

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97号事件について、当委員会は、平成21年1月27日第1482回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、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19年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に関する団体交渉について、実質的な交渉を行い得る常勤取締役を出席させた上で、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、被申立人会社の回答の根拠を具体的かつ合理的に説明し、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19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19年3月20日、6月22日及び11月15日に行われた19年度の昇給及び一時金に関する団体交渉における被申立人会社の対応が誠実であったか否か、このことに加えて、申立人組合が財務資料等の提示及び常勤取締役1名の団体交渉への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、常勤取締役を出席させなかったことが、不誠実な団体交渉に当たるか否か、また、本件申立て後の20年4月16日の団体交渉に常勤取締役が出席し、財務に関する説明を行ったことにより申立ての趣旨が実現されたといえることができ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、平成19年度春季要求、夏期一時金及び年末一時金に関する団体交渉に、権限ある常勤取締役を出席させ、必要な財務資料を提示して、業績に基づく具体的かつ合理的な回答を行って誠実に対応し、申立

人組合との合意形成を図ること。

- (2) 謝罪文の交付、掲示及び新聞への謝罪広告

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。本件申立時の従業員数は、約60名である。

会社は、 Y 2 会長とその長男 Y 1 社長及び次男 Y 3 専務が常勤取締役、社長らの親族3名が非常勤取締役に就任しており、いわゆる同族会社であるが、平成20年3月6日に血縁関係のない Y 4 総務部長（以下「Y 4 部長」という。）が常勤取締役に就任した。

- (2) 申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」という。）は、主に東京都内の中小企業で働く労働者で組織する個人加盟の地域合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約900名である。会社には、組合の下部組織として、神谷商事支部（昭和54年11月に組合神谷商事分会として結成され、60年に名称を変更したものであり、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。

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、会社従業員により支部が結成されたが、労使紛争が相次ぎ、団体交渉が中断することもあった。

平成元年10月、組合の団体交渉申入書中の文言を巡り、会社が団体交渉に応じない事態が発生し、以降、それが継続していたところ、6年6月、組合は、この状況が不当労働行為に当たるとして救済を申し立て（都労委平成6年不第51号、以下「6年不第51号」と表記し、他の事件表記も同様とする。）当委員会は、8年10月に救済命令を交付した。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（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、中労委の命令の取消しを求める行政訴訟を東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提起した（東京地裁12年（行ウ）第213号）が、13年12月、同地裁が会社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（東京高裁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。」との条項を含む和解が成立した。この和解により、14年6月、会社は、元年8月から中断していた組合との団体交渉を再開した。

【甲13、32、乙13、1審5-9頁、2審1-13・31-32頁】

(2) 14年度から18年度の団体交渉に関する救済申立てとその後の経緯

14年度から18年度までの間、会社と組合との間では、いずれの年においても、昇給、夏期一時金及び年末一時金について、それぞれ1回（年間3回）の団体交渉を行ってきた。

各年度とも、組合は、各団体交渉において、会社の回答の根拠となった財務資料（当事者は資料について、財務資料、財務諸表ないし経理資料などというが、以下これらを「財務資料」という。）の提示及び常勤取締役1名の出席を求めた。これに対して会社は、いずれの団体交渉でも、賃金は世間相場を勘案せず独自に決めている旨の説明を行い、財務資料を提示せず、また、常勤取締役を団体交渉に出席させることもなかった。会社は、当初の回答について、持ち帰って組合の意見を役員に伝えるとは回答するものの、同時に「変更することはありません。」「回答が変わるかわかりません。」などと述べ、結局、当初の回答を変更し、あるいは譲歩案を提示したことはなく、合意に達したこともなかった。また、16年度までの組合の要求に対して会社は、昇給はなし、一時金は支給しないと回答し続け、17年度からは有額回答をするようになったが、会社が当初の回答を変更しなかったことに変わりはない。

【甲32、乙13、1審9-14頁、2審14-16・33-35頁】

組合は当委員会に対し、14年度から18年度まで、各年度の3回の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、毎年救済を申

し立てた（14年不第123号外4件）。当委員会は、17年度の団体交渉に係る18年不第18号事件までの4件の事件について、いずれも、必要な資料を提示した上で誠実な団体交渉を行うよう命ずる救済命令を交付したが、常勤取締役の団体交渉への出席は命じなかった。

当委員会の17年度の団体交渉に係る命令までの4件の事件については、いずれも、組合と会社とが再審査申立てを行い、中労委は、16年度分までの再審査申立てについて、16年11月12日及び18年5月9日の2度にわたって、正社員の昇給額を1,000円、夏期一時金を3万円、年末一時金を5万円、臨時従業員は正社員の60%とする内容の和解勧告を行い、組合と会社とがこれを受諾して終結していた。しかし、19年10月31日、17年度の団体交渉に係る再審査申立て（18年不再第70・71号）について、中労委は、当委員会の命令を一部変更して、「常勤取締役等の実質的交渉権限を有する者」の団体交渉への出席を命ずることを含む再審査命令を決定し、交付した。会社は、再審査命令の取消しを求める行政訴訟を東京地裁に提起した（東京地裁19年（行ウ）第698号）が、20年7月3日、同地裁は、会社の請求を棄却した。これを不服とした会社は、東京高裁に控訴した（東京高裁20年（行コ）第268号）が、同年11月5日、同高裁は、会社の控訴を棄却した。

