

写

命 令 書

大阪市北区

申立人 E
代表者 執行委員長 A

大阪府和泉市

被申立人 F
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成29年(不)第34号事件について、当委員会は、平成30年10月24日及び同年11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、平成29年7月6日付け団体交渉申入書記載の、申立人組合員 C の未払残業代の支払に係る事項について、同組合員に未払残業代が発生していないとする理由を具体的に説明し、また、同組合員のタイムカードの写しを提供しない場合は、その理由を具体的に説明するなどして、団体交渉に誠実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

E
執行委員長 A 様

F
理事長 B

当法人が、平成29年7月20日に開催された団体交渉において、①貴組合員 C 氏の未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わなかったこと、②同氏のタイムカードの写しについて、提供しない理由の説明を行うことなく、その提供を拒否したことは、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。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名のタイムカードの写しその他の関連資料を提供しての誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、組合員1名に係る未払残業代に関する事項を議題とする団体交渉において、被申立人が、同組合員の未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わず、また、申立人の要求した同組合員のタイムカードの写しの提供を、理由の説明を行うことなく拒否するなどして、誠実に対応しなかったことが、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を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 F (以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に法人の関係区域内の農業用かんがい施設等の維持管理等土地改良事業を行うため、土地改良法に基づき設立された法人であり、その職員数は本件審問終了時約10名である。

イ 申立人 E (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了時約200名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成29年6月20日、申立人組合員である C (以下「C 組合員」という。)は、法人に対し、同27年6月から同29年2月までの未払残業代金として、89万1,669円を支払うよう求める旨記載した「通知書」と題する文書(以下「29.6.20通知書」という。)を送付した。

(乙1)

イ 平成29年7月6日、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」と題する文書(以下「29.7.6団交申入書」といい、29.7.6団交申入書による団体交渉申入れを「29.7.6団交申入れ」という。)を送付した。29.7.6団交申入書には、C 組合員に係る未払残業代の支払等を協議事項とする団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる旨、実効性のある協議を行うため同27年6月1日から同29年2月28日までの C 組合員のタイムカード(以下、上記期間に係る C 組合員のタイムカードのことを「本件タイムカード」という。)の写しの事前の提供を求める旨

等が記載されていた。

(甲2)

ウ 平成29年7月11日、法人は組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「29.7.11回答書」という。)を送付した。29.7.11回答書には、29.7.6団交申入書に対する回答として、同月20日を団交日時として提案する旨及び本件タイムカードの写しを交付する予定はない旨等が記載されていた。

(甲3)

エ 平成29年7月20日、組合と法人との間で、C組合員の未払残業代の支払等を協議事項とする団交(以下「29.7.20団交」という。)が行われた。

(甲1、乙2、乙3の1、乙3の2)

オ 平成29年7月21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。

第3 争 点

29.7.20団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 29.7.20団交における法人の対応は、①法人が、C組合員に未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わなかったこと、②法人が、理由を説明することなく本件タイムカードの写しの提供を拒否したこと、の2点において不誠実団交に当たる。以下それぞれについて述べる。

(2) 法人は、C組合員に未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わなかった。

ア この点について、法人は、組合が対象時期等を具体的に説明しなかったため、具体的回答は不可能であったと主張するが、組合は、29.7.20団交の際もそれ以前も具体的な請求金額を示してその支払を求めたことはなく、C組合員に対して残業代が一切支払われていないことを確認した上で、その理由の説明を求めただけである。

法人は、「残業代を支払わない理由を具体的に検討して説明することはおよそ不可能である。」と主張するが、なぜ不可能であるのか全く理解できない。

例えば、①C組合員が一切残業していないというのであれば、タイムカードの写し等を提示しつつ、その事実を説明すればよく、②C組合員が管理監督者に該当するというならば、そのことを説明すればよい。また、③管理職手当が固定残業代として支払われており、それを超えた残業代は発生していないというのであれば、C組合員の残業時間が固定残業代でカバーされる枠内に収まってい

ることを具体的に説明すれば済む話であり、④ C 組合員が残業申請など所定の手続をとって残業していないため、残業としては認められない、というのであれば、そのことを説明すればよい。

こうした説明は、組合が「C 組合員の未払残業代について、対象時期や残業時間、金額の算出根拠について具体的に説明しなかった」としても、十分可能である。

イ また、法人は、「4つとも可能性がある」と述べて、一般論として誠実に説明している旨主張するが、29.7.20団交において組合が C 組合員に対して残業代が一切支払われていない理由について説明を求めたところ、法人は「法律上の残業はない」とのみ答え、組合がどういう意味か質したところ、「今、申し上げました」とのみ答えたのである。つまり、法人は当初は一般論としてすら何の説明もしなかった。

組合がやむなく、残業をしていない、など3つの残業代を支払わない理由として考えられる場合を列挙して、どれに該当するのか説明するように求めたが、これに対して、法人は何も答えず、所定の手続を踏んで残業をしていない場合がある旨付け加えた。そして、組合が挙げた3つの理由に法人が追加した1つの理由、を合わせた4つの理由が当てはまると述べた。

以上のやり取りについて、法人は「一般論として誠実に説明している」と主張するが、そもそも組合が C 組合員の残業代という具体的な話をしているのに、法人が「一般論として説明」すること自体が、話のすり替えであって、不誠実である。組合は C 組合員に対して残業代を支払わない理由について質したのであるから、法人は C 組合員に対していずれのケースが該当するか回答する義務がある。

