

命 令 書

申 立 人 X労働組合
代表者 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y株式会社
代表者 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の岩労委平成27年（不）第1号の1事件（平成27年9月1日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成28年2月23日に第662回公益委員会議を開催し、会長公益委員小野寺正孝、公益委員宮本ともみ、同岡田寛史、同長谷川大、同本田純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27年6月4日付け、同年6月16日付け、同年7月8日付け、同年7月21日付け及び同年8月1日付けで申し入れた下記団体交渉事項について、業務等を理由に日程を引き延ばすことなく、回答の根拠を資料等に基づいて具体的に示すなどして、誠実に応じなければならない。
 - (1) 平成27年5月28日に申立人と被申立人が締結した和解協定の履行に関する事項
 - (2) 組合員の復職に関する事項
 - (3) 労使事前協議会（仮称）の進め方に関する事項
 - (4) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条の高年齢者雇用確保措置に関する規程に関する事項
 - (5) A 6の再雇用に関する事項
 - (6) A 6に対する補償に関する事項
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、日本工業規格B 1版縦長白紙に下記のとおり楷書で明瞭に記載し、事務所内の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。なお、年月日は文書を掲示した日を記載すること。

記

年 月 日
X労働組合 執行委員長 A 1 様

Y株式会社

代表取締役社長 B 1

当社が、平成27年6月4日付け、同年6月16日付け、同年7月8日付け、同年7月21日付け及び同年8月1日付けで貴組合の申し入れた下記団体交渉事項について団体交渉に応じなかったことは、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と岩手県労働委員会で認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成27年5月28日に貴組合と当社が締結した和解協定の履行に関する事項
- 2 貴組合員の復職に関する事項
- 3 労使事前協議会（仮称）の進め方に関する事項
- 4 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条の高年齢者雇用確保措置に関する規程に関する事項
- 5 貴組合員A 6氏の再雇用に関する事項
- 6 貴組合員A 6氏に対する補償に関する事項

- 3 被申立人は、前記各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）は、申立人X労働組合（以下「組合」という。）からの団体交渉申入れを拒否せず、回答の根拠を示し誠実に対応すること。

第2 事案の概要

本件は、組合が、A 1執行委員長（以下「A 1執行委員長」という。）ら組合員に対する次の会社の行為が不当労働行為に当たるとして、平成27年9月1日（以下、特に表記しない限り、年は平成27年である。）に救済申立てがあった事案である。

なお、組合から9月17日に追加申立てがあった。

- 1 会社が、5月28日に組合と締結した和解協定（以下「5.28和解協定」という。）を遵守しなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 2 会社が行った次の業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
 - (1) A 2（以下「A 2」という。）に対する6月10日の業務命令並びに6月26日、7月14日及び7月21日の業務命令
 - (2) A 3に対する6月10日の業務命令並びに6月26日、7月14日及び7月21日の業務命令

- (3) A 4（以下「A 4」という。）に対する6月12日の業務命令並びに6月26日、7月14日及び7月21日の業務命令
- (4) A 5に対する6月12日の業務命令
- 3 会社が、6月15日、A 2、A 3、A 4及びA 5の机を2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 4 平成26年8月1日から平成27年5月31日までの間、A 6（以下「A 6」という。）を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 5 A 6の再雇用に関し、7月31日に会社が提示した労働条件及び9月5日に契約解除を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 6 6月4日、6月16日、7月8日、7月21日及び8月1日に組合が申し入れた団体交渉を拒否するなどの会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否である。

第3 審査の分離

当委員会は、11月10日、当該事案について、団体交渉拒否に係る部分（前記第2の6）と、不利益取扱いに係る部分（前記第2の1ないし5）の審査を分離することを決定した。本件は、団体交渉拒否に係る事件である。

第4 争点

会社は、組合からの次の団体交渉申入れを正当な理由がなく拒否したか。

- 1 6月4日付けの団体交渉申入れ（以下「6.4団交申入れ」という。）
- 2 6月16日付けの団体交渉申入れ（以下「6.16団交申入れ」という。）
- 3 7月8日付けの団体交渉申入れ（以下「7.8団交申入れ」という。）
- 4 7月21日付けの団体交渉申入れ（以下「7.21団交申入れ」という。）
- 5 8月1日付けの団体交渉申入れ（以下「8.1団交申入れ」という。）

