

命 令 書

申立人 全労協全国一般東京労働組合

被申立人 社会福祉法人あすなる福社会

上記当事者間の都労委平成13年不第1号事件について、当委員会は、平成15年5月6日第1345回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同岩瀬孝、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

被申立人社会福祉法人あすなる福社会は、申立人全労協全国一般東京労働組合が、(1)平成12年度冬期賞与、(2)勤務番変更、(3)日常業務のルール化、(4)有給休暇の変更方法及び弔慰見舞金の支払基準、(5)施設の安全確保、(6)年末保育体制及び(7)13年9月5日付組合員X1あて「懲戒処分留保通告書」の問題について団体交渉を申し入れたときは、12年9月25日付団体交渉申入書及び同年10月11日付文書に関する謝罪、主張の撤回がないこと、並びに労働協約を遵守する旨の誓約がないことを理由に拒否することなく、誠意をもって応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人あすなる福社会(以下「福社会」という。)が、申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」という。)に対し、組合の平成12年9月25日付団体交渉申入れが交渉予定日の10日前までに申入れを行うとする労働協約に違反したとして、謝罪及び労働協約を遵守する旨の誓約等を求め、謝罪等がないことを理由に、その後の組合からの団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為であるとして争われた事案である。

2 請求する救済の内容

(1) 福社会は、組合による下記の団体交渉議題についての団体交渉申入れに対し、速やかに応じること。

- ① 冬期賞与の件
- ② 勤務番変更の件
- ③ 都労委要望に基づく日常業務のルール化の件
- ④ 組合として文書回答を求めてきた件(平成12年8月23日付「要望書」にある組合員X2(以下「X2」という。)の件、同月28日付「要望書」第3項の件など)

- ⑤ 施設の安全確保上の問題
- ⑥ 労働協約破棄の件
- ⑦ 年末保育体制の件
- ⑧ 13年9月5日付組合員X 1 (以下「X 1」という。)あて「懲戒処分留保通告書」の件

(2) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人福祉会は、あすなろ保育園(平成14年度から「あいあい保育園」に名称変更した。以下「第一園」という。)及び第二あすなろ保育園(14年度から「あすなろ保育園」に名称変更した。以下「第二園」という。)を設置し、経営する社会福祉法人であり、昭和43年4月に個人経営の無認可保育園として設立され、45年10月に社会福祉法人として認可された。本件申立時の従業員数は、第一園が16名、第二園が25名である。

(2) 申立人組合は、東京都区内をはじめ首都圏の労働組合及び労働者が組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。

組合傘下の分会の一つとして、福祉会の従業員が組織するあすなろ保育園労働組合(以下「あすなろ労組」という。組合とあすなろ労組とを併せて「組合」ということもある。)がある。あすなろ労組は、61年11月に結成され、63年1月に組合の前身である総評全国一般東京地方本部北部地域支部に加入し、その分会となった。

(3) 本件結審時、当委員会には、本件と当事者を同じくする以下の2件の不当労働行為救済申立事件が係属していた。

① 都労委平成11年不第48号事件(以下「11不48号事件」という。)

平成11年5月14日、団体交渉に誠実に応じることなど5項目の救済を求めて組合が申し立てた事案である。申立後、数回、請求する救済の内容の追加・変更が行われ、15年2月10日、組合は申立てを取り下げた。

② 都労委平成13年不第12号事件(以下「13不12号事件」という。)

13年3月19日、福祉会による㊦「組合休暇労働協約」など4件の労働協約を13年3月31日付で解約するとの通告、及び㊧12年度冬期賞与における組合休暇(特別有給休暇)取得を理由とした減給措置を、それぞれ撤回すること等を求めて組合が申し立てた事案である。申立後、請求する救済の内容の追加・変更が行われ、15年3月31日、当委員会は審問を終結した。

