

命 令 書 ②

申立人 静岡県焼津市中港 1 丁目 2 番 3 号
静岡一般労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 静岡県富士市大淵2448番地の 1
芙蓉技研工業株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の静労委平成19年（不）第5号事件について、当委員会は、平成20年5月16日第1331回公益委員会議において、会長公益委員向坂達也、公益委員青島伸雄、同橋本裕子、同木島賢及び同原川かず江が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①申立人静岡一般労働組合（以下「申立人」という。）が平成19年3月1日付けで、被申立人芙蓉技研工業株式会社（以下「被申立人」という。）に団体交渉を申し入れたところ、被申立人が業務の多忙と顧問弁護士の都合が合わないことを理由に、交渉期日を引き延ばしたこと、②被申立人は雇止めの撤回を申立人に事前連絡しておきながら、同年3月24日の団体交渉において、被申立人の顧問弁護士の意見により、申立人の組合員1人について、雇止めを撤回するとの事前の意思表示を翻したこと、③同年8月4日の団体交渉で、申立人が事前に被申立人の顧問弁護士の出席をやめるよう被申立人に申し入れたが、被申立人は顧問弁護士を出席させることに固執し、今後も出席の方針は変えないと回答したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に規定する不当労働行為に該当するとして、申立人が同年10月30日、当委員会に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人から平成19年3月1日付け及び同年6月29日付け文書で、それぞれ団体交渉の要求があった事項について、申立人との団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 被申立人は、申立人に対し、同様の行為を繰り返さない旨の謝罪文を手交すること。

第2 争点及び当事者の主張の要旨

1 平成19年3月24日開催の団体交渉は誠実交渉義務に違反するものであったか(争点1)。

(1) 申立人の主張

ア 申立人の被申立人に対する平成19年3月1日付け文書による団体交渉の要求事項には、組合員の雇止め問題が要求事項としてあり、早急に団体交渉を行う必要性があったにもかかわらず、被申立人が業務の多忙と顧問弁護士の都合が合わないことを理由に交渉期日を延期したことは、被申立人が顧問弁護士の出席に固執した交渉の引き延ばしであり、不誠実な団体交渉(労組法第7条第2号該当)である。

イ 被申立人は全員の雇止めを撤回すると事前に申立人に連絡しておきながら、平成19年3月24日開催の団体交渉の席上、顧問弁護士の意見により申立人の組合員の1人については、雇止めを撤回するとその事前の意思表示を翻したことは、不誠実な団体交渉(労組法第7条第2号該当)である。

ウ 団体交渉の席上で、雇用問題という労働者にとって最も重要な問題について、約束違反をする行為は、許されるべきものではない。このような被申立人の行為は、組合員や職場労働者の申立人への信頼や期待を裏切る行為であり、法的にも救済されるべきものである。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人の指定した団体交渉の期日について、被申立人が合理的理由により、これを変更し、延期したとしても団体交渉を拒否したことにはならない。今回の団体交渉についても、申立人の指定した期日の10日後である3月24日に開催されており、引き延ばしには当たらない。

イ 被申立人の菊川営業所長Y2(以下「Y2所長」という。)は、組合員全員について雇止めを撤回すると言っただけで、組合員以外の者も含む全員について撤回するとは言っていない。また、申立人の組合員の1人を雇止めすることは、被申立人の当時の考えであり、顧問弁護士は、被申立人の意を汲んで発言しただけである。

ウ 組合員の雇止めの問題が解決を見た以上、その解決手段たる団体交渉の不誠実云々は、無意味である。よって、申立人には、もはや、不誠実な団体交渉から救済される利益は失われたと解することが相当である。

2 平成19年8月4日開催の団体交渉は誠実交渉義務に違反するものであったか(争点2)。

(1) 申立人の主張

申立人は、第1回団体交渉において顧問弁護士の意見により被申立人の事前の意思表示が覆されたことは不誠実な団体交渉であるとして、平成19年6月29日付け文書による第2回目の団体交渉には不誠実な団体交渉の要因である顧問弁護士の出席の中止を求めた。

団体交渉で、申立人が事前に被申立人の代理人の出席をやめるよう求めているにもかかわらず、顧問弁護士を出席させることに固執する被申立人の対応は不誠実な団体交渉(労組法第7条第2号該当)である。使用者が経営問題や労働問題で顧問弁護士に相談をし、法律の見解や判断を求めることはあっても、毎回の団体交渉に顧問弁護士を出席させることに固執することは、労使協定違反である。

(2) 被申立人の主張

申立人の主張は、被申立人が顧問弁護士を平成19年8月4日開催の団体交渉に出席させたことが不誠実な団体交渉であるということであるが、この主張は、被申立人の代理人選任の自由を侵害するもので、極めて乱暴な、また常識に反する主張である。申立人の主張は、団体交渉に関する解釈を明らかに誤っており、また、被申立人は、誠実に団体交渉をしており、申立人のいう不誠実な団体交渉の事実はない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

申立人は、主に静岡県内に在住する労働者で組織する個人加盟の労働組合である。昭和62年3月21日に結成され、焼津市に事務所を置く。申立時の組合員数は、350人である。

なお、平成17年10月ころから、申立人の組合員のうち被申立人の従業員を「移住労働者分会芙蓉技研班」として組織している。

(2) 被申立人

被申立人は、労働者派遣事業及び請負業務を行う資本金1,000万円の会社である。平成2年12月20日に設立され、富士市に主たる事業所を置く。申立時の従業員数は、484人である。

2 平成19年3月24日開催の団体交渉

(1) 団体交渉の経緯等

ア 平成18年に同一当事者間で、団体交渉拒否事件(静労委平成18年(不)第2号)及び支配介入事件(静労委平成18年(不)第3号・同第6号)があり、申立人が

当委員会に不当労働行為救済申立を行っている。このうち、団体交渉拒否事件については、平成18年7月22日に労使協定を締結し、同月26日、申立人が取り下げ、支配介入事件は、平成19年2月5日の和解協定締結により申立人が取り下げた（甲10、甲1）。

イ 被申立人は、平成19年2月20日付けで、申立人の組合員3人（X2、X3、X4）を含む何人かの労働者に対し、「雇用契約終了」通知書をY2所長名で送り、同年3月末の雇止めを通告した（甲2）。

ウ 申立人は、同年3月1日付け文書で、同組合員3人の雇止めの撤回等を議題とする団体交渉を、同月8日から14日の間に開催するよう申し入れた（甲2）。

エ これに対し、被申立人のY1常務取締役業務部長（肩書きは当時。以下「Y1常務」という。）は、同月6日、申立人のX5書記長（以下「X5書記長」という。）に電話で、申立人が提案した同月8日から14日の間は業務が多忙で応ずるのは困難である旨を伝え、同月6日午後、申立人あてにファックスで団体交渉の日程を同月24日としたいと回答した（甲3）。

オ そこで、申立人は、同月8日付けで、雇止め問題は重要議題であり、業務多忙を理由としたとしても24日では遅すぎ、不誠実な対応であること、及び同月16日までを団体交渉日程として提示する旨の文書（「団体交渉日程について」）を被申立人に送付した（甲4）。

カ これに対し、被申立人は同月8日、Y1常務名で、申立人に「団体交渉日程について～回答」との文書をファックスで送信し、団体交渉日程を同月24日としたい旨再度回答した（甲5）。

キ 同月14日、Y2所長は、申立人に対し電話で、雇止めの撤回について事前連絡をした（甲6）。

ク 同月22日、申立人は被申立人に対し、新たにX6、X7（以下「X7組合員」という。）及びX8の3人の組合員の組合加入通知を行った（甲7）。

ケ 同月24日午後1時30分から、団体交渉が、A会館で行われた。被申立人側からは、Y1常務、Y2所長及びY3顧問弁護士（以下「顧問弁護士」という。）、申立人側からは、X5書記長、X9分会長、X10班長及び雇止め対象とされた5人の組合員が出席した。

その場で、被申立人は、同月1日付けの「団体交渉申入書」（甲2）に記載されている3人の組合員については、雇止めを撤回する旨の「雇い止め撤回の件」と題する文書（甲8）を申立人に手渡した。

また、同月22日に組合加入通知（甲7）があった3人の組合員のうち、2人については雇止めを撤回したが、1人（X7組合員）だけは撤回しない旨回答した（甲9）。

コ そこで、申立人は、同月25日付けで、被申立人に対し「ご通知及び団体交渉申入書」を送付し、X7組合員の雇止め撤回について団体交渉に応ずるよう求めた（甲11）。

サ 被申立人は、同月28日、申立人の組合員6人全員（「団体交渉申入書」（甲2）に記載されている3人の組合員及び組合加入通知（甲7）があった3人の組合員）の雇止め

を撤回し、協定書を締結した（甲12）。

(2) 被申立人が団体交渉日を3月24日とした理由等

ア 同年3月8日、被申立人は、Y1常務名で申立人に、「団体交渉日程について～回答」との文書をファックスで送信した。そこには、団体交渉日程について、申立人要求の日程では対応できず、同月24日とする理由等が次のとおり記載されていた。

①当初の団体交渉申入れが同月6日郵送で届き、同月14日までの間の実施を要求されても、向こう1週間の日程は全て決まっておらず実施できないこと、②正確な資料や回答の用意に時間的猶予が必要であること、③業務上向こう3か月間はタイムスケジュールを組んでいるため、1か月前に組み直す必要があること、④以前の団体交渉では、少なくとも1か月前に双方の都合を合わせていたこと、⑤誠実に対応を行っていくことは被申立人として当然で、「団交拒否」や「不誠実な対応」と言われるのは心外であり、撤回していただきたいこと、⑥実施場所も同月24日にやっと確保できた状態であり、申立人提案の平日夜間もY1常務及び顧問弁護士の都合が合わないこと並びに実施の場合の出席者は、Y2所長、同常務及び顧問弁護士であること（甲5、審問調書19～20頁）。

イ なお、平成18年に開催された9回の団体交渉は、約1か月間隔で開催され、約1か月前には日程が決定されていた（甲16、甲17、審問調書4～5頁、18～19頁）。

(3) 団体交渉時の状況

X7組合員については、雇止めを撤回しないと被申立人の回答に対し、申立人は、平成19年3月14日にY2所長から申立人に「組合員、非組合員を問わず対象者全員の雇止めを撤回する」とした事前の連絡内容と異なり、約束違反である旨の抗議をした。

これに対し、被申立人は、「Y2所長が申立人に連絡した後に、会社の代理人弁護士に連絡が入ったが、その時点でX7は組合員ではなかったのではないか。」と反論し、このY2発言を認めなかった。

雇止め撤回以外の団体交渉事項については、被申立人からの説明及び申立人からの説明や要求がなされ、当日の交渉は終了した。

上記のとおり、雇止め撤回については双方互いの主張を譲らなかったため、申立人は、X7組合員の雇用問題について、改めて団体交渉の申入れを行うことを被申立人に説明し、当日の交渉を終了した（甲9、審問調書23～24頁）。

3 平成19年8月4日開催の団体交渉

(1) 団体交渉の経緯等

ア 平成19年3月24日の団体交渉において顧問弁護士の意見で被申立人側の意向が覆されたことや、これまでの団体交渉で顧問弁護士が被申立人の代表者

に代わって発言したり、発言を阻止する行為や申立人側団体交渉出席者の発言を阻止する行為がしばしば見られたことなどを理由として、申立人は被申立人に対し、同年6月29日、「団体交渉に会社側代理人出席の中止を求める件」等を議題とした団体交渉の申入れを行い、同年7月28日又は同年8月4日の開催を求めた（甲13）。

イ 被申立人は、同年7月6日、申立人に「'07年6月29日付団体交渉申入書について回答」との文書をファックスで送信し、同年8月4日に団体交渉に応ずる旨回答するとともに、「団体交渉に会社側代理人出席の中止を求める件」については、次のとおり回答した。

①顧問弁護士とは顧問契約を交わし、内部組織の一人として申立人と交渉する権限を与えており、団体交渉や労働問題について「使用者側の担当者」として一任していること、②団体交渉権限を誰に与えるかは使用者の自由であり、権限を与えた顧問弁護士を同席させていること、③前回団体交渉を不誠実な団体交渉と評価されることは遺憾であること、④今後も顧問弁護士を同席させるという方針は変えないこと（甲14）。

(2) 団体交渉時の状況

ア 同年8月4日午後1時30分からA会館で団体交渉が行われた。被申立人側からは、Y1常務、Y4取締役、Y2所長及び顧問弁護士、申立人側からは、X11副委員長、X5書記長、X9分会長、X10班長ほか組合員1人が出席した（甲15）。

イ 「団体交渉に会社側代理人出席の中止を求める件」以外の団体交渉事項については、被申立人から説明があり、また、申立人からも説明や要求があり、当日の交渉は終了した。

「団体交渉に会社側代理人出席の中止を求める件」については、同年3月24日の団体交渉で顧問弁護士が不誠実な対応をしたこと等を理由に団体交渉に顧問弁護士の出席の中止を求める申立人に対して、被申立人は、同年7月6日付けの回答書どおり、今後も顧問弁護士同席の方針は変えないと回答するとともに、申立人が出席中止を求める理由のそれぞれについて反論するなど、双方互いの主張を譲らなかったが、改めて次回の団体交渉の日程を決めることもなく、当日の交渉は終了した（甲15）。

第4 当委員会の判断

1 平成19年3月24日開催の団体交渉は誠実交渉義務に違反するものであったか（争点1）。

(1) 申立人を救済する必要性

ア 前記第3の2(3)認定のとおり、平成19年3月24日の団体交渉において、雇止め撤回以外の団体交渉事項については、被申立人からの説明及び申立人からの説明や要求がなされ、当日の交渉を終了したところ、前記第3の2(1)サ認定のとおり、被

申立人は、同月 28 日、申立人の組合員 6 人全員の雇止めを撤回し、協定書を締結し、妥結に至っている。

イ ところが、申立人は、団体交渉事項が妥結済みであったとしても、その団体交渉の席上で、雇用問題という労働者にとって最も重要な問題について、約束違反をすることは許されず、このような被申立人の行為は、組合員や職場労働者の申立人への信頼や期待を裏切る行為であり、法的に救済されるべきであると主張するので、以下これについて判断する。

一旦団体交渉拒否を行った使用者が後に団体交渉に応じた場合、あるいはさらに進んで交渉が妥結に至った場合には、申立人を救済する必要性が失われたものと解される。

本件において、団体交渉事項である組合員の雇止め撤回については、同月 28 日に妥結済みであり、また、それ以外の団体交渉事項についても、被申立人からの説明及び申立人からの説明や要求がなされ、当日の交渉は終了し、その後も、同年 6 月 29 日まで団体交渉の申入れもされていないのであるから、団体交渉応諾命令は、その必要性を欠くといわざるを得ない。

ウ ところで、団体交渉応諾命令がその必要性を欠き、申立人の被救済利益が失われたと解される場合であっても、使用者の不誠実な対応によって、組合に交渉のタイミングを逸したことによる交渉力の低下や、組合の弱体化とそれに伴う交渉力の低下などの効果をもたらし、交渉の実現によっても、なおその効果が除去されていないときや、再び誠実交渉義務違反が行われる恐れがある場合は、ポスト・ノーティスを求めることについて、当然には被救済利益は失われないと解される。

そこで、次に、不当労働行為の有無について判断する。

(2) 不当労働行為の有無

ア 交渉引き延ばしについて

(ア) 団体交渉が、申立人の当初の指定日から 10 日、申立人が行った団体交渉日程についての再度の指定日から 8 日、遅延して開催されたことは争いが無い。

(イ) 労組法第 7 条第 2 号に規定する「団体交渉を拒むこと」とは、団体交渉に一切応じようとしめないことだけでなく、団体交渉の期日を引き延ばすこと、交渉担当者が無責任な態度をとること、団体交渉をしているように見せかけただけで誠意をもって団体交渉を行わないことなど、誠意ある団体交渉を行わないことをいうものと解されている。

団体交渉は、申入れをした労働組合の指定した期日に必ず行われなければならないものではなく、使用者及び労働組合の協議により決められるべきものである。そして、団体交渉の開催日が社会通念や当事者の労使慣行に反する程度に遅延され、かつ、そのことに正当な理由がない場合に、使用者が団体交渉を拒んだものと解される。

(ウ) そこで、本件について判断すると、被申立人は、申立人の再度の指定日からわずか8日遅れた同月24日に開催したいと申立人の指定日に近接する具体的な代替日を提案し、その日に団体交渉が行われている。

また、前記第3の2(2)認定のとおり、従前の団体交渉は約1か月前に日程について協議の上、開催されており、同年8月4日に開催された団体交渉も、前記第3の3認定のとおり、約1か月前の同年6月29日付けで申入れがなされ、申立人の指定日に遅延なく開催されている。

3月24日の団体交渉は、前述のとおり、申立人の当初の指定日から10日、申立人が行った団体交渉日程についての再度の指定日から8日、遅延したにすぎず、また、団体交渉の主要な交渉事項である雇止めの期限前に実施されていることから、その開催日が社会通念や当事者の労使慣行に反する程度に遅延したと認めることはできない。

(エ) なお、申立人は、被申立人が顧問弁護士の出席に固執し、顧問弁護士の都合が合わないことを理由とした交渉の引き延ばしであり、不誠実な団体交渉であると主張するが、被申立人は、業務が多忙であることを理由に挙げており、顧問弁護士の都合のみを開催日遅延の理由としているわけではない。

以上のとおりであるので、申立人の主張は、採用することができない。

イ 団体交渉時の被申立人の交渉態度、発言について

(ア) 雇止め撤回の事前連絡の内容

a 申立人が平成19年3月1日付けで、同月8日から14日の間で、申立人の組合員3人の雇止めの撤回を議題とする団体交渉を開催するよう申入れを行い、Y2所長が、同月14日、申立人に対し電話で、雇止めの撤回について事前連絡をしたこと、及び同月22日、申立人が、被申立人に対し、新たにX7組合員を含む3人の組合員の組合加入通知を行ったことは、争いがない。

b このY2所長の事前連絡について、申立人は、組合員、非組合員を問わず対象者全員の雇止めに撤回するとの内容であったと主張するのに対し、被申立人は、この時点では組合員以外の者を含め全員を撤回する考えはなく、同月1日付けの「団体交渉申入書」に記載されている組合員3人についてのみ撤回するつもりだったので、組合員全員について雇止めを撤回すると言っただけで、組合員以外の者も含む全員について撤回するとは言っていないと主張する。よって、この点について、判断する。

申立人が平成19年3月1日付けで求めた団体交渉事項は、申立人の組合員3人の雇止めの撤回を議題とするものであり、申立人作成の電話記録に記載されたY2所長の「とにかく全員です」という発言は、団体交渉事項である申立人の組合員3人に対する撤回の回答と判断するのが自然であり、申立人が主張する「雇止め対象者全員」であったと認定する証拠もない。

よって申立人の主張は採用することができない。

(イ) 不誠実な対応があったのか。

- a 3月24日の団体交渉において、被申立人は、まず、同月1日付けの「団体交渉申入書」に記載されている組合員3人の雇止めを撤回する旨の文書を申立人に手渡し、交渉において、被申立人は、同月22日に組合加入通知があった3人の組合員のうち、2人は雇止めを撤回し、X7組合員だけは撤回しないと回答したので、申立人は、同月25日付けで、X7組合員の雇止め撤回について団体交渉に応ずるよう求め、被申立人は、同月28日、申立人の組合員6人全員（「団体交渉申入書」に記載されている3人の組合員及び組合加入通知があった3人の組合員）の雇止めを撤回し、協定書を締結したことは、争いが無い。
- b 申立人は、被申立人は全員の雇止めを撤回すると事前に連絡しておきながら、同月24日の団体交渉の席上、顧問弁護士の意見で申立人の組合員の1人だけについて、雇止めを撤回するとの事前の意思表示を翻したことは、不誠実な団体交渉であると主張する。

よって、以下この点について判断する。

まず、前提となる同月14日のY2所長の雇止めの撤回の事前連絡の内容については、前記(ア) bで判断したとおりであり、申立人の主張は前提を欠くものといわざるを得ない。

加えて、申立人は、X7組合員の雇止めを撤回しないことは、顧問弁護士の意見でなされたことと主張するが、それを認めるに足る疎明はない。

また、誠実な団体交渉として、使用者は、合意を求める組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて、合意達成の可能性を模索する義務があるとされるところ、仮に申立人の主張が事実であったとしても、前記認定のとおり、団体交渉後の同月28日、被申立人は、申立人の組合員6人全員の雇止めを撤回し、協定書を締結し妥結に至っていることを合わせ考えると、被申立人は誠実な対応をしたと評価することができる。

- (3) 以上のとおり、3月24日の団体交渉において、被申立人に誠実交渉義務違反があったと認めることはできないので、前記(1)ウ記載の「使用者の不誠実な対応によって、組合に交渉のタイミングを逸したことによる交渉力の低下や、組合の弱体化とそれに伴う交渉力の低下などの効果をもたらし、交渉の実現によっても、なおその効果が除去されていないときや、再び誠実交渉義務違反が行われる恐れがある場合」には当たらず、申立人がポスト・ノーティスを求めることについて、正当な利益があるとは認められない。

2 平成19年8月4日開催の団体交渉は誠実交渉義務に違反するものであったか(争点2)。

- (1) 申立人は被申立人に対し、同年6月29日、団体交渉の申入れを行い、同年7月28日又は8月4日の開催を求め、被申立人は同年7月6日、申立人が要求し

た同年8月4日に団体交渉を行うことを応諾し、その8月4日、団体交渉が行われたこと、「団体交渉に会社側代理人出席の中止を求める件」以外の団体交渉事項については、被申立人からの説明及び申立人からの説明や要求がなされ、当日の交渉が終了したことは、争いが無い。

- (2) 申立人は、今後も団体交渉に顧問弁護士を出席させることに固執する被申立人の対応は不誠実であるとし、労使協定違反でもあると主張するので、以下これについて判断する。

使用者の交渉委員の選任などの団体交渉開催方式への固執が、誠実交渉義務に違反しているとするには、その結果、団体交渉が拒否されたり、開催が遅延したり、実質的な交渉ができなかったなどの事実が認められることが必要である。

本団体交渉は、申立人が要求した開催日に遅延なく開催され、「団体交渉に会社側代理人出席の中止を求める件」以外の団体交渉事項については、被申立人からの説明及び申立人からの説明や要求がなされ、当日の交渉は終了していることから、実質的な交渉がなされていると判断でき、被申立人が、誠実交渉義務に違反しているとする申立人の主張は採用することができない。

- (3) また、申立人は、同年3月24日の団体交渉において顧問弁護士の意見で被申立人側の意見が覆されたことや、これまでの団体交渉で顧問弁護士が被申立人の代表者に代わって発言したり、その発言を阻止する行為や申立人側団体交渉出席者の発言を阻止する行為がしばしば見られたにもかかわらず、このような顧問弁護士を団体交渉に同席させることは誠実交渉義務違反であると主張しているが、前記第4の1(2)イで判断したとおり、申立人の主張を認めるに足る疎明はなく、被申立人は誠実な対応をしたと評価することができるのであって、申立人の主張を採用することはできない。よって、同年8月4日の団体交渉についての申立人の主張は、その前提を欠くものといわざるを得ない。

加えて、この顧問弁護士は、被申立人から交渉権限を与えられ団体交渉に出席しているのであるから、団体交渉において不誠実な対応をしない限り、平成18年7月22日に締結された労使協定の誠実交渉義務条項違反とはならないのであって、申立人の主張は失当といわざるを得ない。

- (4) なお、前記第3の3(1)認定のとおり、同年7月6日付けで被申立人は、「団体交渉に会社側代理人出席の中止を求める件」について回答したが、これは、団体交渉事項に対する被申立人の考え方を申立人に伝えたに過ぎない。また、同年8月4日開催の団体交渉において、再度、上記回答書が会社の方針である旨説明したことをもって、被申立人が顧問弁護士を出席させることに固執し、誠実交渉義務に違反しているとする申立人の主張は採用しがたい。

むしろ、8月4日開催の団体交渉において、申立人の当該議題に対する考え方に対して被申立人の考え方を説明しており、まさに被申立人は、会見し協議するという誠実交渉義務を履行しているというべきである。

以上のとおりであるので、申立人の主張は、採用することができない。

3 結論

上記1及び2のとおり、申立人の主張はいずれも採用することができないから、本件の団体交渉における被申立人の対応が、不当労働行為に当たると判断することはできない。

したがって、本件申立ては棄却すべきものと判断する。

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、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年5月16日

静岡県労働委員会

会長 向坂達也 (印)