第5 両当事者の主張

1 組合

会社は、6.4団交申入れを拒否し、その後事前交渉の進め方についての協議も行わず、8件の団体交渉申入れや協議要請を拒否し現在に至る。またこの間、会社の対応に度重なる抗議書面を提出し、話し合いを拒否しないよう求めたが一度も和解協定に関する団体交渉要請に応じていない。これら申入れに対応できないとする合理的理由はなく、9月以降に開催日を会社から連絡するという不誠実な対応をとっている。

更にB 1代表取締役社長（以下「B 1社長」という。）は、ほぼ毎日終業時の17時には在席しており、繁忙を理由とし団体交渉に応じられないという主張は虚偽である。

以上のことからB 1社長の対応は労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否という不当労働行為である。

2 会社

- (1) 中元・夏季商戦の最中の団体交渉に応ずることは、物理的に困難であった。
- (2) A 6の再雇用については、まずは当事者間で話し合いを行うことが先決問題で、団体交渉は、その次の段階での問題と認識していたため、当事者間での話し合いの

機会を設けることを優先課題とし努力を重ねたものであり、事態のいかなる展開にあっても団体交渉拒否の姿勢を貫こうとしていたわけではない。

- (3) 6.4団交申入れ、6.16団交申入れ、7.8団交申入れ、7.21団交申入れ及び8.1団交申入れは一切拒否していない。諸般の事情により、組合の希望どおりに行うことはできなかったが、団体交渉自体を拒否した事実はない。現に、11月28日及び12月18日は団体交渉を行った。

第6 認定した事実

1 当事者

□ 組合

組合は、会社の従業員が昭和36年8月23日に結成した労働組合であり、本件申立て時の組合員数は7名である。上部団体としてA7組合総連合会及びA8組合総連合会岩手県連合会に加盟している。

【争いのない事実】

(2) 会社

会社は、昭和19年9月に設立された清酒及び焼酎の製造を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、本件申立て時の従業員数は16名である。

【争いのない事実】

2 岩労委平成26年（不）第1号事件

平成26年6月4日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として不当労働行為の救済申立てをした。本件は、岩労委平成26年（不）第1号事件として審査された。平成27年5月28日、両当事者間で和解が成立し、5.28和解協定が締結された。同日、申立人は救済申立てを取り下げ、事件は終結した。

【当委員会に顕著な事実】

3 5.28和解協定

5.28和解協定のうち、本件に関する事項は次のとおりである。

5 業務命令

- (1) 会社は、今後、組合員に対し、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明する。
- (2) A5について、平成25年1月25日から産前休業が始まる前日までの期間は、就業規則第11条の休職として取扱う。なお、解決金として、会社は、その間の給与相当額から傷病手当金の額を控除した額をA5に支払う。

6 配置転換

- (1) A2、A3、A4及びA5は、平成27年6月15日付けで、それぞれ配置転換前の職場に復帰させる。
- (2) 会社は、今後、組合員に対し、配置転換を行う場合は、概ね30日前まで

に内示をし、その根拠及び理由を十分に説明して、本人の理解を得られるよう努力する。

- (3) 配置転換前の職場に戻った組合員は、会社を取巻く経営環境が極めて厳しいことを認識し、会社の発展のため、非組合員の従業員と協力関係を築き、業務の推進に努めるものとする。

9 再雇用

- (1) 会社は、和解成立後速やかに、A 6 を平成26年 7 月31日までと同一の労働条件（週 5 日の勤務）で平成27年 7 月31日まで再雇用する。
- (2) 会社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 9 条の高年齢者雇用確保措置に関する規程を早急に整備し、次回の契約更新時以降は、整備した規程に基づき再雇用の手続を行う。

10 団体交渉

- (1) 組合及び会社は、今後の団体交渉について、平成25年 1 月31日の訴訟上の和解条項に記載のルールを遵守することを確認する。
- (2) 会社は、団体交渉を申し込まれた場合は、日程の確保に努め、業務都合などやむを得ない理由により例外的に開催日が遅れる場合は、組合に対し理由を説明する。
- (3) 組合は、緊急の場合を除き、会社が書面で回答したものに対しては、書面で対応する。
- (4) 組合及び会社は、団体交渉の開催に当たっては、双方とも相手の立場を考慮し、真摯に対応し、問題の解決に努めるものとする。

11 労使事前協議会（仮称）

- (1) 組合と会社は、団体交渉の開催に向けて、平成27年 7 月 1 日までに双方の実務者が打合せを行う労使事前協議会（仮称）を設置するものとする。
労使事前協議会（仮称）では、団体交渉の日程及び議題並びに会社の業績向上及び職場環境について調整するものとする。
- (2) 労使事前協議会（仮称）の運営に当たって必要な事項は、労使間で誠意をもって協議するものとする。

【当委員会に顕著な事実】

4 団体交渉ルール

平成24年 3 月、組合と A 1 執行委員長は、不誠実団交などの会社の不当労働行為により、組合は団結権が侵害され、A 1 執行委員長は団結権及び人格権が侵害されたとして盛岡地方裁判所に損害賠償を提起した。平成25年 1 月31日、組合及び A 1 執行委員長と会社との間で裁判上の和解が成立した。和解条項には団体交渉に関するルールが定められた。なお、団体交渉の開催手続及び団体交渉の時間は次のとおりであった。

7 原告 X 労働組合と被告は、今後、団体交渉を行う場合は、次のルールを遵

守することを合意する。

(1) 団体交渉の開催手続

ア 原告X労働組合が被告に団体交渉を申し入れる場合は、原則として10日前までに、次の事項を記載した書面により申し入れるものとする。

① 議題

② 開催を希望する日時

③ 出席者の氏名、役職、人数

イ 被告の都合により、原告X労働組合が希望する日時に団体交渉を行うことができない場合、被告は、その希望日時から10日以内のできるだけ早い日時を定め、団体交渉の開催を書面により申し入れなければならない。

ウ [略]

(2) 団体交渉の出席者

[略]

(3) 団体交渉の時間

ア 団体交渉を行う時間帯

団体交渉は、原則として、平日の就業時間後に行うこととする。

但し、原告X労働組合と被告双方が合意した場合は、昼休憩時に行うことができる。

イ 団体交渉の交渉時間

① 団体交渉は、原則として1回の交渉時間を2時間程度とする。

② 開催中の団体交渉を延長する場合は、双方の合意のうえで1時間以内の延長とする。

【甲A第68号証（以下「甲A68」と略記し、以下これに準じて表記する。）】

5 6.4団交申し入れ

(1) 6月4日、組合は、5.28和解協定に基づく雇用延長規程の作成及び5.28和解協定に基づくA6の雇用延長を協議事項とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は6月15日であった。

【甲1、争いのない事実】

(2) 会社は、6月9日付けで「団体交渉の申し入れ書の回答書」と題する文書を組合に提出した。文書は、協議事項に対する会社の回答であり、雇用延長規程の作成については、「就業規則第3節第20条に記載されています。」、A6の雇用延長については、「雇用延長は本人より申し入れがありましたので、再雇用致します。雇用に関する労働条件等の内容については、本人と協議の上決定したいと思います。」と記載されていた。また、これらのことを理由に団体交渉日は設定しない旨の回答が記載されていた。

【甲5、第1回審問A1当事者11頁（以下、「①審A1当事者11頁」と略記し、以下これに準じて表記する。）、
①審B1当事者2頁】

- (3) 6月12日、組合は、「『雇用延長団交についての回答』への抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、会社が提出した上記(2)の「団体交渉の申し入れ書の回答書」について、団体交渉に応じないとする会社の対応は遺憾であり、誠実に対応するように抗議するものであった。

【甲8、争いのない事実】

6 6.16団交申入れ

- (1) 6月15日、会社は、A3、A4、A5に対し、5.28和解協定6(1)に基づき辞令を交付した。A3には営業部、A4とA5には総務部の勤務を命じた。また、6月16日、A2に対し辞令を交付し、営業部の勤務を命じた。

【甲49～甲52、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (2) 6月16日朝礼前、組合は「和解協定反故に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、6月15日付けの組合員に対する辞令が、配転前の業務になっておらず、5.28和解協定を反故にする内容であると抗議するものであった。

同日、組合は和解協定反故、組合員の復職及び事前交渉の進め方を交渉内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は6月26日であった。

【甲11、甲12、争いのない事実】

- (3) 会社は、6月27日付けで「業務推進と今後の協力要請書」と題する文書を組合に提出した。その内容は、夏の商戦を理由に、組合との交渉に時間を費やし、市場から見放されるような会社にしては労使共倒れになるとして、秋口から良好な労使関係構築のための話し合いの機会を作ることと呼びかけ、今夏の団体交渉は棚上げするように要請するものであった。

【甲15、争いのない事実】

7 7.8団交申入れ

- (1) 7月1日、組合は「和解協定書に基づく対応の依頼」と題する文書を会社に提出した。その内容は、5.28和解協定11(1)に基づき、7月1日までに設置することとされていた労使事前協議会（仮称）について、担当者、その進め方の話し合い及び協議開催日を書面で回答するように求めるものであった。

【甲16、争いのない事実】

- (2) 7月8日、組合は、「団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、6.4団交申入れ及び6.16団交申入れ等について、会社の団体交渉拒

否に抗議するとともに、早急に交渉の席に着き、協議することを求めるものであった。

同日、組合は、和解協定反故、組合員の復職、事前交渉の進め方、5.28和解協定に基づく雇用延長規程作成及び5.28和解協定に基づくA6の雇用延長を交渉内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は、会社の対応期限は全て過ぎているとして、この日から7月17日までとした。また、団体交渉開催日の回答を7月10日までに書面で提出するように求めた。

【甲17、甲18、①審A1当事者12頁、争いのない事実】

- (3) 7月14日朝礼前、A1執行委員長とA3が、B1社長に「団体交渉申し入れ書についての回答は10日まででしたがどうなりましたか」と確認した。B1社長は「今日中に出します」と答えた。

同日、会社は、7月10日付けの「回答書」と題する文書を組合に提出した。その内容は、7.8団交申し入れに対する会社の回答であり、和解協定を反故にする気持ちがないこと、事前交渉については準備中であること、継続雇用制度実施規程を制定するのみならず、若年世代から高齢期までのキャリア形成を見据えた総合雇用対策を構築していくこと等が記載されていた。

【甲19、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (4) 7月16日朝礼前、組合は、「団交申し入れに対する回答依頼」と題する文書をB1社長に提出した。その際、口頭で会社が団体交渉を拒否しないように求めたが、B1社長は「団交を棚上げしたい」と話した。

同日、会社は、7月16日付けで「団体交渉について」と題する文書を組合に提出した。文書には、団体交渉を中元シーズンが終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、期日は会社から書面で連絡する旨が記載されていた。

【甲21、甲22、甲23、審査の全趣旨】

- (5) 7月21日、組合は「団交拒否及び協定不履行に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、団体交渉の拒否と5.28和解協定の不履行について抗議するものであった。

【甲24、争いのない事実】

8 7.21団交申し入れ

- (1) 7月16日、会社はA6と面談し、検ビン対応と勤務時間について話をした。

【審査の全趣旨】

- (2) 7月21日、組合は、7.8団交申し入れと同じ内容の「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は、会社の対応期限は全て過ぎているとして、この日から7月25日までとした。また、団体交渉開催日の回答を7月21日中にするように求めた。

【甲26、①審A1当事者13頁、争いのない事実】

- (3) 7月22日、A 1 執行委員長とA 3は、B 1 社長に団体交渉開催日の確認をした。
B 1 社長は「9月をお願いします」と話をした。また、A 6 の再雇用については「組合は関係ない」と話をした。

【甲27、争いのない事実】

- (4) 7月23日、会社は「雇用延長条件に対する抗議について」と題する文書を組合に提出した。文書には、A 6 の再雇用に関する雇用条件等は、会社とA 6 との話し合いで決定するとし、労働組合が雇用条件に介入する問題ではないと記載されていた。

同日、会社は、7月21日付けの「団体交渉について」と題する文書も組合に提出した。文書には、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月をめどに団体交渉日を設定したいこと、そのときは会社から書面で連絡する旨が記載されていた。

【甲28、甲29、争いのない事実】

9 8.1団交申入れ

- (1) 7月31日、この日はA 6 の5.28和解協定9(1)に基づく再雇用契約の満了日であった。同日、会社は、A 6 と2回目の話し合いを行った。会社は、契約更新後の労働条件として勤務時間は午前中、雇用期間は6か月間の条件を提示した。また、終業後、会社はA 6 を呼び、午前中に提示した条件から勤務時間について午前9時から午後2時までに変更した内容の条件を提示した。

【甲30、甲31、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (2) 8月1日、組合は、A 6 の雇用延長及びA 6 に対する補償を交渉内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は、8月10日であった。また、団体交渉開催日の回答を8月5日までに書面で提出するように求めた。本文書を提出の際、B 1 社長は「労働組合は関係ありません」と話をした。

【甲32、甲33、争いのない事実】

- (3) 8月5日、A 6 の自宅に会社から8月1日以降の継続雇用に関する文書が到達した。文書には、8月1日以降の労働条件（雇用期間、就業時間）、5.28和解協定に基づいて継続雇用制度実施規程の整備に向けて準備中であること等が記載されていた。

【甲34、争いのない事実】

- (4) 8月6日朝礼前、組合は「雇用条件及び会社対応に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、8月5日までに団体交渉開催日の回答がないことに対し、その理由を含め再度団体交渉開催日の回答を求めるとともに、組合の希望日に対応できない場合は、同月6日中に団体交渉開催日の候補日を二つ回答するように求めるものであった。

終業後、組合が対応を確認すると、B 1 社長は「明日回答します」と回答した。

【甲35、審査の全趣旨】

- (5) 8月6日、A6の自宅に会社から「出勤の勧奨について」と題する文書が到達した。文書には、上記(3)と同じ労働条件（雇用期間、就業時間）、出勤を拒否せず、話し合いの機会を作ることを提案する旨が記載されていた。

【甲36、争いのない事実】

- (6) 会社は、8月6日付けで「団体交渉について」と題する文書を組合に提出した。文書には、業務多忙により中元シーズン及びお盆の期間が終わった頃にするよう求めること、9月をめどに団体交渉日を設定すること、会社から連絡する旨が記載されていた。また、同じく8月6日付けで、A6の8月1日からの継続雇用に関し「回答書」と題する文書を提出した。

【甲37、甲38、①審B1当事者8頁、①審A1当事者14頁】

- (7) 8月11日、組合は「会社対応に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、A6の再雇用の件について、A6から対応を一任された組合と協議するよう求めるものであった。

【甲39、争いのない事実】

- (8) 8月19日、A6の自宅に会社から「出社の事前連絡と督促について」と題する8月17日付けの文書が到達した。その内容は、8月1日以降出社していないことは無断欠勤であることなどが記載され、A6に対し会社に文書到達次第速やかに連絡するように求めるものであった。

【甲40、争いのない事実】

- (9) 8月20日、組合は「会社対応への抗議と団交要請」と題する文書を会社に提出した。その内容は、上記(8)の文書に関し抗議するとともに、A6の再雇用に関し早急に協議の開催を求めるものであった。なお、本文書を提出する際、B1社長は「組合は関係ない」と言った。

【甲42、甲43、争いのない事実】

10 不当労働行為救済申立て

9月1日、組合は、当委員会に不当労働行為の救済申立てをした。

【当委員会に顕著な事実】

11 救済申立て以降

- (1) 9月4日、B1社長がA1執行委員長に「A6さんが話し合いに応じないから、雇用を断念する」と話した。A1執行委員長は「一任された組合と話をしないのは会社です。この件も労働委員会へ申し立てましたので、連絡が来ると思いますから」と話した。

【争いのない事実】

- (2) 9月5日、A6の自宅に会社から「継続雇用断念に伴う雇用関係終了通知書」が到達した。その内容は、8月1日からの継続雇用について待機を断念するというものであった。

【甲45、争いのない事実】

- (3) 9月、会社から組合に対し、団体交渉開催日に関する連絡はなかった。

【①審B1当事者8～9頁、①審A1当事者14頁】

12 再雇用に関する規程

- (1) 3月1日、会社は、就業規則を改定した。

【乙A12】

- (2) 上記(1)の就業規則には、定年後の継続雇用について、次のとおり定められている。

第20条 （定年後の継続雇用）

会社は、前条における定年到達者のうち、本規則の退職または解雇の事由に該当しない社員が、引き続き勤務を希望した場合には、本規則第16条第3項にかかわらず、満65歳までこれを再雇用者として雇用する。

2 前項により再雇用した場合の労働条件等は、個別の労働条件通知書兼契約書によるものとする。契約期間は原則として1年を上限とする。

3 契約の更新を希望する社員は、その旨を会社に伝えなければならない。会社は希望者との面談を実施するものとする。

4 満65歳以降については、本人の勤務状況や就業実績等を勘案し、特に業務の都合上、会社が必要と認めた場合は、引き続き雇用を継続することがある。

【乙A12】

- (3) 会社は、8月1日時点で上記(2)の就業規則以外に再雇用に関する規程を制定していない。

【①審B1当事者9頁】

第7 当委員会の判断

会社は、団体交渉を拒否した事実はないと主張していることから、組合の団体交渉申入れを会社が拒否したかについて、拒否したと認められる場合に正当な理由があるかについて、前記第6で認定した事実に基づき、以下のとおり判断する。

1 団交申入れの拒否について

(1) 6.4団交申入れ

前記第6の5(2)で認定したとおり、会社は、協議事項である雇用延長規程の作成は就業規則第3節第20条に記載されていること並びにA6の雇用延長は再雇用すること及び労働条件等は本人と協議することを理由に、団体交渉日は設定しない旨の回答をしたことが認められる。文書に明確に団体交渉日を設定しないと記載しているので、会社は6.4団交申入れを拒否したものといえる。

(2) 6.16団交申入れ

前記第6の6(3)で認定したとおり、会社は、組合に対し、夏の商戦を理由に組合との交渉に時間を費やし、市場から見放されるような会社にしては労使共倒れになるとして、今夏の団体交渉を棚上げするように要請したことが認められる。

一般に使用者は、組合の団体交渉の開催希望日の都合が悪ければ、他の日を指定することは可能であり、また、申し入れられた事項を検討するために、相当の日数を延期することも可能である。

しかしながら、会社からは棚上げ後の具体的な期日を指定するなどの事実は認められないことから、会社は6.16団交申入れを拒否したものといえる。

(3) 7.8団交申入れ

前記第6の7(4)で認定したとおり、会社は、団体交渉を中元シーズンが終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡することを望んでいたことが認められる。

使用者は、都合により団体交渉の開催日を変更することは可能ではあるが、会社が提示した日程は「9月頃」と漠然としており、かつ、組合の希望日から2か月近く先であり、相当な日数とはいえないことから、会社は7.8団交申入れを拒否したものといえる。

(4) 7.21団交申入れ

前記第6の8(4)で認定したとおり、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡するとしていることが認められる。内容は上記(3)とほぼ同じであり、上記(3)と同様の理由により、会社は7.21団交申入れを拒否したものといえる。

また、A6の労働契約の期限である7月31日が間近に迫っていることを踏まえると、会社の対応は誠実であるとはいえず、この点からも会社は7.21団交申入れを拒否したものといえる。

(5) 8.1団交申入れ

前記第6の9(6)で認定したとおり、会社は、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡することを連絡していることが認められる。内容は上記(3)及び(4)と同

じであり、上記(3)及び(4)と同様の理由により、会社は8.1団交申入れを拒否したものといえる。

また、A 6の労働契約の契約期間が7月31日で満了していることからすると、会社の対応は誠実であるとはいえず、この点からも会社は8.1団交申入れを拒否したものといえる。

2 正当な理由について

(1) 6.4団交申入れ

前記第6の5(2)によれば、団体交渉を行わないことについて会社は雇用延長規程の作成については就業規則第3節第20条に記載されていること、A 6の雇用延長については再雇用すること及び労働条件等は本人と協議することを理由にしているので、この点について判断する。

ア 雇用延長規程の作成について

前記第6の5(1)によれば、組合は5.28和解協定9(2)に基づき、雇用延長規程の作成について団体交渉を申し入れているものと認められる。

これは、再雇用に関する規程を会社が作成する際に事前に組合との協議を求めたものと考えられる。

再雇用は労働条件と密接に関連しているものであるから、少数組合といえども、規程に関し団体交渉の申入れがあれば、会社は団体交渉に応じなければならない。

また、会社は、5.28和解協定において、再雇用に関する規程を早急に整備し、次回のA 6の契約更新時以降は、整備した規程に基づき再雇用の手続を行うという内容を組合と合意した。しかし、前記第6の12(3)のとおりA 6の契約更新満了日であった7月31日の翌日である8月1日時点では、就業規則以外に具体的手続などを定めた関連規程を整備していないことが認められる。そのような状況の中で、就業規則に再雇用に関する規定が作成されていることを理由に団体交渉に応じないのは、正当な理由があるとはいえない。

イ A 6の雇用延長について

前記第6の5(2)で認定したとおり、会社は、A 6を再雇用すること及び労働条件は本人と協議することを理由として団体交渉に応じていないことが認められる。

しかし、一般に特定の組合員の労働条件についても義務的団体交渉事項であるから、本人と協議することを理由に団体交渉に応じないことは、正当な理由があるとはいえない。

ウ 小括

以上のことから、会社が6.4団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

(2) 6.16団交申入れ、7.8団交申入れ、7.21団交申入れ、8.1団交申入れ

前記第6の6ないし9で認定したとおり、会社はこれらの団体交渉申入れに対し、夏の中元シーズンを起因とする多忙を理由に団体交渉の棚上げを求めていると認められることから、この点について判断する。

使用者は、申入れを受けた団体交渉の開催希望日の都合が悪ければ、他の日を指定することは可能であり、また、申し入れられた事項を検討するために、相当の日数を延期することも可能である。

その一方で、団体交渉の日時は、原則として労働組合の申入れを尊重し、この申入れを前提として労使の話し合いによって決めるべきであり、使用者が自己の都合のみを主張して拒否することは許されない。

会社は夏の中元シーズンを理由としているが、この間、会社が団体交渉に全く応じられないほど多忙であることの立証はない。また、前記第6の4で認定したとおり当事者同士が定めた団体交渉ルールがあるにも関わらず代替の日程の提示も全くなされておらず、さらには、前記第6の11(3)のとおり自ら申し出ていた9月においても団体交渉が行われていない。これらのことからすれば、夏の中元シーズンは、団体交渉を引き延ばすための口実であるといわざるを得ない。よって、夏の中元シーズンを起因とする多忙は、正当な理由であるとはいえない。

第8 結論

以上のとおり、会社は団体交渉を拒否しており、会社が主張する理由は正当な理由とはいえず、単に団体交渉を引き延ばしているだけと評価できる。よって、会社が6.4団交申入れ、6.16団交申入れ、7.8団交申入れ、7.21団交申入れ及び8.1団交申入れに対し、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、組合と会社の団体交渉は、当委員会からの事件解決のための勧告により、11月28日、12月18日及び平成28年2月10日に行われたことが認められるが、団体交渉における会社の対応は、勧告の趣旨を理解したものとはいえない。また、これまでも本件を含め当委員会に3回の不当労働行為の救済申立てが行われていること、本件に関しては自主的に団体交渉の日程の設定がなされていないことから勘案すると、会社が今後も同様に団体交渉の引き延ばしをするおそれがあることから、主文2のとおり文書掲示を命じるのが相当である。

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

平成28年2月23日

岩手県労働委員会

会 長 小野寺 正 孝