

# 命 令 書

申立人 C組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 D会社

代表者 代表取締役 B

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6年(不)第25号事件について、当委員会は、令和7年6月11日及び同月25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、同水島郁子、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

- 被申立人らは、申立人が令和6年5月1日付け、同月13日付け及び同月16日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 被申立人D会社は、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

C組合

執行委員長 A 様

D会社

代表取締役 B

当社が、貴組合から令和6年5月1日付け、同月13日付け及び同月16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。

- 被申立人E会社は、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

C組合

執行委員長 A

E会社

代表取締役 B

当社が、貴組合から令和6年5月1日付け、同月13日付け及び同月16日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかつたことは、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。

4 申立人のその他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 団体交渉応諾
- 3 謝罪文の掲示

#### 第2 事案の概要

本件は、被申立人らが、①春闘要求等を議題とする団体交渉において、根拠を示さずゼロ回答を行ったこと、②団体交渉が平行線であったこと等を理由として、その後の団体交渉申入れに応じないこと、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6年3月21日の団体交渉における被申立人らの対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2 令和6年5月1日付け、同月13日付け及び同月16日付け通知書による団体交渉申入れに対する被申立人らの対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

#### 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 当事者等
  - (1) 被申立人D会社（以下「D会社」という。）は、肩書地に事務所を、堺市内及び奈良県内に工場をそれぞれ置き、生コンクリート製造販売業及び自動車整備業を営む株式会社であり、役員のほかに従業員はおらず、就労者は全て被申立人E会社からの出向者である。
  - (2) 被申立人E会社（以下、「E会社」といい、D会社とE会社を併せて「会社ら」

ということがある。)は、肩書地に事務所を置く株式会社で、従業員を全員D会社に出向させている。

(3) 申立外F協同組合(以下「F」という。)は、生コンクリートの共同販売を事業目的として中小企業等協同組合法に基づき設立された協同組合である。

会社らのうち、D会社はFに加盟しているが、E会社は加盟していない。

(4) 申立人C組合(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック輸送業、その他的一般業種の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時500名である。

組合には、D会社において就労する労働者で組織するG組合が存在する。

## 2 本件申立てに至る経緯について

(1) 平成29年12月、組合による争議行為が行われた後、Fは、同30年1月23日付で、加盟各社に対し、「C組合と接触・面談の禁止」と題する書面(以下「30.1.23F書面」という。)を交付した。30.1.23F書面の記載内容は、次のとおりであった。

### 「C組合と接触・面談の禁止

#### 記

当協同組合は昨年12月12日よりC組合(以下、「C」)により行われた威力業務妨害行為に対し、平成29年12月19日に大阪地方裁判所へ仮処分命令申立を申請し、現在係争中です。

仮処分申請の対象はF組合員全工場です。

また、仮処分申し立て及び今後の対応については、平成30年1月9日理事会・1月12日臨時総会において全会一致で決定しています。

そこで、必要な交渉等については、当協同組合顧問弁護団の協力を得て、当協同組合として対応致しますので、C組合との個別の接触・交渉等は厳にお控えください。

なお、決議の趣旨に反した場合には、厳正な対処を行うことといたしますので、ご留意下さい。

以上

(2) 令和3年8月頃に開催された団体交渉(以下「団交」という。)において、会社側は組合に対し、次のとおりの記載がある資料(以下「3.8会社資料」という。)を提示した。

