

東京、平14不123、平15.12.16

命 令 書

申立人 労働組合東京ユニオン
被申立人 神谷商事株式会社

主 文

- 1 被申立人神谷商事株式会社は、申立人労働組合東京ユニオンが申し入れた平成14年度夏期一時金、同年末一時金及び賃金引上げにかかる団体交渉について、被申立人会社の回答の根拠を具体的に説明するとともに、必要な財務資料を提示し、或いは回答の根拠となる具体的な数値を示すなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に、下記内容を楷書で明確に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

労働組合東京ユニオン
執行委員長 A 殿

神谷商事株式会社
代表取締役 B

当社が、貴組合の申し入れた平成14年度夏期一時金、同年末一時金及び賃金引上げにかかる団体交渉に誠実に応じなかったことは、東京都地方労働委員会において不当労働行為にあたりと認定されました。

今後はこのような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人組合は、被申立人会社に平成14年度夏期一時金要求をした際、4年連続で春闘要求における賃金引上げをゼロとした根拠の説明及び財務諸表の提示等を求めたが、被申立人会社は、団体交渉で組合が要求した資料を提示せず、賃金は労働の価値を考慮して会社の判断で決定しており、各年度とも賃上げすべき材料がな

かったなどと答え、夏期一時金についても支給しないと回答した。また、申立人組合は常勤取締役の団体交渉への出席を要求したが、被申立人会社は、交渉員は全権を委任されているとして取締役の出席を断った。そして、被申立人会社は、14年度年末一時金に関する団体交渉でも同様の対応をした。

本件は、これら被申立人会社の団体交渉における対応が不誠実な団体交渉にあたるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人会社は、申立人組合からの春闘(賃金引上げ)及び一時金に関する団体交渉の申入れに対して、回答根拠を示すのに必要な財務諸表などの資料を申立人組合に提示し、誠意をもって応じること。
- (2) 被申立人会社は、賃金引上げ及び一時金等の団体交渉の場回答根拠等の説明のために常勤取締役1名を出席させること。
- (3) 謝罪文の掲示及び新聞への掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人神谷商事株式会社(以下「会社」という。)は、「渋谷東口会館」においてボーリング場、ビリヤード場、カラオケボックスなどの遊戯場を運営する資本金1,200万円の株式会社であり、本件申立時の従業員数は約60名である。
- (2) 申立人労働組合東京ユニオン(以下「組合」という。)は、中小企業労働者、派遣労働者等で構成する個人加盟の地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員は約900名である。組合の下部組織として、会社に勤務する組合員で組織した神谷商事支部(結成当初は神谷商事分会と称していた。以下「支部」という。)がある。

2 従前の労使関係と裁判所における和解

(1) 従前の労使関係

昭和54年11月1日、会社がC(現支部長)に解雇予告したことを契機に、支部が結成されて以来、労使紛争が相次ぎ、組合は、当委員会に対し15件の不当労働行為救済申立てを行っている。この間、会社は、59年3月から62年4月まで、また、平成元年8月から東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)において下記和解が成立するまで、組合からの団体交渉を拒否し、団体交渉が開催されない状態が続いた。

(2) 東京高裁における和解

組合が元年8月に申し入れた団体交渉申入書に「組合対策として雇用されている労務担当者と話しても意味がありません。」との文言があったことを捉えて会社は、組合に対して謝罪と撤

回を要求したが、組合からの謝罪がないとして、それ以降の団体交渉に応じていなかった。これに対して組合は、6年6月、当委員会に5年10月から翌6年6月の間に申し入れた春闘、一時金に関する団体交渉に会社が応じなかったことを理由に不当労働行為救済申立て(都労委平成6年不第51号)を行い、当委員会は、8年10月に救済命令を発した。会社は、これを不服として再審査を申し立てたが、中央労働委員会(以下「中労委」という。)は、12年7月に初審命令を一部変更したものの、当委員会の命令を概ね維持する内容の再審査命令を決定した。

さらに会社は、再審査命令を不服として同命令の取消訴訟を提起したが、13年12月に東京地方裁判所が会社の訴えを棄却したため、東京高裁に控訴した。東京高裁において、本件訴えの取下げ、当委員会係属事件の取下げなどとともに「控訴人(会社)は、本和解成立後、被控訴人参加人(組合)から団体交渉の申し入れがあった場合は、過去の紛争経緯にかかわらず、誠実に団体交渉に応ずる」との条項、及び「被控訴人参加人が控訴人に対して本件団体交渉拒否に関する損害賠償請求訴訟を提起することを妨げるものではない」等の条項を含む和解が14年4月30日に成立した。

(3) 組合による損害賠償請求

組合は、上記和解に基づいて、会社が団体交渉に応じないことが団体交渉権、団結権を侵害する不法行為であるとして、無形の損害300万円及び弁護士費用50万円の損害賠償請求を提起したところ、東京地方裁判所は、15年6月に請求のうち110万円を認容する判決を言い渡した。

なお、会社は東京高裁に控訴している。

3 平成14年度夏期一時金要求と団体交渉

(1) 14年度夏期一時金要求と財務諸表等の提示要求

① 14年6月1日付けで、組合は会社に対して、夏期一時金として基準内賃金の3か月分を7月10日までに支給すること及び夏期休暇を5日間とすることを内容とする夏期一時金の要求書を提出するとともに、団体交渉を申し入れた。

また、同要求書により組合は、(a)団体交渉において春闘要求(賃金引上げ)について4年連続してゼロ回答をしている根拠を説明すること、(b)過去4年間の貸借対照表、損益計算書、営業報告書及び利益の処分又は損失の処理等に関する書類を提示すること、(c)上記財務諸表を組合に手交し、適切な説明をすることを求めた。

② これに対して会社は、6月3日付申入書により事務折衝の開催を求めた。組合がこれに応じ、6月7日に組合のA執行委員長

(以下「A委員長」という。)と会社のD総務部長(以下「D部長」という。)との間で事務折衝が行われた。この事務折衝で、D部長は従前の団体交渉ルールである交渉員の人数の変更を提案したが、合意には達しなかった。

(2) 夏期一時金要求にかかる第1回団体交渉

14年6月20日午後2時から2時25分頃まで、渋谷区立商工会館で団体交渉が開催され、会社はD部長、E総務部課長(以下「E課長」という。)が、組合はA委員長、C支部長(以下「C支部長」という。)ら6名が出席した。

団体交渉で会社は、組合の要求書に対して、夏期一時金は支給しない、夏期休暇は現行どおりである、財務諸表は提出しないとの会社の役員会で決定した内容を書面で回答した。

これに対して組合は、夏期一時金を支給しない根拠を示す資料を提出して説明するよう求めたが、D部長は、「回答の根拠は世間相場に関係なく、会社独自に労働の質、量、内容を判断して決めている。」、「経営者の直観、または感覚で決めている。」などと述べ、根拠を示す資料の提出を断った。また、組合が組合員の賃金を引き上げるにはどうすればよいのかと質すとD部長は、「それは一生懸命働いてもらう以外にない。部門によって良い、悪いはあるが、会社全体として考えている。」とか、「売上げもじり貧なので、考える余地がない。景気は会社の業績に対し敏感に影響する。」とも答えた。

そして、組合がゼロ回答を変更することはあるのかと質すと、D部長は、「回答を変更することはありません。」と答え、組合が「交渉している意味がないじゃないか。」というのと、「会社の決定ですから。」と答えるなどのやり取りがあり、それでは何故団体交渉をするのかと質すと、D部長は、「団体交渉は、会社の考え方を説明して組合に納得してもらう場だと考えている。」と答えた。また、D部長らは、取締役らで構成する役員会には出席していないが、結果は必ず聞いており、取締役2名程が出席する営業会議には出席して意見を言っているとも述べた。

結局、組合は、会社の回答に納得せず、回答内容の再検討を求めると同時に、会社の方針決定をする役員会に出席している常勤取締役のうち1名が団体交渉に出席するよう要請した。これに対して会社は、一旦はこれを断ったものの、持ち帰って取締役に伝えると回答した。

なお、会社の取締役は、常勤取締役である代表取締役会長F、代表取締役社長B及び専務取締役G、並びにそれぞれの妻3名の非常勤取締役で構成され、他に監査役1名がいるが、組合は、

常勤取締役3名のうちの1名の出席を求めた。

(3) 資料提示と常勤取締役の団体交渉出席に関する要求

- ① 14年6月25日付申入書により、組合は会社に対して、6月20日の団体交渉での会社の回答は回答たり得ない内容であるとして、改めて6月1日付要求書に対する誠意ある回答、同要求書で要求した資料の提示、及び常勤取締役の団体交渉への出席を要求して団体交渉を申し入れた。
- ② 7月3日、会社は、文書で6月20日の団体交渉での賃金及び一時金の回答根拠として、(a)賃金は世間相場に関係なく、会社の判断で決定すること、(b)労働の内容、業務の内容から実態を見て労働の質及び量を判断材料にしていること、(c)各年度とも賃上げすべき材料がなかったから「ゼロ回答」としたことを挙げるとともに、経営資料は提示しない、また、会社の交渉員は会社から全権を委任されているので、常勤取締役は団体交渉に出席しないと回答した。
- ③ これに対して組合は、9月5日付申入書を会社に提出し、重ねて6月1日付けで要求した資料と常勤取締役の団体交渉への出席を要求して、14年度賃金引上げ及び同夏期一時金に関する団体交渉を申し入れた。

会社は、9月13日付回答書で14年度賃金引上げ及び同夏期一時金については回答済みであり、その根拠も説明済みであると回答し、上記申入書については、改めて、財務諸表は提示しない、また、常勤取締役は団体交渉に出席しないと回答したが、団体交渉については、組合の希望日は都合がつかないとしながらも候補日を挙げて調整を申し入れた。

- ④ 組合は、会社から提案のあった団体交渉日の調整に応じ、団体交渉予定日を10月2日とすることに同意するとともに、改めて回答根拠を示す資料の提出と常勤取締役の団体交渉への出席を要請する9月19日付けの申入書を会社に提出した。これに対して会社は、資料の提出及び取締役の出席を拒否した上で、団体交渉に応じる旨の回答をした。
- (4) 夏期一時金等の要求にかかる第2回団体交渉

14年10月2日午後2時から2時30分頃まで、渋谷区立商工会館で団体交渉が開催され、会社はD部長、E課長が、組合はA委員長、C支部長ら4名が出席した。

団体交渉において会社は、資料の提示について第1回団体交渉と同様の回答を行い、「資料を出す意思もないし、資料の説明もしません。」と述べ、口頭によっても回答の根拠の説明をしなかった。

組合が世間一般の賃金交渉や賃金の決め方について質したと

ころ、D部長は、「(業績や景気等を基に労使が話し合うのを)一般的には知っているが、当社ではそういうものに基づいてはいない。説明してそれを理解してほしいと言っている。」、「(賃金等の決定は)労働の価値によって判断している。アルバイトでも充分やれる仕事」であり、現在の賃金で充分と考えているなどと答えた。これに対して組合は、労働の価値を評価する数値があるのか質すと、会社は、数値化はしてない、労働の質とか価値を最終的に経営者が独自の判断で行っていると答え、さらに組合は、「(会社の回答は)結論ありきで納得のしようがない。」と反論した。そして、ボーリングのメカニックを担当する勤続20年以上になる組合員の手取りが20万円という賃金水準が低くないのかとの組合の質問に、会社は、「現在の給与水準は決して安くないと考えている。」と答えた。

因みに、支部の組合員は現在3名である。C支部長は、臨時従業員として採用され、渋谷東口会館内の清掃等を行い、勤続23年余になるが、現在も臨時従業員であり、賃金は税込みで約16万円である。また、残る2人の組合員は、いずれもボーリングのメカニックを担当しているが、休暇等による同人らの代替をアルバイトが行うことはなく、副支配人がこれを行うことが多かった。

また、昇給の実施や一時金の支給が厳しくなったのはいつ頃からかとの組合の質問に対して、会社は「昭和59年頃からです。」と答えた。そこで、組合は平成11年と12年の営業成績の説明を求めたが、D部長は、「営業成績は説明しません。」と答え、その説明をしなかった。

4 平成14年度年末一時金要求と団体交渉

- (1) 14年11月1日、組合は会社に対して、14年度秋季年末要求書により、年末一時金として基準内賃金の3か月分を12月10日までに支給すること及び年末年始休暇を5日とすること、並びに14年度の賃金引上げ、夏期一時金及び年末一時金についての回答の根拠を示す貸借対照表、損益計算書、営業報告書及び利益の処分又は損失の処分等の資料等を提示すること、そして常勤取締役が団体交渉に出席することを要求するとともに、団体交渉を申し入れた。

11月8日、会社は、団体交渉の日時と場所については回答したものの、組合の要求事項には回答しなかった。

- (2) 14年11月11日午後2時から2時20分頃まで、渋谷区立商工会館で団体交渉が開催され、会社はD部長、E課長が、組合はA委員長、C支部長ら3名が出席した。

この席上、会社は、年末一時金は支給しない、年末年始休暇は

現行どおり、財務諸表は提示しない、そして取締役は団体交渉に出席しないと文書で回答した。

この回答に納得しない組合は、改めて回答の根拠を明らかにすること及び取締役が出席することを求めたが、D部長は、「経理資料は出しません、役員(取締役)は今後も出席しません。」と回答した。また、組合が団体交渉を行って回答が変わるのかと質すと、会社は、「回答は会社の意思であり、変更することはできない。」と答えた。さらに、組合が「昨年と比較して10月の売上げはどうなっているか。」と質すと、会社は「横バイ状態です。」と答え、組合がきちんと数字を挙げて説明して欲しいという、会社は「発表は黒字ということです。」というに止まり、具体的数字は示さなかった。

また、取締役の団体交渉出席問題について、組合がこれを再確認すると、会社は、「出席しません。」、その理由についても「お答えしません。」と答え、さらに組合が、結果だけを(団体交渉で)伝えてこいということかと質すと、会社は、「結果的にはそういうことです。役員から(取締役を団体交渉に)出さないといわれれば、それが回答ということになる。」と答えるやり取りがあった。結局、組合が会社に対し、取締役の団体交渉への出席について、役員会で再検討した結果を文書で回答するよう要求して団体交渉は終了した。

これに対して会社は、11月19日付けで取締役の団体交渉への出席を再検討する意思のないことを文書で回答した。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 会社は組合に対し、団体交渉における会社の交渉員に交渉の全権を委任しているというが、会社の交渉員は、会社の意思を決定する役員会にも出席しておらず、会社方針の決定に関与する立場にもない。そして、団体交渉を会社の考え方を説明し納得してもらおう場だと考えていると表明している交渉員は、交渉により回答を変更し、或いは譲歩するなどして妥結する権限は全く与えられていない。

会社の上記姿勢は、不当労働行為の責任を免れるため形式的に団体交渉に応じていることを示しており、労使関係の正常化を図るため誠意を持って団体交渉に臨んでいるとは到底いい難く、事実上の団体交渉の拒否にあたる。

② そもそも団体交渉は、労働者の労働条件の維持向上のために労使双方が誠意をもって協議、交渉する場である。使用者は、組合員の労働条件の向上が実現できないやむを得ない事情が

ある場合、必要な資料を組合に提示し、誠意をもって説明する義務がある。しかし、会社は、組合からの再三の要求にもかかわらず、賃金引上げ及び一時金のゼロ回答の理由を具体的に説明もせず、また、その根拠となる資料も提示していない。こうした会社の一連の態度は、団体交渉本来の目的を歪曲するものであり、こうした態度自体が団体交渉権の侵害にもあたる。

- ③ 同族会社である会社において、経営内容や会社の意思決定についての回答権限とその能力を有するのは、常勤取締役以外にはいないのであるから、団体交渉では常勤取締役が誠意をもって説明する必要がある。

(2) 被申立人の主張

- ① 会社の交渉員は、役員会には出席しないものの、役員会の結果を承知しており、営業会議には常時出席して意見を述べ、あらゆる問題について議論した上で、当然に権限も委譲され、会社を代表して団体交渉に臨んでおり、団体交渉の中で役員会の結果を説明し、組合の理解を得られるよう努めている。

- ② 賃上げ、一時金に関するゼロ回答の根拠となるのは、各人の労働の価値であり、現在の組合員の労働は軽労働、単純作業であるから、賃金を引き上げる材料がないと団体交渉で説明している。

また、組合が資料を提出して説明するように要求したことは確かであるが、会社の回答は、労働の価値を根拠に賃金引上げや一時金の回答をしており、経営状況、財務状況に基づいたものではないので、経営資料等を示すことも、これらに基づいて説明をすることも無意味であるから、「資料を提出して説明することはしない。」と言ったまでである。

- ③ 会社の交渉員は、「労働条件を向上させるには、一生懸命働いてもらう以外にない。部門によって営業成績の良い悪いはあるが、会社全体で考えている。」などと説明し、また、組合の要求に対して会社が決定したことを回答し、組合からの質問を受け、会社の回答を理解してもらうように誠意をもって説明している。

2 当委員会の判断

(1) 賃金引上げ、一時金のゼロ回答と資料の提示について

- ① 会社は、労働の価値によって賃金を決定しており、組合員の労働は軽労働、単純作業であり、アルバイトでも充分やれる仕事(第2.3(4))であるから、賃金を引き上げる材料がないと主張する。

しかし、会社は、自ら主張する労働の価値について、経営者が「会社独自に労働の質、量、内容を判断して決めている。」、

「経営者の直感、または感覚で決めている。」(第2.3(2))と述べるに止まっており、その説明は極めて抽象的であり、かつ、主観的なものとなっている。また、会社は、組合員の賃金引上げの方法について質問されると、「一生懸命働いてもらう以外にない。」(第2.3(2))などと、労働の価値とは異なる回答を行い、同社の各職務についての位置付けや各職務の価値の内容等について具体的に説明した事実も認められず、より高い価値をもつ労働に就く方法ないし手順を説明したとの疎明もない。

② 他方、会社は、賃金引上げや一時金の回答において経営状況、財務状況に基づくものではないとしながらも、組合員の賃金引上げ等には「一生懸命働いてもらう以外にない。部門によって良い、悪いはあるが、会社全体として考えている。」、「売り上げもじり貧なので、考える余地がない。」(第2.3(2))と述べている。これら会社側の発言は、賃金の引上げや一時金の決定には会社が主張するいわゆる労働の価値のみならず、会社の経営状態、業績等が影響することを示しているものと認められる。また、昇給の実施や一時金の支給が厳しくなったのは「昭和59年頃からです。」(第2.3(4))と述べて、同様に必ずしも労働の価値のみに基づいて賃金の引上げや一時金の決定がされているとはみられない回答をした事実が認められる。

③ 組合は、会社の労働の価値に関する説明に納得せず、上記のとおり会社にどうしたら賃金等が上がるのかを質し、会社から経営状態や業績等が影響するとの賃金問題に関する基本的見解を引き出している経緯(第2.3(2))が認められる。そうすると、会社としては、会社の各職務毎の位置付けや各職務の価値の内容など労働の価値に関するより具体的な説明を行い、より高い価値をもつ職務に就く方法ないし手順などを十分説明し、また、賃金引上げ及び一時金のゼロ回答について、会社の業績等の面からも財務資料等を提示した上で、具体的数値をもってその根拠を説明することによって、組合を説得し、ないしは組合との協議による合意の努力をなす必要があった。

また仮に、特に財務資料等を提示できない特別の事情があるとするれば、その理由を具体的に説明し、資料に代わる具体的数値等により組合の納得を得るよう努めるべきであった。しかし、会社は、組合の要求する財務資料を「資料を出す意思もないし、資料の説明もしません。」(第2.3(4))、「経理資料は出しません。」(第2.4(2))などと断り、また、会社の売上げの説明も「横バイ状態です。」、「発表は黒字ということです。」(第2.4(2))などに止まっているのであるから、資料に代わる具体的な説明を行ったとはいえない。

(2) 団体交渉拒否の成否について

結局、会社は、労働の価値に基づいて賃金引上げ及び一時金を決めているということについて、組合が納得し得る十分な説明をしているとは到底認められない。また、会社の経営状態や業績等も賃金引上げ等に影響を与えていることが、団体交渉における会社側の発言からも認められるにもかかわらず、労働の価値に基づいてのみ賃金引上げ等を決定していると説明し、財務資料を組合に提示することは意味がないとする会社の主張は、合理性を欠き首肯できない。したがって、会社が14年度夏期一時金、同年度年末一時金及び賃金引上げに関する団体交渉において誠実に対応したとは認められない。

(3) 救済方法について

組合は、常勤取締役1名が団体交渉に出席することを求めている。本来、団体交渉にしかるべき交渉権限を有する交渉員として具体的に誰を出席させるかは、原則として当事者の判断に委ねられているところではあるが、本件では、団体交渉における会社の交渉員は、会社が事前に決定済みの回答内容を組合に伝えることを主たる役割としていたことが認められ、そのため十分な交渉をなし得ず、誠実さを欠く対応にならざるを得なかった面があることは否定できないが、会社自体が組合に対する対応を変えれば、会社側交渉員として必ずしも取締役が出席しなくとも、以下の救済で足りると考える。即ち、会社は、前記(1)③の判断の趣旨に沿って、賃金引上げ及び一時金の決定を労働の価値によって決定していることの具体的説明を十分に行い、かつ、賃金引上げ等の決定に経営状況や業績が影響している範囲で、その決定に必要な財務資料等の資料を提示、ないしは具体的数値を示すなどして、誠実に団体交渉に臨む必要があると考えるので、主文第1項のとおり命ずる。

また、組合は、謝罪文の掲示のほか新聞への掲載をも求めているが、本件においては、主文第2項の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が申し入れた平成14年度夏期一時金、同年末一時金及び賃金引上げにかかる団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年12月16日

東京都地方労働委員会

会長 藤田 耕三