

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 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25年(不)第11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26年6月10日第1946回、同月20日第1947回、同年7月2日第1949回、同月17日1951回、同月25日第1952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

被申立人鴻池運輸株式会社は、申立人福岡地区合同労働組合の団体交渉申入れに対して、団体交渉ルールの設定については東京地方裁判所の判決を待って対応する旨、又は、交渉人数については同組合に5名以内に限定するよう求める旨回答することなく、団体交渉に応じなければならない。

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。）25年6月10日付けでなした被申立人鴻池運輸株式会社（以下「会社」という。）に対する団体交渉（以下「団交」という。）申入れに対し、会社が、同月19日付けで、①団交ルールの設定については、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）の判決を待って対応する、②交渉人数について組合側に5名以内に限定するよう求める、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、組合の25年6月10日付けの団交申入れに対して、中央労働委員会（以下「中労委」という。）命令の即時履行については、東京地裁に対し命令の取消しを提訴する予定であり、団交ルールの設定については同地裁の判決を待って対応するなどの回答をし、団交を拒否してはならない。

(2) 上記(1)に係る謝罪文の掲示

3 本件の主な争点

組合の25年6月10日付けの団交申入れに対し、会社が、同月19日付け文書で、①団交ルールの設定については、東京地裁の判決を待って対応する、②交渉人数について組合側に5名以内に限定するよう求めると回答したことは、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（25年11月1日）の組合員数は55名である。なお、申立時から結審時（26年4月9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支店を有している。従業員数は、企業全体で約12,500名である。

2 23（不）14号事件に係る県労委命令前の労使関係

(1) X2の就労開始等

X2（以下「X2」という。）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、会社との契約期間2か月又は半年の有期雇用契約を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に勤務していた。

(2) 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に法令遵守と機密保持に関する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。

(3) 22年6月23日の団交（第1回団交）

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。

(4) 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。

(5) 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まま終わった。

(6) 第2回団交後の労使関係

ア 22年8月28日、組合は、会社に対し、文書で、第2回団交において会社が短時間で退席したことにつき抗議し、団交ルールを設定を議題とする団交を要求した。

イ 22年9月8日、会社は、上記ア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たない、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。

(7) 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。

(8) 22年10月6日の団交（第3回団交）

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。

(9) 22年10月19日の団交（第4回団交）

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。

(10) 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。

(11) 22年11月29日の団交（第5回団交）

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。

(12) 22年（不）第3号不当労働行為救済申立て

22年12月9日、組合は、会社を被申立人として、福岡県労働委員会（以下「県労委」という。）に対し、以下の内容等の救済を求める不当労働行為救済申立て（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。

ア 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。

イ 上記ア及び「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。」に係る被申立人による謝罪文の掲示

(13) 23年1月11日の団交（第6回団交）

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。

(14) 23年3月8日の団交（第7回団交）

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でほしい、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。

(15) 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、団交ルールの設定は議題とされなかった。

(16) 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。

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。

(17) 第9回団交以降の労使関係

ア 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。

イ 23年9月15日、会社は、上記ア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。

ウ 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等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。

エ 23年9月22日、会社は、上記ウ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等を文書で回答した。

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。

オ 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等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。

(18) 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。

本団交では、団交ルールの設定については、議題とならず協議されなかった。

(19) 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

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

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

(イ) 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

a 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。

b 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) 会社に対するその余の申立てを棄却する。

同命令書の写しは、23年10月28日、両当事者に交付された。

- イ 会社は、この命令を不服として、同年11月10日、中労委に再審査申立て（23年(不再)第74号鴻池運輸不当労働行為再審査事件。以下「23（不再）74号事件」という。）を行った。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。
- (20) 22（不）3号事件に係る県労委命令後の会社回答
- ア 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、団交ルールの設定等（以下「11.14団交要求事項」という。）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月から継続し、これが慣例となっていた。
- イ 23年11月21日、会社は、上記ア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等と回答（以下「11.21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。
- ウ 23年11月30日、組合は、上記イの回答に対して、「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。
- エ 23年12月5日、会社は、上記ウ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。
- (21) 23年（不）第14号事件不当労働行為救済申立て

23年12月14日、組合は、会社を被申立人として、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（23年（不）第14号鴻池運輸不当労働行為救済申立事件。以下「23（不）14号事件」という。）を行った。

ア 会社は、11.21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。

イ 上記アに係る謝罪文の掲示

〔以上（1）から（21）まで乙第43号証（以下「乙43」と略記。以下これに準じて表記。）、「乙44」〕

(22) 23（不）14号事件申立後の労使関係

ア 24年1月30日、組合は、会社に対し、11.14団交要求事項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日までにを行うこと、などを求めた。

イ 24年2月8日、会社は、上記11.14団交要求事項に対して、11.21回答のとおり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。

ウ 24年2月17日、組合は、上記イの会社の回答に対して、会社が上記アの同年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発した。

エ 24年3月5日、組合は、会社に対し、11.14団交要求事項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月16日までにを行うこと、などを求めた。

オ 24年3月15日、会社は、上記11.14団交要求事項に対して、11.21回答のとおり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。

カ 24年3月25日、組合は、上記オの会社の回答に対して、会社が上記エの同月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発した。

キ 24年6月11日、組合は、会社に対し、11.14団交要求事項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月20日までにを行うこと、などを求めた。

ク 24年6月19日、会社は、上記11.14団交要求事項に対して、

11. 21回答のとおりと回答するとともに、団交日程として、同年7月3日、同月5日及び同月10日を提案した。

ケ 24年7月2日、組合は、上記クの会社の回答に対して、会社が上記キの同年6月11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。

コ 24年9月14日、組合は、会社東京支社に対し、組合と会社の間の交渉の経緯を説明した上で、早期の解決を会社本社に働きかけるよう申し入れ、この申し入れに対する回答を同月26日までに行うこと、などを求めた。

サ 24年9月25日、会社は、上記コの組合の申し入れに対して、「貴労働組合との団体交渉につきましては、従前から申し上げている通り、開催することについてやぶさかではありません。」と回答するとともに、団交日程として、同年10月16日、同月17日及び同月30日を提案した。

〔乙29、乙30、乙31、乙32、乙33、乙44〕

- 3 23（不）14号事件に係る県労委の棄却命令發出と組合の取消訴訟提起
(1) 県労委は、23（不）14号事件について、24年10月26日付けで組合の申立てを棄却した。

同命令のうち、団交ルールの設定については中央委の再審査命令を待つて対応するとの会社の11. 21回答が団交拒否に当たるとする組合の申立てを棄却する旨の判断要旨は、次のとおりである。

ア 本件当事者間では、団交を行うに際して、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常態化していたことが認められ、これに加えて、11. 21回答に併せて会社は、団交について開催希望日を組合に提案していることが認められる。この回答での記載も、従来からの取扱い同様、会社が組合の要求する団交議題についての見解をあらかじめ表明したものであって、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。

イ 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つ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。

ウ 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、その具体案を提示するなど、実質的な協議が行われ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、11.21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も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。

〔乙44〕

(2) 組合は、この命令を不服として、25年4月22日、福岡地方裁判所に取消訴訟を提起した。

4 23 (不) 14号事件に係る県労委命令後の労使関係

(1) 24年11月12日、組合は、会社に対し、11.14団交要求事項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月21日までにを行うこと、などを求めた。

〔乙34〕

(2) 24年11月21日、会社は、上記11.14団交要求事項に対して、11.21回答のとおりと回答するとともに、団交日程として、同年12月6日、同月11日及び同月18日を提案した。

〔乙35〕

(3) 24年11月30日、組合は、上記(2)の会社の回答に対して、会社が上記(1)の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発した。

〔乙36〕

(4) 25年1月21日、組合は、会社に対し、11.14団交要求事項を議

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月30日までにを行うこと、などを求めた。

〔乙37〕

- (5) 25年1月30日、会社は、上記11.14団交要求事項に対して、11.21回答のとおりと回答するとともに、団交日程として、同年2月19日、同月21日及び同月22日を提案した。

〔乙38〕

- (6) 25年2月8日、組合は、上記(5)の会社の回答に対して、会社が上記(4)の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。

〔乙39〕

- (7) 25年3月4日、組合は、会社東京支社に対し、組合と会社の間交渉の経緯を説明した上で、早期の解決を会社本社に働きかけるよう申し入れ、これに対する回答を同月13日までにを行うこと、などを求めた。