また、法人は、C 組合員の残業代が発生しない全てのケースに該当する等という矛盾した主張を平然と繰り返している。管理監督者であって、かつ固定残業代を支払っていて、かつ所定の手続を踏んで残業していない、というようなことは理屈上もあり得ないのであって、法人が組合の質問に対して誠実に回答する姿勢を全く持っていなかったことは明白である。

(3) 法人は、本件タイムカードの写しを提供できない理由の説明を行わず、その提供を拒否した。

ア 法人は、29.7.20団交において、本件タイムカードの写しを提出しない理由を説明していると主張する。しかし、その内容は、「(提供が) 必要だとは思わない」と繰り返すだけで、具体的な理由は一切説明しなかった。つまり、法人は事実上「タイムカードの写しを提供する必要性がない」という以外の説明をしていない

のである。このことは法人の事務局長も認めている。

イ 法人は、本件事実関係の下では、29. 7. 20団交において本件タイムカードの写しを提出する義務はないと主張する。

しかし、タイムカードの写しの提供が、協議のために不可欠であるか否か、また、法人がタイムカードの写しの提供を拒否する正当な理由があるか否かによって、「タイムカードの写しを提供すべき法律上の義務」の有無も判断される。そして、未払残業代の支払を協議事項とする団交において、タイムカードの写しの提供は不可欠である。

組合は29. 7. 20団交において、タイムカードの写しの提供が必要である理由を具体的に説明しているが、一方、法人には、タイムカードの写しの提供を拒否する正当な理由はないし、その点について法人は何も主張していない。

なお、法人は、29. 6. 20通知書をもって、C 組合員は根拠資料を持っているはずだから、タイムカードの写しを提供する必要がないと主張しているが、組合は29. 7. 20団交の中で、全く資料がないわけではないが、不完全である旨説明しており、「根拠資料を持っているはず」というのは法人の勝手な決めつけにすぎない。

(4) 法人は、団交の際の組合の態度について、るる主張するが、組合は終始誠実に団交を行っていた。

(5) 以上のとおり、①法人が、C 組合員に未払残業代が発生していないことについて、具体的な説明を一切行わなかったこと、②法人が、理由を説明することなくタイムカードの写しの提供を拒否したことは明らかである。こうした法人の対応が不誠実団交に当たることは明白である。

2 被申立人の主張

(1) 29. 7. 20団交について、① C 組合員の残業代がないことについては、法人は支払わない理由を具体的に検討して回答することが不可能であり、また、一般論として、残業代を否定する理由を誠実に説明しており、さらに、②法人はタイムカードの写しの提出を強要されない権利を有しており、また、提出しない理由を説明している。以下、詳述する。

(2) まず、以下の事実から、法人は、組合が主張する残業代の具体的な内容を把握することができず、支払わない理由を具体的に検討して回答することは不可能であることが明らかである。

ア C 組合員名義の29. 6. 20通知書に記載されている残業代「89万1, 669円」の対象となる具体的な年月日や計算基礎などの内訳が法人には全くわからなかったため、法人としては、29. 7. 20団交において、残業代の内訳を組合及び C 組合員から確認しようと考え、29. 7. 20団交で質問したが、組合も C 組合員もこの点に

ついて何も説明をしなかった上、組合は本件残業代の内訳を説明しない理由を明らかにしようとしなかった。

C 組合員及び組合は、29. 6. 20通知書は C 組合員が独自でやった旨主張するが、信用できない。29. 7. 20団交は、組合が C 組合員の残業代を議題として交渉を申し入れたものであるところ、残業代の見込額や対象期間等を組合が把握していなければ、労働組合としておよそ29. 7. 20団交に臨むことができない。現実に組合役員は団交において29. 6. 20通知書のコピーを見ながら発言していた。仮に、組合が29. 6. 20通知書の内容を知らなかったとしても、29. 7. 20団交には C 組合員が出席して積極的に発言しているのであるから、29. 7. 20団交に際して C 組合員自身が組合に対し残業代の内訳を説明することは極めて容易であったはずであるが、29. 7. 20団交において、組合役員らが C 組合員に残業代の内訳を訊こうとせず、C 組合員も説明しようとしなかった。これは組合が29. 6. 20通知書の内容を熟知していたからにはほかならない。

以上のとおり、29. 7. 20団交において法人は本件残業代が何月何日のどの時間帯のことを指すのか全くわからない状況であり、法人がその説明を求めても組合は本件残業代の具体的内容を十分に把握しながら一切回答を拒否するという状況であった。このような状況の下で、法人が、C 組合員の残業代の内訳を正確に推定することは不可能であり、不明な残業代の内訳について、それが存在しない理由を具体的に答えることは不可能である。

イ 29. 7. 20団交において、法人としては一般論として残業代を否定する理由を説明することしかできないところ、要旨次のとおり誠実に説明している。

(ア) 組合も C 組合員も「残業」の具体的内容を明らかにせず、立証も主張もされていないことになるから、そもそも C 組合員には時間外労働がないこともあり得る。法人はこの旨を説明している。すなわち、組合が29. 7. 20団交で述べた「3つ」に対し、法人はその他1つの可能性（下記(イ)の点)を加えた上で「4つとも可能性がある」旨を回答している。

