

## 命 令 書

大阪府豊中市

申立人 G  
代表者 執行委員長 A

東京都千代田区

被申立人 H 承継人  
I  
代表者 代表取締役 B

東京都千代田区

被申立人 H 大阪事業所承継人  
I  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成28年(不)第3号事件について、当委員会は、平成30年6月13日及び同月27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 H 大阪事業所に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人 H に対する、平成25年9月20日、同年12月5日、同月24日、同26年2月24日、同年3月24日、同年5月27日、同年7月3日、同年8月21日、同年9月11日及び同年11月20日の各団体交渉申入れに係る申立てを却下する。
- 3 被申立人 H 承継人 I は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

G

執行委員長 A 様

I

代表取締役 B

当社が、貴組合から平成27年1月14日、同年2月26日、同年5月7日、同年6月11日、同年9月24日及び同年12月29日に申入れのあった事項のうち、「職場改善（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）」及び「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」に係る団体交渉申入れに応じなかったことは、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。

4 申立人のその他の申立てをいずれも棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合室の使用を制限しないこと
- 2 団体交渉応諾
- 3 誓約文の掲示及び社内報による配付

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人 H と同

H大阪事業所が、①大阪支店へのセキュリティシステム導入を強行し、申立人組合員の組合室利用を制限していること、②平成25年10月24日の団体交渉開催を拒否して以降、団体交渉に応じないこと、が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及び当委員会において顕著な事実を含む。）

#### (1) 当事者等

ア 本件申立時の被申立人 H は、平成14年6月に、

J 、 K 等4社が合併して設立された

L が、同24年5月21日に、グループ企業の再編により組織変更し

たもので、その後、同29年1月1日に、 M に吸収合併さ

れ、同年4月1日に、 M は N に吸

収合併され、 I （以下、組織変更等の前後を通じて「会社」という。）となった。

会社は、肩書地に本社を置き、全国各地に支店、営業所、油槽所等を置き、各

種石油製品及び同関連製品の輸入及び販売等を行っている。

本件審問終結時の会社の従業員数は、約600名である。

被申立人 H 大阪事業所は、平成29年3月31日まで、同一所在地に置かれていた会社の大阪第一支店及び大阪第二支店（以下、これらを併せて「大阪支店」という。）を指し、大阪支店を大阪事業所又は会社大阪事業所と呼称することがある。

イ 申立人 G （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、現に会社の従業員である者及び以前会社の従業員であった者により組織する

O （以下「 O 」といい、 O のことを「本部」ということがある。）の下部組織として平成4年に結成された労働組合で、

P （以下「 P 」という。）及び Q で構成され、その組合員数は本件審問終結時6名である。

(2) 申立てに至る経緯等について

ア 年増部落発言問題について

(ア) 昭和58年6月7日、会社内において、申立外別組合の組合員が、

P に所属する組合員の女性のグループを年増部落と呼称する発言（以下、この発言を「年増部落発言」という。）を行った。

(甲58、甲59)

(イ) 昭和63年9月5日、 P は、会社が年増部落発言問題について誠意をもって協議する姿勢を見せないまま団体交渉(以下「団交」という。)を打ち切り、同60年9月開催の確認糾弾会での3点の約束を履行しないばかりか、その後も団交拒否を続けていると主張して、会社及び大阪支店を被申立人とし、当委員会に不当労働行為救済申立て（昭和63年(不)第53号及び第54号併合事件）を行った。

平成4年8月7日、当委員会は、大阪支店に対する申立てについては、大阪支店には救済命令被申立人適格がないとしてこれを却下し、会社に対する申立てについては、会社は、年増部落発言に関する P との団交において、事実関係を十分説明し、会社の見解を明らかにしており、会社が採り得る措置を講じているといえる一方、 P は、釈明、謝罪要求に終始していた面があるなどとして、これを棄却する旨の命令を発した。

P は、上記命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てたが、平成20年2月29日、中労委は、会社は P の質問や追及に相応の回答をし、一応の対策を講じ

ているから、会社の対応が不誠実であったとまではいえず、他方、労使の主張が平行線となっていたなどとして、当委員会の判断を相当と認め、再審査申立てを棄却した。その後、組合は司法判断を求めず、初審命令が確定した。

(当事者 A、当委員会において顕著な事実)

#### イ 組合員の再雇用要求について

(ア) 平成21年9月30日、組合の委員長である A (以下「A 委員長」という。) が会社を定年退職し、大阪支店に勤務する組合員はいなくなった。

A 委員長は、定年退職者の再雇用基準を満たしていないとして、会社に再雇用されなかったところ、同人は、労働契約上の地位確認等を求める訴訟を提起したが、平成24年5月11日、大阪地方裁判所で言い渡された判決では、定年退職者雇用制度に係る再雇用基準の具体的な内容をどのように定めるかは、基本的に各労使の判断に委ねられており、これに係る就業規則ないし附属規定については、労使協定により適法に締結されたものである上、再雇用基準が具体性・客観性に欠け無効であるという原告の主張には理由がない、また、A 委員長の評価期間の業績評価には妥当性が認められ、再雇用基準を満たさないとして請求が棄却され、同年11月30日、大阪高等裁判所に申し立てた控訴も棄却されて判決が確定している。

なお、会社は、この控訴審において、平成18年4月1日付け就業規則の改定により再雇用制度を導入した後も、同月13日から同年10月27日までの間の合計10回の団交において、再雇用制度の内容を説明し、質問に答え、同20年12月5日から同21年3月27日までの間の合計8回の団交において、従業員代表との間の協定による再雇用制度の内容を説明し、質問に答えたと主張している。

(乙4、乙5、当事者 A )

(イ) また、組合は、当委員会に対し、会社は恣意的な業績評価を行うことにより、定年退職した A 委員長の再雇用を拒否したとして、平成22年9月28日、同人の再雇用などを求める不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第59号)を行い、同27年5月21日、当委員会は当該申立てを棄却する命令を発したが、組合はこれを不服として中労委に再審査を申し立て(平成27年(不再)第23号)、本件審問終結時現在、中労委に係属中である。

なお、会社における再雇用の対象となる年齢は65歳までであり、A 委員長が再雇用された場合の再雇用期限は、平成26年9月30日までであった。

(乙3、当事者 A、当委員会において顕著な事実)

#### ウ 組合室の利用について

会社は、組合に対し、大阪支店内の1室を組合室として使用することを許可し

てきた。昭和47年、会社と P との間で組合室の使用について覚書が締結され、平成4年に P と Q とで組合が結成されて以降も使用は続けられ、同12年6月には、会社は、組合室のレイアウト変更について組合と協議し、組合の要望に応じている。

(甲55、甲56、甲57の1から甲57の3)

エ 団交申入れ等について

(ア) 平成21年9月30日、会社は、 O 及び組合に対し、会社代表名で、同日付け「大阪支店への出入りの取り扱いについて」と題する文書(以下「21.9.30会社文書」という。)を提出し、同日付けで大阪支店内の組合員がすべて退職していなくなるため、同年10月1日以降、当面の間、組合員又は組合関係者が大阪支店内へ立ち入る場合は、会社への外部訪問者と同様の取扱いとし、所定の入館手続を取ることを求めた。

(乙6)

(イ) 平成23年3月17日及び同年9月22日、組合と会社の間で、「1、反弹圧・反差別要求 2、職場改善要求 3、業績評価について 4、 A の再雇用要求について 5、大阪支店への出入りの取り扱いについて」を議題とする団交が開催された。

(甲5、甲52)

(ウ) 平成24年12月11日、会社は、 O 及び組合に対し、会社代表名で、「大阪支店への出入りの取り扱いについて」と題する文書(以下「24.12.11会社文書」という。)を提出し、同月末日をもって、会社と雇用関係にある組合員がすべて退職するため、施設管理・機密保持等の観点から、来年年初以降、組合員が大阪支店内へ立ち入る場合は、会社への外部訪問者と同様の取扱いとし、所定の入館手続を取ることを求めた。

(乙7)

(エ) 平成24年12月31日、 O に所属する組合員で会社に雇用される者はいなくなり、その後、会社の従業員で O に加入した者はいない。

(乙55、当事者 A )

(オ) 平成25年5月20日、会社は、 O 及び組合に対し、会社代表名で、「大阪支店への出入りの取り扱いに関するお知らせ」と題する文書(以下「25.5.20会社文書」という。)を提出し、同年7月から、大阪支店にセキュリティカードによる入退館管理を行うセキュリティシステムを導入することなどを通知した。

(甲6、乙8)

(カ) 平成25年5月23日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け「団交要求書」（以下「25.5.23要求書」という。）を提出した。同文書には、団交案件として、25.5.20会社文書について、と記載されていた。

(甲7、乙12)

(キ) 平成25年5月30日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け「団交要求書」（以下「25.5.30要求書」という。）を提出した。

同文書には、団交追加案件として、「1、反弹圧・反差別要求（1）85年9月13日 R 主催「年増部落」差別発言確認糾弾会で確認された3点の約束①会社代表（当時 C ）が P の皆さんと会う②社内報で報告する③人権に基づいた研修を行う、の履行。2、職場改善（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）3、再雇用要求 会社は、再雇用制度の適用基準を撤回し、2009年9月30日で企業定年を迎えた A 組合員の再雇用を速やかに行なうことを求める。」と記載されていた。

(甲1、乙13)

(ク) 平成25年6月14日、組合と会社の間で、25.5.23要求書及び25.5.30要求書記載の議題について団交（以下「25.6.14団交」という。）が開催された。

(甲2、甲3、乙58)

(ケ) 平成25年6月21日、会社は、組合に対し、会社大阪事業所代表名で、「本年5月20日付会社文書『大阪支店への出入りの取り扱いに関するお知らせ』について」と題する文書（以下「25.6.21会社文書」という。）を提出し、会社施設管理者の立場から事前に組合に知らせるべき内容は十分伝えたとして、組合が団交開催を求める理由を文書にて知らせることなどを求めた。

(甲53、乙14)

(コ) 平成25年6月24日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け「団交要求書」（以下「25.6.24要求書」という。）を提出した。

同文書には、議題として、25.5.20会社文書について、25.6.21会社文書について、と記載され、団交を早急に開催するよう求める旨記載されていた。

その後、組合は、大阪支店への出入りに関する会社文書を議題とする団交要求を、平成25年6月28日、同年7月1日、同月3日、同月5日、同月12日及び同月22日の少なくとも6回にわたり行い、会社は、セキュリティカードによる入退館管理は、大阪支店の安全管理、機密保持等が目的であり、所定の手続を守ってもらえれば組合室を利用でき、組合活動の不当な妨害には当たらない旨の文書回答を繰り返し行った。

(甲8、甲11、甲12、甲14、甲15、乙9、乙15から乙22、乙60)

(サ) 平成25年7月1日、会社は、大阪支店において、新たなセキュリティシステムの運用を開始した。

(甲4)

(シ) 平成25年9月5日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け文書(以下「25.9.5要求書」という。)を提出した。

同文書には、25.5.30要求書記載の団交案件に加え、「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」の記載があった。

(甲16、乙23)

(ス) 平成25年9月20日、組合と会社の間で団交(以下「25.9.20団交」という。)が開催され、25.9.5要求書記載の議題について協議が行われた。組合は、次回団交の日程を同年10月24日とし、協議の継続を申し入れる旨述べた(以下、この申入れを「本件団交申入れ」という。)

(甲4、甲52、乙59)

(セ) 平成25年12月5日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」(以下「25.12.5要求書」という。)を提出し、本件団交申入れに応じないことへの抗議と、25.9.5要求書記載の議題等についての団交開催の申入れを行い、その後も、ほぼ同様の議題での団交開催の申入れを同月24日から同27年12月29日の間、少なくとも14回にわたり行った。これに対し、会社は、その都度、組合が団交を要求する具体的理由や団交議題の趣旨・目的等を文書で説明するよう求めるなどの文書回答を行った。

なお、25.9.20団交の開催以降、会社は組合の団交申入れに応じていない。

(甲18、甲19、甲21、甲22、甲24、甲27、甲30、甲31、甲33、甲36、甲38から甲43、甲45、甲66、乙25から乙53、乙62)

(3) 本件救済申立て及びその後の事情について

ア 平成28年1月26日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(平成28年(不)第3号)を行った(以下「本件申立て」という。)

イ 平成29年4月1日の会社の組織変更に伴い、会社大阪事業所は閉鎖され、組合は組合室を会社に明け渡した。

### 第3 争 点

会社及び会社大阪事業所は、それぞれ労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、これらが組合に対し行った以下の対応は、団交拒否又は支配介入に当たるか。

1 平成25年7月1日の大阪支店におけるセキュリティシステム変更に伴う組合室の利用に関する対応は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

- 2 平成25年9月20日に、組合が同年10月24日の団交開催を申し入れて以降、組合の団交申入れに応じないことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点（会社及び会社大阪事業所は、それぞれ労働組合法上の使用者に当たるか。）について

##### (1) 申立人の主張

会社は、組合に会社が雇用する従業員がいなくなった平成21年9月30日以降も団交を開催してきた。

また、会社は、会社大阪事業所は被申立人適格を有さないというが、○ 組合員を懲戒解雇・処分等をする時は、支店長（各事業所の代表）名で行ってきた。今回の団交拒否に至る前の平成25年9月までは、会社大阪事業所代表名で団交を開催し、会社大阪事業所代表が会社代表者として出席している。不当労働行為の当該被申立人として十分責任ある立場である。

会社の事業所として不当労働行為の先頭を切っているのが、現場である会社大阪事業所であり、責任逃れとしか言いようがない。

##### (2) 被申立人の主張

組合には会社が現に雇用する労働者がおらず、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しないことから、組合に不当労働行為救済申立てを行う資格はなく、本件申立ては却下されるべきである。

また、組合は、本件申立てにおいて、「 H 大阪事業所」を被申立人として申立てを行い、これまでに被申立人の変更を申し出ていない。しかし、「 H 大阪事業所」（大阪府豊中市）は、 M の N への吸収合併に伴い、平成29年3月31日付けで閉鎖され、同年4月1日以降、被申立人 I の業務には使用されておらず、同社の従業員の立入りも認められていない。したがって、そもそも「 H 大阪事業所」が現在何を指すのかは不明である。

加えて、不当労働行為を禁止する労働組合法（以下「労組法」という。）第7条における「使用者」及び救済命令の名宛人となる「使用者」とは、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要し、法律上独立した権利義務の帰属主体でない法人の組織の構成部分がこれらの「使用者」に当たらないことは、確定した法解釈である。

そうすると、会社には大阪第1支店（大阪府大阪市北区）及び大阪第2支店（大阪府大阪市北区）が存在するが、仮に「 H 大阪事業所」



がこれらの支店を指すとしても、これらの支店は会社を構成する一事業所に過ぎず、会社から法律上独立して何らかの権利義務の帰属主体になるものではないことは明らかである。

