

命 令 書 (写)

福岡市博多区店屋町6番5号小松ビル1階

申立人 連合福岡ユニオン

執行委員長 X₁

愛知県春日井市美濃町2丁目98番地

被申立人 株式会社竹屋

代表取締役 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成18年(不)第8号竹屋(不誠実団交等)不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年7月30日第1746回、同年8月6日第1747回及び同月10日第1748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 被申立人は、申立人が平成17年11月17日及び同年12月27日に申し入れた団体交渉事項のうち次の事項については、必要に応じて書面による回答を行い、また、回答の根拠を示して具体的説明を行うなど、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
 - (1) 組合員X₂の平成17年11月14日内示に係る平成18年1月21日付け配置転換
 - (2) 平成17年度冬期賞与の人事考課

- 2 被申立人は、申立人が平成18年3月3日に申し入れた下記団体交渉事項について誠実に団体交渉に応じなければならない。

- (1) 賃金の引上げ
- (2) 65歳への定年延長

3 被申立人は、申立人が平成18年4月28日に申し入れた団体交渉事項である春闘要求、平成17年度期末賞与の人事考課及び組合員X₂の降格人事について、団体交渉を拒否してはならない。

4 被申立人は、本命令書交付の日から10日以内に、次の文書を申立人に交付しなければならない。

平成19年 月 日

連合福岡ユニオン
執行委員長 X₁ 殿

株式会社 竹屋
代表取締役 Y₁

株式会社竹屋が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を行わないよう留意します。

記

- 1 貴組合が平成17年11月17日及び同年12月27日に申し入れた貴組合員X₂及びX₃の配置転換並びに平成17年度冬期賞与に関する団体交渉において、書面による回答を一切拒否し、具体的説明を行わないなどの不誠実な対応をしたこと。
- 2 貴組合が平成18年3月3日に申し入れた春闘要求に関する団体交渉において、貴組合との合意がないにもかかわらずテープ録音を強行し、一方的に要求事項に対する回答を行うなどの不誠実な対応をしたこと。
- 3 貴組合の平成18年4月28日付け団体交渉申入れに対し、これに応じなかったこと。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容等

1 事案の概要

本件は、申立人連合福岡ユニオン（以下「組合」という。）と被申立人株式会社竹屋（以下「会社」という。）の間で行われた①組合員の配置転換（以下「配転」という。）に関する平成17年12月14日の団体交渉（以下「団交」という。）並びに②配転及び平成17年度冬期賞与に関する平成18年1月18日の団交において、会社が、組合の求める書面回答及び関係資料の提示をせず、かつ組合の質問に答えないなどの不誠実な対応をしたとして、また、③組合が平成18年3月3日に申し入れた春闘要求に関する同月23日の団交において、団交におけるテープ録音につき会社と組合の意見が対立したままで交渉ができない状況にあったにもかかわらず、会社が、組合の要求事項に対する回答を一方向的に述べたこと、並びに④組合の同年4月28日付け団交申入れに会社が応じなかったことは団交拒否であるとして、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為に該当するとの申立てがあったものである。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、福岡労委平成17年（調）第23号あっせん事件（以下「17調23号事件」という。）で合意した内容を遵守し、組合が要求した書面回答及び関係資料の提出などをし、権限を有する役員出席のもと誠実に団交を行わなければならない。
- (2) 会社は、組合が平成18年3月3日付けで申し入れた団交について、組合との合意がないままテープ録音を行い、団交事項について一方向的に回答を行うなどして団交を拒否してはならない。
- (3) 会社は、組合が平成18年4月28日付けで申し入れた団交について、団交を拒否してはならない。
- (4) 上記(1)ないし(3)に係るポストノーティス。

3 本件の主な争点

- (1)ア 平成17年12月14日及び平成18年1月18日の団交開催に当た

り、組合が書面による回答を要求したのに対し、会社がそれを行わなかったことは、不誠実な交渉態度といえるか。また、これらの団交において、会社は、組合が質問したことに対して説明や関係資料の提示を行わないなど不誠実な対応をしたか。

イ 上記各団交に出席した会社交渉責任者に交渉権限があったか。

- (2) 平成18年3月23日の団交における会社の一方的回答は、団交拒否あるいは不誠実団交に当たるか。
- (3) 会社が組合の平成18年4月28日付け団交申入れに応じなかったことは、団交拒否に当たるか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成8年12月1日に結成された、個人加盟方式のいわゆる地域合同労働組合であり、申立時の組合員数は約300名である。会社における組合員は、後記4(2)の配転に係る団交申入れ時には、福岡支店に勤務する3名であった。

(2) 被申立人

会社は、パチンコ遊技機及びパチンコ玉自動補給装置の製造及び販売等を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、愛知県に2工場、全国に福岡支店を含む5支店と12の営業所等を有している。申立時の従業員数は約270名であり、うち福岡支店の従業員は9名である。

2 17調23号事件（平成17年12月8日受諾）以前の労使関係

(1) 団交におけるテープ録音の状況

平成15年7月4日、会社福岡支店に勤務するX₄（以下「X₄」という。）が組合に加入し、同月15日、組合と会社との間で第1回団交が行われた。

その後、同年11月20日には会社福岡支店勤務のX₂（以下「X₂」という。）も組合に加入し、組合と会社の間で、以降も、組合員の研修問題、賞与等を議題として団交が行われ、平成17年3月までに約20回の団交が開催された。

これらの団交には、組合のX₅書記長（以下「X₅書記長」という。）及び会社のY₂総務部長（以下「Y₂部長」という。）がそれぞれの交渉責任者として出席した。

会社は、第1回団交以降、毎回、テープレコーダーを用いて団交の内容を録音することにしたが、組合は、当該テープの複製の提出を求めることでこれを了解した。しかし、会社は、当初2、3回分の団交が録音されたテープを組合に渡したことがあったが、その後の団交の録音テープについては、整理できるまで待つてほしいと回答したきり組合に渡さなかった。

