

命 令 書

申 立 人 埼玉県川口市
X組合
会長 A

被 申 立 人 埼玉県川口市
Y会社
代表取締役 B1

上記当事者間の埼労委平成28年（不）第2号A 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年3月9日第910回公益委員会議及び同月23日第911回公益委員会議において、会長・公益委員小寺智子、公益委員野崎正、同島村和男、同藤本茂及び同設楽あづさが出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y会社 は、申立人X組合 からの平成27年8月12日付け、同年12月2日付け、平成28年5月25日付けの各団体交渉申入れについて、申立人が、被申立人の求める団体交渉ルールに同意しないことを理由として、これを拒否してはならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に手交しなければならない（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること）。

記

平成 年 月 日

X組合

会長 A 殿

Y会社

代表取締役 B1

当社が、X組合 からの平成27年8月12日付け、同年12月2日付け、平成28年5月25日付けの各団体交渉申入れを拒否したことは、埼玉県労働委員会において労働組合法第7条第2号の不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 被申立人は、本命令書受領の日から2か月以内に、申立人との間で、別紙に記載した議題を含めた団体交渉を行わなければならない。
- 4 被申立人は、前2項を履行したときは、その都度速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事件の概要

本件は、申立人X組合 が被申立人Y会社 に対し、平成27年8月12日付けで申し入れた平成27年夏季休暇及び年次有給休暇に関する要求事項を議題とする団体交渉、同年12月2日付けで申し入れた平成27年度冬季賞与の支給に関する要求事項を議題とする団体交渉並びに平成28年5月25日付けで申し入れた就業規則の作成等を議題とする団体交渉を、被申立人Y会社 が、①団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の

一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないこと、②当日の団体交渉において録音、撮影を行わないこと、③当日は被申立人代理人の議事進行に従うことの同意書・誓約書が提出されない限り団体交渉を行わないとして拒否したことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとして、申し立てられたものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

被申立人は、申立人が平成27年8月12日、同年12月2日及び平成28年5月25日に申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人X組合 (以下「組合」という。)は、肩書地に所在し、平成7年12月1日に結成された、川口市からの委託業務等に従事する労働者を対象とした合同労組である。

(2) 被申立人

被申立人Y会社 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を有し、平成13年に設立された警備請負に関する業務などを業とする株式会社である。川口市から業務を受注している。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 平成27年8月12日付け団体交渉申入れに至るまで

ア 平成26年10月20日、組合は、会社に対して、校務員の賃金・休暇等の労働条件の改善などについて要求し、同月31日までに団体交渉を行うよう書面で申し入れた。

イ 平成26年11月5日、組合と会社の間で第1回団体交渉が行われた。なお、会社は、代表取締役B1 (以下「B1」という。)が出席した。

ウ 平成26年11月18日、会社から本件委任を受けた弁護士のB2 (以下

「B2 」という。)は、組合に対し、組合との連絡及び交渉の一切の権限を受任した旨の代理人受任通知を送付した。以後、会社と組合とのやりとりは、主にファクシミリで行われた。

エ 平成27年2月17日、組合と会社との間で第2回団体交渉が行われた。会社の出席者はB2 と従業員であり、B1 は出席しなかった。

オ 平成27年3月23日、組合は、当委員会に対し、夏季休暇を有給とすることなど7項目を調整事項とする労働争議のあっせんを申請した。

カ 平成27年5月14日、組合は、会社に対し、平成27年度の賞与についてなどを議題とする団体交渉を同年6月2日から同月5日までに行うよう申し入れた。

キ 平成27年5月20日、当委員会で、あっせん期日が設けられた。会社は、上記オにおける調整事項については今後組合と交渉していくとして、あっせんは終了した。

ク 平成27年5月25日、会社は、組合に対し、上記カで申し入れられた団体交渉について、「会場の手配及び当日の議事進行は当社で行います。これらを拒否される場合には、団体交渉の要請には応じません。」と回答した。

ケ 平成27年6月6日、組合は、会社に対し、議事進行については団体交渉前に協議を行いたいこと、次回の団体交渉から録音録画を行いたいことを通知した。

コ 平成27年6月15日、会社は、組合に対し、上記ケについて、「議事進行について7月9日の団体交渉とは別に事前に協議することについては、お断り申し上げます。」「レコーダーによる録音及び小型ビデオによる撮影は、企業秘密の漏洩防止及び参加者の人格権保護の見地からお断り申し上げます。」「議事進行は当職が行うことにご同意頂くとともに、レコーダーによる録音及び小型ビデオによる撮影のいずれも絶対に行わないことをご誓約頂いた場合に限り、次の日時で団体交渉を行います。ただし、7月2日(木)までにこれらについてのご同意及びご誓約の書面が当事務所に届かなかった場合には、団体交渉は中止と致します。」として、同年7月9日に団体交渉に応じる旨回答した。

サ 組合は、会社に対し、平成27年6月26日、同年7月2日、同月3日及び同

- 月6日に上記コに係る事前協議を行いたい旨申し入れた。
- シ 平成27年7月8日、会社は、組合に対し、「誓約書が当事務所まで届かなかったため、事前にお伝えしておりましたとおり、同月9日に予定しておりました団体交渉は中止と致します」と通知した。
- ス 平成27年7月10日、組合は、会社に対し、議事進行並びに録音、撮影についての協議の場を早急に設定すること、平成27年の夏季休暇など5項目について協議の場を早急に設けることなどを書面で要望した。
- セ 平成27年7月17日、組合は、会社に対し、上記スにおける5項目及び、団体交渉ルールの手前協議について回答するよう通知した。
- ソ 平成27年7月22日、組合は、会社に対し、上記シで中止となった団体交渉を、同年8月10日までにを行うことを要請した。
- タ 平成27年7月31日、会社は、組合に対し、「①団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないこと、②当日の団体交渉において録音、撮影を行わないこと、③当日は当職の議事進行に従うこと」(以下「団交3条件」という。)を了解すれば、団体交渉の候補日時及び場所を連絡すると回答した。

(2) 平成27年8月12日付け団体交渉申入れと会社の対応について

- ア 平成27年8月12日、組合は、会社に対し、平成27年夏季休暇並びに年次有給休暇などを議題とする団体交渉を同月21日に行うよう申し入れた。
- イ 平成27年8月24日、会社は、組合に対し、団交3条件に同意する場合、候補日などを連絡すると通知した。
- ウ 平成27年9月24日、組合は、会社に対し、団交3条件につき、録音、撮影は、団体交渉の中で協議することです承するが、その他の条件は、同意できないと回答した。

(3) 平成27年12月2日付け団体交渉申入れと会社の対応について

- ア 平成27年12月2日、組合は、会社に対し、平成27年度冬季賞与の支給についてなどを議題とする団体交渉を同月18日に行うよう申し入れた。

- イ 平成27年12月14日、組合は、会社に対し、団体交渉の場所を確保していることから日程について回答するように通知した。
- ウ 平成27年12月16日、組合は、会社に対し、日程の都合が付かない場合、会場をキャンセルする必要があることから本日中に回答するように通知した。
- エ 平成27年12月17日、組合は、会社に対し、会場使用料を支払ったこと、同月18日は代表者A 1人が会場に赴くので都合が付かない場合は携帯電話に連絡することを通知した。
- オ 平成27年12月28日、会社は、組合に対し、団交3条件に同意する場合、候補日を連絡すると通知した。
- カ 平成28年1月4日、組合は、会社に対し、上記オに対して、実質的な団交拒否と考えざるを得ないと回答した。

(4) 平成28年5月25日付け団体交渉申入れについて

- ア 平成28年5月25日、組合は、会社に対し、就業規則の作成などを議題とする団体交渉を同年6月17日に行うことを申し入れ、同年5月31日までに回答するよう通知した。
- イ 平成28年6月9日、組合は、会社に対し、日程について、同月13日までに回答するよう連絡した。
- ウ 平成28年6月21日、組合は、会社に対し、団体交渉を6月中に開催することを申し入れ、日程について、同月23日までに回答するよう連絡した。

3 本件申立て及びその後の経緯

- (1) 平成28年6月30日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。
- (2) 平成28年8月13日、会社は、組合に対し、「貴組合が申立てた不当労働行為救済申立事件への対応及び貴組合から受領している多数の連絡書の検討の必要があるため」、組合からの書面の受領を一時停止する旨通知した。
- (3) 平成28年10月5日、会社は、組合に対し、「次回の会見による団体交渉

の当日の議事進行は、貴組合がその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で、当該弁護士が行い、以後、会見による団体交渉の当日の議事進行は、当職と当該弁護士が交互に行うこと」を提案した。

第4 争点

- 1 組合からの団体交渉の申入れに対して、会社が文書で回答したことは、労働組合法（以下「労組法」という。）が定める団体交渉に応じたと言えるか。〈争点1〉
- 2 上記1が団体交渉に応じたと言えない場合、組合が、会見による団体交渉について
 - ①団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないこと、
 - ②当日の団体交渉において録音、撮影を行わないこと、
 - ③団体交渉の議事進行を会社の代理人又は組合がその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で交互に行うとすること、の3項目全ての同意書・誓約書を提出しないことを理由として、会社が団体交渉に応じないことは、労組法第7条第2号で禁止する団体交渉拒否に該当するか。〈争点2〉

第5 判断

- 1 組合からの団体交渉の申入れに対して、会社が文書で回答したことは、労組法が定める団体交渉に応じたと言えるか。〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合からの要求に対して、会社は、平成27年10月2日付け緊急警告書で「回答するか否か及び回答する場合の回答時期は、当社が判断します」

「当社が回答していない場合に、繰り返し回答の要求をすることは、違法な強要行為であり、かつ当社及び当事務所（B2の事務所のこと）の業務を妨げる違法行為であって、民法第709条の不法行為に該当しうる」と主張した。

組合からの電話は受け付けず、書面による要請や質問に対して、数か月後に回答されるものもあり、まともなやり取りができないのが実態である。会社の対応は不誠実と言わざるを得ない。

そもそも、団体交渉とは、労働組合にとって労働条件の改善のための場であり、憲法・労働法で保障された団結権・団体行動権の力を背景に交渉技術を尽くし、議論を深め、合意形成を目指す行為であると考えられる。文書のやりとりでは議論は深まらず、労組法の定める団体交渉に応じたとは言えない。

イ 会社の主張の要旨

平成 26 年 10 月以降、組合は会社に対して、膨大な量の連絡書を送付し、数多くの事柄について要望してきた。会社は、これら組合から送付された膨大な量の連絡書すべてについて検討し、必要なものについては、書面で回答してきた。すなわち、会見でない団体交渉は実質的に行われてきたと言える。したがって、労組法第 7 条第 2 号で禁止する団体交渉拒否に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア はじめに

団体交渉権は、労働者が争議権の行使を背景に、団結の力を背景にもって使用者と交渉することを保障した労働者・労働組合の基本的権利であり、労使の対等を追求し、もって公平かつ適切な労働条件の決定を実現するための重要な権利である。したがって、団体交渉の申入れを受けた使用者においては、団体交渉権が労働者・労働組合のみに保障された権利であることの前記趣旨を踏まえた誠実な対応が求められている。

そして、団体交渉がいかなる方法でなされるべきかについての法律上の規定は存在しないものの、団体交渉権の前記趣旨に照らせば、労組法が団体交渉として予定しているものは、労働者が直接使用者と会合して協議を行う方法による交渉と言うべきである。

したがって、使用者の誠実交渉義務の具体的内容は、会見し協議する義務を本則とするものと言うべきであり、書面の交換による方法が許される

場合があるとしても、それは当事者が特に合意したとか、直接話し合う方式を採ることが困難な特段の事情がある場合になどに限られると言うべきである。

イ 本件での書面の交換経過について

本件では、組合と会社との間で書面の往復が一定期間継続した後に、組合から現に会合による団体交渉の申入れをしていることは、前記争いのない事実2（1）に記載された経過のとおりであり、組合が、書面の交換による協議を団体交渉として容認していなかったことはもとより、書面の交換を団体交渉と認識すらしていなかったことは明らかである。また、本件当事者間で、直接話し合う方式を採ることが困難な特段の事情があったという状況も認められない。

したがって、会社が文書で回答をしたことは、労組法が定める団体交渉に応じたとは言えない。

なお会社は、組合からの膨大な量の連絡書と、数多くの要望すべてについて検討し、必要なものについては、書面で回答してきた、と主張しているところ、かかる会社の主張の趣旨を敷衍すれば、労使間での必要な交渉は書面の交換によって尽くされており、その意味で会社は実質的に誠実交渉義務を果たしている、というものと思料されるので、念のためこの点について検討する。

確かに本件当事者の間では、書面による労働条件及びこれに付随する要求や質疑に関するやりとりが多数回行われ、組合側の要求が受け入れられた事項も一部存在するものの（甲第17号証、甲第20号証）、最後に開催された団体交渉以降、2年余にわたり、時効消滅した年次有給休暇や夏季休暇の取扱い、出退勤の確認方法、労働条件の改変に関する協議などについて、協議が進展したり、相互の共通認識が形成されたりした形跡は認められないし、会社のいう「膨大な量の連絡書」の中には、団体交渉のルールを巡るやりとりや、未回答の従前要求に対する回答督促が相当数を占めているのが実情であり、労働条件に関する実質を伴う交渉が進捗を見たとは言いがたい。またそもそも、会社側の「必要なものについては、書面で回答してきた」との主張からは、会社が必要無しと判断すれば回答すらしないという姿勢が見て取れる（甲第3号証）。このような会社の姿勢そのも

のが、労働者の基本的権利である団体交渉権を軽視した不誠実な交渉態度と言わざるを得ず、組合からの要望に対して会社が文書で回答した事実をもって、会社による誠実交渉義務が実質的に果たされたとは到底評価することはできない。

ウ 以上、組合からの団体交渉の申入れに対して、会社が文書で回答した事実及びその具体的内容に照らしても、会社が労組法が定める団体交渉に応じたとは言えない。

2 上記1が団体交渉に応じたと言えない場合、組合が、会見による団体交渉について

- ①団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないこと、
 - ②当日の団体交渉において録音、撮影を行わないこと、
 - ③団体交渉の議事進行を会社の代理人又は組合がその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で交互に行うとすること、
- の3項目全ての同意書・誓約書を提出しないことを理由として、会社が団体交渉に応じないことは、労組法第7条第2号で禁止する団体交渉拒否に該当するか。〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

会社は、組合が川口市に対して会社への働き掛けを要請したり、B1に執拗に面会を要請したりしたため、組合のコンプライアンスに不安があると主張する。しかし、会社が団体交渉を拒否し、不誠実な対応に終始していたため、川口市に要請せざるを得なかったのである。川口市から文書にまとめてほしいと要望があった。

また、執拗な面会要請の件については、組合のいかなる行為のことを指しているのか明らかにするように求めたが、会社から回答がない。

したがって、コンプライアンスに不安がある、という会社の指摘は当てはまらない。

会社の主張する団交3条件は、内容の是非も含めて団体交渉のルール

として協議すべきものであり、各項目に同意しなければ団体交渉に応じないとする事は「正当な理由による団体交渉拒否」に該当しない。労使対等・労使自治に沿ったルールを早急に協議し、合意したルールに従って交渉に臨めるようにする必要がある。

したがって、団交3条件についてそれぞれ以下のとおり考える。

①団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないこと

情報宣伝活動は労働組合の団結力、交渉力、主張の正当性への理解を広げるための重要な団体行動の一つであり、労働組合の自主的な活動である。使用者の許可を得て行うものではない。情報の扱いについての基本点を、労使合意を前提に団体交渉のルールとして協議すべきであって、同意書が提出されなければ団体交渉に応じないということは、組合活動に対する侵害行為に当たる。

したがって、①の条件に同意しなければ団体交渉を行わないということは、団体交渉拒否の正当な理由には当たらない。

②当日の団体交渉において録音、撮影を行わないこと

団体交渉における録音、撮影については、ルールの協議を要請しており、一方的に録音、撮影を行うことは主張していない。

事前に録音、撮影のルール作りを申し入れているにも関わらず、録音、撮影を行わないことの誓約書を提出しなければ交渉に応じない、ということは、団体交渉拒否の正当な理由には当たらない。

③団体交渉の議事進行を会社の代理人又は組合がその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で交互に行うこと

議事進行のあり方も労使対等、労使合意が前提でなければならない。団体交渉の議事進行については、B2 が労働法に精通し団体交渉の議事進行の経験を多数有する弁護士であったとしても議事進行を優先的に行う権利を有しているとは言えず、議事進行を弁護士に限る、とすることは団体交渉拒否の正当な理由には当たらない。

また、団体交渉は裁判と異なり、弁護士を選任することが想定されていない。団体交渉に当たって弁護士を選任するか否か、選任した場合に弁護士に議事進行を任せるかは組合の自由である。

したがって、会社の対応は団体交渉拒否の正当な理由には当たらない。

イ 会社の主張の要旨

組合は、会社の校務員業務の唯一の発注者である川口市に対して会社への働きかけを要請したり、社長の B1 に面会を執拗に要請したりするなど不当な圧力行為を行った。

このように、組合は会社に対して不当な圧力行為を行ったため、会見による団体交渉について条件を定めることとした。

したがって、以下団交3条件にはそれぞれ合理的な理由がある。

①団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないこと

労働者は、雇用契約上の義務として、善管注意義務、保護義務とともに、守秘義務を負うとされるところ、労働組合を組織した場合にもこれらの義務は免除されず、正当なものである場合に限って法的保護が認められるにとどまる。したがって、団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないことを条件とすることは会社として正当な行為である。

②当日の団体交渉において録音、撮影を行わないこと

録音、撮影を禁止することは、企業秘密の漏洩防止及び参加者の人格権保護の見地から、必要合理的な対応である。

③団体交渉の議事進行を会社の代理人又は組合がその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で交互に行うとすること

要求する側が議事進行を行うことは執拗な要求の繰り返しを誘発するおそれが高い。したがって、労働法関係を主要な取扱分野の一つとし、団体交渉の議事進行を行った経験を多数有し、東京弁護士会の労働法関係の委員会に所属して活動し、労働法関係の書籍の執筆も多数行っている弁護士を代理人として選任し、同弁護士が議事進行を行うことは必要合理的な対応である。また、組合もその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で、会見による団体交渉の当日の議事進行を双

方の弁護士が交互に行うことも提案している。

したがって、労組法第7条第2号で禁止する団体交渉拒否に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア はじめに

団体交渉の進め方に関して、法に定められた手続規定は存在しないから、団体交渉のルールは、あらかじめ当事者の合意があればその合意に、定められた合意がなければ、慣行や社会通念に従うことになる。本件のように団体交渉ルールが未設定の状態であれば、労使双方が合意し得る団体交渉ルールを設定することが先決と思われる。したがって、団体交渉ルールに関する合意が形成されていないことそれ自体を団体交渉を行わないことの理由とすることはできない。もしも団体交渉ルールが必要と考えるのであれば、団体交渉ルールの設定のための協議ないし交渉も義務的団交事項として、団体交渉の法的保護を受けると言うべきである。

組合は、会社が示した団交3条件について、団体交渉ルールに関する事前協議の申入れをし、会社はこれをも会社が示す団交3条件に組合が合意しないことを理由として拒絶していることから、会社が団体交渉に応じないことに正当な理由があるかは、このような経緯も踏まえて判断する必要がある。

以下、会社が示した団交3条件についてそれぞれ検討する。

イ 団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないこと (①)

団体交渉は、労働者の代表者が使用者との間で行う交渉であるから、その結果ないし成果が組合員たる労働者に報告されることは当然に予定されていると言うべきである。また、非組合員や一般市民に対しても、組合への加入や協力要請その他の組合活動の目的のために公表されることは、労働組合の性質上想定されていると言うべきである。

一方、団体交渉では、労使間で情報の取扱いについて意見が分かれることがあり、この点は、予備折衝などを通じて協議を行うことが必要である

が、本件では、そのような予備折衝や事前協議も拒否した上で、包括的に「団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切」を秘密とすることを団体交渉条件とし、これに合意が得られなければ団体交渉を行わないとすることに正当な理由があるかが問題となる。

この点、会社は、組合の「コンプライアンスに不安があること」を、本条件の正当理由として主張しているが、この点に関する求釈明に対しては会社から具体的な釈明がなされなかった上、事前協議への申入れにすら応じないことについては、何ら主張も立証もなされていない。

このような経過に照らせば、会社が本条件を団体交渉開催の条件とし、これに合意をしないことを理由に事前協議を含む団体交渉を拒否したことは正当な理由のない団体交渉拒否と言うほかない。しかもルール策定のための協議にすら応じない会社の姿勢は、そもそも合意形成の意思のない団体交渉権否認の態度であると言わざるを得ず、会社の団体交渉拒否の違法の程度は著しい。

ウ 当日の団体交渉において録音、撮影を行わないこと（②）

団体交渉は、労使間の合意形成プロセスであること、団交事項が継続審議されることも少なくないことから、合意が成立した事項についてはその履行の担保のために、継続審議事項については従前の交渉経過や成果を踏まえて次の交渉を行うために、交渉内容は労使双方において正確に共有される必要がある。そして、その共有方法として、議事録の確認で足りるか、現に進行中の交渉内容を録音、撮影によって、機械的に記録しておく必要があるかについては、交渉内容や交渉当事者の信頼関係などによっても異なり得ることから、定まった慣行が確立されているとまでは言い難く、あらかじめ労使間で合意をしておくか、交渉参加者においてその都度協議して定めるべき事項と言える。この点についても、組合は再三にわたり、団体交渉ルール作りのための折衝申入れを行ったにもかかわらず、会社はこれに対しても、団交3条件を開催条件として交渉を拒否しているところ（甲第63号証、甲第64号証-2）、会社において、録音、撮影を一切禁止することを条件とし、かつこの点について事前協議すら拒否することについての正当な理由は具体的に示されていない。

そうすると、会社が本条件を団体交渉開催の条件とし、これに合意をしないことを理由に団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、かつその違法の程度が著しいことは、前記①の場合と同様である。

エ 団体交渉の議事進行を会社の代理人又は組合がその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で交互に行うとすること (③)

(ア) 本件申立て当時、会社は、議事進行を会社の代理人が行うことを団体交渉の条件として組合に示していたことから、まずこの点について、検討する。

そもそも使用者代理人弁護士は、民法及び弁護士法上使用者に対する誠実義務を負い、使用者の利益を代弁する立場にある者である。そして、団体交渉は、労使ができる限り対等な立場に立って交渉が進められるべき場であるから、一方当事者の代理人を議事進行役とし、その議事進行に従って団体交渉を行うことを団体交渉の条件とすることは、団体交渉の機能を損なうおそれがあり、社会通念に照らしても極めて不相当と云うべきである。

(イ) 次に会社は、本手続進行中に、前記(ア)の団交条件に加え、組合が選任した弁護士代理人と、会社代理人とが交互に議事進行を行うことを選択的条件として示し、当初の団交条件を一部譲歩する内容に変更したと主張することから、この点について、検討する。

会社は、このような条件を団体交渉開催の条件とした根拠として、要求する側が議事進行を行うことは執拗な要求の繰り返しを誘発するおそれが高く、団体交渉を法令に従い合理的に運営するために必要であると主張している。

しかし、会社の主張はいずれも抽象的なおそれや必要性にとどまり、議事進行に関する限定的な条件が必要である具体的理由についての主張立証はなされていない。そもそも議事進行をどのようにするかも団体交渉事項であって、上記会社の主張する根拠が、事前協議すら拒絶した上での団交条件として正当化されるものとも言い難い。

加えて、いかなる資質や資格を有する者を自己の代理人とするかは組

合において自主的に判断決定すべきことであるから、そのような事項について、会社の示す条件を受け入れないことを理由に団体交渉を拒否することは、組合の自主的意思決定への不当な介入として、団結権侵害行為とすら評価されかねない。

したがって、弁護士資格を有する代理人を議事進行役に限定することを団体交渉開催の条件とすることには何ら正当な理由はなく、同条件に応じないことを理由とした団体交渉拒否は許されない。

オ 結論

以上、組合の各団体交渉申入れに対し、会社の示す団交3条件に対する組合の合意及び誓約が得られないことを理由として、会社が事前協議を含む団体交渉を拒否したことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと見え、不当労働行為に該当する。

第6 救済方法

組合と会社との間で、最後の団体交渉が行われてから、既に2年余りが経過しており、本件当事者において速やかに団体交渉を再開し、必要な協議を尽くす必要があることは言うまでもない。

ところが、会社が、組合からの団体交渉ルールに関する交渉の申入れに対してまで、本件団交3条件を主張し、これに対する合意が得られないことを理由として事前協議すら実施されていないことは前記したとおりであって、会社が自ら主張するルールに固執して、団体交渉が実施されずにいる現状は深刻と言わざるを得ない。

そこで、主文第2項記載の文書の手交を命じるとともに、主文第3項のとおり期限を定めて団体交渉の実施を命じることが相当と判断する。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 29 年 3 月 23 日

埼玉県労働委員会

会 長 小 寺 智 子 印

別紙

- 1 労働条件の改変及び雇用契約書（労働条件通知書）に掲げる労働条件につき、事前に申立人と団体交渉を行うことについて
- 2 既に退職した者を含め、平成 27 年度及び平成 28 年度の夏季休暇を遡って有給休暇とし、必要な精算を行うことについて
- 3 出退勤の確認方法及び通信費の負担額について