以上からすれば、「 H 大阪事業所」は、不当労働行為救済申立ての被申立人たる「使用者」に当たらないことは明らかであって、被申立人としての適格を有さず、「 H 大阪事業所」を被申立人とする部分が不適法却下を免れないことは明白である。

2 争点の1（会社及び会社大阪事業所は、それぞれ労組法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、これらが組合に対し行った平成25年7月1日の大阪支店におけるセキュリティシステム変更に伴う組合室の利用に関する対応は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成25年7月1日からの会社が強行した大阪支店におけるセキュリティシステムの変更により、組合員の組合室への出入りが制限され、地域の仲間は勿論、郵便物をはじめ銀行、業者などの支店の出入りが禁止され、組合は、組合活動の大きな妨害となる不利益を被っている。

イ 組合は、物品販売闘争における入出荷作業を年2回、大阪で行っている。よって、組合は、支店の出入り制限や時間制限をする会社により、物品販売闘争の組合活動が妨害され多大な損害を被っている。

ウ 組合室使用（事前通知・時間・曜日）の制限により、組合活動に日常的に支障が生じている。

エ 会社は、 O が全国組織であることを十分認識しながら、地方から組合員が来ても、受付において「入構を聞いていない」、「 A さんと D さん以外は組合室には入れない」と入構を拒否したが、25.5.20会社文書などにこのような制限はなく、組合室使用に関してのみ事前に会社に通告することとなっており、組合は、会社とこの件で合意していない。組合は、本部指令に基づき暫定的に組合室使用の事前通告を会社に行っている。

オ 会社による平成25年7月1日の大阪支店におけるセキュリティシステムの変更は、組合室に組合員が自由に出入りできない等、組合活動に対する妨害そのものであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、平成25年7月1日付けで大阪事業所に導入された新たなセキュリティシステムについて、組合活動を妨害するものなどと主張する。

新たなセキュリティシステムは、大阪事業所におけるセキュリティ強化を目的

として、会社の本社と同様の施設管理を行うものであって、組合の活動を不当に制限することを目的としたものではないことは言うまでもない。また、組合は、新たなセキュリティシステムの導入に伴い、会社が組合に対して一定のルール（入館希望日の前営業日の午後5時までに大阪事業所長に申請して許可を得ること、入館が可能なのは会社の営業日の勤務時間帯（午前9時から午後5時20分までに限る等）の遵守を求めていることをもって、組合活動の妨害などと主張するようである。しかし、かかる措置は、組合及びその上部団体である ○ の組合員には会社の現役従業員はいないとの認識を踏まえ、会社施設の管理及び保安等の観点から、大阪事業所への入構及び構内施設の利用に関して外来者と同様の取扱いをしようとしたものにすぎない。

組合は、平成25年7月に取引銀行の担当者の組合室への立入りが制限されたなどと述べるが、組合と会社との間のやりとりの結果、取引銀行の担当者は訪問予定日に立入りを認められており、取引銀行の担当者の立入りが制限されたという事実は存在しない。そもそも、かかるルールについては、同21年9月30日付けで組合に会社が雇用する従業員がいなくなったときから組合に対して遵守を求めていることであった。

イ 以上からすれば、組合が組合活動の妨害として主張する各事実を不当な使用制限や拒否などということができないことは明らかであり、会社に支配介入の不当労働行為は存在しない。

なお、組合は、平成29年3月31日付けで「 H 大阪事業所」が閉鎖したことに伴い、同事業所内にあった組合の組合室及び組合掲示板をすでに明け渡しており、以後、これらは使用されていない。また、会社は、会社の大阪第1支店及び第2支店において、組合に対し、組合室等の貸与を行っていない。

3 争点の2（会社及び会社大阪事業所は、それぞれ労組法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、これらが、平成25年9月20日に、組合が同年10月24日の団交開催を申し入れて以降、組合の団交申し入れに応じないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 被申立人の主張

ア 除斥期間の経過

不当労働行為救済の申立ては、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年以内に行われなければならないところ、本件申立ては、平成28年1月26日に行われている。したがって、組合が同27年1月14日付け抗議及び団交要求書で行った団交要求及びこれ以前の団交要求は、本件申立てから1年前の日

より前に行われているから、当該団交要求に係る申立ては除斥期間を経過したものであるとして却下されなければならない。

なお、組合は、会社に対して継続して団交要求を行っているから全く問題ないなどと主張する。しかし、団交要求が繰り返し行われているのであれば、本件申立てから1年前の日以降に行われた団交要求に係る申立てのみを審査の対象とすれば足りるはずであり、同日より前に行われた団交要求に係る申立てをあえて審査の対象とする必要はない。

イ 組合には、会社が現に雇用する労働者が含まれていないこと

組合の組合員である A 委員長が平成21年9月30日付けで定年退職して以降、現在に至るまで、組合には、会社が雇用する者は存在しない。さらに、組合の上部団体である O に所属する会社の従業員についても、大阪事業所に限らず、会社のいずれの事業所においても、同24年12月末日をもっていなくなり、現在まで、会社は O に所属する従業員を雇用していない。

したがって、組合に会社が現に雇用する労働者が含まれていない以上、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当せず、労組法第7条2号に基づく本件申立てをすることはできないことは明らかである。

ウ 組合員の雇用が終了していることは確定していること

組合は、過去に会社に解雇された組合の組合員4名について解雇撤回要求を行っており、現在も係争中であると述べ、会社は団交応諾義務を負うかのような主張をする。

しかし、いずれの者についても最高裁において解雇を有効と判断する判決が確定し、これら4名の雇用が終了していることはすでに確定している。

なお、本件における組合の主張によれば、組合が30年以上も前の被解雇者の解雇撤回を要求し続けさえすれば、会社の従業員である組合員が存在しない組合からの団交要求に対しても、会社が団交応諾義務を未来永劫負い続けるということになりかねないが、かかる結論が不当なものであることは言うまでもない。

また、組合は、A 委員長の定年後再雇用についても、現在係争中であるかのように述べる。しかし、貴委員会に対する不当労働行為救済申立て（平成22年（不）第59号事件）は平成27年5月19日付けで棄却され、また、大阪地方裁判所に対する地位確認等請求訴訟は棄却され、大阪高等裁判所で確定している。したがって、会社による A 委員長の定年後再雇用拒否が正当であることに疑いをいれる余地はない。

なお、同氏は現在すでに67歳であるから、仮に定年後再雇用をされていたとしても、すでに再雇用期間を徒過している。したがって、この意味でも、すでに同

氏の雇用が終了していることは明らかである。

以上からすれば、組合の組合員と会社との間の雇用が終了していることは確定しているといわざるを得ず、会社は労組法上の使用者に該当しないのであるから、本件申立ては速やかに却下されなければならない。

エ 会社が平成21年9月30日より後に行った「団体交渉」について

組合は、会社が、A 委員長が平成21年9月30日付けで定年退職した後も組合との間で団交を行っていたから、「労使関係」が継続しており、組合は労組法第7条第2号に基づく申立てができるというような主張もする。

しかし、まず、組合の主張する「労使関係」が意味するところは未だに全く不明であり、「労使関係」が存続することによりなぜ不当労働行為救済申立てが可能となるのかも明らかでない。また、A 委員長が定年退職した平成21年9月30日から同24年12月末日までの間については、組合の上部団体であるOには会社が雇用する従業員が存在した。そのため、会社は、同日までは、Oを一体と捉えて、あえて従業員籍を有する組合員の有無を問題とすることなく、組合の団交要求に応じていた。

さらに、Oに所属する従業員が会社のいずれの事業所からもなくなった平成25年1月1日以後は、会社として、組合を労組法第7条第2号に定める労働組合と認めて団交を行ったことはない。会社は、同年6月14日及び9月20日の2回のみ、新しいセキュリティシステムの導入を主たる議題の一つとして、組合との間で「団体交渉」を行ったが、これは、かかる議題が会社施設の管理及び保安等の観点から外来者である組合の組合員にも遵守をしてもらう必要がある事項であったこと、Oが正式のやりとりを団交以外に認めていなかったこと、セキュリティシステムの導入までの時間が限られていたことを考慮して、「団体交渉」という位置づけについてあえて争うことはせず、事実上組合と面談を行ったものである。しかし、これも、組合を労組法第7条第2号に定める労働組合と認めて「団体交渉」を行ったものではなく、以後、会社は一切組合との団交ないし面談は行っていない。

以上からすれば、組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しないことは明らかであり、組合は、労組法第7条第2号に基づく本件申立てをすることはできない。

オ 組合が不当労働行為と主張する事実が不当労働行為を構成しないことは明らかであること

(ア) すでに述べたとおり、Oに所属する従業員が会社のいずれの事業所からもなくなった平成25年1月1日以後は、会社としては、そもそも会社の従

業員が所属しない組合及びその上部団体である O が団交の労働者側当事者たり得るのか疑問であったため、組合による団交要求に対しては、会社に団交要求をする具体的理由や団交議題の趣旨・目的等を説明するよう再三応答してきたのであり、団交要求を拒絶したことはない。しかしながら、組合はこれらの説明を行わず、会社が団交要求を拒絶したなどとして本件申立てを行うに至ったものである。

以上からすれば、組合による団交要求に対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たる余地はない。

(イ) 念のため、平成27年12月29日付け抗議及び団交要求書に記載されている「団交案件」の各事項について具体的にみても、以下のとおり団交を行うに足りる理由はないというべきである。

a 「1、2016年度反弹圧・反差別要求（継続）」については、組合によれば、年増部落発言問題に関するものとのことである。しかし、年増部落発言問題については、過去にも組合が団交拒否を理由として貴委員会に不当労働行為救済申立てを行っているところ、組合の申立てを棄却する貴委員会の判断が確定している。

b 「2、2016年度職場改善（継続）」については、組合は団交要求事項の表題のみを会社に示すのみで、その具体的な内容について説明しておらず、会社としては団交に応じる必要があるか判断することはできなかった。もっとも、表題からは、当該団交議案は大阪事業所の安全衛生に関する事項と推察されるが、そうであるとすれば、大阪事業所の従業員が所属しない組合との間で従業員の職場の安全性ないし職場環境に関する事項を内容とする団交を行う理由は存在しない。

c 「3、再雇用要求」については、上述のとおり、A 委員長の再雇用問題については、会社による定年後再雇用拒否を正当とする判断が確定している。

d 「4、2013年5月20日付会社文書『大阪支店への出入りの取り扱いに関するお知らせ』について」乃至「9、2013年10月8日付会社文書『貴組合が要望する『団交開催』、『会議室使用』及び『会社休日の組合室使用』について』については、平成25年7月1日付けで行われた大阪事業所への新たなセキュリティシステムの導入並びにそれに伴う大阪事業所への入構及び構内施設の利用に関する一定のルールの設定について抗議するものと推察される。

しかし、かかる措置を不当な使用制限や拒否などとは言えないことは明らかである。

e 「10、2013年12月12日付 H 会社代表  
E 名『貴組合本部及び各支部連合会からの団交要求書について』について」  
乃至「19、2014年12月10日付 H 会社代表  
E 名『貴組合からの出状文書について』について」、「21、2015年3月10  
日付 H 会社代表 E 名『貴組合からの  
出状文書について』について」、「22、2015年5月19日付  
H 会社代表 E 名『貴組合からの出状文書について再三の  
お願い』について」及び「25、2015年10月8日付  
H 会社代表 E 名『貴組合からの出状文書に対する再三のお願い』  
について」については、会社が組合の団交要求に応答して交付した文書に抗  
議する趣旨のものと推察される。

しかしながら、会社が交付したいずれの文書も、会社が、組合に対して、  
会社に団交要求をする具体的理由や団交議題の趣旨・目的等を説明するよう  
求めたものである。したがって、会社としては、組合がこれらの団交要求事  
項の具体的な内容及び会社が雇用する従業員が存在しない組合と団交を行う  
必要性について何ら説明していない以上は、団交に応じる必要があるか判断  
することは不可能であった。

なお、組合は、大阪事業所における会社側の団交担当者の変更についても  
縷々述べるが、団交における使用者側の代表者は使用者において自由に決め  
られるものである。

f 「20、 M 堺製油所における硫黄漏えい隠蔽事故に関連する  
X氏解雇について」及び「23、 M 堺工場硫黄漏えい隠蔽事故の『事  
故対策の実効性の維持』について」については、いずれについても組合は団  
交要求事項の表題のみを会社に示すのみで、その具体的な内容について説明  
せず、会社としては団交に応じる必要があるか判断することはできなかった。

なお、 M の硫黄漏えい事故が発生した平成23年6  
月11日時点において、 M 堺工場に勤務していた従業員の中  
には組合又は O の組合員は存在しないとのことであるから、いずれにせ  
よ、会社が組合との間で当該事故に関して団交を行う理由は存在しない。

また、X氏については、組合又は O の組合員ではないとのことであ  
るから、同氏の解雇について会社が組合との間で団交を行う理由も存在しな  
い。

g 「24、 L 吸収合併大合理化による名古屋油槽所火災事故に  
ついて」については、組合は団交要求事項の表題のみを会社に示すのみで、

その具体的な内容について説明せず、会社としては団交に応じる必要があるか判断することはできなかった。

カ 以上からすれば、組合による団交要求に対する会社の対応が団交拒否の不当労働行為に当たらないことは明らかである。

## (2) 申立人の主張

### ア 除斥期間について

被申立人は、除斥期間について述べるが、 A 委員長が平成21年9月末日の退職以降、組合が団交要求を行い、団交が開催されてきた事実、また、同25年9月以降は団交拒否を行う被申立人会社に、組合は団交要求を継続して行っており全く問題はないと考える。

### イ 平成21年前後の団交に対する被申立人会社の対応

A 委員長は、平成21年9月30日に定年退職したが、その前後に行っていた団交については、平成21年では1月、3月、4月、6月、8月に、また平成22年には3月、7月、9月に反弹圧・反差別の案件などで、継続して団交を行っている。会社もそれに答え、「会社：反弹圧の件、事実調べをして E (大阪事業所会社代表)さんへ話します」と回答していた事実がある。また、会社は、

A 委員長再雇用要求について「第三者で係争中であり会社意見を控えたい」とも述べている。

### ウ 平成25年前後の団交に対する被申立人会社の対応

25.9.20団交において会社は、「年増部落差別発言については本部交渉です」と一方的に「通告」をした。会社のいう「職場に従業員がいない」のであれば、なぜ「年増部落差別発言については本部交渉です」などと組合に言ったのか。これについてもその後、平成26年1月20日付け会社文書において、「話し合いを行うということであれば」として「15項目ある団交議題の内2件のみに限定するなら日程調整する」などと実質団交拒否をしている。

