

## 命 令 書

大阪府高槻市

申立人 C  
代表者 執行委員長 A

東京都足立区

被申立人 D  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成30年(不)第56号事件について、当委員会は、令和2年2月12日及び同月26日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成30年2月6日付け、同月20日付け、同年3月7日付け、同年4月11日付け、同年5月25日付け及び同年7月7日付けで申し入れた団体交渉に、議題に係る被申立人の質問に対する事前回答及び組合員名簿の事前提出を求めることなく、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

C  
執行委員長 A 様D  
代表取締役 B

当社が、貴組合が平成30年2月6日付け、同月20日付け、同年3月7日付け、同年4月11日付け、同年5月25日付け及び同年7月7日付けで申し入れた団体交渉に、貴組合が議題に係る当社の質問に対し事前に回答しないこと及び組合員名簿を事前に提出しないことを理由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号及び第3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。

- 3 申立人の平成29年8月21日付け団体交渉申入れに係る申立てを却下する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示及び手交

### 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、2回の団体交渉の後に申立人が申し入れた団体交渉に、組合員名簿の事前提出等条件を付けて応じ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 D は、平成29年10月1日に E が F 及び G を吸収合併した株式会社で、肩書地に本社を、大阪府内ほかに事業所を置き、野菜の加工・販売業を営み、その従業員数は本件審問終結時約3,200名である（以下、D 及び吸収合併前の G を併せて「会社」という。）。

イ 申立人 C （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約10名である。組合には、下部組織として、会社に勤務する労働者で組織する H （以下「分会」という。）が存在する。

#### (2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成29年7月18日付けで、組合は、会社に対し、会社大阪事業所（以下「大阪事業所」という。）に勤務するパート従業員で組合の執行委員長兼分会の分会長である A （以下「委員長」という。）名で、委員長が組合員である旨書面で通知するとともに、「団体交渉申入書」を提出し、大阪事業所の安全問題等を議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という。）を申し入れた。

同月27日、組合と会社は、団交（以下「第1回団交」という。）を行った。

平成29年8月4日付けで、組合は、会社に対し、委員長名の「団体交渉申入

書」を提出し、大阪事業所の事故及び安全問題等を議題とする団交を申し入れた。

同月18日、組合と会社は、団交（以下「第2回団交」という。）を行った。

(甲1、甲2、甲11、甲24、甲25、甲27、甲28、乙14、乙15)

イ 平成29年8月21日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「29.8.21団交申入書」という。）を委員長名で提出し、「Gの事故、安全問題について」を議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「29.8.21団交申入れ」という。）。

同月25日付けで、会社は、組合に対し、具体的な交渉の議題内容が不明である旨、議題についての具体的要求事項を明示した書面を送付されたい旨等記載した「通知書」（以下「29.8.25通知書」という。）を提出した。

同月30日付けで、組合は、会社に対し、同年6月16日に発生したスライサー職場の事故に対する対策等について文書での回答を求める旨等記載した「通知書」（以下「29.8.30組合通知書」という。）を委員長名で提出した。

同年8月31日付けで、会社は、組合に対し、29.8.30組合通知書記載の回答要求事項については社内で十分な調査を要する事項も含まれており、社内で検討の上、追って連絡する旨等記載した「通知書」（以下「29.8.31通知書」という。）を提出した。

同年9月4日付けで、組合は、会社に対し、「要求書」（以下「29.9.4要求書」という。）を委員長名で提出し、「Gの事故・安全問題について」等を議題とする団交を要求した。

同月8日付けで、会社は、組合に対し、29.9.4要求書についての会社の見解は29.8.31通知書記載のとおりであるのでその旨連絡する旨記載した「通知書」（以下「29.9.8通知書」という。）を提出した。

(甲3、甲10、甲12、甲13、甲14、甲15)

ウ 平成30年2月6日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「30.2.6団交申入書」という。）を委員長名で提出し、無期雇用及び就業規則を議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.2.6団交申入れ」という。）。

同月13日付けで、会社は、組合に対し、具体的な交渉の議題が不明であり、各議題について具体的要求事項を明示した書面を送付されたい旨等記載した「通知書」（以下「30.2.13通知書」という。）を提出した。

(甲4、甲16)

エ 平成30年2月20日付けで、組合は、会社に対し、「5年をこえる労働者から

無期転換への申入れがあったら、無条件で雇用すること」、「雇い止めしないこと」等を団交テーマとして記載した「団体交渉申入書」（以下「30.2.20団交申入書」という。）を委員長名で提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.2.20団交申入れ」という。）。

同月24日付けで、会社は、組合に対し、30.2.20団交申入書について、組合のいう「雇い止めをしないこと」という語がどういったケースを想定しているのか不明であるため明らかにされたい旨等記載した「通知書」（以下「30.2.24通知書」という。）を提出した。

同年3月2日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉テーマの追加申入書」（以下「30.3.2追加申入書」という。）を委員長名で提出し、賃上げを議題とする団交を申し入れた。

(甲5、甲17、甲18)

オ 平成30年3月7日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「30.3.7団交申入書」という。）を委員長名で提出し、就業規則、無期転換及び賃上げを議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.3.7団交申入れ」という。）。

同月9日付けで、会社は、組合に対し、組合員名簿の事前提出を求める旨等記載した「通知書」（以下「30.3.9通知書」という。）を提出した。

(甲6、甲19)

カ 平成30年4月11日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「30.4.11団交申入書」という。）を委員長名で提出し、賃上げ、無期雇用転換、就業規則等を議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.4.11団交申入れ」という。）。

同月13日付けで、会社は、組合に対し、30.2.24通知書及び30.3.9通知書の記載に対する回答を再度求める旨等記載した「通知書」（以下「30.4.13通知書」という。）を提出した。

(甲7、甲20)

キ 平成30年5月25日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「30.5.25団交申入書」という。）を委員長名で提出し、賃上げ、無期雇用転換、就業規則、会社の兵庫工場の事故等を議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.5.25団交申入れ」という。）。

同月31日付けで、会社は、組合に対し、30.2.24通知書及び30.3.9通知書の記載に対する回答を再度求める旨、兵庫事業所の労働災害についての交渉申入れ事項を具体的に明らかにされたい旨等記載した「通知書」（以下「30.5.31通知

書」という。)を提出した。

(甲8、甲22)

ク 平成30年7月7日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「30.7.7団交申入書」という。)を委員長名で提出し、賃上げ、無期雇用転換、就業規則及び兵庫事業所の事故を議題とする団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「30.7.7団交申入れ」という。)

同月13日付けで、会社は、組合に対し、30.3.9通知書及び30.5.31通知書の記載に対する回答を再度求める旨記載した「通知書」(以下「30.7.13通知書」という。)を提出した。

(甲9、甲23)

ケ 平成30年9月12日、組合は、当委員会に対し、団交応諾並びに謝罪文の掲示及び手交を求めて、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)をした。

### 第3 争点

- 1 組合は、申立人適格を有するか。
- 2 29.8.21団交申入れ、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。ただし、29.8.21団交申入れについては、申立期間を徒過していないといえるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(組合は、申立人適格を有するか。)について

(1) 申立人の主張

ア 会社による「組合が主として政治活動を目的とするものである」との規定は予断と偏見であり、何の根拠もない。労働組合は、全ての労働者の生活と権利を守るのが使命である。職場の主人公は労働者であり、労働組合は、職場の改善に取り組み、労働者全体の利害を貫き、その立場で政治活動もする。

イ 会社は、組合が「政治団体」であることを印象付けるため、議案書の「ゼネスト・革命をたぐり寄せるための D 拠点化」との記載を挙げる。しかし、労働者の社会を目指すことも労働組合の大きな目標であり、ゼネストとは、そもそも全産業におけるストライキということであって、労働組合活動そのものである。また、労働者は戦争の中では生きられないのであって、労働組合が戦争に反対するのは当然のことである。戦後74年の歩みとは、戦争の危機を感じるたびに労働者が反戦・政治闘争に立ちあがってきた歴史でもある。

ウ したがって、組合に申立人適格があることは明らかである。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、いわゆる合同労組でありながら、個別の労働紛争を問題にすることもなく、また、会社において集団的な労働紛争が生じていないにもかかわらず、本件申立てをしている点で、合同労組が行う通常の不当労働行為救済申立てとは明らかな違いがみられる。

イ 組合は、自ら証拠提出したその定期大会議案書の記載から明らかなように、平成30年2月以降、合同労組の目的である個別労働紛争解決という目的を放棄し、その活動の主目的を、改憲闘争をはじめ、ゼネスト・革命をたぐり寄せるという政治活動に変更している。

