

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 神奈川シティユニオン

再 審 査 被 申 立 人 株式会社タカムラ生コン

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第47号事件(初審神奈川県労委平成21年(不)第13号事件)について、当委員会は、平成23年7月20日第146回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓、同中窪裕也出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、神奈川シティユニオン(以下「組合」)が、平成21年4月15日(以下「平成」の元号は省略する。)及び4月16日に、X1(以下「X1」)及びX2(以下「X2」)の解雇、時間外割増賃金未払い等を議題とする団体交渉を申し入れた(以下「本件団体交渉申入れ」)のに対し、株式会社タカムラ生コン(以下「会社」)が行った次の対応が、労働組合

法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。なお、会社は、21年2月9日、X1に対し、同年3月11日をもって解雇する旨通知し、同人は、同通知後の同年3月3日に組合に加入した。また、会社は、同年3月3日、X2に対し、同年4月25日をもって解雇する旨を通知し、同人は、同通知後の同年4月6日に組合に加入した。

- ① 本件団体交渉申入れに対し、会社は21年5月9日付け文書をもって、組合の指定する同年5月12日の団体交渉には出席しない旨を回答した。
- ② 本件救済申立後に、神奈川県労委の立会いの下で行われた21年8月21日の団体交渉、及び22年6月8日の団体交渉（以下、これらの団体交渉を「本件団体交渉」という。）において、組合が金銭解決による和解を求めたのに対し、会社は、「会社が銀行管理下にあるので、金銭の支払は裁判等法的措置をとらないと応じることができない」などと述べて、これに応じようとしなかった。
- ③ 組合からの21年11月9日付けの団体交渉申入れに対し、会社は、同年11月12日付け文書で、組合の指定する同年11月16日の団体交渉には出席しない旨回答した。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 組合との団体交渉を誠実に行うこと
- (2) 陳謝文を掲示すること

3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、22年8月6日、組合の本件救済申立てを棄却することを決定し、同年8月27日、命令書（以下「初審命令」）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、22年9月8日、初審命令の取消し及び上記2のと通りの救済

を求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

本件団体交渉申入れに対する会社の対応が労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。

具体的には、①組合が開催を求めた21年5月12日の団体交渉を会社が正当な理由なく拒否したといえるか、②その後の会社の対応が不誠実な団体交渉といえるか。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1(1)及び(2)、同2(1)及び(2)並びに同3(1)及び(2)に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 組合の付加主張

(1) 初審命令は、会社の21年5月9日付け文書による回答が団体交渉拒否であり、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と断定しているのに、現時点において救済すべき利益があるとは認められないとして、救済命令を交付しなかった。しかし、不当労働行為であると断定しているのであるから、陳謝文の提出や掲示を命令すべきである。なぜなら、会社の団体交渉拒否によって組合が受けた不利益は多大であった。組合は、不当労働行為の救済申立てを行い、そのことに時間と労力を要している。実際に団体交渉が行われたのは、同年8月21日であり、その間に組合と組合員との信頼関係が揺らいでいた。

(2) 会社は、再審査申立て後の22年12月20日に開催された団体交渉においても、組合の「中労委で和解する気があるのか」の質問に対し、「訴えてください」と発言し、団体交渉でも中央労働委員会の場でも和解しないことを明言している。こうした団体交渉での円満な解決をしよ

うとしない会社の不誠実な交渉姿勢は、従前開催された21年8月21日の団体交渉及び22年6月8日の団体交渉（本件団体交渉）における会社の対応と同様であり、いずれも労働組合法第7条第2号に抵触する不当労働行為である。

2 会社の付加主張

- (1) 初審命令は、「会社の21年5月9日付け文書による回答は正当な理由のない団体交渉拒否であり、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」と認定したが、同文書の文面の表現のみをもってなした重大な誤認である。この点については、初審命令は、本件団体交渉申入れの後に会社がとった具体的な行動、会社が組合に送付した同年4月21日付けの文書及び同年5月9日付け文書の文面全体の内容、そして組合が同文書を受領した後何ら確認手続をとらないでいきなり労働委員会に救済申立てを行ったこと等を総合勘案して、判断すべきであった。
- (2) 組合は、本件救済申立後も、何回かにわたり団体交渉を要求したが、会社は誠実に対応し、組合の要求事項に関し、解雇問題を除いて、積極的に改善してきた。しかし、組合の指定する団体交渉の日時、場所、内容等は決して誠実なものとはいえず、むしろ常軌を逸した要求で会社が対応できないものが多かった。
- (3) 組合は、会社が団体交渉に臨んだことは認めるとしても、金銭的解決に応じようとしなない頑なな態度は不当労働行為に当たると主張しているようである。しかし、組合は、会社に対し、会社のいかなる行為が違法で組合員にどのような損害を与えているのか何も明らかにせず、ただひたすら金銭的解決を要求するのみである。組合は、会社との21年8月21日及び22年6月8日の団体交渉（本件団体交渉）において、不当解雇について具体的に交渉した事実はない。銀行管理下にある会社が、解雇について、法令違反が曖昧なままの状態ですら安易に和解をし、解決金

