



命 令 書

大阪市西区

申立人 H
代表者 執行委員長 A

愛知県一宮市

被申立人 I
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成29年(不)第28-1号事件について、当委員会は、平成30年9月12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

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

H
執行委員長 A 様

I
代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為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) 平成29年4月26日の貴組合との団体交渉において、貴組合員 C 氏の未払賃金問題について、不誠実な対応をしたこと。
- (2) 平成29年5月22日の貴組合との団体交渉において、ビデオ撮影を理由として、協議に応じなかったこと。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉拒否の禁止
- 2 団体交渉における不誠実な対応の禁止
- 3 誓約文の手交

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、団体交渉における被申立人の対応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を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 I （以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、一般貨物自動車運送事業を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約900名である。

イ 申立人 H （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてトラック輸送等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。なお、組合の下部組織として、

J （以下「分会」といい、組合と併せて「組合等」という。）がある。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成29年2月15日、組合等は会社に対し、会社従業員が組合に加入して分会を結成したことを通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。また、分会の結成に当たって、会社の大阪府八尾市内にある営業所（以下、この営業所を「八尾営業所」という。）に属する運転手である C （以下「C分会長」という。）が分会長となった。

（甲4-1、甲4-2、甲4-3）

イ 平成29年3月16日、同月24日、同年4月6日及び同月26日、組合等と会社との間で団交が開催された（以下、それぞれの団交を「第1回団交」、「第2回団交」、「第3回団交」、「第4回団交」という。）。

これらの団交に、会社側からは、取締役で総務部長の D （以下「D部長」という。）、取締役で関西地区を担当している E （以下「E取締役」という。）、人事部副部長の F （以下「F副部長」という。）など10名

程度が出席していた。第1回から第3回までの団交の会社側代表者は、D部長とされていたが、第4回団交では、同部長の体調不良により、F副部長が会社側代表者とされた。F副部長は、第1回から第3回団交のいずれにも出席していた。

第4回団交においては、組合等は、C分会長が請求した賃金が支払われていないとして、質問するなどした。

(甲1、甲3、甲17、甲18、乙2、乙3、乙4、乙5、乙10、乙11、乙12、乙13)

ウ 平成29年5月22日、組合等と会社との間で団交(以下「第5回団交」という。)が開催されたが、会社側出席者は、組合等が団交の様子をビデオで撮影していることを理由に、協議に入らないまま団交会場から立ち去った。

(甲19、甲20、乙6、乙14)

エ 平成29年6月2日、組合は、会社と会社関係者個人11名を被申立人として、会社が組合との団交で不誠実な対応をした上、団交を拒否したことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張して、当委員会に対し不当労働行為救済申立て(平成29年(不)第28号事件。以下、「29-28事件」という。)を行った。同年7月7日、当委員会は、この事件を会社に対する申立て(平成29年(不)第28-1号事件)と個人11名に対する申立て(平成29年(不)第28-2号事件)に分離した。同年8月10日、組合は個人11名に対する申立てを取り下げた。

第3 争 点

- 1 第4回団交におけるC分会長の未払賃金問題についての会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 2 第5回団交において、会社が、ビデオ撮影を理由として、協議に応じなかったことは、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1(第4回団交におけるC分会長の未払賃金問題についての会社の対応は、労働組合法第7条第2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 C分会長は、以前から、労働者が請求しなければ毎月の未払残業代が支払われないことに違和感があり、分会結成時から、組合等は、未払賃金の支払等を要求していた。また、平成29年2月28日、C分会長は八尾営業所の管理者にメールで未払賃金の支払を請求したが入金されなかったため、確認を求めるなどしていた。

このような経緯があり、会社は、組合等及びC分会長からの未払賃金の請求

について認識していながら、第4回団交において、C分会長の未払賃金問題について、資料を示して詳細を明らかにしたり、説明をしたりしなかった。

イ 会社は、平成29年5月31日等に未払賃金を清算したとして、一方的にC分会長の口座に金銭を振り込み、解決済みであるとしているが、C分会長の請求した金額と合致せず、組合等と協議し、合意に至って支払ったものではない。会社は、組合に対し、資料を提示せず、支払金額の根拠の説明を行っていない。このようにC分会長の個人の口座に一方的に金銭を振り込むことは、むしろ団交そのものを形骸化させ、組合の存在を無視する行為である。

ウ 会社は、不誠実団交を検討するには、特定の時期における使用者の交渉態度だけではならず、一連の団交の経過を踏まえて全体的に考察する必要があるなどとし、争点をすりかえようとしているが、会社の対応は、名刺交換を拒否するところから始まり、組合側の質問には一切回答せず、用意した回答に固執し、組合を蔑ろにするものであった。さらには、会社は、あたかも、組合側が暴言、暴力等をふるったかの印象を与える主張をしているが、会社が主張するような粗暴な行為が事実であるならば、自己防衛的にビデオ撮影することは容易に推測されるが、会社が撮影をしようとした形跡は見当たらない。また、会社側証人の証言には、信憑性に欠ける発言が多く存在する。

