

# 命 令 書 写

申立人 静岡県焼津市中港一丁目2番3号  
静岡一般労働組合  
執行委員長 X 1

被申立人 静岡県焼津市惣右衛門1280番地の18  
株式会社マルテ小林商店  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の静労委平成26年(不)第2号事件について、当委員会は、平成27年1月29日第1476回公益委員会議において、会長公益委員鈴木孝裕、公益委員伊藤みさ子及び同笹原恵が出席し、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

申立人静岡一般労働組合(以下「組合」という。)と被申立人株式会社マルテ小林商店(以下「会社」という。)は、組合員X2(以下「X2」という。)の退職条件を議題として、平成24年12月14日から平成25年7月5日にかけて4回の団体交渉を実施し、さらに、当委員会におけるあっせん手続きも行ったが解決に至らなかった。その後、組合は、第5回団体交渉を申し入れたが、会社は、組合要求に変わりがなければこれ以上交渉しても意味がないとして応じなかった。

本件は、このことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、平成26年2月17日、組合が救済の申立てを行い、その後、平成26年4月28日に第5回団体交渉が実施されたものの、組合の要求に対しゼロ回答を繰り返す会社の対応が不誠実であるとして、組合が請求する救済の内容を変更した事案である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

会社は、X2の退職条件を議題とする組合との団体交渉において、誠実に対応すること。

#### 3 争点及び当事者の主張の要旨

(1) 争点

X 2 の退職条件を議題として、平成 24 年 12 月 14 日から平成 26 年 4 月 28 日にかけて、5 回にわたり開催された団体交渉において、会社は誠実に対応したか。

(2) 申立人の主張

X 2 の退職に関する問題解決のために、就業規則に退職金の規定があれば規定どおりに、規定がなくても 14 年の長期継続勤務を評価し平均賃金の 1 か月分を退職手当金として支払うこと、また、会社の Y 2 専務取締役(以下「Y 2 専務」という。)が「考えてみる」とした未消化有給休暇 15 日分についてもそれに相当する補償をすることを要求したが、会社は、法律的にも就業規則上でも支払義務はないとしてゼロ回答を繰り返し、既に第 2 回団体交渉時から組合の要求が変わらないなら裁判所など第三者の判断を仰ぎたいと表明するなど、団体交渉に応じてきたものの組合要求に歩み寄ることなく、不誠実な対応に終始してきた。

(3) 被申立人の主張

5 回にわたる団体交渉に加えて、本件不当労働行為救済申立前には労働委員会のあっせんにも応じ、組合の要求に応じられない法的根拠を繰り返して説明するとともに、X 2 が使用していたアパートの補修費の免除を提案するなど誠実に対応してきた。

組合との交渉は平行線であり、組合の要求に応じなければ不誠実だとでも主張しているかのような組合の主張こそ不当といわざるを得ない。

## 第 2 当委員会の認定した事実

当委員会が認定した事実は、以下のとおりである。

### 1 当事者

(1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、外国人労働者を含む地域の労働者で組織されている労働組合で、本件申立時の組合員は 300 人である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に事務所及び工場を置き、水産加工を主たる業務とする株式会社で、審問終結時の従業員数は 23 人である(正社員 12 人、パートタイマー 2 人、外国人実習生 9 人)。

【審問調書 1 号 38 頁】

### 2 X 2 が組合に加入するまでの経緯

(1) X 2 の採用

日系ブラジル人(滞在資格：永住者)である X 2 は、平成 10 年 6 月に雇用期間の定めのない時間給の従業員として会社に採用された。

【乙 6】

(2) 就業規則の改正

就業規則は、正規従業員(正社員及び出向社員)用のほかパートタイマー用があり、平成 22 年 10 月 1 日付けで、いずれも改正されている。

改正前の就業規則では従業員の身分に関する定義が現行の就業規則に比し明確でなかった点があった。

会社は、パートタイム従業員が会社に対し退職金の支払を求めて裁判となった事件を踏まえて就業規則を改正し、改正後はいずれの就業規則においてもパートタイムの定義を明らかにした。

