

## 労働委員会命令データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[\[命令一覧に戻る\]](#) [\[顛末情報\]](#)

### 概要情報

事件名	関西宇部
事件番号	中労委平成25年(不再)第77号・第79号
再審査申立人	株式会社関西宇部(「会社」)[第77号]
再審査申立人	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(「組合」)[第79号]
再審査被申立人	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(「組合」)[第77号]
再審査被申立人	株式会社関西宇部(「会社」)[第79号]
命令年月日	平成27年1月21日
命令区分	棄却
重要度	
事件概要	<p>1 本件は、会社が、① 組合員らに対し一時金の調整加算金を支給しないこと、② 一時金及び賃金の減額に係る団交に誠実に対応しなかったこと、③ 福利厚生資金の支給をやめる等したこと、④ 組合員Aに懲戒処分に係る弁明の機会を与える旨通知したこと、⑤ 副執行委員長の出席を理由として団交を拒否したこと、⑥ 組合事務所での団交開催を拒否していること、⑦ 分会事務所・掲示板を撤去したこと、⑧ 土曜稼働に係る団交を拒否したこと等が不当労働行為に当たるとして、救済申立てがあった事件である。</p> <p>2 初審大阪府労働委員会は、土曜稼働に関する団交応諾、副執行委員長の出席を理由とする団交拒否等に関する文書手交を命じ、その余の申立てを棄却したところ、会社及び組合が、これを不服として、再審査を申し立てたものである。</p>
命令主文	本件各再審査申立てを棄却する。
判断の要旨	<p>1 組合員らに対し一時金の調整加算金を支給しないことは、不利益取扱いに当たるか。          組合員らは、いずれも調整加算金の支給対象者に関する年齢要件に該当しなかったのであるから、調整加算金を受けるべき対象者に当たらないため、調整加算金が支給されなかったものと認めるのが相当であり、会社は、組合員らとことさら組合員であるが故に不利益に取り扱ったと認めることはできない。</p> <p>2 一時金及び賃金減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であったといえるか。          会社は、組合に対し、大幅な業績赤字額や経営再建中であること、新規の受注や需要が回復しないこと等、一時金及び賃金減額の理由である厳しい経営状況を具体的に説明し、それでもなお組合の合意が得られないことから、交渉を継続して行っており、こうした団交における会社の対応は、不誠実であったとはいえない。</p> <p>3 福利厚生資金の支給をやめる等したことは、支配介入に当たるとともに、不誠実団交に当たるか。          会社の厳しい経営環境に鑑み、経営上及び経理処理上の必要性に基づき福利厚生資金の支給をやめる等したことは、相応の理由があり、組合に対する支配介入には当たらない。また、従来の支給額及び支給方法を変更せざるを得ない理由についても、繰り返し具体的に説明していること等から、団交における会社の対応は、不誠実であったとはいえない。</p> <p>4 Aに対し懲戒処分に係る弁明の機会を通知したことは、支配介入に当たるか。同人に対する事情聴取は団交事項にならないとして団交に応じなかったことは、正当な理由があるといえるか。          Aに対する通知は、懲戒処分の決定に先立ち、弁明の機会を与えるためのものであり、手続自体に問題はなく、組合に対しても文書提出の機会を与える等しているのであるから、組合の弱体化を図ったものとはいえない。          会社のAに対する事情聴取は、懲戒処分に先立ち手続的公正の見地から行うもので、団交とは区別すべきものであるから、団交で行うべきものとは認められず、正当な理由のない団交拒否には当たらない。</p> <p>5 組合副執行委員長の出席を理由に団交拒否等したことは、正当な理由があるといえるか。          会社は、副執行委員長が組合の街宣活動を主導していたとの理由をもって、団交を拒否したが、街宣活動自体は団交中に生じた出来事ではなく、これまで副執行委員長が団交に同席したことにより団交が紛糾したとの疎明もないことから、副執行委員長の団交への出席を理由として団交を拒否したこと、同副執行委員長の謝罪及び団交担当者の変更を団交開催条件としたことは、正当な理由があるとはいえない。</p> <p>6 組合事務所での団交開催に応じていないことは、団交拒否に当たるとともに、支配介入に当たるか。</p>

	<p>会社が組合事務所以外の場所での団交開催を求めたことに全く理由がなかったとはいえ、その理由を具体的に説明し、会社の工場以外の中立的な場所での団交を自ら費用を負担して開催しており、会社が工場での団交開催に固執していたわけではないから、会社が組合事務所での団交開催に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否には当たらず、また、支配介入にも当たらない。</p> <p>7 分会事務所及び掲示板を撤去したことは、支配介入に当たるか。また、撤去に当たり、事前に団交を申し入れなかったことは、労組法第7条第2号に当たるか。</p> <p>分会事務所及び掲示板は、協定書に基づいて分会に貸与していたものであり、分会の消滅に伴って会社がその返還を受けたもので、会社が一方的に明渡しを求めて貸与を停止したわけではないから、組合の弱体化を意図したものとはいえず、支配介入に当たらない。また、会社が分会事務所の返還を受けるに当たって、同協定上組合の同意が必要ということではできず、会社から団交を申し入れなければならないものではないこと等から、会社が分会事務所等の貸与停止に当たって、事前に組合に団交を申し入れていないことは、労組法第7条第2号に当たらない。</p> <p>8 土曜稼働に係る団交申入れに応じなかったことは、正当な理由があるといえるか。</p> <p>24年3月当時、本社業務部の判断により土曜稼働の際の組合員の所属する工場への応援要請が行われる可能性がなかったとはいえない状況下で、組合の団交申入れにより、協定書における労使協議を要する土曜稼働について労使間で解釈に違いがあることが明らかになり、また、土曜稼働は休日における労働条件に関連する事項であること等から、会社は団交に応じて労使協議のあり方等必要な協議を行うべきであった。</p> <p>したがって、会社が団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。</p>
掲載文献	