「	～2019.3	2019.3～
原材料	41.3%	43.7%
燃料	3.6%	3.4%
人件費	24.2%	23.4%

光熱費・メンテ他	30.9%	29.5%	
	100.0%	100.0%	
			」

- (3) 令和5年3月、組合は会社らに対し、重点要求事項として賃金引上げについて等、また、継続的 requirement として産業別年金制度について等が記載された「H2023年度春闘統一要求書」（以下「令和5年度春闘要求書」という。）を送付した。
- (4) 令和5年5月16日、組合は、当委員会に対し、会社らが組合員5名に対し、組合からの脱退を勧奨したことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（令和5年（不）第24号事件）を行った。同6年2月5日、当委員会は、会社らの当該行為は、労働組合法第7条第3号に該当するとして誓約文の交付を命じる命令書を交付した。
- この命令に対し、同月14日、会社らは、中央労働委員会に再審査を申し立てた（令和6年（不再）第5号事件）。
- (5) 令和5年11月22日、大阪地方裁判所は、Fが30.1.23 F書面を加盟する各社に送付した行為は、組合の団結権及び団体交渉権を侵害するものと認めることはできず、不法行為は成立しないとして、組合による損害賠償等請求を棄却した（以下「5.11.22地裁判決」という。）。
- (6) 令和6年2月26日、組合は、会社らに対して、同日付けで「2024年春闘の集団交渉日程」と題する書面（以下「令和6年春闘交渉要請書」という。）及び同年3月1日付けで「C組合2024年春闘統一要求書」と題する文書（以下「令和6年度春闘要求書」という。）を郵送した。令和6年春闘交渉要請書には、会社らの代表取締役であるB（以下「B社長」という。）に対し、集団交渉への参加を要請する旨の記載があった。また、令和6年度春闘要求書には、重点要求事項として、賃金引上げ、一時金及び夏季・冬季手当等計14項目、また、継続的 requirement として、産業別年金制度、安全衛生等計5項目の要求事項が記載されており、継続的 requirement の要求内容は、令和5年度春闘要求書と同じであった。
- (7) 令和6年3月21日、会社側からB社長が出席して、組合との間で団交（以下「6.3.21団交」という。）が開催された。6.3.21団交において、B社長は、賃上げについて、資料を示さず、ゼロ回答を行った。
- (8) 令和6年4月16日、組合は、B社長に架電（以下「本件架電」という。）し、回答の根拠を示すよう抗議し、団交の開催を求め、次回団交について連絡してほしい旨述べた。
- (9) 令和6年5月1日、組合は会社らに対して、同日付け「通知書」（以下「6.5.1通知書」という。）を郵送した（以下、この通知書による団交申入れを「6.5.1団交申入れ」という。）。6.5.1通知書には、次の内容の記載があった。

ア 同年2月22日に開催された団交において、平成30年度春闘要求からの未解決事案及び令和6年度春闘要求書についての回答を次の団交で行うよう要求した旨の記載。

イ これら要求事項について6.3.21団交を開催したが、同団交において、①会社らは、組合の要求事項について明確な回答を示さなかった旨、②組合が、4月中に次の団交を開催し、会社らの回答と、組合の要求に応じることができない場合はその根拠を、次回団交で示すよう要求し、会社らは了承した旨、③次回団交開催日時についても会社らから組合に連絡することを確認していた旨の記載。

ウ 本件架電において、B社長は、次回団交について同年4月20日頃までには返答するとしていたが、同月30日になっても返答がないため、同年5月11日までに団交を開催するよう申し入れる旨の記載。

(10) 令和6年5月9日、D会社は組合に対して、同日付け「回答書」（以下「6.5.9回答書」という。）をファクシミリで送付した。6.5.9回答書には、同月11日までに団交を開催してほしいとの申入れについては、6.3.21団交において交渉事項について平行線であるので団交を打ち切ると述べており、応じかねる旨、本件架電において、組合に対し、団交の開催を約束したことではない旨等が記載されていた。

(11) 令和6年5月13日付けで、組合は会社らに対して、「通知書」と題する書面（以下「6.5.13通知書」という。）を郵送した（以下、この通知書による団交申入れを「6.5.13団交申入れ」という。）。6.5.13通知書には、平成30年度春闘要求から未解決である事案及び令和6年度春闘要求書についての団交を、同月11日までに開催するよう6.5.1通知書で通知していたが、会社らから何ら返答がない旨、会社らに対し、同月21日までに、団交の開催を要求する旨等が記載されていた。

(12) 令和6年5月15日、D会社は組合に対し、同月14日付けの「ご連絡」と題する書面（以下「6.5.14連絡文書」という。）を郵送した。6.5.14連絡文書には、D会社が6.5.1通知書に対して返答していないことだが、D会社は同月9日に、6.5.9回答書をファクシミリで送付しており、6.5.1通知書に対して回答済みである旨等が記載されていた。

(13) 令和6年5月16日、組合はD会社に対して、同日付け「通知書」（以下「6.5.16通知書」という。）を郵送した（以下、この通知書による団交申入れを、6.5.1団交申入れと6.5.13団交申入れと併せて「本件団交申入れ」ということがある。）。6.5.16通知書には、①D会社は、組合の春闘要求や継続審議事項について、これまで根拠を示した回答をせず、6.3.21団交において、B社長は、次回団交の開催について「後日連絡します」と言っておきながら、同年4月10日を過ぎても連絡はなかった旨、②本件架電においても、B社長は団交開催について、「弁護士に相談して、そちら

に連絡をします」と答えたので、組合は4月20日頃までに回答してほしい旨述べ、B社長は「分かりました」と回答した旨、③同月末日になっても連絡がないので、組合は、6.5.1通知書を送付した旨、④D会社には、6.3.21団交で解決しなかった審議事項も含め、団交を誠実に開催する義務がある旨、⑤「春闘要求と継続審議事項」について、同年5月23日までに団交を開催するように通知する旨の記載があった。

(14) 令和6年5月23日、D会社は、組合に対し、同日付け「回答書」（以下「6.5.23回答書」という。）をファクシミリで送付した。6.5.23回答書には、①D会社の認識・見解は、6.5.9回答書及び6.5.14連絡文書の記載のとおりであり、改めて補充すべきことはない旨、②6.3.21団交以降の組合とD会社とのやり取りについて認識に齟齬があるようだが、D会社は、当該交渉事項について平行線なので打ち切ると伝えており、今後、この方針に変更はない旨、③組合がD会社の方針に承服していないことは承知しているが、これ以上のやり取りの内容についての議論の応酬は意味がないと思うので繰り返さない旨、④以上のとおりであるから、当該事項について団交に応じられない旨の記載があった。

(15) 令和6年6月5日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てをした。

## 第5 爭点に係る当事者の主張

1 爭点1（6.3.21団交における会社らの対応は、不誠実団交に当たるか。）について

### （1）申立人の主張

#### ア D会社とE会社の関係について

D会社とE会社の代表取締役は同一人物（B社長）であり、事務所も同じ場所にある。D会社の作業をE会社から出向してきた従業員が行っていることから、E会社の従業員への指示もD会社が行うこととなり、その結果、両社は別法人となっているが、実質的に同一の会社である。

また、組合は、会社らが同一会社であることから、会社らと団交を行い、これまで団交での妥結についても、D会社とE会社のどちらかを優先するのではなく、会社らと協定書を締結している。

このような経緯から、6.3.21団交は、D会社とE会社の双方との団交であったと認識している。

#### イ 6.3.21団交における会社らの対応について

（ア）6.3.21団交において、B社長は、令和6年度春闘要求書と、同春闘要求以前からの継続審議事項についてゼロ回答を繰り返すだけで、回答の根拠を示さなかった。

（イ）組合は、6.3.21団交で、ゼロ回答の根拠を示すよう求めた。6.3.21団交後に送付した6.5.1通知書、6.5.16通知書の、回答の根拠説明を求める、「根拠を示

した回答をせず」との記載は、会社らが6.3.21団交で「出来ない」と回答したことを見せるものである。また、6.5.9回答書及び6.5.23回答書には、会社らが「根拠を示した」とは全く記載していないことでも分かるように、会社らが、組合の要求に、根拠の説明をしない回答を行っていたことを示すものである。

(ウ) 会社らは、令和3年8月2日の団交で、根拠と称する3.8会社資料を提示し、「口頭で具体的に説明している。」と主張するが、3.8会社資料は、意味の分からぬ数字が並べられているだけで、3.8会社資料に照らし合わせた説明もまともに行われていない。このため、組合は同年9月14日の団交で、新たな資料を示すように求めたが、会社らが、6.3.21団交を含め、これ以降の団交で、資料による根拠を示したこととは一度もない。

(エ) 6.3.21団交で、B社長がゼロ回答の根拠について、曖昧な返答を繰り返したことで議論が噛み合わなくなつたもので、会社らの主張する「平行線に終始した」などという状況に至るまでもなかつた。

会社らが回答の根拠を示さないのであれば、会社らは、形式だけの団交を開催したこととなる。会社らの対応は「協議を尽くした結果」といえるものではなく、不誠実の交渉として不当労働行為となる。

