



中労委令和4年(不再)第22号 日本フッソ工業(令和3年団交) 不当労働行為事件


## 最終陳述書


表記不当労働行為救済申立事件について、再審査申立人(以下「会社」という。)は、後記のとおり最終の陳述を行う。

令和5年5月9日

再審査申立人日本フッソ工業株式会社代理人

弁護士 益 田 哲 生 

同 種 村 泰 一  
(担当) 

同 田 中 崇 公  
(担当) 

中央労働委員会会長 殿

### 記

#### 第1 本件の争点及び初審命令の内容

##### 1 本件の争点

本件の争点は「令和3年4月12日、同月16日及び同月22日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか」である。



もつとも、令和3年4月12日付け団体交渉申入書（甲第1号証）、同月16日付け団体交渉申入書（甲第3号証）、同月22日付け団体交渉申入書（甲第5号証）には、協議事項として、いずれも「1、本年4月1日付けの昇格について。組合員、組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めて。2、上記の関連事項」と記載されていた。

そこで、会社は、上記各団体交渉申入書には不明瞭な点がありそのままでは団体交渉事項に該当するか否かを判断できなかったことから、団体交渉事項に該当するか否かを判断するために、同年4月15日付け回答書（甲第2号証）、同月19日付け回答書（甲第4号証）、同月27日付け回答書（甲第6号証）により、上記の点を具体的に指摘して再審査被申立人（以下「組合」という。）に説明を求めたものである。しかるに、組合はこれを明らかにしないまま本件申立に及んだのである。

したがって、本件の争点は、より具体的には、組合の団体交渉申入れに対し、団体交渉事項に該当するか否かを判断するために会社が上記回答書により釈明を求めたこと、にもかかわらず、組合から十分な回答がなく結果として団体交渉が行われなかったという一連の経過について、被申立人が「団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒」んだと評価できる否かである。

## 2 初審命令の内容

大阪府労働委員会は「組合は、4. 12団交申入書で提示した本件協議事項について、会社の4. 15回答書による求めに応じて、4. 16団交申入書により具体的な説明を行い、その後、会社の4. 19回答書による強い求めにも応じ、4. 22団交申入書において、十分に回答を行っており、会社も本件協議事項の内容を認識していたといえる。それにもかかわらず、さらに4. 27回答書により繰り返し説明を求めた会社の対応は、本件協議事項の内容が不明瞭なため明らかにするという程度を超え、合理的必要性を欠くものであり、組合が本件協議事項が団交事項に該当するか否かを判断するための準備をしている

段階であったとはいえ、むしろ実質的には団交拒否の姿勢の現れであったといえる。したがって、会社の主張は失当であり、この主張のほかに本件団交申入れに応じない理由の疎明もないため、会社に団交に応じない正当な理由があったとみることはできない」と判断した。

- 3 しかしながら、次項で述べるとおり、本件においては、組合の団体交渉申入れに対し、団体交渉事項に該当するか否かを判断するために会社が回答書により釈明を求めたにもかかわらず、組合から何らの回答がなく結果として団体交渉が行われなかったにすぎないものであり、このような経緯について「会社に団交に応じない正当な理由があったとみることはできない」と判断した初審命令は誤りである。

そもそも、会社は、団交を拒否する意向は一切示しておらず、むしろ、場合によっては団交を行う必要があると認識をしていたことから、上記態様に出たものである。

## 第2 初審命令の誤り(被申立人の対応は準備段階のものとして正当であったこと)

- 1 上記引用のとおり、初審命令は、組合は協議事項について十分な回答をしたと判断するが誤りである。

組合は、「昇格差別」と考える理由として「**〇〇**、**〇〇**組合員が後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇進している事実だけ」を挙げたのみで、結局、昇格「差別」の具体的内容や根拠は何ら示されていない。

さらに、組合の挙げる「昇格差別と考えている件も含めて」「上記の関連事項」との協議事項の「含めて」「上記の関連事項」といった曖昧な表現からは、申立人の求める協議事項の具体的内容がいかなるものか判断できず（この点は、初審命令も「記載の意味が不明瞭であるとする会社の主張はわからなくもない」と述べるとおりである。）、会社は、各団体交渉申入れからいずれも数日以内に上記の点を具体的に指摘して申立人に対して説明を求めたにもかか

ならず、組合は、結局「含めて」「上記の関連事項」の内容について、全く明らかにすることがなかったのである。

- 2 この点、初審命令は「組合は、4. 2 2 団交申入書において、会社に回答を求める事項を団交開催の前提として十分といえる程度に明らかにしているといえ、また、社会通念上、「上記の関連事項」という記載の詳細まで、必ずしも団交申入れの時点で、具体的に記載しなければならないものではなく」などとするが誤りである。

仮に、具体的に記載された協議事項が明瞭であれば、当該協議事項に加えて「上記の関連事項」と抽象的な協議事項が挙げられていても、その範囲、内容はある程度特定することが可能かもしれない。しかしながら、本件においては、具体的に記載された協議事項自体が「含めて」という曖昧な表現を含む不明瞭な内容であり、そのような曖昧不明瞭な協議事項に、さらに「上記の関連事項」という抽象的な内容の協議事項が加えられた結果、組合の挙げる協議事項の外延はぼやけ、協議事項の具体的内容がいかなるものか判断できないものとなっていた。

会社が、組合の挙げる協議事項が団体交渉事項に該当するか否かを判断するために、あるいは、団交事項にあたるとして十分な準備をして団体交渉に臨むために、準備段階において組合に対して説明を求めたことは正当な対応であり、非難されるべき対応ではない。まして、本件のように組合の挙げる協議事項の具体的内容が不明瞭な場合には、「関連事項」という記載についても、詳細とはいわないまでも、ある程度具体的な内容を明らかにするよう求めることは当然のことであって、このような会社の対応は団交準備段階のものとして正当である。

ところが、組合は、被申立人が求めた釈明が、申立人において速やかに回答しないし是正することが容易な事柄であり、申立人が団体交渉を求めるのであれば、信義則上、被申立人の求めた釈明に誠実に回答すべきであったにもかかわらず

らず、会社の求釈明について、「含めて」及び「上記の関連事項」について何らの回答も是正も行わないまま、会社が団交を拒否したと一方的に断じて本件申立てに及んだものにすぎず、救済されるべき立場にない。

一方、初審命令は、上記のような団交申入書の曖昧な記載からは、組合が、組合員の労働条件と関係のない組合員以外の従業員の昇格人事そのものについて協議事項としようとしている可能性があるという問題点を看過し、安易に会社の対応について合理性必要性を欠くと判断しており不当である。

- 3 なお、時系列で見れば、会社の最終回答は令和3年4月27日、その後ゴールデンウィークが明けた5月7日には、本件不当労働行為救済申立が行われている。しかも、組合が団交事項としている件は、緊急の対応が必要なものでもなかったのであり、組合は会社の求釈明事項に応える時間的猶予も存したのである。

ここからすれば、本件申立は、組合が団交に向けて誠実な対応をしていないにもかかわらず、一方的に会社の対応を「不当労働行為」であると断じて性急に行われたものといわざるを得ないであって、労使間の信義に反するものである。

- 4 そもそも、団体交渉を行う目的は、交渉事項について労使双方が意見を交わし、協議により交渉事項について解決を図る点にある。

そして、円滑かつ充実した団体交渉を行うには、交渉のポイントとなる事項を明確にした上で、それが義務的団交事項に該当する場合には、当該事項について資料等に基づいて十分に意見を交わすことが必要である。そのためにも、事前の準備が必要なことは当然である。

もちろん、交渉のポイントとなる事項の明確化は、団交において行うべきとの考え方も存するところであり、会社としてもそういった考え方を否定するものではない。しかし、義務的団交事項に該当するかどうかを明確にし、その上で十分な準備を持って団交に臨むこともまた一つのやり方なのであって、事前

の準備を否定するような初審命令の判断は誤りとししかいいようがない。そして、繰り返しになるが、会社は、団交を行わないとの意向を表明したことは一切ない。会社が団交事項の明確化を求めたのは、義務的団交事項についての申し入れであれば団交に応じなければならないとの認識が存したからであり、団交拒否の姿勢の表れではない。また、会社の求釈明は、義務的団交事項に該当するか否かを判断するためのものとして合理的なものであり、当然、必要性も認められるものである。

5 かくして、本件で、会社に団交拒否は認められない。

#### 第4 救済利益の不存在

##### 1 団体交渉の実施と中央労働委員会提示の和解案の受諾

中央労働委員会は、会社人及び組合に対し、組合が令和3年4月12日、同月16日及び同月22日で申し入れていた団体交渉事項（以下、「本件団交事項」という）等に関し、公益委員らが立ち会いの下で団体交渉を行うよう勧告し、会社及び組合がこの勧告を受諾したことから、本年2月22日に本件団交事項について中央労働委員会立会の下で会社と組合の間で団体交渉（以下、「本件立会団交」という）が行われた。

その経過は、乙第1号証のとおりである。

また、中央労働委員会は、本年4月3日、本件立会団交の経過を踏まえ、会社及び組合に対し、「事件解決のための勧告」（以下、「本件勧告」という）を行った。

この勧告について、組合人は拒否したが、会社はこれを受諾する意向を表明した。

ところで、本件勧告第1条には、本件、すなわち、組合による令和3年4月12日、同月16日及び同月22日の団体交渉申し入れの件が円満に解決したことを確認するとの記載が存する。

この記載は、本件立会団交について会社が誠実に対応したことから、中央労働委員会として、組合による令和3年4月12日、同月16日及び同月22日の団体交渉申し入れの件はもはやその目的を遂げていて円満解決の状態にあると理解認識していることを示している。

## 2 救済利益が存しないこと

いうまでもなく、労働委員会が救済命令を発するには、不当労働行為の成立が認められるだけでなく、救済利益が存しなければならない。

会社は、第3項で主張したとおり、本件について、不当労働行為は成立しないものと思料している。

しかしながら、その点はさて置いても、第1に述べたとおり、会社は、既に本件団交事項についての団体交渉には応じて誠実に対応しているところであり、このことは、上記のとおり中央労働委員会も認めているところである。また、会社は、中央労働委員会による本件勧告を受諾する意向を表明し、今後、本件勧告に沿った団体交渉対応を行うこととしているのであるから、義務的団交事項に関わる団交申し入れについて紛争が生じる畏れは存しない。

以上のとおり、本件団交事項に関わる団体交渉は既に行われていること、しかも、会社が本件勧告に沿った対応を行う旨表明して将来紛争が生じる可能性は存しないことから、会社に対し本件団交申し入れについての是正措置たる救済命令を発する理由も必要性もなく、ポスト・ノーティスによる救済も含め、本件について、もはや救済利益は存しないというべきである。

よって、初審命令第1項及び第2項については、その判断を維持することはできないというべきである。

## 第5 結語

以上述べてきたとおり、令和3年4月12日、同月16日及び同月22日付けの団体交渉申し入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当た

らないから、これに反する初審命令は取り消され、本件申立ては棄却されなければならない。

また、この点をさておくとしても、既に上記団交申し入れについては、会社として団交に応じており、もはや、組合には救済利益は存しない。

よって、会社は、本件について、本件申立の却下あるいは本件申立の棄却を求めるものである。

以上