【甲16-22、31、1審9-14頁、2審40頁、当委員会に顕著な事実】

18年度の団体交渉に係る救済申立て事件（19年不第17号）について、19年11月29日、当委員会は、従前の命令の内容と異なり、団体交渉に常勤取締役を出席させることを含んだ誠実団体交渉を命ずる救済命令を交付した。これを不服とした会社は、再審査申立てを行い、本件結審日現在、中労委に係属している。

【甲23、1審14頁】

3 平成19年度における団体交渉の経過及び本件救済申立て

(1) 19年度春季要求書に係る昇給等に関する団体交渉

19年3月5日、組合は会社に対し、「2007年度春季要求書」により、
a 19年度の正社員の昇給額を8,600円とし、その全額を基本給に繰り入れること、臨時従業員のそれを7,400円（正社員の86%）とすること、そ

の他賃金体系の改善、割増賃金の改善、休日の増加、定年を65歳とすること等の要求を行い、b 要求事項を議題とする団体交渉の申入れ、c 団体交渉には直近5年間の財務資料の開示と常勤取締役1名の出席を求めた。また、要求書には、臨時従業員と正社員の年間所定労働日数と同労働時間の実績を具体的に示し、臨時従業員の昇給を「正社員の86%」とする根拠の計算資料が添付されていた。

【甲1、32】

3月20日の団体交渉は、会社のY4部長、Y5総務部課長(以下「Y5課長」という。)が出席し、組合はX2執行委員、X3支部長(勤続30年以上の臨時従業員であり、以下「X3」という。)及び組合員X4(社員)が出席して、午後2時から15分程度行われた。ちなみに、6月22日及び11月15日の団体交渉にも上記5名の交渉員が出席している。

会社は、昇給額を社員は1,000円(基本給及び職務給への各50%繰入れ)、臨時従業員のそれは社員の60%相当額とすること、賃金体系、割増賃金、休日及び定年等については現行どおりとし、団体交渉に取締役は出席せず、財務資料は提出しない旨の回答書を手交するとともに、これを読み上げた。そして、会社は、上記回答について、売上げ、利益とも前年並みであり、本来であれば賃金を上げる要素はなくゼロではあるが、「中労委の場で出た1,000円を踏まえて回答した。」と説明した。また、組合が臨時従業員であるX3の賃金格差の是正について質すと、会社は、「(臨時従業員の昇給額を正社員の60%とする会社と組合との当委員会における昭和58年の和解)協定がある以上、現時点で60%を変えることは考えられないし、そもそも格差があるとは考えていない。」と答えた。さらに、会社は、賃金は世間相場を勘案せず、独自に決めている、組合員の仕事はパートでもできる単純労働である旨を述べた。これに対して組合が再回答を求めると、会社は、「組合からの要望は伝えます。」とのみ回答した。組合は、特に臨時従業員の賃金格差の是正について、強く再回答を求めると同時に、後日文書で申し入れると述べた。

【甲2、32、乙1、13、1審6・14-15・37-38頁】

平成19年4月2日、組合は、上記団体交渉に関して、会社の見解等を求める以下の申入れを行った。

組合は、「労使の誠意を尽くした話し合いで問題の解決をはかりたい」が、会社は一貫して「経営状態その他に関連した回答ではない」、「財務諸表は提出しない」として説明責任を果たさないために、「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、特に、X3の正社員との賃金格差について、昭和58年の和解協定を根拠に正社員の6割というが、会社は臨時従業員の「労働時間がいまや正社員の約86%に達している」実態があるにもかかわらず、「格差是正をする考えはない。」と述べている。ついては、a 会社の平成19年3月20日の回答に関し、(常勤)取締役1名が団体交渉に出席し、役員会の判断についての説明すること、直近5年間の財務資料を提示し、これを説明すること、b 均等待遇(臨時従業員の賃金格差の是正)について会社の見解を明らかにすることを申し入れた。

4月13日、上記申入れに対して会社は、取締役は団体交渉に出席しない、財務資料は提示しない、均等待遇は、同一条件・同一労働の前提で議論されるものと理解する旨の文書回答を組合に行った。

