

写

命 令 書

大阪市西成区

申立人 L
代表者 執行委員長 E

大阪府豊中市

被申立人 M
代表者 代表取締役 F

上記当事者間の平成28年(不)第14号事件について、当委員会は、平成30年3月14日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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、申立人が平成28年2月13日付けで申し入れた、申立人組合員 G の在職中の未払賃金の支払に係る団体交渉に応じなければならない。
- 2 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

L
執行委員長 E 様

M
代表取締役 F

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28年2月13日付けで申し入れられた貴組合員 G 氏の在職中の未払賃金の支払に係る団体交渉申入れに応じなかったこと(2号該当)。
- (2) 当社が、平成28年2月26日付けの返書において、貴組合の分会の存在を否定する

旨の記載をしたこと（3号該当）。

- 3 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 誠実団体交渉応諾
- 2 支配介入の禁止
- 3 組合員1名に対する未払賃金等の支払
- 4 被申立人の新たな主張の取下げ
- 5 誓約文の掲示及び手交

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人を退職した従業員1名が申立人に加入し、申立人が団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、①2回の団体交渉に応じたものの、3回目の団体交渉申入れには応じなかったこと、②申立人に対し、被申立人における分会は存在しないなどと記載した書面を送付したこと、③申立人が行った3回の抗議申入れの際、警察に通報を行ったこと、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) 当事者等

ア 被申立人 M（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、測量補助業務等を行う一級建築士事務所であり、その従業員数は本件審問終結時12名である。

イ 申立人 L（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60名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年3月、G（以下、組合に入る前も含めて「G組合員」という。）が、会社に正社員として入社した。

（甲38、乙17、証人 H）

イ 平成27年3月4日、G組合員は、会社に対し、同月25日付けで退職する旨記載した「退職届」を提出し、その後、同月25日付けで退職した。

（甲12、甲14、乙2、乙17）

ウ 平成27年3月26日付けで、G組合員は、会社に対し、同23年4月から同27年3月までの未払賃金221万2,000円の支払を請求する旨記載した「請求書」（以下

「27.3.26請求書」という。)を内容証明郵便で送付した。

(甲2、甲30、甲40、乙17)

エ 平成27年4月2日付けで、会社は、G組合員に対し、27.3.26請求書には応じられない旨記載した「回答書」(以下「27.4.2回答書」という。)を送付した。

(甲31、甲40)

オ 平成27年4月16日付けで、淀川労働基準監督署(以下「淀川労基署」という。)は、会社に対し、G組合員の過去約2年間の賃金について、労働基準法及び最低賃金法違反として是正勧告(以下「27.4.16是正勧告」といい、その是正勧告書を「27.4.16是正勧告書」という。)を行った。27.4.16是正勧告書には、不足額については遡及して支払を行うこと、と記載してあり、添付の表には、74万1,091円が不足額の合計金額として記載されていた。

(乙4、乙17)

カ 平成27年4月24日付けで、G組合員は、会社に対し、同23年4月から同27年3月までの間の少なくとも243万3,998円の賃金の支払を請求する旨記載した「請求書」(以下「27.4.24請求書」という。)を内容証明郵便で送付した。

(甲3、甲33、甲40、乙17)

キ 平成27年5月7日、組合は会社を訪問し、会社に対し、G組合員が組合員である旨を通告するとともに、「団体交渉申し入れ書」(以下「27.5.7団交申し入れ書」という。)を手交し、G組合員に対する未払賃金の支払等を要求事項として、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲18、甲39、乙3、乙17、証人 J)

ク 平成27年5月11日、組合と会社は、団交(以下「27.5.11団交」という。)を開催した。27.5.11団交において、会社は、74万1,091円を同月13日にG組合員の口座に支払う旨記載された覚書(以下「27.5.11覚書」という。)を組合に手交した。なお、27.5.11団交における会社側出席者は、取締役であるH(以下「H取締役」という。)と常務のI(以下「I常務」という。)の2名であった。

(甲19、甲39、甲40、乙11、乙17)

ケ 平成27年5月26日、組合と会社は、団交(以下「27.5.26団交」という。)を開催した。27.5.26団交は、次回の団交を同年6月30日に行う旨を取り決めて終了した。なお、27.5.26団交において、会社は、組合の作成した、G組合員に係る賃金明細正誤表及び一時金明細正誤表(以下「27.5.26賃金等明細正誤表」という。)の空欄に、会社が、本来あるべきであった金額を記入するようにとの組合の要求に応じる旨述べた。27.5.26団交の会社側出席者は、H取締役及び会社代理人であ

る弁護士1名（以下「A弁護士」という。）の2名であった。

（甲1、甲17、甲39、甲40、乙12、乙17）

コ 平成27年6月5日付けで、会社は、組合に対し、「委任状」と題する文書（以下「27.6.5委任状」という。）を郵便で送付した。27.6.5委任状には、会社が、代表取締役をB（以下「B労務顧問」という。）とする申立外株式会社C（以下「C会社」という。）を代理人と定め、組合との交渉に関する一切の権限を委任する旨が記載されていた。

（甲4、甲39、甲40）

サ 平成27年6月23日、会社は、組合に対し、同月24日付け「ご連絡」と題する文書（以下「27.6.24通知文」という。）を電子メールで送信した。27.6.24通知文には、組合との交渉の担当者をA弁護士からB労務顧問に変更した旨等が記載されていた。翌24日、会社は、27.6.24通知文をファクシミリで組合に送付した。

（甲6、甲39、乙6、乙17）

シ 平成27年6月24日付けで、A弁護士は、組合に対し、「辞任通知」（以下「27.6.24辞任通知」という。）を郵便で送付した。

（甲7、甲39、甲40、乙17）

ス 平成27年6月30日、組合員複数名が、会社を訪れ、「通告書」（以下「27.6.30通告書」という。）を読み上げるなどした（以下、同日の組合の行為を「27.6.30抗議申入れ」という。）。同日、会社は、警察に通報を行った。

（甲8、甲29、甲34、甲39、甲40、乙17）

セ 平成27年7月7日付けで、会社は、組合に対し、27.6.30通告書に対する「回答書」（以下「27.7.7回答書」という。）を送付した。27.7.7回答書には、組合との話合いの候補日程（3期日）等が記載されていた。

（甲21、乙7、乙17）

ソ 平成27年7月11日付で、会社は、組合に対し、「ご通知」と題する文書（以下「27.7.11通知文」という。）を電子メールと郵便で送付した。

（甲23）

タ 平成27年9月18日、組合は、会社を訪れたが、役員が不在であったため、後日、「通告書」（以下「27.9.18通告書」という。）を配達証明郵便で送付した。

（甲9、甲40、乙17）

チ 平成28年2月13日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申し入れ書」（以下「28.2.13団交申し入れ書」という。）を郵便で送付し、27.5.26団交での確認事項の遵守等を要求事項として団交を申し入れた（以下、当該文書による団交申し入れを「28.2.13団交申し入れ」という。）。

(甲10、甲39、乙17)

ツ 平成28年2月16日付けで、会社は、組合に対し、28.2.13団交申入書に対して回答するとして、「回答書」(以下「28.2.16回答書」という。)をファクシミリ及び郵便で送付した。

(乙9、乙17)

テ 平成28年2月18日、組合員複数名は、会社を訪れ、組合の執行委員長、北大阪支部長(以下「組合支部長」という。)及び N 長の連名の「要求書」(以下「28.2.18要求書」という。)を読み上げた。同日、会社は、警察に通報を行った(以下、同日の組合の行為を「28.2.18抗議申入れ」という。)

(甲11、甲35、甲39、甲40、乙17)

ト 平成28年2月26日付けで、会社は、組合に対し、28.2.18要求書に対する「返書」(以下「28.2.26返書」という。)を送付した。

(甲12、甲40、乙13、乙17)

ナ 平成28年3月7日、組合員複数名は、会社を訪れ、春闘統一要求書(以下「28.3.7要求書」という。)を読み上げるなどした。同日、会社は警察に通報を行った(以下、同日の組合の行為を「28.3.7抗議申入れ」といい、「27.6.30抗議申入れ」、「28.2.18抗議申入れ」及び「28.3.7抗議申入れ」を併せて、「本件3回の抗議申入れ」という。)

(甲13、甲36、甲39、甲40、乙17)

ニ 平成28年3月17日付けで、会社は、組合に対し、「警告書」(以下「28.3.17警告書」という。)を内容証明郵便で送付した。

(甲14、甲39、甲40)

ヌ 平成28年3月22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。

ネ 本件申立ての調査の過程において、組合は、請求する救済の内容として、会社が準備書面に記載した、労働時間管理改善は団交事項ではない旨などの会社の新たな主張の取り下げ、を追加した。

第3 争 点

- 1 28.2.13団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 2 28.2.18要求書に対する28.2.26返書は、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 本件3回の抗議申入れの際、会社が、警察に通報を行ったことは、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(28.2.13団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当

たるか。)について

(1) 被申立人の主張

ア 会社が28.2.13団交申入れを拒否した理由は、28.2.16回答書に明記しているとおおり、「使用者が雇用する労働者」が存在せず、「使用者」としての団交義務を負わないからである。

28.2.13団交申入れまでに、会社が組合から交付を受けていた書面には、27.6.30通告書、27.9.18通告書及び28.2.13団交申入書があるが、いずれにも平成27年3月25日付けで既に退職している G 組合員の雇用期間中の賃金に関するような要求事項は記載されていない。また、会社の従業員に組合の組合員がいない以上、団交における交渉事項はなく、会社には団交に応じる義務はない。

組合は「2回の団交とその後の通告行動及び要求行動を通じて、未払賃金等を要求することを繰り返し会社に伝えており」などと主張するが、事実と異なる。27.5.11団交及び27.5.26団交においては、淀川労基署からは是正勧告が出された74万1,091円の処理については具体的に協議したものの、組合は G 組合員の残業手当ではなく、会社における労働条件にばかりこだわっていたのであり、G 組合員が会社に請求していた残業手当については協議の対象になっていない。現に27.5.26団交で会社が G 組合員からの27.4.24請求書の243万3,998円の計算根拠を質問したのに対し、組合は「それは組合として要求していることじゃない」と明言している。

また、組合は27.5.26団交での合意というものをことさらに取り上げ、会社における今後の労働条件を団交の交渉事項としようとしているようであるが、下記ウ(ア)記載のとおり、27.5.26団交において組合が主張するような合意は成立しておらず、G 組合員の賃金請求に関するものであればともかく、組合に所属していない会社の従業員の今後の労働条件に関しては、組合との間の団交の交渉事項とならないというべきである。