(イ) 時間外手当支給の対象となる時間外労働とするには、所定時間外の勤務に関する法人の命令が要件となる。法人は、「例えば、規程上、残業をするには届けを出して承認を受けなければならないという場合がある。」と述べ、この旨を説明している。

(ウ) 法人は C 組合員に対し、管理職手当を支払っていたから、C 組合員に法律上「時間外労働」と評価すべきものがあると仮定するときにも、いわゆる定額手当の支給の抗弁が成立する。法人は、「職員給与規程に基づいて残業手当を支払わない、管理職手当を支払っている」、「きちんと管理職手当を支払っ

てるし、規程に基づいて（残業代）を支払わない」と、この旨説明している。
(3) 次に、以下のとおり、法人はタイムカードの写しの提出を強要されない権利を有しており、また、タイムカードの写しを提出できない理由の説明を行っている。

ア 本件タイムカードは法人に所有権がある。組合にとって本件タイムカードの内容を把握する必要があると仮定するときにも、単に必要があるというだけでその写しの提出を強制することは法人の所有権の侵害となる。

労働委員会の物件提出命令でも「当該物件によらなければ当該物件により認定すべき事実を認定することが困難となるおそれがあると認めるもの」などの厳格な要件が求められているし、労働組合法は、団交において相手方に対する物件提出義務を置いていない。

よって、本件タイムカードの写しの具体的必要性及び当該物件によらなければ当該物件により認定すべき事実を認定することが困難となる恐れが不明であり、必要となるタイムカードの写しの時期の特定もなく、これらに関する組合の具体的説明も全くない29.7.20団交では、法人に「本件タイムカードの写しの提出義務」を観念することさえ不可能である。

なお、29.6.20通知書の内容からすれば、C 組合員が未払残業手当を主張するにあたり、根拠資料が不足しているとは考えられないから、タイムカードの写しの提出の必要性を理解できない。29.7.20団交の議事録には、組合役員の発言として「全部はもっていない」という部分が存在するが、同人が一方的にかつ早口で話す会話において、もしこの内容を話したとしても、法人側出席者は誰もこの部分を聞き取ることさえできなかった。

イ 法人は、29.7.20団交において、「現時点で…出す必要がわからない。」、「現時点で出す必要性がないと考えるからです。」、「未払い賃金の問題についても、地方裁判所の手続によらなければ決着しないと考える。」、「今の時点では、必要性を感じられない。理解できないから。」と述べて、タイムカードの写しを提出しない理由を説明している。これらの法人の発言に対して、組合が具体的に説明する場面は全く見当たらない。

(4) 労働組合法は労働組合の誠実交渉義務を当然の前提としていると理解される。ところが、29.7.20団交において、組合はこの誠実交渉義務に違反した。組合の不誠実性を示す具体的事実は、①残業代の内訳を明らかにしなかったこと、②団交における「うちわ」の使用、③携帯電話の使用、④法人代理人に対する侮辱行為である。特に②については、十分に冷房が効いており、うちわであおぐ必要が全くない状況においてうちわを使用し、2つの場面において組合員4名がそろってうちわの、歌手のイラストが表示された面と「おだまり」と表示された面を交互に示し、「おだ

まり」という部分を示しながら、「これはデザイン」などと述べ、法人側出席者の発言を中止させ、かつ、あざ笑った。

これらのうちわの使用態様は、正常な使用方法とは言い難く、特に団交という真剣な協議をすべき場面において明らかに社会的相当性を欠くというほかない。かかるうちわの使用や、携帯電話の使用により団交を妨げたことについても全く謝罪がなく、組合は誠実交渉義務に違反している。

(5) 以上のとおりであり、29. 7. 20団交において法人は誠実に対応しており、不誠実団交には当たらない。

第5 争点に対する判断

1 争点 (29. 7. 20団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。) 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 昭和59年、C 組合員は、法人に正職員として採用され、その後、管理課係長となった。

(甲4、乙6、証人 C)

イ 平成29年3月7日、組合は、当委員会に対し、法人を被申立人として、団交に係る法人の対応が不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立て(平成29年(不)第15号事件)を行った。

この申立ては、同年6月6日、組合により取り下げられた。

ウ 平成29年4月3日、組合は、当委員会に対し、法人を被申立人として、組合等に対する法人の通知文書等が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成29年(不)第22号事件)を行った。

この申立ては、同年7月10日、組合により取り下げられた。

エ 平成29年4月28日、組合は法人に対し、「申入書」と題する文書(以下「29. 4. 28申入書」という。)を送付した。29. 4. 28申入書には、法人に対し、回答を求める事項として、同27年4月1日から同29年3月31日までのC 組合員のタイムカードの写しを提供することを求める旨等が記載されていた。

(乙4)

オ 平成29年5月9日、法人は組合に対し、「回答書」と題する文書を送付した。当該文書には、29. 4. 28申入書によって組合が要求した資料等については、いずれも開示の必要性を理解することができず、現時点において開示する予定はない旨記載されていた。

(乙5)

カ 平成29年5月30日、法人は、法人の財産を無断で処分したこと等を理由として、C 組合員を懲戒解雇した。

C 組合員は、同年6月、大阪地方裁判所に地位確認等請求の訴えを提起した。
(甲4、乙6、証人 C)

