

## 命 令 書 (写)

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会神奈川  
執行委員長 X 1

被申立人 テクノウェーブ株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委平成25年（不）第12号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年5月8日第1572回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、平成24年年末一時金、平成25年春闘要求、平成25年夏季一時金等を交渉事項とする申立人による団体交渉の申入れについて、誠意をもって対応しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

### 記

当社が、貴組合との平成24年年末一時金、平成25年春闘要求、平成25年夏季一時金等を交渉事項とする団体交渉を拒否したこと及び団体交渉において誠実な対応をしなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会に認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国一般労働組合全国協議会神奈川  
執行委員長 X 1 殿

テクノウェーブ株式会社

代表取締役 Y 1 ⑩

理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、テクノウェーブ株式会社（以下「会社」という。）が、全国一般労働組合全国協議会神奈川（以下「組合」という。）の申し入れた平成24年年末一時金及び平成25年春闘要求を交渉事項とする団体交渉に応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成25年6月6日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされ、その後、組合の申し入れた平成24年年末一時金、平成25年春闘要求、平成25年夏季一時金等を交渉事項とする団体交渉における会社の対応及び組合の求めた上記団体交渉の継続に応じなかったことが、同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成26年2月3日に追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）がなされた事件である。

### 2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) 組合が申し入れた平成24年年末一時金及び平成25年春闘要求についての団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 団体交渉を拒否することをもって、組合に対する支配介入をしないこと。
- (3) 会社は、平成25年10月15日、同年11月15日及び同月27日の団体交渉において約束した資料の提出を拒否しないこと。
- (4) 繰越欠損が発生した時期及び原因、平成23年一時金が半減した理由、平成25年夏季一時金が0.2か月分となった理由及び役員報酬について「会社の秘密」、「機密事項」又は「説明を尽くした」として説明を拒否しないこと。
- (5) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人ら

ア 組合は、神奈川県内の労働者を主な組織対象として平成10年9月6日に結成された地域合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成27年2月18日）現在の組合員は150名である。

イ X 2 （以下「X 2」という。）は、平成12年3月に会社に入社し、ホームページ制作業務、メーカーの下請業務等に従事した

後、平成14年からは派遣されたエレクトロニクスメーカーでマニュアルライティング業務等に従事している。

X 2 は、会社が平成23年から一時金を減額したことを受け、平成24年5月に組合に加入した。

**【甲25の2、第1回審問X 2証言】**

ウ X 3 (以下「X 3」という。)は、平成元年3月に会社に入社し、インターネット通販用サイトの設定及び管理業務に従事している。

X 3 は、会社と派遣先との派遣契約終了により会社から解雇となる旨を告げられたことを契機に、平成24年5月に組合に加入した。

エ X 4 (以下「X 4」という。)は、平成5年5月に会社に入社し、ソフトウェアライセンス管理業務に従事している。

X 4 は、平成24年5月に組合に加入した。

**【甲25の2、第1回審問X 2証言】**

オ X 5 (以下「X 5」という。)は、平成15年2月に会社に入社し、欧州向けノートパソコンのマスターファイルイメージ開発業務に従事している。

X 5 は、平成24年5月に組合に加入した。

**【甲25の2、第1回審問X 2証言】**

(2) 被申立人

会社は、コンピュータープログラムの作成請負業務、電子計算機技術者の派遣業務並びにコンピューターシステムの利用技術の開発指導及び提供を主たる業務とし、東京都千代田区に本店を置き、川崎市幸区に事業所を有する昭和60年に設立された株式会社であり、本件結審日現在の従業員は23名である。

**【甲25の1、乙4、第2回審問Y 1陳述】**

2 第5回団体交渉までの労使関係

(1) 組合は、X 2、X 3、X 4及びX 5 (以下「X 2ら」という。) 4名の組合加入を受け、会社に対し、平成24年6月6日付け「団体交渉申入書」をファクシミリで送信した。同申入書には、X 2らが組合に加入したこと、X 3への解雇通告及び組合員の労働条件を議題とする団体交渉の開催を可及的速やかに求める旨等が記載されていた。

**【甲1、甲25の1】**

(2) 組合と会社とは、平成24年6月22日、午後7時から約1時間、X 3

への解雇通告（以下「X 3 解雇問題」という。）、賃金体系（給与の算定基準）の明瞭化（以下「賃金体系問題」という。）及び残業代の算定方法（以下「残業代問題」という。）を議題とする団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者は少なくとも X 1 執行委員長（以下「X 1 執行委員長」という。）、X 6 特別執行委員（以下「X 6 特別執行委員」という。）、X 2 及び X 3 であり、会社側の出席者は Y 1 代表取締役（以下「Y 1 代表取締役」という。）及び会社代理人弁護士 Y 2 （以下「Y 2 弁護士」という。）であった。なお、Y 1 代表取締役には聴覚障害があるため、組合は、ディスプレイ等の機材を交渉場所に持ち込み、質問事項をディスプレイに表示させる方法を用いた。

第1回団体交渉における議題ごとの交渉状況は次のとおりである。

ア X 3 解雇問題

組合が、X 3 の解雇理由を説明すること等を求めたところ、会社は次回に文書で回答する旨約束した。

イ 賃金体系問題

組合が、給与の算定基準の有無及びその内容について質問したところ、会社は回答しなかった。

ウ 残業代問題

組合が、切り捨てている30分未満の残業時間を月単位で合算した上で残業代を支払うよう求めたところ、会社は次回までに検討する旨回答した。

【甲25の1-2、甲37の1-2、第1回審問X 6 証言】

- (3) 組合と会社とは、平成24年7月12日、午後7時から約1時間30分、X 3 解雇問題、賃金体系問題及び残業代問題を議題とする団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はX 1 執行委員長、X 6 特別執行委員、X 2 及びX 3 であり、会社側の出席者はY 1 代表取締役及びY 2 弁護士であった。

第2回団体交渉における議題ごとの交渉状況は次のとおりである。

ア X 3 解雇問題

会社は、X 3 に対し、派遣先のないこと等により平成24年6月30日をもって退職を求める旨の同年7月12日付け文書及び解雇予告通知書を手交したところ、組合は、会社に対し、上記通知書を返還するとともに、解雇の方針を見直すこと、万一解雇する場合には退職

条件を提示することを求めた。これに対し、会社は検討する旨回答した。

イ 賃金体系問題

組合は、基本給及び手当の一覧表を提示するよう求めたところ、会社は確認する旨回答した。

ウ 残業代問題

組合は、残業代について、算定方法の見直し及び過去に遡った精算を求めたところ、会社は検討する旨回答した。

【甲25の1-2、甲37の1、甲37の3、乙19】

- (4) 組合と会社とは、平成24年7月26日、午後7時から約1時間30分、X3解雇問題、賃金体系問題及び残業代問題を議題とする団体交渉(以下「第3回団体交渉」という。)を行った。組合側の出席者はX1執行委員長、X6特別執行委員、X2及びX3であり、会社側の出席者はY1代表取締役及びY2弁護士であった。

第3回団体交渉における議題ごとの交渉状況は次のとおりである。

ア X3解雇問題

会社は、X3に対し、平成24年7月31日をもって会社都合による退職を求める旨の「解雇予告通知」と題する同月26日付け文書を提供するとともに、組合に対し、X3に退職を求める理由を説明するための資料として第24期(自平成20年6月21日至平成21年6月20日)、第25期(自平成21年6月21日至平成22年6月20日)及び第26期(自平成22年6月21日至平成23年6月20日)の各決算報告書を提供し、解雇予告手当32万6,143円とは別に50万円を支払うことを条件に退職するよう求めた。これに対し、組合は、X3の退職に直ちに応じることはできないとして、最低1か月をかけて派遣先を探し、その経過を書面で提出するよう求めた。

イ 賃金体系問題

会社は、基本給及び手当の一覧表は提示しなかった。組合が賃金体系について質問したのに対し、Y1代表取締役は明確な回答をせず、また、Y2弁護士はその件に関与していない旨回答した。

ウ 残業代問題

会社は、組合に対し、第2回団体交渉において検討を約束した残業代の算定方法の見直し等について回答することはなかった。

【甲25の1-2、甲31の1-3、甲37の1、甲37の4、乙19、第2回

### 審問 X 2 証言】

- (5) 組合と会社とは、平成24年8月21日、午後7時から約1時間30分、X 3 解雇問題、賃金体系問題、残業代問題等を議題とする団体交渉（以下「第4回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はX 1 執行委員長、X 6 特別執行委員、X 2、X 3 及びX 4 であり、会社側の出席者はY 1 代表取締役及びY 2 弁護士であった。

第4回団体交渉における議題ごとの交渉状況は次のとおりである。

#### ア X 3 解雇問題

組合と会社は、X 3 の新しい派遣先及びその労働条件について合意した。

#### イ 残業代問題

組合が、第2回団体交渉において約束した残業代の算定方法の見直し等についての検討結果を次回の団体交渉までに回答するよう求めたところ、会社は、組合に質問事項の文書での提出を求めた上で、それに対する回答を約束した。

#### ウ 賃金体系問題

組合が、賃金における基本給とそれ以外の加給の割合に組合員間で相違があることの理由を質問したところ、会社は、従業員の入社年度の経営状態が関係している旨回答した。これを受け、組合が、上記相違の是正を求めたところ、会社は応じられない旨回答したものの、組合の求める従業員の賃金一覧の提示には応じる旨、また、組合の賃金に関する質問には文書での要求を条件に応じる旨回答した。

#### エ その他

第4回団体交渉では、第3回団体交渉において会社から組合に提供された決算報告書の内容等について、次のようなやり取りがあった。

- (ア) 組合が損益計算書上の仕入高の内容について質問したところ、会社は業務遂行のための場所代や従業員の研修費である旨回答した。
- (イ) 組合が貸借対照表上の代表者勘定の内容について質問したところ、会社はY 1 代表取締役の支出である旨回答した。
- (ウ) 組合が借入金の有無について質問したところ、会社は数年前になくなった旨回答した。

- (エ) 組合がY 1 代表取締役の役員報酬額及びそれが含まれる勘定科目について質問したところ、会社はY 1 代表取締役の役員報酬額は月額1万円である旨、及び役員報酬は恐らく「給料手当」に含まれる旨回答した。
- (オ) 組合が第25期の租税公課が第24期及び第26期と比較して高額な理由について質問したところ、会社は回答しなかった。
- (カ) 組合が第27期（自平成23年6月21日至平成24年6月20日）の決算報告書について提供を求めたところ、会社は平成24年9月に提供する旨回答した。

【甲25の1-2、甲37の1、甲37の5】

- (6) 組合は、会社に対し、平成24年8月24日付け「要求書」（以下「24.8.24要求書」という。）を提出した。同文書に記載されていた要求項目は次のとおりである。
  - ア 残業時間の端数処理方法及び未払分の精算方法について9月25日までに回答すること。
  - イ 損益計算書の仕入高における場所代及び研修費の詳細について明らかにすること。
  - ウ Y 1 代表取締役の役員報酬が含まれている勘定科目の名称及び同人以外の役員の役員報酬額を明らかにすること。
  - エ 第25期の租税公課が第24期及び第26期と比較して高額な理由を明らかにすること。
  - オ 第26期の退職共済掛金が第24期及び第25期と比較して高額な理由を明らかにすること。
  - カ 第27期決算報告書を可及的速やかに開示すること。
  - キ 支給総額、基本給、加給及び各種手当を記載した過去3年間の全従業員の賃金一覧表を開示すること。
  - ク 基本給と加給の比率及びその根拠を明らかにすること。
  - ケ 就業規則に規定のない給与明細上の業務手当について説明すること。

【甲2】

- (7) 会社は、組合に対し、「残業時間端数処理の件」と題する平成24年9月25日付け文書（以下「24.9.25会社文書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、残業時間の端数を平成24年10月25日支払分より1か月ごとに集計し、30分未満は切り捨て、30分以上は切り

上げて残業時間を計算する旨、及び、精算については過去2年分について行い、平成25年3月25日までに精算金を支払う旨記載されていた。

【甲3】

- (8) 組合と会社とは、平成24年10月11日、午後7時から約1時間30分、賃金体系問題、残業代問題等に関する団体交渉（以下「第5回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はX1執行委員長、X6特別執行委員、X2及びX3であり、会社側の出席者はY1代表取締役及びY2弁護士であった。

第5回団体交渉における議題ごとの交渉状況は次のとおりである。

ア 残業代問題

組合は、会社に対し、「残業時間端数処理について」と題する平成24年10月11日付け文書（以下「24.10.11組合文書」という。）を手交した。同文書には、組合が、30分未満の残業時間を切り捨てる旨記載された24.9.25会社文書に対し、30分未満の端数となる残業時間に対する手当をX3に支払うこと、及び会社が深夜労働の開始時刻を変更したことによって生じた過去2年分の深夜割増手当をX2に支払うことについて、さらなる協議を求める旨記載されていた。

組合が、24.10.11組合文書に基づき、24.9.25会社文書によって提案された残業時間の算定方法の全従業員への適用の有無並びにX3及びX2に対する残業代の支払について質問したところ、会社は、上記算定方法は全従業員に適用する旨、X3に係る30分未満の残業時間に対する手当について証拠があれば支払う旨回答した。

イ 24.8.24要求書に対する回答

会社は、組合に対し、「要求書回答の件」と題する平成24年10月11日付け文書を手交した。同文書に記載された24.8.24要求書に対する回答は次のとおりである。

- (ア) 仕入高における場所代及び研修費については、得意先の同居料及び教育研修費である。しかし、その詳細は、機密事項のため明らかにできない。
- (イ) Y1代表取締役の報酬は、一般管理費の給与手当に含まれている。しかし、給与手当のうち上記報酬以外の事項は、明らかにできない。
- (ウ) 平成22年の公租公課の増加分は、税務調査による追徴金である。
- (エ) 不景気による契約の中止に備え、退職金の積立てを増額した。

- (オ) 決算書は本日手交する。
- (カ) 従業員の賃金表の公開はできない。
- (キ) 基本給と加給の基準内賃金に占める比率は、おおよそ前者が65パーセント、後者が20パーセントである。ただし、加給については、この比率よりかなり高い従業員も若干名いる。
- (ク) 業務手当については、給与規程にない賃金項目で、その時々事情により発生する。現在は、特定の職場の従業員に月額1万円、30分の早出を求められる職場の従業員に日額400円を支給している。

組合が、上記(イ)に関し、Y1代表取締役以外の役員の報酬について質問したところ、会社は、報酬は支払っていないものの、従業員として賃金を支払っている旨回答した。これを受け、組合は、役員の賃金を開示するよう求めたところ、会社は応じられない旨回答した。

また、組合が、上記(カ)について、匿名での提示を求めたものの、会社は応じられない旨回答した。

さらに、組合が、上記(キ)について、基本給と加給の割合に関する資料の提示を求めたところ、会社は資料の有無を確認する旨回答した。

加えて、上記(ク)について、組合・会社間で質疑が行われた。

なお、会社は、上記(オ)について、第27期（自平成23年6月21日至平成24年6月20日）決算報告書を組合に手交した。

【甲4、甲5、甲25の1、甲31の4、甲37の1、甲37の6】

### 3 平成24年年末一時金に関する要求書の提出から本件申立てまでの労使関係

- (1) 組合は、会社に対し、平成24年11月7日付け「2012年秋季年末要求書」（以下「24.11.7年末一時金要求書」という。）を提出した。同要求書には、年末一時金として基本給及び加給の1.5か月分を同年12月10日までに支払うこと、回答は同年11月20日までに文書で行うことを求める旨記載されていた。

【甲6、甲25の1】

- (2) 組合と会社とは、平成24年11月20日、午後7時から約1時間30分、残業代問題、平成24年年末一時金の支給（以下「平成24年年末一時金問題」という。）を議題とする団体交渉（以下「第6回団体交渉」と

いう。)を行った。組合側の出席者はX 1 執行委員長、X 6 特別執行委員、X 2、X 3 及びX 4 であり、会社側の出席者はY 1 代表取締役及びY 2 弁護士であった。

第 6 回団体交渉における議題ごとの交渉状況は次のとおりである。

#### ア 残業代問題

会社は、組合に対し、「残業時間端数処理について」と題する平成24年11月20日付け文書を手交した。同文書には、24. 10. 11組合文書に対する回答として、X 3 の在籍する職場における残業時間の端数処理方法について、残業した日は一律15分多く残業したとして計算するなど組合と協議して決定したい旨、及びX 2 の在籍する職場の従業員に対して過去 2 年分の深夜割増手当を支払う旨記載されていた。

会社は、X 3 に係る残業時間の端数処理方法について組合と協議した後、次の団体交渉までに検討する旨回答した。

#### イ 平成24年年末一時金問題

会社は、組合に対し、「平成24年下期賞与要求書回答の件」と題する平成24年11月20日付け文書を手交した。同文書には、24. 11. 7 年末一時金要求書に対する回答として、平成24年夏季一時金と同様の0. 5か月分を支給する旨記載されていた。この回答を受け、第24期から第27期までの決算報告書の内容等について、次のようなやり取りがあった。

- (ア) 組合が第27期の損益計算書上の雑費が前3期と比較して100万円以上増加した理由についてを質問したところ、会社は調査する旨回答した。
- (イ) 組合が第27期の損益計算書上の広告宣伝費が第24期及び第26期と比較して増加した理由について質問したところ、会社は求人のために支出した旨回答した。
- (ウ) 組合が、前3期にはなく、第27期に計上された損益計算書上の減価償却費の対象となる資産について質問したところ、会社は自社で保有する保養所である旨回答した。これに対し、組合が利用率の低い保養所を保有する理由について質問したところ、会社は、将来の売却を検討しているものの、売却するかどうかは経営判断である旨回答した。さらに、組合が、第27期は経常利益として100万円を超える額を計上し、減価償却もしているにもかかわらず

ず、従業員に一時金を支給しない理由について質問したところ、会社は回答しなかった。

(エ) 組合が、第24期から第27期までの損益計算書における費用の変動が激しいとして、予算書を作成しているかどうかについて質問したところ、会社は回答しなかった。

(オ) 会社が、組合の質問を文書として提出するよう要求したところ、組合は団体交渉の場で説明しようとしめない会社の態度を改めるよう求めたのに対し、会社は回答しなかった。

【甲25の1、甲37の1、甲37の7、乙16、乙17、第1回審問X6証言】

(3) 組合は、会社に対し、平成24年11月21日付け「要求書」（以下「24.11.21要求書」という。）を提出した。同文書に記載されていた要求項目は次のとおりであった。

ア 平成24年年末一時金を基本給及び加給の0.5か月分から引き上げること。

イ 平成24年年末一時金が、第27期における売上高及び経常利益のいずれも前期よりも増加し、経営状態が改善している中でも、低額に押さえられた平成24年夏季一時金と同額に据え置かれる理由を説明すること。

ウ 売上高が増加しているのに、月々の人件費が減少している理由を説明すること。

エ 人件費以外の経費が大幅に増加している中でも、増加した経常利益が従業員の給与に反映されない理由を説明すること。

オ 第27期の雑費が前3期に比べて急増している理由を説明すること。

カ 第24期から第27期までの間で変動の大きい接待交際費及び会議費について、第28期（自平成24年6月21日至平成25年6月20日）における予算額及び従業員の賃金よりも優先して確保する理由を説明すること。

キ 増加している売上高が従業員の賃金に反映されない理由について、従業員の理解を得られるよう説明すること。

【甲7】

(4) 組合と会社は、平成24年11月30日、午後7時から約2時間、平成24年年末一時金問題を議題とする団体交渉（以下「第7回団体交渉」と

いう。)を行った。組合側の出席者はX 1 執行委員長、X 6 特別執行委員、X 2 及びX 3 であり、会社側の出席者はY 1 代表取締役及びY 2 弁護士であった。

第7回団体交渉では、下記アの文書をもとに、下記イのようなやりとりがあった。

ア 24. 11. 21要求書に対する回答

会社は、組合に対し、平成24年11月30日付け「回答書」（以下「24. 11. 30回答書」という。）を手交した。同文書に記載された24. 11. 21要求書に対する回答は次のとおりである。

- (ア) 平成24年年末一時金は増額できない。
- (イ) 第27期の利益の改善は経費の削減によるものであり、当該利益は1千万円を超える繰越欠損に充当する。第25期及び第26期に利益がない中で一時金を支給したことも、繰越欠損の原因である。
- (ウ) 人件費の削減は役員報酬の削減による。
- (エ) 経常利益は増加しているものの、繰越欠損があるため、従業員の給与に反映することはできない。
- (オ) 雑費の増加は弁護士費用及び修理費の雑費への振替によるものであり、その内容は公表できない。
- (カ) 次期は、接待交際費10万円、会議費120万円を予定している。従業員の給与とのバランスは考えている。
- (キ) 次期は第27期より売上げが減少しており、給与に反映するまでの利益はない。契約の中断を考慮し、中退金の積立ては引き続き行っている。転職を考える従業員は、恐れず転職するよう希望する。

イ 組合が、上記の(イ)及び(エ)に関し、繰越欠損の計上されている貸借対照表上の繰越利益剰余金と同じ純資産の部の利益剰余金の関係及び代表者勘定計上額や弁護士費用支払分の雑費計上額の平成24年年末一時金への充当の可否について質問したところ、会社は回答しなかった。また、組合が、繰越欠損の発生時期及びその理由について質問したところ、会社は調査する旨回答したものの、年末一時金の支給時期が迫っていることを理由に期限の設定を求める組合に対し、回答時期を明言しようとはせず、最終的には今回の交渉が最後である旨発言し、次回の交渉日時の調整に応じなかった。

【甲8、甲37の1、甲37の8、第1回審問X6証言、第2回審問Y

## 1 陳述】

- (5) 組合は、会社に対し、「抗議並びに団体交渉要求」と題する平成24年12月3日付け文書（以下「24.12.3団体交渉要求書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、第7回団体交渉においてY1代表取締役は、組合の要求に応じられない理由として挙げた繰越欠損の発生時期及びその理由について調査する旨回答したにもかかわらず、その回答期限については「『何時までかは分かりません』と回答した。一時金支給を12月10日に控え、交渉の打ち切りに等しいではないかと言う当組合に対し最終的に（交渉は）『出来ません』『これが最後の交渉です』と言った。貴職の一方的な態度により交渉は打ち切りとなった。」として嚴重に抗議するとともに、平成24年年末一時金を議題とする団体交渉をその支給前に開催するよう改めて申し入れる旨記載されていた。

### 【甲9、第1回審問X6証言】

- (6) 組合は、平成24年12月4日、平成24年年末一時金をあっせん事項として、当委員会にあっせん申請をした。

### 【甲10】

- (7) 会社は、平成24年12月5日、従業員向けホームページに平成24年年末一時金を基本給及び加給の0.5か月分に据え置く旨掲載した上で、同月10日、従業員に対し、上記掲載内容どおりの支給をした。

### 【第1回審問X6証言、同X2証言】

- (8) 当委員会は、平成24年12月21日、会社が応諾しなかったことを理由にあっせんに打ち切った。

### 【甲11】

- (9) 組合は、会社に対し、「抗議並びに団体交渉要求」と題する平成25年1月4日付け文書をファクシミリで送信した。同文書には、24.12.3団体交渉要求書と同旨の記載に加え、前記(8)の会社があっせんに応諾しなかったことについて嚴重に抗議する旨記載されていた。

### 【甲12、第1回審問X6証言】

- (10) 組合は、会社に対し、「団体交渉要求」と題する平成25年1月28日付け文書をファクシミリで送信した。同文書には、平成24年年末一時金を議題とする団体交渉を可及的速やかに開催するよう求めるとともに、団体交渉に応じない場合には理由を付した書面により回答することを求める旨記載されていた。

【甲13、第1回審問X6証言】

- (11) 組合は、会社に対し、平成25年2月6日付け「要求書」（以下「25.2.6要求書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、平成25年春闘要求として次のような項目の記載があるとともに、同月20日までの文書回答及び団体交渉の開催を求める旨付記されていた。

ア 労働条件の改善について

- (ア) 基準内賃金を月額17,400円引き上げること。
- (イ) 一時金を年間3か月分支払うこと。
- (ウ) 加給を廃止し、現在の基本給及び加給の合計額を基本給にすること。

イ 30分未満の端数残業時間の計算方法について

残業時間の端数を記録していなかった派遣先については、出勤日数に15分を乗じ、月次合計30分未満を四捨五入して計算すること。

ウ 派遣先への年末年始のあいさつについて

営業の一環として全ての派遣先へ年末年始のあいさつをすること。

エ 一時金を増額できない理由である繰越欠損について

第7回団体交渉で説明を保留にした繰越欠損の発生原因及びその金額について説明すること。

【甲14、第1回審問X6証言】

- (12) 会社は、平成25年2月14日、X2、X3及びX4を含む各派遣先リーダーに対し、「【至急】臨時説明会について」と題する電子メールを送信した。同メールには、Y1代表取締役が、午前10時から1時間の予定で、原則として各派遣先の代表者を対象に、会社の状況等について説明し、出席者の質問に回答するための会議（以下「本件説明会」という。）を開催するとして、その候補日である同年2月20日、同月27日及び同年3月6日のうち参加することができる日を同年2月18日正午までに回答するよう求める旨記載されていた。

なお、会社は後日、本件説明会の開催日を平成25年3月6日とした。

【甲28、第1回審問X2証言】

- (13) 会社は、組合に対し、平成25年2月15日付け「回答書」（以下「25.2.15回答書」という。）及び「回答日延期についてのお願い」と題する同日付け文書（以下「25.2.15回答日延期依頼文書」という。）をファクシミリで送信した。このうち、25.2.15回答書には、25.2.

6 要求書に対する回答として、端数残業時間の計算方法については、半休取得日及び所定勤務時間に満たない日を除く出勤日数に15分を乗じて計算することとし、月次で合算後の計算はしない旨、派遣先への年末年始のあいさつについては、組合の要求どおり実施する旨記載されていた。また、25. 2. 15回答日延期依頼文書には、25. 2. 6 要求書記載の要求項目のうち、労働条件の改善要求及び繰越欠損に関する説明については、それらの回答期限を平成25年2月20日から同年3月20日に延期するよう依頼する旨記載されていた。

【甲19】

- (14) 組合は、会社に対し、平成25年2月25日付け「団体交渉申入書」（以下「25. 2. 25団体交渉申入書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、25. 2. 15回答日延期依頼文書による回答期限の延期には応じられないとして、平成24年年末一時金及び平成25年春闘要求を議題とする団体交渉を同年3月15日までに開催するよう求めるとともに、団体交渉に応じない場合には理由を付した書面により回答するよう求める旨記載されていた。

【甲15、第1回審問X6証言】

- (15) X2らを含む各派遣先リーダーは、会社に対し、本件説明会における質問事項について、「ご説明のお願い」と題する平成25年3月6日付け文書（以下「25. 3. 6説明要求書」という。）を提出するとともに、本件説明会において説明しきれない場合には、同月13日までに会社の従業員向けホームページに全回答を掲載するよう求めた。同文書には、次のような記載があった。

ア 平成25年4月の定期昇給について

平成25年2月5日に会社の従業員向けホームページで定期昇給ができないとする告知があったが、ここ2年間は一時金が2期4回分0.5か月に減額され、事実上、年収減の状態が続いている。第27期決算は第26期決算と比べて売上高が増加しており、純利益が出ているにもかかわらず従業員の賃金に反映されないのは何故か、説明いただきたい。

また、定期昇給が出来ない理由として、平成24年12月までに収入が6パーセント下がったことをあげているがその詳細について説明いただきたい。

さらに、従業員の退職に備えて、前年度は505万4,550円を中小企

業退職金共済に積み立てているが、従業員の賃金に対してバランスが悪すぎないか。

イ 繰越利益剰余金のマイナスについて

1,000万円以上の損失の原因について説明いただきたい。

ウ 今後の経営について

ホームページに「お客様からの収入は、減少することはあっても、増加することはなくなりました。」と記載されているが、今後どういった目標を持って営業するのか説明いただきたい。

エ 就業規則にない手当や福利厚生が、個人や各派遣先でまちまちで周知されていないことについて

就業規則にない手当や福利厚生を統一し、適用条件等の詳細を全社員に告知できないか。手当については、就業規則に記載し、周知不足による不公平がないようにしていただきたい。福利厚生に関して、導入と廃止をする際には理由と適用範囲を明確に従業員に説明するようにしていただきたい。

オ 定年について

会社の現在の就業規則に定める定年年齢55歳は違法であるため、会社の見直し案を説明していただきたい。

その後、会社は、Y1代表取締役の体調不良を理由に本件説明会を直前になって中止した。

【甲29、第1回審問X2証言】

- (16) 会社は、平成25年3月12日、各派遣先リーダーに対し、25.3.6説明要求書に対する回答を記載した「リーダー様各位」で始まる文書（以下「各派遣先リーダーあて回答」という。）、平成24年7月21日から同年12月20日までの上半期損益計算書（以下「本件上半期損益計算書」という。）及び「繰越欠損について」と題する平成25年3月8日付文書（以下「25.3.8繰越欠損説明文書」といい、各派遣先リーダーあて回答、本件上半期損益計算書及び25.3.8繰越欠損説明文書をあわせて以下「25.3.12ホームページ掲載内容」という。）を従業員向けホームページに掲載した。

各派遣先リーダーあて回答には、前記(15)のAに対する回答として、取引先からの収入増がないため、定期昇給は出来ず、下半期も赤字が予想され、収支が赤字の場合には平成25年夏季一時金の支給も中止となること、前記(15)のイに対する回答として、平成24年度の経常利益

については繰越欠損に充当していること、中小企業退職金共済については、仕事量の減少により、積立額を平成24年10月より変更していること、前記(15)のウに対する回答として、営業力の強化という意見には賛成であること、前記(15)のエに対する回答として、すぐにはできないが、分かりやすくすること、前記(15)のオに対する回答として、今後の社会状況の中で検討すること、及び、その他のこととして、売上げから給与とは別に定期代等の19項目の経費がかかっており、総人件費の2倍の売上高があれば会社は無事である旨等記載されていた。

また、本件上半期損益計算書には、平成24年7月21日から同年12月20日までの売上高や売上原価、販売管理費等の金額に加えて、営業利益、経常利益等が赤字である旨等記載されていた。

さらに、25.3.8繰越欠損説明書には、平成10年6月期から平成24年6月期までの各期毎の損益額に加え、平成10年から平成13年にかけて主力の校正業務がなくなり56名の従業員に退職金を支払ったために欠損合計が4,110万円となったこと、平成24年6月20日現在の繰越欠損額が1,092万円であることなどが記載されていた。

**【甲30、甲40、第1回審問X2証言】**

- (17) 会社は、組合に対し、平成25年3月13日付け「回答書」をファクシミリで送信した。同文書には、25.2.6要求書で求められた繰越欠損に関する説明として、各派遣先リーダーあて回答と同旨の記載に加えて、平成21年から平成22年にかけて一時金の支給額と繰越欠損の増加額がほぼ一致する旨記載されていた。

**【甲20】**

- (18) 会社は、組合に対し、平成25年3月15日付け「回答書」（以下「25.3.15回答書」という。）及び本件上半期損益計算書をファクシミリで送信した。25.3.15回答書には、業績悪化のため、25.2.6要求書の労働条件の改善要求には応じられないこと、売上げの減少を示すため、本件上半期損益計算書を提出すること、及び25.2.25団体交渉申入書記載の要求事項についても、業績悪化を理由に応じられない旨記載されていた。

**【甲21】**

- (19) 組合は、会社に対し、平成25年3月28日付け「抗議及び団体交渉要求書」をファクシミリで送信した。同文書には、前記(8)のあっせんに応諾せず、前記(9)から(11)までの団体交渉申入れに全て応じない

といった態度は、組合を無視し、団体交渉を拒否するものであるとして抗議するとともに、平成24年年末一時金及び平成25年春闘要求を議題とする団体交渉に可及的速やかに応じるよう求める旨記載されていた。

**【甲16、第1回審問X6証言】**

- (20) 組合は、会社に対し、平成25年4月25日付け「抗議及び団体交渉要求書」をファクシミリで送信した。同文書には、前記(8)のあっせんに応諾せず、前記(9)から(11)までの団体交渉申入れに全て応じないといった態度について、前記(19)と同旨の抗議をするとともに、平成24年年末一時金及び平成25年春闘要求を議題とする団体交渉に応諾するかどうかを同年5月10日までに文書で回答するよう求める旨記載されていた。

**【甲17、第1回審問X6証言】**

- (21) 会社は、組合に対し、平成25年5月10日付け「抗議及び団体交渉要求についての回答書」をファクシミリで送信した。同文書には、「仕事の減少が続いており（今期は売上高が昨年比14%減少しています）、業績が悪化しています。そのため、貴組合の要求に応じることが出来ない。」と記載されていた。

**【甲18】**

- (22) X2は、Y1代表取締役に対し、「2013年3月12日の回答についての質問」と題する平成25年5月21日付け文書（以下「25.5.21質問書」という。）を親展で郵送した。同文書には、25.3.12ホームページ掲載内容について、間違っている点や不明な点、納得できない点を指摘し、それらの点について再度説明を求める旨記載されていた。

なお、会社が25.5.21質問書に対する回答を行うことはなかった。

**【甲38、第1回審問X2証言、第2回審問Y1陳述】**

- (23) Y1代表取締役は、X2に対し、平成25年6月5日に「お返事」と題する電子メール（以下「25.6.5電子メール」という。）を送信した。同メールには、得意先の訪問に関する業務連絡に加えて、「今回の件、私の耳についてご心配いただき、申し訳なく思います。実情をお話すると、川崎工場様以外の得意先様の幹部様にも、一人でご挨拶に行くことが、多くあります。耳については、それなりの工夫をしています。X2さんも、今後は過剰なご心配は、しないようお願いいたします。」と記載されていた。

【甲35】

(24) 組合は、平成25年6月6日、本件申立てを行った。

4 本件申立てから本件追加申立てまでの労使関係

(1) 会社は、平成25年6月10日、従業員に対し、平成25年夏季一時金として基本給及び加給の0.2か月分を支給した。

【甲25の2、第1回審問X6証言、同X2証言】

(2) 会社は、平成25年6月21日、従業員向けホームページに、個人情報保護を理由に、同日から、組織表において従業員の氏名、所属部署等を公表しない旨、及び、従業員個人の情報について知りたい場合は、総務部に連絡するよう求める旨掲載した。

【乙18】

(3) 組合は、会社及びY2弁護士に対し、平成25年9月17日付け「団体交渉申入書」（以下「25.9.17団体交渉申入書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、平成24年年末一時金、平成25年春闘要求、平成25年夏季一時金等を議題とする団体交渉を可及的速やかに開催するよう申し入れる旨記載されていた。

【甲32】

(4) 組合と会社は、平成25年10月15日、午後7時から約1時間30分、平成24年年末一時金、平成25年夏季一時金等に関する団体交渉（以下「第8回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はX1執行委員長、X6特別執行委員、X2及びX4であり、会社側の出席者はY1代表取締役、Y2弁護士及びY3執行役員（以下「Y3執行役員」という。）であった。

第8回団体交渉の交渉状況は次のとおりである。

冒頭、会社は、今後の団体交渉にはY2弁護士に代わってY3執行役員が出席する旨の説明をした。Y3執行役員は、非常勤で営業及び管理を担当するものの、交渉事項についての決定権限は付与されていなかった。

その後、組合は、平成24年11月30日の第7回団体交渉を最後に団体交渉が開催されていないことから、第7回団体交渉と同じ議題である平成24年年末一時金から継続して交渉したいとして、第28期決算報告書の提出並びに繰越欠損の発生時期及び原因、平成23年夏季一時金を経常利益があるのに0.5か月とした理由、平成25年夏季一時金を0.2か月とした支給基準、派遣料及びマージン率、平成25年年末一時金の考

え方等についての説明を要求した。これに対し、会社は、Y 3 執行委員の出席が初めてであり、時間が必要であることを主な理由として、組合の上記要求について調査する旨回答した。

【甲24、甲25の1、甲37の1、乙5、第2回審問Y1陳述】

- (5) 会社は、組合に対し、「団体交渉について」と題する平成25年10月28日付け文書をファクシミリで送信するとともに、特定記録郵便で送付した。同文書には、「10月15日の団体交渉を受けて、具体的要求事項を文書にてお知らせください。多岐にわたる話し合いのため整理がつかないので、よろしく願いいたします。」、「11月15日の団体交渉での具体的な交渉事項を文書にてお知らせください。」等と記載されていた。

【乙8】

- (6) 組合と会社は、平成25年11月15日、午後7時から約1時間30分、団体交渉（以下「第9回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者は少なくともX1 執行委員長、X6 特別執行委員、X2 及びX4 であり、会社側の出席者はY1 代表取締役、Y3 執行役員及び会社の顧問である社会保険労務士 Y4 （以下「Y4 社労士」という。）であった。

第9回団体交渉の交渉状況は次のとおりである。

ア 第28期決算報告書について

会社は、機密事項に関するため、提供はできない旨回答したところ、組合は再度提供を求めた。これを受け、会社は、前例どおりに提出する旨説明し、平成25年11月18日までに郵送することを約束した。

イ 繰越欠損の発生時期及び原因について

会社は、10年前に多数の従業員が退職したことによって生じた退職金を計上したものである旨説明したところ、組合は、退職者の人数及び退職金額を明らかにすることや25.3.8 繰越欠損説明文書の内容を丁寧に説明することなどを求めた。これに対し、会社は、10年前の資料はない旨回答したものの、組合は、少なくとも10年前の決算報告書を提出するよう求めた。

ウ 平成23年夏季一時金を0.5か月とした理由及び平成25年夏季一時金を0.2か月とした支給基準について

会社がいずれも売上げの減少による旨説明したところ、組合はよ

り詳細な説明をするよう求めた。

エ 派遣料及びマージン率について

会社は説明をしなかったため、組合は再度説明を求めた。

オ 組合が、会社の準備不足によりこれ以上の進展を期待できないとして、次回の団体交渉の日程を調整しようとしたところ、Y 1 代表取締役は、平成25年年末一時金の不支給を既に決定しており、そのことは近日中に従業員向けホームページにも掲載するから、次回の団体交渉を開催する意味はない旨発言した。しかし、その直後、Y 3 執行役員が、まだ不支給を決定しておらず、団体交渉を継続する旨発言し、日程調整の結果、次回を平成25年11月27日に開催することとなった。

【甲24、甲37の1、乙5、第1回審問X 6 証言、同X 2 証言、第2回審問Y 1 陳述、同Y 3 証言】

(7) 会社は、組合に対し、「第28期決算について」と題する平成25年11月22日付け文書（以下「25. 11. 22会社文書」という。）及び第28期の損益計算書をファクシミリで送信するとともに、特定記録郵便で送付した。25. 11. 22会社文書には、第28期の決算状況に加え、同期の派遣料が5, 858, 297円であり、マージン率が31. 5パーセントであることが記載されていた。

【甲31の5、乙9、第1回審問X 6 証言】

(8) 組合と会社は、平成25年11月27日、午後7時から約1時間30分、団体交渉（以下「第10回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はX 1 執行委員長、X 6 特別執行委員、X 2、X 3、X 4 及びX 5 であり、会社側の出席者はY 1 代表取締役、Y 3 執行役員及びY 4 社労士であった。

第10回団体交渉の交渉状況は次のとおりである。

ア 第28期決算報告書について

会社は、損益計算書については今後も提供する用意がある一方、第24期から第27期までの貸借対照表並びに販売費及び一般管理費を提供したのはX 3 解雇問題に関する資料としてであり、貸借対照表並びに販売費及び一般管理費の内容は機密事項であるため、今後は提供できない旨説明した。

イ 繰越欠損の発生時期及び原因について

会社は、10年前の決算報告書は保存期間の7年を過ぎているので

提供できないものの、繰越欠損が発生したのは、10年以上前に約60名が退職し、退職金総額が6,000万円以上となったことによる旨説明した。これに対し、組合が25. 3. 8繰越欠損説明文書に15年前からの損益が記載されている理由について質問したところ、会社は会計事務所から聴取した旨回答した。これを受けて組合は、自ら問い合わせるためとして会計事務所の名称や連絡先を提供するよう求めたのに対し、会社は回答しなかった。

ウ 平成23年夏季一時金を0.5か月とした理由及び平成25年夏季一時金を0.2か月とした支給基準について

会社は、一時金を減額した理由として、売上げが減少し、赤字であるためであり、たとえ単年度黒字であっても、会社としては繰越欠損の削減を優先しなければならない旨説明したものの、支給基準を含めた詳細については機密事項であるとして説明しなかった。

エ 派遣料及びマージン率について

会社は、25. 11. 22会社文書に基づき、第28期の派遣料は5,858,297円であり、マージン率が31.5パーセントであることを説明した。これに対し、組合は、マージン率の算出式について質問したところ、派遣料の平均額から賃金の平均額を減じた額を派遣料の平均額で除した値である旨説明した。しかし、X2が、会社の上記説明によると賃金の平均額は400万円を上回る額となるどころ、自身の賃金が平均額に達していない旨述べたのに対し、会社は賃金の内訳について調査する旨回答した。

オ 組合が、Y1代表取締役以外の役員の職務及びその報酬額について質問したところ、会社は担当職務については経理である旨回答したものの、報酬額については機密事項であるとして回答しなかった。

カ 組合が、次回の団体交渉の日程を調整しようとしたところ、会社はその場での調整には応じず、翌28日の午後4時までには回答することを約束した。

【甲24、甲25の1、甲37の1、乙5、第1回審問X6証言、第2回審問Y3証言】

(9) 会社は、組合に対し、「冬の一時金および団体交渉について」と題する平成25年11月29日付け文書（以下「25. 11. 29会社文書」という。）をファクシミリで送信するとともに、特定記録郵便で送付した。同文書には、次のように記載されていた。

### 「1、冬の一時金について

団体交渉時に説明しましたが、提示した経営資料（今期損益計算書等）に記載されているとおり、当社においては昨年に比べ約10%売上が減少し、約200万円の赤字を計上いたしました。この大きな要因は団体交渉時にお話したとおり、大口取引先からの受注が減少してきているためです。

現在社長の役員報酬は月額10,000円を継続しており、諸経費の削減等を行っていますが、企業の継続が危ぶまれる段階まできております。経営者としてはたいへんつらいことではありますが、今期の賞与は社員全員ゼロとさせていただきます。

### 2、団体交渉について

すでに10月15日、11月15日、11月27日と交渉をさせていただき、説明を尽くしました。経営資料も今期損益計算書を提出し、うそいつわりのないことを証明しております。

これ以上このことについて団体交渉をおこなったとしても、上記以外の回答を出すことは不可能です。銀行から借り入れることもできません。また15年前の欠損計上の証拠を出せとの要求ですが、なぜ説明をつくしたにもかかわらず、しかも貴組合員が在籍していない時代の、会計書類の保存期間7年の倍以上の古い書類を提出させることを毎回の団体交渉で要求されるのか疑問です。役員や貴組合員でない社員の個人情報、会計事務所等の外注先の情報をしつこく聞き出す行為を団体交渉で行うのかも疑問です。

当社において労働組合法は遵守しますので、説明を尽くしたこと以外で不明点や他の要求事項があれば団体交渉に応じます。改めて要求事項を書面にまとめて当方へ送付してください。なお、業務の調整や資料準備等がありますので、開催希望日の2週間以上前に要求していただくことをお願い申し上げます。

### 3、派遣マージン率について

提出した資料は間違いのないと思いますが、再度確認をしてご連絡いたします。」

なお、会社は、平成25年年末一時金を従業員に支給しなかった。

#### 【甲22、甲25の2、第1回審問X6証言】

- (10) 組合は、Y1代表取締役に対し、平成25年12月4日付け「抗議文」をファクシミリで送信した。同文書には、次のように記載されていた。

「 貴職と当組合との間で2013年10月15日、同年11月15日、同年11月27日と3回にわたって団体交渉が開催されたが、貴職による約束の反故、労使協議の否定、『機密事項』の言葉のもとにあらゆる事実の隠ぺいが欲しいままに行われた。加えて2013年11月29日付書面は、会社は説明を尽くしているのに、組合は我儘な要求をしているだけと言わんばかりに事実をことごとく歪曲し誹謗中傷に終始しているが、以下に見るように事実は逆である。

