

報道関係者 各位

平成23年6月28日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

室長 榎本 重雄

(直通電話) 03-5403-2172

テルウェル西日本不当労働行為再審査事件 (平成21年(不再)第34号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 都築弘)は、平成23年6月27日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。
命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～会社が、組合休暇付与に関する労使協定を、正社員と契約社員から成る別組合と締結し、パート社員の組合員Aのみを組織する申立組合とは締結を拒否したことは、不当労働行為には当たらないとした事案～

- 1 組合休暇付与に関する労使協定の締結を求めた団交において、会社が、準社員(契約社員及びパート社員)の組合休暇を制度化する考えはないとの回答を繰り返す対応をしたことは、当時会社と組合との主張は平行線となり膠着状態になっていたもので、不誠実団交には該当しない。
- 2 会社は、正社員には組合休暇を認めているが、契約社員及びパート社員には組合休暇を認めておらず制度化する考えもないことを、団交において回答している。また、パート社員のみから成る他組合とも組合休暇付与について労使協定を締結していない。従って、組合休暇付与について、正社員と契約社員から成る別組合とは労使協定を締結し、パート社員のAのみを組織する組合と協定を締結することを拒否したことは、組合間差別には当たらず、支配介入には該当しない。

I 当事者

- 再審査申立人 : 大阪電気通信産業合同労働組合(「組合」)(大阪市)
組合員数約80名(H22.10.8現在)
: 組合員A(大阪市)
再審査被申立人 : テルウェル西日本株式会社(「会社」)(大阪市)
従業員2,550名(H21.5.22現在)

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、職場の管理・監督業務を行っている準社員(契約社員)であるマネージャー等が、(1)①20年3月分の賃金明細書及び勤務割表を社内で唯一の組合員であったAに遅れて交付したこと、②同年4月23日の職場ミーティング(以下「ミーティング」)にAを出席させず、ミーティングで配付された周知文書(以下「周知文書」)をAに配付しなかったこと(①、②の行為を「賃金明細書等の遅延交付等」)、(2)組合休暇に関する労使協定の締結を議題とする団交に誠実に応じず、また、同労使協定を別組合とは締結し、組合との締結を拒否したこと、(3)組合に提案することなく、①Aの年次有給休暇(以下「年休」)の申請先を変更し、②Aに対して賃金明細書受領時に受領印を求め、このことを議題とする団交に誠実に応じなかったことが不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。
- 2 初審大阪府労働委員会は、いずれも不当労働行為には当たらないとして、組合らの救済申立てを棄却したところ、組合らはこれを不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要

- 1 主文 本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 賃金明細書等の遅延交付等について

- ア(ア) 会社がAに対して3月分の賃金明細書を遅れて交付したことは、賃金明細書が各人の出勤日、出勤時間に応じて随時交付されていたこと、会社は組合の抗議後Aが最初に出勤した日に直ちに交付していたこと、3月分以外の賃金明細書は遅れず交付されていたことからすれば、マネージャーの失念により遅れて交付されたものと認められる。
- (イ) 会社がAに対して3月分の勤務割表をミーティング時に交付せず2日遅れて交付したことは、会社が別の月の勤務割表についてAに遅れて交付したことがうかがわれないこと、ミーティング後Aが最初に出勤した日に直ちに交付されていることなどからすれば、マネージャーの失念により遅れて交付されたものと認められる。
- (ウ) 以上に加え、会社がAの組合活動を嫌悪したものと認められないことから、Aに対する賃金明細書や勤務割表の交付が遅れたことをもって、同組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとはいえない。
- イ Aをミーティングに出席させず、周知文書を配付しなかったことについては、Aと同様の業務を行っていた他の担当者が同日のミーティングに出席していたとは認められず、周知周知文書の配付を受けていなかったのはAだけではなかったこと、会社がAら担当者をミーティングに出席させず、周知文書を配付しないと判断したことには業務上の合理性が首肯できること、加えて、会社がAの組合活動を嫌悪したものと認められないことからすれば、Aに対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとはいえない。

(2) 組合休暇の労使協定の締結要求及び年休申請先の変更等を議題とする団交について

- ア 組合休暇の労使協定の締結要求を議題とする団交において、会社は、別組合との労使協定で正社員には組合休暇を認めているが準社員（契約社員及びパート社員）には認めておらず、パート社員のみを組織する他組合とは組合休暇の労使協定は締結していない現状を説明し、また、準社員（契約社員及びパート社員）の組合休暇の制度を設ける考えはない旨繰り返し回答していた。一方、組合は、組合休暇に関する労使協定の締結を要求し続けていたことからすれば、両者の主張は平行線となり膠着状態になっていたと認められるから、会社の対応は誠実交渉義務違反に該当するとはいえない。
- イ 年休申請先の変更等を議題とする団交において、会社は、賃金明細書の受領印の押印については会社の責任として交付漏れをなくすために行った旨を、年休申請先の変更については会社の責任規定等の改正を行った旨などを組合に説明していることから、会社の対応は誠実交渉義務違反に該当するとはいえない。

(3) 組合休暇の労使協定の締結拒否及び年休申請先の変更等について

- ア 組合休暇の労使協定の締結要求については、会社が団交で、正社員と契約社員（準社員）を組織する別組合との労使協定で正社員には組合休暇を認めているが準社員（契約社員及びパート社員）には認めていないことや、準社員（契約社員及びパート社員）について組合休暇の制度を設ける考えはないことを繰り返し回答していたこと、また、パート社員のみを組織する他組合との間でも組合休暇の労使協定を締結していなかったことからすれば、パート社員のAだけを組織する組合と組合休暇に関する協約を締結しなかったとしても、組合間差別とはいえず、支配介入に該当するとはいえない。
- イ(ア) 会社が年休の申請先を変更したことは、職場に管理職が不在となるという業務上の必要性を考慮し、全てのパートタイマーに対して等しく行われたもので、取扱いの変更自体には合理的理由があり、また、そのことよりAの年休申請が不承認となって年休取得が困難になったとか、組合活動に支障が生じ組合活動が阻害されたとの事情も認められないから、Aに対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとはいえない。
- (イ) 賃金明細書受領時に受領印を求めたことは、Aへの賃金明細書の交付が遅延したことの反省から、再発防止策としてすべてのパートタイマーを対象に受領印を求めたもので、会社の対応には合理的理由があったこと、会社は団交で受領印を求める理由や本人が押印を拒否するのであればそれ以上のことはできない旨説明し、実際に組合の反対により翌月以降Aには押印を求めておらず、Aの組合活動に支障が生じたとの事情も認められないことから、Aに対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとはいえない。

【参考】

初審救済申立日 平成20年3月 4日・同年5月13日（大阪府労委平成20年(不)第12・25号）
初審命令交付日 平成21年9月10日
再審査申立日 平成21年9月16日