

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      X 従 業 員 組 合

再 審 査 被 申 立 人                      Y 組 合

上記当事者間の中労委平成29年(不再)第5号事件(初審石川県労委平成27年(不)第2号事件)について、当委員会は、平成31年2月20日第266回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員山本眞弓、同山下友信、同両角道代、同杉原麗出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主    文

- 1 初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり変更する。

X従業員組合は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書をY組合に交付しなければならない。

記

平成    年    月    日

X従業員組合

組合長    A<sub>1</sub>    殿

Y組合

組合長 B<sub>1</sub> ㊟

当組合と貴組合との間で開催された平成27年4月10日、同年5月20日及び同年7月29日の団体交渉において、「新再雇用職員規定の遡及的撤廃と旧再雇用職員規定が有効であることの確認」及び「組合従業員規定の労働基準監督署への届出」の議題についての当組合の対応が、中央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、文書を交付する日を記載すること。)

- 2 初審命令主文第3項を取り消す。
- 3 その余の本件再審査申立てを却下する。

理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

- (1) 再審査申立人X従業員組合（以下「X従業員組合」という。）は、再審査被申立人Y組合（以下「Y組合」という。）に対し、平成27年3月11日（以下、平成の元号は省略する。）付け、同年5月3日付け及び同年7月3日付けで、暫定労働協約の締結、組合員の雇用関係の確認と未払賃金の支払などとともに、「新再雇用職員規定の遡及的撤廃と旧再雇用職員規定が有効であることの確認」（以下「団交事項①」という。）及び「組合従業員規定の労働基準監督署への届出」（以下「団交事項②」という。）などを団交事項として団体交渉を申し入れ、同年4月10日、同年5月20日及び同年7月29日に、それぞれ第2回団体交渉、第3回団体交渉及び第4回団体交渉が行われた。

X従業員組合は、第2回団体交渉から第4回団体交渉において、団交事項①及び団交事項②についてY組合が誠実に団体交渉に応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年9月28日、石川県労働委員会（以下「石川県労委」という。）に救済を申し立てた。

(2) 石川県労委は、28年12月12日付けで、第2回団体交渉から第4回団体交渉における団交事項①に関し、Y組合が期末手当の不支給の理由として挙げた再雇用職員の就業体系の違い及び財政上の理由のうち、第3回団体交渉及び第4回団体交渉における財政上の理由に係る部分についてのY組合の対応、並びに、団交事項②に関し、第3回及び第4回団体交渉におけるY組合の対応が不当労働行為に該当するとして、団交事項①について、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すること及び文書交付を、団交事項②について文書交付を命じ、その余の救済申立てについて棄却し、29年1月11日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

(3) X従業員組合は、29年1月18日、初審命令が棄却した部分及び初審命令の救済内容を不服として、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

さらに、X従業員組合は、再審査において、27年11月19日及び28年2月6日に開催された第5回団体交渉及び第6回団体交渉における団交事項①及び団交事項②についてのY組合の対応についても労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、29年2月14日、本件再審査申立てに追加して救済申立てを行った（以下「追加救済申立て」という。）。

(4) 本件は、X従業員組合の上記(3)の再審査申立て及び追加救済申立てに係る事案である。

## 2 本件再審査において請求する救済内容の要旨

- (1) X従業員組合が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団交事項①及び団交事項②についての団体交渉に誠実に応じること。
- (2) X従業員組合が27年10月27日付け及び28年1月24日付けで申し入れた団交事項①及び団交事項②についての団体交渉に誠実に応じること（上記1(3)の追加救済申立てに関して）。
- (3) 謝罪文の掲示及び交付

## 3 本件の争点

### (1) 争点1

- ア 第2回団体交渉から第4回団体交渉における団交事項①についてのY組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- イ 第2回団体交渉における団交事項②についてのY組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

### (2) 争点2

- ア 追加救済申立ては、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第54条第1項の再審査の範囲を超えるものとして、不適法な申立てか。
- イ アで適法な申立てである場合、第5回団体交渉及び第6回団体交渉における、団交事項①及び団交事項②についてのY組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) X従業員組合の主張

- ア 改定前のY組合再雇用職員規定第12条は、再雇用職員の期末手当につき、「従業員規定第47条に準ずる。」と規定し、組合従業員規定

第47条に基づき、一律に月例賃金の23割が支給されてきた。ところが、Y組合は、24年2月、再雇用職員規定につき、期末手当は「個別の再雇用職員労働契約に定める。」として、再雇用職員に対する期末手当を一方的に不支給とする旨再雇用職員規定を改定した。これは労働条件の不利益変更にあたることにつき明らかであるところ、Y組合は、従業員に対し、何ら説明をしていなかった。

一方、X従業員組合は、Y組合に対し、26年1月28日に開催された第1回団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）において、組合従業員規定を労働基準監督署に届出しない理由を質問し、直ちに届け出るように要求したが、Y組合は、慣例的に届出していない旨答えるなどし、また、直ちに届け出ることを拒否した。

イ 27年4月10日、団交事項①及び団交事項②等を交渉事項として第2回団体交渉が開催された。

Y組合は、団交事項①につき、再雇用職員規定を改定して期末手当を不支給とした理由として、「就業体系の違い」以外にはない旨明言したが、X従業員組合からの指摘を受けて「財政上の理由」を付け加えるなど説明を変遷させ、さらに、第2回団体交渉の事前回答には財政上の理由であることを記載していなかったことにつき、「（不支給の理由が）2つあったという認識がもれていた。」などと答えるなどした。

他方、団交事項②につき、Y組合は、就業規則の届出のため従業員規定を整理中であり、いつか出す旨の回答をするにとどまり、具体的な検討状況等についての質問に対しては、「届出の準備はしていますから。」と回答するにとどまった。

ウ 同年5月20日に行われた第3回団体交渉では、Y組合は、団交事項①につき、期末手当を不支給とした理由として、「就業体系が異なること」及び「第67年度（23年8月から24年7月まで）において約4

億5183万円もの巨額の赤字を計上したこと（財政上の理由）」の2点を挙げたが、就業体系の違いについては、「個別の事情による」という以上の説明をしなかった。また、財政上の理由については、X従業員組合から数値を示して事前回答するよう求められていたのに、Y組合は、「赤字は赤字だ。」という以上の説明をしなかった。

エ 27年7月29日に行われた第4回団体交渉では、Y組合は、団交事項①につき、「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」の内容も異なってくるという説明をした。

また、財政上の理由について、年度別収支推移のグラフ及び勘定科目月別収支表を示したが、第67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。

オ 団体交渉における使用者の説明義務は、必ずしも労働組合を納得させるものでなければならないというものでないことは当然であるが、そうだとした場合、使用者のなす説明は、最低限、①客観的事実に基づくものであり、②論理的で相応の合理性を備えたものでなければならない。

本件についてみると、期末手当についての再雇用職員規定の改定は労働条件の不利益変更にあたることは明白であるにもかかわらず、Y組合は、合理的な論拠を示すこともなく、ただ、「不利益変更ではない」という主張を繰り返していただいただけである。また、C<sub>3</sub>館長であったA<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub>」という。）とC<sub>1</sub>館長であるA<sub>1</sub>X従業員組合組合長（以下「A<sub>1</sub>組合長」という。）の就業体系に有意な差異はないと考えられるが、それにもかかわらず、一方は期末手当が支給されず、他方は支給されているのであり、Y組合の説明は、つじつまがあわず、最低限の論理すら備えていない。

さらに、Y組合は、再雇用職員規定の改定後、再雇用職員のA<sub>3</sub>（以下「A<sub>3</sub>」という。）に対し、密かに期末手当を支給していたにもかかわらず、第3回団体交渉で、再雇用職員の全員に対して期末手当を払っていない旨虚偽の説明をした。

したがって、Y組合の対応は、不誠実といわざるを得ない。

カ 初審命令は、「第2回団体交渉については、26年1月28日の第1回団体交渉の開催から1年3か月を経ており、実質的に第2回団体交渉が1回目の団体交渉であったものと認められること、27年3月11日のX従業員組合からの回答で、初めて団体交渉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回団体交渉の開催まで1か月程度の期間しかなかったこと、団交事項①について第3回団体交渉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回団体交渉における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と判断している。

しかしながら、第1回団体交渉から第2回団体交渉まで1年3か月を経た責任は、専ら第2回団体交渉を拒否するという先行事件の不当労働行為を行ったY組合の側にある。また、団交事項①及び団交事項②は、第1回団体交渉の主要な議題であり、第1回団体交渉でもY組合は不合理な説明に終始していたし、検討期間が事前質問の提示から1か月程度というのも、それまでの経緯を踏まえれば十分でなかったとはいえず、Y組合の対応は、不誠実なものであり、労組法第7条第2号に該当する。

