



- (2) 平成29年及び平成30年の基本給の総支給額及び賞与支給人数を明記した資料

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）が平成30年11月6日（以下「平成」の元号は省略する。）に申し入れた31年賞与を議題とした団体交渉（以下「本件団交申入れ」という。）に再審査申立人Y会社（以下「会社」という。）が応じないことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為であるとして、組合が、30年12月14日に山口県労働委員会（以下「山口県労委」という。）に対し、救済申立てをした（以下「本件申立て」という。）事案である。

#### 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件団交申入れに速やかに応じること。
- (2) 会社は、団体交渉に交渉議題について決定権限を持つ者を出席させた上、29年及び30年の決算書のうち売上げ、利益及び人件費、並びに28年から30年までの年間賞与及び基本給の総額並びに社員数を提示し、21年10月17日及び27年12月28日に開催された団体交渉の労使合意書を遵守して誠実に応じること。

#### 3 初審命令の概要等

山口県労委は、令和元年8月22日、下記(1)及び(2)の救済を命じ、その余の本件申立てを棄却する決定をし、同月28日、双方に命令書を交付した。

## 記

- (1) 会社は、本命令書の受領後2週間以内に、本件団交申入れに係る団体交渉にB1代表取締役社長が出席の上、誠実に対応すること。
- (2) 団体交渉の場で29年及び30年の売上げ、利益、人件費、賞与及び基本給の総支給額、賞与支給人数を明記した資料を組合に手交すること。会社は、これを不服として、令和元年9月5日、再審査を申し立てた。

#### 4 再審査における争点

本件団交申入れに会社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点について

#### (1) 組合の主張

以下のとおり、会社は組合からの本件団交申入れに対して正当な理由なく応じなかったのであるから、会社の行為は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ア 会社は、団体交渉拒否の理由として、B1代表取締役社長（以下「社長」という。）がA1執行委員長（以下「A1」という。）から暴行を受けた（以下「社長主張暴行」ともいう。）ことを挙げる。しかし、社長がA1から暴行を受けたとする本社男子用トイレ（以下「本件トイレ」という。）において、会社が主張する態様でA1が社長に対して暴行を行うことは物理的に不可能である。A1は、社長が両手を広げて本件トイレの使用を妨害したことから、社長の肩口をつかんで本件トイレから出したにすぎず、これが暴行に当たるものでもない。

A1は、会社の主張するB4取締役小野田営業所長（以下「B4所長」という。）らに対する暴行もしていない。

したがって、上記団体交渉拒否の理由は正当なものではない。

イ また、会社は、団体交渉拒否の理由として、会社の従業員ではないA1は「使用者が雇用する労働者の代表者」（労組法第7条第2号）とはいえないことを挙げる。しかし、組合は、会社の従業員たることを組合員の資格としていないのであるから、A1は、仮に会社の従業員でないとしても、組合員の資格は有している。また、組合の構成員を規定する組合同規約第3条は、組合結成当初から変更も加筆もない。

したがって、会社の主張する上記団体交渉拒否の理由は正当なものではない。

## (2) 会社の主張

以下のとおり、会社は正当な理由により組合からの本件団交申入れに応じなかったのであるから、会社の行為は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

ア A1は、29年2月22日、本件トイレにおいて、右肘で社長の首筋を押さえる等の暴行を働いた（社長主張暴行）ほか、22年から24年までの間にB4所長や他の従業員に対して複数回の暴行を働いている（以下「暴力的行為」ともいう。）。したがって、団体交渉の正常化のためには、社長への暴行事件に対する組合の反省、謝罪及び正常な団体交渉が行える旨の誓約が不可欠である。

会社は、組合が規律を守り、正常な交渉ができる体制が確立したとの労使双方の確認後に、団体交渉の日時を決定することを申し入れているが、これに対する組合からの建設的な回答はなされていない。このような組合とは、平穏かつ平和な状態で団体交渉をすることができないことは容易に予見できるのであるから、本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。

イ また、A 1 は会社の従業員ではないから、「使用者が雇用する労働者の代表者」（労組法第 7 条第 2 号）には当たらない。また、企業内組合においては「労働組合の代表者」（労組法第 6 条）は、従業員でなければならないにもかかわらず、A 1 は会社の従業員ではないのであるから組合の代表者となる適格を欠く。このような A 1 から申し入れられた本件団交申入れについては、団体交渉拒否をすする正当な理由がある。

そして、会社の従業員ではない A 1 が組合の代表者をかたっているという点で、組合は労組法上の労働組合ではない。

なお、組合から組規約であるとして提出された証拠のうち、第 3 条の「この組合は、Y 会社の従業員およびその他をもって構成する。」とあるのは、「この組合は Y 会社の従業員をもって構成する。」とあるのを、組合が、偽造変造して「およびその他」というのを勝手に付け加えて加工したものである。

## 2 救済方法について

### (1) 組合の主張

2 1 年 1 0 月 1 7 日の団体交渉において、団体交渉の責任者は交渉事項について決定権限を持つ者とする等の合意をしている。しかるに、会社は、団体交渉責任者には妥結権限や協約締結権限がないと主張して、当該合意に反する団体交渉を繰り返している。したがって、人事、組織の編成、予算・経費の行使、賃金の決定に至るまで決定権限を持つ社長が団体交渉に出席しなければならない。

### (2) 会社の主張

団体交渉というのは、妥結に向けての話合いであるから、必ずしも会社の最高責任者が出席しなければならないものではなく、妥結点を見いだすための実質的権限がある者に交渉を担当させることで団体交渉は

