

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X組合

再審査被申立人 Y株式会社

上記当事者間の中央労働委員会令和元年（不再）第60号事件（初審大阪府労働委員会平成30年（不）第48号事件）について、当委員会は、令和3年10月1日第278回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、同相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）が、再審査被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）に対して団体交渉を申し入れたところ、会社が、過去に会社と組合との間でされた中央労働委員会（以下「中労委」という。）における別件和解での合意内容を反故にして、会社提案の開催場所での団体交渉開催に固執し、よって団体交渉を開催することができなかったと主張し、これが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、平成30年7月23日に、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に対して救済を申し立てた事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 和解内容を反故にして団体交渉を拒否したことに対する謝罪及び再発防止の誓約
- (2) 団体交渉応諾
- (3) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審府労委は、令和元年11月1日付けで、組合の救済申立てを棄却する命令を発し、同月5日、当事者に命令書を交付した。組合は、これを不服として、同月11日、初審命令の取消しを求めて再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

組合の平成30年3月3日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 会社による正当な理由のない団体交渉拒否

組合は、平成30年3月3日、会社に対し、開催場所を組合事務所会

議室（以下「組合会議室」という。）又は会社Y₁支店会議室として、団体交渉を申し入れた（以下「30.3.3団交申入れ」という。）が、これに対し、会社は、貸会議室を開催場所とすることに固執し、これによって、開催場所が決まらず、団体交渉を開催することができなくなった。

会社の上記対応は、後記(2)のとおり、会社と組合との間の、先行する別事件における和解での合意に反するものであって、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。また、会社が開催場所を貸会議室に固執することは、後記(3)のとおり、会社と組合との公平性及び労使対等原則並びに会社の企業内組合であるZ労働組合（以下「別組合」という。）との間の公平の観点から、不当である。

したがって、会社の上記対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するものである。

(2) 中労委における別件和解

ア 会社と組合の間には、先行する別の不当労働行為救済申立事件（平成29年（不再）第45号事件及び同年（不再）第46号事件。以下「先行事件」という。）が中労委において係属しており、平成30年2月27日の第3回調査期日において、和解が成立した（以下「30.2.27中労委和解」という。）。

イ 先行事件の和解協議においても、団体交渉の開催場所が問題となっていた。そもそも、組合と会社との間では、先行事件の第2回調査期日までに、少なくとも2度の団体交渉が開催されていたが、これらはいずれも、組合が組合会議室での開催を希望したにもかかわらず、会社提案の貸会議室で開催され、組合が譲歩してきたものである。そこで、組合は、次回の団体交渉の開催場所を組合会議室とすること、次回以降は労使交互に提案した場所で団体交渉を開催することを希望していたのであり、この点が解決されない限りは、和解に応じる意向

はなかった。

ウ 先行事件の第2回調査期日において、担当の労働者側参与委員（以下「労側参与」という。）から、組合に対し、会社側出席者が会社側控室において「(次回以降の団体交渉は)貸会議室と組合事務所で交互にやりたい」旨の発言をしたことが伝えられ、組合がこれを承諾し、それにより合意が成立した。もともと、会社側出席者の強い希望により、同合意は、口頭確認にとどめられた。

さらに、先行事件の第3回調査期日において、労側参与から、組合に対し、会社側出席者（総務労働関係課の労働係長であるB（以下「B係長」又は「B証人」という。））が、次回の団体交渉は組合事務所で行う、今後は労使交互に提案した場所で行うと言っていた旨が伝えられたことから、それを踏まえ、組合は、今後の団体交渉の開催場所について、次回の団体交渉は組合会議室で行い、今後は労使交互に提案した場所で開催するという合意が成立したことを、口頭で再確認した上で、30.2.27中労委和解に応じたものである。

以上のとおり、会社と組合との間には、先行事件の第2回調査期日において、次回以降の団体交渉は労使交互に提案した場所で行うこと、次回の団体交渉の開催場所を組合会議室とすることについての合意が口頭で成立し、30.2.27中労委和解の場において、そのことが確認されたというべきである。

先行事件の第3回調査期日の調書には、「団体交渉の開催場所の件については、労使双方に対し、両参与委員から説明があったとおりであることを述べた。」と記載されていることから、上記のような最終的な口頭合意があったことは明白である。

エ 初審命令は、両参与委員の説明や、その内容が同一であったか否かは判然とせず、また、先行事件における中労委の平成30年2月15

日付け和解勧告書（以下「30.2.15勧告書」という。）において、開催場所に関する記載がないことを指摘し、30.2.27中労委和解において組合の主張するような合意はされていないと判断するが、両参与委員の説明は同一であると受け止めるのが通常であるし、同勧告書に開催場所に関する記載がないのは、会社の希望により、口頭合意にとどめたためである。

また、初審命令は、組合の平成30年3月3日付け団交申入書に、開催場所として、会社Y₁支店会議室又は組合会議室と記載されていたことから、次回団交を組合会議室とすることについて、組合と会社との間で明確な合意があったとはいえないと判断するが、組合は、許容することのできる一案として会社Y₁支店会議室を提案したにすぎないのであって、上記ウの合意の存在とは矛盾しない。

オ 組合は、30.3.3団交申入れに対する会社の対応を受けて、会社に対し、当該対応は30.2.27中労委和解における合意に違反する旨の抗議をしたところ、会社から合意の存在を否定する反応はなかった。また、組合は、労側参与に対し、和解認定に違反するため、約束どおり組合会議室で開催するよう会社に言ってほしい旨を要望し、労側参与は、その旨を先行事件の担当の使用者側参与委員（以下「使側参与」という。）に伝えたが、使側参与からは、開催場所に関する合意はないという反論はなされなかった。このことからしても、会社は、当時、合意の存在を認識していたというべきである。

カ 会社は、組合に対し、別組合を擁護し、組合を敵視する態度を示し続けており、組合を脅迫的、侮辱的だと決めつけ、信頼関係が構築されていないとして、会社Y₁支店会議室や組合会議室での団体交渉開催には応じられないとしていた。このような経緯があったため、組合は、まずもって労使対等な立場で団体交渉を行うことで、信頼関係を

構築するべく、開催場所の口頭合意を前提に、30.2.27中労委和解に応じたものである。

(3) 組合が開催場所として組合会議室ないし会社Y₁支店会議室を希望する理由及び会社主張に対する反論

ア 公平性及び労使対等原則

開催場所について労使の提案で双方が合意できない場合、会社と組合の双方が提案する場所で交互に開催することが公平であって、会社提案を組合が受け入れなければ団体交渉が行えないとなるのは、労使対等原則に反する。

イ 組合間差別

会社は、企業内組合である別組合との間では、会社会議室や組合会議室等で団体交渉や協議を行っており、この点について組合との間で別個の取扱いをすべき合理的理由はない。

ウ 組合の利益

組合のような地域ユニオンでは、組合会議室が出席者の最も集まりやすい場所であり、時間や経費についても負担が少ない。また、団体交渉において用いる資料は組合事務所に保管してあるため、交渉がしやすい。

また、会社Y₁支店会議室であれば、組合の質問や要求に対し、会社側の臨機応変な対応を期待することができ、持ち帰り検討する等の対応がされるリスクを少なくすることができることから、貸会議室での開催よりも適している。

エ 信頼関係の構築

会社は、過去の団体交渉における組合側出席者の発言を指摘し、信頼関係が構築されていないと主張するが、これらの団体交渉においては、会社が、次の開催場所について頑なで礼節を欠く態度を示した

ことから、組合がそれに相応する態度で応じたことはあっても、脅迫的な言動をしてはいないのであって、信頼関係を破壊しているのはむしろ会社の側である。

そして、会社は、現在でも、信頼関係の欠如を理由に、組合会議室及び会社Y₁支店会議室での団体交渉を拒むが、このような態度は、30.2.15勧告書の、「健全かつ良好な労使関係の構築に努める」、「誠実かつ真摯に団体交渉を行う」という条項にも違反し、信頼関係を構築する努力さえしていないものといえる。

(4) 結論

したがって、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 会社の主張

(1) 正当な理由のない団体交渉拒否に当たらないこと

会社は、30.3.3団交申入れに対する団体交渉を拒否したことはなく、団体交渉に応じるべく、前向きに日時や場所を提案した。団体交渉が開催されなかったのは、組合が開催場所を組合会議室とすることに固執したためであって、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否した事実はない。

組合が主張する30.2.27中労委和解における開催場所に関する合意は存在しないし、会社が開催場所を貸会議室と提案したことは、何ら正当性を欠くものではない。

したがって、30.3.3団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には該当しない。同旨をいう初審命令の判断は、いずれも正当である。

(2) 30.2.27中労委和解

ア 会社従業員であるB係長が、先行事件の調査期日において、会社側出席者及び使側参与のみが在室している控室において、団体交渉を組

合事務所で行ってもよいという趣旨の発言をしたことはある。もっとも、当該発言は検討過程におけるものにすぎず、最終的に両者が合意した内容は、先行事件の第3回調査期日の調書に記載されたとおりであって、B係長の発言が、最終的な合意内容ではない。

使側参与は、先行事件の第3回調査期日において、会社に対し、和解に伴って、今後の組合との間の団体交渉については、労使それぞれが提案した場所で交互に開催する旨を口頭確認することを提案したが、会社はこれに同意できないとした。そこで、使側参与は、一旦退席した上で、改めて、団体交渉の開催場所の件については、労使双方に対し、両参与委員から説明があったとおりであるとする旨の提案をした。これについて、B係長は、使側参与に対し、和解に向けた検討の際に、自身が組合事務所で行ってもよいと発言した事実のみを認識しておくということかということを確認している。したがって、30.2.27中労委和解において、組合が主張するような合意には至っていない。

また、仮にかような合意に至っていたのであれば、確かな形で合意事項が記載されるはずであるが、本件で開催場所に関する合意は何ら文書化されていないのであり、この点も合意が存在しなかったことを示すものである。

イ さらに、組合は、30.3.3団交申入れにおいて、開催場所として組合会議室のみならず会社Y₁支店会議室を提案し、会社はこれに対して貸会議室での開催を提案しているところ、30.2.27中労委和解において組合の主張するような合意が成立していたのであれば、これらはいずれも不自然である。

(3) 会社が貸会議室における開催を提案した理由及び組合主張に対する反論

ア 会社が貸会議室における開催を提案した理由

開催場所として会社が想定しているDビル会議室は、過去に会社と組合との間で行われた4回の団体交渉において、常に用いられていた場所であり、当該開催場所であることが原因で団体交渉に支障が生じたことはなかった。

また、組合は、30.3.3団交申入れに先立つ平成30年2月10日の団体交渉において、会社側の出席者に対し、2時間にわたり、脅迫的、侮蔑的発言を繰り返し、あらかじめ用意した交渉議題を離れて、無理矢理にでも次回の団体交渉を組合会議室において行うことを承諾させようとした。その組合側出席者の礼儀や節度を欠く口調や発言内容に鑑みると、会社と組合の間には、信頼関係がいまだ醸成されていないというべきである。そこで、会社は、これらの事情を考慮し、団体交渉の開催場所として、組合会議室や会社Y₁支店会議室を避け、中立的な場所である貸会議室を提案したものであって、当該対応には正当な理由がある。

組合は、会社の対応が、30.2.15勧告書の「健全かつ良好な労使関係の構築に努める」、「誠実かつ真摯に団体交渉を行う」という条項にも違反し、信頼関係を構築する努力さえしていないと主張するが、会社は上記(1)のとおり、組合の申入れに対し、適切に対応したものである。

イ 公平性及び労使対等原則

組合は、開催場所について、労使の提案で双方が合意できない場合、会社と組合のそれぞれが提案する場所で交互に行うことが公平であり、会社提案を組合が受け入れなければ団体交渉が行えないとなるのは労使対等原則に反すると主張する。しかしながら、上記アのとおり、組合との間に信頼関係が構築されていない状況においては、団体交渉を組合の私的な場所というべき組合会議室で行うことには、問題があ

る。

また、会社が組合に対して貸会議室の使用料の負担を求めたことがなく、貸会議室での開催について組合には何らの不利益がない事実にも鑑みれば、会社が貸会議室を提案することが、特段、公平性や労使対等原則に反するものでないことは明らかである。

ウ 組合間差別

組合は、会社が企業内組合である別組合との間では会社Y₁支店会議室や組合会議室等で団体交渉や協議を行っており、この点について組合との間で別個の取扱いをすることが組合間差別に当たると主張する。

確かに、会社は、企業内組合である別組合と、会社Y₁支店会議室において団体交渉を行っているが、組合と別組合とでは客観的実態も相違し、信頼関係を基礎とする団体交渉の実態も異なっている。そのような中で、団体交渉の開催場所を区分することについては、少なくとも現時点において、合理性があることは明らかである。また、会社は、団体交渉を行うという本質的な部分では、組合と別組合とで何ら差別的取扱いをしていないのであって、会社の取扱いは、不当な組合間差別には当たらない。

(4) 結論

以上のとおり、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらないのであって、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、自動車輸送等を業とする株式会社であ

- る。初審審問終結時の従業員数は、合計約3万2000名である。
- (2) 組合は、個人加入方式の地域ユニオンとして、大阪府と近隣地域の労働者により組織された労働組合である。初審審問終結時の組合員数は、約100名である。
- (3) 会社には、組合の外に、会社との間でユニオン・ショップ協定を締結している企業内組合である別組合が存在する。

2 先行事件の初審救済命令に至る経緯

- (1) 会社従業員であるA（以下、同人の組合加入前の時期も含めて「A組合員」という。）は、平成22年に会社Y₂支店での勤務を開始し、平成23年10月からフォークリフトオペレーターとして稼働していた者であるが、平成24年8月から平成27年2月にかけて、接触事故を合計5件発生させた。会社は、平成27年6月1日、A組合員の職務を、フォークリフトオペレーターから一般作業員に変更した。
- (2) A組合員は、平成27年8月11日、組合に加入した。その後、組合は、会社との団体交渉等を経て、平成28年2月12日、府労委に対し、A組合員に対する不利益取扱いや不誠実団交、支配介入の不当労働行為があると主張し、救済を申し立てた（府労委平成28年（不）第7号事件）。
- (3) 府労委は、平成29年8月31日、組合の申立てのうち、会社が組合に対し、A組合員の組合加入の疎明を求めた点は支配介入の不当労働行為に当たると判断して文書手交の救済を命じ、その余の申立てはいずれも棄却した。

会社及び組合は、同命令を不服として、中労委に対し、再審査申立てを行った（先行事件）。

3 第1回団体交渉申入れから平成30年2月12日の第3回団体交渉申入れまでの経緯

(1) 組合は、平成30年1月21日、会社に対し、文書にて、A組合員の定年退職旅行券の支給及び継続再雇用等を交渉事項とし、開催日を同年2月5日まで、会場を会社Y₁支店又は組合会議室として、団体交渉を申し入れた。

(2) 会社は、平成30年1月26日、上記(1)の団体交渉申入れを受けて、組合に対し、文書にて、団体交渉の条件を提案した。同提案では、議題は組合の申入れどおりとし、日程を同年2月2日、場所を貸会議室であるDビル本館会議室とした。

(3) 会社及び組合は、平成30年2月2日、Dビル本館会議室において、第1回団体交渉を開催した。なお、貸会議室の費用は、会社が全額負担した。

(4) 組合は、平成30年2月3日、会社に対し、文書にて、交渉事項は上記(1)と同様、開催日を同年2月9日まで、場所を組合会議室として、第2回団体交渉を申し入れた。

(5) 会社は、平成30年2月6日、上記(4)の団体交渉申入れを受けて、組合に対し、文書にて、団体交渉の条件を提案した。同提案では、議題は組合の申入れどおりとし、日程を同月10日、13日又は14日、場所

をDビル本館会議室とした。

- (6) 組合は、平成30年2月8日、会社に対し、上記(5)の提案を受けて、文書にて、日程を同年2月10日と選択した。

場所については、第2回団体交渉は組合事務所で行うよう要求していたが、調整する時間がないため、今回もDビル本館会議室で受け入れるとし、ただし第3回以降は組合会議室又は会社会議室にしてほしい旨、会社には別組合との間で差別せず公平に行う義務がある旨を付記した。

- (7) 会社は、平成30年2月9日、組合に対し、文書にて、団体交渉ルールの提案として、第2回団体交渉の開催場所をDビル本館の会議室と指定するとともに、次回以降を開催する場合でも、公平さの観点から、会社会議室でも組合会議室でもなく、中立の場所である貸会議室での開催を提案すると付記した。

- (8) 会社及び組合は、平成30年2月10日、Dビル本館の会議室において、第2回団体交渉を実施した。同団体交渉の出席者は、会社側が4名、組合側がA組合員及び書記長であるC（以下「C書記長」又は「C証人」という。）を含む9名であった。

第2回団体交渉におけるやり取りは、大要、次のとおりであった。

同団体交渉の冒頭において、C書記長は、本題に入る前に、団体交渉の場所の件について組合の主張を言いたいと述べた上で、公平の見地からすれば、むしろ次回の団体交渉は組合会議室で行うべきであるとして、組合が提案した場所での開催を主張した。

会社は、次回以降の団体交渉の条件は別途事前調整で定めるべき事項であり、今回の議題ではないと述べた。組合は、会社に対し、上記(7)の

書面において付記された開催場所に関する内容を削除してほしいと要望したが、会社は同内容の再考はしないと回答したところ、組合は、「前全然進まへんで。」「今調整してるやんか、帰って調整するでは、不誠実やで。」などと述べた。

その後も、次回以降の開催場所についてのやり取りが続けられ、会社は、貸会議室での開催を希望する旨を繰り返した。組合にその根拠を問われたのに対し、会社は、「会場は…二回ここで開催をしました。」「私は貸会議室でやりたいと考えております。」「ホームでもなく、アウェイでもない所で中立ということで」等と回答した。これらの会社の対応に対し、組合は、「泊まり込みでやろうや、次はないんやから。団体交渉拒否になる訳やからな、ここしか出来へん言うたら。」「我々何回でもやるよ。仕事ないから暇やからね。何ぼでもやるよ。」等と述べた。

やり取りの間、会社は、複数回、議題について進めることを提案したが、組合は、「組合提案してるのに、拒否られとったら前進まれへんやないかい。」「次回は会社か組合事務所でやります言うてもらわんと、前進まれへんやん。」等と返答した。

結局、第2回団体交渉においては、次回以降の開催場所についてのやり取りのみが行われ、本来予定されていた議題についての交渉は行われなかった。なお、貸会議室の費用は、会社が全額負担した。

- (9) 組合は、平成30年2月12日、会社に対し、文書にて、交渉事項は上記(1)と同様、開催日を同月25日まで、場所を会社会議室又は組合会議室として、第3回団体交渉を申し入れた。

同申し入れにおいて、組合は、開催場所について、第1回及び第2回団体交渉では会社提案を受け入れたことを踏まえ、公平の観点から、第3回及び第4回団体交渉は、組合の提案を受け入れてほしい旨、会社が貸

会議室に殊更に固執し、開催場所が決まらないことで団体交渉が実施できない場合には、団交拒否及び組合間差別として、不当労働行為救済申立てや抗議行動等を行う旨を記載した。

- (10) 会社は、平成30年2月15日、上記(9)の申入れを受けて、組合に対し、文書にて、第3回団体交渉の条件を提案した。同提案では、議題は前回同様、日程は同月20日、場所はDビル本館会議室とした。

会社は、同提案において、開催場所について、公平さの観点については双方の考え方に隔たりがあり、場所については調整の上で進めたいと考えるが、会社としては、中立の場所である貸会議室での開催を提案する旨を記載した。

- (11) 上記(10)の会社提案後、先行事件で和解協議が行われたため、上記(9)の組合の団体交渉申入れに対する対応は、一時留保された。

4 中労委における先行事件の審査及び30.2.27中労委和解

- (1) 中労委は、先行事件につき、平成29年12月15日、第1回調査を実施した。中労委は、この期日において、和解に関する双方の意向を聴取した。なお、この期日の調書において、団体交渉の開催場所に関する記載はない。

(2) 第2回調査期日

ア 中労委は、平成30年2月15日、第2回調査を実施した。組合側はC書記長が、会社側はB係長らが、それぞれ出席した。

イ B係長は、会社側出席者及び使側参与のみが在室している控室において、団体交渉を組合事務所で行ってもよい旨を述べた。この事実は、

30.2.27中労委和解成立までの間に、労側参与を通じて組合に伝達された。

ウ 中労委は、会社及び組合に対し、「①会社と組合は、本件が和解によって解決したことを確認し、初審命令の趣旨を踏まえ、健全かつ良好な労使関係の構築に努める、②会社と組合は、今後、誠実かつ真摯に団体交渉を行うこととする」という内容を含む30.2.15勧告書により、和解を勧告した。なお、30.2.15勧告書及び第2回調査期日調書には、いずれも、団体交渉の開催場所に関する記載はない。

(3) 第3回調査期日

ア 中労委は、平成30年2月27日、第3回調査を実施した。組合側はC書記長が、会社側はB係長らが、それぞれ出席した。

イ 組合及び会社は、30.2.15勧告書による和解勧告を受諾し、30.2.27中労委和解が成立した。

ウ 第3回調査期日の調書には、調査の概要として、次のとおりの内容のみが記載され、別紙として30.2.15勧告書が添付された。

「審査委員は、労使に対し、前回第2回調査（平成30年2月15日）での和解勧告を提示し、A組合員に係る定年退職旅行券の件及び団体交渉の開催場所の件については、労使双方に対し、両参与委員から説明があったとおりであることを述べた。

労使は、別紙のとおり、和解勧告を受諾し和解が成立したことにより、本件は終結した。」

エ 先行事件の担当審査委員は、同日、30.2.27中労委和解について、労組法第27条の14第2項の和解認定をし、これによって、上記2(3)の府労委命令は失効した。

5 30.3.3団交申入れ及び同団交申入れに対する当事者のやり取り

(1) 組合は、平成30年3月3日、会社に対し、書面にて、第3回団体交渉を申し入れた(30.3.3団交申入れ)。30.3.3団交申入れでは、開催日時は同年3月18日まで、開催場所は会社Y₁支店会議室又は組合会議室、交渉事項としては、①A組合員の定年退職継続再雇用の賃金・労働条件・職務内容等、②職場の安全、③その他関連する事項という内容が提案された。

(2) 会社は、平成30年3月8日、30.3.3団交申入れを受けて、組合に対し、団体交渉の条件を提案した。同提案では、日程は同月23日、議題は①A組合員の定年退職継続再雇用の賃金・労働条件・職務内容及び②職場の安全、場所はDビル会議室とした。

会社は、同提案において、開催場所について、団体交渉は、交渉事項について労使で誠実に協議ができる環境であれば問題なく、従来はこの場所で団体交渉を開催し、この場所であることが原因で交渉に支障が生じたこともないことから、Dビル会議室での開催を提案する旨記載した。

(3) 組合は、平成30年3月9日、上記(2)の文書を受けて、会社に対し、回答書を送付し、会社の回答は30.2.27中労委和解に伴う口頭確認に違反していると主張した。

組合は、同回答書において、会社の提案した日程が、誠実義務に違反するというほか、開催場所については、次回団体交渉を組合会議室で行うことは、中労委の和解勧告の中に口頭確認ではあるが含まれていると主張した。

(4) 会社は、平成30年3月13日、上記(3)の文書を受けて、組合に対し、

文書にて、日程として同月 23 日及び同月 29 日を提案するとともに、開催場所について、再び D ビル会議室を提案した。

会社は、同文書において、開催場所について、この場所であることが原因で交渉に支障が生じたこともないため、これまでの提案どおり、D ビル会議室での開催を提案すると記載した。

(5) 組合は、平成 30 年 3 月 24 日、上記(4)の文書を受けて、会社に対し、文書にて、貸会議室に固執する会社の対応は、30.2.27 中労委和解の合意内容に違反し不誠実なものであると主張し、会社が貸会議室での開催に固執して団体交渉を開催できなければ、あらゆる合法的手段で闘うと通告した。

(6) 会社は、平成 30 年 3 月 28 日、上記(5)の文書を受けて、組合に対し、文書にて、上記(4)前段と同様の内容の団体交渉条件を提案した。同文書には、30.2.27 中労委和解の合意内容に違反するという組合の主張に対する応答の記載はなかった。

(7) 組合は、平成 30 年 4 月 4 日、上記(6)の文書を受けて、会社に対し、文書にて、同月 6 日までに、30.2.27 中労委和解での合意に反して組合会議室での団体交渉が行えない理由を回答するよう求め、回答のない場合や従前と同じような回答がなされた場合には、次の段階の行動を起こす旨を通知した。

(8) 会社は、平成 30 年 4 月 6 日、上記(7)の文書を受けて、組合に対し、文書にて、開催場所について、D ビル会議室であることが原因でこれまで交渉に支障が生じたこともないことから、同場所での開催を希望して

いる旨を回答した。

- (9) 30.3.3団交申入れに対する団体交渉は、本件審査終結時まで開催されていない。

6 労側参与及び使側参与を通じたやり取り

- (1) C書記長は、平成30年3月13日、労側参与に対し、会社が団体交渉の日程を先延ばししている、開催場所を貸会議室に固執しているとし、和解内容に違反しているため、約束どおり組合会議室で団体交渉を開催するよう、B係長に伝えてほしい旨を要望するメールを送信した。

労側参与は、同日、C書記長に対し、翌日に使側参与になぜそのようなになっているかを確認してもらおうという内容のメールを返信した。

- (2) 労側参与は、平成30年3月15日、C書記長に対し、使側参与から、労側参与の指摘した点を会社に話すという返答を受けた旨のメールを送信した。

- (3) C書記長は、平成30年3月22日、労側参与に対し、会社に変化の動きがないがどうなったかという内容のメールを送信した。

労側参与は、同日、C書記長に対し、組合側の意向を会社に伝えて再検討を求めたと使側参与から聞いている旨のメールを返信した。

7 本件申立て及びその後の事情

- (1) 組合は、平成30年7月23日、府労委に対し、本件申立てをした。

- (2) 会社は、府労委における初審の審査中、和解協議において、貸会議室

の他、A組合員が勤務していたY₂支店の会議室を開催場所として提案した。

- (3) A組合員は、令和元年5月17日、会社に対し、退職年月日を同年7月31日付けとして退職願を提出した。

第4 当委員会の判断

1 30.2.27中労委和解における合意違反の有無

- (1) 組合は、会社と組合との間には、先行事件の第2回調査期日において、次回以降の団体交渉は労使交互に提案した場所で行うこと及び次回の団体交渉の開催場所を組合会議室とすることについて合意が成立しているため、これに反する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であると主張する。これに対し、会社は、そのような合意は存在しないと主張する。
- (2) そこで、開催場所について組合の主張するような内容の合意が成立したかについてみるに、前記第3の4(1)、同(2)ウ及び同(3)ウによると、先行事件の全3回の調査期日調書及び30.2.15勧告書のいずれにおいても、開催場所に関して当事者間で何らかの合意が成立したという記載は存在しないことが認められ、その他、組合の主張するような内容の合意の存在を裏付ける客観的証拠はない。
- (3)ア 組合は、先行事件の第2回調査期日において、会社が「(次回以降の団体交渉は)貸会議室と組合事務所で交互にやりたい」と提案し、組合がこれに承諾したことで合意が成立した、第3回調査期日では、組合はこの合意の成立を口頭で再確認した上で30.2.27中労委和解に応じたのであり、同期日調書の「開催場所の点については、労使双方に

対し、両参与委員から説明があったとおりである」という記載からしても、上記のような合意の成立は明白であると主張する。そして、C証人も初審審問において、労側参与から次回以降の団体交渉は組合会議室と貸会議室とで交互に行うという説明を受け、先行事件の第3回調査期日においてこの内容を口頭確認したとして、上記主張に沿う証言をする。

イ これに対し、会社側提案に係る発言者であるとされるB証人は、初審審問において、大要、使側参与から、次回以降の団体交渉は労使それぞれの提案する場で交互に実施することを提案されたが、これには応じられないと返答し、さらにその後、使側参与から、開催場所については参与委員の説明したとおりとすることを提案され、これについて、自身が期日において組合事務所で団交に応じてよいという趣旨の発言をしたことのみを認識しておけばよいのかということを確認した上で、30.2.27中労委和解に応じたと証言する。

ウ 以上を見ると、合意が確認された証左として組合が指摘する先行事件の第3回調査期日調書の記載は、前記第3の4(3)ウのとおり、「審査委員は、…団体交渉の開催場所の件については、労使双方に対し、両参与委員から説明があったとおりであることを述べた」というものであるところ、この書き方からして、両参与委員の説明を通じて会社が組合の要望を承諾したことまでを含意するものとは認められない。また、同記載を今後への提言や訓示を超えて合意がなされたことの口頭確認を示唆するものとみるのも困難である。

また、上記イのB証言は、前記第3の4(3)ウのとおり、先行事件の第3回調査期日調書に「団体交渉の開催場所の件については、労使双方に対し、両参与委員から説明があったとおりである」という、具体的な合意の意味合いを含まない内容が記載されていることと整合する。また、

同証言は、上記アのとおり、合意の存在を裏付ける客観的証拠がないことに照らしても整合的であって、これを排斥するに足りる事情もない。

そうすると、上記C証言を踏まえても、先行事件の第3回調査期日調書の記載をもって、組合の主張する内容の合意がなされたことの口頭確認を示すものとみることはできず、開催場所について、組合主張のような合意に至っていたということとはできない。

- (4) 組合は、従前の団体交渉の経過に鑑み、開催場所については、次回の団体交渉の開催場所を組合会議室とすること、次回以降は労使交互に提案した場所で行うことを希望しており、この点が解決されない限りは、和解に応じる意向はなかったと主張する。

確かに、前記第3の3(1)ないし(8)によると、組合は、直前の2回の団体交渉においても、組合会議室での開催を希望していながら、いずれも会社の提案する貸会議室での団体交渉に応じたこと、第2回団体交渉では、本来の議題について議論を進めようとする会社の提案に対して、組合の提案に応じなければ本来の議題に進む意思はないという趣旨の回答をし、会社に対して、次回団体交渉の開催場所を組合提案の場所にするよう求め続けたことが認められる。これらの経過からすると、組合としては、組合会議室を開催場所とすることについて、強い希望を有していたというべきである。

また、前記第3の4(2)イのとおり、B係長が団体交渉を組合事務所で行ってよい旨を述べ、この事実が30.2.27中労委和解成立までの間に労側参与を通じて組合に伝達されたことからすると、組合としては、会社が開催場所を組合会議室とする団体交渉に応じる可能性があるを期待し、かかる期待が、組合が30.2.27中労委和解に応じた基礎にあったと解することは不合理ではない。しかしながら、かかる組合の希望や期待から、組合が同和解に応じたことをもって、直ちに開催場所についての会社と

の間の合意の成立を推認することはできず、開催場所についての合意があったとまで認めることはできない。

(5) さらに、組合は、30.3.3団交申入れに対する会社の対応に抗議をした際の会社の反応や、会社の対応について相談をした際の労側参与と使側参与とのやり取りからも、会社は合意の存在を認識していたというべきであると主張する。しかし、前記第3の5の会社の反応は、合意の存在を肯定するものとまではいえない。また、同第3の6(1)ないし(3)によると、組合が、労側参与に対し、会社が開催場所を貸会議室に固執し、和解内容に違反しているため、約束どおり組合会議室で団体交渉を開催するよう伝えてほしい旨のメールを送付したのに対し、労側参与は、組合の要望につき使側参与を通じ会社に確認する旨を受諾したのみで、使側参与の対応も、組合側の意向を会社に伝えて再検討を求めたという内容にとどまっていることからすると、当該やり取りは、組合の主張するような具体的な合意の存在を前提とするものとまではいえない。

(6) 以上より、30.2.27中労委和解において、組合の主張するような開催場所に関する合意の成立を認めることはできず、会社に合意違反があるともいえないため、上記組合の主張を採用することはできない。

2 30.3.3団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか

(1) 前記第3の5(1)によると、組合は、30.3.3団交申入れにおいて、開催日時は平成30年3月18日まで、開催場所は会社Y₁支店会議室又は組合会議室とし、交渉事項として①A組合員の定年退職継続再雇用の賃金・労働条件・職務内容等、②職場の安全、③その他関連する事項を挙げて団体交渉を申し入れたことが認められる。この交渉事項は、組合員の労働条件に関する事項を含むのであって、義務的団交事項であるところ、前記第3の5(2)のとおり、会社は、これに対し、日程を平成30年

3月23日、議題を①A組合員の定年退職継続再雇用の賃金・労働条件・職務内容及び②職場の安全とし、開催場所を貸会議室であるDビル会議室とする提案を行ったことが認められる。

これによると、会社は、組合の提案した交渉事項を前提として、団体交渉開催に向けた具体的な提案を行ったといえる。なお、日程の点については、会社の提案は組合の希望した期間から外れているものの、前記第3の5(4)のとおり、会社は、後に組合に対して複数の日程を提示していることも考慮すると、このことをもって団体交渉に臨む意思がなかったとはいえない。

(2) 次に、開催場所について、前記第3の3(3)及び(8)によると、会社と組合との間では、過去に少なくとも2回、団体交渉が開催されており、これらがいずれも会社の用意した上記Dビル貸会議室で行われたこと、貸会議室の費用は会社が全額負担したことが認められる。そして、これらの団体交渉においては、会場が同貸会議室であること自体が原因で交渉に具体的な支障が生じたという事情はうかがわれない。

このことからすると、会社の提案したDビル貸会議室で団体交渉を開催することについて、組合に格別の不利益があるとは認められない。貸会議室が団体交渉の開催場所として用いられることがある点も考慮すると、会社の提案には、団体交渉を行うという観点から、合理性があるといえるべきである。

(3)ア 組合は、組合会議室での開催は、出席者の集合、時間や経費の負担、資料の準備等の関係で組合の負担が少なく、貸会議室での開催より適している旨を主張するが、開催場所を組合会議室とすることにより組合の負担に差異が生じるという具体的な疎明はない。

また、組合は、会社Y₁支店会議室での開催については、会社側の臨機応変な対応を期待することができ、持ち帰り検討する等の対応がさ

れるリスクを少なくすることができる」と主張するが、この点についても、双方にとって具体的にいかなる利があるか不明であり、その疎明もなされていないといわざるを得ない。

イ また、組合は、開催場所について労使の提案で双方が合意できない場合、会社と組合の双方が提案する場所で交互に開催することが公平であって、会社提案を組合が受け入れなければ団体交渉が行えないとなるのは、労使対等原則に反すると主張する。しかし、団体交渉の開催条件について、必ずしも労使の希望を交互に取り入れなければ公平を欠くことにはならないことからして、会社の対応は、公平性や労使対等の観点から不当とはいえず、組合の上記主張を採用することはできない。

ウ さらに、組合は、会社が別組合との間では会社Y₁支店会議室や組合会議室等で団体交渉を行っており、組合との間でこれと別個の取扱いをすべき合理的理由はないと主張する。しかしながら、前記第3の1(2)及び(3)のとおり、組合がいわゆる合同労組であるのに対し、別組合は、会社従業員で組織される企業内組合であって、施設管理等の観点で差異があること、前記第3の2(1)のとおりA組合員の勤務地は会社Y₁支店ではなくY₂支店であったこと等を考慮すると、会社が会社Y₁支店会議室や組合会議室等で団体交渉を行うという組合の提案に応じなかったことが、合理的理由のない不当な組合間差別に当たる取扱いと認めるに足りる証拠はないといわざるを得ない。よって、組合の上記主張を採用することはできない。

エ 以上のとおり、組合が貸会議室における団体交渉に反対し、組合会議室又は会社Y₁支店会議室を希望していた主な理由は、交渉自体への支障ではなく、労使対等や組合間差別の是正といった、組合に対する一般的な尊重を求める意味合いの強いものであるところ、本件の証

拋關係に照らすと、組合としても、貸会議室における開催に反対し、組合会議室又は会社Y₁支店会議室を開催場所とすべき強固な理由があったとまでは認められないというほかはない。

(4)ア 他方、30.3.3団交申入れに至るまでの経過をみると、上記1(4)のとおり、組合は、従前の2回の団体交渉において、会社の提案に譲歩し、貸会議室での団体交渉に応じてきたこと、組合会議室を開催場所とすることについて強い希望を有していたことが認められ、また前記第3の4(2)イのとおり、先行事件の審査において、B係長が控室において団体交渉を組合事務所で行ってもよい旨の発言をしたことが組合に伝えられており、組合は、会社が組合会議室での団体交渉に応じる可能性があることを期待していたことが認められる。会社としても、少なくともこのような組合の強い希望は認識していたといえる。

イ 会社は、それにもかかわらず、組合提案の開催場所に応じることができない理由として、会社と組合との間には信頼関係が構築されていないことを主張する。

前記第3の3(8)によると、組合は、第2回団体交渉において、本来の議題の前に開催場所についての主張をし、会社側が本来の議題に進むことを提案したが、組合提案が拒否されたままでは前に進むことができないなどとしてこれに応じず、結局、同団体交渉は開催場所のやり取りのみで終了したことが認められる。また、組合側出席者は、同団体交渉の席において、開催場所について組合提案に応じない会社に対し、泊まり込みでやる、何回でもやるなどと発言して、開催場所に関して強い執着を示し、この点が妥結できなければ、長時間又は繰り返しの交渉をも辞さないというような態度をとっていることが認められる。会社は、このような組合側出席者の言動をもって、会社と組合との間に信頼関係が構築されていないとし、組合提案の開催場所に応

じることのできない理由とする。確かに、上記の経緯からすると、会社としては、今後、組合事務所や会社Y₁支店を団体交渉の開催場所とした場合に、秩序立った団体交渉を行うことができるかについて、組合に対し不信感を抱いたこと自体は、無理からぬ面があるとはいえ、この一事だけで、直ちに会社が組合提案に応じないことについての正当な理由となるとまではいうことはできない。

- (5) 以上の各事情を総合して判断するに、会社が組合提案の開催場所に応じることのできない理由として主張する信頼関係の構築に関する事情は、そのみでは直ちに、組合の提案する開催場所での団体交渉を拒否する正当な理由として是認することのできるものではないことは上記(4)のとおりであり、組合の強い希望を認識しながら、飽くまで貸会議室のみを提案し続けた会社の対応は頑なに過ぎ、労使関係の構築という観点からは、疑問が残るものの、上記(1)及び(2)のとおり、会社は、30.3.3団交申入れに対し、団体交渉に応ずるべく、日程や議題を提案するとともに、開催場所についても、団体交渉実施という観点からは組合に特段の不利益のない会場を手配し、提案していることに加え、上記(3)エのとおり、組合が貸会議室における団体交渉に反対し、組合会議室又は会社Y₁支店会議室を希望していた主な理由は、交渉自体への支障ではなく、組合に対する一般的な尊重を求める意味合いの強いものであって、組合としても、貸会議室における開催に反対し、組合会議室又は会社Y₁支店会議室を開催場所とすべき強固な理由があったとまでは認められないことを踏まえると、会社が、組合会議室や会社Y₁支店での開催に応じなかったことの一事をもって、会社の対応が、直ちに正当な理由のない団体交渉拒否であるとまで評価することはできず、また、会社の対応が、30.2.15勧告書の「健全かつ良好な労使関係の構築に努める。」「誠実かつ真摯に団体交渉を行う」という条項に違反するとまではいえない。したがって、30.3.3団交申入れに対

する会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとまでは認められないというべきである

3 結論

以上によれば、本件再審査申立てには理由がないことから、これを棄却することとし、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3年10月1日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