

命 令 書

申立人 H組合
代表者 執行委員長 D

被申立人 J会社
代表者 代表取締役 F

上記当事者間の令和2年(不)第42号事件について、当委員会は、令和4年4月20日の公益委員会議において、会長公益委員林功、公益委員小林正啓、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同宮崎陽子及び同横山耕平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組合

執行委員長 D 様

J会社

代表取締役 F

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) 令和2年3月5日及び同年4月8日に開催された団体交渉において、①貴組合が外部団体であるとして、貴組合との協約締結を拒否し、②必要な交渉を進めようとせず、実質的に団体交渉を拒否したこと（2号及び3号該当）。
- (2) 貴組合が令和2年5月26日付け要求書で申し入れた団体交渉に応じなかったこと（2号該当）。
- (3) 貴組合K分会員に対し、貴組合と交渉することなく、令和2年7月10日に令和2年夏季一時金を支給したこと（3号該当）。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人との協約締結を拒否することの禁止
- 2 申立人との交渉を拒否することの禁止
- 3 労働基準法違反を理由としてチェック・オフ協定の締結を拒否することの禁止
- 4 団体交渉応諾
- 5 団体交渉等の協議を経ずに夏季一時金を支給することの禁止
- 6 謝罪文の手交
- 7 謝罪文を交付した事実の全従業員への報告

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①令和2年3月5日及び同年4月8日の団体交渉において、申立人は外部団体であるとして、協約締結を拒否するとともに、外部団体と交渉することは全従業員の利益に反するおそれがあるなどとして交渉を拒否したこと、②労働基準法違反を理由としてチェック・オフ協定の締結を拒否したこと、③申立人が同年5月26日付けで行った団体交渉申入れに応じないこと、④申立人の下部組織であるK分会員に対し、団体交渉等の協議を経ずに令和2年夏季一時金を支給したことが、それぞれ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J会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を置き、一般鋼材の加工及び販売、非鉄金属の販売等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50名である。

イ 申立人H組合（以下「組合支部」という。）は、申立外L（以下「組合地本」という。）に所属する地方組織で、肩書地に事務所を置き、港湾産業及びこれに関連する事業等の労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約450名である。

組合支部には下部組織として、会社の従業員で組織されたK（以下、「分会」といい、組合支部と分会を併せて「組合」ということがある。）があり、その分会員数は、本件審問終結時6名である。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 令和2年2月21日、組合支部は会社に対し、会社従業員であるG（以下「分会長」という。）ほか会社従業員5名が組合支部に加入し、分会を結成した旨通知

するとともに、同日付けで「要求書」と題する書面（以下「2.2.21組合要求書」という。）を送付し、団体交渉（以下「団交」という。）の申入れを行った。

2.2.21組合要求書には、会社に対する要求事項として、①不当労働行為は行わないこと、②組合員の労働条件に関する事項についての交渉は、組合支部以上の機関と行うこと、③組合員の労働条件の変更を伴う事項については事前に組合支部と協議し、合意が整わない限り一方的に実施しないこと、④組合地本、組合支部との団交に参加すること、⑤組合費のチェック・オフに協力すること、⑥組合支部の共済金制度に加入すること、⑦組合事務所を貸与すること、とする旨が記載されていた。

イ 令和2年2月28日、会社は組合支部に対し、2.2.21組合要求書に対する回答として、「回答書」と題する書面（以下「2.2.28会社回答書」という。）を送付した。2.2.28会社回答書には、①不当労働行為は行っておらず、行わない旨、②組合支部以上の機関との交渉は受け入れられない旨、③組合員の労働条件の変更を伴う事項について、組合支部との協議・合意を要件とすることは受け入れられない旨、④組合地本、組合支部との交渉には応じられない旨、⑤組合費のチェック・オフには、労働基準法に違反することから応じられない旨、⑥組合支部の共済金制度に加入することには応じられない旨、⑦組合事務所を貸与することには応じられない旨、が記載されていた。

ウ 令和2年3月5日、組合支部と会社は、第1回団交（以下「2.3.5団交」という。）を行った。

組合支部側の出席者は、組合支部役員4名であり、会社側の出席者は、会社代表取締役F（以下「社長」という。）、会社の代理人弁護士1名（以下「会社代理人弁護士」という。）及び会社専務取締役の計3名で、合計7名であった。

エ 令和2年3月23日、組合支部は会社に対し、「要求書」と題する書面（以下「2.3.23組合要求書」という。）を送付し、団交申入れを行った。

2.3.23組合要求書には、要求事項として、①賃金引上げ6,000円を要求する旨、②賃金体系などについて説明を求める旨、③給与明細にある製造手当などの支払い趣旨や金額について説明を求める旨、等が記載されていた。

オ 令和2年4月8日、組合支部と会社は、第2回団交（以下「2.4.8団交」という。）を行った。

組合側の出席者は、組合支部役員2名、分会長及び分会組合員4名の計7名であり、会社側の出席者は、社長、会社代理人弁護士及び会社専務取締役の計3名で、合計10名であった。

カ 令和2年5月26日、組合支部は会社に対し、「要求書」と題する書面（以下

「2.5.26組合要求書」という。)を送付し、団交申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)を行った。

2.5.26組合要求書には、要求事項として、①団交の議事についての確認書を締結する旨、②2020年の賃上げについての内容を説明し協定化する旨、③令和2年夏季一時金(以下「夏季一時金」という。)について基準内賃金の2か月分を支給する旨、が記載されていた。

キ 令和2年6月3日、会社は組合支部に対し、「本年5月26日付要求書に対する回答書」と題する書面(以下「2.6.3会社回答書」という。)を送付した。

2.6.3会社回答書には、①夏季一時金の支給に努力はするが、約束はできない旨、②団交再開には、(i)政府による新型コロナウイルス感染終息宣言、(ii)組合支部から会社の労働条件に対する具体的改善要求、の2つの条件が必要である旨、が記載されていた。

ク 令和2年6月12日、組合支部は会社に対し、「6月3日付回答書に対する『抗議申入書』」と題する書面(以下「2.6.12組合申入書」という。)を送付し、夏季一時金の支給を含め再度団交の開催を申し入れるとして、団交申入れを行った。

ケ 令和2年6月17日、会社は組合支部に対し、「本年6月12日付『6月3日付回答書に対する『抗議申入書』』に対する回答、他」と題する書面(以下「2.6.17会社回答書」という。)を送付し、2.6.12組合申入書による団交申入れについて、2.6.3会社回答書と同じ理由により応じられない旨回答した。

コ 令和2年7月9日、組合支部は会社に対し、「抗議申入書」と題する書面(以下「2.7.9組合申入書」という。)を送付し、2.6.17会社回答書での会社の見解を嚴重に抗議するとともに、夏季一時金を含め懸案事項について団交申入れを行った。

サ 令和2年7月9日、会社は組合支部に対し、「本年7月9日付『抗議申入書』に対する回答」と題する書面(以下「2.7.9会社回答書」という。)を送付し、2.6.3会社回答書の団交再開の(i)の条件については、新型コロナウイルス対策本部の廃止前であっても、WEBでの交渉を提案する旨、組合支部から、(ii)の条件の具体的改善要求が提示されれば、WEBでの団交に応じるので知らせてもらいたい旨回答した。

シ 令和2年7月10日、会社は分会の組合員を含む会社従業員に対し、夏季一時金を支給した。

ス 令和2年9月29日、組合支部は当委員会に対し、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。

- 1 2.3.5団交及び2.4.8団交における会社の対応は、不誠実団交及び支配介入に当たるか。
- 2 本件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。
- 3 会社が組合分会員に対し、令和2年7月10日に夏季一時金を支給したことは、支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（2.3.5団交及び2.4.8団交における会社の対応は、不誠実団交及び支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 組合支部は外部団体であると称し、外部団体とは協約締結を要しないとして、協約締結を拒否したことについて

（ア）会社代理人弁護士は、2.3.5団交及び2.4.8団交において、会社にとって組合支部以上の労働組合は完全に外部団体である、外部の第三者とは労働協約は結ばない旨の発言を繰り返したが、会社の労働者である分会員は組合支部の構成員でもあるので、組合支部は「外部団体」ではない。

会社代理人弁護士は、団交において、支部は外部団体、分会は労働組合でないとして、当初から団交に誠実に応じる姿勢のない態度を示し続け、労働協約は締結しないことを述べているのであるから、そのような態度に起因して、組合支部の役員らが多少強い言葉を発することもやむを得ないことである。

（イ）使用者の誠実交渉義務は、妥結の義務や協約締結義務を含むものではないとしても、団交の結果、労使の合意が成立したにもかかわらず、使用者が合理的な理由もなく協約化を拒否することは、使用者が団交の結果を尊重しないということであり、それを容認すると団交そのものが無意味になりかねない。また、組合支部は外部団体であるとの誤った認識により組合支部の団交権限を否定し、団交の成果に法的効力を持たせるための協約の締結やその他の一切の合意書、確認書の取り交わしを拒否することは、もはや労働組合の存在そのものを否定するという対応と同義であり、かかる会社の対応は、誠実交渉義務に違反するとともに、組合及び組合活動を不当に軽視する不当労働行為である。

（ウ）さらに、会社は、組合支部の求める団交の交渉対象事項が曖昧であると主張するが、求める労働協約の内容や、分会員の労働条件についての具体的改善要求の内容については、組合支部の会社に対する各要求書で明示している。また、会社は、分会員の労働条件の具体的改善要求内容が特定されていないと主張するが、労働組合が組合員個人の労働条件の改善要求を行うに当たって、労働組合から使用者に対して組合員の労働条件その他の待遇等に関する運用基準や

枠組みについて説明を求めることも当然に行われるべきことであり、そのような説明を求めることを目的とする団交も当然に認められる。仮に、労働組合の要求事項に具体性が欠けていて、使用者としてその内容を理解できないというのであれば、団交の中でその内容を具体化させれば足りることであり、また、会社は、会社の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示する等して、自己の主張を組合が理解し納得することを目指して、誠意を持って団交に当たり、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるのであって、それこそ誠実交渉義務の履行である。

(エ) 加えて、会社は、「誠実交渉義務を果たしているか否かは、前提である要求事項と相対的・流動的關係にある」と主張するが、会社と会社代理人弁護士は、当初から一貫して外部団体と捉える組合支部とは労働協約を締結しないという意思を明確にしているのであるから、誠実に対応していないことは明白であり、要求事項と相対的・流動的關係にあるか否かを検討する以前の問題である。

イ 組合支部は外部団体である、全従業員の利益に反するおそれがある、分会員が個別に役員に相談等をすればよい、などとして、組合支部との交渉を拒否したことについて

(ア) 組合支部は、労働組合法第2条の定義に適合する労働組合であり、また、上部組織の統一的意思に反しない限り、団交権が包括的に委任されていることから、会社との間に団交権を有しているにもかかわらず、会社は、組合支部は外部団体であるとして、組合支部との交渉を拒否した。

(イ) また、組合支部は会社に対し、2.2.21組合要求書の要求事項「2.」として、組合員の労働条件に関する事項については、組合支部以上の機関と交渉するよう求めたところ、会社は組合支部に対し、2.2.28会社回答書にて、組合支部以上の機関を交渉相手とすることは、会社の団体自治を侵害し、全従業員共通の利益に反するおそれがあるとして受け入れられない旨回答し、組合支部との交渉を拒否した。

(ウ) さらに、会社代理人弁護士は、2.4.8団交において、分会員の賃金明細や会社の就業規則の変更に関する組合の説明要求に対し、団交の場ではなく、個別に社長や専務に説明を求めればよい旨の発言をし、分会員が組合活動として団交の場で発言することを真っ向から否定したが、個々の組合員の労働条件が義務的団交事項に含まれることは明らかであるし、会社の就業規則の変更も当然義務的団交事項に含まれる。組合員が個人的労働条件について、個人の情報が団交の中で開示されることに同意した上で、労働組合に対し団交を通じての解決

を希望し、労働組合が団交を要求しているのに、使用者が当該個人との交渉に固執する場合は、団交拒否の不当労働行為に該当すると同時に、支配介入の不当労働行為に該当する。

ウ 労働基準法違反を口実に、チェック・オフを拒否したことについて

(ア) 組合支部は、2.3.5団交において、会社に対し、分会員6名の組合費について、チェック・オフの協力を要求したが、会社は、労働基準法第24条第1項ただし書に違反するとして協定の締結を拒否した。組合費のチェック・オフについては、労働基準法第24条第1項ただし書を機械的に適用すべきでないとする有力な学説も存在しており、会社の主張は法的な誤りというほかなく、その誤りに固執して交渉を拒否することは、誠実交渉義務に違反する。

(イ) 会社は、チェック・オフに関する労使協定について、組合支部が本件申立てに及んで初めて言及した旨主張するが、組合支部は、組合費のチェック・オフへの協力を2.2.21組合要求書の要求事項「5.」で求めている。そして、当該協力は、当然ながら、労使協定の締結も含めた意味での協力である。組合支部は、団交において会社の実情を確認し、それを踏まえて会社側にチェック・オフに関する具体的な協力要請を行うことも考えていた。

(ウ) 会社は、2.3.5団交において、「ひとあし会費」と称される、従業員の給与から天引きしている福利厚生会費については、労使協定が存在せず違法状態であることを認めたが、ひとあし会費と組合費は別問題であるとし、ひとあし会費については違法状態を是正すると主張しながら、対照的に、組合費のチェック・オフについては労働基準法に違反するとの理由で協力はしないと主張するなど、合意達成の可能性を何ら模索しようせず、誠実に検討しているとは到底認められない対応であった。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が組合支部と労働協約を締結しないことについて

(ア) 会社は、組合支部が「外部団体であること」を理由として「協約化拒否」した事実はない。組合支部の主張する会社代理人弁護士の2.3.5団交及び2.4.8団交における発言は、包括的集団交渉を応諾する労働協約の締結を強要しようとする組合支部の役員らが、怒号、罵声、侮辱、威嚇、恫喝などの無形暴力的言辞を駆使して、何らの合意もなされていないにもかかわらず、「議事録」と称して無理やり欺瞞的に「合意文書化」を獲得しようとして躍起になっていた状況下での会社代理人弁護士の発言を恣意的に抜粋したうえ歪曲して援用したものにすぎない。むしろ発言の趣旨は、団交時においては労働協約の締結はおろか、合意文書を作成すべき合意は一切なく、かつ、従前の交渉経過からする交渉見

通しとしても、労働協約を締結すべき合意がなされる可能性もなかった状況に基づく発言で、加えて交渉内容は逐一録音もされていることから、議事録も必要でないことを述べたにすぎない。また、会社は、組合支部の役員らの侮辱、恫喝、罵詈雑言を浴びながら、長時間これに耐え忍び、団交には誠実に対応し続けたが、誠実交渉義務の内容に労働協約応諾義務は含まれず、会社には労働協約を締結すべき義務はない。

(イ) 本件申立てにおいて、組合支部が締結を求める労働協約の内容及び分会員の労働条件の具体的な改善要求内容が特定されておらず、団交の交渉対象事項は曖昧である。組合支部は、会社が誠実交渉義務を果たしていない旨主張するが、誠実交渉義務を果たしているか否かは、前提である要求事項と相対的・流動的關係にあるのであり、客観的合理的にみても、使用者としておよそ譲歩の余地のないような要求、検討すべき対象が曖昧な抽象的要求、あるいはおよそ検討に値しないような要求に対しては、使用者としてそれ相応の交渉に応じれば誠実交渉義務が果たされるのであるから、誠実団交義務を果たしていないと非難を受けるいわれはない。

(ウ) 組合地本と組合支部は、毎年3季統一集団交渉を行い、各季3回以上の集団交渉を行っているが、分会所属企業をこの統一集団交渉に出席させるための必要不可欠の手段こそが組合支部が求める労働協約なのである。2回の団交を経て組合支部の団交の真の要求が、会社の労働条件の改善ではなく「包括的集団的交渉応諾協約」の締結であることが見えてきたが、集団交渉は、具体的交渉事項は何ら特定されておらず、客観的長期的に自社の労働条件改善に資するものでなく、また、分会員にとっても分会員の労働条件が交渉対象になっていないことから、集団交渉を理由に個別交渉がないがしろにされることになり、分会員にとっての利益が何ら認められない。このような、分会員の労働条件とは何ら関係もなく、もっぱら組合支部の組織的都合にすぎない包括的集団交渉への応諾と協定化を求める要求事項は、義務的団交事項に関するものとはいえない。加えて、会社は金属加工製造業であって港湾関連企業ではない。そして、組合支部は産業別単一労働組合の性格はすでに喪失し、地域一般労働組合と化している。港湾関連企業ではない一般企業にとって、地域一般労働組合にすぎない組合支部と、抽象的包括的に継続的な交渉関係を持たされることになる包括的集団交渉を行うことになる労働協約を締結する意義も理由もないのである。このように、組合支部の最優先かつ一貫して求める要求事項が「包括的集団的交渉応諾協約」である以上、会社としては当該協約の締結には応じられない。

イ 組合支部との交渉を拒否した旨の組合支部の主張について

(ア) 組合支部が労働組合法適合組合であることは認めるが、組合支部の役員らが会社にとって部外者であることは明白である。なお、組合支部は、2.2.28会社回答書をもって「拒否回答」と決め付けるが、これは2.2.21組合要求書に対する同時点での会社の意向を明らかにしたもので、団交自体を拒否するものではないことは明らかである。団交自体を拒否するのであれば、その後実際に団交に臨んだりはしない。また、団交当時、会社は組合支部の性格や包括的集団交渉の目的も把握できていなかったことから、素朴な疑問として、何故に自社の労働条件を社外の者と交渉しなければならないのかを率直に表明しようとしたにすぎない。

(イ) 会社は、2.4.8団交において、分会員に対し、個別の質問にはいつでも答える用意がある旨の表明はしたが、これは「個別にすべきこと」を理由に団交拒否したものでない。会社の人事考課制度に基づく分会員の査定内容や評価は個人情報であり、会社は分会員を含む自社の従業員に対し、その個人情報を保護すべき義務を負っている。2.4.8団交における会社代理人弁護士の発言は、組合支部側が要求した査定制度や賃金体系について十分に説明したにもかかわらず、組合支部の役員らが勝手な憶測や根拠のない仮定を持ち出して不当に過重な要求に終始したため、それ以上の説明は個別従業員の能力や個別評価、プライバシーに及ばざるを得ないことから、このような発言に至ったにすぎない。

(ウ) 会社の人事考課査定制度は業績連動型であり、その内容の検討には会社の業績や財務状況などの企業秘密が含まれる。企業秘密はその性質上、秘密保持契約で縛っても、一旦漏洩されれば回復不能である。取引先であれば取引関係という基盤があるところ、組合支部とはそのような基盤を欠き、賠償能力もない。会社は、会社の存続維持に何ら利害関係も責任も有しない組合支部と、会社の査定制度に関する交渉をするわけにはいかないのである。

ウ 組合支部のチェック・オフの協力要求は労働基準法違反であることについて

(ア) 組合支部は、本件申立てにおいて初めて労使協定の可能性を主張しているが、団交時にそのような主張はなく、また、現状において会社と組合支部は、労使協定を締結する可能性はないのであるから、労使協定の締結を前提とした組合費のチェック・オフの協力要求は、労働基準法第24条第1項ただし書に違反する違法な内容を求めるものであり、違法な内容の要求であることを理由とする団交拒否には正当理由があるといえる。

(イ) 組合支部は、2.3.5団交時においては、組合員にしか効力が及ばないチェック・オフについては、労働者の過半数代表と書面協定を要する合理的根拠はなく、

使用者とチェック・オフ協定を締結することは可能であり、それに基づく組合費控除は労働基準法第24条第1項ただし書には違反しない旨主張していたが、本件申立てに至って、チェック・オフについては、労働基準法第24条第1項に基づく労働者の過半数代表との書面協定を締結すれば有効である旨主張するなど、2.3.5団交時と異なる主張をしていることは明らかであり、如何様に詭弁を弄しても反論などあり得ない。また、そもそも会社において、従業員の過半数の賛同を獲得できるなどおよそあり得ない。

(ウ) 会社の福利厚生会費の給与天引きについては、以前から給与明細に明記されており、分会員も熟知していた。そして、分会員を含め従業員から疑問や意見が出されたこともなかった。また、会社は、2.3.5団交時においても誠実に説明し、対応している。なお、会社の福利厚生会費については、令和2年3月6日付けで労働基準法第24条の労使協定を締結したが、同年6月分を最後に、給与天引きをやめた。

(エ) 組合支部が求めるチェック・オフは、組合費回収の確保手段であり、組合支部と組合地本の財政基盤を確保させるものである。また、組合費のチェック・オフが労働協約化されれば、組合員の自由な退会の意味決定を制約し、分会員の組合脱退の自由は事実上奪われることにもなる。

2 争点2（本件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

(1) 申立人の主張

ア 組合支部は会社に対し、2.5.26組合要求書により、団交を令和2年6月5日に開催することを申し入れたところ、会社は、2.6.3会社回答書をもって、①政府による新型コロナウイルス感染終息宣言（政府及び都道府県の対策本部の廃止）と、②組合支部からの会社の労働条件に対する具体的改善要求という2つの条件を、団交再開の条件として一方的に設定した。

イ しかしながら、①の条件については、全くもって条件成就の可能性やその時期の見通しが立たないことを会社自身も認識しながら、あえて設定するものであり、そのような条件に正当性が認められる余地はない。

裁判例において、憲法第28条及び労働組合法第7条第2号にいう団交は、直接かつ口頭の交渉であることが当然の前提として規定されているものと解するのが相当である旨判示されているところ、コロナ禍の情勢であっても、感染対策をしながら直接交渉することは十分可能である。また、会社は、WEB交渉を提案するなどしたが、団交の方式としてWEBの方法によることが技術的に可能であるとしても、当事者間で合意している場合でなければ団交とは認められないとい

うべきである。そのため、WEBによる方法を代替案として提案したとしても、そもそも本来予定されている直接の団交を拒否することを正当化する理由とは認められない。

ウ また、②の条件については、組合支部は、2.3.5団交及び2.4.8団交において、会社の労働条件に対する具体的改善要求を行っており、2.5.26組合要求書で、義務的交渉事項の範囲内の交渉事項を極めて明快に設定しているのであるから、②の条件は無意味な条件であるといわざるを得ない。また、会社は、2回の団交で、労働条件に関する具体的な改善要求については説明が尽くされ、何も残されていなかった旨主張するが、労働組合が組合員個人の労働条件の改善要求を行うに当たって、労働条件に関する運用基準や枠組みについて説明を求めることも当然に行われるべきことであり、そのような説明を求めることを目的とする団交も当然に認められるべきである。

エ したがって、会社のかかる対応は、実質的に団交拒否に該当し、不当労働行為を構成することは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 現状のコロナ禍は、前例のない事態である。会社は、WEB交渉を提案しているが、組合支部側が同意しさえすればWEBによる交渉は可能であるから、団交を拒否しているのは組合支部の側である。また、組合支部は、コロナ禍での情勢であっても、感染対策をしながら直接交渉することは十分可能である旨主張するが、組合支部の役員らの交渉態度は、大声を張り上げて会社側の発言を妨害し、怒声、暴言、威嚇発言などを繰り返し、物理的距離を十分取っていても、室内に飛沫が充満する状況であった。

イ また、2回の団交において、会社は丁寧に社長自身から十分説明を尽くしており、組合支部の要求事項については、組合支部の役員も含め、その説明で理解、納得して交渉は終了していた。つまり、2回の団交を通じて、組合支部は分会員の労働条件について、まともな具体的改善要求を提示できなかったのであり、組合支部の要求事項については、抽象的な包括的集団交渉応諾要求が維持されただけで、分会員の労働条件に関する具体的な改善要求は何も残されていなかったのである。よって、団交再開条件として労働条件に対する具体的改善要求を求めるのは当然のことである。労働条件に対する具体的改善要求が示されず、要求事項が特定されなければ団交に応じようがない。なお、組合支部の包括的集団交渉応諾要求は義務的団交事項ではない。

3 争点3（会社が組合分会員に対し、令和2年7月10日に夏季一時金を支給したことは、支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合支部が2.5.26組合要求書で夏季一時金の支給に関する要求事項を含め団交申入れを行っているにもかかわらず、組合支部と何ら協議することなく、夏季一時金の支給手続を完了した上、分会員を含む従業員に対し、令和2年7月10日付けで支給した。これについて、会社は、①2.5.26組合要求書で「2カ月分支給すること」と記載されていることをとらえて、2か月の根拠を明示していない、また、②要求事項の3番目に記載されていることから、夏季一時金は「オマケ」でしかないことが明白である、として、事前交渉を前提とする真摯な要求とは到底受け取り得なかった旨主張するが、要求書提出時に根拠を示さないのは一般的であり、その根拠等についてはまさに団交の場で議論すべきもので、事前に書類で根拠を示す必要はなく、また、夏季一時金の支給額は分会員の生活に直接影響する重大な問題であって、単なる「オマケ」であるはずがない。

イ 組合支部の夏季一時金の支給要求に対し、会社は、2.6.3会社回答書で、努力はするが約束はできない旨回答してきたことから、2.6.12組合申入書で、労使交渉を経ることなく、一方的に決定及び支給することのないよう求めたが、会社は組合支部との交渉を経ることなく、分会員に対して夏季一時金の支給金額を一方的に決定して支給した。このような会社の姿勢は、組合活動を不当に軽視するものであり、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 組合支部からの2.6.12組合申入書においては、その抗議文のほとんどは議事録確認や確認書締結とそれを目的とする団交申入れに費やされ、夏季一時金に対してはわずか5行足らず、内容もなおざりで要求意欲も感じられないものであり、そして、その後は、組合支部は1か月近く何ら申入れも抗議もせず放置し、夏季一時金の支給日前日に2.7.9組合申入書を提出してきたように、2.3.5団交及び2.4.8団交における組合支部の主目的は、会社と包括協定を締結することであったことは明白であり、夏季一時金などは「オマケ」でしかないことは明らかである。また、組合支部は法外な金額を何ら理由や根拠も示さず、2.5.26組合要求書では要求事項の3番目に記載していることからしても、会社としては、事前交渉を前提とする真摯な要求とは到底受け取り得ず、交渉を無視したり拒否したりする意識はなかった。

イ 会社は、有効である会社の就業規則の規定に従い、慣例の支給日である令和2年7月10日に適法適正に夏季一時金の支給を行っただけであり、何ら支配介入には当たらず、何ゆえに組合支部が不当労働行為と主張するのか理解不能である。

第5 争点に対する判断

1 争点1（2.3.5団交及び2.4.8団交における会社の対応は、不誠実団交及び支配介入に当たるか。）、争点2（本件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。）及び争点3（会社が組合分会員に対し、令和2年7月10日に夏季一時金を支給したことは、支配介入に当たるか。）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 令和2年2月21日、組合支部は会社に対し、分会長ほか会社従業員5名が組合支部に加入し、分会を結成した旨通知するとともに、同日付けで2.2.21組合要求書を送付し、団交申入れを行った。

なお、2.2.21組合要求書には、要求事項として次の記載があった。

「1. 会社は、労働関係諸法規を遵守し、とくに労働組合法第7条に定める不当労働行為及びこれに類する行為はおこなわないこと。

2. 会社は、組合員の労働条件に関する事項についての交渉は、支部以上の機関と行うこと。

3. 会社は、組合員の労働条件の変更を伴う事項については事前に組合と協議し、合意が整わない限り一方的に実施しないこと。

4. 会社は、L、同大阪支部との団体交渉に参加すること。

5. 会社は、組合費のチェックオフに協力すること。

6. 会社は、Hの共済金制度に加入すること。

7. 会社は、分会に組合事務所を貸与する事。」

イ 令和2年2月28日、会社は組合支部に対し、2.2.21組合要求書に対する回答として、2.2.28会社回答書を送付した。2.2.28会社回答書には、次の記載があった。

「（1）要求書の要求事項1. について

弊社は従前より労働関係諸法規の遵守に努めており、労働組合法第7条規定の不当労働行為はじめ法が禁止する行為は行っておらず、行いません。

（2）前同2. について

弊社は従前より、弊社従業員の労働条件については、毎年、全体会議において全従業員から意見や要望を十分に聞いたうえ、実現可能なものは実現してきています。これに対し、貴支部以上の機関を弊社の労働条件に関する事項について交渉相手とすることは、弊社の団体自治を侵害し、全従業員共通の利益に反するおそれがありますので、受け入れられません。

（3）前同3. について

弊社は、弊社従業員の労働条件の変更については、労働基準法の就業

規則等変更手続き及びこれに関する判例法理に則って履践しています。この場合に貴支部との協議・合意を要件とすることは、上記（２）と同じ理由で受け入れられませんし、それにより弊社全従業員のうち貴支部K所属の従業員だけを不当に優遇する結果になりますので、受け入れられません。

（４）前同４．について

貴支部回答書でも要求事項４．の御趣旨が良く理解できませんが、いずれにしても、弊社の労働条件に関して貴支部あるいはLと交渉することは、前記（２）と同じ理由により、応じられません。

（５）前同５．について

労働基準法第24条1項但書に違反しますので、応じられません。

（６）前同６．について

弊社は、従業員の福利厚生に充実を期しており、就業規則の慶弔規定の他、労災上乗せ保険に加入し、公的制度あるいは中立的制度を優先に採用することにしておりますので、御要望には応じられません。

（７）前同７．について

弊社は、弊社施設にも限りがあるところ、福利厚生などのための空間利用は、従業員全員に共通する利益のための使用を優先しているところ、現状で余裕はありませんので、応じられません。」

ウ 令和2年3月3日、組合支部は会社に対し、2.2.28会社回答書に対する回答等を記載した「本年2月25日付御連絡、2月28日に対する回答書」と題する書面（以下「2.3.3組合回答書」という。）を送付した。2.3.3組合回答書には、次の記載があった。

「（５）の労働基準法24条1項但書には違反しない立場であります。本来、労基法が全額払い原則に対する例外を認めるのに労働者過半数代表と書面協定を要求するのは、その効力が事業場の全従業員に及ぶからである。その性質上組合員にしか効力が及ばないチェックオフについては『過半数』要件を課す合理的根拠はない、使用者とチェックオフ協定を締結することは可能であり、それにもとづく組合費控除は労働基準法24条1項但書には違反しません。」

エ 令和2年3月5日、組合支部と会社は、2.3.5団交を行い、以下のやり取りがあった。

なお、組合支部側の出席者は、組合支部役員4名であり、会社側の出席者は、社長、会社代理人弁護士及び会社専務取締役の計3名で、合計7名であった。

(ア) 団交を開始して間もなく、会社代理人弁護士が組合支部の規約の提示を求めたことに関し、組合支部役員が「規約を見せなあかん公的根拠、先生、教えてください。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「労働組合としての権利能力の範囲を、こちらとしては確認したいわけです。だから、うちの会社にとっては、おたくの支部以上の労働組合は完全に外部団体ですので、そういう上部団体が個別の企業の、個別の労働条件に介入できるという根拠は、権利能力としてあらかじめ決まっていれば別ですが、そうでない限り、普通、上部団体には個別の企業に対して具体的な。」と述べた。

(イ) その後、2.2.21組合要求書及びこれに対する2.2.28会社回答書に沿って団交が進行した。

a 要求事項1について、組合支部役員が「1番はオーケーですね？」と述べたところ、会社代理人弁護士は「はい、結構です。」と述べた。

b 要求事項2について、組合支部役員が「会社は、組合員の労働条件に関する事項についての交渉は支部以上の機関と行うこと。ここが先ほど先生言うてる、弊社の団体自治を侵害しということ言うてんねんけど。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「回答書のとおりです。」と述べた。また、会社代理人弁護士が「交渉には応じていますが、妥結義務、譲歩義務は一切ありません。」と述べ、組合支部役員が「妥結できないということは、協定化はできないということですか。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「この文章に関しては、協定化はできません。」と述べた。そして、組合支部役員が「僕らは、自分らの組合員の労働条件、労働組合は労働者の経済的向上とかをする目的でやってるんですけど、そのことに関して、僕らは交渉を申し入れるじゃないですか。交渉はするけど、妥結は絶対しないと云ってるんでしょう？」と述べたところ、会社代理人弁護士は「交渉には応じますけれども、大阪支部との団交を今後も継続、本件は別ですよ、労働条件、うちの会社内の個別の労働条件について、大阪支部との団交を一々義務的とするには応じられませんと申し。」、「要求事項2に関しては応じられません。それが正式なお答えです。」と述べた。

c 要求事項3について、組合支部役員が「これは今のとことかぶるところで。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「交渉にはこうやって応じていますけれども、事前にこの組合が大阪支部という意味であれば、第3項、組合と協議することには応じられません。」、「事前に協議するというのを、あらかじめ合意することには応じられません。」と述べた。

d 要求事項4について、組合支部役員が、当該組合は大きい産業別労働組合

である旨、個別交渉をしていると回数も多くなることから、全社対応をするとして、集団交渉という形態をとっている旨、組合としては、会社もそこに参加してほしい旨述べたところ、会社代理人弁護士は、産業別集団交渉の意義は認めるが、会社は港湾労働ではなく金属加工の会社である旨、組合が地域労働組合であるという意味では、地域で労働条件を統一しないといけないような必要はない旨述べ、「産業別団体交渉でもなく、地域別の集団交渉であれば、応じる理由もありませんし、応じるメリットもありませんし、応じる義務もありません。」、「第4項については、参加することには応じられません。」と述べた。

- e 要求事項5について、組合支部役員が、①会社では、「ひとあし会費」と称される、従業員の給与から天引きしている福利厚生会費については、労働基準法第24条第1項ただし書に違反して、労使協定が締結されていないにもかかわらずチェック・オフが行われている旨、②分会員の組合費のチェック・オフについて協力を求める旨、③組合費のチェック・オフが労働基準法第24条第1項ただし書に違反しないという組合支部の見解は、2.3.3組合回答書で述べた旨、を述べたところ、会社代理人弁護士は、①福利厚生会費の給与からの天引きについては、労使協定を改めて結ぶ準備がされている旨、②福利厚生会費と組合費のチェック・オフは、同じチェック・オフの項目でも中身が違うため、別問題である旨、③分会員6名分の組合費を今後チェック・オフすることは労働基準法第24条第1項ただし書に違反する旨述べた。

組合費のチェック・オフと労働基準法第24条第1項ただし書についての組合支部役員らと会社代理人弁護士との間のやり取りの内容は、別紙1のとおりである。

なお、会社では40年以上前から、福利厚生会費を「ひとあし会費」として従業員の給与から天引きしていたが、令和2年3月6日付けで労働者代表と労使協定書を改めて締結した。しかし、同年6月から給与天引きを一時的に中止している。

- f 要求事項6について、会社代理人弁護士は「団体交渉として、共済組合に入らないといけない義務はないと思います。」と述べた。

このやり取りの中で、組合支部役員が「分会は労働組合と認めないんでしょう？分会は。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「分会は労働組合ではないですよ。社団性ありませんし。」と述べた。そして、組合支部役員が「分会は労働組合なんですよ。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「それはそちらの御見解で。」と述べた。また、組合支部役員が「憲法28条で、

労働者が団結する、交渉する権利、労働三権認められてるでしょう？」、「憲法28条ほんならどう解釈、労働三権認められてるじゃないですか。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「労働三権ありますよ。」と述べ、組合支部役員が「ほんなら、何で分会は労働組合じゃないって言い切るんですか。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「分会はあなた方、大阪支部の支部組合員の集まりであって、分会それ自体が単位労働組合ではないと申し上げたんです。」と述べた。続けて、組合支部役員が「ほんなら、労働組合ではないって。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「だから、労働協約を結ぶ相手ではないと。」と述べた。

なお、要求事項7の分会への組合事務所の貸与についての協議は行われなかった。

(ウ) 次に、会社代理人弁護士が、会社の全体会議の場で、全従業員から示された要望項目の中で、会社の現実の条件に合った実現可能なものについては実現している旨述べ、社長が、全従業員がちゃんと共有できるように就業規則に落とし込む旨述べたことから、組合支部役員が「そのためにはね、僕らちょっとあんのは、やっぱり現場の労働と、先ほど言われてた就業規則に落とすと、要は就業規則の写しとか、こっちはもらえないですかね。それを見ながら、これが現場と就業規則がそごがないかどうかとか。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「いや、見る必要はないですよ。あなた方のところにうちの従業員6人いるんだから、その従業員からお聞き取りになったらいいじゃないですか。それが組合活動じゃないですか。」と述べ、組合支部役員が「いや、それでもいいですけど、いや、労使関係を正常に回していこうと思うんやったら、スムーズにね、それやったら見せてほしいなと。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「就業規則は会社の内部文書ですので、外部団体である大阪支部には開示できません。」と述べた。

なお、上記の会社の全体会議とは、毎月第2金曜日に会社の本社2階の事務所内等で行われる報告会であり、2.3.5団交及び2.4.8団交開催時と令和3年2月5日において開催されていた。同日の全体会議の開催場所である事務室では約30名が参加し、参加者はマスクをしていたが、部屋の換気はされていなかった。

また、組合支部役員が「会社の労働者代表の、三六協定の写しとかも無理ですか。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「それも無理です。」と述べたことから、組合支部役員が「その労働者代表をどういうふうに決めてるかというのは教えてもらえます？」と述べたところ、会社代理人弁護士は「それも社

内自治ですから、大阪支部に御説明する義務はないです。」と述べた。続けて、組合支部役員が「ちゃんと民主的方法でやられてるんですか。」、「どういう方法で民主的に？」と述べたところ、会社代理人弁護士は「そこまで詳しく説明する義務はないと思います。」と述べた。

(エ) その後、次回の団交日程を調整して、2.3.5団交は終了した。

オ 令和2年3月23日、組合支部は会社に対し、2.3.23組合要求書を送付し、団交申入れを行った。

なお、2.3.23組合要求書には、要求事項として次の記載があった。

- 「1. 2020年春季生活闘争において賃金引上げ6000円を要求する。また、賃金体系、査定制度、年齢給、勤続年数給などについて説明を求める。
2. 給与明細にある製造手当、技術手当、営業手当、調整手当、役職手当など支払い趣旨や金額について説明を求める。
3. 基準内賃金や割り増し賃金についての説明を求める。
4. 労働者代表の選任方法と現在だれになっているのかについての説明を求める。
5. その他
 - ・ 4月4日に行われる会議について説明を求める。
 - ・ 就業規則変更について説明を求める。 」

カ 令和2年4月8日、組合支部と会社は、2.4.8団交を行い、以下のやり取りがあった。

なお、組合側の出席者は、組合支部役員2名、分会長及び分会組合員4名の計7名であり、会社側の出席者は、社長、会社代理人弁護士及び会社専務取締役の計3名で、合計10名であった。

(ア) 団交ルールについてのやり取りをした後、2.3.23組合要求書の要求事項1及び2に記載の6,000円の賃金引上げ、年齢給、勤続年数給、調整手当等について、やり取りがあった。

(イ) 続いて、2.3.23組合要求書の要求事項1に記載の賃金引上げに係る会社の査定制度について、やり取りがあった。その中で、組合支部役員が、会社の査定制度や人事考課について説明を求めたところ、会社代理人弁護士は「(組合支部役員名)には御理解いただく必要はないと思いますけど。」と述べ、当該組合支部役員が「何でですか?」と述べたのに対し、会社代理人弁護士は「そらそうでしょう、外部の方です。」と述べた。

組合支部役員が、組合員は中央本部に個人加盟をし、6人で分会を結成した旨、組合支部以上が権限を有し、団交に来ている旨述べたところ、会社代理人

弁護士は「個別の従業員の査定理由については個人情報保護の関係もありますので、外部の第三者の人間に、一々理解とか説明をする必要はないです。」と述べ、組合支部役員が「いいですよ、別に、私に見せなくても。」、「彼らが理解をして、団体交渉の中で、団体。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「だから、先ほど申し上げたように、自分の査定について説明が欲しいんだったら、いつでも社長室へ行って説明を求めたらどうですかと申し上げてるんです。」と述べた。

組合支部役員が「人事考課の内容について、これが公正なものなのかどうかというやつの判断は、見なければ分からないでしょう、」、「何で私が見たらだめなの。」、「同じ1つの組合の中で、組合の中で議論して、何でできないの。」と述べたのに対し、会社代理人弁護士は「あなたは、だって何の権限もないじゃないですか。」、「組合でも外部団体です。上部団体は外部団体です。第三者です。」、「個人情報保護に関しても、会社の企業情報に関しても、守秘義務を負わないような方に開示する必要はないです。」と述べた。また、会社代理人弁護士が、分会員が自分の査定理由を組合支部役員に開示することは当該分会員の自由勝手である旨述べたのに対し、組合支部役員が「本人がええって言うたら、聞かしてもろてもいいわけでしょう。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「いいえ。それは会社としては責任持てない、組合員同士で聞いてください。」と述べた。

(ウ) 続いて、2.3.23組合要求書の要求事項3の記載に関する会社の回答を確認した後、要求事項4に記載の労働者の過半数代表の決定方法、要求事項5に記載の就業規則の変更等について、やり取りがあった。

(エ) その後、組合支部役員が、各種手当や休日勤務手当の給付等に関する検討の返事はいつ頃か尋ねたところ、会社代理人弁護士は「検討は社内ですみますので、いつぐらいとはお約束できません。」と述べた。組合支部役員が「結果はまた連絡。」と述べたのに対し、会社代理人弁護士は「いや、それも。」と述べた。別の組合支部役員が「今日は大体合意したやつを、春闘でこういう形で合意しましたという確認書を取らないかんから。やりっ放しで、言うた言えへんなどいうて、今日確認したことあるわけやん。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「いや、検討しますとは言いましたけど、応諾したり、文書を作ったりはしません。」と述べた。

組合支部役員が分会員の賃上げの平均額について、「これは合意できるんでしょう。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「自分の従業員に対してはお約束。」と述べ、組合支部役員が「労働組合の話をしてるんだから。」と述べ

たのに対し、会社代理人弁護士は「労働組合に対してはお約束しません。」、「文書は一切作りません。」と述べた。

さらに、組合支部役員らと会社代理人弁護士との間でやり取りが続き、その内容は別紙2のとおりである。

(オ) その後、今後の団交についてやり取りがなされ、組合支部役員が団交を続行する旨述べたところ、会社代理人弁護士は、次回団交期日に応じる条件として、①政府による新型コロナウイルス感染終息宣言が出た場合、10人以上の集会在自粛不要となった状況になったこと、②会社として検討に値するような具体的改善要求を出すこと、の2点を提示した上で、「次回はさっきの2つの条件が満たして、初めて、あなた方、大阪支部から、会社にでも私の事務所にでも結構です。要求事項を書面にして出してください。そしたら次回期日の調整をします。」と述べた。

(カ) 当日の会場借上げ時間が終了したことを確認した後、組合支部役員が「だから、どんな話したって協定ができへんわけや。文書で確認ができへんわけや。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「外部団体とは協約を結ぶ必要はありません。」と述べた。組合支部役員が「どんな話しようが、どんな団体交渉しようができないん。だから、ずっとこの会社は労使紛争やな。労使紛争につながっていくんや。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「どんな話って、どれほどの立派な内容ですか、今回の要求事項が。」と述べた。

キ 令和2年5月26日、組合支部は会社に対し、2.5.26組合要求書を送付し、同年6月5日に団交を求める本件団交申入れを行った。

2.5.26組合要求書には、要求事項として次の記載があった。

「1. 団体交渉の議事録確認について、確認書を締結すること。

2. 2020年賃上げについて内容を説明し協定化すること。

3. 夏季一時金について基準内賃金の2カ月分支給すること。」

また、2.5.26組合要求書には、上記要求事項「1.」に係る「確認書」と題する書面が添付されていた。

ク 令和2年6月3日、会社は組合支部に対し、2.6.3会社回答書を送付した。

2.6.3会社回答書には、次の記載があった。

「1 貴支部作成の議事録確認に対する確認書の締結に対して

前回（4月8日）団体交渉の内容は、もっぱら当社からの説明であり、貴支部との合意事項は何も在りませんので、議事録として作成、双方確認する必要はありません。

（略）

以上の理由で、貴支部作成に係る議事録確認書（案）の締結には応じられません。

2 2020年度賃上げの内容説明と協定化に対して

当社の賃金体系と査定制度については、前回団体交渉で十分に御説明しました。

2020年度についても、従前どおりの賃金体系と査定制度を運用して個別具体的賃金額を決定致します。

協定化について、外部団体である貴支部との間で協定化することは、当社の賃金体系と査定制度の自主的運用を阻害し、K以外の当社従業員との均衡を失ってその利益を害しますので、応じられません。

3 夏季一時金の2か月分（基準内賃金）支給に対して

御承知のと通りの新型コロナウイルスパンデミック不況により、当社も業績が悪化しており、今後さらに悪化することが予想されます。

よって、夏季一時金の支給に努力はしますが、約束はできません。

4 本年6月5日の団体交渉について

緊急事態宣言は解除されましたが、現状で、新型コロナウイルス感染拡大リスクは以前同様に継続しています。前回団体交渉で告知したとおり、団体交渉の再開には次の二つの条件が必要です。

1) 政府による新型コロナウイルス感染終息宣言（新型インフルエンザ対策特別措置法第21条（政府対策本部の廃止）及び同第25条（都道府県対策本部の廃止））

2) 貴支部から当社の労働条件に対する具体的改善要求

現状で新型コロナウイルスの感染収束は見通せず、今回の要求書も『議事録確認書締結』『協定化』『夏季一時金2か月分』など手続的抽象的一般的根拠不明な内容に終止しています。上記1) 2) が実現した際の団体交渉再開には応じますが、貴支部御指定の日時では応じられません。」

ケ 令和2年6月12日、組合支部は会社に対し、2.6.12組合申入書を送付し、夏季一時金の支給を含め再度団交の開催を申し入れるとして、団交申入れを行った。

2.6.12組合申入書には、次の記載があった。

「3. 夏季一時金の2か月要求と支給について

貴社は、『新型コロナウイルスパンデミック不況により、当社も業績が悪化しており…夏季一時金の支給に努力はしますが、約束はできません』と述べています。当組合の要求は要求書の通りですが、問われているのは、

当組合と団体交渉で夏季一時金を決めるのかどうか、従前どおり貴社が一方的にきめるのかどうか問われているのです。

4. 次回団体交渉について

貴社は、当組合の6月5日の団体交渉開催申し入れに対し、二つの条件が必要と正当な理由ともならない理由で団体交渉の開催を拒否しました。一つは、新型インフルエンザ特措法第21条、第25条の『対策本部の廃止』が実現した際で、二つは、当組合の要求事項を『一般的根拠不明な内容』ときめ付け、この二つの条件が『実現した際に団体交渉再開に応じる』との見解です。この様な傲慢な貴社の見解は、コロナ禍を利用した悪辣な不当労働行為であり、断固糾弾されるものです。」

コ 令和2年6月17日、会社は組合支部に対し、2.6.17会社回答書を送付し、2.6.12組合申入書による団交申し入れについて、2.6.3会社回答書と同じ理由により応じられない旨回答した。

サ 令和2年7月9日、組合支部は会社に対し、2.7.9組合申入書を送付し、2.6.17会社回答書での会社の見解を嚴重に抗議するとともに、夏季一時金を含めた懸案事項について再度団交申し入れを行った。

シ 令和2年7月9日、会社は組合支部に対し、2.7.9会社回答書を送付し、2.6.3会社回答書の団交再開の条件「1）」については、新型コロナウイルス対策本部の廃止前であっても、WEBでの交渉を提案する旨、組合支部から、条件「2）」の具体的改善要求が提示されれば、WEBでの団交に応じるので知らせてもらいたい旨回答した。

ス 令和2年7月10日、会社は分会の組合員を含む会社従業員に対し、夏季一時金を支給した。

セ 令和2年7月10日、組合支部は当委員会に対し、①会社の団交拒否、②夏季一時金の一方的決定と支給についてあっせんを申請したが、会社はあっせんに応じず、同月30日、組合支部はあっせん申請を取り下げた。

ソ 令和2年9月29日、組合支部は、本件申立てを行った。

(2) 争点1 (2.3.5団交及び2.4.8団交における会社の対応は、不誠実団交及び支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 2.3.5団交及び2.4.8団交における組合支部の要求事項について、会社は、組合支部の団交の真の要求が、会社の労働条件の改善ではなく「包括的集团的交渉応諾協約」の締結であり、このような、分会員の労働条件とは何ら関係もなく、もっぱら組合支部の組織的都合にすぎない包括的集团交渉への応諾と協定化を求める要求事項は、義務的団交事項に関するものとはいえない旨主張する。

しかし、前提事実及び前記(1)ア、エからカ認定のとおり、組合支部は会社に対し、2.2.21組合要求書を送付し、組合費のチェック・オフへの協力や組合事務所の貸与等に関することを要求事項とする団交申入れを行い、2.3.5団交が開催されたこと、組合支部は会社に対し、2.3.23組合要求書を送付し、組合員の賃金引上げや手当等について説明を求めることを要求事項とする団交申入れを行い、2.4.8団交が開催されたことが認められ、それぞれの団交における要求事項は、いずれも組合員の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であることから、義務的団交事項に当たるといふべきであり、会社の主張は採用できない。

そこで、それぞれの団交における会社の対応についてみる。

イ 2.3.5団交及び2.4.8団交において、組合支部は、会社代理人弁護士が①組合支部は外部団体であると称し、外部団体とは協約締結を要しないとして、協約締結を拒否したこと、②組合支部は外部団体である、全従業員の利益に反するおそれがある、分会員が個別に役員に相談等をすればよい、などとして、組合支部との交渉を拒否したこと、③労働基準法違反を口実に、チェック・オフを拒否したこと、これらが不誠実な対応であるとともに組合支部に対する支配介入である旨主張する。これに対し会社は、団交には誠実に対応している旨主張する。

そこで、組合主張の①から③について、以下順に検討する。

(ア) 組合主張①（組合支部は外部団体であると称し、外部団体とは協約締結を要しないとして、協約締結を拒否したこと）について

a 前記(1)カ(エ)、(エ)別紙2認定のとおり、2.4.8団交において、①組合支部役員が「今日は大体合意したやつを、春闘でこういう形で合意しましたという確認書を取らないかんから。やりっ放しで、言うた言えへんなというて、今日確認したことあるわけやん。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「いや、検討しますとは言いましたけど、応諾したり、文書を作ったりはしません。」と述べたこと、②組合支部役員が分会員の賃上げの平均額について、「これは合意できるんでしょう。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「自分の従業員に対してはお約束。」と述べ、組合支部役員が「労働組合の話をしてるんだから。」と述べたのに対し、会社代理人弁護士は「労働組合に対してはお約束しません。」、「文書は一切作りません。」と述べたこと、③(i)組合支部役員が「これからもずっと団体交渉して、労使が円満に進めていこうというときに、労働協定を、会社側の弁護士が、代理人でありながら、要するに一切の労働協約結ばないということを。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「結びません。一切結びません。」と述べたこと、(ii)組合支

部役員が「今日、一生懸命議論して、議論してきたの、一体何のためにやっ
とんの。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「いや、録音してあります
から、事実間違いありません。」「何と言われても労働協約は結びません。」
と述べたこと、(iii)組合支部役員が「何で結べないんですか。」と述べたこ
ところ、会社代理人弁護士は「結ぶ必要がないからです。」と述べ、組合支部
役員が「なぜですか。お互いが納得した話やったら、結んでもええわけでし
ょう。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「自分の会社の従業員に対し
て、こうやって目の前で約束してるわけですから、外部団体である大阪支部
との間で文書を交わす必要はありません。」と述べたこと、(iv)組合支部役
員が「何を言うてる。そんなもん分からへんがな。何で。」と述べると、会
社代理人弁護士は「当たり前です。」と述べたことから、組合支部役員が「そ
ういうことを交わさないということは、不当労働行為になるよと。」と述べた
ところ、会社代理人弁護士は「交わしません。何回言われても交わしません。」
と述べたこと、④組合支部役員が「決めたことを、けんかしないで済むよう
に、お互いが合意をできたら、それを協定化するというのは当たり前なこと
や。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「何回言われても文書だけは絶
対結びません。」と述べ、組合支部役員が「それは何ですか。」と述べると、
会社代理人弁護士は「必要がないから。」と述べ、組合支部役員が「必要
がないからじゃない。そんなんじゃ通らへんやん。」と述べたところ、会
社代理人弁護士は「必要がないからです。外部団体とは文書は結びません。」
と述べたこと、等の発言が認められる。

- b このことについて、組合支部は、会社が組合支部は外部団体であると称し、
団交での合意があるにもかかわらず、外部団体とは協約締結を要しないと
して、協約締結を拒否したことは誠実交渉義務に違反するとともに、組合活
動を不当に軽視するものである旨主張するのに対し、会社は、①組合支部が「外
部団体であること」を理由として「協約化拒否」した事実はない旨、②団交
時には労働協約の締結はおろか、合意文書を作成すべき合意は一切なく、
かつ、労働協約を締結すべき合意がなされる可能性もなかった旨、③団
交における交渉内容は逐一録音もされていることから、議事録も必要でない
旨、④組合支部が指摘する会社代理人弁護士の発言は、組合支部役員らが、
怒号、罵声、侮辱、威嚇、恫喝などの無形暴力的言辞を駆使して、「議事録」
と称して無理やり欺瞞的に「合意文書化」を獲得しようと躍起になっていた
状況下での発言を恣意的に抜粋したうえ歪曲して援用したものにはすぎない
旨、⑤誠実交渉義務の内容に労働協約応諾義務は含まれず、会社には労働協

約を締結すべき義務はない旨、主張する。

- c この点、上記bの会社主張の①について、会社は、組合支部が「外部団体であること」を理由として「協約化拒否」した事実はない旨主張するが、前記(1)カ(エ)別紙2認定によれば、組合支部役員が会社代理人弁護士に対し、組合支部と労働協約を結ばないと主張する理由を尋ねると、会社代理人弁護士は「外部団体である大阪支部との間で文書を交わす必要はありません。」、「必要がないからです。外部団体とは文書は結びません。」などと答えており、これらのことからすると、会社は、組合支部が「外部団体であること」を理由として「協約化拒否」していることは明らかである。

次に、会社主張の②についてみるに、前記(1)カ(エ)認定によれば、2.3.23組合要求書の要求事項についての交渉のやり取りの後、組合支部役員が「今日は大体合意したやつを、春闘でこういう形で合意しましたという確認書を取らないかんから。やりっ放しで、言うた言えへんなどというて、今日確認したことあるわけやん。」と述べたことに対し、会社代理人弁護士は、「いや、検討しますとは言いましたが、応諾したり、文書を作ったりはしません。」と述べるにとどまり、これに続くやり取りでは、「自分の従業員に対してはお約束。」、「労働組合に対してはお約束しません。」と述べている。そうすると、会社が合意文書の作成に合意しなかったのは、組合支部との確認を嫌ったことが真の理由といえる。

また、組合支部役員の「決めたことを、けんかしないで済むように、お互いが合意をできたら、それを協定化するというのは当たり前のことや。」と合意ができた場合を想定しての発言に対しても、会社代理人弁護士は「何回言われても文書だけは絶対結びません。」と述べ、「それは何ですか。」と組合支部役員が尋ねると、「必要がないから。」と述べていたことからすると、会社には最初から組合支部との間で何らかの合意をする意思は一切なかったというべきであり、合意文書を作成すべき合意も合意がなされる可能性もなかったとする会社の主張を相当とみることはできない。

さらに、会社主張の③については、団交時において、会社代理人弁護士による「いや、録音してありますから、事実間違いありません。」との発言はあるものの、その録音の反訳等を当日の議事録等として扱う旨の発言は認められず、また、当該反訳等を議事録等として扱うならば、合意または何らかの確認文書を交わすことは可能であったといえる。

会社主張の④の、組合支部役員らは無形暴力的言辞を駆使して、「議事録」と称して無理やり欺瞞的に「合意文書化」を獲得しようとした旨の主張につ

いては、確かに、前記(1)カ(エ)別紙2認定によると、2.4.8団交において、組合支部役員は「いつでも勝負したる。いつでもあんた勝負。その代わり、悪いけども、弁護士だけ相手にするんじゃないからな。」、「あんたところが雇うて、代理人にしてるそこの会社と含めてになるんやからな。」、「だからええがな、あんたはそなん言うとったらええがな。そら、あんたを地労委の中で糾弾する、中に引っ張り出すから。」、「あんたは、もめさすために、銭にするためにもめさそうとしとるん。」等の発言をしていることが認められる。しかし、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること等を達成するためにした労働組合の団交での行為は、暴力の行使を除き、労働組合法第1条第2項で刑事免責されているところ、会社が主張する「無形暴力的言辞」の程度はともかく、上記のとおり、会社には最初から組合支部との間で何らかの合意をする意思は一切なかったというべきであることから、組合支部役員のこれらの発言と会社が合意文書の作成を拒否したこととは関係がないというべきである。

また、会社主張の⑤については、確かに、誠実交渉義務の内容に必ずしも労働協約締結義務は含まれないというべきであるが、労働協約を締結するかどうかにかかわらず、労働協約に係る話し合いは、誠意をもって行わなければならない。この点、会社は、組合支部の団交の交渉対象事項が曖昧であるところ、誠実交渉義務を果たしているか否かは、前提である要求事項と相対的・流動的關係にあるのであり、客観的合理的にみても、使用者としておよそ譲歩の余地のないような要求、検討すべき対象が曖昧な抽象的要求、あるいはおよそ検討に値しないような要求に対しては、使用者としてそれ相応の交渉に応じれば誠実交渉義務が果たされる旨主張する。しかし、組合支部は、2.3.23組合要求書を会社に送付することで、交渉対象事項を会社に提示しているところ、そもそも使用者は団交において、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって当たらなければならないのであって、労働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し、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるというべきである。この点、会社は、組合支部が会社と合意文書を交わすことを提案したところ、会社代理人弁護士は「文書は一切作りません。」、「結びません。一切結びません。」と述べ、組合支部役員がその理由を問うと、「結ぶ必要がないからです。」、「自分の会

社の従業員に対して、こうやって目の前で約束してるわけですから、外部団体である大阪支部との間で文書を交わす必要はありません。」「交わしません。何回言われても交わしません。」と述べるなど、根拠の説明や資料の提示などをして反論する努力は全く認められないといわざるを得ない。また、外部団体である組合支部との間で文書を交わす必要がないとの会社の主張については、後記(イ)判断のとおりである。

以上のことから、会社主張はいずれも採用できない。

- d およそ労働協約は、利害が複雑に絡み合い対立する労使関係の中で関連性を持つ様々な交渉事項について、団交が展開され、最終的に妥結した事項につき締結されるものであり、それに包含される労働条件その他の労働者の待遇に関する基準は労使関係に一定期間安定をもたらす機能を果たすものであって、双方に存する多様な利害の調整と均衡の上に成り立つものであるから、一方当事者である会社に労働協約を締結するとの合理的な意思が認められない限り、会社は組合支部と労働協約の締結が義務付けられるわけではない。しかし、組合支部の労働協約締結の提案に対し、会社代理人弁護士が組合支部は外部団体であるとし、また、締結しない理由を具体的に説明しないかかる会社の対応は、当初から組合支部を交渉当事者と位置付けることすら拒絶しており、このことは合意事項の有無とは無関係の問題であって、誠実交渉義務に違反するとともに、組合活動を不当に軽視するものであるというべきである。

(イ) 組合主張②（組合支部は外部団体である、全従業員の利益に反するおそれがある、分会員が個別に役員に相談等をすればよい、などとして、組合支部との交渉を拒否したこと）について

- a 前記(1)エ(ア)、(ウ)、カ(イ)認定のとおり、2.3.5団交において、①会社代理人弁護士が組合支部の規約の提示を求めたことに関して、組合支部役員がその理由を尋ねたところ、会社代理人弁護士は「労働組合としての権利能力の範囲を、こちらとしては確認したいわけです。だから、うちの会社にとっては、おたくの支部以上の労働組合は完全に外部団体ですので、そういう上部団体が個別の企業の、個別の労働条件に介入できるという根拠は、権利能力としてあらかじめ決まっていれば別ですが、そうでない限り、普通、上部団体には個別の企業に対して具体的な。」と述べたこと、②組合支部役員が、会社の就業規則の写しの交付を求めたところ、会社代理人弁護士は「いや、見る必要はないですよ。あなた方のところにうちの従業員6人いるんだから、その従業員からお聞き取りになったらいいじゃないですか。それが組

合活動じゃないですか。」、「就業規則は会社の内部文書ですので、外部団体である大阪支部には開示できません。」と述べたこと、また、2.4.8団交において、③組合支部役員が、会社の査定制度や人事考課について説明を求めたところ、会社代理人弁護士は「(組合支部役員名)には御理解いただく必要はないと思いますけど。」、「そらそうでしょう、外部の方です。」と述べたこと、④組合支部役員が、組合員は中央本部に個人加盟をし、6人で分会を結成した旨、組合支部以上が権限を有し、団交に来ている旨述べたところ、会社代理人弁護士は「個別の従業員の査定理由については個人情報保護の関係もありますので、外部の第三者の人間に、一々理解とか説明をする必要はないです。」、「だから、先ほど申し上げたように、自分の査定について説明が欲しいんだったら、いつでも社長室へ行って説明を求めたらどうですかと申し上げてるんです。」と述べたこと、⑤組合支部役員が、会社の人事考課の内容について尋ねたのに対し、会社代理人弁護士は「あなたは、だって何の権限もないじゃないですか。」、「組合でも外部団体です。上部団体は外部団体です。第三者です。」、「個人情報保護に関しても、会社の企業情報に関しても、守秘義務を負わないような方に開示する必要はないです。」と述べたこと等が認められる。

- b こうしたことについて、組合支部は、組合支部は労働組合法第2条の定義に適合する労働組合であり、また、上部組織の統一的意思に反しない限り、団交権が包括的に委任されていることから、会社との間に団交権を有しているにもかかわらず、会社は、組合支部は外部団体である、全従業員の利益に反するおそれがある、分会員が個別に役員に相談等をすればよい、などとして、組合支部との交渉を拒否した旨主張する。これに対し会社は、①組合支部が労働組合法適合組合であることは認めるが、組合支部の役員らが会社にとって部外者であることは明白である旨、②会社の人事考課制度に基づく分会員の査定内容や評価は個人情報であり、会社は分会員を含む自社の従業員に対し、その個人情報を保護すべき義務を負っているところ、組合支部の役員らが、会社が十分に説明したにもかかわらず、勝手な憶測や根拠のない仮定を持ち出して不当に過重な要求に終始したため、それ以上の説明は個別従業員の能力や個別評価、プライバシーに及ばざるを得ないことから、分会員からの個別の質問にはいつでも答える用意がある旨表明した旨、③会社の人事考課査定制度の検討には、会社の業績等の企業秘密が含まれ、一旦漏洩されれば回復不能であることから、会社は、会社の存続維持に何ら利害関係も責任も有しない組合支部と、会社の査定制度に関する交渉をするわけにはい

かない旨、主張する。

- c 前提事実及び前記(1)ア、才認定のとおり、組合支部は会社に対し、その構成分会の分会員の労働条件に関する団交申入れを行ったことが認められることから、組合支部は、会社との関係において「外部団体」などではなく、団交の当事者として会社との交渉権限を有するとともに、その役員は、団交における交渉担当者であることはいうまでもない。したがって、2.3.5団交及び2.4.8団交において、会社代理人弁護士が、組合支部及びその役員らは会社にとって部外者である旨の発言をしたことは、明らかに誤った認識であり、不当であるというほかない。

そして、団交の場で会社が組合支部に提供した企業の内部情報が一旦漏洩されれば損害の回復が不能となることを会社が危惧することは一定理解できるが、会社は組合支部に対し、漏洩の懸念を具体的に指摘した上で、まずは第三者への非開示の合意を申し出るなどすべきであるところ、漏洩防止の要請をしたことの疎明もなく、会社として懸念解消に向けた対応を一切取っていないのであるから、漏洩のおそれがあることを理由に、会社の企業秘密が含まれる人事考課査定制度に関する交渉を組合支部とするわけにはいかない旨の会社の主張についても、理由がないというべきである。

また、前記(1)カ(イ)認定によれば、2.4.8団交において、会社代理人弁護士が「個別の従業員の査定理由については個人情報保護の関係もありますので、外部の第三者の人間に、一々理解とか説明をする必要はないです。」「だから、先ほど申し上げたように、自分の査定について説明が欲しいんだったら、いつでも社長室へ行って説明を求めたらどうですかと申し上げてるんです。」と述べたことが認められる。この発言について、会社は、会社は分会員を含む自社の従業員に対しその個人情報を保護すべき義務を負っているところ、組合支部に対して分会員の個人情報についての説明をせざるを得なくなったことから、分会員からの個別の質問にはいつでも答える用意がある旨の発言に至ったにすぎない旨主張するが、組合支部の役員が交渉担当者である以上、団交において会社が分会員の個人情報についての説明を避ける必要は認められない。そして、会社代理人弁護士が、組合との団交の場ではなく、分会員が直接使用者である社長に説明を求めればよい旨述べたことは、組合活動を軽視した発言であるといわざるを得ない。

- d 以上のことからすると、会社代理人弁護士が、組合支部は外部団体である旨、分会員は団交の場ではなく個別に社長室へ行って説明を求めればよい旨等の発言をし、団交において必要な交渉を進めようとせず、実質的に団交を

拒否したことは、団交の円滑な進行を妨げ、誠実性を欠くものであったといわざるを得ず、また、かかる対応は組合支部の組合活動を軽視したものであるというほかない。

(ウ) 組合主張③（労働基準法違反を口実に、チェック・オフを拒否したこと）について

- a 前提事実及び前記(1)アからウ認定のとおり、①2.2.21組合要求書の要求事項として「5. 会社は、組合費のチェックオフに協力すること。」との記載があること、②2.2.21組合要求書に回答する2.2.28会社回答書に「(5)前問5. について 労働基準法第24条1項但書に違反しますので、応じられません。」との記載があること、③2.2.28会社回答書に回答する2.3.3組合回答書に「(5)の労働基準法24条1項但書には違反しない立場であります。本来、労基法が全額払い原則に対する例外を認めるのに労働者過半数代表と書面協定を要求するのは、その効力が事業場の全従業員に及ぶからである。その性質上組合員にしか効力が及ばないチェックオフについては『過半数』要件を課す合理的根拠はない、使用者とチェックオフ協定を締結することは可能であり、それにもとづく組合費控除は労働基準法24条1項但書には違反しません。」との記載があることが認められる。
- b 労働基準法第24条第1項本文は、賃金はその全額を労働者に支払わなければならないとしているが、その趣旨は、労働者の賃金はその生活を支える重要な財源で日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることが労働政策の上から極めて必要なこと、というものである。これを受けて、同項ただし書は、①当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者が使用者との間で賃金の一部を控除して支払うことに合意し、かつ、②これを書面による協定とした場合に限り、労働者の保護に欠けるところはないとして、同項本文違反が成立しないこととした。したがって、チェック・オフも労働者の賃金の一部を控除するものにほかならないから、同項ただし書の要件を具備しない限り、これを行うことができないことは当然である。

このことに関し、組合支部は、2.3.5団交において、会社に対し組合費のチェック・オフの協力を要求したが、会社は労働基準法第24条第1項ただし書に違反するとして協定の締結を拒否し、その法的な誤りに固執して交渉を拒否したのであるから、誠実交渉義務に違反する旨主張する。これに対し会社は、会社と組合支部が労使協定を締結する可能性はないのであるから、労使

協定の締結を前提とした組合費のチェック・オフの協力要求は、労働基準法第24条第1項ただし書に違反する違法な内容を求めるものであり、違法な内容の要求であることを理由とする団交拒否には正当理由がある旨主張する。

この点、分会が2.3.5団交及び2.4.8団交時において、従業員の過半数で組織されていたとの疎明はない。そうすると、組合が会社に対し、組合費のチェック・オフの協力を要求するのであれば、組合支部は、従業員の過半数代表者と会社との協定の締結を要求すべきところ、前記(1)ウ、エ(イ)e認定によれば、少なくとも2.3.3組合回答書や2.3.5団交において、組合支部はそのような主張を行っていない。そこで、2.3.5団交において、組合支部による組合費のチェック・オフの協力要求に対し、会社がどのような対応をしたかについて具体的にみる。

- c 前記(1)イ、ウ、エ(イ)e別紙1認定のとおり、①2.2.28会社回答書には、組合費のチェック・オフには労働基準法第24条第1項ただし書に違反することから応じられない旨の記載があること、②2.3.3組合回答書には、組合員にしか効力が及ばないチェック・オフについては労働者過半数代表との書面協定の要件を課す合理的根拠はなく、使用者と締結した協定に基づく組合費控除は労働基準法第24条第1項ただし書に違反しない旨の記載があること、③2.3.5団交において、(i)会社代理人弁護士が「6名分の組合費を、今後、うちの会社のお給料からチェックオフすることについては、24条1項ただし書きによって違反ですので。」と述べたところ、組合支部役員が「違反じゃないです。」と述べ、その後両方で「違反です。」「違反じゃないです。」「それは、あなた方独自の御見解ですので。」とのやり取りが続いたこと、続いて、(ii)組合支部役員が「御見解じゃない。僕、ちゃんと答えてるように、これを証明する行為。」と述べたところ、会社代理人弁護士は「それも、あなた方御存じのこの菅野先生の教科書の、チェックオフは、一番最新の版で858ページからはっきり明記されています。」と述べ、組合支部役員が「何て？」と尋ねたところ、会社代理人弁護士は「御自分で読んでください。」と答えたこと、(iii)組合支部役員が2.3.3組合回答書で組合支部の見解を述べている旨述べたところ、会社代理人弁護士は「いや、それは独自の御見解でしょう。」と述べ、組合支部役員が「だから、法には違反しませんって、僕言うてるんですよ。」と述べると、会社代理人弁護士は「だから、違反しないというのは、おたく方、独自の御見解だと思いますよ。」と述べたこと、(iv)会社代理人弁護士が「組合費のチェックオフについては、菅野教科書の最新版の858ページ。」「858ページに明確に違法だと書いてありますので、

応じられません。」と述べたことから、組合支部役員が「違法というのは何か判例が出てるんですか、それがチェックオフされることが違法というのは。」と尋ねたところ、会社代理人弁護士は「菅野先生の労働基準法も含めた解釈論です。」と答え、再び組合支部役員が「解釈論で、判例もなければ、そういう法解釈されてるわけでもないでしょう？」と尋ねたところ、会社代理人弁護士は「判例が欲しければ、御自分で争われたら判例になると思いますよ、菅野先生がおっしゃってるんだから。」と述べたことが認められる。

d 以上のやり取りからすると、会社は、組合支部のチェック・オフの協力要求に対し、2.2.28会社回答書及び2.3.5団交において、労働基準法第24条第1項ただし書に違反することから応じられない旨の自己の見解及びその根拠を示している。確かに、2.3.5団交において、会社代理人弁護士が組合支部役員に対し、労働法に関する書籍のページ番号を示し、自分で読むよう述べたことは、いささか丁寧さに欠ける感は否めないが、かかる対応のみをもって不誠実であるとまではいえない。

ウ 以上のとおり、2.3.5団交及び2.4.8団交における、会社の代理人弁護士による発言及び一連の対応は、チェック・オフに関する対応を除き、不誠実団交又は実質的な団交拒否に相当する点があるというほかなく、また、組合支部は外部団体であるとの理由から組合支部との協約の締結を拒否したこと、組合支部との交渉を拒否したことは、組合支部の組合活動を軽視する支配介入にも当たり、かかる会社の対応は、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。

(3) 争点2 (本件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、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)キからコ認定のとおり、①本件団交申入れに対し、会社は2.6.3会社回答書にて、団交再開の条件として、(i)政府による新型コロナウイルス感染終息宣言と、(ii)組合支部から会社の労働条件に対する具体的改善要求の2つの条件が必要である旨回答したこと、②組合支部が会社に対し、2.6.12組合申入書を送付して、会社が2.6.3会社回答書で団交再開の条件として2つの条件を付したことは、傲慢で、コロナ禍を利用した悪辣な不当労働行為であり断固糾弾されるべきものであるとし、再度団交申入れを行ったこと、③会社が組合支部に対し、2.6.17会社回答書を送付して、2.6.12組合申入書には2.6.3会社回答書と同じ理由により応じられない旨回答したこと、が認められ、会社は本件申立てに至るまで団交に応じていない。

なお、前記(1)キ認定のとおり、本件団交申入れの団交議題は、賃上げや夏季

一時金の支給等に関することであることが認められ、これは分会員の労働条件に関するものであることから、義務的団交事項に当たることは明らかである。

そこで、本件団交申入れに係る団交に会社が応じなかったことに正当な理由があったか否かについて、以下検討する。

イ このことに関し、会社は、団交再開の2つの条件のうち、上記ア①(i)の条件については、現状のコロナ禍は前例のない事態であり、会社としてはWEB交渉を提案している旨、組合支部側が合意しさえすればWEBによる交渉は可能であるから、団交を拒否しているのは組合支部の側である旨主張し、また、上記ア①(ii)の条件については、2.3.5団交及び2.4.8団交において、会社は組合支部の要求事項については丁寧に社長自身から十分説明を尽くしており、組合支部はその説明で理解、納得して交渉は終了していたのであり、組合支部の要求事項については、抽象的な包括的集団交渉応諾要求が維持されただけで、具体的な改善要求は何も残されていなかった旨、労働条件に対する具体的改善要求が示されず、要求事項が特定されなければ団交に応じようがなく、団交再開条件として労働条件に対する具体的改善要求を求めるのは当然のことである旨主張する。

ウ この点、前提事実及び前記(1)シ認定のとおり、会社は2.7.9会社回答書にて、組合支部から具体的改善要求が提示されれば、新型コロナウイルス対策本部の廃止前であっても、WEBでの団交に応じるので知らせてもらいたい旨回答したことが認められる。そこでまず、団交再開の前提となる条件である、上記ア①(ii)の、組合支部から会社の労働条件に対する具体的改善要求の提示についてみる。

エ 前提事実及び前記(1)キ認定のとおり、組合支部は本件団交申入れの要求事項として、①団交の議事についての確認書の締結、②2020年の賃上げについての内容の説明と協定化、③夏季一時金についての基準内賃金の2か月分の支給、を求めたことが認められる。また、組合支部は、2.3.5団交及び2.4.8団交の2回の団交において、労働条件に関する具体的な改善要求については説明が尽くされ、何も残されていなかった旨の会社の主張に対し、労働組合が組合員個人の労働条件の改善要求を行うに当たって、労働条件に関する運用基準や枠組みについて説明を求めることも当然に行われるべきことであり、そのような説明を求めることを目的とする団交も当然に認められるべきである旨主張する。

そもそも、使用者が団交を行うことを労働組合法によって義務付けられている事項、すなわち義務的団交事項は、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものとされており、本件団交申入れの要求事項はこれに該当することは上記アのとおり明らかである。また、会社主張のとおり、上記2回の団交において会社の労働条

件に関する具体的な改善要求については説明がなされたとしても、労働条件に関する運用基準等について説明を求めることを目的とする団交は、当然に認められるべきである。よって会社が上記ア①(ii)の条件により団交に応じられないとすることは正当な理由はない。

オ 次に、上記ア①(i)の条件については、前提事実及び前記(1)シ認定のとおり、会社は2.7.9会社回答書にて、組合支部から具体的改善要求が提示されれば、新型コロナウイルス対策本部の廃止前であっても、WEBでの団交に応じるので知らせてもらいたい旨回答したことが認められ、これは組合支部の本件団交申入れに対し、オンライン方式ではあるものの、組合支部による具体的改善要求がある場合には団交に応じる旨回答しているのであるから、会社は、形式的には団交に応じようとしているとみることができる。しかし、このように、一見したところでは使用者が団交を拒否してはいない場合においても、使用者が、交渉の実施を困難にするような日時、場所、方式を設定し、理由なくこれに固執するなど、その態度が事実上交渉拒否とみなしうるに至っている場合には、団交拒否に当たるといべきである。そこで、以下具体的な状況についてみる。

組合支部と会社の間で問題となっていた団交方式について検討するに、組合支部は、コロナ禍の情勢であっても、感染対策をしながら直接かつ口頭の交渉をすることは十分可能である旨、団交の方式としてWEBの方法によることが技術的に可能であるとしても、当事者間で合意している場合でなければ団交とは認められないといべきであり、会社がWEBによる方法を代替案として提案したとしても、そもそも本来予定されている直接かつ口頭の交渉を拒否することを正当化する理由とは認められない旨主張する。これに対し会社は、団交における組合支部の役員らの交渉態度は、大声を張り上げて怒声、暴言、威嚇発言などを繰り返し、物理的距離を十分取っていても、室内に飛沫が充満する状況であった旨主張するので、この点について以下検討する。

そもそも団交は、労使双方が相対峙して行うのが原則であり、テレワークやオンライン方式での会議が感染症拡大防止の観点から合理的かつ有益な手段の一つであったとしても、本件団交申入れの時点において、オンライン方式での団交が当然であった、ないしは、オンライン方式のみが団交において取り得る唯一の手段であったとまではいえない。また、前記(1)シ、セ認定のとおり、会社が組合支部に対し、2.7.9会社回答書でWEBでの交渉を提案したところ、翌日の令和2年7月10日に組合支部が当委員会に対し、会社の団交拒否等についてあっせんを申請したこと、会社が当該あっせんに応じなかったことから組合支部は同月30日に同あっせんを取り下げたことが認められ、会社は、組合支部と団交の方式に

ついて合意ができていないことを認識できたにもかかわらず、団交の実施に向け、組合支部が申請したあっせんに応じなかったというべきである。さらに、前記(1)エ(ウ)認定によれば、少なくとも2.3.5団交及び2.4.8団交開催時と令和3年2月5日において、会社の全体会議が会社の換気されていない事務所内等で開催されていたことが認められ、その間全体会議が中断していたとの疎明もないところ、会社がオンライン方式での団交を希望する旨を2.7.9会社回答書により回答した令和2年7月9日時点で、会社はかかる全体会議を開催していたと推認され、このことも考え合わせると、会社の対応は整合性を欠くとともに、組合支部が感染症対策を行った上で、対面方式での団交開催を希望していたことを会社は認識していたにもかかわらず、オンライン方式を提案しただけで、その後団交の方式について組合支部と協議しようとしなかったというべきであり、かかる会社の対応は、事実上団交拒否するがための不合理な提案であったといわざるを得ない。

カ 以上のとおりであるから、会社は、団交に応じる義務があるにもかかわらず、正当な理由なく本件団交申入れに応じておらず、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であり、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。

(4) 争点3 (会社が組合分会員に対し、令和2年7月10日に夏季一時金を支給したことは、支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ス認定のとおり、令和2年7月10日、会社は分会員を含む会社従業員に対し、夏季一時金を支給したことが認められる。

このことについて、組合支部は、会社は組合支部との交渉を経ることなく、分会員に対して夏季一時金の支給金額を一方向的に決定して支給したのであり、このような会社の姿勢は、組合活動を不当に軽視するものであり、支配介入に当たる旨主張する。これに対し会社は、有効である会社の就業規則の規定に従い、慣例の支給日である令和2年7月10日に適法適正に夏季一時金の支給を行っただけであり、何ら支配介入には当たらず、何ゆえに組合支部が不当労働行為と主張するのか理解不能である旨主張する。そこで、まず夏季一時金の支給に関する経緯についてみる。

イ 前提事実及び前記(1)キからサ、ス認定のとおり、①令和2年5月26日、組合支部は会社に対し、夏季一時金について基準内賃金の2か月分の支給等を求めて団交の申入れを行う2.5.26組合要求書を送付したこと、②同年6月3日、会社は組合支部に対し、会社の業績が悪化していることから、夏季一時金の支給について努力はするが約束はできない旨、団交再開には2つの条件が必要である旨を記載した2.6.3会社回答書を送付したこと、③同月12日、組合支部は会社に対し、夏

季一時金の支給に関し、問われているのは団交で決めるか、会社が一方的に決めるかどうかである旨、再度団交の開催を申し入れる旨を記載した2.6.12組合申入書を送付したこと、④同月17日、会社は組合支部に対し、団交申入れについては2.6.3会社回答書と同じ理由により応じられない旨回答する2.6.17会社回答書を送付したこと、⑤同年7月9日、組合支部は会社に対し、会社に嚴重に抗議するとともに、夏季一時金を含めた懸案事項について再度団交申入れを行う2.7.9組合申入書を送付したこと、⑥同月10日、会社は分会の組合員を含む会社従業員に対し、夏季一時金を支給したことが認められる。

これらのことに関し、会社は、組合支部からの2.6.12組合申入書においては、その抗議文のほとんどは議事録確認や確認書締結とそれを目的とする団交申入れに費やさず、夏季一時金に対してはわずか5行足らず、内容もなおざりで要求意欲も感じられないものであった旨、そしてその後は、組合支部は1か月近く何ら申入れも抗議もせず放置し、夏季一時金の支給日前日に2.7.9組合申入書を提出してきた旨、組合支部の主目的は会社と包括協定を締結することであって、夏季一時金などは「オマケ」でしかないことは明らかである旨、また、組合支部は法外な金額を何ら理由や根拠も示さず、2.5.26組合要求書では要求事項の3番目に記載していることからしても、会社としては、事前交渉を前提とする真摯な要求とは到底受け取り得ず、交渉を無視したり拒否したりする意識はなかった旨主張する。

ウ 確かに、使用者が従業員に対し、一時金を支給するに当たり、必ずしも労働組合との妥結がその要件とされているわけではない。しかし、一時金の支給に関することは義務的団交事項に当たり、労働組合が一時金の支給に関することを要求事項として団交申入れを行った場合、使用者は、一時金の支給不支給及びその支給額や支給割合等について、労働組合と誠実に交渉し協議することが必要であることはいうまでもない。

この点、会社の主張についてみるに、前記(1)キ、ケ、サ認定によると、①組合支部からの2.5.26組合要求書に記載された要求事項は3項目であり、うち夏季一時金の支給に関する項目は3番目に記載されていたこと、②組合支部からの2.6.12組合申入書において、夏季一時金の支給に関しては「貴社は、『新型コロナウイルスパンデミック不況により、当社も業績が悪化しており…夏季一時金の支給に努力はしますが、約束はできません』と述べています。組合の要求は要求書の通りですが、問われているのは、当組合と団体交渉で夏季一時金を決めるのかどうか、従前どおり貴社が一方的にきめるのかどうか問われているのです。」と記載されていたこと、③組合支部からの2.6.12組合申入書の後、次の申入れは

2.7.9組合申入書であったこと、が認められるが、要求事項の順番や記載量で労働組合の要求を使用者が勝手に評価すべきではないことはもとより、そもそも一時金の支給に関する労働組合の要求に対し、会社が夏季一時金などは「オマケ」でしかないことは明らかであるなどと認識していたこと自体が、労働組合を軽視するものであるというほかない。また、確かに、2.6.12組合申入書から2.7.9組合申入書まで、4週間期間が空いていることは認められるものの、2.6.12組合申入書の記載からは、夏季一時金を会社が一方的に支給するのではなく、組合支部と交渉すべきである旨を組合支部が要求していることは容易に読み取れるというべきであり、会社は、組合支部が夏季一時金の支給に関する団交を求めていることを知りつつ、そのまま組合支部と協議をすることなく夏季一時金の支給事務を進めたというべきである。

エ 以上によれば、夏季一時金の支給に関し、会社が組合支部と交渉せず、そのまま支給したことについて合理的事情は認められない。そして、会社のこのような対応や認識は組合軽視であるというほかなく、ひいては、交渉をすることなく夏季一時金を支給したことで分会員の心理的な不安や動揺を誘ったといえるから、かかる行為は組合に対する支配介入に当たるといえる。

よって、会社が組合分会員に対し、令和2年7月10日に夏季一時金を支給したことは、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。

2 救済方法

組合支部は、組合支部との協約締結を拒否すること及び交渉を拒否することの禁止、団交応諾、協議を経ない夏季一時金の支給の禁止及び謝罪文を交付した事実の全従業員への報告を求めるが、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。

令和4年5月27日

大阪府労働委員会

会長 林 功

(別紙省略)