

命令書

再 審 査 申 立 人 Y 会 社

再審查被申立人 X組合

上記当事者間の中労委令和５年（不再）第３号事件（初審奈良県労委令和３年（不）第５号事件）について、当委員会は、令和６年１０月２日第３６２回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美、同小西康之出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第2項及び第3項中、再審査申立人Y会社が、再審査被申立人X組合に対し、労働基準監督署が求めているとして、再審査被申立人X組合と再審査申立人Y会社との間の労働紛争が解決したという事実と異なる内容の文書の提出を求めたことに係る部分を取り消し、同部分に係る救済申立てを却下する。
- 2 初審命令主文第1項及び第3項を次のとおり変更する。

再審査申立人 Y 会社は、速やかに下記内容の文書を再審査被申立人 X 組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 組合

委員長 A 1 様

Y 会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、中央労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

令和 2 年 1 0 月 2 2 日、同年 1 1 月 2 6 日、令和 3 年 1 月 1 9 日及び同年 3 月 1 5 日の団体交渉において、貴組合からのタイムカードの提示要求に対して誠実に対応しなかったこと並びに令和 2 年 1 1 月 2 6 日、令和 3 年 1 月 1 9 日、同年 3 月 1 5 日及び同年 5 月 2 0 日の団体交渉において、貴組合からの組合員である A 2 の令和 2 年 3 月以前の出勤簿及び組合員である A 3 の賃金支払の記録の提示要求に対して誠実に対応しなかったこと

(注：年月日は文書を交付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 会社（以下「会社」という。）の下記(1)の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当し、会社の下記(2)及び(3)の行為が労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当し、会社の下記(4)及び(5)の行為が労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するとして、令和 3 年

7月15日（以下「令和」の年号を省略する。）、再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）が奈良県労働委員会（以下「奈良県労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

記

- (1) A3（以下、組合加入の前後を通じて「A3組合員」という。）及びA2（以下、組合加入の前後を通じて「A2組合員」といい、A3組合員と併せて「両組合員」という。）が組合に加入したことを理由に、両組合員の残業に対する賃金の支払に応じなかったこと
- (2) 組合が2年3月11日及び同年7月31日に申し入れた団体交渉（同年9月17日の第1回から3年5月20日の第6回までの団体交渉をいい、これら6回の団体交渉をまとめて、以下「本件団交」という。）において、組合が要求している資料（組合員の雇用契約書、出勤簿、タイムカード、賃金台帳及び組合員に適用される就業規則）を提示せず、その理由を具体的に説明しなかったこと
- (3) 3年5月20日に開催された第6回団体交渉において、会社の代表取締役であるB1（以下「社長」という。）が恫喝的な言動を行ったこと
- (4) A3組合員の残業に対する賃金の支払等に関して、会社と組合との間で問題が解決していないにもかかわらず、葛城労働基準監督署（以下「監督署」という。）が提出を求めているとして、2年5月14日付け文書（以下「5月14日付け文書」という。）により、組合に対して、会社と組合との間の紛争が終結した旨の文書（以下「紛争終結書面」という。）の提出を求めたこと

- (5) 2年9月17日に奈良県労委で開催されたあっせんの継続を拒否したこと

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 団体交渉における不誠実な姿勢や恫喝的な言動を改め、労使合意による解決を行うこと
- (2) 不当労働行為に対する謝罪文を、会社のB2店及びB3店の従業員が目にする掲示板に1か月間掲示すること

3 初審命令の要旨

奈良県労委は、会社の上記1(2)の行為が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当し、上記1(4)の行為が同条第3号の不当労働行為に該当するが、その余の行為は不当労働行為に該当しないと判断し、要旨以下のとおり命ずる決定をし、5年1月27日、両当事者に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

- (1) 会社は、本件団交において、組合の要求した資料のうち、組合員の雇用契約書、出勤簿、タイムカード及び組合員に適用される就業規則について、不存在又は廃棄に至った事情を説明した上で組合の理解を求めるなど、誠実に応じなければならない。
- (2) 会社の上記1(4)の行為が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であることを確認する。
- (3) 会社は、組合に対し、会社の上記1(2)及び(4)の行為が奈良県労委で不当労働行為に当たると認定されたこと等を内容とする文書を速やかに手交しなければならない。
- (4) 組合のその余の申立てを棄却する。

4 再審査申立ての要旨

会社は、5年2月8日、初審命令の救済命令部分の取消し及びこれらの部分に係る本件救済申立ての棄却を求めて、当委員会に対し

再審査を申し立てた。組合は再審査を申し立てなかったため、再審査における審査の対象は、会社の上記１（２）及び（４）の行為である。

５ 本件の争点

- （１） 会社は、本件団交において、組合の要求している資料を提示しなかったか、しなかった場合の本件団交における会社の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に該当するか。（争点１）
- （２） 会社が組合に対して紛争終結書面の提出を求めたことは、労組法第７条第３号の不当労働行為に該当するか。（争点２）

第２ 当事者の主張の要旨

- １ 争点１（会社は、本件団交において、組合の要求している資料を提示しなかったか、しなかった場合の本件団交における会社の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に該当するか）について

（１） 組合の主張

ア 組合は、会社に対して、次の資料について提示要求や質問を行った。

（ア） A３組合員の雇用契約書

（イ） 両組合員に適用される就業規則（労務管理に関する規定等）

（ウ） 賃金台帳

（エ） タイムカード

（オ） A２組合員の出勤簿

（カ） A３組合員の年次有給休暇取得の記録や規定

イ 会社は、組合の上記アの資料提示要求や質問に対して、本件団交において次のように対応した。

(ア) 会社は、上記ア(ア)から(ウ)までの資料提示要求に対して、団体交渉で「そんなものはない」と初めから発言し、提示することはしなかった。

(イ) 会社は、上記ア(エ)の資料を提出することはなかった。
それどころか、会社はタイムカードは廃棄したと答えた。
そこで、組合は「いつ、誰が、いかなる理由で廃棄したのか」と質問したが、会社は「必要なくなった、ないものはない、ないものは出せない」との回答に終始し、廃棄に至った経過を説明することはなかった。

(ウ) 会社は、上記ア(オ)の資料提示要求に対して、「探している」として提示しようとしなかった。

(エ) 組合は、上記ア(カ)の資料についてどうなっているかと尋ねたが、会社は「組合の要求する未取得の年次有給休暇に応じた金員の請求には法律上の根拠がない」との回答に終始した。

ウ 以上のとおり、組合は会社に対して資料の提示を求めたが、会社は本件団交において資料の提示を拒否した。また、会社は、組合の資料提示要求に対して資料を提示できない理由を具体的に示さず、「そんなものはない」などと繰り返すのみで、解決に向けての協議を回避しようとした。このような会社の態度は誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア 会社は、次の資料のうち、(ア)については組合から求められた認識はないが、(イ)から(オ)までについては組合から提示を求められた。

- (ア) 雇用契約書
- (イ) 就業規則
- (ウ) 賃金台帳
- (エ) タイムカード
- (オ) 出勤簿

イ 会社は、上記アの資料について次のように対応した。

- (ア) 上記ア(ア)について、会社は雇用契約書を作成しておらず、そもそも雇用契約書は存在しない。会社は団体交渉時にその旨を説明している。会社が雇用契約書を作成していないことは両組合員も分かっているはずである。
- (イ) 上記ア(イ)について、両組合員の在籍中に会社は就業規則を作成しておらず、両組合員に適用される就業規則はそもそも存在しない。会社は、団体交渉時にその旨を説明している。
- (ウ) 上記ア(ウ)について、3年3月15日の第5回団体交渉において、組合からA2組合員の賃金台帳を開示するよう要求があったため、同年4月15日、会社は、これに応じて同組合員の賃金台帳を組合に送付した。
- (エ) 上記ア(エ)について、会社においては、出勤簿とタイムカードを照らし合わせて精査し、相違がなければタイムカードを廃棄するという運用がされていた。かかる運用は社長が決めたものではなく、A3組合員も参加する店長会議において決まったものである。組合が求めるタイムカードはそのような運用に基づいて廃棄済みであった。会社は、団体交渉時にその旨を何度も説明している。
- (オ) 上記ア(オ)について、会社は出勤簿を決算箱（決算が終

