

法人内に開設されたB1情報センター（以下「情報センター」という。）の生活支援員兼コーディネーター（以下「コーディネーター」という。）としての勤務を開始したが、その雇用期間中に精神疾患を発病し、24年8月1日から25年1月31日まで休職した後、26年6月30日付けをもって退職した。

A1は、同月、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）に加入し、組合は、同月19日、法人に対し、A1に関し、①情報センター開設準備段階で示されていた賃金月額と実際に支払われた賃金月額との差額の支払（年5分加算）（以下「議題1」という。）、②安全配慮義務違反による精神疾患の発病に対する損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の履行（以下「議題2」という。）、③時間外・休日労働に係る不払賃金の支払（以下「議題3」という。）を交渉事項とする団体交渉を申し入れ（以下「26.6.19団交申し入れ」という。）、組合と法人との間で、同月25日から28年1月18日までの間に6回の団体交渉（以下、1回目の団体交渉を「第1回団交」、2回目の団体交渉を「第2回団交」、3回目の団体交渉を「第3回団交」、4回目の団体交渉を「第4回団交」、5回目の団体交渉を「第5回団交」、6回目の団体交渉を「第6回団交」といい、第1回団交ないし第6回団交を総称して「第6回までの団交」という。）が開催されたが合意に至らなかったことから、組合は、同年9月20日、法人に対し、議題1ないし議題3に関連して改めて団体交渉を申し入れたが（以下「第7回団交申し入れ」という。）、法人は、同月27日、団体交渉を行う考えはない旨回答した。

本件は、第6回までの団交における法人の対応が不誠実であったこと及び法人が第7回団交申し入れを拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、29年7月6日、組合が高知県労働委員会（以下「高知県労委」という。）に救済

を申し立てた（以下「本件申立て」という。）事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

法人は、議題1ないし議題3についての26.6.19団交申入れに誠意をもって応じること

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

高知県労委は、30年3月16日付けで、法人の第6回までの団交における対応及び法人が第7回団交申入れを拒否したことは労組法第7条第2号には該当しないとして本件申立てを棄却することを決定し、同月23日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

組合は、同年4月5日、これを不服として、上記初審命令の取消し及び上記2のとおり救済を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 第6回までの団交における法人の対応は不誠実であったといえるか。
- (2) 法人が、第7回団交申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 議題1（情報センター開設準備段階で示されていた賃金月額と実際に支払われた賃金月額との差額の支払）について

ア 高知県障害保健福祉課（以下「県」という。）は、法人が採用する人材の紹介をB2協会（一般社団法人に移行後の名称は「B3協会」、以下「協会」という。）に求めた際、22年11月17日付け資料を提示し、手話通訳という専門性と10年程度の経験者を想定して法人の給料表の初任給から10年のところに設定した結果、コーディネーターの賃金月額を19万6900円とする旨説明した。この提示は職

業安定法でいう「求人票」と解され、19万6900円が労働条件に当たる。

その後、23年2月2日、県から協会に対し、情報センターへA1を配置する旨の説明があり、これは「採用内定」と解される。

ところが、同月22日、県から協会に対し、A1の賃金月額を14万0400円とする資料が送信された。協会の会長であるB4（同人は、同年4月17日に情報センター所長に就任した。以下「B4所長」という。）は、賃金の減額は初耳だとして県に抗議したが、納得のいく説明はされなかった。このため、A1は、賃金の減額に直面して情報センターへ行くことを悩んだが、自らが断ることで新たな施設を利用する聴覚障害者へのサービスに支障を生じさせてはいけないという責任感に加え、B4所長から一緒に情報センターに行ってほしいと懇願されたことから、同月24日、情報センターへ行くことを決断し、賃金月額14万0400円に納得できないまま半強制的な就労を余儀なくされた。

イ 組合は、第6回までの団交において、法人に対し、議題1に関し、A1の賃金を一方的に引き下げた経緯を明らかにすること及び賃金月額14万0400円の決定根拠を示すことを求めたが、法人は、給与規程のどの条項を適用したかについて説明するのみで、同人の協会での14年勤続や手話通訳士としての資格といった人的属性がどのように評価されたか等についての明確な説明はなかった。

このため、組合は、当時の経緯を明らかにするため、この件に関与していると考えられる法人の前理事長であるB5（以下「B5前理事長」という。）の団体交渉への出席を求めたが、法人はこれを拒否した。

(2) 議題2（安全配慮義務違反による精神疾患の発病に対する損害の補償

及び再発防止対策等安全配慮義務の履行) について

ア 情報センターでは、B 4 所長は協会会長との兼務のため半日勤務で、同僚は業務に対する責任感が欠如しており、必然的に業務の大半が A 1 に集中した。A 1 が情報センターで従事した業務は多岐にわたり、そのほとんどが初めて経験する内容という事情も重なり、A 1 は就労直後から疲労と焦燥感が蓄積して体調が悪化していき、精神疾患を発病した。高知労働基準監督署長（以下「高知労基署長」という。）の労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）に基づく不支給決定通知書では、精神疾患の発病が確認され、「業務による心理的負荷」は総合評価で「弱」であるが、「業務以外の心理的負荷」は「確認できなかった」とされており、疾患の要因が職場にあったことが証明されている。また、業務災害の認定基準に該当しなくとも、業務上の疾病が発生することは現実により得ることから、業務災害でなければ使用者は安全配慮義務の責任を免れるというものではない。

その後、A 1 が高知地方裁判所（以下「高知地裁」という。）に提起した上記不支給処分の取消訴訟では、A 1 の請求を認容し、高知労基署長の不支給処分を取り消した。

イ 第 6 回までの団交では、組合は法人に対し、議題 2 に関し、法人の安全配慮義務違反を問うてきたが、法人は、使用者としての責任を回避する態度に終始した。

(3) 議題 3（時間外・休日労働に係る不払賃金の支払）について

ア 法人は 1 年単位の変形労働時間制を採用しているにもかかわらず、実績に基づき勤務割振表を修正し、勤務簿との整合性を確保していることや、割増賃金分を含めた時間外・休日労働を全て代休処理していることについて、適正かどうかを明確にすることで、初めて不払賃金がどれだけ存在するかの確定作業に入ることができる。

イ このため、組合は、第6回までの団交で法人に対し、議題3に関し、上記の労働時間管理に係る法的根拠を示すよう求めたが、法人は労働基準監督署から問題はない旨示されているとしてまともな議論を回避した。また、時間外・休日労働に係る黙示の指示については、法人は、命令も確認もしていないのに認めろとはどういうことかと主張し、議論にならなかった。また、法人は、時間外・休日労働に係る不払賃金の請求に対し、時効との見解を通知してきたが、この点については第6回までの団交において一切議論されていない。

(4) 不当労働行為の成否について

以上のような第6回までの団交における法人の対応は、説明責任を果たしておらず不誠実である。また、依然交渉の余地があるため、法人が第7回団交申入れを拒否したことに正当な理由はない。

