

# 命 令 書



申 立 人      神戸市中央区  
                 X 労組

被申立人      神戸市須磨区  
                 株式会社 Y

上記当事者間の兵庫県労委平成30年（不）第2号及び同第7号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年9月10日第1586回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員米田耕士、同大原義弘、同関根由紀、同塚本隆文、同林亜衣子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人株式会社 Y は、申立人 X 労組との団体交渉において、次の対応をしなければならない。

- 1 申立人 X 労組の組合員 A 2、同 A 3 及び同 A 4 の退職金に関する団体交渉において、同人ら 3 人の特定退職金共済制度の加入時期の判断理由を具体的に説明し、誠実に交渉すること。
- 2 平成 29 年冬一時金及び平成 30 年夏一時金に関する団体交渉において、平成 30 年 11 月 19 日開催の団体交渉において提示した業績等の資料の内容について、具体的に説明し、誠実に交渉すること。

## 理 由

## 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

### 1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社Y（以下「被申立人会社」という。）が、申立人X労組（以下「申立人組合」という。）の組合員A2（以下「A2」という。）、同A3（以下「A3」という。）及び同A4（以下「A4」という。）の退職金に関する団体交渉並びに平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金に関する団体交渉において誠実に対応しなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人会社は、A2、A3及びA4（以下「A2ら3人」という。）の退職金に関する団体交渉において、退職金制度に係る平成21年以前の就業規則を開示し、被申立人会社の回答の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応しなければならない。
- (2) 被申立人会社は、平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金に関する団体交渉において、財務資料を提示するなどして、被申立人会社の回答の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応しなければならない。

## 第2 本件の争点

- 1 A2ら3人の退職金に関する平成30年4月2日の団体交渉における被申立人会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。（争点1）
- 2 平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金に関する平成30年7月13日の団体交渉における被申立人会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。（争点2）

## 第3 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、昭和63年5月1日に結成された個人加入の地域型労働組合で、審問終結時の組合員数は213人である。  
また、申立人組合Y分会は、平成27年9月1日に結成され、

審問終結時の従業員である組合員数は1人である。

- (2) 被申立人会社は、エレベーター及びエスカレーターの改修工事並びに機能維持を業務とする株式会社で、審問終結時の従業員数は12人である。

## 2 当委員会における係属事件について

当委員会において、これまでに申立人組合及び被申立人会社の間で、調整事件を含め3件の事件が係属していたが、いずれも終結している。

### (1) 平成28年（調）第1号Y争議

申立人組合は、平成27年の年末一時金について、団体交渉における合意のないまま、被申立人会社が具体的な説明もなく一方的に支払い、団体交渉日の先送り等を行うなど対応が不誠実であるとして、あっせん申請を行った。平成28年3月10日、あっせんが開催され、組合員の労働条件について申入れがあった場合、労使は、誠実、平穩かつ速やかに、真摯な団体交渉を行う等のあっせん案を双方が受諾し、解決した。

### (2) 平成28年（不）第2号Y不当労働行為救済申立事件

申立人組合は、分会長に対する被申立人会社の注意書の交付等の行為が、不利益取扱いと組合弱体化を図る支配介入に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った。平成28年10月26日、申立人組合及び被申立人会社は、相互の立場を尊重し、協力して今後の良好な労使関係の構築に向け努力すること、被申立人会社が解決金を支払うこと等を内容とする和解が成立し、申立ては取り下げられた。

### (3) 平成29年（不）第6号Y不当労働行為救済申立事件

申立人組合は、平成29年夏一時金に係る団体交渉において、被申立人会社が文書による回答を拒否し、経営資料を提示しないなどの対応が不誠実であるとして、不当労働行為救済申立てを行った。平成30年3月28日、申立人組合及び被申立人会社は、労使が対等の立場にあることを認識し、相互の立場を尊重し、今後の良好な労使関係の構築に向け努力すること、被申立人会社が解決金を支払うこと等を内容とする和解協定書（以下「和解協定

書」という。)を締結し、申立ては取り下げられた。和解協定書の第4項には、「被申立人会社は、団体交渉に当たっては、交渉事項に応じて自らの主張を丁寧に説明し、その裏付けとなる資料を示し、申立人組合からの反論や提案に対しても真摯に対応するなど、自らの主張を申立人組合が理解し、納得することを目指して団体交渉に当たるものとする。また、申立人組合からの提案に対して譲歩できないとしても、その理由を十分に説明し、論拠を示して説得するなど合意形成に向け、努力するものとする。」という内容が定められている。(乙7、45)

### 3 被申立人会社の退職金制度について

被申立人会社においては、平成26年4月に給与規程に退職金条項を設けるまで、退職金に係る規定はなかったが、被申立人会社は、平成6年11月から、神戸商工会議所の特定退職金共済制度(以下「特退共」という。)に加入していた。この特退共への各従業員の加入時期及び掛金の金額については、一応の運用基準があり、それによると、平成6年11月当時在籍していた従業員から、入社7年目以降の者については、掛金月額5,000円(以下「平成6年運用」という。)であり、平成16年以降入社の者については、入社4年目以降掛金月額3,000円(以下「平成16年運用」という。)であり、平成20年以降入社の者については、入社2年目以降掛金月額1,000円(以下「平成20年運用」という。)であった。(甲11、乙3、36、46の1)

