

# 命 令 書

申立人 G組合  
代表者 執行委員長 A

被申立人 H会社  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和6年(不)第26号及び同年(不)第46号併合事件について、当委員会は、令和7年11月11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、同土谷喜輝、同船木昭夫、同水島郁子及び同宮崎陽子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6年2月20日付け「要求及び申入書」により申し入れた乗務員の基準内賃金の引上げ及び一時金の支給を議題とする団体交渉に、被申立人の経営状況を示す資料を提示するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人からの令和6年9月6日付け団体交渉申入れに応じなければならない。
- 3 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

G組合  
執行委員長 A 様

H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) 令和6年2月21日、会社内に設置されている貴組合員C氏の個人ポストに、回

答書、要望書及び退職届を投函したこと。（1号及び3号該当）

(2) 令和6年3月17日頃、貴組合に回答書を送付して、貴組合員C氏に誓約書の記入を求める旨通知したこと。（1号及び3号該当）

(3) 令和6年4月10日に開催された団体交渉における春闘要求に関する協議において、財務諸表等の経営状況を示す資料を提示せず、誠実に応じなかったこと。（2号該当）

(4) 貴組合からの令和6年9月6日付け団体交渉申入れに応じなかったこと。（2号該当）

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 組合員1名への退職強要等による組合排除・組合弱体化行為の中止
- 2 財務諸表等を提示した上での誠実団体交渉応諾
- 3 団体交渉応諾
- 4 誓約文の掲示及び手交

### 第2 事案の概要

本件は、①申立人が組合員1名に関して団体交渉申入れを行ったところ、被申立人が、当該組合員に対し、要求を止めるか退職するかを返事するよう記載した文書と退職届の用紙を交付したこと、②被申立人が、当該組合員にのみ、誓約書を書かせようとしたこと、③団体交渉において当該組合員の賃金を減額する旨回答したこと、④団体交渉において、財務諸表等を提示して説明しないという不誠実な対応を行ったこと、⑤申立人が、別の組合員1名についての団体交渉を申し入れたところ、被申立人は1度は団体交渉に応じたものの、再度申し入れた団体交渉に応じないことが、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2月21日、被申立人が被申立人内に設置されている申立人組合員Cの個人ポストに、回答書、要望書及び退職届を投函したことは、同組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 2 令和6年3月17日頃、被申立人が申立人に回答書を送付して、申立人組合員Cに誓約書の記入を求める旨通知したことは、同組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 3 令和6年4月10日の団体交渉において、被申立人取締役Dは申立人組合員Cの賃金を減額する旨の発言を行ったか。行ったとすれば、被申立人取締役Dが当該発言を行

ったことは同組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに申立人に対する支配介入に当たるか。

4 令和6年3月2日、令和6年3月27日及び令和6年4月10日の団体交渉において、被申立人が申立人に財務諸表等を提示しなかったことは、不誠実団体交渉に当たるか。

5 令和6年9月6日付けの団体交渉申入れ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H会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、旅客自動車運送事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約50名である。

(2) 申立人G組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約400名である。なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された、J分会（以下「分会」という。）がある。

##### 2 本件申立てに至る経緯について

(1) 令和5年12月20日、組合は会社に対し、「加入通知及び申入書」（以下「5.12.20申入書」という。）を送付した。

5.12.20申入書には、C（以下「C組合員」という。）が組合に加入したことを通知する旨、側乗手当1日25,000円の支給を要求事項として、団体交渉（以下「団体交渉」を「団交」という。）を同6年1月に改めて申入れする旨等が記載されていた。

ところで、会社では、責任者又は乗務員が、新入社員や接客に問題のある乗務員に同乗する「側乗」を行っており、乗務員が側乗を行う場合は、1日8,000円が手当として支給されていた。

(2) 令和5年12月26日頃、会社は組合に対し、「回答書」（以下「5.12.26会社回答書」という。）を送付した。

5.12.26会社回答書には、側乗手当についての要求に関し、C組合員は全く側乗をしていない旨、非組合員のことは対応しない旨記載されていた。

これに対し、同月26日、組合は会社に対し「抗議及び申入書」（以下「5.12.26申入書」という。）を送付した。

5.12.26申入書には、5.12.26会社回答書には非組合員のことは対応しないと記載しているが、組合は、C組合員が加入したことを通知しただけであり、他に組合員がいようがいまいが会社に通知する必要はない旨、どの人物が組合員である

かを探るかのような支配介入に抗議し、今後、このようなことがないよう申し入れる旨、側乗手当等についての団交は令和6年1月に改めて申し入れる旨等が記載されていた。

(3) 令和5年12月30日、会社は組合に対し「回答書」（以下「5.12.30会社回答書」という。）を送付した。

5.12.30会社回答書には、C組合員は側乗をしたことがないため、団交を断る旨記載されていた。

(4) 令和6年1月15日、組合は会社に対し、「申入書」（以下「6.1.15申入書」という。）を送付した。

6.1.15申入書には、同年2月3日、同月7日、同月10日のいずれかの午後1時より、団交を申し入れる旨、5.12.20申入書の側乗手当と併せて回答してほしい旨等が記載されていた。

(5) 令和6年1月16日、会社は組合に対し「回答書」（以下「6.1.16会社回答書」という。）を送付した。

6.1.16会社回答書には、団交は断る旨、C組合員は側乗をしたことがないのに、側乗手当について団交をする必要があるのか、との記載があった。

(6) 令和6年1月17日、組合は会社に対し、「申入書」（以下「6.1.17申入書」という。）を送付した。

6.1.17申入書には、①会社は6.1.16会社回答書にて団交拒否の回答をしているが、組合は5.12.26申入書で支配介入を止めるよう通知している旨、②組合員から聞き及んでいる労働条件・職場環境について確認事項がある旨、就業規則を組合に提示の上、上記①と併せて団交を申し入れる旨記載されていた。

(7) 令和6年1月18日、会社は組合に対し「回答書」（以下「6.1.18会社回答書」という。）を送付した。

6.1.18会社回答書には、団交は断る旨、C組合員は側乗をしたことがないのに、側乗手当について団交をする必要があるのか、との記載があった。

(8) 令和6年1月23日、組合専従者で会計であるF（以下「組合専従」という。）と、会社取締役であるD（以下「会社取締役」という。）との間で、電話でやり取りがあった。

同日、会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.1.23会社回答書」という。）を送付した。

6.1.23会社回答書には、次のとおり記載されていた。

「2月10日10時～

2月7日10時～

団体交渉は受けませんが仕事が忙しいので」

(9) 令和6年2月10日、組合専従は会社事務所を訪問したが、会社取締役は不在であり、当時会社の運行管理者であったE（同人は後に組合に加入し、同年8月16日に組合に加入した旨通知するが、以下、組合加入通知前は「E氏」といい、組合加入通知後は「E組合員」という。）が対応した。

(10) 令和6年2月13日、組合と会社との間で、次のようなやり取りがあった。

ア 組合が会社に対し、「抗議及び申入書」（以下「6.2.13申入書その1」という。）を送付した。

6.2.13申入書その1には、同月10日、会社から団交日程ということで回答をもらっていたが、出張とのことで、急遽、E氏が対応した旨、以後、団交を拒否することがないよう強く抗議する旨、次回、団交を拒否するようであれば、会社取締役が団交を拒否することがないよう組合専従が毎日挨拶に行く旨記載した上で、要求事項として、①側乗手当1日25,000円を支給すること、②福利厚生として冠婚葬祭の休日を5日とすること、③「財務諸表三票・収支報告書（ママ）を組合へ提示すること。（4書類）（財務諸表三票＝貸借対照表・損益計算書・キャッシュフロー（ママ）」との記載があった（以下「財務諸表三票・収支報告書」を「財務諸表等」という。）。

イ 会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.2.13会社回答書」という。）を送付した。

6.2.13会社回答書には、「Fさんから当社は日程を言いましたがFさんが日程行きます言ったですか？何も言わず黙って来るのか？普通は何日行きますから日程あけてください。常識です。筋を通らない憲法違反だろう団体交渉は断ります。以上です。」と記載されていた。

ウ 組合は会社に対し、「抗議及び申入書」（以下「6.2.13申入書その2」という。）を送付した。

6.2.13申入書その2には、組合専従は、令和6年1月23日に電話で会社取締役から同年2月10日の団交を受諾するとの回答を受け、念のため書面で返信するよう伝えたもので、団交日時は決定している旨、憲法違反を問うているのは組合である旨、同月20日までに6.2.13申入書その1に対する回答をしてほしい旨記載されていた。