【甲3、4、32】

(2) 夏期一時金に関する団体交渉

19年6月11日、組合は会社に対し、「2007年度夏期要求書」により、a 夏期一時金として、正社員は基準内賃金の3か月分、臨時従業員にはその86%を支給すること、夏期休暇は5日間とすることを要求し、b 要求事項を議題とする団体交渉の開催及び5年間の貸借対照表、損益計算書等の財務資料及び人件費総額の推移等の資料の提示すること、c 常勤取締役1名が出席して適切な説明を行うことを申し入れた。

【甲5、32】

6月22日の団体交渉は、午後2時から20分程度、夏期一時金等について行われた。席上、会社は、19年度夏期一時金は社員3万円、臨時従業員1万8千円、夏期休暇は現行どおりとし、また、役員は団体交渉に出席しない、財務資料及び人件費総額は提示しないとの内容の回答書を手

交するとともに、これを読み上げた。

交渉の中で会社は、回答額について、従来の主張どおりゼロという意見もあったが、「前年度に準拠した。」と、また、「中労委の和解の数字に準拠して回答した。」とも述べた。組合が臨時従業員は正社員の6割とする点について質すと、会社は、組合との協定によるものであり、「協定がある限り（86%に変えることは）無理です。」、昭和58年当時と事情が違っていても、「協定が存在する限り、（86%を考慮することは）全くありません。」と答えた。組合は、業績を反映した回答を考慮できないか、また、協定締結から年月を経ている事情も含めた再検討を要望したが、会社は、業績はほぼ昨年並みではあるが、「意識の変更はない。業績を考慮する考えはない。」、「回答を変えるつもりはない。協定は非常に重いものとして尊重している。」と述べた。さらに、組合が取締役の出席を質すと、会社は、「我々が全権を委任されているので、役員は出席しない。」と答えた。また、会社は、平成19年3月20日の団体交渉と同様、賃金は世間相場を勘案せず、独自に決めている、組合員の仕事はパートでもできるなどと述べた。このため、組合は、文書で再検討を要求する旨を伝えた。

【甲6、32、乙1、1審14-15、37-38頁】

7月2日、組合は、4月2日と同様に、会社は説明責任を果たそうとせず、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て、常勤取締役1名が団体交渉に出席し、役員会の判断について説明すること、直近5年間の財務資料を提示し、これを説明すること、臨時従業員に対する均等待遇について会社の見解を明らかにすることを文書で申し入れた。

7月10日、会社は組合に対し、4月13日付回答と同一内容の文書回答を行った。

【甲7、8、32】

(3) 年末一時金に関する団体交渉

19年11月5日、組合は会社に対し、「2007年度秋季年末要求書」により、a 年末一時金として正社員及び臨時従業員に基準内賃金の3か月分を支給すること、年末年始休暇を5日間とすることを要求し、b 要求事

項を議題とする団体交渉の実施及び５年間の貸借対照表、損益計算書等の財務資料及び人件費総額の推移等の資料の提示すること、c 常勤取締役１名が出席して適切な説明を行うことを申し入れた。

【甲9、32】

11月15日の団体交渉は、午後２時から15分程度、年末一時金等について行われた。席上、会社は、19年度年末一時金は社員５万円、臨時従業員３万円、年末年始休暇は現行どおりとし、また、常勤役員は団体交渉に出席しない、財務資料及び人件費の開示はしないとの回答書を手交するとともに、これを読み上げた。

交渉の中で会社は、上記回答は組合の要求を役員会で検討した結果の回答であり、「現在のところ前年度と変える要素が見当たらない。」と述べた。組合からの業績についての質問に対し、会社は、「業績と連動はしていないが、18年度は売上げは10億ちょいで少し黒字、今年はほぼ前年並みです。」と答え、業績にリンクさせない理由は特になく、昔からやってきたことと説明した。また、会社は、６月22日の団体交渉と同様、賃金は世間相場を勘案せず、独自に決めている、組合員の仕事はパートでもできるなどと述べた。これに対して組合が回答の再検討を申し入れると、会社は、「何とかこの線で納得してほしい。」と、従来持ち帰って検討するとしていた態度を変更した。そこで組合は、文書で回答の再検討を求めることと抗議を行うことを予告した。

【甲10、32、乙1、1審14-15、37-38頁】

11月22日、組合は会社に対し、文書で抗議及び申入れを行った。この文書で組合は、会社は回答の根拠を示さず、説明責任を果たそうとせず、また、団体交渉への常勤取締役の出席を命じた中労委命令を受け入れず、裁判に訴え、さらに、団体交渉では一切再検討しないという交渉態度に抗議し、常勤取締役１名が団体交渉に出席すること、直近５年間の財務資料を開示し、これを説明すること、臨時従業員に対する均等待遇について会社の見解を明らかにすることを申し入れた。

11月26日、会社は組合に対し、均等待遇についてはすべて法律を遵守すると表現を変えた以外、４月13日付回答と同趣旨の文書回答を行った。

(4) 本件不当労働行為救済申立て

19年12月25日、組合は、当委員会に対し、上記3回の各団体交渉における会社の対応は不誠実であるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 Y4部長の取締役就任とその後の団体交渉