【乙 1、乙 2、審問調書 1 号 28～29 頁、同 32～33 頁、同 35 頁】

(3) X 2 の解雇

会社は、X 2 が無断欠勤を繰り返し、過去 2 回にわたり注意を受けたにもかかわらず、全く反省することなく平成 24 年 9 月 12 日にも無断欠勤をしたとして、同人の処遇を検討し、普通解雇することとした。

Y 2 専務は、平成 24 年 9 月 18 日に口頭により X 2 に解雇を予告し、会社は同年 10 月 20 日付けで同人を解雇した。

【甲 8、乙 6、審問調書 1 号 22～23 頁】

(4) 解雇予告後の欠勤

X 2 は、Y 2 専務から解雇予告を受けた際、「有休は全部使って良い。もしそれでも有休が残れば考えてみよう」といわれたとし、解雇予告を受けた翌日の平成 24 年 9 月 19 日から同年 10 月 20 日まで本来出勤すべき 17 日間について、パートタイム就業規則第 14 条あるいは第 20 条に規定されている欠勤する場合の手續や有給休暇請求の手續をとらず出勤しなかった。

なお、この出勤しなかった 17 日間について、会社は後から有給休暇として認めた。

【甲 7、甲 8、甲 9、乙 1、乙 6、審問調書 1 号 11 頁、同 26 頁】

(5) X 2 の組合加入

平成 24 年 11 月初旬、X 2 は組合に加入した。その理由は次のとおりである。

ア Y 2 専務から解雇予告を受けた際、解雇理由について「ブラジル人を雇うより、給料が安い中国人なら 3 人雇えるため」と説明を受けたが、この解雇理由に納得できない。

イ 今まで直接雇用で 15 年近くも勤めていたので退職金制度があれば退職金の支給を求めたい。

ウ 有給休暇も 15 日分残して退職しているのでそれに相当する補償を求めたい。

【甲 20、審問調書 1 号 3～4 頁】

### 3 団体交渉に至る経緯

(1) X 2 から会社への通知(平成 24 年 11 月 6 日付け「ご通知」)

X 2 は、組合のアドバイスを受け、会社に対し上記「ご通知」と題する文書を送付した。この文書で X 2 は、「今回の解雇には合理的な理由がなく差別的で不当な解雇であり、解雇を認めてはいないが、問題解決のため」として、次のとおり要求した。

ア 解雇で取得機会を失した有給休暇 15 日相当分の支払い。

イ 突然の解雇であるので、解雇予告手当(1 か月分)の支払い。

ウ 退職金に関する規定に該当するようなら退職金の支払い。該当しなくても、勤続年数に相当する退職金または退職手当金の支払い。

【甲 7】

(2) 会社から X 2 への回答(平成 24 年 11 月 12 日付け「ご回答」)

会社は、上記「ご回答」により、「解雇理由はX 2 が連れてきた通訳をとおして説明したが、過去に度々無断欠勤をし、2度警告したにもかかわらず反省の意思が見えず、3度目の無断欠勤をしたため就業規則の「解雇」要件に則り解雇したものである」とした上で、次のとおり回答した。

ア 有給休暇の使用条件は、労働基準法でも会社の就業規則でも事前申請、事前承認が大原則であるにもかかわらず、9月18日に解雇予告を受けた後、9月19日から10月20日まで無断で欠勤した。会社は、X 2 に反省文を提出させることにより事後の申告ではあるが有給休暇を認めた。それ以上は、会社に籍がないX 2 に支払うことはできない。

イ 1か月以上前に解雇予告をしたので、解雇予告手当を支払う必要はない。

ウ 労働基準監督署に届け出ている就業規則が存在し、そこには従業員の身分毎に規程があり、時間給者であるX 2 の場合、はっきりと退職金及び賞与は無しと記されているので退職金を支払う理由はない。また、X 2 と同様な立場で長年勤務し退職した日本人の時間給者にも、この就業規則に則り退職金を支払った事例はない。

【甲8】

(3) 第1回団体交渉の申入れ(平成24年11月30日付け「団体交渉申し入れ書」)

ア 議題

組合は、「X 2 の解雇は「無断欠勤」を口実にした不当解雇であり、事実経過の解明と問題解決のため」として、次の事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

