

命 令 書 (写)

申 立 人 山口県宇部市
田中酸素労働組合
代表者 執 行 委 員 長 X 1

被申立人 山口県宇部市
田中酸素株式会社
代表者 代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の山労委平成22年(不)第1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12月8日、第578回公益委員会議において、会長公益委員大田明登、公益委員有田謙司、同北本時枝、同山元 浩、同中村友次郎が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人との間の今後の賞与又は昇給に関する団体交渉において、平成21年10月22日付け労働協約を遵守し、必要な資料を提示して、被申立人の主張の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応しなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人田中酸素株式会社(以下「会社」という。)が、①申立人田中酸素労働組合(以下「組合」という。)との間に締結した平成21年10月22日付け労働協約(以下「本件労働協約」という。)に反し、賞与及び昇給に係る会社側からの団体交渉申し入れ並びに会社の売上等の資料提示を行うことなく、同年冬季賞与、平成22年1月昇給及び夏季賞与を支給し、②同年1月26日及び3月22日に組合が申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否し、③平成21年12月8日及び平成22年4月22日開催の団体交渉の合意事項(エアコン完備の休憩所を小野田営業所に設置する)を履行しないなど、団体交渉に誠実に対応しなかったことが不当労働行為であるとして、同年8月24日に救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、小野田営業所内の適切な場所に、従業員が休息するに十分な広さかつエアコンを完備した休憩所を速やかに設置すること。
- (2) 会社は、団体交渉においては代表取締役社長 Y1 (以下「社長」という。)が出席の上、組合の要求に対して必要な資料等を示し、交渉によって労使間の問題を解決するように努めること。
- (3) 会社は、賞与及び昇給の支給予定金額を決定次第、当該予定金額、会社売上、利益、その他査定に使用した資料及び組合員各々の査定結果(査定表等)を組合に示して団体交渉を申し入れ、賞与等の支給前に団体交渉を開催すること。
- (4) 会社は、平成22年1月26日及び3月22日に組合が申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したことについて、組合に謝罪文書を交付すること。
- (5) 会社は、労働協約及び団体交渉での合意事項を履行していないことについて、組合に謝罪文書を交付すること。

第2 争点

1 会社の下記の対応が「不誠実な団体交渉」に該当するか否か

- (1) 平成21年12月8日及び平成22年4月22日の団体交渉で合意した「小野田営業所の休憩所設置」に係る対応
- (2) 本件労働協約第1項(団体交渉の開催ルール)及び第2項(賞与及び昇給に係わる団体交渉ルール)に係る平成21年冬季賞与、平成22年1月昇給及び平成22年夏季賞与の各時期における対応
- (3) 平成21年12月19日の団体交渉における合意事項(甲第6号証の1頁下5行に記載の平成21年冬季賞与に関する合意事項)に係る対応
- (4) 本件労働協約第3項第2号(団体交渉の責任者は、決定権限を持つものとする)に係る対応

2 平成22年1月26日及び3月22日の団体交渉申し入れに対する会社の対応が、団体交渉拒否に該当するか否か

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社
ア 高圧ガスの製造販売及び建設機材のリース販売等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された。

イ 肩書地に本社を置き、山陽小野田市に所在する小野田営業所の他、山口県内外に複数の営業所等を有している。

ウ 資本金は3,000万円で、本件申立時の従業員数は約60名である。

(2) 組合

ア 会社に関わる労働者を構成員とし、平成16年4月14日に結成された。

イ 本件申立時の組合員数は5名であり、上部団体の宇部地域労働組合総連合に所属している。

2 労使関係等

(1) 当事者間には、組合の **X1** 執行委員長（以下「**X1**」という。）が、組合結成前に会社から解雇され、不当解雇撤回を求めて争ったことを発端として、労使紛争が絶えることなく繰り返されており、本件申立ては、同一当事者間で5回を数えるものである。

過去4回の救済申立てについては、いずれも当委員会が一部救済命令を発した後、中央労働委員会への再審査申立てないし行政訴訟へと発展した他、不当労働行為救済申立てを経ず民事訴訟等で係争する事案もあるなど、その労使関係は、険悪な状況にある。

それらの紛争の内容は、それぞれの組合員に対する賞与、昇給、配転、諸手当等の不利益取扱い、団体交渉拒否（不誠実な団体交渉を含む。）を巡るもの等々、多岐にわたり、このことが相まって互いに相手方の言動の批判を繰り返している。

(2) 本件において、組合が請求する救済内容のうち、上記第1の2(2)及び(3)に記載の項目については、平成22年4月30日に当委員会にあっせん申請され、同年5月24日にあっせん作業を実施したが、会社側からの打切り申し出により解決が図られないまま、この度の申立てに至ったものである。

(3) 団体交渉への出席者は、組合側は、主として**X1**及び **X2** 書記長（以下「**X2**」という。）の2名ないし他の役員を含めた4名が出席し（上部団体が出席することもある。）、会社側は、近年では、社長が交渉を委任した **Y2** 取締役営業推進部長（以下「**Y2**」という。）及び **Y3** 総務部長代理（以下「**Y3**」という。）の2名で対応しており、社長は出席していない。

(4) 申立時現在、**X1**は、小野田営業所（所長は、**Y4** 取締役。以下「**Y4**」という。）に勤務している。小野田営業所には**X1**の他に組合員はいない。

【以上、当委員会に明らかな事実及び争いのない事実】

(5) **X1**と**Y4**の関係は、平成22年9月15日に**Y4**が「**X1**から暴力を振るわれ傷害を負った」として山陽小野田警察署に被害届を提出し、その一方、**X1**が、

Y 4による被害届提出は虚偽告訴及び名誉毀損であるとして山陽小野田警察署に告訴し、また、山口地方裁判所宇部支部に提訴するといった争いをはじめ、陰悪なものとなっている。

X 1は、本件審問廷において、「Y 4所長の許可無く、持ち場や小野田営業所を離れて本社に赴くといったことは一切ありませんか」との趣旨の問いに対して、「Y 4所長の方が、指揮命令をするという、その作業の責任者であるということを放棄していますので、少なくとも私に関してはですね。で、そういったことで私がいちいちY 4所長にことわることは、今は全くありません」、「私は上司とは認めない」、「ただ、極端に、私が正当な業務指示に逆らったことはありません」などと陳述し、さらに「今はY 4所長の指示には一切従わないというお気持ちですか」との問いには、「指示自体がないと言ってんです」と陳述している。

【X 1調書P 3、1 4、1 5及び争いのない事実】

- (6) 上記(3)のとおり、社長は会社側交渉担当者の一人としてY 3にも交渉を委任しているところであるが、組合は、Y 3については「会社のアドバイザーとして同席を容認」するとの立場をとっており、本件審問廷においてもX 1は、証人であるY 3に対し「組合としては、あなたを社員として認めておらず、団体交渉に出席することは認めているが、組合と交渉する権限は全く与えていないし今後も交渉権限を与えるつもりはない」という趣旨の発言をしている。

関連して、X 1は同じく本件審問廷において下記のとおり陳述している。

【甲10、乙5、X 1調書P 18、Y 3調書P 10】

会社代理人の質問に対するX 1の陳述（抜粋）

会社代理人：(乙第5号証を示して質問)「平成21年12月19日の団交中においてもY 3に対して『Y 1親子と同じか』『Y 1と同じなら出てくるな』『ゲス、ゲスやろう』と侮辱的発言が」あったという旨書いてありますね。これは会社から組合に宛てた平成22年4月20日付けの通知書なんですけれども、ここで書かれているようなY 3氏に対する侮辱的発言があったかどうかというところなんですけれども、いかがですか。

