

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 Y会社

再 審 査 被 申 立 人 X組合

上記当事者間の中労委平成29年（不再）第61号事件（初審東京都労委平成27年（不）第100号事件）について、当委員会は、令和元年7月3日第271回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員森戸英幸、同松下淳一、同鹿土眞由美、同角田美穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人Y会社は、再審査被申立人X組合が申し入れた賃上げ等を議題とする団体交渉において、代表取締役又は代表取締役に準ずる実質的な交渉権限を付与した者を出席させ、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 再審査申立人Y会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を再審査被申立人X組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 殿

Y会社

代表取締役 B 1 □

貴組合との間で、平成27年3月24日、同年4月21日及び同年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、中央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。)

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

平成26年11月12日（以下「平成」の元号を省略する。）、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）における別件不当労働行為救済申立事件（東京都労委25年（不）第60号及び同26年（不）第14号事件。以下「前件」という。）において、再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）と再審査申立人Y会社（以下「会社」という。）との間で和解が成立した。当該和解における和解協定（以下「前件和解協定」という。）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。」との条項があった（以下「前件和解

条項」という。)

本件は、会社が、27年3月24日、同年4月21日及び同年7月9日に開催された定年退職後再雇用者（以下「定年後再雇用者」という。）の労働条件や賃上げ等を議題とする組合との団体交渉（以下、それぞれ「第1回団交」、「第2回団交」及び「第3回団交」といい、3回の団体交渉を総称して「本件団交」という。）において、前件和解条項に反して、代表取締役を出席させず、資料を提示して説明し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、27年11月4日、組合が東京都労委に救済を申し立てた事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- ① 団体交渉に代表取締役が出席し、資料を提示して誠実に応じること
- ② 陳謝文の交付

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、29年11月7日付けで、本件団交における会社の対応が労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し、①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ること、②文書交付及び③履行報告を命じることを決定し、同年12月13日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

会社は、同月19日、これを不服として、上記初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

本件団交において、会社の代表取締役が出席しなかったこと及び会社が

資料を提示して説明しなかったことは、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 団体交渉の出席者について

組合と会社とは前件和解協定を締結し、その中には「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」との記載があった。しかし、その後もB1代表取締役（以下「B1社長」という。）は、従前同様、本件団交に出席することなく、B2営業所長（以下「B2所長」という。）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、B1社長、B3会長らB4一族による取締役会で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や開示要求に対し、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及び労働条件の見直しや正社員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り、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、定年後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も開示もし
ておらず、団体交渉は空転を続けている状況である。

会社は、組合と合意した定期昇給を実施しているのであるから、それ
以上に資料を提出して説明する必要はないと主張するが、組合と会社は、
毎年の賃上げ方法として定期昇給のみを実施することについて合意した
ことはない。組合が定期昇給以外の賃上げを要求し、労使合意を図るた
めの協議を繰り返し申し入れても、18年以降、会社は定期昇給以外の
賃上げを実施しなかった。

(3) まとめ

以上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し、労
組法第7条第2号の不当労働行為である。

2 会社の主張

(1) 団体交渉の出席者について

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。本件団交には、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。B1社長は、鶴見営業所長であった当
時には組合との団体交渉に出席し、代表取締役となって以降もそれまで
出席していた経緯からしばらくは団体交渉に出席していたが、その時期
以外にこれまで代表取締役が団体交渉に出席したことはない。組合は、
正社員と定年後再雇用者とが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もあって、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、そもそもなぜ交渉事項につき組合の要求する各資料の提出が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もあって、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。

また、賃上げについては、会社と組合は9年に毎年定期昇給（50歳までは一律1000円、51歳以上は一律800円）を実施することで合意し、それ以降、毎年同内容の定期昇給を実施しており、会社は改めて経営資料を提出して協議する必要はないと判断したものである。

(3) まとめ

以上のとおり、会社が不誠実な交渉態度をとった事実はなく、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

なお、定年後再雇用者の労働条件に関しては、30年9月3日、組合員3名が提起した別件民事訴訟の東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）の差戻審において裁判上の和解が成立し、同年10月16日には上記組合員3名以外の組合員2名について、上記裁判上の和解と同様の内容の和解が成立しており、初審命令のうち定年後再雇用者の労働条

件について命じた部分は既に救済の利益が失われている。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、12年11月にA2支部外関東地方の2支部が組織統一して結成され、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、初審申立時の組合員は約200名である。

また、7年5月、会社の従業員36名がA2支部に加入してA3分会（以下「分会」という。）を結成し、初審申立時の分会員は8名である。

(2) 会社

会社は、昭和39年に設立されたセメント輸送や液化ガス輸送等の事業を営む株式会社であり、肩書地に登記簿上の本店を、横浜市内に本社機能及び営業所を置き、初審申立時の従業員は63名（うち乗務員は47名）である。

2 9年以降B1社長就任前後までの労使事情等

(1) 9年7月の定期昇給についての合意

A2支部と会社は、9年7月、当時の支部執行委員長とB3代表取締役とのトップ交渉を経て、定期昇給（在籍給800円、年齢給200円、ただし、満51歳以上の者は年齢給200円を加算しない。）を行うことで合意した。

(2) 10年7月23日付け協定等

A2支部及び分会と会社は、10年7月23日、上記(1)のとおり前年に合意した定期昇給のほか、ベースアップとして基本給に5000円を加算すること等の内容の協定を締結した。

A2支部（13年は組合）及び分会と会社は、11年ないし13年においても、上記(1)のとおり9年に合意した定期昇給を行うこと（13年は基本給を一律100円加算することを含む。）等の内容の協定を締結した。

(3) 14年10月24日付け協定

組合と会社は、14年10月24日、以下の内容の協定を締結した。

なお、「バラ車輜」とは、粉末の袋詰めされていないセメント（バラセメント）を輸送する車両のことである。

「1、年収水準の改定

2005年度（平成17年度）までにバラ車輜乗務員（トレーラー乗務員を除く）の年収水準の目途を500万円台とし、労使は、経営状況の推移を勘案しながら協力して対応する。

なお、改定に関する具体的措置については、各年毎の労使交渉及び労使協議によるものとする。

2、基本給の改定

在籍給800円と年齢給200円の合計1,000円を基本給に加算する。

ただし、2002年（平成14年）4月1日現在、満51歳以上の者については、年齢給200円は支給しない。（以下略）」

(4) 15年6月3日付け協定

組合と会社は、15年6月3日、上記(3)の14年10月24日付け協定書第1項に基づく交渉・協議を開始することを再確認すること、15年度においても同協定書と同内容の基本給の改定を実施すること等の内容の協定を締結した。

(5) 16年3月18日付け確認書

組合は、16年3月15日、会社に対し、組合員の最低年収500万

円の実現等を求めて無期限ストライキを実施した。

ストライキ3日目の同月17日、組合は、会社に対し、組合員の最低年収500万円を16年度及び17年度の2か年で実現すること、通勤費を除外した実質年収を改善すること等を内容とする解決案を提示し、翌18日、会社は組合の解決案を受け入れ、細目についての労使協議を会社代表取締役と組合書記長によるトップ交渉において行うこと等の内容の「確認書」を取り交わした。

(6) 16年9月17日付け協定

組合と会社は、16年9月17日、以下の内容の協定を締結した。

「1、年収水準の改定（年収500万円台の件）

(1) バラ車輛運転手（組合員11名）の年収増加額及び配分について
2004年度（平成16年度）2005年度（平成17年度）の
年収増加額の合計は280万円とし、配分は2004年度45%、
2005年度55%とする。

(2) バラ車輛運転手（組合員11名）の年収の引き上げ方法

① 基本給に勤続給800円、年齢給200円を加算する。

ただし、2004年（平成16年）4月1日現在満51歳以上の社員は、年齢給200円を加算しない。

② 職務給に一律19,900円を加算する。

（中略）

④ 年間賞与（組合は一時金と呼称）は、基本給×一律5ヵ月分とする。

なお、2004年度（平成16年分）の配分は、夏季賞与2.4ヵ月、冬季賞与2.6ヵ月とする。 （以下略）」

(7) 17年1月13日付け協定

組合及び分会と会社は、17年1月13日、定年退職後再雇用（以下

「定年後再雇用」という。)について、以下の内容の協定を締結した。

「 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」

(8) 17年8月3日付け協定

組合と会社は、17年8月3日、17年度春闘要求に対する団体交渉の結果、以下の内容の協定を締結した。

「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)」

なお、組合は、18年及び19年に、会社に対し、通勤費を除外した実質年収の引上げを要求したが、会社はこれに応じなかった。

(9) 21年7月15日付け協定

組合と会社は、21年7月15日、21年度賃上げ及び年間一時金について、以下のとおりの内容の協定を締結した。

「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は、これ以降30年10月16日付け協定が締結されるまで（下記7(1)参照）締結されたことがなかった。

(10) B1社長の代表取締役就任と団体交渉における対応

ア B1社長は、8年4月に会社に入社すると同時に取締役就任し、20年4月には会社の代表取締役に就任したが、11年11月から20年3月までは鶴見営業所長として、その後23年11月までは代表取締役として、組合との団体交渉に出席していた。

24年以降、組合との団体交渉には、会社からはB2所長、会社の代理人弁護士であるB5（以下「B5弁護士」という。）らが交渉担当者として出席し、B1社長が出席することはなくなり、会社の代表取締役が出席するいわゆるトップ交渉も行われなくなった。なお、B2所長は取締役ではなかったが、会社の主たる事業であるセメント輸送事業の責任者であった。

イ 会社は、団体交渉に臨む前には、B1社長、B2所長、B3会長及びB5弁護士らが打合せや相談を行っていた。

なお、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たことはなかった。

3 24年以降の定年後再雇用者の労働条件についての交渉経緯等

(1) 組合の定年引上げ要求及び24年3月27日の団体交渉

組合は、24年3月1日及び8日、会社に対し、定年を65歳に引き上げることを求めたが、会社は、同月27日の団体交渉において、組合に対し、定年の引上げは行わず、現行どおりの定年後再雇用とする旨を回答した。

(2) 24年5月10日の団体交渉等

組合は、24年4月16日、会社に対し、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が、会社は、同年5月10日の団体交渉において、組合に対し、定年後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」と題する資料を交付の上、定年前と比較すると75パーセントくらい水準になる旨説明した。組合は、定年前と比較した引下げ幅を20パーセントや10パーセントにしたら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、会社は、同月17日、提示しない旨回答した。

(3) 24年5月21日の組合の資料要求等

ア 組合は、24年5月21日、会社に対し、会社の上記(2)の回答を批判し、以下の資料（以下「24.5.21要求資料」という。）を提示し、団体交渉を行うよう求めた。

- 「① 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カ年の推移
- ② バラセメント運送部門の売上高、運送原価の過去5カ年の推移
- ③ バラセメント車両1台あたりの平均年間売上高の過去5カ年の推移