を支払うことはできない。

第3 当委員会が認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2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から、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件審問終結日」を「本件初審審問終結日」、「当委員会」を「神奈川県労委」、「本件申立て」を「本件救済申立て」と、それぞれ読み替える。

1 1(1)中「昭和59年に結成された」を「3年2月に結成された」に改める。

2 2(16)の次に(17)として次のとおり加える。

「(17) 組合は、会社の21年4月21日付け文書及び同年5月9日付け文書に対し、その後、団体交渉の日時・場所について会社の都合等を照会したり、同文書で会社が回答した時間外割増賃金の是正状況等について、確認することはなかった。」

3 4(4)の末尾に行を改めて次を加える。

「なお、会社の経営状況については、会社は、バブル時代にグループ全体で負債ができ、グループ傘下の会社が整理された結果、残った事業所等を引き継ぎ、現在の会社になったこと、金融機関が集まって再建させる私的整理で合意しており、Y1、Y2等の複数の銀行に利益、決算を管理されていること、株は銀行が管理しており、借金はあること等を説明した。また、X2ら3名の解雇理由については、会社は、「X2は、やっていた仕事が無くなった。製品の補充をしていたが、製品が変わったので。X3とX4は無断欠勤が激しいため。」と述べただけであったが、これに対して、組合は、「懲戒解雇でいいのか」と質したのみで、それ以上の詳しい解雇理由や経緯の説明は求めなかった。同日の団体交渉は、

主に上記の安全配慮義務違反等の法令違反及び組合からの話し合いによる金銭解決の提案をめぐってやり取りがなされた。」

- 4 4 (7)の末尾に次を加える。

「なお、同文書において、団体交渉日時として指定されていた21年11月16日は、午後3時から神奈川県労委における本件第4回調査期日が指定されていた。」

- 5 4 (9)の第3段落を次のとおり改める。

「この回答を受けた組合は、22年6月1日付け「団体交渉要求書」で、日時を同月8日午後1時～2時、場所を川崎産業振興会館9F第3研修室Aとする団体交渉を改めて申し入れた。なお、同日は、午後3時から神奈川県労委における本件第3回審問期日が指定されていた。」

- 6 4 (10)を次のとおり改める。

「(10) 組合及び会社は、22年6月8日、JR関内駅近辺のホテルで団体交渉を行った。この中で、組合は、弁護士費用等を考えたら和解の方がいい、長い裁判は、大体、職場復帰を要求するもので、今回は職場復帰を要求しているわけではないなどと述べ、裁判で決着をつけるよりも和解をした方が結果として費用も少なく済むとして、解決金支払による和解を求めた。これに対し、会社は、費用の問題ではなく、算定根拠の不明瞭な金銭については金額を決定した者が誰であるかが問われるため、任意の和解では銀行に説明がつかず、支払うことができないことを主張した。結局、互いの主張についてどちらも譲らず、交渉は平行線で終わった。なお、同日の団体交渉において、組合は、X1ら4名の解雇理由や経緯について言及することなく、金銭解決による和解の要求に終始した。」

- 7 4の次に5として次のとおり加える。

「5 本件再審査申立て後の労使事情

- (1) 神奈川県労委は、22年8月27日、組合の救済申立てを棄却する旨の初審命令を交付したところ、組合は、これを不服として、同年9月8日、再審査を申し立てた。
- (2) 組合は、22年11月1日付けで、X1ら4名に係る「団体交渉要求書」を会社に送付した。同文書には、「団体交渉日時・内容」として、日時は「2010年11月15日午後6時～8時（この時間帯で1時間）」、場所は「川崎産業振興会館10F第2会議室」、議題は「X1、X2、X3、X4解雇問題など、不当労働行為について」、出席者は「シティユニオン側は、X5執行委員長・通訳・各組合員、貴社側は代表取締役及び担当者」と記載されていた。
- (3) 会社は、22年11月2日付け文書を組合に送付し、上記(2)の「団体交渉要求書」に関して、「団体交渉内容につきましては、理解させていただきましたが、団体交渉要求日の11月15日は、中央労働委員会での第1回調査日となっており、双方関係者が出席をすることになっております。川崎への移動時間節約の観点からも、下記日程での開催を提案いたします。」と回答し、日時は「11月15日第1回調査終了後より1時間程度」、場所は「労働委員会会館周辺の公的な場所」を提案した。

