

命 令 書

再審査申立人 秀和運輸株式会社

再審査被申立人 全日本運輸一般労働組合南大阪支部

主 文

- I 初審命令主文第1項を次のとおり変更する。
- 1 被申立人は、申立人による平成6年6月8日付け及び同年10月29日付けの団体交渉の申入れに係る交渉事項のうち未解決の事項について、申立人の理解を得られるための根拠を具体的に説明し、それに必要な資料等を提示しなければならず、その際には、関西営業所長に対し交渉担当者として誠実に対応することを指示し、あるいは関西営業所長以外の適任者を交渉担当者を選任するなどして、誠意をもって応じなければならない。
- II 初審命令主文第2項の記中、「平成6年6月8日付け及び同年10月29日付けで申入れのあった議題に係る団体交渉において、実質的権限を有する者を出席させず、」を「平成6年6月8日付け及び同年10月29日付けの団体交渉の申入れに係る交渉事項のうち未解決の事項について、」、「X1」を「X2」、「大阪府地方労働委員会」を「中央労働委員会」に改める。
- III その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査被申立人全日本運輸一般労働組合南大阪支部（以下「組合」という。）が平成6年6月8日付けで申し入れた議題（同年夏季一時金に関する議題を除く。）及び同年10月29日付けで申し入れた同年年末一時金に関する団体交渉において、再審査申立人秀和運輸株式会社（以下「会社」という。）が、実質的交渉権限のない者を出席させ、誠意をもって対応しなかったことが不当労働行為であるとして、同年12月27日に大阪地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に救済申立てのあった事件である。
- 2 初審大阪地労委は、同8年12月25日、会社に対して、上記団体交渉において、実質的交渉権限を有する者を出席させ、誠実に団体交渉に応じること及び文書交付を命じた。
- 3 会社は、これを不服として、同9年1月6日、初審命令を取り消し、救済申立てを棄却することを求めて、当委員会に再審査の申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、一般貨物運送業を営んでおり、本件初

審審問終結時（平成7年12月18日）、大阪府岸和田市に関西営業所（以下「営業所」という。）を、千葉県に市原営業所、柏営業所及び船橋営業所を置き、その従業員数は約180名である。

営業所には、本件初審審問終結時約30名の従業員がいる。

- (2) 組合は、貨物運送業及びその関連産業で働く労働者で組織される個人加盟の労働組合で、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件初審審問終結時約320名である。

営業所には、組合の下部組織として全日本運輸一般労働組合南大阪支部秀和運輸班（以下「秀和班」という。）があり、その組合員数は本件初審審問終結時14名である。

2 本件申立てに至る経緯について

(1) 秀和班の結成に至るまでの経緯について

ア 営業所に所属する運転手X3は平成4年7月に、また、同X4は同年12月に、それぞれ組合に加入したが、両名とも会社に対しては組合加入を明らかにせず、学習活動等を行っていた。

イ 同6年3月16日、営業所付近のレストランにおいて、X3は、営業所輸送課長補佐Y1（以下「Y1課長補佐」という。）や本社の課長等4名と夕食を共にしたが、その席上、Y1課長補佐から「運輸一般をやられると会社は困る」等と言われた。

ウ 同年3月29日、Y1課長補佐は、X4を営業所付近のレストランに呼び出し、「運輸一般に入っているらしいがどうか」、「運輸一般ができたなら取引先から仕事がもらえなくなり会社はつぶれる」等と述べた。

エ 同年6月8日、組合及び秀和班（以下両者をまとめて呼称するときには「組合等」という。）は、X4が組合に加入し、同人を班長（以下X4を「X4班長」という。）として秀和班を結成した旨の会社あて「労働組合加入通知書」を、営業所長Y2（以下「Y2所長」という。）に提出した。

なお、同通知書には、組合員としてはX4班長1名だけが記載されていた。

(2) 第1回 団体交渉について

ア 平成6年6月8日、組合等は、組合加入通知書と併せて、「団体交渉申入書」を会社に提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を同月11日午後4時から営業所内において開催するよう申し入れた。

同申入書に記載されている要求事項の要旨は、次のとおりであった。

- ① 組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置許可
- ② 賃金等、組合員に影響を与える労働条件等の変更等についての事前協議及び労使合意に基づく実施
- ③ 組合の上部団体の会議への出席等の就業時間内組合活動の容認及びこれに伴う賃金の保障
- ④ 憲法、労働基準法及び労働組合法の遵守

- ⑤ 平成6年度夏季一時金85万円支給
- ⑥ 出来高払制の賃金体系の廃止及び日給月給制への移行
- ⑦ タイムカードの設置
- ⑧ 私傷病による会社休業中における賃金の特別上積み保障制度の確立
- ⑨ 業務上に起因する交通事故・違反や作業事故等により刑事上の訴追や免許停止処分等を受けた場合の、従業員としての地位や賃金の保障等に関する制度の確立

これに対しY2所長は、要求項目が多く、本社との調整、打合せが必要であるとして、同月18日まで団交を延期してほしい旨申し入れ、組合はこれを了承した。

なお、組合等が要求する組合事務所や組合掲示板の設置場所は、営業所から数キロ離れた所にある会社車庫内であった。

イ 同年6月18日、組合側からは、X4班長、組合書記次長X5（以下「X5書記次長」という。）外2名の4名、会社側からは、Y2所長及びY1課長補佐（以下「Y2所長等」という。）がそれぞれ出席し、第1回団交が営業所内で行われた。

ウ 第1回団交において会社は、上記ア記載の組合等の要求事項の①ないし⑨について、大要次のとおり回答した。

- ① 車庫は借家であり、組合事務所や組合掲示板を設置するスペースがないので応じられない。
- ② 労働条件の変更等についての事前協議には応じる。なお、文書回答はできない。
- ③ 就業時間内における会社との団交は認めるが、上部団体等の会議に出席するため就業時間内に職場を離れることは、業務に支障が出るので認められない。
- ④ 憲法、労働基準法、労働組合法は遵守する。
- ⑤ 夏季一時金は、7月10日以降にならないと額を回答できない。
- ⑥ ないし⑨の給与の出来高払制の廃止、日給月給制への移行等については、現状では、会社の経営状況等からみて無理である。

また、Y2所長は、Y2所長等が団交に関して全権委任を受けていると説明した。

エ 上記ウ記載の回答に対し、組合等は、各要求事項について重ねて要求の正当性を主張したが、Y2所長は、同回答より踏み込んだ説明は行わず、「営業所だけでは対応できない。本社の判断を再度聞いて後日回答する。一時金は本社で決めているので自分では答えられない」等と述べた。

組合等は、これでは団交になっていないとして抗議するとともに、速やかに再度団交に応じるよう要求した。また、交渉の担当者としてY2所長ではなく、社長など決定権のある者の出席を求めた。

(3) 第2回団交について

ア 平成6年6月22日、Y2所長は、夏季一時金の額等については、本社との協議が必要であること、6月30日までの会社の営業実績を見たと上で決定すること等を理由に、具体的な額を提示できるのが同年7月10日以降であるので、同日以降の団交開催に応じる旨回答した。

これに対し、組合等は、同年6月22日付けで、早急に団交の日を設定すること、また、Y2所長に対する交渉権限の全権委任又は社長自らの団交への出席を求める旨の「申入書」を会社に提出した。

イ 同年7月5日、組合は、川崎市の本社において、会社業務部長Y3（以下「Y3業務部長」という。）に対し、会社の団交に対する姿勢が不誠実であるとして抗議した。

これに対し、Y3業務部長は、「団交については営業所長に全権委任しているので社長の出席は必要でない」等と答えるとともに、「夏季一時金は本社で決定する」旨答えた。

ウ 同年7月13日、組合側からは、X4班長、組合執行委員長X6（当時。以下「X6委員長」という。）、X5書記次長外1名の4名、会社側からは、Y2所長等が出席し、第2回団交が行われた。

この団交の中心議題は、①組合掲示板の設置許可、②平成6年夏季一時金、③出来高払制の賃金制度廃止、タイムカードの設置、私傷病休業中の賃金の特別上積み保障制度の確立、業務上に起因する交通事故・違反、作業事故等により刑事上の訴追や免許停止処分等を受けた場合の保障等に関する制度の確立等であった。

会社は、①組合掲示板の設置を許可しないことが法違反であるとは考えない、②平成6年度夏季一時金は、組合員については43万4,000円（1.35か月）である。なお、この額を変更する意思はない、また、前年同期（営業所平均51万3,000円（1.4か月）より額が減少しているが、売上高の減少、経費の増加等によりこの金額になった、③出来高払制の廃止等に関しては、いずれも組合の要求には応じられない、等と回答した。

組合等は、会社回答のすべてについて不満とし、特に一時金の額について、少なくとも前年実績額を支給するよう再考を求めるとともに、提示額の算出の根拠や従業員平均支給額を明らかにすること、及び交渉で妥結しない場合には会社提示額を仮払いするよう要求した。

これに対しY2所長は、「回答額は本社で決めており、提示した金額を変える意思はない」旨答え、「額の根拠となる具体的な数字、資料等は、営業所にはないので、これを提出して説明することはできない」、「仮払についてはこれを行わない」等と述べた。

組合等は、提示された一時金の額の算出根拠について会社から納得のいく説明が得られなかったとして、団交を継続するよう申し入れた。

(4) 第3回団交について

平成6年7月18日、組合側からは、X4班長、X5書記次長外1名の3名、会社側からは、Y2所長等が出席し、第3回団交が行われた。

この団交の中心議題は、①平成6年夏季一時金、②組合掲示板の設置、③年次有給休暇を労働基準法第39条に定めるとおり付与すること（以下「有休の付与」という。）等であった。

会社は、①同夏季一時金の営業所における平均支給額は48万円である、全従業員の平均支給額は提示できない、②営業所の組合員はX4班長のみが通知されており、組合員が1名の秀和班に掲示板の必要性はないので、設置を認めない、③有休の付与は、経営実態を見ながら検討するが早期の実施は無理である、等と回答した。

交渉の席上、組合等がY2所長等に一時金の問題について再考するよう強く求めたところ、Y2所長は、「全権委任といっても、自分は一兵卒なので、本社に聞かれなければ答えられない。営業所は出先なので、本社で組合を作り、そちらで交渉してほしい」と発言した。

組合等は、会社回答に満足できないとして、再度の団交を要求した。

なお、夏季一時金について、組合等は、会社回答を不満としつつも、支給日が迫っていたこと等から、会社の提示額を受け入れることを決定し、X4班長は、同年7月20日他の従業員と同様にこれを受領した。

(5) 第4回団交について

ア 平成6年8月11日、組合等は、会社に対し、①組合掲示板の設置、②有休の付与、③出来高払制の賃金についてその一定額を労働基準法第27条に定めるとおり保障すること（以下「出来高払制の保障給」という。）の3点の問題について、同月19日までに文書で回答するよう申し入れた。

イ この申入れに対し、会社は、同年8月24日、①組合員1名のための、組合掲示板の設置の必要性は認められず、また、設置場所として要求している車庫は借家であるため、車庫以外の目的外の使用は認められない、②現行の有給休暇制度は同業他社と比べても遜色がなく、また経営上精一杯の負担をしており現行以上に出来る余裕はない、③現行の出来高払制の賃金制度は、荷主が固定しているため、賃金が極端にすくなくなるような例はなく、実働に応じた一定額の賃金は保障されている、旨の社長名による文書回答を行った。

ウ 同年9月6日、組合は、会社の有給休暇制度や出来高払制の賃金制度が労働基準法に違反しているとして、岸和田労働基準監督署に対し是正勧告するよう申入れを行い、同月12日、同監督署から会社に対し、有給休暇制度の実態について事情聴取が行われた。

同月22日、同監督署は、会社に対し、所定の賃金確保をした上で有給の付与を行わなければならない旨の是正勧告及び出来高払賃金保障についての改善指導を行った。会社は、同年12月28日までに是正及び改善を行った旨を同監督署に報告した。

エ 同年9月10日、組合側からは、X4班長、組合書記長X7（以下「X7書記長」という。）、X5書記次長外1名の4名、会社側からは、Y2所長等が出席し、上記イ記載の同年8月24日付けの会社回答を議題として、第4回団交が行われた。

会社の回答は、上記イ記載の回答と殆ど変わらなかった。

交渉の中で、Y2所長は、有休の付与や出来高払制の保障給等について「具体的な数字等の資料も営業所にはないから、答えたくても答えられない」、「重要事項であり、全社的な問題なので、私個人では答えられない」等と発言した。

また、組合等は、代表取締役Y4（以下「Y4社長」という。）が営業所に来ているとき組合に連絡があれば同社長のところへ出向く旨述べたところ、会社は、同社長が営業所に来る予定は特になく、さらに、Y2所長に権限が委任されているので、連絡は必要ない等と答えた。

組合等は、これらの回答を不満として、再度団交の開催を要求した。

(6) 第5回団交について

ア 平成6年9月19日、会社と組合等は、労働組合加入通知書の提出、これまでの団交開催日、要求事項のうち夏季一時金以外合意に至っていないこと、組合等は会社の同年8月24日付け回答に納得していないこと、これまでの経過等を記載した「確認書」を、Y2所長とX4班長及びX6委員長との間で交わした。

イ 同年9月20日頃から数日間におわり、Y2所長は、営業所の従業員を数人ずつ呼んで、有給休暇を労働基準法どおり付与するならば、従業員1人当たりの賃金を約4万円程度低下させないと会社の経営が成り立たない旨説明した。

ウ 同年9月29日、組合等は、会社に対し、上記イ記載の会社の行為は、不当労働行為に該当するとして、有休の付与やこれまでの未解決の問題を議題として同年10月1日に団交を開催するよう求めた。これに対し、会社は、労働基準監督署への説明や有休の付与等の実施方法の検討をする必要があることを理由に、同日の団交に応じられない旨回答した。

エ 同年10月28日、Y2所長は、営業所の全従業員を集め、「有給保障の是正とその処理について」と題する同月21日付けの文書を配布した。

同文書には、次の内容が記載されていた。

- ① 岸和田労働基準監督署からの是正勧告どおりに有給休暇を付与すれば会社の負担が余りに多額になるため、経営状況の理解と会社施策への協力をお願いする。
- ② 有給休暇を付与した場合、試算すると、年間労務費が約1,500万円増加する。これに対する当面の対応として、会社の閉鎖、賃金体系の見直し、一時金の調整、の3つの方法があるが、このうち、一時金の調整を行う方針である（実施方法は後日提案）。

オ 同年10月29日、組合等は、同年年末一時金を1人平均85万円以上支給すること等を求めた「'94年末一時金統一要求書」を会社に提出し、同年11月17日までに団交で回答することを要求した。

なお、同要求書には、従来団交で未解決であった問題（組合事務所の貸与要求を含む。）についても職場要求事項として記載されていた。

カ 同年11月9日、組合側からは、X4班長、X5書記次長外1名の3名、会社側からはY2所長等が出席し、第5回団交が行われた。

この団交の中心議題は、①平成6年年末一時金、②私傷病休業中の平均賃金の保障、③有給の付与、④組合掲示板の設置等であった。

会社は、交渉議題のうち、①年末一時金については、本社で決定されるのが同年12月12日であり、この日以降でないとな額が提示できない、運輸業界の競争が激しく会社は経営が厳しい状況にある、②有休の付与については、労働基準監督署の勧告により是正した、③他の議題についてはこれまでと同じく組合の要求には応じられない旨回答した。

同年11月21日、組合等は、会社に対し、Y3業務部長は関西営業所長に全権委任しているといいながら、Y2所長は本社に取り次ぐだけの交渉態度に終始しており、不誠実な団交を繰り返している旨の「抗議文」を提出した。

(7) 第6回団交について

ア 平成6年11月22日、Y4社長は所用のため来阪し、営業所を訪れた。その際、同社長は運転手の親睦団体である運転手会から要望を聞いた。この会合の終了後、組合のX7書記長はY4社長に対し、団交をその場で開催するよう要求したが、同社長はこれを拒否した。

同月30日、組合は、会社に対し、同月22日にY4社長が組合の要求する団交に応じなかったこと及びこれまでの団交に会社が誠実に応じていないことに抗議する内容並びに年末一時金要求等について同年12月7日までに文書回答を求める内容の文書を提出した。

イ 同年12月12日、組合側からは、X4班長、X5書記次長外7名、会社側からは、Y2所長等が出席し、同年年末一時金について第6回団交が行われた。

会社は、年末一時金の営業所の平均支給額は、同年5月から10月までの平均支給月額1.3か月分の50万円であり、そのうち考課部分は、標準者で0.03か月分であると説明した。

しかし、Y2所長は、組合から説明を求められた1.3か月や0.03か月という数字の根拠については、「本社で決定しているので分からない、また、営業所には資料がないので答えられない」等と述べた。

さらに、組合等は、前年の年末一時金の全従業員平均支給額等について資料の提出を求めたが、Y2所長は、「営業所には資料もないし、誰がいくら支給されているかも分からない。また、資料を提出する必要もない」等と答えた。

組合等は、年末一時金の提示額と組合要求の1人平均85万円との間で大きな開きがあることや、提示額の根拠となる資料等を示していないとして、重ねて会社に説明を求めるとともに、仮に交渉が妥結しない場合でも同年12月20日の支給日には会社提示額を仮払するよう要求した。しかし、会社は、経営状況から提示額は上限であり額を変更する意思はなく、また資料を提示する必要性を認めない、さらに仮払には応じられない等と回答した。

これに対し、組合等は、速やかに、再度の団交を要求するとともに、社長を始めとする団交権限のある者の出席を要求した。

(8) 第7回団交について

平成6年12月16日、組合側からは、X4班長、X7書記長、X5書記次長外6名、会社側からは、Y2所長等が出席し、同年年末一時金について第7回団交が行われた。

一時金の額について再考を求めた組合等の要求に対し、Y2所長は、「一時金の提示額は、本社決定なのでかわらない」、「関西営業所のみ配分変更はできない」、「回答額は最大限の努力の結果であり、上積みは出来ない」等と答えた。そこで、組合等は、「協議はできないということか」と質したところ、Y2所長は「ノーと言うのも交渉である」と述べ、組合等が、ノーの理由を言ってほしいと質したが、それには答えなかった。さらに、Y2所長は、業務中に車両事故等を起こした者に対して一時金から3万円の減額を行う旨の説明を加えた。これに関する組合等の質問に対し、Y2所長は、「3万円の根拠についてはペナルティであり、保険の免責相当額である」旨答え、組合等はその根拠となる資料の提示を求めたが、Y2所長は応じなかった。また、組合等が、年末一時金の仮払を求めてたのに対し、Y2所長はできないとして拒否した。

同年12月20日、会社は、X4班長を除く従業員に、年末一時金を支給した。また、会社は、X4班長に対し、本件初審申立て後の同月28日に同一時金を仮払いした。

第3 当委員会の判断

1 会社は、初審命令が組合等の要求事項に関する団交に誠実に応じていないと判断したことは誤りであるとして、次のとおり主張する。

(1) 会社はY2所長に営業所における団交に関する一切の権限を委任しており、そのことは、団交においてY2所長が、また、本社でY3業務部長がそれぞれ組合等に説明をしている。

組合等の平成6年6月8日付け要求事項は9項目に及んでおり、検討や調査に時間がかかったことは事実であるが、最終的にはY2所長も加わって協議して回答を決定したものである。そして、Y2所長の団交における対応は、要求事項ごとに根拠を示して回答しており、必ずしも組合の要求を受け入れる回答ではなかったものの、同所長は誠実に説明している。初審命令は、交渉によって要求事項が解決していないことをも

って、会社の不誠実な交渉態度であると判断しているようであるが、会社が要求事項を受け入れるか否かは取引の自由の問題であり、組合の要求を拒否したからといって会社の態度が誠実でないとは即断することは誤りである。

- (2) 平成6年年末一時金要求に対し、会社は、業績等会社全体の見通しを検討して回答額を決定しているのであって、一営業所長がそれを変更する権限がないことはもちろん、会社が再検討をすることも困難な状況にあったので、Y2所長がその旨を説明したものであって、同所長の態度が不誠実であったということはできない。

なお、Y2所長の一兵卒発言は、団交の経験が浅い同所長が、組合等の執拗な追求にあって、その場逃れに行ったもので、本心ではなく、これのみをもって不誠実な交渉態度であると即断することは誤りである。

また、初審命令は、会社に同一時金要求に関する団交に誠実に応じることを命じているが、X4班長は同年12月28日に同一時金の仮払いを受けており、その後組合等は同一時金について何らの要求もしていないから、同一時金に関する団交応諾を求める組合等の救済利益は失われており、この点からも初審命令は取り消されるべきである。

- (3) 初審命令は、組合事務所の貸与要求について、第2回以降の団交においても組合等が繰り返し貸与を要求していた旨を認定しているが、第1回団交で、貸与を求めている車庫が借家であってスペースはなく、貸与できない旨を回答したところ、組合等は回答を了解して、以後の団交で取り上げたことはなかったのである。したがって、同要求に関する団交応諾を求める組合等の救済利益は失われているにもかかわらず、同要求に関して会社に団交応諾を命ずる初審命令は、この点からも取消しを免れない。

2 よって、以下判断する。

- (1) なるほど、前記第2の2の(2)のウ、同(3)のイ及び同(5)のエ認定のとおり、Y2所長等に交渉権限を委任している旨を平成6年6月18日の第1回団交及び同年9月10日の第4回団交において会社が、また、同年7月5日に本社でY3業務部長が、それぞれ組合等に説明している。そして、Y2所長等は、団交で回答をした際に組合の要求を受け入れられない理由を形式的に説明していることが認められる。

また、団交は、労使がそれぞれ要求、回答を行い、その主張の正当性を主張しあう場であり、組合等の要求を受け入れられないとして、話し合いが行き詰まったからといって、それをもって直ちに会社の不当労働行為といえないことは会社の主張するとおりである。

- (2) しかしながら、Y2所長は、前記第2の2の(2)のエ、同(3)のウ、同(4)、同(5)のエ、同(7)のイ及び同(8)認定のとおり、第1回団交では、「営業所だけでは対応できない。本社の判断を再度聞いて後日回答する。一時金は本社で決めているので自分では答えられない」等と述べ、第2回団交で