平成25年7月10日、品川本社で本部団交が行われ、平成22年度春闘要求について組合が妥結したことを契機に、会社は O (全国での)との団交を拒否する姿勢をとり、取って付けたように「職場に組合員がいない」と言い出した。組合に対しては、同26年4月23日付け会社文書で初めて言ってきた。

平成25年9月20日に行った団交について、会社は、「団交と称する、面談」と言いながら、「セキュリティシステムの導入まで時間が限られていたことも考慮し『団体交渉』という位置づけについてあえて争うことはせず」として、「面談」・「団交」を使い分け居直っている。

### エ 平成28年前後の団交に対する被申立人会社の対応

組合の団交要求に対して、会社は団交拒否の言い訳として「要求案件の趣旨を文書で提出」や「職場に組合員がいない」ことを繰り返し述べているが、「趣旨を文書で提出」しなければ内容の分からない団交要求ではない。また、平成26年4月から急に職場に組合員が居なくなった訳でもない。会社は「職場に組合員が居ない期間も団交を開催した理由」を答えていない。

オ 争議中及び団交での継続案件は次のとおりである。

- ① Q 4組合員の解雇撤回
- ② 「年増部落」差別発言による3点の約束の履行
- ③ A 委員長の再雇用要求
- ④ 大阪支店出入りに関する便宜供与について
- ⑤ 21.9.30会社文書に関する団交については、会社大阪事業所代表より平成23年9月15日付けで開催の申入れがあり、その団交は同月22日に開催された。この時、会社は次回趣旨説明をすると述べ団交を終えているが、放置したままである。
- ⑥ 25.5.20会社文書を受け、組合は団交要求を行い、平成25年6月と同年9月の2回団交要求を行ったが、会社は、組合の一部変更要求を聞くことなく同年7月1日付けで大阪支店におけるセキュリティシステムの変更を強行し、組合員が組合室に自由に出入りできなくした。
- ⑦ また7月1日以降、会社は非常階段の閉鎖や支店玄関前のセキュリティなどの変更を行ったが、組合には通知・連絡すらしていない。

会社は、組合との争議中或いは継続案件について、①と③は認めている。また、②については、25.9.20団交で「本部交渉とする」として、会社自ら組合に通告しており継続案件である。④の大阪支店出入りに関しては、労使間で話し合って決めてきた便宜供与を、会社は全く無視した上で、一方的に大阪支店におけるセキュリティシステムの変更を行い、組合活動妨害・支配介入となっている。

平成29年4月1日の大阪支店の事業所移転に当たっては、本部と確認をしながら、やむなく組合室備品などの引越をしたが、労使間で全て解決・合意して現在に至っているものではない。これらのことについては、まず組合と誠意をもって協議を行うことが前提である。しかし、会社は、団交拒否を行い続けている。

カ 平成21年9月末日付けで A 委員長は、会社を定年退職し、大阪支店の職場に O 組合員がいなくなったが、4組合員の不当解雇撤回や年増部落発言問題の3点の約束履行について、継続案件として団交を行ってきた経過がある。このことは本事件において、会社は反証する、或いは否定もしていない。また、その他職場改善要求などについてわずかではあるが、団交で会社が答えてきたこと



もある。

しかし、平成25年9月20日以降の組合の団交要求を拒否し始め、同26年1月20日付け会社文書で「団交要求議題の趣旨・目的及び当方と議論したい事項を具体的に文書にて明らかにして」と言い出し、同年4月23日付け会社文書で「平成24年12月末日以降貴組合員には当社に就労する組合員がいないため貴組合員に関係のない事項」と言いなし団交拒否の理由としている。

キ 本事件において、会社が組合に行っている団交拒否は、まぎれもない不当労働行為であり、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

## 第5 争点に対する判断

争点（会社及び会社大阪事業所は、それぞれ労組法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、これらが組合に対し行った以下の対応は、団交拒否又は支配介入に当たるか。）、争点の1（平成25年7月1日の大阪支店におけるセキュリティシステム変更に伴う組合室の利用に関する対応は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）及び争点の2（平成25年9月20日に、組合が同年10月24日の団交開催を申し入れて以降、組合の団交申入れに応じないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

（1）本件団交申入れまでの団交等について

ア 平成21年9月30日、会社は、○及び組合に対し、会社代表名で、21.9.30会社文書を提出した。

同文書には、同日までに大阪支店内の組合員がすべて退職し、いなくなるため、当面の対応として、施設管理・機密保持等の必要上、組合員の大阪支店への出入りについて、次のとおり取り扱う旨記載されていた。

- 「1. 本年10月1日以降、当面の間、貴組合員または貴組合関係者が大阪支店内へ立ち入る場合は、当社の外部訪問者と同様の取扱いとし、所定の入構手続きを取らせていただきます。
2. 立入区域については、組合事務室の他、大阪支店の廊下、トイレ、厨房等の共通エリアに限るものとさせていただきます。
3. 大阪支店内の組合事務室の利用時間帯は、原則として同支店の勤務時間帯（会社所定休日を除く会社の営業日の午前9時から午後5時20分まで）とします。これ以外の時間帯に同組合事務室の利用を希望される場合には、事前に同支店責任者にご相談いただき、その指示に従っていただくこととします。なお、この場合も、同組合事務室が支店内にあることから、当社が実質的に施設の管理を行なうことができない深夜及び会社所定休日の利用の希望は原

則ご遠慮願います。

4. 施設管理、安全衛生管理上または業務遂行上支障が生じると会社が判断した場合には、大阪支店内への入構をお断わりしたり、支店内から退去していただくことがあります。

5. 同組合室の取り扱い等については、貴組合と今後十分に話し合いをさせていただきます。

以上」

(乙6)

イ 平成23年3月17日、組合と会社の間で、「1、反弹圧・反差別要求 2、職場改善要求 3、業績評価について 4、Aの再雇用要求について 5、大阪支店への出入りの取り扱いについて」を議題とする団交（以下「23.3.17団交」という。）が開催された。

その中で、会社は、反弹圧・反差別要求については本部団交が適当である旨、皆さんの話は聞く旨述べた。また、組合が、会社からの団交要求、21.9.30会社文書は会社代表名である旨述べたところ、会社は、たまたま会社代表名であって、会社大阪事業所代表が委任を受けている旨述べた。これに対し、組合は、委任は会社内のことであり、会社からの申入れは会社大阪事業所代表名で行うことを求めた。

(甲52)

ウ 平成23年9月15日、会社は、組合に対し、会社大阪事業所代表名で、「団交案件申し入れ」と題する文書（以下「23.9.15会社文書」という。）を提出した。

同文書には、「貴支部申し入れにより、下記の項目について申し入れ」として、21.9.30会社文書記載の5つの項目がそのまま記されていた。

(甲50)

エ 平成23年9月22日、組合と会社の間で、23.3.17団交と同様の議題による団交が開催された。

その中で、会社が、年増部落差別発言については本部団交でやるという考えに変わりはない旨述べたのに対し、組合は、組合との団交で答えるよう要求した。また、組合は、会社に対し、A委員長の業績評価表の提出と再雇用を求めた。さらに、組合は、大阪支店への出入りの取扱いについて、今回会社大阪事業所代表名で文書が出ているので団交をしている旨、大阪に関することは大阪でやる旨、次回団交で21.9.30会社文書について説明を受ける旨述べた。

(甲5、甲52)

オ 平成24年12月11日、会社は、O及び組合に対し、会社大阪事業所代表名

で、24. 12. 11会社文書を提出した。

同文書には、同年12月末日をもって、会社と雇用関係にある組合員がすべて退職するため、施設管理・機密保持等の観点から、同25年年初以降、大阪支店への出入りについて、次のとおりとする旨、会社は、大阪支店内にある組合室の明渡しについて話し合いたいと考えているが、○ は本部団交で話し合うとの希望を表明されているので、その意向を尊重し、組合室の明渡しについては、当面は本部団交での話合いに委ねたい旨記載されていた。

- 「1. 貴組合員が大阪支店内へ立ち入る場合は、当社の外部訪問者と同様の取扱いとし、所定の入構手続きをお取り下さい。
2. 立入区域については、組合事務室の他、大阪支店の廊下、トイレ、厨房等の共通エリアに限るものとします。
3. 上記2の立入区域に立ち入ることのできる時間帯は、原則として同支店の勤務時間帯（会社所定休日を除く会社の営業日の午前9時から午後5時20分まで）とします。これ以外の時間帯に立入区域に立ち入りをしようとする場合には、原則として遅くとも会社の2営業日前までに、同支店責任者に申し込むものとし、その指示に従って下さい。但し、この場合でも、深夜（午後10時から午前7時まで）及び会社所定休日は、大阪支店事務所の管理上、貴立ち入りの対象外とします。
4. 会議室の利用については、2012年末以降経過措置として、2013年1月末日まで使用を認めます。尚、2013年2月以降は使用禁止とします。
5. 大阪支店の施設管理、安全衛生管理上または業務遂行等の理由で不相当と会社が判断した場合には、大阪支店内への立ち入りをお断りしたり、同支店から退去を命じることがあります。
6. これまで会社で貴組合の組合員であると認識している方以外の方から、上記の要領に従って大阪支店の立ち入りの申込みがあった場合であっても、上記支店事務所の施設管理等の観点からお断りしますので、予めご了解ください。

以上」

(乙7)

カ 平成24年12月31日、○ に所属する組合員で会社に雇用される者はいなくなり、その後、会社の従業員で○ に加入した者はいない。

(乙55、当事者 A )

キ 平成25年5月20日、会社は、○ 及び組合に対し、会社代表名で、25. 5. 20会社文書を提出した。

同文書には、①同24年12月末日をもって、組合員が全員退職しているため、貴組合員が大阪支店に立ち入る際には、21. 9. 30会社文書及び24. 12. 11会社文書によって連絡した取扱いに則っていただく必要がある旨、②同25年7月から、大阪支店にセキュリティカードによる入退館管理を行うセキュリティシステムを導入する旨、これは会社の本社に導入しているものと同様で、会社施設の安全管理、機密保持等のセキュリティ強化が目的であって、労働組合の活動を不当に制限しようとするものではない旨、③大阪支店にある組合室の明渡しについては、当面は本部団交での話合いに委ねたい旨とともに、次のとおり記載されていた。

- 「1. 今回の大阪支店におけるセキュリティーシステムの導入では、1階の階段・エレベーターへの進入口と2階の会社業務エリアの入口の2箇所にセキュリティーカードによる入退館管理機器を設置します。当社従業員は、セキュリティーカード(マ)を使用して同支店への入退館及び同支店内2階の会社業務エリアへの入退室を行います。当社従業員以外の方はビジターとして、原則として同支店への来訪日前日（但し当社営業日であること）午後5時までに同支店責任者へ申し込み、その許可を得て入退館することになります。これらを踏まえ、貴組合所属の組合員については、次の通り取り扱うこととなります。
2. 大阪支店内への立ち入りについては、組合事務室と組合掲示板を利用する場合に限るものとし、2013年7月1日以降、同支店内へ立ち入る場合は、原則として当社営業日の前日午後5時までに同支店責任者へ申し込み、その許可を得て下さい（但し、一回の申し込みに対し、会社が入館を許可できる期間は、最大で当社営業日の5日間までですので、これを超える場合には、次回に改めて申し込みをして下さい）。入館当日は、当社の外部訪問者と同様、同支店1階入口より所定の連絡先へ内線電話で一報し、1階の階段・エレベーターへの進入口のセキュリティー(マ)が解除されてから、2階の受付で入退館記録簿（仮称）に所定事項を記入した上で、後述3の立入区域へ進んで下さい。入退館記録簿（仮称）への所定事項の記入も含め、これら所定手続きを遵守していただけない場合は立ち入りできませんので、十分ご注意下さい。
3. 同支店内の立入区域については、3階の組合事務室、2階の組合掲示板、及び廊下、トイレ、厨房等の共通エリアに限るものとします。2階の会社業務エリアへ立入ることはできません。
4. 上記3の立入区域に立ち入ることのできる時間帯は、同支店の勤務時間帯（会社所定休日を除く会社の営業日の午前9時から午後5時20分まで）とします。会社所定休日は館内セキュリティー監視システムが作動している為、

入館はできませんので、予めご承知おき下さい。

5. 同支店より退館する際には、上記4の時間帯まで（会社所定休日を除く会社の営業日の午後5時20分まで）に退館することとし、入退館記録簿（仮称）に所定事項を記入してから退館下さい。特に、退館時間を遵守いただけない場合、セキュリティー確保のため警備会社が駆けつけて来ることとなりますので、十分ご注意下さい（警備会社が駆けつけて来た場合には、出張費用が発生しますので、その費用は請求させていただきます）。
6. 会議室については、既に2013年2月以降使用を認めておりませんので、ご注意下さい。また、組合のステッカー・掲示物等は、組合掲示板以外の場所には貼付しないよう、今後ともご注意下さい。
7. 大阪支店の施設管理、安全衛生管理上または業務遂行等の理由で、不適切と会社が判断した場合、あるいは、上記出入りの取り扱いを遵守いただけない場合には、同支店からの退去を命じたり、その後の大阪支店内への立ち入りをお断りしたりすることとなります。
8. これまでに会社が貴組合の組合員であると認識していた方以外の方について、大阪支店への立ち入りの申込みがあっても、施設管理、安全衛生管理上または業務遂行等の理由から、お断りしますので、予めご了解ください。

最後になりましたが、今回のセキュリティー対策導入は会社施設全般の安全管理、機密保持等の強化の一環としてのものですが、残念ながら、2009年9月30日及び2012年12月11日に当方から文書で貴組合へお伝えした同支店への出入りの取り扱いに関するルールについて、貴組合員はこれを遵守していないことが大阪支店の記録等から判明しています。改めて、本書でお伝えした上記ルールを遵守していただくようお願いいたします。

以上 』

（甲6、乙8）

ク 平成25年5月23日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする25.5.23要求書を提出した。

同文書には、25.5.20会社文書について、を団交議題とする団交開催を申し入れる旨記載されていた。

（甲7、乙12）

ケ 平成25年5月30日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする25.5.30要求書を提出した。

同文書には、団交追加案件として、「1、反弹圧・反差別要求（1）85年9月13日 R 主催「年増部落」差別発言確認糾弾会で確認された3

点の約束①会社代表（当時 C ）が P の皆さんと会う②社内報で報告する③人権に基づいた研修を行う、の履行。 2、職場改善（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災） 3、再雇用要求 会社は、再雇用制度の適用基準を撤回し、2009年9月30日で企業定年を迎えた A 組合員の再雇用を速やかに行なうことを求める。」と記載されていた。