実質的に機能しているといえる。したがって、21年10月17日の団体交渉の合意文書にある「決定権限を持つもの」を「妥結権ないし協約締結権限を持つ者」と理解することは、争点をわい曲することになる。むしろ、「妥結点を見いだすための交渉をする実質的権限を持つ者」という意味に解釈するのが合理的である。

また、21年10月17日の団体交渉での合意は、令和元年9月2日付け主張書面によって解約している。その上、27年12月28日に組合と会社で取り交わされた合意書には会社代表者である社長の署名押印がない以上、同合意書の内容は会社を法的に拘束しない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 会社

会社は、高圧ガスの製造販売及び建設機材等の販売・リース等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された資本金3,000万円の株式会社で、肩書地に本社を置くほか、複数の事業所を有する。30年12月14日時点の従業員数は約50名である。

##### (2) 組合

ア 組合は、16年4月14日、A1を執行委員長とし、会社に勤務する従業員計4名で結成され、24年4月に同じく会社に勤務する従業員1名が加入し、組合員数は5名であるが、令和2年9月8日現在、会社に勤務する組合員は2名である。

イ 組合規約には、以下の規定がある。

- (ア) この組合は、Y会社の従業員及びその他をもって構成する（第3条）。
- (イ) 組合の議決は、すべての機関を通じて行い、機関として大会と執行委員会を置く（第12条）。
- (ウ) 執行委員会は、会計監査を省く役員で構成し、全組合員を代表して、会社と団体交渉を行う（第16条、第17条第1号）。
- (エ) 組合には、役員として執行委員長1名を置く（第19条第1号）。

(3) A1

A1は、8年7月頃、会社の従業員となった。会社は、24年8月18日、A1を、就業規則所定の懲戒解雇の事由である、刑事事件に関し有罪判決を受け、従業員としてふさわしくないとみなされたときに当たることを理由として解雇した（下記3(4)ウ）。A1は、同年12月、会社に対し、従業員の地位を有することの確認等を求める訴えを提起し、上記解雇の効力を争っている。

2 労使関係の推移等

- (1) A1は14年に会社から解雇されたことから、解雇撤回を求めて争い、これを契機に組合が結成された。以後、現在に至るまで組合と会社間には多様な紛争が反復継続し、不当労働行為救済申立てに限っても、本件は8回目である。なお、上記14年にされたA1の解雇は、確定判決により無効となっている。

山口県労委では、これまでに都合7回の一部救済命令を発しているが、いずれも中央労働委員会への再審査申立てないし行政訴訟へと発展

しているほか、不当労働行為救済申立てを経ずに民事訴訟等で係争中の事案もある。

(2) 19年1月13日、19年第9回団体交渉が開催され、会社側は社長、B3取締役営業推進部長（以下「B3」という。）及びB4所長を含む10名が出席した。なお、これ以降の団体交渉に社長は出席していない。

(3) 19年4月5日、19年第10回団体交渉が開催され、会社側はB3及びB4所長を含む7名が出席した。

(4) 19年12月8日、同月17日、20年2月16日、同年8月9日、同年12月6日に団体交渉が開催され、会社側はB3を含む数名が出席した。会社は、社長が欠席の理由を19年12月17日については所用のため、20年2月16日については仕事の打合せのためと説明した。

また、B4所長については、20年2月16日及び同年12月6日の団体交渉議事録に出席者として名前があるものの、それ以降、名前は記載されていない。

### 3 21年1月以降の団体交渉を巡る経緯等

(1)ア 会社は、21年1月から労務管理を担わせるため、B2総務部長代理（以下「B2」という。）を採用した。

イ 会社は、21年2月27日付けで、B3及びB2を団体交渉の担当者委任した旨を組合に通知した。

ウ 会社は、近年、B 3（28年7月退職）及びB 2に交渉を委任し、組合との団体交渉に出席させている。

- (2) 21年10月17日の団体交渉における合意に基づき、同月22日、当事者間で「2009年10月17日（土）団体交渉の合意文書」と題する書面を作成して労働協約（以下「21年労働協約」という。）を締結した。上記合意文書には、A 1及び社長による署名押印があり、また、期限の定めの記事はない。

上記合意文書の主要部分は、次のとおりである。

ア 賞与及び昇給に係わる団体交渉

- (ア) 会社は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。
- (イ) 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。
- (ウ) 会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。

イ 団体交渉

- (ア) 会社及び組合の責任者は、決定権限を持つものとする。
- (イ) 合意文書は団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の代表者が署名押印する。

- (3) 21年10月30日、同年11月21日、同年12月8日、同月19日、22年4月22日、同年6月10日、同年8月3日、23年2月18日、24年2月4日、同年3月27日、同年5月18日、同年6月21日、25年12月12日、26年3月7日、同月25日及び27年1月27日に団体交渉が開催され、会社側はB 3及びB 2が出席した。

(4)ア 24年8月4日、A1が、会社小野田営業所作業場において、B4所長から遅刻を叱責されたことから口論になり、B4所長の顔に1回平手打ちをしたとして、山陽小野田警察署に現行犯逮捕された。

