

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 協和出版販売株式会社

再 審 査 被 申 立 人 日本出版労働組合連合会

再 審 査 被 申 立 人 協和出版販売労働組合

### 主 文

- 1 初審命令主文第4項を取り消す。
- 2 本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

再審査申立人協和出版販売株式会社（以下「会社」という。）は、平成10年5月、就業規則を改定し、定年年齢を55歳から60歳に引き上げたが、これに伴い55歳以降の組合員の賃金額を55歳直前に比し大幅に引き下げた。そこで、再審査被申立人協和出版販売労働組合（以下「組合」という。）は会社に対し、同12年6月1日付け文書で、団体交渉において55歳以降の組合員の賃金について、組合の要求する計算書類（貸借対照表、損益計算書、営業報告書、利益処分案及び付属明細書としての販売管理費明細）を開示して具体的に説明するよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

本件は、上記団体交渉における会社の対応が労働組合法第7条第2号に該当するとして救済が申し立てられた事件である。

#### 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会社の①貸借対照表、②損益計算書、③営業報告書、④利益処分案、⑤付属明細書などの資料を団体交渉の際に提示して誠意をもって説明しなければならない。

(2) 上記(1)に関する陳謝文の掲示

3 初審東京都労働委員会は、平成17年12月8日、会社に対し、①55歳に達した組合員の賃金について、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ること、②①に関する文書交付、③②についての履行報告を命じたが、同12年3月27日以前に行われた団体交渉に係る救済申立ては却下した。

これを不服として、会社は、同17年12月20日、初審命令第1項な

いし第3項を取り消し、これに係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

## 第2 争点

組合が平成12年6月1日付けの文書で申し入れた定年延長に伴う延長後の組合員の賃金に関する団体交渉において、会社が賃金決定の具体的根拠に関し貸借対照表、損益計算書等の計算書類を示して説明することを拒否したことは不誠実な団体交渉に該当するか（労働組合法第7条第2号該当性）。

## 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2のうち、次のとおり改めるほかは、同第2と同一であるのでこれを引用する。ただし、「申立人」を「再審査被申立人」と、「本件申立時」を「本件救済申立時」と、「被申立人」を「再審査申立人」と、「本件申立て」を「本件救済申立て」と、「当委員会」を「東京都労働委員会」と、「前記第1」を「初審命令理由第1」と、「本件結審時」を「本件初審結審時」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(3)の「19名」を「27名」と改める。
- 2 2の(2)の「4年3月30日」を「4年2月21日」と、「最初の年に5回」を「最初の年に7回」と、同(4)の「組合に具体的に示すことはしなかった」を「組合に対し上記の説明を超えて具体的に示すことはしなかった」と改める。
- 3 2の(6)ないし(10)を順次繰り下げて(7)ないし(11)とし、(6)として次のとおり加える。

「(6) 平成9年5月30日、会社は、小委員会において、嘱託給について初めて具体的な金額を示したが、その金額は当時の嘱託社員の賃金と同額（185,000円）であり、この金額にしたのは、経営状況が厳しいからだと述べるのみで、その根拠につき具体的な根拠を示して説明することはなかった。」

- 4 2の(7)の「なお、会社が嘱託給について」以下の本文を削り、同項の証拠摘示を【審5・p18】と改める。
- 5 3の(2)の「37パーセント減少した」を「55歳直前の賃金に比して37パーセント減少した」と改める。
- 6 4の(4)の「「経営資料」とは、計算書類を指している」を「「経営資料」とは、上記(1)及び(3)で組合が会社の開示を求めた計算書類を指している」と、同(7)の「42パーセント減少した」を「55歳直前の賃金に比して42パーセント減少した」と改める。
- 7 6の(1)の「主張しており、見解の食違があることから、以下では「労使交渉」と表記する」を「主張した」と改める。
- 8 6の(2)の表のうち「損益計算書」の「平成11年経常利益」の項を「△3,013」【再審査審1・p12】と改める。
- 9 6の(6)の証拠摘示を「【再審査審1・p14】」と改める。

#### 第4 会社の主張要旨

(1) 組合は定年延長を理由とする賃金減額について説明しなければならないというが、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のであるから、本件就業規則の改定は不利益変更にあらず、また、就業規則改定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の額より就業規則改定後の55歳以降の賃金の額が上回っているのであるから、何ら減額という事実はなく、本件救済申立てはそもそも前提を欠いている。

(2) 嘱託社員の賃金は、平成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ことになるが、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等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を出さなかった。

本件就業規則改定後も、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。

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、同13年9月以降は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、同14年2月7日の交渉では、同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。また、会社は、組合員らとの別件訴訟において、同期間の貸借対照表、損益計算書及び利益処分案を提出している。初審命令は、このことについて、「労使間の交渉において開示されたものではない」とするが、実際に当該書類を目にする主体は同じであり、どのような場で提出したかによって意味が変わるものではない。組合は、さらに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。

会社の定年延長に伴う嘱託制度については、従業員組合らにも組合と同様の説明を行っているが、従業員組合ら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ことを示すものである。

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。

## 第5 当委員会の判断

### 1 本件審査対象等について

- (1) 初審命令は、「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。」としている。

しかし、組合らの本件救済申立書及び主張書面によれば、本件の審査対象となる申立事実は、組合が同12年6月1日付けで55歳以降の賃金の根拠を明らかにするため、貸借対照表、損益計算書等の計算書類を提示し誠意をもって団体交渉で説明するよう求めたのに、会社が上記資料を提示せずその根拠を具体的に説明しなかったことである。そうすると、組合らの当該申立事実は、労働組合法第27条第2項で規定する申立期間の範囲内にあることは明らかであるから、初審命令が上記のとおり組合の救済申立ての一部を却下したことは相当でない。

- (2) 会社は、組合は定年延長を理由とする賃金減額について説明しなければならないというが、本件就業規則改定は不利益変更にあらず、また、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、何ら減額という事実はなく、本件救済申立てはそもそも前提を欠いている旨主張する。

しかし、組合がいう「定年延長を理由とする賃金減額」とは定年延長期間における賃金額が旧定年の55歳直前の賃金額に比し低くなることを表現したものと理解できる。そして、本件で組合が問題としているのは、55歳から60歳への定年延長に伴う当該期間の賃金について、会社が嘱託給としての取扱いを提案したことに対し、組合がそれは例を見ない低賃金であると受け取り、その根拠を資料をもって説明するように求めたにもかかわらずこれを拒否したことであって、これについては会

社が論じるような不利益変更があるかどうかを問わず、不誠実団交といえるかどうかの問題となる。

よって、上記会社の主張は失当である。

## 2 団体交渉における会社の対応について

### (1) 本件救済申立てに係る不誠実団交の有無について

前記第2のとおり、本件救済申立ての争点は、平成12年6月1日付けの文書で申し入れた定年延長に伴う延長後の組合員の賃金に関する団体交渉（具体的には同月15日以降の団体交渉）において、会社が賃金決定の具体的根拠に関し計算書類を示して説明することを拒否したことが不誠実な団体交渉に当たるかどうかである。

ア 会社は、定年延長後の嘱託社員の賃金については、同月以前から小委員会等を通じ組合と協議を行っており、同委員会で協議を重ねた上で決定したものであり、また、同10年の嘱託社員に係る就業規則改定後の団体交渉においても十分説明を行ったと主張するので、先ず本件救済申立てに係る団体交渉までの事情についてみることにする。

イ 定年延長後の従業員の賃金については、確かに小委員会や団体交渉を通じ再三協議・交渉が行われていることが認められるが、当該協議・交渉における会社の対応は、いずれも嘱託社員の賃金を会社提案により実施することの具体的な根拠を示して説明していたとは到底いえないものである。

ウ すなわち、小委員会での協議では、会社は、当初、定年延長に伴い50歳ないし52歳以上の昇給率を切り下げることが提案したが、組合及び従業員組合がこれに反対したため、結局、55歳以上の従業員を嘱託社員とし、その賃金を旧嘱託制度下の嘱託社員の賃金と同額の185,000円とすること、賞与は別途考慮すること等を内容とした提案を行った（前記第3（以下「第3」）の2の(4)ないし(6)）。

ところで、当該提案された賃金の額は55歳直前の賃金に比して4割程度減少するものであり（同3の(2)、4の(7)）、組合の定年延長問

題への要求等（同2の(3)、(9)及び3）からすると、会社の定年延長によって労働条件の改善がなされるという組合の期待とは大きく懸け離れたものであったといえる。そうした事情があるなかで、会社は、定年延長の実施に当たり嘱託社員となる55歳以上の賃金を当初の提案より5,000円引き上げたり、組合の要求に従って退職金の取扱いを変更する等新たに嘱託社員となる従業員の生活に一定の配慮をしていることが認められる（同2の(7)、(8)）。しかし、嘱託社員の賃金を185,000円（定年延長実施時は190,000円）とすることについては、会社の経営状態が厳しいことを理由とするものの、大口取引先を喪失したことやコンビニエンスストアの増加により取引先書店が影響を受けていること等を説明したに止まり、これらによる会社の経営状態への影響・程度については具体的な説明を行っていない（同2の(6)、(11)）。

エ そうすると、小委員会での協議以降同年5月の定年延長実施に至るまでの間の定年延長問題に関する会社の対応は、上記のとおり、嘱託社員となる55歳以上の者の賃金が55歳直前の賃金に比して4割程度減少し労働条件が大きく変動するものとなるにもかかわらず、会社がこのことについて誠意をもって説明し、組合の理解を得ようとしたものとは到底いえない。しかも、会社は、定年延長に伴う就業規則改定に当たっては、労働基準法で定める過半数代表選出の手続をとらず、組合に知らせないまま従業員組合の執行委員長の意見を付して労働基準監督署に届け出を行っており、この経過における会社の対応は、組合の存在を無視したものであった（同2の(10)）。また、当該就業規則改定後の団体交渉においても、上記嘱託社員の賃金に関する会社の対応は変わることはなく、当該措置に関する組合の具体的説明の求めにも応じなかった（組合は同12年3月3日には計算書類の開示要求をしていた。）（同4の(1)）。

