

令和4年（不再）第22号 日本フッソ工業事件  
再審査被申立人 管理職ユニオン・関西  
再審査申立人 日本フッソ工業株式会社

2023年5月9日

中央労働委員会会長 殿

管理職ユニオン・関西  
執行委員長 仲村実



## 最終陳述書

### 第1 本件争点について

争点は、「令和3年4月12日、同月16日及び22日付の団体交渉申入書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該当するか。」である。

### 第2 初審命令の判断の要約

要約の結論は、「本件協議事項は、組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たる。」である。

#### (1) 4.12団交申入れについて

協議事項の記載内容からは、組合員及び組合員の昇格がなされなかったことにつき、差別的な扱いを受けた点及びその差別に関する問題について団交を申し入れたものであるという主旨を読み取れる。

#### (2) 4.19団交申入れについて

組合員及び組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が昇進している事実があることや、これらが勤務の正当な評価結果でなく、組合員であるが故の差別であると考えていること等の組合の認識を示したうえで、再度団交を申入れ、協議事項の根拠となる事実や理由を挙げて、協議事項の説明をした。

#### (3) 4.22団交申入れについて

会社が情報を公開していないため、組合が得ている情報は、組合員及び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であり、後輩や二人より社歴の短い社員と比較して昇進がないことが、組合員であるが故の差別であると認識しているものといえる。

再審査申立人の4.27回答書は、些細な表現にこだわり、合理性必要性を欠くもので、実質的には団交拒否の姿勢の現われである。

(4) 会社の主張は失当であり、団交に応じない理由の疎明もないため、団交に応じない正当な理由はない。

### 第3 根拠がなかった再審査申立人（以下、会社という）の再審査申し立て

(1) 会社は、上記「第2 初審命令の判断の要約」に示した初審命令の判断は“誤り”であるとしている。

その根拠を「……、団体交渉事項に該当するか否かを判断するための準備段階として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……」（補充申立書3頁11～12行目）としているが、組合が二度にわたって会社の回答書に答えているにもかかわらず、「組合から何らの回答がなく」と、再審査被申立人（以下、組合という）が回答している内容とその事実を無視する。この会社の詭弁は、団交拒否の意図を持った虚偽であり、会社の初審命令の“誤り”との主張は、事実を無視し、再審査申し立ての理由にもなっていない。

会社の主張は、理由になっていないばかりか、「…、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とはいえ、むしろ実質的には団交拒否の姿勢の現われであった」（命令書13頁10～14行目）のであり、「この主張のほかに本件団交に申入れに応じない理由の疎明もない」（命令書13頁14～15行目）と初審命令書で指摘されている。この点にまったく触れていないことから、再審査申し立ての不服の理由すら存在しないのである。「会社の主張は失当」（命令書13頁14行目）なのである。

(2) 会社の「準備段階」主張の破綻

会社は、『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』（補充申立書4頁3～4行目）、「組合の挙げる協議事項の外延がぼやけ、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」（補充申立書4頁15～16行目）とし、「会社の対応は準備段階のものとして正当」（補充書4頁下から4行目）であるとしている。

組合は、会社の求めた内容に誠実に対応した。準備書面ですでに述べてきたことであるが、以下、事実関係を指摘する。

組合は、4月16日付け団体交渉申入書（甲3）の前文で、「『組合員』組合員の後輩や二人より社歴の短い社員が先に昇格している事実があります。また、組合としては勤務の正当な評価結果ではなく、明らかな組合員であるが故の差別であると認識しています」とし、協議事項に「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」と示している。具体的理由や根拠を示している。

また組合は、会社が2021年4月1日付けで全社連絡掲示板において、55期辞令（甲7）として公表したことから、この昇格者名簿から、団交を求める理由の根拠を示している。

このように理由や根拠が示されているにも関わらず、具体的内容及び根拠を「全く明らかにすることがなかった」とか「外延がぼやけ」の会社主張は、命令書の誤りでなく団交を逃れるための事実経過の無視である。

組合が示す具体的理由や根拠に対して異議や反論があるのであれば、昇格の基準、...「組合員と...」組合員が昇格されない理由を含め、会社が団交で他の昇格者と比較する資料を提示し説明すればよいのである。

