

## 命 令 書

再 審 査 申 立 人 Y会社

再 審 査 被 申 立 人 X 1組合

同

X 2組合員

上記当事者間の中労委令和3年（不再）第32号事件（初審岡山県労委令和2年（不）第1号事件）について、当委員会は、令和7年2月3日第325回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員深道祐子、同原恵美、同安西明子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。

### 理 由

第1 事案の概要等

## 1 事案の概要

- (1) パチンコ店に併設された、Y会社（以下「会社」という。）が運営する特殊景品買取所（以下「買取所」という。）で勤務していたX 2組合員は、買取所の閉鎖を契機として会社が行った労働条件の見直しの提案に合意せず、X 1組合（以下「組合」という。）に加入した（以下、組合とX 2組合員を併せて「組合ら」ということがある。）。
- (2) 本件は、①平成28年5月16日にX 2組合員の勤務場所である買取所が閉鎖された以降、会社がX 2組合員を就労させなかつたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為に、②令和元年10月3日、同月21日、同月29日、同年11月12日、同月18日、同月27日及び同年12月12日に組合が申し入れたX 2組合員の就労等に関する団体交渉（以下「団交」といい、これら7回の団交申入れを総称して「本件団交申入れ」という。）に会社が応じなかつたことが労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に該当するとして、令和2年4月8日、組合らが、岡山県労働委員会（以下「岡山県労委」という。）に救済申立て（以下「本件初審申立て」という。）をした事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) X 2組合員を当面午前9時から午後3時まで月15日以上就労させること
- (2) X 2組合員が就労していなかつた期間に対する休業手当及び社会保険未加入による損害補償の支払
- (3) 誠実団交応諾
- (4) 文書の掲示

## 3 初審命令の要旨

岡山県労委は、令和3年7月29日付けで、会社が本件団交申入れに応

じなかつたことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、団交応諾及び文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却することを決定し、同年8月20日に命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、令和3年9月1日、初審命令の認容部分を不服として当委員会に再審査を申し立てた。

なお、組合らは当委員会に再審査を申し立てていないことから、上記1(2)の①は本件再審査の対象とはならない。

#### 5 本件の争点

- (1) 本件団交申入れに会社が応じなかつたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 上記(1)が不当労働行為に該当する場合、救済の利益は認められるか。

### 第2 当事者の主張の要旨

#### 1 争点1（本件団交申入れに会社が応じなかつたことは、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) 会社の主張

ア 令和元年10月3日開催の団交（後記第3の5(2)、以下「元. 10. 3団交」という。）の席上、組合からは、会社の発言を遮る言動が多々あったほか、「一方的な決めつけやめなさいよ」、「黙りなさい、あなた」、「やめなさいよ」といったおよそ話合いの場において不適切と思われる多数の言動があり、さらに、組合は、会社が言ってもいないについて、言った、根拠を示せなどと迫るなど、執拗に糾弾するとともに、机又は机上の記録を叩くなどの有形力の行使をした。

これら一連の言動については身の危険を感じたほどのものであり、

特に、机を叩いて威嚇した行為は、労組法が禁ずる暴力の行使であつて、仮に組合の当該行為が会社の対応に問題があつてなされたものだとしても、許されるものではない。このような不適切な言動をし、物理的有形力の行使にまで及ぶ相手との間で話し合いをすること自体、困難であったといわざるを得ない。

したがつて、会社として話し合いの必要性は認識していたものの、会社と組合らのみで実施される団交という形式では話し合いとして成立し得ないと判断し、元. 10. 3団交以降の本件団交申入れには応じることができなかつたのであって、これは組合からの暴力行為等を避けるためであり、正当な理由があつたものである。

初審命令は、有形力の行使の存在自体は認めているが、当該有形力の行使があつても話し合いに具体的な支障は生じないと結論付けており、明らかに経験則に反しており、誤った判断である。

イ X2組合員は、元. 10. 3団交の前から、実質的な勤務条件を協議しても、勤務時間や勤務場所について意に沿わない点があるとして就労しない旨表明していた。働く意思があるのなら一度でも勤務に来て欲しいと伝えるも、平成28年5月の買取所閉鎖以降、一度も勤務をせず、会社が求める書類を一部提出しなかつた。

会社には、買取所で勤務する者（以下、会社との契約形態にかかわらず「従業員」という。）の労働条件に関する程度の裁量があり、従業員の意に沿わない点が全くない条件を整えなければならないということはあり得ないにもかかわらず、組合らは会社が受け入れられない1日14時間勤務を執拗に要求し続けてきたことから、会社は、X2組合員に会社で勤務する意思があるのか疑念を抱いた。

このように、就労の意思に疑問がある以上、当該意思を確認してからでなければ労働条件について話し合いの場を設ける意味も乏しく、た

だ闇雲に団交申入れに応じることはできない。よって、会社の団交拒否には正当な理由があったというべきである。

ウ また、上記アのとおり、会社は、当事者間のみでの団交の開催は事実上困難であると考えたが、そのような状況下でも話し合いを試みようとし、岡山県労委にあっせんを申請した。これは会社にとって話し合いを継続する最大限の努力をした結果であり、この点は斟酌されるべき事情である。

そして、令和2年1月29日、組合らと会社は、岡山県労委のあっせん期日において、X2組合員の労働条件について岡山県労委を介して十分に交渉をした。結果的には、勤務時間の点で合意ができず不調となつたが、これにより実質的な団交は行われたといえる。

さらに、あっせん終了後、組合から団交申入れは一度もなく、何らの連絡もないまま、本件初審申立てに至っている。

あっせんの場が団交と同じものではないことは会社も理解しているが、団交の目的たる話し合いそのものは果たされているのであり、会社は団交に応じたと評価すべきである。

## (2) 組合らの主張

ア 元. 10. 3団交において、組合がした「やめなさい」、「黙りなさい」等の言動については、X2組合員が就労の意思を示し、会社がそれを確認したにもかかわらず、会社の代理人弁護士が、具体的な事実や根拠を示さずそれを否定するような不誠実な発言をしたので、その発言をやめるように述べたものである。誠実な交渉を進める上で必要なことだったのであり、何ら不適切な言動ではない。

そして、組合は、会社に対し、X2組合員の就労の意思を否定する根拠を求めたところ、会社は、裁判が全てであるなどと述べ、根拠の提示を回避しようとしたので、持参していた判決書を指し示して、そ

の説明を求めたものである。会社は、机又は机上の記録を叩くなど有形力の行使があったと主張するが、そのような事実はない。

初審命令は、社会通念上その後の交渉が困難であるという程度の具体的な支障が生じる状況であったとはい難いと判断しており、暴力行為の存在は初審命令でも認められていない。会社の主張は失当である。

イ 元. 10. 3 団交において、就労の意思について尋ねられたX2組合員は、就労の意思はある旨回答し、会社は、当該発言について確認したにもかかわらず、それを否定する発言をした。これに対し組合が、その根拠を求めたところ、会社はその説明を拒否し、団交を打ち切ったのである。これは、具体的な根拠の提示ができなくなったために、誠実な回答を拒否する目的で団交を打ち切ったと評価できるものである。

ウ また、会社は、あっせんに対応したことで団交に応じたと主張するが、岡山県労委で行われたあっせんは、会社及び組合に対して、それぞれ個別に聴取が行われただけであり、立会団交として行われたものではないし、そもそも、あっせん等の第三者介入を前提とする話し合いの場が団交に代わるものではない。会社の主張は失当である。

## 2 争点2（本件団交申入れに会社が応じなかったことが不当労働行為に該当する場合、救済の利益は認められるか）

### （1）会社の主張

ア 組合は、初審命令交付後、会社が説明義務を果たしておらず、誠実に団交を行っていないので、未だ救済の必要性があると主張するが、会社は、組合からの要求に応じて、本件団交申入れの議題について初審命令交付後に7回の団交を行っている。組合による一連の質問、要求等については、会社は、答えられることは書面で答えているほか、それぞれの団交の場で答えられることには答えている。そうすると、

もはや団交応諾命令によって実現されなければならないことは残つていない。

イ また、会社は団交に当たって事前にX 2組合員のシフト表の案を數種類作成して組合らに交付している。組合は会社がX 2組合員に1日6時間勤務を提案していることについて差別であると主張するが、X 2組合員が未払賃金を請求した民事訴訟（後記第3の4、以下「別件民事訴訟」という。）の判決からしても、1日6時間勤務を提案することは法的に問題がない。会社は、組合らに対してその都度歩み寄り、組合らの希望を可能な限り取り入れた提案を行ってきたのである。

ウ 初審命令において命じられた文書手交は、会社が団交に応じなければならぬということについて間接的に強要させるものであって、団交応諾命令の実効性を確保するための一手段であると位置付けられる。そのため、初審命令交付後に団交が実現しているのであれば、改めて団交応諾を命じる実益は乏しく、よって、文書手交についても、それを命じる実益は失われることになる。本件において、初審命令交付後に、組合らからの要請に応じて7回に及び団交を実施してきたのであるから、既に文書手交を命じる必要性はない。

エ 以上のとおり、仮に、争点1について会社の対応が不当労働行為であると判断されたとしても、初審命令交付後、会社は誠実に団交に応じており、既に救済の利益が失われていることから、初審命令は取り消されるべきである。

## （2）組合らの主張

ア 会社は初審命令交付後団交に応じてきたが、組合がX 2組合員の就労の意思の確認を求めたことに対し、会社は、X 2組合員の言葉は聞いた、話を前に進めたいとして就労の意思の確認を拒んだ。

イ また、組合らが、X 2組合員の勤務に関し、1日6時間を超える勤

務時間を要求したにもかかわらず、会社は、勤務時間が 1 日 6 時間を超える場合には、労働基準法により休憩時間を与えなければならず、以前、X 2 組合員から別件民事訴訟を提起された経緯に鑑み、1 日 6 時間を超える勤務は提案できないと回答し続けた。そして会社は、夜勤が多数あるシフトを提案し、かつ、業務委託契約からパート契約に移行するだけなのに試用期間を設けてきた。これらの取扱いは、不利益かつ差別的な取扱いであり、不誠実な交渉態度である。

ウ さらに、会社は、買取所の営業開始時間が午前 9 時から午前 10 時に変更となったことに伴う勤務時間及び休憩時間の変更状況に関する資料並びに組合が希望する岡山市内の買取所に関する資料等を提示せず、従業員が複数名従事している買取所名及び時間帯を示すことも拒否するなど、資料を適切に提示しなかった。

エ 加えて、組合は、口頭での双方の意思表示の受け取り方について相違があることから、団交中に協議の一つ一つを書面にしてファクシミリで送付し、同書面の回答を受けてから議題を協議すると述べたところ、会社は、それでは交渉できないとして団交を終了し、団交の議事録の確認を拒否した。

オ このように、会社は、初審命令交付後も誠実交渉義務に反する行為を続けている。したがって、初審命令を維持し、誠実交渉を履行させることが必要であるから、救済の利益は未だ存在する。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 会社

会社は、昭和 54 年 12 月に設立され、肩書地に所在し、装身具、洋品雑貨及び日用雑貨の売買を目的とする有限会社であり、岡山市及び倉

敷市等でパチンコ店に併設されている買取所を運営している。本件初審申立時の従業員は111名であり、買取所で業務に従事する者の契約形態としては、パート契約を締結している者と業務委託契約を締結している者がいる。

## (2) 組合ら

### ア 組合

組合は、昭和57年3月に結成された、いわゆる合同労組であり、主たる事務所を肩書地に置き、岡山県労働組合会議に加入している。本件初審申立時の組合員は66名である。

### イ X2組合員

X2組合員は、平成28年7月5日に組合に加入した組合員である。平成4年頃から会社の買取所で勤務を開始したが、勤務していた買取所が平成28年5月16日に閉鎖された以降は就労していない。なお、令和3年1月現在の年齢は75歳である。

## 2 パートタイマーに関する規則、求人募集等について

### (1) 平成24年11月1日に施行された会社のパートタイマー就業規則には次のように定められている。なお、文中の「就業」は「終業」の誤りである。

「(勤務時間)

第13条 パートタイマーの始業時刻及び終業時刻は、1日の労働時間が8時間、1週間が40時間の範囲内で、採用の際に本人と話し合いのうえ個別に決定し、労働契約書に記載する。

2 原則的な始業及び就業時刻は次のとおりとし、前項の範囲で個別に決定し、労働契約に記載する。

始業時間	終業時間	休憩時間
9：00	17：00	労働時間の途中45分
17：00	23：00	

3 会社は、業務の都合によりあらかじめ通知の上勤務時間を変更し、若しくは短縮又は延長することがある。

4 パートタイマーが希望するときは、第1項の勤務時間の変更を認めることがある。ただし、この場合あらかじめ総務部長の承認を得なければならない。

(休憩時間)

第14条 休憩時間は、個別に定める所定の労働時間に基づいて決定する。ただし、会社は1日の所定労働時間が6時間以下の場合で本人が希望したときは、休憩時間を与えないことができる。」

(2) 会社は、令和元年9月23日から同年10月6日までの間、インターネットの求人情報サイトに、週3日以上、1日6時間以上、昼の部は午前9時から午後5時(休憩1時間)、夜の部は午後5時から午後11時の時間帯での勤務(多少の前後は要相談)との内容で、アルバイト及びパートタイマーの求人情報を掲載した。

なお、会社は、実際には、採用の際、昼の部や夜の部に關係なく午前9時から午後11時の間で個別に勤務時間を決定していた。

3 X2組合員の勤務開始から買取所閉鎖による労働条件の交渉経緯

(1) 平成4年頃、X2組合員は、買取所で、午前9時から午後11時まで、1日14時間の景品買取業務を開始し、会社はこれに対する対価として

月額30万円を支払ってきた。平成7年5月30日には、X2組合員と会社との間で新たに業務委託契約書が交わされたが、会社は、対価の額は変更せず、月額30万円を支払い続けた。

(2) 平成23年頃から、会社は、労働基準監督署の指導に基づき買取所に勤務する者との契約の見直しを順次進めた。X2組合員に対しても、時期は不明であるが、時給800円、1日14時間勤務として計算した額を支払うようになった。

(3) 平成28年5月16日、X2組合員が勤務していた買取所が閉鎖され、これを契機に、同月18日、同年6月15日及び同月24日の3回、会社とX2組合員が、X2組合員の労働条件について協議した。

同協議において、会社は、業務委託契約を見直しパート契約に移行する旨を伝え、雇用契約書兼労働条件通知書の案を示し、1日5時間、週4日程度の勤務、時給750円等の案を提案したが、X2組合員は1日14時間勤務の維持や自由になれる休憩時間の付与を要求したため、合意には至らなかった。

(4) 平成28年7月5日、X2組合員は組合に加入し、同日、組合は会社に対して、X2組合員の雇用契約の継続、未払残業代等の支払、社会保険等未加入による損害分の補償を要求し、団交を申し入れた。

(5) 平成28年7月26日、団交が行われた。

組合は、X2組合員について、従前どおり1日14時間で勤務させた上で残業手当を支払うこと、また、過去の残業手当の未払分として94万円を支払うことを要求した。これに対し、会社は、従前どおり働かせ

た場合は労働基準法違反になるので、同法の適用を求める者については 1 日 1 4 時間働かせることはできない、未払の残業手当は支給する旨回答した。

(6) 平成 28 年 9 月 30 日、会社は、X 2 組合員に対して、未払の残業手当及び休業手当として 99 万 5240 円を支払った。

(7) 平成 28 年 10 月 14 日、団交が行われた。

会社は、X 2 組合員に対して、1 日 6 時間、月 15 日勤務、時給 800 円の労働条件を提示したが、組合は一方的な不利益変更は認められないと主張し受け入れず、会社には今でも 1 日 1 4 時間働いている従業員がいるとして、X 2 組合員のみ労働条件を変更する理由について説明を求めた。会社は、業務委託契約のままで良いという従業員もあり、その者の希望は拒否できない、X 2 組合員も 1 日 1 4 時間勤務を希望するのであれば業務委託契約になるので、会社が支払った未払残業代等は返還してもらわなければならないと述べた。これに対して、組合は、今までの業務委託契約の条件のままで雇用契約にすべきだと主張し、会社はそれには応じられない旨回答した。

なお、会社には、平成 24 年 2 月時点では、パート契約の者が 10 人、業務委託契約の者が 59 人いたが、平成 28 年 8 月時点では、パート契約の者が 67 人、業務委託契約の者が 39 人となっていた。

(8) 平成 28 年 10 月 25 日、会社は、X 2 組合員に対し、同組合員が会社で就労することには何ら異存はなく、勤務を継続する意思があれば連絡するように通知した上で、岡山市内の買取所で 1 日 6 時間勤務、月 15 日程度、時給 800 円との労働条件を改めて提示したところ、組合ら

は会社が提示した勤務時間及び勤務日数には同意できない、団交での解決を要求する旨回答した。

同年11月11日、会社は、いただいた回答では就労の意思の有無が確認できない、就労の意思があるのであれば、上記条件で同年12月1日に勤務するよう連絡するとともに、就労の意思の明示がなければ、X2組合員の就労の意思が確認できないものとしてほかの者を就労させることになる旨を通知した。これに対し、組合らは、一方的に勤務時間及び勤務日数を不利益に削減する案には同意できない、現在1日14時間勤働いている従業員については是正をせずに、X2組合員だけ14時間勤務をさせないことは不利益取扱いである、就労の意思は文書で明確に示しており、現実に勤務場所へ赴いて意思を示す必要はないとした上で、X2組合員の労働条件について、団交を申し入れた。

(9) 平成28年11月22日、会社は、組合らに対し、同月11日に行つた勤務の提案にX2組合員が応じなかつたことから、同組合員のために確保していた同年12月1日の勤務はほかの従業員を配置する、組合が示す協議内容は既に団交で決裂済みであるため団交の再開はできない旨連絡した。

これに対し、組合らは、同月27日、雇用契約への移行条件として、2交代制、所定労働時間1日7.5～8時間、残業時間月45時間、給与月額25万円（残業手当含まず）との労働条件を新たに提示し、改めて団交を申し入れた。

(10) 平成28年12月6日、団交が行われた。

組合が、X2組合員だけが勤務形態を変更されることは受け入れられないと主張したところ、会社は、業務委託契約を希望した人は1日14

時間勤務を続けているが、雇用契約を望む方については労働基準法を適用し、残業手当を含め同法で定める賃金を支払うこととした、X 2組合員は雇用契約を希望したことから残業手当を支給したのであって、今後、同法の枠を超えて労働することを求める権利はないし、X 2組合員だけほかの従業員より有利な扱いをすることはできないから、組合の要求する労働条件で雇用契約を締結することはできないと回答した。

双方とも交渉で折り合える点は見いだせないとして、団交が終了した。

#### 4 別件民事訴訟の提起及び判決

- (1) 平成30年2月13日、X 2組合員は、会社が提示した労働条件に応じることはできず、就労したくとも就労できない状態にあったとして、岡山地方裁判所に、会社を被告として、平成28年7月1日以降の未払賃金を請求する民事訴訟（別件民事訴訟）を提起した。
- (2) 令和元年9月6日、岡山地方裁判所は、別件民事訴訟について判決を言い渡した。

同判決において、岡山地方裁判所は「原告には、被告に対して労働基準法に違反した労働条件で就労させることを請求できる権利もなく、被告には、原告の希望に合致した労働基準法意に反した労働条件を提示する義務はない」、「14時間営業で、原則、常時一人で勤務する態勢となっている買取所において、労働基準法に適合した労働条件としようとする場合、従業員に休憩時間取得させる必要のない3交代制は不合理な方法とはいえないから、被告が原告に対して提示した1日当たり6時間の勤務時間も不合理とはいえない」、「被告には、労働契約の締結を希望する原告に対して業務委託契約の継続を提案する義務はない」と判断し、X 2組合員の請求を棄却した。