平成20年3月6日、Y4部長は、会社の常勤取締役就任した。その後、Y4部長が出席して、20年度の昇給等及び17年度から19年度の未妥結となっている昇給及び一時金に関する団体交渉が実施された。

【乙9】

(1) 20年度の昇給等に関する団体交渉

20年3月6日、組合は、20年度の昇給等の同年度「春季要求書」を会社に提出し、例年と同様の団体交渉の申入れを行った。また、3月28日、Y4部長の取締役就任を知った組合は、会社に対し、同月31日の春季要求に係る団体交渉に先立って、a 今後、労働委員会命令を遵守するのか、b 今後の団体交渉では資料を開示し、説明責任を果たすのか、c Y4部長が取締役として組合と話し合い、回答を変更し、妥結する態度がとれるのかについて、文書回答を求める申入れを行った。

【甲24、25】

3月31日、Y4部長は、取締役として20年度の昇給等に係る団体交渉に出席し、従前どおり、回答書を読み上げた上で、回答の根拠の説明を行い、財務資料の提示に代えて、資産、負債、売上げ、人件費及び営業利益等の金額を口頭で説明した。会社の対応に納得できない組合は、財務資料の提示の方法、過去の未妥結分（17年度以降の昇給及び一時金）の再回答について、改めて文書で申入れする旨を述べると、会社はこれを了解し、次回の団体交渉を4月16日とした。

【甲26、27、乙10、1審19-21・26-35頁、2審17頁】

(2) 17年度から19年度の昇給及び一時金に関する団体交渉

20年4月9日、未妥結となっていた17年度以降の昇給及び一時金に係る団体交渉について、組合は、a 従来とは異なる誠実な交渉を行う旨の

表明をする意思があるか、b Y 4 部長の取締役就任で同人の実質的な交渉権限が変化するのか、c 過去には交渉により妥結したこともあるが、交渉にどのような態度で臨むのか、また、過去の未妥結分について回答を変更するのか、d 過去5年分の財務資料の写しを提出することの4点を文書で申し入れ、会社に文書回答を求めた。

【甲28】

4月16日の団体交渉は、午後2時から30分程度行われ、Y 4 部長は、上記3月28日付及び4月9日付申入書に対し、a 会社は全権を「Y 4 取締役」とY 5 課長に委任している、b 労働委員会の命令は確定すればそれに従う、c 過去に団体交渉で妥結した際の交渉員にはY 4 部長も含まれていた、また、過去の未妥結分の回答を変更する考えはない、d 財務資料について11年度まで遡及して口頭で説明する用意があるとの回答書を手交し、これを読み上げた。

その上で、Y 4 部長は、口頭で11年度分からの財務資料を開示したいと考えているが、それ以外の事柄でどうしても必要というものがあれば、「私の判断で対処する。ただし、あくまでも口頭でということです。」「17年から19年の回答は変更する考えはない。」と述べ、また、過去に会社が回答を変更したのは、サウナ廃止の問題が絡んでおり、組合に対する解決の期待があったためであり、現在とは状況が異なっている旨を述べた。これに対して組合が財務資料を文書で出すよう求めると、会社は、「無理です。口頭でしか出せない。」と答え、さらに、その理由を質すと、「(従来の回答と同様に財務資料は関係ないという)基本的な考えは変わらない。」「組合が資料に固執しているし、中労委の勧告もあったので、回答と関係はないが口頭でなら説明しようということになった。」と答えた。また、組合が、回答を不満として上積みを要求しているのに、過去分も含め変更しないということであれば、交渉にならない旨を述べても、会社は、変更する考えのないことを改めて表明した。そして、組合が業績との関連を質すと、会社は、「過去から一貫して連動せずに決めている。」「また、二度ほど赤字だったこともあるが、それとは関係なく決めており、「経営者の経験と感覚で決めている。」と答え、労働の質につい

ても具体的な数値はなく、あくまで経験と感覚で決めており、会社ではそれを変えるのも無理であると答えた。

組合は、仮に経営状況を説明しても（賃金と）連動しない、経営資料に基づいて上積みもしないということでは、交渉の余地がない旨を述べると、Y4部長は、「組合の主張は分かったが、私としてはこの額で納得してほしいと思っている。利益配分を要求されてもそれはのめない。」と述べた。そして、組合は、会社の「姿勢が変わらないかぎり、意味がない。現状では交渉しても仕方がない。」と述べた上、会社が回答の考え方及び基本姿勢を変更するとともに、組合への姿勢も変えてもらいたい旨を要望した。

【甲30、乙11、1審19-21・26-35頁】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

不誠実な団体交渉について

会社は、一貫して組合に対し、昇給・一時金等についての回答の根拠を「会社の意思」、「労働の価値」といい続けてきた。近時、これに「中労委での和解に鑑み」を付け加えて、低い労働条件、低額回答を合理化している。そして、会社の交渉員は、本件申立てに係る19年3月20日、6月22日及び11月15日の団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）を含めて一次回答がすべてであって、団体交渉で具体的な説明をする材料を持ちあわせず、誠実な話合いが行われたことはない。組合としては、会社の回答を検討する材料が何もないのであるから、その妥当性も検討しようにも、これをなし得ず、歩み寄りを行うこともできない。労使の合意形成には少なくとも法に定める財務資料を提示し、回答根拠を説明すべきである。また、会社の実質的な意思決定は、Y2を長とする同族の常勤取締役3名が行っており、現交渉員では実質的な話合いができないことから、上記常勤取締役の団体交渉への出席は不可欠である。したがって、上記会社の姿勢は、事実上の団体交渉拒否である。

Y4部長の取締役就任後の団体交渉について

Y 4 部長は、従来から実質的には交渉権限がなく、取締役就任によって実質的に交渉権限を有するに至ったかは、はなはだ疑問である。Y 4 部長は、平成20年 3 月31日、4 月16日の団体交渉に出席したが、売上げ等について口頭で説明したほかは、取締役就任後も会社回答や方針について一方的な説明をするのみであり、このことは実質的な交渉権限を有しないことを意味し、会社が組合との合意の達成を模索したものと到底いえない。したがって、会社の不誠実な交渉態度は何ら改められていないのであるから、本件は依然として救済の必要がある。

(2) 被申立人の主張

不誠実な団体交渉に当たらないことについて

16年度までの各昇給及び一時金については中労委の勧告により解決したことから、その後も同じ条件での和解が予測できた。本件における回答額の根拠は和解交渉の延長線上にあって、和解交渉の経過及びその後の進展に鑑み、和解額と同額にしたこと以外なく、それ以上の具体的説明は不可能であるから、説明不足、不誠実とされるいわれはない。また、昇給、一時金の回答の根拠となるのは各人の労働の価値であり、組合員の仕事は軽作業・単純作業であるから、上げる材料はないと説明をしている。賃上げ交渉等の基礎となるのは、各年度の合意を重ねて形成された結果である前年度の賃金額であり、これを労働の価値としている。したがって、現賃金の成立の詳細な根拠・基準を示すのは不可能である。

また、会社では、社員が各年度において会社の収益にいかに貢献しているかは、いわゆる「経験値」で決める以外ないとの事情にある。会社収益への貢献度を中心に賃上げ等を考える場合、世間相場や決算損益では決定できず、上記経験値に付加する諸事情が主要な決定要素となるのであるから、財務資料等が賃上げ等の交渉に必要な資料とはいえない。

さらに、Y 4 部長らは、役員会から権限を委譲され、団体交渉において会社の回答を行い、質問にも組合の理解を得るべく説明しているのであるから、取締役の出席を求められる理由はない。また、組合結成直後の一時期以来、社長らが団体交渉に出席したことがないこと、組合は未だ争議中としていることを考えれば、真剣に社長らの出席を求めている

とは到底思えない。加えて、本件団体交渉は、和解交渉の延長線上にあることを考慮して、回答後は変更しないと決定したため、交渉の幅が狭く説明すべきことも多くないので、誰が対応しても同じであるから、取締役を出席させる理由は存在しない。

以上のとおり、会社の団体交渉に対する対応が不誠実であるとされるいわれはない。

本件救済の必要性がないことについて

Y 4 部長を常勤取締役就任させることにより、交渉権限についての形式的疑義を解消し、20年3月31日、4月16日の団体交渉で同部長が、回答根拠を説明するとともに、売上げ、一般管理費及び営業利益を口頭で説明した上、要望があればさらに然るべき開示を行う準備があることも明らかにした。上記会社の対応により、従前の対応いかんにかかわらず救済の趣旨は実現されており、本件申立ては既に理由のないものとなっている。

2 当委員会の判断

(1) 本件団体交渉における会社回答の説明等について

本件申立てに係る本件団体交渉は、主として昇給及び一時金等を議題として、会社が組合の提出した要求に対する回答書を読み上げた後に質疑応答が行われ、それぞれ15分から20分程度で終了している(第2.3(1)、同(2)、同(3))ことが認められる。

会社は、本件団体交渉において、以下のように回答の根拠ないし理由を説明していることが認められる。すなわち、春季要求に関する団体交渉では、売上げ、利益とも前年並みであり、賃金を上げる要素はないが、「中労委の場で出た1,000円を踏まえて回答した。」(第2.3(1))と、夏期一時金の団体交渉では、従来の主張どおりゼロという意見もあったが、「前年度に準拠した。」ないしは「中労委の和解の数字に準拠して回答した。」(同(2))と、さらに、年末一時金の団体交渉では、「現在のところ前年度と変える要素が見当たらない。」(同(3))と述べている。

上記のとおり、会社は、昇給額、一時金支給額とも、中労委における和解内容(第2.2(2))に沿った回答を行っている。確かに、16年度ま

での昇給及び一時金については、中労委において、本件で会社が回答した額と同額で和解が成立しているとしても、それは、あくまで16年度までの合意とみるべきであって、これが将来の妥結を予測させ、あるいは拘束するものと当然には解し得ない。現にこのことは、既に過去2年にわたって、本件における回答と同一内容の会社回答を組合が受け入れなかったことからしても、中労委の和解内容がその後の昇給額ないし一時金額として、労使双方の共通認識になっていたとまではいえない。そうすると、中労委での和解における昇給額等を会社の回答内容とすること自体はともかくとして、組合の要求に対する回答である以上、中労委の和解内容と同じ内容となった理由を説明し、本件団体交渉当時において、これが会社の回答として合理的な内容を有し、妥当な金額であることを具体的に説明する必要があったというべきである。しかし、会社は、中労委の和解を踏まえてとか、準拠してなどと述べるにとどまり、具体的な説明を行った事実は認められないのであるから、回答の根拠についての説明としては不十分であったというほかない。

他方で、会社は、昇給及び一時金の回答を行った本件団体交渉において、組合の要求や質問に対して、賃金は世間相場を勘案せず、独自に決めている、組合員の仕事はパートでもできる単純労働である(第2.3(1))と述べている。しかし、会社が賃金を独自に決めている内容などについて、具体的に説明したとの疎明はなく、昇給等の回答との関係も判然としない。また、組合が業績を反映した回答を求めると、「業績を考慮する考えはない。」「業績と連動はしていない」(第2.3(2)、同(3))と答えるのみである。会社は、業績にリンクさせない理由についても、昔からやってきたこと(同3(3))と述べるにとどまり、特段の合理的な理由を具体的に述べていないことが認められる。

さらに、組合が、臨時従業員の昇給、一時金について、臨時従業員と正社員の年間所定労働日数と年間所定労働時間の実績を比較して、臨時従業員の昇給額を「正社員の86%」とするよう要求したのに対し、会社は、「協定がある以上、現時点で60%を変えることは考えられないし、そもそも格差があるとは考えていない。」「協定がある限り(86%に変える

ことは)無理です。」(第2.3(1)、同(2))と、当委員会における昭和58年の和解協定を盾に組合の要求を拒絶していることが認められる。確かに、労働協約たる上記和解協定書は、当該労使関係を律するものではあるが、同協定は成立から既に20年余を経過しており、協定成立時と労働実態や環境の変化も考えられるところである。現に組合は、臨時従業員の年間所定労働時間等について具体的な数字を示し、臨時従業員を正社員の60%とすることの不合理を摘示して、それに見合う昇給額を要求したのであるから、上記協定書の存在のみを理由として、組合要求を一顧だにしない会社の対応は問題なしとしない。しかも、会社は、「そもそも格差があるとは考えていない。」とも述べていることからすれば、より誠実に、格差がないことについて具体的に説明して、会社の主張に根拠があることを具体的に明らかにする必要があるというべきである。

上記の業績との連動についても、臨時従業員の賃金についても、会社の対応は、会社の回答及びその考え方が正当であることを具体的に述べて、組合の要求が当を得ないものであるとして、組合の納得を得ようとしたものとは評価することができず、単に組合の要求を拒絶するのみであって、結論だけを表明するにとどまっているのであるから、この点に関する会社の対応は、誠実なものであったということとはできない。

本件団体交渉後に、組合は、会社が説明責任を果たさないため、労働条件決定の根拠や妥当性について、組合として判断することができないことから、改めて回答についての資料及び会社の見解を求める申入れを行ったが、これに対する会社の回答(第2.3(1)、同(2)、同(3))は、本件団体交渉における会社の対応を再確認するものにとどまり、何ら具体的に、協議の余地がある前向きな回答がなされなかったのであるから、団体交渉の内容及び対応が補完されたとみることはできない。

結局、団体交渉の目的が、労使協議を通じて合意達成を目指すことにあることに照らせば、本件団体交渉における会社の説明内容は、会社交渉員が自己に委任された権限に基づいて組合との合意を目指すというより、単に会社の決定した回答を組合に伝えるにとどまっているというべきである。しかも、会社は本件団体交渉における回答が最終回答である

との方針を立てていることを加味すると、会社がそのような方針を立てること自体は一つの方法となり得ても、会社がこのことに固執し、当初の回答の内容で妥結を迫ることに終始していることからすれば、本件団体交渉は組合との合意達成を目指したものととは到底いい難い。

したがって、本件団体交渉において、会社が回答の根拠及び組合からの質問について具体的な説明を行わず、かつ、自らの回答を一切譲歩しなかったことに加えて、団体交渉の所要時間及び組合が求めた再検討に対する前進のない回答の内容を併せ考えれば、会社が本件団体交渉において、会社の回答額につき、それが合理的かつ妥当なものであることを組合に納得させ、合意を得ようと努力したと認めることはできない。

(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年間の財務資料の提示及び説明を再三求めているが、会社は、これらにいずれも応じていない(第2.3(1)(2)(3))。

資料を提示しなかったことについて、会社は、会社の収益への貢献はいわゆる経験値で決める以外ないから、交渉には財務資料を必要としないと主張する。確かに、会社は、本件団体交渉において、前記のとおり、会社の回答が業績と連動しないと主張し、他方で世間相場を勘案せず、賃金を独自に決めている旨(第2.3(1)、同(2)、同(3))を述べることにより、明言はしていないものの、組合が要求する財務資料を提示する必要があるとして、これを拒んでいると推測することができる。しかし、上記の会社の主張する会社への貢献が経験値により決まっていることを、本件団体交渉で具体的に説明した事実の疎明はない。そうすると、会社は、このことを何ら具体的に説明しないまま、組合が要求する資料の提示を拒んでいたことになる。

上記のとおり、いずれの団体交渉でも、会社は、その回答について具体的な説明を行わない上、業績とは連動しない旨の発言をしながら、会社の主張に沿う説明さえしていないのであり、ましてや、会社が主張する回答額である経験値の基となる会社の収益への貢献についての考え方の内容、経験値に付加する諸事情など具体的な説明はしていないのである。他方で、

組合は、団体交渉で業績との関係を尋ね、財務資料を要求していることからすれば、会社とは異なる考えで、会社の業績を考慮した昇給や一時金を要求していると認めることができる。回答の根拠等についての説明が不十分である上、会社と組合の昇給や一時金に対する基本的な考えが異なるとき、団体交渉で実質的な協議を行い、合意を目指すとするれば、会社が所持する財務資料、あるいは組合にとっては会社回答の妥当性の有無、会社にとっては組合要求の妥当性の有無、昇給及び一時金の要求又は回答の変更の要否及び相互に譲歩の余地の有無などの検討に資する具体的な数値等を記した資料を提示することによって、上記検討が可能となるから、組合が財務資料の提示を求めることには、相応の理由があるといえる。したがって、会社の回答自体は業績と連動しないものであったとしても、団体交渉において一切の資料要求に応えず、また、当該資料に代えて必要な具体的数値などを提示しようとしめない会社の態度は、団体交渉に臨む対応として不適切なものといわざるを得ない。

(3) 常勤取締役の出席について

組合は、団体交渉の現交渉員では話合いができないから、実質的に会社の意思決定を行う常勤取締役の団体交渉への出席は不可欠であると主張する。団体交渉の交渉員の選任は、原則として当事者の判断に委ねられているとはいえ、本件団体交渉においてY4部長らは、回答の根拠及び組合からの質問に具体的な説明をすることもなく、会社の回答を一切譲歩せず、また、組合の資料要求に応えず、組合からの再回答等の要求に対して「組合からの要望は伝えます。」、「何とかこの線で納得してほしい。」などと答えるにとどまって、実質的な交渉に至っていないことからすれば、組合が同族の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。

上記のようなY4部長らの対応は、会社が和解交渉の延長線上にあるため、予め回答を変更しないことを決めていたと主張していることと表面的には符合するともいえる。しかし、会社には、14年に団体交渉を再開して以降、1度も会社の回答を変更していない(第2.2(2))事実が認められるのであるから、会社が回答を変更しないのは、本件団体交渉に限られ

た対応ということはできない。したがって、上記の会社の予め回答を変更しないことを決めていたとの主張は、直ちには信用することはできないし、この主張をもって、会社が具体的な説明をしなかったことや資料を提示しなかったことを正当化することはできない。また、会社の回答額は、収益に対する貢献を経験に基づいて決めていると主張するが、回答の根拠となった経験に基づく経験値は、その性格上、上記(2)の会社の収益への貢献の考え方の内容、会社が主張する経験値に付加する諸事情など現にこれを行っている者でなければ、その説明をすることは困難な面があると考えられる。Y 4 部長らが本件団体交渉において、上記主張に沿う回答の根拠の考え方自体を何ら説明することもなかったことからすれば、同部長らが現にこれを行っていたかについては疑問が残る。

そして、会社は、予め回答の変更をしないと決めたため、交渉の幅が狭く説明すべきことも多くないので、誰が対応しても同じであるから、取締役を出席させる理由は存在しないと主張する。しかし、Y 4 部長らが出席した本件団体交渉は、上記のとおり、実質的な交渉に至っていないことに加えて、同部長らが回答の根拠についての説明も行っていない事実を考慮すれば、誰が対応しても同じということとはできず、会社の上記主張を採用することはできない。

なお、会社は、組合自身が未だ争議中と認識している中で、真剣に社長らの出席を求めているとは到底思えないとも主張するが、本件団体交渉において、激しい喧騒にわたるなど常勤取締役の出席を困難とさせる事情を認めることはできないから、会社の上記主張は採用しない。

したがって、本件団体交渉においてY 4 部長らは、会社の交渉員として組合と実質的な交渉を行ったと評価することができないから、会社の交渉員の選任は、不適切であったといわざるを得ない。

(4) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、本件のように、団体交渉において、会社が回答の根拠や組合からの質問に具体的な説明を行わず、組合の意向を殊更無視して、何ら合理的理由を示すことなく、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、加えて、上記のような団体交渉の実態にもかかわらず、会社が団体交渉における会社の対応についての意思決定に関与し得る常勤取締役の団体交渉へ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) Y 4 部長の常勤取締役就任後の団体交渉について

Y 4 部長が20年3月6日常勤取締役に就任した後、団体交渉が2回行われているが、本件19年度分を含む未妥結となっている17年度以降の昇給及び一時金についての団体交渉は、20年4月16日に行われた（第2.4(2)）ことが認められる。

この団体交渉で、Y 4 部長は、先に組合が行った、財務資料を開示し、説明責任を果たすのか、Y 4 部長が取締役として組合と話し合い、回答を変更し、妥結する態度がとれるのか、過去の未妥結分について回答を変更するのかなどの申入れ（第2.4(1)、同(2)）に対し、財務資料は11年度まで遡及して口頭で説明する用意があるとした以外、過去の回答を変更する考えがないことなど、これまでの対応を変更しない趣旨の回答書を従前どおり読み上げ、手交していることが認められる。そして、財務資料については、文書での開示を断り、「（従来の回答と同様に財務資料は関係ないという）基本的な考えは変わらない。」が、「組合が資料に固執しているし、中労委の勧告もあったので」と答えるなどと口頭での資料開示に応じた経緯を説明した。しかし、業績との関連についても、「過去から一貫して連動せずに決めている。」と従前と同様の回答を行い、また、回答額について、新たに会社が本件審査で主張した趣旨の経営者の経験と感覚で決めているとは答えたものの、具体的な会社の収益への貢献の考え方、経験値に付加する諸事情などは一切説明していないことが認められる。そして、Y 4 部長は、「組合の主張は分かったが、私としてはこの額で納得してほしいと思っている。」と述べている。

上記のとおり、Y 4 部長が常勤取締役として出席した団体交渉においても、同部長が、回答の根拠及び組合からの質問について具体的な説明を行わず、組合の主張に応じて会社の回答を変更し又は譲歩することもなかつ

たことからすれば、本件団体交渉と同様、会社の回答額が妥当なものであることを組合に納得させ、合意を得ようと努力したと認めることはできない。また、財務資料に関して、口頭であれ、これを一定程度明らかにしたことは前進ということができるが、前記(2)で示した要求や回答の妥当性、それらの変更の可能性等を検討することを考えれば、組合が資料の提示を求めることには、今なお、相応の理由があるといえる。さらに、常勤取締役の団体交渉への出席については、Y 4 部長が団体交渉に出席したものの、同部長は会社が既に本件審査で主張した趣旨と同様、賃金等は経営者の経験と感覚で決めていると表面的に述べるにとどまっていることからすれば、この点においても今なお、実質的な交渉を行い得る常勤取締役を出席させる必要があるといわざるを得ない。

以上のとおり、Y 4 部長が常勤取締役に就いた後の団体交渉によっても、本件団体交渉の不誠実性が解消したということとはできない。したがって、従前の対応いかににかかわらず救済の趣旨は実現されているとして、本件申立ては既に理由のないものとなっているとの会社の主張は、到底採用することができない。

(6) 救済方法について

前記のとおり、本来、団体交渉の交渉員を誰にするかは、原則として当事者の判断に委ねられているところである。しかし、前記判断のとおり、会社が交渉員としたY 4 部長は、同部長が常勤取締役に就いた以降もなお、組合と実質的な交渉を行い得ていない。そうであるとすれば、本件会社がいわゆる同族会社であることを勘案し、組合との団体交渉には、組合からの要求に対する回答及び団体交渉への対応等についての実質的な意思決定に関与する常勤取締役が交渉員となる必要があり、そのことによって、団体交渉の内容を充実させ、意義ある実質的な交渉が可能となると考えられる。したがって、会社は、Y 4 部長のほかに、あるいはY 4 部長に代えて、実質的な交渉を行い得る Y 2 会長、Y 1 社長及び Y 3 専務のいずれかの常勤取締役を団体交渉に出席させることが相当と考えられるから、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

また、組合は、本件の救済措置として新聞への謝罪広告をも求めている

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19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21年1月27日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