

命 令 書

再審査申立人 イハラケミカル工業株式会社

再審査被申立人 女のユニオン・かながわ

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人は、再審査被申立人の申し入れたX1に係る団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 再審査申立人は、本命令交付後速やかに下記の文書を再審査被申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合から申入れのあったX1に係る団体交渉を拒否したことは不当労働行為であると中央労働委員会から認定されました。

よって、当社は、上記団体交渉を誠実にやり、本件の早急な解決に努力します。

平成 年 月 日

女のユニオン・かながわ

執行委員長 X2 殿

イハラケミカル工業株式会社

代表取締役 Y1 ㊟

(年月日は手交の日を記入すること。)

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、その一部を次のとおり改めるほかは、本件初審命令の理由第1の「認定した事実」と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用した部分中「申立人」を「再審査被申立人」と、「被申立人」を「再審査申立人」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)中「一部上場」を「東京証券取引所第一部上場」に改める。
- 2 2の(1)のイ中「第5条 本契約は…できる。」の次に「第6条 本契約に定めのない事項及び疑義を生じた場合は、甲乙協議の上、誠意をもってこれを解決する。」を加える。
- 3 3の(1)のイ中「審問の席で証言した。」の前に「初審神奈川県地方労働委員会（以下「神奈川地労委」という。）における」を加える。
- 4 3の(2)のイを次のとおり改める。

- イ 同日、X 1 から Y 2 とのやりとりについて報告を受けた組合の執行委員 X 3（以下「X 3」という。）が Y 2 に対し、電話で X 1 の労働条件の問題について話し合いたい旨申し入れたところ、Y 2 は話し合うつもりはない旨答えた。そこで、X 3 が団交を拒否するということかと問うと、Y 2 は、話し合う必要はない旨回答した。さらに X 3 が本当に団交をやらないのか、是非話し合いによって解決したい旨申し述べたが、Y 2 は話し合う気は一切ない旨回答した。
- 5 4 の前に次のとおり付け加える。
- 4 会社の就職規則について
会社の就業規則では、退職等に関して次のように定められていた。
（前 略）
（従業員の定義）
第 3 条 この規則で従業員とは第 6 章で定めるところにより会社に採用されたものをいい、次の者は含まない。
1. 嘱託
2. 臨時従業員
3. 日日雇い入れられる者
（適用範囲）
第 4 条 この規則は前条に定める従業員に適用する。
（中 略）
第 8 章 退職・定年および解雇
（一般退職）
第 63 条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、その日をもって退職とする。
1. (略)
2. (略)
3. 期間の定めある雇用が満了した場合
4～5 (略)
（中 略）
（解雇）
第 66 条 従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する。
1. (略)
2. 事業上やむなく事業の縮小または改廃するに至り冗員となった場合
3. 懲戒解雇に処された場合
4. (略)
（中 略）
（退職金）
第 69 条 退職または解雇された者に対しては、別に定める退職金支給規程により退職金を支給する。ただし、第 66 条第 3 号に該当す

る場合は支給しない。

(以下略)

6 4の見出しを「5 本件申立て等について」と改め、見出しを除く同全文を次のとおり改める。

(1) 本件初審申立て

組合は、平成5年5月28日、会社を被申立人として、組合の申し入れられる団体交渉を拒否してはならないこと等を求めて不当労働行為の救済を神奈川地労委に申し立て、同委員会は、同年12月15日、団体交渉拒否に関する組合の救済申立てを認容する救済命令を発した。

(2) 本件再審査申立て及び再審査申立て後の事情

ア 会社は、平成6年1月4日、初審命令を不服として当委員会に再審査申立てを行った。

イ 会社は、当委員会における最終審問期日現在に至るまで組合との団体交渉に応じていない。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令を不服として再審査を申し立てているので、以下順次判断する。

1 会社は、労働組合が団体交渉の申入れを行う場合には、自ら労働組合であること及び団体交渉の申入れであることを文書により明らかにしなければならないものであるところ、本件においては、組合は、自ら労働組合であること及び団体交渉の申入れであることを明示していないのであるから、団体交渉の申入れとして取り扱われるべき形式的要件を欠いており、組合からの団体交渉の申入れは存在していないと主張する。

たしかに、前記第1でその一部を改めて引用した初審命令理由（以下「初審命令理由」という。）第1の3の(1)のア認定のとおり、組合からの平成5年5月7日付け申込書には、自らが労働組合であるとか、団体交渉の申入れであるとかの明確な記載はなされていない。

しかしながら、同申込書は、「女のユニオン・かながわ」の名義でなされ、執行委員長、担当執行委員との記載がなされ、連絡先の電話番号も記載されており、また、「X1は、ユニオンの組合員です。」とか「X1組合員の労働条件の全てに関して、ユニオンとの話し合いによって決定されるよう、ここに申し入れます。」などの記載がなされ、さらに、交渉日時、場所の指定がなされ、議題として「X1組合員の解雇を含む労働条件について」が掲げられている。

また、初審命令理由第1の3の(2)のイで認定のとおり、同月18日におけるX3とY2との電話のやりとりの中で、X1の労働条件について話し合いをしたい旨のX3の申入れにY2が話し合うつもりはない旨答えたところ、X3は団交を拒否するということかと述べている。

以上によれば、労働組合からの団体交渉の申入れがあったと認めるのが相当であり、会社の主張は採用できない。

なお、初審命令理由第1の3の(1)のイ認定のとおり、Y2は、文書の内容から労働組合からの文書であるとのニュアンスを感じたが、労働組合であるとの明確な判断はしなかった旨証言していることからすれば、会社は、「おんなのユニオン・かながわ」が労働組合であり、団体交渉の申込みを受けたのではないかとの認識を有していたものと推認され、仮に、会社が、「おんなのユニオン・かながわ」が労働組合であるか否か、団体交渉の申入れであるか否かについて明確に判断できなかったというのであれば、申込書を受け取った時点で確認することも可能であったし、また、初審命令理由第1の3の(2)のイ認定のX3からの電話でのやりとりの際に確かめることも可能であったにもかかわらず、同イ認定のとおり、会社はそれも行っていないのである。してみれば、会社は、組合の申込書が「労働組合」、「団体交渉」の用語を使用していないことを口実として、組合との団体交渉を拒否したものと認めざるを得ない。

- 2(1) 会社は、X1は、嘱託契約に基づき、平成5年5月31日をもって会社の従業員たる地位を喪失することが明らかなのであるから、その時点で組合は、当事者適格を失うこととなり、会社には、組合とX1の労働条件について団体交渉を行う実益はなく、拒否には正当な理由があると主張する。

しかしながら、組合は、組合員であるX1の従業員たる地位の喪失を争って「解雇を含む労働条件」について団体交渉を申し入れているのであるから、X1との嘱託契約終了後においても、組合が団体交渉の当事者としての地位を失うものではない。したがって、会社の主張は採用できない。

- (2) 次に、会社は、組合の真意は、団体交渉申入れによってX1の退職金を要求するところにあったものと解されるが、会社の就業規則及び退職金規程では、嘱託には退職金を支給しないこととなっており、団体交渉を何度行ってもX1に退職金支給はできず、結局、組合の要求及び初審命令は、就業規則及び退職金規程の改変を会社に強いるか、無駄な手数を押しつけるものであり、拒否には正当な理由があると主張する。

しかしながら、会社の主張するごとく、嘱託に対して退職金を支給する制度が会社の規程上は存在しないとしても、組合がこれを要求し、これをめぐって団体交渉を求めることを否定する理由は認められない。したがって、要求事項が会社の制度上認められていないという理由で団体交渉を拒否しようとする会社の主張は採用できない。

- (3) なお、会社は、X1の勤務状況は劣悪であり、X1の退職に関して何らかの金銭支出が行われることは、会社の退職金制度に悪影響を残すことともなり、到底会社のとりうるどころではなく、組合の要求は、この点に照らせば不当なものであって、拒否には正当な理由があると主張している。

しかしながら、会社が組合の要求を不当なものと考えていたとしても、そのことを理由として、当初から団体交渉を拒否すべきではなく、とりあえず団体交渉に応じ、交渉の中で組合要求の当否を論ずべきものであるから、会社の主張は団体交渉を拒否する正当な理由とはなしえず、認められない。

- 3 会社は、初審における和解の経過の中で、会社・組合双方の主張、言い分は尽くされており、事実上の交渉は終了しているのであるからもはや団体交渉を行う実益はないと主張する。

しかしながら、団体交渉に当たっては、労使双方が要求、主張を相互に述べるだけでなく、最終的な合意達成の可能性を求めて、自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要に応じて資料を提出するなど、自己の主張を相手方に理解、納得させることにできる限り努力すべきものである。本件においては、仮に、会社が初審及び当審における審査の過程で自らの主張、言い分を尽くしていたとしても、会社がこのような意味での誠意ある団体交渉義務を尽くしたとは認められない。したがって、会社の主張は採用できない。

- 4 救済の方法について

本件の救済について、当委員会は、会社に組合の申し入れた団体交渉に誠実に応じること及び主文第2項の記の内容の文書手交を命じることを相当と認めるので、初審命令主文を主文のとおり改めることとした。

以上のとおりであるので、会社の主張はいずれも理由がなく、会社が組合の申し入れた団体交渉を拒否したことは不当労働行為にあたることとした初審判断は相当である。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成7年2月1日

中央労働委員会
会長 萩澤清彦 ㊞