

命 令 書

申 立 人

X組合
執行委員長 A 1

被申立人

Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の静労委平成29年(不)第1号事件について、当委員会は、平成30年1月25日第1549回公益委員会議において、会長公益委員伊藤みさ子、公益委員安間龍彦、中村和夫、笹原恵及び森本耕太郎が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y会社 は、平成22年の退職手当金規定の変更について申立人 X組合 から団体交渉における説明を求められたときは、退職手当金の支給係数と支給率を平成22年に変更するに至った経緯及び理由等について、変更内容の具体的根拠を説明する資料等を提示し丁寧に説明するなどして、誠意をもって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するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X組合
執行委員長 A 1 様

Y会社
代表取締役 B 1

当社が、平成22年の退職手当金規定の変更に関し平成27年7月から平成28年11月までの間に開催された貴組合との団体交渉において、当該変更の経緯及び理由等の説明を十分行わず、必要な資料も提示しなかったことは、静岡県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、又は掲示した日をそれぞれ記載すること。)

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人 Y会社 (以下「会社」という。)は、平成22年4月1日付けで就業規則の付属規定である退職手当金規定の別表(以下「別表」という。)の支給係数及び支給率を変更することにより退職手当金の支給額を引き下げる変更(以下「平成22年退職手当金規定変更」という。)を実施した。

申立人 X組合 (以下「組合」という。)は、平成22年退職手当金規定変更の際、大幅な退職手当金の減額になるにもかかわらず、会社が従業員に変更を知らせず変更理由の説明も行わなかったほか、就業規則の変更の際意見を添える従業員代表の選出が不適切であったなど、平成22年退職手当金規定変更が正規の手續に則ったものではなかったとして、別表を平成22年の変更前に戻すことを求め、平成27年6月19日、会社に対し団体交渉を申し入れた。

本件は、平成27年7月14日から平成28年11月29日にかけて実施された第3回、第4回、第5回、第9回及び第11回団体交渉において、会社が誠実に対応しなかったことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、平成29年1月23日、組合が救済の申立てを行った事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

会社は、平成22年退職手当金規定変更に関する団体交渉において、組合員に対し、また、団体交渉の場ではなくてもよいので従業員に対し、平成22年に別表が変更された経緯を、退職手当の計算に係る支給係数を大幅に減じなければならなかった理由について根拠となる資料を示すなどして具体的に丁寧に説明すること。

また、組合が会社の説明に納得できない場合は、引き続き、この案件について団体交渉での協議に誠意をもって応じること。

3 争点

平成27年7月14日から平成28年11月29日にかけて開催された第3回、第4回、第5回、第9回及び第11回団体交渉において、会社は、平成22年退職手当金規定変更に関する議題について誠実に対応したか。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会が認定した事実は、次のとおりである。

1 当事者

(1) 申立人

組合は、会社の従業員で組織する労働組合で、A2組合を上部団体として平成27年4月17日に結成され、平成29年1月23日現在、組合員数は17人である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に事務所を置き、C1会社（以下「C1」という。）の下請業者であるC2会社の下請業者（C1の二次下請）として新幹線の車両整備等を業とする、昭和42年3月に設立された株式会社で、平成29年2月10日現在、従業員数は42人である。

2 退職手当金規定の新設と改定の状況

(1) 退職手当金規定の新設

会社は、昭和63年3月17日、就業規則を改正し、同第24条において従業員に対し退職手当金を支給することとし、同年4月1日付けで退職手当金規定を新設した（この時の退職手当金規定を、以下「昭和63年退職手当金規定」という。）。

なお、昭和63年退職手当金規定は、当時の会社代表取締役B2によって作成され、退職手当金の支給について次のとおり定められていた。

第1条 就業規則第24条の規定により、当会社の従業員が退職、又は死亡したときはこの規定によって退職手当を支給する。

但し、非常勤の顧問及び嘱託、臨時雇用員には適用しない。

第2条 従業員が次の各号のいずれかに該当する事由によって退職し、又は解雇された場合は、その者の基本給に、別表P欄の支給係数を乗じ計算した金額（以下単に第2条の計算額という）を支給する。

1. 定年退職した場合

2. 死亡した場合

3. 業務上の理由により業務に堪え難い負傷、又は疾病の為退職する場合

4. 会社の業務上の都合により解雇された場合

5. その他やむを得ない事由を会社が認めた場合

第3条 従業員が自己の都合により退職する時は、第2条の計算額に、別表Q欄の支給率を乗じて計算した金額を支給する。

（第4条以下略）

【乙1の1及び2、乙7の1及び2】

(2) 平成22年退職手当金規定変更

ア 平成22年退職手当金規定変更に至る経緯

平成7年頃、会社は、C1会社の一次下請から二次下請となった。

【審問調書P14、乙13の1及び2】

このことにより、発注元であるC1会社と直接に価格交渉ができなくなり、受注単価が減少傾向となった。例えば、「新幹線内ホログム取替工事」は、平成12年の59,700円に対し、平成21年は52,170円、平成28年には52,110円となっている。

【審問調書P14乃至16、同P19及びP20、乙14の1、10及び17、乙19】

また、昭和63年退職手当金規定の新設当時は、旧C3やC4を定年(55歳)で

退職した者を雇用した例が多く、勤続年数も短く、退職手当金の支払いに対する会社の負担も少なかったが、その後、退職者を補充する必要から若年者を雇用した結果、従業員の勤続年数は長期化し、退職手当金の支払いに対する会社の負担が増大していくことが懸念されることとなった。実際、従業員の平均年齢が昭和63年の58.5歳から平成28年には47.8歳となっている。

【審問調書 P12 乃至 P14 及び P16、乙 12 の 1 及び 2、乙 19】

一方、会社は、退職手当金の一部として、商工会議所の特定退職金共済制度に加入していたところ、平成元年頃に6%程度あった運用利率が平成14年頃には1%程度となったことにより、平成元年当時、月々の掛金5千円程度で35年間払い込んだ場合におおよそ800万円程が見込まれていた受取額が、平成14年頃には、同じ掛金と払込期間で250万円程になると考えられたことから、昭和63年退職手当金規定をそのまま維持することは困難であると判断して、平成22年に退職手当金規定を変更した。

【乙 19】

なお、これらの平成22年退職手当金規定変更の事情については、会社は、本件申立て以後の平成29年8月25日に実施された第13回団体交渉及び本件審査において明らかにしたものであって、それ以前に組合に対し説明したことはなかった。

【審査の全趣旨】

イ 平成22年退職手当金規定変更の内容

会社は、平成22年4月1日付けで別表のP欄及びQ欄の数値を変更した。変更内容は、次の「退職手当金規定別表変更比較表」とおりである。(なお、同表において、別表のP欄とQ欄を乗じた結果である自己都合退職者の支給係数をR欄とし、変更後の数値をそれぞれP'欄、Q'欄及びR'欄として記載した。)

この変更により、別表P'欄の支給係数が適用される定年退職者の退職手当金の支給額は平成22年退職手当金規定変更前の支給額の38.1%乃至65.0%（「P'／P」欄）に相当する額となり、また、別表R'欄の支給係数が適用される自己都合退職者の退職手当金の支給額は平成22年退職手当金規定変更前の支給額の29.3%乃至58.5%（「R'／R」欄）に相当する額となった。

なお、変更された退職手当金規定は、会社代表取締役 B1（以下「B1社長」という。）によって作成されたものであり、B1社長は、引き続き現在もその職にある。

(退職手当金規定別表変更比較表)

勤続 年数	昭和63年退職手当金規定			平成22年退職手当金規定変更			変更前後の比較	
	定年退職 の場合	自己都合退職 の場合		定年退職 の場合	自己都合退職 の場合		定年 退職 の場合	自己都 合退職 の場合
		支給係数 P	支給率 Q(%)		支給係数 R	支給係数 P'		
1	0.7	0	0.000	0.3	0	0.000	42.9	0.0
2	1.4	0	0.000	0.6	0	0.000	42.9	0.0
3	2.1	39	0.819	0.8	30	0.240	38.1	29.3

4	2.8	42	1.176	1.1	32	0.352	39.3	29.9
5	3.5	45	1.575	1.4	34	0.476	40.0	30.2
6	4.5	48	2.160	2.0	36	0.720	44.4	33.3
7	5.5	51	2.805	2.5	38	0.950	45.5	33.9
8	6.5	54	3.510	2.9	40	1.160	44.6	33.0
9	7.5	57	4.275	3.6	42	1.512	48.0	35.4
10	8.5	60	5.100	4.3	44	1.892	50.6	37.1
11	9.7	63	6.111	4.9	46	2.254	50.5	36.9
12	10.9	66	7.194	5.6	48	2.688	51.4	37.4
13	12.1	69	8.349	6.1	50	3.050	50.4	36.5
14	13.3	72	9.576	6.7	52	3.484	50.4	36.4
15	14.5	75	10.875	8.0	54	4.320	55.2	39.7
16	15.7	77	12.089	8.6	56	4.816	54.8	39.8
17	16.9	79	13.351	9.3	58	5.394	55.0	40.4
18	18.1	81	14.661	10.0	60	6.000	55.2	40.9
19	19.1	83	15.853	10.5	62	6.510	55.0	41.1
20	20.5	85	17.425	11.3	64	7.232	55.1	41.5
21	21.7	86	18.662	12.6	66	8.316	58.1	44.6
22	22.9	87	19.923	13.2	68	8.976	57.6	45.1
23	24.1	88	21.208	13.8	70	9.660	57.3	45.5
24	25.3	89	22.517	14.4	72	10.368	56.9	46.0
25	26.5	90	23.850	15.0	74	11.100	56.6	46.5
26	27.5	91	25.025	15.6	76	11.856	56.7	47.4
27	28.5	92	26.220	16.2	78	12.636	56.8	48.2
28	29.5	93	27.435	16.8	80	13.440	56.9	49.0
29	30.5	94	28.670	17.4	82	14.268	57.0	49.8
30	31.5	95	29.925	18.9	84	15.876	60.0	53.1
31	32.1	96	30.816	19.5	86	16.770	60.7	54.4
32	32.7	97	31.719	20.2	88	17.776	61.8	56.0
33	33.3	98	32.634	20.8	90	18.720	62.5	57.4
34	34.0	100	34.000	21.4	90	19.260	62.9	56.6
(ママ) 34 以上	同上	同上	同上	22.1	90	19.890	65.0	58.5

(「変更後の比較」欄は小数点以下第2位を四捨五入)

【乙7の1及び2、乙9の1及び2】

会社は、昭和63年退職手当金規定の新設以降、平成22年4月1日まで、別表を変更したことはなかった。

【審査の全趣旨】

(3) 会社における就業規則の周知状況

組合の A3 副執行委員長(以下「A3副執行委員長」という。)は平成23年9月16日に会社に入社したが、その際、会社から就業規則が備え置かれている場所について説明を受けたことはなく、他の従業員から教えられた。当時、会社の就業規則は更衣室の外の休憩スペースに備え置かれており、A3副執行委員長は、別表も添

付されていることを確認したが、第4回団体交渉において、この別表は昭和63年退職手当金規定によるものであったと主張している。

【審問調書P1乃至P5、甲1、甲2、乙11の3及び4】

平成26年11月頃、退職予定の従業員が職場に備え置かれた就業規則を確認した際には、別表が含まれていなかった。

【甲2、甲11】

平成27年6月16日の第2回団体交渉の後で、組合の要請により、職場に備え置かれている就業規則に別表が補充された。

【甲1、乙11の3】

平成27年の事業場移転に伴い廃止された休憩スペースに代わり、新たに設けられた詰所には就業規則が備え置かれていなかった。組合は、移転から数ヶ月経った平成27年9月15日の第5回団体交渉で、会社に対し、就業規則が新たな詰所に備え置かれていないことを指摘した。

【甲3、乙11の5】

(4) 平成22年退職手当金規定変更に係る変更内容の周知状況

B1社長は、平成22年退職手当金規定変更の際、就業規則そのものを休憩スペース等へ備え置いておけばよいと考え、従業員に対し、変更したこと自体告知せず、変更内容の説明も行わなかった。

【審問調書P27及びP28】

3 団体交渉等の状況

(1) 平成22年退職手当金規定変更が議題となる前の団体交渉の状況

第1回団体交渉は平成27年5月12日午後6時から約1時間15分、第2回団体交渉は同年6月16日午後6時から約1時間50分にわたり開催された。なお、B1社長は、いずれの団体交渉にも出席した。

第2回団体交渉では、主に平成27年度夏季一時金と賃上げが議題となった。

組合は、会社が「決算について厳しい数字が予想されるので会社が決定した以上の夏季一時金については支給できない」とする理由を、売上高、営業利益、経常利益、純利益などの経営上の資料を開示して説明するよう要求した。

会社は、組合の要求について検討することとした。

【甲14の1乃至4、乙11の1及び2】

なお、会社は、夏季一時金及び賃上げの議題をめぐる経営上の資料の開示について、第3回団体交渉において、平成24年度乃至平成26年度の過去3年度分の売上、経常利益、当期利益の推移の資料を提示した。

会社は、これらの資料を第4回団体交渉でも提示し、その際、写しは渡しておらず、組合がその場で数字をメモしたほか、第5回団体交渉では、会社は、組合の要求に応じて営業利益の数字も追加して提示した。

【審査の全趣旨、乙11の3乃至5】

(2) 平成22年退職手当金規定変更に関する団体交渉の状況

平成 22 年退職手当金規定変更に関しては、第 3 回、第 4 回、第 5 回、第 9 回及び第 11 回団体交渉において協議された。

ア 第 3 回団体交渉の状況

第 3 回団体交渉は、平成 27 年 7 月 14 日午後 6 時から約 1 時間 45 分にわたり開催された。

出席者は、組合側が A 1 執行委員長(以下「A 1 執行委員長」という。)、A 3 副執行委員長、A 4 書記長(以下「A 4 書記長」という。)及び組合の上部団体である A 2 組合の A 5 教宣部長(以下「A 5 教宣部長」という。)、会社側が B 1 社長、B 3 営業課長(以下「B 3 営業課長」という。)、B 4 弁護士及び B 5 社会保険労務士(以下「B 5 社労士」という。)であった。

組合は、職場に備え置かれた就業規則に添付されていなかった別表について、「第 2 回団体交渉の後で会社に補充させた退職手当金規定の内容を確認したところ、同規定の別表が、平成 23 年に A 3 副執行委員長が入社した際に確認したものに比べ大幅に変わっていた」旨を指摘した。これに対し、B 1 社長は、「そんなことはない。」と否定したほか、「どうして別表が職場に備置きの就業規則から漏れていたのかわからない」旨述べた。

また、平成 22 年退職手当金規定変更に関する議題とは別に、平成 27 年の 36 協定の従業員代表選出方法についても議論がなされた。組合が、「本来は従業員が集まって従業員代表を決めるべきなのに、会社はこれまでそのような手続を経ていない」旨を指摘したところ、B 1 社長はこれを認めた。

【甲 1、乙 11 の 3】

イ 第 4 回団体交渉の状況

第 4 回団体交渉は、平成 27 年 8 月 7 日午後 6 時から約 1 時間 45 分にわたり開催された。

出席者は、組合側、会社側ともに第 3 回団体交渉と同じであった。

B 1 社長は、「別表の変更はない」とした前回の発言について変わりはない旨述べた。

これに対し組合は、平成 17 年 6 月時点の就業規則のコピーを提示しながら、「D 労働基準監督署で就業規則の変更状況を調査したところ、平成 22 年 4 月 1 日付けで退職手当金規定が変更され、勤続年数 20 年のときの支給係数が 20.5 から現在の 11.3 へ変更されていた」などと例をあげて、会社に対し、変更の事実があることを指摘した。

また、組合は、平成 22 年退職手当金規定変更による支給額の減額が明らかになった経緯として、「平成 27 年 1 月に退職した工場長が退職手当金の概算金額を知ろうとして男子更衣室に置かれていた平成 26 年 4 月改定の就業規則を調べたが、別表がついていなかったため会社へ確認したところ、退職手当金が大幅な減額となっていることを知り、他の従業員へ報告した」ことがきっかけであると説明し、それまで平成 22 年 4 月 1 日に退職手当金支給額が変更されたことについて従業員一同知らなかったと主張した。その上で組合は、会社に対し、本来使用者が

なすべき就業規則変更の周知をしておらず、さらに、就業規則変更時の従業員代表が会社の指名した者であって、選出方法が不適切であったことから、「勝手に退職手当金規定を変えたことを認めて、変更前の退職手当金規定に戻すこと」を要求した。

会社は、組合のこの要求について検討して回答することとした。

【甲 2、乙 11 の 4】

ウ 第 5 回団体交渉の内容

第 5 回団体交渉は、平成 27 年 9 月 15 日午後 6 時から約 15 分間開催された。

出席者は、組合側が A 5 教宣部長 が欠席したほかは、第 4 回団体交渉と同じであった。

組合は、「法律上従業員にとって不利益になる就業規則の変更について、使用者は必ず従業員に周知して同意を得なければならず、会社が従業員代表を勝手に決め、就業規則を勝手に変更したうえ周知していないのであるから、平成 22 年退職手当金規定変更は無効である」旨を主張した。

これに対し、会社は、「平成 22 年退職手当金規定変更は労働基準監督署にきちんと届けてあり、勝手に変えたわけではなく、現状、労働基準監督署へ届けたものが有効であると考えている。」と述べた。また、平成 22 年退職手当金規定変更の際の周知については、「従業員が聞いてくれば周知できる状態であったと思う」とし、さらに、「変更後の退職手当金規定が有効か無効なのかはこの場で決めることではなく、会社の見解としては変更後の退職手当金規定が有効だと思う」旨主張した。

第 5 回団体交渉は、平成 22 年退職手当金規定変更後の退職手当金規定が有効か無効かの議論について双方対立したまま、組合が今後の対応を検討するとして終了した。

【甲 3、乙 11 の 5】

エ 就業規則周知状況の調査

組合は、平成 27 年 8 月 30 日から同年 9 月 24 日にかけて、就業規則変更についての調査を組合員に対して行った。

調査はアンケート用紙の配布により実施し、組合員 16 人から回答があった。

調査結果は、次のとおりであった。

- ① 平成 21 年 4 月 1 日付け、平成 22 年 4 月 1 日付けでの就業規則変更を知っていたか
 - ・ 知らなかった 13 人
 - ・ 変更されたことは知っていたが内容は知らなかった 1 人
 - ・ 勝手に変更されたことは知っていた 1 人
 - ・ 勝手に変更されたことは知っていたが、いつ変更されたのかは教えてくれなかった 1 人
- ② 上記変更に伴い従業員代表を決める会社からの説明と具体的実施について
 - ・ 代表を決めたことはなかった 16 人

③ 上記就業規則変更に伴っての会社説明、または資料配布、提示について

- ・ 説明はなかった 16人
- ・ 配布はなかった 1人(配布について15人は無回答)

なお、上記調査にある平成21年4月1日付け就業規則変更の内容は、60歳以上で嘱託として採用された者についての退職年齢に関する「区表」の削除と、基本給の規定の追加等、また、平成22年4月1日付け就業規則の変更内容は、退職手当金規定別表改正等であった。

【甲12、甲15の1乃至17、甲17、乙5の1乃至3、乙6の1乃至3】

オ 労働委員会による労働争議のあっせん(平成28年(調)第2号労働争議あっせん事件)

組合は、平成22年退職手当金規定変更をめぐる問題の解決を求め、平成28年4月27日付けで、当委員会へ労働争議のあっせんに申請した(以下「28(調)第2号争議あっせん事件」という。)

平成28年6月22日、会社からあっせん手続に参加しないとの意向が示され、翌23日、あっせんを実施することなく28(調)第2号争議あっせん事件は打ち切られた。

【当委員会に顕著な事実】

カ 第9回団体交渉の状況

組合は、28(調)第2号争議あっせん事件の打ち切りを受け、平成28年7月15日付け「団体交渉開催申入書」により、「就業規則に関する問題」を議題とする団体交渉を会社に対して改めて申し入れた。なお、組合と会社は、第5回団体交渉以降も賃上げや一時金、労使協議会の設置などについて団体交渉を重ねていた。

【甲14の17及び18、乙11の6乃至8】

第9回団体交渉は、平成28年8月30日、午後6時から約1時間にわたり開催された。

出席者は、組合側からA1執行委員長、A3副執行委員長、A4書記長、A5教宣部長及びA2組合のA6書記長(以下「A6書記長」という。)が出席した。会社側の出席者は、第5回団体交渉と同じであった。

組合は、「退職手当金の大幅な減額は従業員の老後の生活に大きな影響を与えるものである。勝手な退職手当金規定変更による大幅な退職手当金の減額は労働条件の不利益変更であり、変更の合理性が問題となる。減額当時、会社の経営が厳しかったかもしれないが、ただ厳しかっただけでは従業員は納得できない。組合が要求するからではなく、そもそも会社は減額の理由について従業員に説明する責任がある。まずは退職手当金減額の説明をすることがスタートである。説明は団体交渉の場にはこだわらない。」とし、平成22年退職手当金規定変更の経緯及び理由等に関する従業員への説明を要望した。

これに対し、B1社長は、「即答しかねる。」「社員に説明をすると、会社に対する不満になったりしてもつまらない。私の判断としてですが。」などと述べた。

また、B1社長は、組合から平成22年退職手当金規定変更による退職手当金の

大幅な減額の理由を説明できない理由を問われ、「従業員は皆退職手当金が下がっている事実を知っているのに、あえて言う必要はないのではないかという考えはある」旨述べた。

組合は、会社に対し、平成 22 年退職手当金規定変更の経緯及び理由等に関する説明をするか否かの判断について早急に回答するよう求めた。

なお、会社作成の議事録では、次回の団体交渉までの検討事項として、「従業員への退職金減額理由の説明を行うか否かの回答」と記録されていた。

【甲 4、乙 11 の 9】

キ 平成 22 年退職手当金規定変更の経緯及び理由等の説明の実施の可否に関する回答

組合は、平成 28 年 9 月 12 日付け「団体交渉(8 月 30 日開催)における検討事項について」と題する書面により、会社に対し、平成 22 年退職手当金規定変更の経緯及び理由等に関する従業員への説明実施の可否について早急に回答するよう求めた。

【甲 5】

会社は、同月 21 日付け「回答書」により、「現在運用されている就業規則の退職手当金規定が有効であると考えており」、「また、従業員は、退職手当金規定の一部変更について認識しているものと当社は考えており」、「検討した結果、従業員への説明を行うことは考えておりません。」と回答した。

【甲 6】

組合は、同年 10 月 7 日付け「9 月 21 日付の回答書に関して」と題する書面において、会社の 9 月 21 日付け回答書による回答は受け入れられないとし、その理由は概ね次のとおりであった。

1 現在の退職手当金規定が有効であるという主張に関して

就業規則の変更に対しては、提出に際し従業員代表の意見書を添えることとなっているが当時の従業員代表の選出方法がルールに則っていなかった、また、一連の提出手続においても一部不明確な部分があった、更に変更内容に関しても従業員への周知徹底がなされていない。

2 退職手当金規定を従業員が認識しているという主張に関して

ここ 1 年の間に退職者が発生し、退職者がその時点で退職手当金が減額されていることを初めて知り、それが従業員に広まったのは事実であるが、そのことを以って従業員が認識しているとするのは大きな間違いである。

【甲 7】

ク 第 11 回団体交渉の内容

第 11 回団体交渉は、平成 28 年 11 月 29 日、午後 6 時から約 1 時間にわたり開催された。

出席者は、組合側から A 1 執行委員長、A 3 副執行委員長、A 4 書記長、A 7 執行委員、A 8 執行委員及び A 6 書記長が出席した。会社側の出席者は、第 9 回団体交渉と同じであった。

平成 22 年退職手当金規定変更に関し、退職手当金を大幅に減額した理由の説明を求めた組合に対し、B 1 社長は、「組合の要望が退職手当金規定を変えたことの実話を話して欲しいということだと解釈しており、変更した事実を従業員は既に知っていると思うから、今の時点では従業員へ説明する必要はないと考えている」旨述べた。

また、少しでもお互い歩み寄れるきっかけとして、まずは、平成 22 年退職手当金規定変更の経緯の説明をして欲しいという組合の要望に対し、B 1 社長は、「歩み寄りが会社か組合かどちらからするのかわからないが、妥協というものがあるのなら、組合側から提案があってもいいと思う。」と述べた。

さらに、退職手当金の大幅減額について、B 3 営業課長が私見として、「平成 22 年退職手当金規定変更当時、多分会社にいなかったのが想像の話となってしまうが、お金が足りなくなって従業員に給与を払えなくなる可能性があるからやむなく退職手当金を下げるしかなかったのではないかと。退職手当金は一度に払う金額が大きいので、少しずつ積み立てているため計算ができる。この計算の退職手当金積立でいくとお金が足りなくなる。それが理由ではないかと勝手に思っている」旨述べた。組合は、このような説明を組合にして欲しい旨要請したが、会社は、「良いか悪いかは別として、B 1 社長が全従業員の前で退職手当変更の説明をしないとしている以上は、団体交渉の場では平行線である」旨回答した。

【甲 10、乙 11 の 11】

4 本件申立て後の状況

(1) 本件審査における平成 22 年退職手当金規定変更に係る基礎資料の開示

本件審査において、会社は、従業員の平均年齢が若年化していることを証するため昭和 63 年 4 月 1 日と平成 28 年 4 月 1 日の社員名簿を提出した。また、工事の受注単価が減少していることを証するため、平成 7 年に C 1 の二次下請となったことを証する資料及び受注単価が記載された平成 12 年 10 月乃至平成 28 年 11 月の売上表の抜粋を提出した。

さらに、平成 16 年度乃至平成 28 年度の貸借対照表について、流動資産、固定資産、流動負債、固定負債及び純資産のみ抜粋した「貸借対照表構成図」と題する書面を書証として提出した。

【乙 12 の 1 及び 2、乙 14 の 1 乃至 17、乙 16 の 1 乃至 13】

なお、平成 29 年 7 月 25 日の本件第 5 回調査において、会社は、平成 16 年度以降の抜粋でない貸借対照表及び損益計算書については書証として提出しないとの意向を表明した。

【争いのない事実】

(2) 第 13 回団体交渉の状況

本件審査係属中の平成 29 年 8 月 25 日、午後 6 時から約 1 時間 25 分にわたり、第 13 回団体交渉が開催された。

出席者は、組合側が A 3 副執行委員長、A 4 書記長、A 6 書記長、A 5 教宣部長及び A 2 組合の A 9 副書記長、会社側は B 1 社長、B 3 営業課

長及びB 5社労士であった。

平成22年退職手当金規定変更における、支給係数の具体的数値の算出根拠について、B 1社長は、「C 3 O Bが主体の時代に比べ勤続年数の多い者が増えてきたこと、一次下請から二次下請となり親会社と直接価格交渉ができなくなり利益を出しにくくなったこと、商工会議所の退職金共済が平成元年頃に6%程の運用で月々5千円で35年掛けると800万円程度となったものが、平成14年頃には1%の運用もできない状態となっており同じ5千円を35年掛けても250万円程度にしかならないこと等を総合的に判断したものである」旨説明した。

また、平成22年退職手当金規定変更の当時の会社の具体的な経営環境がわかる経営数字(財務諸表かそれに代わる資料)の公開を要求する組合に対し、B 1社長は、「本件審査において書証として提出した資料により財務諸表は開示したと考えている」旨述べた。

組合は、平成22年退職手当金規定変更の際の退職手当金の支給係数の引下げ根拠を知りたいが、会社が提出した資料ではわからないので、組合役員にだけでも財務諸表を開示するよう改めて要求したところ、B 1社長は、「以前の団体交渉で組合から、会社の秘密事項について親会社へ報告するとの発言があったので、組合を信用できない。また、何を知りたいのか、何を見たいのか、具体的な資料を求めて欲しい」旨述べた。

また、組合は、平成22年退職手当金規定変更の理由の検討に必要として平成22年の前後2～3年の売上、会社の利益に関する資料を求め、同規定の変更により経営が良い方向に向かったか否か検証したいと主張したところ、B 1社長は「退職金共済の掛金を例えば8千円から5千円にしたとしてもそのようなことは財務諸表には出ない、それとは全く関係ない話である。単年度の事で、そんなわずかな金額は出てこない」旨述べた。

【甲 18、乙 19】

第3 判断

1 本件審査対象について

本件は、平成22年退職手当金規定変更に関する第3回、第4回、第5回、第9回及び第11回の計5回の団体交渉における被申立人の一連の対応が不誠実であったか否かが問われているものである。

ところで、本件第3回(平成27年7月14日)、第4回(同年8月7日)及び第5回(同年9月15日)の各団体交渉は、本件申立日である平成29年1月23日から1年以上遡るものであり、形式的には行為日から1年を経過した事件であることから、当委員会が取り扱うものとして疑義が生じる可能性がある(労働組合法第27条第2項)。

しかしながら、前記第2の3(2)によると、第3回及び第4回団体交渉では、平成22年退職手当金規定変更に関する交渉の前提となる同変更の事実の有無の確認が議題となり、第5回団体交渉は、同変更後の退職手当金規定の有効性が議論され、組合が今後の対応を検討するとして終了した後、組合は、平成28年4月27日付けで同変更に関する問題の解決を求めて当委員会へあっせんを申請し、会社側の不応諾による

あっせん打切り後の第9回(同年8月30日)及び第11回団体交渉(同年11月29日)では、同変更に至る経緯や理由について、会社に説明を求めたことが認められる。

そうすると、第5回団体交渉終了時に組合は平成22年退職手当金規定変更に関する交渉を打ち切っておらず、第3回団体交渉から第11回団体交渉に至るまで、継続的に同一議題について議論が行われていたと認められることから、上記一連の団体交渉を本件審査対象とすることが相当である。

2 争点に対する当事者の主張

(1) 申立人の主張

平成22年退職手当金規定変更は、退職手当金を大幅に減額し従業員に重大な不利益を与えるものであったにもかかわらず、会社は従業員に対し変更自体を告知せず、変更理由も説明しなかったことに加え、会社が勝手に指名した従業員代表の意見を添え、労働基準監督署へ変更を届け出たものであったことから、組合は、会社に対し、平成22年退職手当金規定変更を撤回し、退職手当金規定を変更前に戻すことを要求した。

この要求に対し、会社は、当初、平成22年退職手当金規定変更の事実を認めない無責任な回答に終始し、当該変更の事実を確認した後においても、従業員に対し当該変更内容を説明せず、さらに、従業員代表の選出が不適切であったことを認めながらも、当該変更後の別表を含む現在の就業規則は労働基準監督署へ提出してあり、従業員が閲覧できる状態であるから有効であるという姿勢を崩さなかった。

このような状況を打開するきっかけとして、組合は、会社に対し、平成22年退職手当金規定変更の撤回の可否を議論する前に、まず、当該変更に至る経緯と当該変更が合理的であるとする理由について必要な資料を提示して具体的に丁寧に説明するよう求めたが、会社は拒否した。

以上のとおり、会社は、正当な手続を経ず、また、従業員へ説明することなく退職手当金規定を変更したにもかかわらず、平成22年退職手当金規定変更の撤回を拒否する理由を説明しないばかりか、当該変更の経緯や根拠の説明さえ拒否した。このような会社の姿勢は不誠実であり、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、これまで、申立人から申入れのあった団体交渉を拒んだことは一度としてなく、全て応じてきた。

団体交渉においては、申立人から求めのあった事項に関し、十分に検討を行ったうえ、申立人に対し回答をしてきており、また、その際、申立人に対し、可能な限り当該回答の理由を説明した。

しかしながら、平成22年退職手当金規定変更について、申立人との間において、お互いの妥協点を見出せず、話し合いが平行線となってしまう、交渉の余地がない状態に達するまで行っている。

なお、平成22年退職手当金規定変更の正当性の根拠について、(申立て以前の団体交渉において)申立人から必要な資料を提示して説明するよう求められたことは

なかった。

3 当委員会の判断

使用者の誠実団体交渉義務については、「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、誠意をもって団体交渉にあ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、右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」と解される。(参考：東京地方裁判所昭和 62 年(行ウ)第 130 号平成元年 9 月 22 日判決)。

本件において、組合は、従業員に重大な不利益を与える平成 22 年退職手当金規定変更が、従業員への内容説明がないまま実施されたとして、当該変更の撤回を求めているのであるから、会社がこのような組合要求を拒否する場合、会社は、平成 22 年退職手当金規定変更に至る経緯及び理由等を説明し、変更内容の根拠について必要な資料を提示するなどして組合の理解を得るよう努力することが団体交渉において誠実団体交渉義務を果たす上で最低限必要であるといえる。

これらの点を踏まえ、以下、団体交渉において会社が誠実に対応したか否かについて検討する。

(1) 平成 22 年退職手当金規定変更に関する団体交渉における会社の回答及び説明

会社は、組合が申し入れた団体交渉を拒んだことは一度もなく、組合が求めた事項に関し、十分に検討を行ったうえで申立人に回答しており、また、その際、可能な限り当該回答の理由を説明したと主張する。

前記第 2 の 3 (2)によると、たしかに、平成 22 年退職手当金規定変更が議題となった第 3 回、第 4 回、第 5 回、第 9 回及び第 11 回団体交渉において、会社が団体交渉を拒否した事実はなかったことが認められる。

しかしながら、団体交渉の内容を具体的に検討すると、B 1 社長は、第 3 回団体交渉において平成 22 年退職手当金規定変更の事実自体を否定し、第 4 回団体交渉で組合から当該変更前の規定である平成 17 年 6 月の就業規則の写しを提示されるまで、当該変更の事実を認めなかったが、当該変更を B 1 社長自ら実施していることからすると、これら B 1 社長の回答及び態度は、甚だ不誠実なものであったといえる。

次に、第 5 回団体交渉では、組合が平成 22 年退職手当金規定変更後の現在の退職手当金規定の有効性を議論に加えたため、会社は、単に同規定の有効性を主張するだけであったが、誠実団体交渉義務を果たすためには、平成 22 年退職手当金規定変更に至る経緯及び理由等を自ら説明すべきであった。

また、第 9 回団体交渉において、組合は、改めて当該変更に至る経緯や理由等の説明を求めたが、B 1 社長は「会社に対する不満になったりしてもつまらない」と発言し、第 11 回団体交渉において、説明することを拒否した。その理由について B 1 社長は、組合の要望を平成 22 年に退職手当金規定を変えたことの実を従業員へ説

明することであると解釈したうえで、変更した事実を従業員は既に知っていると思うので改めて説明する必要はないとした。

しかしながら、会社の第9回団体交渉議事録では、次回の団体交渉までの検討事項として「従業員に対し退職金の減額理由の説明を行うか否かの回答」と記録されており、また、B1社長が退職手当金規定を「変更した事実を従業員は既に知っていると思う」とする根拠も不明であることから、B1社長は、組合の要求を曲解し、合理的理由なく当該変更に至る経緯及び理由等の説明を拒否したものと解することができる。

以上のとおり、会社は、団体交渉には応じたものの、その交渉内容においては、組合の求める事項を十分に検討して回答したとはいえず、また、可能な限り当該回答の理由を説明したとも認められないことは明らかである。さらに、会社は、会社として当然知り得る事実さえ容易に認めず、また、第11回団体交渉において「是非は別としてB1社長が説明しないことを決定したのであるから説明するか否かの議論は平行線である」として、結局当該変更に至る経緯及び理由等の説明を行っていない。一連の団体交渉におけるこのような会社の対応は、平成22年退職手当金規定変更に関する議論を極力避けていたものと考えられ、合意形成の努力に著しく欠けるものであったといえることができる。

なお、会社は、第5回団体交渉において、平成22年退職手当金規定変更後の現在の退職手当金規定を有効であるとする根拠について、労働基準監督署へ届け出てあることを主張する。

しかしながら、変更後の就業規則が効力を発揮するには、単に労働基準監督署へ届け出るだけでなく、「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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照らして合理的なもの(労働契約法第10条)」である必要がある。

この点、前記第2の2(3)及び(4)によると、会社は、平成22年の退職手当金規定変更の際に変更内容の説明を行わず、変更自体も告知していない上、当該変更後の周知状況についても、職場に備え置かれていた就業規則に必ずしも変更後の退職手当金規定が含まれていたとは認められない。加えて、同3(2)エのとおり、平成27年に実施した組合員へのアンケート調査結果で16人中13人が当該変更の事実を知らなかったことも考慮すると、会社による当該変更の周知は極めて不十分であったと考えられる。

(2) 資料等の提示

会社は、平成22年退職手当金規定変更の正当性の根拠について、申立人から必要な資料を提示して説明するよう求められたことはなかったと主張するので、以下、検討する。

たしかに、前記第2の3によると、会社は、第3回、第4回及び第5回団体交渉において平成24年度乃至平成26年度の過去3年分の売上、経常利益及び当期利益の推移の資料等を提示したが、これは、夏期一時金及び賃上げの議題をめぐり開示

されたものであり、組合は、平成 22 年退職手当金規定変更の議題において、具体的に経営上の資料の開示を要求していなかったことが認められる。

しかしながら、会社は、そもそも平成 22 年当時に退職手当金規定を変更するに至った経緯や理由等を説明すべき立場にあり、組合からの具体的な資料の開示要求を待つまでもなく、十分な資料を提示して説明を尽くすべきであったといえる。

しかも、第 11 回団体交渉において、B 3 営業課長が私見として退職手当金の減額理由を述べており、会社としては、このような説明を正式に行い、併せてその根拠となる資料を提示して組合の理解を得る努力をすることが十分可能であったにもかかわらず、行わなかったことが認められる。このことは、そもそも会社が、組合に対し、平成 22 年退職手当金規定変更に至る経緯及び理由等を説明する意思がなかったことを示すものと解することができる。

(3) 本件申立て後の会社の対応

前記第 2 の 4 (1) のとおり、本件審査において、会社は、平成 16 年度以降の貸借対照表及び損益計算書について書証としての提出を拒否した。一方、従業員の平均年齢の変化に関する資料、平成 7 年に会社が C 1 会社の二次下請となった資料、平成 12 年から平成 28 年の受注単価の推移に関する資料、平成 16 年度乃至平成 28 年度の貸借対照表の流動資産、固定資産、流動負債、固定負債及び純資産のみを抜粋した貸借対照表構成図と題する資料を書証として提出したが、これらから、会社が退職手当金規定の変更に至る経緯を推察することはできるものの、従業員の受ける不利益の程度、退職手当金規定の変更の必要性、変更後の退職手当金規定の内容の相当性を検討する資料としては著しく不十分である。

また、同 4 (2) によると、本件申立て後の第 13 回団体交渉において、会社は、平成 22 年退職手当金規定変更に至る経緯や理由等を説明しているが、当該変更による別表 P 欄の支給係数及び別表 Q 欄の支給率の相当性の説明にまでは至らず、裏付けとなる財務諸表等の資料も開示していない。

さらに、組合が、平成 22 年退職手当金規定変更による会社経営への影響を検証するため、会社の利益に関する資料を求めたところ、会社は、「退職共済金の掛金を変更してもそのようなことは財務諸表には出てこない。それとは全く関係ない話である」などと、組合が検証しようとする事項に対し、組合の要求する資料が不相当であることを指摘するのみで、経営判断のための資料に関する知識に乏しい組合に対し、必要な資料を提示して組合の理解を得るよう努力した事実も認められない。

なお、会社は、第 13 回団体交渉の席上、財務諸表等の資料の開示を拒否する理由として、「以前の団体交渉で組合から、会社の秘密事項について親会社へ報告するとの発言があったので、組合を信用できない。」と述べているが、退職手当金の大幅な減額という従業員に対する不利益の重大性からすると、このような理由で必要な資料を開示しないことは誠実とはいえない。

(4) 結論

以上のとおりであるから、平成 22 年退職手当金規定変更に関する議題に関する会社の対応は不誠実といわざるを得ず、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働

行為であると判断する。

第4 救済の内容

会社は団体交渉において組合に対し、自己の回答及び主張の根拠となる資料を提示しておらず、これは、本件申立後の第13回団体交渉においても変わらないことから、主文第1項のとおり命ずることが適当であると判断する。

なお、申立人は、会社の説明に納得できない場合に、会社が引き続きこの案件について団体交渉での協議に誠意をもって応じることを要求しているが、使用者の誠実団体交渉義務は、自己の主張を相手方に理解、納得させることにできる限り努力すべきものであることから、主文第1項のとおり命ずることで十分である。

また、前記の事実及び判断のとおり、平成22年退職手当金規定変更に関する問題の詳細が従業員全体に明らかになって会社に対する不満が募ることを危惧し議論を極力回避しようとする会社の姿勢は明らかであり、今後このような不誠実な対応が繰り返されることを防ぎ、健全な労使関係の形成に資するため、主文第2項のとおり命ずることとする。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成30年1月25日

静岡県労働委員会

会長 伊藤 みさ子 ⑩