29 年昇給を発表する必要があると考え、パート社員の出勤状況や中四国支社長及びセンター長のスケジュールを勘案し、同月 17 日から同月 19 日にかけて、昇給発表を行った。

カ なお、会社は、パート社員の時給について、28 年及び 29 年と 2 年連続で昇給を行ったが、27 年以前は昇給を行っていなかった。

【乙 18～20・25 号証，尋問記録（B₄証人），審査の全趣旨】

(3) 第 13 回団体交渉（29 年 1 月 19 日）の状況

中四国支社は，28 年 12 月 20 日付け緊急団交要求書を受けて，29 年 1 月 19 日に，組合と本件トラブルを議題とする団体交渉を行った。

中四国支社は，本件トラブルについて，当事者双方及び社員に対するヒアリングや調査を実施した結果，C₂パート社員が故意に本件トラブルを行ったものではないこと及びC₂パート社員には歩行者を優先すべきであると注意したことを説明した。

これに対して組合は，投書を見た時点で，C₂パート社員をフォークリフトから降ろすべきではなかったかと尋ねたところ，中四国支社は，衝突まで至らなかったことなどから，そこまでの判断には至らなかったと述べた。

【甲 14 号証】

(4) 第 14 回団体交渉申入れ

組合は，29 年 1 月 31 日，会社に対して，同年 4 月 1 日からのパート社員及びフォークリフトの運転を担当しているパート社員の昇給，本件トラブル，組合掲示板の設置等を議題とする団交要求書を提出した。

また，組合は，会社に対し，本件トラブルは人命に関わる重大事件なので，組合本部役員も倉庫内を視察する必要があるとして，倉庫内への立入りを要求した。加えて，組合は，同日付け要求書において，当該要求について，団体交渉日まで文書で回答するよう求めた。

【甲 4 号証の 1・2】

(5) 29 年 1 月 31 日付け要求書に対する会社の対応

会社は，組合に対して，29 年 1 月 31 日付け要求書について，事業上必要のない社外の者の立入りは断る旨の同年 2 月 8 日付け回答書を送付した。

【甲 5 号証】

(6) 第 14 回団体交渉（29 年 2 月 14 日）の状況

会社は，29 年 1 月 31 日付け団交要求書を受けて，同年 2 月 14 日に組合と団体交渉を行った。

組合と会社との間の交渉の概要は，次のとおりである。

ア 昇給について

組合は、会社に対して、同年4月1日から、パート社員の時給を100円、フォークリフトの運転を担当しているパート社員の時給を80円、それぞれアップすることを要求した。併せて、28年12月に口頭で昇給の議題について提案していたにもかかわらず、29年1月17日から同月19日にかけて、センター長が29年昇給を決定事項として発表したことは、不当労働行為に当たると抗議した。

会社は、昇給について、毎年組合と団体交渉を行うという労使慣行はなく、昇給を議題とする団体交渉要求書も受け取っていないため、29年昇給が団体交渉の議題になっているという認識はなかったと説明した。

また、B₄総務部長は、29年昇給について、組合が昇給額について納得できないということであれば、組合員は現行の条件で一旦雇用契約を更新するかどうかが尋ねたところ、A₁委員長（以下「A₁委員長」という。）は、交渉が妥結できなかつたら、従前の条件で更新延長し、決まったときに遡る方法もあり得る旨述べ、交渉継続を要求した。

さらに、A₁委員長は、組合が要求している同年4月1日からのパート社員及びフォークリフトの運転を担当しているパート社員の昇給については、既に発表した昇給額が会社としての回答であり、交渉の余地はないということかと尋ねたところ、B₄総務部長は「そうですね」と述べた。

イ 組合本部役員の倉庫内への立入りについて

組合は、会社に対して、本件トラブルは、人命に関わる重大事件であると認識しており、第13回団体交渉（29年1月19日）で説明を受けた会社の対応は不十分であるとして、組合本部役員の倉庫内への立入りを要求した。

会社は、事業上必要のない社外の者の立入りは、社内機密を保全するために認められないこと、本件トラブルについては、社内ルールの曖昧さが問題であったので、本社の安全管理部門と話をし、歩行区域を明確にするためラインを引くなどの対応をしたこと、C₂パート社員については、雇用契約を変更して、現在はフォークリフトに乗せていないことを説明した。

