命 令 書

申 立 人 労働組合東京ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 神谷商事株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第17号事件について、当委員会は、平成19年11月6日第1453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、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、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

- 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18年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に係る団体交渉について、常勤取締役を出席させ、会社の回答の根拠を具体的に説明し、財務資料を提示するか、又はこれに代わるべき具体的数値を示すなどして、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、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 X 1 殿

神谷商事株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合から申入れのあった平成18年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に係る団体交渉において誠実に対応しなかったことは、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又は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

本件は、平成18年3月30日、6月13日及び11月14日に行われた昇給及び一時金に関する団体交渉において、申立人組合が、財務資料の提示等及び常勤取締役1名の団体交渉出席を要求したことに對し、被申立人会社が、いずれの団体交渉においても、財務資料を提示せず、常勤取締役が出席しなかったという一連の対応が、不誠実な団体交渉に当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、昇給等に関する平成18年度春季要求、夏期一時金及び年末一時金等に関する団体交渉の申入れに對し、財務諸表等の資料を提示し、説明を行うなどして、誠実に応ずること。
- (2) 被申立人会社は、会社回答の根拠等の説明のために、常勤取締役のうち1名を団体交渉に出席させること。
- (3) 謝罪文の交付、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、肩書地の自社ビルにおいて、ボウリング場、ビリヤード場、カラオケボックスなどの遊戯場の経営を業とする株式会社である。本件結審時の従業員数は、約60名である。

会社は、Y 2 会長と、その長男のY 1 社長及び次男のY 3 専務の3名が常勤取締役就任し、社長らの親族の4名が非常勤取締役に就任している、いわゆる同族会社である。

- (2) 申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」という。）は、昭和54年8月に結成され、主に都内中小企業で働く労働者を組織する個人加盟の地域合同労組であり、本件結審時の組合員数は、約900名である。会社には、組合下部組織として、申立外労働組合東京ユニオン神谷商事支部（60年に同神谷商事分会より名称を変更。以下、名称変更以前も含め「支部」という。）があり、本件結審時の支部組合員は2名である。

〔甲13、甲36、審p26〕

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 従前の労使関係

昭和54年11月、支部は、数名の会社従業員により結成され、56年頃には75名の組合員を擁していた。その後、労使は解雇問題等について対立と和解を繰り返し、団体交渉が中断することもあった。

平成6年6月、組合は、会社が組合との団体交渉に応じないことは不当労働行為であるとしてその救済を求めて当委員会に申し立て（都労委平成6年不第51号）、8年10月、当委員会は救済命令を発した。会社はこれを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（中労委平成8年不再第43号）が、12年7月、中労委は当委員会の命令の結論を概ね支持する命令を発した。

会社は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、中労委の命令の取消しを求める行政訴訟を提起した（平成12年（行ウ）第213号）。13年12月、東京地裁がこの請求を棄却したため、会社は東京高等

裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した（平成14年(行コ)第31号）。

14年4月30日、東京高裁において、「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。」との内容を含む和解が成立し、後記(2)のとおり、14年6月に、元年8月から中断していた団体交渉が再開された。

上記和解成立後、組合は、団体交渉権等の侵害を理由として損害賠償請求訴訟（平成14年(ワ)第15821号）を東京地裁に提起し、その判決で請求の一部が認容されたため、会社はこれを不服として東京高裁に控訴（平成15年(ネ)第3611号）したが、15年10月29日に同控訴は棄却された。その後、会社は、上告せず、原審判決どおりの金員を組合に支払った。

〔甲14、甲15、甲16、甲22、甲36〕

(2) 平成14年度以降の不当労働行為救済申立てとその後の推移

14年6月から同年11月までの間に、14年度昇給、夏期一時金及び年末一時金について、それぞれ1回の団体交渉が行われた。会社は、昇給なし及び一時金支給なしと回答し、回答の根拠については「世間相場に関係なく、会社独自に労働の質などを判断して決めている。」などと説明し、また、組合が会社に団体交渉における財務資料の提示及び常勤取締役の出席を求めたことに対しては、いずれも拒否した。

12月20日、組合は、上記団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成14年不第123号）を行い、16年1月28日、当委員会は、「今後はこのような行為を繰り返さないよう留意します。」とのいわゆるポストノータイスを含む救済命令を発した。

なお、この命令書の中で当委員会は、会社の対応について、「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。」との判断を示し、常勤取締役の団体交渉出席までは命じなかった。

組合及び会社は、これを不服として中労委に再審査を申し立てた（中

労委平成16年不再第5号、同不再第8号)。

16年11月12日、中労委において、11年度以降14年度までの各昇給及び一時金支給について「10年度における妥結と同様の方式により算出した額を全額支払う。」とする内容(後記)で和解が成立した。

15年3月から同年12月までの間に行われた、15年度昇給、夏期一時金及び年末一時金についての3回の団体交渉で、会社は、昇給及び一時金の支給をしないと回答し、また、組合が求めた団体交渉における財務資料の提示及び常勤取締役の出席にも応じなかった。

組合は、会社の前記一連の対応が不誠実な団体交渉であるとして、16年3月15日、当委員会に不当労働行為救済申立て(都労委平成16年不第14号)を行い、17年10月17日、当委員会は、「今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。」とのいわゆるポストノーティスを含む救済命令を発した。

なお、この命令書の中で当委員会は、会社の対応について、「会社自体が組合への対応を変えれば、会社側交渉担当者として必ずしも取締役が団体交渉に出席しなくとも実質的な交渉を行うことは可能であるから、以下の救済で足りるというべきである。」との判断を示し、常勤取締役の団体交渉出席までは命じなかった。

組合及び会社は、これを不服としてそれぞれ中労委に再審査を申し立てた(中労委平成17年不再第69号、同不再第74号)。

16年3月から同年12月までの間に行われた、16年度昇給、夏期一時金及び年末一時金についての3回の団体交渉で、会社は、昇給及び一時金の支給をしないと回答し、また、組合が求めた団体交渉における財務資料の提示及び常勤取締役の出席にも応じなかった。

組合は、会社の前記一連の対応が不誠実な団体交渉であるとして、17年3月23日、当委員会に不当労働行為救済申立て(都労委平成17年不第17号)を行い、18年3月10日、当委員会は、「今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。」とのいわゆるポストノーティスを含む救済命令を発した。

なお、この命令書の中で当委員会は、会社の対応について、「本命令

交付後の団体交渉において会社が従前と同じ対応を維持した場合は今後別段の判断の余地があるものの、本件における救済としては以下の内容が相当というべきである。」との判断を示し、常勤取締役の団体交渉出席までは命じなかった。

組合及び会社は、これを不服としてそれぞれ中労委に再審査を申し立てた（中労委平成18年不再第13号、同不再第15号）。

18年5月9日、中労委において、前記 及び に係る15年度及び16年度の各昇給及び一時金支給について、「会社は10年度における妥結と同様の方式により算出した額を全額支払う。」とする内容の和解が成立した。

17年3月から同年11月までの間に行われた、17年度昇給、夏期一時金及び年末一時金についての3回の団体交渉で、会社は、いずれも、昇給及び一時金について有額回答し、6月29日の団体交渉で、「中労委の和解を考慮したものです。」と理由を述べたが、組合が求めた団体交渉における財務資料の提示及び常勤取締役の出席には応じなかった。

組合は、会社の前記一連の対応が不誠実な団体交渉であるとして、18年3月13日、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成18年不第18号）を行い、12月6日、当委員会は、「今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。」とのいわゆるポストノーティスを含む救済命令を発した。

なお、この命令書の中で当委員会は、会社の対応について、「会社の態度は不誠実なものであり、このため、組合が常勤取締役を交渉担当者としなければ団体交渉の実があがらないと考えるのは無理からぬところであるが・・・」との判断を示したが、常勤取締役の団体交渉出席までは命じなかった。

組合及び会社は、これを不服としてそれぞれ中労委に再審査を申し立てた（中労委平成18年不再第70号、同不再第71号）。

前記 及び の和解内容に共通の「10年度における妥結と同様の方式により算出した額」とは、正社員の昇給額を1,000円とし、夏期一時金3万円、年末一時金5万円を支給すること、また、臨時従業員には正社員

の60%相当額を支給することを意味しており、これらは、前記の17年度の昇給等の要求に対する会社回答額及び後記(3(2)(5)(8))の18年度の昇給等の要求に対する会社回答額と同額である。

[甲2、甲17、甲19、甲20、甲21、甲22、甲36、審p11・30]

3 平成18年度における団体交渉の経過及び本件申立て

- (1) 18年3月3日、組合は、「2006年度春季要求書」を提出した。この要求書の内容は、18年度の昇給額を8,600円とし、臨時従業員の賃金を正社員の86%とすること、その他労働時間・休日、定年後65歳までの継続雇用の要求事項等と、これらを議題とする団体交渉の開催であり、団体交渉の開催に当たっては直近5年間の会社財務諸表の提示及びその説明並びに常勤取締役1名の出席を求めるものであった。

また、要求書に、臨時従業員の賃金を「正社員の86%」とした根拠として、臨時従業員と正社員の年間労働時間を比較して算出した計算資料を添付した。

[甲1]

- (2) 3月30日の団体交渉は、会社側からY4 総務部長(以下「Y4部長」という。)、Y5 総務部課長(以下「Y5課長」という。)の2名が出席し、組合側からX2 執行委員、X3 支部長(勤続30年以上の臨時従業員、以下「X3」という。)及びX4 組合員(社員)が出席し、約20分間行われた。

会社は、回答書を手交し、昇給は社員一律1,000円、臨時従業員は社員の60%相当額とすること、夏期休暇、年末年始休暇等、定年及び継続雇用は現行どおりとすること、団体交渉に常勤取締役は出席せず、財務諸表は提出しないこと、などとする内容を読み上げた。そして、会社は、「根拠は前年度を勘案して決めました。経営状況に基づくものではないので、財務諸表は提出しません。」「(臨時従業員の昇給額を正社員昇給額の60%相当額とする根拠は、過去の会社と組合との)協定に基づいての考え方できているので、変更するつもりはない。」などと説明した。

組合は、「世間的にみても低い水準なので、再検討をお願いする。組合の要求を尊重してもらいたい。」と再考を求めたところ、会社は、「要望

があったことは帰って皆に話しをしてみる。」と述べた。

なお、これ以降18年11月14日までの間、団体交渉の交渉担当者は会社側、組合側とも変更がなく、交渉場所は常に渋谷商工会館であった。

〔甲2、甲36、乙1の1〕

- (3) 4月3日、組合は、「労使の誠意を尽くした話合いで問題の解決をはかりたい」が、会社は「一貫して、財務諸表は提出しないなどとして具体的な説明責任を果たそうとしない」ために、「労働者の重大な労働条件についての決定の根拠や妥当性について労働組合として判断が不可能」であり、さらに、「X3組合員の労働時間がいまや正社員の約86%に達している実態、および組合説明の丸子警報機事件判決など、社会的均等待遇の流れについての申入れについて回答がないままでした。」などとし、直近5年間の会社財務諸表の提示及び説明、常勤取締役の団体交渉出席並びに均等待遇について、会社の見解を求める申入書を送付した。

4月14日、会社は、組合に対し、「会社取締役は団体交渉に出席しない。」、「財務諸表は提示しない。」、「正社員と臨時(X3)の均等待遇については、比較すべき同一の労働がなく、臨時の現行賃金は適正であると考えている。また、単なる時間の比較だけで賃金を決定する考えはとらない。なお、3月30日の団体交渉の席上、組合からいわゆる丸子警報機事件についての説明はなかったことを付言しておく。」とする回答書を送付したが、同書には、一定の会社見解が示されていたが、それ以上の具体的説明や具体的数値による回答根拠等の記載はなかった。

〔甲3、甲4〕

- (4) 5月22日、組合は、会社に対し、夏期一時金は基準内賃金の3か月分を支給すること、夏期休暇は5日間とすること等を内容とする「2006年度夏期要求書」を提出して団体交渉を申し入れた。また、この要求書には、併せて、回答根拠を裏付ける過去5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の財務諸表、並びに人件費総額の推移等を資料として組合に手交し説明すること、常勤取締役が団体交渉に出席すること等の要求内容が記載されていた。

〔甲5〕

- (5) 6月13日の団体交渉は、夏期一時金等について約15分間行われた。席上、会社は、18年度夏期一時金は社員3万円、臨時従業員1万8,000円、夏期休暇は現行どおりとすること、財務諸表及び人件費総額は提示しないこと、常勤取締役は団体交渉に出席しないことを内容とする回答書を手交した。

会社は、上記回答書を読み上げた後、「根拠については、中労委での和解の内容を斟酌したもので、業績に基づく成果配分的なものではありません。」と述べたが、組合は、「和解は条件ではないので、我々としては、それに固執されては困る。」と反論し、「回答を変更する考えはあるのか。」と問うと、会社は、「変更するつもりはないので、納得してもらいたい。」と述べた。組合は、「和解協定は、上限としてしぼるものではない。正社員は休日がふえれば実質的に給料があがることになる。」、「京都ガス事件（京都地裁判決）は同一労働の価値は、同一賃金という考え方だ。状況の変化も含めて再検討してください。」などと述べたところ、会社は、文書により申し入れるよう求めた。

〔甲6、乙1の2〕

- (6) 6月19日、組合は、会社の回答は、「経営状態その他に関連した回答ではない。」、「財務諸表は提出せず具体的な説明責任を果たそうとされていません。」、これでは、「労働者の重大な労働条件についての決定や妥当性について労働組合として判断が不可能」であるとし、さらに、「会社は、昭和58年の都労委和解協定にもとづいて臨時従業員は正社員の6割だとされるばかりでした。X3組合員の労働時間がいまや正社員の約86%に達しているのが実態であります。組合は団交の場で、丸子警報機事件判決、京都ガス事件京都地裁判決など、社会的均等待遇の流れについて説明したところですよ。」などと記載した申入書を提出し、再検討を求めた。

この申入れに対し、6月23日、会社は、組合に、「取締役は団体交渉に出席しない。」、「財務諸表は提示しない。」、「均等待遇については、同一条件・同一労働についてのみ議論されるものと理解している。」との回答書を送付したが、同書には、それ以上の具体的説明や具体的数値による回答根拠等の記載はなかった。

〔甲7、甲8〕

- (7) 11月7日、組合は、会社に対し、年末一時金は基準内賃金の3か月分を支給すること、年末年始休暇は5日間とすること、直近5年間の財務諸表を提示すること、常勤取締役が団体交渉に出席することを内容とする「2006年秋季年末要求書」を提出し、団体交渉を申し入れた。

〔甲9〕

- (8) 11月14日の団体交渉は、年末一時金等について約5分間行われた。会社は、年末一時金は社員5万円、臨時従業員3万円、年末年始休暇は現行どおりとする、財務諸表は開示しない、常勤取締役は団体交渉には出席しないこと等を内容とする回答書を手交し、これを読み上げた。

これに対し、組合が「業績は反映していないのか。」と質すと、会社は、「業績は反映していません。今後も考慮するつもりはありません。」と述べ、また、組合が「臨時の86%についてはどうか。」と質すと、会社は、「協定に基づいて考えている。協定を変更するつもりはない。」と答えた。さらに、組合が「業績の反映・時間比例・役員の出席・財務諸表の提出を再検討してほしい。」と求めたところ、会社は、「話しがあったことは伝えるが、回答そのものは動かないと思う。」と述べた。

〔甲10、乙1の3〕

- (9) 11月16日、組合は、会社に対し、改めて11月14日の要求事項の再考を求める申入書を送付したが、会社の組合に対する11月24日付けの回答書には、前回6月23日の会社回答書と同内容の文言が記載され、それ以上の具体的説明や具体的数値による回答根拠等の記載はなかった。

〔甲11、甲12〕

- (10) 19年3月22日、組合は、当委員会に対し、18年3月以降の団体交渉における会社の一連の対応は不誠実な団体交渉であるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

組合からの賃金その他の労働条件にかかわる要求に対して、会社は、回答の根拠について具体的な説明を行わず、「会社の意思」、「労働の価値」

という「回答」に終始してきたが、18年度は、「中労委での和解の内容を斟酌し・・・。」との理由を述べた。さらに、会社の第一次回答に固執する態度は、誠意をもって団体交渉に応じているとはいえない。

また、会社は、従前と同様、本件団体交渉においても、財務諸表等の提示や常勤取締役の出席を拒否しているが、会社の実態は、親族である会長ら3名の常勤取締役によって意思決定がなされ、商法や会社定款の規定に反して貸借対照表の公告もされていない状況で、会社回答の妥当性について、労働組合としての判断をする手掛りすらない。このような同族経営会社の実態からすれば、団体交渉への常勤取締役の出席は不可避である。

以上のとおり、会社の団体交渉に臨む各対応は、到底誠実であるとはいえない。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、小規模会社で詳細な賃金制度を持たないため、賃金、一時金は、「労働の価値」を基準に決めているが、組合員は軽作業・単純作業に従事しており、賃金を上げる材料はない。

本件交渉では、会社は、賃上げ及び一時金の回答根拠について「賃金は各年度でその都度検討し決定している。その根拠となるものは、各人の労働の価値であり、現在のところ軽作業、単純作業であり上げる材料はない。」との説明をしているところである。本件交渉における回答は、中労委での和解協定を考慮して有額回答を行ったが、そもそも、賃金がどのように定められているかは財務諸表により明らかになるものではなく、財務諸表は、賃上げ、一時金交渉に必要なものとはいえない。

また、Y4部長及びY5課長の両団体交渉員は、経営全般について協議・決定する機関としての営業会議に常時出席しており、役員会から団体交渉の権限を委譲されている。両団体交渉員の権限、交渉の在り方には何ら問題はなく、常勤取締役の出席が求められる理由はない。

2 当委員会の判断

(1) 18年度における団体交渉の経緯について

本件申立てに係る18年3月30日、6月13日及び11月14日の団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)は、いずれも、昇給等の数項目を議題とし、

会社が、組合の提出した春季要求等に対する回答書を読み上げた後に質疑応答が行われ、5分から20分程度で終了している。

賃上げ等要求に関する会社回答書の説明として、3月30日の団体交渉では「経営状況に基づくものではない・・・。」「協定に基づいての考え方・・・。」、6月13日の団体交渉では夏期一時金の回答根拠として「中労委での和解の内容を斟酌したもので、業績に基づく成果配分的なものではありません。」と発言している(第2.3(2)(5))。

ところで会社は、「賃金は各年度でその都度検討し決定している。その根拠となるものは、各人の労働の価値であり、現在のところ軽作業、単純作業であり上げる材料はない。」と説明をしていると主張するが、本件団体交渉の経緯において、会社がこうした説明を行ったという事実は認めることができない。

次に、本件団体交渉の経緯を検討すると、会社は、14年6月に団体交渉が再開されて以降、17年度の団体交渉で初めて有額回答をしたのに引き続き、本件18年度の団体交渉でも有額回答を行った。しかし、会社は、18年6月13日及び11月14日の団体交渉の席上、組合に(回答内容は今後)「変更するつもりはないので、納得してもらいたい。」「話しがあったことは伝えるが、回答そのものは動かないと思う。」と述べている(第2.3(5)(8))が、これらの発言は、単に会社の回答を組合に伝えるだけにとどまり、団体交渉の目的が労使協議を通じてその合意達成を目指すことにあることに鑑みれば、団体交渉当事者として不十分な対応といわざるを得ない。さらに、各団体交渉後、組合が改めて提出した申入書に対する会社回答書の記載事項は、一定の会社見解が示されていることもあったが、それ以上の具体的説明や具体的数値による回答根拠等は示されていない(第2.3(3)(6)(9))。

上記の、本件団体交渉の所要時間、会社説明の内容、組合から求められた会社の再検討の回答状況などから判断すると、本件団体交渉における会社の対応は、組合を納得させ、合意を得ようとするものと認めすることはできない。

(2) 財務資料の提示について

組合は、本件団体交渉において過去5年間の財務諸表等の財務資料の提示及び説明を再三求めている。しかし、会社は、これらにいずれも応じていない(第2.3(1)ないし(9))。

この対応について、会社は、賃金がどのように定められているかは財務諸表により明らかになるものではなく、会社回答の説明に財務諸表は必要ないと主張するので、以下、検討する。

前記(1)においても触れたところであるが、団体交渉の目的は労使協議を通じてその合意達成を目指すことにあるのであるから、使用者は、団体交渉において、自らがする主張ないし回答等について、その根拠となる資料を示し、また、数値などを示して具体的に説明や説得を行うことが必要となる。そして、会社は、回答を維持するのであれば、団体交渉において、組合に対し、回答を変えないことについて、その妥当性、合理性等を具体的かつ十分に説明する必要があるところ、前記(1)のとおり、会社が組合の納得を得るべく努めた事実は認められない。

他方、組合は、本件団体交渉の都度、会社回答が一貫して、財務諸表は提出せず具体的な説明責任を果たそうとしないために、組合員の労働条件の決定の根拠や妥当性について判断することができない旨を申し入れている(第2.3(3)(6))。前記のとおり、会社は、本件団体交渉において回答の根拠について十分な説明を行っていないことからすれば、組合が、会社の提示する資料によって昇給や一時金の増額の可否及び会社回答の妥当性を検討しようとするには、相応の理由があるといえる。

会社の主張する「各人の労働の価値」に関する説明が不十分である以上、これに代わるものとして、組合が要求した資料(第2.3(4))である財務諸表や人件費総額の推移等に基づいて、組合員の賃金について交渉を行うことが必要と考えられるから、会社は、組合の要求する財務資料などを提示し、交渉に臨むべきである。

会社は、4月14日の回答書で、「正社員と臨時(X3)の均等待遇については、比較すべき同一の労働がなく、臨時の現行賃金は適正であると考えている。また、単なる時間の比較だけで賃金を決定する考えはとらない。」(第2.3(3))とか、6月23日の回答書で、「均等待遇につい

ては、同一条件・同一労働についてのみ議論されるものと理解している。」
(同3(6))などと一定の見解を述べており、この点だけをとらえれば、
会社は説明責任を果たしていないとする組合の主張をそのままには採用
し難い面もあるが、会社の回答は、一方通行の回答であって、団体交渉
の中で行われたものではない。

さらに、本件労使交渉の背景には、裁判所で和解するまで会社が長年
にわたり団体交渉を拒み(第2.2(1))、交渉再開後も、労働委員会に
おける係争が常態化(同2(2))するような労使の対立関係の中で、会社
は組合の要求に対する当初回答を変更しないという態度に固執している
という事実が認められる。組合の賃上げ要求に対して賃金改定をしない
旨のゼロ回答を繰り返してきた会社が、17年度及び本件18年度の労使交
渉で有額回答を示したという変更はあるとはいえ、組合はこの会社回答
に納得しておらず、本件労使交渉が実質的な団体交渉になっていないこ
とは既にみたとおりである。

(3) 常勤取締役の出席について

組合は、会社の実態は親族である会長ら3名の常勤取締役によって意思
決定がなされ、団体交渉への常勤取締役の出席は不可避であると主張する。

確かに、常勤取締役は、いずれの団体交渉にも出席せず(第2.3(2)(5)(8))、
上記(2)で判断したとおり、会社の態度は不誠実なものであり、このため、
組合が常勤取締役を交渉担当者としなければ団体交渉の実は挙がらないと
考えるのは無理からぬところであるが、交渉担当者の選任は、原則として
当事者の判断に委ねられているものであるところ、会社が、3月30日の団
体交渉において、「組合の要求を尊重してもらいたい。」と組合が要求し
たことに対し、「要望があったことは帰って皆と話しをしてみる。」とか、
11月14日の団体交渉において、組合が役員の出席を再検討してほしい等と
要求したことに対して、「話しがあったことは伝えるが、回答そのものは
動かないと思う。」などと答えている(第2.3(2)(8))ことから、会社
側交渉担当者の本件団体交渉における対応は、交渉事項について権限を持
たないが故のものというよりは、会社の意を体したものとみることできる。
る。

そして、当委員会は、常勤取締役の出席に関する会社の対応について、16年1月28日交付した命令書の中で、「会社自体が組合に対する対応を変えれば、・・・取締役が出席しなくとも、・・・」と、17年10月17日交付した命令書の中でも、「会社自体が組合への対応を変えれば、・・・」と、18年3月10日交付した命令書の中では、「本命令交付後の団体交渉において会社が従前と同じ対応を維持した場合は今後別段の判断の余地があるものの、・・・」と、18年12月6日交付した命令書の中で、「会社の態度は不誠実なものであり、このため、組合が常勤取締役を交渉担当者としなければ団体交渉の実はあがらないと考えるのは無理からぬところであるが・・・」との各判断を示して常勤取締役の団体交渉出席までは命じなかったところである。

にもかかわらず、その後も会社は、当委員会の命令に従わず、何ら合理的な理由を示さず組合側の意向を殊更無視し、当初回答を変更しないという態度を固守し続けており、また、会社の実態はいわゆる同族会社であることを併せ考えると、会社の意思決定に参加している常勤取締役の出席を求めて団体交渉をすることが、団体交渉を充実させ、労使間の交渉の実質を深めることに寄与するものというべきである。

(4) 不当労働行為の成否について

本件のように、団体交渉において一方の当事者が相手方の意向を殊更無視して何ら合理的理由を示さず、当初回答を変更しないという態度に固執して、これを相手方に押し付け、かつ、団体交渉を進展させるための資料の提示を拒み続けていることは、不誠実な団体交渉というほかない。しかも、本件類似の事件は、当委員会が、8年10月、16年1月28日、17年10月17日、18年3月10日、18年12月6日と過去5回も命令を出し、本件は6件目である。この間、「今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。」とするポストノータイスの趣旨に抵触しているのは、誠に遺憾である。

また、こうした団体交渉の実態にかかわらず、会社が常勤取締役の出席を拒否していることは、不誠実な団体交渉というほかない。

したがって、本件団体交渉における会社の対応は、正当な理由のない団

体交渉拒否に当たる。

(5) 救済方法について

本件団体交渉において、会社の対応が誠実と認められるためには、主文第1項に命ずるとおり、団体交渉に常勤取締役が出席し、会社の回答の根拠について具体的に説明し、組合を納得させるよう努めるとともに、財務資料などを提示しこれを説明する必要がある。

なお、組合は、謝罪文について新聞への掲載をも求めているが、本件における救済としては、主文第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、組合が申し入れた18年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に係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19年11月6日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三