X 2組合員は控訴せず、この判決は確定した。

## 5 別件民事訴訟の判決後の団交を巡るやり取り

(1) 令和元年9月26日、組合は、以下の要求事項を挙げて団交を申し入れた（以下「元. 9. 26要求事項」という。）。

- ① X 2組合員は、会社の買取所で就労する意思がある。
- ② X 2組合員が求めている労働条件は、1日14時間、週休1日、月額28万円、岡山市内の買取所での勤務である。
- ③ 会社が1日8時間以上の雇用契約が締結できないとするならば、X 2組合員は生活困難のために異議をとどめて、1日8時間、週休2日、時給900円、岡山市内の買取所で勤務する。
- ④ ③の労働条件が直ちに整わない場合は、生活困難のために異議をとどめて、会社提示の1日6時間（午前9時始業）、月15日以上で勤務する。条件が整えば、②又は③の労働条件で就労させること。
- ⑤ 不法に就労させない場合は、休業手当を支払うこと。
- ⑥ X 2組合員の労働条件及び勤務場所に関する要求に対して書面で回答すること。

(2) 令和元年10月3日、団交が行われた（元. 10. 3団交）。

組合は、X 2組合員は異議をとどめた上で会社が提示した上記(1)④の条件で就労する意向である旨を伝えたが、会社は、10月分の勤務シフトは既に組み終わっており、11月以降も欠員が出ない限りX 2組合員をシフトに組み込む約束はできないと回答した。これに対し組合は、欠員は関係ない、会社はX 2組合員を就労させる義務があると主張した。

会社は、X 2組合員に「就労の意思はありますか。」と尋ねたところ、X 2組合員は「はい、あります。」と答えた。これを受け、会社は、X 2

組合員に健康診断を受けていただきたいと要請すると、組合は、会社で勤務を始めた時点での健康診断の結果は提出している、受ける義務はないと言った。会社は、以前提出されてから長期間経っており、また、X2組合員が高齢であることから必要である旨説明したが、組合は「何で受けんといかんのか、根拠を示してくださいよ。」と述べた。また、会社は、雇用契約の締結にあたり会社の書式による誓約書も改めて提出していたみたい、これはほかの従業員にも同様に提出してもらっているものである旨述べたが、組合は、改めて提出する必要はない、何を根拠に言っているのかと反発した。

会社は、X2組合員の勤務シフトを入れても、X2組合員が出勤しないということが一番困る、本当に働く意思があるのかを聞きたいと述べ、会社の代理人弁護士がX2組合員に書面の提出等について直接確認しようとしたところ、組合は、「やめなさいよ、そういうの。代理人の域を通り越してますよ。」、「黙りなさい、あなた。私が社長と交渉してるんだから。」などと抗議した。

会社が、「勤労意欲は言われますけど、でも2年間も働いてないんですよ。」と述べたところ（なお、X2組合員は、この時点で3年以上就労していない。）、組合は、働いていないのは会社が一方的に不利益な条件を出したからであると述べた。これに対し、会社は、別件民事訴訟の判決の結果が出ていると述べるとともに、必要な書面を提出していただくことで就労意思や健康状態を確認したいと改めて述べた。

これについて組合が反発したことから、会社は、「今日これでもうやめよう」、「はい、打ち切り、こちらの考えが伝わらんから」などと述べ、さらに「裁判が全部ですよ、裁判の結果見てください」と発言したところ、組合は、別件民事訴訟の判決のどこに就労意欲がないと書いてあるのかなどと大声で述べながら、机又は机上の資料を複数回叩いた。

会社は、「あなた人を責めることしか知らん」、「今のこの雰囲気ではね、冷静な話し合いできない」、「会社の意向、後日改めて書面を送ります。今日は、打ち切ります。」と述べ、組合がけんか腰であること、机を叩いたことについて重ねて抗議し、団交を打ち切った。

(3) 令和元年10月3日、元. 10. 3団交の終了後、組合は、会社に対し、団交を一方的に打ち切ったことに対する謝罪と改善及び元. 9. 26要求事項の②ないし④(上記(1))と同一の内容を要求し、改めて団交を申し入れた(以下「元. 10. 3団交申入れ」という。)。

これに対して、会社は、同月11日、①X2組合員は会社が過去に勤務場所を提示しても就労せず、会社の業務から離れて相当の日数が経過していること、高齢であること、別件民事訴訟で認められなかった主張を今も要求していることなどからも、X2組合員が真に継続して勤務を続ける意思があるとまで認めることはできない、②その点を会社が判断するために各種書類の提出や社長等との面接をしていただきたい、③会社がX2組合員の就労意思を確認した場合は改めてパート契約を締結する旨通知し、午後5時から午後11時(5時間勤務の場合もありえる)、月15日以内、岡山市内の買取所での勤務との労働条件が記載された雇用契約書を交付するとともに、団交については、X2組合員の就労意思の確認ができていない今の段階では時期尚早である旨回答した(以下「元. 10. 11回答」という。)。

(4) 令和元年10月21日及び同月29日、組合らは、元. 10. 3団交申入れと同内容の要求事項のほか、X2組合員の就労の意思の確認や健康診断の必要性に係る根拠の提示、パートタイマー就業規則及び会社の求人募集の内容と同等の労働条件による雇用契約の提示等の要求事項を

掲げ、再度、団交を申し入れた（以下「元. 10. 21団交申入れ」又は「元. 10. 29団交申入れ」という。）。

これに対し、会社は、同月30日、上記(3)と同様の主張を述べた上で、X2組合員の就労は認めているため団交で話すべき事項はなく、現段階で団交をすべき必要性が見いだせないが、なおも団交の申入れをするのであれば、岡山県労委の個別的労使紛争の相談・あっせんの手続を利用されたい旨回答した。

(5) 令和元年11月12日、組合らは、元. 10. 21団交申入れ及び元. 10. 29団交申入れの要求事項について改めて団交を申し入れた。

これに対し、会社は、同月14日、元. 10. 3団交で組合が、大声を出して発言を遮ったり、机又は机上の記録を叩くなどの対応をしたことに鑑みると、そもそも話し合いすら成立していないとして、改めて岡山県労委の個別的労使紛争の相談・あっせんの手続を利用するよう回答した。

(6) 令和元年11月18日、組合らは、会社に対し、X2組合員の健康診断の結果や誓約書等の書面は郵送するが、会社が提示した雇用契約書の案については、会社が以前に提示した勤務時間を一方的に変更し強要するものであり同意できないとした上で、元. 10. 21団交申入れ及び元. 10. 29団交申入れの要求事項について団交を申し入れた（以下「元. 11. 18団交申入れ」という。）。

これに対し、会社は、同月26日、団交の状況が前回と同様であれば話し合い 자체が成立しないとして、岡山県労委の個別的労使紛争の相談・あっせん、裁判所の調停、岡山弁護士会の仲裁等の手続を利用するよう要求するとともに、雇用契約書が提出されない以上、X2組合員の真の

就労意思は確認できていないため、12月以降のシフトにX2組合員を組み込むことはできないと通知した（以下「元. 11. 26回答」という。）。

(7) 令和元年11月27日、組合らは、会社に、元. 11. 26回答において話し合い自体が成立しないと判断した根拠の提示を要求するとともに、元. 10. 21団交申入れ、元. 10. 29団交申入れ及び元. 11. 18団交申入れと同一の要求事項を掲げて、改めて団交を申し入れた。

これに対し、会社は、同月28日、中立的な第三者の立会いの上での団交の方がより実りある交渉が望めるとして、「当方から岡山県労働委員会のあっせんの申請をいたします。そちらの場でお話をさせていただければと思います。」と連絡したが、組合らは、同年12月12日、あっせんは団交に代わるものではないとして、改めて団交を申し入れた。

## 6 岡山県労委のあっせんから本件初審申立てまでの経緯

(1) 令和元年12月16日、会社は、組合を相手方として、岡山県労委にX2組合員の労働条件等を調整事項とする労働争議のあっせんを申請するとともに、同月17日、組合らに対して、あっせんと団交が別物であることは承知しているが、組合との話し合いはひとまずあっせんの機会を優先して活用したい、団交はあっせん後になお必要があれば検討する旨連絡した。

(2) 令和2年1月29日、岡山県労委において、あっせんが行われた。

あっせんは、会社と組合に対し、それぞれ個別に聴取することにより調整が行われ、双方が対面しての話し合いや立会団交等は行われなかつた。調整の結果、双方の主張に隔たりがあったことからあっせんは不調と

なった。

- (3) 令和2年4月8日、組合らは、岡山県労委に本件初審申立てをした。本件初審申立て以降、初審審問終結に至るまで、組合らと会社との間で団交は開催されなかった。

## 7 初審命令交付後の経緯

- (1) 初審命令交付及び再審査申立て

令和3年8月20日、岡山県労委は、会社がX2組合員を就労させなかつたことは不当労働行為には当たらないが、会社が本件団交申入れに応じなかつたことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、X2組合員の労働条件を議題とする団交の応諾及び文書手交を命ぜる本件初審命令を交付した。

これに対し、会社は、同年9月1日、初審命令の認容部分を不服として、当委員会に対し再審査を申し立てた。

- (2) 令和4年3月15日の団交（以下「4. 3. 15団交」という。）に係る経緯

ア 令和4年2月18日、組合は、会社に対し、X2組合員が、元. 9. 26要求事項の④（上記5(1)）に基づき、同年3月1日から、1日6時間（午前9時始業）、月15日以上の労働条件で就労するとして、団交を申し入れた。

イ 令和4年3月15日、双方同意のもとオンライン方式で団交が開催され、要旨以下のやり取りがあった（4. 3. 15団交）。

(ア) 会社が、同年4月のX2組合員のシフト案として、月6日勤務、

うち2日分は午前9時から午後2時まで、4日分は午後6時から午後11時までとするシフト案を組合方に交付した。

これに対し組合が、①会社が提案した買取所以外の勤務場所の提示がない理由、②会社は、以前は月15日勤務を提示していたにもかかわらず、月6日勤務の提案となった理由等について説明を求めた。これに対し、会社は、①会社のシフトとの関係や、X2組合員が通勤できるか否かという点から勤務場所を提示した、②組合が言及する月15日勤務は数年前の提示であり、状況が異なる、③現在のシフトの都合やほかの従業員との兼ね合い、社会情勢の変化や会社の状況の変化などにより月6日勤務の提示となったが、同年4月に実際に勤務してもらって、更に働くようであれば1か月最大10日までなら確保が可能であると述べた。

