

命 令 書 ㊦

申立人 奈良市
X組合
代表者 委員長 A 1

被申立人 橿原市
Y会社
代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の奈労委令和3年（不）第5号事件について、当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員下村敏博、公益委員飯田誠、同矢野昌浩、同名津井吉裕、同山田享子が合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和2年3月11日及び同年7月31日に申し入れた団体交渉において、申立人から求められた資料のうち、組合員の雇用契約書、出勤簿、タイムカード及び組合員に適用される就業規則について、これらの書類が存在しない、又は、廃棄した旨回答するだけでなく、不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で組合の理解を求めるなど、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人が、申立人に対し、労働基準監督署が求めているとして、申立人と被申立人との間の労働紛争が解決したという事実と異なる内容の文書の提出を求めたことは、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ことを確認する。
- 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

令和 年 月 日

X組合

委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、奈良県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2年3月11日及び同年7月31日に申し入れた団体交渉において、貴組合から求められた資料のうち、組合員の雇用契約書、出勤簿、タイムカード及び組合員に適用される就業規則について、これらの書類が存在しない、又は、廃棄した旨回答するだけでなく、不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で貴組合の理解を求めなかったこと（2号該当）
- (2) 労働基準監督署が求めているとして、貴組合と当社との間の労働紛争が解決したという事実と異なる内容の文書の提出を求めたこと（3号該当）

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）のA2組合員（以下「A2組合員」という。）及びA3組合員（以下「A3組合員」という。）が組合に加入したことを理由にY会社（以下「会社」という。）が時間外労働に対する賃金の支払いに応じないことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、また、会社が、令和3年9月17日以降の組合との間の団体交渉において組合が要求している資料を提示しなかったこと、及び令和3年5月20日に開催された団体交渉において、会社の代表者であるB1社長（以下「社長」という。）が恫喝的な言動を行ったことが、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、さらに会社が、葛城労働基準監督署（以下「労基署」という。）が提出を求めているとして、組合に紛争終結を誓約する文書の提出を求めたこと、及び令和2年9月17日に開催されたあっせんの継続を会社が拒否したことが、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和3年7月14日、

組合が当委員会に救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 不誠実な団体交渉を改め、労使合意による解決を行うこと。
- (2) 不当労働行為に対する謝罪を、従業員が目にする掲示板に1か月間貼り出すこと。場所はB2店とB3店の職場とすること。

第2 本件の争点

- 1 令和3年5月20日に開催された団体交渉の場で、社長が語気を荒げ恫喝的な言動を行ったか。行った場合、当該言動を行ったことは不誠実団交に該当するか。
- 2 会社が、組合の要求している資料を提示しなかったか。しなかった場合、そのことは不誠実団交に該当するか。
- 3 会社が、労基署が紛争終結の書面の提出を求めているとして、組合に文書の提出を求めたことは、組合に対する支配介入に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 令和3年5月20日に開催された団体交渉の場で、社長が語気を荒げ恫喝的な言動を行ったか。行った場合、当該言動を行ったことは不誠実団交に該当するか。

（争点1）

(1) 申立人の主張

当該団体交渉の場で、社長は組合の出席者に対し、恫喝的に語気を強め、話合いを誠実に進める姿勢にはほど遠い言動を繰り返した。この言動は、労働組合加入を批判している会社の姿勢を反映したものであり、組合の要求を検討する意思がないばかりか、誠実な団体交渉を拒否した不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

当該団体交渉の場で組合委員長（以下「委員長」という。）の礼を失した言動に社長が立腹し、声を荒げたことはあった。しかし、同日の団体交渉はその後も継続し、通常どおり終了しており、次回の団体交渉も開催されたことから、会社は誠実に団体交渉を行っている。

- 2 会社が、組合の要求している資料を提示しなかったか。しなかった場合、そのことは不誠実団交に該当するか。

（争点2）

(1) 申立人の主張

団体交渉で組合が会社に対し提出を求めたA2組合員及びA3組合員の労働条件や勤怠に係る資料について、会社の対応は以下のとおりであった。

ア 雇用契約書

A 2 組合員の雇用契約書の提出を求めたが、会社は口頭での約束だったとして雇用契約書がないと回答した。

イ タイムカードの記録及び出勤簿

A 2 組合員及び A 3 組合員のタイムカードの記録の提出を求めたが、会社は廃棄処分しており、「ないものはない。」と回答した。タイムカードの記録は保存されていなければならない、そういった回答は無責任である。また、A 3 組合員の出勤簿の提出を求めたが、令和 2 年 4 月以降の出勤簿が提出されただけで、同年 3 月以前の出勤簿については提出されなかった。

ウ 就業規則

A 2 組合員及び A 3 組合員に適用される就業規則の提出を求めたが、会社は就業規則がないと回答した。

エ 賃金台帳

A 3 組合員の賃金台帳の提出を求めたところ、これについては提出された。以上のとおり、会社は十分な説明を行わないまま、口頭による反論と具体性を欠いた主張を繰り返すのみで解決に向けての協議を回避しようとした。労働基準法に基づく正規の記録がないことを組合が提出を強要しているかのように言いつくろい、かつ組合の要求を歪めて答弁していること自体が労働基本権を尊重せず、団体交渉権をも歪める会社の不当な姿勢である。

(2) 被申立人の主張

組合が提出を要求した資料については次のように対応した。

ア 雇用契約書

雇用契約書については採用時に口頭で説明しており存在しない旨回答している。

イ タイムカードの記録及び出勤簿

組合はタイムカードの提出を繰り返し求めているが、会社は団体交渉の当初からタイムカードは出勤簿との照合の後廃棄していることを回答済みであり、それを提出するよう繰り返し求めることは不可能を強いることであって、組合の主張は失当である。

A 3 組合員の令和 2 年 4 月以降の出勤簿については組合に提出しており、同年 3 月以前の出勤簿については探したが見つからなかった旨回答している。

ウ 就業規則

就業規則については存在しない旨回答している。

エ 賃金台帳

A 3 組合員の賃金台帳については組合に提出している。

以上のように、会社は、組合からの団体交渉の要望には全て応えており、ない書面を出せと言われてもどうしようもなく、これをもって不誠実団交に当たると言われても納得できない。

3 会社が、労基署が紛争終結の書面の提出を求めているとして、組合に文書の提出を求めたことは、組合活動に対する支配介入に該当するか。 (争点3)

(1) 申立人の主張

A 2 組合員が労基署に相談したことを理由にして、会社は、「労働紛争問題は解決し終結したこととし、行政以外への紛争の蒸し返しは今後一切行わないことを誓約いたします。」と記載した書面を作成するよう組合に求めた。組合が労基署に問い合わせたところ、当該書面を作成、提出を指示する助言をしたことはないと証言している。このことは、会社が紛争の解決がない時点において偽証文書を組合に求め、労働組合の正当な活動を阻むものであり、組合活動に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

令和2年5月8日、労基署から連絡があり、その後社長が労基署に赴いた際に、組合と紛争中であることなどを説明したところ、労基署から「民事不介入なので、民事のことが終わらないと労基署は話ができない」「紛争が終了したら書面で通知してください」と言われた。社長は、A 2 組合員との交渉を行政対応で一本化したい目的で書面を組合に送付したものである。

4 申立人のその他の主張

前記第2の1ないし3の争点以外に申立人から以下の主張があった。

(1) 会社は、A 2 組合員及びA 3 組合員が組合に加入したことを理由に、未払いの時間外労働に対する賃金の支払いに応じなかった。また、会社は、採用時に労働条件通知書を提示しておらず、就業規則の明示もしていないなど労働条件の明示義務に違反したまま雇用していた。さらに、労働安全衛生法に基づく健康診断も行っておらず、A 3 組合員は長時間労働による体調不良で退職せざるを得なくなった。これらは労働法上の義務に違反する対応であり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) 組合が、令和2年7月3日に当委員会に申請したあっせんに対して、会社が、同年9月17日の第1回あっせん後にあっせんの継続を拒否し、組合との協議による合意に向けた努力もせず組合の存在を無視したことは、労組法第7条第3号の組合の運営に関する支配介入に該当する。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成3年5月1日に結成された個人加入方式の労働組合（いわゆる合同労組）であり、肩書地に事務所を置いている。結審時点の組合員数は300人である。

【第2回審問調書、審査の全趣旨】

(2) 被申立人

会社は、平成17年3月16日に設立された飲食店を営む有限会社で、肩書地に本社を置いている。奈良県内に4店舗（B3店、B2店、B4店、B5店）を経営しており、結審時点の従業員数は45人である。

【第2回審問調書、審査の全趣旨】

2 申立てに至る背景

(1) A2組合員は平成25年6月1日、会社に入社し、B2店（従業員約15人）に配属され、入社2か月目から店長として勤務していた。雇用契約を締結する際、契約の内容は口頭で伝えられただけで、雇用契約書は交わされなかった。同組合員は、令和2年1月7日頃、B3店のB6店長（以下「B6店長」という。）に同年2月末をもって退職する意思を伝えた。同組合員は、その後、B6店長に同年3月末まで在職延長できる旨伝えたが、同年3月になり、そのことが社長に伝わっていなかったことが判明した。退職時期の取扱いについて双方に食い違いが生じ、そのため、同組合員は、未払賃金等について解決すべく、労基署に相談に行き、その後、同月に組合に加入し、団体交渉を通じて解決を求めた。

【甲1】

(2) B3店（従業員10人以上）で就労していたA3組合員は、勤務上のことについてA2組合員に相談したことを契機として令和2年7月に組合に加入したが、同月31日から体調を崩して休業し、同年8月に退職した。休業後、会社に対して組合に加入したことを通知し、団体交渉を通じて時間外労働に対する賃金の支払い等について解決を求めた。

【甲8、甲9、甲33】

3 組合と会社との間の団体交渉の経緯

(1) 令和2年3月11日、組合は、会社に対し、A2組合員が組合に加入したことを通知するとともに、同組合員の雇用問題の解決に向けて団体交渉を申し入れた。

【甲1】

(2) 同年4月13日、A2組合員は、会社に対し、未払賃金の支払いを求めるとともに、就業規則、勤務記録、タイムカードの記録の写し、雇用契約書、解雇通知書及び離職票の確定にかかわる資料を自宅に送付するよう通知した。

【甲3】

(3) 同年7月31日、組合は、会社に対し、A3組合員が組合に加入したことを通知するとともに同組合員の雇用問題の解決に向けて団体交渉を申し入れ、同組合員の勤務実態を確認するために、タイムカード、就業規則、管理規定等の資料を提示するよう通知した。

【甲8】

(4) 同年9月10日、会社は、組合に対し、A3組合員の令和2年4月以降の出勤簿を組合に開示する旨通知した。

【甲26、乙1】

(5) 同年9月17日、第1回団体交渉が開催された。組合は、令和2年4月以降のA3組合員の出勤簿については団体交渉前に会社から組合に送付されたが、同年3月以前の出勤簿が提示されていない理由について質問し、会社は紛失した旨回答した。また組合は、A2組合員に係る雇用契約書、A3組合員に係るタイムカード及び就業規則の開示を求めていたが、会社は、雇用契約の内容は就職の際に口頭で説明しており、雇用契約書は存在しない、タイムカードは出勤簿と照合した後に廃棄した、就業規則は存在しない旨回答した。

【甲11、甲34、第1回審問当事者B1 8・9頁】

(6) 同年10月9日、会社は、組合に対し、令和2年3月以前の出勤簿を探したが見つからなかった旨通知した。

【甲29】

(7) 同年10月22日、第2回団体交渉が開催された。委員長から出勤簿について質問されたことに対して、社長は、出勤簿を探している旨回答した。

【甲15】

(8) 令和2年11月26日に第3回団体交渉、同3年1月19日に第4回団体交渉、同年3月15日に第5回団体交渉がそれぞれ開催された。

【争いのない事実】

(9) 同年4月15日、会社は組合の要求に応じて、A3組合員の賃金台帳を組合に送付した。

【甲30】

(10) 同年5月20日、第6回団体交渉が開催された。社長は、組合に対し、タイムカードを提出できない理由について、当時店長であったA2組合員も出席していた店長主催の会議において、タイムカードは意味がないので出勤簿だけにしてほ

しいという要望があり、要望に添った運用をするために出勤簿との整合性を確認した後にタイムカードを廃棄するようになった旨回答した。

社長は、組合からタイムカード及び出勤簿を提示するよう繰り返し求められ、「ないものはないんです。」と返答したところ、委員長が、「あんたみたいな社長がおるから労働者は困るんや。」とペンで社長を指しながら言ったことに立腹し、「その言い方はないやろ。」と言り返す場面があったが、その後も団体交渉は打ち切られず続けられた。

【甲 18、第 1 回審問当事者 B 1 8～11 頁】

4 紛争終結の書面を求めた経緯

(1) A 2 組合員は組合に加入する以前に、未払残業代等について労基署に相談した。

【争いのない事実】

(2) 令和 2 年 4 月 10 日、会社は、組合及び A 2 組合員に対し、同年 2 月 29 日付け自己都合退社を事由とする離職票を速やかに発行し、同組合員の自宅に郵送することを通知した。

【甲 20】

(3) 同年 4 月 13 日、組合は A 2 組合員と連名で、会社に対し、同組合員が同年 2 月 29 日付けで自己都合退職になることにつき同組合員が労働行政に救済を求める意思を有する旨を伝え、本件について同組合員との個人的な話し合いを控えるよう通知した。

【甲 2】

(4) 同年 4 月 13 日、A 2 組合員は、会社に対し、未払賃金の支払い及び雇用契約書の写しやタイムカードの写しなどの資料の提示を要求し、同組合員本人に同月 22 日までに回答するよう通知した。

【甲 3】

(5) 同月 22 日、会社は、組合及び A 2 組合員に対し、前記 (3) の書面により組合 (A 2 組合員と連名) からは、同組合員との直接の話し合いを控えるよう求められている一方で、前記 (4) の書面により同組合員からは、期限を切って同組合員本人に対し直接に回答するよう求められたところ、組合 (同組合員と連名) の要求と同組合員のそれは両立しがたいため対応に困惑しているとして、組合及び同組合員に対し、その趣旨説明を書面で回答するよう求め、回答が得られない場合、本件について和解終了したものとする旨通知した。

【甲 21】

(6) 同日、組合は A 2 組合員と連名で、会社に対し、前記 (5) の会社からの通知を受け、労基署は、個人からの申立てを受けた場合、使用者が応じない限り労働行政として監督手続を進めるのが原則であるが、組合との団体交渉を通じた自主

解決が試みられている間は、行政として介入しないという認識に基づいて、前記（３）の通知を行ったものであると回答し、改めて交渉を申し入れる旨通知した。

【甲４】

（７）同年５月８日、社長に労基署から問合せの電話が入り、その後社長は労基署の担当者と面談し、組合との紛争について話した。

【第１回審問当事者Ｂ１ ５・６頁】

（８）同月１４日、会社は、組合及びＡ２組合員に対し、以下の内容の書面を送付した。

「（前略）令和２年５月８日の午前に奈良葛城労働基準監督署からＹ会社へ連絡があり今後紛争内容も含め全て葛城労働基準局での行政対応する事に致します。

（中略）

以前にもお伝えいたしました但窓口が２つになり組合紛争終結後の次に葛城労働基準監督署への対応はＹ会社としては２度手間になるのは無駄と判断致しました。

今後Ｙ会社は葛城労働監督署のみ今回の件は対応することになりますので、先ずはＡ４連合会Ｘ組合Ａ２組合員殿とＹ会社との労働紛争問題終結の書面を交わし、葛城労働基準局に紛争終結書面を提出したのち葛城労働基準局で対応して行く事となります。

紛争解決の内容の書面が無い場合は御承知とは思いますが、葛城労働基準局は動きませんので至急紛争終結書面交付をお願い致します。（中略）

尚、書面内容には

「Ａ４連合会Ｘ組合Ａ２組合員とＹ会社との労働紛争問題は解決し終結した事とし、行政以外への紛争の蒸し返しは今後一切行わない事を制約（ママ）致します。

※上記内容は必ず書面に御記入お願いいたします。（後略）」

【甲２３】

（９）同月１５日、組合はＡ２組合員と連名で、労基署に対し、前記（８）の文書を送付した上で、前記（７）の労基署における社長との面談等の事実関係について問い合わせたところ、労基署は会社に対し前記（８）のような書面の作成等を求めた事実はないとの回答が得られたことを会社に対し報告するとともに、紛争終結書面の提出には応じられない旨通知した。

【甲７】

５ あっせんの経緯

（１）令和２年７月３日、組合は、当委員会に対して、Ａ２組合員の雇用問題について

ての誠実な団体交渉をあっせん事項として、あっせんに申請した。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 同年8月19日、組合は、当委員会に対して、A3組合員の雇用問題についての誠実な団体交渉を追加のあっせん事項として、あっせんに申請した。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 同年9月17日、当委員会において第1回あっせんを開催したところ、会社に団体交渉に応じる意思があること及び同日のあっせん終了後に第1回団体交渉が予定されていることが確認されたため、あっせんに継続し団体交渉の状況を確認したうえで、第2回あっせんの開催について調整することとした。

【当委員会に顕著な事実】

(4) 第1回あっせん終了後、同3年3月15日までに5回の団体交渉が行われ、会社が今後も団体交渉に応じる意思があることが確認されたため、当委員会は双方の自主的交渉による解決に委ねることが適当であると判断し、同月26日に双方に対してあっせんの打ち切りを通知した。

【当委員会に顕著な事実】

第5 判断

1 令和3年5月20日に開催された団体交渉の場で、社長が語気を荒げ恫喝的な言動を行ったか。行った場合、当該言動を行ったことは不誠実団交に該当するか。

(争点1)

組合は、社長の団体交渉での言動は、組合の要求を検討する意思がないばかりか、誠実な団体交渉を拒否した不当労働行為に該当すると主張する。

前記第4の3(10)で認定したとおり、社長は、委員長の発言に対して、「その言い方はないやろ。」と発言したことは認めているが、当該発言は委員長の発言に立腹して言い返したものであり、その発言のみをもって直ちに不誠実団交に該当すると認めることはできない。

当該発言以外に社長が組合の主張するように語気を荒げ恫喝的な言動を行ったかどうかについては、団体交渉記録など組合の主張を裏付ける証拠はない。審査の手續において組合は組合員が団体交渉のデータを残していると説明していたが、当委員会が繰り返し当該データの提出を求めたにもかかわらず、組合から当該データの提出はなく、また審問において団体交渉に出席していた組合員が証言することもなかった。

よって、組合が主張する、団体交渉における社長の恫喝的な言動は、これを行ったものと認めるに足りる証拠はなく、その他の社長の発言はその一事をもって労組法第7条第2号の不当労働行為と認めることはできない。

2 会社が組合の要求している資料を提示しなかったか。しなかった場合、そのことは不誠実団交に該当するか。 (争点2)

使用者が団体交渉の議題となる事項について、問題となる組合員の処遇の根拠となる資料を示すことを労働組合から求められた場合に、合理的理由なくそれを拒むことは誠実交渉義務違反になると解される。

本件において、組合は、会社に対し、団体交渉で組合員の労働条件や勤怠に係る資料の提出を求めたが、会社は十分な説明を行わないまま一部を除いて提出しなかったと主張する一方、会社は、組合から求められた資料については存在するものは提出し、存在しないものはその旨回答していると主張する。

そこで、以下、双方の主張について、前記第4の3で認定した事実に基づき上記の観点から検討することにする。

組合が提示を要求している資料のうち雇用契約書については、必ずしも作成が義務づけられているとはいえないが、労働基準法第15条第1項は、使用者は労働契約の締結に際し労働者に対して労働条件を明示する義務を定めており、そのうち労働時間及び賃金等に関する事項は、同施行規則第5条第3項及び第4項によれば、書面の交付等により明示しなければならないとされている。

就業規則は、同法第89条により事業所に常時10人以上の労働者を使用する場合には、その作成及び労働基準監督署への届出が義務づけられており、賃金台帳及びタイムカードは、同法第109条（本条の附則として第143条第1項参照）により一定期間の保存が義務づけられている。これらの就業規則、賃金台帳及びタイムカードはいずれも団体交渉の主要な議題であった組合員の時間外労働について交渉するに当たって重要な基礎資料となるものである。会社は、タイムカードは店長主催の会議での要望を受けて廃棄したと主張するが、そうした事情があるからといって保存義務のある書類の保存期間が経過する前にこれを廃棄することは到底許されない。

以上のことから、これらの書類の提示を組合が要求したにもかかわらず、会社が提示しなかったことには合理的な理由がなく、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当すると判断するのが相当である。

また、法律上保存義務のある書類を会社が保存していない場合、会社はこれらの書類が存在しない、又は、不存在又は廃棄に至った事情について、会社は説明した上で組合の理解を求めべきであった。にもかかわらず、会社が団体交渉において上記の事情について説明を尽くさなかったことは、不誠実な対応というべきであるから、会社の対応は労組法第7条第2号の不誠実団交に該当すると判断するのが相当である。

3 会社が、労基署が紛争終結の書面の提出を求めているとして、組合に文書の提出を求めたことは、組合に対する支配介入に該当するか。 (争点3)

組合は、A2組合員が労基署に相談したことを理由として、会社が、紛争の解決に至らない時点において紛争終結書面の提出を求めたことは、労働組合の正当な活動を阻むものであり、組合活動に対する支配介入に該当すると主張する。これに対して、会社は、同組合員が会社との交渉窓口として組合ではなく労基署を選んだものと理解して、交渉窓口を一本化するために、労基署から求められた紛争終結書面を提出するよう、組合及び同組合員に通知したものであると主張する。

双方の主張について、前記第4の4において認定した事実に基づき、以下検討する。

令和2年4月22日、会社は、組合（A2組合員と連名）とA2組合員からそれぞれ会社に送付された2通の書面は相反する内容であるとして、組合からの説明がなければそれをもって本件について和解終了したものとすると一方的に通告しており、会社には組合との団体交渉を避けようとする姿勢が認められる。

その後、同年5月14日に会社は組合及び同組合員に対し、紛争終結書面の提出を求めているが、その時点において、組合は会社に対し、同組合員の未払賃金等を議題とする団体交渉を開催するよう求めているところであり、会社が組合及び同組合員に紛争終結書面に記載するよう求めた「労働紛争問題は解決し終結した」旨の文言は事実と反するものである。

また、当該紛争終結書面は、会社と組合及び同組合員との間の労働紛争が終結した旨を宣言した書面を会社に提出させることにより、以後会社と同組合員との間の未払賃金に関する紛争の仲介窓口を労基署のみに限定すると同時に、当該紛争について会社と組合との間で行われてきた団体交渉の終結を要求することを内容とするものであるから、会社が当該紛争解決書面の作成及び提出を求める書面を組合及び同組合員に送付したという事実は、会社がその当時組合活動に介入する意図を有していたことを疑わせるに足りるものと言うべきである。

