

命 令 書

申 立 人 D組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 E会社

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和5年(不)第33号事件について、当委員会は、令和6年10月9日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三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、申立人が令和5年4月17日、同年5月11日及び同月26日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

D組合

執行委員長 A 様

E会社

代表取締役 B

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) 貴組合が令和5年4月17日、同年5月11日及び同月26日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと（2号及び3号該当）。
- (2) 令和5年5月24日付け警告書を貴組合に送付したこと（3号該当）。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 ビラ配布などの組合活動への介入の禁止
- 3 陳謝文の手交及び掲示

第 2 事案の概要

本件は、降格と賃金カットを通告された組合員 1 名について、①申立人と被申立人との間で団体交渉が開催されたが、申立人が早期決着に向けた条件提示をしたところ、被申立人は、現実的な和解案を貰っておらず、協議が平行線になっているので団体交渉に応じる予定はない旨返答し、その後の団体交渉申入れに応じないこと、②申立人がビラを配布したところ、被申立人は申立人に対し損害賠償請求を行うとの記載を含む警告書を交付したこと、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。

第 3 争 点

- 1 令和 5 年 4 月 17 日付け抗議及び申入書、同年 5 月 11 日付け団体交渉開催及び申入書、同年 5 月 26 日付け団体交渉開催及び申入書に対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 2 被申立人が、令和 5 年 5 月 24 日付け警告書を申立人に送付したことは、支配介入に当たるか。

第 4 認定した事実

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。

1 当事者

- (1) 被申立人 E（以下「会社」という。）は、肩書地に本部を置き、精肉店及び焼肉店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 250 名である。
- (2) 申立人 D（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、個人加入の労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は約 80 名である。

2 本件申立てに至る経緯について

- (1) 平成 20 年 11 月、C（以下、組合に加入する前も含めて「C 組合員」という。）は、会社に入社した。同 30 年、C 組合員は外食事業部部長となった。
- (2) 令和 5 年 2 月 10 日、会社は、C 組合員に対し、部長の役割を果たせない場合は、同年 4 月 16 日以降は、店長又は一般社員に降格する旨通告した。
- (3) C 組合員は組合に加入し、令和 5 年 2 月 22 日、組合は、会社に対し、組合の下部組織である支部の結成通知及び要求書（以下「2.22 要求書」という。）を提出した。
2.22 要求書には、C 組合員が組合に加入したことを通知する旨の記載の後に、要

求事項として、①C組合員の降格及び賃金カット通告を撤回すること、②C組合員への未払い残業代を支払うこと、③C組合員を店舗責任者として従事させ、C組合員へのハラスメントを直ちにやめること等の記載があった。

さらに、これらの要求事項について団体交渉（以下「団交」という。）の開催を申し入れる旨の記載があった。

また、この時に、組合と会社との間で要求事項に係るやり取り（以下「2.22やり取り」という。）があった。

- (4) 令和5年3月9日、組合と会社の間で団交（以下「3.9団交」という。）が開催され、会社は、組合に対し、同日付の「ご回答」と題する文書（以下「3.9会社回答書」という。）を提出した。

3.9会社回答書には、2.22要求書に対する回答として、①C組合員が部長の役割を果たせない場合は、予定通り同年4月16日以降は、店長又は一般社員へ降格するが、部長の役割が果たされるのであれば降格はしない旨、店長又は一般社員への降格となった場合には、11万円の調整手当も支給されない旨、②C組合員は、部長という立場で管理監督者にあたるため、未払い残業代は存在しない旨等の記載があった。

- (5) 令和5年3月17日付けで、会社は、組合に対し、「ご回答」と題する書面を提出した。

同書面には、3.9団交において組合から質問があった事項への回答として、心斎橋店における従業員人員数と受入客数・売り上げ等についての記載があった。

- (6) 令和5年3月20日付けで、組合は、会社に対し、団体交渉開催及び申入書（以下「3.20団交申入書」という。）を提出した。

3.20団交申入書には、2.22やり取りにおける会社の対応及び3.9会社回答書に対する組合の見解を示すとし、①C組合員は人事権もなく、時間管理などもなされており、管理監督者には当たらない旨、②会社はC組合員の仕事ができない状況を意図的に作り出し、力量不足を強調するための嫌がらせをしている旨記載した上で、③速やかに団交を開催し、懸案事項について決着・解決をはかるよう申し入れる旨の記載があった。

