

# 命 令 書

平成18年(不再)第70号事件

再 審 査 申 立 人 神谷商事株式会社

平成18年(不再)第71号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第70号事件

再 審 査 被 申 立 人 労働組合東京ユニオン

平成18年(不再)第71号事件

再 審 査 申 立 人

## 主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 平成18年(不再)第70号事件再審査申立人神谷商事株式会社は、同年(不再)第71号事件再審査申立人労働組合東京ユニオンが申し入れた平成17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、常勤取締役等の実質的交渉権限を有する者を出席させ、会社の回答の根拠を具体的に説明するとともに、交渉に必要な範囲内において財務資料を提

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 平成18年(不再)第70号事件再審査申立人神谷商事株式会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を同年(不再)第71号事件再審査申立人労働組合東京ユニオン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17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、中央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。)

- II 平成18年(不再)第70号事件再審査申立人神谷商事株式会社の本件再審査申立てを棄却する。

理

由

## 第1 事案の概要

- 1 本件は、平成18年（不再）第70号事件再審査被申立人兼同第71号事件再審査申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」という。）が、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、平成18年（不再）第70号事件再審査申立人兼同第71号事件再審査被申立人神谷商事株式会社（以下「会社」という。）が、平成17年3月24日、6月29日及び11月24日に行われた団体交渉（以下、団体交渉を単に「団交」と、上記3回の団交を「本件団交」という。）において、組合の要求した財務資料の提示や常勤取締役の出席を拒否するなどした一連の対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、18年3月13日、救済申立てをした事案である。
- 2 初審における請求する救済の内容の要旨
  - (1) 会社は、組合からの昇給等に関する17年度春季要求、夏期一時金及び年末一時金等に関する団交申入れに対し、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) 会社は、会社回答の根拠等の説明のために、常勤取締役のうち少なくとも1名を団交に出席させること
  - (3) 謝罪文の交付、掲示及び新聞への掲載
- 3 都労委は、18年11月7日付けで、会社に対し、①組合が申し入れた17年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に係る団交において、会社の回答の根拠を具体的に説明するとともに、必要な範囲内において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、誠実に対応すること、②謝罪文の交付、掲示を命じた（以下「初審命令」という。）。
- 4 会社は、18年12月12日、初審命令が不当労働行為の成立を認めた点に、組合は、同月13日、初審命令が常勤取締役を団交に出席させることを命じなかった点に不服があるとして、当委員会に対し、それぞれ再審査を申し

立てた。

## 第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1（初審命令9、10頁）に記載されたとおりであるから、これを引用する。

### 1 再審査における会社の主張

- (1) 本件団交における会社の回答（以下「会社回答」という。）は、中労委平成16年(不再)第5号、第8号事件の和解交渉において、11年度以降14年度までの各昇給及び一時金について、中労委から指示があった「平成10年度における妥結と同様の方法により算出した額」と同じである。

上記和解協定は、組合が財務資料の提出について全く妥協しなかったためその点には触れず、いずれ別途解決したいとの組合の意向を容れて、すでにその時点で都労委に係属していた都労委平成16年(不)第14号事件についての解決を先送りとしたものである。15年及び16年は、すでにゼロ回答をしていたため、これを団交において撤回はしないが、いずれ中労委において前回条件と同じ条件にて和解するつもりがあり、現に18年5月9日、平成17年(不再)第69号、第74号事件及び平成18年(不再)第13号、第15号事件において、同内容の和解協定を締結した。17年度はこのような中労委での和解経過を踏まえて有額回答したものであり、これを組合も十分承知しており、さらに15、16年度分が未妥結（和解予定）であったため、会社はその回答を変える考えがないことも承知していたはずである。初審命令のいう団交の所要時間、説明内容、再回答状況についての判断は、かかる会社回答と中労委での和解経過との関連を無視するものであり、組合は回答結果に納得はしていなか

ったとしても、かかる状況を理解していたのであるから、不誠実といわれる理由はない。

- (2) 団交出席者は交渉権限を有する者であればよく、取締役でなくとも何の問題もないところである。もちろん、会社側交渉員のY2 総務部長（以下「Y2部長」という。）及びY3 総務課長（以下「Y3課長」という。）は、当然に役員会により権限を委譲され、団交に出席している。団交においては、Y2部長及びY3課長は、会社が決定したことを回答し、組合からの質問を受け、会社回答を理解してもらうように説明しているし、役員会には出席していないが、経営全般に係る全てのことを協議、決定する機関としての営業会議には常時出席して意見を述べ、あらゆる問題について議論している。

