

# 命 令 書

申 立 人 庄内衛生舎労働組合

被申立人 有限会社 庄内衛生舎

上記当事者間の福岡労委平成 16 年(不)第 8 号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 12 月 9 日第 1692 回、同月 16 日第 1693 回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員松坂徹也、同丑山優、同渡邊富美子、同川嶋四郎、同矢野正彦及び同石井志津子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 給与支払日の変更に関する申立てを却下する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び主な争点

#### 1 事案の概要

本件当事者である、庄内衛生舎労働組合(以下「組合」という。)と庄内衛生舎(個人事業時及び有限会社時を通して以下「会社」という。)との間には、本件申立て以前に団体交渉(以下「団交」という。)拒否等を内容とする別件救済申立事件が係属していたが、平成 16 年 5 月 24 日(以下、平成の年数を明記していない場合は、平成 16 年を指すものとする。)に誠実団交実施等を内容とする和解協定書(以下「和解協定書」という。)が締結された。

本件は、①会社が平成 15 年 4 月に組合員らの給与支払日を毎月 5 日から 10 日に変更したことが、労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号及び 3 号に、②組合員 X1 (以下「X1 書記長」という。)が届け出た 7 月 24 日の年次有給休暇(以

下「年休」という。)取得に関し、会社が時季変更権を行使したことが、同条 1 号及び 3 号に、③和解協定後実施された 6 月 7 日、7 月 21 日及び同月 29 日の団交が、団交日程設定方法を含め和解協定書に反する不誠実団交であり、またその後の組合の夏季賞与を議題とする 8 月 2 日付け及び同月 7 日付け団交申入れに対し、会社がこれに応じず、同月 10 日に一方的に賞与を支給したことは団交拒否であり、いずれも同条 2 号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられたものである。

## 2 本件における主な争点

- (1) 平成 15 年 4 月、会社が、給与支払日を毎月 5 日から 10 日に変更したことが不利益取扱い及び支配介入に当たるとして救済申立てをすることが、労組法 27 条 2 項に抵触するか否か。
- (2) 会社が、X1 書記長の 7 月 24 日の年休取得の届出を、時季変更権を行使して拒否したことが、不利益取扱い及び支配介入に当たり、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当するか否か。
- (3) 会社の団交における下記の対応が、労組法 7 条 2 号に該当するか否か。
  - ① 6 月 7 日の団交において、事業主である Y1 (以下「Y1 代表」という。)が終始発言せず、Y2 弁護士代理人 (以下「Y2 弁護士」という。)が発言するばかりであったこと、及び和解協定書の意味について述べた見解が誠意のないものとして、和解協定書に違反する不誠実なものと言えるか否か。
  - ② 7 月 21 日及び同月 29 日の団交における会社の対応が、和解協定書に違反する不誠実なものであったか否か。
  - ③ 夏季賞与について、組合が 8 月 2 日及び同月 7 日付けでこれを議題とする団交を申し入れたのに対し、会社がこれに応じず同月 10 日に一方的に賞与を支給したことが団交拒否に当たるか否か。

## 第 2 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、全従業員について、給与支払日を毎月 10 日から 5 日に戻さなければならない。
- 2 被申立人は、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらないのに、時季変更権を不当に行使して申立人組合員の年休の取得を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、和解協定書を遵守し、申立人と誠実に団交しなければならない。
- 4 上記 1 ないし 3 に係る謝罪文の掲示。

## 第 3 認定した事実

- 1 当事者
  - (1) 申立人

組合は、被申立人に雇用された従業員によって、平成 15 年 1 月 14 日に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は 3 名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に事務所を置き、庄内町から、ごみ処理業の委託を受け、また、その他し尿処理及び浄化槽清掃を営む会社であり、申立時の従業員数は 14 名である。

なお、被申立人は、本件申立時は Y1 代表の個人経営であったが、本件申立後の 12 月 9 日法人化され、Y1 代表は、代表取締役となった。

2 組合結成前後の労使関係

- (1) 組合結成前は、会社には就業規則もなく、処遇面も Y1 代表の一存で決まることが多く、従業員の身分、労働条件は不安定なものであった。また、従業員がこのことについての不満を Y1 代表に申し立てられるような職場の雰囲気にもなかった。

以上のような状況のもと、組合が結成されることになったが、長年労働組合運動に従事していた申立人代理人である X2(以下「X2 代理人」という。)は、組合結成当初から労使交渉に関与し、組合を積極的にリードしていくことになった。

- (2) 組合結成の成果として、就業規則の作成、社会保険加入の整備など一定の労働条件の改善は進められたが、Y1 代表と組合員の意思の疎通は依然として不十分であり、平成 15 年 2 月には、組合員が担当ごみ収集車を変更させられたり、伝票整理業務からはずされたりする出来事もあった。また、出勤時間の変更、恒例の社内旅行の中止などの新たな事態も生じた。
- (3) X2 代理人は、組合員にはなっていなかったものの、後記福岡労委平成 16 年(不)第 2 号事件(以下「16 不 2 号事件」という。)及び本件申立事件の代理人を務めるとともに、6 月 7 日、7 月 21 日及び同月 29 日開催の団交で組合側交渉員として出席し、積極的な発言を行って中心的役割を果たした。

3 16 不 2 号事件について

(1) 救済申立て

3 月 1 日、組合は、下記のような救済を求めて不当労働行為救済申立て(16 不 2 号事件)を当委員会に行った。

① X1 書記長の就業中の行為について Y1 代表が釈明を求めたのに対し、X1 書記長が文書で回答する問題ではないとしてこの要求を拒否したことを理由として、Y1 代表が平成 15 年 12 月 1 日付けで行った懲戒処分の撤回。

② X3 副執行委員長(以下「X3 副委員長」という。)の年休取得届出に対し、Y1

代表が、年休の理由が書いてないとしてこれを認めず欠勤扱いにし、賃金をカットした上で平成15年12月1日付けでなした懲戒処分の撤回と賃金相当額の支払い。

- ③ 正当な理由のない団交拒否の禁止及び団交日程に関する誠実交渉の実施。
- ④ 謝罪文の掲示。

(2) 和解協定書

5月24日、16不2号事件について、組合とY1代表は、次のような和解協定書に調印し、それに別紙として団体交渉開催要領(以下「団交開催要領」という。)が添付された。

