

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成27年不第100号事件について、当委員会は、平成29年11月7日第1693回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社 は、申立人 X 1 組合
が申し入れた定年退職後再雇用者の労働条件や賃上げ等を議題とする団体交渉に、代表取締役が出席し、又は代表取締役が出席できない場合はその合理的な理由を説明して実質的な権限を十分に付与した者を出席させた上で、自らの主張の裏付けとなる資料を提示して具体的な説明を行うなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、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組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

貴組合との間で、平成27年3月24日、4月21日及び7月9日に開催した定年退職後再雇用者の労働条件や賃上げ等を議題とする団体交渉における当社の対応は、東京都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した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成26年11月12日、交通事故を起こした組合員に対する解雇及び定年退職後再雇用（以下「定年後再雇用」という。）者の労働条件に関する団体交渉を巡る不当労働行為救済申立て（都労委平成25年不第60号及び同26年不第14号事件）について、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）と被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）との間で和解が成立した。和解協定書には、「会社は、組合に対して、労働条件につき、会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させて、労使の合意が図れるように、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実に団体交渉を行うことを約束する。」という条項があった。

その後、組合と会社との間において、27年3月24日、4月21日及び7月9日に、定年後再雇用者の労働条件等に関する団体交渉（以下、3回の団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。）が開催されたが、会社社長は出席せず、また、会社は資料を提示して説明することはなかった。

本件は、会社の本件団体交渉における対応が不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 団体交渉に社長が出席し、資料を提示して誠実に応ずること。
- (2) 陳謝文の手交

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、昭和39年に設立された貨物自動車運送事業や液化石油ガス運送事業等を営む株式会社である。会社は、肩書地に登記上の本店、横浜市内に本社機能及び営業所を置き、本件申立時の従業員数は63名（うち乗務員数は47名）である。
- (2) 申立人組合は、平成12年11月に関東近辺の3支部が合併して結成され、関東地方のセメント・生コンクリート製造・販売・輸送事業などで働く労働者で組織されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約200名である。また、7年5月、会社の従業員36名が組合の前身の支部に加入してA2分会を結成し、本件申立時の分会員数は8名である。

2 定年後再雇用者の労働条件についての交渉経緯

- (1) 17年1月13日、定年後再雇用について、組合と会社との間で以下のとおり協定書を締結した。

「 会社は、高年齢者雇用安定法の改正にもとづき、平成18年4月1日からの年金支給開始年齢の段階的引き上げにあわせての継続雇用措置を講じる。

- (1) 継続雇用措置とは、定年年齢に達したものは一旦退職した後、嘱託社員労働契約書にもとづき再雇用する。

- (2) (1)の再雇用者の継続雇用措置は、平成25年（2013年）4月1日までに段階的に引上げていくものとする。

平成18年（2006年）4月1日～平成19年（2007年）3月31日：62歳

平成19年（2007年）4月1日～平成22年（2010年）3月31日：63歳

平成22年（2010年）4月1日～平成25年（2013年）3月31日：64歳

平成25年（2013年）4月1日～：65歳」

【乙8】

(2) 25年3月末に組合員1名が、組合員として初めて定年退職することから、組合と会社との間で、24年以降、以下のとおり団体交渉等が行われた。なお、団体交渉には、会社からはB2 鶴見営業所長（以下「B2所長」という。）、B3 弁護士（以下「B3弁護士」という。）らが出席し、B1 社長（以下「B1社長」という。）は出席しなかった。

① 24年3月1日及び8日、組合が定年を65歳に引き上げることを求めたのに対し、同月27日の団体交渉で、会社は、引上げは行わず、現行どおりの定年後再雇用とすると回答した。

② 4月16日、組合が定年後再雇用者の賃金額を決定する基準等について説明を求めたのに対し、5月10日の団体交渉で、会社は、組合に対し、再雇用者の労働条件について定めた「定年後再雇用者採用条件」を交付の上、定年前と比較すると75パーセント程度の水準になることを説明した。組合は、引下げ幅を縮減すると会社の経営上どのように影響するのか試算して提示するよう要求したが、5月17日、会社は、提示しないと回答した。

③ 5月21日、組合は、会社に対し、会社の上記回答を批判した上で、以下の資料（以下「24年5月21日付要求資料」という。）を提示して団体交渉を行うように求めた。

ア 会社全体の売上高、運送原価、販売及び一般管理費、営業費用、営業損益、最終損益の過去5か年の推移

イ バラセメント運送部門の売上高、運送原価の過去5か年の推移

ウ バラセメント車両1台当たりの平均年間売上高の過去5か年の推移

エ バラセメント運転手の平均年収（通勤費込み又は通勤費を除外した源泉徴収票の金額）の過去5か年の推移

オ バラセメント運転手の平均残業時間（運転手全体の平均時間）の過去5か年の推移

カ 長期・短期借入金残高の過去5か年の推移

④ 5月28日、会社は、組合の要求する上記各資料の提示には応じられ

ないと回答した。

- ⑤ 5月30日、組合は、催告書により、上記各資料を提示するよう求めたが、6月7日の団体交渉で、会社は、応じられないと回答した。
- ⑥ 6月7日の団体交渉で、組合が、再度、会社の定年後再雇用条件と異なる賃金水準での試算を行うことなどを要求したことに對し、同月12日、会社は、応じられないと回答した。
- ⑦ 7月10日の団体交渉で、会社が、6月分から再雇用者の基本給を2万円引き上げて月額12万円とすることを説明したところ、組合は、更なる上乗せを求めた。
- ⑧ 7月10日、組合が、再度、会社の定年後再雇用条件と異なる賃金水準での試算を行うことなどを要求したことに對し、同月17日、会社は、応じられないと回答した。また、会社は、今後ともB2所長及び弁護士が組合と協議を実施する方針であることを通知した。
- ⑨ 10月3日、組合が、定年後再雇用者と正社員との間において、担当業務の内容と労働時間が同一であることを踏まえ、ア)再雇用者の年収を正社員との均衡を考慮した水準に引き上げることの検討、イ)再雇用者の賃金体系を正社員との均衡を考慮した水準に改善することの検討、ウ)再雇用者の就労日数、歩合給の支給額、賃金総支給額、年収、残業時間等の開示を求めたことに對し、同月25日、会社は、いずれも応じられないと回答した。
- ⑩ 10月30日の団体交渉で、組合が、定年後再雇用者の賃金体系が定年前のものとは異なっている理由の説明を求めたことに對し、11月1日、会社は、再雇用者の賃金の種類（基本給、無事故手当、歩合給）及びその金額は、正社員の賃金に対して簡素化する方針に基づいて決定したものであると説明した。
- ⑪ 25年3月28日の団体交渉で、組合が定年後再雇用者の賃金の改善、一時金の支給等を要求し、再雇用者の無事故手当が1万円であるのことに對し、正社員が5千円であることが不合理であることを指摘した。これに對し、4月4日、会社は、定年後再雇用者の無事故手当を5千円に減額し、基本給を5千円増額して12万5千円とするとし、その余の

