

命 令 書 (写)

再審査申立人 鴻池運輸株式会社

再審査被申立人 福岡地区合同労働組合

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第74号事件(初審福岡県労委平成22年(不)第3号事件)について、当委員会は、平成25年5月15日第157回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同長谷部由起子出席し、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

(1) 鴻池運輸株式会社(以下「会社」という。)は、情報管理の適正化を

図るため、平成22年4月1日（以下、「平成」の元号は省略する。）付けで全従業員に対し、法令遵守と機密保持に関する誓約書（以下「誓約書」という。）の提出を指示した。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。）でパートタイマーとして勤務していたX1（以下「X1」という。）は、同営業所所長Y1（以下「Y1所長」という。）に対し、職場改善に関する問題として、①女性従業員に対しセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）が行われていること、②フォークリフトの運転未熟者が休憩時間中に行う運転練習が危険であること及び③X1の個人情報に属する内容が従業員に漏れていることの3項目を指摘した。併せてX1は、セクハラ防止のポスターの休憩室への掲示及びフォークリフトの運転練習に係る事前告知を要求し、これらへの対応があるまで誓約書の提出を留保する旨を告げた。

- (2) 同年（以下、月日のみの標記は22年の出来事である。）5月にX1が加入した福岡地区合同労働組合（以下「組合」という。）は、同人の誓約書提出問題等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を会社に申し入れ、第1回団交（6月23日）において、同人に誓約書を提出させる条件として、同人がY1所長に伝えた上記(1)の3項目について組合として問題とし、対応を求めた（以下「3項目の要求」という。）。

第1回団交後、X1が雇用契約期間の満了日である10月20日をもって雇止めとされるまでの間に、会社と組合とは3回の団交を行った（第2回団交は8月23日、第3回団交は10月6日、第4回団交は10月19日。）。

- (3) 本件は、会社及びY1所長が、①X1に対し9月14日付け雇用契約期間満了通知を発し（以下「9.14雇止め通知」という。）、雇止めと

したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、また、会社が、②組合との事前協議約款締結の約束を反故にしたこと、③第2回団交において、交渉人数を5名以内とするとの条件に固執して交渉に応じず、短時間で退席したこと、④組合が、8月28日付けで団交ルールの設定を議題とする団交申入れを行ったのに対し、9月8日付け書面により「交渉ルール設定に関する交渉は改めて行うつもりはありません」と回答したこと（以下「9.8回答」という。）、⑤Y1所長を団交に出席させなかったこと及び⑥第4回団交において、3項目の要求に関して会社が行った調査の期日、対象者を明らかにするよう組合が求めたのに対し不誠実に対応したことが、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、12月9日、会社及びY1所長を被申立人として、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」という。）に救済申立てがあった事件である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) X1に対する雇用契約期間満了通知の撤回、原職復帰及び賃金相当額の支払。
- (2) 組合との事前協議約款締結の約束の遵守。
- (3) 団交ルールについての誠実協議。
- (4) Y1所長の団交出席。
- (5) 3項目の要求に関する調査についての組合の質問に対し、団交で誠実に対応すること。
- (6) 上記1の申立事実に係る謝罪文の掲示。

3 本件初審命令及び再審査申立ての要旨

福岡県労委は、23年10月21日付けで、上記1の申立事実のうち③、④及び⑥について、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると

して、会社に対し、団交ルールの設定を議題とする団交拒否の禁止及び文書交付を命じ、Y1 所長に対する申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却することを決定し、同月 28 日に初審命令書を交付した。

会社は、同年 11 月 10 日、上記初審命令の救済部分を不服として、その取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

なお、組合は、24 年 4 月 24 日、上記初審命令の棄却部分の取消しを求めて福岡地方裁判所に行政訴訟を提起し、本件再審査結審時現在、同裁判所に係属中である。

4 本件の争点

- (1) 会社が、第 2 回団交において、交渉人員を 5 名以内にするとの条件に固執して交渉に応じず、短時間で退席したことは、労組法第 7 条第 2 号に該当するか。(争点 1)
- (2) 団交ルールの設定を議題とする 8 月 28 日付け団交申入れに対し、会社が、9.8 回答を行ったことは、労組法第 7 条第 2 号に該当するか。(争点 2)
- (3) 第 4 回団交において、3 項目の要求に関して会社が行った調査の期日、対象者を明らかにするよう組合が求めたことに対する会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号に該当するか。(争点 3)

第 2 当事者の主張の要旨

1 会社の主張

(1) 争点 1 について

会社は、第 1 回団交で大人数に囲まれ、威圧された中で強引に議事進行された経験から、第 2 回団交に先立ち、組合に対し 8 月 11 日付け書面（以下「8.11 書面」という。）により、参加者を 5 名以内に限定す

るよう要請していた。それにもかかわらず、第2回団交当日、組合側は10名以上が会議室に入室してきたため、会社は出席者を絞るよう粘り強く要請したが、20分間近い押し問答にもかかわらず、組合が譲歩することはなかった。このため、会社は、これ以上の交渉は無理と判断し、団交中止を宣言して退席したのである。会社は、組合側の人数さえ絞られれば交渉に応じると伝えていたのであり、決して団交を拒否したわけではない。

組合は十数名の組合員を交渉に動員し、会社の抗議にもかかわらず、全員を出席させることに固執し、人数を減らそうとしなかった。しかしながら、正常な団交に適正な人数とはおのずから決まってくるのであって、数をたのんで交渉に臨み、会社側を威圧しようとした組合の方にこそ非があることはいうまでもない。組合側は十数名が出席しなければ交渉ができないはずはなく、現に、第3回団交以降の団交では、会社の要請に応じて組合が人数を絞り、正常な交渉が行われている。会社の対応を不当労働行為と断じた初審命令は、数をたのんでの団交を是とするものであり、労働委員会の判断として到底容認できない。

