

命 令 書 (写)

申立人 福岡地区合同労働組合
代表執行委員 X 1

被申立人 株式会社 ファビルス
代表取締役会長 Y 1

上記当事者間の福岡労委平成25年(不)第5号ファビルス不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年4月4日第1941回及び同月11日第1942回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員五十君麻里子、同大石桂一、同後藤裕、同鶴田滋、同井上智夫及び同南谷敦子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ファビルスは、本命令書写し交付の日から10日以内に次の文書を申立人福岡地区合同労働組合に交付しなければならない。

福岡地区合同労働組合

代表執行委員 X 1 殿

平成 年 月 日

株式会社ファビルス

代表取締役会長 Y 1

当社が、事前に貴組合と協議することなく平成24年度の賃上げを実施したことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を行わないよう留意します。

2 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、①被申立人株式会社ファビルス（以下「会社」という。）が、申立人福岡地区合同労働組合（以下「組合」という。）の平成25年度における賃上げ等の春闘要求に関し、団体交渉（以下「団交」という。）開催前に賃上げに関する具体的回答を何ら示さず、また、団交事項について協議・決定できる権限を有する者を団交に出席させず、会社の考えを押し付け、その後一切の協議に応じなかったこと、及び、②事前に組合と協議することなく平成24年度の賃上げを実施したことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号及び3号に該当し、並びに、③会社が、組合員X2（以下「X2」という。）の疾病について労働災害（以下「労災」という。）としての取扱いをしないことが労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、組合が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、平成25年度における賃上げ等の春闘要求に対し、誠実に交渉に応じなければならない。
- (2) 会社は、平成24年度の賃上げを事前に組合と協議することなく、一方的に実施したことに対して文書により謝罪しなければならない。
- (3) 会社は、X2の疾病について労災としての取扱いをしなければならない。

(4) 上記(1)ないし(3)に係る陳謝文の手交及び揭示

3 本件の主な争点

(1) 平成25年度における賃上げ、夏季一時金等の春闘要求に関する団交での会社の対応は、団交拒否及び支配介入に該当するか。

(2) 会社は、平成24年度の賃上げに関し、事前に組合と協議した上で実施したといえるか。

実施していない場合、そのことは団交拒否及び支配介入に該当するか。

(3) 会社が、X2の疾病について労災としての取扱いをしないことは、同人が組合員であるゆえの不利益取扱い及び支配介入に該当するか。

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労働組合である。申立時（平成25年5月17日）の組合員数は55名であり、会社が雇用している組合員は2名である。

(2) 被申立人

会社は、昭和33年10月22日に設立され（設立時の名称は福岡ビルサービス株式会社であり、その後現在の社名に変更した。）、肩書地に本社を置くビルメンテナンス等を業とする株式会社であり、申立日現在、1,600名の従業員を有している。また、福岡の本社のほか、九州を中心に大分県や熊本県等に地方支社や営業所を置いている。

2 会社に雇用されている組合員

(1) X2

X2は、平成元年3月6日、正規雇用の警備員として会社に採用され、平成12年7月31日、組合に加入した。平成15年10月、X2は警備員から清掃員へ職種転換を命じられ、会社の特別清掃班に配属された。

特別清掃班の業務は、主に福岡市内にある会社の契約先のオフィスビル、商業施設、官公庁やマンションを巡回し、床面清掃、ゴミ回収、ワックス

塗布、カーペット清掃等を行うものである。

〔乙１２号証（以下「乙１２」と略記。以下これに準じて表記。）〕

（２）X３（以下「X３」という。）

X３は、平成９年６月９日、正規雇用の警備員として会社に採用され、平成２０年３月１４日、組合に加入した。

３ 従前の労使関係

（１）確認書の締結について

平成１３年１０月１１日、組合と会社は、以下の内容の確認書（以下「本件確認書」という。）を締結した。

確認書 甲 株式会社 ファビルス 乙 福岡地区合同労働組合 甲と乙とは、甲社員・乙組合員 X２（以下、丙という。）並びに X４（以下、丁という。）の賃金・労働条件に関する団体交渉を本日開催し、下記のとおり合意に達したのでここに確認する。 記 甲は、今後、丙並びに丁の身分・地位・賃金・労働条件に関する一切の事項については、乙と事前に協議の上、決定する。
--

本件確認書中に氏名が記されている X４（以下「X４」という。）は、本件確認書締結当時会社の従業員であり、平成１３年８月２０日、組合に加入したが、平成１４年２月１２日、組合を脱退した者である。

組合においては、本件確認書締結後にも、数名が加入・脱退したが、現在、会社の従業員である組合員は X２と X３の２名である。なお、本件確認書の内容は、締結時から現在に至るまで変更されていない。

〔甲３８、甲３９、乙１、第１回審問 X１本人陳述（以下「審① X１本人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

（２）過去の不当労働行為事件

ア 平成１９年４月２５日、組合は、会社が組合の情宣活動を理由に予定されていた団交への出席を拒否する旨通知したことが労組法７条２号及び３号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済の申立て（平成１９年（不）第３号事件）を行ったが、和解が成立し、同年１２月２８日、組合は同申立てを取り下げた。

イ 平成２１年１月２０日、組合は、会社が組合の情宣活動を理由に組合が申し入れた団交を拒否したこと、及び当委員会において不当労働行為救済申立事件に係争中であることを理由に組合が申し入れた団交を拒否したことが、労組法７条２号及び３号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済の申立て（平成２１年（不）第１号事件）を行った。

