

命 令 書

申立人 D
代表者 執行委員長 A

被申立人 E
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和3年(不)第1号及び同年(不)第28号併合事件について、当委員会は、令和4年7月27日の公益委員会議において、会長代理公益委員小林正啓、公益委員大江博子、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、同福井康太、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

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

D

執行委員長 A 様

E

代表取締役 B

当社が、貴組合から令和2年12月10日付けで申入れのあった団体交渉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。

- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪並びに謝罪文の交付、掲示及び社内回覧への掲載

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人からの団体交渉申入れに応じなかったこと、②その後行われた団体交渉において不誠実な対応をしたこと、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E（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、ドラム缶の倉庫管理及び輸送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3名である。

なお、会社は、申立外F（以下「親会社」という。）の子会社である。

イ 申立人D（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140名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 令和元年12月4日、会社は、会社で配車業務に従事していた組合員C（以下「C組合員」という。）に対し、同2年1月1日付けでの親会社ファイバー缶事業部枚方工場（以下「枚方工場」という。）への出向を命じた。

イ 令和元年12月27日付けで、会社と親会社は、C組合員を親会社に出向派遣するに当たっての出向派遣契約（以下「1.12.27出向派遣契約」という。）を締結した。

1.12.27出向派遣契約の契約書（以下「1.12.27出向派遣契約書」という。）に記載されていたのは、第1条から第5条までであり、その内容は、次のとおりであった。

（ア）第1条（親会社での従事業務及び出向派遣期間）

a 親会社での従事業務は、枚方工場の技能職とする。

b 派遣期間は令和2年1月1日から同年12月31日までとし、派遣期間の延長短縮については親会社と会社が協議の上決定する。

（イ）第2条（労務管理）

C 組合員の労務管理は親会社が行う。

（ウ）第3条（出向分担金）

今回の出向派遣に伴うC組合員の出向分担金は、月当たり34万8,300円とする。これは、仮想年収4,179,600円の100%相当である。

（エ）第4条（業績還元金、通勤手当、外出時の交通費）

a 業績還元金は、会社の基準で決定し、親会社が全額負担する。

b 通勤手当及び外出時の交通費は、親会社の負担とする。

(オ) 第5条 (その他)

その他の諸条件については会社の基準に従うこととする。

ウ 令和2年11月17日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下、団体交渉を「団交」といい、この書面を「2.11.17団交申入書」という。)を提出し、①出向契約書の内容確認、②枚方工場の人員削減による労働負担問題、③コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題等を協議事項として団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「2.11.17団交申入れ」という。)

エ 令和2年11月26日付けで、会社は、組合に対し、2.11.17団交申入書に対する「回答書」(以下「2.11.26回答書」という。)を提出した。2.11.26回答書には、2.11.17団交申入書記載の協議事項に関して組合がどのような点を問題としているのか不明であるとして、具体的な問題提起を依頼する旨や、組合からの具体的な協議事項の提案があり次第、会社として検討の上、団交を受けるかどうかを回答する旨の記載があった。

オ 令和2年12月10日付けで、組合は、会社に対し、2.11.26回答書に対する回答の書面(以下「2.12.10組合回答書」という。)及び「団体交渉申入書」(以下「2.12.10団交申入書」という。)を提出し、2.11.17団交申入れと同じ協議事項について団交を申し入れた(以下、この申入れを「2.12.10団交申入れ」という。)

カ 令和2年12月14日付けで、会社は、組合に対し、2.12.10団交申入れには応じられない旨記載した「回答書」(以下「2.12.14回答書」という。)を提出した。

キ 令和2年12月22日、C組合員と親会社ファイバー缶事業部長B(以下「親会社部長」という。)は、枚方工場における時間外労働についての話し合い(以下「2.12.22会話」という。)をした。

なお、親会社部長は、本件審問終結の頃、会社の代表取締役となった。

ク 令和3年1月4日、組合は、当委員会に対し、2.12.10団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるとして、不当労働行為救済申立てをした(令和3年(不)第1号事件。以下「3-1号事件」という。)

ケ 令和3年2月1日、組合と会社は、団交(以下「3.2.1団交」という。)を行った。

コ 令和3年3月10日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」を提出し、未払残業代等を協議事項として団交を申し入れた(以下、この申入れを「3.3.10団交申入れ」という。)

サ 令和3年3月31日、組合と会社は、団交(以下「3.3.31団交」という。)を

行った。

シ 令和3年4月19日付けで、会社は、組合に対し、3.3.31団交で組合が会社に提出した「残業未払分の詳細、根拠について」に係る「回答書」（以下「3.4.19回答書」という。）を提出した。

ス 令和3年5月27日、組合は、当委員会に対し、3.3.31団交における会社の対応が不誠実団交に当たるとして、不当労働行為救済申立てをした（令和3年（不）第28号事件。以下「3-28号事件」という。）。

セ 令和2年7月頃、C組合員は、会社を被告とする訴訟（令和2年（ワ）第2154号事件。以下「C組合員訴訟事件」という。）を提起していたところ、同3年7月27日、大阪地方裁判所において、C組合員訴訟事件の和解が成立した。この和解の和解条項の第1項には、C組合員が同日付けで会社を合意退職したことを相互に確認する旨の記載が、第5項には、「原告と被告は、原告と被告の間には、本和解条項に定めるもののほか何らの債権債務がないこと（ただし、令和3年7月分の賃金債権を除く。）を相互に確認する。」との記載があった。

第3 争 点

- 1 2.12.10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。
- 2 3.3.31団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（2.12.10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）被申立人の主張

2.12.10団交申入れは、以下の点でいわゆる義務的団交事項ではなく、団交に応じないことは正当な理由のない団交拒否に当たらない。

ア 組合の要求事項は、以下のとおり、義務的団交事項ではない。

（ア）1.12.27出向派遣契約書の内容確認について

そもそも1.12.27出向派遣契約書が親会社と会社を契約当事者とするものであるため、会社が組合に対して開示し、その内容を説明する必要はない。百歩譲って、当該契約書の内容を確認することにつき、組合に何らかの利益が存在するとしても、同契約書は、大阪地方裁判所におけるC組合員の地位確認請求・未払賃金請求訴訟（C組合員訴訟事件）において、既に証拠として提出されており、組合は内容を確認していた。

また、「内容確認」との抽象的な要求では、会社において、義務的団交事項に当たるか否かの判断もできず、会社間の出向契約についての内部事情を詮索することにあるとしか考えられなかったが、このような要求が義務的団

