

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 Y 法 人

再 審 査 被 申 立 人 X 組 合

上記当事者間の中労委平成31年(不再)第1号事件(初審大阪府労委平成29年(不)第34号事件)について、当委員会は、令和2年11月4日第297回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員森戸英幸、同松下淳一、同鹿土眞由美、同角田美穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

再審査申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を再審査被申立人に手交しなければならない。

記

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A1様

Y法人

理事長 B1^印

当法人が、平成29年7月20日に開催された団体交渉において、①貴組合の組合員A2氏に未払残業代を支払わなかった理由を具体的に説明しなかったこと、②同氏のタイムカードの写しを提供しない理由を具体的に説明しなかったことは、中央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します。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人Y（以下「法人」という。）が再審査被申立人X（以下「組合」という。）から平成29年7月6日（以下「平成」の元号を省略する。）付けで申入れを受けて同月20日に開催された団体交渉（以下「29.7.20団交」という。）において、組合の組合員A2の未払残業代に関する議題について、法人が、①A2組合員の未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わず、また、②組合の要求したA2組合員のタイムカードの写しの提供を、理由の説明を行うことなく拒否するなどした行為は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為であるとして、組合が、同月21日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」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 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) A2組合員のタイムカードの写しその他の関連資料を提供しての誠実団交応諾

(2) 謝罪文の掲示

3 初審命令等

大阪府労委は、30年11月14日、29.7.20団交における法人の行為は不当労働行為に該当するとして、誠実団交応諾及び文書手交を命ずる決定をし、当事者双方に対し31年1月15日命令書を交付した。

法人は、これを不服として、同月25日、初審命令の取消しを求めて、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

29.7.20団交における法人の対応は、不誠実団交で、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点について

(1) 組合の主張

29.7.20団交における法人の対応は、法人が、①A2組合員に未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わなかったこと、②理由を説明することなく27年6月1日から29年2月28日までのA2組合員のタイムカード(以下「本件タイムカード」という。)の写しの提供を拒否したことの2点において不誠実団交に当たる。

ア 法人は、A2組合員に未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を行わなかった点について、組合が対象時期等を具体的に説明しなかったため、具体的な回答は不可能であったと主張する。しかし、組合は、29.7.20団交の際もそれ以前も具体的な請求金額を示してその支払を求めたことはなく、A2組合員に対して残業代が一切支払われていないことを確認した上で、その理由の説明を求めただけである。

法人は、「残業代を支払わない理由を具体的に検討して説明することはおよそ不可能である」と主張するが、なぜ不可能であるのか全く理解できない。

例えば、①A2組合員が一切残業していないというのであれば、タイムカードの写し等を提示しつつ、その事実を説明すればよく、②A2組合員が管理監督者に該当するというならば、そのことを説明すればよい。また、③管理職手当が固定残業代として支払われており、それを超えた残業代は発生していないというのであれば、A2組合員の残業時間が固定残業代でカバーされる枠内に収まっていることを具体的に説明すれば済む話であり、④A2組合員が残業申請など所定の手続きをとって残業していないため、残業としては認められないというのであれば、そのことを説明すればよい。

こうした説明は、組合が「A2組合員の未払残業代について、対象時期や残業時間、金額の算出根拠について具体的に説明しなかった」としても、十分可能である。

また、法人は、「4つとも可能性がある」と述べて、一般論として誠実に説明している旨主張するが、29.7.20団交において組合がA2組合員に対して残業代が一切支払われていない理由について説明を求めたところ、法人は「法律上の残業はない」とのみ答え、組合がどういう意味かただしたところ、「今、申し上げました」とのみ答えたのである。つまり、法人は当初は一般論としてすら何の説明もしなかった。

組合がやむなく、残業をしていないなど3つの残業代を支払わない理由として考えられる場合を列挙して、どれに該当するのか説明するように求めたが、これに対して、法人は何も答えず、所定の手続きを踏んで残業をしていない場合がある旨付け加えた。そして、組合が挙げた3つの理由に法人が追加した1つの理由を合わせた4つの理由が当ては

まると述べた。

以上のやり取りについて、法人は「一般論として誠実に説明している」と主張する。しかし、そもそも組合がA 2組合員の残業代という具体的な話をしているのに、法人が「一般論として説明」すること自体が、話のすり替えであって、不誠実である。組合はA 2組合員に対して残業代を支払わない理由についてただしたのであるから、法人はA 2組合員に対していずれのケースが該当するかを回答する義務がある。

しかも、法人は、A 2組合員の残業代が発生しない全てのケースに該当する等という矛盾した主張を平然と繰り返している。管理監督者であって、かつ固定残業代を支払っていて、かつ所定の手続を踏んで残業していない、というようなことは理屈上もあり得ないのであって、法人が組合の質問に対して誠実に回答する姿勢を全く持っていなかったことは明白である。法人は、残業代の内訳を聞かなくとも、残業代を支払っていない理由については説明できたはずである。また、A 2組合員のタイムカードを確認することで容易に所定時間外の労働の有無について確認できたはずである。なぜ「把握・理解することができない」のか理解できない。

イ 法人が、29. 7. 20団交において、本件タイムカードの写しを提出しない理由の説明としては、「(提供が) 必要だとは思わない」との説明を繰り返すだけで、具体的な理由は一切説明しなかった。つまり、法人は事実上「タイムカードの写しを提供する必要性がない」という以外の説明をしていないのである。このことは法人のB 2事務局長も認めている。

また、法人は、本件関係者の間で生じた事実関係の下では、29. 7. 20団交において本件タイムカードの写しを提供する義務はないと主張する。しかし、タイムカードの写しの提供が協議のために不可欠であ

るか否か、また、法人がタイムカードの写しの提供を拒否する正当な理由があるか否かによって、「タイムカードの写しを提供すべき法律上の義務」の有無も判断される。そして、未払残業代の支払を議題とする団体交渉において、タイムカードの写しの提供は不可欠である。

組合は、29.7.20団交において、タイムカードの写しの提供が必要である理由を具体的に説明しているが、一方、法人には、タイムカードの写しの提供を拒否する正当な理由はないし、その点について法人は何も主張していない。

なお、法人は、A2組合員名義の未払残業代を求める29年6月20日付けの内容証明郵便（以下「29.6.20通知書」という。）をもって、A2組合員は根拠資料を持っているはずであるから、タイムカードの写しを提出する必要がないと主張している。しかし、組合は、29.7.20団交の中で、全く資料がないわけではないが、不完全である旨説明しており、「根拠資料を持っているはず」というのは法人の勝手な決めつけにすぎない。

ウ 以上のとおり、法人が、①A2組合員に未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わず、また、②理由を説明することなく本件タイムカードの写しの提供を拒否したことは明らかである。こうした法人の対応が不誠実団交に当たることは明白である。

エ 法人は、29.7.20団交の際の組合の態度について縷々主張するが、組合は終始誠実に団体交渉を行っていた。

オ 法人がA2組合員の未払残業代に係る問題を団体交渉で解決しようとする姿勢を全く示さず、債務不存在確認請求訴訟を提起したことから、組合は当面団体交渉で有効な協議が困難であると判断し、同じ議題について団体交渉の申入れを行っていない。なお、法人がこの訴えを提起したのは組合との団体交渉を忌避するためである。法人の主張

は「団体交渉では説明義務を果たさなかったが、その後の裁判で資料提供や説明を行ったので不当労働行為には当たらない」ということに尽きる。法人の理屈がまかり通るならば、法的に解決可能な事柄については、団体交渉を忌避したい使用者は提訴して裁判の中で説明を尽くせば、団体交渉における説明義務を免れるという結論にしかならないが、これは、団体交渉の否定であり、労使自治の否定である。法人は中央労働委員会に対して債務不存在確認請求訴訟において提出されたタイムカードや割増賃金に関する準備書面を書証として提出しているが、大阪府労委の事実認定を覆すものではない。

(2) 法人の主張

29. 7. 20 団交において、①A2 組合員の残業代が発生していないことについては、法人は、支払わない理由を具体的に検討して回答することが不可能であり、また、一般論として、残業代を否定する理由を誠実に説明している。さらに、②法人は、タイムカードの写しの提出を強要されない権利を有しており、また、提出しない理由を説明している。その詳細は、次のとおりである。

ア A2 組合員の残業代が発生していないことについて、29. 6. 20 通知書に記載されている残業代「89万1669円」の対象となる具体的な年月日や計算の基礎などの内訳が法人には全く分からなかったため、法人としては、29. 7. 20 団交において、残業代の内訳を組合及びA2 組合員から確認しようと考え、質問した。しかし、組合もA2 組合員も何も説明をしなかった上、組合は未払残業代の内訳を説明しない理由を明らかにしようとさえしなかった。

29. 7. 20 団交は、組合がA2 組合員の残業代を議題として交渉を申し入れたものであるところ、残業代の見込額や対象期間等を組合が把握していなければ、労働組合としておよそ29. 7. 20 団交に臨

むことができない。A2組合員は自分自身でパソコンソフトにデータ入力をしたと言いながら、データ入力に要した時間数も日数も全く答えることができない。現実に組合役員は29.7.20団交において29.6.20通知書のコピーを見ながら発言していた。仮に組合が29.6.20通知書の内容を知らなかったとしても、29.7.20団交にはA2組合員が出席して積極的に発言しているのであるから、29.7.20団交に際してA2組合員自身が組合に対し残業代の内訳を説明することは極めて容易であったはずであるが、29.7.20団交において、組合役員らがA2組合員に残業代の内訳を聞こうとせず、A2組合員も説明しようとしなかった。これは組合が29.6.20通知書の内容を熟知していたからにほかならない。

以上のとおり、29.7.20団交において、法人は未払残業代が何月何日のどの時間帯のことを指すのか全く分からない状況であり、法人がその説明を求めても組合は未払残業代の具体的な内容を十分に把握しながら一切回答を拒否するという状況であった。このような状況の下で、法人がA2組合員の残業代の内訳を正確に推定することは不可能であり、不明な残業代の内訳について、それが存在しない理由を具体的に答えることは不可能である。

イ 29.7.20団交において、法人としては、一般論として残業代を否定する理由を説明することしかできないところ、次のとおり誠実に説明している。

組合もA2組合員も「残業」の具体的な内容を明らかにせず、立証も主張もされていないことになるから、そもそもA2組合員には時間外労働がないこともあり得る。法人はこの旨を説明している。すなわち、組合が29.7.20団交で述べた管理監督者である、固定残業代として支払っている、残業は一切していない、に対し、法人は「時間外手当

支給の対象となる時間外労働とするには、所定時間外の勤務に関する法人の命令が要件となる」というその他1点を加えた上で「4つどもの可能性がある」旨を回答している。

仮にA2組合員に法律上「時間外労働」と評価すべきものがあるとしても、法人はA2組合員に対し管理職手当を支払っていたから、いわゆる定額手当の支給の抗弁が成立する。法人は、「職員給与規程（以下「給与規程」という。）に基づいて残業手当を支払わない、管理職手当を支払っている」、「きちんと管理職手当を支払っているし、（給与）規程に基づいて（残業代を）支払わない」と、この旨説明している。

ウ 法人はタイムカードの写しの提出を強要されない権利を有していることについて、仮に組合にとって本件タイムカードの内容を把握する必要があるとしても、本件タイムカードは法人に所有権があるから、単に必要があるというだけでその写しの提出を強制することは法人の所有権の侵害となる。

労働委員会の物件提出命令でも「当該物件によらなければ当該物件により認定すべき事実を認定することが困難となるおそれがあると認めるもの」などの厳格な要件が求められているし、労組法は、団体交渉において相手方に対する物件提出義務を置いていない。

したがって、本件タイムカードの写しの具体的な必要性及び当該物件によらなければ当該物件により認定すべき事実を認定することが困難となるおそれが不明である。必要となるタイムカードの写しの時期の特定もなく、これらに関する組合の具体的な説明も全くない29.

7. 20団交では、法人に「本件タイムカードの写しの提出義務」を観念することさえ不可能である。

なお、29. 6. 20通知書の内容からすれば、A2組合員が未払残業手当を主張するに当たり、根拠資料が不足しているとは考えられな

いから、タイムカードの写しの提出の必要性を理解できない。29.7.20団交の議事録には、組合役員の発言として「全部はもっていない」という部分が存在するが、同人が一方的にかつ早口で話す会話において、もしこの内容を話したとしても、法人側出席者は誰もこの部分を聞き取ることさえできなかった。

法人は、29.7.20団交において、「現時点で…出す必要が分からない」、「現時点で出す必要性がないと考えるからです」、「未払賃金の問題についても、地方裁判所の手続によらなければ決着しないと考える」、「今の時点では、必要性が感じられない。理解できないから」と述べて、タイムカードの写しを提出しない理由を説明している。これらの法人の発言に対して、組合が具体的に説明する場面は全く見当たらない。

エ 労組法は労働組合の誠実交渉義務を当然の前提としていると理解される。しかるに、29.7.20団交において、組合は、①残業代の内訳を明らかにせず、②団体交渉において「うちわ」を使用し、③携帯電話を使用し、④法人代理人に対する侮辱行為を行い、誠実交渉義務に違反した。

特に上記②については、十分に冷房が効いており、うちわであおぐ必要が全くない状況においてうちわを使用し、2つの場面において組合員4名がそろってうちわの、歌手のイラストが表示された面と「おだまり」と表示された面を交互に示し、「おだまり」という部分を示しながら、「これはデザイン」などと述べ、法人側出席者の発言を中止させ、かつ、あざ笑った。以上のうちわの使用態様は、正常な使用方法とはいえず、特に団体交渉という真剣な協議をすべき場面において明らかに社会的相当性を欠く。組合は、かかるうちわの使用や、携帯電話の使用により団体交渉を妨げたことについて全く謝罪がなく、誠実交渉義務

務に違反している。

オ 法人は、29.7.20団交においても、その後においても、未払残業代やタイムカードの提出に関する団体交渉を打ち切ったことはなく、その他の労使間協議を拒否したこともない。法人は、29.7.20団交において、会議室を2時間予約し、対応する準備をしていた。それにもかかわらず、組合は、わずか20分で29.7.20団交を一方的に打ち切って席を立った。その後組合は、本件に関する団体交渉を一切申し入れていない。

カ 組合との団体交渉は正常なものとはいえず、未払残業代について組合との団体交渉だけではその解決をすることが極めて困難な状況であることから、法人は、大阪地方裁判所堺支部（以下「大阪地裁堺支部」という。）に未払残業代に関する債務不存在確認請求訴訟を提起した。法人は、同訴訟の過程において、組合が所持していなかったタイムカードを全て提出した上で、未払残業代の存在を争う理由を具体的かつ詳細に説明した。組合もA2組合員及びその代理人を通じて、これらの準備書面及び書証を入手した上で、同弁論期日を傍聴し、かつ、同弁論手続の前後において、A2組合員から上記準備書面等の説明を受けた。

したがって、遅くとも30年5月15日の期日の時点では、組合は、初審において求めていた「本件タイムカードの提出」を受け、また、「再審査申立人において本件残業代がないと考える理由」を詳細に把握したのであり、本件申立ては救済の利益を欠く。

2 初審手続の違法に係る法人の主張

大阪府労委の初審手続は、以下のとおり、労組法の趣旨に違反するとともに、憲法第31条、第32条及び第13条にも違反するものである。

初審は、本件の争点を、少なくとも「現在までの法人の交渉態度全体が不

誠実団交か」とすべきであったのに、「29年7月20日に開催された団交における法人の対応は不誠実団交に当たるか。」という極めて抽象的な内容として設定し、具体的な争点及び争点の判断に必要な事実を誤解した。

初審は、上記の争点の誤解に伴い、法人から本件の判断にとって重要な事実及び証拠の提出の機会を奪い、労組法及び憲法が定める手続保障を怠った。

すなわち、労組法は、同法第27条の6第3項の規定からみて、不当労働行為の成否に関連する重要な事実・証拠については、労働委員会に審査計画の策定後においてもこれらの収集・審理を求める趣旨である。しかるに、初審の審査委員は、「審査計画の策定後には新たな主張、書証の提出はできない」旨の労組法に反する説示を繰り返したため、法人は、その説示を尊重して新たな主張や証拠の補充を見合わせた。

また、初審は、30年6月5日の最終陳述から31年1月11日の初審命令の発令まで、半年以上の長期間をかけ、その間発令予定日を明らかにすることもなく、法人が訴訟の経過を初審に伝える機会を奪った。

本件においては、30年2月27日の後にも労使間において、未払残業代を巡るタイムカードの提出、その提出へ向けた協議、未払残業代の有無に関する具体的な理由に関する協議が継続的に行われており、かつ、そのことを大阪府労委も熟知していた。しかるに、初審命令が29.7.20団交の後の重要な事実を考慮しなかったことは、労組法の趣旨に違反するとともに憲法第31条、第32条及び第13条にも違反する。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 法人は、肩書地に事務所を置き、主に法人の関係区域内の農業用かんがい施設等の維持管理等土地改良事業を行うため、土地改良法に基づき設

立された法人であり、その職員数は30年6月5日現在約10名である。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は30年6月5日現在約200名である。

2 A2組合員の採用から団体交渉に至るまでの経緯について

- (1) A2組合員は、昭和59年4月、法人に正職員として採用され、その後、係長となった。A2組合員は、23年4月からは用水管理担当の係長として、C1管理事務所において業務に従事していた。
- (2) 28年6月、A2組合員は、草刈り機（ハンマーナイフモア）を処分し、また、同年7月から同年8月にかけて法人所有の樹木を伐採した。
- (3) 28年8月22日、A2組合員は組合に加入した。
- (4) 29年3月7日、組合は、大阪府労委に対し、法人を被申立人として、団体交渉に係る法人の対応が不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立てを行った。この申立ては、同年6月6日、組合により取り下げられた。
- (5) 29年4月3日、組合は、大阪府労委に対し、法人を被申立人として、組合等に対する法人の通知文書等が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った。この申立ては、同年7月10日、組合により取り下げられた。
- (6) 29年4月28日、組合は法人に対し、「申入書」と題する文書（以下

「29.4.28申入書」という。)を送付した。29.4.28申入書には、法人に対し、回答を求める事項として、27年4月1日から29年3月31日までのA2組合員のタイムカードの写しを提供することを求める旨等が記載されていた。

(7) 法人は、29年5月9日、組合に対し、「回答書」と題する文書を送付した。当該文書には、29.4.28申入書によって組合が要求した資料等については、いずれも開示の必要性を理解することができず、現時点において開示する予定はない旨記載されていた。

(8) 29年5月30日、法人は、上記(2)及び法人の総代会の参加者にビラを配布し街宣を行ったことを理由として、A2組合員を懲戒解雇した。

(9) 29年6月20日、A2組合員は、法人に対し、27年6月から29年2月までの未払残業代89万1669円を同年6月30日までに支払うよう求める29.6.20通知書を送付した。

(10) 29年6月21日、A2組合員は、上記(8)の懲戒解雇について、大阪地裁堺支部に地位確認請求訴訟を提起した。

(11) 29年7月6日、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」と題する文書(以下「29.7.6申入書」という。)を送付し、団体交渉の申入れを行った。29.7.6申入書には、以下のような記載があり、同月11日までにファクシミリにより文書にて回答するよう求めていた。

「1) 日時

2017年7月12日（水）から7月14日（金）までのいずれかの日の内、労使合意できる日時で2時間程度。

2) 場所

貴法人建物内にて（※貴法人が希望されるのであれば、今回に限り貴法人が希望する大阪市内の適当な場所でも差支えありません。その場合には、貴法人にて場所を確保の上、ご連絡をお願いします。）

3) 出席者

当組合側 当労組交渉委員5名以内および当該組合員。

貴法人側 貴法人理事長又はその委任を受けた、当事者能力ある任意の人格と員数。

4) 要求及び協議事項

①A2組合員にかかる未払残業代の支払いについて

②その他、関連事項

※実効性ある協議を行うためA2組合員のタイムカードの写し（平成27年6月1日から平成29年2月28日までのタイムカードの写しを事前に提供していただくようお願いします。）

なお、本文中最後の3行（※以下）には下線が引いてあった。

- (12) 法人は、29年7月11日、組合に対し、「回答書」と題する文書（以下「29.7.11回答書」という。）を送付した。29.7.11回答書には、29.7.6申入書に対し、同月20日の午後3時からの団体交渉の開催を提案する旨に加え、「なお、回答人はこれまでも申し上げたとおり、A2殿のタイムカードのコピーを交付する予定はありません。」と記載されていた。

3 29. 7. 20 団交の状況について

- (1) 29年7月20日、組合と法人との間で、A2組合員の未払残業代の支払等を議題とする29. 7. 20 団交が行われた。

29. 7. 20 団交には、組合からA2組合員ほか3名が、法人から代理人弁護士3名、参与及びB2事務局長の5名がそれぞれ出席し、以下の(2)ないし(4)のようなやり取りが行われた。

- (2) 最初、A2組合員の残業代及び残業の有無について、以下のようなやり取りがあった。

ア 組合が、法人に対し、A2組合員には残業代が支払われていなかったということでもいいか尋ねたところ、法人は、支払っていない旨答えた。組合が、「支払わない理由としては何かあるんですか。残業がなかったということなのか、そもそも管理監督者であったというような」と尋ねたのに対し、法人は、「というか、法律上の残業はないというふうに今考えてるんですけど」と答えた。組合が、「ちょっと説明してください」と述べたのに対し、法人は「今、申し上げました」と述べた。

組合が、所定労働時間を超えて就労していた事実がないということか尋ねたところ、法人は、「何月何日の分に関する残業のことであるか、詳しく主張してもらいたい」旨述べた。組合が「タイムカードを見れば分かる」旨述べたところ、法人は、「89万1669円という細かい数字が書いてあるということは、何月何日に何時から何時までということがわかっているはずなので、その点を主張してもらえないことには応答のしようがない」旨述べた。

組合が、「まず事実確認として、法人が先ほど認めたことから、基

本的に残業代を払っていなかったという事実はある」旨述べた上で、
「払わない理由としたら、一般的に考えられるのはね、要するに管理監督者である、あるいは固定残業代という形で既に支払っている、あるいは残業してなかった、3つぐらいしかない。どれなんですか」と尋ねたところ、法人は、「それは、今直ちにわかりませんわ。そちらのほうで御主張いただいた上で、こちらのほうで」と述べた。これに対し、組合が、「とりあえずね、今ね、3つ挙げました。払わない理由としては3つ考えられます」として、先に挙げた3つの場合を述べ「その3つのどれかしかない。どれですか」と尋ねたところ、法人は「いや、それだけとは限らないですよ」と述べ、組合が「じゃあほかに挙げてください」と述べると、法人は「例えば、規程上、こういう残業をするにはこういう届けを出して承認を受けなければならないというのがあるような場合があると思うんですけど」と答えた。

組合が、残業代を支払っていない理由は何かと再度尋ねたところ、法人は、「4つとも、ほんならあると思いますわ」、「うん。今言った4つ。少なくともね」、「今申し上げた4つというふうに御理解くださいって」などと述べた。

組合が「管理監督者で」と述べると、法人は、管理監督者というのはちょっと不正確になる旨述べた。これに対し、組合が、不正確なら何であるのか尋ねたところ、法人は、規程を見れば分かる旨述べ、組合が①管理監督者であること、②固定残業代として支払っていること、③一切残業はしていないこと、④残業に当たって手続が必要なのに、その手続を踏んでいないことの4つとも全部当てはまるという主張なのか尋ねたところ、法人は「それが4つとも当てはまる場合もあると思いますよ」と答えた。

組合が「場合もあるって、今は別にそんなん一般に」、「今、A2さんの残業代について話を」と述べかけたのに対し、法人が、「はっきり言って、違う、そうじゃなくてね、本件でこの89万何がしというのがいつからいつまでの、どういう理屈で、いつの分でどういふとこなんかというのをね」と述べた。これに対し、組合は、「それは個人が出さはった書面でしよう」と述べ、A2組合員が「はい」と述べた。組合が「今、組合で交渉してる」と述べたのに対し、法人が「これ、でも、組合の人がチェックしてたり届けを出してるんじゃないですか、知らないんですか」と述べ、組合が「組合で今交渉してるわけです」と述べたのに対し、法人は、「いやいや、これ、組合は全然内容をご存知ないんですか」、「いや、内容をご存じあるかないか」、「あるかないかどっちなんですか。答えないということですね」と組合の関与を繰り返し尋ねた。

ここまでのやり取りにおいて、法人側は主に代理人弁護士が発言していたところ、組合が、「とりあえずね、今言った4つということ、4つともそうやという主張でよろしい?」と述べ、B2事務局長に対し、ちゃんと話してほしい旨述べた。B2事務局長は、「うちは規程に基づいてやっているだけの話でありますから、それ以上の答えはないです」、「はい。だから規程を読んでもくださいということです」と述べ、組合が「今言ってよ」と述べると、「規程ありますから」、「それだけのことですよ」などと述べた。組合が、答えになっていない旨、ちゃんと答えてほしい旨述べたことに対し、代理人弁護士はちゃんと答えている旨答えた。組合が、今はB2事務局長に話している旨述べたところ、代理人弁護士は、誰が答えるかは法人側の裁量である旨述べた。

イ 組合が、残業代を支払っていない理由として挙げられた4つ全てが重なるというのは少し無理があると思う旨、1個ずつ説明を求めていく旨述べた上で、管理監督者ということは、労働時間の管理をしていないということか尋ねたところ、法人は、代理人弁護士とB2事務局長の間で規程について相談を始めた。

ウ その途中で、組合役員が携帯電話を受電し、「ごめん。ちょっと緊急の電話なんで、これだけ」と述べて、携帯電話で話し始めた。法人は、同人が携帯電話で話し始めたことについて、「緊急の電話のね、それはこちら尊重しますけれども、こちらに一言断ってやるべきじゃないですか」等と述べた。また、出席した組合員がキャラクター物のうちわであおいだのに対し、法人が「ちょっとそういう態度やめてください。そのうちわやめてもらえませんか」と抗議したところ、組合は「暑いんです」と述べ、法人が「失礼でしょう。いや、これクーラー効いているじゃないですか」、「そういうの失礼でしょう。うちわあおぎながら」と抗議したところ、組合は「これ、デザイン」、「どんな服装とか、こんなうちわまで口出される筋合いのもの違うわ」と述べるやり取りがあった。

(3) 続いて、本件タイムカードの写しについて、以下のようなやり取りがあった。

組合が、法人では、タイムレコーダーの打刻で、社員の出退勤の勤務管理をやっているのか尋ねたところ、法人は、タイムカードで管理している旨答えた。組合が、「団交申入れにおいて記載した協議事項はA2組合員に係る未払残業代の支払についてであるが、法人はタイムレコーダーでA2組合員の残業の有無を確認したのか」と尋ねたところ、法

人は、「うちとしては、答えとしては、基本的に給与規程の中に基づいて残業手当を支払わない、管理職手当を支払っているということですので、確認をしております」と述べた。組合が、「タイムカードすら見てないの」と質問したのに対し、法人は、「いや、きちんと管理職手当を支払ってるし、規程に基づいて支払わないという、あるでしょうということだけで言ってるだけのことで」と述べた。

組合が、「少なくとも給与規程に、管理職手当について固定残業代を含む旨の記載は一切なく、何を根拠に法人が固定残業代と言っているのかが不明である」旨述べたところ、法人は、こちらは不明とは考えていない旨述べた。

組合は、とりあえず、今日のところはタイムカードの写しをきちんと提供してほしいとして、要旨、①組合としても、給与規程に一切そういう記載がないため、いわゆる管理職手当、役職手当が固定残業代には当たらないという認識であるが、残業代を請求するにしても、きちんと計算をして請求したいと考えている、②そうであるから、A2組合員はタイムカードの写しは幾つかは持っているが、全部は持っていないため、29.7.6申入書に記載したとおり、2年分のタイムカードの写しを提供してほしい、③その後、法人の方で主張があれば、管理監督者に該当するかどうか、役職手当として固定残業代というような形で支払っているのか否か、実際にタイムカードを見たら残業の有無は分かるので残業があったのかどうなのか、その手続を踏んでいないということでは残業としては認められないという主張もあるかもしれないので、そのあたりに関しては、引き続き協議をしていく、④今日のところは、根拠が曖昧なまま残業代を払ってくださいという請求をするのもあれなので、まずは協議の出発点としてタイムカードの写しの提供を求める、旨述べた。

これに対し、法人は、「これもう前書面でお答えしてるとおりですけど、現時点でその出す必要性というのはいわかりませんので、提供することはできない。結論として、今、お断りします」と述べた。

組合が、「今、私が言ったことに何か疑問ありますか」と述べ、続いて、①お互いに主張を詰めていかなければならない旨、②管理監督者であるかどうか、あるいは仮に役職手当として残業代を支払っていたとしても、それが固定残業代的な性格であれば、それを超える残業をしていたら、その分に関しては当然支払わなくてはならないというようなこともあるので、まずはタイムカードの写しを提供してほしいというのが組合の要求である旨、③管理監督者に当たるのか、残業は一切していないのかなどの幾つかの論点を協議していくには、まず、その基となる数字を確定し、はっきりさせるために、タイムカードの写しを提供してもらいたい旨述べ、法人の回答は提供しないということか尋ねたところ、法人は、「はい」と答えた。組合が「理由は」と尋ねると、法人は、「現時点で出す必要性がないと考えるからです」と述べた。組合が、本件タイムカードの写しの提出ができない場合は、その合理的な理由も一緒に示してほしい旨述べたのに対し、法人は「もう今申し上げました」と答えた。

組合が、不誠実団交と思うから労働委員会で争わなければ仕方ない旨述べたところ、法人は、大阪地裁堺支部の訴訟に、残業手当についての分は入っていないのか尋ね、組合がこちらの事情なので答える必要はない旨述べると、法人は、「じゃあ、こちらのほうから別途法的手続とらせていただいても結構ですけども、そちらでやらんと多分決着つかないと思いますけど」と述べた。

組合が、①残業代の問題は団体交渉で解決したいと思い、そのためタイムカードの写しの提供を要求したが、提供しないと回答された旨、②

タイムカードの写しを提供しない理由は必要がないと思うから、それ以外の説明は一切ないということだけ確認したい旨、③組合が要求したからといって出さなければいけないとは言わないが、出さないことの合理的な理由は示してほしい旨述べ、不誠実な対応ということになるが、いいのか、と尋ねたのに対し、法人は、「今の時点でね、必要性が感じられない、理解できないからということです。それだけの話です」と述べた。

