

命 令 書 (写)

申立人 X組合
組合長 A 1

被申立人 Y組合
組合長 B 1

上記当事者間の石労委平成27年(不)第2号事件について、当委員会は、平成28年12月12日、第592回公益委員会議において、会長公益委員中村明子、公益委員高木利定、同小倉正人、同西和喜雄、同宇都宮純一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、「再雇用職員規定の改定と期末手当の不支給」に関する団体交渉において、Y組合の財政事情について具体的に数値を示すなどして説明し、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

申立人 X組合
組合長 A 1 殿

平成 年 月 日

Y組合

組合長 B 1

当組合と貴組合との間で行われた平成27年5月20日及び同年7月29日

の団体交渉において、団体交渉事項「再雇用職員規定の改定と期末手当の不支給」及び「組合従業員規定の労働基準監督署への届出」に係る当組合の対応が、石川県労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このようなことを繰り返さないようにします。

(注 年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

平成25年4月18日（以下「平成」の元号を省略する。）に結成された申立人 X組合 （以下「X組合」という。）は、同年25日付け及び同年5月7日付け書面で被申立人 Y組合 （以下「Y組合」という。）に対し、団体交渉（以下「団交」という。）の開催を申し入れ、26年1月28日に1回目の団交（以下「第1回団交」という。）が開催された。

本件は、その後、X組合とY組合との間で27年4月10日、同年5月20日及び同年7月29日に開催された団交（以下それぞれ順に「第2回団交」、「第3回団交」及び「第4回団交」という。）において、Y組合が団交事項「再雇用職員規定の改定と期末手当の不支給」及び「組合従業員規定の労働基準監督署への届出」（以下前者を「団交事項①」、後者を「団交事項②」といい、あわせてこれらを「団交事項①②」ということがある。）について誠実に対応せず、労働組合法（昭和24年6月1日法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号に規定する不誠実団交の不当労働行為に当たるとして、X組合から不当労働行為の救済の申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y組合 は、X組合 が27年3月11日付け、同年5月3日付け及び同年7月3日付けで申し入れた本件団交事項①②に関する団交に誠実に応じなければならない。
- (2) 謝罪文の掲示及び交付

第2 争点及び当事者の主張要旨

1 争点

第2回から第4回までの団交において、Y組合 は、

- (1) 団交事項①について誠実に対応しなかったか。誠実に対応しなかったとした場合、それは不誠実団交の不当労働行為に当たるか。(争点1)
- (2) 団交事項②について誠実に対応しなかったか。誠実に対応しなかったとした場合、それは不誠実団交の不当労働行為に当たるか。(争点2)

2 X組合 の主張要旨

(1) 争点1について

X組合 は、事前に、財政上の問題であれば数値を示して具体的な説明を求めると通知し、Y組合 は、十分に検討すると回答していたにもかかわらず、Y組合 は、第2回団交において何らの資料も準備してこなかった。

第2回団交において、Y組合 は、18年4月1日から施行されていた再雇用職員規定を、24年2月7日の第10回中央執行委員会で改定することを決定し、同年4月1日から施行（以下施行前の再雇用職員規定を「旧再雇用職員規定」と、施行後の再雇用職員規定を「新再雇用職員規定」という。）し、期末手当を不支給とした理由について、当初、「就業体系が異なること」としか回答していなかったが、X組合 が財政上の赤字を指摘すると、「それも一つの理由」と説明を変遷させた。

第3回団交において、Y組合 の事前の検討は皆無に等しかった。X組合 は、再度「就業体系が異なる」の意味を的確に説明するよう求めたが、Y組合 は、「個別の事情による」との回答をしたのみであった。

Y組合 は、「再雇用職員の就業体系がそれぞれ異なるので、期末手当に

についても、個別に定めることとした」と回答しているが、実際には誰一人として期末手当を支給されておらず、就業体系などもとより関係なく、Y組合の説明は、虚偽の説明といわれても仕方がない。

Y組合は、第3回団交においても財政上の理由については、一時的損失が生じたときに当期のみ賞与を減額するのは合理的であるが業績が回復したときは元に戻るのが通常と思われるのに「赤字である」としか説明しなかった。

第4回団交に先だって、X組合は、Y組合に対し、14項目の質問事項を提示し回答を求めたが、Y組合の回答は、いずれも抽象的で得心できない回答であった。

第4回団交に先立つY組合の回答では、「就業体系の違い」というのは、①手当について出向先により基準が異なることと、②就業先との労働契約の内容が異なることという2つであるとし、第4回団交においても「個別の契約」で定めた内容が「就業体系の違い」であって、「就業体系の違い」によって「個別の契約」も異なるとした。しかし、このような説明は、使用者の説明責任を果たし得ないのは明らかである。

Y組合は、事前回答で、財政上の理由について、「資料等を提示してご説明致します」と回答していたが、第4回団交では「年度別収支推移」（甲第20号証をいう。以下同じ。）というグラフ及び「勘定科目月別収支表」（甲第21号証をいう。以下同じ。）を示し、第67会計年度の収支が約4億5183万円の赤字となった旨を繰り返し述べるのみであった。X組合は、赤字となったことだけでは説明できないと具体的説明を求めたが、Y組合は、東日本大震災に伴う支出を云々するのみであった。再雇用職員の期末手当を全額不支給とするには、単に一般会計が赤字であったというだけでは、使用者としての説明責任を果たしたということとはできない。特別会計を含めた総合的な収支の説明を頑なに拒んだY組合の交渉態度は、不誠実である。

旧再雇用職員規定の改定が有効であるためには、労働契約法（19年12月5日法律第128号）第10条に定める労働条件の変更に係る「労働者の受ける不利益の程度」、「労働条件の変更の必要性」、「変更後の就業規則の

内容の相当性」、「労働組合等との交渉の状況」、「その他の就業規則の変更に係る事情」について検討する必要があるが、Y組合は、「そもそも不利益とは思っていない」という一言で説明を終わりにしており不誠実である。

(2) 争点2について

第2回団交における組合従業員規定の労働基準監督署への届出についてのY組合の説明は「今、整理中ということ」などというもので、Y組合の説明は要領を得ないものであった。

第4回団交において、Y組合は、就業規則である「組合従業員規定」を未だに労働基準監督署に届け出ておらず、届出に時間がかかっている理由について「労働基準監督署に届け出るに当たり、現実にはすぐわかない部分を全面的に見直しつつ、専門家のアドバイスも受けており、時間を要しています」と回答し、X組合 組合長のA1（以下「A1組合長」という。）の「現実にはすぐわかない部分というのは何か」との質問には「それも含めてアドバイスを受けている」というものであった。

Y組合は、開き直り、現状や今後の見通しに関する説明をすべて拒否した。

(3) Y組合は、X組合 に対し、自ら第2回及び第3回の団交の開催を申し入れてきたにもかかわらず、事前に必要な検討をせず、回答すべき事項に回答せず、説明すべき事項について説明していない。特に、第3回団交においては、Y組合の事前の検討は皆無といってよい。

(4) 以上のとおり、団交事項①②に関する第2回から第4回までの団交におけるY組合の交渉態度は、不誠実団交として不当労働行為に該当する。

3 Y組合の主張要旨

(1) 個々の団交事項に関して誠実交渉義務に反するか否かを判断する際には、争点が限定されているからといってその団交事項をめぐるやり取りだけに限定するのではなく、団交の全体像、主要な団交事項に関するやり取りや進展具合などの点も、重要な事情として判断要素の中に含めなければならない。

使用者の誠実交渉義務は、使用者には組合の要求や主張を容れたり、それに対し譲歩をしたりする義務ではなく、団交で意見の一致をみないことは

誠実交渉義務の違反ではない（弘文堂発行・菅野和夫著「労働法 第十一版」855頁）とされている。

第2回から第4回までの団交における主要な団交事項の一つが、「暫定労働協約の締結」（以下「団交事項③」といい、団交事項①及び団交事項②とあわせて「団交事項①②③」ということがある。）であることには当事者間に争いがなく、これをめぐる団交の推移及び進展は、Y組合が誠実交渉義務に違反しているか否かの重要な判断要素である。

第2回団交から28年2月6日開催の団交（以下「第6回団交」という。）までにおいて、X組合が提案した暫定労働協約案に対し、Y組合が対案を提示するなどして14項目中12項目で合意に至っている。合意に至っていないのは「掲示板の設置」と「文書の配布」の便宜供与に関する2項目のみであり、Y組合には全国のY組合施設内でのX組合による掲示板の設置や文書の配布に応じる義務はなく、これについて合意に至らないからといって不誠実団交の不当労働行為であると評価することはできない。

誠実交渉義務とは合意の達成に向けて努力する義務であるところ、団交事項③に関する交渉の経過をみれば、Y組合は、X組合の提案を踏まえてできるかぎり歩み寄る努力をしていることは明らかである。

(2) 争点1について

期末手当を不支給とした旧再雇用職員規定の改定の有効性については、X組合組合員で再雇用職員のA2（以下「A2」という。）やA1組合長とY組合との間で訴訟（地位確認等請求事件）で争われており、Y組合は、X組合の事前の質問には文書で回答し、団交での説明も、基本的に労働審判や訴訟で主張しているのと同じ内容を述べているに過ぎず、団交の中で、Y組合がX組合の主張に反する回答や説明をすることが直ちに不誠実団交とするのは当たらない。

そもそもY組合の再雇用職員に係る賃金水準は、世間一般と比べて相当高い水準にあり、新再雇用職員規定の施行後においても、再雇用職員には勤務先の規定による期末手当は支払われている。したがって、東日本大震災による財政事情に対処するため再雇用職員の期末手当に一定の変更を加えようとすることは、人事政策としての裁量の範囲内であって不合理な不利益変更

とはいえ、この再雇用職員の期末手当の改定が不利益変更に当たるか否か、不利益の程度といった問題は、改定の理由の説明の仕方が不誠実団交に当たるか否かという本件の争点とは直接関係するものではない。

旧再雇用職員規定の改定理由は、①再雇用職員についてはもともと就業場所によって就業形態や勤務条件が一律ではなく、個々の就業場所ごとに違っているため、個別の労働契約を結んで対応していることと、②23年3月11日の東日本大震災による被災の結果生じた財政事情の2点であり、第4回団交で、東日本大震災で被災した東北の6か所の支部事務所建物の解体費用など設備会計に積み増しが必要であることを、27年11月19日開催の団交（以下「第5回団交」という。）で、被災した東北の支部事務所建物の建替えの必要性について、第6回団交で、倒壊した支部事務所（拠点）について説明しており、Y組合は、かなり具体的に説明している。

Y組合は一切の資料提出を拒否しているわけではなく、第4回団交において、赤字を説明する資料（甲第20号証及び甲第21号証）を提出している。常に労働組合の要求する資料のすべてを開示しなければならないことではないから、労働組合の要求する範囲の資料がすべて開示されなかったからといって、当然に誠実交渉義務に違反しているということにはならない。

X組合が書証として提出したY組合の第65会計年度から第70会計年度に係る各会計年度の会計報告書（一般会計、特別会計を含む会計全般にわたる報告書）のうちの一般会計の収支計算書の頁は、Y組合の各年度の定期全国大会に先だって各全国委員（代議員）に配布され、全国の各支部事務所に置かれており、組合員であれば入手可能なものである。またY組合のホームページにも「船員しんぶん」の号外として四半期ごとの一般会計や特別会計の収支計算書や貸借対照表が掲載され一般人でも閲覧可能となっており、団交の場にY組合が一般会計や特別会計の収支計算書や貸借対照表を提出しなかったからといって、資料開示の面で不誠実団交とされる理由はない。

(3) 争点2について

Y組合がこれまで長年組合従業員規定を就業規則として届け出ていなかったことは、Y組合の執行部員の経歴が長く中央執行委員を3期にわたっ

て務めていたA1組合長にも部分的な責任があり、これまでの扱いについて現執行部の責任を追及するわけにはいかない以上、一方的にY組合を追及することのみに終始するのは行き過ぎであり、不誠実団交の理由付けとするにはふさわしくない問題である。

Y組合は、第1回団交以来、「届出の準備をしている」旨回答している。その準備に時間がかかっている理由について、組合従業員規定を就業規則として整理中であるためと説明しており、「整理中」の具体的中身についてはともかく、時間がかかっている理由については説明をしている。