この事件について、平成２２年１月２２日付けで、当委員会は、一部救済命令を発した。

同年２月１５日、会社は、この命令を不服として中央労働委員会に、再審査申立て（平成２２年（不再）第９号事件）を行ったが、平成２３年８月３１日付けで、この再審査申立ては棄却された。

この命令を不服として、会社は、東京地方裁判所に、救済命令取消請求訴訟（平成２３年（行ウ）第５６９号事件）を提起したが、後記第２の４（３）の和解により、会社は訴えを取り下げた。

ウ 平成２３年８月２６日、組合は、会社が団交において人件費総額を明らかにする資料を開示せず誠実に交渉に応じなかったことが労組法７条２号に該当する等として、当委員会に不当労働行為救済の申立て（以下「平成２３年（不）第８号事件」という。）を行った。同申立ては、平成２４年５月１０日、後記第２の４（３）に示すとおり、和解の成立により取り下げられている。

４ 平成２４年度賃上げについての団交等の経緯

（１）平成２４年３月１４日、組合は、会社に対し、概ね以下の内容の春闘要求を行い、同月２１日までに文書で回答するよう求めた。

ア X２の基本給を５千円及びX３の基本給を１万４千円それぞれ賃上げすること。

イ X２及びX３の職能給をそれぞれ２千円賃上げすること。

ウ 平成２３年度決算書を開示すること。

〔甲１〕

(２) 平成２４年３月１９日、会社は、組合の３月１４日付けの要求に対し、概ね以下の内容の回答書を組合に交付した。

ア 基本給及び職能給については、現時点において賃上げする判断には至っていないが、今後の業績の推移を見守り判断したい。

イ 平成２３年度決算書については、例年どおり貸借対照表及び損益計算書を開示する。

〔甲２〕

(３) 平成２４年４月２６日、平成２３年（不）第８号事件について、「被申立人は、団体交渉において申立人から要求された場合には、人件費に関する資料を示すなど、誠実に対応する。」等を内容とする和解が成立し、組合は、同年５月１０日、同事件の申立てを取り下げた。

〔甲２６〕

(４) 平成２４年５月２５日、会社は、全従業員の基本給を５００円賃上げ（以下「本件賃上げ」という。）して、給与を支給した。賃上げする場合、会社では、毎年５月分の給与からこれを実施することとなっている。なお、給与支給日は毎月２５日である。

〔審①X１本人、審②X３証人〕

(５) 平成２４年５月３１日、組合は、文書で会社に対し、概ね以下の内容の夏季一時金要求を行い、同年６月１２日までに文書で回答するよう求めた。

ア X２及びX３の夏季一時金を春闘における基本給要求額の１．５か月分とすること。

イ 平成２０年度以降の従業員の人件費総額と役員報酬総額、組合要求どおりに賃上げを実施した場合の人件費増加予想額等をそれぞれ年度ごとに開示すること。

〔甲５〕

(６) 平成２４年６月８日、X２に対しては、本件賃上げを行った後の基本給１３８，０００円の１．３か月分、X３に対しては、本件賃上げを行った後の基本給１２１，９００円の１．３か月分の夏季一時金が支給された。

〔甲６〕

(７) 平成２４年６月１１日、会社は、上記（５）の組合からの要求に対し、

概ね以下の内容の回答書を交付した。

ア 夏季一時金は、同年6月8日に支給済みである。

イ 開示要求については、平成23年（不）第8号事件についての和解条項のとおり、団体交渉において貴組合から要求された場合には、誠実に対応する所存であるものの、現時点では開示には応じかねる。

〔甲6〕

（8）平成24年6月19日、組合のX1代表執行委員（以下「X1代表」という。）は、会社に、電話で団交を申し入れ、同年7月4日に団交が開催されることとなった。

〔審④Y2証人〕

（9）平成24年7月4日、組合からX1代表外5名、会社からY2総務部長（以下「Y2総務部長」という。同人は、平成13年以降、毎年多数回の組合との団交に出席しており、平成22年からは団交責任者として出席している。）及びY3顧問（以下「Y3顧問」という。）が出席し、団交が開催された。

本件賃上げに関し、組合は、組合員の賃金、労働条件に関して事前に協議するという本件確認書を結んでいるにもかかわらず、団交での協議を経て決定されなかったことは労働組合の存在を否認するものであると述べ、事前に賃上げすることを組合に知らせなかった理由を尋ねた。これに対し、会社は、賃上げについては、最後の最後まで業績の判断がつかず、協議する時間がなかったが、次回からは事前に協議したい旨回答するとともに、本件確認書が現在も有効なのかどうか疑問である旨述べた。

次に組合が、本件賃上げを決定した時期及び賃上げ額を500円と決定した理由を尋ねると、会社は、組合員以外の従業員も実際に賃金が支払われて初めて賃上げを知ったという状況であり、事前に団交申入れができないくらい遅い時期に決定した旨、また、原資の額から見てどの位の賃上げが可能なのか試算した上で決定した旨回答した。

続いて組合が、本件賃上げの対象者の範囲と人数を尋ねたところ、会社は、賃上げしたのは正社員のみで、パート従業員は賃上げしておらず、賃上げしたのは900名である旨回答した。

さらに、組合は、管理職、役員も賃上げされたのかどうか、また、基本給以外に手当等は増額されたのか尋ねたところ、会社は、管理職、役員は

賃上げしていない、手当等は増額されていないと回答した。

また、前記（５）イに記載した組合による開示要求に関し、会社は、平成２０年度から平成２３年度の人件費総額を口頭で説明し、その他の事項については、開示するには今後２週間ないし２０日間必要であると回答した。

