

埼玉、平12不4、平14.3.28

命 令 書

申立人 全国一般埼京ユニオン

被申立人 株式会社 ミニット・ジャパン

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、会社が①店舗閉鎖やそれに関連しての業務委託の問題は、団体交渉事項にはならないとして団体交渉を拒否したこと、②変形労働時間制の導入に関しての団体交渉に誠実に応じなかったこと、③変形労働時間制導入に伴う就業規則変更手続の際の労働者代表選出に当たって、申立人組合の分会長が立候補しているにもかかわらず、候補者として取り扱わなかったこと、④団体交渉に社長を出席させなかったこと、⑤店舗閉鎖やそれに伴う業務委託等の問題について交渉するに当たって、会社の収支決算書等を提示するなど誠意をもって交渉に応じなかったこと、などが労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社ミニット・ジャパン(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、靴修理・鍵複製等を業とする店舗を全国のデパートやスーパーに出店している資本金2億円の会社である。

本件申立時の出店数は約360店、従業員数は約700人である。

なお、会社は、THE MINIT Group(以下「ミニットグループ」という。)の子会社であり、ミニット・グループは、昭和47年に設立され、イギリスに本社を置き世界24か国で靴修理・鍵複製等の店舗を展開している。

- (2) 申立人全国一般埼京ユニオン(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を有し、埼玉県及び東京都を中心とした地域の労働者が個人で加盟する合同労働組合である。

本件申立時の組合員数は約300人である。

なお、会社には、組合のミニット・ジャパン分会のほかにゼンセン同盟ミニット・ジャパン労働組合(以下「ゼンセン系労組」

という。)及び全国一般東京労組全労働者組合ミニット・ジャパン分会がある。

2 本件申立てまでの労使関係

- (1) 平成11年1月8日付けで、会社は、会社の定める最低接客基準を励行していない者に対し、「職能/技能評価の件」と題する文書を配布した。

この文書には、「会社は、再三申し上げているとおり、顧客サービスを社業の中心に据えており、これが励行できないショップスタッフについて雇用を継続することはできません。貴殿は、現在まさにこの基準に抵触しており、本来であれば退職を勧めるべき状況にあります。」「1月11日より2月28日までの間を貴殿の観察期間とし、(略)貴殿が最低接客基準を励行しているかいないかを観察します。また、その結果いかんではショップへの配属が継続できないことにもなりますので、あらかじめ通知する次第です。」などと書かれていた。

- (2) 平成11年2月、会社は、ミステリーショッパーという会社を利用して、会社のショップオペレーター(店舗で修繕や複製を行っている従業員)のCS(カスタマーサービス、接客態度)について評価を行うとともに、平均的評価のショップオペレーターの場合で年収が最高360万円になるという新賃金制度についての提案を行った。

CSのランクは、最低ランクのCS0から最高ランクのCS5まであり、CS0と評価された者は、全国で約200人であった。

このうち、約20人が自宅待機となり、退職した者もいた。

- (3) 平成11年3月、ショップオペレーターのX2は、会社の提案は労働条件の引下げであると同時に人権問題であると考え、賛同者を募り、組合のミニット・ジャパン分会を結成し、分会長に就任した(以下、X2を「X2分会長」という。)

- (4) 平成11年3月25日、組合は、新賃金制度の撤回等を求めて会社と団体交渉を行った。団体交渉には、当時の社長及び人事部長が出席し、組合の要求事項については、次回団体交渉で回答する旨約束した。

なお、会社は、同年4月から、年功型から能力型への賃金制度の変更を予定していた。

- (5) 平成11年4月8日に団体交渉が行われ、会社は新賃金制度を撤回すること等を組合に回答した。

同月22日以後、組合と会社は、X3組合員の退職条件や平成11年度夏季一時金等についての団体交渉を6回にわたり行った。

いずれの交渉にも社長は出席せず人事部長が対応したが、お互いが譲歩し妥結している。また、平成11年度冬季一時金につい

ての交渉の際にも人事部長が対応し、妥結している。

なお、この間の5月31日に、Y1が社長に就任した(以下、Y1を「Y1社長」という。)