(2) 争点2について

そもそも団交というものは、日時、場所、出席者及び交渉議題が明確であれば足りるものであって、それ以上に難しいルールなど必要ない。会社は組合の求める交渉議題に対応するべく、日時、場所及び出席者を提示し、正常な団交の運営に必要な条件を整えて臨んできた。本件で問題となった出席人数の問題さえ確定すれば、それ以上の議論は無意味であるから、団交ルールの設定に関する交渉は行わない旨の9.8回答を行ったものである。

第3回団交以降の団交では、組合は会社の要請に応じて人数を絞るよ

うになり、正常な団交が行われてきている。同団交以降は団交ルールは確立されているといっても過言ではなく、この期に及んで、団交ルール作りのための団交をせよと命じることなど、無意味というほかない。

(3) 争点3について

3項目の要求は、X1が誓約書提出問題に端を発して主張するようになったものであるが、その内容は同問題にも、同人の労働条件にもおよそ直接の関わりがない話である。現に、職場ではX1以外に誰一人としてこれらを問題にした者はいない。それでも会社は、組合の要求でもあることから3項目の要求について調査を行い、その結果、X1が主張するような事実がなかったことから、第3回団交でその旨の説明をし、10月15日付けで調査結果についての回答書（以下「10.15回答」という。）を提出したものである。それ以上に、この問題に関して個々の調査の期日、対象者を明らかにする必要性は全くない。

2 組合の主張

(1) 争点1について

会社は、団交に適正な人数はおのずから決まってくるなどと主張するが、第2回団交では、交渉人数を5名以内にするとの一方的な条件を組合に押しつけようとした。また、これに組合が応じないとして、わずか5分で一方的に退席した。かかる会社の行為を是認することは、団交ルールは会社が一方的に設定できるとすることと同義である。

(2) 争点2について

団交ルールとは、労使が団交に入るために最低限決めるべき事項であり、それを設定することは労使交渉の前提であり、いわば常識である。しかるに、会社の9.8回答は、自らが一方的に主張する「交渉人数5名以内」とのルールを組合が受け入れなければ、団交に応じないというも

のであり、これが団交拒否に当たるという初審命令の判断は正当である。

また、会社は、第3回団交以降は団交ルールが確立していると主張するが、一方的な主張であり、団交ルールが確立していないからこそ、その設定を議題とする団交を行えとの救済命令が出されたのである。同命令は、まさに原状回復を主眼とする不当労働行為制度の趣旨に沿ったものである。

(3) 争点3について

会社は、第3回団交で、3項目の要求に係る調査結果を報告すると約束したことから、組合は同約束に基づき、第4回団交で、調査の日付、対象者の開示を求めた。しかるに会社は「答えたくない。」、「言いたくない。」といった回答を連発し、実質的な協議は何ら進まなかったのである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社等

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、鳥栖営業所を含め、全国に13支店、147営業所を有している。初審申立時の従業員数は、企業全体で約1万2500名である。

鳥栖営業所は、佐賀県三養基郡基山町に所在し、主にコンビニエンスストア・チェーン向け商品の入出庫、保管及び配送業務を行っている。

23年1月1日現在の従業員数は171名で、そのうち9割程度は契約社員及びパートタイマーである。なお、両者はいずれも、会社と最長6か月の雇用契約を締結し、「契約社員就業規則」の適用を受けるが、就業時間の長短により区別される。

(2) 組合

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、初審申立時の組合員数は55名である。

5月12日に同組合に加入したX1は、会社における唯一の組合員であったが、24年8月現在、会社の従業員の中に組合員はいない。

2 X1の労働契約等

X1は、18年7月1日に会社とパートタイマーとしての有期雇用契約を締結し、以後鳥栖営業所において、商品を商品棚から店ごとに荷揃えしたり、カゴ台車に積み替えるピッキングという作業に従事した。X1の就業時間は13時から18時までの5時間であり、当初の契約期間は2か月であったが、20年1月21日の契約更新時からは半年に変更された。X1の雇用契約は、同人が雇止めとされるまでに14回更新された。

3 誓約書の提出指示及びX1の組合加入

(1) 誓約書の提出指示

ア 4月1日、会社は、過去の情報漏洩問題を踏まえ、情報の適正な管理を図ることを目的として「情報セキュリティ管理規程」を制定し、同月13日、情報セキュリティ推進責任者名により、全従業員に対し法令遵守と機密保持に関する誓約書の提出を指示する「一般通達(指示)」(以下「一般通達」という。)を、各支店あて送付した。同通達には、誓約書の提出期限は5月末日と記載されていた(別紙1)。

イ その後、鳥栖営業所では、一般通達を事務所及び出入口近くの壁面と

休憩室に掲示した。

また、4月25日頃、会社は、休憩室に設置されているパートタイマーごとのタイムカード箱の中に誓約書の用紙（別紙2）を入れた。

(2) X1の組合加入及び団交申入れ

ア 4月末ないし5月初旬頃、X1は、会社が誓約書の提出を指示する理由が明らかでないことに納得できないとして、以前からの知り合いであった組合の代表執行委員X2修（以下「X2」という。）に相談した。

イ 5月7日、X1は、休憩時間に休憩室でY1所長に対し、鳥栖営業所内の職場改善に関する問題として、セクハラがたびたび行われており女性従業員が困っていること、フォークリフトの運転未熟者が休憩時間中に運転練習を行っており危険であること及び同人自身の個人情報に属する内容が従業員により話されており問題であることの3項目を指摘した。そして、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、フォークリフトの運転をする場合は他の従業員に告知することを要求した。

また、X1は、これらの問題について納得のいく説明があるまで、誓約書の提出を留保すると述べた。

ウ Y1所長は、上記イのX1の指摘を受けた数日後、セクハラ防止のポスターを休憩室に貼った。

エ 5月11日、X1は、鳥栖営業所の従業員であるZ1が誓約書について、他の従業員に対し「提出日が早くなって13日になった。休憩時間

に印鑑押して今日中に出せ。」と発言したのを聞いた。Z 1 は誓約書用紙をパートタイマー数十名に配布したが、X 1 には配布しなかった。

オ 5月12日、X 1 は組合に加入した。同日、組合は会社本社及び鳥栖営業所あてに、「組合加入通知並びに団交要求書」（合同労組発705-1号）と題する書面をファックスで送るとともに、郵送した。

同書面には、X 1 が組合に加入した旨、及び要求事項として「X 1 組合員の地位、賃金、労働条件について組合と事前協議約款を締結すること。」、「X 1 組合員に対して提出を強要されている誓約書の提出を強制しないこと。」の2点が記載されるとともに、同要求について団交を申し入れる旨が記載されていた。

カ Y 1 所長は、5月14日頃の昼礼で、セクハラの防止について訴えた。また、休憩時間中のフォークリフト運転の練習は、中止された。

キ 会社は、5月25日付けで、組合に対し、「貴組合の合同労組発705-1号の要求事項に対する回答」と題する書面を交付した。

同書面には、「X 1 氏の地位、賃金、労働条件に関しましては、その内容、状況に応じて対応させていただきます。」、「誓約書に関しては、その内容を再度X 1 氏に説明させて頂き、ご理解願ひ、誓約書の提出をお願い致します。」、「上記回答に関する話し合いの日時、場所等の要求につきましては、電話等により協議致したい。なお、今後の話し合いは本社勤労部及び西日本支店が対応致します。」等と記載されていた。

(3) 誓約書の提出状況等

ア 誓約書の提出期限について、一般通達には5月末日と記載されていたが（上記(1)ア）、鳥栖営業所については、5月13日までにY1所長に提出するよう、会社本社より指示がなされた。同日までに同営業所のほとんどの従業員が誓約書を提出したが、X1は提出しなかった。

イ 6月10日頃、Y1所長は昼礼で、参加した従業員に対し、誓約書を提出したことへの礼を述べるとともに、中国への情報漏洩事件が発生したことが誓約書の提出を求めた理由である旨を説明した。

4 X1の雇止めまでの団交の状況等

(1) 第1回団交

ア 6月23日、福岡市内にある八重洲博多ビルの貸会議室で（以下、全ての団交について同じ。）、第1回団交が開催された。組合側はX2、X1ほか10名の計12名、会社側は本社勤労部部長、同部理事ほか2名の計4名が出席した。

組合側出席者12名のうち、5名は会社が用意した椅子に座り、残りの者は会議室の外にあった椅子を持ち込んで座ったり、床に座り込んだりした。会社は、組合側の人数を5、6名に絞るよう要求したが、組合は応じなかった。出席人数をめぐって、約30分間にわたり押し問答が続いた。

その後、組合は、交渉人を5名とし、残りの者は傍聴人として出席する旨を申し出た。これに対し、会社は、交渉人以外の者の退席を求めたが、組合は応じなかった。結局、組合側は12名が在室したまま、交渉が始まった。

イ まず事前協議約款の締結について、約30分間のやり取りがなされ、続いて誓約書提出問題について話し合いが行われた。

組合は、会社が提出を指示した理由、経過の説明を求めたのに対し、会社は、社内で情報漏洩事件が発生したことから、情報管理を適正に行うために規程を見直した、誓約書については会社が決めたルールとして全社員に提出を指示した等と説明した。

組合は、当初は誓約書の提出を指示する理由の説明がなかったことや、当初は5月末日とされていた誓約書の提出期限が5月13日に早められたこと等について、会社を追及した。

また、組合は、誓約書中に損害賠償の条項が設けられていることについて、4年以上にわたり契約が更新されているX1にかかる誓約書を提出させることは不利益変更に当たり、合理性がないと述べた。これに対し、会社は、誓約書の文面は弁護士に相談しており、法的に問題ないと述べた。

さらに、組合は、誓約書を提出しない場合は懲戒免職もあるのかと質したのに対し、会社は、極端な場合は懲戒免職もないとは言わないが、すぐにとというのは厳しすぎるとする旨述べた。

ウ 組合は、誓約書の内容には問題があるものの、会社がどうしても出してほしいということであればX1に提出させてもよいが、そのための条件として、3項目の要求がある旨述べた。そして、X1が5月7日にY1所長に指摘した3項目について、誓約書の提出期限が繰り上げられたために両者の間で話し合いが十分にできなかった旨述べ、その内容を改めて説明し、会社に対し、納得できる対応をしてもらいたいと要求した。

また、組合は、会社がコンプライアンスの問題として誓約書の提出を

求めるのであれば、この3項目の要求もコンプライアンスの問題であり、職場環境上の問題でもあるから、誓約書の提出と3項目の要求は関連があると述べた。

会社は、3項目の内容は初めて聞くことなので、事実関係の確認のため調査をする旨述べた。

エ 組合は、誓約書提出問題については次回の団交で協議したいとして、会社に次回の予定を尋ねたところ、会社は、8月頃としたい旨述べた。

組合は、「この団交が解決するまでは誓約書の提出を求めないってことでよいですか。」と会社に質したのに対し、会社は、「できるだけこちらとしてもお願いしたいんですよね。誓約書は。」と述べた。

組合は、「だからそういうふうに言うなら、次回の団交まではね、この誓約書を提出しないけど、そのことで督促っていうか、不利益な扱いをしないってことでよいですか。聞いてるんですよ。」と会社に質した。これに対し、会社は、「ええ、まあ確かに、あのそれは調査して100点満点じゃなきゃいかんとか言われたらね、こちらもちよっと困るんで。」と述べた。

組合は、「団交で合意ができれば誓約書を提出しますよ。ただそのための団交が8月しか開けんと言うなら、それまでは誓約書を提出しないと言っているんです。当たり前でしょうもん。」と述べた。

オ 誓約書提出問題について上記イないしエのやり取りが行われた後、組合は、事前協議約款の締結に関して、「確認書」と題する書面（以下「確認書」という。）を会社に提示し、押印を求めた。

会社は、同書面について、文面の修正を要求するなどして押印せず、

また連絡すると述べ、団交は終了した。

(2) 第1回団交後の労使関係

ア 会社は、確認書の内容を社内で検討した結果、7月12日、組合に対し、確認書の締結はできない旨を電話で連絡した。

7月29日、組合は、同日付けの「抗議申入書」（合同労組発705-2号）と題する書面をY1所長に手交した。

同書面には、第1回団交で事前協議約款の締結について合意したにもかかわらず、会社が約束を破棄したことに抗議し、早急に確認書の締結に応じるよう申し入れる旨、また、誓約書提出問題について、会社が3項目の要求について調査することを確認した旨が記載されていた。

イ 会社は、上記アの組合の書面に対し、8月11日付けで「貴組合の合同労組発705-2号の抗議申入書に対する回答」と題する書面（8.11書面）を組合に交付した。

同書面には、①3項目の要求に係る調査については次回団交で説明する、②事前協議約款については、地位・賃金・労働条件等は会社の専権事項であるため確認書の締結はできない旨が記載されるとともに、③第2回団交は8月23日とし、会社側は4名で対応するので、組合側の参加者は5名以内に限定してほしい旨が記載されていた。

(3) 第2回団交

8月23日、第2回団交が開催された。組合側はX2、X1ほか10名の計12名、会社側は第1回団交と同じ4名が出席した。

会社は、組合側の人数を5名以内に絞るよう要請したが、組合は、「前

回の団交ではきちんと話し合いが行われたのではないか。」「今回も交渉要員は5名に絞るから。」等と述べ、応じなかった。

会社は、数次にわたり、組合が人数さえ絞れば交渉に応じる旨述べたのに対し、組合は、なぜこの人数ではできないのか等と述べ、押し問答が続いた。

結局、会社は、組合側の人数が絞られないとして、短時間で退席した。このため、会社がこの団交で説明するとしていた3項目の要求に係る調査結果について（上記(2)イ）は説明されず、X1の誓約書提出問題についての協議は行われなかった。

(4) 第2回団交後の労使関係

ア 組合は会社に対し、8月28日付けで、「抗議並びに団交要求書」（合同労組発705-3号）と題する書面を交付した。

同書面には、第2回団交を会社が短時間で退席したことに抗議し、「団交ルールの設定について」を議題とする団交の開催を要求する旨が記載されていた。

イ 会社は、上記アの団交申入れに対し、9月8日付けで「貴組合の合同労組発705-3号の抗議並びに団交要求書に対する回答」と題する書面を組合に交付した（9.8回答）。

同書面には、会社は組合の参加人数を5名以内とすることを要請しており、これを組合が守らない限り平穏な交渉の場を持たないと考えている旨、同要件を守れば交渉には応ずる旨が記載されるとともに、「交渉のルールの設定に関する交渉は改めて行なう積もりはありません。」と記載されていた。

(5) X 1 への雇用契約期間満了通知

9月14日、Y 1 所長はX 1 に対し、同日付け雇用契約期間満了通知を交付した（「9. 1 4 雇止め通知」）。同通知には、次のとおり記載されていた。

「貴方との雇用契約期間は、2010年4月21日より2010年10月20日までの6ヶ月間でありますので、2010年10月20日で雇用契約期間が満了となります。当社としては雇用契約を更新致しませんので予め通知致します。」

X 1 は、Y 1 所長に対し、雇用契約不更新の理由を明らかにするよう要求した。これに対し、同所長は、雇用契約期間満了であると回答した。

(6) 9月15日付け団交申入れ等

ア 9月15日、組合は会社に対し、同日付け「要求書」（合同労組発705-4号）と題する書面により、X 1 の雇用契約不更新の理由を明らかにすることを求めるとともに、同要求を議題とする団交を申し入れた。

会社は、上記組合の申入れに対し、9月22日付けで「貴組合の合同労組発705-4号の抗議並びに団交要求書に対する回答」と題する書面を組合に交付した。

同書面には、①9. 1 4 雇止め通知については、雇用契約満了期日がまもなく到来するため予め通知したと聞いている旨、②団交については、日程、場所について組合と調整の上行いう旨と併せて「交渉人員は当社は4名であるので、貴組合も5名以内に限定されたい。」と記載されていた。

イ 9月28日、組合は、同日付け「団交要求書」（合同労組発705-5号）と題する書面により、会社に対し、団交ルール協議及び9.14雇止め通知を議題とする団交を申し入れた。

会社は、上記団交申入れに対し、10月5日付けで「貴組合の合同労組発705-5号の団交要求書に対する回答」と題する書面を組合に交付した。

同書面には、①団交ルール協議については、以前から会社は組合側の参加人数を5名以内とすることを要請しており、同条件を組合が守るならば団交に応じる、②9.14雇止め通知については、Y1所長がX1に手交したとおりである等と記載されていた。

(7) 第3回団交

ア 10月6日、第3回団交が開催された。当初、組合側はX2、X1ほか6名の計8名が出席し、交渉人数を10名とすることを要求したが、会社は、5名以内しか認めないと回答した。組合は、団交拒否で争うと発言しつつ、3名を退席させた。これにより、組合側出席者はX2、X1ほか3名の計5名となった。会社側出席者は第1回団交と同じ4名であった。

イ 組合は、9.14雇止め通知は解雇に当たる、解雇するには合理的な理由が必要である等と述べ、誓約書の未提出が理由なのかと質した。これに対し、会社は、解雇ではなく雇用契約期間満了による雇止めである、誓約書を提出しないことは会社の指示・命令違反であり、雇用を継続するかどうかの評価基準の一つである旨述べた。

組合は、X1の解雇の理由について書面で回答するよう要求した。

ウ 3項目の要求に係る調査結果について、組合が報告書の提出を求めたのに対し、会社は、「社内規定にのっとり、調査・ヒアリングした結果、今は特に問題はない。」と口頭で回答した。

組合は、同調査の調査日、対象者及び結果について、書面での回答を要求した。

(8) 第3回団交後の会社の対応

会社は、第3回団交における組合の要求を受け、10月15日付けで、「団交要求事項に対する回答」と題する書面を組合に交付した（10.15回答）。

同書面には、①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、②フォークリフトの運転については、運転未熟者が行う場合には事前に関係者に周知することとした、③X1の雇用契約期間満了については、5月13日までに同人が誓約書を提出しなかったことから雇用関係を継続していくことが難しいと判断した旨が記載されていた。

(9) 第4回団交

ア 10月19日、第4回団交が開催された。組合側はX2、X1ほか3名の計5名、会社側は第1回団交と同じ4名が出席した。

組合は、3項目の要求について、会社が調査をした日付及び対象者を明らかにするよう要求した。これに対し、会社は、回答は書面で提出したので、会社としての回答は十分である旨述べ、応じなかった。

イ 組合は、10.15回答を受け取ったので、X1の誓約書を提出すると述べた。また、X1は、誓約書提出の条件である3項目の要求のうち、セクハラと安全問題に関しては前進したが、個人情報の問題についてはまだ納得していない、しかし組合の指示なので提出すると述べた。

これに対し、会社は、第1回団交で組合は3項目の調査内容に合意すれば誓約書を提出すると述べた旨、3項目の全てに納得していないのであれば誓約書は受理できない旨述べ、受取を拒否した。

組合は、X1の雇用契約不更新の理由が誓約書の未提出であれば、本日誓約書を受理して9.14雇止め通知を撤回すれば争議にはしない、これは交換条件であると述べた。これに対し、会社は、X1についてはあくまでも雇用契約期間の満了である、会社の指示を守らないことは雇用契約不更新の判断材料の一つであると述べた。

組合は、誓約書を貸会議室の机上に置いて退席し、会社はこれを預かると述べ、持ち帰った。

(10) X1の雇止め

10月20日、会社とX1との雇用契約は、契約書に定める期限の到来に伴い、終了した。

5 X1の雇止め後の経過

(1) 第5回団交

11月29日、第5回団交が開催された。組合側はX2、X1ほか2名の計4名、会社側は第1回団交と同じ4名が出席した。

組合は、X1の解雇に係る就業規則上の根拠を質したのに対し、会社は、

解雇ではなく雇用契約期間満了である、雇用契約不更新としたのは同人が会社の指示に従わなかったためであり、就業規則も含めた会社の総合的な判断として決定した旨述べた。

組合は、誓約書については3項目の要求に係る調査結果を待つて提出すると伝えており、前回団交で提出した旨述べた。これに対し、会社は、X1は情報漏洩問題については納得していない、誓約書は強引に机上に置き去りにされたので、やむなく預かる形で持ち帰っただけである旨述べた。

組合は、3項目の要求に係る調査は誰がいつ行ったのかと質したのに対し、会社は、回答書を提出している、それ以上はプライバシーの問題もあるのでコメントしない旨述べた。

その他、この団交では、事前協議約款の締結問題についてやり取りがなされた。

(2) 本件救済申立て

12月9日、組合は、福岡県労委に対し、本件救済申立てを行った。

(3) 第6回ないし第10回団交

ア 23年1月11日、第6回団交が開催された。組合側はX2、X1ほか3名の計5名、会社側は本社勤労部部長、同部理事ほか1名の計3名が出席した。

組合は、3項目の要求について、会社の回答書だけでは不十分である旨述べ、調査をした日付、対象者について質した。これに対し、会社は、その件についてはプライバシーの問題もあるので、回答書で回答している以上はコメントしない旨述べた。

組合は、X1の誓約書について、3項目の要求に係る調査結果が出るまで提出を留保することを会社は第1回団交で認めた旨、また、会社

は誓約書を受け取った旨述べた。これに対し、会社は、誓約書提出の留保を認めたわけではない旨、机上に置き去りにされたのでやむなく預かると明確に発言した旨述べた。

その他、この団交では、X 1 の雇止め等についてやり取りがなされた。

イ 23年3月8日、第7回団交が開催された。組合側はX 2、X 1ほか4名の計6名、会社側は第1回団交と同じ4名が出席した。

この団交では、まず団交の出席人数等についてやり取りがなされた。組合は、人数制限をしないよう求めたのに対し、会社は、第1回団交は貸会議室であり外で騒ぐといった発言があったため、やむなく大人数で強行されたが、文書で要請したとおり5名程度での団交としたい旨述べた。

また、組合は、X 1 の雇止めについて、誓約書の未提出により懲戒解雇されたのかと質したのに対し、会社は、会社の求めた書類を提出しない場合は就業規則違反になり懲戒事由に該当するが、解雇したわけではない旨述べた。

さらに、組合は、3項目の要求に係る調査の日付、対象者について質したのに対し、会社は、この件については毎回回答しているとおり、プライバシーの問題もあるので、回答書で回答している以上はコメントしない旨述べた。

その他、この団交では、福岡県労委での審査状況についてのやり取りがなされた。

ウ 23年6月7日、第8回団交が開催された。組合側はX 2、X 1ほか3名の計5名、会社側は第1回団交と同じ4名が出席した。

組合は、労働委員会で係争中であることを理由に団交を拒否しては

ならないと述べたのに対し、会社は、団交拒否はしていない旨、このような状況では第三者に判断してもらうほか術はない旨述べた。

その他、この団交では、X 1 の離職票等についてやり取りがなされた。

エ 23年7月22日、第9回団交が開催された。組合側はX 2、X 1ほか3名の計5名、会社側は第1回団交と同じ4名が出席した。

この団交では、X 1 の離職票、雇止めの他例比較等についてやり取りがなされた。

オ 23年10月4日、第10回団交が開催された。組合側はX 2、X 1ほか2名の計4名、会社側は第1回団交と同じ4名が出席した。

この団交では、雇止めの他例比較についてやり取りがなされた。会社は、個別契約に関わるものについては開示しない旨述べたのに対し、組合は、会社の態度を不誠実とし本日の団交を打ち切る旨述べ、団交は15分で終了した。

(4) 本件再審査申立て及びその後の経過

ア 23年10月28日、福岡県労委は、組合及び会社に対し本件初審命令書を交付したところ、会社は、同年11月10日、当委員会に対し、本件再審査申立てを行った。

イ 23年11月14日、組合は会社に対し、同日付け「団交要求書」と題する書面を交付した。同書面には、団交ルールの設定、X 1 の解雇撤回及び雇用契約不更新の他例比較を議題として、同年12月5日の団交開催を申し入れる旨が記載されていた。

同年11月21日、会社は組合に対し、上記申入れへの回答書を交

付した。同書面には、「団交ルールの設定につきましては、再審査申立て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。」と記載され、また、X 1 の雇止めについては撤回はしない、雇用契約不更新の他例比較については開示しない等の旨が記載されていた。

併せて、団交日時について、上記申入れの日時では調整がつかないとして、別の候補日として同年 1 2 月中の 3 期日が提案されていた。

ウ 23 年 1 1 月 3 0 日、組合は会社に対し、同日付け「抗議文」と題する書面を交付した。同書面には、同月 1 4 日付け団交申入れを会社が拒否したことに対し抗議し、これに対し法的措置を講ずるために準備中である旨が記載されていた。

同年 1 2 月 5 日、会社は組合に対し、上記抗議文への回答書を交付した。同書面には、上記団交申入れに対しては 1 1 月 2 1 日付け書面で回答したとおり、団交を拒否した事実はない旨が記載されていた。

エ 23 年 1 2 月 1 4 日、組合は、会社の同年 1 1 月 2 1 日付け書面による回答が労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、福岡県労委に対し救済を申し立てた（福岡県労委 23 年（不）第 1 4 号事件）。

なお、同申立て後、本件再審査結審時までの間に、組合が会社からの団交日程の調整の申出に応じた旨、ないし会社と組合との間で団交が開催された旨の証拠はない。

オ 24 年 4 月 2 4 日、組合は、本件初審命令の棄却部分の取消しを求めて福岡地方裁判所に行政訴訟を提起するとともに（福岡地裁 24 年（行ウ）第 2 3 号事件）、組合及び X 1 は、同人の雇用関係存在確認及び損

害賠償を請求する民事訴訟を同裁判所に提起し（福岡地裁24年（ワ）第1702号事件）、本件再審査結審時現在、同裁判所に係属中である。

カ 24年10月26日、福岡県労委は、同日付けで上記エの組合の救済申立てを棄却することを決定し、同年11月1日に組合に対し、同月2日に会社に対し命令書を交付した。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（会社が、第2回団交において、交渉人員を5名以内とするとの条件に固執して交渉に応じず、短時間で退席したことは、労組法第7条第2号に該当するか）について

(1) 会社は、第1回団交で大人数に囲まれ、威圧された中で強引に議事進行された経験から、組合に対し、8.11書面により、参加者を5名以内に限定するよう要請し、第2回団交においても同様の要請をした旨主張する。

前記第3の4(1)認定のとおり、第1回団交において、組合側は12名が出席し、人数を5名ないし6名に絞るよう要求する会社と約30分間にわたり押し問答が続いたが、結局、組合側が5名を交渉要員とし、残りを傍聴とする形で交渉が行われており、同団交の経過をみると、傍聴者が発言するなどして実質的な交渉が阻害されたとは認められない。

また、同4(2)イ認定のとおり、会社は8.11書面により、団交の参加者について、会社側は4名で対応するので組合側は5名以内に限定するよう要請しているが、組合はこれについて回答しておらず、団交の出席人数について合意が成立していたわけではない。

そして、同4(3)認定のとおり、第2回団交において、組合側は会社の

上記要請に応じず、12名が出席したことが認められるが、第1回団交の上記の経過からすれば、組合側の出席者が12名であるからといって、団交を実施することが困難であったとは必ずしもいえない。

(2) 本来、出席人数等の団交ルールは、労使の合意により決められるべきものであるから、組合側も合意形成に積極的に協力すべきである。

この点、前記第3の4(3)認定のとおり、組合は、会社の事前の要請にもかかわらず、第2回団交に12名を出席させ、人数を減らすことを数次にわたり要請されても応じなかったのであるから、団交ルールについての合意形成に関して必ずしも協力的であったとはいえない。

しかし、同団交で組合は、第1回団交と同様に、交渉要員を5名とし残りの者は傍聴とする旨を申し出ているのであり、組合が出席人数について一応の譲歩の姿勢を示したものとみることができる。

しかるに、会社は、組合の上記申出にもかかわらず、自らが主張する参加者5名以内という条件に組合が応じなければ交渉はできないとして、全く譲歩の姿勢をみせないまま、一方的に交渉を打ち切ったのであるから、かかる対応は性急で硬直的に過ぎるといえるべきである。

(3) 加えて、前記第3の4(1)認定のとおり、会社は第1回団交で、3項目の要求について事実関係の確認のための調査をする旨述べ、これに対し、組合は、同要求について団交で合意するまでX1の誓約書は提出しない旨述べている。したがって、会社は、3項目の要求について組合との間での団交での合意が成立しないと、X1からの誓約書の提出は見込まれないことを認識していたといえることができる。そして、同4(2)イ認定のとおり、会社は、8.11書面において、3項目の要求に係る調査については8月23日に開催する次回団交で説明する旨自ら述べている以上、同日に行われた第2回団交において、誓約書の提出についてX1の理解を得るべく真摯に協議し、その上で同人の雇用契約更新について判断す

るべきであったといえる。

しかるに、同4(3)ないし(5)認定のとおり、会社は、第2回団交において、団交の出席人数に関する自らの立場に固執し、3項目の要求に係る調査結果の説明をしないまま団交を打ち切り、その後も同説明をしないまま、X1に9.14雇止め通知を交付している。しかも、同通知の交付に先立ち、会社が組合に対し、誓約書の提出について理解を得るために、誓約書を提出しないことは雇用契約更新に係る評価基準の一つとなる旨の説明をするなどの努力をした形跡は認められない。会社は、同4(7)認定のとおり、9.14雇止め通知後に行われた第3回団交で、X1が誓約書を提出しないことは会社の指示・命令違反であり、雇用契約更新に係る評価基準の一つである旨を初めて明らかにしている。

こうした一連の経緯に鑑みると、第2回団交は、会社が、3項目の要求に係る調査結果について説明する旨を組合に約した団交であり、X1の雇用契約更新の判断にも関係する重要な局面であったにもかかわらず、同団交で会社が、出席人数に固執して団交を打ち切ることでX1の誓約書提出問題について協議する機会を自ら失わせ、しかも、同問題と同人の雇用契約更新の判断との関係について組合に説明もしなかったことは、不誠実な対応であったといわざるを得ない。

(4) 以上のとおり、第2回団交において、会社が出席人数を5名以内に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に正当な理由は認められないのであり、これを労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当である。

2 争点2 (団交ルールの設定を議題とする8月28日付け団交申入れに対し、会社が、9.8回答を行ったことは、労組法第7条第2号に該当するか)について

(1) 会社は、組合の団交申入れに応じるべく、正常な団交運営に必要な条

件を整えて臨んできた旨、出席人数の問題が確定すればそれ以上に団交ルールについて議論することは無意味であるから、団交ルール設定に関する交渉は改めて行うつもりはないと回答した旨主張する。

また、会社は、第3回団交以降の団交では、出席人数を5人以内とする旨の会社の要請に組合が応じ、正常な交渉が行われており、団交ルールはすでに確立されているといっても過言ではない旨主張する。

(2) 前記第3の4(1)ないし(3)認定のとおり、第1回団交で、会社側は4名、組合側は12名が出席し、出席人数について紛糾した後、組合は交渉人数を5名とし残りは傍聴人とするとして、12名が在室したまま交渉が開始された。その後、会社は8.11書面により、組合に対し、第2回団交参加者を5名以内に限定するよう要請した。しかし、組合は同団交に12名を出席させたため、出席人数をめぐって再び労使が対立し、実質的な協議が行われないうまま、同団交は終了した。

以上の経緯からすれば、第2回団交が終了した時点で、労使間に交渉人数についての合意は成立していなかったものである。そうであるからこそ、同4(4)ア認定のとおり、組合は、団交ルールの設定を議題とする8月28日付け団交申入れを行ったとみることができる。すなわち、同申入れの時点では、労使間でいまだ団交ルールは確立していなかったものといえることができる。

それにもかかわらず、同4(4)イ認定のとおり、会社は、団交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の9.8回答を行い、同ルールの設定に関する交渉を拒んでいるのであり、このことは正当な理由のない団交拒否に当たるといえるべきである。

(3) なお、会社は、第3回団交以降の団交では、出席人数に関する団交ルールは確立されていた旨主張する。

確かに、前記第3の4(7)認定のとおり、第3回団交において、組合は

会社の要請に応じて出席者のうち3名を退席させ、人数を5名として交渉を行っている。また、同4(9)並びに5(1)ないし(3)認定のとおり、第4回ないし第10回団交では、組合の出席人数は多い時でも6名とされている。そして、組合が出席人数を絞ったことにより、交渉に特段の問題が生じた事実は認められず、その旨の証拠もない。

しかし、組合は、第3回団交において、組合員3名を退席させる一方、会社が団交の出席人数を制限することについて団交拒否として争う旨発言し、その後、本件救済申立てを行っている。また、同申立て後に行われた第7回団交においても、組合は、団交の出席人数の制限をしないよう、会社に要請している。

さらに、同5(4)イ認定のとおり、組合は第10回団交の後も、会社に対し、団交ルールの設定等を議題とする団交申入れを行っている。

以上の経緯からすれば、第3回団交以降の団交において、出席人数に関して労使間に合意が成立し、団交ルールが確立していたとは認め難い。

(4) 以上のとおりであるから、会社は、労使間に団交ルールは確立していなかったにもかかわらず、同ルールの設定に関する交渉を拒否したということができ、かかる対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、これを労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当である。

3 争点3 (第4回団交において、3項目の要求に関して会社が行った調査の期日、対象者を明らかにするよう組合が求めたことに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に該当するか) について

(1) 会社は、3項目の要求はX1の労働条件と直接の関わりがないものの、組合の要求であるから調査を行った旨、その結果指摘された事実がなかった旨を第3回団交で説明した上、10.15回答を提出したのであるから、それ以上に調査の期日、対象者を明らかにする必要はない旨主張す

る。

(2) 前記第3の3(2)イ認定のとおり、3項目の要求の内容は、鳥栖営業所内でセクハラがたびたび行われ女性従業員が困っていること、フォークリフトの運転未熟者による休憩時間中の運転練習が危険であること及びX1の個人情報に属する内容が従業員により話されており問題であるとして、これらに対する会社の対応を求めるものである。これらは、広い意味ではX1の勤務する職場環境の改善を求めるものと評価し得るものであり、同人の労働条件と関係がないとはいえない。

また、同4(1)ウ認定のとおり、会社は、第1回団交において、3項目の要求について事実確認のための調査をする旨述べているのであるから、その結果について説明し、同要求について誠実に交渉を行うべきであった。

(3) そこで、この点について第1回団交後の経過をみると、前記第3の4(7)ウ認定のとおり、会社は、第3回団交において、3項目の要求に係る調査結果について「社内規定にのっとり、調査・ヒアリングした結果、今は特に問題はない。」と口頭で回答している。

また、同団交で組合が、調査日、対象者及び結果についての書面回答を要求したのに対し、同4(8)認定のとおり、会社は10.15回答により、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旨、フォークリフト運転を運転未熟者が行う場合には事前に関係者に周知する旨を回答している。

そして、同4(9)ア認定のとおり、第4回団交において、組合が調査の日付、対象者の開示を求めたのに対し、会社は、回答は書面で提出したので、会社としての回答は十分である旨述べている。

さらに、同5(1)及び(3)ア、イ認定のとおり、第5回ないし第7回団交でも、組合は調査の日付、対象者の開示を求めており、これに対し、会

社はいずれの団交においても、プライバシーの問題があるので回答書以上のことはコメントしない旨述べるにとどまっている。

- (4) 以上の経緯からすれば、会社は、3項目の要求に係る調査結果について、一応の回答を示してはいるといえることができる。しかし、組合は、会社が10.15回答を提出した後もなお、第4回団交において、セクハラ等に関する調査の日付、対象者の開示を求めているのであるから、会社は、書面で回答したから十分であるとして団交での回答を拒否するのではなく、自らが行った調査の内容（調査の方法、調査対象者の人数、日程等）について可能な範囲で回答し、あるいは回答が困難であればその理由を示すなど、誠意をもって説明すべきであったというべきである。それにもかかわらず、会社が、同団交において、回答は書面で提出したので十分であるとして、それ以上の回答をしなかったことは、不誠実な対応であるといわざるを得ない。

なお、組合が、第5回ないし第7回団交でも上記情報の開示を求めたのに対し、会社は、プライバシーの問題があるので回答書以上のことはコメントしない旨の回答を繰り返しているが、プライバシーの問題が生じる理由すら説明していないのであるから、かかる対応も不誠実といわざるを得ない。

- (5) 以上のとおり、第4回団交において、3項目の要求に係る調査の期日、対象者を明らかにせよとの組合の要求に対し、会社が、書面で提出したので、回答は十分であるとしか回答しなかったのは、不誠実な対応であるというべきであり、これを労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当である。

4 付言

なお、本件の不当労働行為の成否については上記のとおりであるが、争

点2（団交ルールの設定を議題とする8月28日付け団交申入れに対し、会社が、9.8回答を行ったことは、労組法第7条第2号に該当するか）について付言するに、前記第3の5(4)イないしエ認定のとおり、第10回団交後において、組合の団交ルールの設定等を議題とする団交申入れに対し、会社は、団交の候補日を複数提示して日程調整を申し出て団交自体には応じる姿勢を示しているのに対し、組合が会社の団交日程の調整の申出に応じなかったために同団交後は団交が開催されていないことが認められる。組合は、団交ルールを設定を希望するのであれば、会社と日程調整を行った上で団交を行い、その席上で団交ルール設定の必要性を主張するなど、組合の側にも団交ルール設定のための団交の実施に積極的に取り組むことが求められる。

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、労組法第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25年5月15日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊟

(別紙 略)