

第 5 章

不当労働行為事件の審査

第1節	概	況	-----	31
第2節	審査事件の概要		-----	35
第3節	行政訴訟事件の概要		-----	138
第4節	再審査事件の概要		-----	139

第5章 不当労働行為事件の審査

第1節 概 況

1 審査期間の目標、目標の達成状況及び審査の実施状況

(1) 審査期間の目標

当労働委員会では、審査期間の目標を、「1年（ただし、単純な団交拒否事件については、早期終結の努力をする。）」としている。

(2) 審査の実施状況

令和元年（平成31年）中に係属していた事件は計2件で、すべて終結（全部救済命令、一部救済命令）した。

① 審査事件の内訳

前年からの繰越件数	2件
新規申立件数	0件
係属件数合計	2件
終結件数	2件
翌年への繰越件数	0件

② 審査事件の概要

番号	事件番号	申立年月日	申立事項	調査回数	審問回数	終 結 状 況		
						終 結 年月日	終 結 区分	申立から終結までの日数
1	30(不) 1号	H30.3.27	・団交拒否	5回	3回	R1.11.5	一部救済	589日
2	30(不) 2号	H30.6.21	・団交拒否	4回	—	H31.3.27	全部救済	280日

2 不当労働行為事件処理状況（過去10年分）

第1表 申立人別取扱件数（新規受付分）

申立人	年次	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
	個人		—	—	—	—	—	—	—	—	—
組合		1	2	2	1	2	—	—	—	2	—
個人・組合		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計		1	2	2	1	2	—	—	—	2	—

第2表 申立条項別取扱件数（新規受付分）

申立人	年次	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
	労組法7条1号		—	1	1	—	—	—	—	—	—
2号		1	2	1	1	2	—	—	—	2	—
3号		—	1	1	—	—	—	—	—	—	—
4号		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計		1	4	3	1	2	—	—	—	2	—

（注）複数条項に該当している事件があるため、申立件数と合致しない。

※労働組合法第7条違反

- ・1号違反 不利益取扱い又は労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること
- ・2号違反 団体交渉拒否
- ・3号違反 支配介入又は経費援助
- ・4号違反 不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱い

第3表 業種別取扱件数（新規受付分）

年次	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
申立人										
社会福祉事業	—	2	1	—	—	—	—	—	—	—
政治・経済・文化団体 その他教育、学習支援	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
電子部品製造業	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—
総合工事業	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—
廃棄物収集運搬業	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—
冠婚葬祭業	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—
合 計	1	2	2	1	2	—	—	—	2	—

第4表 企業規模別取扱件数（新規受付分）

年次	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年
企業規模別										
29人以下	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—
30～49人	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
50～99人	—	1	2	1	—	—	—	—	1	—
100～299人	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
300～499人	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—
500～999人	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1,000人以上	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—
合 計	1	2	2	1	2	—	—	—	2	—

第5表 不当労働行為事件の処理状況

件数		年次										合計	平均	
		H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年			
係属 件数	前年から繰越	—	—	2	1	—	2	—	—	—	2	7	0.7	
	新規申立	1	2	2	1	2	—	—	—	2	—	10	1	
	係属計	1	2	4	2	2	2	—	—	2	2	17	1.7	
	移送	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
終結 件数	取下・ 和解	和解以外の 取下げ	—	—	1 (110)	1 (63)	—	—	—	—	—	2	0.2	
		関与 和解	1 (76)	—	1 (212)	—	—	2 (327)	—	—	—	4	0.4	
		自主 和解	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		計	1 (76)	—	2 (161)	1 (63)	—	2 (327)	—	—	—	6	0.6	
	命令・ 決定	全部 救済	—	—	—	1 (367)	—	—	—	—	—	1 (280)	2	0.2
		一部 救済	—	—	1 (289)	—	—	—	—	—	—	1 (589)	2	0.2
		棄却	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		却下	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		計	—	—	1 (289)	1 (367)	—	—	—	—	—	2	4	0.4
	終結計	1 (76)	—	3 (204)	2 (215)	—	2 (327)	—	—	—	2 (435)	10	1	
	翌年へ繰越		—	2	1	—	2	—	—	—	2	—	7	0.7

(注) () 内の数字は、平均処理日数。

※和解について

- ・関与和解 労働委員会の働きかけにより当事者間に協定が締結されて和解する場合
- ・自主和解 当事者間の自主交渉のみで和解が成立する場合

第 2 節 審 査 事 件 の 概 要

1 福労委平成30年（不）第1号事件

福島市環境サービス協業組合事件

(7条2号)

当 事 者	申 立 人			被 申 立 人			
	○福島公務公共一般労働組合			○福島市環境サービス協業組合 (業 種) 廃棄物収集運搬業			
受付年月日	平成30年3月27日			終結年月日		令和元年11月5日	
審問回数	3回	調査回数	5回	処理日数	589日	終結区分	一部救済
請求する 救済の内容	<p>(1) 被申立人は、申立人との賃金および賞与等に関する団体交渉にあたっては、決算書等の資料を提出して誠実に説明しなければならない。</p> <p>(2) 被申立人は、申立人が、平成29年6月2日付で申し入れた団体交渉について、自らの主張に固執することなく、申立人の要求事項に対して、自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して、申立人の納得を得るよう努力するなど、誠実に団体交渉を行わなければならない。</p>						
審 査 委 員	審査委員長 平石 典生 審査委員 駒田 晋一			参 与 委 員	(労) 鈴木 三男 (~H30. 6. 19) 高橋 由紀子 (~H30. 6. 19) 泉野 敦志 (H30. 6. 20~) 遠藤 和也 (H30. 6. 20~) (使) 穴澤 耕二 永山 忍		

(1) 申立ての要旨

申立人は、被申立人に対して平成26年8月13日付け要求書で、賃金引き上げ、賞与の減額禁止、不当処分の撤回などを要求し、その後、平成29年7月3日まで7回にわたる団体交渉を行ってきた。被申立人は、交渉の中で「人事権・裁量権は経営側にある」と一貫して労働組合の要求に応えようとせず、誠実な団体交渉を行っているとは言えない態度に終始した。

とりわけ平成29年3月13日に行われた第6回目の団体交渉で被申立人は申立人の要求する予算・決算のわかる資料を提出することを約束したにもかかわらず、平成29年7月3日に開かれた第7回目の団体交渉で、決算書等の開示は行わないとして、前回の交渉の約束を反故にした。また、第7回目の団体交渉で被申立人は、全く不誠実な交渉に終始した。

以上のような被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張の要旨

本件申立てを棄却するとの命令を求める。

被申立人は、平成26年9月以降、計7回の団体交渉に応じ、申立人の要求事項に対し法的観点も踏まえつつ、被申立人の見解をその根拠とともに説明するとともに、適宜資料の開示をしてきており、誠実交渉義務違反は一切ない。

申立人は、被申立人との見解の相違や要求事項を被申立人が受け入れないこと、譲歩しないことをもって誠実交渉義務違反と主張しているにすぎない。

(3) 審査経過

平成30年	5月31日	第1回調査	主張・争点の整理等
	7月26日	第2回調査	主張・争点の整理等
	9月14日	第3回調査	主張・争点の整理、和解の意向確認等
	11月14日	第4回調査	和解協議等
平成31年	1月25日	第5回調査	主張・争点の整理等
	4月25日	第1回審問	証人尋問
令和元年	7月5日	第2回審問	証人尋問
	8月22日	第3回審問	最後陳述

(4) 終結状況

令和元年11月5日、当事者に命令書の写し（一部救済命令）を交付し、本事件は終結した。

命 令 書 (写)

申 立 人 郡山市桑野二丁目 3 4 - 1 2

福島公務公共一般労働組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人 福島市上鳥渡字茶畑 1 5 番地の 1

福島市環境サービス協業組合

代表理事 B 1

上記当事者間の福労委平成 3 0 年（不）第 1 号福島市環境サービス協業組合事件について、当委員会は、令和元年 1 0 月 1 6 日第 5 1 9 回公益委員会議において、会長公益委員平石典生、公益委員吉高神明、同駒田晋一、同二瓶優子、同榎裕康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人福島市環境サービス協業組合は、申立人福島公務公共一般労働組合が平成 2 9 年 6 月 2 日付けで申し入れた団体交渉事項のうち次の事項及びこれらに関連する過去の団体交渉事項について、自らの見解の内容及びその根拠を具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力するなど、誠実に団体交渉を行わなければならない。

- (1) 決算書の提示を求めるとともに、特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求める（別表の議題⑳及び議題㉔）。
- (2) 平成 2 9 年度において、適正な定期昇給を行うこと及び給料表を策定すること（別表の議題㉒、議題⑳及び議題㉔）。
- (3) 平成 2 8 年年末賞与について、平成 2 8 年 3 月に採用されたことを根拠

に給与月額 $\frac{1}{2}$ 分の $\frac{9}{10}$ に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給すること（別表の議題⑳及び議題㉓）。

- 2 被申立人福島市環境サービス協業組合は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 第1回から第6回団体交渉のうち、別表の議題㉑、議題㉒、議題㉔、議題㉕、議題㉖、議題㉗、議題㉘、議題㉙、議題㉚及び議題㉛以外の団体交渉についての申立ては却下する。
- 4 その他の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、申立人福島公務公共一般労働組合（以下「組合」という。）と被申立人福島市環境サービス協業組合（以下「法人」という。）との間で開催された7回の団体交渉における法人の対応が不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合から、平成30年3月27日（以下平成の元号は省略する。）に申立てがあった事件（福労委平成30年（不）第1号福島市環境サービス協業組合事件）である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、組合との賃金及び賞与等に関する団体交渉に当たっては、決算書等の資料を提出して誠実に説明しなければならない。
- (2) 法人は、組合が29年6月2日付けで申し入れた団体交渉について、自らの主張に固執することなく、組合の要求事項に対して、自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して、組合の納得を得るよう努力す

るなど、誠実に団体交渉を行わなければならない。

第2 争点

- 1 第1回から第7回までの団体交渉は、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に当たるか否か。
- 2 一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったか。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人である法人は、肩書地に主たる事務所を置き、福島市から委託される一般廃棄物の収集運搬等の業務を行う協業組合である（乙15）。
- (2) 申立人である組合は、郡山市に本部を置き、日本自治体労働組合総連合福島県本部と福島県労働組合総連合を上部団体に持つ合同労組である。なお、申立て時における組合員数は34名である。

2 第1回団体交渉の経過

- (1) 組合は、法人に対し、26年8月13日付け要求書により団体交渉の申入れを行った。当初、組合及び法人は、同年8月29日に団体交渉を開催する予定であったが、法人は、組合に対し、同年8月27日付け文書により、法人の代理人の都合のため同年8月29日ではなく、同年9月9日又は9月10日に団体交渉を開催したい旨連絡した。組合は、同年8月28日付け文書により、法人の対応は、双方で合意した日程を法人の都合で破棄するものであるなどとして法人に抗議したが、同年9月9日に団体交渉を開催することに応諾し、第1回団体交渉が同日に開催された（甲1、甲2、甲3、甲5、乙1）。

(2) 団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長（以下「**B 1** 理事長」という。）、**B 2** 副理事長、**B 3** 専務理事（以下「**B 3** 専務理事」という。）、**B 4** 事務局次長（以下「**B 4** 事務局次長」という。）、代理人の**B 5** 弁護士（以下「**B 5** 弁護士」という。）及び**B 6** 弁護士（以下「**B 6** 弁護士」という。）、組合側においては、**A 2** 執行委員長（以下「**A 2** 執行委員長」という。）、その他関係者 6 名、計 13 名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 26 年 7 月 17 日付け懲戒処分の撤回（以下「議題①」という。）。

イ 26 年 7 月 17 日付け懲戒処分の手続の不備（以下「議題②」という。）。

ウ 昇給停止・賞与不支給処分の撤回（以下「議題③」という。）。

エ 法人の現在の管理職等の問題（以下「議題④」という。）（甲 1、甲 5、乙 1）。

(3) 議題①から議題④までについて、**B 4** 事務局次長及び**B 1** 理事長が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲 5）。

(4) 議題①に関する協議において、法人の代理人の団体交渉における対応及び第 1 回団体交渉の日程調整時の対応について協議が行われた（甲 5）。

(5) 組合は、26 年 8 月 13 日付け要求書にない議題として、同年 7 月 28 日付けの**A 3** への懲戒処分決定の手続（以下「議題⑤」という。）に係る協議を提案し、次回の団体交渉で協議することとなった（甲 5）。

3 第 2 回団体交渉の経過

(1) 組合は、法人に対し、26 年 10 月 16 日付け要求書及び同年 11 月 25 日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年 12 月 2 日、第 2 回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長、**B 4** 事務局次長、代理人の**B 5** 弁護士及び**B 6** 弁護士、組合側においては、**A 2** 執行委員長、その他関係者 7 名、計 12 名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 26 年 7 月 17 日付け、同年 8 月 18 日付け及び同年 7 月 28 日付け懲戒処分決定の手續（以下「議題⑥」という。）。

イ 昇給停止の撤回（以下「議題⑦」という。）。

ウ 26 年夏季賞与不支給の撤回（以下「議題⑧」という。）。

エ 法人の事務所にいる 3 人の問題（以下「議題⑨」という。）。

オ 委託費の使途（以下「議題⑩」という。）。

カ 26 年年末賞与を全従業員に全額支給すること（以下「議題⑪」という。）（甲 6、乙 2、当委員会に顕著な事実）。

(2) 議題⑥から議題⑪までについて、**B 4** 事務局次長及び**B 5** 弁護士が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲 6）。

(3) 議題⑥に関する協議において、法人の代理人の団体交渉における対応について協議が行われた（甲 6）。

(4) 組合は、26 年 10 月 16 日付け要求書及び同年 11 月 25 日付け要求書にない議題として、求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の賃金（以下「議題⑫」という。）に係る協議を提案し、後日、法人が回答することとなった（甲 6）。

(5) 法人の代理人は、組合に対し、27 年 1 月 30 日付け「ご連絡」文書により、議題⑥、議題⑦、議題⑧、議題⑩及び議題⑫に係る回答を行った（当委員会に顕著な事実）。

4 当委員会のあっせんに至る経過及び結果

(1) 組合は、法人に対し、27 年 3 月 12 日付け要求書により団体交渉の

申入れを行ったが、法人は、当委員会へ26年夏季賞与の不支給分等に係るあっせん申請を予定しており、その手続きの中で引き続き協議したい旨を27年3月20日付け「ご連絡」文書により組合に通知した（乙3、当委員会に顕著な事実）。

(2) 法人は、27年4月10日付けで当委員会へあっせん申請を行い、第1回あっせんが同年8月20日に実施され、26年夏季賞与の不支給分については、当委員会が提案した50%を支給するあっせん案を法人が持ち帰り理事会に諮ることとなった。

第2回あっせんが同年9月16日に実施され、法人は、26年夏季賞与の不支給分について10%を支払う旨の提案をしたが、合意には至らず、あっせんは打切りとなった（乙9、第1回審問調書8～9頁、第2回審問調書13頁、当委員会に顕著な事実）。

5 第3回団体交渉の経過

(1) 組合は、法人に対し、27年11月19日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年12月21日、第3回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B1** 理事長、**B2** 副理事長、**B3** 専務理事、代理人の**B5** 弁護士及び**B6** 弁護士、組合側においては、**A2** 執行委員長、代理人の**A4** 弁護士（以下「**A4** 弁護士」という。）、その他関係者6名、計13名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 26年7月17日付け及び同年8月18日付けの被処分者に対する26年夏季賞与の支給（以下「議題⑬」という。）。

イ 26年7月28日付けの**A3** への出勤停止処分の撤回（以下「議題⑭」という。）。

ウ 26年年末賞与及び27年夏季賞与の支給に当たり、給与月額のみ

割及び2割の金額を減額されている従業員に係る両賞与の算定基準を明らかにすること、両賞与の減額分の支払い、従業員に配布された人事考課チェック表の説明及び組合と合意に達するまで現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないこと（以下「議題⑮」という。）。

エ 27年年末賞与を月額給与1か月分満額支給すること（以下「議題⑯」という。）。

オ 27年度の定期昇給を行うこと（以下「議題⑰」という。）。

カ 求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定（以下「議題⑱」という。）。

キ 業務執行上、従業員が管理部門に意見を上げることができる会議等の開催（以下「議題⑲」という。）（甲19、乙4）。

(2) 議題⑬から議題⑲までについて、B5弁護士が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲19）。

(3) 議題⑮に関する協議において、B5弁護士は、人事考課チェック表については、まず班長がコメントを付して1次評価を行い、その後現場の係長及び事務局が再度確認し、最終的に役員がその内容を確認してチェック表を確定させるという三重のチェックを行っていること、また、評価対象としては「挨拶・身だしなみ・言葉遣い、人間性、規律性、協調性、車両メンテナンスなど」の項目のほかに、車両事故の有無や指示の遂行状況等を総合的に判断してAからEまでの5段階で評価していることを説明した。さらに、同人は、C評価が標準で1か月分の賞与となり、A評価で1か月分より2割増額、B評価で1割増額、D評価で1割減額、E評価で2割減額となるという評価と賞与の関係について説明した。また、同人は、減額分の支払い請求について、人事考課における査定の結果、賞与が減額となっても懲戒処分としての減給ではなく賃金の

計算方法にすぎないと考えており、賞与を支給するか否か、あるいは、どの程度の賞与を支給するかについて使用者は裁量権を有しており、この賞与の減額についても裁量権に基づいて判断したものであって、法人としては使用者の裁量権を逸脱していないという見解である旨回答した。

B 3 専務理事が、賞与については全員一律にしろという要求なのかなどと尋ねたところ、組合は、そうである旨述べた。

B 6 弁護士は、こういう制度にしてほしいとか意見を上げてもらってそれを反映させていくなどであれば分かるが、一律平等が組合の主張と言われても経営側としてはそのようなことはできないとしか回答できないなどと述べ、また、**B 5** 弁護士は、人事考課の評価は全くなくして一律にとすることはできないと思うが、人事考課のやり方に関して要望があれば検討する余地はあるなどと述べた（甲19、乙12）。

6 第4回団体交渉の経過

(1) 組合は、法人に対し、28年4月28日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年6月17日、第4回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長、**B 7** 副理事長、**B 3** 専務理事、**B 8** 事務局長（以下「**B 8** 事務局長」という。）、代理人の**B 5** 弁護士及び**B 6** 弁護士、組合側においては、**A 2** 執行委員長、代理人の**A 4** 弁護士、その他関係者が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 26年7月17日付け及び同年8月18日付け処分の被処分者に対する26年夏季賞与の支給（以下「議題⑩」という。）。

イ 26年7月28日付けの**A 3**への出勤停止処分の撤回（以下「議題⑪」という。）。

ウ 26年7月17日付け懲戒処分に係る議事録（以下「議題⑳」という。）。

エ 賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直しの要求、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与及び27年年末賞与の減額分の支給。

本表による考課基準は、「人間性、規律性、協調性」など抽象的な概念で、査定する担当班長の恣意的判断が勤務成績を左右するものであり、適正な評価にならない。また、車両事故などを評価することは、懲罰的に賞与を減額することになりかねない。したがって、組合と合意に達するまで、現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないことを求める（以下「議題㉓」という。）。

オ 27年度の定期昇給の実施（以下「議題㉔」という。）（甲8、甲9、乙5）。

- (2) 議題㉐から議題㉔までについて、B5弁護士が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲9）。
- (3) 議題㉐に関する協議において、B5弁護士は、「賞与を支給するか否か、あるいはどの程度の賞与を支給するか否かについては、使用者としては裁量権を有しているものと考えております」、「この夏季賞与の支給に関しては、結論は変わらないということだということです」と述べ、また、B6弁護士は、「団体交渉というのは、回答を提供することが誠実交渉義務ではない」、「少なくとも、要求されて説明を求められているものは、資料を探して、それに基づいて説明を差し上げている。見つけられるものは見つけてそれに基づいて説明申し上げている」、「要求事項について、資料に基づいて御説明するというのが、誠実交渉義務だと申し上げた」と述べた（甲9）。
- (4) 議題㉓に関する協議において、B5弁護士は、人事考課は使用者の裁

量的判断で行われるものと考えており、法人では人事考課については使用者の恣意的判断を防ぐため3段階の評価を行っていることから人事考課に問題があるとはいえ、26年年末以降の賞与についても人事考課に基づく減額分の支給には応じられない旨回答した（甲9）。

7 第5回団体交渉の経過

(1) 組合は、法人に対し、28年10月24日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年11月21日、第5回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、B1理事長、B7副理事長、B3専務理事、B8事務局長、代理人のB5弁護士及びB6弁護士、組合側においては、A2執行委員長、代理人のA4弁護士、A5組合員、その他関係者7名、計16名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直し及び組合との合意があるまで本表による査定を行わないこと、28年年末賞与については月額給与1か月分支給すること、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与、27年年末賞与及び28年夏季賞与の減額分の支給。

本表による考課基準は、「人間性、規律性、協調性」など抽象的な概念で、査定する担当班長の恣意的判断が勤務成績を左右するものであり、適正な評価にならない。また、車両事故などを評価することは、懲罰的に賞与を減額することになりかねない。したがって、組合と合意に達するまで、現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないことを求める（以下「議題⑳」という。）。

イ 29年度において適正な定期昇給を行うこと（以下「議題㉑」という。）。

ウ ハローワークに出されている求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定（以下「議題⑳」
という。）。

エ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能を直ちに廃棄すること（以下、「議題㉑」
という。）（甲10、甲11、乙6）。

- (2) なお、当該要求書には、「これまで出していた要求のうち『26年7月17日付け及び同年8月18日付けの被処分者に対して、26年夏季賞与の支給を求める』ものについては、団体交渉事項から除く」と記載されていた（議題③の一部、議題⑧、議題⑬、議題⑳）（甲10、乙6）。
- (3) 議題㉒から議題㉑までについて、B5弁護士が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲11）。
- (4) 議題㉒に関する協議において、B5弁護士は、賞与を支給するか否か、あるいは減額賞与を支給するか否かについては使用者が裁量権を有しており、賞与の決定については組合の業績、勤務成績、人事考課を考慮して決定したこと、元になった人事考課についても使用者の裁量権の範囲内で行ったこと、人事考課については使用者の恣意的判断を防ぐために3段階の評価を行っていることなどを回答した。

B8事務局長は、28年の夏季賞与については事故を起こした者本人にフィードバックし本人の了解を得た上で5%の減額支給とし、それ以外については1か月分を支給している旨述べた。B5弁護士は、事故を起こした者は減額しているが、原則は1か月でほぼ支給し、しっかりと働いた者には中にはプラス評価の査定で支給するなど、人事考課に基づいて支給しているので問題があるとは考えていない旨述べた。

B8事務局長は、事故を起こして百何十万円の損害を出したり、保険料が大分上がることになっても本人の生活もあるから5%の減額とし

ており、法人としても変わろうとしているので理解してほしい旨述べた。

組合は、福島市からの委託料には修繕費や維持費が含まれていると思うが、損害と業績についてはどのように考えているかなどと尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「ですから、その辺が上がっていかないと対策ができない、事故を起こして、そのままはないですよ」と述べた。

組合が、従業員は賞与の減額によって運転に気を付けて事故を起こさなくなるものなのかなどと尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、今期は下期間事故がなく、フィードバックは大切と考えてしっかり説明しており、法人も改善していることは理解してほしい旨述べた。

組合は、「人事考課基準を従業員に説明はできないのか。代理人は必要がないと言っているが、そこの判断が団体交渉での歩み寄りなんですよ」と尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「これから作るものに代表を入れて、作っていくようにしますか**A 5**さん。来年辺りからの考課表を共にやっていきますか、こういうことを入れますよとか」と述べた。

これに対し、組合は、「一方的にやられるよりは、提示していただければ、こちらで議論するのは可能ですね」と述べたところ、**B 8** 事務局長は、互いに歩み寄って人事考課基準を作っていくことはやぶさかではない旨述べた。組合は、「局長の話聞いていて、考課のやり方を変えたというのは、それはそれで一歩前進かもしれませんが」と述べた（甲11）。

- (5) 議題⑤に関する協議において、組合が、本来労使協議というのは当事者が要求に対する回答をしなければならないと考えているが、これまでの団体交渉の録音反訳によれば、交渉時間の大部分を代理人が中心に回答しており、不当労働行為といってもおかしくない状態になっていると考えている、また、法人の経営を含めて、代理人が発言するのはおかしい

のではないかと考えているなどと述べたところ、**B 6** 弁護士は、「代理人が交渉に当たることが不誠実交渉に当たるとか」と述べた。

また、組合は、**B 1** 理事長に対し、資料等を持参しているか否か尋ねたところ、同人は、「資料ですか」と述べた。これに対し、組合は、「それだけですか。回答するための資料などは持ってきていないですか」、「理事長さん資料も持ってきていない。我々の質問が、全て代理人が答えるということになると、本当に労使の議論になっているのか」と述べたところ、**B 5** 弁護士は、「これは、我々の見解だけをここで回答しているのではなくて、当然、理事会若しくは理事長の話合いで、全く我々が独自に判断しているものではない」と述べた。

さらに、組合は、代理人が団体交渉を主導しているのは問題である旨述べたところ、**B 5** 弁護士は、「なぜ、それが問題ですか」と述べ、組合は、「団体交渉って、なぜ会社と労働組合が直接交渉するかといったら、経営権を持っている人と直接対話するというのが本質なんですよね。だから書面による団体交渉は団体交渉でない。理事長さん出席はされていますけど、代理人の方が基本的に理事長さんに代わってほとんど全部しゃべってしまうのであれば、団体交渉の本質からすれば問題かなと思います」と述べた（甲 1 1）。

- (6) 議題②⑥に関する協議において、**B 5** 弁護士は、賞与、昇給に関しては福島市からの予算に基づいて支給している関係上、予算上の限界があること、28年の500円の昇給とは別に一部の従業員には給与の底上げも実施していることを説明し、今後も人物、能力、勤務成績等を総合的に勘案して給与を改定していきたいなどと回答した。

組合は、金額は別として29年の定期昇給については、今のところ考えているのかなどと尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「気持ちとしては、心の中にはある」、**B 1** 理事長は、「これからですよ、理事と話し合っ

て」とそれぞれ述べた。

組合が、「話の中では、委託料が決まっている、人件費も決まっている、何の余裕もないと、定期昇給も全員に一律で何千円も上げる余裕もない、ボーナスもギリギリという話なんです、それは話だけなんです。従業員の人たちから見れば、500円とはなんだと、もうちょっと定期昇給上げていただいて、3年後、5年後に基本給がなんぼになる、そういう希望も含めて要求を出しているんです。その時に、協業組合の会計・財源問題、話の中には当然出てくるわけですよ。逆に言えば、先ほど、役員報酬まで聞くつもりはないという話はありませんでしたが、最終的にどうしても駄目だというのであれば、そこを出していただいて、納得するように説明いただきたいというのが、主張です」と述べたところ、**B1** 理事長は、「今、ギリギリですよ」と述べた。

これに対し、組合は、「苦勞しているのは分かるんですが、その説明がなければ、500円も上がらない人がいる。そうなれば委託料は幾ら、その中で人件費は幾らなんです、言いたくはないけど役員報酬はどのくらいあるんですか、これは知りたいというのは当然でしょう。その中でやむを得ないなど、話すしかないでしょう」と述べた（甲11）。

(7) 議題⑧に関する協議において、**B5** 弁護士は、例えば、前方車両の映像の確認、車内における安全確認状況の映像の確認、助手・運転手の声掛けの確認など、事故検証の確認及び道路交通法の順守状況の確認等のためにドライブレコーダーを設置したなどと述べた。

また、同人は、ドライブレコーダーの役割については、収集運搬する職員の作業安全性の向上、具体的には、記録された事故発生状況等の分析によって、従事する職員が安全に作業できることを目的とし、車内の音声録音・映像の記録は、事故等の原因解明のため業務上の必要がある一方、休憩時間にはエンジンが切られており、ドライブレコーダーは稼

働しておらず、休憩時間帯の映像は記録されないことから、プライバシー侵害の問題は起きないと考えているなどと回答した。

組合は、車内の音声録音・映像の記録を確認することができる職員は法人の事務局長や理事などに限定されるのかなどと尋ねたところ、**B 3** 専務理事は、確認者を決め、確認者以外は見ることができないシステムや仕組みを作った方がよい旨述べた（甲 1 1）。

8 第6回団体交渉の経過

- (1) 組合は、法人に対し、29年1月30日付け要求書及び同年3月6日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年3月13日、第6回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長、**B 9** 理事、**B 1 0** 理事、**B 1 1** 理事、**B 8** 事務局長、代理人の**B 5** 弁護士及び**B 6** 弁護士、組合側においては、**A 2** 執行委員長、代理人の**A 4** 弁護士、その他関係者5名、計14名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

- ア 賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直し及び組合との合意があるまで本表による査定を行わないこと、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与、27年年末賞与及び28年夏季賞与の減額分の支給。

本表による考課基準は、「人間性、規律性、協調性」など抽象的な概念で、査定する担当班長の恣意的判断が勤務成績を左右するものであり、適正な評価にならない。また、車両事故などを評価することは、懲罰的に賞与を減額することになりかねない。改めて、組合と合意に達するまで現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないことを求める（以下「議題㉑」という。）。

- イ 定年退職後の雇用者に対し、退職時の現給保障を行うこと（以下「議題⑩」という。）。
- ウ 29年度における適正な定期昇給の実施及び給料表の策定。
給与の引上げが法人の経営を圧迫するという前回交渉での回答の根拠として27年度決算を提示すること（以下「議題⑪」という。）。
- エ ハローワークに出されている求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定（以下「議題⑫」という。）。
- オ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程の作成（以下「議題⑬」という。）。
- カ 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを理由に給与月額25%に相当する金額を減額支給された従業員に対する減額分の支給（以下「議題⑭」という。）。
- キ 29年3月3日付けで、A6宛てに発せられた懲戒処分通知の撤回（以下「議題⑮」という。）（甲12、甲22、乙7、乙21）。
- (2) 議題⑲から議題⑳までについて、B8事務局長が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲12、乙21）。
- (3) 議題⑲に関する協議において、B8事務局長は、「人事考課等、協業組合が適宜必要と認めた項目について、人事考課対象とし、人事考課を実施するということをございます」、「26年冬季賞与、27年夏季賞与、27年冬季賞与、28年夏季賞与の分につきましては、当協業組合の総合的な人事考課の結果であって、見直しは致しません」、「賞与は雇用契約に定めもなく労働者への賃金として支払う契約はなく、当協業組合では請求されることではございません」と回答した（甲12、乙21）。

(4) 議題③①に関する協議において、**B 8** 事務局長は、「当年度においても適正な経営判断の下、賃金を改定するものであります。なお、今後も改定の額等については当協業組合が業績等を勘案し決定するということでございます。給料表を作成することにつきましては、年齢・経験年齢等を勘案し定期的に見直しをしており、給料表を策定する必要はない」、「決算内容を提示する法的根拠はございません。よって提示は致しません」と回答した。

組合は、労使協議において議論になった時に決算書なりのものを提示して丁寧に労働組合に説明する義務が使用者にはあると判例にも出ているが、そのことについてどう考えるかなどと尋ねたところ、**B 6** 弁護士は、「決算書を出してやらなきゃならないという判例はないですよ」と述べた。

これに対し、組合は、「私たちは納得してないんですから、今の給料では、もっと出るんじゃないか、そういう疑問を持っているんです。それに対して資料を出して説明してください」と述べた。

組合は、決算書を開示する法的請求権がないから決算書を開示しないのか、団体交渉をやっているのに開示しなくて良い理由はあるのかなどと尋ねたところ、**B 6** 弁護士は、「逆に、開示しなきゃならない義務というのは」、「団体交渉に関して、具体的な決算書に関して公表しなければならぬ義務はない」と述べた。

組合は、団体交渉で議論になっている場合には、決算書とは書かれていないが、会社側で説明する内容の裏付けとなる資料を提出することとなる旨述べたところ、**B 6** 弁護士は、「それは一定の資料とかに基づいて、きちっと説明するというような趣旨では、きちっとお答えします」と述べた。

組合は、資料を出すということなのかなどと尋ねたところ、**B 6** 弁護

士は、はっきりとは言えないが、誠実交渉義務の枠内に沿った形での対応は検討する旨述べた。

組合は、決算書は開示しないのかなどと尋ねたところ、**B 6** 弁護士は、「開示しないと、今、はっきり、今のところです。ただ、少なくとも **A 4** 先生も今おっしゃいますけど、一定の団体交渉であれば、ある程度の資料に基づいて説明する義務はあるんだと。だから、その趣旨に沿った対応はします」、「ただ、具体的に、どういう資料出すとか、こういった形にするとか、こういうことはしないとかということは今、申し上げません」と述べた。

B 8 事務局長は、頭の中にある正確でない大雑把な数字として人件費等の説明をしたが、その後、この説明については訂正する旨述べた。組合が、**B 8** 事務局長は資料も見ずに言っているので確かな数字ではないというのは分かるが、人件費の内訳を示せるかなどと尋ねたところ、**B 5** 弁護士は、「今の件に関しては、ちゃんとこちらの数字の件も含めて、ある程度概算になるかどうか別にして、ちゃんとそこは説明したいと思います。それに基づいてちゃんと資料も出せるものは出したいと思います」、「資料に基づいて誠実に説明はさせていただきます」と述べた（甲 1 2、乙 2 1、第 2 回審問調書 1 0 頁）。

- (5) 議題③に関する協議において、**B 8** 事務局長は、事故等が発生した場合、理事が立ち会い、閲覧するという大筋ができていること、事業を営む者としては可能な限り運転手、助手並びに第三者の危険を予知し防止する管理責任があることから、ドライブレコーダーを導入し運用していること、社会通念上私的空間とみなされる場所を除き賃金対価が発生する車両運転又は搭乗業務中の行為を把握する必要があること、クレームや事故の発生時のみ適宜必要と判断した場合に理事立会いの下で閲覧が行われていることなどを回答した（甲 1 2）。

(6) 議題③④に関する協議において、**B 8** 事務局長は、賞与はそもそも雇用契約にはなく、有職1年未満の者は所属した月数を12で割って基本給を掛けているため、今回の場合は12分の9となり、さらに、勤務成績等を勘案している、今回の件では本人にもあらかじめ説明し了解を得ている、団体交渉の要求事項とすること自体、当該職員の信頼をゆがめる行為であり、本人の要望により要求事項としたか分からないなどと回答した。

組合は、3月に採用された者に対する6月の賞与は、就業規則によれば、本来どうなるのかなどと尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「就業規則でいえば、うたっていないですね」と述べた。組合が、「12月になって、12分の9という計算をされたか分かりませんが」と尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「12分の9です。1年間働いておりません。就業規則ではなく、慣例としてやっています」と述べた。

また、組合は、給与規程で定められている賞与の算定期間に係る説明を求めたところ、**B 8** 事務局長は、賞与の算定期間について、査定期間だと思っている、持ち帰り理事会等で検討するなどと述べた。

これに対し、組合は、理事会で検討する内容を尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「その辺につきましては、就業規則を見直して、先ほど私が慣例でやっていますというところをちゃんと入れていくしかないですね。どうしても捉えられるようでは困るし」と述べた。

組合は、「今回は、就業規則がそうなのはおりませんので、全員1か月分ということでよろしいですか」と尋ねたところ、**B 6** 弁護士は、今回の支給については問題ないと考えている旨述べ、**B 8** 事務局長は、「持ち帰って、理事会で話しするしかないですね」と述べた（甲12）。

(7) 議題③④に関する協議において、組合の役員が**B 8** 事務局長に電話で賞与の減額の根拠を尋ねた時に「そんなことは弁護士に聞け」と一方的に

電話を切られたが、このような対応は団体交渉時のみならず通常の運営についても全て弁護士しか答えず、組合の質問にも答えない労働組合を無視した不当労働行為ともいうべきものであるとして、その姿勢の是正を組合が法人に要求している件について、**B 8** 事務局長は、当初から団体交渉については代理人に委任しており、組合からの連絡は代理人を通すよう伝えていることから不当労働行為には当たらず、組合が法人の営業時間外に電話をしてきて交渉を行おうとするのは不正規交渉である旨回答した。

また、組合は、賞与を減額された本人が組合事務所に来て納得できない旨話したので、減額についての説明をした**B 8** 事務局長に電話した経過を述べたところ、**B 6** 弁護士は、団体交渉であれば、不当労働行為の問題になると思うが、団体交渉の申入れではない旨述べた（甲 1 2）。

- (8) 議題⑤に関する協議において、**B 8** 事務局長は、**A 6** に対する諭旨解雇の件について、就業規則に規定されている制裁の事由等に該当する行為を行ったことから諭旨解雇としたこと及び違反行為の内容等を説明し、処分を撤回しない旨回答した。

これに対し、組合は、手順に従わなかった問題だけで諭旨解雇とするのは厳しすぎるのではないかなどと主張したところ、**B 8** 事務局長は、「それを何度もやっているわけですから」と述べた。その後、組合は、何度もあるという証拠の提出を巡って、法人と協議したが、平行線のまま団体交渉は終了した。（甲 1 2）。

9 第7回団体交渉の経過

- (1) 組合は、法人に対し、29年6月2日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年7月3日、第7回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長、**B 9** 理事、**B 10** 理

事、**B 1 1**理事、**B 1 2**総務係長（以下「**B 1 2**総務係長」という。）、代理人の**B 5**弁護士及び**B 6**弁護士、組合側においては、**A 2**執行委員長、代理人の**A 4**弁護士、その他関係者5名、計14名が出席した。

B 8事務局長は、当初出席する予定であったが、当日急遽体調不良のため欠席した。**B 8**事務局長の代理として**B 1 2**総務係長の出席が団体交渉の当日に決定した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 29年3月3日付け及び同年3月28日付けで**A 6**宛てに発せられた懲戒処分の撤回（以下「議題③⑥」という。）。

イ 29年5月26日付けの**A 7**に対する懲戒処分の公平性に関連し、過去の事案以下3件の処分内容の説明（以下「議題③⑦」という。）。

(ア) 28年9月21日、事故により84号車のキャビン部をへこませた従業員の件。

(イ) 28年12月30日、社内でテールゲートを掃除することが禁止されているにもかかわらず、77号車の洗浄を行っていた従業員の件。

(ウ) 入社時のアルコール検知において、基準値を超えた従業員の件。
当該従業員は、当日の午前中、通常2人乗車で業務を行うところ、3人で乗車し、運転はしなかったが、通勤時にアルコール基準値を超えているのであり、問題である。当該事案の日時の特定は、業務日誌などで確認できるものと思われる。

ウ 法人の決算書の提示、特に人件費に係る分かりやすい資料の提示。

この要求項目は、従業員の賃金引上げを要求した際、賃上げすれば経営が成り立たなくなるとの回答を検証するもの（以下「議題③⑧」という。）。

エ 法人の事務所にあるタイムレコーダーの使用目的及び費用負担に

係る説明（以下「議題⑳」という。）。

オ 29年夏季賞与について、査定による減額を行わないこと及び人事考課チェック表の見直し（以下「議題㉑」という。）。

カ 29年度における適正な定期昇給の実施及び給料表の策定（以下「議題㉒」という。）。

キ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程の作成（以下「議題㉓」という。）。

ク 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額額の12分の9に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給すること（以下「議題㉔」いう。）（甲13、甲14、乙8、乙22、第2回審問調書32～33頁）。

(2) 議題㉕から議題㉔までについて、B12総務係長が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲14、乙22）。

(3) 議題㉕について

B12総務係長は、29年3月3日付け及び同年3月28日付けのA6に対する懲戒処分については、「こちらはいま係争中ですよね」、「ということで、私の方は、撤回はしません」と回答した。

これに対し、組合は、「A6さんの件について、係争中ですのでこれはこれで、今のところ撤回をする気はないということですので、こちらもそのつもりで準備をしたい」と述べた（甲14）。

(4) 議題㉖について

ア 上記(1). イ. (ア)について、B12総務係長は、当該従業員の名前は作業日報上も出ておらず根拠が一切ないことから、当該従業員が当該車両に搭乗した事実はなく、事実無根のことであり、当該従業員個人をおとしめるために作文されたと考える旨回答した（甲14）。

イ 上記(1). イ. (イ)について、**B 1 2**総務係長は、テールゲート内又はタンク内の水洗い清掃は汚水が発生するため禁止しているが、当該従業員が行っていたものは、汚れたごみ、こびり付いたごみをかき落とす清掃であって禁止事項に該当せず車両メンテナンス上適正な作業である旨回答した。また、同人は、組合の指摘は清掃と洗浄を混同しており禁止事項の趣旨を理解していないものであって、適正なメンテナンス作業をした者に対して違反行為をしたというのは、個人をおとしめる事を目的としている旨回答した（甲14）。