- (7) 令和5年4月10日の午前、組合と会社の間で団交（以下「4.10団交」という。）が開催された。4.10団交において、会社は、組合に対し、同日付の「ご回答」と題する書面（以下「4.10会社回答書」という。）を提出した。

4.10会社回答書には、3.9団交において組合から質問があった事項への回答が記載されており、末尾に、C組合員は部長としての適格性に欠けることは明らかであるので、同年4月16日付けで店長へ降格し、11万円の調整手当も支給しない旨の記載があった。

また、4.10団交では、組合と会社の間で次のようなやり取りがあった。

ア まず、会社は、4.10会社回答書の説明として、①2.22やり取りは、会社としては、組合が2.22要求書を持参した際の会社訪問に対応したということに過ぎないため、団交ではなく、第1回団交は3月9日である旨、未払い残業の請求も撤回しないなら団交の意味はない旨、②C組合員は管理監督者に当たるため、未払い残業代の支払いは考えていない旨等述べた上で、同年4月16日付けで、心齋橋店長へ降格し、11万円の調整手当は支給しない旨述べた。

これに対し、組合は、降格と初めて出てきた心齋橋店への異動の件は検討してもらう、異議がある旨述べた。

続いて、組合は、時間外手当は、管理監督者に当たるから全然ないということか、と尋ねたところ、会社はそうである旨、労働基準監督署（以下「労基署」という。）の通達に基づいて、管理監督者に当たることは明らかであり、未払い残業代について譲歩するつもりはない旨述べた。

イ 次に、組合は、降格の問題も含めて折合いをつけるのが難しいようなので、労働委員会へのあっせん申請等、第三者の活用はどうかと述べたところ、会社は譲歩の余地が無いと、あっせんに応じるつもりはなく、労基署や裁判所に行かれた場合も徹底的に争う旨述べた。

組合が、市民に知らせるとかそういう方法まで考えていかざるを得ない旨述べたところ、会社は、街宣行動をされても折れるつもりはなく、それをされると話合いは一切なくなると思って欲しい旨、街宣ということになれば、我々は徹底的に判決まで取りに行く旨述べた。

ウ 会社は、例えば、組合から未払い残業代は撤回するから調整手当を一部払って欲しいとか1年間つけて欲しいとかの提案があれば、全く考えないわけではないが、そういう提案は全くない旨、提案は組合の方からしてほしい旨、最低限、残業代の請求は撤回していただかないと前には進まない旨、述べた。

組合が、労基署に行くことや会社全体の問題を含めて考える旨述べたところ、会社は、こちらが何か払うことはない旨、残業代を撤回しないと考える余地はない旨述べた。それに対し、組合は、それは労基署の判断に任せる旨述べたところ、会社は、それなら話はできない旨述べた。

エ 組合が、次の団交の日程を入れる旨提案したところ、会社は、組合からの案が出てから検討する旨述べた。

(8) 令和5年4月10日の午後、会社は、C組合員に対し、同日付けの辞令（以下「4.10辞令」という。）及び賃金変更通知書（以下「4.10賃金変更通知書」という。）を交付した。

4.10辞令には、「令和5年4月15日付けをもって外食事業部部長の任を解き、同年4月16日付けをもって店長を命ずる」との記載があった。

また、4.10賃金変更通知書には、C組合員の賃金を現行の「基本給250,000円、役職（職位）手当120,000円、職務手当80,000円、調整手当110,000円」から「基本給250,000円、役職（職位）手当50,000円、職務手当50,000円、調整手当0円」に変更し、総額21万円減額の上、同月16日から適用する旨の記載があった。

4.10辞令及び4.10賃金変更通知書に基づき、同月16日からC組合員は店長に降格し、賃金が減額された。

(9) 令和5年4月17日付けで、組合は、会社に対し、抗議及び申入書（以下「4.17申入書」という。）を提出した。

4.17申入書には、4.10会社回答書及び4.10団交における会社の対応に対する組合の見解についての記載の後に、「会社辞令及び賃金変更通知の降格処分」として、①4.10辞令及び4.10賃金変更通知書が、4.10団交終了後の同日午後にファクシミリにより送付されたことは、4.10団交の内容を否定するものであり、事実上の団交拒否である旨、②提示された内容は、労働条件の一方的不利益変更であるとともに、降格・懲戒処分といえる内容そのものでもあり、到底受け入れられず即時撤回を求める旨の記載があった。

