

命 令 書 (写)

長崎県長崎市桜町9番6号

申立人 全国一般長崎地方労働組合長崎地区合同支部
執行委員長 X1

長崎県長崎市戸町5丁目675番1号

被申立人 株式会社丸菱運輸
代表取締役 Y1

長崎県長崎市万才町3番13号第1森谷ビル8階

被申立人 破産者 株式会社丸菱運輸
破産管財人 Y2

上記当事者間の長崎県労委平成22年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年1月11日第948回、同年同月21日第949回、同年2月7日第950回、同年同月21日第951回公益委員会議における会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同堀江憲二、同中本誠、同山田千香子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人破産者株式会社丸菱運輸破産管財人 Y2 は、平成22年6月1日から実施した就業規則変更による賃金カットについて、誠実に団体交渉を行わなければならない。

2 被申立人株式会社丸菱運輸は、申立人全国一般長崎地方労働組合長崎地区合同支部に対し、本命令書受領の日から10日以内に、下記内容の文書を手交しなければならない。

記

当社が、平成22年6月1日から実施した就業規則変更による賃金カットに関する団体交渉継続中において、貴組合との合意がない時点で、従業員代表に就業規則変更の意見書の提出を求めたこと、及び就業規則を変更し、賃金カットを実施したことは、長崎県労働委員会によって、労働組合法第7条第2号及び第3号に違反する不当労働行為であると認定されましたので、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

全国一般長崎地方労働組合長崎地区合同支部

執行委員長 X 1 様

株式会社丸菱運輸

代表取締役 Y 1

3 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 株式会社丸菱運輸（以下、「会社」という。）と全国一般長崎地方労働組合長崎地区合同支部（以下、「組合」という。）は、人件費の削減をめぐって交渉を重ねていた。
- 2 平成22年5月15日の団体交渉においては、人件費削減案や休業協定等について協議がなされたが、合意には至らなかった。
- 3 同年同月20日、会社は、会社の従業員代表の X 2 （以下、「X 2」と

いう。) に対し、人件費の削減等を内容とする就業規則変更案を提示し、同変更案に対する意見書の提出を求めた。併せて、会社は、休業協定書の締結を求めた。

4 会社は、同年6月1日から、変更された就業規則を適用し、従業員の賃金を切り下げた。

5 これらの会社の行為が、組合に対する不誠実団交または支配介入に該当するかどうか争われている事件である。

6 なお、会社は、平成23年1月28日、長崎地方裁判所(以下、「長崎地裁」という。)に破産を申し立て、長崎地裁は、同年2月1日、破産手続開始の決定を行うと同時に Y2 を破産管財人に選任した。

第2 申立人の請求する救済内容(要旨)

1 会社は、2010年6月1日から実施した就業規則の変更による賃金カットを撤回し、組合との団体交渉を誠実に行わなければならない。

2 会社は、2010年6月1日から撤回されるまでの間、変更前の就業規則及び賃金規定に基づき、賃金を再計算し、既払込額との差額を支払わなければならない。

3 賃金カット及び休業協定に関する謝罪文の掲示

第3 本件の争点

1 人件費の削減に関する就業規則の変更について、組合との合意のない時点で、会社が従業員代表に意見書の提出を求めたこと、及び就業規則を変更し、実施したことは、不誠実な団体交渉及び組合に対する支配介入に該当するか。

2 中小企業緊急雇用安定助成金活用のための休業協定について、組合との合意のない時点で、会社が従業員代表に協定の締結を求めたことは、不誠実な団体交渉及び支配介入に該当するか。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、主に長崎地区の中小企業等で働く労働者によって、昭和49年6月15日に結成された労働組合（いわゆる「合同労組」）であり、申立て時の組合員数は110名である。

組合は、企業ごとに分会を設けているが、丸菱運輸分会（以下、「分会」という。）は、平成21年1月31日に組合に加盟した。申立て時の分会員数は14名で、分会長は、X2である。

(2) 被申立人

ア 会社は、A 株式会社を主体とした委託契約により輸送業務を行っている企業であり、申立て時の従業員数は34名（役員を除く）で、従業員代表は、X2である。

代表取締役は Y1 であるが、会社には常駐しておらず、会社における組合対応は、主に Y3 取締役社長（以下「Y3社長」という。）が行っていた。

なお、会社は、株式会社 B から出資を受けている。

イ 被申立人破産者株式会社丸菱運輸破産管財人 Y2 は、平成23年2月1日、長崎地裁より、会社の破産管財人に選任されたものである。

2 本件労使紛争の経過

(1) 平成21年4月3日、会社は、組合に「合理化策の実施について」を送付して、運転手4名の人員削減を提案した。

【乙第35号証】

(2) 同年4月9日、会社と組合は、合理化策についての団体交渉を行った。席

上、組合は、中小企業緊急雇用安定助成金（以下、「雇用安定助成金」または単に「助成金」という。）の利用を提案した。この提案を受けて、同年4月17日、会社は、当該助成金を活用することを組合に表明し、人員削減を先送りした。

【乙第37号証，第38号証】

(3) 同年6月、組合は、会社に「賃金制度改定の提案」を提出し、歩合給の撤廃などを提案した。

【甲第3号証】

(4) 同年10月、会社は、「賃金制度の改定案への対応について」により、今後の対応として、①基本給を含む固定給制度の見直しと、それに伴う歩合給比率見直し、②歩合給への会社全体輸送量反映を検討する旨表明した。

【甲第3号証】

(5) 同年11月26日、会社は、組合に、希望退職者6名などを内容とする人員削減案（以下、「人員削減案」という。）を提案した。

この提案は、①全従業員を対象として希望退職者6名を募集すること、②通常退職金のほか特別退職金として、一律・・・円を支給すること、③募集期限は、平成21年12月15日であること、④退職期日は平成21年12月31日であること、⑤募集人員に満たない場合には、「人員削減実施要領」により、事務系社員から2名、運転手4名を対象者に選定することなどを内容としていた。

同日、団体交渉が開催された。

【甲第2号証，乙第1号証】

(6) 同年12月1日、会社は、組合と事務折衝を行い、組合から要求されていた「平成21年度部門別給与支給実績表」や「今年度上期資金不足の要因」などの資料を組合に提出し、会社の現状について、追加して説明した。なお、会社、組合間の事務折衝は、通常、Y3社長と組合のX3書記長の間で

行われている。

【乙第2号証, 第3号証】

(7) 同年12月11日, 会社と組合は, 団体交渉を行った。

【乙第4号証】

(8) 同年12月21日, 組合は, 会社に「人員削減等に関する申し入れ」を送付して, 人員削減案の撤回を求め, 併せて, 部門別, 月別出荷一覧表などの資料の提出を求めた。

【乙第5号証】

(9) 平成22年1月15日, 会社と組合は, 団体交渉を行った。席上, 会社は, 「『人員削減等に関する申し入れ』に対して」に基づいて自らの主張を述べるとともに, 組合から要求がなされていた資料を提出し, 説明した。これに対し, 組合は, 「会社提出書面に関する疑問点」を提出して, 売上高対人件費率は35.21パーセントで, その他の経費が65パーセントもあることになるが, 会社が本当に赤字なのか等の疑問を表明した。

【乙第6号証～第10号証】

(10) 同年1月16日, 会社は, 組合と事務折衝を行い, 「会社データに基づく組合主張の精査」により, 組合が言う人件費率には事務部門給与や法定福利費が含まれておらず, それらを加算した人件費率は54.3パーセントとなり, 一般的に人件費の上限が40パーセントとすれば, これを大きく超過している旨, 及び赤字の状況に粉飾等はない旨説明した。