エ 以上のおりであるから、この点に関する会社の行為は、不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 第4回団交におけるC分会長の未払賃金問題に関しては、その場において具体的な回答ができなかったため、組合等の了承を得て、後日、書面で回答することにしたものである。そして、その1か月後には、金額について計算書付きで通知の上、当該時点で根拠を確認できた額については全額支払っている。このことからすると、この件に関する会社の対応が不誠実であると非難されるいわれはなく、会社は、C分会長の未払賃金問題が団交議題となった後、速やかに解決している。

組合は、特定の団交における会社の対応を取り上げて不誠実団交であるとしているが、会社は、その前後においても団交を継続しているのであるから、一連の団交の状況を踏まえて、不当労働行為の成否を判断すべきである。また、団交は、組合からの要求事項を前提に労使合意を目指して行うものであるから、判断に当たっては組合からの要求事項が現実的に解決したのかどうかを検討することが不可欠である。

イ C分会長の未払賃金の請求が、初めて団交で要求されたのは、第3回団交に

においてである。しかし、この団交では、組合側が暴言を発したことにより紛糾し、実質的な議論をする余地はなかった。

そして、第4回団交において、会社は、C分会長の時間外手当の請求について説明を求められたのに応じて、労働基準監督署の立入調査を受けたことや会社としても残業代問題について調査を進めていることを誠実に回答している。

そもそも、残業代を3か月分まとめて請求するのは異例であって、しかも、C分会長は業務日報を提出していなかったため、検証作業に非常に時間がかかり、正確な時間外労働時間の把握に時間がかかるのはやむを得ないことであった。

その後、会社は、提出した資料について、労働基準監督署に説明し、指導を受けながらC分会長の時間外手当について再検証を行い、監督官の確認を受け、支払うべき額が確定した後、会社は直ちに組合に対し、C分会長への支払額と支払日を計算書付きで通知した。これにより、会社は最終的な説明を終えたと認識していた。

その後の団交においても、この件に関する主な協議事項は休憩時間の取扱いに移り、組合は支払った時間外手当の明細等について詳細な説明を求めることはなかった。会社が、団交において、それ以上の説明を行わなかったのは、組合が要求しなかったからに他ならない。

2 争点2（第5回団交において、会社が、ビデオ撮影を理由として、協議に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合は、第4回団交に引き続き、第5回団交においても、自己防衛及び正確な記録を残すため、ビデオ撮影を行おうとした。ところが、組合が、団交会場でビデオカメラを設置した途端、会社側代表者は、ビデオ撮影を止めてもらえますかと発言した。組合は、正常な団交をするために必要である旨回答したが、会社側代表者は、この組合の回答を聞いた直後に、「いや、止めてください、止められないんですか、止められないのであれば団体交渉、やりません。」と発言した。さらに、組合が理由を尋ねても、会社側代表者は、正常な団交がやれないなどと述べるのみで、なぜ、正常な団交が行えないかは明らかにしないまま、帰る旨述べ、会社側出席者全員が、事前に打ち合わせていたかのように一斉に退出した。組合は、会社側出席者を引き留めたが、誰一人として、聞く耳を持たず、団交会場に戻ってこなかった。

イ 会社は、組合に対し、一方的なビデオ撮影は肖像権の侵害となるため止めるよう繰り返し求めたが、組合がビデオ撮影を止めなかったなどと主張するが、会社は、第5回団交において、肖像権の侵害といった発言は一切していない。

実際には、会社は、理由すら述べることなく退出しており、かかる対応は正当な理由のない団交拒否である。

(2) 被申立人の主張

ア 第5回団交の打切りは、組合が、会社からの事前の申入れを無視して、ビデオ撮影を行い、会社側が撮影を止めるように何度も申し入れているにもかかわらず、ビデオ撮影を強行したことが原因で、その非は組合側にある。

イ そもそも、何人も、個人の私生活上の自由の一つとして、承諾なしに、みだりにその容貌・姿態を撮影されない自由を有するのであるから、組合側が会社側の承諾を得ることなく、その姿をビデオ撮影することは許されない。

ウ さらに、団交の様子を撮影されることによって、会社側担当者が精神的な緊張を強いられ、正常な団交が阻害される。一般にも、団交は対象事項に関する決定がなされるまでの交渉過程であり、そこでは担当者の自由な発言が保障される必要があるから、非公開が原則であると考えられている。また、団交の様子をビデオ撮影されれば、当該映像は組合側の判断で、容易にインターネット上にアップロードされるなど、不特定多数の閲覧するところとなり得る。結果として、そのようなことがなされなかったとしても、会社側担当者は、撮影中、常に自身の表情や身振り、発言等が不特定多数に閲覧されるのではないかとの不安や緊張のもとでの発言を強いられる。団交をビデオ撮影することは、不特定多数の傍聴下に置くのと等しく、非公開の原則に反するものである。

なお、組合側は、団交の個々の発言者が誰であるのか事後的に検証するため、ビデオ撮影が必要であると主張するが、実際には、団交における発言が誰のものが問題になったことは一度もない。

エ 団交の進め方やルールは労使の合意によって決めるのが原則であるから、組合が、ビデオ撮影を希望するのであれば、事前に会社側と協議し、同意を得るべきであった。ところが、組合は、ビデオ撮影の当否について事前に申入れをすることなく、それどころか、会社は、ビデオ撮影をしないよう申し入れている。このような状況下で、団交の様子をビデオ撮影する権利があるはずはなく、それにもかかわらず組合はビデオ撮影を強行したのであり、会社が交渉を打ち切るのもやむを得なかった。また、ビデオ撮影は現になされており、会社側として、組合側が一旦、撮影を中断しない限り、撮影の当否自体について協議することすらできない状態であった。

オ 組合は、第5回団交において会社が交渉を打ち切ったことのみを捉えて不誠実団交であるとしているが、団交は継続的な協議を経て合意に至ろうとするプロセスであるから、ただ1回の団交の場面のみを捉えて、不誠実団交に当たるか否か

を判断するのではなく、要求事項が解決したか否か、その後、交渉が継続して行われているかを踏まえて判断することが不可欠である。

本件では、C 分会長の未払賃金を支払うことを通知し、実際に支払うなどし、第5回団交以前の組合の主な要求事項は、第5回団交後において解決している。また、第6回団交においては、組合が会社側担当者をビデオ撮影するのを止めたことにより、正常な協議が再開し、引き続き団交は続けられている。

したがって、組合と会社間の団交は、現在まで着実に進められ、全体として成果を挙げているのだから、会社の対応が不誠実であると評価されるいわれはない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（第4回団交における C 分会長の未払賃金問題についての会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）及び争点2（第5回団交において、会社が、ビデオ撮影を理由として、協議に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）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 分会結成から第4回団交に至る経緯

(ア) 平成29年2月15日、組合等は会社に対し、同日付け労働組合結成通知書、団体交渉申入書及び分会要求書（以下「本件分会要求書」という。）を提出し、会社従業員が組合に加入して分会を結成したことや分会長が C 分会長であることを通知するとともに、団交を申し入れた。

ところで、本件分会要求書には要求事項として計12項目が挙げられていたが、賃金体系の見直しを図り、未払賃金が発生している場合には、過去2年間にわたり遡及して支払うこと（以下「本件賃金問題」という。）との項目が含まれていた。

（甲4-1、甲4-2、甲4-3、乙38）

(イ) 平成29年2月28日、C 分会長は八尾営業所の管理者に対し、同28年12月から同29年2月分の3か月分の未払賃金について電子メールにより請求した。

（甲22、乙5、乙13、乙39、証人 C ）

(ウ) 平成29年3月16日、組合等と会社との間で第1回団交が開催された。

冒頭、組合等は、会社側団交出席者について、名刺の交換に応じるか、肩書等を明かすよう求めた。会社側団交出席者は、名刺の交換に応じず、名簿に名前は記載したが肩書は記載しなかった。このため、組合側団交出席者は、名刺交換に応じなかった会社側団交出席者に対し、出ていくようにと発言したり、会社側団交出席者が座っていたキャスター付きの椅子を取り上げ、その椅子を壁方向に転がすなどといったことがあった。さらに、協議終了後、出入口周辺

に組合側団交出席者が立ちふさがり、会社側団交出席者が退出し難い状態になったことがあった。

また、協議において、会社は、本件賃金問題について、具体的に未払賃金がどのように発生しているか教えてほしい旨述べた。一方、組合等は、使用者は、本来、労務管理として残業も含めて把握し管理するべきであるが、会社はそれができておらず、残業した労働者に残業を申告させている等と主張し、残業代の算出式を教えるよう求めるなどした。

(乙2、乙10、乙18の1、乙21、乙38、証人 D、証人 F)

(エ) 平成29年3月21日、組合等は会社に対し、第1回団交における会社の対応は、用意してきた回答に固執した形式団交であって不誠実であるなどとして、同日付けで抗議申入書を提出した。

(甲6)

(オ) 平成29年3月24日、組合等と会社との間で第2回団交が開催された。

(乙3、乙11、乙38、証人 D)

(カ) 平成29年3月25日、組合等は会社に対し、同日付けで団交申入書を提出した。

この文書には、協議事項として、第1回団交で継続審議となった分会要求等が挙げられていた。

(甲8-2、乙38)

(キ) 平成29年3月30日、会社は組合等に対し、本件分会要求書に回答するとして同日付け文書を提出したところ、この文書には、本件賃金問題については、「要求の具体的内容が不明である。」とのみ記載されていた。

(甲10-2、乙38、証人 D)

(ク) 平成29年4月6日の第3回団交までに、組合書記次長の G (以下「G書記次長」という。)は E 取締役に対し、C 分会長からの未払賃金の請求に関して問い合わせた。

(甲18、乙4、乙12)

(ケ) 平成29年4月6日、組合等と会社との間で第3回団交が開催された。会社からは、F 副部長も出席していた。

冒頭、組合等は E 取締役に対し、こちらが電話をしているのに、なぜ、連絡してこなかったのかと尋ね、E 取締役は、忙しかった旨返答した。組合等は、前に、残業代が未払になっていると主張し、支払を求めた際に、一週間待つてほしいと E 取締役は返答したが、この時の我々との約束を無視している旨述べた。

E 取締役は、C 分会長からの未払賃金の請求について、今日、話をする

等と返答し、組合等は、会社の賃金の支払方法はどうなっているのか、会社では、その月の賃金はその月に支払っているのではないのかと尋ねた。E 取締役は、ルールどおりに月末締めで翌月10日払である旨述べた。組合等は、3か月分が支払われておらず、他の営業所のことはわからないが、八尾営業所では、請求せずに残業代が支払われた人はいない旨述べ、従業員が申告しなければ、残業代が支払われないという形式になっているのかと述べ、回答を求めたが、会社は具体的な回答を行わなかった。

(乙4、乙12、乙38、証人 D)

(コ) 平成29年4月7日、組合等は会社に対し、同日付けで抗議兼団交申入書(以下「4.7申入書」という。)を提出した。この文書には、①これまでの3回の団交において、交渉担当役員と称するD 部長は、問題が起きている営業所のことは何も把握しておらず、営業所の内情を把握している営業所の地域担当役員等は、組合からの問いかけに一切答えようとしないなど、不誠実な対応を繰り返している、②懸案事項には、賃金についての案件も含まれており早急な解決を要するため、団交を再度申し入れる旨の記載が含まれていた。また、この文書には、協議事項として、第1回団交で継続審議となった分会要求等が挙げられていた。

(甲11、乙38)

(サ) 平成29年4月20日、東大阪労働基準監督署は、組合側からの申告を契機に、未払賃金等について会社の八尾営業所に立入調査を行った。

(証人 F)

イ 第4回団交における経緯

平成29年4月26日、組合等と会社との間で第4回団交が開催された。この団交における、C 分会長の未払賃金についてのやりとりの概要は、以下のとおりである。

ところで、この時、組合等は団交の様子をビデオで撮影したが、この団交において会社が抗議したことはなかった。また、組合等は会社に対し、ビデオ撮影をすることについて説明をしなかった。

(ア) 組合等は、C 分会長の未払賃金の件から協議を始めたい旨述べた。F 副部長は、労働基準監督署の調査を受けたところで、調査を進めていく旨述べた。

組合等は、①我々は会社の賃金体系に問題があると思っており、明確に説明してほしい、②従前より、従業員が申請をして追加で支払われる賃金があったところ、C 分会長が従前どおり同年2月28日に3か月分を請求したものが支払われていない、③C 分会長は組合に加入してから支払われなくなったと言

っている旨述べた。これに対し、F 副部長は、私はその部分については、今、承知していない旨返答した。

組合等は、これまでの経緯として、①八尾営業所の管理者に確認したところ、同管理者は賃金は本社の管轄なので問い合わせる旨返答した、② G 書記次長が E 取締役と話したところ、E 取締役は一週間待って下さいと返答したが、一週間待っても連絡がなかった、③第3回団交で、その話をし、F 副部長もその場にいた旨述べた。G 書記次長は、自分との話はどうなったのかを尋ね、

F 副部長は自分は記憶にないので、もう一度、調べさせてほしい旨発言した。

G 書記次長は、E 取締役は僕が言ったこと（注、前記ア(ク)記載のこと）を理解していなかったということかと尋ね、F 副部長はそうじゃないですかねと返答し、G 書記次長は、私は E 取締役に尋ねている旨述べた。

G 書記次長は、F 副部長が中継して回答してもらっていいとして、自分と E 取締役との間の話はどうなっているのかを再度尋ね、F 副部長が E 取締役に対し、問いかけたところ、E 取締役は、本社で調べている旨述べた。

F 副部長は、本社で今、調べていると思うので、まず、ちゃんと調べて回答する旨述べた。

(イ) 組合等は、①前回もそういう話になり、会社は未払残業代の答えを持ってきていると言っていた、②会社の対応は、団交を単に引き延ばしているだけで不誠実団交に当たり、そのことを指摘した書面も提出している旨述べた。F 副部長は、C 分会長の件については書面はもらっていない旨述べ、組合等は、

C 分会長の件ではなく、不誠実団交についての書面を提出している旨述べた。

F 副部長は、回答しているつもりである旨述べ、組合等が回答になっていない旨述べたのに対して、全て、この件について回答している旨返答した。組合等は、C 分会長が平成28年12月分から請求している分も含めて回答しているという趣旨かと尋ね、F 副部長は、はいと返答した。組合等は、では、どう調べているのかと質問し、F 副部長は、ドライブレコーダーやデジタコから調べるのだと思う旨述べた。組合等が全従業員を対象に行っているのかを尋ね、

F 副部長は、組合員だけである旨返答した。組合等が、再度、デジタコで調べているのかを尋ねると、F 副部長は、そういうふうに、私は思うと言った。組合等は、あなたの思いを聞きに来たのではなく、実際、どういう経過で、なぜ、こんなに時間がかかっているのかと尋ねた。F 副部長は、慎重に調べている結果であり、検討して回答する旨述べた。

組合等は、C 分会長からこれまで残業代について請求して支払ってもらっていたと聞いている旨述べ、F 副部長は、私は、その経過を聞いておらず教

えてもらえたらと言いかけたところ、組合等は、経過ではなく、事実としてある旨述べた。F 副部長は、事実であるなら、どれくらいの間隔で請求して、どれくらいの間隔で支払がされていたのかと言いかけたところ、組合等は聞いていないのかと問いかけ、F 副部長は、それは、私は担当ではないので聞いていない旨述べた。組合等は、担当者になぜ聞かないのかと尋ね、F 副部長は、私は、今回、急に担当が変わった旨述べた。組合等は、団交に参加している者は団交の経過を知っているはずである旨述べた。C 分会長は、残業代の請求はランダムで、毎月分のことも、2、3か月分で行ったこともあるが、今回は、3か月分の請求を2月28日に提出したら、わかりましたとの返答であった旨述べた。

(ウ) 組合等は、①監督責任は会社にあり、データも会社が所有している、②労働基準法では、就労した分については、全額現金で指定した期日に支払うことになっている、③今回、組合加入との関連として、遅滞している理由を尋ねている旨述べた。F 副部長は、それも調べさせている旨述べた。組合等は、①代表で来ているのであれば責任を持って発言すべきである、②継続審議で、今日、このことが協議されることはわかっていたはずである、③わかっている、団交に出席し知らないと言言するのは、知らないふりをしているとしか思えない旨述べた。F 副部長は、そんなことはない旨返答し、組合等は、それならば、いつまでに調べてどうするかを約束するように求め、F 副部長は、検討して連絡する旨述べた。組合等は、その回答は不誠実団交である旨述べ、誠実というのは、きちんと約束して守ることである旨述べた。

(エ) 組合等は、この案件をずっと引っ張るわけにいかず、次の交渉までに、金額や計算方法について、一定程度明らかにできるのかどうかを約束してもらえなければ話がかからない旨述べた。また、組合等は、会社が調査に必要であるとして、例えば、1か月ぐらいみてほしいということであれば待つが、この場で、次の交渉までに返事がもらえるのか、または、支払ってもらえるのかを明らかにしてもらわなければならない旨述べた。F 副部長は、即答はできず、労働基準監督署の件もあるのでどのような結果になるかわからないが、平成29年5月1日までは、いつまでに回答するかを連絡する旨述べた。組合等は、なぜ、これほど時間がかかっているのか途中経過も含めて報告することを求め、会社は、調べる旨返答した。

(甲18、乙5、乙13、乙39、証人 F)

ウ 第4回団交後、29-28事件申立てまでの経緯

(ア) 平成29年5月1日、会社は組合等に対し、同日付けの回答書（以下「5.1回答

書」という。)を提出したところ、この回答書には、回答内容として、「平成29年4月26日の団体交渉にて C 氏より申し出のあった残業代の件については、その内容を精査した上で回答します。」とのみ記載されていた。

(甲21、乙1、乙39、証人 C 、証人 F)

(イ) 平成29年5月11日、組合等は会社に対し、同日付けで抗議申入書(以下「5.11抗議申入書」という。)を提出した。この抗議申入書には、①第4回団交において、F 副部長は、これまでの懸案事項について、私は担当ではないのでわかりません、持ち帰って調べますと回答しこれまでと同じような展開を繰り返すなどした、②かかる対応は、故意に団交を引き延ばし、組合つぶしを意図した不誠実団交に当たる旨の記載が含まれていた。

(甲15、乙39)

(ウ) 平成29年5月19日、会社は組合等に対し、5.11抗議申入書に回答するとして、同日付け回答書(以下「5.19回答書」という。)を提出した。この回答書には、①会社は、組合との団交に誠実に応じており、団交の引き延ばしや不誠実団交と非難される理由はなく、今後とも、誠実に団交を実施していく、②正常な協議のため、団交時のビデオ撮影や交渉員の罵詈雑言等の不正常的な行為を控えるよう厳重に申し入れる旨の記載が含まれていた。ただし、ビデオ撮影に関して、肖像権の侵害についての記載はなかった。

(甲16、乙39、証人 C)

(エ) 平成29年5月22日、組合等と会社との間で第5回団交が開催された。

会社側が先に着席していたところへ、組合等はビデオ撮影を行いながら入室した。会社側で初めて参加した者との間で名刺交換が行われ、組合側代表者がこんにちはと発言した後、F 副部長が、5.19回答書に記載したがビデオ撮影を止めるようにと求めた。組合等は、正常な団交を行うため、必要である旨返答した。

F 副部長は、繰り返し、撮影を止めるよう求め、さらに、止めないのであれば団交を行わない旨述べた。組合等は、ビデオ撮影について何がまずいのか、理由を明らかにするよう求めるとともに、会社の対応は団交拒否に当たる旨述べた。F 副部長は、正常な協議ができない旨述べ、これに対し、組合等は、前回は協議ができた旨述べた。

F 副部長は、ビデオ撮影を止めないのならば帰る旨発言し、同副部長の「じゃ、帰ります」との発言の後、会社側出席者全員が一斉に立ち上がり退出した。

このやり取りの中で、会社が肖像権上の問題がある旨発言したことはなく、名刺交換の後、組合側代表者が「こんにちは」と発言してから会社側が退出す

るまでは2分弱であった。また、会社は、第5回団交前に、会社内の打合せにおいて、組合等がビデオ撮影を止めない場合は、協議をせず退席することを決めていた。

(甲19、甲20、乙6、乙14、乙39、証人 F)

(オ) 会社は組合等に対し、平成29年5月25日付け通知書を提出し、同28年12月から同29年2月分の C 分会長に対する未払時間外手当及び休業手当については、労働基準監督署の指導を踏まえ、同年5月31日に支払予定であることを通知した。また、この通知書には、支払予定金額が記載されていた。

(乙26、乙39、証人 F)

(カ) 平成29年5月31日、会社は C 分会長に対し、組合に対する同月25日付け通知書に記載されていた金額を支払った。

(乙39、証人 C 、証人 F)

(キ) 平成29年6月2日、組合は29-28事件を申し立てた。

エ 29-28事件申立て後の経緯

平成29年6月21日、組合等と会社との間で団交が開催された。冒頭、F 副部長は、肖像権の侵害に当たるので、ビデオ撮影を止めなければ団交は行わない旨述べ、組合等は、①肖像権を侵害するつもりはなく、正確な議事録を取るためにやっている、②カメラを組合側に向けて撮影する旨返答した。組合等はカメラの向きを変えて、これでよいかを会社に尋ね、その後は、会社はビデオ撮影に異議を述べることなく協議が行われた。また、F 副部長は、同年5月31日に C 分会長に対し、未払賃金を支払った旨述べ、組合等は、会社が支払った額は、組合側が考えていた支払われるべき額と差異がある旨述べた。

同年7月13日及び同年8月3日、組合等と会社との間で団交が開催された。

(乙7、乙8、乙9、乙15、乙16、乙17、乙39、証人 C 、証人 F)

(2)争点1(第4回団交における C 分会長の未払賃金問題についての会社の対応は、労働組合法第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。

ア 前記(1)イ認定によれば、会社は、第4回団交において、C 分会長の未払賃金問題について、労働基準監督署の調査を受けたところで、調査を進めていく旨述べ、その場において具体的な回答はしなかったことが認められるところ、これに関し、会社は、具体的な回答ができなかったため、組合等の了承を得て、後日、書面で回答することにし、その1か月後には、金額について計算書付きで通知の上、当該時点で根拠を確認できた額については全額支払っており、会社の対応は不誠実ではない旨主張する。

一方、組合は、会社は、組合等及び C 分会長からの未払賃金の請求について

認識していながら、第4回団交において、C分会長の未払賃金問題について、資料を示して詳細を明らかにしたり、説明をしたりしなかった旨主張する。

イ そこで、第4回団交に至る経緯についてみるに、4.7申入書には、前記(1)ア(コ)認定のとおり、懸案事項には、賃金についての案件も含まれており早急な解決を要するため、団交を再度申し入れる旨の記載があり、協議事項として、第1回団交で継続審議となった分会要求等が挙げられていることが認められる。

また、前記(1)ア(ア)、(ウ)、(ク)、(ケ)認定のとおり、①本件分会要求書の要求事項には、本件賃金問題が含まれていたこと、②第1回団交において、組合等は、使用者は、本来、労務管理として残業も含めて把握し管理するべきであるが、会社はそれができておらず、残業した労働者に残業を申告させている等と主張し、残業代の算出式を教えるよう求める等したこと、③平成29年4月6日開催の第3回団交までに、G書記次長がE取締役に対し、C分会長からの未払賃金の請求に関して問い合わせたこと、④第3回団交において、(i)組合等が、前にE取締役に対し残業代が未払になっていると主張し、支払を求めた際に、一週間待ってほしいとE取締役は返答したが、この時の我々との約束を無視している旨述べたのに対し、E取締役は、今日、話をする等と返答したこと、(ii)組合等は、3か月分の残業代が支払われていないが、八尾営業所では、請求せずに残業代が支払われた人はおらず、従業員が申告しなければ、残業代が支払われないという形式になっているのかと述べ、回答を求めたが、会社は具体的な回答を行わなかったこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、前記(1)ア(サ)、イ認定によれば、会社が労働基準監督署の立入調査を受けたのは、第4回団交の6日前であるものの、組合等は、それ以前から残業代について疑問を呈し、第3回団交の時点で、C分会長の残業代が未払になっているとして、説明や支払を既に求めていることは明らかである。そうすると、会社は、第3回団交終了後、直ちに、状況を調査、把握し、団交において、説明を行うための準備を行うべき状態にあったと解される。

しかし、第4回団交において、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、G書記次長が、E取締役と自分との話はどうなったのかを尋ねたのに対し、第3回団交にも出席していたF副部長は、自分の記憶にないので、もう一度、調べさせてほしい旨回答し、その後も、組合等がC分会長からこれまで残業代を請求して支払ってもらってきたと聞いていると述べたのに対し、私はその経過を聞いておらず教えてもらえたらと発言したことが認められるのだから、会社は、組合から従前からされていた説明要求に応じるどころか、組合が説明要求をしていたことすら失念していたかのような対応をしたと判断され、かかる会社

の対応は、組合からの要求を軽視ないしは無視したというべきもので、団交において、要求事項に関して、組合の理解が得られるよう説明を尽くす意思を欠いた不誠実なものという他はない。

また、会社は、具体的な回答ができなかったため、組合等の了承を得て、後日、書面で回答することにしたとするが、前記(1)イ(エ)認定のとおり、第4回団交において、会社が、平成29年5月1日までには、いつまでに回答するかを連絡する旨述べたことは認められるものの、これは、上記の不誠実な対応の結果、組合等が、次の交渉までに、金額や計算方法について、一定程度明らかにできるのかどうかを約束してもらえなければ話につかない旨述べた後のことであることは明らかである。この経緯を勘案すれば、組合は会社の不誠実な対応により、やむなく後日の書面回答を了承せざるを得なかったものといえ、このことをもって、会社の対応を誠意あるものということとはできない。

ウ　ところで、会社は、第3回団交では、組合側が暴言を発したことにより紛糾し、実質的な議論をする余地はなかった旨主張するが、前記(1)ア(ケ)認定によれば、この団交において、E取締役がG書記次長に対し、未払賃金問題に関して、一週間待つてほしいと返答した後、連絡をしなかったこと自体は、会社も否定していないことから、仮に、組合等が会社が主張するような暴言を発し、団交が紛糾するなどしたとしても、その責が組合側のみにあるということとはできず、上記判断のとおり、組合が第3回団交において、C分会長の未払賃金について説明や支払を求めたことが明らかである以上は、第4回団交において、会社にはこの要求に誠意をもって対応すべき義務があるというべきである。

また、会社は、残業代を3か月分まとめて請求するのは異例であって、しかも、C分会長は業務日報を提出していなかったため、検証作業に非常に時間がかかり、正確な時間外労働時間の把握に時間がかかるのはやむを得ないことである旨主張するが、会社がかかる主張を第4回団交において組合に対し述べていたのであれば格別、そうではなかったことからすれば、仮に会社主張が事実であったとしても、第4回団交における会社の対応が不誠実か否かには直接関係しないというべきである。

さらに、会社は、労働基準監督署に説明し、指導を受けながらC分会長の時間外手当について再検証を行い、監督官の確認を受け、支払うべき額が確定した後、直ちに、C分会長の未払賃金を計算書付きで通知の上、支払っており、その後、組合は、支払われた額の明細等について詳細な説明を求めることはなかった旨主張するが、労働基準監督署の確認を受けて、C分会長へ未払賃金を支払ったことは、第4回団交以降の事情というべきもので、第4回団交における会社

の対応が不誠実であるとの判断を左右するものではない。

エ 以上のとおりであるから、会社は、第4回団交において、C分会長の未払賃金問題について、組合からの要求を無視ないしは軽視し、不誠実な対応をしたと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(3) 争点2 (第5回団交において、会社が、ビデオ撮影を理由として、協議に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 第5回団交において、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、①開始直後から、会社は、繰り返しビデオ撮影を止めるよう求め、さらに、止めないのであれば団交を行わない旨述べたこと、②会社は、ビデオ撮影を止めないのであれば帰る旨発言し、全員が一斉に退出したこと、が認められる。また、同認定のとおり、名刺交換の後、組合側代表者がこんにちはと発言してから会社側が退出するまでは2分弱であったことが認められる。そして、前記(1)イ認定のとおり、第4回団交において、組合等はビデオ撮影を行ったが、この団交において、会社は抗議を行わず、協議が行われていることが認められる。

イ 会社は、本件審査手続において、ビデオ撮影により会社側出席者が被る影響について肖像権等を挙げて縷々主張するが、前記(1)ウ(ウ)、(エ)認定のとおり、会社の5.19回答書には、団交時のビデオ撮影を控えるよう申し入れる旨の記載があり、ビデオ撮影は承服できないとの姿勢は示しているものの、肖像権の侵害についての記載はなく、第5回団交においても、組合がビデオ撮影に関する問題点を明らかにするよう求めたのに対し、会社は、正常な協議ができないなどと答えるのみで、特に第4回団交でビデオ撮影ができたのに第5回団交でできない理由について具体的な回答はしていないことが認められる。

また、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、会社は、組合側がビデオ撮影を止めない場合は協議をせずに退出することを予め決めていたこと、さらに、会社側出席者が名刺交換後の「こんにちは」の挨拶がされた後約2分弱で退出したことが認められる。

そうすると、相手方の承諾なしでのビデオ撮影には肖像権の侵害等の問題があり、使用者が、撮影した画像を組合がどのように取り扱うのかについて強い懸念を抱くのは無理からぬことだとしても、会社は、ビデオ撮影により会社側出席者が被る影響を具体的に指摘して団交ルールについて労使が折り合える点を模索しようとしないうまま、直ちに団交会場から退出し、協議に応じないとの態度を取ったというのが相当で、かかる対応は、団交開催に向けての努力を欠いたものというべきである。

ウ また、当時の協議の進行状況についてみると、第4回団交における C 分会長の未払賃金問題についての会社の対応が不誠実団交に当たることは前記(2)判断のとおりであるが、前記(1)イ(エ)認定のとおり、この団交において、組合等は、会社が調査に必要であるとして、例えば、1か月ぐらいみてほしいということであれば待つが、この場で、次の交渉までに返事がもらえるのか、または、支払ってもらえるのかを明らかにしてもらわなければならない旨述べ、さらに、なぜ、これほど時間がかかっているのか途中経過も含めて報告することを求めたこと、が認められる。これに対し、会社は、前記(1)イ(エ)、ウ(ア)認定のとおり、平成29年5月1日までには、いつまでに回答するかを連絡する旨述べ、同日、5.1回答書を提出したが、その内容は、「平成29年4月26日の団体交渉にて C 氏より申し出のあった残業代の件については、その内容を精査した上で回答します。」とのみ記載されたもので、C 分会長の未払賃金についての回答の目途や回答に時間がかかっている理由等は、一切、明らかにされていないことが認められる。

このような状況下で、第5回団交において、引き続き協議を行うとなると、組合が会社の姿勢をこれまで以上に厳しく追及することは、会社として容易に予想できたはずの事態である。

エ ところで、会社は、団交は継続的な協議を経て合意に至ろうとするプロセスであるから、ただ1回の団交の場面のみを捉えて、不誠実団交に当たるか否かを判断するのではなく、その後の状況を踏まえて判断することが不可欠である旨主張する。

確かに、前記(1)エ認定のとおり、平成29年6月21日の団交において協議が行われ、その後も、組合等と会社との間で団交が開催されたことが認められる。

しかし、これらは本件申立て後のことである上、同認定のとおり、平成29年6月21日の団交において、会社は肖像権の侵害に当たるので、ビデオ撮影を止めなければ団交は行わない旨述べ、組合等は、カメラを組合側に向けて撮影する旨返答し、カメラの向きを変えた後、協議が行われたことが認められるのであるから、かえって第5回団交においても、会社がこれと同様の対応を行っていれば協議が行われた可能性も高く、第5回団交における会社の対応に問題があるとする判断は変わらない。

オ 以上のことからすると、会社は、組合がビデオ撮影をしていることを捉えて、協議継続に向けての努力をしないまま一方的に退席し、もって組合からの厳しい追及が予想される協議を回避したというべきであり、かかる対応は、正当な理由なく協議を引き延ばした不誠実なものとして判断される。したがって、第5回団交において、会社が、ビデオ撮影を理由として、協議に応じなかったことは、労働組

合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 救済方法

組合は、団交拒否や団交における不誠実な対応の禁止をも求めるが、主文をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成30年10月12日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印