

鳥取、平13不1、平14.3.22

命 令 書

申立人 トーゲン倉吉労働組合

被申立人 社会福祉法人あゆみ会

主 文

- 1 被申立人は、平成13年10月18日申立人と行った団体交渉における2つの要求事項についてこれを確認し、既に署名してある確認書に押印することを拒否してはならない。
- 2 被申立人は、平成13年10月18日申立人と行った団体交渉に係る申立人作成の交渉議事録案について速やかに対案を作成し、これを申立人に示さなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が平成13年11月6日付けで行った要求について、速やかに誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人社会福祉法人あゆみ会(以下「法人」という。)は、昭和46年設立され、現在、肩書地に事務所を置き、あゆみ保育園(以下「保育園」という。)及び知的障害者授産施設トーゲン倉吉(以下「施設」という。)を経営し、本件申立時において、従業員数は35名であった。

なお、法人の事務所は保育園内にある。

- (2) 申立人トーゲン倉吉労働組合(以下「組合」という。)は、自宅待機中の者2名及び産休代替の臨時職員1名も含めた施設の職員21名中18名によって組織され、自治労鳥取県本部を上部組織とする労働組合である。

2 本件申立までの経過

(1) 組合結成について

ア 平成13年9月12日、法人は施設の就業規則を変更し、倉吉労働基準監督署に届け出た。

この変更は、施設職員に係る期末手当の支給率を削減するなどの不利益変更を含むものであり、同年9月6日付け及び9月12日付けで提出された施設従業員の反対意見を無視する形でなされたものである。

イ 以上のことから、施設職員らは、団体交渉による話し合い

によってこの問題を解決するべく、同年9月13日組合を結成した。

(2) 組合結成から平成13年10月18日の第1回団体交渉までの経過

ア 平成13年9月20日、組合は、法人に対して、組合の結成通知書とともに要求書(以下「第1次要求書」という。)を提出した。

この第1次要求書は、組合結成に伴う労使関係の運営に関する労使の確認を図るべく、①労働条件に関することは団体交渉によること、②労働協約を締結すること、の労使関係の運営の基本となる2点を要求するものであり、同年9月28日までに文書回答を求めるものであった。

イ 第1次要求書に対する文書回答は行われなかったが、同年10月18日、第1次要求書に関する団体交渉(以下「第1回団体交渉」という。)が行われた。出席者は、法人側がY理事長(以下「理事長」という。)及びA理事、組合側がX執行委員長(以下「委員長」という。)、B書記長(以下「書記長」という。)、自治労鳥取県本部のC組織部長(以下「組織部長」という。)ほか5名であった。

この第1回団体交渉においては、第1次要求書における2項目の要求の趣旨及びその基礎となる精神等について、組織部長が説明を行い、①労働条件については団体交渉により決定する、②早期に労働協約を締結する、という2項目について合意に至った。

そして、その結果を確認書として作成し、双方署名押印することとなったため、理事長は署名をしたが、当日印鑑を所持していなかったことから、押印については後日行うこととなった。

また、労働協約の早期締結が確認されたことから、組合側は引き続き20か条からなる労働協約案を逐条的に説明することとなった。

その結果、20か条のうち18か条については法人側から大筋で理解が示され、残り2か条については持ち帰り検討することとなった。

なお、この話し合いの経過について、議事録を作成することとなった。

ウ 同年10月19日、第1回団体交渉の確認に基づいて確認書の押印及び議事録の署名押印を理事長に求めるべく、組合は保育園に行ったが理事長が不在であったため、保育園の園長に確認書及び議事録の入った封筒を託けた。

エ 同年10月22日、決裁事務のために保育園に行った施設のD事務長(以下「事務長」という。)が、組合が園長に託けていた封筒を理事長から受け取った。

この封筒には、押印のなされていないままの確認書、署名押印のなされていないままの議事録及び議事録に署名押印しかねる旨とその理由を記したメモが入っていた。

なお、その理由は①日時、場所、出席者の状況が明示されていない、②労働協約案について大筋で合意した旨の記載があるが、「合意」ではなく「理解」である、ということであった。

オ 同年10月31日、書記長は確認書及び日時、場所、出席者の状況について法人の異議のとおり修正した議事録を持って保育園に行ったが、理事長が不在であったため、保育園職員にこれらの書類を託けた。

カ なお、組合は以上のほか確認書、議事録について電話等によって理事長と何度か連絡をとろうと試みたが、この後においても結局連絡はとれなかった。

(3) 平成13年11月6日付要求書に基づく団体交渉設定のための折衝経過

ア 平成13年11月6日、組合は就業規則の不利益変更に係る要求書(以下「第2次要求書」という。)を理事長に提出すべく保育園に行ったが、理事長は不在であったため保育園の事務職員に託けた。

なお、この第2次要求書は、改正就業規則について組合側が問題点を整理し、当該問題点が団体交渉により妥結するまで改正就業規則を適用しないことを要求し、11月12日までに文書回答を、11月20日までに団体交渉することを求めるものであった。

イ 同年11月7日、理事長から施設に電話があったが、書記長は不在であったため、事務長が対応したところ、同月9日に40分間程度の面会をするとのことであった。

なお、翌日事務長は保育園に決裁業務のため出向いてもおり、その際にもこのことは確認された。

同月9日、約束の時間が午前11時であると認識していた組合は、午前11時頃に保育園を訪れた。しかし、約束の時間が前日午前10時であると認識していた理事長は不在であったため、当日面会は行われなかった。

ウ その後、同年11月12日になって初めて組合は理事長と連絡をとることができた。その際、組合は団体交渉の日時設定を試みたが、理事長はそれに応じず、理事長が後日日時を連絡することになった。

エ 同年11月14日、理事長から電話があり、施設のE所長代行(以下「所長代行」という。自宅待機中のうちの1名である。)同席で翌15日に団体交渉日時設定の折衝のため会うこととなった。

オ 同年11月15日、保育園において、第2次要求書に係る団体交

渉日時設定のための折衝が初めて行われた。

その場において組合は、まず、第1回団体交渉の確認書への押印と議事録への署名押印を求めたが、理事長は、協約の中身がわからないことを理由にこれらを拒否した。組合はさらにこれらについて説明をしたが、同席していた所長代行がこれをさえぎった。

なお、確認書及び修正した議事録については組合がこれらを託けた同年10月31日以降この日まで法人から何らの連絡もされていなかった。

さらに、理事長は「要求書はまだ見ていない。」と言い、所長代行が「時間だ、行かなければ。」と促したのに応じて席を立ったため、団体交渉日時も設定されなかった。

なお、第2次要求書は改正就業規則についての要求を内容としており、支給日が間近に迫った期末手当についても対象とするものであったことから、団体交渉が急がれるものであったが、組合の求めた文書回答すらなされてはいなかった。

カ 同年11月22日、前記の理由から組合は交渉日設定を急いでおり、決裁事務のため保育園に赴く事務長に委員長、書記長ら3名が同行した。

しかし、理事長は交渉日時設定の折衝を拒否し、組合側はなお折衝を求めたが、結局日時は設定されなかった。なお、この間約5分程度であった。

なお、この後書記長が鞆をとり引き返した際に理事長が「多忙なので、時期を待て」と伝えたが、いつまでという具体的な時期は示されなかった。

キ 同年11月26日、理事長から委員長、書記長、事務長に平成13年11月22日付警告書が郵送された。

警告理由は、同月22日に折衝のため保育園を訪れたことに関し、業務遂行を妨げたこと、日常業務を怠ったことなどであり、内容は懲戒処分をほのめかすものであった。

ク 同年11月29日、組合は事前に面会の意をファックスで伝えた上、事務長に代わって保育園に決裁事務に赴くF次長に同行した。

保育園では所長代行が応対したが、理事長は不在であり、結局団体交渉日時の設定は行われなかった。

ケ 同年12月7日、理事長が電話で書記長に翌8日に話し合いを持つことを申し入れた。

しかし、書記長の当日の都合がつかないため結局話し合いは持たれなかった。

コ 以上のような経過の中で、同年12月12日、組合は、法人が

第1回団体交渉の合意事項を履行しないこと、並びに同年9月1日付けで改正した施設の就業規則に関する団体交渉を引き延ばしていることが労働組合法第7条第2号の不当労働行為であるとして当地方労働委員会に救済を申し立てた。

なお、申立人の請求する救済の内容は以下のとおりである。

- ① 被申立人は、平成13年10月18日、申立人で行った要求書及び労働協約締結に関する団体交渉で、「要求書については確認書を、労働協約の確認内容については議事録を作成し双方書名押印する。」と確認したとおり、履行しなければならない。
- ② 被申立人は、申立人が平成13年11月6日付けで行った要求書について、団体交渉に応じなければならない。
- ③ 被申立人は、団体交渉に応じなかったことについて1平方メートルの掲示板に謝罪文を掲示するとともに、改正就業規則の不利益変更部分については、団体交渉で結論が出るまでは、適用してはならない。

3 本件申立て後の経過

- (1) 組合は、平成13年12月12日に当委員会に本件救済申立てを行うとともに、同旨理由から、これにやや先立ち、全組合員18名を債権者とし、法人を債務者として同年12月10日付けで鳥取地方裁判所倉吉支部に期末手当金及び管理職手当金の仮払を求めて仮処分命令の申請を行った。

この結果、平成13年12月27日、法人に対し、期末手当の差額分等を仮に支払うことを命じる仮処分命令の決定があった。

法人がこれに従い差額分を支払ったことから、組合は法人が団体交渉に応じる可能性があると考え、平成14年1月7日に第2次要求書に関する団体交渉を再度申し入れる文書を配達証明郵便で送付し、同時にファックスでも送信した。

- (2) これに対し、理事長は交渉権限を所長代行に全権委任した。そこで、所長代行は同年1月10日、書記長の自宅へ電話し、団体交渉に自らが応ずる旨を伝えたが、書記長は自分の一存では即答しかねる旨回答した。

なお、組合員らが所長代行の施設への復職に反対していたことは周知の事実であった。

- (3) 翌11日、理事長は組合の意思を確認するため書記長に電話したが、書記長が所長代行への委任状をファックスしてほしい旨回答したことから、理事長は委任状をファックスで送信した。
- (4) 同月15日、理事長は、組合の返事を確認するべく書記長に電話をした。

これに対し、書記長は、所長代行への委任の適否に疑問を持つ

ていたこと、法人の提出した答弁書に組合を敵視するような記載があることをこの日までに知ったことなどから、現状のままでは団体交渉に応じられない旨回答した。

(5) 同月21日、所長代行は、組合が団体交渉に応じないことから、組合に対して団体交渉に応ずるよう求める通告書を郵送した。

さらに、同日理事長も組合に対し、施設の一部を組合事務所として使用することなどを禁止する通告書を送付した。なお、施設を組合事務所として使用することの許可等は、第1回団体交渉において法人側の理解が示された労働協約案に含まれていた。

(6) 所長代行の通告に対し組合は、同月24日、所長代行が適任者でないこと、法人が組合を敵視していることなどを理由に、現状で団体交渉に応じても意味がない旨回答した。

(7) 以上のような経過の中で、第2次要求書に関する団体交渉は依然として行われていない。

第2 判断

1 労働組合結成に伴う労使関係の運営に関する労使の確認について

(1) 申立人の主張

ア 第1回団体交渉においては、①労働条件に関することは団体交渉により決定すること、②早期に労働協約を締結すること、について合意し、確認書に理事長が署名し、後日押印することとなった。

イ また、締結を要求した労働協約案についても、20か条中18か条について基本的に合意するとの回答を得た。これについては議事録を作成し双方署名押印することを確認した。

なお、18か条については「理解できる」とのことであったが、残りの2か条につき持ち帰り検討することになったこととの関係からすれば、18か条については合意したと解するのが妥当である。

ウ 以上にもかかわらず、再三にわたり訪問、電話による伝言を通じて確認書への押印並びに交渉議事録の署名押印を求めてきた組合に対し、理事長は故意に会うことを回避し第1回団体交渉における確認事項を履行しようとしなない。

このような不誠実な態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 第1回団体交渉においては、交渉開始前に組織部長が確認書に署名を求めてきたのに対し何気なく応じただけであって、組合の要求する2項目に合意などしていない。

また、早期に労働協約を締結することについても、労働協約

の中身が明らかではない以上、合意、押印できない。

イ 交渉当日組合によって初めて示された労働協約案については「理解できる」としたのであって、合意したのではない。

ウ よって、確認書への押印はもとより議事録への署名押印は、私ならず、誰が見てもできるものではないのであって、被申立人の対応は何ら不誠実でもなくこれが不当労働行為に当たるとはもってのほかである。

(3) 当委員会の判断

ア 確認書への署名と押印について

被申立人は確認書への署名は交渉開始前に何気なくなした旨主張するが、通常、団体交渉の場において法人代表者が内容を検討することなく書面に署名することは考えられず、署名がなされたのは交渉後と推認されることは前記第1の2(2)イで認定したとおりである。

仮に署名の先後、あるいは署名意思の真正・不真正をあえて問わないにしても、当該2項目は、労使関係の運営に関する極めて基本的かつ常識的な内容であって、被申立人が合意の事実を以後頑なに否定するほどのものでもないのは明らかである。のみならず、被申立人は、労働協約の締結そのものを否定する主張を行っておらず、「中身が明らかでない以上は早期に労働協約を締結するとの合意、押印はできない」との主張は、あまりに牽強付会といわざるを得ず、不誠実なものといわれても仕方のないものである。

被申立人は、本件確認書への押印は誰が見てもできるものではない旨主張するが、前記のとおり、本件確認書における2項目については、これに押印を拒否することについて正当な理由は見当たらない。

以上のような事情からすれば、団体交渉によって合意し、署名した確認書への押印を拒む法人の態度は、団体交渉における合意の存在を否認することによって、第1回団体交渉の意義を失わせるものであるばかりでなく、団体交渉そのものの意義を否認するものといわざるを得ないのである。これは正当な理由なく団体交渉を拒否する態度に当たるもので、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 議事録への署名押印について

申立人は、労働協約案の18か条について大筋で合意した旨主張する。

しかし、第1回団体交渉における理事長の発言は「理解できる」というものであったことは、当事者間に争いはないのである。確かに、申立人の主張するように、残りの2か条について

持ち帰り検討することとなったことをもって、当日被申立人がこれら条項に特に問題がないと判断したかもしれないことは是認できなくはないが、だからといって、これらにつきほぼそのまま締結することまで認める趣旨の発言ではないこともまた、明らかである。

したがって、この18か条も含め、当日組合が示した労働協約案については、前記第1の2(2)イで認定のとおりせいぜい大筋で理解が示されたと解されるにとどまるものと認めざるを得ない。

このような事情からすれば、法人が議事録への署名押印を拒否することには一応の理由が認められる。

しかし、前記第1の2(2)ウ認定のとおり交渉翌日には議事録を作成して持参し、さらに同才認定のとおり法人の異議に対して議事録を修正して提示した組合の態度に対し、前記第1の2(3)オ認定のとおり組合の提示した議事録への回答を15日間も放置した上、その修正した議事録に対し、記載の不正確を理由にことさらに署名押印を拒み続けて来た法人の態度には誠意が認められないのであって、まずは健全かつ適正な労使関係確立のために積極的かつ誠実に取り組むべき使用者のあるべき姿勢に欠けるものである。このような被申立人の態度は団体交渉をその実質において拒否するものといわざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 平成13年11月6日付要求書に基づく団体交渉について

(1) 申立人の主張

ア 平成13年11月9日、団体交渉の日時設定の折衝のため、約束していた時間に保育園に行ったが、理事長は不在であった。折衝日時は2度も確認しているのであり、間違えるはずはないのであるから、これは折衝を引き延ばすための作為としか言いようがない。

イ 要求書提出後、ようやく行われた平成13年11月15日の折衝においても、団体交渉応諾の意思は示されず、同月22日の折衝においては「時期を待て」との発言はあるが具体的日時は示されていない。

とりわけ22日の折衝においては、交渉日を後日連絡する旨約束すれば足りるにもかかわらず、折衝を拒否するのみであり、しかも、約5分間のやりとりを決裁業務の妨害であると非難し、警告書を発している。

ウ 以上のように、理事長は、団体交渉応諾義務があるにもかかわらず、回答も示さず、交渉日設定のための折衝をもいたずらに引き延ばし、再三の要請のもとで行った折衝は物別れに終

わらせるなど、団体交渉の設定に誠意を示さないばかりか、交渉日を設定しないことで交渉を引き延ばし、就業規則の不利益変更を既定事実とする意図をもって団体交渉に応じようとしていない。その上、捏造した理由で懲戒処分をほのめかす警告書を送りつけるなど、組合敵視の姿勢をとりつづけている。

このような行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

エ なお、本件申立て後、法人から、所長代行に交渉権限を委任し団体交渉に応じる旨の申し入れがあったが、①第1回団体交渉における確認書への押印及び議事録への署名押印がなされていないなど正常な労使関係に戻る見通しが立っていないこと、②第1回団体交渉に出席しておらず交渉経過を知り得ないこと、即答権限があるとは思えないことなど所長代行が交渉当事者として不適切であることから、意味のない団体交渉応諾である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成13年11月9日の折衝の行き違いは、法人としては事前に連絡しているのであるから、事前に組合側から確認すれば防げたのであって、組合の怠慢なのであり、作為ではない。

イ 11月15日の折衝においては、組合が所長代行を上司とは認めず退席まで要求したのであって、当日の様相は組合側の横暴にすぎない。

また、警告書は、11月22日は他の業務が先決であるにもかかわらず、無断で、しかも制止も聞かず、事務所に突入してくるなどあまりのひどさに警告したまでである。

ウ このように、法人は団体交渉を避けているのではなく、申し入れに応じて交渉しようと思っただけはいるが、平成13年11月22日のような組合の強引ともいえる態度ではとても話し合いをもてる状況ではないのであって、団体交渉が行われていないからといって労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否には当たらない。

エ なお、本件申立て後、所長代行に交渉を全権委任し、組合に対し団体交渉に応ずる旨伝えているが、これを拒否する組合の理由はおよそ社会通念では理解できないものであり、故意に法人が団体交渉をしていないという虚偽事実を作り出しているものである。

(3) 当委員会の判断

ア 第1回団体交渉後の団体交渉設定について

第2次要求書(就業規則の変更に係るもの)に基づく団体交渉設定のための折衝経過については、前記第1の2(3)において認

定したとおりであるが、これを見ると、労使間に多少の行き違いがあった面も認められるが、総じて法人の対応はやや感情的とも思えるものであって、第1回団体交渉後、組合の数度にわたる団体交渉設定の試みがあったにもかかわらず、これに対し、被申立人は、多忙等を理由にしたり、あるいは組合の対応を非難するばかりで、団体交渉日時の設定のために合理的かつ誠意ある対応をしたことを窺わせるに十分な疎明があったものとは認めがたい。

このように法人は自らは積極的に団体交渉の日時を設定しないことによって事実上団体交渉を回避しているものであって、これは正当な理由なく団体交渉を拒否する態度に相当し、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、被申立人は、就業規則の改正が本件申立人組合の結成前であって、当時職員代表者には既に説明している旨主張しているが、たとえ事後に組合が結成されたとしても、第2次要求書のごとき団体交渉の申し入れがあれば、当然にこれに誠実に対応すべき義務を負うのであるから、この主張は採用できない。

イ 申立て後の事情について

被申立人は、本件申立て後において、所長代行に交渉を全権委任し、団体交渉に応ずる旨組合に通知したことによって、既に団体交渉応諾義務が果たされている旨主張する。

確かに、このような通知が行われたことは前記第1の3(3)で認定のとおりである。しかし、前記第2の1(3)で判断を示したとおり元々なされてしかるべき第1回団体交渉の確認書への押印等は依然拒否したままなのであって、これでは正常な労使関係の下での団体交渉を期待することはできないとの申立人の主張はもつともである。また、前記第1の3(2)で認定のとおり、組合員らが所長代行の復職に反対していたのは周知の事実であり、理事長は、組合と所長代行の間では円滑な団体交渉が行われ得ないであろうことを十分に知りながら、団体交渉権限を所長代行に委任し、まずは所長代行と交渉を行うよう求め、これに固執しているところを見ると、使用者として適正な労使関係構築のための積極的姿勢に欠けている。

これらの事情からすれば、本件申立て後の労使間のいわば膠着状況を自ら進んで打開すべく、被申立人が誠実に団体交渉に応じようとしていたとは到底認められず、第2次要求書に関する団体交渉の拒否は依然として継続していると判断せざるを得ない。

3 結論

以上を総合すれば、被申立人の第1回団体交渉後の対応及び第2

次要求書に関する団体交渉の申し入れへの対応は不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人は、第1回団体交渉で確認したとおり、議事録を作成し、双方署名押印するよう求めているが、前記第2の1(3)イで判断を示したとおり、当該議事録については被申立人が署名押印を拒否することも一応の理由があることから、当委員会は、主文2をもって相当と判断する。

また、申立人は1平方メートルの掲示板による謝罪文の掲示を求めており、被申立人の不誠実な対応を見ると、なるほどその必要性も認められないわけではないが、組合結成後間もなくの団体交渉であることも考慮して今後の労使関係の正常化のためには、当委員会はあえてそこまで被申立人に求めないことが相当であると判断する。

さらに、申立人は、平成13年9月1日付改正就業規則の不利益変更部分については、当該団体交渉で結論が出るまでは適用しないよう求めているが、これについては本来労使間の話し合いによって解決すべきものであり、団体交渉を命じることで足りるのであって、そこまで被申立人に命じることは相当ではないと判断する。

なお、本件申立組合の結成に至るまでには当該施設の経営権をめぐる裁判が長期化するなど固有の特別な事情の存在も認められ、さればこそ今後の正常な労使関係構築のための労使の努力が必要なのであって、これを機縁に、将来にわたり労使間の真摯で誠意ある対話を重ねることにより、かかる関係が構築されることが望まれるものである。

以上の事実認定並びに判断により、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年3月22日

鳥取県地方労働委員会
会長 太田正志 印