キ 平成29年6月20日、C 組合員は、法人に対し、29.6.20通知書を送付した。29.6.20通知書には、C 組合員は法人に対し、同27年6月から同29年2月までの未払残業代として、89万1,669円を、同年6月30日を期限として C 組合員の給与口座への振込によって支払うよう求める旨、未払残業代の詳細は別途ファックス及び郵送にて通知する旨記載されていた。

なお、29.7.20団交時まで、29.6.20通知書に記載された、未払残業代の詳細を示した文書の送付はなされなかった。

(乙1、証人 D)

ク 平成29年7月6日、組合は法人に対し、29.7.6団交申入書を送付し、29.7.6団交申入れを行った。29.7.6団交申入書には、以下のような記載があった。

「4) 要求及び協議事項

① C 組合員にかかる未払い残業代の支払いについて

②その他、関連事項

※実効性ある協議を行うため C 組合員のタイムカードの写し（平成27年6月1日から平成29年2月28日までのタイムカードの写しを事前に提供していただくようお願いします。」

(甲2)

ケ 平成29年7月11日、法人は組合に対し、29.7.11回答書を送付した。29.7.11回答書には、29.7.6団交申入れに対し、同月20日の午後3時からの団交開催を提案する旨に加え、「なお、回答人はこれまでも申し上げたとおり、C 殿のタイムカードのコピーを交付する予定はありません。」と記載されていた。

(甲3)

コ 平成29年7月20日、組合と法人との間で、29.7.20団交が行われた。29.7.20団交には、組合から C 組合員ほか3名が、法人から代理人弁護士3名、参与及び事務局長である D (以下「D 事務局長」という。)の5名が出席し、以下のようなやり取りが行われた。

(ア) 最初、C 組合員の残業代及び残業の有無について以下のようなやり取りがあった。

a 組合が、法人に対し、C 組合員には残業代が支払われていなかったということはいいか尋ねたところ、法人は、払っていない旨答え、組合が、「支払わない理由としては何かあるんですか。残業がなかったということなのか、そもそも管理監督者であったというような。」と尋ねたのに対し、法人は、

「というか、法律上の残業はないというふうに今考えてるんですけど。」と答えた。組合が、「ちょっと説明してください。」と述べたのに対し、法人は「今、申し上げました。」と述べた。

組合が、所定労働時間を超えて就労していた事実がないということか尋ねたところ、法人は、何月何日の分に関する残業のことであるか、詳しく主張してもらいたい旨述べた。組合がタイムカードを見れば分かる旨述べたところ、法人は、89万1,669円という細かい数字が書いてあるということは、何月何日に何時から何時までということがわかっているはずなので、その点を主張してもらえないことには応答のしようがない旨述べた。

- b 組合が、まず事実確認として、法人が先ほど認めたことから、基本的に残業代を払っていなかったという事実はある旨述べた上で、「払わない理由としたら、一般的に考えられるのはね、要するに管理監督者である、あるいは固定残業代という形で既に支払っている、あるいは残業してなかった、3つぐらいしかない。どれなんですか。」と尋ねたところ、法人は、「それは、今直ちにわかりませんわ。そちらのほうで御主張いただいた上で、こちらのほうで。」と述べた。これに対し、組合が、「とりあえずね、今ね、3つ挙げました。払わない理由としては3つ考えられます。」として、先に挙げた3つの場合を述べ「その3つのどれかしかない。どれですか。」と尋ねたところ、法人は「いや、それだけとは限らないですよ。」と述べ、組合が「じゃあほかに挙げて下さい。」と述べると、法人は「例えば、規程上、こういう残業をするにはこういう届けを出して承認を受けなければならないというのがあるような場合があると思うんですけど。」と答えた。

組合が、残業代を支払っていない理由は何かと再度尋ねたところ、法人は、「4つとも、ほんならあると思いますわ。」、「うん。今言った4つ。少なくともね。」、「今申し上げた4つというふうに御理解くださいって。」などと述べた。

組合が「管理監督者で。」と述べると、法人は、管理監督者というのはちょっと不正確になる旨述べた。これに対し、組合が、不正確なら何であるのか尋ねたところ、法人は、規程を見ればわかる旨述べ、組合が①管理監督者であること、かつ②固定残業代を支払っていること、かつ③一切残業はしていないこと、かつ④残業に当たって手続が必要なのに、その手続を踏んでいないこと、の4つとも全部当てはまるという主張なのか尋ねたところ、法人は「それが4つとも当てはまる場合もあると思いますよ。」と答えた。

- c 組合が「場合もあるって、今は別にそんなん一般に。」、「今、Cさん

の残業代について話を。」と述べかけたのに対し、法人が、「はっきり言って、違う、そうじゃなくてね、本件でこの89万何がしというのがいつからいつまでの、どういう理屈で、いつの分でどういうとこなんかというのをね。」と述べた。これに対し、組合は、「それは個人が出さした書面でしょう。」と述べ、C 組合員が「はい。」と述べた。組合が「今、組合で交渉してる。」と述べたのに対し、法人が「これ、でも、組合の人がチェックしてたり届けを出してるんじゃないですか、知らないんですか。」と述べ、組合が「組合で今交渉してるわけです。」と述べたのに対し、法人は、「いやいや、これ、組合は全然内容をご存知ないんですか。」、「いや、内容をご存知あるかないか。」、「あるかないかどっちなんですか。答えないということですね。」と組合の関与を繰り返し尋ねた。