2 法人の主張

(1) 議題1（情報センター開設準備段階で示されていた賃金月額と実際に支払われた賃金月額との差額の支払）について

ア 法人は、本館の全面改築後に情報センターを開設し、それまで協会が県から受託していた事業を引き受けることとなり、県が協会及び法人双方の意見を聞きながら合意形成に努めた。県の示したコーディネーターの賃金月額案の19万6900円は、あくまで予算要求段階のものであり、A1に申し入れたものではない。

23年2月中旬頃、県の予算案もほぼ固まり、人選も決まったことから、法人がこれまで雇用した他の職員のこと踏まえ、給与規程に当てはめてコーディネーターの賃金月額を14万0400円と決定し、県が協会に提案した。その後県から、協会から県に対し提示された雇用条件の内容で受けるとの連絡があった旨が法人に伝えられたことから、採用を決定した。

職員の賃金は、自立的に事業を継続することを前提に、給与規程に基づき人件費総額の中で調整して決めるべきものであり、また、業務は、事業の目的を達成するため業務分担に基づき適正に執行しており問題はない。

イ 法人は、第6回までの団交において、組合に対し、議題1に関し、給与規程及び就業規則に基づき説明し、給与規程には手話通訳の手当の規定はなく、手話通訳に対する特段の加算措置はないことも説明した。

また、組合の要求したB5前理事長の団体交渉への出席についても、第6回までの団交において、現理事長であるB6（以下「B6常務」という。同人は理事長就任前は法人の常務理事であった。）が対応するので、B5前理事長に確認したいことがあれば申し出てほしいと伝えた。

(2) 議題2（安全配慮義務違反による精神疾患の発病に対する損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の履行）について

ア A1は、B4所長及び同僚の両名とともに、それぞれの業務分担に基づき責任感を持って業務を遂行していた。A1にとって情報センターの業務は、新しい業務が一部あるものの、協会勤務時と同様の聴覚障害者の支援業務であり、それまでの延長線上の業務であって、過重な業務に従事していたという事実はない。これは、労災保険法に基づく給付（以下「労災保険給付」という。）の請求が認められず、審査請求及び再審査請求も棄却されていることから明らかである。

なお、A1が高知地裁に提起した取消訴訟では高知労基署長の不支給処分を取り消したが、国は控訴し、本件再審査結審時現在も係属中である。

イ 第6回までの団交では、法人は組合に対し、議題2に関し、職場環

境に対する安全配慮義務は尽くしており、安全配慮義務違反を主張する者は義務内容を特定し、かつ、義務違反に該当する事実を主張・立証する責任がある旨主張したが、組合から具体的なものは示されなかった。

(3) 議題3（時間外・休日労働に係る不払賃金の支払）について

ア 勤務割振表については、職員の希望を踏まえ、職員と協議して作成しており、A1についても本人の希望が優先されていた。時間外・休日労働の代休処理については、従前から手当と割増分を含めた代休との選択について職員から同意を得ており、A1についても同意を得ていた。

イ 法人は、第6回までの団交において、組合に対し、議題3に関し、労働基準監督署の指導結果については、特に問題はないとのコメントをもらっている旨説明しており、組合から示された時間外・休日労働に関する資料の内容については、上司であるB4所長がA1から何も聞いておらず、業務命令もしていないため支給できないことを回答している。また、組合が請求する時間外・休日労働の不払賃金は時効になっていることから支払義務がないため、交渉の打ち切りを通知したものである。

(4) 不当労働行為の成否について

以上のように、法人は第6回までの団交において誠実交渉義務を尽くしている。また、これ以上団体交渉を重ねても進展する見込みはないため、第7回団交申入れに応じず、交渉を打ち切ったことには正当な理由がある。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、24年4月1日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、初審申立時の組合員は26名で、A1以外に法人に在籍する者はいなかった。

(2) 法人

法人は、肩書地に事務所を置く社会福祉法人であり、障害者自立支援法の施行を機に、23年4月17日に情報センターを開設し、県から地域生活支援事業の委託を受けて、同事業を情報センターにおいて行っている。同月1日現在の従業員は約20名であった。

なお、情報センター開設当時の法人のB5前理事長は26年3月をもって退任し、後任の理事長には、23年4月から法人の常務理事を務めていたB6常務が就任した。

(3) 協会

協会は、聴覚障害者に対する正しい理解を深め、その福祉の向上、社会参加促進のための活動及び事業を行う目的で設立された一般社団法人であり、23年3月までは、県から委託を受けて地域生活支援事業を行っていた。

(4) A1

A1は、9年4月から協会で手話通訳者として勤務し、23年4月1日に法人に採用され、同月17日から情報センターのコーディネーターとして勤務したが、26年6月30日に法人を退職した。

2 A1が法人に採用された経緯

(1) 情報センターの職員紹介依頼

県は、22年11月8日頃、協会及び法人の各々に対し、23年4月に法人内に開設を予定している情報センターで勤務する職員の紹介を依頼した。これに対し、B4所長は、県に対し、職員の賃金額がわからな

ければ人選はできない旨述べ、賃金額等の提示を求めた。

(2) コーディネーターの賃金月額等

ア 県は、22年11月17日付けで、協会に対し、「聴覚障害者情報提供施設の運営等について」と題する資料を提示した。同資料の「職員配置」の項目には、情報センターの職員配置は、施設長（非常勤）、コーディネーター（常勤）、事務員（常勤）及び夜間対応職員（非常勤）とされ、「職員の採用等（案）」の項目には、コーディネーターの賃金月額が19万6900円とされていたが、事務員の賃金月額についての記載はなかった。

イ B4所長は、A1の承諾を得て、23年1月20日、県に対し、A1を情報センターのコーディネーターとして推薦することを伝えた。

県は、同年2月頃、協会に対し、A1と法人の職員であるB7の2名に情報センターのコーディネーターの業務を振り分ける旨説明した。

ウ A1は、23年2月18日、法人から労働条件通知書を手交された。同通知書には、主な労働条件について、契約期間は期間の定めなし、就業の場所は法人及び情報センター、従事すべき業務の内容はコーディネーターの業務その他関連した必要な業務、労働時間等に関する事項については変形労働時間制等に丸が付されていたものの具体的な特定がなく、始業8時30分、終業17時とされ、賃金月額については別紙のとおりとされていたが別紙は添付されていなかった。

エ 県は、23年2月22日付けで、協会及び法人に対し、「聴覚障害者情報センターの職員体制について」と題する資料をファクシミリで送信した。同資料の「職員の勤務時間と給与（案）」の項目では、コーディネーターの勤務時間、給与等は法人の就業規則及び給与規程に基づくとされ、賃金月額は「(1-3-1) 140,400円」、期末勤勉手当は「3.9月」であり、参考として年間の給与額が示されて

いたが、事務員の賃金月額についての記載はなく、勤務時間は「9時～17時30分」と記載されていた。A1は、上記資料を提示されるとともに、コーディネーターの賃金月額14万0400円については、県の職員から直接電話でも通知された。これに対し、B4所長は、県に対し、コーディネーターの賃金月額が14万0400円であることについて抗議した。

