

# 命 令 書



申 立 人            岡山市北区春日町5番6号  
                     岡山地域労働組合  
                     代表者 執行委員長 X1

被申立人           岡山市北区丸の内1丁目15番20号  
                     株式会社中国銀行  
                     代表者 代表取締役頭取 Y1

上記当事者間の岡委平成23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24年3月8日第1380回公益委員会議において、会長公益委員上村明廣、公益委員香山忠志、同竹内真理、同山田加寿子、同宮本由美子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、株式会社中国銀行（以下「会社」）が、岡山地域労働組合（以下「組合」）組合員のX2（以下「X2」）に対する降格辞令等に関して平成22年8月2日に行われた団体交渉（以下「本件団交」）の議事録確認、押印に応じなかったことは労働組合法第7条第2号ないし第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が救済を申し立てた事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、速やかに組合との団体交渉の議事録を確認すること。

(2) 謝罪文を会社正面玄関に掲示すること。

## 第2 事件の争点

会社が、組合が作成した本件団交の議事録の確認、押印に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号ないし第3号に該当するか。

## 第3 争点に関する当事者の主張

### 1 申立人の主張

- (1) 本件団交において、双方録音し、議事録を作成して確認、押印すると、会社と組合の間で合意した。
- (2) しかるに組合が、平成22年8月19日、本件団交の議事録案を会社に送付し、その確認と訂正を求めたのに対して、同月30日、会社は組合に電話して、団体交渉議事録確認は、「顧問弁護士に相談したら確認、押印の義務はないとのことで、返送はしない」、「団体交渉で確認、押印するとの確認はしていない」と、本件団交での合意に反する主張をした。
- (3) 本件団交の議事録の確認、押印に会社は合意しており、会社には、その履行の義務がある。少なくとも、組合作成の議事録案と会社作成の議事録案を確認する合意はあり、会社にはそれを履行する義務があった。
- (4) 会社は、「未だ合意に至っていない段階の議事録について、その作成方法に関する見解の相違が不当労働行為を構成することは考えられない」と主張する。しかし、本件団交において、就業規則をX2本人が閲覧することについて労使が合意しており、就業規則の組合への提示とX2に対する懲罰理由の開示について会社が検討して回答することが合意されており、双方が合意をしている部分はある、本件団交は、「未だ合意に至っていない段階」ではない。
- (5) 団体交渉において合意した議事録の確認書への押印を拒否する会社の態度は、団体交渉における合意の存在を否認することによって、団体交渉の意義を失わせるものであり、正当な理由なく団体交渉を拒否する態度に当たるものである。

### 2 被申立人の主張

- (1) 誠実団体交渉義務の履行の問題と議事録の作成とは直接関係がない。

団体交渉の当事者双方が1通の議事録に各記名押印することは、当事者双方が合意すればあり得るであろうし、各自がそれぞれ別に交渉の経緯を記録

に残しておくこともあり得る。一定の方式でなければならないとの基準は存在しない。

(2) 議事録作成の意義は、議事の経過と決議（合意）の内容とを明らかにするに留まるから、未だ合意にまでは至っていない段階の議事録について、その作成方法に関する見解の相違が不当労働行為を構成することは考えられない。

(3) 会社は、組合が作成した議事録へ頭取印を押印することを承諾していない。

団体交渉の開始時において、団体交渉内容の記録化の方法について、組合から提案がなされ、ボイスレコーダーを使用すること、議事録を双方で作成することの確認がなされ、会社はこれらについて承諾をする予定であった。しかし、会社側出席者は、組合側が「かくにんのいんをおして（確認の印を押して）」と発言したところを、「かくにんをして（確認をして）」と聞き違いをしたため、「双方がボイスレコーダーを使用すること」及び「双方が議事録を作成すること」の二点を確認することについて、「はい。はい。」と了承した。