Y組合が、この「整理中」の具体的中身について団交で説明していないのは、まだ内容が固まっていない段階で説明すると、後で問題が紛糾する恐れがあることに対する当然の配慮からであり、この点を不誠実と評価するのは当たらない。Y組合は、X組合の要求を拒否していたわけではなく、届出の準備を進めている旨回答していたのであるから、結局その届出がなされていないなどの特別の事情がない以上、Y組合の発言や態度をもって誠実交渉義務に反すると評価するのは失当である。

Y組合は、27年11月13日、現行の組合従業員規定集（乙第11号証）を就業規則として、三田労働基準監督署に届け出ており、所定の手続を経て完了しているのであるから、団交事項③については既に解決済みである。

既に届出が完了して問題が解決済みである以上、これまでのY組合の対応や発言を種々あげつらうことは無意味であり、少なくともこれをもって誠実交渉義務違反として救済の対象とする利益はない。

(4) 団交における申立人代表者の交渉態度

第2回団交以降のA1組合長の交渉態度には、次のような特徴がある。

ア 第4回団交において、A1組合長が、こめかみのあたりを指差し、Y組合側交渉委員の頭はおかしいというジェスチャーをして挑発的な態度を取り、Y組合側交渉委員が止めるよう求めても、反発して開き直るような態度で応じ、Y組合側交渉委員を見下したような態度を示した。

イ 暫定労働協約について、14項目がすべて確認されない限り締結しないとの態度にあくまでも固執し、暫定労働協約の調印をしようとしなかった。

ウ Y組合側交渉委員がA1組合長の質問に対して、意に沿わない発言を

すると、その言葉尻をつかまえ声を荒げて乱暴な口をきき高圧的な態度を取ったり、揚げ足取り的な発言をしたりという言動が散見された（これは団交の随所に見られる）。

このような状況の下では Y 組合 側の団交における対応の仕方を誠実交渉義務に反するものとして非難するのは相当でない。不誠実団交の成否を判断する際には、その時々具体的な状況の下での相手方当事者の交渉態度が他方当事者の対応の仕方を誘発する面があるという相関関係をも勘案することは必要不可欠である。

上記の点を勘案するときは、団交事項①②に関する交渉をめぐる Y 組合の対応は止むを得ず、これをもって誠実交渉義務に反するものと評価するのは相当でない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) X 組合

X 組合 は、肩書地に事務所を置き、Y 組合 の従業員又は従業員であった者を組合員の範囲として、25 年 4 月 18 日に、A 1 組合長と、A 2 及び A 3 （以下「A 3」という。）を執行委員として結成された労働組合である。

【当事者間に争いのない事実】

(2) Y 組合

Y 組合 は、昭和 20 年に創立され、国内外を問わず、海運、水産、港湾業務等に従事する船員等で組織する、業界内では唯一の産業別単一労働組合であり、肩書地に本部を置き、法人登記をしている。同組合には、本件申立時において日本人組合員約 2 万人、外国人組合員約 6 万人が加入している。

【当事者間に争いのない事実】

2 A 1 組合長、A 2 及び A 3 に係る再雇用職員労働契約と期末手当の支給

(1) A 1 組合長

ア 24 年 8 月 21 日、A 1 組合長と Y 組合 との間で、再雇用職員労働契約が締結され、再雇用職員労働契約書には、①雇用期間について「24 年

9月1日から25年8月31日まで」、②勤務場所について「財団法人 C1」、③仕事の内容について「財団法人 C1 の定める業務」、④賃金について「月額43万8391円」、⑤期末手当について「有（Y組合の支給基準を準用するものとする。）」などが記載されていた。

【甲3】

イ 24年8月31日、A1組合長は、Y組合を満60歳の定年により退職し、翌9月1日から C1 の館長として再雇用された。 【甲3】

ウ 24年12月と25年7月、A1組合長に対し、期末手当としてそれぞれ賃金の2.3か月分が支給された。 【審査の全趣旨】

エ 25年8月、A1組合長は、再雇用職員労働契約の更新を希望したが、Y組合はこれを拒否したため、A1組合長は、同月31日をもって財団法人 C1 を退職した。 【当事者間に争いのない事実】

(2) A2

ア 23年5月31日、A2は、Y組合を満60歳の定年により退職し、同日付けで、A2とY組合との間で、再雇用職員労働契約が締結され、再雇用職員労働契約書には、①雇用期間について「23年6月1日から24年5月31日まで」、②勤務場所について「財団法人 C2」、③仕事の内容について「財団法人 C2 の定める業務」、④賃金について「月額41万9471円」、⑤期末手当について「有（時期、金額等再雇用職員規定に定めるとおりとする。）」などが記載されていた。 【甲2】

イ 23年6月1日、A2は、 C3 の館長として再雇用された。

【甲2】

ウ 24年4月以降、A2の再雇用職員労働契約の更新について、A2とY組合との間で次のやり取りがあった。

(ア) 24年4月26日、Y組合からA2に対しファクシミリで、同年5月31日付けの「再雇用職員労働契約書」と「出向契約書」が送信されてきた。

送信されてきた再雇用職員労働契約書には、①雇用期間について「24年6月1日から25年5月31日まで」、②勤務場所について「財団

法人 C 2 」、③仕事の内容について「財団法人 C 2 の定める業務」、④賃金について「月額 2 7 万 8 6 2 1 円」、⑤期末手当について「無（勤務先の規定による。）」などが記載されていた。また、送信されてきた出向契約書には、期間、身分、賃金などについて定められており、期末手当については「期末手当は、C 2 の規定に基づき同協会が支給する。」などが記載されていた。

【甲 8 の 1、2、3】

Y 組合 総務部長の B 2 （以下「B 2 総務部長」という。）から、急ぎなので速やかに押印してファクシミリで返信するようにという電話連絡が入ったため、A 2 は、B 2 総務部長の指示に従い、上記の再雇用職員労働契約書と出向契約書に押印の上、ファクシミリによりこれらを Y 組合 に返信した。

【甲 8 の 2】

(イ) 2 4 年 5 月になって、Y 組合 から A 2 に対し、A 2 と Y 組合 双方の押印のない再雇用職員労働契約書と出向契約書がそれぞれ 2 通ずつ計 4 通郵送されてきたので、A 2 は、その 4 通すべてに押印の上、これらを Y 組合 に郵送した。

【甲 9 の 2、3】

(ウ) 2 4 年 5 月 1 4 日、Y 組合 から A 2 に対し、A 2 と Y 組合 の押印がされている再雇用職員労働契約書及び出向契約書並びに新再雇用職員規定が郵送されてきた。

この新再雇用職員規定には、第 1 2 条（期末手当）に関する規定が次のように改定されるとともに、出向先から給料・期末手当の支給を受ける出向者について、当該賃金・期末手当が Y 組合 従業員の金額に満たない場合において、その差額を Y 組合 が支給する旨定めていた旧再雇用職員規定第 1 5 条（出向者の取扱いについて）の規定が削除されていた。

（期末手当）

第 1 2 条 期末手当については、業務内容及び勤務先の労働諸条件を勘案し、個別の再雇用職員労働契約に定める。

そこで A 2 は、以前郵送されてきた再雇用職員労働契約書を確認したところ、当該契約書の期末手当欄が「無」となっていた。このため A 2

がB2総務部長に電話で確認したところ、Y組合からの期末手当は支払われないと言われた。

【甲9の4、当事者間に争いのない事実】

(エ) 24年6月1日、A2の再雇用職員労働契約が更新され、A2は、引き続きC3で就業した。【当事者間に争いのない事実】
エ 24年7月、A2に対する期末手当として、Y組合支給分とC2支給分合わせて賃金の2.3か月分96万4784円が支給された。

Y組合 支給分	60万1434円
C2 支給分	36万3350円
計	96万4784円

【甲31】

オ 24年12月、A2に対する期末手当として、C2支給分の36万3350円のみが支払われ、Y組合支給分は支払われなかった。

【当事者間に争いのない事実】

カ 25年4月19日、X組合の結成通知がY組合に到達した。

【甲1、乙12】

キ その後、A2に係る再雇用職員労働契約は、Y組合が2回目の更新を拒否したため、25年5月末日をもって終了した。これを受け、A2は、更新拒否に関して地位確認を求めて東京地方裁判所に訴訟を提起した。一方、X組合は、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）にA2に対する不利益取扱いであるとして不当労働行為救済申立てを行った。

【当事者間に争いのない事実、甲26】

(3) A3

ア 24年4月27日、A3とY組合との間で、再雇用職員労働契約が締結された。再雇用職員労働契約書には、①雇用期間について「24年5月1日から25年4月30日まで」、②勤務場所について「Y組合北陸支部」、③仕事の内容について「北陸支部事務職」、④賃金について「月額36万2673円」、⑤期末手当について「無（勤務先の規定による。）」などが記載されていた。【甲34】

イ Y組合 は、A 3 に対して、上記契約に基づき、次のとおり期末手当を支払った。

2 4 年 7 月分支給額（2. 3 月分） 8 3 万 4 1 4 8 円

2 4 年 1 2 月分支給額（2. 3 月分） 8 3 万 4 1 4 8 円

2 5 年 7 月分変動支給金（日割計算） 6 9 万 4 8 4 6 円

【甲 3 5 ～ 甲 3 7】

ウ A 3 は、 X 組合 結成前から、 Y 組合 との間で再雇用職員労働契約を 1 年ごとに締結更新していたが、2 6 年 4 月に満 6 5 歳となり、同月をもって新再雇用職員規定に基づき雇用契約期間の満了により Y 組合 を退職した。

【当事者間に争いのない事実】

3 旧再雇用職員規定の改定等

(1) 期末手当に関する規定

再雇用職員に係る期末手当については、旧再雇用職員規定第 1 2 条に「組合従業員規定第 4 7 条第 1 項の規定に準ずる」と規定され、 Y 組合 従業員に準じて支給するものとされていた。

また、旧再雇用職員規定第 1 5 条第 2 項に「出向中の再雇用職員で、再雇用期間に係る給料・期末手当を出向先から支給を受ける場合は、給料・期末手当が当規定で定める金額に満たない場合はその差額を支給する。」と規定され、出向中の再雇用職員で出向先から支給を受ける者に対する期末手当について Y 組合 従業員の支給額との間で差額が生じる場合は、当該差額分を Y 組合 が補てんして支給することとなっていた。

【甲 6】

(2) 2 3 年 7 月分期末手当の支給の通知

2 3 年 6 月 2 1 日付けで、 Y 組合 B 3 総務局長から各地方支部長、各支部長及び各海外代表宛てに、「組合従業員の期末手当（夏期）の支給について」と題する文書が発出され、 Y 組合 従業員と組合従業員規定第 4 7 条 F 項に定める者に対し、2 3 年 7 月支給分の期末手当については 2. 3 か月分を支給することが通知された。

【甲 3 2】

(3) 旧再雇用職員規定の改定

ア 24年2月7日開催の第10回中央執行委員会において、旧再雇用職員規定の改定が決定され、同年4月1日から施行された。

この改定のうち期末手当に関するものは、第12条（期末手当）が以下のとおり全部改定されるとともに、旧再雇用職員規定において以下のとおり規定されていた第15条（出向者の取扱いについて）が削除されていた。

【全部改定】

（期末手当）

第12条 期末手当については、業務内容及び勤務先の労働諸条件を勘案し、個別の再雇用職員労働契約に定める。

【全部削除】

（出向者の取扱いについて）

第15条 （第1項 略）

2 出向中の再雇用職員で、再雇用期間にかかる給料・期末手当を出向先から支給を受ける場合は、給料・期末手当が当規定で定める金額に満たない場合はその差額を支給する。

3 前項に基づく差額の支給は、給料、期末手当支給の都度行う。

【甲6、甲9の4、第1回審問調書p13】

イ 旧再雇用職員規定第12条（期末手当）が改定された理由は、①再雇用職員の就業体系や労働条件が一律ではなく、個々の就業場所ごとに異なっているため、これまで個別の労働契約を結んでいた実態があること、②Y組合の財政事情として、東日本大震災により第67会計年度（自23年8月1日至24年7月31日）予算において10億3700万円の赤字予算（決算としては約4億5183万円の赤字）であること、また、被災した組合員に係る組合費収入が減少する懸念と被災地域の6か所の支部事務所建物の建替えのため資金を確保する必要があることであった。