さらに、「組合の解決に向けての考え方」として、①C組合員は入社以来会社に貢献し、今後も継続勤務を目指してきたが、会社の姿勢はC組合員の降格や嫌がらせを継続・強要しており、会社の一連の対応は、C組合員の継続勤務を嫌悪し、事実上の退職強要と言わざるを得ない旨、②組合は、このままの状態が継続されると労使双方交渉が行き詰まり、闘いが泥沼化する可能性が高くなると考えるとし、こうした状況を打開するため早期の解決に向けて、「退職条件」として、(i)未払い残業代相当分850万円、(ii)退職慰労金分500万円、(iii)慰謝料分150万円の総額1500万円の解決金を求める提案を行う旨記載した上で、③速やかな団交及び文書回答を4月末までに行うことを求める旨の記載があった。

(10) 令和5年4月17日付けで、会社は、組合に対し、「ご回答」と題する文書（以下「4.17会社回答書」という。）を提出した。

4.17会社回答書には、4.17申入書に対する回答として、①組合から提案された退職条件は会社として全く検討する余地がない内容であり、到底応じることはできない旨、②4.10団交の内容を踏まえた現実的な和解案もなく、互いの主張は平行線となっているため、団交に応じる予定もない旨の記載があった。

(11) 令和5年4月26日、組合は、当委員会に対し、団交促進に関する事項等をあっせん事項とするあっせん申請を行ったが、会社はあっせんに応じなかった。

(12) 令和5年5月11日、組合は、会社がフランチャイズ加盟し営業しているF市岡店及び隣接し会社が経営するG市岡店の前でビラ（以下「本件ビラ」という。）を配布した。

本件ビラには、①C組合員の降格や賃金減額を撤回し、未払い残業代を支払い、パワハラをやめるよう求める旨、②会社は団交に応じることを求める旨等の記載があった。

(13) 令和5年5月11日付けで、組合は、会社に対し、団体交渉開催及び申入書（以下「5.11団交申入書」という。）を提出した。

5.11団交申入書には、会社は、C組合員への労働条件の一方的不利益変更等を行った旨等の記載の後に、労使の紛争拡大防止に向けて5月中の団交開催を求める旨の記載があった。

(14) 令和5年5月17日付けで、会社は、組合に対し、「ご回答」と題する文書（以下「5.17会社回答書」という。）を提出した。

5.17会社回答書には、5.11団交申入書に対する回答として、①4.10団交において、会社は、組合が未払い残業代を請求せず、他の労働条件について譲歩を求めるような内容であれば、検討の余地があるため、組合に和解案を提示するよう求めた旨、②しかしながら、組合は未払い残業代相当分を含む明らかに会社が受け入れない、全く現実性のない案を提示した旨、③未払い残業代について労基署にも申告されているということで、組合としても譲歩の余地がないことが明らかとなっているので、団交を行っても平行線となることは明らかであり、団交には応じない旨、④組合から、現実的な和解案が提示されれば、会社としても団交開催を検討する旨等の記載があった。

(15) 令和5年5月24日付けで、会社は、組合に対し、警告書と題する文書（以下「5.24警告書」という。）を提出した。5.24警告書には以下の記載があった。

「貴組合作成のビラが当社の取引先に直接送付されています。取引先は、本件の交渉内容とは全く無関係であり、特に、Hに至ってはF関連の取引先でしかありません。そのような無関係な取引先にビラを送付する行為は、明らかに違法な組合活動に該当しますので、このような行為は行わないよう警告いたします。

仮に、違法な組合活動により、取引先との取引が停止した場合には、それにより当社が被った損害全額につき貴組合及びC組合員に直接、損害賠償請求をいたしますので、その点、十分ご留意ください。」

(16) 令和5年5月26日付けで、組合は、会社に対し、団体交渉開催及び申入書（以下「5.26団交申入書」という。）を提出した。

5.26団交申入書には、①組合は、C組合員の不利益変更の撤回を求めてきたが、

5.11団交申入書に対する5.17会社回答書は誠意あるものではなかった旨、②5.24警告書には、取引先会社へ直接ビラ送付がなされたように記載されているが、組合は関与しておらず、今後、会社の対応如何では第三者機関等へ申入れ、要請行動を検討する旨、③紛争の拡大は労使双方にとって得策ではないと考えるため、6月中旬に団交の開催を求める旨等の記載があった（以下、4.17申入書による団交申入れ、5.11団交申入書による団交申入れ、5.26団交申入書による団交申入れを併せて「本件団交申入れ」という。）。

(17) 令和5年6月16日付けで、会社は、組合に対し、「ご回答」と題する文書（以下、「6.16会社回答書」という。）を提出した。

6.16会社回答書には、5.26団交申入書にて団交の申入れをしているが、現時点でも4.10団交の内容を踏まえた現実的な和解案もなく、互いの主張は平行線となっているため、団交に応じる予定もない旨、の記載があった。

(18) 令和5年6月22日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（4.17申入書、5.11団交申入書、5.26団交申入書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ともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 被申立人の主張

ア 会社の対応は正当な理由のある団交拒否である。

(ア) 第2回団交である4.10団交では、会社は、3.20団交申入書に記載された追加の事実関係や法的な主張に対する詳細な回答をまとめた4.10会社回答書を交付し、回答内容を説明した。この中で、未払い残業代についても、労働安全衛生規則第52条の7の3により管理監督者も含む全従業員に義務付けられている客観的な記録による労働時間の状況の把握を根拠にC組合員が管理監督者に該当しないと主張するなど組合の主張は明らかに失当であり、かかる組合の主張を踏まえると、会社として未払い残業代については譲歩する余地はないことを説明し、円滑な団交の進行と早期の解決のために、「会社は未払い残業代については、C組合員は部長として管理監督者であることは明らかであることから、未払い残業代を支払う内容での和解には一切応じることはできない」旨を明確に示した。

これに対して、同団交の席上では、組合からもC組合員からも、追加の事実関係や法的な主張はなく、追加の質問や議論すらなく、いかなる金銭的な和解をするかという話題のみであった。

(イ) それにもかかわらず、4.10団交後、組合は、退職慰労金及び慰謝料分のみならず、未払い残業代の支払を和解の条件として提示してきた。

これでは第3回の団交を開催しても、平行線となることは明らかであったため、会社は現実的な和解案を組合に提示するよう求め、現実的な和解案が再度提示されれば団交に応じる旨を5.17会社回答書にて説明したにもかかわらず、組合は未払い残業代の支払いに固執し、何らの譲歩の案も示さなかった。

(ウ) 6.16会社回答書に「現時点でも前回の団体交渉を踏まえた現実的な和解案もいただいております、本件については平行線となっておりますので、団体交渉に応じる予定もありません。」と記載している通り、未払い残業代について要求するのではなく、他の部分での和解案の提示があれば、会社は団交に応じたことは明らかである。

(エ) したがって、組合が、未払い残業代の支払いに拘泥するのであれば、第3回の団交を開催しても、全く話し合いは進まず、平行線となることは明らかであり、反対に、未払い残業代について要求するのではなく、他の部分での和解案の提示があれば、会社は団交に応じたのであり、不当労働行為には該当しないことは明らかである。

(オ) 本件審問において、組合委員長は、団交では未払い残業代について組合として譲歩する余地があり、団交の中でも話したと供述するが、提出されている団交の録音反訳において、具体的に組合が「未払い残業代について譲歩する予定がある」と話した部分は存在しない。

むしろ、4.10団交の後、組合は当初の要求金額の750万円から100万円を上乗せした850万円の未払い残業代の支払いを求めたのであり、団交では、780万円の未払い残業代について組合として譲歩する余地があったという組合委員長の供述は到底信用することはできない。

また、実際に、組合は未払い残業代について、令和5年の6月には労基署に是正勧告の申立てを行っており、令和6年3月19日に未払い残業代も交渉事項として新たな団交の申入れをしているが、組合として850万円の未払い残業代について譲歩する余地はないと明確に供述している。

イ 以上から、第3回の団交を行っても平行線となることは明らかであったことから、4.17申入書、5.11団交申入書、5.26団交申入書に対する会社の対応は、正当な理由のある団交拒否であり、組合に対する支配介入にも該当しないことは明らかである。

(2) 申立人の主張

ア 本件は、正当な理由のない団交拒否の不当労働行為である。

(ア) 4. 10団交において、会社代理人は、C組合員について、管理監督者であり未払い残業代はない、嫌がらせはなかった、降格と調整手当カットを実施するなどの会社回答・見解を一方的に喋りまくるとともに、組合の要求について合意を目指して協議することを拒否した。組合が「今日の回答を見る限りではもう、『降格ありき、不払いは、もう一切認めない』」というところ、会社代理人は「そうですね」と認め、あっせんについても、「あっせんの申立てをされてもですね、だから譲歩の余地がないわけです、われわれとの話合いの余地がありませんね」と組合との交渉をあからさまに拒否したのである。

また、会社は、同日の団交後に、4. 10辞令と4. 10賃金変更通知書をC組合員に発出した。団交では11万円の減額のための説明であったが、4. 10賃金変更通知書では21万円の減額を突然通告した。これも団交での説明責任を無視するものである。

(イ) 組合は、4. 17申入書を送付し、早期決着に向けて、C組合員が退職することを前提に、解決金として、未払い残業代相当分、退職慰労金分及び慰謝料分の総額を求める提案をした。

4. 17申入書の組合の要求は、会社がC組合員に対して事実上退職勧奨・強要に踏み出した、働き続けるのは困難という認識に基づいて退職条件を提案し団交開催を求めたものである。退職を前提とした4. 17申入書と働き続けられる環境づくりも含む2. 22要求書とは要求の内容と性格が異なっている。それゆえ、会社はまず団交に応じ、退職条件という組合の新たな要求の趣旨説明に耳を傾けなければならない。そして会社がこの組合の要求について拒否するのであれば、団交においてその旨誠実に説明しなければならない。たとえ、仮に会社がいのように労使の主張が平行線をたどっている場合であっても、労使双方が団交を通じて妥協点を見出す努力をしなければならないのである。

ところが、会社は組合の団交申入れを即日拒否し、組合の要求について検討すらしない姿勢を鮮明にした。あっせん申請も5. 11団交申入書及び5. 26団交申入書による団交申入れも拒否した。これは、会社が問題解決に向け何らかの妥協案を模索することそれ自体を拒否したことを意味する。本件団交申入れに対する拒否回答は、それぞれ団交拒否の不当労働行為であるとともに、またそれらは全体として団交拒否の不当労働行為である。

(ウ) 会社は、団交を開催しても、全く話合いは進まず、平行線になることは明らかであり、反対に、未払い残業代について要求するのではなく他の部分での和解案の提示があれば、被申立人は団交に応じた旨主張している。しかし、この会社の主張は事実に基づいておらず、まやかしいである。

a 4. 10団交の内実は話し合いが平行線をたどったというのではなく、全く話し合いにならなかった、話し合いを拒否したというものである。もちろん、話し合いで解決したいという組合の主張と、「話し合う余地がない」という会社の主張が平行線になったとはいえるが、そのことと要求内容をめぐる主張が乖離する、平行線になるということとは区別されなければならない。仮に組合の要求と会社の回答に乖離があったとしても、解決策を模索する努力は双方がしていかなければならないのである。

b 残業代を要求するのではなく他の部分での和解案の提示があれば、団交に応じたというのもまやかしである。4. 17申入書の組合の要求では退職慰労金分と慰謝料分を解決金として請求しているにもかかわらず、会社はそれについての団交も拒否したからである。退職慰労金と慰謝料分については全く協議していない。会社の主張が残業代請求を取り下げなければ別件も交渉しないというのであれば、これも不当な干渉であり不当な団交拒否である。

また、組合は残業代の請求についても4月17日の段階では未払い残業代相当分というように解決金として請求している。いうまでもなく、残業代として支払うことと解決金として支払うということは要求の内容として同じではない。解決金として支払えということは、必ずしも未払い残業代があったことを認めさせるものではないからである。

そもそも、組合は会社が主張するように「未払い残業代の支払いを前提とする和解」を和解の必須条件として提示しているわけではない。850万円の「残業代相当分」の要求はあくまでも今後協議するための組合の要求・提案にすぎない。しかも、組合が4. 17申入書において「残業代相当分」と記載しているのは残業代として支払われなくてもその代わりになにがしかの名目で支払うということを合意しているのである。会社は、組合を屈従させるためにあえて残業代の支払いが和解の必須条件のように捉え、団交を拒否したと言わなければならない。

(エ) 以上のとおり、4. 17申入書、5. 11団交申入書、5. 26団交申入書に対する会社の拒否回答は明らかに労働組合法第7条第2号違反に該当する不当労働行為である。

イ 本件は、組合に対する支配介入の不当労働行為でもある。

会社は5. 17会社回答書において組合から現実的な和解案が提示されれば団交開催を検討する旨付け加えていた。これは団交開催を検討する条件として組合の要求内容にあらかじめ制限をかけるものである。それは労働組合法第7条第3号違反、支配介入の不当労働行為にも該当する。

いうまでもないが、組合の要求は組合員の話合いに基づいて自主的に決定されるべきであって、会社はその決定過程に介入してはならない。この場合、組合の要求（内容）と交渉のなかでの協議（内容）、合意（内容）とは区別して考える必要がある。組合の要求（内容）は組合が決定するものであり、合意（内容）は労使が協議し決定するものである。会社があらかじめ組合の要求・提案を変えろというの（介入）と団交の中で「組合の要求は受け入れられない、譲歩せよ」というの（交渉）と次元が異なるのである。退職条件に関して交渉もせずに組合の要求そのものを変えろ、というのは会社の越権行為であり、支配介入の不当労働行為にほかならない。

もし仮に、本件のように会社にとって「現実的な」要求でなければ団交しないことがまかり通るのであれば、組合の要求決定過程に会社が介入すること（組合の要求が組合員の総意に基づくものではなくなる）が可能になり、組合の要求内容も会社の意向に沿ったものにならざるを得ない。まさにそれは団体交渉権そのものの侵害にも繋がるのである。したがって、組合の要求を変えることを団交開催の条件とすることは悪質な不当労働行為にほかならない。

2 争点2（会社が、5.24警告書を組合に送付したことは、支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 組合は、会社の店舗で会社の社員向けに労使関係に関わる本件ビラを配布した。店舗の社員は会社の社員であって、取引先会社の社員ではない。組合からは取引先会社に本件ビラを直接送付していない。ところが会社は本件ビラについて「当社の取引先会社に直接送付されています」と主張し、組合に対して「取引先との取引が停止した場合」に損害賠償請求する警告を発している。「取引先会社に直接送付」との5.24警告書の記載は、組合が取引先会社の会社本体にファクシミリや郵送、または電子メールで本件ビラを送り付けたという意味と推認される。

事実関係の確認もせずに組合が取引先会社に本件ビラを送付したと決めつけ損害賠償請求の警告書を発送することはそれ自体大問題であり、それは組合活動を不当に牽制する意図があるからにほかならない。

実際、取引先会社に本件ビラが送付されたのか、送付されたとして誰がどのように送付したのか、本件ビラ配布を理由に取引停止の動きがあったのか、等々の諸事実は明らかでないのである。根拠が定かでない損害賠償請求の威嚇、これが第一の問題である。

イ 第二の問題は、会社は5.24警告書について「『違法な』組合活動を行わないよう警告」しただけであって、正当な組合活動に干渉していないと主張するが、会

社が、組合の行った会社店舗前での本件ビラ配布について、強引に取引先会社への本件ビラ送付と結び付け、「違法な組合活動をしている」とみなし警告書を送付していることである。

組合が正当な組合活動と思いビラ配布をしたとしても、会社は「違法な組合活動」とみなし損害賠償請求してくる可能性があるのだから、それは組合のビラ配布に対する強い牽制になるのである。

以上のとおり、会社の「『違法な』組合活動を行わないよう警告」しただけであって、正当な組合活動に干渉していないとの主張はまやかしである。

ウ 実際、組合は5.24警告書を受け、とりあえず、会社の社員向けのビラまきも停止せざるを得なくなっている。会社は営業上の理由の取引停止も組合のせいにしかねない会社である。仮に会社が不当に損害賠償請求を起こし組合が勝訴したとしても訴訟費用等の組合の負担は多大になる。今回の本件ビラ配布が正当であっても、こうした警告が会社からなされた以上、組合としてはリスクを考慮しビラ配布という組合の正当な権利の行使に慎重にならざるを得ないのである。

エ 会社はこうした組合の事情をふまえ、ビラ配布等の組合活動を制限するために組合に警告書を送付したのであって、それは明らかに労働組合法第7条第3号違反、支配介入の不当労働行為にほかならない。

(2) 被申立人の主張

ア 本件ビラは、令和5年5月11日、取引先会社の本社に郵送され、取引先会社の担当者から会社の担当者に対して、送付されたビラについて速やかに本社に来て事情を説明して欲しい旨の電話が入ったことで、会社は本件ビラが取引先会社に郵送されたことを知った。郵送された封筒等は取引先会社の担当者から開示されていない。

イ 会社は、5.24警告書において、ビラを「当社の取引先に直接送付」するような「違法な」組合活動を行わないよう警告しているに過ぎない。

組合が、会社の店舗前において会社の社員向けにビラを配付するような一般的な街宣活動について、これを警告したものではなく、5.24警告書が支配介入の不当労働行為に該当しないことは明らかである。

正当な組合活動を逸脱してなされたビラ配布により、仮に会社が取引先と契約を切られるなどの損害が発生した場合には、損害賠償請求等の法的措置をとるのは当然であり、この点を念のため指摘したに過ぎない。

ウ 本件審問において、組合委員長は、令和5年5月11日に行ったビラまきは会社の従業員に本件ビラをまいたものであり、「適法な組合活動」という認識を持っていると供述している。そして、同日以降、組合がしたかったビラまきは、同日

にまいたようなビラを再度会社の店舗で従業員に配布するものと供述しており、「適法な組合活動」を予定していたことは明らかである。

上記アのとおり、5.24警告書では、「当社の取引先に直接送付」するような「違法な」組合活動を行わないよう警告しているに過ぎず、会社の店舗で会社の社員向けにビラを配布するような適法な組合活動について、行わないように警告したものではない。

そして、本件審問において、会社代理人から5.24警告書を示され、「適法な組合活動について損害賠償するとかいうことは一切書かれてませんよね。」と確認した際も、組合委員長は明確に「はい、そうですね。」と答えており、会社の店舗で会社の社員向けにビラを配布するような適法な組合活動について、これを行わないように警告したものではないことは十分に理解していたことは明らかである。

エ したがって、会社が、5.24警告書の交付を組合に送付したことは、支配介入に当たらないことは明らかである。

第6 争点に対する判断

- 1 争点1（4.17申入書、5.11団交申入書、5.26団交申入書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ともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（1）まず、会社の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たるかについてみる。

前記第4. 2（9）、（13）、（16）認定のとおり、4.17申入書、5.11団交申入書、5.26団交申入書の申入れ事項は、C組合員の労働条件に関する事項であるといえ、義務的団交事項に当たるとは明らかである。

また、前記第4. 2（10）、（14）、（17）認定によると、会社は組合からの団交申入れに対し、4.17会社回答書、5.17会社回答書、6.16会社回答書により団交を開催するつもりがない旨回答しており、4.10団交を最後に、本件申立てまでの間、団交が開催されなかったことについて当事者間に争いはない。

そうすると、本件団交申入れに会社が応じなかったことに、正当な理由がなければ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当することとなるので、以下検討する。

この点について会社は、C組合員は部長として管理監督者であることは明らかであるとして、組合が、未払い残業代の支払いに拘泥するのであれば、団交を開催しても、全く話し合いは進まず、平行線となることは明らかであり、本件団交申入れの拒否には正当な理由が認められる旨主張する。

確かに、団交義務は使用者に対して合意を強制するものではないから、使用者が

誠実に交渉を尽くしてもなお平行線で合意到達の見込みがない状態に至った場合には、使用者がその後の団交申入れを拒否しても、正当な理由のない団交拒否には当たらないといえる。

そこで、本件について、団交が平行線で合意到達の見込みがない状態に至っていたといえるかについてみる。

前記第4. 2(7)認定によると、4.10団交において、会社は、繰り返し、未払い残業代については譲歩するつもりはない旨、残業代の請求について撤回しない限り、交渉が前に進まない旨述べたことが認められる。

しかし、前記第4. 2(9)認定によると、組合は、4.17申入書において、これまではC組合員が継続勤務することを目指していたが、早期の解決に向けて「退職条件」として、未払い残業代相当分、退職慰労金分、慰謝料分を内訳とする解決金を求める提案を行っている。退職前提の解決金については初めての提案であり、特に退職慰労金分、慰謝料分については、これまで一切要求されず、4.17申入書において初めて盛り込まれた内容であり、これらの項目について労使間で一切協議はなされていない。

さらに、未払い残業代相当分についても、あくまで相当分であって、未払い残業代そのものとはいえず、退職に当たっての解決金における内訳の一項目として提案されたものである。それまで組合が要求していた未払い残業代とは性格が異なるものといえ、まだこの点について協議を尽くしたとはいえない状況である。

また、前記第4. 2(13)、(16)認定のとおり、その後、引き続き組合は、5.11団交申入書及び5.26団交申入書によりC組合員への不利益変更の撤回等についての団交開催を求めたが、会社は、これらの申入れに対しても、前記第4. 2(14)、(17)認定のとおり、5.17会社回答書及び6.16会社回答書により、現実的な和解案がなく双方の主張が平行線になっているため団交に応じない旨、繰り返し回答し、団交は開催されなかったことが認められる。

以上のことから、4.17申入書で組合が提示した解決金についての協議は、団交の場では全く行われていないとみるべきであり、団交が平行線で合意到達の見込みがない状態に至っていたとはいえない。

したがって、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といえる。

(2) 次に、会社の対応が組合に対する支配介入にあたるかについてみる。

労働組合法第7条第3号は、労働者が労働組合を運営すること等を使用者が支配したり介入したりすることを不当労働行為として禁止しているところ、支配介入が成立するといえるためには、使用者の行為が労働組合の運営・活動を妨害する行為

である等の事情が存在することを要するというべきである。

前記第4. 2(10)、(14)、(17)認定のとおり、4.17会社回答書、5.17会社回答書及び6.16会社回答書には、会社が組合との団交に応じるには現実的な和解案が必要である旨の記載があることが認められる。

組合の要求事項は、組合が自由に決定すべきものであるところ、仮に組合の要求が、会社にとって現実的でなく受け入れられない内容であったとしても、それは団交においてその旨を説明すべきである。会社にとって現実的な要求を提示することを団交開催の条件とすることは、不当に組合の要求内容を制限するものといえ、もって組合の団交機能を制限するものといえる。

また、そもそも会社は上記(1)判断のとおり、本件団交申入れに対し正当な理由のない団交拒否を行っていることが認められるところ、このような会社の本件団交申入れに対する対応は、組合の団結権を否認するものとして、組合を軽視し、組合の活動を妨害するものといわざるを得ず、支配介入に当たるといえる。

(3) 以上のとおりであるから、本件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号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（会社が、5.24警告書を組合に送付したことは、支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 組合に対する使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、言論発表の与える影響などを総合して判断する必要がある。使用者の反組合的な言論はそれだけで直ちに支配介入にはならず、その内容に組合ないし組合員に対する強制、威嚇、報復、又は利益の誘導などが含まれており、不当に組合活動を萎縮させ弱体化させるものといえる場合には、支配介入に当たる可能性があるといえる。

そこで、会社が5.24警告書を組合に送付したことが、支配介入に当たるか、以下検討する。

(2) この点について、組合は、5.24警告書に記載されている本件ビラの取引先会社への直接送付は行っておらず、事実確認もせずに組合が取引先会社の本件ビラを送付したと決めつけ損害賠償請求の警告書を組合に送付することは、組合活動を不当に牽制し、損害賠償請求の威嚇であり、組合に対する支配介入である旨主張する。

(3) そこで、5.24警告書の内容及び送付に至る経緯についてみる。

ア 前記第4. 2(15)認定によれば、5.24警告書には、①本件ビラが取引先会社へ直接送付されていると指摘したうえで、②ビラを直接送付する行為は明らかに違法な組合活動に該当するとし、このような行為を行わないように警告するとともに、③違法な組合活動により取引先との取引が停止した場合には、組合及びC

組合員に損害賠償を請求するので留意するよう記載されていることが認められる。

これについて、組合は、組合が取引先会社の本件ビラを直接送付したという事実を否定している。また、会社からは、取引先会社の担当者から本件ビラが郵送されてきた旨の電話があったことが主張されているものの、郵送された封筒等は取引先会社の担当者から開示されていないとの主張もあり、差出人が組合であったのか否かが判然とせず、組合が取引先会社に直接送付したと認めるに足る事実の疎明もない。

したがって、組合が本件ビラを取引先会社に直接送付したと認めることはできず、会社は組合が直接送付を行ったという事実を具体的に確認することなく、5.24警告書を発送したといえる。

イ 組合が本件ビラを取引先会社に直接送付したと認めることができない状況において、会社は、事実を具体的に確認することなく、組合が本件ビラを取引先会社に送付したと決めつけ、これが違法な組合活動であるとして損害賠償請求の対象となると警告している。このことは、組合に、店舗前でのビラ配布等、他の組合活動も損害賠償請求の対象となり得るとの恐れを抱かせるものであり、組合が活動に慎重にならざるを得なくなるのは当然といえる。したがって、5.24警告書を送付したことは、威嚇や報復の示唆などにより、不当に組合活動を萎縮させ弱体化させるものであったといえる。

ウ なお、会社は、5.24警告書において、ビラを当社の取引先に直接送付するような違法な組合活動を行わないよう警告しているに過ぎず、会社の社員向けにビラを配布するような一般的な街宣活動について警告したものではないため、不当労働行為に該当しないと主張する。しかしながら、上記イ判断のとおり、組合が本件ビラを取引先会社に直接送付したと決めつけ、5.24警告書を送付したこと自体が支配介入に当たるため、会社の主張は採用できない。

(4) 以上のとおりであるから、会社が、5.24警告書を組合に送付したことは、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。

3 救済方法

組合は、組合活動への介入の禁止及び陳謝文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和6年10月28日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