〔甲 ７、乙 １ ７〕

- (10) 平成２４年８月１日、組合からＸ１代表外６名、会社からＹ２総務部長及びＹ３顧問が出席し、団交が開催された。

前回の団交に引き続き本件確認書が現在も有効かどうかは議題となり、組合は、本件確認書が有効であることを前提として現在まで協議してきている旨述べ、会社は、本件確認書は締結してから１１年経っており、これが現在も有効かどうかにかかわらず、組合との協議には応じており、団交を拒否したことはない旨述べた。

また、会社は、平成２０年度から平成２３年度にかけての役員報酬総額、従業員の賞与及び給与の総額並びに従業員数を組合に口頭で開示した。

〔甲 １ ６、乙 １ ３、乙 １ ５〕

- (11) 平成２４年８月２２日、団交が開催され、組合からＸ１代表外７名、会社からＹ２総務部長及びＹ３顧問が出席し、会社と組合は、本件確認書が事前協議約款として現在も有効であることを確認した。

また、組合は、会社に対して年度ごと（平成２０年度～２４年度）に従業員の給与体系（会社には月給制、日給制、時給制の従業員がそれぞれ存在する。）別の会社内における最低の賃金額を開示することを求めた。

〔甲 １ ７、乙 １ ４〕

- (12) 平成２４年９月１９日、組合からＸ１代表外７名、会社からＹ２総務部長及びＹ３顧問外１名が出席し、団交が開催された。

夏季一時金要求について、組合は、過去に会社が組合の賃上げ及び夏季一時金要求に応じられない場合、組合の要求額と実際に支払われた賃金の差額を解決金として別途支払うという解決金方式で妥結したことがあったと述べ、今回も同様の方式により解決することを求めた。それに対して、会社は、解決金方式は従業員間の公平の点から問題があると考えている旨述べ、組合は、この件について次回までに再検討することを会社に求めた。

また、会社は、年度ごと（平成２０年度～２４年度）の会社内における

最低の賃金額を、月給・日給・時給の給与体系別に開示した。

〔甲 1 8、乙 1 8〕

- (13) 平成 2 4 年 1 0 月 1 7 日、組合から X 1 代表外 6 名、会社から Y 2 総務部長及び Y 3 顧問外 1 名が出席し、団交が開催された。

平成 2 4 年度賃上げ及び夏季一時金について、組合は、平成 1 7 年度、平成 1 8 年度と解決金方式で解決してきており、今回も解決金方式で解決したいと会社に求めたが、会社は、今後は解決金方式はとらないという会社の考えは変わらない旨述べた。

また、会社は、今年度のこれまでの経営状況について、売上げは増加しているが、損益は厳しい見通しであり、最終的には決算処理をして確定しないと分からないが、営業ベースでの損益はプラスとなっている旨説明した。

〔甲 1 9〕

- (14) 平成 2 4 年 1 1 月 2 2 日、組合は、会社に対し、X 2 及び X 3 の冬季一時金を春闘における基本給要求額の 2 か月分とすることを内容とする冬季一時金要求を行い、同年 1 2 月 5 日までに文書で回答するよう求め、同年 1 2 月 1 2 日に団交を行うことを申し入れた。

〔甲 4 0〕

- (15) 平成 2 4 年 1 2 月 1 0 日、会社は、基本給の 1 . 3 5 か月分の冬季一時金を支給した。

〔甲 2 0〕

- (16) 平成 2 4 年 1 2 月 1 2 日、組合から X 1 代表外 7 名、会社から Y 2 総務部長及び Y 3 顧問が出席し、団交が開催された。

会社は、冬季一時金を基本給の 1 . 3 5 か月分で支給したことについて、本年度決算の予測を含めての試算が根拠であると説明した。会社は、その試算の内容として、1 月から 3 月にかけて行われる官公庁の管理委託業務の入札結果が今年は良かったが、来年の見込みは不明である旨、ここ数年で 2 0 数件の管理契約先を失っており、新たな顧客もあるが、差し引き 1 5 件程管理契約先が減っている旨説明した。さらに、会社は、社会保険料、消費税等による会社の負担増が予想され、企業を取り巻く環境は厳しい旨述べた。

また、Y 2 総務部長が、今年の冬季一時金は基本給の 1 . 3 か月分とす

るか1.35か月分にするか2案あったが、経営判断で1.35か月にしたと説明したところ、組合は、誰が決定したのかと質した。これに対し、Y2総務部長は、取締役会が決定したと回答した。

〔甲20〕

5 平成25年度賃上げ及び夏季一時金に関する団交経過

(1) 平成25年2月21日、組合は、会社に対し、概ね以下の内容の平成25年度賃上げ等の春闘要求を文書により行い、同年3月6日までに文書で回答するよう求めるとともに、同年3月20日に団交を開催するよう申し入れた。

