

命 令 書

申 立 人 日本出版労働組合連合会

申 立 人 協和出版販売労働組合

被申立人 協和出版販売株式会社

上記当事者間の都労委平成 13 年不第 21 号事件について、当委員会は、平成 17 年 11 月 15 日第 1406 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同永井紀昭、同松尾正洋、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人協和出版販売株式会社は、55 歳に達した組合員の賃金について、申立人日本出版労働組合連合会及び同協和出版販売労働組合から団体交渉における説明を求められた場合は、貸借対照表、損益計算書等の特定項目のみにとどまらず、賃金決定の具体的根拠を説明する資料を提示するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人日本出版労働組合連合会及び同協和出版販売労働組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

日本出版労働組合連合会
中央執行委員長 X1 殿
協和出版販売労働組合
執行委員長 X2 殿

協和出版販売株式会社

代表取締役 Y1

当社が、55 歳に達した組合員の賃金について、貴組合から貸借対照表、損益計

算書等の計算書類を示して団体交渉において根拠を説明するよう要求されたことに対し、賃金決定の具体的根拠を示す資料を提示するなどして説明しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前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。
- 4 平成12年3月27日以前に行われた団体交渉に係る申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

被申立人協和出版販売株式会社(以下「会社」という。)においては、定年年齢は55歳であったが、平成10年5月、会社は、申立人協和出版販売労働組合(以下「組合」という。なお、申立人日本出版労働組合連合会を含めて「組合」ということもある。)との合意が成立しないまま、就業規則を改定し、定年年齢を60歳に引き上げた。新制度では、従業員は55歳に達したら役職を解かれて嘱託社員となり、55歳に達する前に比べて大幅に低い賃金を支給されることとなっていた。

これに対し、組合及び上部団体である申立人日本出版労働組合連合会(以下「出版労連」という。)は、嘱託社員の賃金では生活が成り立たないと主張し、55歳以降の賃金を54歳以前に比べ引き下げなければならない根拠を団体交渉において資料を示して説明するよう要求した。しかし、会社は、組合から要求された資料を開示せず、口頭での説明しか行わなかった。

本件は、会社が、55歳以降の嘱託社員の賃金の根拠について、組合の要求する資料を開示して具体的に説明しなかったことが、不誠実な団体交渉に該当するかが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、55歳に達した組合員に対する定年延長を理由とする賃金減額に関して、合理的な根拠及びこれを裏付ける資料を団体交渉の際に提示して、誠意をもって説明すること。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人出版労連は、出版関連産業で働く労働者で組織された労働組合の連合体であり、本件申立時の傘下の組合数は約 160 組合、傘下の組合員数は約 8,500 名である。
- (2) 申立人組合は、主に被申立人会社の従業員で組織されており、本件申立時の組合員数は 11 名である。また、組合は、出版労連に加盟している。
- (3) 被申立人会社は、書籍・雑誌等の取次販売を業務内容としており、本件申立時の従業員数は 81 名である。また、会社の所在地は、登記上は肩書地であるが、実際の本社機能は東京都板橋区にあり、平成 12 年 9 月に同区加賀から同区志村に移転している(以下、「本社」と表記する場合は、東京都板橋区加賀又は同区志村の本社機能所在地を指すものとする。)

なお、会社には、組合のほか、会社の従業員で組織される申立外協和出版販売従業員組合(以下「従業員組合」という。)が存在しており、本件申立時の組合員数は 19 名である。

2 就業規則改定に至る経過

- (1) 会社は、後記(9)のとおり、平成 10 年 5 月に就業規則を改定し、定年年齢を 60 歳としたが、それ以前の会社における定年年齢は 55 歳であり、55 歳となった日の翌日をもって退職することとされていた。しかし、当時、会社には嘱託制度があり、定年退職した従業員で本人が希望し、会社が必要と認めた場合、1 年間の雇用契約を締結して、継続して会社に勤務することができた(以下「旧嘱託制度」という。)。旧嘱託制度下での嘱託社員の賃金は、就業規則改定直前の時点で、月額 185,000 円であった。

これに対し、組合及び従業員組合は、昭和 51 年頃から、定年年齢の引上げ(以下「定年延長」という。)を会社に要求していた。

- (2) 平成 4 年 2 月、定年延長に関して、労使で代表を出し合って話し合う場として、定年問題小委員会(以下「小委員会」という。)が設けられ、組合、従業員組合及び会社からそれぞれ 2 名ないし 3 名程度の代表者が出された。

4 年 3 月 30 日、第 1 回小委員会が開催され、小委員会はそれ以後、10 年までの間に計 16 回にわたって開かれた。しかし、最初の年に 5 回行われたことを除けば、小委員会が開催されたのは年 2 回ないし 3 回であり、一度も開かれなかった年もあった。また、小委員会は制度的には 10 年 4 月まで存在していたが、最後に開催されたのは、10 年 2 月 25 日であった。

- (3) 組合は、定年延長に当たっては、54 歳までの労働条件を変更せずに、定年年齢のみを 60 歳に引き上げるよう要求していた。

他方、従業員組合は、①60 歳までの雇用確保、②54 歳までの賃金体系を崩さ

ないこと及び③55歳以降の賃金について、定年延長後も交渉を継続することの3点を方針として、会社との交渉に臨んでいた。

- (4) 4年5月、会社は、小委員会において、50歳以降の昇給率を引き下げるという提案を行った。これに対し、組合及び従業員組合がいずれも反対したため、会社はその後、昇給率を引き下げる年齢を52歳からとする修正案を提示した。しかし、組合及び従業員組合は、この修正案も受け入れなかった。

これらの提案をした当時の会社の構想は、定年年齢を60歳とした上で55歳以降を「参与職」とし、参与職の賃金は旧嘱託制度下での嘱託社員の賃金である185,000円を基礎として、50歳あるいは52歳以降の昇給率を引き下げることによって捻出した原資の分を上乗せした金額にするというものであった。しかし会社は、この時点では、参与職の賃金について、組合に具体的に示すことはしなかった。

- (5) 8年5月20日、会社は、「定年延長について」という文書を出し、定年延長後の55歳以降の労働条件について組合に提案した。提案の内容は、①55歳に達したときは、役職を解いて「嘱託社員」とする、②昇給は52歳より定昇のみとし、55歳以降は別途扱いとする、③嘱託社員には「嘱託給」を支給し、賞与についても別途考慮とする、④退職金の計算に当たっては、55歳に達した時点を目準とし、55歳以降は勤続年数に加算しない、というものであったが、提案の中で、嘱託給の具体的な金額は示されていなかった。ちなみに、会社における退職金の算出方法は、退職時の本給に勤続年数から1年を差し引いた年数を乗じるというものであり、これは10年に定年年齢を引き上げた後も変わっていない。

会社の上記提案に対し、組合は納得せず、会社に対して考え直すよう申し入れるとともに、55歳以降の賃金が具体的にどうなるのかと尋ねた。しかし、会社は、現在の嘱託社員の賃金は185,000円であると答えるのみで、定年延長後の嘱託給の額については明言しなかった。組合は、55歳以降に賃金が高くなるのであれば、売上高、人件費等の数値や資料を示して説明するよう要求したが、会社は、売上げの対前年比は述べたものの、売上高や人件費の具体的な金額は回答しなかった。

- (6) 10年3月20日、会社は、「平成8年5月17日付定年問題小委員会の提示案を下記の通り改訂する」と記載された「定年延長について」という文書で、定年延長について再度組合に提案した。「平成8年5月17日付定年問題小委員会の提示案」とは、前記(5)の8年5月20日付文書による提案を指している。

会社の提案内容は、①55歳に達したときに嘱託社員となって役職を解き、60

歳となった日の翌日をもって退職とする、②昇給は54歳までとする、③嘱託給は10年4月1日以降月額190,000円とし、嘱託社員の賞与は別途考慮とする、というものであった。退職金については、8年5月20日付文書による提案から変更はなかった。

なお、会社が嘱託給について、具体的金額を示したのはこのときが初めてであったが、前記(2)のとおり、小委員会はいずれに開催されることはなく、10年4月には廃止された。

- (7) 10年3月25日、団体交渉が行われ、組合は、退職金の額が会社の案では55歳で確定することから、55歳で早めに退職金を支給してほしいということを口頭で述べた。

これに対し、会社は、10年4月2日の団体交渉において、本人が申し出た場合、退職金の50パーセントを55歳から60歳までの間に分割して支給するという案を口頭で述べ、同月10日には文書で提示した。

- (8) 10年4月10日、組合と出版労連は、190,000円という嘱託給について、生活が成り立たない内容であると抗議し、生活維持・改善につながる回答を求める旨の連名の「申し入れ」を会社に提出した。この頃から、組合は定年延長に伴う嘱託給の問題について、出版労連の支援を受けて取り組むようになった。

- (9) 10年5月1日、会社は、就業規則を改定し、会社提案と同内容の嘱託制度を実施した。新しい就業規則では、定年について以下のとおり定められていた。

第47条 勤続期間は入社の日から退職の日までとし、暦日によって計算する。

ただし、次の各号に該当する者はこの号の定めるところによる。

1～5. (省略)

6. 定年退職者は満55歳にあたる日。

7. 嘱託社員は勤続年数に通算しない。

第54条 1～2. (省略)

3. 従業員が満55歳に達した翌日をもって嘱託社員とする。

第67条 従業員が満55歳に達した翌日をもって役職を解く。ただし、会社が必要と認めた者は除く。

第68条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した翌日をもって自然退職とする。

また、就業規則の一部である「嘱託社員の嘱託給与規程」には、以下のとおり定められていた。

第4条 基準内賃金は次の通り定める。

1. 基本給…190,000円

2. 勤務手当…1,000円～30,000円
3. 役付手当(省略)

第15条 嘱託社員に退職金は支給しない。ただし、満55歳で確定した退職金の50%相当額を、本人の申出により満55歳から満60歳にかけて分割支給することが出来る。

労働基準法上、就業規則の変更を労働基準監督署長に届け出る際には、従業員の過半数を組織する労働組合があれば当該組合、なければ従業員の過半数代表の意見書を添付することとされている。

当時、組合と従業員組合はいずれも従業員の過半数を組織しておらず、会社内に他の労働組合も存在しなかったが、会社は、過半数代表を別途選出する等の手続をとらず、従業員組合の執行委員長に意見書の提出を依頼した。そして、従業員組合の執行委員長がこれに応じ、意見書を提出したため、10年6月17日、会社は、池袋労働基準監督署長に就業規則の変更を届け出た。このような経緯から、組合が就業規則の改定を知ったのは、池袋労働基準監督署長への届出が行われた後のことであった。

ちなみに、従業員組合は、就業規則改定後も嘱託給について交渉を継続するという前提で、会社の提案を一応は受け入れており、会社の説明以上に資料や数値の開示を求めるということは行わなかった。

(10) 小委員会が設置されていた当時、会社は、会社の経営状態について、小委員会及び団体交渉において、組合に対し以下のような説明を行ったことがあった。

- ① 4年3月、群馬県に支店を多く持つ、会社の最大の取引先であったスーパーマーケットとの取引が、スーパーマーケット側の営業方針の変更により打ち切りとなったこと。
- ② 阪神・淡路大震災のあった7年の4月、大口取引先が、関西地区の全取引を会社とは別の書籍取次会社に変更したこと。
- ③ コンビニエンスストアの増加により、会社の取引先である書店が影響を受けていること。
- ④ 売上げの対前年比、返品の状態など。

しかし会社は、組合に対して資料を示して説明したり、売上げの具体的な金額を説明する等のことは行わなかった。

3 就業規則改定後の経過

(1) 組合は、従前から、おおむね3月、6月、10月に、「春闘」「夏闘」「秋季・年末一時金闘争」として会社に要求書を提出し、会社と団体交渉を行っていた。これらの要求書は、主に昇給及び賞与に関するものであるが、他の要求事項も

併せて記載されていた。

平成10年以降、組合は、上記要求書において、定年延長に際して54歳時の労働条件を維持することを要求するようになった。しかし会社は、「定年延長については平成十年三月二十五日の回答の通りとする」、「六〇歳定年制の実施については現行の通りとする」等と回答するにとどまり、進展はなかった。

- (2) 11年9月、X3組合員(以下「X3」という。)が55歳に達し、同年10月から嘱託給を支給されるようになった。10年5月の就業規則改定後、55歳に達し、嘱託制度の適用を受けた組合員は、X3が最初であった。X3の基準内賃金はそれまで、月額357,500円であったが、嘱託社員となったことによって、月額は勤務手当等を含めて225,000円となり、37パーセント減少した。

これに対して組合は、11年10月6日、会社に対し、「定年は六〇歳です。六〇歳の満了日まで身分、賃金等は自動延長であり、変更する場合には組合との合意が必要です。それなしに一方的に変更することは無効です。組合は、五五歳で嘱託規定を適用する会社の提案に合意いたしません。」、「本人の同意なしに、一方的に賃金の減額がなされた場合には、組合は組合員の生活維持のため、出版労連本部とも相談の上、法的措置を講じることとなりますので、この旨ご了解おきください。」等と記載された「通知書」を提出した。また、X3自身も、同じ日に同趣旨の通知書を会社に提出した。

- (3) 11年10月22日、組合は、年末一時金等に係る要求書を会社に提出した際、嘱託給について、従来からの前記(1)の要求に加え、「X3の正社員としての身分を保障し、従来の賃金を支給すること」を要求した。また、X3自身も11年12月22日以降数回にわたり、54歳当時の賃金と嘱託給との差額を支払うよう、文書で会社に要求した。しかし、会社はいずれの要求にも応じなかった。
- (4) 11年11月19日、出版労連は、会社の本社前において嘱託給の問題に対する抗議集会を行った。これ以降、本件申立てまでの間に、出版労連は、会社前で数回の抗議集会を行ったほか、会社近隣、東京都千代田区霞ヶ関の官庁街、メーデー会場等において、定年延長に伴う会社の対応を非難するビラを配布した。ビラには「抗議先」として、会社の連絡先が記載されていることがあった。

4 計算書類の開示要求

- (1) 平成12年3月3日、組合は、会社に対し「五五歳で賃金を約四〇%近くもカットするような経営は異常です。労働者の生活は破滅に追いやられてしまいます。広大な土地と貸しビル。いくつもの関連会社。それなのにどうして、『五五歳で一九万円』なのでしょう。こんな例は同業の取次にもありません。例を見ないほどの『低賃金』なのです。本当にこれしかだせないのでしょうか。私

たちのお金はいったいどこへ消えてしまうのでしょうか。経営の実態はいったいどうなっているのでしょうか。疑問だらけです。』『五五歳で一九万円、なぜ一九万円しかだせないのか。』私たちにっては死活の問題です。今後、協議の中では資料をもって答えて下さい。商法第二八一条で義務付けられている左記資料(最近五か年分)を要求します。」と書かれた要求書を提出し、貸借対照表、損益計算書、営業報告書、利益処分案及び附属明細書としての販売管理費明細の5種類の資料(以下、まとめて「計算書類」という。)の直近5年分のことを開示するよう要求した。しかし、会社は、組合から要求された計算書類を開示しなかった。

- (2) 12年4月7日、出版労連は、会社の本社前で決起集会を行い、会社に対して、55歳以降の労働条件を54歳以前と同様に戻して賃金差額を支払った上で、改めて組合と協議し、55歳以降の賃金体系について協定化するよう要求する「抗議と申し入れ」を提出した。
- (3) 12年6月1日、組合は、会社に対して要求書を提出し、計算書類を開示することを再度求めた。

また、同日、組合は、会社に対し、上記要求書とは別に、夏季一時金等に係る要求書を提出し、その中で嘱託給の問題に関して、組合の従来からの要求のほか、「(一)出版労連の代表を交えた団交に誠実に応じること(二)社長が団交に出席のうえ、会社の営業政策及び将来展望を明らかにすること」を要求した。

なお、組合は、昭和48年にも出版労連の役員同席での団体交渉を会社に求めたことがあったが、定年延長及び嘱託給の問題に関して出版労連の役員が出席する団体交渉を申し入れたのは、このときが初めてであった。ちなみに、昭和48年の申し入れの際、会社は申し入れに応じておらず、組合と会社との間で、出版労連の役員が出席しての団体交渉が行われたことはなかった。

組合の上記申し入れに対し、会社は、窓口折衝において、外部の人を入れた団体交渉は会社の方針として行わないと回答した。

- (4) 12年6月9日、出版労連は、会社に対し、「定年延長を逆手にとった協和出版販売の嘱託社員『五五歳以降、額面一九万円』の改善を求め、私たちは諸行動を行ってきました。駅頭宣伝や団体署名もその一環であります。この様な中で私たちは、常に会社との話し合いでの解決を図るため、経営資料を指し示してもらい、問題解決を図りたいと要求し強く求めてきました。」「とりあえず左記の点を説明してください。一、経営資料の説明はなぜなされないのですか。二、社長は、なぜ交渉に出て解決を計ろうとしないのですか。三、『定年延長』での就業規則の改定は、いかに監督官庁に届けられたのでしょうか。具体的に

説明してください。四、団体署名の中で、組合は五四歳の規定に戻すことを要求していますが、具体的に当てはめると個々のケースがどうなるのか説明してください。五、交渉に協和出版販売労働組合のほかに、出版労連本部等の交渉団を含めること、を要求していますが、即刻交渉を開始してください。」等と書かれた「申入書」を提出した。

なお、上記申入書における「経営資料」とは、計算書類を指している。

(5) 12年6月9日及び同月15日、会社は、前記(3)の夏季一時金等に係る要求書に対する回答書を提出した。回答内容は、定年延長及び嘱託給の問題については前記3(1)の会社の回答から変化はなく、団体交渉については「従来どおりルールにのっとり誠意をもって対応する。」というものであった。しかし会社は、計算書類の開示を求める要求書に対しては、回答書を出さなかった。

(6) 12年6月15日、団体交渉が行われ、組合は、嘱託給では生活できない、これ以上出したら倒産してしまうのか、そうだというのならはっきりした資料を見せてほしいと要求した。しかし会社は、売上げが厳しいなどと答えるのみで具体的な数値等は明らかにせず、計算書類についても提供できない、見せられるような資料はない、等と答え、開示を拒否した。

また、組合は、過去に比べて従業員数が減っているのだから人件費率が下がっているはずなのに、どうして55歳以降の賃金を減額しなくてはならないのかと聞いたが、会社は回答しなかった。

なお、この団体交渉は、出版労連の役員は出席せずに行われた。

(7) 12年7月、組合執行委員長のX2(以下「X2」という。)が55歳に達し、同年8月から嘱託給を支給されるようになった。X2の月額賃金はそれまで、354,950円であったが、嘱託社員となったことにより205,000円となり、42パーセント減少した。

これに対してX2は、X3と同様、54歳当時の賃金との差額を支払うよう、会社に要求した。しかし、会社は応じなかった。

(8) 12年9月28日、組合は、会社に「要求書」を提出した。その要求内容は、①55歳からの賃金を54歳時に比べ引き下げることの中止、②X3とX2に対する賃金差額の支払い及び③退職金を算出する際の勤続年数の通算、の三つを行った上で、団体交渉を行って改めて55歳以降の賃金体系を協定化することであり、これらの点について、10月5日、出版労連の役員が出席する団体交渉を行って誠実に対応するよう求めるものであった。

しかし、10月5日には、団体交渉は行われなかった。理由は、会社が出版労連を入れての団体交渉には応じない方針であるということと、前記1(3)のお

り 12 年 9 月に社屋の移転があり、その後の片付けで忙しいからというものであった。

そこで組合は、12 年 10 月 20 日、会社に再度「要求書」を提出した。要求書では、「九月二八日に提出いたしました要求に対する回答がありません。『業務が混乱している云々』を理由に団交を拒否されていますが、それは貴社の勝手な理由です。移転後の混乱は始めから分かっていたのではないですか。再度、団交・回答を要求いたします。」とされており、9 月 28 日付要求書と同様の要求事項が記載されていた。しかし、会社はその後、出版労連の役員が出席する団体交渉には応じなかった。

- (9) 12 年 11 月 16 日、出版労連は、会社の本社前で抗議集会を行った。出版労連はその際、会社に要請行動を行い、「抗議及び要請書」を提出して、54 歳時の賃金との差額の支払いと、出版労連役員が参加する団体交渉に誠実に対応することを要求した。

5 本件申立て

- (1) 平成 12 年 11 月 22 日、組合は、当委員会にあっせん申請を行った(平成 12 年都委争第 148 号)。しかし会社は、あっせんに応じないと表明したため、13 年 1 月 24 日、当委員会はあっせんを打ち切った。
- (2) 13 年 3 月 28 日、組合及び出版労連は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。請求する救済内容は、①会社は、組合が 12 年 9 月 28 日付けで行った団体交渉申入れに対して、上部団体である出版労連の執行委員が出席することを理由に団体交渉を拒否しないこと、②会社は、55 歳以降の定年延長を理由に賃金減額することについての根拠及び理由を、団体交渉において、計算書類などの資料を提示して誠意をもって説明すること、③会社は、誠意ある団体交渉を持たずになした組合員 2 名に対する賃金減額相当分を支払うこと、④陳謝文の掲示及び⑤当委員会への履行報告であった。

6 本件申立て後の経過

- (1) 本件申立て後、平成 13 年 9 月から 14 年 5 月までの間に、組合と会社との間で、本件申立事項について、出版労連の役員も出席して 8 回の労使交渉が行われた。これらの労使交渉については、会社は団体交渉であると主張したが、組合及び出版労連は、組合側の主張する団体交渉のルールに則っていないこと及び当委員会の勧めにより行われたものであることを理由に、団体交渉ではなく「話し合い」と主張しており、見解の食い違いがあることから、以下では「労使交渉」と表記する。

8 回の労使交渉はいずれも、組合側 4 名(組合及び出版労連から各 2 名)、会

社側 4 名が出席し、初回は板橋区立文化会館、2 回目以降は板橋区立勤労福祉会館で行われた。会社は、社外に場所を用意した理由として、労使交渉が夜行われており、社屋には守衛がないなど、管理上の理由を挙げている。

なお、春闘時などの団体交渉は従前と同様に行われており、上記労使交渉を行うようになってからは、これらの団体交渉にも出版労連の役員が出席するようになった。しかし、本件申立事項について実質的に話し合いが行われたのは、上記の 8 回の労使交渉のみであった。

- (2) 前記(1)の労使交渉のうち、14 年 2 月 7 日に行われた 4 回目の交渉の中で、会社は、9 年度から 11 年度までの貸借対照表及び損益計算書のうち一部の数値を、模造紙に手書きして提示した。模造紙に書かれていた部分は下表のとおりである(表中の数値はいずれも千円単位)。

貸借対照表

| | 科目 | 平成 9 年 | 平成 10 年 | 平成 11 年 |
|----------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 資産 | 流動資産 | 3,564,487 | 3,343,688 | 3,187,649 |
| | 固定資産 | 1,605,216 | 1,614,403 | 1,646,041 |
| | 資産合計 | 5,169,703 | 4,958,091 | 4,833,690 |
| 負債 資本 | 流動負債 | 3,748,675 | 3,542,005 | 3,359,647 |
| | 固定負債 | 1,363,994 | 1,357,374 | 1,409,976 |
| | 負債合計 | 5,112,669 | 4,899,379 | 4,769,624 |
| | 資本金 | 30,000 | 30,000 | 30,000 |
| | 法定準備金 | 8,000 | 8,000 | 10,000 |
| | 余剰金 | 19,034 | 20,712 | 24,066 |
| | 資本合計 | 57,034 | 58,712 | 64,066 |
| | 負債・資本合計 | 5,169,703 | 4,958,091 | 4,833,690 |

損益計算書

| 科目 | 平成 9 年 | 平成 10 年 | 平成 11 年 |
|------|------------|------------|------------|
| 売上高 | 12,210,083 | 11,569,582 | 11,124,446 |
| 経常利益 | 9,514 | △2,391 | 3,013 |
| 申告利益 | 6,894 | 4,678 | 8,354 |

また、このとき、会社は、会社の経営状態について、概略以下のとおりの説明を行った。

- ① 大型店・量販店の進出が激しく、既存の書店が9年から11年にかけて、毎年1,000軒ずつ転廃業している。
- ② 10年、11年の出版業界の売上げはそれぞれ対前年比マイナス3.6パーセント、マイナス3.2パーセントと落ち込み、その後も下落傾向が継続している。
- ③ コンビニエンスストアの出店により、会社の取引先である零細書店の雑誌の売上げが大きく影響されている。
- ④ 会社の主な取引先である中小零細書店の経営者が高齢化してきている。
- ⑤ 書店の経営状態が厳しいため、入金率が悪化し、50パーセントを下回る状況になっている。
- ⑥ 小規模書店の売上げが下がったため、経費が割高になり、取引をしても経費の方がかかって採算が取れない取引先が増えてきている。
- ⑦ 会社の従業員が高齢化し、人件費が会社の経営を圧迫している。
- ⑧ 新古書店や漫画喫茶が大変な勢いで店舗数を増やしており、既存の書店の売上げに大きな影響を与えている。

さらに、会社は、出版業界の現況及び会社の経営状況を見定めた上で、16年5月以降嘱託制度の見直しを検討すると述べたが、組合は納得しなかった。

なお、14年2月7日より前には、会社が組合に対して、計算書類はもとより、それに基づく具体的数値を示したことは一度もなかった。また、14年2月7日の労使交渉の中で示した際も、会社は、会社の判断で抽出した項目のみを開示したものであり、元となる計算書類等を持参して組合の質問に応じて補足説明する等のことは行わなかった。

- (3) 会社では、月1回、15分ないし20分程度の朝礼が行われ、社長又は専務が、売上げの状況、返品、入金、書店の経営状況等について従業員に話すことがあった。その他、営業部及び仕入部では、週3回程度、会議を行っており、その中で取引先の各書店や地域別の状況等に触れられることがあった。これらの朝礼や会議はいずれも、出席者の中に組合員が含まれていた。
- (4) 14年10月3日、組合及び出版労連は、本件申立ての請求する救済内容のうち、前記5(2)の③の賃金減額相当分の支払いについて、対象となる組合員を3名追加した。しかし、15年9月25日、組合及び出版労連は申立事項を一部取り下げ、請求する救済内容は、前記第1.2(1)(2)のとおり整理された。
- (5) 15年末、組合員のうち55歳に達している9名が、会社を相手取り、54歳時と55歳以降の賃金の差額の支払い等を求めて東京地方裁判所に提訴した。この訴訟において、和解が試みられ、当委員会でも裁判の経過を見守っていたが、双方の主張の溝が埋まらず、16年12月、東京地方裁判所は和解を打ち切った。

この訴訟において、会社は、第三者に開示しないことを条件に、9年度ないし11年度の貸借対照表、損益計算書及び利益処分案のみを証拠として提出した。

- (6) なお、会社は、10年5月に就業規則を改定して定年年齢を60歳にして以降、本件結審時までの間に嘱託社員の基本給を3度引き上げて210,000円とし、勤務手当の引き上げも行った。しかし、嘱託制度そのものを見直すことはなかった。

第3 判 断

1 平成12年3月27日以前の団体交渉に係る申立てについて

本件申立ては平成13年3月28日になされたものであるから、申立事項のうち、12年3月27日以前の団体交渉に係る部分については、労働組合法第27条第2項により申立期間徒過として却下せざるを得ない。しかし、本件で問題とされている団体交渉の議題である定年延長と嘱託給の問題は、10年5月には既に実施されたものであり、それ以前から労使間で問題となっていた事柄であるから、12年3月28日以降の団体交渉の不誠実性の有無を判断するのに必要な限りで、それ以前の経過についても検討する。

2 就業規則改定について

(1) 被申立人の主張

平成10年5月に就業規則を改定する以前は、定年年齢は55歳であり、55歳以降の賃金については何らの定めも存在しなかった。したがって、就業規則の改定は、不利益変更ではなく55歳以降の賃金体系の創設である。

また、就業規則改定以前は、旧嘱託制度が存在していたが、旧嘱託制度下での嘱託社員の賃金よりも、就業規則改定後の55歳以降の賃金の方が額が上回っているのであるから、旧嘱託制度の存在を勘案してもやはり就業規則の不利益変更とはいえない。

したがって、10年5月の就業規則改定は不利益変更の問題ではなく、本件申立てはそもそも前提を欠いている。

(2) 当委員会の判断

本件で問題となっているのは、就業規則改定の結果生じた労働条件の変更についての団体交渉に誠実に応じたか否かであり、就業規則の改定が不当労働行為に該当するか否かは争点にはなっていないのであるから、この点については判断するまでもないが、会社は上記改定が就業規則の不利益変更ではなく、賃金減額に関する団体交渉での説明を求める本件申立ては前提を欠いていると主張するので一言する。

定年延長に伴い、55歳以降の賃金をどのようにするかということは、労働条件そのものであるから、これに関して組合が団体交渉を申し入れ、説明を求め

るのは当然のことであり、たとえ就業規則の改定内容が合理的なものであったとしても、会社がそれを組合に説明すべき必要性が減じるものではなく、したがって、会社の上記主張は失当といわざるを得ない。

3 団体交渉における会社の対応について

(1) 申立人の主張

会社は、定年を 55 歳から 60 歳に延長することに伴い、55 歳以上の従業員を嘱託社員とし、賃金を減額する措置を一方的にとった。会社は、小委員会で十分に検討した上で決定したことであると主張するが、小委員会は 7 年間で 16 回しか開かれておらず、定年延長とは異なる事柄が議題となっていたことも多かったものであり、小委員会で十分な説明が行われたということとはできない。

組合は、会社の定年延長に伴う上記措置に対し、賃金を減額することの根拠の説明と、その裏付けとなる計算書類の開示を要求したが、会社は、具体的な説明を一貫して行わず、抽象的な事情を述べるのみであり、計算書類も開示しなかった。

組合が、計算書類の開示を求めたのは、真に賃金の減額を行う必要があるかどうかは、会社の経営状態を複数年分の計算書類に基づいて検討しなければ分からないからである。しかも、組合が調査・試算したところによれば、会社の経営状態は会社が主張しているほどには悪化しておらず、会社は、無担保の不動産も所有している。

会社は、計算書類を開示すれば、データが外部に漏洩する虞があると主張するが、秘密保持に配慮することは組合も繰り返し言明している。それにもかかわらず、会社は、客観的根拠を示して説明しようとはせず、本件申立て後に行われた 8 回の話合いのうち 4 回目の平成 14 年 2 月 7 日、9 年度ないし 11 年度の貸借対照表と損益計算書のうち一部の数字を模造紙に手書きしたものを開示したが、それだけでは分析・検討するのに十分な資料とは到底いえないものであった。しかも、8 回の話合いの後には、団体交渉で組合が本件嘱託社員の賃金問題を出しても、会社は、裁判所や労働委員会で行うと答えるのみで、実質的な話合いが行われていない。

このように、会社は十分な説明を行わず、根拠となる資料も示さずに自らの結論に固執しており、会社のこのような対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 被申立人の主張

嘱託社員の賃金は、4 年 2 月に小委員会を設置して以降、長期間にわたって組合との協議を重ね、十分に説明した上で決めたものである。

組合が主張するとおりに 55 歳以降も 54 歳時の賃金水準を維持すれば、人件

費は鰻上りに増加するが、会社をとりまく状況には売上増加を期待できる要素が何一つないため、会社の存続が危うくなることになる。そこで、限られた支払原資の中で、55歳以降の賃金は旧嘱託制度での嘱託給を基準とし、54歳以前の昇給幅を従来よりも減少させてその分を55歳以降の賃金に上積みすることで、雇用を維持することを考えたのである。しかも会社は、退職金を前倒しで支給するなど、可能な限りの配慮を行っている。しかし、組合は嘱託制度に反対し、対案や修正案などの建設的な案が出されることはなかった。

就業規則改定後も、会社は、団体交渉において会社の経営状態を再三にわたり説明している。また、会社は、団体交渉以外にも、朝礼及び会議等で、会社の営業状況等は報告しており、出席者の中には組合員も含まれているのであるから、組合は会社の経営状態を十分に知っているはずである。

組合は、計算書類の開示を要求しているが、頻繁にビラを社内や駅頭で配布しており、計算書類を開示すれば、組合がこれを公表し、あるいは悪用する虞があり、会社の経営・信用等を損なう危険性が極めて高い。

しかし、上記の事情があるにもかかわらず、会社は、団体交渉に応じて説明を行っており、13年9月以降は上部団体の出版労連も団体交渉に参加している。本件問題のみに焦点をあてて行った交渉も8回あり、14年2月7日の交渉では、9年度ないし11年度の貸借対照表と損益計算書のうち重要部分を開示した。

会社の、定年延長に伴う嘱託制度については、従業員組合にも組合と同様の説明を行っているが、従業員組合はそれ以上の資料は求めておらず、会社の説明は客観的にも十分なものである。

したがって、会社は、嘱託社員の賃金について根拠を十二分に説明しており、不当労働行為に該当する事実など、一切存在しない。

(3) 当委員会の判断

① 12年3月27日までの会社の対応について

会社は、組合員の労働条件について、組合から団体交渉を申し入れられたときは、これに誠実に対応し、合意を形成すべく努力すべきものであるが、申立期間徒過となる12年3月27日までの団体交渉において、組合に対して十分な説明及び協議を尽くし、それでも合意に至ることができなかったのであれば、同年3月28日以降の団体交渉で改めて説明を繰り返さなかったとしても、必ずしも不誠実と評価されるものではないというべきである。

この点について、会社は、嘱託社員の賃金は小委員会で7年にわたり組合との十分な協議を重ねた上で決定したものであり、就業規則改定後も団体交渉で説明を行っていると主張する。

しかし、55歳に達した従業員の嘱託社員としての賃金について会社が具体的に提案したのは10年3月であり、就業規則改定の直前である上、会社が嘱託給の具体的金額を提示した後は小委員会は開催されていない(第2.2(6))のであるから、小委員会で十分に協議したという会社の主張は採用することができない。

また、確かに会社は、団体交渉に応じて大口取引先を喪失したことなどを説明した(第2.2(10))ほか、退職金の取扱いについて提案内容を修正したという経緯があった(第2.2(7))ことが認められる。しかし、会社の説明はいずれも、会社の経営が圧迫されていることを推測させる事情の説明ではあるものの、嘱託給の額の根拠の説明としては甚だ不十分なものであるといわざるを得ない。さらに、組合は、一貫して嘱託制度に反対であることを表明し、会社に対して嘱託給の根拠の説明を求め続けたほか、12年3月3日には計算書類の開示を要求した(第2.4(1))ことが認められるが、会社は自己の説明を裏付ける客観的資料は一切示しておらず、団体交渉で十分な説明を行ったとは到底評価することができない。

したがって、申立期間徒過となる12年3月27日以前の段階で、会社が組合に対して十分な説明及び協議を行っていたと認めることはできないのであるから、本件における判断の対象となる12年3月28日以降の団体交渉においても、会社にはなお、組合に説明し協議する必要があるというべきである。

② 12年3月28日以降の会社の対応について

会社は、団体交渉において組合に十分な説明を行っている上、朝礼及び会議等で組合員は会社の経営状態を知ることができるから、計算書類を開示する必要はないと主張する。また、計算書類を開示すれば組合がこれを公表し、会社の経営・信用に悪影響を与える虞があるとも主張している。

しかし、会社が12年3月28日以降も、それ以前に比べ踏み込んだ説明を行ったことを認めるに足りる疎明はなく、前記①と併せ判断すれば、会社が組合に十分な説明を行っているとは認められない。また、朝礼及び会議には確かに、組合員の出席者がいることが認められるが(第2.6(3))、これらはいずれも組合に対しての説明ではなく、組合との協議に代替するものではないから、事実上組合員の一部がその説明を聞いていたとしても、組合から団体交渉の申入れがあれば、会社はなお、組合に対して説明を行うべきものであり、朝礼や会議をもって組合に説明したということとはできない。

また、組合が計算書類の開示を要求したのは、会社が提示した嘱託社員の

賃金水準を検討するに当たって、会社の経営状態から真に嘱託社員の賃金を抑える必要があるのか否かを検討することが目的であったことが窺えるが、これに対して会社は、具体的数値の裏付けを伴った説明をしておらず、総論的・抽象的な説明に終始している。このような状況下では、組合としては、会社の説明内容を検証し、対応を検討することすらできず、十分な説明と協議が行われていないばかりか、そもそも交渉の前提が整っていないというべきである。

さらに、会社は、組合に計算書類を開示することは、秘密保持の観点からできないと主張している。確かに組合は、出版労連を中心に、社外を含めて会社を名指しで批判するビラを配布している(第2.3(4))。しかし、これらのビラが会社から提供されたデータや会社の機密を暴くような内容を含んでいたと認めるに足りる疎明はなく、組合活動としての許容範囲内ということができ、会社の懸念が客観的に見て根拠を伴ったものであるとはいえない。

したがって、会社が組合に計算書類を開示しない理由には、いずれも相当性が認められない。

なお、会社は、同様の説明を受けている従業員組合が納得していることから、会社の説明は客観的に十分なものであるとも主張するが、組合と従業員組合が別組合である以上、従業員組合が同意したからといって、直ちに会社の対応が正当化されるものではない。

したがって、会社が、嘱託給の根拠について、団体交渉で組合に対し根拠を示して誠実に説明したと認めることはできない。

③ 本件申立て後の会社の対応について

前記のとおり、13年3月28日の本件申立て後、当委員会の勧めにより、組合及び出版労連と会社との間で、8回にわたり本件申立事項に関する労使交渉が行われた(第2.6(1))。会社は、これらの労使交渉のうち、4回目にあたる14年2月7日の交渉において、既に十分な説明を行っているにもかかわらず、計算書類の一部を開示し、併せて会社の経営状態を再度説明したと主張する。

会社の上記主張のうち、既に十分に説明を行っているという部分を採用することができないことは、前記①②において判断したとおりである。

また、会社は、都合8回の労使交渉の中で、会社の経営状態について追加的に説明を行ったことが認められる(第2.6(2))が、具体的数値を挙げて説明したものはいずれも出版業界あるいは書籍取次業界全体に関するものや、取引先である書店の経営状態に関するものであり、会社自体の経営については、客観的裏付けを伴わない総論的・抽象的な説明しか行っていないことに変更

りはない。

さらに、14年2月7日の労使交渉では、確かに会社が計算書類の一部を開示したことが認められる(第2.6(2))が、開示された項目は極めて少なく、これをもって計算書類ないし経営資料を開示したというにはあまりにも貧弱である。のみならず、これらの資料からは会社の経営を圧迫している要因や経費に占める人件費の割合とその内容が全く読み取れない上、会社はこれを模造紙に手書きして示しただけで組合に写しの交付すらしていないから、組合としては内容を十分に検討することもできず、このことをもって資料を開示したとは到底認めることができない。

なお、会社は、裁判手続において、組合が要求していた計算書類の一部を開示している(第2.6(5))が、上記計算書類は裁判上開示されたものに過ぎず労使間の交渉において開示されたものではないから、上記判断に影響するものではない。

したがって、本件申立て後も、会社の不誠実な対応が改善されたということとはできない。

4 救済方法について

以上のとおり、会社は団体交渉において組合に対し、囑託給の根拠について、具体的資料を提示して誠実に説明しているとは認められず、このような会社の姿勢は本件申立て後も本質的に変わっておらず、組合にはなお、団体交渉で会社から説明を受ける利益があると考えられることから、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、組合は陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては第2項の程度で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、55歳に達した組合員の賃金について、平成12年3月28日以降の団体交渉において、組合及び出版労連に対し、賃金決定の具体的根拠を示す資料を提示するなどして説明しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当し、同年3月27日以前に行われた団体交渉については、同法第27条第2項に該当する。

よって、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成17年11月15日

東京都労働委員会

会長 藤田 耕三 ⑩