

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 支 部
執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第88号事件について、当委員会は、令和2年3月17日第1750回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y 1は、平成29年度における夏季賞与減額以外の経費の削減策について、申立人X 1組合及び同X 2支部が団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 支部

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、平成29年7月21日の第6回団体交渉において、夏季賞与減額以外の経費の削減策について説明しなかったことは、東京都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：年月日は交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成29年5月10日、被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）の従業員らは、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）に加入するとともに、同X 2 支部（以下「支部」という。なお、以下において、組合と支部とを併せて「組合ら」ということもある。）を結成した。

5月11日、支部執行委員長のA 2（以下「A 2」又は「A 2 委員長」という。）外3名は、会社に対し、組合加入と支部結成を通知するため、当時、会社の代表取締役であったB 2（以下「B 2 社長」という。）と面談した。その際、B 2 社長は、上記4名に対し、「個人的な意見を伝えると残念だな。」「この規模の会社で（労働組合が）できてしまうことが残念。」などと述べたり、支部の副執行委員長のA 3（以下「A 3」又は「A 3 副委員長」という。）及

び同書記長のA4（以下「A4」又は「A4書記長」という。）に対し、両名が29年2月まで課長の役職にあったことを踏まえて「その二人が会社側でなく労働者側に付くと会社潰れるよ。」などと発言した（以下、5月11日のB2社長の一連の発言を「本件発言」ということがある。）。

5月22日、組合らは、会社に対し、29年度（会社においては、11月1日から翌年10月31日までを一事業年度としているので、29年度は、28年11月1日から29年10月31日までである。以下、年度表記の場合は会社の事業年度を表す。）における定期昇給を一律2,000円とすること及び夏季賞与を前年度と同月数支給することを要求した。組合らと会社とは、上記要求事項を議題として、29年6月13日、20日、29日、7月5日、12日及び21日の計6回団体交渉（以下、6回の団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。）を行った。

本件は、①本件発言は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）、②本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合活動を抑圧・妨害するような発言をしないこと。
- (2) 29年度における定期昇給及び夏季賞与に関する団体交渉に誠実に対応をすること。
- (3) 申立人支部に対する文書の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、主として中小企業で働く労働者が企業の枠を超えて結成している労働組合であり、本件申立時の組合員数は1,075名である。
- (2) 申立人支部は、会社の従業員が結成した組合の下部組織たる労働組合であり、本件申立時の組合員数は16名である。
- (3) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、平成6年2月8日に設立され、医療機器の製造販売、販売、貸与、保守、点検修理等を事業内容としている。30年1月1日現在の従業員数は31名である。なお、会社の代表取締役は、本件審査手続中の30年11月1日付けで、B2社長からB1に変更となった。

2 会社の給与規程

会社の給与規程には、昇給及び賞与について、次の規定がある。

(昇給)

第18条 昇給は、原則として毎年1回とし、昇給の時期は3月16日をもって定期昇給を行う。

2 (略)

3 (略)

(昇給の停止)

第20条 会社の業績等で昇給が困難な場合には、一時延期、又は昇給を行わないことがある。

2 (略)

(賞与)

第28条 賞与は、会社の業績によって毎年7月及び12月の2回支給する。ただし、会社の業績の著しい低下、又はその他やむを得ない理由があるときは支給しないことがある。

2 支給は、社員の勤務態度、勤務成績等と会社の事業成績を考慮し、基本給を基準として決定する。

3 対象期間は、11月1日から翌年4月30日までと、5月1日から10月31日までとする。

4 (略)

5 (略)

なお、会社における賞与には、上記のとおり毎年7月に支給するもの（以下「夏季賞与」という。）及び毎年12月に支給するもの（以下「冬季賞与」という。）のほかに、会社の事業年度終了後に当該年度の業績によっては支給されることもある賞与（以下「期末賞与」という。）がある。

【乙3、争いのない事実、審査の全趣旨】

3 会社における賞与支給について

(1) 18年10月、会社の代表取締役にはB3（以下「B3前社長」という。）が就任し、19年度以降の賞与について、夏季賞与は、従業員個人の人事考課を考慮せずに一定の月数分の支給とすること、冬季賞与は従業員個人の業績

査定に応じた変動支給、期末賞与は会社の業績に応じた変動支給とすることが決定され、この決定内容が従業員に口頭で通知された。ただし、会社は、この時、会社の業績が下がり最終的に赤字見込みの場合における夏季賞与の支給について明示的には決定していない。

【甲14、審p65～79・p83～87】

(2) 一部の従業員らへの夏季賞与の支給実績と会社業績との関係

20年度から28年度までの間の会社における夏季賞与は、少なくとも4人の従業員について、原則として2.5か月分が支給されていた。

18年度から28年度までの間に、会社の業績が最終的に赤字になったことはなかった。

【甲16、審p69～70・p83～84】

4 支部結成

28年11月、B2社長は、B3前社長に替わって会社の代表取締役就任した。そして、29年に入って、B2社長は、給与体系の改定を伴う新人事制度を会社に導入することとして、それに伴い従業員代表を募集することとした。こうした会社の動きを受けて、A2らの一部従業員は、会社が提案した新人事制度及び従業員代表の選出方法に納得し難い点があるとして、従業員を集めて会社に意見・要求を述べるために、組合に加入し、支部を結成することとした。そして、5月10日、A2らは、組合に加入するとともに、支部を結成し、A2は支部の執行委員長に、A3は支部の副執行委員長に、A4は支部の書記長にそれぞれ就任した。

なお、A3及びA4は、28年11月1日時点で東京営業所における課長であったが、当時両名は部下となる従業員を持たず、時間外勤務手当の支給を受けていた。また、29年3月1日、A3及びA4の役職は課長からRSM (regional sales manager) に変わったが、待遇に変更はなかった。

【甲1・8・16、乙6、審p36～38、審査の全趣旨】

5 本件発言

(1) 支部からB2社長に対する面談申入れ

5月11日朝、A3副委員長は、B2社長に対し、用件を伝えずに同日昼頃に面談したい旨を電話で申し入れて、同社長の承諾を得た。

(2) 組合らとB2社長とのやり取り

ア 支部とのやり取り

5月11日正午頃、A2委員長、A3副委員長、A4書記長外1名が、会社の社長室を訪問し、B2社長が一人で対応した。

(ア) 冒頭、A2委員長は、同席した4名を含む会社の従業員らが組合に加入して支部を結成したことをB2社長に通知した。

B2社長は、「個人的な意見を伝えると残念だな。(こうなる)前に私の思いを理解していただけなかったこと。この規模の会社で(労働組合が)できてしまうことが残念。こうなってくるといろいろな要素が入ってくるのでやり難くなる。何でそうなってしまったの。」「B3前社長の時、みんな不満があって、解決して良くしようと考えてきたのに何でそうなってしまったの。」と尋ねたのに対し、支部は、給与体系の改定と従業員代表の選出方法について、会社の提案に賛同できなかったと回答した。

それに対し、B2社長は、「それ(給与体系の改定)は話合いですぐには導入しないよと言っていた。」「他の会社なんて勝手にやっているんだよ。僕はみんなと合意を取ってやろうとしていて、その中で従業員代表の決め方があって、初めから説明してやり直そうとしていた。」「誰一人何も言ってこなかった。それで上部団体に入りましたはショックだね。いきなり決まりましたから、はショックだな。」と述べた。

