

命 令 書

大阪市西区

申立人 F
代表者 執行委員長 A

東京都渋谷区

被申立人 G
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成21年(不)第1号事件について、当委員会は、平成21年8月26日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

F
執行委員長 A 様G
代表取締役 B

当社が、貴組合からの平成20年12月22日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、大阪府労働委員会において、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と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合員の労働条件等を議題とする団体交渉に応じないことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者

ア 被申立人 G （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、各種レストランチェーン店の経営を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約670名である。

イ 申立人 F （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県において、セメント、生コンクリート産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約1,800名である。

（2）団体交渉申入れについて

ア 平成20年4月16日、C （以下、組合加入前も含めて「C 組合員」という。）は、会社が経営するレストランチェーン店の一つで、大阪府泉佐野市に所在する泉佐野店にアルバイト社員として採用された。（甲2）

イ 平成20年12月22日、組合は、泉佐野店を訪問した。この際、組合は、同店店長に対し、「労働組合加入通知書」（以下「20.12.22加入通知書」という。）、「団体交渉申入書」（以下「20.12.22団交申入書」という。）及び「分会要求書」（以下「20.12.22分会要求書」という。）を提出した。

20.12.22加入通知書には、C 組合員が組合に加入したこと、及び会社内に H を結成した旨記載されていた。

20.12.22団交申入書には、①諸法律の遵守、②組合活動のための会社施設の利用、③組合員の労働条件等についての事前協議、④就業時間中の組合活動などについて、同月29日までに団体交渉（以下「団交」という。）の開催を求める旨記載されるとともに、20.12.22分会要求書には、①労働関係諸法律の遵守、②職場環境の改善、③就業規則の明示などが要求事項として記載されていた。

また、平成20年12月22日、組合は、20.12.22加入通知書、20.12.22団交申入書及び20.12.22分会要求書を会社の本社あてに送付した。

（甲3、甲4、甲5、証人 D ）

ウ 平成21年1月8日、組合は、当委員会に対し、会社が、C 組合員の労働条件等に係る団交に応じないとして、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

エ 平成21年3月17日、組合と会社は、大阪府内で、団交（以下「21.3.17団交」

という。)を開催し、「協定書」を締結した。(乙2、乙3)

オ 平成21年4月29日、組合と会社は、東京都内で、団交(以下「21.4.29団交」という。)を開催した。(乙3)

第3 争 点

組合からの平成20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。

1 被申立人の主張

(1) 次のとおり、組合の要求内容は、抽象的かつ概括的であり、また、必要性、実現可能性が全く存在せず、会社が検討をなすべき具体性や個別性を欠いており、正当な交渉事項ではない。

ア 組合は、諸法律の遵守を要求事項としているが、このような当然な事項は、団交の協議事項ではない。

イ 組合は、組合活動に対する便宜供与を要求しているが、これらを労働組合が権利として要求し得るものではない。しかも、組合員は1名のみであり、また、泉佐野店は狭小なスペースであるから、便宜供与を行う余地は全くない。

(2) 会社の人事、労務機能は東京本社にあり、大阪には労務問題に対応する部署は存在しない。正当とも思えない要求事項について、年末年始の多忙な時期に、しかも短期間に多額の交通費を支弁して、組合が指定する交渉場所に赴くことなど到底できない。

また、会社は、団交に応じる意思を有しており、年末年始の繁忙期に団交をする時間的余裕はないとの意向を表明したのみであるにもかかわらず、組合は、会社の意向を団交拒否と速断し、本件申立てを強行し、団交開催について協議しようとしなかった。

(3) 本件申立て後、会社と組合は、2回の団交を開催し、組合からの要求事項に係る協定まで締結されており、不当労働行為によって生じた状態は既に是正され、正常な集団的労使関係が回復されている。さらに、C 組合員は、既に退職しているのであるから、救済の必要性はなく、救済利益は存在しない。

また、ポスト・ノーティス命令は、陳謝、誓約等の相手方としてはもちろん、救済の対象として、第一次的にその内容を了知させる相手方としても、表示された当該組合(組合員)を想定しているのであるから、救済対象たる分会が組合員がいなくなったことにより消滅し、会社には、組合員が不存在である以上、ポスト・ノーティス命令を発する余地はない。

(4) よって、本件申立ては、棄却されるべきである。

2 申立人の主張

(1) 会社は、組合の要求内容は、抽象的かつ概括的であり、また、必要性、実現可能性が全く存在せず、会社が検討をなすべき具体性や個別性を欠いており、正当な交渉事項ではない旨主張するが、次のとおり、組合の要求事項は、いずれも抽象的な内容ではなく、具体的な内容であり、義務的団交事項に該当する。

ア 会社に組合の分会が結成され、他の労働組合も存在しないことから、組合が、労働関係諸法律の遵守を要求するのは当然のことであり、労働関係諸法律の遵守は、協議事項である。

イ ユニオン・ショップ、組合活動に対する便宜供与やルール、団交の手続なども、良好な労使関係を構築する上で必要な義務的団交事項に該当する。特に、組合掲示板の設置は、使用者に過大な負担を求めるものではないことから、合理的な根拠なくその設置を拒むことは、不当労働行為に該当する可能性も否定できない。

また、時間内団交、時間内組合活動、組合休暇の賃金保障についても、便宜供与として認められているなど、労働組合法（以下「労組法」という。）第2条第2号を根拠にした義務的交渉事項である。

(2) 組合の分会は、泉佐野店の従業員である C 組合員によって結成されたのであり、会社の人事、労務機能が東京にあるとしても、会社の決定権を持つ者が、C 組合員が日常業務を行っている泉佐野店に赴くのが常識である。

また、会社は、年末年始は多忙な時期である旨主張するが、組合は、会社に対し、団交の開催が年明けになっても構わない旨伝えている。

会社に団交を開催する意思が認められないことから、団交の開催日時が決められなかったのであり、会社の業務多忙、交渉場所やそれに伴う費用負担などの理由は、会社の恣意的なものであって、団交を拒否する正当な理由には当たらない。

(3) 本件申立後、組合と会社との間で、団交が開催されるとともに、協定書が締結された。また、C 組合員は、既に退職しているが、これらのことをもって、救済利益が失われるとはいえない。会社が団交を拒否した結果、同人は、退職せざるを得ない状況となったのである。

会社には、1,000名の社員と6,000名のアルバイトが雇用されていることから、組合のような個人加盟の労働組合が、今後結成されることも考えられ、会社が、本件のような対応を繰り返し行う恐れも十分に考えられる。

(4) 以上のとおり、会社の対応は、不当労働行為であり、速やかに、団交応諾及びポスト・ノーティスを会社に命じることを求める。

第4 争点に対する判断

争点（組合からの平成20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件申立てに至るまでの経緯

ア 平成20年12月22日、組合は、会社に対し、20.12.22加入通知書を送付した。

併せて、組合は、会社に対し、①労働基準法、労働組合法等の諸法律を遵守すること、②分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めること、③組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行うこと、④組合の正規の機関会議への出席等について、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証すること、などを要求事項として、同月29日までに団交の開催を申し入れる旨記載した20.12.22団交申入書、及び①労働関係諸法律を遵守すること、②職場環境を改善すること、③会社の就業規則を明示すること、④ C 組合員の契約時の労働条件を履行すること、⑤従業員の不利益となる勤務時間の一方的変更を行わないこと、⑥従業員に未払の時間外手当を支払うこと、などを要求事項とする20.12.22分会要求書を送付した。

(甲3、甲4、甲5)

イ 平成20年12月24日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面（以下「20.12.24会社回答書」という。）を送付した。

20.12.24会社回答書には、「団体交渉申入は、当社は諸法律を遵守しており、また、会社に義務のない要求事項であり、かつ、業務多忙につき、大阪に赴き交渉する余裕もないため、団体交渉に応じる義務はないと考えております」と記載されるとともに、C 組合員の業務シフトについては、会社に問題があるとは考えていないので、組合の要求には応じかねる旨記載されていた。(甲7)

ウ 平成20年12月25日、組合は、20.12.24会社回答書を受けて、会社に対し、電話にて団交開催を申し入れた（以下「20.12.25団交申入れ」という。）。

この際、会社人事部長は、組合からの要求事項に応じる義務がないと考えている旨述べるとともに、会社の回答は、20.12.24会社回答書に記載のとおりである旨述べた。

同日、組合は、会社に対し、内容証明郵便にて、正当な理由なく団交に応じないことは、労組法上、不当労働行為として禁止されている旨記載するとともに、再度、団交開催を申し入れる旨等を記載した書面（以下「20.12.25組合書面」という。）を送付した。(甲9、甲10)

エ 平成21年1月8日、組合は、本件申立てを行った。

(2) 本件申立て後の経過

ア 平成21年1月28日、組合は、泉佐野店を訪問し、同店店長に C 組合員の出

勤日数等についての問い合わせを行い、同店店長は、本社に報告してから、後日連絡する旨述べた。(甲11、甲12)

イ 平成21年1月30日、会社は、組合に対し、従業員の人事・労務は本社で管轄している旨記載するとともに、「個別交渉であれば交渉に応じますが、大阪へは直ちに行けません。東京の本社への来社を希望します。なお、これが無理であれば、個別の要望事項を書面にてお送りください。書面で回答いたします」と記載した書面(以下「21.1.30会社書面」という。)を送付した。

(甲11、乙1の1)

ウ 平成21年2月2日、組合は、会社に対し、内容証明郵便にて、団交の開催を申し入れる旨記載した書面(以下「21.2.2組合書面」という。)を送付した。

(甲12)

エ 平成21年2月6日、会社は、組合に対し、書面(以下「21.2.6会社書面」という。)を送付した。

21.2.6会社書面には、以下のとおり記載されていた。

「平成21年1月30日付書面にて、ご回答申し上げましたように個別事項であれば交渉に応じますが、大阪へは直ちに行けません。東京の本社への来社を希望します。なお、これが無理であれば、個別の要望事項を書面にてお送りください。書面で回答いたします」(甲13、乙1の2)

オ 平成21年2月18日、会社は、組合に対し、書面(以下「21.2.18会社書面」という。)を送付した。

21.2.18会社書面には、以下のとおり記載されていた。

「団体交渉につきましては、開催場所が東京であれば直ちに応じます。開催場所が大阪であれば、直ちに行くことはできませんので、人事責任者が大阪に行くときに団体交渉に応じます。なお、個別事項については、書面で要求があれば書面にて回答いたします」(乙1の3)

カ 平成21年3月17日、組合と会社は、大阪府内で、21.3.17団交を開催し、①「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する」、②「会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、事前に組合と協議する」ことに合意し、「協定書」(以下「21.3.17協定」という。)を締結した。(乙2、乙3)

キ 平成21年4月29日、組合と会社は、東京都内で、21.4.29団交を開催した。

(乙3)

ク 平成21年5月、C組合員は、会社を退職した。(証人 E)

2 組合からの平成20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為

に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前記1(1)アからエ認定のとおり、組合が、20.12.22団交申入書及び20.12.25団交申入れによって、団交の開催を申し入れたところ、会社は、組合に対し、団交に応じる義務はないと考えている旨記載した20.12.24会社回答書を送付するとともに、平成20年12月25日、電話にて、会社の回答は、20.12.24会社回答書に記載のとおりである旨述べたことが認められ、会社は、本件申立てに至るまで、組合からの団交申入れに応じていない。

(2) そこで、会社が団交に応じなかったことに正当な理由があったかについて、以下判断する。

ア まず、会社は、①労働基準法、労働組合法等の諸法律の遵守のような当然な事項は、団交の協議事項ではない旨、②組合活動に対する便宜供与は、労働組合が権利として要求し得るものではない旨主張し、組合の要求内容は、抽象的かつ概括的であり、また、必要性、実現可能性が全く存在せず、会社が検討をなすべき具体性や個別性を欠いており、正当な交渉事項ではない旨主張する。

確かに、①の労働基準法、労働組合法等の諸法律の遵守という団交事項は、抽象的ではあるものの、安定した労使関係上のルールを構築するための前提となるものである。

仮に、組合からの要求事項が、抽象的かつ概括的であるために、組合の要求が不明確なときは、会社としては、事前に又は団交の場で、その内容を組合に確認することが求められるにもかかわらず、前記1(2)イ、エ、オ認定のとおり、本件申立後も会社は、個別事項を書面で要求すれば、書面で回答するとするのみで、こうした確認を行ったと認めることはできない。

また、②の分会事務所や掲示板の貸与などの組合活動に対する便宜供与に係る要求については、具体性を有する義務的団交事項であり、組合への便宜供与が、権利として当然に要求できるものではないとしても、会社は、団交に応じた上で、便宜供与の可否や拒否理由を明らかにし、その必要性、実現可能性を組合と協議しなければならない。

よって、この点に関する会社の主張は採用できない。

イ 次に、会社は、会社の人事、労務機能は東京本社にあり、大阪には労務問題に対応する部署は存在せず、多額の交通費を支弁して、組合が指定する交渉場所に赴くことなど到底できない旨主張する。

団交の場所については、労使の諸事情を勘案して、労使の協議により決めることが求められるところ、前提事実のとおり、①組合の申し入れた団交事項は大阪府内の泉佐野店に勤務する C 組合員に関するものであること、②組合の所在地

は大阪市内にあること、が認められ、団交は、必ず大阪で開催すべきものであるとまではいえないものの、団交の場所を大阪とすることにも一定の合理性がある。

これについて、会社は、前記1(1)イ認定のとおり、業務多忙につき、大阪に赴き交渉する余裕もない旨記載した20.12.24会社書面を提出し、また、前記(2)イ、エ、オ認定によれば、一方的に東京本社での団交開催を指定しており、本件団交場所について、組合の意向や財政負担等を勘案して、協議を行う努力をしたとは認められず、人事労務機能があるとして、東京本社での団交に固執したものと いわざるを得ないのであって、この点に関する会社の主張は採用できない。

ウ さらに、会社は、団交に応じる意思を有しており、年末年始の繁忙期に団交する時間的余裕はないとの意向を表明したのみであるにもかかわらず、組合は、会社の意向を団交拒否と速断し、本件申立てを強行し、団交開催について協議しようとしなかった旨主張する。

しかしながら、前記1(1)イ、ウ認定によれば、会社は、20.12.24会社回答書や平成20年12月25日の電話でのやり取りにおいて、組合に対し、団交に応じる義務はないと考えている旨回答しているのであるから、年末年始の繁忙期に団交する時間的余裕はないとの意向を表明したのみであるとは認められないので、組合の対応には、無理からぬものがあつたといえ、この点に関する会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるので、会社には、20.12.22団交申入れを拒否する正当な理由があるとはいえず、組合からの団交申入れに応じなかった会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

オ なお、会社は、①本件申立後、組合と2回の団交を開催し、組合からの要求事項に係る協定まで締結されているから、不当労働行為によって生じた状態は既に是正されて、正常な集团的労使関係が回復されており、さらに、C組合員も既に退職しているのであるから、救済利益は存在しない旨、②ポスト・ノーティス命令についても、救済対象たる分会が消滅し、会社には、組合員が不存在である以上、当該命令を発する余地はない旨、主張する。

しかしながら、①については、救済の利益が消滅したとはいえず、救済方法において考慮するをもって足りると考える。

また、②については、確かに、前提事実及び前記1(2)ク認定によると、(i)組合の H は C 組合員により結成されたこと、(ii)同人は、平成21年5月、会社を退職したことが認められるが、C組合員が退職したからといって、会社が、正当理由なく、組合からのC組合員の労働条件等に係る団交に応じなかった責任は消滅することはなく、会社内における組合員の存否は明確

でないものの、組合は引き続き存続しているのであるから、組合が救済を受ける利益は失われない。

3 救済方法

組合は、団交応諾及び謝罪文の掲示をも求めるが、前記1(2)カ、キ認定のとおり、組合と会社との間で団交が開催され、協議が行われた結果、一定の合意がなされて、21.3.17協定が締結されているのであるから、主文の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成21年9月24日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印