

山口県労働委員会年報

平成 2 2 年版

山口県労働委員会事務局

は し が き

この年報は、平成22年1月から12月までの1年間、県内の労使関係の安定と正常化のために、鋭意努力してまいりました当労働委員会の活動状況等の概要を収録したものです。

この冊子が、関係者の方々に活用され、よりよい労使関係の構築とその安定のため、いささかなりともお役に立てば幸いです。

平成23年3月

山口県労働委員会

事務局長 坂 田 哲 郎

目 次

第 1 章 組 織

第 1 節	委員	1
第 2 節	あっせん員候補者	2
1	集団労使紛争	2
2	個別労働関係紛争	3
第 3 節	事務局	5

第 2 章 労働委員会の活動状況

第 1 節	会議	7
1	総会	7
2	公益委員会議	14
3	各種連絡会議	15
4	各種研修会	18
第 2 節	労働争議の調整	20
1	概況	20
2	事件の内容	21
第 3 節	争議行為予告通知及び実情調査	33
1	争議行為予告通知	33
2	実情調査	35
第 4 節	労働組合の資格審査等	36
1	資格審査の概況	36
2	非組合員の範囲の認定・告示	37
第 5 節	不当労働行為の審査	38
1	概況	38
2	事件の内容	39
3	再審査の概況	113
4	確定命令の不履行通知	113
第 6 節	行政訴訟事件の対応	114
1	概況	114
2	事件の内容	114

参考資料

第 1	業務処理状況統計資料	117
第 2	労働情勢関係統計資料	123
第 3	関係制度の施行等	128

第 1 章 組 織

第 1 節 委 員

労働委員会は、労働組合法により設けられた労使紛争を解決するための行政委員会です。

労働委員会は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）、使用者を代表する者（使用者委員）の公労使三者各同数(5名)の委員で構成される合議制行政機関です。

委員の任命は、労働者委員は労働組合の推薦に基づき、使用者委員は使用者団体の推薦に基づき、また、公益委員は労働者委員及び使用者委員の同意を得て、知事が行います。委員の任期は、2年ですが、再任されることができます。

労働委員会には、会長及び会長代理が置かれ、公益委員の中から全委員によって選出されます。会長は、会務を総理し、委員会を代表します。また、会長代理は、会長に故障がある場合に会長の職務を代理します。

第42期委員は、平成21年1月20日に任命され、任期は2年です。

第 4 2 期 委 員

(任期：平成21.1.20～23.1.19)

区 分	ふ り が な 氏 名	現 職	当初就任年月日
公 益 委 員	ありたけんじ 有 田 謙 司	専修大学法学部教授	平成21. 1 .20
	おおたあきと 大 田 明 登	弁護士	平成17. 1 .20
	きたもとときえ 北 本 時 枝	税理士	平成17. 4 . 1
	たきいゆう 瀧 井 勇	山口県労働協会理事長	平成20. 4 . 1
	○ なかつばきよし 中 坪 清	弁護士	平成13. 1 .20
労 働 者 委 員	おおつかけんじ 大 塚 健 二	社団法人山口県労働者福祉協議会 事務局長	平成17. 1 .20
	すぎもといくお夫 杉 本 郁 夫	日本労働組合総連合会山口県連合会 会長	平成17. 1 .20
	すずきひろふみ 鈴 木 博 文	全国繊維化学食品流通サービス一般 労働組合同盟山口県支部長	平成19. 1 .20
	なかのたけし 中 野 威	社団法人山口県労働者福祉協議会 会長	平成15. 1 .20
	みやもとちよこ 宮 本 千代子	ＵＩゼンセン同盟丸久労働組合 専従書記	平成21. 1 .20

使用者委員	さかたまもる 坂 田 守	宇部興産海運株式会社相談役	平成21. 8 . 1
	ひらのただあき 平 野 忠 昭	宇部興産株式会社顧問	平成19. 1 .20 (平成21. 6 .26退任)
	まさきひろあき 正 木 宏 明	株式会社トクヤマ顧問	平成21. 1 .20
	まつうらひでこ 松 浦 秀 子	日新運輸工業株式会社代表取締役社長	平成19. 1 .20
	やまだよしひろ 山 田 義 裕	宇部鉄工業協同組合理事長	平成15. 1 .20
	やまなかなおゆき 山 中 直 之	山口県経営者協会専務理事	平成17. 7 . 1

注 1 : 委員の区分ごとに五十音順で表記し、 印は会長、○印は会長代理、 印は幹事委員を示す。

注 2 : 現職欄は、平成 2 2 年 1 2 月 3 1 日現在。ただし、任期途中で退任した委員の現職欄は、退任時の職名を表記した。

第 2 節 あっせん員候補者

1 集団労使紛争

労働関係調整法第 1 0 条及び第 1 1 条の規定により、労働争議のあっせんに当たらせるため、学識経験者で労働争議の解決に援助を与えることができる者をあっせん員候補者に委嘱しています。

あっせん員候補者は、山口県労働委員会運営規程に定めるところにより、当期委員、前期委員及び事務局の職員等のうちから、総会の承認を受けて会長が委嘱することとしています。

あっせん員候補者名簿(集団労使紛争)

(平成22年12月31日現在)

氏 名	現 職 等	委 嘱 年 月 日
有 田 謙 司	山口県労働委員会公益委員 専修大学法学部教授	平成21. 1 .20
大 田 明 登	山口県労働委員会公益委員 弁護士	平成17. 1 .20
北 本 時 枝	山口県労働委員会公益委員 税理士	平成17. 4 .14
瀧 井 勇	山口県労働委員会公益委員 山口県労働協会理事長	平成20. 4 .10

中 坪 清	山口県労働委員会公益委員 弁護士	平成13. 1 .22
大 塚 健 二	山口県労働委員会労働者委員 社団法人山口県労働者福祉協議会事務局長	平成17. 1 .20
杉 本 郁 夫	山口県労働委員会労働者委員 日本労働組合総連合会山口県連合会会長	平成17. 1 .20
鈴 木 博 文	山口県労働委員会労働者委員 全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 山口県支部長	平成19. 1 .22
中 野 威	山口県労働委員会労働者委員 社団法人山口県労働者福祉協議会会長	平成15. 1 .20
宮本千代子	山口県労働委員会労働者委員 UIゼンセン同盟丸久労働組合専従書記	平成21. 1 .20
坂 田 守	山口県労働委員会使用者委員 宇部興産海運株式会社相談役	平成21. 8 .27
正 木 宏 明	山口県労働委員会使用者委員 株式会社トクヤマ顧問	平成21. 1 .20
松 浦 秀 子	山口県労働委員会使用者委員 日新運輸工業株式会社代表取締役社長	平成19. 1 .22
山 田 義 裕	山口県労働委員会使用者委員 宇部鉄工業協同組合理事長	平成15. 1 .20
山 中 直 之	山口県労働委員会使用者委員 山口県経営者協会専務理事	平成17. 7 .14
柳 澤 旭	前山口県労働委員会公益委員	平成11. 1 .20
長 嶺 平 治	前山口県労働委員会労働者委員	平成17. 1 .20
大 谷 憲 史	前山口県労働委員会使用者委員	平成17. 1 .20
坂 田 哲 郎	山口県労働委員会事務局長	平成22. 4 . 8
藤 林 昭 久	山口県労働委員会事務局次長	平成22. 4 . 8

注：委員にあっては、現委員、前委員ごとの委員の区分に応じた五十音順で表記した。

2 個別労働関係紛争

個別労働関係紛争の解決の促進に関する要綱及び個別労働関係紛争のあっせんに
関する要領の規定により、個別労働関係紛争のあっせんに当たらせるため、当該紛
争の解決に援助を与えることができる者をあっせん員候補者に委嘱しています。

あっせん員候補者は、山口県労働委員会運営規程に定めるところにより、集団労使紛争に係るあっせん員候補者に準じ、総会の承認を受けて会長が委嘱することとしています。

あっせん員候補者名簿(個別労働関係紛争)

(平成22年12月31日現在)

氏 名	現 職 等	委 嘱 年 月 日
有 田 謙 司	山口県労働委員会公益委員 専修大学法学部教授	平成21. 1 .20
大 田 明 登	山口県労働委員会公益委員 弁護士	平成17. 1 .20
北 本 時 枝	山口県労働委員会公益委員 税理士	平成17. 4 .14
瀧 井 勇	山口県労働委員会公益委員 山口県労働協会理事長	平成20. 4 .10
中 坪 清	山口県労働委員会公益委員 弁護士	平成13.10. 1
大 塚 健 二	山口県労働委員会労働者委員 社団法人山口県労働者福祉協議会事務局長	平成17. 1 .20
杉 本 郁 夫	山口県労働委員会労働者委員 日本労働組合総連合会山口県連合会会長	平成17. 1 .20
鈴 木 博 文	山口県労働委員会労働者委員 全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 山口県支部長	平成19. 1 .22
中 野 威	山口県労働委員会労働者委員 社団法人山口県労働者福祉協議会会長	平成15. 1 .20
宮 本 千 代 子	山口県労働委員会労働者委員 UIゼンセン同盟丸久労働組合専従書記	平成21. 1 .20
坂 田 守	山口県労働委員会使用者委員 宇部興産海運株式会社相談役	平成21. 8 .27
正 木 宏 明	山口県労働委員会使用者委員 株式会社トクヤマ顧問	平成21. 1 .20
松 浦 秀 子	山口県労働委員会使用者委員 日新運輸工業株式会社代表取締役社長	平成19. 1 .22
山 田 義 裕	山口県労働委員会使用者委員 宇部鉄工業協同組合理事長	平成15. 1 .20
山 中 直 之	山口県労働委員会使用者委員 山口県経営者協会専務理事	平成17. 7 .14
柳 澤 旭	前山口県労働委員会公益委員	平成13.10. 1
長 嶺 平 治	前山口県労働委員会労働者委員	平成17. 1 .20
大 谷 憲 史	前山口県労働委員会使用者委員	平成17. 1 .20

坂 田 哲 郎	山口県労働委員会事務局長	平成22. 4 . 8
藤 林 昭 久	山口県労働委員会事務局次長	平成22. 4 . 8

注：委員にあつては、現委員、前委員ごとの委員の区分に応じた五十音順で表記した。

第 3 節 事 務 局

事務局は、事務局長、事務局次長、総務グループ及び調整審査グループで構成され、職員数は、平成 2 2 年 1 2 月 3 1 日現在 1 0 名（臨時職員 1 名を除く）です。

【総務グループ】

事務局長	——	事務局次長	——	主 査	——	主 査	——	臨時職員
坂田哲郎		藤林昭久		大谷拓之		境谷典之		師井万季
				(総括担当)		(総務担当)		

【調整審査グループ】

調整 監 河村正人 調整 監 川添龍一		主 査 西川 浩
		主 査 大木正通
		主 任 熊崎ミサ
		主 任 有行孝史

第 2 章 労働委員会の活動状況

第 1 節 会 議

労働委員会は、公、労、使三者構成の合議制の行政機関であり、しかも相対立する労使間の紛争について、審査機能及び調整機能を有する行政機関であるため、その運営は民主的かつ公正になされなければなりません。この任務を遂行するため、事案に応じて適宜各種会議を開催して事務処理に当たっています。

会議には、総会、公益委員会議のほか、平成 22 年には該当がありませんでしたが、調停委員会の会議、仲裁委員会の会議、小委員会の会議等があります。

1 総 会

総会は、公、労、使の委員全員で構成される会議です。総会には、定例総会と臨時総会があり、定例総会は、原則として毎月第 2 及び第 4 木曜日に開催され、臨時総会は、会長が必要と認めるときなどに適宜開催されます。

総会は、労働委員会規則第 5 条第 1 項に規定された事項を審議するばかりでなく、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会、その他小委員会やあっせん員等から報告を受けて労働委員会の活動状況を総合的に把握し、事件処理のための具体的方法等を協議決定する最高の意思決定機関です。

平成 22 年における総会の開催回数は 18 回で、その状況は次のとおりです。

総 会 開 催 状 況

回別	開 催 日	議 題
1463	22 . 1 . 28	(報告事項) 1 新戸田工業不当労働行為救済申立事件について 2 新平成 21 年（個）第 3 号あっせん申請について 3 平成 21 年（調）第 4 号あっせん申請について（解決） 4 その他係属事件等の状況について 5 平成 21 年労働組合基礎調査結果（労働政策課）について 6 2009 年年末一時金要求・妥結状況（労働政策課）について 7 平成 21 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題に係る事務局検討内容について

1464	22 . 2 . 10	(報告事項) 1 田中酸素不当労働行為救済申立事件について（終結） 2 その他係属事件等の状況について 3 争議予告通知に係る実情調査結果（年末一時金）（山口県関係分）について 4 平成 2 1 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の概要について 5 平成 2 2 年度における諸会議等の開催予定について 6 第 1 3 6 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について
1465	22 . 2 . 25	(報告事項) 1 新 平成 2 2 年（個）第 1 号あっせん申請について 2 新 平成 2 2 年（個）第 2 号あっせん申請について 3 田中酸素不当労働行為救済申立事件に係る再審査申立の概要について 4 その他係属事件等の状況について 5 争議行為の予告通知について 6 労働委員会活性化のための検討委員会（第 1 回）議事概要について
1466	22 . 3 . 11	(報告事項) 1 平成 2 1 年（個）第 3 号あっせん申請について（取下げ） 2 平成 2 2 年（個）第 2 号あっせん申請について（不開始） 3 平成 2 2 年（個）第 1 号あっせん申請について（打切り） 4 その他係属事件等の状況について 5 争議行為の予告通知について 6 労働委員会予算について

1467	22 . 3 . 25	(協議事項) 1 第136回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題（案）について 2 平成22年度における個別労働関係紛争あっせん制度の取組方針（素案）について (報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 争議行為の予告通知について 3 労働委員会活性化のための検討委員会（第2回）議事概要について 4 人事異動に伴う新年度事務局体制について
1468	22 . 4 . 8	(付議事項) 議案第1号 あっせん員候補者の委嘱及び解任について (協議事項) 第136回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会に係る議題の選定について (報告事項) 1 新平成22年（調）第1号あっせん申請について 2 その他係属事件等の状況について 3 全国労働委員会会長連絡会議及び事務局長連絡会議の開催について
1469	22 . 4 . 22	(協議事項) 第136回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について (報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 新平成22年（個）第3号あっせん申請について 3 平成22年（調）第1号あっせん申請について（取下げ） 4 アルマティス不当労働行為救済申立事件（平成19年（不）第1号）に係る行政訴訟について（取下げ）

		5 第52回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の開催について 6 労働委員会活性化のための検討委員会（第3回）議事概要について
1470	22.5.13	（報告事項） 1 係属事件等の状況について 2 新 平成22年（調）第2号あっせん申請について 3 争議行為の予告通知について 4 第136回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会に係る会議資料について 5 第136回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題に係る事務局検討内容について 6 労働委員会活性化のための検討委員会（第4回）議事概要について 7 行政委員会委員の報酬に係る訴訟事件（滋賀県・兵庫県）について
1471	22.6.24	（報告事項） 1 係属事件等の状況について 2 新 平成22年（調）第3号あっせん申請について 3 新 平成22年（調）第4号あっせん申請について（取下げ） 4 平成22年（調）第2号あっせん申請について（打切り） 5 平成22年（個）第3号あっせん申請について（解決） 6 争議行為の予告通知について 7 第52回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題に係る事務局検討内容について 8 労働委員会活性化のための検討委員会（第5回）議事概要について 9 全国労働委員会会長連絡会議の概要について 10 第136回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の概要について

1472	22 . 7 . 8	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 第 5 2 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の概要について 3 労働委員会活性化のための検討委員会（第 6 回）議事概要について
1473	22 . 7 . 22	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成 2 2 年（調）第 3 号あっせん申請について（不開始） 3 2 0 1 0 年春期賃上げ要求・妥結状況について 4 全国労働委員会連絡協議会運営委員会（第 2 回）における決定事項等について 5 平成 2 2 年度「労働相談・個別労働関係紛争解決制度関係機関連絡協議会」の概要について 6 「中国地区労働委員会の概要」について
1474	22 . 8 . 26	(協議事項) 1 労働委員会活性化のための検討委員会第 1 次報告書の取扱いについて 2 「個別労働関係紛争処理制度周知月間」への対応について (報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 新田中酸素不当労働行為救済申立事件について 3 2 0 1 0 年夏季一時金要求・妥結状況について 4 第 6 5 回全国労働委員会連絡協議会総会（11/10～11/12）の開催について
1475	22 . 9 . 9	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 個人情報保護法条例に基づく個人情報の開示決定について

		3 戸田工業不当労働行為救済申立事件の経過について 4 法人登記に係る労働組合資格審査申請について 5 争議行為の予告通知について 6 争議行為の予告通知に係る実情調査について 7 第65回全国労働委員会連絡協議会総会（11/10～11/12）の出席者について 8 雇用対策について
1476	22. 9.22	（報告事項） 1 係属事件等の状況について 2 法人登記に係る労働組合資格審査について 3 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会議事概要について
1477	22.10.14	（報告事項） 1 係属事件等の状況について 2 社会福祉法人やまばと会員光園における労使紛争について 3 争議行為の予告通知について
1478	22.10.28	（報告事項） 1 係属事件等の状況について 2 委員推薦に係る労働組合資格審査申請について 3 争議行為の予告通知について 4 「個別労働関係紛争処理制度周知月間」の取組状況について 5 第2期労働委員会活性化のための検討委員会（第1回）議事概要について 6 「労使関係セミナー」の概要について
1479	22.11.25	（報告事項） 1 係属事件等の状況について 2 委員推薦に係る労働組合資格審査申請について 3 争議行為の予告通知について

		4 第65回全国労働委員会連絡協議会総会（11/10～11/12）の概要について 5 平成22年度中国地区労働委員会会長連絡会議及び事務局長連絡会議の開催（2/3）について
1480	22.12. 9	（報告事項） 1 係属事件等の状況について 2 委員推薦に係る労働組合資格審査について 3 争議行為の予告通知について 4 全国労働委員会連絡協議会運営委員会（第1回）における決定事項について

2 公益委員会議

公益委員会議は、公益委員のみで構成される会議であり、必要に応じて会長が招集します。

公益委員会議は、労働委員会の有する準司法的機能として、労働組合資格審査の決定、不当労働行為事件の判定(命令内容の決定)など重要な事項を審議します。

平成22年における公益委員会議の開催状況は、次のとおりです。

公益委員会議開催状況

回別	開催日	議 題
573	22. 1. 28	(資格審査) ・田中酸素労働組合 (平成21年(資)第1号) (命令の合議) ・田中酸素不当労働行為救済申立事件 (平成21年(不)第1号)
574	22. 9. 9	(資格審査) ・いわくにバス労働組合 (平成22年(資)第2号)
575	22. 12. 9	(資格審査) ・日本化学エネルギー産業労働組合連合会日本精錬労働組合 (平成22年(資)第3号) ・全日通労働組合山口県支部 (平成22年(資)第4号) ・新日本製鉄光労働組合 (平成22年(資)第5号) ・サンデン交通労働組合 (平成22年(資)第6号) ・山口県農協労働組合 (平成22年(資)第7号) ・日本化学エネルギー産業労働組合連合会戸田工業労働組合 (平成21年(資)第2号) (命令の合議) ・戸田工業不当労働行為救済申立事件 (平成21年(不)第2号)

3 各種連絡会議

各種連絡会議は、労働委員会規則第86条の規定により、労働委員会相互の連絡と調整を図るため、開催されています。

平成22年における各種連絡会議の開催状況は、次のとおりです。

各種連絡会議開催状況

【全国会議】

会議名	開催日 開催場所	議題等
全国労働委員会 事務局長連絡会議	22. 6.10 ホテルオークラ 新潟 (新潟市)	1 審査概況等について 2 調整事件等の概況について 3 労働委員会活性化のための検討委員会の 検討状況等について 4 全労委総会における表彰について 5 第65回全労委総会について 6 次回の全労委会長・事務局長連絡会議の 開催地について
全国労働委員会 会長連絡会議	22. 6.11 ホテルオークラ 新潟 (新潟市)	議題懇談 「労働委員会制度の在り方について～労働 委員会制度の活性化・労働委員会制度の発 展のために～」
第65回全国労働 委員会連絡協議 会総会	22.11.10～12 中野サンプラザ (東京都)	1 講演「労働委員会を取り巻く環境の変化 ～行政改革（地方分権）の動向～」 行政刷新会議議員 草野忠義 2 労働委員会の活性化に向けて～労働委員 会に期待されているもの～ 3 従業員の転籍時の事例について 4 定年退職者等の継続雇用・再雇用制度を めぐる労使紛争の解決に向けての課題につ いて
全国労働委員会 事務局審査主管 課長会議	22.11.25 労働委員会会館 (東京都)	1 業務概況説明 2 提案議題についての意見交換 3 その他

全国労働委員会 事務局調整主管 課長会議	22.11.26 労働委員会会館 (東京都)	1 概況説明 2 労働委員会の活性化について 3 事例報告
----------------------------	------------------------------	-------------------------------------

【中国ブロック会議】

会 議 名	開 催 日 開 催 場 所	議 題 等
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	22. 2. 4 鳥取県庁 (鳥取市)	1 平成21年度中国地区労働委員会会長連絡会議の運営について 2 平成22年度中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議及び調整主管課長会議開催計画(案)について
中国地区労働委員会会長連絡会議	22. 2. 4 鳥取県知事公邸 (鳥取市)	1 労働委員会活性化のための検討委員会において検討すべき課題について 2 中国・四国地区会長連絡会議の見直しについて
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	22. 5.25 セントコア山口 (山口市)	1 第136回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の運営等について
第136回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	22. 5.25 セントコア山口 (山口市)	1 労働組合法上の「労働者性」の判断について 2 個別的労使紛争処理制度における「労働者」か否か疑義がある者からのあっせん申請への対応について 3 「個別労働関係紛争処理制度」周知月間における共同PR事業の実施について
中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議	22. 8. 3～4 広島県庁 (広島市)	1 講演「最近の不当労働行為判例及び命令の動向と労働委員会の課題」 広島県労働委員会公益委員 緒方桂子

		2 労働組合法第7条第3号の個人での申立てについて 3 労働組合の資格審査の取扱いについて 4 事例研究
中国地区労働委員会事務局調整 主管課長会議	22. 8.30 ~ 31 ホテルモナーク 鳥取（鳥取市）	1 講演「個別労働関係紛争の調整をめぐる現状と課題」 中央労働委員会事務局次長 荒井和夫 2 講演「労働委員会活性化のための検討委員会第1次報告書について」 中央労働委員会事務局調整第一課 調整官 加藤泰弘 3 メンタルヘルス不調者等を当事者とする あっせんにおける手続上の配慮について 4 事例研究

【中国・四国ブロック会議】

会 議 名	開 催 日 開 催 場 所	議 題 等
第52回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議	22. 7. 6 鯉城会館 （広島市）	1 労組法上の使用者性の判断における国家公務員法との関連性について 2 中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の今後のあり方について

4 各種研修会

各側委員を対象とする研修会や事務局職員の業務研修が行われ、当委員会の委員、職員が参加しました。平成22年における各種研修会の開催状況は、次のとおりです。

各種研修会開催状況

研修会名	開催日 開催場所	研修項目
全国労働委員会 労働者側委員連絡協議会中国・四国ブロック研修会	22. 6. 8 国際ホテル松山 (松山市)	1 講演「委託労働者の「労働者性」をめぐる諸問題」 松山大学法学部 村田毅之
全国労働委員会 使用者委員連絡 会議研修会	22. 9. 2～3 経団連会館 (東京都)	1 労働委員会の活性化 中央労働委員会会長 菅野和夫 2 労働委員会制度の概要～労組法・労働委員会規則の解説 弁護士 中山慈夫 3 最近の裁判例・労働委員会命令の動向 早稲田大学法学部法務研究科教授 島田陽一 4 集団的労使紛争と個別労使紛争 弁護士 峰 隆之 5 和解技術論 学習院大学法学部法学科教授 草野芳郎
職員中央研修	22. 6. 7～9 労働委員会会館 (東京都)	(共通) 1 講演「労働委員会事務局職員に望む」 2 講演「これからの不当労働行為審査の在り方」 (審査コース) 3 不当労働行為の審査手続きについて

		4 命令書（案）起案のための作業手順 5 演習 6 講演「労働法の基本的な考え方」
職員専門研修	22.10.14～22 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労働大学校 （埼玉県）	1 不当労働行為審査の要点 2 事実認定上の留意点 3 実務経験からみた和解の留意点 4 命令原案作成 5 不当労働行為の救済システムについて 6 行政訴訟等 7 審問見学 8 不当労働行為演習

第2節 労働争議の調整

1 概 況

労働争議の調整は、労働者・労働組合と使用者の間で、労働条件等に関する主張が話し合いで一致せず、自主的な解決が望めない場合に、労働委員会が、公正な第三者機関として、相互の主張に折合いを付け、紛争の解決を援助する制度で、労働組合と使用者との間の集団労使紛争の調整と、労働者個人と使用者との間の個別労働関係紛争の調整があります。

調整事件(集団労使紛争)の取扱件数は、昭和53年に10件を割って以来、自動車学校関係の集団あっせん申請によって18件に急増した昭和57年を除き、毎年10件以下の件数で推移しています。平成22年は、新規4件の申請と前年から繰り越した1件の計5件のあっせん事件が係属しました。

また、「個別労働関係紛争のあっせん」の取扱件数は、この制度がスタートした平成13年から、毎年5件以下の件数で推移しています。平成22年は、新規4件の申請と前年から繰り越した1件の計5件のあっせん事件が係属しました。

年 次 別 調 整 事 件 新 規 係 属 件 数

区 分	年 次									
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
集 団 労 使 紛 争	2	9	5	7	8	4	1	5	4	4
個 別 労 働 関 係 紛 争	-	1	-	3	1	4	-	3	3	4

調 整 事 件 一 覧 表 (集 団 労 使 紛 争)

事件番号	申 請 者 種 業	調 整 事 項	申 請 日 終 結 日	終 結 区 分
2 1 - 4	労働組合 卸売業、小売業	時間外手当の支払い・協定書(時間外及び休日労働)の締結等	21.11.20 22. 1.14	解決
2 2 - 1	労働組合 教育業	団体交渉の応諾(役員選任の経緯及び学園運営ビジョンの説明、給与等)	22. 4. 2 22. 4.22	取下げ
2 2 - 2	労働組合 卸売業、小売業	団体交渉における、賞与査定等に係る具体的資料の提示	22. 4.30 22. 5.24	打切り
2 2 - 3	労働組合 医療、福祉業	誠実な団体交渉(就業時間等の変更)	22. 5.19 22. 7.15	不開始
2 2 - 4	労働組合 道路貨物運送業	団体交渉の応諾(親会社への組合員の転籍問題等)	22. 5.31 22. 6.15	取下げ

調整事件一覧表（個別労働関係紛争）

事件番号	申請者 業 種	調 整 事 項	申請日 終 結 日	終 結 区 分
2 1 - 3	労働者 卸売業、小売業	退職金規程に基づく退職金の支払い	21.12.28 22. 2.26	取下げ
2 2 - 1	労働者 建設業	解雇の撤回	22. 2.18 22. 3.10	打切り
2 2 - 2	労働者 地方公務	解雇の撤回	22. 2.22 22. 3. 5	不開始
2 2 - 3	労働者 医療、福祉業	配置転換の撤回及び介護職復帰の明示	22. 4.20 22. 5.31	解決
2 2 - 4	労働者 建設業	退職に当たっての年次有給休暇の取得	22.12.14 -	繰越し

2 事件の内容

平成21年（調）第4号 あっせん事件

申 請 者 労働組合
業 種 卸売業、小売業
申請年月日 平成21年11月20日
終結年月日 平成22年 1月14日（解決）
調 整 事 項

- 1 時間外手当の支払い
- 2 団体交渉での合意に基づく美祢営業所における時間外及び休日労働に関する協定書の締結
- 3 美祢及び小野田営業所の全従業員に対する時間外及び休日労働に関する協定書の内容の正確な説明
- 4 団体交渉に基づく合意文書への署名押印

調 整 員 （前：公）柳澤、（労）中野、（使）坂田
担 当 職 員 浦吉、有行
申請に至る経緯

労使双方は、平成21年10月30日開催の団体交渉で、美祢及び小野田両営業所における時間外及び休日労働に関する協定書（36協定）を締結することで合意した。

しかし、申請者は、被申請者が、美祢営業所においては、36協定を締結せず、また、小野田営業所においては、36協定を締結したものの、時間外手当を支払わ

ないとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、申請者については、申請日に、被申請者については、11月30日及び12月10日に行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

（申請者の主張） 被申請者は、小野田営業所において執行委員長が行った休憩時間中の時間外労働に対し、36協定に基づく時間外手当を支払う義務がある。

また、美祢営業所に関しては、10月30日開催の労使合意に基づく36協定を締結する義務がある。

（被申請者の主張） 36協定における時間外業務とは、終業時刻後の業務であり、休憩時間中の労働はこれに該当しない。

また、10月30日開催の団体交渉では、小野田営業所の36協定と同一内容で、美祢営業所の同協定を締結する旨の合意はしていない。

調整の経過

平成22年1月12日、あっせん員が、被申請者と個別に折衝し、申請者との信頼関係の構築の重要性を説いた上で、同月14日、労使双方に対し、あっせんを行った。

あっせん員が、上記労使合意に関する双方の認識の相違については、労使の自主交渉による解決に委ねられるべきである旨の見解を双方に示し、労使間の信頼関係の構築を促した上で、休憩時間を取得しなかった執行委員長から労務提供を受けた被申請者が、これにいかに対応するかという点について、あっせん員が調整を行い、次のあっせん案を提示したところ、双方が受諾したため、事件は解決した。

あっせん案

今次争議については、下記により円満解決を図られたい。

記

労使双方は、平成21年11月9日、執行委員長Aが、会社所定の休憩時間のうち、10分間を取得していないことを確認し、会社は、Aに対して、就業規則に基づく10分間の時間外割増賃金を平成22年2月10日までに支払う。

平成22年（調）第1号 あっせん事件

申請者 労働組合
業 種 教育業

申請年月日 平成 22 年 4 月 2 日
終結年月日 平成 22 年 4 月 22 日（取下げ）
調整事項 団体交渉の応諾（役員選任の経緯及び学園運営ビジョンの説明、給与、賞与、一時金等）
調整員 指名前終結（予定者：（公）有田、（労）大塚、（使）松浦）
担当職員 河村、有行

申請に至る経緯

申請者は、2 月 22 日以降、3 回にわたり団体交渉を申し入れたが、被申請者がこれに応じないとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、申請者については、申請日及び 4 月 13 日に、被申請者については、同月 5 日に行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

