

命 令 書

申立人 おんな労働組合(関西)

被申立人 株式会社京ガス

上記当事者間の平成14年(不)第81号事件について、当委員会は、平成16年2月10日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

おんな労働組合(関西)

委員長X1様

株式会社京ガス

代表取締役 Y1

当社が、貴組合から平成14年10月7日付けで申入れのあった団体交渉について、同年11月20日付けで一方的に中止を申し入れたことは、大阪府地方労働委員会において、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認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人の合理化策と賃金の男女差別問題を議題とする団体交渉を申し入れたところ、2回の団体交渉実施後、第3回目の団体交渉の実施を約束していたにもかかわらず、被申立人が一方的に団体交渉の中止を申し入れたことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人の請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成14年10月7日付けの団体交渉申入れに係る誠実団体交渉応諾
- (2) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 会社の合理化策について

ア 平成14年6月17日、株式会社京ガス(以下「会社」という)の

当時の社長のY2(同15年6月18日に会社の社長を退任し、取締役顧問に就任。以下、同人を「Y2社長」という)は、すべての職員(工事士ではない従業員をいう。以下同じ)に対し、「会社の現況及び今後の対策について」及び「職員に実行していただく施策」という合理化策(以下、これらの二つの合理化策を合わせて「6.17合理化策」という)を提示し、会社の全職員に、雇用の優先(ワークシェアリングの実施)をするか、賃金の優先(人員削減の実施)をするかの選択を求めた。

イ 会社は、6.17合理化策は、各職員に個人として雇用か賃金かの選択を求めるものであるとして、おんな労働組合(関西)(以下「組合」という)に対しては、6.17合理化策についての説明をしなかった。

しかし、6.17合理化策は、組合員の労働条件の重大な変更であるため、まず組合に対して提案すべき案件であり、組合員X2(以下、同人を「X2」という)が個人で回答することはできないものであった。したがって、X2は、6.17合理化策に対する回答をしなかった。

(2) 団体交渉について

ア 組合は、6.17合理化策が、①労働組合を無視して、一方的に労働条件を変更するものである、②経営責任を労働者に責任転嫁するものである、として、平成14年6月25日、会社に、6.17合理化策についての団体交渉(以下「団交」という)を申し入れたが、会社は、「しばらく待ってほしい」としてこの団交の申入れに応じなかった。

イ 会社が、組合の平成14年6月25日付けの団交申入れに応じなかったことから、同年10月7日、組合は、会社に対し、改めて、①会社再建問題について、②会社の賃金の男女差別の是正をめぐるX2に関する問題(以下「X2問題」という)の解決について、を議題とする団交申入れを行った。

ウ 組合の平成14年10月7日付けの団交申入れに基づき、2回の団交が開催され、第3回目の団交も同年11月29日に開催することとなっていたが、会社は、組合に対し、同月20日付けで、①X2問題については裁判所の判断を仰ぎたいこと、②X2問題と会社再建問題は別問題であること、を理由として、一方的に団交の中止を申し入れてきたものであり、会社のこの申入れは、団交拒否の不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 会社の再建問題について

ア 業績が悪化していた会社では、平成14年6月17日、全職員に対し、Y2社長が、6.17合理化策の説明を行い、各職員それぞれ

に対し、同年7月10日までに、雇用の優先(ワークシェアリングの実施)をするか、賃金の優先(人員削減の実施)をするかの選択を求めている。各職員の6.17合理化策に対する回答は、各課長が職員それぞれの意見を取りまとめて、各課ごとに回答することとなっていた。

イ 会社は、6.17合理化策は、各職員に個人として雇用か賃金かの選択を求めるものであったため、組合を含む会社の労働組合に対しては、6.17合理化策についての説明はしなかった。

しかし、会社における組合の組合員はX2のみであり、X2は6.17合理化策の内容についてよく知っていたのであるから、会社が組合に改めて説明の機会を設けていなかったとしても、組合は、6.17合理化策の内容についてはわかっていたはずである。

(2) 団交について

ア 組合の平成14年6月25日付けの団交申入れに対し、会社は、組合との協議は同年7月10日以降になる旨回答したが、これは、工事士を含む会社のすべての従業員(以下「全従業員」という)の6.17合理化策に対する回答期限が同日であるため、全従業員の回答を受けて会社として検討を行い、X2の労働条件に影響が及ぶようであれば、同日以降、組合との協議を行うためであった。

イ その後、会社は、平成14年10月7日付けの組合からの団交申入れを受け、2回の団交を開催し、第3回目の団交を同年11月29日に開催することを約していた。

しかし、会社はX2問題については基本的に裁判所の判断を仰ぎたいと考えているのに対し、組合はX2問題について当事者間での話し合いによる解決を求めており、会社と組合とではX2問題に対する考え方が基本的に異なっていた。

そのため、会社は、同日団交を開催しても平行線に終わる可能性が高いと考え、同月20日付けで、組合に対し、会社の見解を示すとともに、団交を中止してはどうかと提案したものである。

ウ 会社としては、たとえ団交が平行線に終わる可能性が高いとしても、組合がなお団交の開催を求めるのであれば、同月29日に団交を開催することにやぶさかではなかったものであり、団交を拒否したわけではない。

ところが、組合は、この会社の申入れに対し何ら対応せず、会社が団交を拒否したものとして、突然不当労働行為救済申立てを行ったものである。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、主にガスの配管工事を業としており、本件審問終結時の従業員は約60名である。
- (2) 組合は、昭和62年に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は約70名である。

なお、会社には、本件審問終結時、組合のほかに京ガス職員労働組合(以下「職員組合」という)及び京ガス工事士労働組合(以下「工事士組合」という)がある。

2 X2問題をめぐる裁判等について

- (1) 昭和56年、事務職員として会社に入社したX2は、同時に職員組合に加入したが、同62年の組合の結成の頃、組合にも加入した。

会社では、入社した従業員のうち、職員は職員組合に加入し、工事士は工事士組合に加入していたが、X2は、平成6年、職員組合を脱退している。

また、X2は、従前から、会社の賃金に男女差別があるとして、組合による団交等を通じてその是正を求めてきた。

- (2) 平成7年5月11日、組合は、X2問題の解決、会社の団交応諾等を求めて、当委員会に対して不当労働行為救済申立てを行った(平成7年(不)第39号)。なお、平成7年(不)第39号事件は、結審後の同10年5月15日、X2問題の訴訟提起を理由として、組合が取り下げたことにより終結した。
- (3) 平成9年10月2日、組合は、X2問題の解決のために、当委員会にあっせん申請を行った(平成9年(調)第34号)。なお、平成9年(調)第34号事件は、会社があっせんを辞退し、同10年4月7日、組合がこの申請を取り下げたことにより終結した。
- (4) 平成10年4月27日、X2は、会社の賃金の男女差別の是正を求めて、京都地方裁判所(以下「京都地裁」という)に賃金差額、慰謝料等の支払を求める訴えを提起した。
- (5) 平成13年9月20日、京都地裁は、会社の賃金格差は、X2が女性であることを理由とする差別によるものと認め、会社に670万円の賠償等を命じる判決を言い渡した。会社は、この判決を不服として、大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という)に控訴し、本件審問終結時において、この訴訟は、大阪高裁に係属中である。

3 会社の合理化策について

- (1) 平成14年4月以降、会社では、業績が悪化し、様々な合理化策が検討されていた。
- (2) 平成14年6月17日、Y2社長が、全職員に対し、6.17合理化策の説明を行った。6.17合理化策に関しては、同年7月10日までに、

各職員それぞれが、雇用の優先(ワークシェアリングの実施)をするか、賃金の優先(人員削減の実施)をするかの選択をすることになっていた。

また、同年6月18日、全工事士に対しても、Y2社長から、職員に対するのとはほぼ同様の合理化策の説明と提案がなされ、同年7月10日までに、各工事士それぞれが、雇用の優先(ワークシェアリングの実施)をするか、賃金の優先(人員削減の実施)をするかの選択をすることになっていた。

- (3) 平成14年7月10日、X2を除く全職員が加入している職員組合は、6.17合理化策に対し、職員組合として意見を取りまとめて、雇用を選択する旨会社に対し回答した。また、全工事士が加入している工事士組合も、工事士組合として意見を取りまとめて、賃金を選択する旨会社に対し回答した。

4 団交の経過について

- (1) 平成14年6月25日、組合は、会社に対し、文書で、6.17合理化策に対して、①労働組合を無視して、一方的に労働条件を変更するものである、②経営責任を労働者に責任転嫁するものである、として抗議するとともに、同年7月1日又は同月2日に6.17合理化策に関する団交に応じるよう求め、団交申入れを行った。

これに対し、会社は、同年6月26日、①6.17合理化策に対する全職員の回答を受けて内容の検討に入り、その内容が組合と協議すべきであるものに関しては組合と協議する予定である旨、②全職員の回答期限を同年7月10日としているため、組合との協議は同日以降になる旨、を回答した。

この会社の回答に対して、組合は、同日、文書で抗議を行うとともに、速やかに団交を行うことを要求した。

なお、同月以降同年10月まで、組合と会社の団交は、行われなかった。

- (2) 平成14年10月7日、組合は、会社に対し、文書で、①会社再建問題について、②X2に関する争議解決について、を議題とする団交に、同月22日又は同月23日に応じるよう求め、団交申入れを行った。

- (3) 上記(2)の申入れを受け、平成14年10月22日、組合からX3(以下、同人を「X3」という)、X2ほか5名、会社から当時の常務取締役兼総務部長のY1(同15年6月18日付けで取締役社長に就任。以下、同人を「Y1」という)ほか3名が出席して、団交(以下「第1回団交」という)が行われた。

この第1回団交で、①同年11月13日に次回の団交を行う、②次回の団交においてX2問題についての会社の考え方と会社の再建問題に関する会社方針を示すとの約束が交わされた。

(4) 平成14年11月13日、組合からX3、X2ほか8名、会社からY1ほか4名が出席して団交(以下「第2回団交」という)が行われた。

この第2回団交で、会社は会社の再建問題に関する方針について組合に説明を行った。なお、組合が、この団交の席上、X2問題について話し合いによる解決を求めたため、会社は、持ち帰って検討することとなった。

また、第2回団交において、同月29日に次回団交(以下「11.29団交」という)を行う約束が交わされた。

(5) 平成14年11月20日、会社は、組合に対し、①X2問題については裁判所の判断を仰ぎたい旨、②裁判所が和解を勧告すれば、和解の席につくことはやぶさかではない旨、③X2問題と会社の再建問題とは分けて考えている旨、④11.29団交の中止を申し入れる旨、を記載した文書(以下「11.20会社文書」という)を手交した。

5 本件申立て及び本件申立て後の経過について

(1) 平成14年11月27日、組合は、11.20会社文書は一方的な団交打切りの申入れであるとして、会社を被申立人として、同年10月7日付け団交申入れに対する誠実団交応諾と謝罪文の掲示を求めて、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った(平成14(不)第81号)。

(2) 平成14年12月10日、組合は、会社に対し、文書で、11.20会社文書に抗議し、団交を続けることを要求した。

これに対し、会社は、同月12日付けの「団体交渉に関する会社見解」と題する文書において、会社と組合の見解が基本的に異なる状況下においても、なお組合が団交を求めるのであれば、会社は団交を拒否しない旨の見解を組合に示した。

(3) 平成15年1月15日、組合からX3、X2ほか5名、会社からY1ほか3名が出席して、団交(以下「第3回団交」という)が行われた。

この第3回団交で、会社は、会社の再建問題に関連して、労働協約、規程の見直し等の方向の説明を行った。

また、会社は、組合に対し、X2問題について話し合いで解決するための条件を提示するよう要求した。

(4) 平成15年2月5日、組合からX3、X2ほか6名、会社からY1ほか3名が出席して、団交(以下「第4回団交」という)が行われた。

この第4回団交で、組合は、X2問題を話し合いで解決するための条件として、①前記2(5)の京都地裁の判決(以下「一審判決」という)に従い差額賃金を支払うこと、②女性差別を認め是正すること、等を提示し、会社は、一審判決を土台にした解決は難しいものがある旨を述べ、それぞれが持ち帰って検討することとなった。

(5) 平成15年2月19日、組合からX3、X2ほか8名、会社からY1ほか3名が出席して、団交(以下「第5回団交」という)が行われた。

この第5回団交で、会社は、前記(4)の組合の要求に対し、X2問題については一審判決を土台にした解決はできない旨、男女差別の問題にはふれない旨の考え方を示した。これに対し、組合は、会社の男女差別問題にふれることなくX2問題の解決はできない旨を述べたため、組合、会社ともに、次の団交までに再考することとなった。

(6) 平成15年3月11日、組合からX3、X2ほか5名、会社からY1ほか3名が出席して、団交(以下「第6回団交」という)が行われた。

しかし、この第6回団交においても、X2問題解決に向けての基本的な問題点である会社の男女差別の存在について、組合と会社との考え方の差は埋まらなかった。

(7) 平成15年9月1日、組合からX3、X2ほか4名、会社から常務取締役総務部長のY3ほか2名が出席して、会社の経営状況・方針を議題とする団交(以下「第7回団交」という)が行われた。

第7回団交が行われて以降、本件審問終結に至るまで、組合と会社との間での団交は、開催されていない。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

会社は、11.20会社文書による11.29団交の中止申入れについては、会社と組合とではX2問題に対する考え方が基本的に異なることから、団交を開催しても平行線に終わる可能性が高いと考え、団交の中止を提案したものであり、組合がなお団交の開催を求めるのであれば、団交に応じることにやぶさかではなかったものであり、団交を拒否したわけではないと主張しているので、以下検討する。

前記第3.2(1)ないし(5)、4(2)ないし(5)認定のとおり、①X2が提起した賃金の男女差別の是正を求める損害賠償請求訴訟に対し、京都地裁は、賃金格差は、X2が女性であることを理由とする差別によるものと認め、会社に670万円の賠償等を命じる判決を言い渡したが、会社はこれを不服として控訴し、この訴訟は、本件審問終結時において大阪高裁に係属中であること、②組合の平成14年10月7日付け団交申入れに対し、同月22日及び同年11月13日に団交が行われたこと、③これら2回の団交において、6.17合理化策に対する会社の方針が示されたこと、④組合は、X2問題の話し合いによる解決を求めていること、⑤同月29日に団交の開催が約されていたこと、⑥会社は、組合に対し、X2問題については裁判所の判断を仰ぎたい、裁判所が和解を勧告すれば和解の席につくことはやぶさかではない、X2問題と会社の再建問題とは分けて考えている、

11.29団交の中止を申し入れる、旨を記載した11.20会社文書を手交したこと、がそれぞれ認められる。

これらの認定事実からすれば、X2問題については、会社における男女差別の有無をめぐり、本件申立てとは別に訴訟が係属しているものの、組合は、X2問題について、なお団交により自主的に解決することを求めている、組合が会社に対してX2問題に関する団交を申し入れている以上、会社は、X2問題を議題とする団交に誠実に応じる義務がある。

また、会社は、会社と組合とではX2問題に対する考え方が基本的に異なることから、11.29団交を開催しても平行線に終わる可能性が高いと考え、団交の中止を提案したと主張する。

しかしながら、前記認定のとおり、11.20会社文書には、X2問題については裁判所の判断を仰ぎたい、裁判所が和解を勧告すれば和解の席につくことはやぶさかではない、X2問題と会社の再建問題とは分けて考えている、11.29団交の中止を申し入れる、旨が記載されていることからすると、11.20会社文書は、会社は、X2問題の裁判所による解決には応じるものの、X2問題を裁判所以外での解決、すなわち団交により解決する意思がないことを前提に、組合に対し、11.29団交の中止を一方的に申し入れた文書と考えることができる。

したがって、会社が11.20会社文書により、組合に対し11.29団交の中止を申し入れた行為は、X2問題に関する会社の考え方を組合に一方的に押し付けるものであって、正当な理由なく団交を拒否するものというべきであり、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、組合が、11.20会社文書による11.29団交の中止についての再考を会社に求め、あるいはその真意を問うことなく本件申立てを行ったと主張するが、たとえそのような事実があるとしても、それをもって11.20会社文書による11.29団交の中止の申入れが正当化されるものではない。

2 救済方法

11.20会社文書による11.29団交中止の申入れは、上記1判断のとおり、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と認められる。

しかしながら、前記第3.4及び5(3)ないし(6)認定のとおり、会社は、本件申立て後の平成15年1月15日、同年2月5日、同月19日及び同年3月11日に、会社の再建問題及びX2問題の解決に向けての団交に応じたことが認められるので、主文の救済をもって足りるものと判断する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成16年2月27日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印