これに対し、組合は回答を行わなかったため、結局、同年11月15日に行われた当委員会の本件第1回調査期日において、次回の団体交渉を同年12月20日の第2回調査期日の前に当委員会周辺で行うことが合意された。

- (4) 組合及び会社は、22年12月20日、当委員会近辺のホテルで団体交渉を行った。この中で、組合は、X1ら4名の解雇理由等について質問し、これに対し、会社は逐一回答を行った。例えば、X1について、組合が「失業保険の離職票が『一身上の都合』なのは

何故か」と尋ねたのに対し、会社は「双方が合意し、再就職の際不利益にならないため」と答え、また、X2について、組合が「整理解雇か」、「配置転換の努力はしたか」、「仕事はその部門だけ減ったのか」、「複数人解雇したか」、「1か月前に予告して手当を払ったのか」等の質問を行ったのに対し、会社は「整理解雇である」、「X2のできる仕事が無くなり、配置転換先が無くなった」、「仕事は全体が減った」、「4～5人、全体の1割弱解雇した」、「1か月前に予告したが、本人は最後まで働きたいと希望し、最後まで働いた。したがって、予告手当はない」等の回答を行った。また、組合が「中央労働委員会で和解する気はあるのか」と問うたのに対し、会社は「訴えてください」と答え、当委員会において和解する意向がない旨述べた。」

第4 当委員会の判断

当委員会は、本件団体交渉申入れ（21年4月15日付け及び4月16日付け団体交渉申入れ）に対する会社の一連の対応を総合的に検討した上で、これが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かを判断することとする（前記第1の1及び5参照）。

1 本件団体交渉申入れに対する21年5月9日付け文書による会社の回答について

(1) 前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2（以下「前記第3」と略称する。）の2(12)、(13)、(14)及び(16)によれば、①組合は、21年4月15日付け及び4月16日付け団体交渉要求書において、X1及びX2の解雇、時間外割増賃金未払等を議題とする団体交渉申入れを行い、団体交渉日時を同年5月12日午後3時、場所を神奈川シティユニオン事務所と記載していたこと、②これに対して、

会社は、同年4月21日付け文書を送付した後、同年5月9日付け文書により、労働基準監督署の指導を実際に受けたこと、食事手当の時間外割増分について法定額と支給額の差額を既に支給したこと、その他の組合指摘事項も労働基準監督署から指導を受けた事項については今後厳守すること等を回答し、その末尾に「貴殿は、21年5月12日午後3時から貴殿事務所において、当社との団体交渉を要求していますが、当社は、それには出席しません。」と記載していたことが認められる。

上記のとおり、本件団体交渉申入れの後、会社は組合に対し、上記2通の文書を送付し、組合の要求する21年5月12日の団体交渉には出席しない旨回答したものであるところ、このような会社の対応の当否について、以下、検討する。

- (2) 会社は、組合からの団体交渉申入れは、組合が団体交渉の日時、場所について一方的に指定したもので、会社としてはその日時に指定場所に出頭できないと連絡したものである旨主張している（前記第2で引用する初審命令理由第3の1(2)）。

ア 団体交渉の日時、場所については、団体交渉を速やかに開催するためには、相当な準備期間を考慮した日時及び労使双方にとって便利な場所であることが適切であるといえる。通常、団体交渉の日時、場所等の個別の交渉条件は、団体交渉申入れの際に労働組合がこれらを指定することが多くみられるが、労働組合の指定した日時及び場所が著しく不合理とはいえなくとも、使用者が上記のような観点から日時、場所等の調整を求めることはできるものと考えられる。

イ 本件において、組合は、団体交渉申入れから20日以上余裕をもって団体交渉の日時を指定しているし、また、組合事務所を団体交渉の場所として指定することは他の事例でもみられるから、組合

の指定した日時や場所が著しく不合理なものであったとはいえない。他方、会社からすると、組合が指定した団体交渉の場所は、会社や工場の住所地からみて遠方であったし、組合との初めての団体交渉を組合事務所で行うことに抵抗感を覚えたとしても不自然ではないとみることもできる。そうすると、会社は、不都合があれば、自己の希望する日時、場所等を示して、組合に調整を求めることはできたものと考えられる。

ウ 上記の諸点を踏まえた上で、本件における21年5月9日付け文書による会社回答の当否についてみると、同文書には、団体交渉について「貴殿は、平成21年5月12日午後3時から貴殿事務所において、当社との団体交渉を要求していますが、当社は、それに出席しません。」と記載しているのみであって、団体交渉に出席できない理由や、日時、場所について調整を要求する旨の記載はないから、会社が、組合の指定した団体交渉の日時、場所等に関して調整を求めたとはいえない。したがって、21年5月9日付け文書における上記回答は、適切な対応であったとはいえない。

- (3) 次に、会社は、本件団体交渉申入れの後に会社がとった具体的な行動、会社が送付した21年4月21日付け文書、同年5月9日付け文書の文面全体の内容及びこれに対する組合の態度等を総合勘案して、会社が正当な理由のない団体交渉拒否を行ったか否かを判断すべきであるとも主張する（前記第2の2(1)）。

会社は、同年4月21日付け文書において、労働基準法その他の法令違反について労働基準監督署の指導を受ける旨を組合に対して通知し、実際に、直ちに労働基準監督署の指導を受け、時間外割増賃金未払分を2年間分遡及して支払ったこと（前記第3の2(14)）、同年5月9日付け文書でこれを報告していること（同2(16)）等が認められ、

会社は、組合の指摘事項に対して改善の姿勢を示していたとみることもできる。

とはいえ、会社が団体交渉事項について文書で回答したり、是正措置を講じたとしても、組合に対し、団体交渉の場において回答や説明を行うなどの誠実交渉義務を免れるものではない。

他方、組合の会社に対する団体交渉申入れは今回が初めてで、労使間には団体交渉のための手続は形成されていなかったのであるから、組合としても、会社からの上記2通の文書による回答に対し、会社の対応の真意と共に交渉の日時、場所等について再確認することが望まれる。しかるところ、本件においては、組合は、会社の回答に対して、改めて交渉日時等について問い合わせることなく、同年5月22日本件救済申立てを行ったものであり、本件労使間においては相互の意思疎通が図られていない状況にあったといえる。

- (4) 以上のとおり、本件団体交渉申入れに対する会社の21年5月9日付け文書による回答は、適切であったとはいえないものの、本件においては労使双方の団体交渉実施に向けた意思疎通が不十分であった点に照らすと、この段階で直ちに不当労働行為の成否について結論を出すのは相当でなく、その後の会社の対応をみた上で総合的にこれを判断することとする。

2 本件団体交渉における会社の交渉態度について

- (1) 前記第3の3、4(4)及び(10)によれば、上記のとおり、組合は21年5月22日に本件救済申立てを行い、その後、同年8月21日に神奈川県労委において団体交渉が行われ、22年6月8日にJR関内駅近辺のホテルで団体交渉が行われたことが認められる。

これらの経緯からすると、組合が会社の21年5月9日付け文書による回答に対して、改めて、交渉日時等について問合せなどをするこ

となく、すぐに本件救済申立てを行う（前記第3の2(17)、同3）中で、会社は本件団体交渉申入れに応じて、団体交渉を行ったとすることができる。

そこで、これら本件団体交渉における会社の交渉態度が誠実なものといえるか否かについて検討する。

- (2) 組合は、団体交渉において円滑な解決をしようとしめない会社の不誠実な交渉姿勢が不当労働行為である旨主張する（前記第2で引用する初審命令理由第3の2(1)、前記第2の1(2)）。

ア 労働組合法第7条第2号によって使用者に要求される誠実交渉義務の内容として、使用者は労働組合の要求ないし主張の具体性や追求の程度に応じた回答を行うべきであり、また、労働組合の要求ないし主張に応じられず、譲歩できない場合には、これらに応じられない理由を説明し、説得する努力を要するものである。

イ そこで、上記の観点から、本件団体交渉において、組合の主張するように、円滑な解決をしようとしめない会社の交渉態度が不誠実といえるか否かについて検討する。

前記第3の4(4)及び(10)によれば、組合は、本件団体交渉において、X1やX2の解雇問題については、同人らの職場復帰を要求するものではなく、解決金支払による和解の方向で交渉を進めていたものと認められる。具体的には、21年8月21日の団体交渉において、会社は、組合が会社の経営状況について尋ねたのに対し、金融機関が集まって再建させる私的整理で合意しており、Y1、Y2等の複数の銀行に利益、決算を管理されていること、株は銀行が管理しており、借金はあること等を回答し、また、組合が話し合いによる金銭解決を提案したのに対し、会社が銀行管理下にあるため、法律上支払義務のある金額を超える解決金等の支払は、裁判等法的措置を

