

命 令 書

申立人 高知一般労働組合

被申立人 アイエス紙業株式会社

上記当事者間の高労委平成19年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年2月21日第502回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、公益委員川田勲、同筒井早智子、同藤原潤子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の平成19年6月7日付けの文書に記載する「組合員A氏の貴社に対する解雇問題ならびに雇用保険金掛け金未納問題の件」を交渉事項とする団体交渉に誠意をもって直ちに応じなければならない。この場合において、被申立人は、関係する経営状況を示す資料を書面により提示しなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 事案の概要

被申立人アイエス紙業株式会社（以下「会社」という。）は、平成18年11月30日をもって、申立人高知一般労働組合（以下「組合」という。）の組合員であるA（以下「A組合員」という。）を解雇（以下「本件解雇」という。）した。

会社は、本件解雇に係る6回目の団体交渉開催の翌日以後、本件解雇の撤回を交渉事項とする団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）の求めに応じていない。

組合は、会社の本件団体交渉に係る対応は労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条第2号の規定に該当する不当労働行為であるとして、平成19年5月29日に救済申立てが行われたものである。

第2 請求する救済の内容

- 1 会社は、不誠実団体交渉及び団体交渉拒否を行ってはならない。
- 2 会社は、会社事業所内に労働組合法第7条第2号の規定に対する違反を謝罪する内容の掲示を行うとともに、高知新聞に謝罪文の広告記事を掲載しなければならない。
- 3 会社は、組合に対して、慰謝料30万円を支払わなければならない。

第3 認定した事実

- 1 当事者

(1) 申立人組合は、肩書地に事務所を有し、昭和35年5月15日に結成され、全労連全国一般労働組合に加盟する労働組合である。

(2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、平成10年2月に設立された製紙業・洋紙製造業を主たる業務とする株式会社である。

資本金は1,000万円で、平成19年10月現在の従業員数は15名である。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件における争点は、会社の本件団体交渉に係る対応は労働組合法第7条第2号の使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことに該当するか否かである。この争点に関する当事者の主張は、以下のとおりである。

(1) 本件団体交渉における交渉権限

ア 組合は、本件団体交渉における会社のB専務取締役（以下「B専務」という。）の中座、会社の団体交渉権限の明確でない者の出席等本件団体交渉への会社の対応は不誠実なものであったと主張している。

イ 会社は、本件団体交渉の出席者には団体交渉権限を委任しており、かつ、このことは口頭及び文書によって組合に示したと主張している。

(2) 本件解雇に係る財務諸表

ア 組合は、本件解雇に係る会社の経営状態を示す財務諸

表（以下「財務諸表」という。）の提示をしないままに、団体交渉を繰り返すという会社の交渉態度は不誠実なものであったと主張している。

イ 会社は、財務諸表を提示しなかったのは組合が配布した本件解雇に関するビラにより、取引先に不安をもたらしたことがあった。このことから、財務諸表の提示は企業の内情を公表することになりかねないと恐れたためであり、会社は誠意をもって、交渉に臨んでいたと主張している。

（３）本件団体交渉の打切り

ア 組合は、会社が本件解雇は有効であり、撤回しないと主張するのみであり、本件団体交渉においては、議論が尽くされないままに、交渉は打ち切られたと主張している。

イ 会社は、本件解雇に係る諸事情、本件解雇の効力等について本件団体交渉等において繰り返し説明した。これ以上の繰返しは意味がないことから、交渉を打ち切ったものであると主張している。

3 経過

（１）本件団体交渉に至る経緯

ア 平成18年11月13日、B専務は、A組合員ら機械工場従業員4名に対し、機械工場を年内で閉鎖し、同月末で同4名を解雇すること等を告知した。A組合員以外の3名は、解雇に同意した。

イ 組合は、会社に対し、同月 16 日付けの加入通告書により A 組合員の組合への加入を通知するとともに、同日付けの文書により「組合員が就労する作業場の閉鎖及びそれに伴う労働場所の確保・労働条件について」等を交渉事項とする団体交渉を同月 20 日午後 3 時から会社内で行うよう申し入れた。