キ Y組合は、累次に及んで不当労働行為を犯し、Y組合の組合長を筆頭に指導部の反省が希薄であることから、再発防止に向けた真摯な反省を促す趣旨で、代表者印を押印した謝罪文を掲示及び交付させる必要

がある。

(2) Y組合の主張

ア 誠実交渉義務は、使用者において可能な限りの回答や主張をしたり、論拠や資料を示したりする義務を指すのであって、回答や主張の当否について問われるものではない。X従業員組合は、Y組合が団交事項①につき「就業体系の違い」の説明の当否について縷々主張をするが、それは誠実交渉義務ではなく、実体的な法的判断の当否であり、それらは峻別される必要がある。

イ Y組合は、団交事項①について、就業体系の違いを挙げて説明しており、再雇用職員の就業形態や勤務条件が一律でないことについては、論拠や資料を示さずともX従業員組合において把握している。Y組合としては、これ以上の説明はできず、またこれ以上の論拠や必要な資料の提示はできない状況であったから、端的にY組合は誠実交渉義務を果たしたというほかない。

ウ X従業員組合は、最低限の論理性を欠く説明では誠実交渉義務に反することになるという独自の規範を定立し、㉞Y組合は、再雇用職員規定の期末手当に係る規定の変更について「労働条件の不利益変更ではない」旨の主張をし、最低限の論理性を備えていない、㉟再雇用職員の就業体系は同一である、㊱第3回団体交渉において、Y組合は、再雇用職員に対して期末手当を支払っていないと説明しておきながらA<sub>3</sub>には期末手当を支給していたことを指摘する。

しかしながら、㉞については、不利益変更か否かという実体論と混同しているもので、誠実交渉義務とは関連性を欠いている。

㉟については、再雇用職員の大半は外部の勤務先への出向であり、出向者は出向先の就業規則に従うこととなり、また、勤務先から期末手当が支給されるか否か、支給されるとしてその額についてはまちまちで

あるとの事実関係について争いはない。X従業員組合は、A<sub>1</sub>組合長、A<sub>2</sub>の2人を挙げて〇〇会館の館長職であるから就業体系は同一であるかのごとく主張するが、同じ館長職でも勤務先や就業規則も異なり、就業体系が異なると評価されて当然であるし、再雇用職員全体の就業体系が問題となっているのに、2人だけ抽出して比較することに特段の意義は見いだせない。さらに、A<sub>1</sub>組合長が期末手当を受けていたのは全くの例外事項であり、「就業体系の違い」という理由が論理性を備えているか否かとは無関係である。

㊦については、X従業員組合が指摘しているのは期末手当の支払状況であって、「就業体系の違い」という理由が客観的事実に反するか否かとは無関係である。

結局、X従業員組合の主張は、「就業体系の違い」という理由の説明が納得できないとの域を出ないものであって、誠実交渉義務違反は成立し得ない。

エ 誠実交渉義務とは、労働組合の要求や主張に対して、回答や主張を行い、更に必要があれば論拠や資料を示すものであり、もとより受動的な性質を持つ義務である。また、使用者は議題が解決するか、これ以上進展を見込めないとするまで団体交渉の義務を負うことから、複数回の団体交渉を当然に予定している。したがって、誠実交渉義務は、労働組合の交渉過程での要求内容や態度の変化によって影響を受ける相対的・流動的義務であり、労働組合から出された要求に応じて、次回の団体交渉以降に説明の根拠を示し、資料を提示することは当然の前提とされている。

Y組合は、第2回団体交渉において一定の回答を準備しており、不足があれば更に追って説明をするというスタンスで臨んでいたものであり、実際に第3回団体交渉以降も同一議題の団体交渉が続けられたこ

とからすれば、不当労働行為と評価すべき誠実交渉義務違反は認められない。

また、第1回団体交渉から1年3か月を経ていわば仕切り直しの交渉であったこと、事前質問の提示から第2回団体交渉までの間に1か月程度の期間しかなかったことについては、初審命令の指摘のとおりであり、これらを踏まえて不当労働行為の成立を否定した初審命令の判断は正当である。

オ Y組合は、初審命令に従い謝罪文を交付しただけでなく、初審命令後2度の団体交渉を行い、初審命令主文第1項の履行をしており、改めて謝罪文の掲示を要するとは相当ではない。

また、ポスト・ノーティスの形式面は労働委員会の合理的な裁量によるものとされているところ、初審命令主文第2項において、謝罪文に代表者の押印をするよう指定されておらず、これをもって合理的な裁量を越えているとは言い難いし、すでに謝罪文を交付済みであるにもかかわらず、更に重ねて組合長の押印入りの謝罪文を求めるのは過剰である。

## 2 争点2について

### (1) X従業員組合の主張

#### ア 追加救済申立てについて

追加救済申立ては、以下の理由により許される。

#### (ア) 文言解釈について

同一事項を議題とする複数回の団体交渉は、通常、交渉の積み重ねによって議論が進展していくものであるから、使用者の交渉態度の可否を審査する際には、初審、再審査を通じて、これらを一体として審査の対象とすることが合理的であり、「初審において請求した範囲」の文言解釈としても無理がない。

また、労働組合は、使用者の誠実な交渉姿勢を求めて申立てをす  
るのだから、初審申立て後に実施された使用者の交渉態度も「初審  
において請求した範囲」に包含されていると解すべきである。

さらに、同一の議題に係る団体交渉の全体を審査する方が、集団  
的労使関係秩序を迅速に回復するという労働委員会制度の趣旨に  
も適う。

(イ) 必要性について

上記(ア)のように解さないと、初審に対して一から救済の申立て  
をし直さなければならなくなってしまう、非常に不都合な結果を  
招くし、初審の争点整理が相当に進んだ段階や審問開始後に申立  
てを追加することは、手続の遅延や長期化を生じさせ、Y組合の交  
渉態度の是正も、その分だけ遅れてしまう。

(ウ) 許容性について

同一の議題に関する初審申立て後の団体交渉を再審査の対象と  
しても、使用者側に基本的に不利益はない。実質的に考えても、審  
理の長期化を招くものではないし、審級の利益を不当に害するも  
のでもない。殊に、本件においては、第5回団体交渉及び第6回団  
体交渉に関する事実関係は、Y組合が主張し、各証拠もY組合の方  
から提出されている。

イ 第5回団体交渉及び第6回団体交渉におけるY組合の対応につ  
いて

Y組合は、第5回団体交渉では、「安全管理にお金がかかります。」  
などという抽象的な議論に終始した。

第6回団体交渉に際し、Y組合は、X従業員組合の「文書での回答  
を求める」旨の事前の要請に対して文書での回答を用意せず、第6回  
団体交渉においては、数値も記載されていないグラフを示して抽象

的な説明をするだけで、具体的な数値を示すことができなかった。また、特別会計も含めた具体的で説得力のある説明を求めたのに対しても、Y組合は、曖昧な表現だったので質問の趣旨が理解できなかった旨述べた。さらに、X従業員組合が、再雇用職員の賃金のみを不支給とせざるを得なかった具体的で詳細な理由の説明を求めたのに対し、Y組合の最終的な回答は、「具体的ということはどういうことか。」、「数値的に出せということか。」、「意味がわからない。」であった。

以上のとおり、第5回団体交渉及び第6回団体交渉におけるY組合の対応は、不当労働行為に当たる。

## (2) Y組合の主張

### ア 追加救済申立てについて

初審における請求の範囲は、第2回団体交渉から第4回団体交渉に限定されていたのであるから、第5回及び第6回の団体交渉は、不服申立ての対象となりえない。

X従業員組合は、上記(1)アのとおり主張するが、X従業員組合のいう「文言解釈」には無理があり、「必要性」、「許容性」のいずれも認められない。抽象的な制度論としては、使用者には審級の利益が一般的に認められることに争いの余地はなく、具体論としては、本件でX従業員組合が初審で追加申立てをすることに全く支障はなかった。

### イ 第5回団体交渉及び第6回団体交渉におけるY組合の対応について

X従業員組合は、Y組合が抽象的な議論に終始したと主張するが、Y組合は、第5回団体交渉において、団交事項①につき、財政上の理由として、東日本大震災による崩壊寸前の建物もあり建て替えの必

要があること、一方で未だ復興の土壌ができておらず、あるいは周りの環境から建てられない状況にあることから、当時の現状において具体的な予算計上が困難であったこと、それゆえ「安全管理」として予算計上したことも述べた。

X従業員組合は、Y組合が一部事項について文書による回答をしなかったと主張するが、労使双方は、相手方からの文書回答の要請に対して、文書による回答を義務づけられるものではないし、そもそも、X従業員組合の文書の記載ぶりからして一部事項については文書での回答を求められてないと解釈するのは当然である。

X従業員組合は、特別会計の点も含めた具体的説明がなされなかったと主張するが、A<sub>1</sub>組合長が長年Y組合の中枢にいたことから、特別会計や財政上の考え方は両者共通の理解があるものとして説明しており、A<sub>1</sub>組合長がいう納得できる資料が何か理解できないところである。

X従業員組合は、再雇用職員の賃金のみを不支給とせざるを得なかった理由についても具体的説明がなされなかったと主張するが、「具体的」の意味が明確ではなく、X従業員組合に「具体的」の意味を質問したが、X従業員組合はその内容には明確な回答をしなかった。

以上からすれば、第5回団体交渉及び第6回団体交渉におけるY組合の交渉態度については、不当労働行為の成否について審査の対象となる余地がないだけでなく、その内容においても不誠実なものではなかったものといえる。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) X従業員組合

X従業員組合は、Y組合の従業員又はY組合の従業員であった者を組合員の範囲として、25年4月18日に結成された労働組合であり、肩書地に主たる事務所を置いている。本件初審申立て時（27年9月28日現在）の組合員数は5人である。

##### (2) Y組合

Y組合は、昭和20年に創立され、肩書地に本部を置き、国内外の海運、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る。Y組合には、本件初審申立て時において、日本人組合員約2万人、外国人組合員が約6万人加入しているほか、多数の専従スタッフを擁している。

#### 2 再雇用職員規定について

##### (1) 改定前再雇用職員規定

18年4月1日に施行された再雇用職員規定には、期末手当につき、下記のとおり定められていた。

(期末手当)

第12条 期末手当の取扱いについては、従業員規定第47条に準ずる。

(出向者の取扱いについて)

第15条 出向中の再雇用職員の労働時間、休憩および休日の取扱いについては、出向先の定めによる。

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。

上記規定に基づき、出向中の再雇用職員が出向先から支給される期末手当の額が、従業員規定第47条により計算される金額に満たない場合には、その差額をY組合が支給しており、23年7月の期末手当の支給に当たっては、Y組合総務局長名で、Y組合従業員等に対し、「基準給の23.0割」支給する旨通知された。

(2) 改定後再雇用職員規定

24年4月1日、再雇用職員規定が一部改定（以下「本件一部改定」という。）され、上記(1)の第15条は削除され、第12条は、以下のとおり改められた。

（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等を勘案し、個別の再雇用職員労働契約に定める。

(3) 再雇用職員規定の改定手続

本件一部改定は、24年2月7日開催の第10回中央執行委員会で決定された。

同決定に先立ち、再雇用職員に説明はなく、従業員代表者の意見を聴取しておらず、同月8日、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に改定された再雇用職員規定が掲載され、チームウェアを閲覧出来ない従業員に対しては、改定された再雇用職員規定がファクシミリで送信された。

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

(1) A<sub>1</sub>組合長

ア A<sub>1</sub>組合長は、Y組合の従業員である執行部員であったが、24年8

月31日、満60歳の定年によりY組合を退職し、同年9月1日、C<sub>1</sub>の館長として再雇用された。再雇用労働契約書には、以下のとおり記載されていた。

雇用期間 24年9月1日～25年8月31日

勤務場所 C<sub>2</sub>

仕事の内容 C<sub>2</sub>の定める業務

賃金 1 基準内給 438,391円

8 期末手当 有 (Y組合の支給基準を準用するものとする)

イ 24年12月及び25年7月、A<sub>1</sub>組合長に対し、期末手当として、C<sub>2</sub>及びY組合から、合計して基準内給の23割に相当する額が支給された。

(2) A<sub>2</sub>

ア A<sub>2</sub>は、23年5月31日、満60歳の定年によりY組合を退職し、同年6月1日、C<sub>3</sub>の館長として再雇用された。再雇用労働契約書には、以下のとおり記載されていた。

雇用期間 23年6月1日～24年5月31日

勤務場所 C<sub>4</sub>

仕事の内容 C<sub>4</sub>の定める業務

賃金 1 基準内給 419,471円

8 期末手当 有 (時期、金額等 再雇用職員規定に定めるとおりとする。)

イ 24年6月1日、A<sub>2</sub>は、再雇用労働契約を更新したが、労働契約書の雇用期間及び期末手当については、以下のとおり記載されていた。

雇用期間 24年6月1日～25年5月31日

勤務場所 C<sub>4</sub>

仕事の内容 C<sub>4</sub>の定める業務

賃金 1 基準内給 278,621円

8 期末手当 無（勤務先の規定による）

また、再雇用労働契約とともに更新した出向契約につき、出向契約書には、賃金につき、「給与、期末手当に関する事項については、C<sub>4</sub>の規定に基づき同協会が支給する。ただし、Y組合再雇用職員規定により支払われるべき賃金をC<sub>4</sub>で支払われた賃金とを比較し、C<sub>4</sub>での支給額が下回る場合、Y組合はその差額を補填する。」旨記載されていた。

ウ 24年7月、A<sub>2</sub>に対し、期末手当として、C<sub>4</sub>（以下「C<sub>4</sub>」という。）から36万3350円及びY組合から60万1434円、合計して基準内給の23割に相当する額が支給されたが、同年12月は、Y組合からは支給されず、C<sub>4</sub>から36万3350円が支給された。

エ A<sub>2</sub>は、上記イの再雇用労働契約につき更新を拒否され、25年5月31日、再雇用労働契約が終了した。A<sub>2</sub>は、再雇用職員であることの地位の確認を求め、労働審判を申し立て、その後、審判に対して異議申立てをしたことにより通常訴訟に移行し、東京地方裁判所に係属した。

(3) A<sub>3</sub>

ア A<sub>3</sub>は、Y組合の再雇用労働契約を締結していたところ、24年5月1日、再雇用労働契約を更新した。更新した再雇用労働契約書には、以下のとおり記載されていた。

雇用期間 24年5月1日～25年4月30日

勤務場所 Y組合北陸支部

仕事の内容 北陸支部事務職

賃金 1 基準内給 362,673円

8 期末手当 無（勤務先の規定による）

イ 24年7月及び同年12月、A<sub>3</sub>に対し、期末手当として、Y組合か

ら基準内給の23割に相当する83万4148円が支給された。

A<sub>3</sub>は、26年4月に満65歳になり、同月末日、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。

#### 4 Y組合の財政状況

(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被災した組合員が1万1701人おり、今後の組合費収入に大きな影響を及ぼすおそれがあり、また、倒壊した八戸、岩手、気仙沼、石巻、塩釜及び小名浜の各支部事務所の建て替えも必要であるなどとして、第67年度(23年8月1日から24年7月31日まで)の予算において、10億3700万円の赤字を計上したが、同年度の決算では、総収入から総経費及び資金繰入額を差し引くと、4億5183万4132円の赤字にとどまった。

(2) 第68年度以後の決算では、総収入から総経費及び資金繰入額を差し引いた額は、以下のとおり黒字であった。

第68年度(24年8月1日から25年7月31日まで)

6億8228万3518円

第69年度(25年8月1日から26年7月31日まで)

10億1250万2643円

第70年度(26年8月1日から27年7月31日まで)

13億1199万2155円

#### 5 第2回団体交渉までの経緯

(1) 25年4月18日、上記1(1)のとおり、X従業員組合が結成された。

(2) X従業員組合は、Y組合に対し、25年4月25日付け及び同年5月7日付けで団体交渉を申し入れた。これに対し、Y組合は、X従業員組合に対し、何ら回答しなかったため、団体交渉は開催されなかった。

X従業員組合は、Y組合の行為が不当労働行為に当たるとして、同月14日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）へ救済申立てをした。

- (3) A<sub>1</sub>組合長は、再雇用労働契約の更新を拒否され、25年8月31日、再雇用契約が終了した。

なお、A<sub>1</sub>組合長は、Y組合に対し、再雇用労働契約上の地位確認等訴訟を東京地方裁判所に提起し、東京地方裁判所は、A<sub>1</sub>組合長が再雇用労働契約上の地位確認請求を認容するなどの一部認容判決を言い渡した。その後、A<sub>1</sub>組合長及びY組合の双方が控訴したが、28年7月6日、東京高等裁判所は、A<sub>1</sub>組合長の請求の追加的変更を認め、その余の請求を棄却するとともに、Y組合の控訴を棄却する判決を言い渡した。

- (4) 上記(2)の事件が都労委で審査中の26年1月28日、東京都内において、X従業員組合とY組合との間で、第1回団体交渉が開催された。

ア 団体交渉事項は、(i)団体交渉の開催日程の遅延、(ii) A<sub>2</sub>の再雇用契約の不更新、(iii)再雇用職員規定と期末手当、(iv)暫定労働協約、(v)就業規則の労働基準監督署への届出についてであったが、このうち上記(iii)及び(v)は、第2回団体交渉以後の団交事項①及び団交事項②と同趣旨であった。

イ 団交事項①（上記ア(iii)）について

X従業員組合は、「再雇用職員規定は、違法な、法的には効力のない、事前の説明や従業員の意見聴取も行われていないんですよ。そういった規定が有効であるわけがないわけであって、それについては直ちに元の制度に復してくださいという要求ですよ。違法だという認識はないんですか。」、「期末手当については、これまで従業員規定に準じて払うことになっていたわけです。それが、平成24年、再雇用職員規定を改定した時には、期末手当等については個別の雇用契約によるという形に改定されたわけです。その結果行われたのが、個別の契約によ

ってですね、それまで従業員の期末手当に準ずるという形で支払われてきたものが、人によっては全く支払われない、逆に言うと私の場合は全く支払われていたわけですが、その中間の人もいるということで、これは期末手当の未払というふうに、我々は思っておりますので、直ちに旧の規定に基づいて、従業員規定に準ずる期末手当を支払ってくれと、こういう要求です。そもそも再雇用職員規定の改定は、効力はないというのが我々の判断です。」などと述べ、期末手当についての本件一部改定が不利益変更であること、従業員に事前の説明がなかったことから改定の効力はない旨指摘するとともに、改定によって未払となっている期末手当の支払を要求した。これに対し、Y組合は、「まったく規定を正しく理解をされていない。」旨答えた。

さらに、X従業員組合が不利益変更であるのに従業員への説明等をしておらず、改定の効力がないとして撤回するよう要求した。これに対し、Y組合は、「事実については誤解があると思います。定年退職後の再雇用職員の規定の理解がかなり食い違いがあるなと思いますけど、我々の方は、これらについては適切に理解をし、適切に運用しているという理解に立っておりますので、そこはぜひご理解していただきたい。」と答えた。

これに対し、X従業員組合は、「法令に違反するような行為が行われていると我々は思っているから、その根拠となる、例えば、労働契約法第12条、就業規則違反の労働協約[ママ]とかね、労働契約法8条、労働契約の内容変更であるとか、そういうことが事細かく労働基準法、労働契約等を書いてありますから、それに照らしてよく読んで、ご検討いただきたいとお願いをしているわけですよ。それをお読みになって、顧問弁護士とも相談されたら、皆さんの考え方も変わってくるかも分からないから、期待をして申し上げている訳で、是非お願いをしたい。

ですから、再雇用職員規定は無効であると、従って期末手当の差額を払えという要求をずっとしますから。」などと発言し、本件一部改定が法律等に照らし無効なのではないかという問題の所在を指摘した上で、Y組合に対し、本件一部改定の有効性について法的根拠をよく検討するように促した。

最後に、X従業員組合が、「再雇用職員規定の中身が違法だと言っているのではなく、改定した手続が効力がないよと言っている。」と指摘すると、Y組合は、「変な期待をされても困るので、適正に対応していきます。」旨回答した。

ウ 団交事項②（上記ア(v)）について

X従業員組合が就業規則の届出をしていない理由を質問すると、Y組合は、「慣例的にしていない。」と答えるにとどまり、「A<sub>1</sub>組合長が現役の時代からあって、あなたが中央執行委員であったときは議論にならなかったんですか。」、「労働基準監督署に届けるべきだというご指摘ですね。ご指摘ありがとうございます。」などと答え、届け出ない理由を具体的に答えなかったが、「ご指摘の点については、時代の変遷もありますので、真摯に検討させていただきます。」と答えた。

- (5) X従業員組合は、Y組合に対し、東京都内と石川県内の交互開催を提案し、26年3月4日付け及び同月10日付けで、団体交渉事項を団交事項①及び団交事項②と同趣旨のものを含む上記(4)ア(ii)ないし(v)及びA<sub>1</sub>組合長の再雇用契約更新についてとし、第2回団体交渉を申し入れた。

これに対し、Y組合は、東京都内近郊で開催したい旨各回答した。X従業員組合は、26年3月17日、Y組合が第2回団体交渉を拒否したとして石川県労委へ救済申立てをした。

- (6) 26年5月20日付けで、都労委が上記(2)の事件につき、団体交渉応諾並びに文書交付及び掲示を命ずる救済命令を発した。

なお、同命令については、同年6月27日、Y組合が中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てをしたが、中労委は、27年5月13日付けで、再審査申立てを棄却する命令を発した。

- (7) 27年1月29日付けで、石川県労委が、上記(5)の事件につき、石川県内における団体交渉応諾並びに文書交付及び掲示を命ずる救済命令を発出した。

なお、同命令については、同年2月26日、Y組合が中労委に再審査申立てをしたが、中労委は、28年2月17日付けで、初審命令の救済方法を変更する命令を発した。

- (8) Y組合は、上記(7)の石川県労委による救済命令発出後の27年3月6日付けで、X従業員組合に対し、第2回団体交渉を開催する旨通知した。

X従業員組合は、同月11日付けで、第2回団体交渉を受諾する旨通知した。同通知には、大要、下記のとおり の団体交渉事項及び事前回答を求める事項が記載されていた。

#### ア 団体交渉事項

- (i) 暫定労働協約の締結
- (ii) A<sub>2</sub>の雇用関係の確認と未払賃金の支払等
- (iii) A<sub>1</sub>組合長の雇用関係の確認と未払賃金の支払等
- (iv) 新再雇用職員規定の遡及的撤廃と旧再雇用職員規定が有効であることの確認（団交事項①）
- (v) 組合従業員規定の労働基準監督署への届出（団交事項②）
- (vi) 都労委及び石川県労委の救済命令の履行

#### イ 事前に回答を求める事項

- (i) 上記ア(iv)につき、再雇用職員規定を改定するに当たり、事前にA<sub>1</sub>組合長及びA<sub>2</sub>を含む従業員の意見を聴取しなかったのはなぜか。
- (ii) 上記ア(iv)につき、新規定で再雇用職員の期末手当を個別に定

めるとしたのはなぜか。貴組合の財政上の問題であれば、数値を示したうえで具体的な説明を求める。

(iii) 上記ア(iv)につき、再雇用職員以外の期末手当その他の賃金を減額ないし不支給とした事実はあるか。あるのであれば、その詳細を説明するよう求める。

(iv) 上記ア(iv)につき、他に実施した合理化措置はあるか。あるのであればその詳細を説明するよう求める。

(v) 上記ア(v)につき、組合従業員規定を労働基準監督署に届け出していない(ないしは届け出でなかった)のはなぜか。

(vi) 上記ア(v)につき、就業規則の改定の際に必要な従業員の代表者を選出しない(ないしは選出しなかった)のはなぜか。

(vii) 上記ア(vi)につき、都労委及び石川県労委が命じた文書の交付及び掲示の義務を履行しないのはなぜか。

(9) Y組合は、X従業員組合からの上記(8)イ(i)から(vii)までの質問に対応して、27年4月8日付けで、下記(i)から(vii)まで文書で回答した。

(i) 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FAX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。

(ii) 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。

(iii) 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。

(iv) 毎年、管理部門経費については、厳しく査定している。

(v) 現在、届出するために従業員規定を整理している。

(vi) 今後は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。

(vii) いずれも中労委に再審査申立て中であり、最終的な判断が出るまでは履行を待ちたいと考えている。

## 6 第2回団体交渉の状況

27年4月10日、金沢市内で、X従業員組合とY組合との間で、第2回団体交渉が開催された。このうち、団交事項①及び団交事項②に係る交渉は、以下のとおりである。

### (1) 団交事項①について

本件一部改定の経緯につき、Y組合は、「再雇用職員は、それぞれ出向なり就業場所が変わり、就業場所に応じて労働条件や期末手当が一律ではなく、そういう条件で就労していただく、支払われていた。従業員規定をそれに伴って変更したという認識とは違い、これまでの慣習に応じて内容を訂正したという内容で承知してほしい。併せて言うと、それぞれの契約更新の時とか内容については、各人に内容を詳細に説明しまして、署名捺印というような合意を頂いている。こういった手続きの中から合理的で何ら問題がないと思っている。」旨説明した。

その後、団交事項②についてのやりとりを経て、団交事項①に戻り、X従業員組合が、「期末手当を個別に定めたのはなぜか、財政上の問題があれば数値を示したうえで具体的な説明をしてくださいということをお願いした。それに対して、再雇用職員の就業体系がそれぞれ異なると、先ほど言ったように出向先がそれぞれ異なるから条件が違ったという趣旨ですか。」、「再雇用職員規定の平成25年以前の規定は、従業員規定47条に準ずるということで決まっていたのでしょうか。」、「ということは、ふつう皆さんと同じような率、例えば年間で言うと46割というのが最低ラインとして保証されていたという理解でしょう。」などと質問すると、Y

組合は、「私たちは47条に準ずるという形でしか考えていませんでしたというのが回答です。」と答えるなどし、結果的には皆一律に46割の支給をしていたものの、46割を保証していたかどうかについては言及しなかった。

さらに、X従業員組合が、本件一部改定をした理由につき「就業体系が変わった、これしかないんですか。」などと質問し、Y組合が、「回答として持ち合わせているのは、そういう形で考えております。」と答えた。Y組合は、A<sub>2</sub>の民事訴訟におけるY組合の準備書面には、本件一部改定をした理由として財政上の理由を挙げていたため、X従業員組合が、その点を指摘すると、Y組合は、「私の記憶違いで。」などと答え、さらに、X従業員組合が「財政上の理由があるのなら、なぜ具体的数字を示さないのか。」などと質問すると、Y組合は、「2つあったという認識がもれていたというのは、申し訳ありません。」などと答え、財政上の理由があることを第2回団体交渉前に回答しなかったことを認め、謝罪した。X従業員組合は、「あなた裁判に関わっているんでしょう。」などと指摘すると、Y組合は、「はい。まーあの一。」などと答えた。

その後、X従業員組合が、A<sub>1</sub>組合長がC<sub>1</sub>館長としてC<sub>2</sub>とY組合から年間の期末手当として基準給の46割に相当する額の支給を受けていたのに、A<sub>2</sub>がC<sub>3</sub>館長として期末手当をC<sub>4</sub>のみから支給され、Y組合からの支給がなかったことに関して、その差異について説明を求めたのに対し、Y組合は、「それはちょっと分からない。それはC<sub>4</sub>と話をして、C<sub>4</sub>の勤務体系としてやっている。」などと答え、C<sub>2</sub>のC<sub>1</sub>と、C<sub>4</sub>のC<sub>3</sub>の勤務体系の違いによる旨答えた。

X従業員組合は、「就業体系が違うというが、就労する時間も休みも一緒なのに、どこが違うというのか。」と質問すると、Y組合は、「それは会館の規模だとか、集客力とか。」と答え、さらに、X従業員組合が、「私は

なんでもらえるようになるかと判断されたのか。大赤字の会館ですよ。」と質問すると、Y組合は、「赤字があったからA<sub>1</sub>組合長に行っていたら立って直してもらった。それは個別にこういう業務があるという判断で。」と答えた。

その後、X従業員組合から、期末手当を不支給とした本件一部改定につき、就業規則の変更手続を踏まえていないのではないかと指摘されると、Y組合は、「個別には合意を頂いている。」と答えた。

最終的に、X従業員組合が、「今日はどうも回答とする準備は出来ていないのは分かったから、これは大事な問題で、我々の労働組合権の問題であり、これについてはしっかりと検討して回答してください。」旨要求すると、Y組合は、「はい。」と答えた。

## (2) 団交事項②について

X従業員組合が就業規則はどれかと質問し、Y組合は「従業員規定が就業規則に準じている。」「就業規則に合致する部分があるかないかは整理中です。」と回答した。X従業員組合が「いつまでにやるか。」と質問すると、Y組合は「整理中。」「整理をして届出の準備をしている。」と答え、さらに、X従業員組合がいつ届出するのか質問すると、Y組合は「いつか出します。」と答えた。

さらに、X従業員組合が「いつから検討しているのか。」「今どこまで行ったんですか。」と質問すると、Y組合は「今検討中です。」「届出の準備はしてますから。」と答えるにとどまり、結局、届出時期の見込み、届出のための「整理中」とする検討状況の進捗状況等について明らかにしなかった。

## 7 第3回団体交渉までの経緯及び第3回団体交渉の状況

(1) Y組合は、X従業員組合に対し、27年4月28日付けで第3回団体交

渉開催通知をし、X従業員組合は、同年5月3日付けで、団体交渉事項を第2回団体交渉と同様として、第3回団体交渉を開催する旨の通知をした。

- (2) 27年5月20日、金沢市内において、X従業員組合とY組合との間で第3回団体交渉が開催された。このうち、団交事項①及び団交事項②に係る交渉は、以下のとおりである。

ア 団交事項①について

X従業員組合は、本件一部改定につき、事前に従業員に説明したか質問すると、Y組合は、事前説明をしていないことを認め、さらに、X従業員組合が「労働契約法に基づけば、就業規則を一方的に不利益変更してはいけないわけでしょ。」などと指摘すると、Y組合は、「だから、そこで違うのは、不利益変更だという認識ではないと言っているんです。」などと答えた。

X従業員組合は、「就業体系が異なるということなんですけども、具体的な意味合いとはどういうことなのか。整理して説明していただけますか。」と質問すると、Y組合は、「個別の事情が変わっているという話が回答です。」旨答えた。X従業員組合は、「就業体系が異なるという肝の部分のところを具体的に説明はできないということですね。」と言うと、Y組合は、「はい。」と答えた。

その後、X従業員組合から、再雇用職員に期末手当を支払っている者がいるか尋ねられると、Y組合は、「原則として払いません、ということが実態です。」と答えたので、X従業員組合が、「すべからく再雇用職員には期末手当を払ってないと、分かりました。ということは、就業体系が異なるということはないですね。」と尋ねると、Y組合は、「うちからは払っていないという部分では、そうですよね。」と答えた。

その後、X従業員組合は、「我々が言っている要求は、何度も繰り返

しますけども、平成24年改定の以前の状態に再雇用職員規定を戻していただいて、端的に言えば、特徴的な労働条件項目としては期末手当を平成24年4月以降不払いになっているやつを全員払ってやってくださいと、その他不利益なものがあるとしたら、それが平成24年改定以前の規定に基づいて、すべからく改善、修正していただきたいというのが我々の要求だということをもう一回言うておきますよ。その上立って、いろいろ皆さんの御説明の中に、考え方に我々としては疑問があるので説明を求めているということなので、説明してください。」などと要求した。これに対し、Y組合は、「A<sub>2</sub>のことですか。」「他の再雇用職員とY組合はどういう関係にあるんですか。」などと質問した。

その後は暫定労働協約の話等を経て、統制処分を受けた職員が退職金を受けているのに、財政上の理由で再雇用職員には期末手当が支払われなかった理由をX従業員組合が質問すると、Y組合は、「答える必要性がない。」と答えた。さらに、X従業員組合が、第67年度の財政が赤字となったことが理由で再雇用職員の期末手当が支払われなかったこと、赤字が68年度も69年度も70年度も続いていることを確認する質問をすると、Y組合は、「68年度、69年度が赤字になったとは一切言っていないよ。(68年度について) 答える必要性がない。」旨言い、「A<sub>1</sub>組合長のところの労働組合からの要求は、とにかく、平成24年度改正以前の再雇用制度に遡及して戻してくれということで、それは要求としてお伺いしましたということで、今日は切りましょう。」などと発言しその後若干のやりとりを経て、団交事項①についてはやりとりを終えた。

#### イ 団交事項②について

X従業員組合が、就業規則の届出についてどうなったか質問すると、Y組合は、「届出するための準備中、整理中をして作成しております。」

と答えた。さらに、X従業員組合がいつ届出するのか質問すると、「整理出来次第届出します。」「出来次第出します。」旨回答し、具体的な届出の見通し等は回答しなかった。

#### 8 第4回団体交渉までの経緯及び第4回団体交渉の状況

(1) Y組合は、X従業員組合に対し、27年6月29日付けで第4回団体交渉開催を通知した。X従業員組合は、同年7月3日付けで第4回団体交渉を受諾する旨通知し、その際、団体交渉事項は、第2回団体交渉での団体交渉事項(i)から(v)と同様とするとともに(団交事項①及び②を含む)、命令の履行、賛助組合員についてとした。さらに、X従業員組合は、以下の事項につき、第4回団体交渉前である同月21日を回答期限として文書回答を求めた。

(i)～(vii) 暫定労働協約等について(内容略)

(viii) 期末手当の不支給措置を伴う再雇用職員規定の改定に際し、中央執行委員会でこれを決定する以前に、改定の対象者や近い将来の対象者(より具体的にいえばA<sub>1</sub>組合長やA<sub>2</sub>ら)に対して一度も変更点の説明をしなかったのはなぜか。