(11) 令和6年2月14日、会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.2.14会社回答書」という。）を送付した。

6.2.14会社回答書には、「常識ですがアポなしで何時行きますか？当社に聞かずに組合の都合に勝手に来るですか？謝罪ないですか？常識外れです。当社は断

ります。」と記載されていた。

- (12) 令和6年2月19日、組合は会社に対し、「抗議及び申入書」（以下「6.2.19申入書」という。）を送付した。

6.2.19申入書には、前回も伝えたとおり、同年1月23日に団交について説明し、会社は同年2月10日10時での団交を応諾した旨、念のため回答書をお願いしたのが同年1月23日付け回答書であるが、合意に反して同年2月10日10時から団交応諾と記載せず、未だ団交を拒否しているのは会社であり、強く抗議する旨、財務諸表等を組合に提示の上、同月29日又は同年3月2日のいずれか10時からの団交を申し入れる旨等が記載されていた。

- (13) 令和6年2月20日、組合と会社は、団交に関して電話でやり取りを行い、同年3月2日午前10時に団交が開催されることとなった。

また、同年2月20日、組合は会社に対し、「要求及び申入書」（以下「6.2.20申入書」という。）を送付した。

6.2.20申入書には、①本年4月度から乗務員の基準内賃金5%以上引き上げ、夏季一時金2.5か月、冬季一時金2.5か月の計5か月分の支給を要求する旨、②側乗手当日25,000円支給も併せて要求する旨、③団交時に財務諸表等を提示の上、協議してほしい旨等の記載があった。

- (14) 令和6年2月21日、会社は、会社内に設置されているC組合員の個人ポストに、組合執行委員長を宛名とする「回答書」（以下「6.2.21会社回答書」という。）、C組合員を宛名とする「要望書」（以下「6.2.21会社要望書」という。）及び「退職届」（以下、「6.2.21退職届」といい、6.2.21会社回答書、6.2.21会社要望書及び6.2.21退職届を併せて「6.2.21会社書面3通」という。）を投函した。

ア 6.2.21会社回答書は、次のとおり記載されていた。

「当社は要求のません。

当社は要求をのまないののでC組合員から退職して他社にこの要求をしてください。他社に言ってください。解雇じゃないですからすすめていますよ。

日本語がわかりますか？

こちらから声かけていいですか？

イ 6.2.21会社要望書は、次のとおり記載されていた。

「G組合のF執行役員が矛盾な要望をしています。会社側は一切要望をのまないのので。納得しなかった他社に行ってくれてかまいません。

どうするですか？退職ですか？組合を要求とめるですか？はっきりしてください。

2月26日に返事ください。」

ウ 6.2.21退職届は、次のとおり記載されていた。

「H会社

会社代表者 殿

2024年 月 日

退 職 届

退職理由

(ママ)  
和議

この度、一身上の都合により、令和 月 日をもちまして退職いたしたく、  
ここにお願い申し上げます。

住 所

氏 名

印 』

(15) 令和6年2月24日、組合は会社に対し、「抗議及び申入書」（以下「6.2.24申入書」という。）を送付した。

6.2.24申入書には、C組合員に対する退職強要書が会社内設置乗務員個人ポストに入れられていた旨、この行為は明らかに違法行為であり、強く抗議する旨、C組合員は退職しないし、組合要求も撤回する気はない旨等の記載があった。

(16) 令和6年3月2日、組合と会社との間で、団交（以下「6.3.2団交」という。）が開催された。

6.3.2団交には、組合側は組合専従が、会社側は会社取締役が出席し、団交の途中からE氏が参加した。

6.3.2団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 組合が、今回要求しているのは側乗手当一日25,000円である旨述べたのに対し、会社は、C組合員は側乗したことがあるのか、と述べた。組合が、C組合員がどうこうではなく、側乗というのは円滑に業務が回るためのものである旨述べたのに対し、会社は、非組合員は関係ないのではないかと述べた。これに対し、組合は、そこをどうするかは代表権を持っている人の采配である旨述べた。

イ 組合が、まずは要求を全て述べる旨、2つ目は、福利厚生として冠婚葬祭の休日を有休5日とすること、次が春闘要求であり、乗務員の基準内賃金を5%以上引き上げ、夏季一時金2.5か月、冬季一時金2.5か月の計5か月を要求する、というのが要求である旨述べていたところ、会社は、ちょっと待って、と述べた後、周りの会社を調べたことがあるのか、と述べた。これに対し、組合は、他の会社は他の人が担当しているからいい旨、なぜ応えられないのかという資料を会社が集めて組合に出す必要がある旨述べた。会社は、なぜこちら

が出さなければならないのかと述べたのに対し、組合は、会社の売上がいくらだから出せないという説明、具体的根拠を提示してほしい旨述べた。会社が、タクシー業の一日の売上はいくらか、と述べたのに対し、組合は、だから、それを提示してほしい旨、提示した上で側乗手当を上げられるか上げられないかを交渉するのが団交である旨述べた。

会社が、なぜ労働組合に説明しなければならないのか、と述べたのに対し、組合は、カール・ツァイス事件という判例があり、労働組合の要求に応えられない場合は、具体的根拠を提示の上、労働組合に納得してもらわないといけな、具体的根拠が提示できない場合は労働組合が納得できるように説明しなければならない、とされている旨、だから、その説明を会社取締役にしてください、と言っている旨述べた。これに対して、会社は、できません、裁判してくれても構わない、等と述べた。

ウ 組合と会社が、タクシー業の売上についてやり取りをしていたところ、E氏が出勤し、6.3.2団交に参加することになった。

エ 組合が、責任者として会社の売上の具体的根拠を持っているのだから、会社取締役が、収支報告書、貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書の4種類を提示して、今、このような状況だから要求はここまでしか応じられないと回答してくれればよい旨述べたのに対し、会社取締役は、教えない旨述べた。

組合が、貸借対照表は社内報か何かで公示しなければならない旨、会社法で株式会社は貸借対照表に関しては一般社員でも見ることができる状況にないと駄目である旨述べた上で、貸借対照表を見せるよう求めた。これに対し、会社取締役は、無理である旨述べた。

オ 組合が、なぜ要求に応じられないのか尋ねたのに対し、会社取締役は、2万円で側乗手当23,500円は出せない旨述べた。組合が、23,500円ではなく25,000円である旨、いくらなら出せるのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、一人一日2万円しか売上を上げていないのに、なぜ23,500円出すのか、と述べた。

組合が、側乗手当は毎日あるのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、1か月で2～3日である旨述べた。これに対し、組合は、それなら何故出せないのか、一人2万円で40人乗務員がいて30日稼働すれば2,400万円ある旨、そこから休みや人件費を引いたとしても、と述べた。会社取締役は、何も聞いていないな、と述べ、組合は、会社取締役が何も聞いていないよ、と述べた。

カ 組合が、要求に対する回答書はいつぐらいになるかと尋ねたのに対し、E氏は、途中から参加したので組合の要望を教えてほしい旨述べた。組合が、要求

内容を説明したのに対し、E氏は、会社取締役や他の者と相談する旨、一週間あったら十分だと思う旨述べた。組合は、会社からの回答を元に次回団交を行いたい旨述べた。

(17) 令和6年3月7日、組合と会社との間で、次のようなやり取りがあった。

ア 会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.3.7会社回答書その1」という。）を送付した。

6.3.7会社回答書その1には、①同月3日昼にC組合員に聞いたが、同人は組合に任せると言っていた、会社からの書類を受け取ったと聞いたが、組合専従は書類を見たのか、なぜ違法行為なのか誰もが納得のいく説明をしてほしい旨、②6.3.2団交で組合専従が言っていたが、C組合員に月30日も働かせてよいのか、組合がそれでよいと許可したら、会社はそうする旨、③組合専従を担当者から交代してほしい、国語、数字の能力が高い方と理解力のある方に交代してほしい旨等が記載されていた。

イ 組合は会社に対し、「申入書」（以下「6.3.7申入書」という。）を送付した。

6.3.7申入書には、6.3.7会社回答書その1に、なぜ違法行為であるかとの記載があるが、労働組合法第7条に労働組合の組合員であること、労働組合の加入・結成しようとしたことをもって不利益取扱いをしてはならないと明記されている旨、会社がC組合員に退職強要又は組合要求を撤回させる行為自体が違法行為であり、組合専従が書面を見た見ていないの問題ではない旨、同月27日11時から財務諸表等を組合に提示の上、団交を行うよう申し入れる旨等の記載があった。

