

平成21年10月27日

中央労働委員会事務局
第一部会担当審査総括室
室長 西野 幸雄
Tel 03-5403-2157
Fax 03-5403-2250

東芝（小向工場）不当労働行為再審査事件
（平成20年（不再）第31、32号）命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成21年10月26日、標記事件に係る命令書を関係当事者に交付したので、お知らせします。

命令の概要等は、次のとおりです。

－命令のポイント－

－団体交渉における資料交付の拒否、掲示板設置等の便宜供与の拒否等に関する不当労働行為の成否が争われた事例－

組合と別組合（多数組合）との間で組織及び労使関係に大きな差がある状況において、組合が団体交渉において求めた資料の交付、別組合と同等の便宜供与等を会社が拒んだことはやむを得ないものといえることができる。また、会社が他の協議事項について相応の配慮を尽くしていたことからすると、組合の弱体化等を企図していたともいえない。したがって、会社の一連の対応は労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為には当たらない。

I 当事者

会社：株式会社東芝【東京都港区】従業員3万2309人

組合：全国一般労働組合全国協議会神奈川【横浜市】組合員80名

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が組合員Aの処遇等に関する平成18年10月3日の団交申入れ（本件団交申入れ）を拒否したことは不当労働行為に当たるとして、同年12月13日、救済が申し立てられた事案である。組合は、初審審問終結時までには申立てを追加又は変更し、会社が、本件団交申入れに対し、平成19年2月26日まで団体交渉に応じなかったこと（①）、その後行われた組合との団体交渉において処遇制度に関し十分な説明をせず、資料の交付を拒んだこと（②）、組合との団体交渉において、団交議事録の作成や事前同意約款の締結等に応じないこと（③）、組合掲示板の設置等について申立外東芝労組と同等の便宜供与をしないこと（④）はいずれも不当労働行為に当たるとして、救済を求めた。
- 2 初審神奈川県労委は、平成20年6月20日、前記1①、②の各事実は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、処遇制度に関し十分な資料を提示又は交付し、説明を行うこと（初審命令主文第1項）及び文書手交（同第2項）を命じる一方、その余の申立事実（前記1③、④）については、不当労働行為に当たらないとして、組合の救済申立てを棄却する旨の命令を発した。
- 3 組合及び会社は、いずれも前記初審命令を一部不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文の要旨

- (1) 初審命令主文第1項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。
- (2) 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。（初審が手交を命じた文書の内容のうち、会社が組合との団体交渉において処遇制度に関する資料の交付を拒んだこと等が不当労働行為と認定されたとする部分を削除した内容に変更）
- (3) その余の会社の再審査申立て及び組合の再審査申立てをいずれも棄却する。

2 判断の要旨

- (1) 【会社が平成19年2月26日まで本件団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たる】

本件付随合意（X〳組合（組合の前身組合）は、会社が組合員Aを不当に扱うなどの特段の事情があれば、会社に対し組合員Aが組合員であることを主張して団体交渉等を求めることができる旨の会社、X〳組合及びAとの間の合意）のもとにおいても、組合が不当な扱いを受けたとするAからの訴えがあったことを認識できる程度に協議事項を特定し、あるいはその趣旨を示す限り、会社は団体交渉に応じるべきである。

本件団交申入れに関し、協議事項の特定等に欠けるところはないから、会社には、特段の事情がない限り、本件団交申入れに応じない「正当な理由」（労組法第7条第2号）はないというべきであるところ、本件において、上記「正当な理由」に当たるといふべき特段の事情は認められない。

- (2) 【処遇制度に関する会社の資料の取扱い等は不当労働行為に当たらない】

会社が第5回団体交渉及び第6回団体交渉において処遇制度に関する資料を交付しなかったことは、あくまで相応の理由に基づく一時的な対応にとどまるものというべきであるから、不当労働行為には当たらない。この点につき救済を命じた部分は、取消しないし変更を免れない。

- (3) 【団交議事録等の作成に応じないことは不当労働行為に当たらない】。

団体交渉の内容等を文書化することは、あくまで交渉内容等を記録、保存する手段の一つであり、使用者が当然に団交議事録等を作成する義務を負うと解することはできない。しかも、会社は、交渉内容の録音を許容しているから、組合が交渉内容等の記録化や団体交渉そのものを不当に妨げられたということとはできない。また、組合と会社との間で具体的な合意がされ、会社が合意事項の文書化を不当に拒んだと認める証拠も見当たらない。よって、会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

他方、会社が、東芝労組に対し、常に団交議事録等の文書の作成に応じていると認めるに足りる証拠は見当たらないから、会社の対応が同条第3号の不当労働行為に当たるといふこともできない。

- (4) 【事前同意約款等の締結を拒否したことは不当労働行為に当たらない】

事前同意約款等が、会社の経営権及び人事権の行使を制約するものであること、工場内における東芝労組と組合の組織規模に大きな隔りがあること（東芝労組支部の組合員が約1400名であったのに対し、組合の組合員はA1名）、組合が、会社との間で、会社が東芝労組との間で形成したであろう信頼関係等に相当する関係をにわかに構築することが困難であったと考えられることを考慮すると、会社が事前同意約款等の締結を拒んだことはやむを得ないところがある。これに、他の協議事項に関する会社の対応も併せると、会社の対応は、労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たらない。

- (5) 【組合掲示板の設置等を認めないことは不当労働行為に当たらない】

東芝労組と組合との間の組織規模に大きな差があること、本件団交申入れの時期からみて、会社と組合との間で、掲示板を設置するなどの便宜供与の前提となる信頼関係等を形成することは困難であったと考えられることに照らすと、会社が組合への便宜供与を拒んだことはやむを得ない対応であった。これに、他の協議事項に関する会社の対応も併せると、会社の対応は、労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たらない。

- (6) 【救済の利益】

本件団交申入れに至るまでの紛争の経過に加え、会社が正当な理由なく本件団交申入れに応じなかったこと、組合員Aの就業時間外における要求書の提出すら拒んでいることを併せ考えると、会社が同種行為に及ぶ可能性は否定できないから、会社が本件団交申入れに応じなかったことの救済方法として文書手交を命じるのが相当である。

【参考】

初審救済申立日 平成18年12月13日（神奈川県労委平成18年(不)第33号）
初審命令交付日 平成20年7月25日
再審査申立日 平成20年8月7日（労）、平成20年8月8日（使）