(イ) 支部が、従業員代表の選出方法について、意見を述べようとしたところ、B2社長は、「分かった。もういい」と遮った上で、「ただ一つ言いたいのは、労働組合というのは一般社員で(結成するものであり)管理職が相当いるとなると会社の経営が非常に厳しくなる。」「例えば、A4さん、A3さん幹部職になっていかななくてはいけない。」「今期はそうしたいと思っていたのに、そういう人たちが中心となってやると非常に厳しい。」「二人が労働組合やるとなると話が別。本来会社を経営していかななくてはならない立場の人がそうなると大変になる。」「営

業のトップ二人でしょ。今まで（B 2 社長が就任する前のこと。）はどうか分からないが俺は見ている。」「その二人が会社側でなく労働者側に付くと会社潰れるよ。」「会社の状況がともあれ君たちの生活保障となると話が変わってくる。」などと述べた。

(ウ) 支部が、給与体系の改定によって、ほとんどの従業員が給与を下げられたなどと指摘したところ、B 2 社長は、「そんなことない。全部見せますよ。その時に気になる人は個別に聞きに来てくださいと言いましたよね。」「聞きに来てくださいと言っても誰も聞きに来ていないんですよ。」「言いたいのは労働組合とかやってる場合ではない。ボーナス出せる状況ではないが昨年同様出すように掛け合っている。社員との距離が離れている中で、出せと言われても厳しい状況を分かってもらえる人がどのくらいいますか。」などと述べた。

(エ) 支部は、「ストライキとかそういうことは考えていない。誰が見ても納得できることをしてほしい。」と述べたところ、B 2 社長は、「会社を良くしようとしているのが裏目に出て自分自身が情けない。ここまで来るのに労力をかけさせて情けない。コミュニケーションができてなかったことが反省」と応じた。

イ 組合とのやり取り

こうしたやり取りの後、支部が、「今回上層部に来ていただきました。」と紹介して、組合の当時の中央執行委員長 A 5（以下「A 5 委員長」という。）及び当時の組織対策局長 A 1（現在は、組合の中央執行委員長。以下「A 1 組織対策局長」という。）が入室した。

A 5 委員長及び A 1 組織対策局長は、自己紹介するとともに、会社社長を始め管理職の発言が不当労働行為になることもある、従業員一人一人の考えがある、意見を聴くことも重要であると述べ、社長室を退室した。

その後、B 2 社長は、社長室に残った支部に対し、「反省することが大きくて、労働組合を作ることは悪いとは思っていない。僕もやっていたしね。労働組合みたいな組織があればそこで話せるからね。労働組合をやるといういろいろと勉強になるしね。協力してやりましょう。」と述べた。

【甲 1・8、審 p39】

6 第1回団体交渉

(1) 組合らの要求と会社の回答

5月22日、組合らは、会社に対し、①定期昇給として一律2,000円の賃上げを4月に遡って実施すること、②夏季賞与は前年度と同じ支給月数で支給することを要求して、団体交渉を申し入れた。

6月7日、会社は、組合らに対し、①定期昇給は一律1,000円とし4月に遡って実施する（以下「定期昇給一律1,000円」という。）、②夏季賞与は組合らの要求を詳しく聞いた上で対応を検討するとして、6月13日に団体交渉に応ずる旨を文書で回答した。

なお、その後の本件団体交渉を通じて、支部からはA2委員長外二、三名、組合からはA5委員長及びA1組織対策局長のいずれか又は両名が出席し、会社からは、B4管理本部長（以下「B4本部長」という。）外一、二名が出席した。

【甲2・5～7・9・10・12・13】

(2) 団体交渉でのやり取り

6月13日、第1回団体交渉が開催され、会社は、①定期昇給一律1,000円の回答について、C1製品（病院において患者の呼吸中の二酸化炭素濃度（ E_tCO_2 ）を測るモニター機器であり、会社が製品化を目指して開発していた。）の開発の中止による損失があること並びに売上げ及び粗利といった業績が良くないことから、4月からの昇給は考えていなかったが、組合らから要求があったので検討した結果であると説明した。また、会社は、②夏季賞与については、業績が良くないため、昨年と同じ月数は厳しいと述べた。

【甲2、審p40】

7 第2回団体交渉

6月20日、第2回団体交渉が開催され、要旨下記(1)ないし(4)のやり取りがなされた。この団体交渉において、会社は、29年度の夏季賞与については前年度と同じ支給月数から一律20パーセント減額すること（以下「夏季賞与一律20パーセント減額」という。）を回答した（以下、定期昇給一律1,000円及び夏季賞与一律20パーセント減額を併せて「本件回答」という。）。

(1) 業績及び経費の説明と定期昇給一律1,000円の回答について

会社は、業績と定期昇給一律1,000円の回答との関係は、デジタルのように当てはまるものではないと前置きした上で、27年度から29年度までの売上目標、同実績（29年度は見込みを含む。以下同じ。）及び同目標達成率並びに粗利目標、同実績及び同達成率を口頭で説明した。また、29年度は今後見込みが変動する可能性が高いが、売上目標達成率及び粗利が下がっているなどと述べた。

組合らが、細かい人件費等の経費が分かる財務諸表を出してもらえないのか、何らかの経費が右肩上がりになっていることもあるのではないかと指摘したところ、会社は、今のところ財務諸表等を出して細かな勘定科目を示しながら説明することは考えていないと述べた。

組合らが、定期昇給を例年どおり実施できないとの回答であれば、経費を含めて説明をしてもらわないと納得できないと述べたところ、会社は、28年度まで最終的な利益は黒字であった、今年度は黒字を確保することが極めて厳しい、今年度初めて最終的な利益が赤字になる状況下なので定期昇給できるのか議論になったが、従業員が頑張っていることを踏まえて決断したものであり、定期昇給一律1,000円とする数字的な根拠はないと回答した。

組合らが、会社の経費構造がどうなっていて、その中で人件費がどの程度を占めていて、仮に定期昇給2,000円を実施するとどの程度経費が増えるのか、夏季賞与についても従来どおり支給するとどのくらい経費が掛かるのか等の説明がないと納得できないと述べると、会社は、開示範囲も含めて検討すると回答した。

(2) C1製品開発の中止による損失について

組合らが、29年度赤字見込みの原因となっている経費について質問したところ、会社は、C1製品開発の中止による損失が約2億円あり、これを各年度に分散して償却する必要がある、何年間で償却するかは即答できない、また、新製品導入やコンプライアンスの補強にも投資しており、それらにも経費が掛かっていると回答した。

組合らが、C1製品開発の中止の原因及び責任を尋ねたところ、会社は、

B 3 前社長のオペレーションの問題であり、B 3 前社長及び他の取締役（以下「B 3 前社長以下の旧経営陣」という。）への対応は協議中であると回答した。

組合らが、29年度の赤字見込額の算出に当たっては、B 3 前社長の退職金は含まれているのかと質問したところ、会社は、同人への退職金は既に支払われた、それが業績目標にどこまで関係しているのか分からない、C 1 製品開発の中止による損失を認識してから株主への配当は支払っていないと回答した。

組合らが、C 1 製品開発の中止による損失約 2 億円と今期利益が出ないことの関係について質問したところ、会社は、今期は営業利益が出ていないので、C 1 製品開発の中止による損失を処理すると最終的に黒字にはならない、C 1 製品開発の中止による損失はできるだけ早く償却する必要がある、銀行から運転資金を借りるのが厳しくなっている、会社単独では銀行の協力を得ることが難しく、親会社の保証で一定の借入枠を確保している状況であるなどと回答した。