ウ 上記(1). イ. (ウ)について、**B 1 2**総務係長は、従来アルコール検知検査で微量でもアルコール検知があればゼロとなるまで乗車させておらず、また、就業時間外の自己管理の観点から出発前の収集車両の搭乗可否判断のため用いるアルコール検知検査のアルコール反応をもって懲戒処分をしたことはない旨述べた。また、同人は、当該従業員はアルコール検知反応があった当日の午前中は構内の除草、ごみ拾い等に従事しており午前中の乗務は一切行っておらず、昼食後にアルコール検知検査の結果がゼロになったことから3人体制で乗務したと記憶している旨述べた。さらに、同人は、組合の要求書にはアルコール反応がある午前中に助手として収集業務に当たったとして事実と反することが記載してあり、要求書の誠実さに欠けると思う旨回答した（甲14）。

エ 上記ア及びイの件について、組合は、法人からは事実なしという発言もあったが、写真等があるので、それらを提示した上で再度話したい旨述べたところ、**B 6**弁護士は、「何で写真持ってこなかったんですか。これ名誉毀損ですよ。団体の要求だろうが、正当性ないですよ。裏付けある証拠に基づいて持ってきてもらわないと」と述べた（甲14）。

オ 上記ウの件について、組合は、通勤途上、酒気帯びで来たことに対して、何らかの懲罰もないのかなどと尋ねたところ、**B 1 2** 総務係長は、「懲罰ないですよ」、「いままでやってきた慣例で、アルコール検知検査というのは、新しい機械になったので、手順を定めています。これは従業員・職員の皆さんで決められた中身です」と述べた。これに対し、組合が、「職員に対して、そこまで来たことに対して、どう指導するのかということ、ゼロになればいいという問題ではないと思う」と述べたところ、**B 1 2** 総務係長は、「指導はしています」、**B 1** 理事長は、「それじゃ、自宅からやりますか」とそれぞれ述べた。

組合が、「ここは、全員が通勤途上は酒気帯びであってもアルコールが出れば、ゼロまで待って、後は運転はさせないで」と述べたところ、**B 1 2** 総務係長は、車を運転する者、免許を持っている者の責任として啓発はしていくが、個人宅まで行ってアルコールチェックはしない旨述べ、**B 1** 理事長は、「免許持っている者は、個人責任ですよ」と述べた。

これに対し、組合は、アルコールの検知が出た場合、午前中は運転をさせず、アルコールが抜けるまで乗せない、それが全員に行き渡っている手法書なのかなどと述べたところ、**B 1 2** 総務係長は、「それは従業員代表機関で作ってある手順書で、そこにもそう書いてあります。おおむね30分ごとに検査してゼロになるまでは乗車させないと書いてあります。それは、アルコール検知器運用に関する手順、**B 1 3** 代表が起案です。これは、実際、現場の皆さんで集まって作られています。懲戒処分という言葉は一切出てきません。ただ、繰り返すようであればそれは、譴責か何かは、あるかもしれませんよね一般的に、社会通念上」と述べた（甲14）。

(5) 議題⑳について

B 1 2 総務係長は、「理事会により決算書等の開示は行わない旨決議しています。これは機密事項ということで開示はしません。経営権は、私たち協業組合側にあります。金銭の使途について、一般職員に開示する法的義務はございません。賃上げ幅は、原則当協業組合側が独自にふさわしい算定します」と回答した（甲 1 4）。

(6) 議題⑩について

B 1 2 総務係長は、「手順違反の事故が多数発生しています。なかなか金銭的な部分ではっきりしていかないと、やっぱり民間企業ですから、減らないもの、事故も減らない、私たちも一般企業と同様、会社の裁量において適切に査定を実施します」と回答した（甲 1 4、乙 2 2）。

(7) 議題⑪について

B 1 2 総務係長は、「昇給ですが、当協業組合で適切に判断して実施させてもらいます。実態としては、皆さん、分かると思うんですが、能力不足の方も、一定水準の給料引上げということで我々、一生懸命やっています。そういう現状があります。将来の給料が明示されておらず生活設計が困難だという、生活設計というのは現状、雇用契約に基づいた賃金、ベースにされればいいことであります。昇給は約束されているものではございませんので、著しく設計が狂うかもしれませんので、今現在の給与をベースに、後は自分のライフイベント、車を買う、家を買う、結婚する等々を試算していただければ、生活設計は困難ではないと思いますし、必要があればファイナンシャル・プランナーでも御相談いただければ妥当な生活設計ができるのではないかと思います」と回答した（甲 1 4）。

(8) 議題⑫について

B 1 2 総務係長は、「ドライブレコーダーの規程ということですけど、ドライブレコーダーは、事故・クレームの際、現状役員立会いの下

で閲覧しています」、「現状、事故やクレームがあっても役員同席以外
はドライブレコーダーは閲覧しないとなっています」、「時にはですね、
市清掃管理課からドライブレコーダーから映像提供も求められていま
す。現状求められています。なかなか対応ができません。また、事故や
クレームでは当該職員の証言を信じて是正措置を講じています。しか
し、後に役員同席でドライブレコーダーを閲覧する際、虚偽の報告であ
ることが相次ぎ発覚しています。つまりは、事故原因を取り違えて、市
当局に報告して、それに基づく是正もしています。これは、安全上、重
大な支障が出ていると思います」、「お客さんの信用をいかに取り戻す
かという行動を一生懸命やっているんです。その中に、ドライブレコー
ダーという非常に重要な位置づけです」、「我々、今後はドライブレコ
ーダーは職員の安全を守るため、トラブルやクレームがいつ、どこで、
どのような原因で何が起きたのかを速やかに検証するため、必要に応じ
て都度確認し運用します。また、役員当事者同席の運用は、労働組合さ
ん提案してきた手順として、私聞いていますが、誠意をもって提案どお
り実施してきました。その方法については、従業員代表 **B 1 3** さんが、
この前否定されました。我々職員の過半数の代表する **B 1 3** さんが我々
協業組合の従業員の代表なんですが、その方が労働組合さんの案は認め
ていない。私たち、**B 1 3** さんの言葉を優先します。従業員代表の意見
を尊重して、我々独自の運用、適宜の運用をします」と回答した（甲
14、乙22）。

(9) 議題④③について

B 1 2 総務係長は、回答する際、事前に準備した文書を読み上げなが
ら回答していたが、議題④③については手元に文書がなかった。

B 1 2 総務係長は、議題④③から議題④②までの回答を行い、「全体の回
答です」と述べたところ、29年6月2日付け要求書における8番目の

要求事項（議題④）について、組合から「8番言ってないでしょう」と指摘され、同人は「8番何かあるんですか。8番はないです」、「これはですね、前向きに検討しております。検討中です」と述べた。

また、組合は、まだ結果は出ていないということかなどと尋ねたところ、**B 1 2**総務係長は、「出てません、これから賞与に関する役員会、これからになりますからそこで結論が出てくると思います」と述べた。これに対し、組合は、「それは、次の賞与でしょう。これは1 2月賞与ですよ」と指摘すると、**B 1 2**総務係長は、「これですか、これは適正な査定されてますから支給はしませんね」と述べた。さらに、組合は、「何が適正ですか」と尋ねると、**B 1 2**総務係長は、「適正だと思いますよ。会社の裁量でやっているからです」と述べた。これに対し、組合は、「それが8番に関する回答ですか」と尋ねると、**B 1 2**総務係長は、「そうです」と述べ、組合は、「それは**B 1 2**さんの考えではなく、会社の考えでよろしいですね」と尋ねると、**B 1**理事長は、「そうですね」と述べた。組合は、今までの団体交渉の経過等を十分頭に入れて**B 1 2**総務係長は回答しているのかなどと尋ねたところ、**B 1 2**総務係長は、「十分、頭に入っています。今ここに関しては、私の手元に来てなかったもので、今初めて見たので、それは事務上の手違いでしょうね」と述べた。また、**B 1 2**総務係長が、慣例で行ったものである旨述べたところ、組合は、「慣例でないから問題になっている」と述べ、**B 1 2**総務係長は、「慣例って書いてますよ」と述べた。組合が、1 2分の9とすることは給与規程にはない旨述べると、**B 1 2**総務係長は、「それは、私どもの会社の裁量じゃないですか」と述べた。

組合が、「7番までは回答をいただきました。8番に対する回答がないので」と述べたところ、**B 1 2**総務係長は、「だから、支給しませんと言っている」と述べた。

組合は、「前回の交渉を踏まえた回答になっていないということですよ」、「理事長、適正だという判断をしたんですね」と述べると、**B 1**理事長は、「書いてあんだからそうですよね、これ忘れまして」、「理事会で1回は検討したんですよね、こっちの文書に書いてある」と述べた。

組合は、中途採用者が同様の事例で賞与を減額されたことがあるかなどと尋ねたところ、**B 5**弁護士は、そもそも算定期間の前に、賞与を支給するか否かについては法人に裁量が認められているのが前提となる旨述べた。組合は、要求に対して法人では検討しなかったのかなどと尋ねたところ、**B 1**理事長は、「そんなことはない」と述べたが、組合は、「だって、忘れてたと言っていましたよね、理事長は3月13日の経過はよく御存じですよ」と述べた。

組合は、「回答としては、途中では検討するという回答があって、した結果は、しないことにしたという曖昧な回答なので、もう一度、このところは**B 8**さんを確認されて、回答ください。**B 1 2**さんの回答も最初と途中と最後には変わってきてますので。私は聞いてないから始まって、検討するんだろう、検討した結果が出さないんだという3通りの回答になってますから、検討した結果を更に次の交渉で教えてください。別に交渉事項でなくて、これが是正するんであればそれで結構ですので」と述べた。

組合が、「いずれそのところは、今のところは、もう一度」と述べたところ、**B 1 2**総務係長は、「もう1回検討します」と述べ、組合は、「きちんと検討した結果の回答にはなっていないので、お願いします」と述べた（甲14、乙22、第2回審問調書33～34頁）。

- (10) 休憩後、組合が、「休憩の間ですね、我々、今日の交渉について、いろいろ協議したんですけど、回答内容が前回よりも後退する内容であり、

(中略) これ以上、交渉を続けても、誠実な回答が得られないと考えられますので、労働委員会等に移すとか、検討をさせていただきますので、
(中略) 今日のところは、これでおしまいにさせていただきます。よろしいですか。そんな形でやらせてもらいます。以上です」と述べ、第7回団体交渉が終了した(甲14)。

10 団体交渉以外の経過

- (1) 法人の労働者6名が、28年7月14日、法人に対し、26年夏季賞与等の支払いを求めるために、福島地方裁判所に訴訟を提起した。この訴訟は、26年夏季賞与等の6割を法人が支払うことで29年6月26日に和解が成立した(乙18、第1回審問調書9頁、第2回審問調書13頁)。
- (2) 組合が団体交渉で要求している「29年3月3日付け及び3月28日付けのA6に対する懲戒処分の撤回」については、訴訟となっていたが、第2回審問期日(令和元年7月5日)時までには、控訴審で和解が成立し解雇が撤回され、解雇期間中の給与が支払われた上でA6は職場復帰している(第2回審問調書19頁)。
- (3) 法人は、29年について1,000円の定期昇給を行った。法人は、昇給を実施するに当たり、第5回から第7回までの団体交渉で具体的な金額を組合に提示することはなかった(第2回審問調書6頁、14頁、28～29頁)。

11 本件不当労働行為救済申立て及び審査

- (1) 組合は、30年3月27日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った(当委員会に顕著な事実)。
- (2) B8事務局長及びB12総務係長は、令和元年7月5日に行われた第

2回審問に、証人として出席した。組合の代理人が、**B 8**事務局長に対し、本件の書証として組合が提出した団体交渉記録について明らかに発言内容と異なる箇所があるか尋ねたところ、同人は、自分が人件費を頭の中で計算しておおよその金額を説明した発言は後で取り消したと思うが、その経過について記載されていない箇所がある旨証言した。また、当委員会が、**B 8**事務局長に対し、それ以外で明らかに違うところはないか尋ねたところ、同人は、組合が提出した団体交渉記録については正しいのだろうと思っていた旨証言した。

次に、法人の代理人が、**B 1 2**総務係長に対し、本件の書証として組合が提出した第7回団体交渉記録（甲第14号証）について一字一句正確に反訳されているか尋ねたところ、同人は、法人が作成したものと相違があり、正確には反訳されていない旨証言した。また、法人の代理人が、**B 1 2**総務係長に対し、やりとりの概要については甲第14号証の団体交渉記録に記載のとおりといえるか尋ねたところ、同人は、おおむねそのとおりである旨証言した（第2回審問調書9～10頁、24～25頁、33～34頁）。

- (3) 法人は、令和元年8月7日付けで、第6回及び第7回団体交渉記録を乙第21号証及び乙第22号証として当委員会へ提出した。

当委員会が、法人に対し、令和元年8月22日に行われた第3回審問において、乙第21号証及び乙第22号証の立証趣旨を尋ねたところ、法人の代理人は、第2回審問で法人においても団体交渉の反訳文を作成している旨の話があったため提出したと、組合が書証として提出している団体交渉記録について概要には大きな間違いはないが、細部において法人の認識と異なる部分があるため提出したことなどが立証の趣旨であると述べた。これに対し、組合側は、異議等を述べなかった（第3回審問調書2頁）。

第4 争点に対する当事者の主張

1 争点1「第1回から第7回までの団体交渉は、労働組合法第27条第2項に規定する『継続する行為』に当たるか否か」について

(1) 組合の主張

ア 組合は、26年8月13日付け要求書により、組合員らに対し行われた給与減額処分、賞与不支給処分、昇給停止処分（以下それぞれ「本件給与減額処分」、「本件賞与不支給処分」、「本件昇給停止処分」という。また3つの処分を併せて「本件懲戒処分」という。）の理由及び就業規則上の根拠の説明並びにこれらの処分の撤回、法人の管理職職員による各種問題行動の説明等を求めて団体交渉を申し入れた。

そして、同年9月9日に行われた第1回団体交渉では、上記要求書記載の各事項にわたり、協議が行われた。しかし、この日の団体交渉では協議がまとまらず、次回以降も継続して本件懲戒処分の撤回等について団体交渉を行うことになった。

また、本件給与減額処分と併せて、出勤停止処分がなされた組合員もいたことから（以下「本件出勤停止処分」という）、本件出勤停止処分についても次回以降の団体交渉で協議することとなった。

イ 同年12月2日に行われた第2回団体交渉においても、同年8月13日付け要求書記載の要求事項及び本件出勤停止処分等に関する協議が行われた。

また、組合は、第2回団体交渉に先立ち、本件賞与不支給処分と同様の不当な処分がなされないよう、同年11月25日付け要求書において、同年の年末賞与の支給を求める要求事項を加えた。そのため、第2回の団体交渉以降は、26年年末賞与支給についての協議も行われた。

ウ さらに、組合は、28年4月28日付け要求書において、改めて本件賞与不支給処分によって支給されなかった26年夏季賞与の支給及び当該夏季賞与をゼロと査定した根拠について開示することを求めた。また、本件出勤停止処分を撤回すること、本件賞与不支給処分に関連し賞与の査定に使用される「人事考課チェック表」を見直すこと、本件昇給停止処分に関し27年度の定期昇給を行うこと等を要求した。

そして、同年6月17日の第4回団体交渉以降は、本件懲戒処分の撤回等に関する事項に加え、上記同年4月28日付け要求書記載の各要求事項についての協議も行われた。

エ ところがその後も、法人は本件賞与不支給処分の根拠を開示せず、また、賞与の人事考課についても見直しを行わなかった。

また、本件賞与不支給処分の対象とされた26年夏季賞与のみならず、その後の同年年末賞与、27年夏季及び年末賞与、28年夏季賞与についても減額支給が続いた。

そこで、組合は、同年10月24日付け要求書において、再度、「人事考課チェック表」の見直しや、この基準により減額された過去の賞与の当該減額分の支給等を要求した。そして、同年11月21日の第5回団体交渉、29年3月13日の第6回団体交渉では、当該事項についても協議が行われた。

オ 第6回団体交渉においても、本件懲戒処分の撤回や、賞与の人事考課の見直しについて協議がまとまらなかった。

そこで、組合は、29年6月2日付け要求書にて、人事考課チェック表の見直しなどこれまで協議されてきた未解決の協議事項のほか、新たな要求事項を加え団体交渉を行うことを申し入れた。

カ そして、同年7月3日の第7回団体交渉においては、従前の未解決

協議事項のほか、上記6月2日付け要求書記載の要求事項について協議が行われた。

しかし、第6回団体交渉の際に法人の代理人が決算に関連する資料を出す旨述べ、B8事務局長が28年3月に採用された従業員に対する28年年末賞与の減額支給の件に関しても「持ち帰って、理事会で話すしかないですね」と述べていたものが、第7回団体交渉では「理事会により決算書等の開示は行わない旨決議しています」との発言に変わり、B8事務局長は欠席するなど、全く前回回答に沿わない回答に終始し、せっかく第6回団体交渉で改善の方向に向きかけていた交渉が、第7回団体交渉ではまた悪い状態に戻ってしまった。

キ このように、組合・法人間では、第1回から第7回までの団体交渉において、継続的に、本件懲戒処分の撤回のほか、本件懲戒処分の根拠資料の提出、賞与の人事考課の見直し、適正な定期昇給を行うこと等といった本件懲戒処分と密接に関連する事項について協議されてきたのであり、同一事項について継続的に協議されていたといえる。

そして、法人の不誠実な交渉態度等の団体交渉拒否は、第1回の団体交渉の不当な日程変更を始めとし、以後、第7回団体交渉に至るまでの間、繰り返し行われていた。

したがって、本件では、同一事項について継続的に団体交渉拒否が繰り返されており、客観的に一体性があると評価できることから、この一連の法人による団体交渉拒否は「継続する行為」に該当することが明らかである。

よって、本件では、労働組合法第27条第2項の規定する申立期限の起算点は、第7回団体交渉開催日である29年7月3日である。

(2) 法人の主張

ア 法人が同一事項について継続的に団体交渉拒否を繰り返した事実

はない。組合は、法人との見解の相違や要求事項を法人が受け入れないこと、譲歩しないことをもって、同一事項について継続的に団体交渉拒否を繰り返していると主張しているにすぎない。

そもそも団体交渉は、労働組合等の要求事項に対して、使用者側が回答することをもって完結する行為であって、団体交渉における使用者側の交渉態度が誠実交渉義務違反となり、不当労働行為に当たるか否かは、1回の団体交渉ごとに個別に判断されるものである。

判例は、昇給額決定のための人事考課における低査定、この低査定に基づく昇給額の決定、そしてこの決定に基づく低い昇給額の支払という一連の行為について、「継続する行為」とであると判断しているが（紅屋商事事件・最三小判平成3年6月4日）、これは、不当労働行為を基礎づける具体的行為に継続性・連続性が認められることから、かかる判断をしたものである。しかしながら、第1回から第7回までの団体交渉における法人の具体的行為は、複数回にわたって同一事項について団体交渉において協議がなされていたとしても、その際の交渉態度は団体交渉実施日ごとに異なるのであるから、個別に判断すべきであって、その交渉態度が上記判例のような継続性・連続性が認められる行為とはいえない。

イ したがって、法人の団体交渉における交渉態度は、「継続する行為」には該当せず、組合が、第1回から第6回までの団体交渉における法人の交渉態度が不当労働行為を構成する事実であると主張することは、労働組合法第27条第2項に反することは明らかである。よって、労働委員会規則第33条第1項に基づき、第1回から第6回までの団体交渉における法人の交渉態度を理由とする申立てについては、速やかに却下すべきである。

2 争点2 「一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったか」について

(1) 組合の主張

ア 誠実交渉義務について

団体交渉とは、交渉当事者が対等の立場に立って話し合い、交渉することであって、一方当事者の要請に対して他方が「聞き置く」といったものではない。その意味で、使用者の団交応諾義務とは、単に交渉の席に着くことのみならず、労働者側と誠実さをもって交渉する義務を含む。

このように使用者は誠実交渉義務を負うから、団体交渉が開始されてからの使用者の交渉態度が不誠実であれば、団交拒否とみなされる。すなわち、使用者の誠実交渉義務とは、「労働組合の主張に対し誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務」

(高松地判昭和62年8月27日民集48-8-1605)であって、「使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある」(東京地判平成元年9月22日判時1327-145)。

具体的には、当初から労働協約を締結する意思のないことを宣言するなど合意達成の意思のないことを初めから明確にした交渉(前掲高松地判)、使用者が具体的な回答を提示せず、あるいは同一内容の回答を繰り返す場合(横浜地裁昭和61年4月24日労判480)、回答はしても労働組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具