### 4 A2ら3人の退職金に係る団体交渉について

#### (1) A2ら3人の退職金について

平成30年2月10日、A2ら3人は、被申立人会社を退職した。その後、被申立人会社から特退共の退職一時金請求書を受け取った。これには、A2の特退共加入年月日は、平成21年8月1日、A3の特退共加入年月日は、平成25年3月1日、A4の特退共加入年月日は、平成26年8月1日と記載されていた。しかしながら、いずれの日もA2ら3人の入社後すぐの時期ではなく、相当の期間を経た後に加入していたことがわかった。申立人組合は、被申立人会社の就業規則等を確認したが、給与規

程第18条に「会社は、特定退職金共済制度に加入します。2. 退職金は、従業員の退職時に特定退職金共済制度から支給される金額をもって、会社からの退職金の支給とします。」と規定されているだけで、A2ら3人の特退共の加入がどのような基準に基づき行われたのか不明であった。(甲1～4、乙1の2、乙2の3)

(2) A2ら3人の退職金に関する団体交渉申入れについて

申立人組合は、被申立人会社に対し、平成30年2月26日付で「退職金の未加入分についての要求および申入れ」を送付し、①A2ら3人の退職金について、入社時に遡り退職金を支給すること、②平成21年以前に定めていた就業規則を交付し、これまでの退職金規程と現在の退職金規程について、詳細に説明すること、及び③労働基準法第89条に則り、給与規程第18条(退職金)を改定することを求めた。(甲4)

(3) A2ら3人の退職金に関する団体交渉について

平成30年4月2日、A2ら3人の退職金に関する団体交渉が開催された。

被申立人会社は、申立人組合に対し、A2ら3人について、それぞれの入社時期、入社後の特退共の加入状況については説明することなく、平成20年運用により計算した場合の特退共の掛金の額を「計画上の掛金」と称し、その計画上の掛金の額と比較して、A2ら3人の実際の積立金の額が上回っていることから、A2ら3人の退職金を入社時に遡って計算した額で支給することはしないと回答した。

申立人組合は、被申立人会社の説明する計画上の掛金の額と実際の積立金の額が異なるため、A2ら3人がいつ正社員として扱われるようになり、いつから掛金を支払っているのかを質問したが、被申立人会社は、資料を持参していないとして、回答しなかった。

また、当日の団体交渉において、被申立人会社は、特退共への各従業員の加入時期について、平成20年運用の場合の入社2年目を「入社1年目以降」、平成16年運用の場合の入社4年目を

「入社3年目以降」と説明したが、申立人組合の指摘を受け、表現の間違ひであるとして、それぞれ、「入社1年目経過以降」、「入社3年目経過以降」と訂正した。これに対し申立人組合は、計画上の掛金の加入時期を定めた根拠規定及びA2ら3人の実際の特退共への加入時期と計画上の掛金の加入時期が異なる理由を明らかにするよう求めたが、被申立人会社は、根拠規定の有無については答えず、計画上の掛金の加入時期は、それぞれ入社1年目経過以降、入社3年目経過以降であり、実際の積立金の額は計画上の掛金の額を下回っていないと回答した。

さらに、申立人組合が、退職金制度に係る平成21年以前の就業規則を手交することを求めたが、被申立人会社B社長（以下「B社長」という。）は、「あろうと、なかろうと、就業規則の手交はいたしません。」と回答した。

（甲5）

- (4) 兵庫県労委平成30年（不）第2号Y不当労働行為救済申立事件（以下「(不)第2号事件」という。）の申立てについて

平成30年4月26日、申立人組合は、団体交渉が同年3月28日の和解協定書締結の5日後に開催されたにもかかわらず、被申立人会社の対応が不誠実で申立人組合を納得させるに足る説明をせず、自己の回答に固執した態度を取り続けるなど、被申立人会社の対応は、労使関係の正常化に向けた合意を踏みにじる悪質極まりないものであるとして、不当労働行為救済申立てを行った。

5 新たな申入れ等について

- (1) 平成30年4月26日、申立人組合は、被申立人会社に対し、新たに「有給休暇取得中の通勤手当について」及び「4月23日の朝礼について」の2件を議題とする団体交渉開催を申し入れるとともに、被申立人会社の外壁のフェンスに無断で「不当労働行為救済申立」などと記載したビラを掲示した。（乙6、8～10）

なお、「有給休暇取得中の通勤手当について」は、同年5月18日に、「4月23日の朝礼について」は、同年6月25日に団体交渉が開催された。申立人組合は、いずれの団体交渉についても、その交渉に関するビラを被申立人会社の外壁のフェンスに無

断で掲示した。(甲6、7、乙18の2、21の1・2)

- (2) 同年6月5日、申立人組合は、被申立人会社に対し、「6月の工程表について改善を求める申入れ」及びA3の有給休暇の取得に係る「要求書」をファックスで送信し、同月8日には、「住宅手当について要求」及び「1か月単位の変形労働時間制と食事手当について」を被申立人会社のポストに投函し、それらを議題とする団体交渉の開催を申し入れた。(乙13、14、16、17)
  - (3) 同月15日、被申立人会社は、申立人組合に対し、「貴組合からの団体交渉申入れについて、下記のとおり、これに応じたいと存じます。」と記載した文書を送付し、同年7月13日に団体交渉に応じる旨を回答した。(乙19)
  - (4) 同年6月18日、申立人組合は、被申立人会社に対し、同年7月13日の団体交渉は、どのような議題になるのか回答をくださいという内容の文書をファックスで送付した。(乙20)
  - (5) 同年7月2日、申立人組合は、同年5月18日及び同年6月25日の団体交渉における被申立人会社の対応について、「6月25日の交渉について抗議及び申入れ」と題する文書を被申立人会社のポストに投函した。(乙29)
- 6 平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金に関する団体交渉について
- (1) 平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金に関する団体交渉の申入れについて  
平成30年6月25日、申立人組合は、被申立人会社に対し、  
①平成30年夏一時金として基準内賃金の3.0か月分を支給すること及び②平成29年冬一時金についてどのように解決しようとしているのか説明することについて、団体交渉の開催を求める要求書を被申立人会社のポストに投函した。(甲8、乙22の1・2)
  - (2) 一時金に関する被申立人会社の回答  
ア 平成30年7月2日、被申立人会社は、申立人組合に対し、上記(1)の一時金に係る要求①については、「現行基本給×1.3か月」により算定した額、同②については、既に仮払いした