前記第4の4（1）のとおり、同組合員は組合に加入する以前に、未払残業代等について労基署に相談していたにもかかわらず、会社は、同組合員が会社との交渉窓口として労基署を選んだものと理解したとして、そのことを理由に組合に対し、紛争終結の書面の提出を求めたと主張している。しかしながら、前記第4の4（6）で認定したとおり、社長と労基署とのやり取りに先立ち、令和2年4月22日に組合は同組合員との連名で、同組合員から労基署に相談した内容も踏まえて改めて団体交渉を求める旨を会社に通知しており、同組合員が会社に対して交渉窓口として組合ではなく労基署を選んだものと理解したとの会社の判断が合理的なものであったことを裏付けることができる事情は見当たらない。また、労基署が、会社と組合との間の団体交渉が継続している最中に会社と同組合員との交渉窓口として組合を除外し、交渉窓口を労基署に限定する形で一本化するために、組合の団体交渉権を制限するような内容を記載した書面の提出を組合に求めるとは考えがたい。社長は労基署が会社と同組合員

との間の交渉窓口として組合を除外する意図を有しなかったことを推測できたはずであり、これと異なる社長の説明には疑問を抱かざるを得ず、同組合員が会社との交渉窓口として労基署を選んだとする会社の主張については、これを採用することはできない。よって、会社が、労基署から紛争終結の書面の提出を求められているとして、組合に対して当該書面の提出を要求した行為は、組合を排除する意図によるものと推認されるため、当該行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断するのが相当である。

4 申立人のその他の主張に対する判断

(1) 組合は、A2組合員及びA3組合員が組合に加入したことを理由に、会社が未払いの時間外労働に対する賃金の支払いに応じなかったこと、及び会社が、採用時に労働条件通知書を提示していないなど労働条件の明示義務に違反したままで雇用し、労働安全衛生法に基づく健康診断も行っていなかったことを申立事実として主張する。

しかし、組合が主張するこれらの申立事実は、いずれもA2組合員及びA3組合員が組合に加入する以前から会社の不作為が労働基準法、労働安全衛生法に違反していたことを主張するものであり、同組合員らが組合に加入したことを理由として同組合員らに不利益を課した等、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為を会社が行ったことを基礎づける具体的な事実を主張したものと認めることはできない。

当委員会は、組合に対し、主張を補充するよう促したが、再三の求釈明にもかかわらず組合から十分な主張の補充はなかった。

結局、組合の主張は会社において労働者が労働組合の組合員であることの故をもって行った不利益な取扱いであることが主張されていないものと認められるので、会社に反論を求めるまでもなく申立てを棄却することが相当である。

(2) 組合は、会社があっせんの継続を拒んだことが労組法第7条第3号の支配介入に該当すると主張している。しかし、前記第4の5で認定したとおり、第1回あっせんが開催され、その後団体交渉が継続して開催されていることが確認されたことから、当委員会はまずは双方の自主的交渉による解決に委ねることが相当であるとの判断で、双方にあっせんの打ち切りを通知したものである。

したがって、会社があっせんの継続を拒んだとする組合の主張は、当委員会に顕著な事実と異なることが明白であるから、会社に反論を求めるまでもなく棄却することが相当である。

第6 救済方法

以上のとおり、会社が組合との間の団体交渉において組合が要求している資料を提示しなかったこと及び提示しなかった理由についての説明が不十分であった点は労組法第7条第2号の不誠実団交に該当する。よって、会社に対し、不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で組合の理解を求めるなど誠実に対応することを命ずるとともに、会社が同様の行為を繰り返さないようにするために主文のとおり文書の手交を命じるのが相当である。

会社が、労基署から提出を求められたとして、組合に対し紛争終結書面の提出を求めた行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当することは前記第5の3で判断したとおりである。そこで、支配介入については、組合が会社に対して当該書面を提出できない旨通知して以来、会社は組合に対して改めて当該書面の提出を求めていることを踏まえ、会社が当該書面の提出を組合に対して要求した行為が支配介入に該当する旨を確認するに留める。

また、会社が今後同様の行為を繰り返さないようにするために、主文のとおり文書の手交を命じるのが相当である。なお、組合は謝罪文の掲示を求めているが、組合員2名が既に退社している等諸般の事情を総合勘案して主文2に示した文書の手交で足りるものと判断する。

第7 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づいて、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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年1月23日

奈良県労働委員会 印

会長 下村敏博 印