労働条件は現行どおりとすることを回答した。

- ⑫ 12月12日、組合は、会社に対し、24年5月21日付要求資料の提示を再度求めた。
- ⑬ 26年1月9日の団体交渉で、会社は、定年後再雇用者の賃金水準について、社内で検討した結果引き上げてきた経緯があり、同業他社に比べて相対的に高く、運送業界の世間相場からしても妥当な水準であると考えている旨説明した。
- ⑭ 2月6日、組合は、当委員会に対し、定年延長又は定年後再雇用問題に関し、会社の団体交渉における対応が不誠実であるとして、会社代表者又はこれに準ずる権限のある役員を出席させて、交渉に必要な経営状況に関する資料を提出するなどして誠実に交渉に応ずることなどを求める不当労働行為救済申立て（都労委平成26年不第14号事件）を行った。

なお、組合は、交通事故を起こした組合員に対する解雇が不利益取扱い又は支配介入に該当するとして、25年6月4日、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委平成25年不第60号事件）を行っており、当委員会は、26年3月10日付けで、両事件を併合して審査することとした（以下、両事件を併せて「前件」という。）。

- ⑮ 3月13日の団体交渉で、組合が、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられたことに伴い、同月末に定年を迎える組合員について定年前と同じ賃金での再雇用を求めたことに対し、同月22日、会社は、報酬比例部分が支給されない期間について月1万円の調整給を支給すると回答した。これに対して組合は、3月24日、この回答では不十分であるとし、24年5月21日付要求資料の提示を再々度求めた。
- ⑯ 26年4月10日の団体交渉で、組合が定年後再雇用者を定年前と同額の賃金で雇用することなどを要求したところ、会社は、団体交渉を踏まえて決定しており、妥当な水準であると応じた。
- ⑰ 4月25日の団体交渉で、会社は、3月22日付けで回答した調整給について月2万円に増額すると回答した。これに対し、組合は、更なる

賃金改善を求めたが、4月30日、会社は、応じられないと回答した。

⑱ 6月2日の団体交渉で、組合は、社長又は権限のある取締役の団体交渉への出席を求めたが、会社は、B2所長以下の交渉担当者が交渉権限を持って対応しており、今後もこの体制で対応すると説明した。また、組合は、定年後再雇用者について、調整給の支給では不十分であり、定年前と同額の賃金で再雇用すること及び一時金を支給することを求めた。

⑲ 6月18日、会社は、組合に対し、定年後再雇用者への一時金の支給や組合員への賃上げについては会社の経営判断として決定すべき事項であって、会社に広い裁量が認められるものであり、その判断理由について組合員の賃金水準が世間水準や同業他社に比べて高いことを説明しており、さらに組合に対して経営資料を示して説明する必要があるとは解されない、また、今後の団体交渉についてはこれまでどおりの体制で対応する方針であるなどと回答した。

【甲1、2、乙9、当委員会に顕著な事実】

(3) 9月18日、会社は、組合に対し、27年4月以降、定年後再雇用者の労働日数の削減と賃金条件の見直しを検討していることなどを通知した。

【乙15】

(4) 26年10月16日、定年後再雇用の組合員1名が、また、12月1日に定年後再雇用の組合員2名が、定年退職の前後で同じ業務をしているにもかかわらず、会社が定年後再雇用者の賃金を引き下げたことは不合理であり、労働契約法第20条に反して無効であるなどとして東京地方裁判所に提訴（平成26年（ワ）第27214号及び第31727号）した（後記7参照）。

【甲18の1、39】

3 前件和解協定締結から本件団体交渉開催までの経緯

(1) 11月12日、前件について、組合と会社との間で和解協定書が締結され、第1項には以下の記載があった（以下「前件和解条項」という。）。

「1 会社は、組合に対して、労働条件につき、会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させて、労使の合意が図れるように、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実

に団体交渉を行うことを約束する。」

【甲3】

- (2) 11月17日、組合は、会社に対し、①この間、組合が定年後再雇用者の職務内容と就労実態、荷主から収受する運賃は定年前と同じであることから不利益な賃金体系とする合理的理由はないと主張していたことに対し、会社は「経営判断」と繰り返すのみで経営状況を示す資料を提示せず、経営の実態からみてどの程度の労働条件の見直しが可能であるかの協議を拒絶してきたとし、②前件和解条項を受け、定年後再雇用者の労働条件を正社員と同一又は同一水準に見直すことが経営実態からみてどの程度可能かを検討、協議するために、B1社長の出席及び24年5月21日付要求資料を求めた上で、正社員と定年後再雇用者との労働条件の不合理的な格差是正等についての団体交渉を改めて申し入れた。

【甲4】

- (3) 26年11月26日、会社は、上記組合の申入れに対し、定年後再雇用者の賃金等の労働問題については、23年11月から協議を重ねてきたものの双方の主張が平行線となっており、対象となる組合員が会社による定年退職後の労働条件の切下げを違法として東京地方裁判所に提訴している状況によれば、当分の間、団体交渉を開催する意義はないと回答した。

【甲5】

- (4) 26年12月8日、組合は、上記会社の回答に対し、①この間の団体交渉では、会社の対応は、権限のない者が出席の上、資料を一切提示せず、具体的な説明のない不誠実なものであった、②会社には双方で合意を図るために努力するという誠実交渉義務があり、裁判で係争中であることは団体交渉拒否の正当な理由にはならないとして、再度団体交渉の開催を求めた。

【甲6】

- (5) 12月16日、会社は、上記組合の要求に対し、組合との協議を踏まえて24年以降、定年後再雇用者の賃金水準の改善に努めてきたところ、組合が定年前の賃金と同水準とすることにこだわり、組合員が提訴するに至っており、改めて団体交渉を開催する意義はないと回答した。

【甲7】

- (6) 26年12月29日、組合は、上記会社の回答に対し、前件和解条項を守るよう要求し、改めて団体交渉を申し入れた。

【甲8】

- (7) 27年1月7日、会社は、上記組合の申入れに対し、①前件和解条項は労使間の協議に関する原則を確認したものであり、会社の団体交渉における対応が不誠実であったことを認める趣旨ではないとした上で、②26年9月18日付けで通知したとおり、27年4月以降に定年後再雇用者の労働条件を見直すことを検討しており、また、③組合に対する便宜供与のあり方についても再検討の必要があると考えているとして、②及び③を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、組合は、1月15日、問題をすり替えず、組合の申し入れた団体交渉と資料の提示に応ずるよう会社に求めた。

【甲9の1、10】

- (8) 2月6日、会社は、組合に対し、1月7日付けで申し入れた団体交渉に応ずるよう要求した。

【甲13】

- (9) 2月9日、組合は、会社に対し、賃上げや定年延長、手当の簡素化等を要求事項とした春闘関東支部統一要求書（以下「春闘要求」という。）を提出した。

【甲14の2、審p11】

- (10) 2月19日、組合は、会社に対し、組合による26年11月17日付団体交渉申入事項及び27年2月9日付春闘要求事項並びに会社による1月7日付団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れた。その際、26年11月17日付けで求めた資料を事前に提出するよう要求した。