ウ 組合掲示板設置について

組合は、会社に対し、組合掲示板として食堂の掲示板の一部（A4判2枚程度）の使用を要求した。

B₄総務部長は、「設置については承認できません」、「仮に組合員の連絡手段とかっていうのであれば、ある程度皆さんも顔を見知ったメンバーの方々ですから、やりとりもできるでしょうから、特に掲示板は必要ない、と考えてます」、「特に今加入員の人数っていう部分で、特に我々として何か掲示板を用意する必要はないと思っていますし、人数的にもね」と述べた。

A₂書記長は、「要するに人数が少ないから、必要ないということですか」と尋ねたところ、B₄総務部長は「そうですね」、「特に我々として、今必要ないだろうというところですね」、「少人数であり、例えば、組合員さん同士の連絡ということでも必要ないでしょうし、我々は設置には承認できません」と述べた。

【甲 13 号証】

(7) 連絡文書について

会社は、29 年 2 月 21 日、組合に対して連絡文書を送付した。連絡文書には、組合との交渉が妥結していないので、A₄組合員、A₅組合員及びA₆組合員（以下「A₄組合員ら」という。）については、現在の給与金額で契約更新の手続きをすること、組合との交渉が妥結すれば妥結した内容で対応する予定であること、会社が把握している組合員に誤りや漏れがあれば同月 28 日までに連絡することと記載されていた。

【甲 10 号証】

(8) 抗議文について

組合は、29 年 2 月 24 日、会社に対して、連絡文書は、団体交渉の最中に、現在の給与金額での契約更新の手続きをすると一方的に通告するものであること、また、組合員の氏名を明らかにするよう要求することは、不当労働行為であるとして、団体交渉の開催を求める抗議文をファックスで送付した。

【甲 21 号証】

(9) 第 15 回団体交渉（29 年 3 月 7 日）

会社は、29 年 2 月 24 日付け抗議文を受けて、同年 3 月 7 日、組合と団体交渉を行った。

組合と会社との間の交渉の概要は、次のとおりである。

ア 29 年昇給について

組合は、会社に対して、29 年昇給の根拠について質問したところ、会社は、勤続年数に応じて長く働いたパート社員への貢献度に報いたいことや労働市場環境等も考慮し、総合的に判断したと説明した。

イ 連絡文書について

会社は、29 年 4 月までに、多数のパート社員の契約更新手続を進めていかなければならないこと、第 14 回団体交渉（29 年 2 月 14 日）において、組合が、昇給交渉を続けたい意思であったので、継続して昇給交渉を続けたい組合員については、一旦現在の給与金額で契約更新し、妥結すれば妥結した内容で遡及して、雇用契約を再締結することを提案したのであり、組合を差別する意図ではないことを説明した。

【甲 16 号証】

(10) 本件申立て

29 年 3 月 16 日、組合は本件申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

4 本件申立て後の団体交渉

(1) 第 16 回団体交渉（29 年 3 月 21 日）

会社は、29 年 3 月 9 日付け団体交渉要求書を受けて、同月 21 日に組合と団体交渉を行った。

この団体交渉において、会社は、29 年昇給の内容は、近隣地域における同業他社の労働条件を鑑み、時給がいくらであれば募集時に人が集まり、他社に流出することを防げるのかという検証結果と会社のパート社員の意見を踏まえて決定したものであることを説明した。

【甲 12 号証、審査の全趣旨】

(2) 第 17 回団体交渉（29 年 4 月 14 日）

会社は、29 年 4 月 7 日付け団体交渉要求書を受けて、同月 14 日に組合と団体交渉を行った。

この団体交渉において、組合と会社は、同月 1 日からの昇給について、29 年昇給と同じ内容で合意し、会社は、合意後の金額で、A₄組合員らと同年 3 月 31 日付けで同年 4 月 1 日から 1 年間の雇用契約を締結した。

第4 当委員会の判断

- 1 組合と団体交渉することなく，29 年 1 月 17 日から同月 19 日にかけて，会社が昇給額の発表を行ったことは，労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか。（争点 1）

労働組合法第 7 条第 2 号は，使用者が組合による団体交渉の申入れを正当な理由なく拒むことを禁止しているところ，本件においては，会社が，組合と団体交渉することなく，29 年 1 月 17 日から同月 19 日にかけて 29 年昇給の発表を行っている。そこで，当該事実が，会社が組合との団体交渉を回避し，実質的に団体交渉を正当な理由なく拒否したものであると認められるか否かについて以下検討する。

(1) 29 年 4 月 1 日からの昇給に係る団体交渉申入れの有無について

組合は，28 年 12 月 22 日，A₂書記長が会社の団体交渉の窓口である B₂総務課リーダーに電話で，同月 10 日の C₂パート社員の運転が危険行為であるとして，緊急団体交渉の年内開催を促した際に，今回の団体交渉は危険行為一点で行うので，賃金問題などその他の議題については後日書面で申し入れる旨を伝えたと主張する。

しかし，本件審査における A₂書記長及び B₂総務課リーダーの各供述からは，29 年 4 月 1 日からの昇給を議題とすることを同書記長が同リーダーに伝えていたと認めることはできない。また，会社が 29 年昇給の発表を行うまでに，組合が同日からの昇給を議題とする団体交渉の申入れを行ったことを認めるに足る疎明はない。

(2) 昇給発表について

組合は，会社が 2 年続けて組合との団体交渉を経ずに，一方的に昇給について発表することは，信義則に反し，組合と昇給について交渉する意思がないという宣言であると主張する。

しかし，上記(1)により，組合は 29 年 4 月 1 日からの昇給を議題とする団体交渉の申入れを行ったとは認められず，また，前記第 3 の 3(2)カのとおり，会社が 27 年以前にパート社員の昇給を行った事実はなく，会社と組合との間に，

昇給を含む労働条件について、事前協議を行うことを約する労働協約あるいは労使慣行があったことを認めるに足る疎明もない。加えて、労働条件の変更を行う場合において、会社側から組合に団体交渉を申し入れる義務があるとは解されていない。よって、会社が 29 年昇給について組合との団体交渉を経ずに昇給発表を行ったことは不当労働行為に該当せず、組合の主張については、理由がない。

(3) まとめ

以上のとおり、会社が 29 年昇給の発表を行う時点までに、組合が 29 年 4 月 1 日からの昇給を団体交渉事項とする団体交渉申入れを行ったと認めることはできないこと、昇給発表自体は会社の自由になし得ることからすると、会社が 29 年昇給の発表を行ったことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

2 会社が、29 年 2 月 21 日付け文書で、組合員のみ現在の給与金額で契約更新の手続をすること、及び誤りや漏れがあれば連絡するよう通知したことは、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。(争点 2)

組合は、会社が引き続き昇給について団体交渉をすることになっていたにもかかわらず、団体交渉を経ずして、連絡文書で、組合員のみ現在の給与金額で契約更新すること、組合員名簿を提出せよと会社が通知してきたことは、組合活動の萎縮、妨害を意図した支配介入であり、同時に団体交渉の実質をなくし、団体交渉の形骸化を狙ったものであると主張する。

この点、連絡文書は、前記第 3 の 3(6)ア及び同(7)のとおり、第 14 回団体交渉(29 年 2 月 14 日)において、会社が、交渉が妥結するまでは、一旦、組合員のみ現在の給与金額で契約更新することを提案し、組合が、そういう方法もあり得るが交渉は継続するとのやり取りの後に発せられたものであった。そして、その内容は、組合との団体交渉が妥結すれば妥結した内容に応じた対応をするというもので、これは組合員に不利益が及ぶものではなく、会社としても交渉を継続し、交渉の結果に応じて対応をしようとしていたことが認められる。

なお、その後、昇給を議題とする団体交渉は、前記第 3 の 3(9)及び同 4 のとおり、第 15 回団体交渉(同年 3 月 7 日)、第 16 回団体交渉(同月 21 日)及び第 17

回団体交渉（同年４月１４日）と３回行われ、最終的には労使で合意していることが認められる。

また、使用者がその雇用する労働者のうち誰が組合員であるかを知ろうとすることは、それ自体として禁止されているものではないところ、会社が連絡文書において、会社が把握している組合員に誤りや漏れがあれば連絡するよう求めたのは、現在の給与金額で契約更新の手続をしなければならない組合員を確認するためであったと認められる。