なお、組合は、27.5.26団交直後に会社が突然団交拒否に転じた旨主張するが、会社は組合との間の団交を拒否したということはない。会社は、A弁護士が代理人を辞任したことから、組合に対し、27.6.24通知文、27.7.7回答書及び27.7.11通知文等で団交日程の再調整についての連絡を何度も入れたのであり、それにもかかわらず組合がこれに応じなかったに過ぎない。

イ 会社は、28.2.16回答書において、「当社への連絡が必要であれば、労務顧問Bまで連絡してください」と記載しており、連絡を一切遮断しているわけではない。仮に、会社の主張が間違いであると組合が考えるのであれば、会社が指定する労務顧問に連絡をするなり、会社の主張に対して反論をする旨の書面を提示するな

りができたはずであるが、組合はそのような行動はしていない。

また、会社は、28. 2. 16回答書において、団交を受けることができない理由として、「当社は現在貴組合の組合員を雇用しておらず、どのような理由で団体交渉を申し入れられているのか文書にて回答してください」と回答しているのであり、組合からはこの会社主張に対する反論もなされておらず、会社の対応には相当な理由があるというべきである。

ウ 28. 2. 13団交申入書に記載されている3つの要求事項のいずれも団交事項には該当しない。

(ア) 「①27. 5. 26団交での確認事項を遵守すること」との要求事項について

次に詳述するとおり、27. 5. 26団交において、会社は、組合が主張するような確認事項について合意したことはないのであり、会社が遵守すべき確認事項自体が存在しない。本件審問において、組合側証人も27. 5. 26団交では「組合として、何を要求するかについても、その時点では固まっていなかった」ということを認めており、組合から要求がない以上は、組合と会社との間での合意があるはずがない。また、組合が「確認事項」と主張する事項も、G 組合員の賃金請求を求めるものではなく、団交の交渉事項とはなり得ない。

組合は、27. 5. 26団交において、10項目の合意がなされたと主張するが、反論する。

「①社会保険料等の不足分を会社が支払うこと」については、G 組合員が平成27年3月分の社会保険料等も自らが支払ったとのことであったので、会社は、その源泉徴収分をG 組合員に返還することとしたものである。

「②年金等の過少納付については、不足分は本人申請で支払うこと」については趣旨が不明であり、27. 5. 11団交でG 組合員が後日に社会保険料等の本人負担分を支払うことを確認しているが、27. 5. 26団交においてはこれについての話はなかった。

「③ L の基本スタンス」については、組合が述べる基本スタンスがあるということのを了承したものである。

「④ちゃんとした労働条件をめざすこと」については、会社はG 組合員に支給した賃金が就業規則や最低賃金法を遵守できていなかった点は認めたが、会社における今後の労働条件を組合との団交の交渉事項とすることに合意したのではない。27. 5. 26団交では組合は、会社に対し、27. 5. 26賃金等明細正誤表に金額を記入することを求めるばかりであり、何を交渉事項とするかという話には一切入っていない。会社は、労働条件を適法に整備していく意向は有していたが、あくまでも会社の今後の問題として会社において検討していきたいと

の意向を示したに過ぎない。

「⑤賃金明細正誤表の説明を会社から聞いたうえで、次々回団交で組合としての要求を提示すること」については、組合は27.5.26賃金等明細正誤表に会社が記入することにこだわりそれ以上の要求を出してこなかったため、会社としてはそれ以上の話をする事ができず、団交を進めるため、27.5.26賃金等明細正誤表への記入に応じたまでである。

「⑥次回団交を6月30日に行うこと、27.5.26賃金等明細正誤表にあるべき数字を記入すること」については、次回の団交を6月30日に行うことは合意した。また27.5.26賃金等明細正誤表に記入することとした金額については、組合が主張する「あるべき数字」の趣旨が不明であるが、会社は就業規則及び最低賃金法に従った適法な金額を記入することにしたものである。

「⑦残業代の請求」については、27.5.26賃金等明細正誤表に会社が記入することに組合がこだわったので、会社は団交を進めるため、27.5.26賃金等明細正誤表への記入に応じたまでである。

「⑧職場の時間管理体制を改善すること」及び「⑨見なし残業制度」については、これらを改善していくことは、会社の問題であり、組合との団交において交渉すべき問題ではないし、交渉事項とする事の合意はしていない。

「⑩誠実に団交を進めていくこと」については、既に退職しているG組合員の賃金請求以外の会社における今後の労働条件については、組合との団交における交渉事項にはあらず、これを交渉事項とする事の合意はない。

以上のとおり、組合が主張するような合意があったといえるのは⑥だけであるが、これについては、会社は誠実に履行している。

(イ) 「②平成27年9月18日付の団交申入れに対して、今日まで何の回答もしなかったことを謝罪すること」との要求事項について

そもそも27.9.18通告書は団交を申し入れるものではなく、回答が義務付けられたものではなかったのである。組合は、27.9.18通告書から28.2.13団交申入書までの間、会社に対して申入れや要求の連絡は一切していないのであり、他に回答を義務付けられるような事情も一切ないのであるから、会社が謝罪すべきものではない。また、「謝罪」自体が団交の対象事項となるわけではない。

(ウ) 「③団交の再開には、最初から交渉に出席してきたH取締役が出席すること」との要求事項について

団交が開催されるのであれば、H取締役が出席することを予定しており、会社が組合に対してこれを拒否する旨を伝えたことはない。「H取締役が出席すること」を会社が拒否したことは一度もない。

エ なお、組合は、会社が「労働時間管理改善は団交事項ではない」旨などの主張をしていると主張するが、これは会社の主張を曲解するものである。会社は、本件においては、「使用者が雇用する労働者」が存在せず、「使用者」としての団交義務を負わないと主張したのであり、一般論として「労働時間管理改善は団交事項ではない」などと主張するものではない。

オ 以上のとおり会社には、そもそも組合が求める団交に応じる義務はなく、また、28. 2. 16回答書において団交に応じる義務がないことを明確にしており、さらに、団交を求める正当な理由があるのであれば理由を示すように通知しているのであるから、誠実な対応をしているといえる。

会社の元従業員である G 組合員の賃金請求に関する事項については、組合は会社に対して団交として求めたことはなく、団交の対象事項となっていない。

したがって、会社にはそもそも28. 2. 13団交申入れに応じる義務はないのであり、会社の対応は「正当な理由のない」団交拒否には当たらない。

(2) 申立人の主張

ア 組合は、平成27年6月30日の会社の団交拒否以降、27. 9. 18通告書においても「団交に応ずるよう重ねて申し入れる」と明記しているにもかかわらず、正当な理由もなく団交を拒否し続けている会社に対し、28. 2. 13団交申入書で同28年2月18日に団交を行うよう申し入れた。これに対し、会社からは28. 2. 16回答書が届いただけであり、これは組合の要求内容には一言も触れずに、「G 組合員が退職しているから交渉しない」と申入れを門前払いする内容であった。組合は、これを予想し、28. 2. 18要求書を準備し、27. 5. 26団交における合意を踏まえた正当な要求である5項目の要求内容を記載した。そして「G 組合員退職」を理由とした団交拒否は違法であることをハッキリさせるために、「なお書き」に「なお、G 組合員が既に退職していることを理由に、会社側が団体交渉を拒否することは許されない。なぜなら、G 組合員を退職に追い込んだのは会社側であり、一切の責任は会社側にあるからである」などを明記した。在職時の違法な労働条件と労働実態が継続されている場合、退職したことを口実とする団交拒否は違法である。

会社は、G 組合員の在職中の未払賃金の支払を求めるものであればともかく、G 組合員の退職後の会社における労働条件についての団交への応諾義務はない旨主張するが、二重の意味でデタラメである。

一つは、会社が27. 5. 26団交後、今日に至るまでただの一度も「未払賃金を支払う」とは言っておらず、未払賃金の支払を拒否し続けているのに「…であればともかく」などといかにも支払う気があるようなペテンを弄していることである。

念のために明記しておくが、会社側が「請求がない」と主張しているのは全くの虚偽である。「未払賃金を払え」という要求は27. 5. 11団交から今日まで一貫して提示しており、G 組合員も27. 3. 26請求書等を郵送しているし、組合も本件申立てにおいて未払賃金の算出根拠を労働委員会に提出している。そのことを百も承知の会社が「請求が無いから」というのは許せない。

もう一つは、「退職後の労働条件」と書いて「在職時」と「退職後」を機械的に切断して「在職時」の違法な労働実態を現在以降も続けていくことをごまかそうとしていることである。会社において、ピンハネ過労死労働（会社が「過労死ライン」とされている月80時間を大幅に超える月100時間の時間外労働を強制しながら、残業代支払を拒否していること）は、G 組合員の退職後も変わっていない。また、仮に、自主退職した労働者の場合でも、在職時の違法な労働実態が残っていれば、その改善を要求することは、労働組合の当然の権利であり、使用者には団交応諾義務がある。ましてや本件のように労働者が在職中から未払賃金等の支払を求めていたと会社が認識しており、組合がピンハネ過労死労働をなくすよう最初から強く求め続けている以上、会社側には無条件に団交応諾義務が生じている。

イ 28. 2. 13団交申入書で指定した平成28年2月18日に、会社が「交渉権限を全権委任した」はずのB 労務顧問が会社に不在であったことは、会社が団交に応じる態勢を取っていなかったことを示している。また、28. 2. 18抗議申入れで組合が「玄関扉のカギを開けろ」と強く抗議したが、会社は開けようとしなかったし、本件審問において、会社側証人であるH取締役も同日に団交に応じる気がなかったことを認めている。この事実だけでも会社側に団交に応じる意志がなかったことは明らかである。

ウ 28. 2. 13団交申入書の要求内容の一つは、「①27. 5. 26団交での確認事項を遵守すること」、であるが、27. 5. 26団交では、次の10点について合意した。