【甲15】

- (11) 27年2月19日、会社は、組合に対し、組合による同月9日付春闘要求事項及び会社による1月7日付団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲16】

- (12) 3月2日、会社は、組合に対し、会社が申し入れた上記団体交渉に応ずるか否か回答するよう求めた上で、組合が26年11月17日付けで求めた資料はいずれも提出する必要はないと思料すると通知した。また、会社の27年1月7日付団体交渉申入事項について、検討の結果、27年度の定年後再雇用者の労働条件は現行どおりとする方針であるなどと通知した。さらに、組合の春闘要求について、①27年度は定期昇給を実施し、②年間一時金は組合との協定に基づいて基本給の5か月分（夏期2.4か月、冬期2.6か月）を支給する、③定年後再雇用制度、賃金体系は現行どおりとするなどと回答した。

【甲18の1～3】

- (13) 3月9日、組合は、会社に対し、組合による2月9日付春闘要求事項及び会社による1月7日付団体交渉申入事項を議題とする団体交渉の日程調整を求めた。

【甲19】

4 本件団体交渉の経緯

- (1)① 3月24日、第1回団体交渉が開催され、会社からは、B2所長、B3弁護士ら計4名が出席したが、B1社長は出席しなかった。
- ② 冒頭、組合が、前件和解条項の代表者に準ずる者とは出席者の中で誰なのかと尋ねると、B2所長は、自身が該当すると答え、組合が、この場で即答したり資料を説明したりできるのかと聞くと、B2所長は、内容によっては可能であると回答した。
- ③ 会社が4月からの定年後再雇用者の労働条件の見直しをやめたことについて、組合がその経緯を尋ねると、B2所長は、「会社の中でもいろいろありまして。」と回答し、組合が、「いろいろという中身について説明していただけますか。」と聞くと、B2所長は、「まあ、いろいろといえば、いろいろありましたんで。」、「会社の事情です。」、「いろいろについては説明するつもりはない。」などと回答した。
- ④ 定年後再雇用者の労働条件を現状維持とすることについて、経営資料を示して説明してほしいと組合が求めたことに対し、B2所長は、

「出す必要はないと判断してます。」と回答した。組合がその理由について尋ねると、B2 所長は、「会社としての判断です。」、「それ以上はないです。」、「（引き上げてほしいという）意見の方はきちっと聞きますよ。」と回答し、組合が、「根拠や理由については、説明する必要がないと。」と確認すると、B2 所長は、「そうです。そう判断します。」と回答した。組合は、「理由と根拠を示せないということね。」と聞くと、B3 弁護士は、「前から説明してきていると思う。」と回答し、組合が、「理由と根拠について示したことはありません。」と反論すると、B3 弁護士は、「示してはいない。」と述べた。組合は、会社は今まで世間相場であるとしか説明しておらず、その世間相場を聞いても答えがないと抗議すると、B3 弁護士は、「皆さんも十分にご存じだと思います。」と回答したが、組合は、組合と労使関係のある会社では賃金を下げないで再雇用しているか、定年延長しているところが多いので知らないと応じた。

そして、組合が、前件和解条項に基づいて資料を提示すべきだと主張すると、B2 所長は、必要であれば提示すると応じ、組合が、必要だと考えていると述べると、B2 所長は、この団体交渉の場では提示するか否かは検討しないと回答した。これに対し、組合は、前件和解協定締結前後で対応が変わっていないと抗議すると、B2 所長は、当委員会から会社の対応を改めろとは言われていないと述べた。

また、組合は、会社が裁判所に対しては資料を提出した（後記7(3)）理由を尋ねると、B2 所長は、「必要という判断だった。」と回答し、B3 弁護士は、「会社の主張を裏付けるために出した。」と述べた。組合が、その資料を団体交渉に持ってきて説明を求めれば会社も説明するのかと尋ねると、B3 弁護士は、「（組合から）出されれば説明しなきゃいかんでしょうね。」と応じ、組合が、会社が提示するつもりはあるのかと聞くと、同弁護士は、「会社の方から出すことも考えて良いんじゃないですか。僕はそう思いますけど。」と答え、組合が、その発言は代理人としてなのか、個人としてなのか確認すると、B3 弁護士は、「僕は、といったときは個人的な発言です。」、

「代理人としての考えを言いますと、そういう損益とか貸借対照表は、やっぱり機会を見て皆さんに理解をしてもらうように提出した方が良いと検討もしています。」と述べた。そして、B2所長は、裁判所に提出した資料の団体交渉への提示、説明をいずれ検討はすると述べ、組合がいつ検討するのかと尋ねると、B2所長は、「いつ出す、出さないという判断は、まあ今ここでは回答できないですね。」「検討はしますよ。」と回答した。

- ⑤ 最後に、春闘要求に関し、会社が、定期昇給を実施すると回答したところ、組合は、会社がどの程度の賃上げが可能なのか、一時金の上乗せができないのかなどについて経営資料を示して説明するよう要求した。また、組合が、定年を迎える組合員がおり、3月31日までに団体交渉をやらなければならないことから次回の団体交渉はいつやるのかと尋ねると、B3弁護士は、「申し入れてください。」と述べ、組合が、今、申し入れていると抗議し、団体交渉は終了した。

【甲31の1】

- (2) 3月26日、会社は、組合に対し、正社員の年間一時金について、基本給の5か月分に夏期、冬期各1万円を加算して支給することなどを通知した。

【甲21】

- (3) 4月2日、組合は、会社に対し、団体交渉における会社の対応が不誠実であったことを抗議するとともに、以下のことを求めて団体交渉を申し入れた。

- ① 組合員5名の定年後再雇用条件と、定年前の賃金との格差をどの程度縮められるかについて、裁判所に提出した経営資料（損益計算書及び貸借対照表）、正社員運転手1台当たりの売上げと組合員5名の1台当たりの売上比較表を提示して協議すること。
- ② 春闘要求事項に関し、ア) 年収600万円台の実現のためにはいくら運賃を引き上げたらよいのか、イ) 1万円賃上げしたならばどの程度の費用がかかるのか、ウ) どの程度賃上げが可能なのか、エ) 賃上げが実施できないならばその理由と根拠、オ) 賃上げ以外の要求で何が実現できるの

かについて、裁判所に提出した上記経営資料を提示して協議すること。

【甲24】

- (4) 4月6日、会社は、組合の上記申入れに対し、会社の対応が不誠実であったといわれる理由はないと主張するとともに、組合による2月9日付春闘要求事項及び会社による1月7日付団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲25】