(3) 夏季賞与一律20パーセント減額について

組合らが、夏季賞与一律20パーセント減額の根拠を尋ねたところ、会社は、定期昇給一律1,000円と同様だが、具体的なデジタルな根拠はない、あえて言うならば今期赤字になる可能性が高いけれども賞与を出さないというわけにもいかず、会社として検討した結果を示した数字が20パーセントの減額であり、その根拠を明確に示すことはできないと回答した。

組合らが、夏季賞与一律20パーセント減額によって経費をどのくらい減額できるのか尋ねたところ、会社は、350万円抑えることができる、会社としては夏季賞与を節減できればできるほど数字的な状況は良くなるが、従来の状況とか、現在の状況とかを検討した結果として定期昇給一律1,000円と同様にぎりぎりの数字を提示していると回答した。

(4) 夏季賞与は固定支給か業績連動かについて

組合らは、夏季賞与については、基本的に過去一定の月数が支払われていたため、年度当初の時点でその原資を確保しているのではないかと、それにもかかわらず、支払うのが厳しいということならば、夏季賞与一律20パ

一セント減額に至った具体的な説明がないと納得できない、C1製品開発の中止による損失約2億円に対して350万円を抑えることは割合でみると大した金額ではない、これまで夏季賞与は一定月数が毎年支払われるとともに、期末賞与が業績見合いで調整されていた、それを今期急に変えるというのであれば、C1製品開発の中止による損失で厳しいという理由だけでは、その開発に関わっていない従業員にとっては納得できることではないと述べた。

これに対し、会社は、これまで夏季賞与が一定額支払われ、業績見合いで期末賞与を調整するスタイルを取って来られたのは、これまでは利益が最終的に確保できていたからだろうと思うが、今回はC1製品開発の中止による損失も含めいろいろな要因があり、結果的に黒字にするだけの利益を確保することが困難な状況にあるため、これまでのように一定額を支払うことができないと応じた。

【甲11・12】

8 第3回団体交渉

6月29日、第3回団体交渉が開催され、要旨下記(1)ないし(4)のやり取りがなされた。

(1) 会社の業績及び経費の説明について

会社は、27年度から29年度までの業績及び経費について、売上予算、同実績(29年度は見込みを含む。以下同じ。)及び同予算の達成率、粗利予算、同実績及び同予算の達成率、販管費の実績(内訳として、人件費、外注費及びその他の項目に分けてそれぞれの実績が示されている。)、営業利益(粗利実績から販管費実績を控除したもの)並びに税引前純利益の実績について、書面を示して説明した。会社は、29年度の売上げ、粗利、営業利益については、既に5月時点でかい離が出ており、見込みどおりにいかない可能性が高い、今後のかい離も見込むと営業利益が赤字になる見込みであり、税引前純利益は3,500万円以上の赤字になる見込みであると説明した。

(2) C1製品開発の中止による損失について

ア 会社は、28年度の営業利益の黒字額が税引前純利益の段階で大幅に減

少した理由として、C 1 製品開発の中止による損失処理を挙げ、その総額約 2 億円のうち約 8,000 万円を 28 年度に償却した、29 年度も約 5,000 万円償却する、C 1 製品開発費は 27 年度までは費用計上していなかった、B 3 前社長以下の旧経営陣は C 1 製品の発売を開始する年度から費用計上しようと考えていたようである、28 年度になって「これは発売できない、ダメだ。」という判断になり同年度から C 1 製品開発費を損失として認識して償却を始めたと説明した。

イ 組合らが、C 1 製品開発の計画書はあるのかと質問したところ、会社は、計画書はあるが、その内容は余り計画性をもって着手したようには感じられない、B 3 前社長以下の旧経営陣はずさんなことをしていたように聞いていると回答した。

ウ 組合らが、C 1 製品開発は B 3 前社長が一人で行っていたのか、親会社のチェックはどうなっていたのかと尋ねたところ、会社は、結果として親会社のチェックがうまく機能していなかった、あるいは B 3 前社長がそのチェックを巧みにかわし密室的に行っていたようであると回答した。

組合らが、C 1 製品開発の問題が約 2 年間親会社からもチェックされないまま、今になって B 3 前社長以下の旧経営陣の計画性がなかったと言われても納得できない、誰も警鐘を鳴らさなかったのかと質問したところ、会社は、警鐘は鳴っていたが B 3 前社長以下の旧経営陣がそこに踏み込ませないようなスタンスであった、そこにメスを入れて B 3 前社長以下の旧経営陣が退陣したと回答した。

組合らが、C 1 製品開発に関わっていたのは B 3 前社長以外に誰かいるのか、責任の根源は B 3 前社長かと質問したところ、会社は、B 3 前社長を含め 3 人が関わっていたが既に全員退職した、C 1 製品開発の中止については様々な要因もあるが、最終的にはトップマネジメントの責任という意味で B 3 前社長に責任があると回答した。

(3) B 3 前社長に対する退職金について

ア 会社は、29 年度の人件費が 28 年度と比較して約 5,000 万円上昇した要因について、B 3 前社長以下の旧経営陣に対する退職金が多くを占めて

いる、退職金以外に新規採用者のコスト、昇給等も含まれていると説明した。組合らは、B 3 前社長はC 1 製品開発の中止で損失を出したのだから退職金は減額すべきではないか、B 3 前社長の退職金の支払がなければ営業利益も黒字で夏季賞与を減額する必要はなかったのではないかと、29年度にかかる退職金を示すことはできないのかと要求した。

イ 会社が、人件費についてももう少し具体的な回答をすればよいかと尋ねたところ、組合らは、今回新たに人件費の問題が出たので、その点について詳しく説明してもらわないと納得できない、29年度の人件費が28年度と比較して約5,000万円上昇した要因の大半はC 1 製品開発の中止による損失の責任者であるB 3 前社長に対する退職金の支払だと聞かされたら、従業員はその退職金を支払うために賞与を減額されたと捉えることになり納得できない、C 1 製品開発の中止による損失は従業員の実力によるものではない、それを理由に従業員の賞与を減額するという話では納得できないなどと述べた。会社は、B 3 前社長の責任は免れない、何かあったらトップマネジメントが責任を取るのは常識であると述べた。

ウ 組合らが、B 2 社長以下の現経営陣にも責任があるのではないかと、夏季賞与一律20パーセント減額はB 2 社長も含めてかと質問したところ、会社は、B 3 前社長以下の旧経営陣の体質を一新するために新しい経営陣を迎え入れたわけであって、B 2 社長以下の現経営陣が責任を負うというのは違う、夏季賞与一律20パーセント減額についてはB 2 社長及びB 4 本部長も同じと考えてもらってよいと回答した。

組合らが、B 3 前社長の退職金について納得できないと述べたところ、会社は、退職金が一番納得いかないということであれば何らかの形で退職金に絞って説明すると回答した。

(4) 夏季賞与は固定支給か業績連動かについて

組合らは、今後より良い労使関係を築くためにも、夏季賞与は固定、冬季賞与は若干の変動というペースを守ってほしいと要求した。

【甲13】

9 第4回団体交渉

7月5日、第4回団体交渉が開催され、要旨下記(1)ないし(3)のやり取りがなされた。

(1) B3前社長に対する退職金について

会社は、B3前社長に退職金を支払った理由について、同人が約10年間にわたり会社をけん引した功労に報いないわけにはいかない、同人はC1製品開発にチャレンジして最後に失敗しただけである、従業員は同人から十分恩恵を受けていたにもかかわらず同人が最後に失敗したつけを払いたくないというのは虫が良すぎるのではないか、従業員は業績が良いときには還元され悪いときには我慢して会社を支えるということもあるべきである、今期も予定どおり売上げ及び粗利が出ていれば、同人に退職金を支払っても赤字にならず夏季賞与等が減額になることもなかったと述べた。

組合らが、B3前社長に対する退職金の支払だけではなく、C1製品開発の中止による損失、売上げが思わしくないことの3点が問題であると指摘したところ、会社は、論点は同人に退職金が支払われているのは納得できないことではないかと回答した。

(2) C1製品開発の中止による損失について

組合らが、C1製品開発の中止による損失約2億円が夏季賞与に与える影響について尋ねたところ、会社は、C1製品開発の中止による損失処理の影響がないとは言い切れないが、今期の営業利益が赤字になる見込みであることが夏季賞与一律20パーセント減額の主要な理由である、B3前社長の退職金が営業利益を圧迫しているが、当初の予定どおり売上げ及び粗利が得られていたら同人に退職金を支払っても問題なかったと回答した。

これに対して、組合らが、C1製品開発の中止による損失について、もう少し詰めた議論が必要ではないか、C1製品開発の事業リスクについて疑問であると指摘したところ、会社は、B3前社長の開発のやり方はずさんだったが、同人の10年間の功績を考えるとそれなりに会社は応えないわけにはいかないと回答した。

(3) 夏季賞与は固定支給か業績連動かについて

組合らが、会社は今までは業績にかかわらず固定的に夏季賞与を支払い、

冬季賞与及び期末賞与は業績見合いで調整することを強調していたと指摘したところ、会社は、論点はC 1 製品開発の中止に責任のあるB 3 前社長に退職金が支払われていたことであり、その点は既に説明した、C 1 製品開発の中止による損失があり、売上げの見込みも厳しいため、本件回答をしている、そうすることの数字的な根拠は特にないと回答した。

組合らが、業績が悪いからといって夏季賞与を一方的に下げるのはおかしい、従来どおり夏季賞与は固定で支払うべきではないかと指摘したところ、会社は、売上げの見込みと実績にかい離があり、最終的に利益が出ないため現時点で満額回答することは厳しい、従前は営業利益で黒字が見込まれていたため夏季賞与は固定で支払っていた、B 3 前社長時代に夏季賞与が変動しなかったのは黒字が確保できる経営だったからであると回答した。

その後、組合らと会社とは、同様のやり取りを繰り返した。

組合らが、B 3 前社長の退職金が支払われたことによって営業利益が赤字になり夏季賞与が減額されることに納得がいかない、同人への退職金の支払がなければ営業利益が赤字にならなかったのではないかという問題意識について回答してもらわないと納得できないなどと指摘したところ、会社は、認識の溝が埋まらない、退職金を支払っても営業利益を確保できるとの想定をしていたと回答した。

組合らが、C 1 製品開発中止による損失約2億円について、C 1 製品開発費として25年度から毎年度いくら支払っているのか回答してほしい、C 1 製品開発中止による損失が夏季賞与一律20パーセント減額に影響するなら数字を含めて説明してほしいなどと要求したところ、会社は、それでは議論が戻ってしまうと回答した。

【甲5】

10 第5回団体交渉

29年7月12日、第5回団体交渉が開催され、要旨下記(1)ないし(3)のやり取りがなされた。

(1) 夏季賞与は固定支給か業績連動かについて

ア 組合らが、夏季賞与は従来どおり固定支給でお願いしたいが、業績支

給であれば業績についてしっかり説明をしてもらわないと納得できない、単年度の営業利益を重視するならば、B3前社長への退職金の追加支給が営業利益の赤字につながることを説明してほしいと述べると、会社は、賞与は業績連動として考えている、人件費に占める同人の退職金とC1製品開発の中止による損失で税引前純利益が大きな赤字になる可能性が高い、それに伴い夏季賞与は業績連動で20パーセント減額とせざるを得ない、夏季賞与満額を支払うと冬季賞与にしわ寄せが出る、同人に対する退職金の額を明らかにできないが、仮にその退職金があれば営業利益は若干黒字になると回答した。

イ 組合らが、退職金があれば営業利益は赤字にならないということであれば退職金の問題ではないか、29年度上半期の売上前年比は4パーセント減にすぎないと指摘したところ、会社は、退職金だけが要因ではなく売上げ及び粗利が出ていれば税引前純利益は赤字にならない、B3前社長が10年間安定的に利益を出し、それを従業員に還元して従業員は待遇に満足していた、その功績は無視できないため退職金を支払ったと回答した。

ウ 組合らが、過去の支給実績をみた場合、夏季賞与は固定的に支払われていたのは事実ではないかと指摘したところ、会社は、過去は利益が出ていたから支払われていたが、今回は税引前純利益が赤字になることが大きな違いである、仮に夏季賞与を固定支給すると冬季賞与40パーセント減といった偏りが起きる可能性があり、従業員の安定的な生活保障ができない、C1製品開発の中止による損失処理額を計上すると今年度の税引前純利益が初めて赤字の見込みになる、賞与と業績とが連動するデジタルな根拠はない、水掛け論になってしまうが賞与は業績連動になっている、それを示せる根拠、事実はないなどと回答した。

エ 組合らは、C1製品開発の中止による損失を計上すると税引前純利益が大幅に赤字になる見込みであることから、業績連動の考えで夏季賞与及び冬季賞与の支給月数に影響を及ぼすというのであれば、C1製品開発の中止による損失の経緯をその責任を含めて説明してほしいと要求した。

(2) 夏季賞与一律20パーセント減額以外の経費削減策について

ア 組合らが、一般的に会社の業績が悪い場合には、会社は細かな状況を説明した上で、会社として身を切るような改革を行う、例えば、節約や役員報酬の大幅カットがまず行われ、その後に従業員の賃金カットの話が出てくる、会社が今そういう危機にあることを説明してほしい、毎年固定的に支払われていた夏季賞与を減額するのであれば、それ相応の具体的な説明がほしいなどと要求したところ、会社は、銀行から運転資金の借入れが難しく、親会社等の保証を得て借入れできている状態である、もっと抽象的ではない説明が必要なのか、夏季賞与一律20パーセント減額といった会社の姿勢を示せないと銀行の愛想が尽きる状態であると述べた。

イ 組合らが、夏季賞与一律20パーセント減額だけでは、経費削減策として銀行が納得しないのではないかと、それ以外に会社は何をしているのかと尋ねたところ、会社は、人件費以外の営業における会議費、交際費、交通費、また旅費の宿泊費の精算といったものが就業規則のとおりなされていないなど切り詰める余地がある、日当も一泊二日で重複しており就業規則にのっとっていないと回答した。

これに対し、組合らが、従業員に対する支払部分の見直しだけではないか、仕入コストといった対外的な固定費を先に抑えるべきではないか、全体的にどういうことをしているか示してほしい、人件費は最後のとりでではないかと指摘したところ、会社は、人件費と同時進行で考えていると回答した。