X 1：「ゲスやろう」と言われたら、僕は団交には出ませんね。

会社代理人：あなたがY 3氏に対して言っていないかということですよ。

X 1：ああ、「Y 1親子と同じか」とか、そういった話はしてますよ。

会社代理人：この発言自体は認められるわけですか。

X 1：「ゲスやろう」と言ったかどうかは、今、定かじゃないですけど。いろんなこと言ってますのでね。ただ、彼がまともにやるようにしなさいとい

うことで、かなりひどい言葉は発していると思います。それは認めます。
会社代理人：Y3さんに対して、度々、団交の度にいろいろ仰っているということもあるんじゃないですか。そういう「ゲスやろう」とかに類するような侮辱的な発言。

X1：私たちは、Y3さんを会社の社員とは認めておりませんので、団交に出てくるのは、あくまでも補助ということで議事録にも書いてあると思うんですけども、それで参加してもらってますので、直接、参加することは認めておりませんので、度々、私がY3さんを何とか「かまう」というのかね、そういったことはありません。

3 小野田営業所の休憩所

小野田営業所では開設当初、事務所の2階を作業員の休憩所としていたが、その後、事務所と工場の上にユニットハウスを設置し、これを休憩所としていた。

このユニットハウスは、およそ5年前の事務所建て替え時に撤去され、X1が、同営業所に配転された平成21年1月には、作業員は工場内の一角で休憩していたところ、同年9月にX1が腰痛を患った（労災認定）ことから、組合は団体交渉を通じ、X1の腰痛に対する安全対策として、休憩所設置を要求するようになった。

当事者双方の交渉の経過等については、下記「4 団体交渉の状況等」において詳述するが、組合は、旧労働省が作成した「腰痛の防止のために（サブタイトルとして「職場における腰痛予防対策指針について」と表記されたもの。）」と題するパンフレット中に「横になってくつろげるような十分な広さの休憩設備を設ける」、「休憩室の室内温度は筋肉の緊張をほぐせるように調節する」と記載されている点を根拠として、当初、「①会社は小野田営業所に作業員の適切な休憩所を考える、②とりあえず、（平成21年）11月25日から仮の休憩所としてユニットハウスを小野田営業所内において作業員に利用してもらおう」と団体交渉で労使合意し、その後さらに「小野田営業所の休憩所は、全作業員が同時に休憩できるだけの広さを確保すること」、「『適正な休憩所』として、エアコン、トイレ及び手洗い場を設置すべきである」といった形で要求内容を具体化していき、本件においては、それに対する会社の対応が不誠実であるとして争われることとなった。

なお、X1は、本件審問廷において、現在は腰痛の症状がない旨陳述している。

【甲4、7、10、31、32、X1調書P5、15及び争いのない事実】

4 団体交渉の状況等

(1) 平成17年1月15日付けの労働協約締結

当事者双方は、平成17年1月15日に「団体交渉に関する協定書」と題する

労働協約を締結した。

この労働協約には、「団体交渉の申入れを受けた場合は、申入れを受けた日から7日以内に、開催日時、場所を相手方に通知する」こと、また、「団体交渉開催日は、申入れを受けた日から原則として15日以内に行う。ただし、双方が合意した場合は、この限りでない」ことが記されている。

【甲1】

- (2) 平成21年1月、X1は小野田営業所へ配転され、主として足場材の洗浄作業に従事するようになり、同年9月には腰痛を患った（後に労災認定）。

【甲31及び争いのない事実】

- (3) 平成21年10月17日の団体交渉及び本件労働協約締結

当事者双方は、平成21年10月17日に団体交渉を行い、その際の合意事項に基づき、「2009年10月17日（土）団体交渉の合意文書」と題する本件労働協約を10月22日に締結した。本件に関連する部分は次のとおりであった。

【甲2】

「本件労働協約（甲2）」から抜粋

1 団体交渉の開催日時

- ① 団体交渉の申入れは文書にて行う。
- ② 回答は文書にて行い、開催日時を変更する場合には具体的理由を記す。
- ③ 前記②の場合、直接話合って日程を決める。

2 賞与及び昇給に係わる団体交渉

- ① 会社は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。
- ② その際、組合員各々の支給予定金額を申入書に添付する。
- ③ 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。
- ④ 会社は、売上・利益・その他査定に用いた資料並びに組合員各々の査定結果（査定表）を提出する。

3 団体交渉

- ② 会社及び組合の責任者は、決定権限を持つものとする。

4 継続協議とする事項

- ② 団体交渉において、賞与及び昇給の支給総額並びに増減額（率）を提出する。

- (4) 平成21年10月30日の団体交渉及び労働協約締結

当事者双方は、平成21年10月30日に団体交渉を行い、その際の合意事項（時間外労働及び休日労働に関する合意）に基づき、「2009年10月30日

(金) 団体交渉の合意文書」と題する労働協約を同日付けで締結した。

【甲 3】

(5) 平成21年11月21日の団体交渉及び議事録作成

当事者双方は、平成21年11月21日に団体交渉を行い、その際の合意事項などを取りまとめた議事録を11月24日付けで取り交わした。

この団体交渉において、当時、腰痛を患っていた**X1**の安全対策の一環として「会社は小野田営業所に作業員の適切な休憩所を考える」と、「とりあえず、11月25日から仮の休憩所としてユニットハウスを小野田営業所内において作業員に利用してもらおう」ことが合意された。

【甲 4】

(6) 平成21年11月末、会社は、上記(5)の団体交渉の合意に従い、小野田営業所内の工場の南隣に休憩所としてユニットハウス（約8平方メートル、エアコン備え付け）を設置した。

【争いのない事実】

(7) 平成21年12月8日の団体交渉及び議事録作成

当事者双方は、平成21年12月8日に団体交渉を行い、その際の合意事項などを取りまとめた議事録を12月10日付けで取り交わした。

この団体交渉において、平成21年冬季賞与及び小野田営業所の休憩所の問題が取り上げられ、本件に関連する部分は、議事録に次のように記載されている。

【甲 5】

「2009年12月8日団体交渉の議事録（甲5）」から抜粋

2. 冬季賞与として、**X1**委員長は279,000円、**X2**書記長は364,000円、**X3**副委員長は264,000円、及び**X4**副委員長は204,000円をそれぞれ要求

会社：**Y2**が本日、「夏と同じぐらいの予算として査定してくれ」と各所長に冬季賞与の査定をするように指示した。

組合：なぜ夏と同じなのか？

会社：社長の指示による。

組合：9月決算の結果、売上、利益、人件費はいくらか？

会社：社長と **A** 会計事務所から口頭報告を受けた。

売上は18億ちょっと、利益は覚えていない。

支給日は確定していないが、18日を予定。5,6日前には確定して **B** 労務士に知らせなければならない。

4. 組合：小野田営業所の作業員用として適正な休憩所を早急に用意すること。
会社：今のハウスに31型ハウスを追加するか、2倍ハウスにするか、
或いは別の方法にするかを12日（土）までに知らせる。
いずれにしても、14日（月）から2倍ハウスか31型を追加か
使用できるようにする。