【甲第 1 号証、甲第 2 号証、甲第 6 号証、甲第 30 号証、第 2 回審問調書 43 頁から 46 頁まで】

(2) 第 1 回団体交渉

平成 18 年 1 月 20 日、第 1 回の本件団体交渉が行われ、組合からは役員 3 名及び A 組合員が、会社からは B 専務が出席した。その内容は、次のとおりであった。

ア 組合は、A 組合員は退職の意思はないので、会社の稼働中の職場へ就労させること(以下「職場復帰」という。)、次回の本件団体交渉には会社の C 代表取締役(以下「社長」という。)を出席させること等を求めた。

イ 会社は、A 組合員の職場復帰は困難であること、会社の経営状況は平成 17 年から赤字であること等を説明するとともに、次回の本件団体交渉への社長の出席の検討を約束した。

【甲第 28 号証から甲第 30 号証まで、乙第 3 号証、乙第 9 号証、第 1 回審問調書 4 頁から 6 頁まで】

(3) 第 2 回団体交渉に至る経緯

ア 平成 18 年 1 月 2 日、A 組合員が会社に出勤したと

ころ、A組合員のタイムカードは撤去されていた。

イ A組合員は、同月5日に会社から同年11月分の給料を受領した。その際、同年11月30日付けで退職すること等に係る同意書への署名を求められたが、これに署名しなかった。

【甲第30号証】

(4) 第2回団体交渉

平成18年12月14日、第2回の本件団体交渉が行われ、組合からは役員2名及びA組合員が、会社からはB専務並びにD及びEが出席した。その内容は、次のとおりであった。

なお、交渉はB専務の中座による一時中断を挟みながらも進められたが、体調不良のためB専務が退室したこともあって、同日の交渉は終わった。

ア 組合は、出席者のうち、D及びEに関する交渉権限の存否の説明とともに、A組合員の職場復帰の実現及び機械工場の縮小に関する会社の説明に関連した収支決算の状況を明らかにするよう求めた。

イ 会社は、D及びEの交渉権限に関すること、本件解雇に至る経緯等を説明した。

【甲第28号証から甲第30号証まで、乙第4号証、乙第9号証、第1回審問調書6頁から10頁まで、第2回審問調書13頁、14頁、60頁及び61頁】

(5) 第3回団体交渉に至る経緯

ア 平成18年12月18日、組合は、団体交渉応諾及び解雇撤回を求めて当委員会にあっせん申請を行った。同月28日のあっせん員会による労使双方からの事情聴取の結果、「労使双方は、今後、誠意を持って、団体交渉を行うこと」とするあっせん案が提示され、組合及び会社は、これを受諾した。

イ 同月18日、A組合員に会社からの同年11月30日付け本件解雇の通知書が郵送された。

ウ 組合は、平成19年1月24日付けのビラを配布した。このビラの内容は、本件解雇を撤回するよう求めるとともに、組合の立場から本件解雇の経緯等を明らかにしたものであった。これを配布した地域は土佐市高岡町の会社の周辺地域、配布した部数は300部、配布した回数は5回であった。

エ 会社は、前記ウのビラの配布が取引先等に著しい不安を与えたと受け止めたことから、組合のビラの配布に対し、企業の内情を公表され、会社に著しい損害を与える恐れがあるとの認識をもった。

【甲第5号証、甲第7号証、甲第10号証、甲第28号証から甲第30号証まで、乙第15号証、第1回審問調書12頁及び35頁から39頁まで】

(6) 第3回団体交渉

平成19年1月29日、第3回の本件団体交渉が行われ、組合からは役員1名及びA組合員が、会社からはB専務並

びに D、E 及び F が出席した。その内容は、次のとおりであった。

なお、B 専務は、外部からの電話によって中座する等交渉の間に何度か中座した。

ア 組合は、本件解雇に係る経緯の説明、本件解雇の撤回及び A 組合員の職場復帰の実現を求めるとともに、B 専務を除く会社の出席者の交渉権限を示す委任状（以下「委任状」という。）及び財務諸表の提示を求めた。

イ 会社は、機械工場閉鎖に至った経営悪化の状況及びこの経営悪化のため本件解雇は行わざるを得なかったこと、財務諸表は前記（5）の E の会社の認識から提示できないこと並びに本件解雇に係る交渉権限は会社の出席者に委任されていることを説明した。この委任の説明に関しては、組合から格別異議は示されなかった。

【甲第 28 号証から甲第 32 号証まで、乙第 5 号証、乙第 11 号証、第 1 回審問調書 32 頁から 39 頁まで】

（7）第 4 回団体交渉

平成 19 年 2 月 10 日、第 4 回の本件団体交渉が行われ、組合からは役員 3 名及び A 組合員が、会社からは E 及び F が出席した。その内容は、次のとおりであった。

ア 組合は、交渉権限のある者の出席を求めるとともに、本件解雇の撤回及び A 組合員の職場復帰の実現、新たに判明した A 組合員の雇用保険に係る問題（以下「保険問題」という。）への会社の対応並びに委任状及び財務諸

表の提示を求めた。

イ 会社は、前記（６）のイの交渉権限の委任に係る説明を行い、本件解雇に至った経営状況等の経緯を説明するとともに、保険問題は事実関係を調査した上で返答するとした。財務諸表は前記（５）のエの会社の認識を理由に挙げて提示しなかった。

【甲第２８号証から甲第３０号証まで、乙第１号証、乙第６号証、乙第１２号証、乙第１５号証】

（８）委任状

会社は、平成１９年２月１０日付けで、受任者を「相談役D」、「社外相談役E」及び「経営企画室F」とし、委任する権限を「経営の再構築に関する件」、「経営資源の効率化に関する件」及び「その他、経営へのアドバイスに関する件」とする委任状を作成した。

【甲第１８号証、第２回審問調書２３頁】

（９）第５回団体交渉

平成１９年２月１７日、第５回の本件団体交渉が行われ、組合からは役員３名及びA組合員が、会社からはE及びFが出席した。その内容は、次のとおりであった。

ア 組合は、会社から提示のあった委任状に本件解雇に係る交渉権限が委任事項として明記されていなかったことから、出席者の交渉権限に疑問を呈しつつ、委任状の返却の求めには応じないままに、本件解雇の撤回及びA組合員の職場復帰の実現、財務諸表の提示並びに保険問

題への対応を求めた。

イ 会社は、本件解雇に係る交渉権限は委任状によって委任されていること、本件解雇に至る経緯、本件解雇の撤回及びA組合員の職場復帰はあり得ないこと並びに保険問題の事実関係の調査結果等を説明した。

【甲第18号証、甲第28号証から甲第30号証まで、乙第1号証、乙第7号証、乙第13号証】

(10) 第6回団体交渉

平成19年3月3日、第6回の本件団体交渉が行われ、組合及び会社からの出席者は前記(9)の出席者と同じであった。その内容は、次のとおりであった。

ア 組合は、会社の出席者の交渉権限に前記(9)のアの疑問を指摘し、かつ、社長及びB専務が出席しないことに抗議するとともに、本件解雇の撤回及びA組合員の職場復帰の実現、保険問題への善処、財務諸表の提示及びこれを基礎とした説明を行うこと等を求めた。

イ 会社は、出席者に団体交渉権限が委任されていること、本件解雇に至る経緯、本件解雇の撤回及びA組合員の職場復帰はあり得ないこと、保険問題への対応等を説明するとともに、A組合員の職場復帰等に関する会社の回答は文書によって行うとした。

【甲第28号証から甲第30号証まで、乙第1号証、乙第8号証、乙第14号証】

(11) 第6回団体交渉後の経緯

ア 会社は、前記（10）のイの文書として、平成19年3月8日付けで本件解雇の撤回を拒否すること等を記載した文書を組合に郵送した。

イ 組合は、同月15日付けの文書により、前記アの文書の記載内容に抗議するとともに、本件解雇及び保険問題その他を交渉事項とする同月24日の団体交渉を申し入れた。

ウ 会社は、同月22日付けの文書により、組合の要求する同月24日の団体交渉は日程的に困難と回答した。

エ 組合は、同月30日付けの文書により、本件解雇及び保険問題を交渉事項とする同年4月5日の団体交渉を申し入れた。

オ 会社は、前記エの団体交渉の申入れに対し、同月4日付けの文書により、その日程の項に「平成19年4月10日（火）に文書をもって回答します」と記載して回答した。

カ 会社は、同月7日付けの文書の「解雇問題の件」の項において、本件解雇はその要件を充足し、成立していることから、今後の交渉事項としないとともに、この項以外に「雇用保険問題の件」及び「当社が発行した委任状の返却の件」の二項において、それぞれ会社の立場からの説明及び要求を行った上で、これら三項について、組合に文書による回答を求め、その内容を精査し、交渉日を通告するとした。

キ 組合は、同月18日付けの文書により、前記カの同月7日付けの文書への回答として、本件解雇への反対、職場復帰等を主張するとともに、会社が日時及び場所を設定して団体交渉を開催するように要求した。

ク 会社は、同年5月23日付けの「最終回答書」により、本件解雇に係る問題は存在していないこと等を回答し、この回答を最終のものであるとした。

ケ 組合は、同年6月7日付けの文書により、前記クの回答には納得できないとして、抗議するとともに、本件解雇及び保険問題を交渉事項とする団体交渉を早急に開催するよう求めた。

【甲第19号証から甲第27号証まで】

第4 当委員会の判断

当委員会は、本件団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことに該当すると判断する。その理由は以下のとおりである。

1 本件団体交渉における交渉権限

本件団体交渉における交渉権限に係る会社の対応が誠実といえるものであったのか否かについては、次のとおりである。

(1) 使用者の負う団体交渉義務の基本的内容として、誠実に交渉に当たる義務（以下「誠実交渉義務」という。）があ

る。誠実交渉義務を履行するためには、団体交渉の権限を有する者によって交渉が行われなければならない。この団体交渉の権限を有する者には委任を受けた者も含まれる。

本件団体交渉は、前記第3の3の(2)、(4)、(6)、(7)、(9)及び(10)において認定したとおり、平成18年11月20日から平成19年3月3日までの間に合計6回行われた。その間、会社からは第3回まではB専務が出席したが、第4回からはB専務の出席はなく、E及びFの二人のみが出席した。この出席した二人については、前記第3の3の(8)において認定したとおり、委任状が作成されている。

本件団体交渉における交渉権限の委任については、前記第3の3の(6)のイにおいて認定したとおり、第3回の本件団体交渉において、会社は口頭ではあるが、出席者が本件団体交渉の交渉権限を有していることを組合に知らせており、かつ、その際に組合からは格別の異議を示されていない。その後、前記第3の3の(9)において認定したとおり、会社は委任状を提示している。その委任の範囲については「関する件」といった表記を用いており、広義に解釈できる表現となっていたことから、前記第3の3の(9)のアにおいて認定したとおり、組合が指摘する疑問の生じる余地もあり得るものであった。

しかしながら、広義に解釈でき、明瞭性に欠ける表現であるからといって、直ちに、本件団体交渉の交渉権限が委

任の範囲から除外されていると解することは相当ではなく、むしろ前記第3の3の(6)のイ及び(7)のイにおいて認定した本件団体交渉における会社の口頭での交渉権限の説明との整合性、委任状の日付が第4回の本件団体交渉の開かれた日と同じであること等からすると、委任状は本件団体交渉の実施を前提に作成されたと考えるのが相当であり、交渉権限を除外したものでないことは明らかである。したがって、本件団体交渉においては、会社の交渉権限を有する者が交渉に当たっていたといえる。

(2) 第3の3の(4)及び(6)において認定したB専務の中座等は、前記(1)に記載する交渉権限の委任等の状況を勘案すると、誠実交渉義務に違反するものではない。

(3) 前記(1)及び(2)に記載するところから、本件団体交渉における交渉権限に係る会社の対応は、誠実交渉義務に違反するものでなく、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当しない。

2 本件解雇に係る財務諸表

本件解雇に係る財務諸表を提示しないままに、団体交渉を繰り返すという会社の交渉態度は、誠実といえるものであったのか否かについては、次のとおりである。

(1) 団体交渉における使用者の対応は、労働組合の要求及び主張の具体性及び程度に応じたものが求められる。したがって、必要によっては、使用者の回答及び主張の論拠としたもの、関係資料の提示等が求められる。

本件団体交渉においては、前記第3の3の(6)のイ等において認定したとおり、本件解雇の必要性等について、会社から何度か口頭による説明は行われている。

しかしながら、組合としては、団体交渉事項が組合員の解雇の撤回という、労働組合にとっては存立の目的に深く係わる重要事項である以上、本件解雇は回避できなかったとする会社の経営状況について、書面による資料を基にした詳細な説明を受けた上で、議論を行う必要があると考えたことは至極当然なことである。したがって、前記第3の3の(6)のア等において認定したとおり、財務諸表の提示を求めたことは理解できる。

(2) 会社は、組合によるビラの配布に関する前記第3の3の(5)のエにおいて認定した会社の認識を理由として、前記第3の3の(6)のイ等において認定したとおり、財務諸表の提示に応じていない。

しかしながら、本来、財務諸表の提示とビラの配布との間に因果関係は何ら認められないのであり、両者は別個の問題である。しかも、組合のビラの配布が会社にもたらす著しい損害への恐れから、財務諸表を提示しないとするのは、あたかも、この損害の防止策としては、財務諸表を提示しないことしかないとするかのごときものである。そこには、論理の飛躍があり、これは説得力に欠ける言説であるといわざるを得ないこと等から、この会社の財務諸表を提示しない理由は、正当なものとは認められない。

(3) 前記(1)及び(2)に記載するところから、本件解雇に係る財務諸表を提示しないままに団体交渉を繰り返した会社の交渉態度は、誠実交渉義務に違反するものであり、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

3 本件団体交渉の打ち切り

第6回の本件団体交渉を最後に本件団体交渉を打ち切った会社の対応が誠実といえるものであったのか否かについては、次のとおりである。

(1) 団体交渉においては、交渉が行詰りの状況に至っているのであれば、その交渉を打ち切ることは誠実交渉義務に違反しないものである。

本件団体交渉は、前記第3の3の(11)のクにおいて認定したとおり、第6回の本件団体交渉の後に打ち切られたが、結局、前記第3の3の(6)のイ等において認定したとおり、会社から財務諸表は提示されなかった。財務諸表の提示のないままに交渉を繰り返した会社の対応は、前記2において判断したとおり、誠実交渉義務に違反しており、ひいては、本件団体交渉が行詰りの状況に立ち至ってはいないことを示しているものである。換言すれば、本件団体交渉においては、組合の求めた財務諸表が提示された上での議論が行われていなかったのであり、そうである以上、交渉の余地が残っていたといわざるを得ない。

(2) 他に本件団体交渉の打ち切りを正当化できる理由も認めら

れない。

(3) 前記(1)及び(2)に記載するところから、第6回の
本件団体交渉を最後に本件団体交渉を打ち切った会社の対
応は、誠実交渉義務に違反するものであり、労働組合法第
7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

4 救済方法

本件における救済方法は、主文に掲げるものとするこ
とをもって足りると考える。

第5 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
により、主文のとおり命令する。

平成20年2月21日

高知県労働委員会

会 長 下元 敏晴