

命 令 書

大阪府中央区

申立人 E
代表者 執行委員長 A

大阪府鶴見区

被申立人 F
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成31年(不)第9号事件について、当委員会は、令和2年2月12日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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、申立人から平成31年1月21日付けで申入れのあった団体交渉に、文書回答で十分であるとする事なく、誠実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するとともに、縦2メートル、横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、本社正面玄関付近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。

記

年 月 日

E
執行委員長 A 様F
代表取締役 B

平成31年2月20日の貴組合との団体交渉において、文書回答で十分とした当社の対応は、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 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、和解協定書において誠実に協議を行う旨を約したにもかかわらず、被申立人が団体交渉において、申立人が申し入れた9項目の事項のうち、昼食代手当に関する要求についてのみ回答し、その他は事前に文書で回答したとおりであるとして、若干の質問に答えるのみで、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 F (以下「会社」という。)は、肩書地に本社及び工場を、滋賀県内に工場を置き、有機溶剤のリサイクル事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 E (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、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430名である。

なお、組合の下部組織として、会社で働く労働者で組織された G 分会(以下「分会」という。)があり、分会の組合員は本件審問終結時5名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成30年2月21日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成30年(不)第10号事件。以下「30-10事件」という。)を行った。

30-10事件は、同年12月27日、組合と会社が、当委員会において、「和解協定書」と題する文書(以下「30.12.27和解協定書」という。)を取り交わし、和解(以下「30-10和解」という。)により終結した。

(甲1、甲2)

イ 平成31年1月21日、組合及び分会は、会社に対し、「要求並び交渉申入書」と題する文書(以下「31.1.21申入書」という。)を送付し、会社に対し、団体交渉(以下、団体交渉のことを「団交」といい、この団交申入れのことを「31.1.21団交申入れ」という。)を申し入れた。

(甲3)

ウ 平成31年2月12日、会社は、組合に対し、「事前回答書」と題する文書(以下

「31.2.12事前回答書」という。)を送付した。

(甲4)

エ 平成31年2月20日、組合と会社の間で団交(以下「本件団交」という。)が開催され、会社側として会社の代表取締役(以下「社長」という。)らが出席した。

同日の団交において、会社は、組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「31.2.20回答書」という。)を手交した。

(甲5、甲6、乙1、乙2、証人 C)

オ 平成31年3月18日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

争点(本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)について

1 申立人の主張

(1) 本件団交における会社の対応が不誠実であると主張する理由について

本件団交における社長の対応は、回答書を出せばそれで終わり、交渉はしないというものであった。

具体的には、昼食代手当の回答以外の事項は31.2.12事前回答書だけか、交渉しないのかという旨の組合からの質問に対して、社長はそのとおりである旨述べ、組合からの説明を聞かせてほしいという要求に対しては、社長は「それで十分だと思います、私は十分だと思います。」と述べたことが挙げられる。また、組合としては十分だとは思っていない旨の組合からの発言に対しては、社長は「それ以上の回答はできない。」と述べるとともに、社長が自ら団交の席に出て文書で説明することは最高の回答であり、文書に考えをきちんとまとめ、説明しており、これ以上の対応はない旨述べたことも挙げられる。その後も繰り返し説明を求める組合に対して、社長はそれ以上の説明をしない態度を崩さず、31.2.12事前回答書を読み上げることすらしなかった。

このように、社長自身、自らの主張を繰り返し述べるにとどまり、組合の追加説明の要求には応えていない。

(2) 本件団交での組合の追及について

会社は組合が個別具体的な論点の追及をしなかった、と主張するが、本件団交において、組合が文書だけということかと尋ねたことに対し、社長はそのとおりである旨述べ、組合が交渉しないということかと尋ねたことに対しても、社長はそのとおりである旨答えたという経緯を見ても不誠実な交渉姿勢は明確である。

工場閉鎖に関しても、回答書に記載されている諸問題の具体的内容について説明を求めると、社長は、いろいろあると述べた。社長が回答しなかったので、組合は仕方なく次の議題に移ったのである。夜勤勤務に関する改善問題についても、最終的には組合がこれ以上話をしないということかと尋ねたことに対し、社長は「はい。じゃ、もうよろしいな。」と述べ、昼食代手当について組合に回答を求める旨述べて終了している。

(3) 30-10和解後の対応について

30-10事件において、組合は、今後の円満な労使関係を築くことを優先し、会社の不当と思われる行為に対して目をつぶってでも、会社の組合及び団交に対する態度が誠実なものとなることを期待し、30-10和解を決断した。それにもかかわらず、社長は社内で「勝った、勝った」と広言し、本件団交においても、従来やり方が30-10和解によって認められたものであるという解釈を示し、書面を読み上げる以上の回答はほぼ拒否するという態度を続けた。また、30-10和解の際のやり取りや交渉のあり方について組合は説明し、交渉するように促したが、社長は昼食代手当に話を戻し、昼食代手当以外の交渉はしないことを示した。

(4) まとめ

本件団交での、31. 1. 21申入書に記載した事項のうち、昼食代手当復活要求の議題のみ回答し、その他は文書どおりとして、若干の質問に答えるのみで一切の交渉に応じなかった社長の態度は、交渉の前提となる、説明すら拒絶するものであり、不誠実としか形容できない。

2 被申立人の主張

(1) 本件団交における会社の対応は不誠実ではないと主張する理由について

組合が31. 1. 21申入書により申し入れた事項のうち、滋賀工場の工事計画等、福井工場の建設計画、正規職員の人材補充及び「 H 」の実態並びに契約内容については、いずれも経営専権事項であり、義務的団交事項に該当しないことは明らかである。

そして、以下に述べるとおり、本件団交における会社の対応は、極めて誠実なものであり、「不誠実である」とのそしりを受けるいわれは全くない。

本件団交における31. 1. 21申入書に記載された組合の要求内容につき、会社は、31. 2. 12事前回答書及び31. 2. 20回答書を作成し、その要求内容の一つ一つについて、丁寧な回答を行うとともに、昼食代手当や家族手当の件に関し、建設的な問題提起を行った。

また、本件団交当日には、代表取締役である社長自らが出席するとともに、改めて、組合の要求内容についての回答は、31. 2. 12事前回答書及び31. 2. 20回答書のと

おりであることを説明した上で、要求内容のうち昼食代手当や家族手当の件に関し、基本給に上乘せする形で当該手当を収れんしたい旨の提案を行ったところである。

さらに、それにとどまらず、組合から具体的な質問が出た点については、その限りで誠実な回答を行っている。例えば、本社工場閉鎖に関する質問は、依然として計画の概要が未確定な将来事項であり、30-10和解においても、「本社工場移転に伴う組合員の労働条件の変更及び希望退職条件」については、30.12.27和解協定書では、その計画概要が確定した段階で、「事前に組合に案を提示し、組合からの団体交渉申入れがあれば、誠実に協議し、合意の形成に努める」こととされるにとどまった経緯があるが、本件団交において掘り下げた質問がなされたのに対し、懇切丁寧な説明を行っている。

このほか、「H」に関する議論、滋賀工場の夜勤に関する議論についても、会社としては誠実な回答を行っている。

なお、冬季賞与に関する事項については、平成30年11月26日の団体交渉において十分な議論がなされており、今回の要求は再びこれを蒸し返すものであった。同日の団交においても、社長は、確定した経営判断であり、覆る余地の無いものであることを再三説明し、資料を用いて丁寧かつ誠実な説明を行ったものであるが、組合の意に沿わない説明内容であったためか、こうした蒸し返しがなされたものと思われる。

(2) 本件団交での組合の追及について

本件団交において会社が昼食代手当や家族手当、本社工場閉鎖に関する質問に対し説明したことに對し、組合は、会社の回答そのものに対する不満があったためか、30-10和解の主旨に反する等といった筋違いの論難のみを行い、議論を投げ出し、個別具体的な論点についての追及を自ら怠り、次の論点に議論を進めるなどしている。

「H」に関する議論についても、会社としては誠実な回答を行っているところであり、途中で議論を打ち切ったこともない。また、次の滋賀工場に関する議論に移行したのは組合の側である。滋賀工場の夜勤に関する議論についても、会社は途中で議論を打ち切ったことはない。

結果として、本件団交における議論がこれ以上深まらなかったのは、組合が自らその努力を怠ったからに他ならず、そうしたことを棚上げにして会社の対応を「不誠実である」等と論難するのは甚だ失当である。

本件団交の終了についても、会社が一方的に幕を引いたわけではなく、組合の了解を得た上で、終了宣言を行っている。

ちなみに、本件団交のあとに組合が差し出した平成31年3月18日付けの申入書によると、議論のテーマは4月昇給や有給休暇取得の点のみに移行しており、4月昇

給の件を除き、本件団交における議論をこれ以上深めようとする姿勢は全く見受けられない。

(3) 30-10和解後の対応について

会社は、本件団交において、30. 12. 27和解協定書の主旨に則り、31. 2. 12事前回答書及び31. 2. 20回答書を準備する等して今まで以上に誠実に団交に応じたものである。

(4) まとめ

以上に述べたとおり、本件団交における会社の対応は、極めて誠実なものであり、不誠実団交に当たらないことは明らかである。

第5 争点に対する判断

争点（本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）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) 平成28年5月26日、組合は、会社に対し、分会の結成を通知した。

(2) 平成30年2月21日、組合は、会社が、①組合員1名に対する夏季及び冬季賞与の取扱い、②夏季及び冬季賞与、本社工場の移転並びに福井工場の新設に係る団交における会社の対応、③朝礼等での社長の発言が、それぞれ不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、30-10事件の申立てを行った。

(甲1)

(3) 平成30年10月24日、組合は、会社に対し、「要求並びに団体交渉申入書」と題する文書（以下「30. 10. 24申入書」という。）を送付した。

30. 10. 24申入書には、①営業部分割の方針が示されたが、何を指すのか説明を求める旨、②福井工場について実際に動き出しているとの話が伝わっており、別会社として創設するとの表記があったが、土地購入・設備など会社からの資金流出等がないことの明言を求める旨、③冬季賞与について基本給5か月分を求める旨等が記載されていた。

(甲9)

(4) 平成30年11月5日、会社は、組合に対し、「事前回答書」と題する文書を送付した。

同文書において、会社は、30. 10. 24申入書に対し事前に回答するとして、①の営業部分割の理由について回答するとともに、②福井工場建設等の経営戦略に関する事項は、経営者だけが行える最高判断で、最高機密であり、会社取締役と株主のみに開示する旨、それ故、組合側に機密事項を開示したり何らかの約束は行わない旨、③冬季賞与については11月26日の団交の席で回答する旨等が記載されていた。

(甲7、乙7)

(5) 平成30年11月26日、組合と会社の間で、団交（以下「30. 11. 26団交」という。）が開催された。

30. 11. 26団交では、以下のようなやり取りがあった。

ア 会社は、組合に資料を手渡し、これを読み上げる旨述べた上で、30. 10. 24申入書に対して回答するとして、本年度は業績を伸ばすことができた旨述べ、会社の平成29年及び同30年の冬季賞与対象期間の6月から11月の売上額、限界総利益及び限界総利益率について述べた後、これまで多くの困難を克服し、その間、多くの社員が退職したが、現在まで踏みとどまっている社員は難儀な時代を耐えて今日ある旨、今回の賞与はその方々をねぎらい、冬季賞与で報いたい、したがって、滋賀工場設置以前に入社した方には一律100万円を支給する旨、滋賀工場設置以降の方に対してはベースを60万円とし、役職、夜勤及び功績を加味して支払う旨、その結果、60歳以下の組合員の総額は、夏季賞与の56パーセント増、平均年齢38.6歳、平均賞与額79万円である旨述べ、年間の売上額、限界総利益及び限界総利益率について述べた。

イ 組合が、利益率がわずかに減少していることについて尋ねたことに対し、会社は、製造の仕事が減って、商社的な仕事の割合が高くなると利益率が下がる旨述べた。

組合が適正な利益率かと尋ねたことに対し、会社は、適正かどうかは別として、結果としてはそうである旨述べた。

ウ 組合が、滋賀工場設置以前の従業員に100万円を支払う根拠について尋ねたことに対し、会社は、書いてあるとおりである旨述べた。

組合が100万円と60万円との差はどういう考えでつけたのかと尋ねたことに対し、会社は、書いてあるとおりである旨、現在まで踏みとどまっている社員は難儀な時代を耐えて今日あり、ねぎらうと書いてある旨述べた。

組合は、ねぎらいで40万円の差をつけようということであるが、40万円は印象としてはかなり大きい、なぜか尋ねたことに対し、社長は、自分の判断で、44年間一緒にやってきた人に対する判断である旨、この間の苦労が理解できないから、理解できないであろう旨を述べた。

エ 組合が、収入面について尋ねたことに対し、会社は、粗利益が上がっているわけではなく、少ないメンバーだったが、食べるのがやっとならった旨、中小企業の平均的な賞与は出してきたが、今から比べると少ない旨述べた。

組合が、説明していただくと納得できると思う旨述べたことに対し、会社は、納得できるはずがない旨、これ以上の説明はできない旨述べた。

組合が、ベースである60万円分に対する上増し分の最大値について尋ねたこと

に対し、会社は、説明できない旨述べ、組合が功績について尋ねたことに対しては、会社は、公表しない、本人にも言わない旨述べた。

組合が、組合員以外とあわせた平均支給額、滋賀工場設置以降の社員の平均支給額、対象者の人数についてそれぞれ尋ねる旨述べたことに対し、会社は、言えない、出さない旨述べた。

組合が予測の数字を尋ねたことに対し、会社は、限界利益の中から賞与を支払う旨述べ、組合が経常利益についてどれくらいを予測しているかと尋ねたのに対しては、会社は、言えないと述べた。

組合が人件費について尋ねたことに対し、会社は、出せるのはこれだけである旨述べ、組合が粗利に占める人件費がどうなっているか分からないと議論できない旨述べたことに対し、会社は、ちゃんと回答している旨述べた。

オ 組合が公平な分配を求めている旨述べたことに対し、会社は、根本的に違うからであり、30年間苦勞してきた旨、滋賀工場ができるまでは採用もできなかった旨、ぐだぐだ言うならやめる旨述べた。

(甲8の1、甲8の2)

(6) 平成30年12月27日、組合と会社は、当委員会において、双方誠実に履行することを確約する旨記載した30.12.27和解協定書を取り交わし、30-10和解を行い、組合は30-10事件を取り下げた。

30.12.27和解協定書には、次のとおり記載されていた。

- 「
- 1 会社は、組合の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れに対して、根拠を示し、質疑応答に応じるなど、誠実に協議を行う。また、会社と組合は、今後とも、互いに円満な労使関係の構築に向けて努力することを確認する。
 - 2 会社は、本社工場移転に伴う組合員の労働条件の変更及び希望退職条件について、事前に組合に案を提示し、組合からの団体交渉申入れがあれば、誠実に協議し、合意の形成に努める。
 - 3 会社は、本件申立てに至ったことについて、遺憾の意を表明する。
 - 4 組合は、本件申立てを取り下げる。 」

(甲2)

(7) 平成31年1月21日、組合及び分会は、会社に対し、31.1.21申入書を送付し、31.1.21団交申入れを行った。

31.1.21申入書には、次のとおり記載されていた。

「先の労働委員会での和解に基づき、下記のとおり要求しますので、誠実な交渉を開催されるよう申し入れます。

記

1. 冬季賞与について開示・説明を求めます。
 - 1) 冬季一時金の一律100万円支給者の人数とその者たちの入社年月日基準
 - 2) 60万円をベースにした者の平均支給額と最低支給額、最高支給額
 - 3) 60万円をベースにした者の評価基準
2. 60万円をベースにした者の最低支給額を70万円に引き上げ、平均を85万円とされ、遡及されたい。
3. 本年4月度賃金より基本給の20%の昇給を要求します。
4. 滋賀工場第三期工事について説明を求めます。

製造会議資料において「2019年滋賀工場三期工事開始」の文言が掲載されており、具体的計画が策定されつつあると判断しています。これについて仔細の説明を求めます。

 - ①融資額と返済額について
 - ②着工時期と完工時期について
 - ③4号蒸留設備詳細について
 - ④4号蒸留設備の運用人材計画について
5. 三期工事後の本社工場の体制について説明を求めます。

三期工事後に本社工場閉鎖の方針に関わり、閉鎖時期・閉鎖に伴う人員の処遇と配置について、具体的に提案されたい。
6. 昼食代手当の復活を求めます。

昨今の業績を鑑みる限り、滋賀工場二期工事後に消滅した昼食代手当の復活が可能な業績水準であると判断し、これの制度復活を求めます。
7. 福井工場計画について説明を求めます。

大阪府労働委員会においても、会社側資料で明らかにされている福井工場建設計画について説明を求めます。
8. 滋賀工場への正規職員(特に理系大学卒)の採用を求めます。

滋賀工場での昨今の連鎖的な技術者の退職により、正常な製造が困難な事態に陥っています。まず、人材の補充を求め、夜勤回数については一人月6回を限度とするよう求めます。
9. 「H」は職場内下請け会社と理解しますが、実質上、F従業員からの指示命令で作業しており、実質上「労働者派遣」にあたり、職業安定法44条違反の疑いがあります。「H」なるものの実態(役員・事務処理担当)とFとの契約内容を明らかにされたい。

以上」

(甲3)

(8) 平成31年2月12日、会社は、組合に対し、31.2.12事前回答書を送付した。

31.2.12事前回答書には、次のとおり記載されていた。

「 事前回答書

2019年1月21日付けの「要求並びに団体交渉申入書」に対し、下記の通り事前に回答します。

- 1、 昨年の冬季賞与金額算定の主旨については、昨年11月26日の団体交渉においても誠意をもってご説明させていただいたとおりであり、会社としては、滋賀工場建設以前の入社者と以後の入社者との間に、金額差を設けることには合理的な理由があると考えています。その根拠については、上記団体交渉でも事業成績の推移等を用いてご説明させていただいたところですが、今回の開示要求1)に対する回答としては上記をもって足りるものと存じます。他方、2)の開示はいたしかねます。(いずれも人事上の機密事項に該当します)。3)については、当社の賞与規定に係る基準が給与規定23条であることを再三ご説明しているとおりで。
- 2、 上記の通りですのでご要望に沿いかねます。
- 3、 今年3月1日に米中の貿易摩擦の新たな展開が予想されます。全ては、その結果と影響に加え、その他当社の経営を取り巻く全ての事情を熟慮した後の判断になります。少なくとも現時点においては、ご要望には沿いかねます。
- 4、 ①経営者の最高機密事項ですので説明は控えさせていただきます。
②着工時期は設備が完成する今年秋ぐらいで、完工時期は11月から12月と予想しています。
③ (略)
- ④運用人材については多種・多様な社会状況を熟考しながら人材確保に鋭意努力します。
- 5、 三期工事後の滋賀工場の受注状況と、本社工場閉鎖に伴う諸問題を十分検討した上本社工場の閉鎖を行いたいと考えていますが、その時期を現在の段階で定めるには至っていません。したがって、いまだ「閉鎖時期・閉鎖に伴う人員の処遇と配置」について、「具体的に提案」する時期ではありません。
- 6、 昼食手当^(ママ)の復活については2019年2月20日の団体交渉の席でご相談申し上げます。
- 7、 福井工場計画につきましては、2018年11月5日付けの事前回答のとおりです。

8、私が現法人の前身であります F に入社して以来44年経過しますが、これ程人の異動の激しい時代は初めての経験です。出る人がいれば当然入る人もいる訳で、出来るだけ安定を求めて人材の確保に努めたいと存じます。又、夜勤の方法は現在検討指示を出しているところです。

9、当社と H とは、請負契約の関係にあり、「労働派遣法」であるのご指摘は的を得ません。同社は当社との独立した株式会社の実態を有しています。それ以上の契約内容等の開示は経営上の機密事項ですのでお断りします。

以上」

(甲4)

(9)平成31年2月20日、組合と会社の間で本件団交が開催され、会社側出席者として、社長及び取締役の2名が出席した。

また、本件団交においては、以下のようなやり取りがあった。

ア 団交の冒頭で、社長は、31.1.21団交申入れに対し回答するとして、組合に31.2.20回答書を手交し、その内容を読み上げた後、「以上です。」と述べた。

31.2.20回答書には、昼食代手当について、①昭和21年に開始してから、平成25年5月に経費削減計画の一環として廃止に至る経緯、②廃止の際、就業規則の変更を失念していた旨が記載されるとともに、今後の対応及び家族手当の取扱いについて、次のとおり記載されていた。

「今後の対応について

昼食代手当は、自らの手弁当の者、社内で外部弁当を取る者、配送や営業のように遠距離の時のみに手当を受ける者等、職種によっては月に0円から6千円前後の者まで支払額が多種・多様です。これを今後このまま復活する事は事務の負担がかなり大きくなると判断します。平成25年(2013年)5月の支給該当者22名で支払った総額は76,080円ですので一人平均3,458円です。当時6,000円近辺の方も現在はかなり安価に昼食を得ることが出来ると考えます。そこで、支給者一人当たり5,000円を一律本給に上乘せし、就業規則から昼食代手当を削除したいと考えます。実施日は就業規則の変更届が受理された翌月給料支給日とします。」

「家族手当の取り扱いについて

家族手当についても昼食代手当と同様に、現在家族手当を受給している方は本給に上乘せし、就業規則から家族手当を削除したいと考えます。実施日は昼食代手当と同様、就業規則の変更届が受理された翌月給料支給日とします。」

イ 組合は、これは昼食代手当についての回答であり、今回の要求の6番目の項目に対する回答になる旨述べ、第1項から第5項までの回答としては31.2.12事前回答書を受け取っているが、この事前回答書だけということかと尋ねたところ、社長は、そのとおりであると述べた。組合が、交渉しないということか確認したところ、社長は「そのとおりです。」と述べた。

組合が「説明を聞かせてほしいということもしないということですか」と尋ねたことに対し、社長は、「それで十分だと思います。私は十分だと思います。」と述べた。これに対し組合が、十分ではないと思っている旨述べたところ、社長は、「それ以上の回答は今のところではできないですね。」と述べた。組合は、労働委員会で、お互いに意見を出し合ってまとめる努力をしましょうという精神で和解が成立したと思っている旨説明し、この文書だけで回答なのかと尋ね、これに対し社長は、文書で出すこと自体が良い対応である旨述べた。

ウ 組合は、30-10事件の前から社長は同様のことを言っているが、それでは駄目であると述べたことに対し、社長はそんなことはない、以前からもこのようにやっけていて、30-10和解をしている旨述べた。組合が、それで良いと和解したのではなく、変えましょうということで30-10和解をしたつもりである旨述べたことに対し、社長は、和解文書をもう一度よく読んでくださいと述べた。組合が、今までどおりで良かったというのが社長の認識であるのかと尋ねたところ、社長はそうですと述べた。

組合が、全く今までどおりの認識で、変わらないということかと尋ねたところ、社長はそうである、そう書いてある旨述べた。組合は、それだと和解する意味がないと述べ、社長は、そう書いてある、よく読んでほしい旨述べた。

組合が、会社代理人からもそのような説明であったのかと尋ねたところ、社長は、自分が読んで、確かにそのとおりである旨述べた。組合が、30-10和解成立にあたり、社長に来てほしいと言ったが来なかった旨述べたことに対して、社長は呼ばれていない旨述べた。組合は、会社代理人が社長には和解の内容を伝えるからということで、30-10和解を成立させたが、そのような回答だと伝わっていないとしか言いようがない旨述べた。

それに対し、社長は、「それはないよ。あの和解文書を見たら、僕はこの文書でお答えして、大体そもそも、代表取締役、オーナー社長が自ら団体交渉の席に出て、文書で説明するなんて最高の対応ですがな。」と述べた。組合は、それなら文書に書くだけで終わるので、交渉しなくてよいではないかと述べ、社長は、「だから、質問に対する交渉を文書で回答してるということですよ。」と述べた。組合は、要求に対して回答するのは普通のことである旨述べると、社長は、文書

は自分の考えをきちんとまとめて説明しており、これ以上のものはない旨述べた。

組合は、交渉とは回答書を出して終わりではなく、どこかで折り合いを付けた
り、付かない場合には、お互いの根拠や合理的な理由を言って説得し合わないと
交渉ではない旨述べたことに対し、社長は、「いやいや、十分要求の内容をこち
らで吟味して、要求の内容をよく受け入れて回答していますので。」と述べた。
組合が、それは社長の一方的な主観での考え方であると述べると、社長は、「一
方じゃない。ちゃんと要求の内容をよく吟味して答えを出してます。」と述べた。

組合は、そのような言い方をされると、これ以上交渉しても仕方がない旨述べた。
エ 社長が昼食代手当はどうするのかと尋ね、組合がその話しかしないということ
かと尋ねたことに対し、社長は「はい。」と述べた。

組合は、社長からの提案内容について、①家族手当の廃止は合意できない、今
までの経過があるので話し合いをして決定していたことから、まだ変えることはな
いが、持ち帰ってまた検討する旨、②昼食代手当については前向きな回答と思っ
ているので、十分吟味して、出来るだけ早く回答する、こうしてほしいというこ
とであればまた何らかの形で話し合いを持っていただきたい旨述べた。

オ 組合が、「他の事案について、それでは、また労働委員会ということになって
しまうんじゃないですかね。」と述べたところ、社長は「えっ。」、「いや、俺、
分からへん。」と述べた。

組合が、組合は切実な思いとして交渉している旨述べ、本社工場閉鎖の問題に
ついては、期限が決まっていなと会社は回答していたが、滋賀工場着工が決ま
っているということは、本社工場を閉鎖すると決まっているのではないかと尋ね
た。

社長は、いずれは閉鎖する方向であるが、なかなかできない旨述べた。これに
対し組合は、それなら、閉鎖をする可能性があるときには提案するという回答く
らいいただきたい旨述べた。

社長が、閉鎖するときはちゃんと連絡すると前から言っている旨、工場の閉鎖
は40年も前から考えている旨述べ、取締役が、社長は本音で話している旨述べた。

組合が、要するに10年前から移転したいと言っている状況から何ら変わりはな
く、今の状況としては滋賀工場ができようができまいが、本社工場の閉鎖とい
うのはいわゆる日程に上がっていないと理解したらいいのかと尋ねたところ、社
長は、常に上がっている、タイミングがよければ閉鎖したいが、その時期を定め
ることができないと述べた。

また、組合が、それでは差し迫った問題ではないのかと尋ねたことに対し、社
長は、分からないと述べ、組合が、分からないと言われて来月にやはり8月に閉

鎖するからと言われると困ると述べたことに対し、社長は、そんなことをするわけがない旨述べた。組合が、そうであればそういう約束の文書が欲しいと述べたことに対し、社長は、それは31. 2. 12事前回答書に書いてあるとおりである旨述べた。

組合が、31. 2. 12事前回答書によれば、諸問題を十分検討した上閉鎖を行いたいということだが、諸問題が解決するのがいつか分からない、来月解決するかも分からない旨、述べたのに対し、社長は、今、いつと定めることはできない、それだけしか答えは出ないと述べた。

組合が、諸問題というのは何かと尋ねたところ、社長は、いろいろあると述べた。組合が、「誠実に交渉するという和解文をどう理解してはるんですかね。」と述べたところ、社長は、今のところそれ以上のことは説明できない旨述べた。

カ 組合が、9番目の項目の「 H 」について、「 H 」の職員は請負で入っているということだが、実際、会社の職員が指示・命令をしており、これは違反行為である旨述べたことに対し、社長は、一時的にはそうだが、もう自分たちでやっている旨、新しいところで仕事をするには多少その現場のことも学ぶ必要があり、学ぶ時間が要る旨等述べた。

キ 組合が、滋賀工場の夜勤について尋ねたところ、社長は、指示した旨述べた。組合は、そうでなく、我々とすれば月6回が限度だというふうに申し入れている旨述べた。

社長が本件団交に出席していた組合員に対し、工場長とどんな話になっているかと尋ねたところ、組合員は、どうしてもあの形態では夜勤回数が月9回にならざるを得ない、我々としても、月当たりの夜勤回数が多すぎると非常に負担になるし、恐らくそういった理由で退職に至っている従業員もいるので、月6回が安定的な就業の上限になるのではないかと思っている旨述べた。

さらに、社長が工場長から何と聞いたかと尋ねたことに対し、組合員は、工場長からは、6回にすると減産が見えてくる、作業が止まることに至る旨、上層部としては減産の構えはないような回答であった旨述べた。

これに対し、社長はよく話せばいい旨述べ、組合が、話すのはよいが、要するに、組合としては、夜勤の回数について、基本的には6回を限度とする労使協定を結びたい旨述べた。

社長は、それはまた工場長にいろいろ聞いてみる旨、検討してほしいと云ってあることから、今ここではどうこう言えない、前向きにどうしたら6回になるかということは今検討している旨述べた。組合が、それは聞いている旨、前々回の交渉の時に、社長が止めたらいよいよということを書いていたが、その指示がなぜ工

場長に行っていないのかと尋ねたところ、社長は知らない旨、もう一度指示する旨述べた。

組合が、減産も含めて上層部で一度討議するという認識でよいのかと尋ねたことに対し、社長は、組合の希望とか意見を聞かないといけないと述べ、組合は、組合から減産しろとかは言えない、夜勤を6回にしてほしいと述べた。

社長が昔はもっとやっていた旨述べたことに対し、組合は、昔はもう少し回数が少なく、人が多かった旨述べ、社長は、3人でやっていたと述べた。これに対し、組合は、夜勤に入ってくれる人がいないという矛盾を抱えている旨述べたところ、社長は、派遣をどんどん入れ、増やすと述べた。

ク 組合が、なぜ正規の募集をしないのかと尋ねたことに対し、社長は、すぐ辞めるからである旨述べた。

組合が、正規を募集し、それが来ないから派遣というのならまだわかると述べたことに対し、社長は、どういう形の採用をするかは経営者の判断であると述べた。

組合が、派遣の人が来ても教えるのは我々である旨、正規なら将来を担ってもらつつもりでやるが、派遣の人は3年が期限であるので、そんな人に真剣に教える気にならない旨述べたことに対し、社長は教えればよい旨述べた。

組合が、一人前として夜勤を任せられるようになるのは3年かかるのが実情であるので、そうなる就非常に惜しいことをしていると現場でも思っている旨述べたことに対し、社長は、派遣の人を3年経ったら採用してもよい旨述べた。

これに対し組合は、派遣で働きたい労働者は会社に未練がない人が多い旨述べ、社長は、それは昔の認識で、今はそうでもなくしっかりしている旨、とにかく鋭意努力する旨述べるとともに、「以上」と述べた。

組合がこれ以上話はしないということかと尋ねたところ、社長は「はい。じゃ、もうよろしいな。またこれ、回答ください。」と述べ、組合は「はい、わかりました。」と述べ、社長が「終わります。」と述べて本件団交は終了した。

(甲5、甲6、乙1、乙2、証人 D、証人 C)

(10) 平成31年3月18日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

また、同日、組合及び分会は、会社に対し、「要求並び交渉申入書」と題する文書(以下「31.3.18申入書」という。)を送付した。

31.3.18申入書には、30-10和解に基づき、平成31年4月度賃金からの基本給の昇給の要求に関し具体的な回答を求める旨及び年次有給休暇の取得について明らかにしてほしい旨が記載されていた。

(乙4)

2 本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(7)、(9)認定のとおり、31.1.21申入書に基づき、本件団交が開催されていること、31.1.21申入書に記載された組合の要求内容は、(i)冬季賞与に係る情報の開示について、(ii)冬季賞与の増額と遡及について、(iii)平成31年4月からの基本給の昇給について、(iv)滋賀工場の第三期工事について、(v)本社工場の閉鎖の時期、閉鎖に伴う人員体制について、(vi)昼食代手当の復活について、(vii)福井工場の建設計画について、(viii)滋賀工場への正規職員の採用について、(ix)社員の命令により作業している、職場内の下請会社と考えられる「H」の実態と契約内容について、それぞれ説明等を求める内容であることが認められる。

これらのことからすると、31.1.21申入書の要求内容のうち、(i)冬季賞与に係る情報の開示、(ii)冬季賞与の増額と遡及、(iii)平成31年4月からの基本給の昇給、(v)本社工場の閉鎖の時期、閉鎖に伴う人員体制、(vi)昼食代手当の復活については、明らかに組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に該当する。

また、会社は、最後陳述において、31.1.21申入書の協議事項のうち、残る(iv)滋賀工場の第三期工事、(vii)福井工場の建設計画、(viii)滋賀工場への正規職員の採用、(ix)「H」の実態と契約内容については、経営専権事項であり、義務的団交事項に当たらない旨主張するが、これらはいずれも、組合員の労働条件に影響を及ぼす内容を含んでおり、義務的団交事項に該当することから、かかる会社主張は採用できない。

(2) 組合は、本件団交における会社の対応は、回答書を出せばそれで終わり、交渉はしないという不誠実なものであり、①協議事項のうち、昼食代手当復活要求の議題のみ回答し、その他は文書どおりとして、若干の質問に答えるのみで一切の交渉に応じず、社長が自らの主張を繰り返したり、述べるにとどまり、組合の追加説明の要求に答えていない旨、②各議題について、社長が回答しなかったため、仕方なく次の議題に移った旨主張する。

一方、会社は、本件団交における会社の対応は、極めて誠実なものであり、①組合の要求内容についての回答は、31.2.12事前回答書及び31.2.20回答書のとおりであることを説明した上で、要求内容のうち昼食代手当や家族手当の件に関しては、建設的な問題提起を行い、組合から具体的な質問が出た点については、その限りで誠実な回答を行っている旨、②本件団交における議論がこれ以上深まらなかったのは、組合が個別具体的な論点についての追及を自ら怠っており、会社が途中で議論を打ち切ったわけではない旨主張する。

ア まず、本件団交における31.2.12事前回答書及び31.2.20回答書に関する冒頭のやり取りについてみる。

前記1(8)、(9)ア、イ認定のとおり、①31.2.12事前回答書には、31.1.21申入書に記載された組合要求である協議事項の全9項目に対する会社からの回答が記載されていること、②31.2.20回答書には、協議事項のうち、(vi)昼食代手当の復活に関する会社からの提案が記載されており、社長は本件団交の冒頭で31.1.21団交申入れに対し回答するとして、31.2.20回答書を組合に手交して読み上げ、「以上です。」と述べたこと、③組合が、組合の要求に対する回答は、31.2.12事前回答書だけであるのか、交渉はしないということかと尋ねたことに対し、社長は、そのとおりである旨答え、組合が、「説明を聞かせてほしいということもしないということですか」と尋ねたのに対し、「それで十分だと思います、私は十分だと思います。」と述べたこと、④組合が十分な回答でないと思う旨述べたことに対し、社長は「それ以上の回答は今のところではできません。」と述べたこと、⑤組合が、文書だけで回答なのかと尋ねたことに対し、社長は、文書で出すこと自体が良い対応であると述べたことが認められる。

これらのことからすると、社長は、31.2.12事前回答書及び31.2.20回答書により本件団交の協議事項に対し、一定の回答を文書で行っているものの、協議事項について文書で回答すれば十分であり、組合に対してそれ以上の説明をする必要はないと認識していたといえる。

しかしながら、団交において、会社は、組合に対し、回答文書を渡したり、読み上げるだけではなく、その主張を相手方に納得させるべく説明するなど、誠意をもって交渉に当たらなければならず、本件団交の冒頭において、社長自らが、文書回答だけで十分であり交渉するつもりはない旨の発言をしたことは、組合の理解が得られるよう説明を尽くす意思を欠いた、不誠実なものといわざるを得ない。

イ 次に、本件団交において、回答書をめぐりやり取りの後の、各協議事項についてのやり取りについてみる。

前記1(9)エからク認定のとおり、①協議事項(vi)の昼食代手当の復活について、社長が昼食代手当に関する提案についてどうするのか尋ね、組合がその話しかしないということかと尋ねたことに対し、社長は「はい。」と述べたこと、②協議事項(v)の本社工場の閉鎖の時期、閉鎖に伴う人員体制に関し、組合が閉鎖の具体的時期等について尋ねたことに対して、社長は、タイミングがよければ閉鎖したいが、その時期を定めることができない旨述べ、組合が、諸問題を十分検討した上閉鎖を行いたいということだが、諸問題が解決するのがいつか分からない旨述べ、諸問題というのは何か、30.12.27和解協定書の和解文をどう理解しているのかと尋ねたのに対して、社長は、今、いつと定めることはできない、いろ

いろある、それ以上のことは説明できないと述べたこと、③協議事項(viii)の滋賀工場への正規職員の採用に関し、組合が夜勤回数を月6回にしてほしい旨述べたのに対し、社長は、今この場でどうこう言えず、検討している旨、派遣を増やす旨述べ、組合が、なぜ正規職員の募集をしないのかと尋ねたのに対し、社長は、すぐ辞めるからである、どういう採用をするかは経営者の判断である、ともかく鋭意努力する旨述べたこと、④協議事項(ix)の「H」の実態と契約内容について、組合が「H」の職員に会社の職員が指示・命令をしているのは違反行為である旨述べたのに対し、社長はもう自分たちでやっている、新しいところで仕事をするには多少その現場のことも学ぶ時間がある旨述べたことが、それぞれ認められる。

これらのことからすると、組合は、(v)本社工場の閉鎖の時期、閉鎖に伴う人員体制、(viii)滋賀工場への正規職員の採用、(ix)「H」の実態と契約内容について、会社に対し、具体的な質問や追及を行っており、組合が個別具体的な論点についての追及を自ら怠っているとの会社主張は採用できない。

また、会社の対応をみると、社長は、組合からの質問に答える形で一定の回答を行っているものの、(v)については、工場閉鎖に係る諸問題を尋ねられて、いろいろあると述べるにとどまり、具体的な説明を行っていない。また、(viii)については、組合が夜勤回数の減少を求めて、正規職員を補充しない理由を尋ねたのに対し、経営判断である、鋭意努力すると答え、(ix)についても、もう自分たちでやっているなど答えるのみで、具体的な根拠や方策をあげて説明したとはいえず、あくまで自らの考えを述べるにとどまっており、組合に対し、十分説明を尽くしたとはいえない。

したがって、組合からの個別具体的な質問が出た点については、その限りで誠実な回答を行っている旨の会社主張は採用できない。

そして、前記1(9)認定のとおり、本件団交における協議事項のうち、(i)冬季賞与に係る情報の開示、(ii)冬季賞与の増額と遡及、(iii)平成31年4月からの基本給の昇給、(iv)滋賀工場の第三期工事、(vii)福井工場の建設計画については、本件団交の中で、一切具体的な説明がなされていないところである。

これらのことからすれば、各協議事項についてのやり取りにおいて、協議事項(vi)の昼食代手当に係る会社の提案については、組合も一定の評価をしているところではあるが、それも提案をただけにすぎず、結局、本件団交における協議事項についての会社の態度は、いずれも組合の理解が得られるよう説明する意思を欠いた不誠実なものであったといえる。

ウ なお、会社は、最後陳述において、協議事項のうち、(i)及び(ii)の冬季賞与

に係る事項については、30.11.26団交において十分な議論がなされており、今回の要求はそれを蒸し返すものであった旨主張するので、念のため、この点についてみる。

前記1(5)、(8)認定によれば、30.11.26団交において冬季賞与に関する議論が行われており、31.2.12事前回答書には、冬季賞与については、30.11.26団交において説明したとおりである旨の記載がある。しかしながら、30.11.26団交においては、会社は、組合が求めた冬季賞与の平均支給額等について、言えない旨のみを答えており、開示できない具体的な理由を説明していないことからすると、冬季賞与に関する議論が尽くされているとはいえず、かかる会社主張は採用できない。

エ さらに、本件団交終盤のやり取りについてみる。

会社は、本件団交の終了についても組合の了解を得た上で終了宣言を行った旨主張する。

しかし、前記1(9)ク認定のとおり、会社が派遣労働者に関して述べた後、「以上」と述べたことから、組合がこれ以上話はしないということかと尋ねたところ、社長は「はい。じゃ、もうよろしいな。またこれ、回答ください。」と述べ、組合は「はい、わかりました。」と述べ、社長が「終わります。」と述べて本件団交が終了したことが認められる。

このことからすると、組合が「はい、わかりました。」と述べたのは、社長が「回答ください」と述べたことに対する返答とみるのが相当であり、前記ア記載の団交冒頭における社長の態度、そして(i)から(iv)及び(vii)の協議事項について、会社が本件団交において文書回答以上の説明を行っていないことも勘案すると、この組合発言をもって、組合が団交を終えることを納得したとみることはできず、会社主張は採用できない。

オ 以上のことからすると、会社は、本件団交における協議事項について、いずれも義務的団交事項であるにもかかわらず、①31.2.12事前回答書に一定の回答を記載し組合に手交しているものの、本件団交の冒頭において、協議事項(vi)の昼食代手当の復活についてのみ回答した31.2.20回答書を手交して読み上げ、組合が説明を求めても、これで十分である旨答えるのみで、社長自ら、文書回答で十分であり交渉するつもりはない旨発言しており、また、②協議事項(v)、(viii)、(ix)については、組合が質問した事項に対しても、具体的な回答や説明を行うことなく、社長の考えを述べるにとどまり、組合に対し、具体的な根拠や方策を示すなどして十分説明を尽くしたとはいえず、そもそも、③協議事項(i)、(ii)、(iii)、(iv)、(vii)については、本件団交においては、一切具体的な回答がなされ

ていないのであり、このような、専ら文書回答のみで十分であるとする会社の対応は、組合を納得させようとする努力をせず、組合の理解が得られるよう説明を尽くす意思を欠いた、不誠実なものといわざるを得ない。

カ なお、会社は、31. 3. 18申入書の記載内容をもって、組合には本件団交における議論をこれ以上深めようとする姿勢は全く見受けられないことを指摘するようであるが、本件団交に係る会社の態度が不誠実であることに変わりはない。

キ 加えて、前提事実及び前記1(6)認定によれば、組合と会社の間で締結された30. 12. 27和解協定書において、会社は、「組合の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れに対して、根拠を示し、質疑応答に応じるなど、誠実に協議を行う。」と合意しており、前記才記載の会社の対応は、誠実に協議を行う旨合意した30. 12. 27和解協定書にも反しているといえる。

(3) 以上のとおりであるから、会社は、本件団交において、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する誠実団交義務を尽くしたということができず、本件団交における会社の対応は、30. 12. 27和解協定書にも反するものであり、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。

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。

令和2年3月6日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二 印