ウ 組合は、過去に本件以外の不当労働行為救済申立てをした事実や、過去の労働問題の解決事例を挙げて労働組合法第5条該当性を立証しようとしているが、これらはいずれも、組合が活動目的を政治活動に変更する前の「問題を解決する労働組合」時代の過去の事実に係る立証であり、現在の組合の主たる活動目的を立証するものではない。

エ とすると、組合は、その定期大会議案書を提出した結果、労働組合法第5条に規定された「労働組合法第5条の規定により同法の規定に適合する旨の立証をしないとき」に該当するに至ったので、本件申立ては、全て却下されるべきである。

2 争点2 (29.8.21団交申入れ、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。ただし、29.8.21団交申入れについては、申立期間を徒過していないといえるか。) について

### (1) 申立人の主張

ア 平成29年6月、会社の大阪事業所のスライサー現場で連続して事故が起きたため、組合は、事故を防ぐために会社と交渉できる労働組合として分会を結成し、同年7月、結成通告をするとともに、スライサー現場の事故・安全問題で団交を申し入れた。組合の団交申入れに対し、会社は、当初、2回の団交に応じたものの、その後、29.8.21団交申入れをはじめとする7回の団交申入れに対して団交拒否を続けている。

イ 会社は、29.8.21団交申入れについて、1年を経過した事件に係る申立てとして却下すべきである旨主張するが、第2回団交以降の会社の団交拒否の態度は一貫しており、これに対して組合は継続して抗議し続けてきているし、また、組合は団交申入れを継続して行っており、その全ての団交を会社は拒否しているところ、組合からの最新の団交申入れは平成30年7月7日であり、これに対

する会社からの通知書は同月13日であることから、1年を経過した事件という会社の主張は全くの不当である。

ウ 会社は、団交に応じていないのは、義務的団交事項の範囲が不明であるからである旨主張するが、そもそも会社は当初の2回の団交申入れに対して団交を開催している。しかも、第2回団交において実質的な議論が進み、終わるに際して団交を行うことを相互に確認したが、この時、会社は、義務的団交事項が不明であるなどとは言っておらず、後日、突如として、義務的団交事項の範囲が不明であると主張し、団交を拒否した。つまり、「義務的団交事項の範囲が不明」というのは、団交を拒否するための後付けの理由である。

また、会社は、団交に応じる条件として、具体的要求事項を明示するよう求めてきた。しかし、組合は、団交申入書及び団交において、一貫して要求の詳細な内容を明らかにしている。団交申入書に記載した要求内容は、以下のとおり、組合員及び組合員資格を有する者にとって、労働条件に関わる重要な内容であり、切実かつ具体的であり、義務的団交事項である。

#### (ア) 安全問題について

安全問題は、会社の職場では死活的である。労働者が声を上げず、「安全より利益優先」のあり方が通用すれば、安全対策の費用が切り詰められ、事故が多発するようになる。会社には、労働者が事故なく働けるようにする義務があるのであって、事故・安全問題は、労使が話し合う中でしか解決しない。

#### (イ) 無期転換について

改正労働契約法の「5年ルール」による無期転換が平成30年4月1日から始まった。会社は同年3月に、大阪事業所以外の就業場所への転勤を可能にする無期雇用労働者就業規則を制定したが、これは、「無期転換を希望したら名古屋、兵庫、奈良に飛ばすこともある」という意味であり、「無期転換は原則として無条件」と定められた労働契約法の趣旨を逸脱する。委員長は、平成31年4月で通算5年となった当事者であり、委員長及び会社の労働者にとって切実な問題である。

#### (ウ) 就業規則について

会社では、大多数が有期雇用契約の不安定雇用になっている。パート雇用契約は6か月間の有期雇用契約で、契約更新の有無については「更新する場合があります」となっており、会社の判断次第で雇止めにできるという、労働者にとっては不安定なものである。

#### (エ) 賃上げについて

会社では、その立ち上げ以来、パート従業員の時給は最低賃金レベルにある。経営者は賃金に差をつけ競争させることで、労働者を団結させないようにしてきた。

組合は、「自分たちだけが良ければいい」という考えではないことから、賃金交渉では個別組合員のみならず、職場全体の賃上げをめざしている。労使交渉の結果として賃上げを勝ち取った場合、組合員のみならず職場の労働者全体の賃上げとなる。にもかかわらず、会社が「組合員の利害を超えている」として団交拒否するのは不当である。

エ 会社は、労働安全衛生・労働災害対策に係る組合の団交申入れについて、①団交が安全対策や事故発生についての会社の責任追及という目的の手段として利用されたもので、労働者の地位向上を目的とする交渉でなかった、②会社はいわゆる合同労組からの同事故の被害者を代表してなす損害賠償等の交渉事項と認識していたが、組合は事故の当事者からの依頼を受けて事故の当事者に関連した個人的労働条件の交渉を申し込んでいるわけではないことが判明したこと、から、義務的団交事項ではないと主張する。

しかし、上記①の「会社の責任追及という目的の手段として利用しているだけ」との主張はでっち上げによる誹謗中傷であり、また、上記②主張は、労働組合の活動を「損害賠償等の交渉事項」に切り縮めるものであって、労働安全衛生・労働災害対策は義務的団交事項である。

オ 以上のとおり、会社による団交拒否は、正当な理由がなく労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、組合の活動を封じ込めることを意図したものであり、組合に対する支配介入であって、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 本件申立ては、29.8.21団交申入れの行為から1年経過後の申立てであり、労働委員会規則第33条第1項第3号により却下される。

この点、組合は、団交申入書を継続して提出し続けている旨主張する。

しかし、①29.8.21団交申入れ以前の団交申入れと30.2.6団交申入れ以降のそれとの間には内容の連続性が見られないこと、②これら団交申入れの間に時間的に5か月半の間隔を生じていることから、29.8.21団交申入れまでの団交申入れに対しては会社が事業所内の安全措置を講じたことでいったん決着がついたといえること、を考慮すると、会社の対応は、組合からの団交申入れの内容によってその都度決められるのだから、連続性を欠いた団交申入れは、別個の事件として取り扱うのが相当である。



したがって、29.8.21団交申入れに係る救済申立ては、除斥期間経過を理由に却下されることとなる。

なお、29.8.21団交申入書に対する会社の通知は、いずれも本件申立てから1年以上前にされている。したがって、本件申立てを29.8.21団交申入れに対する会社のこれら2回の通知「行為」に対する救済申立てと善解しても、除斥期間経過を理由とする却下は免れない。

イ 労働組合法上の労働組合は、組合員から委任を受けて組合員のために使用者と交渉する権限を有する（同法第6条）のだから、同法上の労働組合の交渉権限は、組合員の労働問題に関連する事項に限定され、非組合員の労働問題に関連する事項の交渉権限を有さず、労働組合の権限外行為の団交申入れは義務的団交事項になり得ない。したがって、労働組合が団交の議題として申し入れた事項に対する労働組合法上の救済の要否は、労働組合の使用者への申入れ行為が権限内行為なのかを前提として検討する必要がある。

使用者側が団交応諾義務を負担するときとは、申入れ事項が団交申入れをした組合の代理権限の範囲内であり、かつ申入れ事項が義務的団交事項であるときである。したがって、組合の権限の範囲が不明確で権限の範囲での申入れ行為なのか否かが判断できないときや、要求書の文言があいまいで義務的団交事項に該当するとの判断ができないとき、任意的団交事項が含まれているかのような要求事項が記載されているため、義務的団交事項に該当するか否かの判断が困難なときには、その点の釈明を求める、組合員名簿の提出を求める等といった使用者側の対応は、労働組合の権限の範囲内の申入れ行為かどうか、交渉事項が義務的団交事項であるかどうかといった点につき労働組合側に立証責任を果たすよう促す行為として正当な行為とされるべきである。かかる立証が果たされなければ、使用者は団交応諾義務を負担しないからである。

これを、本件について検討すると、以下のとおりである。

ウ 団交議題について

(ア) 29.8.21団交申入れについて

- a 29.8.21団交申入れについて、申立てが除斥期間満了によって却下されるべきであることは、前記ア記載のとおりである。
- b なお、29.8.21団交申入書記載の申入れ事項は、第2回団交で組合が持ち出した事故の関連事項であるが、会社の従業員たる地位を有する組合員が委員長しか明らかにされておらず、事故の被害者を代理しての申入れでないことは明らかとなった上での申入れであったことから、組合の権限外事項の申入れであるといえる。

c また、会社が安全対策を既に講じたことで、いったん安全問題全般について収束していることも、29.8.21団交申入れによる救済の必要性（被救済利益）は既に消滅したことを表している。