オ こうした中であって組合は、改めて同年6月1日に本件救済申立て

に係る要求を行ったが、9日及び15日の会社回答では、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。」とするのみで組合の計算書類の開示要求には応えず、また、15日の交渉では、組合が現行の嘱託社員の給与では生活できない等とするのに対し、売上げが厳しいと応えるのみで、計算書類は提供できない、見せられるような資料は存在しない等と述べ、組合の具体的説明の求めや資料要求を拒否するなど、会社の対応は何ら従前と変わるものではなかった（同4の(5)、(6)）。また、同年7月以降も組合は、55歳となった者に対する55歳直前の賃金と既払賃金との差額支払、55歳以上の賃金・退職金の改善等を求めるとともに、このことに関して出版労連の役員が参加する団体交渉の開催を求めたが、会社は、同労連を入れての団体交渉には応じない方針であるとして、本件救済申立てまで同労連の役員が参加する団体交渉に応じなかった（同4の(7)ないし(9)、5の(2)）。

カ 会社は、会社の経営状況については、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。

しかし、上記オのとおり、本件救済申立てに係る団体交渉申入れ以降、会社が会社提案の根拠について、それ以前に比べ踏み込んで具体的な説明を行ったといった事情は認められない。また、組合員が出席する朝礼及び会議において会社の経営状況が説明されたとしても、それは会社が自らの経営上の配慮から行ったと考えられるのであり、これをもって交渉事項に関する誠実な協議を旨とする団体交渉における資料提供に代置できるものではない。当該主張は団体交渉の意義を理解しないものである。

また、会社は、計算書類を開示すれば組合らがこれを公表し、会社の経営・信用に悪影響を与える虞があるとも主張する。

確かに組合は、出版労連を中心に、会社を名指しで批判するビラを

社外を含めて配布しているが（同3の(4)）、上記事情からみればこれを非難できないばかりか、これらのビラが会社の機密を暴くような内容を含んでいたとの事実を認めるに足りる証拠はない。

キ 以上のように、①嘱託社員の労働条件が55歳直前に比べ大きく変動することになった事情に鑑みると、組合らが、経営状況の厳しさを強調する会社に対し、その状況を具体的に示す計算書類を提示して説明を求めることは首肯できる。また、②会社の嘱託社員の賃金に関する説明は総論的・抽象的なものであり、会社が組合の理解を得ようとする真摯な努力を行ったとは認め難い。さらに、③会社が計算書類を開示するよう求める組合らの要求に応じないことにつき会社が掲げる理由が合理的なものとは認められない。会社としては、定年延長後の組合員の賃金に関する会社の提案内容について、資料を示してより具体的に説明すべきであり、そのためには組合が開示を求める計算書類のうち会社の提案内容の具体的な説明に必要な書類ないしはそれに代わる資料を開示すべきである。これを行わない会社の一連の対応は不誠実なものといえ、このことが労働組合法第7条2号に該当する団体交渉拒否に当たることは明らかである。

なお、会社は、同様の説明を受けている従業員組合らは会社が提供したもの以外の資料を求めていない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、仮に同組合がそのような対応をとったとしても、そのことをもって上記判断が左右されるものではない。

(2) 本件救済申立て後の会社の対応について

本件救済申立て後、会社と組合らは、東京都労働委員会の勧めにより、8回にわたり本件に関する労使交渉を行っている（第3の6の(1)）。同労使交渉について会社は、既に十分な説明を行っていたが、平成14年2月7日の交渉では組合の求める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。

確かに、同労使交渉で会社は、会社の経営状態について説明を行った

ことは認められるが、依然として具体的な根拠をもって説明することはなく、従前と同様総論的・抽象的な説明しか行っていない(同6の(2))。また、同14年2月7日の労使交渉では、会社は、貸借対照表の項目(細目は示されていない)及び損益計算書のうち3項目の各金額を模造紙に手書きして提示したことが認められるが(同(2))、開示した項目は限定的かつ概括的なものであって、これらの資料からは組合らが説明を求めている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等が読み取れないものであるから、このことをもって本件救済申立てに係る団体交渉に会社が誠実に対応したとはいえない。

なお、会社は、別件訴訟において、組合が要求していた計算書類の一部(貸借対照表、損益計算書及び利益処分案)を証拠として提出しているが(同6の(5))、これは団体交渉において自らの主張を根拠付けるものとして会社が開示したものではなく、また、本件救済申立てに関してこれら資料に基づき会社・組合らの間で交渉が行われたという事情は認められない。

したがって、上記本件救済申立て後の会社の対応が上記(1)の判断に影響を与えるものではない。

以上のとおりであるから、会社は、本件救済申立てに係る団体交渉、すなわち定年延長に伴う延長後の組合員の賃金に関する団体交渉において、会社の提案内容の具体的説明に必要な計算書類ないしはこれに代わる資料を提示するなどして誠実に交渉を行ったとはいえず、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年10月18日

中央労働委員会