- ④ バラセメント運転手の平均年収（通勤費込みまたは通勤費を除外した源泉徴収票の金額の過去5カ年の推移）
- ⑤ 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カ年の推移
- ⑥ 長期・短期借入金残高の過去5カ年の推移

イ 会社は、同月28日、組合の要求する上記アの各資料の提示には応じられない旨回答した。

これに対し、組合は、同月30日、上記アの各資料を提示するよう改めて求めたが、会社は、同年6月7日の団体交渉において、応じられない旨回答した。

(4) 24年6月7日の団体交渉等

組合は、24年6月7日の団体交渉において、会社に対し、再度、会社の「定年後再雇用者採用条件」（上記(2)）と異なる賃金水準での試算を行うこと等を要求したが、会社は、同月12日、組合に対し、試算を行う考えがない旨回答した。

(5) 24年7月10日の団体交渉等

会社は、24年7月10日の団体交渉において、組合に対し、同年6月分から定年後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、更なる上乘せを求めた。また、組合は、会社に対し、再度、会社の「定年後再雇用者採用条件」（上記(2)）と異なる賃金水準での試算を行うこと等を要求した。会社は、組合に対し、21年度から23年度までの各組合員の賃金の推移に関する資料を交付した。

会社は、同月17日、組合に対し、再度、会社の再雇用条件と異なる各種条件での試算を行う考えはないことを回答した。なお、会社は、同日、組合に対し、今後ともB2所長及びB5弁護士らが組合と協議を実

施する方針であることを通知した。

(6) 24年10月3日の組合要求等

組合は、24年10月3日、会社に対し、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、①定年後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、②定年後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、③定年後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が、会社は、同月25日、組合に対し、いずれも応じられない旨回答した。

(7) 24年10月30日の団体交渉等

組合は、24年10月30日の団体交渉において、会社に対し、定年後再雇用者の賃金体系が定年前のものと異なっている理由の説明を求めたが、会社は、同年11月1日、組合に対し、定年後再雇用者の賃金の種類（基本給、無事故手当及び歩合給）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旨説明した。

(8) 25年3月28日の団体交渉等

組合は、25年3月28日の団体交渉において、会社に対し、定年後再雇用者の賃金の改善、一時金の支給等を要求し、定年後再雇用者の無事故手当が1万円であるのに対し、正社員が5000円であることが不合理である旨指摘したところ、会社は、同年4月4日、組合に対し、定年後再雇用者の無事故手当を5000円に減額し、基本給を5000円増額して12万5000円とし、その余の労働条件は現行どおりとする旨を回答した。

(9) 25年12月12日の組合要求

組合は、25年12月12日、会社に対し、24.5.21要求資料の提示を再度求めた。

(10) 26年1月9日の団体交渉

会社は、26年1月9日の団体交渉において、組合に対し、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。

4 前件救済申立てから前件和解協定締結までの経緯

(1) 前件救済申立て

組合は、25年6月4日、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及び支配介入に該当するとして、東京都労委に対し救済申立てを行った（東京都労委25年（不）第60号事件）。

また、組合は、26年2月6日、定年延長及び定年後再雇用問題に関する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じること等を求めて、東京都労委に対し救済申立てを行った（東京都労委26年（不）第14号事件）。

東京都労委は、同年3月10日、上記両事件の審査を併合した。

(2) 26年3月13日の団体交渉等

組合は、26年3月13日の団体交渉において、会社に対し、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が、会社は、同月22日、組合に対し、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旨回答した。組合は、同月24日、会社に対し、この回答では不十分であるとして、24.5.21要求資料の提示を再度求めた。

(3) 26年4月10日の団体交渉

組合は、26年4月10日の団体交渉において、会社に対し、定年後再雇用者を定年前と同額の賃金で雇用すること等を要求したところ、会社は、団体交渉を踏まえて決定しており、妥当な水準である旨回答した。

(4) 26年4月25日の団体交渉等

会社は、26年4月25日の団体交渉において、同年3月22日に回答した調整給について月2万円に増額する旨回答した。これに対し、組合は、更なる賃金改善を求めたが、会社は、同年4月30日、応じられない旨回答した。

(5) 26年6月2日の団体交渉等

組合は、26年6月2日の団体交渉において、会社に対し、B1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旨説明した。また、組合は、会社に対し、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。

会社は、同月18日、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。

(6) 26年9月18日の会社通知

会社は、26年9月18日、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。

(7) 前件和解協定締結

26年11月12日、前件について、組合と会社との間で東京都労委の関与により和解が成立した。当該和解における和解協定書第1項には以下の前件和解条項の記載があった。

「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。」

5 前件和解協定締結以降本件団交開催までの経緯

(1) 26年11月17日の団体交渉申入れ

組合は、26年11月17日、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24.5.21要求資料の提示を求めた上で、正社員と定年後再雇用者との労働条件の不合理的格差是正等について団体交渉を申し入れた。

(2) 26年11月26日の会社回答

会社は、26年11月26日、上記(1)の組合の団体交渉申入れに対し、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（以下「東京地裁」という。）に訴訟を提起している状況（下記7(1)参照）によれば、

当分の間、団体交渉を開催する意義はない旨回答した。

(3) 26年12月8日の団体交渉申入れ等

組合は、26年12月8日、上記(2)の会社回答に対し、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。

会社は、同月16日、上記組合の要求に対し、組合との協議を踏まえて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、組合員が訴訟を提起するに至っており、改めて団体交渉を開催する意義はない旨回答した。

組合は、同月29日、上記会社回答に対し、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。

(4) 27年1月7日の会社の団体交渉申入れ等

会社は、27年1月7日、組合の26年12月29日の申入れに対し、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、同年1月15日、会社に対し、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じるよう求めた。

