

# 命 令 書 (写)

申 立 人           X   組 合  
                  代表者 執 行 委 員 長           A  
被申立人           Y   会 社  
                  代表者 代 表 取 締 役 社 長           B 1

上記当事者間の山労委平成30年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年8月22日、第595回公益委員会議において、会長公益委員山元 浩、公益委員有田謙司、同中村友次郎、同近本佐知子、同平中貫一が合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、本命令書の受領後2週間以内に、平成30年11月6日に申入れのあった団体交渉に **B 1** 代表取締役社長が出席の上、誠実に対応すること。
- 2 被申立人は、当該団体交渉の場で、平成29年及び平成30年の売上げ、利益、人件費、賞与及び基本給の総支給額、及び賞与支給人数を明記した資料を申立人に手交すること。
- 3 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。）が平成30年11月6日に申し入れた平成31年賞与を議題とした団体交渉に、被申立人 **Y** 会社（以下「会社」という。）が応じないことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成30年12月14日に救済申立てがあった事案である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合から平成30年11月6日に申入れのあった団体交渉に速やかに応じること。

- (2) 会社は、団体交渉に交渉議題について決定権限を持つ者を出席させた上、平成29年及び平成30年の決算書のうち売上げ、利益及び人件費、並びに平成28年から平成30年までの年間賞与及び基本給の総額並びに社員数を提示し、平成21年10月17日及び平成27年12月28日に開催された団体交渉の労使合意書を遵守して誠実に応じること。

### 3 当事者の主張の要旨

#### (1) 組合の主張の要旨

会社は、B1 代表取締役社長（以下「社長」という。）が A 執行委員長（以下「A」という。）から暴行を受けたことを団体交渉拒否の理由としている。

社長が A から暴行を受けたとする本社男子用トイレにおいて、A が社長の主張する暴行を行うことは物理的に不可能であり、また、当該暴行に限らず、いかなる暴力的行為も行ったことがない。社長が受けたとする暴行は、でっち上げである。

以上のとおり、会社が団体交渉に応じないことに正当な理由はなく、これは団体交渉拒否の不当労働行為に該当する。

また、平成21年10月17日の団体交渉において、団体交渉の責任者は交渉事項について決定権限を持つ者とする等の合意をしているにもかかわらず、団体交渉責任者に妥結権限や協約締結権限がなく、当該合意に反する団体交渉を繰り返しているため、人事、組織の編成、予算・経費の行使、賃金の決定に至るまで権限を持つ社長が団体交渉に出席しなければならない。

#### (2) 会社の主張の要旨

平成29年2月22日の A の社長に対する暴行は、事実である。A の粗暴で目に余る振舞いに対して、反省や謝罪がないまま団体交渉に臨むことは困難である。A は以前にも暴行事件を起こして現行犯逮捕されて有罪判決を受けている事実があるほか、数え上げれば切りがないほどの不都合な行為を行っており、団体交渉の正常化のためには、社長への暴行事件に対する組合の反省、謝罪及び正常な団体交渉が行える旨の誓約が不可欠である。会社は、組合が規律を守り、正常な交渉ができる体制が確立したとの労使双方の確認後に、団体交渉の日時を決定することを申し入れているが、これに対する組合からの建設的な回答はなされていない。

以上のとおり、会社は団体交渉を拒んでいるわけではない。

また、団体交渉というのは、妥結に向けての話合いであるから、必ずしも会社

の最高責任者が出席しなければならないものではなく、妥結点を見いだすための実質的権限がある者に交渉を担当させることで団体交渉は実質的に機能しているといえるのであるから、平成21年10月17日の団体交渉の合意文書にある「決定権限を持つもの」を「妥結権ないし協約締結権限を持つ者」と理解することは争点を歪曲することになる。むしろ、「妥結点を見いだすための交渉をする実質的権限を持つ者」という意味に解釈するのが合理的である。

## 第2 争点

平成30年11月6日の団体交渉申入れに会社が応じないことに正当な理由があるといえるか。

そもそも、過去の団体交渉は、決定権限を持つ者が出席し、かつ実質的に機能していたといえるか。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 会社

会社は、高圧ガスの製造販売及び建設機材等の販売・リース等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された資本金3,000万円の株式会社で、肩書地に本社を置くほか、複数の事業所を有する。本件申立時の従業員数は約50名である。

#### (2) 組合

組合は、平成16年4月14日、Aを執行委員長とし、会社に勤務する従業員計4名で結成され、平成24年4月に同じく会社に勤務する従業員1名が加入し、組合員数は5名であるが、現在、会社に勤務する組合員は2名である。

### 2 労使関係等

(1) 組合結成前の平成14年にAが会社から解雇され、解雇撤回を求めて争ったことが組合結成の契機となっており、以後、現在に至るまで当事者間には多様な紛争が反復継続し、不当労働行為救済申立てに限っても、本件は8回目である。

当委員会では、これまでに都合7回の一部救済命令を発しているが、いずれも中央労働委員会への再審査申立てないし行政訴訟へと発展しているほか、不当労働行為救済申立てを経ずに民事訴訟等で係争中の事案もあるなど、労使関係は依然として険悪な状況にある。

【以上、当委員会に明らかな事実】

(2) 平成21年1月から労務管理を担わせるため、会社は、**B2** 総務部長代理（以下「**B2**」という。）を採用し、近年は **B3** 取締役営業推進部長（平成28年7月退職。以下「**B3**」という。）及び**B2**に交渉を委任し組合との団体交渉に出席させており、本件審問廷における **A** の陳述によれば、社長は平成19年1月13日を最後に団体交渉に出席していない。

【甲15～21、39～50、52～54、乙32、**A** 調書P23、**B2** 調書P38】

### 3 本件に関連する過去の経緯

(1) 団体交渉担当者に係る経緯

ア 平成21年2月27日付けで、会社は、**B3** 及び**B2**を団体交渉の担当者に委任した旨を組合に通知した。

【乙32】

イ 平成21年10月17日の団体交渉における合意に基づき、同月22日、当事者間で「2009年10月17日（土）団体交渉の合意文書」と題する労働協約を締結した。その主要部分は次のとおりである。

#### 2 賞与及び昇給に係わる団体交渉

- ① 会社は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。
- ③ 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。
- ④ 会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。

#### 3 団体交渉

- ② 会社及び組合の責任者は、決定権限を持つものとする。
- ④ 合意文書は団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の代表者が署名押印する。

なお、当該合意文書に期限の定めはなく、組合代表者の **A** 及び会社代表者の社長による署名押印が認められ、現在に至るまで、これを解約する旨の意思表示をしたとする主張や疎明は、いずれの当事者からもない。

【甲2、**A** 調書P4】

(2) 過去の団体交渉の経過

ア 平成19年1月13日、平成19年第9回団体交渉が開催され、会社側は社長、**B3** 及び取締役営業所長（以下「所長」という。）を含む10名が出席した。

なお、これ以降の団体交渉に、社長は出席していない。

【甲32、乙65】

イ 平成19年4月5日、平成19年第10回団体交渉が開催され、会社側はB3及び所長を含む7名が出席した。

【甲33】

ウ 平成19年12月8日、同月17日、平成20年2月16日、同年8月9日、同年12月6日に団体交渉が開催され、会社側はB3を含む数名が出席した。

会社は、社長が欠席の理由を平成19年12月17日については所要のため、平成20年2月16日については仕事の打合せのためと説明した。

また、所長については、平成20年2月16日及び同年12月6日の団体交渉議事録に出席者として名前があるもの、それ以降、名前は記載されていない。

【甲34～38】

エ 平成21年10月30日、同年11月21日、同年12月8日、同月19日、平成22年4月22日、同年6月10日、同年8月3日、平成23年2月18日、平成24年2月4日、同年3月27日、同年5月18日、同年6月21日、平成25年12月12日、平成26年3月7日、同月25日及び平成27年11月27日に団体交渉が開催され、会社側はB3及びB2が出席した。

【甲15、39～50、52～54】

オ 平成27年12月15日、団体交渉が開催され、会社側はB3及びB2が出席した。

当該団体交渉において、B3から、「12月11日役員会において、決算資料が配布されて会計士より報告があった。しかし、3分で終わって資料を回収されたので、覚えていない。(売上額は、)26年が24億、27年が1割減22億3,000万円。人件費、利益は分からない。利益率は少し上がったかな。決算資料は提出できない。」との説明が行われた。

また、次回の団体交渉を平成27年12月28日に開催し、その団体交渉において、「賞与は、前年決算を基に年間総支給額を決定し、基本給の何か月分とするというふうに基本給を基にする」旨の協約書を締結することとした。

【甲16】

カ 平成27年12月28日、団体交渉が開催され、会社側は、B3とB2が出席した。

当該団体交渉において、B3、B2及びAの署名押印による合意書が取り交わされ、また、B3及びAの署名押印により、当日の団体交渉議事録が作成された。

当該合意書の主要部分は次のとおりである。

- 第1. 労使双方は、会社が今後は過去の団体交渉における合意事項および本合意書を遵守し、誠実に団体交渉に応じることを確認する。
- 第2. 労使双方は、毎年12月25日を期限として、決算に基づいて翌年の賞与及び昇給を団体交渉によって決定することを確認する。
- 第3. 労使双方は、賞与は前年支給実績を基に決算に基づいて総支給額を決定することを確認する。
- 第4. 従業員各々の賞与は、当人の基本給に賞与総額を基本給総額で割ったものを乗じた金額を基本とする。
- 第5. したがって、会社は、決算が決定次第、組合に対して決算書（売上、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する。但し、会社は運営上機密に属する部分については公開しない。