①平成27年5月13日に支払われた最低賃金是正分に対応する社会保険料等の不足分を会社側が支払うことで合意した。

②年金等の過少納付について、不足分は本人申請で支払うことで合意した。

③団交に関する組合の基本スタンスを会社側が同意した。

④職場の労働実態が労働基準法にも就業規則にも違反していることを指摘し、きちんとした労働条件を目指すことで合意した。

⑤次回団交で、27. 5. 26賃金等明細正誤表の説明を会社側から聞いた上で、次々回団交で組合としての要求を提示することで合意した。

⑥次回団交を同年6月30日に行うことと、今回手渡した27. 5. 26賃金等明細正誤

表に必要事項を記入して2週間以内に組合本部あてに送ることで合意した。

⑦残業代の請求について、「何がおきているのか？何故こうなったのか？の全体像を明らかにしてから要求する」ということで合意した。

⑧職場の時間管理体制を改善することで合意した。

⑨みなし残業制度を採用していることについて、抜本的改善を要求していくことを確認した。

⑩誠実に団交を進めていくことで合意した。

上記①から⑩の合意は、会社が拒否したり、反故にしたりできるようなものではない。会社側には、会社側が一方的に中断している27.5.26団交を継続する義務がある。

組合は、G組合員を退職に追い込んだ長時間労働を単にG組合員個人だけに関わる問題ではなく職場全体の問題と捉えて、今後も会社側に即時是正を要求していく。これは、27.5.26団交の上記①から⑩の合意を貫く核心問題だからである。

エ なお、会社が、本件申立ての準備書面で、「時間管理が十分になされていなかったことは認めるが、これを改善していくことは被申立人の問題であり、組合と団交すべき問題ではない」と書いていることは、組合の存在そのものを否定するものであり、到底看過できない。「労働時間管理改善は団交事項ではない」、「労働時間管理は労働組合には関係ない」なる会社の主張は、会社における労働条件の最大テーマであるピンハネ過労死労働についての団交自体をあらかじめ否定したものであり、団交拒否事件及び支配介入事件の最上流に位置づけられるべきものであり、会社はこの主張を取り下げなければならない。このため、会社がこの新たな主張を取り下げることが請求する救済内容に追加した。

オ 以上のとおり、27.5.26団交での確認内容遵守を要求した28.2.13団交申入れは正当な組合活動であるが、会社は、G組合員の退職を理由として、団交を拒否している。上記アで詳述したとおり、在職時の違法な労働条件と労働実態が継続されている場合、退職したことを口実とする団交拒否は違法である。

以上のことから、28.2.13団交申入れを会社が拒否したことが不当労働行為であることは明らかである。

2 争点2 (28.2.18要求書に対する28.2.26返書は、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 会社が、28.2.26返書に、「N など存在しません」と書いたことは支配介入に当たる。労働者が組合に加入して、分会を名乗ることは組合内の討議と

決定によるものであり、会社が分会の存在を否定することはできない。組合が主体的に結成した分会の存在を否定することは団結権の侵害である。

会社側の「 N など存在しません」という言葉は、27. 5. 26団交における合意を反故にして違法なピンハネ過労死労働を続行するためのものであり、組合の運営に対する支配介入以外のなにものでもない。組合が27. 9. 18通告書で N の存在を通知したのに対し、それまでは分会の存在を否定するような言動がなかったにもかかわらず、28. 2. 13団交申入れに対する団交拒否を正当化しようとして、28. 2. 26返書を送りつけてきたことは、正当な組合活動を不当に否定、制限しようとした支配介入である。

イ 会社が、28. 2. 26返書に、「不法不当な行為を行った場合は法的処置等をとる」と書いたこと、は支配介入に当たる。

自らの違法を棚に上げて「不法不当な行為」の脅しなど許し難い。組合が正当な組合活動として行った本件3回の抗議申入れに対する会社の警察通報こそ、労働組合法違反の支配介入である。28. 2. 26返書は、組合の運営に対する支配介入にとどまらず、27. 6. 30抗議申入れに対する通報及び28. 2. 18抗議申入れに対する通報による支配介入を開き直ったうえに、より一層の支配介入を宣言している点で、二重三重に組合活動を否定し制限せんとする支配介入である。

ウ 以上のとおり、会社が28. 2. 26返書を送りつけてきた行為は、正当な組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 28. 2. 26返書の「 N など存在しません」との記載については、組合から「 N 」が結成された旨の通知はなされておらず、また、「 N G 」と記載されているが、 G 組合員は既に会社を退職しているところ、他の会社従業員で「 N 」に所属している組合員は存在しない。

28. 2. 18要求書は、組合が会社の事務所に持参して読み上げたものであるが、28. 2. 18要求書の要求の内容はいずれも会社の従業員の労働条件に関するものである。 G 組合員の在職中の未払賃金の支払を求めるものであればともかく、 G 組合員退職後の会社における労働条件について交渉を要求してきたことから、会社は、28. 2. 26返書において組合が要求するような事項を交渉事項とする団交はあり得ないこと、そのような団交を求めるような労働組合（ N ）の存在は認められないことを回答したものである。

イ 組合は、28. 2. 18抗議申入れにおいて、建造物侵入、不退去及び威力業務妨害の違法な態様で会社の事務所に立ち入ったのであり、警察に通報せざるを得ないような態様であったことから、会社は、28. 2. 26返書で「不法不当な行為を行った場

合は法的処理等をとる」旨を通知したものである。

会社も一事業者であり、事務所内において違法行為がなされたような場合に法的措置をとることは当然の対応である。28. 2. 26返書の記載内容も、「事務所に来た場合は」というようなものではなく、あくまでも、「不法不当な行為を行った場合は」と限定しており、一般論として当然のことを付記したにすぎないのであるから、同内容を通知したことが支配介入に該当するとは到底いえない。

ウ したがって、会社の28. 2. 26返書が組合に対する支配介入に当たる理由はない。

3 争点3（本件3回の抗議申入れの際、会社が、警察に通報を行ったことは、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

組合の本件3回の抗議申入れは、いずれも会社側に団交に応じるよう申し入れたものであり、正当な組合活動である。しかし、会社は組合の団交申入れをはねつけることを目的として、3度にわたって警察に通報して警官隊を導入し、組合活動を、警察権力を使って制限しようとしてきた。

3度とも会社は、組合の主張を聞く前にかねてからの手筈どおりという様子ですぐに警察に通報した。「業務を妨害されたから」などの理由は後付けで作出されたものにすぎない。会社側の目的は「ピンハネ過労死をなくせ」と正当に要求している組合を力づくで排除して、職場労働者との団結を破棄しようとするところにある。警察への通報は、警察を使って組合活動を制限しようとした支配介入である。

ア 27. 6. 30抗議申入れについて

平成27年6月30日の夜、組合が27. 5. 26団交で合意した第3回団交の開催を求めて会社を訪れた際、H取締役が組合の話を知る前にB労務顧問に電話し、B労務顧問の指示でI常務が警察に通報したものである。団交に関する全権を委任されたB労務顧問は、職場全体の団結拡大を阻止するために、団交を拒否し、団交を要求する組合員を警官隊導入によって排除しようとした。これは団結破壊の実行である。

会社は、組合が出入口を塞いだために警察を呼んだとの主張をしているが、組合と会社のやり取りの間も数人の社員が自由に事務所を出入りしており、組合が妨害した事実はない。

また、27. 6. 30抗議申入れは終了までに約40分近くかかり、通報から約20分後に駅前派出所からバイクで制服警官2名が駆けつけてきたが、2名は20分近くじっと、組合と会社とのやりとりを聞いていたが、制服警官が組合に説明を求めることは一切なかった。組合は、「組合のことなので警察は介入できない」と告げ制服警官も「それは判っていますが呼ばれたので来ただけ」と答えている。

イ 28.2.18抗議申入れについて

平成28年2月18日、組合が28.2.13団交申入書で申し入れた時刻に団交を行うため会社を訪れた際、会社は、事務所のドアを施錠して開けようとしなかったため、「要求書を持ってきたので扉を開けて受け取れ」と言ったところ、社会保険労務士1名がH取締役を制して「受け取るだけなら」と言って扉を開けたので、組合は中に入って要求書を読み上げ始めた。すると、突然、社会保険労務士の後ろにいたH取締役が前に出てきて受付カウンター前にいた組合員を力づくで外に押し出そうとしてきた。組合員は要求行動を貫徹するために、押し出されまいと踏ん張っていただけである。組合員を見たH取締役は、玄関扉を開ける前に電話で警察に通報させたものである。

28.2.18抗議申入れについて、会社は、「組合はパトカーのサイレンの音を聞くとすぐ立ち去った」などと自分勝手な嘘を並べているが、労働組合法の刑事免責について熟知している組合がパトカーのサイレンで浮足立つなどということはない。組合は、要求行動終了後に会社の事務所を出て、事務所のあるビルを出たところで、27.6.30抗議申入れのときに駆けつけてきた警官に5分ほど事情を説明し、その警官が「わかりました」と言ったので、全員で駅に向かって歩き出した。そして歩いている途中、サイレンを鳴らしたパトカーとすれ違った。

ウ 28.3.7抗議申入れについて

平成28年3月7日午後4時頃、組合の統一要求団約20名が会社に到着した。I 常務が応対に出たが、人数の多さに驚いた様子で、社員に向かって「警察に電話しろ」と怒鳴って奥の自分の席に戻った。午後4時20分頃、組合支部長が統一要求書を、G 組合員が分会要求書を読み上げ終わり、要求書を渡した後、統一要求団は、ビル玄関前で抗議のシュプレヒコールを会社に浴びせた後、次の行動先に移動した。

移動開始から2分後にバイクとパトカーがサイレンを鳴らして来てビル南側路地に駐車するのが見えた。社前抗議は10分足らずであり、会社側は「警察に通報したのはシュプレヒコールが始まってから」と主張するが、会社側が相談していたという警察署と会社が6キロメートル離れているという距離関係からいって、この主張は虚偽である。

(2) 被申立人の主張

組合が、会社に対して団交と称して求める事項は、いずれも、G 組合員の在職中の賃金等に関するものではなく、会社における従業員の今後の労働条件に関するものであるため、そもそも団交における交渉事項には当たらず、組合には団交権がないというべきである。本件3回の抗議申入れのため組合が会社事務所を訪れた際、

組合から、G 組合員の賃金の支払を求めるような発言はなく、組合として G 組合員の賃金請求を求めるものではないことは、組合も繰り返し述べている。

加えて、組合は、会社の意思に反して、会社の事務所内に侵入しようとするなどしており、組合の行為は、建造物侵入、不退去及び威力業務妨害にも該当すべきことであるから、会社はやむを得ず警察に通報したのであり、極めて正当な行為というべきである。

ア 27.6.30抗議申入れについて

平成27年6月30日午後6時ごろ、組合員らは、会社事務所を訪れ入口から事務所内に入ってきた。事務所の入口は非常に狭く、3、4人が入ってくるだけで入口はいっぱいになる。また、カウンターの中は作業スペースとなっており、顧客の情報がすぐに目に触れる距離にある。

組合が、カウンター内に入ろうとしたため、H取締役が「事前に連絡しているとおおり、A弁護士からB氏に変更になったので、B氏に連絡をしてください。」と伝え、会社従業員も「顧客の個人情報扱っているので、中に入るのはやめてください。」などと言うと、組合員らは、「5月26日の団交での約束を守れ。」、「A弁護士を出せ。」、「(同年5月7日、組合員らが突然被申立人の事務所を訪れ、事務所の奥まで勝手に入ってきたことがあったが、それを柵に上げて)前は中に入れたのに、今回は入ってはいけないとはどういうことか。」などと大声で叫び、騒ぎ立てた。

H取締役は、繰り返し「GはMを辞めているが、Mで雇用している従業員で組合員はいるのか。」、「Gの賃金に未払いがあるというのであれば、その話合いには応じるので、B氏に連絡を入れてほしい。」、「業務に支障が出るので帰ってくれ。」と伝え、I常務も、「前は勝手に入ってきただけでしょ。」などと伝えたものの、組合員らは、「5月26日の団交での約束を守れ。」、「A弁護士を出せ。」との一点張りで、一向に退去する様子がなかった。組合員らが事務所の入口を塞いでいたため、従業員は事務所の出入りをする事ができず、翌日の業務の準備をすることもできず、また、大声で騒ぎ立てていることから業務中の従業員が製図に集中することもできず、明らかに会社の業務に支障をきたす状況となっていた。このような状況を見かねた会社従業員がG組合員に話しかけたが、別の組合員が、27.6.30通告書を読み上げると言い出したため、H取締役が、「仕事の邪魔になるので迷惑だ、置いていってくれたらいい。」などと話をしたが、組合は読み上げると言い張り、27.6.30通告書を読み上げ始めた。

このような状況が50分弱続き、会社の要求にもかかわらず組合が退去せず、か

つ、会社の業務にも甚だしい支障が生じていたことから、会社従業員は警察に通報したものである。

以上のとおり、会社の要求にもかかわらず組合が退去せず、かつ会社の業務にも甚だしい支障が生じており、組合の行為は、建造物侵入、不退去及び威力業務妨害にも該当し得るものであったことから、会社は警察に通報したものであり、かかる会社の行為は極めて正当な行為というべきである。

イ 28.2.18抗議申入れについて

平成28年2月18日午後6時頃、組合員らが会社事務所を訪れた。組合支部長が事務所の入り口に来たため、H取締役が28.2.16回答書を改めて手渡そうと事務所入口の扉を開けると、別の組合員1名が扉の隙間に足を入れて無理やり扉をこじ開けた。H取締役が「B氏に連絡を入れてください。今日はお引き取りください」と伝え、組合が訪れることを予想して立ち会っていたC会社の者1名が「廊下に出て話をしましょう。」と伝えたが、当該組合員は「お前はBちゃんやろ、M社員じゃないやろ。」などと罵倒した。また、事務所内に押し入ろうとする当該組合員を止めるため、H取締役は、扉を押さえ、足と膝を使って侵入を止めていたが、当該組合員は、H取締役の身体を押し、力づくで事務所に侵入しようとしてきた。そのような押し合いが始まって、組合員らが社内に無理やり押し入ろうとし、混乱した状態になったので、会社は警察に連絡を入れた。組合支部長は、事務所の出入口付近で28.2.18要求書を大声で読み上げ、組合員らは、パトカーのサイレンの音が聞こえてくるとすぐに事務所を出て行った。

このように、組合は、会社の意思に反して事務所内に侵入し、会社の要求にも関わらず退去せず、かつ、H取締役を無理やり押して事務所内に侵入しようとしたことは、建造物侵入、不退去及び暴行のそれぞれの犯罪に該当し得るものであったことから、会社は警察に通報したものであり、かかる会社の行為は、極めて正当な行為であることから、組合に対する支配介入には当たらない。

ウ 28.3.7抗議申入れについて

平成28年3月7日の夕方、特に予告することなく、組合員らが、会社の事務所を訪れ、入り口の扉から入ってきた。このとき、事務所にはI常務がおり、H取締役はいなかった。組合支部長は、有無を言わず28.3.7要求書を大声で読み上げ、事務所から出て行った。その後、I常務がH取締役に電話で話をしているうちに、組合員らは、事務所のビルの前の公道で、28.3.7要求書の分会要求の部分に記載している内容を拡声器で叫び始めた。会社の事務所が入っているビルは、1階が障がい者の作業所及び店舗で、3階以上が一般の賃貸マンションとなっており、ビル前の公道は歩道が非常に狭いので、ビルの他の入居者及び歩道の

歩行者に迷惑となる。会社は、組合の街宣活動について以前から警察に相談していたところ、警察からは、組合がビルの前で街宣活動を始めた場合は警察に通報するように言われていた。そこで、会社従業員が警察から言われていたことに従って、警察に通報したものである。

G 組合員が主張すべき賃金等とは無関係の問題である28. 3. 7要求書の内容を会社の事務所の周辺において拡声器で、大声で読み上げる当該組合の街宣活動は、周辺住民等の第三者にとって非常に迷惑になるものであり、かつ、単に会社を誹謗中傷するものであり、名誉棄損の犯罪行為に該当し得るものであったことから、会社は警察に通報したものであり、極めて正当な行為であり、組合に対する支配介入には当たらないというべきである。

第5 争点に対する判断

1 争点1 (28. 2. 13団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)、争点2 (28. 2. 18要求書に対する28. 2. 26返書は、組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争点3 (本件3回の抗議申入れの際、会社が、警察に通報を行ったことは、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23年3月、G 組合員が、会社に正社員として入社した。

(甲38、乙17、証人 H)

イ 平成27年3月4日、G 組合員は、会社に対し、「この度一身上の都合により、来る平成27年3月25日をもって退職いたします。」と記載した「退職届」を提出した。その後、同組合員は、同日付けで退職した。

(甲12、甲14、乙2、乙17)

ウ 平成27年3月26日付けで、G 組合員は、会社に対し、27. 3. 26請求書を内容証明郵便で送付した。27. 3. 26請求書には、「貴社は、私に対し、平成23年4月分から平成27年3月分の間賃金、総額221万2,000円を支払っていません。これは労働基準法第二十四条および最低賃金法に違反するものです。よって、上記賃金の総額の支払を請求します。なお、本書面到達後十日以内に金員の支払なき場合には、労働基準監督署への通告その他必要な法的処置をとらせていただくことを申し添えます。」と記載されていた。

(甲2、甲30、甲40、乙17)

エ 平成27年4月2日付けで、会社は、G 組合員に対し、27. 4. 2回答書を送付した。27. 4. 2回答書には、27. 3. 26請求書について回答するとして、G 組合員が在職中の賃金は約束どおり全額支払っており、G 組合員も何らの異議なく受領していたにも関わらず何らの根拠も示すことなく221万2,000円の支払が要求された

旨、会社は専門家と相談の上検討した結果、同金額については何らの根拠も示されておらず、これに応じることはできないとの結論に至った旨が記載されていた。

(甲31、甲40)

オ 平成27年4月16日、淀川労基署は、会社に対し、27.4.16是正勧告を行った。27.4.16是正勧告書には、①違反している法条項等として、労働基準法第24条及び最低賃金法第4条第1項及び同条第2項が、②「違反事項」として「労働者 G に対する平成25年3月21日から平成27年2月20日までの賃金について大阪府最低賃金以上の賃金を支払っていないこと（不足額については遡及して支払いを行うこと）」が、③是正期日として同年5月15日が記載されていた。また、当該是正勧告書には、「支給済」、「就業規則基準」、「最低賃金基準」等について約2年分を表にした書面が添付されており、不足額の合計が74万1,091円と記載されていた。

(乙4、乙17)

カ 平成27年4月24日、G 組合員は、会社に対し、27.4.24請求書を内容証明郵便で送付した。27.4.24請求書には、「貴社は、私に対し、平成23年3月分から平成27年4月分の間少なくとも243万3,998円を支払っていません。これは労働基準法第三十七条に違反するものです。よって、上記金額の総額の支払を請求します。残業代の算定の為に、現場の図面・写真等の必要な資料の開示をお願いします。」などが記載されていた。

(甲3、甲33、甲40、乙17)

キ 平成27年5月7日、組合は、会社を訪問し、G 組合員が組合員であることを通告するとともに、27.5.7団交申入書を手交し、団交を申し入れた。

27.5.7団交申入書には、①会社は、組合員である G 組合員に対して支払うべき賃金の一部を支払わず、G 組合員の支払請求に対しても不誠実な対応に終始してきた旨、②最低賃金を下回って支払った賃金については、淀川労基署より最低賃金の差額分として74万1,091円を支払うよう勧告されているがいまだに支払われていない旨、③下記の要領で団交を申し入れる旨、④労働組合法第7条第2号により、この申入れを拒否することはできないので、誠意ある対応をされたい旨、などの記載があり、「記」として、団交日時を平成27年5月11日午後6時、団交場所を会社の事務所内とすること及び以下の要求内容が記載してあった。

「要求内容：①ただちに賃金を是正すること

②年金保険料のピンハネ分をただちに返却すること

③時間外労働に伴う賃金の未払い分を支払うこと

④社会保険について納得できる説明をすること

(甲18、甲39、甲40、乙3、乙17、証人 J)

ク 平成27年5月11日、組合と会社は、27.5.11団交を開催した。組合側出席者は、組合支部長、G 組合員ほか2名、会社側出席者は、H取締役と I 常務の2名であった。

27.5.11団交において、27.4.16是正勧告で指導を受けた G 組合員の未払賃金に関して、会社は、最初は社会保険料等の個人負担分を差し引いた額を支払う旨主張したが、組合は会社の提示した金額が正しいかどうかについて就業規則をもらってチェックする旨述べた。そのため、会社と組合は、当該金額についての社会保険料等は控除せずに額面どおりを G 組合員に支払い、社会保険料等は G 組合員が直接支払うことで同意し、会社は、27.5.11覚書を組合に手交した。

27.5.11覚書には、手書きで、「おぼえ書き」という表題、組合名、同日の日付、「¥741,091 5/13に G 様の口座へお支払いします。」との記載及びH取締役の署名があった。

また、同年3月21日から4月20日までの1か月間の給与から控除されている社会保険料等についても、組合からおかしい旨の主張があり、会社は、同年5月13日にその分も上乗せして支払う旨述べた。

27.5.11団交は、次回団交を同月26日に開催する旨取り決めて終了した。

同月12日、会社は、就業規則を電子メールで組合に送信した。

同月13日、会社は、74万7,424円を G 組合員の銀行口座に振り込んだ。なお、74万1,091円との差額の6,333円は上記の社会保険料等の金額の返還分であった。

(甲1、甲19、甲39、甲40、乙11、乙17、証人 J 、証人 H)

ケ 平成27年5月26日、組合と会社は、27.5.26団交を開催した。27.5.26団交には、組合からは組合支部長、G 組合員ほか2名が、会社からはH取締役とA弁護士の2名が出席し、以下のとおりのやり取りがあった。なお、団交時間は約40分であった。

(ア) 組合は、平成27年5月13日に G 組合員の口座に振り込まれた金額について、74万1,091円との差額の社会保険料等に当たる額について疑義がある旨述べ、G 組合員からの説明に対し、会社は、了解し、当該分は翌日振り込む旨述べた。

(イ) 組合が、団交の相手方は会社であって弁護士が代わりをすることはできないというのが組合の基本スタンスである旨、弁護士が一人で出てきたらその団交は拒否されたと判断する旨述べ、A弁護士は、「判りました。」と述べるとともに、自分は会社から交渉権限と妥結権限を与えられている旨、会社の意向を無視してすることはできないが、誠実に交渉する旨述べ、H取締役も弁護士は補佐人である旨述べた。

(ウ) 組合は、①会社から送付された就業規則を見て数字に疑問を持った旨、②そもそも賃金算出の考え方が合っているか、就業規則が労働基準法に合っているのかもはっきりしないという状態なので、G 組合員から入社当時の4年分の賃金明細をもらい表にしたので、一時金も含めて、会社にそれを埋めてもらいたい旨、③本来それはどうあるべきなのかはそれを見せてもらってから考えたい旨、④最低賃金法や労働基準法、就業規則は最低限のことであり、労働組合はそこを守るためのものではなく、もっと良い労働条件をとということで交渉するわけなので、スタートになる最初の表を埋めてほしい旨述べ、27. 5. 26 賃金等明細正誤表を会社に手交した。

27. 5. 26 賃金等明細正誤表には、G 組合員の入社から退社までの間の在職中の各月（賃金明細正誤表）並びにその間の7月及び12月（一時金明細正誤表）の支給額が、組合により、支払明細書を基に、基本給、割増手当などの支給額、健康保険料、所得税等の控除額、差引支給額、等の項目に分けて記載されており、その下に会社が「本来の支払明細額」の金額を記入するための空欄があった。

会社が、今回、最低賃金は27. 4. 16 是正勧告に従って是正をした旨、それが本来の額である旨述べたところ、組合は「そちらが本来の額と言っても、労働組合としては最低限の額なので、だから別に今合意をやろうとしている訳じゃなく、スタートに立てないから表を埋めてくれと言ってるんですよ。」などと述べ、例として、基本給が上がっているのに割増手当が4年間ずっと同じ金額なので、こんなことはありえない旨述べた。

組合が、是正が妥当なのかどうかチェックする材料をもらわないと判断できない旨、27. 5. 26 賃金等明細正誤表の空欄が埋まった後、要求事項を考える旨述べたところ、A 弁護士は、次回団交までに27. 5. 26 賃金等明細正誤表の空欄を埋める作業を行う旨述べた。組合は、それから交渉としてはスタートになる旨、団交の場では計算方法や根拠を全部説明してもらおう旨など述べた。

(エ) 会社が、G 組合員から提出された27. 4. 24 請求書で残業代として請求されている243万3, 998円の算出根拠を教えてほしい旨述べたところ、組合は、「というか、その前に、それは組合として要求していることじゃないんで、とりあえず今の段階は、彼が要求していることも含めて、何が起こっているのか、どうということなのかをつかもうとしているわけ、組合は。」と述べた後、就業規則を見ても会社の時間管理の実態がわからない旨、タイムカードもない旨、会社はキチッとやっていこうという姿勢が元々ない会社だという認識が組合にはあり、中身を具体的にはっきり示してほしい旨など述べた。これに対し、A 弁護

士は、「Hさんから『改めるべきところは改めたい』と聞いています。」と述べた。

(オ) 会社が、27. 5. 11団交で積み残しになっていたものとして年金保険料の「ピンハネ」等に言及したところ、組合は①そこまでは行っておらず、まだスタートに立っていない旨、②とりあえず交渉で必要最小限の事を確認して実行されたということだけであり、どこがどういう風に間違っているのか、本来どうあるべきだったのか、の全体像が全然見えてこないのが要求の出しようもない旨など述べた。

(カ) 会社が、社会保険料等の追加納付額について述べたところ、組合は、①こちらが払わなければならない金額であるという認識はある旨、②その上で、それをどこまで遡るのか、とか詰めなければならないことがいっぱいある旨、③だから、あんまり慌ててやるつもりはなく、それより、全体が見えてこないのが、とりあえず全体を見て間違いの無い形にしたい旨述べ、これに対し、会社は、具体的なことについては、次回以降に交渉するという事かと確認し、組合は27. 5. 26賃金等明細正誤表が埋まった段階である旨、組合も社会保険労務士に頼んでいる旨述べた。

(キ) 組合は、今の段階で分かっているのは、会社の最大の問題は、時間管理がされていないことである旨述べ、H取締役は「それは確かにあると思います。」と述べ、A弁護士も組合の言うとおりに不十分であった旨述べた。

A弁護士が、G組合員に関しては、3月に退職しているので残業代というのはあるのかどうか、と述べたところ、組合が、当然ある旨、それは、本人が請求しているとおりにある旨述べた。これに対し、A弁護士は、「その話合いをするためにも、こちらでワーク(27. 5. 26賃金等明細正誤表の穴埋め)をするということですね。」と述べた。

(ク) 組合は、G組合員は退職したくてしたのではなく、あまりにも会社の時間管理がルーズなのでやめざるを得なかった旨述べ、G組合員も、毎日残業で夜10時とかが頻繁にあった旨など述べた。組合は、会社のみなし残業の実態がひどすぎる旨述べ、会社は、G組合員の認識が会社の認識と違ったのであれば、資料を提出してもらった方がスムーズに話ができる旨述べた。これに対し、組合は、27. 5. 26賃金等明細正誤表の空欄を埋めたものを提出してもらってからでいい旨述べ、会社は、分かった旨述べた。

(ケ) 会社と組合は、次回団交を同年6月30日午後6時から開催することで合意した。会社は、27. 5. 26賃金等明細正誤表の空欄を埋めたものについては、概ね2週間で組合宛に送付する旨述べた。

(甲1、甲5、甲17、甲39、甲40、乙5、乙12、乙17、証人 J、証人 K、証人 H)

コ 平成27年6月5日付けで、会社は、組合に対し、27.6.5委任状をファクシミリで送付した。27.6.5委任状には、「私は、上記の者を代理人と定め、次の権限を委任します。」「1. L (略：住所)との交渉に関する一切の権限」との文言の上に、C会社の住所、会社名、代表者名(B労務顧問)が記載してあった。

(甲4、甲39、甲40、証人 J)

サ 平成27年6月11日付けで、A弁護士は、組合に対し、27.5.26賃金等明細正誤表に平成25年4月分からの数値を手書きで記載したものを郵便で送付した。送付状には、「ご連絡事項」として、「なお、平成25年3月以前の賃金及び一時金に関しては、既に2年の時効期間を過ぎておりますので、貴組合組合員 G 氏に対し、消滅時効を援用いたします。」との記載があった。

(甲5、甲26、甲40、乙5、乙17、証人 K)

シ 平成27年6月23日、会社は組合に、27.6.24通知文を電子メールで送信し、翌24日にはファクシミリで送信した。

27.6.24通知文には、会社名及び代表取締役名の下に「労務顧問(略：B労務顧問の氏名)」と記載してあり、「ご連絡」と題して、「平成27年6月6日付 貴労組に M に対する交渉についてご通知致しましたが、今回弁護士(略：A弁護士の氏名)氏よりBに変更いたしました。貴労組から交渉の申し入れがある場合は当方までご連絡下さい。従って貴労組からの連絡を待っております。」との文言と、その下にC会社の本社と枚方事務所の住所、B労務顧問の携帯電話の電話番号が記載してあった。なお、組合は、27.6.30抗議申入れまでの間に、27.6.24通知文に関して、会社やB労務顧問に連絡をしなかった。

(甲6、甲39、甲40、乙6、乙17、証人 J、証人 H)

ス 平成27年6月24日付けで、A弁護士は、組合に対し、27.6.24辞任通知を郵便で送付した。27.6.24辞任通知には、A弁護士は、G 組合員に関する組合からの団交申入れの件について、今般都合により会社の代理人を辞任したので、その旨通知する旨記載されていた。

(甲7、甲39、甲40、乙17)

セ 平成27年6月30日、組合支部長、G 組合員ほか2名が会社事務所を訪れ、27.6.30抗議申入れを行った。27.6.30抗議申入れでは、以下のやり取りがなされ、組合が27.6.30通告書を読み上げるとともに会社に手交した。

なお、会社の入り口から80センチ幅の扉を入れて、1メートルほどのところに

カウンターがあり、やり取りは、このカウンターを挟んで行われた。カウンター前の空間は大人が4人入ればいっぱいになるぐらいの広さであり、また、カウンター前から見える位置に従業員の机などが配置されていた。

(乙15、乙17、証人 H)

(ア) 27.6.30抗議申入れにおけるやり取りについて

組合が会社事務所を訪れ、入り口付近で「社長にお目にかかりたい」と述べたところ、H取締役が、組合に連絡したが返事が無かった旨述べた。組合は、それはどうでもいい旨述べ、H取締役に対し、そこをどくように述べた。これに対し、H取締役は、「警察を呼びますよ。」と述べた。

組合は、通告に来た、読み上げたうえで手渡すとして、27.6.30通告書を読み上げ始めた。H取締役が、組合にカウンター内に入らないように述べ、関係者以外は立ち入り禁止と書いてある旨述べたところ、組合は「自分でやってることわかっているんか。最賃法や労基法も全部守ってないやないか。」など述べた。

その後、H取締役が、読み上げられている27.6.30通告書の内容に反論するなどし、別の会社従業員が組合に対し、仕事の迷惑である旨、関係ない人間に聞かせる必要があるのか、など述べて、組合と会社の双方で言い合いとなった。そのため、元に戻って読み直しを行ったことなどもあり、27.6.30通告書を組合が読み上げ終わったのは、組合が訪問してから15分以上が経った時点であった。

H取締役が、「なぜBさんと話し合わないのか。私が出席すればよいやないか。」など述べたところ、組合は、全権委任はだめである旨述べ、また、口論になった。その中で、H取締役は、H取締役の知識が浅いので、分かる人と一緒にやりたかったから連絡しているのであり、H取締役と一緒に団交に出席すればいいのであろう旨、A弁護士はH取締役と相性が悪いからやめてもらった旨など述べた。同様のやり取りを繰り返した後、H取締役が組合から27.6.30通告書を受け取った後、組合に対して帰るように述べた。

その後、G組合員が、会社における残業代の問題について述べ、これに対し、会社従業員が、G組合員の在職時の勤務態度等について述べると、組合は、話がずれてきているので終わる旨述べた。

27.6.30抗議申入れにおいて組合が会社に滞在した時間は、約50分であった。

27.6.30抗議申入れの際、会社従業員は、警察に通報した。

なお、本件審問において、組合側証人は、本件3回の抗議申入れ時に、一度だけ、初期の頃だったと思うが、通報を受けて来た警察に会社事務所で会った旨、その時は、組合から警察に対して、これは組合の活動で、申入れである旨

述べ、警察は、ああそうですか、呼ばれたら、これは仕方がないので、という返答だった旨、組合の抗議申入れが終了した後、警察は会社に事情を聞いていたようである旨陳述した。

また、本件審問において、H取締役は、27.6.30抗議申入れにおいては、感情的になったので、A弁護士はH取締役と相性が悪いからやめてもらった旨述べたが、実際にはA弁護士の方からB労務顧問と一緒に受任できないとして辞任していた旨述べた。

(甲29、甲34、甲39、甲40、乙15、乙17、証人 J 、証人 K 、証人 H)

(イ) 27.6.30通告書の内容について

27.6.30通告書は、執行委員長名と組合支部長名で、①27.6.5委任状に対して、嚴重に抗議する旨、組合との交渉に関する一切の権限をC会社に委任するとした27.6.5委任状は、これまでの団交の中で形成されつつあった信頼関係を自ら破壊するものであって、27.5.26団交で具体的に合意した内容を全面的に踏みこじるものであり、到底容認できない旨、②27.5.26団交冒頭で、(i) 団交における組合の基本原則として、団交の相手はあくまで会社であり弁護士などの代理人を認めないこと、(ii) 全権委任した場合は団交拒否とみなすこと、(iii) ただし弁護士がアドバイザーとして同席することは認めること、について組合が説明し、H取締役及びA弁護士が了解しており、団交に関する基本原則で合意した旨、③27.5.26団交で、会社は、組合が、どこに問題があるのかを把握するために作成した27.5.26賃金等明細正誤表に G 組合員の入社時からの本来あるべき賃金について記入して2週間以内に送付することに同意した旨、④27.5.26団交で、組合は、「労働組合から見れば、会社側が G 組合員に対する賃金是正額分を払ったことは、労働基準法、最低賃金法上、当然のことにすぎない。労働組合は職場全体の労働条件改善を目指すので、2週間後に送られてくる内容を見て、組合としての要求内容を検討する。」と説明した旨、⑤27.5.26団交で、A弁護士からの質問に対し、組合が会社の最大の問題点は、時間管理がゼロであるにもかかわらず、みなし残業制度を採用することによってサービス残業を強制していることにあると考えている旨など述べ、A弁護士が資料が必要なことに納得したので、次回の団交は平成27年6月30日午後6時からと決まった旨、⑥以上のとおり、27.5.26団交は争点もなく平穩に終了したにもかかわらず、会社は、27.6.5委任状をコッソリと送りつけるという卑劣な方法で27.5.26団交で合意した基本原則を一方的に踏みこじってきた旨、さらにH取締役は電子メールでまたもやコッソリと27.6.24通知文を送りつけてきた旨、B労

務顧問は札付きの「労務ゴロ」であり、27. 6. 24通知文は会社社長らが自分が不法に取得してきた利益と財産を守るために、そしてこれまでの合意内容をすべて反故にするために「労務ゴロ」と手を組んだという通知である旨、組合はこのような不当労働行為を絶対に許さない旨、⑦組合は腹の底からの怒りを込めて、下記の通告を行う、として、(i)27. 5. 26団交での合意内容を誠実に遵守することを文書で回答し、同年7月14日までに、組合本部に送付すること、(ii)文書回答が期限までに届かない場合、組合は会社をブラック企業と認定し、ブラック企業に対する取組みとして活動を強めていく、旨が記載されていた。

(甲8)

ソ 平成27年7月5日、会社は、代表取締役とB労務顧問の連名で組合に対し、27. 6. 30通告書について回答するとして、27. 7. 7回答書を電子メールで送信し、翌6日にはファクシミリ及び配達証明郵便により送付した。郵便は翌7日に組合に届いた。

27. 7. 7回答書には、① G 組合員は同年3月25日に退職したため、退職後の話として取り扱う旨、②C会社と会社の間で顧問契約を締結した旨、③27. 5. 26団交の内容は、A弁護士より聞いている旨、④その上で、同年6月24日に組合に交渉の申入れの連絡を通知し、日程を打ち合わせる準備をしていた旨、⑤組合との話合いは、同年7月7日午後10時、同月10日午後5時又は同月15日午後3時のいずれかにC会社の枚方事務所で行いたいのので、B労務顧問の携帯電話に連絡して欲しい旨、⑥社会保険加入問題は、現在社会保険労務士に修正を依頼している旨、⑦その他協議事項については話合いを行う旨、⑧B労務顧問について、札付きの「労務ゴロ」と文書で申入れされているが、何を根拠に言っているのか明らかにしてほしい旨、⑨C会社は、弁護士3人、公認会計士1人、税理士3人、司法書士2人、社会保険労務士2人、行政書士2人、経営コンサルタント2人及び不動産鑑定士1人で運営しているのでよろしく願います旨、が記載されていた。

組合は、27. 7. 7回答書に対する連絡をしなかった。

(甲20、甲21、乙7、乙17、証人 K 、証人 H)

タ 平成27年7月11日、会社は、代表取締役とB労務顧問の連名で、組合に対し、27. 7. 11通知文を電子メールで送信し、配達証明郵便でも送付した。27. 7. 11通知文には、①27. 7. 7回答書に記載のとおり、同月7日及び同月10日に組合との話合いのため待機していたが、組合の参加がなかった旨、②次回、同月15日午後3時にC会社枚方事務所待機している旨、③連絡をお願いする旨とそれに並んでB労務顧問の携帯電話番号が記載されていた。組合は、これに対し、連絡をしなかった。

(甲22、甲23、乙8、乙17、証人 H)

チ 平成27年9月18日、組合は、27.9.18通告書を手交するため会社事務所を訪れたが、役員が不在であったため、後日27.9.18通告書を配達証明郵便で会社へ送付した。27.9.18通告書には、執行委員長、組合支部長及び N 長としてのG組合員の連名で、①27.6.30通告書に対して80日以上回答がないことに厳重に抗議する旨及び回答が80日間もないことは会社が団交に応じる意思がないものと受け止めざるを得ない旨、②会社のこのような態度は不当労働行為に該当する旨及び速やかに、27.5.26団交の合意内容を誠実に遵守することを文書回答して、団交に応じるよう重ねて申し入れる旨、③次回団交は、27.5.26団交での合意内容を誠実に遵守することを前提としている旨及び27.5.26団交での合意内容を一方的に破棄することは交渉の前進を阻むものであり、実質的な団交拒否に当たる旨、④「労務ゴロ」を用心棒がわりにして労務担当取締役を据えるなどの一連の対応は会社の組合敵視思想の動かぬ証拠であり、同思想は、27.6.30抗議申入れの際、組合員に対して、話を聞こうともせずに警官隊を導入した事実にもはっきりと表れている旨などの記載があった。

これに続いて、通告内容として、「1、①第2回団交での合意内容を誠実に遵守すること及び②年金虚偽申告問題を解決する期限を文書で回答し、9月30日までに L 本部へ送付すること」、「2、万一、上記の文書回答が上記期日までに届かない場合は、組合は、労働者の生き血を吸い続ける M 資本に対して、追及活動を、更に一層強めていく」と記載されていた。

会社は、27.9.18通告書に対して回答は行わなかった。

(甲9、甲40、乙17)

ツ 平成28年2月13日付けで、組合は、執行委員長及び組合支部長の連名で、会社に対し、28.2.13団交申入書を郵便で送付し、28.2.13申入書は同月15日に会社に到着した。

28.2.13団交申入書には、①下記の要領で団交を申し入れる旨、②労働組合法第7条第2号により、この申入れを拒否することはできないので、誠意ある対応をされたい旨、③団交日時や場所を変更したい場合は、同月17日の午前中までに組合支部長宛に電話すること、と記載してあり、これに続き、「記」以下に、次のように記載してあった。

「日 時：2016年2月18日（木）午後6時より

場 所：貴社事務所内

要求内容：①2015年5月26日に行われた団体交渉での確認事項を遵守すること
②2015年9月18日付の団体交渉申し入れに対して、今日まで何の回

答もしなかったことを謝罪すること

③団交の再開には、最初から交渉に出席してきたH取締役が出席すること

(甲10、甲39、乙17、証人 H)

テ 平成28年2月16日、会社は、B労務顧問名で、組合に対し28.2.16回答書をファクシミリで送付し、併せて、郵便で送付した。

28.2.16回答書には、28.2.13団交申入書に対し、下記のとおり回答するとして、①会社としては団交を受けることができない旨、②労働組合法第7条第2号「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」が不当労働行為に当たるとあるが、会社は、現在、組合の組合員を雇用しておらず、どのような理由で団交を申し入れているのか文書にて回答してほしい旨、③前記については組合支部長あてにB労務顧問から連絡しているが連絡がとれない旨、会社への連絡が必要であればB労務顧問の携帯電話まで連絡してほしい旨、④組合が回答なく抗議活動などを行った場合、会社としても刑事告訴も視野に入れ対応せざるを得ない旨、の記載があった。

組合は、28.2.16回答書に対し、連絡をしなかった。

(乙9、乙17、証人 J 、証人 H)

ト 平成28年2月18日、組合支部長と G 組合員を含む組合員数名は、会社事務所を訪れ、28.2.18抗議申入れを行った。会社の事務所には、H取締役及び会社が依頼した社会保険労務士1名とC会社の従業員1名が待機していた。28.2.18抗議申入れでは、以下のとおりのやり取りがなされ、組合は、28.2.18要求書を読み上げ、会社に手交した。

