

# 命 令 書

申 立 人 両磐酒造労働組合  
代表者 執行委員長 A

被 申 立 人 両磐酒造株式会社  
代表者 代表取締役社長 B

上記当事者間の岩労委平成 23 年（不）第 1 号の 1 両磐酒造（団交拒否）事件（平成 23 年 2 月 9 日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成 23 年 5 月 27 日に第 641 回公益委員会議を開催し、会長公益委員石川哲、公益委員小野寺正孝、同菅野八重子、同岡田寛史、同宮本ともみ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、下記団体交渉に速やかに応じるとともに、十分な交渉時間を確保し、回答の根拠を具体的に示すなどして、誠意をもって対応しなければならない。
  - (1) 申立人が平成 22 年 3 月 26 日、4 月 3 日、4 月 5 日及び 4 月 6 日に申し入れた賃金引上げに関する団体交渉
  - (2) 申立人が平成 22 年 12 月 10 日及び 12 月 20 日に申し入れた年末一時金に関する団体交渉
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から 7 日以内に、縦 55 センチメートル、横 80 センチメートル（新聞紙 2 頁大）の白紙に下記のとおり楷書で明瞭に記載し、事務所内の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。なお、年月日は文書を掲示した日を記載すること。

## 記

年 月 日
両磐酒造労働組合 執行委員長 A 様
両磐酒造株式会社 代表取締役社長 B
当社が行った下記の行為は、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と岩手県労働委員会で認定されました。 今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。
(1) 平成 22 年 3 月 26 日、4 月 3 日、4 月 5 日及び 4 月 6 日に貴組合から申入

れのあった賃金引上げに関する団体交渉に応じなかったこと。  
(2) 平成22年12月10日及び12月20日に貴組合から申入れのあった年末一時金に関する団体交渉に誠実に対応しなかったこと。

3 被申立人は、前記各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人両磐酒造株式会社（以下「会社」という。）は、申立人両磐酒造労働組合（以下「組合」という。）が平成22年3月26日に申し入れた賃金引上げに関する団体交渉に応じること。
- 2 会社は、組合が平成22年12月10日に申し入れた年末一時金に関する団体交渉に応じること。
- 3 会社は、命令交付の日から2日以内に、事務所内の見やすい場所に縦1メートル、横2メートルの大きさの誓約文を20日間掲示すること。

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

- (1) 平成22年3月26日、4月3日、4月5日及び4月6日に組合が申し入れた賃金引上げに関する団体交渉に会社が応じなかったこと（労働組合法第7条第2号該当）。
- (2) 平成22年12月10日及び12月20日に組合が申し入れた年末一時金に関する団体交渉に会社が応じなかったこと（労働組合法第7条第2号該当）。
- (3) 会社が、組合員2名に対し、組合員であることを理由として配置転換を命じたこと（労働組合法第7条第1号該当）。
- (4) 会社が、組合員1名に対し、組合員であることを理由として試用期間を延長したこと（労働組合法第7条第1号該当）及び組合からの脱退を勧奨したこと（労働組合法第7条第3号該当）。

#### 2 審査の分離

当委員会は、平成23年2月23日、当該事案について、団体交渉拒否に係る部分（第2の1(1)及び(2)）と、不利益取扱い及び支配介入に係る部分（第2の1(3)及び(4)）の審査を分離することを決定し、本件は、団体交渉拒否に係る事件である。

#### 3 争いのない事実

##### (1) 当事者

##### ア 申立人

組合は、会社の従業員により昭和36年8月23日に結成された労働組合であり、本件申立て時の組合員数は6名である。上部団体として、日本食品関連産業労働組合

総連合会に加盟している。

イ 被申立人

会社は、昭和19年9月に設立された酒類の製造を行う株式会社であり、本件申立て時の従業員数は16名である。

(2) 賃金引上げに関する団体交渉について

ア 団体交渉の申入れ

平成22年3月26日、組合のA執行委員長（以下「A委員長」という。）は会社のB代表取締役社長（以下「B社長」という。）に対し、平成22年度の定期昇給額を4,500円とすること等を記載した要求書を提出し、4月3日までに文書による回答を行うよう求めるとともに、4月3日に団体交渉を開催するよう申入れを行った。

同年4月3日の勤務時間終了後、A委員長がB社長に対し、改めて、同日の団体交渉開催を口頭で申し入れたところ、B社長は「これから用事がある、後で」と口頭で回答した。

イ 団体交渉の再申入れ

平成22年4月5日、A委員長はB社長に対し、再度、団体交渉の開催を口頭で申し入れた。

同年4月6日、A委員長はB社長に対し、改めて、団体交渉を開催するよう口頭で申し入れたところ、同日、B社長は組合に対し、「売上げ減少で要求には答えられません」と記載した回答文書を手交した（なお、4月3日、4月5日及び4月6日におけるA委員長の団体交渉申入れの態様がどうだったかについては、後述のように争いがある）。

ウ 質問書の提出

平成22年4月27日、A委員長はB社長に対し、4月6日の回答文書について、経営状況や売上金額を開示しないのはなぜか等の質問事項を記載した質問書を提出し、5月7日までに回答するよう求めた。

同年5月7日、A委員長はB社長に対し、質問書に回答するよう求めたが、会社からの回答はなかった。

(3) 年末一時金に関する団体交渉について

ア 団体交渉の申入れ

平成22年12月8日、会社は従業員に対し年末一時金を支給した。

同年12月10日、A委員長はB社長に対し、年末一時金を2か月分支給するよう記載した要求書を提出し、12月15日までに文書による回答を行うよう求めるとともに、12月15日に団体交渉を開催するよう申入れを行った。

イ 団体交渉の開催

平成22年12月14日、会社の事務所内応接室において団体交渉が開催された。

組合側からはA委員長、C書記長及び副執行委員長の3名が、会社側からはB社長1名が団体交渉に出席した。

団体交渉は午後5時過ぎから開催されたが、B社長が交渉の席を立ったため、団体交渉は終了した（団体交渉においてB社長がどの程度説明したかについては、後述のように争いがある。）。

#### ウ 団体交渉の再申入れ

平成22年12月20日、A委員長がB社長に対し、再度、団体交渉の開催を口頭で申し入れたところ、B社長は「もう決まったのだから」と口頭で答えた。

#### (4) 本件申立て

平成23年2月9日、会社が団体交渉に応じなかったこと等が不当労働行為に当たるとして、組合は当委員会に救済申立てを行った。

### 4 争点及び両当事者の主張

#### (1) 争点

##### ア 賃金引上げに関する団体交渉

(ア) 正常な団体交渉を行うことが困難な状況となっていたか（争点1）。

(イ) 文書で回答したことは、団体交渉を拒否する正当な理由となるか（争点2）。

##### イ 年末一時金に関する団体交渉

(ア) 平成22年12月14日の団体交渉において、会社は誠意ある交渉を行ったものといえるか（争点3）。

a 会社は組合に対し十分説明を尽くしたといえるか（争点3(1)）。

b 組合の年末一時金受領は、団体交渉を打ち切る正当な理由となるか（争点3(2)）。

(イ) 団体交渉に一度応じたことは、組合が再度申し入れた団体交渉を拒否する正当な理由となるか（争点4）。

#### (2) 両当事者の主張

ア 組合は、会社は正当な理由なく団体交渉を拒否したと主張する。

イ 会社は、次のように主張する。

##### (ア) 賃金引上げに関する団体交渉

a 争点1（正常な団体交渉が困難であったか）について

A委員長が何度も大声でどう喝するように怒鳴り付けて団体交渉の申入れを行ってきたため、適正な団体交渉を行うことが困難であった。

b 争点2（文書回答したことは団体交渉拒否の正当な理由となるか）につい

て

組合の要求に対しては、平成22年4月6日に文書で回答を行った。

(イ) 年末一時金に関する団体交渉

a 争点3(1) (十分説明を尽くしたといえるか) について

会社は組合の要求事項について誠実に対応したが、これ以上団体交渉を重ねてもいたずらに時間が経過するのみであったことから、やむなく交渉を打ち切ったものである。

b 争点3(2) (年末一時金受領は団体交渉を打ち切る正当な理由となるか) について

組合は年末一時金を受領しており、平成22年12月14日の団体交渉の回答に納得したものと認識している。

c 争点4 (団体交渉に一度応じたことは、再度申し入れられた団体交渉を拒否する正当な理由となるか) について

会社は団体交渉に一度応じており、正当な理由なく団体交渉を拒否したのではない。

### 第3 当委員会の判断

前記事実に基づき、各争点について、以下のとおり判断する。

#### 1 賃金引上げに関する団体交渉

(1) 争点1 (正常な団体交渉が困難であったか) について

ア 平成22年3月26日の団体交渉申入れについて

前記第2の3(2)アのとおり、申入れは文書により行われており、会社も、文書は手交ではなくB社長の机の上に置かれていた旨陳述しているため、そもそも申入れの際にA委員長がB社長と接触した事実は認められない。

イ 平成22年4月3日、4月5日及び4月6日の団体交渉申入れについて

B社長は、団体交渉申入れ時にA委員長からどう喝された旨証言するが、一方で、どう喝された時期については「ちょっといつということは言えませんが、結構ありました」(第1回審問調書4頁ないし5頁)と証言するにとどまっており、具体的な日付を証言していない。

B社長は、その他に、A委員長の具体的な発言の内容や、当該発言が脅迫的なものであったかについて全く証言していないことも考え併せると、B社長の証言からは、どう喝されたとの事実を認めることはできない。

以上により、正常な団体交渉を行うことが困難な状況であったとはいえない。

(2) 争点2 (文書回答したことは団体交渉拒否の正当な理由となるか) について

団体交渉は、労働条件等について、労使双方が対等な立場で互いに主張し、譲歩を重ねつつ合意を達成することを目的とするものであるから、直接相まみえて話し合う方式によることが原則というべきである。

例外的に、労使が書面での交渉に合意している場合や、直接話し合う方式を採ることが困難な場合などは、文書の回答により団体交渉に代えることもできると考えられるが、会社からその旨の主張はなされていない。

よって、会社が文書で回答したことは、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

2 年末一時金に関する団体交渉

争点3 (誠意ある交渉を行ったといえるか) について

(1) 争点3 (1) (十分説明を尽くしたといえるか) について

団体交渉に出席したC書記長の証言によれば、組合の要求に対しては、会社が2,000万円の赤字であることを説明したのみでB社長が団体交渉を打ち切ったため、開催時間は5分程度であったことが認められ(第1回審問調書2頁ないし3頁)、この事実を覆す会社からの立証はない。

団体交渉においては、組合の要求に対し、会社は、要求の全てに応じたり、必ず譲歩しなければならないという義務はないが、自己の主張の根拠について必要な資料を提示するなどして具体的に説明し、誠意をもって回答するなど、組合の理解が得られるよう努力する必要がある。

会社の対応についてみると、会社は、単に赤字であることを説明するのみで、年末一時金支給額の根拠について、資料を示すなどして具体的に説明していないことや、5分程度の開催時間で団体交渉が行き詰まりに達していたとも認められないことから、会社が十分説明を尽くしたということとはできない。

(2) 争点3 (2) (年末一時金受領は団体交渉を打ち切る正当な理由となるか) について

前記第2の3(3)ア及び乙A第5号証の1によれば、平成22年12月8日に年末一時金が10万円支給されたことを受け、12月10日に、組合が年末一時金を2か月分支給するよう要求し、団体交渉を申し入れたことが認められる。

このような経緯を踏まえると、組合は、会社から支給された年末一時金の額に満足したわけではないからこそ団体交渉の開催を求めたものといえ、会社の回答に納得していたと認めることはできない。

また、年末一時金の受領により、以降、組合は一時金に関し一切の異議を唱えない旨の労使合意があったとも認められない。

よって、年末一時金に関する問題が労使間で解決されていたとはいえないことから、組合の年末一時金受領は、団体交渉を打ち切る正当な理由とはならない。

以上(1)及び(2)により、会社は誠意ある団体交渉を行ったものとはいえないことか

ら、争点4（団体交渉に一度応じたことは、再度申し入れられた団体交渉を拒否する正当な理由となるか）については判断するまでもない。

#### 第4 結論

以上のとおりであるから、平成22年3月26日、4月3日、4月5日及び4月6日に組合が申し入れた賃金引上げに関する団体交渉に会社が応じなかったこと並びに平成22年12月10日及び12月20日に組合が申し入れた年末一時金に関する団体交渉に会社が誠実に対応しなかったことは、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と認められる。

また、会社は、前記第3の2(1)のとおり、5分程度で団体交渉の席を立つなど、今後、団体交渉に応じたとしても、形式的な説明のみで交渉を打ち切るおそれがあることから、主文1のとおり、団体交渉に応じるだけではなく、誠意をもって対応するよう命じることが相当である。

さらに、会社は、今後、口頭で団体交渉の申入れがあった場合は交渉に応じないなどと陳述しており、同種の不当労働行為を繰り返すおそれがあることに加え、「交渉権のあるグループと話し合い、妥結した」（第1回審問調書1頁ないし2頁）と発言し団体交渉を打ち切るなど、労使間の問題を組合との交渉によって解決しようとする意思も乏しいと見受けられる。よって、今後の労使関係の健全な発展を妨げるおそれがあり、当委員会の判断を全従業員に周知させることが必要と考えられることから、主文2のとおり文書掲示を命じることが相当である。

以上の事実及び判断に基づき、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年5月27日

岩手県労働委員会

会 長 石 川 哲