ウ 会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.3.7会社回答書その2」という。）を送付した。

6.3.7会社回答書その2には、「調べてきました。会社法を一切従業員に見せるでどこに書いているですか？日本語読めますか？教えてください。日本語を理解してないG組合ついていけない。」等の記載があった。

(18) 令和6年3月8日、組合は会社に対し、「申入書」（以下「6.3.8申入書」という。）を送付した。

6.3.8申入書には、6.3.7会社回答書その2に「調べてきました。会社法を一切従業員に見せるでどこに書いているですか？」と記載しているが、「調べてきました。会社法のどこに貸借対照表を公告しなければならないと記載されていますか？」と記載していると組合は理解し、再度、会社法第440条第1項の説明を本書面にて行う旨、「株式会社は、貸借対照表(大会社は損益計算書も含む)を公告しなければならない」、したがって、一旦、貸借対照表だけでも構わないが、中身

の説明を求めるので納得できる説明をしてほしい旨等が記載されていた。

同日、会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.3.8会社回答書」という。）を送付した。

6.3.8会社回答書には、次のとおり記載されていた。

「株式会社は、法務省令で定めるところにより、定時株主総会の終結後遅滞なく、貸借対照表(大会社にあっては、貸借対照表及び損益計算書)を公告しなければならない

日本語読めますか？教えてください。

従業員は株主ですか？

日本語を理解してないG組合ついていけない。

(以下、略)

(19) 令和6年3月15日、組合は会社に対し、「抗議及び申入書」（以下「6.3.15申入書」という。）を送付した。

6.3.15申入書には、次のとおり記載されていた。

「本日、F会計が貴社へお邪魔させて頂いた際、突然予約による公休日出勤の事前連絡方法についての会議が、先日、取締役会長D氏と親睦会でなされたと聞き及んでおります。

その会議体又は別日設定の団交にて組合に説明等がなされないことは労組法違反・C組合員への不利益取扱であり強く抗議します。

会議資料を当組合へ提示の上、会議後、公休日出勤の事前連絡がなされ出勤前申告が他の従業員で、会議後、いつ、どのような方法でなされているのか。若しくは、C組合員にのみ通達されているのかの回答をお願い致します。

(以下、略)

(20) 令和6年3月17日頃、会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.3.17会社回答書」という。）及び「誓約書」（以下「6.3.17誓約書」という。）を送付した。

ア 6.3.17会社回答書には、次のとおり記載されていた。

「車両はあくまでも会社です。組合員のもでもありません。仮に公休出勤なのに他の車両を使わないですか？説明してください。C組合員に誓約書を書いてもらいます。もしC組合員に拒否したら他社に行ってください。

今後団体交渉は日本語がわかる方、国語及び数学能力をわかる方でお願いいたします。

F会計執行役員は話なりませんので変わってください。

もし団体交渉はF会計執行役員が来たら帰っていただきます。

拒否ではありません。労働委員会に言っていていただいて構いません。経緯いい

ますから

イ 6.3.17誓約書には、次のとおり記載されていた。

「  
誓約書  
3月16日から会社から無線を必ずとって行きます。  
お客様を必ず敬語で対応します。  
もし会社から無線を私から拒否したら下記のことで処分うけます。  
もしお客様からのクレームがはいたら下記のことで処分うけます。  
1回目は始末書を必ず書きます。  
2回目は7日出庫停止をします。  
3回目は自主退職します。  
令和 年 月 日  
住所  
名前 ⑩

なお、C組合員は、6.3.17誓約書を提出しなかった。

ところで、会社において、6.3.17誓約書を記入するよう求められたのは、C組合員のみである。

(21) 令和6年3月18日、組合は会社に対し、「申入書」（以下「6.3.18申入書」という。）を送付した。

6.3.18申入書には、①6.3.17会社回答書の「C組合員に誓約書を書いてもらいます。もしC組合員に拒否したら他社に行ってください。」との記載は、「C組合員に誓約書を書いてもらいます、もし、C組合員が拒否したら解雇します。」と理解する旨、C組合員が拒否したらと固有名詞で記載しているが、「<sup>(ママ)</sup>合い勤者」で公休出勤し、他の車両を使用した乗務員の割合・就業規則の記載箇所が分からないと協議が進まない旨、そうでなければ、C組合員のみを狙った組合員であるが故の不利益取扱いであり、強く抗議する旨、②3月27日11時からの団交は組合専従が担当であり、同人が一人で行く旨、③会社法第440条第1項には、株主には定時株主総会で決算報告、その後、遅滞なく貸借対照表を公告しなければならないと記載している旨、したがって、同月22日までに貸借対照表の提示も申し入れる旨等の記載があった。

(22) 令和6年3月27日、組合と会社との間で、団交（以下「6.3.27団交」という。）が開催された。

6.3.27団交には、組合専従、C組合員、会社取締役及びE氏が参加した。

6.3.27団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 組合専従が会社取締役に対し、C組合員にのみ6.3.17誓約書を送ったのか、

なぜC組合員だけなのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、無線を拒否するからである旨述べた。組合専従がC組合員に対し、無線を断るのかと尋ねたところ、C組合員は、それは大分前の話であり、最近は全然ない旨述べた。組合専従がE氏に対し、会社取締役が言っているのは何時の話かと尋ねたのに対し、E氏は、大分前の話である旨述べた。組合専従が、誓約書はなぜC組合員だけなのかと再度尋ねたところ、会社取締役は、「そうやで」、「だから一人だけやからええんちゃうん」と述べた。組合専従が、なぜ一人だけか、C組合員が分会の組合員だからかと尋ねたのに対し、会社取締役は、「うん」と述べた。組合専従が、今は万遍なく無線を飛ばし、C組合員を含め全員が無線を取れる時は取っている、それなのに、なぜC組合員だけ誓約書を書かせようとするのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、一部の会社で当たり前のことを言っているだけである旨述べた。組合専従が、会社として行うのであれば従業員全員に渡さなければならない旨述べたのに対し、会社取締役は、関係ないと述べた。組合専従が、関係ないことはない旨述べたのに対し、会社取締役は、非組合員は関係ない、と述べた。

イ 組合が、会社法第440条第1項で、定時株主総会后、貸借対照表は遅滞なく公告しなければならないと書いている旨述べたところ、会社取締役は、日本語読めますか、話にならない、従業員は株主か、と述べた。組合専従が、公告せよ、公に広く知らしめないといけないと書いているのであって、株主どうこうではない旨述べたのに対し、会社取締役は、話にならないから帰れ、と述べた。

ウ 組合専従が、春闘要求の回答を求めたところ、会社取締役は、無理である旨述べた。組合専従が、無理だと言うのであれば、経営状況はどうだということで、なおのこと貸借対照表を提示しないとけない旨述べたのに対し、会社取締役は、無理である旨述べた。組合専従が、財務諸表等を提示し、今の会社の経営状況はこうだから無理だと、具体的根拠をもって説明しなければならない旨述べたところ、E氏は、それはしなければならない、最終的に不利益を被る、代償が高くつく旨述べ、会社取締役は、「もうええって」と述べた。

組合専従が、春闘要求で5%以上と書いたかな、と述べたところ、会社取締役は、無理です、と述べ、E氏は、今は5%が最低ラインであり、我々は若干違うが、良い所は5.3%に上がっており、春闘交渉というのは分かる旨、ただ、妥結額はある程度こちらで考えている旨述べた。組合専従は、今日出せなかったとしても、もう一度来る旨、E氏の話や現状のことを聞いてもらって、もう一度、回答をもらいに来る旨述べた。

(23) 令和6年4月10日、組合と会社との間で、団交（以下「6.4.10団交」という。）

が開催された。

6.4.10団交には、組合専従、C組合員、会社取締役及びE氏が参加した。

6.4.10団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 冒頭、E氏が、運行管理者Eは、会社取締役と組合専従との話合いに、C組合員の希望により立ち会うことになった旨述べた。

イ 組合専従が、春闘回答を求めたのに対し、会社取締役は、何が、と述べた。組合専従が、春闘要求は6.2.20申入書である旨、これに対する回答をほしい旨述べたのに対し、会社取締役は、無理である旨述べた。組合専従が、無理だと言うのなら、財務諸表等を提示して説明するよう述べたのに対し、会社取締役は、無理です、裁判して、と述べた。