したがって、会社側出席者は、団体交渉当時、組合が作成した議事録に押印することに承諾する意思はなかったし、押印することを承諾したとも思っていないかった。

(4) 更に、本件では組合作成の議事録案が会社に送付され、その都度電話で会社から内容に誤りのないことが組合に対して確認されており、実質的に組合作成の議事録の正確性が担保されているのであるから、この点からも不当労働行為の問題は生じる余地がない。

#### 第4 認定した事実

##### 1 当事者

###### (1) 申立人

組合は、昭和57年3月8日に結成された、いわゆる合同労組であり、主たる事務所を肩書地に置き、岡山県労働組合会議に加盟している。本件申立時の組合員数は135名である。

なお、会社には組合のほかには、労働組合はない。

(争いのない事実)

###### (2) 被申立人

会社は、昭和5年12月に設立され、肩書地に本店を置き、銀行業を営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は3,194人である。

(争いのない事実)

## 2 X 2の組合加入と団体交渉

### (1) 本件団交までの状況

平成22年7月13日にX2が組合に加入し、同月14日に組合は会社に団体交渉を申し入れた。その要求事項は、①同年6月15日付けのX2の降格辞令に関する事、②就業規則のX2への手交、③上記①の降格辞令が、X2と会社との間で成立した当委員会の個別労使紛争に係るあっせんの合意書に反するので、撤回し、組合と協議すること、④X2が適応障害になり自宅療養が必要となっていることについて、職場復帰支援プログラムの定めのある規則の提示及びその実施についての協議の4項目であった。

これに対して、同年7月22日、会社は人事部名で「団体交渉申入れに対する回答書」を組合にFAX送信し、団体交渉開催についての会社側の希望日時、希望会場を伝えた。

【第1回審問P2X3証言、甲第1号証（以下「甲1」の例により略記）、  
甲13、甲16】

### (2) 本件団交の開催

ア 同年8月2日、会社本店内において、会社と組合の間で本件団交が開催された。会社側出席者は人事部副部長Y2、人事部次長Y3（以下「Y3」）、会社の子会社でX2が出向していた株式会社CBS常務取締役Y4の3人であった。組合側出席者は、組合書記長のX3（以下「X3」）、組合書記次長のX4、X2の3人であった。

団体交渉冒頭、X3から、「ボイスレコーダーもあるのですが、要点については議事録というようなことですね、双方、訂正しながら、最後、確認の印を押していただけたらということですが、よろしいでしょうか。」と発言があり、Y3が「はい。はい。」と応答した。そして、団体交渉は、双方がそれぞれボイスレコーダーを使用して録音する中、進められた。

イ 団体交渉では、①就業規則について、②降格手続きに関する本人の評価について、③県労委あっせんについて、④職場復帰について、等が議題となった。

①については、就業規則の閲覧の可否、X2の降格処分の根拠等について話し合われた。就業規則の閲覧については、今後、関連会社にも就業規則を備え付けて出向中の者についても閲覧できるようにするつもりである

こと、組合の閲覧については顧問弁護士と相談して返答すると、会社側出席者は述べた。また、X2の降格処分は就業規則の懲戒規定によるものであると、会社側出席者は述べた。

②については、X2の処分について、本人の評価に関する資料を組合が求めたが、会社は開示を拒否し、懲罰委員会に付議した結果であると説明した。重ねて組合が懲罰の理由を本人に全部示してほしいと述べたのに対し、会社は、その内容をどこまで開示できるか、弁護士に相談してみないと言えないと答えた。

③については、あっせんの合意内容に含まれる配置転換と、X2の懲罰（降格）処分との関連が話し合われた。

④については、適応障害で自宅療養中のX2の職場復帰に関し、職場復帰支援の定めの有無や職場復帰に向けての配慮について話し合われた。

ウ 本件団交を終えるに当たり、組合側出席者から、「議事録の案でも、私どもでも作成し、そちらでも作成していただいでですね、お互いに訂正して、確認させていただきたいと思えますけど、よろしいですか。」と発言があったのに対し、会社側出席者は「はい。」と応答した。

【甲2、甲3、甲16、甲18、乙1】

(3) その後の組合と会社のやり取りの状況

ア 同年8月19日、組合は、「団体交渉の議事録案の送付と確認訂正の要求書」（以下「本件議事録案」）を会社に送付した。その冒頭には、「2010年8月2日の団体交渉の議事録案を2通送付します。この内容について訂正があれば記入して返送ください。なければ押印して2通を返送ください。当方が押印して1通を返送します。2010年8月30日までに返送ください。返送なき場合は、確認されたものとして扱います。」と記載されていた。それに続けて、「団体交渉議事録（案）」として、「一、日時、場所、出席者」、「二、議事録」として双方のやり取りが記載されていた。そして、「二、議事録」の冒頭には、「1、双方録音をとることおよび議事録を作成して確認、押印することを認める。」と記載されていた。

そして、双方のやり取りを記載した最後の部分には、次のとおり記載されていた。

「組合；今回の内容をして、団交の必要があれば申し入れる。議事録案をお互いに作成して検討したい。

会社；了解した。」

また、本件議事録案の末尾には、次のとおり双方の押印欄が設けられて

いた。

以上確認し、双方1通を保管する。
2010年 月 日
株式会社 中国銀行 頭取 Y 5 印
岡山地域労働組合 執行委員長 X 1 印

【甲2】

イ 同月30日、Y3は組合に電話し、X3が対応した。Y3は団体交渉議事録確認について、顧問弁護士に相談したら確認、押印の義務はないとのことで、返送はしない、団体交渉で会社側が確認、押印するとの確認はしていないと述べた。また、X3がY3に、会社側が本件団交について議事録を作成していることを確認し、それを送ってもらいたいと求めたが、Y3は、弁護士と相談し、回答すると述べた。

【甲4】

ウ 同年9月7日、組合は会社に「要求書」を送付した。要求事項は、①本件議事録案についての会社の訂正、確認についての見解を文書にして回答すること、②上記イの電話の内容を組合がメモにした「中国銀行人事部Y3からの電話連絡のメモ」の内容について、訂正または異議の有無についての見解を文書にして回答すること、③本件団交で会社が検討して回答するとした、「就業規則、コンプライアンス委員会規定、懲罰規定の提示」、「X2に対して行った懲罰の理由を文書で示すこと」について、文書で回答すること、④以上の3点について、同月15日までに文書で見解を示すことというものであった。

【甲5】

エ 同月15日、Y3は組合に電話し、X3が対応した。Y3は、上記ウの組合の「要求書」について、①文書回答はしない、②「団体交渉議事録案について、文書回答はできない」、③上記ウの「中国銀行人事部Y3から

の電話連絡のメモ」の「内容で否定する内容はない。」、④「就業規則は、本人は閲覧できるようにしている。コンプライアンス委員会規定、懲罰規定もない。これらは就業規則にある。」と述べた。

【甲 6】

オ 同月 21 日、組合は、会社に「要求書」を送付した。要求事項は、①上記エの電話の内容を組合がメモにした「中国銀行人事部 Y 3 からの電話連絡のメモ」の内容について訂正または異議の有無についての見解を文書にして回答すること、②上記①について、同月 29 日までに文書で見解を示すことというものであった。

【甲 7】

カ 同月 30 日、Y 3 は組合に電話し、X 3 が対応した。Y 3 は、上記オの組合の「要求書」について、①文書回答はしない、②上記オの「中国銀行人事部 Y 3 からの電話連絡メモ」の「内容で否定する内容はない。」と述べた。また、X 3 が就業規則のプリントアウトと行外持ち出しについて質問したのに対して、Y 3 は、プリントアウトは行内で使用する限りにおいては可能であるが外部持ち出しは禁止となっている、その根拠は、「行内情報資産管理基準」によると述べた。

【甲 8】

キ 同年 10 月 5 日、組合は、会社に「要求書」を送付した。要求事項は、①上記カの電話の内容を組合がメモにした「中国銀行人事部 Y 3 からの電話連絡のメモ」の内容について、訂正または異議の有無についての見解を文書にして回答すること、②上記①について、同月 12 日までに文書で見解を示すことというものであった。

【甲 9】

ク 同月 12 日、Y 3 は組合に電話し、X 3 が対応した。Y 3 は、上記キの組合の「要求書」について、①文書回答はしない、②上記キの「中国銀行人事部 Y 3 からの電話連絡メモ」の「内容で否定する内容はない。」と述べた。

【甲 10】

ケ 同月 15 日、組合は、会社に「要求書」を送付した。要求事項は、①上記クの電話の内容を組合がメモにした「中国銀行人事部 Y 3 からの電話連絡のメモ」の内容について、訂正または異議の有無についての見解を文書にして回答すること、②上記①について、同月 19 日までに文書で見解を示すことというものであった。

【甲 1 1】

コ 同月 21 日、Y 3 は組合に電話し、X 3 が対応した。Y 3 は、上記ケの組合の「要求書」について、①文書回答はしない、②上記ケの「中国銀行人事部 Y 3 からの電話連絡メモ」の「内容で否定する内容はない。」と述べた。

【甲 1 2】

サ なお、上記イの電話でのやり取り以降、会社と組合との間で、本件議事録案の会社側署名欄が会社頭取となっていることについて、例えば、議事録の会社側確認者は頭取でなければならないとか、それ以外の者でもよいのかといったことが話題になることはなかった。

【第 1 回審問 P14 X 3 証言】

シ 平成 23 年 2 月 9 日、組合は、本件救済申立てを当委員会に対して行った。

ス 本件団交が行われて以降、本件審問終結に至るまで、組合と会社との間で団体交渉は開催されていない。

【第 1 回審問 P14 X 3 証言】

## 第 5 判断

### 1 団体交渉結果の書面化の意義

団体交渉は、労働組合が使用者と対等な立場に立って、労働条件をはじめとする使用者と労働者の関係を規律する労働協約を締結するために行うものであるが、団体交渉において合意に達した事項を相手方の要求により書面化して労働協約とすることも、当該労使関係や交渉過程での特段の事情のないかぎり誠実交渉義務に含まれると解される。したがって、団体交渉における合意事項の書面化を拒むことは原則として団体交渉拒否の不当労働行為になると解される。

一方、団体交渉の使用者の回答、労使間における交渉の内容ないし経過を文書化することは、交渉内容を明確化し、交渉の到達点を労使が共有する意義を有することがあるが、あくまで当該団体交渉における交渉内容等を記録、保存する手段の一つであるから、労使間で議事録を共有することを合意している等の事情がある場合を除いて、使用者が当然に回答書及び団交議事録等を作成する義務を負うものと解することはできない。

以上の観点により、会社が本件議事録案の確認、押印に応じていないことが不当労働行為に該当するか、以下、検討する。



## 2 本件の争点に対する判断

### (1) 議事録確認、押印についての合意の有無

組合は、議事録の確認、押印に会社は合意しており、会社にはその履行の義務があると主張し、会社は、組合が作成した議事録へ押印することを承諾していないと主張し、両者の間に争いがある。

この点について検討すると、第4の2(2)ア認定のとおり、本件団交の冒頭、X3から、「……要点については議事録というようなことですね、双方、訂正しながら、最後、確認の印を押していただけたらということですが、よろしいでしょうか。」と発言があり、Y3が「はい。はい。」と応答し、また、第4の2(2)ウ認定のとおり、本件団交を終えるに当たり、組合側出席者の、「議事録の案でも、私どもでも作成し、そちらでも作成していただいてですね、お互いに訂正して、確認させていただきたいと思えますけど、よろしいですか。」という発言に対し、会社側出席者は「はい。」と応答している。

しかし、これらのやり取りの内容をみても、共通の議事録をどのようにして双方で確認し、誰が最終的な確認の印を押すかは何も話し合われていない。また、これらのやり取りは、団体交渉冒頭のあいさつに引き続いて行われたものと、組合が申し入れた交渉事項であるX2の処遇に関する議題についての交渉を終えて最後のあいさつを交わす直前に行われたもので、いずれも組合側から提起され、会社側が「はい。」と答えているが、これらは、会社内に労働組合が存在せず労使交渉に不慣れな会社側出席者が、相手方の発言内容について確認も行わず、深い考えなしに儀礼的に返答したものと評価するのが相当であり、これらをもって、今後の労使交渉を規律するルールについての合意が形成されたとは認められない。

### (2) その他文書化すべき合意の有無

会社は、議事録作成の意義は、議事の経過と決議（合意）の内容とを明らかにするに留まるから、未だ合意に至っていない段階の議事録については、作成方法に関する見解の相違が不当労働行為を構成するとは考えられないと主張するのに対し、組合は、本件団交において、議事録の確認、押印の合意の他にも、就業規則をX2本人が閲覧することについて労使が合意しており、就業規則の組合への提示とX2に対する懲罰理由の開示について会社が検討して回答することが合意されており、双方が合意をしている部分はあり、本件団交は、「未だ合意に至っていない段階」ではないと主張しているため、この点について検討する。

まず、X 2 本人の就業規則閲覧については、出向中の X 2 が出向先で出向元である会社の就業規則を直ちにみるできない状態にあることを組合が指摘したのに対して、会社が、今後関連会社に就業規則を備え付けて会社就業規則を閲覧できるよう考えていることを述べたものである。

次に、就業規則の組合への提示と懲罰理由の X 2 への開示については、X 2 の処遇についての労使交渉の資料として組合が、組合への提示ないし X 2 本人への開示を求めたのに対して、会社が即答をすることをせず、持ち帰って検討して回答すると述べたものである。

これらはいずれも組合の要求事項について会社が現時点でできる回答を行い、組合がその回答内容を了解したものではあるが、上記 1 で述べたように、使用者が団体交渉での自らの回答を文書化する義務を負うものと解することはできないし、労働協約として書面化すべき合意事項が含まれているとも解されないので、組合の主張は採用できない。

### (3) 結論

以上のとおり、組合と会社の間で、本件団交の議事録を共同して作成して確認の印を押すという合意ないし双方の議事録を確認し合うという合意があったとは認められず、団体交渉の内容にも労働協約として労使が調印すべき事項は含まれていないので、会社が、組合が作成した本件団交の議事録の確認、押印に応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

また、会社には申立人である組合のほかには労働組合は存在せず、会社が他の労働組合との対応と異なった対応をして組合に対して差別的な扱いをしたといったような特段の事情も存在しないので、会社の対応が組合運営への支配介入であるとは認められず、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当しない。

## 第 6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規則第 4 3 条の規定により、主文のとおり命令する。

## 第 7 付言

当委員会は、上記のとおり会社の対応が不当労働行為には当たらないと判断した。しかし、本件審査の過程を通して明らかになった会社の一連の対応には、会社の従業員 1 名のみが加入する組合を極度に警戒し、軽視するという、労使

が対等の立場で交渉するという労働組合法の精神とは相容れない姿勢がみられた。例えば、組合が文書での回答を再三求めたのに一切応じず電話での応答に終始していること、議事録案の押印欄が会社代表者頭取となっていることが会社として問題であるなら組合に対してその旨を早急に伝えるべきであるのにそのような対応をせず、本件審査の過程で初めて頭取印を押印する合意はなかったとの主張を展開している。これらは不当労働行為とはいえないまでも、誠実な対応であったとは考えられない。

一方、組合は、本件団交以降、会社に対して団体交渉の申し入れをまったくしていないが、本件における申立事項である議事録の確認や押印に固執することなく団体交渉を申し入れ、本来の交渉事項の進展を図ることも可能であったのではと考えられる。

以上のように本件では、本来の交渉事項に入る前に、その基盤となるべき双方の信頼関係が築かれていないことが窺われるのであり、今後は、労使が対等であるという労働組合法の精神に則り、会社と組合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、円満な労使関係を構築することを期待するものである。

平成24年3月8日

岡山県労働委員会

会 長 上 村 明 廣 印