和解協定書

申立人 庄内衛生舎労働組合

被申立人 庄内衛生舎 こと Y1

上記当事者間の福岡労委平成16年(不)第2号庄内衛生舎不当労働行為救済申立事件について、労使双方は、相互信頼に基づく安定的労使関係確立の端緒とし、相互尊重の精神にのっとり本件の解決を図るため、下記のとおり和解する。

記

1 労使双方は、地域社会における公衆衛生の向上を使命として、共に協力して今後一層の業務遂行と事業発展に精励努力することとし、もって申立人組合員の労働条件の維持向上に努めるものとする。

2 被申立人は、申立人組合員X1及び同X3に対する平成15年12月1日付け懲戒処分を撤回し、同X3が同年10月14日に有給休暇を取得したのものとして取り扱い、同人に未払賃金相当額10,100円を平成16年5月31日までに支払う。

また、被申立人は、これらの処分並びに本件申立に至った経緯を省みて、ここに遺憾の意を表明する。

3 労使双方は、今後、別紙「団体交渉開催要領」の要領で誠実に団体交渉を行うものとする。

4 労使双方は、相手方が他に開示しないことを条件に団体交渉において提示した事項については、その条件を遵守するものとする。

5 労使双方は、平成16年6月7日16時30分から団体交渉を行う。

6 申立人は、上記団体交渉後直ちに、本件申立を取り下げるものとする。

平成16年5月24日

団体交渉開催要領

- 1 日時 双方の意向を尊重の上、速やかに窓口担当が調整する。
- 2 場所 庄内衛生舎代表者室で行う。
- 3 時間 2時間を目処とする。
- 4 交渉員 双方ともに5名以内とする。  
但し、労働条件決定権者が交渉に出席すれば、交渉は成立するものとする。
- 5 窓口 双方の窓口担当は、以下のとおりとする。
  - (1) 申立人側 申立人代理人 X2
  - (2) 被申立人側 代表 Y1
- 6 交渉議題 以下のものに限る。
  - (1) 勤務時間、賃金、休暇、労働災害、業務内容等の、組合員の労働条件
  - (2) 労働条件の決定に関わる事項
  - (3) 団交ルールや便宜供与等の、被申立人と申立人組合との労使関係事項交渉議題については、事前に文書で申し入れ、窓口担当で調整する。
- 7 交渉確認 録音テープによる。  
合意事項については、協定書等を作成し、双方で保管する。

- (3) 上記協定書に基づき、後記6の団交を経て、8月25日、組合は16不2号事件を取り下げた。

なお、Y2弁護士は、16不2号事件の会社代理人として、和解協定書の調印等審査活動全般に関与した。

4 給与支払日の変更について

- (1) 会社では、従業員の給料について、長年にわたって、当月分を翌月の5日に現金で支払っていた。
- (2) Y1代表は、近年の強盗事件の頻発等から給料日前に自宅に大金を置くことに危機感を持ったこと、事務処理の簡素化及び同業者の動向などから、給与の銀行振込みによる支給を以前から考えていた。このため、銀行側と相談したところ、振込手続完了まで少なくとも4営業日が必要で毎月5日に支払うことは困

難であることが判明した。特に1月と5月は5日に支給することに困難が予想され、給与が遅配となる恐れもあった。そこで、Y1代表は、給料日に確実に支給したいということから支給日を毎月10日に変更することとした。

- (3) Y1代表は、平成15年2月28日の朝礼で、同年4月から給与を口座振込みとし、支給日を毎月5日から10日に変更する旨、従業員に対して通知した。その後、従業員に対して、質問、意見等を求め、振込みのための手続書類を従業員に配布した。
- (4) 組合は、4月分支給日については10日を受け入れ、5月分以降については団交で協議することで会社と合意した。
- (5) 平成15年4月より、給与支払日が毎月5日から10日に変更された。

なお、組合員は、振込制を拒否し、現金払いを希望したので、現金払いが継続され今日に至っている。

#### 5 年休と時季変更権について

- (1) 組合員の会社内の業務分担は、X4執行委員長(以下「X4委員長」という。)及びX1書記長がごみ収集、X3副委員長がし尿処理であった。

また、通常、ごみ収集は、パッカー車2台、1台各3人で6人、し尿処理は3人、浄化槽清掃は4人で運営されていた。

- (2) X4委員長とX1書記長は、7月24日の年休取得をその1週間前に届け出ていた。その頃、会社では、ごみ収集担当が休むと浄化槽担当から補充するのが通例であった。7月24日、ごみ収集担当の1人が入院中のため、すでに浄化槽担当から1人回っていたので、浄化槽担当は、3人となっていた。したがって、上記組合員2人が休むことで浄化槽担当から回すと、その日の浄化槽担当は1人となる状況だった。さらに、当日は、処理場が休みとなる関係で、し尿担当3人はもともと休みとなっており、また、粗大ゴミの日で、いつもよりは忙しい日であった。

- (3) Y1代表は、公益事業を営んでいる以上、業務に支障があってはならず、他の出勤予定者に急用、急病等などで欠員が出た場合での最低限の備えをしておく必要があるとして、その日2人同時に年休取得を認めるのは困難であると判断した。そこで、後記7月21日の団交の中で、Y1代表は、その旨組合に説明したが、結局、公休のし尿担当3人に出勤できないか確認し結論を出すことを組合に約束した。Y1代表は、X3副委員長には団交の場で、あとの2人にもその日の内に出勤を打診したものの、結果的に3人とも出勤できず、Y1代表自身も、7月24日は多忙のため対応できなかった。

- (4) その結果、Y1代表は、先に年休取得を了解していたX4委員長の年休を認め、

X1書記長に対し時季変更権を行使し、X1書記長は通常どおり出勤した。

- (5) 組合員3人の平成16年中の年休取得日数は、X4委員長20.5日、X3副委員長17.5日、X1書記長13日であるが、Y1代表が、時季変更権を行使したのはX1書記長に対する7月24日の1日だけであった。

## 6 和解協定書締結後の団交状況について

### (1) 6月7日の団交

ア 6月7日の団交は和解協定書5項に基づき行われたものであるところ、この団交は、会社代表室にて開かれ、組合側からは、X4委員長、X3副委員長、X1書記長及びX2代理人が出席し、会社側からは、Y1代表、Y2弁護士及び社外の交渉員である2名が出席した。団交議題は、先に組合が提出していた要求書に示されていた労働条件等であった。

イ 組合は、和解協定書の内容について、1項の「労働条件の維持向上に努める」との文言についての会社の認識、2項の「本件申立に至った経緯を省みて遺憾の意を表明する」との記載について、それまでの準備書面等での会社側の主張との関係、3項の「誠実に団交を行う」ということについての会社の認識などを会社に質したり、組合の意見を述べたりした。さらに、団交開催要領の主な項目について会社側に種々質した。

ウ これに対して、会社側は、和解協定書1項については労働条件の維持向上に努めることは当然であること、2項については、遺憾の意を表明したのは、それまで会社がなした具体的な処分についてであって、準備書面等に書かれていることに対してではなく、まして会社が不当労働行為を認めた意味ではないこと、「本件申立に至った経緯を省みて」というのは、組合に不当労働行為との誤解を与え申立てに至らしめたということ、3項については、組合から要求があれば出来ることは実現し出来ないことは出来ないとして一つ一つ誠実に対応すべきであること、並びに団交開催要領1項の日時については、お互いに話し合っ決めればよいということ、及び同4項の交渉員の労働条件決定権者というものはY1代表であること等を回答し、部分的にY1代表の考えを確認しながら、これらのほとんどすべてをY2弁護士が応じた。

エ Y2弁護士が、ほとんどの発言をし、Y1代表が発言しなかったことについて、組合は、誠実な団交であるとは認められないと主張し、一方、Y2弁護士は、代理権を与えられているのだから、自分が答えても何ら問題はないと応じ、労使間で誠実団交の意味について意見が対立した。

オ 最後に、会社が、組合員の処分は撤回しており、過去のことの蒸し返しよりも、具体的な労働条件について建設的な議論をすべきであるとしたのに対

し、組合は、誠実交渉に対する認識が異なるなら団交をしてもうまくいくはずがないとして、両者の意見が平行線のまま、団交は終了した。この日の団交での組合としての発言はほとんど X2 代理人によりなされた。

カ 以上のように、この日の団交では、組合が和解協定書の内容について会社の認識を質すことに、大部分の時間が費やされ、団交事項である具体的な労働条件については、ほとんど議論されずに終わった。

## (2) 7月21日の団交

ア 組合は、6月7日の団交は、会社の不誠実団交であり、和解協定書2項及び3項に違反しており、16不2号事件の申立てを取り下げない旨の上申書を、同月16日付けで当委員会に提出した。当委員会は、労使双方に自主的な団交をあらためて促した。

イ 組合は、7月9日付け団交申入書で、賃金、労働時間その他に係る平成15年1月23日、同年3月12日及び同年8月22日付けの「既に提出済みの要求書の解決」を議題として、7月14日に団交を開催するよう会社に要求した。なお、これら議題には、「団交日程の決定方法」は含まれていなかった。これに対し、会社は、7月12日付け回答書で、同月14日はY2弁護士が出席できないとして、同月21日の代案を示した。これを受けて、組合は、7月13日付け文書で、同月14日から19日の間で調整するよう再度会社に要求するとともに、同文書で、①団体交渉権は労働組合側にあり使用者側にはないこと、②代理人が出席できなければ団交ができない理由を明示すること、及びY1代表が21日まで団交に応じられない理由を日を追って明示することなどについて、会社の所見を求めた。会社は、7月16日付け通知書で、労使双方代理人を立てるのは当然のことと認識しており、代理人を立てずに団交を行うことは考えられないとして、同月21日をあらためて示し、組合がその日都合が悪ければ再度日程を調整する用意があるとして、同月19日までに回答するよう求めた。結局、組合は7月21日の団交開催を受け入れた。

ウ 団交は、会社代表室にて開かれ、組合側からは、X4委員長、X3副委員長、X1書記長及びX2代理人が出席し、会社側からはY1代表、Y2弁護士及び社外の交渉員である3名が出席した。

エ この団交では、冒頭に団交日程の決定方法につき以下のとおり議論がなされた。

組合は、組合が求める団交日程に会社が応じられない理由を質すとともに、Y2弁護士の出席不能をもって組合要求日に団交できないとすることは承服できない、労働条件決定権者が出席できれば団交は開催可能であるので、Y2弁

護士の出席不能をもって団交に応じない理由とはなりえないと主張した。これに対し、会社は、Y2 弁護士に全権委任しており、同弁護士の出席不能の日は団交できない、7月21日が出席可能な日の一番早い日であり、この日が組合にとって都合が悪ければ日程を調整する予定だった旨答えた。

労使双方は、Y2 弁護士が出席できないことが団交をしない理由となるか否かの議論を繰り返し、その中で、会社は、「そんな入口論争を繰り返すのはやめましょう」、「そんな馬鹿な議論はやめて」、「そんな水掛け論やめましようよ」、「せっかく決めたのだからもっとまっとうな団体交渉をやりましよう」などと応じた。この議論は主に Y2 弁護士と X2 代理人との間で繰り返された。結局、団交議題に入る前のこの議論に団交時間のかなりの時間が費やされた。

オ 次に、年休と時季変更権について、以下のとおり議論がなされた。

組合は、X4 委員長と X1 書記長が、7月24日の年休取得を届け出ていることに対し、Y1 代表が1人しか認めず、時季変更権を行使しようとしていることについて、人員を手配すれば可能であると主張して、浄化槽担当から回ってもらふこと、又は Y1 代表自ら現場に出ることはできないかを会社に質した。

これに対し、Y1 代表は、当日は、3人のし尿担当が公休であること、粗大ごみ収集の日に当たることから、2人が同時に休みを取ると、当日急に休む人が出るなど、突発的な出来事が生じた場合、正常な業務運営に支障を来すことになるので、公益事業者として最悪の事態を回避するためには、2人のうち1人については、時季変更権を行使したい旨答えた。

しかし、会社は、この場で7月24日公休のし尿担当のうち、当日は代わって出勤できない旨述べている X3 副委員長を除く2人のし尿担当にあらためて出勤が可能かどうか確認することを約束し、2人とも出勤できない場合は、2人の年休を同時に認めるのは難しい旨答えた。これに対し、組合は異を唱えず会社のこの提案を了解した。

カ なお、団交終了間際、次回日程を決める際、8月10日支給予定の夏季賞与の件が話題に上がったが、具体的な内容の話合いには至らず、そこで、組合が夏季賞与の支給日前に団交を求めたため、その場で日程が協議されたが決まらず、結局、組合が7月中に団交を開催するよう申し入れて、この日の団交は終わった。会社は、賞与支給が間近に迫っていたことから翌7月22日会社側出席予定者の日程調整を行い、同日付けで、同月29日を団交日とする「団体交渉申入書に対する回答書」と題する書面を組合に提出した。(なお、この書面に対応する組合からの事前の申入書は出されていない。)組合はこの日程を受け入れ、同月29日に団交が開催されることとなった。

(3) 7月29日の団交

ア 団交は、会社代表室にて、組合側から、X4 委員長、X3 副委員長、X1 書記長及び X2 代理人が出席し、会社側からは Y1 代表、Y2 弁護士及び社外の交渉員である 2 名が出席して行われた。

イ この日の団交議題は、夏季賞与であったが、それについての議論に入る前に、従前の議論と全く同様の団交日程の決定方法及び前回の団交で議論され、組合が了解してすでに決着がついている年休と時季変更権について、以下のとおり議論が繰り返された。この議論も組合は X2 代理人が中心となって行った。

(ア) 団交日程の決定方法に関して

組合は、団体交渉権は組合にあるので、組合が交渉日程を決定する、会社が交渉日程を先に決めるのは団交拒否に当たるなど、従前と同様の主張を繰り返した。

これに対し、会社は、組合側のできない日にちを設定するつもりはなく、また、会社側の都合だけで日程を決めるつもりもなく、労使双方でできるだけ多くの関係者が出席できるなるべく早い日に行いたいと言っているだけで、何ら会社の対応に問題はないと主張した。また、会社は、団交に応じる意思がある以上、組合が指定した日に応じなければ不誠実交渉になるとは思っていないし、代理人が出席できる日に行いたいと Y1 代表が表明することを不当労働行為とは考えないなどと答え、団交拒否を行っていない旨主張した。

(イ) 年休と時季変更権に関して

組合は、X4 委員長と X1 書記長の 7 月 24 日の年休取得届出に対し、Y1 代表が、時季変更権を行使して、X1 書記長の年休を認めなかったことは、事業の正常な運営を妨げる場合には該当せず、時季変更権を行使したのは誤りである旨、前回の団交で会社の対応を了解したにもかかわらず主張した。

これに対し、会社は、前回の団交で約束したように、X3 副委員長を除くし尿担当 2 人に 7 月 24 日の出勤を打診したが、2 人とも用事があるとのことだったこと、また、病気等突発的な出来事による最悪のケースを想定したことから、X1 書記長の年休取得の届出に対し時季変更権を行使した旨答えた。

ウ 前回までの団交で議論された事項及びすでに決着している事項についての蒸し返しの議論が 2 時間近くにわたってなされた後、ようやく以下のとお

りの夏季賞与の議論となった。

組合は、賞与として年間4か月を夏冬2回に分け、夏季賞与として2か月分を求め、それが無理と会社が主張するならば経理状況のすべてを示し説明するよう求めたのに対し、会社は、経理状況については経営権の問題であり、いちいち細かく答えられず、議論するつもりもないが、前年実績、類似同業者との比較をもとに検討するのであれば協議できる旨回答し、組合もこれを了解し、交渉が進められた。

会社は、去年の実績は概ね基本給1か月相当額であり、今年の夏季賞与についても生活給として最低限必要な金額を出すつもりだが、各従業員に対する具体的支給金額については、Y1代表の裁量の余地があると答えたのに対し、組合は、従業員間に差別がないかどうか支給状況を知りたいとして賃金台帳の提示を求めたため、会社は、提出については検討すると答えた。

会社は、今年の夏季賞与は基本給1か月相当額を考慮しており、昨年冬季賞与の実績を下回ることはない旨述べるとともに、用意した資料に基づき各組合員の冬期賞与の額を読み上げ回答したが、組合は、Y1代表がどのような基準に基づいて裁量を行ったか問い質した。これについては、Y1代表は、従業員の勤務態度等を見て総合的に判断したと言うにとどまった。

会社は、時間も相当経過したことから、夏季賞与に係る結論を出してはどうかと組合に質すと、組合はこんな状況では結論が出ないとして、この日の団交ではこれ以上の具体的な議論はせず、もう1回団交するよう求めた。会社としては、8月は皆多忙なため、今日決着したいと求めたところ、組合が1.5か月分の譲歩案を示したが、会社としてはこれに応じることはできなかった。組合は、再度8月10日前に団交を行うよう要求した。しかし、会社は、8月の盆の前後は忙しく、検討する期間も必要であるので、この場で次回日程を設定できない旨答えると、組合は、それらは団交を行うことができない理由とはならないとして納得しなかった。

結局、労使の主張は平行線をたどり、夏季賞与について合意には至らなかった。そこで、組合は、8月10日までの団交を要求してもできないことを確認して終わろうと述べるとともに、これでは交渉にはならないので労働委員会に再度救済申立てをする旨言くと、会社もそれに異議を唱えることなく、この日の団交は終了した。

なお、組合とY1代表との間において、それ以前の平成15年の夏季賞与及び冬季賞与に関し団交が行われたことは1回もなかった。

エ この日の団交は、少なくとも2時間45分行われたが、前記のとおり、組合

においてはX2代理人が中心となって発言した上記イの(ア)及び(イ)の議論に2時間程度が割かれ、ウの夏季賞与については、残りの1時間足らずの間、上記の内容で団交がなされたただけだった。この団交の終了時、Y1代表は、約2時間経って本題に入ったことからすれば、組合は夏季賞与の団交を口実に会社に頻繁に団交をさせ、会社のことを攻撃する意図であり、今後団交を継続しても妥結に向けての実りある協議は期待できないと考えるに至った。また、Y1代表は、盆前であることから、自身及びY2弁護士をはじめとする会社関係者が、8月10日までに日程を調整して団交に臨むのは困難と考えていた。

(4) 7月29日の団交後の状況

ア 組合は、7月29日の団交では夏季賞与の問題が合意に至らなかったとして、8月2日付け団交申入書で同月6日の団交を要求した。しかし、会社は、前記のとおり、会社側出席予定者が盆前は多忙な時期であること、団交を仮に行ったとしても、和解協定書締結後の過去3回の団交経過から、組合が団交日程の決定方法等の入口論に終始し、夏季賞与に関する妥結に向けての実りある協議が行われることは期待できないことから、8月5日付け回答書で、7月21日、同月29日と誠実な団交を行ってきたが、入口論争で終始しては誠実な団交は行えない旨、また、スケジュール調整が困難なことから団交には応じられない旨回答した。組合は、再び8月7日付け団交申入書で同月10日の団交を要求したが、同月9日、会社は同様の理由で団交に応じられない旨回答した。

イ 組合は、8月9日の上記回答の後、会社に対し特段抗議等を行わず、同月10日組合員3人は夏季賞与を受け取った。

ウ 組合は、6月7日の団交がなされた後には、16不2号事件の取下げをしていなかったが、8月25日に至って取下書を当委員会に提出した。11月4日、組合は、本件申立てを行った。

#### 第4 判断及び法律上の根拠

1 給与支払日の変更について

(1) 申立人の主張

ア 労組法27条2項では、「行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から1年」という除斥期間が定められているが、平成15年4月に一方的に変更された毎月10日の給与支払日は今も継続しており、毎月5日から10日に変更されたことによる組合員の生活上の不利益は現在も続いている。この問題は、平成15年6月から同年10月にかけて実施した団交においても、毎月5日支給に戻すよう要求しており、16不2号事件を経て和解協定書に基づく団

交の場に移り、今日に至っている。よって、当該行為は未だ終了せず、労組法上の除斥期間には抵触しない。

イ 会社は、平成 15 年 4 月に給与支払日を毎月 5 日から 10 日に突然変更した理由について、給与を銀行振込みにすることに伴い、毎月 5 日払いでは振込みが間に合わず、給与の遅配を起こさないためなどと主張するが納得できない。庄内町からの委託金は当月 25 日に支払われており、毎月 1 日でも支給可能なはずである。今まで毎月 5 日払いで一度も給与の遅配はなかった。なぜ急に 5 日遅れの毎月 10 日にしなければならないか、納得のいく説明はなく大変な不利益をもたらしている。従業員への周知についても、聞かされたことのない組合員もおり、被申立人が主張するような十分なものではなかった。労働組合を結成した時期に、矢継ぎ早に一方的に労働条件の変更を行ったが、この給与支払日の変更もその一環であり、組合結成への報復攻撃である。よって、給与支払日の変更は、和解協定書 1 項に違反し、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 給与が、前回支払日の 1 か月後に支払われなかったのは、平成 15 年 4 月だけであり、毎月 5 日払いを 10 日払いに変更する行為は、平成 15 年 4 月で終了しており、「継続する行為」には該当しない。本件申立ては平成 16 年 11 月 4 日であり、平成 15 年 4 月からは 1 年以上経過していることから、労組法 27 条 2 項の除斥期間経過後の申立てとなり、却下されるべきである。

イ 給与支払日を変更したのは、組合結成への反感や嫌悪感とは全く無関係である。本件給与支払日の変更は、給与の銀行振込制を実現するために全従業員一律に実施されたものであるから、組合員に対する不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも該当しない。

(3) 当委員会の判断

会社が平成 15 年 4 月に、毎月 5 日の給与支払日を毎月 10 日に変更したことは、前記第 3 の 4 で認定したとおりである。当該変更行為に係る申立てについて、労組法 27 条 2 項の除斥期間の経過が争点となっていることから以下判断する。

給与支払日の変更に係る申立てが「除斥期間」に抵触しないというためには、給与支払日の変更に伴う組合員の不利益が、支払日を変更した平成 15 年 4 月のみならず、その後も反復継続し、本件申立時である平成 16 年 11 月 4 日の 1 年前以内に顕現していなければならない。

本件給与支払日の変更は、平成 15 年 3 月までは毎月 5 日払いで、同年 4 月以

降毎月 10 日払いに変更されたものである。確かに、平成 15 年 4 月分給与については、申立人が主張するように、支給日が 5 日遅れたことで組合員の生活に不利益が生じたことは認められる。しかし、同年 5 月分以降は、1 か月経過するごとに毎月 10 日に支給されており、組合員に新たな不利益は発生していない。すなわち、本件給与支払日の変更は、平成 15 年 4 月、1 回限りで完結するものであり、労組法 27 条 2 項の「継続する行為」には該当しない。

また、申立人は、この問題は平成 15 年 6 月から同年 10 月に至る団交での要求、さらに和解協定後の団交での解決に含まれているので、行為は今も継続し、本件申立ては除斥期間には該当しないとも主張するが、仮にその事実があったとしても、そもそも本件給与支払日の変更は、先に判断したとおりの 1 回限りの行為でそれをもって完結するのであり、その後の団交で、もとに戻すことが議題となっていたとしても一体的な 1 個の行為とは評価できず、この点においても労組法 27 条 2 項の「継続する行為」には該当しない。

以上により、平成 15 年 4 月の給与支払日の変更行為に係る本件申立ては、労組法 27 条 2 項の除斥期間に該当するものである。

## 2 年休と時季変更権について

### (1) 申立人の主張

従来から、通常、し尿業務やごみ収集の担当に欠員が生じた場合は、浄化槽担当から代替要員を確保しており、7 月 24 日の場合も従来どおり確保できたはずである。

確かにこの日一部業務に欠員が生じたことは事実であるが、会社の事業に影響を及ぼすとまでは考えられず、その事実もなかった。

本件時季変更権は、組合に対して嫌悪感と反感を持ち、組合員 3 人が組合の行事でこの日同時に休みたいことを知っていた会社が、それを妨害する不当な目的で行使したものである。この日の X1 書記長の年休取得の届出に対する会社の時季変更権行使は、行使するに十分納得できる理由が明確ではなく、組合結成への報復的攻撃と断ぜざるを得ない。

このような会社の行為は、和解協定書 1 項に反し、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張

会社が時季変更権を行使したのは、7 月 24 日が、たまたま、し尿担当者 3 人が公休で、また、粗大ごみ収集の日で忙しく、その上 2 人も休まれると、業務に重大な支障を来すことになり、公益事業を営む使命から、事業の正常な運営を妨げる場合に該当すると判断したからであり、年休取得を届け出たのが、組

合員であるか否かで判断したものではなく、組合員差別及び組合結成への報復を目的としたものではない。

よって、7月24日における会社の時季変更権の行使は、労組法7条1号及び3号には該当しない。

(3) 当委員会の判断

会社が、X1書記長の年休取得の届出に対し、時季変更権を行使し、同人の年休取得を認めなかったことは、前記第3の5で認定したとおりである。

申立人は、X1書記長が年休を取得しても、会社の事業に影響を及ぼすものではなかったと主張し、被申立人は事業の正常な運営を妨げるものであったと主張するので、まず、会社の時季変更権の行使の当否について判断する。

会社のごみ収集業務は、庄内町の委託事業として地域住民の公衆衛生に直結する公益事業であり、日常的に円滑な業務遂行を求められるものである。会社のごみ収集は通常6人が従事しており、特に当日は粗大ごみ収集の日でもあり、6人体制の確保が会社にとって必要であったと思料される。

7月24日当日、ごみ収集担当の1人が入院中であること及びX4委員長の年休を認めたことに伴い、それまでの慣例で、本来4人体制の浄化槽担当から2人応援配置したため、浄化槽担当は2人体制となっていた。

このような状況の中で、さらにX1書記長の年休取得を容認すれば、出勤予定者の急病、急用などによる欠勤という不測事態への対応が不可能となり、事業の正常な運営を妨げるであろうことは十分是認できる。さらに、会社は、このような事態を回避するため7月21日の団交で表明したとおり、公休であるし尿担当3人に出勤を打診したが、いずれも断られている。

よって、会社が、X1書記長の年休取得の届出に対し、時季変更権を行使したことは、このような状況経過を鑑みれば、時季変更権を不当に行使したものと評価できない。

次に、会社の上記時季変更権行使が会社の組合嫌悪によるものか否かについて検討する。

会社が時季変更権を行使したのは、16不2号事件の和解が成立し、会社が組合員に対する懲戒処分を撤回し、未払賃金相当額の支払いを履行し、また、円滑には進んではいなかったものの、6月7日、7月21日労使間で団交が行われていた時期である。

また、会社は、時季変更権を行使した日のX4委員長の年休取得を認める一方で、公休のし尿担当に出勤を打診するなどX1書記長が年休を取得できるよう努力している。

さらに、平成 16 年の組合員が取得した年休について、会社が時季変更権を行使したのはこの 7 月 24 日だけである。

以上の諸事実及び先に判断した時季変更権行使の相当性を総合すれば、本件 X1 書記長の年休取得の届出に対する会社の時季変更権の行使は、会社の組合嫌悪、組合差別によるものとは認定できない。よって、本件時季変更権の行使が不当労働行為であるとの申立人の主張は採用できない。

### 3 6 月 7 日の団交について

#### (1) 申立人の主張

団交では、Y2 弁護士がほとんど 1 人で対応し、調印権者である Y1 代表は、一切黙秘し、一言も発言しようとはせず、誠意ある態度や姿勢は認められなかった。また、和解協定書 2 項について、Y2 弁護士は、本来申し訳ないとの意味である「遺憾の意」については「処分したことについての遺憾の意」であると、「本件申立に至った経緯を省みて」については「このようなことにならないように」であると回答するなど謝ることなく居直った。

これらは、誠実に団交を行う旨の和解協定書 3 項に違反するものであり、典型的な不誠実団交、事実上の団交拒否であり、労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

申立人の団交における質問は、ほとんど、労働条件に対する具体的な要求とは全く無関係な和解条項の意義、効力についての会社の認識を問うものであった。組合は、その認識が労使で一致しないと団交はうまくいかないと主張するが、和解が成立したからといって、過去の事実に対する認識が当事者双方で一致するはずはなく、それぞれが異なる認識、考え方を持つのは当然であり、同じ認識を持たないことが不当労働行為であるとする組合の主張は誤りである。

このように、具体的な労働条件とは関係ない、和解条項の意義、効力についての誤った認識に基づく返答不能な回答を会社に要求したのであるから、Y1 代表ではなく、Y2 弁護士が答えてもいささかも不自然ではなく、6 月 7 日の団交における会社の対応は、和解協定書に違反する不誠実な団交であったとは到底考えられない。

#### (3) 当委員会の判断

まず、団交の場において、Y2 弁護士がもっぱら発言し、Y1 代表が発言しなかったことが不誠実であるかについて判断する。

組合は主として和解協定書の各条項に関する会社の解釈、認識を質したり、組合の意見を述べたりしたが、その中で、Y1 代表に対し、「誠実団交」の意味

について問い質したりなどとした。

代理人が会社代表者に代わって発言することはもとより許されることであるが、特に、これらの組合の質問、要求は、16不2号事件の調査手続において主張の応酬が繰り返された後調印された和解協定書の条項に関することで微妙な法律的解釈や判断を要するものであること、16不2号事件においてY2弁護士は代理人を務め、和解協定書の調印に関与していること、一方組合側で主に質問をし意見を述べているのはX2代理人であり、同人も同事件の代理人であって、また団交経験が豊富と思われることから、会社としてY2弁護士がほとんど発言対応することとなったことには特段何の問題もない。しかも、団交に当たってY1代表から代理人として交渉権限を与えられているY2弁護士が、和解条項の解釈及び会社の和解における認識を、会社側として回答することはむしろ自然であり、加えて、必要に応じてY1代表の考えを確認の上回答しているものであるから、このような会社の対応が不誠実団交であったとは評価できない。

次に和解協定書2項に関する会社の認識、回答が不誠実であるかについて判断する。

Y2弁護士が、「遺憾の意の表明」は、組合員を処分したことについてのものであること、「申立に至った経緯を省みて」が、組合に不当労働行為との誤解を与え申立てに至らせたことであると回答したことは、和解条項の解釈としては相当なものであり、不誠実であるとは評価できない。

また、遺憾の意の表明は和解条項上の表現と和解協定書の調印で当事者が納得し、一応の解決をみていることから、団交の場であらためて謝罪をすることが会社に求められているとまでは言えず、団交で謝罪の表明をしなかったことをもって会社の対応が不誠実であったとは評価できない。

よって、当該団交において、会社が、和解協定書に違反し、労組法7条2号に該当する不誠実団交を行ったとは認め難い。

#### 4 7月21日の団交について

##### (1) 申立人の主張

組合の7月9日付け及び同月13日付け団交申入れに対し、会社側はいずれもY2弁護士の都合が悪いとして一方的に7月21日を指定してきたが、団交開催要領にあるようにY1代表が出席できるのであれば、代理人が出られなくとも、団交は成立するのであり、会社の団交日程に関する上記の対応は、誠実団交の姿勢に欠けるものである。また、この議論の中で、会社は、「馬鹿な議論」、「揚げ足取り」、「水掛け論」など喧嘩腰の言葉を吐き、誠意を持って解決していこうとの姿勢を全く見せようとしなかった。

よって、このような会社の対応は、誠実団交義務違反であり、事実上の団交拒否であり、和解協定書に違反する労組法7条2号該当の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

団交の日時については、組合側の意向も尊重し、双方の都合に合わせて決めてきたものであり、組合側の意向を無視して、会社側が一方的に決めたことはない。

7月21日の団交の設定について、Y1代表としては、団交に臨むに当たって、交渉事なので、ぜひY2弁護士を出席させたいという気持ちがあり、団交可能な日のうち、できるだけ早い日ということで、同日を提案したものである。もし、組合が同日ではだめだというのであれば、会社としては、また日程を調整する用意があった。このように会社の対応は不誠実なものではなく不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、7月21日の団交日程設定に関し、団交開催要領中にある、「労働条件決定権者が出席すれば交渉は成立する」というのを根拠に、Y1代表が出席すれば団交は成立するにもかかわらず、Y2弁護士の都合を理由に団交日程の設定を行ったことが、不誠実団交である旨主張するので、まず、その点について判断する。

使用者が、顧問弁護士等に交渉権限を委任し団交への出席を求めることは、何ら違法ではない。団交においては、法的観点から組合側の主張が行われることが多いこと、また本件は前記のとおり16不2号事件において調印した和解協定書の履行にかかわる問題であること、加えて組合は団交経験が豊富と思われるX2代理人を交渉員としていることから、Y1代表が、Y2弁護士の同席を希望することは理解できる場所である。したがって、会社が、Y1代表の都合だけでなく、Y2弁護士の都合も合わせて団交日程の設定を行っても、何ら不誠実なものとは言えない。

また、申立人が援用する団交開催要領の上記規定は、Y2弁護士の都合に従って団交日程を設定することを禁止したとまで解することはできない。

さらに、会社の7月21日という提案は、組合が希望した同月14日ないし19日とは数日のずれに過ぎず、著しく遅延するというものではない。

以上のことから、7月21日開催の団交日程設定に関する会社の対応が不誠実団交に当たるとの申立人の主張は失当である。

次に、申立人は、団交の過程で、Y2弁護士による、「馬鹿な議論」、「揚げ足取り」、「水掛け論」などのような発言があったことを捉えて、誠意のある団交

態度ではなかったと主張するので、以下判断する。

確かに、申立人が指摘するような言葉のやりとりは認められる。しかし、そもそも、7月21日の団交議題は、組合の団交申入書にあるように「既に提出済要求書の解決」であり、団交日程の決定方法という議題は、当日の予定議題に含まれていなかった。そして、組合は、X2 代理人が中心となって、この団交日程の決定方法について、再三再四同じ主張を繰り返して具体的な労働条件に係る議題になかなか入ろうとしなかった。上記発言はそのような経緯、状況のもと一刻も早く議題についての交渉に入るべくなされたものであり、したがって、これらの発言だけを捉えて、不誠実であったとは評価することはできない。

なお、当日は前記のとおり、X1 書記長の7月24日の年休取得問題について、公休のし尿担当に応援出勤が可能か打診することも約束している。

以上の次第であり、会社はこの日の団交において組合に対し相応な対応をしており、不誠実であったとは評価できない。

したがって、会社に和解協定書に違反する労組法7条2号の不誠実団交があったとは言えない。

## 5 7月29日の団交について

### (1) 申立人の主張

ア 夏季賞与に関する交渉の中で、会社は、組合の要求に対して、「無理です」、「会社がもたない」など抽象的な回答に終始し、組合が応じられない理由を示すよう求めても、経営権の問題であり、経営状況を詳細に示すつもりはない旨回答し、労働条件の改善を図ろうとする意思が全くなく、不誠実な交渉態度であった。

イ また、会社側交渉員は、和解協定書の交渉時間は2時間を目処とするとしていることを捉え、2時間経過した旨告げ、団交を打ち切るなど不誠実な対応をした。

### (2) 被申立人の主張

ア この日の団交では、夏季賞与の件が議論されるはずだったにもかかわらず、組合は、まず、一般論としての「交渉日程の入れ方」、次に、「Y1 代表の組合に対する嫌悪感の有無」、さらに「7月24日のX1 書記長の年休取得届出に関し行使した時季変更権の当否」を議論し、これらの議論に長時間を費やし、その後夏季賞与の団交を行ったが妥結できなかった。組合が、夏季賞与の支給日である8月10日までに夏季賞与について十分な団交の機会を持ちたかったというのなら、7月29日の団交では、はじめから夏季賞与の議題に入っていたはずである。しかも、この日の団交が8月10日前に可能な最後の日にな

るであろうことは、組合も十分予測していたはずである。

イ しかも、この日の団交は、17時30分から始まり、和解協定書上の目途である2時間を超過していたが、会社としては、この日に何とか夏季賞与について合意を図りたいと考え、20時を過ぎても交渉を続けたのである。

### (3) 当委員会の判断

この日の団交は、8月10日の夏季賞与支給日が間近に迫っていたことから、会社の方から日程決定を持ちかけたものであるところ、組合は、すぐには夏季賞与についての協議を行わず、前回の交渉で長時間にわたり協議された団交日程に関する議論、及び組合において了解しすでに決着のついているX1書記長の年休に係る時季変更権の問題を、X2代理人が中心となって執拗に蒸し返し、これに多くの時間を費やし、夏季賞与については1時間足らずしか団交できない状況を自ら作り出しているものであって、このような組合の態度には問題があると言わざるを得ない。

一般に、賞与交渉において、使用者が一定の経営状況を示し、組合に説明することは、円滑な交渉、妥結を実現させるために重要なことではある。

会社は、組合員の前年の冬期賞与支給実績を表す資料を用意し、これを読み上げたが、組合は会社の経営状態の全部の開示を具体的な特定もせず要求していることからすると、会社がこの日組合の要求に応じずすべてを開示しなかったことは無理からぬところである。

また、この日の団交の中で、会社側が、2時間経過したことに言及した事実はあるが、2時間経過後も会社は団交を続け、当日の団交は、少なくとも2時間45分程度行われており、最終的には組合も団交を終了することに同意していることから、交渉時間のことは全く問題とならない。

以上の次第であり、7月29日の団交につき、会社に和解協定書違反、労組法7条2号違反はない。

## 6 7月29日から8月10日に至る会社の対応について

### (1) 申立人の主張

7月29日の団交後、夏季賞与の支給日である8月10日まで十数日あり、まだ団交開催の時間的余地はあると考えたので、8月6日、同月10日の団交開催を重ねて要求したが、会社は応じず、一方的に夏季賞与を支給した。このように、会社には、和解協定書にある、労働条件の維持向上に努める意思も、積極的に誠実に団交を行おうとする態度、姿勢も見いだすことはできない。これは、労組法7条2号に違反する不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張

7月29日の団交で、はじめから、夏季賞与について十分議論がなされ、その結果、時間が不足したというのであれば、もう一期日設け妥結を図ることもできるが、8月10日までに団交を求める組合の目的は、夏季賞与を話し合うためのものではなく、夏季賞与は前記蒸し返しのための議論のための団交を行うための口実に過ぎないのであるから、もう1期日入れても妥結の可能性はない。

よって、会社が、夏季賞与に係る団交を拒否したということにはならない。むしろ、組合の方こそ、夏季賞与のための交渉日を設けたにもかかわらず、夏季賞与について団交をしなかったというのが、本件事案であり、不当労働行為は成立しない。

また、会社は、8月10日、組合との妥結がないまま、組合員を含む全従業員に夏季賞与を支給したが、会社は、組合員に異議申立権を放棄させてまで夏季賞与を支給したのではなく、支給自体によって、労働者にはいささかの不利益も生じていないのであるから、支給行為が不当労働行為に該当するものではないことも明らかである。

### (3) 当委員会の判断

確かに、会社は、8月10日までの間に、組合の8月2日付け及び同月7日付け団交申入書に対し、団交に応じていない。

夏季賞与支給日が間近に迫った7月29日の団交では、夏季賞与が交渉議題として予定されていたにもかかわらず、組合は、同月21日の団交で、労使が対立し、交渉の余地がなくなっていたと思料される団交日程の決定方法、及び7月24日のすでに決着がついているX1書記長に対する時季変更権行使の可否を従前の繰り返しのよう蒸し返しの議論し、団交時間の多くをその議論に費やしている。このような組合の団交姿勢からすると、仮に8月10日までに団交が設定できても、夏季賞与以外の議題がこれまでと同じように繰り返され、夏季賞与について実質的交渉がなされないと会社が判断したことは、首肯できるものである。

また、7月29日の団交の最後において、組合は8月10日までの団交を要求してもできない事実を確認し、労働委員会に再度救済申立てをする旨述べたところ、会社がこれに異を唱えず、この日の団交はそれで終了したという事情もある。

会社は、組合と交渉が行き詰まる中で、他の従業員と同一期日に支給する必要があったことから、組合と妥結しないまま夏季賞与を組合員に支給したが、会社が8月10日に団交を開催できない旨回答した後も、組合からの夏季賞与の支給を中止するようとの申し入れは一切なく、組合員らも特段異議を述べる

ことなく受領している。

以上を総合すると、会社が、組合の8月2日付け及び同月7日付け団交申入れに応じなかったこと及び同月10日に夏季賞与を支給したことをもって、労組法7条2号の団交拒否とは評価できない。

#### 7 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法第27条及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年12月16日

福岡県労働委員会

会長 野 田 進 ⑩