組合は、「今日はこれで終わる、不誠実団交である、とりあえず、資料がないから金額の確定は難しいが、論点は4つ出たから、一個一個団交やっていくかどうかの話である」旨述べた。その途中で、法人が、89万1669円というのはどうやって出したのか尋ねたが、組合は答えなかった。

- (4) 最後に、組合が「不誠実な対応で終わりました」と述べ、29.7.20団交は終了した。団体交渉に要した時間は20分余であった。

4 本件申立て及びその後

- (1) 29年7月21日、組合は、大阪府労委に対し本件申立てを行った。
- (2)ア 29年8月18日、法人は、A2組合員の主張する債務（27年6月から29年2月までの未払残業代89万1669円）が不存在であることの確認を求める債務不存在確認請求訴訟を大阪地裁堺支部に提起した。これに対し、A2組合員は、同年12月5日付けで、法人に対し残業代を請求する未払賃金請求訴訟を大阪地裁堺支部に提起した。また、法人は、A2組合員に対し、前記2(2)の樹木の伐採について損害賠償請求訴訟を大阪地裁堺支部に提起した。これらの弁論は前記2(10)の地位確認請求訴訟とともに併合された。

イ A2組合員は、29年11月20日、上記アの訴訟において、28年4月分から同年6月分まで及び28年8月分から29年1月分までのタイムカードの写しを提出した。法人は、31年3月1日、本件再審査手続において、上記タイムカードの写しを証拠として提出し、組合もこれを受領した。

ウ 法人は、30年4月27日、上記アの訴訟において、A2組合員に係る27年6月分から28年3月分まで、28年7月分及び29年2月分のタイムカードの写しを提出するとともに、残業代が払われていない理由について記載した準備書面を提出した。同準備書面には、タイムカードのデータを踏まえて作成された27年6月1日から29年2月28日までの日付ごとの双方の詳細な主張対比表が添付されたうえで、①送水作業以外では、A2組合員の主張する早出又は残業の大半について法人は時間外勤務の指示をしておらず、同組合員から時間外勤務報告書の提出もないこと、及び②A2組合員は管理職手当を支給されている者であり、時間外手当の適用除外になること、休日出勤した場合には振替休日を付与していること、送水作業による早出は夏期の期間限定で回数も少なく、送水作業に伴う出勤分は管理職手当で補われていること等が記載されていた。法人は、31年3月1日、本件再審査手続において、上記タイムカードの写しと上記準備書面を証拠として提出し、組合もこれを受領した。

(3) 30年1月16日、組合は、法人に対し、職員退職金給与規程の改訂を議題とする団体交渉を申し入れ、同月29日、組合と法人との間で、同議題について団体交渉が実施された。

第4 当委員会の判断

1 争点（29. 7. 20団交における法人の対応は、不誠実団交で、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

(1) 29. 7. 20団交における議題は、A2組合員の未払残業代についてであり、組合員の賃金に関する事項である。

法人と組合との間で29. 7. 20団交は開催されたものの、組合は、以下の(2)及び(3)のとおり、会社の対応は不誠実団交であると主張するので、検討する。

(2) 組合は、A2組合員の未払残業代が発生していないとする理由について、法人は誠実に説明していないと主張する。

ア この点に関する29. 7. 20団交におけるやり取りの概要は、次のとおりである。

組合がA2組合員に関する未払残業代を支払っていないことの理由の説明を求めたのに対し、法人は「法律上の残業はない」と答えるのみであった。これを受け、組合が「所定労働時間を超えて就労していた事実がないということか」と尋ねたところ、法人は、「何月何日の分に関する残業のことであるか、詳しく主張してもらいたい」と述べるのみで、具体的な回答を行わなかった。

法人が具体的な回答を行わないことから、組合は、残業代を支払わない理由として考え得るものとして、①管理監督者であること、②固定残業代として支払っていること、③一切残業はしていないことの3点を指摘し、そのどれに当てはまるか尋ね、交渉を進めようとした。これに対し、法人は、④時間外労働と評価するには法人の承認が要件となることを指摘し、その4つとも当てはまる場合がある旨説明した（前記第3の3(2)）。

イ 以上のとおり、29.7.20 団交において組合が法人に質問しているのは、法人がA2 組合員に残業代を支払っていないのはどのような理由に基づくのかであり、組合は法人に対しこのことを明示している。これに対し、法人は、上記のような一般論による回答に終始し、その理由を具体的に説明することがなかったものである。

そこで、法人の上記回答の内容をみるに、①は労働基準法第41条に規定する管理監督者であることから、労働時間の規制が適用されないという意味、②は労働基準法第41条の管理監督者には該当しないが、一定時間数を固定残業代として支払っているという意味、③は残業をしていないという意味、④は時間外労働は行っている記録はあるが、法人の承認が要件であるところ、その手続を怠っていることから支払っていないという意味、とそれぞれ考えられる。したがって、法人の「4点とも当てはまる」という回答は、具体的な事実を前提とする限り、矛盾したものであり、A2 組合員に対して残業代を支払わない回答としては不十分かつ不適切なものである。したがって、法人の上記一般論による回答は、組合の上記質問に対する説明として不十分かつ不適切であり、かつ、一般論の回答に終始したことは不誠実な交渉態度であるといわざるを得ない。

ウ 法人は、以下のとおり、29.7.20 団交における法人の説明は適切であって、誠実交渉義務に反しないと主張するので、検討する。

(ア) 法人は、A2 組合員が個人の立場で主張している89万1669 円の内訳の説明を受けなければ、A2 組合員の残業代を支払わない理由を具体的に回答することができないとし、組合の質問に対しては一般論として残業代を否定する理由を説明することしかできないと主張する。

確かに、29.7.6 申入書に記載された29.7.20 団交の議

題はA2組合員の未払残業代に関するものであるところ、A2組合員は、これに先立ち、未払残業代89万1669円の支払を求める29.6.20通知書を送付しているから、法人において、29.7.20団交の議題はA2組合員が請求する未払残業代と同一の議題であると考え、同団交において組合がA2組合員に未払残業代があるというのであれば、その具体的な内容を少なくとも概括的に主張すべきであると考え、その無理からぬ面があったといえる。

実際に、29.7.20団交におけるやり取りにおいて、組合が、A2組合員に残業代を支払っていないのはどのような理由に基づくのかと質問したのに対し、法人は、「何月何日の分に関する残業のことであるか、詳しく主張してもらいたい」と述べて、説明を求めている。しかし、組合がこの質問に応ずることなく、未払残業代の内訳や残業代の期間について主張することもなかったため、法人は、A2組合員が請求する未払残業代が何月何日のどの時間帯のことを指すのかが分からない状況であったと考えられる。

しかしながら、組合は、29.7.20団交において、A2組合員が個人の立場で主張している89万1669円を前提に質問をしているのではなく、A2組合員に残業代を支払っていないのはどのような理由に基づくものかを質問しているにとどまり、そのことを法人に明示している。そうすると、法人は、組合の上記質問に端的に回答すべきであるところ、この質問については、A2組合員が個人の立場で主張している89万1669円の内訳の説明を受けなくても回答することができたものである。したがって、法人の主張は採用することができない。

- (イ) 法人は、組合もA2組合員も「残業」の具体的な内容を明らかにしないことからみて、そもそもA2組合員には時間外労働がないことも

あり得るとし、組合が29.7.20団交で述べた3つの理由（管理監督者である、固定残業代として支払っている、一切残業はしていない）に対し、「時間外手当支給の対象となる時間外労働とするには、所定時間外の勤務に関する法人の承認が必要となる」という1点を追加した上で「4つとも可能性がある」旨を回答して、その旨の説明をしたと主張する。しかし、法人が、A2組合員には時間外労働がないこともあり得るとの認識であれば、その旨を端的に説明すれば足りるが、法人の上記説明ではそのような意味に理解することは困難であり、説明として不十分、不適切である。

(ウ) 法人は、仮にA2組合員に法律上「時間外労働」と評価すべきものがあるとしても、A2組合員に対し支払っていた管理職手当が割増賃金に代わる定額手当に相当するとして、「給与規程に基づいて残業手当を支払わない、管理職手当を支払っている」、「きちんと管理職手当を支払っているし、(給与)規程に基づいて(残業代を)支払わない」と述べて、この旨の説明をしていると主張する。しかし、法人の上記のような一般論による説明だけでは、そのような意味に理解することは困難であり、説明として不十分、不適切である。

(3) 組合は、29.7.20団交において、A2組合員の2年分のタイムカードの写しの提出を要求したのに対し、法人が具体的な理由を述べることなくタイムカードの写しの提出を拒否したのは、不誠実な交渉態度であると主張する。

ア この点に関する29.7.20団交におけるやり取りの概要は、次のとおりである。

組合は、29.7.20団交においてタイムカードの写しを請求し、その理由について、①組合としても、給与規程に一切そういう記載がないため、いわゆる管理職手当、役職手当が固定残業代には当たらないと

いう認識であるが、残業代を請求するにしても、きちんと計算をして請求したいと考えている、②A2組合員はタイムカードの写しは幾つかは持っているが、全部は持っていないため、29.7.6申入書に記載したとおり、2年分のタイムカードの写しを提供してほしい、③その後、法人の方で主張があれば、管理監督者に該当するかどうか、役職手当として固定残業代というような形で支払っているのか否か、実際にタイムカードを見たら残業の有無は分かるので残業があったのかどうか、その手続を踏んでいないということで残業としては認められないという主張もあるかもしれないので、そのあたりに関しては、引き続き協議をしていく、④今日のところは、根拠が曖昧なまま残業代を払ってくださいという請求をするのもあれなので、まずは協議の出発点としてタイムカードの写しの提供を求める旨述べている。これに対し、法人は、「必要性を感じられない」、「理解できない」などと回答して、タイムカードの提出を拒否している(前記第3の3(3))。

イ そこで検討するに、組合がA2組合員の未払残業代があると主張するのであれば、残業はA2組合員自身の経験した事柄であるから、その具体的な時期及び内容を少なくとも概括的に主張することができるはずであり、特段の事情のない限り、その旨の主張をするのが相当であるといえる。しかるに、組合は、29.7.20団交において、その旨の主張をしないまま、2年分のタイムカードの写しの提出を要求し、かつ、これを要求する理由として上記アの説明をしたにとどまる。このような状況の下では、法人は、組合からのタイムカードの写しの提出要求に直ちに応ずべき義務があるとまではいえない。

しかしながら、法人が組合からのタイムカードの写しの提出要求に応じないのであれば、その理由を具体的に説明すべきであると解される。しかるに、法人は、「必要性を感じられない」、「理解できない」、

「未払賃金の問題についても、地方裁判所の手続によらなければ決着しない」などと回答するにとどまり、それ以上の説明をしていない。これは、組合からのタイムカードの写しの提出要求を拒否する理由の説明として不十分、不適切であり、誠実交渉義務に違反するというべきである。

ウ 法人は、29.7.20団交前の事情として、組合がA2組合員を通じてタイムカードの一部の写しを持っていること、A2組合員が作成した資料は自分自身でパソコンソフトにデータ入力をしたと言いながら、データ入力に要した時間数も日数も全く答えることができないことからみて、実際には組合は29.6.20通知書の内容を熟知しているとし、これをもって法人がタイムカードの提出を拒否した対応に正当な理由があると主張する。

しかし、仮に組合がA2組合員からタイムカードの写しを入手していたとしても、法人が組合に対してタイムカードの写しを提供したものではないから、法人がタイムカードの写しを提出しない理由を具体的に説明しないことを正当化するものとはいえない。

(4) 法人は、その他にも、29.7.20団交には以下の事情があったと指摘して、法人の対応は不誠実でないと主張するので、検討する。

ア 法人は、組合によるうちわの使用態様は、正常な使用方法とはいえない難く、特に団体交渉という真剣な協議をすべき場面において明らかに社会的相当性を欠くもので、このようなうちわの使用や、携帯電話の使用により団体交渉を妨げたことについて全く謝罪がなく、組合は誠実交渉義務に違反すると主張する。

組合が、相手方から抗議されるようなキャラクター物のうちわを用意し、29.7.20団交でそのうちわを使用しているのは、正常な協議を妨げる可能性がある行為といえ、相当とはいえない。しかし、29.

7. 20 団交において、うちの使用について法人から抗議が出たものの、組合の上記交渉態度によって法人の対応が実際に妨げられたことを認めるに足りる証拠はない。

イ 法人は、本来2時間の団体交渉を予定したところ、組合に20分で席を立たれてしまったのであり、法人の方から団体交渉を拒否していない旨主張する。

確かに、29. 7. 20 団交は20分余で、しかも組合側が団体交渉を打ち切ることで終了している。しかし、未払残業代を支払わない理由について、組合が労働基準法上の使用者の義務を踏まえつつ、考えられるケースを示して質問しているのに対し、法人は具体性の欠ける回答に終始したこと、次に、組合がタイムカードの提出を求めたところ、法人がこれを拒否し、その理由について具体的に説明せず、そのまま事態が推移したことは前記のとおりである。そうすると、組合が20分余で団体交渉を打ち切った理由は、基本的には法人が上記不誠実な交渉態度に終始したことによるものであるといえ、団体交渉が20分余という短時間で組合側から打ち切られたという事情を考慮しても、法人の対応が不誠実であるとの判断は左右されない。

ウ 法人は、29. 7. 20 団交後の事情として、A2組合員との訴訟において提出したタイムカードの書証を当委員会に対しても詳細に提出しており、また、その後の経過においてタイムカードや割増賃金に関する根拠を組合に示しているとか、組合側もA2組合員の裁判を傍聴しているから知らないはずがないなどと主張し、これをもって誠実交渉義務を果たしたと主張する。

しかし、29. 7. 20 団交後に、法人がA2組合員個人との間で行っている訴訟においてタイムカードを証拠として提出し、その書証を当委員会にも提出したなどという事後の事情をもって、29. 7. 20

団交における法人の対応が誠実であったということとはできない。

- (5) 以上のとおり、29.7.20団交における法人の対応は、①A2組合員に未払残業代を支払わなかった理由を具体的に説明しなかったこと、②A2組合員のタイムカードの写しを提供しない理由を具体的に説明しなかったことの2点において不誠実団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2 初審手続の違法に係る主張について

法人は、初審手続について、大阪府労委は争点を誤解しており、この争点の誤解に伴い、法人から本件申立ての判断にとって重要な事実及び証拠の提出の機会を奪い、労組法及び憲法が定める手続保障を怠ったなどと主張する。

しかし、労組法第25条第2項は、当委員会は同法第27条の12第1項の規定による都道府県労働委員会の処分を取り消し、承認し、若しくは変更する完全な権限をもって再審査することができる旨を規定している。当委員会における再審査において、当事者には、救済申立てに係る申立事実に関する主張及びこれに関する証拠の提出が認められるのである。したがって、一般に、当事者は、初審に手続的な違法があることを理由として、初審命令の取り消しを求めることはできないというべきである。このように、法人の上記主張はそれ自体失当であり、採用することができない。

3 救済方法

- (1) 前記1のとおり、29.7.20団交における法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。
- (2) 法人は、29.7.20団交後、A2組合員との訴訟において、証拠として組合が所持していなかったタイムカードの写しを提出し、残業代がないと考える理由について説明する準備書面を提出しているとし、これをもって救済利益がなくなると主張する。

しかし、A 2 組合員と組合とは別個の法主体であることに鑑みると、法人が A 2 組合員個人との間で行っている訴訟において、証拠としてタイムカードの写しを提出し上記準備書面を提出したことをもって、組合に対する救済利益が失われたということとはできない。

- (3) もっとも、法人は、再審査手続において、A 2 組合員との訴訟において同組合員から提出されたタイムカードの写しと法人が提出した同組合員のタイムカードの写し（これを併せると 27 年 6 月から 29 年 2 月までの分になる）を証拠として提出し、組合もこれを受領しているところ、これは組合が 29. 7. 6 申入書において提供するよう要望した A 2 組合員のタイムカードの写しの全てに該当する。

また、法人は、再審査手続において、残業代が支払われていない理由を記載した準備書面を書証として提出し、組合もこれを受領しているところ、同準備書面には、タイムカードのデータを踏まえて作成された 27 年 6 月 1 日から 29 年 2 月 28 日までの日付ごとの双方の詳細な主張対比表が添付されたうえで、①送水作業以外では、A 2 組合員の主張する早出又は残業の大半について法人は時間外勤務の指示をしておらず、同組合員から時間外勤務報告書の提出もないこと、及び②A 2 組合員は管理職手当を支給されている者であり、時間外手当の適用除外になること、休日出勤した場合には振替休日を付与していること、送水作業による早出は夏期の期間限定で回数も少なく、送水作業に伴う出勤分は管理職手当で補われていること等が記載されている。これは、法人において、タイムカードのデータを踏まえつつ、A 2 組合員に残業代がないと考える理由を個別具体的かつ詳細に説明するものということができ、これにより組合は、書面によるとはいえ、法人において残業代がないと考える理由を了知することが可能であったといえる。

一方、組合は、本件初審申立て後、職員退職金給与規程を議題とする団体交渉の申入れを行い、実際に、法人との間で当該議題に係る団体交渉が行われているが、A2組合員の未払残業代に関する議題については団体交渉の申入れを行っていない。その理由について組合は、法人が同議題に係る問題を団体交渉で解決しようとする姿勢を全く示さず、債務不存在確認請求訴訟を提起したことから、当面団体交渉で有効な協議が困難であると判断した旨を挙げている。

以上の事情を総合勘案すると、団体交渉後の事情をもって法人の対応の不誠実性が消滅したということはできないし、訴訟及び再審査手続は団体交渉の手続に代わるものではないものの、現時点において、A2組合員に未払残業代を支払わなかった理由や、29.7.20団交において同組合員のタイムカードを提供しない理由について、新たに団体交渉を開催して法人に説明させる実益に乏しく、上記理由を説明させるためだけに団交応諾義務を命ずる必要もないというべきである。

- (4) しかし、29.7.20団交における法人の対応が不当労働行為に該当する以上、このような不当労働行為から組合を救済するためには、主文掲記の文書の手交を命ずるのが相当である。

4 結論

以上によれば、法人に対し主文掲記の文書の手交を命ずるべきである。これと一部異なる初審命令は相当でないから主文のとおり変更することとする。

よって、当委員会は、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年11月4日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔 ㊟