

命 令 書

申立人 日南町社会福祉協議会職員労働組合

被申立人 社会福祉法人 日南町社会福祉協議会

上記当事者間の鳥取地労委平成15年(不)第2号日南町社会福祉協議会不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年12月19日、第602回公益委員会議において、会長公益委員太田正志、公益委員河本充弘、同松田道昭、同安本仁子、同安酸早苗が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人日南町社会福祉協議会は、申立人日南町社会福祉協議会職員労働組合が平成14年12月19日及び平成15年3月17日付けで申し入れた団体交渉事項について、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。
- 2 被申立人社会福祉法人日南町社会福祉協議会は、下記の文書を申立人日南町社会福祉協議会職員労働組合に速やかに手交しなければならない。

(大きさはA4判とし、年月日は手交の日を記載すること。)

記

年 月 日
日南町社会福祉協議会職員労働組合 執行委員長 X1 様
社会福祉法人日南町社会福祉協議会 会長 Y1
当法人は、貴組合から平成14年12月19日及び平成15年3月17日付けで申入れのあった団体交渉について、貴組合と団体交渉を行わなかったことは、鳥取県地方労働委員会によって不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

- 3 申立人のその余の本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人日南町社会福祉協議会(以下「町社協」という。)が、申立人日南町社会福祉協議会職員労働組合(以下「組合」という。)とその上部団体である自治労連鳥取県本部準

備会(以下「県本部」という。)との連名による一連の団体交渉の申入れに対して、何ら回答しないという態度に終始していること、また、①団体交渉における交渉委員数及びその構成に係る提案に組合が応じないこと、②期末手当の支給に際して導入した評価制度は管理運営事項であり、団体交渉事項とはならないことなどを理由として団体交渉を拒否したことが、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として、組合から救済申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 町社協は、組合が申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否してはならない。
- (2) 誓約書の手交及び掲示

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人

- (1) 町社協は、組合が平成14年12月19日付けで行った団体交渉の申入れに対し何ら回答していない。また、それ以降の団体交渉の申入れ、回答を督促する文書や行動に対しても誠実に対応していない。
- (2) 過去の交渉において、町社協が主張するような組合側の交渉委員数及びその構成についての合意は存在していない。そうであるにも拘わらず、町社協は、組合側の交渉委員3名のうち2名を町社協の職員とすることに固執し、その氏名を明らかにしない限り団体交渉に応じないとしている。
- (3) 町社協は、団体交渉申入れの文書等について、誤記があったこと、勤務の都合上、町社協側の窓口であるY2事務局長(以下「Y2局長」という。)の机の上に置いておいたことなどについて非難しているが、団体交渉を拒否する理由とはならない。
- (4) 以上のとおり、団体交渉の申入れに対する町社協の対応は不誠実であり、団体交渉を拒否する正当な理由はない。

2 被申立人

- (1) 組合から申入れがあった団体交渉事項のうち、①年次有給休暇(以下「年休」という。)に係るものについては、就業規則改正の際に労働基準法に適合するよう改正し、周知徹底しており、また、②期末手当の支給に際して評価制度を導入したことについては、管理運営事項に属することであるから、団体交渉に応じる必要はない。
- (2) 組合から団体交渉の申入れがあったことは認めるが、過去の交渉の経過の中で組合側の交渉委員数を3名とし、そのうち町社協の職員を2名、上部団体から1名とする合意があるにも拘わらず、組合はこれに従おうとしていない。

そもそも団体交渉は、交渉委員を予告し、日時を調整の上、論点を明確にして開催されるものであって、相互の信頼関係が築かれないままの状況では、到底応じられるものではない。

- (3) 組合の団体交渉の申入れに係る文書は、日付や内容に誤りが多い上、場合によっては、Y2局長の机の上に放置するなど、あまりにも軽々しい扱いで、受取る側もその意図を計りかねる。
- (4) 以上のとおり、団体交渉を拒否しているのではなく、信頼関係が回復できるまで延期しているものである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 町社協は、「かすみ荘」を本所とし、「おおくさ荘」を出張所とする二か所の訪問介護事業所及びデイサービスセンターを設置し、その事務局をかすみ荘に置く社会福祉法人で、その業務は、通所のサービス、訪問介護部門などがあり、それぞれの部門に町社協が指名する責任者としてチーフを、その補助者としてサブと称する者を置いている。

なお、本件申立時における町社協の職員数は46名で、正職員16名、非常勤職員20名、パート職員10名である。

- (2) 組合は、町社協の職員及び組合の大会で加入を承認された者で組織する労働組合で、本件結審時における組合員数は、執行委員長がX1(以下「X1委員長」という。)のほか名前を秘匿する者3名である。

なお、X1委員長は、平成12年4月の介護保険制度の導入に際し、町社協が訪問介護事業等を日南町から受託したことに伴い、同町の嘱託職員から町社協の非常勤職員に移籍した者であり、訪問介護員のチーフである。

組合は、県本部(平成15年7月に開かれた結成大会において日本自治体労働組合総連合鳥取県本部となった。)及び鳥取県労働組合総連合に加盟している。

町社協の事業所には、組合のほかに西部社会福祉協議会職員労働組合日南町分会(以下「町社協分会」という。)があり、その組合員数は、四、五名である。

町社協分会は、結成以来、町社協に対して団体交渉を申し入れたことも、団体交渉を行ったこともない。

2 組合結成前後の団体交渉の経過

- (1) 平成13年(以下年が改まらないかぎり、年数を省略する。)2月下旬から3月上旬にかけて、後に組合の執行委員長に就任するX1委員長ら4名の氏名を明らかにした組合加入の呼びかけと結成総会の案内を職員全員に配布した。
- (2) 3月8日、かすみ荘に勤務する職員全員を対象とした朝の会で、

Y2局長は、「新しい組合をつくるのもいいけれど、今ある組合を育てていくことを考えることが必要だ。」との趣旨の発言を行った。

- (3) 3月12日、組合と県本部は連名で、町社協に対し、「この度、日南町社会福祉協議会に働く労働者(職員、非常勤職員等)は、2001年3月10日に組合を結成した。執行委員長はX1、書記長はX2(以下「X2書記長」という。)である。」旨を記載した労働組合結成通知書を提出した。

この組合結成通知と同時に、組合と県本部は連名で、町社協に対し、6項目からなる要求を行い、3月22日までに団体交渉を行うよう申し入れた。

なお、組合結成通知書及び要求書は、X1委員長、X2書記長、県本部のA執行委員長ほか2名によりY2局長に手渡されたが、その場にはY2局長の指示でチーフ及びサブも同席した。

- (4) 3月30日に行われた予備交渉において、4月27日までに団体交渉を行うこと及びその実施方法として、①組合側の出席者は四、五名とし、町社協側は会長、理事、事務局長とすること、②就業時間外に対面式で2時間程度とすること、③場所は町社協に一任することの3点が組合と町社協の間で合意された。

- (5) 4月24日、Y2局長はX2書記長に対し、「4月26日に団体交渉を行う。組合側出席者は四、五名とする。」旨の連絡を行った。

これに対してX2書記長は、「上部団体3名とX1委員長と自分の5名が出席する。」旨を答えた。

なお、この際にY2局長から「団体交渉にチーフを参加させたい。」旨の申し出がなされたが、翌朝、X1委員長は、「不当労働行為に当たるので、認められない。団体交渉は研修の場ではない。」旨を答えて、これを断った。

- (6) 4月25日夕方、Y2局長はX1委員長に対し、「理事も忙しいので3人で対応したい。組合も3人にして欲しい。」旨を申し入れた。

これに対してX1委員長は、「予備交渉で5人と確認しているのではないか。」と反論したところ、Y2局長は、「理事会で3人と決めたので、3人でないなら、交渉は中止だ。」と発言した。

翌26日、X1委員長は、Y2局長に対し、団体交渉の交渉委員の人数を制限することは不当労働行為であると主張したところ、Y2局長は、「法律の規定はともかくとして、3人にしないのなら団体交渉は中止だ。」との趣旨の発言をした。

同日、町社協のY3常務理事、Y4理事及びY2局長と県本部のA執行委員長及びB書記長、自治労連本部中国ブロック担当のC

中央執行委員(以下「C中執」という。)が団体交渉における交渉委員の数をめぐって協議した。

この協議においては、3人でなければ交渉に応じないというのは労働組合法違反であるとする組合側に対し、町社協は、「何故5人でないといけないのか。3人であるというのが予備折衝での確認事項ではないか。」などとして、話は平行線を辿り、結論を得るに至らなかった。

- (7) 5月10日、県本部のA執行委員長がY2局長に団体交渉の実施方法について電話で照会したところ、Y2局長は、「組合側の交渉委員の人数を3名とし、そのうち町社協の職員を2名、上部団体を1名とされたい。」旨を答えた。

これに対して県本部のA執行委員長は不当であるとして一旦は抗議したが、結局、町社協の申出を了解した。

- (8) 5月15日付けの組合ニュースは、「団体交渉5月16日に決定!」の見出しで、「5月8日、局長より、16日に団体交渉を行いたいとの連絡が、X1執行委員長にありましたが、交渉人数は、3名ずつという従来の主張のままでした。交渉人数の制限や、メンバーを指名するなど、承服できない事項も多いのですが、早めに連絡をされるなど誠意も受けとめられるので、今回だけは3名で交渉に応じることに決定しました。」との記事を掲載している。

なお、組合が作成する組合ニュースは、町社協の職員、評議員、理事にも配布されている。

- (9) 5月16日、町社協側は、Y3常務理事、Y4理事及びY2局長の3名を交渉委員とし、これに対して組合側は、県本部のA執行委員長、X1委員長及びX2書記長の3名を交渉委員として、午後6時からかすみ荘で団体交渉が行われた。

この交渉は、組合側が申し入れた5項目に沿って応答がなされるという形で進められた。

この際の模様について、5月19日付けの組合ニュースは、「有給休暇、労働基準法違反を是正」、「有給休暇繰越を認める」などの記事を掲載し、「労使双方、誠意ある交渉姿勢で前進しました。」と総括している。

- (10) 6月12日、X1委員長は、前記の団体交渉において約束したにも拘わらず、休暇承認簿の年休の日数は未だに訂正されていないとして、「早急に訂正されるよう申し入れます。」とする申入書をY2局長に手渡した。

その際、Y2局長は、「休暇承認簿のどこがいけないのかね。」と尋ねたので、X1委員長は、勤務年数に対する付与日数が労働基準法どおりになっていないことを指摘すると、「見解の相違

だ。」と反論した。

これに対してX1委員長は、「法律に決められていることなので、労働基準監督署で確かめてください。」と応じた。

なお、6月22日付け組合ニュースは、この際の遣り取りの記事とともに、「X2書記長がしばらくの間、検査入院します。」との記事を掲載しているが、同人は、病気休暇の後に退職しており、後任の書記長は本件結審時においても置かれていない。

- (11) 6月22日、組合は県本部との連名による文書で、①団体交渉での確認事項に基づき、6月末までに休暇承認簿の年休の付与日数を労働基準法に基づいて訂正し、その内容を全職員に提示すること(これを実施しない場合は、監督官庁に告発する)、②特別休暇を有給とし、非常勤、パート職員に対しても適用することなどについて、7月4日までに団体交渉を設定し、その解決に向けて努力することを内容とする要請及び団体交渉の申入れを改めて行った。

- (12) 7月9日、上記申入れに基づく団体交渉が行われ、組合側はC中執、県本部のD副執行委員長及びX1委員長の3名が、また、町社協側はY3常務理事、Y4理事及びY2局長の3名が出席した。

この日の団体交渉においては、非常勤職員の年休の繰越の問題等について交渉が行われたが、町社協は、非常勤職員は1年1年の新しい契約であるから、毎年10日ずつの筈であると主張した。

これに対して組合側は、労働基準監督署に早急に問い合わせるよう要求したが、町社協は、「監督署から命令が出ても、理事会で納得してもらわないといけない。」などと答えた。

7月13日、町社協は、年休等について就業規則を労働基準法に適合するよう改正し、7月19日に開かれた町社協のチーフ、サブ会議においてY2局長が改正の内容について説明し、同時に各セクションに冊子を配布するなどした。

- (13) 8月3日、組合は県本部との連名による文書で、町社協に対し、7月9日の団体交渉の回答に基づき休暇承認簿は訂正されたが、①パート職員にも年休を付与すべきであること、②前年からの年休の繰越日数は、前年に付与した日数のままとになっていること、③基準日を1月1日から4月1日にしたことにより労働基準法に定める基準を下回ることはないよう付与日数を訂正することの3点について、問題があるので至急訂正するよう申し入れた。

- (14) 組合は、8月7日付けの組合ニュースにおいて、「非常勤の年休加算と繰越実現!依然として労基法違反!」の見出しで、「7月19日に緊急のチーフ、サブ会議が開かれ、その席上Y2局長が

ら、①非常勤職員も採用されたときから継続雇用であること、②本来付与されるべき日数に変更されること、また、前年度分からの繰越も認めることの2点について説明がありました。しかし残された問題として、パート職員の休暇承認簿がないことなどがあり、こうした問題について至急是正するよう申し入れた。」旨を記載している。

組合が指摘するこの残された問題については、その後も解決されないまま、事態は推移した。

3 本件団体交渉の申入れに対する町社協の対応

- (1) 平成14年12月19日、組合は県本部との連名による文書で、町社協に対し、①平成13年4月以前に採用された職員の年休の付与日数が労働基準法を下回っているので早急に改め、周知徹底すること、②6か月以上勤務し、実質的に継続雇用されているパート職員にも、労働基準法どおり年休を付与し、周知徹底することなど3項目の要求を掲げ、団体交渉を申し入れるとともに、当該交渉が可能な期日を回答するよう求めた。

X1委員長は、町社協からこれに対する回答がなされないことから、1か月くらい後に、どうなっているかを質問したところ、Y2局長は、「まあ、なかなか」という曖昧な態度で、明確な回答をしなかった。

- (2) 平成15年3月17日、組合は県本部との連名による文書で、町社協に対し、①期末手当の支給に際して評価制度を一方的に導入しないこと、②上記(1)の申入れの内容について回答することの2項目を掲げ、団体交渉を申し入れるとともに、当該交渉が可能な期日を回答するよう求めた。

この申入れに対し、町社協は、①については管理運営事項であること、また、②については信頼関係が修復されていないことを理由として、これに応じないこととしたが、組合に対して何ら回答しなかった。

なお、①の期末手当の支給に際して導入した評価制度の問題については、X1委員長が、チーフ会議の席で、「いつから評価制度を取り入れるのか。」との質問をしたところ、町社協側は、「まだ検討の段階だ。」と答えていた。しかしながら、組合に対してその内容を提示することもなく、突然実施したとしてこれを交渉事項としたものである。

- (3) 3月31日、組合は県本部との連名による文書で、町社協に対し、①上記(1)及び(2)の団体交渉を申し入れているが、期日等について回答がなされていない、②そのことは労働組合法に定める「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと。」に違反するとして、4月7日までに

団体交渉の期日等を回答するよう求めた。

X1委員長は、町社協の事務室でこの文書をY2局長に手交したが、その際、Y2局長は、「書記長は誰かな。職員2名ともう一人による交渉をしたい。職員2名の名前を知らせてくれば、交渉の日を考える。」旨の発言をした。

- (4) 4月4日、組合は県本部との連名による文書で、上記(3)のY2局長の発言を不当労働行為に当たるとして、「このような不誠実な対応をやめ、早急に団体交渉に応じることのできる日を4月10日までに回答するよう」再度申し入れた。

この申入れに対し、町社協は、何の回答も行っていない。

- (5) 4月25日、県本部のA執行委員長ら3名が町社協を訪れてY2局長と面談し、団体交渉に応じるよう申し入れた。この申入れにおいて、A執行委員長らは、団体交渉の期日等について何ら回答がなされていないことから、多少大きな声で町社協の態度をただすような場面もあった。そしてその後の遣り取りの中で最終的にはY2局長は、「理事に相談して、5月15日までに回答する。」旨を約した。

- (6) 5月16日、上記(5)による回答がないことから、県本部A執行委員長は、電話で状況を照会したところ、Y2局長は「5月20日までは連絡する。」旨を答えた。

- (7) 5月20日、町社協の理事会が開催されたが、Y2局長は欠席し、組合の一連の団体交渉申入れに対する対応については付議されなかった。

- (8) 5月23日、上記(6)による連絡がないことから、県本部のA執行委員長は、町社協の事務局に電話したところ、Y2局長は留守であった。

- (9) 5月30日、X1委員長は早番の勤務で午前7時40分に町社協の事務所を出なければならなかったため、Y2局長の机の上に前日付けの文書を置いた。

同文書は、組合と県本部との連名によるもので、上記(1)から(4)までの団体交渉の申入れに対して回答がなされていないことを指摘し、「使用者が労働者側の団体交渉の交渉委員を指定し、指定どおりにならないことをもって団体交渉を拒否することは労働組合法に規定する不当労働行為に該当するので、町社協はこのような不誠実な対応をやめ、団体交渉に応じることのできる日を回答するよう申し入れるとともに、6月13日までに回答がない場合は、地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行う方向で検討する。」旨を通告するものであった。

- (10) 6月2日、Y2局長はX1委員長に対して、上記(9)の団体交渉申入れの文書を指して、「これを受け取った。20日に理事会があ

るので、そこにもかけるが、口頭で回答する。」として、「急いで交渉に応じる気はない。理由は信頼関係がないからだ。」との発言をした。

そして、信頼できない理由として、①前記2の(3)の組合結成時に受け取った組合結成通知の日付が2000年3月12日となっているが、「同日には、あなたはここの職員ではなかった。」、②「年1回の総会を開いているだろうに、書記長を選出していないのはおかしい。」、③上記(4)の団体交渉申入書に「労働組合法第17条の二に該当する不当労働行為であると書いてあるが、労働組合法には17条の二はない。」とする3点を挙げた。

なお、20日に予定されていた理事会は、定足数に満たなかったため流会となり、日程調整の結果、7月24日に開催された。当日の理事会の議事録には、Y2局長の報告として、「第二組合の対応については、X1委員長に信頼関係がないことから、団体交渉を早急にする考えがないことを伝えました。その後は動きはありません。」と記載されている。

- (11) 8月22日、組合は、上記(1)から(10)までの一連の組合の団体交渉申入れに対する町社協の対応を不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。

第4 当委員会の判断

1 団体交渉申入れに対する町社協の対応について

本件申立てに係る平成14年12月19日付けの団体交渉申入れ以降の町社協の対応についてみると、次のとおりの事実が認められる。

- (1) 平成14年12月19日付けの団体交渉の申入れに対し、町社協は、年休に係る問題は、就業規則改正の際に労働基準法に適合するよう改正し、チーフ会議を通じて周知徹底しており、団体交渉を行う必要はない旨を主張するが、そのような趣旨の回答を組合に対して行った事実は認められない。
- (2) 平成15年3月17日付けの団体交渉の申入れは、上記(1)による申入れの回答を督促するとともに、期末手当支給に際して新たに導入された評価制度を内容とするものと認められる。町社協は、評価制度の導入については、管理運営事項であり団体交渉事項とはならない旨を主張するが、その当否は暫く措くとして、少なくとも上記(1)による申入れの回答に対する督促を含め、これについて組合に対して回答を行った事実は認められない。
- (3) 3月31日及び4月4日付けの団体交渉の申入れについても、何ら明確な回答がなされたとは認められないし、4月25日に上部団体の役員が町社協の事務所を訪れ、団体交渉に応じることのできる期日等について回答を求めた際にも、理事に相談した上で回答する旨を約しながら、結局のところ、組合に対して何ら

回答がなされていない。

- (4) 以上の事実を総合すると、町社協は、組合の団体交渉申入れに対して、誠実に対応したものは到底認められないし、その主張の当否は別として、少なくとも、何故交渉に応じられないかなどについて、組合に対して十分説明、説得がなされたものとは言い難い。

このように、団体交渉に応じることのできる期日や、申入れを受け容れることのできない理由等について、自らの主張を説明・説得し、組合の理解を得ようとする努力を欠く町社協の態度は、団体交渉の拒否に当たると言わざるを得ない。

2 団体交渉拒否理由の正当性について

次に、町社協が本件団体交渉を拒否する正当性として、①団体交渉における交渉委員数及びその構成については合意事項であったが、組合は当該合意を守ろうとしていないこと、②組合の団体交渉の申入れに係る文書等に誤りが多く、また、交渉窓口であるY2局長の机の上に放置するなど真意を図りかね、信頼できないこと、③期末手当の支給に際して導入した評価制度は管理運営事項であるとする点について、以下判断する。

(1) 交渉委員に係る合意の有無について

町社協は、交渉委員について、双方3名ずつとし、組合側の構成として、上部団体1名、町社協の職員2名とすることは理事会の決定であり、当事者双方の合意事項であったと主張し、その上で「予め双方の参加者を予告、日時を調整した上で、論点を明確にしておく必要がある。」旨を主張する。

これに対して組合は、そもそも交渉委員の人数を制限することも、その交渉委員について町社協が指定し、これに固執して団体交渉を拒否することも不当労働行為である旨を主張している。

Y2局長は組合側交渉委員に関し、当初、四、五名としていたことは、前記認定のとおりであるが、その後、俄に交渉委員の総数については3名とし、その構成も上部団体1名、町社協の職員2名と指定するに至っている。

これについて組合は、「今回だけは3名で交渉に応じることになりました。」と組合内外に明らかにしているのであるから、この段階における組合の判断として、交渉委員の人数、構成とも異議を留めつつも、当該交渉のみの対応措置として了承したものと解するのが相当であって、町社協の主張する交渉委員の数及び構成については、結局のところ、理事会の決定に基づく提案という程度の意味しかなく、交渉委員について町社協主張のような合意があったとまでは認められない。

また、現に平成13年7月9日に行われた団体交渉においては、理事会が提案する交渉委員の構成とは異なり、町社協側3名、組合側は上部団体2名及びX1委員長の3名で行われている事実が認められるが、当該団体交渉において、町社協から異議の申し立てられた事実は認められないし、格別正常な交渉が阻害された事実も認められない。

してみれば、元来、団体交渉における交渉委員は、その都度の交渉事項の内容に応じて、当該団体交渉の円滑な進行が阻害される虞のない限り、当事者それぞれが適切と考える者を当てることが原則であるから、理事会の決定であることなどをもって、当事者双方が同数でなければならないとしたり、交渉委員の所属を指定し、組合がこれに応じないことを理由として、団体交渉を拒否することは許されないというべきである。

なお、X2書記長が退職し、組合員であることを明らかにして活動する者がX1委員長のみとなった団体交渉申入れに対しては、組合側の交渉委員3名のうち町社協の職員を2名とし、その氏名を明らかにするよう迫り、これに応じなければ団体交渉に応じないとする町社協の態度が俄に顕著になっているが、こうした対応は、労働組合が自主的に決定すべき活動・運営の内容について介入することともなる虞があることを念のため指摘しておく。

(2) 団体交渉申入書等における誤記について

町社協は、①前記認定の組合結成通知書の日付が2000年3月12日と記載されているが、同日には未だX1委員長は町社協の職員ではなかったこと、②前記認定の幾つかの団体交渉申入書において、不当労働行為である根拠として記載された労働組合法第17条の二、第17条2項又は第17条の二は存在しないことをもって、信頼関係がないので団体交渉を延期している旨を主張している。

確かに、町社協が指摘するように、これらはいずれも明白な誤記であって、不注意の誹りを免れない。

しかしながら、当該記載が誤記であることは、容易に理解することができ、当該文書の趣旨を誤解する虞もないことは明らかであり、少なくともこれらの誤記があることをもって団体交渉を拒否する正当な理由とはなり得ないことは多言を要しない。

(3) 団体交渉申入書の机上への放置について

町社協は、団体交渉の申入書を窓口であるY2局長の机の上に置いておいたことについて、「真意を図りかねる。」「信頼性がない。」旨を主張し、このようなことがたびたびあった旨主

張する。

確かに、町社協が主張するように、申入書を窓口を持参し、その趣旨等について説明の上で手交することが、その後の円滑な交渉に資することは容易に理解し得るところであるが、X1委員長の勤務実態、Y2局長の日常の書類決裁の状況に照らせば、Y2局長の不在時に申入書を同人の机上に置いておくことは、とり立てて咎め立てすべきことには当たらないし、少なくともそのことをもって、団体交渉を拒否する正当な理由とならないことは、明らかである。

(4) 管理運営事項であるとする主張について

町社協は、平成15年3月17日付けで申入れた団体交渉事項のうち、期末手当の支給に際して導入した評価制度については、管理運営事項であるとして、これに応じる必要はない旨を主張している。

団体交渉について労働組合法が適用される町社協においては、地方公務員法第55条第3項、地方公営企業労働関係法第7条等において規定する交渉の対象とならない、所謂、管理運営事項は存しないから、上記主張は認められない。

しかしながら、町社協の主張は、結局のところ、使用者の専権に属し、労働者が関与すべきでないとする、所謂、経営権に属する事項であるとの趣旨であると解されるので、念のためこの点について判断する。

期末手当の支給は、労働条件の重要な要素の一つである賃金、一時金に関することであり、これについて従来 of 支給方法を変更して評価制度を導入して支給したというのであるから、申し入れられた団体交渉に応じて、導入の目的、必要性、基準等について、組合に説明、説得を行い、組合の主張に耳を傾けることが使用者としての当然の責務であり、これを拒む理由はないと言わなければならない。

(5) 小括

町社協は、上記各主張事実について、結局、「交渉を拒否しているものではなく、信頼関係が回復できていないことによる延期である。」旨を主張している。

しかしながら、町社協が挙示する「信頼関係が回復できていない」とする点については、いずれも団体交渉を拒否する正当な理由となり得ないことは、上記判断のとおりである。

畢竟、町社協は、組合が受諾できない条件を付したり、団体交渉を拒否する正当な理由たり得ないことに固執しているのであって、この状態を団体交渉の「延期」と強弁し、「拒否」を「延期」と言い換えたところで所詮は詭弁に過ぎないのであ

り、正しくそのような態度こそが団体交渉拒否の不当労働行為に該当すると断ぜざるを得ない。

3 救済方法及び法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、町社協が、組合から申入れのあった団体交渉を拒否したことは、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と判断する。

また、組合は誓約書を町社協の正面玄関に掲示することを求めているが、本件労使関係の経過、町社協の性格・事業内容等を考慮し、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町社協に求めず、主文第2項の文書の手交を命ずることが相当であると判断する。

なお、当委員会は町社協に対し、本命令を速やかに履行し、正常な労使関係を構築することを期待するとともに、本命令履行に当たっては、誠意ある団体交渉を積み上げていくことこそが、信頼関係を構築する基礎であることを付言しておく。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年12月24日

鳥取県地方労働委員会
会長 太田 正志 印