イ 上記アについて、24年8月14日に、山口簡易裁判所においてA1に罰金10万円の略式命令があった旨、同日付けで山口区検察庁からB4所長に通知された。

ウ 上記アについて、A1が有罪判決を受け、従業員としてふさわしくないとして、24年8月18日付けで、会社はA1を懲戒解雇した。

エ 上記アについて、26年7月29日に、広島高等裁判所において料料5,000円でA1に対する裁判が確定した旨、同日付けで広島高等検察庁からB4所長に通知された。

#### 4 27年12月15日以降の団体交渉

(1) 27年12月15日、団体交渉が開催され、会社側はB3及びB2が出席した。

当該団体交渉において、決算資料提示の議題につき、B3から、「12月11日役員会において、決算資料が配布されて会計士より報告があった。しかし、3分で終わって資料を回収されたので、覚えていない。(売上額は、)26年が24億、27年が1割減22億3,000万円。人件費、利益は分からない。利益率は少し上がったかな。決算資料は提出できない。」との説明が行われた。

また、次回の団体交渉を27年12月28日に開催し、その団体交

渉において、「賞与は、前年決算を基に年間総支給額を決定し、基本給の何か月分とするというふうに基本給を基にする」旨の協約書を締結することとした。

(2) 27年12月28日、団体交渉が開催され、会社側は、B3とB2が出席した。

ア 当該団体交渉において、B3、B2及びA1の署名押印による合意書が取り交わされ（以下「27年合意」という。）、また、B3及びA1の署名押印により、当日の団体交渉議事録が作成された。

27年合意の合意書の主要部分は、次のとおりである。

- (ア) 労使双方は、会社が今後は過去の団体交渉における合意事項及び本合意書を遵守し、誠実に団体交渉に応じることを確認する。
- (イ) 労使双方は、毎年12月25日を期限として、決算に基づいて翌年の賞与及び昇給を団体交渉によって決定することを確認する。
- (ウ) 労使双方は、賞与は前年支給実績を基に決算に基づいて総支給額を決定することを確認する。
- (エ) 従業員各々の賞与は、当人の基本給に賞与総額を基本給総額で割ったものを乗じた金額を基本とする。
- (オ) したがって、会社は、決算が決定次第、組合に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する。ただし、会社は運営上機密に属する部分については公開しない。

イ なお、28年の年間賞与については、27年の支給実績と同年9月決算書を28年1月20日を期限として提示し、次回の団体交渉において決定する旨を、また、28年昇給については、組合の要求「従業員全員の職能給を3号上げる。」を社長と検討の上、次回団

体交渉において決定する旨をそれぞれ約し、次回の団体交渉を28年1月22日に行うこととした。

(3)ア 28年1月22日、団体交渉が開催され、会社側はB3及びB2が出席した。

会社は、27年賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さない。」として提示せず、また、28年賞与については、「社長と話がついていないので、今日は交渉できない。」と主張し、28年昇給についても、「今日は交渉できない。」、「1月分給料支払日（2月10日）までに合意に達しない場合、合意後に支給との差額分を遡及して支給する。」と主張した。

次回の団体交渉は、28年2月1日に行うこととされた。

イ 28年2月1日、団体交渉が開催され、会社側はB3及びB2が出席した。

会社は、27年賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さないで、今日は支給実績と決算書を提示できない。」、「次回団体交渉までに提示するので、改めて提示するものを確認したい。」と述べたことから、組合は、決算書（売上げ、粗利、純利益、人件費）、27年の賞与及び給料支給実績並びに支給人数の提示を求める旨を会社に伝えた。

次回の団体交渉は、28年2月24日に行うこととされた。

ウ 28年2月24日、団体交渉が開催され、会社側はB3及びB2が出席した。

会社は、決算書、27年の賞与及び給料支給実績並びに支給人数

について、「社長が出さない。B 2氏が社長に『秘密にする部分は黒塗りでよいので出してくれ。』と進言したが、社長が出さない。」と述べたことから、組合は、「社長の出席を求めて次回団体交渉で協議する。」と会社に伝えた。

(4)ア 組合は、28年3月3日付けで会社に団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書には、これまでの団体交渉で、B 3及びB 2が協定書に基づく団体交渉責任者でないことが明らかであるから、今後は社長の出席が必須であり、事前に社長の出席を明確にしない場合及び資料が提出されない場合、いずれも団体交渉拒否とみなす旨、また、同月10日を期限として、25年9月ないし27年9月決算、同期間の賞与・給料の支給実績及びそれぞれの支給人数を書面で提出すること、並びに27年冬季賞与及び28年昇給の根拠を示すこと等を要求する旨記されていた。

イ 上記アの団体交渉申入書に対し、会社は、28年3月4日付けで、今後の団体交渉にもB 3及びB 2が権限と責任をもって対応する旨回答し、続いて、同月8日付けで、同月15日に団体交渉を開催すること、また、出席者はB 3及びB 2を予定し、社長が出席する予定はないことを組合に通知した。

ウ 上記イにより、28年3月15日に予定された団体交渉期日において、B 2が団体交渉の会場に来た。しかし、組合は、社長及び会社側団体交渉責任者とするB 3のいずれも無断で欠席したことから、交渉に至らなかったものと判断した。

なお、当該団体交渉に関してB 2が作成したとされるメモは残っ

ているが、当日の交渉事項や次回開催日を含む合意事項等については定かでない。

(5)ア 28年6月6日付けで、組合は会社に団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書には、これまでの団体交渉において、会社は決算書の提出を約しているが、B2によれば社長がそれを拒んでいる旨、また、交渉担当者のB3は、賃金(賞与及び昇給)に関する交渉権限を与えられていないとしている旨を指摘した上で、27年冬季賞与と28年昇給の団体交渉に際しては社長の出席を必須とすると記されていた。