また、Y2部長及びY3課長とも従来より会社の団交交渉員であり、他の担当者の死亡、退職により、両名のみが交渉員となったものであるが、従来の団交のあり方を変えるものではない。

したがって、その権限はもとより交渉のあり方においても何ら問題はなく、両名以外に特に取締役の出席が求められる理由は何もない。

## 2 再審査における組合の主張

- (1) 会社は、会社回答が中労委の和解協定を根拠としているから、本件団交は不誠実ではないと主張する。しかしながら、労働委員会での和解は、まさに諸般の事情を総合したやむを得ざる事情のものであり、それを回答の根拠として押し付け絶対化することは許されない。
- (2) 初審命令は、会社に財務資料等の資料を示して誠実に団交に応じることを命ずる救済命令を発したが、組合が求めていた団交に常勤取締役1名を出席させることは命じなかった。

会社は Y4 会長、 Y1 社長及び Y5 取締役、さらに同氏らの配偶者などが役員を占めるいわゆる同族会社であり、経営の実

態などはすべて神谷一族の専権事項である。団交に出席しているY2部長、Y3課長の両名はすでに定年後の「嘱託者」であり、もとより会社役員でもなく、役員会議にも出席していないことから、会社が初審命令にあるように資料提出をしたとしても、責任をもってそれを説明できる立場にない。したがって、誠実な団交の開催が担保されるためには、常勤取締役3名のうち、少なくとも1名は団交に出席し、財務諸表の説明とともに企業経営の実情と労務人事の方針について述べ、組合側の理解を得ることが必要であり、常勤取締役の団交出席を命じる救済命令が発せられるのであれば、誠実な団交の開催が実現されることにはならないことは明らかである。

### 第3 争点

- 1 本件団交の不誠実団交該当性
- 2 1が認められる場合の救済命令のあり方（常勤取締役の出席を命ずることの当否）

### 第4 認定事実

当委員会が認定する事実については、初審命令理由第2「認定した事実」（初審命令2ないし9頁）のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

- 1 1(1)の6行目の「4名」を「3名」に改める。
- 2 同(2)の6行目の「支部組合員は」の後に、「支部長 X2 （以下「X2支部長」という。）と組合員 X3 （以下「X3組合員」という。）の」を挿入し、末尾に「なお、X2支部長は会社で唯一の臨時従業員である。」を加え、証拠の摘示欄に「審p14・24・25」を加える。
- 3 2(1)①の段落を以下のとおり改める。

「昭和54年11月、数名の会社従業員によって支部が結成された。支部結成後数年間にわたり、組合員全員の解雇問題、サウナ浴場閉鎖等の事業縮小問題及び57歳定年制導入問題などをめぐって労使は激しく対立し、都労委に多数の不当労働行為救済申立事件が係属した。56年秋ころから17回にわたり、都労委の仲介で立会い団交が行われ、同団交には会社の Y 4（当時社長）及び Y 1（当時専務）も出席して、57年1月、サウナ浴場閉鎖問題について合意が成立した。さらに58年、都労委において、それまでの労使紛争に係る包括的な和解協定が成立した（なお、同協定の中に、1年以上勤務の臨時従業員の昇給、一時金について、社員平均支給額の60パーセントを支給する旨の条項があった。）。

しかし、その後も労使は団交のあり方などをめぐって対立し、59年3月ころから62年4月ころまでの約3年間、同年10月から63年12月ころまでの約1年間、団交が中断された。会社は、59年以降、組合に対し、昇給、一時金について、正社員の昇給額1,000円、夏期一時金3万円、年末一時金5万円、臨時従業員は正社員の60パーセントとする案を提示していたが、組合は低額すぎると反発し、妥結していなかった。」

4 同②の段落の冒頭に次の1文を付加する。

「さらに平成元年8月以降、会社は、組合が発した文書中の労務担当者に関する記載に反発して、団交に応じなくなった。」

5 同②の段落の末尾に行を改めて次を付加する。

「なお、この間の11年3月5日、組合は、昭和59年度以降の会社の昇給、一時金に係る提示をそのまま受け入れ、会社は、平成10年度までの昇給、一時金の合計額を一括して支払った。しかしながら、会社は、11年度以降、昇給なし、一時金については支給しないとの回答をするようになった。」

6 同④の2行目の「その判決で請求の一部が認容されたため」との部分「同地裁が組合の請求の一部を認め、会社に110万円の支払を命じたため」

と改める。

7 2(1)の末尾の証拠摘示欄に「乙2、審p8・38、再審p8・9・12・14・15」を加える。

8 同(2)①の第1及び第2段落を以下のとおり改める。

「上記東京高裁での和解成立を受けて、14年6月から同年12月までの間に3回にわたり、14年度昇給及び一時金に関する団交が行われた。会社は、昇給なし、一時金については支給しないと回答し、その根拠については、「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。」、「経営者の直感又は感覚で決めている。」などと説明した。また、上記回答について、「会社の意思であり変更しない。」と述べ、組合が求めた会社の財務資料の提示及び常勤取締役の出席については、いずれも拒否した。

14年12月20日、組合は、上記団交における会社の一連の対応が不当労働行為に当たるとして、都労委に救済申立て（都労委平成14年(不)第123号）を行い、16年1月28日、都労委は、会社に対し、①財務資料又は具体的数値を示すなどして誠実に団交に応ずること、②謝罪文の交付及び掲示を命ずる救済命令を発した（以下「第1次救済命令」という。）。会社は、これを不服として再審査を申し立て、組合も常勤取締役の出席が命じられなかったことを不服として再審査を申し立てた（中労委平成16年(不再)第5号、同第8号）。」

9 同②の第1段落を以下のとおり改める。

「15年3月から同年12月までの間に3回にわたり、15年度昇給及び一時金に関する団交が行われた。会社は、前年度同様、昇給なし、一時金については支給しないとの回答書を読み上げ、「それ以上のことはない。」、「単純労働で上げる要素がない。」、「現時点では恩恵的なものは一切出すつもりは無いということである。」などと述べた。また、組合が求めた財務資料の提示及び常勤取締役の出席については、いずれも拒否し、「役員は出



席しない。会社の決定事項を回答し、組合の考え方を聞いて伝えはするが、回答を変更することはない。」「財務諸表は回答が経理内容に基づいていないので提示しない。」などと述べた。」

第2段落1行目の「前記」を「上記」に改め、3行目の「救済命令」を「第1次救済命令と同様の内容の救済命令（以下、「第2次救済命令」という。）」と改める。

10 同③の第1段落を以下のとおり改める。

「16年3月から同年12月までの間に3回にわたり、16年度昇給及び一時金に関する団交が行われた。会社は、前年度までと同様に、昇給なし、一時金については支給しないとの回答書を読み上げ、「経理状態に基づいて判断していない。」「(黒字で賃上げが)できるかできないかにかかわらず現状で十分と考えている。」「賞与は恩恵的なものと考えている。」などと述べた。また、組合が求めた財務資料の提示及び常勤取締役の出席についても、前年度までと同様の説明を繰り返して拒否した。」

第2段落1行目の「前記」を「上記」に改め、3行目の「救済命令」を「第1次及び第2次救済命令と同様の内容の救済命令（以下「第3次救済命令」という。）」に改める。

11 同⑤の2行目の「正社員」の前に、「前記(1)①のとおり、会社が昭和59年度から平成10年度まで提示していた」を加える。4行目の「ことを意味しており」を「との内容であり」に改め、末尾の証拠摘示欄に「再審p12・13」を加える。

12 3(1)の1行目の「組合は、」の後に「会社に対し、」を加え、「2005年度春季要求書」を「平成17年度の「春季要求書」」に改める。3行目の「その他労働時間・休日」の後に、「の取扱いの変更」を加える。

13 同(2)の第1段落を以下のとおり改める。

「3月24日の団交は、渋谷商工会館において、会社側から前年度までと同

様 Y 2 部長及び Y 3 課長の両名のみが出席し、組合側から高井晃執行委員長（当時）、X 2 支部長及び X 3 組合員が出席し、約30分間行われた。」

第 3 段落の 7 行目の「過去の」を「昭和58年の」に改め、第 5 段落を以下のとおり改める。

「なお、前記14年の高裁和解成立以降、会社側の団交出席者は常に Y 2 部長及び Y 3 課長の両名のみであり、交渉場所は渋谷商工会館であった。」

14 同(8)の第 2 段落の 1 行目の「東京都労働委員会の」を「10月17日に交付された都労委の」に改め、末尾の証拠の摘示欄に「甲36」を加える。

15 同(10)の 1 行目の「17年 3 月以降の団体交渉」を「本件団交」に改める。

## 第 5 当委員会の判断

### 1 争点 1 について

(1) 当委員会も、初審命令同様、本件団交における会社の対応は不誠実であり、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるものと判断するが、その理由は以下のとおりである。

(2) 労組法は、使用者が正当な理由なく団交を拒否することを不当労働行為として禁止しているところ(同法第 7 条第 2 号)、その趣旨は、労働者が使用者との交渉において対等な立場に立つことを促進することに存する(同法第 1 条第 1 項参照)。したがって、使用者が団交において不誠実な対応に終始し、団交事項について合意の達成に努めるべく実質的に協議・交渉する態度を示していないと認められるときは、労使の対等な立場における交渉を妨げるものとして、同法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たると解すべきである。そして、団交における使用者の言動、態度が不誠実として不当労働行為に当たるか否かは、具体的には、団交開催の経緯、団交の日時・場所、交渉時間の長短及び団交出席者等の事情に加えて、組合の要求事項に対する使用者の回答

内容、その根拠の説明の有無及び程度など、諸般の事情を総合的に考慮して、判断すべきである。

- (3) これを本件についてみるに、前記認定事実（前記第4で一部を改めて引用した初審命令理由第2記載の事実）によれば、本件団交開催に至る経緯については、組合の団交申入れに対し、会社はいずれも比較的速やかに対応していると認められ、団交の日時、場所についても特段の問題はみられない。しかしながら、実際に行われた団交の状況を見ると、3月24日の団交こそ約30分程度行われているものの、6月29日及び11月24日の団交はわずか10分程度で終了しており、このような短時間で交渉が決裂した主な原因は、組合が交渉により会社回答に変更の余地があるのか尋ねたのに対して、会社に変更の余地がない旨の回答をしたことにあったと認められる。さらに、いずれの団交においても、組合が会社回答の具体的根拠を説明するよう求めたのに対し、会社は、「回答は経営状態や業績では決めていない。」、「同一労働・同一賃金を基準として考えている。」、「中労委での話し合いを尊重して回答した。」などと具体性を欠く説明に終始しており、組合の求める会社の財務資料の提示はもとより、口頭においても合理的根拠を示した説明がされたとはいえない。

この点に関し会社は、会社回答は経営状態や業績に基づくものではないから、財務資料やこれに代わる具体的数値を提示する必要はない旨主張する。しかしながら、本件団交においては、組合が、8,700円の昇給及び基準内賃金の3ヶ月分の一時金の支給を求めたのに対し、会社は、前年度までと同額の昇給額1,000円、夏期一時金3万円、年末一時金5万円との回答を行っており、その額の相違は相当大きかったところ、上記のとおり、会社は会社回答について具体的根拠を示した説明をしていないのであるから、このような状況の中で、組合が自

己の要求額や会社回答の妥当性を判断するために、会社の財務資料の提示を求めたことには相応の理由があるというべきである。したがって、会社は、組合の納得を得るため、仮に会社回答と直接関わりがないとしても、交渉に必要な範囲内において財務資料又はそれに代わる具体的数値を示すべきであったといえる。

さらに会社は、その交渉員であるY2部長及びY3課長について、役員会により権限を委譲されており、団交出席者として問題はない旨主張するものの、前記認定事実によれば、同人らは、単にあらかじめ用意された会社回答を読み上げているのみであって、組合の質問に対しても、上記のとおり、抽象的かつ形式的な説明を繰り返すにとどまっている。また、14年以降、同人らが団交の場で何らかの譲歩や判断をした事実は一切認められず、組合からの要望については、常に持ち帰って会社役員等に伝えるとの対応に終始している。これらの事情に照らすと、Y2部長らに対し、何らかの譲歩や判断をするような権限が与えられているとは認められず、会社側の団交出席者は実質的交渉権限を有していないと判断せざるを得ない。

加えて会社は、Y2部長らが持ち帰った組合の要望事項に対し、何ら具体的根拠を示すことなく、従前の回答書のとおりとする旨を記載した文書を送付しているのみであって、かかる会社の対応についても、極めて形式的と評価せざるを得ない。

これらの事情を併せ考えると、本件団交における会社の対応は、形式的には組合の団交申し入れに応じ、団交の席に着いてはいるものの、団交の場で実質的な協議を行ったり、会社回答について組合側の納得を得ようとする姿勢が認められず、かかる会社の一連の対応は、労使の対等な立場における交渉を妨げるものであり、実質的な意味での団交拒否として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(4) これに対し会社は、再審査において、本件団交における会社回答は、中労委における和解交渉で示された「平成10年度における妥結と同様の方法により算出した額」と同額であり、組合もこれを認識していたことから、会社の対応は不誠実とはいえない旨主張する。確かに、前記認定事実によれば、本件団交が開催された17年3月の時点で、すでに中労委において11年度ないし14年度の昇給及び一時金について、会社回答と同額による和解が成立していたことが認められ、15年度及び16年度についても同額による和解の成立が見込まれていたことが窺われる（初審命令理由第2の2(2)①、④）。しかしながら、17年度の昇給及び一時金の額については、組合がこれを議題とする団交開催を申し入れている以上、改めて労使が協議した上で決せられるべきものであり、前年度までの額が絶対的な基準になるものではない。これは前年度までの額が中労委における和解で合意されたものであったとしても同様である。また、中労委における和解の内容（甲22、28）を見ても、単に過去の昇給及び一時金の額について合意したものに過ぎず、将来の昇給及び一時金の額について何らかの合意がされたと解する余地はない。したがって、仮に会社が17年度の昇給及び一時金についても和解が成立した前年度までと同額とするのが相当と判断したのであれば、その根拠について十分な説明をして、組合側の納得を得るべく努力すべきであったといえる。しかしながら、会社が本件団交においてかかる十分な努力をしたものとはいえないことは上述のとおりであるから、単に会社回答が中労委で和解が成立した11年度ないし14年度及び和解予定であった15、16年度の昇給及び一時金の額と同額であることをもって、会社が誠実な対応をしたということはできず、会社の主張は採用できない。

(5) よって、本件団交に係る会社の一連の対応が労組法第7条第2号の

不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当である。

## 2 争点2について

- (1) 組合は、誠実な団交の開催のためには、団交の場に少なくとも常勤取締役1名が出席することが不可欠であるとして、これを命じなかった初審命令に不服があると主張するから、以下、その当否について検討する。
- (2) この点、必ずしも会社代表者や常勤取締役が出席していなければ、誠実な団交と認められないものではなく、要は団交出席者が実質的交渉権限を有していれば足りるものと解される。しかしながら、本件においては、上述したとおり、団交に出席したY2部長及びY3課長が実質的交渉権限を有していたとは認められない。

さらに、前記認定事実のとおり、会社は、Y4 会長とその息子が常勤取締役を務め、非常勤取締役もその妻らによって占められている同族会社であって、14年に再開された後の一連の団交におけるY2部長らの発言内容をも、上記役員らの意向のみによって会社回答が決定されていることが窺われる。また、従前、都労委で行われた立会い団交には、Y4 (当時社長)や Y1 (当時専務)も出席し又は別室で待機するなどして、団交の場で実質的な協議が行われ、一定の合意が成立している(初審命令理由第2の2(1)①)。加えて、会社は、14年度ないし16年度の各団交における対応について、それぞれ都労委において不当労働行為と認められ、誠実な団交を命ずる第1次ないし第3次救済命令を受けながら、本件団交においても、前年度までの態度を改めることなく、同様の不誠実な対応に終始しており、これまで都労委が命じてきた内容の救済命令を重ねて発するのみでは実効性に欠けるといふべきである。

以上のとおり、Y2部長らに実質的交渉権限があったと認められな

いことに加えて、上記会社の経営実態や団交に対する姿勢を併せ考えると、今後の誠実な団交の実現のためには、常勤取締役等の実質的交渉権限を有する者の団交へ出席を命ずることが相当である。

## 第6 結論

以上より、初審命令に加えて、団交に常勤取締役等の実質的交渉権限を有する者を出席させることを命じることとし、会社の再審査申立ては理由がないことから棄却することとし、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19年10月17日

中央労働委員会