そうすると、会社が、連絡文書で、組合員のみ現在の給与金額で契約更新の手続をすること、及び会社が把握している組合員について誤りや漏れがあれば連絡する旨の通知をしたことは、団体交渉の形骸化を狙ったものであるとも、組合活動の萎縮、妨害を意図するものとも認められず、労働組合法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当しない。

- ３ 会社が、２９年２月８日付け回答書により、組合の会社作業場への立入要求を拒否したことは、労働組合法第７条第３号の不当労働行為に該当するか。（争点３）

組合は、本件トラブルの重大性に鑑み、倉庫内の視察のため組合本部役員の立入りを求めたところ、会社がこれを拒否したことは、組合に対する支配介入であると主張する。

しかし、使用者が従業員ではない社外の第三者の会社構内への立入りを認めるかどうかは、原則として、施設管理権の行使として使用者の裁量的判断に委ねられているところ、会社の社員ではない組合本部役員の立入りを拒否したことが直ちに支配介入の不当労働行為に該当するとはいえない。

そこで、会社が、組合本部役員の立入りを拒否した場所についてみると、前記第３の３(１)アのとおり、会社にとって社内機密があり、大量の商品が積み上げられ、人やフォークリフトが多数行き来する場所であることが認められる。会社がこのような場所への組合本部役員の立入りを拒否したことは、情報管理上及び安全管理上の必要性から相応の理由があると認められ、このほかに、会社が組合活動の妨害を意図して立入りを拒否したとの事情は認められない。

また、組合は、本件トラブルが組合本部役員の立入りが必要な人命に関わる重大事件であると主張するが、これを認めるに足る疎明はなく、他に立入りの必要

性についての具体的疎明もない。

以上のとおり、会社が、29年2月8日付け回答書により、組合本部役員の倉庫内への立入要求を拒否したことは、組合活動を妨害しようとしたものとはいえず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

4 29年2月14日の団体交渉における組合掲示板設置要求に対する会社の発言は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

組合は、第14回団体交渉において、組合掲示板設置の要求に対して、会社が少数組合だから認めないと回答したことは、少数組合である組合を軽視したもので支配介入に該当する旨主張する。

組合に対する会社の発言が不当労働行為に該当するかどうかは、発言の内容、それがなされた状況、組合の運営や活動に与えた影響、推認される使用者の意図などを総合して判断すべきと解される。

確かに、前記第3の3(6)ウのとおり、B₄総務部長は、第14回団体交渉において、組合からの掲示板設置要求に対し、設置については承認できない旨回答した際に、「仮に組合員の連絡手段とかっていうのであれば、ある程度皆さんも顔を見知ったメンバーの方々ですから、やりとりもできるでしょうから、特に掲示板は必要ない、と考えてます」、「特に今加入員の人数っていう部分で、特に我々として何か掲示板を用意する必要はないと思っていますし、人数的にもね」と発言したことが認められる。

しかし、会社は、組合に対し、便宜供与をしなければならない義務を負うものではなく、そもそも労働組合の会社施設の利用は本来労使間の話し合いによって決めるべき事柄であるところ、B₄総務部長は、第14回団体交渉において組合掲示板の必要性に関して、組合員数が少ないから連絡手段として必要ないのではないかという意見を述べたにとどまるのであって、少数組合だから掲示板を認めないという趣旨で発言したとまでは認められない。したがって、当該発言をもって直ちに組合を軽視し、組合弱体化の意図をもった支配介入であるとは認められない。

以上のとおり、第14回団体交渉における組合掲示板の設置要求に対する会社の発言は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

5 結 論

以上のとおり、争点 1 から争点 4 までのいずれも、組合が主張する申立事実は不当労働行為に該当しないと判断する。

なお、付言するに、前記第 3 の 3(6)アで認定したとおり、会社は、第 14 回団体交渉において、29 年 4 月 1 日からの昇給に係る組合の要求に対して、交渉の余地はない旨回答している。団体交渉におけるある時点の発言をもって直ちに誠実交渉義務に反するとまでは言えないものの、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるとされていることから（カール・ツアイス事件・東京地判平成元年 9 月 22 日）、今後このことに留意して、団体交渉が行われることを期待する。

第 5 法律上の根拠

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 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 30 年 2 月 23 日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