

命 令 書

再審査申立人 株式会社奈良新聞社

再審査被申立人 奈良新聞労働組合

同 X1

上記当事者間の中労委平成15年(不再)第12号事件(初審奈良地労委平成13年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成16年6月16日、第1406回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同横溝正子、同若林之矩、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子、同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

再審査被申立人 X1に対する本件再審査申立てを却下し、その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び初審における請求する救済の内容

1 事案の概要

- (1) 本件は、再審査申立人株式会社奈良新聞社(以下「会社」)が、①再審査被申立人奈良新聞労働組合(以下「組合」)の副執行委員長である再審査被申立人 X1(以下「X1」、また、以下組合と X1を併せて「組合ら」)を、販売契約締結の際に販売店から受け取る保証金の一種である信認金を着服したとして懲戒解雇処分に付したこと及び同処分(以下「解雇問題」)に関する団体交渉に応じなかったこと、②平成13年度(以下「平成」を省略して表記)ベースアップ(以下「ベア」)、同夏季一時金要求(以下ベアと夏季一時金要求を併せて「ベア等」)に関する団体交渉に当たって、不誠実な対応をしたこと、また、③上記②の団体交渉の継続中に、(i)組合ニュースの表現の撤回を求め、組合がこれに応じなかったこと、(ii)組合の交渉委員として被解雇者の X1が団体交渉に出席していること、を理由に団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、13年10月1日、奈良県地方労働委員会(以下「奈良地労委」)に救済申立てがあった事件である。
- (2) 奈良地労委は、15年2月24日、会社に対し、①13年度ベア等の要求に関し、会社の経営状況を具体的に説明する資料を示すなどして、誠意をもって団体交渉しなければならないこと、②解雇問題に関し、処分に至った事情を説明するなどして、団体交渉しなければならないこと、③組合ニュースの表現を理由として、団体交渉を拒否してはならないこと、④団体交渉に組合の交渉委員として X1が出席することを理

由に、団体交渉を拒否してはならないこと、⑤上記①ないし④に関する文書の手交と掲示を命じ、その余の申立てを棄却した。

同年3月13日、会社及び組合らは、初審命令を不服として、それぞれ再審査を申し立てたが、組合らは、同年9月22日、再審査申立てを取り下げた。

2 初審における請求する救済の内容

初審における請求する救済の内容については、初審命令書第2のとおりであるから、これを引用する。

第2 当事者の主張要旨

1 会社の主張要旨

(1) 解雇問題に関する団体交渉について

解雇問題については、X1を懲戒解雇した当初から労使双方の代理人間や裁判所において主張の応酬が行われていたから、代理人が出席しない団体交渉で、事情説明や交渉を行うことは、団体交渉を紛糾させることになる。しかも、裁判所や労働委員会で法的判断を受ける以外に解決することが不可能な本件のような事案は、団体交渉の議題に取り上げること自体が無意味である。

(2) 13年度ベア等に関する団体交渉について

ア 経営資料の提出について

会社は、団体交渉において「資金繰り予算表」と「売上予算実算比較表」の資料を提出し、会社の経営状況を誠実に説明しているから、組合も両資料によって会社の経営状態の概要は理解できる。会社がこれ以上の資料を提示することは、そのセキュリティに問題があり、応じることはできない。初審命令は、組合に資料が渡ってからのセキュリティの問題についての判断を示しておらず、無責任な命令である。

イ 本件組合ニュースの表現をめぐる会社の対応について

初審命令は、組合ニュースの表現をめぐる労使の対立について、「一定の合意がなされ、一応の解決がなされた。」としながら、「会社がこうした不当労働行為を繰り返すおそれがある。」として、組合ニュースの表現を理由に団体交渉を拒否してはならないと命じるが、この問題は労使協議によって解決済みの事項である。奈良地労委がこのような命令を発するのであれば、会社の「繰り返すおそれ」を具体的に指摘すべきであり、会社と組合間にそのおそれはないから、初審命令は取り消されるべきである。

ウ X1の団体交渉への出席をめぐる会社の対応について

X1の懲戒解雇処分後、会社が同人の出席を理由に団体交渉を拒否した時期があったことは事実である。しかしながら、会社は、このことに関する奈良地労委からの審査の実効確保の措置勧告後は、同人の出席を理由に団体交渉を拒否してはいない。しかも、現在、会

社と組合間の団体交渉は正常に行われているから、初審命令主文第4項は意味がなくなっており、取り消されるべきである。

2 組合らの主張要旨

(1) 解雇問題に関する団体交渉について

X1の懲戒解雇処分について裁判所や労働委員会で係争中であっても、この問題を労使交渉によって解決することは可能であるから、団体交渉事項とする意味はある。

(2) 13年度ベア等に関する団体交渉について

ア 経営資料の提出について

会社が団体交渉で提示している「資金繰り予算表」と「売上予算実算比較表」では、人件費の総額や会社の経営経費の内訳が明らかにならない。また、会社がいうセキュリティーの問題については、組合が経営情報を漏洩した事実はなく、資料提示の支障とはならない。

イ 本件組合ニュースの表現をめぐる会社の対応について

会社は、組合ニュースの表現を理由に団体交渉を拒否したことについて、全く反省する態度がないから、今後も同様の理由で団体交渉拒否を繰り返すおそれは充分にある。

ウ X1の団体交渉への出席をめぐる会社の対応について

現在、会社は、X1が団体交渉に出席することを認めているが、これは奈良地労委の審査の実効確保の措置勧告によってようやく認められたものであるから、再び同様の行為を繰り返すおそれは充分にある。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和21年に大和タイムス社として設立され、昭和50年6月に商号を現在の「奈良新聞社」に変更し、日刊奈良新聞の発行を主たる業務としている会社である。13年1月1日現在の日刊奈良新聞の発行部数は約12万部であった。また、同年11月1日現在の社員数は129名であった。

(2) 組合は、昭和22年9月14日に結成された労働組合であり、日本新聞労働組合連合に加盟している。15年11月17日現在の組合員数は約40名であった。

(3) X1は、3年4月に中途採用者として採用され、4年6月に正社員となったが、下記2の(1)のウのとおり、13年7月24日付けで会社から懲戒解雇された。

なお、同人は、12年11月29日に組合の副執行委員長となり、本件再審査結審時も副執行委員長であった。

2 本件団体交渉をめぐる背景事情

(1) X1の懲戒解雇の経緯

ア 13年2月頃、X1が担当していた販売店からの信認金(173,556円)が会社の経理課に入金されていないことがわかり、上司であった Y1地

域情報局長(以下「Y1局長」)は、X1にその取扱いについて質したところ、X1はあいまいな態度に終始し、結局、4月上旬までに上記信認金の額を会社に返済することとなった。

イ 13年6月下旬、Y1局長が X1に信認金の返済を求めたところ、X1が払えないとしたことから、同局長は始末書の提出等を求め、同年7月9日、X1は始末書を提出した。

ウ 13年7月12日、会社は、X1の信認金の取扱いに関する懲罰審議会を同月24日に開くこととし、組合に対しては同月18日に、X1に対しては同月23日に、その旨通知した。

同月24日、懲罰審議会が開催され、会社からは Y2取締役総務局長(以下「Y2局長」)外6名が、組合からは X2執行委員長(以下「X2執行委員長」)外2名がそれぞれ出席し、X1から信認金の取扱いについての事情等を聴取した。

会社は、懲罰審議会終了後、緊急役員会を召集し、X1を信認金の着服を理由に懲戒解雇処分とすることを決定した。同日午後8時頃、会社は、組合らに対して、X1を懲戒解雇処分とする旨通知した。

(2) 13年度以前の春闘等の状況等

会社におけるベア等の状況をみると、6年度から9年度までのベアは5,300円から5,500円(定期昇給込み)で推移し、一時金については夏季が0.7箇月から0.8箇月、冬季が0.75箇月から0.8736箇月で推移していた。ところが、10年度にはベアがゼロ(定期昇給のみ)となり、一時金も夏季がゼロ、冬季が0.5箇月となった。そこで同年度以降、組合は、会社の経営状況を把握する必要があるとして、過去数年間の売上、経費等の資料の開示を会社に要求するようになった。このような組合の要求に対して会社は、11年と12年の春闘の際に別紙1及び2の様式(なお、各書証には具体的な金額が記載されていたが、組合が奈良地労委に書証として提出するに当たり、その部分を伏せた上で提出したものである。)による「資金繰予算表」と「売上予算実算比較表」を提示した。これに対し組合は、上記資料では経営状況を把握するには不十分であるとして、人件費総額等の経費等に関する資料の開示を要求したが、会社はこれに応じてこなかった。

3 本件団体交渉をめぐる経緯

(1) 13年度ベア等に関する団体交渉の経緯

ア 本件組合ニュース発行までの団体交渉の経緯

(ア) 13年3月14日、組合は、同年度ベア、過去の決算書等の経営資料の公開を含む33項目の要求と、これに関する団体交渉の開催を申し入れた。

(イ) 13年4月27日、第1回団体交渉が開催され、会社は、ベアについては同年度の売上予想が厳しいとして回答を保留した。組合は、過去数年間の売上額、社員数等に関する資料の提出を求めたとこ

ろ、会社は、提出できる資料は次回に用意する旨回答した。

- (ウ) 13年5月11日、第2回団体交渉が開催され、会社は、11年と12年の春闘時と同様に「資金繰予算表」と「売上予算実算比較表」を提示し、売上見通しが厳しい中で固定費を上げたくないとして、同年度のベアはゼロとし、定期昇給のみとする旨回答した。

組合は、会社提示の資料だけでは回答の根拠が明らかにならないとして、人件費総額等の経費等に関する資料の提出と説明を求めたが、会社は、提示した資料で十分であるとして、これに応じなかった。

- (エ) 13年5月31日、第3回団体交渉が開催され、会社は、ベアゼロとする回答の理由について、厳しい経営環境の中で少しでも固定費を減らしたいなどと述べたのに対し、組合は、人件費を固定費節減の根拠として挙げるなら、定期昇給のみの場合の人件費総額を見て判断する必要があるとして、その資料の提示を要求した。

これに対し会社は、13年度の人件費総額については、12年度の定期昇給平均額が2,500円ぐらいであるから、2,500円に社員数を掛けた金額分だけ12年度より増えるとして、同年度と13年度の総社員数を明らかにしただけで、その他の資料の提示には応じなかった。

イ 本件組合ニュース発行後の団体交渉の経緯

- (ア) 13年6月6日、組合は、「不誠実・無責任な態度に怒り」との見出しで、過去3回の団体交渉における会社側交渉委員の態度について、「資料の提示をせず」、「説明責任を果たさない態度は不誠実である。」などと記載した組合ニュースを発行した。

- (イ) 13年6月8日、第4回団体交渉が開催され、会社は、冒頭から組合ニュースに記載された「不誠実・無責任」という見出しの表現の撤回を求め、組合がこれに応じなければ交渉には応じられないとして、団体交渉を拒否した。

同日、会社は、「団体交渉内容を正確に伝えない偏った内容の組合ニュース」などと記載した「社員の皆様へ」と題する文書を、全社員に配付した。

- (ウ) 13年6月15日、第5回団体交渉が開催され、会社は、組合ニュースの表現は「役員的人格が無責任と思われる。」などと主張したのに対し、組合は、交渉委員を誹謗・中傷する意図はないと説明するとともに、次回、社員の誤解を解く内容の組合ニュースを発行する旨提案し、会社もこの提案を了承して終了した。

- (エ) 13年6月17日、組合は、同月6日付けの組合ニュースの表現をめぐる組合の主張と会社の主張を併記した組合ニュースを発行した。

- (オ) 13年6月20日、第6回団体交渉が開催され、会社は、同月17日付けの組合ニュースは書いてほしかった内容と若干ずれがあるとし

て、再度同月6日付けの組合ニュースの表現の撤回を要求した。これに対し、組合が撤回の意思がない旨述べたところ、会社側交渉委員は「撤回しないならもう交渉は進められない。」などとして、退席した。

同月20日、会社は、組合に対して組合ニュースの表現の訂正を求める内容などを記載した「社員の皆様へ」と題する文書を、全社員に配付した。

(カ) 組合からの団体交渉再開の申入れを受け、13年6月29日に第7回団体交渉が開催された。席上、会社は、再度組合ニュースの表現の撤回を求めたのに対し、組合は、会社の要求は支配介入に当たるとして拒否し、交渉はこの問題をめぐり平行線のまま終了した。

(キ) その後、会社から組合に対し、団体交渉が停止している現状を打開するためとして、四役交渉開催の提案があり、13年7月18日、会社側からは労務担当役員4名が、組合側からは X2執行委員長、副執行委員長2名と書記長の計4名がそれぞれ出席して、四役交渉が開催された。席上、組合は、交渉を白紙に戻し、組合ニュースの表現にこだわらずに団体交渉を再開することを求めたのに対し、会社は、組合ニュースの表現の撤回を求め、交渉は平行線のまま終了した。

(ク) 13年7月21日、2度目の四役交渉が開催され、会社と組合は、「13年度の春闘交渉と組合ニュースの表現をめぐって労使双方の主張が対立し、春闘交渉が実質的に止まっていることを遺憾であると双方が認識し、春闘交渉を白紙に戻す。」ことを合意した。

(2) 解雇問題とそれ以降の13年度ベア等に関する団体交渉の経緯

ア 13年7月26日、組合は、解雇問題に関する団体交渉の開催と同処分の撤回を求める要求書を会社に提出し、同月28日には、X1の懲戒解雇処分の処分理由、その根拠が分かる資料の提示を要求した。同月30日、会社は、「元社員 X1の処分については、会社の正式な決定であり、交渉する考えはありません。」と記載した「お知らせ」と題する文書を組合に交付した。なお、会社は同文書中で、同月24日に組合が要求書を提出していた夏季一時金について、0.52箇月(会社査定分±30%)とする旨回答した。

イ 13年7月31日、組合は、解雇問題とベア等に関する団体交渉の開催を会社に申し入れた。Y2局長は、X2執行委員長に対し、X1の懲戒解雇処分については、「本人が一番よくわかっているから会社側がそのことについて説明する必要はない。」旨述べ、また、ベア等については、「組合ニュースの表現を撤回して組合が交渉を開ける環境を整えてほしい。」旨述べた。

ウ 13年8月1日、組合は、再度解雇問題とベア等に関する団体交渉の開催を会社に申し入れた。Y2局長は、X2執行委員長に対し、X1が団

体交渉に出席することは認められない。」、「組合ニュースの表現を撤回しないと交渉は再開できない。」旨述べた。

なお、X1は、これまでの団体交渉と四役交渉に、交渉委員として出席していた。

エ 13年8月3日、6日と7日に、組合は、上記と同旨の団体交渉の開催を会社に申し入れた。同月8日、会社から組合に対して、ベア等を議題とする団体交渉に応じる旨の回答があり、この回答を受けて組合は、団体交渉には X1も出席し、解雇問題についても交渉議題とすることの申入れを行ったが、会社は、X1は法的にも社員資格を失っており、社員でない者を交えての団体交渉はあり得ない旨回答した。

オ 13年8月9日、団体交渉が開催され、X1が交渉委員として出席していたところ、会社側交渉委員は、「社員の待遇改善を話し合うのに社員以外の者がいては話ができない。」などと発言し、交渉に応じようとしなかった。また、組合は、解雇問題についても議題とし、処分理由を明らかにするよう要求したが、会社側交渉委員は、「本人が一番分かっている。」などと発言し、交渉に応じようとしなかった。

このような会社の態度に対し、組合は、やむなく X1を一時退席させた上で、ベア等に関する団体交渉を行った。その中で会社は、夏季一時金については当初回答の0.52箇月とした上で、会社査定分の30%を除く70%を同月10日に仮払いする旨回答した。これに対し組合は、回答の根拠を示すよう求めたが、会社から具体的な説明はなかった。

同月10日、会社は、全社員に上記会社回答分に当たる夏季一時金を仮払いした。

カ 13年8月13日、14日、15日と16日に、組合は、会社に対して、X1の出席を理由に会社が団体交渉を拒否していることに抗議するとともに、解雇問題やベア等に関する団体交渉の開催を求める申入れを行ったりした。

同月15日、会社から組合に対して、同月20日に団体交渉に応じる旨の回答があり、この回答を受けて組合は、同月17日、①同月20日の団体交渉では解雇問題も議題に含め、X1の団体交渉への出席を認めること、②ベア等に関する資料として、人件費総額、過去5年間の平均給与額と正社員数、決算ベースでの売上額、必要経費等や、夏季一時金に関する査定結果等を提示することを申し入れた。

キ 13年8月20日、団体交渉が開催され、X1が交渉委員として出席していたところ、会社は、X1の退席を求め、組合がこれを拒否すると、会社側交渉委員は、「こっちが出ていく。」と述べて、退席した。

ク その後も組合は、13年8月22日、24日、29日と9月5日に、解雇問題とベア等に関する団体交渉の開催と上記カと同内容の資料の提示を会社に要求したが、会社からの回答はなかった。

一方、会社は、同年8月23日に、社員の待遇を話し合う場に社員でない者を交えた団体交渉に応じるつもりはない旨を記載した「現下の労使交渉の状況について」と題する文書を、全社員に配付した。

ケ 13年9月3日、X1は、奈良地方裁判所(以下「奈良地裁」)に同人の地位保全と賃金の仮払いを求める仮処分の申立てを行った。また、同年10月1日、組合らは、奈良地労委に対して本件救済申立てを行った。

4 本件申立て後の労使関係

(1) 本件申立てから初審命令交付までの労使関係

ア 13年10月6日、団体交渉が開催され、X1が交渉委員として出席していたところ、会社側交渉委員は、「社員でない人の出席は認められない。」などと発言し、交渉に応じようとしなかった。そこで、組合は、ベア等に関する問題を先議し、解雇問題は後日に協議することを提案したが、会社は、解雇問題は協議事項ではないとして応じなかった。

イ 組合は、13年10月11日、24日、11月1日と7日に、会社に対して、X1を出席させた上での解雇問題とベア等に関する団体交渉の開催や、上記アの提案と同旨の申入れを行ったりした。これに対し、会社からは、X1を団体交渉に出席させないで欲しいとの非公式の回答があったのみで、具体的な回答はなかった。

ウ 13年11月7日、会社は、解雇問題は既に決着済みであり、「現段階で裁判に判断を委ねた問題を、団体交渉の場に持ち込むことは容認できない。」などと記載した「社員の皆様へ」と題する文書を、全社員に配付した。

エ 13年11月8日、組合は、奈良地労委に対して、会社が X1の出席を理由に団体交渉の拒否をしないことを求める審査の実効確保の措置の申立てを行った。

オ 組合は、13年11月10日、14日と16日に、会社に対して、①組合が要求していたベア等に関する資料を提示すること、②X1の団体交渉への出席を理由に団体交渉を拒否しないこと、③解雇問題とベア等に関する団体交渉を開催することを申し入れたが、会社からの回答はなかった。

同月21日、会社から組合に対して、同月29日に団体交渉を開催したいとの回答があり、この回答を受けて組合は、同月22日、X1が団体交渉に出席した上でのベア等に関する団体交渉の開催を申し入れた。これに対し、会社は、X1の団体交渉への出席は認められない旨回答した。

カ 13年11月29日、奈良地労委は、上記エの審査の実効確保の措置の申立てに対し、被解雇者の出席を理由に団体交渉を拒否することは労働組合法の趣旨に反するおそれがあり、適切な対応を要望する旨

の公労使三者委員による要望書を、会社に交付した。

同日、団体交渉が開催され、X1が交渉委員として出席していたところ、会社側交渉委員は、「X1が出席している間は団体交渉はできない。」などと発言し、交渉に入ることなく退席した。

キ 13年11月30日、組合は、奈良地労委に対して、2度目の審査の実効確保の措置の申立てを行った。

ク 13年12月7日と22日に団体交渉が開催され、X1が交渉委員として出席していたところ、会社側交渉委員は、「社員でない方と社員の賃金を話し合う訳にはいかない。」「社員でない方とましてや懲戒解雇された方と団体交渉はできない。」などと発言し、交渉に応じようとしなかった。

同月23日、組合は、会社の態度に抗議するとともに、ベア等に関する団体交渉の開催を申し入れたが、会社からの回答はなかった。

ケ 13年12月25日、組合は、奈良地労委に対して、3度目の審査の実効確保の措置の申立てを行った。同月28日、奈良地労委は、「被申立人は、申立人 X1の出席を理由として申立人組合との団体交渉を拒否しないよう勧告する。」との勧告書を、会社に交付した。

コ 14年1月18日、奈良地裁は、上記3の(2)のケの仮処分申立てを却下する決定を行った。同年2月20日、組合らは、奈良地裁に地位確認等を求める訴えを提起したが、組合らは同事件が係属中の15年10月6日、その請求を放棄し、同事件は終結した。

また、14年1月18日、奈良地労委は、審査の実効確保の措置勧告の履行状況について会社に確認したところ、その時点で同勧告を履行していなかったため、同勧告に従い、かつ誠実に正常な団体交渉が行われるよう要望した。

サ 14年1月22日、2月20日、25日と3月8日に、それぞれ団体交渉が開催された。これらの団体交渉には X1が交渉委員として出席していたが、会社は同人の出席についてクレームをつけることなく団体交渉が行われた。しかしながら、会社は、組合が従前から求めていた人件費総額等の資料の提示については、「資金繰り予算表」と「売上予算実算比較表」を示すのみでこれに応じなかった。また、この間の団体交渉の内容等を報じた組合ニュースの表現について何回か不満を述べるがあった。

(2) 初審命令後の労使関係、

15年3月1日、奈良地労委は、本件に係る命令書を交付したが、その後の同月27日に春闘要求等に係る第1回団体交渉が開催され、同年5月2日の第3回団体交渉には数年ぶりに Y3代表取締役(以下「Y3代表」)も出席した。

そのような中で、同月23日の第5回団体交渉において Y3代表は、X1が団体交渉に出席していたことについて、「交渉委員に X1がいては従来ど

おりに資料は開示できない。」として、従来会社が資料として提示していた「資金繰予算表」と「売上予算実算比較表」の提示を拒否し、組合ニュースの「具体的経営策を持ち合わせていないことを暴露した。」との表現についても、「経営陣を誹謗中傷している。」などと不満を述べた。

なお、同年11月17日の本件再審査結審時においても、13年度のベア等については、未妥結のままであった。

第4 当委員会の判断

1 解雇問題に関する団体交渉について

(1) X1の懲戒解雇処分に至る経緯は、前記認定事実第3の2の(1)のとおりであり、また、同処分について、X1が奈良地裁に対して地位保全等の仮処分を申立て、組合らが労働委員会に対して救済申立てを行っていることは、同3の(2)のケのとおりである。

(2) 一方、組合は、同3の(2)のアないシクのとおり、X1の懲戒解雇処分の直後から会社に対して解雇問題を議題とする団体交渉の開催を何回となく求めていたが、会社は、これらの申入れに対して、「元社員 X1の処分については、会社の正式な決定であり、交渉する考えはありません。」「本人が一番よくわかっているから会社側がそのことについて説明する必要はない。」「本人が一番分かっている。」などと述べ、全く応じなかったばかりか、何らの回答を行うことなく放置することもあった。

(3) さらに、同4の(1)のアのとおり、本件救済申立後において、組合が上記のような会社の頑なな態度に対して、ベア等に関する団体交渉を先に行い、解雇問題は後日に協議することを提案し、一定の譲歩の態度を示したことに對しても、会社は、解雇問題は協議事項ではないとして、全く団体交渉に応じることはなかった。そして、同4の(1)のイ、ウのとおり、組合が解雇問題について重ねて団体交渉を申し入れている中で、会社は、組合の解雇問題への対応を非難する内容の「社員の皆様へ」と題する文書を全社員に配付するなど、組合からの団体交渉の申入れを無視する態度を取り続けていた。

(4) 以上のことからすれば、組合が所属組合員である X1の解雇問題について、会社に対し団体交渉の開催を求めているにもかかわらず、全く応じなかったばかりでなく、裁判所や労働委員会で争われているなどと主張して同問題を交渉事項とする団体交渉を拒否し続けていることは、正当な理由があるとはいえないから、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるといふべきである。したがって、前記第2の1の(1)の会社の主張は採用できない。

2 13年度ベア等に関する団体交渉について

(1) 経営資料の提出について

ア 前記認定事実第3の3の(1)のアのとおり、会社は、13年度のベアを

ゼロとし、定期昇給のみとするとの回答を行ったが、資料として「資金繰予算表」と「売上予算実算比較表」を提示するとともに、人件費等の固定費の節減をその理由に挙げている。これに対し、組合は、会社提示の資料だけでは回答の根拠が明らかにならないとして、人件費総額等の経費等に関する資料の提出を求めたが、会社は上記資料で十分であるとして、これに応じていない。

また、同3の(2)のオのとおり、夏季一時金要求については、会社の回答に対して組合がその根拠を示すよう求めているが、会社からは具体的な説明をしていない。

イ ところで、会社が提示した「資金繰予算表」と「売上予算実算比較表」の様式は、別紙1及び2のとおりであるが、前記第2の1の(2)のアにおいて会社が主張するとおり、仮にこれらの資料によって会社の経営状況の概要は理解できるとしても、会社がベアをゼロとする根拠として人件費等の固定費の節減を挙げ、これに対し組合がその理由について疑問を持ち、人件費総額等の推移を示す資料の提示と説明を求めているような場合には、会社はその疑問に答えるために資料を示すなどして、具体的に説明する必要があるというべきである。そして、このことは夏季一時金についても同様である。

ウ しかるに、13年度ベア等をめぐる問題については、前記認定事実第3の3の(1)、(2)及び4の(1)のとおり、会社は、同年4月から同問題について3回に渡って行われていた団体交渉の途中で、組合ニュースの表現の撤回を持ち出し、同年7月以降は X1が団体交渉に出席することを理由に、その後の団体交渉を拒否し続けている。しかも、同4の(2)のとおり、同年度のベア等については、本件再審査結審時においても未妥結のままの状態であることを併せ考えれば、会社は、組合に対し、同年度のベア等について資料を示すなどして具体的な説明を尽くしたとは認められないから、このような会社の態度は不誠実の誇りを免れず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるといえるべきである。

エ また、会社は、前記第2の1の(2)のアのとおり、セキュリティーに問題があると主張するが、組合に資料を提示することによって、会社が受ける不利益に関する疎明もないから、会社の主張は単なる憶測や懸念に基づくものであって採用できない。

なお、同年度のベア等に関しては、当委員会も本件初審命令第1項の内容を維持することが本件労使関係を正常化するに当たって必要であると考えられるものであるが、会社から示された資料の内容の取扱い如何によっては会社の経営に影響を及ぼすことも想定されるので、組合においてはその取扱いについて充分配慮する必要があることを付言するものである。

(2) 本件組合ニュースの表現をめぐる会社の対応について

ア 前記認定事実第3の3の(1)のイの(ア)のとおり、組合が「不誠実・無責任な態度に怒り」との見出しの組合ニュースを発行していることが認められる。

しかしながら、同3の(1)のアのとおり、組合がこのような組合ニュースを発行したのは、それまでの団体交渉の中で会社回答に関する資料の提示や説明を求めていたことに対して、会社が自ら提示した資料で十分であるなどとして、真摯な説明をしなかったという会社の態度に起因したものであったと考えられる。しかも、会社が指摘する組合ニュースの見出しとその内容を併せみると、要するに組合員らに団体交渉の内容を伝え、その理解と支援を求めるといふもので、その表現に多少穏当を欠く文言があったとしても、会社側交渉委員を殊更に攻撃し、悪宣伝を行うことを意図したものとまでは認められない。

イ ところが、同3の(1)のイのとおり、会社は、組合ニュースの内容を非難する文書を全社員に配付する一方、組合が組合ニュースの見出しの表現を撤回しなければ団体交渉に応じることはできないなどとして、自らの主張に固執し、団体交渉を拒否し続けている。

ウ 以上のことからすれば、会社が組合ニュースに記載された字句を取り上げて、これを団体交渉拒否の理由として団体交渉を拒否し続けることは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

エ なお、会社は、前記第2の1の(2)のイのとおり主張するが、前記認定事実第3の3の(1)のイの(ク)のとおり、13年7月21日の四役交渉で、この問題が一定の合意に達していることが認められるものの、同3の(2)のイ、ウ及び4の(1)のサ、(2)のとおり、その後も、会社は、組合ニュースの表現の撤回を団体交渉再開の条件とするような発言を行い、組合ニュースの表現に何回となく不満を述べていることなどからすれば、会社が組合ニュースの表現を理由に再び同様の行為を繰り返すおそれがあったとまではいえないから、会社の主張は採用できない。

(3) X1の団体交渉出席をめぐる会社の対応について

ア 会社は、前記第2の1の(2)のウのとおり、X1の懲戒解雇処分後、同人の出席を理由に団体交渉を拒否した時期があった事実を認めており、この点に関する事実については、前記認定事実第3の3の(2)及び4の(1)のとおりである。そして、このような会社の態度は、X1を交渉委員として団体交渉に臨もうとした組合の自主的な判断に容喙し、自己の立場に固執して団体交渉を拒否したものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはいうまでもない。

イ ところで、現在の団体交渉における状況についての会社と組合の主張は、前記第2の1の(2)のウ及び2の(2)のウのとおりである。そこ

で、もはや初審命令主文第4項は意味がなくなっているとする会社の主張について検討すると、前記認定事実第3の4の(1)の力ないしサのとおり、会社は X1の出席についてクレームをつけることなく団体交渉が行われているものの、これは奈良地労委の審査の実効確保に関する要望や文書勧告等の結果であると考えられ、しかも、同4の(2)の Y3代表の発言にみられるように、15年に至っても単に資料の開示如何についてばかりではなく、X1が団体交渉に出席していることについても不満を述べていることからすれば、組合が主張するとおり、会社が再び同様の行為を繰り返すおそれがなくなったとまではいえないから、会社の主張は採用できない。

3 X1に対する本件再審査申立てについて

会社は、本件再審査において組合の外に、X1個人をも再審査被申立人としている。しかしながら、前記第1の1の(2)のとおり、本件初審命令において X1の解雇問題に関する救済申立ては棄却され、組合らがこれに関する再審査申立てを取り下げた結果、本件再審査においては、同主文第1項ないし第5項の組合を相手方とする団体交渉に関わる事項のみが争われているのであるから、X1個人を再審査被申立人とする本件再審査申立ては、その利益を欠くものであり、却下を免れない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条及び第56条第1項により準用される第34条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成16年6月16日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟

「別紙 略」