会社は、同年2月6日、組合に対し、同年1月7日付けで申し入れた団体交渉に応じるよう要求した。

(5) 27年2月9日春闘要求等

組合は、27年2月9日、会社に対し、①基本給を3万5000円引き上げること、②年間一時金を150万円とすること、③定年を65歳まで延長すること、④歩合給を廃止して、諸手当を整理統合し、基本給、職務給、住宅手当及び家族手当を基本に簡素化すること等を要求事項とした「15春闘関東支部統一要求書」（以下「春闘要求」という。）を提出するとともに、同月19日、組合による26年11月17日付け団体交渉申入事項、27年2月9日付け春闘要求及び会社による同年1月7日付け団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れ、26年11月17日付けで組合が求めた資料を事前に提出するよう要求した。

一方、会社は、27年2月19日、組合に対し、組合による同月9日付け春闘要求及び会社による同年1月7日付け団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

(6) 27年3月2日の会社通知等

会社は、27年3月2日、組合に対し、同年2月19日に会社が申し入れた団体交渉に応じ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旨、また、会社の27年1月7日付け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旨通知するとともに、組合の春闘要求について、①27年度は定期昇給を実施する、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定年後再雇用制度及び賃金体系は現行どおりとする旨回答した。

組合は、同年3月9日、会社に対し、組合による同年2月9日付け春闘要求及び会社による同年1月7日付け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。

6 本件団交の経緯

(1) 第1回団交

- ア 27年3月24日、第1回団交が開催され、会社側は、B2所長、B5弁護士ら計5名が出席したが、B1社長は出席しなかった。
- イ 冒頭、組合が、前件和解条項の「会社の代表者に準ずる権限のある者」とは出席者の中で誰なのか尋ねると、B2所長は、自身が該当する旨答えた。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聞くと、B2所長は、内容によっては可能である旨回答した。
- ウ 組合は、会社が同年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、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。
- エ 組合が、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。」と回答し、組合が、理由や根拠について説明する必要があるのか確認すると、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か尋ねると、B5弁護士は、前から説明してきている旨回答したが、組合が、理由と根拠について示したことはない旨反論し、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、B5弁護士は、組合も十分に知っていると思う旨回答

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旨述べた。

組合は、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、B 2 所長は、必要であれば提示すると述べ、組合が、必要だと考えている旨述べると、B 2 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旨回答した。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、B 2 所長は、東京都労委から会社の対応を改めろとは言われていない旨述べた。

また、組合は、会社が東京地裁に対して資料を提出したこと（下記 7(2)参照）についてその理由を尋ねると、B 2 所長は「必要という判断だった。」と回答し、B 5 弁護士は、会社の主張を裏付けるために提出した旨述べた。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、B 5 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ね。」と答え、組合が、会社が提示するつもりはあるのかと聞くと、B 5 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、B 5 弁護士は「僕は、と言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くと検討もしています。」と述べた。そして、B 2 所長は、東京地裁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旨述べ、組合がいつ検討するのかと尋ねると、B 2 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。

オ 最後に、会社が、春闘要求に関し、定期昇給を実施する旨回答したところ、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、27年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、B5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。

(2) 第1回団交から第2回団交までの経緯

ア 会社は、27年3月26日、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。

イ 組合は、27年4月2日、会社に対し、第1回団交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、以下のことを求めて団体交渉を申し入れた。

(ア) 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、会社が東京地裁に提出した経営資料（損益計算書及び貸借対照表）並びに正社員運転手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。

(イ) 春闘要求事項に関し、①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、②1万円賃上げしたならばどの程度の費用がかかるのか、③どの程度賃上げが可能なのか、④賃上げが実施できないならばその理由と根拠、⑤賃上げ以外の要求で何が実現できるのかについて、会社が東京地裁に提出した上記経営資料を提示して協議すること。

ウ 会社は、27年4月6日、組合の上記イの団体交渉申入れに対し、

会社の対応が不誠実であったといわれる理由はない旨主張するとともに、組合による同年2月9日付け春闘要求事項及び会社による同年1月7日付け団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

(3) 第2回団交

ア 27年4月21日、第2回団交が開催され、会社側は、B2所長、B5弁護士ら計5名が出席したが、B1社長は出席しなかった。

イ 冒頭、B2所長は、東京地裁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よいと思います。」と述べ、組合が、それを見て質問すれば答えるのかと確認すると、B2所長は「内容によって、答えられるものは答えます。」と述べた。

ウ 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ない、会社は世間相場であるとしか説明しておらず、正社員と定年後再雇用者の売上の比較表を提示してほしい旨求めると、B2所長は、売上げと賃金は連動してい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旨述べるとともに、「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はない。」と回答した。

エ 組合は、どのくらいの賃上げなら可能なのかと問い、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、世間水準以上の賃金を支払っているので定期昇給の実施で妥当である旨回答し、その水準としてB5弁護士は、世間水準が400万円ないし450万円のところ、会社では500万円前後の高い水準を支払っている旨述べた。組合がその根拠資料の提示を求めると、B5弁護士は、東京地裁に提出した各種資料を見れば分かると思う、組合員が原告なのだから入手

できるのではないかと旨回答し、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、B5 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答え、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かと尋ねると、B5 弁護士は、内訳は分からない、資料を見れば分かるが本日は持ってきていない、組合が要求する基準には会社としては応じられないというのが本日の会社の回答である旨回答した。

オ 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旨回答した。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旨述べると、B2 所長は、その場で決められるものではなかったと答え、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旨回答した。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、B5 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。」などと述べ、団体交渉は終了した。

(4) 第2回団交から第3回団交までの経緯

ア 組合は、27年4月28日、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る旨の「抗議申入書」を提出した。

イ 会社は、27年5月12日、組合の上記アの抗議申入書に対し、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言われる理由はない、組合から提示される交渉事項の検討等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旨記載した「通知書」を提出した。

ウ 組合は、27年6月12日及び同月21日、会社に対し、以下の要求事項について団体交渉を申し入れた。

「(1) 定年後再雇用者の賃金労働条件の改善について

① 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

② 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、その他手当を正社員（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

③ 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

(2) 15春闘要求について

① バラ運転手の年収水準を600万円台に引き上げること。

尚、今年度は源泉徴収票の金額で最低年収500万円台を実現するために、基本給を35,000円引き上げること

② 年収水準600万円台を実現するには、どの程度の運賃引き上げが必要なのか明らかにすること。

③ 年間休日を10日間増やし、年間105日とすること

- ④ 連帯共済に会社負担で全労働者を加入させること
- (3) 労使合意を目指すために必要な資料の提出および開示について
- ① 定年後再雇用者の賃金労働条件の見直しについて
 - 1) 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台あたりの平均売上高と運送コストの過去5年間の推移
 - 2) バラセメント部門の正社員と65歳までの定年後再雇用者の1台あたりの平均売り上げと運送コストの比較（過去5ヵ年分）
 - 3) バラセメント運転手の全体の平均残業時間の過去5年間の推移
 - 4) バラセメント部門の正社員運転手と65歳までの定年後再雇用者の平均残業時間の比較（過去5ヵ年分）を組合に提出すること。
 - ② 15春闘要求について
 - 1) 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ヵ年の推移
 - 2) バラセメント運送部門の売上高、運送原価の過去5ヵ年の推移
 - 3) 長期・短期借入残高の過去5ヵ年の推移
 - 4) 現行運賃の平均額と収受条件について組合に開示すること。
- (4) 組合員らと会社間で係争中の東京地裁に提出した会社の経営資料を、団体交渉の場でも開示し、組合に説明することを求める。
- (5) この間の団体交渉は、決定権限を全く持っていない者が参加し、具体的協議が全く進んでいない。労働委員会での和解協定第1項に

記載のとおり、「会社代表者ないしこれに準ずる権限のある者」
を出席させることを要求する。」

エ 会社は、27年6月25日、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。

(5) 第3回団交

ア 27年7月9日、第3回団交が開催され、会社側は、B2所長、B5弁護士ら計5名が出席したが、B1社長は出席しなかった。

イ 冒頭、B2所長の権限をめぐ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と尋ねると、B2所長は、決定する権限は一通りある旨回答し、組合が、ではなぜいつも持ち帰るのかと聞くと、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、要求は以前から提出している旨述べると、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旨反論した。

ウ 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旨回答した。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。」と回答したので、組合が、組合で勝手に調べろという回答なのかと聞くと、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。」と述べた。

エ 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、定年後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旨回答し、組合は、基本給を下げて歩合給の割合が高くなる定年後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せていると抗議した。

オ 春闘要求について、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で応じられない旨回答し、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「先ほどからお答えしているとおります。」「会社で調べた結果です。」と回答し、組合がその結果を提示するよう求めると、B2所長は「基本的には考えておりません。」と述べた。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400万円ないし450万円であると認識している旨回答し、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旨求めると、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。」と述べ、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旨述べた。組合は、世間水準とは一次下請業者なのか、二次、三次下請業者なのか、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旨主張した。

B2所長は、組合の要求が「今の会社の現状からすると妥当じゃないと考えます。」と述べたため、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。組合は、売上げやコスト、債務の説明があった上で組合の要求が難しいという説明をしてほしい旨要求したが、B2所長は「現状を説明することは必要ないと

思う。」と述べた。また、会社が、17年及び21年の協定で定期昇給は1000円で合意しており、そのとおり支払っているから問題ない旨述べたところ、組合は、未来永劫1000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旨反論した。

カ 正社員の賃金について歩合給を廃止して諸手当を整理統合し簡素化することとの春闘要求に対し、B5弁護士は、応じられない、現状どおり、経営判断である旨回答し、組合が、取締役会で議論されたのかと尋ねると、組合の要求に対してどういう回答をするかはB1社長とB3会長が相談したと聞いている、今年度については同弁護士が加わって協議した記憶はないが、従前は協議していたことは確認している旨述べた。

キ 最後に、組合が27年6月12日及び同月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旨回答し、会社が東京地裁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旨回答した。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、B5弁護士は「要求書出して。」と述べ、団体交渉は終了した。

(6) 初審救済申立て

組合は、27年11月4日、東京都労委に対し、初審救済申立てを行った。

7 別件訴訟

(1) 別件訴訟の経緯

定年後再雇用の組合員1名は、26年10月16日、また、定年後再雇用の組合員2名は、同年12月1日、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

京地裁に訴訟を提起した。

東京地裁は、28年5月13日、上記組合員3名の請求を認めたが、会社はこれを不服として控訴し、東京高裁は、同年11月2日、原判決を取り消し、上記組合員3名の請求を棄却した。上記組合員3名はこれを不服として上告受理申立てを行ったところ、最高裁判所はこれを受理し、30年6月1日、原判決のうち精勤手当に係る損害賠償請求に関する部分を破棄し、上記組合員3名に対し精勤手当の支払を命じるとともに、精勤手当に関連する時間外手当の支払について東京高裁に差し戻し、その余の上告を棄却する判決を言い渡した。

