

# 命 令 書

申 立 人 栃木県佐野市

X組合  
執行委員長 A 1

被申立人 茨城県結城市

Y会社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の栃労委平成30年（不）第1号 Y会社 事件  
について、当委員会は、平成31（2019）年3月7日、第681回公益委員会議にお  
いて、会長公益委員白井裕己、会長代理公益委員橋本賢二郎、公益委員三浦義和、  
同堀真由美、同杉田明子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

1 Y会社 は、 X組合 から S 1 店  
のB 2店長降格、 S 2 店のB 3店長降格、 S 1 店の売却及  
び退職金の支給に関する団体交渉の申入れを受けた場合、当該団体交渉希望日  
時に沿うよう最大限の日程調整に努め、速やかにこれに応じなければならない。

なお、申入れを受けた日時に応じられないことにつき正当な理由があるとき  
は、速やかにその理由及び応じることができる日時を明らかにして期日の変更  
を X組合 に申し入れ、電話連絡等迅速な意思疎通が図れる  
手法により、開催日時・場所を調整しなければならない。

2 次回以降の団体交渉においては、 Y会社 は、  
X組合 から申入れのあった S 1 店のB 2店長降格、 S 2  
店のB 3店長降格、 S 1 店の売却及び退職金の支給に関する団体  
交渉において、当該議題に関する具体的な資料を提示して、回答の根拠を十分  
に説明するなど誠実に交渉に応じなければならない。

3 Y会社 は、速やかに下記内容の文書を日本工業規格A列  
2番の白紙に楷書にて読みやすい大きさと黒色で書き、 Y会社  
本店内で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

当社が、貴組合の申し入れた S 1 店のB 2店長降格、 S  
2 店のB 3店長降格、 S 1 店の売却及び退職金の要求につ  
いての団体交渉に誠実に応じなかったことは、栃木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にいたします。

平成 年 月 日

X組合  
執行委員長 A 1 様

Y会社  
代表取締役 B 1

# 理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、店長降格問題等を議題とする平成（以下「平成」の年号は略す。）29年9月29日に開催された第1回団体交渉（以下「第1回団交」という。）及び29年12月21日に開催された第2回団体交渉（以下「第2回団交」という。）における Y会社 （以下「会社」という。）の対応及び X組合 （以下「組合」という。）からの複数回にわたる団体交渉申入れに会社が応じなかったことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、30年2月19日付けで組合から救済申立てがなされ、その後、30年9月25日付けで文書掲示の命令を求める旨の追加申立てがなされた事案である。

### 2 申立人の請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、 S 1 店のB 2店長降格、 S 2 店のB 3店長降格、 S 1 店従業員の解雇を含む店舗売却問題及び退職金の要求についての団体交渉を拒否せず、誠実に応じること。
- (2) 文書の掲示

### 3 本件の争点

- (1) 店長降格問題について、会社は、店長降格の理由に関する十分な説明をしたか。（争点1）
- (2) S 1 店の売却の必要性について、会社は、資料を提示して十分な説明をしたか。（争点2）
- (3) 退職金支払要求について、会社は、退職金を支払えない理由に関する十分な説明をしたか。（争点3）
- (4) 第1回団交後、第2回団交まで団体交渉を開催しなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点4）
- (5) 第2回団交後、団体交渉が開催されていないことが労働組合法第7条

第2号の不当労働行為に該当するか。(争点5)

#### 4 当事者の主張の要旨

(1) 店長降格問題について、会社は、店長降格の理由に関する十分な説明をしたか。(争点1)

##### ア 組合の主張

第1回団交時、組合が、店長降格の理由を明らかにするよう申し入れたところ、Y会社 B1 代表取締役社長(以下「社長」という。)は、店長降格の証拠となる文書を早急に組合に提示することを約束した。しかしその後、文書は提示されず、社長は第1回団交の約束を履行しなかった。

また、第2回団交において、社長は、店長降格の理由について具体的な提示を行わなかった。

##### イ 会社の主張

(ア) 店長降格については、当該店長が、社長の指示命令に従わなかったため、ガバナンスを維持するため、人事権の行使として行ったものである。第1回団交において、組合に対し店長降格の理由を説明した。また、文書を出す約束はしていない。

(イ) 第2回団交の場でも、組合に対し口頭で説明した。店長に対する具体的な指示内容も示した。店長が指示に従わないことによる経営に対する影響も含め、40分近く説明した。

(2) S1 店の売却の必要性について、会社は、資料を提示して十分な説明をしたか。(争点2)

##### ア 組合の主張

(ア) 第1回団交の10日程前に、「Tビル 売却の件」を追加議題とするように申し入れた。

(イ) 第1回団交において、社長は、今日の議題は店長降格問題だけとし、S1 店の売却については今回の議題にはしないと主張した。

(ウ) 第2回団交において、社長は、S1 店の売却の必要性、根

拠を12月中に文書で提示すると約束した。

- (エ) 社長からは、S 1 店の売却の必要性、その根拠について、30年1月になっても何の連絡もなかった。
- (オ) S 1 店の売却について社長は、取引銀行の要請によるものとする回答のみで、会社全体の経営状況、S 1 店の会計状況、売却の必要性についての説明を求めても、一向に説明しなかった。根拠が示せない理由についても取引銀行に聞いてくれといった回答であった。

#### イ 会社の主張

- (ア) 第1回団交の当日に、組合からS 1 店の売却についても議題にしてほしいとの申し出がされた。まずは、店長降格問題について話をしたいと回答した。S 1 店の売却問題はセンシティブな件のためである。
  - (イ) 第2回団交において、売却の必要性はその場で口頭で説明した。S 1 店だけでなく、S 2 店及び本部を含めた収支は赤字であると説明した。
  - (ウ) 第2回団交時、S 1 店が赤字であることを示す文書は、次の交渉までに見つかれば示す旨説明した。
  - (エ) 通常の経理は会社全体で行っており、店舗ごとの資料は作成していないが、S 1 店、S 2 店、本部の収支を示す文書は、取引銀行に資料として提出したものがあるはずなので探しているが見つからない。
  - (オ) S 1 店の売却の理由は、赤字であるからではなく、取引銀行から売却するように言われたからである。第2回団交時に説明した。
- (3) 退職金支払要求について、会社は、退職金を支払えない理由に関する十分な説明をしたか。(争点3)

#### ア 組合の主張

- (ア) 第2回団交時、社長から、退職金の要求についての回答がなかった。

イ 会社の主張

(ア) 退職金については、制度がないので、原資を含む積立を行っていないため支給は出来かねると回答した。これまで、従業員に退職金を支払ったことはない。

(4) 第1回団交後、第2回団交まで団体交渉を開催しなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

ア 組合の主張

(ア) 社長が、多忙を理由に日程の設定を拒否し続けた。

イ 会社の主張

(ア) 団体交渉を明確に拒否したことはなく、繁忙期かつ多忙な中、社長からも日程を提案しているが、組合と都合が合わず、調整がとれなかったものである。

(5) 第2回団交後、団体交渉が開催されていないことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点5)

ア 組合の主張

(ア) 組合は再三にわたり団体交渉の開催を要求しているが、社長は、未だに応じようとしていない。

(イ) 社長は、30年1月25日に予定された第3回の団体交渉を、都合がつかなくなったとして一方的にキャンセルしてきた。

(ウ) 30年1月30日及び同年2月14日に行った団体交渉の申入れにおいて具体的な日時を提案しなかったのは、同申入れまでの団体交渉日程調整において、組合からの提案日が社長に拒否され続けてきた経過があることから、団体交渉の日程を社長に決めてもらいたいという理由からである。

イ 会社の主張

(ア) 具体的に日程を提示していないが、団体交渉に応じようとしないうけではない。

(イ) 30年1月25日はキャンセルしたのではなく、そもそも予定されていなかった。第2回団交の場で組合が候補日として示した日程を、決定していないのに組合が団体交渉予定日と言っているだけ

である。ただ、第2回団交において、組合から同年1月25日という打診はあったので、同年1月25日は予定が入っていると同年1月11日にメールで答えた。

(ウ) 30年1月11日、同年1月25日以外の別日時の団体交渉申入れを組合に対し提案したが、組合から日時での提案はなく、1月25日以降、本件救済申立ての間、組合から団体交渉の申入れがなかった所以对応していない。30年1月30日及び同年2月14日の組合からの団体交渉の申入れについては記憶がない。

(エ) 組合に対し、団体交渉申入れを受けると、30年3月16日付けで文書を出した。

## 第2 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 当事者等

#### (1) 組合

組合は、6年5月1日に結成されたいわゆる合同労組であり、組合員数は、約70名である。

また、申立日時点において、会社の事業所である S1 店における当該組合員数はB2元店長を含めて7名、同じく S2 店における当該組合員数はB3元店長を含めて2名である。【審査の全趣旨】

#### (2) 会社

ア 会社は、肩書地に本店を置き、昭和63年5月に設立された、ブティック及び学習塾を経営する有限会社である。【審査の全趣旨】

イ 店長には人事や総務の権限、出退勤の自由もなく、管理監督者ではない。営業の責任者という位置づけであり、仕入れ等を行っている。【争いのない事実】

ウ 茨城県結城市、栃木県佐野市及び小山市に事業所を有し、従業員は約50名である。【審査の全趣旨】

## 2 第1回団体交渉までの経過

- (1) 29年4月、会社は、28年11月頃から、 S 1 店B 2店長及び S 2 店B 3店長が提出すべき書類を提出しない、社長の指示に従わない等の行為があったことから、当該店長の降格を決定し、当該店長本人宛てのファクシミリにより通知した。また、降格により、当該店長の役職手当が差し引かれることになった。【審P. 21～22 B 1 証言】
- (2) 29年4月、 S 1 店B 2元店長他6名及び S 2 店B 3元店長他1名が組合に加入した。【甲16】
- (3) 29年8月3日、社長は取引先に対し、同年9月を目途に Tビル ( S 1 店がある自社ビル) を売却する旨の計画を通知し、また、 S 1 店及び S 2 店とのすべての取引を中止するよう要請した。【甲14】
- (4) 29年8月16日、組合は会社に対し、 S 1 店B 2元店長、 S 2 店B 3元店長の加入を通知し、店長降格問題に関する団体交渉開催を要求した。【甲1】
- (5) 第1回団交の約10日前頃、組合は社長に対し、 Tビル 売却の件 ( S 1 店の売却) を団体交渉の追加議題とするよう申し入れた。  
29年9月28日、社長は組合に対し、第1回団交ではB 2・B 3氏店長解任の件を議題とし、 Tビル 売却の件 ( S 1 店の売却) についてはセンシティブな件につき取り上げないとする内容のファクシミリを送信した。【甲15、甲16】

## 3 第1回団体交渉

- (1) 29年9月29日、第1回団交が開催された。全体の開催時間は1時間強であった。【争いのない事実、審P. 14～15 A 2 証言】
- (2) 店長降格問題について、組合は社長に対し、店長降格の理由を説明するよう求めた。社長は店長降格の理由について、店の売上を出すようにといった社長の指示に店長が従わないことである旨の説明をした。  
また、組合は社長へ店長に対する指示内容を記した資料はあるかと問い、社長はあると回答した。



そこで組合は、店長に対する指示内容を記した資料を提出するよう社長に要求した。【審P. 6, 14～15 A 2 証言、審P. 22～23 B 1 証言】

- (3) 組合は S 1 店の売却についても議題とするよう提案したが、社長は、第 1 回団体交渉の議題を店長降格問題だけにして、S 1 店の売却については議題としないとした。

しかし、店舗売却をすることになった経緯について、社長は組合に対し、29年7月に S 3 を売却するよう取引銀行から指示があったので、店舗売却の計画を立てたという説明をした。

組合は社長に対し、店舗売却に至る判断をするための何らかの資料があるのではないかと質問した。社長は組合に対し、売却することになったのは取引銀行から、売却代金を借入金の返済に充ててもらいたいとのことだったため売却することになったのであり、資料はないと回答をした。

組合は S 1 店の売却について、具体的な会計資料など売却の背景になる資料を提示すること及び売却に当たっては、組合と合意の上で進めるよう要請した。

また、組合は、経営が赤字だったのかどうかを社長に問い、S 1 店の赤字についてもやりとりがなされた。【審P. 6, 15～16 A 2 証言、審P23～25 B 1 証言】

- (4) 組合は、退職金を支給するよう要求書を提出した。【甲2】

#### 4 第 1 回団体交渉から第 2 回団体交渉までの経過

- (1) 29年10月5日、社長は組合 A 2 書記長（以下「書記長」という。）に対し、次回団体交渉について、同月20日、結城商工会議所会議室において、S 3 売却の件（S 1 店の売却）を議題として開催する旨ファクシミリを送信した。【甲3】
- (2) 29年10月14日、書記長は社長に対し、次回団体交渉の日時を同月24日から25日にすることをメールで提案した。【乙3④】
- (3) 29年10月15日、書記長は社長に対し、①次回団体交渉の日時等について同月20日は都合がつかないとして、同月24日又は25日を提案する内容

- 及び② S 1 店及び S 2 店の経営状況について文書の事前送付を要請する内容のファクシミリを送信した。【甲4】
- (4) 29年10月16日、社長は書記長に対し、同月24日、25日は予定があるので、別の日程を連絡する旨、メールを送信した。【乙3④】
- (5) 29年10月30日、組合は会社に対し、①組合との合意なしに S 1 店閉鎖、従業員解雇を含む売却の交渉を進めていることに抗議すること②団体交渉の開催の申入れ③売却交渉の撤回の申入れを内容とする抗議文を社長に手渡した。組合は抗議文を社長に渡した際、日程の調整を提案したが、社長は、できないと回答した。【甲5、審P.8A 2証言】
- (6) 29年11月初め、書記長は社長に対し、同月22日の団体交渉開催をファクシミリ又はメールで提案した。【審P.8, 18~19A 2証言】
- (7) 29年11月15日、社長は書記長に対し、組合申入れの日は出張等予定があるため、別の日程を連絡する旨メールを送信した。【乙3⑤】
- (8) 29年11月22日、書記長は社長に対し、団体交渉日程について早急に連絡するよう要求する旨ファクシミリを送信した。【甲6】
- (9) 29年11月24日、社長は書記長に対し、団体交渉の土日開催と日程調整の結果を連絡することをメールで提案した。【乙3⑤】
- (10) 29年11月27日、社長は書記長に対し、(9)と同様の内容をファクシミリで送信した。【甲7】
- (11) 29年11月28日、書記長は社長に対し、同年12月2日午後の団体交渉開催をメールで提案した。【乙3⑥】
- (12) 29年11月29日、社長は書記長に対し、同年12月2日は全日予定がある旨、メールを送信した。【乙3⑥】
- (13) 29年11月30日、書記長は社長に対し、いつならよいかメールで問い合わせた。【乙3⑥】
- (14) 29年12月2日、組合は、①B 2店長、B 3店長の降格② S 1 店、S 2 店の売却、従業員解雇③要求してある退職金を議題とする団体交渉を同月10日佐野市勤労者会館会議室において開催するよう団体交渉申入書を会社あて提出した。【甲8】
- (15) 29年12月5日、書記長は社長に対し、(14)で申し入れた団体交渉に

ついて、同月10日の社長の都合を確認するメールを送信した。【乙3⑦】

同日、社長は書記長に対し、同月10日は予定があること、同月21日午前中であれば日程を調整できる旨メールを送信した【乙3⑦】

(16) 29年12月12日、書記長は社長に対し、同月21日の団体交渉開催を了解し、場所を佐野市にて開催する旨ファクシミリを送信した。【甲9】

(17) 29年12月13日、社長は書記長に対し、同月21日に場所は結城市で、議題は S 3 売却の件（ S 1 店の売却）とする団体交渉開催をファクシミリ送信した。【甲10】

(18) 29年12月16日、書記長は社長に対し、同月21日に結城市での団体交渉開催を同意する旨ファクシミリを送信した。

同ファクシミリにより、店長降格の理由となる具体的事実が未提出であることを指摘し、 S 1 店売却の必要性を示す具体的書類の提示と退職金の要求についての回答を要請した。【甲11】

## 5 第2回団体交渉

(1) 29年12月21日、第2回団交が開催された。全体の開催時間は1時間強であった。【争いのない事実、審P.15A 2証言】

(2) 店長降格問題について、組合は社長に対し、店長降格の理由の説明を求めた。社長は、第1回団交時に組合が要求した店長に対する指示内容を記した資料の提示はしなかった。

組合は、第1回団交時に、具体的な指示について資料を提示することになっていたがなぜ出さないのかと質問した。社長は、そういう約束はしていない旨回答した。【審P.15A 2証言、審P.23B 1証言】

(3) S 1 店の売却について、組合は社長に対し、店舗売却が必要となる理由の説明及び会社の状況を示す決算資料等売却の背景になる資料の提示を求めた。

社長は、取引銀行からの指示で売却することになったということ、売却に当たっては、売却先との契約条件に、 S 1 店の従業員の雇用継続を含ませたいと考えていることを説明した。資料については、そもそも売却に係る資料がないとして示さなかった。【審P.10, 17A 2証言、

審P. 24～25, 37～38 B 1 証言】

社長は、各店別の損益計算書により S 1 店、 S 2 店及び本部を合わせると赤字になる旨の説明をした。組合はその資料の提示を求めたのに対し、社長は、資料はあったはずなので、探して見つければ提出する旨を伝えた。【審P. 25、37 B 1 証言】

- (4) 退職金について、社長は組合に対し、Y会社には退職金制度はないので支払えない旨回答した。また、資料は提示しなかった。【甲16、審P. 25～26 B 1 証言】
- (5) 第2回団交時、組合は次回の団体交渉期日を決めることを提案した。社長は30年1月20日までは入れられないと答えた。組合は30年1月25日を提案した。社長は手帳等を持参しておらず、スケジュールを確認できる状態ではなかったため、その場では次回団体交渉期日を一応1月25日とすることとした。【審P. 19～20 A 2 証言、審P. 26～27 B 1 証言】

## 6 第2回団体交渉後の経過

- (1) 30年1月11日、社長は書記長に対し、1月25日は以前より出張等予定があるため、別日時を申し入れるようメールを送信した。【乙3⑦】
- (2) 30年1月30日、組合は会社に対し、団体交渉の申入れに併せて、S 1 店売却の必要性に関する会計資料の提出を要求した。【甲12】
- (3) 30年2月14日、組合は会社に対し、(2)と同様の申入れを行った。【甲13】
- (4) 組合は、上記(2)及び(3)の団体交渉申入書には具体的な日時は入れなかった。【審P. 20 A 2 証言】
- (5) 30年2月19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。【審査の全趣旨】
- (6) 30年3月16日、会社は組合に対し、組合員が自宅敷地及び店舗への出入りを断る旨、また、団体交渉の申入れは郵送又はファクシミリで受け付ける旨通知した。【乙7】
- (7) 30年5月24日、第3回団体交渉が開催された。【争いのない事実】

### 第3 当委員会の判断

#### 1 判断

##### (1) 誠実な団体交渉について

労働組合法7条2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、上記規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、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である（東京地方裁判所平成元年9月22日判決同旨）。

以下、争点1ないし争点3に関して、組合の要求に対し、会社が十分に説明したか、上記の観点から検討する。

ア 店長降格問題について、会社は、店長降格の理由に関する十分な説明をしたか。（争点1）

会社は、組合から店長降格の理由の説明を求められたことに対し、第1回団交及び第2回団交において説明したと、また、文書を出す約束はしていないと主張するので、以下、検討する。

(ア) 上記第2の3(2)で認定したとおり、第1回団交では、店長降格の理由について、社長は、S1 店のB2店長及びS2 店のB3店長が、店の売上を報告しないなど、社長の指示に従わなかったことが理由であると説明した。これに対し、組合は、社長から店長に当てた具体的な指示内容を記した資料はあるか質問し、社長は、資料はあると答えたため、組合は、当該資料を提出するよう社長に要求した。

(イ) また、上記第2の5(2)で認定したとおり、第2回団交において、組合は店長降格の理由の説明を再度、要求した。

当該要求に対する社長の説明について、組合は、店長降格の理由について具体的な提示を行わなかった旨主張するのに対し、会社は、口頭により店長に対する具体的な指示内容及び店長が指示に従わないことによる経営に対する影響など40分近く説明した旨主張するが、会社からは事実の疎明はなく、会社の主張のとおり社長が説明をしたとはいえない。

また、社長は、当該資料があることを第1回団交で明らかにしたにもかかわらず、資料を提出する約束はしていないとして、組合の要求に応じて資料を提示しようとはせず、口頭での説明に終始している。

(ウ) 前述(13ページ参照)のとおり、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当たらなければならない、店長降格の理由について、組合の納得が得られるよう十分説明を尽くすべきであり、資料を提示しないことについても、その論拠を示すなどして組合の納得が得られるよう努力すべきであるところ、第1回団交以降、一貫して、社長の態度にこうした努力は見られず、十分な説明をしたともいえない。店長降格問題に関する社長の態度は、誠実性を欠くものといわざるを得ない。

イ S1 店の売却の必要性について、会社は、資料を提示して十分な説明をしたか。(争点2)

会社は、組合から S1 店売却の理由の説明を求められたことに対し、第1回団交では、S1 店の売却問題はセンシティブな件であることから議題としないこととし、第2回団交において、S1 店、S2 店及び本部(以下、「S1 店等」という。)の収支は赤字であり、当該赤字を示す資料はあるので、探して見つかったら提出すること、S1 店の売却の理由は、S1 店等が赤字であるからではなく、取引銀行から当該店の売却を求められた

からであることを説明したと主張するので、以下、検討する。

(ア) 上記第2の3(3)で認定したとおり、S1店の売却の理由について、第1回団交において、社長は、取引銀行の指示に従ったものであると説明している。また、S1店の売却が必要であるとの判断をした何らかの資料があるのではないかと組合の質問に対し、社長は、S1店を売却することになったのは、取引銀行から、借入金の返済に充当するため売却を求められたものであり、S1店の売却の必要性を示す資料はないと回答をしている。

(イ) また、上記第2の5(3)で認定したとおり、第2回団交において、組合が、S1店の売却が必要となる理由の説明を求めたことに対し、社長は、取引銀行の指示に従ったものであると説明し、S1店の売却の必要性を示す資料はないとして、資料を一切示していない。

また、社長は、S1店の売却とS1店等の赤字は無関係としつつ、S1店等の赤字を示す資料はあったはずなので、探して見つければ提出すると説明している。

しかし、結局、社長は、S1店等の赤字を示す資料も、探しているが見つからないとして、組合に提示していない。

(ウ) 店舗売却という、店舗で就業する従業員の労働条件に関して重大な影響を及ぼしうる事柄について、労働組合が大きな関心を示すのは当然のことといえる。前述(13ページ参照)のとおり、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当たらなければならないところ、本件において、社長は、S1店の売却の必要性について、単に、取引銀行から借入金の返済に充当するため売却を求められた旨の口頭での表面的な説明に終始し、売却の必要性を示す根拠となる資料についても「ない」と回答するのみである。また、社長は、組合が求めるS1店等の赤字を示す資料について、資料の復元など、代替措置をとることもなく、遺失した資料の発見にの

みこだわり、結局のところ、当該資料も提示していない。社長のこれらの説明及び行為には、S 1 店の売却の理由について、組合の納得を得ようとする姿勢は見られず、社長が、十分な説明をしたと認めることはできない。S 1 店の売却の必要性の説明に関する社長の態度は、誠実性を欠くものといわざるを得ない。

ウ 退職金支払要求について、会社は、退職金を支払えない理由に関する十分な説明をしたか。（争点3）

会社は、退職金について、制度がないため支払いはできないと説明したと主張するので、以下、検討する。

- (ア) 上記第2の3(4)で認定したとおり、第1回団交において、組合は、退職金の支給に関する要求書を提出し、上記第2の5(4)で認定したとおり、第2回団交において、社長は、会社には退職金制度が存在せず、退職金は支払えないと口頭で説明した。
- (イ) この点、「手当の支給制度の制定は会社の権限に属するのであるから、規定を欠くことは、手当支給を困難とする理由におよそなり得ないにもかかわらず、そのような理由を挙げていること自体誠実な態度といえない」（東京地裁平成19年8月29日判決医療法人光仁会事件）ものであり、本件における、組合からの退職金の要求についても、社長の、退職金制度が存在しないので退職金を支給しないという回答は、組合の要求が可能であるか具体的に検討した様子が窺えず、組合との合意達成の可能性を模索した結果導き出された回答とは到底認められないものであり、誠実な態度とはいえない。また、前述（13ページ参照）のとおり、使用者は、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であるところ、社長は、制度が存在しないので資料も存在しないとして、関係資料を一切提示せず、口頭での説明に終始しており、十分な説明をしたとはいえない。

退職金支払要求に関する社長の態度は、誠実性を欠くものとい



わざるを得ない。

(2) 団体交渉の日程の調整について

団体交渉の日程の調整については、「一般に、使用者は、団交の申し入れを受けたときは、速やかに諾否の返答をすべきであり、申し入れられた日が都合が悪ければ、速やかに、理由を示して応じられない旨を説明し、応じられる日時を回答して日程調整するのが誠実な対応というべきである」（愛知県労委命令平成14年(不)第5号栗本学園事件）と考える。

以下、争点4及び争点5に関して、団体交渉の日程調整における会社の対応を、上記の観点から検討する。

ア 第1回団交後、第2回団交まで団体交渉を開催しなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点4）

会社は、団体交渉を明確に拒否したことはなく、会社からも日程を提案しているが、組合と都合が合わず、調整がとれなかったものであると主張するので、以下、検討する。

(ア) 上記第2の4で認定したとおり、書記長は、社長に対し、10月14日、同月15日、11月初め、同月22日、同月28日、同月30日、12月5日に団体交渉の日程の提案ないし日程の問い合わせをしている。また、10月30日及び12月2日には、組合は、社長に対し、執行委員長名で、団体交渉開催を要求する抗議書等を提出している。

これに対し、社長は、10月16日には、組合が提示した日程には予定があると、10月30日には、日程調整はできないと、11月15日には、組合が提示した日程には出張等予定があるなどの理由で、書記長が提案した日程を断り、別の日程を連絡する旨の回答をするのみであり、社長が具体的な日程を提案したのは、上記第2の4(1)及び(15)で認定したとおり、10月5日に10月20日を、また、12月5日に12月21日を提案した計2回のみであり、社長は、これ以外に団体交渉の日程を提案していない。

また、上記第2の4(4)、(7)及び(15)で認定したとおり、社長は、10月16日及び11月15日に、書記長に対し、別の日程

を連絡する旨の回答をしているにもかかわらず、自らは日程を提案することなく、社長が、具体的な日程の提案をしたのは、12月5日になってからであり、10月16日に別の日程を連絡する旨の回答をしてから50日間にわたり、11月15日に別の日程を連絡する旨の回答をしてからでも、20日間にわたり、具体的な日程の提案をしていない。

- (イ) 前述（17ページ参照）したように、使用者は、団体交渉の申し入れを受けたときは、速やかに諾否の返答をすべきであり、申し入れられた日が都合が悪ければ、速やかに、理由を示して応じられない旨を説明し、応じられる日時を回答して日程調整するべきであるところ、一連の経過の中で、社長がこのような対応をとったとは到底認められず、誠実な対応をしたとは認められないものであり、第1回団交開催後、第2回団交まで団体交渉を開催しなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

イ 第2回団交後、団体交渉が開催されていないことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点5）

会社は、第2回団交後の団体交渉の期日を30年1月25日としたのは暫定的なものであること、また、具体的な日程を提示していないが、団体交渉に応じようとしないうけではないと主張するので、以下、検討する。

- (ア) 上記第2の5（5）で認定したとおり、第2回団交において、次回の団体交渉の期日は一応30年1月25日に決定している。前述（17ページ参照）のとおり、使用者は、団体交渉の申し入れを受けたときは、速やかに諾否を返答すべきであり、申し入れられた日の都合が悪ければ、速やかに、理由を示して応じられない旨を説明し、応じられる日時を回答して日程調整すべきであり、本件において、会社は第2回団交において一応決定した期日に団体交渉に応じられないのであれば、第2回団交終了後速やかに、理由を示して応じられない旨を説明し、応じられる日程を回答して日程

調整すべきである。

(イ) 上記第2の6(1)で認定したとおり、社長は、30年1月11日に、書記長に対し、同月25日は団体交渉を行えず、組合に対し日程を提案するよう求める旨のメールを送信しているが、団体交渉が行えない理由を、以前より出張等予定があるため、としている。以前より予定が入っており、当該期日には団体交渉に応じられないことが明らかであったにもかかわらず、社長が同日を団体交渉の期日とすることに応じたこと自体、不誠実であるといわざるを得ないが、仮に、同日に既に別の予定が入っており団体交渉に応じられないことが後日明らかになったのであれば、速やかにその旨を組合に通知し、応じられる日時を回答して日程調整すべきであるところ、第2回団交からメール送信まで20日を要しており、速やかに回答しているとは認められず、具体的な日程の提案もしていない。

(ウ) また、上記第2の6(2)及び(3)で認定したとおり、組合は、1月11日以後、1月30日及び2月14日に団体交渉を要求している。

確かに、会社が主張するとおり、組合は、当該要求では具体的な団体交渉の日時を提案していない。しかし、団体交渉に係る一連の日程調整の中で、組合が提案した日程が社長に拒否され続けている経緯を見れば、社長の日程を優先させるために、組合が、具体的な日時を提案しないことは、やむを得ない対応であり、組合が日時を提案していないことを理由に、会社が、団体交渉に対応できる具体的な日時を提案しなかったことは、誠実な対応とはいえない。

また、社長は、組合に対し、団体交渉の申入れを受ける旨、3月16日付けで文書を出したと主張するが、同日付けで組合に出したとする文書からは、社長が主張するような内容は読み取れない。

(エ) 以上の社長の対応からは、団体交渉の申入れを受けて、速やかに諾否の返答をし、申し入れられた日が都合が悪ければ、速やか

に、理由を示して応じられない旨を説明し、応じられる日時を回答し日程調整をしているものとは認められず、第2回団交後、団体交渉が開催されていないことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものといわざるを得ない。

## 2 結論

以上のとおり、店長降格問題、S1店の売却の必要性及び退職金支払要求を議題とする第1回団交及び第2回団交における社長の態度、会社が第1回団交後、第2回団交まで団体交渉を開催しなかったこと及び第2回団交開催後、団体交渉が開催されていないことは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に該当する。

## 第4 救済方法について

主文のとおり命じることをもって相当であると思料する。

## 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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成31（2019）年3月7日

栃木県労働委員会

会 長 白 井 裕 己