2 団体交渉申入れを巡るやり取り

(1) 団体交渉に係る労働協約

福祉会と組合との間には、団体交渉ルールに関する労働協約として、平成7年5月8日付「協定書」が締結されている。

上記協定書第2条第1項には、「団体交渉の申し入れは、その都度交渉予定日の10日前までに交渉事項の内容、交渉日時、交渉委員名、その他必要事項を文章をもって申し入れるものとする。ただし、緊急の場合は、交渉申し入れ予定日はこの限りではない。」との記載がある。

(2) 12年9月25日付団体交渉申し入れ

12年9月25日、組合は、福祉会に対し、①第一園の職員体制、②勤務番変更の方法、③組合で要望した規程の提示などを議題とし、開催予定日を10月2日とする団体交渉申し入書を提出した。

これに対し、福祉会は、10月2日付文書により、9月25日付団体交渉申し入書は10日前までに申し入れるとの協約に違反していると指摘し、組合に対し、①団体交渉ルール違反の謝罪、②今後協約違反をしない旨の誓約、③団体交渉ルールに基づく申し入書の再提出を求めた。

なお、これまで、福祉会と組合の間では、団体交渉申し入れを10日前までに行うことについて、協約違反の問題が生じたことはなかった。

(3) 10月3日付団体交渉申し入れ

10月3日、組合は、福祉会に対し、これまで「緊急の内容に関して要望書を出し、団体交渉の申し入れをしてきましたが、改めて」「申し入れます。」として、開催予定日を10月13日とする団体交渉申し入書を提出した。

これに対し、福祉会は、10月6日付文書により、10月3日付団体交渉申し入書には、団体交渉ルール違反の謝罪及び今後協約違反をしない旨の誓約がなく、協約の例外規定である「緊急の場合」を「こっそり挿入」したのは不誠実だとして、「誠意ある謝罪回答を次回団体交渉の前に求め」、「謝罪回答書提出と併せ団体交渉の開催日を調整し応じます。」と回答し、開催予定日については、10月26日又は27日を提案した。

(4) 10月11日付団体交渉申し入れ

10月11日、組合は、福祉会に対し、開催予定日を10月26日とし、従来の交渉議題に冬期賞与要求を加えた団体交渉を文書により申し入れた。

上記文書において組合は、「労働協約において『団体交渉事前準備期間』を決めている本来の主旨は、双方とも団体交渉議題について必要な準備をした上で、誠意をもって実のある団体交渉を開催」することであり、「この趣旨に沿う限り、あらかじめ決め

られている『団体交渉事前準備期間』を柔軟に扱うことは十分に可能なことです。」との見解を示し、9月25日付申入書について「当組合のミスを認めることに吝かではありません」としつつも、「本来の主旨が忘れ去られたところでそれがとり上げられるならば、本末転倒といわざるをえません。」と述べた。

その後、福祉会のY1理事長(以下「Y1理事長」という。)が入院したため、福祉会は、組合に10月26日の団体交渉の延期を通知した。

(5) 福祉会の11月9日付「回答及び要請書」

理事長退院後の11月9日、福祉会は、「回答及び要請書」により、組合の10月11日付文書における見解に対し、「このような一方的解釈をする余地はなく、明らかに団体交渉ルール協約違反」と非難し、「貴組合がこの様な労働協約に対する態度を取り、労働協約違反や拡大解釈により当法人に押しつけてくるようでは」、労働協約の目的が損なわれると述べた。そして、組合に対し、団体交渉開催に当たり、事前に、①団体交渉事前準備期間を柔軟に扱うことができるとの主張を撤回し、労働協約遵守の「誓約書」を提出すること、又は②法に基づき団体交渉ルールの労働協約を解約する手続をとること、のいずれかを行うよう要請した。