(ア) 28.2.18抗議申入れにおけるやり取りについて

平成28年2月18日、午後6時頃、組合員らが会社事務所を訪問した時点で、会社は、事務所の入口の扉を施錠していた。H取締役が、関係者以外は事務所内に入らないでほしい旨述べたところ、組合は、28.2.18要求書を受け取るよう述べ、このことについて組合と会社の間でやり取りが続いた後、会社側が書面を受渡しするために扉を開けたところ、入ろうとする組合員らと、それを押しとどめようとする、もしくは押し戻そうとするH取締役の間で押し合いになった。H取締役は、B労務顧問に連絡をしてほしい旨、今日は帰ってほしい旨及び話合いはするが団交はしない旨述べ、押し合いが続いた。その後、組合は、28.2.18要求書を読み上げ、会社に手交した。この28.2.18抗議申入れの際、会社は警察に通報した。

(甲11、甲35、甲39、甲40、乙17、証人 J 、証人 K 、証人 H)

(イ) 28.2.18要求書の内容について

28.2.18要求書には、要求事項として、次の事項が記載されていた。

「1、 M (以下会社と記す) は、最低賃金法、労働基準法及び貴社就業規則を遵守した賃金及び残業代を支払うこと。」

「2、会社は、年金の虚偽申告及び年金保険料の過少納付を直ちに是正すること。」

「3、会社は、上記1、及び2、の是正に伴う変更を直ちに行うこと。」

「4、会社は、現在の長時間残業を直ちにやめること。」

「5、会社は、最低年1回の健康診断を実施すること。」

「上記の要求に対する文書回答を、2月29日午前中までに行うこと。」

なお、要求項目の「1」の項の説明には、これまでの経緯に関する記載に続き、「ちなみに」として、組合が試算した G 組合員に対する賃金及び残業代の未払総額は、少なくとも396万円に達する旨の記載があった。

また、これら要求に続いて、28.2.18要求書の末尾には、「なお、G 組合員が既に退職していることを理由に、会社側が団体交渉を拒否することは許されない。なぜなら、G 組合員を退職に追い込んだのは会社側であり、一切の責任は会社にあるからである。G 組合員の退職は、入社以来ずっと、技術研修も指導体制も無いまま、毎月100時間を超える時間外労働を強制された結果、健康をむしばまれ、人生設計を変更せざるを得なくなった結果だからである。」と記載されていた。

(甲11)

ナ 平成28年2月26日付けで、会社は、B 労務顧問名で組合に対し、28.2.26返書を送付した。

28.2.26返書には、「2月18日付『要求書』について下記の通り返書する。」として、「G なる人物は、平成27年3月25日退職した。従って N など存在しません。団体交渉はありません。また不法不当な行為を行った場合は法的処置等をとることを通知する。」と記載されていた。

(甲12、甲40、乙13、乙17)

ニ 平成28年3月7日の午後4時頃、組合は、組合支部長と G 組合員を含む約20名で、会社の事務所を訪問し、28.3.7抗議申入れを行った。なお、事前の予告などは行っていなかった。組合員らはカウンター前及び入口付近に詰め、28.3.7要求書を読み上げ、午後4時20分頃、会社従業員が28.3.7要求書を受け取った。

その後、組合員らは、会社の事務所の入ったビルの前の公道で、拡声器を使い、28.3.7要求書の分会要求に関する部分を読み上げたり、シュプレヒコールの声を

上げたりした。なお、会社の事務所が入っているビルは、障がい者作業所や店舗が1階に入っており、3階以上が居住用の賃貸マンションとなっているものであった。28.3.7抗議申入れの際、会社は警察に通報した。組合が次の行動先に移動を開始した後、警察のバイクとパトカーが、会社のビルの近くに到着した。

28.3.7要求書には、平成28年春闘の組合としての春闘スローガンや統一要求に加えて N の要求が記載されており、このうち分会要求には、下記の要求を行うので、会社は団交拒否の態度を改めて誠意をもって28.2.18要求書にこたえること、として、28.2.18要求書に記載してあったものと同様の5項目の要求と、これらの要求について同月15日までに文書で回答することを求める旨の記載があった。

(甲13、甲36、甲39、甲40、乙17、証人 J 、証人 H)

ヌ 平成28年3月17日付けで、会社は、会社代理人弁護士（以下「D弁護士」という。）名で組合に対し、28.3.17警告書を内容証明郵便で送付した。

28.3.17警告書には、①D弁護士が会社より代理人の委任を受けたので会社代理人としてこの文書を呈する旨、②組合は労働組合活動と称して、会社の事務所に立ち入って要求書を提示し、会社の事務所周辺で会社を誹謗中傷する内容のビラを配布し、また会社の事務所前で会社を誹謗中傷する内容の罵声を浴びせるなどの街宣活動等を行っているが、G組合員は、同27年3月25日に自らの意思で会社を退職しており、その他、会社の労働者で組合の組合員となっている者は存在しないことから、組合の会社に対する要求事項は組合活動として正当性を有するものではなく、法的保護を受け得るものではない旨、③会社の承諾なく会社の施設内に立ち入ることは、会社の施設管理権を侵害する行為であり、違法なものとなる旨及び会社を誹謗中傷するようなビラの配布ないし街宣活動等は会社の営業上の信用を毀損し社会的評価を失墜させる行為であり許されない旨、④については、会社は組合に対し、当該書面受領後ただちにこれらの全ての行為を中止するよう警告する旨及び万一中止しない場合は、やむを得ず損害賠償請求、違法行為の差し止め請求及び刑事告訴等の法的手続きを取ることが検討する旨などが記載されていた。

(甲14、甲39、証人 J)

ネ 平成28年3月22日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点1 (28.2.13団交申入れに対する会社の対応は、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。

ア 前記(1)ツ認定のとおり、28.2.13団交申入れの要求事項は、27.5.26団交での確認事項を遵守することなどであるが、28.2.13団交申入れに対する会社の対応に

ついてみると、前提事実及び前記(1)テ、ナ認定のとおり、会社は、28. 2. 16回答書及び28. 2. 26返書において、団交に応じない旨回答したことが認められ、その後も本件審問終結時に至るまで、28. 2. 13団交申入れに基づく団交は開催されていないことについて、当事者間に争いはない。

28. 2. 13団交申入れに応じない正当理由として、会社は、28. 2. 13団交申入書には、G 組合員の雇用期間中の賃金に関するような要求事項は記載されておらず、会社の従業員に組合員がいない以上、団交における交渉事項はなく、会社には団交に応じる義務はない旨を主張するので、以下、この点について検討する。

イ まず、会社は、組合には、「使用者が雇用する労働者」が存在しないので、会社には団交応諾義務がない旨を主張するが、団交応諾義務を規定する労働組合法第7条第2号でいう「雇用する労働者」とは、「現に雇用する労働者」のみと解すべきではなく、仮に雇用契約が終了していても、未払賃金等の在職中の労働条件等について使用者と労働者の間で争いが継続している場合は、その限りにおいて当該労働者も含まれると解すべきである。

そして、G 組合員については、前提事実及び前記(1)ウ、カ、キ認定のとおり、本人や組合が、同人の未払賃金等を繰り返し会社に対して、請求していることが認められるのであるから、G 組合員が、既に退職しているとしても、いまだ「雇用する労働者」に該当すると考えられる。そこで、28. 2. 13団交申入れにG 組合員の未払賃金等の請求に係る要求事項が含まれているのであれば、それは、義務的団交事項に該当し、会社には、その要求事項について団交応諾義務が生じることになる。

なお、この点については、会社も、28. 2. 13団交申入書等に G 組合員の雇用期間中の賃金に関するような要求事項が記載されていないことや、27. 5. 26団交の確認事項の中に G 組合員の賃金請求を求めるものがなかったことを、会社に団交応諾義務がないことの根拠として主張しており、当該前提を基礎としているものであると考えられる。

ウ 次に、会社は、28. 2. 13団交申入書等に G 組合員の未払賃金等の支払を請求する要求事項が含まれない旨主張するので、以下、28. 2. 13団交申入書の要求事項について検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)セ(イ)、ツ、ト(イ)認定によれば、①27. 5. 26団交の約1か月後に会社に手交された27. 6. 30通告書には、27. 5. 26団交において組合が「労働組合は職場全体の労働条件改善を目指すので、2週間後に送られてくる内容を見て、組合としての要求内容を検討する。」と説明した旨の記載があること、②28. 2. 13団交申入書に記載されている要求事項は、27. 5. 26団交での確

認事項を遵守することなどであり、G組合員の雇用期間中の未払賃金等の支払請求が明記された項目はないこと、③28.2.13団交申入れの5日後に手交された28.2.18要求書に記載された要求事項も、会社の職場全体の労働条件の改善を要求するような事項が列記されていること、が認められ、これらのことからすれば、28.2.13団交申入れの要求事項が明瞭であったとまではいえず、会社が、28.2.13団交申入書に、G組合員の賃金請求等の要求事項はなく、同人以外に会社の従業員に組合員がいない以上、組合員ではない会社従業員の今後の労働条件の改善が要求事項であると理解したとして、会社には団交に応じる義務はない旨主張するのも一定理解できなくはない。

(イ) しかしながら、28.2.13団交申入書の「2015年5月26日に行われた団体交渉での確認事項を遵守すること」という要求事項が指す内容については、実際に27.5.26団交においてどのような交渉が行われたのかを検討する必要があり、以下27.5.26団交を巡る経緯及び交渉内容についてみる。

前提事実及び前記(1)キ、ケ(ウ)、(キ)、(ケ)、コ、サ、シ、セ認定によれば、①27.5.7団交申入書の要求内容は、G組合員の賃金の是正や年金保険料の「ピンハネ」分の返却、未払残業代の支払などであったこと、②27.5.7団交申入書による申入れを受けて、27.5.11団交に引き続いて開催された27.5.26団交において、組合は、会社に対し、G組合員の入社当時の4年分の在職中の賃金明細を表にした27.5.26賃金等明細正誤表を手交して空欄を埋めるように要求し、本来G組合員の賃金がどうあるべきなのかについて、それを見てから考えたい旨、27.5.26賃金等明細正誤表の空欄が埋まった後に要求事項を考える旨、それが埋まってからが交渉としてはスタートであり団交で計算方法や根拠の説明を求める旨述べ、これに対し、会社は組合の作成した27.5.26賃金等明細正誤表に本来会社が支払うべきであった金額を記入して組合に提出することに応じたこと、また、会社がG組合員に関して残業代があるのかを質問し、組合が、本人が請求しているとおりで、当然ある旨を返答したのに対し、会社は、その話し合いをするためにも会社が27.5.26賃金等明細正誤表の空欄を埋める作業をするということを確認する発言を行っていること、③組合と会社は、次の団交を平成27年6月30日に開催することを合意したこと、④同月11日、A弁護士は、組合に27.5.26賃金等明細正誤表に金額を記入して送付したこと、⑤その後、会社は、会社の交渉担当者をA弁護士からB労務顧問に変更した旨組合に通知し、同月30日に団交は開催されず、その後も28.2.13団交申入れまでの間、組合と会社の間で団交は行われていないこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、27.5.26団交においては、組合の主張する10項目の

合意があったか否かはともかくとして、少なくとも、G組合員の在職中の未払賃金について、27.5.26賃金等明細正誤表の空欄を会社が埋めた後、それを基礎として組合がG組合員の残業代を含む未払賃金について要求を行い、次回団交ではそのことについて交渉する予定であることについては労使間で了解されていたものとみることができる。そうだとすると、27.5.26団交に続く団交がその後開催されていない状況において提出された28.2.13団交申入書に記載された「2015年5月26日に行われた団体交渉での確認事項を遵守すること」という要求事項の中には、当然、27.5.26賃金等明細正誤表に会社が記入した数字を基に組合がG組合員の在職中の未払賃金の支払について要求を行うのに対し会社が交渉に応じる旨の同意が含まれるというべきである。

そして、27.5.26団交には会社の代理人を辞任したA弁護士以外にH取締役も出席していたのだから、27.5.26団交の交渉内容については、会社も当然認識できる状態にあったといえる。

したがって、28.2.13団交申入書には、G組合員の在職中の賃金に関する要求事項が含まれており、その限りにおいては、義務的団交事項に該当するのであるから、組合員に会社従業員が存在しないので会社には団交に応じる義務はないとの会社の主張は採用できない。

エ なお、会社は、28.2.16回答書において、会社はB労務顧問まで連絡するように求めており、連絡を一切遮断しているわけではなく、会社の団交を受けることができない理由の主張に対し、組合が連絡するなり、反論の書面を提示するなりできたはずなのにしていないのであるから、会社の対応には相当な理由がある旨主張しており、確かに、前提事実及び前記(1)テ認定によれば、28.2.16回答書には、どのような理由で団交を申し入れているのか文書にて回答してほしい旨及びB労務顧問の連絡先の記載があるにも関わらず、組合は連絡をしていないことが認められる。

しかしながら、前記ウ判断のとおり、会社は28.2.13団交申入書にG組合員の在職中の賃金等支払請求に関する事項が含まれることを認識しえたはずであるのだから、組合が、28.2.16回答書を受けて会社に連絡しなかったり、28.2.13団交申入れに会社が応じるべき理由を説明しなかったことをもって、会社が団交に応じなくてもよい理由にはならないというべきである。

オ さらに、会社は、28.2.13団交申入書に記載された、①27.9.18団交申入れに回答しなかったことへの謝罪、②H取締役の団交出席、という残り2項目の要求事項についても団交事項には当たらない旨主張しているが、第1項目の要求が義務的団交事項である以上、残りの項目が義務的団交事項でないとしても、会社が

28. 2. 13 団交申入れに応じない正当理由とはならない。

カ なお、組合は、本件申立ての審査過程における「労働時間管理改善は団交事項ではない」などの会社の主張について、団交拒否事件及び支配介入事件の最上流に位置づけられるべきものであり、会社はこの主張を取り下げなければならない旨主張するが、かかる会社の主張は、本件申立て後に審査手続きの中で、会社の主張としてなされたものであるから、この会社主張自体を本件申立ての判断対象事項とすることはできず、組合の当該主張は採用できない。

キ 以上のとおり、G 組合員の在職中の未払賃金に係る交渉申入れである28. 2. 13 団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であって、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。

(3) 争点2 (28. 2. 18 要求書に対する28. 2. 26 返書は、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 前提事実及び前記(1)ナ認定によれば、28. 2. 26 返書には、①「 N など存在しません。」、②「不法不当な行為を行った場合は法的処置等をとることを通知する。」、という記載があったことが認められるところ、組合は、会社がこのような記載のある28. 2. 26 返書を送りつけてきた行為は、支配介入である旨主張するので、以下、検討する。

(ア) N は存在しない旨の記載について

前提事実及び前記(1)ナ認定によれば、28. 2. 26 返書には、「 G なる人物は、平成27年3月25日退職した。従って N など存在しません。」と記載されていることが認められるところ、これについて、組合は、組合が主体的に結成した分会の存在を否定することは団結権の侵害である旨主張し、会社は、 G 組合員の退職後の会社における労働条件を交渉事項とする団交はあり得ないこと、そのような団交を求めるような労働組合の存在は認められないことを回答したものであり支配介入に当たらない旨主張する。

確かに、前記(1)イ認定のとおり、 G 組合員が平成27年3月25日に退職している事実が認められ、会社に G 組合員以外の組合員が存在するとの組合の主張はない。しかしながら、前記(2)イ判断のとおり、 G 組合員は、会社を退職した後も、在職中の賃金請求等について団交を求める限りにおいては、会社の「雇用する労働者」とみることができるのであり、その G 組合員が組合に加入し、 N を名乗ることは、労働組合の組織や運営等の労働組合が自主的に決定すべき事項であり、会社に否定されるものではないというべきである。

したがって、 G 組合員がすでに退職したことを理由として、 N

は存在しないと回答することは、組合の存在を明らかに無視ないし否定するものであって、組合の自主的な組織や運営に対する不当な干渉として、団交を拒否する目的でなされた組合活動を妨害する支配介入とみるのが相当である。

(イ) 不法不当な行為を行った場合は法的処置等を取る旨記載したことについて

前提事実及び前記(1)ナ認定によれば、28.2.26返書には、「また不法不当な行為を行った場合は法的処置等をとることを通知する。」と記載されていることが認められる。

組合は、この記載が、27.6.30抗議申入れ及び28.2.18抗議申入れに対して「不法不当な行為」と脅したうえ、より一層の支配介入を宣言して、組合活動を否定し制限せんとする支配介入である旨主張し、会社は、あくまでも「不法不当な行為を行った場合は」と限定しており、一般論として当然のことを付記したにすぎない旨主張するので、以下、判断する。

28.2.26返書の当該記載は、「不法不当な行為を行った場合は」として、仮定形である上、不法不当な行為が何を指すかは具体的な記載がなく、特定されていない。そうであるとすれば、会社が、28.2.26返書に、組合が不法不当な行為を行った場合は法的措置を取る旨を記載したことをもって、使用者の表現の自由を逸脱して、組合員を威嚇し、組合活動を殊更誹謗、中傷したものとまでは見ることはできず、組合の当該主張は採用できない。

イ 以上のとおり、28.2.26返書の記載内容のうち、「N は存在しません。」と記載した部分に関しては、組合を無視ないし否定し、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、28.2.18要求書に対する28.2.26返書は、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。

(4) 争点3 (本件3回の抗議申入れの際、会社が、警察に通報を行ったことは、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。

ア 組合は、本件3回の抗議申入れは、いずれも会社に団交に応じるよう申し入れたものであり、正当な組合活動であるが、会社は、組合の団交申入れをはねつけることを目的として警察に通報し、組合活動を制限しようとしてきた旨主張する。

イ そこで、本件3回の抗議申入れにおける組合と会社のやり取りについてみると、前提事実及び前記(1)セ、ト、ニ認定によれば、①本件3回の抗議申入れのいずれの日においても、会社が警察に通報を行ったこと、②会社のカウンター前は大人が4人入れればいっぱいになるぐらいの狭さであったところ、27.6.30抗議申入れの際、そのスペースにおいて、組合と会社の間でカウンター内に入るか否かで言い争いがあったこと、③28.2.18抗議申入れにおいて、会社事務所に入室しようとする組合とそれを防ごうとする会社の間で、会社事務所の扉のあたりで押し合い

が続いたこと、④28. 3. 7抗議申入れにおいて、組合は会社事務所を出た後、会社事務所が入るビル前の公道で、拡声器を使い28. 3. 7要求書の分会要求に関する部分を読み上げたり、シュプレヒコールの声を上げたりしたこと、当該ビルには一般店舗や住民が入居していたこと、⑤本件3回の抗議申入れのいずれにおいても、組合は通告書若しくは要求書の読み上げを完了し、会社に手交していること、⑥本件3回の抗議申入れのいずれにおいても、警察が組合に対して事情聴取をしたり、行動を妨害した事実は認められず、組合側証人も、組合活動である旨を警察に対して述べ、警察は、「呼ばれたら、これは仕方がないので」と述べたと証言していること、がそれぞれ認められる。

ウ これらのことからすると、会社が警察に通報を行った時点がいつであるかについて、当事者間で争いがあるものの、27. 6. 30抗議申入れ及び28. 2. 18抗議申入れにおいては、会社事務所内への入室等を巡って組合と会社の間で言い争いや押し合いが行われ、28. 3. 7抗議申入れにおいては、会社と無関係な店舗や一般住民が入居するビルの前で、拡声器による要求書の読み上げやシュプレヒコールの声を上げられているのであるから、このような状況において、警察の介入を必要とするようなことが起こる可能性があるとして、会社が警察に通報して出動要請を行ったとしても、そのこと自体が、直ちに不当であったり、不合理であるとまではいえない。

しかも、組合は、本件3回の抗議申入れの全てにおいて、その目的である要求書の読み上げと会社への手交を完遂しており、さらに、それぞれの抗議申入れにおける組合と警察の接触の実態は明らかではないが、組合の主張によっても、警察が組合の活動を妨害した事実は存在せず、反対に組合は、警察に対して、組合活動に警察が介入できないことを述べ、警察はそれを認める応答をしているといえる。

これらを総合的に判断すれば、本件3回の抗議申入れの際、会社が、警察に通報を行ったことがそれ自体直ちに不合理とは認められず、また、このことにより組合の抗議申入れに何らかの支障や影響を受けたと認めるに足る疎明はなく、むしろ組合は一連の抗議活動を警察からの制限を受けることなく完了していることからすれば、会社の当該通報行為を支配介入に当たるとまでみることはできないというべきである。

エ 以上のとおり、本件3回の抗議申入れの際、会社が、警察に通報を行ったことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為には該当せず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 救済方法

組合は、組合員1名に対する未払賃金等の支払、誓約文の掲示をも求めるが、主文1及び2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4月9日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印