- (6) 平成11年7月、ゼンセン系労組は、神奈川県地方労働委員会に対して夏季一時金支給に関する不当労働行為救済の申立てを行い、Y1社長のリコール署名運動を展開した。

これらの問題については、年内に、Y1社長とゼンセン同盟本部の幹部とのトップ会談が行われ、関係改善についての基本的合意が成立し、ゼンセン系労組と会社との間には労使協調路線が定着した。

- (7) 平成11年9月28日付け文書で会社は、北海道地区のショップオペレーターに対し、イトーヨーカドー恵庭店ほか2店舗の業務委託の受託者募集を行った。会社がショップオペレーターに対し業務委託の提案を行ったのはこれが初めてであった。

また、平成11年10月10日付け文書で会社は、岡山地区のショップオペレーターに対し、岡山地区にあるショップの業務委託の受託者募集を行った。

- (8) 平成11年10月28日、組合は、会社に対し、①ショップを閉店撤退する場合も雇用を保障すること ②ショップの業務委託を提案する場合は組合と協議すること ③ショップ異動については、14日以上前に本人に通知し、組合と協議してから行うこと

④Y1社長が団体交渉に出席することなどからなる要求書を提出した。

- (9) 平成11年11月10日、会社は、前記(8)の組合の要求①から④までについて、次のとおり回答した。

①について 不採算店は転勤・業務委託により雇用を確保するよう努めるが、必ずしも雇用の保障はできない。

②について 業務委託は希望者についてのみ行う。組合との事前の協議の対象とはしない。

③について ショップオペレーターのショップ異動については会社の責任で行う。組合との事前の協議の対象とはしない。

④について 多忙のため、現段階においてY1社長が出席する予定はない。

- (10) 平成11年12月3日付け文書で会社は、大阪地区のショップオペレーターに対し、高田サティほか10店舗の業務委託の受託者募集を行った。

- (11) 平成11年12月27日、会社と組合は、団体交渉を行った。

会社は、組合に対し、会社の経営状況が非常に厳しい状況にあるので、経営合理化の一環として次のとおり大幅な店舗の閉鎖

を実施する旨の申入れを行った

1 店舗閉鎖 今年度4月から11月の赤字店舗95か所

2 店舗閉鎖に伴う社員の処遇

①配置転換(全国への転勤を伴う異動)

②個人の事情により配置転換に応じられない場合は、会社都合退職の適用を行う

これに対し、組合は、売上が前年比で8%ぐらい減少しただけでの首切り提案であるとして抗議するとともに、再度団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し、会社は、次回団体交渉で希望退職についての提案を行うことを検討する旨回答した。

(12) 平成11年12月29日付けで、会社は、ショップオペレーターに対し、「会社の経営合理化策について」と題する文書を配布するとともに、下記アの条件で転勤の希望を募り、下記イの条件で希望退職の募集を行った。

この文書には、4月から12月までの売上昨年比がマイナス17.4%となっており、回復が見込めず、非常に厳しい状況にあるので不採算店の閉鎖を行うこととなった旨、店舗閉鎖に伴う社員の処遇は ①配置転換(全国への転勤を伴う異動) ②希望退職により行う旨、以上のことは12月27日の組合との事務折衝で申し入れた旨書かれている。

ア 転勤(主な条件)

募集職種	セントラルリペアショップ スタッフ	ショップオペレーター
勤務地	・御殿場配送センター内 (静岡県御殿場市)	・下記地区内のショップ 大宮地区、所沢地区、高崎地区、 神奈川(東急沿線)、静岡地区、仙台 地区、長野地区、東京中央地区、 東京西地区、
応募資格	・セントラルリペアショップが行う技術テストに合格した者	・会社が認めた者
転居費用	・転居に当たっては、会社の内規に基づき、引っ越しの運送費 異動交通費、住宅賃借の初期費用を会社が負担する	
応募期間	・2000年1月6日から1月15日まで	

イ 希望退職(主な条件)

