

報道関係者 各位

平成29年2月24日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

審査官 高垣陽平

(直通電話) 03-5403-2169

光撮会事件（平成28年（不再）第6号） について再審査申立てを棄却する命令書を交付しました。

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成29年2月23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、次のとおりです。

【命令のポイント】

～ 法人が提案した就業規則の改定に関する各団体交渉における法人の対応等が不当労働行為に当たるとした事案 ～

- 1 法人が、就業規則改定案を議題とする団体交渉において、組合からの求めに応じて同改定案の再検討を約しながら、同改定案をそのまま労働基準監督署に届け出るなど、同改定案を議題とする一連の団体交渉に関する法人の対応は、不誠実な交渉態度であるとともに、組合を弱体化させるものであって、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に当たる。
- 2 法人が、労使協定に基づく組合からの申請に応じて労働委員会が示した調停案を受諾しなかったことは、労使協定に反し、組合を弱体化させるものであって、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

I 当事者

再審査申立人：社会福祉法人光撮会（「法人」）（大阪府摂津市）

障害福祉サービス事業及び相談支援事業を経営、従業員約50名（初審審問最終時）

再審査被申立人：総評全国一般労働組合大阪地方連合会大阪一般労働組合（「組合」）（大阪市）

組合員約150名、光撮会分会（「分会」）の分会員約10名（初審審問最終時）

（なお、組合と分会を併せて「組合ら」）

II 事案の概要

- 1 本件は、①法人が組合らに提示した就業規則の改定案にかかる4回の団体交渉において、法人の対応が不誠実であり、労使協議について定めた確認書にも違反するものであって、労組法7条2号及び3号に当たり、②大阪府労委から提示された調停案を法人が受諾しなかったことは、確認書に違反するものであり、労組法7条3号に当たるとして、組合が大阪府労委に救済を申し立てた事件である。
- 2 初審大阪府労委は、法人に対し、大阪府労委が提示した調停案を受諾したのとして取り扱うこと及び今後同様の行為を繰り返さない旨の文書手交を命じたところ、法人は、これを不服として、本件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) 就業規則の改定案を議題とする本件各団交に関する法人の対応は、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に当たるか。

就業規則の改定が確認書の協議事項に当たることについては、両当事者間に争いがなく、同確認書は、協議事項について、労使双方が誠意をもって十分に協議し、自主的に解決することを求めているものと解される。

しかし、法人は、就業規則改定案を協議する1回目の団体交渉において、組合からの求めに応じて再検討を約しながら、その後、組合員を含む法人職員に、個別に、同改定案への同意を求め、約8割の同意を得たとして、2回目の団体交渉の前日に労働基準監督署に届け出たこと（本件届出）は、組合らとの協議を軽視した余りに性急なものである上、その後の団体交渉においても、「1回でも協議は協議」と述べたり、持ち帰って理事会に話してみると回答した改定案を白紙撤回する旨述べながら、飽くまで生きているのは届け出た就業規則であり、以前の就業規則に戻す気はない旨述べたりして、対応を大きく変遷させるなどしていることからすると、本件届出を含む就業規則改定案を議題とする本件各団交に関する法人の対応は、不誠実な交渉態度であるとともに、確認書に反するものであって、組合との合意事項を殊更軽視し、組合への信頼を損なわせることにより組合を弱体化させ、組合の運営に介入するものと言わざるを得ず、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に当たる。

(2) 法人が大阪府労委から提示された調停案を受諾しなかったことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。

確認書4項の適用範囲について労使間に争いがあるものの、①同項の文言をみると、1項ないし3項の協議に限定することなく、協議が整わず争議が発生するおそれがあるときは、大阪府労委からの調停案を労使双方が受諾することによって解決を図る旨規定したものと解するのが自然な解釈であること、②確認書締結に至る経緯をみても、当時の団体交渉において、法人が4項の適用範囲は1項に限られるとの見解を示したりしたことはなく、4項がいわゆる平和条項であって、争議を回避することの重要性は共通認識となっていたものと認められること、③確認書成立後も、法人は、組合から2項に係る協議に法人が応じなかったことについて4項に基づく調停申請がなされたのに対し、調停案を受諾して団体交渉に応じていることなどからすると、就業規則の改定は、2項の協議事項に当たり、4項の適用範囲にも含まれる。

また、本件調停の申請は、4項の要件を全て満たしているから、法人が大阪府労委の調停案を受諾しなかったことは確認書4項に違反する。

この法人の対応は、組合との合意事項を殊更軽視し、組合への信頼を損ね、組合を弱体化させるものであり、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

【参考】

初審救済申立日 平成26年3月18日（大阪府労委平成26年(不)第12号）
初審命令交付日 平成28年1月7日
再審査申立日 平成28年1月18日