体的な資料(例えば経営状態を示す財務諸表等の経理資料や人事考課表等)を提示せず、自己の回答に固執するような場合(最判平成6年6月13日労判656、最判平成2年10月25日労判600、東京地判平成20年2月27日労判967等)、団交対象事項となっている労働条件を団交継続中に一方的に決定・変更する場合などは誠実交渉義務に違反する(川口美貴「労働法」738頁以下、西谷敏「労働組合法・第2版」308頁以下等参照)。

イ 第1回団体交渉の日程調整に係る態度について

法人が、第1回団体交渉で「うちの会社に電話をよこした、あんなの無効じゃないですか。失礼じゃないですか。失礼じゃないですか、夜中だったし」、「精神的苦痛で、次の日、寝られませんでしたよ」などと発言したことは、組合を敵視し、団体交渉を軽視する姿勢を有していたことを裏付ける事情であって、不誠実な態度である。

ウ 代理人の対応について

(ア) 第1回から第7回までの団体交渉において、全体的に法人の代理人が中心となり組合からの質問に対し回答を行っており、このことは団体交渉記録によるとB1理事長やB8事務局長からの発言があまりなく、ほとんど法人の代理人が回答していることから明らかである。

(イ) 第1回及び第2回団体交渉において、法人の代理人がB1理事長を始めとした法人の役員等による回答を遮り回答させないことなども多々あった。

(ロ) 第4回団体交渉において、法人の代理人は、「この夏季賞与の支給に関しては、結論は変わらないということだということです」、「団体交渉というのは回答を提供することが誠実交渉義務ではない」などと発言し、自己の回答に固執し、労働協約を締結する意思

のないことを表明する趣旨の発言をした。

(エ) 第5回団体交渉において、**B1**理事長は、自ら説明するための資料すら持参せず、団体交渉を代理人に任せきりにし、責任のある回答がなされなくなった。

(オ) 団体交渉には、団交事項に係る決定権を有する者が出席し、応対することが求められるが、社外の間人である弁護士が団交事項に係る決定権を有することはあり得ないのであるから、弁護士の出席は飽くまでも決定権を有する者の補佐役としてのみ意味を有する。

したがって、団体交渉に出席した弁護士が団体交渉を強引にリードしたり、団交事項の決定権者が弁護士に委任したことを理由に自ら説明や回答を避けたりする法人の対応は、誠実交渉義務に違反する。

エ 要求事項に関する**B1**理事長の妥結権限及び団体交渉における決定権限を有する者の出席について

法人は、**B1**理事長の妥結権限について一定の妥結権限を有するとししか主張しておらず、どの事項についてどの範囲の労働協約妥結権限があるか明らかにしなかったから、このことは、全団体交渉を通じて妥結権限が不明確な者を交渉に出席させ続けていたということに他ならず、法人の態度は不誠実である。

また、法人では団体交渉に関する全てについて代理権限を受けていると述べていた法人の代理人及び**B1**理事長を始めとする理事が団体交渉に出席し、何らかの資料を開示する旨の発言をしながら、最終的には決算に関しては何らの資料も開示されず、決算書の開示については理事会及び総会での検討及び承認が必要であると主張したことによって、法人の代理人が交渉に関する全ての事項について委任を受けている事実はないことが明らかになるとともに、団体交渉には決算資

料の開示について決定権限がある者が出席していなかったことが明らかとなったのであって、団体交渉において決定権限を有する者が出席していなかったことは不誠実な交渉態度である。

オ 29年3月3日付け及び同年3月28日付けのA6に対する懲戒処分の撤回を求めることについて（議題⑳、議題㉑）

裁判所において訴訟係属中であることは団体交渉を拒否する正当事由とはなり得ず、これを理由に団体交渉を拒否する態度は、それ自体が団体交渉拒否として不当労働行為となるから、第7回団体交渉において、法人が「こちらはいま係争中ですよね」、「ということで、私の方は、撤回はしません」と回答したことは、不当な理由による交渉拒否として不当労働行為に該当する。

カ 29年5月26日付けのA7に対する懲戒処分について（議題㉒）

第7回団体交渉において、組合員以外の従業員の事故及び禁止事項違反行為について処分状況の説明を求める組合の要求に対して、法人が、個人を「おとしめることを目的としている」、「事実無根のこと」などと攻撃的な発言に終始したこと、及びアルコール検知の問題について処分状況の説明を求める組合の要求に対して、法人が、アルコールが検知された労働者について「30分ごとに検査してアルコールがゼロになるまで車に載せない」から問題ないかのように発言し、「通勤途上、酒気帯びで来たことはどうなのか」との組合の質問に対して「懲罰はない」、アルコール検知を「自宅からやりますか」、「免許持っているものは個人責任ですよね」などと責任のない発言に終始したことは不誠実な対応である。

キ 法人の決算書及び特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求めることについて（議題㉓、議題㉔）

法人は、第6回団体交渉において決算書を提出してやらなければな

らない旨の判例や決算書の公表の義務はないとし、決算書又はそれに準ずる資料の開示を拒否した一方で、決算書そのものの開示については明らかにしなかったが、「数字の件を含め、ある程度、概算になるか別として、ちゃんとそこは説明をしたい。それに基づいて資料も出したい」と述べた。にもかかわらず、法人が、第7回団体交渉において、「理事会により決算書等の開示は行わない旨決議しています」、「経営権は、私たち協業組合側にあります。金銭の使途について、一般職員に開示する法的義務はございません。賃上げ幅は、原則当協業組合側が独自にふさわしい算定します」と述べて、具体的な資料の開示をしなかったことは、組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的な資料の提示もしないという態度であり、団交事項について合意を目指して面談・協議するという団体交渉の本質に反する態度である。

ク 29年夏季賞与について査定による減額を行わないこと。また、人事考課チェック表の見直しを求めることについて（議題⑮、議題⑳、議題㉕、議題㉑、議題㉒）

法人は、「賞与を支給するか否か、あるいはどの程度の賞与を支給するか否かについて、使用者としては、裁量権を有しているもの」との前提に立ち、人事考課や法人の業績等に基づいて適切に判断した上で決定する、又はしているとの態度に終始し、組合側からの人事考課チェック表の見直し要求についても法人が必要と認めた項目について人事考課を実施すると回答し、形式的には組合からの要求に回答はしているものの、その実質は、「裁量」を理由に実質的な交渉に入ること拒否しようとするものであり、具体的な回答を提示せず、その論拠となる具体的な資料を提示しないものであって、誠実交渉義務に違反する。

ケ 29年度において、適正な定期昇給を行うこと及び給料表を策定することについて（議題⑳、議題㉑、議題㉒）

法人は、「昇給は約束されているものではございません」、「昇給は人事考課の問題である」などとして今後も従業員の能力等を総合的に評価して実施するとの態度に終始しており、形式的には組合からの要求に回答はしているものの、その実質は、結局、人事考課という使用者側の裁量論を前提とした交渉拒否であって、具体的な回答を提示せず、又は組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的な資料を提示しないことは誠実交渉義務に違反する。また、裁量を理由に実質的な交渉に入ることを拒否しようとする態度自体が、団交事項について合意を目指して面談・協議するという団体交渉の本質に反する。

コ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーについて、車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程を作成することについて（議題㉓、議題㉔）

法人が、第7回団体交渉において、「従業員代表の意見を尊重して、我々独自の運用、適宜の運用をします」と回答したことは、組合と交渉する余地はないとの態度に他ならず、規程の作成について、およそ交渉を拒否する態度自体が、団交事項について合意を目指して面談・協議するという団体交渉の本質に反するものであり、誠実交渉義務に違反する。

サ 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額 $\frac{1}{2}$ 分の $\frac{9}{10}$ に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給することについて（議題㉕、議題㉖）

就業規則上、算定期間の全ての期間において在籍していた労働者に対し、法人は、勤務期間が1年に満たないと理由により、1年間の

うちの在籍期間に応じた割合の賞与しか支給しなかった問題があるが、法人は、算定期間は査定期間であるとの独自の主張に固執し、その根拠について、1年未満は減額するのが慣例であるなどとするだけで、組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的な資料を提示しないものであって、誠実交渉義務に違反する。

シ 総括

以上のとおり、法人は、使用者の裁量権、経営権を根拠に、具体的な回答を提示せず、あるいは回答はしても組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的な資料(例えば経営状態を示す財務諸表等の経理資料や人事考課表等)を提示せず、自己の回答に固執する交渉を繰り返したものであり、誠実交渉義務違反があることは明らかである。

また、法人は、誠実交渉義務違反は一切ないと主張し、その根拠として、団体交渉の回数と時間、人事考課チェック表等の資料の提示、訴訟手続における和解成立などの事由を指摘する。

しかしながら、これらの事項は誠実交渉義務を尽くしたことの根拠としては不十分であるか、団体交渉とは関係ない事由に基づく結果である。

(2) 法人の主張

ア 誠実交渉義務について

誠実交渉義務とは、単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、それら要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示する義務であるといえるが、使用者の譲歩や妥結義務までを求めるものではない。

イ 第1回団体交渉の日程調整に係る態度について

法人の発言は、当初の日程調整の過程において組合が行った行為を問題視し、これを指摘したものであるが、何ら問題があるとはいえず、組合が指摘する法人の態度は、何ら不当労働行為を構成する事実にあたらない。

ウ 代理人の対応について

- (ア) 組合は、法人の代理人が中心となって回答を行ったことを問題としているが、代理人以外も適宜回答、発言等を行っている。
- (イ) 法人の代理人が、**B1**理事長らによる回答を多々遮った事実はない。
- (ウ) 第1回団体交渉から継続的に協議された結果を受けて賞与を不支給とした結論は変わらないという趣旨の発言をしたのであって、団体交渉の当初から、「結論は変わらない」等と発言したものではない。組合は、法人の当該発言の前後、当該発言に至るまでの経緯等を考慮することなく、当該発言だけを切り抜き、曲解しているにすぎない。
- (エ) 団体交渉への出席の前に、**B1**理事長らと代理人が打合せを行うとともに、協議の場においては、組合提出の団体交渉記録からも分かるとおり、代理人だけでなく、**B1**理事長、**B8**事務局長、**B4**事務局次長らも適宜発言しており、法人が団体交渉を代理人に任せきりにしたことはない。
- (オ) 団体交渉における使用者側の交渉担当者については、中央労働委員会では「使用者の依頼により交渉担当者として団交に出席し、交渉等をするのも弁護士の職務に当然含まれる」、「具体的な場合に、弁護士にどのような権限が認められるかは、この点に関する労使間の合意等がない限り、使用者が当該弁護士にどのような権限を委任したかによるのであって、弁護士という一事をもって、団交に

における弁護士の権限が法的な助言等に限られるわけではない」と判断している。したがって、弁護士の出席が飽くまでも決定権を有する者の補佐役に限定されることはない。

第6回団体交渉以降は、要求事項に対する回答も含め、主として法人の**B 8** 事務局長や事務局担当者が発言し、具体的議論がなされていた。したがって、法人の代理人の行為に何ら問題はない。

エ 要求事項に関する**B 1** 理事長の妥結権限及び団体交渉における決定権限を有する者の出席について

第1回から第7回までの団体交渉には**B 1** 理事長が全て出席しており、**B 1** 理事長は、法人の代表理事として一定の妥結権限を有していた。

法人と法人の代理人との間では、組合との団体交渉における一切の権限を委任内容として委任契約を締結しており、法人の代理人は、交渉担当者としての交渉権限及び一定の妥結権限を有していた。

決算書等の資料の開示に関しては、情報漏洩により重大な不利益が及ぶ可能性があることから、開示の可否や方法など法人において十分に検討する必要があり、理事会及び総会での検討及び承認が必要であった。

オ 29年3月3日付け及び同年3月28日付けの**A 6** に対する懲戒処分の撤回を求めることについて（議題③⑤、議題③⑥）

第7回団体交渉において、撤回しない旨の法人の回答に対し、組合は、特に異議等も述べず、「係争中ですのでこれはこれで、今のところ撤回をする気はないということです、こちらもそのつもりで準備をしたい」と回答し、撤回しない旨の法人の回答をそのまま受け入れている。しかも、組合は、自ら団体交渉打切りの判断をしており、団体交渉で協議することを放棄している。

カ 29年5月26日付けのA7に対する懲戒処分について（議題③7）

法人が攻撃的な発言に終始した事実及び責任のない発言に終始した事実はない。

キ 法人の決算書及び特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求めることについて（議題③1、議題③8）

第6回団体交渉において、法人の代理人らは、決算等の資料について必ず出すことを約束した事実はなく、資料について出せるものは出したいと思う旨の発言をしていたにすぎない。

そもそも、組合は、29年6月2日付け要求書において、法人の「決算書」そのものの提示を求めるとともに、特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求めている。

この点、決算関係書類の閲覧等の請求については、法人及び法人の債権者に限定されており（中小企業の組織に関する法律第5条の23第3項、中小企業等協同組合法第40条第12項）、また、会計帳簿等の閲覧等の請求については、法人の総組合員の100分の3の同意が必要となっていること（法人定款第16条）に考慮し、飽くまで第三者である組合からの決算書そのものの開示要求に対し、理事会において非開示決定したことは、誠実交渉義務違反とはならない。

さらに、組合は、第6回団体交渉においても、第7回団体交渉においても、「人件費に係る分かりやすい資料」について、組合の要求事項との関係において、具体的にどのような資料の開示を求めているのか明らかにしていない。特に、第7回団体交渉においては、当該要求事項について、組合と法人との間でほとんど協議することなく、組合自ら団体交渉を打ち切っている。

以上のことからすれば、法人が、法人の決算書について開示しなかったこと、及び、第7回団体交渉までに人件費に係る資料等を提出し

なかったことは、誠実交渉義務違反とにならない。

ク 29年夏季賞与について査定による減額を行わないこと。また、人事考課チェック表の見直しを求めることについて（議題⑮、議題⑲、議題⑳、議題㉑、議題㉒、議題㉓、議題㉔、議題㉕、議題㉖、議題㉗、議題㉘、議題㉙、議題㉚、議題㉛、議題㉜、議題㉝、議題㉞、議題㉟、議題㊱、議題㊲、議題㊳、議題㊴、議題㊵、議題㊶、議題㊷、議題㊸、議題㊹、議題㊺、議題㊻、議題㊼、議題㊽、議題㊾、議題㊿）

法人が実質的な交渉に入ることを拒否したことはない。

ケ 29年度において、適正な定期昇給を行うこと及び給料表を策定することについて（議題⑳、議題㉑、議題㉒）

法人が実質的な交渉に入ることを拒否したことはなく、また、組合の要求を受けて28年に一律500円の昇給、29年には一律1,000円の昇給をするとともに、一律昇給とは別に、個別に調整して昇給させている従業員もおり、組合の要求を最初から全て拒否している等とはいえない。また、組合は団体交渉の途中で自ら打切りの判断をしており、組合自ら団体交渉で協議することを放棄している。

コ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーについて、車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程を作成することについて（議題㉓、議題㉔）

組合は、法人の回答の一部のみを取り上げ、曲解しているにすぎず、しかも組合は、自ら団体交渉打切りの判断をしており、組合自ら団体交渉で協議することを放棄している。

サ 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額額の12分の9に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給することについて（議題㉕、議題㉖）

法人は、法人の給与規程第38条を根拠に、入職1年未満の者であっても、賞与を全額支給すべきであるとの組合の主張に対して、給与規程第38条は、その文言を素直に解釈すれば、飽くまで賞与支給のための算定をいつからいつまでの期間とするかということを決めて

いるのであって、入職1年未満の者について賞与を全額支給すべき根拠とはならないと回答し、法人の見解を明確にしている。

また、組合は自ら団体交渉打切りの判断をしており、組合自ら団体交渉で協議することを放棄している。

シ 総括

法人は、26年9月以降、計7回の団体交渉に応じており、団体交渉1回当たり2時間程度協議していた。そして、法人は、組合の要求事項に対し、法的観点も踏まえつつ、法人の見解をその根拠とともに説明するとともに、「人事考課チェック表」等の資料を適宜開示してきた。

そればかりでなく、組合の要求事項に対し、法人自ら福島県労働委員会にあっせん申請することで誠実に対応するとともに、要求事項であった夏季賞与の件について、法人の従業員らから訴訟提起されたものの、最終的には和解で終了しており、法人は問題解決に努めてきている。

以上のことからすれば、法人に誠実交渉義務違反はなく、不当労働行為には当たらない。組合は、法人の誠実交渉義務違反を主張するが、法人との見解の相違や要求事項を法人が受け入れないこと、譲歩しないことをもって誠実交渉義務違反と主張しているにすぎない。

しかも、組合は、29年6月2日付けで申し入れた団体交渉について、誠実に団体交渉を行うことを請求する救済の内容としているが、組合は、団体交渉の途中で、自ら打切りの判断をしており、その後現在まで団体交渉の申入れをしておらず、組合自ら団体交渉で協議することを放棄したといえる。

第5 当委員会の判断

前記第3において認定した事実に基づき、本件の争点について、以下のとおり判断する。

1 争点1「第1回から第7回までの団体交渉は、労働組合法第27条第2項に規定する『継続する行為』に当たるか否か」について

(1) 本件は、計7回行われた団体交渉における法人の一連の対応が不誠実であったか否かが問われているものである。

第1回（26年9月9日）から第6回（29年3月13日）までの各団体交渉は、本件申立日である30年3月27日から1年以上遡るものであり、形式的には行為日から1年を経過した事件であることから、本件申立てが労働組合法第27条第2項に反するものでないか検討する。

(2) 労働組合法第27条第2項が規定する「継続する行為」とは、個々の行為自体は複数であっても全体として一個と見ることができる不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為をも含むものと解することが相当である。

(3) 労働組合法第27条第2項の規定の趣旨は、不当労働行為としてその救済が申し立てられる事件が行為の日から1年を経過している場合には、一般に、その調査審問に当たって証拠収集や実情把握が困難になり、かつ、1年を経過した後に命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、あるいは命令を出す実益がない場合もあることから、このような制度上の制限を設けたものと解される。

組合は、組合及び法人間では、第1回から第7回までの団体交渉において、継続的に、本件懲戒処分の撤回のほか、本件懲戒処分の根拠資料の提出、賞与の人事考課の見直し、適正な定期昇給を行うこと等といった本件懲戒処分と密接に関連する事項について協議されてきたのであり、同一事項について継続的に協議されていたといえる旨主張する。

しかし、「継続する行為」の範囲をあまり緩やかに解すると上記規定

の趣旨を没却することになるから、本件において「継続する行為」の範囲を認定するに当たっては、同一議題の団交事項が複数回の団体交渉にわたって継続的に協議されているかを一つの判断基準とし、同一議題の団交事項が労働組合法第27条第2項に定める除斥期間に該当しない第7回団体交渉まで継続して協議されていると認められる場合、その議題に関する団体交渉を「継続する行為」に当たると認め、審査の対象とするのが相当である。

なお、法人は、第1回から第7回までの団体交渉における法人の具体的行為は、複数回にわたって同一事項について団体交渉において協議がなされていたとしても、その際の交渉態度は団体交渉実施日ごとに異なるのであるから、個別に判断すべきであって、その交渉態度が継続性・連続性の認められる行為とはいえないと主張するので、以下検討する。

使用者の交渉態度に継続性・連続性が認められるか否かは、団交事項の同一性、団交事項に関する当事者の対応が次の団体交渉にどのように影響したかなど交渉経過の全体を踏まえて総合的に判断するものであり、団体交渉実施日ごとの個々の態度の細部が異なっていたとしても、全体として使用者の交渉態度が一貫している場合には継続性・連続性が認められる場合もあり得るものである。よって、この点に係る法人の主張は採用できない。

(4) 各団交事項の第7回団体交渉への継続性の有無について

第1回から第7回団体交渉までの各団交事項の状況をまとめると、別表のとおりとなる。

各団交事項のうち、第7回団体交渉まで継続して協議されていると認められるものは、以下のとおりである。

ア 賞与の査定及び人事考課チェック表に関する事項について、第3回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる

(第3回団体交渉議題⑮(以下「団体交渉」を省略し、「第〇回議題〇」と表記する。)、第4回議題⑳、第5回議題㉕、第6回議題㉙、第7回議題㉜)。

イ 29年度における定期昇給等に関する事項について、第5回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第5回議題㉖、第6回議題㉟、第7回議題㊱)。

また、決算資料等の提示に関する事項について、第6回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第6回議題㉡、第7回議題㉤)。

ウ ドライブレコーダーに関する規程の作成に関する事項について、第6回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第6回議題㉢、第7回議題㊲)。

エ 28年年末賞与が28年3月に採用されたことを理由に減額支給された件に関する事項について、第6回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第6回議題㉣、第7回議題㉦)。

オ 29年3月のA6に対する懲戒処分に関する事項について、第6回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第6回議題㉥、第7回議題㉧)。

カ 第1回から第6回団体交渉までの各団交事項のうち、上記ア、イ、ウ、エ及びオ以外の団交事項については、第7回まで継続して協議されている事実は認められない。

キ したがって、以上により、上記ア、イ、ウ、エ及びオの第7回団体交渉の団交事項及び第7回団体交渉への継続性が認められる団交事項の範囲に限った各回の団体交渉を本件の審査対象とすることが相当であり、それ以外の団体交渉については、労働組合法第27条第2項により審査の対象とすることはできない。

(5) 第1回団体交渉の日程調整に係る態度について

本事項に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). イ及び(2). イのとおり）。

組合の前記第4. 2. (1). イの主張については、上記(4)で判断したとおり、第1回団体交渉は本件の審査対象外であることから、当初の日程調整に係る態度は、「継続する行為」とは認められず、審査の対象とすることはできない。

(6) 本件審査対象について

以上により、第7回団体交渉及び第7回団体交渉への継続性が認められる上記(4)ア、イ、ウ、エ及びオの団交事項に関する団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか否か検討する。

2 争点2「一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったか」について

- (1) 使用者は、団体交渉に当たり、労働組合と誠実に交渉にあたる義務（誠実交渉義務）があり、使用者は、単に労働組合の要求を聴くだけでなく、要求に対して論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をし、また、合意を求める労働組合の努力に対しては誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務があると解される。しかし、使用者には、上述の範囲を超えて、労働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いのであって、結果として労働組合の意向を受け入れなかったとしても、直ちに誠実交渉義務違反になるものではない。そして、団体交渉が双方の歩み寄りによる合意形成の場である以上、使用者の態度が誠実交渉義務に反するかどうかは、他方当事者たる労働組合の態度との相関的な関係により判断されるべきであり、労働組合の合意を求める努力の有無、程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者の

回答や反論、その具体的根拠についての説明の有無、程度等を考慮して決せられるものである。

本件における各議題に関する団体交渉での法人の対応が、誠実交渉義務に反し、不誠実なものであるとする組合の主張について、以下のとおり検討する。

(2) 代理人の対応について

ア 組合は、前記第4. 2. (1). ウのとおり主張するが、この主張には、前記第5. 1. (6)で判断した本件審査の対象となる各団体交渉全般に係るものも含まれているので、各団交事項に係る団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか否かの判断を行う前に検討することとする。

イ 前記第4. 2. (1). ウ.(ア)の主張については、本件審査の対象となる各団体交渉において、法人の理事長や事務局長の発言があまりなく、ほとんど代理人が回答していたと認めるに足る十分な疎明は組合からなされておらず（第1回審問調書17～18頁）、そのような事実があるとは認められない。

ウ 前記第4. 2. (1). ウ.(イ)の主張については、前記第5. 1. (4)で判断したとおり、第1回及び第2回団体交渉は本件の審査対象外である。

エ 前記第4. 2. (1). ウ.(ウ)の主張については、法人の代理人が、第4回団体交渉の議題⑳に関する協議の中で一連の発言をしたことが認められるが（第3. 6. (3)）、この議題⑳については、前記第5. 1. (4)で判断したとおり本件の審査対象外である。

オ 前記第4. 2. (1). ウ.(エ)の主張については、第5回団体交渉の議題㉑に関する協議の中で、**B1**理事長が資料を持参しているかなどのやりとりがあったことが認められる（第3. 7. (5)）。しかし、**B1**

理事長が団体交渉を代理人に任せきりにし、責任のある回答がなされなくなったという態度が具体的にどのような態度や行為を指しているのか組合から主張や疎明もなく、そのような事実があると認めることはできない。

カ 以上のことから、法人の代理人の対応に関する組合の主張については、本件の審査の対象となる各団体交渉を見る限り、組合が主張するような事実の存在は認められず、法人による不誠実な対応があったということとはできない。

(3) 要求事項に関する **B 1** 理事長の妥結権限及び団体交渉における決定権限を有する者の出席について

組合は、前記第4. 2. (1). エのとおり主張するが、この主張には、前記第5. 1. (6)で判断した本件審査の対象となる各団体交渉全般に係るものも含まれているので、各団交事項に係る団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか否かの判断を行う前に検討することとする。

一般に、交渉権限を認められる使用者側の交渉担当者は、処理権限（妥結権限、協約締結権限）がない事項であっても、交渉権限が与えられている以上、団体交渉の申入れには応じた上、合意が成立したときは、妥結又は協約締結に関しては権限者と諮って適宜の処置を採るべきであると解される。

また、法人の代理人に与えられていた交渉に関する全てについての代理権限は、一般的に団体交渉における全ての決定権限が第三者である代理人に与えられていたと見ることはできず、事項によっては団体交渉の場では決定できず理事会や総会での検討及び承認が必要なものもあり得るのであるから、団体交渉の交渉担当者として必要な交渉権限及び一定の妥結権限を指しているとするのが妥当である。

本件において、法人の理事長及び交渉権限を認められる法人の交渉担当者は、団体交渉の場で処理する権限がない事項については、交渉権限のある法人の交渉担当者として交渉に応じた上、合意が成立したときは妥結又は協約締結に関しては理事会や総会に諮るなどして適宜の処置を採ることができるかと解される。したがって、**B 1**理事長が妥結権限の範囲を個別具体的に明らかにしなかったこと及び法人において決算書の開示について理事会及び総会での検討及び承認が必要であると主張し、決算資料の開示に係る決定権限を有する者が出席していなかったことが、不誠実な対応であるとまではいえない。

よって、この点に係る組合の主張は採用できない。

- (4) 29年3月3日付け及び同年3月28日付けの**A 6**に対する懲戒処分
の撤回を求めることについて（議題⑳、議題㉑）

ア 当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). オ及び(2). オのとおり）。

イ **A 6**の解雇の問題については、第7回団体交渉以降に控訴審で和解が成立し、解雇が撤回されて解雇期間中の給与が支払われた上で同人が職場復帰していることから（第3. 10. (2)）、当該議題に係る組合の目的は既に達成され、解決したものと見ることができる。

したがって、組合は、当該議題を法人が誠実に団体交渉を行わなければならないとの命令の発出を請求する救済の内容としているが、当該団交事項は既に解決していることから組合が求める救済の利益は失われているものと判断し、この点については救済命令を発する必要はない。

- (5) 29年5月26日付けの**A 7**に対する懲戒処分について（議題㉒）

ア 当該議題に係る法人の対応は、前記第3. 9. (4)で認定したとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). カ及び(2). カのとおり）。

イ 組合員以外の従業員の事故及び禁止事項違反行為の存否を巡る問題に関する発言について

第7回団体交渉で、法人は、組合の要求は事実無根のことであり、組合員以外の個人をおとしめるものである旨の発言をしている。一方、法人がこれらの攻撃的な発言に終始したという組合の主張については、組合から十分な疎明もなく、そのような事実があるとまでは認めることはできない。

組合は、組合員以外の従業員による事故及び禁止事項違反行為があったことを前提としてそれらの処分状況の説明を求めているが、法人は、当該事実は存在しないと述べており、組合と法人の事実認識において見解の相違が見られる。組合は、組合員以外の従業員による事故及び禁止事項違反行為が事実であると裏付ける写真等がある旨述べている一方で、証拠となる写真等を法人に提示しておらず、組合員以外の従業員による事故及び禁止事項違反行為が事実であるとは認められない。

したがって、組合と法人との間で事実認識が異なり、組合員以外の従業員による事故及び禁止事項違反行為の存在について組合から証拠が提示されず、事実が不確かな状況において、「おとしめる」という法人の発言には適切ではない面があるものの、法人が一連の発言をしたことをもって、それが直ちに不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

ウ アルコール検知の問題を巡る発言について

組合は、法人が責任のない発言に終始したと主張するが、この点について組合からの十分な疎明もなく、そのような事実があるとまでは

認めることはできない。

この問題を巡っては、組合が、入社時のアルコール検査で基準値を超えた者に対する法人の対応を問題視している一方で、法人は、入社時のアルコール検査のアルコール反応をもって懲戒処分をしたことはない旨回答するなど、組合と法人との議論がかみ合わず、見解の相違が見られる。

また、組合は、入社時のアルコール検査で基準値を超えた者に対する法人の対応を問われた時の法人の回答を無責任であると主張するが、入社時のアルコール検査はアルコールの影響がある者に運転業務をさせないことを目的として収集業務の出発前に実施するものであって、通勤途上アルコールの影響下にあったか否かを判断するものではない。また、どのような非違行為を処分の対象とするかは、当該企業の業務内容や社会的な影響などを考慮して総合的に企業により判断されるものである。

さらに、法人は、組合に対し、就業時間外は自己管理すべきであること、指導は行っていること、繰り返すようであれば社会通念上譴責等はあるかもしれないことなどの説明をしており、自己の見解について一定程度具体的かつ合理的な説明を行っていると見ることができる。

したがって、入社時のアルコール検査で基準値を超えた者に対しての対応を巡り組合と法人との間に見解の相違が見られる状況において、法人が組合の見解と異なる趣旨の一連の発言をしたからといって、それが直ちに不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

- (6) 法人の決算書及び特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求めることについて（議題⑳、議題㉔）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3. 8. (4)及び第3.

9. (5)で認定したとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). キ及び(2). キのとおり）。

イ 使用者は、一般に、団体交渉において経営・経理資料の開示義務まで負うものではないと解されるから、合理的な理由がある場合は、決算書そのものを非開示と決定したからといって、そのことのみをもって不誠実とまではいうことはできない。

しかし、誠実交渉義務を果たしているというためには、団体交渉において労働組合の労働条件に関する要求に対し回答する場合、その結論を示すだけでなく、回答の根拠等について必要な資料を提示するなど、使用者が誠意をもって具体的に説明し、労働組合の理解と納得が得られるように努力する必要がある。

ウ 本件では、法人は、組合に対し、決算書そのものを提示できないのであれば、提示できないという結論を示すだけでなく、提示できない根拠について具体的に説明すべきであったといえる。また、組合から29年6月2日付けの要求書において賃上げ要求に対する法人の回答を検証するために根拠を示す資料の提示を求められているのであるから、法人は、交渉に必要な範囲において決算書に代わる資料や具体的数値を提示することを自己の責任において検討し、それらの資料により賃上げの可否及び賃上げ額について具体的に説明して、組合の理解と納得が得られるよう努力すべきであったといえる。しかしながら、法人が、そのような対応を行った事実は認められない。

エ 以上のことから、組合からの賃上げ要求に対する回答の根拠となる資料の提示を拒否し、具体的な説明を尽くそうとしなかった法人の交渉態度は、自己の立場を相手方に説明し、理解を得ようとする姿勢に欠ける不誠実なものといわざるを得ない。

なお、法人は、組合が自ら団体交渉打切りの判断をしており、組合が自ら団体交渉で協議することを放棄している旨主張するが、団体交渉における法人の一連の対応状況に鑑みると、第7回団体交渉が打ち切られる前に既に法人の態度が不誠実と認められるのであって、その後組合から交渉を打ち切ったとしても不当労働行為の成否には影響しない。

よって、当該議題に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

- (7) 29年夏季賞与について査定による減額を行わないこと。また、人事考課チェック表の見直しを求めることについて（議題⑮、議題⑲、議題⑳、議題㉑、議題㉒、議題㉓）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3.5.(3)、第3.6.(4)、第3.7.(4)、第3.8.(3)及び第3.9.(6)で認定したとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4.2.(1).ク及び(2).クのとおり）。

イ 組合は、第4回から第7回団体交渉まで、人事考課チェック表の見直しを要求項目として掲げており、考課基準に人間性、規律性、協調性など抽象的な概念があつて、査定する担当班長の恣意的判断が勤務成績を左右するものであり適正な評価にならないこと、車両事故などを評価することは懲罰的に賞与を減額することになりかねないことを問題視している。これに対し、法人は、組合に対し、恣意的な運用を防ぐために3段階のチェックを行っていること、事故により修繕費用や保険料等の経費が増加することに比べて査定による減額は少ないことなど一定程度合理的な説明を行っていると見ることができる。

また、組合は、法人に対し、査定による賞与の減額を行わないこと

を求めているが、法人は、組合に対し、人事考課チェック表を示して査定の根拠を説明したり、査定による賞与の減額幅について2割までとしていたものを事故があった場合に従業員本人に話をして了解を得た上で5%の減額に抑えていることを説明しているから、自己の見解について根拠を明確にして具体的な説明を行い、組合の要求に対し一定程度譲歩していると見ることができる。

さらに、法人は、組合に対し、人事考課制度について具体的な提案等があれば検討する意向があることを説明しているから、法人は、組合との合意形成に向けて一定程度建設的な提案を行っていると見ることができる。

ウ 以上のように、法人は、組合の要求に対し論拠を示しながら自己の見解を具体的に説明するとともに、一定程度譲歩するなどして組合との合意形成に向けて相応の努力をしたものといえるから、裁量を理由に実質的な交渉に入ることを拒否したとはいえず、当該議題に係る法人の対応が不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

(8) 29年度において、適正な定期昇給を行うこと及び給料表を策定することについて（議題⑳、議題㉑、議題㉒）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3.7.(6)、第3.8.(4)、第3.9.(7)及び第3.10.(3)で認定したとおりである。また、29年1月30日付け要求書における当該議題の要求項目の中に27年度決算の提示要求が出され、その後第6回団体交渉及び第7回団体交渉において決算等の資料が提示されなかったのは、上記(6)で見たとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4.2.(1).ケ及び(2).ケのとおり）。

イ 本件において、もし仮に法人が、団体交渉の場において1,000

円という具体的な昇給額を組合に提示し、その昇給額の根拠を決算書等の資料に基づいて具体的に説明していれば、昇給額の妥当性について実質的な議論が行われ、その結果、昇給額の根拠の説明が合理的なものであれば、組合と法人との間で1,000円昇給の合意がなされた可能性もあるし、昇給額の説明に組合が納得できなければ、更に実質的な交渉が続けられた可能性もあったところである。しかしながら、本件では、法人が団体交渉において具体的な昇給額を提示せずに、法人の裁量で賃上げを行う旨の回答しかしていないため、昇給額についての実質的な協議が行われていない。

このような法人の対応は、昇給額について団体交渉において組合と協議して妥結しようとする意思がないことを示したにも等しいものであり、その後、従業員に対して別途昇給を行ったことは、組合の団体交渉権をないがしろにしたにも等しいものである。さらに、上記(6)で見たように、賃上げの可否や賃上げ額の妥当性を検証するための具体的資料も一切提示せず十分な説明を行わなかったことは、組合の主張に対し誠実に対応することを通じて合意形成の可能性を模索する義務を果たしているものと見ることはできない。

法人は、29年に一律1,000円の昇給を行っていることから組合の要求を最初から全て拒否している等とはいえないと主張するが、団体交渉では金額を一切提示していないのであるから、誠実な対応とはいえない。

なお、法人は、組合が自ら団体交渉打ち切りの判断をしており、組合が自ら団体交渉で協議することを放棄している旨主張するが、団体交渉における法人の一連の対応状況に鑑みると、第7回団体交渉が打ち切られる前に既に法人の態度が不誠実と認められるのであって、その後組合から交渉を打ち切ったとしても不当労働行為の成否には影

響しない。

よって、当該議題に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

- (9) 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーについて、車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程を作成することについて（議題③③、議題④④）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3. 8. (5)及び第3. 9. (8)で認定したとおりである。

なお、当該議題と密接に関連する議題が、前記第3. 7. (7)で認定したとおり第5回団体交渉において協議されている。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). コ及び(2). コのとおり）。

イ 法人は、第7回団体交渉において、ドライブレコーダー記録の閲覧は、事故やクレームの際に役員立会いの下で行うという運用方法の説明をしている。この運用方法により閲覧することについては、法人が、第5回及び第6回団体交渉においても同様に説明しているが、この運用方法を実施することに対して組合が異議等を述べるなどの事実は認められないことから、組合も一定の理解を示していたものと見ることが出来る。

法人は、「従業員代表の意見を尊重して、我々独自の運用、適宜の運用をします」と回答しているものの、従業員個人のプライバシー侵害を問題視する組合に対し、危険防止などの管理責任上の必要性があることを具体的に説明した上で、過去の団体交渉の経過を踏まえ、ドライブレコーダーの閲覧を限定してプライバシーに一定の配慮をした運用を行うことを説明していることから、組合の要求に対し一定の譲歩を行っているといえる。よって、当該議題に係る法人の対応が不

誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

- (10) 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額額の12分の9に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給することについて（議題⑳、議題㉓）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3.8.(6)及び第3.9.(9)で認定したとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4.2.(1).サ及び(2).サのとおり）。

イ 第6回団体交渉の経過を踏まえると、法人は、慣例として行ったという賞与減額の根拠を就業規則等によってどのように明確にするか理事会等で検討し、その結果を第7回団体交渉で組合に対し具体的に説明する必要があったといえる。それにもかかわらず、第7回団体交渉では、**B1**理事長が、理事会で一回は検討した旨を述べているものの、理事会での検討内容やその結果などについては何ら具体的な説明をしていない。また、法人は、裁量により適正な査定を行った旨回答しているが、上記(7)で見た人事考課チェック表のような明確な基準を示すなどにより査定の根拠を説明しておらず、12分の9の減額とした根拠については、慣例として行った以外に明確な説明をしていない。

ウ 第6回団体交渉で法人において中心的に交渉に当たった**B8**事務局長が、第7回団体交渉では、体調不良により急遽欠席し、その代理として出席した**B12**総務係長が、組合からの要求事項に対する回答を記載した文書が手元になく、当該議題はないと発言するなど法人においては十分な交渉体制が整っていなかった面が見られる。また、当該議題については、組合が、法人内で確認し、もう一度検討した上で次の交渉において結果を教えてほしい旨発言したところ、法人もも

う一回検討する旨述べていることから、継続協議とすることで双方が合意していたと見ることができる。

確かに、当該議題について法人が再検討の上、次回の団体交渉が仮に開催されれば、法人からの説明次第では組合の納得が得られる可能性もあるところではある。しかしながら、結果的に継続協議となった事実があったとしても、第7回団体交渉までの対応状況を見る限りにおいて、法人では理事長、理事及び代理人として交渉権を持つ者が複数名団体交渉に出席しているのであるから、各人が交渉担当者としての責任を果たすべきである。それにもかかわらず、第6回団体交渉で持ち帰り検討するとした結果について具体的に説明せず、12分の9に減額した根拠を明確に説明していないことは、使用者として誠実に交渉に応じる義務を果たしているということとはできない。

エ 法人は、給与規程第38条は、その文言を素直に解釈すれば、飽くまで賞与支給のための算定をいつからいつまでの期間とするかということを決めているのであって、入職1年未満の者について賞与を全額支給すべき根拠とはならないと回答し、法人の見解を明確にしていると主張するが、この見解を明確にしたからといって、法人は、12分の9とする根拠については就業規則や人事考課基準等に基づいた明確な説明をしておらず、裁量に基づいて適正な査定を行った旨の説明しかしていないのであるから、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明するなどして誠意をもって団体交渉に当たっているということとはできない。

なお、法人は、組合が自ら団体交渉打切りの判断をしており、組合が自ら団体交渉で協議することを放棄している旨主張するが、団体交渉における法人の一連の対応状況に鑑みると、第7回団体交渉が打ち

切られる前に既に法人の態度が不誠実と認められるのであって、その後組合から交渉を打ち切ったとしても不当労働行為の成否には影響しない。

よって、当該議題に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

- (ii) 法人の事務所にあるタイムレコーダーの使用目的を明らかにするとともに、費用負担があるのであればその説明を求めることについて（議題③⑨）

当該議題に関しては、法人の対応が不当労働行為であるとの具体的な主張が組合からなされていない。よって、当該議題に関しては、法人の対応が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか判断することはできない。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和元年10月16日

福島県労働委員会

会 長 平 石 典 生

別表

【第1回団体交渉（26年9月9日開催）】

- 「議題①」26年7月17日付け懲戒処分の撤回
 - 「議題②」26年7月17日付け懲戒処分の手続の不備
 - 「議題③」昇給停止・賞与不支給処分の撤回
 - 「議題④」法人の現在の管理職等の問題
 - 「議題⑤」26年7月28日付けのA3への懲戒処分決定の手続
- ※1 「議題⑤」については、要求書に掲げられていなかったため、第1回団体交渉では法人から組合に対して回答は行われず、第2回団体交渉で協議することとなった。
(甲1、甲5、乙1)

【第2回団体交渉（26年12月2日開催）】

- 「議題⑥」26年7月17日付け、同年8月18日付け及び同年7月28日付け懲戒処分決定の手続
 - 「議題⑦」昇給停止の撤回
 - 「議題⑧」26年夏季賞与不支給の撤回
 - 「議題⑨」法人の事務所にいる3人の問題
 - 「議題⑩」委託費の使途
 - 「議題⑪」26年年末賞与を全従業員に全額支給すること
 - 「議題⑫」求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の賃金
- ※2 「議題⑫」については、要求書に掲げられていなかったため、第2回団体交渉では法人から組合に対して回答は行われず、27年1月30日付け文書により回答が行われた。
(甲6、乙2、当委員会に顕著な事実)

【第3回団体交渉（27年12月21日開催）】

- 「議題⑬」26年7月17日付け及び同年8月18日付けの被処分者に対する26年夏季賞与の支給
 - 「議題⑭」26年7月28日付けのA3への出勤停止処分の撤回
 - 「議題⑮」26年年末賞与及び27年夏季賞与の支給に当たり、給与月額1割及び2割の金額を減額されている従業員に係る両賞与の算定基準を明らかにすること、両賞与の減額分の支払い、従業員に配布された人事考課チェック表の説明及び組合と合意に達するまで現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないこと
 - 「議題⑯」27年年末賞与を月額給与1か月分満額支給すること
 - 「議題⑰」27年度の定期昇給を行うこと
 - 「議題⑱」求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定
 - 「議題⑲」業務執行上、従業員が管理部門に意見を上げることができる会議等の開催
- (甲19、乙4)

【第4回団体交渉（28年6月17日開催）】

- 「議題⑳」26年7月17日付け及び同年8月18日付け処分の被処分者に対する26年夏季賞与の支給
 - 「議題㉑」26年7月28日付けのA3への出勤停止処分の撤回
 - 「議題㉒」26年7月17日付け懲戒処分に係る議事録
 - 「議題㉓」賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直しの要求、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与及び27年年末賞与の減額分の支給
 - 「議題㉔」27年度の定期昇給の実施
- (甲8、甲9、乙5)

【第5回団体交渉（28年11月21日開催）】

- 「議題㉕」賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直し及び組合との合意があるまで本表による査定を行わないこと、28年年末賞与については月額給与1か月分支給すること、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与、27年年末賞与及び28年夏季賞与の減額分の支給
 - 「議題㉖」29年度において適正な定期昇給を行うこと
 - 「議題㉗」ハローワークに出されている求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定
 - 「議題㉘」業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能を直ちに廃棄すること
- (甲10、甲11、乙6)

【第6回団体交渉（29年3月13日開催）】

- 「議題⑲」賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直し及び組合との合意があるまで本表による査定を行わないこと、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与、27年年末賞与及び28年夏季賞与の減額分の支給
- 「議題⑳」定年退職後の雇用者に対し、退職時の現給保障を行うこと
- 「議題㉑」29年度における適正な定期昇給の実施及び給料表の策定
- 「議題㉒」ハローワークに出されている求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定
- 「議題㉓」業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程の作成
- 「議題㉔」28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを理由に給与月額25%に相当する金額を減額支給された従業員に対する減額分の支給
- 「議題㉕」29年3月3日付けで、A 6宛てに発せられた懲戒処分通知の撤回
(甲12、甲22、乙7、乙21)

【第7回団体交渉（29年7月3日開催）】

- 「議題㉖」29年3月3日付け及び同年3月28日付けでA 6宛てに発せられた懲戒処分の撤回
- 「議題㉗」29年5月26日付けのA 7に対する懲戒処分の公平性に関連し、過去の事案の処分内容の説明
- 「議題㉘」法人の決算書の提示、特に人件費に係る分かりやすい資料の提示
- 「議題㉙」法人の事務所にあるタイムレコーダーの使用目的及び費用負担に係る説明
- 「議題㉚」29年夏季賞与について、査定による減額を行わないこと及び人事考課チェック表の見直し
- 「議題㉛」29年度における適正な定期昇給の実施及び給料表の策定
- 「議題㉜」業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程の作成
- 「議題㉝」28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額12分の9に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給すること
(甲13、甲14、乙8、乙22)

26年9月9日 第1回 団体交渉	26年12月2日 第2回 団体交渉	27年12月21日 第3回 団体交渉	28年6月17日 第4回 団体交渉	28年11月21日 第5回 団体交渉	29年3月13日 第6回 団体交渉	29年7月3日 第7回 団体交渉
議題①	議題⑥		議題②			
議題②			議題⑲			
議題⑤※1		議題⑭	議題⑳			
議題③	議題⑦					
	議題⑧	議題⑬	議題㉑			
議題④	議題⑨					
	議題⑩					
	議題⑪	議題⑱		議題㉓	議題㉒	
	議題⑫※2	議題⑮	議題㉒	議題㉔	議題㉑	議題⑳
		議題⑯	議題㉓			
				議題㉖		議題㉑
					議題㉗	議題㉘
		議題㉙		議題㉚		
					議題㉛	議題㉜
					議題㉝	議題㉞
					議題㉟	議題㊱
						議題㊲
						議題㊳

(注) 平成の元号は省略

2 福労委平成30年（不）第2号事件

アルファエレナ福島・アルファクラブ事件

(7条2号)

当事者	申立人			被申立人			
	○全労連・全国一般労働組合 福島一般労働組合			○アルファエレナ福島株式会社 (業種) 冠婚葬祭業 ○アルファクラブ株式会社 (業種) 冠婚葬祭業			
受付年月日	平成30年6月21日			終結年月日		平成31年3月27日	
審問回数	—	調査回数	4回	処理日数	280日	終結区分	全部救済
請求する救済の内容	<p>(1) 被申立人会社らは、平成30年3月13日の団体交渉において、双方で開催に合意した団体交渉に速やかに応じなければならない。</p> <p>(2) 被申立人会社らは、申立人との団体交渉にあたっては、裁判を理由に団体交渉の交渉議題に対する回答を拒否してはならず、誠実に団体交渉を行わなければならない。</p>						
審査委員	審査委員長 榎 裕 康 審査委員 吉高神 明			参与委員		(労) 坂路 芳知 八卷 由美 (使) 星 逸 朗 石山 純恵	

(1) 申立ての要旨

被申立人らは平成30年4月11日に申立人から申し入れのあった団体交渉について、申入事項が裁判で係争中であることを理由に拒否した。また、団体交渉に誠実に対応しなかった。

以上のような被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張の要旨

本件申立てを棄却するとの命令を求める。

アルファクラブ株式会社は、労働組合法第7条に定める「使用者」に該当せず、当事者適格はない。

被申立人は、申立人からの団体交渉の申し入れに全く応じていなかったわけではなく、平成27年10月以降、5回の団体交渉を行ってきた。また、申立人が求める交渉議題について、裁判で係争中である民事訴訟において審理の対象となっていることから、もはや「交渉」という段階にはなく、民事訴訟において、公正中立な裁判官の判断によって解決することが望ましい。

団体交渉の申し入れを拒否したことについては、申立人は団体交渉を開催しないという被申立人からの回答を全く受け付けられない状況であったため、やむを得ず、次回の団体交渉開催について肯定する回答をしたものであるため、団体交渉を拒否する正当な理由がある。

(3) 審査経過

平成30年	8月29日	第1回調査	主張・争点の整理等
	10月17日	第2回調査	主張・争点の整理等
	12月4日	第3回調査	主張・争点の整理等
平成31年	1月16日	第4回調査	主張・争点の整理等、最後陳述

(4) 終結状況

平成31年3月27日、当事者に命令書の写し（全部救済命令）を交付し、本事件は終結した。

命 令 書 (写)

申 立 人 福島市五月町2番5号
全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 福島市西中央五丁目49番1号
アルファエレナ福島株式会社
代表取締役 B 1

被申立人 郡山市鶴見坦二丁目4番5号
アルファクラブ株式会社
代表取締役 B 2

上記当事者間の福労委平成30年(不)第2号アルファエレナ福島・アルファクラブ事件について、当委員会は、平成31年2月26日第517回公益委員会議において、会長公益委員平石典生、公益委員吉高神明、同駒田晋一、同二瓶優子、同槇裕康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人アルファエレナ福島株式会社及び同アルファクラブ株式会社は、申立人全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合が平成30年4月11日付けで申し入れた団体交渉について、裁判で係争中であることを理由に拒否してはならず、誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人アルファエレナ福島株式会社及び同アルファクラブ株式会社は、

前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人アルファエレナ福島株式会社（以下「アルファエレナ福島」という。）及び被申立人アルファクラブ株式会社（以下「アルファクラブ」という。）が、申立人全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合（以下「組合」という。）より平成30年4月11日（以下、年号を省略する。）付けで申入れのあった団体交渉について、申入事項が裁判で係争中であることを理由に拒否したことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合から、30年6月21日に申立てがあった事件（福労委平成30年（不）第2号アルファエレナ福島・アルファクラブ事件）である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) アルファエレナ福島及びアルファクラブは、30年3月13日において、組合と開催に合意した団体交渉に速やかに応じなければならない。
- (2) アルファエレナ福島及びアルファクラブは、組合との団体交渉に当たっては、裁判で係争していることを理由に、団体交渉の交渉議題に対する回答を拒否してはならず、誠実に団体交渉を行わなければならない。

第2 争点

- 1 アルファクラブは、労働組合法上の使用者に当たるか。

- 2 アルファエレナ福島及びアルファクラブが、30年4月11日付けで、組合からなされた団体交渉申入れに応じていないことに正当な理由はあるか。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社のアルファエレナ福島は、肩書地に本社を置き、結婚式場内の宴会料理の調理請負等を業とする株式会社である（甲33、乙2、乙5）。
- (2) 被申立人会社のアルファクラブは、肩書地に本社を置き、冠婚葬祭に係る施行等を業とする株式会社である。アルファクラブは、アルファエレナ福島の資本を100%保有しており、アルファエレナ福島とアルファクラブは、子会社と親会社の関係にある（甲30、乙2、乙5、乙21、乙22）。
- (3) 申立人である組合は、福島市に本部を置き、全労連・全国一般労働組合と福島県労働組合総連合を上部団体に持つ合同労組であり、下部組織として2つの支部を持つ。なお、申立て時における組合員数は28名である。

2 第1回団体交渉開催までの経過

- (1) 17年12月、アルファクラブと申立外 **A2**（以下「**A2**」という。）との間で、勤務開始日を18年7月1日からとする年俸制での雇用契約が締結された。**A2**は、アルファクラブの経営する結婚式場「ベル・カーサ」において、主に結婚式場で提供するパンの製造業務に従事していた（乙2、乙5）。
- (2) 20年11月、アルファクラブから結婚式場の調理部門が独立して、

アルファエレナ株式会社が設立され、23年7月に現在の被申立人の商号（アルファエレナ福島株式会社）に変更された。これに伴い、使用者の地位も、アルファエレナ福島に引き継がれた（乙2、乙5）。

- (3) アルファエレナ福島の従業員の給与については、ベルカーサ（以下「ベル・カーサ」と記載する。）料理長のB3（以下「B3」という。）が従業員の労働時間を集計し、それをアルファクラブに提出し、同社の総務課のB4（以下「総務課B4」という。）が確認した後に、支払われていた。また、A2が賃金や労働時間について相談する時も、総務課B4が対応していた（甲29）。
- (4) アルファエレナ福島は、27年10月7日、A2に対し、10月31日付けでの解雇を通知した（甲2、甲10、乙2、乙5）。
- (5) 組合は、27年10月28日、アルファエレナ福島及びアルファクラブ（以下「会社側」という。）に対し、A2が組合に加入した旨を通知するとともに、病気療養中である同人の10月31日付けでの解雇の撤回等を交渉事項とする団体交渉を、10月30日中に開催するよう文書で申し入れた（甲10）。

3 A2の労災給付決定までの団体交渉の経過

- (1) 27年10月30日、第1回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島からB1代表取締役、アルファクラブから総務課B4、その他関係者1名、組合側においては、A1執行委員長、A2、その他関係者1名、計6名が出席し、組合と会社側の間で、病気療養中のA2に対する同年10月31日付けでの解雇の撤回及び21年分以降の給与の差額の支払い等を巡って協議がなされた。

組合は、B1代表取締役に対し、解雇の意思は変わらないのかと尋ね

たところ、同人は「働いているみんなが困ると言っている」などと回答した。

組合は、会社側に対し、「とりあえず、明日の解雇は凍結、棚上げすることとし、雇用を継続しながら話し合いを継続してほしい。その点での決断をお願いしたい」と迫ったところ、**B 1**代表取締役は、「戻ってきてもみんな困ると言っている」などと繰り返したが、最終的に「そうするしかないでしょう」とし、組合の提案を受け入れた。また、組合は、**A 2**の解雇に伴う手続を当面は行わないよう要請したところ、総務課**B 4**は「分かりました」と回答した。

団体交渉の次回日程について、アルファエレナ福島の**B 1**代表取締役の日程を踏まえ、総務課**B 4**と組合の**A 1**執行委員長により調整することを確認し、団体交渉を終了した（甲25）。

(2) 27年12月2日、第2回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島から**B 1**代表取締役、**B 3**、アルファクラブから総務課**B 4**、その他関係者1名、組合側においては、**A 1**執行委員長、**A 2**、その他関係者1名、計7名が出席した。

交渉内容は、以下のとおり（①～③）。

- ① 給与の差額の支払いについて
- ② 解雇撤回・雇用継続について
- ③ 労災申請について

組合が団体交渉申入書に記載した要求を読み上げたところ、総務課**B 4**が上記①の問題に触れてきたため、双方でやり取りをしたが、折り合いがつかず、再度協議することとなった。

B 1代表取締役は、②の問題について、「9月13日の電話で、休むと言い、新しい人といっしょにやるように言ったが拒否された。これま

で何回も辞めると言ってきたので、いよいよ行動に移したのだなと思
い、『じゃあ辞めて下さい』と言った」などと主張し、**A 2**との雇用関
係の解消を巡っては、双方において見解の相違がある旨の主張がなされ
た。

組合は、会社側に対し、**A 2**の労災申請への協力のために、**A 2**の労
働時間が分かる資料を提出するよう要望したところ、会社側は、提出に
ついて検討する旨述べた。

団体交渉の次回日程について、総務課**B 4**と組合の**A 1**執行委員長と
で調整することを確認し、団体交渉を終了した（甲26、乙2）。

(3) 28年1月13日、第3回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島から**B 1**代表
取締役、**B 3**、アルファクラブから総務課**B 4**、会社側の代理人弁護士、
その他関係者1名、組合側においては、**A 1**執行委員長、**A 2**、その他
関係者1名、計8名が出席した。

交渉内容は、以下のとおり（①～③）。

- ① 給与の差額の支払いについて
- ② 解雇撤回・雇用継続について
- ③ 労災申請、労働時間の確定について

団体交渉の冒頭において、組合の**A 1**執行委員長は、27年12月2
日の前回交渉で平行線、検討事項となった給与差額の支払い等について、
その後、同年12月16日に総務課**B 4**から会社の決定が電話で伝えら
れ、実務的な点を電話でやり取りしながら、本日を迎えていると述べた。

組合は、**A 2**の解雇の撤回に至った理由や同人に対する謝罪及び今後
の対応等について会社側に説明を求めたところ、**B 1**代表取締役は、「段
階をふまずに解雇にいたった、注意・始末書提出をふまずにやったこと
が問題だった」と述べた。

組合は、会社側より送付された **A 2** の出退勤に関する資料（27年分）については入館時刻のみ記載されており退館時刻が分からないため、アルファエレナ福島 **B 3** にパソコンで管理していた文書はないのか質問したところ、同人は、「パソコンに打ち込んでいたものは上書きしているので、残っていない」と述べた。

組合は、会社側から、25年及び26年分の出退勤に関する資料、25年から27年までの婚礼に関するスケジュール表を提示された。婚礼に関するスケジュールについては、資料を追加することで双方合意した。

組合は、会社側に **A 2** からの労災申請手続への協力を求めたところ、総務課 **B 4** は、「その点も含めて要望していただき、検討する」と述べた（甲27）。

(4) 組合は、28年3月3日、会社側に対し、**A 2** の雇用契約上の処遇（賃金、労働条件等）を明らかにすることを内容とする団体交渉を同月9日に開催すること及び先に依頼した以下の資料（①～⑤）を早急に送付することを文書で求めた（甲11）。

- ① 毎月の焼いたパンの個数が分かる表（25年と27年分）
- ② 一般宴会のスケジュール等の表（25年～27年分）
- ③ 婚礼予約者対象の展示会の年間予定表（25～27年分）
- ④ ベル・カーサでの夏場のビアホールのスケジュール表（25～27年分）
- ⑤ ベル・カーサでの毎月の新規対象のブライダルフェアのスケジュール表（25～27年分）

(5) 会社側の代理人弁護士は、28年3月7日、上記同月3日付け文書により組合から提出依頼があった資料を組合に送付した。また、**A 2** の処遇に関する組合からの要求については、同月11日までに書面で提示す

ると回答した。さらに**A 2**の雇用契約上の処遇の検討に当たって、
同人が病気によって業務に就くことができなくなったことを示す資料が
必要となるため、当該資料の提出を文書で組合に求めた（甲11、甲
12）。

(6) 組合は、28年3月8日、上記同月7日付け文書による会社側の回答
を踏まえ、**A 2**が勤務困難な理由を示す資料（診断書）を会社側へ送付
するとともに、会社側で作成した**A 2**の出退勤に関する資料の「入館時
間」の根拠となった資料の原本の提示を文書で会社側に求めた（甲12、
甲13）。

(7) 会社側の代理人弁護士は、28年3月11日、組合から発出された同
月3日付け及び同月8日付け文書の内容を踏まえ、**A 2**の有給休暇申請
は就業規則の規定にのっとったものではなかったものの、本件に関して
円満に解決することを条件として今回に限り認めること及び**A 2**の出
退勤に関する資料の入館時刻の根拠となった資料原本を次回の団体交
渉時に提示することを文書で回答した（甲11、甲13、甲14）。

(8) 28年3月22日、第4回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島から**B 1**代表
取締役、**B 3**、アルファクラブから総務課**B 4**、会社側の代理人弁護士、
その他関係者1名、組合側においては、**A 1**執行委員長、**A 2**、その他
関係者1名、計8名が出席した。

交渉内容は、以下のとおり（①及び②）。

① 「就労不能」の証明について

② 労働時間の確定に向けて（入館時刻の原本について、アルファクラ
ブで管理している出勤簿の提出について）

組合は、**A 2**の労働時間の確定のために、会社側に対し、**A 2**の事業
場への入館時刻や出勤簿の原本の提出を求めたところ、会社側は、アル

ファクラブにデータがあることを認めた。

組合は、データを提出してほしいと会社側に要望したが、会社側の弁護士は、「見せても実態にそぐわない」などと述べ、データの提出を拒んだ。

組合は、「実態を反映しないものであっても、会社が持っているデータを見せてもらわないと労働時間を特定することはできない」と主張したところ、会社側で、提出について検討し、後日回答することとなった。

会社側の弁護士は、「出退勤記録の管理体制が不十分であったことは認めざるを得ない」、**B 1**代表取締役は「不十分だった」と述べている。また、「定時」についても、**B 1**代表取締役は、「定時はあると思う。何時から何時までという答えられない。指示していることはない」と述べた。

なお、組合は、会社側から提出を受けた**A 2**の出退勤に関する資料を**A 2**が訂正した資料(25年1月～27年9月)を会社側に提出した(甲15、甲28)。

- (9) 会社側の代理人弁護士は、28年4月12日、組合に対し「入退館管理表」(25年1月～27年9月)及び「出勤簿兼勤務表」(25年1月～27年9月)のそれぞれの写しを送付した。また、28年3月22日の団体交渉において、組合から受領した**A 2**の出退勤に関する資料を**A 2**が訂正した資料における終了時刻について、どのような方法で算出したのかを明らかにするよう文書で組合に求めた(甲15、甲28)。
- (10) 組合は、28年8月12日、**A 2**の労働時間の確定を交渉事項とする団体交渉を同月30日または同月31日に開催したいと会社側に申し入れるとともに、**A 2**の労働時間をまとめた資料を同月25日までに送付すると文書で回答した(甲16)。
- (11) 会社側の代理人弁護士は、28年8月19日、組合から提出された**A**

2の労働時間をまとめた資料を精査した上で団体交渉を開催することが望ましい等の理由により、当該資料の提出後に団体交渉を開催したい旨を文書で組合に伝えた（甲17）。

(12) 組合は、28年8月24日、A2の労働時間をまとめた資料（「A2さんの仕事の内容、『終了時間』について」、「ベル・カーサベーカーの1日の作業スケジュール」、A2の出退勤に関する資料について本人に確認した上で再度訂正した資料を会社側及び会社側代理人弁護士に提出するとともに、同月30日又は同月31日に団体交渉を開催するよう文書で求めた（甲18）。

(13) 会社側の代理人弁護士は、28年8月26日、組合から提示された日ではなく別の日に団体交渉を開催するよう文書で求めた（甲18、甲19）。

(14) 組合は、28年9月9日及び同月21日、会社側に対し、団体交渉の開催日程を連絡するようファックスで求めた（甲20、甲21）。

(15) 会社側の代理人弁護士は、28年9月21日、組合に対し、同日付け文書「通知書」により、「27年10月下旬から現在まで、通知人アルファエレナ福島株式会社におけるA2様の勤務等に関し、複数回にわたって団体交渉の機会を設けてきましたが、通知人ら（(注)アルファエレナ福島及びアルファクラブ）としては、紛争の一回的かつ早期解決のため、この度、裁判所での手続きを利用しての解決を図る方針といたしました」と文書で通知した（甲22）。

(16)

組合は、28年10月2日、会社側の代理人弁護士からの同年9月21日付け文書についての説明を求めるとともに、同年8月24日付けで会社側へ送付したA2の勤務の終了時刻に係る資料の説明などを議題とする団体交渉を同年10月7日に開催するよう会社側に文書で申

し入れた（甲23）。

- (17) 会社側の代理人弁護士は、28年10月6日、「すでにご通知したとおり、通知人ら（注）アルファエレナ福島及びアルファクラブ）は本件に関し裁判所での手続きを利用することといたしましたので、団体交渉の申し入れには応じかねます」と文書で組合に回答した（甲24）。

4 団体交渉以外におけるアルファエレナ福島の動向

- (1) アルファエレナ福島は、28年12月14日、A2との雇用契約を調整するために、福島簡易裁判所へ申立てを行い（平成28年（ノ）第79号雇用関係調整調停申立事件）、調停期日が2回開かれたが、29年4月にA2の不出頭により不成立となっている（乙2、乙3、乙5、乙22）。
- (2) アルファエレナ福島は、29年5月10日、A2との雇用契約を調整するために、福島県労働委員会へ個別的労使関係調整を申請した（平成29年度個別調整第2号事件）が、A2の不応諾により同月31日付けで、不開始となっている（乙4、乙5、乙22、当委員会に顕著な事実）。

5 A2の労災給付決定

福島労働基準監督署は、29年7月3日、A2が申請した労働者災害補償保険休業（補償）給付の支給を決定した（甲1）。

6 当事者間での民事訴訟の経過

- (1) A2は、29年7月19日、アルファエレナ福島に対し、時間外労働に係る未払い賃金の支払いを求める賃金請求訴訟（事件番号平成29年（ワ）第164号）を福島地方裁判所へ提起した（乙6、乙7）。
- (2) アルファエレナ福島は、29年7月31日、A2に対する債務が何ら

存在しないことを確認するために、債務不存在確認請求訴訟（事件番号平成29年（ワ）第171号）を福島地方裁判所へ提起した（乙5、乙8）。

- (3) **A2**は、30年8月31日、アルファエレナ福島に対し、未払い賃金の支払い請求及び長時間労働に係る損害賠償請求訴訟を提起し、損害賠償請求反訴事件（事件番号平成30年（ワ）第167号、本訴事件は債務不存在確認請求事件（事件番号平成29年（ワ）第171号））として31年2月26日現在、福島地方裁判所において審理されている（乙17～乙20）。
- (4) 31年2月26日現在、賃金請求事件（事件番号平成29年（ワ）第164号）及び債務不存在確認請求事件（事件番号平成29年（ワ）第171号）は、併合事件として、福島地方裁判所において審理されている（乙5、乙8、乙10～乙16）。

7 **A2**の労災給付決定以降の団体交渉等の経過

- (1) 組合は、29年7月27日、**A2**の労災給付決定（第3.5）を踏まえ、以下の内容（①～④）を議題とする団体交渉を同年8月9日に開催するよう会社側に申し入れた（甲2、乙5）。
 - ① **A2**の懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払い
 - ② 長時間労働による労災認定に係る謝罪、慰謝料の支払い及び賃金の支払い
 - ③ 27年1月から同年9月までの分の時間外労働賃金の支払い等
 - ④ 労働時間未掌握による精神的苦痛に伴う慰謝料の支払い
- (2) 会社側の代理人弁護士は、29年8月4日、組合に対し、同年7月27日の団体交渉申入れについては民事訴訟での解決を理由として応じかねると文書で回答した（甲3）。

(3) 組合は、29年12月8日、再度、同月21日に団体交渉を開催するよう会社側に申し入れたところ、会社側の代理人弁護士は、同月18日、民事訴訟での解決を理由として、団体交渉の申入れに応じかねると文書で組合に回答した（甲4、甲5）。

(4) 組合は、29年12月28日付けの文書により、会社側に対し、代理人弁護士は、訴訟を理由として団体交渉には応じられない旨の連絡を繰り返しているが、過去に本件申立人組合が福島県労働委員会へ申立てを行った事件（福労委平成20年（不）第1号事件及び第2号事件）では、裁判で係争中であることを理由に団体交渉を拒否してはならず、それは不当労働行為に当たるとして、団体交渉応諾の命令が出された例があることを示した。また、A2の労災給付決定を踏まえた要求（①～④）を内容とする団体交渉を30年1月16日に開催するよう会社側に申し入れた（甲6、乙1、当委員会に顕著な事実）。

- ① A2の懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払い
- ② 長時間労働による労災認定に係る謝罪、慰謝料の支払い及び賃金の支払い
- ③ 27年1月から同年9月までの分の時間外労働賃金の支払い等
- ④ 労働時間未掌握による精神的苦痛に伴う慰謝料の支払い

8 30年3月13日の団体交渉

(1) 30年3月13日に第5回目の団体交渉が開催された。

団体交渉には、会社側においては、アルファエレナ福島からB1代表取締役、B3、アルファクラブから総務課B4、組合側においては、A1執行委員長、A2、その他関係者1名、計6名が出席した（甲7、甲29）。

(2) 組合は、前回（28年3月22日）の団体交渉から約2年間にわたり

団体交渉が開催されなかったことを会社側に抗議し、今回団体交渉に応じた理由を会社側に確認したところ、総務課B4は、顧問弁護士から、裁判で進める考えもあるが、団体交渉は憲法上認められた権利であるというアドバイスがあったことから、「当方」の考えを改めて主張する場という意味での交渉は良いのではないかということで応じた旨を述べた（甲7、甲29）。

(3) 組合は、会社側に対し、申し入れた要求事項（①～④）（第3.7(4)）に対する回答を求めた（甲7、甲29）。

① A2の懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払い

② 長時間労働による労災認定に係る謝罪、慰謝料の支払い及び賃金の支払い

③ 27年1月から同年9月までの分の時間外労働賃金の支払い等

④ 労働時間未掌握による精神的苦痛に伴う慰謝料の支払い

(4) 組合は、会社側に対し、労災（第3.5）を認めた理由について、福島労働基準監督署に確認したか否か質問したところ、総務課B4は、福島労働基準監督署から事業所に対する経緯等の説明義務はないと言われた旨を回答した（甲29）。

(5) 組合は、A2の長時間労働や労働時間の特定作業に伴う慰謝料の支払い等の要求において、会社側に回答を求めたところ、総務課B4は、「くりかえしになってしまいますけども、具体的な事につきましては、この段階でも、交渉ではちょっとっていうふうに、思いますけども」、「ご存知のとおり、グループ企業ですので、グループ等の代表もいますし、あと弁護士さんの方とも相談しなければいけないので、なかなか、はい」と述べた（甲7、甲29）。

(6) 組合は、代表や代理人の弁護士とは、まだ相談ができていないのかと会社側に確認を求めたところ、総務課B4は、「書面の方は見ておりますけ

れども、慰謝料という記載になっていますけれども、具体的な金額等の要求はないと思うけれども、そういったことを、どのようにお考えかということをお聞きした方がよいのかと思いますので」と述べた。これに対し、組合は、「たとえば、この懲戒解雇の関係で慰謝料をいくら求めるのかと。そういう具体的な金額を聞きたいということになるわけですか」と質問したところ、総務課**B 4**は、「はい」と述べた（甲29）。

(7) 組合は、アルファエレナ福島の**B 1**代表取締役に対し、今回の交渉に臨むに当たって、会社側に提出した資料（「**A 2**さんの仕事の内容、終了時間について」）を確認しているかと質問したところ、同人は、「話は聞いてましたけど」、「話をうけてはいますけれども、ちょっと記憶にないんです」などと述べた（甲29）。

(8) 組合は、**B 1**代表取締役に対し、次回の団体交渉までに要求事項に対する回答を持ってきてもらい、議論のかみ合わせを進めていきたい旨の意向を示すとともに、「もう今日限りにしろ、なんていうふうに言われてるわけではないんでしょう？」と質問した。**B 1**代表取締役は、回答せずに、総務課**B 4**が、「うーん、そういうふうなことは言われてないですけど」と述べた（甲29）。

(9) 組合は、会社側では、質疑応答する気がないから机の上に何の資料も置いていないのではないかと、また、今回の団体交渉に臨むに当たって、会社側では事前の打合せ等の準備を行っているかと質問したところ、アルファエレナ福島の**B 3**は、資料については「自分が必要なものを持ってきた」と、事前の打合せについては「やってません」と述べた。**B 1**代表取締役からは発言がなかった（甲29）。

(10) 組合は、会社側に対し、団体交渉の継続についても持ち帰っての検討では、団体交渉は終われない旨を話したところ、総務課**B 4**は、団体交渉の継続については、アルファクラブの上層部である役員と相談しなければな

らない旨の回答をした（甲 7、甲 29）。

- (11) 組合は、**B 1** 代表取締役に対し、次回団体交渉を開催する決定権がないのかと質問したところ、**B 1** 代表取締役から回答はなかった（甲 29）。
- (12) 次回の団体交渉の開催に当たり、組合の**A 1** 執行委員長は、「どうですか、その次回、やりますと。ま、持ち帰ってというよりは、もう今連絡をとっていただいて、役員の方と。で、労働組合がこういうふうに言っていますと。次回もやると言わないと終われないんですというふうに言ってもらって」と述べた。さらに、同人から「3人で相談していただいて結構です。**B 4** さんだけということではなく、3人で相談いただいて。どうするか。要するに、団体交渉を継続して次回もやりますのひとことがあれば、今日は終われるというふうに思っていますので。ちょっと休憩とりましょう。我々席はずしますから。いいですか。じゃ、その辺のロビーにいますから、声かけてください、はい」と述べた。その後、10分間の休憩に入った。会社側は、休憩中にアルファクラブの役員である取締役の**B 5** と連絡を取り、休憩後に、次回の団体交渉を開催すると組合に回答した（甲 7、甲 29）。
- (13) **A 2** の労働時間の確定に向けた協議が行われた。
- 組合は、会社側で把握している**A 2** の労働時間が分かる書類の提出などを求めたが、**B 1** 代表取締役及び総務課**B 4** からの発言はなかった（甲 29）。
- (14) 組合は、**B 1** 代表取締役に対し、「**B 1** 社長は今日は何をされに、ここにいらっしゃったんですか、ずーっと答えていただけませんか」と質問したが、**B 1** 代表取締役からは発言はなかった（甲 29）。
- (15) 組合は、総務課**B 4** に対し、今回の団体交渉の受諾を決めたのは誰なのかと質問したところ、総務課**B 4** は、アルファクラブの社長の**B 2** の判断であると回答した。また、組合が団体交渉において、決定権限を有してい

るのは誰なのかと会社側の総務課B4に質問したところ、総務課B4は、最終的な判断はB2、B6の両社長であると回答した（甲7、甲29）。

(16) 組合は、次回の団体交渉の開催に当たって、会社側に対し、以下の内容（①～③）を要求した。

また、総務課B4とA1執行委員長により団体交渉の日程を調整し、遅くとも30年5月中に開催することを双方で確認し、団体交渉を終了した（甲6、甲7、甲29）。

- ① 当事者能力及び決定権のある者が出席すること
- ② 29年12月28日付け「団体交渉申入書」で示した組合の要求（甲6）に対し回答を行うこと
- ③ 組合が提出したA2の労働時間に対し会社側が否定する主張をしていることから、会社側で把握している労働時間を資料として提出すること

9 30年4月11日付け団体交渉申入れと団体交渉拒否

(1) 組合は、30年4月11日付け文書「団体交渉開催にかかわる申し入れ」により、同年3月13日の第5回団体交渉時に合意した団体交渉の開催を会社側に申し入れるとともに、前回団体交渉時に次回開催に向けて要求した事項（第3.8(16)）について同年4月20日までに回答するよう求めた（甲8）。

(2) アルファエレナ福島は、30年5月1日付け文書により、組合に対し、以下（①及び②）の経緯により、本件紛争は債務不存在確認請求訴訟（平成29年（ワ）第171号債務不存在確認請求事件）において公正中立な裁判官の判断により解決するのが望ましい段階に至っているものと考えられるので、団体交渉開催の申し入れには応じかねると回答した（甲9、乙5、乙8、乙10～乙16、当委員会に顕著な事実）。

- ① 27年10月30日から30年3月13日まで計5回にわたり団体交

渉を行ってきており、その間、当方から福島簡易裁判所への雇用関係調整調停の申立てや、福島県労働委員会への個別的労使関係調整手続の申請を行ったが、いずれも、**A 2**の意向により不調に終わったこと。

- ② **A 2**及び組合はあくまでも団体交渉での話合いにしか応じられないという意向を示す一方で、29年7月19日には、**A 2**が、アルファエレナ福島に対して未払い賃金支払い請求訴訟（平成29年（ワ）第164号賃金請求事件）を提起し、アルファエレナ福島も同月31日に、**A 2**に対する債務不存在確認請求訴訟を提起し、これらの訴訟は併合されて、現在、福島地方裁判所において平成29年（ワ）第171号債務不存在確認請求事件として係属中であること。
- (3) 組合は、30年5月25日、総務課**B 4**に対し、同月1日付け文書による回答の真意を電話で確認したところ、同人は、裁判で解決したい旨を回答した。

10 本件不当労働行為救済申立て及び審査

- (1) 組合は、30年6月21日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。
- (2) 30年10月17日の第2回調査期日で、組合及び会社側は、審問を経ないで本件を結審することに異義がない旨述べ、31年1月16日の第4回調査でも、組合及び会社側の意向は変わらなかったため、審問を経ないで本件を結審した（当委員会に顕著な事実）。

第4 争点に対する当事者の主張

1 争点1「アルファクラブは、労働組合法上の使用者に当たるか」について

- (1) 組合の主張

労働組合法第7条に定める「使用者」とは、使用者の変更等の形式的な理由から不当労働行為の責任を免れることを防止する観点から、「労働者の労働関係に実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者」をいうと解されており、以下の事実関係から、アルファクラブは、**A 2**の労働関係に対し実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者といえることができる。

- ① **A 2**の使用者は、雇用契約を締結しているアルファエレナ福島であるが、**A 2**を含むアルファエレナ福島の従業員の給与については、まず**B 3**が各従業員の労働時間を集計した上で、そのデータをアルファクラブに提出し、同社の総務課**B 4**が確認した後に支払われるという形をとっていた。また、**A 2**が賃金や労働時間について相談するときも、総務課**B 4**が対応していた。
- ② 組合は、27年10月28日に初めて会社側に団体交渉を申し入れているが、申入れ先は、当初からアルファクラブ及びアルファエレナ福島であり、会社側では第1回目の団体交渉から両社の役員が出席していた。第1回から第5回までの団体交渉において、会社側からアルファクラブの団体交渉への出席権限や当事者性について疑問が呈されたことはなかった。
- ③ 30年3月13日の第5回団体交渉には、アルファクラブからは総務課**B 4**が、アルファエレナ福島からは**B 1**代表取締役及び**B 3**が出席していたが、組合からの質問に対し、回答を行っていたのは、ほぼアルファクラブの総務課**B 4**であり、組合が**B 1**代表取締役に対し、次回団体交渉の開催決定権限がないのか等と質問を向けても何も答えず、決定権限がないことを認めた。

さらに、組合が、アルファエレナ福島の**B 1**代表取締役に対し、次回の団体交渉の開催決定権について質問すると、同人は何も答えなかつた。

った。また、この件に関し、組合が、「持ち帰るって、どこに持ち帰るんですか」と尋ねると、総務課B4は、「アルファクラブの役員」と回答した。組合が、誰の発言がアルファエレナ福島の回答になるのか質問した際には、総務課B4は、「最終的には両社長」、「B2、B6」と、アルファクラブの代表取締役であるB2の名前を挙げた。

上記の事実関係からすると、アルファエレナ福島には、労働者の賃金などの労働条件のみならず、団体交渉を開催するか否かについても実質的な決定権限はなく、アルファエレナ福島の労働関係についてはアルファクラブが実質的な決定権を有していることは明らかである。

したがって、アルファクラブは、アルファエレナ福島の労働関係について実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者ということができ、労働組合法第7条に定める「使用者」に該当するといえる。

(2) 会社側の主張

① アルファエレナ福島とアルファクラブは、別法人である。

A2は、アルファエレナ福島と雇用契約を締結しており、アルファクラブは雇用主ではないことから、団体交渉で求めている事項については、当事者はアルファエレナ福島であって、アルファクラブには当事者適格はない。

② 組合は、A2が賃金や労働時間について相談するときも、アルファクラブの総務課B4が対応していたと主張するが、A2からの問合せに対し、総務課B4が対応したことがあるという限度で認める。

③ これまで開催されてきた団体交渉にアルファクラブの職員が同席したことは認めるが、同社の職員として出席した者の中に、同社の役員はいない。同社の職員が団体交渉に出席したのは、あくまでも任意の判断によるものであって、そのことをもって、法的にアルファクラ

ブが本件での当事者適格を有するものではない。

- ④ 30年3月13日の団体交渉においては、アルファエレナ福島のB1代表取締役は、自身に決定権限がないことを認めておらず、また、法律的な専門知識に乏しい総務課B4が発言している。

したがって、アルファクラブは、労働組合法第7条に定める「使用者」に該当せず、当事者適格はない。

2 争点2「アルファエレナ福島及びアルファクラブが、30年4月11日付けで、組合からなされた団体交渉申入れに応じていないことに正当な理由はあるか」について

(1) 組合の主張

- ① 民事裁判は、当事者の権利問題の解決のために第三者である裁判所が証拠をもとに判断を行う司法手続であるが、団体交渉は、権利問題の解決のみならず、政策的考慮を加え、労働者の将来にわたる労働関係を形成・改善しようという独自の意義を有するものである。このように、団体交渉には、民事裁判とは異なる意義・目的が認められるのであるから、民事裁判と並行して行われることにも意味を有する。団体交渉により、労使間が直接の話し合いで自主的解決を探ることは、民事裁判の目的にも適うものである。したがって、民事裁判が継続していることは、そのみでは団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

- ② アルファエレナ福島及びアルファクラブは、組合が提示したA2の労働時間は会社側で把握しているものと大きくかけ離れていることを理由に、これ以上の団体交渉の継続は意味がないかのような主張を行っている。

しかし、会社側からの主要な資料が出そろったのは28年4月12

日（甲15）であり、それを踏まえて、組合が会社側に対し、労働時間を特定した資料を送付したのは同年8月24日（甲17）である。

また、A2の長時間労働による労災認定が決定されたのが29年7月7日であり、組合としては、長時間労働による労災認定の資料や事情の変化を前提に、会社側と交渉を行うことを予定し、団体交渉を申し入れたが、会社側は裁判係属中を理由として応じず、ようやく会社側が団体交渉の席についたのは、30年3月13日であった。同日の団体交渉においても、会社側は裁判係属中を理由に具体的な話をせず、又は関係資料に目を通すなどの事前準備を怠ったため、第5回団体交渉では具体的な交渉がなされなかった。

- ③ 会社側は、団体交渉の開催の合意に当たって、団体交渉を開催する以外の回答がおよそ受け入れられない状態であったため、団体交渉の開催について合意したと主張するが、会社側から回答を得る前に、休憩時間を取り、会社側は組合の出席者らが不在となる休憩時間に、アルファクラブに連絡をとった上で回答している状況からすれば、会社側の回答は、組合からの強要・脅迫によるものではなく、その真意に基づきなされたものといえる。

したがって、労使双方で、30年5月中に団体交渉を開催することの合意をしたことに加え、これまでの経緯や第5回団体交渉における会社側の態度に照らせば、そう遠くない時期に会社側としては団体交渉に応じる義務があると言える。よって、これを拒否した会社側の態度は、不当労働行為に該当する。

(2) 会社側の主張

- ① A2の解雇に関する請求については、すでに会社側のアルファエレナ福島が当該解雇を撤回しているため、組合には当該請求を団体交渉事項とする利益がない。組合が求めるその余の団体交渉事項について

は仮に義務的団交事項であったとしても、アルファエレナ福島にはそれを拒む正当な理由がある。

② 会社側としては、組合からの団体交渉の申入れに全く応じていなかったわけではなく、これまでに5回の団体交渉を行ってきた。組合の要求事項に対して「団体交渉では言えない」という趣旨の発言をしたが、その他に、福島地方裁判所において係属している債務不存在確認請求訴訟（平成29年（ワ）第171号債務不存在確認請求事件）により、組合が求めている交渉議題についての義務がないことの確認を求めていることから、交渉自体ができない、歩み寄りができないという趣旨の回答もしている。

③ アルファエレナ福島は、A2との間の雇用関係については話合いの上解決する意向を有していたが、団体交渉において顕れた組合の主張と会社側の認識との間の隔たりが大きく、当事者が相対する団体交渉において解決することは極めて困難であり、雇用関係調整調停及び個別的労使関係調整申立ての手續を利用することとした。

しかしながら、当該手續のいずれについてもA2が拒絶したこと及び29年7月27日に組合が会社側に対し、団体交渉において求めてきた交渉議題（第3.7.(1)）などから、もはや話合いによる解決は不可能であると判断するに至った。

団体交渉での交渉議題については、アルファエレナ福島が債務不存在確認請求訴訟（平成29年（ワ）第171号債務不存在確認請求事件）（第3.6.(2)）を提起し、民事訴訟において審理の対象となっていることから、もはや「交渉」という段階にはなく、民事訴訟において、公正中立な裁判官の判断によって解決することが望ましい。

④ 組合の団体交渉における要求事項の中心は、A2の長時間労働に基づく未払い賃金または慰謝料請求であり、民事訴訟においては、A2

の長時間労働の存否、仮にあった場合の当該労働時間が中心的争点となっている。

以上により、本件が不当労働行為に当たるか否かを判断するに当たっては、このような経過を無視することは妥当ではなく、また、団体交渉においては、双方の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はもはやないことは明らかである。

- ⑤ 組合は、双方で5月中に団体交渉を開催することで合意したにもかかわらず開催していないことは、誠実交渉義務違反に当たると主張している。しかしながら、組合のA1執行委員長から「次回開催することも持ち帰って検討するということでは団体交渉を終われない」、「次回も開催すると言わないと終われない」、「団体交渉を次回も継続してやるとの一言があれば、今日は終われる」などの発言があり、組合は、団体交渉を開催しないという会社側からの回答を全く受け付けない状況であったため、やむを得ず、次回の団体交渉開催について肯定する回答をしたものである。

したがって、アルファエレナ福島には、団体交渉を拒否する正当な理由がある。

第5 当委員会の判断

前記第3において認定した事実に基づき、本件の争点について、以下のとおり判断する。

- 1 争点1「アルファクラブは、労働組合法上の使用者に当たるか」について
 - (1) 労働組合法第7条にいう「使用者」とは、同法が助成しようとする団体交渉を中心とする集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味

し、労働契約上の雇用主が基本的にはこれに該当するものの、雇用主以外の事業主であっても、労働者の労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、使用者に当たると考えられる。

アルファクラブは、アルファエレナ福島の資本を100%保有しており、親会社と子会社の関係に当たる。また、アルファクラブの総務課B4が子会社であるアルファエレナ福島の団体交渉に出席していたことに争いはない。

アルファクラブとアルファエレナ福島は、別法人であり、アルファクラブはA2の雇用主ではないことから、同法人は、労働組合法上の使用者には当たらないとするアルファクラブの主張について、以下のとおり検討する。

(2) まず、これまでの会社側の団体交渉への対応状況について検討する。

組合と会社側との間の団体交渉は、27年10月30日の第1回目の団体交渉から、30年3月13日の第5回目の団体交渉まで、計5回開催されているが、そのいずれの団体交渉においてもアルファクラブの職員である総務課B4が出席している事実には争いはない。しかしながら、アルファクラブは、職員が団体交渉に出席したのはあくまでも任意の判断によるもので、そのことをもって法的にアルファクラブが当事者適格を有するものではなく、また、法律的な専門知識に乏しい総務課B4が発言したものであると主張することから、総務課B4が、実質的な交渉権限を有していたのか否かについて、以下のとおり検討する。

① 組合が、27年10月30日の第1回団体交渉において、会社側に対し、A2の解雇を当面行わないよう要請したところ、B1代表取締役がいるにもかかわらず、総務課B4は、「分かりました」と回答し、

さらに、同人は、団体交渉の次回日程の調整に当たり、**B 1**代表取締役の日程を踏まえ、組合の**A 1**執行委員長と調整することで確認し、団体交渉を終了している。（第3. 3. (1)）

- ② 組合が、27年12月2日の第2回団体交渉において、団体交渉申入書に記載した要求を読み上げたところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**が自ら、給与の差額の支払いに係る問題に触れてきたため協議となったが、折り合いがつかず、再度協議することとなった。（第3. 3. (2)）
- ③ 総務課**B 4**は、27年12月2日の第2回団体交渉において、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、組合の**A 1**執行委員長と団体交渉の次回日程を調整することを確認している。（第3. 3. (2)）
- ④ 組合の**A 1**執行委員長は、28年1月13日の第3回団体交渉の冒頭において、27年12月2日の前回交渉で平行線、検討事項となった給与差額の支払い等について、その後、同月16日に総務課**B 4**から会社側の決定が電話で伝えられ、実務的な点を電話でやり取りしながら、本日を迎えている旨の発言をした。（第3. 3. (3)）
- ⑤ 組合が、28年1月13日の第3回団体交渉において、会社側に**A 2**からの労災申請手続への協力を求めたところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**は、「組合に対し、その点も含めて要望していただき、検討する」と回答している。（第3. 3. (3)）
- ⑥ 組合が、30年3月13日の第5回団体交渉（以下「第5回団体交渉」という。）において、会社側に対し、団体交渉に応じた理由を質問したところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**は、顧問弁護士から団体交渉は憲法上認められた権利であるとの助言を受けて団体交渉に応じた旨を述べた。（第3. 8. (2)）
- ⑦ 組合が、第5回団体交渉において、会社側に対し、関係機関が労災

を認めた理由についての確認結果を求めたところ、総務課 **B 4** は、関係機関から当該事業所への説明義務はないと回答した。また、組合は、会社側に対し、**A 2** の長時間労働などに伴う慰謝料の支払いの要求に対する回答を求めたところ、総務課 **B 4** は、顧問弁護士と相談する必要があるため、交渉ではちょっとなどと発言した。さらに、同人は、慰謝料の支払いについては、組合から具体的な金額等の要求はないと思うなどとも発言している。いずれにおいても、**B 1** 代表取締役がいるにもかかわらず、総務課 **B 4** が発言している。(第 3. 8. (4))

⑧ 組合が、第 5 回団体交渉において、団体交渉の継続に当たり、「もう今日限りにしろ、なんていうふうに言われてるわけではないんでしょうか?」と質問したところ、**B 1** 代表取締役がいるにもかかわらず、総務課 **B 4** は、「うーん、そういうふうなことは言われてないですけど」と回答した。(第 3. 8. (8))

⑨ 組合が、第 5 回団体交渉において、会社側に対し、団体交渉をやるかどうか、持ち帰って検討では団体交渉を終われない旨を話し、持ち帰り先を尋ねたところ、**B 1** 代表取締役がいるにもかかわらず、総務課 **B 4** は、アルファクラブの上層部、役員であると回答した。(第 3. 8. (10))

⑩ 組合が、第 5 回団体交渉において、**B 1** 代表取締役に対し、次回団体交渉を開催する決定権限がないのか質問したところ、**B 1** 代表取締役からは、発言はなかった。(第 3. 8. (11))

⑪ 組合が、第 5 回団体交渉において、**B 1** 代表取締役に対し、ずっと発言がないが、何のために出席したのかと質問したが、**B 1** 代表取締役からは、発言はなかった。(第 3. 8. (14))

⑫ 組合が、第 5 回団体交渉において、会社側に対し、本日の団体交渉を応諾したのは誰なのか確認したところ、**B 1** 代表取締役がいるにも

かかわらず、総務課**B 4**は、アルファクラブの社長の**B 2**であると回答した。(第3. 8. (15))

⑬ 組合が、第5回団体交渉において、会社側に対し、団体交渉事項に係る決定権限者は誰なのかと尋ねたところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**は、アルファクラブの**B 2**、**B 6**の両社長であると回答した。(第3. 8. (15))

⑭ 組合が、第5回団体交渉において、次回の団体交渉開催の応諾について誰に確認したかと会社側に尋ねたところ、**B 1**代表取締役がいるにもかかわらず、総務課**B 4**は、アルファクラブの**B 5**取締役で電話で確認したと回答した。(第3. 8. (12))

以上(①～⑭)の事実を踏まえ、以下のとおり判断する。

アルファエレナ福島の**B 1**代表取締役は、第1回から第3回までの団体交渉においては、組合からの**A 2**の解雇撤回等の要求に対し、自己の主張や反論等を述べていた事実が認められる。

しかしながら、**A 2**の解雇問題の解決後、組合の要求が**A 2**の長時間労働に基づく未払い賃金の支払いや慰謝料請求等に移行するに伴い、その後の団体交渉においては、**B 1**代表取締役からの発言は極めて少なくなり、組合からの質問に対しては、**B 1**代表取締役が出席しているにもかかわらず、アルファクラブの総務課**B 4**が、ほとんどの場面で回答している事実が認められる。さらに、総務課**B 4**は、団体交渉開催の調整も継続的に行っていることに加え、団体交渉において、自ら主体的に要求内容に積極的に触れたり、団体交渉で継続検討となった事項について、組合と電話でやり取りするなどの事実が認められる。

特に、**B 1**代表取締役は、第5回団体交渉において、組合からの質問に対し、ほとんど発言していない状況が認められるが、総務課**B 4**は、顧問弁護士の助言を受けて団体交渉に出席し、また、アルファクラブの役員と

団体交渉の継続について確認し、さらに団体交渉の決定権限者は誰なのかとの組合からの質問に対し、アルファクラブの代表取締役である旨の回答をしている。

以上のことから、団体交渉における組合の要求事項である **A 2** の解雇の撤回や未払い賃金の支払い等について総務課 **B 4** が実質的な交渉権限を有していたと言える。

したがって、アルファクラブの職員である総務課 **B 4** が団体交渉に出席したのはあくまでも任意の判断によるもの、法律的な専門知識に乏しい同人が発言しているとのアルファクラブの主張は採用できない。

(3) 次に、アルファクラブの労務管理状況について、検討する。

総務課 **B 4** が、**A 2** からの賃金や労働時間の相談に対応していたことに加え、アルファクラブは、アルファエレナ福島の従業員の給与の支払いに際し、同法人の労働時間のデータを有していることを認めていることに鑑みれば、アルファクラブは、アルファエレナ福島の従業員の労務管理に携わっていたものと推認できる。

(4) 次に、アルファクラブの **A 2** に対する懲戒解雇への関与について、検討する。**A 2** の懲戒解雇が大きな問題になっていた 27 年 10 月の第 1 回団体交渉において、組合が会社側に対し、**A 2** の懲戒解雇に伴う手続を当面は行わないよう交渉の最後に要請したところ、総務課 **B 4** が、「分かりました」と回答し、**A 2** の懲戒解雇が後に撤回されていることに鑑みれば、アルファクラブは、アルファエレナ福島の従業員である **A 2** の懲戒解雇に関与している程度は高いものと認められる。(第 3. 3. (1))

(5) 以上、(2)ないし(4)により、親会社であるアルファクラブは、いわゆる完全子会社であるアルファエレナ福島の労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったと言える。

以上により、アルファクラブの主張は採用できず、アルファクラブは、労働組合法第7条に定める使用者に当たる。

2 争点2「アルファエレナ福島及びアルファクラブが、30年4月11日付けで、組合からなされた団体交渉申入れに応じていないことについて正当な理由はあるか」について

(1) 組合の要求事項について

使用者は、労働組合から団体交渉を要求された場合において、交渉議題に義務的団交事項が含まれていれば、団体交渉に応じなければならないと解されるから、以下組合の要求事項が義務的団交事項に該当するか否かについて検討する。

30年4月11日付け「団体交渉開催にかかわる申し入れ」により、組合は、29年12月28日付け「団体交渉申入書」で示した以下の要求事項を議題とする団体交渉を会社側に申し入れている。

- ① A2の懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払い
- ② 長時間労働による労災認定に係る謝罪、慰謝料の支払い及び賃金の支払い
- ③ 27年1月から同年9月までの分の時間外労働賃金の支払い
- ④ 労働時間未掌握による精神的苦痛に伴う慰謝料の支払い

上記のとおり、組合の要求事項には、賃金の支払いや労働時間が含まれており、これらについては、一般的に労働者の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項と考えられていることから、少なくとも、会社側は団体交渉に応じるべきである。

(2) 団体交渉を拒否する正当な理由について

- ① 会社側は、A2の解雇に関連する請求については、アルファエレナ福島が当該解雇を撤回していることから、当該請求を団体交渉事項とする

利益がないと主張する。

また、組合からの団体交渉の申入れに全く応じていなかったわけではなく、計5回の団体交渉を行ってきた経過を踏まえれば、不当労働行為に当たるものではないと主張するので、これらについて、以下検討する。

確かに、27年10月から30年3月まで、計5回の団体交渉が開催されているが、団体交渉の主な交渉事項は、第1回（27年10月）及び第2回（27年12月）は、A2の懲戒解雇の撤回等、第3回（28年1月）は、A2の労災申請及び労働時間の確定等、第4回（28年3月）は、労働時間の確定に向けた継続交渉となっており、A2の労災認定（29年7月）以降に開催された労災認定を踏まえた要求に関する団体交渉は、第5回団体交渉（30年3月）のみである。

また、本件申立てにおける主な団体交渉事項は、長時間労働に伴う賃金の未払い及び慰謝料の支払いであり、第3回団体交渉以降、28年8月24日までは、A2の労働時間の確定に向けた協議や、交渉に必要な資料の確認を双方で行っていた事実は認められるが、実質的な協議は行われておらず、必要な資料が出そろったとされる28年8月24日以降、組合が団体交渉の開催を求めても、会社側は、第5回団体交渉まで、裁判係争を理由として団体交渉に応じていない。

さらに、長時間労働に伴う賃金の未払い及び慰謝料の支払い等を交渉事項とする第5回団体交渉（30年3月）においても、会社側の出席者は、組合から提出を受けた資料の把握や事前の打合せをしておらず、組合の要求に対する回答も、自己の主張の根拠の具体的な説明も、それらに必要な資料の提示もせず、さらに、総務課B4は、顧問弁護士からのアドバイスを受けて、裁判で解決する考えを主張する意味で団体交渉に応じた旨発言するなど、会社側の対応は誠実さを欠いたものであり、実質的な交渉が行われたと見ることはできない。

したがって、**A 2**の解雇に関連する請求を団体交渉事項とする利益がないとの会社側の主張については、本件申立てに係る要求事項は解雇の撤回自体ではなく、懲戒解雇に対する謝罪及び慰謝料の支払いであって、そもそも要求事項が同一ではないことから、当該請求を団体交渉とする利益がないとは言えず、会社側の主張は失当である。

また、組合からの団体交渉の申入れに会社側は全く応じていなかったわけではなく計5回の団体交渉を行ってきた等の会社側の主張については、会社側と組合の間で団体交渉を継続する余地がないほど十分に本件申立てに係る要求事項の協議を行ったとは認められず、会社側の主張は採用できない。

- ② 会社側は、雇用関係調整調停及び個別的労使関係調整申立て（以下「本件調停等」という。）の段階において、アルファエレナ福島は、**A 2**との間の雇用関係について話し合いの上解決する意向を有していたが、団体交渉において双方の主張や認識に隔たりが大きく、当事者が相対する団体交渉において解決することは極めて困難であるため、本件調停等の手続を利用することとしたものの、いずれについても**A 2**が拒絶したこと、さらに29年7月27日の団体交渉において組合が会社側に対し求めてきた交渉議題（第3. 7. (1)）などから、もはや話し合いによる解決は不可能であると判断するに至ったと主張している。

また、会社側は、組合の団体交渉における要求事項の中心は、**A 2**の長時間労働に基づく未払い賃金の支払い又は慰謝料請求であり、民事訴訟においては、**A 2**の長時間労働の存否、仮にあった場合の当該労働時間が中心的争点となっていると主張している。

しかしながら、団体交渉は、労働条件等の争いを労働組合の団結権・争議権等を背景として、交渉技術を尽くし、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成する目的や機能を有するもの

である。裁判の係争中であっても、労使の自主的な交渉により、紛争の解決を図ることが望ましいのであるから、使用者は原則的に団体交渉に応じる義務を負担しているところであって、直ちに団体交渉を拒否したり、形式的な団体交渉を行うのではなく、誠実に対応すべきであり、裁判において係争中であることが、主要かつ正当な理由に当たらないことは言うまでもない。

(3) 団体交渉の開催に応じないことについて

会社側は、組合から団体交渉の開催を認めなければ今回の団体交渉を終わることができない旨の発言があり、団体交渉を開催しないという会社側の回答を全く受け付けない状況であったため、やむを得ず、団体交渉の開催を肯定したと主張している。

しかしながら、団体交渉の開催に関する事前の合意の有無にかかわらず、会社側は団体交渉に応じる必要がある。また、(2)①及び②で述べたとおり、会社側が団体交渉を継続する余地がないほど十分に交渉を行ったとは認められないこと、裁判において係争中であることは団体交渉を拒否する正当な理由に当たらないことから、会社側の主張は失当である。

したがって、会社側が、30年4月11日付けで、組合からなされた団体交渉申入れに応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たる。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成31年2月26日

福島県労働委員会

会 長 平 石 典 生

第 3 節 行政訴訟事件の概要

1 係属事件の状況

令和元年（平成31年）に行政訴訟事件として裁判所に係属していたものは1件である。

初 審 命 令			福 島 地 裁			
事件番号	事 件 名	終結内容	事件番号	原告	提訴年月日	終結内容
30(不)2	アルファエレナ 福島・アルファ クラブ事件	平成31年 3月27日 全部救済	31(行ウ) 第 2 号	使用者	平成31年4月24日	令和元年 12月17日 請求棄却

2 事件の概要

福島地裁平成31年（行ウ）第2号不当労働行為救済命令取消請求事件
（初審命令 平成30年（不）第2号）

(1) 当事者

原 告 アルファクラブ株式会社
アルファエレナ福島株式会社

被 告 福島県
（代表者兼処分行政庁福島県労働委員会）

*当委員会は、弁護士による訴訟代理人が対応し、事務局職員3名を指定代理人とした。

(2) 請求の趣旨

1 福島県労働委員会が福労委平成30年（不）第2号事件について平成31年2月26日付けでなした命令の主文第1項及び同第2項を取り消す。

2 訴訟費用は被告の負担とする。
との判決を求める。

(3) 訴訟の経過

令和元年6月18日 第1回口頭弁論
原告：訴状の陳述
被告：答弁書の陳述

8月 7日 口頭弁論準備手続き（第1回）
争点整理

10月11日 口頭弁論準備手続き（第2回）
争点整理

同 第2回口頭弁論
弁論終結

12月17日 判決言渡し

第 4 節 再 審 査 事 件 の 概 要

1 再審査事件

令和元年（平成31年）に中央労働委員会に係属していた当委員会の命令に係る再審査事件は1件である。

事 件 番 号	事 件 名	終 結 内 容	再 審 査 申 立 人	再 審 査 申 立 年 月 日 事 件 番 号	終 結 内 容
福 労 委 平 成 30 年 (不) 第 1 号	福 島 市 環 境 サービス 協 業 組 合 事 件	令 和 元 年 11 月 5 日 一 部 救 済	使 用 者	令 和 元 年 11 月 18 日 中 労 委 令 和 元 年 (不 再) 第 62 号	係 属 中

2 再審査事件に係る行政訴訟

令和元年（平成31年）に当委員会の命令に係る中央労働委員会の再審査命令に対する行政訴訟はない。