



委員長 X 5 様

株式会社米八西日本

代表取締役 Y 2

貴組合が平成19年6月25日付け労働組合結成通知書及び同日付け要求書で申し入れた団体交渉に会社が応じなかった行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると中央労働委員会において認定されました。会社はこのことを誠実に受け止めます。

理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人神戸ワーカーズユニオン（以下「組合」という。）が、平成19年6月25日付け労働組合結成通知書（以下「本件結成通知書」という。）及び同日付け要求書（以下「本件要求書」という。）によって申し入れた（以下「本件申入れ」という。）団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）に、再審査申立人株式会社米八西日本（以下「会社」という。）が、本件申入れに係る要求事項は団体交渉の議題とならないこと及びその旨を文書により回答済みであることを理由に応じないことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、同年8月27日、兵庫県労働委員会（以下「兵庫県労委」という。）に対して救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）のあった事案である。

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 陳謝文の掲示

### 3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

- (1) 初審兵庫県労委は、平成20年4月3日付けで、会社が挙げる団体交渉拒否の理由は正当なものとはいえ、会社の対応は労働組合法第7条第2号の団体交渉の拒否に該当するとして、会社に対し、①誠実に団体交渉に応じること、②文書を手交することを命ずる内容の命令を発し、同命令は、同月11日組合に、また、同月14日会社に交付された。
- (2) 会社は、平成20年4月17日、上記初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての却下又は棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

#### 4 争点

- (1) 本件救済申立ての適否（争点①）  
組合の申立適格、救済申立権の濫用等
- (2) 会社による本件団体交渉拒否の労働組合法第7条第2号該当性（争点②）
  - ア 組合は、労働組合法第7条第2号に定める雇用する労働者の代表といえるか。
  - イ 会社が本件団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるか。
- (3) 分会組合員の脱退及び団交事項の解決による救済利益消滅の成否（争点③）
- (4) 救済内容の相当性（争点④）

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 会社の主張要旨

- (1) 争点①について
  - ア 権利能力なき社団としての要件の欠如について  
不当労働行為救済申立事件は争訟事件であるから、申立適格として組合がいわゆる権利能力なき社団であることが必要であるところ、組

合は、権利能力なき社団としての要件を満たしていることについて具体的な疎明を一切していないから、当事者適格がない。

イ 不当労働行為救済申立要件の欠如について

(ア) 組合は、会社において店長の地位にある X 1 (組合米八西日本分会 (以下「分会」という。) の委員長。以下「X 1」という。) の加入を許しているが、昭和 24 年 2 月 2 日付け労働省発労第 4 号労働事務次官通ちょう (以下「次官通ちょう」という。) によれば、工場、店舗等一つの独立した事業所の支配人は、直ちに、それだけで、労働組合法第 2 条第 1 号にいう使用者の利益を代表する者に該当する。

(イ) 不当労働行為救済を申し立てる労働組合は、同法第 5 条第 2 項各号の規定に適合することが必要であるところ、組合について、同条が要求する、役員の前記無記名投票による選出及び職業的に資格がある会計監査人による証明書が添付された会計報告がなされていることについての具体的な疎明がなく、組合が同法の規定に適合した組合規約を有し、かつ、それに従った運営をしているとはいえないから、組合は労働組合法上の労働組合ということとはできず、救済申立てを行う資格がない。

(ウ) 労働組合の資格審査は実質審査でなければならないところ、初審命令はこれを行わず形式的審査で足りるとしており、初審命令の誤りは明らかである。

ウ 本件救済申立てが申立権の濫用であることについて

組合は、労働組合法や組合規約で定めた前記無記名投票による役員の前記選出や職業的に資格がある会計監査人による証明書が添付された会計報告を行っていない。組合自体が労働組合法や自らの組合規約で定めた手続を守らないのに、会社には労働組合法を守れというのは、不

公正かつ信義則に反し、不当労働行為救済申立権の濫用である。

エ 以上のとおり、本件救済申立ては却下もしくは棄却されるべきである。

(2) 争点②について

ア 社団性の要件は、労働組合の本質である団体性から派生するものであるから、労働組合法第7条第2号そのものの成立要件であるところ、本件においては、組合が社団であることの立証はなされていないので、労働組合法第7条の前提を欠き、同条第2号の団体交渉拒否がそもそも成立しない。したがって、本件救済申立ては棄却されなければならない。

イ 本件団体交渉拒否の正当な理由について

この点についての会社の主張は、初審命令理由第3の2(2)イを(ア)、同イの(ア)をa、(イ)をb、(ウ)をcと、同ウを(イ)と改めて引用し、(ウ)として次のとおり加える。

「(ウ) 以上のとおり労働組合法第7条第2号に該当する団体交渉の拒否は成立しないのであるから、初審命令は判断を誤るものである。

さらに、団体交渉においては、労働組合の交渉姿勢も問題とされるべきところ、初審命令はこの点について一切言及しておらず、違法である。また、初審命令は、団体交渉は労使が直接対面して行うべきものであるというが、書面による団体交渉も認められるべきであり、初審命令は団体交渉の理解を誤るものである。」

(3) 争点③について

分会委員長X1を含む組合の組合員3名は、本件再審査申立後である平成20年8月31日付けで組合を脱退し、また、本件における団体交

渉事項は、分会の組合員各人との合意により解決しており、同人らは、労働委員会での救済を求めないとして、全員が明示的に救済を放棄しているのであるから、組合の救済利益は消滅した。

したがって、初審命令は取り消されるべきである。

(4) 争点④について

初審命令主文第1項は、団体交渉の拒否という事実に対する原状回復を超えるものであり、裁量の範囲を逸脱しており、また、同第2項は、陳謝、誓約、反省等を使用者に強制するもので、使用者の良心の自由を侵害するものであるから、いずれも違法である。

2 組合の主張要旨

(1) 争点①について

争点①についての組合の主張は、初審命令理由第3の1(2)及び(3)アのとおりであるので、これを引用する。

(2) 争点②について

ア 社団性に関する会社の主張は争う。

イ 本件団体交渉拒否の正当理由に関する主張は、初審命令理由第3の1(3)イ及びウのとおりであるので、これを引用する。

(3) 争点③について

ア 会社の従業員の中には、X1ら以外にも組合員は存在している。仮に会社従業員中に組合の組合員がいなくなったとしても、それは会社が行った不当な脱退勧奨が功を奏した結果、すなわち、会社による不当労働行為の結果である。しかも、会社は、一貫して団体交渉を拒否し続けたうえ、組合の組合員の労働条件を大幅に切り下げ、組合員が疲弊するのを待って、労働条件の回復をえさに脱退勧奨を行っている。このような状態を放置すると、今後、会社の従業員が組合に加入する場合に重大な障害となることは明らかであり、また、会社の組合つぶ

しを認めることとなるのであるから、救済利益が失われたということ  
はできない。

イ 本件は、不利益取扱いが問題とされているわけではないから、組合  
の組合員らが労働委員会における救済を求めない旨の意思表示をして  
いたとしても、そのことのゆえに直ちに救済利益に影響を与えるもの  
ではない。

さらに、会社は、組合員が救済を放棄していることをもって分会が  
救済を放棄していると主張するが、分会は独自の意思決定ができる組  
織ではなく、会社の主張は失当である。

ウ なお、仮に、会社主張のとおり救済利益が失われたとすれば、再審  
査申立ては却下されることとなるのであり、会社の初審命令は取り消  
されるべきである旨の主張は失当である。

(4) 争点④について

初審命令に裁量権行使の誤り、逸脱はない。

### 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第4「認定した事実」のうち、  
その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、  
これを引用する。

1 第4の1(1)を次のとおり改める。

「(1) 組合は、昭和63年5月1日に結成された、個人で組織する地域  
型労働組合であり、本件初審審問終結時における組合員数は256  
名である。

分会は、会社の従業員で構成されており、平成19年6月に結成  
され、X1が分会委員長に就任した。本件初審審問終結時において、  
組合が会社に対して氏名を明らかにしている分会員は、分会長X1

及び X 2 (以下「X 2」という。)、 X 3 (以下「X 3」という。) の3名である。」

2 第4の2(2)を次のとおり改める。

「(2) 本件要求書による団体交渉の申入れ

組合は、会社に対し、本件結成通知書と合わせ、本件要求書により、①就業規則は配付されているが、就業規則と一体をなす賃金規定など諸規定が明らかにされていないので、『就業規則(賃金規定など諸規定を含む)を手交』すること(以下「就業規則の手交」という。)、②年俸制給与の労働時間の計算方法が説明されておらず、労働時間の配分、実質の労働時間等が不明であるので、年俸制における労働時間の計算方法や年俸制導入の経過等の年俸制についての考え方を明らかにすること(以下「年俸制の説明」という。)を求めて団体交渉の申入れを行った。

【甲2】

3 第4の2(4)アの「X 4書記長が電話で、Y 1部長に」を、「組合の書記長 X 4 (以下「X 4書記長」という。)が電話で、会社の総務部長であるY 1 (以下「Y 1部長」という。)に」に改める。

4 第4の2(6)及び(7)の各「当委員会」を、「兵庫県労委」に改める。

5 第4の2(8)の本文を次のとおり改める。

「本件申入れ以降、当審における本件審問終結に至るまでの間、会社と組合の団体交渉は実施されないままである。」

6 第4の3(1)の「平成18年6月15日から再度大丸新長田店において、それぞれ会社が出店している店舗の店長として勤務し、現在に至っている。」を、「平成18年6月15日から同20年7月ころまで再度大丸新長田店において、それぞれ会社が出店している店舗の店長として勤務していた。」に改める。



7 第4の3(2)イを次のとおり改める。

「イ 賃金

会社における店長の賃金体系には、年俸制給与と月額制給与があり、各店長に「給与辞令（兼確認書）」によって、対象期間（1年間）における年俸制給与内訳及び月額制給与内訳が示され、各店長は、年俸制給与または月額制給与のいずれかを選択し、会社に届出ることとされていた。届出に際しては、「私は、上記記載内容と、関連した就業規則記載内容の説明を受け、その内容を確認しました。その上で□給与を選択いたします。」（注；□内には、選択した給与制度を記入する。）と記載された確認書部分に、届出の日、住所、氏名を記入して提出することとされていた。なお、年俸制給与については、基本給、役職手当、業務手当が支給されることとされているが、会社においては、業務手当は配属店舗での予定超過勤務時間に応じた時間外勤務手当に相当するもの、また、役職手当は、業務手当で支給される予定超過勤務時間を越えた時間外手当、休日勤務手当、深夜勤務手当に充当するものとされていた。月額制給与については、基本給のほか、就業規則で規定する時間外手当、休日勤務手当、深夜勤務手当が支給されることとされていた。X1は、平成19年5月18日付けで年俸制給与を選択した。会社の賃金年度は、毎年5月から翌年4月までが1年度とされていた。

X1の場合、年俸制給与を選択することで基本給16万8500円、役職手当4万円及び業務手当7万6500円の計28万5000円が支給され、月額制給与を選択すると、基本給16万8500円の外に、就業規則で規定された時間外手当、休日勤務手当及び深夜勤務手当が支給される。

」

8 第4の3(3)の次に、(4)として次のとおり加える。

「(4) なお、X2は、本件申入時（平成19年6月25日）には、京阪京橋店や大丸新長田店を含む神戸地域の3店舗において、これら店舗の店長が休日を取得する際の代替要員（店長格正社員）として勤務していた。

また、X3は、本件申入時には、大丸須磨店で勤務していた。X3は、平成19年度の給与、同20年度の給与について、年俸制給与を選択していた。

」

9 第4の4の次に5として次のとおり加える。

「5 X1、X2、X3の組合からの脱退について

(1) 初審命令が発令された後である平成20年4月ころ、X1及びX2の賃金は年俸制給与から月額制給与に変更となった。また同年7月ころ、両名は、神戸阪急店に配置転換となった。神戸阪急店は、大丸新長田店と比して営業時間が2時間短く、残業がほとんどない店舗であった。

その結果、X1については、年俸制給与では月額28万5000円であった給与が、月額制給与では基本給が16万8500円となり、X2については、年俸制給与では月額32万円であった給与が、月額制給与では19万6000円となった。そして、神戸阪急店においては残業がほとんどなかったため、大幅な減収となった。

(2) 平成20年8月ころ、X1、X2は、会社と話し合いを行い、両名が年俸制給与を選択することに合意した。これにより両名は、同年5月にさかのぼって年俸制の適用を受けることとなった。また、併せて両名の給与額の改定が行われ、X1の給与額は従前の

年俸制給与額から2万5000円増額され、X2の給与額は従前の年俸制給与額から5000円増額された。

同月31日、X1、X2及びX3は、組合に対して同日付けで組合を脱退することを通知した。X1ら3名は、会社の社長あてに同日付けをもって組合を脱退した旨及び今後は一切労働委員会への救済を求めない旨の書面を提出した。X1ら3名の組合脱退により、分会に所属する組合員で、組合が会社に氏名を明らかにしている組合員は存在しないこととなった。

X1は、同年9月ころ、神戸阪急店から、大丸新長田店に復帰した。

」

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点①について

- (1) 会社は、組合が権利能力なき社団の実質を備えていないから、本件救済申立ては却下されるべきである旨主張するが、当委員会も、会社の主張は理由のないものと判断する。その理由は、次のとおり加えるほかは初審命令理由第5の1(1)の「しかしながら」以下のとおりであるので、これを引用する。

「必要とされていない。」の次に「そして、組合は当委員会の実施した資格審査において、労働組合法に適合する労働組合であると決定されたものである。」を加える。

- (2) 次に会社は、組合が労働組合法第2条第1号の使用者の利益を代表する者の加入を許しているから、救済申立てを行う資格がない旨主張する。

しかしながら、当委員会も、会社の上記主張は理由がないものと判断する。その理由は、初審命令理由第5の1(2)ア(イ)3行目の「第4の3

(3)ア(ウ)」を「前記第3でその一部を改めた上で引用した初審命令理由第4の3(3)ア(ウ) (以下「認定事実3(3)ア(ウ)」など并表示する。)」に、4行目の「第4の3(3)ア(ウ)」を「認定事実3(3)ア(ウ)」に、5行目の「第4の3(3)ア(イ)」を「認定事実3(3)ア(イ)」に、同(ウ)3行目の「第4の3(3)ア(ア)」を「認定事実3(3)ア(ア)」に、同ア(エ)を次のとおりに改めるほかは同アと同じであるので、これを引用する。

「(エ) 以上のほか、X1が第2条第1号にいう使用者の利益を代表する者であることをうかがわせる事情は存しない。」

- (3) 会社は、組合が労働組合法第5条第2項の規定に適合する組合規約を有し、かつ、それに従った運営をしているとはいえないから、組合は労働組合法上の労働組合ということはできず、救済申立てを行う資格がない旨主張する。

しかしながら、労働組合法の規定する手続に参加し、救済を受ける資格要件として、同法第5条第1項は、「第2条及び(第5条)第2項の規定に適合することを立証」すべきことを定めているところ、同法第5条第2項については、「労働組合の規約には、(同項)各号に掲げる規定を含まなければならない」ことを求めているにすぎず、その他に格別の要件を満たすことを求めているものではない。当委員会は、上記の労働組合法の規定に従って組合の資格審査を行い、その結果、労働組合法第5条第2項各号に規定する内容を含む組合規約を制定していることを確認して適格と決定したものである。したがって、会社の上記主張は失当である。

また、会社は、労働組合法第5条第1項に定める労働組合の資格審査について、実質審査を行わなければならない旨主張する。

しかし、労働組合法第5条第2項は、労働組合規約の必要的記載事項を定めるものであるから、労働組合規約の中に同項各号に定める事項の

記載が認められれば、同項の要件を満たすことになる。実際に規約に従って労働組合の運営が行われているかどうかに関しては、労働組合の自治に委ねられているというべきであるから、上記会社の主張は採用できない。

- (4) 会社は、組合が労働組合の資格に関する労働組合法の規定に違反しているにもかかわらず、会社に対しては労働組合法の遵守を求めて救済申立てを行うのは不公正であり、信義則に反し、申立権の濫用である旨主張する。

しかしながら、組合が、当委員会の行った労働組合の資格審査において労働組合法に適合する労働組合であると決定されたことは前記のとおりであり、上記会社の主張はその前提を欠き理由のないことは明白である。

- (5) 以上のとおり、本件救済申立ての却下もしくは棄却を求める会社の主張はいずれも理由のないものである。

## 2 争点②について

- (1) 会社は、組合は社団であることの立証を行っておらず、そもそも団体交渉の主体たる要件を欠いているから、労働組合法第7条第2号の違反そのものが成立しない旨主張する。

前記認定（認定事実1(1)）のように、組合は、労働者個人が加盟して組織する地域型合同労働組合（いわゆる「合同労組」）であるが、自主的に労働条件の維持改善その他労働者の経済的地位の向上を図ることを目的として組織されている団体であることは当委員会に顕著な事実であるから、会社の主張は失当である。

- (2) 会社は、本件団体交渉を拒否する正当な理由がある旨主張する。

しかし、当委員会も、会社が挙げる理由は団体交渉拒否の正当な理由ということができないものと判断する。その理由は、初審命令理由第5

の2(2)イ2行目から3行目の「第4の2(8)」を「認定事実2(8)」に、7行目から8行目の「第4の2(3)、(5)」を「認定事実2(3)、(5)」に改め、同2(2)の次に(3)及び(4)として次のとおり加えるほかは、同第5の2(1)及び同(2)と同じであるので、これを引用する。

「(3) なお、会社は、労働組合の団体交渉における姿勢に一切言及せず、使用者にのみ義務を課す根拠を説明しない初審命令は誤りである旨をいうが、正当な理由のない団体交渉の拒否の禁止は、使用者に対する規範であり、また、本件において組合の団体交渉を求める姿勢について、違法な態様に及んだなど特段の事情は認められない。

(4) 以上のとおり、会社の主張する理由はいずれも本件団体交渉を拒否する正当な理由とは認め難く、これと同旨の初審命令の判断は相当である。」

### 3 争点③について

#### (1) 会社の本件団体交渉拒否による組合の被害

労働組合法が助成しようとする団体交渉は、労働者が労働組合に結集して労働条件について団結力を背景とした対等な交渉を行うことによって、個々の労働者による個別分散的な労働契約の締結によっては実現困難な共通の規準や制度的な枠組みを労働協約において設定し、労働条件の維持改善を行おうとするものである。

本件において、会社が、本件結成通知書及び本件要求書によって組合が申し入れた団体交渉を拒否した理由が正当なものと認められないことは、前記2(2)のとおりであるから、この団体交渉拒否によって、組合は、会社との交渉の機会を喪失し、労働条件の決定に当たっての影響力を行使する機会を失ったことは明らかである。

#### (2) 救済利益が失われたといえるか

会社は、分会の組合員3名が組合を脱退したこと、本件団体交渉の議題が解決したこと、あるいは分会の組合員の脱退によって団体交渉そのものが無意味となったこと、分会の組合員が救済を求めることを放棄していることによって救済利益が失われた旨主張する。

ア 不当労働行為救済制度は、不当労働行為によって生じた状態を直接是正し、不当労働行為がなかったのと同様の状態を作り出すことにより正常な労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることをその趣旨、目的とするものであり、この趣旨に照らせば、命令の交付時点において、何らかの事情により既に不当労働行為の影響が解消され、将来同種の不当労働行為の再発のおそれがないような場合、あるいは、救済利益が放棄された場合等には、労働委員会は救済命令を発する理由がなくなり、その救済申立ては棄却すべきものと解される。

イ そして、認定事実5(2)のとおり、X1及びX2が年俸制給与を選択することに合意し、また、X1ら3名は組合を脱退したうえ、労働委員会への救済を求めない旨の書面を会社に提出している。

ウ 組合は、X1ら3名が組合を脱退しても、なお、分会には会社の従業員である匿名組合員が存在している旨主張する。

これに沿う陳述書(甲第11号証)の記載からすると、組合の主張するように匿名組合員が存在する可能性を否定し難いところではあるが、現在も会社の従業員である組合員がいると断定することはできない。

なお、組合は、X1ら3名が組合を脱退したのは、会社が行った不当な脱退勧奨が功を奏した結果であるとも主張する。確かに、X1ら3名の組合員の脱退に至る経過は、認定事実5のとおりである。すなわち、平成20年4月、X1及びX2の給与が年俸制から月額制に変更となり、さらに、同年7月ころ、両名に対して、神戸阪急店への配

置転換が行われたことにより、両名の収入は大幅な減額となった。ところが、同年8月に、会社はX1及びX2と年俸制給与に戻すことに合意し、従前の年俸制給与額からX1については2万5000円、X2については5000円が増額された。さらに、組合脱退後である同年9月ころ、X1は、営業時間が長く、残業のある大丸新長田店に配置転換となった。これらの経緯に照らすと、このような労働条件の変動が同人らの組合脱退に何らかの影響を及ぼしていることがうかがえないではない。

エ　ところで、本件においては、組合の申し入れた団体交渉が行われるなどして、上記(1)のような組合の被害が回復されていない以上、組合員が組合から脱退し、会社に雇用される組合員がいなくなったとしても、団体交渉の拒否により生じた影響が解消されたとは到底認められないところである。

したがって、会社による脱退勧奨の有無にかかわらず、不当労働行為（本件団体交渉拒否）の影響が消失したとはいえ、救済利益が失われたということは出来ない。

また、X1とX2が年俸制給与を選択する合意が成立し、X1ら3名の組合員が労働委員会への救済を求めない旨を表明している事実によって、上記判断が左右されるものではない。

オ　以上のとおりであるから、X1ら分会組合員の脱退等によって救済利益が失われたとする会社の主張は採ることができない。

#### 4 救済の内容について

前記のとおり、本件会社の団体交渉拒否は正当な理由のないものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。しかしながら、前記3(2)ウのとおり、組合に会社に雇用された組合員が存在するとは断定し難いので、会社に団交応諾を命ずるまでの必要性はないものの、現在の状



況を踏まえて、組合に対して文書を手交することを命ずることが相当である。

なお、会社は、このような文書の手交を命ずることは、使用者の良心の自由を侵害し裁量権の範囲を逸脱するものである旨をいう（争点④）が、このような文書は、使用者に反省等の意思表示を要求することが本旨ではなく、使用者の行為が不当労働行為と認定されたことを関係者に明らかにさせ、同種行為の再発を抑制しようとする趣旨のものであるから、上記のような文書の掲示、手交等を命ずることは、労働委員会の裁量権の範囲内であるというべきであり、会社の主張は理由がない。

## 5 結論

以上の次第であるから、本件団体交渉拒否が不当労働行為に該当するとした初審判断は妥当であるが、前述のとおりその後の状況の変化に応じ、救済内容を主文のとおり変更することとする。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年6月17日

中央労働委員会