

命 令 書 (写)

福岡市博多区店屋町6番5号小松ビル1階

申 立 人 連合福岡ユニオン
代表執行委員長 X 1

八女市立花町山崎2330番地の3

被申立人 株式会社立花商事
代表取締役 Y 1

上記当事者間の福岡労委平成25年(不)第4号立花商事不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年11月12日第1930回、同月19日第1931回及び同月22日第1932回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員田中里美、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一、同後藤裕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

- 1 被申立人株式会社立花商事は、改定した就業規則の写しを申立人連合福岡ユニオンに交付した上で、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社立花商事は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、A1判の大きさの白紙(縦約84センチメートル、横約60センチメートル)全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人株式会社立花商事本社会議室兼休憩室内の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日

連合福岡ユニオン

代表執行委員長 X 1 殿

株式会社立花商事

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合との団体交渉において貴組合の要求する就業規則の改定部分の写しの交付を拒否したことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後、このようなことを行わないよう留意します。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、平成（以下「平成」の年号は略す。）24年7月23日以降、申立人連合福岡ユニオン（以下「組合」という。）が、書面及び団体交渉（以下「団交」という。）で被申立人株式会社立花商事（以下「会社」という。）の就業規則（その範囲は、後記第2の2記載のとおり）の改定部分の写しを交付するよう要求したことに對し、会社がこれを拒否したことが、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、改定した就業規則の写しを組合に交付した上で、誠実に団交に応じなければならない。
- (2) 誓約文の手交及び掲示

3 本件の主な争点

組合が書面及び団交で、就業規則の改定部分の写しを組合に交付するよう要求したことに對し、会社が拒否したことは、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 当事者等

(1) 申立人

組合は、8年12月1日に結成された個人加盟方式のいわゆる合同労組であり、本部のほか3支部及び9の職場分会で構成されている。申立時の組合員数は300名であり、会社に雇用されている組合員はX2組合員（以下「X2組合員」という。）ほか数名である。組合は、結成直後の8年12月19日から、日本労働組合総連合会福岡県連合会に加盟している。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、浄化槽管理・清掃・ごみ収集・し尿処理を業とする株式会社であり、申立時の従業員数は、51名である。

(3) その他

申立日現在、会社には、組合以外に、企業内組合である株式会社立花商事労働組合（以下「立花労組」という。）が存在している。立花労組は、23年11月頃結成され、会社の従業員の過半数が所属している。

2 会社の就業規則について

会社は、就業規則として本則（以下「本則」という。）のほか賃金規程、育児休業規程、介護休業規程を作成していた（以下本則と別途定めた規則すべてを含めて「就業規則」という。）。会社は、24年7月21日、これに加えて服務規程、出退勤等管理規程、社有車管理規程、通勤規程及び懲戒規程を新設した。

会社は、この就業規則を会社の会議室兼休憩室に備え付けており、従業員は閲覧することが可能であった。

〔第1回審問X2証人（以下「審①X2証人」と略記。以下これに準じて表記）、審①Y1本人〕

3 従業員の組合加入と団交申入れ

(1) 23年6月17日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知並びに団体交渉申し入れ」と題する文書を発し、会社の従業員であるX2組合員ら

数名が組合に加入したことを通知するとともに就業規則の写しの交付等を要求事項として団交を申し入れた。

〔甲第26号証（以下「甲26」と略記。以下これに準じて表記）〕

- (2) 23年7月5日、会社は、組合の上記(1)の要求に対し、①会社は法に従い従業員への就業規則の周知義務を果たしている、②就業規則は会社内部の事項に関わるものであるから、不特定多数が加入する組合に写しを交付することには危惧せざるを得ない、③就業規則の内容を知りたいのであれば、組合員が会社内で閲覧すれば足りるとして、就業規則の写しの交付を拒否する旨の回答を、ファクシミリで行った。

〔甲27〕

- (3) 上記(2)のとおり、会社は組合に対して回答を行っていたが、23年7月27日、取扱いに注意するよう記した上で、本則をファクシミリで組合に送付した。

〔甲28、甲29〕

4 23年12月1日の本則及び賃金規程の改定

- (1) 会社は、23年12月1日、本則及び賃金規程を改定・施行した。この改定は、改定時の法律に照らして不適切な用語を訂正したり、条文の並び方を整理する目的でなされたもので、内容に変更はなかった。なお、当該改定時において、会社は、従業員に対して改定に関する説明会等は開催しなかった。また、会社は改定した本則及び賃金規程の写しを組合に交付している。

〔甲15、甲41、審①X2証人、審①Y1本人〕

- (2) 23年12月1日、組合側からX3書記長（以下「X3書記長」という。）ほか3名、会社側からY1社長（以下「Y1社長」という。）ほか2名が出席して団交が実施された。この団交において、組合は、賃金規程の割増賃金の算定方式に誤りがある旨指摘した。

〔審①X2証人〕

- (3) 23年12月8日、会社は、組合に対し、組合指摘のとおり、割増賃金の計算基準の記載について誤りがあることが判明したので、該当箇所を修正する旨ファクシミリで回答した。

〔甲16〕

5 24年7月21日の就業規則改定

- (1) 24年6月25日、会社と立花労組とは、就業規則の改定について合意したとして労使協定を締結した。この協定には、新設予定の懲戒規程等の案文が添付されていた。

〔乙2、乙13、審①Y1本人、審②Y1本人〕

- (2) 24年7月5日、X2組合員らは、会社に対し、会社が就業規則を改定し、同月21日に施行を予定していることについて、就業規則の改定の必要性及び改定後の就業規則の内容の相当性等について回答するよう文書で申し入れた。

なお、この文書には、7月11日までに回答がない場合は団交を申し入れる旨記されていた。

〔甲39、審①X2証人〕

- (3) 24年7月11日、会社は、全従業員を対象とした就業規則の改定に係る説明会を開催した。説明会では、新設予定の懲戒規程等の案文を配布した上で、Y1社長が概略を説明し、質疑応答を行った。説明会終了後、案文は回収された。会社は、従業員に対し、案文を本社会議室兼休憩室に2部備え置くので、「改訂就業規則賛否届」に意見を記入した上で1週間以内に提出するよう指示した。

数日後、X2組合員らは、新設予定の懲戒規程等を閲覧した上で、「改訂就業規則賛否届」の「反対」の箇所に印を付け、従業員に対する過度な規制である、新設予定の条文には問題があり、1時間程度の説明では十分に協議されたとはいえないので、改定就業規則の施行を猶予するよう申し入れるなどの意見を添えて会社に提出した。

〔甲40、乙3の1、乙3の2、乙4、乙5、乙6、乙7、乙8、審①X2証人、審①Y1本人、審②Y1本人〕

- (4) 24年7月21日、会社は、本則の一部を改定し、服務規程、出退勤等管理規程、社有車管理規程、通勤規程及び懲戒規程を新設した（以下本則の改定部分と新設された諸規程を「改定された就業規則」と総称する。）。新設された服務規程には109条、出退勤等管理規程には20数条、社有車管理規程には40数条、通勤規程には40数条、懲戒規程には約50条の条文が設けられた。本則には基本的服務規律に関して1か条16項目、

懲戒の事由に関して1か条45項目が既に定められていたが、これらの規定は改定されなかった。

なお、改定された就業規則の内容は、24年6月25日に会社と立花労組とが締結した協定に添付されていた案文と同一であった。

上記就業規則の規定のうち、本件において会社が組合員に対する懲戒処分の根拠として示した条文の文言は別紙のとおりである。

〔甲29、乙2、乙13、審①Y1本人、審②Y1本人〕

- (5) 23年3月15日のY1社長の社長就任から懲戒規程等の新設までの間に、懲戒処分を受けた従業員はいなかったが、懲戒規程等の新設以後に懲戒処分を受けた者は、組合員を含めて十数名に及び、中には複数回の懲戒処分を受けた者もいた。

〔審①Y1本人、審②Y1本人〕

- (6) 24年7月23日、組合は、会社に対し「就業規則改定に伴う申入れ」と題する文書を発した。

この文書には、「組合員には、改定内容において不利益変更と考えられる条文が規定され異議があるようで、貴社に申し入れています。しかし、貴社は組合員らの申入れに適切に回答していません。組合として、事実確認をしたいと考えていますので、前の就業規則の改正部分を書面で明示していただくよう申入れます。」と記されていた。

〔甲2〕

- (7) 24年7月24日の朝礼時、会社は、X4組合員（以下「X4組合員」という。）に対し、就業規則（別紙記載服務規程34条及び36条）で定められたとおりの角度で礼をするよう注意・指導し、発声についても注意した。同月26日、会社は、注意した際にX4組合員がその注意には従わない態度をとったとして、「注意書」と題する文書を発した。

〔甲22、乙10〕

- (8) 24年7月30日、会社は、上記(6)の組合の要求に対し、①就業規則の改定に関しては、組合所属の従業員より従前から説明・協議を求められていたこともあり、同日に協議する、②就業規則の写しを従業員に交付する義務はない、③組合員以外の従業員に対しても閲覧のみ認めており、写しは交付しない旨ファクシミリで回答した。

〔乙9〕

- (9) 24年7月30日、会社は、組合の組合員5名に対する説明会を本社の会議室兼休憩室で開催した。

この説明会は、組合員からの質問に会社が回答するという形で行われ、会社側はY1社長ほか2名が出席した。この説明会において、会社は、特に資料は配布しなかった。

組合員らは、就業時の服装等について作業着の袖まくりが許されるかなどの質問及び要望を行ったが、改定された就業規則の内容について、具体的に条文を指摘して不利益変更である旨の主張はしなかった。会社は、組合員の質問に対し、就業規則の持出し及びコピーは禁止するが、書き写すことは構わない旨述べた。この説明会はおよそ1時間半で終了した。

〔乙12、審①X2証人、審①Y1本人〕

6 24年9月20日の団交

- (1) 24年8月16日、組合は、会社に対し「団体交渉申し入れ」と題する文書を発し、夏季賞与の支給根拠等についての協議を求めて団交を申し入れた。併せて、この文書には、改定された就業規則を書面で明示すること等が要求事項として記されていた。

〔甲3〕

- (2) 24年8月27日、会社は、上記(1)の組合の要求に対し、9月20日に団交に応じるとした上で、改定された就業規則の書面明示については、「これまで、従業員全体への説明会の他、貴組合従業員への説明会を経ており、既に周知済みであります。また書面の閲覧はいつでも可能な状態にあります。そのため写しを送付するなどして個別に配布することは考えておりません。」との回答をファクシミリで行った。

〔甲4〕

- (3) 24年8月30日、組合は、会社の上記(2)の回答に対し、「申し入れ」と題する文書を発し、中央労働委員会の不当労働行為救済命令（中労委平成21年（不再）第13号。以下「中労委命令」という。）を引用した上で、従業員に周知していること及び閲覧が可能であることは、改定された就業規則の書面明示を拒否する正当な理由には当たらないと指摘し、改めて改定された就業規則の写しを交付するよう要求した。

〔甲5〕

- (4) 24年9月6日、会社は、上記(3)の組合の要求に対し、就業規則は従業員に周知済みであり、従業員は就業規則の閲覧がいつでも可能であること、また、就業規則の写しの交付は法的義務ではないことを理由に、改定された就業規則の写しは交付しない旨ファクシミリで回答した。

〔甲6〕

- (5) 24年9月20日、組合側からX3書記長ほか5名、会社側からY1社長ほか2名が出席して団交が実施され、組合は、改定された就業規則の写しの交付を要求した。これに対し、会社は、就業規則は周知済みであり、閲覧可能であるとして、改定された就業規則の写しの交付を拒否した。組合は、会社に対し、この件について再検討の上、10月5日までに回答するよう要求した。

〔審①X2証人、審①Y1本人〕

7 24年9月20日団交以降の経過

- (1) 24年10月1日、会社は、X4組合員に対し、減給の懲戒処分通知書（懲戒の理由については後掲(4)に記載）を発した。同月3日、組合は、会社に対し、「書面による回答並びに団体交渉申し入れ」と題する文書を発した。この文書で、組合は、改定された就業規則の写しの交付等について「書面回答は10月5日までに行うことを合意しておりながら、その回答もせずに上記懲戒処分（減給）を行うことは悪質極まりない。」などと会社を批判し、当該懲戒処分の理由、手続について明らかにすること及び当該懲戒処分についての就業規則の該当項目を書面で明示することを要求事項とし、同月16日までに団交を開催するよう要求した。

〔甲22〕

- (2) 24年10月5日、会社は、組合の上記6(5)の要求に対し「回答書」と題する文書をファクシミリで送信した。この文書において、会社は、組合に対して就業規則の写しを交付する義務がない理由として、以下の事由を記載していた。

①中労委命令はあくまでも当該事案における判断であり、当該命令の存在をもって、本件団交に際して会社が就業規則の写しを交付する義務を負うものではないこと。

②労働委員会命令（大阪府労委平成20年（不）第79号）及び判例（東

京地裁平成21年（行ウ）第574号、東京地裁平成22年（行ウ）第90号）によると、常に就業規則の写しの交付が義務づけられているものではないこと。

③会社は従業員を対象に説明会を開催した上、賛否届の提出を求め、組合加入の従業員に対しては要望に応じて改めて説明し、その上で就業規則を従業員がいつでも閲覧可能な状態に置いており、従業員が就業規則の内容を把握できるだけの措置は十分とっていること。

〔甲7〕

- (3) 24年10月15日、組合は、上記(2)の会社の回答文書に対し、「回答書（10月5日付FAX）に関する件」と題する文書を発し、就業規則の交付を拒否する理由が理解できないとして、改めて改定された就業規則の書面明示を要求した。

〔甲8〕

- (4) 24年10月16日、会社は、組合の上記(1)の要求に対し、「回答書」を發した。この文書で、会社は、10月1日付けのX4組合員の懲戒処分
の理由について、7月24日の朝礼時、礼をするとき頭だけを下げていることが
服務規程33条、34条、36条、54条、74条に、8月16日の朝礼時、体の向きを社長の方に向けなかったことが同36条、54条、74条に、9月11日の朝礼時、社長挨拶と発声練習の際、目線を下げたまま中央を見ていなかったことが同36条に、同月24日及び25日の朝礼時、社長挨拶の際、社長を見ずによそ見をしていたことが同36条にそれぞれ該当すると記載していた。会社は、この回答書に、懲戒処分の根拠規定であるとした服務規程の条文のうち33条、34条、36条、74条を抜粋して記載していたが、54条の条文は記載されておらず、その代わりに75条の条文が記載されていた。また、この文書には、懲戒規程の条文のうち3条及び22条も記されていた。

〔乙10〕

- (5) 24年10月16日、組合は、会社に対し、「再度の団体交渉申し入れ」と題する文書を發し、「就業規則改定に伴う申し入れ」等、会社に対して従前行って同様の要求を重ねて行った。

〔甲9〕

- (6) 24年11月6日、組合は、会社の上記(2)の回答文書に対し「再度の申

入れ」と題する文書を発し、「就業規則の性格上その制定・改定については義務的交渉事項です。労基法90条1項は、就業規則の制定・改定について使用者に労働者の過半数代表の意見聴取を義務づけるにとどまり、交渉までは要求していませんが、就業規則の内容が労働条件に極めて重要な影響を及ぼすことは明らかであり、労働組合が要求する限り、使用者は就業規則の制定・改定に関する団体交渉に応じなければなりません。改定就業規則は労働条件の変更を伴う場合があります、その内容を提示せずにして労使の協議が行われ^(ママ)ないのはありえません。貴社が、協議事項となる内容(改定就業規則の部分)を労基署の届出、従業員の周知義務を果たしていることを理由^(ママ)で組合に提示しないのは誠実な協議を行う意思がないといわざるを得ません。いうまでもなく不当労働行為です。」と記して、改定された就業規則の写しの交付を要求した。

〔甲10〕

- (7) 24年11月22日、会社は、組合の上記(6)の要求に対し、「従前より申し上げています通り、外部への写しの提出には応じられません。就業規則の写しを外部に交付する義務はなく、当社はこれまで貴組合からの交付請求に対して交付しない旨とその理由を説明しており、誠実に協議しているのですから当社の行為は不当労働行為にあたりません。詳細については10月5日付け回答書のとおりです。」とファクシミリにより回答した。

〔甲11〕

8 25年1月28日の団交

25年1月28日、組合側からX3書記長ほか3名、会社側からY1社長ほか2名が出席し団交が実施された。この団交で、組合は改定された就業規則の写しの交付を要求したが、会社は、法的義務がないとしてこれを拒否した。

〔審①X2証人、審①Y1本人〕

9 25年1月28日の団交以降のやりとり

- (1) 25年2月23日、会社は、X5組合員(以下「X5組合員」という。)に対し、「懲戒処分通知書」を交付し、くわえタバコで洗車作業を行ったことを理由に5日間の謹慎処分を課した。

〔甲 1 2〕

- (2) 25年3月21日、組合は、会社に対し、「団体交渉日程通知並びに要求事項の追加」と題する文書を発した。この文書で、組合は、同年2月23日付けでX5組合員に課された懲戒処分の根拠となる就業規則の条項の全文を書面で明示するよう要求した。

〔甲 1 3〕

10 25年3月28日の団交

25年3月28日、組合側X3書記長ほか組合員5名、会社側Y1社長ほか2名が出席して団交が実施された。この団交では、期末賞与、組合員の配転及び組合員らに対する懲戒処分が主な協議内容となった。会社は、上記9(2)の要求に対して、X5組合員に対する懲戒処分について、本則48条、服務規程8条、12条、54条、65条、74条、75条、103条及び懲戒規程20条、22条、27条が該当するとしてこれら11か条を抜粋して記載した書面を交付した上で、指定場所以外での喫煙及び作業従事中の喫煙が禁止されていること、禁止規定に違反すれば懲戒処分を受けること等を説明した。

この書面に対し、組合は特に意見を述べず、団交は約2時間で終了した。

〔甲 1 4、審①X2証人、審①Y1本人〕

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

- (1) 改定された就業規則の写しは協議の前提資料であること

組合は、改定された就業規則は従業員の守るべきルールを大幅に追加するなど従業員に対する規制を強化するものであって、労働条件の不利益変更該当すると考え、その内容が企業の人事管理の必要性を超えて、労働者の権利・利益を不相当に制限している不合理なものであるとの疑問を抱いていた。

このため、会社と就業規則の改定について協議する前提として、会社に対し改定された就業規則の写しの交付を要求してきた。しかし、会社が、これを拒否したことから、組合は改定された就業規則の内容について十分に検討をすることができず、そのため会社に対して具体的な要求ができな

かった。

会社は、組合に対し、改定された就業規則の全容を提示して、誠実に協議する義務がある。

- (2) 従業員に対する説明会と団交では性格が異なること

従業員に対する説明会と団交では性格が異なるものであり、従業員への説明会を開催したからといって、組合に対し改定された就業規則の提出を拒否する理由にはならない。

- (3) よって、会社が、改定された就業規則の写しの組合への交付を拒否したことは、誠実交渉義務違反であり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

- (1) 組合に就業規則を交付する法令上の義務がないこと

会社は、従業員への説明及び組合員への説明、並びに就業規則をいつでも閲覧できるよう本社会議室兼休憩室に備え付けることによって、法令が定める周知義務は果たしている。

会社は法令上の周知義務を超えて、組合に就業規則の写しを交付する義務はない。

- (2) 組合は、従業員である組合員を通じて就業規則の内容を把握できるので、会社が就業規則の写しを交付する必要性がないこと

会社は、従業員に対して、必要に応じ就業規則を書き写すことを認めているため、組合は従業員である組合員を通じて就業規則の内容を把握することは可能である。

したがって、会社が組合に就業規則の写しを交付する必要性はない。

- (3) 就業規則を一部開示しており団交に支障がないこと

就業規則の交付がなされなくとも、団交を進める上で組合にとって大きな支障がない場合には、就業規則の写しを交付しないことは誠実交渉義務違反とならず不当労働行為とならない。

会社は、具体的事案ごとに協議にも応じて、就業規則の該当箇所を書面で明示するなどの対応をとっていることから、法令上の義務を超えて就業規則全文の写しを組合に交付する必要はない。

- (4) 就業規則の写しの交付によって会社に不利益が生じるおそれがあること

改定就業規則は会社内部の情報が盛り込まれた会社独自の規定であり外部に公開することを予定しておらず、組合のような外部団体が自由に閲覧請求できるものではない。従業員以外の外部団体が就業規則を入手すれば、社内情報の漏洩が生じたり、ビラや街宣活動において事実を誇張して用いられるなど悪用の危険がある。

(5) 就業規則の写しの交付を求める具体的必要性がないこと

会社の従業員であるX2組合員は、本件審問において25年3月28日の団交で会社が組合に交付した書面（前記第2の10）は読んでいない、改定された就業規則を確認しようとしたこともない旨証言しており、会社の従業員である組合員らは、改定された就業規則の内容に関心を有していなかった。また、組合は、団交において、会社が組合員の懲戒処分について該当条文を示しても、その条文について不合理であるなどの主張は行っていなかった。これらのことからすると、就業規則の内容の合理性に問題があるとの組合の主張には具体的理由がなく、就業規則の写しの交付を求める何らの具体的必要性もない。

(6) よって、会社が就業規則の写しを組合に交付しなかったことは、不当労働行為に該当しない。

3 当委員会の判断

本件における争点は、文書及び団交において、改定された就業規則の写しを交付するようとの組合の要求に対し、会社がこれを拒否したことが、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否かである。

労組法7条2号は、使用者が正当な理由なく団交を拒否することを不当労働行為として禁止しており、使用者が労働者の団交権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは認められないような場合も、同規定により団交の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、労働組合の要求・主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして誠実に団交に当たる義務がある。

とすれば、本件においては、組合が改定された就業規則の写しの交付を求めた理由と事情、及び会社が組合の要求を拒んだ理由と事情をそれぞれ検討し、改定された就業規則の写しについての組合の交付要求を拒否した会社の行為が上記の誠実交渉義務に違反するか否かを判断するのが相当である。

(1) 組合が改定された就業規則の写しの交付を求める理由等について

ア 会社の従業員である組合員らは、24年7月5日に、改定の必要性及び改定される就業規則の内容の相当性などについて回答するよう会社に求めた（前記第2の5(2)）。さらに、組合員らは、同月11日に行われた全従業員を対象とした説明会で会社から賛否届を提出するよう指示されたことに対し、賛否届の「反対」の箇所に印を付け、就業規則の改定は従業員に対する過度な規制である、新設予定の条文には問題があり、1時間程度の説明では十分に協議されたとはいえないので、改定就業規則の施行を猶予するよう申し入れるなどの意見を添えて会社に提出している（前記第2の5(3)）。

一方、会社は、組合員らの要求に回答しないまま、予定どおり24年7月21日に改定就業規則を施行した（前記第2の5(4)）。

同月23日、組合は会社に対して、会社の従業員である組合員らが改定就業規則の内容に不利益変更と考えられる条文があると申し入れたにもかかわらず、会社が適切に回答していないので、組合自ら就業規則の内容を確認する必要上、改定された就業規則を書面で明示するよう要求している（前記第2の5(6)）。

さらに、24年11月6日に組合が会社に対して発した文書（前記第2の7(6)）において、「就業規則の性格上その制定・改定については義務的交渉事項です。（中略）就業規則の内容が労働条件に極めて重要な影響を及ぼすことは明らかであり、労働組合が要求する限り、使用者は就業規則の制定・改定に関する団体交渉に応じなければなりません。」等と記載している。

これら一連の事実からすると、組合は、会社から改定された就業規則についての説明を受けた組合員らが、改定された就業規則に対して問題点を指摘しているとの情報を得て、組合として、就業規則の改定そのものを団交の協議事項とすべきと考え、まずは、その前提として、改定された就業規則の写しの交付を要求したものと認められる。

イ 会社は、24年7月21日に改定した就業規則を施行（前記第2の5(4)）して以降、10月1日のX4組合員に対する減給処分（前記第2の7(1)）をはじめ、従業員に対する懲戒処分を相次いで行っている（前記第2の5(5)）。さらに、X4組合員に対する処分の根拠規定として、会

社が就業規則の改定により新設した服務規程を示したことなどからすれば（前記第2の7(4)）、組合が就業規則の改定を不利益変更であると主張することも無理からぬところであり、組合には、本件就業規則の改定そのものを協議する団交を早急に行う必要性があったと見るべきである。

ウ 以上のとおり、組合は、改定された就業規則の内容等について会社と団交するため、その前提として、改定された就業規則の写しの交付を会社に要求したのであり、組合がそのような要求をしたことについては、団交を遂行する上で相当の理由と必要性があったと見ることができる。

(2) 会社が改定された就業規則の写しを交付しない理由等について

次に、会社が主張する改定された就業規則の写しを交付しない理由について、以下検討する。

ア 会社は組合に就業規則の写しを交付する法令上の義務を負わないとの主張について

会社は、改定された就業規則について、全従業員に対する説明会を行った（前記第2の5(3)）上、組合員である従業員5名を対象とした説明会も実施している（前記第2の5(9)）。また、改定された就業規則は、会社の会議室兼休憩室に常備されており、従業員は閲覧可能であって（前記第2の2）、これを超えて、組合に就業規則の写しを交付する法令上の義務を負わないと主張する。

しかしながら、本件において、組合は、就業規則の改定により変更された労働条件全般を協議事項とすることを意図し、その前提として就業規則の写しの交付を求めているものである。かかる場合において、組合に対し、団交を行う上で必要な資料を提示するなどして、説明を尽くすべき誠実交渉義務を負っている会社が、組合からの就業規則の写しの交付要求に応じるべきは当然であって、組合への就業規則の写しの交付義務を定めた法令上の規定がないことを理由に、組合からの就業規則の写しの交付要求を拒否することは認められないというべきである。

イ 組合は従業員である組合員を通じて就業規則の内容を把握することが可能であるので、写しを交付する必要はないとの主張について

会社は、全従業員に対し改定された就業規則の書き写しを許可している（前記第2の5(9)）ことから、組合は従業員である組合員を通じて就

業規則の内容を把握することが可能である旨主張する。

しかしながら、改定された就業規則は、不利益の程度や内容の相当性において組合が不利益変更であると主張することも無理からぬところであり（労働契約法10条参照）、条文にして260条を超える大部のものであったことからすれば（前記第2の5(4)）、たとえ説明会が実施されていたとしても、実質的な周知がなされていたとはいいがたく、従業員である組合員がそれらの内容及び各条文の関連等を正確に把握し、自らの労働契約において定められた労働条件への理解を深めた上で、組合に伝達することは相当に困難であるというべきである（労働契約法4条1項参照）。また、就業規則を書き写すことも、その分量から見て、實際上困難であるといわざるを得ない。

以上からすれば、組合は従業員である組合員を通じて就業規則の内容を把握すれば足りるので写しを交付する必要はないとの会社の主張は相当ではない。

ウ 就業規則を一部開示しており団交に支障はないとの主張について

会社は、個別に組合と協議すべき事案が生じた際には、組合に就業規則の該当箇所を示して説明するなどの対応を行っているので、問題はない旨主張する。

たしかに、会社が、X4組合員の減給処分及びX5組合員の謹慎処分の根拠条文を、組合に対し、書面上引用して明示した事実は認められる（前記第2の7(4)及び10）。

しかし、先に述べたとおり、組合は、就業規則が改定された時点から懲戒規程等を新設することの必要性や規程内容の合理性に疑問を有していたのであって、その確認のために改定された就業規則の写しの交付を要求していたのである。組合が、改定された就業規則の写しを受け取った上で、改定された就業規則全体について、改定の必要性及び内容の合理性に関して協議することを会社に要求していたことからすれば、たとえその一部の開示がなされたとしても、会社は組合の要求に応えたことにはならないというべきである。したがって、就業規則の交付がなくとも団交に支障はないとの会社の主張は、採用できない。

エ 就業規則の写しの交付によって会社に不利益が生じるおそれがあるとの主張について

会社は、改定された就業規則には会社内部の情報が盛り込まれていることから、組合が就業規則を入手したならば、社内情報の漏洩や悪用の危険がある旨主張する。

前記(2)アで判断したとおり、会社が団交において組合に対し誠実交渉義務を負っていること、立花労組は会社から遅くとも24年6月25日の時点で改定された就業規則と同一の内容の資料の提示を受けていることを考慮すると、組合に対し改定された就業規則の写しの交付を拒否する会社の行為が相当と判断されるためには、当該社内情報が企業秘密として保護に値するものであること、及び社内情報の漏洩が生じ、又は悪用される危険があることについて、具体的に主張・立証がなされるべきである。しかし、就業規則に企業秘密情報が含まれていること、及び社内情報の漏洩や悪用の危険があることを認めるに足る疎明はなく、したがって会社の主張は採用できない。

オ 就業規則の写しの交付を求める具体的必要性が存在しないとの主張について

会社は、X2組合員の本件審問での証言(前記2の(5))を根拠に、組合員らは改定された就業規則の内容に関心を有しておらず、また、組合も団交において会社が示した組合員の懲戒処分の根拠条文について、不合理であると主張をしていないことから、組合が就業規則の写しの交付を求める具体的必要性はなかったと主張する。

しかしながら、前記(1)アで述べたとおり、組合員らが改定された就業規則の内容に異を唱えていたことは明らかであって、組合員らが改定された就業規則の内容に関心を有していなかったとはいえない。

また、25年3月28日の団交で、会社が示したX5組合員の懲戒処分の根拠となった条文11か条について、組合が特に意見を述べなかった(前記第2の10)事実は認められる。しかし、就業規則の改定そのものが協議事項とされていなかった団交において、組合が開示された就業規則の一部に関して特段の意見を述べなかったからといって、改定された就業規則の合理性に組合が疑問を有していなかったと判断するのは論理に飛躍があるというべきであるから、会社の主張は採用できない。

(3) 結論

以上のとおり、組合が改定された就業規則の写しを交付するよう要求したことは相当の理由と必要性が認められる一方、会社がこの要求を拒否する根拠として主張する理由はいずれも妥当性を欠くというべきである。

したがって、組合が書面及び団交で、改定された就業規則の写しを交付するよう要求したことに對し、会社がこれを拒否したことは、団交遂行上の必要に基づく組合からの要求に對し誠実に対応するものであったとは認められないのであって、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

4 救済の方法

会社が、組合の要求する就業規則の改定部分の写しの交付を拒否したことは、不当労働行為に該当することは前記判断のとおりであり、本件における救済方法としては、主文のとおり命じることとする。

5 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25年11月22日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊟

本則

第48条

従業員は、会社内の善良な風紀と正しい秩序を保ち、業務の能率を向上させるために、特に次の事項を守らねばならない。

(14) 定められた場所以外の喫煙、及び作業従事中の喫煙は厳重に禁止する。

懲戒規程

第3条（懲戒の種類）

懲戒の種類は次の7種とし、個別事案の諸事情を総合勘案し、その情状に応じて次の区分により行う。

2号 減給

顛末書を提出させ、1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えない範囲で減額する。

第20条（再処分）

訓戒処分その他懲戒処分を受けた従業員が、最後の処分の日から1年以内に再度懲戒処分を受けるべき行為等があったときは、2回目以降の処分の最低基準は、次の通りとする。

5号 6回目のときは、出勤停止（28日）処分

第22条（服務規程違反による減給、謹慎、出勤停止、降格）

服務規程に違反する行為であって、次に例示する各号の一に該当する場合は、減給、謹慎、出勤停止又は降格処分とする。

3号 第5章の規定の一つに違反したときであって、一度注意を受けたにもかかわらず再度違反したとき

5号 第6章第4節第57条、第61条、第63条第2項、第65条又は第66条の規定の一つに違反したとき

6号 第6章第4節第57条、第61条、第63条第2項、第65条又は第66条の規定の一つに違反したとき

※上記5号及び6号は同一内容であり、重複しているが、甲14号証及び乙第10号証のとおり記載した。

第27条（謹慎後再処分）

謹慎処分以上の懲戒処分を受けた従業員が、最後の処分の日から1年以内に再度懲戒処分を受けるべき行為等があったときは、2回目以降の処分の最低基準は、次の

通りとする。

1号 2回目のときは、謹慎（5日）処分

2号 3回目のときは、出勤停止（14日）処分

服務規程

第8条（命令に服する義務）

労働契約に付随して、従業員は、会社による業務上の指示、命令等に服する義務を負う。

第12条（秩序維持義務）

労働契約に付随して、従業員は、会社の秩序を乱さず、協調性をもって業務を遂行する義務を負う。

第33条（姿勢、動作）

朝礼時の姿勢は、足を揃え、背筋を伸ばし、直立不動の姿勢を基本とし、その都度指示された姿勢をとるものとする。動作は、機敏にテキパキとしなければならない。

(2) 朝礼中、ポケットに手を入れてはならない。また、あくびをしてはならない。その他、他の者がみて、だらしなく感じる可能性のある行為をしてはならない。

第34条（発声）

朝礼における発声は、元気の良い大きな声でなければならない。

(2) 発声は、タイミングを揃えなければならない。

第36条（中央台）

朝礼において中央台で司会進行係又は社長が話をするときは、目線だけでなく体ごと中央台に向けなければならない。

(2) 中央台において社長が話をするときは、はじめの挨拶及び終わりの挨拶は全員が揃えて元気な声で挨拶するとともに、それぞれ必ず一礼しなければならない。一礼の角度は、30度から45度程度を基本とする。

第54条（その他の基本心得）

従業員は、その他の基本的な心得として、つぎに例示列挙する事項を遵守しなければならない。

8号 前各号の他、常に会社の方針及び道徳・法令に反しないよう心がけること

第65条（構内）

従業員は、事前許可なく会社構内に業務上必要性のない物品等を持ち込んではない。

2項 会社構内は、指定喫煙場所を除き、禁煙とする。

第74条（誠実義務）

従業員は、会社が業務に関する研修、教育、指導又は通達等をしたときは、その内容を日常業務に反映し、会社方針等に従った誠実な業務遂行を心がけなければならない。

(2) 従業員は、上長に対し、部下として誠実な態度をもって接さなければならない。

(3) 従業員は、義務の遂行を柵に上げて権利の主張をしてはならない。

第75条（不誠実行為の禁止）

従業員は、職責上の立場をわきまえ、業務の権限を越えた言動をしてはならない。

(2) 前項の他、取引先、顧客又は上長の信頼、信用等を損なう又は損なうおそれのある言動をしてはならない。

(3) 従業員は、自らの行為や発言やその結果に対して社会人として責任を持ち、誤り等があったときは誠実な対応を^(ママ)とならなければならない。

第103条（包括条項）

従業員は、前各条の他、道徳上問題のある言動や、会社の従業員としてふさわしくない言動をしてはならない。