

命 令 書 (写)

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社
 代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の徳労委平成28年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年12月22日、第585回公益委員会議において、会長公益委員豊永寛二、公益委員島内保彦、同米澤和美、同鈴木亜佐美、同真鍋恵美子合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成28年3月2日付け、同月19日付け、同年4月2日付け、同年5月14日付け、同年6月2日付けで団体交渉の申入れがあった事項について、申立人との間で、速やかに日程を調整し、団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、前項の団体交渉において、必要に応じ、関係資料などを用いて自らの主張や回答の根拠を具体的に説明し、また申立人の要求に対し対案を提示するなど、誠実に団体交渉に応じなければならない。

- 3 被申立人は、本命令交付後10日以内に、申立人に対し、次の文書を交付し、併せて縦1メートル、横2メートルの白紙に次のとおり明瞭に記載して、会社内の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

平成 年 月 日		
(注 文書を掲示した日を記載すること。)		
X 組 合		
執行委員長	A 1	様
		Y 会 社
		代表取締役 B 1
<p>当社が、 X 組 合 から、平成28年3月2日付け、同月19日付け、同年4月2日付け、同年5月14日付け、同年6月2日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、徳島県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。</p> <p>今後は、このような行為を繰り返さないようにいたします。</p>		

- 4 被申立人は、第1項ないし第3項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y会社 (以下「会社」という。)が、申立人 X組合 (以下「組合」という。)から、平成28

年3月2日（以下、特に元号の記載のない場合は、平成とし、元号及び年の記載のない場合は、平成28年とする。）以降、5回にわたって申し入れられた、団体交渉ルールの設定や組合員の労働条件等を議題とする団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為であるとして、7月12日付けで、組合から救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 3月2日付け、同月19日付け、4月2日付け、5月14日付け及び6月2日付けで、組合が行った団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に、早期かつ誠実に応じること。
- (2) 団体交渉で合意した事項を誠実に実行すること。
- (3) 謝罪文を組合に交付するとともに、会社の見やすい場所に2週間掲示すること。

第2 本件の争点

本件団交申入れに、会社が応じなかったことに正当な理由があるか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送業、倉庫業等を営んでおり、本件申立時の従業員数は約50名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、港湾労働者を中心に組織された、申立外 C組合 が設置する申立外 C組合D本部 の下部組織で、昭和50年11月に結成され、本件申立時の組合員数は約150名である。
- (3) 申立外 E分会 （以下「分会」という。）は、会社従業員で組織された組合の分会で、本件申立時の組合員数は5名で、分会長は、A2（以下「A2分会長」という。）、書記長は、A3（以下「A3分会書記長」

という。)である。

2 本件団交申入れに至るまでの経緯

(1) 分会結成

26年11月8日、A4(以下「A4」という。)ら会社の従業員9名が組合を訪れ、歩合給算定基準の明確化等の賃金体系の改善を求めるために、労働組合を結成することについて相談した。

同月10日、会社は、A4に対して「解雇通知」を郵送し、同日付で懲戒解雇することを通知した。

同月15日、A4ら会社の従業員5名が組合に加入し、分会が結成された。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 団体交渉

同月18日、組合及び分会は、C組合D本部との連名により、会社に対して団体交渉申し入れ書を提出した。主な要求項目は、A4の懲戒解雇の撤回及び歩合給算定基準の明確化であった。

組合と会社は、同年12月12日、27年1月16日、同年2月20日及び同年3月27日の計4回、A4の懲戒解雇や歩合給算定基準の明確化等について、団体交渉(以下「過去の団体交渉」という。)を行った。

過去の団体交渉において、会社は、A4の懲戒解雇の理由を明らかにしようとし、歩合給算定基準の明確化に関しても、歩合給の算定に深く関係している燃料費の調整について、資料等に基づく具体的な説明を行っていない。

