

命 令 書

申 立 人 みのり農業協同組合労働組合

被申立人 みのり農業協同組合

上記当事者間の兵庫県地労委平成15年(不)第6号、同16年(不)第3号、第5号みのり農業協同組合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成17年9月15日第1251回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員小寫典明、同釜本貞男、同島本健二、同下崎千代子、同春名一典、同正木靖子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人みのり農業協同組合は、申立人みのり農業協同組合労働組合と交わした平成16年11月15日付け『「時間外労働に関する要求書」』についての確認書において「現行の出勤簿で出勤時と退社時を明記できるよう改善する」としたことを受け、当該改善措置を速やかに実行に移すか、それができない場合には、その理由について申立人労働組合に説明を尽くすなどして、当該組合と誠実に団体交渉をしなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、①ライフアドバイザー(共済契約の獲得を主たる業務とする外務職員。以下「LA」という。)の就業時間の変更(始業及び終業時刻の変更のことをいう。以下同じ。)に関する申立人みのり農業協同組合労働組合(以下「労組」という。)との団体交渉における被申立人みのり農業協同組合(以下「農協」という。)の対応が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号にいう団体交渉拒否に該当すること、②労働時間管理(タイムカードの導入等)に関する団体交渉における農協の対応が、不誠実団交に該当すること、また、③労組のメール便(農協の本支店間あるいは支店間での文書等のやりとりのため、農協が運送業者に委託し

ている配送システムのことをいう。以下同じ。)使用に対する制限、労組の組合員(以下「労組員」という。)に対する上司の言動、労働協約の部分解約及び会議等における農協役員の発言が、同条第3号にいう支配介入に該当することを理由として、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 農協は、LAの就業時間の変更について、労組と誠実に交渉しなければならない。
- (2) 農協は、平成16年9月21日付け「時間外労働に関する要求書」について、労組と誠実に交渉しなければならない。
- (3) 農協は、次の行為によって、労組の活動に支配介入してはならない。
 - ア 労組の発行する文書の内容に干渉し、その内容を理由にして労組のメール便の使用を制限すること。
 - イ 労組員に対して労組脱退を勧奨したり、労働組合活動(以下「組合活動」という。)を行うことで人事上不利益を受ける旨を告知すること。
 - ウ 2001年(平成13年)7月9日付け協定書(以下「協定書」という。)のうち、①農協の常勤役員の団体交渉出席及び②労組の女性会(女性労組員の代表者及び執行部三役で構成する会議。以下同じ。)の就業時間内開催の各条項を解約すること。
 - エ 農協の会議、朝礼等で労組の活動を誹謗中傷すること。
- (4) 謝罪・誓約文の手交及び掲示

第2 本件の争点

- 1 LAの就業時間の変更について、労組がこれを団体交渉における協議事項とするよう求めたのに対し、就業規則に基づく業務命令で実施するとして報告事項とした農協の対応は、団体交渉拒否に該当するか。
- 2 労働時間管理(タイムカードの導入等)についての労組との団体交渉における農協の対応は、不誠実団交に該当するか。
- 3 農協の次の行為は、支配介入に該当するか。
 - (1) 労組がメール便を使用することに農協の許可を受けるよう求め、これを制限したこと。
 - (2) 労組員に対して行われた上司の言動。
 - (3) 協定書のうち、①農協の常勤役員の団体交渉出席及び②労組の女性会の就業時間内開催の各条項を解約したこと。
 - (4) 農協の会議、朝礼等における農協役員の発言。

第3 当事者の主張

1 団体交渉拒否について(争点1)

(1) 申立人の主張

LA の就業時間の変更は、労働条件の変更として、義務的団交事項に当たる。したがって、この件について、労組が団体交渉における協議を求めたにもかかわらず、農協が、協議の対象とすることを拒否し、労組への報告事項であるとして一方的に就業規則に基づく業務命令で実施したことは、団体交渉拒否に該当する。

また、農協は、業務の都合により始業・終業時刻を変更できるという就業規則の規定を挙げ、業務命令で実施できるというが、この規定は、一時的な臨時の変更を予定したものと限定的に解釈運用されるべきである。

さらに、農協の上記行為は、平成15年1月16日付け「雇用身分に関する基本協定書」の「職員の労働条件の変更については、みのり農協は、みのり農協労組と事前に協議をする」との条項に反するものである。