(イ) 30.2.6団交申入れ及び30.2.20団交申入れについて

a 30.2.6団交申入れは、団交申入書の内容があいまいであったため、会社が組合に対して求釈明を行い、これに応じて組合が再度申入れをしたのが30.2.20団交申入れである。30.2.20団交申入書に記載された要求事項は、①5年を超える労働者から無期転換の申入れがあったら無条件で雇用すること、②雇止めをしないこと、ほか計5点である。

b 上記①の要求事項は、抽象的に将来の無期転換申入れがされたときの会社への要望を議題に掲げていると思われ、組合員のうち、会社の労働者たる地位を有する誰の具体的権利が現在問題となっているのかは明らかにされていない。

なお、会社は、一般論、抽象論の限度では既に回答を行っている。

c 上記②の要求事項は、会社と誰との間の労働契約のことを指しているのか、抽象的な議論をする意図なのかが全く明らかにされないままとなっている。このままでは義務的団交事項か否かの判断ができないため、どのようなケースを想定しているのかを会社から組合に尋ねたものの、組合は応じないままとなっている。

会社が団交を拒否したのではなく、会社が知っている組合に関する事実関係の下で、団交応諾義務を負担する事項か否かの資料提供を求めたところ、これに組合が応じない状態が続いているというのが現状なのである。

いずれにせよ、この要求事項は、誰の代理として誰の労働契約の問題で団交申入れをしているのかが分からないため、その点の釈明を求める会社の行為には正当な理由がある。

d なお、その余の3点の要求事項は組合からの質問及び要望であり、団交の申入れではない。

e いずれも30.2.24通知書で回答済みである。

(ウ) 30.3.7団交申入れについて

a 30.3.7団交申入書では、就業規則、無期転換、賃上げ並びに就業規則の全従業員及び申立人への配付が議題に掲げられている。

b しかし、「就業規則・無期転換をテーマにする」という要求行為は、会社からの求釈明に依然応じない状況下でされた要求であり、組合が具体的に誰の権利を問題にする意図なのかは一切明らかにしない中でされている。

- c また、「賃上げ」については、どの従業員からの要望なのか、換言すれば組合が誰を代理しているのかが不明であったり、文言が不明確であったりして、義務的団交事項なのかを判断することが全くできない又は要求が義務的団交事項の範囲なのかどうか会社には明らかではない内容となっている。
- d したがって、その判断のため、会社が釈明を求めたのには正当な理由がある。

(エ) 30.4.11団交申入れについて

- a 30.4.11団交申入書は、会社の求釈明を内容とする30.3.9通知書を受けて、委員長らが会社に持参提出した書面である。
- b 賃上げについて、正社員の雇用条件に関する記載があるが、組合は会社に対して、組合員の中に会社の正社員が含まれているか否かを明らかにしておらず、かかる事実関係の下では、会社の正社員の労働条件は申立人の権限外行為として義務的団交事項にはなり得ないのであるから、会社が団交応諾義務の判断のため、会社の正社員たる組合員の存在の有無を質すことを目的として、組合員名簿の提出を求めることには正当な理由がある。
- c 非正規職の賃上げ要求も、組合が要求する賃上げ対象従業員が誰なのかによって、会社で計上すべき追加賃金総額や対象人物が昇給に値する査定や考課を受けているかなどの比較検討が必要であるなどの点で回答内容が影響を受ける事項であるから、この要求事項は、会社の従業員たる組合員の数に影響される申入れ事項であるといえる。

そうすると、この要求事項に対して、会社の非正規雇用従業員の何名を対象にした申入れなのかを質すことを目的とする組合員名簿の提出を会社が求めることは正当な理由がある。
- d また、無期雇用転換及び就業規則については、いずれも対象となる人物の特定が具体的にされておらず、抽象的に将来の事項を議論する目的なのか、特定の従業員の労働条件を問題にする意図なのかは文言からは不明である。抽象的議論であれば、そもそも義務的団交事項なのかの問題とともに、議論の結果としての労働協約の効力が及ぶ範囲を事前に把握する必要が認められる。また、特定の従業員の労働条件の問題であれば、その旨を明確にした上で、組合において当該従業員が組合員であることを明らかにする必要がある。ところが、組合はその点を全く明らかにしない。
- e 無期雇用転換についてのうち就業規則撤回の申入れは、労働組合からの申入れであること及び撤回の法的効果に着目すると、就業規則に優越する

労働協約締結の申入れと解されるが、労働協約に就業規則に優越する法的効力が認められる以上、労働協約締結の効力の及ぶ範囲を事前に使用者側で把握する必要が認められる。

- f 就業規則についての6か月契約を撤廃し無期契約とすることとの申入れは、今後、会社が非正規雇用するときの契約条件の申入れとも解され、そうであれば、組合員とは無関係の事情であり、義務的団交事項とはならない。

また、申入れの意図が、会社との間で現に労働契約締結中の非正規従業員の労働契約の内容を議論するというのであれば、組合において当該従業員が組合員であることを明らかにする必要があるし、就業規則そのものの撤回を求めるということであるとすると、労働協約締結の効力の及ぶ範囲を会社において事前に把握する必要が認められる。

- g 以上のdからfで検討したとおり、30.4.11団交申入書の無期雇用転換及び就業規則に係る各申入れ事項は、その文言には多義的な解釈の余地があり、権限外事項についての申入れと解釈できる余地が十分にあるのであって、義務的団交事項の申入れがされているのか否か不明と言わざるを得ない。

よって、この点を明らかにするために、組合員名簿の提出を求める行為には正当な理由がある。

- (オ) 平成30年5月18日付け<sup>〔ママ〕</sup>団交申入書による団交申入れ及び30.7.7団交申入れについて

- a これらの団交申入れは、平成30年4月7日付け<sup>〔ママ〕</sup>団交申入書と同様の申入れに、兵庫事業所の負傷事故についての申入れ事項が加わっている。

- b 平成30年4月7日付け<sup>〔ママ〕</sup>団交申入書と同様の団交申入れについては、事情の変化がみられず、前記(エ)の場合と同様であるから、前記(エ)記載の内容と同様の内容での会社の対応には正当な理由がある。

ただ、この点に関して、30.7.7団交申入書の最終段落によれば、組合の団交申入れの根拠は、委員長1名が組合員であることを理由にしているように見える。だとすれば、組合の団体交渉権の範囲は、委員長個人の労働契約に関する具体的な権利侵害等、個別労働問題の範囲に限定されるはずである。とすると、申入書記載の要求事項からは、委員長の個別労働問題が問題とされているとうかがい知ることができず、要求事項には義務的団交事項ではない事項が含まれていると解される。

したがって、会社から組合に組合員を明らかにするように求めたり、対

象とする人物の明示を求めると及びそのための組合員名簿の開示要求は、義務的団交事項と任意的団交事項の峻別行為ないしその前提行為として正当な理由のある行為とされる。

c そして、新たに加えられた兵庫事業所の負傷事故に係る申入れ事項は、第1回団交において、組合が会社の事業所内の事故の被害者の代理人として活動しているわけではないことがわかったこともあり、誰の代理をしているのか、何を議論したいのかといった義務的団交事項への該当性を確認する必要が依然として生じていた。しかも、議題に掲げた兵庫事業所は、過去から現在に至るまで委員長の仕事ではない。そこで、会社では、委員長の仕事ではない事業所での事故が義務的団交事項になるのか否かの判断のための資料提供を受けるために、誰を代理しての要求なのかを含め、要求事項の具体化を会社から組合に対して要請したものであって、かかる対応には正当な理由がある。

d いずれにせよ、会社において組合員のうち、会社の従業員たる地位を有するのが委員長1名しか把握できていない状況下では、組合の申入れ事項が義務的団交事項なのか否かは判別し難いため、この点の釈明を求める会社の行為は正当な理由がある。

#### エ 団交議題と組合員との関係について

##### (ア) 組合員名簿の提出要請について

a 労働組合からの団交申入れに対して、使用者側が組合員名簿の提出を求めることについては、裁判例によれば、組合員名簿の提出はされていないが、それまでに使用者側が使用者の従業員たる組合員が誰かといった情報を把握している事例、使用者の従業員たる組合員名簿が労働組合側から開示されたものの、従業員以外の組合員の名簿開示がないことを理由に団交拒否した事例など、要するに、組合員全員の構成が把握できていなくても、当該事件の対象となっている使用者の従業員たる組合員が誰であるかについて使用者側が把握しているときは、使用者側で組合員名簿の開示にこだわる行為が不当性を帯びる。

b 本件の場合、組合が、「組合員になろうとする者のため」にも活動していることを審査の過程で明言していることから明らかなように、組合が委員長以外の会社従業員の誰を代理しているのかが全く分からず、労働協約の効果が及ぶ範囲も不明な状況下で、委員長以外の従業員の労働条件に関する事項や個別労働事件とは無関係な事項の申入れがされている。

c また申入れ事項には、賃上げのように組合員数が重要な影響を及ぼす事

項も含まれているのであるから、労働組合法第6条にいう「組合員のため」の確認をする必要が生じている、といえる。

d ゆえに、会社が従業員たる組合員について確認するために、組合員名簿の提出を求める行為には正当な理由がある。

(イ) 組合は、本件申立て以降の現在に至るまで、会社の従業員たる地位を有する組合員が誰であるかという点について、委員長以外の人物の存在の有無を本審査の過程でも明らかにしない。

委員長1名が会社の従業員たる地位を有する組合員であるとなると、委員長以外の会社従業員にも関連する事項についての団交申入れは、現在においても組合の権限外の行為である可能性が高いと言わざるを得ない。

また、委員長と会社との間において、労働契約の継続、配置転換などの個別労働問題は生じていない。

オ 労働委員会が救済命令を発するには被救済利益が必要であるが、本件では、会社従業員である組合員のどのような具体的な権利が害されているのかの主張自体がされておらず、被救済利益は不明のままである。したがって、本件では組合に被救済利益が認められないことを理由として申立てを棄却することも可能である。

カ 組合は、会社による支配介入の事実やその具体的行為についての主張も立証もせず、漠然と「一連の団交拒否自体」と主張するにとどまる。

組合のかかる主張からしても、会社による支配介入行為は何ら認められないといえるから、申立人の主張は全く理由がない（不当労働行為を構成する具体的事実が主張されていないとして、労働委員会規則第33条第1項第1号、同32条第2項第3号による却下も可能であると思料する）。

## 第5 争点に対する判断

### 1 争点1（組合は、申立人適格を有するか。）について

組合は、当委員会が実施した資格審査において労働組合法第2条及び第5条第2項に規定する労働組合資格要件に適合するものと認められ、その旨決定された。

したがって、組合が申立人適格を有することは明らかである。

なお、会社は、組合の定期大会議案書の記載を根拠に、組合がその活動の主目的を政治活動に変更しており、組合がその定期大会議案書を自ら証拠提出した結果、「労働組合法第5条の規定により同法の規定に適合する旨の立証をしないとき」に該当するに至ったため、本件申立ては全て却下されるべきである旨主張するので、念のため、この点についてみると、定期大会議案書の記載から直ちに、組合が主として政治活動を目的とする団体であるということとはできないし、また、前提事実のとおり、

現に、組合が、労働条件及び職場環境についての団交申入れを複数回にわたって行っていることが認められるのであるから、この点に係る会社の主張は、採用できない。

2 争点2 (29.8.21団交申入れ、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。ただし、29.8.21団交申入れについては、申立期間を徒過していないといえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成29年の経緯について

(ア) 平成29年7月18日付けで、組合は、会社に対し、委員長が組合の組合員である旨書面で通知し、組合活動及び大阪事業所の安全問題を議題とする団交を書面で申し入れた。

(甲1、甲24)

(イ) 平成29年7月27日、組合と会社は、第1回団交を行った。第1回団交において、次のやり取りがあった。

組合が、分会を立ち上げた旨述べ、組合活動を理由とした解雇は行わないこと及び組合活動を妨害しないことをこの場で確認したい旨述べたところ、会社は、組合活動は法令で保障されるとおりでよいと思うが、ただし、パートタイマー就業規則に記載しているように、会社内で演説、集会、又は印刷物の配布、掲示その他これに類する行為をする場合には、事前に許可を受けられたい旨述べた。組合が、組合活動は憲法で保障されており、会社の許可は必要ないのであり、法令で認められた組合の活動の権利は保障してほしい旨述べたところ、会社は、どの程度までの活動が許されるかは顧問弁護士に確認する旨述べた。

その後、組合が、憲法で保障されている労働組合活動を認めるよう求めているのは、法令で決まっていることは守られたいという当たり前のことを言っているだけであるとして、労働組合の権利と自由を確認するよう求めるのに対し、会社が、互いに法律を遵守するのは当然だが、活動に際して、法律に準じて作っている会社の就業規則も守ることの確認を求め、これに対し、組合が、就業規則の話をしているのではない旨述べるというやり取りが繰り返された。その中で、会社は、①あなたたちがどういう組合なのかまだ分からない、②労働組合を作って法律を遵守したら認めていることになるが、あなた方が今度作る組合はひょっとしたら法律の中で書いていないかもしれず、組合を認めてくれと言われると、組合が法律の枠内に入っているかどうか分からないので、現段階では互いに法律を遵守しようとは言いようがない、

③あなた方が作る組合というものが我々には分からず、法の外にあるかもしれないので、一度確認したい、④労働組合には労働委員会の適格審査がある、旨述べた。

組合が、組合活動の中身が分からないから組合の自由と権利は確認できないということではいかと尋ねたところ、会社は、憲法や法律の中にある一般的な組合は認められる旨述べた。組合が、①あの組合はよくてこの組合が悪いというのは予断と偏見であり、団交を打ち切る、②現段階では次の安全問題の議題に進めないで、改めて次回団交を行うこととしたい旨述べ、期日をいつまでに回答できるか尋ねたところ、会社は、改めて連絡する旨述べた。組合が、今日の件の回答はいつまでにするのかと尋ねたところ、会社は、平成29年8月12日頃であれば何とか可能である旨答えた。組合は、同日までに回答するよう求め、団交を盆明けに行いたい旨述べた。

(甲25、甲27、乙14、乙16)

(ウ) 平成29年8月4日付けで、組合は、会社に対し、大阪事業所の事故及び安全問題等を議題とする団交を書面で申し入れた。

(甲2)

(エ) 平成29年8月8日付けで、会社は、組合に対し、組合活動に関する会社の見解を記載した「通知書」(以下「29.8.8通知書」という。)を提出した。29.8.8通知書には、会社の事業所内での活動について、「当社の就業規則に触れる組合活動が許されないことはもとより、当社の許諾なくして、会社(事業所)内での組合活動を行うことは認められない。」との記載があった。

(乙8)

(オ) 平成29年8月18日、組合と会社は、第2回団交を行った。第2回団交において、次のやり取りがあった。

組合は、会社に対し、29.8.8通知書に対する組合の見解として、労働組合活動に関する会社の見解を認めることはできない旨等記載した「通知書」を提出し、読み上げた。

組合が、第1回団交における会社の発言について聞く旨述べ、組合についての「法の外にあるかもしれない特定団体でしょ」という発言の真意を尋ねたところ、会社は、組合がどういう組合か分からないので弁護士と相談させてくれという趣旨であった旨述べた。組合が、「法の外にある」ということについての根拠及び「特定団体でしょう」という言葉の意味について文書で回答するよう求めたところ、会社は、特定団体という言い方はしなかった旨述べた後、これを了承した。



組合が、同年6月16日にスライサーで野菜をカットしていた従業員が手を負傷して救急車で病院に運ばれるという事故が、同月17日に脱水機の蓋が脱水中に外れて飛ぶという事故が、同年8月13日に倉庫で物が倒れてきて出荷担当の従業員が骨折等をしたという事故が、それぞれ発生している旨述べ、これらの事故について、事実経過、対策等についてのやり取りが行われた。

組合が、次回団交を同年9月初め頃に行うということかどうかと尋ねたところ、会社は、今、日程は決められない旨述べ、これに対し、組合は、次回団交日程として同月4日、5日及び7日を挙げて検討するよう求め、改めて申入れをする旨述べた。

(甲11、甲28、乙15、乙17)

(カ) 平成29年8月21日付けで、組合は、会社に対し、29.8.21団交申入書を提出し、29.8.21団交申入れをした。29.8.21団交申入書には、「団体交渉テーマ」として「 G の事故、安全問題について」との記載があり、また、同月25日午後6時までに団交日程について回答されたい旨の記載があった。

(甲3)

(キ) 平成29年8月25日付けで、会社は、組合に対し、29.8.25通知書を送付した。29.8.25通知書には、①29.8.21団交申入書では団交テーマが「 G の事故、安全問題について」との記載のみであり、具体的な交渉の議題内容が不明なので、29.8.21団交申入書に対する回答に代えて連絡する、②議題の重複及び労使双方の認識違いを避けるため、回答を求めたい事項を記載した書面を事前送付されたい、③組合の適格性確認についての第1回団交時の発言の趣旨については別途書面で回答する、④上記団交テーマについて、対象となる事故及びテーマについての具体的な団交要求事項をそれぞれ明示した書面を送付されたい、⑤会社としては、29.8.25通知書に対する組合の回答を得た後、29.8.21団交申入書に対する回答を行いたいと考えている、旨記載されていた。

同日付で、会社は、組合に対し、「回答書～貴組合の適格性の確認の件～」と題する書面（以下「29.8.25回答書」という。）を提出した。29.8.25回答書には、会社が第1回団交において組合の適格性について確認する旨の発言をした意図は、第1回団交の時点で組合が労働組合法第2条及び第5条に規定する団体か同法の枠外にある団体であるかが不明であったため、調査するという意図である旨記載されていた。

(甲10、甲26)

(ク) 平成29年8月30日付けで、組合は、会社に対し、29.8.30組合通知書を提出した。29.8.30組合通知書には、①29.8.25通知書には、団交テーマについて組合が団交要求事項を明示しなければ団交日程を回答しないとの記載があったが、組合は、組合による要求事項の明示を会社による団交日程回答の条件とすることを会社と確認しておらず、組合が団交要求事項を出さなければ団交日程を回答しないということは、団交拒否としか受け取れず、団交日程を同月31日午後6時までに回答されたい、②(i)第1回団交において会社が「法の外にあるかもしれない」、「特定団体でしょ」と発言した根拠及び29.8.25回答書において実施すると記載された調査の方法及び結果、(ii)同年6月16日未明に発生したスライサー職場の事故に対する対策、(iii)同月17日頃にスライサー職場で脱水機操作中に中蓋が飛んだ事故についての事実の有無、事実関係等の調査結果、(iv)同年8月13日の事故についての事実関係、について、文書での回答を求める旨記載されていた。

(甲12)

(ケ) 平成29年8月31日付けで、会社は、組合に対し、29.8.31通知書を提出した。29.8.31通知書には、29.8.30組合通知書についてとして、①団交の応諾について会社の法的義務に照らして判断すべきところ、29.8.25通知書に対する組合からの回答を得た後に29.8.21団交申入書に対する回答を行いたいとの判断に達したものであり、組合の指定する期限までに団交日時を通知する法的義務を当社が負担することはない、②29.8.30組合通知書には「組合が'団交要求事項'を出さなければ団交日程を回答しない」との記載があるが、29.8.25通知書には団交日程を回答する旨の記載はしていないので、念のため留意されたい、③29.8.30組合通知書記載の書面による回答要求事項は、社内で十分な事実調査を要する事項も含まれており、調査に要する時間が不明なため、記載された期限内での回答はできず、社内で検討の上、追って連絡する、旨記載されていた。

(甲13)

(コ) 平成29年9月4日付けで、組合は、会社に対し、29.9.4要求書を提出した。29.9.4要求書には、29.8.31通知書は組合に対する回答になっていないので、団交を再度要求する旨記載され、団交テーマとして「Gの事故・安全問題について 第2回団体交渉の継続」との記載があった。

(甲14)

(サ) 平成29年9月8日付けで、会社は、組合に対し、29.9.8通知書を提出した。29.9.8通知書には、29.9.4要求書についての会社の見解は、29.8.31通知書に

記載したとおりであるのでその旨連絡する旨記載されていた。

(甲15)

イ 平成30年の経緯について

(ア) 平成30年2月6日付けで、組合は、会社に対し、30.2.6団交申入書を提出し、30.2.6団交申入れをした。30.2.6団交申入書には、次の記載があった。

「 記

団体交渉テーマ

(1) 無期雇用について

(2) 就業規則について

日 時 2月19日(月)、22日(木)、23日(金)のいずれかの日  
17時から

場 所 D 、大阪事業所内で

会社側出席者の内、大阪事業所責任者の出席をお願いします。

団体交渉日程について、2月14日(金)18:00まで上記、

CにFAXで回答してください。

以上 」

(甲4)

(イ) 平成30年2月13日付けで、会社は、組合に対し、30.2.13通知書を提出した。30.2.13通知書には、30.2.6団交申入書では団交テーマが「(1) 無期雇用について(2) 就業規則について」との抽象的・概括的記載のみであり、具体的な交渉の議題内容が不明なので、30.2.6団交申入書に対する回答に代えて下記のとおり連絡する旨記載され、「記」として、①対象となる無期雇用及び就業規則の各テーマについて具体的要求事項を明示した書面を送付されたい、②会社としては、30.2.13通知書に対する組合の回答を得た後、30.2.6団交申入書に対する回答を行いたいと考えている、旨記載されていた。

(甲16)

(ウ) 平成30年2月20日付けで、組合は、会社に対し、30.2.20団交申入書を提出し、30.2.20団交申入れをした。30.2.20団交申入書には、次の記載があった。

「 記

団体交渉テーマ

(1) 5年をこえる労働者から無期転換への申し入れがあったら、  
無条件で雇用すること。

(2) 雇い止めしないこと。

(3) 就業規則第11条2のところ3ヶ月以上労働契約期間がない

場合はそれ以前の契約期間は通算契約期間に含めないとある  
がどうということか明らかにされたい。

(4) 無期雇用従業員の就業規則を公開すること

(5) 就業規則をコピーさせること

日 時 2月23日、2月26日、2月27日のいずれかの日で 17時から

場 所 D 、大阪事業所内で

会社側出席者の内、大阪事業所責任者の出席をお願いします。

団体交渉日程について、2月21日18:00まで上記、 C にF  
AXで回答してください。

以上 』

(甲5)

(エ) 平成30年2月24日付けで、会社は、組合に対し、30.2.24通知書を提出した。  
30.2.24通知書には、次の記載があった。

「 貴ユニオン作成にかかる2018年2月20日付団体交渉申入書について、下  
記のとおり当社の見解を回答します。

記

(1) について、無期転換の申込みがあった場合、当社は労働契約法  
第18条第1項の規定どおりこれを承諾したものとみなします。

(2) について、貴ユニオンのいう『雇い止めをしないこと』という  
語がどういったケースを想定しているのか不明であるため、明らかに  
されたい。

(3) について、無期転換ルールにおけるいわゆる『クーリング』を  
指すものである。当社の場合、一回の有期労働契約の契約期間が6ヶ  
月なのでクーリング期間（契約のない期間）は3ヶ月となる。

(4) 無期転換者用の就業規則については、3月以降に開示する予定  
である。また無期転換を希望する旨申出があった対象者には交付を予  
定している。

(5) パートタイマー就業規則は事業所内に備え付けているほか、契  
約更新の都度、雇用契約書の写しとともに交付する予定である。

以 上』

(甲17)

(オ) 平成30年3月2日付けで、組合は、会社に対し、30.3.2追加申入書を提出  
した。30.3.2追加申入書には、次の記載があった。

「 記

## 賃上げについて

- (1) 労働者と家族が食べて行ける賃金を払うこと。
- (2) 一律3万円の賃上げをすること。
- (3) 非正規は時給で300円の賃上げをすること。

日 時 3月7日(水)、3月8日(木)、3月12日(月)のいずれかの  
日 17時から

場 所 D 、大阪事業所内で

団交日程について、3月5日(月) 12:00まで上記、  
CにFAXで回答してください。

尚、団体交渉は、すでに申し入れしている無期転換・就業規則と合わせて行ないます。

団体交渉の申し入れに対して 書面による回答をしたことにより、団体交渉義務をつくしたものとはいえないことはあきらかである(清和電器事件判決)

書面回答は団体交渉拒否です。

以上」

(甲18)

(カ) 平成30年3月5日付けで、会社は、組合に対し、「通知書」(以下「30.3.5通知書」という。)を提出した。30.3.5通知書には、①30.3.2追加申入書については、社内で協議の上、同月9日午後6時までに回答する、②30.2.24通知書の(2)に対する明確な回答を同月7日午後6時までにファクシミリで送信されたい、旨記載されていた。

(乙11)

(キ) 平成30年3月7日付けで、組合は、会社に対し、30.3.7団交申入書を提出し、30.3.7団交申入れをした。30.3.7団交申入書には、次の記載があった。

「 記

- (1) 貴社の平成30年2月24日付け通知書は意味不明なものがあったり、回答になっていない部分が多々あった。団体交渉の場ではっきりさせたい。
- (2) 団体交渉はすでに申し入れしている就業規則、無期転換、賃上げをテーマとする。
- (3) 職場に開示している無期転換契約従業員の就業<sup>[マ マ]</sup>について、字が小さくて読むのが困難である。読めるようにコピーして全従業員に配布すること。 C に1部送付されたい。

(4) 団体交渉の申し込みに対する文書回答は労働組合法では誠実交渉義務に違反であり、不当労働行為です。確定判決でも『団体交渉は労使の交渉を通じて合意の形成を目指すプロセスであり、使用者は形式的な交渉をするだけでは足りず誠意をもって交渉すること』とあります。(清和電器事件・東京高判平2・12・26最判平5・4・6)

日 時 3月13日(火)、3月14日(水)、3月15日(木)のいずれかの  
日で17時から

場 所 D 、大阪事業所内で

団体交渉日程について、3月9日(金) 18:00まで上記、  
C にFAXで回答してください。

以上 』

(甲6)

(ク) 平成30年3月9日付けで、会社は、組合に対し、30.3.9通知書を提出した。  
30.3.9通知書には、次の記載があった。

「 貴ユニオン作成にかかる2018年3月7日付『<sup>〔ママママ〕</sup>団体申入書』では、平成30年2月24日付貴ユニオン宛の当社『通知書』(2)に対する回答が記載されておりません。

当社は、本通知書をもって再度回答を求めますので、これに対し、本年3月16日(金)18時までにご回答ください。

また、貴ユニオンは、団体交渉テーマのひとつとして賃上げや賃金の保証をあげていますが、当該事項についての事前の検討のため、下記事項について同じく本年3月16日(金)18時までにご回答してください。

#### 記

①2018年2月20日付貴ユニオン作成『通知書』及び同年3月2日付『団体交渉テーマの追加申入書』記載の要求事項には、賃金引上等の貴ユニオンの構成員数が重要な関係を有する要求事項についての団体交渉の申入が含まれていますので、当社では団体交渉の効果が及ぶ範囲、すなわち、貴ユニオンの構成員を知っておく必要があります。

この観点から、当社は貴ユニオンに対し貴ユニオンの構成員名簿の事前提出を求めます。

②同年3月2日付貴ユニオン作成『団体交渉テーマの追加申入書』の(1)記載の『労働者』及び(3)記載の『非正規』につき、貴ユニオンが対象とする労働者、非正規社員の氏名をそれぞれ明示してください。

③上記申入書（１）記載の『食べていける賃金』の意味が不明確なので具体的な金額を明示してください。

なお、貴ユニオン作成にかかる2018年3月7日付け『団体申入書』<sup>〔ママママ〕</sup>（３）の『無期転換契約従業員就業規則』は、当社では、後日あらためて文字を拡大したものを事業所内に備え付ける予定であり、また無期雇用への転換を申出た従業員に対しても交付いたしますが、対象者以外への配布は予定しておりません。

以上

(甲19)

(ケ)平成30年4月11日付けで、組合は、会社に対し、30.4.11団交申入書を提出し、30.4.11団交申入れをした。30.4.11団交申入書には、次の記載があった。

「

記

団体交渉を求めて、今日は来ました。

団体交渉テーマ

(1)賃上げについて

- ①正社員、フルタイムで働いている人は、一律3万円以上の賃金を上げること。
- ②非正規職は時給300円以上の賃金を上げること。

(2)無期雇用転換について

- ① 無期雇用転換について、希望する者については無条件で行なうこと。
- ② 無期雇用就業規則で、同一エリア内の異動と職種変更については不当であり、撤回すること。この件で労働組合に何の相談もないのは労働組合無視であり許されない。

(3)就業規則について

- ①6ヶ月契約を撤廃し、無期契約にすること。
- ②非正規職の人の中で希望者は正社員にすること。

(4)組合員名簿の提出について

組合員名簿の提出は団体交渉の条件ではありません。(新星タクシー事件確定判決、昭和44・2・28東京地裁判決)

日 時 4月16日、4月17日、4月19日のいずれかの日

17時から

場 所 D 、大阪事業所・会議室で

会社側出席者の内、大阪事業所責任者の出席を求めます。

団体交渉日程について、4月13日 18:00までに上記、 C  
にFAXで回答してください。文書での回答は団体交渉拒否です。これ以上の団体交渉拒否は許されません。

以上 』

(甲7)

(コ) 平成30年4月13日付けで、会社は、組合に対し、30.4.13通知書を提出した。  
30.4.13通知書には、次の記載があった。

「 貴ユニオン作成にかかる2018年4月11日付『<sup>ママ</sup>団体申入書』では、2018年2月24日付貴ユニオン宛の当社『通知書』(2)および2018年3月9日付貴ユニオン宛の当社『通知書』①～③に対する回答がいずれも記載されておられません。

当社は、本通知書をもって再度回答を求めますので、これに対し、本年4月18日(水)18時までにご回答ください。

なお、繰り返しになりますが本件団体交渉の主な目的事項のひとつに賃金引上げといった組合の構成員に重要な関係を有する要求事項が含まれていることから、当社としては予め組合員構成を知っておく必要があり、当社が貴ユニオンに対し組合員名簿の提出を求めることには正当な理由があります(金星自動車事件。札幌地裁昭和38年3月8日判決)。

貴ユニオン指摘の判決(新星タクシー事件判決)は、従業員解雇の事例であり、事案を異にしますので、同判決の事例は、当社と関係ありません。

以上」

(甲20)

(サ) 平成30年5月25日付けで、組合は、会社に対し、30.5.25団交申入書を提出し、30.5.25団交申入れをした。30.5.25団交申入書には、「団体交渉テーマ」として30.4.11団交申入書の「団体交渉テーマ」の(1)から(4)と同じ記載があり、それに続いて次の記載があった。

「 4月11日付け団交申し入れ4テーマに加えて、以下のテーマを申し入れます。

(5) 4月24日の兵庫工場の『指の一部切断』事故について

日 時 6月8日(金)、6月11日(月)、6月12日(火)のいずれ  
かの日で17時から

場 所 D 、大阪事業所・会議室で

会社側出席者の内、大阪事業所責任者と兵庫工場の事故について対応で



きる人の出席を求めます。

団体交渉日程について、5月31日（木）18:00までに上記、  
CにFAXで回答してください。文書での回答は団体交渉拒否です。これ  
以上の団体交渉拒否は許されません。

以上 』

(甲8)

(シ) 平成30年5月31日付けで、会社は、組合に対し、30.5.31通知書を提出した。  
30.5.31通知書には、次の記載があった。

「 貴ユニオン作成にかかる2018年5月25日付『<sup>ママ</sup>団体申入書』では、2018年  
2月24日付貴ユニオン宛の当社『通知書』（2）および2018年3月9日付  
貴ユニオン宛の当社『通知書』①～③に対する回答がいずれも記載されて  
おりません。

当社は、本通知書をもって再度回答を求めますので、これに対し、本年  
6月11日（水）18時までに書面にてご回答ください。

なお、2018年4月13日付貴ユニオン宛の当社『通知書』に記載のとおり、  
本件団体交渉の主な目的事項のひとつに賃金引上げといった組合の構成員  
に重要な関係を有する要求事項が含まれることから、当社としては予め組  
合員構成を知っておく必要があり、当社が貴ユニオンに対し組合員名簿の  
提出を求めることには正当な理由があります（金星自動車事件。札幌地裁  
昭和38年3月8日判決）。貴ユニオン指摘の判決（新星タクシー事件判決）  
は、従業員解雇の事例であり、事案を異にします。

また団体交渉テーマとして『兵庫事業所の労働災害』を追加されていま  
すが、当該労働災害について、貴ユニオンとしての交渉申入事項を具体的  
に明らかにし、上記当社からの各通知書に対する回答と併せて、本年6月  
11日（月）18時までに書面にてご回答ください。

以 上』

(甲22)

(ス) 平成30年7月7日付けで、組合は、会社に対し、30.7.7団交申入書を提出  
し、30.7.7団交申入れをした。30.7.7団交申入書には、「団体交渉テーマ」  
として30.4.11団交申入書の「団体交渉テーマ」の（1）から（3）と同じ記  
載があり、それに続いて次の記載があった。

「 （4）4月24日の兵庫事業所の『指の一部切断』事故について

日 時 7月18日（水）、7月19日（木）、7月20日（金）のいずれ  
かの日で17時から

場 所 D 、大阪事業所・会議室で  
会社側出席者の内、大阪事業所責任者と兵庫事業所の事故について対応  
できる人の出席を求めます。

団体交渉日程について、7月13日（金）18:00までに上記、  
C にFAXで回答してください。

会社はたしかに文書での回答はしていますが、組合の要求に応じていま  
せん。

例えば、『組合員名簿を提出せよ』と言っていますが、A 分会長は  
D の労働者です。組合員がひとりでもいれば、団体交渉権はありま  
す。団交日程の回答はないし、会社がとっている態度はあまりにも不誠実  
ではありませんか。 C として、これ以上の団交拒否は認め  
られません。

以上 』

(甲9)

(セ) 平成30年7月13日付けで、会社は、組合に対し、30.7.13通知書を提出した。  
30.7.13通知書には、次の記載があった。

「 貴ユニオン作成にかかる2018年7月7日付『団体交渉申入書』では、  
2018年3月9日付貴ユニオン宛の当社『通知書』①～②および2018年5月  
31日付貴ユニオン宛の当社『通知書』後段4行に対する回答がいずれも記  
載されておられません。

当社は、本通知書をもって再度回答を求めますので、これに対し、本年  
7月20日（金）18時までに書面にてご回答ください。

なお、2018年4月13日付貴ユニオン宛の当社『通知書』に記載のとおり、  
本件団体交渉の主な目的事項のひとつに賃金引上げといった組合の構成員  
に重要な関係を有する要求事項が含まれていることから、当社としては予  
め組合員構成を知っておく必要があります。また、無期雇用転換について  
も同様であり、当社が貴ユニオンに対し組合員名簿の提出を求めること  
には正当な理由があります。

以 上』

(甲23)

(ソ) 平成30年9月12日、組合は、本件申立てをした。

(2) 29.8.21団交申入れ、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、  
30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れに対する会社の対  
応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか、ただし、

29.8.21団交申入れについては、申立期間を徒過していないといえるかについて、以下判断する。

ア まず、29.8.21団交申入れに係る申立てについて、申立期間を徒過していないといえるかについてみる。

(ア) 労働組合法第27条第2項が規定する「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合のほか、個々の行為自体は複数であっても全体として一個とみることができる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評価できる場合をいうと解される。

(イ) これを本件についてみると、前記(1)ア(カ)、イ(ア)、(ウ)、(キ)、(ケ)、(サ)、(ス)記載の認定によれば、団交議題は、29.8.21団交申入れが大阪事業所での事故及び安全問題である一方、30.2.6団交申入れから30.7.7団交申入れまでの6回の団交申入れは、無期雇用及び就業規則に係る事項を共通の議題とし、途中で賃上げ、組合員の名簿提出及び兵庫工場又は兵庫事業所の事故が議題として追加されたものであることが認められる。このことからすると、29.8.21団交申入れは、30.2.6団交申入れから30.7.7団交申入れまでの6回の団交申入れと団交議題が明らかに異なり、これら6回の団交申入れとの関係で継続して行われる一括して一個の行為と評価することはできない。

したがって、29.8.21団交申入れは、30.2.6団交申入れ以降の6回の団交申入れと継続する行為とはいえない。

(ウ) 一方、前記(1)ア(カ)から(サ)、イ(ア)認定によれば、29.8.21団交申入れについての組合と会社とのやり取りは、平成29年9月8日付けで会社が組合に29.9.8通知書を提出したのが最後であったことが認められ、このことからすると、29.8.21団交申入れは、遅くとも同日の時点において、行為として完結したものとみるのが相当である。

(エ) そして、本件申立ては平成30年9月12日になされているのであるから、29.8.21団交申入れに係る申立ては、行為の時から1年を過ぎてなされたものと言わざるを得ず、申立期間を徒過したものとして、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

イ 次に、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れの議題が義務的団交事項であるかについてみる。

前記(1)イ(ア)、(ウ)、(キ)、(ケ)、(サ)、(ス)認定によれば、30.2.6団交申入れが無期雇用及び就業規則、30.2.20団交申入れが5年を超える労働者から

無期転換への申入れがあった場合の無条件雇用、雇止めをしないこと及び就業規則に関連する事項、30.3.7団交申入れが就業規則、無期転換及び賃上げ、30.4.11団交申入れが賃上げ、無期雇用転換、就業規則等、30.5.25団交申入れが賃上げ、無期雇用転換、就業規則、兵庫工場の事故等、30.7.7団交申入れが賃上げ、無期雇用転換、就業規則及び兵庫事業所の事故をそれぞれ議題とする団交申入れであったことが認められる。

そして、前提事実によれば、委員長が大阪事業所に勤務するパート従業員であることが認められ、会社の従業員に組合員がいることは明らかなのであるから、上記諸議題は、会社の従業員である組合員の労働条件及び労働環境に直接関わる事項、将来にわたり組合員の労働条件等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件等との関わりが強い事項、又は、労使関係の運営に関する事項のいずれかであるといえ、義務的団交事項である。

ウ そこで、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて検討する。

(ア) 前記(1)イ(ア)、(ウ)、(キ)、(ケ)、(サ)、(ス)認定によれば、組合の上記6回の団交申入れの実質的な団交議題は、①無期雇用転換に関する事項、②就業規則に関する事項、③雇止めに関する事項、④賃上げに関する事項、⑤兵庫事業所の事故に関する事項、の5つであったことが認められる。そして、組合の30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れに対して、労使間で団交が一度も行われていないことについて、当事者間に争いはない。

これについて、組合は、会社による正当な理由のない団交拒否である旨主張し、会社は、団交が開催できないのは、組合が組合員名簿の提出及び会社からの通知書での質問に回答しないからであり、会社が団交を拒否しているわけではないと主張する。そこで、会社が団交に応じられない事情があったかについて、議題ごとにみる。

#### a 無期雇用転換及び就業規則に関する議題について

前記(1)イ(ア)から(セ)認定によれば、これら議題について、①組合の30.2.6団交申入れに対し、会社が30.2.13通知書において、(i)団交テーマが抽象的・概括的記載のみであり具体的議題内容が不明なので具体的要求事項の明示を求める、(ii)組合の回答を得た後に30.2.6団交申入書に対する回答を行いたい、旨通知したこと、②組合が、団交テーマとして「(1)5年をこえる労働者から無期転換への申し入れがあったら、無条

件で雇用すること。」、「(3) 就業規則第11条2のところでは3ヶ月以上労働契約期間がない場合はそれ以前の契約期間は通算契約期間に含めない」とあるがどういうことか明らかにされたい。(4) 無期雇用従業員の就業規則を公開すること (5) 就業規則をコピーさせること」を記載した30.2.20団交申入書で団交を申し入れたのに対し、会社が、無期雇用転換及び就業規則に関する会社の見解を記載する一方で、団交の開催について応答の記載のない30.2.24通知書を組合に提出したこと、③組合が、30.3.2追加申入書で賃金を議題とする団交を無期転換及び就業規則に関する議題と併せて行なうよう求めたのに対し、会社が、30.3.2追加申入書について社内で協議の上、平成30年3月9日までに回答する旨30.3.5通知書で通知したこと、④組合が、30.3.7団交申入書で改めて団交を申し入れたのに対し、会社が組合に提出した30.3.9通知書には無期雇用転換及び就業規則についての議題に係る記載はなかったこと、⑤組合が、団交テーマとして「(2) 無期雇用転換について ① 無期雇用転換について、希望する者については無条件で行なうこと。② 無期雇用就業規則で、同一エリア内の異動と職種変更については不当であり、撤回すること。この件で労働組合に何の相談もないのは労働組合無視であり許されない。(3) 就業規則について ① 6ヶ月契約を撤廃し、無期契約にすること。② 非正規職の人の中で希望者は正社員にすること。」との記載のある30.4.11団交申入書で団交を申し入れたのに対し、会社が組合に提出した30.4.13通知書には無期雇用転換及び就業規則についての議題に係る記載はなかったこと、⑥組合が、30.5.25団交申入書及び30.7.7団交申入書で団交を申し入れたのに対し、会社が組合に提出した30.5.31通知書及び30.7.13通知書には、無期雇用転換及び就業規則についての議題に係る記載はなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、無期雇用転換及び就業規則に関する議題については、30.2.6団交申入れに対して、会社が30.2.13通知書で、具体的議題内容が不明であるとして具体的要求事項の明示を求め、これに対して、組合は、議題及び要求事項を30.2.6団交申入書よりも具体的に記載した30.2.20団交申入書及び30.4.11団交申入書を提出して会社に団交を求め、その後、会社は、組合とのやり取りの中で、この議題について組合に更に説明を求めることはおろか、全く触れてすらいないのであるから、この議題については、組合が30.2.20団交申入書を提出した時点においては、既に、会社にとって団交を開催するに支障のない状況であったとみざるを得ない。

b 雇止めに関する議題について

前記(1)イ(ウ)、(エ)、(キ)から(シ)認定によれば、①組合が、「雇い止めをしないこと」を団交テーマとして30.2.20団交申入れをしたのに対し、会社が30.2.24通知書で、組合のいう「雇い止めをしないこと」という語がどういったケースを想定しているのかが不明であるとして、これを明らかにするよう求めたこと、②組合が、団交のテーマを就業規則、無期転換及び賃上げとすることを明記して30.3.7団交申入れをしたのに対し、会社が30.3.9通知書で、30.2.24通知書と同様の求めを再度したこと、③組合が、雇い止めについての記載のない30.4.11団交申入書及び30.5.25団交申入書を提出して団交を申し入れたのに対し、会社が30.4.13通知書及び30.5.31通知書で30.2.24通知書と同様の求めを再度したこと、が認められる。

このように、組合が雇い止めを議題として明示して団交を申し入れたのは30.2.20団交申入れにおいてのみであり、30.3.7団交申入書では団交のテーマを就業規則、無期転換及び賃上げとすることを明記し、その後は、団交申入書でも雇い止めが議題として記載されていないことからすれば、30.3.7団交申入れ以降については、そもそも組合としては、雇い止めについては団交議題としていないとみることができる。

それにもかかわらず、会社は、このように組合がもはや団交議題としていない雇い止めについてまで、通知書で組合に説明を求め続けていたものといえることができる。

c 賃上げに関する議題について

前記(1)イ(オ)、(キ)から(セ)認定によれば、①組合が、30.3.2追加申入書及び30.3.7団交申入書を提出して賃上げを議題とする団交を申し入れたのに対し、会社が、30.3.9通知書において、(i)30.3.2追加申入書の要求事項には賃金引上げ等の組合の構成員数が重要な関係を有する要求事項についての団交申入れが含まれており、会社は団交の効果が及ぶ範囲である組合の構成員を知っておく必要があるという観点から組合に組合構成員名簿の事前提出を求め、(ii)組合が賃上げ要求の対象とする労働者及び非正規社員の氏名の明示を求め、(iii)30.3.2追加申入書の賃上げに係る記載のうち「食べていける賃金」の意味が不明であるとして具体的な金額の明示を求めたこと、②組合が、賃上げ要求金額を具体的に記載した30.4.11団交申入書を提出して団交を申し入れたのに対し、会社が、30.4.13通知書において、30.3.9通知書の上記①の(i)から(iii)記載の事項についての回答がないとして再度回答を求めたこと、③組合が30.5.25団交申入書を提出して団交を申し入れたのに対し、会社が、30.5.31通知書

において、30.3.9通知書の上記①の(i)から(iii)記載の事項についての回答がないとして再度回答を求めたこと、④組合が30.7.7団交申入書を提出して団交を申し入れたのに対し、会社が、30.7.31通知書において、30.3.9通知書の上記①の(i)及び(ii)記載の事項についての回答がないとして再度回答を求めたこと、が認められる。

これらのことからすると、賃上げを議題とする組合の団交申入れについて、組合は、具体的要求を明らかにせよとの会社の求めに対しては、これに応じて賃上げの具体的要求金額を明示している一方、会社の組合員名簿の事前提出及び賃上げ対象者の明示という要求には応じていない。

ところで、会社は、組合員名簿の事前提出を求めた理由について、「労働組合法上の労働組合は組合員から委任を受けて組合員のために使用者と交渉する権限を有する」との労働組合法第6条の解釈を基に、組合が誰を代理しているのかが不明であり、組合の要求事項が義務的団交事項の範囲なのかどうかを判断するためであった旨主張する。

しかしながら、会社のかかる主張は、あくまでも団交の具体的な交渉の場面において労働組合がその代表者以外に交渉権限を付与することができることを規定したものにすぎない同条を曲解した独自の主張と言わざるを得ないし、そもそも、組合の団交申入れ事項が義務的団交事項であることは前記イ判断のとおりである。

したがって、本件において、団交開催に先立って、会社が組合に組合員名簿の提出を求める必要はなく、本議題についての団交開催に支障はなかったというべきである。

#### d 兵庫事業所における事故に関する議題について

前記(1)イ(サ)から(セ)認定によれば、組合が30.5.25団交申入書及び30.7.7団交申入書で兵庫事業所の事故を団交テーマとして団交を申し入れたのに対し、会社が、30.5.31通知書及び30.7.13通知書において、組合としての交渉申入れ事項を書面で明らかにするよう求めたことが認められる。

会社は、上記対応について、兵庫事業所の負傷事故に係る申入れ事項は、第1回団交において、組合が事故の被害者の代理人として活動しているわけではないことが分かったこともあり、誰の代理をしているのか、何を議論したいのかといった義務的団交事項への該当性を確認する必要が生じていたと主張する。

しかしながら、労働組合は、団交の当事者であって、組合員の代理人として団交に臨むものではない。また、この議題が義務的団交事項であるこ

とは前記イ判断のとおりである。

したがって、団交開催に先立って、会社が改めて組合に交渉申入れ事項を書面で明らかにするよう求める必要はなく、本議題についての団交開催に支障はなかったというべきである。

(イ) 以上のとおり、会社は、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れについて団交に応じられない事情があったとはいえない。

それにもかかわらず、会社は、雇止めの議題については、組合がもはや議題としなくなった状況においても議題としての説明を求め続け、賃上げ及び兵庫事業所における事故の議題については、団交の開催に支障がないことが明らかになった段階においてもなお、組合員名簿の事前提出及び議題の対象となる組合員の明示を求め続けたり、交渉申入れ事項の書面による明確化を求めたりしたものと見える。

上記6回の団交申入れに対する会社のこのような対応は、本来、必要のない要求を組合に対し執拗に繰り返すことで、団交開催を引き延ばしたものとみるほかない。

(ウ) ここで、組合の法適合性をめぐる会社の態度についてみる。

前記(1)ア(イ)、(オ)、(キ)認定によれば、①第1回団交において、会社が、組合は法律に適合していない可能性があるとして労働委員会の組合資格審査がある旨述べたこと、②第2回団交において、組合が、第1回団交で会社がした組合の法適合性に係る発言の真意に関して文書で回答するよう求めたのに対し、会社はこれを了承したこと、③会社が組合に提出した29.8.25回答書には、第1回団交における会社の発言の意図は、第1回団交の時点で組合が労働組合法第2条及び第5条の規定に適合するか否かが不明であったため、調査するという意図である旨記載されていたこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、組合との団交が行われていた時点において、既に組合の労働組合法第2条及び第5条への適合性を問題にしていたということが出来る。

しかしながら、労働組合法第7条は、使用者に対し、その雇用する労働者の代表者との団交応諾義務を課しているのであり、労働組合法第2条及び第5条は、不当労働行為救済制度の保護を受けるに際して、これに適合することが要件となることを規定するのみで、団交応諾義務の存否自体に関わるものではない。

そうすると、組合との団交において、当事者間での団交応諾義務の存否と



無関係な労働組合法の規定への適合性を問題視する会社の態度は、組合活動の一部を殊更強調して、労働組合法第2条及び第5条を曲解し、それを口実に、団交を回避しようとしたものと評価せざるを得ない。

(エ) 以上のことを併せ考えると、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否と言わざるを得ない。

エ 以上のとおりであるから、30.2.6団交申入れ、30.2.20団交申入れ、30.3.7団交申入れ、30.4.11団交申入れ、30.5.25団交申入れ及び30.7.7団交申入れに対する会社の対応は、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。

また、かかる会社の対応は、組合の申し入れた団交を正当な理由なく拒否することにより、組合員の組合に対する信頼を失墜させるものであるから、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2の救済で足りると考える。

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並びに労働委員会規則第33条及び同第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年4月6日

大阪府労働委員会

会長 宮崎裕二 印