また、会社は、従来、従業員が業務で有料道路を通行する際に、通行を認めない区間を設定し、その区間を通行した場合の料金相当額(以下「禁止区間の通行料金」という。)を、毎月の給与から控除していたが、賃金全額払いの原則に反するとして徳島労働基準監督署から是正勧告を受けたため、27年1月頃、禁止区間の通行料金を給与から控除することについて、各従業員の同意を求めることにした。これに対して、組合は、給与の算定において、禁止区間の通行料金を二重に控除していた疑念があるとして同意しなかつた。

った。(以下、禁止区間の通行料金の控除に係る組合と会社との見解の相違を「E T Cの二重引き問題」という。)

この問題についても、27年2月20日及び同年3月27日に、交渉がもたれているが、やはり会社からの具体的説明はなく、組合と会社との見解の相違は解消されなかった。

会社は、これら交渉事項について、組合との合意が得られないまま、裁判所の判断を仰ぐとして、27年4月6日、団体交渉の打ち切りを通告した。

【甲13～16、当委員会に顕著な事実】

(3) 調停の申立て

その後、会社は、分会の組合員を相手方として、E T Cの二重引き問題等に関連して、簡易裁判所に調停を申し立てたが、組合員はこれに応じなかった。

【当委員会に顕著な事実】

(4) あっせん申請

会社との自主交渉が困難と判断した組合は、27年4月10日、会社を相手に、団体交渉の早急な開催を求めて、当委員会に労働争議のあっせん申請を行い、会社が応じたことから、7回にわたりあっせんを実施した。(以下、7回にわたるあっせんを「あっせん」という。)

あっせんにおいては、団体交渉の開催手続きや交渉の進め方など、団体交渉ルール(以下「団交ルール」という。)の策定を目指すとともに、主に次の事項を中心に、労使双方の主張の整理を行った。(以下、団交ルールを含め主張の整理を行った事項を「あっせんでの要求事項」という。)

ア 給与体系について

①新しい給与体系(案)の検討について

②歩合給算定基準の明確化について

イ E T Cの二重引き問題について

ウ A4の懲戒解雇問題について

あっせんにおける組合と会社との主張等は、大要次のとおりであった。

団交ルールについて、会社は、団体交渉の場において、組合が会社を誹謗中傷したり、威嚇する言動を行わないこと等を、一方、組合は、次回の団体交渉の時期を確認した上で、団体交渉を終えること等を求め、意見が対立した。

新しい給与体系（案）の検討について、組合は、独自の案を提示したが、会社は、検討に消極的であった。

歩合給算定基準の明確化について、会社は、燃料費の調整は、従業員の給与手取額を確保するためのものであると言うばかりで、調整方法についての具体的な説明は行わなかった。

E T Cの二重引き問題について、会社は、これまでに何度も説明し、分会員も了解していることであると主張し、一方、組合は、まだ二重引きが行われているか否かの検証はできていないとして、意見が対立した。

A 4の懲戒解雇問題について、組合は、団体交渉の議題とすることを求めたが、会社は、これを拒否した。

このような状況であったが、労使双方とも、当委員会があっせん案を提示することを受け入れたため、あっせん員は、団交ルールを示し、今後はこのルールに従い団体交渉を行うことや、新しい給与体系（案）を検討すること、また、E T Cの二重引き問題については、引き続き協議すること、さらに、会社は、組合に対し、燃料費の調整方法やA 4の解雇理由を説明すること等を要旨とした協定書（案）を提示した。

組合は、この協定書（案）に同意したが、会社は、新しい給与体系（案）を検討することや、E T Cの二重引き問題について、引き続き協議することには同意したものの、燃料費の調整方法やA 4の解雇理由を説明すること等、数項目について、協定書（案）から削除すること等を求め、結局、双方合意には至らず、2月24日あっせんを打ち切った。

【甲9、当委員会に顕著な事実】

3 本件団交申入れと会社の対応について

(1) 3月2日付け団体交渉申入れ

3月2日、組合の書記長 A5（以下「A5組合書記長」という。）、A2分会長及びA3分会書記長の3名は、会社の専務取締役 B2 に、3月2日付け団体交渉申入書を提出し、代表取締役 B1（以下「B1社長」という。）は、同専務からこの申入書を受け取った。

