

報道関係者 各位

平成25年8月9日

【照会先】

第二部会担当審査総括室

室長 横尾雅良

(直通電話) 03-5403-2164

扶桑運輸不当労働行為再審査事件 (平成24年(不再)第15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25年8月8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】

～組合員を高圧ガスの輸送業務を行っている班の主任に任命しなかったことは、不当労働行為に当たらないとした事案～

主任の業務は乗務員の経験が長いだけで務まるものではなく、勤続年数が長い者から順に主任に任命されるといった一律の運用がされておらず、会社が定める基準も不合理ではなく、主任としての基本的業務内容等を踏まえ、対人関係、出勤状況等を考慮の結果、主任に任命しないことが合理性を欠くとはいえない。これらのことからすれば、会社が分会員を主任に任命しなかったことが不当労働行為意思に基づいて行われたと認めることはできない。

I 当事者

再審査申立人 : ①全日本建設交運一般労働組合神奈川県本部（横浜市）（組合員500名）
②全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部（川崎市）（組合員180名）
③全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部扶桑運輸分会（横浜市）
（「分会」、三者合わせて「組合ら」）（分会員8名）

再審査被申立人 : 扶桑運輸株式会社（「会社」）（横浜市）従業員82名

II 事案の概要

- 1 本件は、①会社がAら分会員を主任に昇格させなかったこと、②会社が分会との団交において、必要な資料を提供しないなど不誠実な対応を行ったことなどが、それぞれ不当労働行為に当たるとして、救済申立てがあった事件である。
- 2 初審神奈川県労委は、団交において、質問に対する説明を丁寧に行うなど誠意をもって対応することを命じ、その余の申立てを棄却したところ、組合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 命令主文

- (1) 初審命令主文第1項を変更する。
- (2) 申立て期間の徒過にかかる団交申立てを却下する。

(3)その余の本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) Aら分会員を主任に任命しなかったことは、不利益取扱い及び支配介入といえるか。

ア 主任の業務内容は、乗務員の通常業務である運送業務を的確に遂行することに加えて、荷主との対応、配車変更に当たっての乗務員との相互信頼等乗務員としての経験が長いだけでは務まらない業務を処理することが求められている。

イ 主任の任命状況はその全容は明らかではないものの、乗務員が短い間隔で順次任命されるものではなく、在任中の主任が退職し、辞任し、あるいは管理職に昇格することによって、主任の欠員が生じた場合に限り行われてきた。また、勤続年数が長い者から順に主任に任命されるといった一律の運用はされておらず、主任の各種業務を任せるに適する者として誰を選ぶかは、会社の経営上の裁量に委ねられていたものといえる。

ウ 主任候補者を選定するに当たっての会社が定める基準の内容は、主任の職務を遂行するに適した者を選任する上では不合理なものとはまではいえない。一方、当該基準は、あらかじめ乗務員に対して明示されているものではなく、運用面で透明性が確保されていたとはいえない面もあるが、乗務員としての勤務実績の考慮以外にも、主任が行うべき各種業務を行う適性を有するかを会社の裁量により判断するという側面があることを考慮すると、基準が明示されていないことは必ずしも不自然とはいえない。

エ 主任としての基本的業務内容や主任として任命された場合には比較的長期間その業務に従事することが想定されていることからすると、主任の任命に当たり、対人関係、出勤状況等を考慮すること及びその結果としてAら分会員を主任として任命していないことが合理性を欠くとまではいえない。

オ 以上によれば、会社がAら分会員を主任に任命しなかったことが不利益取扱い及び支配介入に当たるとまでは認められない。

(2) 本件の不誠実団交の申立てに係る救済方法として、初審命令が主文第1項で命じた内容は妥当といえるか。

ア 本件団交において提示又は提供された資料の内容は、売上げに関して限定的に示されることがほとんどで、しかもB事業所に限ったものである。賃上げや一時金は、会社全体の経営状況との関係で判断されるべき事項であることから、当該交渉事項に係る団交に当たっては、必要に応じて、会社全体の経営状況や見通し、その中における当該事業所の状況や他の事業所との比較等を示しながら会社の考え等を説明することが求められるのであって、一事業所の売上げや経理の状況の一部を示すだけでは適切とは言えない。

イ 本件団交において、会社は、協定書では「提示」とされていることを理由として、資料の「提供」を行わず、「提示」に止めていた。資料を提示するだけでは交渉の参加者がその内容を的確に確認することが困難なために会社の説明を理解できなかつたりするなど、円滑に交渉を行う上では不適切な対応となることもあるため、提供することに支障のない資料は提示だけではなく、提供するよう努めることが必要である。

ウ 資料を提供する場合でも1部又は2部に限定している。少なくとも交渉の参加者が、当該資料を確認できるだけの部数を用意することが円滑な交渉を進める上では誠実な対応といえることができる。

エ 以上のとおり、会社は団交に臨むに当たり、分会の理解や納得が得られるよう必要な資料を提示又は提供し、交渉事項について必要な説明を行おうとする姿勢に欠けるものと言わざるを得ず、このような会社の交渉態度は労組法7条2号に該当する。

参考 初審救済申立日 平成22年3月18日（神奈川県労委平成22年（不）第9号）
初審命令交付日 平成24年3月5日
再審査申立日 平成24年3月21日