（甲1、乙13）

コ 平成25年6月14日、組合と会社の間で、25.5.23要求書及び25.5.30要求書記載の議題について、25.6.14団交が開催され、次のような協議がなされた。

（ア）議題1について、組合は、会社に対し、会社代表が組合員と会うとの確認糾弾会での約束についての会社の事実認識を調べ、次回の団交で回答してほしい旨述べた。

（イ）議題2について、組合が避難グッズの取替えを要求したのに対し、会社は、従業員でないことから要求に応じる考えはない旨述べた。

（ウ）議題3について、組合は、再雇用制度の適用基準を撤回し、A委員長を速やかに再雇用するよう求めた。会社は、大阪高裁で判決が出ており、この件について言うことはない旨述べた。組合は協議して解決するという考え方である旨述べた。

（エ）25.5.20会社文書について、組合が「貴5月20日付け『大阪支店への出入りの取り扱いに関するお知らせ』について」と題する文書（以下「25.6.14組合文書」という。）を読み上げた上で手交した。

25.6.14組合文書には、25.5.20会社文書の内容は、組合活動に著しい障害をもたらすものであり、組合活動妨害を目的とすると言っても過言ではないことから、本団交において説明を求めるとともに、組合活動に支障のないように変更を求める旨記載されていた。

会社が、セキュリティシステムの導入は会社施設の安全と機密性のためのもので、会社の本社と同じセキュリティシステムであり、組合員が大阪支店へ立ち入る際は、事前に支店責任者の許可を得ることなどを求めたことに対し、組合は、組合活動への妨害であり、組合との合意がない中での強行は信義則違反である旨述べた。会社は、この件については組合から了解を得なければならぬものとは考えていないが、説明が必要と考えている旨、組合の変更要望に応じる考えはない旨述べた。

（甲2、甲3、乙58）

サ 平成25年6月21日、会社は、組合に対し、会社大阪事業所代表名で、25.6.21

会社文書を提出した。

同文書には、①25. 5. 20会社文書の件については、25. 6. 14団交で説明したとおり、会社施設の安全管理と機密保持等のセキュリティ強化が目的である旨、②一般来訪者と同様の手続を踏めば、組合員は、組合室と組合掲示板を使用できるので、組合活動の不当な制限に当たらないことは明らかである旨、③会社施設内にセキュリティシステムを導入し、その所定手続を定めることは、会社施設管理者の裁量の範囲であり、出入りの取扱いを変更せよとの組合要求には応じることができない旨、④会社施設管理者の立場から事前にお知らせすべき内容は十分伝えたので、本件に関する更なる団交開催には疑義もあるため、組合が団交開催を求める理由を文書にて知らせてほしい旨記載されていた。

(甲53、乙14)

シ 平成25年6月24日、組合は、会社に対し25. 6. 24要求書を提出した。

同文書には、団交案件として、①25. 5. 20会社文書について、②25. 6. 21会社文書について、と記載され、団交を早急に開催するよう求める旨記載されていた。

(甲8、乙15)

ス 平成25年6月27日、会社は、○及び組合に対し、会社代表者名で、「当方『大阪支店への出入りの取り扱いに関するお知らせ』（5月20日付）に関するご説明」（以下「25. 6. 27会社文書」という。）と題する文書を提出した。

同文書には、同年7月1日からセキュリティカードによる入退館管理を実施することとなっており、参加者のスケジュール等の事情で6月中に組合の団交の要求に応えられないことから、25. 5. 20会社文書について再度説明するとして、①セキュリティカードによる入退館管理は、大阪支店の安全管理、機密保持等が目的であり、25. 5. 20会社文書でお知らせした入館手続を遵守いただければ、組合員は従来どおり組合室を利用できる旨、②一般入館者をお願いしている入館手続以上の過剰な手続をお願いしている訳ではない旨、③大阪支店出入りのルールを守ってもらえば、組合室の利用に何ら制限を設けていないので、組合活動の不当な妨害には当たらない旨、④組合事務室の明渡しについては本部団交での話し合いを行いたい、大阪支店への出入りについては、会社の取扱いルールとして通知したもので、組合員は既に会社を退職し従業員ではない以上、外部来訪者となるので、その限りにおいて会社の定める入館手続に従ってほしい旨記載されていた。

(甲9、乙16)

セ 平成25年6月28日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け「団交要求書」（以下「25. 6. 28要求書」という。）を提出した。

同文書には、団交案件として、25. 6. 24要求書に記載の2項目に加え、25. 6. 27

会社文書について、と記載され、団交を早急に開催するよう求める旨記載されていた。

(乙17)

ソ 平成25年7月1日、会社は、大阪支店において、新たなセキュリティシステムの運用を開始した。

(甲4)

タ 平成25年7月1日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け「団交要求書」（以下「25.7.1要求書」という。）を提出した。

同文書には、団交案件として、25.6.28要求書と同じ3項目の案件が記載され、同月2日から5日のいずれかで、団交を早急に開催するよう求める旨記載されていた

(甲11、乙18)

チ 平成25年7月3日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「25.7.3要求書」という。）を提出した。

同文書には、会社が「同年7月2日からの週の団交は出来ない」、「本部団交でまずやって・・・」などと実質的に団交拒否していることに抗議するとして、25.6.28要求書と同じ3項目の団交案件が記載され、同月8日から12日のいずれかで、団交を早急に開催するよう求める旨記載されていた。

(乙19)

ツ 平成25年7月5日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「25.7.5要求書」という。）を提出した。

同文書には、会社が組合の団交申入れを拒否し続けていることに抗議するとして、25.6.28要求書と同じ3項目の団交案件が記載され、同月11日に団交を開催するよう求める旨、組合は同月8日から12日まで組合室を使用するので暫定的に通知する旨、同月10日午後、金融機関の職員が組合を訪ねてくるので取り計らうよう記載されていた。

(甲12、乙20)

テ 平成25年7月5日、会社は、組合に対し、25.7.5要求書に関して電話で回答をした。そこで会社は、同月11日の団交開催要求については受けられない旨述べた。

また、同月10日午後金融機関の職員が組合を訪ねてくることについて、外で対応できないか尋ねたことから組合の抗議を受け、検討するので時間が欲しい旨述べ、同日、入館手続を取ってもらうことで許可することとし、今後も事前に言ってもらえれば基本的に許可する旨回答した。

なお、後日、これに係る金融機関の職員の組合室への立入りについては、会社



により認められた。

(甲13、証人 D )

ト 平成25年7月10日、会社は、組合に対し、会社大阪事業所代表名で、「大阪支店への出入りに関する貴組合のご要望について」と題する文書（以下「25.7.10会社文書」という。）を提出した。

同文書には、①同月9日付けで組合から申入れのあった組合室使用時間の延長及び会議室の使用には応じることはできない旨、②組合には、21.9.30会社文書、24.12.11会社文書及び25.5.20会社文書で具体的に通知し、更に25.6.27会社文書にてその趣旨を説明した範囲内で、組合室及び掲示板を利用してほしい旨、③同月5日に所定の入館手続を行わず入館した組合員が、同月1日から5日にかけては、所定の入退館時間を厳守しない組合員がいたので注意願いたい旨、④同年6月28日から同年7月5日にかけて、組合から同じ趣旨の文書が何度も発信されてくるため会社担当者がその対応に苦慮しており、改めて本文書にて組合の理解、協力を要請する旨記載されていた。

(乙9)

ナ 平成25年7月10日、 O と会社の間で本部団交（以下「25.7.10本部団交」という。）が開催された。

その中で、 O が、組合室の代替物を3年間、社外であれば移転費用は会社の負担で用意するような形で解決できるならやぶさかではない旨述べたのに対し、会社は、検討させてほしい旨述べた。また、 O は、大阪支店の組合室への出入りについて、組合員を一般の来訪者と同様と断定されると、これは労使関係の中で形成されてきたものでありそのまま了解するのは難しいので、もう少し会社として検討する余地はないのか投げかける旨述べた。

(甲52、乙61)

ニ 平成25年7月12日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「25.7.12要求書」という。）を提出した。

同文書には、①会社は、組合室への出入りや使用時間を一方的に制限することによる組合活動の妨害を速やかに中止するとともに、組合との団交を同月25日に開催するよう求める旨、②同月5日に所定の入館手続を行わず入館した組合員がいたとの25.7.10会社文書の記載については、 O 組合員2名の入館に際し、

A さんの組合に所属するならよいが、事前に名前を言わないと入館できないと受付で言われたことに対し、 A 委員長が、組合室の使用届は会社に出しており、事前に名前を言わないと組合室に出入りできないなどの確認は会社としていない旨述べて本社人事に確認を求め、その後、組合員名を伝えたものである

旨、③組合は、同月16日から18日まで組合室を使用するので、暫定的に通知する旨、④団交案件として、25. 6. 28要求書の3項目に加え、25. 7. 10会社文書について、が追加されていた。

(甲14、乙21)

ヌ 平成25年7月18日、会社は、組合に対し、会社大阪事業所代表名で、「本年7月12日付貴組合文書『抗議及び団交要求書』について」と題する文書(以下「25. 7. 18会社文書」という。)を提出した。

同文書には、①会社としては、大阪支店への出入りの取扱いについて未だ組合の理解が得られていないものと理解し、その説明のための会合について他の日時で日程調整した上、改めて希望日を連絡する旨、②25. 7. 12要求書に団交案件として列記されている事項は、全て大阪支店への組合員の出入りの取扱いについてであり、その件については、既に21. 9. 30会社文書、24. 12. 11会社文書、25. 5. 20会社文書、25. 6. 27会社文書及び25. 7. 10会社文書により連絡したとおりであり、組合に対しては25. 6. 14団交で、また、本部に対しては25. 7. 10本部団交で説明している案件である旨、③25. 7. 12要求書では、平成25年7月5日に所定の入館手続を行わず入館した組合員がいたことには触れられていないが、所定の手続をしさえすれば、会社は組合員が入館して組合室を利用することに何ら制限を加えていないので重々注意願いたい旨、④同年6月28日から同年7月12日にかけて、組合から同じ趣旨の文書が何度も発信されてくる(合計6通)ため、会社担当者がその対応に苦慮しており、社会常識をもって対応いただけるよう、組合の理解、協力をお願いする旨記載されていた。

(乙22)

ネ 平成25年7月22日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする「会社の団交拒否に対する抗議及び団交要求」と題する文書(以下「25. 7. 22要求書」という。)を提出した。

同文書には、依然として会社は団交拒否を続けており、組合は、会社の説明のための会合を求めているのではないとして、団交案件として、25. 7. 12要求書の4項目に加え、「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」及び25. 7. 18会社文書について、の記載を追加した上、同月25日の団交開催を求める旨記載されていた。

(甲15)

ノ 平成25年7月24日、会社は、組合に対し、会社大阪事業所代表名で、「本年7月22日付の貴組合文書について」と題する文書を提出した。

同文書には、組合は同月25日付けでの団交開催を要求されているが、他の日時

で日程調整した上、改めて希望日を連絡する旨、同年6月28日から同年7月22日まで、組合から同じ趣旨の文書が何度も発信されてくることについて対応に苦慮しており、社会常識をもって対応いただけるよう、改めて組合の理解、協力をお願いする旨記載されていた。

(乙60)

ハ 平成25年9月5日、組合は、会社に対し、会社大阪事業所代表を宛名とする25.9.5要求書を提出した。

同文書には、「2013年9月20日(金)14時開催の団体交渉の案件を以下に申し入れる。」として、25.5.30要求書に記載の3項目、(i)「反弹圧・反差別要求(1)85年9月13日 R 主催「年増部落」差別発言確認糾弾会で確認された3点の約束①会社代表(当時 C )が P の皆さんと会う②社内報で報告する③人権に基づいた研修を行う、の履行。」、(ii)「職場改善(1)避難グッズの補強(2)避難マニュアル(地震・火災)」、(iii)「再雇用要求 会社は、再雇用制度の適用基準を撤回し、2009年9月30日で企業定年を迎えた A 組合員の再雇用を速やかに行なうことを求める。」に加え、25.7.22要求書に記載の6項目、(iv)25.5.20会社文書について、(v)25.6.21会社文書について、(vi)25.6.27会社文書について、(vii)25.7.10会社文書について、(viii)25.7.18会社文書について、(ix)「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」の記載があった。

(甲16、乙23)

(2) 本件団交申入れ以降の団交申入れ等について

ア 平成25年9月20日、組合と会社の間で、25.9.5要求書記載の議題について25.9.20団交が開催され、次のような協議がなされた。

なお、25.9.20団交を開催して以降、会社は組合の団交申入れに応じていない。

(ア) 反弹圧・反差別要求について、会社は、これまで会社が述べてきたことと変わりなく、本部団交で取り上げる旨述べた。組合は、会社が組合との団交を拒否し本部団交であるという根拠について、持ち帰って調べ次回の団交で回答するようにと述べた。

(イ) 職場改善について、会社は、組合に従業員がいないことから、避難グッズは支給しない旨、緊急時にヘルメットの予備は渡すことができる旨述べた。組合は、O 組合員を外部来訪者だと言っているようだが、会社と労使関係にある労働組合である旨述べた。

(ウ) 再雇用問題について、組合は、会社は裁判で判決が出ていると言うが、労働委員会で審問中であり理由にならない旨述べた。会社は、再雇用制度の適用基

準に満たないため、A 委員長の再雇用はない旨述べたのに対し、組合は、その基準が問題であり、会社は評価制度を悪用したとして A 委員長を再雇用するよう求めた。

(エ) 会社のセキュリティシステムの導入について、組合が、組合の考え方は25. 6. 14 組合文書に変わりはなく、組合活動の妨害である旨述べたのに対し、会社は、組合活動への妨害とは認識しておらず、変更は考えていない旨述べた。組合は、組合室への出入りを自由にすることを求める旨述べた。

(オ) 組合は、会社に対し、本件団交申入れを行った。

(甲4、甲52、乙59)

イ 平成25年10月8日、会社は、組合に対し、会社大阪事業所代表名で、「貴組合が要望する『団交開催』、『会議室使用』及び『会社休日の組合室使用』について」と題する文書（以下「25. 10. 8会社文書」という。）を提出した。

同文書には、25. 9. 20団交において、①組合は平成25年10月24日の団交開催を要望したが、会社の考え方は、25. 6. 14団交及び25. 9. 20団交で繰り返し述べたとおりであり、改めて述べることはない旨、②双方の考え方には隔たりがあり、組合にこれまでと同じ説明を繰り返すことになるのであれば、更なる話し合いを繰り返すことに疑義があるので、まずは、組合が再度団交開催を求める趣旨、目的及び、当方と議論したい事項を具体的に文書で明らかにしてほしい旨、③25. 9. 20団交において要望された同月25日の会社会議室の利用については、24. 12. 11会社文書、25. 5. 20会社文書及び25. 6. 27会社文書等で説明した範囲内で組合の要望に応じることで、組合活動に制限を加えていることにはならないと考えているため応じられない旨、④組合大会開催のため同月26日土曜日に組合室を利用すると会社側の留守番電話に録音されていたが、大阪支店への立入りは既に説明した範囲内でお願いしたく、どうしても土曜日に組合大会を開催する必要があるれば、別途組合の費用で別の場所を手配してほしい旨記載されていた。