(8) 平成21年12月19日の団体交渉及び議事録作成

当事者双方は、平成21年12月19日に団体交渉を行い、その際の合意事項
などを取りまとめた議事録を12月21日付けで取り交わした。

この団体交渉において、平成21年冬季賞与などが取り上げられ、本件に関連
する部分は、議事録に次のように記載されている。

【甲6】

「2009年12月19日団体交渉の議事録（甲6）」から抜粋

2. 冬季賞与として、

会社：人事考課表（賞与）の原紙を提示。
口頭にて、Y3が社長の話として説明。
賞与の支給日は12月22日、賞与の総額は600万円。
支給対象者39人。基本給の一人平均は21万1,000円。
人事考課表（賞与） 1項目につき1ないし5点で平均を3点とし
た。
9項目あるので27点、～・・・。

組合：口頭では理解できない。団交の合意に基づき資料を提示して交渉す
べきである。

会社：12月21日（月）午後4時30分から小野田営業所にて、次の資
料を提示して説明する。

① 600万円の根拠とした資料。
② 団交の合意に基づく売上、利益、その他査定に使用した資料お
よび組合員の人事考課表。

組合：組合員の冬季賞与はいくらか？
会社：今、わからない。
組合：Y2部長は、賞与や昇給など賃金（＝お金）に関してこの交渉で決
定できるのか？
会社：持ち帰って、社長ほか取締役と相談できる。

(9) 平成21年12月21日、会社は組合に「H21冬の賞与一覧表」を提示し、翌22日、冬季賞与を支給した。

なお、Y2は、上記(8)にある冬季賞与の総額を600万円とした根拠資料を組合に提示して説明するとの約束に関し、総額の原因の計算方法を記載した資料を提示した旨受け取れる証言をしているが、組合に提示した「H21冬の賞与一覧表」には、組合員個々の査定一覧をはじめ、その支給金額の計算方法は記載されているものの、賞与総額600万円の根拠の計算方法は記載されていない。

【甲6、乙13、Y2調書P18、22】

(10) 平成22年1月26日の団体交渉申し入れ

ア 組合は、会社に対して、平成22年1月26日に同年2月4日を開催日とする団体交渉の申し入れを行った。

申し入れた交渉議題は、「賞与・昇給について」及び「小野田営業所の休憩所について」を含む4項目にわたり、併せて要求項目として、「21年夏季並びに同年冬季（「賞与」を指す）の支給金額決定に使用した資料を提示すること」、「同冬季賞与としての組合の要求額（中略）を支給出来なかった客観的根拠を提示すること」、「21年1月および22年1月昇給を決定する資料を提示すること」及び「小野田営業所の休憩所は、全作業員が同時に休憩できるだけの広さを確保すること」の4項目が列挙されている。

【甲7】

イ この申し入れの後、当事者双方が話し合っ、開催日を1日延ばして2月5日に変更することで合意していたが、2月2日に当委員会から前回申立事件（平成21年(不)第1号）の一部救済（①配置転換取消し、②出勤停止処分取消し、③団体交渉において必要な資料を提示して説明すること）命令の交付を受けた会社は、翌3日になって組合に対し、中央労働委員会へ再審査申立てを行うことからその準備に時間を要すとして「団体交渉延期のお願い」と題する書面を提出した。

この書面には、「団体交渉を2月15日以降まで延期すること」、「交渉可能日は追って連絡すること」の2点が補記されている。

【甲16及び争いのない事実】

ウ 会社は、上記イの当委員会が交付した一部救済命令については、「使用者の人事上の裁量権、懲戒処分権、給与・賞与の査定決定権を全否定するに等しく到底受け入れられない」として、2月16日付けで、中央労働委員会に再審査申立てを行った。

【争いのない事実及び当委員会に明らかな事実】

(11) 平成22年3月22日の団体交渉申し入れ

ア 組合は、会社に対して、平成22年3月22日に同年4月7日を開催日とする団体交渉の申し入れを行った。

この申し入れは、上記(10)による申し入れの団体交渉が開催されていないことから、その旨の抗議を含めて書面により組合が再度申し入れたものであった。

【甲8】

イ 会社は、上記アの申し入れに対し、4月1日付けで「新年度初めは業務多忙」との理由で、4月10日に開催を延期するよう要請文書を送付した。

【乙1】

ウ 組合は、上記イの会社側の要請に対して、「団交申し入れに対して誠実なる対応を求める（通知書）」と題する4月5日付け書面により抗議を行った。

なお、組合の抗議内容の要旨は次のとおりであった。

【甲17、乙2】

「組合の抗議内容の要旨（甲17）」から抜粋（要約）

- ① 本日、Y2が団交開催日時の話合いを拒否したことは、本件労働協約の第1項③の「直接話し合って日程を決める」に反する。
- ② 会社が、組合の3月22日付け団交申し入れに対し4月1日付けで団交延期を申し入れてきたことは「団体交渉に関する協定書」の第5条第2項の「申し入れを受けた日から7日以内に開催日時、場所を相手方に通知する」に反する。
- ③ 4月10日開催の回答は「団体交渉に関する協定書」の第5条第3項の「団交は申し入れを受けた日から15日以内に開催する」に反する。
- ④ 開催日変更理由の「業務多忙」は、本件労働協約の第1項②の「開催日時を変更する場合には具体的理由を記す」に反する。
- ⑤ 社長が団交に出席しないことは、本件労働協約の第3項②の「団体交渉における責任者は、決定権限を持つものとする」に反する。

エ 引き続き組合は、4月8日付けで「団交の開催について」と題する書面を会社に送付した。

この書面には、「組合は4月10日（土）の予定をキャンセルして貴職が指定する日時に開催に応じることにしました。」と記載されている。

【甲18、乙3】

オ 組合は、4月10日、上記イの要請文書で会社が指定した団体交渉開催会場に赴いたが、会社側出席予定者の出席及び会場予約のいずれもなかった。

このため、組合は会社に4月17日付けで「団体交渉の申入書」を提出して、会社側の対応を抗議するとともに、あらためて4月22日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

【甲9、乙4】

カ 上記オの4月17日付け「団体交渉の申入書」を受けた会社は、4月20日付けで、組合に対して「通知書」と題する書面を送付し、組合の申し入れ期日に団体交渉に応ずる旨回答した。

会社の「通知書」には、次のとおり、組合の抗議に対する釈明と併せて組合側の態度を改めるよう要請する旨記載されている。

【乙5】

「通知書（乙5）」から抜粋（要約）

4月17日付け団交申入書をFAXで受領したが、4月10日の団交予定をキャンセルしたのは組合であり当社が拒否したと言うのは誠に遺憾。

組合の4月8日のFAXには「4月10日をキャンセルして当社の指定する日時に応じる」と記載してあり、当社で団交日時を調整している最中であつた。

貴職（X1）は、平成22年4月5日の昼休み、本社事務所に来て団交の日時調整の話し合い中、Y2に「裁判で嘘ばかりついている」と侮辱的発言をしたばかりでなく「そう言う事では話し合いにならない」と席を立ったY2に「ここに来て座らんか」と大きな声で何回も怒鳴り周囲にいた従業員も驚いていた。打合せの段階でこのような態度をとられては、とても誠実なる団交は望めないと判断せざるをえない。

貴殿には過去に何回もこのような態度を注意してきたが、同じ事が繰り返されている。

平成21年12月19日の団交中にもY3に「Y1親子と同じか」「Y1と同じなら出てくるな」「ゲス、ゲスやろう」と侮辱的発言が多くあり再度態度を改めるよう熱望する。

貴殿が改めた態度で団交を行うのであれば、4月22日の団交を開催する。

(12) 小野田営業所における休憩所の追加設置

会社は、上記(11)にいう団体交渉開催日程の調整の最中である平成22年4月12日、小野田営業所の敷地のほぼ南端に、男性従業員用の休憩所として、2倍ハウス（約18平方メートル）を追加設置し、これに伴い、工場隣の既設休憩所（約8平方メートルのユニットハウス）は女性従業員用とした。

2倍ハウスは、従業員が作業する工場から約80メートル程度の距離に位置し、直接電源が引かれていないため、**X1**が独自に、同営業所内の100ボルト電源からコードリールを引いて対応しているが、エアコンについては電力不足により未設置のため、平成23年7月に小野田営業所の工場内で使用していたスポットクーラー（局所用冷房機器）の中の1台を移設して使用している。

このスポットクーラーの移設使用に関し、**X1**がどのような経緯で誰の許可を得たのかについては本件審問でも明らかにされなかったが、**Y2**は、**X1**による移設使用前に会社側にも同様の考えがあった旨証言し、さらに会社は、この移設使用を容認し、組合の要求する環境が整ったとする立場をとっている。

また、本件審問では、2倍ハウスの現在の利用状況について、①**X1**が会社の許可を得ず庇を取り付けたこと、②概ね**X1**による単独利用となっていることが明らかとされた。

ただし、**X1**の単独利用となった原因に関しては、次のとおり争いがある。

X1の陳述（要約）

当初は、男性陣は利用していたが、作業員の中で1番発言力のある方が私と一緒にそこに入っていたため、会社から雇い止めとされ、誰も近づかなくなった。

Y2の証言（要約）

新しく入った作業員が、休憩のため2倍ハウスに入った際、携帯電話の利用に関して**X1**から「うるさい」と言われた。**X1**も電話していたため作業員がその旨指摘したところ、**X1**から「いやこれは大事な電話だ」と言い返され、頭に来て2倍ハウスでは一切休憩を取らなくなった。それで今は**X1**一人が利用している。

なお、**Y2**は、本件審問廷において、小野田営業所以外の営業所では事務所を休憩室としており、小野田営業所の新しい事務所もそれを想定した大きさにしており、組合に対し「事務所の中で休憩されてもどうですか」と提案した旨証言している。

【甲29、乙10の1、**X1**調書P16～18、**Y2**調書P8、10、14、15及び争いのない事実】

(13) 平成22年4月22日の団体交渉及び議事録作成

当事者双方は、平成22年4月22日に団体交渉を行い、その際の合意事項などを取りまとめた議事録を4月27日付けで取り交わした。

この団体交渉において、賞与、昇給額や小野田営業所の休憩所問題などが取り

上げられ、本件に関連する部分は、議事録に次のように記載されている。

【甲10】

「2010年4月22日団体交渉の議事録（甲10）」から抜粋
交渉内容及び交渉結果

1 「2009年夏季及び冬季賞与額、並びに、同年1月および本年1月昇給額を決定するに使用したそれぞれの全資料を提示すること」

回答：「H21夏の賞与一覧表」及び「H21冬の賞与一覧表」を提示

組合：2009年10月17日団交で合意した資料を提示すべきである。

会社：提示できる資料は他にない。

（以下略）

2 「組合の要求額を支給しない客観的根拠を提示すること」

回答：人事考課規程に基づいて査定している。

3 「小野田営業所の休憩所は、全作業員が同時に休憩できる広さをもつ2倍ユニットハウスを確保すること」

回答：男性用と女性用に分けてすでに設置済みである。

組合：2009年12月8日団交の約束「適正な休憩所」として、エアコン、トイレ及び手洗い場を設置すべきである。

会社：エアコンは本年5月末までに設置し、トイレと手洗い場については社長と検討する。

組合：現在の休憩所は事務所から遠すぎるので、業務上最も便利な正面出入口の事務所の反対側か洗浄場の隣に移動してもらいたい。そうすれば、新たにエアコン用の電源、トイレや手洗い場を新設する必要がない。

会社：社長と検討し、5月末までに結論を出す。

（以下略）

※なお、事務所にはエアコン及びトイレが、事務所と工場の間には手洗い場が、それぞれ設置されている（甲29）。

(14) 平成22年4月30日のあっせん申請

組合は、会社が本件労働協約及び平成21年12月19日の団体交渉における合意を履行しないとして、平成22年4月30日、当委員会にあっせん申請した。

同年5月24日、当委員会においてあっせんを行ったが、会社側が打ち切りを求めたことから、解決に至らなかった。

【争いのない事実】

(15) 平成22年6月10日の団体交渉及び議事録作成

ア 組合は、会社に対して、平成22年5月25日に同年6月8日もしくは10日を開催日とする団体交渉の申し入れを行った。

【甲11】

イ 当事者双方は、平成22年6月10日に団体交渉を行い、その際の合意事項などを取りまとめた議事録を6月15日付けで取り交わした。

この団体交渉において、組合が申し入れた交渉議題等6項目が取り上げられ、本件に関連する部分は、議事録に次のように記載されている。

【甲12】

「2010年6月10日団体交渉の議事録（甲12）」から抜粋
交渉内容及び交渉結果

1 2009年夏季及び冬季賞与額、並びに、同年1月および本年1月昇給額を決定するに使用したそれぞれの全資料を提示すること。

資料の提示 組合員個々の人事考課表（賞与）H21・8及び12、H20夏及び冬
組合：査定に使用した資料はこれだけか？

会社：他にはない。

H22年1月昇給は、社長の指示によって査定をしなかった。

H21年1月昇給は、H20年人事考課表（賞与）を資料とし、最後は社長が決定した。

2 小野田営業所の休憩所について

会社：休憩所のエアコンは、電源を引くのに費用が掛かりすぎて設置できない。早急に検討する。

組合：前回組合が提示した3箇所への移動を要求。

会社：Y4所長と話し合う。

(16) 平成22年8月3日の団体交渉及び議事録作成

ア 組合は、会社に対して、平成22年7月20日に、7月27日を開催日とする団体交渉の申し入れを行った。

【甲13】

イ 当事者双方は、平成22年8月3日に団体交渉を行い、その際の合意事項などを取りまとめた議事録を8月21日付けで取り交わした。

この団体交渉において、組合が申し入れた交渉議題等5項目が取り上げられ、本件に関連する部分は、議事録に次のように記載されている。

【甲14】

「2010年8月3日団体交渉の議事録（甲14）」から抜粋
交渉概要及び交渉結果

2 団体交渉での合意の履行について

会社：合意事項はすべて遵守している。

組合：具体的に何を履行したのか？

会社：返答なし。

5 夏季賞与の団交はいつ行うのか。

会社：賞与が決定したら連絡する。

ウ Y2は、この団体交渉における組合発言（主にX1による）について、下記のとおりメモ書きし、本件審問廷において、議事録のとおり賞与が決定したら連絡するとは言ったが後から組合発言を思い出してぞっとした旨証言している。

【乙11、X1調書P2、3、10～13、Y2調書P5、6、19】

「Y2による組合発言メモ（乙11）」から抜粋

- ・お前が何を遵守した！！ 6：57（18：57）
- ・カメラでとられる 6：58（18：58）
- ・こんなバカにつきあってて 19：05
- ヤクザまがい
- 田中バカども 19：07
- ・どろぼう

Y3氏に

- ・おまえはどこの組合におったんか？
- ・X2ちゃんらはようがまんしとる
- 俺やったらお前らをさしころっしよる

エ 上記ウについて、X1は本件審問廷において、これらの発言を概ね認めた上で、その発言の趣旨を以下のとおり陳述している。

【X1調書P2、3、10～13】

X1の陳述内容の要旨

- ・ この団交では、会社の回答が無回答に近かったため、それでは何のために来たのかということで、Y2にそれまでの経緯等を説明して、ちょっと注意をした。
- ・ さらに、Y1親子（会社の会長及び社長を指す）の違法行為に荷担してはいけない、あなた（Y2）は元々そういう人間じゃないんじゃないかということで話をした。

- ・（「刺し殺す」発言については）秋葉原事件、マツダ事件は、仕事や賃金をなくして家族の生活が崩壊に近づいたとき、人というものはそういった行動に出て、刺されるといふ事件であつて、そこはよく考えるべきであり、俺なら許さないと。秋葉原の事件になぞらえて、俺なら刺し殺すかもしれないぞというようなことで注意した。

それで、**X2**たちはよく我慢していると話した。

オ 会社は、8月5日、組合に対して「通知書」と題する書面を送付した。

この書面に記載の内容は、上記ウにいう8月3日の団体交渉における**X1**の「刺し殺す」旨の発言を取り上げ、①**X1**の給料、賞与を下げると刺し殺されると受け止められ、査定に対する恐怖心を与えるものであり、このような状況下で平成22年夏の賞与の団体交渉が行えるはずもないこと、②よつて、平成21年10月17日団体交渉の合意で、賞与が決定した後に団体交渉を申し入れることになっているが、本年の夏季賞与の内容は文書で知らせ、団体交渉は控えさせてもらうこと、③夏季賞与については現在査定調整中であることなどを伝えるものであつた。

また、会社は、この書面を当委員会に対してもファクシミリで送付し、「こういうことがありましたから、今回、団交を差し控えさせていただきます」と伝えた。

【乙6、Y2調書P6】

(17) 平成22年夏季賞与支給と本件申立て

平成22年8月12日、会社が平成22年夏季賞与を支給した。

組合は、賞与の支給前に「会社から団体交渉の申し入れがなかった」として、8月24日、当委員会に本件申立てをした。

【争いのない事実】

第4 主張及び判断

1 争点1の(1)について

(1) 組合の主張の要旨

ア 会社は、組合との間で、小野田営業所敷地内に、従業員が十分に休息できる広さの休憩所として2倍ハウスを設置し、エアコンを備え付けることで合意したが、多くの争議を抱えて敵対する組合の要求に従う意向などなかったため、この合意に反し、次のとおり不適切な対応を行った。

(ア) 「2倍ハウスか31型を追加使用できるようにする」という平成21年11月21日の労使合意に反し、工場の南側に約8平方メートルしかないユニット

ハウス（その後、2倍ハウスの設置に伴い、女性専用とされた。）を設置したこと

(イ) その後、小野田営業所敷地内の工場から最も離れた場所に、男性用の休憩所として2倍ハウスを設置したこと

(ウ) 平成22年5月末までに2倍ハウスにエアコンを設置すると約束したにもかかわらず、電源すら引かず、トイレ及び手洗い場も設置していないこと

イ 会社は、事務所及び工場の近辺に2倍ハウスを設置するのは物理的に無理だと主張するが、工場南側のユニットハウスの横に置かれた機材を移動すれば十分に設置できる。また、2倍ハウスにエアコン用電源を引くのに100万円かかるというが、ユニットハウスにはエアコンがあり、電源も接続されている。ユニットハウスと2倍ハウスを入れ替えることで、当事者双方の合意事項を容易に実現できる。

ウ 会社は、2倍ハウスにスポットクーラーを設置したので、エアコンを完備した休憩所が実現したと主張するが、スポットクーラーは、冷風口付近のみを冷やす局所冷房装置で、室内外機が一体のため、これを使用すればかえって2倍ハウス全体の気温は上昇する。会社は、いまだにエアコン設置を履行していない。

エ 以上のとおり、2倍ハウスの現状は、会社が約束する適正な休憩所とは程遠い状態にある。

会社は、本件労働協約及び団体交渉の合意に基づいて、小野田営業所の作業員が使用する休憩所として、エアコンを完備した2倍ハウスを小野田営業所の工場南側に設置しなければならず、これを履行しない会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 会社の主張の要旨

ア 会社が平成21年11月21日の組合との合意に従い、小野田営業所に休憩所としてユニットハウスを設置したところ、組合は、これを狭いとして、全作業員が同時に休憩できる広さを持つ2倍ハウスを工場南側のユニットハウスの近辺に設置するよう要求してきた。しかし、会社は2倍ハウスをユニットハウスの近辺に設置することは、業務の著しい妨げになるため、不適切・不可能である旨組合に伝えるとともに、労働基準監督署の意見も勘案して、現在の位置に男性用休憩所として2倍ハウスを設置した。

イ エアコンについては、平成22年6月10日の団体交渉において、電源を取るための費用が掛かりすぎて設置できないという結論に既に達しており、エアコンの設置及び2倍ハウスの移動は検討事項とされるに止まっている。

ウ 休憩所の設置については、予算や敷地面積に制限があり、小野田営業所以外の事業所には独立の休憩所がないこととのバランスにも十分に配慮しなければならない。ましてや、休憩所を設置することで会社の業務に支障を来すようでは本末転倒である。

休憩所は、小野田営業所の従業員全員のためのものであるから、組合に所属していない従業員らの意見も尊重すべきであり、組合の意見・要望が全てではない。

組合は、単に自分たちの要求がまるごと受け入れられないということをもって会社の態度が不誠実だと論難しているに過ぎず、会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 一般に、使用者による団体交渉の合意事項の不履行は、団体交渉の成果を失わせ、ひいては団結権及び団体交渉権の否定につながることから、合理的理由なき不履行にあつては、不誠実な団体交渉のひとつの形態として、不当労働行為に該当するといえる。（これは、以下の争点1(2)から(4)についても同様である。）

本件では、会社は、休憩所設置に係る会社の対応は不誠実な団体交渉には該当しない旨主張しているから、団体交渉の合意事項に係る会社の履行状況について、以下のとおり検討する。

イ まず、休憩所の広さについては、会社は、平成21年11月21日の団体交渉の合意に基づきユニットハウスを設置したが、組合が狭いとして納得しなかったため、12月8日の団体交渉の合意に基づき2倍ハウスを設置したのであって、特段、不誠実な対応であったとは認められない。

なお、組合は、会社が11月21日の労使合意に反して、2倍ハウスではなくユニットハウスを設置した旨主張するが、当日の団体交渉において「2倍ハウスを設置する」旨の合意があったとする疎明はない。

ウ 次に、休憩所の場所については、会社は、小野田営業所内で組合が移設を要求する3カ所の候補地について移設を検討したが、検討の結果、組合が要求する事務所及び工場の近辺は、大量の資材の保管場所やフォークリフト等の通路として頻繁に使用されているため、移設は困難である旨組合に回答した。

さらに、①現在では2倍ハウスはX1のみが利用していること（その理由については当事者双方で争いがある）、②工場の南隣にはすでにユニットハウスが設置されていること、③男女別々に休憩所を設置した方が、利用上適当であること、④工場に隣接する事務所を休憩所の代替施設として利用可能であること等の点を考慮すれば、会社が、業務の著しい妨げとなることを避け、現在地へ休憩所を設

置したことは、概ね合理的な判断に基づくものと認められる。

エ 続いて、エアコン、トイレ及び手洗い場の設置を含めた適正な休憩所としての条件整備については、いずれも会社は組合の要求に応えていない現状にあるが、①エアコンについては、電源を引くにあたっての経費的な問題から設置困難であって検討を要する旨説明し、②トイレ、手洗い場については、検討事項とされているに過ぎず、いずれも作業員が従事する工場の近くに既に設置されていることから、新たに設置する必然性がさほど高くない状況であるなどの事情をみれば、会社の対応には、概ね合理的理由に基づく判断があったものと認められる。

また、会社は当初、エアコン付きの休憩所としてユニットハウスを工場南隣に設置し、その後も、組合の更なる要求に対応するため2倍ハウスを設置する等、それなりの履行努力ないし配慮を行っているといえる。

オ 加えて、①概ね、**X 1**しか2倍ハウスを利用していない実態にあること、②**X 1**が2倍ハウスに、工場内スポットクーラーを独自に移設したり、庇を無断設置するなど、自分勝手な振る舞いをしていること、③事務所を休憩所として利用可能であり、あえて別に休憩所を設置する必要性に乏しいこと、④他の営業所には休憩所が設置されていないことなどが認められ、さらに「適正な休憩所」の定義について当事者間で最後まで解釈の不一致があった点も併せて考えれば、会社が設置した2倍ハウスについて「会社が約束する適正な休憩所とは程遠い」とする組合の主張は、一方的な見解であり、会社にとって過大な要求といえる。

カ 以上のとおり、会社が当初の合意事項の一部を履行していない事実はあるものの、それには概ね合理的理由が認められるので、組合の過大な要求にすべて応えられなかったからといって、会社の対応が不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

2 争点1の(2)について

(1) 組合の主張の要旨

ア 会社は、本件労働協約において、賞与及び昇給の支給予定額を決定次第、組合に対して、売上、利益、その他査定に使用した資料並びに組合員個々の査定結果（査定表）及び支給予定額を示して団体交渉を申し入れ、支給する前に団体交渉を開催する旨約束していたが、これらに反して、平成21年冬季賞与、平成22年1月昇給及び平成22年夏季賞与の支給前に、団体交渉の申し入れ並びに資料の提出を行うことなく、賞与等を支給した。

イ 会社は、平成22年1月昇給時期は不況のため査定がなかったので団体交渉は不要であったと主張するが、会社の業績はすこぶる好調で、「不況のため」は口実

にもならず、「査定がなかった」は、会社自ら就業規則に定める「査定」を行っていないことを認めるものである。また、労働条件の中でも重要な賃金に係わる団体交渉を「不要であった」とする主張は、会社が組合を軽視し、法令遵守が欠如していることを示すものである。

ウ 会社は、「（平成22年8月3日の団体交渉において、）**X1**の不穏な言動があり正常な団体交渉ができる環境にない」と主張するが、当日の団体交渉において、**Y2**は賞与に係わる団体交渉の開催を約束しており、後日、その旨の議事録も作成されている。

会社の8月5日付け「通知書」に記載の上記「**X1**の不穏な言動」について、翌6日に**X1**が会社本社を訪れて団体交渉の開催を要求した際もその後も、**X1**は会社から、いかなる言及もされていない。

エ 会社は、平成22年1月の昇給に関し、「社長がスライドすると言った」から査定そのものをしなかったので「提示できる資料はない」として、何ら資料を提示しないが、就業規則に則った査定をしていないとしても、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員個々の査定結果（査定表等）を提示して、団体交渉を行わなければならない。

オ 会社は、すでに山口県労働委員会より平成18年6月22日、「団体交渉においては、組合の質問、要求に対し資料を示すなどにより十分な説明をしなければならない。」との命令を受け、この命令は平成19年6月に確定している。

したがって、会社は、本件労働協約に基づき、組合の要求事項に対して必要な資料を提示し、誠実に交渉しなければならない。

(2) 会社の主張の要旨

ア 平成21年冬季賞与の総額については、会社は経営判断に基づき、平成21年夏季賞与を参考として、これと同様の額にすることを組合側に通知した。

また、この総額を前提とする各人の賞与額についても、**Y3**及び**Y4**が、平成21年12月21日、小野田営業所にて、**X1**及び**X2**に対し、その根拠となる人事考課表を提示した。

イ 平成22年1月の昇給時期は、不況のため、年齢給・勤続給の定期昇給のみとし、査定がなかったので団体交渉は不要であった。

ウ 会社を維持・存続させていくためには、利益があればそれを全て従業員に還元すればよいという単純なものではない。昨今の予見困難で厳しい経済状況にかんがみれば、たとえ利益があったとしても、相当額を会社内部に留保しながら、会社の維持・存続を図るという高度な経営判断が求められている。

平成22年1月昇給については、平成22年1月分給与の支給当日まで、従業員らの職能給についてアップする余地がないか慎重に検討を重ねていたが、スライドやむなしとの結論に至り、平成22年1月分給与の支給日である2月10日、本社及び全営業所の朝礼において、全従業員に対し、職能給については原則としてスライド（昇給なし）とし、年齢給及び勤続給は昇給となることなどを口頭で通知した。

職能給について昇給の余地がないかを真摯に検討した会社の対応は、職能給の昇給の有無が高度な経営判断に基づいたものであり、不誠実な団体交渉には該当しない。

エ 平成22年夏季賞与に関する団体交渉については、平成22年8月3日の団体交渉の席上、**X1**から「**X2**ちゃんはよく我慢しとる。減給されたら俺なら刺し殺すぞ」等の不穏な言動があり、正常な団体交渉ができる環境にないと判断したため、8月5日付け「通知書」において、組合に対し**X1**の8月3日の発言について抗議するとともに、平成22年夏季賞与について決定事項を理由を付して文書で知らせることとなった。このように、平成22年夏季賞与に関する団体交渉については、もっぱら組合の責めに起因する理由（「刺し殺す」発言）により不可能であった。

組合は、**X1**の発言について真摯に謝罪し、紳士的かつ平穩に団体交渉を開催することのできる環境を整備すべきであったにもかかわらず、これを放置し続けたため、会社は団体交渉の申し入れをしようにもできなかった。

そのような中、会社は組合にあらかじめ通知した上、8月10日、平成22年夏季賞与に係る資料を手渡しており、不誠実だとのそしりを受ける理由はない。

以上のとおり、会社は、実質的に団体交渉のルールを履践していたのであるから、不誠実な団体交渉には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、実質的に団体交渉のルールを履践していたので、不誠実な団体交渉には該当しない旨主張しているため、会社が、本件労働協約を履行したといえるかどうかについて、以下のとおり検討する。

イ 平成21年冬季賞与の時期における対応について

会社は、平成21年12月22日が平成21年冬季賞与の支給日であるにもかかわらず、12月19日の団体交渉において、個々の組合員の支給予定額について「今、わからない」と回答した事実が認められるが、その支給手続きに要する事務的な作業を考えた場合、現実には3日後に支給する額が「わからない」という

こと自体、疑義があるところであり、同時に、この団体交渉の開催意義を損なわせる対応であるといえる。

また、当日の団体交渉において、会社が、12月21日に上記第3の4(8)で認定した資料を組合に提示し説明する旨合意した事実が認められるが、それらの資料は、まさに本件労働協約にいう、組合に提示すべき資料であり、当日の団体交渉への会社の備えが不十分なものであったことを示すものにほかならない。

こうした会社の対応は、本件労働協約を履行したといえず、不誠実な団体交渉に該当すると判断せざるを得ない。

なお、この団体交渉における「12月21日に、組合に資料を提示し説明する」旨の合意に係る会社の履行状況については、争点1の(3)において判断する。

ウ 平成22年1月昇給の時期における対応について

会社は、「平成22年1月の昇給時期には、不況のため、年齢給・勤続給（定期昇給）のみとし、査定がなかったので団体交渉は不要であった」旨主張し、また、平成22年1月分の給与の支給日である平成22年2月10日に、全従業員に対して、職能給については原則としてスライド（昇給なし）とし、年齢給及び勤続給については昇給となることなどを口頭で通知したので、不誠実な団体交渉であると論ずることはできない旨重ねて主張するが、会社は査定の有無にかかわらず、本件労働協約に基づき、組合に団体交渉の場で会社の主張を説明する義務があるので、会社の主張は一方的なものに過ぎないといえる。また、査定がなければ団体交渉が不要であると組合が了承したという疎明もない。

したがって、会社は、平成21年10月22日付け労働協約を履行していないというべきであり、不誠実な団体交渉に該当すると判断せざるを得ない。

エ 平成22年夏季賞与の時期における対応について

会社のこの時期の対応をみると、会社が、平成22年8月3日の団体交渉におけるX1の不穏当な発言を理由に、以後、組合に直接説明することを避け、平成22年夏季賞与を支給したという事実は認められるが、これは、同日の団体交渉において、X1が秋葉原殺傷事件等になぞらえ、「X2たちはよく我慢している。俺なら刺し殺すぞ」といった趣旨の発言をしたことから、これをY2が「X1の賞与を下げれば刺し殺される」かのような脅迫と捉え、何らかの身の危険を感じたことによるものであることは容易に察せられるところである。

現に会社は、8月5日付け「通知書」によって、X1の不穏当な発言に対して抗議するとともに、「本件労働協約に従えば、夏季賞与に係る団体交渉を申し入れるべきところ、本年の夏季賞与の内容は文書で知らせ、団体交渉は控えさせて

もらう」旨知らせているが、**X 1**は態度を改める旨の釈明も謝罪もせず、単に会社が本件労働協約を履行しなかったとして本件を申し立てたものである。

X 1の「刺し殺す」旨の発言は、団体交渉においても社会的相当性を超えた脅迫ともいえる不穏当な発言であるところ、この不穏当な発言を引き起こすような会社側の不公正な行為は認められない。

このような状況にあった会社が本件労働協約にいう団体交渉の申し入れをしなかったことは、やむを得ない事情によるものと認められ、こうした会社の対応が不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

オ 以上のとおり、会社の平成21年冬季賞与及び平成22年1月昇給の各時期における対応については、本件労働協約を履行したといえず、不誠実な団体交渉として、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

3 争点1の(3)について

(1) 組合の主張の要旨

会社は、賞与を支給した後に組合員個々の人事考課表（賞与）を提示するが、平成21年12月19日の団体交渉における合意事項に基づく、「売上・利益・その他査定に使用した資料」を提示せず、総額600万円の根拠すら明らかにしない。会社は、団体交渉で合意した必要な資料を組合に提示して、誠実に交渉しなければならない。

(2) 会社の主張の要旨

平成21年冬季賞与の総額については、会社は経営判断に基づき、平成21年夏季賞与を参考としてこれと同様の額にすることを組合に通知している。また、この総額を前提とする組合員各人の賞与額についても、**Y 3**及び**Y 4**が平成21年12月21日、小野田営業所にて**X 1**及び**X 2**に対し、その根拠となる人事考課表を提示した。このとおり、会社は、実質的に団体交渉のルールを履践していたのであるから、不誠実な団体交渉には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、平成21年12月21日、組合に人事考課表を提示し、平成21年の冬季賞与については、実質的に団体交渉のルールを履践していたので、不誠実な団体交渉には該当しないと主張するが、平成21年12月19日の団体交渉においては、12月21日に組合へ賞与総額600万円の根拠並びに売上、利益、その他査定に用いた資料及び組合員各々の査定結果を提示して説明する旨約束しているのであるから、その義務を果たす必要があった。

イ ところが会社は、12月21日は、組合員の上記冬季賞与の人事考課表を提示

して説明しただけで済ませ、翌日に同賞与を支給したのであるから、団体交渉における合意を履行していないことは明らかである。

ウ したがって、会社の対応は、不誠実な団体交渉であったと認められるので、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

4 争点1の(4)について

(1) 組合の主張の要旨

ア 本件労働協約において、当事者双方は、団体交渉に決定権を持つ者が出席することになっている。会社側出席者の**Y2**は、休憩所に関しては団体交渉での合意すら履行できず、結局のところ「社長と検討する」あるいは「**Y4**と話し合う」と逃げの回答に終始するなど、決定権を有しないことは明らかである。このことは、団体交渉の議事録でも判然とする。

イ また、会社は、昇給及び賞与の査定に関しては、社長の独裁で決定しており、**Y2**には交渉する権限すら与えられていない。そのために賞与及び昇給の金額に関する交渉は皆無である。**Y2**は形式上の取締役にすぎない。

ウ したがって、本件労働協約に基づいて、決定権限のある社長が団体交渉に出席し、誠実に交渉しなければならない。

(2) 会社の主張の要旨

ア 組合は、議題に関して会社は団体交渉の場で即時に決断すべきと主張するようであるが、会社の意思が取締役一名のみにより決定されるべきものでないことは言うまでもない。もちろん、単純な問題であればその場で回答することも可能であろうが、ほとんどの場合、組合のみに対する利益供与に当たらないか、費用対効果等の視点から会社負担が適切か、相当かと言った観点からの検討が必要となるため、会社は、**Y2**から団体交渉の詳細について報告を受け、協議のうえ会社として方針を決定することになる。このことは仮に社長が団体交渉に出席したとしても全く同じである。

イ **X1**も認めているとおり、組合は、会社の社長及び会長のことを「どろぼう親子」などと罵り、あたかも社長及び会長が会社の利益を不当に横領したかのように公言して止まない。ましてや組合は団体交渉の席上、「刺し殺す」と発言するくらいであるから、社長を団体交渉に出席させることが団体交渉の進行及び安全確保の両面において不適切である。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、会社との間で、団体交渉に決定権限のある者を出席させる旨合意したのであるから、決定権限を有しない**Y2**ではなく、社長を団体交渉に出席させる

よう主張しているので、**Y2**が団体交渉において決定権限のある者として実質的に機能しているかどうかについて、以下のとおり検討する。

イ 一般に、当事者は、それぞれ自由に交渉担当者を選任できるものとされているところ、会社は、交渉担当者として**Y2**らに交渉権限を与えている旨組合に通知し、組合もこれを受けて、**Y2**らと団体交渉を行っている。

また、団体交渉議事録によれば、①**Y2**は現に組合と賃金等に係る交渉を実施していること、②団体交渉で**Y2**と合意した内容を議事録に記載し、組合自体、**Y2**が署名した団体交渉議事録における合意事項を会社との合意であると認識した上で、その履行を要求していることなどから、組合は**Y2**が決定権限を有する者とみなしているものと客観的に認められる。

ウ ところで使用者は、労働組合法に基づき団体交渉において誠実に交渉する義務はあるものの、必ずしも合意することまでは義務づけられていないから、使用者側の交渉担当者が、一度の団体交渉で合意せず、労働組合の主張事項を持ち帰って検討した上で再度団体交渉することや、複数回の団体交渉を行っても、合意に達しないこともあり得るので、それらの経過をたどること自体は否定されるものではない。

本件において組合は、**Y2**が団体交渉で結論を出さず、会社に持ち帰って協議することをもって、**Y2**が実質的な決定権限を有しないと主張するが、賃金等に関する決定については、会社の経営に大きく影響するものであり、軽々に即断、決定できるものではないから、**Y2**が再々会社に持ち帰った上で、慎重に検討したとしても、特段、非難されるべきものではない。これは、仮に社長が出席したとしてもまったく同様であり、**Y2**がすぐに回答しないからといって、実質的な決定権限を有しないとまではいえない。

また、組合は、**Y3**を交渉担当者として認めないとの立場をとるが、それは単に組合の認識の問題であり、本来、正当な手続きを経て交渉委任された者の身分について、組合が否定する立場にはない。

エ 以上のとおり、団体交渉に社長が出席しないからといって、会社の対応が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するということとはできない。

5 争点2について

(1) 組合の主張の要旨

ア 会社は、平成22年1月26日の組合の申入れに対して、2月5日に開催することで合意していたが、直前になって文書のみで開催延期を通知し、団体交渉をしなかった。会社は、団体交渉延期申し入れの理由として「山口県労働委員会の

命令に対応するため」と主張するが、会社の2月16日付け提出の再審査申立書の申立理由は、「不服の要点については追って主張する」及び「その他の不服の理由は追って主張する」といった簡素なものであって、単なる口実に過ぎない。

イ その後、3月22日になって、組合が4月7日の団体交渉の開催を申し入れたところ、会社から4月10日への延期要請があったため、**X1**が4月5日に**Y2**と直接会い、組合は会社が要請した4月10日は別の予定があって応じられないので、当初の組合の申し入れのとおり、4月7日に開催したい旨告げた。

しかし会社は、4月7日に開催できない具体的な理由がないにもかかわらず、これに応じなかった。

このため、組合は、自らの予定を変更して、会社が要請した4月10日の開催に応じる旨文書で通知し、会社が指定する場所へ赴いたが、会場予約すらなく、会社側は誰も来なかったため、団体交渉は開催されなかった。

以上のとおり、会社は1月26日及び3月22日に組合が申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否した。

(2) 会社の主張の要旨

ア 平成22年1月26日の団体交渉申し入れについて

この時期、会社は、山口県労働委員会からの命令の対応に追われていたため、具体的な団体交渉日を設定することが困難な事情にある旨組合に説明しており、組合も了知していたので、これをとらえて団体交渉拒否に当たるとはいえない。

イ 平成22年3月22日の団体交渉申し入れについて

組合が団体交渉日として指定してきた同年4月7日（水曜日）は、年度始めであり、会社の業務は多忙をきわめていた。また、もともと団体交渉日は、業務の負担との兼ね合いから、原則として土曜日に開催することになっていたため、組合の申し入れに対して、3日後の4月10日に延期したいと申し入れたままで、この申し入れは、正当、相当というべきであり、団体交渉拒否には該当しない。

会社は、組合による「団体交渉開催について」との書面に記載の「組合は4月10日（土）の予定をキャンセルして」との文言を、組合が4月10日開催予定の団体交渉そのものをキャンセルしたものと解し、その日の団体交渉はないものとして対処しただけのことであり、曖昧な文言についての解釈の相違に過ぎないのであるから、会社が団体交渉を拒否していないことは明白である。

(3) 当委員会の判断

ア まず、組合が平成22年1月26日に申し入れた団体交渉に対する会社の対応について検討する。

会社が、この時期には、当委員会からの命令の対応に追われていたなどと主張する点を見ると、確かに会社が、組合の申し入れに対して、当委員会が交付した命令への対応を理由に、2月3日になって、2月15日以降まで団体交渉を延期する旨申し入れた事実は認められる。

しかし、組合が申し入れた団体交渉に速やかに応じることなく、さらに、団体交渉の延期期限も明示せず放置したことは疑義が残るところであるので、以下、組合が3月22日に申し入れた団体交渉への対応について検討する。

イ 会社が、同年4月7日の団体交渉日を3日後の10日に延期するよう要請したことは、年度初めの業務多忙が理由であり、延期期間も3日間であることから、それ相応に合理的な理由があるといえる。

一方、組合は、予定を変更して4月10日開催に応じる旨会社に文書通知し、開催場所に出向いたが、会社が出席せず、団体交渉に応じなかったと主張する。

しかし、組合によるこの通知には、「同月10日の予定を変更して会社が指定する日時に合わせる」旨記載されていたのであるから、会社が、組合は同月10日以外の会社が指定する別の日に開催することに同意したと解釈してもやむを得ない記載内容であり、その後、会社が4月22日の団体交渉に応じ、それ以降も継続して団体交渉に応じていることなども照らし合わせて判断すれば、4月10日の団体交渉が開催されなかった原因は、主に組合側の曖昧な通知により、当事者間の単なる事務的齟齬が生じた点にあるといえる。

ウ 以上のとおり、組合が1月26日に申し入れた団体交渉に係る会社の対応については疑義が残るが、会社は、3月22日の組合からの申し入れ以降、団体交渉に応じようと努力し、現に4月22日には団体交渉に応じているので、1月26日以降の一連の対応として判断した場合、一概に団体交渉拒否があったとまでは認められない。

第5 結 論

1 救済方法

以上のとおり、争点1の(2)のうち平成21年冬季賞与及び平成22年1月昇給の各時期における対応及び争点1の(3)において不当労働行為の成立が認められるので、その救済方法として主文のとおり命じることとし、その余の申立てについては、それぞれ救済すべき理由がないことから棄却する。

なお、組合は謝罪文書の交付を求めているが、当委員会としては、組合側の対応にも不穏当な発言が窺われ、このことが未だ当事者間で円満な労使関係が築かれて

いない一因となっている点をも考慮し、今後、会社が、主文のとおり対応することをもって相当とし、特に謝罪文書の交付を命ずる必要はないものと判断する。

2 法律上の根拠

以上の次第であるから、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

団体交渉は、労使双方が互譲の精神に基づき歩み寄って合意を目指すべきものであり、その成果である団体交渉合意事項の履行が、やむを得ず困難な状況に陥った場合には、やはり、労使双方が歩み寄ってその解決を目指すべきものである。

したがって、本件において、当委員会が不当労働行為と認定した部分を除いて、一部、会社がやむを得ない事情などによって労使合意事項を果たし得なかった点についていえば、組合はその解決に向け、会社と誠実に交渉し、ある程度の譲歩なり、他の代替手段を検討すべきであった。

それにもかかわらず組合は、会社が団体交渉で安易に合意したことを奇貨として、団体交渉事項の妥当性、実現可能性、会社の不履行理由を真摯に検討せず、自己の主張に固執し続けているのであり、正常な交渉態度であるとは考えられない。

もとより団体交渉は、労使自治の原則に則り、労使対等の立場で真摯かつ誠実に交渉すべきであって、自己の要求を相手方当事者に強いるような態度は慎むべきであるところ、特に本件において、組合の側に顕著であった過激な発言などは大いに反省するよう要請する。

一方で、会社の側には、組合との合意事項を必ずしも履行していないことは本件で明らかであり、合意事項の履行に向けて真摯に対応し、無用に組合側に不信感を抱かせることのないよう特に留意されたい。

労使双方には、未だに正常な労使関係が築き得ない要因として、それぞれに非がある点を今一度再認識の上、今後、双方が、互譲の精神に基づき歩み寄って合意を目指すことにより、円満な労使関係が構築されることを期待するものである。

平成23年12月8日

山口県労働委員会

会長 大田明登 印