- ① 11/15、今季一時金について支給予定日が近づいているので、それまでに次回団交を設定し労使協議を行う話をしていた際『ボーナスはゼロなんだから、次回交渉やったって意味がない。やるんですか?』などと発言した。貴職は、交渉する前からゼロ回答を決めこみ組合の話など最初から聞く気などない。これでは労使協議は、成立しない。労使が団交での議論の中でお互いに折り合い、妥協点を見いだすことで労働条件を決めることではないのか。貴職は、労使交渉を形式だけを取り繕っているにすぎない。
- ② 11/27の交渉において前回(11/15)確約した貸借対照表、販売費・一般管理費の提出を『会社の秘密』だとして拒否した。貸借対照表ならびに販管費一覧は従前の団交において提出されていたのもである。<sup>(マ)</sup> 損益計算書では知り得ない情報、多額の借入金があるか、内部留保を必要以上に蓄積していないか、費用の具体的中身は、無駄な出費がありそのために労働者の賃金が犠牲になっていないか、等々である。例えば、27期決算の販売費・一般管理費にある会議費150万円は適正か、実態が伴っているかなどを検討し、そのような実態にないのであれば、賃上げ等の原資となるであろう。勿論過度の賃上げ等により、経営にマイナスになることは当方もぞむところではない。そのためにもこれらの検討が必要となる。
- ③ 貴職は、繰越欠損が累積した原因としてこれまで大量の退職者の存在を言ってきたが、その発生年度、人数等について11/27に明らかにするとしてきたにもかかわらず、『機密事項』であるとして回答を拒否した。11/29付書面でも、『15年前の欠損計上の証拠を出せとの要求ですが、なぜ説明を尽くしたにもかかわらず、・・・・・団体交渉で要求されるのか疑問です』としている。これは事実を歪曲している。15年分の繰越欠損の一覧はほかなら

ぬ会社が作成、当方に交付したものである。我々はその根拠を質したただけである。『説明をつくした』などとしているが、最初から『機密事項』と言って一切の説明を拒否したのは貴職である。

- ④ 2011年ボーナス半減の理由、2013年夏のボーナス0.2か月分とした根拠について11月27日回答するとしてきたにもかかわらず、これまた『機密事項』であるとして回答を拒否したこと。とりわけ2013年度夏のボーナスに関しては、貴職の団交拒否期間中であり、これまで、まったく説明を受けていないのである。

以上のようにあらゆる問題について『会社の秘密』『機密事項』を理由に説明すらことごとく拒否するのであるから、我々は、この会社の経営の実態についてまったく把握し、判断することができない。そもそも、10月15日の団交で次回団交を11月15日と決めたのは、執行役員に就任したばかりのY3氏が、会社の状況が分からないというので、次回説明資料を用意するため本人の申告もあり1カ月の時間を取って11/15としたのである。しかし、その日約束した説明資料はほとんど用意されなかった。

①は、労使協議によって問題を解決しようという意思のまったくないことを表しており不誠実そのものである。②③④とも、正当な理由なく前回約束を反故にするものであり、貴職の発言とりわけ組合側のあらゆる質問に対し『会社の秘密』『機密事項』などとして説明を拒否し、一方的に実施しようという態度は、団体交渉の否定であり、労働条件は労使対等の立場で決定するという労働法の否定であり、不誠実そのものである。嚴重に抗議するとともに、貴職が謝罪し、未提出資料の提出、約束した事項<sup>(ママ)</sup>じつについての誠意ある説明を行うことを要求する。」

【甲23】

- (11) 組合は、平成26年2月3日、本件追加申立てを行った。

5 本件追加申立て後の労使関係

- (1) 組合は、会社に対し、平成26年3月10日付け「団体交渉申入書」（以下「26.3.10団体交渉申入書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、次の議題について、可及的速やかに団体交渉を申し入れる旨記載されていた。

ア 平成26年春闘要求として、平成26年4月1日より、組合員の賃金を一律17,400円引き上げること。

イ 第28期の貸借対照表並びに販売費及び一般管理費を提出すること。

ウ 繰越欠損の発生時期及びその原因について説明すること。

エ 平成23年度の一時金が半減した理由について説明すること。

オ 平成25年夏季一時金が0.2か月となった理由について説明すること。

カ 役員報酬について説明すること。

**【甲33】**

- (2) 会社は、組合に対し、平成26年3月14日付け「団体交渉回答書」をファクシミリで送信するとともに特定記録郵便で送付した。同文書には、26.3.10団体交渉申入書に対する回答として、同月25日の午後7時から午後8時30分までの予定で、Y1代表取締役、Y3執行役員及びY4社労士が出席して、団体交渉に応じる旨記載されていた。

**【乙10】**

- (3) 組合と会社は、平成26年3月25日、午後7時から約1時間30分、団体交渉（以下「第11回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者はX6特別執行委員及びX2であり、会社側の出席者はY1代表取締役、Y3執行役員及びY4社労士であった。

第11回団体交渉における議題ごとの交渉状況は次のとおりである。

ア 会社は、平成26年春闘要求について、売上高が前年比1割減であることを理由に賃上げすることはできない旨回答した。これに対し、組合が、売上高に加えて、削減した費用についての資料を提供するよう求めたところ、会社は2週間から3週間後に資料を基に説明することを約束した。

イ 会社は、既に組合に提供した第28期の損益計算書により赤字であることは明らかであるとして、同期の貸借対照表並びに販売費及び一般管理費について、何のためにどの資料が必要なのかを記載した文書の提出を組合に求め、その内容を基に提供するかどうかを判断する旨回答した。

ウ 会社は、繰越欠損の発生した原因が約60名の退職者に対する約6,000万円の退職金であることは既に説明したとおりであり、これ以上説明することはない旨回答した。

エ 会社は、平成23年度の一時金を削減した理由について、売上の減少により赤字であることは決算報告書を基に既に説明したとおり

であり、これ以上説明することはない旨回答した。

オ 会社は、平成25年夏季一時金を削減した理由について、売上げの減少により赤字であることは損益計算書を基に既に説明したとおりであり、これ以上説明することはない旨回答した。

カ 会社は、Y1代表取締役以外の役員の報酬について、労働条件と関係がないので説明しない旨回答した。

【甲26、甲37の1、乙5】

(4) 会社は、組合に対し、平成26年4月3日付け「回答書(4)」をファクシミリで送信するとともに、特定記録郵便で送付した。同文書には、第11回団体交渉における組合の要望事項に対する回答として、次のように記載されていた。

「1、会社概況

今年も得意先との間で契約の変更はなかった。

会社全体の売上は昨年と比べ約1割減である。

2、全社売上高

- ・平成25年7月から平成26年2月までの全社売上高は77,304千円である。
- ・前年同期の全社売上高は84,587千円であった。
- ・売上減の主な要因は、昨年8月以降、C1様からの受注が無くなったこと、C2様の平成26年1月から3月の時間単価が3%カットされたことである。

3、原価低減努力

- ・社員の継続雇用に努力しており原価低減努力は微々たるものである。
- ・経費削減の一環で平成26年3月26日に B センターを移転した。」

【乙11】

(5) 組合は、会社に対し、平成26年4月22日付け「団体交渉申入書」(以下「26.4.22団体交渉申入書」という。)をファクシミリで送信した。同文書には、次の議題についての団体交渉を可及的速やかに開催するよう申し入れる旨記載されていた。

「①2014年3月10日提出の団体交渉要求書にある議題の6項目

上記議題に関連した以下の項目の資料提出を要求する。

- a、第28期決算の貸借対照表、販売費及び一般管理費。提出要求

理由：賃金交渉において必要だから。

b, 2014年4月3日付け回答書(4)に2013年7月から2014年2月までの売上高が記載されているが、同時期における費用総額を明らかにされたい。2014年3月25日の団体交渉における社長の発言にあった『試算表』を提出していただきたい。提出要求理由：賃金交渉において必要だから。

c, 上記回答書『3、原価低減努力』において『経費削減の一環で平成26年3月26日に B センターを移転した』とあるが、これまでの年間事務所経費と移転後の年間事務所経費について明らかにされたい。提出要求理由：賃金交渉において必要だから。

②2014年夏季一時金として基本給+加給の2か月分を2014年6月10日に支払うこと

【甲34】

(6) 会社は、組合に対し、平成26年4月28日付け「団体交渉回答書」をファクシミリで送信するとともに、特定記録郵便で送付した。同文書には、26.4.22団体交渉申入書に対する回答として、同年5月22日の午後7時から午後8時30分までの予定で、Y1代表取締役、Y3執行役員及びY4社労士が出席して、団体交渉に応じる旨記載されていた。

【乙12】

(7) 会社は、平成26年5月13日、組合に対し、第28期の貸借対照表並びに販売費及び一般管理費をファクシミリで送信するとともに、特定記録郵便で送付した。

【甲25の1-2、甲31の5、第2回審問Y3証言】

(8) 組合と会社は、平成26年5月28日、午後7時から約1時間30分、団体交渉(以下「第12回団体交渉」という。)を行った。組合側の出席者はX1執行委員長、X6特別執行委員、X2及びX4であり、会社側の出席者はY1代表取締役、Y3執行役員及びY4社労士であった。

第12回団体交渉における議題ごとの交渉状況は次のとおりである。

ア 会社は、第28期の貸借対照表並びに販売費及び一般管理費について、労働委員会の助言により提供した旨回答した。

イ 会社は、平成25年7月から平成26年2月までの試算表について、経営判断により提供しない旨回答した。

ウ 会社は、平成26年3月の事務所移転により、家賃の月額を16万

円から9万円に削減した旨回答した。

エ 組合は、雑費の2期連続増加の理由、繰延資産や賃借料、水道光熱費、会議費、図書教育費、代表者勘定、別途積立金等の内容について質問したところ、会社は、賃借料には事務所のほかに保養所の分が含まれている旨、また、別途積立金は経営上必要な費用である旨回答したものの、それ以外の事項については、平成26年6月末までに回答することを約束した。

【甲25の1-2、甲26、甲37の1、乙5、第1回審問X6証言、第2回審問Y1陳述、同Y3証言】

(9) 会社は、組合に対し、「2014年夏の一時金について」と題する平成26年6月2日付け文書（以下「26.6.2会社文書」という。）をファクシミリにて送信するとともに、特定記録郵便で送付した。同文書には、次のように記載されていた。

「 団体交渉時に説明しましたが、当社において、昨年に比べ約10%売上が減少しております。この大きな要因は団体交渉時にお話したとおり、大口取引先からの受注が年々減少してきているためと、契約単価の引き下げ等があります。

現在私の役員報酬は月額10,000円を継続しており、諸経費の削減等を行っておりますが、企業の継続が危ぶまれる段階まできております。経営者としては大変つらいことではありますが、今期の賞与は社員全員ゼロとさせていただきます。 」

なお、会社は、平成26年夏季一時金を従業員に支給しなかった。

【甲25の2、乙13】

(10) 組合は、会社に対し、平成26年6月6日付け「抗議文」（以下「26.6.6抗議文」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、会社が、団体交渉の途中であるにもかかわらず、26.6.2会社文書により一方的に一時金のゼロ回答をしたことについて抗議するとともに、ゼロ回答を撤回し、再度団体交渉により解決を図ることを要求する旨記載されていた。

【甲39】

(11) 会社は、組合に対し、平成26年6月25日付け「回答書（5）」（以下「26.6.25回答書」という。）及び同日付け「抗議文に対する見解」と題する文書（以下「26.6.25見解書」という。）をファクシミリにて送信するとともに特定記録郵便で送付した。

26. 6. 25回答書には、第12回団体交渉での質問に対する回答として、雑費については什器備品費及び外注費であること、繰越資産の内容については老朽化したパソコン等の買替え費用であること、光熱費については事務所及び保養所の光熱費であること、月間会議日数についてはほぼ10回未満であることが記載されていた。

また、26. 6. 25見解書には、26. 6. 6抗議文に対する見解として、次のように記載されていた。

「 3月25日の団体交渉ならびに5月28日の団体交渉にて、会社側の状況を説明しましたが、昨年に比べ売上高が約1割減少しており、回復の目処が立っておりません。

例年、賞与の支給日は6月10日と12月10日と決まっており、経営者としては大変つらいことですが、6月2日に貴組合と、当社社員に賞与ゼロの通知を行わせていただきました。

今後の団体交渉の開催に当たっては、議題と目的を明確にし、文書にて連絡をお願いいたします。 」

【乙14、乙15】

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 団体交渉の拒否及び支配介入

##### (1) 申立人の主張

ア 会社は、組合による24. 11. 7年末一時金要求書の提出を契機に開催された第6回団体交渉において、平成24年年末一時金について初めて討議したにもかかわらず、第7回団体交渉において早くも今回の交渉が最後である旨を表明し、次回の日程調整に応じようとせず、組合が、平成24年年末一時金を議題とする団体交渉を平成24年12月3日、平成25年1月4日及び同月28日と3回にわたって要求し、また、同年2月6日には春闘要求を議題とする団体交渉を要求し、さらに、同月25日、同年3月28日及び同年4月25日と平成24年年末一時金及び春闘要求を議題とする団体交渉を繰り返し要求したにもかかわらず、会社は、文書による回答はしたものの、業績悪化を理由に団体交渉には応じようとしなかった。しかし、業績悪化が団体交渉を拒否する正当な理由とならないことは明白であり、会社の上記対応は、団体交渉の拒否であるだけでなく、組合の運営に対する支配介入である。

イ 会社は、本件申立て後の第8回団体交渉において、組合の要求事

項について回答するに当たり、新たに出席したY3執行役員による調査には時間がかかるとして、具体的な回答をしようとしなかった。また、Y3執行役員が調査に要する時間を考慮して期日を設定した第9回団体交渉において、第8回団体交渉において約束した第28期決算報告書を機密事項であるとして提示せず、組合の質問にも具体的に回答しなかった上に、Y1代表取締役が、議題の一つである平成25年年末一時金を支給する予定はないことから、次回の団体交渉を約束する意味はない旨の発言をした。さらに、第10回団体交渉において会社は、第28期の貸借対照表並びに販売費及び一般管理費を機密事項であるとして提示しないだけでなく、ほとんどの組合の質問に対して機密事項であるとして具体的な回答をしなかった上に、Y1代表取締役が、会社の回答は変わらないので、これ以上団体交渉を行う意味はない旨の発言をした。このように会社は、本件申立てを受け、形式的には団体交渉に応じるようになったものの、ありきたりの説明をした後は、機密事項であることを理由に説明や議論を避けたり、交渉しても会社の回答は変わらない旨の発言を繰り返しており、かかる交渉態度は誠実交渉義務に違反する。

ウ さらに、会社は、第10回団体交渉の2日後に、25.11.29会社文書において、「説明を尽くしました。……これ以上このことについて団体交渉をおこなったとしても、上記以外の回答を出すことは不可能です。」「説明を尽くしたこと以外で不明点や他の要求事項があれば団体交渉に応じます。」と宣言した。このような会社の対応は、団体交渉を一方的に打ち切るものであり、団体交渉の拒否に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は、第7回団体交渉の後、組合の要求に対し、その都度書面による回答を行っている。書面による回答を行うこととなった理由は、当時、交渉担当者であるY1代表取締役が取引先の維持、開拓に時間を取られたこと、同人の聴覚障害による時間の制約があったことなどによるものであり、会社が団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある。

イ 会社は、第8回団体交渉から第10回団体交渉まで、時間の許す限り団体交渉に応じており、内容においても、組合の要求事項について説明するために必要な損益計算書を提供し、具体的な取引先をあげて売上げの減少や赤字の発生について説明をしている。また、会

社に組合員の労働条件に関するその他の資料を提示する用意はあるものの、組合の要求する繰越欠損に関する資料は会計帳簿としての保存期間を過ぎており、それを組合に提出しないことが不当労働行為に当たるはずがない。さらに、会議費のようなおよそ組合員の労働条件に直接関わらない項目について、組合による経営分析のために会社が資料を提供する必要はないし、月額1万円の役員報酬といった少額の項目が義務的団体交渉事項であるとすれば、会社はあらゆる項目について組合に説明しなければならないこととなり、組合が会社を混乱におとしめるために経営資料を要求することが可能となる。会社が「機密事項」という言葉を使ったのは、組合員の労働条件とはおよそ関係ないと思われる事項を質問されたためである。当社のような小さな会社では、ちょっとした噂でも簡単に取引停止や倒産という事態に至ることがあり、悪化した経営状態を公表しないことは経営権の範疇に入る。

ウ 会社は、平成25年10月15日の第8回団体交渉から同年11月27日の第10回団体交渉まで、時間の許す限り団体交渉に応じた上で、25.11.29会社文書において、「説明を尽くしたこと以外で不明点や要求事項があれば団体交渉に応じます。改めて要求事項を書面にまとめて当方へ送付してください。」と表明している。組合は、これを団体交渉を拒否するものであると解釈しているようだが、なぜこのような解釈になるか分からない。組合が主張するような団体交渉拒否の事実はないし、今後も団体交渉を拒否する意図はない。

(3) 当委員会の判断

組合は、平成24年年末一時金、平成25年春闘要求、平成25年夏季一時金等を交渉事項とする団体交渉に関する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否又は誠実交渉義務違反に当たる旨主張するのに対し、会社は、上記対応には正当な理由があり、また、誠実に交渉している旨主張するので、以下、会社の対応を24.11.7年末一時金要求書の提出から本件申立てまでと本件申立て後から本件追加申立てまでとに分けて判断する。

ア 24.11.7年末一時金要求書の提出から本件申立てまでの会社の対応

(ア) 前記第2の2の(2)から(5)まで及び(8)で認定したとおり、第1回団体交渉から第5回団体交渉までの会社の交渉態度及びその

後の対応についてみると、役員報酬や従業員の賃金表を開示しないなど、賃金体系問題に関する組合の要求に応じないことはあったものの、X3解雇問題や残業代問題については合意に至っており、その点では誠意をもって交渉に当たっていたことがうかがわれる。

これに対し、前記第2の3の(1)、(2)及び(4)で認定したとおり、組合の24.11.7年末一時金要求書の提出を契機に開催された第6回団体交渉において、会社は、経常利益を計上しているのに平成24年年末一時金を支給しない理由や予算書の作成の有無といった組合の質問に回答しなかったり、組合に質問を文書として提出するよう求め、団体交渉の場における組合の質問に回答しないという態度をとっている。また、続く第7回団体交渉においても会社は、24.11.21要求書に対する回答として24.11.30回答書を提出したものの、その内容に関する組合の質問に団体交渉の場で回答したり、説明しようとはしていない。

そもそも団体交渉は、労使が対面してそれぞれの主張や意見を交換し、互いに譲歩して合意に至ることを目指すものであるから、会社が団体交渉の場で組合の質問に対する回答や組合の求める説明をしなかったことは、団体交渉を拒否したに等しい。

- (イ) また、前記第2の3の(4)から(11)まで、(13)、(14)及び(17)から(21)までで認定したとおり、会社は、第7回団体交渉において、組合の繰越欠損に関する質問には調査する旨回答したにもかかわらず、平成24年年末一時金の支給時期が迫っているとして早期に回答するよう求める組合に対し、回答期限を明示しようとせず、次回の団体交渉の日程調整にも応じていない。加えて会社は、団体交渉だけでなく、組合の申請した一時金についてもあっせんにも応じない中で平成24年年末一時金を当初の方針どおり支給した後、組合の団体交渉要求を6回にわたって受けながら、文書回答を繰り返すにとどまり、団体交渉には本件申立てに至るまで応じていない。

一時金の支給時期のように期限の決まっている議題については、その到来前に団体交渉をし、妥結することが望まれるところ、会社は、団体交渉に加えてあっせんにも応諾しないまま自らの方針どおり一時金を支給し、その後も文書による回答に終始してお

り、このような会社の対応は、合意形成を目指す組合との話し合いを拒絶するという会社の姿勢を顕著に示すものであり、団体交渉の拒否に当たる。

この点、会社は、文書による回答を行った理由として、Y1代表取締役の多忙な営業活動や同人の聴覚障害を挙げ、会社が団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある旨主張する。しかし、交渉担当者であるY1代表取締役の営業活動が忙しいのであれば、それを踏まえて団体交渉の日時を提案すれば足りるところ、会社がそのような提案をしたと認めるに足りる証拠はない。また、前記第2の3の(23)で認定したとおり、Y1代表取締役の聴覚障害については、同人自らが、X2に対し、25.6.5電子メールにおいて、得意先に一人であいさつすることができるよう工夫している旨述べており、団体交渉においても、別に交渉担当者を置くなど工夫の余地があることからして、団体交渉に応じない理由とはならず、会社の上記主張は採用できない。

イ 本件申立て後から本件追加申立てまでの会社の対応

- (ア) 前記第2の3の(2)、(4)及び(11)並びに同4の(1)、(3)及び(4)で認定したとおり、本件申立て後になると会社は、当委員会に審査手続が係属したこともあり、組合の25.9.17団体交渉申入書を受け、約1か月後の平成25年10月15日に第8回団体交渉に応じたものの、それまでの弁護士に代えて、Y3執行役員を交渉担当者として出席させた上で、同人による調査に時間を要することを理由に組合の要求事項に対する回答を留保した。この第8回団体交渉の議題をみると、25.9.17団体交渉申入書によって新たに申し入れられたものは既に支給された平成25年夏季一時金であり、平成24年年末一時金については第6回団体交渉及び第7回団体交渉において既に討議の対象としており、また、平成25年春闘要求も25.2.6要求書によって申し入れられたものであり、少なくとも後二者の議題については十分に準備する時間があったにもかかわらず、会社は、交渉権限を有しないY3執行役員による調査に時間を要することを理由に回答をしていない。このような会社の対応は、団体交渉の席に着くという形を整えたに過ぎず、議題について進んで討議をすることにより合意を形成しようとする姿勢が欠如しており、不誠実な交渉態度と言わざるを得ない。

(イ) また、前記第2の4の(6)及び(8)で認定したとおり、第9回団体交渉において、会社が繰越欠損が10年前の退職金支払によるものであること、平成23年夏季一時金を0.5か月分とし、平成25年夏季一時金を0.2か月分としたのは経営悪化によるものであることを説明したのに対し、組合はより詳細な説明や資料の提示を求めたものの、会社は、第10回団体交渉において、前回と同旨の説明をするにとどまり、貸借対照表の提示、一時金の支給基準等のより詳細な説明、役員報酬の開示といった組合の要求のいずれについても機密事項であるとして応じていない。

団体交渉において使用者は、仮に譲歩する余地がないと考えた議題であっても、可能な限り組合の理解や納得を得られるように努めなければならない。特に、一時金や春闘要求のような賃金に関する交渉事項については、それが労働者にとって最も重要な労働条件の一つであることから、会社は、組合の要求に応じられない理由について組合による検証を可能とする客観的な資料を提示したり、当期の経営状態や今後の見通しなどを明確に説明するといった、組合の理解を得るための具体的な対応を求められるというべきである。これを本件についてみると、会社は、貸借対照表の提示や一時金の支給基準についての説明といった組合の要求のいずれについても「機密事項」という共通の理由によってそれ以上の説明や資料の提示をしておらず、それらの事項を機密扱いとしなければならない理由の説明もしていない。このような会社の対応は、組合の理解を得られるよう努めているとはいえず、不誠実な交渉態度である。

この点、会社は、組合の要求事項について説明するために必要な損益計算書を提供し、具体的な取引先をあげて売上の減少や赤字の発生について説明をしており、組合員の労働条件におよそ関係ないと思われる事項についての説明や資料の提供の要求にまで応ずる必要はなく、また、役員報酬の開示などの項目も義務的交渉事項には当たらない旨主張する。

確かに、組合の要求事項の中には、役員の報酬額の開示や15年も前の繰越欠損の原因など、それ自体が義務的交渉事項か否か、現に継続中の団体交渉といかなる関連性を有するののかについて、疑問とせざるを得ないものも含まれている。

しかし、たとえそのような要求事項が含まれているとしても、経営が悪化している状況の下で組合から賃金に関する要求を受けた会社としては、組合の個々の質問に回答するといった対応に加え、例えば、経営の改善策を実施した場合の経営の見通しのような将来の賃金の変動に関連する事項について具体的に説明するなどして、組合の理解を得る努力を尽くすべきであるから、上記のような要求事項内容に問題があることそれ自体は団体交渉拒否のための正当な理由とはなしえず、会社の上記主張は採用できない。

(ウ) さらに、前記第2の4の(6)、(8)及び(9)で認定したとおり、第9回団体交渉においてY1代表取締役は、平成25年年末一時金も支給しないことを決定しており、これ以上団体交渉を継続する意味はない旨表明し、その後、会社は第10回団体交渉に応じたものの、その2日後に組合に送付した25.11.29会社文書において、「説明を尽くしたこと以外で不明点や他の要求事項があれば団体交渉に応じます」と述べた上で、Y1代表取締役の上記表明どおり平成25年年末一時金を支給せず、本件追加申立てに至るまで団体交渉に応じていない。このような会社の対応は、「説明を尽くした」と一方的に宣言し、組合の求める団体交渉の継続を拒んだものであり、団体交渉の拒否に当たる。

ウ 以上で述べたような、24.11.7年末一時金要求書の提出から本件追加申立てまでの間の平成24年年末一時金、平成25年春闘要求、平成25年夏季一時金等を交渉事項とする団体交渉に関する会社の対応は、全体としてみれば、正当な理由のない団体交渉の拒否であると同時に、組合の存在を軽視し、その活動を阻害するおそれのあるものであることから、組合の運営に対する支配介入にも当たると判断する。

## 2 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、平成24年年末一時金、平成25年春闘要求、平成25年夏季一時金等を交渉事項とする団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 3 救済の方法

前記2で判断したとおり、平成24年年末一時金、平成25年春闘要求、平成25年夏季一時金等を交渉事項とする団体交渉に関する会社の対応は不当労働行為に該当するものと認められるので、主文第1項のとおり命

じることとし、本件申立て後や本件追加申立て後の会社の対応をみると、今後同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文第2項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成27年7月15日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 ⑩