

平成22年8月30日

中央労働委員会事務局  
第三部会担当審査総括室長 鈴木裕二  
Tel 03-5403-2172  
Fax 03-5403-2250

## 写研不当労働行為事件(平成20年(不再)第5号)命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 赤塚信雄)は、平成22年8月30日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。命令の概要は、次のとおりです。

### ～高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の導入を議題とする団体交渉において、会社が、「検討中」との回答を繰り返し、具体的な説明を行わなかったことなどが、不当労働行為に当たるとされた事例～

会社が、組合から申入れのあった法律に基づく高齢者雇用確保措置の導入を議題とする団体交渉で、繰り返し「検討中」、「検討の結果導入できない」と回答するにとどまり、組合の求めた財務諸表などの資料開示に応じなかったこと、また、交渉担当者に付与した権限の内容を明確にしなかったことは、不誠実な対応であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## I 当事者

再審査申立人 株式会社写研(「会社」)[東京都豊島区]

写植システムの製造販売業。従業員数123名(平成18年10月2日現在)。

再審査被申立人 全日本金属情報機器労働組合(「JMIU」)東京地方本部(「東京地本」)[東京都北区]

組合員数約4,000名(平成18年10月2日現在)。

再審査被申立人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部北部地域支部写研分会(「分会」)[東京都北区]

会社従業員により平成13年1月結成。組合員数20名(平成18年10月2日現在)。

## II 事案の概要

- 1 会社が、改正された高齢者等の雇用の確保に関する法律による高齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」)の導入を議題とする、東京地本及び分会との団体交渉において、代表取締役(以下「社長」)が出席して資料を提示して具体的な説明を行うことをせず、「検討中」との回答を繰り返したり、回答した方針を翻すなど不誠実に対応したことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、申立てがあった事件。
- 2 初審東京都労委は、会社の方針に決定的影響力を有する社長が団体交渉に出席した上で、資料を提示して具体的な説明を行うことなく、繰り返し「検討中」と回答し、「検討の結果できないという結論が出た」と回答するにとどまり、誠実に対応しなかったことが不当労働行為に当たると判断し、①社長が出席した上での誠実団交応諾、②文書手交、③前各項の履行報告を命じた。会社はこれを不服として、再審査を申し立てた。

## III 命令の概要等

### 1 主文の要旨 初審命令主文を次のとおり変更

- (1) 1項(誠実団交応諾)及び3項(労委への履行報告)を削除
- (2) 2項(文書手交)の記載内容を変更(要旨は下記のとおり)

「団体交渉において、交渉担当者の権限を明確にしないまま、繰り返し『検討中』と回答し『検討の結果できないという結論が出た』と回答するにとどまり、資料を提示して具体的な説明を行わないなど誠実に対応しなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為と認定された。今後このような行為を繰り返さないよう留意する。」旨

### 2 判断の要旨

## (1) 雇用確保措置の導入に関する団体交渉における会社の対応の不誠実性について

### ア 団体交渉における会社の具体的説明等の誠実性について

会社が、団体交渉において、①繰り返し「検討中」と回答するのみで、導入に向けた具体的な回答を行わず、「検討の結果できないという結論がでた」と回答するにとどまったこと、②組合が求めた資料（経営計画、経営方針、財務諸表等）の開示要求に応じなかったこと、加えて、③その間にも組合員が定年を迎えて本意でない退職を余儀なくされている経過をも併せ考慮すれば、会社の本件団体交渉における対応は、不誠実な交渉態度であったといわざるを得ない。

### イ 団体交渉における会社側出席者について

会社は従前から総務部長を中心として団体交渉には応じており、基本的労働条件である賃金・一時金についても社長が出席しなくても妥結してきた経緯がある。

交渉担当者を誰にするかの決定権は事業の代表者にあるが、一般に、代表者以外の者が団体交渉の担当者として、当該企業組織内の管理・決定権限の配分に応じて団体交渉権限を付与されていれば、当該交渉担当者は付与された権限に応じて、当該事項につき処理権限（妥結権限、協約締結権限）がなくとも、交渉に応じた上、妥結または協約締結に関しては権限者と諮って適宜の処置をとることができる。

そうすると、本件団体交渉において、事態を進展させ、あるいは、合意に向けた交渉の積重ねを期待するためには、会社側は、少なくとも、交渉担当者である総務部長に付与した権限の内容をより明確にすべきであったというべきである。

### ウ 結論

アのとおり、団体交渉における会社の具体的説明等の対応は不誠実であり、また、イのとおり、出席者についても会社は交渉担当者に付与した権限の内容を明確にしていないなど不誠実であったから、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ない。

## (2) 会社の雇用確保措置導入による救済利益の消滅について

本件再審査申立後に雇用確保措置が導入されてはいるものの、①早期退職により大半の組合員は退職したが、なお4名の組合員が在職して今後とも労使関係は存続し、雇用確保措置導入をめぐっての会社の団体交渉における対応は不誠実であり、将来の労使関係の安定のためにこのような行為を繰り返さないことが要請され、なお会社の不当労働行為責任を明確にしておくことが必要であること、②4名の在職組合員に関して、今後継続雇用制度の対象者に係る基準の改正等を巡って団体交渉が引き続き開催されることが見込まれること等から、救済利益が消滅したとは言えない。

## 3 救済方法について

雇用確保措置は、組合の要求どおりの内容ではないものの既に導入されているから、現時点においてこの点に関する団体交渉応諾を命じることは相当ではない。

団体交渉における交渉担当者は、原則として当事者の自主的な判断に委ねられているが、雇用確保措置に係る実質的な交渉を行うには、会社が交渉担当者に付与した権限の内容を明確にした上で、資料を提示して具体的な説明を行うなど誠実に対応する必要があること、今後の労使関係において、雇用確保措置の対象者に係る基準の改正等をめぐる団体交渉が継続することが見込まれるところ、雇用確保措置導入後の会社の団体交渉における対応も到底誠実であったと言い得ないことなどの労使関係を考慮し、本件における救済としては、主文のとおりとする。

### 【参考】

初審救済申立日	平成18年10月 2日 (東京都労委平成18年(不)第81号)
初審命令交付日	平成20年 3月 5日
再審査申立日	平成20年 3月10日 (使)