30年9月3日、東京高裁の差戻審において、上記組合員3名と会社との間で、会社が上記組合員3名に対して精勤手当の加算及びそれに伴う時間外手当の増額を解決金として支払うこと等を内容とする裁判上の和解が成立した。

なお、組合と会社は、同年10月5日の団体交渉を経て、同月16日、上記組合員3名以外の組合員2名の定年後再雇用期間中の賃金の支払に関して、上記裁判上の和解に準じる内容の協定を締結した。

(2) 別件訴訟における会社提出資料

前記(1)の別件訴訟手続の中で、会社は、27年2月5日、東京地裁に対し、以下の資料を証拠として提出した。しかし、以下の資料は団体交渉において組合に提示したことはなかった。

- ① 23年12月31日現在、24年12月31日現在及び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 社団法人全日本トラック協会「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）
- なお、上記⑥の資料には次の記載があった。

「第1 60歳定年前

- 1 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
- (1) 1人当たり平均月収（賞与含む） 39万1,300円
- (2) 年収ベース（上記(1)×12） 469万5,600円（①）
- 2 （原告3名及び原告以外の定年後再雇用者2名）の年収
- (1) 定年前1年間の年収（5名平均） 529万998円
（上記①+13%）
- (2) 定年前3年間の平均年収（5名平均） 523万1,274円
（上記①+11%）

第2 60歳定年後

- 1 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
- (1) 1人当たり平均月収（賞与含む） 30万1,100円
- (2) 年収ベース（上記(1)×12） 361万3,200円（②）
- 2 （原告3名及び原告以外の定年後再雇用者2名）の年収
- (1) 定年後再雇用の賃金条件に基づく想定年収（5名平均）

417万1,133円（上記②+15%）

(2) 定年後再雇用者としての実収入（一部想定・5名平均）

406万3,608円（上記②+12%）

」

第4 当委員会の判断

1 はじめに

前件救済申立てに係る手続において、26年11月12日に東京都労委の関与により成立した和解における前件和解条項には、「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。」と定められていた（前記第3の4(7)）。

もとより、使用者は、労働者の代表者と誠実に交渉を行う義務（誠実交渉義務）を負うものであるが、本件においては、会社は、前件和解条項に基づき、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、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義務をも負っていたものである。

以上の前提に基づき、本件団交における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かについて、以下検討する。

2 団体交渉の出席者について

組合は、会社が、前件和解条項に反し、本件団交に「会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者」を出席させず、交渉権限のないB2所長らを出席させていることは、不誠実な団体交渉に該当すると主張する。

これに対し、会社は、本件団交には交渉権限を有するB2所長及び代理人弁護士が「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ものであるから、何ら問題のない対応であると主張する。

(1) 交渉担当者の交渉権限について

一般に、団体交渉に使用者側の交渉担当者として出席するのは、必ずしも使用者の代表者である必要はなく、交渉担当者は実質的な交渉権限を有していれば足り、最終的な決定をし妥結する権限までは必要とされないものと解される。上記のとおり、前件和解条項も、会社の代表者のほか、「これに準ずる権限のある者」が出席して交渉に当たる余地を認めるものである。したがって、本件でも、会社代表者であるB 1社長が団体交渉に出席しなかったから直ちに不誠実であるとまではいえない。

会社は、本件団交において、B 1社長を出席させずB 2所長及びB 5弁護士を出席させて対応している（前記第3の6(1)、(3)、(5)）。よって、問題は、B 2所長及びB 5弁護士の出席をもって、代表者に準じた実質的な交渉権限のある者の出席があったといえるかという点である。

そこで、本件団交におけるB 2所長及びB 5弁護士の対応について、以下検討する。

(2) 本件団交におけるB 2所長及びB 5弁護士の対応について

ア 第1回団交においては、会社が定年後再雇用者の労働条件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、B 2所長は「会社の中でもいろいろありまして。」「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、定年後再雇用者の労働条件を現状維持とすることに関し組合が求める経営資料を提示できない理由を尋ねても「会社としての判断です。」「それ以上はないです。」と回答するなど、具体的な理由の説明をしなかった。

また、会社が東京地裁に提出した資料を団体交渉にも提示し説明することを組合が求めると、B 2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。なお、この点について、B 5弁護士は、個人的な回答と断

りながら「会社の方から出すことも考えて良いんじゃないですか。」

「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。」などと、B 2 所長より踏み込んだ発言をした（前記第 3 の 6 (1)）。

イ 第 2 回団交においては、東京地裁に提出した資料について、B 2 所長は「団交で開示する必要はないと会社は考えています。」「お手元であればそれを見れば良いと思います。」と、第 1 回団交より後退した回答をしたが、B 5 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、B 2 所長とは異なる趣旨の発言をした（前記第 3 の 6 (3)）。

ウ 第 3 回団交においては、組合が、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旨回答した根拠を尋ねると、B 2 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か尋ねても「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。

また、春闘要求について、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旨回答した根拠を尋ねると、B 2 所長は「先ほどからお答えしておりです。」「会社で調べた結果です。」と回答し、組合がその結果を提示するよう求めても「基本的には考えておりません。」と回答するのみであり、その場で具体的な協議は進まなかった。そして、B 2 所長が、組合の要求が今の会社の現状からすると妥当ではない旨述べたことに対し、組合が現状とはどういうことかと尋ねても、B 2 所長は「現状は現状。」「現状を説明することは必要ないと思う。」と回答し、具体的な説明をしなかつ

た（前記第3の6(5)）。

(3) 交渉担当者の交渉権限に対する評価について

以上の本件団交におけるB2所長及びB5弁護士の対応をみると、いずれも会社の代表者に準ずる実質的な交渉権限を付与された者とは認め難い。その理由は、次のとおりである。

ア B2所長及びB5弁護士が会社から団体交渉において代表者に準ずる実質的な交渉権限を付与されていたというのであれば、団体交渉事項について組合からの質問や要求事項について具体的な理由を挙げて説明したり、会社の判断を示したりすることはそれぞれの職責になるから、団体交渉の前に、団体交渉事項について会社と事前に十分協議して準備をした上で、組合の質問や要求事項に対し会社の結論的な判断を示すだけでなく、その具体的な理由や根拠の説明をすることができたはずである。

しかし、上記(2)のとおり、B2所長は、本件団交において、組合の質問や要求に対し、会社の判断を一方向的に伝えるだけで、その具体的な理由や根拠の説明をせず、即答を避けて曖昧な説明を繰り返している。

しかも、会社は、団体交渉に臨む前には、B1社長、B2所長、B5弁護士らが打合せや相談を行っているが（前記第3の2(10)イ）、本件団交における会社の対応をみると、B2所長とB5弁護士とで回答内容が異なっていることが多々見受けられ、会社が組合との団体交渉に臨む前に十分な検討を行っていたのか疑われるところである。

イ 殊に、次回団体交渉期日の調整については、代表者に準ずる実質的な交渉権限を有する者であれば、団体交渉の場で決定することができるはずの事項である。しかるに、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、

B 5 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ない。」と述べるにとどまり（前記第 3 の 6 (3)オ）、この決定さえもしていない。

ウ B 2 所長は鶴見営業所長であり、会社の主たる事業であるセメント輸送事業の責任者である（ちなみに、B 1 社長が代表取締役就任する以前は同人は取締役であり、かつ、鶴見営業所長として 8 年以上にわたり会社側の交渉担当者となっていたが、B 2 所長は取締役ではなかった。）（前記第 3 の 2 (10)ア）。また、B 2 所長は、第 3 回団交において、春闘や定年後再雇用者の労働条件の問題について決定する権限は一通りある旨述べている（同 6 (5)イ）。そして、会社が弁護士に交渉権限を委任することは必ずしも不適切であるとはいえない。

しかし、本件団交における B 2 所長及び B 5 弁護士の上記対応をみれば、会社が同人らに実質的な交渉権限を付与していたとは認め難い。

エ 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、前件和解条項には「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」とされているのであるから（前記第 3 の 4 (7)）、会社は、労使の見解が対立しているのであれば、団体交渉において自らの見解の根拠を示して労使間の合意達成を模索する努力が求められるところ、上記アで述べたとおり、本件団交において、組合の質問や要求に対し具体的な理由や根拠の説明をしていない。

よって、交渉が進まなかった原因を、専ら会社と組合との間で見解の相違が存在したことのみによるとの会社の主張は採用し難い。

オ 以上のことから、会社は、代表者や代表者に準ずる権限を有する者を本件団交に出席させておらず、本件団交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、団体交渉に「会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席」させるとの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というべきである。

3 資料の提示について

組合は、会社が、前件和解条項に反し、本件団交において資料を一切提出しないことは、不誠実な団体交渉に該当すると主張する。

これに対し、会社は、前件和解条項では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ず、組合は、なぜ交渉事項につき組合の要求する資料の提出が必要なのか明らかにしていないのであるから、資料を提出する必要はないと主張する。

そこで、本件団交において、会社が、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出したか否かについて、以下検討する。

(1) 本件団交における資料の提示について

ア 組合は、26年11月17日、会社に対し、定年後再雇用者の労働条件に関し、既に前件和解協定締結の2年以上前から要求していた24.5.21経営資料（会社全体の売上高、運送原価等6点の資料）の提出を改めて求めて団体交渉を申し入れ（前記第3の5(1)）、複数回のやり取りを経てようやく開催された第1回団交において、組合が、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。」「会社としての判断です。」と回答し、組合が、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、B5弁護士は、組合も十分に知っていると思う旨回答するのみであった。

また、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、B 2 所長は、必要があれば提示すると回答しつつ、この団体交渉の場では提示するか否かは検討しないとの対応であった。なお、組合が、会社が東京地裁に提出した資料を団体交渉にも提示し説明することを求めると、B 2 所長は、いずれ検討はする旨述べた（同 6 (1)）。

イ 第 1 回団交後の 27 年 4 月 2 日、組合は、会社に対し、定年後再雇用条件と定年前の賃金との格差是正及び春闘要求事項に関し、会社が東京地裁に提出した資料や正社員と定年後再雇用者の組合員 5 名との 1 台当たりの売上比較表を提示して協議するよう団体交渉を申し入れたが（前記第 3 の 6 (2)イ）、その後開催された第 2 回団交において、B 2 所長は、東京地裁に提出した資料は団体交渉で開示する必要はない旨回答し、正社員と定年後再雇用者との売上比較表については、売上げと賃金は連動していないとして提出を拒否した。

また、春闘要求に対し、B 2 所長は、世間水準以上の賃金を支払っているのであるから定期昇給の実施で妥当である旨回答したため、組合がその根拠資料の提示を求めると、B 5 弁護士は、東京地裁に提出した各種資料を見れば分かると思う、組合員が原告なのだから入手できるのではないかと旨回答し、結局団体交渉において会社から資料は提出されなかった（同 6 (3)）。

