

福岡、平9不5、平10.3.27

命 令 書

申立人 全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合
(ユニオン北九州)

被申立人 下田産業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、平成8年夏季一時金に関する申立人組合との団体交渉において、当初から一時金に関する労働協約の締結の意思のないことを前提とする不誠実な団体交渉を行ってはならない。
- 2 被申立人は、平成8年冬季一時金に関する申立人組合との団体交渉において、交渉権限がない者を交渉担当者にしたたり、当初から一時金に関する労働協約締結の意思のないことを前提とするなどの不誠実な団体交渉を行ってはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合が平成8年12月5日付「争議全面解決要求書」文書、9年1月3日付「抗議申し入れ」文書、同年1月21日付「申し入れ」文書、同年2月5日付「抗議並びに団交要求」文書で申し入れた団体交渉にすみやかに応じなければならない。
- 4 被申立人は、平成8年夏季、冬季一時金に関する団体交渉において、誠意ある交渉を尽くさないまま、一方的に一時金を支給することにより、支配介入をしてはならない。
- 5 上記1から4に係る陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合（ユニオン北九州）（以下「組合」という。）は、平成7年2月25日（以下「平成」を略す。）に結成された地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は28名（うち1名が被申立人会社の従業員）である。

(2) 被申立人

被申立人下田産業株式会社（以下「会社」という。）は、産業機械、機器の販売及びこれに伴う施工工事並びに工業薬品販売を主たる業として、

昭和44年5月設立され、その従業員は14名である。

2 確認協定書問題の経緯

- (1) 7年2月24日、会社代表取締役Y2（以下「Y2社長」という。）は、従業員であるX2（以下「X2」という。）に対し、経営不振を理由として同年3月20日をもって解雇する旨口頭で通告した。X2は、3月4日申立人組合に加入した。組合は3月9日「組合加入通知及び団交要求書」を会社に提出し、これに基づき、同日団交が開催され、X2の解雇方針を白紙に戻すことを検討すること、X2は当面自宅待機とするが出勤したものとして扱うこと等が確認された。
- (2) 7年3月15日に開催された団交において、組合と会社は、X2の解雇通告の撤回及び原職復帰を口頭確認した。組合は、この口頭確認事項に加えて人事同意約款を含む今後の基本的労使関係についての協定を内容とする「確認及び協定書」案を会社に提示し、その協定化を申し入れたが、Y2社長は、同協定書中のX2に対する解雇通告以来の同社長の暴力的脅迫的言動が人権侵害であると認めて謝罪するとの内容の項目（以下「謝罪項目」という。）に難色を示すとともに、内容を検討する時間が必要である旨答え、同協定書は締結されなかった。

同月20日、組合は、上記協定書中の謝罪項目を削除する等の一部修正を行ったほかは同協定書とほぼ同一内容の協定書案（以下「確認協定書」という。）を会社に提出してその協定化を申し入れたが、会社はこれに同意しなかった。その後も、組合と会社の間での団体交渉及び予備折衝の中で、組合が、再三にわたり確認協定書のすべての事項について労使合意が成立したと主張して、その締結を要求したのに対して、会社は、3月15日の団交において合意に達したのはX2の解雇撤回及び原職復帰のみであって、その余の事項については合意していないとして、一貫して確認協定書の締結を拒否し続けてきた。

- (3) X2は、7年5月11日から会社に出社したが、組合は、会社が確認協定書の締結を拒否していることを理由として、組合指令により出社させているとし、このことを「暫定就労闘争」と称している。

3 8年6月28日の団交開催

8年3月8日、組合は、要求書を会社に提出し、8年度賃金、労働条件改善及び確認協定書の締結拒否問題の解決を議題とする団体交渉を開催するよう求めた。しかし、Y2社長が体調を崩したことから、この要求書に基づく団交は延期され、同社長の復調後の6月28日、会社からY2社長ほか1名、組合からX1執行委員長（以下「X1委員長」という。）ほか5名が出席して団交が開催された。この団交では、3月8日付要求書に基づいた8年度賃金、労働条件改善及び労使関係正常化交渉と、団交当日に提出された6月28日付要求書に基づく8年夏季一時金交渉とが併せて行われた。