なお、平成28年の年間賞与については、平成27年の支給実績と同年9月決算書を平成28年1月20日を期限として提示し、次回の団体交渉において決定する旨を、また、平成28年昇給については、組合の要求「従業員全員の職能給を3号上げる。」を社長と検討の上、次回団体交渉において決定する旨をそれぞれ約し、次回の団体交渉を平成28年1月22日に行うこととした。

【甲3、17】

キ 平成28年1月22日、団体交渉が開催され、会社側はB3及びB2が出席した。

会社は、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さない。」として提示せず、また、平成28年賞与については、「社長と話がつかないでいるので、今日は交渉できない。」と主張し、平成28年昇給についても、「今日は交渉できない。」、「1月分給料支払日（2月10日）までに合意に達しない場合、合意後に支給との差額分を遡及して支給する。」と主張した。

次回の団体交渉は、平成28年2月1日に行うこととされた。

【甲18】

ク 平成28年2月1日、団体交渉が開催され、会社はB3及びB2が出席した。

会社は、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さないでいるので、今日は提示できない。」、「次回団体交渉までに提示するので、改めて提示するものを確認したい。」と述べたことから、組合は、決算書（売上げ、粗利、純利益、人件費）、平成27年の賞与及び給料支給実績並びに支給人数の提示を求める旨を会社に伝えた。

次回の団体交渉は、平成28年2月24日に行うこととされた。

【甲19】

ケ 平成28年2月24日、団体交渉が開催され、会社側はB3及びB2が出席した。

会社は、決算書、平成27年の賞与及び給料支給実績並びに支給人数について、「社長が出さない。B2が社長に『秘密にする部分は黒塗りでよいので出してくれ。』と進言したが、社長が出さない。」と述べたことから、組合は、「社長の出席を求めて次回団体交渉で協議する。」と会社に伝えた。

【甲20】

コ 平成28年3月3日付けで、組合は会社に団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書には、これまでの団体交渉で、B3及びB2が協定書に基づく団体交渉責任者でないことが明らかであるから、今後は社長の出席が必須であり、事前に社長の出席を明確にしない場合及び資料が提出されない場合、いずれも団交拒否とみなす旨、また、同月10日を期限として、平成25年9月ないし平成27年9月決算、同期間の賞与・給料の支給実績及びそれぞれの支給人数を書面で提出すること、並びに平成27年冬季賞与及び平成28年昇給の根拠を示すこと等を要求する旨記されていた。

【甲61】

サ 上記コの団体交渉申入書に対し、会社は、平成28年3月4日付けで、今後の団体交渉にもB3及びB2が権限と責任をもって対応する旨回答し、続いて、同月8日付けで、同月15日に団体交渉を開催すること、また、出席者はB3及びB2を予定し、社長が出席する予定はないことを組合に通知した。

【乙97、98】

シ 上記サにより、平成28年3月15日に予定された団体交渉期日において、B2が団体交渉の会場に来たが、組合が会社側団体交渉責任者とするB3又は社長が無断で欠席したため交渉に至らなかったと組合は認識している旨、Aが本件審問廷で陳述している。

なお、当該団体交渉に関してB2が作成したとされるメモは残っているが、当日の交渉事項や次回開催日を含む合意事項等については定かでない。

【乙100の2、A調書P23、争いのない事実】

ス 平成28年6月6日付けで、組合は会社に団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入書には、これまでの団体交渉において、会社は決算書の提出を約しているが、B2によれば社長がそれを拒んでいる旨、また、交渉担当者のB3は、賃金（賞与及び昇給）に関する交渉権限を与えられていないとしている

旨を指摘した上で、平成27年冬季賞与と平成28年昇給の団体交渉に際しては社長の出席を必須とすると記されていた。

併せて、平成26年及び平成27年の9月決算書を提出すること、並びに、組合員4名に係る平成27年冬季賞与及び平成28年昇給の具体的な要求金額等を示した上で、次回の団体交渉を平成28年6月13日から17日までの間（ただし15日を除く。）で社長の都合に合わせて開催するので社長が必ず出席することを要求した。

#### 【甲62】

セ 上記スの団体交渉申入書に対し、会社は、平成28年6月9日付けで、組合が宇部労働基準監督署へ会社の調査を申し入れた件に対する回答を優先して検討するため、組合の要求議題に対する検討ができないとして、団体交渉を6月末日までの開催へと延期する旨回答した。

#### 【乙99】

ソ 平成28年6月24日、団体交渉が開催され、会社側は、**B3**及び**B2**が出席した。

会社が宇部労働基準監督署から是正勧告されたことに関する意見交換が行われたが、組合は、社長の出席と決算書の提示がなく、会社出席者は交渉議題に関して権限を有していないため、団体交渉として成立していないとしている。

なお、次回の団体交渉は同年7月4日又は5日に行うこととされたが、組合は、平成30年11月6日付け団体交渉申入書において、平成28年6月24日を最後に、会社側は団体交渉に応じていないとしている。

#### 【甲12の1、21】

タ 平成28年12月16日付けで、組合は会社に団体交渉を申し入れた。

議題は、「平成28年夏及び冬の支給者全員の賞与額、平成27年度及び平成28年度の決算書並びに関連資料の提示」、「決算書、平成27年賞与及び基本給の総額、並びに社員人数を提示し、それに基づく翌年の賞与及び昇給」等で、組合は、交渉事項について決定権限を持つ者が出席し、労働協約及び団体交渉での合意を確実に履行して誠実に行うよう要請した。

#### 【甲4の1】

チ 会社は、上記タの団体交渉申込書を平成29年1月10日に受け取ったとして、この申込書に対し、同月12日付けで、社長及び団体交渉責任者の**B2**において団体交渉の日程を確定することが困難であるためとして書面で回答した。

その書面には概ね、昨年の賞与支給者全員の賞与額の提示は個人情報として開

示しないこと、平成27年及び平成28年の決算書は提示しないこと、前年賞与及び基本給の総額については開示する予定がないこと等が記されていた。

【甲4の2】

ツ 平成29年2月14日付けで、組合は会社に団体交渉を申し入れ、社長の都合に合わせるため、交渉日時を指定してほしい旨伝えた。

【甲5の1】

テ 上記ツの団体交渉の申入書に対し、会社は、平成29年2月21日付けで、労働委員会への不当労働行為救済申立事件（本件申立て前に当委員会に係属していたもの）に係る争点整理の回答期限以後に団体交渉を予定することを通知した。

【甲5の2】

ト 上記ツの団体交渉の申入書に対し、会社は、平成29年2月23日付けで、組合に規律を守る体制が確立したと労使双方が確認した後に、団体交渉の開催日時を決定する旨を通知した。

この理由として、会社は、同月22日に社長が社外の組合員から社内トイレ内で暴行を受け、正常な団体交渉が成立しないと想定できるためとした。

【甲5の3】

#### 4 本件申立てに至る経緯

(1) 平成29年2月22日の事件

ア 平成29年2月20日から24日までの5日間、組合は、会社本社の駐車場にテントを張って、ストライキを行っていた。

【甲13、A調書P1、9、10】

イ 平成29年6月16日付けの社長の陳述書によれば、上記アのストライキ3日目となる同年2月22日午前11時頃、Aは、他の者が男子用トイレに入っただけでこられないよう入り口の扉を足で押さえ付けた状態で、約3分間、社長を男子用トイレの便器に手で押し付けるとともに、右肘で社長の左首筋を絞め付けた。この間を含め約10分にわたり、社長は男子用トイレに閉じ込められたとされる。また、この際、社長はAに「何をやるんか、やめーや。」などと言い、Aは社長に「ばかにすると許さんぞ。」などと発言したとされる。

また、同陳述書には、「Aの代理人は、私（社長）が、『Aの両肩付近に手を当てて突き飛ばしたが、Aがこれをおかして代表者の妨害を排除してトイレに入って使用した』と述べていますが、事実とは全く違います。」と記されている。

一方、Aは、トイレに入ったところ、社長が「お前には使わせん。」と両手でふさぐような形をしたため、社長の肩口をつかみ引っ張って行って、トイレの外

に出した旨、本件審問廷で陳述している。

【甲13、A調書P1、2】

ウ 平成29年6月13日付けのB2の陳述書には、上記イの事件（以下「本事件」という。）について、同年2月22日午前11時頃、Aがトイレに入った社長を閉じ込め暴行を働いたため警察に通報せざるを得なかったと記されていた。

また、Aらが本事件について「またもや暴行事件をでっち上げ」と述べているが信じられないことであるとし、Aは平成24年8月4日の暴行事件で現行犯逮捕され、有罪判決が確定したにもかかわらずでっち上げだと言い張っていて話にならない旨の主張も記されていた。

なお、B2は、Aが暴行したとする本事件及び下記（2）の現場のいずれにも居合わせていないが、報告はすべて受けていた旨、本件審問廷で証言している。

【乙90、B2調書P9、20、35】

エ 本事件の現場とされる男子用トイレの図面及び写真によれば、トイレ入り口の内開き扉を開けた真正面に当該便器が設置されている。

また、トイレ入り口の外壁横には洗濯機等が設置され洗い場のようにしており、本事件の後、Aがトイレから出たところ、会社の嘱託職員がそこで作業をしており、また、社長と一緒にトイレに入っていた客がたばこを吸いながら社長を待っていたようだった旨、Aは本件審問廷で陳述している。

【甲13、14、A調書P2】

オ 本事件の状況を会社が再現したとする写真によれば、A役のB2が閉じたトイレ入り口扉の下部分を左足で押さえた状態で、便器手前に直立する人物の首に右手の指先が届いているが、トイレ入り口扉から便器側壁面までの距離と二人の位置関係からして、上記イの社長陳述書にある「入り口の扉を足で押さえ付けた状態で、約3分間、社長を男子用トイレの便器に手で押し付けるとともに、右肘で社長の左首筋を絞め付けた」とする態勢はとれていない。

【乙94】

カ 上記オと同時に提出された「暴行現場の原図」によれば、男子用トイレ入り口側の壁から便器側の壁までは160センチメートル、便器手前に直立する人物までは115センチメートル、扉の開口部の横幅は60センチメートルとなっている。

一方、組合副執行委員長が男子用トイレ内の寸法を測る様子を写した写真及び本件審問廷におけるAの陳述によれば、男子用トイレの入り口側の壁から便器側の壁までは181.5センチメートルあり、便器が取り付けられている壁まで

は167.5センチメートルあった。

【甲60、乙94、A調書P2】

キ 本事件の現場となった男子用トイレは、会社本社の事務所と隣接している。当該事務所は2階建てで、事務所1階の階段下にある扉からトイレに行けるようになっている。

【甲13、乙94】

ク 平成29年2月22日、社長の指示により、事務所1階にいた会社従業員が警察に通報し、宇部警察署の警察官約10名が会社に臨場した。

【甲13、乙90、91、A調書P11、12】

ケ 本事件に関して、社長は病院で診察を受けていない。

【争いのない事実】

コ 平成29年6月23日、Aが、「でっち上げ暴行」が明らかになったとして、社長を虚偽告訴及び名誉棄損、B2を名誉棄損で宇部警察署に告訴した旨、同年7月3日付け組合ニュースに掲載した。

なお、この名誉棄損等の訴えに関して、社長は宇部警察署で事情聴取を受けたが、B2に事情聴取はなく、後に検察庁で嫌疑が認められないとの結論であった旨、平成30年11月8日付け団交申入書に対する通知に会社は記している。

【甲12の2、乙2、55】

サ 平成29年11月1日付けで、山口地方裁判所宇部支部が、会社を債権者とし、Aほか組合員1名を債務者とする仮処分命令申立事件について、申立てを却下する決定を行った。

申立ての趣旨は、債務者らが会社敷地内に立ち入ってはならないとするものであるが、本事件に関して、当該決定の「当裁判所の判断」に次のとおり記されていた。

債権者（代表者も含む）は、これまで債務者Aに対する不当労働行為を繰り返し、債務者Aを債権者から排除するためには過剰な挑発や誣告的行動も辞さないという姿勢で臨んでいたことが明らかである。しかも、債権者自身が認めるとおり、債権者は、組合が平成29年2月20日頃から24日頃に実施していたストライキ（これが許容程度を超えた違法なものであったものと認めるに足りる証拠はない。）について、同月22日までに、何が起こるか不安であるとの理由で、警察の力を借りて債務者らを会社所有の敷地内に入れないようにしてストライキをやめさせようと警察に行ったが、警察から民事不介入を理由に断られたとのことである（債権者平成29年6月19日付け主張書面8頁）。そして、その後、

刑事事件である暴行事件があったとして債権者が警察を呼んだとのことであって、経緯として相当の違和感があり、前記のこれまでの債権者と債務者 A の関係や経緯等に照らしても、債務者 A が債権者代表者を暴行したとの話の信用性には疑問を抱かざるを得ない。

【甲 6 3】

シ 平成 29 年 12 月 25 日付け「事前交渉の申入れ（団交開催の環境作りについて）」に、組合が、暴行について通報により臨場した警察官は社長の被害の訴えを受け付けなかった旨記載したことに對して、会社は、同月 27 日付け「団体交渉の申入書に対する通知」で、暴行を受けた事実を宇部警察署で確認してもらったものであり、A を告訴するまでの案件ではないと判断した旨、また、不起訴となったからといって暴行の事実がなかったということにはならない旨記載した。

なお、本件審問廷で、B 2 は、社長が被害届は出したと思うが告訴はしていない旨証言している。

【甲 10 の 1、10 の 3、B 2 調書 P 18、19】

(2) 本事件以前の暴行等

ア 平成 22 年 9 月 15 日の事件

本件審問廷において、A は、平成 22 年 9 月 15 日に、A の上司であった所長を肘で殴ったのは事実かという組合補佐人の質問に對し、所長が体当たりや頭突きをしてきたため防いだことはあり、こういうことが続いたため所長に損害賠償請求を行い、裁判で認められた旨、陳述している。

一方、同審問廷で、B 2 は、この事件に関して、A が所長を殴った現場は目撃していないが、すぐに所長から「喉をやられたんだ」と声が変わった状態で電話がかかってきたため事実だと述べている旨証言した。また、このことについて