団体交渉の申入れがあった事項は、後記第3の4（1）ないし（4）で認定したとおりである。

3月8日、実質的に会社側の交渉窓口的な役割を果たしていた会社総務課の B3（以下「B3」という。）が、会社事務所に来たA2分会長に対し、3月2日付け団体交渉申入れについて「口頭回答する。」と伝えたところ、A2分会長は、「組合も書面で出しているのだから、口頭回答でなく書面で提出してもらいたい。」と答えた。

これに対し、B3は、「わかった。社長に伝えておく。団体交渉をしないといけない案件、理由があればしないといけないし、会社も対応する。必要性があったらする。」と告げ、A2分会長は、「団体交渉の必要性があるから申入れをしている。団体交渉をしてください。」と答えた。

【甲1、乙6、争いのない事実】

(2) 3月19日付け団体交渉申入れ

3月19日、A3分会書記長は、B3に対し、3月19日付け団体交渉申入書を提出し、「まずは、文書回答して、ちゃんと団体交渉を開催してくださいよ。」と告げたところ、B3は、「伝えておきます。」と答えた。

B1社長は、B3からこの申入書を受け取った。

団体交渉の申入れがあった事項は、後記第3の4（1）ないし（5）で認定したとおりである。

なお、3月19日までに、会社は、組合に対し、3月2日付け団体交渉申入れに対しての文書回答を行っておらず、団体交渉も開催されていない。

【甲4，乙7，争いのない事実】

(3) 4月2日付け団体交渉申入れ

4月2日，A3分会書記長は，B3に対し，4月2日付け団体交渉申入書を提出し，「前の申入れに対しての回答書ももらってないから，ちゃんと文書回答と団体交渉を開催してくださいよ。」と告げたところ，B3は，「社長に渡しておきます。」と答えた。

B1社長は，B3からこの申入書を受け取った。

団体交渉の申入れがあった事項は，後記第3の4（1）ないし（5）で認定したとおりである。

なお，4月2日までに，会社は，組合に対し，3月2日付け団体交渉申入れ及び3月19日付け団体交渉申入れに対しての文書回答を行っておらず，団体交渉も開催されていない。

【甲5，乙8，争いのない事実】

(4) 5月14日付け団体交渉申入れ

5月14日，A3分会書記長が，B3に対し，5月14日付け団体交渉申入書を提出したところ，B3は，「申入書なら社長に渡しておく。」と答えた。

これに対し，A3分会書記長は，「口頭では駄目ですよ。書面で回答して，団体交渉を開催してください。」と伝えたが，B3は，「社長に伝えときます。」とだけ答えた。

B1社長は，B3からこの申入書を受け取った。

団体交渉の申入れがあった事項は，後記第3の4（1）ないし（5）で認定したとおりである。

なお，5月14日までに，会社は，組合に対し，3月2日付け団体交渉申入れ，3月19日付け団体交渉申入れ及び4月2日付け団体交渉申入れに対しての文書回答を行っておらず，団体交渉も開催されていない。

【甲6，乙9，争いのない事実】

(5) 6月2日付け団体交渉申入れ

6月2日、C組合D本部の執行委員長 A6（以下「A6委員長」という。）、組合の執行委員長 A1、A5組合書記長及びA2分会長の4名は、B1社長に対し、6月2日付け団体交渉申入書を提出し、B1社長は、それを受け取った。

団体交渉の申入れがあった事項は、後記第3の4（1）ないし（5）で認定したとおりである。

その際、A6委員長が、「A2さんの事故の件に関しても、回数的には多いと思っている。労働組合としても考えていかなあかんという気持ちは持っている。前回の事故のときも、申入れはしている。事故をしたから4トン車に乗れでは、再発防止にならない。お互いに話をし、お互いに決めたいと思っている。早めに安全衛生委員会を開催してもらわないとA2さんの給料面の問題もあるので、早急に返事してください。」と伝えたところ、B1社長は、「返答させてもらいます。」と答えた。