組合は、会社が特定の勤務場所を提示した理由を示す資料がないと応じられないと述べるとともに、会社の状況の変化が分かる決算書ほか全ての資料の開示がないと説明があったとは認めないと主張したが、会社は、決算書にはX2組合員のシフトを組む上で影響する事情などが直接記載されているわけではないから提示できないと述べた。

- (イ) 会社は、提案したシフトのうち直近の勤務日である同年4月3日の午後6時から午後11時のシフトについてX2組合員が勤務できるか尋ねたところ、組合は、夜のシフトは勤務できないと回答した。会社は、組合方が午前9時から午後11時までの1日14時間の勤務を現在も要求しているのであれば、夜のシフトでも入れるのではないかと質問したが、組合は、まとまった時間であれば働くが夜勤だけであれば働けないと述べたことから、会社が、昼のシフトを予定している同年4月7日の勤務については可能かどうか尋ねたとこ

ろ、組合は、組合が要求した午前9時から午後3時までという勤務時間帯ではないから働けない旨述べるとともに、候補日ごとに勤務可能かどうかを調整すべきではないと主張した。

これを受け、会社が、契約期間を同月から6か月間、勤務時間を午前9時から午後2時又は午後6時から午後11時とする雇用契約書の案を交付したところ、組合は、一方的なシフトの提示であり、契約内容の不利益変更であって全く納得できない、決算書等を全て提示しなければ誠実交渉義務違反であると主張した。

ウ 令和4年3月17日、会社は、4.3.15団交の議事録の案を送付し、内容の確認を打診するとともに、X2組合員のシフトについて、ほかの従業員のシフトの関係上、同年4月の勤務日数や勤務時間を増やすことはできないが、同年5月のシフトでは勤務日数や勤務時間を増やすよう努める用意がある、同年4月に実際に勤務してもらえば同年5月のシフトの策定においてX2組合員の意見や希望を勘案でき、双方理解の上決めやすくなるとして、4月は提示したシフト表に従つて働いていただけないかと要請した。

これに対し組合は、同月22日、会社が提示したシフトに応じられないことは4.3.15団交で表明済みである旨回答した。

(3) 令和4年5月13日の団交（以下「4.5.13団交」という。）に係る経緯

ア 令和4年4月11日、組合は、会社に対し、X2組合員の勤務日数及び勤務時間等に関する会社の提案が、元.9.26要求事項の④（上記5(1)）から変更されている理由について、資料の提示による説明、直近5年間の決算書の開示を要求するとともに、団交を申し入れた。

イ 令和4年5月12日、会社は、団交開催に先立って、X2組合員の同年6月分のシフト案（以下「4.5.12シフト案」という。）を送付するとともに、ほかの従業員の同年2月から3月のシフトの例を示した表を送付した。

4.5.12シフト案は、次の4種類であった。

- ① 午前9時ないし午前9時30分から午後2時、又は午後6時から午後11時、月15日勤務
- ② 午前9時から午後2時、又は午前9時30分から午後0時30分、月16日勤務
- ③ 午前9時から午後3時、月7日勤務
- ④ 午後5時から午後11時、月7日勤務

ウ 令和4年5月13日、オンライン方式で団交が開催され、要旨以下のやり取りがあった（4.5.13団交）。

- (ア) 会社が、X2組合員に対して就労する意思があるのか尋ねたところ、X2組合員は就労する意思はある旨述べ、会社から以前に提示があった午前9時から午後3時、月15日勤務を希望すると述べた。これを受け、会社が前日に交付した4.5.12シフト案の話をしようとしたところ、組合は、X2組合員に就労の意思があることを確認した旨を明言するよう会社に求めた。会社は、就労の意思がある旨の発言があったことは確認すると回答したところ、組合は、発言があったか否かではなく就労の意思があることの確認を明言するよう重ねて求めたことから、会社は、それは内心の問題であり判断できない、就労の意思があることを前提としてシフトの協議を行いたいと述べたが、組合は、就労の意思があることについて確認

しなければ前に進めないとして、団交を終結させると述べた。

(イ) なお、この間、組合が、会社が同年4月に岡山市中区の求人を募集をしていることについて、なぜX2組合員には当該求人募集の条件が適用されないのか指摘したところ、会社は、確認して追って連絡すると回答した。

エ 令和4年5月23日、会社は、組合らに対し、組合から要求された4.3.15団交の議事録の修正については応じかねる、組合も会社の議事録案に応じられないのであれば、あくまで会社作成のものとして取り扱うので、組合も議事録を作成されたいと通知するとともに、会社が作成した4.5.13団交の議事録案について組合の意見を求めた。また、4.5.13団交で指摘のあった岡山市中区の求人の件については、求人募集をしていた事実はあるが、夜間（午後5時から午後11時）のみの募集であったため、夜間は勤務しないと明言していたX2組合員には案内しなかったと回答した。

(4) 令和4年8月24日の団交（以下「4.8.24団交」という。）に係る経緯

ア 令和4年6月24日、組合は、会社に対し、4.5.13団交において会社が夜勤を含む4.5.12シフト案を提示したにもかかわらず、同じく夜勤の募集をしていた岡山市中区の買取所はX2組合員に提示しなかったことから、会社の提案には信憑性がないとし、岡山市内の各買取所の勤務時間帯と従業員数、X2組合員がシフト勤務可能な時間帯と日数の開示等を要求するとともに、団交を申し入れた。

イ 令和4年7月7日、会社は、組合らに対し、決算書については会社

の代理人弁護士事務所での閲覧には応じる旨、団交ではX 2組合員の具体的な就労の話をしたい旨回答した上で、4. 5. 1 2シフト案を再度送付した。また、4. 3. 1 5団交の議事録については、会社作成の議事録案に不満があるとのことなので組合に同意は求めないが、組合が議事録を作成すること自体は会社として特段異議は述べないと通知した。

組合は、同月20日、会社の代理人弁護士事務所において、1時間ないし1時間半程度、会社の平成29年から令和3年までの5年分の決算書を閲覧した。

ウ 令和4年8月24日、オンライン方式で団交が開催され、席上、要旨以下のやり取りがあった（4. 8. 24団交）。

組合は、会社に対し、同日の朝に会社に送付した書面について回答を求めた。同書面には、①決算書について閲覧だけではなく複写すること、②会社が作成した4. 3. 1 5団交の議事録の修正、③岡山市中区の求人募集に係る会社の説明が変遷していることに関する説明、④4. 5. 1 2シフト案には夜勤シフトも含まれているにもかかわらず、同様に夜勤として募集していた岡山市中区の買取所を提示しなかったことに関する説明をそれぞれ求めるものであった。会社は、一読はしたが十分な検討はできておらず現時点では回答できない、後日書面で回答すると応じ、本日はX 2組合員のシフトについて協議したいと述べた。これに対し、組合は、X 2組合員の就労の前提であるので、回答を受けてから協議すると述べ、団交が終了した。

エ 令和4年11月1日、会社は、組合らに対し、4. 8. 24団交における組合の要求について、①決算書については、閲覧により開示し

ているので、写しの交付には応じられない、②4. 3. 15 団交の議事録については修正の必要はないと回答していたところ、組合からの要請を受け再度検討し、一部については修正に応じられるとの結論に至ったが、それ以外の部分については、全体の趣旨に変更を及ぼすおそれがあるか、又は繰り返しの記載であり、修正は不要である、③求人広告は一般に広く募集する内容であるところ、本件は、X2組合員に具体的にどのような労働条件で勤務してもらうか、従前の勤務状況や希望等を考慮して提案し個別に協議をしており状況が異なる旨回答し、4. 3. 15 団交の議事録の一部修正案を提示した。

(5) 令和4年12月26日の団交（以下「4. 12. 26 団交」という。）に係る経緯

ア 令和4年11月29日、組合は、会社に対し、決算書以外も含めた経営資料の開示、X2組合員の労働条件変更の理由や岡山市中区の求人募集をX2組合員に提案しなかった理由の説明、4. 3. 15 団交の議事録について会社が修正できないとしたことについての詳細な説明等を要求し、団交を申し入れた。

これに対し、会社は、同年12月14日、団交では、X2組合員の労働条件について協議したい旨通知するとともに、X2組合員の令和5年1月分のシフト案（以下「4. 12. 14 シフト案」という。）として、月16日勤務、午前9時から午後2時又は午前9時30分から午後3時の2種類のシフトを作成し、送付した。

イ 令和4年12月22日、組合は、会社に対し、組合が作成した4. 8. 24 団交の議事録案に対する返答がなかったとして、回答するよう要求した。

これに対し、会社は、同月23日、組合が作成した同議事録案については、内容を確認したが同意することはできない、会社が作成した議事録案を参考までに送付する旨回答した。

ウ 令和4年12月26日、オンライン方式で団交が開催され、席上、要旨以下のやり取りがあった（4. 12. 26団交）。

会社は、事前に送付した4. 12. 14シフト案の話をしたいと述べたが、組合は、シフトの交渉の前提条件として、4. 8. 24団交の議事録について具体的な修正案を示すよう要求するとともに、双方の意思の受け取り方に相違が生じており、その解消のためには一つ一つ書面で確認する必要があるとして、その旨が記載された文書を会社にファクシミリで送信し、確認を求めた。

会社は、そのことはX2組合員の労働条件に直接関係しないと思われるため、具体的なX2組合員のシフトについて協議したい旨提案したが、組合は、4. 8. 24団交の議事録に対する具体的な修正案を示すことが前提条件であり、示されないのであれば話は前に進めないと主張したことから、会社は、会社が作成し事前に送付している4. 8. 24団交の議事録案をもって修正部分の具体的な摘示としたい、双方意見が異なるためすりあわせは難しく、お互いに議事録案を作成したということでよいのではないか、この間にもX2組合員が働けない状況が続いていると述べ、繰り返しX2組合員のシフトの話をしたい旨を伝えたところ、組合は、議事録の具体的な修正案の提示は話合いの前提条件であり、それがなければX2組合員のシフトの話はできないと重ねて主張し、団交は終了した。

(6) 令和5年3月8日の団交（以下「5. 3. 8団交」という。）に係る経

## 緯

ア 令和5年1月30日、組合は、従前の要求事項に加え、4.8.2 4回交の議事録を会社が修正できないとしたことについての詳細な説明を要求し、団交を申し入れた。

これに対し、会社は、同年2月15日、①議事録案については会社が修正できる部分は既に修正したので、これ以上会社に修正を求めるのではなく、組合が考える議事録を作ってはいかがか、②決算書の開示という組合の要望には応じている、③シフトの案については、X2組合員から昼休みをとりたいとの要望があるため1日6時間勤務の提案が限界である、X2組合員の要望と会社側の限界を踏まえての提案のため、前向きに検討していただきたい旨通知した。

そして、同年3月8日、会社は、業務委託契約だったときの1日14時間勤務を組合が希望しているとの話もあり、今回は夜勤のシフトも提案するとして、①午前9時から午後2時、月8日勤務、②午後5時から午後11時、月10日勤務、③午後6時から午後11時、月9日勤務の3種類のシフトの案を作成し、送付した（以下「5.3.8シフト案」という。）。

なお、上記やり取りの間にも、議事録の修正案の取扱いや会社の求人募集に則ったシフトの提示等について、組合と会社との間で、これまでとおおむね同様のやり取りが繰り返された。

イ 令和5年3月8日、オンライン方式で団交が開催され、席上、要旨以下のやり取りがあった（5.3.8団交）。

(ア) 冒頭、会社が、組合に対し、事前に送付された要求書の要旨について説明を求めたところ、組合は、これから送る書面に記名押印又は署名をするよう求め、会社に対し、「団体交渉の議事録の確認書送

付の要求書」と題する書面をファクシミリで送信した。同文書には、「団体交渉議事録案」との記載の下に以下の記載があり、最後に確認者として会社の署名又は記名押印の欄が設けられていた。

「B 1 弁護士：昨日付けの組合の要求書に要旨について、簡単にまとめてください。

組合・A 1：今おっしゃったことを書いて、FAXしますので、記名押印又は署名してください。」

(イ) 上記(ア)のファクシミリ送信文書が会社に到達し、労使間でやり取りがあった後、組合は会社に対し、上記(ア)のファクシミリ送信文書の記載に以下の文言を加えた書面を改めて会社にファクシミリで送信し、署名等を求めた。

「A 1：FAXを今送りました。13時50分ごろまで

B 1：FAXをこちらにおくったということですか。

A 1：そうです。

B 1：FAXが届いていることは確認しました。

B 1：内容を確認して、記名押印または署名して返送してください。

B 1：現段階ではできません。終わった後で議事録が合意できれば、

A 1：そのあと何と言ったのですか。

B 1：内容について、団交を開始しませんか。」

(ウ) 上記(イ)のファクシミリ送信文書が会社に到達し、労使間でやり取りがあった後、組合は会社に対し、上記(ア)及び(イ)のファクシミリ送信文書の記載に以下の文言を加えた書面を改めてファクシミリで送信し、署名等を求めた。

「14時00分

A 1 : 今、FAXを送りました。

B 1 : FAXは届いていました。

A 1 : FAXを見て、確認できれば署名又は記名押印して返送してください。

B 1 : 先ほどと同じなのですけど。

A 1 : 先ほどと同じなのですけどおっしゃいました。どういうことでしょうか。

B 1 : FAXは届いていますけど、先ほど言いましたように署名、記名押印は出来ません。内容について、団交を開始しませんか。

A 1 : FAXは届いていますけど、先ほど言いましたように署名、記名押印は出来ません。内容について、団交を開始しませんか。とおっしゃったのですか。

B 1 : 団交を開始しませんか。

A 1 : この間の述べたことを書面にして、FAXします。確認できれば署名又は記名押印して返送してください。」

(イ) 組合は、この後も、会社の発言がある度に同様の趣旨の文書をファクシミリで送信し、署名等を求め続けた。この団交の最中に組合が送ったファクシミリ送信文書は計7通であり、その度に団交が中断した。

なお、この間、会社は、提案した5. 3. 8シフト案の初回勤務日である令和5年3月18日にX2組合員が働くか否かを繰り返し尋ねたが、組合は、送信したファクシミリ送信文書の確認がされなければ意思表示はできないと繰り返し述べ、会社の当該質問には答えなかった。

(7) 令和5年7月3日の団交（以下「5. 7. 3団交」という。）に係る経

## 緯

ア 令和5年5月29日、組合は、会社に対し、5. 3. 8団交において勤務場所として提示された買取所の一つが同年4月30日で閉店したことなどから、会社が買取所の閉店を承知した上でシフトを提示していた疑念があるとして、パチンコ店からの契約解除の通知の時期等を明らかにすること等を要求し、団交を申し入れた。

会社は、同年7月3日、組合らに対し、午前10時から午後4時まで、月14日勤務のシフト案を送付した（以下「5. 7. 3シフト案」という。）。

## 【

イ 令和5年7月3日、オンライン方式で団交が開催され、席上、要旨以下のやり取りがあった（5. 7. 3団交）。

(ア) 冒頭、組合が、会社に対し、これまでの組合の要求に沿って説明するように求め、会社は、1日14時間勤務の要求を前提には話ができない、1日8時間勤務の提案もできないので、組合の要求にもある1日6時間の勤務で提案していると答えた。

(イ) 組合が1日8時間の勤務がなぜできないのか質問したところ、会社は、X2組合員から休憩時間1時間を買取所の外で取りたいと言われていたことから1日6時間勤務の提案をした、現在はそのような要望はないというのであれば主張として承ると答えた。

これに対し、組合が、X2組合員はそのようなことは言っていない、根拠を示すように主張したことから、会社は、平成28年5月以降何度か話し合いをした際にそのように言っていた、別件民事訴訟の判決の中でも休憩時間が欲しいと主張した旨記載されていたなどと説明したが、組合は、繰り返し、そのようなことは言っていない、別件民事訴訟の判決には休憩時間が欲しいと主張していた旨が

認定されていたのに、それをなぜ「1時間欲しい」と読み替えるのかなどと述べ、それらの点について説明するよう要求した。

(ウ) 会社は、勤務時間が1日6時間を超えると法的に休憩時間を取りせなければならぬ、現在6時間を超えて勤務している従業員は手が空いたときに休んでもらっているが、これは労働基準法上の休憩時間には該当しないと思っている、X2組合員との間では同法を厳格に適用せざるを得ないところ、今の状況で同法上の休憩時間を持ってもらうことは難しく、休憩が必要となる勤務時間の提案は困難である、X2組合員は過去に訴訟を提起しており、今後も法律違反があればすぐに訴訟になる可能性を考えざるを得ない、現在、会社の買取所では同法上の休憩時間を持っていただけていない状況でありX2組合員に法律違反を認識してもらった上で業務についてもらうわけにはいかないので、1日6時間勤務が最大限の提案である、過去にそういうことを言われたので慎重にならざるを得ない旨述べた。

(エ) 組合が、過去というのはいつかと問うと、会社は、平成30年辺りに訴訟を提起された経緯があると答えた。組合は、裁判でX2組合員がどう言ったのか、X2組合員が過去に休憩時間が欲しいと言ったのはいつかなどと質問するとともに、会社が、X2組合員が過去に法律違反だと言ったという点と訴訟を提起したという点を理由に挙げて説明した根拠を述べるように繰り返し要求した。会社は、ほかの従業員については法律上の休憩時間を与えられないことについて個別に了承を取っているので訴訟リスクは高くないと思っているが、X2組合員は、以前、訴訟を提起しており、同人について労働基準法違反の状態を作ることはできないなどと答えるとともに、個別に了承を取っても違法状態がなくなるわけではなく、X2組合

員の場合は訴訟提起の可能性を考えざるを得ないと重ねて述べた。

この後も、組合と会社との間で同様のやり取りが続いた。

- (オ) 会社が、既に提案した5. 7. 3シフト案で働いてもらえるか否かを確認したところ、組合は、X 2組合員には求人募集で提示していた労働条件を提示せず、また、不利益な条件を提示しており、これは誠実な交渉態度を逸脱するものであると述べたことから、会社は、1日6時間を超える勤務は予定しておらず、そのことは先ほど説明したとおりであり、それに尽きていると答えた。組合は、それは誠実な交渉態度ではないし、誠実でないことについての説明もないと述べたので、会社は、誠実に時間を取り、話ができるることは話をし、その上で議論が繰り返しになっていると答えた。
- (カ) その後も、組合は、会社が自らの主張の論拠について説明していないという点について答えること、1日6時間を超える労働条件が提示できない点について説明することを要求し、会社は今まで十分に説明したと思っている、これ以上説明できるものは持ち合わせていない、X 2組合員のシフトの話がしたいと述べた。これに対し、組合は、もう一度繰り返して説明するように要求し、会社は、既に説明した内容を改めて説明し、これ以上は繰り返しになるので答えられないと述べ、提案した5. 7. 3シフト案で働くことができるか確認したが、組合は、会社が1日6時間勤務を提案する理由を説明するように重ねて要求し、同様のやり取りが続いて団交は終了した。

(8) 令和6年3月28日の団交（以下「6. 3. 28団交」という。）に係る経緯

ア 令和6年2月20日、組合は、会社に対し、令和5年10月以降、

全ての買取所の営業開始時間が午前9時から午前10時に変更になったことについて、①最新のパートタイマー就業規則の提示、②これまで午前9時始業としていた求人募集の変更状況、③岡山市内の全ての買取所のシフト状況及び複数の従業員が同時に配置されている買取所の名称、曜日及び時間帯の提示、④業務委託契約で勤務する者が2人増加している理由の説明等を要求し、団交を申し入れた（以下「6.2.20団交申入れ」という。）。

これに対し、会社は、同年3月28日、組合らに対し、①パートタイマー就業規則は変更していない、②令和5年10月以降、会社が運営する全ての買取所で営業開始時間が午前10時となったが、業務の内容等については変更はない、③全ての買取所のシフトを公開することはできない、④業務委託者の増加については、別の買取所の人員を元の労働条件を引き継いで受け入れざるを得なかつたという極めて例外的な状況の結果である旨を回答するとともに、同年4月分のX2組合員のシフトの案として、午前10時から午後4時まで、月15日勤務の案を提示した（以下「6.3.28シフト案」という。）。

イ 令和6年3月28日、オンライン方式で団交が開催され、席上、要旨以下のやり取りがあった（6.3.28団交）。

- (ア) 組合は、会社が前回の団交において、違法状態を認めないと就労させないと述べたことはX2組合員に対する不利益取扱いであると主張した。会社は、そのようなことは言っていない、それは違うと応じたが、組合は、重ねて同主張を繰り返した。
- (イ) 組合が、6.2.20団交申入れの要求について改めて回答を求めしたことから、会社は、令和5年10月以降は全ての買取所の営業開始時間が午前10時となっているがパートタイマー就業規則は変

更していない、同就業規則において始業時刻が午前9時からとされている部分については変更の必要があるかもしれないが追いついていないと回答した。これに対し、組合は、同就業規則を変更してから議論したいと述べた。

また、組合が、買取所の営業開始時間が午前10時になったことにより従業員の休憩時間はどうなったのかと質問したところ、会社は、勤務時間が7時間になった従業員については休憩時間は45分であると回答したが、組合は、求人広告には休憩時間は1時間と書いてある、それでやってきたのではないかと主張した。会社は、個別の雇用契約締結時に話し合って決めているので求人募集の条件は直接関係はしない、X2組合員はどのような条件であれば働きたいのか聞かせてもらいたい、休憩時間が1時間欲しいということかと述べたところ、組合は、パートタイマー就業規則等がどうなっているのかということを聞いていると重ねて主張した。

(ウ) 会社が、改めてX2組合員が希望する労働条件を尋ねたところ、組合は、1日14時間勤務又は8時間勤務が基本であり、8時間であれば午前9時から午後5時の勤務、休憩時間は1時間又は45分で協議すると答えた。会社は、買取所が営業を開始していないので午前9時からの勤務はできないと答えるも、組合は、パートタイマー就業規則では始業時刻が午前9時からと定めてあるので、そのとおりにするよう要求した。これに対し、会社は、パートタイマー就業規則の勤務時間は「原則的」となっており、具体的には個別の雇用契約で決定している、組合が示した労働条件について直ちに回答はできないので、検討して後日書面で回答する旨述べたところ、組合は、会社の同発言は誠実な交渉態度ではないと主張するとともに、前回の団交で会社がX2組合員を1日6時間しか勤務させないと述

べた根拠を示すように要求した。

- (エ) 組合が、営業開始時間前の準備作業等について説明するように求めたところ、会社は、準備作業も含めて午前10時の始業としており、午前10時から業務を始めていただいている、早めに来て準備したと申告するのであれば早出残業として割増賃金を支払っている旨回答した。これに対し組合は、開店前には現金の確認等の準備時間が必要であり、午前10時から勤務を開始すれば良いということにはならないと主張し、会社は、準備時間も含め午前10時から勤務していただければ良いと重ねて答え、このやり取りが繰り返された。
- (オ) 組合は、買取所で複数の従業員が同時に配置されている買取所名、曜日及び時間帯の開示を求めたが、会社はX2組合員の労働条件に直接関係しないとして開示をする予定はない旨回答した。これに対し組合は、労働条件の全てを知って選択する権利があると主張した。
- (カ) 組合が、平成29年から同30年にかけて業務委託契約により従事している者が2人増加したことについて説明を求めたところ、会社は、別の会社から従前の労働条件をそのまま引き継いだ形で人員を受け入れざるを得なかった、5年以上前のことであり、それ以降は業務委託契約の者を受け入れておらず、今後も新たに受け入れる予定はない旨回答した。これについて組合は、会社が説明した「受け入れざるを得なかった事情」を説明するように要求したことから、会社は、あと数年の勤務という方だったのでやむを得ず受け入れた、既に当該従業員は退職していると答えるも、組合は、それはやむを得ない理由ではない、やむを得ない理由や事情を説明するように重ねて要求した。
- (キ) その後、会社が、再度、既に提示した1日6時間の6.3.28

シフト案では応じられないのかと尋ねたが、組合は、話にならない、全ての資料を提示して説明した上でないと協議が進まない、1日6時間を提案し続けるのは誠実な交渉態度ではないと述べた。会社は、改めて、組合の要望について後日書面で回答する旨を述べ、団交は終了した。

ウ 令和6年4月8日、会社は、組合らに対し、6.3.28団交の場で組合から提案のあった午前9時から午後5時まで、休憩45分又は1時間という労働条件について会社で検討したが、全ての従業員の始業時刻が午前10時からとなっていること、X2組合員に対し休憩時間に疑義が生じかねない状況下で勤務させることはできないことから、1日6時間勤務で午前10時から午後4時までとする提案をするほかない旨回答した。

(9) 本件再審査結審時（令和6年9月12日）において、X2組合員の労働条件については合意に至っていないため、X2組合員は、会社で勤務していない。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（本件団交申入れに会社が応じなかつたことは、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) 本件団交申入れにおける議題は、X2組合員の労働条件等に関する事項であり、これは、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項で、かつ、会社において処分や説明が可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

(2) 元. 10. 3 団交以降、本件初審結審時までにおいて、組合と会社との間で団交が行われていないことについては双方に争いがないが、会社は、岡山県労委であっせんが行われたことをもって実質的に団交に応じたものと評価すべきであると主張しており、かかる主張は本件団交申入れを拒否した事実がない旨の趣旨であるとも解せられるので、まず、この点について判断する。

団交は、その制度の趣旨からみて、労使が直接話し合う方式によるのが原則であり、面談して協議すべき義務を含んでいるというべきであるところ、岡山県労委で行われたあっせんは、会社及び組合が、岡山県労委の事情聴取に個別に応じる形式で行われ、双方が対面した上の話合いや立会団交等は行われていないのであるから（前記第3の6(2)）、当該あっせんをもって団交が実施されたものと評価することはできない。

よって、この点の会社の主張は採用できない。

(3) 次に、会社が本件団交申入れに応じなかった理由に正当性があるか否かについて検討する。

#### ア 組合から暴力の行使があったこと

会社は、元. 10. 3 団交において組合から不適切な言動が多数あり、特に、組合が机又は机上の資料を叩いて威嚇した行為については、労組法が禁ずる暴力の行使であって、話し合いをすること自体が困難であったと主張する。

前記第3の5(2)認定によれば、元. 10. 3 団交の席上、①会社の代理人弁護士が、X 2 組合員に書面の提出について直接確認しようとした際に、組合が、「やめなさいよ、そういうの。代理人の域を通り越してますよ。」、「黙りなさい、あなた。私が社長と交渉してるんだから。」などと抗議し、②会社が団交の打切りを通告した際に、大声を出しながら、机又は机上の資料を複数回叩くなどした事実が認められるところ

ろである。

元. 10. 3 団交におけるこれらの組合の言動は、確かに喧嘩にわたり適切さを欠くものと評価すべきであって、交渉態度として必ずしも是認されるものではない。しかしながら、利害が大きく対立する関係にある労使の交渉等において、ある程度厳しい応酬や交渉態度が出現することもやむを得ないというべきであるところ、組合の上記言動がその限度を超えていとは認められず、とりわけ、会社が、組合による暴力の行使であるとして特に問題にしている行為は、机又は机上の資料を複数回叩いたというものであって、労組法第1条第2項但書において禁ずる暴力の行使とまでは認められないし、これらの行為により、団交が継続できないような支障が生じたともいえない。また、元. 10. 3 団交におけるその他の組合の対応をみても、殊更、団交の継続そのものに影響を及ぼす言動があったとまでは認められない。

以上のことからすれば、元. 10. 3 団交での組合の対応には、組合として自省すべき点はあるが、会社がこれらのことの理由として団交に応じないことに正当性があるとは認められない。

#### イ X 2 組合員の就労意思が確認できなかったこと

会社は、X 2 組合員の就労の意思に疑問がある以上、当該就労の意思を確認してからでなければ、労働条件について話し合いの場を設ける意味も乏しく、闇雲に団交申入れに応じることはできない旨主張する。

平成28年5月16日にX 2 組合員が勤務していた買取所が閉鎖となった以降、会社は一貫してX 2 組合員を継続して雇用する姿勢を示し続け、組合の要求に応じて、雇用契約であることを前提とした未払残業代の支払にも応じ、その上で組合に対し労働条件を提案していたが、組合は、従前の業務委託契約と同様の1日14時間勤務を要求し、具体的な労働条件について合意ができず、その結果、X 2 組合員

が勤務していない状況は元. 10. 3 団交の時点で 3 年以上に及んでいた（前記第 3 の 3 (3)、(5) ないし (8)、(10)、同 5 (1)、(2)）。そして、元. 10. 3 団交において、会社は X 2 組合員に、勤務開始に際して必要な書面を提出してもらいたいと要請するも、組合はこれに反発するなどしたことから、会社は、元. 10. 3 団交及び元. 10. 11 回答において、①過去に会社が勤務場所を提示しても X 2 組合員は就労せず長期間が経過していること、②同人が高齢であること、③組合が、別件民事訴訟で認められなかった 1 日 14 時間勤務を依然として要求していることなどを踏まえ、X 2 組合員に真に継続して就労する意思があるかどうかについて、同人との面談及び健康診断の結果や誓約書等の書面の提出をもって確認しようとしたことが認められる（前記第 3 の 5 (2)、(3)）。

この一連の過程をもってすれば、会社が、X 2 組合員に就労の意思が真にあるのか疑問に感じ、改めて明確な方法で就労の意思を確認しようとしたこと自体は理解できなくはない。

しかしながら、①組合らは、元. 9. 26 要求事項において、X 2 組合員に就労の意思がある旨及び会社が提案していた 1 日 6 時間、月 15 日以上との勤務条件について異議をとどめて就労する旨を表明していること、②その後に行われた元. 10. 3 団交において、X 2 組合員は、会社からの「就労の意思はありますか」との問い合わせに對し、「はい、あります」と答えていること（前記第 3 の 5 (1)、(2)）からすれば、元. 10. 3 団交の時点では、組合や X 2 組合員は、会社に對し、X 2 組合員に就労の意思があることを明確に示しているとみるべきである。

そうであれば、X 2 組合員が就労の意思を有していること自体は会社と組合で共有されているのであるから、仮に会社が、真にその意思

があるのかという点について疑問を感じたとしても、それは、同意意思が示されていることを前提として更なる確認をする必要があるか否かという問題にとどまるものであって、少なくとも、同意意思を改めて確認しなければ同人の勤務条件に関する交渉を継続することが困難な状況にあったとまではいえない。

よって、X 2組合員の就労の意思が確認できないことを理由として団交に応じないことに正当性があると認めることはできない。

#### ウ あっせんで対応したこと

会社は、岡山県労委であっせんが行われたことをもって団交に応じたと評価すべき旨主張しているところ、当該主張は、実質的な団交に応じていることから本件団交申入れに改めて応じる必要がないこと、すなわち、団交拒否の正当性をいう趣旨でもあると思われる所以、この観点から、以下検討する。

岡山県労委において行われたあっせんが、実質的な団交であったと評価できないことは上記(2)で述べたとおりであるから、既に実質的な団交が行われたとして本件団交申入れに応じないことには正当性は認められない。

また、前記第3の5(5)及び(6)からすれば、会社があっせんを申請した趣旨は、組合が元. 10. 3団交で大声を出したり机又は机上の資料を叩くなどの対応をしたことによって、話し合いが成立しないと判断したからであると思われるところ、これら組合の対応が、団交を継続することができない程度のものでないことは上記アで述べたとおりである。もとより、交渉が膠着した際には、第三者を介入させた上で交渉事項の解決を図ることが効果的な場合があることは否定されるものではないが、本件については、会社があっせんを申請した時点では、団交を継続することができず、あっせんによらなければX 2組

合員の勤務条件について交渉できないという特段の事情は見受けられないし、結局のところ、X 2組合員の勤務条件についてはあっせんで合意することはできず、交渉事項は解決していないのであるから、未だ団交によって解決すべき可能性は残されているのであって、あっせんの実施により、本件団交申入れに応じる必要性が消滅しているとはいえない。

これらのことからすれば、あっせんに対応したことの理由に会社が本件団交申入れに応じなかつたことに正当性は認められない。

- (4) 以上のとおり、会社は、本件団交申入れに応じていないところ、その理由に正当性は認められないから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するのであり、これと同旨の初審命令は相当である。

## 2 爭点2（本件団交申入れに会社が応じなかつたことが不当労働行為に該当する場合、救済の利益は認められるか）

会社が本件団交申入れに応じなかつたことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当することは上記1で判断したとおりであるが、会社は、初審命令交付後に誠実に団交に応じていることから、既に救済の利益が失われている旨主張するので、以下判断する。

- (1) 初審命令交付後の会社の団交対応について

ア 初審命令は、会社に対し、主文第1項において、組合が申し入れたX 2組合員の勤務条件を議題とする団交に応じなければならぬと命じ、また、主文第2項において、本件団交申入れに応じなかつたことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定された旨及びこのような行為を繰り返さない旨を記載した文書を組合に手交しなければならぬと命じている。

この点、会社は、本件初審命令交付後から本件再審査結審時までの間、X 2組合員の勤務条件を議題とする組合の団交申入れには全て応

じており、会社と組合との間で計7回の団交が実施されているところである（前記3の7(2)イ、(3)ウ、(4)ウ、(5)ウ、(6)イ、(7)イ、(8)イ）。しかしながら、労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなくて拒むことを禁じているところ、使用者が労働者の団交権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団交の拒否として不当労働行為になると解するのが相当であるから、当該7回の団交における会社の対応が誠実なものでなかつた場合には、未だ団交拒否の状態が継続しているとみるとみることができる。会社は、当該7回の団交に誠実に対応したと主張するので、まず、この点について検討する。

イ 会社は、初審命令交付後の団交において、おおむね以下のような対応をしていたと認められる。

(ア) 会社は、おおむね各団交の前日又は当日までに、X2組合員のシフト案を最大4案用意し、組合らに送付して団交に臨んでいた。4.

3. 15団交では、組合が、会社の提案では1か月分の勤務日数が少ない旨の主張をしたところ、会社は、シフトの都合やほかの従業員の関係で月6日勤務の提案となつたが、実際に勤務してもらった上で更に働くようであれば翌月には1か月最大10日まで確保することが可能であると説明し、その後提出した書面でも、同様の説明をした上、実際に勤務してもらえばX2組合員の意見や希望を勘案でき、双方理解の上でシフトを決めやすくなるとして、まずは勤務してもらえないかと提案していた。そして、4. 5. 12シフト案では月7日ないし16日勤務、4. 12. 14シフト案では月16日勤務、5. 3. 8シフト案では月8日ないし10日勤務、5. 7. 3シフト案では月14日勤務、6. 3. 28シフト案では月15日勤務を提案するなど、X2組合員は実際に勤務していないにも

かかわらず、組合の要求に応じて月ごとの勤務日数を増加し提案していた。結局、初審命令交付後の団交では、X 2組合員のシフトに関する具体的な交渉は必ずしも進展しなかったが、会社は、団交に先立って提示していたX 2組合員のシフト案について具体的な検討がしたい旨を重ねて主張し、4. 12. 26団交では、この間にもX 2組合員が働くことができない状況が続いていると述べ、X 2組合員の速やかな勤務開始を目指した交渉を行おうとしていた（前記第3の7(2)ないし(8)）。

- (イ) 会社は、X 2組合員に対して1日6時間勤務までのシフト案しか提案しないことについて、5. 7. 3団交において、①勤務時間が6時間を超えると、労働基準法上、休憩時間を作成する義務が生じること、②会社の買取所では同法の規定を満たす休憩時間を付与できていないこと、③X 2組合員は過去に会社を相手に労働条件に関する訴訟を提起しており、訴訟リスクを考えると同法を厳格に遵守した労働条件を提案するほかないことなどについて述べるなど、会社の内情を虚飾なく説明し、これについて何度も説明を要求する組合に対し、会社は繰り返し説明し、重ねて理解を求めている（前記第3の7(7)イ(ウ)ないし(カ)）。
- (ウ) 組合が、全ての買取所の営業開始時間が午前9時から午前10時に変更されたことについて説明を要求したことについても、会社は、これに伴う従業員の始業時間や、休憩時間及び勤務時間の変更、営業開始前の準備作業、時間外勤務が生じた場合の割増賃金の支払、就業規則の改定の状況等について説明している（前記第3の7(8)イ(イ)、(エ)）。
- (エ) 組合が、会社が行っていた求人募集の内容をX 2組合員に提案しなかったことを問題視した際には、会社は、同求人募集が夜間のみ

の募集だったため、夜間は勤務しないと明言していたX 2組合員には提案しなかったと説明するとともに、本件は、X 2組合員に具体的にどの労働条件で勤務してもらうかという点につき従前の勤務状況や希望を考慮して個別に協議していることから、広く一般に募集している求人広告とは状況が異なることを述べ、会社としての認識を明確に伝えている（前記第3の7(3)ウ、エ、(4)ウ、エ）。

(オ) 組合が、業務委託契約により業務に従事する者が2人増加していることについて説明を求めた際にも、会社は、別の会社から従前の労働条件を引き継いで受け入れざるを得なかったものであること、それ以外は受け入れておらず、今後も受け入れるつもりがないことを述べ、未だ業務委託者が存在している会社の現況とその理由、今後の見通しを具体的に説明している（前記第3の7(8)ア、イ(カ)）。

(カ) 組合が決算書の開示を要求したことに対しては、会社は、4. 3. 1.5 団交では、X 2組合員のシフトを組む上で影響する事情などが直接書かれているわけではなく提示できないとして要求に応じなかつたものの、令和4年7月7日には、会社の代理人弁護士事務所での閲覧に応じると通知し、同月20日に、過去5年分の決算書について閲覧に供した。また、その他、組合の要求に応じて、ほかの従業員のシフトの例を示した資料も提示した（前記第3の7(2)イ(ア)、(4)イ）。

(キ) そして、初審命令交付後の団交においては、会社は、上記1(3)において不当労働行為であると判断された会社の対応、すなわち、組合の対応が暴力的であるなどとして団交を打ち切ったり、X 2組合員の就労意思が確認できないとして団交に応じないなどの対応を再度行ったとは認められない。

ウ 以上の経緯に照らせば、会社は、交渉事項であるX 2組合員の労働

条件について、団交の度に同人のシフト表の案を提示し、組合の要求に応じて、同シフト案の趣旨、会社の状況について説明し、譲歩できる点は譲歩し、応じることができない場合についてはその理由を説明し、要求された資料についても必要に応じて提示するなど、説明を尽くした上で、初審命令で指摘された不誠実な交渉態度に出ることなく、組合との合意達成の可能性を模索し続けていたとみるべきである。

#### エ 組合らの主張について

(ア) 組合らは、X 2組合員の就労の意思の確認を組合が求めたことに對し、会社が、X 2組合員の言葉は聞いた、話を前に進めたいとして、同人の就労の意思の確認を拒んだことが不誠実な交渉態度であると主張する。

しかしながら、4. 5. 13 団交では、会社の質問に対し、X 2組合員が就労の意思があると述べるとともに、労働条件としては会社が以前に提示した午前9時から午後3時までの6時間、月15日の勤務を希望する旨述べたことを受け、会社が、事前に組合らに交付したシフト表の案について具体的な協議をしようとしたところ、組合が、会社に対し、就労意思があることを確認した旨を明言するよう殊更に迫ったことから、会社は、その旨の発言があったことは確認するが、内心の問題は判断できない、就労の意思があることを前提に協議を行いたいと感じたものである（前記第3の7(3)ウ(ア)）。

このやり取りからすれば、会社は、就労の意思の確認を拒んだとみるべきではなく、また、会社の上記対応が、X 2組合員の勤務開始に関する実質的な交渉を拒否したものともいえないから、この点について、会社の対応が不誠実であったと評価することはできない。

(イ) 組合らは、会社が、X 2組合員の労働条件として、1日6時間勤

務を提案し続け、また夜勤が多数あるシフトを提案してきたこと等が不誠実な対応であると主張する。

しかしながら、上記主張は、要するに、会社が、X 2組合員の労働条件に関して組合の要求に沿った提案をしてこなかったことが不誠実である旨主張するものであるところ、会社には、合意達成の可能性を模索すべき義務はあるが、これを超えて、組合の要求を受け入れたり、譲歩したりするまでの義務はなく、組合の要求に沿った提案をしなければならない義務もない。よって会社の上記対応をもって不誠実な団交姿勢と評価されるものではない。

なお、念のため述べると、会社は、確かにX 2組合員について1日6時間勤務を超えた提案は一度もしなかったのであるが、①組合は、当初1日6時間の勤務を要求しており、X 2組合員も午前9時から午後3時までの6時間の勤務を希望する旨明言していたこと、②X 2組合員の勤務時間を1日6時間として提案することは別件民事訴訟の判決において不合理ではないと判示されていること、③会社は、1日6時間勤務のシフトを提案した理由について組合の理解を求めるよう率直に説明していることが認められる（前記第3の4(2)、同7(2)ア、(3)ウ(ア)、(7)イ(ウ)ないし(カ)）。そして、会社が夜勤が多数あるシフトを提案したとの主張については、①会社が提案していたシフト案に夜勤が含まれているものはあったが、その割合が大きかったとはいえないこと、②組合は、4. 8. 24団交において、夜勤で募集していた求人広告の内容をX 2組合員のシフト案として提案しなかったことについての説明を重ねて要求しており、このことはむしろ夜勤の提案をしなかった会社の姿勢を問題にするものとも捉えられること、③会社は、5. 3. 8シフト案の提案の際に、未だ組合が業務委託契約だった頃の14時間勤務を要

求していることを理由に夜勤のシフトも提案した旨を組合に伝えていることが認められる（前記第3の7(3)イ、(4)ア、ウ、(5)ア、(6)ア、(7)ア、イ(オ)、(8)ア）。これらのこと照らせば、会社の上記いずれの提案も不合理なものであるということはできず、この点からも、会社の不誠実性を認めることはできない。

以上のことから、組合らの上記主張は採用できない。

(ウ) 組合らは、会社が、組合が求める資料提示を行わなかったことや、団交の議事録の確認を拒否したことが、不誠実であると主張する。

しかしながら、本件の団交がX2組合員の就労の条件を議題とするものであるところ、組合の要求する資料の提示や、議事録の確認がないと同議題について直ちに協議できないものではなく、これらの資料が必ずしも本件議題の協議に必要であるといえないことは、下記(2)ウで述べるとおりであるから、これらのことを持って会社の交渉態度が不誠実であるとはいえない。

なお、団交の議事録に関して追加的に述べれば、会社は、会社が作成した議事録の案に関する組合の修正要求について応じることができない、双方の意見が異なるためすりあわせは困難であり、お互に議事録案を作成すればよいのではないかと述べ、別途書面でもこの旨通知しているが（前記第3の7(3)エ、(4)イ、(5)ウ、(6)ア）、双方が合意の上で団交議事録を作成するとの労使合意があつたことを示す証拠はないし、交渉議題について実質的な協議が進まず、議事録の内容についても容易に合意することが困難な状況であるのであれば、会社の上記提案自体は、団交を進めるに当たって必ずしも非合理的な対応とはいえない。そして、会社は、組合の議事録の修正要求に応じられる部分は応じて修正するなど（前記第3の7(4)エ）、相応の対応をしているのであるから、この点からも会社

の対応が不誠実であるということはできない。

(エ) 上記(ア)ないし(ウ)のとおり、初審命令交付後の会社の対応が不誠実であったとする組合らの主張は、いずれも採用することはできない。

オ 以上のとおりであるから、初審命令交付後の団交を全体としてみれば、会社は誠実に応じていたというべきである。

(2) 初審命令交付後の団交が進展しなかった原因について

ア X 2組合員の労働条件については、結局、初審命令交付後の 7 回の団交では合意することができず、X 2組合員は本件再審査結審時においても勤務を開始することができていない（前記第 3 の 7 (9)）。

イ 初審命令交付後の各団交における会社の発言からすれば、買取所で勤務する各従業員のシフトは、その時々の要員やシフトの状況、当該従業員の都合や意向などにより、月ごとに一定程度流動的に決まるものであると理解できる。

本件は、長期間勤務していなかった X 2組合員が働き始めるシフトを新たに検討するものであり、既に継続して固定的に勤務している従業員のシフトを大きく変更するようなものではないから、X 2組合員の意向や希望と、会社が可能とするシフトの状況をすりあわせることで、比較的容易に、柔軟かつ弾力的に決定していくことができるものと思われる。そして、X 2組合員が高齢であることも併せ考えれば、実際どの程度勤務することができるのかという点について会社が憂慮することも理解できないではなく、このような場合には、X 2組合員が速やかに勤務を開始し、実際に勤務する中で、何らかの支障や問題点が発生したり、X 2組合員に新たな意向が生じたりすれば、必要に応じて適宜シフトを見直していくのが現実的かつ合理的といえるのであって、会社は、初審命令交付後の団交においては、この観点に

沿う姿勢を一貫して示していたものと認められる。

ウ しかるに、組合は、過去5年分の決算書を含めた会社の経営資料の提出や、前回以前の団交の議事録の修正確認、会社が募集した求人広告の説明など、同人のシフトを決定するのに必ずしも必要であるとは認めがたい資料の提出や説明を殊更に要求し、また、会社が、組合の質問に対し、X2組合員の勤務先として特定の買取所を選定した理由について説明したにもかかわらず、当該理由を示す資料を改めて要求するなどし、これらの資料の提出や説明がなされないと、X2組合員のシフトの調整に応じない姿勢を示した（前記第3の7(2)ないし(8)）。なお、会社は、最終的に組合の意向を受け入れ、過去5年分の決算書を提示したことは上記(1)イ(カ)で述べたとおりである。）。

加えて、4. 5. 13団交では、X2組合員自身がシフトに関する意向を会社に具体的に示したことにより、同人のシフトについて実質的な検討ができる状況になったにもかかわらず、組合は、会社に対して、X2組合員の就労の意思を確認した旨の発言を重ねて求め、組合の意図する回答がない限り交渉を進めないとの姿勢を示した（前記第3の7(3)ウ(ア)）。また、すべての買取所の営業開始時間が午前9時から午前10時に変更となったことによる労働諸条件の変更について会社が説明したにもかかわらず、就業規則の改定が間に合っていないことを捉えて、同規則が改定されてから議論したい、就業規則等でどうなっているのか聞いている旨述べるなど（前記第3の7(8)イ）、X2組合員のシフトに直接影響を与えない事象に拘泥し、同人のシフトの協議が進まなかった。

さらに、組合は、会社が、1日6時間勤務を提案した理由を率直に説明しているにもかかわらず、その理由を説明するよう何度も要求し、会社が繰り返し説明し理解を求めた後も、重ねてその理由を要求し続

け、これにより具体的な交渉は進まなかった（前記第3の7（7）イ）。

そして、組合は、5. 3. 8 団交において、会社が発言をする度に、その発言内容を一言一句記載した書面を会社にファクシミリで送信し、その場で記名押印等を求め、会社が、団交が終了した後に確認する、団交を開始したいと主張したにもかかわらず、当該ファクシミリ送信文書の確認がなされなければ意思表示はできないとの姿勢を崩さず、同様の書面を計7通送り続けた（前記第3の7（6）イ）。団交において、会社側の回答や説明を逐一明確にしておく場面があることは否定しないが、上記行為は過剰な対応というべきであって、これにより実質的な交渉が進まなかったばかりか、交渉の相手方が萎縮し、その自由な意見表明を阻害される可能性があったものといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、組合は、自己の立場に固執し、必須であるとは認めがたい資料の提出や説明を求め続け、会社の回答内容に組合の意に沿わない点があれば、それを執拗に糾弾するなどしており、これらの点について組合自身の納得が得られない限り、X 2組合員のシフトの交渉に入れない状況にあったと認められる。組合のかかる対応は、高齢のX 2組合員の勤務を速やかに実現するという本件団交申入れの本来的な趣旨ないし目的と整合しないものであり、これがX 2組合員の具体的なシフトについて協議が進まなかった大きな要因であったといわざるを得ない。こうした組合の頑なな交渉態度により、6. 3. 2 8 団交の時点では、もはや会社と組合との間で交渉が膠着し、進展する見込みがなくなっていたと評価するのが相当である。

### （3）救済の利益について

以上、総合的に勘案すれば、会社は、初審命令交付後、初審命令において正当性のない団交拒否理由として指摘された行為を改めた上で、誠

実団交義務を果たしており、かつ、組合の頑なな交渉態度により団交が進展する見込みはなくなっているといえるから、もはや会社が本件団交申入れに応じる必要性はない。また、上記(1)及び(2)でみた経緯に照らすと、会社が同種の団交義務違反を再び繰り返すおそれも認められない。そうすると、本件については、会社が本件団交申入れを拒否したことによって生じた組合の団結権侵害の状況は既に是正されているといえるから、救済の利益は失われたというべきである。よって、初審命令主文第1項の団交応諾命令はもとより、本件労使関係において同種の行為の再発を抑制する趣旨である同第2項の文書手交命令も改めて命じる必要性はない。

### 3 結論

以上によれば、本件再審査申立てには理由があるので、初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却するのが相当である。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和7年2月3日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