は、「回答額は本社で決めており、提示した金額を変える意思はない」等と述べ、第3回団交では、「自分は一兵卒なので、本社に聞かなければ答えられない。営業所は出先なので、本社で組合を作り、そちらで交渉してほしい」等と述べ、第4回団交では、「重要事項であり、全社的な問題なので、私個人では答えられない」等と述べ、第6回団交では、一時金の回答根拠についての質問に対し「本社で決定しているので分からない」等と述べ、第7回団交では、「一時金の提示額は、本社決定なので変わらない。回答額は最大限の努力の結果であり、上積みは出来ないし、関西営業所のみでの配分変更もできない」等と述べていることが認められる。このようにY2所長は、本社の決定をそのまま一方的に伝えるだけであり、組合等との交渉により再考したり、本社と再協議を行う等の措置をとる姿勢は認められない。また、Y2所長は、組合等から回答の具体的な根拠を質問されても、前記第2の2の(3)のウ、同(5)のエ、同(7)のイ認定のとおり、第2回団交では、「額の根拠となる具体的な数字、資料等は、営業所にはないので、これを提出して説明することはできない」等と述べ、第4回団交では、「具体的な数字等の資料も営業所にはないので、答えたくても答えられない」等と述べ、第6回団交では、一時金の回答根拠についての質問に対し「営業所には資料がないので答えられない」等と述べて、資料等を提示することもなかったのであって、組合等の理解を求め、納得を得ようとする姿勢は認められない。しかも、Y2所長は、自らを一兵卒と表現するなど団交において交渉担当者としての責任ある発言をしていないのである。

- (3) このように、Y2所長は、本件団交において、要求事項について一応の回答を行い、前記第2の2の(5)のイ及びエ、同(8)認定のとおり、平成6年9月10日の団交において、会社の同年8月24日の文書回答の内容に沿って、組合掲示板の設置要求に応じられない理由や有休の付与は同業他社と比べても遜色がない旨を、又、同年12月16日の団交において、一時金の減額理由について説明を加えるなど、形式的には回答の根拠の一部分を説明しているものの、大半の交渉態度は会社の意向や決定をそのまま伝えるにとどまり、要求事項について組合等の理解を得るために努力していたとは認められず、また、回答の根拠となる資料等を提示することもなかったのであって、組合等と真摯に交渉し解決を図ろうとする姿勢は認められない。そして、前記第2の2の(2)のエ、同(3)のア、同(6)のカ、同(7)認定のとおり、会社は、組合等がY2所長のこのような対応に再三抗議しているのに対して、Y2所長に注意をしたり、誠実に交渉するよう指示することもなく、また、本社からY2所長に代わる交渉員を派遣するなどの対策をとることもなかったのである。

そうとすれば、会社がY2所長に交渉権限を委任していたとしても、同所長がその権限を行使するに当たって不誠実な態度をとり、しかも組合等が同所長の不誠実な態度に抗議をしているにもかかわらず、会社が

同所長に適切な指示をするなどの対策を講じなかったのであって、会社のこのような態度を労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は、以上の限りにおいて相当である。

3 救済方法について

上記のとおり、本件は組合の平成6年6月8日付け及び同年10月29日付けで申し入れた議題（同年夏季一時金に関する議題を除く）に係る団交において、会社がY2所長の不誠実な交渉態度について対策を講じなかったことが不当労働行為と判断されるのであるから、その救済としては、会社に対し同議題のうち未解決の事項について誠意をもって団交に応じるよう命ずることをもって相当と判断されるので、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

なお、会社は、X4班長がすでに平成6年年末一時金の仮払を受けているから、組合等は同一時金に関して団交応諾を求める救済利益を失っている旨主張するが、同一時金に関して組合等が同意しているわけでもなく、仮払を受けたからといってさらに団交を行う意義が失われてたとも認められないから、会社の主張は採用できない。

また、会社は、組合等が組合事務所の貸与要求に関する会社回答を了解し、以後の団交で同要求を取り上げていないから、同要求についても団交応諾を求める救済利益は失われていると主張する。しかし、前記第2の2の(2)のウ、同(6)のア及びオ認定のとおり、組合等が第1回団交において会社の回答を了解した事実は認められず、かえって、同年9月19日には組合等と夏季一時金以外の要求事項は合意に至っていないことを確認しており、また、同年10月29日の組合等の要求書には、職場要求事項として組合事務所の貸与要求を含むそれまでの未解決事項をあげているところからすると、組合等がこの要求事項について団交応諾を求める救済利益を失ったとは認められず、この点に関する会社の主張も採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、会社の本件再審査申立には理由がない。

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11年2月3日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ⑩