

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 日本レストランシステム株式会社

再 審 査 被 申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文の記中「今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。」を「当社はこのことを誠実に受け止めます。」に訂正する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

- 1 本件は、日本レストランシステム株式会社（以下「会社」という。）が、平成20年12月22日付け（以下、平成の元号は省略する。）で全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という。）が行った組合員の労働条件等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）申入れに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、21年1月8日、大阪府労働委

員会（以下「大阪府労委」という。）に救済が申し立てられた事件である。

2 本件において請求する救済内容の要旨

(1) 20年12月22日付け団交申入れに対し誠実な団交を実施すること。

(2) 謝罪文を掲示すること。

3 初審大阪府労委は、21年9月24日付けで、組合が行った20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であって、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し、今後このような行為を繰り返さない旨の文書手交を命ずることを決定し、21年9月28日、初審命令書を交付した。

4 会社は、これを不服として、21年10月8日、初審命令の取消し及び組合の救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

1 組合からの20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

2 本件については、その後、団交が開催され協定書が成立し、会社に組合員が存在しなくなったが、なお救済の利益(文書手交)が存在するといえるか。

3 本件において団交事項が存在するといえるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 当審における補充的主張を次のとおり付加するほかは、初審命令の「事実及び理由」第3の1及び同2（初審命令書3頁～4頁）記載のとおりであるから、これを引用する。

2 会社の補充的主張

(1) 会社に団交を拒否する意思はないこと。(争点1)

会社は、団交を拒否する意思はなく、現に大阪及び東京で団交に応じている。会社は、20.12.24会社回答書(甲7号証)をもって、「業務多忙につき、大阪に赴き交渉する余裕がない。」と答えているのであり、これが会社の正式な意思であって、年末、年始の繁忙期を避けるのであれば、団交の意思ありと組合が判断することも十分可能であったのであるから、組合は、直ちに本件申立てをなすべきではなく、会社と団交の具体的な開催方法を真摯に協議すべきであった。

初審命令は、この点を看過し、会社の不当労働行為を認定しているが、この考え方では年末年始の繁忙期に大阪へ会社が赴き団交をなすべき旨を認定しているに等しく、会社の業務の実態をまったく無視する違法かつ不当な判断である。

なお、初審命令は、「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。」と認定しているが、そもそも電話での会話を録音することは、電話の相手方がこれを許諾しない限り、原則として許容されないことであり、本件において、会社人事部長は、録音を承諾していないから、甲9号証(日本レストランシステム(反訳))には証拠能力はないというべきである。しかも、甲9号証の会話の内容から明らかであるが、組合が一方的にその主張を述べるのみで、会社人事部長にその主張を述べる余裕を与えず、極めて誘導的な組合の言辞により、会社の不当労働行為の意思の表明を導き出そうとしており、証拠価値が低いものである。

(2) 本件において救済の利益は存在しないこと。(争点2)

ア 会社は、21年3月17日及び同年4月29日の2回にわたり、組合と団交を重ね、組合との交渉の機会を回復している。しかも、両当事者は、21.3.17協定(乙2号証)まで締結し、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旨の約束までしている。これにより、組合は、組合員の労働条件の決定に当たっての影響力を行使する機会を十分に獲得したものである。

団交の開催、協定書の成立により、仮に会社に不当労働行為があったとしても、それによって生じた状態が既に是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されているというべきである。

イ 下記（３）のとおり、団交事項及び組合員は不存在であり、今後、当事者間に団交が行われる可能性は予想できない。それにもかかわらず、初審命令のような「今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。」などという文言を会社が組合に手交する必要はまったく存在しない。

（３）団交事項は存在しないこと。（争点３）

ア ２０．１２．２２団交申入書（甲４号証）の各事項については、２１．３．１７協定（乙２号証）の締結により解決済みであること、組合員Ａが既に退職し分会が消滅している以上便宜供与等の問題は発生する余地はなく、組合の要求事項で未解決の問題はない。また、２０．１２．２２分会要求書（甲５号証）の要求事項についても、組合員Ａが退職している以上問題とすべき余地はない。

現時点で、甲４号証及び甲５号証の要求事項について団交をなすべき余地はなく、両当事者間において、団交において解決すべき特段の事項も存在しないのであるから、本件申立てを棄却すべきである。

イ 組合員Ａは、会社に所属していた従業員であり、組合の組合員であったが、同組合員は、平成２１年５月１５日には退職しており、現在組合の組合員であって、会社の従業員である者は皆無である。

組合が本件申立てをしている以上、上記の点に関する主張・立証責

任は組合にあるが、このような主張・立証は一切存在しない。したがって、会社には組合の組合員は不存在であるという前提で、かつ、団交事項も不存在であるという前提で貴委員会は判断をなすべきである。

### 3 組合の補充的主張

#### (1) 会社には団交を開催する意思が認められないこと。(争点1)

ア 会社は、多忙な時期や交渉場所とその費用などを団交申入れを拒否する正当な理由と主張しているが、会社には、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ていないのであり、多忙な時期や交渉場所、その費用などの理由は、会社の恣意的なものであり、団交申入れを拒否する正当な理由とはならない。

イ 組合の3度にわたる団交申入れ(甲4号証、甲10号証、甲12号証)に対して、団交を開催しないばかりか団交期日さえ決定しない会社の行為は、会社が団交を開催する意思のないことを明白に示している。

会社が、組合の団交申入れを正当な理由がなく拒んでいるのは、組合を嫌悪し、排除することを目的とした行為といえるのである。

#### (2) 救済利益の存在に関する初審判断は正当であること。(争点2)

本件申立後の21年3月17日と同年4月19日に団交が開催され、協定書も締結している。しかし、組合結成後、団交開催が約3ヶ月も遅れた結果、組合員Aが退職せざるを得ない事情となったのである。労働条件の約束があるにも関わらず、会社が途中から約束を守らなくなったため、労働組合に加入して団交を申し入れたが、会社が正当な理由なく団交を開催しなかったため、当該組合員は生活を維持するために21年3月初旬から、再度、会社と他の職場への就労という掛け持ちを始めたのである。その職場が当該組合員の希望する労働条件を約束し、実行さ

れるのに伴い、会社を退職することとなったのである。

さらには、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制労働組合が今後も結成されることが考えられ、会社が、本件のような事案を繰り返し行うおそれも十分に考えられる。

#### 第4 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「事実及び理由」第2の2（初審命令書2頁～3頁）及び第4の1（同5頁～6頁）のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定事実と同一であるから、これを引用する。

- 1 初審命令2頁（第2の2（1）ア）8行目の「本件審問終結時約670名」を「本件再審査終結時社員約1,000名及びアルバイト約5,000名」に改める。【乙4】
- 2 初審命令5頁（第4の1（1）ウ）31行目の末尾に「これに対して、会社からの回答はなかった。」を加える。【初審①B3頁】
- 3 初審命令5頁（第4の1（2）ア）34行目の「平成21年1月28日」を「平成21年1月26日」に改める。【初審①B9頁】

#### 第5 当委員会の判断

- 1 当委員会も、会社には20年12月22日付け団交申入れを拒否する正当な理由があるとはいえ、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り、初審命令主文の救済方法をもって相当であると判断する。その理由は、当審における会社の補充的主張について、次の2のとおり付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第4の2（初審命令書6頁～9頁）記載のとおりであるから、これを引用する。

## 2 会社の補充的主張に対する判断

(1) 争点1 (組合からの20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)

会社は、会社に団交を拒否する意思はないとして、20.12.24会社回答書(甲7号証)をもって、「業務多忙につき、大阪に赴き交渉する余裕がない。」と答えているのであり、これが会社の正式な意思であって、年末、年始の繁忙期を避けるのであれば、団交の意思ありと組合が判断することは十分に可能であった旨主張する(前記第3の2(1))。

しかしながら、①20.12.24会社回答書には「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、組合員A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こと(初審認定事実第4の1(1)イ)、②20.12.25団交申し入れの際、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ていること(同1(1)ウ)からすると、会社の対応は「年末、年始の繁忙期を避けるのであれば、団交の意思ありと組合が判断することは十分に可能であった」などということとはできず、20.12.22団交申入書及び20.12.25団交申入れに対して、組合の存在を軽視し、これを拒否する姿勢を明確にしたものといわざるを得ない。また、20.12.24会社回答書には会社から団交期日の調整を要求する旨の記載はなく、さらに、20.12.25組合書面(甲10号証)に対しても何らの返答を行っていないこと(同1(1)イ、ウ)からみても、会社に団交を拒否する意思はないなどということとはできない。

なお、上記②の20.12.25団交申し入れの際の会社人事部長の言動に関する認定事実に対して、会社はその認定根拠とされた甲9号証(日

本レストランシステム（反訳）については、会社人事部長は録音を承諾していないから証拠能力はない旨主張する（前記第3の2（1））。この点、確かに、甲9号証は会社人事部長の了解を得ることなく録音されたものであり、健全な労使関係の確立という観点からは問題なしとはしないが、本件においては組合は、20.12.24会社回答書において団交を拒否されたことにより、その真意を確認するために架電したものであることから、この一事をもって甲9号証の証拠能力がないということとはできないし、乙3号証（人事部長陳述書）によれば、会社人事部長は（20.12.22団交申入書に対して）「緊急性、具体性に欠けている団交事項であり、しかも、アルバイト約6,000人のうちわずか1人の要求ですから、極めて多忙な身としては、大阪へわざわざ出向き、年末年始に交渉に応ずることは到底できません。」と陳述していることからみても、上記認定事実に誤りはない。

上記のとおりであるから、会社に団交を拒否する意思はない旨の主張は失当であり、20.12.22団交申入書及び20.12.25団交申入れに対する会社人事部長の言動をもって、本件団交拒否に正当な理由があるということとはできない。

よって、20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

(2) 争点2（本件については、その後、団交が開催され協定書が成立し、会社に組合員が存在しなくなったが、なお救済の利益が存在するといえるか。）

会社は、本件において既に救済利益は存在しないとして、本件申立後、組合と会社との間で21.3.17団交及び21.4.29団交が開催され、21.3.17協定（乙2号証）が成立しているから正常な集团的労

使関係は回復されている旨、また、初審命令の主文のような文書手交を行う必要性は存在しない旨主張する（前記第3の2（2））。

しかしながら、①上記（1）に判断したとおり、20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為に該当すること、②21年3月に至って団交が開催され、協約が締結されたとしても、当然には労使関係の秩序は回復されるものではないこと、特に本件においては、20.12.22分会要求書にある「組合員Aの契約時の労働条件を履行すること」に関して、早急に団交により解決を図る必要性があったにもかかわらず、会社の団交拒否により適切な時期における交渉の機会を喪失したものであり、正常な集团的労使関係の回復という観点からすると、本件団交拒否の不当労働行為該当性を確認することに意義があること、③さらに、会社主張のように組合員Aの退職を理由として救済利益が失われたとするならば、団交拒否を継続することにより、会社が不当に組合との団交を回避する事態を生じかねないことから、本件において救済利益は失われたとする会社主張は採用できない。

当委員会としては、本件において、上記の組合の被った団結権等の侵害を回復させ、会社の不当労働行為責任を明確にするために、初審命令が文書手交を命じたことは相当であると判断する。

ただし、組合員Aは既に会社を退職していること、また、事後的ではあるが2度の団交が開催されていること等の事情に鑑み、初審命令主文の手交文書の内容を主文のとおり訂正することとする。

（3）争点3（本件において団交事項が存在するといえるか。）

会社は本件における団交事項は不存在であるとして、21.3.17協定の成立や組合員Aの退職によって、団交によって解決すべき特段の問題はなく団交応諾命令を発すべき事情は存在しない旨、また、組合員Aは退職し組合員は不存在であり、団交事項も不存在であるという前提で

再審査の判断が行われるべきである旨主張する（前記第3の2（3））。

上記の会社主張の趣旨は必ずしも判然としないが、本件申立後、労使間で協定が成立したこと及び組合員が不存在であることによって、初審の救済命令を維持すべき事情は存在しなくなったという趣旨であると理解できる。

しかしながら、上記（2）で判断したとおり、会社内における組合員の存否は明らかではないものの、組合が被った組合員Aの労働条件等につき団交の機会を喪失したという被害を回復させ、会社の不当労働行為責任を明確にする必要があることから、本件命令主文のとおり文書手交を命ずるのが相当である。

よって、会社の主張は採用できない。

### 3 結論

以上の判断からすれば、組合からの20年12月22日付け団交申入れに対する会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとした初審判断に誤りはない。

以上のとおりであるから本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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22年 6月 2日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