とらないと応じることができないことを説明した（前記第3の4(4)）。さらに、22年6月8日の団体交渉においても、会社は、組合が弁護士費用等を考えたら和解の方が費用も少なく済むと述べて、金銭解決の要求に終始したのに対し、費用の問題ではなく、算定根拠の不明瞭な金銭については金額を決定した者が誰であるかが問われるため、任意の和解では銀行に説明がつかないこと等を説明をしている（同4(10)）。そして、結局、組合は、本件団体交渉の中で、解雇をめぐる事実関係やその違法性についてほとんど言及することはなかった（同4(4)及び(10)）。

ウ 上記の本件団体交渉の状況からすると、会社は、組合の金銭解決の要求に対しても、これに応じられない理由について、会社が銀行管理下にあつて、任意の和解には応じられない旨を、具体的に金融機関名等を示しながら、繰り返し説明するなど、誠意をもって対応していたと評価できる。また、組合の金銭解決の要求については、双方の主張は対立し、交渉は行き詰まりの状況であったと認められる。

エ なお、組合は、再審査において、22年12月20日に開催された団体交渉においても、円満解決に応じない会社の交渉態度は不誠実である旨主張する（前記第2の1(2)）が、上記ウ判断のとおり、本件団体交渉において会社は誠実に対応していたと評価でき、かつ、金銭支払による円満解決の要求については交渉が既に行詰まりの状況にあったと認められる。したがって、その後行われた同年12月20日の団体交渉において、会社が組合の質問に対して「訴えてください」と述べたこと（前記第3の5(4)）をもって不誠実であると評価することはできず、組合の同主張は採用できない。

オ そうすると、会社の誠実交渉義務として、組合の要求や主張に対

して譲歩や合意をなす義務まではないところ、上記イにみたとおりに、本件団体交渉において、会社は、組合からの金銭解決の要求に対して誠意をもって対応していたと評価できることからすると、これに反する組合の上記主張は採用できない。

(3) そして、本件団体交渉におけるその余の議題に対する会社の対応をみても、会社は、21年8月21日の団体交渉において、組合が質問した解雇の経緯、時間外割増賃金、年次有給休暇、社会保険手続等の議題について逐一相当の回答をしており（前記第3の4(4)）、しかも、団体交渉要求書に議題として記載されていなかった安全配慮義務違反等の問題についても、組合の質問に対しできる限りの回答を行い（同4(4)）、即答できなかったものについては、調査の上、1週間程度で文書により回答している（同4(5)）。したがって、会社は、その他の議題についても、誠実に対応していたと認められる。

(4) 上記判断のとおりであるから、本件団体交渉において、会社は、組合の要求や提案に対して誠実に対応したものであるべきである。

3 団体交渉開催に向けた組合と会社のやり取りについて

組合は、21年11月9日付けで団体交渉を申し入れたところ、会社が組合の指定する同年11月16日の団体交渉に出席しない旨を回答し、同日の団体交渉が行われなかったこと（前記第3の4(8)）についても不当労働行為であると主張している（前記第2で引用する初審命令理由第3の3(1)）。

しかしながら、本件において、会社は、同年11月12日付け文書で、出席しない旨の回答と併せて、改めて団体交渉の日時、場所の設定を打合せの上決めたい旨を回答しており（前記第3の4(8)）、団体交渉に応じる姿勢を示していた。これに対し、組合は、約半年後の22年5月31日まで、会社に対し、団体交渉の開催を求めるための働きかけを何らしてい

ないのであるから（同4(8)）、21年11月9日付けで組合が申し入れた団体交渉が行われなかった責めを会社にのみ帰することは相当ではない。

なお、その後、22年6月8日及び再審査申立て後の同年12月20日に団体交渉が開催されており（同4(10)及び同5(4)）、これらは、組合及び会社が、団体交渉の日時、場所について相互に連絡して合意し、開催に至ったものであること（同4(9)及び5(2)、(3)）からすると、今後、本件労使間において、団体交渉の日時や場所について適切に調整を行うことができる状況にあると認められる。

4 結論

上記判断のとおり、本件団体交渉申入れに対して、会社が、21年5月9日付け文書により、組合の指定する同年5月12日の団体交渉に出席しない旨を回答したことが適切であったとはいえないが、この段階で直ちに不当労働行為の成否を判断すべきものではなく、その後の会社の対応をみると、組合が上記会社回答の13日後には本件救済申立てを行う中で、会社は本件団体交渉申入れに応じて団体交渉を行っており（本件団体交渉）、かつ、本件団体交渉における会社の交渉態度は誠実なものであったと評価できる。

以上を総合して判断すると、本件団体交渉申入れに対する会社の一連の対応において、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立するとはいえず、本件救済申立てを棄却した初審命令は、結論において相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

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23年7月20日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ⑩