

## 命 令 書

申 立 人 横浜市神奈川区泉町 6 番地 6 高須ビル 2 0 1 号  
全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合  
執行委員長 A

同 藤沢市本藤沢一丁目 1 1 番 2 3 号  
全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校  
支部  
支 部 長 B

被 申 立 人 藤沢市本藤沢一丁目 1 1 番 2 3 号  
株式会社シオン学園  
代表取締役 C

上記当事者間の神労委平成 1 8 年（不）第 3 4 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 0 年 1 2 月 5 日第 1 4 2 4 回公益委員会議において、会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を縦 1 メートル、横 1 . 5 メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、三共自動車学校内の従業員の見やすい場所に、毀損することなく 1 0 日間掲示しなければならない。

### 記

当社が、貴組合らとの団体交渉で、一方的かつ高圧的な発言をしたこと、勤務体系の変更につき必要な資料を示して誠実に説明しなかったこと、全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校支部との協定書の取扱い等に関し団体交渉を軽視する対応を行ったこと、平成 1 8 年 1 1 月 3 0 日開催の団体交渉において組合側出席者数が 3 名を超えたことを理由に団体交渉を打ち切ったことにより誠実に団体交渉に応じなかったこと、及びこれらのことによって貴組合らを弱体化させるおそれを生じさせたことは、労働組合法第 7 条第 2 号及

び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合

執行委員長 A 殿

全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校支部

支部長 B 殿

株式会社シオン学園

代表取締役 C

2 申立人ら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

被申立人株式会社シオン学園（以下「会社」という。）が、勤務体系の変更を平成18年5月25日に提案し、そのことに関する団体交渉を申立人全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校支部（以下「支部組合」という。）と行ったのは同年11月7日のみであり、支部組合の要求した経理の公開を拒否し、かつ、短時間で一方的に打ち切り、その後、同月30日に行う予定であった団体交渉を交渉員の数が多いとの理由で拒否し、更に同年12月7日及び同月9日に行うよう申し入れた団体交渉を拒否したことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。また、労働協約に違反する内容の勤務体系の変更を強行しようとする会社の態度は、労働組合の協約締結権をないがしろにして団結を弱体化するものであるので同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

#### 2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、労働協約に反したり、団体交渉を尽くすことなく勤務体系の変更や賃金の切下げを一方的に行ったりしてはならない。
- (2) 会社は、勤務体系の変更や賃金の切下げなど労働条件の変更に関する団体

交渉を、経営資料の開示を行うなどして誠実に行わなければならない。

(3) 陳謝文の揭示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人である会社は、昭和51年11月6日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、指定自動車教習所である三共自動車学校を経営している。従業員数は、平成20年9月3日現在68名である。会社には、支部組合のほか神奈川県自動車教習所労働組合三共自動車学校支部（以下「別組合」という。）があって、両者は以前は一つの労働組合であったが、昭和63年、二つに分かれた。

【乙33、第1回審問 B 証言】

(2) 申立人

ア 申立人である全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合（以下「本部組合」という。）は、神奈川県内の自動車交通事業に関連する労働者で組織する労働組合で、組合員数は、結審日（平成20年9月3日）現在1,700名である。

イ 申立人である支部組合は、会社の従業員で組織する労働組合で、本部組合の下部組織であり、組合員数は、結審日現在17名である。

2 協定書の締結

(1) 平成7年3月14日、支部組合及び別組合と会社とは、同日付けで、勤務時間、休日、有給休暇など勤務体系に関する協定書（以下「平成7年協定書」という。）を締結した。同協定書には「本協定は1994年12月4日から1997年12月4日まで3年間とする。」と記載されている。主な協定内容は以下のとおり。

① 公休日

(ア) 毎週月曜日を公休日（法定休日）とする。

(イ) 毎月第2・4日曜日を公休日（法定外休日）とし、任意出勤日とする。

ただし、6月・10月の第4日曜日は慰安旅行日のため、出勤日とする。

(ウ) 公休日（法定休日）が祝祭日と重なった場合、振替休日とする。

② 勤務時間（指導員、検定員）

(ア) 出勤時間を2班とし、時差出勤とする。

(イ) 火曜日から金曜日までの勤務時間及び出勤時間は以下のとおりとする。

i 早番勤務は8時50分から16時45分までで、実働時間は7時間

ii 遅番勤務は9時50分から18時5分までで、実働時間は7時間

(ウ) 土曜日は早番勤務、遅番勤務とも8時50分から16時45分までで、実働時間は7時間

(エ) 日曜日と祝祭日（任意出勤）は土曜日に準ずる。

③ 夏休み

夏休みは年間4日とする。8月第1週の土・日の2日間を一斉休日とし、残り2日は7月から9月までの間に取得する。

④ 有給休暇

1時間単位の有給を与え年間35時間までを原則とする。

【甲5】

(2) 平成10年12月10日、支部組合と会社は、同日付けで、勤務時間、休日、有給休暇など勤務体系に関する協定書（以下、「平成10年協定書」という。）を締結した。同協定書には「本協定に問題が生じた場合は労使で協議をし決定する。」、「本協定は1998年9月21日から2001年9月20日まで3年間とし、労使双方異議がない場合は自動延長とする。」と記載されている。主な協定内容は以下のとおり。

① 勤務時間

出勤時間を2班とし時差出勤とする。

(ア) 早番勤務は8時50分から16時45分まで

(イ) 遅番勤務は9時50分から18時5分まで

② 公休日

(ア) 毎週月曜日を公休日（法定休日）とする。

(イ) 毎月2回の日曜日を公休日（法定外）とする。

(ウ) 8週間に1度は日曜日を出勤日とし、火曜日を公休日（法定外）とする。ただし、検定員、技能、学科指導員に限る。

(エ) 6月と10月は慰安旅行日のため月1日とする。

③ 夏休み

夏休みは年間4日とし、7月から9月までの間に自由に取得する。

④ 祝祭日

5月3、4、5日、11月23日を休日（法定外）とする。その他の祝祭日は任意出勤日とする。

【甲6】

3 従前の労使間の紛争について

- (1) 支部組合員甲は、平成15年6月13日、会社を相手取って、会社と支部組合との協定に基づき、未払い賃金の支払いなどを求める訴訟を横浜地方裁判所に提起した。横浜地方裁判所では甲が敗訴したが、甲が控訴したところ、東京高等裁判所では会社の行為は不当労働行為に当たり不法行為になるとして甲の請求が一部認容され、最高裁判所で確定した。
- (2) 支部組合は、平成16年7月21日、当委員会に対して、会社が本部組合及び支部組合（以下「組合ら」という。）との2004年春闘賃上げ・一時金交渉において誠実に団体交渉を行わなかったこと、及び就業規則違反を理由として支部組合員乙を停職処分としたことは不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て（平成16年（不）第12号事件）を行ったが、平成17年2月14日、同事件は取下げにより終結した。
- (3) 支部組合は、平成17年12月9日、当委員会に対して、組合員甲を停職処分としたことは不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て（平成17年（不）第18号事件）を行った。当委員会は、平成19年7月4日、会社が行った停職処分は、組合員甲が組合員であること及び労働組合の正当な行為をしたことを理由として行われた不利益取扱いであるとともに支配介入でもあると判断し、一部救済を命じた。会社は、同年8月1日、同命令の取消訴訟を横浜地方裁判所に提起したが、平成20年11月27日、会社の請求は棄却された。

4 本件申立てまでの労使間の状況について

- (1) 支部組合は、平成18年3月9日、春闘要求書を会社に提出した。これに対して会社は、同月22日、同年4月以降に団体交渉を行いたい旨回答した。

【乙33、第2回審問 B 証言】

- (2) 会社は、平成18年4月12日付け、同月15日付け、同月21日付け及

び同年5月9日付け「団体交渉申入書」で支部組合に対して、団体交渉を申し入れた。これらの申入書には、団体交渉の候補として休日又は勤務時間外である複数の日時が記載されていた。

【乙1の1～4、第2回審問 B 証言】

- (3) 平成18年5月25日木曜日午後7時ごろから午後8時ごろまで、組合らと会社は、団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部組合の D 執行委員長（以下「D 委員長」という。）及び F 書記長（以下「F 書記長」という。）、支部組合の B 支部長（以下「B 支部長」という。）及び G 書記次長（以下「G 書記次長」という。）の4名、会社が C 代表取締役（以下「C 社長」という。）及び E 総務部長（以下「E 部長」という。）の2名であった。

支部組合は、団体交渉の冒頭、支部組合側の団体交渉出席人数を4名にするよう要求した。この要求に対して会社は、支部組合2名及び本部組合2名は認めると回答した。

団体交渉では主に組合の春闘要求に関する議題が話し合われたが、会社は団体交渉の終盤、会社の赤字、生徒の減少について説明し、「会社の再建のために、次の提案をします」という書出しで始まる平成18年5月25日付けの文書（以下「平成18年5月25日付け提案」という。）を配布した上で、基本給の切下げなどを含む給与体系の見直し、年中無休体制、勤務体系の変更などを提案した。

同文書の主な内容は以下のとおり。

- ① 給与体系の見直し
  - (ア) 基本給の切下げ
  - (イ) 年齢給・勤続給・職務手当の見直し
  - (ウ) 年間変動給の導入
  - (エ) 退職金の見直し
- ② 勤務体系（年中無休体制及び変形労働時間制）
  - (ア) 5日勤務の後1日休み（年間休日70.8日）
  - (イ) 休日に祝日・夏季休暇を含む。
  - (ウ) 有給を25日から20日にする。
  - (エ) 土・日の9時間体制

(オ) 祝祭日の平常勤務

会社の説明に対して支部組合は、会社が赤字であることを示す資料の提出を要求した。この要求に対して会社は、資料を提出する旨答え、後日、平成16年6月1日からの事業年度（平成16事業年度）分の確定申告書（本紙）の1枚目のコピーを支部組合に渡した。これには、欠損金額として1億円強が記載されていたが経常損益や経費の内訳等は記載されていない。

団体交渉の席上、C 社長は、「経営体質改善のため、指名解雇して裁判で決着つけましょう」、「あくまで納得しなければ解雇するしかない」などと発言した。

【甲1、甲25、甲27、乙8の1、乙9、乙33、第1回審問 B 証言、第2回審問 B 証言、第3回審問 C 証言】

- (4) 会社は、平成18年6月1日付け、同月6日付け及び同月13日付け「団体交渉申入書」で支部組合に対して団体交渉を申し入れた。これらの申入書には、団体交渉の候補として休日又は勤務時間外である日時が記載されていた。

【乙1の5～7】

- (5) 平成18年6月29日木曜日午後8時ごろから午後9時ごろまで、支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、支部組合が B 支部長、 G 書記次長のほか、 H 書記長（以下「H 書記長」という。）、 I（以下「I 組合員」という。）及び J（以下「J 組合員」という。）の計5名、会社が C 社長及び E 部長の2名であった。

団体交渉では春闘要求に関する議題が話し合われた後、会社から平成18年5月25日付け提案が取り上げられた。会社は、支部組合に対して、「免許適齢（18歳）参入人口動態表」、「神奈川県18歳人口の推移」、「近隣教習所の入校生人数推移表」、「第3ブロック各月比較表（普通車のみ）」、支部組合員の年間給料総額等が記載されている資料及び「第3ブロック料金比較表」を支部組合に配布した。支部組合は、会社に対し、平成18年5月25日付け提案を検討するため、会社の収支が分かる具体的な資料を提出するよう要求した。

席上、支部組合の、確定申告書に記載されている欠損金の数字は会社が作ったものであるとする発言に対して、C 社長は、「もしその数字が信用で

きないのなら、指名解雇してそこで争うことになりますね。会社維持のため。」などと発言した。

【甲 1、甲 28、乙 3 の 1～2、乙 4～5、乙 7 の 1～4、乙 10、乙 33、第 2 回 審問 B 証言、第 4 回審問 C 証言】

- (6) 会社は、平成 18 年 6 月 29 日付け「次回団体交渉予定日」と題する文書で支部組合に対して次回の団体交渉を申し入れた。申入書には、団体交渉の候補として勤務時間外である日時が記載されていた。

【乙 1 の 8】

- (7) 支部組合は、平成 18 年 7 月 11 日付け「2006 年春闘会社提案に対する回答書」で会社に対して、平成 18 年 5 月 25 日付け提案は、会社再建のためとされているが、賃金、労働条件を大幅に引き下げるためだけの提案であり、さらに、会社の提示した資料では会社の収支が不明であるため、支部組合としては同提案には反対であること、また、会社の収支等が分かる具体的な資料を提出し、賃金及び一時金について誠意ある回答を行うことを求めた。

【乙 2 の 1】

- (8) 会社は、平成 18 年 7 月 13 日付け、同月 19 日付け及び同月 22 日付け「団交申入書」で支部組合に対して団体交渉を申し入れた。これらの申入書には、団体交渉の候補として休日又は勤務時間外である日時が記載されていた。

【乙 1 の 9～11】

- (9) 支部組合は会社に対し、平成 18 年 7 月 26 日付け「会社の団交申入れに対し」と題する文書により、①団体交渉は就業時間内に行うべきこと、②会社による団体交渉申入れは、労働委員会で別事件係争中であることからすると、支部組合が団体交渉を拒否しているかのように思わせるための見せかけであること、③会社は誠意ある回答を行うとともに納得できる資料を提出しその上で団体交渉を行うべきであることなどを述べた。

【乙 11】

- (10) 会社は、平成 18 年 8 月 1 日付け、同月 2 日付け、同月 3 日付け、同月 4 日付け及び同月 31 日付け「団交申入書」で支部組合に対して団体交渉を申し入れた。これらの申入書には、団体交渉の候補として休日又は勤務時間外



である日時が記載されていた。また、同月 2 日付け申入書以降、「団交人数は、3 名まで、ただし、本部が出席する場合は、5 名まで。」と記載されていた。

**【乙 1 の 12 ～ 16】**

- (11) 会社は、平成 18 年 9 月 9 日昼休み、全職員に対して平成 18 年 5 月 25 日付け提案の説明会を開催した。説明会では、会社は、支部組合及び別組合に対して、勤務時間等について協定書を破棄する旨を述べるとともに新しい就業規則の案を配布した。

なお、会社は後日、上記説明会で説明した人件費の数字を訂正した。

**【甲 22、甲 25、乙 33 ～ 34、第 1 回審問 B 証言、第 2 回審問 B 証言、第 3 回審問 C 証言、第 4 回審問 C 証言】**

- (12) 会社は、平成 18 年 9 月 12 日付け「団交申入書」で支部組合に対して団体交渉を申し入れた。同申入書では、「平成 18 年 5 月 25 日に提案した、平成 18 年賃金改定並びに、会社再建のための団交を申し入れます。」と記載され、団体交渉の日時は同年 9 月 15 日金曜日午後 7 時が指定されていた。また、「団交人数は、3 名まで、ただし、本部が出席する場合は、5 名まで。」と記載されていた。

**【乙 1 の 17】**

- (13) 会社は、平成 18 年 9 月 13 日付け「協定書・覚書・確認書の破棄及び一部変更通告書」で支部組合に対し、「平成 18 年 6 月 29 日の団交において申し上げており、貴組合と話し合っただけで決めたかったのだがその後団交を再三申し入れたが応じていただけず、下記により破棄及び一部変更を通告いたします。」とし、実施日を同年 11 月 25 日と指定し、平成 7 年協定書の内、時間単位の有給休暇を年 35 時間与えること及び時間単位の有給休暇を取得した場合の支給額計算の部分を破棄すると通告した。また、ほか 3 件の協定書の一部を破棄又は変更するとしたが、平成 10 年協定書は含まれていなかった。

**【甲 26、第 1 回審問 B 証言、第 4 回審問 C 証言】**

- (14) 平成 18 年 9 月 15 日金曜日午後 7 時過ぎから午後 8 時半ごろまで、支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、支部組合が B 支部長、G 書記次長、J 組合員及び H 書記長の計 4 名、会社が C 社長及び E 部長の 2 名であった。

会社は、支部組合に対して、本部組合が出席していないにもかかわらず組合側の出席者が4名であったことについて、今回は認めるが申合せに従って支部組合の出席人数を2名ないし3名にするよう要求した。

会社は、支部組合に「新しい就業規則の説明と会社の実情」と題する資料及び平成17事業年度確定申告書（本紙）の1枚目のコピーを渡した。

「新しい就業規則の説明と会社の実情」と題する資料には、平成17事業年度及び平成18事業年度における会社の、申告所得額、売上高、一般管理費総額、人件費、支部組合員21名の人件費、支部組合員の人件費が人件費総額に占める割合、売上高に対する人件費の割合及び営業損失が記載されていた。

団体交渉では、C社長から、平成18年5月25日付け提案についての説明と同提案への協力要請があった。また、会社からの時間外勤務の減少に伴う収入減額の説明に対し、支部組合は、詳しい資料を提出するよう要求したが、会社は資料は既に提出しているとし、人件費率の高さを指摘して、組合員は恵まれているなどと発言した。

**【甲22、乙8の2、乙12、乙33～34】**

- (15) 会社は、平成18年9月20日付け、同月30日付け、同年10月10日付け及び同月24日付け「団交申入書」で支部組合に対して団体交渉を申し入れた。これらの申入書には、団体交渉の候補として休日又は勤務時間外である日時が記載されていた。また、「団交人数は、3名まで、ただし、本部が出席する場合は、5名まで。」と記載されていた。

**【乙1の18～21】**

- (16) 平成18年11月7日火曜日午後5時から午後6時ごろまで、組合らと会社は、春闘要求及び平成18年5月25日付け提案に関する団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部組合のD委員長及びF書記長、支部組合のB支部長、G書記次長及びJ組合員の計5名、会社がC社長及びE部長の2名であった。

団体交渉では、一時金や平成18年5月25日付け提案について話し合われた。会社は、平成18年5月25日付け提案について支部組合の意見を求めたところ、支部組合は、検討できる資料を提出するよう求めた。また、会社が赤字であるとの説明に対して支部組合は、赤字であるなら経理

公開を行うよう求めたが、会社は、経理の公開を行う意思はない、人件費が売上げの75%を占めると述べた。これに対して支部組合は、口頭での説明では検討できないため、経理公開を行うよう再度求めたが、会社は、会社の言うことが信用できないなら団体交渉をやっても無駄である旨を述べ、団体交渉を打ち切った。

**【甲7、乙13、乙33～34、第1回審問 B 証言】**

- (17) 平成18年11月16日昼休み、会社は、支部組合のG書記次長、別組合の組合員1名、非組合員であるK 検定課係長（以下「K 係長」という。）及び非組合員である従業員1名に対して、新しい勤務体系の案である二つの年間稼働計画表を配布し、問題点を検討するよう述べた。なお、同資料は、指導員を二つのグループに分け、それぞれのグループの年間勤務割振を記載した表である。

**【甲2、甲25、第1回審問 B 証言】**

- (18) 平成18年11月22日の午前10時から午前10時50分まで、会社とB支部長、別組合の組合員1名、K 係長及び非組合員1名で会議が行われた。

会社は、同会議で、平成18年11月16日に配布した年間稼働計画表を修正したものを配布した。出席者から同表の誤りや問題点が指摘されたが、会社は回答を持ち越した。

また、同会議で会社は、上記年間稼働計画表で示す新しい勤務体系を平成18年12月16日から実施したい旨を述べた。これに対してB支部長は、労働条件の変更であるから、団体交渉での話し合いをするよう求めた。

**【甲25、第1回審問 B 証言】**

- (19) 平成18年11月24日の就業時間中、会社とB支部長、別組合の組合員1名及びK 係長で会議が行われた。

同会議で会社は、平成18年11月22日の会議で配布された、年間稼働計画表を修正したものを配布し、B支部長は、「勤務体系現行と会社提案との比較」と題する資料を会社に渡した。同資料は、会議開催時点における勤務体系と年間稼働計画表で示された新しい勤務体系を比較したもので、新しい勤務体系が実施された場合、年間出勤日数が19日の増加、年間休日数が19日の減少、年間残業日数が5日間の減少及び年間総労働

時間が114時間の増加などと記載されていた。

会社は同会議で、年間稼働計画表で示す新しい勤務体系を平成18年12月16日から実施する旨を述べた。これに対してB支部長は、会社に対して、年間稼働計画表は複雑すぎて理解が難しい、新しい勤務体系は協定書違反である、現時点の勤務体系と比較して労働条件が悪くなるから支部組合としては賛成できない、この問題について時間をかけて話し合いたいなどと述べた。

【甲3～4、甲25、第1回審問 B 証言】

- (20) 会社は、平成18年11月29日付けの「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」を藤沢労働基準監督署に提出した。同協定届には、協定の当事者である労働者の過半数を代表する者として、K係長の署名押印がなされていた。また、同協定届には協定の有効期間として、平成18年12月16日から平成19年12月15日と記載されていた。

【甲11】

- (21) 会社は、平成18年11月30日昼休み、全職員に対して、年間稼働計画表を再度修正したものを配布し、新しい勤務体系を同年12月16日から実施すると説明した。

【甲25】

- (22) 平成18年11月30日午後8時、支部組合と会社は、新しい勤務体系に関する団体交渉を行った。出席者は、支部組合がB支部長、G書記次長、H書記長、J組合員及びI組合員の5名、会社がC社長及びE部長の2名であった。

C社長は、支部組合の人数が5名であることに對して抗議したが、支部組合は、本部が入っている時だけ5名ということではない旨を述べた。さらにC社長は、支部組合側が出席人数を3名までにするという約束を破ったとして抗議するとともに、平成18年11月7日の団体交渉では5名まで認めたが、今回は認めない旨を述べた。その後以下のやりとりがあり、団体交渉は終了した。

C社長：「じゃ、止めよう」

G書記次長：「じゃ、止めましょう。団交拒否だ。」

C社長：「ちゃんと3人で来なさいよ。」

B 支部長：「じゃ、駄目だ。」

C 社長：「それだったら、いつでも待っているから。」

**【甲 34～35、乙 14】**

- (23) 支部組合は、平成18年12月5日付け「就業規則の不利益変更とそれに伴う勤務体系の変更について」と題する文書で、会社に対し、「平成18年9月1日付けで改定された就業規則」は、協定書の一部を一方的に廃止するものであり、就業規則の不利益変更であること、新しい勤務体系は、協定書を無視するものであること、会社が支部組合側の出席人数が5名であることを理由に勤務体系の変更に関する団体交渉を拒否したこと及び職員に対しては昼休み時間に10分程度の報告を2回行っただけであることなどを抗議した。また、勤務体系の変更は必要性及びその代償措置がない合理性を欠く不利益変更であるから直ちに中止すること並びに就業規則を変更前に戻すことを要求した。

また、支部組合は、平成18年12月5日付け「団体交渉申入書」で、会社に対して、勤務体系の変更に関する団体交渉の開催を要求した。同文書には団体交渉で解決できない場合は法的手段に訴える旨が記載されていた。

なお、同文書では、団体交渉の日時として平成18年12月7日木曜日午後5時又は同月9日土曜日午後5時と記載されていた。

**【甲 9～10】**

- (24) 上記団体交渉の申入れに対して会社は、労働者の過半数を代表する者と前記「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」を締結したこと、及び別組合と新しい勤務体系について合意に達していることを理由として、予定どおり平成18年12月16日から新しい勤務体系に変更するが、団体交渉には応じる旨を伝えた。また、支部組合が提示した団体交渉の日時について会社は、同月7日については別の会議が予定されていること、同月9日については別組合との団体交渉が予定されているとして同月13日を提案したが、支部組合は受け入れなかった。

**【乙 33、第1回審問 B 証言、第2回審問 B 証言】**

- (25) 支部組合は、平成18年12月13日付け「スト通告書」で、会社に対して、新しい勤務体系の実施を中止すること、もし中止されなければ、同

月18日午前9時から午後8時まで、出勤している支部組合員がストライキを行うことを通告した。

同通告書にはストライキを行う理由として、①支部組合の出席者数が多いとの理由で、会社が平成18年11月30日の団体交渉を拒否したこと、②会社が同年12月7日又は同月9日に申し入れた団体交渉を多忙を理由に拒否したことは、協定書に定められている勤務体系を無視し、新しい勤務体系を強行するものであることが挙げられていた。

**【甲12、第1回審問 B 証言】**

- (26) 組合らは、平成18年12月15日付けで、会社を被申立人として、当委員会に対して、本件申立て（平成18年（不）第34号事件）を行った。

5 本件申立て以降の経緯

- (1) 平成18年12月16日、新しい勤務体系が実施された。

**【甲25、乙33、第4回審問 C 証言】**

- (2) 平成18年12月18日、支部組合はストライキを行った。

**【甲12、第1回審問 B 証言】**

- (3) 平成19年1月5日金曜日午後4時45分から午後5時40分まで、支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部組合のD委員長及びF書記長並びに支部組合のB支部長、H書記長及びG書記次長の計5名、会社がC社長及びE部長の2名であった。

会社は、平成13年度から平成18年度までの売上高、人件費等一般管理費、当期損益、繰越損益等が記載された「考課状の動き」と題する資料を配付し、新しい勤務体系への協力を要請した。支部組合は、新しい勤務体制には反対だが、支部組合のみ協力しないと現場が混乱するため、協力する旨を述べるとともに、従来の勤務体制については協定書が有効である旨主張した。これに対して、会社は、支部組合と締結している協定書等は既に破棄してある旨主張した。

また、支部組合は、3期分の繰越赤字に関する資料を要求した。

**【乙16、乙33、第1回審問 B 証言】**

- (4) 平成19年1月18日木曜日午後5時ごろから午後6時ごろまで、組合らと会社は、団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部組合のD委員長及びF書記長並びに支部組合のB支部長、H書記長及びG書記次

長の計5名、会社が C 社長及び E 部長の2名であった。

団体交渉では、新しい勤務体系、会社の経営状態について話し合われた。会社は、「考課状の動き」、「1年間労働時間」、「年間稼働計画表」と題する資料を配付した。なお、「1年間労働時間」は、新しい協定書の案であった。

組合らは、会社に対して、新しい勤務体制の実施による労働条件の変化について具体的な資料を提出するよう求めた。

さらに、支部組合は、新しい協定書の案が配布されたことについて、現協定書が有効であるのに、なぜ新しい協定書を作るのかと述べた。これに対して会社は、支部組合が述べる協定書は、既に口頭で破棄している旨を述べた。これに対して支部組合は、新しい協定書を締結したいのであれば、破棄について文書で提出するよう要求した。後日会社は、平成19年1月18日付け「協定書の破棄について」とする文書を支部組合に提出した。同文書には、「協定書の破棄について、平成18年6月29日の団交において口頭で通告を申し上げました。又、平成19年1月18日の団体交渉においても、再度口頭で破棄通告をいたしました。書面にて下記の協定書を破棄します。」と、平成7年協定書及び平成10年協定書を破棄する旨が記載されていた。

【甲13、甲32の1～2、乙18、乙40、第1回審問 B 証言、第3回審問 C 証言】

- (5) 平成19年2月24日土曜日午後8時ごろから午後9時ごろまで支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、支部組合が B 支部長、 L 副支部長（以下「L 副支部長」という）及び H 書記長の計3名、会社が C 社長及び E 部長の2名であった。

団体交渉では、主に新しい勤務体系について話し合われた。会社は、「三共自動車の四方（あるべき姿）」、「二組地労委への訴え（不当労働行為性）」、「二組の申し立ての1」と題する資料を配付した。

【甲14、乙19、乙33】

- (6) 平成19年3月9日金曜日午後8時ごろから午後9時ごろまで支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、支部組合が B 支部長、 M 副支部長及び H 書記長の計3名、会社が C 社長及び E 部長の2名であ

った。

団体交渉では、年間稼働計画表等について話し合われた。

**【甲 15、乙 20、乙 33】**

- (7) 平成19年4月6日金曜日午後8時ごろから午後9時ごろまで支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、支部組合が B 支部長、 H 書記長ほか1名の計3名、会社が E 部長、ほか2名であり、 C 社長は体調不良として出席しなかった。

団体交渉では、組合員の生産性、会社の赤字などについて話し合われた。支部組合は、会社が赤字であることを確認するため、貸借対照表、損益計算表などの資料を公開するよう会社に要求した。この要求に対して会社は既に渡してある確定申告書の写しで分かるはずであると答えた。

**【甲 19、乙 21、乙 33】**

- (8) 平成19年5月6日日曜日午後5時ごろから午後6時ごろまで支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、支部組合が B 支部長、 L 副支部長及び H 書記長の計3名、会社が C 社長及び E 部長の2名であった。

団体交渉において、会社は、赤字についてこれまで資料を提示して説明していると述べた。これに対して支部組合は、貸借対照表、損益計算表を提出するよう求めた。その後両者の間で年間稼働計画表等について議論された。

また、会社は、支部組合に対して団体交渉のルールを決めることを提案した。

**【乙 22、乙 33】**

- (9) 支部組合は、平成19年5月30日付け「申入書」で、会社に対して、新しい勤務体系を実施する根拠として会社が主張する赤字について検討するために必要な資料として、従前から要求していた、貸借対照表、損益計算書、固定資産台帳、役員報酬額などを速やかに提出するよう要求した。

この申入書に対して、会社は、「作成日平成19年6月12日」と記載された「甲の申入書（甲第20号証）についての回答書」で、「過去に経理資料をお渡ししたとき、その資料が他所に流出して大変な恥をかいたことがありました」と述べ、貸借対照表、損益計算書、役員報酬額について提出する



ことはできないと回答した。また、固定資産台帳については、会社の土地及び建物は借りており、所有しているのは二輪の倉庫以外にはないと回答した。また、会社は、同回答書で、会社の収益についてこれまで支部組合に説明した事項及び配布した資料を時系列で並べて表記した。

**【甲 20、乙 23】**

(10) 支部組合は、平成19年5月30日付け「申入書（団体交渉ルール）」で、会社に対して、団体交渉のルールについて次のとおり提案した。

① 団体交渉に参加する人数は、支部組合4名、会社は責任の持てる役員が2名以内。本部組合が参加する場合は、本部組合員2名以内。

② 開催時間は、繁忙期は就業時間外も可。閑散期は就業時間内。

この申入書に対して、会社は、「作成日平成19年6月6日」と記載された「団体交渉ルールの申入書（甲第21号証）の回答書」で次のとおり回答した。

① 団体交渉に参加する人数は、支部組合は原則2名。本部組合が出席する場合は2名以内なら認める。

② 開催時間については、繁忙期（毎年1月16日から4月15日及び7月16日から9月15日）は時間外で了解する。閑散期の就業時間内開催は、サービスに影響するため応じられないが、緊急の場合には就業時間内で行うこともある。

**【甲 21、乙 24】**

(11) 平成19年7月5日金曜日午後5時ごろから午後6時ごろまで支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、支部組合がB支部長、H書記長及びG書記次長の計3名、会社がE部長ほか1名であり、C社長は体調不良として出席しなかった。

団体交渉では、まず、団体交渉のルールが話し合われた。支部組合は、団体交渉の参加人数について、支部組合のみで3名の出席を要求した他、団体交渉の開催時間について、閑散期は就業時間内に行うことなどを要求した。これに対して、会社は検討する旨答えた。

また、会社は、「総額人件費管理のすすめ方」と題する資料を配付した。同資料は、人件費管理を、給与だけではなく、退職金等、法定福利費、法定外福利費、教育訓練費等給与以外の人件費も含めた総額で管理すること

を説明した資料であり、この資料を基に、会社の売上げに占める人件費の割合の高さについて説明した。

**【乙 25、乙 33～34、乙 41】**

- (12) 平成19年8月19日日曜日午後6時ごろから午後7時ごろまで支部組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、支部組合が B 支部長、H 書記長及び G 書記次長の計3名、会社が E 部長ほか1名であり、C 社長は体調不良として出席しなかった。

会社は、当委員会の示唆により、貸借対照表等の資料を支部組合に閲覧させ、必要ならばその場でメモを取らせるとの案を準備中である旨の発言をした。支部組合は、組合員全員の閲覧を要求したが、会社は、支部組合の執行部、弁護士、税理士に限ると述べた。

**【乙 26、乙 33～34】**

- (13) 平成19年8月22日水曜日昼休み、会社は、平成16事業年度及び平成17事業年度の貸借対照表及び損益計算書（以下「決算書」という。）を B 支部長及び H 書記長に閲覧させた。支部組合は、決算書のコピーを要求したが、会社は、コピーが他の自動車学校に渡った場合、ダンピング競争になり、経営に悪影響を及ぼす可能性があるとして拒否した。

昼休みだけでは時間が足りないという支部組合の申入れを受け、会社は、再度閲覧時間を設けた。

**【甲 25、乙 27、乙 33】**

- (14) 平成19年8月29日、支部組合員は、会社を相手取って新しい勤務体系における残業代の支払い等を求める訴訟を横浜地方裁判所に提起した。

**【乙 32】**

- (15) 支部組合は、平成19年9月21日付け「質問書」で、同年8月22日に閲覧した決算書の内容に関する質問事項を列挙し、速やかに回答するよう要求した。質問事項の主な内容は次のとおり。

- ① 給与手当で、平成18年度と平成19年度を比べた際、勤務体系が変更され、残業できない組合員の給与は明らかに減少しているのに、19年度の給与手当が増加しているのはなぜか。
- ② 平成17年度に比べて、平成18年度の交際費が倍になっているのはなぜか。

③ 固定資産で平成19年度の車両運搬具が大幅増となっているのはなぜか。

④ 3年連続赤字決算なのに、経営者の責任は無いのか。

これに対して、会社は、平成19年10月7日付け「質問書の回答書」で、支部組合の質問は、決算書等の資料を要求した趣旨を逸脱するものであるが、会社の再建に支部組合の協力が必要であるため回答すると述べ、各質問項目に対して概ね回答した。

#### 【乙28～29】

(16) 支部組合は、平成19年10月25日付け「経営資料に対する再質問書」で、会社の同月7日付け「質問書の回答書」に対する疑問点について回答を求めた。質問事項の主な内容は次のとおり。

① 赤字対策として勤務体系の変更を実施しているにもかかわらず、なぜ人件費が増える勤務体系に変更する必要があるのか。

② 赤字対策として賃下げ以外の経営努力、例えば教習車の削減等を行わないのか。

#### 【甲23】

### 第3 判断及び法律上の根拠

1 会社は、勤務体系の変更に関する団体交渉を誠実に行ったか否か。また、不誠実な団体交渉を継続したまま勤務体系の変更を行ったことは支配介入に当たるか否か。

#### (1) 申立人の主張

ア 勤務体系の変更に関する団体交渉は、平成18年11月7日に1回行われたのみである。

同交渉で支部組合は、赤字を主張する会社に対して経営資料の公開を求めたが、会社は、公開する意思はないこと及び赤字の根拠は口頭で説明すると述べた。これに対して支部組合は、口頭での説明は信用できないと反論したところ、信用できない団体交渉を行っても仕方ないとして会社は、一方的に団体交渉を打ち切った。

会社は、平成18年11月30日の団体交渉を、支部組合の出席者数が5名であることを理由として拒否した。

イ 本件申立て後に再開された団体交渉で、会社が経営資料として提出した

ものは、6期にわたる損益の結論を羅列した一覧表と会社の現状を説明した書面だけであった。それ以外に提出された経営資料は、2期の事業年度分の確定申告書の表紙だけであった。これでは赤字の実態は不明であり、赤字の原因を分析することも不可能であった。

ウ 支部組合は、赤字を検討するために必要な資料として6期分の貸借対照表、損益計算書、固定資産台帳、役員報酬額の開示を求めたが、会社は拒否した。

エ 会社は、本件申立て以降、筆記することを条件として2期の損益計算書及び貸借対照表を公開した。支部組合は、それらについて税理士に検討を依頼し、その分析結果に基づいて質問書を提出した。その中の過去6期分は何故開示しないのかという質問に対し、会社は「回答の限りでない」と答えている。この拒否理由は正当なものではないため、支部組合は、再度質問書を提出した。これに対する会社からの回答は、その多くが質問にまともに答えていないものである。確かに会社は、一定の経営資料を開示したが、支部組合の疑問、質問に誠実に答えていない。

オ 支部組合と会社との間には、平成7年協定書及び平成10年協定書が存在していたことは明らかであるから、勤務体系の一方的変更はできない。

カ 会社は、協定書の破棄を書面によらなければならない根拠はない旨主張するが、口頭での破棄通告が効力を有しないことは労働組合法第15条3項で明確に定められており、会社の主張は失当である。

キ 平成7年協定書及び平成10年協定書に違反する内容の勤務体系の変更を強行した会社の態度は、労働組合の協約締結権を侵害するものであり、組合の団結を弱体化させるものであって、支配介入である。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は、平成18年5月25日に、入校生の減少及び高賃金が赤字の原因であることを、資料を示して繰り返し説明した。これに対し支部組合側は、「今日は説明を聞くだけで、団体交渉をする気はない。」という態度であった。

イ 会社は、平成16年春闘のころから会社の経営の悪化及びその改善策について支部組合に説明してきたところ、勤務体系変更実施の約8か月前である平成18年4月から頻繁に団体交渉の開催を求めてきたが支部組合は

団体交渉に応じなかった。勤務体系の変更について、支部組合が反対を表明したのは同年12月5日が最初である。また、同月16日から導入を予定していることは以前から伝えてあるにもかかわらず、直前まで回答すらしていない。

ウ 支部組合に対し会社が示した資料と、入校生数などの容易に知り得る情報から、会社の経営状況について組合側もある程度知ることは可能であった。また、会社は確定申告書のコピーを平成18年5月の段階で支部組合に交付し、赤字であることを証明している。それにもかかわらず組合側は何ら検討していなかった。

エ 支部組合の交渉員を2名とすることは、会社側交渉員の人数と対等なものであって不当ではない。そのうえ会社は、組合側に配慮し、支部組合交渉員3名までは認めることを明示していた。それにもかかわらず、支部組合は、何の通告もなく、平成18年11月30日の団体交渉に5名の出席で臨んだ。支部組合は、団体交渉に応じたが会社が団体交渉を断ったという形を作り上げるために行われたものである。

オ 会社は、本件申立て後団体交渉を重ね、決算書類など経営資料を開示し、支部組合からの質問にも回答し勤務体系の変更の必要性について繰り返し説明を実施している。

カ 組合らは、会社が過去6期分の決算資料を出さなければ要求に応えたことにはならないと主張するが、支部組合が会社に対し過去6期分の経営資料を初めて要求したのは、本件申立て後である。また、過去6期分の決算資料を開示しないからといって、当時の会社の対応が不誠実であるとはいえない。

キ 組合らは、平成7年協定書及び平成10年協定書を主張の根拠としているが、いずれの協定も失効している。平成7年協定書は、平成9年12月4日をもって期間満了により失効している。また、平成10年協定書は、平成13年9月20日の期間満了後、労使双方異議がないため自動延長してきたが、会社は、平成18年6月29日、支部組合に対し異議を述べ協定を破棄した。これにより同日をもって失効している。

ク 平成10年協定書には、協定書の期間について期間満了後も労使双方異議がない場合は自動延長すると協定されているが、期間満了後もさらに同

一期間、協定書を存続させるという趣旨ではない。本件で問題となっているのは、協定書に労使合意のもとで定められた解除条件としての「異議」であって、労働組合法第15条3項にいう「解約」の意思表示ではなく、このような異議を書面で行わなければならないとする根拠はない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉について

前記第2の4の(3)、(5)、(14)、(16)、(22)で認定したとおり、支部組合が春闘要求をした平成18年3月以降、組合らと会社の間で本件申立てまでに同年11月30日に行われたものも含めて5回の団体交渉が行われている。同年5月25日に開催された第1回の団体交渉においては、組合らは春闘要求について交渉に臨んだと見られるが、会社はこの時点で既に勤務体系の変更に言及しており、それ以降の団体交渉においても勤務体系の変更を前提とした交渉が行われているのであるから、勤務体系の変更に関する団体交渉が、同年11月7日の1回だけであるとする組合の主張は採用できない。

また、会社の主張するとおり、会社は21回にわたり団体交渉の開催を組合に求めており、一方支部組合は、勤務体系が変更される平成18年12月16日の直前である同月5日には、そのことについて団体交渉の開催を要求しているが、それ以前に、勤務体系の変更に関する団体交渉開催を要求したか否か定かではない。実際に開催された5回の団体交渉がどのような経過により開催されたかについても明らかではなく、会社は、上記12月5日の支部組合による団体交渉要求に対し、支部組合が指定した日時での団体交渉には応じなかったが、そのことから直ちに団交拒否があったと言うことはできない。

ところで、組合らが勤務体系の変更についての団交開催を明示的に要求したのが平成18年12月5日であるとしても、それ以前において勤務体系変更の問題が労使間の交渉事項となっていなかったわけではなく、むしろ、団体交渉等の経緯からは、勤務体系変更の問題は随時労使間の交渉や話合いの対象とされてきたものと認められる。

また、団体交渉権は労働組合にのみ認められるものであるから、会社から頻繁に団体交渉の申入れがあったことや、それに対して組合らがどのような対応をしたかにはかかわらず、会社は労働条件その他の義務的交渉事

項について誠実に団体交渉に応じる義務があると解される。本件において問題となった交渉事項は、勤務体系の変更という労働者の労働条件や処遇に直接関わる問題であり、義務的交渉事項であることは明らかである。しかも、本件における勤務体系変更は、1年単位の變形労働時間制導入に伴う不規則な勤務への従事、賃金額の減少、年間休日数の減少など、従業員にとって少なからざる不利益をもたらすものであり、その意味からも、会社には制度の導入について誠実かつ十分な説明を尽くすことが要請されるものである。そこで以下では、このような観点から、実際に行われた5回の団体交渉において、会社が誠実に交渉に応じたと言えるか否かについて判断する。

(7) 団体交渉における社長の発言

前記第2の4の(3)、(5)で認定したとおり、会社のC社長は、組合らとの平成18年5月25日の団体交渉では、「経営体質改善のため、指名解雇して裁判で決着つけましょう」、「あくまで納得しなければ解雇するしかない」などと、また支部組合との同年6月29日の団体交渉では、「もしその数字が信用できないのなら、指名解雇して、そこで争うことになりますね、会社維持のため」などと発言している。さらに、前記第2の4の(16)で認定したとおり、組合らとの同年11月7日の団体交渉では、「信用できないなら団体交渉をやっても無駄」などとも発言している。これらの発言は一方的かつ高圧的であり、団体交渉に臨む態度として誠実なものとはいえない。

(4) 勤務体系の変更に関する資料の提供と説明

前記第2の4の(3)で認定したとおり、平成18年5月25日の第1回団体交渉において支部組合は、勤務体系を変更したいとする会社に対し、会社が赤字であることを示す資料の提出を要求したが、これに対し会社が当初提出した資料は、確定申告書(本紙)の1枚目のコピーのみであった。これでは、会社が当期に欠損の申告をしたことが明らかになるのみで、経常損益すら分からない。その後会社は、前記第2の4の(5)で認定したとおり、同年6月29日の団体交渉で「免許適齢(18歳)参入人口動態表」、「神奈川県18歳人口の推移」、「近隣教習所の入校生人数推移表」、「第3ブロック各月比較表(普通車のみ)」等の資料

を配布したが、これらは社業を取り巻く外部環境を説明するものに過ぎない。また、前記第2の4の(14)で認定したとおり、同年9月15日の団体交渉では、会社は、一般管理費総額・人件費・支部組合員の人件費等が記された資料を示した上、C社長が人件費率の高さを指摘したが、それが社業にとってどのような問題なのか客観的な説明がないまま、「組合員は恵まれている」などと発言するのみで、それ以上の資料の提供には応じないとした。

確かに支部組合の要求は、「赤字を示す資料」、「検討できる資料」など具体性に乏しかったことは否めない。しかし、支部組合は、平成18年6月29日の団体交渉では、「平成18年5月25日付け提案を検討するために会社の収支が分かる具体的な資料」を要求しているのであり、会社も、会社の再建のために提案したとするのであれば、後に示すことになる損益計算書及び貸借対照表等を用意して、人件費削減の規模や必要性を説明し、その上で勤務体系の変更の必要性を説明することは可能であり、またそうすべきであったと考えられるところ、上記のような消極的な対応に止まっている。こうしたことから、会社が団体交渉の場で勤務体系の変更につき必要な資料を示して誠実に説明したと判断することはできない。

(ウ) 平成10年協定書の取扱い等

会社は、平成10年協定書には、「労使双方異議がない場合は自動延長とする」との条項があり、平成18年6月29日に協定に対する異議を申し立てたことにより同協定書は、同日失効したと主張する。

ところで、会社が平成18年5月25日の団体交渉において組合らに提案した、変形労働時間制の導入、年中無休体制移行による祝祭日の平常勤務等を内容とする勤務体系の変更は、勤務時間、休日、有給休暇などについて協定した平成10年協定書と直接抵触するものであるから、同協定書をどう取り扱うかは勤務体系の変更と表裏一体の関係にあるとみられるところ、会社が、団体交渉において勤務体系の変更について説明し協力を求めるとしながら、同協定だけは破棄したとすることは、たとえ会社が主張するとおり同年6月29日に同協定書が有効に破棄されたとしても、そのような会社の態度は、団体交渉を軽視していたとの評



価を免れない。

しかも会社は、前記第2の4の(13)で認定したとおり、平成18年9月13日付け「協定書・覚書・確認書の破棄及び一部変更通告書」で支部組合に対し、数件の協定書等の破棄又は一部変更する旨通告しているが、この通告には、会社が期間満了により失効したと主張する平成7年協定書の一部破棄が含まれているものの、平成10年協定書には一切言及されていない。

その一方、前記第2の4の(20)、(22)、同5の(1)、(4)で認定したとおり、会社は、支部組合との団体交渉を翌日に控えた平成18年11月29日に、非組合員を過半数代表者として1年単位の変形労働時間制に関する協定届を藤沢労働基準監督署に提出し、同年12月16日には勤務体系の変更を実施した上、平成19年1月18日付け文書で、平成10年協定書は平成18年6月29日に既に破棄している旨通告したのである。

以上のように、会社は、勤務体系の変更と表裏一体の関係にある平成10年協定書の取扱いに関して一貫性のない態度を取ったばかりか、これを団体交渉で正面から取り上げることもしないまま、協定書破棄という既成事実を作りあげた上、勤務体系の変更を実施しようとしたものとみられ、このような会社の対応は、支部組合との協定の存在をないがしろにするものであり、支部組合との団体交渉を軽視するものと判断せざるを得ない。

(エ) 団体交渉における出席者数

団体交渉の組合側出席者の人数については、そもそも会社が一方的に指定することはできないものであるところ、会社と支部組合との間で従来、団体交渉の出席者数について明確なルールがあったとは認められず、少なくとも支部組合が出席者数を3名以内とすることを了承していたとみることはできない。かえって、前記第2の4の(5)で認定したとおり、平成18年6月29日の団体交渉には、支部組合員5名が参加したことが認められる。

前記第2の4の(10)で認定したとおり、会社は、平成18年8月3日付け以降の団交申入書で「団交人数は、3名まで、ただし、本部が出席す

る場合は、5名まで。」と限定し、同年9月15日の団体交渉で今回に限り4名出席を認める旨発言しているが、支部組合の出席者が3名を超えると団体交渉にどのような支障が生じるか具体的な説明もなく、一方的に会社の立場を主張したに過ぎない。そうした中で会社が、同年11月30日の団体交渉において、支部組合の出席者数が3名を超えることを理由に交渉を打ち切った事は、それが勤務体系の変更が直後に迫った時期であることをも考慮すれば、団体交渉への出席者数に関する労使間の主張の対立を奇貨として、団体交渉そのものを回避しようとしたものと言わざるを得ず、不誠実な対応であったと言うべきである。

上記(ア)から(エ)まででみたとおり、団体交渉における社長による一部の発言、勤務体系の変更につき必要な資料を示して誠実に説明しなかったこと、平成10年協定書の取扱い等に関し団体交渉を軽視する対応をしたこと、及び平成18年11月30日の団体交渉において組合側出席者数が3名を超えたことを理由に交渉を打ち切ったことは、いずれも会社が誠実に団体交渉に応じたと判断することはできないのであって、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。

#### イ 支配介入について

上記で判断したように会社が不誠実な交渉態度を継続したまま勤務体系の変更を実施したことは、組合らの団体交渉権をないがしろにするものであり、ひいては、組合らの存在そのものを弱体化させ、その組織運営を阻害するおそれのあるものと認められるので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### 2 被救済利益が存在するか否か。

#### (1) 被申立人の主張

ア 会社は、本件申立て後団体交渉を重ね、決算書類など経営資料を開示し、支部組合からの質問にも回答し、勤務体系の変更の必要性について繰り返し説明を実施しているのであって、本件申立てについて被救済利益はもはや消滅したという他ない。

イ 現行の勤務体系は、すでに大多数の従業員の賛成により実施され、支部組合員らも何ら異議を述べることなく勤務に従事している。支部組合員からも勤務体系の変更は無効であるとか、元の勤務体系に戻せといった言動

はなされなくなっている。さらに支部組合員らは、現行勤務体制が自らに適用されることを前提として、賃金に未払いがあると主張して会社を被告として賃金支払訴訟を提訴した。

(2) 申立人の主張

会社は、本事件申立て後、一定の経営資料を開示したが、今後行われるであろう現行勤務体系の変更や賃金のさらなる切下げについて誠実に団体交渉を行うことは期待できない。また、今回開示された経営資料と同様のものを今後も開示する保証は何もない。

(3) 当委員会の判断

本件申立て後、会社と支部組合とは団体交渉を重ね、この中で会社は、支部組合の要求する経営に関する資料を提示した。前記第2の5の(13)で認定したとおり、平成19年8月22日には、貸借対照表、損益計算書等を閲覧させメモを取らせるなどの対応もしており、支部組合の要求に対し一定程度誠実に対応したものと認められる。また、勤務体系の変更が平成18年12月16日に実施されてから結審日現在で1年8か月余が経過しており、勤務体系変更に向けて説明を行う意味は希薄になったと言える。しかしながら、申立て前の団体交渉に関して会社は、支部組合の出席者数に関する対応等にみられる不誠実な交渉態度をとったことにより組合らの団体交渉権をないがしろにしたことに鑑みると、上記の事情を考慮したとしても、被救済利益がすべて消滅したとまでは言えない。

3 救済の方法

前記1のとおり、会社が誠実に団体交渉に応じなかったこと、及びそのような交渉態度を継続したまま勤務体系の変更を実施したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると認められるところ、上記2のとおり被救済利益がすべて失われたとは言えないので、主文のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成20年12月17日

神奈川県労働委員会  
会長 関 一郎 ㊟