(2) 被申立人の主張

農協は、LA の就業時間の変更について、就業規則に基づく業務命令で実施することにはしたが、団体交渉において、労組に対し、意見は聴くので意見があれば言ってほしいと申し入れている。

しかし、労組は、白紙に戻して協議すべきであるとの姿勢に終始した。

なお、当該変更について、農協は、所轄の西脇労働基準監督署及び顧問弁護士から、就業規則第28条に基づく業務命令により就業時間の変更を行える旨の見解を得ている。

2 不誠実団交について(争点2)

(1) 申立人の主張

労組が適正な労働時間管理を求めてタイムカードの導入を申し入れた団体交渉において、農協は、タイムカードが労務管理に適しているとは限らないとの理由からタイムカードの導入は行わずに、現行の出勤簿を出勤・退勤時間が明記できるよう改善すると回答したにもかかわらず、平成17年5月9日の最終陳述の時点でも農協がこれを実施していないのは、団体交渉に対する農協の無責任な態度のあらわれであり、不誠実団交に該当する。

(2) 被申立人の主張

タイムカードは、労働時間管理に適しているとは限らず、現行の出勤簿を使用して管理職が現認等の労働時間管理を行うほうが客観的であり、正確でもある。タイムカードを導入しないこととしたのは、こうした検討の結果であり、労働時間管理については、現行の出勤簿を出勤・退勤時間が明記できるよう改

善するとしたものである。

3 支配介入について(争点3)

(1) メール便使用の制限について

ア 申立人の主張

労組は、これまで文書を労組員以外の職員に配布する場合にもメール便を使用してきたが、農協は、そのことに何ら干渉してこなかった。このように農協が労組のメール便使用を認めてきたのは、労組がメール便を使用しても、農協の日常業務に何ら影響を与えなかったからである。

しかるに、農協は、自らの意に添わない労組の文書が広く職員に行き渡らないようにするため、労組のメール便使用を禁止した。こうした農協の行為は、労組の教宣活動に対する介入行為に当たる。

イ 被申立人の主張

労組は、農協が労組のメール便使用に干渉してこなかったと主張するが、農協としては労組員を対象とした広報活動や会議の開催通知であると思い、これを黙認してきたのであって、全職員に対する文書配布や勧誘活動にメール便が使用されていることは認識していなかった。

こうしたメール便の使用は、必然的に農協の業務遂行に影響を与えることになる。

このような事情から、農協は、組合活動の施設利用の原則に戻り、労組がメール便を使用するに当たっては、農協の許可を得るように求めるとともに、許可を得ていないメール便の使用については、これを禁止することとしたのである。なお、その後、労組は農協にメール便使用の許可を申請し、農協は労組員を対象とするメール便の使用を許可している。

(2) 労組員に対して行われた上司の言動について

ア 申立人の主張

農協西脇支店の課長 Y1(以下「Y1 課長」という。)は、同支店所属の労組員である X1(以下「X1」という。)に対し、労組に加入していても得にならない旨発言して、労組を脱退するよう強要した。

また、同支店長 Y2(以下「Y2 支店長」という。)は、同支店所属の労組員である X2(以下「X2」という。)に対し、本件不当労働行為救済申立事件の審問(以下、単に「審問」という。)の傍聴に参加していると次の異動に影響が出るおそれがあるため自重してはどうかなど、組合活動を行うことで人事上不利になる旨の発言を行った。

以上の行為は、支配介入の不当労働行為に該当する。

また、後日、労組執行委員の X3(以下「X3 執行委員」という。)及び X4(以下「X4 執行委員」という。)が、Y1 課長及び Y2 支店長に対して行った聴取においては、組合活動に関わると異動や昇進に不利になると両名が述べていること、さらには労組員の脱退が続いていること、「脱退届」や「チェックオフ中止申込書」の様式がほぼ共通していることからみても、農協が労組の活動を嫌悪し、組織的・系統的に労組の弱体化を図っていることは明らかである。

イ 被申立人の主張

Y1 課長は、労組に対する自分の思いを話したのであり、脱退の強要などはしていない。また、Y2 支店長も、審問の傍聴に行っただけとはいえないなどと、労組の主張するような発言はしていない。

さらに、Y1 課長と Y2 支店長のいずれも、X3 執行委員と X4 執行委員に対し、労組員であると不利益であることが多い旨の発言などはしていない。

以上いずれにせよ、農協が労組を嫌悪し、労組員に対する脱退勧奨等を組織的・系統的に行ってきた事実はない。

(3) 団体交渉出席者等に係る協定書の部分解約について

ア 申立人の主張

農協は、労使間で団交ルールと組合活動の保障について合意した協定書中、①農協の常勤役員の団体交渉出席及び②女性会の就業時間内開催の各条項を一方的に解約し、その理由も文書以外ではほとんど説明しなかった。

他方、団体交渉では、常勤役員が出席しなければ農協が責任ある回答をできない状況にある。

このような農協の行為は、労使間で合意したことも農協に不都合があれば一方的に破棄しても構わないという労組無視の姿勢を示したものにほかならず、団体交渉に不当な制限を設けることにより、労組の活動力を削ぐことを目的としていることは明らかである。

イ 被申立人の主張

協定書は、労組法の規定に従って解約を行っている。

また、解約通知後 90 日が経過するまでは、従来どおり農協の常勤役員が団体交渉に出席していたし、女性会も就業時間内に開催することを認めていた。

(4) 会議、朝礼等における農協役員の発言について

ア 申立人の主張

Y3 専務(当時。現農協組合長。以下「Y3 専務」という。)の農協の会議における「労働組合とうまくいっているのが勝ち組で、交渉でもめているような

ところは負け組が多い」との発言、また、Y4 組合長(当時。以下「Y4 組合長」という。)の朝礼等における「労働組合は労働条件のことだけをやっていればいいのに目的からはずれている」等の発言は、農協が労組の活動を嫌悪し、職員に労組は農協経営にマイナスであることを周知させ、労組の動揺を誘うことを狙って、その影響力を排除しようとする意図から行われたものであり、支配介入の不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張

Y3 専務は、新聞に出ていた内容を引用して、一般論として発言しただけである。また、Y4 組合長の発言内容についても、労組が主張するような事実はない。

第4 認定した事実

1 当事者等

- (1) 農協は、平成 12 年 4 月 1 日、北はりま農業協同組合(以下「旧北はりま農協」という。)のほか、三木市南農業協同組合、美囊吉川町農業協同組合及び加東郡農業協同組合が合併して設立された農業協同組合で、本件審問終結時の従業員数は、703 名である。
- (2) 労組は、農協の設立に伴い、平成 12 年 4 月 26 日、旧北はりま農協にあった北はりま農業協同組合職員組合を改組して結成された労働組合で、本件審問終結時の組合員数は、112 名である。

なお、合併前の 4 つの農業協同組合のうち、旧北はりま農協を除く 3 つの農業協同組合には労働組合がなかった。

2 平成 15 年 8 月ころまでの労使関係

- (1) 合併後最初の春闘(平成 13 年春闘)において、農協は、「経営が厳しい、賃上げ原資がない」と回答した。これに対し、労組は、不良債権に伴う貸倒引当金を積み増したことがその原因であるとして、不良債権・貸倒引当金問題やその責任の所在を追及した。
- (2) その後、労組は、不良債権・貸倒引当金問題のほか農協の機構再編や事業推進体制等の経営問題に係る要求を重視し、平成 15 年春闘からは、「コンプライアンス闘争」の名の下に、さまざまな活動を行うようになった。

そして、こうしたなか、労組は、平成 15 年 6 月 18 日には農協総代会の総代に対して、また、同日及び同年 8 月 6 日には農協の全職員に対して、労組の意見文書を配布した〔後記 5(2)、(4)〕ほか、労組が発行するニュースや文書において農協経営に係る問題点の指摘を行った。

3 LA の就業時間の変更

(1) 農協の就業規則第 28 条は、第 1 項で「職員の就業時間は、別表のとおりとする」として、別表で業務または事業所ごとの就業時間(始業・終業時刻)を、第 2 項で「始業および終業時刻は、業務の都合により、事前に予告して当該勤務日の所定労働時間の範囲内で、職場の全部または一部もしくは各人において変更することがある」旨を、それぞれ規定している。

(2) 平成 15 年 8 月 28 日の団体交渉において、農協は、労組に対し、「営農経済センター就業規則の変更について」及び「36 協定締結について」を協議事項として、「LA の就業時間(始業、終業時刻)について(報告)」を報告事項として提示した。

後者においては、「就業時間帯の変動について(報告)」と題する文書と就業規則第 28 条を示した上、同条第 2 項に基づく業務命令によって、それまで 8 時 45 分から 17 時 15 分までであった LA の就業時間を、時間数(7 時間 30 分)を変更しない範囲で、①8 時 45 分から 17 時 15 分まで、②11 時から 19 時半まで及び③12 時半から 21 時までの 3 パターンとすることを労組に報告した。

また、農協は、就業時間変更の理由を時間外労働が多い LA の健康が損なわれないようにするためであると説明した。

なお、農協は、当該変更を行うに当たり、西脇労働基準監督署及び顧問弁護士に対して、就業規則第 28 条に基づく業務命令により就業時間の変更をなし得ることを事前に確認している。

(3) 同日及び同年 9 月 4 日の団体交渉において、農協は、労組に対し、LA の就業時間の変更は業務命令で実施するが、意見があれば言ってほしい、その意見の中で改善するところがあれば検討すると述べた。

これに対し、労組は、農協に対し、LA の就業時間の変更については、労働条件の変更に当たり、報告ではなく労組と協議するよう求めるとともに、LA の就業時間の変更に係る意見については、協議の場で聞いてほしいとして表明しなかった。

(4) 同月 12 日、農協から LA に対し、同月 22 日から就業時間の変更を行う旨の通知が行われた。

(5) 同月 29 日の団体交渉で、労組は、改めて LA の就業時間の変更について協議するよう求めたが、農協は、就業規則に基づく業務命令で実施することを説明した。

(6) なお、同年 1 月 16 日、労組と農協は、「職員の労働条件の変更については、みのり農協は、みのり農協労組と事前に協議をする」との条項を含んだ「雇用身分に関する基本協定書」を締結している。

4 労組による適正な労働時間管理(タイムカードの導入等)の要求

- (1) 平成 15 年 4 月ころ、農協が変形労働時間制の導入を労組に提案したところ、労組はタイムカードの導入が先決であると主張し、以後、労組は、その導入を農協に要求するようになった。
- (2) こうしたなか、労組は、適正な労働時間管理を求めて、平成 16 年 9 月 21 日付け「時間外労働に関する要求書」と題する文書により、団体交渉の開催を申し入れた。

同年 10 月 25 日、団体交渉が開催され、労組が農協にタイムカードを導入できない理由の説明等を求めたところ、農協は、客観性についてはタイムカードも出勤簿も時間が明記されれば同じであり、タイムカードが労務管理に適しているとは限らないとの理由からタイムカードを導入せず、現行の出勤簿を出勤・退勤時間が明記できるように改善するとの回答を行った。

同年 11 月 15 日、労組と農協は、上記の団体交渉の結果を踏まえ、「現行の出勤簿で出勤時と退社時を明記できるよう改善する」と記載された『「時間外労働に関する要求書」についての確認書』（以下「確認書」という。）を交わし、双方がこれに代表者印を押印した。

さらに、同月 22 日、農協は、平成 16 年度冬季一時金等要求に対する回答書の中で、「タイムカード導入は見送り、出勤簿は改善して使用します」との回答を行った。

- (3) しかし、平成 17 年 5 月 9 日の審問終結時においても、出勤簿の改善はなされていない。

5 メール便使用の制限

- (1) 農協のメール便は、業務用として、日常の農協業務を円滑に遂行するために設けられた配送システムである。
- (2) 平成 15 年 6 月 18 日、労組は、メール便を使用して、農協の全職員に対し「労働組合は、なぜ今コンプライアンス闘争なのか!」と題する文書を配布した。
- (3) 同月 30 日、農協は、労組に対し、メール便など農協施設を使用する場合には所定の手続により農協の許可を得てから行うよう通知した。
- (4) 同年 8 月 6 日、労組は、メール便を使用して、農協の全職員に対し「労組は、JA の民主的で健全な運営を求めています。」及び「みのり農協労組への加入のお誘いについて」と題する文書を配布した。
- (5) 同月 28 日、農協は、労組に対し、メール便などの農協施設を労組が使用することは就業時間中の組合活動に当たるため、これを禁止する旨通知した。

また、農協は、同日付けで、職員によるメール便など農協施設の私的利用を

原則禁止し、メール便を使用したいときは農協の許可を要するとした文書を各所属長あてに送付した。

- (6) なお、その後、労組は、農協に対してメール便使用の許可を申請し、農協も、労組員を対象とするメール便の使用については、これを許可している。

6 労組員に対して行われた上司の言動

- (1) 平成 16 年 5 月 20 日ころ、X2 は、業務終了後、西脇支店内で Y2 支店長と、X2 が労組員として審問の傍聴に参加したことや X2 の業務の状況・将来のことについて話をした。
- (2) 同月 21 日、X1 は、業務終了後、Y1 課長から食事に誘われ、同僚 2 名を含む 4 名で、西脇市内の居酒屋において食事をした。
その際、労組のことも話題となり、Y1 課長は、X1 に労組に対する自分の思いを話した。
- (3) X3 執行委員及び X4 執行委員が、西脇支店の食堂で、同年 6 月 10 日午後 7 時から 8 時ころ Y2 支店長と、同年 7 月 8 日午後 7 時ころ Y1 課長とそれぞれ面談し、上記(1)及び(2)の事実関係に関する聴取を行った。
- (4) 同月 29 日、労組は、X1 及び X2 に対して不当労働行為が行われたとして、抗議と改善の申入れを農協に行った。これに対し、同年 8 月 20 日、農協は、不当労働行為の事実を確認するまでには至らなかったものの、管理職員を対象に不当労働行為について注意を促す文書を配布したことを労組に回答した。

7 団体交渉出席者等に係る協定書の部分解約

- (1) 平成 13 年 7 月 9 日、労組と農協は、2 回の団体交渉を経て、①団体交渉に農協の常勤役員が出席する、②農協は女性会の就業時間内開催を認めるとの条項を含む協定書を締結した。
- (2) 平成 15 年 8 月 12 日、農協は、労組に対し、同日以降の団体交渉における農協側出席者を総務人事部長、総合企画室長、該当室・部・次長及び総務人事部次長とすることを通知した。
- (3) 同月 28 日の団体交渉では、農協から常勤役員の出席がなかったため、労組が、農協に対し、常勤役員の団体交渉への出席を求めたところ、同年 9 月 4 日の団体交渉において、農協は、Y3 専務が出席して、上記(2)の通知どおりの取扱いとする旨を回答し、また、女性会の開催は時間外とすることを併せて述べた。
- (4) 同月 17 日、農協は、労組に対して、協定書のうち、①農協の常勤役員の団体交渉出席及び②女性会の就業時間内開催について定めた各条項の解約を申し入れ、協定書締結後の事情の変化に鑑み、①農協の常勤役員が団体交渉に出席するのは、農協の円滑な業務運営上困難であり、②労組に所属する一部女性職員

についてのみ、就業時間内に業務に関連しない会議の開催を認めることは公平性を欠くとの理由を付して、申入れ後 90 日を経過した日をもって上記の各条項を解約し、解約後は、①団体交渉には原則として、団体交渉権の委任を受けている総務人事部長及び総合企画室長が出席すること、及び②女性会は就業時間外に開催の取扱いとする旨を通知した。

なお、解約申入れ後 90 日を経過するまでは、少なくとも従来どおり農協の常勤役員が団体交渉に出席し(その後も実態としては、大きな変化がない)、女性会は就業時間内に開催することが認められていた。

8 会議、朝礼等における農協役員の発言

- (1) 平成 15 年 8 月 7 日、Y3 専務は、本店で開催された目標面接制度の説明会において、「労働組合とうまくいっているのが勝ち組で、交渉でもめているようなところは負け組が多い」との発言を行った。
- (2) 同月 18 日の本店 1・2 階合同朝礼及び同月 28 日の本店での LA 強調月間出陣式において、Y4 組合長が、あいさつを行った。

第 5 判 断

1 団体交渉拒否について(争点 1)

- (1) 労組は、LA の就業時間の変更が義務的団交事項に当たるとして、団体交渉における協議を求めたにもかかわらず、農協がこれを報告事項として取り扱い、一方的に就業規則に基づく業務命令で実施したのは、労組法第 7 条第 2 号にいう団体交渉拒否に該当すると主張するので、以下判断する。
- (2) 確かに、平成 15 年 8 月 28 日の団体交渉において、農協は、LA の就業時間の変更について、これを協議事項とはせず、報告事項として取り扱っている〔第 4 の 3(2)〕。

しかし、就業時間の変更を就業規則第 28 条に基づく業務命令で実施するに当たっては、それが可能であることを所轄労働基準監督署等に事前に確認する〔第 4 の 3(2)〕など慎重な手順が踏まれており、農協が当該変更を就業規則(労働契約)の範囲内で行うことができると考え、これを就業規則の変更を必要とする賃金等の労働条件の変更と同一視しなかつたとしても、そこには無理からぬところがあったといえることができる。また、上記の就業規則条項を労組が主張するように、一時的な臨時の変更のみを予定したものと解すべき理由もない。

さらに、本件の場合、同日及び同年 9 月 4 日の団体交渉において、農協は、労組に対して、意見があれば言ってほしい、その意見の中で改善するところがあれば検討すると述べていたという事実が認められる〔第 4 の 3(3)〕。

このように、農協が、LA の就業時間の変更について、労組に意見を述べる機

会を与えていたこと等を勘案すると、これを報告事項として取り扱い、協議事項として扱わなかったことの一事をもって、団体交渉を拒否したとまでいうことは困難である。

- (3) 何をもって「協議事項」とし、何をもって「報告事項」とするかは、本来、団体交渉の当事者である労使の自治にゆだねられた事柄である。

なるほど、労組は、農協の対応が、平成 15 年 1 月 16 日付け「雇用身分に関する基本協定書」中の「職員の労働条件の変更については、みのり農協は、みのり農協労組と事前に協議をする」との条項に反する旨主張するが、本件のように就業規則の規定に基づいて職員の労働条件を変更する場合にまで事前協議の対象とすることを当事者が合意していたと考えることは、妥当性を欠くというべきである。

また、こうした当事者の意思解釈の範囲を超えて、労働委員会が事前協議の対象を拡大して解釈することは、かえって事前協議条項の締結を妨げ、労使の円滑な団体交渉関係を阻害する恐れもなしとしない。

- (4) 以上を要するに、LA の就業時間の変更に関する本件団体交渉における農協の対応は、労組法第 7 条第 2 号にいう団体交渉拒否には該当しないものと判断する。

2 不誠実団交について(争点 2)

- (1) 労組は、農協が出勤簿を改善する旨団体交渉で回答したにもかかわらず、平成 17 年 5 月 9 日の最終陳述の時点においてもこれを実施していないことから、農協の対応が不誠実団交に該当すると主張するので、以下判断する。

- (2) 農協は、平成 16 年 9 月 21 日付け「時間外労働に関する要求書」により労組が申し入れた団体交渉に応じ、同年 10 月 25 日の団体交渉において、農協としては、タイムカードを導入しない方針であるが、出勤簿を改善する旨の回答を行っている〔第 4 の 4(2)〕。

また、当該団体交渉の内容については、労使間で確認書が作成されており〔第 4 の 4(2)〕、労組は、この時点では農協の対応を一応了解していたものと考えられる。

- (3) しかしながら、確認書にある出勤簿の改善については、同年 11 月 15 日の確認書作成後、平成 17 年 5 月 9 日の審問終結時に至ってもなお実行に移されておらず〔第 4 の 4(3)〕、その理由についても、農協は明確な説明を行っていない。

とすると、農協の対応は、労組と交わした確認書の内容を軽視しているものといわざるを得ず、その限りにおいて、不誠実団交との評価を免れないものというべきである。

(4) よって、農協の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するものと判断する。

3 支配介入について(争点3)

労組は、農協がメール便の使用を制限したこと、労組員に対して行われた上司の言動、農協が協定書を部分解約したこと及び会議等における農協役員の発言が、労組法第7条第3号にいう支配介入に該当すると主張するので、以下判断する。

(1) メール便使用の制限について

ア 農協のメール便は、あくまでも農協業務のために設けられた配送システムであり〔第4の5(1)〕、農協の許諾なしにこれを組合活動のために利用する権利は本来、労組にはない。よって、労組が組合活動のためにメール便を使用するに際して、農協が許可を得るよう求めたとしても、不当にその使用を制限したとはいえない。

また、本件の場合、メール便の使用については、労組だけではなく、農協の一般職員が私的にメール便を使用する場合にも、同様に許可が必要とされていること〔第4の5(5)〕、さらには労組による労組員を対象としたメール便の使用は現に許可されていること〔第4の5(6)〕にも留意する必要がある。

イ 以上を総合勘案すれば、労組のメール便使用について農協が許可を要求したことは、その具体的対応に照らしても支配介入の不当労働行為には該当しないものと判断する。

なお、これまで労組が労組員以外の者に対してもメール便を使用しており、そのことを農協が知っていたという労組の主張が仮に事実であったとしても、上記の結論を左右するものではない。

(2) 労組員に対して行われた上司の言動について

ア 労組は、管理職である上司から労組脱退の勧奨を受けたこと、組合活動を行うことで人事上不利益を受ける旨発言があったことを主張し、一方、農協は、そのような発言をしていない旨を主張し、双方の証言も同様に對立している。

イ 確かに、Y1 課長が X1 に労組に対する自分の思いを述べ、また、Y2 支店長が X2 に対し、同人が審問の傍聴に参加したことや同人の業務の状況・将来のことについて話をしたことは事実として認められる〔第4の6(1)、(2)〕。

しかし、その発言が労組脱退を勧奨するものであったことや、組合活動を行うことで人事上不利益を受ける旨の内容であったことを示すに足りる十分な疎明はない。

また、労組は、執行委員が聴取した際、Y1 課長や Y2 支店長が組合活動に

関わると不利になる状況があると述べたというが、両名の話の具体的な内容については定かではない。

さらに、労組は、労組員が減少していることのほか、脱退届やチェックオフ中止申込書について共通した様式が使用されている事実を指摘するが、それだけで農協が組織的に脱退勧奨を行ったということには無理がある。

ウ よって、いずれにせよ Y1 課長と Y2 支店長の発言をもって支配介入の不当労働行為に該当するとの労組の主張は採用できない。

(3) 団体交渉出席者等に係る協定書の部分解約について

ア 本件の協定書は、団交ルール等に関わるものであり、また、団体交渉を経て締結されたものである〔第4の7(1)〕。しかし、労使間でいったん労働協約が締結された場合であっても、労組法第15条第3項及び第4項は、当事者の一方が90日以上予告期間を設けることを条件に、労働協約(本件協定書もこれに含まれる。)を解約することを認めており、当該解約が同条の定めに従ってなされたものであるときは、特段の事由が存しない限り、その効果を否定すべきではないと考える。

イ 労組は、常勤役員が出席しなければ責任ある回答を得られない旨主張するが、そもそも団体交渉に誰を出席させるのかは労使がそれぞれ自主的に決定すべき事柄であり、農協側出席者として部長等が団体交渉権の委任を受けて出席している〔第4の7(4)〕以上、常勤役員が出席しないことの一事をもって円滑な団体交渉が妨げられるとすることには困難がある。

また、就業時間内の組合活動は、法律上保障されたものではなく、女性会を就業時間外に開催することによって労組の活動に格段の支障が生じたとの疎明もない。

ウ よって、協定書の解約によって、円滑な団体交渉が著しく妨げられ、また、組合活動に格段の支障が生じるというのであれば格別、そのような特段の事由を見出し難い本件にあっては、上記各条項に係る協定書の部分解約(なお、部分解約とはいえ、解約の対象とされなかった条項は残業届の取扱いに関するものであり、解約条項との関連性は極めて希薄であった。)をもって、支配介入の不当労働行為に該当するということとはできないものと判断する。

(4) 会議、朝礼等における農協役員の発言について

ア 農協は、Y3 専務が本店における目標面接制度の説明会で、「労働組合とうまくいっているのが勝ち組で、交渉でもめているようなところは負け組が多い」と発言したこと〔第4の8(1)〕を認めている。

イ しかし、Y3 専務の上記発言については、その前後の発言内容が不明であり、

具体的な疎明に欠けるほか、この程度の発言によって組合活動に支障が生じるとは一般に解し難く、これをもって支配介入の不当労働行為であると評価することには無理がある。

また、Y4 組合長の朝礼等のあいさつにおける発言については、労組が主張するような発言があったことの疎明それ自体が十分ではない。

ウ よって、これらの農協役員による発言が支配介入の不当労働行為に該当するとの労組の主張は、採用することができない。

第 6 救済の方法

- 1 不誠実団交に対する救済としては、確認書の内容が実行に移されていないことを勘案して、主文第 1 項のとおり、これを速やかに実行に移すか、それができない場合には、その理由について労組に説明を尽くすなどして、誠実に団体交渉をしなければならない旨を命じるのが相当である。
- 2 労組は、本件救済の方法として、謝罪・誓約文の手交及び掲示を求めているが、主文の程度をもって足りると考える。

第 7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 17 年 9 月 15 日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