ウ 第 2 回団交後の 27 年 6 月 12 日及び同月 21 日、組合は、会社に対し、定年後再雇用者の労働条件の見直しや春闘要求に関し、会社が東京地裁に提出した資料のほか 8 点の資料を提示して協議するよう団体交渉を申し入れたが（前記第 3 の 6 (4)ウ）、その後開催された第 3 回団交において、B 2 所長は、現状が世間水準であるとか世間水準以上のものを支払っているのに応じられない旨回答し、組合がその根拠を尋ねても「会社で調べた結果です。」と回答するのみで、組合が会

社の調査の結果の世間水準はいくらかと尋ねても「それは皆さんで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、むしろ組合が自ら調べるよう促した。

また、会社が東京地裁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旨回答し、結局団体交渉において会社から資料は一切提出しなかった（同6(5)）。

(2) 資料の不提示に対する評価について

以上の本件団交における会社の対応をみると、会社は、交渉事項につき必要な資料を提出するなどして、誠実に団体交渉に応じたとは認め難い。その理由は、次のとおりである。

ア 上記(1)のとおり、会社は、本件団交において、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、組合から資料の提示や説明を求められても、これを拒否し続け、組合が求める資料を一切提出しなかった。

会社は、組合がなぜ交渉事項につき組合の要求する各資料の提出が必要なのかを一切説明していないと主張するが、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、協議するために必要であるとして団体交渉を申し入れているのであり（前記第3の5(1)）、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、協議するために資料の提出を求めていたとみるべきであって、組合は、交渉事項につき資料の提出が必要な理由を明らかにしているというべきである。

会社は、資料の提出の必要がないというのであればその論拠を示して反論すべきであるのに、世間水準であるなどと抽象的に述べるだけで、資料の提示を一切していない。

イ 会社は、損益計算書及び貸借対照表については別件訴訟において既

に証拠として提出済であるので組合の手元にある旨主張する。

しかしながら、組合が提出を求めていたにもかかわらず本件団交においては提出せず東京地裁には提出し、その後も団体交渉での提示を頑なに拒絶する会社の態度そのものが団体交渉を形骸化させるものであるといわざるを得ない。たとえ別件訴訟において提出したとしても、本件団交において組合が資料の説明を求めても係争中であるからとして拒否する会社の態度は不誠実のそしりを免れないというべきである。

ウ また、会社は、賃上げについては会社と組合は既に毎年定期昇給（50歳までは一律1000円、51歳以上は一律800円）を実施することで合意しており、改めて経営資料を提出して協議する必要はないと主張する。

確かに、9年7月にA2支部と会社が会社主張どおりの内容で定期昇給を実施することで合意して以降、A2支部又は組合と会社は、17年まで及び21年に毎年同様の内容の協定を締結し（前記第3の2(1)ないし(4)、(6)、(8)、(9))、それ以外の年においても毎年同様の定期昇給を実施していたことがうかがえる。

しかしながら、10年にはA2支部と会社は定期昇給のほかベースアップとして基本給に5000円を加算することで合意し、また、14年に組合と会社がバラセメント車両乗務員の年収水準500万円台の実現に向けて合意して以降、16年には職務給に一律1万9900円、17年には職務給に一律6652円をそれぞれ加算するとの内容で合意しているなど（同2(2)、(3)、(6)、(8))、定期昇給以外の賃金引上げを行っているのであり、本件団交に先立つ組合の春闘要求では、基本給を3万5000円引き上げること等、定期昇給以外の賃金引上げを要求していること（同5(5)）からしても、組合と会社が定期昇給のみを実施することで合意していたとは認められない。

エ 以上のことから、会社が、本件団交において、組合から求められる資料を一切提出していないのは、「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、誠実に団体交渉を行うことを約束する」との前件和解条項に反するものであり、かつ、会社は、定年後再雇用者の労働条件や賃上げ等という基本的労働条件について、会社の主張を組合に理解させ、納得させるために必要な経営に関する資料を提出して、見解の対立を解消させることを目指して誠実に団体交渉を行ったとは認められない。

4 小括

以上のとおり、会社は、本件団交において、実質的な交渉権限のある者を出席させておらず、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出することもしていないのであって、労使の合意が図れるように誠実に団体交渉に応じたとは認められない。したがって、これを労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

5 救済方法について

(1) 会社は、定年後再雇用者の労働条件に関しては、30年9月3日、組合員3名が提起した別件民事訴訟の東京高裁差戻審において裁判上の和解が成立し、また、同年10月16日には上記組合員3名以外の組合員2名について、組合と会社との間で、上記裁判上の和解と同様の内容の和解が成立しており、初審命令のうち定年後再雇用者の労働条件について命じた部分は既に救済の利益が失われていると主張する。

確かに、会社主張のとおり、定年後再雇用者の労働条件に関しては組合と会社との間で和解が成立していることが認められることから（前記第3の7(1)）、この点に関して、会社に対し団体交渉に応じることを命じる必要性は失われているというべきである。しかし、本件団交における会社の対応が不当労働行為に該当する以上、その旨を記載した文

書の交付を命じるのが必要かつ相当である。

- (2) 上記のとおり、本件団交における会社の対応は前件和解条項に反するだけでなく、それ自体、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。しかも、会社は、24年以降、団体交渉に実質的な交渉権限を付与していたとは認め難いB2所長とB5弁護士を出席させて組合と対応してきたものである（前記第3の2(10)ア）。これらの事情の下では、上記不当労働行為に対する救済方法としては、今後の賃金交渉等の団体交渉において、初審命令の救済方法を変更し、前件和解条項に沿った救済方法とするのが相当である。
- (3) 以上によれば、救済命令の内容は、主文Iの1、2のとおりとするのが相当である。

6 結論

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和元年7月3日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔 □