

写

命 令 書

大阪府中央区

申立人 F
代表者 執行委員長 A

大阪府浪速区

被申立人 G
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成21年(不)第31号事件について、当委員会は、平成22年9月8日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成21年3月14日付けで申入れのあった「時間単価の一律4%引き下げを撤回すること」に関して、賃金の引下げの根拠とする経営状況を説明するための資料を提示して説明するなどして、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 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
理事長 B

当学園が、平成21年3月19日、同年4月9日及び同年5月11日に貴組合との間で開催された団体交渉において、賃金の引下げの根拠とする経営状況を説明するための資料を提示して説明するなどせず、団体交渉を打ち切ったことは、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。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 労働条件変更の禁止
- 3 労働協約の履行
- 4 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人 G が、①賃金の引下げの撤回を求める団体交渉において、賃金の引下げの根拠とする経営状況を説明するための資料の提示を拒否して、団体交渉を打ち切ったこと、②労働条件の変更についての事前協議約款を含む労働協約を締結しているにもかかわらず、賃金の引下げについて、組合が質問するまで提案せず、協議を尽くすことなく団体交渉を打ち切り、組合員に賃金の引下げの同意を求めるとともに、組合員が同意しないにもかかわらず、賃金を引き下げて支給したこと、がそれぞれ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) 当事者等

ア 被申立人 G（以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、日本語教育学科等を置く専修学校等を経営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約200名である。

（甲15、乙2、乙5）

イ 申立人 F（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約300名である。なお、組合の下部組織として、法人の教職員で組織された H 支部（以下「支部」という。）があり、支部の組合員はすべて日本語教育学科の講師であり、支部の組合員数は本件審問終結時10名である。

（甲10）

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成18年8月4日、組合と法人との間で、「協定書」と題する文書（以下「18.8.4協定書」という。）により、労働協約が締結された。

（甲1）

イ 平成21年3月14日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」と題する文書（以

下「21.3.14団体交渉申入書」という。)を提出することにより、団体交渉(以下「団交」という。)の開催を申し入れ、組合と法人との間で、「時間単価の一律4%引き下げを撤回すること」を議題とする団交が次の日程で行われた(以下、同日程で行われた一連の団交を「本件団交」という。)

(ア)平成21年3月19日(以下、同日に行われた団交を「第1回団交」という。)

(イ)平成21年4月9日(以下、同日に行われた団交を「第2回団交」という。)

(ウ)平成21年5月11日(以下、同日に行われた団交を「第3回団交」という。)

(甲3、甲4、甲5、甲6)

ウ 平成21年5月15日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争 点

1 21.3.14団体交渉申入書記載の「時間単価の一律4%引き下げを撤回すること」について、法人は、本件団交で誠実に対応したか。

(1) 申立人の主張

ア 第1回団交において、法人は、組合に対し、平成21年度の講師の賃金について基本給の時間単価を一律4%引き下げる(以下「時間単価の一律4%引き下げ」という。)の理由として、法人の経営状況の悪化を説明した。組合は、経営状況の悪化を説明するための資料が示されていなかったため、具体的な検討ができないことから、法人に対し、この資料の提示を求めた。法人は、これについて持ち帰って検討するとした。

イ 法人は、組合に対し、平成21年4月3日付けで団交資料として「平成20年度年間収支」と題する資料(以下「平成20年度年間収支」という。)を提示した。

ウ 第2回団交において、法人は、組合に対し、平成20年度年間収支の内容について、雑損失が7,700万円計上されていることについては、日本語科の新寮が2,000万円から2,500万円までで、柔道整復学科の立上げ準備がその残りであると説明したが、借入金利息が2,800万円計上されていることについては、借入金総額や借入先は示されず、短期・長期の借入金については把握していないと答え、何のために利息を支払っているのかの説明もなかった。組合が、雑損失が赤字の大きな原因であるにもかかわらず、十分な経営責任を取らずに講師の賃金を引き下げる問題を追及すると、法人は、雇用を維持するためには時間単価の一律4%引き下げを行うしかないと述べるだけであった。組合は、平成20年度年間収支のみでは法人の財務状況がわからないため時間単価の一律4%引き下げの是非について検討できないことから、法人に対し、少なくとも貸借対照表を提示するように求めた。法人は、これについて持ち帰って検討するとした。

エ 第3回団交において、法人は、組合に対し、団交で提示することができる資料は平成20年度年間収支のみであり、このほかの資料は提示できないと回答した。組合は、平成20年度年間収支のみでは時間単価の一律4%引き下げの理由である経営状況がわからないため時間単価の一律4%引き下げの是非について検討できないことから、法人に対し、貸借対照表等の財務状況の資料の提示を求めたが、法人は提示済みの資料で経営状況を読み取ってほしいと答え、貸借対照表等の財務状況の資料の提示を拒否した。組合は、法人に対し、組合が求める資料を提示して、双方が合意できることを目指して団交を継続するよう要求した。しかし、法人は、組合の団交の継続要求を拒否し、団交を打ち切った。

オ 法人は、平成20年度年間収支のみでは、赤字の原因、借入金の総額、土地・建物の評価など財務状況はわからないことを認めており、平成20年度年間収支では経営状況の悪化の根拠を示すことにならないことを認識していた。法人は、資料の提示を拒否する理由について、団交時においては提示済みの資料で経営状況を理解してほしいと述べ、本件審査過程においては資料を提示することで他校と兼務している組合員から経営状況が同業他社に漏れて風評被害を受けるおそれがあり、この危険を回避するためと述べた。また、法人は、本件審査過程においては、貸借対照表等の財務状況の資料を提示したのであるから、組合が求める資料が団交時において提示できなかった理由は存在しない。

カ 使用者は、団交において、自己の主張の根拠や労働組合の要求・主張に対する回答を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、自己の主張を労働組合が理解し納得することを目指すべき誠実団交義務を負っている。しかるに、本件団交における法人の対応は、組合員を信用しないことから、誠実団交義務を果たさないものである。したがって、法人のかかる行為は、不誠実団交に当たり、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。

(2) 被申立人の主張

ア 本件団交において、法人は、組合に対し、時間単価の一律4%引き下げについて、仮決算の損益計算書である平成20年度年間収支を提示して、平成20年度の損益において大きな損失が生じたこと（雑損失の7,700万円の計上については、柔道整復学科の立上げ準備がおよそ5,000万円、日本語科の新寮がおよそ2,000万円であること）と留学生数の低減について説明し、新年度が厳しい経営環境にあり、新規設備投資や改修の先送り、一般経費の削減などをした上で全職員の人件費の削減を実施し、なお不足の部分において講師の人件費の削減を期間限定で実施する旨を逐一説明した。

イ 平成20年度年間収支で経営状況の厳しさについては理解し得るものであり、法

人は、時間単価の一律4%引き下げについて回数を重ねて団交をし、十分な説明をしている。また、講師の大半が法人の説明に了承していることを鑑みれば、十分な説明と協議が実施されたと判断している。組合の団交の継続要求は、交渉をいたずらに引き延ばし、正常な労使関係を悪化させるものであり、法人の対応は不誠実団交には当たらない。

2 ①18.8.4協定書第4項は、事前協議約款であるか。②前記①が事前協議約款であった場合、法人は、履行をしなかったといえるか。また、同約款を履行しなかったことが支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 18.8.4協定書第4項が事前協議約款であることについては、組合及び法人とも異論がない。

イ 法人は、組合との間で組合員の労働条件の変更に係る事前協議約款を含めた労働協約を締結しているにもかかわらず、組合が質問するまで、組合に時間単価の一律4%引き下げを提案しなかった。また、法人は、組合に時間単価の一律4%引き下げを提案した後は、協議を尽くすことなく団交を打ち切った。法人のかかる行為は、労働協約の不履行であり、組合運営への支配介入に当たり、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。

ウ 法人は、団交で決着がついていないにもかかわらず、また、労働協約に違反して、組合員に賃金の引下げについて同意を求めるとともに、組合員が同意していないにもかかわらず、賃金を時間単価の一律4%引き下げを行って支給した。法人のかかる行為は、組合員を組合から引き離し切り崩すものであり、組合の自主的運営への支配介入に当たり、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) 被申立人の主張

ア 18.8.4協定書第4項は、組合員の教育条件、労働条件の変更について組合と協議してその意見を十分反映させるとともに、法人の趣旨とするところを組合側に了解させ、できる限り相互の理解と納得を形成させたいと、事を処理しようとする趣旨で定められたものと解しており、組合員の労働条件の変更について事前協議を約したものであって、事前の同意を約したものではない。

イ 法人は、時間単価の一律4%引き下げについて、組合に提案する前に講師に説明会を行ったが、18.8.4協定書第4項は事前協議を約したものであり、時間単価の一律4%引き下げを行う前に、本件団交において、根拠として相当の資料である平成20年度年間収支を提示し、組合と協議している。したがって、法人はこの約款を履行しなかったとはいえず、支配介入には当たらない。

ウ 法人は、労働協約を遵守し、誠実に団交を行った上で、賃金を時間単価の一律4%引き下げを行い支給した。また、法人は、賃金を引き下げた就任承諾書をまとめて組合支部に提示したのであって、個別組合員と賃金の引下げの同意について交渉を行っていない。したがって、支配介入には当たる行為はなく、法人の不当労働行為は認められない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (21.3.14団体交渉申入書記載の「時間単価の一律4%引き下げを撤回すること」について、法人は、本件団交で誠実に対応したか。) 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。

ア 平成21年3月14日、組合は、法人に対し、「時間単価の一律4%引き下げを撤回すること」が要求事項の一つとして記載された21.3.14団体交渉申入書を提出することにより、団交の開催を申し入れた。

(甲3)

イ 平成21年3月19日、第1回団交において、法人は、組合に対し、時間単価の一律4%引き下げの理由として、予定していた柔道整復学科の不開校、予備校生の通減、日本語教育学科短期コースの募集難、銀行からの短期融資の困難など経営状況の悪化を口頭で説明した。組合は、法人に対し、経営状況の悪化を説明するための資料の提示を求めた。法人は、財務状況の資料の提示について、持ち帰って検討する旨述べた。

(甲4)

ウ 平成21年4月上旬、法人は、組合に対し、平成20年度年間収支を提示したが、これは仮決算の損益を計算したものであり、法人と日本語教育学科を含む各部署の収入及び支出が、①平成21年2月までの実績の累計、②同年3月の予算、③前記①及び②の合計の3項目により、科目ごとに記載されていた。

(甲5、甲15、乙1、証人 C)

エ 平成21年4月9日、第2回団交において、法人は、組合に対し、平成20年度年間収支について、時間単価の一律4%引き下げは単年度におけるものと考えていることから、他の資料がなくても理解し得る旨述べた。

また、法人は、組合に対し、平成20年度年間収支の内容について、雑損失が7,700万円計上されていることについては、日本語科の新寮が2,000万円から2,500万円まで、柔道整復学科の立上げ準備がその残りであると説明したが、借入金利息が2,800万円計上されていることについては、短期・長期の借入金について「把握しきれていない」、「長期が大きい。短期は厳しい状況にある」と述べた。

組合は、法人に対し、雑損失が7,700万円も出ることを従業員に責任を取らせる

のはどうか、一般非常勤に手をつける前に、失敗の責任をはっきりさせるべきだと述べ、経営責任を一般職員、特に講師に負わせるのは問題である旨述べたところ、法人は、経営環境が厳しいと述べ、雇用を維持するため緊急避難として時間単価の一律4%引き下げを行う旨述べた。

組合は、法人に対し、経営状況の悪化という話と今回の話のつながりが理解しにくい、赤字体質があるなら全員の賃金が下がるのはわかるが、資料から見れば雑損失が原因であり、これまで対策が取られていたはずである、非常勤の給与にまで手をつける前に、手をつけるべきことがある、さらなる資料があれば議論ができるが、貸借対照表、内部留保、資金等の資料がなければ話ができないなどと述べたところ、法人は、これについて持ち帰って検討する旨述べた。

(甲5)

オ 平成21年5月11日、第3回団交において、法人は、組合に対し、経営サイドで協議したところ、すでに提示した平成20年度年間収支で理解が得られると考えた、国際情勢によって短期コースが開講できない、1年の暫定の賃下げと事業継続並びに雇用維持ということで理解してほしい、これが経営の最終判断であるなどと述べた。

組合は、法人に対し、時間単価の一律4%引き下げの提案がされた理由に経営状況の悪化があり、経営状況が示されなければ話にならない、経営状況だといいつながら債務の内容もわからない状況であり、3月決算、貸借対照表、債務状況を見てようやく判断材料がそろうのであり、今のままでは理解できないなどと述べた。

法人が、組合に対し、隠していないし、オープンにしている、読み取ってほしい、何がわからないのかなどと述べたところ、組合は、借入金の総額は出ていない旨述べた。

法人が、組合に対し、利息があると述べたところ、組合は、利息だけで、土地、建物を含む財産もわからない、人件費に手をつけるのは最後に近い状態になってからであるなどと述べた。

法人が、組合に対し、学生に影響のするような授業時間には手を入れられない、新単価で新しい講師を雇用することもしない、今の講師の雇用を継続する、そうすると時間単価の引下げしか残らないなどと述べたところ、組合は、財務状況が示されれば、こちらからも提案する、講師の入替えは厚生労働省の通知でできない、恩恵のように言うべきでない、財務状況を出してほしいなどと述べた。

法人が、組合に対し、これ以上資料は出せない、平成20年度年間収支で判断してほしいなどと述べたところ、組合は、これでは判断できない、組合が納得でき

ないまでも、妥協できるような資料を出してほしい、単年度では比較もできないから判断できないなどと述べた。

法人は、組合に対し、見せられるのは単年度分の資料である、平成20年度年間収支で経営状況を読み取ってほしい、これ以上公開できないなどと述べた。

組合が、法人に対し、最低でも貸借対照表、収支の移り変わりを提示してもらって話し合わない限り、団交は終われない旨述べたところ、法人は、法人の立場を繰り返す、これが最終回答であるなどと述べ、業務軽減や雇用維持について話し合いたいが、時間単価の一律4%引き下げについての協議は終わりとする旨述べた。

(甲6)

カ 法人の寄附行為には、次の記載がある。

「(財産目録等の備付及び閲覧)

第36条 この法人は、毎会計年度終了後2月以内に財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書を作成しなければならない。

2 この法人は、前項の書類及び第15条第3号の監査報告書を各事務所に備えて置き、この法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人から請求があった場合には、正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧に供しなければならない。」

(乙2)

(2) 21. 3. 14団体交渉申入書記載の「時間単価の一律4%引き下げを撤回すること」について、法人は、本件団交で誠実に対応したかについて、以下判断する。

ア 法人は、組合に賃金の引下げの根拠として平成20年度年間収支を提示し、この資料で経営状況の厳しさについては理解し得るものであること、時間単価の一律4%引き下げについて回数を重ねて団交をし、組合に十分な説明をしていること、講師の大半が法人の説明に了承していることに鑑みれば、法人の対応は不誠実団交には当たらない旨主張する。

イ 前記(1)アからオの事実からすると、法人が、第1回団交で時間単価の一律4%引き下げの理由として法人の経営状況の悪化を口頭で説明したのに対し、組合が資料の提示を求め、これに対し、法人が仮決算の損益を計算した平成20年度年間収支を組合に提示しているものの、それ以外の資料の提示を求める組合の求めには応じていないことが認められる。

ウ そこで、平成20年度年間収支以外の資料の提示を求める組合と法人との間の団交におけるやりとりについてさらにみる。

前記(1)エの事実からすると、第2回団交では、法人の経営状況の悪化の説明

として、雑損失、特に借入金利息の状況と、時間単価の一律4%引き下げの理由との関連として、組合が、法人の貸借対照表、内部留保、資金などの資料の提示を求めたのに対し、法人が、持ち帰って検討する旨述べたことが認められる。

さらに、前記(1)オの事実からすると、第3回団交では、組合は、法人の経営状況を理解するには貸借対照表等の財務状況の資料が必要であり、それらの資料がなければ賃金の引下げについて判断できない旨述べたのに対し、法人は、見せられるのは単年度分の資料であり、平成20年度年間収支で経営状況を読み取ってほしい、これ以上公開できない旨述べ、貸借対照表等の提示を拒否するのみで、資料の提示を拒否する具体的な理由を説明しないまま、団交を打ち切ったものと認めざるを得ない。

エ ところで、前記(1)カ認定のとおり、法人は、その寄附行為に基づき、利害関係人（組合員を含む講師は、これに該当すると認められる。）から請求があった場合には、正当な理由がある場合を除いて、財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監査報告書を閲覧に供しなければならなかったことが認められるところである。

オ 以上のことからすると、21.3.14団体交渉申入書記載の「時間単価の一律4%引き下げを撤回すること」について、法人は、1年限りの暫定の賃下げである旨述べ、組合に賃金の引下げの根拠として平成20年度年間収支を提示し、法人の経営状況の悪化を説明しているものの、賃金の引下げの根拠が法人の経営状態の悪化にあるとするならば、時間単価の一律4%引き下げが、必ずしも1年の暫定にとどまる状況にあったとはいいい切れないのであり、組合が明らかにすることを求める法人の借入金総額、土地・建物等の財産の状況について示すことなく、正当な理由がある場合を除いて閲覧に供することとされている貸借対照表等の提示を拒否し、その理由すら説明しなかったというのであるから、法人は賃金の引下げの根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどの努力をしたと認めることは到底できない。

カ したがって、平成20年度年間収支を提示して組合に十分に説明していることから誠実に対応したという法人の主張を採用することはできず、法人は本件団交において賃金の引下げの根拠とする経営状況を説明するための資料を提示して説明するなどせず、団交を打ち切ったといわざるを得ないのであって、法人のかかる対応は、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。

2 争点2（①18.8.4協定書第4項は、事前協議約款であるか。②前記①が事前協議約款であった場合、法人は、履行をしなかったといえるか。また、同約款を履行しなかったことが支配介入に当たるか。）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。

ア 平成18年3月27日、組合は、法人に対し、「組合員の教育条件・労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」を要求事項の一つとする団交の開催を申し入れ、平成18年3月31日、同年4月5日、同年5月9日、同年7月6日、同月20日及び同年8月1日、これに関する団交が開催された。

(甲15)

イ 平成18年8月4日、組合と法人との間で、18.8.4協定書により労働協約が締結され、この文書には次の記載があった。

「 G (以下、「学園」という) と F (以下、「組合」という) は、学園が雇用する組合員の労働条件等について以下のように協定する。

1. 学園は専任講師についての労働条件の維持改善に努め、その条件については個別の「就任承諾書」により定めることとする。

2. (略)

3. (略)

4. 学園は組合員の教育条件、労働条件の変更について、組合と協議を行う。」

(甲1)

ウ 平成21年2月、法人は、支部の組合員を含む講師に対し、「次年度講師登録に際しての説明会の開催について」と題する文書を配付し、賃金の引下げについての説明会を同月26日及び同月27日に行うことを通知し、これらの日に行われた説明会で平成21年度の講師の賃金について時間単価の一律4%引き下げを行う旨述べた。

(甲15、証人 C)

エ 平成21年2月27日、組合は、法人に対し、時間単価の一律4%引き下げについて質問したところ、同年3月13日、法人は、組合に対し、時間単価の一律4%引き下げを提案するとともに、団交の日程について調整を行った。

(甲2)

オ 平成21年3月14日、組合は、法人に対し、21.3.14団体交渉申入書を提出することにより団交の開催を申し入れた。

(甲3)

カ 平成21年3月19日、第1回団交が開催され、法人は、組合に対し、時間単価の一律4%引き下げの理由として経営状況の悪化を口頭で説明し、組合は、それを説明するための資料の提示を求めた。

(甲4)

キ 平成21年4月9日、第2回団交が開催され、法人は、組合に対し、経営状況について平成20年度年間収支の内容を説明し、組合は、貸借対照表等の資料の提示を求めた。

(甲5)

ク 平成21年5月11日、第3回団交が開催され、法人は、組合に対し、経営サイドで協議し、すでに提示した平成20年度年間収支で理解が得られると考えたこと、これが経営の最終判断であるなどと述べたところ、組合は、貸借対照表等を提示して団交を継続するよう要求したが、法人は、時間単価の一律4%引き下げについての協議は終わりとする旨述べた。

(甲6)

ケ 平成21年5月14日、法人は、支部の支部長である D に対し、支部の各組合員について時間単価の一律4%引き下げが行われた額が記載された「講師就任承諾書」と題する文書(以下「講師就任承諾書」という。)を提示した。

(甲7の1~10、甲15、証人 D)

コ 平成21年5月15日、法人は、支部の組合員を含む講師に対し、平成21年4月の勤務に係る賃金について、時間単価の一律4%引き下げを行って支給した。

(乙6、証人 D 、証人 E 、証人 C)

(2) 18.8.4協定書第4項は事前協議約款であるか、法人は18.8.4協定書第4項を履行しなかったといえるか、また、同約款を履行しなかったことが支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、18.8.4協定書第4項は事前協議約款であるかについてであるが、この条項が法人が組合員の労働条件の変更について組合と事前に協議を行うことを約したものであることについては、法人が本件審査過程の尋問において認めているところであり、18.8.4協定書第4項は、事前協議約款であると認めることができる。

イ 次に、法人は18.8.4協定書第4項を履行しなかったといえるかについてであるが、組合は、法人が、組合から質問されるまで、組合に時間単価の一律4%引き下げを提案しなかったことが18.8.4協定書第4項による労働協約の不履行であり、組合運営への支配介入に当たる旨主張するので、この点についてみる。

上記アのとおり18.8.4協定書第4項は法人が組合員の労働条件を変更する前に組合と協議を行うことを定めたものであり、前記(1)イからクの事実からすると、法人は、支部の組合員を含む講師を対象とした賃金の引下げについての説明会で時間単価の一律4%引き下げについて説明し、その後、組合が法人に対し時間単価の一律4%引き下げについて質問したのに答える形で時間単価の一律4%引き

下げを組合に提案し、もって組合員の労働条件を変更する前に組合と協議を行ったことが認められるのであるから、法人が組合から質問されるまで組合に対し組合員について時間単価の一律4%引き下げを提案しなかったとしても、こうした法人の対応が、事前協議を定める18.8.4協定書第4項の不履行であるとはいえず、組合運営への支配介入に当たるとはいえない。

ウ また、組合は、法人が、時間単価の一律4%引き下げについて組合との協議を尽くすことなく団交を打ち切ったことが18.8.4協定書第4項による労働協約の不履行であり、組合運営への支配介入に当たる旨主張するので、この点についてみる。

前記のとおり、組合が貸借対照表等により説明することを求めたのに対し、法人はこれを拒否し、結局、資料の提示に基づく法人の説明が不十分なまま団交がおわっており、かかる団交について不誠実なものであったといえるものの、18.8.4協定書第4項が法人が組合員の労働条件の変更について事前に組合の同意を得て実施することを約したのではなく、時間単価の一律4%引き下げについて3回にわたる本件団交により具体的な協議が行われたことが認められるのであるから、事前協議協定の目的は一応達せられたものというべく、この点に係る組合の主張は採用できない。

エ さらに、組合は、法人が、団交で決着がついていないにもかかわらず、組合員に賃金の引下げについて同意を求めるとともに、組合員が同意しないにもかかわらず、賃金を時間単価の一律4%引き下げを行って支給したことが18.8.4協定書第4項による労働協約の不履行であり、組合の自主的運営への支配介入に当たる旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)カからコ認定のとおり、①時間単価の一律4%引き下げについて、3回にわたる本件団交により、法人と組合との協議が行われたこと、②第3回団交において、法人は、組合に対し、時間単価の一律4%引き下げについての協議は終わりとする旨述べたこと、③法人は、組合支部の支部長である D に対し、講師就任承諾書を提示したこと、④法人は、各組合員に対し直接に賃金の引下げについて同意を求めず、平成21年4月の勤務に係る賃金について時間単価の一律4%引き下げを行って支給したことが認められる。

前記アのとおり18.8.4協定書第4項が事前協議約款であることが認められ、前記ウのとおり、時間単価の一律4%引き下げについて3回にわたる本件団交により具体的な協議が行われたことが認められるのであるから、平成21年4月の勤務に係る賃金について組合員が同意しないにもかかわらず、時間単価の一律4%引き下げを行って支給したことの是非はともかくとして、事前協議約款を定めた

18.8.4協定書第4項による労働協約の不履行であるとはいえず、組合を弱体化させることを目的とした支配介入行為に当たるとはいえない。

オ 以上を総合すると、法人のかかる行為は、事前協議約款を定めた18.8.4協定書第4項の不履行であるとはいえず、組合運営への支配介入に当たるとはいえないから、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

3 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2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22年10月12日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印