A が所長に對して損害賠償を求めた裁判において、裁判所は A が所長を殴った事実を認めず、所長に慰謝料の支払を命じる判決を出した旨も証言した。

【乙 96、A 調書 P 7、B 2 調書 P 20】

イ 平成 24 年 8 月 4 日の事件

(ア) 平成 24 年 8 月 4 日、A が所長の顔に 1 回平手打ちをしたとして、山陽小野田警察署に現行犯逮捕された。

【乙 25 の 1、A 調書 P 20】

(イ) 上記(ア)について、平成 24 年 8 月 14 日に、山口簡易裁判所において A に罰金 10 万円の略式命令があった旨、同日付けで山口区検察庁から所長に通知された。

【乙3の10、96、A調書P8】

(ウ) 上記(ア)について、Aが有罪判決を受け、従業員としてふさわしくないと  
して、平成24年8月18日付けで、会社はAを懲戒解雇した。

【乙3の4、A調書P21、B2調書P2】

(エ) 上記(ア)について、平成26年7月29日に、広島高等裁判所において科料  
5,000円でAに対する裁判が確定した旨、同日付けで広島高等検察庁から  
所長に通知された。

このことについて、Aは、科料5,000円は所長の体当たりを防いだ行  
為に対してであり、この5,000円については支払わずに済んだ旨、本件審  
問廷で陳述している。

【乙30、A調書P8】

ウ その他暴行等

(ア) 令和元年5月11日付けのB2の陳述書によれば、Aは暴行暴言の常習者  
といってもいいほど多数回の暴行を職場において実行しており、上記ア及びイ  
の事件以外にも、平成23年11月26日及び平成24年6月30日に所長を  
平手打ちしたとしている。

【乙96】

(イ) Aが暴行を行った相手として、B2は、社長と所長の2名であると認識し  
ている旨本件審問廷で証言し、また、団体交渉の場ではAは暴行までは行っ  
たことはないが、B2に対しては「ボケ」等、退職後のB3に対しては「お前、  
あっち行っとけ」等発言した旨証言した。また、A以外の組合員に粗暴な言  
動があったかという審査委員長からの質問に対しては証言がなかった。

【B2調書P38、39】

(3) 本事件以後の会社の対応

ア 平成29年7月3日付けで、組合は会社に団体交渉を申し入れ、社長が出席し  
て誠実に対応するよう要請し、併せて、平成26年以降の決算書の提示を求めた。

【甲8の1】

イ 上記アの団体交渉の申入書に対し、会社は、平成29年7月4日付けで、正常  
で冷静な団体交渉ができる労働組合組織になったことを誓約し、行動で示した上  
で申し入れるよう通知した。

この通知には、上記3の(2)のトの通知後、反省も謝罪もすることなく、社  
長のでっち上げであると組合ニュースに記載するような状況下では、正常な団体  
交渉は成立し得ない旨記されていた。

**【甲 8 の 2】**

ウ 平成 29 年 1 月 17 日付けで、組合は団体交渉開催の催告を行った。

この催告書で、組合は、平成 27 年 12 月 28 日付け団体交渉の合意に基づき、平成 30 年度賞与及び昇給を団体交渉によって決定したいため、社長出席の上、誠実に対応するよう要請した。

また、日時と場所は会社指定とし、交渉日の 1 週間前までに平成 26 年から平成 29 年までの決算書、昇給及び賞与の実績、基本給の総額並びに社員人数を提示するよう要求した。

**【甲 9 の 1】**

エ 上記ウの団体交渉開催の催告書に対し、会社は、平成 29 年 1 月 20 日付けで、正常で冷静な団体交渉ができる労働組合組織になったことを誓約し、行動で示した上で団体交渉の申入れをするよう通知した。

この通知には、「暴行は社長のでっち上げ」であると A が宇部警察署へ告訴したことについて、自らが犯したことの責任を認めず、組合員以外の従業員に虚偽の情報を流布するような状況下では正常な団体交渉は成立しない旨記されていた。

**【甲 9 の 2】**

オ 平成 29 年 1 月 25 日付けで、組合は、団体交渉開催の環境作りについてとして事前交渉の申入れを行い、社長が「暴行」を受けたことを理由に団体交渉を拒否していることに関して、社長から直接に「暴行」の態様を聴いて、団体交渉開催に向けて話し合いたい旨要請した。

この申入書には、交渉の日程及び場所は社長指定とし、会社顧問弁護士の同席を認める旨記されていた。

また、同日付けで、組合は団体交渉を申し入れ、平成 29 年 9 月決算（会社の業績）を明らかにすること等を要求した。

**【甲 10 の 1、甲 10 の 2】**

カ 上記オの申入れに対し、会社は、平成 29 年 1 月 27 日付けで、暴行及び強要をした事実を認めて反省と謝罪をした後に、正常で冷静な団体交渉ができる労働組合組織になったことを誓約し、行動で示した上で団体交渉の申入れをするよう通知した。

この通知には、社長のでっち上げであると組合ニュースに記載し、宇部警察へ告訴をしてまで自らを正当化しようとする行為が続く間は前向きな解決策を見いだすことはできない旨記されていた。

【甲10の3】

キ 平成30年5月9日付けで、組合は団体交渉を申し入れ、平成27年12月28日付け労働協約により、会社は「決算が決定次第、組合に対して決算書（売上、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する」と約束し、賃金（給与と賞与）に関しては、社長の独断（裁量）で決定していることは明白であることから、必ず社長が出席するよう要請し、平成26年9月から平成29年9月までの決算書を提出することを要求した。

また、併せて、Aが執行委員長に復帰する形で再就任したことも伝えた。

【甲11の1】

ク 上記キの団体交渉の申入書に対し、会社は、平成30年5月10日付けで、Aから明確な謝罪もない間は、正常な団体交渉は成立し得ない旨通知した。

この通知で、会社は、Aが執行委員長に就任したことについて、社名が入った組合であれば会社に籍のある者が務めるべきであり、責任のない社外の人が執行委員長に就任して組織のための指導、教宣等を行うことは組合員にとって不幸を招くと危惧するとした。

また、暴行事件に関し、暴力によって要求を通そうとする行為や、これを正当化しようとして社長やB2を警察に告発し嫌疑がないのに警察と検察の手を煩わし組合ニュースで有罪であるかのような周知をしたことについて、他人を惑わすような行為は正当な組合活動から逸脱しており、このような行為を起こす社外の者が社名が入った組合の執行委員長である限りは正当な団体交渉ができないとした。

【甲11の2】

ケ 平成30年11月6日付けで、組合は、社長の出席を必須として団体交渉を申し入れた。議題は「平成31年の賞与について」とされ、平成26年9月から平成30年9月までの決算書、賞与、基本給総額及び該当人数の提出を要求した。

【甲12の1、乙1】

コ 上記ケの団体交渉の申入書に対し、会社は、平成30年11月8日付けで、団体交渉を拒んでいるのではなく、Aが誠意を示した上で組合が規律を守り正常な交渉ができる体制が確立したと労使双方の約束を確認した後に団体交渉の開催日時を決定することとする旨を通知した。

【甲12の2、乙2】

サ 平成30年12月14日、組合が本件申立てを行った。

## 第4 当委員会の判断

### 1 争点前段について

#### (1) 平成29年2月22日の事件について

平成29年2月22日に行われたという社長への暴行について、会社が再現したとする写真を見る限りでは、トイレ入り口扉と便器側壁面までの距離と二人の位置関係からして、社長陳述書にある「入り口の扉を足で押さえ付けた状態で、約3分間、社長を男子用トイレの便器に手で押し付けるとともに、右肘で社長の左首筋を絞め付けた」とする態勢はとれておらず（第3の4の（1）のオ）、暴行があったことの疎明にはなっていない。

また、10分にもわたり社長がトイレから出てこない状況であれば、トイレのすぐ外にいた会社嘱託職員又は社長の客が何らかの確認を行っていても不思議ではなく、少なくともトイレ内部の様子について現場付近にいた第三者の供述があってもよいところ、会社側で供述しているのは当事者である社長と当時不在であったB2のみであり、不自然さを否認しない。

ただし、組合においても、Aの代理人が、両肩付近に手を当てて突き飛ばそうとした社長をかわしてAはトイレに入った旨述べると一方、Aは、トイレに入ると社長が両手でふさぐような形をしたため、社長の肩口をつかみ引っ張って行ってトイレの外に出した旨陳述し（第3の4の（1）のイ）、組合の供述も不自然であることから、何らかのいさかいはあったものと考えざるを得ない。

しかしながら、そのほか暴行があったことを認めるべき証拠もなく、また、仮に何らかの身体的接触があったとしても、社長が病院で診察を受けていないことやAを告訴するまででないこと判断したことから鑑みるに、程度の軽いものと推認され、これをもって団体交渉申入れに応じない正当な理由とすることはできない。

#### (2) その他正当な理由の有無について

会社は、団体交渉の正常化のためには、上記(1)のみならず、過去のAの社長等への暴行事件等、社会通念上許容される範囲を超えた行為（以下「暴力的言動等」という。）と会社が認識する行為に対する組合の反省、謝罪及び正常な団体交渉が行える旨の誓約が不可欠であると主張し、団体交渉に応じていない。

この点、労働組合が、団体交渉の場等において使用者側の者に対し暴力的言動等を繰り返し、将来行われる団体交渉の場でも暴力的言動等を行う危険性が高いと認められる場合には、使用者が、その労働組合との団体交渉を拒否することに正当な理由があるものとして労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないと

判断することが相当と考えられる。

そこで、本件団体交渉申入時において、組合が、団体交渉の場等において暴力的言動等を行う危険性があるかについて検討する。

**B 2**の証言によれば、暴行を受けたと**B 2**が認識している者は社長のほか所長のみである。社長については、上記(1)のとおりであり、また、所長については、団体交渉には長年出席しておらず、かつ、暴行が行われたとされる時期から既に何年も経過している上、その後も会社は組合との団体交渉に応じていた。

更に、過去の団体交渉の場で、組合から暴行を受けたとの主張も疎明もなく、本件団体交渉申入時において、組合が、将来の団体交渉の場で会社側出席者に暴力的言動等を行う危険性があるとは到底いうことができない。

確かに、組合とは依然険悪な状況にあり、過去とはいえ **A** が有罪判決を受けたことは事実であるから、会社の組合への不信感も相当なものと想像できる。しかし、本件審問廷での**B 2**の証言からも **A** 以外の組合員には粗暴な言動が認められない状況で、会社の主張に正当な理由があると認めることはできない。

したがって、会社が、組合の反省や謝罪がない限り団体交渉に応じないとするに正当な理由はなく、不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

## 2 争点後段について

### (1) 団体交渉担当者としての妥当性について

組合は、会社との間で、団体交渉に決定権限を持つ者を出席させる旨合意したのであるから、妥結権限や協約権限がない**B 3**及び**B 2**ではなく、社長が団体交渉に出席しなければならないと主張しているので、以下のとおり検討する。

一般に、当事者は、それぞれ自由に団体交渉の担当者を選任できるものとされているところ、会社は、**B 3**及び**B 2**を団体交渉の担当者として委任する旨組合に通知し(第3の3の(1)のア)、組合もこれを受けて、**B 3**及び**B 2**と団体交渉を行っていた。したがって、組合は、**B 3**及び**B 2**を団体交渉担当者としみなしていたものと認められる。

また、組合は、**B 2**を団体交渉担当者として認めないとの立場をとるが、それは単に組合の認識の問題であり、本来、正当な手続を経て委任された者の身分について、組合が否定する立場にはない。

### (2) 過去の団体交渉について

次に、**B 3**及び**B 2**が、団体交渉担当者として実質的に機能していたといえるかについてであるが、この点、会社は、平成21年10月17日の団体交渉の合意文書にある「決定権限を持つもの」を「妥結権ないし協約締結権限を持つ者」

と理解することは争点を歪曲することになり、「妥結点を見いだすための交渉をする実質的権限を持つ者」と解釈すべきと主張している。

しかしながら、直近の団体交渉における会社の対応をみると、団体交渉担当者が組合との団体交渉で約した事項を履行せず、次の団体交渉では、団体交渉担当者が合理的理由を説明することもなく、単に社長が認めない旨伝えているのみである。こうした会社の対応からすると、**B 3** 及び **B 2** に決定権限がないことが明白であるばかりか、果たして会社代表者と団体交渉担当者の意思疎通が図られているのか自体、疑われるところであり、上述のとおり形式的な団体交渉に終始した **B 3** 及び **B 2** は団体交渉担当者として実質的に機能していないといわざる得ず、近年の団体交渉担当者の状況は、会社の主張する「妥結点を見いだすための交渉をする実質的権限を持つ者」であったとも認められない。

## 第5 結 論

### 1 救済方法

以上のとおり、平成30年11月6日の団体交渉申入れに会社が応じないことに正当な理由はないことから不当労働行為が認められるので、主文のとおり命じることとし、その余の申立てについては棄却する。

なお、平成21年10月17日の団体交渉の合意文書にある「決定権限を持つもの」の解釈に当事者間で争いがあることについて当委員会として判断を示すものではないが、今までの経緯をみるに、団体交渉が実質的に機能するためには社長の出席及び所要の資料の手交が必要と考えられることから、主文のとおり命じるものである。

### 2 法律上の根拠

以上の次第であるから、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

## 第6 当委員会の意見

先に述べたとおり、会社による労使合意の不履行が顕著であり、このことが、当事者間の安定した労使関係の構築を阻害する要因となっているものと容易に推察される。

しかし、過去のこととはいえ、組合代表者に暴力的言動等があったことは事実であり、会社がこれに対して労使合意の不履行等の対抗手段を講じているのではないかとの疑問も感じざるを得ない。組合側に対しても、社会通念上許容される範囲を

超える言動をしたと疑われる可能性のあるような言動をしないよう強く自制を求めざるを得ないところである。

今後は、労使双方が互譲の精神に基づき歩み寄って解決を目指し、誠実かつ平和的な団体交渉に努めるよう強く求める。

令和元年8月22日

山口県労働委員会  
会長 山元 浩