金額で了解を求めるが、今後も団体交渉には応じること、加えて、同①については、同月20日に仮払いにより支給することとし、後日交渉が解決した場合には、妥結内容に基づく支給額から同①の額を差し引くものとするという回答書を送付した。

(甲9、乙26)

イ 同月5日、被申立人会社は、申立人組合に対し、「貴組合からの団体交渉申入れについて、下記のとおり、これに応じたいと存じます。」と記載した文書を送付し、同月13日に団体交渉に応じる旨を回答した。(乙30)

(3) 平成30年7月13日の団体交渉における議題について

ア 申立人組合は、同年6月18日、同年7月2日及び同月9日、被申立人会社に対し、未回答で未解決の事案が数多くあるが連絡がとれないとして、同月13日の団体交渉における議題を何にするか返事を求めるという内容の文書をファックスにより送信した。また、同月2日には、申立人組合は、同内容のビラを、被申立人会社の外壁のフェンスに無断で掲示した。(乙20、25、28、32)

イ 同月12日、申立人組合は、被申立人会社から議題に係る回答がないため、同月13日の団体交渉の議題を、①平成30年夏一時金、②平成29年冬一時金及び③「6月の工程表について改善を求める申入れ」とすることを指定する旨をファックスにより被申立人会社に送信した。(乙33)

(4) 平成30年7月13日の団体交渉について

ア 被申立人会社は、申立人組合に対し、これまでに申立人組合から申入れのあった「6月の工程表について改善を求める申入れ」、A3の有給休暇の取得に係る「要求書」、「住宅手当について要求」、「1か月単位の変形労働時間制と食事手当について」及び「6月25日の交渉について抗議及び申入れ」について、申入れのあった順に口頭で回答した。このとき申立人組合は、前日に指定した議題と異なることについて抗議した。

その後、被申立人会社が一時金に係る資料を口頭で開示しようとしたため、申立人組合は、回答の根拠となる資料を書面

により開示することを要求したが、被申立人会社は、従前の団体交渉において申立人組合に提示し、書き写させていた被申立人会社の業績等の資料を口頭で読み上げ、平成30年夏一時金については、「1.3か月」が適正との結論に達したこと、平成29年冬一時金については、「1.5か月」が適正であると判断しており、追加の支払いには応じられない旨回答した。

なお、上記のやり取りの過程において、B社長に対し、申立人組合の組合員が「偉そうに言うな」、「掲示してほしいんやったら、掲示するよ。どんなことでも。」等の発言をした。

また、申立人組合が被申立人会社における製造原価について、賃金以外の内訳が何か、営業利益がプラスであるにもかかわらず経常利益がマイナスになっていること等について質問したが、被申立人会社は、製造原価については、製造にかかわる原価、売上を上げるための項目と述べ、経常利益がマイナスになっている理由については、営業利益と経常利益の間に特別損失等々のものが算入されると、会計上の一般論として述べ、具体的な回答をしなかった。

さらに、申立人組合が根拠となる資料の開示や文書による回答を求めたが、B社長は「是々非々で判断させていただきます。」と回答した。(甲10)

イ 平成30年7月27日、被申立人会社は、「貴組合からの団体交渉申入れについて、下記のとおり、これに応じたいと存じます。」と記載した文書を送付し、同年8月29日に応じる旨を回答した。(乙34)

同年7月30日、申立人組合は、被申立人会社に対し、同年8月29日は予定があるため、同月10日、16日又は17日でお願ひすること、及び議題は何にするか回答を求める文書をファックスにより送信した。(乙35)

ただし、その後、同年11月19日まで団体交渉は開催されなかった。

(5) 兵庫県労委平成30年(不)第7号Y不当労働行為救済申立

事件（以下「(不)第7号事件」という。）の申立てについて

平成30年8月1日、申立人組合は、同年7月13日の団体交渉において、被申立人会社が申立人組合の要求した財務資料等の裏付け資料の開示を拒み、申立人組合の質問に対してもまともな回答をせず、自己の回答に固執する態度に終始した。こうした被申立人会社の対応が誠実交渉義務に反することは明らかであるとして、不当労働行為救済申立てを行った。

#### 7 本件調査における釈明について

- (1) 被申立人会社は、(不)第2号事件に係る平成30年6月1日付け答弁書により、特退共への各従業員の加入時期及び掛金の額について、①平成6年運用、②平成16年運用及び③平成20年運用があること、並びに④特退共への加入に当たり試用期間を算入していないこと、及び⑤退職金制度について就業規則や給与規程に詳細な定めがないことについてはいずれも説明済みであることを釈明した。
- (2) 被申立人会社は、平成30年7月23日付け第3準備書面により、A2ら3人の実際の特退共への加入時期と掛金の額の内訳を釈明した。
- (3) 被申立人会社は、同年8月31日付け第5準備書面により、同年4月2日の団体交渉で説明したA2の計画上の掛金の額の内訳を示し、同日の団体交渉で説明した計画上の掛金の額222,000円が221,000円の言い間違いであったと訂正した。また、A2の特退共への加入時期について釈明した。
- (4) 被申立人会社は、同年10月17日付け第6準備書面により、同年4月2日の団体交渉で説明したA3及びA4の計画上の掛金の額の内訳を示すとともに、平成18年4月に被申立人会社に入社したA2の平成16年運用による計画上の掛金の額が321,000円であること及びその内訳を示した。
- (5) 被申立人会社は、平成30年12月28日付け第8準備書面において、同年6月1日付け答弁書で示した平成20年運用の「入社8年目以降月額3,000円の掛金」との説明を「入社9年目以降月額3,000円の掛金」に訂正した。