ア X2の基本給を143,500円とし、X3の基本給を136,400円とすること。

イ X2及びX3の職能給を23,000円とすること。

ウ X2及びX3の夏季一時金を基本給に関する春闘要求額の1.5か月分とすること。

エ 平成24年度の決算書を開示すること。

オ X2の凍傷治療に関すること（具体的な要求内容は後掲第2の6(3)に記載）。

〔甲10〕

(2) 平成25年3月6日、会社は、上記(1)の組合からの要求に対し、概ね以下の内容の回答書を交付した。

ア 基本給及び職能給の賃上げの可否については、会社は、現時点においては判断には至っていない。賃上げするしないについては組合へ事前通告を行う。

イ 夏季一時金の支給については、平成25年上半期の業績の推移を見守り判断する。

ウ 平成24年度の決算書については、貸借対照表及び損益計算書を開示する。

エ X2の凍傷治療に関すること（具体的な回答内容は後掲第2の6(5)に記載）。

〔甲11〕

(3) 平成25年3月27日、組合からX1代表外8名、会社からY2総務部

長及びY3顧問が出席して、団交が開催された。

組合は、賃上げと夏季一時金要求の回答を会社に求めたが、会社は、未だ賃上げするかどうか結論が出ていないと回答した。会社は、現在行われている平成25年度の官公庁からの業務受注に関する入札の結果が4月上旬に出るので、その結果を踏まえて結論を出すと説明し、賃上げについて4月末までに回答することを組合に約束した。

会社は、この日の団交で貸借対照表及び損益計算書を開示した。組合は、社会保険料及び退職年金の掛金の総額を開示するよう求めた。

〔甲21、審③Y2証人〕

(4) 平成25年4月24日、組合からX1代表外13名、会社からY2総務部長及びY3顧問が出席して、団交が開催された。

この団交で組合は、再度、春闘要求についての回答を会社に求め、会社は、未だ結論が出ていないので回答できないと述べた。

組合は、最終回答を通知されるだけでは団交を行う意味がないので、最終回答ではなく、交渉の前提となる一次回答を出すよう会社に要求した。これに対して、会社は、4月末日までに文書で回答すると述べた。

また、会社は、会社の社会保険料と退職年金の掛金の総額を口頭で開示した。

〔甲28〕

(5) 平成25年4月30日、会社は、組合に対し、回答書を交付した。この回答書には、平成25年度の賃上げは実施しない、及び夏季一時金については、組合の要求を受け入れることは困難であると記載されており、その理由について「昨年末の総選挙において、政権が自由民主党に変わり、安倍政権が発足して4ヶ月余、・・・景気回復の兆し^(ママ)見え始めているとはいえ、ヨーロッパの通貨不安等の懸念される要素が払拭されてはいません。このような状況のなか、わが社を取巻く環境は、同業他社との競合や受託料金の減額、また入札制度の弊害等により厳しさは一層増す状況です。」と述べていた。

〔甲12〕

6 X2の疾病について

(1) X2の勤務する特別清掃班の事務所は、福岡市博多区東光1丁目の御笠

川沿いに所在する鉄骨・スレート２階建て建物である。事務所の１階は倉庫であり、２階には倉庫のほかに事務室と休憩室がある。冷暖房設備は２階の休憩室にしかなかった。

平成１７年１０月頃、Ｘ２は、会社から特別清掃班の他の従業員と一緒に巡回清掃せず、事務所内の倉庫に残って仕事をするように指示を受けた。以後、Ｘ２は、平成２５年３月５日に病気休暇をとるまでの間、事務所内の倉庫で管理契約先の企業等が日常使用している業務用マットの洗浄等の仕事をしていた。

業務用マットの洗浄作業は、ホースを使って水洗浄するため、作業中に足が濡れることがあり、Ｘ２は、長靴を履いて作業していた。この業務は、月に３回程度あり、Ｘ２は、この業務１回ごとに１日かけて行っていた。Ｘ２の業務はマットの洗浄作業以外には、倉庫内外の掃き掃除や清掃用機材の搬入等だけであったため、業務用マットの洗浄がない時は、倉庫１階の出入り口付近に座っていることが多かった。

Ｘ２の勤務時間は、７時３０分から１６時３０分までであり、うち１１時３０分から１２時３０分までが休憩時間であった。

特別清掃班は、現場責任者と４名程度の従業員で構成されており、Ｘ２以外の従業員は、朝の出社時のほか、昼食時間や巡回作業の合間に２階の休憩室を利用していた。休憩室は、事務室の奥にあり、事務室に常駐する従業員はいなかった。

また、Ｘ２以外の従業員が巡回清掃に出ている間、事務室には鍵がかけられておらず、出入りは自由にできた。しかし、Ｘ２は昼食時間以外に休憩室を利用することはなかった。

〔甲２３、甲２４、甲２５、乙１２、審①Ｘ２証人、審②Ｙ４証人、審③Ｙ４証人〕

(２) 平成２５年２月１５日、Ｘ２は、足先に水膨れができる等の異常を感じたため、医療法人朝日クリニック内科・皮膚科（以下「朝日クリニック」という。）で診察を受けた。

〔審①Ｘ２証人〕

(３) 平成２５年２月２１日、組合は、同日付けの春闘要求の一項目として、会社に対し、Ｘ２の疾病について、概ね以下の内容の要求を行った。

ア Ｘ２の凍傷治療を労災適用とすること。

イ 特別清掃班事務所一階に、冷暖房器具を設置すること。

〔甲 1 0〕

(4) 平成 2 5 年 3 月 5 日、X 2 は、朝日クリニックで右足中指壊死との診断を受けた。

(5) 平成 2 5 年 3 月 6 日、会社は、同日付けの回答書において、上記 (3) の組合要求に対し、X 2 が凍傷となった事実を確認しておらず、団交の場において話し合う旨回答した。

〔甲 1 1〕

(6) 平成 2 5 年 3 月 8 日、X 2 は、朝日クリニックにおいて、右足中指を切断する手術を受けた。

〔乙 3〕

(7) X 2 は、朝日クリニックから、平成 2 5 年 3 月 1 1 日付けで、以下の内容の診断書の交付を受け、会社に病欠届とともに提出した。

病名 右第 3 趾壊死（糖尿病による）

上記診断にて H 2 5 . 3 . 8 右第 3 趾を切断しました。H 2 5 . 3 . 6 ~ 3 . 8 まで自宅安静しました。また、H 2 5 . 3 . 1 1 ~ 3 . 1 5 まで自宅安静を要します。

〔乙 3、審① X 2 証人〕

(8) 平成 2 5 年 3 月 2 7 日の団交の際に、組合は、X 2 の疾病について、以下の内容の平成 2 5 年 3 月 2 5 日付け診断書を会社に提出した。

病名 右第 3 ・ 4 趾壊死、糖尿病、右足凍傷疑

H 2 5 . 2 初め会社で寒い所にいた後より右第 3 ・ 4 趾が壊死をおこしたと言う。やがて右第 3 趾の壊死がひどくなり切断、その後細菌感染が右足底部に広がり現在ドレーンを 2 本入れ毎日洗浄中。糖尿病もひどく（H b A 1 c 1 0 . 1）約 3 ヶ月位の加療が必要だと思われます。

組合は、X 2 の疾病の原因は凍傷であるとの診断を朝日クリニックで受けており、凍傷のため足指の切断に至ったと主張した。また、組合は、X 2 は休憩室に入らないよう現場責任者から言われていた旨述べた。これに対して、会社は、一般的に凍傷は氷点下となるような低温にさらされることが原因で生じるものであり、常識的に考えて特別清掃班の事務所で、そのような状態にあったとは考えにくい、また、X 2 がなぜ暖房設備がある

休憩室に入らなかったのか事実関係を調べたいと回答した。また、会社は、3月11日付けの診断書には「糖尿病による」と記載されており、X2が長年糖尿病に罹患していたことも要因になっているのではないかと述べた。

なお、これまで組合は、X2が休憩室の利用を禁じられている旨を団交で主張したことはなかった。

〔甲15、甲21、審①X2証人〕

- (9) 平成25年4月24日の団交において、組合は、X2の疾病について、労基署へ労災申請手続をしないのか会社に質したところ、会社は、X2は過去20年間にわたり糖尿病に罹患しており、右足指の壊死は糖尿病によって起こったとみるのが一般的であり、会社としては労災によるものとは考えていない旨述べた。

また、組合は、X2が特別清掃班の他の従業員から嫌がらせを受け、休憩室に入ることができず、特別清掃班の事務所の1階倉庫は寒くて暖房もないため凍傷になったと主張した。これに対し、会社は、調査したところX2に休憩室に入るなどと言った従業員はおらず、また、X2の業務内容は、氷点下となるような低温にさらされるようなものではなく、凍傷になる原因には当たらないと考えていると述べ、会社として労災申請手続をとるつもりはない旨回答した。

〔甲28〕

- (10) 会社のこれまでの例では、通常、従業員が業務中に負傷した場合には、当該従業員から労災保険給付に関する請求書を提出させ、同請求書の証明欄に会社として証明内容を記載した上で、労働基準監督署に同請求書を提出しており、年間に5件程度、労災申請手続をとっている。

なお、今回のX2の疾病について、X2が、自身で労災申請手続をとることはなかった。

〔甲29、甲32、審①X2証人、審③Y2証人〕

- (11) 会社が保有しているX2の健康診断個人表では、X2の空腹時血糖値(mg/dl)は、平成15年が212、平成16年が235、平成17年が254、平成18年が174、平成19年が277、平成20年が228、平成21年が241、平成22年が183、平成23年が249、平成24年が263であった。日本糖尿病学会編の「科学的根拠に基づく糖尿病診察ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）」における糖尿病の

コントロール指標によれば、血糖値が160以上の場合「不可」に該当するとされており、X2の血糖値は、これを大きく超えていた。また、平成25年3月25日付けの朝日クリニックの診断書では糖尿病と密接な関係を有するHbA1c（ヘモグロビン・エイワンシー）の値は10.1%であり、この数値もガイドラインのコントロール指標によれば「不可」に該当する8.4%以上を上回っていた。

〔乙2、乙10〕

7 本件申立て及び本件申立後の労使関係

- (1) 平成25年5月17日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。
- (2) 平成25年5月24日、会社は、従業員に5月分の給与を支給したが、平成25年度の賃上げはなされていなかった。

〔審①X1本人〕

- (3) 平成25年6月10日、X2に対して、基本給138,000円の1.3か月分、X3に対して、基本給121,900円の1.3か月分の夏季一時金がそれぞれ支給された。

〔甲29〕

- (4) 平成25年7月3日、組合からX1代表外6名、会社からY2総務部長及びY3顧問が出席して、団交が開催された。

この団交において、組合は、会社の同年4月30日付け回答書で「景気回復の兆し見え始めている^(ママ)」としていたにもかかわらず、昨年は500円の賃上げをして、今年は賃上げしなかった理由を会社に尋ねた。会社は、過去13年間、賃上げをしなかったことも考慮して昨年は僅かであるが賃上げをした、今年は営業収入が横這いであり、利益率が落ち込んでいる状況に鑑みて賃上げはできないと判断するに至った旨説明した。組合は、賃上げの見送りを判断したのは誰なのか尋ね、Y2総務部長は取締役会である旨答えた。組合が、賃上げの決定をできる取締役が団交に出席することを会社に求めたところ、Y2総務部長は、団交に関し、自分が会社の委任を受けている旨述べた。

また、組合は、回答書の「ヨーロッパの通貨不安等の懸念される要素が払拭されてはいません。」ということが、会社の経営状態とどのような関係があるのかを会社に尋ねた。会社は、不安な国際情勢が改善されれば、

世界経済が上向きになり、日本経済もよくなるということである旨説明し、会社の現在の経営状況として、ビルメンテナンス業は、未だ景気が上向いたと実感することはできず、実際、入札等では単価を落として落札している旨組合に説明した。

〔甲 2 9〕

- (5) 平成 2 5 年 8 月 7 日、組合から X 1 代表外 8 名、会社から Y 2 総務部長及び Y 3 顧問が出席して、団交が開催された。組合が、会社の税引き後純利益が 5, 0 0 0 万円あるのになぜ賃上げできないのか、いくら利益があれば賃上げできるのか、会社に質したところ、会社は、これだけの利益が出ればこれだけの賃上げができると単純にいえるものではない旨回答した。

また、組合が、株主に対して配当を行っていることを質したところ、会社は、株主が会社の大切な出資者であることから、株主配当は重要な営業政策であることを説明した。さらに、会社は、バブル景気が終了する平成 2、3 年頃までは会社の営業収益は右肩上がりであり、6 8 億から 6 9 億円の収益があったが、ここ数年は 6 1 億円程度であり、7 億から 8 億円減少していることを説明した。

〔甲 3 0、審③ Y 2 証人〕

第 3 判断及び法律上の根拠

1 平成 2 5 年度賃上げ等に関する協議について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合の要求に対して「未だ結論が出ていないので回答できない。」との回答を繰り返し、賃上げ要求等に関する団交に先立って賃上げに関する具体的回答を何ら示さなかった。

イ また、会社は、賃上げ等の決定権のない者を団交責任者として団交に参加させ、賃上げ等について協議・決定できる者を参加させていない。

ウ さらに、会社は、平成 2 5 年度は賃上げを実施しない、夏季一時金については組合の要求を受け入れることは困難であるとの最終的な結論を一方的に押し付け、その後一切の協議に応じなかった。

エ これらの会社の行為は、労組法 7 条 2 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、長年の団交を通じ、繰り返し、会社の考えを説明するとともに、決算書を開示し、人件費等の補足説明も行ってきたのであり、会社が最終的な結論を一方的に押し付け、その後一切の協議に応じなかったとの主張は事実に反する。

したがって、平成25年度賃上げ等に関する協議における会社の対応は、労組法7条2号及び3号に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、会社は組合の要求に対して「未だ結論が出ていないので回答できない。」との回答を繰り返し、賃上げ要求等に関する団交に先立って賃上げに関する具体的回答を何ら示さなかった旨主張するので、以下検討する。

確かに、会社は、組合の平成25年2月21日付けの賃上げ等の春闘要求に対し、同年3月6日付けの回答書で、基本給及び職能給については、現時点においては判断に至っていない旨、及び夏季一時金の支給については、今期上半期の業績の推移を見守り判断する旨回答し、その後の同年3月27日と4月24日の団交においても、未だ結論が出ていない旨回答している。

しかし、賃上げ要求等に関する団交に先立って会社が回答内容を示さなければ賃上げ等に関する協議ができないというものではないと考えられるし、使用者としては経営の状況から賃上げするかどうか等の判断をあらかじめ示すことが困難な場合もあり得るのであるから、会社が、組合の要求に対する賃上げに関する具体的回答を事前に何ら示さなかったことが団交拒否に当たるという申立人の主張は、採用することができない。

イ 申立人は、会社が団交の交渉員として、賃上げ等について協議・決定できる者を参加させていないと主張する。

しかし、使用者は、団交に当たり総務部長等の労務管理上相応の地位にある者に交渉権限を与え、交渉員とすることができるのであって、団交事項について責任ある応答ができる者を出席させれば足りるものである。

Y2 総務部長は、会社の労務管理を総括する総務部長の職にある者で

あり、前記第２の４（９）認定のとおり、平成１３年以降、組合との団交に頻繁に出席しており、平成２２年からは団交責任者として出席していることからすれば、同人が交渉員としての権限において不十分であるとはいえず、また以下のウで述べるとおり同人は実際の団交でも責任のある応答を行っているものと認められる。

よって、会社が団交に協議・決定できる者を出席させていないとの申立人の主張は採用することができない。

ウ 申立人は、会社が最終的な結論を一方的に押し付け、その後の一切の協議に応じなかったと主張するので、以下検討する。

平成２５年４月３０日に会社から組合に交付された回答書は、会社が賃上げ等の前に回答を示したものであり、この回答書を前提として、組合と会社の間で協議が開始されるものであるから、この回答をもって会社が最終的な結論を一方的に押し付けたとまでは評価することはできない。

また、前記第２の７（４）認定のとおり、同年７月３日の団交において、会社は、同年４月３０日付けの回答書の内容や会社の経営状況について説明している。さらに、前記第２の７（５）認定のとおり、同年８月７日の団交においても、会社は、会社の経営状況等について説明している。

その他にも、同年３月２７日の団交において、会社は、貸借対照表及び損益計算書を開示し、前記第２の４（１０）及び（１２）認定のとおり、平成２４年度には平成２４年８月１日の団交及び同年９月１９日の団交において、平成２５年度賃上げ等に関する協議の基礎的資料となると考えられる人件費の状況について組合の求めに応じて回答している。