(ア) X 2 を解雇した理由と解雇経過の解明について

(イ) 会社の就業規則及び退職金規定等について

(ウ) 本件解決について

(エ) その他関連する事項

イ 議題に関する確認事項

さらに組合は、団体交渉の際、団交議題に関しておおむね次の点を確認したいとした。

(ア) X 2 を解雇した理由と解雇経過の解明について

a X 2 が平成24年9月18日にY 2 専務から解雇予告を受けた際、「ブラジル人のあなたを雇うより、給料が安い中国人なら3人雇えるので辞めてもらいたい」と言われたことは事実である。

b 解雇理由を「3度の無断欠勤」としているが、X 2 が解雇予告を受けた際、解雇理由は無断欠勤ではなかった。また、担当者と電話が通じず事後連絡になったことはあるが、全く無断で休んではいない。在職中、無断欠勤を理由に、始末書を提出したり、無断欠勤を理由に就業規則違反を指摘されたこともない。

(イ) 会社の就業規則について

X 2 は、入社以降一度も就業規則の説明を受けておらず、その規則自体の存在も知らされていない。

(ウ) 本件解決について

a Y 2 専務は、解雇予告の際、X 2 に、「有休は全部使って良い。もしそれでも有休が残れば考えてみよう」とまで言っており、19 日から有給休暇を使用することを認めている。よって、Y 2 専務が「有休が残ったら考えてみよう」と言った経緯からも、残った有給休暇相当分(15 日分)を要求するのは当然である。

b 会社は、労働基準監督署に届出済みの就業規則に退職金規定がないので退職金を払う理由はないと主張するが、X 2 は同規則が存在することすら説明を受けておらず、時間給労働者が退職金支払の対象外であることも当然知らされていなかった。もし会社に誠意があるなら、就業規則に退職金規定が無くても、直接雇用で 10 年以上勤務した長期間の勤労者に対し、「退職慰労金または退職手当金」などを X 2 が要求することは、何ら不当なことではない。

【甲 9】

#### 4 団体交渉等の実施状況

##### (1) 第 1 回団体交渉の実施(平成 24 年 12 月 14 日)

平成 24 年 12 月 14 日午後 1 時 30 分から約 1 時間 30 分にわたり、第 1 回団体交渉が会社において実施された。なお、実施場所については、第 1 回から第 5 回の団体交渉に至るまで、全て会社であった。

組合からは X 1 執行委員長(以下「X 1 委員長」という。)、X 2 及び通訳 1 名が出席し、会社からは Y 2 専務、Y 3 管理部長(以下「Y 3 部長」という。)及び書記 1 名が出席した。

この団体交渉では次のようなやり取りがあった。

【甲 10、審問調書 1 号 14 頁】

#### ア 解雇理由について

##### (ア) 組合の発言

「ブラジル人を雇うより、給料が安い中国人なら 3 人雇える」として X 2 を解雇しているが、この解雇理由については認められない。さらに、会社は 11 月 12 日付け「ご回答」で解雇理由として無断欠勤をあげているが、本人は事前に電話などで担当者に伝えているし、同僚に伝言したりしている。また、無断欠勤したことによる警告書や始末書などを会社から要求されたことはなかった。

##### (イ) 会社の発言

たしかに中国人実習生の方が給料は安い、解雇理由は無届け欠勤が多いことと、勤務態度が悪くなかったことである。待遇面でブラジル人は他の者より優遇してきた。

無断欠勤については、警告書などの文書は出さなかったが、その都度口頭で注意してきた。よって、就業規則にのっとり、解雇要件を満たしていると判断して解雇した。

【甲 10】

## イ 会社の就業規則と本件解決について

会社は、この団体交渉でパートタイマー就業規則(乙1)を提示してX2が退職金支給対象外であることを説明したが、当該就業規則が平成22年10月1日付けで改正されていること、改正前にも正規従業員用とパートタイマー用の就業規則があったこと及び改正の経緯については、組合から質問がなかったため説明しなかった。なお、その後第2回から第5回に至る団体交渉でも、会社から組合に対しそのような説明はなかった。

一方、組合は、パートタイマー就業規則の写しの提供を要求することはしなかった。その後第2回から第5回に至る団体交渉でも、組合から会社に対しそのような要求はなかった。

【審問調書1号15頁、同28頁、同38~39頁】

### (ア) 組合の発言

X2は在職中に退職金規定などを定めた就業規則や賃金規程などは見せてもらったことはなく、その存在すら知らなかった。よって、退職金規定が適用されるなら支払ってもらいたいと要求したものであり、もし適用されないのであれば、10年以上の直接雇用の勤続実績を評価して、名称を問わないが退職手当金などを要求することは何ら不当な要求ではない。

### (イ) 会社の発言

就業規則は常に事務所に置いてあり、要求があればいつも見せられる状態であった。X2は直接雇用ではあるが正社員でなく、退職金支給の対象にはならない。対象でない限り退職金の支払いはできない。もし支給すれば、他の外国人の社員にも支払わなければならなくなる。

### (ウ) 組合の発言

就業規則は常に事務所に置いてあり、要求があればいつも見せられる状態であったと会社は主張するが、X2は就業規則の存在すら知らされていなかった。

解雇により有給休暇を残したまま退職せざるを得なかったことに加え、10月18日にY2専務から「残った有給は何とか考えるから」と言われていることから、給料の1か月分と有給休暇残日数相当の支給を再度要求する。

### (エ) 会社の発言

退職金規定に該当しない以上、支払いはできない。これまでに、該当しない者に支払ったことはない。給料の1か月分と有給休暇残日数相当分の支払いにも応じられない。平成24年6月頃、X2が夜勤時に鰹節の製造工程の手抜きをして数百万円の損害が発生した。これらのこともあり、これ以上の要求には応じられない。

今後X2が現在住んでいるアパートを出るときの補修費用15~16万円を免除する程度なら検討しても良い。

### (オ) その他

この団体交渉において、「残った有給は何とか考えるから」との発言について、Y2専務は否定も肯定もしなかった。

ウ 今後の交渉についての考え方

(ア) 組合の発言

組合は、労働委員会のあっせんも考えているが、会社が拒否すればできないので、引き続き団体交渉を継続していきたい。

(イ) 会社の発言

組合が更に要求を続けるならあっせんではなくて第三者による法的判断も検討したい。製品不良に関する損害賠償請求についてもこれから弁護士と相談していきたい。

(ウ) 組合の発言

製品不良の損害賠償については初めて聞いたが、今になって提訴することについては納得できない。また、有給休暇に相当する分の支払いをするならアパートの補修費を請求するというについても納得できない。次回団体交渉までに再検討をお願いする。

(I) 結論

協議の結果、年内に第 2 回目の団体交渉を行うことを確認した。

【甲 10】

(2) 第 2 回団体交渉の実施(平成 24 年 12 月 21 日)

平成 24 年 12 月 21 日午後 3 時 30 分から約 1 時間にわたり、第 2 回団体交渉が実施された。組合からは X 1 委員長が出席し、会社からは Y 2 専務、Y 3 部長及び書記 1 名が出席した。

組合は前回団体交渉での要求に対する会社側の回答を求め、会社と次のようなやり取りがあった。

【甲 11、審問調書 1 号 14 頁】

ア 退職金等及び未消化有給休暇分の支払い

(ア) 会社の発言

Y 1 代表取締役社長(以下「Y 1 社長」という。)と相談した結果、退職金等及び未消化有給休暇分の支払いはできない。できるとすれば、アパートの補修費(15～16 万円程度)を会社が支払うことぐらいである。

(イ) 組合の発言

X 2 は Y 2 専務が「有給休暇が残れば何とかする」旨の発言に対して相当額の支払いを求めており、解決案としては決して無理な要求ではないはずである。

また、前回団体交渉で、就業規則は見せてもらえたが、X 2 が規則の存在を知らなければ、就業規則を周知したことにはならない。

(ウ) その他

この団体交渉において、「残った有給は何とか考えるから」との発言について、Y 2 専務は否定も肯定もしなかった。

【甲 11、審問調書 1 号 17～18 頁】

## イ 解決の考え方

### (ア) 会社の発言

組合が更に要求するのであれば、法律的な手段で解決したい。会社としては費用云々よりも、裁判所など第三者がどう判断するのか結果を見たいので、この問題で和解することはできない。さらに、不良品の損害賠償の件も弁護士と相談することになっている。よって、労働委員会でのあっせんにはのれない。

Y 1 社長は、不良品の問題について、X 2 から退職金等の要求がなければ不問とするようであったが、そうでなければ提訴も考えている。

なお、できればあと2～3回程度の話し合いで解決を望む。

### (イ) 組合の発言

損害賠償について、今になって裁判の話を持ち出すのはおかしな話である。

【甲 11】

## (3) 第2回団体交渉後のやり取り

組合は、平成25年1月17日付け「団体交渉申し入れ書」により、本件解決金として平均賃金の1か月分の「退職手当金」及び未消化有給休暇15日相当分を支給することを要求事項として、団体交渉を申し入れた。

これに対し会社は、同月25日付けFAX「要求事項に関するご回答」にて、「何度も説明している通り、法律的にも就業規則からもこのような金銭を支払わなければならない理由はなく、このような要求を続けるのであれば、今後この件に関しては弁護士に一任する」旨通知した。

その後、同月28日に会社代理人Y 4 弁護士(以下「Y 4 弁護士」という。)から組合に対して電話連絡があり、第3回団体交渉は同年2月16日に開催されることとなった。

【甲 12、甲 13、甲 18】

## (4) 第3回団体交渉の実施(平成25年2月16日)

平成25年2月16日午後1時から約1時間にわたり、第3回団体交渉が実施された。組合からはX 1 委員長、X 2 及び通訳1名が出席し、会社からはY 3 部長及びY 4 弁護士が出席した。

### ア 退職金等及び未消化有給休暇分の支払い

組合は、退職手当金として賃金1か月分と、口頭ではあるがY 2 専務がX 2 に約束した未消化有給休暇15日相当分を、本件解決金として支払うことを再度要求した。

会社は、「支払義務のない金銭については応じられないが、X 2 夫妻がアパートを退去する際に発生する補修費用については免除してもよいと考えている」旨回答した。

### イ 今後の交渉

第4回団体交渉の実施については、X 2 夫妻のアパート退去に伴う補修費用が明らかになった後、改めて組合から団体交渉を申し入れることを双方で合意した。

なお、Y 4 弁護士から、「団体交渉とまでいかなくても、私と委員長との話し合い



で解決できればその方が早いので、私の事務所に電話をくれてもかまわない」旨組合に提案があった。

【審問調書 1 号 14 頁、甲 18】

(5) 第 4 回団体交渉の申入れ(平成 25 年 6 月 11 日付「団体交渉申し入れ書」)

X 2 は、Y 3 部長、X 1 委員長、通訳及びアパートを会社に貸している協同組合焼津水産加工センターの担当者立会いのもと、平成 25 年 4 月 15 日に妻とともにアパートを退去した。

組合は、平成 25 年 6 月 11 日付け「団体交渉申し入れ書」により、「アパート退去に伴う補修費用の請求書が会社から送られていないが、これ以上団体交渉を長引かせることは好ましくない」として、「組合要求と本件解決について」及び「その他関連する事項」を議題とする団体交渉を申し入れた。

【審問調書 1 号 28 頁、甲 14】

(6) 第 4 回団体交渉の実施(平成 25 年 7 月 5 日)

平成 25 年 7 月 5 日午後 2 時から約 1 時間にわたり、第 4 回団体交渉が実施された。組合からは X 1 委員長、X 2 及び通訳 1 名が出席し、会社からは Y 3 部長及び Y 4 弁護士が出席した。

【甲 19、審問調書 1 号 14 頁】

ア アパート退去に伴う補修費用

組合は、X 2 のアパート退去に伴う補修費用の請求書が会社から出されていないことの説明を会社に求めたところ、会社は、「4 月 24 日付けの請求書を X 2 の妻へ 4 月 30 日に渡し、受領サインも妻からもらっている」旨回答し、「共同住宅退室精算書」、「共同住宅退室精算請求書」及び「受領書」を提示した。なお、補修費用は 37,800 円であった。

【甲 19、甲 17 の 1 ~ 3】

イ 解決の考え方

(ア) 組合の発言

Y 1 社長は本件の解決をどのように考えているのか。

(イ) 会社の発言

これまでの団体交渉で説明してきたように組合要求には一切応じるつもりはなく、今後、組合から団体交渉を申し込まれても要求が同じなら団体交渉に応じる考えはない。この場合、団体交渉の拒否にはあたらない、また、組合が要求を取り下げないならアパートの補修費免除もなくなる。

(ウ) 組合の発言

組合は団体交渉による解決を求めており、会社はゼロ回答に終始するのではなく、解決のための一定の有額回答を出し、解決を考えてもらいたい。ゼロ回答が続くのならば、労働委員会へあっせんを提起せざるを得ない。

【甲 19】

(7) 労働委員会による労働争議のあっせん

平成 25 年 7 月 23 日、組合は、「本件解決金として、「退職手当金」(仮称)平均賃金

の1か月分と15日分」を要求し、当委員会へ労働争議のあっせんを申請した。

同年9月9日のあっせんにおいて、会社は支払義務のない金銭について支払いに応じられないと主張する一方、X2夫妻のアパート退去に伴うアパート補修費用37,800円を免除することを提案したが、組合はこれを拒否し、あっせんは打ち切られた。

なお、あっせん終了時に組合は、今後も継続して団体交渉を行うことを会社へ申し入れた。

【甲1、当委員会に顕著な事実】

#### (8) 第5回団体交渉の申入れ及び会社の対応

ア 団体交渉申入れ（平成25年10月23日付け「団体交渉申し入れ書」）

組合は、上記「団交申し入れ書」により、「組合の主張と要求はこれまでと変わりはないが、再度自主交渉による問題解決を望む」として、会社へ団体交渉を申し入れた。

【甲2】

イ 会社からの回答（平成25年10月23日付け「ご連絡」）

会社は、上記「ご連絡」により、「組合の要求が従前と変わらなければ、今回また団体交渉を行ったとしても全く意味がないので、組合の要求が従前と変わらないかどうか及び本件解決案をどのように考えているか組合の回答を聞いた上で、団体交渉に応ずるか否か回答する」旨回答した。

【甲3】

ウ 団体交渉再申入れ（平成25年11月7日付け「団体交渉申し入れに関するご連絡」）

組合は、上記「団体交渉申し入れに関するご連絡」により、次のように回答し改めて団体交渉を申し入れたが、会社から回答は得られなかった。

(ア) 組合の要求

組合の基本的な要求は、会社に退職金規定があればその規定どおりに、規定や支給実績がなくてもこれまでの長期間(14年)の勤続実績を評価して、平均賃金の1か月相当分を支給することと、退職時にY2専務が「残りの有給休暇15日分については、考えてみる」とX2に返事をしており、本件を解決するという考え方で15日相当分を支給することの2点で、従前と変わらない。

(イ) 組合としての本件解決案の考え方

本件解決が長期化している原因は、組合要求に対し会社がゼロ回答に終始しているからであり、会社から一定の有額回答が示されれば組合として問題解決の歩み寄りを考えている。

【甲4】

エ 団体交渉再々申入れ（平成25年12月11日付け「団体交渉申し入れに関するご連絡」）

組合は、上記「団体交渉申し入れに関するご連絡」により、重ねて会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社から回答は得られなかった。

【甲 5、甲 6】

(9) 本件申立て

ア 本件申立て

組合は、平成 25 年 12 月 11 日付け「団体交渉申し入れに関するご連絡」による団体交渉再々申入れでも会社から回答が得られなかったことから、平成 26 年 2 月 17 日、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【審問調書 1 号 8 頁】

イ 第 5 回団体交渉実施の合意

平成 26 年 4 月 8 日に行われた本件申立て第 1 回調査期日において、和解協議が実施され、同月 28 日に第 5 回団体交渉を実施することで当事者の合意が得られた。

【当委員会に顕著な事実】

(10) 第 5 回団体交渉の実施(平成 26 年 4 月 28 日)

平成 26 年 4 月 28 日午後 1 時 55 分から約 30 分間にわたり第 5 回団体交渉が実施された。組合からは X 1 委員長及び X 3 執行委員が出席し、会社側から Y 3 部長及び Y 4 弁護士が出席した。

組合は、「団体交渉によって双方が歩み寄り、解決の道を模索したい」旨申し入れたが、会社は、「組合の要求内容は法的には無理であり、解決金による解決も労働委員会へのあっせん申請前ならあり得たかも知れないが、現状では応ずるつもりはない。ただし、X 2 夫妻が退去したアパートの補修費の免除なら既に了解していることであり、これに応ずる」旨回答した。

【甲 16、乙 4】

第 3 当委員会の判断

1 誠実交渉義務

労働組合法第 7 条第 2 号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、団体交渉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。

したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、労働組合の要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示するなどし、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

しかしながら、使用者には労働組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をなす義務までではないのであって、十分な討議ののち双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打ち切りとなったとしても、そのことをもって誠実交渉義務の違反であるとはいえない。

2 判断の基となる事実関係の整理

組合の要求に対し、会社がどのような回答をし、どのような態度で臨んだか、事実関係を整理すると以下のとおりである。

#### (1) 退職金に関する組合の要求と会社の対応

組合は、第1回団体交渉において、X2に退職金規定が適用されるならその規定に基づいて、また、規定に当てはまらない場合には10年以上の直接雇用の勤務実績を評価して退職金を支給することを要求した。

これに対し会社は、パートタイマー就業規則を提示し、同就業規則上パートタイマーは退職金支給対象外となっていることを説明した上で、「パートタイマーであるX2が退職金規定に該当しない以上、退職金の支払いはできない。これまでに退職金規定に該当しない者に支払ったこともない」旨説明した。

その後、第2回及び第3回団体交渉における組合からの支払要求に対し会社は、第2回団体交渉において、「社長と相談した結果、退職金等及び未消化有給休暇分の支払いはできない」旨回答し、第3回団体交渉において、法律的にも就業規則からも支払わなければならない理由はなく、「支払い義務のない金銭については応じられない」旨回答した。

ところで、会社は、過去にパートタイマー従業員が会社に対し退職金の支払を求めて裁判所へ訴えを提起した事件があったことを踏まえて、パートタイマーの定義を明確化するために平成22年10月1日付けで正規従業員用とパートタイマー用の就業規則をそれぞれ改正した。

団体交渉において会社は、就業規則が労働基準監督署へ届出済みであること及び常に事務所に置いてあり要求があればいつでも見せられる状態としていることは説明したが、就業規則が改正されていること、改正前にも正規従業員用とパートタイマー用の就業規則があったこと及び改正の経緯については説明しなかった。

一方、組合は、第1回団体交渉において、「X2は就業規則の存在すら知らされていなかった」と主張し、第2回団体交渉において、「X2が規則の存在を知らなければ周知したことにならない」と主張したが、上記パートタイマー就業規則の写しの提供を要求することもなく、第3回団体交渉以降、パートタイマー就業規則を議論の対象としなかった。

#### (2) 未消化有給休暇15日相当分に関する組合の要求と会社の対応

組合は、会社に対し、Y2専務が平成24年9月18日の解雇予告の際、「有休が残れば考えてみよう」と発言したことを根拠に未消化有給休暇15日相当分の支払いを要求した。

これに対し会社は、第1回団体交渉実施前の平成24年11月12日付け「ご回答」により、「解雇予告後の9月19日から10月20日までの無断欠勤を有給休暇として認めており、会社に籍がないX2にそれ以上支払うことはできない」旨回答した上で、第1回団体交渉において、「有給休暇相当分の支払いには応じられない」旨回答し、第2回団体交渉でも支払いを拒否した。さらに、第3回団体交渉において、退職金と同様に「支払義務のない金銭については応じられない」旨回答した。

なお、第1回及び第2回団体交渉に出席したY2専務は、「有休が残れば考えてみ

よう」との発言について肯定も否定もしなかったが、組合も Y 2 専務に対しそれ以上追及しなかった。

### (3) 紛争解決のための一定の有額回答に関する組合の要求と会社の対応

組合は、会社に対し、第 3 回団体交渉において、賃金の 1 か月分と有給休暇残日数相当分（15 日分）を本件解決金として再度支払いを要求した上で、第 4 回団体交渉において、「解決のための一定の有額回答」を求め、第 5 回団体交渉では、「双方歩み寄りにより解決の道を模索したい」旨提案したが、会社は、いずれにおいても組合要求には一切応じるつもりはないと回答した。

なお、会社は、第 1 回団体交渉時から、「組合要求については応じられないが、X 2 夫妻がアパートを退去する際に発生する補修費用については免除してもよいと考えている」旨回答していた。

### (4) 団体交渉により解決を求める組合に対する会社の対応

会社は、第 1 回団体交渉から、「第三者による法的判断も検討したい」旨表明し、第 2 回団体交渉では、「組合が更に要求するのであれば、法律的な手段で解決したい」旨主張した。

しかしながら、会社は、第 3 回団体交渉に応じ、その席上、X 2 夫妻がアパートを退去する際に発生する補修費用の免除を申し出るとともに、組合代表者と会社代理人弁護士による早期解決に向けた電話での直接交渉も差し支えない旨申し出た。さらに、会社は、第 4 回団体交渉にも応じた。

また、会社は、平成 25 年 9 月 9 日に実施された当委員会によるあっせんが双方歩み寄ることなく打切りとなった後、組合からの団体交渉の申入れに対し、「組合の要求が従前と変わらなければ、今回また団体交渉を行ったとしても全く意味がないので、組合の要求が従前と変わらないかどうか及び本件解決案をどのように考えているか組合の回答を聞いた上で、団体交渉に応ずるか否か回答する」旨回答した。これに対し、組合は、組合の要求は従前と変わらないとした上で一定の有額回答を示すよう要求し、改めて団体交渉を申し入れたが、会社は回答しなかった。

その後、本件申立てがなされた後、第 5 回団体交渉が実施された。

## 3 団体交渉における会社の対応は誠実であったか

前記第 3 の 2 (1) 及び (2) の事実によれば、組合の退職金及び未消化有給休暇分の支払要求に対する会社の説明は、就業規則改正に触れなかった点や未消化有給休暇の取扱いについての Y 2 専務の発言の有無を明らかにしなかった点において問題がなかったとはいえない。

しかしながら、就業規則について組合は、第 1 回及び第 2 回団体交渉において周知不足を指摘したものの、第 3 回団体交渉以降は議論しておらず、更に論議を進展させようとした形跡は認められない。

また、Y 2 専務の「有休が残れば考えてみよう」との発言について組合は、第 1 回団体交渉及び第 2 回団体交渉において、Y 2 専務本人が出席していたにもかかわらず、発言の有無の確認にまでは至っていない。

そして、前記第3の2(3)の事実によれば、組合は第3回団体交渉から、会社に対し、解決金名目での支払や一定の有額回答という金銭給付を求めている。これに対し、会社は、一貫して組合要求には応じられない旨回答しているが、既に第1回団体交渉からX2夫妻がアパートを退去する際に発生する補修費用の免除を提案している。

さらに、前記第3の2(4)の事実によれば、会社は、当委員会のあっせんが打ち切りとなった後の第5回団体交渉申入れに対して無回答であって、そのこと自体は不適切といわざるを得ないが、結果として計5回の団体交渉が実施されたことが認められる。

以上のことを総合すると、会社は、支払要求を繰返す組合と計5回にわたり団体交渉を行い、組合の要求の具体性や追求の程度に応じ一定の説明を行っていたほか、当委員会のあっせんにも応じ、また、アパート補修費用の免除の提案を行っており、合意達成の可能性を模索していたと認められることから、組合要求を拒否したからといって、団体交渉における会社の態度が不誠実であったとはいえない。

#### 4 不当労働行為の成否

上記のとおり、本件における被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条及の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成27年1月29日

静岡県労働委員会

会長 鈴木 孝裕 ⑩