(6) 同年10月31日、本件の第4回調査期日において、申立人組合及び被申立人会社は、(不)第2号事件及び(不)第7号事件の申立事項に係る①A2ら3人の退職金、②平成29年冬一時金及び③平成30年夏一時金について、同年11月19日に団体交渉を実施することを確認した。(第4回調査調書)

8 平成30年11月19日の団体交渉について

(1) A2ら3人の退職金について

被申立人会社は、申立人組合に対し、平成30年4月2日の団体交渉における説明及びこれまでの本件事件の調査において釈明した内容も含めて文書を手交し、改めて被申立人会社における退職金制度を説明した。また、退職金に係る規定については、給与規程第18条以外にないこと、特退共の加入時期については、勤務態度、家族関係、その他の従業員との兼ね合いなどから総合的にその都度役員が判断したと説明し、退職金として、A2ら3人が特退共から受け取る額に上乘せすることはしないと回答した。

さらに、A2ら3人の特退共の加入時期を判断した理由を問う申立人組合の質問に対しては、上記の説明を繰り返した。

(甲11、14、乙46の1、47)

(2) 平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金について

被申立人会社は、申立人組合に対し、平成30年7月13日の団体交渉において口頭で読み上げた被申立人会社の業績等の資料を文書で提示し説明した。併せて、製造原価の項目、平成29年冬に比べ営業利益及び経常利益は回復しているものの特別損失の影響で税引き前利益がマイナスになっていること等を説明し、平成30年夏一時金については、1.3か月としたい旨回答した。しかし、申立人組合が質問した特別損失の内容については、経営上の問題があり発言を控えると述べ、提示した資料に記載されている賃金に含まれる従業員数については答えず、同日の団体交渉時の数字との違いについては、7月の数字は概算であり、決算に伴う数値の変動であると述べた。(甲12、14、乙46の2、47)

#### 第4 判断

1 A 2ら3人の退職金に関する平成30年4月2日の団体交渉における被申立人会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点1)

##### (1) 申立人組合の主張

###### ア 平成21年以前の就業規則の開示について

A 2らが退職時に特退共の退職一時金請求書を受け取った際、各人の入社時期と特退共への加入年月日が違う上に、各人ごとに掛金の額も異なっていたため、A 2が被申立人会社にどのような基準で掛金が支払われたか問合せをした。その際、B社長は、「就業規則は読みましたか。」と返答した。このため、申立人組合は、A 2の入社時には、入社後一定期間経過後に特退共に加入する旨定めた就業規則等が存在する可能性があるため、開示を要求した。しかし、団体交渉において、B社長は、「あろうと、なかろうと、就業規則の手交はいたしません。」と回答した。「あったとしても手交しない」と回答するということは、真面目に申立人組合と話し合う姿勢がないことの顕著な現れである。

また、申立人組合は、これまで、被申立人会社から退職金制度について就業規則や給与規程に詳細な定めがないと説明された事実はなく、さらに、本件申立てをして初めて各組合員につき、いつから掛金が掛けられているのかとの説明がなされたのであって、団体交渉において、かような説明は一切なかった。

###### イ 4月2日の団体交渉における退職金制度の説明について

平成30年4月2日の団体交渉において、被申立人会社は、特退共に係る計画上の掛金の額と実際の積立金の額の二通りの額を説明したが、申立人組合は、計画上の掛金の意味を全く理解することができなかった。また、被申立人会社は、A 2ら3人の実際の積立金の額が計画上の掛金の額を上回っているため「遡り支給はいたしません。」と回答したが、全く意味が分からず、申立人組合にとっては分からないことばかり

であった。

ウ A 2ら3人の特退共加入時期について

申立人組合は、A 2ら3人がいつ正社員として扱われるようになり、いつから掛金を支払っているのかと質問したが、B社長は、その資料も持ってきておらず回答しなかった。そして、資料を持ってこなかった理由につき、「特に本日の会社の回答で必要ないと思った」と述べ、自己の回答に固執する姿勢をあらわにした。

エ A 2の計画上の掛金の額について

平成18年4月入社であるA 2の平成16年運用による計画上の掛金の額は321,000円であるにもかかわらず、平成20年運用による計画上の掛金の額222,000円とすり替え回答したことは、不誠実団交の極みである。

オ 退職金制度に係るB社長の言い間違いについて

和解協定書第5項第5号で「被申立人会社は、申立人組合からの要求事項のうち、賃金、労働時間その他の基本的労働条件に関する事項については、原則として書面で回答する。」と定められているにもかかわらず、回答は口頭で行われた。このため、B社長は、特退共への加入時期に関する説明において、例えば入社後1年経過した2年目のことを、「入社1年目以降」と説明した。「入社1年目以降」という場合、入社後すぐからのことか1年を経過した以降のことか、団体交渉では混乱を極めた。

カ 小括

以上の団体交渉における被申立人会社の対応は、労使関係の正常化に向けた和解協定書の合意を踏みにじる悪質極まりないものであり、労組法第7条第2号に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 平成21年以前の就業規則の開示について