交事項に該当しないことは明らかである。

(イ) 枚方工場人員削減による労働負担問題について

枚方工場における人員削減及び人員配置については、会社及び親会社の経営上の専権事項であるため、労使間の運営に関する事項ではない。

また、「労働負担問題」という抽象的な要求事項も、その内容は不明瞭であり、義務的団交事項に該当しないことは明らかである。

なお、実質的には組合と会社との団交でもC組合員の「労働負担」については話題に出ており、親会社との令和3年2月19日の団交でも話題に出されたと聞いている。そのため、会社も親会社も義務的団交事項ではないと認識しつつ、組合との実質的な協議に応じている。

(ウ) コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題について

枚方工場における出勤体制については、個々の従業員の職責や業務内容に基づくものであるため、会社及び親会社の裁量権の範疇の問題である。

C組合員は枚方工場において、現場長と同程度の待遇を受けており、他の従業員に比して給与が高い反面、重い職責を担っていたのであるから、付与された業務内容や出勤体制が他の従業員と異なっても当然である。

また、コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題との要求は、C組合員と他の従業員の職責の違いを踏まえて、どこがどう不公平であるのかが具体化されなければ、団交の場で何を交渉すべきなのかが全く不明瞭である。

この点についても、会社は義務的団交事項ではないと認識しつつも、団交の席上でC組合員の出勤状況について話題にしており、実質的に議論している。

イ 2.12.10団交申入れにおいては、「内容確認」、「労働負担問題」、「不公平問題」及び「関連する事項」という要求がされているが、いずれもその内容が一義的に定まらず、不明瞭である。

会社は2.11.26回答書により、組合に対して要求事項の具体化を求めたが、組合の回答書においても「組合としては、回答の必要性はないと考えています。協議事項は、団体交渉の場で労使対等の原則に基づき話し合うことです。」との抽象的な回答にとどまった。

このように不明瞭な内容の要求については、会社において団交応諾の判断もできず、会社がこれに応じるべき義務はない。

ウ 以上のとおり、会社は、適切な団交を実施すべく組合に対して要求事項、議題の明確化を求めたが、組合がこれに応じず、本申立てに至ったものである。会社にこのような団交申入れに応じるべき法的義務はない。

また、会社は、団交自体に応じていなかったものではなく、3-1号事件の申立てに係る各議題についても実質的には議論している。

よって、3-1号事件の申立てによって救済されるべき団交拒否の事実はない。

エ なお、3-1号事件の申立ては、C組合員が会社に対し、未払残業代についての債権を有していることが前提となっている。しかしながら、C組合員は、C組合員訴訟事件の大阪地方裁判所における期日において、会社との間で、当該和解条項に定めるもののほか何らの債権債務がないことを相互に確認する旨の記載のある和解を行ったのであるから、組合の救済申立てを通じて権利利益の回復を図る意図がないことを表明したものであり、この事実により、3-1号事件の申立ては救済の利益を欠き、棄却されるべきである。

(2) 申立人の主張

ア C組合員は、平成23年に会社に入社し、配車業務を担当してきたが、課長に昇格した後に、令和元年10月に、会社から一方的に降格され一般技能職となり、同2年1月から、会社の業務命令により親会社の枚方工場に出向になり、初めての技能職の現場勤務となった。C組合員は、この出向及びこれに伴う減給については納得できず、大阪地方裁判所において地位確認、減給分の支払及び慰謝料の支払を求めてC組合員訴訟事件の訴えを提起し、同事件は、同3年7月に和解となった。

同2年10月12日から、枚方工場で、別工場への2名の異動による人員削減が行われた。C組合員にとっては初体験の慣れない業務であり、労働負担となった。

また、コロナ禍で枚方工場において平日に休業日が発生することになった。C組合員が担当する出荷作業は2人の人員が必要なため、現場長とC組合員の2人が交代で勤務する一方、他の社員は、上記人員削減以前は6人、以降は4人での交代勤務という不公平な状態になっていた。

令和2年11月17日、組合が、会社に対し、2.11.17団交申入れを行ったところ、会社から2.11.26回答書が提出されたが、「団交について、貴組合からの具体的な協議事項の提案をいただき次第、当社として検討のうえ、団交をお受けするか否かを回答させていただきます」と記載されており、団交の引き延ばしであった。

令和2年12月10日、組合は、会社の団交引き延ばしに対し、協議事項を2.11.17団交申入れと同様とする2.12.10団交申入書と同時に、協議事項のそれぞれについて具体的な内容を記載した2.12.10組合回答書を会社に提出した。これに対し、会社が、2.12.14回答書で団交を拒否したため、同3年1月4日に組

合が3-1号事件の申立てをした。その後、会社は、同月14日付けの書面で、団交に応じるとしてきて、同年2月1日、団交を行った。

イ C組合員は、会社の強引な辞令で親会社に出向させられ、長時間通勤が強いられる枚方工場に配属させられた経緯があり、枚方工場での労働条件や職場環境に関わる事項は、団交に応じる義務が生じる。協議事項に対する会社の2.11.26回答書に記載されていた「具体的な協議事項」の提案に組合が具体的に回答したにもかかわらず、会社は、2.12.14回答書で「応諾義務はない」として団交を拒否した。会社の対応は、正当な理由が何もない。

ウ このように、会社は、団交の応諾義務があるにもかかわらず、正当な理由なく団交を拒否した。

エ なお、会社は、C組合員訴訟事件の大阪地方裁判所でのC組合員と会社の和解成立を理由に組合の救済申立てについて救済利益を欠く旨主張するが、会社の2度の団交拒否により協議事項を出向先である親会社に丸投げした不誠実対応の事実は消えないし、また、そのことに対する謝罪がなく、解決には至っていない。

2 争点2（3.3.31団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 3.2.1団交において、組合はC組合員に関する1.12.27出向派遣契約書及びタイムカードのデータ提出を請求し、令和3年2月5日、それらを受け取った。同月24日、これらを基に、組合が会社に対して未払賃金の支払を要求したところ、会社は、同年3月2日の回答書で、始業前及び終業後の未払賃金の詳細がないこと、そして突然、親会社では残業は事前申請制となっていることを記載してきた。

同月10日、組合は未払残業代を協議事項として団交を申し入れ、同月31日に3.3.31団交を持った。

イ 3.3.31団交の中で、組合は、タイムカードのデータを根拠にした未払残業時間数及び「その他の諸条件については会社の基準に従うこととする」との1.12.27出向派遣契約書の規定に基づき、未払賃金を1分単位で支払うよう要求の根拠を説明し、具体的には、工場長から8時半の始業前の朝礼への5分前集合や始業前に準備作業をする指示があったことなどを主張し、未払残業代の支払を求めた。