ウ 組合らが、夏季賞与はほぼ固定で支払われていたのは事実であり、月給と同じ認識を持っている、そこに手を付けるのならば具体的な数字で示してもらわないと納得できない、まず役員の報酬カットを行い、更に経費削減をどのように行っているのか説明してほしい、それから従業員の人件費というのが順番であると指摘したところ、会社は、今の役員の報酬は以前の報酬と比べると大幅に低い報酬である、それ以外の説明も必要という組合らの認識は分かったと応じた。

(3) 当委員会に対するあっせん申請について

組合らが、夏季賞与一律20パーセント減額は不利益変更であるとの認識を持っているのでそれ相応の説明を求めるが、このまま認識の溝が埋まらないのならば、第三者的立場の当委員会にあっせん申請して団体交渉を促進させることを考えていると述べたところ、会社は、認識の溝が埋まらない状況であれば考えるしかないと思っていたが、組合らから具体的な要望事項をもらったので回答させていただきたいと応じた。

組合らと会社とは、次回交渉でも組合らが納得する説明が不十分で平行線となった場合には、第三者が入った方が良いことを確認した。

【甲6】

11 第6回団体交渉

7月21日、第6回団体交渉が開催され、要旨下記(1)ないし(4)のやり取りがなされた。

(1) 夏季賞与は固定支給か業績連動かについて

会社は、賞与は利益が超過した場合に支給されるものであるため、固定支給とは考えていない、過去5年間は、利益・収益が出る見込みがあったため、夏季賞与はほぼ固定的に支給されていた、これ以上経費について細かな説明をする必要はないと考えている、夏季賞与一律20パーセント減額という回答は変わらない、今年度は現時点で収益が見込めず、冬季及び期末賞与で調整するレベルを超えているなどと述べた。

(2) 夏季賞与一律20パーセント減額以外の経費削減策について

組合らが、人件費以外の削減について説明はないのかと質問したところ、会社は、賞与が固定的に支払われていた場合であれば説明が必要であるが、そうではないので説明はないと回答した。

そこで、組合らが、以前から夏季賞与が固定的に支払われていたのは、通期での営業利益が黒字だったからなのか、それとも税引前純利益が黒字だったからなのかと質問したところ、会社は、両方みていると回答した。

(3) 当委員会に対するあっせん申請について

組合らと会社は、組合らが当委員会に対してあっせん申請を行うことを確認した。

(4) 夏季賞与支払の方法及び時期について

組合らは、あっせん手続に入るのを待つと夏季賞与の支払が大幅に遅れるため、当面、20パーセント減額した夏季賞与の支払を先行させるよう依頼し、20パーセント減額分については、あっせん手続後に支払うように申し入れた。

【甲7】

12 会社における29年度夏季賞与の支払

会社は、本件団体交渉終了後、上記11(4)の組合らの申入れを踏まえて、従業員に対し、前年度の支給月数から20パーセント減額した夏季賞与を支払ったが、本件結審時現在、それ以上の支払はしていない。

【乙2、審査の全趣旨】

13 当委員会におけるあっせん手続と同手続打切り後のA1組織対策局長の発言

(1) あっせん申請

7月26日、組合は、当委員会に対し、29年度における基本賃金改定及び夏季賞与支給についての労使交渉の促進をあっせん事項として、あっせん申請（平成29年都委争第38号）を行った。その後、3回のあっせん期日が設けられたが、11月1日、あっせんは打切りとなった。

【乙2、争いのない事実】

(2) あっせん打切り後のA1組織対策局長の発言

11月2日、A1組織対策局長は、B4本部長に電話を掛け、あっせん事項（上記(1)）について、「譲歩しないのであれば、これまでの6回の団体交渉も不誠実な団体交渉であるということに翻させていただきます。」と発言した。

【審p57～58、争いのない事実】

14 本件申立て

12月1日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

第3 判断

1 本件発言は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）

(1) 申立人組合らの主張

ア A 2 委員長ら 4 名が、支部を結成し、組合に加入したことを告げたところ、B 2 前社長は、「個人的な意見を伝えると残念だな。」などと支部に対する強い嫌悪感を表明した。

イ B 2 社長は、面談で A 4 副委員長及び A 3 書記長に対し、支部に管理職が相当いるとなると、会社の経営が非常に難しくなる、管理職は会社側でないといけない、二人が労働組合やるとなると話が別、その二人が会社側でなく労働者側に付くと会社が潰れるなどと両名を名指しで非難し、脅した。

ウ 本件発言によって、支部の幹部以外の組合員の氏名については、支部に参加していることが会社に知られると報復を受けるのではないかとといった不安から、会社に対して公表できなくなった。

エ 本件発言は、支部に対する嫌悪感を明らかにし、支部幹部を個人的に脅迫し、組合活動を抑圧・妨害したものであり、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 使用者にも言論の自由が保障されているので、使用者の発言が支配介入に該当するのは、その内容が威嚇、報復、利益の供与等を暗示する場合に限られる。

B 2 社長は、面談の際、全く想定外かつ不意打ち的に多人数に押し掛けられ困惑し動転していた。その上で、従業員との関係性を構築できなかったことについての思いや、今後経営の役割を担ってもらうことになるかもしれないと期待し管理職と認識していた人材が労働組合を結成したことについての思いを、個人的な意見であると断り、経営者として心情を吐露し、管理職の立場に関する発言を行ったものである。本件発言は、突然の支部結成通知に対する B 2 社長の困惑、動転からとっさに述べられたものにすぎず、組合活動を抑圧ないし妨害しようとの意図はなかった。

イ B 2 社長は、本件発言に際して、自身が従業員との関係性を構築できていなかったことに対する遺憾及び反省の意を述べている。また、労働組合が結成されたことに対して積極的な評価もしている。さらに、組合

活動を妨害、抑圧するような発言や、組合らないし組合員に対する不利益な取扱い等を示唆する発言は一切していない。

ウ 会社は、組合らとの間で、夏季賞与等について本件団体交渉を実施したことに加え、その後の当委員会におけるあっせん手続にも3回出席し、その他にも本件結審時までには団体交渉を複数回実施している。

エ 以上を踏まえると、本件発言により組合らの運営や組合活動に影響があったとはいえない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件発言のうち「(労働組合が)できてしまうことが残念。」という発言(第2.5(2)ア(7))は、B2社長が支部の結成を残念と表現していることが明らかであり、この発言だけをみれば、同社長が組合嫌悪の感情を抱いていたものと捉えられかねない。

しかし、B2社長は、「個人的な意見」と断った上で「残念だな。」と発言するとともに、「(こうなる)前に私の思いを理解していただけなかったこと。」と発言した直後に「(労働組合が)できてしまうことが残念。」と発言しており(第2.5(2)ア(7))、支部結成だけではなく、従業員に自らの思いを理解してもらえなかったことに対して残念と発言しているようにも受け取ることができる。

その後、B2社長は、支部に対し、「B3前社長の時、みんな不満があつて、解決して良くしようと考えてきたのに何でそうなってしまったの。」と支部結成ないしそれにつながった従業員の不満の原因を尋ねる(第2.5(2)ア(7))とともに、支部が給与体系の改定と従業員代表の選出方法に関する会社の提案に賛同できなかつたと回答したことについて、B2社長は、「僕はみんなと合意を取ってやろうとして」いた、「誰一人何も言ってこなかつた。それで上部団体に入りましたはショックだね。いきなり決まりましたから、はショックだな。」と述べている(同)。