(甲17、乙24)

ウ 平成25年12月5日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、団交拒否を続けていることに厳重に抗議するとともに、重ねて次の案件についてを団交要求する旨記載した25. 12. 5要求書を提出した。

同文書には、同月19日若しくは同月24日の団交開催を求めるとして、25. 9. 5要求書記載の団交案件9項目に加えて、25. 10. 8会社文書について、の記載が追加されていた。

(甲18、乙25)

エ 平成25年12月12日、会社は、 O 、組合及び S に対

し、会社代表名で、「貴組合本部及び各支部連合会からの団交要求書について」と題する文書（以下「25. 12. 12会社文書」という。）を提出した。

同文書には、25. 12. 5要求書について会社の理解及びお願いは、25. 10. 8会社文書で既に伝えたとおりなのでそれを参照するよう、また、組合室、組合掲示板等の全ての明渡しについては、本部との話合いで解決に向け努力したい旨記載されていた。

（甲19、乙26）

オ 平成25年12月20日、 O は、会社に対し、「団交日時及び議題の申入れ」と題する文書（以下「25. 12. 20本部要求書」という。）を提出した。

そこには、団交議題の一つとして、「1985年9月13日 R 主催「年増部落」差別発言確認糾弾会で確認された3点の約束①会社代表（当時 C ）が P の皆さんと会う②社内報で報告する③人権に基づいた研修を行う、の履行」の記載があった。

（甲64）

カ 平成25年12月24日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、「抗議及び団交要求書」（以下「25. 12. 24要求書」という。）を提出した。

同文書には、同26年1月23日若しくは同月24日の団交開催を求めるとして、25. 12. 12会社文書には、25. 12. 5要求書については25. 10. 8会社文書を参照するようあるが、25. 10. 8会社文書には会社の一方的な主張が書いてあるだけで、これは明らかに団交拒否の不当労働行為であり、嚴重に抗議する旨、25. 12. 12会社文書について、を団交案件とする団交開催を求める旨記載されていた。

（乙27）

キ 平成26年1月20日、会社は、 O 、組合及び S に対し、会社代表名で、「貴組合本部、 G 、及び S からの団交要求について」と題する文書（以下「26. 1. 20会社文書」という。）を提出した。同文書には、次のような記載があった。

（ア）25. 12. 20本部要求書について、会社の理解及びお願いは、既に伝えているとおりであるが、年増部落発言問題を含む2案件のみを議題とした話合いを行うということであれば、これに了解をいただいた後、改めて本部団交の日程調整等を行うつもりである。

（イ）25. 12. 24要求書について、会社の理解及びお願いは、25. 10. 8会社文書で既に伝えたとおりなのでそれを参照の上、組合申出の議題の趣旨、目的、及び会社と議論したい事項をまずは具体的に文書にて明らかにしてほしい。

（ウ）本部及び各支部連合会との団交を平成26年1月第4週目の4日間で合計4回

開催するよう求めるが、団交メンバーの多くが重複する団交を短期間のうちに各々で分立して開催することの意義について有益なものとは思われない。また、会社には、百名を大きく上回る組合員や千名を超える組合員の所属している別組合もあるところ、組合からの団交要求の頻度は、別組合と比べ突出している。

(エ) 会社としては、何回にもわたって会社の疑問を示し、それについて文書での回答をお願いし、貴方の考えを理解したいと希望してきたが、徒に団交要求を繰り返されているようにお見受けする。各要求に対する会社の考えは既に示しているとおりのため、双方の考えをよりよく理解するためにも、貴方の考えを具体的に文書にまとめて示していただきたい。

(オ) 組合室、組合掲示板等の全ての明渡しについては、本部との話合いで解決に向け努力したいと考えている。

(甲66、乙28)

ク 平成26年2月24日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「26.2.24要求書」という。）を提出した。

同文書には、①組合の要求書は会社大阪事業所代表に対し提出したものであり、その文書に対する回答が会社代表名であることについて、会社の労務担当者が訳の分からない説明をしている旨、②「年増部落」差別発言の団交案件について、会社は、組合の団交要求を無視し本部団交で行うと述べ一方的に拒否し、本部が団交要求したがそれも拒否している旨、③26.1.20会社文書には、25.12.24要求書については25.10.8会社文書を参照するようあるが、同文書には会社の一方的な主張が書いてあるだけであり、これは明らかに団交拒否の不当労働行為であり、厳重に抗議する旨、④26.1.20会社文書について、「『年増部落』差別発言の団交案件について」を団交案件として、同年3月13日若しくは同月24日の団交開催を要求する旨記載されていた。

(甲21、乙29)

ケ 平成26年2月25日、会社は、 O 及び S に対し、会社代表名で、「貴組合からの申入れ及び要求書について」と題する文書(以下「26.2.25会社文書」という。)を提出するとともに、同文書の写しを組合及び T に提出した。

同文書には、①同月19日から同月24日にかけて、 O 及び S から文書3通を受領したが、会社の理解及びお願いは、25.12.12会社文書及び26.1.20会社文書と基本的に変わるものではないので、これらを参照の上、申出の議題の趣旨、目的、及び会社と議論したい事項をまずは具体的に文書で明らかにしてほしい旨、②すでに何回にもわたって会社の疑問を示し、それについ

て文書での回答をお願いし、 O 及び S の考えを理解したいと希望してきたが、今回も同様に組合の考えを具体的に文書にまとめていただきたく、また、これらのことは、 O に属する組織にも十分伝達願いたい旨、③組合室、組合掲示板等の全ての明渡しについては、本部との話合いで解決に向け努力したいと考えている旨記載されていた。

(乙30)

コ 平成26年3月10日、会社は、 O 及び組合に対し、会社代表及び会社大阪事業所代表の連名で、「貴組合 G からの要求書について」と題する文書（以下「26.3.10会社文書」という。）を提出した。

同文書には、会社は組合から26.2.24要求書を受領したとして、①年増部落発言に関する団交申入れについて会社が拒否した旨の記載があるが、26.1.20会社文書で申し入れており、26.2.25会社文書でもお願いしているとおりであって、団交を拒否した事実はない旨、②26.1.20会社文書は平易な日本語で記載され、会社のお願している事柄も明確なので、この文書自体が議論の対象となるという点が理解できず、組合が26.2.24要求書で、26.1.20会社文書についてを団交議題とする意図を解しかねるため、26.1.20会社文書及び26.2.25会社文書でお願いしていることについて速やかに文書で示してほしい旨、③組合室、組合掲示板等の全ての明渡しについては、本部との話合いで解決に向け努力したいと考えている旨記載されていた。

(甲22、乙31)

サ 平成26年3月18日、会社は、 O に対し、会社代表名で、「貴組合からの申入れについて」と題する文書（以下「26.3.18会社文書」という。）を提出した。

同文書には、①同月14日、同月18日若しくは同月19日の本部団交開催の申入れをファクシミリで受領したが、同申入れで団交議題とされるものは、同24年12月末日以降会社に就労する組合員がいないため O 組合員に関係のない事項か、既に伝えた以上に改めて付け加えることのない事項か、あるいは、会社として公表済みの事項である旨、②26.2.25会社文書及び26.3.10会社文書で伝えているとおり、 O の申出が団交の議題に当たる理由、議題の趣旨、目的等を具体的に文書で明らかにしてほしい旨、③ O 及び O に属する組織より同様の申入れがあった場合、同様の回答となる可能性が高いので、各組織の申入れにいちいち返答しない場合が考えられ、その場合には本回答をもって当該申入れに対する回答と見なしてもらいたく、この点各組織に伝達徹底願いたい旨、④組合室、組合掲示板等の全ての明渡しについては、本部との話合いで解決に向け努力したいと考えている旨記載されていた。

(乙62)

シ 平成26年3月24日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「26.3.24要求書」という。）を提出した。

同文書には、①26.3.10会社文書による団交拒否に嚴重に抗議し、会社大阪事業所代表に対して、組合の団交要求にまっとうな回答をするよう要求する旨、②組合が会社の人事担当者に対し、団交要求の趣旨を組合が文書で提出しないと団交しなくてよいと会社が考える根拠を尋ねると、人事担当者は、26.1.20会社文書に書いてあると言いはり、さらに組合が、会社大阪事業所代表に団交要求書を提出しているのに、なぜ会社代表者の文書で団交拒否の回答をするのか尋ねてもはぐらかすのみである旨、③団交案件として、26.2.24要求書記載の2項目に加え、26.3.10会社文書について、の記載が追加されていた。

(甲24)

ス 平成26年4月23日、会社は、 O 、組合、 S 及び T に対し、会社代表名で、「貴組合からの要求について」と題する文書（以下「26.4.23会社文書」という。）を提出した。

同文書には、①26.3.24要求書等を受領したが、これら文書で本部及び各支部連合会の求めていることは、同24年12月末日以降会社に就労する組合員がいないため組合員に関係のない事項か、これまで既に伝えた事項である旨、②会社の回答は26.3.18会社文書のとおりであり、これらの要求書で貴方の求めていることが団交の議題に当たる理由、議題の趣旨、目的等を文書で明らかにするよう改めてお願いする旨、③今後会社代表者あてに送付される文書については、その案件によって適宜会社人事本部長である E が会社代表として対応することとした旨、④ U 執行委員長名で団交要求書等の文書が会社に送付されてきたが、会社が同会と会議等を行った事実を確認できず、会社従業員が同会に実在するか確証を持ってないので、同会が団交を要求されるとすれば、会社従業員の所属の有無、要求事項が団交の議題に当たる理由、議題の趣旨、目的等を具体的に文書で明らかにされるべきであり、これらの疑問が解消できない間は、会社は同会を実態がないものとして取り扱う旨記載されていた。

(甲27)

セ 平成26年5月27日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「26.5.27要求書」という。）を提出した。

同文書には、同年6月12日若しくは同月19日の団交開催を求めるとして、①26.4.23会社文書及び同年5月15日付けで組合本部及び組合あてに、会社代表者名で出された「当社労働組合事務折衝担当者の確認とお願いについて」（以下



「26.5.15会社文書」という。)に書かれた内容は、本来団交で協議すべきであるのに会社は団交を拒否した上居直っている旨、②会社事務折衝担当者は、団交拒否ではなく会社の文書を読めば分かったと誠意をもって事務折衝を行わず、また、事務折衝は自分がやると言いながら、電話での事務折衝のやり取りを拒否している旨、③団交案件として、25.9.5要求書記載の(iv)から(viii)の5項目のほか、それ以降の要求書で追加された、(i)「年増部落」差別発言の団交案件について、(ii)25.10.8会社文書について、(iii)25.12.12会社文書について、(iv)26.1.20会社文書について、(v)26.3.10会社文書について、の5項目に加え、(vi)26.4.23会社文書について、(vii)26.5.15会社文書について、の記載が追加されていた。

(甲30、乙32)

ソ 平成26年6月10日、会社は、 O 、組合、及び S に対し、会社代表名で、「貴組合の当方宛て出状文書について」と題する文書(以下「26.6.10会社文書」という。)を提出した。

同文書には、26.5.27要求書及び S からの文書を受領したとして、次のような記載があった。

(ア) これらの文書に記載の団交案件は、平成25年以降会社文書等で伝えている事項であり、会社として疑問があると伝えてきたのは、同24年末で組合員が全員退職され、その後は当社従業員である組合員が存在しなくなった事情に鑑みて、貴方が今回のような団交案件を議題として要求されている点である。貴方の考えでは、このような事情に関係なく、また要求の内容がどのようなものか判然としなくても、とにかく「当社は貴組合と団交をしなくてはならない」と主張されているようであり、何ら具体的な説明がない。再々のお願ひであるが、具体的な根拠を示すなどして要求の理由や議題の趣旨・目的等を具体的に文書で連絡願ひたい。

(イ) 26.5.27要求書に記載されている会社事務折衝担当者 と A 委員長との電話によるやり取りの内容は、事実と相違するか、事実の全体を表しておらず誤解を与える内容である。また、会社の送付した書面を読む前に電話で質問を執拗に繰り返されると、会社業務に支障を来すことともなるので、会社の送付した書面を読み効果的なコミュニケーションを心掛けていただきたい。

(甲31、乙33)

タ 平成26年7月3日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」(以下「26.7.3要求書」という。)を提出した。

同文書には、同月17日若しくは同月18日の団交開催を求めるとして、① A 委員長が同21年9月末で定年退職して以降、同25年9月30日の組合との団交まで

は、「当社従業員が貴組合員には存在しなくなった」ことを理由に「要求議題の趣旨・目的を具体的に文書で会社に提出」することを求め、これを理由に団交拒否することはなかった旨、②会社は、一方的に出してきた文書で、団交で協議して解決することを拒否し、「会社文書に書いてある」を繰り返し、組合文書に対しては「事実と相違する」、「誤解を与える内容」と居直っている旨、③25.12.12会社文書以降、会社代表者名を E 名としているが、「何故 E 名なのか」、「E 名で回答する基準について」の組合の質問に答えることなく、強行している旨、④26.5.27要求書のうち年増部落差別発言の団交案件について、「本部交渉としたい」と一方的に言い出し、本部団交要求に対しては、「要求議題の趣旨・目的を具体的に文書で会社に提出せよ」とし団交拒否していることに抗議する旨、⑤団交案件として、26.5.27要求書に記載の12項目に加え、26.6.10会社文書について、の記載が追加されていた。

(乙34)

チ 平成26年7月9日、会社は、O 及び組合に対し、会社代表者名で、「貴組合の出状文書について」（以下「26.7.9会社文書」という。）を提出した。

同文書には、①26.7.3要求書において、貴方が「団交案件」とされている内容は、26.5.27要求書での内容と何ら変わるところはなく、会社は既に26.6.10会社文書において会社の考えや希望を伝えており、また、現在のところそれ以上述べることはない旨、②26.7.3要求書中の平成25年9月30日に団交があったとの記載は、同年6月14日及び9月20日、組合に対し、大阪支店へのセキュリティシステム導入に関し説明した件を指しているものと思われるが、日付が相違している旨、③当社従業員であった貴組合員は全員退職されたという事情の中、現在貴組合が使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについて早急に実現できるよう、貴組合本部との話合いに期待している旨記載されていた。

(乙35)

ツ 平成26年8月21日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「26.8.21要求書」という。）を提出した。

同文書には、同年9月4日若しくは同月11日の団交開催を求めるとして、①会社は、会社代表者名の26.7.9会社文書を出してきたが、組合は、会社大阪事業所代表に団交要求している旨、②26.7.9会社文書は、団交要求の案件に言及しているが、これら全て団交の中で話すべきものであるのに、会社は言い訳をしながら団交拒否を続けている旨、③組合の要求している団交案件は、協議継続中の案件と会社が組合に出してきた文書であり、会社は団交要求の理由も趣旨も十分理解している内容であるから即刻の団交開催を求める旨、④団交案件として、26.7.3

要求書に記載の13項目に加え、26. 7. 9会社文書について、の記載が追加されていた。

(乙36)

テ 平成26年9月8日、会社は、 O 、組合、 S 及び T に対し、会社代表名で、「貴組合からの2014年8月の出状文書について」と題する文書(以下「26. 9. 8会社文書」という。)を提出した。

同文書には、①26. 8. 21要求書において組合が「団交案件」とされている内容は、26. 7. 3要求書での内容と何ら変わるところはなく、会社は既に26. 7. 9会社文書において会社の考えや希望を伝えており、現在のところそれ以上述べることはない旨、②現在組合らが使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、組合本部との話し合いによって早急に実現できるよう、努力したいと考えている旨記載されていた。

(乙37)

ト 平成26年9月11日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」(以下「26. 9. 11要求書」という。)を提出した。

同文書には、同月18日若しくは同月24日の団交開催を求めるとして、①会社が、組合の団交要求を放置し団交拒否を続け、組合の質問には何一つ答えないことに抗議する旨、②会社は団交拒否の言い訳として「組合員が退職したことを理由としている」が、そうであるならば、同21年9月末以降行っていた団交はどういう理由で行っていたのか、議題の理由や趣旨を文書で出さないと団交できないとする会社の姿勢は看過できない旨、③25. 12. 12会社文書から、何故会社代表名で団交拒否となるのか団交で説明を求める旨、④団交案件として、25. 9. 5要求書の(i)から(viii)の8項目、26. 5. 27要求書の(ii)から(vii)の6項目、26. 7. 3要求書で加えられた26. 6. 10会社文書について及び26. 8. 21要求書で加えられた26. 7. 9会社文書についての2項目、計16項目の団交案件の記載があった。

(甲33、乙38)

ナ 平成26年9月25日、会社は、 O 及び組合に対し、会社代表名で、「貴組合からの2014年9月の出状文書について」と題する文書(以下「26. 9. 25会社文書」という。)を提出した。

同文書には、①26. 9. 11要求書で「団交案件」として列記されている16項目については、25. 12. 24要求書、26. 2. 24要求書、26. 3. 24要求書、26. 5. 27要求書、26. 7. 3要求書及び26. 8. 21要求書に記載の「団交案件」である旨、②これらに対する返答は、25. 12. 12会社文書、26. 1. 20会社文書、26. 2. 25会社文書、26. 3. 10会社文書、26. 4. 23会社文書、26. 5. 15会社文書、26. 6. 10会社文書、26. 7. 9会社文書及び26. 9. 8

会社文書で繰り返し伝えたとおりであり、新たに付け加えることはない旨、③これらの案件について、組合が「団交要求」される理由や議題の趣旨、目的等があれば、具体的に文書で連絡願いたい旨、④現在組合が使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、組合本部との話合いによって早急に実現できるよう、努力したい旨、⑤平成21年9月末以降行っていた団交はどういう理由で行っていたのかと問われているが、当時は、会社従業員であった貴組合員が全員退職されていたわけではなかった旨記載されていた。

(乙39)

ニ 平成26年11月20日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「26. 11. 20要求書」という。）を提出した。

同文書には、同年12月22日若しくは同月24日ないし25日のいずれかの日の団交開催を求めるとして、団交案件として、26. 9. 11要求書に記載の16項目の記載に加えて、26. 9. 25会社文書について、G 宛てに出した25. 12. 12会社文書より会社代表者名を E としているが、F 大阪代表との違いとその根拠についてとの記載が追加されていた。

(乙40)

ヌ 平成26年12月10日、会社は、O、組合及びT に対し、会社代表名で、同日付け「貴組合からの出状文書について」（以下「26. 12. 10会社文書」という。）を提出した。

同文書には、①組合より、26. 11. 20要求書等の文書を受領したが、これらに対する返答は、25. 12. 12会社文書、26. 1. 20会社文書、26. 2. 25会社文書、26. 3. 10会社文書、26. 4. 23会社文書、26. 5. 15会社文書、26. 6. 10会社文書、26. 7. 9会社文書、26. 9. 8会社文書及び26. 9. 25会社文書で繰り返し伝えたとおりであり、これらの文書では、繰り返し、貴方団交要求の具体的理由や団交議題の趣旨・目的等に関して文書にて教示するようお願いしているのので、この点を理解して対応願いたい旨、②今後も同様の文書が送付される場合は、都度の返答をしない場合もあることを予め了解願いたい旨、③会社文書の出状者については、既にお知らせしているとおり、会社において適宜適切に判断して参る旨、④組合が会社施設内で使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、本部との話合いによって早急に実現できるよう努力したいと考えている旨記載されていた。

(乙41)

ネ 平成27年1月14日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「27. 1. 14要求書」という。）を提出した。

同文書には、会社は組合の要求する団交案件について何も答えておらず、同月

29日若しくは同月30日の団交開催を求めるとして、団交案件として、26. 11. 20要求書に記載の18項目に加え、19項目めとして、26. 12. 10会社文書について、20項目めとして、「 M 堺製油所における硫黄漏えい隠蔽事故に関連するX氏解雇について」の記載が追加されていた。

この点、 A 委員長は、本件審査の審問において、X氏は管理職であり組合員ではない旨陳述した。

(甲36、乙42、当事者 A )

ノ 平成27年1月28日、会社は、 O 及び組合に対し、会社代表者名で、同日付け「貴組合からの出状文書について」（以下「27. 1. 28会社文書」という。）を提出した。

同文書には、27. 1. 14要求書について連絡するとして、①26. 12. 10会社文書で列記した会社文書をご覧いただき、会社のお願ひに対応いただければ、貴方の要望は自ずと進展すると考える旨、②27. 1. 14要求書の20項目めの団交案件に記載の方は、貴組合所属の方なのか連絡がほしい旨、③貴組合が会社施設内で使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、本部との話合いによって早急に実現できるよう努力したい旨、④今後も、団交要求の趣旨等を具体的に教示いただけないまま、徒に一方的な要求の文書が送付されてきても、既に伝えているとおりに、会社から返答しない場合があることを予め了解願ひたい旨記載されていた。

(乙43)

ハ 平成27年2月26日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「27. 2. 26要求書」という。）を提出した。

同文書には、同年3月12日若しくは同月13日の団交開催を求めるとして、①年増部落発言に関する案件について、25. 9. 20団交の中で会社は一方的に本部団交で取り上げると述べながら、本部に対して、団交を求める趣旨、目的及び議論したい事項を文書で明らかにするよう求め、団交拒否している旨、②会社大阪事業所代表あて団交要求に対し、会社代表者名で文書回答していることについて、会社は具体的な根拠となる回答をしていない旨、③会社は、会社と雇用関係を有する組合員が存在しないことを団交拒否の理由としているが、平成21年9月末日に A 委員長が定年退職した後の同25年7月及び9月に団交を開催していることに関し回答していない旨、④会社人事労務担当者との電話でのやり取りの中で、同担当者は、団交要求の趣旨を文書で出すようにと言いながら、文書を出したから団交するとは言っておらず、団交するしないは会社が決めると述べ、その根拠については答えないで団交拒否してきた旨、⑤27. 1. 14要求書の20項目めの団交案件

に関し、組合員については、これまで会社に通告しているとおりの旨、⑥団交案件として、27. 1. 14要求書に記載の20項目と同様の記載があり、そのうち職場改善の項目については、「(3) 組合室の空調機器の改善(緊急)」を付加する記載があった。

(甲38、乙44)

ヒ 平成27年3月10日、会社は、 O 、組合及び S に対し、会社代表名で、同日付け「貴組合からの出状文書について」(以下「27. 3. 10会社文書」という。)を提出した。

同文書には、27. 2. 26要求書等の文書を受領したとして、①27. 2. 26要求書記載の団交案件のうち組合室の空調機器の改善については、早速、会社の担当者あるいは会社指定の専門業者を手配し、当該空調機器の状況を確認した上で対応するため、担当者から状況確認の日時を連絡する旨、②その他の団交案件については、27. 1. 28会社文書で伝えたとおりの旨、当該文書でのお願いに対応していただきたい旨、③年増部落発言に関する案件、会社代表者名で文書回答していること及び会社と雇用関係を有する組合員が存在しないことの各事項に関しては既に何度も伝えており、26. 12. 10会社文書及び同文書に列記した会社の各文書をご覧いただきたい旨、④会社人事労務担当者との電話でのやり取りについては、会社としては、当時の会話が正確に記載されたものではないと言わざるを得ないのであり、会社は団交拒否をしているわけではなく、会社のお願いに対応していただければ、今後の具体的な対応へ道を開くことになると考える旨、⑤27. 1. 14要求書の第20項目に記載の者が組合員かどうか会社が尋ねたことに対し、組合員については、これまで会社に通告しているとおりの回答だが、これまで組合から組合役員についての通告はあったが、それ以外の通告を受けたことはなく、同人が組合員であることの確認ができるまでは、同人の懲戒云々といった件について組合と話はできない旨、⑥今後も徒に一方的な要求の文書が送付されて来る場合には、既に伝えているとおりの旨、会社から返答しない場合もあることを予め了解願いたい旨、⑦現在組合らが使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、組合本部との話し合いによって早急に実現できるよう努力したいと考えている旨記載されていた。

(甲39、乙45)

フ 平成27年5月7日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「団交要求書」(以下「27. 5. 7要求書」という。)を提出した。

同文書には、同月21日若しくは同月22日の団交開催を求めるとして、①会社が、25. 9. 20団交開催以降ことごとく団交拒否をしていることに嚴重に抗議する旨、②

27. 3. 10会社文書において、団交拒否の言い訳をグダグダと書いて居直り、組合室の空調改善についてすら協議をすることなく一方的に業者が調査に来て問題なしとしている旨、③団交案件として、27. 2. 26要求書に記載の20項目に加え、27. 3. 10会社文書について、の記載が追加されていた。なお、27. 2. 26要求書で加えられた「組合室の空調機器の改善（緊急）」については、27. 5. 7要求書では（緊急）の文字が削除されていた。

（甲40、乙46）

へ 平成27年5月19日、会社は、○及び組合に対し、会社代表名で、同日付け「貴組合からの出状文書に対する再三のお願い」と題する文書（以下「27. 5. 19会社文書」という。）を提出した。

同文書には、①27. 5. 7要求書による「団交案件」は、27. 2. 26要求書の「団交案件」と、「27. 3. 10会社文書について」を除き同じものなので、27. 5. 7要求書についての回答は、27. 3. 10会社文書と同じである旨、②27. 5. 7要求書冒頭で、「ことごとく団交拒否をしている」と抗議されているが、会社は、団交要求の趣旨等について貴方の考えを示していただくようお願いしており、平成24年末以降会社従業員たる組合員がいないと認識しており、会社の質問に対応してもらうことが、団交要求をされる貴方が最初に為すべき基本的な対応であって、団交拒否には当たらないと考える旨、③組合室の空調機器の改善については、貴組合からの不具合有りとの申し出に基づき、本年3月12日と同月26日に調査をし空調機器の異常は認められなかったこと、また、原因は空調機器の前に貴組合の書類が積み置かれていたことによる暖気の滞留と推定されるとの業者からの報告で、すでに対処済みと理解しており、早速の調査、対応に対し感謝されこそすれ非難を受けるいわれはなく、甚だ心外である旨、④会社のお願いに何ら具体的な回答もなく、このような状況を徒に繰り返されるのは誠に遺憾であり、貴方がもし真剣に団交なるものを要求されているのであれば、その趣旨を真摯に説明されるべきであり、貴方の要求はただ事を構えるためだけのものではないかと疑いたくもなる旨、⑤今後27. 5. 7要求書と同様の申入れがあった場合、会社の見解は上記のとおりなので、回答をしない場合があることを予め了解いただき、この点は、貴組合に属する組織にも伝達徹底されるようお願いする旨、⑥現在貴組合が使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、本部との話し合いによって早急に実現できるよう努力したいと考えている旨記載されていた。

（甲41、乙47）

ホ 平成27年6月11日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「27. 6. 11要求書」という。）を提出した。

同文書には、同月25日若しくは同月26日の団交開催を求めるとして、①会社は、「団交拒否に当たらない」などと居直り、「ただ事を構える為だけの団交要求をしている」と言いなし、その対応を正当化しようという会社の態度は看過できない旨、②年増部落発言の案件について、会社は、25. 9. 20団交において本部団交とすると一方的に言い、その根拠すら組合に説明することなく団交を拒否しており、この事実を無視して、会社は筋の通らぬ団交拒否を続けている旨、③25. 9. 20団交以降、組合は繰り返し会社に質し回答を求めてきたが、会社は一度として答えることなく的外れな主張を繰り返している旨、④空調機器の改善要求に対しては、感謝されこそすれ非難を受けるいわれはないなどと組合を見下す対応に、会社の傲慢な姿勢が露骨に出ている旨、⑤団交案件として、27. 5. 7要求書に記載の21項目に加え、22項目めとして、27. 5. 19会社文書について、の記載が追加されていた。  
(甲42、乙48)

マ 平成27年6月19日、会社は、○及び組合に対し、会社代表名で、同日付け「貴組合からの出状文書に対する再三のお願い」と題する文書（以下「27. 6. 19会社文書」という。）を提出した。

同文書には、①27. 6. 11要求書による「団交案件」は、27. 5. 7要求書の「団交案件」に、22項として「27. 5. 19会社文書について」が追加されたものなので、27. 5. 19会社文書をもって、27. 6. 11要求書についての会社回答とさせていただき、会社疑問に対する具体的な回答をお願いしたい旨、②年増部落発言の案件については、既に27. 3. 10会社文書にて伝えているとおりであり、会社が「団交を拒否して現在に至っている」との貴主張は当たらないと考える旨、③今後27. 6. 11要求書と同様の申入れがあった場合、会社の見解は上記のとおりなので、回答をしない場合があることを予め了解いただき、この点は、貴組合に属する組織にも伝達徹底されるようお願いする旨、④27. 6. 11要求書中「団交拒否にあたらぬ」と居直り、「ただ事を構える為だけの団交要求をしている」と言いなし、括弧書きで引用された箇所は、27. 5. 19会社文書の記載とは全く異なる文脈の中で任意に引用されており、会社の真意を理解いただけていない旨、⑤現在貴組合が使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、本部との話合いによって早急に実現できるよう努力したい旨記載されていた。

(乙49)

ミ 平成27年9月24日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「27. 9. 24要求書」という。）を提出した。

同文書には、同年10月15日若しくは同月16日の団交開催を求めるとして、①組合がこれまで継続案件として協議を行ってきた案件についても、一方的に「団交



要求の趣旨」を文書で提出することを求め「団交拒否」の理由すら答えることなく「団交拒否ではない」、「当方の疑問に組合が答えない等」と組合が悪いかの如く主張している旨、②このような会社の対応は、「名古屋油槽所火災事故」や「堺工場硫黄漏えい隠蔽事故」を真摯に受け止めることなく、企業としての事故責任を下請関連業者や末端職制に転嫁して済ましている態度と同質、悪質なもので、傲慢な会社そのものを語っている旨、③27. 2. 26要求書を読み直し、早急に団交を開催することを会社に強く求める旨、④団交案件として、27. 6. 11要求書に記載の22項目に加え、23、24項目めとして、「M 堺工場硫黄漏えい隠蔽事故の『事故対策の実効性の維持』について」、「L 吸収合併大合理化による名古屋油槽所火災事故について」の記載が追加されていた。

(甲43、乙50)

ム 平成27年10月8日、会社は、O 及び組合に対し、会社代表名で、同日付け「貴組合からの出状文書に対する再三のお願い」（以下「27. 10. 8会社文書」という。）を提出した。

同文書には、組合より27. 9. 24要求書を受領したので、次のとおり連絡するとして、①27. 9. 24要求書記載の「団交案件」は、27. 6. 11要求書記載の「団交案件」に、23項と24項の2件が追加されたものであるが、これら2件は、同26年6月17日付け O 中央執行委員長名義による「団体交渉拒否及び団体交渉の件」等において要求されていた「2003年8月29日の L 名古屋油槽所工事労働者6名死亡火災事故の件」、「2011年6月11日の M 堺工場硫黄漏出隠蔽事故の件」と同一と思われる旨、②これらに対する当社の考え方は、同26年6月24日付け及び同27年3月18日付け O 中央執行委員長宛て会社文書で伝えたとおりなので、27. 9. 24要求書の23項と24項については、これらの文書をご覧いただきたい旨、③27. 9. 24要求書で要求されている他の団交案件に対する会社の考え方は、既に27. 5. 19会社文書及び27. 6. 19会社文書でお伝えしたとおりなので再度ご覧いただきたい旨、④会社としては、同26年12月末以降会社が雇用する貴組合員はいない状態が続いていると認識しているのとおり、会社の疑問に関する具体的な回答をいただきたい旨、⑤今後も今回の文書と同様の申入れがあった場合、都度の回答は差し控えさせていただく場合もあることを、予めご承知おき願いたく、この点は、貴組合に属する組織にも伝達徹底されるようお願いする旨、⑥27. 9. 24要求書で組合が指摘されている27. 2. 26要求書に対しては、それに対する会社の考え方を27. 3. 10会社文書及び27. 5. 19会社文書にてお伝えしており、既に返答済みである旨、⑦組合が会社施設内で使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、本部との話合いに

よって早急に実現できるよう努力したいと考えている旨記載されていた。

(乙51)

メ 平成27年12月29日、組合は、会社大阪事業所代表に対し、同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「27. 12. 29要求書」という。）を提出した。

同文書には、同28年1月14日若しくは同月15日の団交開催を求めるとして、①会社は、同25年9月20日まで団交を行っているにもかかわらず、これまでの会社文書で「2012年12月末以降雇用する組合員が職場にいない」や「団交要求の趣旨を文書で提出すること」を一方向的に述べ、団交拒否していることについては到底看過できない旨、②会社が、27. 10. 8会社文書において、27. 9. 24要求書記載の団交案件の23項と24項を、○ 中央執行委員長名義による要求と同一と一方向的に決めつけていることに嚴重に抗議する旨、③団交案件として、27. 9. 24要求書の団交案件24項目に加え、25項目めとして、27. 10. 8会社文書について、の記載が追加されていた。

(甲45、乙52)

モ 平成28年1月13日、会社は、○、組合及び S に対し、同日付け「貴組合からの2015年末から2016年始までの各出状文書について」と題する文書を提出した。

同文書には、①27. 12. 29要求書記載の団交案件は、27. 9. 24要求書に記載の団交案件と、27. 10. 8会社文書について、を除いて同じ内容と理解したので、27. 12. 29要求書に対する会社の返答は、27. 10. 8会社文書も含め、繰り返しお願いをしてきたことと変わらない旨、②会社は、平成24年末以降貴組合には当社の従業員たる組合員がいない状況に鑑み、貴組合が希望する団交案件についての要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにしていただくようお願いしてきたが、ただ団交要求だけを繰り返されるのみであるので、今一度、これまでの会社文書をよくお読みいただき、貴組合の考えを文書にて回答いただきたい旨、③このような組合員がいない状況であれば、会社の疑問に対応していただくことが、団交を要求される貴組合の最初に為すべき基本的な対応であると考えてるので、団交拒否には当たらない旨、④今後も同様の申入れがあった場合、会社の見解は上記のとおりなので、都度の回答はしない場合もあることを予め了解いただき、この点は、貴組合に属する組織にも伝達徹底されるよう再度お願いする旨、⑤現在貴組合が使用している組合事務室・組合掲示板等全ての明渡しについては、本部との話し合いによって早急に実現できるよう努力したいと考えている旨記載されていた。

(乙53)

(3) 本件救済申立て及びその後の事情について

ア 平成28年1月26日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

イ 平成29年4月1日の会社の組織変更に伴い、会社大阪事業所は閉鎖され、組合は組合室を会社に明け渡した。

2 争点（会社及び会社大阪事業所は、それぞれ労組法上の使用者に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 会社は、 A 委員長が平成21年9月30日付けで定年退職して以降、組合には会社が雇用する者は存在せず、 O に所属する組合員も同24年12月末日をもっていなくなり、現在まで、会社は O に所属する従業員を雇用していないことから、組合に会社が現に雇用する労働者が含まれていない以上、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当せず、会社は被申立人としての適格を有さないため、本件申立ては却下されるべきである旨主張する。

(2) 確かに、前記1(1)カ認定によれば、本件団交申入れ時から、組合には、会社が現に「雇用する労働者」がいないことが認められるが、前提事実及び前記1(3)イ認定のとおり、平成29年4月1日の会社の組織変更により会社大阪事業所が閉鎖されるまでは、組合が組合室を使用し続けていたことが認められることから、組合と会社との集团的労使関係はなお継続していたとみるべきであり、会社が現に雇用する労働者がいなくても、会社の対応が不当労働行為に当たるか否かについて、組合が判断を求めることができなくなると解すべきではない。

また、会社は、組合員と会社との間の雇用関係が終了していることも確定していることから、会社は労組法上の使用者に該当せず、本件申立ては却下されるべきであるとも主張するが、前記判断のとおりであるから、会社の主張は採用できない。

したがって、会社が被申立人適格を有さないため、本件申立ては却下されるべきであるとする会社の主張は採用できない。

(3) 次に、組合は、会社大阪事業所についても使用者に当たり、本件申立てにおける被申立人適格を有する旨主張する。

しかしながら、不当労働行為救済申立ての被申立人適格を有するものは、労組法第7条及び同第27条第1項にいう「使用者」でなければならない。そして、救済命令が発せられた場合、「使用者」は、救済命令に従って、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令を履行しないときは過料の制裁を受けることが予定されている。よって、「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると考えられるところ、会社大阪事業所は、会社が設置していた支店の一つであり、会社を構成する組織の一部に過ぎないものと認められることから、法律上独立した権利義務の帰属主体たり得ないものである。

したがって、会社大阪事業所については、不当労働行為救済申立ての被申立人とはなり得ないというべきであるから、本件申立てにおける会社大阪事業所の被申立人適格は認められず、会社大阪事業所に対する申立ては却下する。

(4) 以上のとおりであるから、会社は組合の労組法上の使用者に当たるので、以下、組合と会社との関係においてそれぞれの争点について判断する。

3 争点の1 (平成25年7月1日の大阪支店におけるセキュリティシステム変更に伴う組合室の利用に関する対応は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

(1) 組合は、平成25年7月1日に会社が行った大阪支店のセキュリティシステムの変更は、組合室に組合員が自由に出入りできない等、組合活動への妨害そのものであり支配介入である旨主張する一方、会社は、かかる措置は、組合及びその上部団体である ○ の組合員には会社の現役従業員はいないとの認識を踏まえ、会社施設の管理及び保安等の観点から、大阪事業所への入構及び構内施設の利用に関して外来者と同様の取扱いをしようとしたものにすぎず、会社に支配介入の不当労働行為は存在しない旨主張するので、以下検討する。

(2) 前記1(1)カ、ソ認定のとおり、平成24年12月31日をもって、○ に所属する組合員で会社に雇用される者はいなくなり、その後、会社の従業員で○ に加入した者はいないこと、同25年7月1日、会社は、大阪支店において、新たなセキュリティシステムの運用を開始したことが認められる。

この措置に先立ち、前記1(1)キ認定によれば、会社は、組合に対し、25.5.20会社文書において、①同24年12月末日をもって、組合員が全員退職していることから、会社の施設管理・機密保持等の必要から、組合員が大阪支店内へ立ち入る場合には、組合室利用の事前通知、利用時間を会社の営業時間とすることなど外部訪問者と同様の一定のルールの順守を求める旨、②同25年7月から、大阪支店にセキュリティカードによる入退館管理を行うセキュリティシステムを導入する旨、③これは会社の本社に導入しているものと同様で、会社施設の安全管理、機密保持等のセキュリティ強化が目的であり、労働組合の活動を不当に制限しようとするものではない旨記載されていたことが認められるところ、このような会社の申入れそれ自体には相応の合理性があるものといえることができる。

そして、前記1(1)ツ認定によれば、大阪支店におけるセキュリティシステムの変更以降、組合は、事前に組合室の使用申入れを会社に行った上で組合室を利用するようになっており、組合室の使用自体が制限されているものではないことからすると、会社は、組合に対する申入れどおり、施設管理・機密保持等の必要性により組合員の入館に際し外来者と同様の一定のルールの順守を求めたとみることができ

る。

(3) これに対し、組合は、平成25年7月1日の大阪支店におけるセキュリティシステム変更により、組合員の組合室への出入りが制限され、地域の仲間は勿論、郵便物をはじめ銀行、業者などの支店の出入りを禁止し、組合活動に大きな妨害となっている旨主張し、不当な制限の具体的な事例であるとして、地方から組合員が来ても、受付において入構を拒否された旨主張する。

この点について、前記1(1)ニ認定によれば、組合は、会社に対し、25.7.12要求書において、平成25年7月5日の O 組合員2名の入館に際し、Aさんの組合に所属するならよいが、事前に名前を言わないと入館できないと受付で言われたことを受けて、A委員長が、事前に名前を言わないと組合室に出入りできないなどとの確認を会社としていない旨述べ本社人事に確認するよう求め、その後、組合員名を伝えたものである旨を説明していることが認められるが、当該組合員が組合室を使用できなかったとの事実の疎明はない。

また、組合は、名前を言わないと入館できないとの確認を会社としていないことを問題視しているが、会社はその管理施設への入館に係る所定の手続として、来館者の氏名を確認することについては一般的に許容されてしかるべきことといえる上、前記1(1)ヌ認定によれば、会社は、25.7.18会社文書において、所定の手続をしさえすれば、組合員が入館して組合室を利用することに何ら制限を加えていないので重々注意願いたい旨返答しているのであり、会社には、O 組合員の組合室利用を制限する意図があると認めるに足る事実の疎明もない。

したがって、本事例を組合員に対する不当な制限であるとする組合の主張は採用できない。

さらに、前記1(1)ツ、テ認定によれば、25.7.5要求書において、組合が、金融機関の職員が組合を訪ねてくるので取り計らうよう要請したことに対し、会社は、入館手続を取ってもらうことで許可することとし、今後も事前に言ってもらえれば基本的に許可する旨述べ、後日、これに係る金融機関の職員の組合室への立入りは、認められている。

その他、組合は、物品販売闘争の組合活動で多大な損害を被っているなど、会社により組合活動妨害が行われている旨縷々主張するが、組合主張を認めるに足る事実の疎明はない。

(4) 以上のことからすれば、平成25年7月1日の大阪支店におけるセキュリティシステム変更に伴う組合室の利用に関する会社の対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 争点の2(平成25年9月20日に、組合が同年10月24日の団交開催を申し入れて以降、組合の団交申入れに応じないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について、以下判断する。

(1) まず、会社は、組合が27.1.14要求書で行った団交要求及びこれ以前の団交要求に関する申立ては除斥期間の経過により却下されるべきである旨主張し、これに対し、組合は、A 委員長が平成21年9月末日の退職以降も団交が開催されてきた事実、また、同25年9月以降は団交拒否を行う会社に、組合は団交要求を継続して行っており全く問題はない旨主張するので、この点についてみる。

ア 労組法第27条第2項が規定する「継続する行為」とは、行為自体は複数であっても、全体として一個の不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為と認められるものをも含むと解するのが相当である。

イ 本件団交申入れについてみると、前記1(1)ハ、(2)ア認定によれば、25.9.20団交においては、25.9.5要求書により申入れのあった事項のうち、(i)「反弹圧・反差別要求(1)85年9月13日 R 主催「年増部落」差別発言確認糾弾会で確認された3点の約束①会社代表(当時 C )が P の皆さんと会う②社内報で報告する③人権に基づいた研修を行う、の履行。」、(ii)「職場改善(1)避難グッズの補強(2)避難マニュアル(地震・火災)」、(iii)「再雇用要求 会社は、再雇用制度の適用基準を撤回し、2009年9月30日で企業定年を迎えた A 組合員の再雇用を速やかに行なうことを求める。」に加え、25.7.22要求書に記載の6項目のうち「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」について協議が行われ、同団交内で本件団交申入れが行われたものである。

その後、前記1(2)ウ、エ、カからコ、シからモ認定によれば、組合が、25.12.5要求書、25.12.24要求書、26.2.24要求書、26.3.24要求書、26.5.27要求書、26.7.3要求書、26.8.21要求書、26.9.11要求書、26.11.20要求書、27.1.14要求書、27.2.26要求書、27.5.7要求書、27.6.11要求書、27.9.24要求書及び27.12.29要求書の少なくとも15回にわたり、25.9.20団交における協議とほぼ同一の協議事項を含む団交申入れを繰り返し行い、会社は、その都度文書により回答していることが認められるところ、本件申立日より1年以上前の会社の回答について一括して一個の行為であるとみて、本件判断の対象としなければならない特段の事情があったと認めるに足る事実の疎明はない。

ウ よって、組合による団交申入れのうち、本件申立日から1年以上前になされた会社の対応に係る救済申立てについては、申立期間を徒過したものとして却下する。

(2) 次に、申立期間内に27. 1. 28会社文書で回答のあった27. 1. 14要求書による団交申入れ以降、27. 12. 29要求書による団交申入れまでの団交要求書に記載されている「団交案件」をみると、前記1(2)ネ、ハ、フ、ホ、ミ、メ認定によれば、ここでの要求事項は、①反弹圧・反差別要求 85年9月13日 R 主催「年増部落」差別発言確認糾弾会で確認された3点の約束(i)会社代表(当時 C) が P の皆さんと会う(ii)社内報で報告する(iii)人権に基づいた研修を行う、の履行、②職場改善(1)避難グッズの補強(2)避難マニュアル(地震・火災)、③再雇用要求 会社は、再雇用制度の適用基準を撤回し、2009年9月30日で企業定年を迎えた A 組合員の再雇用を速やかに行なうこと、④組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件に関する会社回答を含む18件の会社回答文書(25. 5. 20会社文書、25. 6. 21会社文書、25. 6. 27会社文書、25. 7. 10会社文書、25. 7. 18会社文書、25. 10. 8会社文書、25. 12. 12会社文書、26. 1. 20会社文書、26. 3. 10会社文書、26. 4. 23会社文書、26. 5. 15会社文書、26. 6. 10会社文書、26. 7. 9会社文書、26. 9. 25会社文書、26. 12. 10会社文書、27. 3. 10会社文書、27. 5. 19会社文書及び27. 10. 8会社文書)、⑤その他の要求事項と整理でき、これに対し、会社は、組合が団交を要求する具体的理由や団交議題の趣旨・目的等を文書で説明するよう組合に繰り返し求め、組合の団交申入れに応じなかったことが認められるので、以下、それらについて検討する。

ア まず、要求事項①の「反弹圧・反差別要求」についてみる。

この件で組合が問題とする「年増部落」差別発言問題について、会社は、過去にも組合が団交拒否を理由として当委員会に不当労働行為救済申立てを行っていると、組合の申立てを棄却する当委員会の判断が確定しており、団交を行うに足りる理由はない旨主張する。

前提事実によれば、昭和63年9月5日、組合の前身に当たる

P が、会社は年増部落発言問題について誠意をもって協議する姿勢を見せないまま団交を打ち切り、同60年9月開催の確認糾弾会での3点の約束を履行しないばかりか、その後も団交拒否を続けているとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(昭和63年(不)第53号及び第54号併合事件)を行ったことに対し、当委員会は、会社が組合に対し、事実関係を十分説明し、会社の見解を明らかにしており、会社が採り得る措置を講じているとして、この申立てを棄却し、その後、再審査申立ても棄却され、初審命令が確定したことが認められるのであり、このような経過に鑑みれば、この団交案件について、会社が、団交に応じる義務の生じる協議事項であるかどうか疑義を持つのは当然のことといえるのであって、こうした会社の対応は、不当労働行為であるとまではいえない。

ところで、組合は、25.9.20団交において会社は、「年増部落差別発言については本部交渉です」と一方的に「通告」をした旨主張するが、前記1(2)ア認定によれば、本部と共通の議題について本部と交渉したいとする会社の態度を不合理とはいえず、この時点では、会社は、むしろ交渉に応じる姿勢を見せていたともいえ、本件判断の結論を左右するものではない。

イ 次に、要求事項②の「職場改善(1)避難グッズの補強(2)避難マニュアル(地震・火災)」についてみる。

(ア) この件については、会社は、組合に対し、会社の管理する施設を組合事務所として利用することを認めているのであり、組合員の身体の安全に直接関わる事項であることはその表題から明らかであり、義務的団交事項に当たると解される。

したがって、会社は、組合からこの要求事項について団交を申し入れられた場合には、正当な理由のない限り応じる義務のあるところ、前記1(2)ア認定のとおり、25.9.20団交が開催されて以降、会社は組合の団交申入れに応じていないことが認められる。

(イ) この点、会社は、組合は団交要求事項の表題のみを会社に示すのみで、その具体的な内容について説明しておらず、会社としては団交に応じる必要があるか判断することはできなかつた旨主張する。

これに関し、前記1(2)ネ、ハ、フ、ホ、ミ、メ認定によれば、会社が、団交議題の趣旨・目的等を文書で説明するよう組合に繰り返し求めたことに対し、組合は、27.1.14要求書では「職場改善(1)避難グッズの補強(2)避難マニュアル(地震・火災)」と記載し、27.2.26要求書で「(3)組合室の空調機器の改善(緊急)」の記載を付加し、その後の要求書では「職場改善(1)避難グッズの補強(2)避難マニュアル(地震・火災)(3)組合室の空調機器の改善」と記載していたことが認められる。

しかしながら、このような記載をもって、会社が団交を行わないことを正当化できるほど組合の要求内容が不明確であったとまでいうことはできず、かえって、前記1(2)ア(イ)によれば、会社は、25.9.20団交において、組合に従業員がいないことから、避難グッズは支給しない旨、緊急時にヘルメットの予備は渡すことができる旨述べたことが認められるのであり、会社としては組合が団交で解決すべきであるとして要求している事項の内容について相当程度認識していたものと考えられることから、団交に応じる必要があるか判断できなかつたとの会社の主張は採用できない。

(ウ) また、会社は、表題からは、当該団交議案は大阪事業所の安全衛生に関する



事項と推察されるが、そうであるとすれば、大阪事業所の従業員が所属しない組合との間で従業員の職場の安全性ないし職場環境に関する事項を内容とする団交を行う理由は存在しない旨主張する。しかしながら、会社が組合員に対し組合事務所として会社施設の利用を認めている以上、組合事務所を利用する組合員の身体の安全に最大限配慮すべきことは当然のことであり、会社の主張は採用できない。

ウ 次に、要求事項③の「再雇用要求」についてみる。

会社は、A 委員長の再雇用問題については、会社による定年後再雇用拒否を正当とする判断が確定しており、会社は労組法上の使用者に該当しない旨主張するが、前記2(2)判断のとおり、組合と会社との集团的労使関係が継続しているとみるべきであることから、かかる会社主張は採用できない。

そこで、組合が団交を求める内容についてみると、前記1(2)ア(ウ)認定によれば、25.9.20団交において、会社が、再雇用制度の適用基準に満たないため、A 委員長の再雇用はない旨述べたのに対し、組合は、その基準が問題であり、会社は評価制度を悪用したとして再雇用するよう求めたことが認められる。

そうすると、組合は、再雇用制度の適用基準について協議を求めていたと思われるところ、前提事実のとおり、平成24年5月11日、大阪地方裁判所で言い渡された判決では、定年退職者雇用制度に係る再雇用基準の具体的な内容をどのように定めるかは、基本的に各労使の判断に委ねられており、就業規則ないし附属規定については、労使協定により適法に締結されたものである上、再雇用基準が具体性・客観性に欠け無効であるという原告の主張には理由がないとして請求が棄却され、同年11月30日、大阪高等裁判所に申し立てた控訴が棄却されて確定していることが認められる。

さらに、前提事実によれば、同控訴審判決において、会社は、組合に対して、平成18年4月1日付け就業規則の改定により再雇用制度が導入された後も、同月13日から同年10月27日までの間の合計10回の団交において、再雇用制度の内容を説明し、質問に答え、同20年12月5日から同21年3月27日までの間の合計8回の団交において、従業員代表との間の協定による再雇用制度の内容を説明し、質問に答えた旨主張していることが言及されていることに鑑みると、会社が、団交要求をする具体的理由等の説明を組合に求めたことは不当労働行為であるとはいえない。

エ さらに、要求事項④の「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」に関する会社回答を含む18件の会社回答文書についてみる。

(ア) 会社は、組合の要求事項のうち、(i) 25.5.20会社文書から25.10.8会社文書

の6件については、平成25年7月1日付けで行われた大阪事業所への新たなセキュリティシステムの導入並びにそれに伴う大阪事業所への入構及び構内施設の利用に関する一定のルールの設定について抗議するものと推察されるが、かかる措置が不当な使用制限や拒否などでないことは明らかであるから、団交を行うに足りる理由はない旨、(ii) 25. 12. 12会社文書から27. 10. 8会社文書の12件については、組合の団交要求に応答して会社の交付した文書に抗議する趣旨のものと推察するが、会社が交付したいずれの文書も、会社が、組合に対して、会社に団交要求をする具体的理由や団交議題の趣旨・目的等を説明するよう求めたものであり、会社としては、組合がこれらの団交要求事項の具体的な内容及び会社が雇用する従業員が存在しない組合と団交を行う必要性について何ら説明していない以上は、団交に応じる必要があるか判断することは不可能であった旨主張する。

(イ) ところで、前記1(2)ネ、ハ、フ、ホ、ミ、メ認定のとおり、組合は、会社が組合に交付した文書の表題のみを繰り返し提示し続けたことが認められるから、それを読んだだけでは組合が団交で解決すべきであるとして要求している事項の内容が一見して明らかであるとはいえず、会社が、組合からの団交要求に対し団交議題の整理を求めたことには無理からぬものがあるといえる。

しかしながら、要求事項④のうち、「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」に関する要求内容については、前記1(1)コ(エ)、ツからト、ニ認定のとおり、25. 6. 14団交での協議や労使間での文書のやりとりによれば、組合室の利用に際し会社への事前通知を要することや、利用時間が制限されることなどの会社の設定したルールの見直しを組合が要求していたことは明らかであり、これらは、会社が十分認識し得た事項であるとみることができるので、以下この点についてみる。

(ウ) まず、この件について、組合は、会社に対し、長期間に渡り組合室として会社施設の利用が認められてきた取扱いの変更に伴って生ずる問題について団交を求めていると解されることから、団体的労使関係に影響を及ぼす範囲において、組合との団交に応じるべきものといえ、義務的団交事項に当たる。

したがって、会社は組合から組合室の利用に係る取扱いについて団交を申し入れられた場合には、正当な理由のない限りこれに応じる義務のあるところ、前記1(2)ア認定のとおり、25. 9. 20団交が開催されて以降、会社は組合の団交申入れに応じていないことが認められる。

この点、会社は、セキュリティシステムの導入並びにそれに伴う大阪事業所への入構及び構内施設に関する一定のルール設定が不当な使用制限や拒否など

でないことは明らかであるから、団交を行うに足りる理由はない旨主張する。

確かに、本件セキュリティシステム変更に伴い、会社が、組合に対し、組合室の利用に際し一定のルールの順守を求め、組合室の利用を制限すること自体を不当であるとはいえないことは、前記3の判断のとおりである。しかしながら、会社には、組合がその活動の拠点として使用することを認めてきた組合室の利用を制限するに当たっては、できるだけ詳細な説明と労使協議を尽くした上で行う責任があると解するのが相当であり、会社の設定したルールが不当な使用制限や拒否などでないことは明らかなので団交を行うに足りる理由はないとの会社の主張は、組合からの団交申入れに応じない正当な理由とみることにはできず、むしろ、会社には最初から組合との団交に応じる意思がなかったとみられてもやむを得ないものといえる。

オ 最後に、要求事項⑤のその他の要求事項についてみる。

(ア) 前記1(2)ニからネ、ハ、フ、ホ、ミ、メ認定のとおり、組合は、26.11.20要求書において「 G 宛てに出した25.12.12会社文書より会社代表者名を E としているが、 F 大阪代表との違いとその根拠について」を要求事項として記載し、これに対し会社は、会社文書の出状者については、会社において適宜適切に判断して参る旨回答したところ、その後組合は、27.12.29要求書に至るまで、要求事項として繰り返し記載し続けたことが認められる。

この要求事項については、会社大阪事業所代表をして労組法上の使用者に当たるといふ組合の主張に起因して挙げられた事項と思われるが、本件申立てにおいて会社大阪事業所に被申立人適格が認められないことは前記2(3)判断のとおりである上、会社が交渉担当者を誰にし、労働組合からの要求事項に対し、回答ないし説明を行う者を誰にするかについては、いずれも使用者の裁量による判断に属するものであるから、団交に応じる義務の生じる協議事項であるかどうか会社が疑義を持って当然の事項といえる。

(イ) また、前記1(2)ネ、ノ、ハ、フ、ホ、ミ、メ認定のとおり、組合は、27.1.14要求書において「 M 堺製油所における硫黄漏えい隠蔽事故に関連するX氏解雇について」を要求事項として記載し、これに対し会社は、27.1.28会社文書において、団交案件に記載の方は、貴組合所属の方なのか連絡がほしい旨求めたにもかかわらず、その後組合は、27.12.29要求書に至るまで、これに応じないまま要求事項として繰り返し記載し続けたことが認められる。

本件審査において、X氏が組合員であったとの事実の疎明はなく、前記1(2)ネ認定のとおり、 A 委員長は、本件審査の審問において、X氏は管理職だ

から組合員ではない旨陳述しているのであり、この要求について、会社が団交に応じる義務のある協議事項なのかと疑念を抱くのは当然であるといえる。

(ウ) さらに、前記1(2)ミ、メ認定のとおり、組合は、27.9.24要求書及び27.12.29要求書において、「M 堺工場硫黄漏えい隠蔽事故の『事故対策の実効性の維持』について」及び「L 吸収合併大合理化による名古屋油槽所火災事故について」を要求事項として繰り返し記載していることが認められ、これに対し会社は、前記1(2)ム認定のとおり、27.10.8会社文書において、これら要求事項についてはO 中央執行委員長宛て会社文書で伝えたとおりである旨回答したにとどまるが、上記の記載からは、組合が団交で解決すべきであるとする具体的な内容が明らかであるとはいえず、組合からの団交要求に応じる義務のある協議事項であるかどうか会社が疑問を持つのも致し方ない事項であるといえる。

(エ) したがって、要求事項⑤のいずれの事項についての会社の対応も、不当労働行為であるとはいえない。

(3) 以上を総合すると、申立期間内に27.1.28会社文書で回答のあった27.1.14要求書による団交申入れ以降、27.12.29要求書までの団交申入れに対する会社の対応は、組合の要求事項によっては不当労働行為とはいえないが、「職場改善(1)避難グッズの補強(2)避難マニュアル(地震・火災)」及び「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」に係る団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否であって、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 5 救済方法

組合は、誓約文の掲示及び社内報による配付を求めるが、主文3をもって足りると考える。

なお、前提事実によれば、平成29年4月1日の会社大阪事業所の閉鎖に伴い、組合は組合室を会社に明け渡したことが認められるが、本件判断の結果を左右するものではない。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成30年8月7日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印