〔甲第1号証、甲第2号証、甲第20号証、第1回審問X₄証人陳述（以下「甲1」、「甲2」、「甲20」、「審①X₄証人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

(2) 17不2号事件

平成17年3月17日、組合は、当委員会に対し、組合員に支給された平成15年度期末賞与並びに平成16年度夏期賞与及び冬期賞与の各支給額が著しく低額であること等が不当労働行為に当たるとして救済申立て（福岡労委平成17年（不）第2号事件。以下「17不2号事件」という。）を行った。

〔当委員会に顕著な事実〕

(3) 会社側交渉責任者の交代等

平成17年6月21日、同年4月5日に支給された平成16年度期末賞与に関する団交が行われた。

従前の会社団交責任者であったY₂部長は、銀行からの出向者であり、平成17年3月に出向元に戻ったため、この団交から、会社の交渉責任者は、Y₃総務部次長（以下「Y₃次長」という。）に交代した。

その後同年11月頃、再び銀行からの出向者が会社の新しい総務部長となったが、団交については引き続きY₃次長が交渉責任者として担当することとなり、以後本件結審時まで同人が担当した。なお、会社において総務部次長の上に位置する役職は、総務部長及び取締役である。

〔乙5、乙6、審①X₄証人、審②Y₃証人〕

3 17調23号事件

(1) 平成17年9月2日、団交が行われた。この席上、組合は、会社が団交

でテープ録音を行うことについては、組合にその複製を渡すことが条件となっており、それがなされない限り録音は認めないと異議を唱えた。これに対して、会社は、双方がそれぞれ録音すればよいのではないかと回答し、交渉責任者の交代もあって双方の見解に食い違いがあった。

また、組合は、この日の団交で、会社は、組合の求めにもかかわらず書面による回答を拒否している、また、賞与の人事考課について17不2号事件が係属中であることを理由にその説明を拒否しているなどとして、会社の団交に臨む姿勢について質し、同月9日までに回答するよう要求した。

[審②Y₃証人]

- (2) 上記要求に対する会社の回答書を受け取った組合は、その内容が不十分であるとして、平成17年9月12日、当委員会に誠実団交の開催を求めたあっせん申請を行った（17調23号事件）。

同年12月8日、組合と会社は、当委員会が示したあっせん案を受諾した。その内容は、①労使双方は可能な限り関係資料を提示するなどして誠実に団交を行うこと、②団交の出席者については、交渉議題及びその交渉の進捗状況等に鑑みて労使双方が柔軟に対応すること、③団交の経過に係る記録の取り方及び交渉議題の具体的内容等については、交渉が円滑に行われるよう事前に労使双方十分協議すること、というものであった。

この③については、テープ録音について上記のとおり双方の意見に食い違いがあったことから、今後の団交においては、テープ録音を含めた記録の取り方について労使双方事前に十分協議するということが確認されたものである。

[甲7、審①X₄証人]

4 配転内示と平成17年12月14日の団交

(1) 配転の内示

平成17年11月14日、会社福岡支店のY₄支店長（以下「Y₄支店長」という。）は、支店での会議の席上、X₂及び当時非組合員であったX₃（以下「X₃」という。）に対しそれぞれ配転の内示を行った。X₃は東京サービスセンターへ、X₂は広島支店サービス課への異動であった。

会社の各支店には、パチンコ設備の販売を行う営業課と、その保守点検を行うサービス課とがあり、X₂及びX₃はいずれも福岡支店サービス課に

所属していた。

Y₄支店長は、配転を行う背景として、会社の中間決算において8億円の赤字が発生したという事情があり、営業力を強化する必要があることから、人員配置が見直された旨を説明した。

〔乙3、審①X₄証人〕

(2) 団交申入れ

ア 上記配転の内示を受けたX₃は、平成17年11月17日、組合に加入し、組合は、会社に対してその旨通知するとともに、X₂及びX₃の配転に関し、主に次の要求項目を挙げて、同月24日までに団交を開催するよう申し入れた。なお、組合は要求項目に対する回答を書面で行うよう求めた。

(ア) 組合員であるX₂、及び17不2号事件で組合側証拠として陳述書を提出したX₃に対する転勤通知は不当労働行為の疑いがあるので、撤回すること。

(イ) 転勤の背景としている8億円の赤字及び今後の見込みについて説明すること。

(ウ) その他転勤の必要性があれば説明すること。

(エ) 転勤条件を明示すること。

〔甲13〕

イ これに対し、会社より、同日までに団交を開催することができない旨の通知があった。そこで組合は、同月24日付けで要求項目を同一とする再度の団交申入れを行い、同月29日までに要求項目に対する文書回答を行うことを付言した。

〔甲14、甲15〕

(3) 団交

ア 上記(2)の申入れに係る団交は、前記17調23号事件あっせん受諾後の平成17年12月14日に行われた。交渉員は、組合側が、X₅書記長、X₆書記次長、X₂、X₄及びX₃、会社側が、Y₃次長、Y₄支店長及び本社の総務グループ課長代理であるY₅（以下「Y₅代理」という。）であった。

この団交は、あっせん合意を受けて開催されたものであるが、前記3(2)のあっせん合意事項③にかかわらず、テープ録音を含めた団交経過

の記録の取り方について、双方どちらからも事前に協議の申出や提案が行われることはなかった。

また、組合が求めた要求事項に対する会社からの文書回答は当日までになく、当日においてもなされなかった。

団交の冒頭、会社がこれまでの団交と同様にテープレコーダーによる録音を開始しようとしたところ、組合が録音は認められないと抗議したため、会社は、当該レコーダーでの録音を中止した。しかし、会社は、組合には知らせずに、予備として、別の小型録音機での録音を行っており、団交終了までその録音を継続した。

〔乙3、審①X₄証人、審②Y₃証人〕

イ 団交において、まず組合は、申入れに対する文書回答はないのかと会社に質したが、会社は、組合に回答の書面は交付せず、口頭で次のように説明した。

- (ア) X₂及びX₃の配転は、特に家庭の事情による不都合がなければ実施する。
- (イ) 8億円の赤字については、重要な経営情報に当たるので説明しない。
- (ウ) 今回の配転は、設備部門の受注が伸びない状況が続いていることから、同部門の営業力強化を図るため、全社的な人員のバランスと市場の規模を勘案して決定した。X₂については、ベテランとしての経験を期待したものであり、X₃については、福岡支店サービス課員中、実績からみて福岡支店から転出させることができないZ₁及びZ₂、更なる指導を要するX₄及びZ₃並びに営業課に配転予定のZ₄を除いた結果、選定されたものである。
- (エ) 転勤条件は次のとおりである。①社宅と生活に必要なエアコン、テレビ等の大きな器具は会社で準備する。②単身赴任手当月額30,000円を支給する。③東京及び大阪支店に勤務する社員に対し、地域手当として、世帯主には月額30,000円、非世帯主及び独身者には月額20,000円を支給する。④転勤に伴う引越費用及び旅費は実費を支給する。⑤転勤手当50,000円を支給する。⑥単身赴任者には、月1回の帰省交通費を実費支給する。

〔乙3〕

ウ 会社は、上記イ(ア)に関して、家庭の事情について不都合があれば内

容によっては考慮する旨述べたので、組合は、考慮される家庭の事情を例示するよう求めたが、会社は、これまでに実例がないので、申出があればその事情について判断すると回答した。

〔乙 3〕

エ また、組合が上記イ(イ)の 8 億円の赤字について Y₄支店長に質したところ、同人は、配転内示をした支店の会議において、会社の中間決算が 8 億円の赤字となること、営業力強化のため大阪支店及び広島支店において、サービス課から営業課へ各 2 名の支店内異動が行われること、福岡支店ではサービス課の人員が多いことから、その社員の中から、他支店において営業課への異動が行われたため不足したサービス課の人員を補充するために配転を行うことを説明した旨回答した。

組合は、当該赤字が配転と関係しているのであるから、8 億円の赤字と今後の見通しについて具体的に説明すべきである趣旨の主張をしたが、会社は、8 億円の赤字の発生自体を承知しているのだからそれでいいのではないかと行って具体的な説明をしなかった。

〔乙 3〕

5 平成 18 年 1 月 18 日の団交等

(1) 団交申入れ

組合は、平成 17 年 12 月 27 日付け文書において、X₃が配転に応じられない理由として、同人が痔疾を患っており、心因性のストレスにより悪化の可能性があること、実際に、愛知県での研修に参加した際には、悪化したため欠勤して通院し、1 週間ほどの治療を要したこと、また、両親が別居となることに強く異議を唱えていることを申し入れた上で、X₂及び X₃の配転は不当労働行為の疑いがあるとして、平成 18 年 1 月 11 日までに団交を開催し、当事者の理解を得るような説明を行うことを要求した。また、併せて、同月支給された平成 17 年度冬期賞与の人事考課の説明も求めた。

組合は、両要求について、平成 18 年 1 月 10 日までに文書により回答するよう前回同様求めた。

〔甲 12〕

(2) 団交

ア 平成18年1月18日、上記(1)に係る団交が開かれ、組合側からは、X₅書記長、X₂、X₄及びX₃が、会社側からは、Y₃次長、Y₄支店長及びY₅代理がそれぞれ出席した。

当該団交開催に当たり、テープ録音等団交記録の取り方について、双方どちらからも事前に問題提起が行われることはなかった。

団交の冒頭、会社が、テープ録音を行う旨告げて録音を開始したところ、組合は、双方の合意がないことはできない、録音の必要性はなく、議事録を双方確認すればよいと強く抗議した。会社は、役員に対する正確な報告書を作成するため録音が必要であると主張したが、これに対して組合は、責任者が団交に出席しているのだから、要点のみを報告すればいいと主張して合意に至らず、紛糾したため、会社はテープ録音を中止した。しかし、会社は、この団交においても、組合には分からないよう小型の録音機を用いて団交終了まで録音を行った。

[乙4、審①X₄証人、審②Y₃証人]

イ X₂及びX₃の配転問題について、会社は、上記(1)のX₃の事情はいずれも配転を不都合とする事由には当たらないとして、予定どおり1月21日に両名に配転辞令を発する旨回答した。これに対して、組合は、X₃の事情が配転の不都合事由に当たらないと判断した理由及び判断基準の具体的説明を求めたが、会社は、その都度判断する、それ以上の説明は必要ない、説明する気はないとの回答に終始した。

また、組合は、会社に、なぜX₂が広島支店、X₃が東京サービスセンターへの配転なのか、その決定理由、根拠の説明を求めたが、会社は、適材適所と判断したものであり、会社の裁量権の問題である旨答えた。

組合は、会社の8億円の赤字につき、その内容について再度質したが、会社は、具体的な数字を説明する必要はないと言って説明を拒んだ。

[乙4]

ウ 会社の賞与支給システムは、各従業員について個人考課及び役員考課を、各部門について部門考課をそれぞれ行うものとし、賞与金額は、各人の基本給に会社が定める支給月数を乗じ、これに個人考課、役員考課及び所属する部門考課の各考課係数を乗じて算出するというものであった。そして個人考課とは、支店長が、支店内の従業員を対象として5段階の相対評価を行うものであった。