【第1回審問調書p13、乙12】

(4) 旧再雇用職員規定の改定内容の従業員への周知

ア Y組合は、旧再雇用職員規定の改定内容の従業員への周知については、中央執行委員会で旧再雇用職員規定の改定が決定された後、まず、24年2月8日に新再雇用職員規定をY組合の組織内ネットワークシステムで

あるチームウェア（以下単に「チームウェア」という。）に掲載して行い、チームウェアを閲覧できない従業員については新再雇用職員規定をファクシミリで送信して周知したが、中央執行委員会で改定の決定がされる前に再雇用職員に説明したり、従業員代表者の意見を聴取したりすることはなかった。【第1回審問調書p13～p14、乙12】

イ 24年4月26日、A2は、B2総務部長から、電話で再雇用職員労働契約書について、「期末手当については、Y組合から支給されないこととなりましたが、C2から支給される期末手当を否定するものではありません」、「この説明によりA2さんが了承して頂ければ、署名捺印をください。」と説明された。【乙17】

ウ 24年5月14日、A2は、Y組合から更新した再雇用職員労働契約書が郵送されてきた封筒に同封されていた新再雇用職員規定を見て、初めて旧再雇用職員規定の期末手当に係る部分が改定されたことを知った。

【甲9の4、審査の全趣旨】

4 東日本大震災による Y組合 の財政事情等

(1) Y組合は、23年3月11日に発生した東日本大震災により、第67会計年度予算において、10億3700万円の赤字を計上していた。

【乙12、第1回審問調書p14】

(2) Y組合は、被災後の財政事情について、東日本大震災の被災地域の組合員が1万1701名であったことから、今後の組合費収入に大きな影響を及ぼすこと、また、今後、被災地域の八戸、岩手、気仙沼、石巻、塩釜、小名浜の支部事務所建物の建替えが必要となり、そのための資金を確保しなければならないと認識していた。【乙12、第1回審問調書p13～p14】

(3) Y組合は、団交事項①に関して財政事情の一つであると説明した東北地方の6か所の支部事務所建物の建替えが具体化した場合、7億円弱の建設資金が必要であると試算していたが、被災地域の自治体等の復興計画がまだ進んでいないことから、被災後、本件第1回審問開催時までにおいて建替えが具体化したところはなかった。【第1回審問調書p54、p63】

5 第2回団交前の経緯

(1) X組合の結成とY組合の対応

ア 25年4月18日、X組合が結成され、同日付けでY組合に対し「労働組合の結成について」と題する文書が内容証明郵便で郵送され、翌19日にY組合に送達された。【甲1】

イ 上記アの文書の送達を受けたY組合は、25年4月23日に開催された中央執行委員会でX組合への対応等について議論が行われ、今後、X組合への対応については、Y組合の業務執行規程に従業員の問題については総務局が担当すると規定されていることから、総務局の所管とし、当時のB3総務局長が担当することとなった。

【第1回審問調書p4～p5、乙12】

(2) 都労委への不当労働行為救済申立事件

ア 25年4月25日と同年5月7日、X組合がY組合に対し、2度にわたって団交申入書を送付したが、Y組合は、X組合が労組法に定める労働組合であることに疑義があるとして、当該団交の開催申入れに応じなかった。【甲26、甲27、乙12、審査の全趣旨】

イ 25年5月14日、X組合は、X組合がY組合に対し、同年4月25日及び5月7日の2度にわたって申し入れた団交に応じなかったことについて、都労委に対し不当労働行為の救済を申し立てた（都労委25年（不）第50号事件）。【甲26、当事者間に争いのない事実】

ウ 都労委の勧めにより、26年1月28日午後6時40分から午後9時まで、東京都港区の港区立赤坂区民センターにおいて第1回団交が開催された。

X組合からA1組合長及びA2が、Y組合からB4組合長代行（団交当時）、B3中央執行委員総務局長（団交当時）、B2総務部長、B5総務部専任部長（以下「B5」という。）、B6総務部先任事務職員、B7総務部先任事務職員、B8総務部先任事務職員（以下「B8」という。）が出席した。

団交では、交渉事項として①団交の開催日程が遅延したことについて、②A2の再雇用職員労働契約の不更新について、③再雇用職員規定と期末

手当について、④暫定労働協約について、⑤就業規則の労働基準監督署への届出について交渉が行われたが、団交でのやり取りはかみ合うことがなく、交渉は平行線で終わった。【甲24の1】

エ 26年6月23日、都労委は、都労委25年（不）第50号事件に関して、X組合とY組合に対し、26年5月20日付けで誠実団交応諾並びに文書交付及び掲示を命ずる救済命令書を交付した。【甲26】

オ 26年6月27日、Y組合は、上記の都労委命令を不服として、初審命令の取消を求めて中央労働委員会（以下「中労委」という。）へ再審査を申し立てた（中労委26年（不再）第32号事件）。【甲27】

カ 27年6月15日、中労委は、中労委26年（不再）第32号事件（初審都労委25年（不）第50号事件）について、27年5月13日付けで申立てを棄却する命令書を交付した。【甲27】

(3) 石川県労働委員会への不当労働行為救済申立事件

ア 26年3月4日、X組合は、Y組合に対し、文書により、第2回団交の開催を申し入れ、同月10日までに回答するよう求めた。

この文書で、X組合は、交渉事項として①暫定労働協約の締結、②A2の再雇用職員労働契約更新、③再雇用職員規定と期末手当、④組合従業員規定の労働基準監督署への届出、⑤A1組合長の再雇用職員労働契約更新を挙げ、事前の要請として①Y組合は、X組合を法適合組合と認めるか、②旧再雇用職員規定の改定に際し事前に従業員の意見を聞かなかったのはなぜか、③24年の再雇用職員労働契約更新に際して、A2の賞与を不支給とした理由、及びY組合の収支が理由であればその具体的な数値等、④A2の賞与を不支給とする一方で、他の組合役員、執行部員及び事務職員の賞与を減額した事実はあるか、及びその詳細、⑤A2の賞与を不支給とする一方で、他に実施した合理化措置はあるか、及びその詳細の事項を提示し、団交の際に回答を用意するよう求めた。

【甲4】

イ 26年3月7日、Y組合は、上記X組合からの団交の開催申入れに対し、①開催日時 同月19日（水）午後6時、②開催場所 C4 会館会議室（所在地 ）、前回説明したとおり、東京

都内近郊での開催でお願いするとのみ回答した。【甲 5】

ウ その後、双方から 1 回ずつ文書のやり取りがあった後、 X 組合 は、26 年 3 月 4 日及び同月 10 日の X 組合 の団交の開催申入れに対し Y 組合 が応じなかったことについて、同月 17 日、石川県労働委員会（以下「石労委」という。）に対し不当労働行為の救済を申し立てた（石労委 26 年（不）第 1 号事件）。【甲 28】

エ 27 年 2 月 18 日、石労委は、石労委 26 年（不）第 1 号事件について、27 年 1 月 29 日付けで Y 組合 は石川県内での団交に応じなければならぬとする救済命令書を交付した。【甲 28】

オ 27 年 2 月 26 日、 Y 組合 は、上記の石労委命令を不服として、初審命令の取消を求めて中労委へ再審査を申し立てた（中労委 27 年（不再）第 11 号事件）。【甲 29】

カ 28 年 3 月 14 日、中労委は、中労委 27 年（不再）第 11 号事件（初審石労委 26 年（不）第 1 号事件）について、28 年 2 月 17 日付けで初審命令を一部変更する救済命令書を交付した。【甲 29】

6 第 2 回団交

(1) 団交の申入れと事前確認事項等のやり取り

ア 27 年 3 月 6 日、 Y 組合 が X 組合 に対し、内容証明郵便で第 2 回団交の開催を申し入れた。この中で Y 組合 は、団交開催候補日を 3 期日提示しこの中から 1 日を選択すること、開催場所を石川県金沢市の X 組合 の指定する場所とすることを提案した。【甲 10】

イ 27 年 3 月 11 日、 X 組合 は、文書で Y 組合 からの上記申入れに応じる旨回答した。同文書には、交渉事項と事前回答を求める事項として次の項目などが記載されていた。【甲 11】

(ア) 交渉事項

- ① 暫定労働協約の締結
- ② 新再雇用職員規定の撤廃と旧再雇用職員規定の有効確認
- ③ 組合従業員規定の労働基準監督署への届出
- ④ A2 の雇用関係の確認と未払賃金の支払い、名誉回復

- ⑤ A 1 組合長の雇用関係の確認と未払賃金の支払い、名誉回復
- ⑥ 東京都労委及び石川県労委の救済命令の履行

(イ) 事前回答を求める事項

- ① 上記(ア)の交渉事項②につき
 - a 事前に従業員の意見聴取をしなかった理由
 - b 新再雇用職員規定が期末手当を個別に定めるとした理由。 Y組合の財政上の理由であれば数値を示して具体的に説明すること
 - c 再雇用職員以外で期末手当を減額又は不支給とした事例はあるか。
 - d 他に実施した合理化措置はあるのか。
- ② 上記(ア)の交渉事項③につき
 - a 組合従業員規定を労働基準監督署に届け出ない理由は何か。
 - b 就業規則改定に必要な従業員代表者を選出しないのはなぜか。

ウ 27年4月8日、Y組合は、上記の事前回答を求める事項について、次のとおり文書で回答した。 【甲12、甲13】

(ア) 上記イ・(ア)の交渉事項②につき

- ① 事前に従業員の意見聴取をしなかった理由
(回答) 新再雇用職員規定は変更をチームウェアに掲載し、これを閲覧できない者にはファクシミリ送信して周知している。規定の変更内容も合理的な範囲にとどまり、各労働者との合意を要しなかったものである。
- ② 新再雇用職員規定が期末手当を個別に定めるとした理由。 Y組合の財政上の理由であれば数値を示して具体的に説明すること
(回答) 再雇用職員の就業体系がそれぞれ異なるので、期末手当についても、個別に定めることとしたもの
- ③ 再雇用職員以外で期末手当を減額又は不支給とした事例はあるか。
(回答) 組合従業員規定により、傷病休職員は期末手当又は給料の減額や不支給の場合がある。そもそも、再雇用職員と職員では立場が異なり、再雇用職員については個別の労働契約でその内容が定められている。

④ 他に実施した合理化措置はあるのか。

(回答) 毎年、管理部門経費については、厳しく査定している。

(イ) 上記イ・(ア)の交渉事項③につき

① 組合従業員規定を労働基準監督署に届け出ない理由は何か。

(回答) 現在、届け出るために組合従業員規定を整理している。

② 就業規則改定に必要な従業員代表者を選出しないのはなぜか。

(回答) 今後は組合従業員規定等の改定については、従業員へ説明して、従業員代表者を決めてもらうこととしている。

(2) 団交の開催

ア 27年4月10日午後1時から午後5時まで、石川県金沢市の金沢勤労者プラザで第2回団交が開催された。

X組合 からはA1組合長が、Y組合 からは B9 総務局長（以下「B9局長」という。）、B2総務部長、B5、B8及び B10 中執企画室執行部員（以下「B10」という。）が出席した。 【甲24の2】

イ 団交では、冒頭、石労委の初審命令の履行などについてのやり取りの後、次のとおり交渉が行われた。

(ア) 団交事項③について（約57分間）

a はじめにB2総務部長から、暫定労働協約の X組合 案に対する Y組合 案について条文ごとに説明がされ、その後双方の案をもとに条文ごとのやり取りが行われた。その結果、頭書き部分、第1条、第2条、第5条、第7条及び第11条は Y組合 案どおりで合意し、この日は6項目について合意したが、残りの項目は合意に至らず、継続協議となった。 【甲24の2、乙6、乙7】

b B9局長から、暫定労働協約のある程度の確認と合意ができた項目については、この場で交渉委員長同士で確認して暫定労働協約を締結することを提案したが、A1組合長は、これに同意しなかった。

【甲24の2】

(イ) 団交事項①について（約99分間）

a まず、A2とA1組合長の再雇用職員労働契約の更新等について（約32分間）のやり取りがあった。

A 1 組合長が、A 2 と A 1 組合長の雇用関係の確認と未払い賃金の支払い及び名誉回復の履行を求めてやり取りがあったが、双方とも主張を譲らず、その後の交渉は平行線で終わった。 【甲 2 4 の 2】

b 次に、新再雇用職員規定の撤廃と旧再雇用職員規定の有効確認について（約 6 7 分間）のやり取りがあった。

まず、A 1 組合長が、旧再雇用職員規定を改定する前に従業員の意見を聴取しなかった理由の説明を求めたところ、B 8 は、再雇用職員は就業場所に応じて労働条件や期末手当が一律ではない実態があり、再雇用職員規定の改定はこれまでの慣習に応じて内容を訂正したものであること、契約更新の時に再雇用職員各人に内容を詳細に説明し署名押印をしてもらう手続きなので、合理的で何ら問題がないと考えていることを説明した。

次に、A 1 組合長が、旧再雇用職員規定の改定理由について、A 2 と Y 組合 との間で争われている訴訟において Y 組合 が第 6 7 会計年度が大幅な赤字だったことを主張していたことを指摘すると、B 2 総務部長が、それも理由の一つであるが、個々の勤務実態が違うというのが一義だと回答した。

さらに、A 1 組合長は、財政上の理由があるのであれば具体的数字を示さないのか質したが、B 2 総務部長は、明確な回答はしなかった。

次に、A 1 組合長が、なぜ再雇用職員だけ期末手当を減らしたのか質問したところ、B 2 総務部長は、再雇用職員と職員では立場が異なるので、個別の労働契約で定めたところによると回答した。

そこで、A 1 組合長が、A 2 と A 1 組合長は、それぞれ釧路と呉で C 5 館長をしていた際、A 2 は、期末手当を貰っていなかったが A 1 組合長は貰っていたことについて、釧路と呉とで勤務体系がどう違うのか質問したところ、B 2 総務部長は、明確な回答ができなかった。

A 1 組合長が、再雇用職員以外の職員の期末手当や給料の減額措置、その他具体的合理化措置を行っているのか質問したが、双方のやり取りはかみ合わずに終わった。

【甲 2 4 の 2】

(ウ) 団交事項②について（約 2 分間）

A 1 組合長の質問に対し、B 2 総務部長は、Y 組合 には就業規則を届出する義務があることを認め、就業規則にあたる組合従業員規定を整理していると回答した。

A 1 組合長が、第 1 回団交で X 組合 が就業規則の届出をしなければならないことを指摘したのは 1 年前だが、この間、Y 組合 は何もやらなかったということか質したところ、B 9 局長は、今、整理中ということと回答し、なおも A 1 組合長が、いつまでに届出するのかと質したところ、B 9 局長は、「整理をして届出の準備をしているということですので」、「いつか出します」などと回答した。

さらに、A 1 組合長が、重ねていつ届出するのか質問したところ、B 9 局長は、「それはここで言えないが、やります」、「今検討中です」、「届出の準備はしてます」などと回答した。

その後、他の団交事項についてやり取りを挟んで、再度、A 1 組合長が、X 組合 に対し、就業規則を労働基準監督署へいつ出すのか質問したところ、B 9 局長は、「いつか出す」、「きちっと整理した上で届ける準備をしているということですので理解してください」などと回答し、具体的な提出予定時期について回答することはなかった。

【甲 2 4 の 2】

(エ) その他（約 4 8 分間）

上記の他、「都労委及び石労委の救済命令の履行について」、「今後の団交のルールについて」などについてやり取りがあった。

【甲 2 4 の 2】

7 第 3 回団交

(1) 団交の申入れと事前確認事項等のやり取り

ア 27 年 4 月 28 日、Y 組合 が X 組合 に対し、第 3 回団交の開催を申し入れた。この中で Y 組合 は、団交の開催候補日を 3 期日提示し、この中から 1 日を選択すること、開催場所を石川県金沢市の X 組合 の指

定する場所とすること、交渉事項を団交事項③とすることを提案した。

【甲 1 4】

イ 27年5月3日、X組合は、文書で、Y組合からの上記申入れに応じる旨と、交渉事項は第2回団交と同じであることを回答した。

【甲 1 5】

(2) 団交の開催

ア 27年5月20日午後1時30分から午後3時40分まで、石川県金沢市の金沢勤労者プラザで第3回団交が開催された。

X組合からA1組合長が、Y組合からB9局長、B2総務部長、B5、B8及びB10が出席した。

【甲 2 4 の 3】

イ 団交では、次のとおり交渉が行われた。

(ア) 団交事項③について（約55分間）

- a まず、第2回団交で合意した6項目（頭書き、第1条、第2条、第5条、第7条及び第11条）のうち第5条について、X組合が修文を提案したところ、未合意となった。
- b 未合意の条文のうち第3条、第8条、第9条及び第14条については、Y組合が第2回団交に引き続き削除を提案したところ、未合意となった。
- c その他の項目についても合意に至らなかったが、未合意項目すべてについて継続して協議することとなった。
- d B9局長から、今回、暫定労働協約の合意ができた項目について、この場で交渉委員長同士で確認して暫定労働協約を締結するよう提案した。これに対し、A1組合長は、暫定労働協約14条をワンセットとして要求しているので、14条すべてが決まらないかぎり暫定労働協約は締結しない旨回答し、B9局長の提案に同意しなかった。

【甲 2 4 の 3】

(イ) 団交事項①について（約33分間）

- a まず、A1組合長が、旧再雇用職員規定の改定の際、事前に従業員に対し説明しなかったことについて認めるかどうか質問したところ、B2総務部長は、中央執行委員会で旧再雇用職員規定の改定を決定し

た後、改定の施行前までに新再雇用職員規定をチームウェアで周知しているつもりであると回答した。

A 1 組合長が、中央執行委員会で旧再雇用職員規定の改定を決定する前に従業員に対し説明したか質したところ、B 2 総務部長は、事前に周知したことはなく、これが Y 組合 のやり方であると回答した。

さらに、A 1 組合長が、労働契約法により就業規則を一方的に不利益変更してはならないわけだが、不利益変更との認識はなかったのか質問したところ、B 9 局長と B 2 総務部長は、不利益変更だという認識はないと回答した。

b A 1 組合長が、旧再雇用職員規定の改定理由について就業体系が異なることと第 6 7 会計年度の赤字が問題であったという理由でいいか確認したところ、B 2 総務部長は、その 2 つが理由でいいと回答した。

A 1 組合長が、就業体系が異なるということの意味について説明を求めたところ、B 2 総務部長は、回答しないといけないのかと確認した上、「個別の事情が変わっているという話が回答です」と回答した。

さらに、A 1 組合長が、就業規則が異なる部分について具体的に説明はできないということか質したところ、B 2 総務部長は、「はい」と回答した。

A 1 組合長が、Y 組合 本部に勤務する再雇用職員に期末手当を払っているのか質問したところ、B 2 総務部長は、「払ってないですよ」と回答した。さらに、A 1 組合長が、払っている人はいるのか質問したところ、B 2 総務部長は、「全員、払っていませんよ」、「新雇用のやつは、個別の労働契約になっているので、原則として払いません、ということが実態です」、「出先で貰うことに対しては、容認している」と回答した。

c 次に、A 1 組合長が、財政上の理由について数値を示して説明するよう求めたところ、B 2 総務部長は、A 2 の陳述書のとおり「4 億なんぼ」と回答した。

さらに、A 1 組合長が、数値の具体的な中身を説明するよう求めたところ、B 2 総務部長は、「赤字は赤字じゃないですか」と回答した。

- d A 1 組合長は、 X 組合 の要求は、 2 4 年度の改定前の状態に新再雇用職員規定を戻して、 2 4 年 4 月以降不払いとなっている期末手当を再雇用職員全員に支払えということだと発言し、 Y 組合 が不誠実だと指摘した。

【甲 2 4 の 3】

(ウ) 団交事項②について（約 5 分間）

- a A 1 組合長が、前回、組合従業員規定の労働基準監督署への届出については整理中であるという回答であったがどうなったか質問したところ、 B 9 局長は、「届出するための準備中、整理をして作成しております」と回答した。

さらに、 A 1 組合長が、いつまでに届け出るのか質問したところ、 B 9 局長は、「整理でき次第、届出します」と回答した。この回答に対し、 A 1 組合長は、「前回と同じ回答で、まったく検討してこなかったということ」と指摘した。

- b B 9 局長が、 A 1 組合長が Y 組合 中央執行委員であった現役当時、就業規則は組合従業員規定だという認識があったか確認したところ、 A 1 組合長は、認識していたと回答した。

B 9 局長は、認識していたのならその当時なぜ中央執行委員会で論議されなかったのか質問したところ、 A 1 組合長は、「私自身は、従業員規定は労基法上の就業規則だという認識をしていましたと、そして、総務は当然、労働基準監督署へ届けていたものだと認識していました」と回答した。

- c 次に、 A 1 組合長が、いつ届け出るのか確認したところ、 B 9 局長は、「だから、今、……、届けるための準備のための」と回答した。

これに対し、 A 1 組合長が、準備はいつまでに終わるのか質問したところ、 B 9 局長は、「それは、でき次第届出します」と回答した。

さらに、 A 1 組合長が、いつ届け出るのか、予定はないのかなどと重ねて質問したところ、 B 9 局長は、「でき次第届け出る」、「作成中ということで、ご理解いただければ」などと繰り返し回答した。

【甲 2 4 の 3】

(エ) その他（約１０２分間）

上記の他、今後の団交の対応やルールなどについて交渉が行われた。

【甲２４の３】

８ 第４回団交

(１) 団交の申入れと事前確認事項等のやり取り

ア ２７年６月２９日、Ｙ組合がＸ組合に対し、文書で、第４回団交の開催を申し入れた。Ｙ組合は、この中で、団交開催候補日を提示した４期日の中から１日を選択すること、石川県内で開催するときはＸ組合で場所を確保すること、交渉事項を団交事項③とすることを提案した。

【甲１６】

イ ２７年７月３日、Ｘ組合は、文書で、Ｙ組合からの上記申入れに応じる旨回答した。

Ｘ組合の回答文書には、交渉事項と事前回答を求める事項として次の項目などが記載されていた。

(ア) 団交開催に当たっての準備

Ｘ組合は、第４回団交の開催に当たって次の項目（抜粋）について、７月２１日までに文書で回答するよう求めた。

- ① 暫定労働協約案第３条（協約の優先）、第４条（協約の適用範囲）、第６条（組合に関連のある事項）、第８条（掲示板の設置）、第９条（文書の配布）、第１３条（議事録）及び第１４条（協定書の作成）に関するＹ組合の現段階での検討結果はどのようなものか。
- ② Ｙ組合からの交渉申入事項は暫定労働協約の締結についてのみであるが、それ以外に団交を申し入れる意向があるか。
- ③ 期末手当の不支給措置を伴う旧再雇用職員規定の改定に際し、対象者等に変更点の説明をしなかったのはなぜか。
- ④ 期末手当の支給又は不支給の判断基準である「就業体系の違い」とは具体的にどのようなことか。
- ⑤ 再雇用職員の期末手当を不支給とした「組合財政上の問題」について、第４回団交で具体的な金額等を伴う資料を提示して説明するつも

りはあるか。

- ⑥ 就業規則である「組合従業員規定」を未だ労働基準監督署に届け出ないのはなぜか。届け出るのにどうしてこれほど時間を要するのか。

ほか

(イ) 交渉事項

- ① 暫定労働協約の締結
- ② A 2 の雇用関係の確認と未払い賃金の支払い、並びに名誉回復の履行
- ③ A 1 組合長の雇用関係の確認と未払い賃金の支払い、並びに名誉回復等
- ④ 新再雇用職員規定の遡及的撤廃と旧再雇用職員規定の有効確認
- ⑤ 組合従業員規定の労働基準監督署への届出
- ⑥ 中労委及び石労委の救済命令の履行
- ⑦ 賛助組合員に完全資格組合員の権利を与えること

【甲 1 7、甲 1 8】

ウ 27 年 7 月 21 日、Y 組合 は、同月 3 日付け文書による X 組合 からの質問に対し、次のとおり文書で回答した。

- (ア) 暫定労働協約案第 3 条（協約の優先）、第 4 条（協約の適用範囲）、第 6 条（組合に関連のある事項）、第 8 条（掲示板の設置）、第 9 条（文書の配布）、第 13 条（議事録）に関する Y 組合 の現段階での検討結果はどのようなものか。