(ix) 再雇用職員について、期末手当の支給または不支給の判断基準であるという「就業体系の違い」というのは、具体的にはどのようなことか。

(x) 再雇用職員の期末手当を不支給としたもう一つの理由であるという「組合財政上の問題」について、第4回団体交渉において、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。

(xi)～(xiii) 平成26年4月1日以降定年退職した執行部員2名の再雇用について等

(xiv) 組合従業員規定を未だに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の時間を要するのか。

(2) Y組合は、X従業員組合からの上記(1)(i)から(xiv)までの質問に対応し、27年7月21日付けで、下記(i)から(xiv)まで文書で回答した。

(i)～(vii) (内容略)

(viii) 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させていただきました。

(ix) 就業体系の違いというのは、大きく2つのことをいいます。

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す。

(x) 第4回団体交渉の場において、具体的な金額等を伴う資料等を提示してご説明致します。

(xi)～(xiii) (内容略)

(xiv) 労働基準監督署に届け出るに当たり、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、時間を要しています。

(3) 27年7月29日、金沢市内において、X従業員組合とY組合との間で、第4回団体交渉が開催された。このうち、団交事項①及び団交事項②に係る交渉は、以下のとおりである。

ア 団交事項①について

X従業員組合からの上記(2)(viii)の回答についての質問に対し、Y組合は、再雇用契約において期末手当がないことを前提として合意して契約をしているので、期末手当支給の権利はない旨説明し、さらに、「合意の上で成り立っている契約である以上、それは不利益だとは思っていないということですよ。不利益だったら、そこの契約を締結しなければいいですよ、別に。」と答えた。

X従業員組合は、「端的に言えば、期末手当があるという制度から、

期末手当がないという制度に変えたわけじゃないですか。」「平成24年度以前では期末手当は支給されていた、平成24年4月1日を境に支給されないことになった、年収の3割を占める賃金ですよ、期末手当も。それが不支給になったのは不利益変更ではないという理解をしていると、こういう理解でよいですか。」と質問すると、Y組合は、「おっしゃるとおりです。」と答え、個別の労働契約によるので不利益変更ではないと説明した。

さらに、上記(2)(ix)の回答につき、X従業員組合から、「出向先により基準が異なる」という具体的事例を質問されると、Y組合は「出向先によって当然、会社ごとの就業規則がありますので、その就業規則のもとに労働するという義務が発生する以上、その違いによるということを申し上げます。」などと答えた。また、X従業員組合が、「もう一つの理由は、『就業先と労働契約の内容が異なる』というのは、どういうことですか。」などと質問したが、Y組合は、「個別の労働条件で、Y組合からは出していないですよ、それで勤務先から、C<sub>4</sub>からは出ている部分もありますよ。」「Y組合からは、全員不支給というのが、個別の労働条件により。」などと答えた。

その後は上記(2)(x)の回答につき、Y組合が、第67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年度から第67年度までの年度別収支推移と第67年度の勘定科目月別収支表を提示して、第67年度の決算が4億5183万円赤字になったことを説明し、特別会計への繰入れの話を経て、最終的には、Y組合が、赤字であったのに再雇用職員のみ期末手当不支給とした理由は、個別の契約による旨の説明をした。

#### イ 団交事項②について

Y組合が、従業員規定のうち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いるため、労働基準監督署への届出に時間を要している旨事前回答していたことから、X従業員組合は、「現実にそぐわない部分」というのは何か質問すると、Y組合は、「言う必要はない。」などと答えた。

また、X従業員組合が、「一日も早く労基署に届けるべきでしょ。」と質問すると、Y組合は、「できるだけ急いでますって。」と回答し、さらに、X従業員組合が、「いつやるか。」と質問すると、Y組合は、「それを言われる根拠を、今すぐ、どういうことなんですか。」などと言い、具体的に届出時期の見込み等は答えなかった。

## 9 第4回団体交渉以後の状況

- (1) 27年9月28日、X従業員組合は、第2回団体交渉から第4回団体交渉におけるY組合の対応が不誠実であり、不当労働行為であるとして、石川県労委に本件救済申立てをした。
- (2) 27年11月13日、Y組合は、表紙に「従業員規定集 平成27年1月」と印字された従業員規定を就業規則として三田労働基準監督署長へ届け出た。
- (3) 27年11月19日、金沢市内において、X従業員組合とY組合は、第5回団体交渉を行った。まず、Y組合が定期全国大会資料の第71年度の活動方針、決議及び設備計画書をX従業員組合に提供した。その後、団交事項①について、Y組合は、第67年度の財政事情として、当初予算で10億円以上の赤字を計上したが、決算では4億5183万円の赤字に抑えられたことを説明したのに対し、X従業員組合は、「お金がないから期末手当を払わないのだと、それも再雇用職員に限ってと。それについては、財政上は特別会計を除けば黒字じゃないのと。」と指摘した。さらに、X従業員組合は、第67年度において被災した建物の安全な管理のために

は特別会計の設備会計を支出するという提案がなされたのに、翌年には震災関連の予算が計上されていないことを指摘し、被災した建物の建て直しについては具体的な議論の俎上に上がっておらず、にわかには支出ということは計画していないのではないかと質問したところ、Y組合は、被災した建物が崩壊寸前なのでその安全管理でお金がかかること、将来的に建て替えすることを内在している旨説明したため、X従業員組合は、財政上の理由から期末手当をカットしたとするが、単年度はこうだったという説明であり、財政上の理由がなくなったら元に戻すべきであること、一方で、従業員の賃金を上げてボーナスを増やしていることはおかしいなどと指摘した。

また、団交事項②について、Y組合は、同月13日に従前の従業員規定をそのまま労働基準監督署に提出した旨説明した。これに対し、X従業員組合が、労働基準監督署に届け出た就業規則の提示を求めたが、Y組合は、就業規則を団体交渉の場に持ってきていない旨答え、就業規則を提示しなかった。その後、X従業員組合から、Y組合がこれまで従業員規定を「整理中」と説明していたものの、その検討をやめたのか質問されると、Y組合は、「そのまま続けております。全体的に今整理をして、今後どのようにしていくかっていう部分については変わっておりません。その手は緩めておりません。」と説明した。

- (4) 28年2月6日に金沢市内で行われた第6回団体交渉では、団交事項①について、Y組合から第67年度の決算が赤字になったことなどの説明はあったが、X従業員組合から、そのような赤字の中で、再雇用職員のみを対象として期末手当を不支給にした理由を質問されると、Y組合は、「詳細な回答は用意していない。」旨答えた。

また、団交事項②について、Y組合が就業規則の届出に検討を要する旨これまでの団体交渉で答えていたのに、従来の従業員規定を変更せずに

就業規則として届出したことにつき、「深く検討しなければいけなく、長期間時間を要する項目があったんでしょう。それは何ですか。」などと質問したが、Y組合は、「現段階では説明はしかねます。」などと言って説明をしなかった。

- (5) X従業員組合とY組合は、28年3月14日、同年4月6日及び同月27日、組合従業員規定の一部改定を交渉事項として、それぞれ第7回団体交渉、第8回団体交渉及び第9回団体交渉を行った。
- (6) 石川県労委は、28年12月12日付けで、本件初審命令を発し、29年1月11日、命令書を交付した。
- (7) Y組合は、上記(6)について、上記第1の1(2)の誠実団体交渉及び文書交付を命じた本件初審命令の履行として、29年1月16日付けで文書交付し、同月24日、広島県呉市内において、X従業員組合と第10回団体交渉を開催した。

第10回団体交渉において、Y組合は、団交事項①の財政上の理由の説明に当たり、「一般会計及び規約に定める特別会計財政推移」と題する資料、「東日本大震災に関する費用」と題する資料、「第67年度総予算および設備計画」と題する資料、「予算及び実績比較表」と題する資料、「一般会計 年度別推移」と題する資料、「非居住特別組合費換算レート一覧」と題する資料を提示し、同資料に基づき、再雇用職員規定を改定した当時の財政事情やその後の財政事情について説明した。具体的には、東日本大震災により、第66年度の決算は、共済給付会計が4億1482万2000円の赤字、設備会計が2億1916万3000円の赤字を計上し、第67年度予算は、東日本大震災により毀損した設備会計と共済給付会計を優先して繰入れし、単年度予算の収支は10億円の赤字が見込まれたが、決算としては約4億5000万円の赤字であったこと、23年11月の定期全国大会の時点では10億円の赤字が見込まれており、再雇用職員

規定の改定を行ったこと等を説明した。X従業員組合は、「10億の赤字を立てた、現実5億だった。それから時間はこう流れているんですよ。」として、期末手当を支払わないとする再雇用職員規定の改定を遡及的に撤廃するように求めた。これに対し、Y組合は、遡及的撤廃はできない旨回答した。

また、Y組合が第2回団体交渉から第4回団体交渉において、団交事項①の「就業体系の違い」について、再雇用職員につきY組合から期末手当を支給していないとしつつ、C<sub>1</sub>館長であるA<sub>1</sub>組合長にはY組合から期末手当を支給していた旨説明したが、X従業員組合からその理由について質問されても、何ら具体的な説明をしなかったところ、第10回団体交渉になって初めて、「A<sub>1</sub>組合長は、再雇用になるときに、俺は期末手当をもらわないとやらないと、あれほど言ったじゃないですか。それでこちらは譲ったわけですよ。」などと言い、A<sub>1</sub>組合長への支給は「特殊な事情」による例外であることを説明し、さらに、A<sub>1</sub>組合長の他にも例外的取扱いをした再雇用職員がいた旨初めて回答した。

- (8) X従業員組合とY組合は、29年2月21日及び同年4月17日、第11回団体交渉及び第12回団体交渉を開催し、Y組合は、団交事項①に関し、財政事情について東日本大震災による建物の建て替え費用等具体的に説明した。

また、第12回団体交渉において、Y組合は、団交事項①に関し、再雇用職員であるA<sub>3</sub>やその他の再雇用職員についても期末手当を支給していたことを質問されると、「特別ですよ。」、「A<sub>1</sub>組合長のおかげでしょうから。」などと回答し、A<sub>3</sub>及びその他の再雇用職員につき、期末手当を支給していた者がいることを認めた。

## 第4 当委員会の判断

### 1 争点1について

- (1) 団交事項①（第2回から第4回団体交渉における新再雇用職員規定の遡及的撤廃と旧再雇用職員規定が有効であることの確認）について

本件一部改定により、期末手当が不支給となった理由についてX従業員組合が質問すると、Y組合は、就業体系の違い及び東日本大震災による財政上の理由と回答している（上記第3の6～8）。

ア 本件一部改定前の再雇用職員規定第12条及び第15条第2項により、個別の出向先から支払われる期末手当と従業員規定第47条による計算上の期末手当との差額については、Y組合から期末手当として支払われていたが、本件一部改定により、Y組合からの期末手当を不支給とし、同差額を支払わないこととしたため（同2(1)(2)）、X従業員組合は、本件一部改定が不利益変更であり、無効であるので撤廃し、本件一部改定前の再雇用職員規定に基づいて遡及的に期末手当を支給すべき旨の主張ないし要求をした（同6～8）。

これに対し、Y組合は、出向先から支払われる期末手当の額が「個別の契約」によるとし、あるいは、本件一部改定後の再雇用職員規定により上記差額が支払われなくなっても、そのことを前提とした再雇用契約及び出向契約という「個別の契約」によるものなので、不利益変更ではなく、本件一部改定は有効であり、遡及的に期末手当を支給することはない旨主張した（同上）。

このように双方の主張が異なる中で、X従業員組合は、上記差額を不支給とした本件一部改定を問題としたのに対し、Y組合は、本件一部改定は不利益変更ではないとし、その理由は、上記差額の不支給は合意による個別契約に基づくものとして、Y組合は上記差額を不支給とした本件一部改定についての説明をしなかった（同6(1)、同7(2)ア、同8(3)）。

ア)。

さらに、「就業体系の違い」という点につき、第2回団体交渉で、X従業員組合が、同じ〇〇館長職であるA<sub>1</sub>組合長には期末手当が支給されているのに、A<sub>2</sub>には支給されない理由を質問し、さらに、「就業体系が違うというが、就労する時間も休みも一緒なのに、どこが違うというのか。」と質問したのに対し、Y組合は、「会館の規模だとか集客力とか。」という抽象的な説明をするにとどまった(同6(1))。その後、Y組合は、第3回団体交渉でも、X従業員組合から「就業体系が異なるという、言葉の意味を的確に説明してほしい」と質問されても、「個別の事情が変わっている」という抽象的な回答しかしなかった(同7(2)ア)。また、第4回団体交渉においても、Y組合は、「出向先により基準が異なる。」「就業先と労働契約の内容が異なる。」と説明したにとどまり、更には、個別の労働契約によりY組合からは全員が不支給である旨説明し、再雇用職員の中で、期末手当が支給される者と支給されない者がいることについて、具体的な就業体系の違いなどの説明はなされなかった(同8(3)ア)。

なお、Y組合は、第10回団体交渉で、初めて、A<sub>1</sub>組合長が期末手当を支給されているのは、A<sub>1</sub>組合長が再雇用契約のときに期末手当の支給を要求したなどの「特殊な事情」によるものと説明している(同9(7))。

以上からすると、X従業員組合は、Y組合からの期末手当を支給しないこととして上記差額を不支給とした本件一部改定を不利益変更であるとして問題とし、改定の理由を「就業体系の違い」と説明したY組合に対し、「就業体系の違い」の具体的な内容について質問したのに、Y組合は、「就業体系の違い」とは「個別の契約による」と繰り返すのみで、具体的な就業体系の違いを説明していない。

また、X従業員組合は、第1回団体交渉において、本件一部改定前には従業員規定に準じて再雇用職員にも期末手当が支払われることになっていたのに、本件一部改定により、個別の雇用契約によるとして、期末手当が支払われる者と支払われない者などが生じたとして、本件一部改定が不利益変更にあたる旨の指摘をし（同5(4)イ）、第2回団体交渉においても、本件一部改定前は、再雇用職員につき従業員規定第47条に準じて年間46割という期末手当が保証されていた旨を（同6(1)）、第3回団体交渉においても、「労働契約法に基づけば、就業規則を一方的に不利益変更してはいけない」旨を（同7(2)ア）、第4回団体交渉においても、「端的に言えば、期末手当があるという制度から、期末手当がないという制度に変えたわけじゃないですか。」「平成24年度以前では期末手当は支給されていた、平成24年4月1日を境に支給されないことになった、年収の3割を占める賃金ですよ、期末手当も。それが不支給になったのは不利益変更ではないという理解をしていると、こういう理解でよいですか。」と指摘し（同8(3)ア）、本件一部改定が明白な不利益変更にあたることを重ねて具体的に指摘していた。これに対し、Y組合は、上記問題の所在を指摘されても、これには答えず、本件一部改定が不利益変更にあたるか否かについては、期末手当がないことを前提に再雇用契約を締結しており、合意の上で成り立っている契約である以上、不利益でないとする独自の論理にすり替えて応答し（同6(1)、同7(2)ア、同8(3)ア）、結局のところ、不利益変更問題については何ら説明を行っていないことに帰する。かかる対応は、労働組合の主張を正面から受け止めて、労働組合の理解を得るべく誠実に対応するという姿勢に欠けた態度といわざるを得ない。

イ 期末手当を不支給とした理由としてY組合が挙げた財政上の理由についての説明をみても、Y組合は、第2回団体交渉の事前質問として、

X従業員組合から「新規定で再雇用職員規定の期末手当を個別に定めるとしたのはなぜか。貴組合の財政上の問題であれば、数値を示した上で具体的な説明を求める。」旨回答を求められたのに対し、「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。」との回答にとどまっている（同5(9)）。そして、第2回団体交渉において、X従業員組合が、A<sub>2</sub>の民事訴訟で、Y組合が再雇用職員の期末手当を個別の契約によることにつき財政上の理由を主張していたことを指摘すると、Y組合は、財政上の理由があることについて「認識がもれていた。」として、「申し訳ありません。」と謝罪したが（同6(1)）、上記事前質問の記載内容からすれば、上記質問を受けた時点で、A<sub>2</sub>の裁判で主張した財政上の理由について検討をしてしかるべきであり、「認識がもれていた。」との回答からすると、X従業員組合の質問に対して真摯な検討をしないまま第2回団体交渉に臨み、第2回団体交渉で財政上の理由について回答しなかったものといえる。

さらに、第2回団交での団交事項①についてのやりとりの最後には、X従業員組合から、「今日はどうも回答する準備は出来ていないのは分かっていたから、これは大事な問題で、我々の労働組合権の問題であり、これについてはしっかりと検討して回答してください。」と要求され、Y組合は、「はい。」と答えたにもかかわらず（同6(1)）、第3回団体交渉でも具体的な資料を提示せず（同7(2)ア）、第4回団体交渉において、第67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年度から第67年度までの年度別収支推移と第67年度の勘定科目月別収支表を提示したにとどまり（同8(3)ア）、その後、本件初審命令後の第10回団体交渉になってようやく、各種財政状況の資料を提示した（同9(7)）。

Y組合は、第10回団体交渉において提示した資料を第2回団体交渉から第4回団体交渉で提示することにつき、何ら支障はなかったにもかかわらず、「財政上の理由」と回答しながら、第4回団体交渉で第67会計年度の収支が4億5183万円の赤字であるとの数値を挙げた以外に具体的な説明もしなかったものであり、財政上の理由について、Y組合が、X従業員組合の理解を得るために相応の努力を尽くしたとはいえない。

ウ そうすると、第2回団体交渉から第4回団体交渉における団交事項①についてのY組合の対応は、全体としてX従業員組合の要求を正面から受け止めてその理解を得るべく誠実に対応したということはず、不誠実団体交渉に当たる。

(2) 団交事項②（組合従業員規定の労働基準監督署への届出について）

X従業員組合は、第1回団体交渉において、就業規則の届出をしていない理由を質問したのに対し、Y組合は、「労働基準監督署に届けるべきだというご指摘ですね。ご指摘ありがとうございます。」などと答えるのみで、届け出ない理由を答えなかったが、「ご指摘の点については、時代の変遷もありますので、真摯に検討させていただきます。」と述べていた（同5(4)ウ）。

その後、X従業員組合から、第2回団体交渉の申入れ時に、就業規則の届出をしない理由について文書回答を求められると、Y組合は、「現在、届出するために従業員規定を整理している。」と回答するにとどまり、届出をしていない理由について具体的な回答はしなかった（同5(9)）。

そして、第2回団体交渉において、X従業員組合から、就業規則の届出をしていない理由を質問されると、Y組合は「整理中」としか答えず、さらに、X従業員組合から、その「整理中」についての進捗状況や届出時期の見込みなどを質問されても、Y組合は、「整理中」という以上に何ら回

答をしなかったことが認められる（同6(2)）。

加えて、第2回団体交渉後の団体交渉状況等についてみても、就業規則の届出をしない理由について、Y組合は、第3回団体交渉でも、第2回団体交渉と同様、「整理中」という回答にとどまり（同7(2)イ）、第4回団体交渉では、「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」と説明したものの、「現実にそぐわない部分」とは何かというX従業員組合からの質問には答えず、さらに、届出時期の見込みについても回答をしなかった（同8(3)イ）。Y組合は、第4回団体交渉から約3か月半後の27年11月13日、同年1月の従業員規定につき改定等せずに就業規則として労働基準監督署へ届け出たことが認められるが（同9(2)）、第6回団体交渉で届出までの検討状況について質問されても説明をせず（同9(4)）、届出までの間に具体的に検討したという事情を認めることもできない。

そうすると、第2回団体交渉における対応は、X従業員組合からの就業規則の届出の時期、届出に必要な検討状況の進捗などの質問に対し、「整理中」等の抽象的な回答にとどまり、あるいは回答を拒否したといわざるを得ないもので、X従業員組合の理解を得るべく誠実に対応したということとはできず、不誠実と認められる。

### (3) Y組合の主張について

Y組合は、第2回団体交渉が第1回団体交渉から約1年3か月を経て行われたいわば仕切り直しの交渉であり、第2回団体交渉が実質的には1回目の交渉であったなどとして、不当労働行為に当たるとまではいえない旨主張し（上記第2の1(2)エ）、初審命令も第2回団体交渉は、第1回団体交渉から約1年3か月経過しており、実質的には第1回団体交渉であるし、事前検討の期間が1か月しかなかったとして、不誠実団体交渉には当たらないと判断している（同第1の1(2)）。

しかしながら、第1回団体交渉から第2回団体交渉まで約1年3か月が経過したのは、もっぱらY組合が第2回団体交渉を拒否し、石川県労委が当該団体交渉拒否につき不当労働行為に当たるとする初審命令を発出した後によろやく第2回団体交渉に応じたという経緯によるものである(同第3の5(8))。そして、第1回団体交渉の議題には団交事項①及び団交事項②も含まれていた(同5(4))のであり、第2回団体交渉が実質的に1回目の交渉であったということはできない。

さらに、事前質問の提示から第2回団体交渉までの事前検討の期間が1か月程度しかなかったとはいえ、上記のとおり、第1回団体交渉においても、団交事項①及び団交事項②は団体交渉議題であったのであり、事前質問の内容及び分量からみても、その要求および問題の所在の指摘は十分に把握できるものであるといえ(同5(8))、一定程度の回答が出来たものと認められる。

したがって、上記に関するY組合の主張は、上記判断を左右するものではない。

- (4) 以上より、第2回団体交渉において、団交事項①及び団交事項②についてのY組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## 2 争点2について

- (1) 労委規則第54条第1項は、「再審査は、申し立てられた不服の範囲において行う。ただし、不服の申立ては、初審において請求した範囲を超えてはならない。」旨規定しており、「初審において請求した範囲」とは、「救済を請求した事実(申立事実)」をいうと解されている。
- (2) これを本件についてみると、X従業員組合は、初審における不当労働行為救済申立書第2項において、「不当労働行為を構成する具体的事実」として第2回団体交渉から第4回団体交渉について不誠実団体交渉である旨記載し、同申立書の別紙として添付された時系列表につき、第2回団体

交渉申入れから第4回団体交渉までの部分を赤線で囲った上で、「本手続での審査の対象」と記載している。

また、X従業員組合は、初審の準備書面1において、第5回団体交渉につき、第4回団体交渉から進展がなかった旨記載しているものの、第5回団体交渉について追加救済申立てをする旨の記載はない。また、準備書面2、同3及び最終陳述書には第5回団体交渉及び第6回団体交渉についての記載はない。なお、X従業員組合は、初審において第5回団体交渉及び第6回団体交渉について救済申立てをしなかった事実について争いはない。

そうすると、X従業員組合が、初審において、「救済を請求した事実」は第2回団体交渉から第4回団体交渉までの不誠実団体交渉であるのは明らかである。

したがって、再審査の範囲は、第2回団体交渉から第4回団体交渉までの不誠実団体交渉の成否であって、第5回団体交渉及び第6回団体交渉は含まれないと認められる。

- (3) X従業員組合は、同一の事項を議題とする複数回の団体交渉は、通常、交渉の積み重ねによって議論が進展していくものであるから、初審、再審査を通じて一体として審査の対象とすることが合理的であるし、このように解しても「初審において請求した範囲」という文言の解釈としても無理がない、さらに、組合は、使用者の誠実な交渉姿勢を求めて申立てをするのであるから、初審申立後に実施された団体交渉での使用者の交渉姿勢は、「初審において請求した範囲」に含まれていると解すべきであるし、同一の議題に係る団体交渉の全体を審査の対象とする方が、集团的労使関係秩序を迅速に回復するという労委制度の趣旨にも適うなどとして、第5回団体交渉及び第6回団体交渉も「初審において請求した範囲」に含まれ、再審査の対象とすべきである旨主張する（上記第2の2(1)ア）。

しかしながら、X従業員組合の上記主張は、初審で救済申立てをしていない事実を再審査での救済申立てを認めるもので、再審査の範囲を「初審において請求した範囲」とする労委規則第54条第1項の文理に反する解釈であり、採用できない。

- (4) よって、その余の点について判断するまでもなく、第5回団体交渉及び第6回団体交渉についての追加救済申立ては、労委規則第54条第1項の規定により却下を免れない。

### 3 救済方法

上記第3の9(7)(8)のとおり、本件初審命令発出後、29年1月24日の第10回団体交渉から同年4月12日の第12回団体交渉において、Y組合は、団交事項①について、改定後の再雇用職員規定により期末手当が不支給とされているのに、A<sub>1</sub>組合長及びA<sub>3</sub>に期末手当を支給したのは、「特殊な事情」等によると説明するとともに、本件一部改定した財政上の理由について、資料に基づき財政状況を具体的に説明した。

また、団交事項②については、上記第3の9(2)のとおり、Y組合は、第4回団体交渉後に従業員規定を労働基準監督署長へ届け出ている。

そうすると、Y組合に対し、現時点において、団交事項①及び団交事項②について誠実団体交渉を命ずることまでは必要ないが、従前の経緯に鑑みれば、今後の労使関係正常化のため文書交付を命ずることはなお必要であるというべきである。

したがって、初審命令主文第3項を取り消し、第1項の誠実団体交渉を命じた部分及び同第2項の文書交付を命じた部分につき、本命令主文第1項のとおり変更する。

## 第5 結論

以上のとおり、X従業員組合の本件再審査申立ては、上記の限度において理

由があるが、本件追加救済申立ては却下することとして、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第54条第1項及び第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成31年2月20日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ㊟