申立人組合には、平成21年以前から被申立人会社に在籍している組合員もいるのであるから、平成21年以前の就業規則及び給与規程が存在しないことは、申立人組合も当然に把

握していた。そもそも存在しないのであるから、開示不可能である。

被申立人会社は、各従業員に対し、退職金制度について就業規則や給与規程に詳細な定めがないことは、これまで繰り返し説明済みである。

また、就業規則については、過去2回の不当労働行為救済申立事件において書証として提出しており、当然に申立人組合もその内容を把握しているとともに、給与規程についても、申立人組合の組合員に係る神戸地方裁判所での未払賃金請求事件において書証として提出しており、申立人組合もその内容を把握している。

退職金制度については、各従業員に対し、入社時点で特退共への加入時期や掛金の月額について説明している。

また、実際に加入する時点で再度説明し、特退共退職金共済契約申込書の「被共済者同意印」への押印も求めている。

#### イ 4月2日の団体交渉における退職金制度の説明について

被申立人会社は、被申立人会社における平成20年運用に基づいて掛金を積み立てた場合について、計画上の掛金という用語を用いて説明した。それは、あくまで団体交渉において被申立人会社の退職金制度を具体的かつ詳細に説明するために用いた概念である。

#### ウ A2ら3人の特退共加入時期について

被申立人会社は、特退共の掛金等については、既に組合員は加入時期や掛金の額を承知のことという認識であったため、団体交渉の場に資料を持参しなかったにすぎない。また、退職金について過去の団体交渉で議題に挙げたことも、団体交渉以外の場で退職金制度について尋ねられたこともなく、被申立人会社として、要求事項についての回答は一通り用意していたものの、申立人組合から出されるであろう質問の全てを想定し、それに対する回答を用意することなどおおよそ不可能であった。被申立人会社としては、交渉の経過によっては、その後も継続的に交渉することも念頭に置いていた。

エ 退職金制度に係る B 社長の言い間違いについて

被申立人会社は、言い間違いや誤解に基づく説明があった場合、その都度、あるいは発覚した時点で直ちに訂正している。

むしろ、申立人組合は、B 社長の言い間違いを執拗に取り上げ、被申立人会社の説明を真摯に聞こうとする態度が一切なかった。

オ 小括

したがって、平成 30 年 4 月 2 日の団体交渉における被申立人会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号に該当しない。

(3) 当委員会の判断

申立人組合は、A 2 ら 3 人の退職金に係る団体交渉における被申立人会社の対応は、誠実交渉義務に違反し、不当労働行為に該当すると主張し、被申立人会社はこれを争うので、以下判断する。

ア B 社長は、平成 30 年 4 月 2 日の団体交渉において、申立人組合から平成 21 年以前の就業規則の開示を求められたが、就業規則はそれがあろうとなかろうと手交はしないと述べた〔第 3 の 4 (3)〕。たとえ、被申立人会社が主張するとおり、これまでの労使関係の経緯から、平成 21 年以前の就業規則が存在しないことを申立人組合が把握していたとしても、被申立人会社の就業規則の開示それ自体を拒否する態度は、申立人組合に対し、誠実に対応しようとする姿勢があるとは見受けられない。

イ また、被申立人会社には、就業規則等に特退共の運用方法等について規定がなく、従業員ごとに掛金の積立て開始の時期等に差が生じているのであるから、A 2 ら 3 人のそれぞれの特退共の運用方法について、申立人組合が理解できるよう、資料を提示するなどして明確に説明する必要があると考えられるところ、A 2 ら 3 人の積立金の内訳や A 2 の平成 16 年運用を含む計画上の掛金の額の内訳は、本件の調査期日における被申立人会社の釈明〔第 3 の 7〕に至り、ようやく具体的な説明がされた。

ウ 団体交渉において、B 社長は、A 2 ら 3 人の特退共への加入時期について、「入社 1 年目以降」、「入社 3 年目以降」と説明

したが、申立人組合の指摘を受けて、それぞれ「入社1年目経過以降」、「入社3年目経過以降」と訂正した〔第3の4(3)〕ものの、この表現の訂正をめぐっての応酬が続き混乱した。本来、被申立人会社は、資料等を十分に準備、検討の上、団体交渉に臨むべきであり、この点において、被申立人会社が、申立人組合に対し、誠実に団体交渉に応じようとしていた姿勢があるとは見受けられない。

エ 被申立人会社は、各従業員に対し、入社時点で、被申立人会社の退職金制度について説明をしており、また、実際に特退共に加算する時点で、加入すること及び掛金の月額について説明していると主張する。

しかしながら、過去に申立人組合との間で退職金について話し合ったことがないことから、申立人組合が、団体交渉の場で、懸案となっている退職金制度及びA2ら3人の掛金の状況について説明を求めるのは当然のことであり、A2ら3人の入社と特退共への加入時期、掛金の額等についての資料を準備し、持参して説明することの必要性は予期できたと言わざるを得ない。

さらに、被申立人会社は、被申立人会社の退職金制度を具体的かつ詳細に説明するために「計画上の掛金」という言葉を使って実際の積立金の額と比較したと主張する。

しかしながら、被申立人会社における退職金制度について、入社年ごとの特退共への加入時期及び掛金の額の運用状況について具体的に説明せず、かつ、「計画上の掛金」の定義もしないまま、A2ら3人の実際の積立金の額の方が計画上の掛金の額を上回っているため、入社時まで遡及し、退職金を追加支給することはしないという説明は、被申立人組合の同意を得るように真摯に努力をしたとみることは到底困難である。特に、平成16年運用の対象者であるA2について、平成20年運用に基づく計画上の掛金と比較し、実際の積立金の額の方が上回っていると説明したことは極めて不適切というべきである。

オ 以上のことから、平成30年4月2日の団体交渉における被申立人会社の対応は、団体交渉に真摯に対応し申立人組合の理解を求めるものとはいえず不誠実なものであり、労組法第7条第2号に該当する。

2 平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金に関する平成30年7月13日の団体交渉における被申立人会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点2)

(1) 申立人組合の主張

ア 仮払いについて

平成30年7月2日、被申立人会社から夏一時金を1.3か月分とし、同月20日に仮払いするとの文書回答があったが、これは、未だ団体交渉も行っていないにもかかわらず、一時金を仮払いすることを宣言するもので、団体交渉の場で真摯に話し合い、合意に達する努力をしようという姿勢を全く持ち合わせていない被申立人会社の考えを如実に表明したものとしか言いようがない。

イ 団体交渉の議題の指定について

被申立人会社との交渉課題が数多くあったため、同月13日の団体交渉の議題について、被申立人会社に同年6月18日から何度か連絡を取ったが、回答がなかった。このため、同年7月12日、被申立人会社に対し、交渉議題として①平成30年夏一時金、②平成29年冬一時金及び③6月の工程表の改善の3点を指定し、ファックスを送った。

しかし、同月13日の団体交渉において、被申立人会社は、上記3点に加えてA3の有給休暇取得に関する「要求書」、「住宅手当について要求」、「1か月単位の変形労働時間制と食事手当について」の申入れ及び「25日の交渉について抗議及び申入れ」というこれまでの申入れに係る全ての回答を、申立人組合の制止を振り切り、一方的に口頭で述べた。

この対応は、和解協定書第5項第3号の「団体交渉は申入書に沿って行うものとし、その他の事項については、原則として、当日の交渉の対象としない。」及び同項第5号の「被申立

人会社は、申立人組合からの要求事項のうち、賃金、労働時間その他の基本的労働条件に関する事項については、原則として書面で回答する。」という内容に反するものである。

ウ 資料の提示等について

これまでの一時金に関する団体交渉においては、被申立人会社が持参したペーパーを申立人組合に見せ、賞与対象期間の業績を書き写させていた。しかし、同月13日の団体交渉においては、被申立人会社は、申立人組合が平成30年夏一時金に関し、資料の提示を要求したにもかかわらず、持参した資料を申立人組合に見せることなく、賞与対象期間の業績を長々と読み上げることにしなかった。申立人組合は、被申立人会社が読み上げる内容を正確に書き留めることは困難であり、次々に数字を言われ、検討もできず理解できる状況ではなかった。こうした中で、申立人組合の組合員が「偉そうに言うな」と言ったのは、B社長が、自ら述べた数字の間違いを大きな声で、「3、4！」と言って訂正し、それについて何も思わない態度に反発したからであり、また、「掲示して欲しかったら、掲示するよ。どんなことでも」との発言も、B社長が文書を手交して掲示されたら困ると発言したことに対して、口頭の回答でも掲示できる旨を述べたにすぎず、不規則発言には当たらない。

また、申立人組合が製造原価の内訳や経常利益がマイナスの理由を質問しても、被申立人会社は、「回答根拠となる資料の開示については、是々非々で判断させていただきます。」と全く回答になっていない回答を繰り返し、財務資料等裏付け資料の開示も拒んだ。

被申立人会社は、資料を開示すると掲示されるので開示をしないと主張するが、申立人組合は、これまで被申立人会社から知らされた売上げ、製造原価や製造原価等の数字を外部に公表したことは一切無い。

エ 不当労働行為について

被申立人会社は、回答の根拠となる資料の開示を拒むどこ

るか、申立人組合の質問に対してもまともな回答をせず、自己の回答に固執する態度に終始した。その上、事前に申し入れた議題に沿わない事項について、申立人組合の制止にもかかわらず一方的に述べ、基本的労働条件に関する事項を書面ではなく口頭で回答した。こうした対応は、和解協定書第4項及び第5項に反するものである。

オ 小括

したがって、和解協定書で合意したにもかかわらず、被申立人会社がとった団体交渉における対応は、極めて悪質というほかない。よって、労組法第7条第2号に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 仮払いについて

これまで被申立人会社は、平成28年夏一時金から平成29年冬一時金までの過去4回の交渉において、いずれも、申立人組合了解の下、仮払いを行ってきた。被申立人会社が仮払いをするのは、団体交渉において妥結していなくても、非組合員と同じ時点で組合員に賞与を仮払いすることで、組合員は、経済的打撃を受けることなく、団体交渉を継続することができるからである。団体交渉でそれを上回る額となった場合には、妥結内容に基づく支給額から仮払賞与の支給額を差し引くと説明している。

イ 団体交渉の議題について

被申立人会社は、申立人組合からの平成30年6月5日、同月8日及び同月25日の申入れに対して、その都度、回答書を出して団体交渉に応じる旨回答しており、既に団体交渉の対象は確定していた。それを一方的に、交渉前日になって通知してくることは、和解協定書の定めに相反する。被申立人会社は、そもそも、申立人組合から団体交渉を開催してほしいという申入れがあることで、議題として挙がっていると認識しており、申立人組合からの議題の3点の指定は、それを含めて漏れなくやりたいという思いだと認識していた。さらに、被申立人会社は、冒頭で各事項について回答した後は申