(6) 11月14日付団体交渉申入れ

11月14日、組合は、福祉会に対し、従来の交渉議題に施設の安全確保上の問題を加えた緊急団体交渉を文書により申し入れた。

上記文書において組合は、福祉会が「(組合の)到底受け入れがたい不当な条件」を団体交渉開催の前提にしているとして、「貴殿の言う『撤回』も『謝罪』も『誓約書の提出』も必要とは認めません。」と述べ、福祉会に対し、団体交渉申入れに応じるのか否か、文書で回答するよう求めた。

これに対し、福祉会は、11月20日付文書により、「今後協約違反を防止するために『謝罪と誓約』を前提に求め」たが、組合はこれに応じていないとして、組合に対し、改めて「誓約書」の提出を求め、組合が「当法人の要請を実行したら直ちに団体交渉に応じます。」と回答した。

(7) 11月27日付団体交渉申入れ

11月27日、組合は、福祉会が12年度から年末にも保育を行いたいと提案したことに対し、年間総労働時間の変更は「労働協約の変更該当」として、緊急団体交渉申入書を提出した。

これに対し、福祉会は、12月1日付文書により、年間総労働時間を定めた労働協約は見当たらないとして、組合に釈明を求め、

組合は、12月4日付文書により、労使が署名押印した労働協約は存在しないが、労使が労働条件等で合意した内容は労働協約と同じ意義を有すると回答した。

3 団体交渉におけるやり取り

(1) 福祉会の11月30日付団体交渉申入れ

11月30日、福祉会は、組合に対し、①冬期賞与、②労働協約等を議題とし、開催予定日を12月11日又は12日とする団体交渉申入書を提出した。

これに対し、組合は、12月2日付文書により、12月12日の団体交渉開催に合意するとともに、議題については、福祉会からの議題とこれまで組合が提示してきた議題の全てを議題とするよう求め、協議手順についての予備折衝を呼びかけた。

これに対し、福祉会は、12月11日付「回答書」により、組合の各要求議題に対する福祉会の回答を記載するとともに、組合は団体交渉ルール厳守の要請に答えていないとして、協約に基づいて団体交渉を申し入れた「当法人の議題が優先します。」と回答し、また、年間総労働時間に係る組合の12月4日付文書に対し、「貴組合の拡大解釈で誤りです。」と回答した。

(2) 12月12日の団体交渉

12月12日午後7時、団体交渉が開催された。Y1理事長は、福祉会の議題を優先させてもらいます、と述べ、組合の議題については、団体交渉事前準備期間を柔軟に扱うとの「考えを撤回しない以上は団体交渉はやりません。」「しかし時間が許す限り貴組合の主張を聞くことを拒否するものではない。」と言った。これに対し、組合は、実質的な団体交渉拒否だと抗議した。福祉会は、準備期間を柔軟に扱われては協約がなし崩しにされるとして、謝罪や協約遵守の誓約を求め、組合は、福祉会の解釈は曲解だと反論した。組合は、共通の議題である冬期賞与についての交渉を求めたが、Y1理事長は、福祉会が申し入れた議題なので、まず、福祉会が提案を説明し組合に理解を求めると述べ、共通の議題として扱うことには応じなかった。結局、議題の交渉には入らず、約1時間のやり取りの後、組合は、福祉会には団体交渉をする意思がないと抗議して席を立った。

(3) 福祉会の12月13日付団体交渉申入れ

12月13日、福祉会は、組合に対し、開催予定日を12月20日とする「緊急団体交渉申入書」により、中断された前日の団体交渉の継続を求めた。

これに対し、組合は、12月15日付文書により、上記団体交渉申入れに同意するとともに、議題については、最初の1時間を冬期賞与の件とし、その後の30分ずつをそれぞれ福祉会と組合双

方の議題に当てるよう提案した。

(4) 12月20日の団体交渉

12月20日午後7時、団体交渉が開催された。組合は、交渉議題について、12月15日付提案のとおり協議するよう求めたが、Y1理事長は、福社会が申し入れた団体交渉なので、まず、福社会の議題を一括して協議すると述べ、組合の議題については、時間があれば話を聞くが、組合が団体交渉準備期間を柔軟に扱うことができるとする解釈を持ったままでは、協議には入れないと述べた。結局、議題の交渉には入らず、約50分間のやり取りの後、組合は、これでは前回(12月12日)と同じで事実上の団体交渉拒否であると抗議して席を立った。

(5) 本件不当労働行為救済申立て

13年1月17日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立後の団体交渉申入れ

本件の申立後、結審までの間に、以下のとおり、組合及び福社会のそれぞれが団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開催されていない。

(1) 福社会の13年3月19日付団体交渉申入れ

13年3月19日、福社会は、勤務時間及び休日の経過措置を議題とする団体交渉を申し入れたが、組合は、3月23日付文書により、福社会が「団体交渉を拒否している現状を当組合に謝罪し撤回することが先決」として、「貴殿の団体交渉拒否の謝罪・撤回が確認されれば」応じると回答した。

(2) 福社会の13年9月3日付団体交渉申入れ

13年9月3日、福社会は、団体交渉に関する労働協約の変更等を議題とする団体交渉を申し入れたが、組合は、9月12日付文書により、当委員会に係属中の本件について、福社会が「謝罪し撤回すること」が前提だとして、「貴理事会の一方的都合に基づく『団体交渉開催の申入れ』を受け入れることは出来ません。」と回答した。

(3) 組合の13年9月7日付団体交渉申入れ

13年9月7日、組合は、9月5日付組合員X1あて「懲戒処分留保通告書」の件等を議題とする緊急団体交渉を申し入れたが、福社会は、9月11日付文書により、「貴組合の労働協約に対する真摯な対応を期待し、労働委員会の推移を見て決定します。」と回答した。

5 本件に係る団体交渉議題

組合は、本件申立書では、請求する救済の内容の団体交渉議題を明示せず、申立後の13年6月7日、準備書面により、7項目の団体交渉議題(第1.2(1)①～⑦)を明らかにし、13年10月9日、更に1項

目(同⑧)を追加した。

このため、組合が救済を求めている団体交渉議題8項目のうち一部は、団体交渉申入れ当初の交渉議題と文言が異なっているが、各団体交渉議題の概要及び最初の申入日は、以下の(1)ないし(8)のとおりであると認められる。

なお、12年9月25日付団体交渉申入書の交渉議題「①第一園の職員体制」(第2.2(2))は、13年6月7日時点で問題が解決しており、組合は、これを請求する救済の内容に入れていない。

(1) 冬期賞与の件(12年10月11日申入れ)

12年度冬期賞与に関する組合の要求

(2) 勤務番変更の件(12年9月25日申入れ)

勤務番変更の申請を巡る組合員と福祉会とのトラブルがあったことから、第一園と第二園とでは申請方法に違いがあることを組合が問題とした。

(3) 都労委要望に基づく日常業務のルール化の件(12年9月25日申入れ)

9月25日付団体交渉申入書の交渉議題「②勤務番変更の方法」(第2.2(2))として、組合が交渉を求めている内容の一つである。上記(2)の勤務番変更を巡る組合員と福祉会とのやり取りの際、福祉会がテープレコーダーを持ち込んだことから、組合は、11不48号事件において当委員会が組合及び福祉会に対し「日常業務の内容に関する連絡、伝達の方法につき、相互に誤解を生むことのないよう仕組みを協議するよう要望」したことを踏まえ、テープレコーダーの使用等に関する日常業務のルール化を求めた。

(4) 組合として文書回答を求めてきた件(12年9月25日申入れ)

組合は、10月11日付文書において、9月25日付団体交渉申入書の交渉議題「③組合で要望した規程の提示」(第2.2(2))とは、12年8月23日付「要望書」にある組合員X2の件、同月28日付「要望書」第3項の件などを指すと述べた。

① 12年8月23日付「要望書」にある組合員X2の件

早退を予定していた日に組合員X2が生理休暇を申請したところ、生理休暇と早退の両方として出勤処理された件に関し、組合が「(早退から生理休暇への)有給休暇の変更を認められない理由」について回答を求めた。

② 12年8月28日付「要望書」第3項の件

父親が亡くなった組合員に福祉会からの香典が出ていないとして、組合が弔慰見舞金の支払基準の明確化を求めた。

(5) 施設の安全確保上の問題(12年11月14日申入れ)

第一園園舎1階の間仕切り撤去工事が行われたことに関し、組

合が建物の状態に不安があるとして、施設の安全確保を求めた。
(6) 労働協約破棄の件

福祉会は、組合に対し、12年11月30日に「組合休暇労働協約」「土曜半日休暇に関する労働協約」「ピンク電話設置に関する労働協約」の3件の労働協約の解約を申し入れ、12月11日に「就業時間内の組合活動に関する事項(電話の取次)労働協約」の解約を申し入れ、12月25日には、「貴組合が故意に労働協約等の協議を拒否し」として、上記4件の労働協約を13年3月31日付で解約すると通告し、13年3月31日、同通告どおり4件の労働協約を解約した。

なお、労働協約破棄の件については、福祉会から組合に団体交渉を申し入れている(第2.3(1)・(3))が、組合からは団体交渉申し入れを行っていない。

上記労働協約の解約に係る問題は、前記(第2.1(3)②)のとおり、13不12号事件として当委員会に係属中である。

(7) 年末保育体制の件(12年11月27日申入れ)

福祉会が12年度から年末にも保育を行いたいと提案したことに対し、年間総労働時間の変更になりかねないとして、組合が交渉を求めた。

(8) 13年9月5日付組合員X 1あて「懲戒処分留保通告書」の件
(13年9月7日申入れ)

あすなろ労組委員長のX 1が出勤簿の捺印を忘れ、また、業者からの預かり物を園長に報告せず処理したとして、福祉会が「注意書」を出した。これに対し、組合は、組合員に対する差別取扱いであるとの抗議文書を提出したが、福祉会は、X 1に対し、反省もなく組合を私物化しているとして、今後改しゅんの情がみられなければ懲戒処分を行うと通告し、組合名ではなく個人としての弁明の文書を提出するよう求めた。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 福祉会は、組合に対して謝罪文や誓約書の提出を求め、これがない以上、団体交渉に応じないとしたが、かかる書面の提出を求める根拠はないから、提出のないことは団体交渉拒否の正当な理由とはならない。

② 組合は、平成12年10月11日付文書に「『団体交渉事前準備期間』を柔軟に扱うことは十分に可能」と記載したが、労使の合意があれば、諸条件に応じて日程を柔軟に設定できるのは当然であり、組合のこのような主張から「協約をなし崩しにする意図」などは見出せない。協約違反の指摘を受けてすぐに、協

定書の期間を遵守して、再度団体交渉を申し入れたことから、組合の協約を遵守する姿勢は明らかである。

- ③ 12年12月12日及び20日の団体交渉に際し、福祉会は、事前に交渉の進め方を調整したいとの組合の要請に一切対応しようとしなかった。団体交渉においても、福祉会は、組合が協約を守ろうとしていないとの主張を一方向的に押し付け、交渉を進行させなかった。
- (2) 被申立人の主張

- ① 組合には労働協約遵守意識の欠如が顕著であり、これまでも組合は、労働協約に違反する行為を繰り返してきた。協約で決められた範囲以上の行為を繰り返すことによって、自分たちに都合の良い既成事実を積み重ね、それを労使間の慣行であるとして既得権化することを狙っているのである。福祉会が組合に謝罪と誓約を求めたのは、本件をそのような協約違反行為の一環と受け止め、今後の労使関係の正常化を図ったものであるから、正当な理由がある。
- ② 組合は、協約で定めた10日間の期間を「柔軟に扱うことは十分に可能」と主張したが、協約にはそのような一方的な解釈の余地はない。組合の主張は、協約で期間を定めた意味を無にするものであり、自己の恣意的な解釈を福祉会に押しつける不誠実な態度である。福祉会は、組合の主張や態度では、今後、協約違反が再発し、協約をなし崩し的に失効させられるおそれがあるので、協約遵守の誓約を求めたに過ぎない。
- ③ 現在、団体交渉は、福祉会が拒否しているのではなく、組合が12年12月20日の団体交渉中に退席をした状態であり、福祉会はいつでも中断された団体交渉を継続する用意がある。

福祉会は、組合の要望に対し、実質的には、文書により詳細かつ具体的な回答をしている。また、組合の要求する交渉議題は、解決済みの事柄や具体的な交渉内容の不明確なものが多い。ただし、冬季賞与の問題には緊急性があったので、福祉会は、自ら団体交渉を申し入れた。ところが、組合は、他の、解決済みで必要のない多くの議題を同時並行的に交渉するよう主張し、福祉会の申し入れた団体交渉には応じようとしなかった。組合の態度は、闘争課題を拡散させ、闘争の継続を優先させているのではないかと疑われてもやむを得ないものである。

2 当委員会の判断

組合の平成12年9月25日付団体交渉申入れは、交渉予定日の10日前までに申し入れるとの労働協約に違反していたのであるから、福祉会がこれに応じなかったことには、それ相応の理由があったといえる。

本件では、その後、組合が改めて行った10月3日付以降の各団体交渉申入れについて、福社会が、協約違反の謝罪や協約遵守の誓約等がないとして応じなかったことに正当な理由があるかどうか争われているので、以下、この点について判断する。

(1) 組合は、10月3日付団体交渉申入書では、福社会からの協約違反との指摘には回答せず、「緊急の内容に関し」「改めて」団体交渉を申し入れるとして、もともと労働協約の例外である「緊急の場合」であったかのように述べた(第2.2(3))。また、10月11日付文書では、「当組合のミス認めることに吝かではありません」と自らの非を認める一方で、「本来の主旨が忘れ去られたところでそれがとり上げられるならば、本末転倒といわざるをえません。」と、福社会にも矛先を向けている(第2.2(4))。

このような、ミスを認めながらも潔さの足りない組合の態度が、福社会の組合に対する不信感を強めたことは想像に難くない。福社会は、団体交渉事前準備期間を柔軟に扱うことができるとの組合の主張が撤回されなければ、今後協約違反が再発し、協約がなし崩し的に失効させられるおそれがあると主張しているが、福社会にそのような危惧を抱かせた原因の一端は、組合にもあったといえる。

しかしながら、組合の見解は、労使双方とも団体交渉議題について必要な準備を行うとの労働協約の趣旨を前提にしたものである(第2.2(4))から、労働協約を無にしようとするものではない。更に、10月3日以降の各団体交渉申入れにおいては、組合は、労働協約に違反しておらず、協約を遵守しているから、組合が上記主張をしたことをもって、労働協約がなし崩し的に失効させられるおそれがあるとまでは認められない。

(2) そもそも、本件における労働協約の規定は、団体交渉申入れを受けた側に10日間以上の事前準備期間を保障する趣旨とみられる。したがって、協約に違反する団体交渉申入れがあったとしても、その後、改めて協約に沿った団体交渉申入れがなされた場合には、事前準備期間が保障されるのであるから、団体交渉を開催することには何ら支障はないといえる。

協約違反をしたことに対する組合の態度には、潔さが足りなかったとはいえ、団体交渉申入れを10日前までに行うことについて協約違反の問題が生じたのは、9月25日付団体交渉申入れが初めてであり(第2.2(2))、その後、組合は協約を遵守しており、団体交渉開催の障害となる事情は何ら認められないのであるから、謝罪や誓約等のないことが団体交渉を拒否する正当な理由であるとまではいえない。

(3) 福祉会は、組合に文書で回答をしていることや、組合の団体交渉議題は解決済み又は内容不明確であること等を主張している。しかしながら、団体交渉は、文書回答のみをもって代えられるものではない。また、議題が解決済みであるならば、その旨事務折衝や団体交渉において説明し、相手方の納得を得る必要があり、内容が不明確ならば、不明な点を問い質して確認する必要があるといえる。福祉会は、そのような説明や内容確認のための組合との交渉は行っていないのであるから、団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるとは認められない。

(4) 福祉会は、組合が途中退席した12年12月12日及び20日の団体交渉を継続する用意があると主張している。

しかし、上記団体交渉において、福祉会は、福祉会が申し入れた団体交渉であるとして、自らの議題についての交渉のみを求め、組合の議題については、話は聞くが協約違反の謝罪や組合の主張の撤回等がなければ協議には入らないとの態度に終始していた(第2.3(2)・(4))。

労使関係の円滑化を図るという点では、組合が、協約をなし崩しにされるとの福祉会側の危惧を解消させることができないまま交渉の途中で退席したことにも、問題がないとはいえないが、あくまでも謝罪等にこだわり、団体交渉に応じようとしないう福祉会の態度は、それ以上に頑なであり、殊に、福祉会と組合の双方が議題に掲げた冬期賞与の問題について、共通の議題として協議することさえも拒んだのは、過剰な反応であって、これが組合を硬化させ、団体交渉秩序の乱れのもとになったといえる。

前記(2)のとおり、謝罪等のないことは団体交渉を拒否する正当な理由とはならないのであり、福祉会が12月12日及び20日の団体交渉を継続する用意があると主張しても、組合の議題について実際的に協議する姿勢を示さない以上、組合の申し入れた団体交渉に応じたことになるものではない。

(5) 以上のとおり、協約違反をしたことについての組合の態度に問題がなかったとはいえないものの、10月3日以降は、組合が労働協約に従った団体交渉申入れを行っているにもかかわらず、福祉会は、これに対し一切応じておらず、福祉会が応じない理由は、いずれも正当な理由とは認められないのであるから、福祉会の行為は、団体交渉拒否に該当する。

3 救済方法について

組合は、本件の救済の内容として、8項目の議題に係る団体交渉の応諾を求めている(第1.2(1)①～⑧)。組合の挙げる各交渉議題は、いずれも労働条件に係るものであり(第2.5(1)～(8))、義務的

団体交渉事項であると認められる。

ただし、労働協約破棄の件(第1.2(1)⑥)は、福祉会が組合に申し入れた交渉事項であり、組合からは申入れを行っていない(第2.5(6))こと、及び組合が別途当委員会に救済を求めている(第2.1(3)②)ことから、この件について福祉会に団体交渉応諾を命ずるのは相当でないと考える。

したがって、主文のとおり、労働協約破棄の件を除く7項目の議題に係る団体交渉の応諾を命ずることとする。

組合は、謝罪文の交付・掲示をも求めているが、本件の救済方法としては、主文の程度をもって足りると考える。

なお、本件においては、組合も、福祉会に対し、団体交渉拒否の謝罪等を求め、福祉会からの団体交渉申入れに応じていない(第2.4(1)・(2))が、本件当事者間の正常な労使関係秩序を回復するためには、団体交渉の再開が不可欠であり、労使双方とも、いたずらに相手方に対し謝罪等を求めるのではなく、速やかに秩序ある団体交渉が開催できるよう力を尽くすことが期待される。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、福祉会が組合に対し、労働協約違反の謝罪、団体交渉事前準備期間に係る主張の撤回及び労働協約を遵守する旨の誓約がないことを理由に団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年5月6日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三