組合専従が、満額回答が無理だと言うのなら、財務諸表等をもって、このような経営状況だから出せません、といった説明をするよう述べたところ、会社取締役は、「ほんなら。もう、他の会社いったら」と述べた。

ウ その後、冠婚葬祭時の特別休暇の付与や、結婚祝い、出産祝い、葬祭料についてやり取りがあり、会社取締役は、生計を一にする人の香典は3千円である旨、出産祝いは一子につき1万円である旨、結婚祝金は3万円である旨等述べた。

エ 組合専従が、春闘はゼロ回答にするのかと尋ねたところ、会社取締役は、周りを調べてみたら、と述べた。組合専従が、周りは関係ない旨述べたところ、会社取締役は、9割の乗務員が納得している旨述べた。組合専従は、9割が納得していたら組合は出てこない旨、従業員に確認する旨、どのような方法でアンケートを取ったのか、9割が納得していたといっても、それが、これで納得しないのであれば、お前、別の所に行ったらいい、というものなら、解雇と同じである旨述べた。

オ 組合専従が、側乗手当はどうかと尋ねたのに対し、会社取締役は、なし、と答えた。組合専従が、なぜかと尋ねたのに対し、側乗をしていないから、と述べた。C組合員は、「俺、関係ないで」と述べ、組合専従は、誰が乗っているのか、誰が乗っていないのかとか、この人が組合員か組合員ではないのか、ということは調べたらダメである旨、支配介入になる旨述べた。

その後、組合専従は、会社取締役に対し、側乗手当の算出方法を尋ね、担当乗務員の一日の平均売上額に、同売上額の55%から60%を加算した額を支払っていることを確認した。組合専従は、組合員と話を合意できるかどうかを回答する旨述べた。

カ 組合専従が、春闘要求の一時金の回答を求めたところ、会社取締役は、「C

さんで言うたら利率、下げるから2.5でやったらいいんじゃないん」、「言うたら、40%で出してもいいよ」と述べた。組合専従が、それではダメである旨、今の賃金を確保した上である旨述べた後、現在、一時金を支給しているのかを尋ねた。これに対し、会社取締役は、出していない旨返答した後、「だから、40%でやったらいいんちゃうん」と述べた。

組合専従が、一時金の要求が2.5か月だが、1.5か月や1か月でも無理なのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、無理だと述べた。組合専従が、財務諸表や収支報告書を提示する気もないのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、提示する気はない旨述べた。組合専従が、一時金もゼロ回答、所定内賃金5%アップもゼロ回答かと確認したところ、会社取締役は、はい、と述べた。組合専従が、なぜ無理かの説明をしないとイケないが、その説明をする気もないのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、「はい」と述べた。組合専従が、貸借対照表は官報には載せておらず、事務所のどこかに貼り出しているわけでもないということかと確認したのに対し、会社取締役は、「はい」と述べた。

キ 組合専従が、E氏は出勤停止になっているのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、そうである旨返答した。組合専従が、なぜ出勤停止にしたのかを尋ねたところ、会社取締役は、命令違反である旨、公休で休むように言ったのに、土曜日日曜日に出勤した旨述べた。これに対し、E氏は、私は統括運行管理者だから乗務員の面倒を見ることがあり、特別な事故の後の処理もあったので、出勤した旨述べた。

会社取締役は、運行管理者だからとあって、俺に報告はない旨述べたところ、E氏は、一応来た時に言った旨述べた後、なぜ私を掴むのか、掴まれて首を振られて、そのために病院に行っている旨、だからここに来ることができない旨述べた。これに対し、会社取締役は、警察に行け、と述べた。組合専従が、なぜ首を掴んだのかと尋ねたところ、会社取締役が、証拠を出せ、と述べた。E氏が、病院に行っている旨述べたところ、会社取締役は、証拠出せよ、と述べた。C組合員が、「診断書あるやろ」と述べ、E氏は、「あるよ、ちゃんと」、「まあ、黙ってたけどな」、「そういう訳で、私、帰ります。もう、暫く来ない。」と述べた。

C組合員が、従業員はどうするのかと述べ、会社取締役は、「まあまあ、ええわ、ほんなら」と述べた。E氏が「ええわって」と述べたところ、組合専従が、「アカン、アカン、出勤停止って言うてるからね。」と述べた。E氏は、「出勤停止って言うてるの？なんでやねん。出勤停止すると言うんだったら、貴方が、責任が労働基準法第26条、責任は事業主、あなたにあるねんで。よく

見なさい。休業補償せなあかんねんで」と述べた。これに対し、会社取締役は、「訴えろよ」と述べた。

- (24) 令和6年4月25日頃、組合は会社に対し、同日付け「合意書」（以下「6.4.25合意書」という。）を送付し、会社は、代表取締役印等を押印し、組合に提出した。6.4.25合意書には、次のとおり記載されていた。

「  
合意書  
H会社(以下「甲」という。)、G組合(以下「乙」という。)及びJ分会(以下「丙」という。)は、協議の結果、以下の通り合意した。  
第1条 甲は、2024年4月分からの側乗手当を担当乗務員の1日平均売り上げ(前年度4月から今年度3月)プラス1日平均売り上げの55%から60%を側乗手当とする。  
第2条 結婚祝い(本人)として参萬円を祝金とする。  
第3条 第2条に伴い特級<sup>(ママ)</sup>(出勤扱い・無給)3日とする。  
第4条 配偶者に一子生まれる毎に壹萬円を祝金とする。  
第5条 葬祭料(生計を一にするもの)を参千円とする。  
第6条 第5条に伴い特休(出勤扱い・無給)3日とする。  
(以下、略)」

- (25) 令和6年6月10日、組合は、①会社が、会社内に設置されているC組合員の個人ポストに、6.2.21会社書面3通を投函したこと、②会社が、C組合員に6.3.17誓約書を書かせようとしたこと、③団交における会社の対応が、不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(令和6年(不)第26号事件。以下「6-26事件」という。)を行った。

- (26) 令和6年8月16日、組合は会社に対し、「加入通知及び申入書」（以下「6.8.16申入書」という。）を送付した。

6.8.16申入書には、E組合員が組合及び分会に加入したことを通知する旨記載した上で、①4月1日から発せられている休職命令の撤回、②休職命令撤回日までの賃金全額の支払、を要求事項とする団交を申し入れる旨の記載があった。

- (27) 令和6年8月20日、組合と会社との間で、団交（以下「6.8.20団交」という。）が開催された。

6.8.20団交には、組合専従、C組合員及び会社取締役が参加した。

6.8.20団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 組合専従が、団交の時にE組合員に出勤停止と言い、出勤停止の理由を聞いたら、事故の事後報告がなかったと言っていたが、当時、E組合員にはその連絡が入っておらず、保険会社から、どうなっているんだと直接連絡があり、E

組合員は休日であったが当該乗務員に事情を聞きに出勤し、一通り事情を聞き終わった後、保険会社に折り返し電話をした旨、会社取締役は報告がないと言うが、会社取締役からは何の指示もなく、事故があったとも聞いていないのに、報告を求められてもE組合員は困る旨述べたところ、会社取締役は、E組合員が忘れていたのであって、私は常に報告している旨述べた。組合専従が、公休日に出てきたから出勤停止だと言っていたが、公休日であっても相手方の保険会社から、どうなっているんだと連絡があれば、運行管理者として即座に動く必要があるのでは、と述べたところ、会社取締役は、俺に報告はと言ってE組合員が切れた、もういいって言って、と述べた。組合専従が、事故を起こしたという第一報は会社取締役が受けたのかと尋ねたところ、会社取締役は、それでE組合員にこういう軽い事故だからと言って伝えた旨、それでE組合員が忘れていた旨述べた。

イ 組合専従が、最終日の団交の音声を確認したところ、公休日に出てきて業務をしたから、業務命令として出勤停止にします、というのが音声で残っていた旨、4月1日から事実上の解雇と同じである旨述べたところ、会社取締役は、記録をもう一度見るよう述べた。組合専従が、業務命令で出勤停止が出ているから、私、帰ります、と言っていた旨述べたのに対し、会社取締役は、違う、「4月10日。もう、けえへんって。」と述べた。組合専従は、そのようなことは書いていない旨述べ、会社取締役は、書いている、もう一度見ろ、と述べ、組合専従は、見るけど書いていない旨述べた。

ウ 組合専従が、4月1日から業務命令で出勤停止になっているが、いつ解除するのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、「俺、2週間やっていうてるのに」と述べた。組合専従が、いつ、誰に言ったのか尋ねたのに対し、会社取締役は、本人に3月29日に言った旨述べた。組合専従が、何をしている時かと尋ねたのに対し、会社取締役は、E組合員が切れた時である旨述べた。

エ 組合専従が、未払賃金は払わないのかと確認したのに対し、会社取締役は、そうである旨述べた。組合専従が、それなら取りあえず、E組合員は一旦復職する旨述べたところ、会社取締役は、もう来ないと言ったのだから、それならもう来るな、と述べた。組合専従が、来ないではなく、出勤停止だから私来ることができないから来ませんと言っていた旨、無期限だから事実上解雇と同じだが、どうするのか、と述べたのに対し、会社取締役は、文章を見ろ、E組合員の発言として「もう来ないから」と書いている旨述べた。これに対し、組合専従は、書いていない旨述べた。

組合専従が、運行管理としてきちんとした仕事をしたE組合員に休職命令を

出した旨述べたところ、会社取締役は、休職命令って何、出してないけど、と述べた。組合専従が、出してないのなら、なぜ2週間というのが出てくるのかと尋ねたところ、会社取締役は、E組合員が来ないから、本人が、「もう来ないから」と言っているから、と述べた。組合専従が、休職命令無期限で出しているから、来たくても来れない、だから来ませんって、だから、こちらとしては、事実上の解雇ということになる旨述べた。

組合専従が、休職命令は撤回しないのかと述べたのに対し、会社取締役は、何も言っていない、命令を出していない旨述べた。組合専従は、休職命令を出しているのは残っている旨、それでは団交は終わる旨述べた。

(28) 令和6年9月6日、組合は会社に対し、「申入書」（以下「6.9.6申入書」という。）を送付した。

6.9.6申入書には、同年8月20日に、E組合員に対する無期出勤停止、事実上の解雇撤回を求め団交をしたが、会社取締役は、E組合員から退職意向が示された、出勤停止は2週間である等、事由を二転三転させ、解雇事由が分からないままである旨、組合が6.4.10団交の音声を確認したところ、E組合員は会社取締役の暴力により負傷を負い休んでいる旨の発言をしたこと、さらには懲戒処分事由がないことを確認した旨、したがって、即時、事実上の解雇撤回及び解雇撤回日までの賃金を求め、同年9月12日10時からの団交を申し入れる旨、回答は文書にて同月9日15時までに関係事務所までお願いする旨記載されていた。

(29) 令和6年9月9日、会社取締役は組合事務所を訪問した（以下「6.9.9組合事務所訪問」という。）。その際、次のようなやり取りがあった。

ア 会社取締役が、「しばらく来ない」との発言について説明を求めた。組合副委員長が、「そういうわけで、私、帰ります。もう、しばらく来ない」とE組合員が発言したということでよいか確認したのに対し、会社取締役は、「うん」と述べた。これに対し、組合専従が、「出勤停止やんね」、「出勤停止って言ってるんやんね」と述べた。会社取締役は、何を言いたいのか意味が分からない、と述べ、組合副委員長は「うん」と述べた。会社取締役が、「ほんで無期限」と述べ、組合副委員長が、無期限休職命令ですね、と述べたところ、会社取締役は、「俺、言うてないけど」と述べた。これに対し、組合専従は、言うてる、と述べた。

組合副委員長が会社取締役に対し、E組合員は自分から来ないと言ったのではないかという主張でよいか確認したところ、会社取締役は、「おん」と述べた。組合副委員長が、それはきちんと場所を決めて、互いが話し合う場所で、そのことについては私はこう思っているということを書いてもらいたい旨、い

きなり話し合いを持ってこられてもルール違反である旨述べたところ、会社取締役は、意味が分からないことになっている旨述べた。組合副委員長が、交渉の場で、E組合員が勝手に来なくなったと言えはいい旨、そうすれば組合専従は、もうそれ以上言わなければ分かりました、で終わる旨述べたところ、会社取締役は、「だから、それ、それで説明してって」と述べた。これに対し、組合専従は、「事由なき出勤命令してるやん」、「あんまし偉そうなこと言うてたら、ほんまに警察署呼ぶで」等と述べた。

イ 組合専従が、明日、団交をするのかと尋ねたのに対し、会社取締役は、「するわけないやん、そんなん」と述べた。組合専従は、団交をしないけど、今日、来たのかと述べ、組合副委員長が、もう交渉はしないということでよいのかと尋ねたところ、会社取締役は、「おん」と述べた。

ウ 会社取締役が、休職命令を出したと言うが、自分を出していない旨、だから6.4.10団交の議事録を見てくださいと言ったのに無視するから、ここに来た旨述べたところ、組合副委員長は、あなたの見解や主張と組合専従の主張が相容れなかったら第三者機関に出すしかない旨述べた。

組合副委員長が、主張があれば労働委員会でもらって、と述べ、組合専従が、救済申立て中だから勝手に来てはいけないと述べたところ、会社取締役は、別件で来ただけである旨述べた。組合専従が、だから勝手に来てはダメというだけの話である旨述べたところ、会社取締役は、「知らんがな」、「そんな俺、理由言うてるからな」、「もう来ないっていうので、そんなんな団体交渉っていうても、辞めて4か月やで」と述べた。組合副委員長が、誰かと尋ねたのに対し、会社取締役は、E組合員が辞めて、と述べた。組合専従は、辞めてないよ、と述べ、組合副委員長は、それでも話し合いをしなくてもいいという話にはならない旨、E組合員は勝手に自分から来ないという主張であれば、その主張を労働委員会ですればよい旨、正しければそうだと認めてくれる旨述べた。

エ 組合専従が、団交でもなくアポなしで突然来て騒ぎ立て、救済申立てで争っていることを、ここで出してはいけない旨述べたところ、会社取締役は、読んでくださいと言っても無視だから、と述べた。組合副委員長は、読みます、分かりました、それで、それは労働委員会、ここに書いているではないか、読んだら分かるでしょう、と主張すればよい旨述べた。会社取締役は、組合専従は読んでいない旨述べたところ、組合専従は、読んでいるから書いたのだ、団交するのかしないのかだけの回答でいいと書いているではないか、それだけの回答でよかった、と述べた。

組合専従が、明日は団交をしないのかと尋ねたところ、会社取締役は、しないと言ったら不当労働行為なのかと述べた。これに対し、組合専従は、会社取締役の主張が正しければ不当労働行為に当たらないということになる旨述べた。

オ 組合副委員長は、取りあえず、明日どうするか返事をもらえればよい旨、辞めろとか出勤停止とか言っていないという主張であれば、それはそれでいいので、だからこれ以上言うことはないから、もう明日は話し合いません、と言えばそれでよい旨述べたところ、会社取締役は、どうせ無視するんだらう、と述べた。組合副委員長が、今日、わざわざ来て、俺はここでこんなことを言っており、きちんと記録がある、組合の要求については、これで答えは十分で話し合う気はない、これで俺の答えは決まっているという話でしょう、今日帰って、6.4.10団交のことは組合専従に説明した、だからこれ以上話し合うこともないと言ったと、それを組合専従は聞いたと、そういう回答書を作成したらいい旨述べた。会社取締役は、回答書を出しても無駄である旨述べたところ、組合副委員長は、無駄なことではない旨、それを第三者が見た時に分かる旨、無視できなくなる旨述べた。

会社取締役が、団交申立てをするのかと述べたのに対し、組合副委員長は、団交申入れでうまくいかなかったら、どうするかということになる旨、E組合員がこのまま辞めざるを得なくなるので、労働委員会に出すのか、裁判所に出すのかを、こちらは考えなければならない旨、会社取締役は自分で辞めたんだから何も言えないのではないかと言うが、本人が納得できないと言うなら、それは第三者に判断を仰ぐことになる旨述べた。

カ ところで、組合は、本件審査において、6.4.10団交の議事録を提出したところ、会社は、同議事録(全63ページ)のうち1ページを乙第2号証として提出した。

また、会社は、本件審査において、令和6年9月13日付けの「雇用保険被保険者資格喪失届」を書証として提出した。同喪失届には、「離職年月日」として同年4月10日、「被保険者氏名」としてE組合員の氏名、「被保険者でなくなったことの原因」として「一身上の都合により退職」等の記載があった。

さらに、本件審問において、組合専従がE組合員に対し、「一回も解雇とは言われていないんですか」と尋ねたところ、E組合員は「そうですね」と陳述した。組合専従が「出勤停止っていつ言われたんですか」と尋ねたところ、E組合員は「それは聞いてません。あまり聞いてないです。覚えありません」と陳述した。組合専従が、「言われてないですね」と尋ねたところ、E組合員は「はい」と陳述した。

(30) 令和6年10月16日、組合は、6.9.6申入書に対する会社の対応が不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（令和6年(不)第46号事件。以下、この事件を「6-46事件」といい、6-26事件と6-46事件は併合して審査されたところ、6-26事件と6-46事件を併せて「本件申立て」という。）を行った。

### 3 C組合員の給与支給額について

会社において、乗務員の賃金は完全歩合給である。

令和6年2月分から同年7月分までのC組合員の給与支給明細書からすると、同人の同期間の売上、給与の支給合計額等は次のとおりであった。

| 年月     | 売上       | 支給合計     | 支給合計／売上 |
|--------|----------|----------|---------|
| 令和6年2月 | 328,450円 | 203,639円 | 62%     |
| 令和6年3月 | 303,820円 | 188,368円 | 62%     |
| 令和6年4月 | 324,640円 | 204,523円 | 63%     |
| 令和6年5月 | 351,450円 | 221,414円 | 63%     |
| 令和6年6月 | 334,910円 | 210,993円 | 63%     |
| 令和6年7月 | 365,550円 | 230,297円 | 63%     |

## 第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（令和6年2月21日、会社が会社内に設置されているC組合員の個人ポストに、6.2.21会社書面3通を投函したことは、同組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

### (1) 申立人の主張

会社の行為は、組合要求をしたことで、組合要求を撤回するか退職かを強要するものである。これにより、C組合員は、精神的圧力を受けた。

C組合員が組合に加入し、職場環境・労働条件改善に向け、要求を提起し交渉を求めるなどの活動をしたことにより、会社が、同人に精神的圧をかけ、組合活動を抑圧し、会社から排除しようとしたことは、不利益取扱い及び支配介入である。

### (2) 被申立人の主張

従業員のほぼ99%が会社の待遇に納得しており、C組合員のみ要求をしている。

2 争点2（令和6年3月17日頃、会社が組合に6.3.17会社回答書を送付して、C組合員に6.3.17誓約書の記入を求める旨通知したことは、同組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

会社は、6.3.17誓約書をC組合員にのみ記載させようとした。

誓約書がタクシー業界で当たり前のことであるかは不知であるが、他の従業員には渡していなかったということは、C組合員の組合加入と組合活動に対する報復である。

会社の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合活動の抑圧、組合弱体化を狙った支配介入である。

(2) 被申立人の主張

誓約書はタクシー業界では当たり前のことである。無線は会社命令であり、お客様に敬語で対応するのは当たり前である。

C組合員に対してのみ6.3.17誓約書を書かせようとしたのは、組合が何をしたいか確認するためである。C組合員は、会社への不満ではなく、会社取締役のことが嫌いで、会社を混乱させて、お金を取りたいだけである。

3 争点3 (6.4.10団交において、会社取締役はC組合員の賃金を減額する旨の発言を行ったか。行ったとすれば、会社取締役が当該発言を行ったことは同組合員が組合員であるが故の不利益取扱い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) 申立人の主張

会社は、6.4.10団交で、春闘要求に対し、C組合員のみ賃金を減額する旨の回答を行った。

会社において、乗務員の賃金は以下のように計算されている。

①給与は、完全歩合給

②売上額が30万円以下の場合、売上額の60%+交通費5,000円を賃金とする

③売上額が30万円を超える場合、売上額の63%を賃金とする

歩合の率を40%にし、一時金合計を5.0か月との回答は、C組合員のみ年収減額となる。

既に、C組合員は、2月分及び3月分の給料が減額されており、そのような状況で、40%との会社回答は、C組合員に対して、継続して強い不安と著しい不利益を与えるものである。なお、4月分の給料が減額されなかったのは、労働委員会対策である。

以上のとおり、6.4.10団交で、C組合員のみ賃金を減額する旨回答したことは、同人を萎縮させ、精神的圧力をかける不利益取扱いであるとともに、組合活動を萎縮させ骨抜きにする支配介入である。

(2) 被申立人の主張

6.4.10団交において、会社は、組合からの要求に対し、賃金を減額してもよいなら一時金を出すことは可能である、と回答したのである。また、C組合員の賃金を減額していない。

4 争点4 (6.3.2団交、6.3.27団交及び6.4.10団交において、会社が組合に財務諸表等を提示しなかったことは、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

6.3.2団交、6.3.27団交及び6.4.10団交は、誠実交渉義務違反による不誠実団交であり事実上の団交拒否である。

6.3.2団交において、誠実交渉義務を説明した後、具体的な根拠をもって、なぜ要求に応じられないのか回答を求めたが、会社は、財務諸表・収支報告書は出さない、有額回答も出さないと発言し、不誠実な対応が繰り返された。

また、6.4.10団交でも、財務諸表が出せないなら経営状況を説明するよう述べたのに対し、「ほんなら、もう、他の会社にいったら」と述べ、多数回、財務諸表も出さない、説明する気もない、と発言した。

具体的根拠(財務諸表等)を提示の上回答がなされていれば、誠実交渉義務がはたされ、団交が無駄に引き延ばされることはなかった。

6.2.20申入書の春闘要求に対し、令和6年3月2日以降の団交時に賃金体系・財務諸表等の提示がなされていれば、会社の経営状況(乗務員数と内勤者数の比率等。乗務員が原材料費(原価)として出されるため、財務諸表の提示があれば、一定方向、乗務員と内勤者の比率等が出る)が計れ、所定内賃金・一時金月数を協議することができ、早期春闘決着がはかれた。

(2) 被申立人の主張

令和6年4月10日にある程度、組合と協議していく中で、合意書ができ、5月連休明けにC組合員に渡した。にもかかわらず、不当労働行為になるのか。

また、会社法第440条第1項に、株式会社は、法務省令で定めるところにより、定時株主総会の終結後遅滞なく、貸借対照表(大会社にあっては、貸借対照表及び損益計算書)を公告しなければならない、と書いているが、従業員は株主ではない。

5 争点5 (令和6年9月6日付けの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

6.9.6申入書で団交を申し入れていたにもかかわらず、正当な理由を提示することなく団交を行わないことは団交拒否である。

ア 団交の会社側担当として対応していたE組合員が出勤停止となっていると聞き及んだため、6.4.10団交で会社取締役役に真偽を確認したところ、会社取締役

がE組合員に対し、出勤停止命令を発している」と回答した。E組合員は、当時組合員ではなかったが、懲戒処分がなされるということは労働者なので、懲戒事由の説明を求めたが、懲戒処分事由はなかった。

その後、6月に会社取締役がE組合員の自宅に電話をし、E組合員の配偶者に解雇通知をしたと、組合に相談があり、E組合員は組合に加入。6.8.16申入書を会社に送付し、6.8.20団交が行われた。

6.8.20団交では、会社は、6-26事件の書証を理由として自主退職であると主張し続けるため、書証を確認した後、再度、団交を申し入れることで6.8.20団交を終えることとした。

会社の発言をもとに、書証を確認したが、会社取締役の暴力による頸椎捻挫で暫く来ない、との発言を切り取り自主退職だとしていることが確認できたため、6.9.6申入書を送付した。すると、令和6年9月9日、会社取締役は、アポイントなしで組合事務所を訪問した。その際、組合副委員長から、会社の見解を回答書に記載して提出するよう求めたところ、会社取締役は納得し、回答書の提出を約し帰社した。6.9.9組合事務所訪問において、同月12日の団交はしないと回答していたが、期日までは会社の見解を記載した回答書をまっていた。しかし、会社は、回答書を提出しなかった。

会社の対応は、労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為である。

イ 会社は、6.9.9組合事務所訪問において、組合副委員長が、6.4.10団交でのE組合員の発言を見て、「Fが判断するので検討して返事します」と言ったと主張するが、そのような発言はしていない。

## (2) 被申立人の主張

会社は、令和6年9月6日付け団交申入れについて、同月9日に組合事務所へ行き、その結果、組合からの回答書を待っていただけであり、団交を拒否したわけではない。

ア 令和5年に、会社取締役がE組合員に対し、休日は休むよう命じたが、令和6年に段々と命令を聞かなくなり、同年3月30日、同月31日に休日なのに出勤したので、反省もかねて、2週間の出勤停止命令を出した。

しかし、同年4月10日に団交があり、E組合員は命令に違反して団交に参加した。

6.4.10団交で、E組合員は会社取締役が首を掴んで暴行をしたと言ったが、暴力はしていない。また、E組合員が6.4.10団交で暫く来ないと言ったので、会社としては自主退職と捉えた。組合は6月に解雇と言ったというが、4月10日以降は会社取締役とE組合員は会話を一切していない。また、6-26事件の書

証として提出した6. 4. 10団交の議事録のE組合員の発言を読むよう説明した。

ところが、組合専従は、再び団交を申し入れた。会社取締役が、6. 4. 10団交のE組合員の発言を読んだのかと聞いても、組合専従は、会社取締役の説明を無視し、団交を断ったら不当労働行為だと言い、さらに、会社取締役が、組合執行委員長に変わるよう言っても拒否したため、同年9月9日に組合事務所を訪問した。

イ 6. 9. 9組合事務所訪問において、組合副委員長は、6. 4. 10団交でのE組合員の発言を見て、「Fが判断するので検討して返事します」と述べたので、会社は、その回答を待っていたが、待っていても回答が来なかったのである。

ウ 組合は、6. 9. 9組合事務所訪問の音声及び反訳を書証として提出しているが、「Fが判断するので検討して返事します」との発言が消去されており、偽造である。

エ 令和6年12月後半に、E組合員が会社に来て、会社取締役に謝罪して離職票を持って帰った。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1（令和6年2月21日、会社が会社内に設置されているC組合員の個人ポストに、6. 2. 21会社書面3通を投函したことは、同組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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) 不利益取扱いについて

ア まず、不利益性についてみる。

前記第4. 2(14)認定のとおり、①6. 2. 21会社回答書には、会社は要求をのまないの、C組合員は退職して他社に要求をしてほしい旨の記載があったこと、②6. 2. 21会社要望書には、会社側は一切要望をのまないの納得しないのなら他社に行っても構わない旨、退職するのか組合の要求を止めるのか、どうするのかはっきりしてほしい旨の記載があったこと、がそれぞれ認められる。

かかる記載は、会社がC組合員に対して、組合の要求を止めるか、退職するかを選択するよう示唆するものであり、C組合員の従業員たる地位を脅かすものであるとともに、C組合員が組合を通じて要求することを躊躇させるものである。したがって、6. 2. 21会社回答書及び6. 2. 21会社要望書は、C組合員を精神的に圧迫するものであったと認められる。

また、前記4. 2(14)認定のとおり、これらの書面とともに退職届も併せて投函されているが、退職届は、6. 2. 21会社回答書及び6. 2. 21会社要望書による精神的な圧力をさらに強めるものといえる。

以上のことからすると、会社が6.2.21会社書面3通をC組合員の個人ポストに投函したことにより、C組合員は精神的な不利益を被ったと認められる。

イ 次に、組合員であるが故になされたものであったかについてみる。

前記第4.2(13)、(14)認定のとおり、6.2.21会社回答書及び6.2.21会社要望書の内容や、6.2.21会社書面3通がC組合員の個人ポストに投函されたのが、組合が6.2.20申入書により賃金の引上げ等を要求した翌日であったことからすると、組合が6.2.20申入書により賃金の引上げ等を要求したことを理由としてなされたものとみるのが相当である。

したがって、会社が6.2.21会社書面3通をC組合員の個人ポストに投函したのは、組合員であるが故になされたものとみるのが相当である。

ウ 以上のとおりであるから、会社が会社内に設置されているC組合員の個人ポストに、6.2.21会社書面3通を投函したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

## (2) 支配介入について

前記(1)ア判断のとおり、6.2.21会社回答書及び6.2.21会社要望書は、C組合員が組合を通じて要求することを躊躇させるものであったのだから、会社が6.2.21会社書面3通を投函したことは、組合活動を阻害するものであったといえる。したがって、かかる会社の行為は、組合に対する支配介入にも該当する。

(3) なお、会社は、従業員のほぼ99%が会社の待遇に納得している旨主張する。しかしながら、待遇に納得している従業員の割合は、前記(1)、(2)判断を左右するものではない。

(4) 以上のとおり、令和6年2月21日、会社が会社内に設置されているC組合員の個人ポストに、6.2.21会社書面3通を投函したことは、C組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（令和6年3月17日頃、会社が組合に6.3.17会社回答書を送付して、C組合員に6.3.17誓約書の記入を求める旨通知したことは、同組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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) 不利益取扱いについて

ア まず、不利益性についてみる。

前記第4.2(19)、(20)ア認定からすると、6.3.17会社回答書は、C組合員に関する申入れである6.3.15申入書に対する回答であると認められるため、組合においてC組合員とその内容を共有することが想定される書面である。

また、前記第4. 2 (20)ア認定からすると、6.3.17会社回答書には、C組合員に誓約書を書いてもらう、もしC組合員が拒否したら他社に行ってください、との記載があり、かかる記載は、C組合員に対し、6.3.17誓約書への記入を実質的に強制するものであったといえる。

そして、前記第4. 2 (20)イ認定によると、6.3.17誓約書には、会社からの無線を拒否する又は乗客からクレームが3回あれば自主退職する旨の条項があり、かかる条項は、C組合員の従業員たる地位を脅かすものであるから、C組合員を精神的に圧迫するものであったと認められる。

以上のことを考え合わせると、会社が組合に6.3.17会社回答書を送付して、C組合員に6.3.17誓約書の記入を求める旨通知したことにより、C組合員は精神的な不利益を被ったと認められる。

イ 次に、組合員であるが故になされたものであったかについてみる。

前記第4. 2 (22)ア認定のとおり、6.3.27団交において、会社は、6.3.17誓約書をC組合員のみにかかせようとしたのは、C組合員が分会の組合員だからである旨を認めている。したがって、会社が組合に6.3.17会社回答書を送付して、C組合員に6.3.17誓約書の記入を求める旨通知したことは、組合員であるが故になされたものである。

ウ この点について、会社は、誓約書はタクシー業界では当たり前のことである旨、無線は会社命令であり、乗客に敬語で対応するのは当たり前である旨主張する。しかしながら、会社の乗務員のうち、C組合員が、ことさら、会社からの無線を取らない又は乗客に敬語を使わないといった事実があったとする主張も疎明もない。したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、会社が組合に6.3.17会社回答書を送付して、C組合員に6.3.17誓約書の記入を求める旨通知したことは、C組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

## (2) 支配介入について

使用者の行為が組合に対する支配介入に当たるとされるには、労働組合の結成や運営を妨害したと判断されることを要するが、通常、使用者が組合員に対し、組合員であることを故として不利益取扱いを行えば、組合員の組合活動を委縮させ、他の従業員の組合加入を抑止するなどの効果をもたらすのであるから、労働組合の運営を妨害するものにも当たるとみるのが相当である。

そして、前記(1)判断のとおり、会社が組合に6.3.17会社回答書を送付して、C組合員に6.3.17誓約書の記入を求める旨通知したことは、C組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるのだから、かかる行為は、組合に対する支配

介入にも該当する。

(3) 以上のとおりであるから、会社が組合に6.3.17会社回答書を送付して、C組合員に6.3.17誓約書の記入を求める旨通知したことは、C組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点3 (6.4.10団交において、会社取締役はC組合員の賃金を減額する旨の発言を行ったか。行ったとすれば、会社取締役が当該発言を行ったことは同組合員が組合員であるが故の不利益取扱い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。

6.4.10団交における会社取締役の発言について、組合は、春闘要求に対し、C組合員のみ賃金を減額する旨の回答を行ったものである旨主張する。一方で、会社は、組合からの要求に対し、賃金を減額してもよいなら一時金を出すことは可能であると回答したものである旨主張する。

前記第4.2(23)カ認定によると、6.4.10団交において、①組合専従が、春闘要求の一時金の回答を求めたところ、会社取締役は、「Cさんで言うたら利率、下げるから2.5でやったらいいんじゃないん」、「言うたら、40%で出してもいいよ」と述べたこと、②組合専従が、現在一時金を支給しているのかを尋ねたのに対し、会社取締役は、出していない旨返答した後、「だから、40%でやったらいいんちゃうん」と述べたこと、が認められる。このやり取りをみると、会社取締役は、C組合員の賃金を減額すると明言してはいない。このことに、前記第4.3認定のとおり、C組合員の給与支給合計額及び売上に対する支給合計額の割合は、6.4.10団交前の令和6年2月分や3月分よりも、6.4.10団交後の同年4月分以降の方が、いずれも増加しており、C組合員の賃金は減額されていないことを考え合わせると、6.4.10団交における会社取締役の発言が、C組合員のみ賃金を減額する旨の発言であったと認めることはできない。

以上のとおり、6.4.10団交において、会社取締役はC組合員の賃金を減額する旨の発言を行ったと認められないのだから、この点に関する組合の申立ては、その余を判断するまでもなく、棄却する。

4 争点4 (6.3.2団交、6.3.27団交及び6.4.10団交において、会社が組合に財務諸表等を提示しなかったことは、不誠実団交に当たるか。)について、以下判断する。

(1) 前記第4.2(10)ア、(12)、(13)、(16)エ、(17)イ、(18)、(21)、(22)ウ、(23)イ認定によると、6.2.13申入書その1等により、組合が会社に対し、財務諸表等を提示するよう求めている。これに対し、6.3.2団交、6.3.27団交及び6.4.10団交において、会社が組合に財務諸表等を提示しなかったことについては争いが無い。

団交において、使用者は、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、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であって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務（誠実交渉義務）を負うべきものと解すべきである。

もっとも、使用者は労働組合に対し、常に資料の提示をしなければならないものではなく、団交での協議事項や使用者の説明との関係で、資料の提示が必要である場合には、資料を提示しなければ誠実交渉義務違反となることもある。

そこで、以下、各団交における協議において、財務諸表等の提示が必要であったのかをみる。

(2) まず、6.3.2団交についてみる。

前記第4.2(16)認定からすると、組合は、春闘要求として、乗務員の基準内賃金を5%以上引き上げ、夏季一時金2.5か月、冬季一時金2.5か月の計5か月を要求する旨述べたものの、これ以上、春闘要求について言及したとは認められず、会社も、春闘要求に対する回答を示していない。そうすると、6.3.2団交では、組合は、春闘要求の内容を会社に伝えたにすぎず、実質的な協議に至っていないのだから、この時点では、財務諸表等の提示が必要であったと認めることはできない。

なお、前記第4.2(16)ア、オ認定からすると、6.3.2団交においては、主に側乗手当について協議されたところ、側乗手当については、前記第4.2(24)認定によると、6.4.25合意書が作成され、組合と会社との間で合意が成立していることからすると、側乗手当について協議するのに財務諸表等が必要であったとはいえない。

以上のとおり、6.3.2団交での協議において、会社が組合に財務諸表等を提示する必要があったと認められないのであるから、会社に誠実交渉義務違反があったと認めることはできない。

したがって、6.3.2団交において、会社が組合に財務諸表等を提示しなかったことは、不誠実団交に当たらない。

(3) 次に、6.3.27団交についてみる。

前記第4.2(22)ウ認定によると、組合専従が、春闘要求の回答を求めたのに対し、会社取締役は、無理である旨述べており、会社取締役の発言からすると、会社として春闘要求に対しゼロ回答であるとの見解を示しているようにもみえる。

しかしながら、E氏は、春闘要求の賃上げについて、今は5%が最低ラインであり、我々は若干違うが、良い所は5.3%に上がっており、春闘交渉というのは分かる旨、ただ、妥結額はある程度こちらで考えている旨発言している。6.3.27団交当時は、E氏は会社側の人間として発言していると認められるところ、同人の発言からすると、会社としては春闘要求に対する回答は留保しているようにもみえる。このことに、E氏の上記発言の後、組合専従が、今日出せなかったとしても、もう一度来る旨、E氏の話や現状のことを聞いてもらって、もう一度、回答をもらいに来る旨発言したことを考え合わせると、6.3.27団交の時点において、春闘要求に対する会社としての回答を明確には示しておらず、かつ、組合も、そのことを是認しているとみるのが相当である。そうであれば、このような段階において、財務諸表等の提示が必要であったと認めることはできないのであるから、会社に誠実交渉義務違反があったと認めることはできない。

したがって、6.3.27団交において、会社が組合に財務諸表等を提示しなかったことは、不誠実団交に当たらない。

(4) 最後に、6.4.10団交についてみる。

前記第4.2(23)イ、カ認定からすると、組合の所定内賃金5%引上げ、夏季一時金2.5か月、冬季一時金2.5か月の支給との春闘要求に対し、会社取締役は、「無理」だとしてゼロ回答をしたことが認められる。そうすると、会社は、組合の要求に応じることが「無理」であることについて、具体的な資料や根拠を示しつつ組合に対して説明し、合意達成の可能性を模索する必要があったというべきである。そして、会社の経営状況は、組合が賃上げ額等について納得できるものであるかを判断するための重要な情報であるとみることができるから、会社は、組合からの求めに応じて、会社の経営状況を示す資料を提示する必要があったというべきである。しかるに、会社は、組合に会社の経営状況を示す資料を何ら提示しておらず、そのことについて合理的な説明もない。

以上のとおり、6.4.10団交における春闘要求に関する協議において、会社は財務諸表等の会社の経営状況を示す資料を提示する必要があったにもかかわらず、これを提示せず、提示しないことについて合理的な理由も示していないのであるから、かかる会社の対応は、誠実交渉義務違反であると認められる。

したがって、6.4.10団交において、会社が組合に財務諸表等を提示しなかったことは、不誠実団交に当たる。

(5) 以上のとおりであるから、6.3.2団交、6.3.27団交及び6.4.10団交のうち、6.4.10団交において、会社が組合に財務諸表等を提示しなかったことについては、不誠実団交に当たり、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。

5 争点5（令和6年9月6日付けの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。

(1) 前記第4. 2(28)認定のとおり、組合は6.9.6申入書により令和6年9月12日に団交を開催するよう申し入れている。また、同年10月16日の本件申立て時点において、6.9.6申入書に関する団交が開催されていないことについて争いはない。

そして、前記第4. 2(28)認定によると、6.9.6申入書に記載された要求事項は、E組合員に対する事実上の解雇撤回及び解雇撤回日までの賃金支払であり、これは、組合員の労働条件に関する事項であるから、義務的団交事項に当たる。

これらのことからすると、組合は義務的団交事項について団交を申し入れ、かつ、組合が団交の日程として提案した日から1か月以上経過しても団交は開催されていないのであるから、団交が開催されていないことについて正当な理由がなければ、会社の対応は団交拒否として労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断される。そこで、団交が開催されていないことについて、正当な理由があったかについて検討する。

ア この点について、会社は、組合からの回答書を待っていただけであり、団交を拒否したわけではない旨、6.9.9組合事務所訪問において、組合副委員長は、6.4.10団交議事録でのE組合員の発言を見て「Fが判断するので検討して返事します」と述べたので、会社はその回答を待っていた旨主張する。

そこで、6.9.9組合事務所訪問における会社と組合のやり取りについてみる。

イ 前記第4. 2(29)ウ、エ認定によると、6.9.9組合事務所訪問の際に、会社取締役が6.4.10団交の議事録を読むよう求めていることは認められるものの、これに対して、組合副委員長が、「Fが判断するので検討して返事します」と発言したとは認められず、その他、6.9.9組合事務所訪問の際、組合が会社に対し、回答書を提出する旨発言したと認めるに足る事実の疎明はない。むしろ、前記第4. 2(29)ア、オ認定のとおり、組合副委員長の発言からすると、組合としては、団交の場又は回答書で、会社としての見解を示すよう求めているのは明らかである。そして、6.9.9組合事務所訪問の後、会社が組合に対し、自らの見解を記載した回答書を提出したとの事実は認められないのだから、会社は、団交に応じて、団交の場で自らの見解を説明すべきであるといえる。

以上のとおりであるから、6.9.9組合事務所訪問における会社と組合とのやり取りからは、団交が開催されていないことについての正当な理由があったとは認められない。

(2) 以上のとおりであるから、令和6年9月6日付けの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。

## 6 救済方法

組合は、①組合員1名への退職強要等による組合排除・組合弱体化行為の禁止、  
②誓約文の掲示をも求めるが、主文3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7年12月12日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