これらの一連の発言の全体の趣旨を踏まえると、B2社長が「残念」と表現したことは、支部が結成されたことを指す面も含んでいるにせよ、むしろその重心は支部結成にまで至った従業員の不満を同社長自身が酌み取れなかつたことにあるとみることができる。

イ B 2 社長は、A 3 副委員長及びA 4 書記長に対し、「A 4 さん、A 3 さん幹部職になっていかななくてはいけない。」、「今期はそうしたいと思っていたのに、そういう人たちが中心となってやると非常に厳しい。」、「二人が労働組合やるとなると話が別。本来会社を経営していかなくてはならない立場の人がそうなると大変になる。」、「その二人が会社側でなく労働者側に付くと会社潰れるよ。」と発言している(第 2.5(2)ア(i))。これらの発言は、支部結成に加わった二人を非難し、翻意を促すものと受け取られかねない面がある。

しかし、これらの発言後、B 2 社長は、「会社の状況がともあれ君たちの生活保障となると話が変わってくる。」(第 2.5(2)ア(i))、「言いたいのは労働組合とかやってる場合ではない。ボーナス出せる状況ではないが昨年同様出すように掛け合っている。社員との距離が離れている中で、出せと言われても厳しい状況を分かってもらえる人がどのくらいいますか。」と発言しており(同(ii))、会社の経営が厳しい状況にある中で自らと従業員との間の心理的な隔たりに危機感を示している。さらに、B 2 社長は、「会社を良くしようとしているのが裏目に出て自分自身が情けない。ここまで来るのに労力をかけさせて情けない。コミュニケーションができてなかったことが反省」と発言する(第 2.5(2)ア(エ))ことで、従業員に対する自らのコミュニケーション不足を反省している。

このようにB 2 社長のA 3 副執行委員長及びA 4 書記長を名指しした発言後の同社長の発言の全体の趣旨は、自らの従業員とのコミュニケーション不足への反省であり、同社長から強い反組合的な姿勢をうかがうことはできない。

ウ その後、B 2 社長は、組合からの不当労働行為の説明があった後ではあるが、社長室に残った支部に対して、「反省することが大きくて、労働組合を作ることは悪いとは思っていない。僕もやっていたしね。労働組合みたいな組織があればそこで話せるからね。労働組合をやるといろいろと勉強になるしね。協力してやりましょう。」と発言しており(第 2.5(2)イ)、同社長は、最終的には、上記ア及びイのうちの反組合的と受け取られかねない発言を打ち消す趣旨の発言をその面談の中で行って

いる。

そして、B 2 社長がその面談後に反組合的な発言を行った事実は認められない。

エ 加えて、平成29年5月11日の面談は、A 3 副委員長が、当日朝、B 2 社長に用件を伝えずに同日昼頃に面談したい旨を電話で申し入れ、同社長が承諾することで設定されたものである(第2.5(1))。B 2 社長は、突然の支部結成の通知に一人で応対した(第2.5(2)ア)のであって、その場における同社長の発言の一部に誤解を招きかねない面があったとしても無理からぬことでもあり、そこだけを殊更に強調することは相当ではない。

オ 以上を踏まえると、B 2 社長の本件発言はその全体の趣旨を踏まえれば、組合の運営に対する支配介入に当たるとまでみることはできない。

2 本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か(争点2)

(1) 申立人組合らの主張

ア 会社は、本件回答の根拠について、業績が良くない旨の抽象的かつ漠然とした説明に終始するとともに、その説明も「売上げ及び粗利が良くない。」(第1回)、「粗利の達成率が良くない。」(第2回)、「当期の税引前純利益が赤字見込み」(第3回)、「当期の営業利益が赤字になる見込み」(第4回)などと変遷を重ねた。

また、団体交渉で会社はその主張の論拠らしき資料を示したのはわずか2度であって、組合の再三の求めにもかかわらず、それ以上の資料を提示しなかった。

さらに、組合が「納得できない。」として説明を求めた点(仮に業績が悪くとしても、それを理由に夏季賞与の減額等を行うことが適当であるのか、これまで固定的に支払われてきた夏季賞与の減額等を回避するための方策は尽くされたのか等)についても、会社は、「(B 3 前社長が)最後に失敗したつけを従業員が払いたくないというのは虫が良すぎるのではないか。」、「今の役員の報酬は以前の報酬と比べると大幅に低い報酬でやっている。」などという抽象的な説明に終始した上、「賞与が固定的

に支払われていた場合であれば説明が必要であるが、そうではないので説明はない。」などと述べて説明を打ち切っており、組合の要求に応じられない理由について十分に説明し、納得が得られるよう努力したとは到底いえない。

イ 会社は、「賞与は業績連動になっている。」、「過去は利益が出ていたから支払われていた。」などと述べているが、会社においては、夏季賞与は固定で支払うものとする労使慣行が存在していたのであり、会社の上記説明は事実と反する。仮に組合らの夏季賞与に関する要求に応じられないとしても、会社は、こうした労使慣行の存在を踏まえた上で、それと異なる回答をせざるを得ない理由について、その根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどして組合の納得を得るための努力をすべきであるにもかかわらず、そのような努力をしていない。

また、夏季賞与が業績に連動する形で支給されてきたのか否かは、会社において、過去の業績と支給の実績を照らし合わせることによって容易に確認できることが明らかな事項である。それにもかかわらず、「(賞与が業績連動になっていることを示す) 根拠、事実はない」、「賞与は業績連動になっている」などという会社の説明は、容易に確認できる事実を確認せずになされたか、あるいは実際には夏季賞与は固定的に支給されてきたという事実があることを知りながら意図的に虚偽の内容を述べたものとみるほかない。いずれにせよ、かかる会社の説明は、自らの主張の根拠を十分に説明し組合らの納得を得るための努力をせず、自らの主張を強引に組合らに押し付けようとする会社の不誠実な姿勢を端的に示すものである。

ウ 会社は、A1組織対策局長の発言が、組合において、本件団体交渉が不誠実な団体交渉に該当するとは考えていなかったということを端的に示すものであると主張する。しかし、この発言は、円満な労使関係の構築という観点から、飽くまでも話し合いによる解決を目指したあっせん手続では穏当な姿勢で臨んできたものの、対審的な手続である不当労働行為救済申立ての手続では、そうした姿勢を変えて強い姿勢で臨んでいくことになる旨を「翻す」と表現したのであり、何ら不自然なことではな

い。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社は、本件回答の根拠として、今期は赤字見込みであることを説明するに際し、売上げ、粗利、営業利益及び税引前当期純利益といった複数の指標に言及したが、これは単に赤字が見込まれることを説明する方法の違いであって、赤字見込みであるという説明は一貫しており変遷していない。また、会社は、本件回答の数字の根拠について、今期は赤字見込みであることを具体的数値及び資料を示して説明した上で、本来は定期昇給も夏季賞与もゼロであるところを、会社の誠意等を示す最大限の数字として決定したものであって、数学的な根拠をもって決定したものではないことを何度も説明した。また、事実としてこのように決定したものであるから、説明を尽くしている。組合らは、結局、会社が組合らの要求に応じない限り会社の説明に納得せず、組合らの要求に会社が応じないことをもって不誠実であると主張しているにすぎない。

特に、団体交渉の後半においては、夏季賞与を固定的に支給するとの労使慣行の有無が中心的な問題であったところ、この点についても互いの主張が対立し、平行線の状況にあった。したがって、会社には、団体交渉の継続を拒否することに正当な理由がある状態であった。

イ 会社は、経費の内容について、29年度が赤字見込みであることと関連して、資料に基づいて具体的数値及び内訳も示して説明している。

また、会社は、B 3 前社長の退職金と業績との関係等について、C 1 製品開発の中止による損失約 2 億円が赤字見込みの一因であること、同人に対する退職金の支払について、その程度（退職金がなければ営業利益は若干の黒字となること。）や、その理由について説明している。この点についての組合らの発言等は、会社がいかなる説明を行ったとしても、要求に応じない限り組合らが決して納得しなかったことを示している。

さらに、経費削減策についても、会社は、役員報酬が以前より遥かに低いものであること、会社単独の決算内容では銀行から運転資金の借入れができず、親会社等の保証を得て借入れをしている状態であること、会議費等の精算方法の適正化を図っていること等を説明している。

ウ 組合らは、夏季賞与は固定で支給するとの労使慣行があったと主張しているが、そのような労使慣行は存在せず、賞与が業績連動であるとの会社の説明が虚偽であるとの組合らの主張は理由がない。

エ A 1 組織対策局長の「譲歩しないのであれば、本件団体交渉も不誠実な団体交渉であるということに翻させていただきます。」との発言は、組合らの要求どおりに夏季賞与一律20パーセント減額分に相当する金銭を支払わなければ、不誠実な団体交渉でないものを不誠実な団体交渉であることに「翻す」と述べるものである。上記発言は、組合らにおいて本件団体交渉が不誠実な団体交渉に該当するとは考えていなかったことを端的に示すものである。

(3) 当委員会の判断

本件団体交渉において、会社の定期昇給一律1,000円及び夏季賞与一律20パーセント減額という本件回答の根拠として論点となった以下の4点、すなわち、ア) 会社の業績及び経営状況、イ) C 1 製品開発の中止に伴う損失とB 3 前社長の退職金、ウ) 夏季賞与は固定支給か業績連動か、エ) 夏季賞与一律20パーセント減額以外の経費削減策について、会社が組合の理解を得るべく誠意をもって説明したか否か、以下順次検討する。

ア 会社の業績及び経営状況について

(ア) 会社の説明が変遷したとの組合らの主張について

組合らは、本件回答の根拠についての会社の説明が、「売上げ及び粗利が良くない。」(第1回)、「粗利の達成率が良くない。」(第2回)、「当期の税引前純利益が赤字見込み」(第3回)、「当期の営業利益が赤字になる見込み」(第4回)などと変遷を重ねたと主張する。

確かに、会社は、組合の主張に沿った回答をしている(第2.6(2)、同7(1)、同8(1)、同9(2))。

しかし、会社のこれらの説明は、会社が29年度の業績見込みが悪いことを説明するためにこうした複数の指標を挙げたものと考えられる。そして、会社は、第5回団体交渉において、人件費に占める B 3 前社長の退職金とC 1 製品開発の中止による損失に加え、売上げ及び粗利も不振であることから、税引前純利益が大きな赤字になる可

能性が高い、それに伴い夏季賞与は業績連動により20パーセント減額とせざるを得ないと回答しており（第2.10(1)アイ）、29年度の夏季賞与一律20パーセント減額については、税引前純利益が大きな赤字になる可能性が高いことから最終的に判断したものであることを説明している。

したがって、会社の回答が変遷したという組合らの主張は採用できない。

(イ) 会社の資料提示が2度であることについて

組合らは、団体交渉で会社はその主張の論拠らしき資料を示したのはわずかに2度であって、それ以上の資料を提示しなかったことを不誠実であると主張する。

しかし、会社は、本件回答の理由として、最終的には税引前純利益が赤字であること（上記(ア)）を挙げており、その点について、会社は、第3回団体交渉において、27年度から29年度までの売上予算、同実績等、粗利予算、同実績等、販管費の実績及び税引前純利益の実績を書面に基づいて説明するとともに、29年度の売上げ、粗利、営業利益については、既に5月時点でかい離が出ており、見込みどおりにいかない可能性が高い、今後のかい離も見込むと営業利益が赤字になる見込みであり、税引前純利益は3,500万円以上の赤字になる見込みであると説明しており（第2.8(1)）、会社は自らの主張の論拠を示していると認められる。

これに対し、組合らが、会社に対し、団体交渉の過程で具体的に追加資料の要求を行ったことは認められないから、組合らの上記主張をもって会社の上記対応を不誠実であると評価することはできない。

イ C1製品開発の中止に伴う損失とB3前社長の退職金について

組合らは、第2回から第5回までの団体交渉において、C1製品開発の中止の原因及び責任を尋ねたり、その責任者ともいふべきB3前社長への退職金の支払について質問したりしている（第2.7(2)、同8(2)(3)、同9、10(1)）。

これに対し、会社は、第3回団体交渉において、C1製品開発の計画

書はあるが、その内容は余り計画性をもって着手したようには感じられない、B 3 前社長以下の旧経営陣はずさんなことをしていたように聞いている（第 2. 8 (2)イ）、警鐘は鳴っていたが B 3 前社長以下の旧経営陣がそこに踏み込ませないようなスタンスであった、そこにメスを入れて B 3 前社長以下の旧経営陣が退陣した、C 1 製品開発の中止については様々な要因もあるが、最終的にはトップマネジメントの責任という意味で B 3 前社長に責任がある（同ウ）などと述べている。

また、組合らは、第 3 回団体交渉において、29年度の人件費が28年度と比較して約5,000万円上昇した要因の大半は C 1 製品開発の中止による損失の責任者である B 3 前社長に対する退職金の支払だと聞かされたら、従業員はその退職金を支払うために賞与を減額されたと捉えることになり納得できない（第 2. 8 (3)イ）などと述べ、以後、会社が C 1 製品開発の中止に責任のある B 3 前社長に退職金を支払った理由を主に問題とするようになった。

これに対して、会社は、第 4 回団体交渉において、B 3 前社長に退職金を支払った理由について、同人が約10年間にわたり会社をけん引した功労に報いないわけにはいかない、同人は C 1 製品開発にチャレンジして最後に失敗しただけである、従業員は同人から十分恩恵を受けていたにもかかわらず同人が最後にした失敗のつけを払いたくないというのは虫が良すぎるのではないか、従業員は業績が良いときには還元され悪いときには我慢して会社を支えるということもあるべきであるなどと説明している（第 2. 9 (1)）。そして、その後も、組合らと会社は、第 4 回及び第 5 回団体交渉において、B 3 前社長に退職金を支払った理由について同様のやり取りを行っている（第 2. 9 (2)(3)、同10(1)アイ）が、その過程で組合が上記会社の説明に対して根拠を挙げて反論するなど会社に更なる説明を求めることはなかった。

したがって、C 1 製品開発の中止に伴う損失と B 3 前社長の退職金については、会社は相応の説明をしたということができる。

ウ 夏季賞与は固定支給か業績連動かについて

第 4 回団体交渉において、組合らが、業績が悪いからといって夏季賞

与を一方的に下げるのはおかしいなどと指摘したことに対し、会社は、従前は営業利益で黒字が見込まれていたため夏季賞与は固定で支払っていた、B3前社長時代に夏季賞与が変動しなかったのは黒字が確保できる経営だったからであると述べ、その後、組合らと会社とは、同様のやり取りを繰り返している（第2.9(3)）。

(7) 組合らは、会社においては、夏季賞与は固定で支払うものとする労使慣行が存在しており会社説明は事実と反すると主張する。

確かに、18年10月、会社は、19年度以降の夏季賞与は従業員個人の人事考課を考慮せずに一定の月数分を支給することを決定し、この決定内容は従業員に口頭で通知された（第2.3(1)）。そして、20年度から28年度までの間の夏季賞与は、少なくとも4人の従業員に対して、原則として2.5か月分が支給されていた（第2.3(2)）。

しかし、会社は、上記18年10月の決定に当たって、会社の業績が下がり最終的に赤字見込みの場合における夏季賞与の支給については明示的に決定していない（第2.3(1)）のであるから、会社の上記4人の従業員に対する対応を労使慣行に基づいたものとまでみることはできないし、過去の夏季賞与の支給についての会社の団体交渉における説明が事実と反するとまでいうこともできない。

(4) また、組合らは、夏季賞与が業績に連動する形で支給されてきたのかは、会社において、過去の業績と支給の実績を照らし合わせることで容易に確認できることが明らかであるにもかかわらず、会社が「(賞与が業績連動になっていることを示す)根拠、事実はない」などと説明しており、自らの主張の根拠を十分に説明し組合らの納得を得るための努力をしていないとも主張する。

しかし、組合らが、団体交渉において、会社に対し、夏季賞与が業績連動で支給されてきたことを過去の業績と支給の実績から説明するよう求めた事実は認められない。

その点においても、会社は、会社の業績が下がり最終的に赤字見込みの場合における夏季賞与の支給については明示的に決定をしておらず（第2.3(1)）、また、18年度から28年度までの間に会社の業績が最

最終的に赤字になったことはない（同(2)）ので、29年度のように税引前純利益が赤字になる見込みの場合に、それに連動して夏季賞与が減額になることの客観的な根拠を示すことは困難である。そうすると、会社が賞与と業績とが連動するデジタルな根拠はない、水掛け論になってしまうが賞与は業績連動になっている、それを示せる根拠、事実はないなどと回答したこと（第2.10(1)ウ）は不相当とまではいえないのであって、これらの発言をもって会社が自らの主張の根拠を十分に説明し組合らの納得を得るための努力をしていないと評価することはできない。

エ 夏季賞与一律20パーセント減額以外の経費削減策について

- (ア) 組合らは、第5回団体交渉において、一般的に会社の業績が悪い場合には、会社は細かな状況を説明した上で、会社として身を切るような改革を行う、例えば、節約や役員報酬の大幅カットがまず行われ、その後に従業員の賃金カットの話が出てくる、会社が今そういう危機にあることを説明してほしい（第2.10(2)ア）、夏季賞与一律20パーセント減額だけでは、経費削減策として銀行が納得しないのではないか、それ以外に会社は何をしているのか（同イ）、まず役員の報酬カットを行い、更に経費削減をどのように行っているのか説明してほしい（同ウ）などと業績悪化に対する経費削減策について、夏季賞与一律20パーセント減額以外の方策について説明を求めている。これに対して、会社は、銀行から運転資金の借入れが難しく、親会社等の保証を得て借入れできている状態である、会社の姿勢を示せないと銀行の愛想が尽きる状態である（第2.10(2)ア）、人件費以外の営業における会議費、交際費、交通費、また旅費の宿泊費の精算といったものが就業規則のとおりなされていないなど切り詰める余地がある、日当も一泊二日で重複しており就業規則にのっとっていない（同イ）、今の役員の報酬は以前の報酬と比べると大幅に低い報酬である、それ以外の説明も必要という組合らの認識は分かった（同ウ）などと応じた。

しかし、会社は、第6回団体交渉において、賞与は利益が超過した場合に支給されるものであるため、固定支給とは考えていないなどと

述べ、第5回団体交渉から一転して、これ以上経費について細かな説明をする必要はないと回答し（第2.11(1)）、組合らからの人件費以外の削減について説明はないのかとの質問に対しても、同様の理由で、説明はないと回答したのである（同(2)）。

- (イ) 組合らが夏季賞与一律20パーセント減額以外の経費削減策はないのかを質問したのは、夏季賞与一律20パーセント減額による経費削減効果350万円（第2.7(3)）が、29年度の税引前純利益の赤字見込額3,500万円（同8(1)）に比べて少額なことからであるとうかがえる。これに対して、会社は、第5回団体交渉において、人件費以外の営業における会議費、交際費等の精算について切り詰める余地があるなどと回答するとともに、それ以外の説明も必要という組合らの認識は分かったと応じていた（第2.10(2)イウ）。

こうした経緯をたどったにもかかわらず、会社は、第6回団体交渉では、上記のとおりこれ以上経費について細かな説明をする必要はない、その理由は、賞与が固定的に支払われていた場合であれば説明が必要であるがそうではないので説明はないと回答したのである（第2.11(1)(2)）。

しかし、B3前社長就任当時に決定された会社の夏季賞与の支給の方針においては、会社の業績が下がり最終的に赤字見込みである場合の夏季賞与の支給については明示的に決定されていない（第2.3(1)）のであるから、会社がこれまでとは違って夏季賞与を一律20パーセント減額する以上、組合らの質問した人件費以外の経費削減策についても具体的に説明することで本件回答について理解を得るべく努めることが求められていたというべきである。したがって、会社が夏季賞与一律20パーセント減額以外の経費削減策について説明しないこととしたことは不誠実であるといわざるを得ない。

- (ウ) 会社は、経費削減策について、今の役員報酬は以前の報酬と比べると大幅に低いものであること、会社単独の決算内容では銀行から運転資金の借入れができず、親会社等の保証を受けて借入れをしている状態であること、会議費等の精算方法の適正化を図っていること等を

説明したと主張するが、いずれも経費削減策の説明としては具体性に欠け、組合らの質問に対する回答として不十分であるといわざるを得ない。

したがって、会社がこのような説明をしているからといって上記判断を覆すには足りない。

オ A 1 組織対策局長の発言について

会社は、当委員会のおっせん手続打切り後、A 1 組織対策局長が「譲歩しないのであれば、これまでの6回の団体交渉も不誠実な団体交渉であるということに翻」すと発言したこと（第2.13(2)）をもって、組合らが本件団体交渉を不誠実な団体交渉に該当するとは考えていなかったことを端的に示すものであると主張する。

しかし、上記発言は、おっせん手続打切り後に、組合らが、話し合いによる解決を目指してきた従前からの姿勢を変更して、不当労働行為救済申立てを行わざるを得ないことを翻すと表現したものと解される。

したがって、組合らが本件団体交渉における会社の説明を不誠実とは考えていなかったことを示す発言であったとする会社の主張は採用できない。

カ 結 論

以上のとおり、本件団体交渉のうち第6回団体交渉において、会社が、組合らに対し、夏季賞与一律20パーセント減額以外の経費削減策について説明しなかったことは、不誠実な団体交渉に当たる。

3 救済方法

本件団体交渉において、会社側の対応に不誠実な点があったのは、上記2(3)の判断のとおりであるので、主文第1項及び第2項のとおり命ずるのが相当である。

なお、組合らは、申立人支部に対する文書の掲示を求めているが、本件団体交渉は、組合らと会社との間で行われていたことから、主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉のうち第6回団体交渉において、会社

が、夏季賞与一律20パーセント減額以外の経費削減策について説明しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、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。

令和2年3月17日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