

命 令 書

再審査申立人 神谷商事株式会社

再審査被申立人 労働組合東京ユニオン

主 文

- I 本件再審査申立てを棄却する。
- II 初審命令主文第1項を次のとおり訂正する。

再審査申立人は、再審査被申立人が申し入れた平成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おいて、実質的な交渉を行え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とともに、賃金決定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。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人（以下「会社」）が、再審査被申立人（以下「組合」）に対し、平成18年度の春季要求（以下、平成の元号は省略する。）、同年度の夏期一時金及び年末一時金等に関する団体交渉（以下「一連の団交」）において財務資料の提示及び常勤取締役の出席を拒否するなどした

一連の対応が、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、19年3月22日、東京都労働委員会（以下「都労委」）に救済申立てがあった事案である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、一連の団交の申入れに対し、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、会社回答の根拠等を説明するため、常勤取締役を(1)の団交に出席させること。
- (3) (1)、(2)に関する謝罪文の交付、掲示及び新聞への掲載。

3 初審命令の要旨

都労委は、19年11月6日、会社に対し、①一連の団交に常勤取締役を出席させ、会社回答の根拠を具体的に説明し、財務資料を提示するか、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、②上記①に係る文書交付及び掲示を命じることを決定し（以下「初審命令」）、同月29日、同命令書を当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、19年12月7日、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 会社が、一連の団交において、組合が要求した財務資料の提示及び常勤取締役の団交出席を拒否するなどしたことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点1）
- (2) 20年3月31日及び4月16日に行われた団交（以下「20年3、4月団交」）における会社の対応により、救済利益は消滅したか。（争点2）

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、再審査における争点2に関する以下の主張を付加するほかは、初審命令第3「判断」の1(1)、(2)(初審命令10、11頁)と同一であるので、これを引用する。

1 会社の主張

(1) 会社は、20年3月6日、X1総務部長(以下「X1部長」)を会社の常勤取締役(以下「X1取締役」)に任じ、引き続き団体交渉員(以下「団交員」)としたことにより、団交における交渉権限(以下「団交権限」)について形式的疑義を解消するとともに、役員会において改めて会社回答の根拠と内容に変更がないことを確認した。そして、会社回答は会社の財務内容に左右されるものではないが、11年以降の財務内容の概要を口頭で明らかにすることとした。

(2) 会社は、X1部長が常勤取締役に就任したこと、同人に引き続き団交員としての団交権限を委譲したことを組合に通知した上で、20年3、4月団交に応じた。そして、上記団交において会社は、①会社従業員の賃金額は「労働の価値」によって決まり、会社の財務状況とは関連性を持たないものであること、②会社の賃上げ額を中央労働委員会(以下「中労委」)における11年度ないし14年度及び15、16年度の賃上げ・一時金に関する各和解内容と同様の方式に基づいて決めていることの妥当性について説明するとともに、売上利益、一般管理費及び営業利益を口頭で説明し、要望があればしかるべき開示を行う準備があることも明らかにした。

これによって会社は、会社回答の根拠を具体的に説明し、X1取締役らが団交権限を有することを名実ともに明らかにしたもので、かかる会社の和解的対応により、初審命令は既に履行されたものといえ、救済利益は消滅している。

(3) 会社は、初審命令による文書交付及び掲示をせず、20年3、4月団

交においては、売上利益などを口頭で説明したほかは実質的に従来と同じ交渉態度であったと組合は主張するが、これらの点は団交権限にかかわりがない。また、団交における会社説明が一方的であるというが、回答の変更は強制されるものではなく、回答の根拠も含めて現に説明したとおりである。財務内容を開示説明するについて、口頭では足りず文書で説明しなければならない理由はなく、これをもって不誠実な対応であるとはいえない。

- (4) 一連の団交が再開されて以降、組合員による極端な違法行為はなくなったものの、組合は第三次争議は終結していないと称し、組合員のY1（以下「Y1組合員」）は現在に至るまでほぼ連日ストライキを繰り返している。会社では、ここ30年来、会長、社長、専務の団交出席が可能といえる状況ではない。

2 組合の主張

- (1) X1部長が取締役に就任したことによって実質的団交権限を有するに至ったか甚だ疑問であり、権限付与の形式を取り繕うものであるといわざるを得ない。このことは、会社が初審命令による文書交付及び掲示を履行していないことから十分うかがえるところである。

会社の不誠実な交渉態度は何ら改められておらず、救済利益は消滅していない。会社は今後も不誠実な交渉態度をとることが予想されるから、初審命令は維持の上拡充されるべきである。

- (2) 20年3、4月団交におけるX1取締役の交渉態度は、売上利益などを口頭で説明したほかは、「回答は経営状況に関係なく会社独自に決める。」「労働の内容からみて賃金を変える要素はない。」「回答額を変更する考えはない。」「一度決めて回答すれば変わらない。」「中労委での経過を勘案して、0のところを1000円にした。」「財務状況の開示と回答は関係がない。」などとの説明を繰り返すのみで、実質的に従来と何ら

異なるところがない。

このようなX1取締役の交渉態度は、同取締役が実質的団交権限を有しないことを意味するばかりか、会社回答や方針を一方的に説明した域を出るものではなく、到底組合との合意達成を模索したものとはいえない。また、会社は、経営資料の開示について、その内容を口頭で説明するのみで財務諸表などを提示せず、これらに基づいた説明を拒否するという、極めて不誠実な対応をとっている。

なお、会社の主張する労働の価値説と中労委和解案がその後の回答においても妥当性を持つとの点は、回答の根拠にはなり得ない。

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、本件初審命令理由第2「認定した事実」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から、これを引用する。

ただし、上記第2のうち「申立人」「被申立人」とあるのを「再審査被申立人」「再審査申立人」に、「当委員会」とあるのを「初審都労委」に、「本件」とあるのを「初審」に読み替えるものとする。

1 1に次の(3)を加える。

「(3) Y1組合員は、昭和51年10月に会社自社ビル内のサウナ浴場マッサージ係の臨時雇用員として採用され、現在は総務部清掃係の臨時雇用員として勤務している。同人の年間の賃金は190万円程度（所定労働時間1日6時間、週36時間）である。

2 2(2)⑤の末尾に改行して次を加える。

「中労委は、19年10月17日付けで、初審命令を一部変更して会社に対し、会社回答の根拠を具体的に説明するとともに、常勤取締役等の実質的交渉権限を有する者の団交出席をも命じた再審査命令書を同月31日当

事者に交付した。会社はこれを不服として、同年１１月１３日に東京地方裁判所に行政訴訟を提起したが、２０年７月３日、請求棄却の判決が言い渡され、同月８日に東京高等裁判所に控訴したが、同年１１月５日、控訴棄却の判決が言い渡された。その後、会社は同月１１日付けで最高裁判所に上告及び上告受理申立てを行った。」

３ ３の次に次の項を加える。

「４ ２０年３、４月団交の経過など

- (１) ２０年３月６日、X１部長は会社の取締役役に就任した。
- (２) 同月３１日の団交は、会社側から前年度と同様にX１取締役とX２課長、組合側からY２執行委員とY１組合員らの出席により、約３０分間行われた。

組合は、あらかじめ会社に提出した「２００８年度春季要求書」により、賃上げ要求のほか、団交に会社取締役が出席すること、会社回答について直近５年間の会社財務諸表を開示して説明することなどを要求した。

席上、X１取締役は、回答書を組合に手交して読み上げた上、賃上げに関する会社回答について「従来からいっているが会社の業績や社会情勢によるものではなく、仕事の内容によって会社が独自に決めている。」「(臨時従業員の仕事は)３Kでもなく、パートでも容易にできる単純労働であって(賃金を)上げる要素が全くないが、ゼロというわけにもいかないので前年度と同じ１０００円という回答になった。」と述べた。また、同取締役は、財務関係資料について、１９年度の貸借対照表、損益計算書の数値を読み上げた上、「１１年度から説明する用意はある。」と述べたが、これらについて組合から、書面を提示した上での説明を求められると「書面では出しません。」「従来から(賃上げは)財務内容とは連動していないといって

いる。その考えは変わらない。」「財務状況とか世間相場に連動しなければという法律はない。」と返答し、これに対し組合は文書により会社の再回答を求める旨述べ、同団交は終了した。

(3) 4月9日、組合は「申入書Ⅱ」を提出し、過去5年分の財務諸表の写しを手渡すことを要求し、また、財務諸表の取扱いを原則非公開とすることを約束した。

(4) 同月16日の団交は、会社側からX1取締役とX2課長、組合側からY2執行委員とY1組合員らの出席により、約30分間行われた。

席上、組合が「世間一般では通常業績などに連動して賃上げを決めているが、神谷商事が違うのはどうしてか。」「労働の質といっているが、具体的な数値はあるのか。」など、会社が業績と関係なく会社回答を決めることの合理的な根拠や、労働の質についての具体的な数値の有無を尋ねると、X1取締役は業績と会社回答の関係について「過去から一貫して(業績と)連動せずに決めている。」、労働の質について「具体的な数字はない。あくまで経験と感覚で決めている。」などと返答した。

また、組合が「労働の価値とはどういうものなのか、・・・経営者の経験と感覚で決めるのはとても合理的とは考えられない。会社に定着している考え方を組合と同じ土俵の上で交渉するように変えられないか。」と追及すると、X1取締役は「常識的な議論ならそうかもしれないが、神谷では無理です。」「組合の要求はわかるが、基本的な考え方は変わらない。」「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。」などと返答したにとどまった。

第4 当委員会の判断

- 1 会社が、一連の団交において、財務資料の提示及び常勤取締役の出席を拒否するなどした対応は不誠実か。(争点1)

団交において使用者は、単に労働者の代表者との団交に応ずるだけではなく、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消させることに努め、労働者の代表者と誠実に団体交渉をする義務があり、使用者が当該義務を尽くさないときには、そのような団交対応は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するというべきである。

そして、団交における使用者の言動などの対応が不誠実であるとして不当労働行為に該当するか否かは、具体的には、団交の開催経緯、日時・場所、交渉時間の長短及び出席者等の事情に加えて、組合の要求事項に対する会社の回答内容、それについての具体的根拠に基づく合理的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。

- (1) 会社回答の根拠の説明は足りていたか

ア 組合は会社に対し、Y1組合員の賃上げ及び一時金に関する正社員との格差是正について両者の年間所定労働時間などを比較して算出した計算資料を提示し、また、組合要求と会社回答について、各々の妥当性を判断すべく、会社の直近5年間の財務諸表などを提示の上説明することを要求している（前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2の3(1)、(2)、(4)、(7)。(以下、「認定事実3(1)、・・・」などと略記))。

組合が財務諸表などの開示を要求した理由は、組合員の現在の賃金額が低水準だと考えて賃上げを要求するに当たり、会社が提示する賃金額の算定根拠についての説明が具体性に欠けるため、財務諸表などに示される会社の収支状況を参考にして組合要求の賃金額の正当性、

妥当性を検証し、更には会社との妥結の可否を検討しようとする意図に基づくものと考えられる。これは理由として相当なものであるから、会社は、会社回答について組合が理解し納得することを目指し資料などを示した上で、具体的かつ合理的な説明を行うことにより、見解の対立を可能な限り解消させることに努めるべきであったといえる。

しかしながら、会社は一連の団交の席上、組合要求を受け入れず拒否する内容の回答書を読み上げた上、組合から回答の根拠を求められても、「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。」「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。」「正社員と臨時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」（認定事実３（２）、（３）、（５））などと、極めて抽象的、不合理な回答をするにとどまり、財務関係資料を提示することもなかった。

このように、会社は、どのような根拠に基づいて会社回答を結論づけたのか合理的な説明を行わず、資料提示もせず、また、団交時間も約２０分（１８年３月３０日、同３（２））、約１５分（同年６月１３日、同３（５））、約５分（同年１１月１４日、同３（８））であった。

このような会社の交渉態度は、賃上げ及び一時金という基本的労働条件について、会社主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消させることに努めたものとは到底言い得ない。

イ 会社は、賃金を決定する根拠は「労働の価値」にあり、Ｙ１組合員は軽作業・単純作業に従事しているから賃上げの材料がなく、その旨団交で回答したとしても不誠実とはいえない旨主張する。

すなわち、会社は、Ｙ１組合員の賃上げ及び一時金に関する正社員

との格差是正については「(Y 1 組合員には) 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」と回答し、また、組合が提示した賃金是正案については「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」と回答し(同 3 (3)、(6))、労働の内容に対して賃金額が決定されるかのごとく主張する。

これらのことから、会社には賃金額を決定する「労働の価値」という労働時間や労働内容などに係る何らかの具体的な指標が存在することがうかがわれる。その場合、会社は、これら賃金額決定の指標がどのようなものであるか、その指標をどのように用いて Y 1 組合員の賃金額を決定したか、その経過を具体的に説明することができるはずであるし、そうすべきであったものである。しかしながら、会社はこれを行わず、前記の返答に終始していた。

以上のことから、会社が賃金を決定する根拠だと主張する「労働の価値」は、賃金及び一時金決定の根拠を具体的かつ合理的に説明したものとはいえず、このような回答に終始した会社の交渉態度は、組合の理解や納得を得ようとしたり、労使の見解の対立を可能な限り解消させようと努めたものとは到底いえない。

ウ また、会社は、中労委における和解交渉(同 2 (2)①、④)での妥結額を考え合わせて回答額としたのであるから、会社がした回答について不誠実と判断できるものではない旨主張する。

しかしながら、一連の団交における組合の要求事項は、18 年度における春季要求、同夏期一時金及び年末一時金に関するものであって、これらの問題は、本来、従前の妥結額に固執することなく労使協議により改めて決せられるべきものである。そして、上記和解には、将来の従業員の賃金額を決定する基準となることについて労使合意があったと解されるような特段の事情も認められないので、会社の上記主張

を採用することはできない。

(2) 団交出席者等の選定は妥当であったか

ア 組合は14年以降会社に対して再三、常勤取締役1名の出席を求めてきたが、会社がこれに応じることはなく、一連の団交においても、X1部長とX2課長だけが出席し、常勤取締役は出席しなかった。
(同2(2)①～③、⑤、3(1)、(4)、(8))

また、前記認定事実3(2)、(5)、(8)のとおり、X1部長らは、一連の団交の席上、組合要求を受け入れず拒否する内容の回答書を読み上げることに終始し、組合からの質問や意見に対しては、「話しがあったことは伝えるが、回答は動かないと思われる」「回答を変更するつもりはないので納得してほしい」「要望があったことは帰って皆に話しをしてみる」旨返答するものの、組合要求を掘り下げて問いただしたり、具体的な反論や新たな提案・代案を提示して協議に持ち込むなどの対応は、組合が再回答や回答変更を要求した際にもみられなかった。

これらX1部長らの姿勢は、組合と議論を交わすというよりも、会社の回答や方針を一方向的に伝えることのみに終始していたと見てとれる。

イ 会社は、Y1組合員らが連日のストライキを行っており、組合結成当初から30年来、常勤取締役の出席が可能な状況ではなかったなどと主張する。確かに、労使関係の経緯については、認定事実2(1)①～④のとおりであって、組合結成後、解雇問題などについて対立と和解を繰り返してきたことが認められる。しかしながら、少なくとも、14年4月の東京高等裁判所における和解成立を受けて同年6月に団交が再開された以降(同2(1)③)、同組合員が、連日ストライキを行ったり、会社で常勤取締役の団交出席をためらわせるような激しい争

議行動を行った事実は認められず、一連の団交においても、組合から会社に対しひぼう中傷や脅迫的発言が向けられたと認めるに足りる証拠はない。

ウ 以上の事情に照らすと、会社には、一連の団交において実質的な団交を行える者を出席させて、組合との自主的な協議、交渉を進めることによって労使の見解の対立を可能な限り解消させようと努める姿勢はおよそなかったとみるほかない。

(3) 小括

前記(1)及び(2)で述べたとおり、一連の団交における会社の交渉態度は、実質的な団交を行える者を出席させず、また、組合要求を受け入れず拒否する内容の回答書の読上げと形式的な回答に終始し、必要に応じて財務資料を提示したり、回答の根拠を具体的かつ合理的に説明するなどの相互理解のために必要な行為をなさなかったものであって、誠実に団交に臨んだものとは認め難く、実質的にみれば、団交を理由なく拒んだものと認められるから、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

したがって、この点に関する初審の判断は相当である。

2 20年3、4月団交における会社の対応により、救済利益は消滅したか。 (争点2)

会社は、20年3、4月団交当時、団交員であるX1部長を常勤取締役
に就任させたことにより、団交権限の形式的疑義を解消したこと、また、
同取締役は上記団交において会社回答の根拠を説明するとともに、売上利
益、一般管理費及び営業利益を口頭で開示し、要望があればしかるべき開
示を行う準備があることを明らかにしたことから、救済利益は消滅したと
主張する。

認定事実4(1)～(4)のとおり、会社は、20年3月6日X1部長を常勤

取締役就任させ、同月31日及び4月17日に同取締役及びX2課長が出席して団交が行われた。上記団交において同取締役は、19年度の財務諸表の数値を口頭で開示した上、11年度以降の数値も口頭で開示することを表明したものの、組合が、これら数値を書面で開示するよう求めたことに対しては応じなかった。そして、同取締役は、会社回答の根拠として「会社の業績や社会情勢によるものではなく、仕事の内容によって会社が独自に決めている。」「(臨時従業員の仕事は)3Kでもなく、パートでも容易にできる単純労働であって上げる要素が全くないが、ゼロというわけにもいかないので前年度と同じ1000円という回答になった。」「過去から一貫して業績と連動せずに決めている。」「あくまで経験と感覚で決めている。」「組合の要求は分かるが、基本的な考え方は変わらない。」「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。」などと発言した。

ところで、組合が、一連の団交はもとより、20年3、4月団交においても常勤取締役の出席を求め、また、財務資料の提出を求めるのは、相互に意見を交換し、説得力のある資料の提出や代替案の提示などにより、合意形成に資する交渉が行われることを目的とするものと考えられる。

そうした観点から考えるならば、X1取締役の答弁が、上記のとおり、「賃上げ額は会社が独自に決めるものである。」との趣旨に尽き、「前年度と同じ回答になった」ことについてどのような根拠があるのかの説明すらなされていないことは、対応として不十分であったといわざるを得ず、この点は、会社がX1部長を取締役に就任させた事実によって左右されるものではない。

以上からすれば、20年3、4月団交における会社の対応は、初審命令を履行し、組合との間で実質的な交渉に応じたものとは認め難いから、救済利益が消滅したとはいえない。

3 救済方法

以上のとおりであるから、初審が命じた救済方法は相当である。ただし、前記第4の1(2)アで判断したところにかんがみ、実質的な団交が行える常勤取締役の出席を命じ、また、その交渉においては賃金及び一時金決定の根拠を具体的かつ合理的に説明し、組合の理解や納得を得ようとしたり、労使の見解の対立を可能な限り解消するよう努めることが望ましいので、その趣旨をより明確にするため、初審命令主文第1項を命令主文Ⅱのとおり訂正することとする。

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20年11月12日

中央労働委員会