（申請者の主張） 団体交渉において、役員選任の経緯を質したい。給与、賞与、一時金等、労働条件に関する交渉は、二の次である。

（被申請者の主張） 給与、賞与、一時金等、労働条件に関する団体交渉には当然応じるが、役員選任は、理事会専権事項であって、義務的団交事項ではない。

調整の経過

実情調査において、申請者に対し、交渉申入事項である役員選任の経緯及び学園運営ビジョンの説明が労働条件の維持改善にどう関連するのかを確認する過程で、申請者から、義務的団交事項の範囲について説明を求められたため、一般論として判例等を紹介しながら、役員人事の問題は、本来組合の介入すべき事項ではなく、基本的には義務的団交事項に該当しない旨を説明したところ、組合員と協議の上、あっせん申請を取り下げる方向で検討したい旨の意向表明を受けた。

その後、申請者から、交渉申入事項を見直して自主交渉を行い、問題解決を図りたいとして、あっせん申請取下書が提出されたため、本件は終結した。

平成 22 年（調）第 2 号 あっせん事件

申請者 労働組合
業 種 卸売業、小売業
申請年月日 平成 22 年 4 月 30 日
終結年月日 平成 22 年 5 月 24 日（打切り）
調整事項 労働協約等の履行（団体交渉における資料提示）
調整員 （公）中坪、（労）杉本、（使）坂田

担当職員 川添、大木、熊崎

申請に至る経緯

申請者は、労働協約等に基づき、賞与及び昇給に係る団体交渉において、被申請者が提示することとされている資料の提示を求めたが、被申請者がこれに応じないとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、申請者については4月28日に、被申請者については5月11日に行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

(申請者の主張) 被申請者は、労働協約等により、団体交渉において、組合員の賞与及び昇給の査定に用いた資料(査定表や売上等の会社業績を示すもの)を提示することについて合意したにもかかわらず、これを履行しない。

(被申請者の主張) 各組合員の賞与額の算定方式を明らかにした一覧表を提示しており、提示可能な資料は提示済みである。

売上等の会社業績については、賞与及び昇給の査定には使用していないため、提示義務はない。

調整の経過

5月24日のあっせんでは、調整事項が労働協約や労使で合意した事項の履行を求める内容であったことから、あっせん員が、被申請者に対し、労働協約の履行義務があることを説明の上、申請者が求めている売上等に係る資料の提示について説得を行った。

これに対し、被申請者は、既に提示した資料以外に提示できるものはない、売上等については申請者においても入手可能であり、提示の必要がない旨主張した。

あっせん員は、通常の団体交渉のあり方、労働協約の意義等を説きつつ、粘り強く説得を重ねたが、被申請者は、全く譲歩する態度をみせず、最終的には自ら打ち切りを申し出るに至った。

このため、あっせん員が、これ以上あっせンを継続しても解決の見込みがないと判断し、あっせンを打ち切った。

平成22年(調)第3号 あっせん事件

申請者	労働組合
業種	医療、福祉
申請年月日	平成22年5月19日
終結年月日	平成22年7月15日(不開始)

調 整 事 項 労働条件（就業時間等）の変更に際しての誠実団体交渉

調 整 員 指名前終結

担 当 職 員 河村、大木、熊崎

申請に至る経緯

申請者は、被申請者が提案した就業規則変更について、団体交渉を重ねてきたが、被申請者は、申請者の合意を得ることなく、就業規則変更届を労働基準監督署へ提出したとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、申請者については6月3日に、被申請者については6月8日に行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

（申請者の主張） 被申請者は、申請者との実質的な団体交渉を経ないまま、従業員過半数代表との協議を優先し、その同意を根拠に就業規則を変更した。

就業規則変更事項のうち、時間外割増賃金に係る手当算定方式等の変更、盆休暇の廃止、夏期休暇の変更については容認できないため、就業規則変更届を取り下げて、引き続き、誠実な団体交渉を行うこと。

今後予定されている、就業規則の変更に当たっても、団体交渉による誠実協議を要する。

（被申請者の主張） 就業規則の変更に当たっては、申請者・従業員過半数代表の双方に対し、同時に提案を行ったが、申請者は、具体的な理由を示さずに提案に反対し、話が進まなかったことなどから、形の上で従業員過半数代表が優先となった状況はあるものの、申請者との交渉に当たっては、誠実に対応してきており、何ら問題はないと認識している。

正規の手続に従って行った就業規則変更の撤回はできないが、今後も、これまでどおり、申請者と団体交渉で誠実かつ真摯に協議を行う。

調整の経過

当事者双方の主張が平行線を辿ることが明らかであり、当事者間に団体交渉が継続されている状況もあることから、申請者に対し、被申請者の主張を伝達の上、自主解決に努め、申請を取り下げるよう指導を行ったが、申請者がこれに応じなかったため、7月15日、会長が、あっせんによる紛争解決の見込みがなく、争議の実情があっせんに適さないと判断し、不開始を決定した。

平成22年（調）第4号 あっせん事件

申 請 者 労働組合

業 種 道路貨物運送業

申請年月日 平成 22 年 5 月 31 日

終結年月日 平成 22 年 6 月 15 日（取下げ）

調 整 事 項 団体交渉の応諾（親会社への組合員の転籍問題、社長の誠意ある対応、社長の恫喝問題）

調 整 員 指名前終結

担 当 職 員 河村、大木、有行

申請に至る経緯

申請者は、平成 22 年 4 月以降、親会社への転籍問題を主とする団体交渉等を 5 回申し入れたが、社長の不適切な発言や団体交渉への欠席、交渉申入れに対する無回答等、被申請者が不誠実な対応を繰り返したとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、6 月 1 日に当事者双方について行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

（申請者の主張） 親会社への組合役員・組合員の転籍計画は、組合の弱体化を狙った支配介入であり、撤回を求める。

社長の恫喝により、組合員は将来に対し不安を抱いた。その不安解消の要求は、労働協約に定める団体交渉事項に当たると考えている。

社長は、5 月に入り団体交渉に出席していないため、団体交渉に出席し、その場しのぎでない説明を行うよう求める。

（被申請者の主張） 親会社への転籍計画は撤回した。なお、この計画は、組合の弱体化を狙ったものではなかった。

申請者は、団体交渉で社長に対し「恫喝」に係る謝罪を求めている。組合が団体交渉を社長糾弾の場として見受けられる限り、団体交渉の拒否には正当な理由があると考えている。

社長は、組合への対応については、基本的に常務取締役らに任せている。社長が、細部の説明まで求められ、社長の発言で揚げ足を取られてはかなわない。

調整の経過

実情調査において、事務局職員が、被申請者から、あっせん応諾の回答を受けるとともに、上記調整事項を含む議題の団体交渉の申入れに応じ、団体交渉の場で、転籍計画の撤回を改めて表明する旨の意向を聴取した。

この団体交渉により本件が解決する可能性が見受けられたため、事務局職員が、被申請者に対し、交渉を誠実に行うよう助言したところ、6 月 14 日、団体交渉が行われ、被申請者から、申請者に対し、転籍計画の撤回が改めて表明された。

その結果、申請者から、労使双方の自主交渉により問題解決を図りたいとして、

あっせん申請取下書が提出されたため、本件は終結した。

平成 21 年（個）第 3 号 あっせん事件

申 請 者 労働者（従業員兼務取締役）
業 種 卸売業、小売業
申請年月日 平成 21 年 12 月 28 日
終結年月日 平成 22 年 2 月 26 日（取下げ）
調 整 事 項 退職金規程に基づく退職金の支払い
調 整 員 （公）有田、（労）杉本、（使）山中
担 当 職 員 北川、浦吉、有行

申請に至る経緯

申請者は、平成 21 年 4 月 1 日の取締役会において会社批判をしたとして、社長から解雇を言い渡され、翌 2 日に解雇を受け入れたが、被申請者から、残務整理を求められたため、同月 30 日まで出社して残務整理を終え、完全に離職した。

その後、申請者が、被申請者に対し、退職金の支払いを求めたところ、被申請者は、残務整理期間中の申請者の行為が懲戒解雇に該当するため、退職金の支払義務がないと主張し、退職金の支払いに応じないとして、あっせんで申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、申請者については、平成 22 年 1 月 13 日に、被申請者については、同月 15 日に行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

（申請者の主張） 被申請者は、当初、解雇事由として、申請者の会社批判等の発言を挙げていたが、これは、取締役としての忌憚のない意見表明にすぎない。

また、被申請者は、4 月の残務整理期間中の申請者の行為を問題視して謝罪を求めているが、その行為は、被申請者の従業員でない立場で行ったものであり、このことについて、被申請者に謝罪する意思はない。

（被申請者の主張） 申請者の退職期日は、4 月末であって、申請者が、被申請者の従業員の立場であった残務整理期間中に、被申請者の収益を不当に奪う行為に及んだことが、退職金不支給の事由である。当該行為について申請者から謝罪がない限り、退職金は支払わない。

調整の経過

2 月 17 日のあっせんでは、あっせん員が、被申請者に対し、本件について仮に提訴された場合、裁判所は、退職金の全額不支給を認めない可能性が高い旨を指摘した。しかし、被申請者は、申請者が上記残務整理期間中の不法行為について謝罪

しない限り、退職金は支払わない旨の意向を示し続けた。

このため、あっせん員が、申請者に対して、謝罪の意思の有無を尋ねたところ、後日返事する旨の回答があったことから、あっせんを継続することとしていたが、その後、申請者から、被申請者が話し合いを強く拒んでおり、あっせんでは解決できる見込みがないとして、あっせん申請取下書が提出されたため、本件は終結した。

平成２２年（個）第１号 あっせん事件

申請者 労働者（営業職）
業 種 建設業
申請年月日 平成２２年 ２月１８日
終結年月日 平成２２年 ３月１０日（打切り）
調整事項 解雇の撤回
調整員 （公）中坪、（労）宮本、（使）山中
担当職員 河村、浦吉、有行

申請に至る経緯

申請者は、平成２１年１１月２日に、被申請者から、営業不振による倒産回避を理由に１２月２０日付けで解雇する旨の解雇予告通知を受けたが納得できず、平成２２年３月２０日までの解雇期日延期を求めたが、１月１５日に、２月２０日付けの解雇を通告されたとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、申請者については、申請日及び２月２３日に、被申請者については、３月１日に行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

（申請者の主張） １１月２日にいきなり解雇予告通知を受け、２月２０日付けで解雇されるまで、解雇に係る具体的な説明はなかった。

多額の利益を被申請者にもたらした自分が解雇されることには納得できない。

解雇を撤回し、５月２０日まで雇用継続してほしい。

（被申請者の主張） 解雇予告通知後の申請者からの要求を踏まえ、解雇期日を２月２０日まで延期し、申請者の了承を得た。

会社の存続自体が危うく、解雇は避けられない。

なお、多額の利益は、チームプレーによる成果である。

調整の経過

３月１０日のあっせんでは、あっせん員の説得により、被申請者は、金銭解決に応じる意向を示したが、申請者は、終始一貫して解雇撤回を求めたため、あっせん

員が、あっせんを継続しても解決の見込みがないと判断し、あっせんを打ち切った。

平成21年(個)第2号 あっせん事件

申請者 労働者(非常勤嘱託員)
業 種 地方公務
申請年月日 平成22年 2月22日
終結年月日 平成22年 3月 5日(不開始)
調整事項 解雇の撤回
調整員 指名前終結
担当職員 河村、浦吉、有行

申請に至る経緯

申請者は、被申請者から、3月31日で満3年の勤務となることを理由に、同日をもって解雇する旨を予告された。申請者は、雇用期間を5年と認識していたため、雇用継続を申し立てたところ、2月9日、被申請者から、3月31日付けの解雇を改めて通告されたとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、2月26日に、当事者双方について行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

(申請者の主張) 嘱託員については、慣例として雇用が5年間確保されていること、また、自らが当職に委嘱された際に、その任期は5年間を目安とする旨を被申請者から聞いていたことから、5年間の雇用継続を求める。

(被申請者の主張) 申請者は、かつて使用者の立場で、嘱託員の委嘱に直接関与していたのであるから、委嘱に際し任期を予め定めておらず、委嘱は1年ごとにその必要性、適性等を考慮し、再任により複数年の委嘱が継続されていることを理解しているはずである。

申請者に対し、5年間の委嘱を期待させるようなことは何ら行っていない。

調整の経過

被申請者は、嘱託員の任用は被申請者の職権で行うものであり、あっせんで譲歩する余地はないとして、あっせんを拒否した。

嘱託員である申請者には、解雇権濫用の法理が適用されないと解されていること及び被申請者が5年間の委嘱を申請者に期待させるような行為を行ったとは認められないことから、これ以上あっせんを勧めることは困難と判断し、あっせん不開始を決定した。

平成２２年（個）第３号 あっせん事件

申 請 者 労働者（介護職）
業 種 医療、福祉業
申請年月日 平成２２年 ４月２０日
終結年月日 平成２２年 ５月３１日（解決）
調 整 事 項 配置転換の撤回及び介護職復帰の条件の明示
調 整 員 （公）北本、（労）中野、（使）山田
担 当 職 員 河村、西川、有行

申請に至る経緯

申請者は、被申請者から、３月５日に、解雇又は介護職以外への配置転換を求められたため、やむを得ず配置転換を受け入れたが、その理由について納得できないとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、申請者については、申請日に、被申請者については、４月２３日に行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

（申請者の主張） 身体介護（入浴介助等）が介護職の業務であって、申請者が現在従事している掃除・雑用は、介護職の業務ではない。

上司から、パワハラを受けたことはあるが、適切な指導は受けたことがない。

身体介護業務への復帰条件を明示してほしい。

（被申請者の主張） 掃除・雑用も介護職の業務である。身体介護業務は、申請者には危険で任せられない。

申請者の上司は、日頃より指導に努めているが、申請者が、それをパワハラとして素直に受け入れないので、困っている。

身体介護業務への復帰条件は、日頃の指導や人事考課表を通じて示している。

調整の経過

５月３１日のあっせんでは、当初、当事者双方の主張に大きな隔たりがあったが、あっせん員が、個別折衝において、双方の譲歩の意思等を確認しながら、粘り強く説得した結果、双方が歩み寄る姿勢を示したため、あっせん員が、次のあっせん案を提示したところ、双方が受諾したため、事件は解決した。

あ っ せ ん 案

今次紛争については、下記により円満解決を図られたい。

記

- 1 申請者は、現在の業務（掃除・雑用）も介護職の業務に含まれることを確認し、被申請者の指導、助言を真摯に受け入れ、業務に当たるものとする。
- 2 被申請者は、今後とも、申請者に対し、技術向上に必要な講習を受ける機会を与え、また、単独で危険度の低い介護業務に従事させるなど、適切な指導、助を継続していくものとする。
- 3 当事者双方は、本件紛争に関しては、解決したことを確認し、この件に関し今後一切争わないものとする。

平成２２年（個）第４号 あっせん事件

申 請 者 労働者（作業員）
業 種 建設業
申請年月日 平成２２年１２月１４日
終結年月日 — （繰越し）
調 整 事 項 退職に当たっての年次有給休暇の取得
調 整 員 未指名
担 当 職 員 河村、西川、有行

申請に至る経緯

申請者は、１１月１６日、下請作業員から受けた暴行被害の再発防止を上司に要求したが、取り合ってもらえなかったため、同月１８日、被申請者に対し、退職の意向を伝え、１２月１日には、未使用の有給休暇を完全取得した上で退職する旨を表明したところ、被申請者が、１１月１８日に退職の意思表示を受けた時点で労働契約は終了しており、その後の有給休暇の請求は認められない旨を回答したことが納得できないとして、あっせんを申請した。

当事者の主張

事務局の実情調査は、申請者については、申請日に、被申請者については、１２月１７日に行った。双方の主張の要旨は、次のとおりである。

（申請者の主張） １１月１８日に、「今日辞める。」とは言っておらず、退職の合意は不成立である。

申請者は、有給休暇を全く取得したことがないため、２３日分の有給休暇が残っており、１２月１日に、同日から退職日までの有給休暇を請求した。

申請者は、被申請者から、有給休暇制度の説明を受けたことがないため、有給休暇を取得できなかった。

（被申請者の主張） 11月18日に申請者から退職を申し込まれ、慰留したが、辞意が固かったため、承諾したものであり、退職合意は、同日に成立している。

12月1日における休暇の請求は、退職後のものであるため、認められない。

有給休暇制度の説明は、入社時に、必ず口頭で行っており、現に、申請者は、盆、正月及びゴールデンウィークのほか、少なくとも2日取得したことがある。

調整の経過

被申請者が、当事者間で自主的に話し合い、年内での紛争解決を目指したい旨の意向を表明し、あっせんの諾否について回答を保留したため、労働委員会としては、当事者間の話し合いの推移を見守っているところである。

第3節 争議行為予告通知及び実情調査

1 争議行為予告通知

平成22年において、労働関係調整法第37条第1項の規定により、争議行為の予告通知がなされたものは34件で、その概要は次のとおりです。

争議行為予告通知一覧表

番号	予告通知者 (上部団体等)	県内組合員数 (人)	受付 労委	受付 年月日	予告 年月日	争議項目	業種
1	国鉄労働組合 (全労協)	約50	中労委	22. 2. 15	22. 3. 1	賃上げ等	鉄道業
2	全日本建設交通一般労働組合 (全労連)	208	中労委	22. 2. 24	22. 3. 10	春闘及び夏季一時金等	道路貨物運送業
3	日立物流労働組合 (連合・運輸労連)	約30	中労委	22. 2. 25	22. 3. 24	賃上げ等	道路貨物運送業
4	通信産業労働組合中央本部 (全労連)	5	中労委	22. 2. 26	22. 3. 17	賃上げ等	通信業
5	全日本赤十字労働組合連合会 (医労連)	約140	中労委	22. 2. 26	22. 3. 10	勤務評定反対等	医療業
6	健康保険病院労働組合 (医労連)	約50	中労委	22. 2. 26	22. 3. 15	賃上げ等	医療業
7	全国電力関連産業労働組合総連合 (連合)	約2900	中労委	22. 3. 1	22. 3. 12	賃上げ等	電気業
8	全日本建設交運一般労働組合全国鉄道本部 (全労連)	-	中労委	22. 3. 2	22. 3. 18	賃上げ等	道路貨物運送業
9	全日本空輸乗員組合 (なし)	-	中労委	22. 3. 2	22. 3. 13	2010年度一時金等	航空運輸業
10	郵政産業労働組合 (全労連)	12	中労委	22. 3. 3	22. 3. 18	賃上げ等	通信業
11	エヌ・ティ・ティ労働組合 (連合)	約1200	中労委	22. 3. 4	22. 3. 16	特別手当等	通信業
12	全日本運輸産業労働組合連合会 (連合・運輸労連)	約500	中労委	22. 3. 5	22. 3. 19	賃上げ等	道路貨物運送業
13	日本私鉄労働組合総連合会 (連合)	約300	中労委	22. 3. 8	22. 3. 29	賃上げ等	道路旅客運送業
14	山口赤十字病院労働組合 (医労連)	約140	山口県	22. 3. 8	22. 3. 19	勤務評定反対等	医療業
15	全国労災病院労働組合 (医労連)	約200	中労委	22. 3. 9	22. 3. 23	労災病院統廃合等の反対等	医療業

1 6	情報産業労働組合連合会 K D D I 労働組合 (連合)	40	中労委	22. 3.15	22. 3.26	会社業績賞与に 関する要求	通信業
1 7	サンデン交通労働組合 (連合)	約250	山口県	22. 3.12	22. 3.23	賃上げ等	道路旅客運 送業
1 8	全済生会労働組合 (連合)	約620	中労委	22. 3.18	22. 4. 2	賃上げ等	医療業
1 9	全国労災病院労働組合 (医労連)	約200	中労委	22. 4.30	22. 5.20	夏期一時金等	医療業
2 0	全済生会労働組合 (連合)	約620	中労委	22. 5.11	22. 5.24	夏期一時金等	医療業
2 1	健康保険病院労働組合 (医労連)	約50	中労委	22. 5.20	22. 6. 3	夏期一時金等	医療業
2 2	全日本運輸産業労働組合 連合会 (連合・運輸労連)	約500	中労委	22. 6. 7	22. 6.18	一時金等	道路貨物運 送業
2 3	健康保険病院労働組合 (医労連)	約50	中労委	22. 9. 1	22. 9.12	人材確保対策等	医療業
2 4	全国労災病院労働組合 (医労連)	約200	中労委	22. 9.21	22.10. 2	年末一時金等	医療業
2 5	全日本建設交通一般労働 組合 (全労連)	208	中労委	22.10.20	22.11. 4	年末一時金等	道路貨物運 送業
2 6	全済生会労働組合 (連合)	約620	中労委	22.10.22	22.11. 5	年末一時金等	医療業
2 7	山口赤十字病院労働組合 (医労連)	約140	山口県	22.11. 1	22.11.12	年末一時金等	医療業
2 8	全日本空輸乗員組合 (なし)	-	中労委	22.10.29	22.11.10	経営監視に関す る要求	航空運輸業
2 9	全日本赤十字労働組合連 合会 (医労連)	約140	中労委	22.10.29	22.11.12	勤務評定反対等	医療業
3 0	健康保険病院労働組合 (医労連)	約50	中労委	22.11. 4	22.11.16	年末一時金等	医療業
3 1	全日本運輸産業労働組合 連合会 (連合・運輸労連)	約500	中労委	22.11. 8	22.11.19	一時金等	道路貨物運 送業
3 2	日本私鉄労働組合総連合 会 (連合)	約300	中労委	22.11.22	22.12. 5	時間外労働の割増賃金率の引き上 げ等	道路旅客運 送業
3 3	日本航空キャビンクルーエ ィウ (なし)	-	中労委	22.11.29	22.12.10	整理解雇の撤回	航空運輸業
3 4	(株)日本航空インターナ ショナル (使用者)	-	中労委	22.12. 2	22.12.13	整理解雇の撤回	航空運輸業

2 実情調査

平成22年に実施した実情調査は24件で、その内訳は、あっせんに基づくものが9件（個別労働関係紛争のあっせん申請に係る5件を含む。）争議行為の予告通知に基づくものが15件です。

争議行為の予告通知に係る実情調査の概要は、次のとおりです。

争議行為の予告通知に係る実情調査一覧表

番号	予告通知者	県内組合員数 (人)	予告 年月日	争議項目	争議 行為	終結状況	
						年月日	区分
1	全国電力関連産業労働組合総連合	約2900	22. 3.12	賃上げ等	無	22. 3.18	妥結
2	山口赤十字病院労働組合	約140	22. 3.19	勤務評定反対等	有	継続協議	
3	全国労災病院労働組合	約200	22. 3.23	労災病院統廃合等の反対等	無	継続協議	
4	日本私鉄労働組合総連合会	約300	22. 3.29	賃上げ等	無	22. 3.28	妥結
5	サンデン交通労働組合	約250	22. 3.23	賃上げ等	無	22. 4.12	妥結
6	全国労災病院労働組合	約200	22. 5.20	夏期一時金等	無	22. 6.11	妥結
7	全済生会労働組合	612	22. 4. 2	賃上げ等	無	22. 4.20	妥結
8	全済生会労働組合	612	22. 5.24	夏期一時金等	無	22. 6.21	妥結
9	健康保険病院労働組合	約50	22. 6. 3	夏期一時金等	無	22. 6.24	妥結
10	健康保険病院労働組合	約50	22. 9.12	人材確保対策等	無	継続協議	
11	全国労災病院労働組合	約200	22.10. 2	年末一時金等	有	22.12. 8	妥結
12	全済生会労働組合	612	22.11. 5	年末一時金等	無	22.11.25	妥結
13	山口赤十字病院労働組合	約140	22.11.12	年末一時金等	無	22.12. 3	妥結
14	健康保険病院労働組合	約50	22.11.16	年末一時金等	無	22.12. 2	妥結
15	日本私鉄労働組合総連合会	約300	22.12. 5	時間外労働の割増賃金率の引き上げ等	無	継続協議	

第4節 労働組合の資格審査等

1 資格審査の概況

資格審査は、労働組合が労働組合法の手續に参与したり、救済を求めようとする場合に、その労働組合が労働組合法第2条の自主性の要件及び同法第5条第2項の民主性の要件を備えているかどうかを審査し、これらの要件を備えていない労働組合には手續に参与したり救済を求める資格を認めないことにより、間接的に労働組合の自主性、民主性を確保しようとする制度です。

平成22年における資格審査の取扱件数は9件で、その内訳は、前年からの繰越しが2件、新規申請が7件です。

年次別の取扱件数及び平成22年に係属した資格審査の概要は、次のとおりです。

年次別資格審査取扱件数

区 分	年 次									
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
前年からの繰越し	-	1	-	3	1	4	3	3	1	2
新規申請	2	7	3	5	8	10	2	6	2	7
計	2	8	3	8	9	14	5	9	3	9

資格審査一覧表

事件 番号	組 合 名 (組合員数)	申請 目的	上 部 団 体	補正勧告 内 容	申 請 日	終 結
					終 結 日	区 分
21-1	田中酸素労働組合 (5)	不	宇部地域労連 (全労連)	-	21. 2. 2 ----- 22. 2. 2	適合
21-2	日本化学エネルギー 産業労働組合連合会 戸田工業労働組合 (39)	不	日本化学エネルギー 産業労働組合連合会 (連合)	-	21.12.17 ----- 22.12. 9	適合
22-1	田中酸素労働組合 (5)	不	宇部地域労連 (全労連)	-	22. 8.24 ----- -	繰越し
22-2	いわくにバス労働組合 (37)	法	自 治 労 (連合)	-	22. 9. 1 ----- 22. 9. 9	適合

22-3	日本化学エネルギー 産業労働組合連合会 日本精蠟労働組合 (201)	委	日本化学エネルギー 産業労働組合連合会 (連合)	-	22.10.28 ----- 22.12. 9	適合
22-4	全日通労働組合山口 県支部 (469)	委	運 輸 労 連 (連合)	-	22.11. 5 ----- 22.12. 9	適合
22-5	新日本製鉄光労働組 合 (211)	委	基幹産業労連 (連合)	-	22.11. 5 ----- 22.12. 9	適合
22-6	サンデン交通労働組 合 (266)	委	交 通 労 連 (連合)	-	22.11. 8 ----- 22.12. 9	適合
22-7	山口県農協労働組合 (460)	委	全 農 協 労 連 (県労連)	-	22.11.24 ----- 22.12. 9	適合

注: 申請目的の項の「不」は不当労働行為救済申立て、「法」は法人登記、「委」は委員推薦を示す。

2 非組合員の範囲の認定・告示

この制度は、地方公営企業において労働組合法第2条第1号に該当する使用者の範囲をめぐる労使紛争を防止するため、その職員で構成する労働組合に加入できない管理監督的地位にある職員の範囲を認定・告示するものです。

平成22年は、認定・告示の申出はありませんでした。

第5節 不当労働行為の審査

1 概 況

不当労働行為の救済は、労働者又は労働組合が正当な組合活動を行うことに対して、使用者が不利益な取扱い、団交拒否、支配介入など労働組合法第7条で禁止されている行為(不当労働行為)を行った旨の労働者側からの申立てがあった場合に、事実関係を審査し、使用者がこれらの行為を行ったと認められたときは、救済命令を出すことによって正常な労使関係の維持を図ろうとする制度です。

不当労働行為の救済申立ては、昭和40年代の年平均7.0件をピークに、50年代以降漸減し、平成22年までの10年間では年平均1.5件となっています。

年次別の取扱件数及び平成22年に係属した事件は、次のとおりです。

年次別不当労働行為事件取扱件数

区 分	年 次									
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
前年から繰越し	-	1	-	1	1	3	3	3	1	2
新規申立て	1	-	1	1	4	3	1	1	2	1
計	1	1	1	2	5	6	4	4	3	3

不当労働行為事件一覧表

事件 番号	事 件	申 立 人	申 立 内 容	法7条	申 立 日	終 結 区 分
		被 申 立 人		該当号	終 結 日	
21-1	田中酸素 不当労働行 為救済申立 事件	田中酸素労働組合 ----- 田中酸素株式会社	1 配置転換の取消 2 出勤停止処分の 取消 3 誠実団交 4 謝罪文の手交	1 号 2 号	21. 2. 2 ----- 22. 2. 2	一 部 救 済
21-2	戸田工業 不当労働行 為救済申立 事件	日本化学エネルギー産 業労働組合連合会戸田 工業労働組合 ----- 戸田工業株式会社	1 団交応諾 2 支配介入の禁止	2 号 3 号	21.12.17 ----- 21.12.14	棄 却
22-1	田中酸素 不当労働行 為救済申立 事件	田中酸素労働組合 ----- 田中酸素株式会社	1 団交応諾	2 号	22. 8.24 ----- -	繰越し

2 事件の内容

**田中酸素不当労働行為救済申立事件
(山労委平成21年(不)第1号)**

申 立 人 山口県宇部市
田中酸素労働組合
被 申 立 人 山口県宇部市
田中酸素株式会社
申 立 年 月 日 平成21年2月2日

請求する救済の内容

- 1 被申立人は、申立人執行委員長に対する配転命令を取り消し、本社リース部門担当に復帰させること。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長に対する出勤停止処分を取り消すこと。
- 3 被申立人は、団体交渉に誠意をもって対応すること。
- 4 謝罪文の交付。

当事者の主張

(申 立 人) 被申立人が、申立人執行委員長に対し、平成21年1月13日付けで本社から小野田営業所への配置転換を命じたこと、また、平成20年12月24日付けで平成21年1月5日から同月10日までの間の出勤停止を命じたことが、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、さらに、申立人との団体交渉における不誠実な対応が同法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(被申立人) 被申立人が行った配転命令は、不当な動機や目的をもってなされたものではなく、また、出勤停止処分は、客観的に合理的で社会通念上相当であると認められるので、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

さらに、被申立人は、団交についても必要な資料を呈示しながら誠実に対応しており、会社の対応には労働組合法上の不誠実な団交に当たる点はない。

処 理 経 過

申立て以来、職員調査2回、委員調査5回、審問2回を行い、平成21年9月9日結審した。

その後、平成22年1月28日の公益委員会議の合議を経て、2月2に命令書の写しを当事者双方へ交付し、本事件は終結した。

平成21 . 2 . 20	職員調査(申 立 人側)
2 . 23	職員調査(被申立人側)
4 . 30	第1回委員調査
6 . 4	第2回委員調査
7 . 2	第3回委員調査
7 . 31	第4回委員調査
8 . 31	第5回委員調査(審査計画決定)・第1回審問

9 . 9	第 2 回審問 (結審)
平成 2 2 . 1 . 2 8	公益員会議 (組合資格審査決定・命令決定)
2 . 1	命令書写し送付 (配達証明郵便)
2 . 2	命令書写し交付 (郵送到達確認)

命令の要旨

上記請求内容中、1 から 3 の救済措置として、次のとおり命じた。

- 1 被申立人は、申立人執行委員長に対する平成 2 1 年 1 月 1 3 日付け被申立人小野田営業所への配置転換命令を取り消し、本社リース部門に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長に対する平成 2 0 年 1 2 月 2 4 日付け出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同人がその間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、団体交渉においては、平成 2 0 年 2 月 1 6 日以降 5 回の団体交渉で申立人から要求のあった、申立人組合員の給与・賞与の算定基礎となる売上、経費、人件費、利益等の会社業績について必要な資料を示して説明するなど、申立人の要求に対し誠意をもって応じなければならない。

その余の申立てについては、請求棄却。

命令後の状況

被申立人は、命令を不服として、平成 2 2 年 2 月 1 7 日付けで再審査申立てを行い、現在、中央労働委員会で審査係属中である。

担当委員・職員

審査委員長 (公) 中坪、審査委員 (公) 瀧井
参与委員 (労) 大塚、(使) 山田
担当職員 河村、西川

命 令 書

申 立 人 山口県宇部市
田中酸素労働組合
代表者 執 行 委 員 長 X 1

被申立人 山口県宇部市
田中酸素株式会社
代表者 代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の山労委平成 2 1 年(不)第 1 号不当労働行為救済申立事件について、

当委員会は、平成２２年１月２８日第５７３回公益委員会議において、会長公益委員瀧井勇、公益委員中坪清、同大田明登、同北本時枝、同有田謙司が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人執行委員長×１に対する平成２１年１月１３日付け被申立人小野田営業所への配置転換命令を取り消し、本社リース部門に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長×１に対する平成２０年１２月２４日付け出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同人がその間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、団体交渉においては、平成２０年２月１６日以降５回の団体交渉で申立人から要求のあった、申立人組合員の給与・賞与の算定基礎となる売上、経費、人件費、利益等の会社業績について必要な資料を示して説明するなど、申立人の要求に対し誠意をもって応じなければならない。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第１ 事案の概要等

１ 事案の概要

本件は、被申立人田中酸素株式会社（以下「会社」という。）が、申立人田中酸素労働組合（以下「組合」という。）の執行委員長である×１に対して、平成（以下、特に元号の記載のない場合は、平成とする。）２１年１月１３日付けで本社から小野田営業所への配置転換（以下「配転」という。）を命じたこと、また、２０年１２月２４日付けで２１年１月５日から同月１０日まで出勤停止を命じたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第７条第１号に該当する不当労働行為であり、更に、組合との団体交渉（以下「団交」という。）における不誠実な対応が労組法第７条第２号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てた事案である。

２ 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、×１に対する配転命令を取り消し、本社リース部門担当に復帰させること。
- (2) 会社は、×１に対する出勤停止処分を取り消すこと。
- (3) 会社は、団交に誠意をもって対応すること。
- (4) 謝罪文の交付

第2 争点

- 1 会社がX₁に対して行った21年1月13日付けの小野田営業所への配転は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか否か。
- 2 会社がX₁に対して行った20年12月24日付けの出勤停止処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか否か。
- 3 会社の、20年2月2日（申立ての日の1年前の日）以降の一連の団交（開催日：20年2月16日、同年4月3日、同年8月9日、同年12月6日、同年12月26日）及びその対応（申入れから開催に至る過程）は、労組法第7条第2号の不誠実な団交に当たるか否か。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、高圧ガスの製造販売及び建設機材のリース販売等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された。本社は肩書地に置き、宇部市に東営業所及びイベント事業部、美祢市に美祢営業所、山口市に山口営業所、山陽小野田市に小野田営業所、周南市に周南オフィス、北九州市戸畑区にシステム事業部を有している。このうち小野田営業所は、仮設事業部としての業務を行っている。資本金は3000万円で、本件申立時の従業員数は約60名である。

なお、会社社長は、Y₁（以下「Y₁」または「社長」という。）、小野田営業所長は、Y₂（以下「Y₂」という。）、取締役営業推進部長は、Y₃（以下「Y₃」という。）である。

- (2) 組合は、会社に勤務する労働者を構成員として、16年4月14日に結成された。本件申立時の組合員数は、退職者1名を含む5名で、上部団体である宇部地域労働組合総連合に加盟している。

なお、組合執行委員長は、X₁（以下、組合結成の前後にかかわらず「X₁」という。）、組合書記長は、X₂（以下、組合結成の前後にかかわらず「X₂」という。）である。

2 X₁の小野田営業所への配転決定に至るまでの経緯について

- (1) 8年7月12日、X₁は、Y₅現営業本部長及びY₆美祢営業所長と面接の上、美祢営業所勤務として採用され、建設機材のリース担当として従事した。13年8月7日、会社が、X₁に協調性がないことなどを理由として、美祢営業所から本社への配転を命じたところ、同月10日、X₁は、これを不服として山口労働局に対して解決援助の申し出を行い、同年9月14日付けの文書により山口労働局は会社に対して、X₁と改めて話し合うよう助言をした。その後、X₁はこの配転を受け入れ、本社のリース部門に従事した。

【甲1、6、30の1・2、51の1】

- (2) 14年8月31日、会社は、X₁を、Y₄会長（以下「会長」という。）に対する暴言等があったことを事由として解雇（以下「1次解雇」という。）した。

これに対し、15年1月15日、X₁は、山口地方裁判所宇部支部（以下「地裁」という。）に解雇無効確認等を訴えたところ、16年5月28日、解雇無効の判決がなされた。会社はこれを不服として広島高等裁判所（以下「高裁」という。）に控訴したが、同年12月22日棄却された。

【甲1、2の2、乙2】

- (3) 会社は、高裁判決を受けX₁をいったん復職させたが、16年12月29日付けで、1次解雇と同様の事由等で懲戒解雇（以下「2次解雇」という。）した。

これに対して、17年2月15日、X₁は再度、地裁に解雇無効確認等を訴えたところ、18年6月27日、「本件解雇は理由がないから無効である」旨の判決がなされた。【甲2の1・2】

- (4) 会社は、地裁の判決を不服として高裁に控訴したところ、20年7月31日、原判決支持を言い渡され、更に上告したが、同年12月19日、最高裁で上告不受理の決定がなされ、2次解雇の無効が確定した。【乙3】

- (5) 会社は、2次解雇に対する最高裁の決定を受けて、20年12月20日、役員会議を開き、X₁の職場復帰を検討の上、職場復帰の期日及び出勤停止処分（以下「本件出勤停止処分」という。）並びに小野田営業所への配転（以下「本件配転」という。）を決定した。

【Y₂調書P3、13、24、25、Y₁調書P2、3】

- (6) 会社は、20年12月24日付けで復職に係る通知書及び出勤停止処分通知書をX₁に郵送した。それらの通知書には、裁判結果を踏まえ、X₁を従業員として扱うこととして、21年1月5日からの勤務とするが、同日から同月10日までの6日間の出勤停止とし、同月13日（同月11日：日曜日、同月12日：祝日）に本社へ出勤することを命じ、その際、具体的な業務指示（就業場所及び業務内容）をする旨が記載されていた。

なお、会社は、X₁が1月13日に本社へ出勤する前に、本件配転及び本件出勤停止処分に係る通知書を送付したのみで、その具体的理由の説明は行っていない。【甲3、4、X₁調書P24】

3 21年1月13日付けX₁に対する配転(争点1)

- (1) 本件配転決定について

会社は、就業規則第9条（会社は、業務の都合により、従業員に業務の場所若しくは業務の内容の変更、出向、転籍等の異動を命ずることがある。従業員

は社会通念上正当と認められる理由のない限りこれを拒むことができない。)に基づき、X₁を小野田営業所に配転した。その際、会社には人事異動に係る具体的な基準がなかったことから、上記2(5)の役員会議では次のような事情に基づいて、X₁の本件配転が決定された。

ア 17年頃から建設機材リースを大幅に縮小しており、本社リース部門の人員が余剰であり、X₁を受け入れる余地がなかったこと。

イ 小野田営業所では、洗浄作業をメインで行っていたZ₁という72歳の女性嘱託員が20年12月に退社することからその補充をする必要があること

また、6年程度ブランクがあるX₁にとって、Z₁が行っていた仕事であればそれ程無理がなく、安全かつ簡単な作業であること。

ウ 同営業所は、従前から人手が不足していたこと。

なお、本件配転の前、上記ウの人手不足を補うために、同営業所以外の従業員を配転させることは検討されておらず、同営業所には後記(3)イのような事情があることが認められる。

【乙11の2、Y₂調書P3、13、24、25、Y₁調書P3】

(2) X₁への説明

21年1月13日、会社は、本社に出勤したX₁に対し、労働条件明示書を示し、同日から小野田営業所へ勤務することを命じた。その際、X₁は、会社に対し、「自分の労働条件は、入社時に美祿営業所勤務でリース業務と決まっているので変更できない」と主張したが、会社はX₁に対して、6年余のブランクがあることやリースが適任ではないことについてのみ説明した。

なお、その際、Y₇総務部長代理は次のように発言した。

ア 「X₁さんでやってもらう仕事は、小野田が一番最適というのが会社の判断ですよ。だから、それでとりあえずやってくださいと。今までのブランクを埋めるように頑張ってもらって、それから後、どこにいくか考えればよいと。」

イ 「リースでは、あなたがおっても大した価値が出てこないと。だから、あなたの力をより以上出すんだったなら、こっちの方がいいということで、こっちに来とるんでしょ。向こうでは力を発揮できなかったんでしょ。」

ウ 「だから、リースはリースの人間で固めて仕事をしてきてるから、あな

たには小野田が一番向いちよと、そういう判断になったんですよ。」

【甲26、X₁調書P25、Y₃調書 P30、31】

(3) 小野田営業所の業務及び体制

ア 小野田営業所は、本社まで車で10分程度の距離に位置し、仮設足場材のリースが主たる業務である。その業務内容は、リース機材の貸出し、返却、片付け、整備、積込み、積卸し、配達などであり、洗浄作業は片付け、整備に含まれ、圧力30キログラムないし80キログラムの小型高圧洗浄機(以下「小型」という。)と圧力300キログラムで熱湯の出る大型高圧洗浄機(以下「大型」という。)それぞれ1台により行なわれている。通常は、小型を使うが、足場材にコンクリートや油汚れが付着している場合などは、大型を使用する。

また、洗浄作業は主として女性3名が交代で行っており、洗浄作業に専従する者はいなかった。洗浄作業に比較的長く従事していたZ₁が、当該作業を続けて行ったのは、1週間ないし10日程度で、他の従業員と同様、洗浄作業を除く片付け、貸出し準備等の業務も併せて行っていた。

【甲51の1、乙52、X₁調書P26、Y₂調書P11、12、26】

イ 同営業所は、日給月給制の低賃金の従業員が多く、本社や他の営業所と比べ、会社の中では1ランク下に位置づけられ、不平不満を言う従業員に対して、会長は、何かあれば同営業所への配転をほのめかしており、従業員からは、左遷先の職場として認識されている。

また、同営業所では、ここ5年以上社員を採用したことはなく、欠員等が生じた場合、シルバー人材センター(以下「シルバー」という。)からの派遣で補充している。【X₁調書P7、8、25、X₂調書P8、申立書】

ウ X₁が同営業所に配転される前の従業員数は、営業を兼ねているY₂、正社員5名(うち経理の事務員1名)、定年後の嘱託員3名、シルバーからの派遣社員2名の計11名であった。20年11月頃から、Z₁は続けて有給休暇を取り、同年12月に退職したため会社は、21年1月5日、シルバーから1名補充した。同月13日、X₁が同営業所に配転されたことから、従業員数は1名増の12名となり、Y₂及び事務員を除く10名が上記アの仕事をを行っている。

【甲51の1、乙52、Y₂調書P1～3、11、24、X₁調書P26、会社釈明書№1】

エ 同営業所の従業員1名が、少なくとも、X₁配転後、時々本社の耐圧試験場業務の応援に行っている。

【Y₂調書P28】

(4) X₁の業務内容等について

ア 21年1月13日、X₁は、Y₂から主たる業務として洗浄作業を命じられた。

その際、小型で処理できるものについても大型を使用するよう指示され、大型が壊れる6月13日まで使用していた。

他の従業員は、X₁が不在のときは、従前どおり大型と小型を使い分けて洗浄作業を行い、X₁が大型を使用しているときは、必要に応じて、小型を使って洗浄作業を行っている。

なお、Y₂は、陳述書(乙52)において、X₁の業務について、他の従業員と同様、仮設足場材の片付けや整備に従事させている旨証言している。

また、X₁は、大型を使用する洗浄作業は、足腰への負担も大きく、コンクリートの破片が跳ね返ってくるなど安全ではないと認識しているが、Y₂は、防護眼鏡をしていれば、当該作業は安全な作業と認識しており、防護眼鏡等を支給している旨証言している。

【乙52～54の36、X₁調書P2、3、25～27、Y₂調書P2、3、27、28、Y₃調書P30】

イ 5月13日、会社は、X₁から暑さ防止のため日よけの設置と麦わら帽子の支給を要請されたのに対し、同年6月1日、洗浄場に日よけを設置し、同年7月には帽子を全員に支給したとしているが、X₁は帽子については、自分には支給されていないとし、日射病対策のため麦わら帽子を自ら購入し、その代金を会社に請求したが認められなかった。

【甲44の2、51の1、乙53の85、Y₂調書P9、15、16、22】

ウ X₁は、7月31日の当委員会での委員調査に出席するため有給休暇を取得すること等により翌日から3日間休みが続くので、大型で洗浄すべきものをすべて7月29日、30日で処理した。【X₁調書P2、23】

エ 7月31日朝、X₁は、車に乗れない程の腰痛を感じたが、委員調査に出席し、その後、宇部市内のA整骨院で受診した。8月3日は、腰痛により有給休暇を取得した。

8月4日、X₁が出社した際、Y₂は、X₁に腰痛の状態について確認したところ、「4日ぐらい病院に行っているのでまあまあ大丈夫だ」という返答があったので、腰痛に配慮した作業の変更等の指示はしていない。以後、X₁は、8月末まで有給休暇を取得していない。

【甲51の1、X₁調書P2、23、Y₂調書P16】

オ 8月7日、Y₂は、小型で洗浄作業していたX₁に対し、効率が悪いとして、7月28日に修理が終わった大型を使用するよう口頭で指示したところ、X₁から会社に、口頭によらず業務命令指示書を出すよう要請された。その際、X₁

から腰痛についての訴えもなかった。会社は、通常細部の作業については指示書による業務命令としていないとして、X₁の要請を受け入れていない。

8月8日、X₁はY₂に無言で、同月7日付けのA整骨院による診断書を手渡した。その診断書には、受傷日が7月30日で、腰部捻挫、左股関節捻挫により、8月7日から10日間の加療必要を認める旨記載されていた。

X₁は、9月1日から同月9日現在（本件審査結審日）まで、腰痛を理由として連続して休暇を取得している。

その間、X₁はY₂に、B整形外科の腰椎椎間関節症に係る診断結果を手渡した。会社は、X₁から手渡された診断結果に基づいて労災や傷病手当の申請手続きを行ったが、X₁の作業変更等を協議するところまでは至っていなかった。

【甲48、51の1、X₁調書P23、Y₂調書P10、11、17、22～24、Y₃調書P43、44、Y₁調書P34】

カ Y₂は、X₁配転後8ヶ月近く経過（本件審査結審日：9月9日）しても、X₁に洗浄作業を主として行わせる体制を続けており、同営業所における他の業務への変更や他の営業所への配転については考えていない旨証言した。社長は、「足場材の洗浄だけでは給料からしても合わず、販路を拡げていくためにも臨機応変に対応することもあり、固定化するつもりはない」と陳述した。

【Y₂調書P25～27、Y₁調書P37、38】

キ 社長は、「本件配転により給与面での不利益はしていない」旨陳述した。

【Y₁調書P4】

4 20年12月24日付け本件出勤停止処分（争点2）

- (1) X₁が1次解雇されたときの就業規則(以下「旧就業規則」という。)は、14年6月1日から施行されたものであったが、現在の就業規則(以下「新就業規則」という。)は、16年11月1日に変更されている。新旧就業規則の懲戒等に係る規定は次のとおりである。【乙11の1・2】

【旧就業規則（関係規定の抜粋）】

（制裁の種類程度）

第44条 制裁は、けん責、減給、出勤停止及び懲戒解雇の四種類とする。

1. 訓 戒 始末書を取り将来を戒める。
2. 減 給 始末書を取り、1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1か月の賃金総額の10分の1範囲で行う。
3. 出勤停止 始末書を取り、7日以内出勤を停止し、その期間中の賃金を支給しない。
4. 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合にお

いて、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

（懲戒事由と懲戒の種類）

第45条

次の各号の一つに該当するときは出勤停止又は減給に処する。

- 1．素行不良、勤務怠慢又はしばしばこの規則に違反し、職場の風紀秩序をみだしたとき
- 2．正当な理由なしに無断欠勤が引続き8日以上13日以内に及んだとき
- 3．許可なく職務以外の目的で当社の設備、車両、機械、器具、その他の物品を使用したとき
- 4．みだりに焚火する等、火気を粗略に取り扱ったとき
- 5．業務上の怠慢又は監督不行届によって災害その他の事故を発生させたとき
- 6．正当な理由なしに勤務時間中みだりに職場を離れたとき
- 7．酒気を帯びて勤務したとき
- 8．安全及び衛生に関する規定や指示に従わなかったとき
- 9．虚偽の事項を申し述べ当社に不利益をもたらしたとき
- 10．その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

次の各号の一つに該当するときは懲戒解雇に処する。

- 1．正当な理由なしに無断欠勤が引続き14日以上に及んだとき
- 2．正当な理由なしに、しばしば遅刻、早退又は欠勤したとき
- 3．重要な経歴を偽り、その他不正の方法を用いて採用されたとき
- 4．業務上の重大な秘密を他に漏らしたり、漏らそうとしたとき
- 5．作業を妨害し、又は職場の風紀、秩序を乱したとき
- 6．許可なく在籍のまま他に雇用されたとき
- 7．業務上の指揮命令に従わず職場の秩序をみだし、又はみだそうとしたとき
- 8．業務に関し増収^{ママ}賄の行為があったとき
- 9．許可なく会社の物品を持出し、又は持出そうとしたとき
- 10．故意又は重大な過失により会社の建築物、機械その他の物品を破壊したり紛失したとき
- 11．不正の行為をして会社の名誉を汚し、又は会社に損害を与えたとき

- 12．自己の地位を利用して私利をはかったとき
- 13．故意に作業能率を阻害したとき
- 14．その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

【新就業規則（関係規定の抜粋）】

（懲戒の種類と程度）

第73条 懲戒の種類と程度は次のとおりとする。

- 1．譴責 始末書を提出させて将来を戒める。
- 2．減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内で減給する。
- 3．出勤停止 7日を限度として出勤停止を命じ、その間の賃金は支払わない。
- 4．降職降格 等級あるいは役職または資格のランクを降ろすものとする。
- 5．懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当は支給しない。

懲戒処分を受ける者に改悛の情が明らかに認められ情状酌量の余地があるときは、本人の性格・勤務成績その他をしん酌し、その処分を軽減することがある。

懲戒の審査中にその必要を認めたときには、3日以内の範囲で自宅謹慎を命ずることがある。この間については平均賃金の6割を払う。

（懲戒事由）

第74条

- 2．次の各号の一つに該当するときは減給、出勤停止又は降職降格に処する。
 - イ、素行不良、勤務怠慢又はしばしばこの規則に違反し、職場の風紀秩序を乱したとき（セクシュアル・ハラスメントのケースを含む）
 - ロ、正当な理由なしに無断欠勤が引き続き8日以上13日以内に及んだとき
- 八、許可なく職務以外の目的で当社の設備、車両、機械、器具その他の物品を使用したとき
- 二、みだりに焚き火をする等、火気を粗略に取り扱ったとき
- ホ、業務上の怠慢又は監督不行届によって災害その他の事故を発生させ

たとき

へ、正当な理由なしに勤務時間中みだりに職場を離れたとき

ト、酒気を帯びて勤務したとき

チ、安全及び衛生に関する規程や指示に従わなかったとき

リ、虚偽の事項を申し述べ当社に不利益をもたらしたとき

ヌ、その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

3、次の各号の一つに該当するときは懲戒解雇に処する。

イ、正当な理由なしに無断欠勤が引き続き14日以上に及んだとき

ロ、正当な理由なしに、しばしば遅刻、早退又は欠勤したとき

ハ、重大な経歴を偽り、その他不正の方法を用いて採用されたとき

ニ、業務上の重要な秘密を他に漏らしたり、漏らそうとしたとき

ホ、作業を妨害し、又は職場の風紀秩序を乱したとき（セクシュアル・ハラスメントのケースを含む）

へ、許可なく在籍のまま他に雇用されたとき

ト、業務上の指揮命令に従わず職場の秩序を乱し、又は乱そうとしたとき

チ、許可なく会社の物品（電子記録を含む）を持ちだし、又は持ち出そうとしたとき

リ、業務に関し贈収賄の行為があったとき

ヌ、故意又は重大な過失により会社の建築物、機械その他の物品を破壊したり紛失したとき

ル、不正の行為をして会社の名誉を汚し、又は会社に損害を与えたとき

ヲ、自己の地位を利用して私利をはかったとき

ワ、故意に作業能率を阻害したとき

カ、刑事事件に関し有罪の判決を受け、従業員として相応しくないとみなされたとき

ヨ、しばしば上長の注意、指示、命令に従わず、反抗的言動をとる等越権専断の行為が多く、前条の処分を受けてもなお改まらず、同様の行為を繰り返したとき

タ、教唆・扇動し他に不都合な行為をさせ、それが各号に定める他の行為と同程度に悪質とみなされたとき

レ、前各号の他、前条に該当する行為により複数回処分を受けたにも拘わらず、更にそれと同程度以上の懲戒事由に該当する行為に及び、改善の見込がないとき

ツ、その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

- (2) X₁に対する出勤停止処分通知書における処分内容は、新就業規則第73条第1項3号(旧就業規則第44条3号)により、21年1月5日から同月10日までの出勤停止に処するものであり、その処分事由は、2次解雇訴訟で争われた際に用いた懲戒処分事由と同一で、次の10項目によるものであった。

【甲2の1、4】

【出勤停止処分事由】

1. 平成14年8月21日午前10時過ぎ頃、会社機材倉庫において、会社会長に対し、「会社が潰れようが、お前関係ないじゃないか。」と「お前」呼ばわりし「くそったれじじい」「くそったれおやじ」等と何回も発言し、さらに同月22日の昼食時、本社の事務所1階の応接セットのところで会長に対し、「わりゃー何をぬるいこと言いよるんか。」「今におもしろうなるいや。」「出るところに出てやっちゃういや。」「黙ってめしをくえ。」等と発言するなど暴言を繰り返した。
2. 平成15年1月に会社の従業員であるZ₂に対し、「俺が本気でやる以上、会社には120%勝ち目はない。その時あなたの居場所がないのでは、と心配です。」と記載して、「Z₂を退職に追い込むことを暗に示した」手紙を送付した。
3. 平成15年3月頃、会社の元従業員であるZ₃に対して執拗に働きかけ、その主導の下に同人に対しては退職金が支給されているにも拘らず、支給がないかのような事実と反する記載のある書面に署名させて送り付けた。
4. 平成10年に貴殿の長男が大学に入学した際に、その入学金に充てるため会社より金100万円を借用したことを忘れているはずはないのに、平成15年3月頃、自己の預金通帳に覚えのない金が田中酸素株式会社より振込まれ、また払い出しされているとして美祢警察署に会社に関して調査を要請した。
5. 平成16年1月16日に会長の自宅に電話し、電話に出た会長の妻に対し、「会社をぶっ潰してやるからな、会長に言っておけ。」と言って電話を切った。
6. 同年同月5日付けで会社を8項目にわたって告訴していたが、さらに会社美祢営業所所長Y₆に対する告訴状を作り、これを同月17日に会社の各営業所所長に送りつけ、同月20日、会社の営業本部長Y₈に胸倉を掴む暴行を加えた上、「おまえも告訴してやるからな」と脅した。
7. 平成8年7月に入社した後の平成9年10月ころから、会社は無断で早期^{ママ}の新聞配達のアルバイトをしていた。
8. 会社の実施した研修旅行に理由なく参加しなかった。

9. 平成14年8月、会社に対し「賞与や皆勤手当等合計123万5000円の支払いを求める民事調停の申立て」を、全く根拠のないもので会社を困惑させた。

10. 会社の上司に対し、報告、連絡、相談を行って協調的に仕事をせず、むしろ反抗的態度をとった。

- (3) 会社は、2次解雇に係る地裁判決において、前記出勤停止処分事由6の後段（同月20日、会社の営業本部長Y₅に胸倉を掴む暴行を加えた上、「おまえも告訴してやるからな」と脅した。）について、「以上に鑑みると、原告（X₁）の同行為をもって、他の懲戒事由とするならともかく、解雇事由とするのは、相当ではない。」と判示されていることを根拠に本件出勤停止処分を行った。

【甲2の2、Y₁調書P35】

- (4) 会社は、上記(3)において、16年1月20日に、その場でX₁と行動を共にしていたX₂に対しては、始末書の提出という処分に留めた。

【甲2の2、X₂調書P11】

- (5) 2次解雇に係る高裁判決では、「控訴人（会社）が主張する解雇事由は、新旧就業規則に定める懲戒解雇事由に該当するとまではいえず、これを総合しても、本件解雇は理由がないから無効である。」と判示された。

また、X₁と会社の相互関係については、「たしかに、以上説示の事実経過等からすると、控訴人と被控訴人（X₁）の間には当初から話合いの機運がなく、そのため、各契機が逐一紛争に発展し、さらに相互の不信感と嫌悪感が増大しつつ、数年間が経過したものといえるが、このことに対して被控訴人にのみ責任があるとは認め難く、相互に不信や嫌悪、確執があるからといって、直ちに解雇をもって被控訴人を控訴人から排除することが相当とされるものでもない。」と判示されている。【乙3】

- (6) 本件出勤停止処分は、新旧就業規則を根拠に行っているが、処分内容で示した条項と処分事由の適用条項が整合していない。【甲4、乙11の1・2】

- (7) 社長は、X₁に対する解雇無効が確定した後に、解雇と同一の事由で本件出勤停止処分を行った理由について、次のとおり陳述している。

ア 過去の問題行為を踏まえ、けじめをつける必要があった。

イ 会社は解雇無効を受け入れたので、X₁も非は非として認めるべきである。

ウ 懲戒処分を行わなかった場合、他の従業員に対して示しがつかない。

【Y₁調書P2、18、35、36】

5 20年2月2日以降の一連の団体交渉及びその対応について（争点3）

- (1) 労使の団交ルールについて

16年12月17日、組合と会社は、団交の基本ルールを定めるものとする

などの当委員会のあっせん案（１６年（調）第６号あっせん事件）を受諾し、それを踏まえて、１７年１月１５日、組合と会社は、団交の運営について、「団体交渉に関する協定書」（以下「団交協定書」という。）を締結した。（別紙）

なお、会社は、この協定書が、自動更新を繰り返し、現在も継続して有効である旨認識している。

【甲８の１・２、Ｙ₃調書 Ｐ４５】

(2) 第１回団交（２０年２月１６日開催）

ア ２月７日、組合は会社に、同月２１日に団交を開催するよう申し入れた。

交渉項目は、一時金・昇給に係わる会社業績の資料(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益)及び個人の資料を呈示すること、組合員（退職者１名を除く、以下同様とする。）に対して不当に減額した一時金の全差額分を速やかに支給すること、組合員の昇給を、１８年１２月給料を基に一律１万円とすること、Ｘ₂を本社勤務とすること、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、であった。

【甲２１の１】

イ ２月９日、会社はＹ₃名で組合に、必要最小限の少人数で会社業務をこなしており２月２１日は対応できないとして２月１６日の団交開催を申し入れたが、２月１５日、組合は会社に、Ｙ₃は会社を代表しておらず、組合との交渉における権限がないとして、社長名で団交開催の申し入れをするよう求めた。

【甲３９の１・２】

ウ これに対し、同月１５日、会社は組合に、組合との交渉権限をＹ₃に委任している旨通知した。一方、組合は、実態としてはＹ₃に交渉権限がないと認識しつつも、通知がきた以上は会社の交渉者と捉えて対応したとしている。

【甲２１の２】

エ ２月１５日、Ｘ₁は、会社に「同月１６日に団交をやしましょう」と電話で連絡し、同月１６日団交は開催された。会社の出席者は、Ｙ₃以下４名で、社長の出席はなかった。【甲３９の３、乙５６の３、Ｙ₃調書 Ｐ４】

オ 会社は、組合に、社長は所用のため出席できないことを伝え、上記アの交渉項目については、次のとおり回答した。

(ア) 交渉項目 について

企業年鑑にも載っているので、組合でも独自に調べればわかるとして、組合から要求した資料を呈示しなかった。

(イ) 交渉項目 について

就業規則の人事考課規程に従って査定している。

(ウ) 交渉項目 について

就業規則の人事考課規程に従って査定している。

(I) 交渉項目 について

考えていない。

(オ) 交渉項目 について

そうした事実はないが、再調査する。

【甲39の3、X₁調書P28、Y₃調書 P46、47】

カ 2月20日、Y₃は組合に対し、同月16日の団交における議事録及び労使間の合意文書は双方が文書でやり取りし、作成する旨通知した。

【甲39の4】

(3) 第2回団交(20年4月3日開催)

ア 2月22日、組合は会社に、社長の出席並びに合意文書及び議事録の作成を議題として、3月5日に団交を開催するよう申し入れたが、当日は開催されなかった。【甲22】

イ 3月19日、組合は会社に、2月22日付け団交の申入れを正当な理由なく拒否したことは遺憾であるとして、団交協定書を遵守するよう要求するとともに、4月3日金曜日に団交を開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は、組合宛の3月25日付け申入書において、3月1日に、会社は組合に、このような内容で団交を開催しなくてもお互いの文書のやり取りで済むのではないかと尋ね、さらに同月4日にその返答について催促したが、組合から回答がなかったため、組合に誠実な団交開催の意思がないとして、開催されなかったものであるとしている。【甲23、乙50の2】

ウ 3月27日、組合は会社に、会社の前記イの口実は組合との交渉に応じない正当な理由にはならず、また、前回及び前々回の団交では資料の呈示もなく交渉に至ってないとしたうえで、4月3日金曜日の団交に社長が出席し、誠実に交渉をするよう文書で求めた。

これに対し、3月29日、会社は組合に、3月25日付け申入書に対する回答を求めたが、4月1日、組合は会社に、交渉に応じない正当な理由とはならないと回答し、再度、4月3日金曜日の団交に社長が出席し誠実に交渉するよう求めた。

4月3日、会社は組合に、4月3日で金曜日という日は存在せず、このことは異論の唱えようもないことであり、団交には出向けない旨通知した。また、同日、組合は会社に、4月13日木曜日に団交を開催するよう申し入れたのに対し、会社は組合に、13日で木曜日という日はなく、このようなことでは誠実な団交は望むべくもなく、日程調整について2度も会社を困惑させようとするということについて抗議する旨通知した。

同日、Y₃が、一応、確認のため会場に赴くと、組合の上部団体の関係者もきており、同日、団交が開催された。

その際、組合の指定した日時が不明瞭であったことについて、Y₃から問い質したところ、組合から会社への具体的な説明はなかった。

【乙50の3～8、Y₃調書 P16～18】

エ 交渉項目は、一時金・昇給に係わる会社業績の資料（売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益）及び個人の査定票を呈示すること、不当に減額した一時金の差額分を支給すること、組合員の昇給を、18年12月給料を基に一律1万円とすること、X₂を本社勤務とすること、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、団交には社長が出席すること、団交での合意は、その交渉の場で文書を作成して双方が署名捺印すること、団交の議事録は、その交渉の場で文書を作成して代表者が署名すること、であった。

【甲22、23】

オ 会社の出席者は、Y₃1名で、社長の出席はなかった。【準備書面（1）】

カ Y₃は、交渉の前置きで「今日は、組合の話を聞いて持ち帰るだけ」と発言した後、組合からの、「判決や命令、法令を遵守すべきではないか」との質問に対して、当委員会の命令（山口県労委平成18年（不）第2号事件）については、現在、中労委（中労委平成20年（不再）第14号事件）に再審査を申し立てており、その結果をみて判断したい旨回答した。これに対し、組合は、履行の有無について「今すぐ、この場で答えろ」とか「履行するのかもしれないのか答えろ」など同じことを何度も繰り返し質問し、一方的に回答を求めるのみで2時間程度経過した。また、Y₃は、団交の途中で電話がかかり中座することもあり、組合から「もう帰れ」との発言もあって、会社から組合の要求に対する資料の呈示及び回答がないまま終了した。

【乙50の1、X₁調書P28～29、X₃調書P3～5、Y₃調書 P17、18、準備書面（1）】

(4) 第3回団交（20年8月9日開催）

ア 4月4日、組合は会社に、同月10日に団交を開催するよう申し入れた。

交渉項目は、3月19日付けで要求したものとほぼ同じであった。

【乙50の9】

イ 4月9日、会社は組合に、次回から団交の日時について余裕をもって決定したいこととともに、同月12日に開催する旨回答した。同月10日、組合は同月12日は予定があり開催できない旨通知したのに対し、同月15日、会社は組合に、同月26日に団交を開催する旨回答した。

【甲28、乙50の1・10～12】

ウ 4月17日、組合は会社に、今後、権限を有せず、法令を遵守しない者の団交申入れ等はお断りする旨抗議した。【甲24】

エ 4月19日、会社は組合に、組合から回答がなかったため、上記イで回答した4月26日の団交の出席の可否を確認するとともに、団交には責任者が出席し、万全を期す旨通知した。

【乙50の13】

オ 4月21日、会社は組合に、上記ウの組合の抗議に対して、同月3日の団交では、Y₃に対する団交権限の委任状をX₁が確認したうえで交渉した旨回答した。【甲24、乙50の1・14】

カ 4月26日、会社は組合に、上記エで団交出席の可否を確認したものの、組合から回答がないため、開催されなかったことについて嚴重注意する旨の通知をした。【乙50の1・15】

キ 7月29日、組合は会社に、8月12日に団交を開催するよう申し入れたところ、8月4日、会社は8月9日に開催する旨回答をし、同日開催された。

【甲28、40の1・2】

ク 交渉項目は、X₁を速やかに復職させること、組合員に対して、組合結成以後、不当に減額した一時金の全差額分を速やかに支給すること、組合員の給料を19年1月分から遡及して18年12月分を基に一律1万円増額すること、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、であった。

【甲40の1】

ケ 会社の出席者は、Y₃以下4名で、社長の出席はなかった。【甲40の3】

コ 会社は、上記クの交渉項目については、次のとおり回答した。

(ア) 交渉項目 について

2次解雇の上告審の判決の結果をもって対応を考える。

(イ) 交渉項目 について

高裁の判決において18年の賞与の差額は支払い済みであり、それ以降は就業規則に基づき査定しているので考えていない。

(ウ) 交渉項目 について

当委員会の命令（山口県労委平成18年（不）第2号事件）については中労委（中労委平成20年（不再）第14号事件）に不服申立をしており、その結果により考える。

(エ) 交渉項目 について

再調査し、次回団交において報告する。

【甲40の3、X₁調書P29、30、Y₃調書 P18～20、準備書面（1）】

サ なお、売上げ、経費、粗利益、純利益など会社の業績についての資料の呈示

はなかった。

【X₁調書P 29、30】

シ 8月20日、会社は組合に、上記コ(イ)に係る支払内容を文書で通知しただけで、交渉は行っていない。【甲25】

(5) 第4回団交(20年12月6日開催)

ア 11月20日、組合は会社、12月4日火曜日に団交を開催するよう申し入れた。【乙57の1】

イ 11月26日、会社は組合に、申入れ日について、組合が指定した12月4日は火曜日ではないことから、日と曜日が一致した正確な期日を指定して申し入れするよう通知した。【乙57の2】

ウ 11月27日、組合は会社、組合の誤記で、12月4日は火曜日ではなく、木曜日である旨を通知したのに対し、同月2日、会社は組合に、同月6日に開催するよう申し入れ、同日、開催された。【乙57の3～5】

エ 交渉項目は、19年夏季賞与ないし20年冬季賞与の査定結果をすべて呈示すること、19年度ないし20年度における賞与・昇給の査定に係る会社の業績(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益等)をすべて呈示すること、19年度ないし20年度における賞与・昇給の査定に係る組合員各自の業績(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益等)並びにその他の資料を呈示すること、19年夏季賞与ないし20年冬季賞与を、X₂に40万9600円、X₁以下3名にそれぞれ25万6000円、それぞれ各期毎に支給すること、組合員全員の19年1月度昇給を一律5000円とし、減給がなかったものとしてその差額を遡及して支給すること、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、であった。【乙57の1】

オ 会社の出席者は、Y₃以下6名で、社長の出席はなかった。【甲11の1】

カ 会社は、上記エの交渉項目については、次のとおり回答した。

(ア) 交渉項目 について

個人考課は人事考課規程の第13条で組合に呈示しない。第14条にあるように個人面談で直接公開する。

(イ) 交渉項目 について

会社の39期(19年度)、40期(20年度)の売上げについてはそれぞれ、21億9000万円、20億4000万円で、経費、人件費、粗利益など売上げ以外の会社の業績については、漏洩したら困る情報もあり、企業年鑑等をみればわかることから、今日この場では控えさせていただく。

(ウ) 交渉項目 について

Y₃が作成した組合員3名(X₂他2名)の19年夏季及び冬季分、20年夏

季分の査定額など業績等に係る個人売上表については呈示した。

(I) 交渉項目 について

就業規則に基づいて査定している。

(オ) 交渉項目 について

中労委の判断を待ちたい。

(カ) 交渉項目 について

社長の机、棚等も調べたが印鑑はなく、そのような事実はない。

【甲 11 の 1 ～ 6、乙 13 の 1 ～ 3、X₁調書 P 30、31、Y₃調書 P 10、20、21、37、準備書面 (1)】

(6) 第 5 回団交 (20 年 12 月 26 日開催)

ア 12 月 13 日、会社は組合に、20 年冬の賞与について 12 月 17 日に団交を開催するよう申し入れをし、文書 (ファクシミリ等) での回答を求めたが、組合から回答がないため、同月 16 日、再度組合に、同月 17 日に団交を開催するよう申し入れた。【乙 58 の 1・2、Y₃調書 P 1】

イ 12 月 16 日、会社は組合に、回答がないため、17 日予定の団交は開催しないものとし、回答がなかった理由を文書で回答するよう要請するとともに、20 年冬の賞与は 19 日に支給したい旨併せて通知した。

【乙 58 の 2・3、Y₃調書 P 1】

ウ 12 月 17 日、組合は、会社からの 13 日の申し入れを 16 日の朝知ったこと、組合は組合事務所を宇部地域労働組合総連合に間借りしており、組合員が常駐しているわけではないので、急ぎの場合は、直接 X₁ か X₂ に連絡するよう依頼しているのに連絡がなかったことなど、会社の対応について抗議し、早期に団交を開催するよう要求した。【乙 58 の 4、Y₃調書 P 1】

エ 12 月 20 日、会社は、13 日付けの会社からの団交申し入れに対して、12 月 16 日午後 2 時過ぎまで確認することなく、会社に回答しなかったのは組合の落ち度であり、今後このようなことがないようにしてもらいたいなど抗議するとともに、組合に、同月 26 日に開催するよう申し入れを行った。

【乙 58 の 5、Y₃調書 P 21、22、Y₃調書 P 1 ～ 3、7、8】

オ 12 月 25 日、組合は会社に、12 月 26 日団交に対する要望書を提出し、同月 26 日開催された。

なお、要望書の内容は、社長の出席と以下の各要望項目であった。

19 年夏季ないし 20 年冬季賞与の査定結果をすべて呈示すること

19 年度ないし 20 年度における昇給の査定に関わる会社の業績 (売上、経費、人件費、粗利益、純利益) をすべて呈示すること

19 年度ないし 20 年度における賞与・昇給の査定に関わる組合員の業績

(売上、経費、粗利益、純利益)並びにその他の資料を呈示すること
19年夏季賞与ないし20年冬季賞与を、X₂に40万9600円、X₁
以下3名にそれぞれ25万6000円支給すること
組合員全員の19年度昇給を一律5000円とし、減給がなかったものと
して遡及して支給すること
会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること
X₁を速やかに復職させること

【甲11の7、28、準備書面(1)】

カ 会社の出席者は、Y₃以下2名で、社長の出席はなかった。【準備書面(1)】

キ 会社は、上記オの交渉項目については、ほとんど触れることなく終了した。

なお、第4回団交で呈示のあった組合員の個人売上表に20年冬季賞与の査定額を加筆した文書の呈示はあったが、売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益等会社の業績についての資料呈示はなかった。

【甲11の8～10、準備書面(1)】

(7) 第5回団交後の経過

ア 20年12月29日、組合は会社に、21年1月8日に団交を開催するように申し入れた。

なお、その交渉項目は、X₁の労働条件(就業の場所、従事すべき業務内容、賃金及び賞与の決定、労働時間等)と出勤停止処分についてであった。この申入れに対し、12月31日、会社は業務上無理があるので、21年1月10日に開催したい旨回答したところ、組合は、当日は予定が入っているため不都合である旨通知した。【甲12の1・2、乙4の1】

イ 21年1月5日、組合は会社に、上記アで通知した申入れ事項についてより詳細に記載した1月4日付けの「1月8日団交における要求書」を社長に手渡し、文書での回答を求めたが、同日、会社は組合に、同月10日開催予定の団交は、組合がC(自動車会社)との交渉を優先し、団交を拒否されたため開催されないことになった旨を通知した。

【甲12の2、乙4の2・3】

ウ 1月7日、組合は会社に、上記アの12月31日付けの会社からの回答は知らず、また、Cとの交渉を優先するという事実もなく、今後、Y₃名による団交申入れ及び社長不在の団交に応じることはできない旨の催告書を持参したのに対し、同日に再度、会社は組合に、同月8日は業務上無理があるため、同月10日の開催を申し入れたが、調整がつかず、開催されなかった。

【甲12の3、乙5、6】

エ 1月29日、組合は会社に、2月3日に団交を開催するように申し入れた。

なお、その要求事項は、X₁の労働条件（給料、賞与、勤務時間、勤務地・所属、業務内容等） 出勤停止処分の撤回、 組合事務所の貸与などであった。【乙 7】

オ 2月2日、会社は組合に、この申入れに対し、業務上無理があるので、同月7日に開催したい旨回答したところ、同月3日、組合は会社、当日予定があるため、同月9日又は10日に開催したい旨申し入れたが、調整がつかず、開催されなかった。【甲 4 1 の 1 ～ 3、乙 7 ～ 9】

カ 2月6日、会社は組合に、上記オの組合からの申入れに対し、2月16日に行われる裁判（時間外手当等請求事件）準備があるため、裁判後、速やかに日程を調整する旨通知した。【乙 1 0】

キ 2月23日、会社は組合に、上記エの組合からの申入れに対する団交を2月28日に開催したい旨通知した。【甲 4 1 の 4、乙 1 7】

ク 2月23日、組合は会社、社長の出席が明らかにされた後、日程を調整したい旨通知し、併せて2月9日又は10日に団交が開催できなかった理由を求めた。【甲 4 1 の 5、乙 1 8】

ケ 2月26日、会社は、この申入れに対し、社長の出席に拘られることはないこと並びに不当労働事件の回答書及び裁判の答弁書の作成が重なったため、2月9日又は10日に団交が開催できなかった旨回答した。【乙 1 9】

コ 2月27日、会社は組合に、組合との団体交渉の担当者としてY₃他1名を委任した旨、組合に通知した。【乙 2 3】

サ 3月1日、会社は組合に、2月27日の組合への文書については、口頭ではなく、文書で質問するよう要請する旨通知した。【乙 5 5 の 1】

シ 3月4日、会社は組合に、上記サについて未回答なので催促する旨通知した。
また、同日、会社は組合に、上記キで申し入れた団交について、組合から交渉に出ないという明確な回答がなかったため、予約していた会場へ出向いたが、組合の交渉者は出席しておらず、このことについて抗議した。

【乙 2 4、5 5 の 2】

ス 3月5日、会社は組合に、上記シについて組合から回答がないため、2月22日付けの団交申入れの開催期日に出向くことのない旨通知した。

【乙 5 5 の 3】

セ 3月19日、X₁は、会社と協定書（「一年単位の変形労働時間制」及び「時間外労働」に関するもの）を締結するための小野田営業所の労働者代表に選出された。【甲 4 3】

ソ 4月17日、組合は会社、4月27日に社長出席のうえで団交を開催するよう申し入れた。

なお、その要求事項は、 休憩時間に関する労使協定の締結について、 時間外手当の支払いについて、 一年単位の変形労働時間に関する協定書について、 X₁の小野田営業所への配転について、であった。

同日、会社は組合に、連休明けの早い時期に団交の日程を提示する旨回答した。4月27日、会社は組合に、5月9日に団交を開催するよう申し入れた。

【甲42の1～3、乙25～27】

タ 4月28日、組合は会社、同月17日の団交申入れに対し、同月27日に5月9日を指定してきたことは団交協定書に違反している旨抗議するとともに、5月9日までに、一年単位の変形労働時間に関する協定書、並びに小野田営業所における休憩時間及び時間外手当に係る回答の呈示等を求めた。

【甲42の4】

チ 5月7日、会社は組合に、社長の非出席が団交の拒否とはならない旨通知した。【甲42の5】

ツ 5月9日、会社は組合に、団交のたびに社長が出席する必要はないこと、資料の公開、提出等もその内容について団交の場で決定するものと考えている等について通知した。【甲42の6】

(8) 当事者の団交に係る認識

ア X₁の陳述

Y₃は団交に際して、用意した文書を読むだけで、それに対する組合の質問に対し、臨機応変にさらに突っ込んだ説明をすることはなかったことなど、団交に係る十分な権限を与えられて出席しているとは考えられない。

また、団交協定書については、会社は、申し入れ日から15日以内に行うということが守られていないが、組合としては、これが守られている状態でないと団交はしないと決めており、できれば社長が出席するということを要求していきたい。【X₁調書P28、29、31】

イ Y₃の証言

団交の日程調整については、当事者同士で話をすると、言った言わないになって話がまとまらないことが多く、会社は、以前から組合に対し文書（ファクシミリで可）を残して決めた方が良くと言っており、各通知はファクシミリで組合に送信している。

団交協定書は、現在も有効で更新されており、申し入れ日から15日を過ぎたときも、双方の合意があればその限りではないということで、そうした場合には、その旨を申入書に付け加えて出している。

会社代表者から、団体交渉をおこなうこと、労使で合意に達した事項について協定書を締結することについて委任されている。自らの判断で合意できる項

目は合意し、持ち帰って判断しなければならない部分については会社に持ち帰って検討し、資料提示は、Y₃の判断で行っている。

【Y₃調書 P 28、32、33、45、46、Y₃調書 P 3、7】

ウ 社長の陳述

社長は、19年1月13日の団交までは出席していたが、その後の団交には出席していない。その理由は、不景気の中で、ここ1、2年の間に九州のシステム事業部の所長等が亡くなり、決定権を持っている者でなければ話が進まない事項が増え、九州や関西に出向くことが多くなるなど、新たな事業展開に向け多忙となってきたこと、また、土曜日は、九州、周南など割と遠くに出張することが多いことなどによるものであるとしている。また、組合が結成されて4、5年になるのに、社長の出席がなければ交渉が円滑に進まないというのも困るので、権限を委譲できるところはそうしており、組合交渉については、労使協調路線というかたちで、Y₃等に慣れてもらい円満にできるような体制にしている。

団交の際、守秘義務を超えない範囲での資料は出したいが、原価に関わる部分等については、団交出席者の中に商売上の競合相手の従業員も同席しており、提出していない。

【Y₁調書 P 18、19、27～30、38、40】

第4 主張及び判断

1 争点1 X₁への配置転換命令について

(1) 申立人の主張要旨

ア X₁は、8年7月入社時の雇用契約について、勤務地を美祿営業所、業務内容を建設機械等のリース担当等とすることで会社と合意しており、小野田営業所への配転とその業務（足場材の洗浄）内容はこれに反する。

イ X₁は、小野田営業所で毎日他の従業員と隔離された場所で足場材の洗浄作業のみを、勤務時間中たった一人で行っている。洗浄作業は、圧力300キログラムの高圧洗浄機や汚れの状態に応じて熱湯を使用するなど、かなりの重労働で、会社が主張しているような最も安全かつ簡単な作業ではない。

ウ 本件配転により、従業員の多くを占める本社において、従業員への啓蒙など組合活動ができないのは、組合にとってこれ以上の不利益はない。

エ X₁が配転される前は、足場材の洗浄は72歳の女性が主に担当していたが、20年12月に退職したため、21年1月5日シルバーから1名が採用されていることから、あえてX₁を小野田営業所に異動させる必要はない。本件配転は、2次解雇無効の判決を受けて、X₁のみを考慮して決定され、業務上の必

要性とは全く関係ない。

以上アからエまでの理由等により、本件配転は、業務上の必要性がなく、組合活動を嫌悪する不当な動機によるものである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 入社時の勤務地及び業務内容について、当時、美祢営業所においてリース部門で人材が不足していたので、勤務地は美祢営業所で、業務内容は経験を考慮してリースの仕事（営業、配送）に就いてもらった。転勤及び業務内容の変更に關しては他の従業員と同じように取り扱っている。X₁を採用した際の雇用契約は、口頭での契約で、X₁だけを特別扱いするような勤務地や業務内容を限定する特約は存在しない。X₁は、現に13年8月に美祢営業所から本社へ転勤しており、今になって配置転換は違法と主張するのはおかしい話である。

イ X₁が小野田営業所で洗浄作業をしているのは、他の従業員と隔離された場所においてではなく、また、洗浄作業は、高齢の女性でもできる簡易な仕事で、過酷であるということはない。しかも、これにより、X₁は、特段、賃金等の不利益もない。

ウ 本件配転は、14年に解雇通知してから6年4ヶ月にも及ぶ仕事に関するブランクがあること、本社の営業リース部門には空きがないこと、同営業所に欠員（Z₁）があったことなどから最も安全かつ簡単な作業として、今現在のX₁にとって最適であると判断し命令したものであって、合理的な理由に基づき、人事権の裁量の範囲内である。また、会社は典型的な中小企業で、生き残りのため、臨機応変な人事権の行使が求められていることは、企業存続上不可欠なことであり、本件配転については、人事権の濫用によるものではない。

エ 本件配転については、「業務の都合により、従業員に業務の場所若しくは業務の内容の変更等の異動を命ずることがある」という新就業規則に準拠して命令を下しており、労働者には使用者が考える適正な人事配置に従って就労する義務がある。

以上アからエの理由等から、会社が行った本件配転命令は、不当な動機や目的をもってなされたものではなく、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 入社時の契約と配転との関連について

まず入社時の雇用契約についてみると、X₁は、勤務地を美祢営業所、業務内容を建設機材のリース担当とすることで会社と合意しており、小野田営業所での洗浄作業を命じた配転は雇用契約に反すると主張するが、これを認めるに足る契約書等の証拠はなく、また、本件申立てでは、美祢営業所ではなく、本

社リース部門への復帰を求めていることから、組合の主張そのものに一貫性がないので、かかる主張は採用しないこととする。一方、会社は、当社は典型的な中小企業であって、生き残りのため臨機応変な人事権の行使が求められていることは、企業存続上不可欠なことであると主張しており、以下検討していく。

イ 配転の不利益性について

X₁は一人で他の従業員と隔離された場所で洗浄作業のみを行っているとは組合が主張している点に関して、不利益性が存在するかどうか検討する。

(ア) 先に認定したとおり、会社は、X₁に対し、とりあえず小野田営業所で就労してもらい、その後配転先を考慮すれば良いと説明し、複数業務のうち片付け整備に含まれる洗浄作業を優先して命じたが、同営業所に配転されて8ヶ月経過した後も、他の営業所への配転等について具体的に検討されない中で、X₁は、依然として同営業所において洗浄作業を主として行っている一方、X₁以外の従業員は貸出し準備等の通常業務を行っている。

(イ) X₁の配転前は、洗浄作業に専従する従業員がおらず、主にZ₁を含む女性3名が交代で行っていたが、連続して行ったのは1週間ないし10日間程度で、X₁のように何ヶ月も洗浄作業のみを継続してはやっておらず、貸出し準備など洗浄以外の作業にも従事していた。

(ウ) 会社は、他の従業員が必要に応じて、大型、小型を使い分けて作業を行っている中で、X₁に対してのみ、洗浄作業を優先して命じるとともに、配転当初から長期にわたって、小型で処理できる通常の洗い物まで、小型に比べ危険性が高い大型による作業を続けさせていた。

(エ) 会社は、X₁が提出した腰痛に係る診断書等について、その意図を計りかねつつも、労災や傷病手当の申請を行うなどそれなりの対応はしている。

以上、配転により、X₁に給与面等での不利益があったとはいえないが、小野田営業所では洗浄作業を含め複数の通常業務があり、これらの業務はX₁以外の従業員全員で担当していたにもかかわらず、会社が、X₁に対してのみ、高齡の女性でも処理できる単純な作業に、小型に比べ危険性の高い大型により長期にわたって専従させてきたことは、X₁への嫌がらせを目的とした仕事外しの行為と認めざるを得ない。これによりX₁が不当な差別的取扱いを受けたことは否定できないことから、本件配転により不利益があったものと思量される。

なお、X₁は本件配転により本社での組合活動に支障があり不利益があると主張しているが、本社と同営業所との距離は車で片道約10分程度であり、この片道10分のロスと組合活動上の不利益に係る具体的な主張とその疎明がないので、主張は認められない。

ウ 配転の合理性について

会社は、「業務の都合により、従業員に業務の場所若しくは業務の内容の変更等の異動を命ずることがある」という就業規則に準拠して命令を下しており、配転は不当な動機や目的をもってなされたものではなく、労働者には使用者が考える適正な人事配置に従って就労する義務があると主張するので、配転に合理性があったかどうか検討する。

(ア) 会社は、X₁に対する2次解雇が無効になったのであるから、X₁を解雇前の職である本社リース部門へ復帰させるべきであるのに、本件配転命令を出して同部門へ復帰させなかった。その理由について、会社は、リース人員が余剰でX₁を受け入れる余地がなかったためとしているが、この点について十分な疎明がなされているとはいえない。

(イ) 同営業所の本件配転前と配転後の人員数を比較すると、Z₁が20年12月に退職し、21年1月にシルバーから1名を補充し、更に、X₁を配転させることにより、結果的にその人員は1名増員されたことになるが、この増員に係る業務上の必要性について、会社からは、人手が不足しているという理由のみで具体的な疎明がなされていない。

一方、会社は、同営業所については人手が不足していたことなどにより、X₁を配置したとしているが、同営業所の従業員が1名時々本社へ応援に行っており、必ずしも人手不足であったとはいえないことが推認される。

(ウ) 本件配転の前、同営業所の人手不足を補うために、同営業所以外の従業員を配転することは検討されていなかったが、同営業所は、日給月給の低賃金の従業員が多く、本社や他の営業所と比べ、会社の中では1ランク下に位置づけられ、従業員からは、左遷先の職場として認識されているほか、同営業所では、ここ5年以上社員を採用したことはなく、欠員等が出た場合、シルバーからの派遣で補充していることなどから、会社には人事についての裁量権があるとはいえるものの、同営業所がX₁の配転先として適当であったとは必ずしもいえない。

(エ) 会社は、X₁の配転に際して、X₁の能力、経験実績等を踏まえ、他の営業所や部署への配転について検討がなされたとはいえず、配転対象者について具体的な人選基準もない中で、会社全体で対象者の選定を考慮していない。

このように、会社では、当該営業所へX₁以外の従業員を配転することについて検討されなかったことなどから、当該配転の人選はX₁を前提としたものであったといえる。

(オ) 会社は、配転の理由として、X₁のブランクを配慮して、最も安全かつ簡単な足場材の洗浄作業を命じたと主張する。

しかしながら、配転直後から、会社は、これまで各従業員が行っていた複数業務の中の一つに過ぎない洗浄作業について、洗い物がある限り特化してX₁に充て、その上、長期にわたって、小型で処理できる通常の洗い物まで、小型に比べ危険性が高く、他の従業員が使用することがほとんどなかった大型による作業のみを続けさせていることから、必ずしも安全とはいえない側面も窺えるなど、6年余のブランクへの配慮からという配転の理由には一貫性が認められず、単なる口実とも受け止められ、会社の主張は採用できない。

(カ) 会社が、小野田営業所への配転命令を行う際に、X₁に対して配転理由や配転先の業務の説明を行わず、さらに、洗浄作業が安全かつ単純な作業であることについて説明しないまま、配転後に洗浄作業の専従を命じていることから、X₁をあくまで本社に復帰させることを嫌った意図が窺える。

以上、配転命令が不当労働行為に該当するか否かを判断するには、その配転命令の発せられるに至った経緯、配転の必要性、配転対象者の人選基準等を総合考慮する必要があるが、実際、その時点で、会社にとって業務上の必要性や対象者も含め、どういう人選基準によって決定したのか説明がなければ、その合理性、正当性は担保されないが、こうした点について、会社からは十分な説明がなされておらず、会社の主張には、その必要性、人選の妥当性などに欠け、必ずしも合理的な理由を見出すことはできない。

エ 不当労働行為意思について

X₁に対する一連の懲戒処分の経緯をみると、会社は、1次解雇が高裁で無効判決が出されるや否や2次解雇を行い、2次解雇が最高裁で無効が確定すると、解雇前の職場である本社勤務への復職とせず、出勤停止処分を行い、さらにその期間が経過した後、小野田営業所への配転を命じているが、こうした会社の対応は、X₁を会社から排除し、本社へ受け入れることを嫌悪した行為と認めざるを得ない。

オ 小括

以上のとおり、X₁に対する配転は、その合理性に欠け、X₁に対する不当労働行為意思に基づいて行われたものと推認され、労組法第7条1号の不当労働行為に該当する。

2 争点2 X₁への出勤停止処分について

(1) 申立人の主張要旨

本件出勤停止処分の事由は、裁判所判決で解雇事由として認められず、いずれの事由も事実無根である。X₁は2度にわたって最も重い懲戒処分を受けたが、同じ事由で、しかも6年以上も前の事項によって、改めて解雇より軽い出勤停止処分を課す道理はない。また、本件出勤停止処分の事由はいずれも16

年2月20日以前のことであり、旧就業規則により遡って処分することはできない。このようなことから、組合結成後に行われた本件出勤停止処分は、会社が主張する解雇事由の有無やその有効性に拘わらず、明らかな不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

2次解雇の裁判所判決において解雇処分が認められなかったのは、懲戒事由が事実無根ないし懲戒事由に該当しないと判断されたからではなく、解雇するのは重すぎるということ、即ち、会社が量刑判断において裁量権を逸脱したとの判断であり、懲戒処分の事由の存在は認定していることから、2次解雇処分の事由に基づき、裁量権の範囲内で、懲戒解雇よりはるかに軽い6日間の出勤停止処分としたもので、本件出勤停止処分は労働契約法第15条に照らしても客観的に合理的で、社会通念上相当であると認められるので、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件出勤停止処分の相当性について

会社は、本件出勤停止処分の理由として、X₁に対する2次解雇の判決では、解雇処分は無効となったが、その処分事由の事実は認めていることから、懲戒解雇より軽い出勤停止であれば正当な処分であること、また、「以上に鑑みると、原告の同行為をもって、他の懲戒事由とするならともかく、解雇事由とするのは、相当ではない。」との裁判所の判決文を引用し、処分した根拠の正当性を主張する。

その他、社長は、懲戒処分を行わなければ他の従業員への示しがないなど、企業内の秩序維持の必要性の面からも処分理由を挙げているが、当該処分については、会社の人事裁量権の問題でもあり、企業経営者として理解し得る側面もあるので、以下、本件出勤停止処分の相当性について検討する。

(ア) 出勤停止処分の根拠について

会社は、2次解雇判決の中で、「以上に鑑みると、原告(X₁)の同行為をもって、他の懲戒事由とするならともかく、解雇事由とするのは相当ではない。」とか、「上記被控訴人(X₁)の言動をもって、控訴人(会社)主張の懲戒解雇事由にあたるとまで認めることはできない」と判示しているのを根拠とし、解雇とするには量刑上重きに失するということを述べていることから、改めて裁量権の範囲内で解雇よりはるかに軽い出勤停止処分とするのは許されるとしているが、これらは、同判決において、解雇の全体についてではなく、あくまで解雇事由の中の1項目に対する評価にすぎず、これをもって今回、新たに出勤停止処分をするのは相当性を欠くものと思量される。

(イ) 本件処分の手続きについて

a 処分についての事前説明

出勤停止処分は、会社の就業規則の懲戒処分では解雇処分に次ぐ重い処分であることから、社会通念上、会社は処分を行うに当たっては、対象者に対して、事前に処分内容、事由等を説明するとともに弁明の機会を与えるなど慎重に処分を決定すべきものと考えられる。

しかしながら、20年12月24日、会社はX₁に対し、事前に説明を行うこともなく、復職通知と併せて出勤停止処分通知書をX₁へ郵送しているが、こうした行為は、会社が一方的に行った処分であると認められ、処分の手続上相当性を欠くものと指摘されてもやむを得ないと思量される。

b 就業規則との整合性について

会社は本件出勤停止処分通知書において、上記第3の4の(1)のとおり、その根拠を新・旧就業規則の条項に該当すると記載している。しかしながら、その内容をみると、出勤停止処分の事由の時期について、前記第3の4の(2)のとおり16年1月20日以前に発生しているものの、同年11月1日施行の新就業規則を適用していること、処分事由の根拠とする旧就業規則第45条及び新就業規則第74条第3項はいずれも懲戒解雇事由の条項であること、新就業規則第74条第3項にはツ号及びウ号は規定されていないこと、処分事由の1項目で、X₁と行動を共にしていたX₂に対しては、始末書の提出という処分に留めていること、さらに、懲戒処分には譴責等の事項もあるのに出勤停止以外の処分について検討されていないことなどから、会社において、本件出勤停止処分に当たって就業規則に則った厳格かつ十分な検討が行われたとは到底認められない。

(ウ) 処分の時期等について

社長は処分を行った理由の一つに、企業秩序の維持のためであると主張する。

しかしながら、第3の4の(2)のとおり10件の処分事由の行為はいずれも16年1月20日以前に発生したもので、その中には、「会社に無断で行ったアルバイト」など、X₁が会社に入社して間もない9年ごろの行為も含まれており、20年12月24日に行った本件出勤停止処分については、処分の時期、処分事由の該当性の面において、社会通念上相当であったとはいえない。

(I) 同じ懲戒事由による2次解雇及び本件出勤停止処分について

X₁は、同じ事由で2度も懲戒解雇処分を受け、さらに解雇事由と同じ理由により出勤停止処分を受けているが、実際、当該解雇処分は判決により無

効となっており、2度の無効な解雇処分によりX₁が多大の負担を強いられたものと推認されることから、社会通念に照らして考慮しても、本件出勤停止処分をするのは相当性を欠くというほかない。

以上のことから、本件出勤停止処分は相当性を欠いているものと認めざるを得ない。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 第4の1の(3)エに記載のとおり、本件出勤停止処分はX₁を本社に受け入れることを嫌悪した行為と認めざるを得ない。

(イ) 第3の4の(5)に記載のとおり、2次解雇の高裁判決では、事実経過等から会社とX₁との関係について、相互に不信感と嫌悪感があり、X₁にのみ責任があるとは認め難いという判断をしているが、本件出勤停止処分についても同様にX₁に対する不信感と嫌悪感から行われたものと推認される。

ウ 小括

以上、本件出勤停止処分については、その相当性を欠き、X₁に対する不当労働行為意思に基づいて行われた処分と推認され、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

3 争点3 団体交渉の経過と対応について

(1) 申立人の主張要旨

ア 会社が実質的に団交に応じていないことは、団交での話合いの内容をみれば明らかである。

イ 会社は、組合との直接の日程調整を徹底的に拒否し、日時については会社がY₃名の文書をファクシミリ送信して決定される。Y₃は、日程を決める際、会社の他の出席者と調整していない。

ウ 社長が本件に係るすべての団交開催日に、業務上の用件があったことについては否認する。団交の日程等については、社長の都合に合わせて決定され、19年1月13日までの団交には社長が出席していたが、その後は、急遽の用務を理由に出席していない。社長は、団交の録音を聞いて自己の都合のよいように勝手な解釈により、団交での合意をも否定する。従って、社長自らが出席しなければ交渉にならない。こうしたことから、団交への社長の出席を求めているところである。

エ 会社がY₃に団交の交渉について委任していることは否認する。社長が交渉を委任したとするY₃は、組合の要求に対して事前に作成された文書を代読しているに過ぎず、事実上、社長は誰にも交渉を委任していない。

オ 会社は、いずれの団交においても、会社の業績等に係る組合の要求に対して資料の呈示及び回答をしていない。

以上、会社が団交に誠実に応じたことはない。

(2) 被申立人の主張要旨

ア Y₃は、団交には時間に限りもあることから、組合の要求に対する回答について、言葉足らずの点を補うため自分の言葉で言いやすいように作成した文書により、組合の質問に対してアレンジしながら回答している。よってY₃は団交に対して誠実に対応している。

イ 団交の日程調整については、言った言わないということで話がまとまらないことが多く、会社は、以前から組合に対し文書（ファクシミリ可）を残して決めていった方がいいとっており、ファクシミリで連絡しながら組合と調整している。

ウ 社長が業務上の都合により団交に出席できないことは認める。組合が社長の団交への出席に拘るのは不当である。社長が出席しないので団交が開催できないという組合の主張には根拠がない。また、社長が団交に出席しないことから誠実な団交ではないということにもならない。組合は、社長が業務多忙であることを知りつつ、無理な要求をしているものである。

エ 会社はY₃に、団交をおこなうこと、必要な合意文書を取り交わすこと等の各権限について委任しており、組合がY₃名での文書を拒否することや社長の出席に拘る理由はない。会社としては、社長は業務上の要件があるため、Y₃に委任して、団交を開催しているところである。

オ 会社は、団交においては必要な資料を呈示している。

以上、会社の対応には労組法上の不誠実な団交に当たる点はない。

(3) 当委員会の判断

ア 各個別の交渉について

団交は、20年2月16日以降、同年12月26日まで5回行われている。

(ア) まず、第1回団交（2月16日開催）をみると、会社は、組合の要求に対し、業績については、企業年鑑にも載っているもので、組合でも独自に調べればわかるとのことで、組合の要求した会社業績、個人の資料の呈示はなく、X₂の本社勤務は考えておらず、印鑑についてはそうした事実はないが、再調査する旨の回答に止まっている。会社の対応は、組合の要求した会社業績の呈示もなく、十分な交渉を行ったとはいえない。

(イ) 次に、第2回団交（4月3日開催）をみると、2月22日、組合から3月5日開催申し入れについて開催されなかった後、同月19日、4月3日の開催申し入れがあり、日にちについて双方で何度か確認の後、同日開催された。

Y₃は、組合の、判決や命令、法令を遵守すべきではないかとの質問に対して、今日は組合の話を聞いて持ち帰るだけと発言したほか、団交の途中で

電話がかかり中座することも何回もあり、結局、組合から「帰れ」との発言もあって、交渉は終了した。組合の交渉態度にも必ずしも問題なしとはいえない側面は窺えるが、会社の対応は、組合の要求に対する資料の呈示及び回答はなく、交渉の本論に入ることなく終了するなど、十分な交渉を行ったとはいえない。

- (ウ) 次に、第3回団交(8月9日開催)をみると、会社は、組合の要求に対し、売上、経費、利益など会社業績について資料の呈示はなかったものの、X₁の復職については2次解雇における上告審の判決の、給料の減額分は当委員会命令の中労委への再審査申立ての結果を待って対応するとし、印鑑の返還については再調査し、次回団交にて回答すると約束するなど、十分とはいえないが、一応の対応はしている。
- (I) 次に、第4回団交(12月6日開催)をみると、会社は、組合員3名の個人売上表、会社の売上げについては呈示したが、人件費、経費、粗利益など売上げ以外の会社の業績については、漏洩したらまずい情報もあり、企業年鑑等をみればわかることからその資料の呈示はなく、印鑑については社長の机等も調べたが、存在せず、そうした事実はない旨回答した。会社の対応は、要求項目のうち、基礎的な資料について示すこともなく、必ずしも誠意ある対応とはいえない。
- (オ) 次に、第5回団交(12月26日開催)をみると、同月13日以降、双方で日程について何度かやりとりがあった後、同月26日開催されているが、会社は、前回呈示した「個人売上表」に20年冬季賞与の金額を加筆した文書を呈示したものの、売上、経費、利益など会社の業績について、組合要求に対する回答はなかった。会社の対応は、要求項目のうち基礎的資料を示すこともなく、必ずしも誠意ある対応とはいえない。
- (カ) 最後に、第5回団交以降の組合、会社双方の団交開催に向けての対応についてみることにする。

同月29日、組合は21年1月8日開催の団交の申し入れ(要求事項は、X₁の労働条件(就業場所、業務内容、賃金、賞与の決定、労働時間等))をした。会社は業務上多忙により不都合なので、同年1月10日に開催したい旨回答したところ、組合は、当日は予定が入っているため不都合である旨通知し、同月5日、「1月8日団交における要求書」を、社長に手渡したが、会社は、同日、組合に同月10日開催予定の団交は組合の都合で開催されないことになった事を通知した。

組合は、同月7日、Y₃名の文書及び社長不在の団交を拒否する等の旨の催告書を社長に手渡したのに対し、会社は、同日に再度、同月10日の開催

を申し入れたが、調整がつかず、開催されていない。

その後、組合は、同月 29 日に 2 月 3 日開催の団交を申し入れたのに対し、会社は、同月 7 日を提案したが、組合は予定が入っているため、同月 9 日又は 10 日を提案したものの、調整がつかず開催されていない。

こうした経緯をみると、労使双方ともに団交開催に向け歩み寄りの姿勢がみられるとはいえない。

イ 日程調整について

20 年 4 月 3 日開催までの日にちを巡っての双方の対応、同月 3 日以降約 1 ヶ月間のやりとり、また、12 月 26 日開催に向けての日程調整、さらには同月 29 日以降の双方の対応をみると、当事者同士で話をすると、言った言わないということで話がまとまらないことが多いことから文書（ファクシミリ）で調整しているということも含め、労使双方ともそれぞれの都合に固執するばかりで、円滑な団交開催に向けて歩み寄りの姿勢がみられず、双方の対応は、一般常識の埒外にあるといわざるを得ない。

一方、団交に関する協定書における、日程調整の双方の対応をみると、5 回の団交は概ね、申し入れの日から 15 日以内に開催されており、会社に特段の非は認められない。

ウ 交渉担当者について

次に、5 回の団交を通じて、会社の交渉者をみると、社長が団交に出席していない中で、Y が主となって交渉を担当している。組合は、団交の交渉相手として社長を求めており、会社が Y に委任したことを認めていないが、会社は、組合に対し、20 年 2 月 15 日付けの文書で、組合との交渉について Y に委任している旨を通知しており、一応、組合も Y との交渉を受けざるを得ないものとして対応したとしている。

会社は、団交において、Y は組合の要求に対しきちんと説明していると主張するが、Y は、団交に際して、あらかじめ用意した文書を読んではいるものの、それに対する組合の質問に対して、組合との一致点を見出すべく誠意を持って臨機応変により深く交渉をすることもなく、また、組合の要求する資料について一部しか示しておらず、4 月 3 日の団交のように、電話で中座したり、本論に入ることもなく終了するなど、形式的には団交に係る権限を与えられているとしても、実質的に会社の交渉担当者として、必ずしも責任ある応答ができていないといえない。

一方、社長はいずれの団交にも出席していないが、その理由として、不景気の中で、ここ 1、2 年の間に九州のシステム事業部の所長等が亡くなり、決定権を持っている者でなければ話が進まない事項が増え、九州や関西に出向くこ

とが多くなるなど、新たな事業展開に向け多忙となってきたこと等を挙げている。

さらに、社長は、組合ができて4、5年になるのに、社長がいなければ交渉が円滑に運営されていないというのも困るので、権限を委譲できるところはそうしており、組合交渉については、労使協調路線というかたちで、Y₃、Y₇に慣れてもらって円満にできるような態勢にしているとも主張している。

なるほど、団交に際しては、責任のある応答ができる者が出席していれば足りるとはいえ、組合との交渉について会社が委任したとするY₃が、実質的に会社の交渉担当者として必ずしも責任ある応答ができているとはいえない中で、団交を円滑に運営していくために、人事、経理など経営全般に関して決定権を有している社長自身が交渉担当者として団交に出席することは、業務繁多等によりすべての交渉とまではいかなくとも、ある程度は必要であろうと思量される。

以上、1年に数度しかない団体交渉のすべてにおいて社長が欠席するという会社の対応は、誠意を欠くものといわざるを得ない。

エ 資料の開示、提出の状況について

本件では、組合は、会社に対し、5回の団交を通じて、賞与・昇給等に係る会社の業績等について売上、人件費、経費、粗利益及び純利益など従業員の給与、賞与の算定の基礎となる項目の提示を求めている。

これに対し、会社は、20年12月6日開催の団交で会社の売上げ、組合員3名の売上表を、また同月26日団交で前回呈示した組合員3名の個人売上表に20年冬季賞与の金額を加筆したものを呈示するに止まり、守秘義務を超えない範囲での資料は出したいが、原価に関わる部分等については、団交の場に競争相手がいること、漏洩するとまずい情報もあることなどの理由から、2月16日開催の団交で回答しているとおり、組合で企業年鑑等を調べるなど自助努力を促すのみで、こうした基礎的項目を示すことについては対応してきていない。

従業員の給与、賞与の状況について団交する際、組合が求めている経費、利益など会社経営の基礎的な資料を示すことは、必要不可欠の要素の一つだといえるが、こうした項目については、根拠など示しながら具体的、かつ明確に説明しながら交渉に臨むのでなければ、団交そのものが成立しないものと思量され、会社の対応は必ずしも誠意ある団交を重ねてきたとはいえない。

オ 小括

以上、会社の20年2月2日以降の一連の団交における対応については、必ずしも誠意ある団交を行ってきたとはいえず、労組法第7条第2号の不当

労働行為に該当すると判断される。

4 当委員会の判断の総括

以上のとおり、会社の対応は、X₁に対する配転に係る争点1及び出勤停止処分に係る争点2、並びに、組合に対する団体交渉に係る争点3において、不当労働行為が認められる。

第5 結 論

1 救済方法

以上、争点1から3について、不当労働行為と認められるので、以下のとおり救済命令を行うこととする。

- (1) 会社は、速やかにX₁を配転前の本社リース部門に復帰させることを命じることとする。
- (2) 会社は、20年12月24日付けのX₁に対する出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同処分がなかったならば支払ったであろう賃金総額と既に支払った賃金総額との差額を支払うことを命じることとする。
- (3) 会社は、団交においては、20年2月16日以降5回の団交で組合から要求のあった、売上、人件費、経費、利益等、従業員の給与・賞与の算定の基礎となる会社業績等について必要な資料を示して説明するなど、組合の要求に対し誠意をもって応じることを命じることとする。
- (4) 組合は、謝罪文の交付を求めるが、主文第1項から第3項の救済をもって足りると思量する。

2 法律上の根拠

以上、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

当委員会は、労使双方に以下のとおり要請するものである。

不当労働行為救済申立ても今回で4回目となったが、労使双方は、団体交渉は、双方の歩み寄りの場であることを深く認識しつつ、協定書を厳守し、双方の一致点を見出すべく、誠実な団体交渉を積み重ねることにより、お互いの信頼関係の醸成に努め、よりよい労使関係を構築されるよう強く要請する。

平成22年1月28日

山口県労働委員会

会 長 瀧 井 勇 印

別紙

団体交渉に関する協定書

田中酸素株式会社（以下「会社」という。）と田中酸素労働組合（以下「組合」という。）とは、団体交渉の運営について、次のとおり協定する。

（団体交渉の原則）

第1条 団体交渉は、会社及び組合が相互の人格を尊重し、本協定書に定めるところにより誠意と秩序をもって解決に当たるよう努力する。

（団体交渉の応諾義務）

第2条 会社及び組合は、いずれか一方から団体交渉の申入れがあった場合は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

（交渉委員）

第3条 交渉委員は、会社及び組合とも、原則として10名以内とする。

（団体交渉事項）

第4条 団体交渉事項は、次のとおりとする。

（1）労働協約の締結、改廃、運用に関する事項

（2）労働条件の改定、改廃に関する事項

（交渉の申入れ）

第5条 団体交渉開催の申入れは、次の事項を明記した文書を代表者が記名押印して相手方に提出する。

（1）交渉事項

（2）交渉委員氏名

（3）交渉日時、予定時間及び場所

2 団体交渉の申入れを受けた場合は、申入れを受けた日から7日以内に、開催日時、場所を相手側に通知する。

3 団体交渉開催日は、申入れを受けた日から原則として15日以内に行う。ただし、双方が合意した場合は、この限りでない。

（交渉遵守事項）

第6条 会社及び組合は、団体交渉の運営につき、次の事項を遵守する。

（1）会社及び組合は、団体交渉進行担当者の指示に従い、相互に議事の円滑かつ冷静な進行ができるよう努めなければならない。

（2）団体交渉が予定時間を著しく超える場合には、会社及び組合いずれか一方がその交渉を打ち切ることができる。

（3）会社及び組合双方が認めたときに限り、傍聴者を入場させることができる。

（守秘義務）

第7条 団体交渉で知り得た事項で機密に属するものについては、他に漏らしてはならない。

（交渉記録の作成）

第8条 団体交渉においては、団体交渉記録の概要を作成し、会社及び組合双方確認の上、記名押印し、各々1通を保管することとする。

（交渉決定事項）

第9条 団体交渉で決定された事項については、これを成文化した上、会社及び組合の代表者が記名押印し、各々1通を保管することとする。

（有効期間）

第10条 この協定の有効期間は、締結の日から2年間とする。

2 前項の期間満了2か月前までに、会社及び組合双方から改廃の意思表示がないときは、1か年ごと自動的に更新するものとする。

平成17年1月15日

田中酸素株式会社
代表取締役

Y 1

田中酸素労働組合
執行委員長

X 1

**戸田工業不当労働行為救済申立事件
(山労委平成21年(不)第2号)**

申立人 山口県山陽小野田市
日本化学エネルギー産業労働組合連合会戸田工業労働組合
被申立人 広島県大竹市
戸田工業株式会社
申立年月日 平成21年12月17日

請求する救済の内容

被申立人は、社会保険料補助に関する団体交渉に誠意を持って応じなければならない。

- 1 被申立人は、平成21年10月19日付「労働協約解約予告書」を取り下げ
て撤回すること。
- 2 被申立人は、申立人との実質的な労使協議を行うことなく、就業規則の変更
をしてはならない。

当事者の主張

(申立人) 被申立人が提案した社会保険料の補助の廃止は、賃金引下げを伴う
重大な不利益変更に該当し、その補助を廃止せねば、経営が危殆に瀕するという
確かな根拠に基づき、補助廃止提案の合理性、必要性を説明することが通常以上
に要請されるが、被申立人は、一連の労使交渉で、形式的には団体交渉に応じた
が、補助廃止の合理性や高度の必要性を認めるに足る資料提示や説明がない。

被申立人は、当初から、労使合意が得られずとも、当該補助廃止及びそれに伴う
代償措置提案を実施する、協議はしても提案内容は変えない、さらに、申立人が、
当該補助廃止に伴う代償措置に関する譲歩案を検討する旨表明しても耳を貸さない
という頑なな交渉態度に貫かれていた。

また、被申立人は、申立人と締結していた当該補助に関する労働協約を一方的に
破棄し、過去の労使協議会で廃止の合理性、必要性を説明しているので不利益変更
も可能であるとし、申立人との交渉を排除する一方、会社内に併存する別組合との
あっせん協議で、その廃止に伴う代償措置の内容を決定する旨明言し、別組合との
合意結果を申立人にそのまま押しつけた。

これらの被申立人の対応は、実質的な団体交渉拒否に該当する。

さらに、被申立人による労働協約の一方的破棄行為は、労働条件の不利益変更を
強引に貫くために、これに反対する申立人との労使交渉を忌避し、申立人を弱体化
させ、自主的活動を損なわせることを目的とした支配介入に該当する。

(被申立人) 被申立人は、一連の労使交渉の中で社会保険料補助廃止の必要性、合理性を裏付ける各種資料及び代償措置の譲歩案を提示の上、説明してきたが、申立人からは一切の代替案、譲歩案がなく、合意が得られなかった。

また、被申立人は、申立人と別組合とで、全く同一の資料を交付し、団体交渉等を重ねたが合意が得られなかったところ、別組合が申請したあっせんで合意が得られることを期待してこれに応じ、被申立人が最大限に譲歩した内容で合意に至った旨を申立人に伝え、同一内容の協定締結を提案したが拒否された。

被申立人は、両組合に対し全く同様かつ誠実に交渉を行い、最大限に資料を開示し、誠心誠意、説明を尽くして協議してきたのであり、不誠実な団体交渉もしくは実質的な団体交渉拒否を行った事実は一切存在しない。

当該補助に関する労働協約(S 4 9年締結)の解約は、労働組合法第15条第3項及び第4項の定めに従い解約手続きを行ったもので、申立人を弱体化させる意図や別組合との合意結果の押し付けを画策した事実もなく、支配介入に該当しない。

処 理 経 過

申立て以来、職員調査2回、委員調査5回、審問1回を行い、平成22年8月27日結審した。

その後、平成22年12月9日の公益委員会議の合議を経て、平成22年12月14日に命令書の写しを当事者双方へ交付し、本事件は終結した。

平成22 .	1 . 2 1	職員調査(申立人側)
	1 . 2 7	職員調査(被申立人側)
	3 . 1 2	第1回委員調査
	3 . 2 9	第2回委員調査
	5 . 1 9	第3回委員調査
	7 . 7	第4回委員調査
	8 . 2 7	第5回委員調査(審査計画決定)・第1回審問(結審)
平成22 .	1 2 . 9	公益員会議(組合資格審査決定・命令決定)
	1 2 . 1 3	命令書写し送付(配達証明郵便)
	1 2 . 1 4	命令書写し交付(郵送到達確認)

命令の要旨

被申立人が、一連の労使交渉で提示した資料及び説明は必要十分なものであり、別組合とのあっせん協議を優先させて申立人との交渉等を排除した事実は認められないので、被申立人の対応は、不誠実交渉ないし団体交渉拒否には該当しない。

被申立人が、社会保険料補助に関する労働協約を一方的に解約したとされる問題については、法の趣旨に反する当該補助を廃止し、その是正を図る目的で、事務的に解約手続きがなされたものであり、支配介入には該当しない。

よって、いずれも不当労働行為の事実はないと判断し、本件申立てを棄却した。

命令後の状況

現時点において、申立人から、本件命令(棄却)の取消を求める旨の再審査申立てないし行政訴訟提起の動きはない。

担当委員・職員

審査委員長(公)大田、審査委員(公)瀧井

参与委員 (労)鈴木、(使)正木

担当職員 川添、大木、熊崎

命 令 書

申 立 人 山口県山陽小野田市
日本化学エネルギー産業労働組合連合会
戸田工業労働組合
代表者 執 行 委 員 長 X 1

被申立人 広島県大竹市
戸田工業株式会社
代表者 代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の山労委平成21年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年12月9日、第575回公益委員会議において、会長公益委員瀧井 勇、公益委員中坪 清、同大田明登、同北本時枝、同有田謙司が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人戸田工業株式会社(以下「会社」という。)が、昭和49年に申立人日本化学エネルギー産業労働組合連合会戸田工業労働組合(以下「申立人組合」という。)との間で「社会保険料の労使負担割合を35対65とする内容の労働協約」(以下「本件労働協約」という。)を締結し、労使折半を超えて社会保険料

の１５％を会社が補助する取り扱い（以下「本件補助」という。）を全従業員に一律に適用していたところ、会社の業績悪化を背景に本件補助の廃止及び労使負担割合を折半にあらためることを申立人組合と会社内の過半数従業員が加入するＵＩゼンセン戸田工業労働組合（以下「多数組合」という。）に提案し、申立人組合とは誠実な交渉を行わなかったこと、多数組合との交渉を優先させて合意成立を図るという組合差別を行ったこと、本件労働協約を一方的に解約の上、多数組合との合意内容（本件補助の廃止及び代償措置）を強行実施するという申立人組合に対する支配介入を行ったことが、不当労働行為であるとして、平成２１年１２月１７日に救済申立てがあった事案である。

２ 請求する救済の内容の要旨

- （１） 会社は、本件補助に関する団体交渉に誠意を持って応じること。
 - ア 平成２１年１０月１９日付け「労働協約解約予告書」を撤回すること。
 - イ 就業規則の変更に際しては、申立人組合との実質的労使協議を行うこと。

第２ 争点

- １ 会社が、本件補助の廃止に際して、申立人組合との間に行った労使協議会及び団体交渉における一連の交渉態度は、実質的な団体交渉拒否に該当するか否か。
 - （１） 会社は、平成２１年３月１９日の本件補助の廃止提案以後、申立人組合に、必要十分な資料を示し具体的かつ誠実に説明を行ったか否か。
 - （２） 会社が、本件補助の廃止に際して行った一連の説明や交渉対応につき、申立人組合と多数組合とで、不当な差別が認められるか否か。
- ２ 会社が、本件労働協約を解約したことが、申立人組合に対する支配介入に該当するか否か。

第３ 当委員会の認定した事実

１ 当事者

- （１） 会 社
 - ア 機能性顔料事業、電子素材事業及びエンジニアリング事業を業務内容とし、昭和８年１１月に設立された。
 - イ 肩書地に本社及び大竹事業所並びに創造本部を、山口県山陽小野田市に小野田事業所を、また、東京都と大阪府にオフィスと称する営業所を、それぞれ置いている。
 - ウ 資本金は５５億６，２００万円で、本件申立時の従業員は４０６名である。

(2) 申立人組合

ア 会社に勤務する労働者を構成員とし、昭和37年7月に結成され、小野田事業所に組合本部を置いている。

イ 本件申立時の組合員は37名(34名が小野田事業所に、3名が大竹事業所にそれぞれ勤務している。)であり、上部団体の日本化学エネルギー産業労働組合連合会(JEC連合)に所属している。

(3) その他の労働組合

会社には、申立人組合と多数組合の二つが結成されており、本件申立時の多数組合の組合員は220名である。(以下「両組合」と表記するものは、この二つの組合を指す。)

2 労使関係等

(1) 会社における本件補助の概要

ア 社会保険料の労使負担割合については、健康保険法第161条第1項及び厚生年金保険法第82条第1項において、労使折半と定められている。(健康保険において、任意継続被保険者については全額負担とされる。)

また、健康保険法第162条には、「健康保険組合を設立した場合、その規約により会社負担額を増額することができる」との例外規定があるが、会社では、政府管掌健康保険(現全国健康保険協会(以下「協会けんぽ」という。))に加入しているので、この例外規定にも該当しない。

【答弁書P6】

イ 本件労働協約は、昭和49年4月22日付けの「協定書」と題する書面により締結された。

その内容は、社会保険のうち、健康保険と厚生年金保険の各保険料の労使負担割合を35対65に変更し、労使折半を超える15%部分を会社が補助するものであり、上記アの法の定めとは乖離する措置であった。

本件補助は、会社の福利厚生の一環として、申立人組合員のみならず全従業員に一律に適用され、長年にわたり継続されてきた。

【申立書P2、答弁書P2、6、甲1】

ウ 平成17年7月5日、会社は、社会保険料の負担割合が労使折半ではないという問題点があることも考慮しつつ、労務費の適正化を図ることを目的として、本件補助の廃止を両組合に提案したが、いずれからも同意を得られなかった。

同年9月26日、会社は、社会保険事務所による調査において、調査官から、本件補助について、法律上折半との定めを逸脱していることは好ましくない旨の指摘を受けた。

【申立書 P 2、答弁書 P 2、6、乙 1、尋問調書 P 2】

エ 平成 19 年 9 月 11 日、会社は再度、本件補助の廃止を両組合に提案し、それぞれ 2 回にわたって労使協議会で協議したが、いずれも同意を得られることなく経過した。

【申立書 P 2、答弁書 P 2、6、7、乙 2】

オ 平成 21 年 3 月 19 日、会社は、後述する業績悪化を背景として、あらためて本件補助の廃止を両組合に提案したが、その労使交渉は難航した。

このため、多数組合は、本件労使紛争の解決を図るため、同年 9 月 18 日、広島県労働委員会にあっせん申請し、平成 22 年 1 月 14 日、会社とあっせん案に合意した。

一方で、申立人組合と会社との交渉は、本件労働協約の解約手続きを巡る問題も絡み、結局、合意形成が図られることなく本件申立てに至ったものである。

【答弁書 P 2、尋問調書 P 3、9】

カ なお、会社は、本件補助を廃止するためには、事前に申立人組合に対して本件労働協約の解約手続きを経る必要があるところ、上記イに述べた協定書を紛失していたこと、また、本件補助が就業規則に定められていないこともあって、この措置は過去のある時点から、会社と労働組合もしくは従業員との話し合いに基づいて全従業員に一律に適用されてきた労働慣行であるものと認識していた。

詳細については後述するが、会社は、このような認識に基づき、一旦は申立人組合に対する本件労働協約の解約手続きを経ず、労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。しかし、会社は、就業規則変更届に対する申立人組合の意見書に協定書の写しが添付されていたため、書面による労働協約が存在していた場合の対応について、本件会社代理人でもある顧問弁護士（以下「弁護士」という。）及びその当時に多数組合との広島県労働委員会におけるあっせんに携わっていた使用者側のあっせん員と相談の上、就業規則変更届を取り下げて、本件労働協約の解約手続きを行った。

その後、会社は、広島県労働委員会において、多数組合とあっせん合意した上で、あらためて労働基準監督署へ就業規則変更届を提出し直し、長年継続してきた本件補助を廃止した。

【答弁書 P 17、18、乙 14、15、17、18、20、尋問調書 P 11、12、21、22】

（２）交渉当事者及び交渉手法

ア 会社内の労使交渉は、会社から組合へ説明、協議を申し入れる場合を労使協議会といい、組合から会社へ交渉等を申し入れる場合を団体交渉という。

本件申立てに至る原因となった、平成 21 年 3 月 19 日の会社による本件補助

の廃止提案以降、労使交渉に係る申立人組合からの主な出席対応者は、 X 1 執行委員長（以下「執行委員長」という。） X 2 副執行委員長、 X 3 書記長、 X 4 執行委員、 X 5 執行委員、 X 6 執行委員らであり、会社からは、 Y 2 人事・総務統括本部長兼生産本部長兼専務執行役員（以下「本部長」という。） Y 3 人事・総務統括本部部長、 Y 4 人事・総務統括本部係長の3名が対応している。

【答弁書 P 8、乙 2 4】

イ 会社は、労使交渉を行う場合、両組合で差別扱いが生じないよう配慮するために、本件補助の廃止問題に係る交渉に関しても、両組合に対して同じ資料を提出して説明し、可能な限り同一期日に開催し、また、交渉の開催順序についても、多数組合との交渉を先に行った次の交渉では、申立人組合との交渉を先に行うといった対応をとっている。

交渉内容の記録については、労使各自でメモを作成するに止まることが通例であり、本件補助の廃止問題に係る一連の交渉において、申立人組合と会社の間で議事録を交わした例は、平成 2 1 年 8 月 2 5 日に開催した労使協議会に関する、「労使協議会 議事録確認」のみである。

【答弁書 P 8、1 0、1 3、1 4、甲 1 3、尋問調書 P 4、5、3 7、3 8】

(3) 平成 2 0 年度下期以降の会社業績悪化

ア 米国におけるサブプライムローン問題を発端とする平成 2 0 年 9 月の金融危機（リーマンショック）に伴う世界同時不況の影響を受けて、会社の平成 2 0 年度下期（平成 2 0 年 1 0 月から平成 2 1 年 3 月）の連結売上高は、前年同期比 7 8 % の水準に落ち込み、また、平成 2 1 年 3 月期連結決算では、営業損失が 1 2 億 1 , 1 0 0 万円、経常損失が 2 8 億 1 , 5 0 0 万円、さらに当期純損失が 5 6 億 5 , 8 0 0 万円を計上するに至り、経営の立て直しが会社存亡の課題となった。

【答弁書 P 7、乙 3】

イ このため、会社は、「事業基盤の強化・発展、財務体質の改善等を目指して、あらゆる施策をとること」、「あくまでも雇用は守る前提で正規従業員のリストラはしないこと」を方針とし、平成 2 0 年度中から残業規制、一時帰休を実施するとともに、取締役及び執行役員の報酬の 1 0 % カット並びに管理職の給与の 4 % カットを実施し、平成 2 1 年度には、取締役及び執行役員の報酬をさらに 1 5 % カット（合計 2 5 %、社長は合計 3 0 %）、管理職の給与をさらに 1 0 % カット（合計 1 4 %）を追加して、1 0 数名いた顧問の退任、関連・協力会社の人員を 5 4 名削減、雇用調整助成金の申請を行った。また、平成 2 0 年上半期は 3 円であった株式配当も下半期は 2 円配当へと減配し、平成 2 1 年上半期には 1 円配当とした。

さらに会社は、体質強化委員会を結成し、固定費、比例費の見直し、物流単価のダウン及び拡販等を実施することにより、毎年１０億円に近い体質強化の実績を上げてきた。

【答弁書Ｐ７、被申立人準備書面(1)Ｐ４０、乙４、１０】

ウ 一般職の従業員については、上記の残業規制、一時帰休と併せ、平成２０年度は年間５．０１か月であった一時金が、平成２１年度には２．７０か月とされ、平成２１年分源泉徴収票では、前年対比で１００万円前後の減収となった。

【申立人準備書面(1)Ｐ５、甲４３、４４】

３ 団体交渉の状況等

(１) 平成２１年３月１９日の本件補助の廃止提案

会社は、平成２０年度下期以降の会社業績悪化を背景として、上記２の(3)イの対応を行った上で、平成２１年度の定期昇給は凍結せず実施することとした。

そして会社は、平成２１年３月１９日、春季一括交渉に対して「会社提案」と題する書面で会社回答を示し、その中で、平成２１年度の定期昇給を実施する代わりに、福利厚生として会社が行っている本件補助を同年７月度から廃止し、労使負担割合を法定どおりの折半とする旨を提案した。

上記書面には、代償措置として、賞与支給月数に年間０．４か月を上積みし、平成２１年夏季賞与から支給すること、当該措置は３年間の時限措置である旨が併せて記載されていた。

なお、会社によると、本件補助を廃止した場合、従業員一人当たりの手取り給与の減少は、月平均１万５，０００円（この額が本件補助に相当する額である。）のところ、本提案による代償措置をとった場合は、月平均１万１，０００円程度の減少に抑えられるとしている。

【答弁書Ｐ２、３、７～１０、乙５、尋問調書Ｐ３、４】

(２) 平成２１年３月２３日の労使協議会

会社は、平成２１年３月２３日、上記春季一括交渉に対する会社回答に関する労使協議会を両組合と個別に開催した。

本件補助の廃止問題については、両組合の要望により春季一括交渉と切り離して、その妥結後に協議することとされた。

【答弁書Ｐ８、尋問調書Ｐ４】

(３) 平成２１年５月２７日の労使協議会

春季一括交渉は、多数組合とは平成２１年５月２０日、申立人組合とは翌２１日にそれぞれ妥結した。

同年５月２７日、両組合と個別に開催された労使協議会（社長方針説明会）に

において、社長が、あらためて本件補助の廃止問題に係る協議の再開を要請した。

この労使協議会の中で、会社は、協会けんぽの社会保険料は労使折半でなければ違法であり、法令遵守のためにも本件補助の廃止が必要である旨を説明し、また、会社の経営状況を示すため、平成20年度決算に関する資料を提示した。

【申立人準備書面(1) P 4、答弁書 P 8、被申立人準備書面(1) P 31】

(4) 平成21年6月15日の労使協議会

ア 会社は、平成21年6月15日、本件補助の廃止提案に関する労使協議会を両組合と個別に開催した。

会社の提案内容は、基本的には平成21年3月の提案内容と同様ではあるが、春季一括交渉の妥結が遅れたことに伴い、本件補助の廃止に関する協議も遅れたため、同年3月の提案時には、本件補助廃止を同年7月から実施するとしていたところ、同年10月からの実施へと、実施時期を修正するものであった。

【答弁書 P 8、甲 6、尋問調書 P 4、5】

イ この労使協議会の冒頭で会社は、「雇用を守ることを前提に労務費の適正化と適正配分を行う必要性があること」、また、「社会保険料の負担は法律上折半と定められており、社会保険事務所の指摘も受けているので、これを是正したい」旨発言し、次のとおり本件補助廃止の必要性に係る趣旨説明を行った。

【答弁書 P 8～10】

会社による趣旨説明の概要

社会保険料の負担は、本来労使折半が原則である。

社会保険料は、特に厚生年金保険料の料率が年々上昇し、65%負担のままでは、他社と比較して大きく労務費の原資に食い込む状況となっている。平成20年度の決算は56億円の赤字という危機的状況であり、会社の競争力維持のためにあらゆる努力をせねばならず、福利厚生費についても適正化を図りたい。

平成13年の労務行政研究所の調査では、協会けんぽ適用の企業120社中114社(95%)が労使折半であり、厚生年金基金を設置していない企業120社中117社(97.5%)が労使折半である。

健康保険法第161条は保険料を労使折半と定め、第162条では健康保険組合を設立した場合には、その規約により会社負担割合を増やすことができる旨定められているところ、協会けんぽの担当者の説明では、健康保険組合を設立せずに負担割合を変更することは、被保険者間の不平等を招くため好ましくないとのことであった。

平成17年9月の社会保険事務所による監査で、調査官から、負担割合を是正するよう指摘を受けた。

平成21年7月から社会保険料の補助廃止を実施するという提案については、春季一括交渉が長引き、協議開始が遅れたため、あらためて同年10月からの実施を提案する。

社会保険料補助の廃止に伴う手取り給与の減額は、月平均1万5,000円となる。

手取り給与減額に対する代償措置として、今後3年間、賞与支給月数に0.4か月上積みし、あらためて平成21年冬季賞与から0.2か月上積みすることを提案する。

ウ 続いて行われた質疑応答において、会社は、売上が減少し、純利益がマイナスとなっていること、中国や韓国の台頭によって国際競争力をつける必要性がより一層強くなっていること、平成29年まで厚生年金保険料率が上昇する中で、雇用の確保を大前提にやっていくには非常に難しい状況にあること、社会保険料の負担割合の是正は、企業のコンプライアンスからも必要であることを説明した。

一方、申立人組合は、社会保険料を労使折半に是正した上で本件補助相当額の全額を手当として支払えば問題ないが、本件補助の廃止は、結局、賃金引下げの不利益変更にあたり、これを強行することは違法になると主張した。

これに対して会社は、就業規則の不利益変更に関する判例である第四銀行事件（最高裁<二小>平成9年2月28日判決）を引用しつつ、会社の提案を進める手法の正当性や就業規則変更の必要性が高いこと、会社の置かれている実情及び会社が苦境を乗り切るために諸施策を実施し努力してきたこと、本件補助廃止に伴う労働者の不利益については、激変緩和措置や代償措置を実施する考えがあることから、その内容について申立人組合と協議していきたいこと、などを繰り返して述べ、あらためて、本件補助の廃止問題は、企業としてのコンプライアンスの問題であるとともに、不況の中で企業が生き延びていくために必要な措置であるとの認識を示した。

これに対して申立人組合は、社会保険料の負担割合を法律のとおり折半へと是正することは反対しないが、本件補助の相当額を会社が手当として出せば解決するはずである旨の主張を繰り返した。

さらに代償措置のあり方に関する種々の意見が交わされ、会社は、今後、社会保険料率が上昇し負担が重たくなる中、会社が本件補助の相当額を手当でカバーするだけの体力がないことを説明したところ、申立人組合は、会社が本件補助を廃止せざるを得ないということを説明するデータとして、従業員の人件費推移、本件補助を廃止した場合のシミュレーション、他社との比較等に関するデータ提示を要求したため、会社はそれらの資料を用意して提示することを約束した。

【被申立人準備書面(1) P 9、10、尋問調書 P 5】

(5) 平成21年7月8日付けの申立人組合要求

申立人組合は、平成21年7月8日付けの「社会保険料補助廃止提案(09, 3, 19)」についての組合見解と要求」と題する書面を会社に提出し、「違法性解消として早急に15%分の補助をそのまま別手当として支給し、社会保険料負担割合を労使折半に改めること」及び「合理性・納得性のない賃金引き下げ提案(本件補助廃止)を撤回すること」を要求した。

【答弁書 P 10、乙6】

(6) 平成21年7月24日の会社による修正提案

会社は、平成21年7月24日付けの「会社提案」と題する書面により、同年6月15日の提案内容に関する修正案を発表した。

修正提案は、本件補助廃止に伴う代償措置として、申立人組合の要求の一部であった「保険手当の新設」を含む、下記2点を内容とするものであった。

平成21年7月24日付け「会社提案(乙12)」(抜粋し要約)

家族手当のうち子供に関する手当を月額4,700円から5,700円に引き上げること

各人の9月度給与における社会保険料のうち本件補助額(折半を超える15%部分)の25%を保険手当として月額支給すること

これは、上記(1)及び(4)イ、のとおり、本件補助額が、月平均1万5,000円であって、会社が、平成21年3月19日に提案し、同年6月15日の労使協議会で説明した本件補助廃止に伴う代償措置では、月平均1万1,000円の減額であったが、本修正提案は、本件補助額の25%の手当支給と子供手当1,000円の増額であり、減額幅を月平均1万円に抑える内容であった。

【申立書 P 3、答弁書 P 3、乙12】

(7) 平成21年7月27日の労使協議会

ア 会社は、平成21年7月27日、会社が同月24日に発表した修正提案の説明に係る労使協議会を申立人組合と行った。

冒頭、会社が、会社業績の現況、過去からの推移と状況の変化に関するデータに基づく説明として、下記 から の資料によって、会社の経営状況並びに社会状況の変化に伴って、現在、大きな負担となっている労務費を是正する必要性が極めて高いとする会社の認識を、また、下記 及び の資料により、かつて会社の中核をなした事業(オーディオテープやビデオテープ材料)から、新たな事業分野(環境関連、エネルギー関連、バイオ関連)へ展開し雇用確保に努めていることを、さらに下記 の資料により、昨今の危機を乗り切るための様々な収益改革に取り組んでいるとする点について、それぞれの資料を提示して説明を行った。

【答弁書 P 10、11、尋問調書 P 6】

会社が提示した資料

過去31年間（平成20年度まで）の売上高、営業利益、経常利益、純利益、労務費及び労務費率の各推移【乙7の1～7】

過去5年間（平成20年度末まで）の借入金残高及び自己資本比率の各推移【乙7の8】

過去25年間（平成20年まで）の原油先物価格及び為替レートの各推移【乙7の9、10】

社会保険料総額及び15%の会社補助額についての過去6年間（平成20年度まで）と今後9年間（平成29年度まで）の推移【乙7の11】

「広島 全業界 平均年収が高い企業ランキング」と題するホームページの写し（会社の従業員の平均年収が、広島県の全企業中6位であることを示すもの）【乙7の12】

平成21年3月期決算【乙7の13】

平成22年3月期事業報告【乙7の14】

「戸田工業グループの歩み」（会社沿革を示すもの）【乙8】

「戸田工業の技術進化」（新規事業の展開を示すもの）【乙9】

体質強化委員会による体質強化目標と実績を示す資料【乙10】

イ また、会社は、定年後再雇用社員については平成18年度から、役員及び執行役員については平成19年度から、管理職については平成20年度から、それぞれ先行して本件補助を廃止していること、上記2(3)イのとおり、平成20年度以降、残業規制や一時帰休の措置のほか、役員や管理職等の報酬ないし給与のカット、顧問の退任、関連・協力会社の人員削減、雇用調整助成金の申請及び株式配当減配の措置をとっていること、一般正規従業員の雇用を守りつつ定期昇給を実施し、減額するとはいえ賞与を支給する予定であることを説明した。

そして、上記 から の諸事情と併せて、本件補助廃止に向けて理解を求めるための説明を行った。

また、会社は、申立人組合による平成21年7月8日付けの「社会保険料補助廃止提案（09，3，19）についての組合見解と要求」に対する回答として、

本件補助分を別手当で支給せよとする要求に対しては、同年7月24日付けの会社提案によることとし、「合理性、納得性のない賃金引き下げは撤回すべし」という要求に対しては、合理性、納得性について、同年7月27日の労使協議会で会社から十分説明したと考えている旨それぞれ回答し、あらためて同年7月24日付けの会社提案のとおり、同年3月の提案を修正する旨説明した。

【答弁書 P 11、12、被申立人準備書面(1) P 14、乙11、12】

ウ 続いて行われた質疑応答において、会社は、申立人組合の質問に対し、保険手当と家族手当増額分で、本件補助の3分の1相当額になること、保険手当は時間外手当等にも反映するので実質的な代償措置の割合は、さらに増えること、本件補助廃止による会社経費の削減額は、現時点で6,300万円、厚生年金保険料率が最大になる平成29年時点では7,100万円であること、代償措置に要する費用は現時点で2,100万円であること、本件補助廃止は、あくまでも一般正規従業員の雇用確保を前提とした苦渋の決断であること等を説明した。

これに対して申立人組合は、本件補助を廃止すれば、月平均1万円以上の給与減額となり、一般正規従業員の士気低下につながるとして、本件補助廃止に伴う代償手当は、本件補助額の100%を支給するよう求めた。

一方、会社は、会社として上記(6)のとおり代償措置についての新しい提案をしたので、その内容を申立人組合において前向きに検討し理解されたい旨を依頼し、また、次回の労使協議会を平成21年8月25日に開催したいと提案して、当日の労使協議会を終えた。

【答弁書P12、被申立人準備書面(1)P14、15、尋問調書P6】

エ 当日の労使協議会は、概ね、以上の経過をたどったものであるが、その中で、申立人組合から会社に対し、会社は、本件労働協約を破棄するのかという質問と併せて、申立人組合が要求した売上高人件費比率に係るデータ資料が提示されていないという指摘がなされた。

この1点目の本件労働協約を破棄するのかという質問の趣旨は、現在なお有効な本件労働協約が存在する以上、それを破棄せずに本件補助を廃止することは不可能である点を指摘したものであった。

しかし、会社としては、平成21年3月に本件補助廃止の提案を行うに際し、本件補助に関する労働協約が存在するか否かで手続き上の対応が違ってくることを理解していたので、そのような協定書の締結の有無を社内で調査したが、その存在を確認できなかった。また、会社の就業規則にも本件補助の規定はなかった。

このため会社は、本件補助については、過去のある時点における組合もしくは従業員との話し合いに基づく決めごとであって、労働慣行として継続されてきたものと認識していたとして、本件労働協約を破棄するのかとの申立人組合の質問に対しては、「そういう決めごとをしたとしても、労働契約法10条に基づき、就業規則の変更によって実施することが可能であると考えている」旨を答え、申立人組合が再度、破棄するか否かを質問したところ、「そういうことではなく、就業規則の変更ということでやっていく」と回答した。

2点目の売上高人件費比率のデータ提示がなされていないとの指摘の趣旨は、

申立人組合として、会社が提示したデータ資料のみでは、会社が本件補助を廃止して賃金を引き下げねばならない状況にあるとは納得できないため、他社比較が可能で人件費を計る一般的な指標である当該データの提示を要求したものである。

一方、会社は、当日の労使協議会において、営業利益による人件費比率データを提示して説明した。そして、売上高データには、高額かつ価格が乱高下する電池材料（コバルト）の代金が含まれており、利益の観点からは見かけの数字に過ぎないこと、このような売上高データに基づいて経営判断や労務管理を行うことは判断の誤謬を招く恐れがあること、という２点について、その特殊事情を申立人組合もよく知っていることを念頭に説明を行った。

さらに会社は、経営に関する様々な判断は、売上げから原材料費を控除した営業利益に基づいて行わねば適正なものとならず、コバルトの原材料費を含む数字で労務費の評価をすることはできないとして「大事な問題であるからこそ、意味のあるデータを提示して判断したい」、「意味のないデータを出して、それで踊らされることなく、信頼のおける数字で話し合いたい」旨を述べた。

【申立人準備書面(1) P 2、6～8、同準備書面(4) P 3、被申立人準備書面(1) P 15、16、42～44、乙7の7、尋問調書 P 6～8、32、36】

(8) 平成21年8月25日の労使協議会

ア この日の労使協議会は、平成21年7月24日の会社による修正提案に対する申立人組合の見解を表明する場でもあり、約2時間にわたり協議が行われた。

まず、申立人組合が、会社の提案は賃金引下げであり、会社の提出資料から考えても必要性が納得できず認められない、本件補助相当額の代償手当は25%ではなく100%支給するよう要求する、会社は無駄な設備投資をしているとの見解を述べた。

一方、会社は、会社の維持継続と一般正規従業員の雇用確保を主眼に経営の立て直しを行っているが、本件補助額の100%を補償できる状況にないこと、

定期昇給を停止した他社もある中で、会社ではこれを実施していること、体質強化は毎年10億円を目標として8億円前後の成果をあげており、賃金だけをターゲットにしているわけではないことを述べ、新たに下記の資料を提示の上、会社提案の合理性、必要性を説明した。

【申立人準備書面(1) P 2、答弁書 P 13、被申立人準備書面(1) P 18、45、46】

会社が提示した資料

一人当たり労務費推移【乙13の2】

消費者物価指数推移【乙13の3】

労働分配率推移【乙13の4】

いずれも昭和53年～平成20年のもの

イ 申立人組合は、上記の会社提示資料及びその説明によっても、賃金引下げとなる本件補助の廃止を受け入れるに足る必要性、合理性が認められないとして、本件補助の100%を別手当で支給することを要求した。

これに対して会社は、平成21年3月の本件補助の廃止提案以降、申立人組合等の意見を踏まえて修正提案をしているのに対し、申立人組合が全く要求を変えないのであれば平行線であるが、会社としては同年7月24日の修正提案の内容で同年10月からの実施に向けて合意できるよう努力したい旨を述べた。

【申立人準備書面(1)P7、答弁書P13】

ウ 上記のようなやり取りの後、申立人組合が、会社としては会社提案を強行的に実施するということかと質問したところ、会社は、「100%の補償でなければ合意できないということであれば、残念ではあるが、今期の売上げなどの状況を見る限り、雇用を守るために10月からの実施をお願いしたい。良い結果が出れば、賞与などで還元できるようにしたい」と述べた。

また、申立人組合が、協議は今回で終わりかとの質問をしたところ、会社は、「説明不十分という点があれば、9月にもまた説明させていただく」、「これで協議を打ち切るとは言っていないし、9月に協議をしないなどとも言っていない」と述べた。

なお、申立人組合からは、「合意はないでしょう」との発言があった。

【申立人準備書面(1)P2、被申立人準備書面(1)P20～22】

エ この日の労使協議会の内容について、一連の労使協議の中で唯一、労使双方の記名押印による「労使協議会 議事録確認」と題する議事録が作成された。

当該議事録には、この日に行われた労使双方の見解表明や発言内容などが、次のとおり列記されている。

【甲13、尋問調書P37】

「労使協議会 議事録確認(甲13)」

(便宜上、項目番号を付しているが、原文にこれはない。)

<組合見解>

法令遵守のために、社会保険料を折半にすることについては了承する。

ただし、代償措置に対して会社の提案には納得出来ない。

あくまで現在の補助額全額を手当として支給することを要求する。

(手当の増額を要求しているわけではない、現状の支給を継続することを要求している。)

出来ないのであれば白紙撤回を要求する。

今回の会社提案は賃下げの提案と認識している。

会社から提示された資料を見ても、賃下げを行うべき厳しい経営状況とは思えない。

利益のための賃下げである。

労務費に外注加工費を入れるのはおかしい。

今回会社から提示された外注加工費を差し引いた労務費より売上げに対する人件費比率を計算すると10%程度で、まったく問題ないレベル。

無駄な投資をして、そのつけを従業員の賃下げでカバーしようとしている。従業員の士気をあげるような施策を行い、全員で今回以上のコストダウン提案が出来るようにすべきである。そのほうがもっと大きな利益に繋がるのではないか。

10月給与から強行するのか？

労使協議は今回で終了するのか？

今回見解を出しているのに、修正も検討しない旨の回答は協議を無視している。

結果はありきで、このような労使協議会は“アリバイ”作りの協議であったと思えず、不誠実交渉である。

従業員は一時金で大きく減給され支払いに困っている状況であり、これ以上の賃下げは認められない。

< 会社見解 >

会社を維持継続し、雇用確保を行うには今回の提案が必要な施策である。また現在の会社の経営状況では補助全額（100%）の代償措置は出来ない。従業員の士気を下げない施策の一つとして、昇給停止を行った会社もある中で、当社は例年通り昇給を行うことも配慮した。

収益改善の施策として賃金に手をつけるだけでなく、全社の体質強化活動で毎年8～10億の収益改善も行っている。

当社はプラント運転者を10年以上採用していない。実質運転している協力会社の運転者も労務費に入れてしかるべきである。

会社を存続させ、雇用を維持するためにあらゆる事をする中のひとつ。

実施については合意を目指した協議と説明会を引き続き行いますが、合意できない場合でも10月から実施します。

組合見解は無視していません。組合の見解は一貫して変わっていない。その中で、会社として精一杯の検討を重ね、組合の提案を考慮して当初提案を修正し、期限付きの賞与上乘せから、定年退職まで支給する手当支給にした。経営状況が良くなれば賞与等で処遇することを検討したい。

会社としては、雇用の確保が大前提である。

(9) 会社と多数組合との協議等

会社は、この時期、本件補助の廃止に係る会社提案について、もう一方の多数組合とは、平成21年8月31日に労使協議会を開催し、同年9月14日に団体交渉を行ったが、やはり合意は得られなかった。

同年9月18日、多数組合は、本件補助廃止に係るこの問題について、広島県労働委員会に対し、あっせん申請を行い、会社は、当該あっせんに応ずることとした。

【答弁書P13、14、被申立人準備書面(1)P6、尋問調書P9】

(10) 平成21年9月1日付けの申立人組合の活動情報紙

申立人組合は、平成21年9月1日付けで「戸田通信」と題する申立人組合員向けの組合活動情報紙(A3版用紙で1枚)を発行した。

その内容は、上記(8)に述べた同年8月25日開催の労使協議会における会社提案及び労使双方のやり取りの概要を含むものであった。この中で、会社が修正提案の内容を同年10月から実施したいと表明したことを取り上げ、この態度は不誠実交渉そのものであり、不当労働行為に該当すると指摘し、また、会社提案による利益改善(削減効果)は年間4千万円に過ぎず、賃下げ以外の方法で可能であるとした上で、「会社の暴挙を阻止する」旨が記載されていた。

なお、この活動情報紙については、少なくとも同年9月24日の団体交渉の前までには、会社にも明らかなものとなっていた。

【申立人準備書面(1)P2、甲14、被申立人準備書面(1)P23】

(11) 平成21年9月24日の団体交渉

ア この日の団体交渉では、まず、申立人組合が会社に対して、本件補助の廃止を提案した理由を再度説明するよう求めた。会社は、これまでの労使協議会において会社が行ってきた説明に基づいて、上記(10)の活動情報紙が作成されていた点を念頭に置き、本件補助廃止の提案理由を最初から説明するよりも、これまでの会社説明で不十分な点があれば申立人組合から具体的に指摘してもらった上で、その説明不十分な点について再度の説明を行いたい旨答えた。

また、申立人組合が、過去にも会社から本件補助の廃止提案がなされたことを言及した上で、今回あらためて会社が提案した事情には、昨年の秋以降の世界的不況が影響しているのかと質問した。会社は、それも一つの要因であるとした上で、厚生年金保険料率が毎年増加することもあるとあって、収益対比の労務費負担が重くなり会社の存続や雇用を守ることさえ厳しくなると懸念されること、したがって、雇用の確保を前提とした労務費比率の見直しを行う必要があること、また、社会保険料の負担割合を折半にすることは、コンプライアンス上の問題でもあることなどを説明した。

【被申立人準備書面(1) P 2 3、2 4、尋問調書 P 1 1】

イ さらに、申立人組合が会社に対し、本件補助廃止の必要性を説明する資料として、今後3年ないし5年の会社の事業計画を提示して説明するよう要求したところ、会社は、IR情報(乙7の14:平成22年3月期事業報告)を見るようにと返答した。

申立人組合が、IR情報には、今後3か年の計画が掲載されていない点を指摘したところ、会社は、年々の予算ですら精度が悪い中、そのような計画を出しても意味がないとの趣旨を答え、申立人組合が要求する資料は提示しなかった。

これは、平成19年までは会社において中期計画を作成していたが、平成20年秋以降の世界的不況により景気回復の見通しが立たず、1年間の予算でさえ、実績と乖離する状況の中、策定に際し相当の労力を要する中期計画の作成は困難となり、平成20年度及び平成21年度のものは作成していなかったとの事情によるものであった。

【申立人準備書面(1) P 7、被申立人準備書面(1) P 4 8】

ウ また、申立人組合によれば、会社に対して、今後、労務費が上がり続けるのかと質問したところ、会社は、わかりませんと発言し、労務費の今後の予測データに関する資料を提示しなかったと主張しているが、これに対し、会社は、労務費の増減予測は様々な条件に左右される問題であって、景気動向、新卒者採用数、退職人数、賞与、定期昇給によって変化するが、上昇傾向にはある旨説明した。

なお、既に会社は、労務費推移(乙7の6)、労務费率推移(乙7の7)、社会保険料額推移(乙7の11)、一人当たり労務費推移(乙13の2)等のデータ資料については提示済みであった。

【申立人準備書面(1) P 7、8、被申立人準備書面(1) P 4 9】

エ この日の団体交渉においても申立人組合が会社に対し、本件労働協約の存在を念頭に置いた質問を行った。

質問の内容は、まず、申立人組合が、「譲歩案を組合が提示すれば協議を続けるのか」と質問したところ、会社は、これまでに会社が譲歩を重ね様々なデータ資料を提示した一方で、申立人組合が一貫して本件補助の100%の手当を主張して具体的な譲歩案の提示が見られない中、譲歩案を提示すればとの仮定の話をもとに際限もなく協議が続けられないと判断して、「今回はこれで行く」と平成21年10月度からの会社提案の実施を表明した。

これを受けて申立人組合が、本件補助廃止について、そもそも本件労働協約があるのに、会社はこれを無視して平成21年10月度から本件補助の廃止を強行するのかと質問した。

一般的に、労働協約を指す表現としては、「協定書」、「労働協約」、あるいは、

「労使協定」などがあるが、本件補助の廃止に係る一連の労使協議において、申立人組合が、本件労働協約を指していかなる表現を用いたかについては、定かではない。

会社は、上記質問に対しては、労働契約法第10条に基づく就業規則の変更で行う考えであること、また、弁護士からそのような手続きが可能であると聞いている旨を答えた。

なお、補足すると、上記2(1)力のとおり、会社は本件労働協約たる協定書を紛失し、本件補助は単に労働慣行であると認識していたという事情が認められ、また、本部長は、この団体交渉における申立人組合の質問に対し「申立人組合と会社がいろんな闘争の中で約束された決り事、作られた約束事かなと、それを労使協定とかいう言葉でやっておられるのかなというふうに認識しておりました」と証言している。

【申立書P3、申立人準備書面(1)P2、4、8、9、被申立人準備書面(1)P25、尋問調書P10、20、23、24、34】

オ この日の団体交渉は、上記のようなやり取りが2時間程度行われたが、結局、申立人組合は、本件補助の100%を手当として支給するよう要求し、会社は、申立人組合から新たな提案がない以上、前回労使協議会において会社が修正提案した内容で平成21年10月度から実施することを主張したため、双方の合意に向けた進展は見られなかった。

最後に、執行委員長が、これ以上話しても平行線で溝を埋めることは難しい、合意はできない旨発言して交渉の席を立ち、当日の団体交渉は終了した。

【答弁書P14、被申立人準備書面(1)P25、尋問調書P9、10】

(12) 平成21年10月6日付けの申立人組合による意見書

本件補助の廃止に係る労使協議は、上記のとおり繰り返されてきたが、依然、両組合と会社の間でその合意に至っていない状況の中、会社は、労働基準監督署に対して、就業規則変更届を提出する準備を行い、その添付書類とする労働組合による意見書の提出をそれぞれ両組合に求めた。

このため、申立人組合は、平成21年10月6日付けで、本件労働協約の写しを添付して、下記内容の意見書を会社に提出した。

この意見書は、郵送による提出であったことから、会社が確認したのは、同年10月8日であり、同日の夕方、本件労働協約の写しをPDFファイルにして、電子メールにより弁護士に送信した。

【申立人準備書面(1)P9、乙17、尋問調書P11、21】

「意見書(乙17)」(関連部分の要約)

今回変更された就業規則(賃金規定)の内容のうち「社会保険料負担割合

に関するもの」については、組合として会社提案を検討中であり、会社と合意に達していない。

社会保険料負担割合については、昭和４９年に別添の協定書（労働協約）を締結している。

これは期間の定めのない労働協約なので、就業規則（賃金規定）を変更しても実施できない。

(13) 平成２１年１０月９日の就業規則変更届の提出等

ア 会社は、平成２１年１０月９日、廿日市労働基準監督署に対して、会社の各事業所を管轄する他の労働基準監督署のものを併せて、就業規則変更届（多数組合の意見書のみ添付）を提出し、同日、平成２１年１０月１日より給与規定を改定する旨の通達を社内に発した。

なお、上記(12)のとおり、会社は、同年１０月８日に本件労働協約の存在を認識しつつ、これを解約することなく就業規則変更届を提出したものである。

本部長は、本件労働協約を解約せずに就業規則変更届を提出した理由については、同年３月１９日に本件補助の廃止提案をした後、申立人組合との間で行った労使協議会や団体交渉を経て、実質的に協定書があった場合の解約手続きに要す「解約通知から９０日以上」の期間を経過していることから、既に会社が解約の手続きを行ったと同様の状態だと独自に判断したためである旨証言している。

【申立書Ｐ３、申立人準備書面(1)Ｐ９、答弁書Ｐ３、乙１５、１６、尋問調書Ｐ１１、２１、３７】

イ 労働基準監督署への就業規則変更届は、平成２１年１０月９日の早朝に担当者が提出した。その後、午前１０時から本部長は弁護士と電話会議を行った際に、前日に弁護士に送信した本件労働協約に関し、書面による協定書が存在する場合は解約手続きを踏まねばならないので、就業規則変更届を取り下げて解約手続きをとるべきである旨の助言を受けた。

また、同日、多数組合が申請していたあっせんの関係で、広島県労働委員会の使用者委員のところへ本部長が相談に赴いた際、あっせんが始まる前に就業規則変更を実施することは適当ではないとして、就業規則変更届を取り下げるべきである旨の助言を受けた。

なお、本部長は、会社が就業規則変更届を取り下げる方針を決めたのは、この助言を受けてのものであり、その当日中のことであったこと、また、同年１０月１４日に東京で弁護士と打ち合わせた事情によるものである旨を証言している。

【尋問調書Ｐ２１、２２】

(14) 平成２１年１０月１３日付けの申立人組合による申告書提出

申立人組合は、平成２１年１０月１３日、宇部（山口県）廿日市（広島県）

の両労働基準監督署に対し、同年１０月９日に会社が提出した就業規則変更届のうち「社会保険料負担割合変更に伴う改定」の項目は、すべて労働基準法第９２条に違反しているとして、労働基準監督署から会社に対して、下記項目の命令を求める旨の申告書を提出した。

【申立書Ｐ３、申立人準備書面(１)Ｐ９、甲１７】

「申告書（甲１７）」（申告事項を抜粋し要約）

今回の就業規則変更にもとづく給与規定改定について、申立人組合に適用せず、従来どおりの給与規定で支給すること。

労働基準法第９２条第２項にもとづき、労働協約に違反する今回の就業規則変更を改めること。

(15) 平成２１年１０月１４日の廿日市労働基準監督署による通知

会社は、平成２１年１０月１４日の朝、前日に申立人組合が労働基準監督署へ提出した申告書に関して、廿日市労働基準監督署から「話を伺いたいので来て頂けますか」との通知を受けた。この通知に対して会社は、「１６日に伺います」と答えた。

なお、上記(13)イのとおり、同日のうちに会社は、東京で弁護士と打ち合わせを行った。

【申立書Ｐ３、申立人準備書面(１)Ｐ９、答弁書Ｐ４、尋問調書Ｐ２１、２２】

(16) 平成２１年１０月１５日の就業規則変更届取下書の提出及び社内通達

ア 会社は、平成２１年１０月１５日、先に就業規則変更届を提出していた廿日市労働基準監督署に対し、会社の各事業所を管轄する他の労働基準監督署のものを併せて、就業規則変更届取下書を提出した。

取り下げの理由については、多数組合が広島県労働委員会にあっせん申請したことを踏まえたものである旨が記されていた。

【申立書Ｐ４、答弁書Ｐ４、乙１８、尋問調書Ｐ１１、２１】

イ また、会社は、同日付けの「給与規定の改定延期」と題する書面により、平成２１年１０月９日の社内通達（同年１０月１日から給与規定を改定する旨の通達）については延期する旨、社内に通達した。

この通達には、延期の理由として、多数組合が広島県労働委員会にあっせんを申請し、会社がこれに参加することを決定したことから、本あっせんが終了するまでは、先の通達のうち、社会保険料に関連する部分（家族手当及び保険手当）の実施を延期する旨が記載されていた。

【申立人準備書面(１)Ｐ９、乙１９、尋問調書Ｐ１２】

(17) 平成２１年１０月１６日の廿日市労働基準監督署における事情聴取等

会社は、平成２１年１０月１６日、上記(15)の通知に従って、廿日市労働基準

監督署に赴いた。

会社は、労働基準監督署の監督官に対して、多数組合とのあっせんには、ある程度の時間を要することになりそうであるとの見通しを述べ、また、そういう中で申立人組合との間で締結されていた本件労働協約の存在が明らかになったことを説明した。

なお、これに対する監督官からの指導は、概ね、次のような内容であった旨を本部長は証言している。

【申立書 P 4、申立人準備書面(1) P 9、尋問調書 P 25、31】

指導内容（要約）

（就業規則変更の際して）協定書がある場合は、しかるべき手続きを踏むべきである。

今後、協定書等がある場合は、事前の解約予告により解約すべきである。

先に会社が出した就業規則変更届については、事前の取り下げによって、実施されていないため、労働基準法第92条違反とはならない。

(18) 平成21年10月19日の本件労働協約の解約予告

ア 会社は、平成21年10月19日、申立人組合に対して、労働協約解約予告書により、本件労働協約を維持することは、会社の経営状況、健康保険法及び厚生年金保険法の趣旨等に鑑みて困難であるとして、この日より90日後となる平成22年1月17日をもって解約する旨通知した。

【申立書 P 4、申立人準備書面(1) P 2、乙14、尋問調書 P 12】

イ なお、申立人組合は、この通知を会社から手交された際、会社が解約予告書を出した理由の説明を求めた。

これに対して会社は、これまでに本件補助の廃止について、平成21年3月の提案時には同年7月度から実施、また、同年6月の提案時には同年10月度から実施と言ってきたことは、「期間の定めのない労働協約を解約する場合、90日前までにその旨を通知しなければならない」との定めを考慮して、口頭で述べてきたものであるが、今回はきちんとするために文書で提出した旨説明した。

【申立人準備書面(1) P 11、尋問調書 P 24】

(19) 平成21年10月21日の社内掲示

会社は、平成21年10月21日、「社会保険料補助について」と題する下記の内容の書面を社内掲示した。

【申立書 P 4、申立人準備書面(1) P 2、11、乙20、尋問調書 P 13】

「社会保険料補助について（乙20）」（抜粋し要約）

現在、多数組合と広島県労働委員会において、あっせんによる調整を実施している。

会社としては、公平な第三者機関の判断を仰ぐあっせんの重みを考慮し、あっせんへの参加を決定した。このため給与規定改定は延期となった。

平成21年10月16日の第一回あっせんは、労使双方の意見聴取に止まったことから、あっせん案提示は次回以降となる。

今後、社会保険料補助の廃止及びそれに伴う代償措置は、あっせんの場で第三者機関の意見を聞き、決定する予定である。

労働基準監督署が、労働基準法第92条違反として本社に出向いた事実はなく、給与規定改定の実行前に廿日市労働基準監督署において、就業規則変更届取下書を受理され、労働基準法第92条違反はないと判断されており、改善命令及び指摘事項はない。

このような期限の定めのない労働協約については、90日以上の間隔をあけて、労使の一方から書面通知により解約できる旨、会社の顧問弁護士、広島県労働委員会及び労働基準監督署が判断している。

会社は、平成21年10月19日に労働協約解約予告書を通知しており、平成22年1月17日以降は本件労働協約は適用されない。

不利益変更の高度の必要性については、過去協議会でも説明してきており、現在の会社の経営状況では可能であると判断している。

(20) 平成21年11月25日の団体交渉及び争議行為予告通知

ア この日の団体交渉においても、本件補助の廃止について、申立人組合からは、労働協約の解約は、その高度の必要性を要件とする、本件補助の廃止提案については、会社から高度の必要性に係る説明がなされていないので、この提案は無効であって、代償措置として本件補助の100%の手当を要求する旨の主張が、また、会社からは、本件補助の廃止に係る高度の必要性について、既に誠心誠意説明し尽くした旨の主張が繰り返された。

また、申立人組合が会社に、今後3年間の中期計画の提示を要求したが、会社は、中期計画を作成していないことを説明の上、これを提示しなかった。

【申立書P4、申立人準備書面(1)P3、8、11、答弁書P14、尋問調書P13、14】

イ さらに、この日の団体交渉では、申立人組合が会社に対して、今後、会社は、申立人組合との間で、本件補助の廃止に伴う代償措置に係る条件面の協議を行わないのかとの質問を繰り返し、また、多数組合とのあっせん協議のみでこの問題を決定することは、申立人組合との交渉拒否であると抗議した。

これに対し会社は、申立人組合から新たな意見や提案があれば広島県労働委員会で進行中の多数組合とのあっせん協議の参考として検討するので、提示してほしい、申立人組合から団体交渉の要請があればいつでも受ける旨を繰り返し

答え、また、この中で本部長から「何度も言わせないでください」との発言がなされた。

【申立書 P 4、申立人準備書面(1) P 3、11、答弁書 P 14～16、被申立人準備書面(1) P 27、28、54】

ウ この日の団体交渉は、概ね上記の経過で労使双方の主張が平行線をたどった。

そして、会社が申立人組合に、現時点における申立人組合としての別の妥協案の有無を確認したところ、申立人組合の回答は、現時点での妥協案はなく、検討していないというものであった。

このため、会社は、お互いが歩み寄れる代案が成立する余地がない以上は協議のしようがない旨を述べたところ、申立人組合は、本件補助の廃止に係る代償措置として本件補助100%の補償を要求する、平成21年11月27日に、あらゆる形態の争議行為を実施する旨の争議行為予告通知を行って、当日の団体交渉を終えた。

なお、この争議行為予告通知に係る「抗議と要求および通告」と題する書面には、下記のとおり申立人組合の要求事項が列記されていた。

【申立書 P 4、答弁書 P 14、被申立人準備書面(1) P 54、甲 23】

「抗議と要求および通告(甲 23)」から抜粋

1. 会社が不誠実な交渉姿勢を改め、直ちに一方的な協定破棄を撤回すること。
2. 社会保険料補助の全額を保険手当として支給すること。
3. 労基法92条違反の行為に対して組合に謝罪すること。

(21) 平成22年1月14日の多数組合とのあっせん合意

平成22年1月14日、広島県労働委員会において多数組合と第3回目となるあっせんが行われた。

この日は、社長自身が出席し、上記(6)の平成21年7月24日付けの会社による修正提案から、さらにその条件面で会社が譲歩することを受け入れ、下記のあっせん案で合意した。

「あっせん案(乙 21)」(要約)

- 1 会社は、社会保険料補助(平成22年1月度給与における左記保険料の15%分)を廃止することとし、労使双方は、社会保険料の労使負担割合を法定どおり折半とすることを確認すること。
- 2 会社は、前項の代償措置として、保険手当(仮称)を創設し、次のとおり支給すること。
 - (1) 保険手当(仮称)の支給額は、各人の平成22年1月度給与における会社補助額とする。

(2) 前号の規定にかかわらず、平成22年2月度給与分から平成24年度決算確定時までの間は、会社補助額の31%とする。

(3) 平成24年度決算確定時以降、営業利益率（個別決算）が0%以下になる場合には、第1号の規定を適用するか否かを、労使双方は、誠意をもって協議する。

(4) 省 略

3 前2項の実施時期は、平成22年2月度給与分からとすること。

4 特別の事情により、保険手当（仮称）に関わる事項を変更する必要がある場合には、労使双方は、誠意をもって協議すること。

なお、会社は、平成22年1月19日、申立人組合に対して、上記あっせん案であっせんが成立したことを電話で連絡し、また、翌20日には、多数組合との間で上記あっせん合意に基づく労使協定を締結した。

【申立人準備書面(1)P11、被申立人準備書面(1)P6、7、30、被申立人準備書面(2)P3、乙21、22、尋問調書P14、35】

(22) 平成22年1月27日の労使協議会

ア 会社は、平成22年1月27日、申立人組合に対して上記(21)の多数組合とのあっせん合意の内容を説明するための労使協議会を開催し、申立人組合に、本件補助廃止及びこれに伴う代償措置に関して、多数組合とのあっせん合意の内容と同様の労使協定を締結するよう口頭で提案した。

なお、会社による口頭での提案とした事情について、会社は申立人組合に対して、多数組合との合意内容で申立人組合が協定締結を希望するのであれば協定書を用意しているが、そうでなければ協定書は出さない旨説明した。

これに対して申立人組合から、労使協定とは、会社が提案し、労使協議の結果として締結されるものであるのに、会社が書面で示さないことは適当でない旨の抗議がなされた。

このため、会社は、口頭で提案した内容を「会社提案」と題する書面により、申立人組合に提示した。

【申立人準備書面(1)P8、11、12、被申立人準備書面(1)P7、30、54、55、被申立人準備書面(2)P3、4、乙23、尋問調書P14】

イ また、この日の労使協議において、再び、申立人組合が会社に対して、売上高人件費比率データ及び3年間の中期計画の提出を求めた。

これに対して会社は、売上高人件費比率データについては、労務費及び売上高のデータを提示していることから事実上提示したのと考えていること、また、3年間の中期計画については、作成していないので提示できない旨を説明した。

【申立人準備書面(1)P8】

(23) 平成22年2月5日の労使協議会

ア 申立人組合は、平成22年2月5日の労使協議会において、会社に対し「社保補助に関する会社提案(2010,1,27)に対する組合見解と要求」と題する書面を提示した。

申立人組合はこの書面により、平成22年1月27日の会社提案の中で、本件補助の廃止に伴う代償措置となる保険(調整)手当を平成22年1月時点の本件補助額の100%相当の固定額とする点は認めるとしたが、あらためて中期計画及び会社提案を実施した場合の効果に関するシミュレーションデータを提示して引き続き労使協議を行うこと、また、その労使合意が得られるまでは、会社提案を実施しないことを要求した。

これを受けて会社は、本件補助の廃止提案に係るこれまでの申立人組合との間における交渉経過から、合意を得る余地がないものと判断し、申立人組合に対して、就業規則の変更によって、平成22年1月27日の会社提案を実施する旨を告げた。

【申立人準備書面(2)P1、甲38、被申立人準備書面(2)P4、尋問調書P15】

イ また、会社が申立人組合に対して、会社提案を実施した場合に支給されることとなる本件補助廃止の代償措置たる調整手当を受領する意思があるか否かを確認したところ、申立人組合は、その受領を拒まない旨を答えた。

なお、この際に、会社は、申立人組合が会社提案自体には同意していないことから、調整手当の支給に関して、後から無用のトラブルに至ることを懸念して、申立人組合に対して、調整手当を受領する旨の書面の提出ないしその旨を議事録に記録することを求めた。

これに対して申立人組合は、議事録への記録についてはその場で拒否し、書面の提出については、上部団体に相談した後に返答する旨を述べたが、結局、当該書面の提出はなく、また、会社は重ねての督促も行っていない。

【申立人準備書面(2)P1、被申立人準備書面(2)P4、尋問調書P15、16、35、36】

(24) 平成22年2月9日の就業規則変更案の提示

会社は、平成22年2月9日、申立人組合に対し就業規則変更案を提示して、申立人組合の意見を求めた。

なお、申立人組合は会社に対して、同年2月15日付けで、「社保補助減額の就業規則変更強行に対する抗議と要求」と題する書面を提出した。

【申立人準備書面(2)P1、2、被申立人準備書面(2)P4、甲40】

(25) 平成22年2月18日の就業規則変更の届出等

会社は、平成22年2月18日、労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。

また、同日、会社は申立人組合に対しては、「回答書」と題する書面により、本件補助に関しては、既に十分に協議を重ね、社会保険料の労使負担割合を折半とする必要性、合理性について十分な説明を行い、それに伴う資料も提示しているとして、同年２月５日の申立人組合の要求には応じられないこと、また、申立人組合との合意成立の見込みがないことから、就業規則（給与規定）の変更により会社提案を実施すること、さらに、本件補助に関しては、就業規則を変更した後においても、申立人組合から具体的な協議事項を示した交渉の申し入れがあれば、今後も協議に応じる旨を併せて伝えた。

さらに会社は、同年２月１５日付けの申立人組合提出書面に対して、同年２月２４日付けの「回答書」と題する書面により、上記同年２月１８日付け回答書とほぼ同様の趣旨を回答した。

以上の経過をたどって、会社は、平成２２年３月度給与から、社会保険料補助を廃止し、会社提案による代償措置を実施した。

【申立人準備書面(2) P 2、甲 39、40、被申立人準備書面(2) P 4】

(26) 平成２２年４月１９日の労使協議会

会社は、平成２２年４月１９日の労使協議会において、申立人組合に未確定の中期計画を提示し、希望が見出せる中期計画が立てられそうであるとの見通しを説明した。

なお、この際、会社から申立人組合に対して、この中期計画は未確定なので、外部に公表しないようにとの説明がなされた。

【申立人準備書面(4) P 2、被申立人準備書面(3) P 4、5】

(27) 平成２２年６月４日の中期計画発表

会社は、平成２１年度決算の概要が固まった後の平成２２年６月４日、正式に中期計画を発表した。

【被申立人準備書面(3) P 5】

第４ 主張及び判断

１ 争点１の(１)について

(１) 当事者の主張の要旨

ア 申立人組合の主張

会社が提案した本件補助の廃止は、賃金の引き下げを伴う重大な不利益変更に該当するので、会社は申立人組合に対し、その提案の合理性、必要性を説明することが通常以上に要請され、可能な限りの具体的な資料を提出することが前提となり、また、本件補助を廃止するには、その廃止が不可欠であってそれが実施されなければ経営が危殆に瀕するという、確かな根拠に基づいた説明をすることが

求められる。

しかし、会社が提示した資料からは、申立人組合が賃金引き下げの受け入れを納得するに足る合理性は全く認められず、申立人組合が要求した、売上高人件費比率データ及び会社が作成していた中期計画の提示もない。

会社は、本件補助の廃止に係る一連の労使交渉において、形式的には団体交渉に応じているが、申立人組合が求めた本件補助廃止に係る高度の必要性の説明はなく、会社が提示した資料からも、その必要性、合理性は認められない。

また、会社は本件の最初の具体的な労使交渉である平成21年6月15日開催の労使協議会において、同年10月度から会社の提案内容を実施することを明言し、労使合意の上での実施が望ましいと発言する一方で、労働契約法第10条を持ち出して、労使合意がなくても就業規則変更で不利益変更もできることを説明するなど、本件補助の廃止提案の当初から、労使合意が得られなくても会社の提案内容を実施する、協議はしても会社の提案は変えない、さらには、申立人組合が譲歩を検討することを表明しても耳を貸さないという、頑なな交渉態度に貫かれていた。

このような会社の対応は、実質的な団体交渉拒否の不当労働行為である。

イ 会社の主張

会社が本件補助の廃止提案をした理由は、危機的な会社の経営状況を踏まえ、事業基盤の強化・発展、財務体質の改善等のあらゆる施策をとる中で、本件補助の問題も見直すことによって、総合的に経営体質を改善することを目指していたことによる。

労働契約法第10条は、就業規則において労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更するときは、「就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」と規定している。ここにいう「労働条件の変更の必要性」は、使用者が現在の労働条件を維持するのが困難である事情を指し、その必要性には程度の差があり、「変更後の就業規則の内容の相当性」の程度と比較衡量するものであるとされている。そして、「変更後の就業規則の内容の相当性」とは、労働者の受ける不利益以外の、変更後の就業規則の内容自体の相当性、経過措置の有無、内容、代償措置、その他関連する他の労働条件の改善状況、同種事項に関するわが国における一般的状況等、変更内容の社会的相当性がこれに当たるとされる。

したがって、単に「(本件)補助廃止が実施されなければ企業の運営が危殆に

瀕してしまう」という事情がなければ就業規則変更の合理性が認められないとされているわけではない。

会社は、上記諸要件を踏まえ、総合考慮して、一連の労使交渉において、本件補助廃止の必要性、合理性を裏付ける各種の具体的な資料を提示して十分に説明し、また、本件補助廃止に伴う代償措置についても、できる限りの譲歩案を提示してきたが、申立人組合は、一切の代替案、譲歩案を示さなかったことから、合意が得られなかったものであり、会社が不誠実な団体交渉もしくは実質的な団体交渉拒否を行った事実は一切存在しない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件補助の廃止提案の必要性について

本件補助の廃止が、実質的に賃金引下げに相当する不利益変更であることは、双方に争いがない。

申立人組合が、このような場合に、会社は、その提案の合理性、必要性を説明することが通常以上に要請される旨を主張するので、まず、本件補助の廃止提案をするに足る必要性があったか否かを判断する。

会社が平成21年3月19日に本件補助の廃止提案をした背景には、本件補助が「法の趣旨」と乖離していたという事情はもとより、平成20年度下期以降、会社の業績が急激に悪化したことに伴い、上記第3の2(3)イ及び第3の3(7)イで認定した諸施策を実施していたこと、また、一般正規従業員（そのほとんどが、両組合のいずれかの組合員である。）を除いた、定年後再雇用社員、役員、執行役員及び管理職については、平成18年度以降、順次、本件補助を先行廃止していたという客観的事実が認められる。

これらの事実からすると、経営状況の悪化に伴い、経営改善に向けた諸施策を実施して、さらなる労務費の適正化に努めていた会社が、一般正規従業員の本件補助の廃止提案をしたことには、それ相当の必要性があったと認められる。

また、労働契約法第10条における「労働条件の変更の必要性」については、上記(1)イで縷々会社が主張するとおりであって、「補助廃止が実施されなければ企業の運営が危殆に瀕してしまうという事情がなければ就業規則変更の合理性が認められないとされているわけではない」のであるから、会社が本件補助廃止を検討し、両組合に対して本件補助の廃止を提案する必要性の存在が客観的に認められる。

イ 会社の提示資料と説明内容について

申立人組合が、会社の提示資料からは、申立人組合が実質的な賃金引き下げの受け入れを納得するに足る合理性は全く認められず、申立人組合が要求した売上高人件費比率データ及び会社が作成していた中期計画の提示もない旨を主張する

ので、この点について判断する。

会社が本件の一連の労使交渉で提示した資料及びその説明内容は、上記第3の3(7)及び(8)で認定したとおりである。これらの状況を見ると、会社は、各種資料を提示の上、会社の置かれている厳しい現況を、過去から将来の予測データも併せて説明し、また、本件補助廃止の必要性に係る会社の認識について繰り返し述べていることが認められ、結果として、申立人組合から合意を得るには至らなかったのであるが、一般的には、会社のこれらの対応は、必要かつ十分なものであったと評価できる。

次に、申立人組合が会社に要求した資料のうち、売上高人件費比率データ及び中期計画が提示されていないという点を見ることとする。

売上高人件費比率データについては、会社は、このデータには高額かつ価格が乱高下するコバルトの代金が含まれるため、利益の観点からは見かけの数字に過ぎず、このデータに基づいて経営判断や労務管理を行うことは適当でないという特殊事情は申立人組合も理解していることを念頭に置いて説明し、このデータの代わりに営業利益による人件費比率データを提示している。

また、労務費推移、労務费率推移、社会保険料額推移及び一人当たり労務費推移の各資料によれば、会社の現状及び将来の見通しが厳しい状況であることは理解可能であり、これらの資料を使用することによって、売上高人件費比率も容易に算定可能であって、現に、平成21年8月25日の労使協議会において、申立人組合自身で算定していたことが当日の「議事録確認(甲13：上記第3の3(8)エで認定)」で認められる。

したがって、会社は、申立人組合から要求のあった売上高人件費比率データを補うに足る資料を提示の上、当該データを提示しない理由を説明していたというべきであり、売上高人件費比率データを提示しなかった会社の対応が、特段、不誠実なものであったとはいえない。

もう1点の中期計画についても、会社が正式にこれを発表したのは、平成22年6月4日であり、申立人組合が中期計画の提示を求めていた時期は、経済情勢が不透明なため、会社はこれを作成しておらず、その旨説明を繰り返していたのであって、その際の会社の対応が不誠実なものであったとはいえない。

ウ 会社の交渉態度について

申立人組合は、本件の一連の労使交渉における会社の交渉態度について、会社は労働契約法第10条を持ち出して、労使合意がなくても就業規則変更で不利益変更もできることを説明するなど、本件補助の廃止提案の当初から、労使合意が得られずとも会社の提案内容を実施する、協議はしても会社の提案は変えない、さらに、申立人組合が譲歩を検討すると表明しても耳を貸さないという頑なな交

渉態度に貫かれていた旨を主張するので、以下のとおり判断する。

まず、労働契約法第10条の説明については、会社の同法に対する認識を説明しているものであって、このことが不誠実な対応であると見るべきではない。

次に、会社は本件補助の廃止提案の当初から、労使合意が得られずとも会社の提案内容を実施する、協議はしても会社の提案は変えないとの交渉態度であったとする点を見ている。

会社は、平成21年3月19日の本件補助の廃止提案時には賞与に上積みする形での代償措置（手取り給与は月平均1万1,000円の減）を同年7月から実施する案を示していた。

同年6月15日には本件補助廃止に係る協議が中断されていたことを考慮して同年10月からの実施へと変更し、同年7月24日の「会社提案」によって、家族手当1,000円の増額及び保険手当の新設という代償措置（本件補助の25%相当額。手取り給与は、月平均1万円の減）へと修正提案した。

さらに、平成22年1月14日の多数組合とのあっせんにおいて、保険手当の支給額を各人の同年1月度給与における本件補助額相当額へと固定し、3年間に限ってその支給額を31%に減額するとのあっせん案に合意した上で、同一内容を同年1月27日に申立人組合に対して提案した。

このように、会社は、一連の労使協議の中で、順次、譲歩案を提示していったことが認められる。これに対して申立人組合は、本件補助の100%を別手当で支給することを求め続けた（平成22年2月5日の労使協議会において、100%の固定額とする点は認めた）のであり、申立人組合が譲歩案を検討することについて言及したといえ、譲歩案を提示した事実はない。

しかも、一連の労使交渉において、団体交渉自体は2回開催されているところであるが、その初回となる平成21年9月24日の団体交渉は、執行委員長が、これ以上話しても平行線で溝を埋めることは難しい、合意はできない旨発言し、自ら席を立って終えていること、さらに、2回目となる同年11月25日の団体交渉では、申立人組合が会社に対して、争議行為予告通知を行って終えているという事情も考慮すると、会社が申立人組合との交渉が行き詰まったと判断するに至ったことはやむを得ないというべきである。

エ 小括

以上のとおり、争点1の(1)について、会社は、本件補助廃止及び代償措置の提案内容に関して必要十分な資料を提示し、具体的かつ誠実に説明を行ったことが認められることから、会社が実質的な団体交渉拒否をしたとする申立人組合の主張は採用できず、かかる会社の対応は、不当労働行為には該当しない。

2 争点1の(2)について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人組合の主張

会社は、本件補助廃止のために桎梏となった本件労働協約を一方的に破棄し、過去の協議会で本件補助廃止の合理性、必要性を説明しているので不利益変更も可能であるとして申立人組合との交渉を排除した。

そして、多数組合とのあっせん協議において本件補助の廃止に伴う代償措置の内容を決定する旨を明言し、多数組合との合意結果を申立人組合にそのまま押しつけるという行動を進めた。

これは、会社が、本件労働協約を有する申立人組合を嫌悪し、労使対等の立場にあった申立人組合との協議を回避したものであり、団体交渉拒否に該当する。

イ 会社の主張

会社が、多数組合との間でも申立人組合と同様に、全く同一の資料を交付し、団体交渉等を重ねたが合意が得られなかったところ、多数組合が、広島県労働委員会にあっせんを申請した。

会社としては、公的な第三者機関によるあっせんで合意の糸口が得られることを期待してあっせんに応じた。このあっせんは、会社が最大限に譲歩した内容で合意に至ったので、申立人組合にも合意が成立した旨を伝え、同一内容での協定の締結を提案したが、申立人組合がこれを拒否したものである。

会社は、両組合に対して全く同様に、誠実に交渉を行い、最大限に資料を開示し、誠心誠意、説明を尽くして協議してきたので、このような交渉態度が不当労働行為に当たる余地はない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社が申立人組合との交渉を排除したか否かについて

まず、申立人組合が、会社は、本件補助廃止のために桎梏となった本件労働協約を一方的に破棄し、過去の協議会で本件補助廃止の合理性、必要性を説明していることから不利益変更も可能であるとして申立人組合との交渉を排除した旨を主張する点について判断する。

会社が本件労働協約の解約予告をした際に、申立人組合はその対応に納得していなかったことは争いがないので、申立人組合が、会社が本件労働協約を一方的に破棄したと主張する点は一応もっともであり、また、会社が手続き論として、就業規則の不利益変更も可能である旨の解釈を一連の労使交渉の中で説明していたという事実も認められるので、申立人組合の係る主張までは理解できる。

しかし、会社と両組合との交渉の経過を見ると、会社と多数組合とがあっせんの場で協議し合意に至った点を除けば、外形的には、上記第3の2(2)イで認定

したとおり、会社は両組合と平等に交渉を行ってきたことが認められ、かつ上記 1(2)で判断したとおり、団体交渉拒否の事実とは認められないのであって、会社が申立人組合との交渉を排除したとはいえない。

イ 会社が多数組合とのあっせん協議を優先させたか否かについて

次に、申立人組合が、会社は、多数組合とのあっせん協議において本件補助の廃止に伴う代償措置の内容を決定すると明言し、多数組合との合意結果を申立人組合にそのまま押しつけるという行動を進めた旨主張する点について判断する。

会社の本件補助の廃止提案については、当初、両組合とも合意が得られず、膠着状態となっていたところ、あっせん自体は、多数組合の意思に基づき広島県労働委員会に申請されたものである。

あっせん制度は、労働委員会において、安定した労使関係の構築に助力することを目的とするものであって、一方当事者の利益のみを保護するものではない。

ゆえに、平成 22 年 1 月 14 日に会社と多数組合との間で合意に至ったあっせん案は、上記 1(2)ウで判断したとおり、会社の意思を押しつけたものではなくそれ以前の会社の提案内容から、さらに譲歩する形で成立した後、同一内容で、同年 1 月 27 日に申立人組合に提案されたものである。

また、当該あっせんの合意が成立する前に開催された団体交渉において、会社は申立人組合に対して、あっせん協議の参考にもなるとして意見や譲歩案を提示するよう求めており、さらに、このあっせんの終結後にも、申立人組合との間で労使協議会が繰り返され、会社はその協議の中でも申立人組合から具体的な譲歩案の提示があれば、その内容を協議する旨を伝えていたのであるから、会社が不当に申立人組合の意見を排除していたものとも認められないことは、このような経緯からも明らかである。

本件補助の廃止問題は、就業規則の変更を伴うものであって、社内全体の問題でもあることから、会社がその解決をあっせんに期待したことは容易に推察されるところであり、労働委員会におけるあっせンを尊重する会社の姿勢は非難されるべきものではない。

よって、かかる会社の対応に不当な差別取扱いがあったとはいえない。

ウ 小括

以上のとおり、争点 1 の(2)について、会社が両組合との交渉において不当な差別取扱いを行ったとする申立人組合の主張はいずれも採用できず、会社の対応は、不当労働行為には該当しない。

3 争点 2 について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人組合の主張

会社は、本件補助の廃止による賃金切り下げという不利益変更について、その合理的根拠と必要性に関する資料を提示せず、当初から本件労働協約を無視して本件補助廃止の実施ありきの態度を貫き、平成21年10月に就業規則変更の強行実施を図った。このことは労働基準法第92条違反であるとして申立人組合が告発すると、即座に本件労働協約の解約を通告し、それ以降は実質的に申立人組合との労使交渉を無視し、多数組合とのあっせん協議の場でのみ本件補助の廃止の交渉を進めて決着を図り、その合意結果を申立人組合に押しつけることを画策した。

このような会社による本件労働協約の一方的破棄行為は、労働条件の不利益変更を強引に貫くために、これに反対する申立人組合との労使交渉を忌避し、また、申立人組合を弱体化させ、自主的活動を損なわせることを目的とした支配介入の不当労働行為である。

イ 会社の主張

本件労働協約の解約は、就業規則変更に際して申立人組合から提出された平成21年10月6日付けの意見書により、はじめて会社が本件労働協約の存在を認識した結果、労働組合法第15条第3項及び第4項の定めに従って、解約手続きを行ったものである。

会社としては、これまで誠実かつ真摯に申立人組合との間で協議、交渉を重ねてきたものであり、本件補助の廃止による賃金切り下げという不利益変更についても、その合理的根拠と必要性に関する資料を提示しており、多数組合との合意結果を申立人組合に押しつけることを画策した事実もない。

よって、本件労働協約の解約手続きは、申立人組合を弱体化させる意図に基づいて行われたものではなく、支配介入には該当しない。

(2) 当委員会の判断

争点2に係る申立人組合の主張は、概ね、争点1における主張と重なるものであることから、本項においては総括的に判断する。

会社は、本件労働協約の解約に先立って、社会保険事務所及び協会けんぽの担当者から、本件補助は法の趣旨に反するもので好ましくないという改善指導を重ねて受けていた。会社はそれを是正すべく、平成21年10月から、本件補助の廃止及び会社提案による代償措置の運用を開始することを目的として、就業規則変更の手続きに移行したものであるが、その時点で、申立人組合の意見書により本件労働協約の存在を認識したのであるから、労働組合法第15条第3項及び第4項の規定に従ってその是正を急いだとの事情は理解できる。

確かに、会社が本件労働協約たる協定書を紛失し、その事実を申立人組合に伝

えなかったことは、適正を欠くものであり、申立人組合に無用の疑念を抱かせることになったものと考えられる。

しかしながら、会社による本件労働協約の解約は、法の定めに則って事務的に行われたものというべきであって、当該協定書を紛失していたことなどの会社の不手際が認められる点のみをもって、かかる会社の対応が支配介入の意図に基づいたものであったとまではいえない。

また、この他に、具体的な支配介入行為があったとする主張、疎明もない。

なお、申立人組合は、本件労働協約の解約について、会社が一方的に破棄したこと自体が支配介入に当たる旨の主張の下、平成21年10月19日付けの労働協約解約予告書の撤回を求めるが、これは申立人組合自身、「法の趣旨に反する労働協約は解約し、別手当の支給（本件補助の100%相当額）を要求する」旨、本件労働協約の解約を容認し、代償措置の条件面に係る交渉を行うべきであると主張していることと矛盾する。

以上のとおり、争点2について、会社による本件労働協約の解約自体は、直接支配介入行為に該当するものとすることはできず、会社が支配介入を行ったとする申立人組合の主張は採用できない。

したがって、会社の対応は、不当労働行為には該当しない。

4 当委員会の判断の総括

以上のとおり、会社の対応は、申立人組合が主張する実質的な団体交渉拒否及び申立人組合に対する支配介入行為に該当しないことから、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為の事実はなく、本件救済申立てには救済すべき理由がない。

第5 結 論

以上の次第であるから、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年12月9日

山 口 県 労 働 委 員 会
会 長 瀧 井 勇 印

**田中酸素不当労働行為救済申立事件
(山労委平成22年(不)第1号)**

申 立 人 山口県宇部市
 田中酸素労働組合
被 申 立 人 山口県宇部市
 田中酸素株式会社
申 立 年 月 日 平成22年8月24日

請求する救済の内容

- 1 被申立人は、小野田営業所において当該従業員が十分に休息できる広さ及びエアコンを完備した休憩所を適切な場所に速やかに設置しなければならない。
- 2 被申立人は、団体交渉においては代表取締役社長が出席のうえ申立人の要求に対して必要な資料を示し、且つ、交渉によって労使間の問題を解決するように努めなければならない。
- 3 被申立人は、賞与及び昇給に係る団体交渉においては支給予定金額を決定次第、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果(査定表等)及び支給予定金額を示して申し入れを行い、支給前に開催しなければならない。
- 4 被申立人は、平成22年1月26日及び同年3月22日申入れの団体交渉を正当な理由なく拒否しており、申立人に対して謝罪文書を交付しなければならない。
- 5 被申立人は、労働協約及び団体交渉での合意を履行していないことについて、申立人に対して謝罪文書を交付しなければならない。

当事者の主張

(申立人) 被申立人は、平成21年10月22日付けの労働協約及びその後開催された団体交渉(同年12月8日、同月19日及び平成22年4月22日)における合意事項に従って、賞与(平成21年冬、平成22年夏)及び昇給(平成22年1月)の支給前に所要の資料を提示の上、団体交渉を開催し、従業員用の休憩所(小野田営業所内)にエアコンを設置すべきところ、これらを履行せず、また、平成22年1月26日及び同年3月22日に申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否した。これらの被申立人による不誠実な対応は、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。

(被申立人) 平成22年1月の昇給時期は、不況のため、年齢給・勤続給(定期昇給)のみとし、査定を行っていないため団体交渉は不要であった。

エアコン設置は継続協議中であって、正当な理由なく団体交渉を拒否した事実も無く、被申立人は労働協約等の合意事項を、誠意を持って履行している。

処 理 経 過

申立て以来、職員調査 2 回を行った。

平成 22 . 8 . 26 審査目標の策定

12 . 20 職員調査（申立人側及び被申立人側）

翌年に繰り越し。

担当委員・職員

審査委員長（公）有田、審査委員（公）北本

参与委員 （労）宮本、（使）山中

担当職員 川添、大木、熊崎

3 再審査の概況

都道府県労働委員会が出した命令又は決定に不服がある当事者は、労働組合法第27条の15の規定により、中央労働委員会に対して再審査を申し立てることができます。

平成22年における係属事件は、次のとおりです。

再 審 査 事 件 一 覧 表

事 件 名	申 立 人	申 立 て の 趣 旨	申立年月日
			終結年月日
中労委平成22年 (不再)第12号 田中酸素不当労働行為事件	田中酸素株式会社	初審命令は、法律上の判断に明確な誤りがあり、取消しを求める。	22. 2.17 繰越し

4 確定命令の不履行通知

平成22年は、労働組合法第27条の13第2項の規定による確定命令の不履行通知はありませんでした。

第6節 行政訴訟事件の対応

1 概 況

不当労働行為に関する労働委員会の命令及び決定は、行政処分としての性格を有するので行政訴訟の対象となります。

労働委員会が出した命令又は決定に不服がある当事者は、その命令又は決定を発した労働委員会を相手方(被告)として、労働組合法第27条の19の規定により、裁判所に行政訴訟を提起することができます。

平成22年における係属事件は、次のとおりです。

行政訴訟事件一覧表

事 件 名	原 告	請 求 の 趣 旨	提起年月日 ----- 終結年月日
平成20年(行ウ)第12号不当労働行為救済命令取消請求事件	アルマティス株式会社	救済命令のうち、団体交渉応諾等の一部救済を命じた第1項及び第2項の取消を求める。	20. 6.24 ----- 22. 4.15

2 事件の内容

不当労働行為救済命令取消請求事件
(山口地裁 平成20年(行ウ)第12号)

当 事 者

原 告 アルマティス株式会社

被 告 山口県(代表者 山口県労働委員会)

提 訴 年 月 日 平成20年6月24日

請 求 の 主 旨

- 1 被告が、山労委平成19年(不)第1号アルマティス不当労働行為救済申立事件について、平成20年5月22日付けで発した命令中、団交応諾等の一部救済を命じた第1項及び第2項を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

請求の原因の要旨

原命令のうち、申立人組合が求めた誠実交渉義務違反を認めたことは、明らかな事実誤認に基づく違法なものである。

特に理由中に示された、山労委平成１７年(不)第４号アルマティス不当労働行為救済申立事件についての平成１８年８月１０日付け和解協定の文言の解釈は、全く不合理なものであり容認し難いので、取消を求める。

訴訟の経過

当委員会は、大田明登弁護士（公益委員）を訴訟代理人とし、事務局職員４名を指定代理人として応訴し、以下のとおり口頭弁論及び弁論準備手続が行われましたが、本件訴訟外で、原事件の当事者間(労使間)において紛争解決に係る合意が成立し、原告が本件を取り下げたことにより終結しました。

平成２０．	９．１６	第１回口頭弁論
	１０．２１	第１回弁論準備手続
	１２．１０	第２回弁論準備手続
平成２１．	２．４	第３回弁論準備手続
	３．１８	第４回弁論準備手続
	４．２８	第５回弁論準備手続
	６．２４	第６回弁論準備手続
	８．１９	第７回弁論準備手続
	１０．２７	第８回弁論準備手続
	１２．１	第９回弁論準備手続
平成２２．	１．２６	第１０回弁論準備手続
	２．２３	第１１回弁論準備手続
	４．７	訴訟外で労使間に合意成立
	４．１５	本件取下げ

参 考 資 料

第1 業務処理状況統計資料

1 調整事件（集団労使紛争）関係

（1）調整区分別・開始事由別調整事件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	49	2	9	5	7	8	4	1	5	4	4
あ っ せ ん	49	2	9	5	7	8	4	1	5	4	4
組 合 申 請	46	2	9	3	6	8	4	1	5	4	4
使 用 者 申 請	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
双 方 申 請	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
職 権	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
調 停	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
組 合 申 請	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
仲 裁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（2）組合系統別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	49	2	9	5	7	8	4	1	5	4	4
連 合	9	1	1	2	1	1	1	1	-	-	1
全 労 連	35	1	7	2	6	5	3	-	5	4	2
そ の 他	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
系 統 な し	4	-	1	1	-	1	-	-	-	-	1

（3）従業員規模別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	49	2	9	5	7	8	4	1	5	4	4
3 0 人 未 満	2	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
3 0 ～ 9 9 人	18	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	10	-	4	1	-	2	2	-	1	-	-
3 0 0 ～ 4 9 9 人	3	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-
5 0 0 ～ 9 9 9 人	7	-	1	-	2	1	-	-	1	1	1
1,000～4,999人	5	-	2	1	1	-	1	-	-	-	-
5,000人以上	4	-	1	-	-	-	-	-	2	1	-

（4）産業別調整事件数

区 分	総数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
全 産 業	41	2	9	5	7	8	4	1	5	4	4
農 林 漁 業、鉱 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建 設 業	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製 造 業	7	-	-	2	-	2	-	-	3	-	-
電 気・ガ ス・熱 供 給・水 道 業	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
情 報 通 信 業	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売・小 売 業	3	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-
金 融・保 険 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
飲 食 店、宿 泊 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医 療、福 祉	11	-	3	1	3	2	1	-	1	-	-
教 育、学 習 支 援 業	7	-	5	-	-	1	1	-	-	-	-
複 合 サ ー ビ ス 事 業	3	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-
サ ー ビ ス 業 務	6	1	-	1	1	-	2	-	1	-	-
公	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

注：平成21年1月から業種分類が変更された。

区 分	総数	年 次	
		21	22
全 産 業	8	4	4
農 林 漁 業、鉱 業	-	-	-
建 設 業	-	-	-
製 造 業	2	2	-
電 気・ガ ス・熱 供 給・水 道 業	-	-	-
情 報 通 信 業	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	1	-	1
卸 売 業、小 売 業	3	2	1
金 融 業、保 険 業	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	-	-	-
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、娯 楽 業	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	1	-	1
医 療、福 祉	1	-	1
複 合 サ ー ビ ス 事 業	-	-	-
サ ー ビ ス 業 務	-	-	-
公	-	-	-

(5) 調整区分別・終結区分別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	49	2	9	5	7	8	4	1	5	4	4
あ っ せ ん	49	2	9	5	7	8	4	1	5	4	4
解 決	22	2	4	3	5	5	1	-	-	2	-
打 切 り	8	-	4	-	1	1	-	-	-	1	1
取 下 げ	11	-	1	1	1	2	-	1	2	1	2
不 開 始	8	-	-	1	-	-	3	-	3	-	1
繰 越 し	-	(繰越後終結分は開始年の該当欄に計上)									
調 停	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
解 決	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
仲 裁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(6) 調整事項件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	73	4	15	7	11	10	8	2	6	6	4
組合承認・組合活動	4	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-
協約締結・全面改定	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
協約効力・解釈	5	1	2	-	-	-	-	-	-	1	1
賃 金 増 額	6	-	3	1	1	1	-	-	-	-	-
一 時 金	4	-	1	2	1	-	-	-	-	-	-
諸 手 当	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
その他賃金に関するもの	2	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
退職一時金・年金	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
解雇手当・休業手当	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
労働 時 間	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
休 日 ・ 休 暇	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
作業方法の変更	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
定 年 制	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他の労働条件	2	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
事業休業廃止	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
企業合併・事業譲渡	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
人 員 整 理	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
配 置 転 換	3	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-
解 雇	3	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-
その他の経営人事	4	-	2	-	-	1	1	-	-	-	-
福 利 厚 生	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
団 交 促 進	28	-	4	3	5	3	3	1	4	2	3
事前協議制	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
そ の 他	7	-	1	-	2	3	-	-	1	-	-

注： 1 件の事件に複数の調整事項がある場合があるため、事件数とは一致しない。

2 個別労働関係紛争のあっせん関係

(1) 申請者別あっせん事件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	19	-	1	-	3	1	4	-	3	3	4
労働者申請	19	-	1	-	3	1	4	-	3	3	4
事業主申請	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注：個別労働関係紛争のあっせん制度は、平成13年10月1日創設された。

(2) 従業員規模別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	19	-	1	-	3	1	4	-	3	3	4
30人未満	9	-	1	-	1	-	1	-	1	2	3
30～99人	5	-	-	-	1	1	1	-	1	-	1
100～299人	4	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-
300～499人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
500～999人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000～4,999人	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
5,000人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(3) 産業別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	19	-	1	-	3	1	4	-	3	3	4
建設業	3	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
製造業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
卸売業、小売業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
宿泊業、飲食サービス業	2	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-
医療、福祉	4	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1
サービス業	6	-	1	-	1	1	1	-	1	1	-
公務	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1

(4) 終結区分別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	19	-	1	-	3	1	4	-	3	3	4
解決	10	-	1	-	2	1	2	-	1	2	1
打ち切り	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
取り下げ	4	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-
不開始	4	-	-	-	1	-	2	-	-	-	1
繰越	1										1

（繰越後終結分は開始年の該当欄に計上）

(5) 調整事項件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	25	-	1	-	4	1	7	-	4	4	4
一時金	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
退職一時金・年金	4	-	1	-	1	-	-	-	-	2	-
解雇手当・休業手当	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
解雇	10	-	-	-	-	1	3	-	3	1	2
その他経営人事	3	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1
その他	6	-	-	-	2	-	1	-	1	1	1

注：1件の事件に複数の調整事項がある場合があるため、事件数とは一致しない。

3 実情調査関係

(1) 実施区分別実情調査件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	179	12	19	16	20	20	15	7	25	21	24
争議行為予告通知によるもの	112	10	9	11	10	11	7	7	17	15	15
あっせん等の申請によるもの(集団労使紛争)	48	2	9	5	7	8	4	-	5	4	4
あっせんの申請によるもの(個別労働関係紛争)	19	(平成13年制度創設)	1	-	3	1	4	-	3	2	5
その他会長が必要と認めたもの	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(2) 産業別実情調査件数

区 分	総数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
全 産 業	134	12	19	16	20	20	15	7	25	21	24
農林漁業、鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	2	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
製造業	7	-	-	2	-	2	-	-	3	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
情報通信業	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	7	1	1	1	1	-	-	-	3	-	-
卸売・小売業	3	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-
金融・保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	2	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-
医療、福祉	88	9	11	11	13	13	9	7	15	-	-
教育、学習支援業	7	-	5	-	-	1	1	-	-	-	-
複合サービス事業	3	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-
サービス業	11	1	1	1	2	1	3	-	2	-	-
公務	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-

注: 平成21年1月から業種分類が変更された。

区 分	総数	年 次	
		21	22
全 産 業	45	21	24
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採掘業	-	-	-
建設業	2	-	2
製造業	3	3	-
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	1
情報通信業	-	-	-
運輸業、郵便業	7	3	4
卸売業、小売業	4	2	2
金融業、保険業	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	-	-	-
学術研究・専門・技術サービス業	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-
教育、学習支援業	1	-	1
医療、福祉	24	11	13
複合サービス事業	-	-	-
サービス業	1	1	-
公務	1	-	1

4 資格審査関係

(1) 申請区分別資格審査件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	52	2	7	3	5	8	10	2	6	2	7
不当労働行為	17	1	-	3	1	4	3	1	1	2	1
法人登記	11	1	-	-	-	4	3	1	1	-	1
委員推薦	24	-	7	-	4	-	4	-	4	-	5
労働者供給事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(2) 補正勧告件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総 数	30	-	8	-	12	-	9	-	1	-	-
労働組合 法	第2条 但書き	第1号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第2号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第3号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第4号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第5条 第2項	第1号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第2号	2	-	-	1	-	1	-	-	-
		第3号	3	-	1	1	-	1	-	-	-
		第4号	8	-	1	4	-	3	-	-	-
		第5号	2	-	2	-	-	-	-	-	-
		第6号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第7号	7	-	2	4	-	1	-	-	-
		第8号	3	-	1	1	-	1	-	-	-
		第9号	5	-	1	1	-	2	-	1	-

(3) 終結区分別資格審査件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
前年から繰越し	18	-	1	-	3	1	4	3	3	1	2
新規申請	52	2	7	3	5	8	10	2	6	2	7
計	70	2	8	3	8	9	14	5	9	3	9
適合決定	43	-	8	-	7	2	8	2	8	-	8
不適合決定	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
取下げ、打切り	7	1	-	-	-	3	2	-	-	1	-
移送	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
翌年へ繰越し	19	1	-	3	1	4	3	3	1	2	1

5 非組合員の範囲の認定・告示関係

認定・告示件数

区 分	総 数	年 次									
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
申 出	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
終 結	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注：昭和44年以降該当なし。

6 不当労働行為事件関係

(1) 申立区分別不当労働行為事件数(新規申立)

区 分		総 数	年 次									
			13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総	数	15	1	-	1	1	4	3	1	1	2	1
労働組合法第7条	第1号	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2号	3	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1
	第3号	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
	第4号	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1・2号	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	第1・3号	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
	第1・2・3号	3	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-
	第1・3・4号	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	第2・3号	2	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-

(2) 従業員規模別不当労働行為事件数

区 分		総 数	年 次									
			13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総	数	15	1	-	1	1	4	3	1	1	2	1
30人未満		1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
30～99人		9	1	-	-	1	3	1	1	-	1	1
100～299人		2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-
300～499人		1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
500～999人		2	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
1,000～4,999人		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5,000人以上		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(3) 産業別不当労働行為事件数

区 分		総 数	年 次									
			13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
総	数	15	1	-	1	1	4	3	1	1	2	1
製造業		5	-	-	-	-	2	-	1	1	1	-
卸売業、小売業		5	-	-	-	1	1	1	-	-	1	1
医療、福祉		2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-
教育、学習支援業		1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業		1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
サービス業		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(4) 終結区分別不当労働行為事件数

区 分		総 数	年 次									
			13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
前年から繰越し		15	-	1	-	1	1	3	3	3	1	2
新規申立て		15	1	-	1	1	4	3	1	1	2	1
計		30	1	1	1	2	5	6	4	4	3	3
命令		11	-	1	-	1	1	2	1	3	-	2
関与和解		1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
無関与和解		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取下げ		2	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
移送		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
翌年へ繰越し		16	1	-	1	1	3	3	3	1	2	1

第2 労働情勢関係統計資料

1 労働力主要指標（全国・山口県）

年次	全 国					山 口 県				
	労働力人口(万人)			完 全 失 業 率 %	有 効 求 人 倍 率	労働力人口(千人)			完 全 失 業 率 %	有 効 求 人 倍 率
	就業者	完 全 失業者				就業者	完 全 失業者			
平成12	6,766	6,446	320	4.7	0.62	790	760	30	3.8	0.67
13	6,752	6,412	340	5.0	0.56	787	754	33	4.2	0.67
14	6,689	6,330	359	5.4	0.56	762	729	33	4.3	0.65
15	6,666	6,316	350	5.3	0.69	759	726	33	4.3	0.77
16	6,642	6,329	313	4.7	0.86	754	724	30	4.0	0.97
17	6,650	6,356	294	4.4	0.98	731	705	26	3.6	1.12
18	6,657	6,382	275	4.1	1.06	734	713	22	3.0	1.10
19	6,669	6,412	257	3.9	1.02	727	706	21	2.9	1.06
20	6,650	6,385	265	4.0	0.77	725	702	23	3.2	0.93
21	6,617	6,282	336	5.1	0.45	726	696	30	4.1	0.55

注：1 有効求人倍率については、年度平均である。

2 山口県の労働力人口及び完全失業率は、モデル推計値である。

3 資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省山口労働局

2 賃金、労働時間の推移（全国・山口県）

（単位：円、時間）

年次	全 国			山 口 県		
	現金給与総額	総実労働時間	うち所定外	現金給与総額	総実労働時間	うち所定外
平成12	398,069	1,859	139	370,712	1,907	144
13	397,366	1,848	134	365,001	1,886	134
14	387,638	1,837	137	347,809	1,885	130
15	389,664	1,846	145	360,131	1,872	134
16	376,964	1,840	149	365,582	1,895	162
17	380,438	1,829	149	365,319	1,877	154
18	384,401	1,842	155	367,904	1,874	156
19	377,731	1,850	161	347,688	1,853	149
20	379,497	1,836	155	347,588	1,840	149
21	355,223	1,768	131	347,654	1,801	131

注：1 事業所規模30人以上の年平均の数値である。

2 総実労働時間及び所定外労働時間は、年間労働時間である。

3 資料出所：県統計分析課「毎月勤労統計調査」

3 労働争議の推移（全国・山口県）

（単位：件、人）

年 次	全 国				山 口 県			
	総 争 議		うち争議行為なし		総 争 議		うち争議行為なし	
	件 数	総参加人員	件 数	総参加人員	件数	総参加人員	件数	総参加人員
平 成 1 3	884	1,071,916	638	848,772	9	683	2	26
1 4	1,002	1,004,833	698	844,745	15	2,402	7	185
1 5	872	1,152,562	698	1,057,137	12	1,314	2	321
1 6	737	710,242	564	592,936	14	2,518	7	1,494
1 7	708	646,291	579	576,284	12	1,009	8	479
1 8	662	627,413	551	536,752	12	1,194	5	131
1 9	636	612,974	480	509,841	12	7,090	1	40
2 0	657	176,853	545	77,305	17	999	5	19
2 1	780	115,371	688	39,022	9	933	4	164
2 2	-	-	-	-	5	524	4	280

注： 1 山口県の争議件数には、前年から繰り越されたものは含まれていない。

2 資料出所：厚生労働省「労働争議統計調査」、県労働政策課

4 労働組合数等の推移（全国・山口県）（単位：組合、人、％）

年 次	全 国			山 口 県		
	組 合 数	組 合 員 数	推定組織率	組 合 数	組 合 員 数	推定組織率
平 成 1 3	67,706	11,098,530	20.7	969	128,324	23.8
1 4	65,642	10,707,978	20.2	935	124,248	22.9
1 5	63,955	10,437,123	19.6	921	120,792	22.7
1 6	62,805	10,209,154	19.2	902	116,419	21.6
1 7	61,178	10,034,433	18.7	857	109,933	20.2
1 8	59,019	9,961,299	18.2	823	107,890	19.7
1 9	58,265	10,079,614	18.1	814	108,107	18.7
2 0	57,197	10,064,823	18.1	795	107,669	18.2
2 1	56,347	10,077,506	18.5	787	107,442	18.3
2 2	55,910	10,053,624	18.5	782	106,868	18.5

注： 1 組合数は単位労働組合、組合員数は単一労働組合の数値である。

2 資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査（各年6月30日現在）」、県労働政策課

5 春季賃上げ要求・妥結状況

(1) 年次別妥結状況の推移 (全国・山口県) (単位 : 円、%)

年 次	全 国		山 口 県	
	妥 結 額	賃上げ率	妥 結 額	賃上げ率
平 成 1 3	6,328	2.01	5,078	1.66
1 4	5,265	1.66	4,523	1.48
1 5	5,233	1.63	3,701	1.21
1 6	5,348	1.67	3,707	1.23
1 7	5,422	1.71	3,961	1.28
1 8	5,661	1.79	4,190	1.36
1 9	5,890	1.87	4,916	1.59
2 0	6,149	1.99	5,018	1.72
2 1	5,630	1.83	4,732	1.58
2 2	5,516	1.82	4,690	1.61

注: 1 妥結額は、定昇込みで、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 資料出所: 厚生労働省 (民間主要企業) 県労働政策課

(2) 平成 2 2 年企業規模別妥結状況 (山口県) (単位 : 組合、円、%)

企業規模	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要求額	組合数	妥結額	賃上げ率	対前年比
計	291,648	87	5,048	87	4,690	1.61	100.1
300人未満	231,433	38	4,845	38	3,681	1.59	122.9
300人以上	298,880	49	5,073	49	4,811	1.61	98.4

注: 1 平均賃金及び要求額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

3 資料出所: 県労働政策課

(3) 平成 2 2 年産業別妥結状況 (山口県) (単位 : 組合、円、%)

区 分	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要求額	組合数	妥結額	賃上げ率	対前年比
産 業 計	291,648	87	5,048	87	4,690	1.61	100.1
製 造 業	294,359	61	4,777	61	4,705	1.60	103.4
建 設 業	-	0	-	0	-	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	371,650	2	5,184	2	5,184	1.39	99.9
情報通信業	-	0	-	0	-	-	-
運輸業、郵便業	211,829	5	7,209	5	3,232	1.53	111.6
卸売・小売業	240,515	13	5,506	13	3,910	1.63	128.2
金融・保険業・不動産業	-	0	-	0	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	X	1	X	1	X	X	X
生活関連サービス、娯楽業	-	0	-	0	-	-	-
教育・学習支援業・図書館	275,918	4	7,669	4	5,811	2.11	51.4
複合サービス事業・サービス業	X	1	X	1	X	X	X

注: 1 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

2 資料出所: 県労働政策課

6 夏季一時金要求・受結状況

(1) 年次別受結状況の推移 (全国・山口県) (単位 : 円、%)

年 次	全 国			山 口 県		
	要 求 額	受 結 額	対前年比	要 求 額	受 結 額	対前年比
平 成 1 3	825,271	783,113	2.86	730,566	656,377	100.0
1 4	785,472	749,803	-4.30	698,003	617,375	93.1
1 5	879,669	781,930	3.00	674,918	618,930	102.4
1 6	881,773	810,052	3.53	685,628	644,197	104.3
1 7	875,340	839,313	4.03	749,368	709,794	108.7
1 8	864,920	841,817	2.94	747,238	711,790	103.3
1 9	890,427	843,779	2.27	787,094	751,149	99.7
2 0	881,394	842,270	-0.29	767,579	727,088	99.2
2 1	775,580	710,844	-14.33	707,552	632,486	88.0
2 2	760,649	711,890	0.15	668,825	614,325	100.9

注: 1 要求額及び受結額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 対前年比は、本年の受結額と前年の受結額との単純比較ではない。

また、全国と山口県とでは表記方法が異なる。

3 資料出所: 厚生労働省 (民間主要企業) 県労働政策課

(2) 平成 2 2 年企業規模別受結状況 (山口県) (単位 : 組合、円、月、%)

企業規模	平均賃金	要 求		受 結			
		組合数	要 求 額	組合数	受 結 額	支給月数	対前年比
計	291,292	115	668,825	115	614,325	2.11	100.9
300人未満	236,496	55	501,326	55	410,477	1.74	97.3
300人以上	298,587	60	691,126	60	641,465	2.15	101.3

注: 1 平均賃金は、組合員数による加重平均である。

2 対前年比は、本年の受結額と前年の受結額との単純比較ではない。

3 資料出所: 県労働政策課

(3) 平成 2 2 年産業別受結状況 (山口県) (単位 : 組合、円、月、%)

区 分	要 求		受 結			
	組合数	要 求 額	組合数	受 結 額	支給月数	対前年比
産 業 計	115	668,825	115	614,325	2.11	100.9
製 造 業	69	709,384	69	652,157	2.14	102.9
建 設 業	1	X	1	X	X	X
電気・ガス・熱供給・水道業	2	822,728	2	788,328	2.12	100.7
情 報 通 信 業	1	X	1	X	X	X
運 輸 業、郵 便 業	13	426,000	13	378,926	1.80	101.7
卸 売 ・ 小 売 業	16	506,244	16	449,767	1.87	97.6
金融・保険業・不動産業	3	710,258	3	686,292	2.21	98.6
宿泊業、飲食サービス業	1	X	1	X	X	X
生活関連サービス、娯楽業	0	-	0	-	-	-
教育・学習支援業、医療福祉	7	646,406	7	586,742	2.13	105.4
複合サービス事業サービス業	2	575,582	2	489,878	2.08	99.4

注: 1 対前年比は、本年の受結額と前年の受結額との単純比較ではない。

2 資料出所: 県労働政策課

7 年末一時金要求・受結状況

(1) 年次別受結状況の推移 (全国・山口県) (単位：円、%)

年 次	全 国			山 口 県		
	要 求 額	受 結 額	対前年比	要 求 額	受 結 額	対前年比
平 成 1 3	860,026	812,934	1.76	750,478	670,638	98.9
1 4	822,335	755,551	-5.88	696,666	624,985	93.2
1 5	771,296	771,540	1.97	697,458	632,304	103.1
1 6	892,483	811,082	3.87	717,804	659,736	103.8
1 7	886,394	840,516	5.39	759,774	720,625	108.3
1 8	864,956	841,854	2.53	763,906	720,839	101.9
1 9	880,719	845,119	1.47	801,933	766,063	100.2
2 0	855,692	831,813	-0.63	772,425	737,299	98.2
2 1	809,276	726,933	-12.64	700,829	627,692	86.4
2 2	-	-	-	679,619	626,900	102.7

注：1 要求額及び受結額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 対前年比は、本年の受結額と前年の受結額との単純比較ではない。

また、全国と山口県とでは表記方法が異なる。

3 資料出所：厚生労働省（民間主要企業） 県労働政策課

(2) 平成22年企業規模別受結状況 (山口県) (単位：組合、円、月、%)

企業規模	平均賃金	要 求		受 結			
		組合数	要 求 額	組合数	受 結 額	支給月数	対前年比
計	289,631	135	679,619	135	626,900	2.16	102.7
300人未満	245,288	64	536,928	64	429,670	1.75	101.8
300人以上	296,099	71	700,433	71	655,670	2.21	102.8

注：1 平均賃金は、組合員数による加重平均である。

2 対前年比は、本年の受結額と前年の受結額との単純比較ではない。

3 資料出所：県労働政策課

(3) 平成22年産業別受結状況 (山口県) (単位：組合、円、月、%)

区 分	要 求		受 結			
	組合数	要 求 額	組合数	受 結 額	支給月数	対前年比
産 業 計	135	679,619	135	626,900	2.16	102.7
製 造 業	85	703,538	85	650,926	2.17	103.3
建 設 業	1	X	1	X	X	X
電気・ガス・熱供給・水道業	2	822,728	2	788,328	2.12	99.0
情 報 通 信 業	2	415,471	2	407,067	2.18	98.9
運 輸 業、郵 便 業	13	455,436	13	398,354	1.74	105.0
卸 売 ・ 小 売 業	14	507,080	14	462,424	1.94	104.3
金融・保険業・不動産業	3	762,472	3	741,501	2.39	106.5
宿泊業、飲食サービス業	1	X	1	X	X	X
生活関連サービス、娯楽業	1	X	1	X	X	X
教育・学習支援業、医療福祉	8	709,078	8	648,976	2.33	98.3
複合サービス事業、サービス業	5	733,907	5	599,950	3.24	100.7

注：1 対前年比は、本年の受結額と前年の受結額との単純比較ではない。

2 資料出所：県労働政策課

第3 関係制度の施行等

該当なし

山口県労働委員会年報（平成22年版）

発行年月 平成23年3月
編集・発行 山口県労働委員会事務局
〒753-8501 山口市滝町1番1号
TEL 083-933-4440
FAX 083-928-7072