〔乙40〕

- (8) 25年3月13日、会社は、上記(7)の組合の要求に対して、「貴労働組合との団体交渉につきましては、従前から申し上げている通り、開催することにやぶさかではありません。」と回答するとともに、団交日程として、同年3月26日、同月27日及び同年4月3日を提案した。

〔乙41〕

- (9) 25年3月25日、組合は、25年3月22日に会社の団交要員であった勤労部参事Y2（以下「Y2参事」という。）に電話したところ、Y2参事は、会社の回答は従前と同様であると回答したことから、嚴重に抗議する旨の抗議文を發した。

〔乙42〕

5 中労委の棄却命令発出と会社の取消訴訟提起

- (1) 中労委は、23（不再）74号事件について、団交拒否に正当な理由がないとして、25年5月15日付けで会社の再審査申立てを棄却した。
- (2) 会社は、この命令を不服として、25年7月4日、東京地裁に取消訴訟を提起した。

6 23（不再）74号事件に係る中労委命令後の会社回答

(1) 25年6月10日、組合は、会社に対し、「中労委命令の即時履行」、団交ルールの設定等を議題とする団交を要求し、日時は迫って協議すること、組合側の出席者は10名以内とすること、これに対する回答を同年6月19日までに行うこと、などを求めた。

〔甲1〕

(2) 25年6月19日、会社は、上記(1)の組合の要求に対して、「2013年5月15日付中労委命令の即時履行については、東京地裁に対し、命令の取消しを提訴する予定です。」、「従いまして、団体交渉のルールの設定につきましては、東京地裁の判決を待って対応させていただきます。」、「なお、交渉人数は当社は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7月9日、同月10日及び同月18日を提案した。

〔甲2〕

(3) 25年7月1日、組合が電話で、団交要員を5名以内とする会社側主張は中労委命令で否定されたのであるから考え直すべきでないかとY2参事に尋ねたところ、Y2参事は、組合側団交要員を5名以内に限定したいとする従来の姿勢を変えず、組合の組合側交渉員10名との提案に対して、Y2参事は、従前と同様5名以内である旨回答した。

〔甲12〕

(4) 25年7月11日、組合は、本件回答に対して、会社が上記(1)の同年6月10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。

この抗議文において組合は、中労委命令は行政命令であり、取消訴訟の提起によりその効力が妨げられることはなく、即時履行義務が法的に存在し、会社には即時の団交応諾義務があること、また、従前と同様組合側の団交要員を5名以内に限定されたいとの回答は、団交ルールの設定のための団交応諾を命じた中労委命令を無視する行為であることを主張した。

〔甲3〕

(5) 25年9月13日、組合は、会社東京支社に赴き、組合と会社の間での交渉の経緯を説明した上で、早期の解決を会社本社に働きかけるよう申し入れ、これに対する回答を同月25日までに行うことを求めた。

〔甲4〕

(6) 25年9月25日、会社は、上記(5)の組合の申入れに対して、「貴労働組合との団体交渉につきましては、従前から申し上げている通り、開催することについてやぶさかではありません。」、「交渉人数については、当社は4名であるので貴組合も5名以内に限定して下さい。」、「なお、2013年5月15日付中労委命令の即時履行につきましては、東京地裁に対し、命令の取消しを提訴しておりますので、団交ルールの設定等については、東京地裁の判決を待って対応させていただきます。」と回答するとともに、団交日程として、同年10月10日、同月21日及び同月29日を提案した。

〔甲5〕

(7) 25年10月2日、組合は、上記(6)の会社の回答に対し、「この回答によると、組合側出席者を5名以内と限定しているが、当方は10名参加の予定である。それでも、団交開催には応じるという趣旨か。第2回団交時のように、僅か5分で退席するというような事態を招かないことを、文書にて予め表明されたい。その表明を受けて、日時、場所の協議をしたい。」と要求し、これに対して同月9日までに回答することを求めた。

〔甲6〕

(8) 25年10月9日、会社は、上記(7)の組合の要求に対して、「貴労働組合との団体交渉につきましては、従前から申し上げている通り、開催することについてやぶさかではありません。なお、過去の団体交渉は、当社4名、貴労働組合5名の交渉人数で問題なく開催されてきましたので、今後貴労働組合の交渉人数は5名以内に限定して下さい。」と回答した。

〔甲7〕

(9) 25年10月12日、組合は、上記(8)の会社の回答に対し、組合側から10名団交に参加するので、第2回団交時のように、会社は僅か5分で退席することのないよう文書で表明するよう要求した。

〔甲8〕

(10) 25年10月18日、会社は、上記(9)の組合の要求に対して回答せずに、従前どおり交渉人数は5名以内に限定するよう求めた。

〔甲9〕

(11) 本件労使間で団交が行われたのは、23年10月4日が最後で、その後団交は行われていない。

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は、東京地裁の判決を待つて対応するとの回答について

(1) 申立人の主張

会社は、取消訴訟を提起したから中労委命令に従わなくてもいいとばかりに団交拒否を続けているが、中労委命令は行政命令であり、執行力を持つものである。取消訴訟の確定判決が出て初めてその効力が無効になるのであって、取消訴訟を提起したことにより中労委命令の効力が否定されるべきものではない。

会社は、団交ルールの設定について団交で協議する意思はなく、東京地裁の判決待ちであり、その次は東京高裁そして最高裁へと時間稼ぎしているにすぎない。

団交ルールの設定に関する協議を拒否しておいて、「団体交渉の開催自体を拒否した事実はない。」と強弁する被申立人の姿勢は、まさに労組法7条2号の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合の要求する団交議題は、①25年5月15日付け中労委命令によって支持された県労委命令の即時履行について、②団交ルールの設定について等であるところ、①中労委命令については目下、東京地裁で行政訴訟として係争中であるから、その確定を待つて対応するという回答は何ら不当なものではないし、②組合は、従来より団交の申入れに際し、会社の見解を文書で回答せよと要求していた。会社は、これに応じて6月19日付けで会社見解を回答した上で、団交について開催希望日を申し送っている。

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。

(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2

(3)以降に認定したとおり、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団交に応じるように求めたが、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事件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発した（前記第2の2(19)ア）（22（不）3号事件）。

本件労使間で団交が開催されたのは23年10月4日の第10回団交が最後であり、その後団交は行われておらず、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（23（不）14号事件）。また、前記第2の6で認定したとおり、本件回答時に至っても団交の出席人数を巡って労使が対立していたことに鑑みれば、団交ルールについての協議の必要性は未だ失われてはいないというべきである。

また、当委員会が発した「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」旨の命令は、中労委命令によって維持されており、その効力は、取消訴訟が提起されたとしても否定されないことはいうまでもない。たとえ、取消訴訟の係属中であっても、会社としては、命令の内容について異議を留めると明言した上で、とりあえず団交に応じるなどの対応も考えられるところである。

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応諾する義務があったといえることができる。

イ 不当労働行為の成否について

(ア) 前記第2の3(1)のとおり、当委員会は、24年10月26日付けの23（不）14号事件命令において、「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」との会社の11.21回答に記載された文言は、その「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。」と判断した。しかし、会社は、同命令発出後も、組合の団交の開催要求に対して、「11.21回答のとおり」との回答を繰り返した。

(イ) その後、中労委は、25年5月15日付けで、会社の再審査申立てを棄却した。これを受け、組合が、25年6月10日付けで本件団交

申入れを行ったところ、会社は、同月19日付け文書で、団交ルールの設定については、従来の「中労委の命令を待って対応する」を「東京地裁の判決を待って対応する」と置き換えた回答を行った。

組合は、同年7月1日、会社の団交メンバーであるY2参事に電話し、組合の団交要員を5名以内とする会社側主張は中労委命令で否定されたのであるから考え直すべきでないかと質したが、同人は、従前と同様5名以内に限定されたいとの回答を行った。

会社は、組合のその後の団交申入れに対しても、団交日程は提案するものの、「団交ルールの設定については、東京地裁の判決を待って対応する」との回答を一貫して続けており、当委員会が、22(不)3号事件命令で、「団交ルールを設定を議題とする団交を拒否してはならない」ことを命じて以降、当該団交は、2年を経過した本件申立時においても行われていない。

(ウ) 以上(ア)及び(イ)の経緯に鑑みれば、本件労使間で、組合からの再三の団交要求にもかかわらず、これまで2年以上にわたり団交ルールの設定に関する団交が行われていない原因は、主として「中労委の再審査命令を待って対応する」、「東京地裁の判決を待って対応する」などの回答を頑なに繰り返す会社の対応にあると、いまやいわざるを得ず、これらの対応は、団交ルールの設定に関する団交拒否を不当労働行為と判断した当委員会の救済命令が確定するまで協議を行う意思がないと会社が表明したものと評価せざるを得ないのであって、「東京地裁の判決を待って対応する」との会社回答は団交拒否の正当理由とは認められない。

したがって、組合が、会社は団交ルールの設定について団交で協議する意思はなく、時間稼ぎをしているにすぎないと判断し、会社からの団交日程の提案を受けても日程の調整をしなかったことは、やむを得ない対応であったというべきである。

よって、組合の25年6月10日付けで行った団交申入れに対して、会社が同月19日付けで、「団交ルールの設定については、東京地裁の判決を待って対応する」と回答したことは、団交ルールの設定に関する協議を実質的に拒否した労組法7条2号の不当労働行為である。

2 交渉人数に関する回答について

(1) 申立人の主張

組合は、団交に組合側が10名参加しても、5分で退席することのないよう会社に態度表明するよう求めているが、会社は、態度表明しないで相変わらず5名以内という条件に固執している。

このことからすれば、会社が設定した交渉人数5名以内という団交ルールに組合が従わない限り、団交には応じないという会社の姿勢は明らかである。

このような交渉人数について労使で協議すべきとする法の趣旨を理解しようとしめない会社の姿勢こそが団交拒否であり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

申立人は、25年6月10日付けの団交要求に対する会社の回答をとらえて団交拒否に当たると主張し、本件申立てに及んだものであるが、会社は団交の開催自体を拒否した事実はない。

団交というのは利害が対立する労使間の議論の場であるから、要求に対する回答の内容が意に沿わないことがあることは理の当然であって、その回答内容が気に入らなければ団交の席で議論すれば足りる話であって、それこそが本来の団交のあるべき姿である。

回答が気に入らないとして団交の席につかなかった組合の方こそ団交を拒否しているのであって、会社が団交拒否の不当労働行為を行ったとするいわれはない。

(3) 当委員会の判断

一般に労働組合の団交申入れに対して、使用者が交渉人数について合理性のない条件を提示し、それに固執したことが原因となって団交が開催されなかったと認められる場合には、正当な理由のない団交拒否に該当すると考えられる。

本件について見ると、前記第2の2(3)(5)(8)(14)のとおり、会社は22(不)3号事件に係る県労委命令発出前の団交に際しても、また、前記第2の2(19)の県労委、5(1)の中労委命令発出後も、前記第2の6(2)(3)(6)(8)(10)のとおり、組合の団交要求に対し繰り返し「交渉人数は当社は4名であるので、貴組合も5名以内に限定されたい。」との回答を

行っている。

なるほど、会社の主張する5名という組合の交渉人数それ自体は、相当性を欠くものではないが、他方、組合の求める10名もまた相当性を欠くものではないのであって、第1回団交以来約4年間一貫して維持しなければならないほどの合理性は認められない。また、団交場所が貸会議室であることからすれば、交渉人数が多少増えたとしてもより大きな会議室を借りればよいのであって、5名という交渉人数にこだわらなければならない特段の理由が、会社に存するものとは認められない。

また、県労委命令ならびに中労委命令発出後も、会社は再考の姿勢を示すことなく、前記第2の6(3)(6)のとおり、組合が、会社に中労委命令に従って10名の参加を認めるよう促しても、依然として5名に限定する旨回答し、固執している。

このような頑な対応に加えて、会社が、組合に対して、「団交ルールの設定につきましては、東京地裁の判決を待って対応する」と回答していることからすると、組合が、会社には積極的に協議する意思がないとの疑念を抱き、あえて団交に臨まなかったのも、無理からぬところがある。本件労使間では、前記第2の2(18)の第10回団交以来、団交が開催されていないが、その原因は、このような会社の姿勢に負うところが大きいと見るべきである。

以上のことからすれば、組合が25年6月10日付け要求書で申し入れた団交が開催されていないことの原因は、会社が、「交渉人数は当社は4名であるので、貴組合も5名以内に限定されたい。」と回答したことにあったと見ることができ、会社が交渉人数に関して本件回答をしたことは、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

3 救済の方法

上記判断のとおり、会社が、組合の団交申入れに対して行った本件回答はいずれも労組法7条2号に該当する不当労働行為であり、その救済方法としては、主文のとおり命じることとする。

4 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 4 3 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 6 年 7 月 2 5 日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ⑩