【乙第10号証】

(11) 同年1月29日, 会社と組合は, 団体交渉を行った。席上, 組合は, 人員削減案に対する対案を出す旨表明し, 及び追加資料の提出を求めた。

【乙第11号証】

(12) 同年2月4日, 会社と組合は事務折衝を行った。組合は, 「人員削減に関する資料の提出願」を提出し, 会社は, 該当の資料を組合に提出した。

【乙第12号証, 第13号証】

(13) 同年2月5日, 会社と組合は, 事務折衝を行った。組合は, 「人員削減回避に向けての提案」(以下, 「人員削減回避案」という。)を提案した。これは, 概ね次のような内容のものであった。

- ① 全社員の賃金を一律に月・・・・円とする。
- ② 雇用安定助成金を活用し, 毎月6名を1か月間ずつ休業させる。
- ③ 会社は, 休業制度活用の幅を広げる努力をする。

また, この人員削減回避案の中で, 組合は, 希望退職募集については, 退職勧奨に至らない事を会社が確約できるなら, 全従業員を対象として同意するが, 「人員削減実施要項」による削減には同意しない旨表明していた。

【乙第14号証, 第17号証, 求釈明被申立人回答】

(14) 同年2月8日から10日, 会社は, 希望退職者の募集に関する社内説明会を実施し, 募集期間は同15日まで, 退職日は2月末日付けとした。

なお, 会社は, 6名の希望退職者を予定していたが, 結果的に, 希望退職制度を実施しなかった。

【求釈明被申立人回答】

(15) 同年2月10日, 会社は, 組合と事務折衝を行い, 「人員削減に対する貴組合提案に対して」により, 人員削減の必要性を説明し, 希望退職の募集を実施することを表明した。

【乙第15号証】

(16) 同年2月15日, 組合は, 会社に「平成22年2月10日付貴文書に対して」を送付し, 組合の人員削減回避案について, 会社が真摯に検討したとは思えない旨表明した。

【乙第16号証】

(17) 同年2月19日, 会社は, 組合と事務折衝を行い, 「2010年2月15日付貴文書に対して」により人員削減の必要性について理解を求めるとも

に、希望退職募集の応募者が予定人員に達しなかったとして、「指名解雇、退職勧奨の実施について」を提出し、指名解雇を実施する旨表明した。組合は、過去3期分の決算書の提出を求めた。

なお、この指名解雇については、結果的に、実施されなかった。

【乙第17号証、第18号証、求釈明被申立人回答】

(18) 同年2月21日、組合は、「指名解雇の中止および撤回と団体交渉申し入れ」を会社に送付し、指名解雇の白紙撤回等を求めるとともに団体交渉を申し入れた。

【乙第19号証】

(19) 同年2月22日、会社は、平成18年度から20年度の損益計算書（販売費及び一般管理費、及び運送原価報告書を含む。）の写しを組合に送付した。

【乙第20号証】

(20) 同年3月3日、会社は、人員削減と給与引下げのどちらを選択するか判断するために社内説明会を開催したが、申立人分会役員らの妨害行為があり、全体の集約に至らなかった。説明会で、分会の役員が、貸借対照表、キャッシュフロー表がなければ組合として正しい判断はできない旨、発言した。

【乙第21号証】

(21) 同年3月4日、会社は、組合と事務折衝を行い、前3日の会社説明会の趣旨を再度説明し、分会役員らの行為について、説明会を妨害したものであるとして、抗議した。また、平成18年度と19年度の貸借対照表を提出した。

【乙第22号証】

(22) 同年3月22日、会社は、5月以降の生コンの大量出荷予定があることに
対する対応見極めを理由として、人員削減問題を1か月間程度凍結する旨、
社内に発表し、及び組合に通知した。

【乙第23号証】

(23) 同年4月1日、組合は、会社に「申入れ」を送付し、人員削減の撤回など

を求めた。

【乙第24号証】

(24) 同年4月10日、会社は、組合の一律額までの給与引下げ案の考え方を最大限尊重したものとして、「人件費削減に係る修正案」を組合に送付したが、この修正案は、概ね次のようなものであった。

① 平成21年11月26日付けの人員削減案を撤回する。

② 人員削減に代えて、全従業員の賃金カットを実施する。

なお、賃金カットの方法は、基本給を一律20パーセントカットするものとされ、また、賃金カット後の総支給額が・・・円に満たない場合には、・・・円を支給するものとされていた（以下、この賃金カットの提案を「人件費削減案」という。）。

また、賃金カット後の賃金水準について、「基本給一律20%カットによる出来上がり賃金の水準は、平成21年度実績に基づけば次のとおり」として、数字が示されていた。

① 一人平均総支給額 ・・・・・・円

② 一人平均基本給額 ・・・・・・円

③ 一人平均賃金カット額 ・・・・・・円

④ 差引平均総支給額 ・・・・・・円（支給率93.00%）

なお、それまで会社では、総支給額が月・・・・・・円に満たないときは、その差額を補填する仕組みとなっていた。

【甲第1号証，求釈明被申立人回答】

(25) 同年4月14日、X2は、従業員代表名で「休業協定書(案)に係わる質問書」を会社に提出した。これに対し会社は、同年4月16日、「4/14付質問書に対する回答」により回答した。

【乙第26号証，第27号証】

(26) 同年4月20日、会社は、「『人件費削減に係る修正案』に対する意見書

提出について」により、組合に意見書の提出を求めた。併せて、組合に対し、従業員代表でありかつ組合の分会長でもあるX2が休業協定について態度、意見を明らかにするよう、指導を要請した。

【乙第25号証】

(27) 同年4月23日、組合は、「人件費削減案および休業協定に対する回答と団交申し入れ」を会社に送付し、人件費削減案及び休業協定書(案)について、団体交渉を申し入れた。この申し入れの中で、組合は、人件費の削減が必要であるならば、賃金制度の改定の検討を再開させ、それを軸に進めるべきとの考えを示していた。

また、組合は、20パーセントカット後の基本給と出来上がり賃金の部門ごとの平均値、最高値、最低値を明らかにすること等を要求した。

【甲第3号証】

(28) 同日、X2は、従業員代表名で「休業協定書(案)に関する質問書」を会社に提出した。これに対し会社は、同年4月26日、「4/23付質問書に対する回答」により回答した。

【乙第28号証、第29号証】

(29) 同年4月27日、会社は、組合に「2010年4月23日付貴組合『回答』に対して」を送付した。

この中で、会社は、事務職、ミキサー、バラセメント、ダンプの各部門ごとに、基本給カット後の基本給と総支給額の平均値、最高値、最低値、及び支給率(賃金カット後の総支給額を賃金カット前の総支給額に対する比率をパーセント表示したもの)を示した。

また固定給者と歩合給者とは基本給が異なっているため、基本給カット率は固定給者10パーセント、歩合給者20パーセントとしている旨を示した。

【甲第4号証】

(30) 同年4月28日、X2は、従業員代表名で、会社に「休業協定書(案)に関する意見書」を提出した。これに対し会社は、「4/28付意見書に対して」により会社の考え方を説明し、理解を求めた。

【乙第30号証, 第31号証】

(31) 同年4月28日、組合は、「4月27日付貴文書に関する見解」を会社に送付し、固定給者と歩合給者との基本給カット率の違いについては論議する必要がある旨表明した。

【乙第32号証】

(32) 同年5月8日、X2は、従業員代表名で、会社が提出した休業協定書(案)について、現時点では結ぶことはできない旨文書により回答した。

【乙第33号証】

(33) 同年5月15日、会社と組合は団体交渉を行ったが、基本給カット率に関して、不均衡を問題視する組合主張と固定給者10パーセント、歩合給者20パーセントとする会社主張の対立に終始し、また、休業協定に関しても双方が主張を譲らず、妥結には至らなかった。

【甲第9号証】

(34) 同年5月16日、Y3社長は、5月15日の団体交渉の内容について出資会社である株式会社 B に対して報告するために「団交記録(要旨)」を作成した。

それには、前日の団体交渉の状況の報告とともに、「これ以上の協議の進展は期待できないことから、予定通り従業員代表と組合に意見を求めて給与規程改定に踏み切るべきと判断します。」という意見が記載されていた。

【乙第34号証】

(35) 同年5月20日、Y3社長は、従業員代表としてのX2に「従業員代表意見書の提出要請」及び「休業協定書の締結について」を手交して、人件費削減案に関する就業規則の変更についての従業員代表としての意見書の提出、

及び休業協定書の締結を求めた。なお、提示された就業規則について、固定給者のカット率を12.5パーセントとしていた。また、休業協定の内容については、組合の主張に沿う内容としていた。

また、会社は、5月15日の団体交渉を含むこれまでの組合の意見や対応を踏まえて当初案を修正したうえで、従業員代表としてのX2に休業協定書の締結及び就業規則の変更に対する意見書の提出を要請したことを組合に通知した。

【甲第5号証、第6号証、乙第36号証】

(36) 同年5月22日、X2は、Y3社長に、「交渉事項であり組合へ申し入れるのが筋ではないか」と抗議したところ、Y3社長は、「組合は関係ない」と返答した。

なお、会社は、このときの社長発言について、「従業員代表としての意見や協定内容は組合とは関係ないだろう。従業員代表として従業員の意見をよく聞き総意に基づいた対応をするべきだと考える。ただし、貴殿は労働組合の指導を受けているのだから、組合の指導を参考にすることはやむを得ないことだろう。」との説明を5月26日付けの文書により行っている。

【甲第7号証、第8号証】

(37) 同年5月24日、組合は、「抗議および撤回要求」を会社に送付し、一連の会社の行為について抗議し、撤回を要求した。

【甲第7号証】

(38) 同年5月26日、会社は、「2010年5月24日付貴組合『抗議及び撤回要求』に対して」を組合に送付し、反論した。

その中には、「貴組合意見を再検討し、歩合給非対象者のカット率は2.5%上積みしている。」と記載されていた。

【甲第8号証】

(39) 同年5月28日、組合は、当委員会にあっせん申請を行った。

(40) 同年6月21日、第1回あっせんにおいて、あっせん員は、双方の歩み寄りが見られないとして、あっせんを打ち切った。

(41) 同年6月23日、会社は、組合が求めていた内容での休業協定書の締結を求めたが、組合は拒否した。

【乙第39号証、求釈明申立人回答】

(42) 同日、組合は、当委員会に本件救済申立てを行った。

(43) 同年7月5日、会社は、変更後の就業規則に基づいて、6月分の賃金として減額した賃金を支払った。

【求釈明申立人回答】

(44) 同年7月20日、組合は、請求する救済内容から休業協定に関する誠実な団体交渉を除く旨の変更申立てを準備書面(1)により行った。

(45) 同年9月6日、本件の第2回委員調査において、審査委員長は会社に、本件についての会社としての解決案を10月15日までに提出すること、及びそれをもって組合も次回期日である11月5日までに検討することを求めた。

(46) 同年10月15日、会社は、実施中の賃金カットを平成22年10月分から停止することなどを内容とする和解案を、準備書面(5)として当委員会に提出し、当委員会は同月18日、組合に送付した。

(47) 同年11月5日、会社は、平成22年10月分の賃金を就業規則変更前の額で支給した。

(48) 同日、第3回委員調査において、会社は、平成22年10月分の賃金を就業規則変更前の額で支給したことを、当委員会に報告した。

(49) 平成23年1月28日、会社は、長崎地裁に破産の申立てに及び、同地裁は、同年2月1日、破産手続開始の決定を行い、同時にY2を破産管財人に選任した。

(50) 同年2月10日、組合は当委員会に対し、破産法第44条及び46条に基づき本件審査手続の受継を申立てたので、当委員会は同月14日、破産管財

人及び当事者にその旨通知した。

第5 当委員会の判断

1 人件費削減案に関する就業規則の変更について（争点1）

(1) 組合は、人件費削減案に関する団体交渉の継続中に、従業員代表に就業規則変更に関する意見を求め、就業規則を変更し、及び賃金カットを実施した会社の一連の行為は不誠実な団体交渉であり、組合に対する支配介入であると主張する。

これに対し会社は、

- ① 平成21年4月3日以来の人件費削減に関する交渉において、会社は、その必要性に対する理解を得るための説明を十分に行ってきたこと
- ② 申立人の交渉姿勢が基本的に経営批判の繰り返しであり、また交渉の積み重ねに基づく論議の進展を図ろうとするものでもないため、進展が見込めないこと
- ③ 会社の資金繰りの状況が時間的に切迫していたため賃金カットの実施を決断したものであること
- ④ 申立人組合が過半数組合ではないため、休業協定や就業規則等の変更に当たり意見を求める相手方は従業員代表であり、X2従業員代表に対して休業協定書の締結を求め、就業規則等の変更案について意見を求めることは当然かつ必要な行為であること

などを主張する。

(2) 会社の一連の行為が不誠実な団体交渉あるいは組合に対する支配介入に該当するか否かは、団体交渉が継続中だったのか、それとも団体交渉が行き詰まりの状態にあり、会社がこれ以上交渉を継続すべき立場になかったと認められるかが問題となるので、まず、この点について検討する。

(3) 平成22年5月15日の団体交渉の状況を検討するに、概ね、次のような

経過をたどったことが認められる。

交渉の冒頭で、組合は、労使間で解決すべき事項として、

- ① 賃金制度の改定
- ② 人件費削減
- ③ 休業制度
- ④ 現場での労使協議の開催

の4つがあることを指摘した。

まず賃金制度の改定について、組合が会社の検討状況を質問した。これに対し会社は、まずは人件費削減の問題を早く決着させて、その上で新しい賃金制度の提案にもって行きたい旨の回答をした。

その結果、会社が1か月以内に賃金制度見直し案を提出することを条件に、当日の団体交渉で人件費削減の協議を進めることになった。

引き続き人件費削減案についての協議となり、主に基本給のカット率について協議がなされたが、会社と組合間の溝は埋まらなかった。

その後、休業協定に話題が移り、組合が、1か月間だけでも従前の内容で休業協定を結ぶことを提案したのに対し、会社は、「会社の考え方は説明させていただいたので、考えてください。会社も組合のおっしゃることは分かりますので考えます」と発言した。

その後、組合は、「それじゃ、双方、持ち帰るということで、持ち帰るということでいいんですね」と発言したのに対し、会社は、「そうですね」と発言して、団体交渉を終わった。

5月15日における交渉の経過は以上のとおりである。交渉の最後において会社と組合が合意した「双方、持ち帰る」の対象が何なのかは双方のやり取りからは明確ではないため、断定することはできないが、交渉の主要部分は人件費削減案と休業協定であったし、その2つとも打ち切りのやり取りはなく、未解決のままに終わったと認められるから、団体交渉の議事録からは、

この2つの問題が交渉の持ち越しすなわち「双方、持ち帰る」の対象になったと解するのが相当である。

- (4) 翌5月16日、Y3社長は、株式会社 B への報告文書において、これ以上の協議の進展は期待できないことから従業員代表と組合に意見を求めて給与規程改正に踏み切るべきとの意見具申を行った。また、5月20日に至り、会社は、固定給者のカット率を12.5パーセントとする就業規則変更案を従業員代表に提示した。さらに、5月26日には、会社自身が組合に対して、組合意見を再検討して固定給対象者のカット率を2.5パーセント上積みした旨説明した。

これらの会社の対応をみても、会社が5月15日の時点で、会社の最終判断を固めていたと認めるのは困難である。

したがって、5月15日の団体交渉は未だ行き詰っておらず、継続されるべき状態にあったと認められるから、これを打ち切った会社の一連の行為は不誠実団交であると認めざるを得ない。

このような事態を回避するとすれば、会社としては、5月20日の時点で、「修正案」を組合に提案し、組合の合意を取り付けるか、または、十分な議論を行ったにもかかわらず意見の一致を見なかったときに初めて交渉を打ち切って「決裂」を宣言したうえで、所定の手続きを踏むべきだったと思料するものである。

- (5) さらに、会社の行為を別の側面から見ると、継続中の交渉議題について、交渉結果を踏まえて会社としての人件費削減案を修正したにもかかわらず、それを組合に提案することなく、従業員代表に対して意見を求め、就業規則を変更することによって、自らの案を実現したのである。

このことは、労働条件に関する組合との団体交渉による合意形成を目指さないことで、組合の存在意義を否定し、ひいては組合に対する組合員の信頼を損なわしめるおそれがあることから、組合運営に対する支配介入であると

言わざるを得ない。

(6) 会社は、(1)の①ないし④の理由を掲げて、会社の行為が不当労働行為に該当しない旨主張するが、(1)③については、このことについての具体的な疎明はなく、また④については、本件で問題となっているのは、意見を求める相手方が誰かではなく、組合との団体交渉が誠実に行われたのか、組合に対する支配介入がなかったかなのであるから、会社の主張は認めることができない。

仮にこのような事実が認められるとしても、上記(4)及び(5)に指摘するとおりのことから、これらのことをもって会社の主張が正当化されるわけではない。

(7) よって、団体交渉が継続中になされた会社の一連の行為は、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否に該当するとともに、同条第3号に規定する支配介入に該当すると認めるのが相当である。

2 雇用安定助成金活用のための休業協定について(争点2)

(1) 組合は、団体交渉継続中に、休業協定について従業員代表と個別に交渉し、妥結を図ることは、労働組合を無視するものであり、団交拒否であると主張する。

これに対し会社は、5月20日に従業員代表たるX2に、組合の主張を受け容れた内容を示した上で協定締結を要請しているもので、基本的に組合の主張を全て受け容れたのであるから、交渉はその時点で実質的に終了したものと考えている旨主張しているので、以下に判断する。

(2) 5月15日の団体交渉において、休業協定について継続協議となったことは双方に争いが無い。また、従業員代表に提示した内容が、5月15日の団体交渉後に組合の主張を検討して修正したものである点についても、就業規則変更に関する意見を求めた前記第5の1の場合と何ら変わることはない。

そうすると、団体交渉が継続中に会社が従業員代表に休業協定締結を求めた行為は、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否に該当するとともに、同条第3号に規定する支配介入に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

(3) しかしながら、6月23日に、会社が、組合が求めていた内容での休業協定の締結を求めたところ、組合はそれを拒否したのであるから、休業協定に関して、組合に救済するまでの理由があると認めることはできない。

3 救済方法

組合は、交渉の打切り等の意思表示もないまま就業規則の変更を実施した行為は不当労働行為であり、その結果、実施された賃金カット分の支払いは当然であると主張するので、以下に判断する。

労働組合法は、労働条件については労使間の団体交渉でその内容を決定すべきであるとの基本的な考え方をもっているものと解される。

したがって、団交拒否事件や不誠実団交事件についての救済内容としては団体交渉を命じることで足りるのであって、団体交渉の内容を、労働委員会の命令の中で実現することを想定していないものとする。よって、救済内容としては、団体交渉を行うことや文書手交を命じるのみとし、賃金カット相当額の支払いについてはこれを命じない。

第6 法律上の根拠

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23年2月21日

長崎県労働委員会

会長 國弘 達夫 印