[先頭に戻る]

### 顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
大阪府労委平成23年(不)第63号・24年(不)第51号	一部救済	平成25年10月15日
東京地裁平成27年(行ウ)第371号	棄却	平成28年4月14日
東京高裁平成28年(行コ)第187号	棄却	平成28年11月10日
最高裁平成29年(行ツ)第66号・平成29年(行ヒ)第65号	上告棄却・上告不受理	平成29年9月7日

[全文情報] この事件の全文情報は約394KByteあります。また、PDF形式になっていますので、ご覧になるにはAdobe Reader(無料)のダウンロードが必要です。

## 労働委員会命令データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[命令一覧に戻る] [顛末情報]

## 概要情報

事件名	大阪府労委平成23年(不)第63号・24年(不)第51号
事件番号	大阪府労委平成23年(不)第63号・24年(不)第51号
申立人	X労働組合
被申立人	株式会社Y
命令年月日	平成25年10月15日
命令区分	一部救済
重要度	
事件概要	<p>被申立人会社が①組合員に対し、一時金の調整加算金を支給しないこと、②平成22年度冬季及び23年度夏季の一時金並びに23年7月分からの賃金減額に係る団交で不誠実な対応をしたこと、③組合員Hに対し、懲戒処分に係る弁明の機会について通知したこと、申立人組合の副執行委員長の出席を理由に上記懲戒処分に関する団交を拒否したこと等、④組合に対する福利厚生資金の支給を中止したこと、⑤組合の事務所での団交開催を拒否したこと、⑥組合の分会事務所及び組合掲示板を撤去したこと、⑦土曜稼働に係る団交申入れを拒否したことは不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。</p> <p>大阪府労委は会社に対し、上記⑦の団交の応諾及び文書手交を命じ、その他の申立てを棄却した。</p>
命令正文	<p>1 被申立人は、平成24年3月10日付けで申立人から申入れのあった土曜稼働に係る団体交渉に応じなければならない。</p> <p>2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">X労働組合 執行委員長 A 様</p> <p style="text-align: right;">株式会社Y 代表取締役 B</p> <p>当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、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と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。</p> <p>記</p> <p>(1)平成24年1月27日に開催が予定されていた団体交渉について、貴組合副執行委員長C氏の出席を理由として拒否したこと並びに同副執行委員長の当社への謝罪及び団体交渉担当者の変更を団体交渉開催の条件としたこと。</p> <p>(2)平成24年3月10日付けで貴組合から申入れのあった土曜稼働に係る団体交渉に応じなかったこと。</p> <p>3 申立人のその他の申立てを棄却する。</p>
判断の要旨	<p>1 組合員に対し、一時金の調整加算金を支払わないことについて</p> <p>調整加算金の支給は、被申立人会社に以前、事業を譲渡した申立外Z社で慣行として行われていたもので、年齢50歳以上57歳未満の未組織従業員が対象とされていた。会社はこの慣行を漫然と踏襲していたものであり、また、申立人組合が問題としている組合員2名は上記の支給対象年齢ではなかったとする会社の主張が明らかに不合理であるともいえない。したがって、会社が、両人が組合員であるが故に、ことさらに不利益に取り扱って支給しなかったものとはいえない。</p> <p>2 平成22年度冬季及び23年度夏季の一時金等に関する団交での会社の対応について</p> <p>22年度冬季一時金に関する団交において、会社は一時金の減額理由について経営再建中であること等を説明して回答し、また、一時金を仮払いとして支給しており、その後の交渉が拒否されているとの疎明はない。23年度夏季一時金に関しても、業績の赤字等の減額理由を示して回答し、団交は継続的に開催され、会社が回答を拒否しているとの疎明はない。以上のことから、会社の対応は不誠実とまではいえない。賃金減額に関する団交に関しても同様である。</p> <p>3 組合員Hに対し、懲戒処分に係る弁明の機会について通知したこと等について</p> <p>会社が懲戒処分の理由としたHの行為は組合活動に参加した際のもので推認できるが、処分決定に先立ち、同人に弁明の機会を与えたその手続自体に問題があるとはいえない。また、会社はHの懲戒処分について組合と団交を複数回行っており、文書提出の機会も与えているのであるから、組合員を組合から孤立させたり、組合の弱体化を図ったものとはいえない。</p> <p>会社は組合の副執行委員長の出席を理由に団交を拒否したことについて、平成24年1月に行われた違法な組合活動を主導した同人を交えると、双方が感情的</p>

になって正常な団交になり得ないと考え、同人が同席しない形で団交を行うことを要望したのであり、団交拒否ではない旨主張する。しかし、仮に上記の組合活動により何らかの問題が生じたとしても団交を通して解決することも可能であり、団交以外の場で行われた同組合活動を主導していたとの理由で同人が出席する団交に応じないとする会社の対応は正当とはいえない。

#### 4 組合に対する福利厚生資金の支給を中止したことについて

平成21年度以降、組合と会社との間で福利厚生資金についての協定が成立しておらず、会社はそれを支給していないこと、及び会社は22年度の春闘交渉に係る回答書において、23年6月末までに年間3万円を会社の福利厚生事業の一部補助として支出する旨回答したことなどが認められる。

組合は、20年度以前は組合員1人当たり10万円支給されており、そうすることが慣行として確立されていたにもかかわらず、会社は一方的に異なる内容の回答をしてきた旨主張する。しかし、認定した事実によれば、支給額は各年度の春闘交渉での合意により決められていたものであり、上記のような慣行があったとまではいえない。

もつとも、福利厚生資金の支給額等を変更するに当たっては、組合と誠実に協議すべきであるが、会社はその金額及び取扱いについて、一定の説明をした上で回答しており、団交における会社の対応が不誠実であったとまではいえない。また、21年度以降の不支給については、労使協定が締結されていないのであるから、それが支配介入に当たるともいえない。

#### 5 組合の事務所での団交開催を拒否したことについて

会社は、組合が違法な業務妨害行為等を繰り返したことから、会社が従業員等の身の安全を図るとともに、団交を平穩に行うために、組合事務所での団交を差し控えることには合理的な理由がある旨主張する。22年5月、組合員約100名が参加して会社に対する抗議活動が行われ、その後、刑事事件となったこと等からすれば、会社が組合事務所以外での開催を求めることに全く理由がなかったとはいえず、また、会社は中立的な場所としてホテルの一室での開催も提案しており、会社工場での開催に固執していたともいえない。また、その後の開催場所が会社工場であったことにより交渉が妨げられたなどとする疎明もない。以上のことからすると、会社が組合事務所での開催に応じなかったことが不誠実であるとともに支配介入であるとまではいえない。

#### 6 組合の分会事務所及び組合掲示板を撤去したことについて

23年5月、会社P工場の唯一の組合員であったEが組合脱退後、組合P分会がなくなることを理由に組合掲示板を撤去し、P分会事務所を会社に対して明け渡したことが認められる。

会社による事務所貸与の趣旨は分会の存在を前提としたものであって、組合と会社との間に、分会員が1人もいない状況においても組合が引き続き使用する旨の合意があったとの疎明はない。また、上記の明渡しがあった後の団交において、会社がEの組合脱退の件について確認した際、組合から特段の異議は出されていない。EがP分会事務所を明け渡したことについて、組合の黙示の同意があったとみられてもやむを得ない。

以上のとおりであるから、P分会事務所の明渡しを受ける前に会社がそれについて組合と協議していないとしても、当該明渡しを受けた会社の対応が団交拒否及び不誠実団交に当たるとはいえず、また、会社が一方的に廃止したものであるから支配介入に当たるともいえない。

#### 7 土曜稼働に係る団交申入れを拒否したことについて

会社は、土曜稼働を行ったP工場等には組合員は1人も働いておらず、また、Q工場の組合員に出勤してもらった状況でもなかったことから、本件土曜稼働は義務的団交事項には該当せず、会社が組合の要求を拒否することには正当な理由がある旨主張する。しかし、P工場等で土曜稼働が行われる場合にQ工場の従業員が応援要請により就労する可能性がないことはなかったものであるから、この会社の主張は採用できない。以上のことからすると、会社が団交申入れに応じないことに正当な理由はない。

掲載文献

[先頭に戻る]

### 顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
中労委平成25年(不再)第77号・第79号	棄却	平成27年1月21日
東京地裁平成27年(行ウ)第371号	棄却	平成28年4月14日
東京高裁平成28年(行コ)第187号	棄却	平成28年11月10日
最高裁平成29年(行ツ)第66号・平成29年(行ヒ)第65号	上告棄却・上告不受理	平成29年9月7日

[全文情報] この事件の全文情報は約476KByteあります。また、PDF形式になっていますので、ご覧になるにはAdobe Reader(無料)のダウンロードが必要です。

## 労働委員会関係裁判例データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[判例一覧に戻る] [顛末情報]

## 概要情報

事件番号・通称事件名	東京地裁平成27年(行ウ)第371号 関西宇部不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件
原告	X1労働組合関西地区生コン支部(「組合」)
被告	国(処分行政庁・中央労働委員会)
被告補助参加人	株式会社Z1(「会社」)
判決年月日	平成28年4月14日
判決区分	棄却
重要度	
事件概要	<p>1 組合が、①一時金の調整加算金の不支給による差別的取扱いの禁止及び平成22年12月15日以降の一時金の調整加算金の支払、②一時金、賃金の支給額についての誠実団体交渉応諾、③組合との合意のない一時金の減額及び夏季と冬季の支給配分変更の禁止、④平成22年度及び同23年度の一時金の減額分の支払、⑤組合との合意のない賃金減額の禁止及び平成23年7月分以降の賃金減額分の支払、⑥組合員の労働条件について組合員に対する個別交渉の禁止及び組合員の懲戒処分についての団体交渉応諾、⑦組合の副執行委員長が出席することを理由とした団体交渉拒否の禁止並びに副執行委員長の謝罪及び交渉担当者の変更を団体交渉開催の条件とすることの禁止、⑧平成21年度以降の福利厚生資金の支払並びに福利厚生資金の支給額及び支給方法についての誠実団体交渉応諾、⑨組合の事務所での団体交渉開催拒否の禁止、⑩組合の分会事務所及び掲示板の回復並びに分会事務所等の設置についての誠実団体交渉応諾、⑪謝罪文の掲示及び交付、⑫土曜日を含む休日の工場の稼働(以下「土曜稼働」という。)についての誠実団体交渉応諾を、救済内容として申し立てた事件である。</p> <p>2 大阪府労委は、会社に対し、土曜稼働に係る団体交渉応諾(上記⑫)及び組合の副執行委員長の出席を理由とする団体交渉拒否等が不当労働行為であると認められたことに係る文書の組合への手交(上記⑦)を命じ、その余の申立てを棄却した。</p> <p>3 会社及び組合は、これを不服として、中央労働委員会に、それぞれ再審査を申し立てた。中労委は、各再審査申立てをいずれも棄却した。</p> <p>4 組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、組合の請求を棄却した。</p>
判決主文	<p>1 原告の請求を棄却する。</p> <p>2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は原告の負担とする。</p>
判決の要旨	<p>第3 当裁判所の判断</p> <p>1 争点(1)(会社が、平成22年12月15日以降の一時金支給時に、組合の組合員に対し調整加算金を支給していないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるといえるか。)について 組合は、会社が、平成22年12月15日以降の一時金支給時に、組合の組合員に対し、組合員であることを理由として調整加算金を支給してこなかった旨の主張をする。</p> <p>しかしながら、前記認定事実によれば、調整加算金については、Z3社及びZ2社当時から支給されており、支給条件を規程等として定める形式は整えられていないものの、会社は、Z2社から事業譲渡を受けた際、従前の調整加算金の内容をそのまま引き継ぎ、支給対象者に関する年齢要件に従って調整加算金を支給していたこと、A2組合員及びA3組合員は、平成19年度から平成22年12月15日までの間、いずれも当該年齢要件に該当せず、調整加算金を受けるべき対象者に当たらなかったため、調整加算金が支払われなかったこと、会社は、平成22年12月15日を最後に調整加算金の支給をやめており、以後は、組合員であるか否かにかかわらず、調整加算金を支給していないことが認められる。</p> <p>したがって、会社が、平成22年12月15日以降の一時金支給時に、組合の組合員に対し、組合員であることを理由として調整加算金を支給してこなかったと認めることはできず、他にこれを覆すに足る証拠はない。</p> <p>2 争点(2)(平成22年度冬季一時金及び平成23年度夏季一時金の減額に係る団体交渉における会社の対応は、不誠実であったといえるか。)について</p> <p>(2) 団体交渉拒否等の該当性</p> <p>ア 平成22年度冬季一時金について 平成22年度冬季一時金の減額に係る団体交渉における会社の対応は、経営状況の苦しい中、一時金減額についての合意達成の可能性を模索しつつ、合意が達成できない場合でも、争いのない範囲で支払時期に冬季一時金の支払を行い、その後もさらに合意形成のための交渉を続けたものであるから、不誠実な対応</p>

応ということではできず、実質的に団体交渉拒否に該当するということもできない。

イ 平成23年度夏季一時金について

平成23年度夏季一時金減額に係る団体交渉における会社の対応は、団体交渉の過程で、当初行っていた一時金減額の提案を撤回したり、組合の求めに対し、決算報告の書面を提示するなど合意達成の可能性を模索するための相応の対応をしていたものというべきであるから、不誠実な対応ということではできず、実質的に団体交渉拒否に該当するということもできない。

(3) 19. 4. 4協定書について

19. 4. 4協定書はいわゆる事前協議同意約款を定めた従前の協定書を変更したものであり、その文言に照らし、事前協議同意約款を定めたものと認めることはできないというべきである。なお、組合等と経営者会等との春闘の交渉の結果、年間一時金の支給額及び支給配分に関し、長年にわたり、同内容の協定が締結されたという事実(前記(1)ア)があったとしても、これは、毎年度交渉を行い、その結果が反映されたものにすぎず、年間一時金の支給額及び支給配分に関して確立した慣行があったとは認められない。

以上によれば、19. 4. 4協定書が事前協議同意約款を定めたものであること又は組合と会社との間において事前協議同意約款と同様の慣行が確立していることを前提とした組合の主張は、いずれも採用することができない。

3 争点(3)(平成23年7月分から同24年3月分までの賃金の減額に係る団体交渉における会社の対応は、不誠実であったといえるか。)について

平成23年度の賃金の減額に係る団体交渉における会社の対応は、組合に対し、賃金減額の必要性について具体的に説明し、団体交渉を重ねた後、賃金を減額する月数を平成23年7月分から平成24年3月分までに限る提案をするなど合意達成の可能性を模索するための相応の対応であったというべきであるから、不誠実な対応とはいうことはできず、実質的に団体交渉拒否に該当するということもできない。

4 争点(4)(補助参加人が平成21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと及び平成22年度以降の支給額や支給方法を変更したことは、原告に対する支配介入に当たるといえるか。また、平成21年度以降の福利厚生資金に係る団体交渉における補助参加人の対応は、不誠実であったといえるか。)について

(1) 支配介入の該当性

まず、前記2(1)ア、別紙2認定のとおり、平成13年度から平成20年度までの間、組合等と会社又はZ2社を含む経営者会との間において、組合員一人当たり年間10万円の福利厚生資金を支給する旨の協定が年度ごとに締結されていることが認められる。

このことからすると、福利厚生資金については、結果的に各年度において同様の内容で妥結していたとしても、少なくとも会社において、各年度の春闘交渉や合意の有無を問わずに同様の支給をするという認識を有していたとは認められないから、組合主張の労使慣行が成立していたということではできない。

また、会社が平成21年度の福利厚生資金の支給を取りやめ、平成22年度以降支給額や支給方法を変更した経緯についてみても、前記2(1)ウからオまでにおいて認定したとおり、①平成21年度においては、経営環境の大幅な悪化に伴い福利厚生資金の支給を取りやめたこと、②平成22年度から平成23年度においては、大幅な業績赤字に伴い特別会社の指定を受け経営再建中であること等を踏まえ、福利厚生に充てる金額を減額し、また、支給方法については、税務署からの指摘を踏まえて会社行事への一部補助として支出することとしたことが認められ、これらの経緯に照らすと、福利厚生資金の支給を取りやめたことや支給額及び支給方法の変更が、会社において組合を弱体化する意図のもとに行われたものと認めることはできない。

したがって、福利厚生資金に関する会社の対応は、支配介入に該当するとは認められない。

(2) 団体交渉拒否等の該当性

福利厚生資金に係る団体交渉における会社の対応は、合意達成の可能性を模索するための相応の対応であったというべきであり、不誠実な対応ということではできず、実質的に団体交渉拒否に該当するということもできない。

5 争点(5)(会社が、A3組合員に対し、同人の懲戒処分に係る弁明の機会について通知したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。)について

会社は、A3組合員への通知後、①23. 9. 27団交及び23. 10. 19団交において、23. 9. 22会社通知書について交渉を行っていること、②23. 11. 11会社通知書により、懲戒委員会開催の前に、組合が文書を提出する場合の提出期限を通知していること、③23. 11. 22会社通知書により、組合に誤解があるとして、A3組合員の懲戒委員会への出席を求めているわけではない旨、A3組合員の弁明を十分聴いた上で処分を検討したいと考えている旨を通知していることが、それぞれ認められる。本来、会社が就業規則の規定に基づく懲戒権を行使するに当たり、対象となる労働者に対し、弁明の機会を与えるための通知をすること自体は、懲戒のための手続保障の観点から適切な行為というべきであり、その所属する労働組合如何にかかわらず、行うことができる性質の行為である。本件において、A3組合員に対する懲戒権の行使そのものが不当労働行為となることを認めるに足りる主張立証はなく、組合が23. 9. 22会社通知書や23. 11. 11会社通知書の送付につきこれらが不当労働行為になる旨主張し、異なる見解をとる会社と対立していたことが認められるだけである。このような場合に、会社が懲戒権を行使するために必要な手続をとることは妨げられないというべきであり、上記の各通知が、それだけで組合の弱体化を図った行為であるとか、組合活動への

	<p>介入行為であると認めることはできない。</p> <p>6 争点(6) (会社が、21. 5. 8団交以降、組合の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、労働組合法7条2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるといえるか。)について</p> <p>(2) 団体交渉拒否の該当性</p> <p>会社は、団体交渉それ自体を拒否していたものではなく、会社の工場以外の中立的な場所での開催を提案し、組合が会場費用の発生しない組合の事務所での開催を要請すると、自ら費用を負担することとして会社の工場以外の中立的な場所において団体交渉を開催している。</p> <p>また、平成22年5月14日の組合の抗議行動が団体交渉中の行動ではないことを考慮しても、会社が組合の事務所以外での団体交渉開催を求めたことに全く理由がなかったとはいえず、組合の事務所での団体交渉開催に応じられない理由も具体的に説明している。</p> <p>したがって、会社が、21. 5. 8団交以降、組合の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。</p> <p>(3) 支配介入の該当性</p> <p>組合が主張するように、21. 5. 8団交まで、会社の工場と組合の事務所とで交互に団体交渉を開催していた事実を認めるに足りる的確な証拠はないのみならず、前記(2)のとおり、会社が組合の事務所以外での団体交渉開催を求めたことには理由があり、かつ、会社は、団体交渉を中立的な場所で行うことも提案し、実際に自ら費用を負担して、公共施設において団体交渉を行うなどしていることが認められる。</p> <p>このような会社の対応にかんがみると、会社が、21. 5. 8団交以後、組合の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、組合の弱体化を意図して行ったものとは認めることはできず、組合に対する支配介入の意思も認めがたいといえるべきである。</p> <p>7 争点(7)(会社が、組合のX2分会事務所及び掲示板を撤去したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、撤去に当たり、事前に組合に団体交渉を申し入れていないことは、労働組合法7条2号違反に当たるといえるか。)について</p> <p>(2) 支配介入の該当性</p> <p>15. 11. 18協定書の解釈としては、同協定書に基づくX2分会事務所及び掲示板の貸与の定めは、分会が存在することを前提としたものであって、分会組合員が一人も存在しない状態になり、分会が消滅した場合においても、X2分会事務所及び掲示板を組合に貸与する義務を会社に負担させるものとは解されない。そして、X2分会事務所の明渡しと掲示板の撤去は、組合のX2分会会長であったA1組合員が自らX2分会がなくなるとして行ったものであり、会社が働きかけて行わせたものではないという経緯を併せ考慮すると、本件におけるX2分会事務所の明渡しと掲示板の撤去につき、会社において、組合を弱体化させるという支配介入の意思があったとは認めることができず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。</p> <p>(3) 団体交渉拒否の該当性</p> <p>分会組合員が一人も存在しない状態になってもX2分会事務所の明渡しと掲示板の撤去には組合の同意が必要であることを裏付けるに足りる証拠はないし、本件におけるX2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去が、A1組合員の会社に対する申出及び鍵の返却により行われたという経緯に照らすと、事前に会社から団体交渉を申し入れなかったことが団体交渉拒否の不当労働行為となる余地はない。</p> <p>また、前記(1)イ認定のとおり、組合は、会社からA1組合員の脱退について確認を受けたとき及びその後の2回の団体交渉において、X2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去について言及していないのであり、会社が団体交渉を拒否した結果、X2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去についての団体交渉が行われなかったという関係は認められない。</p>
その他	

[先頭に戻る]

顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
大阪府労委平成23年(不)第63号・24年(不)第51号	一部救済	平成25年10月15日
中労委平成25年(不再)第77号・第79号	棄却	平成27年1月21日
東京高裁平成28年(行コ)第187号	棄却	平成28年11月10日
最高裁平成29年(行ツ)第66号・平成29年(行ヒ)第65号	上告棄却・上告不受理	平成29年9月7日

[全文情報] この事件の全文情報は約273KByteあります。また、PDF形式になっていますので、ご覧になるにはAdobe Reader(無料)のダウンロードが必要です。

## 労働委員会関係裁判例データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[\[判例一覧に戻る\]](#) [\[顛末情報\]](#)

### 概要情報

事件番号・通称事件名	東京高裁平成28年(行コ)第187号 関西宇部不当労働行為救済申立棄却命令取消請求控訴事件
控訴人	X1労働組合関西地区生コン支部(「組合」)
被控訴人	国(処分行政庁・中央労働委員会)
被控訴人補助参加人	株式会社Z(「会社」)
判決年月日	平成28年11月10日
判決区分	棄却
重要度	
事件概要	<p>1 組合が、①一時金の調整加算金の不支給による差別的取扱いの禁止及び平成22年12月15日以降の一時金の調整加算金の支払、②一時金、賃金の支給額についての誠実団体交渉応諾、③組合との合意のない一時金の減額及び夏季と冬季の支給配分変更の禁止、④平成22年度及び同23年度の一時金の減額分の支払、⑤組合との合意のない賃金減額の禁止及び平成23年7月分以降の賃金減額分の支払、⑥組合員の労働条件について組合員に対する個別交渉の禁止及び組合員の懲戒処分についての団体交渉応諾、⑦組合の副執行委員長が出席することを理由とした団体交渉拒否の禁止並びに副執行委員長の謝罪及び交渉担当者の変更を団体交渉開催の条件とすることの禁止、⑧平成21年度以降の福利厚生資金の支払並びに福利厚生資金の支給額及び支給方法についての誠実団体交渉応諾、⑨組合の事務所での団体交渉開催拒否の禁止、⑩組合の分会事務所及び掲示板の回復並びに分会事務所等の設置についての誠実団体交渉応諾、⑪謝罪文の掲示及び交付、⑫土曜日を含む休日の工場の稼働(以下「土曜稼働」という。)についての誠実団体交渉応諾を、救済内容として申し立てた事件である。</p> <p>2 大阪府労委は、会社に対し、土曜稼働に係る団体交渉応諾(上記⑫)及び組合の副執行委員長の出席を理由とする団体交渉拒否等が不当労働行為であると認められたことに係る文書の組合への手交(上記⑦)を命じ、その余の申立てを棄却した。</p> <p>3 会社及び組合は、これを不服として、中央労働委員会に、それぞれ再審査を申し立てた。中労委は、各再審査申立てをいずれも棄却した。</p> <p>4 組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、組合の請求を棄却した。</p> <p>5 組合は、これを不服として東京高裁に控訴したが、同高裁は、組合の控訴を棄却した。</p>
判決主文	<p>1 本件控訴を棄却する。</p> <p>2 当審における訴訟費用(補助参加により生じた費用を含む。)は控訴人の負担とする。</p>
判決の要旨	<p><b>第3 当裁判所の判断</b></p> <p>1 当裁判所も、組合の申立てに係る被控訴人の行為については、いずれも不当労働行為に該当せず、本件再審査命令は適法であると判断する。その理由は、以下のとおり改め、2に控訴理由に鑑み判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の1から7までに記載のとおりであるから、これを引用する。</p> <p>(以下略)</p> <p>2 控訴理由について</p> <p>(1)争点(1)(調整加算金)について</p> <p>調整加算金は、C1社及びC2生コン社当時から支給されていたが、A2組合員は、会社が主張する年齢要件に該当する期間(平成11年度から平成18年度)、C2生コン社の神戸工場に勤務していたのに、この間同組合員に調整加算金が支給されたことはなく、調整加算金は、従前から未組織労働者を対象としていたものであり、会社はC2生コン社から「従前の調整加算金の内容をそのまま引き継いだ」から、不利益取扱いに当たると主張する。</p> <p>しかし、前記第3の1(1)で説示したとおり、会社が、非組合員に支給するとの従前の慣行も踏襲したのとは認められないから、組合の上記主張は採用できない。</p> <p>(2)争点(2)(平成22年度冬季一時金及び平成23年度夏季一時金減額に係る団体交渉)について</p> <p>①平成22年度冬季一時金について、会社が冬季一時金を減額支給するまでに開催された団交は、22. 11. 15団交の1回だけであり、この団交においても、会社が経営状況について一方的に説明しただけであって、実質的な話し合いは一切されていない、一方的に減額支給した「後に」団交を開催したことをもって、合意形</p>

成に向けた交渉が誠実に行われたと評価することはできないと、②平成23年度夏季一時金について、会社が23. 3. 31会社回答書で当初の提案をした時点で、平成22年度冬季一時金の減額について合意に至っておらず、このような状況で、当初の提案を撤回したからといって、また、会社の経営状況について「具体的」に説明したからといって、その説明が一方的で、実質的な話し合いがないままに減額支給が行われたから、誠実な交渉であると評価することはできない、減額支給を行った「後」に、当該一時金に係る交渉を継続したことや、決算報告の書面を提示したことをもって、合意形成に向けて誠実に交渉したと評価すべきでない、③19. 4. 4協定書について、その文言が、「労使合意の上で円満に行う。」から「労使同意の上で円満に解決する」に変更されたからといって、組合員の労働条件を変更するために労使の事前の合意を要するか否かという重大な事柄について合意していると解するのは、明らかに不合理であり、文言上の相違はあっても、組合員の労働条件を変更するためには、労使の「同意」が必要であることに変わりはないと主張する。

しかしながら、①については、引用に係る原判決の説示(第3の2(2)ア)のとおり、冬季一時金の支給前の団交が1回にとどまったのは日程調整の結果であったこと、当該団交において、会社は減額の理由となる会社の経営状況について具体的な説明をし、組合側の意見や質問についても対応をしていること、交渉が減額支給後にも行われたのは、会社が、合意不成立を理由に冬季一時金の支払を遅延することはせず、争いのない範囲で支給時期に冬季一時金の仮払を行ったからであることからすれば、会社の対応が不誠実であるとはいえない。

②については、引用に係る原判決の説示(第3の2(2)イ)のとおり、会社は、減額の理由となる会社の経営状況について具体的な説明をし、当初の提案を撤回したり、決算報告の書面を提示するなどして、合意達成の可能性を模索するための相応の対応をしていたものといえるから、会社の対応が不誠実であるとはいえない。

③については、引用に係る原判決の説示(第3の2(3))のとおり、従前の協定書で定められていた事前協議同意約款は19. 4. 4協定書において変更されたものと認めるのが相当である。

(3)争点(3)(平成23年7月分から同24年3月分までの賃金減額に係る団体交渉)について

引用に係る原判決の説示(第3の3(1)イ)のとおり、会社は、賃金減額の必要性について具体的に説明し、団体交渉を重ねた後、賃金を減額する月数を限る提案をするなどしたものであり、会社の対応は、合意達成の可能性を模索するための相応の対応であったと認めることができるから、不誠実な対応ということとはできない。

(4)争点(4)(福利厚生資金)について

福利厚生資金については、引用に係る原判決の説示(第3の4(1)ア)のとおり、15. 11. 8協定書以降も、各年度の春闘交渉を経てそれぞれ当該年度において合意に至っていたと認められるから、15. 11. 18協定書の記載を考慮に入れても、少なくとも会社において各年度の交渉や合意の有無を問わず支給するとか、各年度の協定が組合の主張する慣行を確認するものにすぎないとの認識を有していたとは認められない。

(5)争点(5)(A1組合員に対する通知)について

引用に係る原判決の説示(第3の5(2))のとおり、会社が懲戒処分を行うに当たって、処分の対象者から処分理由についての事情を聴取するとともに、懲戒処分の決定に先立ち、弁明の機会を与えること自体は、処分対象者の賃金・労働条件等に変更をもたらすものではない上、懲戒のための手続保障の観点から適切な行為であり、また、会社が懲戒処分に先立って必要な手続をとることは妨げられないのであるから、A1組合員に上記通知をすることは、義務的団交事項には当たらず、組合活動への介入行為になるものではない。

(6)争点(6)(団体交渉場所)について

引用に係る原判決の説示(第3の6(2)及び(3))のとおり、会社は、団体交渉それ自体を拒否していたものではなく、会社が組合事務所以外での団体交渉開催を求めたことに全く理由がなかったとはいえず、組合事務所での団体交渉開催に応じられない理由も具体的に説明しており、また、会社が中立的な場所での団体交渉を行うなどしていることにも照らすと、正当な理由のない団体交渉拒否にも支配介入にも当たらないというべきである。

(7)争点(7)(X2分会事務所及び掲示板撤去)について

引用に係る原判決の認定(第3の7(1))するとおり、A3組合員は、自らX2分会がなくなるとして分会事務所の明渡しや掲示板の撤去を申し入れたことが認められ、同分会は、組合員が一人も存在しなくなり、実質的に消滅したものであるし、そのような事実認識の下で、会社はX2分会事務所の明渡しと掲示板の撤去をしたと認められるのであるから、会社には支配介入の意思があったと認めることはできない。組合が、A3組合員が分会事務所の明渡しや掲示板の撤去を行うことを全く想定していなかったとしても、組合の内部事情にすぎず、上記認定は左右されない。

(8) 以上から、組合の主張はいずれも採用できない。

その他

[先頭に戻る]

## 労働委員会関係裁判例データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[判例一覧に戻る] [顛末情報]

## 概要情報

事件番号・通称事件名	最高裁平成29年(行ツ)第66号・平成29年(行ヒ)第65号
上告人兼申立人	X労働組合関西地区生コン支部
被上告人兼相手方	国(処分行政庁・中央労働委員会)
同補助参加人	株式会社Z
決定年月日	平成29年9月7日
決定区分	上告棄却・上告不受理
重要度	
事件概要	<p>1 X組合が、①一時金の調整加算金の不支給による差別的取扱いの禁止及び平成22年12月15日以降の一時金の調整加算金の支払、②一時金、賃金の支給額についての誠実団体交渉応諾、③組合との合意のない一時金の減額及び夏季と冬季の支給配分変更の禁止、④平成22年度及び同23年度の一時金の減額分の支払、⑤組合との合意のない賃金減額の禁止及び平成23年7月分以降の賃金減額分の支払、⑥組合員の労働条件について組合員に対する個別交渉の禁止及び組合員の懲戒処分についての団体交渉応諾、⑦組合の副執行委員長が出席することを理由とした団体交渉拒否の禁止並びに副執行委員長の謝罪及び交渉担当者の変更を団体交渉開催の条件とすることの禁止、⑧平成21年度以降の福利厚生資金の支払並びに福利厚生資金の支給額及び支給方法についての誠実団体交渉応諾、⑨組合の事務所での団体交渉開催拒否の禁止、⑩組合の分会事務所及び掲示板の回復並びに分会事務所等の設置についての誠実団体交渉応諾、⑪謝罪文の掲示及び交付、⑫土曜日を含む休日の工場の稼働(以下「土曜稼働」という。)についての誠実団体交渉応諾を、救済内容として申し立てた事件である。</p> <p>2 大阪府労委は、Z会社に対し、土曜稼働に係る団体交渉応諾(上記⑫)及び組合の副執行委員長の出席を理由とする団体交渉拒否(上記⑦)等が不当労働行為であると認められたことに係る文書の組合への手交(上記⑪)を命じ、その余の申立てを棄却した。</p> <p>3 会社及び組合は、これを不服として、中央労働委員会に、それぞれ再審査を申し立てた。中労委は、各再審査申立てをいずれも棄却した。</p> <p>4 組合は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが、同地裁は、組合の請求を棄却した。</p> <p>5 組合は、これを不服として東京高裁に控訴したが、同高裁は、組合の控訴を棄却した。</p> <p>6 組合は、これを不服として最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁は上告棄却及び上告審として受理しない旨決定した。</p>
判決主文	<p>1 本件上告を棄却する。</p> <p>2 本件を上告審として受理しない。</p> <p>3 上告費用及び申立費用は上告人兼申立人の負担とする。</p>
判決の要旨	<p>1 上告について 民事事件について最高裁判所に上告をすることが許されるのは民訴法312条1項又は2項所定の場合に限られるところ、本件上告の理由は、違憲及び理由の不備・食違いをいうが、その実質は単なる法令違反を主張するものであって、明らかに上記各項に規定する事由に該当しない。</p> <p>2 上告受理申立てについて 本件申立ての理由によれば、本件は、民訴法318条1項により受理すべきものとは認められない。</p>
その他	

[先頭に戻る]

## 顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
大阪府労委平成23年(不)第63号・24年(不)第51号	一部救済	平成25年10月15日
中労委平成25年(不再)第77号・第79号	棄却	平成27年1月21日
東京地裁平成27年(行ウ)第371号	棄却	平成28年4月14日