これに対する会社の対応は、以下のように不誠実なものであった。

(ア) C組合員の始業前及び終業後の勤務実態について、タイムカードのデータがありながら、そのことをごまかすために、親会社では「申請残業」との発

言をした。

- (イ) 団交に出席した弁護士が、現場の実態が分からないにもかかわらず、2.12.22会話について「要するに払いますとは言っていない」と述べたり、「(親会社では) 残業に関しては、事前申請制が原則」等述べ、ごまかす発言に終始した。
- (ウ) 組合が着替え時間も残業だという判例がある旨主張したのに対し、あいまいな答えの上、判例については触れずに、「詳しい事情もわからない」と、判例を無視する無責任な対応をした。
- (エ) 会社社長が、就任前に枚方工場の管理職であり、現場長が始業前の朝礼及び午後1時前の昼礼を行うのを承認していたにもかかわらず、「朝礼は8時30分から」、「8時半からでしょう」というごまかした嘘の答えをした。
- (オ) 現場実態を知らない弁護士が、8時25分から行われていた朝礼をごまかすために、「会社の認識は8時半スタートって認識、朝礼」、「その5分前に来るっていうのが強制、その業務命令として25分スタートですよってなっているのかどうかっていうのもジャッジの対象になります」と会社の認識論についての発言及び8時25分から朝礼を行っていた朝礼実態と関係のない発言をした。

このように、会社は、就業時間外の労働を認めながらも未払残業代としての有額回答を行わず、回答を引き延ばす不誠実な発言が続いたが、組合は、会社の具体的な回答をもらい、その姿勢を評価して取下げるかあるいは不誠実団交として新たに不当労働行為救済申立てを行うかを判断したいので、4月初めぐらいに回答をいつまでももらえるか回答するよう求めた。

- ウ しかし、会社からの3.4.19回答書は、詭弁とごまかしの不誠実な回答内容であった。会社は、工場長らの証言を歪曲しており、未払残業が発生している事実を認めたくないというだけで、支払いを拒否するための小細工をしているにすぎない。

3.4.19回答書の内容は、以下のとおり、不誠実に当たる。

- (ア) 朝礼の5分前集合については、「8時30分の朝礼に間に合うように来てほしいと指示しており、5分前とは言っていない」との回答だが、正確にはC組合員に対し「始業5分前にはみんな集まっています。」と言った。始業のサイレンが鳴る前に朝礼を始めているのが実態であった。
- (イ) 始業前に準備作業をするようにという指示については、「準備内容は伝えたが、朝から時間外で準備するよう指示していない」との回答だが、C組合員が現場長から準備内容を教えてもらったのは始業時間前であるし、C組合

員は現場長から就業時間内でするようにとの指示は受けていない。

(ウ) 親会社部長への始業前の準備作業は時間外作業であることの確認については、親会社部長から「組合の要求することは『要求するな』とは言えない」との旨確認したとのことだが、C組合員は、要求ではなく時間外で作業をしている事実と会社へ請求することを親会社部長に確認した。

エ このように、3.4.19回答書の内容も含め、3.3.31団交における会社の対応は、未払残業代支払要求に対しゼロ回答でその理由が事実と反しており、団交に誠実に対応する義務を果たしておらず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

オ なお、会社は、C組合員訴訟事件の大阪地方裁判所でのC組合員と会社の和解成立を理由に組合の救済申立てについて救済利益を欠く旨主張するが、C組合員の未払残業代があったことに対して有額回答を拒否した不誠実対応の事実は消えないし、また、そのことに対する謝罪がなく、解決には至っていない。

(2) 被申立人の主張

ア 3.3.31団交における対応について

組合は、3.3.31団交の時点において、C組合員と親会社部長との会話内容を根拠に、C組合員に残業代の請求権があることを当然の前提としていた。

しかしながら、令和2年12月頃から数回程度行われた話合いにおいて、親会社部長がC組合員の残業の発生を認めた事実は存在しない。

3.3.31団交においても、会社からは、①残業に関しては事前申請制が原則なので、そのような事前申請がなかったものについて原則認められないが、なおそれを乗り越えるような事情があるかどうかを、今回この説明を受けて判断する、②判例等に照らして労働時間性が認められるかどうかについての判断が必要であり、詳しい事情も分からない状況で認めるような答えはできない、旨の回答がなされている。

当時の親会社部長には、C組合員による残業代の請求を事前申請の届出もなく認める権限はなかった。組合の主張は、C組合員による親会社部長への「請求しますよ、いいですね、いいですね。」という、何らの根拠もない残業代請求を基礎とする点において、あまりに不合理なものと言わざるを得ない。

以上の事実から、3.3.31団交の時点において、会社がC組合員における残業代の発生を認識していないため、団交の場で、即時、有額回答をしなかった事実のみをもって、不誠実との評価はできない。会社は、組合の主張する事項について、会社の認識を事実に基づき誠実に回答している。

イ 3.3.31団交において、会社が回答するとした3.4.19回答書の記載内容について

て

(ア) 朝礼5分前集合について

会社における朝礼は、始業時刻である午前8時30分に開始される。朝礼は業務の一環であることから、朝礼への遅刻は当然に遅刻となる。そのため、会社はC組合員に対して、「始業時刻である8時30分からの朝礼に間に合うように出勤して欲しい。」と当然のことを伝えたにすぎず、「始業5分前にはみんな集まっています。」として始業時刻5分前の出勤を義務付けたものではない。

(イ) 始業までに準備作業をするよう指示を受けたとの主張について

親会社部長はC組合員に対して、枚方工場での業務における準備事項を伝えたことはあるが、同作業を始業時刻前に行うよう指示したことはない。C組合員の従事していた出荷業務における準備作業は、5分程度で終了する検査書や帳票類の準備であって、C組合員の前任者は当然に勤務時間内にこれらの作業を終えていた。客観的に見て5分程度で行うことができる準備作業につき、親会社がわざわざ業務時間外に行うよう指示を出すことはあり得ない。

(ウ) 時間外作業であること及びその準備作業を時間外手当として請求することを親会社部長に確認したとの主張について

親会社部長による「いいですよ。」との発言は、C組合員が時間外労働を主張することにつき、実際に労働時間に該当するか否かは別として、親会社が従業員による請求自体を禁止することはできないとの趣旨のものであり、C組合員の時間外労働の請求を認める趣旨のものではない。C組合員から残業代の請求をされた際、親会社部長には、C組合員に対して残業代を支払うという権限はなかった。そのため、親会社部長はC組合員に対して、「社長と話してください。」として、会社の代表者である社長に残業代の支払を請求するよう求めている。また、親会社においては、残業の実施につき事前申請制が採用されており、C組合員が残業を行うためには、工場長又は親会社部長に対する申請用紙の提出が必要であった。それにもかかわらず、C組合員から工場長又は親会社部長に対する残業の申請がされたことは一度もない。このように客観的な資料が存在しない状況下において、会社において何らの権限を有しない親会社部長が、C組合員の残業代の支払の請求をその場で認めることはない。

(エ) 会社による親会社部長からの聞き取り態様について

3.4.19回答書は、C組合員との間で実際に上記やりとりを行った親会社部

長から、会社社長が事情を聞き取った上で作成したものである。また、親会社部長は、3.4.19回答書の作成に際して、C組合員が勤務していた当時の現場長や工場長からも、C組合員に対する残業命令がなかったことやC組合員からの残業の事前申請がなかったことについての聞き取りを行っている。よって、3.4.19回答書の内容は、C組合員と直接のやりとりを行った親会社部長の認識を十分に反映したものである。

ウ 以上のとおり、3.3.31団交における会社の対応は、C組合員に残業代が発生していないとの認識に基づくものであり、3.4.19回答書の内容は、C組合員と直接に話し合いを行った親会社部長の認識を十分に反映したものであることから、いずれの対応も誠実なものであるため、不誠実団交に当たり得ない。

エ なお、3-28号事件の申立ては、C組合員が会社に対し、未払残業代についての債権を有していることが前提となっている。しかしながら、C組合員は、C組合員訴訟事件の大阪地方裁判所における期日において、会社との間で、当該和解条項に定めるもののほか何らの債権債務がないことを相互に確認する旨の記載のある和解を行ったのであるから、組合の救済申立てを通じて権利利益の回復を図る意図がないことを表明したものであり、この事実により、3-28号事件の申立ては救済の利益を欠く。

第5 争点に対する判断

1 争点1 (2.12.10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) 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11月17日付けで、組合は、会社に対し、2.11.17団交申入書を提出し、2.11.17団交申入れを行った。2.11.17団交申入書に記載されていた協議事項は、以下のとおりであった。

「1、出向契約書の内容確認

2、枚方工場人員削減による労働負担問題

3、コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題

4、上記関連する事項

イ 令和2年11月26日付けで、会社は、組合に対し、2.11.17団交申入書に対する2.11.26回答書を提出した。

2.11.26回答書には、①出向契約書の内容確認について、出向契約書は会社と親会社との間の契約に関するものであり、組合に開示、説明を行う必要が認められない、②枚方工場の人員削減による労働負担問題について、具体的にどのようなことを問題としているのか不明であるが、組合の組合員以外の異動等に

関して組合からの団交申入れに応じる義務はなく、C組合員に労働負担が生じているというのであれば、具体的に問題提起されたい、③コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題についても、C組合員についてどのような点が不公平であるとするのか具体的に問題提起されたい、④団交について、組合から具体的な協議事項の提案を受け次第、会社として検討の上、団交を受けるか否か回答する、旨等記載されていた。

ウ 令和2年12月10日付けで、組合は、会社に対し、2.12.10団交申入書及び2.12.10組合回答書を提出し、2.12.10団交申入れを行った。

(ア) 2.12.10団交申入書には、2.11.17団交申入書と同一の協議事項が記載されていた。

(イ) 2.12.10組合回答書には、以下の趣旨の記載があった。

a 出向契約書の内容確認について

C組合員に対して出向を命じたのは会社であり、会社から「出向契約書の開示及び説明を行う必要がない」との主張の理論的根拠を示してもらい、団交の場で質問する予定である。

その他の諸条件は会社の基準であるならば、裁判資料から残業は1分単位であり、支払いが発生していることを確認し、未払賃金として要求をする。

b 枚方工場の人員削減による労働負担問題について

令和2年10月12日から枚方工場の人員が2名減ったため、製品出荷時の袋掛け等の応援の人出がなくなり労働負担になっている。

労働負担の軽減及びC組合員の体調のことでの配慮問題は職場環境の問題であり、職場環境の改善問題として親会社に団交を申し入れることを考えている。

c コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題について

枚方工場の平日の休業時に工場は休みになるが、出荷がある場合、出荷担当のC組合員と現場長が2人で交代で出勤しており、2回に1度の出勤となっている。しかし、その他の男性社員は順番で1人ずつの、以前は6回に1度、現在は4回に1度の出勤になっている。また、時短終業時も同じく不公平な勤務体系である。

d 以上をC組合員から聞いた上で回答したが、組合としては、回答の必要はないと考えている。

協議事項は、団交の場で労使対等の原則に基づき話し合うことである。

エ 令和2年12月14日付けで、会社は、組合に対し、2.12.14回答書を提出した。

2. 12. 14回答書には、2. 12. 10団交申入書及び2. 12. 10組合回答書について、以下のとおり回答するとして、次の記載があった。

「1. 出向契約書の内容確認について

既に回答したとおり、『出向契約書の内容確認について』という団交申入れについて、当社に応諾する義務はありません。

2. 枚方工場人員削減による労働負担問題について

枚方工場の人員をどのように配置するかについては、当社の経営上の専権事項であり、貴組合からの団交申入れについて応諾する義務はありません。

3. コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題について

個々の従業員に対する職責、付与された業務内容に基づくものであり、当社裁量の範疇の問題です。業務付与の態様が裁量権を逸脱したものでないことは明らかであり、当社は団交に応じるべき義務はありません。

4. 団交について

以上のとおり、貴組合からの『回答』を前提としても、当社に本件団交申し入れをお受けする義務はなく、貴組合からの本件団交申し入れについては応じられません。」

オ 令和3年1月4日、組合は、当委員会に対し、3-1号事件を申し立てた。

カ 令和3年2月1日、2. 12. 10団交申入れについて、組合と会社は、3. 2. 1団交を行った。

(2) 争点1 (2. 12. 10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 組合が、会社に対し、2. 12. 10団交申入れをしたのに対し、3-1号事件の申立てに至るまで会社が団交に応じなかったことについて、当事者間に争いはない。

イ 会社は、2. 12. 10団交申入れに応じなかった理由について、①協議事項「出向契約書の内容確認について」については、当該契約の内容を開示する必要はないし、C組合員はC組合員訴訟事件の証拠として当該契約の内容を確認しており、さらに「内容確認」との抽象的な要求は義務的団交事項に該当しないこと、②協議事項「枚方工場人員削減による労働負担問題」については、会社及び親会社の経営上の専権事項であり労使間の運営に関する事項ではない上、要求事項が抽象的で内容が不明瞭であることから義務的団交事項に該当しないことは明らかであること、③協議事項「コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題」については、会社及び親会社の裁量権の範疇の問題である上、他の従業員の職責の違いを踏まえて、どこがどう不公平であるのかが具体化されなければ、

団交の場で何を交渉すべきなのか不明であること、④2. 12. 10団交申入れの「内容確認」、「労働負担問題」、「不公平問題」及び「関連する事項」という要求の内容が不明瞭で団交応諾の判断ができず、会社がこれに応じるべき義務がないこと、を挙げるので、これらの理由の当否についてみる。

(ア) 理由①について

会社は、協議事項「出向契約書の内容確認について」については、当該契約が会社と親会社を契約当事者とするもので組合にその内容を開示する必要はないし、C組合員はC組合員訴訟事件の証拠として当該契約の内容を確認しており、さらに「内容確認」との抽象的な要求は義務的団交事項に該当しない旨主張する。

しかしながら、1. 12. 27出向派遣契約書の内容を開示する必要があるか否かや既にC組合員が所持しているので必要がない旨の主張は、一旦、団交に応じた上でその団交において、会社が1. 12. 27出向派遣契約書を提出しない理由として主張すべき内容であり、団交に応じる必要がないことの根拠とはならない。

また、「内容確認」との抽象的な要求は義務的団交事項に該当しない旨の主張については、確かに、当該要求は抽象的であり、それだけであれば、そもそもC組合員の労働条件に関連するの否かの判断もできない以上、義務的団交事項と判断するのは困難である。しかしながら、前記(1)イ、ウ(イ)a認定によれば、会社から2. 11. 26回答書で具体的な問題提起等の要求を受けて、組合が作成した2. 12. 10組合回答書には、出向契約書の内容確認という要求事項に関して、出向契約書に関連して、残業は1分単位であり、支払いが発生していることを確認し、未払賃金として要求する旨が記載されていたことが認められ、このことからすれば、組合は、2. 12. 10組合回答書により、当該「出向契約書の内容確認について」という要求事項は、最終的に、C組合員に対する未払残業代を会社に要求する趣旨のものであることを説明しているといえ、したがって、この要求事項は、未払残業代の支払いという「労働条件その他の労働者の待遇に関する事項」であるのだから、義務的団交事項に当たるといえ、理由①は団交拒否の正当な理由とはいえない。

(イ) 理由②について

会社は、協議事項「枚方工場人員削減による労働負担問題」は、会社及び親会社の経営上の専権事項であり労使間の運営に関する事項ではなく、また、抽象的な要求事項で内容が不明瞭であることから、義務的団交事項ではない旨主張する。

しかしながら、1. 12. 27出向派遣契約の期間中もC組合員と会社との間に雇用契約関係が存在することについては当事者間に争いはなく、かかる状況においては、「枚方工場人員削減による労働負担問題」が枚方工場に出向している会社の従業員であるC組合員の労働条件に関する事項であることは、明らかである。

したがって、上記協議事項が義務的団交事項であることはいうまでもなく、理由②は団交拒否の正当な理由とはいえない。

なお、当該協議事項が「抽象的な要求事項で内容が不明瞭」であるから義務的団交事項ではない旨の会社の主張が認められないことについては、後記(エ)判断のとおりである。

(ウ) 理由③について

会社は、枚方工場における出勤体制は、個々の従業員の職責や業務内容に基づくものであるため会社の裁量権の範疇の問題であり、また、C組合員と他の従業員との職責の違いを踏まえて不公平の内容が具体化されなければ団交の場で何を交渉すべきか全く不明瞭であることから、協議事項「コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題」は義務的団交事項ではない旨主張する。

しかしながら、出勤体制について会社の裁量権があるとしても、同時にそれが労働者の労働条件に関する事項であることが否定されるものではなく、前記(イ)判断記載のとおり、1. 12. 27出向派遣契約の期間中もC組合員と会社との間に雇用契約関係が存在する状況において、協議事項「コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題」が枚方工場に出向している会社の従業員であるC組合員の労働条件に関する事項であることは、明らかである。

したがって、上記協議事項が義務的団交事項であることはいうまでもなく、理由③は団交拒否の正当な理由とはいえない。

なお、不公平の内容が具体化されなければ団交の場で何を交渉すべきか不明瞭であるから当該協議事項が義務的団交事項ではない旨の会社の主張が認められないことについては、後記(エ)判断のとおりである。

(エ) 理由④について

a 会社は、2. 12. 10団交申入れの「内容確認」、「労働負担問題」、「不公平問題」及び「関連する事項」という要求の内容が不明瞭で団交応諾の判断ができず、会社がこれに応じるべき義務がない旨主張する。

b 要求事項が抽象的で明確でなく、従前からの経緯を考慮しても不明確な状態で、かつその明確化の求めに組合が応じなかった場合にまで、使用者

に団交応諾義務があるとはいえないことは論をまたないが、そもそも、要求事項の内容に不明確な部分があったとしても、その点については、事前に組合に確認すればよいのであり、組合の要求内容が会社にとって不明瞭であることを理由に、会社の団交応諾義務が免ぜられるものではない。

- c しかも、会社は、2.12.10組合回答書の「組合としては、回答の必要性はないと考えています。協議事項は、団体交渉の場で労使対等の原則に基づき話し合うことです。」という文章を引用して、会社の2.11.26回答書による要求事項の具体化の要求を組合が拒否したかのように主張するが、前記(1)アからウ認定によれば、会社が、2.11.17団交申入れの協議事項である「出向契約書の内容確認」、「枚方工場人員削減による労働負担問題」及び「コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題」について具体的に問題提起するよう2.11.26回答書で求めたのに対し、組合が、2.12.10組合回答書を提出して、①「内容確認」については、未払残業代の支払いを請求することが目的である旨説明し、②「枚方工場人員削減による労働負担問題」については、枚方工場での2名の人員削減によりC組合員の労働負担が増加したことを指摘した上で、負担軽減をC組合員の体調への配慮と併せて要求するものであることを説明し、③「コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題」については、枚方工場における平日休業時及び時短終業時の出荷業務に関して、C組合員の出勤頻度が他の従業員に比べて高いことを不公平な点として挙げたことが認められる。

このことからすると、組合は、会社が2.11.26回答書で組合に対して行った具体的な問題提起の要求に対して、相当程度応じているというべきであって、この点からも、会社に団交を拒否すべき理由はないと言わねばならない。

- (オ) 以上のとおりであるから、会社が2.12.10団交申入れに応じなかったことに、正当な理由はない。

- ウ 会社は、団交においてC組合員の「労働負担」及び出勤状況について実質的に議論しており、3-1号事件の申立てによって救済されるべき団交拒否の事実はない旨も主張している。

確かに、前記(1)カ認定によれば、3-1号事件の申立てから約1か月後の令和3年2月1日に、組合と会社が、2.12.10団交申入れについて団交を行ったことが認められる。しかしながら、会社は、2.12.14回答書によって明確に団交拒否の意思表示をしており、3-1号事件の申立て以降に2.12.10団交申入れに係る団交が開催されたことにより、会社の不当労働行為性が当然に消滅したとはいえ

ず、当該行為に関して、組合が謝罪文の交付等を請求していることについてまで被救済利益が消滅したものとまではいえないのだから、3-1号事件の申立てによって救済されるべき団交拒否の事実がないとの会社の主張は、採用できない。

エ また、会社は、3-1号事件の申立てについて、C組合員が会社に対して未払残業代についての債権を有していることが前提となっており、C組合員が裁判所の期日において、会社との間で、当該和解条項に定めるもののほか何らの債権債務がないことを相互に確認する旨の記載のある和解を行ったことから、組合の救済申立てを通じて権利利益の回復を図る意図がないことを表明したものであり、この事実により救済の利益を欠く旨主張する。

しかしながら、そもそも、C組合員に対する未払残業代の問題と3-1号事件の争点である組合に対する団交拒否という不当労働行為の問題とは別の問題であり、C組合員と会社とが民事上の権利関係の確定について和解をしたことにより、団交応諾について組合が救済を受ける利益は消滅しているとはいえないから、この点に係る会社の主張は採用できない。

オ 以上のとおりであるから、2.12.10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と言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（3.3.31団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について
(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 令和3年2月1日、組合と会社は、3.2.1団交を行った。3.2.1団交において、組合は、1.12.27出向派遣契約書及びC組合員のタイムカードのデータの提出を求めた。

同月5日、会社は、組合に対し、1.12.27出向派遣契約書及び令和2年1月1日から同3年1月31日までの期間の出向先でのC組合員のタイムカードのデータ（以下「出勤データ」という。）を提出した。

イ 令和3年2月24日付けで、組合は、会社に対し、「要求書」（以下「3.2.24要求書」という。）を提出した。

3.2.24要求書には、①令和2年1月6日から同3年1月末までの間のC組合員の未払残業代として15万2,505円を要求する、②詳細は、残業未払いの時間は、始業前が65時間57分及び終業後が17時間15分である、旨の記載があった。

ウ 令和3年3月2日付けで、会社は、組合に対し、3.2.24要求書に対する「回答書」（以下「3.3.2回答書」という。）を提出した。

3.3.2回答書には、①始業前及び終業後の未払残業時間については何らの「詳細」も記載されておらず根拠が不明であり、よって、組合が要求する金額は支

払いかねる、②なお、念のために申し添えるが、親会社において残業は事前申請制となっており、このことはC組合員も十分に承知していることであって、事前申請のない残業については原則として受け付けられないので留意しておいてほしい、旨記載されていた。

エ 令和3年3月10日付けで、組合は、会社に対し、協議事項を「1、未払い残業代について」、「2、上記関連する事項」として3.3.10団交申入れをした。

オ 令和3年3月31日、組合と会社は、3.3.31団交を行った。

3.3.31団交において、未払残業代について、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合は、①出勤データに数字を赤字で加筆したもの（以下「赤字加筆出勤データ」という。）、②令和2年12月22日午前8時14分に枚方工場においてC組合員と親会社部長との間で行われた2.12.22会話の録音反訳（以下「2.12.22会話録音反訳」という。）、③棚卸に係るC組合員の手書きメモの3点を会社に提出した。

(イ) 組合は、提出した資料を組合が説明した後に会社の見解を示されたい旨述べた後、1.12.27出向派遣契約書には残業についての記載がないので、その他の諸条件については会社の基準に従うとする1.12.27出向派遣契約書の条項に従って、朝礼に係る早出残業及び終業時間の後について実際に仕事をこなした分を1分単位でそのまま請求するというので、今回会社から提供された出勤データを基に計算した旨述べた。

(ウ) 組合が、赤字加筆出勤データの令和2年12月22日の箇所を示し、「赤字で書いている部分が実際に」と述べたところ、会社は、「それは申請残業」と述べた。C組合員が、赤字の記載部分が残業代の支払われていない部分である旨述べたところ、会社は、同日分では何が変わっているのかと尋ねた。

C組合員が、2.12.22会話録音反訳を提示して、朝の作業が時間外労働であることを同日に親会社部長に確認してもらい、会社社長（以下「社長」という。）には会社では残業は1分単位だと確認してもらった旨述べたところ、社長は、「それは聞きましたね」と述べた。

組合が、残業は1.12.27出向派遣契約により「その他の諸条件」となり、枚方工場とは別の計算方法になるので、親会社部長も認めているように、朝の作業は仕事をしていることになる旨述べたところ、会社代理人弁護士は、録音を聞いてみないと分からないが、2.12.22会話録音反訳を見ても、請求しますからね、とか、請求するのはいいじゃないですか、とか要するに親会社部長が残業代を支払うとは言っていないようにみえる旨述べた。

組合が、社長が枚方工場にいた時はC組合員がタイムカードを押してすぐ

に作業をしていることを知っているはずである旨述べたところ、社長は、「うん、ちょっと内容はちょっと私は」と述べた。

組合は、令和3年1月15日からは朝の作業を事務所にさせると言われたのでC組合員が行わなくなったが、同月14日までは始業前に作業をしていたので残業代を請求する旨述べた。

(エ) 組合が、C組合員の未払残業代の請求に係る会社の見解を尋ねたところ、会社は、まずは今回組合から提示された書面に名前が挙がっている者に事情を確認する必要があるし、残業に関しては事前申請が原則なので、事前申請がなかった残業については原則認められないが、なおその原則を乗り越えるような事情があるかどうかを、今回の説明を受けて判断する旨述べた。

組合が、朝礼の5分前に出社するよう指示が出ていることは理解するかと尋ねたところ、会社は、そのような指示があったかどうかは確認しなければ分からない旨述べた。組合が、確認できれば残業代を支払う意思はあると理解していかと尋ねたところ、会社は、「まあちょっとその労働時間性があるかどうかも含めてチェックします」と述べた。組合が、朝礼に出るために始業5分前には出社するよう工場長が指示していたのであれば、残業として認めて残業代を支払うことになるのかと尋ねたところ、会社は、工場長の発言内容にもよるし、任意参加という場合もあるだろうし、始業5分前に業務を始めるよう指示があったのであれば労働時間に当たるだろうなどと述べた。

(オ) 組合が、朝礼もそうだし、例えば服を着替えるのでも残業だという判例もある旨述べたところ、会社は、判例などに照らして労働時間性が認められるかどうかの判断が必要であり、詳しい事情も分からないのに労働時間に当たると答えることはできない旨述べた。

組合が、今の事実が確認できたら残業代を支払うのかと尋ねた後、社長はずっと枚方工場にいたのだから朝礼を行っている事実は知っているだろうと述べたところ、会社は、今は事実が出てきておらず、朝礼とは何なのかも分からず、発言があったのかどうかも分からないので、それも含めて確認するが、朝礼は午前8時30分からであり、5分前に来いとは言っていないはずである、旨述べた。

(カ) 組合が、①C組合員は枚方工場の工場長から、朝礼の5分前に出社するよう言われたので残業代を請求しているだけである、②社長も朝礼の5分前に現場にいたことがあり、その時に他の社員もいたのだから5分前に皆が集合しているという事実は確かである旨、述べ、さらに、事実が確認できたら支払うという姿勢があるのかないのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、

朝礼は午前8時30分開始であるというのが会社の認識であり、午前8時30分に遅れると遅刻になってしまうので皆5分前に出社しているが、5分前に出社することが業務命令として強制されているのかどうかという点は判断の対象になる旨述べた。

(キ) 会社が、3.3.10団交申入れの根拠は、1.12.27出向派遣契約書なのかと尋ねたところ、組合は、そのとおりである旨述べ、これに対し、会社は、先ほど述べた労働時間性について事実確認をする旨述べた。

組合が、C組合員の立場は1.12.27出向派遣契約書に基づいている一方、枚方工場では残業が会社と違って事前申請制であるとのことなので、その辺りを明確にしてもらわなければ請求が成り立たない、旨述べたところ、会社は、枚方工場では残業は事前申請制である旨述べた。

(ク) 組合が、赤字加筆出勤データに記載した赤字の部分が請求の根拠であり、とりあえずは未払残業代を支払うかどうかは検討して答えてもらえるということかと尋ねたところ、会社は、回答する旨述べた。組合が、今は払うとも払わないとも言わないということかと尋ねたところ、会社は、それはチェックしなければ分からない旨述べた。

(ケ) 組合が、令和3年5月11日に労働委員会での期日があるので、できれば早めに会社の具体的な回答をもらい、その姿勢を評価して取下げるかあるいは不誠実団交として新たに不当労働行為救済申立てを行うかを判断したいと思っているので、いつまでに回答をもらえるのかだけ同年4月の初め頃に連絡されたい旨述べたところ、会社は、とりあえず回答する旨述べた。組合が、回答を早めにもらって交渉になるならもう一度団交を申し入れたいと思っている旨述べたところ、会社は、同月16日までには回答すると述べた。

組合は、会社の回答を見た上で団交を申し入れるかどうかを組合内部で相談する旨述べた。

カ 令和3年4月19日付けで、会社は、組合に対し、3.4.19回答書を提出した。

3.4.19回答書には、3.3.31団交で組合から提出された「残業未払い分の詳細、根拠について」回答するとして、以下の趣旨の記載があった。

(ア) 午前8時30分の朝礼の5分前集合について

枚方工場の工場長に確認したところ、午前8時30分の朝礼に間に合うように来てほしいと指示したのであり、5分前とは言っていないと答えた。

(イ) C組合員が始業までに準備作業をするよう指示を受けたとの主張について

枚方工場の現場長に確認したところ、準備内容は伝えたものの朝から時間外で準備するようには指示しておらず、また、前任者は時間内で準備して

いたと答えた。

(ウ) C組合員が、自身の作業が時間外作業に当たること及びその準備作業時間を時間外手当として請求することを確認したとの主張について

親会社部長に確認したところ、組合の要求することは「要求するな」とは言えないと答えた。

キ 令和3年5月27日、組合は、当委員会に対し、3-28号事件を申し立てた。

(2) 争点2 (3.3.31団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)エ、オ認定によれば、組合が未払残業代等を協議事項として会社に3.3.10団交申入れをし、組合と会社が3.3.31団交を行ったことが認められる。

3.3.31団交における会社の対応について、組合は、団交に誠実に対応する義務を果たしておらず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨主張するので、以下検討する。

イ 組合は、未払残業代支払要求に対して会社が事実を反した理由でゼロ回答をしたことが、団交に誠実に対応する義務を果たしていない旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、3.3.31団交における会社の対応についてみると、前記(1)イからオ認定によれば、①組合が、3.2.24要求書でC組合員の未払残業代の支払を会社に要求したのに対し、会社が、3.3.2回答書で親会社では残業が事前申請制となっており事前申請のない残業は受け付けられない旨回答し、②その後の3.3.10団交申入れを受けて行われた3.3.31団交において、(i)組合は、他の諸条件については会社の基準に従うとする1.12.27出向派遣契約書第5条の規定を根拠として、時間外勤務は事前申請制ではないと主張し、会社から提供を受けた出勤データに記録されたC組合員の実労働時間について未払残業代の支払を求め、これに対し、会社は、枚方工場での時間外勤務は事前申請制であり、事前申請のない時間外勤務は原則として認められないとの立場を明確にした上で、それを乗り越える事項があるかどうかを、団交での説明を受けて判断すると応答したこと、(ii)組合が、出勤データに記載した赤字の部分を請求根拠であると述べてC組合員の未払残業代を支払うかどうか検討して回答するよう求めたのに対し、会社が、未払残業代を支払うかどうかはチェックしなければ分からない旨述べた後、会社のおおよその回答時期を決めて団交が終了したこと、が認められる。

そうすると、3.3.31団交は、C組合員の未払残業代について、時間外勤務が事前申請制であるかどうかをめぐる労使の主張が対立して双方が譲らぬ

まま、会社が、時間外勤務が事前申請制であるとの自らの主張を前提に、組合の主張する未払残業代を支払うべき特段の事情があるかどうか確認をした上で、支払うかどうかを回答することで終了したものである。

(イ) 次に、3.4.19回答書についてみると、前記(1)カ認定によれば、会社は、3.3.31団交終了後、組合に対し、3.4.19回答書を提出し、現場長及び工場長に事実関係を確認したとして、枚方工場で時間外勤務の指示が行われていなかった旨回答したことが認められる。

これらのことからすると、3.4.19回答書にはC組合員の未払残業代を支払うかどうかについては明記がないものの、会社は、時間外勤務が事前申請制であるとの自らの主張を前提に、3.3.31団交での約束に従い、未払残業代を支払うべき特段の事情があるかどうかについて、事実確認をした上で回答しているのであるから、そのことを理由にC組合員の未払残業代を支払わないことを実質的に回答したものと解するのが相当である。

そうすると、会社は、3.4.19回答書において、3.3.31団交において約束していた回答をしたものである。

(ウ) この点、組合は、未払残業代支払要求に対して事実を反した理由でゼロ回答をしたことが誠実団交義務を果たすものではないと主張する。

しかしながら、3.3.31団交は、会社が、時間外勤務が事前申請制であるとの自らの主張を前提に、組合の主張する未払残業代を支払うべき特段の事情があるかどうか確認をした上で、支払うかどうかを回答することで終了したこと、及び、その後、会社が3.4.19回答書において、3.3.31団交において約束していた回答をしたことは、前記(ア)、(イ)判断のとおりであり、この経過の中で、会社が殊更に虚偽説明を行った事実は認められない。このことに、誠実交渉義務が使用者に譲歩や合意までを強制するものではないことを併せ考えると、会社が未払残業代を支払う旨回答しなかったからといって、団交での対応として不誠実であるとはいえない。

(エ) したがって、未払残業代支払要求に対して事実を反した理由でゼロ回答をしたことが団交に誠実に対応する義務を果たしていないとの組合の主張は、採用できない。

ウ なお、組合は、会社の3.3.31団交に係る不誠実な対応として、①C組合員の始業前及び終業後の勤務実態について、出勤データがありながら、そのことをごまかすために、親会社では「申請残業」との発言をし、②団交に出席した弁護士が、現場の実態が分からないにもかかわらず、2.12.22会話についてごまかす発言に終始し、③判例を無視する無責任な対応をし、④社長が、枚方工場の

管理職であった当時、現場長が始業前の朝礼及び午後1時前の昼礼を行っていたのを承認していたにもかかわらず、ごまかした嘘の答えをし、⑤現場実態を知らない弁護士が、会社の認識論について及び朝礼実態と関係のない発言をしたこと、の5点を挙げるので、これらの個別のやり取りに関しても、それぞれ検討しておく。

①については、「申請残業」との発言は、団交での会社の基本的立場を表明したものとみるのが相当であって、出勤データの記録をごまかすための発言とはいえない。

②については、前記(1)オ(ウ)認定によれば、3.3.31団交において、C組合員が、同日の親会社部長との会話の録音反訳を提示して、社長には会社では残業は1分単位だと確認してもらった旨述べた後、会社代理人弁護士が、C組合員が請求するのはいいが、録音反訳を見ても親会社部長が残業代を支払うとは言っていないようにみえる旨述べたことが認められ、会社代理人弁護士のこの発言は、2.12.22会話録音反訳についての自らの解釈を述べたものとみるのが相当であって、2.12.22会話について、何かをごまかすための発言とみることはできない。

③については、前記(1)オ(オ)認定によれば、3.3.31団交において、組合が、朝礼もそうだし、例えば服を着替えるのでも残業だという判例もある旨述べたのに対し、会社が、判例などに照らして労働時間性が認められるかどうかの判断が必要であり、詳しい事情も分からないのに労働時間に当たると答えることはできない旨述べたことが認められ、このことからすると、会社の上記発言は、どの判例なのか具体的に特定せぬまま例示された判例の内容について、一般論として自らの意見を述べたものとみるのが相当であって、団交における対応として、特段、不誠実なものとはいえない。

④については、前記(1)オ(オ)、(カ)認定によれば、3.3.31団交において、組合が、社長はずっと枚方工場にいたのだから、朝礼を行っている事実は知っているだろうと述べたのに対し、会社が、朝礼は午前8時30分からであり、5分前に来いとは言っていないはずである旨述べ、組合が、社長も朝礼の5分前に現場にいたことがあり、その時に他の社員もいたのだから、5分前に皆が集合しているという事実は確かである旨述べ、事実が確認できたら支払うという姿勢があるのかないかと尋ねたのに対し、会社代理人弁護士が、朝礼は午前8時30分開始であるというのが会社の認識であり、午前8時30分に遅れると遅刻になってしまうので皆5分前に出社しているが、5分前に出社することが業務命令として強制されているのかどうかという点は判断の対象になる旨述べた

ことが認められ、このことからすると、組合が、枚方工場で現場経験のある社長は朝礼の5分前に皆が集合しているという事実を知っているはずであるとの自ら主張を前提に、始業時間前の朝礼に係る5分間について残業代の支払を求めたのに対し、会社は、朝礼の5分前の出社が業務命令によるものかどうかは別途判断が必要であるという、組合とは違う会社の立場を説明したものとみるのが相当であって、ごまかしや嘘の返答をしたものとはいえない。

⑤については、前記(1)オ(オ)、(カ)認定によれば、3.3.31団交において、組合が、朝礼の5分前に皆が集合しているという事実が確認できたら支払うという姿勢があるのかないかと尋ねたのに対し、会社代理人弁護士が、朝礼は午前8時30分開始であるというのが会社の認識であり、午前8時30分に遅れると遅刻になってしまうので皆5分前に出社しているが、5分前に出社することが業務命令として強制されているのかどうかという点は判断の対象になる旨述べたことが認められ、このことからすると、会社代理人弁護士の上記発言は、朝礼の5分前に皆が集合しているという事実が確認できたら支払うという姿勢があるのかどうかという組合の質問に回答するためのものであり、その中で、朝礼の開始時間について会社としての認識を述べるのは不自然なことではない。また、会社は、枚方工場での時間外勤務は事前申請制であると主張しているのであるから、朝礼の実態とは別に、始業時間前の出社について業務命令として強制されているのか否かが判断の対象になると述べるのが、団交での対応として、特段、不誠実であるとはいえない。

したがって、組合が挙げる上記①から⑤の会社の対応をもって、3.3.31団交における会社の対応が不誠実団交に当たるとすることはできない。

エ 以上のとおりであるから、3.3.31団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

3 救済方法

組合は、誠実団交応諾並びに謝罪並びに謝罪文の掲示及び社内回覧への掲載をも求めるが、主文1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9月12日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