併せて、26年及び27年の9月決算書を提出すること、並びに、組合員4名に係る27年冬季賞与及び28年昇給の具体的な要求金額等を示した上で、次回の団体交渉を28年6月13日から17日までの間(ただし15日を除く。)で社長の都合に合わせて開催するので社長が必ず出席することを要求した。

イ 上記アの団体交渉申入書に対し、会社は、28年6月9日付けで、組合が宇部労働基準監督署へ会社の調査を申し入れた件に対する回答を優先して検討するため、組合の要求議題に対する検討ができないとして、団体交渉を6月末日までの開催へと延期する旨回答した。

ウ 28年6月24日、団体交渉が開催され、会社側は、B3及びB2が出席した。

会社が宇部労働基準監督署から是正勧告されたことに関する意見交換が行われたが、組合は、社長の出席と決算書の提示がなく、会社出席者は交渉議題に関して権限を有していないため、団体交渉と

して成立していないとしている。

なお、次回の団体交渉は同年7月4日又は5日に行うこととされたが、組合は、30年11月6日付け団体交渉申入書において、28年6月24日を最後に、会社側は団体交渉に応じていないとしている。

(6)ア 組合は、28年12月16日付けで会社に団体交渉を申し入れた。

議題は、「平成28年夏及び冬の支給者全員の賞与額、平成27年度及び平成28年度の決算書並びに関連資料の提示」、「決算書、平成27年賞与及び基本給の総額、並びに社員人数を提示し、それに基づく翌年の賞与及び昇給」等で、組合は、交渉事項について決定権限を持つ者が出席し、労働協約及び団体交渉での合意を確実に履行して誠実にを行うよう要請した。

イ 会社は、上記アの団体交渉申込書を29年1月10日に受け取ったとして、この申込書に対し、同月12日付けで、社長及び団体交渉責任者のB2において団体交渉の日程を確定することが困難であるためとして書面で回答した。

その書面には、おおむね、昨年の賞与支給者全員の賞与額の提示は個人情報として開示しないこと、27年及び28年の決算書は提示しないこと、前年賞与及び基本給の総額については開示する予定がないこと等が記されていた。

ウ 組合は、29年2月14日付けで会社に団体交渉を申し入れ、社長の都合に合わせるため、交渉日時を指定してほしい旨伝えた。

エ 上記ウの団体交渉の申入書に対し、会社は、29年2月21日付けで、労働委員会への不当労働行為救済申立事件（本件申立て前に当委員会に係属していたもの）に係る争点整理の回答期限以後に団体交渉を予定することを通知した。

#### 5 29年2月22日の事件等

(1) 29年2月20日から24日までの5日間、組合は、会社本社の駐車場にテントを張ってストライキを行っていた。

(2) 29年2月22日午前11時頃、A1が本件トイレに入ると、社長がいた。社長は、A1に対して、本件トイレの使用を拒み、使いたいなら使わせてくれと言えなどと述べたところ、A1が使わせてくれと述べたが、社長はA1の使用を断った。その直後に、A1は、本件トイレの入口の扉を足で押さえ付けた状態で、社長を本件トイレの便器に手で押し付けるとともに、右肘で社長の左首筋を押さえるなどの暴行を働いた（社長主張暴行）。

社長は、本件トイレから出た後、A1から暴行を受けたとして警察に通報するよう会社従業員に指示をし、同従業員の通報により宇部警察署の警察官約10名が会社に臨場した。

(3) 本件トイレの出入口扉は、トイレ内部へと開く片開き扉であり、扉から入って正面の壁に男子小便器が2台設置されている。扉から正面の壁までの距離は約180cm、扉から正面の男子小便器までの距離は約150cmである。

(4) 会社は、上記4(6)ウの団体交渉の申入書に対し、29年2月23日付

けで、組合に規律を守る体制が確立したと労使双方が確認した後に、団体交渉の開催日時を決定する旨を通知した。その理由として、会社は、同月 22 日に社長が社外の組合員から社内トイレ内で暴行を受け、正常な団体交渉が成立しないと想定できるためとした。

- (5) 29 年 7 月 3 日付け組合ニュースに、A1 が、同年 6 月 23 日、「でっち上げ暴行」が明らかになったとして、社長を虚偽告訴及び名誉毀損、B2 を名誉毀損で宇部警察署に告訴した旨が掲載された。

なお、会社の 30 年 11 月 8 日付け「団交申入書に対する通知」には、この名誉毀損等の訴えに関して、社長は宇部警察署で事情聴取を受けたが、B2 に事情聴取はなく、後に検察庁で嫌疑が認められないとの結論であった旨が記されている。

- (6) 会社は、A1 ほか組合員 1 名を債務者として、山口地方裁判所宇部支部に、債務者らが会社敷地内に立ち入ってはならないことを求める仮処分命令を申し立てた。同支部は、29 年 11 月 1 日付けで、同申立てを却下する決定を行った。同決定の理由中には、これまでの会社と A1 の関係や経緯等に照らしても、A1 が社長を暴行したとの話の信用性には疑問を抱かざるを得ない旨の記載があった。