まず、組合の確認協定書締結要求に対し、Y2社長は、現行の就業規則を超えるものをつくることができない旨述べ、重ねて確認協定書について

は締結する考えがないことを言明した。

次に、組合の35,000円増の8年度賃金要求に対し、Y2社長は、賃金の増額はできないと回答し、その理由として、当期は業績が悪くかつ不良債権が発生した旨述べた。また、査定に関する社長の説明を巡って労使のやりとりもあったが、結局、8年度賃金について合意に至らなかった。

さらに、組合の夏季一時金60万円の要求に対し、Y2社長は、X2は前年冬季一時金の20%減の201,710円と回答した。組合は、7月10日の支給日までに8年夏季一時金について協定を締結する意思があるか質したところ、同社長は、締結しない旨、X2の一時金を前年冬並みに支給することではできないものの、業績等についてはもっと説明する旨述べた。これに対し組合は、説明ではなく社長の考えを切替るよう申し向け、夏季一時金の協定書を結ぶ気があるのかという趣旨の質問を重ねた。その中で、会社が確認協定書や夏季一時金の協定を結ばない対応をとり続ければ会社は労務倒産する、あるいは労働組合が出てきたからにはそれだけコストがかかると発言する等して、協定締結の要求を繰り返し、上記の金額のやりとり以上に組合からは増額要求する等の具体的な金額の交渉はないまま推移し、結局、8年夏季一時金についても合意に至らなかった。

団交の終わりに組合は、協定を結ばない限り一時金の受取を拒否する旨述べ、窓口は開けておくから、考えが変わったら申し出るよう言った上で、今後は闘争態勢にはいることを通告した。

4 8年夏季一時金の支給

会社は、例年の一時金の支給日にあたる8年7月10日、組合及びX2に連絡することなく、8年夏季一時金を同人の銀行口座に振り込んだ。同人は、一方的な支給であると抗議して同一一時金の返還を申し出たが、会社が拒否したため、同月23日、これを福岡法務局北九州支局に供託した。なお、6月28日の団交後、7月10日までに労使双方とも団交の申入れをしなかった。

5 確認協定書の締結を求める不当労働行為救済申立

8年7月22日、組合は、当委員会に、会社は組合との7年3月15日の団体交渉において合意した確認協定書を締結しなければならないとの救済を求める福岡労委平成8年（不）第7号不当労働行為救済申立を行った（以下「8（不）7号事件」という。）。

6 社長の交代

8（不）7号事件の申立後、Y2社長は入院し治療していたが、8年9月5日に死亡した。そして、後任に、Y2社長の妻であるY1（以下「Y1社長」という。）が就任した。Y1社長は、それまで専業主婦であり、会社の経営には携わったことはなかった。

7 8年12月5日の団交開催

組合は、8年6月28日以降団交申入れをしていなかった。11月21日に至り、組合は、同日付要求書を提出し、8年冬季一時金（組合要求は基本給

の2.5か月分)及び争議状態の解決についてを議題とする団体交渉を申し入れた。

12月5日、会社からY3取締役部長(以下「Y3部長」という。)ほか1名、組合からX1委員長ほか4名が出席し、団交が開催され、冬季一時金について交渉が行われた。

団交冒頭、組合はY1社長が出席していないことについて抗議したのに対し、Y3部長は、交渉権限を委任されている旨述べた。このやりとりの中で、組合は同部長に怒声を発する場面もあった。次いで、同部長は、冬季一時金の支給対象の6か月間の売上げは横ばいで、貸し倒れが4件発生し、経営状況が苦しいこと、また、8年冬季一時金の額は、同年夏季一時金並みで検討していること、その場合X2への支給額は201,710円となること等回答した。この会社回答に対して、組合は、金額は二の次であると述べるとともに、8年冬季一時金についての協定を結ぶ用意があるのかと質問した。これに対し、Y3部長は、協定を締結する理由がわからないと発言し、まだ合意が成立したと思っていない旨述べた。また、同部長は、夏並みとの回答額についても必ずしも確定していない趣旨の発言をした。このY3発言に対し、組合は、同部長には権限が委任されていないのではいかと詰問するとともに、繰り返し、8年冬季一時金の協定を締結するよう求めた。さらに、組合は、金額の問題はさておき、組合と合意し支給する気があるかと質問したところ、Y3部長は、支給額も未確定であり、相談したい旨答えたため、同部長の交渉権限を巡って交渉が紛糾した。その中で組合は、この質問の趣旨は協定の締結を求めるものであると述べた。当日の団交は、具体的な金額のやりとりはないまま、冬季一時金の協定締結問題で話合いの大半の時間を費やし、結局、8年冬季一時金について妥結に至らなかった。

団交の最後に、組合は、あらかじめ用意していた「争議全面解決要求書」(以下「12・5要求書」という。)を読み上げ、これを会社に提出した。また、交渉窓口は開けておくので、妥結に向けた努力を行うこと、X2への一時金支給は組合と妥結してから行うことを申し入れ、交渉が成立しないまま12月10日に冬季一時金を支給したら、地労委への不当労働行為救済の申立を行うのみならず、社長宅への抗議行動、社長の長男である会社取締役Y4(以下、「Y4専務」という。同人は、8年9月11日会社の取締役に就任したが、実質的に取締役としての業務に着手したのは、9年4月1日からであった。)の勤務先も含めて争議責任の追及を行うことを通告した。

12・5要求書の要求項目は、次のとおりであった。

- 「ア 1995年3月15日の団体交渉において合意した確認協定書を締結せよ。
- イ 確認協定書の締結を拒否し続けたことについて、謝罪せよ。
- ウ 1995年4月27日の一方的かつ組合無視の出勤指令を謝罪せよ。
- エ 1995年5月11日からの暫定就労以降のX2に対する退職強要、仕事の取り上げ、社長指令による全社員でのX2への監視、差別的懲戒処

分、日々職場における村八分的取り扱い、また前社長の反組合発言などの、当労組組合員であるX2への不利益・差別取り扱い及び当労組への支配介入を謝罪せよ。

オ 1996年度賃金についての協定を締結せよ。

カ 1996年夏季一時金協定を締結せよ。

キ 確認協定書問題、1996年賃金、夏季一時金交渉などの不誠実団交を謝罪せよ。

ク 1996年9月5日、前社長の葬儀に際してのY3部長のX2に対する差別的取り扱いを謝罪せよ。

ケ 1995年2月24日から現在に至る、貴社のX2に対する一連の攻撃を人権侵害・女性差別として認め、その反社会的犯罪性を深く反省し謝罪せよ。

コ 1995年2月24日から1年9ヵ月に及ぶ、貴社の人権無視のX2不当解雇から始まった今次争議において、当労組とX2が貴社の攻撃によって被った、精神的・物理的損害をすべて賠償せよ。

サ Y1社長は団体交渉に出席し、誠実な交渉をおこなえ。

シ なお、上記要求中の謝罪に対しては全て、当労組とX2に対し文書をもっておこなうこと。」

8 8年冬季一時金の支給

会社は、例年の一時金の支給日にあたる8年12月10日、8年冬季一時金を支払うことを組合及びX2に連絡することなく、同一時金をX2の銀行口座に振り込んだ。同人は一方的支給であると抗議し、同一時金をY3部長に返戻したのに対し、会社は、12月13日、これを福岡法務局北九州支局に供託した。なお、12月5日の団交後12月10日までに、労使双方とも団交の申入れをしなかった。

9 9年1月3日以降の組合の団交申入れと会社の対応

(1) 9年1月3日、組合は、10名ほどでY2社長死亡後一人暮らしをしているY1社長の自宅を訪れたが、同社長は不在であった。組合は持参した「抗議申し入れ書」(以下「1・3申入書」という。)を渡すことができなかった。組合は、社長宅付近で、ハンドマイクを使って、情宣活動を行った。

(2) 9年1月6日、仕事始めて入社したY1社長(同社長は、8年9月社長就任後、入社することはまれであった。)に、X2は、1・3申入書を渡そうとしたが、同社長は、弁護士に委任しているから自分は一切わからない旨答え、受領を拒否した。

9年1月14日、組合は、1・3申入書を配達証明郵便で社長宅に送付した。

組合の上記1・3申入書の要旨は次のとおりであった。

ア 8年12月5日の団交に会社が権限なき者を出席させたことへの抗議及び社長の団交出席等の要求。

- イ 8年12月10日の8年冬季一時金の一方的支給への抗議並びに支給撤回及び同一時金についての団交開催の要求。
- ウ 12・5要求書に会社が回答しないことへの抗議及び同要求書に基づく団交開催の要求。
- (3) 9年1月21日、組合は、5名ほどでY1社長の自宅を訪れた。組合は、社長宅の敷地内に入り、持参した「申し入れ書」(以下「1・21申入書」という。)を渡そうとしたが、同社長は受取りを拒否した。組合は、玄関のドアを連打したほか、1時間以上にわたり滞留し、社長宅付近でハンドマイクを使って情宣活動を行った。
- 9年2月3日、組合は、1・21申入書を配達証明郵便で社長宅に送付した。
- 1・21申入書の要旨は次のとおりであった。
- ア 1・3申入書受取拒否を謝罪し、同文書を受け取ること。
- イ 12・5要求書に対して回答すること。
- ウ 12・5要求書に基づき団体交渉を開催すること。
- (4) 9年2月5日、組合は、5名ほどでY1社長宅を訪れた。社長宅に居た来訪客が同社長の不在を告げ、組合は、持参した「抗議並びに団交要求」(以下、「2・5要求書」という。)を渡すことはできなかった。組合は、社長宅付近でハンドマイクを使って、情宣活動を行った。
- 9年2月13日、組合は、2・5要求書を配達証明郵便で社長宅に送付した。
- 2・5要求書には、12・5要求書、1・3申入書及び1・21申入書に会社が回答していないとの抗議のほか、同社長の出席を求める団体交渉の開催要求が記載されており、団交議題の要旨は次のとおりであった。
- ア 12・5要求書の回答について
- イ 8年冬季一時金について
- ウ 文書受取拒否について
- エ 労働委員会係争事案について
- (5) 2・5要求書で組合が回答期限として指定した9年2月17日、X2は、会社でY1社長(同社長は、9年2月17日以降常勤するようになった。)及びY3部長に、同日が2・5要求書の回答期限であるとして、同要求書に対する回答を求めた。同部長は、その件であれば地労委で話しましょうと答え、また、同社長は、弁護士に一切任せている旨述べた。
- 翌18日、外出しようとしたY1社長及びY3部長に、X2は、2・5要求書に基づく団交要求の回答を求めた。同部長は、組合は何の趣旨の団交を求めているのか尋ね、また、弁護士と相談の上、対応を図っており、団交要求について放置しているわけではない旨答えた。
- 9年2月27日、X2は、会社でY1社長及びY3部長に2・5要求書に基づく団交要求の回答を求めた。同部長は、「地労委でやっているからできん。そこで言え。それが回答だ。」と発言した。

10 本件申立後の団交の経緯

- (1) 9年3月13日、組合は、本件不当労働行為の救済を申し立てた。3月18日、組合は、争議全面解決に向け団交開催を要求するとする「抗議並びに団交申入書」を会社に提出した。
- (2) 9年5月16日、組合は、9年4月賃金改定、8年3月賃金要求及び12・5要求書に係る争議の解決等を議題とする要求書により団交を申し入れた。5月23日、会社は、9年賃金改定のみを議題とする団交には応じるが、それ以外のことを議題とするのであれば団交に応じられない旨回答した。
- (3) 9年6月20日、組合は、5月23日の会社回答に抗議するとともに、8年夏季、冬季一時金交渉、9年夏季一時金要求及び12・5要求書に基づき争議解決を行うこと等を議題とする団交の早期開催を申し入れた。この団交要求に対して、6月27日、会社は、今回の議題は9年夏季一時金に限定したい旨回答した。
- (4) 9年7月4日、会社は例年どおり7月10日に9年夏季一時金（従業員平均基本給の2.5か月分）を支給する旨、X2を含む全従業員に通知した。7月9日、組合は、8年夏季、冬季一時金、9年夏季一時金についての団交を申し入れた。7月10日、会社は、組合と妥結しないまま、X2に9年夏季一時金を支給した。
- (5) 9年7月11日、組合は、X2への9年夏季一時金支給は一方的であるとして抗議し、7月9日申入れの議題での団交期日を7月14日と指定し、団交を申し入れた。

9年7月14日、団交が開催された。この団交で、Y4専務は、従前の一時金の支給に問題があったが、今後は、妥結しなければ支給せず明細だけ出す等の対応が可能であり、一時金を含め労使が合意した事項について協定化する等労使間の問題を解決していく旨言明した。また、労使双方は、今後一時金、争議解決について、議題を分けて団交を行うか、セットで行うか協議をした上で、次回の団交を開催することを確認した。

9年8月1日、組合は、一時金、争議解決等について団交を申し入れ、8月11日、団交が開催された。この団交においてY4専務は、今後、9年夏季一時金の内容等を説明し、その過程で、8年夏季、冬季一時金についても、原資や査定基準等を補足的に説明することは可能である旨述べた。

11 8（不）7号事件の棄却命令

9年11月7日、当委員会は、7年3月15日団交において、包括的な合意が成立していない以上、会社の確認協定書締結拒否が労働組合法第7条第2号に違反するとみることはできないとして、8（不）7号事件の申立を棄却するとの命令を発し、同命令は10年2月16日確定した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 8年夏季一時金交渉

(1) 申立人の主張

申立人は、一時金の妥結のための要求という労働条件に関する交渉と合意成立事項に関する労働協約の締結というルール形成のための交渉という2つの側面を一体的に団体交渉を行った。被申立人の態度は、一時金の額面で合意、妥結しても、それについて協約を締結する意思のないことを前提とする交渉であり、団交拒否にあたる。

また、総原資の具体的数字、考課内容などが具体的に明らかにされず、会社の業績についても抽象的一般的に説明されるだけで、検証可能な資料等も提示されることがなかった。これらの交渉態度は、労働協約締結拒否と一体の誠実交渉義務違反の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

そもそも、協定書は、労使間に確定的な意思の合致がある場合に、これを文書化して履行を確保するためのものであるから、いきなり協定書の作成を迫るのは論理の飛躍である。会社は協定書を締結しない意思を表明したのではなく、合意の成立という前提を欠くので協定書の締結は不可能とっているのである。会社の提案額に対し組合は、具体的な反論もせず、ことさらに、抽象的な対立を作出して、争議と称して会社に押しかけ、会社の業務を混乱させようとの意図のもとに団体交渉権を濫用している。交渉のための交渉、団交のための団交である。

一時金については組合側から具体的な交渉はなされておらず、金額に関し歩み寄りの話し合いはなかった。経営状況については、今期の業績が非常に暗く、かつ不良債権の発生したことを説明している。

(3) 当委員会の判断

組合は、8年夏季一時金交渉に関し、労使合意が成立しても労働協約を締結する意思のないことを前提とする会社の交渉態度は、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である旨主張する。

確かに8年6月28日の団交において、Y2社長は、一時金協定を締結しない旨発言しており、組合は、この発言を捉えて合意が成立しても協定を締結する意思のないことを前提とする交渉態度である旨主張していると解される。

しかし、同発言は、8年夏季一時金の協定書を締結する意思はあるかとの質問に答えてなされたものであり、組合の同質問は、明確に合意が成立した場合に協定を締結する意思を問うものではない。また、同社長も合意が成立したとしても協定を締結しないとまでは言っていない。

そこで、同日の交渉の経緯をみると、交渉の当初組合は、確認協定書（前記第2認定事実2(2)）の締結を要求したのに対し、同社長は、締結する考えがないことを言明している。確認協定書締結については、7年3月15日における包括的合意の成立を巡って労使の見解が対立し、その包括的合意が成立していないとの立場に立つ同社長としてみれば、包括的合意が成立したとして確認協定書の締結を迫及し、その締結拒否

を糾弾して会社の倒産をほのめかす組合の態度に少なからず不安を抱き、また、このような交渉の経緯を経て、引き続き行われた8年夏季一時金交渉において、同一時金の金額について労使の要求額と回答額が隔絶したまま、同一時金が未妥結のなかで、金額について実質的な交渉を放置し専らその協定の締結を先行して追及する組合の態度に困惑したことは容易に推認され、このような中での上記社長発言であったことに照らせば、同発言は、8年夏季一時金の合意が成立したとしても協定を締結しないとの趣旨の発言であったとまでは解されない。よって、申立人の主張は肯認できない。

また、組合は、同交渉において会社が資料を提示するなどして具体的な明確に十分な説明を行わなかったとも主張するが、組合は、資料の開示を求めた経緯は一応あるものの、その要求額60万円と会社回答額20万円余との差を詰めるべく具体的な説明を求めることなく、社長が業績の悪化等を説明しようとするのを遮って協定締結の意思の有無を尋ね、金額の合意が未だないにもかかわらず、協定を締結しなければ一時金を受け取らないと述べるなど、金額の合意よりも、協定締結を優先する姿勢に終始している。このように一時金に関し組合が的確な質疑をなしたと認められない本件においては会社の交渉態度の不誠実性は、未だ認めることはできない。

以上のとおり、本件夏季一時金に関する会社の交渉態度が不誠実である旨の組合の主張は採用できない。

2 8年冬季一時金交渉

(1) 申立人の主張

申立人は、一時金の妥結のための要求という労働条件に関する交渉と合意成立事項に関する労働協約の締結というルール形成のための交渉という2つの側面を一体的に団体交渉を行った。被申立人の態度は、一時金の額面で合意、妥結しても、それについて協約を締結する意思のないことを前提とする交渉であり、団交拒否にあたる。

会社側の団交出席者は、一時金の額を「夏並み」と提示しながら「まだ何も決まっていない」などと権限ある者の回答とはいいがたい交渉態度に終始し、また、妥結事項に関する協定化の問題について「相談せなけん」等発言した。これは、使用者側の態度、方針、結論を提示することができない権限なき者を交渉要員とした不誠実団交である。

(2) 被申立人の主張

金額につき合意があって協定書を締結するはずになるところ、合意もないのにいきなり協定書を作成せよと迫るのでは交渉の常道を逸している。交渉妥結の努力を抜きにして、いきなり合意書を作成せよという交渉態度はやめるべきである。

会社は、「夏並み」との金額を回答しているのであり、「まだ決まっていないよ」等のことも言っているが、これは、夏並みの回答額を撤回す

る趣旨ではない。組合がこの回答を承諾していれば妥結することもできたし、妥結事項を書面にすることもできた。

(3) 当委員会の判断

組合は、8年夏季一時金交渉と同様、同年冬季一時金交渉においても、合意事項の協定化というルール形成を団交の目的として交渉したが、会社は労使合意が成立しても労働協約を締結する意思のないことを前提とする交渉を行ったとして、この会社の行為は労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である旨主張する。

しかし、実際に組合が8年12月5日の交渉において求めたのは、一般的な合意事項の協定化ということではなく、冬季一時金に限っての協定締結ないし締結意思の確認であり、夏季一時金交渉の場合と同じく、一時金の合意に先んじて一時金協定締結意思の確認を強硬に求めるものであった。このような交渉の経緯の中で、Y3部長は、協定を締結する理由がわからないと発言したり、8年冬季一時金の合意が成立したと断言していないと述べている。

これらY3部長の発言は、前記判断の夏季一時金交渉におけるY2社長の発言と同様、従前からの確認協定書問題や上記のような組合の態度に困惑してなされたものとみるのが相当であり、合意成立後も協定を締結しないと意思を示したものと解されず、合意不成立を理由に協定を締結しないと発言したと解することができる。

また、組合は、会社がこの冬季一時金交渉に、交渉権限のない者を出席させたことは不誠実団交であると主張する。

確かに、会社側出席者であるY3部長は、同一一時金の回答額について、必ずしも確定していない旨の発言をしたり、同一一時金につき組合と合意し支給する気があるかとの組合からの質問に対して、相談したい旨答えている。

しかし、Y3部長は、経営状況が悪化していると述べるとともに、冬季一時金については夏並みの額で検討しているとの一応の回答をしているのであって、若干曖昧さはあるものの第1回目の一時金交渉であることからすれば、回答額が確定していないとの発言をもって同部長に交渉権限がないとまでは言い得ない。また、相談したいとの発言についても、交渉中即答できない事項が生じれば、会社として検討するためにこの様に述べることもやむを得ず、この一言のみを捉えて、権限がないことの証左とまで言うのは妥当でない。

以上のとおり、本件冬季一時金に関する会社の交渉態度が不誠実である旨の組合の主張は採用できない。

3 8年夏季及び冬季一時金の一方的支給

(1) 申立人の主張

夏季、冬季一時金交渉はそれぞれ1回限りで、誠意ある交渉が尽くされていなのに、交渉継続中に一方的に一時金を支給するのは、組合否

認を目的とした支配介入である。

(2) 被申立人の主張

一時金支給のまぎわになって団体交渉を申し込み、合意がないのに協定書を作れと不条理な要求をし、ことさらに未解決問題を作って団体交渉に名を借りて被申立人を糾弾し、実力行動を繰り返す等の組合の行為は、別の要求を貫徹しようとするものであって、正当な労働組合運動とは言いがたい。会社は、一時金を他の従業員と同じ時期に支給したまでである。組合の要求が真摯なものではなく、かつ、組合の交渉態度も不条理でありこれ以上進展が望めない場合に一時金を支給することは支配介入ではない。

(3) 当委員会の判断

前記第2認定事実4及び8のとおり、会社は夏季、冬季一時金について、それぞれ交渉は1度だけで、組合と妥結に至らないまま一時金を支給している。

しかし、前記第3判断1(3)及び2(3)のとおり、8年6月28日の団交及び同年12月5日の団交において、組合は一時金の額についての協議よりも一時金の協定書締結を問題とする交渉態度であった。また、各団交において一時金について妥結に至っていないのであるから、組合から団交を申し入れてしかるべきところ、組合は6月28日及び12月5日の団交の終わりに窓口は開けておくから会社から交渉を申し出るように言っているのみで、それぞれの団交後各一時金の支給日までに組合から交渉を申し出していない。これらのことから会社は、組合が真摯に一時金の交渉の妥結を求めているか疑念を抱き、同交渉は決裂したとして合意成立を断念し、単に他の従業員と同時期に一時金を支給したことは無理からぬものがある。

さらに、前記第2認定事実10(5)のとおり、本件申立後9年7月14日団交において、Y4専務は、今後は組合と妥結しない場合には一方的支給をしない旨表明している。

以上のことからすれば、8年夏季及び冬季一時金について、会社が組合との合意に至らないまま支給したことは、組合否認を企図した支配介入にあたるまでとは言えない。

4 9年1月3日以降の団交拒否

(1) 申立人の主張

被申立人は、組合の12・5要求書に基づく団交申入れ及びその後3度の申入れに対しても団交を開催しようとはせず、半年以上にわたって団交拒否を継続させた。被申立人の拒否理由は、地労委で係属中、過去の団交で決裂、合意の可能性がない、要求が抽象的かつ一方的、等というものであるが、正当性のあるものではない。

(2) 被申立人の主張

具体的な労働条件に関する課題とは到底言いがたい抽象的な宣伝文句

を並べ立てて「謝罪せよ」とか「賠償せよ」とか要求されても交渉の必要はない。

「1996年度賃金についての協定を締結せよ」、「1996年夏季一時金協定を締結せよ」等の要求は、合意がないのに協定を締結せよという不条理なものであり、これらは、団交に名を借りて被申立人を糾弾し、困惑させて別の目的を達成しようとする手段に使われており、真摯な要求ではなく、被申立人は団交に応じる必要はない。また、申立後は団交に応じているから、救済利益がない。

確認協定書の締結は、10数回も団交が開催され、既に決裂している。既に決裂した事項について団交に応じる必要はない。

組合の中心的要求は「確認協定書を締結せよ」ということであり、その他の要求は、被申立人を団体交渉において困惑させてこの要求を通すための手段に過ぎない。

また、社長自宅へ組合の抗議行動があり、平和的交渉が望めないので、団交を開く時期ではないと判断した。

(3) 当委員会の判断

会社は、8年12月5日の団交後、9年7月14日まで団交に応じていない。8年12月5日の団交後本件申立までに組合が団交を申し入れたのは、9年1月3日、1月21日、2月5日である。1月3日以降の組合の要求事項をみると、2・5要求書の要求事項に収斂している。2・5要求書の要求項目は、ア 12・5要求書の回答、イ 8年冬季一時金、ウ 文書受取拒否及びエ 労働委員会係争事案についてである。

まず、アの12・5要求書の要求事項中ア確認協定書締結要求及びイ確認協定書締結拒否に対する謝罪という項目について検討する。前記第2認定事実11のとおり、確認協定書については、当委員会の命令において、7年3月15日団交における包括的な合意が成立していない以上、会社の確認協定書締結拒否が不当労働行為にあたらぬ旨判断したところであるが、前記第2認定事実2(2)のとおり組合は、包括的合意が成立したとして、確認協定書の締結を再三にわたり要求したのに対し、会社は一貫してその締結を拒否し続け、前記第2認定事実3のとおり8年6月28日の団体交渉においてY2社長は重ねて同協定書を締結する考えがないことを明言している。結局、確認協定書問題に関する団交は既に決裂したとみるほかはなく、12・5要求書の要求事項中ア及びイについて会社が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

次に、12・5要求書の要求事項中オ及びカについてみると、これら事項は、協定の締結を要求する内容のものである。8年12月5日までの労使交渉で、組合は、確認協定書の合意が成立していないのに合意があったとしてその締結を求め、再三にわたって交渉を要求し続け、また、前記第2認定事実3及び7のとおり、一時金の交渉においても金額の合意に先行して「協定締結」を要求してきた。このような組合の交渉姿勢に

照らせば、本件事項について合意が成立していないにもかかわらず、協定の締結そのものを要求する団交申入れであると会社が受け止めたことも当然の成り行きであり、会社がこのような団交申入れを拒否したことには理由がある。

12・5 要求書の謝罪や損害賠償に関する事項は、X 2 の解雇問題以来の同人に対する職場での「不利益取扱い」や「差別的取扱い」に関するもの及び8年6月28日の「不誠実団交」に関するものである。組合は、その原因となる事実に関しそれまで労使間で具体的に協議されていないにもかかわらず、一方的に会社に非があるとしてその謝罪または損害賠償を要求し、同要求事項をそのまま1・3 申入書において団交事項としており、会社が、このような組合の姿勢に当惑したことは容易に推認される。また、組合が従前の団交において、労務倒産するとか、労働組合が出てきたからにはそれだけコストがかかる等の威圧的発言を行ったり、会社側出席者に怒声を発したりしたことも相まって、会社が、謝罪や損害賠償に関する事項及び2・5 申入書のイ乃至エを議題とする団交に応じることに少なからず危惧を抱き、加えて、前記第2 認定事実9のとおり組合は、一人暮らしの女性社長自宅周辺で不穏当な抗議、情宣活動を繰り返しており、これらのことから会社が平和的交渉が行われないのではないかと判断し、団交に応じなかったことはその時点ではやむを得ないものであったというべきである。その後、前記第2 認定事実10(5)のとおり、9年7月14日には団交が開催され、8月11日開催の団交においてY 4 専務は、2・5 要求書の要求項目の一部である8年夏季、冬季一時金について、今後説明する旨述べている。

上述のような本件労使関係の事情を総合して勘案すれば、9年1月3日以降、会社が組合の団交申入れに応じなかったことが、不当労働行為にあたりと断ずることはできない。

5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成10年3月27日

福岡県地方労働委員会
会長 青木 正範 ㊟