- (5)① 4月21日、第2回団体交渉が開催され、会社からは、B2所長、B3弁護士ら計5名が出席したが、B1社長は出席しなかった。
- ② 冒頭、B2所長は、裁判所に提出した資料について、「団交で開示する必要はないと会社は考えています。」「お手元があればそれを見ればいいと思います。」と述べ、組合が、「それを見て質問すれば答えるのね。」と確認すると、B2所長は、「内容によって、答えられるものは答えます。」と伝えた。
- ③ 組合は、定年前後で仕事が変わらないのに賃金が異なるのは納得がいかず、会社は世間相場であるとしか説明していないので、正社員と再雇用者の売上げの比較表を提示してほしいと求めると、B2所長は、売上げと給料が連動するという話ではないとして拒否した。組合が、定年後に賃金を減額した分は賃上げの原資にならないのかと尋ねると、B2所長は、「賃上げの原資にならない。」「使用用途はいろいろあると思います。」「今ここで説明することは必要ない。」と回答した。そして、組合が、再雇用者の賃金水準が世間水準であることの説明を求めると、B3弁護士は、「あなたがたの水準そのものだ。」「共通の認識だと会社は考えている。」と述べた。
- ④ 組合は、どのくらいの賃上げなら可能なのか、できないならその理由と根拠を示すよう求めると、B2所長は、世間水準以上のある程度の年収を支払っているので定期昇給の実施で妥当であると回答し、その水準としてB3弁護士は、世間水準が400から450万円ほどのところ、会社では500万円前後の高い水準を支払っていると述べた。組合がその根拠資料の提示を求めると、B3弁護士は、「各種資料を見れば分かると思

いますが。」、「裁判では出したんだけどね。」、「組合員が原告なんだから入手できるんじゃないか。」と回答し、組合が今後も団体交渉で提示する予定はないのかと尋ねると、同弁護士は、「出さないとは言っていない。今後出すかもしれない。」と応じ、組合がいつ出すのかと聞くと、「断言はできない。」として即答を避けた。また、組合が、会社の休日は少なく、会社がいう年収水準には通勤費や残業代等が入っているので実際には少ないのではないのか、基準内賃金はいくらなのかと尋ねると、B3 弁護士は、「内訳は分からない。」、「資料見れば分かりますよ。今日は持ってきていない。」、「皆さんが要求される基準には会社としては応じられないというのが今日の会社の回答です。」などと回答した。

- ⑤ 組合が、B2 所長の団体交渉での権限とは何なのかと尋ねると、B2 所長は、団体交渉の中で協議を進める権限であり、内容によっては決定する権限があると回答した。組合は、今までその場で答えられなかったことが多かったし、次回の団体交渉の日程を決めることもしていないと述べると、B2 所長は、その場で決められるものではなかったと応じ、組合が、定年後再雇用の期日が迫っていたときも決めなかった、なぜ決めないのかと聞くと、B2 所長は、「理由を尋ねられても。」、「なぜと言われてもまあ、必要ないと思っています。」と述べ、その場で決めなくてよいものと考えていると回答した。そして、最後に組合が次回の団体交渉の期日を決めようと呼びかけたところ、B3 弁護士は、「ここでは決めない。」、「決めないのが方針であって理由はない。」などと応じ、団体交渉は終了した。

【甲31の2】

- (6) 4月28日、組合は、会社に対し、権限のない者が出席し、資料を提示しないという団体交渉における会社の対応が不誠実であったとして抗議するとともに、団体交渉の席で次回期日を調整しない理由の説明を求めなどの抗議申入書を提出した。

【甲28】

- (7) 5月12日、会社は、組合の上記申入れに対し、団体交渉では交渉権限

を有する者が出席して必要な説明と協議をしており、会社の対応が不誠実であったといわれる理由はない、組合から提示される交渉事項の検討や交渉日時の内部調整をするために申入書の提出を受けてから日程を調整するのが会社の方針であるなどと記載した通知書を提出した。

【甲29】

(8) 6月12日及び21日、組合は、会社に対し、要旨以下のとおり団体交渉を申し入れた。

① 要求事項

ア 定年後再雇用者の賃金労働条件の改善について

ア) 定年後再雇用者の年収水準を正社員（定年前）水準に引き上げること。

イ) 定年後再雇用者の賃金体系を正社員（定年前）と同一とすること。

a 基本給、職務給、精勤手当、役付手当、住宅手当、能率給、家族手当等を正社員（定年前）と同一基準で支払うこと。

b 基準内賃金を正社員（定年前）と同水準として、超勤手当を支払うこと。

ウ) 定年後再雇用者に正社員（定年前）と同一の基準で一時金を支給すること。

イ 春闘要求について

ア) バラセメント運転手の年収水準を600万円台に引き上げること。

イ) 年収水準600万円台を実現するにはどの程度の運賃引上げが必要なのか明らかにすること。

ウ) 年間休日を増やして105日とすること等

② 資料の提出及び開示要求

ア 上記①アについて

ア) バラセメント運転手（正社員と65歳までの定年後再雇用者）全体の1台当たりの平均売上高と運送コストの過去5年間の推移

イ) バラセメントの正社員運転手と65歳までの定年後再雇用者の1台当たりの平均売上高と運送コストの過去5年間の比較

- リ) バラセメント運転手全体の平均残業時間の過去5年間の推移
- エ) バラセメントの正社員運転手と65歳までの定年後再雇用者の平均残業時間の過去5年間の比較

イ 上記①イについて

- ア) 会社全体の売上高、運送原価、販売及び一般管理費、営業費用、営業損益、最終損益の過去5か年の推移
- イ) バラセメント運送部門の売上高、運送原価の過去5か年の推移
- ウ) 長期・短期借入残高の過去5か年の推移
- エ) 現行運賃の平均額と収受条件

③ その他

裁判所に提出した会社の経営資料の開示及び説明と、会社代表者ないしこれに準ずる権限のある者の交渉への出席を求める。

【甲30、33】

- (9) 6月25日、会社は、組合に対し、①定年後再雇用者の労働条件、②春闘要求、③便宜供与の見直しを議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲34】

- (10)① 7月9日、第3回団体交渉が開催され、会社からは、B2所長、B3弁護士ら計5名が出席したが、B1社長は出席しなかった。

- ② 冒頭、B2所長の権限を巡るやり取りが行われ、組合が、春闘や定年後再雇用者の労働条件の問題についてどこまで権限を有するかを尋ねると、B2所長は、決定する権限は一通りあると回答し、組合が、「じゃあ、何でいつも持ち帰るの。」と聞くと、B2所長は、「検討を要する事項だからです。」と回答した。そして、組合が、「要求は以前から出ているでしょ。」と述べると、B2所長は、「基本的には会社は応じられないと返答しているじゃないですか。」と説明したが、組合は、応じられない理由や根拠の説明を受けた覚えはない、労働条件の問題で協議を求めているのであるから、応じられないならそれだけの根拠を示してもらえないと困ると反論した。

