

写

命 令 書

大阪市港区

申立人 G

代表者 委員長 A

大阪市鶴見区

被申立人 H

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成26年(不)第51号事件について、当委員会は、平成27年6月24日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成26年7月7日に申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G

委員長 A 様

H

代表取締役 B

当社が、貴組合が平成26年7月7日に申し入れた団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾

2 陳謝文の手交、掲示及び被申立人のホームページへの掲載

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人の申し入れた団体交渉に応じなかったことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 H （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、古紙卸売業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。

イ 申立人 G （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約100名である。

なお、本件審問終結時、会社で勤務している組合員は、 C 、 D 及び E の3名である（以下、この3名の組合員を「本件組合員ら」という。）。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 会社は、平成25年1月1日付けで、申立外 J （以下「別会社」という。）から事業の譲渡を受けた。その際、これまで別会社の従業員であった者約30名は、会社で雇用されることになったが、その中には本件組合員らが含まれていた。

ところで、これに先立つ平成24年12月18日、組合と別会社及び会社は、組合員の今後の雇用に関し、協議を行った（以下、この協議を「24.12.18協議」という。）。

（乙4、当事者 F ）

イ 会社の賃金は、平成25年1月1日現在の賃金規程によると、基本給、皆勤手当等の諸手当、通勤手当及び超過勤務手当からなり、原則として毎月10日に、前月の労働分が支給されることになっていた。

会社は、従前、別会社の従業員であった者に対しては、平成25年2月から同26年3月支給分の賃金について、賃金規程には定めのない調整手当との名目の手当を支給することなどにより、控除前の賃金額が、従前、別会社で支給されていたのと同額になるように賃金を支給した。

（乙2、乙3、乙4、当事者 F ）

ウ 平成25年4月25日及び同年9月18日、組合と会社との間で団体交渉が行われた

(以下、団体交渉を「団交」といい、この2回の団交をそれぞれ「25年4月団交」、「25年9月団交」という。)

(乙4、当事者 F)

エ 平成26年1月20日頃、会社は本件組合員らそれぞれに対し、平成26年3月支給分を最後に調整手当を支給しない旨述べた。本件組合員らの平成26年4月支給分以降の賃金では調整手当は支給されず、賃金額は、以前より少なくなった。

(乙4、当事者 F)

オ 平成26年7月7日、組合は会社に対し、「要求並びに団体交渉申入書」と題する書面を提出し、組合との協議もなく一方的に賃下げしたことを謝罪し、従前の額に速やかに回復すること等を要求事項とする団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」といい、その申入書を「本件団交申入書」という。)

(甲6)

カ 会社は組合に対し、平成26年7月14日付け文書を送付し、本件団交申入れに応じる考えはない旨回答した。

(甲7)

キ 平成26年9月2日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争 点

本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 使用者側が労使紛争の原因となり得る事項について予め説明し、労働組合からの申入れがあれば団交に応じる姿勢を明らかにしていたにもかかわらず、労働組合側が合理的な期間内に敢えて団交を申し入れなかった場合に、時機に遅れた団交申入れに応じないことには、正当な理由があるというべきである。

(2) 本件において組合は、事業譲渡の際に、賃金保障の合意があったとしているが、そのような事実はなく、組合は、当時から、賃金水準の維持が一時的であることを了知していた。

会社は、本件組合員らに初めて賃金を支給した際にも、調整手当の支給は一時的なものであることを説明し、25年4月団交においても激変緩和措置との言葉も用いて、調整手当の支給は別会社出身者の能力を見極めるまでの一時的なもので、その見極めは1年を目途にする旨述べており、会社は当時、この点に関し団交の申入れがあれば、応じる用意があった。なお、この団交の議題は組合員の賃上げ等であったが、この問題から派生して、会社の賃金に関する考えとして、激変緩和措置の説

明を行ったものである。25年9月団交においても、会社は激変緩和措置は1年を目途に判断する旨を説明した。

さらに、平成26年1月に会社が本件組合員らに調整手当の支給は3月分が最後になることを説明したが、これは、明確な最後通牒であり、団交の申入れの機会としてはこれ以上のものは考え難い。

会社は、平成26年4月の会社から組合あての2通の文書でも団交に応じる用意があることを明言しており、激変緩和措置の終了に関する紛争を事前に防ぐために取り得る手段を尽くしていた。

組合は、事業譲渡の際に、賃金水準の維持が一時的であることを了知して以降、団交権を行使し得る立場にありながら、敢えて団交権を行使しなかった。このことに、労働基準監督署から激変緩和措置の適法性を認められた事情も考え併せると、本件団交申入れに応じなかったことに正当な理由があることは明らかである。

2 申立人の主張

(1) 会社は、本件団交申入れに正当な理由なく応じていない。

(2) 会社は、組合が会社から激変緩和措置の終了について団交を行う機会を複数回にわたり提供されながら、合理的な理由なく、長期間にわたりその機会を活かさなかったなどとするが、会社から組合に対し、団交を行う機会が複数回にわたり提供された事実はない。

24. 12. 18協議において、本件組合員らに対し、従前と同額の賃金水準が維持されることが合意されていた。

平成25年1月から同26年1月の間に、団交は2回しか行われていない。25年4月団交の主たる議題は、会社が住民税の給与からの控除を中止したことであった。また、団交直後に会社が提出した文書からみても、会社は、当時、賃金をどうするかについては決めていなかったのであり、決めていないものが話題になったり、会社が説明するはずはない。また、25年9月団交においても、激変緩和措置についての話し合いは一切行われていない。

本件組合員らへの賃下げ後の平成26年4月の文書の内容は、でたらめなもので、会社と組合との間で、激変緩和措置やその見直しなどといった話が当時からあったと仮装するためのものである。

第5 争点に対する判断

争点（本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 25年4月団交及び25年9月団交に係る経緯

ア 平成25年3月29日、組合は会社に対し、同日付け要求書（以下「25.3.29要求書」という。）を提出し、①労働条件の変更に係る事前協議等についての協定書を交わすこと、②会社において住民税を控除して賃金を支給すること、③組合員2名の賃金を月額6,000円引き上げること等を議題とする団交を申し入れた。なお、この文書には、本件組合員らの激変緩和措置や調整手当といった言葉は記載されていなかった。

（甲8、乙4、当事者 F ）

イ 平成25年4月25日、組合と会社との間で25年4月団交が開催された。

（乙4、当事者 F ）

ウ 平成25年5月8日、会社は組合に対し、25.3.29要求書への回答書を提出した。この文書には、①労働条件の基準を変更する時は、説明する、②住民税は控除する方向で検討している、③賃金は、職務の難易度、勤労意欲や執務態度等の勤務成績、知識や技能等の職務遂行能力、経営上の必要性、同業他社の水準等を総合的に勘案して、今後、決めていくこととする旨記載されていたが、本件組合員らの激変緩和措置や調整手当といった言葉は記載されていなかった。

（甲10、当事者 F ）

エ 組合は会社に対し、平成25年8月1日付け申入書（以下「25.8.1申入書」という。）を提出し、①別会社とは異なる申立外企業を吸収合併した経緯や内容、会社の展望等について、②組合員の異動及び労働内容の変更について等を議題とする団交を申し入れた。なお、この文書には、本件組合員らの激変緩和措置や調整手当といった言葉は記載されていなかった。

（甲9、乙4）

オ 平成25年8月8日、会社は組合に対し、25.8.1申入書への返答の文書を提出した。

この文書には、①事業範囲の拡大に伴う業務執行体制や引継については、調整中であり、方向性が明確になり次第、組合に必要な説明を行う、②事業範囲の拡大に伴い、労働条件に関する基準を変更する考えはなく、通常の人事異動で対応することとしている旨記載されていたが、本件組合員らの激変緩和措置や調整手当といった言葉は記載されていなかった。

（甲11、乙4、当事者 F ）

カ 平成25年9月18日、組合と会社との間で25年9月団交が開催された。

（乙4、当事者 F ）

（2）本件組合員らの賃金の減額と本件団交申入れに至る経緯

ア 平成26年1月20日頃、会社は本件組合員らそれぞれに対し、平成26年3月支給

分を最後に、調整手当を支給しない旨述べた。

(乙4、当事者 F)

イ 組合は会社に対し、平成26年2月3日付け抗議申入書(以下「26.2.3抗議書」という。)を送付した。この文書には、①組合員に対し個別に、労働条件を一方的に変更する旨通告したが、組合員の労働条件の変更は団交によって決めるべきことで、組合を無視した変更通知は無効である、②会社の組合を無視した行為に抗議し、今後、繰り返さないよう申し入れる旨の記載があった。ただし、この文書には、組合が会社に対し、団交を申し入れる旨の記載はなかった。

(甲1)

ウ 組合は会社に対し、平成26年4月2日付け抗議申入書(以下「26.4.2抗議書」という。)を送付した。この文書には、①組合は、既に、会社が組合員に対し、直接、労働条件の変更について通知したことについて抗議を申し入れたが、再三の申入れにもかかわらず、会社が組合を無視したような行為を繰り返すことについて抗議する、②組合は、組合員より平成26年4月支給分から賃金体系が変更されるとの情報を得たが、組合を無視した一方的な労働条件の変更は無効であることを申し添える旨の記載があった。ただし、この文書には、組合が会社に対し、団交を申し入れる旨の記載はなかった。

(甲2)

エ 会社は組合に対し、平成26年4月7日付け文書(以下「26.4.7返答書」という。)を送付し、26.4.2抗議書に返答した。この文書には、①本件組合員らのこれまでの賃金は、事業譲渡に伴う組合との協議を踏まえて、1年間を目途に激変緩和措置として実施してきたもので、今年春、その見直しを行うことは、昨年来、団交で説明してきた、②会社は、これまで組合との団交を拒否したことはなく、この件についても、いつでも団交に応じる用意をしているが、組合から団交申入れが一度もないことが異常である旨の記載があった。

(甲3)

オ 組合は会社に対し、平成26年4月21日付け抗議申入書(以下「26.4.21抗議書」という。)を送付した。この文書には、①会社は、本件組合員らの平成26年4月支給分の賃金について、雇用契約において定められた額を一方的に減額して支給した、②(i)会社は、本件組合員らのこれまでの賃金は、1年間を目途に実施してきたもので、その見直しを行うことを団交で説明してきたとするが、会社が団交でかかる説明をした事実はない、(ii)本来、これほど大幅な賃下げを行う場合は、従業員及び組合に、説明を行い、合意を得るために誠意を持って話し合うべきところ、今回のような一方的な行為は、賃金不払い、団交拒否、支配介入の非

難を免れない、③(i)本件組合員らに対する賃金減額について謝罪し、賃金を再計算して、差額を支給すること、(ii)賃金減額が全従業員に対し行われたのであれば、全従業員に対し同様の処置を取ることを要求する旨の記載があった。ただし、この文書には、組合が会社に対し、団交を申し入れる旨の記載はなかった。

(甲4)

カ 会社は組合に対し、平成26年4月30日付け文書(以下「26.4.30返答書」という。)を送付し、26.4.21抗議書に返答した。この文書には、①本件組合員らの平成26年4月支給分の賃金は、別会社から会社に移籍した従業員にのみ激変緩和措置として実施していた賃金保障の期間が終了し、会社が定めている本来の賃金制度により、他の従業員と同一に取り扱ったもので、従業員の同意を要する労働契約の変更ではない、②(i)会社は、これまで組合との団交を拒否したことはなく、この件についても、いつでも団交に応じる用意をしているが、組合から団交申入れが一度もないことが異常である、(ii)本件組合員らのこれまでの賃金は、事業譲渡に伴う組合との協議を踏まえて、激変緩和措置として1年間を目途に実施してきたもので、今春、その見直しを行うことは、昨年来、団交で説明してきた、(iii)平成26年1月以降、会社は、激変緩和措置の終了を周知するため、該当する従業員全員に個々に説明したが、本件組合員らからは、組合と相談するとの意思表示があったが、その後、何ら意思表示はないまま平成26年4月支給分が支給されたことから、本件組合員らについても、何ら保留もなく納得しているものと理解している、(iv)会社には、賃金不払い、団交拒否及び支配介入に当たる事実はない、③組合が要求するような賃金の差額は存在しない旨記載されていた。

(甲5)

キ 平成26年7月7日、組合は会社に対し、本件団交申入書を提出し、平成26年4月支給分から本件組合員らの賃金を減額したことについて抗議するとともに、①労働条件については団交において事前に協議を行い、合意のうえ実行すること、②組合との協議もなく一方的に賃下げしたことを謝罪し、従前の額に速やかに回復すること、③労働関係法規、特に、労働組合法第7条を遵守すること、④就業規則を組合に手交すること、⑤賃金体系及び賃金算出方法について説明することの5項目を要求事項とする団交を申し入れた。

(甲6)

ク 会社は組合に対し、平成26年7月14日付け文書を送付し、本件団交申入書に回答した。この文書には、①会社はかねてより不当労働行為は行っておらず、その意思もない、②会社は、賃金の基準に関する変更は行っておらず、組合の要求事項に関する団交に応じる考えはない旨記載されていた。

(甲7)

2 本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

(1) 本件団交申入書をみると、前記1(2)キ認定のとおり、平成26年4月支給分から本件組合員らの賃金を減額したことに抗議するとともに、組合との協議もなく一方的に賃下げしたことを謝罪し、従前の額に速やかに回復すること等の5項目を要求事項とする団交を申し入れる旨記載されていることが認められるのであるから、本件団交申入れの議題は、本件組合員らの賃金に関するもので、義務的団交事項に当たるとは明らかである。そうすると、その議題について団交において協議が尽くされた結果、既に双方の主張が平行線となっているなど、正当な理由がある場合を除き、会社には、団交に応じ、自らの見解を明らかにして、合意を得られるよう組合との協議を尽くす義務があるというべきである。

(2) 会社は、事業譲渡の時から賃金水準の維持が一時的であることを組合は了知しており、25年4月団交及び25年9月団交において、会社は組合に対し、激変緩和措置は1年を目途とすると説明していた旨主張する。

しかし、前記1(1)ア、ウからオ、(2)オ認定のとおり、25年4月団交及び25年9月団交前後の双方の文書には、本件組合員らの激変緩和措置や調整手当といった言葉は記載されておらず、さらに、組合の26.4.21抗議書には、会社が団交において、激変緩和措置は1年を目途としその見直しを行うことを説明した事実はない旨の記載があることが認められる。また、これらの団交の議題が、激変緩和措置や調整手当に直接関連していたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、これらの団交において、激変緩和措置や調整手当について労使が実質的に協議を行っていたとまではいえず、本件団交申入れに至るまでの間に、組合と会社が、団交において、双方の見解を明らかにして議論を行い、その結果、協議が平行線になっていたとみることはできない。

(3) ところで、会社は、本件団交申入れに至るまで、組合が敢えて団交権を行使しなかったとし、本件団交申入れは時機に遅れたものである旨主張するところ、前記1(2)イからカ認定のとおり、①組合が、本件組合員らの賃金の変更について会社に対し抗議した26.2.3抗議書、26.4.2抗議書及び26.4.21抗議書のいずれにも、団交を申し入れる旨の記載がないこと、②会社の組合への26.4.7返答書及び26.4.30返答書には、会社は、いつでも団交に応じる用意をしているが、組合から団交申入れが一度もないことが異常である旨の記載があること、は認められる。しかし、このことをもって、組合が団交を申し入れた際に、これに応じるべき会社の義務が免除されるということとはできない。

(4) 以上のとおりであるから、会社は、正当な理由なく、本件団交申入れに応じなかったというべきであって、かかる行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、陳謝文の手交、掲示及び被申立人のホームページへの掲載を求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成27年7月7日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印