対象地区	・全国
募集人員	・最大120人 転勤及び業務委託の決定者の数により変動する

退職条件	<ul style="list-style-type: none"> ・退職金満額を支給する ・未使用有給休暇は買い取る ・希望退職確定後、最低3か月間の雇用を保障する ・地区によっては、再雇用の機会がある
募集期間	<ul style="list-style-type: none"> ・2000年1月6日から1月15日まで
希望退職 合意期限 退職時期	<ul style="list-style-type: none"> ・2000年1月31日 ・退店スケジュールに合わせて、会社が個々に協議する
応募要件	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢条件はない ・ショップオペレーター勤務者に限る ・会社の認める者に限る
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・業務委託については優先的配慮を行う

(13) 平成11年12月30日付け文書で、組合は、会社に対し、次のことについて抗議を行った。

- ・12月27日の団体交渉で、会社は、次回団体交渉で希望退職についての提案を行うことを検討する旨回答し、店舗閉鎖及び配置転換については、次回団体交渉で検討することとなったにもかかわらず、前記(12)のとおり、ショップオペレーター全員に文書で通知したことなど

(14) 平成12年1月6日、組合は会社に対し、店舗閉鎖提案の撤回、合理化策の撤回、経理の公開など6項目からなる要求書を提出した。

同月11日に団体交渉が行われたが、会社は、これらの要求をいずれも拒否した。

(15) 会社は、需要の見込める首都圏に限って新規出店を進める方針をとってきたが、予定通りの出店が困難となり、平成12年3月、採算のとれるラインまで会社規模を縮小するという方針転換を行った。

(16) 平成12年4月1日、Y2が人事総務部長に就任した(以下、Y2を「Y2人事総務部長」という。)

組合との団体交渉には、これまでどおり社長は出席せずY2人事総務部長が対応し、平成12年度夏季一時金、平成12年度冬季一時金及び平成13年度夏季一時金について妥結し協定書を締結した。

(17) 平成12年5月8日、組合は会社に対し、次の4項目からなる要求書を提出した。

- 1 貸借対照表、損益計算書を過去にさかのぼって明らかにすること。
- 2 業務委託の内容を明らかにし、業務委託についての団体交渉に応じること。

- 3 チェックオフ協定を締結すること。
- 4 Y1社長、Y3会長など交渉権限がある者が団体交渉に出席すること。
- (18) 平成12年6月7日、団体交渉が行われ、会社は前記(17)の組合の要求の1から4までについて、次のように回答した。
- 1について いずれ少しずつ明らかにするつもりだが、今はしない。
- 2について 退職条件ですらないのであるから団交議題とはなり得ない、業務委託の話を聞きたいという個人とは話をするが団交議題として組合とは交渉しない
- 3について ゼンセン同盟と結んだチェックオフ協定は労使協調が前提だった、申立人組合とその確認がとれなくては…
- 4について Y3会長は、日本の問題はY1社長に全権委任している、そのY1社長から自分(Y2人事総務部長)が任されて出席している。

なお、会社は、業務委託に関しての団体交渉は拒否したが、その内容については、団体交渉後の事務折衝の場などで説明を行った。

- (19) 平成12年6月26日、会社と組合は、団体交渉を行った。
- 会社は、早期退職優遇制度の提案を行い、業務委託の条件については団体交渉の議題にはならないとして拒否した。
- また、夏季一時金についても話合いが行われ、会社は、それまでバランスシート等の数値は示してこなかったが、売上額などの数値を示した。
- (20) 平成12年7月7日付け文書で、組合は、会社及びミニットグループに対し、①平成12年6月26日の団体交渉で、会社が、業務委託の条件については団体交渉の議題にはならないとして拒否したこと、②平成11年12月27日の団体交渉で、継続審議との確認を行った配置転換の募集及び希望退職の募集を団体交渉の2日後に強行したことなどは不当労働行為であるとして抗議を行った。
- (21) 平成12年7月10日、会社は、35歳以上のショップオペレーターに対し「『早期退職優遇制度』募集要項」を郵送した。
- 内容は、募集人員100人、募集期間7月10日から19日まで、退職日8月31日というものだった。
- (22) 平成12年7月11日付け文書で、会社は、前記(20)の組合の抗議申入書に対し、次のように回答した。
- ①について 業務委託については、合意退職後の元従業員と会

社間で締結する業務委託契約の条件を対等の立場で協議するもので、従業員の労働条件や退職条件とは一切無関係のものであり、団体交渉の議題には馴染まない。

②について 早期退職優遇制度については、6月26日の団体交渉の席上で概要を説明しており、また詳細は、組合のX2分会長あて事前にファックスした文書で理解を得ていると考えている。

(23) 平成12年7月11日付け文書で、組合は、会社に対し、業務委託等についての要求書を提出した。

この要求書は、業務委託については契約期間に制限を設けないこと、保証金制度を廃止することなど、退店に伴う退職や業務委託に伴う退職の場合には退職金規定(1)の3倍の退職金を支払うこと、早期退職優遇制度に関しては当組合の組合員に対して勧奨を行わないこと、などを内容とするものであった。

(24) 平成12年7月14日、組合は、埼玉県地方労働委員会に対し、店舗の閉鎖や業務委託についての団体交渉に誠意をもって応じることなどを求めて、不当労働行為救済の申立てを行った。

(25) 平成12年7月21日付けで、会社は、ゼンセン系労組と店舗閉鎖に伴う退職条件に関する協定を締結した。

これは、ゼンセン系労組から、合理化そのものには絶対に反対であるというものではないが会社の都合で退職を余儀なくされるのであるから、従来の会社都合退職金のほかに上乘せができないかとの申入れがあったため、数回にわたる交渉の結果妥結したものである。

(26) 会社が行った人員合理化策の結果、希望退職又は早期退職に応じた者は100人であった。

3 業務委託について

(1) 会社は、平成11年ごろまで、すべての店舗の運営を直営方式で行ってきたが、一部の店舗については経営効率の面から、その業務を個人に委託して営業を継続していくことを進めている。

なお、受託を希望する者は、会社の従業員であることが条件であり、受託の際は社都合による退職となって個人事業主となる。

(2) 会社の業務委託制度は、AタイプとBタイプの2種類があり、その主な内容は次のとおりである。

	Aタイプ	Bタイプ
対象店舗	<ul style="list-style-type: none"> 年間売上が1,000万円未満の赤字店舗 99年度実績で93店舗 	<ul style="list-style-type: none"> 年間売上が1,000～1,500万円以下の黒字店舗 99年度実績で150店舗
契約期間	<ul style="list-style-type: none"> 1年契約の自動更新(6か月前の通知で早期解約可) 	
材料	<ul style="list-style-type: none"> ミニット・ジャパン指定のもの以外は使用禁止 	

設備使用料	・月額5万円 (メンテナンスは会社責任、消耗品は受託者負担)	
交代要員	・受託者が、自己責任で手配し経費を負担する	
ロイヤリティ	・月販70万円までは免除とし70万円を超えた売上に対し35%を徴収	・目標売上高に応じ8~20%を徴収 ・目標売上高は、1999年度実績の+10%を基本とし原則として2年間は固定
保証金	・100万円	・80万円
その他	・受託者がいなければ退店交渉を行う	
	・店舗の内装、機械類、価格、サービス内容、制服等は現状のままで営業を継続する	

(3) 平成13年11月21日現在、会社には、直営方式が203店舗、業務委託方式が103店舗(このうちAタイプ店舗は37店舗)あり、業務委託店舗の売上は前年比で10%以上落ちているところもあれば、10%から15%伸びているところもある。

なお、閉鎖となった店舗の従業員で配置転換にも希望退職にも応じず退職した者は20人に満たなかった。

4 変形労働時間制の導入について

(1) 平成12年9月ごろ、会社は、1か月単位の変形労働時間制導入の検討を開始した。

これは、出店先である百貨店やスーパーマーケット等が長引く不景気による売上の減少に対応するために営業時間の延長を始めたことによりショップオペレーターの残業代が増大し、売上に占める直接労務費の割合が60%近くに達していたためであった。

(2) 平成12年11月2日、組合と会社は、冬季一時金を主な議題とする団体交渉を行った。

この席上、Y2人事総務部長は、詳細な運用ルールについては決定していないが、会社では1か月単位の変形労働時間制の導入を予定している旨説明した。

(3) 平成12年11月時点で、会社は、組合に対し変形労働時間制の制度概要について説明し、意見があれば書面で提出するよう求め、特定地区を想定したシミュレーションを行う予定であること、その結果が出れば組合にも開示する予定である旨説明した。

しかし、組合からは、意見書の提出はなかった。

(4) 平成12年12月から2か月間、会社は、福岡地区で変形労働時間制を試験的に導入した。

これは、シミュレーションでは、条件設定の段階で不確定要素が多く適切な予算値を算出することが困難であることが判明したからであった。

- (5) 会社は、組合に対し、平成13年1月9日付けの変形労働時間制の詳細ルール案を交付し、意見があれば書面で提出するよう要請した。

しかし、組合からは、意見書の提出や質問もなかった。

- (6) 会社は、平成13年1月20日付けの「変形労働時間制導入について」と題する書面を給与明細とともに全従業員に配布し、同年2月1日から、就業規則を変更の上、変形労働時間制を導入した。

- (7) 平成13年2月末時点で、変形労働時間制を定めた就業規則の会社の届出対象事業所(静岡以東の東日本全域の店舗並びに本社、蒲田及び御殿場)で就労する従業員数は、342人(店舗勤務者286人、本社勤務者56人)であり、店舗勤務者286人の内、ゼンセン系労組の組合員は143人であった。

このため、会社は、本社勤務者約40人に事情を説明の上、ゼンセン系労組の委員長を労働者代表とすることの可否を口頭で確認したところ、異論はなかった。

- (8) 平成13年3月14日、会社は、川崎南労働基準監督署から就業規則の変更については是正勧告及び指導を受けた。

指導は、衛生管理者の選任、衛生委員会の設置、産業医の選任等に関するものが主で、労働者代表の選任については形式面に関するものであった。

- (9) 平成13年3月19日、会社と組合は団体交渉を行い、組合は同日付け書面で、会社に対し、労働者代表として組合のX2分会長が立候補する意向を明らかにした。これに対し、Y2人事総務部長は、ゼンセン系労組の委員長を労働者代表とすることによって本社社員の同意を口頭で得ており、会社は同委員長を労働者代表と認識しているなどと述べた。

その後会社は、本社勤務者51人から、ゼンセン系労組の委員長を労働者代表とすることの同意書面(信任投票)を取り、改めてその意思を確認した。その際、新たにX2分会長が立候補したことに関しては、すでに労働者代表は決定しているとの認識から従業員には告知しなかった。

- (10) 平成13年4月2日、組合は、前記(9)の会社の行為は、労働基準法等に違反し適正な方法による選出ではないなどと抗議するとともに、直ちに適正な方法での労働者代表の選出を行うよう要求した。

- (11) 平成13年4月9日、組合と会社は、団体交渉を行った。

会社は、組合の賃上げ要求に対しゼロ回答を行い、労働者代表の選出については、ゼンセン系労組の委員長が信任されている旨主張した。

- (12) 平成13年4月13日、会社は、川崎南労働基準監督署から受けた是正勧告事項について報告書を提出し、また、同年5月9日付けで、会社は、労働基準監督署にゼンセン系労組の委員長を労働者代表とすることについての本社勤務者51人の書面による同意を得た経緯等を記載した書面を提出し、了解を得た。
- (13) 平成13年4月18日付け文書で、組合は、会社に対し、①次回の団体交渉で基本給をアップする等の誠実な回答を行うこと、②会社が強行した変形労働時間制については白紙に戻し、組合と協議すること、③労働者代表選出については、違法な手続であったことを謝罪し、改めて法に基づいて選出することなどを要求した。
- (14) 平成13年5月17日、組合は、埼玉県地方労働委員会に対し、変形労働時間制の導入についての団体交渉に誠意をもって応じることなどを求めて、追加の救済申立てを行った。

第3 判断

1 業務委託に係る団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨会社は、業務委託制度発足の理由を「雇用確保のため」とし、受託者のメリットを「退店による失業の回避」としている。この当時、希望退職を主とする経営合理化政策が行われていたことからすれば、会社が経営合理化政策の一環として戦略的に業務委託を拡大してきたことは明らかである。

会社の業務委託制度そのものは雇用確保の手段として存在しており、閉鎖店舗の店員に対して、配置転換等が現実的には行われていないという事実から、合意退職という形で退職するか、あるいは業務委託に応じるかという選択が当該社員の退職以前に会社から迫られていたことは明らかと言える。

業務委託制度が会社の解雇回避策であり雇用確保の手段であるとすれば、業務委託そのものが社員の労働条件と密接不可分なものであることはおのずと明らかであり、業務委託は社員にとって労働条件の変更と言えるものであるから、会社が業務委託について団体交渉を拒否することは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

そもそも業務委託契約の締結そのものは経営者の専権に属する事項である。また、会社が行っている業務委託は、会社を

退職した元従業員を対象としており、雇用関係が終了した後の法律関係であって、労働条件とは無関係なのである。したがって、会社には業務委託について団体交渉に応じる義務はないのであるから、この申立ては直ちに棄却されるべきであることは明らかである。

なお、申立人は、会社が業務委託を「解雇回避」の手段として位置づけているかのような主張を行っているが、申立人が引用する書証には単に雇用を確保するという文言しか記載されておらず、ここでいう雇用の確保とは失業の防止の意であって、会社での雇用継続を意味するものではない。また、申立人は、業務委託が人員整理の一環ないし手段として用いられているかのような主張を行っているが、会社は、赤字店舗を閉鎖したとしても、当該店舗で就労している従業員を解雇するなど主張したことは一切なく、まず配置転換により雇用を確保することを明確に示しているのであり、申立人の主張は全く事実と反する。

(2) 当委員会の判断

申立人は、業務委託そのものが会社の経営合理化政策に伴う解雇回避策であり、従業員にとっては労働条件の変更と言えるものであるから、会社が業務委託について団体交渉を拒否したことは不当労働行為である旨を主張する。

一般に、業務の委託化など経営に関することは、使用者が一方的に決定しうる事項であるが、それに伴い組合員の労働条件等に影響がある場合にはその面から義務的団体交渉事項となるものである。

認定した事実2(17)、(18)及び(19)のとおり、組合は業務委託について団体交渉を申し入れているのに対し、会社は業務委託の条件については団体交渉の議題とはならないとしてこれを拒否しているので、本件の業務委託が組合員の労働条件等に影響を与えるものであるのか否かについて検討することとする。

本件の業務委託は、認定した事実3(1)のとおり、店舗の営業を個人に委託するものであって、この業務を受託する物は会社都合により退職する元従業員であり、業務を受託する際には当該受託者が個人事業主となるものである。委託契約の内容を見ると、認定した事実3(2)のとおり、受託者の収入は、会社に支払う設備使用料及びロイヤリティを店舗の売上から差し引くという出来高制であり、価格やサービス内容等は現状のまま営業を継続することとしているものの、会社が受託者に対し懲戒権を持ち具体的に指揮命令を発するといった事実もないことからすれば、本件業務委託は通常の委託契約であると認められ

る。現に認定した事実3(3)のとおり、業務の委託は赤字店舗に限らず実施されているのである。

また、認定した事実2(12)のとおり、会社は、赤字店舗の閉鎖に伴う従業員の処遇については転勤及び希望退職を提示しており、一方、本件業務委託は通常の委託契約にすぎないのだから、希望退職の募集と業務委託の契約交渉が並行して行われていたとしても、それをもって、本件業務委託の契約条件について、実質的に従業員の労働条件の変更に当たると言うことはできない。

なお、申立人は業務委託が会社の解雇回避策であると主張し、確かに認定した事実2(8)及び(9)のとおり、赤字店舗の閉鎖に際し、組合が雇用の保障を求めたのに対し、会社は転勤・業務委託により雇用を確保するよう努めると回答している。しかしながら、認定した事実2(11)のとおり、その1か月半後の団体交渉で、会社は組合に対し、店舗閉鎖に伴う従業員の処遇としては、配置転換又は会社都合による退職を申し入れており、業務委託そのものは従業員の労働条件その他の待遇として考えられていないことから、先に会社が業務委託により雇用を確保すると回答した趣旨は、業務委託により会社が実質的に雇用を継続するという意味ではないと考えるのが相当である。

以上のとおり、本件業務委託については、組合員の労働条件等に影響するものと言うことはできないのであるから、会社に団体交渉応諾の義務はなく、会社が業務委託について団体交渉を拒否したことは不当労働行為には該当しない。

2 変形労働時間制導入に係る団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

組合は、変形労働時間制導入を議題とした団体交渉の開催を申し入れたが、結局一度もこれを議題とした団体交渉は行われなかった。組合員の労働条件に著しく影響する変形労働時間制の導入を議題とする団体交渉に応じなかった事実は、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。

イ 被申立人の主張の要旨

会社は、変形労働時間制については、むしろ積極的に組合に対し説明を行い、意見の提出を求めたのであるが、組合からは書面の提出も明確な見解の表明もなかったのである。それにもかかわらず、何ら団体交渉の申入れもしていない組合が、不当労働行為の救済申立てとして変形労働時間制に関する団体交渉開催を求めていること自体、極めて不誠実な態度であり、このような申立てが許容される余地がないことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

申立人は、変形労働時間制導入を議題とした団体交渉を申し入れたにもかかわらず、これを議題とした団体交渉は行われなかったと主張する。

しかしながら、認定した事実4を通して見ても、組合が会社に対し変形労働時間制導入に係る団体交渉を申し入れたという事実は認められない。したがって、たとえ変形労働時間制の導入が組合員の労働条件に影響するとしても、組合から申入れのない団体交渉が行われなかったことが、団体交渉拒否に当たらないことは言うまでもない。

3 就業規則変更に係る労働者代表の選出について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

変形労働時間制の導入について、就業規則の変更に伴う労働者代表選出は法に基づいて適正に行われなければならないことは当然である。会社は、X2分会長が労働者代表に立候補する意思を書面で伝えたにもかかわらず、その事実を社員に告知もせず、ゼンセン系労組が社員の過半数に及んでいないことから、慌てて本社の社員等の信任投票を強行したのである。この就業規則の変更に伴う労働者代表選出の手続の過程で、ことさら申立人組合のX2分会長の立候補の事実を無視した行為は、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。

イ 被申立人の主張の要旨

変形労働時間制の導入に伴う就業規則の変更に当たり、従業員代表者を選出するについては、平成13年2月末の時点でゼンセン系労組のZ1中央執行委員長を代表者とすることで確認が取れていた。

一方、申立人組合からX2分会長を従業員代表者に立候補させる旨の通知があったのは、会社の変形労働時間制の実施を通知した後の同年3月19日であり、このときまで申立人組合から変形労働時間制についての見解の開示や団体交渉の申入れすらなく、ましてや従業員代表者への立候補等について一切言及はなかったのである。

Z1中央執行委員長を従業員代表者とすることは、X2分会長が立候補の意思を表明する以前に確定していたのであるから、会社がX2分会長に立候補の意思があることを従業員に通知しなかったことは、何ら不当労働行為に該当するものではない。

(2) 当委員会の判断

申立人は、就業規則の変更に伴う労働者代表の選出に当たり、会社が、組合からX2分会長の労働者代表立候補の意思を伝えら

れたにもかかわらず、その立候補の事実をことさら無視したことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である旨主張する。

認定した事実4(7)及び(9)のとおり、変形労働時間制を定めた就業規則について意見を聴くべき労働者の過半数を代表する者としては、組合がX2分会長立候補の意向を表明した平成13年3月19日以前に、すでにゼンセン系労組の委員長が労働者代表に決定されていたものである。会社は、認定した事実4(7)のとおり、店舗勤務者の半数がゼンセン系労組の組合員であった上に、本社勤務者56人のうち約40人が、ゼンセン系労組委員長を労働者代表とすることに同意したため、就業規則の届出対象事業所に就労する従業員のうち過半数を代表する者としては、ゼンセン系労組委員長が選出されたと認識していたのである。X2分会長の立候補表明後、会社は本社勤務者51人から、改めてゼンセン系労組委員長を労働者代表とすることの同意書面を取ったが、認定した事実4(12)のとおり、この経緯については労働基準監督署からも了解を得られていることからすれば、労働者代表選出の手続は適正なものであったと認められる。

また、会社がX2分会長の立候補を従業員に告知しなかったのは事実であるが、認定した事実4(3)及び(5)のとおり、会社は組合に対し、平成12年11月時点で変形労働時間制の概要を説明した上、平成13年1月9日付けで変形労働時間制の詳細ルール案を交付して、意見があれば書面で提出するよう求めていたにもかかわらず、組合からは意見書の提出も質問もなかったものであり、ことさら組合を差別しようとする意図が会社にあったとは認められない。さらに、X2分会長の立候補について従業員に告知しなかったことが同人に何らかの不利益をもたらした事実も認められないことからすれば、会社の当該行為は組合の団結権を侵害するような不利益取扱いにも支配介入にも当たらず、不当労働行為には該当しない。

4 団体交渉出席者及び資料提示について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

現在の社長であるY1は一度も組合との団体交渉に出席していない。会社に入社してから2年にも満たないY2人事総務部長に団体交渉での全権限を与えているとしたら、それこそ過度の負担であることは明らかであり、交渉権限、妥結権限及び協約締結権限を有する代表取締役ないし取締役の出席を拒否する会社の姿勢は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、会社は、外資系だからとの理由で団体交渉の席で会社の経営実態を示す資料を一度として提出しておらず、こうした会社の姿勢が誠実交渉義務に違反し、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ことは明らかである。

イ 被申立人の主張の要旨

会社は、当初はY4人事部長が、同部長退職後はY2人事総務部長が団体交渉の責任者として交渉に臨んでいるところ、今日までの間、組合との間で各種の合意が成立するに至っている。

会社は団体交渉に当たり、実質的な権限を有する者を出席させているのであるから、団体交渉に会社代表者が出席しないことが不当労働行為であるという申立てに理由がないことは明らかである。

また、賞与等の団体交渉に当たり、使用者側に算定根拠等を示して説明することが求められることは争うものではないが、使用者は書面を交付する法的義務を負うものではない。会社は組合との団体交渉に際し、キーになる数字を説明し誠実に交渉を行っているのであるから、これに加えて財務諸表等の書面を交付する義務がないことは明らかである。

- (2) 当委員会の判断申立人は、代表取締役ないし取締役が団体交渉に出席しない会社の姿勢は不当労働行為である旨主張する。しかし、認定した事実2(5)及び(16)のとおり、平成11年4月以降の団体交渉には人事部長が出席し、平成12年4月以降の団体交渉には人事総務部長が出席して、X3組合員の退職条件、平成11年度夏季一時金、平成11年度冬季一時金、平成12年度夏季一時金、平成12年度冬季一時金及び平成13年度夏季一時金について妥結するに至っており、会社は実質的に交渉権限のある者を出席させていると認められるから、申立人の主張は採用できない。

また、申立人は、団体交渉の席で経営実態を示す資料を提出しない会社の姿勢は誠実交渉義務に違反し不当労働行為である旨主張する。

使用者が誠意を持って団体交渉を行ったと言うには、必要に応じて資料を組合に提示する義務があるとされるところ、確かに認定した事実2(14)、(17)及び(18)のとおり、組合は貸借対照表や損益計算書を明らかにするよう会社に要求し、会社はこれに応じていない。しかしながら、具体的に何の交渉のために組合が貸借対照表等を明らかにするよう求めたかは不明であり、認定した事実2(19)のとおり、少なくとも平成12年度夏季一時金の交渉では、会社は売上額などの数値を示している。また、貸借対照表等を会社が示さないことによって団体交渉に支障が生じた事実も認められず、上記のとおり、一時金等についてその都

度労使で合意し妥結に至っていることからすれば、団体交渉における会社の態度が誠実交渉義務に違反しているとまでは言えない。

第4 法律上の根拠によって、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14年3月28日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西 信夫 ⑩