- ③ 定年後再雇用者の年収水準の引上げについて、B2所長は、現状が世間水準であると考えていることから応じられないと回答した。組合がそ

の根拠を尋ねると、B2所長は、「会社で調べた結果です。」と回答し、組合が「どのように何を調べたのですか。」と尋ねると、B2所長は、「まあ、情報として仕入れられるので。」「特にこれというのは示さなくても。そこら辺は皆様でも調べられる。」と回答した。そして、組合が、「組合で勝手に調べろという回答なんですか。」と聞くと、B2所長は、「調べられると思いますよ。」「特に会社は示す必要はないと考えますけども。」と応じた。

④ 定年後再雇用者の賃金体系の正社員との同一化について、B2所長は、再雇用者の賃金体系は簡素化する必要があると考えていることから応じられないと回答し、組合が、基本給を下げた歩合給の割合が高くなる再雇用者の賃金体系は簡素化ということで済まされるものではない、定年前と同じ賃金を得ようと思ったら今まで以上に働かないといけないのに簡素化の一言で済ましていると抗議した。

⑤ 春闘の賃上げ要求について、B2所長は、世間水準に鑑みてそれ相応の水準以上のものを支払っているのに応じられないと回答し、組合が世間水準とは何か、具体的に回答してほしいと求めると、B2所長は、「先程からお答えしております。」「会社で調べた結果です。」「（その結果を提示することについて）基本的には考えておりません。」と応じた。B2所長は、組合の要求が今の会社の現状からすると妥当ではないと述べたことに対し、組合が現状とはどういうことかと尋ねると、B2所長は、「現状は現状。」と述べた。組合が、今の売上げ、費用、債務の説明があった上で組合の要求が難しいと説明してほしいと要求したが、B2所長は、「現状を説明することは必要ないと思う。」と応じた。

そして、組合が、会社の調査の結果の世間水準とはいくらかと尋ねると、B2所長は、正社員でいうと年収で約400から450万円であると認識していると回答し、組合が、どこの調査なのか、何を調べればよいか教えてほしいと求めると、B2所長は、「それは皆さんでも調べられる範囲ですから。」「インターネットでも新聞でも。」と応じ、調べれば分かる話なので会社から根拠資料について提示するつもりはないと述

べた。組合は、世間一般とは1次下請業者なのか、2次、3次なのか、小さい下請けを含めて平均を取られたら困るから何を調べてその数字になったのか聞いているのに不誠実であると主張した。そして、組合が、「世間水準を上回っていると我々認識していないから。」と発言すると、B3弁護士は、「そしたら出したらいじゃない反論を。」、「出せばいいじゃない。そういう資料を。」などと応じた。

また、会社が、17年及び21年の協定書で定期昇給を1,000円ということと合意しており、そのとおりに支払っているから問題ないと述べたところ、組合は、未来永劫1,000円でよいと確認した覚えはない、だから毎年要求していると応じた。

⑥ また、正社員の賃金について歩合給をやめて簡素化するという春闘要求に対し、B3弁護士は、応じられない、現状どおり、経営判断であると回答し、組合が、取締役会で議論されたのかと尋ねると、「別に社長がおられるんだから、社長が検討されますよ。」、「当然していると思いますよ。」、「この要求に対してはどういう回答で行くかは社長とか会長が相談されたと聞いていますよ。」、「僕が加わった中では、そういう協議について今年について協議をされた記憶はありません。」、「従前は協議していたことは確認しています。」、「なぜ、こちら（正社員）は組合が毎年要求しても、簡素化しないのか。ちょっと、理由が分からないね。」などと述べた。

⑦ 最後に、組合が27年6月12日及び21日付けで申し入れた資料の提示について、B2所長は応じられないと回答し、裁判所に提出した資料の説明についても係争中であることから応じられないと回答した。そして、組合が、次の団体交渉の期日を調整しようと呼びかけたところ、B3弁護士は、「要求書出して。」と応じ、団体交渉が終了した。

【甲31の3】

5 本件申立て

11月4日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 会社における団体交渉の対応、締結された協定書等

- (1) B 1 社長は、20年4月に会社の社長に就任したが、その前の鶴見営業所長であった期間及び23年までの組合との団体交渉には、会社側の交渉担当者として出席していた。24年以降、会社組織上では社長の次に権限を有するとされるB 2 所長が交渉担当者として出席することとなり、B 1 社長が出席することはなくなった。

また、本件審問において、B 1 社長は、前件和解条項の「会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させて」という部分について、同社長自身が出席することは考えておらず、同社長の次に権限を有するとされるB 2 所長が出席するものと考えていたと証言した。

【乙12、14、審 p 81、82】

- (2) 会社が団体交渉に臨む際、事前に、B 1 社長、B 2 所長、B 4 会長及び代理人弁護士が打合せや相談を行っている。

【審 p 51、88、90】

- (3) 会社は、組合に対し、定年後再雇用者の賃金の世間水準について具体的な資料を提示したことはなく、また、遅くとも24年以降、会社の経営状況を示す資料を開示していない。

【審 p 7、8】

- (4) 組合と会社との間で締結された17年8月3日付協定書には、以下の記載があった。

「 Y 1 会社 と X 1 組合 は、05春闘要求に関する団体交渉の結果、下記の通り合意したので協定を交わすものとする。

記

1. 年収500万円台の実現について

(1)略

(2)組合員の2005年度賃上げは次の通りとする。

①定昇1,000円（勤続給800円、年齢給200円。ただし本年4月1日現在満51歳以上の場合は勤続給のみとする。）

②職務給一律6,652円

(以下略) 」

【乙3】

(5) 組合と会社との間で締結された21年7月15日付協定書には、以下の記載があった。

「 Y 1 会社 (略) と X 1 組合

(略) は、平成21年度の賃上げ、年間一時金等に関し下記の通り合意したので協定を交わす。

記

1. 賃金の引き上げ

定昇1,000円(勤続給800円、年齢給200円)を実施する。

ただし、本年4月1日現在満51歳以上の場合は勤続給のみとする。

2. 年間一時金

基本給の5ヶ月分(夏季2.4ヶ月、冬季2.6ヶ月)とする。

(以下略)」

なお、組合と会社との間の交渉における協定書は、これ以降締結されたことがない。

【乙10、審 p 85】

7 訴訟の経緯

(1) 前記2(4)のとおり、26年10月16日に定年後再雇用の組合員1名が、また、12月1日に組合員2名が、定年退職の前後で同じ業務をしているにもかかわらず、会社が定年後再雇用者の賃金を引き下げたことは不合理であり、労働契約法第20条に反して無効であるなどとして東京地方裁判所に提訴した。

【甲18の1、39】

(2) 28年5月13日、東京地方裁判所は上記組合員3名の請求を認めたが、11月2日、控訴審(平成28年(ネ)第2993号)である東京高等裁判所がこれを取り消し、本件結審日現在、最高裁判所に係属中である。

【甲39、乙11、審査の全趣旨】

(3) 上記裁判手続の中で、会社は、裁判所に対し、要旨以下の資料を証拠として提出した。しかし、団体交渉において組合に提示したことはない。

① 23年、24年及び25年12月31日現在の会社の貸借対照表

- ② 23年、24年及び25年の会社の損益計算書
- ③ 定年後再雇用組合員5名の定年前1年間の年収と定年後再雇用の賃金条件に基づく想定年収の比較表（平均21.1パーセントの引下げとなっている。）
- ④ 定年後再雇用組合員5名の定年前3年間の平均年収と定年後再雇用者としての年収（一部想定）の比較表（平均22.3パーセントの引下げとなっている。）
- ⑤ C1法人 「平成24年版トラック運送事業の賃金実態」（抄本）（会社と同規模同業者の年代別平均賃金表の添付がある。）
- ⑥ 上記③ないし⑤を受けて会社がまとめた同規模同業他社との年収水準比較（27年12月11日作成。要旨以下のような記載がある。）

ア 定年前

ア) 関東30～99人トラック運送事業・男性大型運転者・50～59歳の賃金

a 一人当たり平均月収（賞与含む）39万1,300円

b 年収ベース（上記a×12）469万5,600円（Ⅰ）

イ) 定年後再雇用組合員5名の年収

a 定年前1年間の平均年収 529万998円（上記Ⅰ+13%）

b 定年前3年間の平均年収 523万1,274円（上記Ⅰ+11%）

イ 定年後

ア) 関東30～99人トラック運送事業・男性大型運転者・60歳以上の賃金

a 一人当たり平均月収（賞与含む）30万1,100円

b 年収ベース（上記a×12）361万3,200円（Ⅱ）

イ) 定年後再雇用組合員5名の年収

a 定年後再雇用の賃金条件に基づく想定年収 417万1,133円
（上記Ⅱ+15%）

b 定年後再雇用者としての実収入（一部想定）406万3,608円
（上記Ⅱ+12%）

第3 判 断

1 申立人組合の主張

(1) 交渉担当者の対応について

会社と組合とは前件で和解協定書を締結し、その中には前件和解条項の記載がある。しかし、その後もB1社長は、従前同様、団体交渉に出席することなく、B2所長や顧問弁護士のみが団体交渉に出席する状況が続いている。そして、これらの会社側出席者は、取締役が決めたことを団体交渉において通知する役割を持たされているだけであることから「会社の代表者に準ずる権限のある者」とはいえず、その結果、組合が質問しても具体的な説明をせず、回答内容について団体交渉の場で労使合意を図れるような協議を行わないことから、団体交渉が形骸化したものとなっている。

(2) 資料の提示について

前件和解協定締結後も、会社は、組合による資料の提出、開示要求に対し、「資料を出す必要はない。」として一切応じていない。団体交渉の議題となっている定年後再雇用者の賃金労働条件の見直しや春闘要求の賃上げに関して実質的な交渉を行うには、組合の要求している資料が必要である。また、会社には、会社の営業実績や労働実態を示す客観的データをもとに、再雇用者と正社員との間の労働条件格差の合理性について具体的に説明し、格差是正の可能性を具体的に検討、協議して労使間で合意が図られるよう誠実に交渉する義務がある。にもかかわらず、会社は、損益計算書や貸借対照表といった基礎的な資料すら提出、開示しておらず、団体交渉は空転を続けている状況である。

(3) まとめ

このような会社の団体交渉態度は、不誠実な団体交渉に該当する。

2 被申立人会社の主張

(1) 交渉担当者の対応について

前件和解条項には、「会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させて」としか記載されておらず、会社側は、B1社長が出席し

なければならないわけではない。本件団体交渉には、交渉権限及び妥結権限を有するB2所長及び代理人の弁護士が、「会社の代表者に準ずる権限のある者」として出席しているのであるから、何ら問題ない対応である。B2所長らは、各議題に関する会社の方針や理由を説明し、組合からの質問に対しても適切に回答を行っていたものであり、その対応に不誠実といわれる理由は何も存しない。組合は、正社員と定年後再雇用者と同じ業務に従事するのであれば同じ賃金でなければならないとする見解に固執するなど、会社と組合との間で見解の相違が存在したために交渉が進まなかったのであって、交渉担当者の権限の問題ではない。

(2) 資料の提示について

前件和解条項には、「交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして」と記載されていることから明らかなように、交渉事項につき必要と認められる場合に資料を提出することが求められているにすぎない。組合は、平成26年11月17日付団体交渉申入書に記載された各資料の提出を求めているが、そもそもなぜ交渉事項につき必要なのかを一切明らかにせず、ただ提出をするようにと一方的に要求しているにすぎない。また、損益計算書及び貸借対照表については、組合員が提起した別件訴訟において既に証拠として提出済みであり、組合の手元にもある状況である。

会社は、経営状況を理由として定年後再雇用者の賃金水準を決定しているのではないのであって、組合が求めるような経営資料やデータを提出する必要もなければ、その内容を説明する必要も認められない。

(3) まとめ

以上のとおり、会社が団体交渉を拒否した事実も、不誠実な交渉態度をとった事実もなく、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立する余地はない。

3 当委員会の判断

(1) 交渉担当者の対応について

- ① 前件で、組合と会社との間で和解協定書が締結され、「会社は、組合に対して、労働条件につき、会社の代表者ないしこれに準ずる権限のあ

る者を出席させて、労使の合意が図れるように・・・誠実に団体交渉を行うことを約束する。」と定められた（第2. 3(1)）。そして、本件団体交渉において、会社の代表者であるB 1社長は出席していないことから、会社側の交渉担当者であるB 2所長及びB 3弁護士が、代表者に準ずる権限を有して誠実に交渉していたか否か、検討することとする。

- ② まず、第1回団体交渉では、会社が4月からの定年後再雇用者の労働条件の見直しをやめたことについて、組合がその経緯について尋ねると、B 2所長は、「会社の中でもいろいろありまして。」と回答し、組合が、その内容をただすと、B 2所長は、「まあ、いろいろといえば、いろいろありましたんで。」、「会社の事情です。」、「いろいろについては説明するつもりはない。」などとして具体的な理由の説明を拒んだ（第2. 4(1)③）。そして、定年後再雇用者の労働条件を現状維持とすることについて、経営資料を示して説明してほしいと組合が求めたことに対し、B 2所長は、「出す必要はないと判断してます。」と回答するにとどまり、組合からその理由について尋ねられても、「会社としての判断です。」、「それ以上はないです。」、「（引き上げてほしいという）意見の方はきちっと聞きますよ。」と回答するのみであり、その場で具体的な協議が進むことはなかった。そして、組合が、前件和解条項に基づいて資料を提示すべきだと主張したことに対し、B 2所長は、必要であれば提示すると応じたが、この団体交渉の場では提示するか否かは検討しないとして即答を避けた（第2. 4(1)④）。

また、B 2所長は、裁判所に提出した資料の団体交渉への提示、説明を組合から要求されたことに対し、いずれ検討はすると述べたものの、組合からいつ検討するのかと尋ねられても、「いつ出す、出さないという判断は、まあ今ここでは回答できないですね。」と即答を避けた。一方で、B 3弁護士は、「（組合から）出されれば説明しなきゃいかんでしょうね。」と応じ、会社からの資料の提示について、「会社の方から出すことも考えて良いんじゃないですか。僕はそう思いますけど。」と答えたものの、その直後に個人的な発言であることを補足し、さらに、「代理人としての考えを言いますと、そういう損益とか貸借対照表は、

やっぱり機会を見て皆さんに理解をしてもらうように提出した方が良いと検討もしています。」と述べ、B 2 所長の発言に比べて踏み込んだ発言をした（第 2. 4(1)④）。

- ③ 第 2 回団体交渉では、B 2 所長は、裁判所に提出した資料について、第 1 回団体交渉での提出の検討姿勢から一転して、「団交で開示する必要はないと会社は考えています。」「お手元があればそれを見ればいいと思います。」と述べるにとどまり、組合が、「それを見て質問すれば答えるのね。」と確認すると、B 2 所長は、「内容によって、答えられるものは答えます。」と応じた（第 2. 4(5)②）。しかし、組合が、会社の再雇用者の賃金水準が世間水準であることの説明を求めると、B 3 弁護士は、「あなたがたの水準そのものだ。」「共通の認識だと会社は考えている。」として具体的な説明を行わなかった（第 2. 4(5)③）。また、組合が、今後も団体交渉で裁判所に提出した資料を提示する予定はないのかと尋ねると、B 3 弁護士は、「出さないとはいっていない。今後出すかもしれない。」と応じ、B 2 所長の発言とは異なる趣旨の回答をした。しかし、組合がいつ出すのかと聞くと、B 3 弁護士は、「断言はできない。」として即答を避けた（第 2. 4(5)④）。

組合が、会社がいう年収水準には通勤費や残業代等が入っているので実際には少ないかもしれないとして、基準内賃金はいくらなのかと尋ねると、B 3 弁護士は、「内訳は分からない。」「資料見れば分かりますよ。今日は持ってきていない。」「皆さんが要求される基準には会社としては応じられないというのが今日の会社の回答です。」などと回答し、具体的な説明を避けた（第 2. 4(5)④）。

さらに、次回の団体交渉の日程を団体交渉の席で決めないことについて、組合がその理由を尋ねても、B 2 所長は、「理由を尋ねられても。」「なぜと言われてもまあ、必要ないと思っています。」と具体的な説明をせず、その場で決めなくてよいものと考えているという姿勢に終始した。そして、最後に組合が次回の団体交渉の期日を決めようと呼びかけたところ、B 3 弁護士は、「ここでは決めない。」、

「決めないのが方針であって理由はない。」というのみであった（第2.4(5)⑤）。

しかし、後日、組合が、改めて、団体交渉の席で次回期日を調整しない理由の説明を求めると（第2.4(6)）、会社は、理由はないというB2所長及びB3弁護士の前回団体交渉における発言とは異なり、組合から提示される交渉事項の検討や交渉日時の内部調整をするために申入書の提出を受けてから日程を調整するのが会社の方針であると回答したこと（同(7)）が認められる。

- ④ 第3回団体交渉では、定年後再雇用者の年収水準の引上げについて、現状が世間水準であると考えていることから応じられないと回答した根拠を組合が尋ねると、B2所長は、「会社で調べた結果です。」とし、具体的にどのように何を調査したのか組合が尋ねても、「まあ、情報として仕入れられるので。」、「特にこれというのは示さなくても。そこら辺は皆様でも調べられる。」などと回答するのみであり、その場で具体的な協議が進むことはなかった（第2.4(10)③）。

また、春闘の賃上げ要求についても、世間水準に鑑みてそれ相応の水準以上のものを支払っているので応じられないと回答したことに対し、組合が具体的な説明を求めても、B2所長は、「先程からお答えしているとおりです。」、「会社で調べた結果です。」、「（その結果を提示することについて）基本的には考えておりません。」などと回答するのみであり、その場で具体的な協議が進むことはなかった。さらに、B2所長は、組合の要求が今の会社の現状からすると妥当ではないと述べたことに対し、組合が現状とはどういうことかと尋ねても、B2所長は、「現状は現状。」など述べ、具体的に説明することはなかった。そして、B2所長が、会社から根拠資料を提示するつもりはないと言明した一方で、組合が、「世間水準を上回っていると我々認識していないから。」と発言すると、B3弁護士は、「そしたら出したらいじゃない反論を。」、「そういう資料を。」などと応じた（第2.4(10)⑤）。

正社員の賃金について歩合給をやめて簡素化するという春闘要求に

対し、B 3 弁護士は、応じられない、現状どおり、経営判断であると回答したものの、組合が取締役会で議論されたのかと尋ねると、「当然していると思いますよ。」、「この要求に対してはどのような回答で行くかは社長とか会長が相談されたと聞いていますよ。」としつつ、「僕が加わった中では、そういう協議について今年について協議をされた記憶はありません。」、「従前は協議していたことは確認しています。」、「なぜ、こちら（正社員）は組合が毎年要求しても、簡素化しないのか。ちょっと、理由が分からないね。」などと曖昧な説明を行った（第2. 4(10)⑥）。

- ⑤ 上記①ないし④のとおり、交渉担当者であるB 2 所長及びB 3 弁護士は、組合からの要求や質問に対し、具体的な理由や根拠の説明をせず、会社の判断を一方向的に伝えたり、即答を避けて曖昧な説明を繰り返すなど、合意達成に向けて真摯に交渉に応じたとは到底いい難く、このことにより労使間の協議も進展しなかったといわざるを得ない。このような会社の対応は、B 2 所長及びB 3 弁護士が、あらかじめ会社の方針として決められた回答以外にはその理由や根拠を含めて回答、協議する権限が一切与えられていなかったためであるとみざるを得ず、同所長らが、会社の代表者に準ずる権限のある者として本件団体交渉に出席しているとはいいい難い対応であった。B 2 所長及びB 3 弁護士が、次回交渉期日の調整を団体交渉の場で決定することすらできないこともまた、十分な権限が与えられていないことの証左であるといえることができる。
- ⑥ 以上より、会社は、代表者あるいは代表者に準ずる権限を有する者を本件団体交渉に出席させず、よって本件団体交渉において真摯に合意形成に努力したとはいえない。このような会社の対応は、前件和解条項に反するものであり、かつ、不誠実な団体交渉であった。
- ⑦ 会社は、組合との間で見解の相違が存在したために交渉が進まなかったのもあって交渉担当者の権限の問題ではないと主張する。しかしながら、労使の見解が対立しているのであれば、むしろ団体交渉において自らの見解の根拠を示すなどして労使間の合意形成を図るべきと

ころ、上記及び後記(2)のとおり、会社はそうした努力を一切行っていないのであるから、会社の主張は失当というほかない。

(2) 資料の提示について

- ① 前件和解協定締結前の定年後再雇用者の労働条件に関する団体交渉において、組合が資料の提示を要求していたものの、会社はこれに一切応じなかった（第2. 2(2)③④⑤⑫⑮⑱、6(3)）。これに対し、組合は、交渉に必要な経営状況に関する資料を提出するなどして誠実に交渉に応ずることを求める不当労働行為救済申立てを行い（第2. 2(2)⑭）、この件を含む前件につき、組合と会社との間で和解協定書が締結され、団体交渉への資料の提示に関しては、「会社は、組合に対して、労働条件につき・・・労使の合意が図れるように、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実に団体交渉を行うことを約束する。」と定められるに至った（同3(1)）。こうした経緯に照らせば、定年後再雇用者の労働条件に関する団体交渉において、会社は、何らかの資料を提出して誠実に交渉に応ずることに合意したものとみるのが自然である。そして、26年11月17日、組合は、会社に対し、定年後再雇用者の労働条件の是正等について、6点の資料の提示を求めた上で、団体交渉を申し入れた（第2. 3(2)）。

しかしながら、会社は、11月26日、定年後再雇用者の賃金等の労働問題については、双方の主張が平行線となっており、対象となる組合員が東京地方裁判所に提訴している状況によれば、団体交渉を開催する意義はないと回答した（第2. 3(3)）。その後も、組合と会社との間でやり取りがあった（第2. 3(4)ないし⑬）後に、27年3月24日、団体交渉が開催されるに至ったが（同4(1)）、会社が組合の求める資料を提出することはなかった。

- ② そこで、本件団体交渉における会社の対応をみると、第1回団体交渉において、定年後再雇用者の労働条件を現状維持とすることについて経営資料を示して説明してほしいと組合が求めたことに対し、会社は、その必要がないと判断したと回答するのみであった。また、会社が、以前から説明してきていると述べたことに対し、組合が、世間相

場であるとしか説明しておらず、その世間相場を聞いても答えがないと抗議しても、会社は、組合も十分に知っていると思うと回答するのみであった。そして、組合が、前件和解条項に基づいて資料を提示すべきだと主張すると、会社は、主張を裏付けるために裁判所に資料を提出したと述べる一方で、その資料を団体交渉で説明する必要性については明言を避けた（第2. 4(1)④）。

③ 4月2日、組合は、会社に対し、定年前と定年後再雇用条件との格差是正や賃上げ等について、裁判所に提出した経営資料や正社員と組合員との売上比較表を提示して協議するように団体交渉を申し入れ（第2. 4(3)）、同月21日、第2回団体交渉が開催された（同(5)）。しかし、会社は、裁判所に提出した資料については団体交渉で開示する必要性はないとし、売上比較表については売上げと給料が連動するという話ではないとして提示を拒否した（第2. 4(5)②③）。そして、組合が、再雇用者の賃金水準が世間相場であることの説明を求めると、会社は、組合員の水準そのものであり、組合と共通の認識であると考えていると述べるにとどまった（第2. 4(5)③）。また、組合の賃上げ要求に対し、会社は、世間水準以上のある程度の年収を支払っているので定期昇給の実施で妥当であると回答したが、組合がその根拠資料の提示を求めると、会社は、各種資料を見れば分かる、裁判所には提出したから組合が入手できるのではないかなどと回答して再びこれを拒否した（第2. 4(5)④）。

④ 6月12日及び21日、組合は、会社に対し、定年後再雇用者の賃金労働条件の改善や春闘要求事項について、裁判所に提出した経営資料のほか8点の資料を提示して協議するように団体交渉を申し入れ（第2. 4(8)）、7月9日、第3回団体交渉が開催された（同(10)）。しかし、組合による定年後再雇用者の年収水準の引上げや春闘の賃上げ要求に対し、会社は、調べたところ現状が世間水準と考えていることから応じられないと回答し、組合がその根拠の説明を求めても、会社は、組合が調べられるとして根拠資料の提示を再度拒否した（第2. 4(10)③⑤）。そして、組合が、どのように何を調査したのか教えてほしいと

求めても、会社は、具体的な説明をせず、むしろ組合からの資料の提示や説明を求めた（第2. 4(10)⑤）。さらに、会社は、裁判所に提出した資料の説明についても係争中であることから応じられないと回答した（第2. 4(10)⑦）。

⑤ 以上のとおり、会社は、本件団体交渉において、組合が求める資料の提示を一切行っていない。そして、会社が現状の賃金水準でよいと考える論拠となる世間水準等について、組合から提示や説明を要求されても、会社は、これを拒否し続けて団体交渉で組合に提示することはなかった（第2. 7(3)）。したがって、会社は、本件団体交渉において、前件和解条項を履行したものであるということとはできず、かつ、使用者に課せられている誠実交渉義務を果たしたということもできない。

⑥ 会社は、26年11月17日付団体交渉申入書で組合が求めた各資料が、なぜ交渉事項につき必要なのか不明であり、また、会社では経営状況を理由に賃金水準を決定しておらず、組合の求める資料の提出、説明の必要がないと主張する。しかし、組合は、定年後再雇用者の労働条件を正社員と同一又は同一水準に見直すことが会社の経営実態からみてもどの程度可能かを検討、協議するために、上記申入れを行っており（第2. 3(2)）、組合が会社の経営状況を把握した上で労働条件の向上の余地を検討し、協議するために上記資料を求めていたことは明らかであるというべきである。したがって、会社が、組合の求める資料の提出、説明の必要がないと反論するのであれば、その論拠を示して反論すべきところ、それをしていないのであるから会社の主張は採用することができない。

また、会社は、損益計算書及び貸借対照表については、組合員が提起した別件訴訟において既に証拠として提出済みであり、組合の手元にもある状況であると主張する。しかし、これらの資料が訴訟により組合員を介して組合の手元にあったとしても、会社が組合に対して誠実交渉義務を果たしたものであるということとはできず、会社の主張は失当であるといわざるを得ない。

(3) まとめ

以上のとおり、会社は、本件団体交渉において、代表取締役が出席せず、かつ、代表取締役に準ずる権限がある者を出席させず、さらに、自らの主張の裏付けとなる資料を示して具体的な説明を行うことを拒否している。よって、会社は合意形成に向けた努力を一切行っておらず、このような会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

4 救済方法

前記3(1)のとおり、本件団体交渉においては、B2所長及びB3弁護士が十分な権限を与えられないまま、当然のようにB1社長の代わりに出席していた。しかし、会社程度の組織規模であれば、代表取締役が団体交渉に出席することは決して異例のこととは考えられず、24年以降、前件和解協定締結を経てもなお、B1社長が団体交渉に出席していないことについて、組合に誠実性の有無を問われてもやむを得ないといえる。今後の団体交渉について、B1社長が都合により出席できない場合、あるいは議題により出席する必要がないと考えられる場合があることは理解できるが、その場合には前件和解条項に記載のとおり、代表者に準ずる権限がある者が出席することはやむを得ないものの、会社は、組合に対し、その理由を説明し、かつ出席者に実質的な権限を十分に与えて出席させなければならない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が本件団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第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29年11月7日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一