

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
代表執行委員長 A 1

被申立人 株式会社Y
代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委平成28年(不)第9号Y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7月27日第2036回、同年8月1日第2037回及び同月9日第2038回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員大坪稔、同五十君麻里子、同井上智夫、同南谷敦子、同山下昇及び同所浩代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社Yは、申立人X労働組合が平成28年11月10日付けで申し入れた団体交渉に直ちに応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社Yは、今後の団体交渉において、団体交渉申入事項に対する回答及び自己の主張について、その根拠を具体的に説明しなければならない。また、以下の対応をしてはならない。
 - (1) 団体交渉申入事項について文書で回答するのみで協議に応じないこと。
 - (2) 十分な団体交渉を行うことなく、裁判で争えばよいとして協議に応じないこと。
 - (3) 十分な協議を行うことなく団体交渉を打ち切ること。

- 3 被申立人株式会社Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書（A4判）を申立人X労働組合に交付するとともに、A1判の大きさの白紙（縦約84センチメートル、横約60センチメートル）全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人株式会社Y本社食堂内の見やすい場所に30日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日
X労働組合 代表執行委員長 A1 殿
株式会社Y 代表取締役 B1
当社が、貴組合との平成28年11月24日の団体交渉において行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。 今後はこのようなことを行わないよう留意します。
記
1 就業規則の周知方法を明らかにせよとの組合の質問に対し、就業規則は言われれば出す旨述べるのみで、就業規則の備付けの場所等の具体的な内容を答えなかったこと。
2 就業規則の周知方法を明らかにせよとの組合の質問に対し、次の議題に移るのであれば交渉を続けるが義務違反を認めよというのならば交渉は決裂であるとして、団体交渉を打ち切ったこと。

- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X労働組合（以下「組合」という。）と株式会社Y（以

下「会社」という。)との間で平成(以下「平成」の年号は略す。)28年11月24日に行われた組合員A2(以下「A2」という。)の解雇問題等に係る団体交渉(以下「団交」という。)において、会社が、①就業規則を明示していたとの根拠を示さないまま退席し、団交申入れの要求事項に係るその後の協議を拒否したこと、及び②会社役員らを出席させず、代理人弁護士のみを出席させたことが、労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 組合が28年11月10日付けで申し入れた要求事項についての団交に、誠実に応じること。
- (2) 上記(1)に関する文書を組合に手交するとともに、会社の施設内に掲示すること。

3 本件の主な争点

- (1) 争点1(28年11月24日の団交(以下「本件団交」という。)における会社の対応について)

本件団交において、会社は、就業規則を明示していたとの主張の根拠を示さないまま退席したといえるか。

また、本件団交において、会社は、同年11月10日付け「再度の団体交渉申し入れ」における組合のその余の要求事項について協議をしなかったといえるか。

いえるとすれば、これらのことは、不誠実団交に当たるか。

- (2) 争点2(団交出席者について)

本件団交において、会社が、代理人弁護士のみを出席させ、会社の取締役又は会社と雇用関係にある者を出席させなかったことは、不誠実団交に当たるか。

第2 認定した事実(以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。)

1 当事者

- (1) 申立人

組合は、8年12月1日に結成された個人加盟方式のいわゆる合同労組であり、申立時（28年12月1日）の組合員数は300名である。組合は、結成直後の8年12月19日から、A3連合会に加盟している。会社に雇用されている組合員は、A2のみである。A2は、後記2（6）のとおり、28年5月、組合に加入した。

（2）被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、衣服・寝具等のクリーニングを業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約60名である。

なお、会社は、26年7月頃から、株式会社B2（以下「B2」という。）を中心とするB3グループという企業グループの一員となっている。

2 A2に対する解雇通知

（1）A2は、27年5月5日付けで期間の定めのないパート職として採用され、同年8月からは正社員となった。パート職として採用された際の雇用条件については同年6月17日付けの雇用契約書が作成されており、時給800円、就業時間は8時30分から17時とされていた。しかし、その後、正社員となった際の雇用条件については会社からその内容を示す書面は交付されなかった。

A2が正社員となった後の給与は、給与明細書の記載では「基本給」、「業績時間外手当」、「普通残業手当」、「深夜残業手当」等で構成され、基本給が13万円とされていた。各手当について、賃金規程には、月に見込まれる時間外・休日労働を想定して「業績時間外手当」を支給することがあること、実際に従事した時間外・休日労働について計算した額が「業績時間外手当」を超える場合には、その差額を別途支給すること等が規定されており、同人には「業績時間外手当」として4万円が支給され、上記の差額が「普通残業手当」、「深夜残業手当」等として支給されていた。

（2）28年4月中旬、A2は、上司であるB4マネージャーに、寝具が洗濯されずに除菌スプレーがかけられただけで納品されていることは問題である旨訴えた。

（3）A2は、採用後、概して午前中は配送業務に、午後は本社敷地内の工

場で作業に従事していたが、28年5月初めからは、配送業務から外され、工場での作業のみに従事することとなったことで時間外勤務が減少した。

- (4) 28年5月17日、会社のB5専務取締役(以下「B5専務」という。)は、A2に対し、同日付けの解雇予告通知書を交付した。同通知書には、社員就業規則第19条2号等の規定に基づき、同年6月17日付けで解雇すると記載されていた。

A2が解雇理由についてB5専務に説明を求めたところ、同専務は、A2が休日に社有車を無断で使用したためである旨述べた。

- (5) A2は、解雇予告を受けたことについて組合に相談し、その助言を受けて、会社に解雇の具体的な理由が分かる書面の交付を求めた。

28年5月24日頃、B5専務は、同月18日付けの「解雇理由証明書」をA2に交付した。解雇理由は、再三にわたり上司の指示命令に従わなかったこと、社有車を無断で複数回にわたり使用したこと、会社の機密情報を外部に漏えいしたこと、担当していた配送ルートの顧客から接客態度について苦情があったこと、及び配送等に関して他の従業員に比べて時間がかかりすぎていることであった。

- (6) A2は、上記(5)の「解雇理由証明書」の交付を受け、組合に加入し、組合は、会社に対し、28年5月30日付けで同人の組合加入を通知するとともに、団交を申し入れた。団交申入書には、解雇撤回並びに就業規則他規則類及び労働基準法36条に定める時間外労働に係る協定(以下「36協定」という。)の写しの提供等を要求事項として掲げた。

- (7) A2は、解雇予告を受けてから、出勤後短時間で退社するなどしていた。また、28年5月30日から6月16日までの間は、有給休暇を申請し、会社に出勤しなかった。

- (8) 28年6月2日、B5専務は、組合に電話をかけてA2の解雇を撤回する旨を伝え、その際のやり取りの中で、組合が団交において解雇撤回後のA2の労働条件等についての協定書案を示すこととなった。

3 第1回団交の開催

- (1) 28年6月9日、第1回団交が会社内の食堂で行われた。組合側出席

者は、A 4 書記長（以下「A 4 書記長」という。）、A 5 書記次長（以下「A 5 書記次長」という。）、A 6 執行委員（以下「A 6 執行委員」という。）及びA 2、会社側出席者は、B 5 専務、B 6 顧問（以下「B 6 顧問」という。）等であった。

B 6 顧問は、B 2 の執行役員であったB 5 専務とも親しく、会社がB 3 グループの一員となった26年7月頃からは会社の顧問を務めており、会社の内部事情にも通じていた。同顧問は、下記（3）のとおり、この後団交について会社から一切の委任を受けることとなるB 7 弁護士（以下「B 7 弁護士」という。）が、B 2 の顧問弁護士であったことから、会社のB 3 グループへの加入の際には、同弁護士、B 5 専務と3人で協議して進めるというように関与しており、同弁護士とは会社の顧問就任以前から面識があった。

会社は、A 2 が社有車を私的に使用していた旨を指摘し、一方、組合は、会社の許可を取って使用していた旨主張した。組合は、A 2 について従前どおり、主として配送業務に従事させることを求めたが、会社は、既に別の従業員に担当させているとして拒否した。

また、組合が示した以下の協定書案（以下「協定書案」という。）については、次回の団交において協議することとなった。

協定書（案）

株式会社Y（以下、「甲」という）とX労働組合（以下、「乙」という）^(ママ)は、乙組合員A 2（以下、「丙」という）は、丙の解雇問題等（以下、「本件」という）について協議し下記のとおり合意に達したので、文書3通を作成し、甲、乙、丙それぞれ各1通を保有する。

記

1. 甲は、丙に対する平成28年6月17日付解雇及び平成28年5月18日発行「解雇理由証明書」を撤回し、丙に謝罪する。
2. 丙は、本件及び丙の解雇撤回後の労働条件等について甲と乙の労使合意が成立した日の翌日から甲に職場復帰する。
3. 甲は、平成28年5月24日から丙が職場復帰する前日までの間の賃金を全額保障する。
4. 丙の職場復帰後の労働条件及び担当業務等については従前どおり

とする。

5. 甲は、甲の事業運営及び労務管理において関係法令を遵守する。
 6. 甲は、甲従業員が甲の事業運営にかかる違法行為、反倫理的行為、職場のいじめ嫌がらせ、暴力、セクシャルハラスメント等について甲に通告したり解決を求めたりした場合、速やかに事実調査を行い、発生原因を分析し再発防止策を講じることを約束する。
 7. 甲は、上記第6項の甲の違法行為や職場のいじめ嫌がらせ問題等について甲に申告等を行った甲従業員に対し解雇他の不利益取り扱いを課さないこと、従前どおりの甲従業員としての地位を保障することを約束する。
 8. 丙の労働条件等について、甲及び乙のいずれが団体交渉を申し入れた場合は、双方、誠実に協議を尽くすものとする。
 9. 甲は、丙が本件について異議を申し立てたこと及び、乙に加入したことを理由として不利益取り扱いを行わない。
- (以下略)

(2) 28年6月10日付けで、組合は会社に対し、第1回団交において口頭で要求した事項について正確を期すためなどとして、概ね以下の内容の「追加要求事項」(以下「追加要求事項」という。)と題する文書を送付した。

ア A2に対して威圧的発言を行ったこと等、B4マネージャーのパワーハラスメントと考えられる行為について調査し、パワーハラスメントの事実が認定された場合、同マネージャーからA2に謝罪させること。

イ 28年5月18日付け「解雇理由証明書」においてA2が会社の機密情報を外部に漏えいしたとされる点について、機密情報とは何か、また、それを外部に漏えいしたという根拠を明らかにすること。

ウ A2の業務について、従前どおり、配送を主な業務とすること。

(3) 28年6月15日8時前、B7弁護士は、組合に対し、団交について会社から一切の委任を受けたとして、同月17日に予定されている団交を同弁護士の事務所で行う旨通知した。

同通知には、解雇を正式に撤回すること、協定書案のうち2(A2の職場復帰の時期)については応じられないため同月17日以降出勤する

よう求めること等が記載されていた。

また、17時半頃、B7弁護士は組合に対し、協定書案及び追加要求事項に対する見解を通知した。

その内容は、概ね以下のとおりである。

ア 協定書案について

A2の解雇は撤回するが、謝罪はできない。

その他の項目についても承諾できないので、協定書は締結しない。

イ 追加要求事項について

(ア) B4マネージャーの行為について調査は行うが、同人に謝罪させることについては約束できない。

(イ) 解雇を撤回した以上、解雇理由について議論することに意味はなく、「機密情報」の内容について外部の者に漏らすことはできないので、組合に説明することはできない。

(ウ) A2に対して職場復帰後にどのような業務を命じるかは会社の裁量によるものであって、組合が容喙することは不適切である。

4 第2回団交の開催及びあっせんの実施

(1) 28年6月17日、第2回団交がB7弁護士の事務所で行われた。組合側出席者は、A4書記長、A5書記次長、A7特別執行委員（以下「A7特別執行委員」という。）、A6執行委員及びA2、会社側出席者は、B7弁護士、B5専務及びB6顧問であった。

第2回団交の内容は、概ね以下のとおりである。

ア 冒頭、B7弁護士は、A2の解雇を正式に撤回し、協定書案及び追加要求事項に対しては、同月15日に通知した見解（前記3(3)ア、イ）のとおりであって、要求事項には全て回答した旨述べた。

イ 組合が、A2の精神的苦痛について質したところ、B7弁護士は、解雇通知を出したことは違法ではなく謝罪する意思はないとして、慰謝料を求めるのであれば裁判で争ってもらいたいと答えた。また、協定書の作成については締結は不要であり締結しないとし、A2の職場復帰までの間の給与についてはノーワーク・ノーペイなので支払をしないと答えた。同人が機密情報を外部に漏えいしたとの点については、同人の解雇を撤回した以上、解雇理由について議論すること

には意味がなく、外部の者には機密情報の内容を一切説明できないとし、同人の復帰後の職場についても、会社はその業務内容を変更するのは当然適法であると答えた。

ウ 組合は、労使双方が歩み寄るのが団交ではないかと主張したところ、B 7 弁護士は、譲歩はしないとして、組合が要求事項について会社の譲歩を求めたいのであれば、裁判で争ってもらいたいと答えた。

このように双方の主張が対立する中で、組合が B 7 弁護士は労働問題に関する法律関係が分かっていないと発言したところ、同弁護士は、分かっていないというのであれば、誤りを裁判で指摘してほしいと発言し、もう議論をやめるとして、組合に帰るように求め、同趣旨の発言は、その後も度々同弁護士と B 6 顧問から繰り返された。

エ その後、組合が、残業時間について、3 6 協定を超える 1 5 0 時間から 2 0 0 時間くらいの残業があるのではないかと指摘したところ、B 7 弁護士は、誰についてのどれだけの違法行為があるのか、何時間あるのかを具体的に証拠をもって示してもらわないと会社は相手にしないと答え、さらに、会社は労働時間の管理と把握をどのようにしているのかとの質問に対して、組合に A 2 以外の労働者全般のことについて説明する義務はないと答えた。

オ 組合が B 5 専務に対し、弁護士が団交に出席しているにもかかわらず、このように紛糾していることをどう思うかと話しかけたところ、B 7 弁護士は、交渉窓口は自分のみであるとして、同専務には話しかけないよう組合に要求した。

カ 第 2 回団交は、約 1 時間で終了した。

なお、第 2 回団交において、会社は、就業規則及び 3 6 協定の写し等を組合に交付した。

(2) 第 2 回団交後の同日 1 2 時過ぎ、B 7 弁護士は組合に対し、協定書案及び追加要求事項についての見解を重ねて伝えるとして、協定書は締結しないなど、2 8 年 6 月 1 5 日に伝えた見解（前記 3 (3)）と同趣旨の回答を文書で行った。

また、同文書には、団交を面談で行わなければならないという法律上の規定はないため、A 2 に関する団交は今後、特段の事情がない限り文書で行うことが妥当であるとして、組合からの要望や意見については、

法令上の根拠や裁判例等の証拠資料を示した上で、できる限り文書で提出するよう求めるとともに、会社は根拠等を示して組合の要望に対し誠実に対応しており不当な団交拒否は一切行っていない旨が記載されていた。

一方、組合は15時前、第2回団交におけるB7弁護士の姿勢が続く限り、誠実団交に至らないとして、未解決事項については団交以外の方法で解決を図るつもりである旨、また、A2については翌18日から通常どおり出勤する旨を通知した。

これを受けて、16時頃、B7弁護士は組合に対し、組合がB5専務と直接交渉しようとしたのを制止したのは弁護士として当然の行為であるなどと反論した上で、今後、文書については全て同弁護士宛てに送付するよう通知した。

(3) 28年7月15日、組合は、労使双方が合意形成に向けて努力すること、代理人弁護士以外の会社側出席者にも発言させること等を内容とする誠実団交の開催を求めて、当委員会に対し、会社を被申請者として、あっせん申請を行った。

(4) 28年9月1日、当委員会であっせんが行われたが、双方の主張の隔たりが大きく、あっせんは打切りとなった。

5 本件団交開催に至る経緯

(1) 28年10月17日付けの「団体交渉申し入れ」と題する書面（以下「10.17申入書」という。）により、組合は会社に対し、A2の解雇問題についての継続協議及び同人の労働条件を明確にすることについて団交を申し入れ、以下を要求事項として掲げた（以下、各要求事項をそれぞれ順次「要求事項（1）」から「要求事項（7）」という。）。

(1) A2の所定労働時間等の労働条件は、貴社就業規則又は労働時間協定（36協定）等と相違している（例：休日や始終業時刻が就業規則と36協定とで異なっている点、A2の休日が36協定の所定休日と異なっている点など）。A2の労働条件は何を根拠に決定しているか説明すること。

(2) 貴社の1ヶ月の平均所定労働時間を算定方法を含めて明らかに

すること。

- (3) A2の月額給与は、基本給13万円と業績時間外手当4万円となっている。賃金規程第15条で「業績時間外手当は月に見込まれる時間外・休日労働を想定して支給することがある」としている。何時間分の時間外労働見合い分か明らかにすること。
- (4) 給与明細に時間外労働時間を正確に記載すること。
- (5) A2の平成28年7月1日から9月31日^(ママ)までの月ごとの残業時間を明らかにすること。
- (6) 他A2の解雇問題についての継続協議、とりわけ、2016年6月10日付第107号「追加要求事項」1. B4マネージャーのパワーハラスメントについての調査結果を書面で提出すること。
- (7) その他

また、10.17申入書には、代表取締役又はB5専務の団交出席を求めるとともに、A2の労働条件及びその根拠について確認した上で賃上げ等の要求を行うことを検討している旨記載されていた。

なお、「業績時間外手当」の4万円が何時間分の時間外労働に相当するかという点や、「業績時間外手当」とは別に支給される差額（前記2(1))の計算方法について、会社がA2に対して説明したことはなく、A2の給与明細書には「業績時間外手当」に相当する時間を含めた時間外労働時間の記載はなかった。

- (2) 28年10月19日及び同月20日、B7弁護士は組合に対し、10.17申入書について、団交は同弁護士事務所で行い、会社側の出席者は同弁護士のみであるとして、同弁護士に対して改めて申入れを行うよう通知した。
- (3) 28年10月24日14時過ぎ、組合はB7弁護士に対し、団交に同弁護士のみが出席するのであれば、組合の要求について詳細な調査や会社からの聞き取りを行い、団交において必ず回答できるよう周到な準備を求める旨通知した。

同日23時半過ぎ、B7弁護士は組合に対し、団交申入れを同弁護士に対して改めて行うべきであること、団交において会社側に回答義務はなく、「回答を拒否する」という対応も問題なく認められるものである

こと、準備をしても回答できないことは当然あり得るのだから、必ず回答できるように準備せよとの要求は傲慢なものであること等の内容の文書を送付した。

- (4) 28年10月25日、組合はB7弁護士に対し、団交に同弁護士のみが出席するのであれば、その場で組合の要求や主張に対して可能な限り具体的に回答し、労使双方が合意形成に向けて努力する団交が行えるよう、周到な準備を求める旨の文書及び10.17申入書を送付した。
- (5) 28年11月10日、組合はB7弁護士に対し、団交について会社から一切連絡がないとして、同弁護士を宛先とする10.17申入書の要求事項(1)から要求事項(7)までを記載した団交申入書(以下「11.10申入書」という。)を送付した。
- (6) 28年11月12日、B7弁護士は組合に対し、会社側は10.17申入書によって団交申入れを受けたとは認識していないこと、団交申入れは11.10申入書により初めて行われたものと理解していること、また、要求事項(6)(A2の解雇問題についての継続協議)には応じないことなどを記載した文書を送付した。なお、同文書には、団交実施の候補日も示されていた。
- (7) 28年11月14日、組合はB7弁護士に対し、団交について同月24日13時開始とすること、団交の所要時間として1時間半を確保するよう求めること、また、要求事項(6)については、A2の解雇問題、即ち協定書案及び追加要求事項について合意に至っていない以上、継続協議が必要であることを通知した。
- (8) 28年11月15日、B7弁護士は組合に対し、団交の所要時間は原則1時間とするよう求め、要求事項(6)については、第2回団交の際に既に断ったものであって、パワーハラスメントは存在しないので交渉は拒否する旨通知した。
- (9) 28年11月22日、B7弁護士は組合に対し、要求事項(1)から要求事項(5)について、以下のとおり回答した。

1 貴組合要求事項(1)について

A2氏の始終業時刻の決定根拠ですが、就業規則28条において工場勤務は4時～21時の範囲内で定めるとされておりますので、その範囲内で設定をしています。始終業時刻が36協定や就業規則

と相違している点は無いと考えておりますが、当方で見落とししている相違点があるのでしたら、具体的に条項を引用してご指摘ください。

休日の設定は、36協定とは異なるように見えますが、A2氏本人の希望も考慮して、現在のシフトを設定しています。A2氏としては36協定のとおり土日の休日にしてもらいたいとの意向なのでしょうか。そうであるならば、その意向に沿うことはやぶさかではありません。

2 貴組合要求事項（2）について

所定労働時間は1ヶ月ごとに計算するのではなく、1日あたり8時間との設定をしております。

算定方法を明らかにせよとは、ご質問の趣旨がわかりかねます。タイムカードにより計算することになるのですが、そういう趣旨の質問でしょうか。何をお聞きになりたいのでしょうか。

3 貴組合要求事項（3）について

業績時間外手当4万円は、41.7時間分の残業と見合いになっております。

残業のときの時間単価が957円ですので、4万円÷957円＝41.79…という計算です。

4 貴組合要求事項（4）について

給与明細に記載される時間外労働時間は、残業手当の計算対象となるもののみ、つまり、業績時間外手当を超える部分のみ、となっております。

貴組合の要求は、業績時間外手当に含まれる部分を含めて全残業時間数を記載せよ、という趣旨かと思われます。しかし、それをやろうとすると、給与明細を出力するシステムを変更せねばならず、B3グループの全てに影響が及ぶため、これは応じかねます。

残業総時間数をお知りになりたいのであれば、別途対応をさせていただきます（A2氏をご自分のタイムカードをご覧になればよいのではないかと思われますが…）。

5 貴組合要求事項（5）について

A2氏の残業時間数は、以下のとおりです。

平成28年7月 … 32時間
平成28年8月 … 38.75時間
平成28年9月 … 26.25時間
参考のため、集計表を添付しておきます。

なお、11月24日の団体交渉においては、研修のため会社側の者を1名同席させますが、あくまで労働事件の研修のためであり、この者は本件についての権限等はいっさいなく、発言等の関与もさせないことにしておりますので、ご了承ください。

上記回答の5項の参考として添付された集計表には、A2の28年7月から9月の各出勤日における出退勤時刻、実働時間、早出時間、所定内労働時間、残業時間等が記載されていた。同集計表の7月1日の欄には、出勤時刻5時25分、退勤時刻17時44分、実働時間11時間、早出時間なし、所定内労働時間8時間、残業時間3時間と記載され、また、給与を計算する部分には、「所定内」の欄に800、「残業」の欄に1,000と記載されているが、同表を見ても始終業時刻が分からないことから残業時間を算出できない、「残業」の欄の1,000が「1,000円」であるとして、上記回答の3項の「業績時間外手当」の単価額957円と異なる、といった不明な点が存在していた。

6 本件団交の開催

- (1) 28年11月24日13時から、B7弁護士の事務所で、第3回団交である本件団交が行われた。組合側出席者は、A4書記長、A5書記次長、A7特別執行委員及びA2、会社側出席者は、同弁護士及びB6顧問であった。
- (2) 組合は、36協定では土日が休日となっているが、実際は水曜と日曜なので、どのようにして休日を決めているのか説明を求めた。

B7弁護士は、シフトで決めていると述べ、会社としては土日のみを休日としている認識はなかったため、36協定については是正するつもりであると答えた。

組合は、勤務時間について、就業規則第28条には勤務シフトに定めると規定されているが、シフトは実際には存在しないと指摘し、また、

早出の場合は2、3日前に工場長が指示するが、それ以外の場合、特に指示がないためA2は8時前に出勤していると述べ、そうした運用はいつから行われているのか質した。

B7弁護士は、勤務時間については就業規則第28条に基づき4時から21時までの中で8時間を指定するというものであり、上記の運用を始めた時期については把握していないが、おそらくA2の雇用時からと思われると答えた。

組合は、勤務時間が事前に明確に示されないと生活の予定が立てられない、労働契約法にも仕事と生活の調和を図ることが謳われているなどと主張し、B7弁護士は、勤務時間については4時から21時までの間で8時間を指定しており、生活を破壊するとは思わない旨述べた。

(3) 組合が、会社は勤務シフトを作成していないなどA2の具体的な勤務時間を示していないとして、会社は労働条件の明示をしていないのではないかと質したところ、B7弁護士は、労働条件は就業規則に書いており明示はしていると答えた。

組合は、「書いていたとしても従業員がそれを知らなければ明示したことにならないじゃないですか。」「周知させる義務があるでしょ。」と追及したところ、B7弁護士が「周知させるって一体どういうことを想定してらっしゃるの。」と尋ねたので、組合は、就業規則について「一人一人に印刷して配っているところもあれば、ちゃんとインターネットで見られるところもあれば、従業員の休憩室なんかに掛けているところだってあるじゃないですか。それを一切やっていませんから労働条件明示してないじゃないですか、従業員に。」とさらに追及した。B7弁護士は、「労働条件明示がないということで労働契約の無効かなんか争われるなら好きにしてください。こちらは明示はしています。」「だって言われりゃ出すんだから。」と述べ、「この話は終わりましょう。いいです、分かりました。明示はしています。議論はしたくありません。」と答えた。組合が「誰も知らなかったです。あることすら誰も知らないです。」と述べると、同弁護士は、「就業規則の存在を知らないなら、どこかに置いていたって同じことでしょう。もういい、この議論はしません。明示してないというなら争ってください。」と述べた。

組合が「義務違反は認めてください。」と主張すると、B7弁護士は、

「いいえ、お断りいたします。そんな言い方するんだったら帰っていただいてよろしいか。」と反論し、さらに組合が義務違反であるとの主張を続けたところ、同弁護士は、「分かった。ここで決裂ですな。決裂ですな。お帰りください。決裂です。」と告げた。

(4)引き続き、組合は、「具体的に明示したというものを示してください。」と求めたが、B7弁護士は、「そんなことしなくたって明示です。以上です。いや、だから備え付けてないと義務違反って認めろとか言うんだったら、そんな傲慢な言い方するならお帰りください。」と反論した。

その後も、就業規則の周知義務が果たされているか否かといったやり取りが続き、B7弁護士は、「しつこく同じことを言うから、私はあなたたちが嫌いなんだ。」「お帰りください。」などと発言した。

組合は、「帰るつもりはありません。まだ議論はいっぱい残ってる。」「あなたがきちっと話をしないからですよ。」と述べ、就業規則の周知方法について引き続き質したところ、B7弁護士は、「だからいつでも言えば見せます。それで十分だと言ってるでしょ。」などと反論した。

B7弁護士は、「明示してないとおっしゃるなら裁判やってください。」「考えは永遠に平行線なのでどうぞお帰りください。裁判起こして。」と発言し、その後も、同弁護士とB6顧問は、度々、「お帰りください。」「帰りなさい。」などの発言を繰り返し、同弁護士は、「こっちが法律違反だっていうのは、それ、譲らないんでしょう。だったら決裂でしょうよ。どうぞお帰りください。」と述べて、同弁護士と同顧問は会議室を離れた。その時間は交渉開始から約30分後であった。

(5)その後、録音機器を回収するためにB7弁護士とB6顧問が会議室に戻った際、同弁護士が次の議題に移るのであれば協議を再開する旨述べたところ、組合は、会社は就業規則の周知義務を果たしておらず違法ではないかと述べ、そのまま協議が再開されることなく、組合は、14時頃、同弁護士の事務所から退出した。

なお、B6顧問は、就業規則が会社事務所のカウンター奥にあるキャビネットに備え付けられていることについて、B5専務を通じて、本件団交の時点で認識していた旨、当委員会の審問において証言した。

7 本件団交後の経緯

(1) 本件団交後の同日15時前、B7弁護士は組合に対し、概ね以下のとおり通知した。

ア 会社は、組合の質問・要求事項にきちんと答えており、就業規則の明示義務違反がないにもかかわらず、組合が違法を認めろと繰り返したため、団交が決裂したのであって、不当な団交拒否ではない。

イ 就業規則は会社事務所内のキャビネットに常時備え付けている。就業規則の周知の点を尋ねたいのなら、なぜ事前に連絡しなかったのか。

ウ 会社側は団交に応じるが、回答済みのことを蒸し返さないよう、また、できる限り書面で事前に質問を提示するよう求める。

併せて、B7弁護士は組合に対し、上記イのキャビネットの写真をメールにより送付した。

(2) 上記(1)の通知を受けて、組合は同日、会社の対応は不誠実団交並びに団交拒否であるとして抗議し、会社が姿勢を改めない限り通常の団交はできないので、第三者の判断に委ねることとする旨通知した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点1 (本件団交における会社の対応について)

(1) 要求事項(1)から要求事項(6)の義務的団交事項該当性について

ア 申立人の主張

(ア) 要求事項(1)から要求事項(6)は、いずれもA2の労働条件や待遇に係る事項であり、会社が解決可能であるから、義務的団交事項である。

要求事項(4)は、給与明細に時間外労働時間が記載されておらず、賃金が労働時間に即して正確に計算されているかを検証できないから、改善を要求したものであり、要求事項(6)は、会社はA2の解雇を撤回しているが、同人を従前の担当業務に復帰させていない等の解雇に関わる問題であり、いずれも義務的団交事項である。

(イ) 就業規則の周知方法に係る説明は、要求事項(1)に密接に係る義務的団交事項である。使用者には雇用する労働者に対する労働条件明示義務があるが(労働基準法15条)、労働契約書等が交付されていないため、就業規則の周知方法を質問したのである。

イ 被申立人の主張

(ア) 義務的団交事項となるのは、①団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、②使用者に処分可能なものである。

要求事項（１）から要求事項（６）は、いずれもこれらの要件を備えておらず、義務的団交事項に該当しない。

要求事項（４）では、全残業時間数を給与明細に記載することはできない、また、残業時間数を知りたければタイムカードに基づいて計算されたいと回答しているから、仮に要求事項（４）が義務的団交事項であるとしても、会社は誠実に対応している。

要求事項（６）では、A 2 の解雇は撤回され、同人は職場に復帰しているから解雇問題は存在しない。仮に何らかの問題が存在したとしても、それは上記①、②の要件を備えないし、追加要求事項のパワーハラスメントに係る調査結果の「書面提出の要求」も、上記①、②の要件を備えず、義務的団交事項に該当しない。

(イ) 就業規則の周知方法に係る説明は、上記①、②の要件のいずれも備えておらず、義務的団交事項ではない。そもそも事前連絡はなく、就業規則の周知方法に係る説明は、本件団交の内容として予定されていなかった。

ウ 当委員会の判断

(ア) 義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、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と解されており、この「労働条件その他の待遇」には、給与、労働時間、安全衛生、福利厚生、人事異動や労働の内容・方法等が幅広く含まれる。

本件での要求事項（１）から要求事項（５）は、いずれもA 2 の労働時間、給与等に関わる事柄であり、また、要求事項（６）の「A 2 の解雇問題についての継続協議」は、既に解雇が撤回されたとはいえ、同人の給与及び労働の具体的内容に関わる事柄である。

したがって、要求事項（１）から要求事項（６）は、いずれも「労働条件その他の待遇」に関する事項であって、労働者の労働時間、給与、労働の内容等は、「使用者に処分可能」なものである。

加えて、要求事項（４）については、前記第２の５（１）のとおり、A２の給与明細書には「業績時間外手当」に相当する時間を含めた時間外労働時間の記載がなく、また、会社が同人に対して「業績時間外手当」とは別に支給される差額の計算方法について説明した事実がなかったことから、組合が要求事項として説明を求めたことには相当な理由がある。

以上から、要求事項（１）から要求事項（６）は、いずれも義務的団交事項に当たる。

(イ) 就業規則は労働条件を規定したものであって、それを従業員にどのように周知するかということは労働条件に関する事項であり、また、使用者に処分可能な事項である。したがって、就業規則の周知方法に係る説明は、義務的団交事項に当たるものである。

なお、被申立人は、就業規則の周知方法に係る説明は本件団交の内容として予定されていなかったと主張する。しかし、就業規則の周知方法は、要求事項（１）のA２の労働条件決定の根拠に密接に関わる事項であるから、被申立人の主張には理由がない。

(２) 本件団交において、会社は就業規則を明示していたとの主張の根拠を示さないまま退席したといえるかについて

ア 申立人の主張

就業規則の周知義務及び周知方法は、労働基準法１０６条及び同法施行規則５２条の２に規定されており、周知方法としては、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し又は備え付けること、あるいは書面を労働者に交付すること等とされている。

団交において、会社は、就業規則を見せてくれと言われれば見せるのだから明示していると主張するが、これは、上記の規定で定められた周知方法のいずれにも該当しないものであって、会社がそのような回答を繰り返した上、一方的に協議を打ち切ったものである。

イ 被申立人の主張

就業規則の明示の根拠の問題は、予定されていた団交事項ではなかったが、会社は組合の求めに応じて、従業員からの要求があればいつでも就業規則を開示するようにしており、就業規則の明示はそれで十分であると説明した。会社は、明示の根拠は説明したのであるから、

それ以上の説明はできないし、説明する必要もない。

にもかかわらず、組合は、義務違反を認めろなどと繰り返し、会社が次の議題に協議を進めようとしても応じようとしなかった。したがって、団交決裂とした会社の判断は正当である。

さらには、本件団交終了後、会社はメール等でもって明確かつ丁寧に説明を補充している。

ウ 当委員会の判断

(ア) 団交において、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを旨として、誠意をもって団交に当たる義務があり、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。使用者には、このような誠実な対応を通じて、合意形成の可能性を模索する姿勢が求められるものである。

本件団交では、前記第2の6(3)、(4)のとおり、要求事項(1)のA2の労働条件の問題について、まず、組合が、A2の雇用契約書が作成されていないことを前提に、同人に労働条件が明示されていないのではないかと質したのに対し、会社が労働条件は就業規則でもって明示していると答えたことから、それを受けて、組合が就業規則の周知方法について質すといった経過をたどったものである。そして、本件団交は、就業規則の周知方法についての議論が交わされた段階で終了しており、結局、最初の団交事項である要求事項(1)のA2の労働条件決定の根拠についても、その労働条件の内容に係る問題も含めてほとんど交渉が進まなかったものである。

(イ) 被申立人は、従業員から求められればいつでも就業規則を示すことにしており、組合にもそう説明したので、組合の要求に十分回答していると主張する。しかし、組合が本件団交において、就業規則について「一人一人に印刷して配っているところもあれば、ちゃんとインターネットで見られるところもあれば、従業員の休憩室なんかにかけているところだってあるじゃないですか。それを一切やっていますから労働条件明示してないじゃないですか、従業員に。」と質したこと(前記第2の6(3))から明らかなように、組合は、

労働基準法106条1項及び同法施行規則52条の2の規定を念頭に、会社に対して就業規則の備付けの場所等の具体的な内容を尋ねている。この点は、組合が会社の労働条件明示義務を前提に、明示方法の具体的な内容についての回答を求めたと解することができる。組合が、会社の労働条件は就業規則により明示しているとの回答を受けて、会社に就業規則の設置場所を質すことは、労働条件の明示に係る問題であって義務的団交事項であるから、会社はこれに対し誠実に答える義務がある。

ところが、これに対する会社の回答は、言われれば出すというものに止まるから、会社が、質問された就業規則の備付けの場所等の具体的な内容について誠実に答えていたとは到底いい難い。仮に、会社側の団交出席者が就業規則の備付けの場所について知らなかったのであれば、団交の際には回答を保留し、持ち帰って確認した後回答するという対応も取り得たのであるが、そのような対応は取られていない。

また、従業員は誰も就業規則の存在すら知らないとの発言に対し、「就業規則の存在を知らないなら、どこかに置いていたって同じことでしょう。」とのB7弁護士の発言に見られるように（前記第2の6（3））、会社には誠実な対応を通じて組合の理解を得ようとする姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

このように、会社は本件団交において、上記の使用者が果たすべき義務、即ち相手方の納得を得るべく誠意をもって団交に当たる義務や、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど努力すべき義務を果たさないまま、一方的に退席したといわざるを得ない。

(り) また、被申立人は、団交終了後、メール等により説明を補充したことで責任を果たしたと主張するが、本件団交の場において、会社が具体的な周知方法を答えずに退席したことには変わりはない。

なお、第1回団交及び第2回団交にも出席していたB6顧問は、本件団交の時点で就業規則の備付場所を認識していたと証言した（前記第2の6（5））。それが事実であれば、この問題は、B7弁護士がその場で会社の事情を把握している同顧問に対して、就業規則の備付場所を知っているかを確認すれば解決するものであった

と考えられるが、実際にはそうした対応も取られておらず、このような会社の態度が上記の使用者に求められる誠実な対応とはいえないことは明らかである。

(3) 本件団交において、会社は団交申入れにおけるその余の要求事項について協議をしなかったといえるかについて

ア 申立人の主張

団交で協議が尽くされない状況で、次の議題に進むためには一定の労使合意が必要である。本件団交では、就業規則の周知方法について会社が説明しないため、組合は、要求事項(1)から次の議題に移ることを了解しなかったところ、会社は一方的に団交決裂を宣言して退席し、要求事項(2)以下について協議をしなかったのである。

なお、被申立人は、要求事項(1)、(2)、(3)及び(5)について、書面により回答を行ったと主張するが、団交前に使用者が書面で回答を行い、団交の際、その書面を踏まえて組合が不明点を質問したり、事実と異なる点があれば再度の回答や説明を求めたり、団交での使用者の回答や説明に基づいて組合が改めて要求を行い、労使協議が継続されるということは、当然行われることである。したがって、会社が事前に書面で回答したからといって、団交を行う必要がなくなったとはいえない。

イ 被申立人の主張

就業規則の周知方法に係る説明は、予定されていた団交事項ではなく、脇道の話でしかないところ、組合はこれに固執し、会社が周知義務を果たしていないとして、違法を認めろ、義務違反を認めろなどと暴言を繰り返し、予定されていた議題について会社が協議を進めようとしても応じようとしなかった。

会社は、違法行為を認めろなどとの組合の要求は拒否したが、要求事項(2)以下についての協議は拒否しておらず、組合こそがそれらについて協議をしようとしなかったのである。

また、B7弁護士は、団交の席をいったん離れた後会議室に戻り、組合に「他の議題に移るのなら、協議を再開します。しかし、同じ話を繰り返すなら、お帰りください。」と打診した。しかし、組合は、違法を認めろなどと同じ話を繰り返し、要求事項(2)以下について

の協議を拒否したのである。

なお、要求事項（１）、（２）、（３）及び（５）は説明要求又は質問であるから、それに会社が回答すれば足りるのであって、会社は、本件団交の前に、既に書面により回答を行っている。

ウ 当委員会の判断

(ア) 上記（２）ウで判断したとおり、就業規則の具体的な備付場所についての質問に対する会社の回答は、具体的なものとはいえず、また、「就業規則の存在を知らないなら、どこかに置いていたって同じことでしょう。」とのB7弁護士の発言に見られるように、会社には組合の理解を得るために誠実に対応する姿勢に欠けていた。

このため、組合が、就業規則の周知の具体的な方法について繰り返し質したこと、そして、会社は就業規則を労働者に周知しておらず違法であるとして、その点で会社を追及したことは、いずれも無理からぬものであったとみるべきである。

したがって、そのような状況の中で、会社の次の議題に移るのであれば交渉を続けるが、義務違反を認めよというのならば交渉は決裂であるとした姿勢は、十分な説明を尽くさないまま一方的に団交を打ち切ろうとしたものと評価せざるを得ず、結局、会社は、団交申入れにおけるその余の要求事項についても正当な理由なく協議をしなかったものといわざるを得ない。

なお、被申立人は、本件団交でいったん退席した後、組合に対し協議の再開を打診したところ、組合が要求事項（２）以下についての協議を拒否したと主張する。しかし、会社の発言内容は、次の議題に移るのであれば協議を再開するというものであって（前記第２の６（５））、退席前と同様に、会社が就業規則の周知の問題について誠実な対応をしないまま、一方的に次の事項の協議を提案したものにすぎないから、この点に係る被申立人の主張は採用できない。

(イ) 被申立人は、要求事項（１）、（２）、（３）及び（５）は説明要求又は質問であるから、それに会社が回答すれば足り、本件団交の前に、既に書面により回答を行っている旨主張する。

しかし、団交とは、労働者の待遇又は労使関係上のルールについて合意を形成することを主たる目的として行われるものである。本

件において、組合が会社に申し入れた協議事項の主旨は、①A2の解雇問題についての継続協議、及び②同人の労働条件を明確にすることであって、会社が要求事項（1）以下のそれぞれについて諾否を回答すればそれ以上の交渉は必要ないというものではない。むしろ、その回答を前提として有益な交渉が行われることが期待されているというべきものである。

また、団交については直接労使が話し合う方式によることが原則であり、本件でも、当事者間に書面によって交渉するとの合意はないので、会社が書面により回答したからといって、それで使用者の団交応諾義務が尽くされたことにはならない。したがって、被申立人の主張は採用できない。

（4）上記（2）、（3）の会社の対応が不誠実団交に当たるかについて

ア 申立人の主張

会社は、就業規則は明示していると言いながら、その根拠については説明せず、本件団交の約30分間に「帰れ」という趣旨の発言を30回以上、「決裂だ」という趣旨の発言を10回以上行った上、一方的に団交決裂を宣言して退席しており、会社の対応は、労組法7条2号の不誠実団交に該当する。

なお、被申立人は「申立人が団交申入れをすれば応じる」と主張するが、第2回団交以来、会社は、「会社関係者を団交に出席させない」、「文書回答すれば済むのであり交渉は不要」、「回答の根拠を説明しない」などの不誠実な回答と交渉態度を繰り返している。

イ 被申立人の主張

上記（2）イ、（3）イで主張するとおり、会社の対応に不誠実な点はない。また、会社は、団交申入れがあれば、今後もきちんと応じるつもりであり、救済命令の必要はない。

ウ 当委員会の判断

本件団交における会社の対応が、使用者に求められる合意形成の可能性を模索する姿勢とはかけ離れたものであることは、上記（2）ウ、（3）ウで判断のとおりである。

また、第2回団交及びその後の会社の対応（前記第2の4（1）、（2））を見ると、会社には、①団交は交渉の場を設けず文書のやり

取りで足りるとする姿勢を明確にしている、②A2が機密情報を外部に漏えいしたとする点について、その内容を示すことはできないとしても、同人の解雇理由との関係で、例えばどのような種類の情報をどのように漏えいしたのかという点について説明すること等は可能であるにもかかわらず、何らの説明もしようとしない、③A2の解雇撤回後の労働条件に関する協定書案及び追加要求事項についての会社の回答に納得できないのであれば、裁判を起こしてもらいたいとして、解雇撤回後の同人の処遇について組合の懸念する点に真摯に回答しようとしな、といったことが窺われる。

このような本件団交以前の会社の一連の不誠実な対応は、その後に開かれた本件団交において、労働条件の明示に係る具体的な方法について真摯に回答しようせず、また、裁判で争えばよい旨の発言を繰り返すなどの姿勢にも表れているものである。

以上のように、本件団交における会社の対応は不誠実であるといわざるを得ず、労組法7条2号に該当する。

なお、被申立人は、今後も団交に応じる意思であるので救済命令の必要性はない旨を主張するが、仮に会社が団交に応じるとしても、上記のような本件団交における会社の対応が将来も繰り返される可能性を否定できないのであって、救済の利益がないとはいえない。

2 争点2（団交出席者について）

（1）申立人の主張

使用者から団体交渉権を委任された弁護士のみが出席する団交は、労使間の意思疎通や相互理解を深めることができないから、団交には弁護士のみではなく、使用者の代表者、取締役、団交議題に係る問題について一定の権限を持つ上級管理職らが出席すべきである。

加えて、B7弁護士は、A2の労働条件や業務内容、職場の状況等を十分に把握していないため、本件団交での質疑に対応できておらず、また、第2回団交及び本件団交において、不誠実な交渉姿勢をとり続けており、交渉担当者として不適格である。

したがって、本件団交において、被申立人が、B7弁護士のみを出席させ、被申立人の取締役ないしは被申立人と雇用関係にある者を出席さ

せなかったことは、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

使用者が団交に誰を出席させるかは使用者の裁量に属することであり、組合が出席者を指定することはできない。

また、使用者が弁護士を代理人として全権を委任し、当該弁護士が団交を行うことは、当然、正当な業務行為である。その業務を行うに当たり、使用者の役員らを同席させる義務があるなどとはいえない。

申立人は、弁護士のみが団交に出席した場合には労使間の意思疎通ができないと主張するが、弁護士が交渉の場に臨み、その結果を使用者本人に伝えれば意思疎通は十分に可能である。B 7 弁護士は、本件について会社から全面的な権限を授与されており、かつ、本件については逐一会社に報告をし、十分に意思疎通を図っている。

第 1 回団交及び第 2 回団交には B 5 専務も出席していたが、第 2 回団交において組合が B 7 弁護士を無視して同専務と直接交渉しようとしたため、今後同専務を団交に出席させるべきではないとの判断に至ったのであって、仮に労使間の意思疎通が妨げられているとしても、それはそもそも組合の言動が原因である。

(3) 当委員会の判断

使用者側の団交出席者は、使用者が団交事項に応じて自ら定めるべき事項であるから、使用者が団交出席者を代理人弁護士のみとしたとしても、そのことから直ちに使用者側の対応が不誠実となるものではない。

しかしながら、例えば、使用者が代理人弁護士に団交の際に必要な説明を怠ったことなどによって、会社の事情をほとんど把握していない代理人弁護士のみが団交に出席し、そのため団交に支障を来したというような特別の事情がある場合は、そのような代理人弁護士のみを出席させ、事情が分かる取締役などを出席させなかった使用者の対応が不誠実であると評価されると考えられる。

本件団交では、前記 1 (2) ウで判断のとおり、B 7 弁護士は、労働条件の明示に関連して、組合の就業規則の具体的な備付場所を尋ねたのに対して具体的に答えていないが、この点を除けば、同弁護士が会社の事情についてほとんど知らなかったというまでの事実は認められない。

団交において、組合が使用者に対し、要求事項に関連する事柄につい

ての事実関係の確認を求めることは当然予測されることであるから、使用者にはそうした事実関係の確認を求められる事態に対応できる者を出席させることが望まれる。しかし、使用者にはそのような事実関係の確認に対応できる者を常に団交に出席させなければならないというまでの義務があるとはいえない。B 7 弁護士が組合の事実確認に対応ができなかったのは本件団交が初めてであり、同弁護士のみが団交に出席したことによって直ちに団交に支障を来したとまではいえない。

したがって、本件団交において、会社が B 7 弁護士のみを出席させ、会社の取締役ないしは会社と雇用関係にある者を出席させなかったことが不誠実団交に該当するとまではいえない。

3 救済の方法

本件団交における会社の対応が労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であることは、前記 1 の判断のとおりである。

このような会社側の対応により、本件団交は全く進捗しておらず、組合が最初に明らかにするよう求めていた A 2 の所定労働時間等の労働条件に関する事項についても不明な点が多く残ったままである。このため、主文第 1 項のとおり命じることとする。

また、前記 1 で判断したとおり、会社の本件団交における対応は不誠実であって、本件団交以前にも会社が一連の不誠実な対応を取っていたことからすれば、今後の団交においても同様の対応が繰り返されるおそれがあるため、併せて、主文第 2 項のとおり命じることとする。

なお、前記 2 で判断したとおり、本件団交において、会社が B 7 弁護士のみを出席させ、会社の取締役ないしは会社と雇用関係にある者を出席させなかったことが、不誠実団交に該当するとはいえないものの、団交の円滑な進行を図る上で、組合側の事実確認についての質問に的確に回答できる者を出席させることが望ましく、この点について、会社の適切な対応を望むものである。

4 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規則 4 3 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 9 年 8 月 9 日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ⑩