立人組合からの質問に対して応答しており、申立人組合の意向を無視している訳ではない。

ウ 資料の提示等について

B社長は、申立人組合から開示を求められた資料について、その内容をゆっくり、場合によっては繰り返し読み上げるなどしている。これにより、申立人組合側出席者らは資料の内容について十分に把握し、理解していた。

しかし、申立人組合は、資料開示の具体的な必要性や理由について和解協定書に書かれているという理由以外に一切述べることなく、B社長が口頭で説明しようとしているにもかかわらず、全く聞こうとしなかった。

さらに、申立人組合は、「掲示してほしいんだったら、掲示するよ。」と開示した資料を申立人組合が第三者が知りうる状態にすることをほのめかしていた。そのような状況で被申立人会社の経営状況を示す資料の開示を被申立人会社が躊躇するのは当然のことである。

文書回答についても、被申立人会社が申立人組合に交付した資料を、申立人組合に実際にビラにして掲示されたことがあり、慎重に対応せざるを得ないところであったことから、B社長が判断して書面ではなく口頭で回答した。

エ 団体交渉の状況について

被申立人会社は、資料を読み上げて説明した後、質疑応答には応じ、製造原価とは製造に関わるもの、売上げを上げるためのものであると繰り返し丁寧に説明している。また、経常利益がマイナスになっている理由についても、会計上は営業利益と経常利益の間に特別損失等が算入されることを説明している。

団体交渉の場において、申立人組合は、B社長が説明している最中に、独り言であっても「めんどくさー」などと発言すべきではないし、「偉そうに言うな。」、「掲示してほしいから、掲示するよ。どんなことでも。」等の発言は、挑発的言辞としか言いようがない。

オ 小括

したがって、平成30年7月13日の団体交渉における被申立人会社の対応は、労組法第7条第2号に該当しない。

(3) 当委員会の判断

申立人組合は、平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金に関する団体交渉における被申立人会社の対応は、誠実交渉義務に違反し、不当労働行為に該当すると主張し、被申立人会社は、これを争うので、以下判断する。

ア 平成30年7月13日の団体交渉の議題について、申立人組合は、議題を絞るために当日の交渉議題を何にするかという質問文書を被申立人会社に送付したが、被申立人会社から回答がなかったため、同月12日に議題を3点指定し、被申立人会社にファックスで連絡したこと〔第3の6(3)〕、及び被申立人会社は、「貴組合からの団体交渉申入れについて、これに応じたいと存じます。」という文書を申立人組合に対し送付したこと〔第3の5(3)、同6(2)〕が認められる。

被申立人会社は、そもそも、申立人組合から団体交渉開催の申入れがあることにより、申入事項は既に議題として挙げられているものと認識しており、申立人組合からの議題3点の指定は、それを含めて漏れなくやりたいという思いだと認識していたため、同月13日の団体交渉では、これまでの申入事項全てに回答したと主張する。

団体交渉を迎えるに当たり、未解決の交渉事項が数多くあったこと〔第3の5、同6(1)〕が認められるところ、申立人組合が同月12日に団体交渉の議題を3点に指定したことは、団体交渉当日にはB社長は知っていた〔第1回審問B陳述p26〕にもかかわらず、それに対して申立人組合に回答しなかったことからすれば、同月13日の団体交渉においては、冒頭で申立人組合に対し、指定された3点の議題以外に、申入事項全てに回答することを説明する必要があるものと考えられる。しかしながら、申立人組合の異議にもかかわらず、あえてそれ以外の申入事項に回答したことは、要求事項を絞

って効率的に団体交渉に臨もうとする申立人組合の態度を無視するものであり、不誠実であると評価せざるを得ない。

イ また、同日の団体交渉において、B社長は、被申立人会社の経営資料の数字を口頭で読み上げたが、前回までの一時金に係る団体交渉では経営資料を提示し、申立人組合が書き写していた。被申立人会社は、資料を見て写すのと聞いて書くのはさほど時間が変わらないと判断したので、口頭で読み上げたというのが〔第1回審問B陳述p33〕、このような対応からは、被申立人会社が、団体交渉で申立人組合が正しく理解し、少しでも納得することを目指すという姿勢をうかがうことができない。

被申立人会社が主張するように、同日の団体交渉において、開示した資料を申立人組合が掲示して第三者が知りうる状態にすることをほのめかしている状況であるとしても、上記のような姿勢を肯定できることにはならない。

ウ さらに、被申立人会社は、製造原価の内容や経常利益が赤字になった原因等についての申立人組合の質問に対しても具体的に説明せず、文書回答や回答の根拠となる資料の開示についても是々非々で判断すると述べる〔第3の6(4)ア〕のみで、申立人組合の理解を求める姿勢が全くみられない。

エ 加えて、仮払いについても、被申立人会社は、その後の団体交渉で加算されることも想定しての仮払いであり、後日妥結した場合には、その内容に基づく支給額から仮払いの額を差し引くと回答していることから、誠実交渉義務を否定するような行為ではないと主張する。

しかしながら、仮払いは、本来、団体交渉が妥結していない状況にあつて、組合員の生活の支障を回避するために提案されるものであることを考えれば、団体交渉を予定する中で、その前に、申立人組合からの求めがない状況にあつて、仮払いする旨の回答をすることは、その事実だけをもって不誠実な対応であるとはいえないものの、被申立人会社が団体交渉で誠実に対応し、妥結するという姿勢がないと受け取られてもやむを得ないと評価せざるを得ない。

オ 以上のことから、被申立人会社の平成30年7月13日の団体交渉における対応は、誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号に該当する。

### 3 申立権の濫用について

被申立人会社は、(不)第2号事件及び(不)第7号事件のいずれの不当労働行為救済申立事件においても、1回の団体交渉のみで申立人組合が申立てを行っており、申立権の濫用である旨主張する。

しかし、(不)第2号事件は、平成30年3月28日に和解協定書に合意したにもかかわらず、わずかその5日後の団体交渉において被申立人会社の不誠実と評さざるを得ない対応に起因するものであり、(不)第7号事件は、(不)第2号事件係属中にもかかわらず、団体交渉において被申立人会社による従前以上の頑なな対応に端を発したものであることから、これらのことを踏まえると、団体交渉における申立人組合の挑発的な言動〔第3の6(4)ア〕や外壁フェンスへのビラの無断掲示〔第3の5(1)、同6(3)ア〕等を勘案しても、被申立人会社の不誠実な対応を見逃すことはできない。よって、被申立人会社の主張は採用できない。

### 4 救済の方法

上記1及び2に示したとおり、本件におけるいずれの団体交渉においても、被申立人会社の対応は不誠実なものであり、不当労働行為に該当すると判断されるが、本件申立て後の経過を踏まえ、次のとおり判断し、主文のとおり命ずる。

- (1) (不)第2号事件については、本件申立て後、本件調査期日において被申立人会社からA2ら3人の退職金に係る運用や積算根拠等について釈明があり〔第3の7〕、平成30年11月19日の団体交渉においては、資料を手交し、改めて被申立人会社における退職金制度について説明が行われた〔第3の8〕。しかし、被申立人会社は、A2ら3人の特退共への加入時期については、「勤務態度や家族関係、その時点での他の従業員との兼ね合い等からその都度判断」と述べるにとどまり、具体的な判断理由を説明しなかった。被申立人会社は、加入時期の判断は役員のカ

量である旨主張するが、退職金は、組合員の重要な労働条件の一つであり、特退共への加入時期が退職金の額に直接つながる被申立人会社の退職金制度の下で、申立人組合がA 2ら3人の加入時期を具体的にどのような要素に基づき判断したのかについて、説明を求めることは当然のことである。

被申立人会社がA 2ら3人の勤務態度、家族構成やその他の従業員との関係などをどのように評価、考慮し、特退共への加入時期を判断したのかを明らかにしないことは、自ら回答したA 2ら3人の退職金の根拠を具体的に示したことにはならず、不十分な対応であったと言わざるを得ない。このため、A 2ら3人の特退共加入時期を具体的にどう判断したのかについて、説明するよう命ずる必要がある。

- (2) 次に、(不)第7号事件については、同日の団体交渉において、被申立人会社は賞与対象期間に係る業績等を示す資料を手交し、製造原価の項目、平成29年冬に比べ営業利益及び経常利益は回復しているものの特別損失の影響で税引き前利益がマイナスになっていること等を説明したが、資料に示された製造原価と賃金や賞与との関係、特別損失の内容、賃金に含まれる従業員の人数、平成30年7月13日の団体交渉時の数字との違い、製造原価や販売管理費の内容等に係る申立人組合の質問には具体的に答えなかった。

本来、自らが回答した一時金の根拠となる開示資料の内容について、申立人組合の質問内容に応じ、分かりやすく、具体的に説明することは、自己の回答の合理性を示し、申立人組合の理解を得る上においても有用かつ必要なことである。

例えば、説明の最初に資料の項目相互の関係を述べることは、申立人組合の理解促進に効果的であるし、申立人組合の質問全てに答えるか否かはともかくとしても、製造原価や販売管理費の主な項目とその金額を示すことにより、会社の経営状況をより明らかにすることができる。また、特別損失の内容についても、経営上の理由により全てを明らかにすることができないにしても、可能な範囲で説明する努力が求められる。

同年11月19日の団体交渉においても、こうした具体的項目について必ずしも十分な説明がなされたとは言えず、不十分な対応であると言わざるを得ない。よって、被申立人会社が開示資料の内容を具体的に説明するよう命ずる必要がある。

## 5 付言

さらに付言するに、本件の申立人組合と被申立人会社との間においては、平成28年3月10日のあっせん案受諾に始まり、同年10月26日の和解協定書の締結及び平成30年3月28日の和解協定書の締結〔第3の2〕があり、いずれの和解協定においても、申立人組合及び被申立人会社は、相互の立場を尊重し、今後の良好な労使関係の構築に向け努力することに合意した。

しかしながら、その後開催された団体交渉において、B社長は、硬直した態度や第三者的な発言を繰り返すなど、自己の主張を分かりやすく説明し、申立人組合の理解を求めるという姿勢が見受けられない。他方、申立人組合においても、団体交渉における不規則発言、挑発的言動、さらには外壁フェンスへのビラの無断掲示等の適切とはいえない活動があったことも否定できず、このような申立人組合の言動や活動を要因として、B社長が態度を硬直化させたという側面があることも否定できない。

団体交渉とは、対立する当事者間の合意を達成するためのものであり、双方の主張や意見を対決させるためのものではない。また、団体交渉は、交渉の相手方を糾弾する場でもなく、回答内容を一方的に説明するだけの場でもない。申立人組合及び被申立人会社が団体交渉において、お互いの立場を尊重し、相手方の主張に耳を傾け、妥協点を見出し、問題を解決するという道筋が期待されるところ、本件当事者間には、それが全く機能していない。

今後、申立人組合及び被申立人会社は、これまでの和解協定書の主旨を改めて真摯に受け止め、将来の良好な労使関係の構築に向けて努力することを切に願うものである。

## 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、労組法第2

7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。

令和元年9月10日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ⑩