なお、6月2日までに、会社は、組合に対し、3月2日付け団体交渉申入れ、3月19日付け団体交渉申入れ、4月2日付け団体交渉申入れ及び5月14日付け団体交渉申入れに対しての文書回答を行っておらず、団体交渉も開催されていない。

また、その後も会社は、組合に対し、本件団交申入れに対しての文書回答を行っておらず、団体交渉も開催されていない。

【甲7、乙10、争いのない事実、審査の全趣旨】

4 組合が求めた団体交渉事項について

本件団交申入れにおいて、組合が求めた団体交渉事項とその要求の趣旨は、次のとおりである。ただし、3月2日付け団体交渉申入れのみ（5）が含まれていない。

(1) 徳島県労働委員会でのあっせん議題について

組合が求めた団体交渉事項の一つである徳島県労働委員会でのあっせん議

題は、前記第3の2(4)で認定したあっせんでの要求事項と同じものであり、前記第3の2(2)及び(4)で認定したとおり、過去の団体交渉が不調に終わり、当委員会のあっせんでも、合意に至らなかったが、重要課題であることから、団体交渉を求めたものである。(以下「あっせん議題」という場合は「あっせんでの要求事項」と同じ意味である。)

(2) A2分会長の物損事故について

A2分会長が事故を起こしたことが原因で、トレーラーから4トン車への車輛変更を命じられ、給料が減額したことから、団体交渉を求めたものである。

(3) 安全衛生委員会の設置について

早期に安全衛生委員会を開催することについて、団体交渉を求めたものである。

(4) 配車差別について

分会員からの「平等な配車をしてもらいたい。」との要望を受け、会社が行う配車について、団体交渉を求めたものである。

(5) 無事故手当について

無事故手当に係る就業規則が変更されたことから、労働条件の変更であるとして、団体交渉を求めたものである。

【甲1, 4～7, 乙6～10, 審査の全趣旨】

第4 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

過去の団体交渉や労働委員会のあっせんでの会社の対応からしても、会社には誠実に団体交渉に応じる意思が認められない。

本件団交申入れに対しても、会社は「団体交渉では解決が見込めない。」と言うばかりで、団体交渉ができないことについて、何ら具体的、合理的理由の説明がない。

このような会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為

であり、早期に誠実な団体交渉の開催を求める。

2 会社の主張

(1) 団体交渉に関する基本的主張

組合との団体交渉について、必要であるものは誠実に応じてきたつもりであるが、必要と認められない議題や、裁判や調停を拒否し適格性を欠く議題、そぐわない議題、理由がない議題については、団体交渉の必要はないと考えている。

労働組合法が、申入れがあれば、全て団体交渉をすべき規定とは理解していない。

組合の申入れ議題は、団体交渉が必要ないと判断しており、団体交渉が必要であると理解し判断した場合は、団体交渉を開催する。

(2) それぞれの団体交渉事項に関する主張

組合が求める団体交渉事項に対し、会社が団体交渉に応じない理由の要旨は次のとおりである。

ア 徳島県労働委員会でのあっせん議題について

あっせん議題については、過去の団体交渉において、話合いが決裂し、その後会社で申し立てた調停にも組合員は応じなかった。

調停委員の助言を得ての話合いを拒否することは、団体交渉が自らの要望を主張し続ける場にしかならず、この案件について団体交渉を行っても、進展はなく無益である。

イ A2分会長の物損事故について

A2分会長が起こした物損事故について、事故調査に必要な報告書、顛末書が提出されていない。

A2分会長は、ここ数年で被害甚大な事故を複数回起こしており、いずれも報告がなく、事故の責任の所在等についての話合いにも応じない。

まずは、すべての事故の詳細報告をすべきであり、団体交渉の申入れに無為に応じることは、業務に支障があり、無益である。

ウ 安全衛生委員会の設置について

現状では、会社に安全衛生委員会の設置義務はないが、それに準ずる会を開催しており、その会には組合員も出席していることから、団体交渉の必要はない。

エ 配車差別について

調査の結果、配車差別の事例はなく、どの配車について差別があったかを明示するよう求めたが回答をしないので、その事実はなく、団体交渉の必要はない。

オ 無事故手当について

A 2 分会長の無事故手当のことであると思われるが、このことについては、A 2 分会長本人に説明済みである。また、無事故手当に係る就業規則の変更について、A 2 分会長が徳島労働基準監督署に申立てを行ったようだが、監督署からは、是正勧告を受けておらず、団体交渉の必要はない。

第5 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

前記第3の3（1）ないし（5）で認定したとおり、3月2日付け、同月19日付け、4月2日付け、5月14日付け及び6月2日付けで、組合が会社に対し団体交渉を申し入れたこと、及びこれらの申入れに対し、団体交渉が開催されていないことは、当事者間に争いが無い事実である。

したがって、本件不当労働行為の成否は、会社が団体交渉を行わないことに正当な理由があるか否かによって判断されることとなる。

2 義務的団体交渉事項に当たるか

会社が主張するように、労働組合法は、使用者に対し、申し入れられた全ての団体交渉事項について、団体交渉を行うことを義務づけているわけではない。

使用者が団体交渉に応じるべきは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や、当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能

なもの、いわゆる義務的団体交渉事項についてである。

このことを、前記第3の4で認定した本件団交申入れに係る団体交渉事項についてみると、まず、あっせんでの要求事項のうち、団交ルールについては、組合と会社との団体的労使関係に関わる事項であること、また、給与体系やETCの二重引き問題、A4の懲戒解雇問題は、組合員である労働者の労働条件であることに疑いはない。

さらに、A2分会長の物損事故、安全衛生委員会の設置、配車差別、無事故手当についても、明らかに組合員である労働者の労働条件であるといえる。

そして、本件団交申入れにより組合が求めた、これら団体交渉事項の全ては、使用者である会社に処分可能なものであることから、いずれも義務的団体交渉事項に該当することは明白である。

義務的団体交渉事項について、団体交渉の申入れを受けた会社は、団体交渉を拒否する正当な理由のない限り、書面の交換や電話などによる協議ではなく、直接話し合う方式により、団体交渉に応じなければならないのである。

この点について、会社は、団体交渉にそぐわない議題、理由がない議題等については、団体交渉の必要がないと考えているとした上で、組合の申入れ議題は、団体交渉が必要ないと判断しており、団体交渉が必要であると会社が理解し、判断した場合は団体交渉を開催する旨を述べ、義務的団体交渉事項かどうかについて、会社が判断できるかのような主張をしているが、そのような主張は、団体交渉を拒否する正当な理由として、到底認めることはできない。

3 その他団体交渉を拒否する正当な理由があるか否か

会社は、これまで団体交渉が必要なものについては誠実に応じてきたと主張しており、前記第3の2(2)及び(4)で認定したとおり、あっせんでの要求事項については、過去の団体交渉やあっせんにより、交渉や話し合い(以下「交渉等」という。)が行われた事実がある。

確かに、労使双方が、団体交渉事項に関し、それぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがなく、団体交

交渉を継続する余地がない段階に至ったような場合には、使用者が、これ以上団体交渉の必要はないと判断し、交渉を打ち切ることに正当な理由がないとすることはできない。

そこで、あっせんでの要求事項について、過去の団体交渉やあっせんにより、交渉等が尽くされたか否かについて検討する。

まず、過去の団体交渉においては、前記第3の2（2）で認定したとおり、会社は、A4の解雇理由を明らかにせず、燃料費の調整やETCの二重引き問題について、資料等による具体的な説明を行っておらず、交渉等が尽くされたとは全く認められない。

また、その後に行われたあっせんにおいては、前記第3の2（4）で認定したとおり、団交ルールの策定を初めとして、あっせんでの要求事項について、労使双方の主張を整理するなど、団体交渉を行う上での前提事項が話し合われたに過ぎない。

したがって、あっせんでの要求事項について、団体交渉を継続する余地がないほど、交渉等が尽くされたとはいえず、団体交渉が必要なものについては誠実に応じてきたとの会社の主張は、本件団交申入れに応じない正当な理由としては認められない。

なお、あっせんでの要求事項以外の本件団交申入れに係る団体交渉事項については、団体交渉は一度も行われていない。

これに対し、会社は、本件団交申入れに応じない理由を縷々述べているが、本来は、これらの理由を、団体交渉の場において、交渉議題に対する会社の意見として主張し、組合と真摯に議論を交わすべきであり、団体交渉に応じない正当な理由としては、いずれも認めることはできない。

ところで、会社は、あっせんでの要求事項について、裁判や調停など（以下「裁判等」という。）、団体交渉以外の方法での解決を望んでいたようであるが、たとえば、会社が裁判等を行ったとしても、会社が本件団交申入れに応じなければならないとの結論は、何ら変わるものではない。

すなわち、裁判等を行うことが、団体交渉を拒否する正当な理由となるものでもなければ、それにより団体交渉の必要がなくなるものでもない。

4 結論

以上のとおり、本件団交申入れに、会社が応じないことに正当な理由はなく、このような会社の対応は、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。

第6 審問を経ないで命令を発したことについて

本件は、組合が行った5回の団体交渉の申入れに対し、会社が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、当委員会に救済申立てがなされた事案であるが、前記第3の3(1)ないし(5)で認定したとおり、組合は会社に対し、3月2日以降、5回の団体交渉の申入れを行っていること、加えて、これらの申入れに対し、団体交渉が開催されていないことが認められた。

当事者間で主要な事実関係に争いがなく、容易に事実認定できることから、当委員会は、第2回調査期日(9月15日)において、組合及び会社に対し、さらなる主張、証拠の提出は第3回調査期日(10月19日)まで機会を設けるが、証人尋問の申請がなければ、第3回調査期日をもって結審とすることを告げた上で、審問を行う必要があるかどうかについての意向並びに当委員会が示した争点及び証拠の整理についての意見を、第3回調査期日の2週間前までに、書面により提出するよう求めた。

これに対し、組合及び会社からは、審問を行う必要はない、また争点及び証拠の整理についての意見はないとの回答がなされた。

さらに、組合及び会社からは、第3回調査期日までに、争点に係る新たな主張、証拠の提出はなく、労使参与委員も審問を経ないことに異議がないことから、当委員会は、労働委員会規則第43条第4項の規定により、審問を経ないで命令を発することとした。

第7 救済方法

前記第5で判断したとおり，組合からの本件団交申入れに対し，会社が団体交渉を行わなかったことに正当な理由はないことから，主文第1項及び第2項のとおり命じるのが相当である。

また，組合は，謝罪文の交付とともに，会社の見やすい場所への文書掲示，いわゆるポスト・ノーティスを求めている。

ポスト・ノーティスは，従業員に対しては，職場における労使関係ルールがいかなるものであるかを伝えるとともに，使用者に対しては，そのルールを認識・確認させるという大変重要な機能を有しているが，本件では，会社が，団体交渉は，自己が必要と判断した場合に開催するとの独自の見解に立って，組合の再三にわたる団体交渉の申入れにも応じていないなど，まさにポスト・ノーティスを適用すべき事案と認められるため，主文第3項のとおり命じるのが相当である。

なお，組合は，団体交渉において，双方で合意した事項を誠実に実行することを求めているが，第2回調査期日において，これは，将来の団体交渉で合意した事項のことである旨陳述していることから，救済方法としては，主文の範囲をもって相当であると判断する。

以上の認定した事実及び判断に基づき，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条の規定により主文のとおり命令する。

平成28年12月22日

徳島県労働委員会

会 長 豊 永 寛 二