- (7) 組合は、29 年 12 月 25 日付け「事前交渉の申入れ（団交開催の環境作りについて）」に、暴行について通報により臨場した警察官は社長の被害の訴えを受け付けなかった旨記載した。これに対し、会社は、同月 27 日付け「団体交渉の申入書に対する通知」を発出し、その中に、「暴行を受けた事実を宇部警察署で確認してもらったものであり、A1 を告訴するまでの案件ではないと判断した、不起訴となったからといっ

て暴行の事実がなかったということにはならない」旨記載した。

- (8) 上記(2)の事件に関して、社長は病院で診察を受けていない。また、社長は被害届は出したが、A1を告訴していない。

## 6 29年2月22日の事件後の会社の対応

- (1)ア 組合は、29年7月3日付けで会社に対し、夏季賞与等を議題として団体交渉を申し入れ、社長が出席して誠実に対応するよう要請し、併せて、26年以降の決算書の提示を求めた。

イ 上記アの団体交渉の申入書に対し、会社は、29年7月4日付けで、正常で冷静な団体交渉ができる労働組合組織になったことを誓約し、行動で示した上で申し入れるよう通知した。

この通知には、上記5(4)の通知後、反省も謝罪もすることなく、社長のでっち上げであると組合ニュースに記載するような状況下では、正常な団体交渉は成立し得ない旨記されていた。

- (2)ア 組合は、29年11月17日付けで、30年度の年間賞与及び昇給の決定等を議題として団体交渉開催の催告を行った。

この催告書で、組合は、27年12月28日付け団体交渉の合意に基づき、30年度賞与及び昇給を団体交渉によって決定したいため、社長出席の上、誠実に対応するよう要請した。

また、日時と場所は会社指定とし、交渉日の1週間前までに26年から29年までの決算書、昇給及び賞与の実績、基本給の総額並びに社員人数を提示するよう要求した。

イ 上記アの団体交渉開催の催告書に対し、会社は、29年11月20日付けで、正常で冷静な団体交渉ができる労働組合組織になったことを誓約し、行動で示した上で団体交渉の申入れをするよう通知した。

この通知には、「暴行は社長のでっち上げ」であるとA1が宇部警察署へ告訴したことについて、自らが犯したことの責任を認めず、組合員以外の従業員に虚偽の情報を流布するような状況下では正常な団体交渉は成立しない旨記されていた。

(3)ア 組合は、29年12月25日付けで、「団体交渉開催の環境作りについて」を議題とする事前交渉の申入れを行い、社長が「暴行」を受けたことを理由に団体交渉を拒否していることに関して、社長から直接に「暴行」の態様を聴いて、団体交渉開催に向けて話し合いたい旨要請した。この申入書には、交渉の日程及び場所は社長指定とし、会社顧問弁護士の同席を認める旨記されていた。

また、組合は、同日付けで36協定の締結を議題とする団体交渉を申し入れ、29年9月決算（会社の業績）を明らかにすること等を要求した。

イ 上記アの事前交渉の申入れに対し、会社は、29年12月27日付けで、暴行及び強要をした事実を認めて反省と謝罪をした後に、正常で冷静な団体交渉ができる労働組合組織になったことを誓約し、行動で示した上で団体交渉の申入れをするよう通知した。

この通知には、社長のでっち上げであると組合ニュースに記載し、宇部警察へ告訴をしてまで自らを正当化しようとする行為が続く間は前向きな解決策を見いだすことはできない旨記されていた。

(4)ア 組合は、30年5月9日付けで団体交渉を申し入れ、27年12月28日付け労働協約により、会社は「決算が決定次第、組合に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する」と約束し、賃金（給与と賞与）に関しては、社長の独断（裁量）で決定していることは明白であることから、必ず社長が出席するよう要請し、26年9月から29年9月までの決算書を提出することを要求した。また、併せて、A1が執行委員長に就任したことも伝えた。

イ 上記アの団体交渉の申入書に対し、会社は、30年5月10日付けで、A1から明確な謝罪もない間は、正常な団体交渉は成立し得ない旨通知した。

この通知で、会社は、A1が執行委員長に就任したことについて、社名が入った組合であれば会社に籍のある者が務めるべきであり、責任のない社外の人が執行委員長に就任して組織のための指導、教宣等を行うことは組合員にとって不幸を招くと危惧するとした。

また、暴行事件に関し、暴力によって要求を通そうとする行為や、これを正当化しようとして社長やB2を警察に告発し嫌疑がないのに警察と検察の手を煩わし組合ニュースで有罪であるかのような周知をしたことについて、他人を惑わすような行為は正当な組合活動から逸脱しており、このような行為を起こす社外の者が社名が入った組合の執行委員長である限りは正当な団体交渉ができないとした。

## 7 本件団交申入れとその後

(1) 組合は、30年11月6日付けで、「平成31年の賞与について」を議題とする団体交渉を申し入れ、社長の出席を必須とし、また、26年

9月から30年9月までの決算書、賞与、基本給総額及び該当人数の提出を要求した（本件団交申入れ）。

これに対し、会社は、30年11月8日付けで、団体交渉を拒んでいるのではなく、A1が誠意を示した上で組合が規律を守り正常な交渉ができる体制が確立したと労使双方の約束を確認した後に団体交渉の開催日時を決定することとする旨を通知した。

(2) 30年12月14日、組合は山口県労委に本件申立てを行った。

(3) A1は社長を被告として、29年2月22日に本件トイレ内で社長がA1から暴行を受けたという虚偽の事実を、社長が公然と摘示するというひぼう中傷により、原告の名誉を毀損しているとして、山口地方裁判所宇部支部に、不法行為に基づく慰謝料80万円の支払等を求める訴えを提起した（以下「別件訴訟」という。）。同支部は、令和元年12月4日、社長にA1に対して50万円及びこれに対する遅延損害金の支払を命ずる一部認容判決をした。同判決理由中には、社長が主張する暴行内容は本件トイレの客観的状況と整合しないものであって、その供述するところの信用性はないこと、A1の陳述の信用性は高く、A1が陳述するような事実の経過があったと考えるのが相当であること、社長が主張するA1が行ったとする内容の暴行は実際には生じていない旨が記載されていた。

(4) 社長は、上記(3)の判決を不服として、広島高等裁判所に控訴した。

広島高等裁判所は、令和2年8月27日、原判決を取り消し、A1の請求を棄却する判決をした。同判決理由中には、①本件トイレ内の状況からしてA1が社長に対して社長が主張する内容の暴行を加えること

は十分可能であったと認めることができること、②社長の供述等は信用することができること、③社長が主張する暴行が存在しなかった旨のA 1の供述等は信用することができないこと、④社長が主張する暴行が存在しなかったとは認められない（社長が主張する暴行が存在したと認められる）こと等が記載されていた。

- (5) 会社は、組合と会社との間の別件不当労働行為救済申立ての審査において提出した令和元年9月2日付け主張書面において、21年10月17日に締結した労働協約を解約する旨記載し、組合は同主張書面を受領した。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点（本件団交申入れに会社が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) 本件団交申入れにおける議題は31年の賞与についてであり、労働者の労働条件に関する事項であるから、義務的団交事項である。しかるに、会社はこれに応じていないから、正当な理由のない限り、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる。

会社は、この点について、29年2月22日にA1が社長に暴行を働き（社長主張暴行）、そのほかにも過去にB4所長等への暴行事件（暴力的行為）を起こすなど、社会通念上許容される範囲を超えた行為があったとし、団体交渉の正常化のためには、上記行為に対する組合の反省、謝罪及び正常な団体交渉が行える旨の誓約が不可欠であり、これを欠く状況で団体交渉に応じないのは正当な理由があると主張する。

そこで検討するに、労働組合が使用者側の者に対し過去に暴力的行

為を繰り返しており、将来行われる団体交渉の場でも同様の行為をする蓋然性が高い場合には、使用者は労働組合が暴力的行為をしない旨を約束しない限り、団体交渉に応じないとの態度をとることができる。一方、使用者は義務的団交事項について団体交渉を行うことを労組法によって義務付けられているから、使用者がそのような態度をとることができるのは上記場合に限られるというべきである。

以上の観点から、以下、会社の上記主張について検討する。

ア まず、社長主張暴行について検討する。

(ア) 社長は、再審査の審問において、29年2月22日、A1が、本件トイレの入口の扉を足で押さえ付けた状態で、社長を本件トイレの便器に手で押し付けるとともに、右肘で社長の左首筋を押さえるなどの暴行を働いた（社長主張暴行）と供述し、別件訴訟における社長の尋問調書にも同趣旨の供述部分がある。社長の上記供述等は、以下のaないしdの諸点に照らし、信用することができる。

a 社長の供述内容は、社長が、本件トイレに入ってきたA1に対し、本件トイレの使用を拒むなどのやり取りがあった後、A1が、その手で社長を背後の小便器の方へ押し、その際、右肘で社長の左首筋を押さえるなどしたというもので、社長主張暴行に係る一連の経緯の核心部分は、社長の再審査における供述と別件訴訟における供述を通じ、おおむね一貫している。

b 本件トイレ内の状況からみて、A1が社長に対して社長主張暴行を加えることは十分可能であったと認めることができる。

c 社長の供述内容は、社長主張暴行に至る経緯について、社長が、A1に対して、本件トイレを使いたいなら使わせてくれと言えなどと述べ、これを受けてA1が使わせてくれと述べると、その使用を断ったところ、その直後にA1が社長の胸ぐらをつ

かんだというものである。以上の経緯に、A 1 が執行委員長を務める組合と会社とは長年にわたり対立状況にあること等も併せ考慮すると、A 1 が社長主張暴行に至る経緯ないし動機には不自然な点はない。

d 社長主張暴行の後、社長は、本件トイレから出て直ちに、A 1 から暴行を受けたとして警察に通報するよう会社従業員に指示をしており、A 1 から社長主張事実に係る暴行を受けた者の行動として不自然な点はない。

(イ) これに対し、初審におけるA 1 の供述及び別件訴訟におけるA 1 の尋問調書には、社長が両手を広げて本件トイレの使用を妨害したことから、社長の肩口をつかんで本件トイレから出したにすぎない旨の供述部分がある。A 1 は、同人が社長の肩口を掴んで本件トイレの外へ出そうとした際に、社長はさほど抵抗しなかったと述べる。

しかし、A 1 に本件トイレを使用させないと述べた社長にとって、本件トイレから外に出され、A 1 が本件トイレを使用することはその意思に反するのであるから、物理的に社長を排除しようとするA 1 に対し何らかの発言や抵抗の動作をするのが通常である。ところが、A 1 の供述によれば、社長は、A 1 が本件トイレの内開き出入り口扉を開けて本件トイレの外へ押し出されるまでの間、A 1 の手を振りほどこうとする程度で、さほど抵抗することなくこれを受け入れたことになり、不自然、不合理であるといわざるを得ない。したがって、A 1 の上記供述等は信用することができない。

(ウ) したがって、社長の上記供述等によれば、社長主張暴行があったことが認められる。

イ 次に、暴力的行為について検討する。

(ア) A 1 は、24年8月4日、B 4 所長の顔に1回平手打ちをする暴行を働き、この件でA 1 は罰金の有罪判決を受けた。

(イ) B 4 所長は、そのほかにも、22年9月15日にA 1 ともみ合いになった際に、A 1 から喉の辺りを肘で殴られた、23年2月22日に事務所のカウンター付近でA 1 から押し倒された、同年7月15日にA 1 が工場内の写真を撮っていた際に、社長とB 4 所長がこれを注意したところ、B 4 所長とA 1 がもみ合いになり、B 4 所長が押し倒され尻餅をついた、同年11月26日にB 4 所長がA 1 に対し担当場所に戻るよう指示したところ、A 1 から5回ほど頬を平手打ちをされ、2回ほど体当たりされた等と証言している（なお、B 4 所長の証言によっても、同所長が述べるA 1 の暴行は、いずれも団体交渉の場で行われたものではない。）。

しかしながら、他方、A 1 は、これらの暴行を働いたことはないと述べている。

そうすると、B 4 所長の上記証言があることを考慮しても、他に証拠もないことから、直ちにB 4 所長の主張するようなA 1 による一連の暴行があったことを認めるのは困難である。

(ウ) 以上のとおり、A 1 による暴行は、上記(ア)以外は、その存否が明らかではない。団体交渉の場でA 1 による暴行が行われたことはない。

ウ 以上によれば、社長主張暴行があったことは認められるが、これは団体交渉の場で行われたものではなく、しかもその経緯を見ても、上記のとおり、本件トイレの使用をめぐる社長による挑発的な言動の直後に行われたものであって、偶発的なものであり、組合活動や団体交渉との直接の関係はないといえる。

また、24年8月4日にA 1 のB 4 所長に対する暴行があったもの

の、団体交渉の場で行われたものではなく、しかも、B 4 所長は団体交渉には長年出席しておらず、B 4 所長が述べる暴行からは既に何年も経過している上、その間に会社は組合との団体交渉に繰り返し応じている。

そうすると、A 1 は 2 4 年 8 月の暴力事件により有罪判決を受けたことがあり、2 9 年 2 月 2 2 日に社長主張暴行があったものの、これらには上記のとおり各事情があり、これに団体交渉の場で会社側の出席者が A 1 から暴行を受けたことがないこと、社長主張暴行は本件団交申入れから約 1 年 8 か月前の出来事であること等を併せ考慮すれば、将来行われる団体交渉の場において組合が暴力的行為を行う蓋然性があるとはいえず、会社は組合が暴力的行為をしない旨を約束しない限り、団体交渉に応じないとの態度をとることはできないというべきである。

したがって、会社が組合の反省や謝罪、誓約を団体交渉に応ずる前提条件とすることには合理的な理由がなく、本件団交申入れに応じないことの正当な理由になるものではない。

- (2) また、会社は、A 1 は会社の従業員ではないから「使用者が雇用する労働者の代表者」（労組法第 7 条第 2 号）には当たらず、「労働組合の代表者」（労組法第 6 条）となる適格を欠き、このような A 1 から申し入れられた本件団交申入れについては、団体交渉拒否をする正当な理由があると主張する。

会社の主張は、組合は企業内組合であり、組合の構成員資格は会社の従業員に限定されるとし、その前提に立って、A 1 は会社の従業員ではないから、組合の構成員資格はなく、労働組合の代表者となる適格を欠き、ひいては会社の従業員ではない A 1 が組合の代表者をかたっているという点において組合は労組法上の労働組合ではないことをいうもの

と解される。

しかし、組合の組合規約第3条は、この組合は、会社の従業員及びその他をもって構成すると規定しており、組合の構成員は会社の従業員に限られておらず、また、執行委員長が従業員に限られる等の制限を定める規定もない。したがって、A1が会社の従業員でないことは、A1の組合の構成員資格や執行委員長たる地位を否定する根拠となるものではない。

会社は、この点について、組合規約第3条中の「及びその他」という部分は組合が勝手に付け加えて加工したものであると主張する。しかし、本件団交申入れ前である26年5月9日に山口地方裁判所宇部支部に提出された組合規約第3条にも、同じく、会社の従業員及びその他をもって構成すると規定されているのであって、その後、本件団交申入れまでの間に「及びその他」の部分が削除され、さらに、本件団交申入れ後に同部分が勝手に付け加えられたとは到底考え難い。

さらに、会社は、組合が提出した証拠につき、組合規約第2条に定められた組合事務所の所在地が組合結成時のものと異なることを指摘して、同証拠は偽造変造されたものであると主張するが、上記のとおり、組合の構成員を定める組合規約第3条については、甲64と会社が提出する証拠とは同じ内容であるから、会社の上記主張も採用の限りでない。

したがって、会社の主張は、その前提を欠くものであり、採用することができない。

なお、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」とは労組法上の労働組合を指すものであって、組合がこれに当たる。組合の執行委員長であるA1は、組合の代表者として本件団交申入れをしているものである。したがって、本件団交申入れは組合による適法な団体交渉の申入れであり、この点からみても、A1が会社の従業員でない

ことは、会社が本件団交申入れに応じないことの正当な理由になるものではない。

- (3) 以上によれば、本件団交申入れに会社が応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## 2 救済方法

- (1) 上記1のとおり、本件団交申入れに会社が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。この不当労働行為から組合を救済して正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し団体交渉の応諾を命ずることが相当である。そこで、以下、団体交渉応諾義務の具体的な内容について検討する。

- (2)ア 一般に、当事者はそれぞれ自由に団体交渉の担当者を選任できるところ、会社は、B3及びB2を団体交渉の担当者として委任する旨組合に通知している。組合も、これを受けて、B3及びB2を会社側の交渉担当者としてみて団体交渉を行ってきたものである。

なお、組合は、その後、B2を団体交渉担当者として認めないと立場をとるが、それは組合の認識にすぎず、会社が正当な手続を経て委任した者の身分について、組合はこれを否定する立場にはない。

- イ 次に、B3及びB2が、団体交渉担当者として実質的な交渉権限を有していたといえるかについて検討する。

21年労働協約において、組合と会社は、団体交渉には、会社及び組合の責任者は決定権限を持つものとする旨を合意している。

また、28年賞与等に関する団体交渉に至る経緯についてみると、27年12月28日の団体交渉において、会社は交渉担当者としてB3及びB2を出席させ、同人らと組合との間で、会社は決算が決定次第、組合に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基

本給の総額、社員人数を提示する旨を含む27年合意がされている（前記第3の4(2)）。

しかるに、28年1月以降の団体交渉における会社の対応をみると、団体交渉担当者のB3及びB2は組合との団体交渉で約した事項を履行せず、また、合理的理由を説明することもなく、単に社長が認めない旨伝えているのみである（前記第3の4(3)）。こうした会社の対応からすると、B3及びB2に決定権限がなかったことが明白であるばかりか、果たして会社代表者と団体交渉担当者の意思疎通が図られているのかさえ疑われるところであり、B3及びB2は団体交渉担当者として実質的な交渉権限を有していなかったといわざるを得ない。

ウ 以上の団体交渉の経緯及び内容に照らせば、救済命令の具体的内容としては、主文第1項のとおり、会社に対し、本命令書の受領後2週間以内に、本件団交申入れに係る団体交渉に代表取締役又は当該団体交渉の議題について実質的な交渉権限を有する者を出席させて誠実に対応することを命ずるのが相当である。

エ 組合は、この点について、団体交渉を実質的に機能させるためには社長の出席が必要不可欠であると主張する。しかし、団体交渉には、代表取締役以外の者であっても、会社から当該議題について実質的な交渉権限を委任された者であれば、団体交渉に応ずることができるものであることに鑑みると、社長の出席が必要不可欠であるとまではいえない。

なお、付言するに、本件団交申入れの約1年8か月前に社長主張暴行があり、それには事情があったにせよ、そのこと自体は許されないことであるし、これが会社と組合との間の信頼関係を損ねる要因の一つになっていることも否定できない。したがって、組合には、

団体交渉を実施する際に、この点に留意して適切に対応することが求められるというべきである。

- (3)ア また、21年労働協約において、会社は売上げ・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する旨を合意している。さらに、27年合意では、会社が決算書（売上げ、利益、人件費など）、基本給の総額、社員人数を提示することと定められている。27年合意に係る合意書の会社側の署名はB3、B2のみであって、会社の代表者である社長の署名がない（前記第3の9(2)イ）から、労働協約(労組法14条)としては成立していないが、会社が団体交渉権限を委任したと主張するB3及びB2を通じた組合と会社間の一連の交渉を経てされた合意である以上、組合から上記書類等の提出を求められた場合に会社がこれを拒否することは、労使間の信義則に照らし許されないというべきである。しかるところ、組合は、本件団交申入れにおいて、会社に対し30年までの決算書と、基本給の総額及び社員人数を提出することを求めている。

そうすると、基本的には、会社に対し初審命令主文第2項と同様の資料の手交を命ずるのが相当である。もっとも、初審命令主文第2項が交付を命ずる資料のうち「売上げ、利益、人件費、賞与・・・を明記した資料」が何かは必ずしも明らかではないが、組合が初審において請求した救済内容からみて、決算書の一部を指すものと解される。したがって、この点を主文で明確にすべく、会社に対し主文第2項のとおり資料の手交を命ずるものとする。

- イ 会社は、この点について、21年労働協約は令和元年9月2日付け主張書面によって解約する旨の意思表示をしており、それから90日を経過した時点で失効していると主張する。しかし、上記解約が有効

であるとしても、将来に向かって労働協約が失効するにすぎず、不当労働行為に該当する上記団体交渉の時点では、上記労働協約は有効である。会社の主張は採用の限りでない。

また、会社は、27年合意の合意書には会社代表者である社長の署名押印がない以上、同合意書の内容は会社を法的に拘束しないと主張する。しかし、団体交渉の担当者として出席したB2及びB3が同合意書に同意して署名をした以上、労使間の信義則に照らし、これらの書類を提出できない特段の事情がない限り、組合が提出を求めた場合に会社がこれを拒否することは許されないというべきである。会社は、これらの書類が何に使われるかわからない不安とリスクがあると主張するが、これは漠然とした不安感をいうにすぎず、上記特段の事情に当たらない。したがって、会社の上記主張は採用の限りでない。

### 3 結論

以上によれば、会社に対し、主文第1項及び第2項のとおり本件団交申入れに係る団体交渉に応諾するよう命ずべきである。これと一部異なる初審命令はその限度で相当でなく、初審命令を主文第1項及び第2項のとおり変更する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年3月17日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