平成17年度冬期賞与について、会社は、同賞与の支給月数が2.3であったこと、また、組合員の考課結果が次のとおりであったことを回答した。

X₂ 個人考課：E評価、役員考課：0.7

X₃ 個人考課：D評価、役員考課：0.9

X₄ 個人考課：D評価、役員考課：1.0

福岡支店サービス課の部門考課：D評価

この回答に対し、組合が、個人考課及び部門考課の係数について質したところ、会社は、個人考課のD評価は0.8、E評価は0.6であり、部門考課のD評価は0.8であることを答えた。

また、組合が評価の根拠の説明を求めると、Y₄支店長が、個人考課の評価項目は、仕事の正確性、迅速性、責任感、向上心、協調性、積極性等であるとしてこれらについて、各組合員ごとにどのように評価を行ったか説明した。これに対して組合が、評価に係る具体的事実について質すと、Y₄支店長は、今この場では分からない、本人には個別に説明しているなどと回答した。一方、役員考課の評価理由について、会社は、全社的なバランスで決定したと回答し、どのようなところが評価対象となっているのかとの組合の質問に対しても、同様の回答を繰り返した。

[乙4、審①X₄証人、審②Y₃証人]

エ 会社は、上記イ及びウについて、書面による回答は行わず、会社交渉員は、準備してきた書面を見ながら口頭で回答した。組合は、会社に、なぜ回答書を提出しないのか、口頭での説明を書き取っては効率的に議論を進めることができないと質したが、これに対する会社の説明はなかった。

[甲17、乙4、審①X₄証人]

(3) X₂の異動とX₃の退職

X₂は、異議を留めて平成18年1月21日付けで広島支店に異動した。

X₃については、組合、X₃及び会社の間で、X₃が平成18年3月13日をもって会社都合により退職するとの合意が成立し、同人は会社を退職した。

[甲27]

6 平成18年3月23日の団交

- (1) 平成18年3月3日、組合は、会社に対し、春闘要求として賃金の引上げ及び65歳への定年延長等を求めて団交を申し入れ、併せて書面による回答を求めた。

会社は、同月10日付けの書面において、要求事項については団交で説明すると回答して開催日の提案を行うとともに、団交では後日発言に疑義が生じることのないよう双方がテープレコーダーを持ち寄り録音を行うことを提案した。しかし、組合は、同月13日付け書面により、団交には権限を有する者が出席しており、全てを記録する必要性はない、また、必要に応じて要点のみ議事録を作成してその確認を行えばよいとして、録音は認められないと回答した。

その後、双方で団交日時の調整が行われたが、テープ録音の可否に係るやりとりはなかった。

[甲8、甲9、甲22、甲23、甲24、乙2]

- (2) 平成18年3月23日、組合と会社は、春闘要求を議題とする団交の席に着いた。

冒頭、会社は、テープ録音を開始した。これに対して、組合は、労使合意がないのに録音は認められない、録音の必要はなく、議事録を確認すればよいと強く抗議した。会社は、過去の団交では録音が認められていたのに、なぜ急に反対するのか、会社としては録音が必要である、また双方が録音することにどのような不都合があるのかと主張して、対立する議論が繰り返された結果、組合は、テープ録音を行うのであれば団交を開始できないとして、発言をやめた。

双方が無言のまま30分ほど経過したところで、会社は上記(1)の組合の要求事項に対する回答を口頭で一方向的に行った。しかし、組合側交渉員は、これに対して全く発言せず、以後再び双方無言の状態が40分近く続いた。

団交終了予定時刻が近付いたところで、組合は、会社がテープ録音を行ったことで団交を開催できなかったとして会社に抗議し、退席した。

[乙1、審①X₄証人、審②Y₃証人]

7 平成18年4月28日の団交申入れと会社の対応

- (1) 平成18年4月28日、組合は、会社に対し、同年3月3日付けで申し入れた前記6(1)の春闘要求に併せて、同月31日に支給された平成17年度期末賞与の人事考課の明示、同年4月3日に発令されたX₂の降格人事の理由の明示を求めて、これらを議題とする団交を同年5月9日までに開催するよう申し入れた。また、組合は、要求事項に対する回答を同年5月2日までに文書で行うことを求めた。

[甲10、甲11]

- (2) この団交申入れを受けた会社は、組合に対し、団交開催期限とされた5月9日頃、代理人弁護士を通じて、団交でのテープ録音を認めるよう要請した。しかし、組合は従前同様これに応じず、団交拒否として不当労働行為救済申立てを行う旨答えた。そこで同代理人弁護士は、会社としては労働委員会へあっせん申請を行う意向であることを組合に伝えた。

以降、会社は、当該団交開催についての回答は行わなかったし、組合からも、本件申立てに至るまでの間、団交開催の申入れはなかった。

[審②Y₃証人]

- (3) 平成18年5月29日、会社は、当委員会に、誠実団交の開催を求めてあっせん申請を行った（福岡労委平成18年（調）第10号事件）。

[甲18]

- (4) 平成18年6月5日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

- (5) 平成18年6月27日、上記(3)のあっせん事件について、当委員会は、組合及び会社に対し、①労使双方は団交の議事録を作成し相互に確認すること、②労使双方は議事録の正確性を担保するため団交における録音テープの使用を認めること、③団交開催に際し、組合は要求事項を事前に文書で示し、会社は事前に文書回答を行うこと、を内容とするあっせん試案を提示した。

組合はこれを受諾する旨回答したが、会社は、①については議事録の合意に時間を要するとして、③については要求事項のすべてに文書で回答することは受け入れ難いとしていずれにも難色を示し、平成18年7月21日、あっせんは打ち切られた。

[甲19、審①X₄証人、審②Y₃証人、当委員会に顕著な事実]

第3 判断及び法律上の根拠

1 平成17年12月14日及び平成18年1月18日の団交について

(1) 申立人の主張

ア 組合は、両日の団交申入れに当たり、要求事項に対する回答を書面で行うよう会社に求めていたが、会社はどちらの団交においてもそれを行わず、また、17調23号事件において、可能な限り関係資料を提示する旨合意したにもかかわらず、それも拒否した。

イ 両団交では、X₂及びX₃の配転が議題とされたが、会社は、配転の背景である中間決算での赤字発生については、重要な経営情報に当たるとして説明を拒否し、また、X₃が配転に応じられないとして申し入れた事情については、それらの事情はすべて認められないとのみ回答して、具体的説明を拒否し、さらに、組合が、両名の配転先が決定された理由の説明を求めても、具体的説明をしなかった。会社交渉責任者のY₃次長には交渉権限が付与されているとはいえず、そのため組合は会社と実質的な交渉ができなかった。

ウ また、平成18年1月18日の団交においても一つの議題とされた平成17年度冬期賞与について、組合は、個人考課で評価された行為の特定を求めたが、会社は具体的事実に基づく説明を行わず、役員考課の評価理由については、全社的なバランスで評価したと答えるのみであった。

エ 両日の団交における以上のような会社の対応は不誠実であり、労組法7条2号の団交拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 17調23号事件で合意した内容が、書面による回答義務までも定めたものではないことは明白である。また、団交申入書や団交の席において、組合から具体的な資料の提示を要求された事実はない。会社は、組合の要求事項に対し下記のとおり十分に説明を行っており、書面による回答や具体的資料の提示を行わなかったことをもって、誠実交渉義務違反があったとはいえない。

イ 中間決算における赤字の詳細について説明しなかったのは、それが配転を決定するに至った直接の理由ではないので説明の必要はなく、かつ会社の経営情報に該当すると判断したからにすぎない。X₂及びX₃の配

転は、設備部門の受注が伸び悩んでいることから同部門の営業力強化を図るため、全社的な従業員のバランスと市場の規模を勘案して決定したのであり、その旨を説明している。

また、X₃が配転に応じられないとする事情について、それらは業務上の必要性と対比すると、配転を拒否するほどの著しい不利益と判断されないことは明白であると考え、会社は、配転拒否理由には該当しない旨の回答をした。

ウ 平成17年度冬期賞与については、組合員の個人考課の係数及び評価内容を説明し、役員考課についても、組合員の具体的係数とそれが全社的なバランスを考慮して決定されていることを説明した。

エ 以上のとおり、会社は、組合の団交申入れに対して誠実に団交を行っており、かかる会社の対応は団交拒否には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社が書面による回答を行わなかったことについて

申立人は、組合が両日の団交申入れに当たり要求事項に対する回答を書面で行うよう求めたにもかかわらず、会社がそれに応じなかったことは不誠実な交渉態度である旨主張するので、以下検討する。

平成17年12月14日の団交において、会社はその日まで及び当日に文書回答をしなかったことから、組合は会社に対し、団交申入時に求めていた文書回答はないのかと質したが、会社はその理由については何も述べず、口頭で要求事項に対する回答を行った（前記第2の4(3)ア及びイ）。また、平成18年1月18日の団交においても、組合が団交申入書において要求事項に対しての書面回答を求めていたにもかかわらず、会社はこれに対する回答をせず、組合が理由を質しても説明しなかった（前記第2の5(1)及び(2)エ）。

確かに、使用者には、労働組合の要求事項に対して、すべて書面で回答を行うことが求められるものではなく、書面回答を行わなかったことが常に不誠実と判断されるわけではない。しかし、回答内容によっては、誤解を避け、双方が共通認識を持って効率的に協議を進めるために、書面による回答をすることがふさわしいといえる場合もある。本件においても、会社は、X₂及びX₃の配転について組合の理解を得るよう説明するとともに、書面で回答可能な事項については組合に対して予め又は団

交の場において、必要に応じ書面を交付すべきであった。特に、転勤条件については、転勤に係る協議を行うに際しての前提となる重要な労働条件であり、かつ、これについて会社が口頭で行った回答は各種手当の月額等細部にわたる具体的なものであった（前記第2の4(3)イ(エ)）ことから、これを明確に書面に記して組合に示すことは意義があり、そのことに何ら支障や問題があったわけではない。しかも、このような詳細な内容を組合が団交の場において書き取ると正確性を欠くことになるおそれもあり、加えて組合に余分な負担を強いるものであって、交渉の効率を損なわせるものである。これらのことからすれば、殊更組合の要求に反して、全く書面回答を行わず口頭で回答することに終始する会社の頑なな姿勢には合理的理由を見出すことができない。

以上のように、組合が団交申入れの度に要求に対する書面回答を求めているという事情の下で、いずれの団交においても理由を説明することもなく一切の書面回答を行おうとしない会社の対応は、誠実性に欠け、組合を軽視したものと評価せざるを得ない。

イ 組合の質問事項に対する会社の対応について

申立人は、両団交において議題とされたX₂及びX₃の配転問題並びに平成18年1月18日の団交において議題とされた冬期賞与問題について、会社が、組合の質問事項に対して具体的説明を拒否したり、関係資料の提示を行わないなどの不誠実な対応を行ったと主張するので、以下検討する。

- (ア) 使用者は、労働組合が組合員の配転に関して団交開催を求めた場合、団交において、配転の必要性、配転対象者選定の理由及び配転後の労働条件等について、労働組合の理解が得られるよう、必要に応じ関係資料を示すなどして説明を行うといった誠実な対応が求められる。

両日の団交における会社の対応をみると、会社は、今回の配転について、設備部門の営業力強化を図るため、全社的な人員のバランスと市場の規模を勘案して決定した旨を述べ、両人を配転対象者として選定した理由については、X₂はベテランとしての経験を期待したものであり、X₃については、福岡支店の他のサービス課員の実績や業務能力と比較した結果選定された旨の説明をした（前記第2の4(3)イ(ウ)）。しかし、組合が、配転の背景とされている8億円の赤字発生

について質すと、会社は、重要な経営情報に当たる、具体的な数字の説明は必要ないとして説明を拒否し、X₃自身の健康問題及び家庭の事情による配転不都合の申入れに対しても、不都合事由に当たらないとのみ回答し、その理由について説明は必要ないなどとして具体的説明を行わなかった（前記第2の4(3)イ及びエ並びに5(2)イ）。また、組合が、なぜX₂が広島支店で、X₃が東京サービスセンターなのか、その決定期理、根拠の説明を求めたのに対しては、会社は、裁量権の問題である旨答えるのみでその説明をしなかった（前記第2の5(2)イ）。

この団交において会社が説明した、全社的な人員バランスと市場の規模との勘案というX₂及びX₃の配転理由は、極めて抽象的なものであり、会社からはそれ以上の具体的な説明はなく、組合から資料の提示を求められることがなかったからとはいえ、会社は、組合が納得できるような回答の根拠となる具体的な数字や資料を示すこともしていない。その上、Y₄支店長が内示の際に配転の背景として説明し、今回の配転と何らかの関わりがあることを示している中間決算での8億円の赤字発生について、組合が質したにもかかわらず、会社は、経営情報に当たり、必要性がないという理由のみで説明を拒否している。さらに、X₃が配転を受け入れ難いとする事情に対して、いずれも認められないとするのみで、その理由を個別具体的に説明しない会社の回答、また、なぜX₂が広島でX₃が東京かという組合の質問に対する、裁量権の問題であるとの会社の回答は、遠隔地である住居移動を伴う配転先についての組合からの質問に対して、その理解を得ようと真摯に回答しているとは到底いい難いものである。

このように、両団交における会社の対応からは、会社が、X₂及びX₃の配転に係る諸々の問題について必要な説明を行ったものとは評価できない。

- (イ) 平成18年1月18日の団交で議題とされた平成17年度冬期賞与に関して、会社は、各組合員につき各考課結果をそれぞれ回答し、個人考課の評価結果については、Y₄支店長が、仕事の正確性、迅速性、責任感等の評価項目につき、各組合員ごとにどのような評価を行ったか説明した。また、役員考課については、会社は、それが全社的なバ

ランスで決定されたことを説明した。これに対する組合の質問に対し、会社は、個人考課の評価に係る具体的事実につき、今この場では分からない、本人には説明したと回答するにとどまった。そして、役員考課の評価理由についての、組合のどのような点が評価対象となっているかとの問いに対しては、全社的なバランスで決定したとの回答を繰り返すばかりで具体的な回答をしなかった（前記第2の5(2)ウ）。

個人考課の係数は1.0未満があり、D評価で0.8、E評価に至っては0.6となって賞与の大幅な減額につながるものであることから、会社は組合に対し、組合員の個人考課の評価に係る具体的事実についてはこれを説明すべきである。ところが会社の回答は、上記程度にとどまっているものであり、個人考課は相対評価であり支店内の他の社員との比較で決定される（前記第2の5(2)ウ）とはいうものの、会社の対応としては不十分といわざるを得ない。

さらに、役員考課の評価理由に関する質問に対して、会社は、本社のY₃次長が出席していながら、全社的なバランスで決定したとの回答を繰り返すばかりで、その理由を一切明らかにしようとしていない。会社の賞与は、基本給に支給月数を乗じ、その上に個人考課、役員考課及び部門考課の各係数を掛け合わせて算出するものであるが（前記第2の5(2)ウ）、各考課いずれにおいても1.0未満の係数が付されることがあることから、その相乗により賞与支給額が極端な減額となる結果が生じることさえもある。したがって考課査定の説明としては、全社的なバランスによるというのみでそれ以上の説明をせず、ましてや評価対象とされた事項さえも明らかにしない会社の回答は、同様に不十分であるといわざるを得ない。

よって、当該議題について、会社が誠実な対応をしたとは認められない。

ウ その他会社の交渉態度について

組合と会社は、17調23号事件において、団交経過の記録の取り方に係る事前協議等を合意した（前記第2の3(2)）。しかしながら、その後開催されたいずれの団交においても事前にその協議は一切なされなかった。それにもかかわらず、会社は、両団交において、テープレコーダーを持ち込み録音を実施しようとしたため、組合から抗議を受け、

目前に置いたテープレコーダーでの録音を中止した。ところが会社は、組合には分からないように別の録音機により録音を行った（前記第2の4(3)ア及び5(2)ア）。

この事実は、会社が組合との上記合意を尊重してその内容に沿った団交を行おうとする姿勢が認められないことを示すものであり、会社としては、団交の正常な実施よりも団交内容を録音することに固執したといえることができる。そして、その固執の理由は、本社役員に団交の状況を正確に報告するため（前記第2の5(2)ア）ということであって、本社役員への報告を極めて重視していることが窺えるのである。このことは、会社において、労使関係に係る権限を実質的に有しているのは本社役員のみなのではないかとの疑念を抱かせるものであり、実際に団交に出席している交渉担当者に果たしてどれほどの交渉権限が付与されていたのか大いに疑問が存するところである。その後の団交でのテープ録音を巡る労使間の紛糾がますます激しくなってきたことからそのことは窺われる。

加えて、前記第2の5(2)エに認定のとおり、会社交渉員は、準備してきた書面を見ながら要求事項に対する回答を行い、また、上記イのとおり、団交の場で組合からなされた質問に対して具体的説明を行っていないことからすると、そもそも会社の交渉責任者とされているY₃次長に、組合との間で、誠実に協議を行い、そこでの合意事項を積み上げていくような真に実質的な交渉権限が付与されていたか、甚だ疑問であるといわざるを得ない。

エ 不当労働行為の成否について

以上アないしウを総合すると、両団交における会社の対応は、組合が求める書面回答を一切拒否し、組合からの質問に対して具体的説明を欠いているものであって団交議題について必要な説明を行ったとはいえない。また、交渉担当者には実質的な交渉権限が付与されているか疑わしいとさえいえる。したがって会社の対応は、誠実に団交に応じたとはいえず、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

2 平成18年3月23日の団交について

(1) 申立人の主張

ア 団交でテープ録音を行うか否かは、17調23号事件において合意したとおり、労使による事前協議事項となっている。平成18年3月23日の団交開催に先立ち、会社から組合に対しテープ録音の申出があったが、組合が録音は認められないとして議事録確認の提案を行うと、会社はそれに対して何らの意思表示も行わなかった。そして、会社は録音について合意ができていないにもかかわらず、当日団交の席にテープレコーダーを持ち込んで録音を強行し、申入事項に対する回答を一方的に行った。

イ 組合がテープ録音を拒否するのは、一つには、当初、録音の条件として組合への複製テープの交付が合意されていたのに、会社はその交付を行わなくなったからである。そしてもう一つの理由は、会社の録音の目的が、実質的権限を有する役員が団交に出席せず、そのテープを聞いて後に交渉担当者に指示することにより、誠実団交の阻害要因となっているからである。

ウ 組合が、団交開催に際しテープレコーダーの撤去を求めて待機している中、録音を続け、団交を開催できない状態にした会社の行為は、労組法7条2号の団交拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 平成18年3月23日の団交開催に当たっては、その前の回の団交において組合が録音を拒否し実質的な協議に入るのに時間を要したという経緯があったことから、会社は事前にテープ録音を認めるよう組合に申し入れた。しかし、組合はこの申入れを拒絶した。会社は、さらに協議を行ったとしても組合の同意を得ることは困難であると判断し、これ以上の事前交渉は行わず当日の団交に臨んだ。

団交当日、強硬にテープ録音に反対する組合に対し、会社は、録音の必要性、録音に団交を阻害する要素がないこと、従来は録音が認められていたことなどを改めて主張し組合の理解を求めたが、組合はこれを認めなかった。

イ 組合との団交においては、当初からテープ録音が実施されてきたが、複製テープの交付を録音の条件とするような合意は存在しない。

テープ録音は、団交の内容を正確に記録するために極めて有益な記録の方法であり団交阻害性はない。また、会社が録音を行うのは役員に聞

かせるためであるとの組合の主張は、一方的な思い込みにすぎず、組合の録音拒否の姿勢には正当性が認められない。

ウ 会社としては、交渉担当者が事前準備をした上で愛知県の本社から福岡に団交に赴いているのであって、同日の団交における会社の回答が一方的なものとなり、実質的な協議を行うことができなかったとしても、それは組合がテープ録音を頑なに拒絶したことに原因があるものであり、会社に団交拒否はない。

(3) 当委員会の判断

団交の内容をテープレコーダー等により録音するか否かは、団交記録をどのように行うかという団交ルールの問題であり、労使双方が十分に協議して決定すべき事柄である。そして本件においては、17調23号事件において、団交の経過に係る記録の取り方等については事前に労使双方十分協議する旨のあっせん合意がなされているところである（前記第2の3(2)）。

会社は、平成18年3月23日の団交開催に当たって、事前にテープ録音を組合に提案したが、組合から録音は認められない旨拒否されるや、これに対する特段の対応をしないまま、当日団交の席にテープレコーダーを持ち込み、組合の同意が得られていないのに録音を開始した。そして組合の強い抗議にもかかわらず、録音を継続したまま要求事項に対する回答を一方的に行った（前記第2の6(1)及び(2)）。このような、組合との合意形成ができていないにもかかわらずテープ録音を実施した会社の行為は、上記あっせんの合意内容に反するものである。

会社が、当該団交の場で改めてテープ録音の必要性等を主張したのに対し、あくまでも録音は必要ないとして、録音を行うならば団交を開始できないとした組合の態度にも硬直的な面がみられるところであるが（前記第2の6(2)）、上記1(3)に判断のとおり、当時の団交における会社の対応が、準備してきた書面を見ながら要求事項に対する回答を行うのみで具体的説明を行わないなどの誠実性に欠けるものであったことからすれば、テープ録音が会社の実質的団交権者が出席しない状況を生じさせているのではないかと組合が疑念を抱き、それゆえに頑なに態度を取ったものともみることができる。たとえ会社として詳細で正確な団交記録を作成する必要があったとしても、録音は団交を記録する一つ的手段にすぎず、録音を行

わなければ正常な団交を実施できないとする特段の事情も認められないし、前2回の団交においても、組合が録音に強く反対したため、会社が組合の目前での録音を中止するまで議題の交渉に入ることができなかったという経緯（前記第2の4(3)ア及び5(2)ア）からすると、当該団交においても、会社が録音を強行すれば、交渉を行うことができない事態になることは十分予測できたはずである。それにもかかわらず、録音に固執しこれを強行して、一方的に組合要求事項に対する回答を行った会社の対応は、団交に臨む姿勢として不誠実な態度といわざるを得ない。この会社の態度が、組合が主張する団交拒否に当たるかどうかはともかくいずれにしても労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

3 平成18年4月28日付け団交申入れに対する会社の対応について

(1) 申立人の主張

会社は、組合の平成18年4月28日付け団交申入れに対し何ら回答せず、団交に応じなかった。

その後、同年5月29日に、会社はテープレコーダーを用いての誠実団交開催を求めて労働委員会にあっせん申請を行ったが、労働委員会からテープ録音を認める内容のあっせん案が提示されたにもかかわらず、会社がそれを受け入れなかったため、あっせんは打切りとなった。

会社が、組合の当該団交申入れに応じなかったことは団交拒否に他ならず、あっせんの経過からも明らかなように、会社のテープ録音に固執する姿勢は、団交拒否の口実にすぎない。

(2) 被申立人の主張

平成18年4月28日付け団交申入書により組合から求められた団交希望日は同年5月9日までであるところ、その日までの会社の営業日はわずか4日しかないことから、その日までに団交を開催できなかったことはやむを得ない。

また、平成18年3月23日の団交経過からすると、その後団交を開催してもテープ録音の可否について紛糾し、実質的な交渉が行われなことは明らかである。そのため、当該団交申入れを受けた会社は、代理人弁護士を通じて、組合に対し、正常な団交を実現するためにテープ録音を認めてもらいたい旨要請したが、組合が応じなかったことから、同代理人弁護

士は、誠実団交開催を求めて労働委員会にあっせん申請を行うとの会社の意向を伝え、その手続を行ったものであり、かかる会社の対応は、団交を拒否したのではない。また、同あっせん手続で結果的にあっせん案を受諾できなかったのは、テープ録音以外の条件に受け入れられないものがあったからである。

(3) 当委員会の判断

平成18年4月28日、組合は、同年3月23日の団交で予定していた議題に、平成17年度期末賞与の人事考課及びX₂の降格人事問題を議題に加えて会社に団交を申し入れた。これに対して、会社は、代理人弁護士を通じて組合にテープ録音を認めるよう要請したが、組合はこれを拒否した。そこで会社は組合に対しあっせん申請を行う意向を有している旨伝えたがそれ以上のことは行わず、結局団交開催についての回答をしなかった（前記第2の7(1)及び(2)）。

申立人は、このことが団交拒否に当たると主張するので以下検討する。組合が求める5月9日までに団交を開催することは、営業日の関係上日程的に困難であるから、その日までに団交を開催できなかったことについて会社をとがめることはできない。しかし会社が団交申入れに対して行った対応は、代理人弁護士を通じてテープ録音を認めるよう組合に改めて要請したこと、そして組合からそれを拒否されるや、労働委員会へのあっせん申請を行う旨告げ、まもなくしてその申請をしたこと、それだけであり、会社は団交を開催しないばかりか団交開催へ向けた何らの具体的な行動もとっていない。

団交開催についてテープ録音を認めるか否かという団交記録の取り方問題について、組合と会社は激しく対立し膠着状態あるいは行き詰まり状態となっていたものであるが、その原因は、同年3月23日の団交において会社が組合の反対にもかかわらずテープ録音を強行したこと、会社がテープ録音に執着するのは本社役員に団交状況を報告するためであり、そのことなどから組合が団交出席者に実質的交渉権限が付与されているかどうかについて疑念を抱いたことなど、主に会社にあり、加えて会社は平成17年12月14日、平成18年1月18日の団交において組合に秘してテープ録音を行っていたことからすれば、あっせん申請をすることを理由に団交を開催しない会社の態度は肯認できるものではない。

会社としては組合から団交申入れがなされた以上、まずはテープ録音に固執することなく団交を開催し、テープ録音を含めた団交記録の取り方について組合の意見になお耳を傾けるなど真摯な対応を行い、現状を打開して実のある団交が実施できるようにすべきである。

しかるに会社はこのような方策をとらず労働委員会のあっせんに解決を委ねることにして、団交を開催しようとしなかったものであって、会社のこの対応は団交拒否に当たると評価せざるを得ない。またこの団交拒否には正当な理由を認めることができない。

よって、会社のこの対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

4 救済の方法

- (1) 平成17年12月14日及び平成18年1月18日の団交における会社の不誠実な対応が不当労働行為であることは前記判断のとおりである。その救済について、両日の団交議題のうちX₃の配転問題に関しては、前記第2の5(3)のとおり、組合、X₃及び会社の合意に基づき同人が既に会社を退職し一定の決着がついていることから、当該議題を除き主文第1項のとおり命じ、併せて主文第4項のとおり命じるのが相当と思料する。
- (2) 平成18年3月23日の団交における会社の対応が不誠実であり不当労働行為であることは前記判断のとおりであり、その救済としては、主文第2項及び第4項のとおり命じるのが相当と思料する。
- (3) 会社が組合の平成18年4月28日付け団交申入れに応じなかったことについての救済として、主文第3項及び第4項のとおり命じる。

なお、付言するに、当委員会は、テープ録音を含む団交経過の記録方法については労使双方が事前に十分に協議を行う必要があると考えるが、この問題は、前記判断のとおり、団交において会社が、交渉権限に疑問のある者を出席させ、組合との合意形成に向けて真摯に交渉を行わなかったことにも原因の一端があるものと思料される。したがって、会社は今後、この点に十分留意の上団交に臨むことが必要である。また、テープ録音は、団交の記録方法としては有用であることから、組合としてもそのことを認識してこの問題については柔軟な対応をとることが望まれる。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 12 及び労働委員会規則 43 条に基づき主文のとおり命令する。

平成 19 年 8 月 10 日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊟