

# 命 令 書

申立人 東京管理職ユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 日東電工株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成17年不第87号事件について、当委員会は、平成18年12月5日第1431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、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 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

平成13年3月、被申立人日東電工株式会社（以下「会社」という。）の従業員 X 2 （以下「X 2」という。）は、申立外明興工業株式会社（以下「明興工業」という。）に出向した。その際、X 2 は、会社の Y 2 人事部長（当時。本件申立時には人財マネジメント部長。以下「Y 2 部長」という。）から、12年度の年収が出向後も維持されるとの説明を受けたと理解した。しかし、出向後、X 2 に支給された賞与は12年度に比べて少なくなっ

たことから、同人の年収は出向前に比べて低下し、同人が会社に抗議しても状況は変わらなかった。

17年7月、X2は、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）に加入し、組合と会社との間で、同人の賃金についての団体交渉が2回行われた。しかし、組合が、年俸維持が約束されていると主張したのに対し、会社は、賞与の性質上、将来にわたって額を保障することはあり得ないと主張したことから、交渉は平行線を辿った。そこで、組合は、Y2部長を団体交渉に出席させるよう要求したが、会社は、これを拒否した。

本件は、団体交渉における会社の対応及び会社が団体交渉にY2部長を出席させなかったことが、不誠実な団体交渉に該当するか否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、平成17年10月28日に組合が申し入れた、X2の賃金の取扱い等を議題とする団体交渉に対し、誠意を持って応じること。
- (2) 陳謝文の交付・掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 組合は、個人加盟した労働者によって組織されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約650名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、工業用材料の製造等を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約2,900名である。

### 2 X2の出向から組合加入までの経過

- (1) X2は、昭和47年、会社に入社し、平成13年3月時点で、参事2級に位置付けられていた。

会社においては、参事職は1級から3級に分かれており、管理職として位置付けられ、年俸制が適用されている。年俸は、基本年俸と加算年俸から構成されるが、基本年俸は参事1級、参事2級などの職務等級ごとに決まっており、基本年俸を13等分した額が、月例給として支給されている。これに対して、加算年俸は、本人の成績や会社の業績によって決まり、基本年俸の残りの13分の1と併せて賞与として6月と12月に支給される。加

算年俸の額は、当該年度の業績を反映して決められることから、12月の賞与支給時にはまだ金額が確定していないため、12月には仮の加算年俸額を設定して、仮加算年俸に基本年俸の13分の1を加えたものの半額を支給し、年度が終わって業績が確定した時点で金額を決定した上で、6月の賞与支給時に精算するという仕組みになっている。したがって、月例給は職務等級別に固定されており、業績等が反映されるのは賞与のみである。

X2も、参事職であったため、上記年俸制の適用を受けていた。しかし、X2は、上記年俸制の内容を、月例給と賞与を合わせた年間総額を業績等によってあらかじめ決め、それを月例給と賞与に配分して支給しているものと理解していた。

【甲12・18の2、乙4・6、審2・p19～20、審3・p4～6】

- (2) 13年1月頃、Y2部長がX2と一対一で面談し、グループ企業以外の企業への出向を打診した。会社には多数のグループ企業が存在し、グループ企業への出向は過去にも例があったが、グループ外の企業への出向はこの時点では前例がなかった。X2は、Y2部長から、12年度の年俸を保障するとの条件を提示されたと理解し、年収が維持されると考えて、出向に同意した。会社は、この出向に際して、X2に13年3月1日付けの「出向に伴う連絡事項」と題した書面を交付し、ここには、出向先、出向期間、給料・賞与等出向に関して問題となる13項目の記載がなされていたが、給料・賞与欄には「出向期間中の給料・賞与については、(日東)の賃金規則を適用し、(日東)で計算支給する。」と記載されているのみで、年収が維持されるなどの記載はなかった。

13年3月16日、X2は、東京都内に所在する明興工業に出向した。

なお、出向後も、X2の賃金は、会社の賃金規則に基づいて支払われている。また、参事2級の職務等級には変化はない。

【乙2、審1・p6・p18、審2・p54～55、審3・p53】

- (3) 13年9月から14年3月までの7か月間、会社は、業績不振を理由に、参事職の従業員全員を対象に、5%の賃金カットを行った。対象者にはX2も含まれていたため、会社の人事担当者がX2に電話で賃金カットについて説明した。X2は、出向時の約束と話が違うとして、会社の担当者と押

問答となったが、結局、X 2 についても賃金の 5 % カットは実施された。

【乙3、審1・p21～22、審2・p22、審3・p27～29】

(4) 12年以降、X 2 に支給された賞与の額は下表のとおりである。

なお、月例給については、出向前の12年7月以降、前記(3)の賃金カットの結果13年9月から14年3月までの間661,000円であったことを除けば、一貫して695,000円であり、この金額は本件申立時でも変わっていない。

年（平成）	6月の支給額	12月の支給額
12年	2,886,000	2,648,000
13年	2,648,000	1,981,000
14年	1,760,000	1,778,000
15年	1,778,000	1,778,000
16年	1,778,000	1,778,000
17年	1,778,000	1,778,000

（単位：円）

会社が、X 2 の出向後の賞与額を算定した根拠は、以下のとおりである。

13年6月の賞与は、12年度の業績等に基づいて算定されるため、出向による影響は受けていない。

13年12月の賞与について、会社は、全参事の平均値を基準として、X 2 の賞与額を決定した。このときは、会社業績の悪化により、参事職の者に支給された賞与は平均して13年6月の75%となっており、X 2 の賞与も、13年6月に支給された額に比べ約75%となっている。

14年6月の賞与支給時以降、会社では、賞与に部門業績を反映するよう制度を変更した。その際、会社は、グループ外出向者については、部門業績への貢献がないため、部門業績最下位レベルの部門と同様の基準を適用することとした。14年6月のX 2 の賞与も、上記基準によって決定された。

その後、会社では、グループ外出向者について部門業績を考慮するのはそもそも無理があると判断するに至り、14年12月以降、グループ外出

向者に対しては、会社の大幅な業績悪化が起こらない限り、直近の賞与と同額を支給することとした。そのため、14年12月以降のX2の賞与は、14年6月の賞与額を基準として、毎回同額となるようになった。14年6月の賞与が同年12月に比べて少ないのは、前記(3)の賃金5%カットの影響を受けたものである。

しかし、会社は、このような賞与算定方法について、X2に説明をしておらず、支給明細に当たる「確定年俸通知」も14年度分まで送付していなかった。

【甲18の1、乙3・6、審1・p25～26・p28、審3・p28】

- (5) X2は、前記(2)のとおり、出向時に年収の維持を約束されたと理解していたことから、出向後は月例給が出向前と同額の695,000円、年2回の賞与がそれぞれ12年12月支給分と同額の2,648,000円となるものと考えていた。しかし、実際の支給額は前記(4)のとおりであったため、X2は、13年12月以降、賞与支給のたびに会社に電話し、出向時の約束に反して賞与が減額されていると抗議した。15年6月26日には、X2は、会社に手紙を送り、「事前の説明は(人事)Y2より、今後ベースupはありませんが'00年度の現状維持で年収の保証と云うのが条件提示されました。しかし実際は守られておらず維持はおろか下げ続けられて(ママ)おり年収で15%強もダウンしています。約束違反もはなはだしい限りです。しかしながら・・・納得・了解は気持の上では決してしておりませんが諦の境地で受入れていた次第です。ですが今後もなしくずし的に有りうるとなると話は別です。」等と抗議した。

X2の再三にわたる抗議に対し、会社は、人事担当者が東京に出向いてX2と話し合う等の対応を取った。しかし、X2が納得するには至らなかった。

【甲11、審3・p25】

- (6) 16年11月ないし12月上旬頃、会社の東京支店において、年金に関する説明会が行われ、X2も出席した。説明会では、参事の賞与についても言及され、X2は、そのとき初めて、参事2級の従業員で出向していない者が、平均して自分の2倍程度の賞与を支給されていることを知った。そこでX

2 は、説明会の後、会社に対して賞与に関する質問及び苦情の手紙を送った。

これに対し、16年12月16日、会社の人事担当者である Y 3 人財マネージメント部課長(以下「Y 3 課長」という。)が東京で X 2 と会い、X 2 の賞与基準等について説明した。さらに、12月24日には、会社は、X 2 に対し、15年度の確定年俸通知を送付した。出向後、X 2 が確定年俸通知を受け取ったのは、このときが初めてであった。

しかし、X 2 は納得せず、17年1月8日には X 2 が大阪府の本社へ出向き、Y 3 課長及び同課長の前任の人事担当者と話し合ったが、進展はなかった。その後、X 2 は、15年度の確定年俸通知を、減額後の金額が記載されているのは認められないとして会社に送り返した。

【甲14・15・18の1・18の2、審1・p28～33、審3・p26～27】

- (7) 17年2月から6月にかけて、X 2 は、会社に対して複数回にわたって手紙を送り、出向時の約束に反して賞与が減額されていると抗議した。また、17年5月17日には、「未払年俸賃金請求書」を送付し、X 2 が、本来支給されるべきであると考えている額(前記(5))と、出向後に実際に同人に支給された額との差額である6,143,000円を支払うよう要求した。

これに対し、17年6月15日、Y 3 課長が X 2 と名古屋で面会して話し合った。しかし、X 2 は、出向時に Y 2 部長から年俸を保障するという条件を提示されたと主張し、Y 3 課長は、賞与の取扱いについては変更の余地はないと主張したため、話し合いは物別れに終わった。

その後、X 2 は、会社から16年度の確定年俸通知を受け取ったが、同人の要求する金額ではなく実際に支給された金額が記載されていたため、同通知を会社に送り返した。

【甲1・16・17、審1・p33～34】

- (8) X 2 は、賞与が減額されることに納得がいかなかったことから、労働基準監督署や弁護士等に相談していたが、17年7月20日、組合に相談し、加入した。

なお、X 2 は、組合に相談する際、会社の就業規則や賃金規則等、賃金制度が客観的に分かるような資料は一切持参していなかった。

3 X 2の組合加入後の経過

- (1) X 2が組合に加入した当日である平成17年7月20日、組合は、会社に対し、同人の組合加入を通知するとともに、同人の賃金問題等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲2・3】

- (2) 17年8月26日、東京で第1回団体交渉が行われた。出席者は、組合側がX 1 執行委員長、X 3 書記次長及びX 2の3名であり、会社側はY 3 課長を含む3名の人財マネジメント部課長であった。

団体交渉では、組合からグループ内・外出向者への出向規程の適用状況について質問が出され、会社は、同一の規程が適用されると答えた。

また、組合は、Y 2部長がX 2に固定した金額の年俸保障を約束したのに実際は減額されているとして、支払済みの賃金との差額の金員を支払うよう求めた。これに対して会社は、年俸制度は、あらかじめ金額を固定するものではなく、賞与については会社の経営状況その他の要因により変動するものであることを説明し、Y 2部長が固定した金額を保障したなどということはありませんと述べ、このことに関して議論がなされた。

さらに、X 2の出向の事情、出向先の選定などについても話合いがなされた。

団体交渉の終わり際に、組合は、次回の団体交渉にはX 2に出向の条件説明をしたY 2部長を出席させるよう会社に要求した。

【甲19の1・20の1、乙5の1・5の2、審1・p4～7、審2・p38～40・p57～59、審3・p16～17・p50～53】

- (3) 17年9月6日、組合は、会社に対して「要求書」を送付し、未払いとなっている賃金7,013,000円を支払うこと、次回の団体交渉にY 2部長を出席させること、の2点を要求した。

これに対し、会社は、17年9月20日付けで「団交申入書」を送り、団体交渉の日程として10月3日を提示するとともに、出席者は今後も会社の判断で決める旨回答した。さらに、9月30日付「回答書」においてはY 2部長名で、「予測不能な将来の賞与金額を『保証』するということはありません

ない。」と回答して組合のいう保障を否定した。

【甲4～6】

- (4) 17年10月3日、第2回団体交渉が東京で行われた。出席者は第1回団体交渉と同じであった。組合は、9月30日付回答書の内容は賞与に関する一般論であり、X2が年俸の維持を約束されているという組合の主張とかみ合わないと言ったが、会社は、前回の団体交渉のときと同様に、賞与は変動するものであり、社内外の環境変化を度外視して将来の賞与を保障することはあり得ないと説明した。組合は、次回の団体交渉は大阪で開催してもいいので、事実関係を確認するためにY2部長を出席させてほしいと改めて要求した。

【甲19の2・20の1、審1・p9～10、審2・p40～41・p60～62、審3・p17・p19】

- (5) 17年10月12日、会社は、10月3日の団体交渉で組合が賃金差額の支払いとY2部長の団体交渉出席を要求したことに対する「回答書」を送付し、Y2部長の団体交渉出席については、出席者は会社の判断で決めることであり、賞与については9月30日付回答書のとおりであると回答した。

これに対し組合が、10月28日付けで「抗議ならびに団体交渉申入書」を会社に送付し、会社の対応は不誠実であると抗議し、改めてY2部長出席の上での、X2の賃金問題を議題とする団体交渉を申し入れたところ、会社は11月2日に、「当社としては、貴組合からの団交申入れに対して、これまで同様、今後とも一貫して、誠意をもって臨んでいく考えである。その他については、これまでの当社回答書及び団交での回答どおりである。」と書かれた「回答書」を送付した。受け取った組合は、直ちに会社に電話し、不誠実な対応であると抗議した。

17年11月8日、会社は、組合に対し、「団交申入書」を送付した。その中には「証人調べのごとき『Y2が出席して対面による事実確認』の要求に応ずるつもりはない。」「当社は従来どおりの会社メンバーで出席する予定であるので、これに貴組合も異存がないということであれば、団体交渉日時場所を設定して貴組合に伝えることとしたい。よって、この開催条件で貴組合が異存がないのか否かを文書により通知されたく申し入れる。」等と記載されていた。



- (6) 17年11月25日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 判断

#### 1 申立人組合の主張

X 2 は、出向の際、Y 2 部長から「今後ベースアップはないが、現在の年俸は維持する」との説明を受けた。しかし、出向時の約束に反して、その後賞与が減額され続けている。

そこで組合は、X 2 の賃金問題について団体交渉を申し入れ、団体交渉が2回行われたが、組合が、Y 2 部長がX 2 に年俸保障を約束したと言ったところ、会社は否定しなかった。しかし会社は、問題を賞与の一般論にすり替え、誠意ある対応をしなかった。

そこで、組合は、Y 2 部長を団体交渉に出席させて事実確認するよう要求したが、会社はこれに応じなかったため、事実関係を確認できなかった。

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 被申立人会社の主張

組合は、X 2 が出向する際、Y 2 部長が現給保障を約束したと主張するが、そのような事実はない。出向する際に説明したのは、「出向に当たっての不利益変更は行わない」ということであり、実際、職務等級や、社宅等の福利厚生は出向前と同様の基準が適用されている。そもそも、賞与は会社の業績等によって変動するものであり、将来にわたって賞与の維持など約束するはずがない。組合には、団体交渉において、その旨回答している。

また、組合は、団体交渉にY 2 部長を出席させるよう要求しているが、団体交渉に誰を出席させるかは会社が決めることである。また、団体交渉は証人調べの場ではなく、事実確認のためにY 2 部長を出席させるべきであるという組合の要求はそもそも筋違いである。

#### 3 当委員会の判断

##### (1) 団体交渉における会社の対応について

組合は、団体交渉において組合が、X 2 がY 2 部長から、年俸を保障するとの約束を受けたと主張していたのに対し、会社が賞与についての一般

論に話をすり替えたため、交渉がかみ合わなかったと主張するので、以下、この点につき判断する。

会社は、出向に当たって、職務等級を維持する旨の条件をX2に提示したことは認めており、職務等級が維持されるということはすなわち基本年俸が維持されるということであるから、会社の年俸制の内容を正しく理解していなかったX2が(第2.2(1))、このような条件に対し、何らかの行き違いを経て、加算年俸も含めた年収全体が保障されると理解するに至ったものと考えられる。また、会社ではグループ外の企業への出向の前例がなかったことから、グループ外出向者の賞与の取扱いに関する明確なルールがなく、算定基準はX2の出向後二転三転しているが、会社はそのことをX2に説明しておらず、確定年俸通知も送付していないなど(第2.2(4))、組合加入前の段階におけるX2に対する説明は不十分なものであったといわざるを得ない。

しかし、会社で参事職に適用されている年俸制の内容(第2.2(1))からすれば、X2の職務等級が変わっていない以上基本年俸が変わらないのは当然であり、組合の主張する年俸の維持ひいては年収の維持の約束があったかどうかは、加算年俸すなわち賞与を維持するという約束があったか否かの問題であるといえることができる。そして、組合は、Y2部長がX2に対し上記約束を行った旨主張するが、X2の出向に際して会社がX2に交付した「出向に伴う連絡事項」には、「出向期間中の給料・賞与については、(日東)の賃金規則を適用し、(日東)で計算支給する。」と記載されているのみであり(第2.2(2))、組合が主張するような記載は一切なく、その他組合の主張を裏付けるに足りる疎明はない。そうすると、会社の、賞与は会社の経営状況等により変動するものであり、将来の金額を保障することはあり得ないという団体交渉における説明は、一般論への話のすり替えなどではなく、組合の主張に対する一定の答となっていると評価することができる。

また、X2自身が、自らに適用される年俸制の内容を正しく理解しておらず(第2.2(1))、組合も客観的資料の裏付けがないまま同人の相談を受けていた(同(8))ことからすると、組合は、年俸制は年俸の総額をあ

らかじめ決めてそれを月例給と賞与に配分する制度であるという誤解を持ったまま団体交渉に臨んでいたと考えられるが、組合は、団体交渉の中で、会社に対して賃金制度について説明を求めるなどのことはしていない（第2.3(2)(4)）。他方、会社は、X2については同人から相談を受けた組合が年俸制の内容を理解していることを前提として交渉に臨んでいたとみられるが、同人が出向した時点で勤続29年の管理職であった（第2.2(1)）ことからすれば、会社が、同人については組合が賃金制度を理解していたと考えたとしても無理からぬものといえることができる。

これらのことからすれば、交渉がかみ合わなかったことの原因はむしろ組合側の理解不足にあり、会社は、賞与も含めた年収を保障されているはずだという組合の誤解を解くべく団体交渉で賞与の取扱いについて一定の説明をしているといえるのであるから、団体交渉における会社の対応は、不誠実であるとは認められない。

(2) Y2部長が団体交渉に出席しなかったことについて

組合は、出向時にX2に条件説明したのはY2部長であるから、事実確認のために同部長の出席は必要であり、これを拒否した会社の対応は不誠実であると主張する。

確かに、平成17年11月8日付「団交申入書」で、会社は、団体交渉開催の条件として、Y2部長が出席しないことに異存がないのか否かを文書で回答するよう要求しており（第2.3(5)）、同部長の出席問題を巡る対立が直接の原因となって、団体交渉が行われなくなったことが認められる。

しかし、そもそも団体交渉に誰を出席させるかということは、労使双方が自主的に決めるべき事柄であり、交渉に支障をきたすなど特段の事情がない限り、出席者が相手方の意に沿わなかったとしても、直ちに不誠実と評価されるものではない。

これを本件についてみると、会社側の出席者はいずれも人財マネジメント部に所属しており（第2.3(2)(4)）、中でもY3課長は、X2が会社に抗議した際X2と面会して話し合う（第2.2(6)(7)）など、X2に対する窓口としての役割を果たし、経過を熟知している。また、Y2部長が年俸の維持を約束したという組合の主張に対しても、会社は、前記(1)

で判断したとおり、会社としての回答を行っている。これらのことからすれば、Y 2 部長が出席しないことによって、交渉に支障をきたしていると認めることもできない。

したがって、会社がY 2 部長を団体交渉に出席させなかったことは、不誠実な団体交渉には当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、団体交渉における会社の対応及び会社が団体交渉にY 2 部長を出席させなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12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18年12月5日

東京都労働委員会  
会 長 藤 田 耕 三