- d 上記 a から c までのやり取りにおいて、法人側は主に代理人弁護士が発言していたところ、組合が、「とりあえずね、今言った4つということ、4つともそうやという主張でよろしい？」と述べ、D 事務局長に対し、ちゃんと話してほしい旨述べた。D 事務局長は、「うちは規程に基づいてやっているだけの話でありますから、それ以上の答えはないです。」、「はい。だから規程を読んでもくださいということです。」と述べ、組合が「今言ってよ。」と述べると、「規程ありますから。」、「それだけのことですよ。」などと述べた。組合が、答えになっていない旨、ちゃんと答えてほしい旨述べたことに対し、法人代理人はちゃんと答えている旨答えた。組合が、今は事務局長に話している旨述べたところ、法人代理人は、誰が答えるかは法人側の裁量である旨述べた。

その後、法人代理人が組合に対し、「ちょっとそういう態度やめてください。そのうちわやめてもらえませんか。」と述べ、組合が「暑いんです。」と述べ、法人が「失礼でしょう。いや、これクーラー効いてるじゃないですか。」、「そういうの失礼でしょう、うちわあおぎながら。」と述べ、組合が「これ、デザイン。」などと返すやりとりがあった。

- e 組合が、残業代を払っていない理由として挙げられた4点全てが重なるというのは少し無理があるかと思う旨、1個ずつ説明を求めていく旨述べた上で、管理監督者ということは、労働時間管理をしていないということか尋ねたところ、法人は、代理人弁護士とD 事務局長の間で規程について相談を始めた。

その途中で、組合役員が携帯電話を受電し、「ごめん。ちょっと緊急の電話なんで、これだけ。」と述べて、電話で話し始めた。法人は、同人が、携

帯電話で話し始めたことについて、緊急の電話であっても、一言断るべきである旨等を述べた。また、法人が「ちょっとうちのそういうのやめてくださいって。」と述べ、組合が「うちわデザインや。」と返し、法人が「そういうの失礼でしょう。」、「嚴重に抗議しますわ。」と述べるやり取りがあった。

(甲1、乙2、乙3の1、乙3の2)

(イ) 続いて、本件タイムカードの写しについて、以下のようなやり取りがあった。

- a 組合が、法人では、タイムレコーダーの打刻で、社員の出退勤の勤務管理をやっているのか尋ねたところ、法人は、タイムカードで管理している旨答えた。組合が、団交申入れにおいて、記載した協議事項は C 組合員に係る未払残業代の支払についてであるが、法人はタイムレコーダーで C 組合員の残業の有無を確認したのかを尋ねる旨述べたところ、法人は、「うちとしては、答えとしては、基本的に職員給与規程（以下「給与規程」という。）の中に基づいて残業手当を支払わない、管理職手当を支払っているということですので、確認をしております。」と述べた。組合が、「タイムカードすら見てないの。」と質問したのに対し、法人は「いや、きちんと管理職手当を支払ってるし、規程に基づいて支払わないという、あるでしょうということ言ってるだけのことで。」と述べた。
- b 組合が、少なくとも給与規程に、管理職手当について固定残業代を含む旨の記載は一切なく、何を根拠に法人が固定残業代と言っているのかが不明である旨述べたところ、法人は、こちらは不明とは考えていない旨述べた。
- c 組合は、とりあえず、今日のところはタイムカードの写しをきちんと提供してほしいとして、①組合としても、給与規程に一切そういう記載がないため、いわゆる管理職手当、役職手当が固定残業代には当たらないという認識であるが、残業代を請求するにしても、きちんと計算をして請求したいと考えている旨、②そうであるから、C 組合員はタイムカードの写しは幾つかは持っているが、全部は持っていないため、団交申入書に記載したとおり、2年分のタイムカードの写しを提供してほしい旨、③その後、法人の方で主張があれば、管理監督者に該当するかどうか、役職手当として固定残業代というような形で支払っているのか否か、実際にタイムカードを見たら残業の有無はわかるので残業があったのかどうなのか、その手続を踏んでいないということで残業としては認められないという主張もあるかもしれないので、そのあたりに関しては、引き続き協議をしていく旨、④今日のところは、根拠が曖昧なまま残業代を払ってくださいという請求をするのもあれなので、

まずは協議の出発点としてタイムカードの写しの提供を求める旨述べた。

これに対し、法人は、「これも前書面でお答えしてるとおりですけど、現時点でその出す必要性というのはわかりませんので、提供することはできない。」、「結論として、今、お断りします。」と述べた。

- d 組合が、「今、私が言ったことに何か疑問ありますか。」と述べ、続いて、①お互いに主張を詰めていかなければならない旨、②管理監督者であるかどうか、あるいは仮に役職手当として残業代を支払っていたとしても、それが固定残業代的な性格であれば、それを超える残業をしていたら、その分に関しては当然支払わなくてはならないというようなこともあるのでまずはタイムカードの写しを提供してほしいというのが組合の要求である旨、③管理監督者に当たるのか、残業は一切していないのかなどの幾つかの論点を協議していくには、まず、その基となる数字を確定し、はっきりさせるために、タイムカードの写しを提供してもらいたい旨述べ、法人の回答は提供しないということか尋ねたところ、法人は、「はい。」と答え、組合が「理由は」と尋ねると、「現時点で出す必要性がないと考えるからです。」と述べた。組合が、本件タイムカードの写しの提出ができない場合は、その合理的な理由も一緒に示してほしい旨述べたのに対し、法人は「もう今申し上げました。」と答えた。
- e 組合が、不誠実団交と思うから労働委員会で争わなければ仕方がない旨述べたところ、法人は、地方裁判所の訴訟に、残業手当についての分は入っていないのか尋ね、組合がこちらの事情なので答える必要はない旨述べると、法人は、「じゃあ、こちらのほうから別途法的手続とらせていただいても結構ですけども、そちらでやらんと多分決着つかないと思いますけど。」と述べた。
- 組合が、①残業代の問題は団交で解決したいと思い、そのためタイムカードの写しの提供を要求したが、提供しないと回答された旨、②タイムカードの写しを提供しない理由は必要がないと思うから、それ以外の説明は一切ないということだけ確認したい旨、③組合が要求したからといって出さなければいけないとは言わないが、出さないことの合理的な理由は示してほしい旨述べ、不誠実な対応ということになるが、いいのか、と尋ねたのに対し、法人は、「今の時点でね、必要性が感じられない、理解できないからということ。それだけの話です。」と述べた。
- f 組合は、今日はこれで終わる旨、不誠実団交である旨、とりあえず、資料がないから金額の確定は難しいが、論点は4つ出たから、一個一個団交やっていくかどうかの話である旨述べた。その途中、法人が、89万1,669円という

のはどうやって出したのか尋ねたが、組合は答えなかった。

最後に、組合が「不誠実な対応で終わりました。」と述べ、29.7.20団交は終了した。

(甲1、乙2、乙3の1、乙3の2)

(ウ) 29.7.20団交における組合の態度に関して、本件審査の審問において、D事務局長は、団交が開催された部屋は冷房が効いていた旨、組合側出席者が、うちわであおぎながら話をしていた旨、当該うちわの表裏には「おだまり」と記載された文字と、歌手のイラストがそれぞれ描かれていた旨、組合側出席者全員が、法人側出席者の発言に対し、イラストと「おだまり」の文字を交互に示しながら、法人側出席者をあざけり笑うような態度をとったことがあった旨、法人側出席者がうちわの使用をやめるように注意しても、最後までやめなかった旨、組合側出席者が、法人側に断りなく携帯電話で話を始め、法人側出席者がやめるように注意しても、緊急の電話だと言ってやめなかった旨、電話の内容に緊急性は感じられなかった旨陳述した。

一方、C組合員は、組合側出席者が全員うちわを持っていった記憶はあるが、それぞれ違ううちわであった旨、「おだまり」という文字が表示されていたかは記憶にないが、キャラクター物のうちわであった旨陳述した。

(証人 C、証人 D)

サ 平成29年7月21日、組合は本件申立てを行った。

シ 平成29年8月、法人は、大阪地方裁判所に、C組合員の未払残業代に関する債務不存在確認請求訴訟を提起し、その後、同年12月にC組合員は、未払賃金請求訴訟を提起した。

(乙6)

(2) 29.7.20団交における法人の対応は、不誠実団交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)ク、ケ、コ認定のとおり、①組合から、29.7.6団交申入書によって29.7.6団交申入れが行われたことを受け、法人が、29.7.11回答書により平成29年7月20日の団交開催を提案し、29.7.20団交が同日に開催されたこと、②29.7.6団交申入書により申し入れられた事項は、C組合員に係る未払残業代の支払及びその他関連事項についてであったことが認められる。これらのことからすると、29.7.20団交における協議事項は、組合員の賃金に関する事項で、法人にとって、義務的団交事項であったといえる。

そこで、29.7.20団交における法人の対応についてみる。

イ 組合は、まず、C組合員の未払残業代が発生していないことについて、法人

が具体的な説明を一切行わなかったことが不誠実である旨主張し、これに対し、法人は、①組合が主張する残業代の具体的な内容を把握することができず、支払わない理由を具体的に検討して回答することは不可能であった旨、②残業代を否定する理由について、一般論として説明することしかできないところ、(i)管理監督者であること、(ii)固定残業代として支払済みであること、(iii)残業していないこと、(iv)時間外労働と評価するには法人の命令が要件となることの「4つとも可能性がある」旨回答し、誠実に説明している旨主張するので、以下順に検討する。

(ア) 前記(1)コ(ア) a、b 認定によれば、29.7.20団交において、①組合が、C 組合員に残業代が支払われていなかったことを法人に確認した上、支払わない理由を尋ねたのに対し、法人は、法律上の残業はないと考える旨やいつの残業のことか組合が主張しないと応答できない旨述べたこと、②組合が一般的に考えられる理由を3点あげたところ、法人はこれに1点を追加して、どれもがあてはまる旨を答えるにとどまったことが認められ、このようなことでは、法人は、C 組合員の残業代を支払わない具体的な理由について説明していないといえる。

(イ) そこで、まず、組合が主張する残業代の具体的な内容を把握することができないため、残業代を支払わない理由を具体的に検討して回答することは不可能であった旨の法人の主張についてみる。

a 前記(1)ク、コ(ア)認定によれば、①29.7.6団交申入書には「要求及び協議事項」として、「C 組合員にかかる未払い残業代の支払いについて」と記載しており、金額は記載されていなかったこと、②29.7.20団交において、組合が、法人に対し、C 組合員には残業代が支払われていなかったということではいか尋ねたところ、法人は、払っていない旨答えたこと、③法人が、何月何日の分に関する残業のことであるか、詳しく主張してもらいたい旨述べたのに対し、組合は、タイムカードを見れば分かる旨述べるにとどまり、特に答えていないことが認められる。

以上からすれば、確かに組合の送付した29.7.6団交申入書には具体的な金額は記載されておらず、29.7.20団交においても、組合は、残業代の具体的な内容を明らかにしていないが、法人はそもそも残業代を支払っていない旨答えているのであるから、組合が主張する残業代の具体的な内容を把握することができなくとも、C 組合員に残業代を支払わなかった理由について、何らかの具体的な説明をすることは可能であったといえる。

b さらに、前提事実及び前記(1)キ、コ(ア) a、c 認定のとおり、① C 組

合員が法人に送付した29.6.20通知書には、平成27年6月から同29年2月までの未払残業代として、89万1,669円を支払うよう法人に求める旨記載されていたこと、②29.7.20団交において、組合が、C組合員に残業代を支払わない理由を尋ねたところ、法人は、89万1,669円という細かい数字が書いてあるということは、何月何日に何時から何時までということがわかっているはずなので、その点を主張してもらえないことには応答のしようがない旨述べたこと、③法人が「89万何がし」の説明を求めたのに対し、組合が「それは個人が出さした書面でしょう。」、「今、組合で交渉してる。」と述べたことが認められる。これらのことからすれば、29.7.20団交において、法人は、組合に対し、89万1,669円の内訳が説明されなければ、C組合員に残業代を支払わない理由を明らかにできない旨主張しており、この89万1,669円という金額は、29.6.20通知書に記載された金額を指していると考えられるところ、29.6.20通知書は、C組合員が法人に対して個人として送付したものであって、組合が送付したものではない。また、組合は、29.7.20団交において、当該金額を主張してはならず、むしろ、C組合員の個人の請求と組合の要求は別である旨の発言を行っており、そうであるとすれば、組合が当該金額の内訳を熟知していたか否かにかかわらず、組合が主張したわけではない当該金額についての内訳が示されないことをもって、団交において、残業代を支払わない理由の説明を拒むことにはなり得ない。

c 以上のことから、29.7.20団交において、組合が主張する残業代の具体的な内容を把握することができないため、残業代を支払わない理由を具体的に検討して回答することは不可能であった旨の法人主張は採用できない。

(ウ) 次に、一般論として誠実に説明している旨の法人の主張についてみる。

前記(1)コ(ア) b 認定によれば、29.7.20団交において、組合が、C組合員の未払残業代が発生していない根拠として、管理監督者であること、固定残業代として既に支払っていること、残業は一切していなかったことの3点しか考えられないが、どれに当たるのか尋ねたのに対し、法人は、残業に必要な手続を踏んでいないことを付け加え、4点ともあると思う旨、4つというふうに理解してほしい旨、4つとも当てはまる場合もあると思う旨回答していることが認められる。

法人は、上記をもって誠実な回答を行った旨主張するが、前記(イ)判断のとおり、法人は、そもそも残業代を支払っていない旨答えており、残業代を支払わなかった理由を具体的に答えることが可能であったのだから、一般論で、しかも4つとも当てはまる場合もあると思うなどと答えたことをもって、誠実に

対応したということとはできない。

したがって、法人が、C 組合員の残業代が発生していない根拠として、具体的な内容ではなく、一般論としてのみ回答することは、不誠実な対応であるといえ、一般論として誠実な回答を行ったという法人の主張は採用できない。

(エ) 以上のことから、29.7.20団交において、法人がC 組合員の未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を行わなかったことは不誠実な対応といえる。

ウ 次に、組合は、法人が、本件タイムカードの写しを提供できない理由の説明を行うことなく、本件タイムカードの写しの提供を拒否したことが、不誠実である旨主張し、これに対し、法人は、本件タイムカードの写しの具体的必要性等について、組合から具体的説明もない29.7.20団交において、法人には、本件タイムカードの写しの提出義務はなく、また、現時点では、タイムカードの写しを組合に出す必要性が理解できない旨等述べて、タイムカードの写しを提出しない理由を説明した旨主張するので、以下、この点について検討する。

(ア) 確かに、法人の主張するとおり、団交において、労働組合が使用者に対し資料提供要求をした場合に、使用者に必ずそれに応じる義務があるわけではない。しかし、組合が、法人の不誠実な対応と主張するのは、単に本件タイムカードの写しを提供しなかったことではなく、「提供できない理由の説明を行うことなく」本件タイムカードの写しの提供を拒否したことであるので、以下、その経緯についてみる。

(イ) 法人は、29.7.20団交において本件タイムカードの写しの必要性等について、組合から具体的説明がなかった旨主張するが、前記(1)コ(イ) a から d 認定のとおり、29.7.20団交において、法人が、給与規程に基づき残業手当を支払わず、管理職手当を支払っている旨述べたことに対し、組合は、①給与規程には、管理職手当について、固定残業代を含む旨の記載は一切なく、何を根拠に法人が固定残業代と言うのか不明である旨、②管理職手当等が固定残業代には当たらないという認識であるが、残業代を請求するにしても、きちんと計算をして請求したいと考えている旨、③タイムカードの写しは幾つか持っているが、全部は持っていない旨、④協議の出発点として、2年分のタイムカードの写しを提供してほしい旨、⑤仮に役職手当として残業代を支払っていたとしても、それを超える残業をしていたらその分の支払が必要である旨述べたことが認められる。これらのことからすると、29.7.20団交で、組合は、本件タイムカードの写しを要求する根拠を具体的に述べていると解するのが相当であり、組合から本件タイムカードの写しの必要性について説明がなかったということとはでき

ない。

なお、法人は組合の当該発言部分について内容を聞き取ることができなかった旨の主張も行っているが、組合の上記発言に続き、法人は躊躇なく提供できない旨返答しており、組合の主張を聞き取れず、理解できていないというのであれば、それを確認することなく拒否の回答をすること自体が、誠実さに欠けるものといわざるを得ない。

したがって、法人は、組合に対し、本件タイムカードの写しを提供しないのであれば、その理由について、組合の主張に対応する形で誠実に説明すべき立場にあったといえる。

(ウ) そこで、法人が、29.7.20団交において本件タイムカードの写しを提供しなかった理由を説明しているかどうかについてみる。

前記(1)コ(イ)cからe認定のとおり、29.7.20団交において、①組合が上記(イ)判断にもあるように、根拠を具体的に述べて本件タイムカードの写しを要求したのに対し、法人は「これもう前書面でお答えしてるとおりですけど、現時点でその出す必要性というのはわかりませんので、提供することはできない。」、「結論として、今、お断りします。」と述べて提供を拒否したこと、②組合が重ねて、幾つかの論点を協議し、主張を詰めていくため、その基となる数字を確定しはっきりさせるためにタイムカードの写しを提供してほしい旨述べ、提供しない理由を尋ねると、法人は、「現時点で出す必要性がないと考えるからです。」と述べたこと、③組合が本件タイムカードの写しの提供ができない場合は、その合理的な理由も一緒に示してほしい旨述べたのに対し、法人は、「もう今申し上げました。」と答えたこと、④組合が提供しないことの合理的な理由は示してほしい旨、不誠実な対応ということになるが、いいのかと述べたのに対し、法人は、「今の時点でね、必要性が感じられない、理解できないからということです。それだけの話です。」と答えていることが認められる。

これらのことからすると、法人は、本件タイムカードの写しを提供しない理由としては、自分たちには提供する必要性が理解できず、必要性がないと考える旨のみを繰り返し述べていたといえる。

そもそも、使用者は、団交において、自己の主張を組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどの対応が求められるところ、前記(イ)判断のとおり、組合は、本件タイムカードの写しを要求する根拠を具体的に説明しているといえるに

もかかわらず、このように法人が、本件タイムカードの写しを提供すべき理由を理解できないと繰り返すだけであったことは、組合の主張に対して、提供できない理由を具体的に説明したとみることはできず、法人のこのような回答は不誠実といわざるを得ない。

なお、法人は、「未払い賃金の問題についても、地方裁判所の手続によらなければ決着しないと考える。」と述べて、本件タイムカードの写しを提出しない理由を説明したとも主張するが、このことは、団交において合意達成の可能性を模索するという姿勢が法人に欠けていたことを示すものにほかならないものといえ、このような主張は到底採用できるものではない。

(エ) 以上のことから、29.7.20団交において、法人は、組合が要求事項に関連するものとして提供を求めた本件タイムカードの写しについて、これを提供できない理由を説明することなく、提供を拒否したといえ、かかる法人の対応は不誠実な対応といえる。

エ 法人は、29.7.20団交における組合側出席者の態度について、「おだまり」という文字と歌手の似顔絵のイラストが記載されたうちわを用いて、法人側出席者の発言を中止させ、あざ笑った旨、法人に無断で携帯電話を使用し通話したこと等を挙げ、組合が誠実交渉義務に違反した旨主張する。

確かに、前記(1)コ(ア)d、e、(ウ)認定によれば、①組合員1名が29.7.20団交中に携帯電話で通話を行ったこと、②29.7.20団交に出席した組合側の出席者がうちわを使用しており、それに対し法人側出席者が失礼であり、抗議する旨、やめてほしい旨述べており、これに対し組合が、これはデザインである旨返答していたことが認められる。

緊急時の携帯電話の使用はともかくとして、わざわざ相手方から抗議されるようなイラスト付きのうちわを用意し、交渉でそのうちわを使用した組合の行動については、不適切であり、正常な協議を妨げる可能性があるため、問題があるといえる。しかし、仮に組合側出席者の態度がD事務局長が陳述したとおりであったとしても、上記イ、ウの判断を左右するものではない。

オ 以上のとおりであるから、29.7.20団交において、法人が、C組合員の未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わなかったこと及びC組合員のタイムカードの写しを提供できない理由の説明を行うことなく、C組合員のタイムカードの写しの提供を拒否したことは、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する誠実団交義務を尽くしたとはいえないことから、不誠実団交に当たるといえ、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。

2 救済方法

- (1) 組合は、組合員1名のタイムカードの写しその他の関連資料を提供しての誠実団交応諾をも求めるが、主文1をもって足りると考える。
- (2) 組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文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31年1月11日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印