（回答） 次のとおりの案を考えていること

第 3 条（協約の優先）

この協約は、X 組合 の組合員については、組合従業員規定、その他 Y 組合 が制定する諸制度または Y 組合 と従業員間におけるすべての協約に優先する。

第 4 条（協約の適用範囲）

この協約は、Y 組合 、X 組合 および同組合員に適用する。

第 6 条（組合の関連のある事項）

Y 組合 は、X 組合 組合員の労働条件の変更等、同組合員

に影響を及ぼす事項について、X組合と事前に協議する。

第8条（掲示板の設置）

Y組合は、X組合組合員の勤務する本部、地方支部、支部、事務所内に掲示することを認める。但し、場所、掲示方法ほか掲示条件についてはY組合とX組合の協議による。

第9条（文書の配布）

X組合は、X組合組合員の勤務するY組合の本部、地方支部、支部、事務所構内および施設内において組合活動に必要な文書等を配布することを認める。文書等の配布については、事前に届け出るものとし、配布等の条件についてはY組合とX組合の協議による。

第13条（議事録）

団体交渉においては、Y組合、X組合がそれぞれ、議事録を作成する。

(イ) Y組合からの交渉申入事項は団交事項③についてのみであるが、それ以外に交渉を申し入れる意向があるか。

(回答) ① 項目によっては、どこに貴組合員が所属しているか、Y組合で知っていなければ実効性のないものもある。その点についてはどのように考えているか。

② 団交開催場所については、交互開催を求める。

(ウ) 期末手当の不支給措置を伴う旧再雇用職員規定の改定に際し、対象者等に変更点の説明をしなかったのはなぜか。

(回答) 期末手当は再雇用職員の「権利」ではなく、新規定は労働条件の「不利益変更」ではないものと判断し説明を省略した。

(エ) 期末手当の支給又は不支給の判断基準である「就業体系の違い」とは具体的にどのようなことか。

(回答) 就業体系の違いというのは、大きく2つのことをいう。1つは手当について、出向先により基準が異なること、もう1つは、就業先との労働契約の内容が異なることである。

(オ) 再雇用職員の期末手当を不支給とした「組合財政上の問題」について、

第4回団交で具体的な金額等を伴う資料を提示して説明するつもりはあるか。

(回答) 第4回団交の場合において、具体的な金額等を伴う資料等を提示してご説明する。

(か) 就業規則である「組合従業員規定」を未だ労働基準監督署に届け出ないのはなぜか。届け出るのにどうしてこれほど時間を要するのか。

(回答) 労働基準監督署に届け出るにあたり、現実にそぐわない部分を全面的に見直しつつ、専門家のアドバイスも受けており、時間を要している。

【甲19】

(2) 団交の開催

ア 27年7月29日午後1時25分から午後4時30分まで、石川県金沢市の金沢勤労者プラザで第4回団交が開催された。

X組合 からA1組合長が、Y組合 からB9局長、B2総務部長、B5、B8及びB10が出席した。

この団交において、Y組合 から「年度別収支推移」と「勘定科目月別収支表」の2つの資料が提出された。

【甲20、甲21、甲24の4、乙14】

イ 団交では、次のとおり交渉が行われた。

(ア) 団交事項③について（約73分間）

a 冒頭、第2回団交において合意した6項目（頭書き、第1条、第2条、第5条、第7条及び第11条）について確認し、第3回団交で申立人より修文の提案のあった第5条を除く5項目（頭書き、第1条、第2条、第7条及び第11条）について合意していることを確認し、その後、条文ごとのやり取りが行われ、第4条についてはY組合からの修文案で合意した。

b その結果、第4回団交終了時点で合意した項目は6項目、未合意の項目は9項目となり、未合意の項目についてはいずれも継続協議となった。

特に、第8条（掲示板の設置）と第9条（文書の配布）について活

発なやり取りが行われたが、双方の主張は平行線で終わった。

- c Y組合 が、前回に引き続き、暫定労働協約書のうち本日までに合意した項目について労働協約として押印することを提案したが、A 1 組合長は、前回同様 1 4 条すべて合意しないと押印しない旨回答した。

【甲 2 4 の 4、乙 1 4】

(イ) 団交事項①について（約 4 8 分間）

- a まず、B 8 が、期末手当の不支給措置を含む旧再雇用職員規定の改定を中央執行委員会で決定する前に従業員に説明しなかった点について、期末手当は再雇用職員の権利ではなく、新再雇用職員規定は労働条件の不利益変更ではないものと判断し、説明を省略したというのが Y 組合 の回答であると説明した。

これに対し、A 1 組合長が、Y 組合 の期末手当は再雇用職員の権利ではないという主張について説明を求めたところ、B 8 は、「双方で契約した内容においては、権利として認められると思います」、「契約書の中身の権利としては権利ですよ。双方合意の上で押印しているのですから」などと回答した。

これに対し、A 1 組合長が、個々の契約で期末手当を払わないと書いてあるから権利として認められないという意味か質したところ、B 8 は、「それで合意しているんですから」と回答した。

- b A 1 組合長が、Y 組合 が不利益変更ではないと判断した理由は何か質問したところ、B 8 は、「個別の合意の上で成り立っている契約である以上、われわれとしては、それは不利益だとは思っていないということです。不利益だったら、その契約を締結しなければいいんですよ別に」と回答した。

A 1 組合長が、2 4 年以前は支払われていた期末手当が 2 4 年から不支給となり、年収の 3 割を占める賃金が不支給になったが、Y 組合 は、これは不利益変更ではないという理解か質問した。これに対し、B 8 は、そのとおりであると回答した。

A 1 組合長が、不利益変更ではないというのは合理的理由をもって認識しているのか質問したところ、B 8 は、不利益変更であれば合理

的理由が必要だが、そもそも不利益変更とは思っていないと回答した。

さらに、A 1 組合長が、賃金の 3 割相当額をカットする制度内容についても労働者に事前説明はしなくてもいいと判断したということか確認したところ、B 8 は、個々の労働契約によるとしただけと回答した。

- c 次に、B 8 から、再雇用職員の期末手当不支給の理由である就業体系の違いについて、①出向先により手当の基準が異なること、②就業先との労働契約の内容が異なることであると説明した。

これに対し、A 1 組合長が、①出向先により基準が異なることについてどのような事例があるのか質問したところ、B 8 は、出向先によって会社ごとに就業規則があるのでその違いによると回答した。

その後の交渉は平行線で終わった。

- d A 1 組合長が、②就業先との労働契約の内容が異なることとはどういうことか質問したところ、B 2 総務部長は、「勤務体系はそれぞれ、例えば、A 1 さんもそうだったでしょうけど、9 時 5 時もしくは土日は全部休みではありませんよと、それぞれの実態に合わせて、それなりの地域事情もあって、規模もあって、契約を結んで労働契約になっているんですよ」と回答した。

- e 次に、B 2 総務部長から、再雇用職員の期末手当不支給の理由の一つである Y 組合 の財政上の問題について、Y 組合 の第 6 7 会計年度定期全国大会における説明資料として使用された第 5 7 会計年度から第 6 7 会計年度分までの「年度別収支推移」と第 6 7 会計年度の「勘定科目月別収支表」を提示して、第 6 7 会計年度の決算が 4 億 5 1 8 3 万円の赤字になったことを説明した。

これに対し、A 1 組合長が、特別会計を除いた総収入と総支出の関係で赤字か黒字か質問したところ、B 2 総務部長は、「総支出には、一般会計から特別会計への繰入れを入れることが総支出であって、いいですか、それなので、マイナス 4 億数千万円ですよと言っている」と回答した。

その後しばらく特別会計への繰入れ等に関してやり取りが行われた

が、交渉は平行線で終わった。

- f 次に、A 1 組合長が、会計が大赤字であったのになぜ再雇用職員だけ Y 組合 から支給される期末手当を不支給にしたのか質問したところ、B 2 総務部長は、その時の事情の判断、すなわち旧再雇用職員規定の改定により個別の労働契約によることとなるという判断があったと回答した。

さらに、A 1 組合長が、再雇用職員も含めて全従業員の期末手当をカットするということは、常識的にはあると指摘したところ、B 2 総務部長は、それはA 1 組合長の判断であって、 Y 組合 の判断とは違ったということと回答した。

【甲 2 0、甲 2 1、甲 2 4 の 4、乙 1 4、第 1 回審問調書p15】

- (ウ) 団交事項②について（約 6 分間）

- a まず、B 8 が、組合従業員規定を労働基準監督署に未だに届け出ていない理由と届出に時間を要している理由について、届出に当たり現実にはそぐわない部分を全面的に見直しつつ、専門家のアドバイスを受けているため時間を要していると説明した。

これに対し、A 1 組合長が、現実にはそぐわない部分とは何か質問したところ、B 8 は、それを含めてアドバイスを受けていると回答した。

- b さらに、A 1 組合長が、組合従業員規定を一日も早く労働基準監督署に届け出るべきと指摘したが、B 8 は、「できるだけ急いでいますって」とのみ回答し、交渉は平行線で終わった。

- c その後、A 1 組合長は、第 1 回団交で指摘して以来約 2 年が経過していることを指摘し、「毎回同じ回答しかしない、進捗状況についても、具体的に説明しない、これまた不誠実だというふうに我々は主張します」と発言した。

【甲 2 4 の 4、乙 1 4】

- (エ) その他（約 3 2 分間）

上記の他、定年後の再雇用以外の雇用カテゴリーの創設、C 6 統制違反処分の帰趨、従業員共済会からの再雇用職員の排除及び命令の履行状況などについて交渉が行われた。

【甲 2 4 の 4、乙 1 4】

ウ A 1 組合長の交渉態度

第 4 回団交の終盤において、A 1 組合長と B 9 局長との間で裁判所と労働委員会の判断が違った場合どう対応するのかについての交渉が行われていたところ、A 1 組合長が、自分のこめかみのあたりを数回指さす動作をして、次のようなやり取りがあった。

【B 9】だって今、A 1 さんもそういう事例は何ですかという話をされたじゃないですか。事例があるんだったら。

【A 1】事例というのは、裁判所で否決された、否定された……。

【B 9】そうです。だからその事例に応じて。ああ、頭おかしいですよ私は。

【A 1】ああ、そうなの。

【B 9】結構そう思われているの。そういうジェスチャーやめてもらえますか。

【A 1】え？

【B 9】そういうジェスチャーやめてもらっていいですか。

【A 1】何、手上げちゃいけないの。

【B 9】どうされました今。

【A 1】何言ってるんだ。

【B 9】何も言ってないですよ、今、ジェスチャーされたじゃないですか。

【A 1】何、手動かしちゃいかんのか。

【B 9】ああ、いいです。いいです。私は頭おかしいですよ。

【甲 2 3 の 4、甲 2 4 の 4、乙 1 2、乙 1 4】

9 第 5 回団交

(1) 団交の開催

ア 27 年 10 月 23 日、Y 組合 が、X 組合 に対し、文書で、第 5 回団交の開催を申し入れた。【乙 1】

イ 27 年 11 月 19 日午後 1 時 30 分から午後 4 時 45 分まで、石川県金沢市の金沢勤労者プラザで第 5 回団交が開催された。

X 組合 から A 1 組合長が、Y 組合 から B 9 局長、B 2 総務部長、

B 5、B 8 及び B 10 が出席した。

【乙 5】

(2) 団交の内容

ア 団交では、まず、Y 組合 から定期全国大会資料の第 7 1 会計年度の活動方針案、決議及び設備計画が提供され、A 1 組合長が、第 7 0 会計年度の活動報告も提供するよう求めた。

【乙 5】

イ 団交では、次のとおり交渉が行われた。

(ア) 団交事項③について（約 6 5 分間）

- a まず、第 8 条（掲示板の設置）と第 9 条（文書の配布）について交渉が行われ、掲示板の設置場所と文書の配布場所を X 組合 組合員の勤務する事業所に限定する案の Y 組合 と Y 組合 の全事業所とすべきとする X 組合 の間で激しいやり取りがあり、双方の主張は平行線で合意には至らず、継続して協議することとなった。
- b 次に、第 1 3 条（議事録）及び第 1 4 条（協定書の作成）について Y 組合 からの修正案に基づいて交渉が行われたが、合意には至らず、継続して協議することとなった。
- c 次に、第 3 条（協約の優先）、第 5 条（団体交渉の主体）及び第 6 条（X 組合 に関連のある事項）について交渉が行われたが、合意には至らず、継続して検討することとなった。
- d 第 1 0 条（団体交渉の申入れ）及び第 1 2 条（交渉委員）についても話し合われたが、合意に至らず、継続して検討することとなった。
- e 以上、第 5 回団交においては、第 4 回団交までに合意した頭書き、第 1 条（目的）、第 2 条（労使関係の基礎）、第 7 条（組合活動の自由）及び第 1 1 条（団体交渉事項）の 5 項目に加え、第 4 条（協約の適用範囲）について合意した。

【乙 5、甲 6】

(イ) 団交事項①について（約 3 6 分間）

- a B 5 から、Y 組合 としては新再雇用職員規定は有効であると考えていること、現に 4 名が新再雇用職員規定に基づき就労しており、組織内で認知されているという認識であることを説明した。

これに対し、A 1 組合長は、旧再雇用職員規定の改定内容について

事前の説明もなく、我々も同意しておらず、一方的に改定されたもので、X組合としては、新再雇用職員規定は無効であるというのが我々の主張であると回答した。

- b 第67会計年度の勘定科目月別収支表についてのやり取りがあり、A1組合長が、特別会計を除く収支の差を説明するよう求めたが、B2総務部長からは十分な説明はなかった。
- c B2総務部長から、第67会計年度の財政事情について、東日本大震災により支部事務所が被災し建物の建替え等が必要になるとの考えから、当初予算で10億円超の赤字を計上していたが、結局、決算では4億5183万円の赤字となったことを説明した。その後、これに関するやり取りの中でA1組合長からの「赤字だから再雇用職員の期末手当をなくしたんだ」との指摘に対し、B2総務部長が、「財政的な不安があったから」と説明した。

A1組合長が、翌年度以降、東日本大震災関連の予算が計上されていないことから、被災した支部事務所建物の建替えが具体的な議論の俎上に上がっていないと指摘したところ、Y組合は、現在の建物の安全管理に経費が掛かること、将来、建物の建替えが必要ということとで内在していると説明した。

- d 設備会計への積立についてやり取りがあり、A1組合長が、設備会計に既に何十億円が積み立てられていることを指摘したところ、B2総務部長は、ある程度お金があることを認めた。
- e A1組合長が、Y組合従業員について賃上げを行い、年間0.5か月分のボーナスの引き上げを行ったことを指摘したところ、B2総務部長は、これを認めた。
- f A1組合長は、Y組合が、再雇用職員の期末手当の不支給の理由に財政事情を挙げておりながら、Y組合従業員の賃金と期末手当を引き上げ、設備会計に多額の資金を積み立て、翌年度以降支出もしないということはおかしいと指摘した。

これに対し、B2総務部長は、X組合の主張は理解するつもりだが、旧再雇用職員規定の改定の経過について説明し、納得いただけ

るかどうか別にしても、できるだけ理解いただけるようにしたいと回答した。

【乙5】

(ウ) 団交事項②について（約6分間）

- a 冒頭、B5が、27年11月13日に就業規則を労働基準監督署へ提出したことを報告した。これに対し、A1組合長は、提出したなら言ってくれと発言し、就業規則を見せるよう求めた。これに対し、Y組合は、組合従業員規定を就業規則として届け出たと回答し、見せることはなかった。
- b A1組合長が、就業規則の提出に当たり労働者の過半数代表者の意見を付けたか確認したところ、B5は、意見書を付けたことを回答した。
- c A1組合長が、X組合が意見を聞かれなかったのはなぜか質問した。これに対し、B5は、全国大会の場にX組合の従業員がいればその話は聞いているはずであると回答した。
- d A1組合長が、労働者の過半数代表者は誰か質問したところ、B5は、個人名であることを理由に回答しなかった。
- e A1組合長が、労働者の過半数代表者の選出方法を質問したところ、B2総務部長が、27年11月12日の執行部全体会議で、B2総務部長が発議して、立候補した1名を過半数代表者に選出したことを説明した。A1組合長が、代表者の氏名を言うよう求めたが、B2総務部長は、A1組合長が、ブログに団交の経過を掲載していることを理由に過半数代表者の氏名は差し控えると回答した。

【乙5、第1回審問調書p16～p17、p26】

10 第6回団交

(1) 団交の開催

ア 28年1月24日、X組合がY組合に対し、文書で、第6回団交の開催を申し入れた。

【乙8】

イ 28年2月6日午後1時から午後3時まで、石川県金沢市の金沢勤労者

プラザで第6回団交が開催された。

X組合 からA1組合長が、Y組合 からB9局長、B2総務部長、
B5、B8及びB10が出席した。 【乙13の1】

(2) 団交の内容

団交は、次のとおり交渉が行われた。

ア 団交事項③について（約57分間）

(ア) まず、項目ごとに合意の確認を行い、頭書き、第1条（目的）、第2条（労使関係の基礎）、第4条（協約の適用範囲）、第7条（組合活動の自由）、第11条（団体交渉事項）の6項目については合意済みで確認した。

また、第3条（協約の優先）、第5条（団体交渉の主体）、第6条（X組合に関連のある事項）、10条（団体交渉の申し入れ）、第12条（交渉委員）及び第14条（協定書の作成）の6項目については、第5回団交で新たに合意した。

(イ) その後、第8条（掲示板の設置）及び第9条（文書の配布）については、A1組合長が、X組合 がY組合 の従業員がいる全施設について事前に掲示板の設置を認めるよう求めたのに対し、B2総務部長らは、X組合 組合員が勤務する施設については掲示板の設置を認めるので、まずX組合 の組合員がいる施設から設置していけばいいのではないかと回答し、激しいやり取りがあり、今後、継続して協議することとなった。

(ウ) B5が、第6回団交で全14項目のうち12項目が合意されたことから、A1組合長に対し合意された12項目で労働協約を締結することを提案したが、A1組合長は、X組合 が従前から主張しているように要求している14項目すべてが合意しない限り労働協約は締結しないとの考えは変わらないと回答した。

【乙13の1、第1回審問調書p18】

イ 団交事項①について（約36分間）

(ア) X組合 は、団交事項①について事前に文書で回答するよう求めていたことから、当該回答を提出するよう求めたが、B2総務部長は、文

書で回答しなければならないとの認識はなく、用意してこなかったと回答した。これに対し、A 1 組合長は、不誠実であると指摘した。

- (イ) その後、B 5 が、財政事情について口頭で、第 6 7 会計年度において、10 億 3 7 0 0 万円の赤字予算に対し 4 億 5 1 8 3 万円の赤字に抑えられたこと、2 3 年 3 月 1 1 日の東日本大震災による被災組合員が 1 万 1 7 0 1 名に上り、今後の組合費収入に大きな影響を及ぼす懸念があったこと、八戸、岩手、気仙沼、石巻、塩釜、小名浜の支部事務所建物の建替えも必要となると考えていたことから、このような環境下での経営的な判断として再雇用職員の期末手当を不支給とする判断をしたと説明した。

これに対し、A 1 組合長は、4 億 5 1 8 3 万円の赤字については、特別会計への繰り入れも含めて、資料を示して説明するよう求めた。

これを受け、B 2 総務部長は、追加の説明資料として、第 6 7 会計年度に中央執行委員会で予算を検討するための内部資料として作成した予算概略案と Y 組合 の定期全国大会においてプロジェクターで配った資料を提出して説明した。

その後、一般会計と特別会計の繰り入れについてのやり取りがあったが、A 1 組合長が、納得することはなかった。

さらに、A 1 組合長が、特別会計の点も含め、数値を示した上でより具体的な説得力のある説明を求めるという申入れに対して、Y 組合 は準備してこなかったということを指摘し、書面で資料を準備するよう求めたところ、B 2 総務部長は、次回の団交に書面で資料を提出すると回答した。

- (ウ) A 1 組合長が、再雇用職員のみ期末手当を不支給とせざるを得なかった具体的で詳細な理由を説明するよう求めた。

これに対し、B 2 総務部長は、B 5 が説明した状況の中で、最後、経営判断的な要素が出たということしか言いようがないと回答した。

A 1 組合長は、さらに詳細な説明をするよう求めたが、B 2 総務部長は、詳細な回答は用意していないと回答した。

【乙 1 3 の 1】

ウ 団交事項②について（約 6 分間）

(ア) B 5 が、就業規則を 27 年 11 月 13 日に既に提出したことを報告した。

(イ) A 1 組合長が、届出にこれほどの長時間を要した理由について具体的な説明を求めたところ、B 5 が、中身についていろいろ整理している部分があって長時間を要したと回答した。

これを受け、A 1 組合長が、どの項目について、どういう理由で、どのような検討をしていたのか説明を求めたところ、B 5 は、現在検討中で不明確な部分が多く回答は差し控える、確定していないものなので、中途半端な説明をすることができないと回答した。

A 1 組合長が、最初に指摘してから約 2 年経過して、突然提出した事情を説明するよう求めたところ、B 5 は、検討に長時間かかり過ぎているので、現行あるものを出さなければならないという判断になったと説明した。

なおも、A 1 組合長が、長時間検討を要する項目とは何かと質したところ、B 5 は、現段階では明らかにできないと回答した。

【乙 13 の 1】

11 その他

(1) Y 組合 は、就業規則の労働基準監督署への届出にあたり、執行部員の執行部員手当と勤務実態との関係、採用に関わる手続き、傷病員や休職員の取扱いの明確化、服務規程の整理、安全衛生の新設、育児・介護休業等に関する規則について検討していた。

Y 組合 は、団交において X 組合 に対し、上記検討の具体的な項目や内容等について説明することはなかった。

【乙 12、第 1 回審問調書 p38～p39】

(2) Y 組合 は、就業規則の労働基準監督署への届出のため、27 年 11 月 12 日の定期全国大会終了後、執行部員を含む Y 組合 職員全員が参加する会議の後、出席した Y 組合 職員に対して、届け出る就業規則の説明を行った。その後、従業員代表者の選出を行った上、就業規則について出席者の全員一

致で裁決した。翌13日に、Y組合は、上記従業員代表者の同意書を添付して、上記裁決された就業規則を労働基準監督署へ届け出た。

【乙12、第1回審問調書p39～p40】

- (3) 旧再雇用職員規定が改定された24年4月1日時点において、A1組合長は、Y組合のチームウェアを閲覧することができたが、外部団体への出向者であるA2は、チームウェアを閲覧することはできなかった。

【第1回審問調書p61】

第4 当委員会の判断

1 本件の判断の対象について

- (1) Y組合は、個々の団交事項に関して誠実交渉義務に反するものであるかを判断する際には、その団交事項をめぐるやり取りだけに限定するのではなく、主要な団交事項に関するやり取りや進展具合はどうであったのかなどの点も、重要な事情として判断要素の中に含めなければならないとし、主要な団交事項である団交事項③について、第2回から第6回までの団交において、全14項目中12項目が合意に至り、残り2項目についても継続協議となっており、Y組合は団交において合意達成に向けた努力をしているのであるから、この事情を含めて評価すべきであり、そうするとY組合の団交態度は不誠実団交には当たらないと主張する。そこで、当委員会は、まず、この点について判断する。
- (2) 団交事項が複数あり、その中の一つの団交事項について使用者が誠実な対応をして交渉が進展したが、他の団交事項について使用者が不誠実な対応をして交渉が進展しなかった場合において、一つの団交事項に誠実に対応したことを理由に他の団交事項についての誠実交渉義務を免れたり、その義務の程度が軽減されるとするならば、使用者が恣意的に自らに都合のよい団交事項を取捨選択してこれに誠実に対応することによって、他の団交事項に係る誠実交渉義務を免れ、あるいは軽減されるという結果を招来することとなり、労組法が意図する使用者の誠実交渉義務を担保することができないこととなる。

また、誠実交渉義務違反の有無は、各団交事項ごとに問題となり得るもの

であり、団交事項の一部について合意が得られたからといってその他の団交事項について誠実交渉義務を免れることにはならない（22年7月22日東京地方裁判所21年（行ウ）第364号太陽自動車事件判決）。

したがって、誠実交渉義務違反の有無は、団交事項ごとに判断することになる。

- (3) 本件では、Y組合が主張するように、前記認定事実（第3・5・(2)・イ・(ア)、第3・6・(2)・イ・(ア)、第3・7・(2)・イ・(ア)、第3・8・(2)・イ・(ア)、第3・9・(2)・イ・(ア)）のとおり、第2回から第6回までの団交において団交事項③について多くの団交時間が割かれ、実際、第2回団交では全団交時間約240分間のうち約57分間、第3回団交では全団交時間約130分間のうち約55分間、第4回団交では全団交時間約185分間のうち約73分間、第5回団交では全団交時間約195分間のうち約65分間、第6回団交では全団交時間約120分間のうち約57分間が団交事項③の交渉に充てられており、14項目のうち12項目について合意がなされている。

しかしながら、前記のとおり誠実団交が行われたかは個々の団交事項ごとに判断されるべきであるから、団交事項③についてY組合が誠実に団交に応じていたとしても、団交事項①及び②のそれぞれについて個別に誠実交渉義務違反の有無を判断する必要がある。

- (4) よって、Y組合の上記主張は認められないから、当委員会は団交事項①及び②について、団交事項③の交渉経緯とは別に判断することとする。

なお、X組合は、団交事項①②に関する第2回から第4回までの団交におけるY組合の交渉態度が不誠実団交として不当労働行為に該当すると主張するが、前記認定事実（第3・9（第5回団交）及び10（第6回団交））のとおり、本件申立後も当事者間において団交事項①②について、第5回と第6回の団交が継続して行われていることが認められるので、団交事項①②についてY組合の対応が不誠実であったかどうかは、申立対象である第2回から第4回までの団交に加えて、第5回及び第6回の団交におけるY組合の対応も含めて検討した上で判断する。

2 使用者に求められる誠実交渉義務

使用者に求められる誠実交渉義務とは、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべき（元年9月22日東京地方裁判所昭和62年（行ウ）第130号カール・ツァイス事件判決）とされている。

一方、「使用者には組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をしたりする義務まではないのであって、団体交渉において上記使用者に求められる努力義務を果たしている限り、双方の主張が対立し、使用者が自己の主張に固執して意見の一致を見ないとしても、使用者の対応は不誠実団交には当たらない」ともされている。

以上を前提に当委員会は、Y組合が使用者として上記の誠実交渉義務を十分に果たしたかどうかについて検討する。

3 争点1について（団交事項①について）

（1）旧再雇用職員規定の改定について

前記認定事実（第3・2・(2)及び(3)並びに第3・3）のとおり、旧再雇用職員規定が改定され、改定前には再雇用職員全員に対し、他のY組合の従業員と同じように支給されていた期末手当について、就業先により従前どおり支給される者とそうでない者が生じるようになった。実際、旧再雇用職員規定の改定後、A2及びA3との再雇用労働契約の更新に際し、期末手当についてこれまで「有」であったのを「無」にして再雇用職員労働契約を締結した。これにより、A2については、従前支給されていた期末手当95万円余（年2回支給されるうちの1回分）が36万円余に減額となり、改定により1回につき約60万円、年間約120万円が減額となった。A3については、期末手当は勤務先（Y組合）の規定により従前どおりの期末手当が支給された。

このように旧再雇用職員規定の改定は、一部の者にとっては、賃金の一部である期末手当が大きく減額となる変更をもたらすものであるから、Y組合は、改定の理由について、人事政策として裁量の範囲内であって不合理な不利益変更とはいえないとの主張であったとしても、X組合からの求めに対し、必要な資料を提示するなどして具体的に説明すべきであるとともに、X組合の主張を受け入れる義務はなくても、X組合が納得することを目指して団交に当たらなければならない。

Y組合は、改定の理由について、①再雇用職員はもともと就業形態や勤務条件が一律でないため個別の労働契約を締結していること（以下「理由①」という。）、②東日本大震災により生じた財政事情（以下「理由②」という。）と説明しているので、これらの理由について必要な資料を提示するなどして具体的誠実な説明がなされているかを検討する。

(2) 理由①に関する Y組合 の対応

ア Y組合は、第2回団交において、前記認定事実（第3・6・(2)・イ・(イ)）のとおり、①再雇用職員は就業場所に応じて労働条件や期末手当が一律ではない実態があり、旧再雇用職員規定の改定はこれまでの慣習に応じて内容を訂正したものであること、②契約更新の時に再雇用職員各人に内容を詳細に説明し署名押印をしてもらう手続きなので、合理的で何ら問題がないと考えていること、③再雇用職員だけ期末手当を減らしたのは、再雇用職員と職員では立場が違うので、個別の労働契約で定めることとしたことなど説明した。

イ Y組合は、第3回団交において、前記認定事実（第3・7・(2)・イ・(イ)）のとおり、①中央執行委員会で旧再雇用職員規定の改定を決定する前にX組合に対し説明したことはないこと、②中央執行委員会で改定を決定した後、新再雇用職員規定の施行前までにチームウェアで周知したこと、③旧再雇用職員規定の改定が不利益変更だという認識はなかったこと、④Y組合本部で勤務する再雇用職員には期末手当を支給していないこと、出向先で貰う期末手当については容認していることなど説明した。

ウ Y組合は、第4回団交において、前記認定事実（第3・8・(2)・イ・(イ)）のとおり、①中央執行委員会で旧再雇用職員規定の改定を決定す

る前に従業員に対し説明しなかったことについて、期末手当は再雇用職員の権利ではなく、新再雇用職員規定は労働条件の不利益変更ではないものと判断したこと、②不利益変更ではないと判断した理由について、個別の合意の上で成り立っている契約である以上、それは不利益変更ではないと思っていること、もし不利益変更であるならば契約を締結しなければよいこと、年収の3割を占める賃金が不支給となったとしても不利益変更ではないという理解であること、不利益変更であれば合理的理由が必要だが、そもそも不利益変更とは思っていないこと、③再雇用職員の就業体系の違いについて、出向先により手当の基準が異なること、就業先との労働契約の内容が異なることなど説明した。また、④就業先により基準が異なることについて、出向先ごとに就業規則があるのでその違いによること、⑤就業先との労働契約の内容が異なることについて、就業先の実態に合わせて労働契約を結んでいることなど説明した。

エ Y組合 は、第5回団交において、前記認定事実（第3・8・(2)・イ・(イ)・a）のとおり、新再雇用職員規定は有効と考えており、現に4名の再雇用職員が新再雇用職員規定に基づき就労しており、組織内で認知されていると説明した。

オ 第6回団交においては、理由①についてやり取りはなかった。

カ 以上によれば、再雇用職員の期末手当の不支給について、旧再雇用職員規定の改定による不利益変更とする X組合 の主張と個別契約に基づくもので不利益変更ではないとする Y組合 の主張とが対立し、第2回から第4回までの団交における Y組合 の説明に対し X組合 は納得せず、毎回、繰り返すように説明を求めている。しかし、上記判断2（後段）で述べたとおり、使用者には組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をしたりする義務まではないのであって、団交において使用者に求められる努力義務を果たしている限り、双方の主張が対立し、使用者が自己の主張に固執して意見の一致を見ないとしても、使用者の対応は不誠実団交には当たらないとされているところ、第2回から第6回までの団交において、X組合 が Y組合 の説明に納得することはなかったが、Y組合 は、各回の団交において、X組合 の求めに応じて、再雇用職員の期

末手当不支給は個別契約の結果であるとする自己の主張を繰り返し説明しているのであるから、第2回から第4回までの団交における Y組合 の対応が不誠実であったとまでは認められず、不当労働行為には当たらない。

(3) 次に、理由②について検討する。

ア Y組合 は、第2回団交において、前記認定事実（第3・6・(2)・イ・(イ)）のとおり、X組合 からの再雇用職員規定を改定した理由として、第67会計年度が大幅な赤字だったことがあるのではないかと指摘に対し、それも理由の一つであるが、再雇用職員の個々の勤務実態が違っているのが一義だと回答した。

また、Y組合 は、X組合 から再雇用職員以外の期末手当や給料の減額措置、その他具体的な合理化措置の有無について質問されたが、明確な回答ができなかった。

イ Y組合 は、第3回団交において、前記認定事実（第3・7・(2)・イ・(イ)）のとおり、旧再雇用職員規定の改定理由が理由①と理由②の2つであると回答した。

Y組合 は、X組合 から財政上の理由について数値を示して説明するよう求められたところ、口頭で「4億なんぼ」と回答し、さらに X組合 から数字の具体的な中身を説明するよう求められ、「赤字は赤字じゃないですか」と回答した。

ウ Y組合 は、第4回団交において、前記認定事実（第3・8・(2)・イ・(イ)）のとおり、財政上の問題について、Y組合 の第67会計年度定期全国大会における説明資料として使用された第57から第67会計年度分までの「年度別収支推移」と第67会計年度の「勘定科目月別収支表」を提示して、4億5183万円の赤字になったことを説明し、その後、一般会計から特別会計への繰入れ等に関してやり取りが行われたが、交渉は平行線で終わった。

また、Y組合 は、会計が赤字であったにもかかわらず再雇用職員のみ Y組合 から支給される期末手当を不支給とした理由について、その時の事情の判断、すなわち旧再雇用職員規定の改定により個別の労働契約によることとなるという判断があったと回答し、さらに、X組合 が再雇用

職員も含めて全従業員の期末手当をカットするということは常識的にはあると指摘したところ、Y組合は、それはX組合の指摘であり、Y組合の判断とは違ったということと回答した。

エ 第5回団交において、前記認定事実（第3・9・(2)・イ・(i)）のとおり、第67会計年度の勘定科目月別収支表についてのやり取りがあり、X組合から特別会計を除く収支の差を説明するよう求められたが、Y組合からは十分な説明はなかった。

Y組合は、第67会計年度の財政事情として東日本大震災により被災した支部事務所建物の建替えが必要との考えから、当初予算で10億円超の赤字を計上したが、決算では4億5183万円の赤字となったことを説明し、その後、これに関するやり取りの中で、Y組合は、再雇用職員の期末手当をなくしたのは財政的な不安があったからと説明した。

X組合が、翌年度以降、東日本大震災関連の予算が計上されていないと指摘したところ、Y組合は、現在の建物の安全管理に経費が掛かること、将来、支部事務所建物の建替えが必要ということで内在していることを説明した。

X組合が、設備会計に既に何十億円が積み立てられていると指摘したところ、Y組合は、ある程度のお金があることを認めた。

X組合が、再雇用職員の期末手当の不支給の理由に財政事情を挙げているが、Y組合従業員は賃金と期末手当を引き上げ、設備会計に多くの金額を積み立て、翌年度以降支出もしないことはおかしいと指摘したところ、Y組合は、X組合の主張は理解するつもりだが、旧再雇用職員規定の改定の経過について説明し、納得いただけるかどうか別にしても、できるだけ理解いただけるようにしたいと回答した。

オ Y組合は、第6回団交において、前記認定事実（第3・10・(2)・イ・(i)・a）のとおり、Y組合の財政事情について、①第67会計年度が当初は10億3700万円の赤字であったが、決算では4億5183万円の赤字に抑えられたこと、②東日本大震災の被災組合員が1万1701名で、今後の組合収入に大きな影響を及ぼす懸念があったこと、③八戸、岩手、気仙沼、石巻、塩釜、小名浜の6か所の支部事務所建物の建替えが

必要となる見込みであったこと、④このような環境下で経営的な判断として再雇用職員の期末手当を不支給とする判断をしたことを説明した。

X組合 が、4億5183万円の赤字について特別会計への繰入れも含めて資料を示して説明するよう求めたところ、Y組合 は、第67会計年度当時、中央執行委員会に内部資料として配付した予算概略案とY組合 の定期全国大会の資料を提出して説明した。その後、一般会計から特別会計への繰入れについてのやり取りがあった。

上記の説明に X組合 が納得することはなく、X組合 が、特別会計を含め詳細な数値を明示した資料を示して、より具体的な説得力のある説明を求めたのに対し、Y組合 は、次の団交において追加の資料を提出すると約束した。

カ 以上によれば、第2回から第4回までの団交におけるY組合 の対応のうち、理由②「23年3月11日の東日本大震災による被災の結果生じた財政事情」についてのY組合 の対応は、第2回団交でX組合 から指摘されるまで理由②については言及せず、第2回団交でX組合 から具体的に数値を示した資料を提出して説明するよう求められていたにもかかわらず、第3回団交ではこれを提出せず、第4回団交になって初めて資料を提出したものの、A2の地位確認訴訟で証拠として提出した単年度の決算見込み資料を提出するに留まり、X組合 が求める複数年度にわたる会計報告書等の資料を提出しなかったというものであった。その後、第5回団交で財政事情について口頭でこれまでの団交より詳細な説明をしていることが認められるものの、X組合 が求める特別会計を含めて数値を示した詳細な資料を提出せず、第6回団交になってようやくY組合 の定期全国大会で使用した予算説明資料を提出した。しかし、この資料もX組合 が求める特別会計を含めて数値を示した詳細な資料とまでなっていないことから、次の団交においても継続して説明することとなった。これら一連のY組合 の対応と財政的事情を理由とすることの説明には特別会計を含めた複数年度の会計資料に基づく説明をすることが合理的であることからすると、Y組合 の財政事情に係る説明は十分になされたとは認められない。本件申立てがなされる前の第5回団交までは、年度別

収支推移や第67会計年度の勘定科目収支表を提出し一般会計が赤字であることの説明はしているものの、X組合の求める特別会計についての説明はなく、全体としての会計状況の説明はほとんどないといってよい程度であった。

以上のことから、団交におけるY組合の対応は、第6回団交までを含めてみても、上記判断2（前段）で述べたとおり、使用者に求められるところの労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどの誠実交渉義務を十分に果たしたとまでは認められず、第2回から第4回までの団交における理由②に係るY組合の対応は、不誠実であったと認められる。

ただし、第2回団交については、①26年1月28日の第1回団交の開催から1年3カ月を経ており、実質的に第2回団交が1回目の団交であったものと認められること、②27年3月11日のX組合からの回答で、初めて団交事項とそれに係る事前質問が提示され、同年4月8日のY組合の事前回答や第2回団交の開催まで1か月程度の期間しかなかったこと、③団交事項①について次回第3回団交で継続して交渉することとなっていることに鑑みれば、第2回団交におけるY組合の対応については、誠実交渉義務を十分に果たしたとは認めがたいものの、不当労働行為に当たるとまではいえない。

よって、当委員会は、第3回及び第4回の団交における団交事項①に係るY組合の対応のうち理由②「Y組合の財政事情」に係る部分について、不誠実団交の不当労働行為に当たるものと判断する。

4 争点2（団交事項②）について

(1) 団交事項②について、次の事実が認められる。

ア Y組合は、第2回団交において、前記認定事実（第3・6・(2)・イ・(ウ)）のとおり、就業規則を労働基準監督署へ届出する義務があることを認め、就業規則にあたるべきY組合の組合従業員規定を整理していること、届出の準備をしていること、届出の時期については検討していることなどを回答・説明した。

イ Y組合 は、第3回団交において、前記認定事実（第3・7・(2)・イ・(ウ)）のとおり、労働基準監督署に提出するため組合従業員規定を整理中で、整理でき次第届け出ることなど、第2回団交と同じ内容の回答を繰り返した。

ウ Y組合 は、第4回団交において、前記認定事実（第3・8・(2)・イ・(ウ)）のとおり、組合従業員規定の届出未了の理由について、現実にそぐわない部分を見直しつつ、専門家のアドバイスを受けているため時間を要していると説明し、これに対し、X組合 が、現実にそぐわない部分とは何か質問したが、Y組合 は、具体的な回答はしなかった。

さらに、X組合 が、一日も早く労働基準監督署に届け出るべきこと、整理の進捗状況について具体的な説明をしないことを指摘したが、Y組合 は、できるだけ急いでいると回答するのみであった。

エ Y組合 が、第5回団交において、前記認定事実（第3・9・(2)・イ・(ウ)）のとおり、27年11月13日に就業規則を労働基準監督署へ提出したことを報告したところ、X組合 は、就業規則を見せるよう求めたが、Y組合 は、組合従業員規定を就業規則として届けたとのみ回答し見せることはなかった。

その後、Y組合 は、就業規則の提出に必要な労働者の過半数代表者の意見書を付けたことと過半数代表者の選出方法について、回答・説明した。これに対し、X組合 が、過半数代表者の氏名を明らかにするよう求めたが、Y組合 は、これを明らかにしなかった。

オ X組合 が、第6回団交において、前記認定事実（第3・10・(2)・ウ）のとおり、届出に長時間を要した理由について質問したところ、Y組合 は、整理している部分があつて長時間を要したと回答した。X組合 が、検討項目と理由について説明を求めたが、Y組合 は、現在検討中で不明確な部分が多いことを理由に説明を拒んだ。なおも、X組合 が、長時間検討を要する項目は何か質問したが、Y組合 は、現段階では明らかにできないと回答した。

(2) 就業規則は賃金・労働時間等の労働条件全般を定める重要な規範であり、労働者の権利義務を明確にするため明文化されるとともに、定められた規範

が法の基準を満たしているか行政的監督が実施されるように労働基準監督署に届出が義務付けられている。そのため、労働者にとってはその内容はもちろん、作成・届出等法に定められた手続が適法になされているかどうかは重大な関心事でもある。したがって、使用者は、当然に、就業規則の作成や届出について労働組合の求めに応じて労働組合の理解を得るためできる限り具体的な説明をする努力をすべき義務を負っている。

仮に、Y組合にこれらの事項について説明できない特段の事情があったのであれば、Y組合は、使用者としてその特段の事情を説明すべき義務があったというべきである。

- (3) 前記(1)記載の事実からすると、Y組合は、従業員規定が就業規則の労働基準監督署への届出未了の理由について、X組合から何度も質されているにもかかわらず、届出のため専門家のアドバイスを受け整理中であるとか、整理ができ次第届け出るなど、抽象的・形式的な回答に終始し、第2回から第6回までの団交において、同じ回答を繰り返すのみであった。また、Y組合は、X組合が説明を求めた組合従業員規定の整理状況や同規定を就業規則として届け出る時期の見通しについても、第2回から第4回までの団交において、具体的な回答は一切しなかった。

このようなY組合の対応は、団交において使用者に求められる労働組合への説明とその理解を求めるための努力義務を十分に果たしたものとは認められない。

- (4) Y組合は、就業規則が労働基準監督署に長年届出されなかったことについて、執行部員としての経歴の長いA1組合長にも責任があり現執行部の責任を追及するわけにいかないから、Y組合のみ追及することは行き過ぎであるなどと主張する。しかし、前記認定事実（第3・8・(2)・イ・(イ)）のとおり、X組合が、第4回団交で指摘しているように、団交事項③が第1回団交の団交事項となってから約2年を経過してもなお届出がなされていない本件において、過去長年にわたって届出がされておらず、その間A1組合長が長年執行部員であったことは、Y組合の説明義務の程度を減じたり不誠実団交の対象事項となるか等について何ら影響をもたらすものではない。

(5) 以上から、団交における Y 組合 の対応は、第 6 回団交までを含めてみても、使用者に求められる誠実交渉義務を十分に果たしたとは認められず、第 2 回から第 4 回までの団交における団交事項②に係る Y 組合 の対応は、不誠実であったと認められる。

なお、第 2 回団交における Y 組合 の対応については、上記判断のとおり誠実交渉義務を十分に果たしたとは認めがたいものの、上記 3・(3)・カただし書きで述べた事情に鑑みれば、第 2 回団交が実質的には 1 回目の交渉であったと認められ、不当労働行為に当たるとまではいえない。

よって、当委員会は、第 3 回及び第 4 回の団交における団交事項②に係る Y 組合 の対応について、不誠実団交の不当労働行為に当たるものと判断する。

5 A 1 組合長の交渉態度

(1) Y 組合 は、不誠実団交の成否の判断に際しては、相手方当事者の態度が他方当事者の対応にもたらす相関関係を勘案することが必要不可欠であるとして、A 1 組合長の交渉態度から Y 組合 の対応が誠実交渉義務に反すると評価するのは相当でないと主張するので、検討する。

(2) Y 組合 は、第 4 回団交において、A 1 組合長が、こめかみのあたりを指差し、Y 組合 側交渉委員の頭はおかしいというジェスチャーをして挑発的な態度を取り、Y 組合 側交渉委員が止めるよう求めても、反発して開き直るような態度で応じ、Y 組合 側交渉委員を見下したような態度を示したと主張する。

前記認定事実（第 3・8・(2)・ウ）のとおり、第 4 回団交において、A 1 組合長が、B 9 局長に対し、こめかみのあたりを指差し、あたかも Y 組合 側交渉委員の頭はおかしいというジェスチャーをしたことが認められるが、これは A 1 組合長と B 9 局長との間で、裁判所と労働委員会の判断が違った場合どう対応するかについてのやり取りの中でのものであり、Y 組合 側の発言に相対してなされたものと認められ、A 1 組合長の態度が不適切なものであったとしても、B 9 局長の止めていただきたいとの指摘にかかわらず、なおも継続してなされたりするなどして、団交が紛糾し、その後の団交

の進展を困難なさしめた事実も認められない。

- (3) Y組合 は、Y組合 側交渉委員が、A1組合長の質問に対して言葉足らずの発言や自分の意にそわない発言をすると「説明になっていない」、「不誠実な交渉態度である」などとの主張を繰り返し、挑発的な言動も見受けられ、時には、高圧的に声を荒げ、恐怖心さえ感じるときもあったと主張する。

なるほど、前記認定事実（第3・6・(2)・イ、第3・7・(2)・イ、第3・8・(2)・イ）のとおり、第2回から第4回までの団交において、A1組合長が、Y組合 側交渉委員の説明を遮ったり、声を荒げるなどの場面が部分的に見受けられるが、これらはいずれも Y組合 側の発言に相對してなされたものと認められるし、このことをもって、団交が紛糾し、その後の団交の進展を困難なさしめた事実も認められない。また、恐怖心を感じるときもあったとの主張については、団交における双方の交渉委員の人数が X組合 の1名に対して Y組合 は5名であったことからして、前記のA1組合長の態度により、Y組合 側交渉委員が恐怖により自己の主張ができない状況にあったとも認め難い。

- (4) Y組合 は、A1組合長が、暫定労働協約について、14項目がすべて確認されない限り締結しないとの態度にあくまでも固執し、暫定労働協約の調印をしようとしなかったと主張する。

確かに、前記認定事実（第3・6・(2)・イ、第3・7・(2)・イ、第3・8・(2)・イ）のとおり、第2回から第4回までの団交において、Y組合 は、各団交において合意に至ったところまでで労働協約を締結するよう X組合 に申し入れていることが認められるが、労働協約に係る団交が継続している場合において、労働協約を途中で締結するか否かは、その後の団交の進展に大きく影響を及ぼす可能性もあり、団交における駆け引きそのものであって、団交当事者の裁量の範疇にあるというべきである。

- (5) 小括

以上からすると、Y組合 が主張するように不誠実団交の成否の判断に際しては、相手方当事者の態度が他方当事者の対応にもたらす相関関係を勘案することが必要不可欠であるとしても、Y組合 が指摘するA1組合長の交渉態度が、Y組合 の不誠実団交の成否の判断に影響を及ぼすものではない。

6 結論

上記のとおりであるから、X組合とY組合との間で開催された第2回から第4回までの団交においては、第3回及び第4回の団交における団交事項①のうち理由②に係るY組合の対応及び団交事項②に係るY組合の対応について、不誠実団交の不当労働行為に当たるものと判断する。

第5 救済方法について

団交事項①については、第2回から第6回までの団交で継続して交渉が行われており、第6回団交においては、前記認定事実（第3・10・(2)・イ・(イ)）のとおり、Y組合が、X組合の求めに応じて、特別会計も含めて数値で示したより具体的な資料を提出すると回答していることからすれば、団交事項①については、今後の団交においてさらに継続して説明されることが予定されているものであり、当事者の自発的な団交を期待することができないこともない。しかしながら、第2回から第6回までの団交において、未だ、Y組合が使用者に求められる誠実交渉義務を十分に果たしたとまでは認められないことに加え、X組合結成以降の労使関係の経緯からすると、当委員会は、なお誠実に団交することを命ずることが相当と判断し、主文1のとおり命ずる。

団交事項②については、前記認定事実（第3・9・(2)・イ・(ウ)）のとおり、Y組合は、27年11月13日に組合従業員規定を就業規則として労働基準監督署に届け出ており、X組合が、第1回団交から継続してY組合に対し組合従業員規定を就業規則として速やかに労働基準監督署へ届け出ることを求めていたが、上記届出によりこの団交事項②の目的が達成されたものと認められるのであるから、当委員会は、団交事項②について、さらに誠実交渉を命ずる必要まではないと判断する。

また、謝罪文の掲示及び交付については、不当労働行為の内容等を考慮して、当委員会は、謝罪文の交付の救済をもって足りると判断する。

第6 根拠法令

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労組法第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 2 8 年 1 2 月 1 2 日

石川県労働委員会

会 長 中 村 明 子 ⑩