

# 命 令 書

申 立 人 田中酸素労働組合

被申立人 田中酸素株式会社

上記当事者間の田中酸素不当労働行為事件(平成 17 年(不)第 3 号)について、当委員会は、平成 18 年 5 月 25 日第 556 回公益委員会議及び同年 6 月 22 日第 557 回公益委員会議において、会長公益委員加藤政男、公益委員柳澤旭、同中坪清、同大田明登、同北本時枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、労使双方で締結した「団体交渉に関する協定書」を厳守し、平成 17 年 6 月 28 日に申入れのあった団体交渉に速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、団体交渉においては、組合の質問、要求に対し資料を示すなどにより十分な説明をしなければならない。
- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人田中酸素株式会社(以下「会社」という。)が、申立人田中酸素労働組合(以下「組合」という。)の団体交渉の申入れを拒否したことが、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、救済を申し立てた事案である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、団体交渉を中断したこと及び交渉において虚偽の回答をしたことを謝罪する旨の文書を組合に対して交付すること。
- (2) 会社は、団体交渉において暴力行為等により交渉が不可能な場合を除き交渉を拒否しないこと。
- (3) 会社は、組合の質問、要求に対して客観的資料を提示して回答をすること。
- (4) 会社代理人 Y1 弁護士(以下「会社代理人」という。)は、団体交渉において、

交渉を妨害する発言をし、また中断したことを謝罪する旨の文書を組合に交付すること。

- (5) 会社は、次回団体交渉の際、平成16年11月1日付け就業規則の具体的な変更内容など4項目について、書面にて回答すること。

## 第2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

会社は、高圧ガス製造販売及び建設機材のリース販売等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された。資本金は、3000万円で、本件申立時の従業員は、約60人である。

組合は、会社に勤務する労働者を構成員とし、平成16年4月14日に結成された。本件申立時の組合員は、4人である。上部団体である宇部地域労働組合総連合に所属している。

### 2 労使関係について

- (1) 平成17年6月27日のあっせん案受諾までの労使関係

ア 平成16年10月28日、組合は、当委員会にあっせを申請した。

イ 平成16年12月17日、労使双方は、あっせん案を受諾した。

あっせん案の内容は、以下のとおり。

#### あっせん案(抜粋)

- 1 労使双方は、今後の交渉に当たっては、お互いに相手の立場を尊重するとともに、団交の進行を阻害するような言動を慎み、団交の再開に合意すること。

なお、訴訟等の争点となっている事項については、団交の対象としないものとする。

- 2 労使双方は、別紙「団体交渉に関する協定書(案)」を参考に、交渉の基本的ルールを定め、これを誠実に履行し、誠意をもって話し合いを進めるとともに、今後は、相互信頼の下に、良き労使慣行を確立するよう努めること。

ウ 上記あっせん案に基づき、4回の団体交渉を行った。平成17年1月15日の第1回団体交渉で、労使は「団体交渉に関する協定書」(以下「協定書」という。)の締結を行った。

「協定書」の団体交渉の応諾義務、団体交渉事項、団体交渉の申入れについての内容は以下のとおり。

## 団体交渉に関する協定書(抜粋)

(団体交渉の応諾義務)

第2条 会社及び組合は、いずれか一方から団体交渉の申入れがあった場合は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(団体交渉事項)

第4条 団体交渉事項は、次のとおりとする。

- (1) 労働協約の締結、改廃、運用に関する事項
- (2) 労働条件の改定、改廃に関する事項

(交渉の申入れ)

第5条 団体交渉開催の申入れは、次の事項を明記した文書を代表者が記名押印して相手方に提出する。

- (1) 交渉事項
  - (2) 交渉委員氏名
  - (3) 交渉日時、予定時間及び場所
- 2 団体交渉の申入れを受けた場合は、申入れを受けた日から7日以内に、開催日時、場所を相手方に通知する。
- 3 団体交渉開催日は、申入れを受けた日から原則として15日以内に行う。ただし、双方が合意した場合は、この限りでない。

エ 協定書第5条第3項の団体交渉開催日の原則については、協定書が締結されて後、組合からのいずれの団体交渉の申入れに対しても、遵守されていない。これについてY2社長(以下「社長」という。)は「反省はしておりません。こちらの事情も酌んでいただきたいということです」と述べている。

団体交渉の申入れ及び開催日の状況は、次のとおり。

第2回(1月19日申入、申入の交渉日時1月28日、2月8日開催)

第3回(2月9日申入、申入の交渉日時2月27日以前、3月12日開催)

第4回(4月26日申入、申入の交渉日時5月16～20日、5月26日開催)

第5回(5月27日申入、申入の交渉日時6月7日)

オ 平成17年2月8日の第2回団体交渉において、会社は、団体交渉の日時を月末、月初めなど繁忙日にしないよう要請を行い、組合は、第3回団体交渉以後は月末、月初めを避けている。

カ 平成17年5月26日の第4回団体交渉は、社長が業務の都合で欠席したため、社長の欠席理由や誰が代表して答弁を行うのか、また、組合の質問には、回答を書面で出す約束があったかどうかなどについて、当初から協議が紛糾

し、組合員が会社代理人に対して「バカか」、「それでも弁護士かね」と発言したため、会社は、団体交渉を打ち切った。

キ 平成 17 年 5 月 27 日に組合は、会社に対して、団体交渉の申入れを行ったが、会社は応じなかった。

ク 平成 17 年 6 月 1 日、組合は、団体交渉の再開を求めて、当委員会にあっせんを申請した。

ケ 平成 17 年 6 月 27 日、労使双方はあっせん案を受諾した。

あっせん案の内容は、以下のとおり。

あっせん案(抜粋)

- 1 使用者は、団体交渉において、説明に不十分な点があったことを認め、組合は、交渉の場で非礼な発言があったことを反省し、今後、労使双方は、誠意を持って団体交渉を行うものとする。
- 2 労使双方は、平成 17 年 1 月 15 日に締結した「団体交渉に関する協定書」に定めるところにより団体交渉を再開するとともに、協定書の内容を誠実に履行すること。

(2) 平成 17 年 6 月 27 日の労使双方あっせん案受諾以後の労使関係

ア 組合は、平成 17 年 6 月 27 日のあっせん案に基づき、6 月 28 日に交渉日を 7 月 7 日とする団体交渉の申入れを行ったが、会社からは何らの回答もなかった。

交渉事項は、次の 2 項目であった。

① 5 月 13 日付要求書に関する事項について

② 夏期賞与について

イ 組合は、7 月 6 日及び 7 月 7 日、6 月 28 日に申し入れた団体交渉に応じるよう催促をしたが、会社は応じなかった。

ウ 組合は、改めて 7 月 14 日、6 月 28 日に申し入れた団体交渉の開催の申入れを行った。組合の繰り返し行われた団体交渉開催の催促に対し、会社は、7 月 15 日に「日程を調整中である」との回答をした。

エ 組合は、会社が度重なる団体交渉の申入れに対し団体交渉を行おうとしなかったため、7 月 20 日に本件不当労働行為救済申立を行い、その旨、翌 7 月 21 日、会社に通知した。

オ 組合は、7 月 22 日の朝から情宣活動を開始し、また同日夕方、会社から 8 月 6 日に団体交渉を行う旨の回答を受けたが、情宣活動を継続した。

カ 組合の情宣活動は、以後 8 月末まで延べ 22 日間に渡り継続された。

キ 組合のビラ配布は、会社周辺の地域、また7月22日、8月28日にはY3会長(以下「会長」という。)、社長の自宅周辺で行われている。

ビラの内容は、賃金、賞与、退職金などの労働条件に関する事、X1執行委員長(以下「X1」という。)解雇に関する事及び会社が団体交渉に応じないことなどを記載したものであった。

ク 会社は、8月5日に、翌6日開催予定の団体交渉の延期申入書を組合に通知した。

ケ 組合が、7月22日からビラ配布などの情宣活動を繰り返していること、また、X1が社長に対し、8月5日『今日(明日)、お前、団体交渉出て来いよ』ってというような暴言を吐き、ないしは『おう、今日(明日)、団体交渉出て来いよ』って言うふうには吐き捨てるように」言ったことから、会社は、団体交渉を取り止め、時間を置くということで、役員一同話し合いの上、延期文を出した。

コ 団体交渉は、平成17年6月28日の組合の申入れ以後、開催されていない。

### 第3 争 点

本件審査に係る争点については、平成17年11月14日開催の第4回委員調査において、労使双方の合意に基づき、下記2点とした。

- 1 平成17年6月27日労使双方の当委員会のあっせん案受諾以後、組合が主張する団体交渉の拒否は、労働組合法第7条第2号の団交拒否に当たるか。
- 2 会社が団体交渉に応じていないことに、正当な理由はあるか。

### 第4 判 断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 組合の主張の要旨

団体交渉の再開についての会社からの回答は、あっせん案を受諾した平成17年6月27日の翌28日に団体交渉を申し入れた後、1ヶ月近く何らなされず、組合が本件申立を行ったことを会社に通知した翌日の7月22日にあった。

会社は、協定書及びあっせん案を遵守せず、その意思さえも全くない。

協定書第5条第2項の規定をたびたび無視し、同第3項規定の団体交渉の期日については一度として守っていない。社長は、その理由として、月末、月初めは、業務が多忙であると言い訳し、反省もない。

組合は、月末、月初めに団体交渉日を指定したことはない。

会社が現在もなお、団体交渉に応じられないとする理由自体が存しない。

会社は、組合が配布したビラに会社を誹謗中傷する記述があり、その業務を妨害する行動を繰り返したと主張するが、解雇事件に関する記述は、解雇無効

の判決が確定しており、その判決を基に要約したものである。また、判決直後の二度目の解雇に関しても、事実に基づき要約して記述している。その他、労働委員会の命令、団体交渉の拒否及び退職金の不正受給などの記述に関しても、事実に反するものはない。

しかし、会社は、組合の宣伝行動・ビラ配布によって、円満で建設的な交渉が行われる環境が整っておらず延期した状態にあると主張する。

組合は、平成 17 年 8 月 29 日以後、そのような行動は行っておらず、会社が主張する理由そのものが存在しない。

## (2) 会社の主張の要旨

あっせん案を受諾したことは認め、団体交渉の申し入れに応じようとしないと主張は否認する。日程調整をしていたものである。会社は、平成 17 年 7 月 22 日、8 月 6 日に団体交渉を行う旨回答し、その前日の 8 月 5 日に延期を申し入れたことは認め、以後団体交渉を拒否していることは否認する。会社は、「(組合が)不当な行動を改め、円満で建設的な交渉が行われる環境が整うまでの間、団体交渉を延期する」旨申し入れたものである。

このように、8 月 6 日に交渉を行うことが合意されているにもかかわらず、組合は会社を誹謗中傷しその業務を妨害する行動を繰り返した。

また、8 月 5 日、X1 が、ビラ配布し帰り際、社長に団体交渉への出席を要請するに際し、暴言を吐いたため、団体交渉を中止し、時間を置くこととした。

このような事情にあるため、団体交渉を延期することとし、現在までに行っていない。前記のとおり、会社は円満で建設的な交渉が行われる環境が整うまでの間、団体交渉を延期しているのであって、団体交渉を拒否しているものではない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 団体交渉の拒否の事実があるか。

組合が、平成 17 年 6 月 28 日に申し入れを行った団体交渉を、会社が拒否した事実があるかについて判断する。

団体交渉の申し入れにかかる交渉事項は、協定書による団体交渉事項を含み、特に義務的団体交渉事項に当たるものであり、会社は、協定書に基づき 6 月 28 日に組合が申し入れた団体交渉に応じる義務を負うものである。

また、労使が締結した協定書によれば、申し入れから 7 日以内に開催通知を行い、申し入れから原則として 15 日以内に交渉を開催することとなっている。

ところが、会社は、6 月 28 日、団体交渉の申し入れを受け、組合は、7 月 22 日に団体交渉を 8 月 6 日に行う旨の通知を受けた。したがって、会社は、協定

書を遵守していない。

会社は、団体交渉に応じられない理由として、組合からの7月14日の団体交渉再申入れに対しては、7月15日に「日程調整中である」との通知を行ったと主張するが、会社は、協定書に基づき団体交渉を行う義務があり、この通知は、会社内部の単なる日程調整の事情を説明しているのもであって、この通知を行ったからといって、団体交渉に応じない理由となるものではない。

次に、組合の主張によれば、会社は「組合が、月末、月初めなどの会社の繁忙期となる時期に集中して団体交渉の日時の申入れをしている」と主張しているが、第2の2、(2)のアで事実認定したとおり、会社の主張に根拠はない。

6月28日の団体交渉の申入れにおいても、協定書を遵守する旨のあっせん案を応諾したにもかかわらず、またもや協定書を遵守せず、7月22日になって、団体交渉を8月6日開催するとの通知を出しながら、8月5日には延期の申入れを行うという、団体交渉に応じようとしめない会社の態度は不誠実なものであったと言わざるを得ず、その後団体交渉が開催されていないことと合わせれば、団体交渉拒否の事実があったと認められる。

(2) 会社が団体交渉に応じないことについて、正当な理由はあるか。

会社が主張する、組合が情宣活動により会社を誹謗中傷し、その業務を妨害する行為を繰り返したこと、また、X1が社長に暴言を吐いたことが、団体交渉を拒否する正当な理由となるかの点について判断する。

ア 会社は、組合が、ビラ配布などの情宣活動により会社を誹謗中傷し、その業務を妨害する行為を繰り返したため団体交渉を延期したものであり、拒否したのではなく、延期申入れには理由があると主張する。

配布されたビラの内容は、会社の従業員の労働条件、解雇に関すること及び団体交渉に応じないことについて、組合の見解ないし主張をしたものである。したがって、会社の労務管理に関するものであり、組合の本来的関心事に属する内容であると言える。

また、ビラの配布は、組合が公衆に向けて組合活動の正当性と会社の非を訴える目的で行ったと認められ、情宣活動とともにビラ配布を行い、その内容を広く世間一般に知らしめるためのものであったことは容易に推測できる。このようなビラ配布は、通常、労働組合が情宣活動を行う場合などに行われていることでもあり、また、組合からの団体交渉の申入れに応じようとしめない会社の不誠実な態度に誘発された面があると言わざるを得ない。

しかしながら、組合の情宣活動の中には、会社の営業に影響を与えるおそれのあるものや、会長、社長の自宅周辺で行われた活動については、やや配

慮すべき面はあるが、これらの行動をもって会社の不誠実な対応が免責されることにはなり得ない。したがって、会社の主張する団体交渉の延期に正当な理由はなく、団体交渉に応じないための単なる口実であり到底認めることができない。

イ 会社は、X1 が社長に対し暴言を吐いたため、団体交渉を延期する要因となったと主張する。

X1 の言動については、審問における社長の陳述内容が曖昧であることや、言動のあった状況が十分疎明されていないことから、団体交渉を拒否することを肯定できるほどの暴言であったとは認めがたい。

したがって、会社の主張する延期の理由は、正当な理由とは認めることができない。

### (3) 総括

以上のとおり、会社は正当な理由がなく団体交渉を拒否しているのであって、このような会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## 第5 結論

### 1 救済方法

#### (1) 救済の内容(2)について

会社は、平成17年1月15日労使双方で締結した協定書を厳守し、平成17年6月28日に申入れのあった団体交渉に速やかに応じることを命ずることとする。

#### (2) 救済の内容(3)について

会社は、平成17年6月27日のあっせん案で、団体交渉における説明が不十分であった旨認めており、審問においても「やっぱり、こちら側(会社側)も準備ができていなかったっていうことは、あるかもしれません」と述べている。

したがって、団体交渉においては、組合の質問、要求に対し資料を示すなど十分なる説明をすることを命ずることとする。

#### (3) その他

救済の内容(1)、(4)及び(5)の救済の方法としては、主文の救済の範囲をもって相当と思料する。

### 2 法律上の根拠

以上、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

## 第6 当委員会の意見

当委員会は、労使双方に以下のとおり強く要請するものである。

労使双方は、平成 17 年 6 月 27 日のあっせんで、組合は「交渉の場で非礼な発言があったことを反省し」、会社は「団体交渉において、説明に不十分な点があった」と各々の非を認めた上で、団体交渉を再開するとの合意をしたところである。

労使双方は、ともに協定書を厳守し、各々認めた非を再び繰り返すことなく、お互いの信頼関係の醸成に努め、よりよい労使関係を構築されるよう強く要請する。

平成 18 年 6 月 22 日

山口県労働委員会

会長 加藤 政 男