会社が命令書の“誤り”とする根拠はなく、「準備段階」との主張そのものが破綻しているのである。

(3) 会社の再審査申し立ては、新しい主張も・立証もない。

会社は、「組合の主張は、否認し争う」としているが、初審の大阪府労働委員会で述べたことの繰り返しであり、「否認し争う」主張もなく反論もない。

また、初審大阪府労働委員会命令についても、「初審命令は誤り」と記載するものの、初審命令書の「認定した事実」に対しての批判主張も証拠もない。

#### 第4 会社「準備書面（2）」記載の立会団交について

(1) 立会団交は争点とは関係がない。

組合は、会社が行った本件再審査の初回の調査から「会社側に新しい主張も立証もないので結審、命令をお願いします」と主張してきた。

会社「準備書面（2）」の主張は初審命令後のことであり、それも中労委が勧めたことに乗っかったが故の立会団交に応じたに過ぎない。立会団交を行ったからといって、初審命令のその履行義務を果たしたことはない。

立会団交は、憲法28条でいう団体交渉権の成立ではないし、大阪府労委命令による団交の履行でもなく、自主的な団交でもない。立会団交でしかできない状態は正常な労使対等の関係とはいえない。さらに会社主張の「救済利益が存しない」とか、「義務的団交事項に関わる団体交渉申入れについて紛争が生じる恐れは存しない」も、和解が成立せず紛争状態であることからしても失当である。

(2) 立会団交そのものは、自主的なものではない。

中労委の立会団交の目的が和解をさせるものであるとするなら、和解が成立しなければ成り立たない。本件に関する和解とは、大阪府労委の命令を前提として考えられるが、本件での会社の対応は団交拒否をしたことを反省し謝罪をする姿勢がない。後に豊岡社長発言を記載する。会社豊岡社長は、反省・謝罪を拒否し自主性を否定した形で中労委の和解提案を受け入れ立会団交に応じたに過ぎない。立会団交に応じたからといって、不当労働行為事実が消滅はしない。

組合は、労使対等による自主的団交を求め本年5月2日、会社に本件再審査申し立ての取り下げを要求し、そのための団体交渉を申し入れたが、会社は同年5月9日これを拒否した。

会社は本件再審査を取り下げたのち、団交拒否をしてきたことを謝罪し誠実に団交に応じる表明をすべきであった。会社は、自主的な団体交渉に応じたのではなく、組合が受け入れられない中労委の「事件解決に向けた和解勧告案」を、受諾したと準備書面（2）で表明しているだけである。

(3) 会社からの書証乙1（本年5月1日付提出）の議事録から、立会団交を行ったことだけで、中身のないことが明らかである。

会社提出の議事録（乙1）の立会団交反訳で豊岡社長は「団交拒否をしたという認識は持っておりません」（3p下から9～10行目）との認識を表明している。

会社にとって立会団交は、謝罪をすることなく「行うこと」だけに目的があり、準備書面（2）を出すための目的のみにあったといえる。

中労委田中委員は「ここでいったんこの議題は切らせていただきます」（11p下から6行目）、有野委員は「すみません。時間がないもんですから、今日は説明しきれないと思います」（11p下から2行目）と、協議途中で打ち切る役割を行使している。自主的な団交を否定した行為である。

この会社と中労委委員の対応の事実からも、立会団交とは自主的な正常な労使対等の団交でないことが明らかである。

また豊岡社長は「検討します」（11p14行目）、「検討したい」（27p6行目）、「検討させていただきます」（29p13行目）発言も、その場限りの発言で放置された状態である。

組合員の賞与問題について、「昇給というか、賞与については、まず、規定というものはございません」（3p下から2行目）、評価月数の上と下は「決めてない」（10p1行目）、組合員の17年と18年の下がった件を組合が始めようとした（10p7～12行目）ら、話の途中で田中委員、有野委員が打ち切っている（10p15～22行目）。

組合員の昇給差別問題では、「勤続年数とかはそういうことではないです」（13p11行目）、申請してくださいという通達の質問に「ないですよ。ないですけど」（10p下段）、昇進昇格については、勤続は関係ない。年齢は関係ないの確認では、豊岡社長も確認したが、その後「勤続はある程度は配慮の中には入ってくると思います」と変更している。初めて聞かされた話としては、昇格には上司の「上申」がいる（15p4行目）を始め、組合と日本フッソ工業在籍の3名の組合員が初めて聞いた不明確な曖昧なこじつけ発言がほとんどであった。また比較資料の提出・提示はなかった。

組合から情報公開について豊岡社長に問いただしている途中で、中労委の有野委員が口をはさみ勝手な意見を発言（26p13行目～27p14行目）する始末であった。

資料・情報公開はもとより、昇進・昇格、賃金・賞与、評価のやり方・その説明、どれをとっても初めて聞くことであり、社長の独断での決定だということがわかったという印象である。

## 第5 中労委の本件進行に対する姿勢について

組合は、本件再審査の初回調査で「(会社から)新しい主張も書証提出もないので、結審して早急に命令をだしてほしい」と主張したことは、先に述べた通りである。

中労委の和解案について組合は、立会団交前に「前提は、和解ありきではありません」と有野労働側委員に伝えている。組合の和解案を求められたので、2022年11月26日、これも有野委員に示している(この点は、資料としてメールのやり取りを資料として、後ろに付ける)。調査の場でも中労委和解案は、現実的にそぐわないので「受け入れられない」と明確に主張し、その理由を述べ、組合和解案の目的・内容について主旨を述べている。

その一つが「組合から団体交渉の申入れがあった場合は、すべて受け入れる。」ことである。これは過去のパワハラ問題時の「証拠があっても、パワハラと認めない」会社に対し、「組合員が裁判を起こして和解で一部責任を取らせることしかできなかった。こうした不正常的な労使関係、特に豊岡社長の姿勢に問題があり、団交拒否を続けているその姿勢改善を求めている。

二つは「組合に解決金(中労委出席することに要した交通費と文書作成に要した時間及び諸費用)・・・万円を支払う」ことである。会社は、これまで団交を拒否し労働委員会で負けたら行政訴訟で先送りする姿勢を貫いてきた。その姿勢転換として組合が無駄に使った時間と費用+ペナルティとしての解決金である。この二点は、中労委において一度も検討がされなかったのである。

中労委の対組合対応は、出来もしない「和解」を押し付ける姿勢であった。そのことは本年4月12日の立会団交後の調査で、強引な調査続行の姿勢に見られた。組合は、組合和解案の検討もない中での「事件解決のための勧告」を受け入れる余地がないことを述べた。

しかし、次回期日を設けると公益委員が発言したので、「何のために期日があるのか明らかにしてください」とした。公益委員は、争点案の答えの提出としたが、提示されていた争点案で了解するとした。

続いて公益委員は、立会団交の議事録提出が必要と言われ、さらに「立会団交が命令に影響する」と発言したので、組合は「本件とは関係がない。関係するとしたら大問題である。会社が再審査申立てをしたのは、大阪府労委の命令に対する再審査である」と述べた。

争点の確認をしたにもかかわらず、公益委員発言「立会団交が命令に影響する」の根拠となる「中労委のどんな規定に基づくものか」と見解を求めた。この点を明らかにすべきである。

## 第6 まとめ

以上述べてきた通り、会社が再審査を申し立てた理由に大阪府労委で主張したこと以外の新たな主張、立証がない。

本件争点は、再度述べるが「令和3年4月12日、同月16日及び22日付の団体交渉申入書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該当するか。」である。

また、会社は主張、立証ができないことから、立会団交を行ったことを金科玉条のごとく述べている。しかし会社「準備書面(2)」の主張は、本件大阪府労委命令後のことであり、立会団交を行ったことにより「救済利益の消滅」を基礎づけるものでないし、争点でもない。

上記の第4で述べたことからみても、立会団交を行ったからといって「救済利益が存しない」(準備書面(2)第2)とか、「義務的団交事項に関わる団体交渉申入れについて紛争が生じる恐れは存しない」(準備書面(2)第2の2項)ことにはならない。現実がそのことを示している。

会社は、主観的願望を述べているに過ぎないし、本件の和解はそもそも成立していない。中労委から求められ提示した組合和解案は、過去の労使関係、大阪府労委で団交拒否の不当労働行為命令から、正常な労使関係構築という観点から発したものである。中労委が和解を提案しておきながら、組合からの和解提案を全く検討すら行っていないことは、労働者救済機関であるべき労働委員会がそれも中央労働員会が大きな違反をし、本分を踏み外している。

争点での判断の上、会社主張の「救済利益が存しない」、「義務的団交事項に関わる団体交渉申入れについて紛争が生じる恐れは存しない」は事実を反し、いずれも失当であるので、会社の再審査請求を棄却すべきである。

以上

(資料)

仲村 管理職ユニオン・関西

差出人: 仲村 管理職ユニオン・関西 <mu-nakamura@mu-kansai.or.jp>  
送信日時: 2023年2月4日土曜日 16:18  
宛先: '有野 正治'  
件名: RE: 立会団交及び調査の進め方について

中央労働委員会労働者委員 有野正治 様

立会団交について

- ・前提は、和解ありきではありません。
- ・中労委の委員の方々に立ち会っていただいて、常識的な協議事項でも団交拒否してきたの会社が、長期に引き伸ばしてきた経緯での団交対応を見ていただきたいということです。
- ・今後誠意をもって、正常な労使関係をというなら、立会団交の中で具体的に示すことです。
- ・具体的にとは、冬の賞与については、支給額の決定手順（規定があればその資料を提示）を示し、組合からの質問に納得いく説明をすることです。団交拒否後の昇給、賞与についても同様です。そのことが、今後の賃金をはじめ労働条件交渉の労使ルールができるものと考えています。ここまでの確認が必要だと思います。
- ・昇格についても同様です。まず、なぜ団交を拒否したのが、謝罪と今後どうするのが必要です。昇格ルール・昇格基準の規則があるなら提示し、組合の指摘している勤続・年令の比較のことも含めて説明し、組合員が4月でなく団交拒否後の10月に昇格した根拠の説明、組合員については昇格しない理由を説明すること。
- ・進行を新谷取締役（この人は弁護士で現場のことはわからない）にする必要はないし、進行係はいりません。
- ・黒田氏については、社長、黒田氏とも 氏へのパワハラ行為を本当に反省していない。団交出席は認められない。

立会団交で納得いく内容であり、今後の確認が出来れば、和解の話しに入ることとする。  
労働委員会提案の和解案、組合の和解案が出ている。  
日本フッ素の組合員と、2月9日に検討会を行います。

2022年11月16日 仲村から有野氏に送ったメールの和解案は以下です。

和解条項案

- 1 組合及び会社は、中央労働委員会において本件が和解したことを相互に確認する。今後、正常な労使関係を実現するため、団体交渉を行いその中で協議・確認をし、関係改善を図っていくものとする。
- 2 会社と組合は、労使間の合意形成は、双方とも、団体交渉を通じて行うこととし、その中でお互いを尊重し、互譲の精神で労使関係ルールを形成するものとする。
- 3 会社は、組合から団体交渉申入れがあった場合は、すべて受け入れる。
- 4 会社は、相互の信頼関係を重視して団体交渉を誠実に行う。
- 5、会社は、組合に解決金（中労委出席することに要した交通費と文書作成に要した時間分及び諸費用）・・・万円を支払う。以上  
注）・・・は、100万円と考えています。

From: 有野 正治 <shoji.arino@jeiu.or.jp>  
Sent: Wednesday, February 1, 2023 4:25 PM

To: mu-nakamura@mu-kansai.or.jp  
Subject: 立会団交及び調査の進め方について

仲村委員長様

お疲れ様です。2月22日（水）予定の事件調査兼立会団交の進め方について概要の資料送付します。

前回電話でイメージについて話をさせていただきましたが、改めて資料にしてみました。

前段中労委の事件調査という位置づけで、そのあと、本来労使の団交で決着すべき労使課題の2件について、和解条項の趣旨に従って団交をするというやり方です。

中労委としては、せっかく社長が出席していますので、できれば前段の中労委の調査の中で和解条項（労使関係の健全化）について「和解」をし、後半は和解の精神に従って二つの事項について「団交」をする、というやり方です。

団交の状況を見て「和解」するかどうか判断したいというのであれば、いったん中労委の調査を中断し、団交に切り替え、一通りの団交後に、

中労委調査に切り替えて、和解条項に戻って議論し、和解を確立させたいという進め方を考えています。

社長を含め、会社側は「ぜひ和解をしたい」という思いだそうですので、中村委員長に置かれましても、労使関係健全化について会社に対する疑問点があれば、社長と議論をして、

不信を払しょくし、あるいは意見をさせていただきたいと思います。

いずれにしてもこのような立会団交（中労委調査を挟む）を考えています。

ぜひ、前向きな対応をお願いします。

また組合側の当日の出席者などについて教えてください。会社側で（黒田）さんが出席することは問題ありませんか？いずれにしても資料に目を通していただき、明日にでも有野が電話しますので意見をお聞かせください。

長文になってしまいましたがよろしくをお願いします。

\*\*\*\*\*

中央労働委員会

労働者委員 有野 正治 (ARINO SHOJI)

〒108-8326

東京都港区三田 1-10-3 電機連合会館

TEL 03-3454-7514 (直通) FAX 03-3769-0265

E-mail: [shoji.arino@jeiu.or.jp](mailto:shoji.arino@jeiu.or.jp)

\*\*\*\*\*