## (2) 被申立人らの主張

### ア D会社とE会社の関係について

(ア) D会社とE会社は別個独立の法人である。従つて、「実質的に同一の会社」であるとの組合主張は争う。

D会社はFに加入している。E会社は、生コン製造販売業を営んでいないので、Fには加入していないし、加入する資格もない。

組合員らの雇用主が形式的にはE会社であることは事実であるが、組合員らの労働条件を決定し、組合員らに対して指揮命令を行つているのは、生コン工場の事業の遂行者であるD会社である。

(イ) E会社は、組合員らの労働条件の決定に関与していないという大前提なので、交渉についてはD会社に委ねているといえる。但し、実際に団交に出席しているのはB社長だけであり、同氏は両社とも代表取締役であるから、これは法的・観念的な解釈・評価として申し上げている。

団交において、労使ともに、D会社とE会社を明示的・意識的に区別して交渉したこともない。

### イ 6.3.21団交における会社らの対応について

(ア) 6.3.21団交で、B社長は要求事項に対して明確に回答済みであり、その理由(D会社の経営収支として人件費の割合が高いこと、組合員らの賃金は既に極

めて高い割合であり全く同じ仕事をしている非組合員らよりも月額数万円も高いこと、これらの状況を正常化する必要があること、設備投資の費用が嵩んでいること、セメント・骨材のコストが高騰していること等) も口頭で説明しており、組合側からの質問にも返答・説明している。組合側はB社長の説明に納得せず、平行線に終始した。

(イ) D会社は、単に3.8会社資料を交付したのではなく、口頭で具体的に説明している。組合の組合員らの賃金はD会社の収益に比して極めて割高であり、非組合員らの賃金との格差も極端なものとなっていたので生コンが値上げされたからといってその分だけ賃上げできるというような単純な話でなかつたことを説明した。また、3.8会社資料は既に組合が持っている資料であるから、6.3.21団交では改めては交付しておらず、交渉時の発言で引用しただけである。6.3.21団交において、組合から、改めてこの資料を交付してほしいという要求もなかつた。

(ウ) 以上のとおり、会社らの対応は不当労働行為に該当しない。

2 争点2(6.5.1通知書、6.5.13通知書及び6.5.16通知書による団交申入れに対する会社らの対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

#### (1) 被申立人らの主張

ア 前記1(2)イ記載のとおり、B社長は説明を尽くしており、これ以上団交を行っても、既に交渉は平行線であるから、団交に応じない正当な理由がある。

イ Fは組合との個別の交渉を原則として禁止しており、その正当性は5.11.22地裁判決も認めている。

今回、D会社があえて組合と個別交渉を行ったことは、D会社が「親C系工場」と見られがちであることに鑑みると、非常にリスクのある行為であることも事実である。

それ故に、既に明確に回答を行い、交渉が平行線になっている状況下でさらに漫然と団交を行うことは、利敵行為、統制違反行為としてFの方針に背くものとみなされる恐れがある。

このことも、団交をさらに開催しないことの正当理由というべきものである。

ウ 請求する救済内容の謝罪文の記載内容であるが、名義がD会社とE会社の連名であるところ、6.5.16通知書はD会社のみが名宛人であるから、少なくともそこは区別して記載しなければならない。

#### (2) 申立人の主張

ア 前記1(1)イ記載のとおり、6.3.21団交は、会社らの主張する「平行線に終始した」などという状況に至るまでもなく、組合は次回の団交で資料での根拠説明

を要求しており、6.5.1通知書にも記載しているとおりである。

イ 本件での団交拒否は、会社らのFへの付度が含まれた団交拒否であることは明らかである。会社らの団交拒否に正当性は無く、Fと会社らの関係によって、会社らの組合に対する不当労働行為が容認されるものではない。

ウ 前記1(1)ア記載のとおり、D会社とE会社は同一会社であり、D会社名だけの回答になっていても、これらの回答が両社による団交拒否となり、E会社の不当労働行為は否定できない。

## 第6 爭点に対する判断

1 争点1（6.3.21団交における会社らの対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 前記第4.2(6)、(7)認定によれば、令和6年度春闘要求書は、D会社及びE会社に対して送付されたこと、令和6年度春闘要求書に基づき、6.3.21団交が行われ、会社側の出席者は、会社らの代表取締役であるB社長一人であったことが認められる。

D会社は組合員らの直接の雇用主ではないものの、D会社が労働組合法上の使用者に当たることについて、当事者間に争いはない。

(2) 次に、令和6年度春闘要求書の要求事項が、義務的団交事項に当たるかについてみる。

前記第4.2(6)認定によると、令和6年度春闘要求書による要求事項は、賃金引上げや一時金及び夏季・冬季手当等14項目他であったことが認められ、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を含み、使用者に処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たるといえる。

(3) 6.3.21団交における組合と会社らのやり取りの内容についてみると、前記第4.2(7)認定によれば、6.3.21団交において、会社らは、賃上げについて、資料を示さず、ゼロ回答を行ったことが認められる。

しかしながら、6.3.21団交に係る団交議事録や団交メモなどの証拠は提出されおらず、組合と会社らとの間で、具体的にどのような協議がなされたのかについて認めるに足る事実の疎明はない。

(4) この点、組合は、6.5.1通知書及び6.5.16通知書の記載並びに6.5.9回答書及び6.5.23回答書の記載をもって、会社らが組合の要求に回答の根拠を示さなかった旨主張する。

しかしながら、前記第4.2(9)、(13)認定によると、6.5.1通知書及び6.5.16通知書は、組合が作成して会社らに送付した文書であり、これらの記載のみをもって、6.3.21団交において、組合が主張するようなやり取りが行われたとみることはできない。また、前記第4.2(10)、(14)認定によると、D会社が組合に送付した6.5.9

回答書及び6.5.23回答書に「根拠を示した」という記載がないからといって、会社らが、組合の要求に根拠の説明をしなかったともいえず、組合の主張は採用できない。

(5) 以上のことから、6.3.21団交における協議内容について、疎明もないものであるから、6.3.21団交における会社らの対応は不誠実団交に当たると認めることはできず、組合の申立ては棄却する。

2 爭点2（6.5.1通知書、6.5.13通知書及び6.5.16通知書による団交申入れに対する会社らの対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 前記第4.2(9)、(11)、(13)認定によれば、本件団交申入れにおける組合の要求事項は、令和6年度春闘要求書を含むことが認められ、前記1(2)判断のとおり、当該要求事項は、義務的団交事項に当たるといえる。

(2) また、前記第4.2(10)、(14)認定のとおり、本件団交申入れに対し、D会社は、6.5.9回答書及び6.5.23回答書において、6.3.21団交における交渉事項については平行線であるので、団交は打切る旨を回答したことが認められ、本件申立てまでの間に団交が開催されていないことについて当事者間に争いはない。

そうすると、会社らが正当な理由なく団交に応じなかった場合、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為となる。そこで会社らの対応に正当な理由があつたかについてみる。

(3) この点、会社らは、①会社らは説明を尽くしており、これ以上団交を行っても、既に交渉は平行線であること、②既に明確に回答を行い、交渉が平行線になっている状況下でさらに漫然と団交を行うことは、利敵行為、統制違反行為としてFの方針に背くものとみなされる恐れがあること、から団交を開催しないことに正当な理由がある旨主張するので、以下検討する。

ア 会社主張①についてみる。

前記1(3)判断のとおり、6.3.21団交については、会社らがゼロ回答を行ったことは認められるものの、当日の協議が平行線であったことを認めるに足る事実の疎明はないのだから、この点に係る会社らの主張は採用できない。

イ 次に会社主張②についてみる。

前記第4.1(3)、2(1)認定によれば、D会社がFに加盟していること、Fが30.1.23F書面にて、加盟各社に対し、組合と団交等を個別に行うことを控えるよう要請していることが認められるものの、30.1.23F書面によるFからの要請に従つたことを理由に、個々の会社に課せられた団交応諾義務が免ぜられるわけではない。

この点、会社らは、Fが組合と個別の交渉を原則として禁止しており、その正

当性は5.11.22地裁判決も認めている旨も主張するが、そもそもこの判決は、事案を異にするので、本件には適用されない。

したがって、この点に係る会社らの主張は採用できない。

(4) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する会社らの対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、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。

### 3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2及び3をもって足りると考える。

また、会社らは、6.5.16通知書はD会社のみが名宛人であるので、謝罪文の記載内容において区別すべきである旨主張するが、6.5.1通知書、6.5.13通知書及び6.5.16通知書は、同一の団交を要求したものであるから、謝罪文の記載内容において区別する必要はない。

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7年7月18日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