以上のとおり、会社は、賃上げ等をできない事情について組合に説明し、その根拠を裏付ける資料も提示しているのであって、これらの事実からすれば、会社が組合の要求事項について自らの結論を一方的に押し付け、一切の協議に応じなかったとまでは評価することはできない。

エ 以上検討したところによれば、会社が、組合の要求に対して賃上げ要求等に関する団交の実施前に回答を示さなかったとしても、そのことは団交拒否に当たるとはいえず、また、会社は、団交に相応の交渉権限を有する者を出席させ、経営状況等を説明し、組合と協議していることか

らすれば、平成２５年度賃上げ等に関する協議における会社の対応は、団交拒否には該当せず、また支配介入にも該当しない。

２ 平成２４年度賃上げについて

（１）申立人の主張

会社は、組合と会社の間で本件確認書が締結されているにもかかわらず、組合に対して何の連絡もなく、話し合いもせずに本件賃上げを決定した。この会社の行為は、組合を無視するものであり、労組法７条２号及び３号に該当する不当労働行為である。

（２）被申立人の主張

本件確認書の締結後、組合において組合員の変動があったが、確認書は更新されず、確認書に記載されている対象組合員と実際の組合員に齟齬が生じている状態が長期にわたり続いていた。また、過去の団交で、組合は、本件確認書の存在を根拠に団交を申し入れたことはなく、平成１９年に５００円賃上げした際にも、申立人から本件確認書に違反している等の主張はなかった。

当事者双方ともに、これまで本件確認書を明確な根拠として団交を行ったことはなく、会社は、従前からの慣行に従って団交を行ってきたのであり、平成２４年５月に事前協議がないまま賃上げしたことをもって、直ちに本件確認書に違反していると断じることはいできない。

また、会社は、平成２４年７月４日、同年８月１日及び同年８月２２日の団交において、今後の賃上げ時には事前に説明することを約束し、組合も、同年８月２２日の団交においてこれを了承した。組合は、既に話し合いにより解決した事項を正当な理由なく蒸し返しているにほかならない。

したがって、本件賃上げに関する会社の対応は、労組法７条２号及び３号に該当しない。

（３）当委員会の判断

ア 団交拒否について

本件賃上げについて、最初に団交が行われたのは平成２４年７月４日と認められ、賃上げ以前に協議はなされていない。

しかし、組合は、平成２４年３月１４日、会社に対して組合員の賃上げ等を含む春闘要求を行ったものの、本件賃上げについて団交を申し入

れたのは同年6月19日であり、賃上げがなされた同年5月25日以前には、団交を申し入れていない。

このように、団交の申入れがなされていない以上、会社が団交を拒否する余地はないのであるから、事前協議が行われなかったことをもって団交拒否に該当するということとはできない。

イ 支配介入について

本件確認書は、平成13年10月11日に開催された団交において、X2とX4の賃金・労働条件に関する合意を书面化したものである。

被申立人の主張するように、本件確認書が締結されてから相当の期間が経過しており、しかも、本件確認書の対象者はX2とX4であるところ、その後、組合員の加入・脱退による変動を生じ、現在、会社に雇用されている組合員はX2とX3の2名となったため、本件確認書記載の対象組合員と現在の組合員には齟齬が生じている。これらの事情からすれば、会社が、本件確認書が現在も有効であるかどうか疑問を抱いたとしても無理からぬところである。

しかしながら、X2に関しては、本件確認書締結時から現在に至るまで継続して組合員の身分を有しているのであるから、本件確認書の解約の手續がなされていない以上、本件確認書の効力を否定すべき理由はなく、本件確認書は期間の定めのない労働協約として現在も有効であると考えられる（労組法15条3項参照）。

被申立人は、当事者双方ともに、本件確認書を明確な根拠として団交を行ったことはなく、従前からの慣行に従って団交を行ってきたものであり、事前協議がないまま、本件賃上げを行ったことが直ちに本件確認書違反となるものでないと主張する。しかし、本件確認書の解約の手續が適法に実施されていない以上、たとえ時間的に切迫していたとはいえ、X2の賃金について事前協議を申し出なかった会社の対応は、本件確認書に違反するものであるといわざるを得ない。なお、仮に本件確認書が失効していたとしても、組合から春闘要求がなされていたにもかかわらず、同要求のひとつである平成24年度賃上げについて何らの協議も行わなかった会社の対応は、時間的に切迫していたことを考慮したとしても、組合の存在を軽視するものといわざるを得ない。

また、被申立人は、団交において、X2との関係で本件確認書を破棄

する意向はないことを伝えた上で、今後の賃上げ時には事前に説明することを約束し、申立人も了承しているとして、本件申立てを不当な蒸し返しである旨主張する。しかし、前記第2の4の(9)から(13)までに認定のとおり、組合が、会社が事前協議を行わなかったことを不問とする、あるいは不当労働行為の申立てを行わないとする旨述べた事実は認められず、申立人が既に話し合いにより解決した事項を正当な理由なく蒸し返しているとの被申立人の主張は、採用することができない。

よって、会社が事前に組合と協議することなく本件賃上げを実施したことは、組合の存在を軽視ないし無視するものといわざるを得ず、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

3 X2の疾病の労災取扱いについて

(1) 申立人の主張

会社の組合嫌いの体質は、全従業員にまで及んでおり、X2に対するいじめ、嫌がらせは日常化している。X2は、休憩室から追い出され、冷暖房のない倉庫の中で凍傷を負うに至った。しかし、会社は、X2が組合員いじめ、差別の結果、凍傷に至った事実を認めず、会社として労災申請の手続をとろうとしない。