わった後、決算の基となった1年分の関係資料を入れていた箱)に入れて保管していた。2年8月頃、社長が団体交渉に向けてA2組合員の出勤簿を確認しようとしたところ、2年3月決算の決算箱に出勤簿が入っていないことが判明した。

なお、決算箱に出勤簿が入っていなかった理由として考えられるのは以下のような事情であり、このことは団体交渉において説明した。

すなわち、会社は2年3月の決算の後、監督署から「未払賃金についての調査をするので、資料を持ってきました」と呼び出されたことがあった。会社は指示のあった資料を監督署に持参したが、そのときに出勤簿も決算箱から取り出して持参した。その後、決算箱にしまうのを忘れた可能性がある。社長は2年3月決算の決算箱以外の場所も探したが、結局現在まで出勤簿は見つかっていない。社長は団体交渉において上記経過を説明した上で、2年4月以降のA2組合員の出勤簿は提出している。

ウ 年次有給休暇について、組合は会社に対し、未取得の年次有給休暇分に相当する金員の請求をしたが、会社は「そのような請求には法律上の根拠がない」と説明し、誠実に対応した。

エ 以上のとおり、会社は本件団交において組合が求める資料について、存在するものは提示し、存在しないものについてはその旨を説明するとともに、これらの資料が不存在又は廃棄に至った事情について上記イ(ア)、(イ)、(エ)及び(オ)のとお

りの説明を何度も行ってきた。会社としてはこれ以上の説明のしようがない。本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

2 争点2（会社が組合に対して紛争終結書面の提出を求めたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合の主張

ア 会社は、A3組合員が未払残業代等について監督署に相談したことを理由として、5月14日付け文書により、組合及びA3組合員に対し、監督署の意向を受けた形をとって、「A3組合員と会社との労働紛争問題は解決し終結した事とし、行政以外への紛争の蒸し返しは今後一切行わない事を誓約致します」と記載した書面（紛争終結書面）の提出を求めた。

会社の上記対応はA3組合員が組合に加入して団体交渉を通じて未払残業代等に関する問題の解決を求めている経過を無視又は曲解し、A3組合員を組合から遠ざけて、団体交渉を回避しようとするものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

イ 組合が監督署に問い合わせたところ、労働基準監督官は「会社に対して、監督署がそのような内容の書面を求める助言をすることはないし、そのようなことはしていない。」と述べた。

会社の対応は監督署の話の内容と異なるものであり、組合らに対して紛争終結書面を提出させようとしたことは、支配介入による不当労働行為である。

ウ 会社が5月14日付け文書を組合に送付した後も、組合は

あっせんを申請する等したが、会社は監督署の意向を受けた形をとって、組合に紛争終結書面の提出を求めたことを反省したり、組合と誠実に団体交渉を行ったりすることはなかった。このような団体交渉やあっせんの場合での会社の不当な姿勢は一貫して継続していたのであるから、会社が組合に対して紛争終結書面の提出を求めた行為は労組法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当し、同項が定める申立期間を経過していない。

(2) 会社の主張

ア 組合の救済申立てのうち、会社が5月14日付け文書で紛争終結書面の提出を求めたことに係るものは、会社が5月14日付け文書を送付した日から1年が経過しているから、労組法第27条第2項により却下されるべきである。

また、会社が5月14日付け文書を送付した行為と、組合が主張するような団体交渉の場合やあっせんの場合での言動等が別個の行為であることは明らかであるから、同項が規定する「継続する行為」には当たらない。

イ 仮に紛争終結書面の提出を求めた行為が「継続する行為」に該当し、同項が定める申立期間を経過していないとしても、5月14日付け文書は何ら労働組合の運営に介入するものではなく、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

ウ 会社が組合及びA3組合員に対して、紛争終結書面の提出を求める5月14日付け文書を送付した経緯は次のとおりである。

(ア) 2年3月11日頃、会社は組合から団体交渉を求める通知を受領した。その通知には、A3組合員との個人的な

話合いは控えるよう記載されていた。

- (イ) 同年4月13日頃、組合から再度通知が届いたが、同じタイミングでA3組合員個人からも同日付け「賃金支払い請求通告書」（以下「4月13日付け通告書」という。）が届いた。

会社は、組合からA3組合員との個人的な話合いは控えるよう言われているのに、A3組合員から直接、通知が来ることに違和感を覚えた。

- (ウ) その後、監督署からA3組合員のことで聞きたいことがある旨の連絡があり、同年5月8日、社長は監督署に出頭した。

社長が「労働組合の方から何か連絡があったんですか」、「労働組合の方とも紛争中なので」と述べたところ、監督署の担当者は「労働組合と紛争中なんですか」と尋ねてきた。

また、監督署の担当者は「昨日A3組合員に確認したら、A3組合員は、『組合には入っていない』と説明していた」、「労働組合と紛争中であれば、民事紛争となるので、労働基準監督署としてはこれ以上介入できない」、「（監督署で話をするなら）組合との紛争が終結した旨の書面を出して欲しい」などと述べた。

- (エ) 社長は、組合からA3組合員との個人的な話合いを控えるよう言われていたにもかかわらず、A3組合員本人から連絡があったことに加え、監督署からも上記(ウ)のとおり言われたことから、A3組合員に対し、組合を通じて話をするのか、それとも組合を通さずに話をするのかを

はっきりさせようと考えた。そして、A 3 組合員が組合を通してではなく監督署を通した話し合いを希望するのであれば、紛争終結書面が必要であると考えた。

そこで、A 3 組合員の意思を確認するために 5 月 1 4 日付け文書を組合及び A 3 組合員に送付したものである。

エ A 3 組合員が 4 月 1 3 日付け通告書を会社に直接送付してきたこと自体、当時 A 3 組合員が組合を介さずに会社と交渉しようとしていたことを十分推認させる。そうであれば、A 3 組合員が組合ではなく監督署を通じて紛争を解決しようと考え、監督署に対して「組合には入っていない」と伝えたことは十分あり得る。

かかる話を監督署から聞いた社長が A 3 組合員の意思を確認するために 5 月 1 4 日付け文書を送ったとしても、何ら支配介入には当たらない。

オ 仮に、A 3 組合員において会社の要求が自己の意思に沿わず、組合を通した交渉を継続する意思があるのであれば、紛争終結書面の作成に応じなければよいだけのことである。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、平成 3 年 5 月 1 日に結成された個人加入方式の労働組合（いわゆる合同労組）であり、肩書地に事務所を置いている。初審結審（4 年 8 月 2 9 日）時点の組合員は 3 0 0 人である。

(2) 会社

会社は、平成17年3月16日に設立された飲食店を営む有限会社で、肩書地に本社を置いている。奈良県内で4店舗を営しており、初審結審時点の従業員は45人である。

(3) A3組合員

A3組合員は、平成25年6月1日、会社に入社し、B3店に配属され、入社2か月目から店長として勤務していた。

A3組合員は、会社を2年2月末に退職するに当たり、未払賃金等について解決すべく同年3月10日に組合に加入した。

(4) A2組合員

A2組合員は、平成31年4月1日、会社に入社し、B3店で就労していたが、2年8月末に会社を退職した。

A2組合員は、未払賃金についてA3組合員に相談したことを契機として同年7月7日に組合に加入した。

2 A3組合員に係る組合と会社のやり取り

- (1) 組合は、会社に対し、2年3月11日付け文書により、A3組合員が組合に加入したことを通知するとともに、要旨次のアのとおりA3組合員の退職に至る経過を述べ、問題の解決に向けて要旨次のイからエまでのとおり団体交渉を申し入れた。

ア A3組合員の退職に至る経過

- (ア) 2年1月7日頃、A3組合員は、会社のB3店のB4店長（以下「B4店長」という。）に同年2月末をもって退職する旨伝え、その後、退職日を同年3月末に変更する旨を伝えたものの、退職日の変更について社長に伝わっておらず行き違いが生じた。A3組合員は、やむなく同年2月末に退職した。

- (イ) 退職に当たり、A3組合員はB4店長に、残っている年

次有給休暇を取得してから辞めたいと伝えたが、B 4 店長は社長と相談した後、年次有給休暇はないと返答した。

- (ウ) A 3 組合員は、社長から、賞与は残業代の代わりであると説明を受けていたことから、社長に賞与の支払を請求したが、社長は 3 月まで社員でない者には出せないと返答した。

イ 解決のための要求事項

- (ア) 以上の解決金として、賞与として支払われるはずだった未払残業代及び年次有給休暇 40 日分相当額の支払を要求する。

- (イ) 退職事由を会社都合とする離職票の発行を要求する。

ウ A 3 組合員の勤務実態等を確認するため、次の資料の提示を求める。

- (ア) 就業規則

- (イ) 管理規程等

エ 団体交渉では、会社に労働契約の問題で不明な点を質問し、これまでの経過や事実関係を正確に把握した上で問題の解決を求める。

- (2) 会社は、組合に対し、2 年 3 月 19 日付け文書により、次の点で組合側の認識（上記(1)ア）と社長の認識には相違がある旨回答した。

ア A 3 組合員が、直接、社長に対して 2 年 3 月末までの在籍延長を要望したことはない。

イ 社長は、A 3 組合員から在職中に直接、年次有給休暇の取得請求をされたことはない。

ウ 会社に賞与の支給ルールを定めたものはない。

- (3) 会社は、組合及びA3組合員に対し、2年4月10日付け文書により、A3組合員の離職票については退職日を同年2月29日とし、退職事由をA3組合員の自己都合として発行する旨を通知した。

3 紛争終結書面の提出を求める5月14日付け文書の送付に至る経緯及びその後の会社と組合のやり取り

- (1) 組合及びA3組合員は、会社に対し、2年4月13日付け文書により、離職票の退職事由については労働行政に異議申立てを行う旨を通知するとともに、この件でA3組合員との個人的な話合いは控えるよう通知した。
- (2) A3組合員は、個人名で、会社に対し、4月13日付け通告書を送付し、①未払賃金等（賞与として支払われるはずだった未払残業代及び年次有給休暇40日分相当額）の支払を求めるとともに、②この件で行き違いが生じないように、就業規則、勤務記録、タイムカードの記録、雇用契約書、解雇通知書及び離職票の確定に関わる資料をA3組合員の自宅に送付するよう求め、送付できない場合はその理由を示すよう求めた。
- (3) 会社は、組合及びA3組合員に対し、2年4月22日付け文書により、要旨次のとおり質問し、当該質問につき組合から回答が得られなかった場合、本件について「和解終了したものとさせていただきます」と通知した。

組合の同月13日付け文書（上記(1)）には、A3組合員との個人的な話合いは控えるよう記載されている一方で、A3組合員の4月13日付け通告書（上記(2)）には、A3組合員の自宅に直接回答を送付するよう記載されている。両文書には矛盾があり困惑している。組合は、会社とA3組合員が直接連絡を取

るように方針を変更したのか。

- (4) 組合及びA3組合員は、会社に対し、2年4月22日付け文書により、要旨次のとおり回答するとともに、この件でA3組合員との個人的な話を控えるよう重ねて通知した。

A3組合員の4月13日付け通告書（上記(2)）による意思表示は、監督署の指導、助言によるものであるが、監督署は組合を通じて自主交渉が進められている間はその交渉を見守ることとなる。組合は既に団体交渉申入れをしており、会社が解決への姿勢を具体的に示すよう求める。会社からの回答がない場合には、行政手続を検討せざるを得ない。

- (5) 2年5月8日、監督署から会社へ、A3組合員のことで聞きたいことがあるとの電話があり、同日、社長は、監督署の担当者と面談し、会社は組合と紛争中であることを伝えた。
- (6) 会社は、組合及びA3組合員に対し、5月14日付け文書により、別紙のとおり紛争終結書面の提出を求めた。
- (7) 組合及びA3組合員は、会社に対し、2年5月15日付け文書により、要旨次のとおり5月14日付け文書に回答した。

団体交渉の日程も設定できておらず、何ら問題は解決されていないことから、紛争終結書面の提出はできない。組合は、監督署に5月14日付け文書を送付し問い合わせたが、そのような書面を求めた事実はないとのことであった。団体交渉を早急に開催するよう改めて求める。

- (8) 会社は、組合及びA3組合員に対し、2年5月19日付け文書により、会社が監督署に確認したところ、第三者（組合）に事実関係を開示することはないとの回答であったと伝えるとともに、監督署での手続を検討するよう依頼した。

(9) 組合及びA3組合員は、会社に対し、2年6月15日付け文書により、監督署の対応と労働組合とは別であり、団体交渉権が成立しているとして引き続き団体交渉を申し入れるとともに、A3組合員との個人的な話し合いは控えるよう申し入れた。

(10) 2年7月3日、組合は「A3組合員の雇用問題についての誠実な団体交渉」をあっせん事項として、奈良県労委にあっせんを申請した。

4 A2組合員の組合加入後の経緯

(1) 組合は、会社に対し、2年7月31日付け文書により、A2組合員が組合に加入したことを通知するとともに、要旨次のアのとおりA2組合員からの相談の経過を述べ、問題の解決に向けて、要旨次のイからエまでのとおり団体交渉を申し入れた。

ア A2組合員からの相談の経過

(ア) A2組合員は、2年の夏の賞与として6万円を支給されたが、その後の2年7月30日、社長とB3店の店長から、当該賞与は残業代として支払を受けたことに同意する旨の書類に確認印を押すよう求められた。

(イ) A2組合員は、退職届に印鑑を押すよう強要された。

(ウ) A2組合員は、長時間労働による疲労により医療機関で診察を受け、同月31日から休暇を取らざるを得ない状況になっている。

イ 解決のための要求事項

(ア) A2組合員の休暇の取得を申し入れる。

(イ) A2組合員の退職は強要されたものであるから2年8月末日付けの退職届は撤回する。

(ウ) A2組合員の残業代の計算根拠を具体的に示すよう求め

る。

ウ A2組合員の勤務実態等を確認するため、次の資料の提示を求める。

- (ア) 休暇届の様式
- (イ) 時間外・休日労働に関する協定書
- (ウ) 時間外労働の規定
- (エ) 年次有給休暇の規定
- (オ) 労働安全衛生に関する規程
- (カ) タイムカード
- (キ) 就業規則
- (ク) 管理規程等

エ 団体交渉では会社に質問し、これまでの経過や事実関係を正確に把握した上で問題の解決を求める。

- (2) 会社は、組合に対し、2年8月19日付け文書により、同年9月17日開催の奈良県労委におけるあっせん期日において、または期日終了後に団体交渉を行いたい旨を回答した。
 - (3) 2年8月19日、組合は「A2組合員の雇用問題についての誠実な団体交渉」を追加のあっせん事項として奈良県労委にあっせんを申請した。
 - (4) 組合は、会社に対し、2年8月26日付け文書により、同年9月17日に団体交渉を行うことを了承するとともに、A2組合員の労働時間の記録としてA2組合員の出勤及び退勤時刻を記載したカレンダー等の資料を添えて、要旨次のとおり要求した。
- ア A2組合員は退職せざるを得ない状況にあるため、同年8月末日付けで会社都合の退職とし、残業時間の確認及び未払

賃金額の遡及払を求める。

イ 長時間労働の実態等を把握するため、A 2 組合員の定期健康診断の実施記録、労働安全衛生上の管理方針を示す書類、賃金規定、勤務管理台帳及びタイムカードの提示を求める。

(5) 組合は、会社に対し、2 年 8 月 2 8 日付け文書により、団体交渉で効率的に協議するため、あらかじめ組合の要求に対する社長の見解を示すよう求めるとともに、両組合員の勤務管理台帳及び賃金支払記録を団体交渉までに提示するよう要求した。

(6) 会社は、組合に対し、2 年 9 月 1 0 日付け文書により、要旨次のとおり通知した。

ア A 3 組合員について

(ア) A 3 組合員は、B 2 店の店長であり、次のような事情から管理監督者に該当するため、A 3 組合員は残業代（の代わりである賞与）の請求権を有しない。

a A 3 組合員は、今後の運営について店長会議で提案し決定する権限を持っていた。また、B 2 店におけるクレームにも自己の裁量で対処していた。

b A 3 組合員は、自分自身で勤務時間を決めて出勤及び退勤していた。休憩の時間や回数にも制限はなかった。

c B 2 店のパート・アルバイトは、A 3 組合員が面接し、採否を決定していた。パート・アルバイトの時給も A 3 組合員が自己の判断で決定していた。

d B 2 店の社員のシフトや収支の管理も A 3 組合員が行っていた。

(イ) 年次有給休暇未取得分相当額の請求には法律上の根拠がないことから応じられない。

(ウ) A 3 組合員は、① 2 年 1 月 7 日頃、「2 月末で退職したい」と会社に退職を申し入れたこと、② 同年 3 月 1 日から次の勤務先で働くと言っていたこと、③ 健康保険証を同年 2 月 27 日に返却したことから、A 3 組合員の退職は同年 2 月末である。

イ A 2 組合員について

会社は、① 既に深夜割増賃金に係る固定残業手当として賞与の名目で月額 7 万円の残業代の支払をしていること、② A 2 組合員は午後 0 時から 12 時が勤務時間で、そのうち 3 時間が休憩時間であったこと、③ A 2 組合員が署名押印した出勤簿には残業時間が「無」と記載されていることから、未払残業代はないと考えている。

ウ 組合から提示を要求された資料について

就業規則及び時間外・休日労働に関する協定書は存在しない。タイムカードも残っていない。A 2 組合員については 2 年 4 月以降の出勤簿が存在するので提示する。

(7) その後、会社は A 2 組合員の 2 年 4 月以降の出勤簿を組合に送付した。

5 本件団交の経緯等

(1) 2 年 9 月 17 日、奈良県労委において第 1 回あっせん期日が開催され、その終了後、会社と組合との間で第 1 回団体交渉が行われた。

当該団体交渉には、会社側から社長、会社の代理人弁護士、組合側から A 1 委員長、両組合員らが出席し、組合が 2 年 3 月 11 日及び同年 7 月 31 日に申し入れた要求事項を議題として、要旨次のとおり交渉が行われた。

ア A 3 組合員について

(ア) 資料提示について

組合が、A 3 組合員の雇用契約書が提示されていないことを指摘したところ、会社は、口頭での契約であり、雇用契約書は存在しないと説明した。

(イ) 勤務実態等について

組合が、毎年 3 月に支給されていた A 3 組合員の賞与は残業代として支払われてきたものであると述べたところ、会社は、A 3 組合員は管理監督者であるから残業代は生じないと回答した。

その他、組合は、A 3 組合員が退職時に年次有給休暇を請求したが認められなかったこと等を説明した。

イ A 2 組合員について

(ア) 資料提示について

組合が、会社から送付された A 2 組合員の出勤簿は 2 年 4 月から同年 6 月までのものであるため、同年 3 月以前の出勤簿及びタイムカードはどうなっているのかと尋ねたところ、会社は、同月以前の出勤簿及びタイムカードはない、タイムカードについては出勤簿との整合性を確認した後に廃棄したと説明した。

出勤簿等の記録の保存義務について組合が質問すると、会社の代理人弁護士は、2 年間保存することになると述べ、社長は、2 年 3 月以前の出勤簿については「ない、探してもない」と回答した。

その他、会社は就業規則が存在しないことを説明した。

(なお、2 年 3 月 31 日以前に適用されていた労働基

準法第109条では「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。」とされており、2年4月1日以降に適用される労働基準法（2年3月31日法律第13号による改正後）第109条では「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。」とされているが、同法附則第143条第1項において「第109条の規定の適用については、当分の間、同条中『5年間』とあるのは、『3年間』とする。」とされている。）

(イ) 勤務実態等について

組合が、会社の提示したA2組合員の2年4月以降の出勤簿の押印も強要されたものであり、当該出勤簿の休憩時間は3時間となっているが、実際には休憩は1時間も取れてないと述べたところ、会社は、提示した出勤簿に書かれている休憩時間のとおりであり、それ以外に休憩時間を示す資料は残っていない、既に文書回答したとおり出勤簿の押印が強要されたものとは考えていないが、この点については店長に確認すると回答した。

その他、組合は、A2組合員が当初、夏の賞与として支給された金員について、後から残業代として支払を受けたことに同意する旨の書類にサインするよう求められ、サインをしなければ賞与を返せと言われたと述べた。

- (2) 組合は、会社に対し、2年9月24日付け文書により、要旨次のとおり組合の見解を述べ、資料等の提示を求めた。

ア A 3 組合員が管理監督者であり、残業代の請求権を有しないとの会社回答（上記 4 (6) ア(ア)）に関して

(ア) 雇用契約書も就業規則も存在していないにもかかわらず、残業代が発生しないと回答するのであれば、その回答の根拠を示すよう求める。

(イ) A 3 組合員は残業をしていないのか。また、店長の勤務実態はどうなっていたのか。店長の勤務管理台帳等の労働時間記録の提示を求める。

(ウ) 店長会議の運営に関する規定はどうなっているのか。店長の業務内容を示してもらいたい。クレームの対応、アルバイトの採否、時給の決定等、店長の権限に関する根拠や採用記録の提示を求める。

イ 年次有給休暇未取得分相当額の請求に法律上の根拠がないとの会社回答（上記 4 (6) ア(イ)）に関して

両組合員を含む全従業員の年次有給休暇取得の実態を示すよう求める。また、年次有給休暇の申請用紙があれば提示を求める。

ウ 就業規則や時間外・休日労働に関する協定書がないとの会社回答（上記 4 (6) ウ）に関して

残業を指示する根拠が不明である。A 2 組合員はカレンダー（上記 4 (4)）のみならず、写真で残業の実情を記録している。改めて A 2 組合員のタイムカードと勤務管理台帳の提示を求める。

エ 残業時間が「無」と記載されている出勤簿に A 2 組合員の署名押印があるとの会社回答（上記 4 (6) イ）に関して

押印しないと働けないと言われたから押印したものである。

両組合員以外の従業員にも同様の記録があるのであれば、かかる出勤簿を示してほしい。休憩時間についても、3時間休憩を取得していた実態があったというのであれば、その記録を示してほしい。深夜割増賃金に係る固定残業手当として、賞与の名目で残業代を支払ってきたのであれば、当該残業代の金額の根拠を提示するよう求める。

(3) 2年9月29日、会社は、組合に対し、A2組合員の同年分源泉徴収票、雇用保険の資格喪失確認通知書及び離職票等を送付した。

(4) 会社は、組合の2年9月24日付け文書（上記(2)）に対し、同年10月9日付け文書により、要旨次のとおり回答した。

ア A3組合員の残業代等について

(ア) A3組合員は管理監督者であるから残業代が生じない。

(イ) 店長の勤務管理台帳、勤務実態に関する記録は存在しない。

(ウ) 店長会議は月1回行われ、各店舗の売上げの報告、顧客からの要望に対する情報共有、経営戦略についての協議等を行う。店長の業務内容は当該店舗の運営全般である。収支の管理、クレーム対応のほか、アルバイトのシフト管理や人員補充も店長が行う。クレーム対応に関する規定は存在しない。

イ 年次有給休暇の申請用紙は決まっていない。

ウ 時間外・休日労働に関する協定書については改善しており、2か月前に協定届を監督署に提出した。タイムカードは第1回団体交渉で説明したとおり、出勤簿との整合性を確認した後に廃棄しており存在しない。A2組合員の2年3月以前の

出勤簿は社長が探したが見つかっていない。組合が提出したカレンダー（上記４（４））にはＡ２組合員の陳述書と同視できる程度の証拠力しかない。

エ　Ａ２組合員の出勤簿の押印について、会社がＡ２組合員に対して押印しなければ働けないと言ったことはない。両組合員以外の従業員についても同じ形式の出勤簿があるが、開示の必要性を認められない。休憩時間を特定する資料や固定残業代の金額を定める規定等は存在しない。

（５）　組合は、会社に対し、２年１０月１９日付け文書により、会社の同月９日付け文書（上記（４））には回答の根拠が示されていないとして、要旨以下の質問及び要求をし、次回団体交渉で回答の根拠となる資料を提示するよう求めた。

ア　Ａ３組合員が管理監督者、すなわち、労働基準法の適用が除外される身分であることを具体的に証明できる雇用契約書、規定などの資料はあるか。

イ　店長の勤務管理台帳がないとは、会社のどの店舗においても店長の勤務管理台帳はないということか。

ウ　Ｂ２店には、勤務管理台帳やタイムカードなど勤務実態を示すものはなかったということか、それとも、勤務管理台帳等は存在していたが、なくなったまたは社長が廃棄したということか。

エ　店長の業務内容、店舗の運営全般、収支の管理について、店長の権限等に関する規定を示すこと。規定がないのであれば、社長から指示されている内容等を具体的に示すこと。

オ　店長の責務、業務に関係することから、店長会議の記録を具体的に示すこと。

カ 賃金支払の記録は勤務記録に基づくはずであるから、勤務記録がないのであれば、A 3 組合員の賃金支払の記録を示すこと。

キ A 3 組合員が年次有給休暇を取得した実績はあるか。実績があれば、過去の記録を示すこと。

ク 監督署に提出した時間外・休日労働に関する協定届の写しを示すこと。

ケ 会社は、タイムカードは出勤簿との整合性を確認してから廃棄したと回答しているが、「なぜ、いつ、どこに廃棄したのか」を明らかにすること。

コ 会社は、タイムカードを廃棄したと説明した一方、探していると説明しているが、廃棄したのか、探しているのかどちらなのか。

サ 会社は、A 2 組合員の 2 年 3 月以前の出勤簿について、社長が探したが見つからないと回答しているが、廃棄したのか、廃棄していないので探しているのか、どちらなのか。

(6) 2 年 1 0 月 2 2 日、第 2 回団体交渉が行われた。

当該団体交渉には、会社側から社長、会社の代理人弁護士、組合側から A 1 委員長、両組合員らが出席し、第 1 回団体交渉に引き続き、要旨次のとおり交渉が行われた。

ア 会社は、組合の 2 年 1 0 月 1 9 日付け文書（上記(5)）に対して、次のように回答した。

(ア) 店長の権限に関する規定について、文書で表すことは難しく、無理である。規定等は作成していない。

(イ) 店長会議について、主催は店長であるから、社長は店長会議に出席しておらず、詳細は分からない。

(ウ) 賃金台帳はある。

(エ) 時間外・休日労働に関する協定届について、両組合員の退職後に監督署に提出したものであり、提示の必要性は認められない。

(オ) 上記(5)コ及びサについて、探しているのは出勤簿である。

イ 年次有給休暇の取得実績について、A3組合員が、年次有給休暇は認められず、これを取得したことがない旨を発言したところ、会社は、年次有給休暇はあったがA3組合員が取得していなかったと述べた。

ウ 組合が「会社には就業規則も、勤務記録もないというのは通らないのではないか」と指摘すると、会社は、客観的証拠がなく裁判所がどう判断するか分からない、資料が乏しく、A2組合員のサインがある出勤簿には残業時間は記録されていないと回答した。

エ 組合が組合員以外のタイムカードもあるはずであると指摘すると、会社は「労基に訴えられるなら仕方ない」、「なるようにしかならない」、組合の要求している資料で「ないものはない。仕方ないんじゃないか」と返答した。

(7) 組合は、会社に対し、2年11月24日付け文書により、雇用契約書がないこと等について、労働基準法が遵守できていない経営者の責任を問うとして、労働者に記録の一つ一つの提示及び説明を求めるのではなく、労務管理のために存在している書類・記録のすべてを経営者が示すよう求めた。

(8) 2年11月26日、第3回団体交渉が行われた。

(9) 組合は、会社に対し、2年12月28日付け文書により、次

のとおり要求及び質問をした。

ア 次の資料の提示を要求した。

(ア) A 3 組合員の勤務時間、賃金及び残業代の支払の記録

(イ) A 2 組合員の賃金台帳及び 2 年 3 月以前の出勤簿

(ウ) 従業員の年次有給休暇取得の記録

イ 次の要求及び質問をした。

(ア) タイムカードについて、なぜ廃棄したのか、誰が廃棄したのか、廃棄に至った事情が今もって明らかにされていない。会社は「ないものはない」と述べているが、労働時間を管理する責任は会社にあるのだから、会社の記録に基づいて組合の提出したカレンダー（上記 4 (4)）に反論すべきであって、「ないものはない」とする説明は無責任である。

(イ) 2 年 3 月以前の出勤簿について、A 2 組合員のものだけが見つからないのか、全従業員のものが不明なのか、事情を明らかにすべきであり、更に説明を求める。

(10) 3 年 1 月 1 9 日、第 4 回団体交渉が行われた。

(11) 組合は、会社に対し、3 年 2 月 2 4 日付け文書により、次のとおり組合の見解を述べ、資料等の提示を改めて求めた。

ア 両組合員の労働時間について、実際の勤務実態に基づいて認められるべきである。A 3 組合員の勤務実績及び A 2 組合員の元年 4 月からの出勤簿の提示を改めて求める。

イ 社長は A 2 組合員が毎日 3 時間の休憩を取っていたと述べたが、実際には 3 時間の休憩は取れていない。他の従業員の休憩の記録を提示してもらいたい。記録がないと根拠を示した説明ないし反論にならない。

ウ A 2 組合員について、労働時間記録がないならば未払残業代がないとする根拠が不明である。A 2 組合員の深夜割増賃金に係る賞与名目での残業代の支払について、支払金額の計算式や、深夜拘束時間及び残業時間を記載した勤務時間管理台帳を提示するよう改めて求める。

(12) 3 年 3 月 1 5 日、第 5 回団体交渉が開催された。

組合は、A 2 組合員の賃金台帳の提示を要求し、会社は開示すると述べた。

(13) 3 年 3 月 2 6 日、奈良県労委は組合及び会社に対してあっせんの打切りを通知した。

(14) 3 年 4 月 1 5 日、会社は組合に A 2 組合員の賃金台帳（元年及び 2 年の 2 年分）を送付した。

(15) 組合は、会社に対し、3 年 4 月 2 7 日付け文書により、長時間労働等に関して組合の主張の根拠を示すよう会社から求められたので、改めて関係資料を提出するとして、両組合員のメモや写真等の記録を提出した。

(16) 3 年 5 月 2 0 日、第 6 回団体交渉が行われた。当該団体交渉には、会社側から社長、会社の代理人弁護士、組合側から A 1 委員長、両組合員らが出席した。

会社は、タイムカードを廃棄した理由について、タイムカードと出勤簿が両方あると面倒であるから一つにしようと店長会議で決まったためであると説明した。

会社は、組合の要求について、主張の域を出ず新しい材料があれば組合から提出してほしい旨述べた。

6 救済申立て等

(1) 3 年 7 月 1 5 日、組合は奈良県労委に救済申立てをした。

(2) 3年8月26日、第7回団体交渉が行われた。

第4 当委員会の判断

1 争点1（会社は、本件団交において、組合の要求している資料を提示しなかったか、しなかった場合の本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合が会社に対して団体交渉事項として申し入れたのは、A3組合員について、前記第3の2(1)イの事項、A2組合員について、前記第3の4(1)イの事項である（以下、前記第3の2(1)イ及び同4(1)イを併せて「本件団交事項」という。）。本件団交事項は以下のとおりであり、これらの要求はいずれも両組合員の労働条件等に関する事項であって、会社において処分可能な事項であるから、義務的団交事項に該当する。

ア A3組合員の未払残業代及び年次有給休暇未取得分相当額の請求（前記第3の2(1)イ(ア)）

イ A3組合員の退職事由を会社都合とする離職票の発行（同(イ)）

ウ A2組合員の長時間労働を原因とする休暇の取得（同4(1)イ(ア)）

エ A2組合員の退職届の撤回（同(イ)）

オ A2組合員の残業代の計算根拠の開示（同(ウ)）

(2) 資料提示要求等

ア 組合は、会社に対し、次の資料及び記録に係る事項について団体交渉での提示や説明を求めたことが認められる（以下、次の(ア)から(エ)までを併せて「本件要求資料等」という。）。
(ア) 2年9月17日開催の第1回団体交渉において指摘及び

要求した次の資料（前記第3の5(1)）

- a A3組合員の雇用契約書（同ア(7)）
- b A2組合員の2年3月以前の出勤簿及びタイムカード（同イ(7)）

(イ) 2年10月19日付け文書において質問及び要求した次の事項（同(5)）

- a A3組合員が管理監督者である根拠となる雇用契約書や規定（同ア）
- b A3組合員の賃金支払の記録（同カ）
- c A3組合員の年次有給休暇取得記録（同キ）
- d タイムカードを廃棄した理由等（同ウ、ケ及びコ）
- e A2組合員の2年3月以前の出勤簿の存否（同サ）

(ウ) 2年10月22日開催の第2回団体交渉において要求した次の資料（同(6)）

- a 就業規則（同ウ）
- b 組合員以外のタイムカード（同エ）

(エ) 3年3月15日開催の第5回団体交渉において要求したA2組合員の賃金台帳（同(12)）

イ 組合が本件要求資料等を求めた経過は次のとおりと認められる。

(7) 2年9月17日開催の第1回団体交渉において要求した資料（上記ア(7)）

- a 組合が2年3月11日付け文書により、A3組合員の賞与として支払われるはずだった未払残業代の支払を要求したところ（前記第3の2(1)イ(7)）、会社は同年9月10日付け文書により、A3組合員が店長であり、店

長は管理監督者に該当するため残業代の請求には応じられないと回答した（同４（６）ア（ア））。そのため組合は、第１回団体交渉において、Ａ３組合員が管理監督者であることの根拠となる雇用契約書について提示されていないことを指摘した（同５（１）ア（ア））。

ｂ 組合が２年７月３１日付け文書により、Ａ２組合員について、長時間労働を原因とする休暇の取得を要求しており（前記第３の４（１）ア（ウ）及びイ（ア））、同年８月２６日付け文書により、当該長時間労働の実態等を把握するためにＡ２組合員の勤務管理台帳及びタイムカードの提示を求めたところ（同（４）イ）、会社は２年４月以降の出勤簿を提示してきたことから（同（７））、組合は第１回団体交渉において、Ａ２組合員の同年３月以前の出勤簿及びタイムカードを再度提示要求した（同５（１）イ（ア））。

（イ） ２年１０月１９日付け文書での質問及び要求資料（上記ア（イ））

ａ 上記（ア）ａのとおり、組合がＡ３組合員の賞与として支払われるはずだった未払残業代の支払を要求したところ、会社は、Ａ３組合員が店長であり、店長は管理監督者に該当するため残業代の請求には応じられないと回答した。そのため組合は、２年１０月１９日付け文書により、Ａ３組合員が管理監督者であることの根拠となる雇用契約書や規定について提示や説明を求めた（前記第３の５（５）ア）。

ｂ 組合は、Ａ３組合員について未払残業代の支払を要求

し（同2(1)イ(ア)）、A2組合員について長時間労働を原因とする休暇取得を要求していることから（同4(1)ア(ウ)及びイ(ア)）、2年9月24日付け文書で会社における勤務管理台帳等の労働時間記録を提示要求した（同5(2)ア(イ)、同ウ及びエ）。それに対し会社は、同年10月9日付け文書により、タイムカードは廃棄しており存在しないとか、出勤簿は見つからないなどと回答したことから（同(4)ア(イ)及びウ）、組合は同月19日付け文書により、タイムカードを廃棄した理由及び出勤簿の存否について質問した（同(5)ウ、ケ、コ及びサ）。

c 上記bのとおり、組合は会社における勤務管理台帳等の労働時間記録を提示要求したが、会社はタイムカードは存在しないなどと回答した。そのため組合は、2年10月19日付け文書により、賃金支払の記録は勤務記録に基づくはずであるとしてA3組合員の賃金支払の記録を提示するよう要求した（同カ）。

d 組合は2年3月11日付け文書により、A3組合員の年次有給休暇未取得分相当額の請求をしているため（同2(1)イ(ア)）、同年10月19日付け文書により、A3組合員の年次有給休暇取得実績を提示するよう要求した（同5(5)キ）。

(ウ) 2年10月22日開催の第2回団体交渉において要求した資料（上記ア(ウ)）

a 組合は上記(イ)aのとおりA3組合員が管理監督者であることの根拠となる雇用契約書や規定について提示や説明を求め、上記(イ)bのとおり勤務管理台帳等の労働時間

記録を提示要求したが、会社がこれらの文書は存在しない旨回答した（前記第3の5(4)ア(イ)及びウ並びに同(6)ア(ア)）。そのため組合は、第2回団体交渉において「会社には就業規則も、勤務記録もないというのは通らないのではないか」と指摘した（同(6)ウ）。

b 組合は上記(ア)bのとおりA2組合員のタイムカードの提示を求めたが、会社は、タイムカードは存在しないと回答した。このため組合は、第2回団体交渉において、組合員以外のタイムカードもあるはずであると指摘した（同(6)エ）。

(エ) 3年3月15日開催の第5回団体交渉において要求したA2組合員の賃金台帳（上記ア(エ)）

組合は上記(イ)bのとおり、タイムカード等の提示を求めたが、会社がこれらの文書は存在しないと回答したことから、第5回団体交渉においてA2組合員の賃金台帳の提示を求めた（前記第3の5(12)）。

ウ 本件要求資料等は、以上の組合が要求した経緯から次のとおり大別することができる。

(ア) A3組合員の年次有給休暇取得に関する記録（上記ア(イ)c）

(イ) A3組合員が管理監督者であることの根拠となる書類

① A3組合員が管理監督者である根拠となる雇用契約書や規定（同(ア)a及び(イ)a）

② 就業規則（同(ウ)a）

(ウ) 両組合員の労働時間に関する書類等

① A2組合員の2年3月以前の出勤簿及びタイムカード

(同(ア) b)

- ② A 3 組合員の賃金支払の記録 (同(イ) b)
- ③ タイムカードを廃棄した理由等 (同 d)
- ④ A 2 組合員の 2 年 3 月以前の出勤簿の存否 (同 e)
- ⑤ 組合員以外のタイムカード (同(ウ) b)
- ⑥ A 2 組合員の賃金台帳 (同(エ))

(3) ア 本件要求資料等は、上記のとおり、それぞれ上記(1)アからオの本件団交事項との関連性を有するものであるから、会社は、本件要求資料等について団体交渉に必要な範囲でこれを提示し、提示できない場合にはその理由を具体的に説明し、また、組合から会社の回答に対して更なる説明を求められた場合には誠意をもってこれに対応するなどして、誠実に対応する必要がある。

本件要求資料等のうち会社が組合に対して提示した資料は、第 5 回団体交渉における組合の要求に応じて当該交渉後に提示した A 2 組合員の賃金台帳であり（前記第 3 の 5 (12) 及び (14)）、これら以外の資料について会社は組合に提示することはなかった。なお、A 2 組合員の 2 年 4 月以降の出勤簿は第 1 回団体交渉の前に提示されている（同 4 (7)）。

もっとも、資料の作成又は保存を行っていなかったことが労働基準法違反に該当するか否かは格別、団体交渉において組合から提示を求められた資料が作成又は保存されていなかったという状況の下においては、資料の不提示そのものをもって直ちに不誠実な対応とまでいうことはできない。

この点について、組合は、本件要求資料等のうち、組合に提示されなかった資料について、会社は資料を提示できない

理由を具体的に示さず、「そんなものはない」などと繰り返すのみで、解決に向けての協議を回避しようとしたと主張し（前記第2の1(1)）、会社は、資料が不存在又は廃棄に至った事情についての説明を何度も行っており、会社としてはこれ以上の説明のしようがない旨主張する（同(2)）。

イ そこで、本件要求資料等のうち、組合に提示されなかった資料について、会社は、提示できない理由を具体的に説明し、また、組合から会社の回答に対して更なる説明を求められた場合には誠意をもってこれに対応するなどして、誠実に対応したか否かを検討する。

(ア) A3組合員の年次有給休暇取得に関する記録について（上記(2)ウ(ア)）

組合が2年10月19日付け文書により、A3組合員の年次有給休暇取得実績を提示するよう求めたのに対し（前記第3の5(5)キ）、会社はその後に開かれた第2回団体交渉において、年次有給休暇はあったがA3組合員が取得していなかったと述べた（同(6)イ）。

この会社の回答に対して組合は、団体交渉における更なる説明を求めたとは認められず、その後、2年12月28日付け文書で従業員の年次有給休暇取得の記録を求めたにすぎないから（同(9)ア(ウ)）、A3組合員の年次有給休暇取得に関する記録に係る会社の回答が不誠実な対応であったとまでは認められない。

(イ) A3組合員が管理監督者であることの根拠となる書類について（上記(2)ウ(イ)）

組合が2年3月11日付け文書により、A3組合員の

賞与として支払われるはずだった未払残業代の支払を要求したところ（前記第3の2(1)イ(ア)）、会社は同年9月10日付け文書により、A3組合員が店長であり、次のような事情から管理監督者に該当するため残業代の請求には応じられないと回答した（同4(6)ア(ア)）。

- a A3組合員は、今後の運営について店長会議で提案し決定する権限を持っていた。また、B2店におけるクレームにも自己の裁量で対処していた。
- b A3組合員は、自分自身で勤務時間を決めて出勤及び退勤していた。休憩の時間や回数にも制限はなかった。
- c B2店のパート・アルバイトは、A3組合員が面接し、採否を決定していた。パート・アルバイトの時給もA3組合員が自己の判断で決定していた。
- d B2店の社員のシフトや収支の管理もA3組合員が行っていた。

また、その後に開かれた第1回団体交渉において、組合がA3組合員の賞与は残業代として支払われてきたものであると述べると、会社は、A3組合員は管理監督者であるから残業代は生じないと回答した（同5(1)ア(イ)）。

A3組合員の雇用契約書について、会社は、第1回団体交渉において、雇用契約書が提示されていないとの組合の指摘に対して、口頭での契約であり、雇用契約書は存在しないと説明しており（同(ア)）、就業規則についても存在しないことを説明した（同イ(ア)）。

以上から、会社は、A3組合員が管理監督者であると

する根拠として、A3組合員が会社の今後の運営について店長会議で提案し決定する権限を持っていたこと等の理由を挙げて一定程度の説明を行ったことに加え、組合からの雇用契約書及び就業規則の提示要求に対して、口頭での契約であったことやこれらの文書が存在しないことを説明しており、A3組合員自身も会社と従業員が雇用契約書や就業規則、会社内のルールに係る文書を交わしたことはなく、口頭での説明、やり取りがあっただけであると述べていることからすれば、このような会社の対応が不誠実であるとは認められない。

なお、組合は、第1回団体交渉後の2年10月19日付け文書でA3組合員が管理監督者であることの根拠となる雇用契約書や規定の提示を求め（同(5)ア）、会社は、第2回団体交渉において店長の権限に関する規定等はないと答えたものの、雇用契約書の提示要求に対して回答していないが（同(6)）、上記のとおり既に会社は雇用契約書及び就業規則が存在しないことについて説明をしていることに加え、A3組合員が管理監督者であることの会社の認識について一定程度説明を行ったことが認められることから、そのことのみをもって会社の対応が不誠実であるとは認め難い。

(ウ) 両組合員の労働時間に関する書類等について（上記(2)ウ(ウ)）

a タイムカードについて

会社がA2組合員の2年4月以降の出勤簿を組合に提示したこと（前記第3の4(7)）を受けて、第1回団

体交渉において、組合から同年３月以前の出勤簿及びタイムカードはどうなっているのかと尋ねられ、会社は、これらの資料はない、タイムカードについては出勤簿との整合性を確認した後に廃棄したと説明し（同５（１）イ（ア））、次いで、第６回団体交渉において、タイムカードを廃棄した理由について、タイムカードと出勤簿が両方あると面倒であるから一つにするよう店長会議で決まったためであると説明した（同（１６））。

しかし、タイムカードについて、会社が出勤簿との整合性を確認した後に廃棄したことを説明した第１回団体交渉の後に、組合は、２年９月２４日付け文書でＡ２組合員のタイムカード等の提示を求め（同（２）ウ）、次いで同年１０月１９日付け文書でタイムカードを「なぜ、いつ、どこに廃棄したのか」を次回団体交渉（第２回団体交渉）で回答するよう更なる説明を求めたことに加え（同（５）ケ）、第２回団体交渉において「組合員以外のタイムカードもあるはずである」と指摘したにもかかわらず、会社は「労基に訴えられるなら仕方ない」、「なるようにしかならない」、組合の要求している資料で「ないものはない。仕方ないんじゃないか」と返答するのみで、上記の第６回団体交渉における説明を行うまで廃棄に至った具体的な状況を説明することはなかった（同（６）エ）。

この点、会社は、出勤簿とタイムカードを照らし合わせて精査し、相違がなければタイムカードは廃棄することが店長会議によって決まったと団体交渉において

何度も説明した旨主張する（前記第2の1(2)イ(エ)）。確かに上記のとおり、第6回団体交渉において会社は「店長会議において、タイムカードと出勤簿が両方あると面倒であるから一つにすることが決定されたため、廃棄した」旨を説明するなど、一定程度の説明を行ったことが認められ、第6回団体交渉における会社の対応は不誠実とまではいえない。しかし、組合は会社は、タイムカードを「なぜ、いつ、どこに廃棄したのか」を第2回団体交渉において回答するよう求めたところ、上記のとおり会社は、第6回団体交渉に至るまで廃棄に至った具体的な状況を説明することはなかったのであるから、組合からのタイムカードの提示要求に対する第2回から第5回団体交渉における会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ない。

b A2組合員の2年3月以前の出勤簿について

(a) 組合は、前記aのとおり、第1回団体交渉においてA2組合員の2年3月以前の出勤簿の提示を求めたが、会社は「ない、探してもない」と回答し（前記第3の5(1)イ(ア)）、同年10月9日付け文書でA2組合員の同年3月以前の出勤簿について、社長が探したが見つからないと回答し（同(4)ウ）、その後の第2回団体交渉において組合の同年10月19日付け文書への回答として、同年3月以前の出勤簿を探していると返答した（同(6)ア(オ)）。

しかし、その後、当該出勤簿を探した結果につい

て会社が回答したとは認められない。すなわち、その後も組合は、第3回団体交渉が行われた後の同年12月28日付け文書で、同年3月以前の出勤簿について、A2組合員のものだけが見つからないのか、全従業員のもの不明なのか事情を明らかにすべきであり、更に説明を求めると申し入れ（同(9)イ(イ)）、第4回団体交渉が行われた後の3年2月24日付け文書においても組合は、A2組合員の元年4月からの出勤簿の提示を改めて求めるなど（同(11)ア）、A2組合員の2年3月以前の出勤簿の存否について追及している一方で、会社はそれらの組合の要求に対して何らかの回答をしたとは認められず、誠意をもって対応したとはいえない。

以上のことからすると、組合からのA2組合員の同月以前の出勤簿の提示要求に対する第3回から第6回までの団体交渉における会社の対応は、不誠実であったと認められる。

- (b) これに対し、会社は、上記出勤簿について、監督署に持参した後に決算箱にしまい忘れた可能性があり、2年3月決算の決算箱以外の場所も探したが見つかっておらず、団体交渉においてその経過を説明したと主張し（前記第2の1(2)イ(オ)）、社長はA2組合員の2年3月以前の出勤簿について、決算箱を探したが見当たらず、紛失したことを団体交渉において組合に説明した旨供述する。

しかし、上記供述を裏付ける客観的な証拠はない

上、上記(a)のとおり組合は、A 2 組合員の 2 年 3 月以前の出勤簿の存否について繰り返し追及していることからすると、社長の上記供述を直ちに採用することはできない。

仮に、社長の上記供述を採用できるとしても、監督署に持参した後に決算箱にしまい忘れた可能性があるなどといった経過を説明したとまでは認められない。

したがって、会社の上記主張は理由がない。

c A 3 組合員の賃金支払の記録及び A 2 組合員の賃金台帳について

- (a) A 3 組合員の未払残業代の支払を要求していた組合は、2 年 1 0 月 1 9 日付け文書により、同組合員の勤務実態を示すタイムカード等の記録がないのであれば、同組合員の賃金支払の記録を提示するよう求めた（前記第 3 の 2 (1) イ(ア)、5 (1) ア、(5) ウ及びカ）。これに対し、会社は、第 2 回団体交渉において、賃金台帳はあると答えたものの（同(6) ア(ウ)）、第 3 回団体交渉でもこれを提示せず、組合から第 3 回団体交渉後の 2 年 1 2 月 2 8 日付け文書により、A 3 組合員の賃金及び残業代の支払記録の提示を求められ（同(9) ア(ア)）、更には第 4 回団体交渉後の 3 年 2 月 2 4 日付け文書により同組合員の勤務実績を提示するよう求められたにもかかわらず（同(11) ア）、組合に対して同組合員の賃金台帳を提示せず、その理由を説明した形跡もない。

以上のことからすると、組合からのA3組合員の賃金支払の記録の提示要求に対する第3回から第6回までの団体交渉における会社の対応は、不誠実であったと認められる。

(b) A2組合員の賃金台帳は、前記アのとおり、第5回団体交渉における組合からの要求を受けて同交渉後に会社から提示されているから、会社の対応が不誠実であるとはいえない。

(4) 以上のとおり、会社は、組合からのタイムカードの提示要求に係る第2回から第5回までの団体交渉及びA2組合員の2年3月以前の出勤簿の提示要求に係る第3回から第6回までの団体交渉において、これらの資料を提示できない理由を具体的に説明したとは認められず、組合から会社の回答に対して更なる説明を求められた場合にも誠意をもってこれに対応するなどしたとも認められない。また、会社は、組合からのA3組合員の賃金支払の記録の提示要求に係る第3回から第6回までの団体交渉において、上記資料（賃金台帳）を提示せず、その理由を説明したとも認められない。したがって、組合のタイムカードの提示要求に係る第2回から第5回までの団体交渉並びにA2組合員の2年3月以前の出勤簿及びA3組合員の賃金支払の記録の提示要求に係る第3回から第6回までの団体交渉における会社の不誠実な対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 争点2（会社が組合に対して紛争終結書面の提出を求めたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか）について

会社が組合に対して紛争終結書面の提出を求めた5月14日付け

文書の送付行為は、組合が奈良県労委に救済申立てをした３年７月１５日から１年より前に行われたものである（前記第３の３(６)及び同６(１)）。

組合は、会社の団体交渉やあっせんの場合での姿勢を理由に、会社が組合に対して紛争終結書面の提出を求めた行為は労組法第２７条第２項の「継続する行為」に該当する旨主張する（前記第２の２(１)ウ）。しかし、５月１４日付け文書の送付行為は一個の行為として完結しているから、紛争終結書面の提出を求めた行為もこれにより完結しており、また、会社が５月１４日付け文書を送付した後のあっせんや団体交渉において紛争終結書面の提出を組合に求めたと認めるに足りる証拠はないから、会社が５月１４日付け文書で紛争終結書面の提出を求めた行為は、同項の「継続する行為」には該当しない。

したがって、会社が組合に対して紛争終結書面の提出を求めたことに係る本件救済申立ては、労組法第２７条第２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。

３ 救済方法

上記１のとおり、組合からのタイムカードの提示要求に係る第２回から第５回団体交渉並びにＡ２組合員の２年３月以前の出勤簿及びＡ３組合員の賃金支払の記録の提示要求に係る第３回から第６回までの団体交渉における会社の不誠実な対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に該当する。

組合からのタイムカードの提示要求については、上記１(３)イ(ウ)ａのとおり、第６回団体交渉において、会社は一定程度の説明を行ったものと認められるから、団体交渉における説明を命ずる必要までは認められない。

また、組合からの A 2 組合員の 2 年 3 月以前の出勤簿の提示要求について、前記第 2 の 1 (2) イ (㍉) のとおり、会社は、本件審査の過程において、当該出勤簿が存在しない理由について明らかにしたことが認められることなど、本件に現れた一切の事情を勘案すれば、団体交渉における説明を命ずる必要までは認められない。

さらに、組合からの A 3 組合員の賃金支払の記録の提示要求について、上記 1 (3) イ (㍉) c のとおり、会社はこれに応じていないものの、同組合員の賃金台帳はあると答えており、A 2 組合員の賃金台帳については、組合の要求に応じてこれを組合に対して提示していること（前記第 3 の 5 (12) 及び (14)）からすれば、改めて団体交渉において A 3 組合員の賃金台帳を提示すること等を命ずるまでもなく、組合からの A 3 組合員の賃金支払の記録の提示要求に対する会社の団体交渉での対応は、当委員会において不当労働行為に当たると認定されたこと等を内容とする文書の交付を命ずれば、会社において任意に同組合員の賃金台帳を組合に提示することが期待できる。

以上から、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為から正常な集团的労使関係の秩序を回復、確保するためには、主文第 2 項記載の文書の交付を命ずるのが相当である。

4 結論

以上によれば、会社に対し主文の命令を発すべきであるが、これと一部異なる初審命令はその限度で相当でないから、初審命令主文第 1 項から第 3 項までを本命令の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 33 条、第 55 条及び第 56 条を適用して、主文のとおり命令する。

令和 6 年 1 0 月 2 日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩

(別紙省略)