なお、同年4月当時の法人の職員給料表では、賃金月額14万0400円は高等学校卒業者初任給の1級上の格付けであった。

オ A1は、賃金月額に不満があったが、B4所長から一緒に行ってくれないかとの誘いがあったこと、断ることで情報センターを利用する聴覚障害者へのサービスに支障を来すこと等を考え、情報センターへ行くことを決断し、23年2月24日、その旨を協会に伝えた。

(3) A1の採用

A1は、23年4月1日、法人に採用され、同月17日から情報センターのコーディネーターとして勤務した。A1に交付された辞令書には、「職員給与規程別表第1職員給料表（第4条関係）1級3の1を給する」と記載されており、同年4月当時の法人の職員給料表では賃金月額14万0400円となっていた。

3 情報センターの概要等

(1) 業務内容等

法人は、23年4月1日、県との間で事業委託契約を締結し、県から地域生活支援事業（①手話通訳者養成・研修事業、②盲ろう者向け通訳介助員養成・派遣事業、③字幕入りビデオライブラリー事業及び④聴覚障害者向け生活支援事業）の委託を受け、同月17日以降、これらの事業を情報センターにおいて行った。上記地域生活支援事業は、22年度までは、協会が県から委託を受けて行っており、情報センターの開設に

に伴い、情報センターへ引き継がれたものであった。A 1は協会勤務時に主として手話通訳者として勤務していたことから、これらの業務の多くは未経験であった。

(2) 職員配置及び賃金月額

23年4月当時、情報センターには、非常勤の施設長として協会の会長を兼務するB 4 所長（なお、同人は聴覚障害者であった。）、コーディネーターとしてA 1、生活支援員としてB 7及び臨時職員1名の計4名が配置された。A 1は、上記地域生活支援事業に関する業務の大半を担当し、B 7は情報センターの管理に関する事務等を担当するほか、法人の給与等に関する事務を兼務した。

A 1の賃金月額は14万0400円であり（上記2(3)参照）、B 7の賃金月額は約25万円（情報センターの委託事業分19万6900円に加え、法人が残りを負担した。）であった。

(3) 法人の給与規程

23年4月当時の法人の給与規程には、次の定めがあった。

「(初任給及び職務格付)

第5条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の等級号俸は、
 (中略) 別表第3 経験年数換算表並びにその職務の複雑困難及び責任の度に基づき理事長が決定する。

別表第3 経験年数換算表（第5条関係）

経験の種類	職員の職務との関係	換算率	備考
国、地方公共団体又は社会福祉施設等の職員としての在職期間	職務の種類が類似しているもの	8割以下	他の職員との均衡を著しく失う場合は、この限りではない。
	直接関係があると認められるもの	8割以下	同上
その他の期間	技能、労務等の職務で関係があると認められるもの	5割以下	同上

	その他のもの	2割以下	同上
--	--------	------	----

(4) 労働時間

23年2月18日にA1が法人から手交された労働条件通知書では、始業時刻が午前8時30分で終業時刻が午後5時とされていたが（上記2(2)ウ）、A1の実際の勤務時間は、始業時刻が午前9時で終業時刻が午後5時30分であった。また、労働条件通知書では所定休日は毎週日曜日と第1、第3、第5土曜日とされていたが、情報センターは土曜日と日曜日は休館日ではなかったため、職員は土曜日及び日曜日に交代で出勤していた。

法人は、同年5月31日に起算日を同年4月1日とする1年単位の変形労働時間制に関する協定届を高知労基署長に提出した。

また、法人は、1日の労働時間及び勤務日を業務の繁閑に応じて頻繁に変更することがあったが、この場合、職員の合意を得たとして、代休処理や休日出勤の振替を行うことで、時間外労働手当を支払うことはなかった。なお、法人は、A1が所定労働時間を超えて働いたり、所定休日に出勤した場合に、残業命令をしていないとして、時間外労働手当を支払わないこともあった。

ちなみに、厚生労働省労働基準局長の発した通達には、「1年単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定により、変形期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を具体的に定めることを要し、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しないものであること。」（6年1月4日付け基発第1号、11年3月31日付け基発第168号）と定められていた。

4 A1の精神疾患発病、休職等

(1) B4所長の申入れ

B 4 所長は、23 年 7 月、県に対し、A 1 の賃金月額が 22 年度に協会に勤務していたときは 17 万 3 7 4 0 円であったところ、情報センターでの賃金月額 14 万 0 4 0 0 円は上記金額を 3 万 3 3 4 0 円下回っており、A 1 の手話通訳士としての資格や経験年数、業務量の多さからしても B 7 と比較して低すぎる旨述べ改善を申し入れた。

これに対し、県は、月額給与のみで比較すると差が生じるが期末勤勉手当を加えると年収ベースで 6 万 8 4 8 0 円の増額となる旨や、B 7 の賃金は法人でのこれまでの勤続年数により現行の賃金月額となっているため、法人に 23 年度から雇用された A 1 との差はやむを得ない旨を説明した。

(2) A 1 の精神疾患発病及び休職

A 1 は、法人に採用された後、精神疾患を発病し、24 年 8 月 1 日から 25 年 1 月 31 日までの間、休職した。

(3) 県、協会及び法人と A 1 との話合い

24 年 11 月 8 日、県、協会及び法人と A 1 との間で話合いが行われた。この話合いの席上、A 1 は、おおむね次のとおり述べた。

情報センター開設から 1 か月で体調不良となり、B 4 所長らに相談したが支援がなかった。B 6 常務との話合いでは、体調面について聞かれることもなく、自分が休む間の仕事を誰にしたら良いか聞かれたが、自分にそれを聞くのも疑問であった。B 7 の仕事を手伝っているが、それが反映されない。B 4 所長に電話がかかっても手話通訳できる人がいない。この現状、協会に仕事を手伝ってもらえない状況になったのは何故なのか考えてほしい。

これに対し、法人の B 6 常務は、個人的にも思いやりをもって接してきたか反省している、意思疎通が十分でなかったことが一番の原因であり、まず病気を治して回復して戻ってほしい旨述べた。また、協会の B

8 事務局長は、環境を変えるのが先決である旨述べた。

なお、B 4 所長は、話合いの席上、25 年 3 月をもって情報センター所長を退任する旨述べた。

(4) 情報センターの人事異動

B 4 所長は、25 年 4 月に情報センター所長を退任して協会兼務で生活支援員として残留し、B 4 所長の後任には協会の B 8 事務局長が情報センター専任の所長として就任した。また、B 7 は、同月に法人の別の部署に異動した。

(5) 高知労基署長の不支給処分

高知労基署長は、25 年 10 月 31 日付けで、24 年 11 月 9 日、25 年 2 月 8 日及び同月 28 日に A 1 が行った労災保険法に基づく休業補償給付の支給請求に対し、不支給とする処分を行った（後記 7 参照）。

同年 10 月 25 日付けで高知労働基準監督署が作成した「精神障害の業務起因性判断のための調査復命書」によれば、A 1 の「業務による心理的負荷」は「総合評価」で「弱」、「業務以外の心理的負荷」の「出来事の有無」は「確認できなかった」とされていた。

5 A 1 の組合加入、第 6 回までの団交の経緯等

(1) A 1 の別組合加入、別組合との団体交渉等

A 1 は、25 年 1 月 4 日、A 2 組合に加入し、A 2 組合は、26 年 2 月 26 日までに法人と 6 回の団体交渉を行ったが合意に至らず、同年 4 月 10 日に高知県労委にあっせんを申請し、同月 21 日にあっせんが行われたが、不調に終わった。

なお、法人は、25 年 2 月、A 2 組合との交渉を経て、A 1 の時間外労働に係る割増賃金相当額 4 万 9 3 6 1 円を支払った。

(2) A 1 の組合加入

A 1 は、A 2 組合を脱退し、26 年 6 月 18 日付けで、組合加入申込

書を提出して組合に加入した。

(3) 26.6.19 団交申入れ

組合は、26年6月19日付けで、法人に対し、A1に関する次の議題1ないし議題3について要求書（以下「26.6.19 要求書」という。）を提出して文書回答を求めるとともに、団体交渉を申し入れた。

- ① 23年4月から26年6月までの賃金について、情報センター開設の準備段階で示されていた賃金月額19万6900円と実際に支払われた賃金額との差額の合計及びその金額に対し年5パーセントの割合による金額を合計した金員を支払うこと（議題1）
- ② 安全配慮義務違反による精神疾患の発病に対する損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の完全履行を求めること（議題2）
- ③ 時間外・休日労働に係る不払賃金を支払うこと（議題3）

(4) 第1回団交

26年6月25日、組合と法人との間で第1回団交が開催され、法人からはB6 常務らが、組合からはA3 副執行委員長、A4 執行委員らが出席した（以下、双方の出席者については、第6回団交までについて同じ。）。第1回団交の交渉時間は約2時間であった。第1回団交の概要は、次のとおりであった。

ア 議題1について、法人は、県から法人及び協会にそれぞれ個別に情報センターで勤務する職員の推薦依頼があり、県は、22年11月17日、予算要求段階の資料としてコーディネーターの賃金月額19万6900円を提示したが、その後、県と法人及び協会それぞれとの話し合いを経て、23年2月22日、法人の給与規程を参考にして、コーディネーターの賃金月額を14万0400円と決定して提示し、協会及びA1 本人も了解した旨説明した。組合は、賃金月額が14万0400円に下がった経緯を県に質問したのか尋ねたところ、法人は、質

問していない旨回答した。

イ 議題2について、組合は、A1が24年8月から休職した原因についてどう考えているのか尋ねたところ、法人は、A1の発病は予想外であった旨述べた。組合は、A1の担当業務がどれくらいか、人との交渉、時間的な切迫感、気苦労等を法人がどれだけ承知しているのか、安全配慮義務を履行したかが見えてこない旨述べた。これに対し、法人は、事業は県が協会に委託していたもので、A1は業務に精通している旨述べた。組合は、A1が業務に精通しているというのはあくまで法人の考えであり、休職に至った背景を精査し、状況が安全配慮義務との関係でどうだったかを整理してもらいたい旨述べ、法人は了解した。

ウ 議題3について、組合は、法人は1年単位の変形労働時間制で届出がされているが、情報センターは1箇月単位の変形労働時間で運用しており、法律違反の運用である、時間外・休日労働に対して割増賃金を支払わず代休で処理することは問題である旨述べ、26年3月15日から同年6月5日までのA1の勤務実態に関する資料を提出した。これに対し、法人は、割増賃金を支払う代わりに代休で処理している、手当か代休かは本人に選んでもらっている旨述べた。

エ 組合は、法人に対し、議題1ないし議題3について、改めて文書で回答することを求め、法人は了解した。

(5) A1の退職

A1は、26年6月30日、法人を退職した。

(6) 26年7月5日付け回答書

法人は、26年7月5日、組合に対し、第1回団交における上記(4)エの回答を踏まえ、26.6.19要求書について文書で回答した（以下「26.7.5回答書」という。）。26.7.5回答書の内容は、おおむ

ね次のとおりであった。

- ① 議題1について、コーディネーターの賃金月額19万6900円は予算要求段階の案であり、23年2月22日に法人の給与規程を参考にして賃金月額14万0400円を提示し、協会及びA1も同意していること
- ② 議題2について、県からの委託事業は当該職員が協会に勤務していた頃から業務に従事していたものであり、情報センターの所長は協会会長でもありお互いが協力し合い、時間外勤務も限られたものであり、業務分担や勤務割も職員との協議の中で各人の意向を踏まえ作成しており、安全配慮義務に違反している点はないこと
- ③ 議題3について、業務命令に基づかない業務のため時間外・休日労働に係る賃金は支払うことはできないこと

(7) 第2回団交

26年11月27日、組合と法人との間で第2回団交が開催された。第2回団交の交渉時間は約60分であった。第2回団交の概要は、次のとおりであった。

ア 議題1について、組合は、賃金月額14万0400円決定の経緯を知っている法人のB5前理事長の団体交渉への出席を求めた。これに対し、法人は、現理事長であるB6常務がB5前理事長から聞き取った上で対応することで理解してほしい旨回答した。

イ 議題2について、組合は、労災保険給付が不支給になったから安全配慮義務が免責されるわけではない、再発防止を含めたこれまでの取組を明らかにしてほしい旨述べたが、法人は、安全配慮義務違反の事実を具体的に示すよう求めた。これに対し、組合は、現に精神疾患を発病した者が出たということは、労働安全衛生法や労働基準法の精神をいかす対策が抜けていた旨述べた。

(8) 第3回団交

26年12月9日、組合と法人との間で第3回団交が開催された。第3回団交の交渉時間は約60分であった。

組合は、第3回団交において、法人に対し、議題1について、当初、コーディネーター1名、事務員1名の配置計画であったものが途中でコーディネーター2名の配置計画に変更された経過の理由の説明のため、第2回団交に引き続きB5前理事長の団体交渉への出席を求めた。これに対し、法人は、B5前理事長と面談したところ、同人は、コーディネーター2名の配置の経緯は4年も経過しており記憶にないと言っている、全般にわたって引継ぎをしておき団体交渉への出席は断るとのことであり、現理事長であるB6常務が対応する旨回答した。

(9) 第4回団交

26年12月18日、組合と法人との間で第4回団交が開催された。第4回団交の交渉時間は約30分であった。

第4回団交では、第3回団交に引き続き、議題1について、B5前理事長の団体交渉への出席についてのやり取りがなされ、組合は、法人に対し、B5前理事長と会ったのはいつか、発言はどのようなものであったかを尋ねた。これに対し、法人は、B5前理事長に直接会ったのは一度だけで、2回目以降は電話で対応した、A1の賃金について県と協議した記憶はないと言っている旨説明した。

(10) 第1次あっせん申請

組合は、27年2月9日、高知県労委に対し団体交渉促進等を求めてあっせんで申請し、同年3月10日にあっせんが行われたが、不調に終わった。

(11) 法人の資料提出

組合は、27年6月22日、法人に対し、A1の勤務実績等に関する

資料を開示するよう要求し、法人は、同年7月4日、同年8月26日及び同年9月、A1に関する次の資料を組合に提出した。

- ① 勤務簿及び勤務割表
- ② 休暇承認願
- ③ A2組合との交渉の結果支払った時間外労働手当相当額の内訳書
- ④ 時間外労働及び割増賃金の代休処理の労使確認に関する資料
- ⑤ 時間外労働・休日労働に関する協定届
- ⑥ 出張命令簿

(12) 第5回団交

27年9月1日、組合と法人との間で第5回団交が開催された。第5回団交の交渉時間は約2時間であった。第5回団交の概要は、次のとおりであった。

ア 議題1について、組合は、A1の採用時の賃金月額を14万0400円に決定した理由の説明を改めて求めたところ、法人は、23年2月頃、A1の採用が決まり、県との協議を受けて、法人の給与規程を適用し、前歴換算の上、14万0400円に決定した旨説明した。組合は、経験年数の換算や手話能力の評価に関して、給与規程における経験年数加算についての同規程第5条及び別表第3（上記3(3)参照）を踏まえたのかと質問した。これに対し、法人は、法人では手話ができる職員がほとんどなので手話能力は特別に加算するものではないため、経験年数加算は同規程別表第3の「その他のもの」を適用した旨回答した。組合は、手話通訳者の能力を画一的に評価すべきではないとして、「その他のもの」とした根拠について更に尋ねたが、法人からの回答はなかった。

イ 議題3について、組合は、A1が法人に採用された23年4月から退職までの間の時間外労働時間及び休日労働日数並びにこれらに対す

る割増賃金の支払明細書の提出を求めたところ、法人は、時間外・休日労働は事前命令が必要であることや代休で処理することについて職員に事前に説明しており、A1についても割増賃金か代休かは本人が選択したものであり、労働基準監督署から特段の指導は受けていない旨回答した。これに対し、組合は、1年単位の変形労働時間制が採られている場合、本来は休日を固定し、労働総日数を定めているはずであるのに、法人の運用は、実質的には1箇月単位の変形労働時間制であって、法律違反の運用であり、法定労働時間に戻して時間外・休日労働の処理をすることが求められるとして、毎月の勤務割り振り表の写しを提出するよう求めた。法人は、後日提出するとした。

法人は、後日、組合に対し、上記の組合が求める資料を提出した。

(13) 第6回団交

28年1月18日、組合と法人との間で第6回団交が開催された。第6回団交の交渉時間は約1時間20分であった。第6回団交の概要は、次のとおりであった。

ア 冒頭、法人は、今回が6回目の団体交渉であるが、法人の回答は26.7.5回答書に尽きるものであり、そろそろ整理して交渉に目途をつけたい旨述べた。これに対し、組合は、全てにおいて焦点が整理できていない旨述べた。

イ 議題2について、組合は、労働基準監督署はA1について業務上のストレスによって精神疾患を発病したとの因果関係は認めており、労働災害として認められなかったから安全配慮義務を尽くしていることにはならない旨指摘した。これに対し、法人は、A1の発病は予想外であり、安全配慮義務に違反していたとは考えていない旨回答した。

組合は、①協会におけるA1の業務は手話通訳であったのに対し、情報センターではほとんどが初めての業務であり、A1が業務に精通

しているとの誤った認識と過重な業務の割り振りが疾病要因と考える、②B7は仕事を全く知らず、B4所長は半日勤務で、必然的にA1が1人でやらざるを得ない状況になった、③協会の協力支援を具体的に要請してきたのか、④情報センターの業務がどのような環境で行われているのか、その実態を把握してどのような対策を立ててきたのか等についての回答を求めた。これに対し、法人は、①協会で行っていた仕事そのまま情報センターに移っており、A1はその業務に精通しており、休職は予想外であった、②協会の協力も得てうまくやってくれるものと認識していた、③スタートに当たって県が協会に協力を要請している、④安全配慮は行ってきた、仕事は慣れてくるものである、ご意見は分かったので損害賠償を求めるなら裁判でもやってくださいと述べた。

ウ 議題3について、組合は、労働時間の管理責任は法人にあるのに法人は労働時間を把握していない、時間外労働の割増賃金を支払わず代休処理しているのは労働基準法違反である旨指摘した。これに対し、法人は、組合から要求された資料は提出している、時間外労働についての代休処理は本人の同意の下で行っており、命令も確認もしていないものは時間外労働として認められない旨回答した。組合は、本人が同意していても違法である旨指摘した。

エ 最後に、組合は、後日文書で質問するので回答を求める旨述べ、法人は了解した。

6 第6回団交後の経緯

(1) 28年5月26日付け質問書

組合は、28年5月26日、法人に対し、上記5(13)エを踏まえ、質問書(以下「28.5.26質問書」という。)を提出し、文書回答を求めた。その内容は、おおむね次のとおりであった。

- ① A 1 の採用時の賃金月額の設定の際の適用根拠規定の特定、協会での勤務年数、経験、手話通訳士の資格等の人的属性の評価内容、賃金月額の決定に当たっての県との協議の有無及び内容
- ② A 1 の退職までの日ごとの残業時間数及び時間外労働手当の金額、代休処理したものがあれば、いつの日の残業時間数をいつ代休としたのか対比し明示すること
- ③ A 1 の採用から退職までの間の定期健康診断結果
- ④ 使用者の安全配慮義務についての見解及びA 1 の発病後の具体的対策

(2) 28年6月18日付け回答書

法人は、28年6月18日、組合に対し、上記(1)の28.5.26質問書について文書で回答した（以下「28.6.18回答書」という。）。その概要は、次のとおりであった。

- ① 上記(1)①及び④については、26.7.5回答書のとおりであること
- ② 上記(1)②については、これまで要求された資料は提出済みであること、時間外労働手当の支給又は代休取得の選択については本人の同意を得ており、このことは団体交渉の場で説明していること
- ③ 上記(1)③については、法人として健康診断を実施し、職員には健康診断結果の写しを提出するよう伝えているが、A 1 から受診結果は提出されていないこと
- ④ 第6回団交から4か月も過ぎて同じことの繰り返しであり、これ以上交渉しても平行線なので団体交渉はこれをもって終了すること

(3) 第7回団交申入れ

組合は、28年8月19日、法人に対し、上記(2)の28.6.18回答書を議題として団体交渉を申し入れたが、回答がなかったことから、同年9月20日、法人に対し、同回答書を議題として改めて団体交渉を申

し入れた（第7回団交申入れ）。これに対し、法人は、同月27日、組合と更なる団体交渉を行う考えはない旨回答した。

(4) 28年10月12日付け未払賃金等の請求

組合は、28年10月12日、法人に対し、「未払賃金の請求等について」と題する文書を提出した（以下「28.10.12請求書」という。）。その概要は、次のとおりであった。

- ① 議題1について、法人は団体交渉において給与規程を参考に決めたとの回答に終始し、具体的な回答を回避していることから、協議継続を求めること
- ② 議題2について、法人は団体交渉において安全配慮義務に違反していない旨を繰り返すのみで不当であり、使用者責任を果たすため協議継続を求めること
- ③ 議題3について、未払賃金56万7374円を請求すること（別紙として、A1が法人に採用された23年4月から法人を退職した26年6月まで（休職期間である24年8月から25年1月までを除く。）の日々の時間外労働時間数、代休時間数等を明示した「未払賃金請求集計表」を添付）

(5) 28年11月30日付け回答書

法人は、28年11月30日、組合に対し、上記(4)の28.10.12請求書について文書で回答した。その概要は、次のとおりであった。

- ① 上記(4)①及び②については、これまで回答したとおりであること
- ② 上記(4)③については、既に時効となっていること
- ③ これ以上、交渉する考えはないこと

(6) 第2次あっせん申請

組合は、29年2月20日、高知県労委に対し、団体交渉促進等を求めてあっせんに申請し、同年5月16日にあっせんが行われたが、不調

に終わった。

(7) 本件申立て

組合は、29年7月6日、高知県労委に対し、本件申立てを行った。

7 A1の労災保険給付の不支給処分及び取消訴訟等

A1は、24年11月9日、25年2月8日及び同月28日、高知労基署長に対し、労災保険法に基づく休業補償給付の支給請求を行ったが、高知労基署長は、同年10月31日付けで不支給とする処分をしたため、A1は、同年12月16日、これを不服として、高知労働者災害補償保険審査官（以下「高知労災審査官」という。）に対し審査請求を行った。

また、A1は、26年12月22日、高知労基署長に対し、労災保険法に基づく休業補償給付の支給請求及び療養補償給付たる療養の費用の請求を行ったが、高知労基署長は、27年2月12日付けで不支給とする処分をしたため、A1は、同月19日、高知労災審査官に対し審査請求を行った。

高知労災審査官は、上記各審査請求を併合して審理し、同年3月31日付けでA1の上記各審査請求を棄却する旨の決定をしたため、A1は、同年5月20日、これを不服として、労働保険審査会に対し再審査請求を行ったが、労働保険審査会は、28年2月24日付けでA1の再審査請求を棄却する旨の裁決をした。

A1は、上記裁決を不服として、同年8月8日、高知地裁に対し取消訴訟を提起したところ、高知地裁は、31年4月12日、高知労基署長の上記25年10月31日付け及び27年2月12日付けの各不支給処分を取り消す旨の判決を言い渡した。

国（処分行政庁 高知労基署長）はこれを不服として高松高等裁判所に控訴し、本件再審査結審時現在、同裁判所に係属中である。

第4 当委員会の判断

1 本件申立ての申立期間に係る適法性について

(1) 28年9月20日付けの第7回団交申入れに対し、法人が、同月27日、組合と団体交渉を行う考えはない旨回答したこと（前記第3の6(3)）は、団体交渉を拒否するものである。本件申立ては29年7月6日にされている（同6(7)）から、第7回団交申入れを法人が拒否した行為に係る本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内のもので、適法である。

(2) これに対し、第6回までの団交は、組合からの26.6.19団交申入れを受けて、26年6月25日、同年11月27日、同年12月9日、同月18日、27年9月1日及び28年1月18日の6回にわたって行われたものである（前記第3の5(3)、(4)、(7)ないし(9)、(12)、(13)）。この6回の各団体交渉は、いずれも本件申立ての1年以上前に行われたものである。したがって、第6回までの団交における法人の対応に係る本件申立ては、各団体交渉が行われた日から労組法第27条第2項の申立期間を徒過しており、不適法である。

もともと、初審命令は、第6回までの団交における法人の対応も労組法第27条第2項の申立期間内のもので適法であると判断している。これは、第6回までの団交における法人の対応と第7回団交申入れを法人が拒否した行為とは一連一体であり、同項の「継続する行為」に当たると解するものと思われる。しかし、第6回までの団交は、26年6月25日から28年1月18日までの間に6回にわたって行われたものであり、各団体交渉がそれぞれ一個の行為として完結しており、同項の「継続する行為」に当たらない。また、第7回団交申入れを法人が拒否した行為も、第6回までの団交における法人の対応とは別個の行為として完結しており、「継続する行為」に当たらない。

したがって、第6回までの団交における法人の対応に係る本件申立ては、同項の申立期間を徒過したもので、不適法として却下を免れない。

2 第7回団交申入れの拒否の労組法第7条第2号該当性について

以下においては、第7回団交申入れを法人が拒否した行為が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて、議題ごとに判断する。また、第6回までの団交における法人の対応は、第7回団交申入れを法人が拒否するに至る経緯として影響を及ぼすものであるから、併せて検討することとする。

(1) 議題1について

ア 議題1は、情報センター開設準備段階で示されていた賃金月額19万6900円と、A1に実際に支払われた賃金月額との差額の支払（年5分の損害金の加算）を求めるものであり、A1の個別的な権利主張に関する事項である。議題1に関する第6回までの団交において、組合が上記要求及び主張をしたのに対し、法人は、A1とは賃金月額14万0400円で労働契約を締結したもので、組合からの差額要求に応じられない旨の見解を述べて、これを争っている。

イ まず、法人の組合の上記差額要求に応じられないとする主張についてみるに、賃金月額14万0400円は、給与規程という決定根拠がある上（前記第3の2(3)、3(3))、労働契約締結の時点ではA1もこれに同意しているから（同2(2)オ、(3))、法人の上記主張は相応の根拠があり、不合理とはいえない。

ウ 次に、法人の説明者及び説明内容等についてみるに、法人は、第6回までの団交に理事長のB6常務が出席した上で、組合からの以下の事項の説明要求に対し、B5前理事長から聴取した内容も踏まえ、要旨次のとおり説明をし、組合の求めに応じて26.7.5回答書においても同趣旨の説明をしている。第6回までの団交の総時間数は第1回

ないし第6回の合計で約7時間50分に及んでいる。(前記第3の5(4)、(7)ないし(9)、(12)、(13))

(ア) 組合からの手話能力と経験年数加算との関係や、給与規程の適用根拠等の説明要求に対し、法人は、第1回団交において、賃金月額を法人の給与規程を参考にして決定した旨説明し、第5回団交において、手話能力は特別に加算するものではないため、経験年数加算は給与規程別表第3の「その他のもの」を適用した旨説明した。

(イ) 組合からの賃金額決定の経緯についての説明要求に対し、法人は、第1回団交において、県が予算要求段階の資料としてコーディネーターの賃金月額19万6900円を提示したが、その後、県と法人及び協会それぞれとの話し合いを経て、県が法人の給与規程を参考にして、コーディネーターの賃金月額を14万0400円と決定して提示し、協会及びA1本人も了解した旨説明した。

A1の賃金月額を14万0400円と決定した経緯に関し、次の事実が認められる。

県が22年11月8日頃に協会に対し、情報センターで勤務する職員の紹介を依頼した際、B4所長が、職員の賃金額がわからなければ人選ができない旨述べたところ、県は、同月17日に協会に対し、情報センターのコーディネーターの「職員の採用等(案)」として、賃金月額19万6900円を提示した。この時点では、コーディネーターの人選もいまだ行われておらず、協会がA1をコーディネーターとして推薦することを県に伝えたのは翌23年1月20日のことであった。同年2月頃、県が協会に対し、コーディネーターの業務をA1とB7に振り分ける旨説明した後、同月22日、県は、「聴覚障害者情報センターの職員体制について」と題する資料において、協会及び法人に対し、コーディネーターの「職員の勤務

時間と給与（案）」として、賃金月額を14万0400円と提示した。（同2(1)、(2)ア、イ、エ）

そうすると、賃金額決定の経緯に関する法人の上記説明は、上記客観的な事実と整合しており、格別不合理でなく、また、不足するところもないというべきである。

ちなみに、A1の賃金は、協会勤務時に比べ、期末勤勉手当を含む年収ベースでは6万8480円上回っていたことがうかがわれ（同4(1)）、上記「聴覚障害者情報センターの職員体制について」と題する資料には期末勤勉手当を含む年間給与額も記載され、この資料はA1にも提示されていたのであるから（同2(2)エ）、A1は、これを知った上で、情報センターへ行くことを決断したものといえる。

エ 以上のとおり、議題1に関する第6回までの団交において、組合と法人双方はそれぞれ十分に主張をしており、しかも、法人は、組合からの説明要求に対し、組合の主張の内容及び程度に応じた説明をしており、団体交渉の総時間数及び出席者についても併せ考えれば（上記ウ参照）、法人は誠実交渉義務を尽くしたといえる。

そして、第6回団交後に組合から出された28.5.26質問書の議題1に係る質問事項は従前と同一であり、これに対し、法人が、28.6.18回答書において従前と同じ内容の回答をした上で、第6回団交から4か月を過ぎても同じことの繰り返しであり、これ以上交渉しても平行線なので団体交渉はこれをもって終了する旨の文書回答をしている（前記第3の6(1)、(2)）。

そうすると、第6回団交が終了し、その後に書面のやり取りをした段階では、双方の主張は平行線をたどっており、団体交渉を継続すべき特段の事情もなく、もはや団体交渉は行き詰まり、これ以上交渉を

重ねても進展する見込みがない段階に至っているというべきであるから、同議題に係る第7回団交申入れを法人が拒否したこと（同6(3)）は、正当な理由がある。

オ 議題1に関して組合は以下の主張をするので、判断する。

(7) 組合は、賃金月額14万0400円の決定根拠について、法人からは、A1の協会での14年勤続や手話通訳士としての資格といった人的属性がどのように評価されたか等についての明確な説明がなかったと主張する。

しかしながら、法人は、第5回団交において、経験年数の換算や手話能力の評価に関する組合の質問に対し、手話能力は特別に加算するものではないため経験年数加算は給与規程別表第3の「その他のもの」を適用した旨説明している（前記第3の5(12)ア）。これは、法人が組合からの説明要求に対し相応に説明したものといえ、格別不足があるということとはできない。

(イ) 組合は、この点に関し、当時の経緯を明らかにするためB5前理事長の団体交渉への出席を求めたのを法人が拒否したことを問題にするようである。しかし、団体交渉時の法人の団体交渉当事者は、現理事長であるB6常務であり、しかも、B6常務はB5前理事長から聴取した内容を説明しているから、第2回団交ないし第4回団交において、組合からのB5前理事長の団体交渉への出席要求を法人が拒否した対応（同5(7)ア、(8)、(9)）は問題ないものといえる。

(ウ) 組合は、賃金額決定の経緯について法人に説明を求めたのに、その説明がなかったと主張する。

しかし、上記ウ(イ)のとおり、法人は、第1回団交において、県が予算要求段階の資料としてコーディネーターの賃金月額19万6900円を提示したが、その後、県と法人及び協会それぞれとの話

合いを経て、県が法人の給与規程を参考にして、コーディネーターの賃金月額を14万0400円と決定して提示し、協会及びA1本人も了解した旨説明している。法人の上記説明内容は、賃金額決定の経緯の客観的事実に整合しており、格別不合理でなく、不足しているとも認め難い。

カ 以上によれば、議題1に係る第7回団交申入れを法人が拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

(2) 議題2について

ア 議題2は、安全配慮義務違反による精神疾患の発病に対する損害の補償及び再発防止対策等安全配慮義務の履行に関する事項である。このうち、A1が罹患した精神疾患は法人の安全配慮義務違反であるとして損害賠償を求める点は、A1の個人的な権利主張に関する事項である。一方、再発防止対策等安全配慮義務の履行に関する事項は、職場環境に関する事項と解される。

イ まず、議題2のうち損害賠償を求める点について検討する。

第6回までの団交において、組合は、上記議題について上記要求及び主張をしたのに対し、法人は、A1の精神疾患に関し安全配慮義務違反はなく、損害賠償に応じられないとする見解を述べて争っている。

法人は、上記見解の根拠として、第1回団交において、事業は県が協会に委託していたもので、A1は業務に精通しており、情報センターの所長は協会会長でもあることからお互いに協力し合い事業を遂行するものと理解していたところ、A1の発病は予想外であった旨説明し、26.7.5回答書においても同趣旨の回答をしている（前記第3の5(4)イ、(6)）。

法人は、23年4月1日に県から地域生活支援事業の事業委託を受け、同月17日以降にこれらの事業を情報センターで行っていたが、

同事業は、22年度までは協会が行っていたものである（同1(2)、(3)、3(1)）。A1は、23年4月1日法人に情報センターのコーディネーターとして採用されるまでは14年間、協会で勤務していた（同1(4)）。情報センターのB4所長は協会の会長を兼務していた（同3(2)）。これらの事情の下では、法人が、第1回団交及び26.7.5回答書において上記回答をしたのは、無理からぬものであったといえる。

また、法人は、第2回団交において、組合に対し、安全配慮義務違反に該当する具体的な事実の主張を求めたのであるから、組合は、安全配慮義務違反に当たるとする具体的な事実を主張すべきである。しかも、組合は、A1から事情を聴取しさえすれば上記事実の主張を容易に行うことができたはずである。しかるに、組合は、現に精神疾患を発病した者が出たことは労働安全衛生法や労働基準法の精神をいかす対策が欠けていた旨述べるのみで、安全配慮義務違反の事実を具体的に示すことをしていない（同5(7)イ）。第6回団交においても、組合は、情報センターの業務とA1の業務実態、協会の協力支援等を質問するだけであり、法人も従前と同様の回答をするにとどまっている（同5(13)イ）。そして、A1の労災保険法に基づく休業補償給付の支給請求及び療養補償給付たる療養の費用の請求については、第1回団交が行われるより半年以上前の25年10月31日、高知労基署長は不支給とする処分を行っており、第6回団交の約1か月後の28年2月24日には労働保険審査会はA1の再審査請求を棄却している（同5(4)、(13)、7)。

以上の事情の下で、6回にわたる団体交渉において組合は安全配慮義務違反に該当する具体的な事実を主張しなかったのであるから、法人が、議題2について、安全配慮義務違反はないという認識の下に、その旨の見解を繰り返し述べるにとどまったのも無理からぬところが

あり、第6回までの団交における法人の上記対応は不誠実とはいえない。

ウ 次に、議題2のうち、再発防止対策等安全配慮義務の履行に関する事項は、法人に安全配慮義務違反があることが前提となっている議題であるところ、法人は、安全配慮義務に違反する点はないと主張して争っていることに加えて、A1が退職した後は組合には法人に在籍する従業員がいないこと（前記第3の1(1)）に鑑みると、組合が同議題について法人との団体交渉により解決すべき必要性は認め難く、法人が同議題に応答しないとしても、やむを得ない。

エ 以上のとおり、議題2に関する第6回までの団交において、組合と法人双方はそれぞれ十分に主張をしており、しかも、法人は、組合からの説明要求に対し、組合の主張の内容及び程度に応じた説明をしており、団体交渉の総時間数及び出席者についても併せ考えれば（上記(1)ウ参照）、法人は誠実交渉義務を尽くしたといえる。

そして、第6回団交後に組合から出された28.5.26質問書の議題2に係る質問事項は従前と同一であり、これに対し、法人が、28.6.18回答書において従前と同じ内容の回答をした上で、第6回団交から4か月を過ぎても同じことの繰り返しであり、これ以上交渉しても平行線なので団体交渉はこれをもって終了する旨の文書回答をしている（前記第3の6(1)、(2)）。

そうすると、第6回団交が終了し、その後に書面のやり取りをした段階では、双方の主張は平行線をたどっており、団体交渉を継続すべき特段の事情もなく、もはや団体交渉は行き詰まり、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っているというべきであるから、同議題に係る第7回団交申入れを法人が拒否したこと（同6(3)）は、正当な理由がある。

オ 以上によれば、議題 2 に係る第 7 回団交申入れを法人が拒否したことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たらない。

(3) 議題 3 について

ア 議題 3 は、A 1 の時間外・休日労働に係る不払賃金の支払を求めるものであり、A 1 の個別的な権利主張に関する事項である。

組合は、26.6.19 団交申入れにおいて、時間外・休日労働に係る不払賃金を支払うことを要求し、第 1 回団交において、A 1 の勤務実態に関する資料を提出したが、法人は、26.7.5 回答書において、業務命令に基づかない業務のため時間外・休日労働に係る賃金は支払うことはできない旨回答している（前記第 3 の 5(3)、(4)ウ、(6)）。法人は、組合の要求する A 1 の勤務実績等に関する資料は全て組合に提出している（同 5(11)、(12)イ）。しかし、組合は、第 5 回団交及び第 6 回団交において、法人の変形労働時間制や時間外・休日労働の代休処理の運用の違法性を指摘するにとどまり、かえって、法人に対し、時間外・休日労働の実績を算出するよう要求している（同 5(12)イ、(13)ウ）。

以上のとおり、議題 3 に関する第 6 回までの団交において、組合は上記要求及び主張をしたのに対し、法人は、業務命令に基づかない業務のため時間外・休日労働に係る賃金を支払うことはできない旨の見解を述べて、拒否している。したがって、組合は、時間外・休日労働に係る賃金請求を基礎付ける具体的な事実を主張する必要があった。しかも、組合は、要求する資料を法人から全て提出を受けていたのであるから、この資料の検討に加え、A 1 から事情を聴取しさえすれば、上記賃金請求の時間外・休日労働の実績に関する具体的な事実を主張することは容易であったはずである。しかるに、組合は、6 回にわたる団体交渉においてその主張をせず、不払賃金額を示すこともしてい

ない。

イ 以上のとおり、議題3に関する第6回までの団交において、組合と法人双方はそれぞれ十分に主張をしており、しかも、法人は、組合からの説明要求に対し、組合の主張の内容及び程度に応じた説明をしており、組合から要求された資料も速やかに全て提出しているのであるから、団体交渉の総時間数及び出席者についても併せ考えれば（上記(1)ウ参照）、法人は誠実交渉義務を尽くしたといえる。

そして、第6回団交後に組合から出された26.5.26質問書の議題3に係る質問事項は従前と同一であり、これに対し、法人が、28.6.18回答書において従前と同じ内容の回答をした上で、第6回団交から4か月を過ぎても同じことの繰り返しであり、これ以上交渉しても平行線なので団体交渉はこれをもって終了する旨の文書回答をしている（前記第3の6(1)、(2)）。

そうすると、第6回団交が終了し、その後に書面のやり取りをした段階では、双方の主張は平行線をたどっており、団体交渉を継続すべき特段の事情もなく、もはや団体交渉は行き詰まり、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っているというべきであるから、同議題に係る第7回団交申入れを法人が拒否したこと（同6(3)）は、正当な理由がある。

ウ 議題3に関して組合は以下の主張をするので、判断する。

(ア) 組合は、労働時間制、代休措置の違法性は、団体交渉で解決されるべきであると主張する。

しかし、組合の主張する上記制度の違法性の存否は、議題3の不払賃金請求の根拠の一つとして位置付けられているにすぎず、議題3と別個独立の議題として扱われていない事項である。組合は、上記制度の違法性の主張とは別に、時間外・休日労働に係る賃金請求

を基礎付ける具体的な事実を主張する必要があるのに、これをしなかったものである。これに、第7回団交申入れを法人が拒否した時点では、A1の退職後に組合には法人に在籍する従業員がいないこと（前記第3の1(1)）を併せ考慮すると、組合が同議題について法人との団体交渉により解決すべき必要性は認め難い。したがって、組合の上記主張は採用することができない。

- (イ) なお、第7回団交申入れを法人が拒否した後、組合が、28.10.12請求書をもって、協議継続を求めるとともに、不払賃金56万7374円の支払を請求したところ、法人は、この時点でA1の退職から2年3か月以上が経過していることから、既に時効となっているとして協議継続に応じなかった（同6(4)、(5)）。組合は、この点について、不払賃金の時効は団体交渉で議論すべきであるのに、全くしておらず、団体交渉拒否には正当な理由がないと主張する。

しかし、組合は、組合が要求するA1の勤務実績等に関する資料は全て法人から提出されていたにもかかわらず、第7回団交申入れまでに不払賃金の支払請求をしておらず（上記ア参照）、不払賃金56万7374円の支払請求をし、これに対し、法人が不払賃金の時効の主張をしたのは、いずれも第7回団交申入れを法人が拒否した後の事情にすぎないから、第7回団交申入れを法人が拒否した行為に正当な理由があるとの上記判断を左右しない。

この点においても、賃金の時効の成否は時の経過によって客観的に決まるものであるところ、組合が不払賃金を請求した時点でA1の退職から2年3か月以上が経過しているから、不払賃金の時効について団体交渉で議論して解決すべき必要性は認め難い。したがって、法人が、既に時効となっているとして協議継続に応じなかった

ことは無理からぬことであるということが出来る。

エ 以上によれば、議題3に係る第7回団交申入れを法人が拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

(4) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、法人が、議題1ないし議題3について、6回にわたる団体交渉を経た後に、第7回団交申入れを拒否したことには正当な理由があり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

3 結論

前記1のとおり、第6回までの団交における法人の対応に係る本件申立ては、不適法として却下を免れない。また、前記2のとおり、第7回団交申入れの拒否に係る本件申立ては理由がないから棄却すべきである。これと一部異なる初審命令は相当でないから、初審命令を主文のとおり変更する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条、第56条及び第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年3月18日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔 □