

徳島、平13不1、平14, 3.22

命 令 書

申立人 猪子歯科女子労働組合

被申立人 猪子歯科医院ことY

主 文

- 1 被申立人が平成11年7月23日にした平成6年3月29日付け協定書の一部解約通知の撤回を求める申立て及び被申立人が平成12年1月1日に施行した就業規則の復元を求める申立てを、いずれも却下する。
- 2 被申立人は、平成11年7月23日に解約を通知した平成6年3月29日付け協定書中の1の(2)の「労働条件に関する事項は、今後組合と協議決定の上実施する。」との条項についての団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、平成12年1月1日施行の就業規則において従業員に不利益に変更した慶弔休暇日数及び休職期間についての団体交渉に誠実に応じるとともに、同年6月8日の団体交渉において合意した申立人組合員に対する退職金の支給について、協定書を作成しなければならない。
- 4 被申立人は、平成13年度春闘について、経営状況を把握しうる資料を提示するなどして、申立人と誠実に団体交渉を行わなければならない。

理 由

第1 申立人の請求する救済の内容(主旨)

- 1 被申立人は、平成11年7月23日に行った平成6年3月29日付け協定書の一部解約通知を撤回すること。
- 2 被申立人は、平成12年1月1日施行の就業規則を復元すること。
- 3 平成13年度春闘、協定書の一部解約通知及び就業規則の改定についての団体交渉日時の設定に誠意をもって対応すること。
- 4 前項の団体交渉において、資料を提示するなどして、申立人と誠実に協議すること。
- 5 団体交渉で合意した申立人組合員に対する退職金の支給について書面化すること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人猪子歯科医院ことY(以下「被申立人」という。)は、歯科医師であり、肩書地において猪子歯科医院(以下「医院」と

いう。)を経営している(昭和56年6月10日開業)。申立時の従業員数は、正規従業員が3名、派遣労働者が1名の計4名である。

- (2) 申立人猪子歯科女子労働組合(以下「申立人」という。)は、医院の女子従業員5名により、平成5年12月10日に結成された。結審時の組合員は2名で、うち1名は申立人代表者であるX(以下「X」という。)であり、他の1名は平成13年8月ころまでは医院に勤務していたが、結審時においては退職している。

2 本件以前の労使関係

- (1) 当委員会へのあっせん申請

組合結成直後の平成5年12月14日、申立人は賃金等の労働条件について当委員会にあっせんに申請した。

平成6年3月29日、当委員会のおっせん員を立会人として申立人と被申立人の間に協定(以下「本件協定」という。)が締結され、同事件は解決した。本件協定には、賃金などの労働条件に関するもののほか、労使関係に関することも定められ、「1労使関係についての(2)」として「医院は、組合を医院における労働組合として認め、労働条件に関する事項は、今後組合と協議決定の上実施する。」との条項が設けられた。なお、協定書の有効期間は定められなかった。

- (2) 組合員全員の解雇と医院の閉鎖

平成6年5月11日、被申立人は医院を閉鎖し、同日組合員5名全員の解雇した。組合員は徳島地方裁判所へ地位保全の仮処分を申請し争ったが、その後両当事者間で和解が成立し、仮処分申請は取り下げられた。

同年7月10日から医院での診療は再開され、組合員5名は同日から職場復帰した。

3 本件に係る経過

- (1) 就業規則の平成11年4月1日付け改定

ア 医院には、開業当時作成した就業規則があったが、作成以来、昭和59年に旅費に関する規定を変更した以外、他の項目については改定されておらず、労働時間や休日などについて実際の労働条件との間には差異があった。

イ 平成11年3月ころ、被申立人は就業規則を改定し、同月23日、従業員代表者の意見書を添付して徳島労働基準監督署へ届け出た。

しかし、被申立人は、この決定にあたって、申立人に対し事前に協議を申し入れることはなかった。また、従業員代表者も、適正な選出手続きを経て選ばれたわけではなく、被申立人が選んだ者であった。

変更された事項のうち代表的なものは次のとおりである。

- ①退職手当の支給規定の削除
- ②労働時間の短縮
- ③慶弔休暇日数の削減
- ④定年退職年齢の引き上げ
- ⑤休職期間の短縮

被申立人は、新しい就業規則を同年4月1日から実施することにし、そのころ従業員への周知のために医院の3階にある技工室の白板に同規則を掲示した。

(2) 平成11年4月1日付け就業規則改定後から本件協定の一部解約通知に至るまでの経過

ア 平成11年4月19日、Xは、技工室の白板に掲示されている新しい就業規則に気付いて同規則が改定されたことを初めて知り、同月21日、申立人から被申立人あて文書により団体交渉を申し入れた(別表の団体交渉経過一覧表(以下「別表」という。)の1)。

イ 平成11年6月26日(別表の2)及び同年7月23日、申立人は被申立人あて文書により団体交渉の申し入れを行った(別表の3)。

ウ 平成11年7月23日、被申立人は、申立人あての「通知書」と題した文書(以下「本件解約通知」という。)を、内容証明郵便によりXの自宅へ送付した。同文書には、本件協定については期間の定めがないため同協定書中前記の「1の(2)」の条項を解約し、同年11月1日以降失効させる旨の記載がされていた。

(3) 本件解約通知後から平成12年1月1日付け就業規則改定に至るまでの経過

ア 平成11年7月30日、申立人は被申立人に対して文書により団体交渉を申し入れた(別表の4)。

イ 平成11年8月12日、団体交渉が開かれた(別表の5)。

ウ なお、医院における団体交渉は、医院3階の控室において行われ、交渉時間は午後6時30分ころから15分ないし1時間弱くらい、平均40分程を費やすのが通常であった。出席者は、被申立人側は猪子院長のみで、申立人側はXら組合員2名の他に上部団体である連合徳島から1名が出席することがあった。

エ また、このころ被申立人は平成11年3月23日に徳島労働基準監督署へ届け出していた就業規則を一旦取り下げるとともに、医院の技工室に掲示していた就業規則を取り外した。

オ 平成11年8月19日、申立人は被申立人に対して文書により団体交渉を申し入れた(別表の6)。

これに対し被申立人からの返事がなかったため、同月25日、Xから被申立人に、都合を知らせるよう口頭で申し入れた(別表の7)。

- カ 平成11年9月9日、団体交渉が開かれた(別表の8)。
- キ 平成11年9月16日、申立人は被申立人に対して文書により団体交渉を申し入れた(別表の9)。これに対しても被申立人からの返事がなかったため、同月22日、Xは都合を知らせてくれるようにとの趣旨を記載した書面を被申立人に渡した(別表の10)。
- ク 平成11年10月7日(別表の11)及び同年11月5日(別表の12)、団体交渉が開かれた。
- ケ 平成11年11月5日の団体交渉終了後、被申立人は、新しい就業規則に手を加えたものを申立人に渡したが、そのことについて特に説明を加えず、協議を申し入れるわけでもなかった。そのため申立人は、同月12日、文書により被申立人の真意を質す旨を申し入れたが、返事はなかった。
- コ 申立人は、本件解約通知及び就業規則の改定についての団体交渉に先立ち平成11年度春闘の団体交渉を終わらせる方針を採ることにし被申立人にその旨を通告した上で、平成11年11月6日(別表の13)、同月29日(別表の14)及び平成12年1月6日(別表の15)、春闘についての団体交渉を文書により申し入れた。
- サ 平成11年12月14日、被申立人は、徳島労働基準監督署へ就業規則を変更したとして再び届け出た。同規則には、前回と同様の意見書が添付されていたが、今回も従業員代表者を選出する手続きは行われなかった。
- 変更された点としては、文中の「会社」という語句を「医院」に直したところが数点ある他は、変更前の就業規則と同じ内容であった。
- 新しい就業規則は平成12年1月1日から施行され、同月5日、被申立人は再び技工室の白板に同規則を掲示した。それを見て、申立人は就業規則を被申立人が再び改定したことを知った。
- (4) 平成12年1月1日付け就業規則改定後から平成12年度春闘に係る団体交渉に至るまでの経過
- ア 平成12年1月17日、申立人は当委員会に平成11年度春闘に係るあっせんを申請した。
- あっせんの中で、申立人は被申立人に経営状況を明らかにした資料を提示するよう求めたが、被申立人はあっせん員には資料を開示したものの申立人には開示を拒否したことなどから、平成12年3月30日、あっせんは打ち切られた。
- イ 平成12年4月6日、申立人は被申立人に対し「通知書」と題した文書により、本件解約通知の撤回を申し入れた。
- ウ 平成12年4月20日(別表の16)、同年6月8日(別表の17)及び同年8月17日(別表の18)、平成12年度春闘等についての団体交渉

が開かれた。

(5) 平成13年度春闘等に係る団体交渉の経過

ア 平成13年2月26日、申立人は被申立人に対して平成13年度春闘の要求書を提出し、これを基に、平成13年3月8日、同月22日、4月12日、5月10日、同月24日及び6月21日、団体交渉が開かれた(別表の19)。

イ 申立人は被申立人の団体交渉における態度から平成13年度春闘の交渉の進展が望めないと判断し、本件解約通知及び就業規則の改定についても春闘と平行して団体交渉を進めていくことにし、平成13年6月29日、被申立人に対して本件解約通知及び就業規則の改定についての団体交渉を文書により申し入れた(別表の20)。

ウ その後、申立人は平成13年7月7日(別表の21)及び同月12日(別表の22)、被申立人に対して文書により団体交渉の期日設定を催促する申し入れを行ったところ、同月16日、被申立人からXに、団体交渉を行う旨連絡があった。

エ 平成13年7月19日(別表の23)及び同年8月16日(別表の24)、団体交渉が開かれた。

オ 平成13年8月18日(別表の25)及び同月24日(別表の26)、申立人は文書により団体交渉の申し入れを行った。

カ 平成13年9月13日、団体交渉が開かれた(別表の27)。

キ 平成13年9月26日、申立人は被申立人に対し、団体交渉を文書により申し入れた(別表の28)。

ク 平成13年10月11日、団体交渉が開かれた(別表の29)。

第3 判断

1 本件解約通知と就業規則の改定に関する不利益取扱い及び支配介入について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人の主張

被申立人が、申立人と事前に交渉したり通知・連絡したりすることなく、平成11年7月23日付け通知書によって平成6年3月29日付け協定書の一部を解約し、就業規則を不利益に変更したことは、申立人に対する不利益取扱いであり、支配介入にあたる。

イ 被申立人の主張

協定書については、法の定める手続きによって解約を通知したものであり、就業規則は従業員全員に平等に適用されるもので、組合員だけを不利益に取り扱うものではない。ゆえに、不利益取扱いとして不当労働行為に該当することはない。

(2) 当委員会の判断

本件救済申立ては平成13年10月24日になされたが、本件解約通知は平成11年7月23日に行われ、就業規則は平成12年1月1日に改定されたもので、いずれも1回限りの行為と認められ、申立ての日までに1年以上経過している。したがって、本件解約通知及び就業規則の改定が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとの申立てについては、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間を経過しているため審査の対象とすることができず、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

2 本件解約通知、就業規則の改定及び平成13年度春闘に係る団体交渉について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人の主張

被申立人は、申立人から申し入れた団体交渉について、誠意をもって応じていない。

すなわち、申立人が日時を指定して団体交渉の申込みを行ってもその日時に開催されることはなく、何回も申し入れた結果、最初の申し入れから1か月以上も経過して団体交渉が開催されるということが度々であった。

そのうえ、団体交渉が形式的に開催されても、被申立人からは、賃上げすることができないことについて「説明する必要がない。」というだけの結論しか伝えられず、就業規則を変更することについても「どうしてか説明する必要はない。理由は言う必要はない。」、「君たちが新しい就業規則で聞きたいことがあれば説明を求めてくるべきだ。」との回答であり、協約破棄についてもその理由は説明されなかった。

また、被申立人は団体交渉において数字や資料を提示するなどして経営状況を明らかにしようとはせず、今後の春闘の団体交渉においても明らかにしない方針であると明言している。

さらに、申立人と団体交渉した結果合意したことについても、その内容を書面にするかしないかは「私(被申立人)がその時点でどう感じるか、どういう具合に考えるかということによって判断するのであり」、「書くことが嫌だ」と感じた場合には書面にしないと公言しており、現在の従業員に対する退職金の支給について合意したのに書面化することを拒否している。

また、被申立人は団体交渉において都合が悪くなると一方的に退席するなどした。

以上のような被申立人の態度は団体交渉拒否と言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、平成5年12月の申立人組合結成以降8年以上の長きにわたり、申立人から申し入れられた種々のテーマについて団体交渉に誠実に応じてきており、ほとんど申立人の要求を受け入れ妥結してきた。

今回問題になっているのは、平成13年度の賃上げ、就業規則の変更、労働協約の解約の3点だが、平成13年度の賃上げについては、全般的な景気の悪化によって、賃下げすら行われているような状況の下で、被申立人においても毎年収入および所得額が減少しているため応じられない旨回答しているものであり、平成12年度までは毎年賃上げについて団交し、妥結してきた事情を考慮するなら、平成13年度のみ不誠実団交であると言われる理由はない。さらに申立人は、説明義務を尽くしていないと主張しているが、従業員がわずか4名程度の職場であり、かつ、Xは窓口事務を担当して接客も行っているところから、収入が年々減少していることは当然わかっているものであり、被申立人のおよその収入を把握しているのであって、説明義務を果たしていないとの批判は当たらない。

就業規則の変更については、古くて時代に合わなくなったものを改正したものであり、被用者にとって不利に変更されたものもあれば有利に変更されたところもあって、使用者の裁量の範囲のことである。

労働協約の変更については、その内容が不明確であって、かつ、長時間経過したことから、労組法の手続きに則って解約したものである。労組法第15条第1項には、労働協約には3年以上の有効期間を定めることができないとし、同第3項は期間の定めのない労働協約について相手方に予告して解約することができる定められているものである。

被申立人は、上記のような事情の下で、団交を重ねてきたが、結局申立人との主張は対立したままで妥結に至らなかったのが実情であり、不誠実団交の事実はない。

(2) 当委員会の判断

これらの団体交渉に係る不当労働行為の成否における争点は、被申立人の団体交渉申し入れに対する対応・団体交渉における態度等にあると考えられるので、以下判断する。

なお、これらの団体交渉における被申立人の態度が不当労働行為にあたるとの申立てについては、当該交渉が申立て以前1年の間に行われているので、申立期間を経過していないことは明らかである。

ア 団体交渉申し入れに対する対応について

使用者がその雇用する労働者が所属している労働組合から

団体交渉の申し入れを受けた場合、組合が指定する期日に必ず応じなければならないものではないが、当該期日に応じられない時はその旨を組合に伝え、協議の上、早期に期日が設定できるよう努めなければならない。

この点を本件について見ると、前期第2の3の(2)のア及びイ、(3)のア、イ、オ、カ、キ及びク並びに(5)のイ、ウ、エ、オ、カ、キ及びクで認定したとおり、被申立人は、本件解約通知及び就業規則の改定に係る団体交渉について申立人の申し入れた日にほとんど応じていない。さらに、申立人の申し入れに対して被申立人から返答がないことも多く、数回の申し入れや催促を経て団体交渉期日の設定に至る場合が多かったことが認められ、また、応じられない事情を申立人に説明した事実も認められない。

これらのことから被申立人は本件解約通知及び就業規則の改定に係る団体交渉期日の設定について誠意をもって努力していたとは認められない。

イ 団体交渉における態度について

(ア) 本件解約通知に係る団体交渉について

被申立人は、本件協定中の「1の(2)」については労組法に定められている手続きに則って解約したのであるから団体交渉に応じる義務はない旨の主張をしている。しかし、法に定められている手続きに則って行ったとしても、労働協約は労使間の約束であるから、その解約にあたって組合と協議しなければならないのは当然のことであり、事前協議なしの労働協約の解約は納得できないとして組合から団体交渉の申し入れがあれば誠意をもって応じなくてはならないというべきであって、被申立人の主張は失当である。

また、前記第2の3の(3)のイ、カ及びク、(4)のウ並びに(5)のエで認定したとおり、被申立人は、団体交渉を行ったものの、協定締結から3年経過すると法的には解約できるとの主張を繰り返すのみで、全く協議の余地のない態度であり、実質的な団体交渉が行われたとは認められない。

(イ) 就業規則の改定に係る団体交渉について

被申立人は、就業規則の変更については使用者の裁量の範囲のことであり、団体交渉に応じる義務はない旨の主張をしているが、就業規則の改定は労働条件にかかわる重要な問題であり、改定にあたっては組合と十分協議しなければならないから、この被申立人の主張は失当である。

また、前記第2の3の(5)のカで認定したとおり、団体交渉を重ねる中で被申立人は就業規則中不利益に変更された点

についての説明を求める申立人に対し、慶弔休暇は多すぎたので減らしただけであり休職期間については適正な状態に戻ただけであると述べるにとどまっている。しかし、団体交渉においては具体的な資料を提示するなどして組合の合意を得られるよう努力しなければならないのであって、被申立人のこのような態度は誠意を持って団体交渉を行ったとは認められない。

次に、組合員に対する退職金支給に係る条項の書面化についてであるが、そもそも団体交渉とは労働協約の締結を前提とした合意を目指して行われるものであって、団体交渉において合意に達した事項については、書面化し、労使双方が署名又は記名押印することによって初めて労働協約としての効力をもつことになるのである(労働組合法第14条)。したがって、組合から合意事項についての書面化を求められたにもかかわらず、これを拒否することは、団体交渉の意義を失わせるものであり、実質的には団体交渉の拒否に当たる。

本件について見ると、前記第2の3の(4)のウ及び(5)のカで認定したとおり、被申立人は団体交渉においてXを含む現在の従業員3名には退職金を支給する旨を述べており、このことは団体交渉において退職金の支給についての合意が成立したと見ることができる。したがって、申立人が合意事項の書面化を要求する以上、被申立人はこれに応じるべきである。

(ウ) 平成13年度春闘に係る団体交渉について

団体交渉においては、労使が互いに合意に達することができるよう努力すべきものであって、使用者は必ずしも組合の要求や主張を容れたり譲歩したりする義務を負うものではないが、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、組合の合意を得るべく必要な資料を提示するなどして自らの主張を誠実に説明する義務がある。

本件について見ると、前記第2の3の(5)のア及びエで認定したとおり、団体交渉において、被申立人は昇給はしないとの回答を繰り返し、申立人がその根拠の説明や経営資料の開示を求めても、「売上げ、利益は横這いなのでできない。」、「今のままで精一杯。」、「総合判断」などと抽象的な説明しか行わず、「数字は出さない、うちの方針です。」、「説明のしようがない。」などと一切の資料の提示を拒否した。このような被申立人の態度は申立人の合意を得ようと努力するものとは到底認められず、説明義務を尽くしているとは言えない。

ウ その他

被申立人は、団交を重ねたが、申立人との主張は対立したままで妥結に至らなかったのが実情であるとも主張するが、前記第3の2の(2)のイの(ア)ないし(ウ)で判断したとおり被申立人の団体交渉における説明は全く不十分なものであったのであるから、被申立人のこの主張も採用することはできない。

なお、前記第2の3の(5)のア、エ、カ及びクで認定したとおり、いずれの事項に係る団体交渉においても、被申立人は度々団体交渉の途中で一方的に退席して交渉を終わらせており、誠意を欠くものと言わざるを得ない。

以上見てきたとおり、本件解約通知、就業規則の改定及び平成13年度春闘に係る団体交渉に対する被申立人の態度は不誠実であり、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。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成14年3月22日

徳島県地方労働委員会
会長 田中 達也

「別表 略」