このような対応はX2の組合活動を嫌悪したものであって、労組法7条1号に該当し、また、組合に対する支配介入であるから労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

X2の疾病の原因は、医学的な見地にに基づき判断されるべきであり、朝日クリニックの平成25年3月11日付けの診断書の内容に照らして、X2の糖尿病が原因であることは改めて指摘するまでもない。

そもそも、会社は、X2個人が労災申請することを否定していないのであるから、組合員であることを理由に労災申請手続において差別的取扱いをしているとの申立人の主張に根拠がないことは明白である。

なお、申立人は、X2の疾病の原因として同人の倉庫内での職務遂行の実態を指摘し、これが上司や同僚からのいじめに基づくものであったとも主張するが、そもそも、従前の団交でこのような事実の存在が主張されたことはない。

また、X 2 は、自らの言動によって職場内で孤立していたのであり、自らの判断により倉庫内での勤務を続けていたのであって、職場でのいじめがあったとの主張は全く事実と反する。

したがって、X 2 の労災申請手続に関する会社の対応は、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、X 2 に対するいじめ、嫌がらせにより X 2 が休憩室を利用できず凍傷を負うに至ったにもかかわらず、会社は X 2 の組合活動を嫌悪して、労災申請手続において同人に不利益な取扱いを行った旨主張する。

そこで、X 2 の疾病に対する会社の対応は、「不利益な取扱い」に当たるか、当たる場合には、そのことが X 2 の正当な組合活動の故をもってなされたものであるかどうかについて、以下検討する。

X 2 の疾病に関しては、以下の事実が認められる。

- a X 2 は、福岡市内の中心部に所在する建造物内で業務を行っていたことや、前記第 2 の 6 (1) に認定した X 2 の業務内容からすれば、特別清掃班の事務所で凍傷となるほどの寒冷の状態が生じていたかどうか明らかでない。
- b 前記第 2 の 6 (8) 認定の平成 25 年 3 月 25 日付けの診断書では、その病名として「右第 3・4 趾壊死、糖尿病、右足凍傷疑」とされているものの、凍傷は「疑」とされており、「H 25. 2 初め会社で寒い所にいた後より右第 3・4 趾が壊死をおこしたと言う」との記載は、X 2 自身による説明が記載されたものであると考えられる。一方、この診断書より先に提出された前記第 2 の 6 (7) 認定の同月 11 日付けの診断書では、病名は「右第 3 趾壊死（糖尿病による）」とされており、凍傷については全く言及がない。
- c 前記第 2 の 6 (9) で認定したとおり、会社は、X 2 の健康診断個人票を保有しており、それによれば平成 15 年以降の X 2 の空腹時血糖値が、ガイドラインが示す糖尿病のコントロール指標で「不可」に該当するほどに高い数値であり、会社は X 2 の糖尿病が相当悪化していることを把握していた。

以上の a ないし c の事実からすると、会社が X 2 の疾病を 20 年来の

持病である糖尿病に起因したものであると考えたとしても、それは無理からぬところであるといわざるを得ない。

また、労働者災害補償保険法施行規則第23条第1項が、「保険給付を受けるべき者が、事故のため、みずから保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合には、事業主は、その手続を行うことができるように助力しなければならない」と定めることからすれば、労災保険に関する請求は、本来被災した労働者本人等がみずから行うことが予定されていると解すべきであるところ、本件X2の疾病に関しては、同人がみずから請求の手続を行うことが困難である事情は認められないにもかかわらず、同人が請求を行った事実は認められない。

さらに、同条第2項では、事業主は、保険給付を受けるべき者から保険給付を受けるために必要な証明を求められたときには、すみやかに証明することが義務付けられているが、本件X2の疾病に関しては、同人が会社に対して事業主としての証明を求めた事実は認められない。

以上に加えて、X2の疾病が、前記第2の6（10）で認定したような、会社において業務中の災害により負傷した過去の例と異なるものであることも考慮すると、本件疾病について会社が、これまでの例と異なり、進んで労災申請手続をとらなかったことをもって、「不利益な取扱い」に該当するとまでは解し難い。

なお、申立人は、X2が組合員であるがゆえにいじめや嫌がらせを受けて、休憩室を利用できず凍傷に至ったとも主張する。しかし、仮にX2が休憩室を利用しなかったことがいじめや嫌がらせのためであったとしても、申立人の請求する救済内容の趣旨は、会社に労災申請手続をとらせることであるところ、会社が労災申請手続をとらないことが、そもそも「不利益な取扱い」に当たるとはいえないのであるから、それ以前の問題であるX2の疾病とX2が休憩室を利用しなかったこととの間の因果関係について検討する必要は認められない。

イ 以上のことからすれば、X2の疾病に対する会社の対応は、「不利益な取扱い」とはいえず、それがX2の正当な組合活動の故をもってなされたか否かを検討するまでもなく、労組法7条1号の不利益取扱いに該当するとはいえない。

また、会社が労災申請手続をとらないことが、組合弱体化につながる

と認められる特段の事情もないことから、労組法 7 条 3 号の支配介入にも該当しない。

4 救済の方法

会社が、平成 24 年度賃上げを事前に組合と協議することなく実施したことは、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。その救済について、申立人は、文書による謝罪並びに陳謝文の手交及び掲示を求めているが、本件における救済方法としては、主文をもって足りると思料する。

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 26 年 4 月 11 日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊞