

命 令 書 (写)

福岡市東区箱崎3丁目33番10-402号

申 立 人 福岡地区合同労働組合

代表執行委員 X 1

大阪府大阪市中央区備後町2丁目6番8号

被申立人 鴻池運輸株式会社

代表取締役 Y 1

上記当事者間の福岡労委平成23年(不)第14号鴻池運輸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10月3日第1899回、同月22日第1901回及び同月26日第1902回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員後藤裕、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一、同田中里美及び同鶴田滋が出席し、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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人福岡地区合同労働組合（以下「組合」という。）が、平成（以下「平成」の年号は略す。）23年11月14日付けで被申立人鴻池運輸株式会社（以下「会社」という。）に申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）に対し、会社が、同月21日付けで、①団交ルールの設定については、中央労働委員会（以下「中労委」という。）の再審査命令を待って対応する、②組合員X2（以下「X2」という。）の雇用契約期間満了は、福岡県労働委員会（以下「県労委」という。）の命令のとおりであり撤回しない、③雇用契約不更新の他の事例との比較（以下「他例比較」という。）は、会社と個人の個別労働契約に関わるものであり開示しない、と回答したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当するとして、救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、23年11月21日付け回答を撤回し、組合が申し入れた団交に応じ、誠実に協議しなければならない。
- (2) 上記(1)に係る謝罪文の掲示

3 本件の主な争点

組合が会社に対し、23年11月14日付けで行った団交申入れにつき、会社が、同月21日付け文書で、①団交ルールの設定については、中労委の再審査命令を待って対応する、②X2の雇用問題（契約不更新）について、県労委の命令どおりであり撤回しない、他例比較については会社と個人の個別労働契約に関わるものであり開示しないと回答したことは、労組法7条2号に該当するか。

第 2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和51年9月12日に結成された個人加盟方式のいわゆる地域合同労働組合であり、申立時（23年12月14日）の組合員数は55名である。なお、申立時から結審時（24年7月5日）までの間において会社に組合の組合員はいない。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、運送事業を主たる業とする株式会社であり、全国に13支店、147営業所を有している。申立時の従業員数は、企業全体で約12,500名である。

2 X2の就労開始等

X2は、18年7月1日、会社に有期雇用のパートタイマーとして採用され、その後、会社との有期雇用契約を14回更新し、22年10月20日の最後の雇用契約期間満了時まで、会社の西日本支店鳥栖流通センター営業所（以下「鳥栖営業所」という。）に勤務していた。

3 誓約書提出指示とX2の要求

- (1) 22年4月13日、会社は、全従業員に対し、法令遵守と機密保持に関する誓約書を同年5月末日までに提出するよう指示した。その後、鳥栖営業所では、同営業所での提出締切日を5月13日とすることが決められた。
- (2) 22年5月7日、X2は、鳥栖営業所長Y2（以下「Y2所長」という。）に対して、事務所に掲示されているセクハラ防止のポスターを休憩室に掲示すること、フォークリフトを運転する場合はほかの従業員に告知するなどの対応をとることを求め、これらについて納得のいく説明があるまで誓約書の提出を保留すると申し入れた。

4 X2の組合加入と団交申入れ

22年5月12日、X2は、組合に加入した。同日、組合は、会社に対し、X2の組合加入を通知するとともに、X2に誓約書の提出を強制しないこと等を交渉事項とする団交の開催を求めた。

5 誓約書の提出状況

鳥栖営業所では、同所内での誓約書の提出締切日とされていた22年5月13日までにほとんどの従業員が誓約書を提出したが、X2は提出しなかった。

6 22年6月23日の団交（第1回団交）

(1) 22年6月23日、第1回団交が実施され、組合側12名、会社側4名が出席した。会社は、人数を5、6名に絞るよう申し入れたが、組合は「交渉人を5名とし、残りは傍聴人として出席する。」と回答し、組合側12名が在室したまま協議が始まった。

会社は、全従業員に誓約書の提出を指示した理由について社内で情報漏洩事件が2件発生したことから内部統制を確立するため、情報の適切な管理を目的としたものであると説明した。

(2) 組合は、22年5月7日のX2のY2所長への申入れについて、①事務所に掲示されているセクハラ防止のポスターを休憩室に掲示すること、②フォークリフトを運転する場合はほかの従業員に告知するなどの対応をとること、③X2の個人情報が会社内の従業員に漏れていることについて調査すること（以下「3項目の要求」という。）に納得できる対応をするよう求めた上、次回の団交で協議し、合意ができればX2が誓約書を提出する、団交を8月にしか開けないのであれば、それまでは誓約書を提出しないと述べたところ、これに対して会社は「わかりました。」とのみ答えた。

7 22年8月11日付け文書

22年8月11日、会社は、組合に対し、第2回団交に、会社側は4名で対応するので、組合側参加者は5名以内に限定するよう求めた。

8 22年8月23日の団交（第2回団交）

22年8月23日、第2回団交が実施され、会社は、団交の参加人数を5名以内に絞るよう重ねて求めたが、組合は、今回も交渉要員は5名に絞り、残りは傍聴人として出席する旨を主張して譲らず、押し問答となり、会社側交渉員が短時間で退席したため、実質的な交渉は行われないうちに終わった。

9 第2回団交後の労使関係

(1) 22年8月28日、組合は、会社に対し、文書で、第2回団交で会社が短時間で退席したことについて抗議し、団交ルールの設定を議題とする団交を要求した。

(2) 22年9月8日、会社は、上記(1)の組合の要求に対して、参加人数を5名以内とすることを組合が守らない限り平穏な交渉の場を持ってない、この要件を守れば交渉に応ずる、また、交渉ルールの設定に関する交渉は改めて行うつもりはない旨を文書で回答した。

10 雇用契約期間満了通知

22年9月14日、会社は、X2に対し、同年10月20日の雇用契約期間の満了後は、契約を更新しない旨の文書を交付した。

11 22年10月6日の団交（第3回団交）

(1) 22年10月6日、第3回団交で、組合側が8名出席したのに対し、会社側は5名以内しか認めないと述べ、組合は、このことについて団交拒否で争うと発言しつつも3名を退席させ、団交が開始された。

(2) 会社は、X2との雇用契約を不更新とした理由につき、誓約書の不提出は会社の指示・命令に対する違反であり、このことは雇用を継続するかどうかの評価基準の一つであると回答した。

(3) 会社は、「3項目の要求」の調査結果につき、「社内規定にのっとり、調査・ヒアリングした結果、今は特に問題ない。」と回答し、組合は、調査日、対象者、調査の具体的内容について回答するよう求めた。

12 団交要求事項に対する回答

22年10月15日、会社は、組合に対し、個人情報漏れ及びセクハラについては指摘されたような事実は見つからなかったこと、フォークリフトについては運転未熟者がフォークリフトを運転する場合には事前に関係者に周知すること、X2の雇用契約期間満了については、誓約書を提出期限の5月13日までに提出しなかったことから雇用関係の継続が難しいと判断した旨を書面で回答した。

13 22年10月19日の団交（第4回団交）

(1) 22年10月19日、組合側5名、会社側4名が出席して、第4回団交が実施された。組合は、「3項目の要求」について、調査日、対象者を明らかにするよう要求したが、会社は、これを拒否した。

(2) 組合は、調査結果の回答書面を受け取ったので誓約書を提出するとし、X2も、同人の個人情報漏れに関する点の調査内容に納得していないが誓約書を提出すると述べたが、会社は、X2が3点全部に納得していないのであれば誓約書は受理できないとして、誓約書の受領を拒否した。

組合は、会社に対し、X2との契約を不更新とする理由が同人の誓約書未提出ということであれば、本日、提出した誓約書を受理して雇用契約期間満了を撤回すれば争議にしない、これは交換条件であると要求した。これに対し、会社は、X2はあくまでも雇用期間の満了による雇用契約の不更新である、契約を更新するかどうかについては、会社の指示事項を守らないこと等も判断材料の一つであると回答した。

団交の終了時、組合はX2の誓約書をテーブルに置いたまま退席したため、会社は、受領しないが預かりおくと述べて、誓約書を持ち帰った。

14 X2の雇用契約期間満了

22年10月20日、X2の雇用契約期間が満了し、契約は更新されなかった。

15 22年11月29日の団交（第5回団交）

(1) 22年11月29日、組合側4名、会社側4名が出席して、第5回団交が実施された。組合は、X2の雇用契約不更新の理由を明らかにするよう求めるとともに、同年6月23日の第1回団交時点で雇止めを考えていたのか、雇止めの判断基準は就業規則のどの条項に基づくのかと尋ねた。

会社は、X2は雇用契約期間満了により契約不更新とただけであり、第1回団交時には特にそのようなことは考えていなかった、契約を更新しなかったのは、会社の指示に従わなかったからであり、就業規則も含めた会社の総合的な判断で契約不更新を決定した旨を説明した。

(2) 組合は、22年10月19日の第4回団交で誓約書を提出している、そもそも誓約書は「3項目の要求」についての調査結果を待って提出することで合意ができていたと発言した。

会社は、X 2 が、誓約書の提出に納得していないと言っていたので誓約書を預かっただけであると回答した。

〔乙第 1 号証（以下「乙 1」と略記。以下これに準じて標表記。）〕

16 不当労働行為救済申立て

22 年 1 2 月 9 日、組合は、会社と Y 2 所長を被申立人として、県労委に対し、以下の内容の救済を求める不当労働行為救済申立て（平成 22 年（不）第 3 号鴻池運輸不当労働行為救済申立事件。以下「22（不）3 号事件」という。）を行った。

- (1) 会社は、X 2 に対する 22 年 9 月 14 日付け雇用契約期間満了通知を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。また、22 年 10 月 21 日以降同人を原職復帰させるまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 会社は、組合との事前協議約款締結の約束を遵守し、組合と誠実に協議を行わなければならない。
- (3) 会社は、22 年 9 月 8 日付け回答「交渉ルールの設定に関する交渉は改めて行うつもりはありません。」を撤回し、組合と団交ルールについて誠実に協議しなければならない。
- (4) 会社は、Y 2 所長を団交に出席させなければならない。
- (5) 会社は、団交で、「答えたくない。」、「言いたくない。」などと言って不誠実に対応してはならない。
- (6) 上記(1)ないし(5)及び「会社が、平成 22 年 8 月 23 日開催の団体交渉において、僅か 5 分で退席したこと。」に係る被申立人ら兩名による謝罪文の掲示

17 23 年 1 月 11 日の団交（第 6 回団交）

- (1) 23 年 1 月 11 日、組合側 5 名、会社側 3 名が出席して、第 6 回団交が実施された。組合は、誓約書提出について 22 年 6 月 23 日の第 1 回団交時に、「3 項目の要求」についての調査結果が出るまでは提出を保留することを会社が認め、同年 10 月 19 日の第 4 回団交で会社は誓約書を受け取ったから X 2 の契約を不更新とする理由はないのではないかと追及した。

会社は、誓約書の提出について保留を認めたことはない、誓約書は、組合が机に置いて退室したため、やむなく預ったにすぎず、その旨明言した上で受け取ったと述べた。

〔甲 1、乙 2〕

(2) 組合は、X 2 の雇止めを決めた時期が分かる記録を示すよう要求したが、会社は、記録は残していないと回答した。

また、組合は、雇止めの理由を明らかにするよう求めたが、会社は、雇用契約不更新に関する判断内容は会社の専権事項であり明かせないと回答した。

〔甲 1、乙 2〕

18 23年3月8日の団交（第7回団交）

(1) 23年3月8日、組合側6名、会社側4名が出席して、第7回団交が実施された。組合が、団交の人数制限はしないしてほしい、22年6月23日の第1回団交では5名以上でも認めているのではないかと追及したところ、会社は、団交の会場が貸会議室であり、傍聴人を退室させたらシュプレヒコールをあげると組合が発言したことから、やむを得ず多人数での団交開催に応じたが、同年8月11日付け文書で要請したとおり組合側参加者は5名程度で団交を行いたいと主張した。

〔甲 2、乙 3〕

(2) 組合が、誓約書の提出は強制ではなくお願いではなかったのかと問い質すと、会社は、就業規則には会社が求めた書類は提出しなければならないと定めており、これを守らない場合は就業規則違反になり懲戒事由に該当するので必ず提出するよう求めたものであると回答した。

〔甲 2、乙 3〕

19 23年6月7日の団交（第8回団交）

23年6月7日、組合側5名、会社側4名が出席して、第8回団交が実施された。この日は、専らX 2の離職票を会社が訂正したことが議題とされ、団交ルールの設定及びX 2の雇用契約不更新は議題とされなかった。

〔甲 3、乙 4〕

20 23年7月22日の団交（第9回団交）

23年7月22日、組合側5名、会社側4名が出席して、第9回団交が実施された。組合は、会社に対し、X2を再雇用するよう要求したが、会社はこれを拒否した。

組合が、X2の雇止めは組合員であるためではないかと質問したところ、会社は、会社が定めた規則を守ることも必要であり、X2以外にもそれを守らず欠勤届を出さなかった者を雇止めにしたことがあると発言した。

組合は、その事例を具体的に示すよう求めたが、会社は答える必要はないとして拒否した。さらに組合が次回の団交で説明するよう求めたところ、会社は「拒否する。」と答えた。

会社は、次回の団交は、県労委の命令後に日程調整を行うと発言し、退席した。

この日の団交でも、組合は、団交ルールの設定の問題を議題とすることを特に要求せず、この議題についての協議は行われなかった。

〔甲4、乙5、第1回審問X1本人陳述（以下「審①X1本人」と略記。以下これに準じて表記。）〕、審①杉田証人〕

21 第9回団交以降の労使関係

(1) 23年9月9日、組合は、会社が同年7月22日の第9回団交で、次回団交は県労委の命令後に開催したいとして次回団交の開催日を決めずに退席したのは理解し難いとし、早急に団交を開催することを求め、同年9月14日までに文書で回答するよう求めた。

〔甲6、乙7〕

(2) 23年9月15日、会社は、上記(1)の組合の申入れに対し、「団体交渉の実施については、前回（2011年7月22日）の団体交渉でも言いました通り、福岡県労働委員会の結果を待ってからと思慮しております。」と文書で回答した。

〔甲8、乙8〕

(3) 23年9月15日、組合は、会社に対し、X2の雇用契約不更新の撤回及び雇用契約不更新の他例比較を議題とする団交を、同月26日19時から開催するよう、またその回答を文書で同月22日までにを行うよう求めた。

〔甲7、乙9〕

(4) 23年9月22日、会社は、上記(3)の組合の要求に対し、X2の雇用契約不更新は撤回しないこと、契約不更新についての他例比較は会社と個人の個別労働契約に関わるものであり開示しない旨を文書で回答した。

また、会社は、同書面で、団交期日につき、組合提案の同月26日は調整がつかないとして、同年10月4日、同月12日及び同月17日の日程を提案し、同年9月28日までにファクシミリで回答するよう求めた。

〔甲9、乙10〕

(5) 23年9月30日、組合は、会社に対し、文書で、X2の雇用契約不更新の撤回及び雇用契約不更新の他例比較を議題とする団交を同年10月4日19時から開催するよう要求した。

〔甲10〕

22 23年10月4日の団交（第10回団交）

23年10月4日、組合側4名、会社側4名が出席して、第10回団交が実施された。組合が同年7月22日の第9回団交で話が出た欠勤届を提出しなかったことから雇止めとなった事例について具体的に示すよう要求したのに対し、会社は、前記21(4)の回答書のとおり、会社と個人の個別労働契約に関わるものであり開示しないと回答した。

組合は、会社の対応は誠実ではないとして、不誠実団交として県労委への申立てを検討する、今日の団交は打ち切る、と発言して、団交は15分程で終了した。本団交では、欠勤届の不提出による雇止めの事例の話に終始し、団交ルールの設定及びX2自身の契約不更新については、議題とならず協議されなかった。

〔甲5、乙6、審問①X1本人〕

23 県労委の一部救済命令発出と会社の再審査申立て及び組合の取消訴訟提起

(1) 県労委は、22(不)3号事件について、23年10月21日付けで、以下を内容とする一部救済命令を発した。

①会社は、組合が申し入れた場合には団交ルールの設定を議題とする団交を拒否してはならない。

②次の事項が不当労働行為と認定された旨記載した文書の組合への交付

ア 22年8月23日の団交において、交渉人数を5名以内に限定する

という条件に固執して交渉に応じず、短時間で退席したこと。

イ 組合の申し入れた団交ルールの設定に関する交渉について、22年9月8日付けでこれを行うつもりはない旨回答し、ルールに関するその後の協議に応じなかったこと。

ウ 22年10月19日の団交において、「3項目の要求」に関して調査の期日、対象者を明らかにせよとの組合の要求に対し、回答を書面で提出したので、会社からの回答は十分であるとしか回答しなかったこと。

③会社に対するその余の申立てを棄却する。

④Y2所長に対する申立てを却下する。

同命令書の写しは、23年10月28日、両当事者に交付された。

(2) 会社は、この命令を不服として、同年11月10日、中労委に再審査を申し立てた。一方、組合は、この命令を不服として、24年4月24日、福岡地方裁判所に取消訴訟を提起した。

〔甲21、乙27、乙28の1、乙28の2〕

24 県労委命令後の会社回答

(1) 23年11月14日、組合は、会社に対し、団交要求書を発した。この書面には、団交ルールの設定、X2の雇用契約不更新の撤回及び雇用契約不更新の他例比較を議題とすること、日時は同年12月5日19時からとすること、場所は会社の指定する場所とすることと記されていた。

また、「本書面に対する回答を2011年11月23日までに、当労組事務所宛に文書にてされたい。」と記されていた。

なお、本件労使間では、組合が文書により申し入れた団交事項に対し、会社があらかじめ回答内容を記して文書回答した上で、団交を実施することが、22年5月頃から継続し、これが慣例となっていた。

〔甲6、甲7、甲9、甲11、乙7、乙9、乙10、乙11、乙20、乙31、乙32、乙33〕

(2) 23年11月21日、会社は、上記(1)の組合の要求に対して、団交ルールの設定については中労委の再審査命令を待って対応する、X2の雇用契約不更新は撤回しない、契約不更新についての他例比較は会社と個人の個別労働契約に関わるものであり開示しない、と回答（以下「本件回答」と

いう。)するとともに、団交日程として同年12月5日は調整がつかないとして、同月15日、同月16日及び同月19日を提案し、場所については日程決定後ファクシミリにより連絡する旨事前に文書で回答した。

〔甲12、乙12〕

- (3) 23年11月30日、組合は、本件回答に対して、「貴社が、2011年11月14日付け団交要求を拒否したことに対し嚴重に抗議する。貴社のこの団交拒否に対し、当労組は法的措置を講ずるために準備中であることを通知する。本書面に対する回答を2011年12月7日までに、当労組事務所宛に文書にてされたい。」との抗議文を發した。

〔甲13、乙13〕

- (4) 23年12月5日、会社は、上記(3)の組合の抗議文に対して、「2011年11月14日付貴組合からの団交申入れに対し、11月21日付文書で回答した通り、団交を拒否した事実はありません。なお、先に連絡した団交日程を12月7日までにFAXにて連絡されたい。」と回答した。

〔乙14〕

25 本件不当労働行為救済申立て

23年12月14日、組合は、県労委に本件不当労働行為救済申立てを行った。

26 本件申立後の労使関係

- (1) 24年1月30日、組合は、会社に対し、団交ルールの設定、X2の雇用契約不更新の撤回及び雇用契約不更新の他例比較を議題とする団交を開催すること、日時は追って協議すること、これに対する回答を同年2月8日までに行うこと、などを求めた。

〔甲14、乙15〕

- (2) 24年2月8日、会社は、上記(1)の組合の要求に対して、「回答内容につきましては、2011年11月21日付文書で回答した通りです。」と回答するとともに、団交日程として、同年3月2日、同月7日及び同月8日を提案した。

〔甲15、乙16〕

- (3) 24年2月17日、組合は、上記(2)の会社の回答に対して、会社が同年

1月30日付け団交要求を拒否したとして、嚴重に抗議する旨の抗議文を發した。

〔甲16、乙22〕

(4) 24年3月5日、組合は、会社に対し、団交ルールの設定、X2の雇用契約不更新の撤回及び雇用契約不更新の他例比較を議題とする団交を開催するよう要求すること、日時は追って協議すること、これに対する回答を同月16日までに行うこと、などを求めた。

〔甲17、乙23〕

(5) 24年3月15日、会社は、上記(4)の組合の要求に対して、「回答内容につきましては、2011年11月21日付文書で回答した通りです。」と回答するとともに、団交日程として、同年4月4日、同月6日及び同月9日を提案した。

〔甲18、乙24〕

(6) 24年3月25日、組合は、上記(5)の会社の回答に対して、会社が同月5日付け団交要求を拒否したとして、嚴重に抗議する旨の抗議文を發した。

〔甲19、乙25〕

(7) 本件申立て以降結審日（24年7月5日）に至るまでの間、組合と会社との間で団交は開催されていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 団交ルールの設定について

(1) 申立人の主張

団交ルールの設定については中労委の再審査命令を待って対応するとの回答は、会社の労働委員会軽視の姿勢の表れである。

また、中労委で係争中であることを理由に団交に応じないことが不当労働行為に当たることは、数々の不当労働行為命令により明らかで、会社の回答には理由がない。

このような不合理な回答は、団交の席には着くが、一切まともに協議しないという会社の姿勢を表したもので、実質的な団交拒否であり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合は団交の申入れに際し、あらかじめ会社の見解を書面で示すよう要

求していた。そのため、会社はこれに応じて、11月21日付けで会社の見解をあらかじめ通告しただけであって、団交については希望日を申し送っているのである。

団交は会社回答を前提に議論が行われるのであるが、組合は会社の回答を不誠実であるとして、団交の開催日時の調整に応じなかったのである。

したがって、団交を拒否したのは組合自身であって、会社は交渉を拒否した覚えはない。

組合は、会社回答を捉えて実質的な団交拒否であると主張しているが、自らの希望するような回答でなければ団交の拒否であるという理不尽な申立てであり、団交の意義を没却するものであって、筋違いも甚だしい。組合が自ら団交に臨む権利を放棄したにもかかわらず、会社が団交を拒否したとして非難されるいわれは全くない。

(3) 当委員会の判断

ア 団交ルールに関する団交の応諾義務について

団交ルールの設定を巡る本件労使間の経過を見ると、前記第2の6に認定したとおり、22年6月23日の第1回団交時から団交の出席人数について労使間に対立があり、組合は、会社に団交ルールについての団交に応じるよう求めたが、会社がこれに応じなかったことから、組合は、これを不当労働行為であるとして当委員会に22（不）3号事件として救済申立てを行った。23年10月21日、当委員会は、この申立てに対して、不当労働行為の成立を認め、会社は、組合が申し入れた場合には団交ルールの設定を議題とする団交を拒否してはならない旨の命令を發した（前記第2の23(1)）。

本件回答は、前記第2の24(2)のとおり、この命令の1か月後になされたものであるが、この間において、本件労使間で団交ルールについて協議がなされた事実は認められない。他方、本件労使間においては、X2の雇止めの問題について団交が継続的に行われてきており、会社も引き続きX2の雇用問題について団交に応じる姿勢を示していることからすれば、本件回答時以降もなお継続的に団交が行われる状況にあったと見ることができる。そして、団交が開催された場合、出席人数をめぐって労使が対立して、実質的な協議に入ることができないおそれがあることは、22（不）3号事件の命令を發した当時と変わりがないと見るべ

きである。

したがって、本件回答時においても、会社は、団交ルールについての団交に承諾する義務があったとすることができる。

イ 不当労働行為の成否について

上記アのとおり、本件回答時においても、会社に団交ルールについての団交承諾義務があることからすれば、仮に、会社が、本件回答に記載した「団体交渉ルールの設定につきましては、再審査申立中の中央労働委員会の命令を待って対応させていただきます」との理由で団交の席に着くことを拒否した場合は、労組法7条2号に反するといわざるを得ない。

しかしながら、本件当事者間においては、団交を行うに際しては、組合が団交を申し入れた事項について、あらかじめ会社が見解を文書で回答することが慣例化していたことが認められ、これに加えて、本件回答にあわせて会社は、団交希望日を組合に提案していることが認められる。

本件回答における上記の記載も、従来からの取扱い（前記第2の24(1)）同様、会社が組合の要求する団交議題についての会社の見解をあらかじめ表明したものであって、前記第2の21(3)、(4)、(5)及び22に認定のとおり、23年9月15日付けで組合が会社に対して、X2の雇用契約不更新の撤回及び雇用契約不更新の他例比較を議題とする団交を申し入れたのに対し、会社はX2の雇用契約不更新は撤回しない、契約不更新についての他例比較は開示しないとの回答に併せて団交希望日を組合に提案し、組合が会社の示した希望日のうち特定の日を指定したことにより、23年10月4日に第10回団交が実施されたことから見ても、会社は、団交そのものについては応じる意思があったと見ることができる。

組合は、本件回答の記載をもって、団交の席には着くが一切まともに協議しないという会社の姿勢が表れたものであると主張する。

たしかに、会社の「団体交渉ルールの設定につきましては、再審査申立中の中央労働委員会の命令を待って対応させていただきます」の文言のみから見れば、会社に協議する意思がないものと組合が受け止めたとしても無理からぬところである。

しかしながら、たとえ、会社が、そのような回答を行っていたとして

も、それは団交の席につくこと自体を否定する趣旨でなされたものでないことは上記のとおりである。

使用者が、労働組合の要求する団交を正当な理由なく拒否することはできず、誠実に団交に応じる義務を負っていることは当然であるが、他方の当事者である労働組合にも実質的な団交の実現に向けて相応の努力をすることが求められているというべきであって、本件においても、組合は、団交の席上で、団交ルールの必要性について会社に説明、あるいは説得し、その具体案を提案するなど、実質的な協議が行えるよう努力する余地はあったというべきである。

にもかかわらず、組合は、本件回答をもって会社の団交拒否とし、会社の提案した団交日程に回答しないまま、抗議文を発しており、会社が抗議文に対する回答で再度団交日時について回答するよう求めたことに対して何ら回答していないのであって、このような組合の対応は、実質的な協議の可能性を自ら失わせたものと認めざるを得ない。

このように、会社の本件における団交ルールの設定については中労委の再審査命令を待って対応するとの回答内容には問題があるものの、それだけでは当然に団交を拒否したものと見ることはできず、このような回答をしたこと自体を捉えて、直ちに団交拒否であると評価することはできないのであって、会社が本件回答をしたことは、労組法7条2号に該当しない。

2 X2の雇用契約不更新について

(1) 申立人の主張

会社は、①不更新は撤回しない、②他例比較については開示しないとして、X2の雇用問題についての団交を拒否した。

①については、X2の雇用契約不更新について終局的判断は下っていないのであるから、当事者間で解決を図ることが可能であり、団交応諾義務は依然として存在する。

②については、他例比較を持ち出したのは会社であり、不当労働行為の成否の判断の重要な要素であるので、会社は団交に応じる義務がある。会社は、会社と個人の個別労働契約に関わることを団交拒否の理由として挙げているが、これは団交拒否の正当な理由とはならない。

なお、組合は会社からの団交期日の提案に回答していないが、それは、会社が組合の要求する事項について全て拒否回答をした上で形式的に団交の席に着くと回答していることが、実質的団交拒否に当たると考えているからである。組合が団交期日の設定に応じれば、実質的団交拒否を認めることになる。

(2) 被申立人の主張

組合は団交の申入れに際し、あらかじめ会社の見解を書面で示すよう要求していた。そのため、会社はこれに応じて、11月21日付けで会社の見解をあらかじめ通告しただけであって、団交については希望日を申し送っているのである。

団交は会社回答を前提に議論が行われるのであるが、組合は会社の回答を不誠実であるとして、団交の開催日時の調整に応じなかったのである。したがって、団交を拒否したのは組合自身であって、会社は交渉を拒否した覚えはない。

組合は、会社回答を捉えて実質的な団交拒否であると主張しているが、自らの希望するような回答でなければ団交の拒否であるという理不尽な申立てであり、団交の意義を没却するものであって、筋違いも甚だしい。組合が自ら団交に臨む権利を放棄したにもかかわらず、会社が団交を拒否したとして非難されるいわれは全くない。

なお、他例比較は、雇止めの是非とは直接関係を持たない事柄であるので、それ自体では無意味であり、また、会社と個人の個別労働契約に関わるものであって開示することはできない。

(3) 当委員会の判断

ア X2の契約不更新について

(ア) 義務的団交事項か否か

組合は、X2の契約不更新について最終的判断は下っていないのであるから、当事者間での解決を図ることが可能であり、会社の団交応諾義務は依然として存在する旨主張する。

雇用契約が終了したとされる労働者と使用者との間で雇用関係について争いがある場合、その労働者は労組法7条2号に定める「雇用する労働者」に準じて取り扱われるのであり、当該労働者が加入する労働組合からその労働者の雇用問題解決のための団交を求められたとき

には、使用者は同問題を議題とする団交に応じる義務があるというべきである。

(イ) 団交拒否の有無

そこで、X2の雇用問題について、これまでどの程度団交が開催され、かつ議論されてきたか検討するに、組合と会社は、X2の雇用問題について、22年10月6日の第3回団交以降、組合からこのことを議題として要求されなかった第8回及び第10回団交を除いて、合計6回にわたって団交を行っており、会社は、X2との雇用契約を不更新とした理由について、誓約書の不提出は会社の指示・命令に対する違反であって、このことは雇用を継続するかどうかの評価基準の一つである等説明している（前記第2の11(2)、13(2)、15(1)、17(2)、18(2)及び20）。これらの事実を見る限り、会社はX2の雇用問題についての団交において、一定程度の説明を行ってきていると認められる。

また、前記第2の24(1)に認定のとおり、X2の契約不更新を撤回しない旨の上記回答は、従来からの労使間での慣例どおり、団交で議論することを前提として、団交事項についての会社の見解を事前に示したものであるべきであり、団交の席で議論することが予定されていたと認められる。

そもそも会社としては、組合の要求に応じる義務はなく、団交において要求事項について合理的な範囲で説明の上、組合との間で十分な議論を尽くせば足りるのであって、要求内容について拒否回答をしたからといってそれ自体が団交拒否となるものではない。

したがって、会社が、本件回答で、組合の要求には応じられないとの回答を示したことのみをもって団交拒否あるいは不誠実団交に当たるとはいえない。

イ 他例比較について

会社に、X2の雇止めの撤回要求に応じる義務がないことは上記のとおりであるが、その理由を組合に十分に説明し、組合から関係資料の提示を求められた場合には、相当な範囲でこれに対応すべきである。本件においては、組合が雇止めの相当性に問題があると考え、その点について関連があるとして他例比較を要求しているのであるから、会社として

は、これに誠実に対応すべき義務があったというべきである。

この点、第9回団交において、会社は、組合にX2以外に規則を守らず欠勤届を出さなかった者を雇止めにしたことがある旨発言しておきながら、組合からその事例を具体的に示すよう求められると、答える必要はないとして拒否し、次回の団交で説明するようにとの要求に対しても単に拒否するとしか回答しておらず（前記第2の20）、第10回団交において、会社と個人の個別労働契約に関わるものであり開示しないとのみ回答しており（前記第2の22）、このような回答は不適切なものといわざるを得ない。

会社が主張するように仮にプライバシー保護を考慮するとしても、例えば個人名が特定されないような形に情報を加工して開示するなどの方法をとることは十分可能であると思われるにもかかわらず、本件回答で「雇用契約不更新の他例比較については、会社と個人の個別労働契約に関わるものであり開示致しません」と回答したことは誠意に欠けているといわざるを得ない。

しかしながら、組合が団交拒否に当たると主張する本件回答は、慣例どおりにあらかじめ団交事項に関する会社の見解を表明したものにすぎず、団交に出席すること自体を否定する趣旨のものでなかったことは前記1(3)イで判断したとおりである。

また、本件回答後のやりとりを見ると、組合は、23年11月30日、本件回答に対して抗議文を発している（前記第2の24(3)）が、本件回答で会社が提案した団交日程について何ら回答せず、24年1月30日に再度団交要求を行ったものの（前記第2の26(1)）、協議事項は23年11月14日付けの団交要求書と同じ内容であり、他例比較について具体的に情報を特定してその開示を要求したわけではなく、自ら団交の日程を提案することもしていない。24年2月8日、会社は、この団交要求に対して、23年11月21日付け文書で回答したとおりである旨回答し、重ねて団交日程を提案した（前記第2の26(2)）が、ここでも組合は、この回答が団交拒否であるとの抗議文を発したのみで、会社の提案した団交日程には何ら回答せず（前記第2の26(3)）、その後も、両当事者は、同様のやりとりを繰り返している（前記第2の26(4)、(5)及び(6)）。これらの事実からすると、会社による本件回答の内容自体に

は問題があるものの、これに対する組合の対応を見ると、会社に対して機械的に団交要求書と抗議文を発することに終始しているのもあって、例えば、既に指摘したように個人名が特定できない形で他例比較に関する情報の開示を求めるなどX2の雇用問題についての実質的な協議が進捗するよう努力する姿勢に欠けるところがあったといえる。

したがって、組合は、会社からの本件回答の内容に問題があるとの考えに拘泥し、団交日程の調整に応じなかったことにより、他例比較の開示の機会、ひいてはX2の雇用問題についての団交の機会を自ら失わせたといわざるを得ない。これらの一連のやりとりからすれば少なくとも会社による本件回答をもって団交を拒否したものとまで評価することはできない。

ウ 結論

以上のことから、会社が本件回答でX2の雇用問題について、県労委の命令のとおりであり撤回しない、他の事例との比較は会社と個人の個別労働契約に関わるものであり開示しないと回答したことは、その内容において不適切ではあったものの、それをもって直ちに団交拒否あるいは不誠実団交と認めることはできないのもあって、労組法7条2号に該当しない。

3 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年10月26日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 印