

## 命 令 書

申立人 X組合

被申立人 株式会社Y

上記当事者間における平成30年道委不第20号Y事件について、当委員会は、令和2年(2020年)7月10日開催の第1896回公益委員会議、同月31日開催の第1898回公益委員会議及び同年8月21日開催の第1899回公益委員会議において、会長公益委員加藤智章、公益委員朝倉靖、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同斉藤宏信及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人X組合(以下「組合」という。)が、被申立人株式会社Y(以下「会社」という。)に対し、寒冷地手当(同手当について、書証等において「越冬手当」又は「冬季手当」と表記されていることがあるが、以下、書証等を引用する場合を除き「寒冷地手当」と表記する。)及び有資格者への資格手当の支給を要求した団体交渉において、会社が上記手当を支給し

ない根拠や地場企業への調査結果を示さず、団体交渉を一方的に打ち切ったことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「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、救済申立てがなされた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、組合が申し入れた寒冷地手当及び資格手当（以下「寒冷地手当等」という。）に係る団体交渉について、一方的に打ち切ることなく、誠実に対応しなければならない。

(2) 謝罪文の掲示及び新聞広告の掲載

3 本件の争点平成29年11月14日の組合による申入れ以降に開催された寒冷地手当等の新設を議題とする団体交渉における会社の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

組合は、会社に対し、平成29年11月14日の団体交渉申入れ以来、2年越しで寒冷地手当等の支給を会社に要求してきた。

会社は、一応組合との団体交渉に応じてはいるが、対組合要員としての担当取締役や代理人弁護士らからなる決定権のない交渉参加者（両当事者は、「団交チーム」と称している。）と、決定権のある代表取締役及び取締役会との二重構造の下での対応となっていることから、交渉が一向に進展しない。

また、度重なる団体交渉において、組合が帯広十勝地方の事業所の各種手当の支給実態が分かる資料を示しても、会社は終始支給しないという姿勢を崩さず、平成30年10月27日の団体交渉で、根拠となる具体的な資料等も一切開示しない中で「支給の意向は全くない」、「役員会ですでに支給しないことを決定している」と門前払いの回答をし、交渉を打ち切っ

た。

これらのことは、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## 2 会社の主張

会社は、以前から組合より要請のあった寒冷地手当等の支給について数回の団体交渉に伴って社内で検討した結果、現時点で支給しない旨を回答したことは認める。

会社としては、賃金バランス、予算、他の手当との関係等、総合的見地から回答したのであり、議題として打ち切ったこともなく、現時点での意見の表明がどうして団体交渉拒否等に当たるのか全く理解できない。

また、団体交渉の席上で提案され問題となった事項について、出席した担当者が取締役会や代表取締役に報告し、内部において審議した上で意思決定を行っていることを組合は「二重構造」と称し、不誠実団交につながっていると言うが、その意味が分からない。

組合は、自らの意に沿わない回答を会社が行ったことをもって団体交渉拒否、不誠実団交と言っているのにすぎず、そもそも不当労働行為の要件を満たしておらず、申立ては速やかに却下されるべきである。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人である組合は、個人加盟の労働組合として平成20年4月19日に結成され、組合員数は25名、上部団体を持たない単一の労働組合である。

また、会社の労働者5名が組合に加盟しており、平成29年2月27日にX組合Y分会を結成している。

(審査の全趣旨)

#### (2) 被申立人

被申立人である会社は、平成18年12月に設立され、肩書地に本社を置くほか、清水町、足寄町など十勝管内に関連事業所を、東京都、札幌市、帯広市などに連絡事務所を有している。家畜の生産、飼育及び販売並びに酪農経営を中心に、現在は関連会社を含む10社でYグループを構成し、従業員は、株式会社Yで約170名、グループ全体で約400名である。

なお、会社の事業は農業であり、労働基準法（昭和22年法律第49号）第41条に基づき、同法第5章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定（週40時間労働等）は適用されない。

会社の現場部門の始業時間は午前7時、終業時間は午後6時30分、休憩時間は120分である。休日は1週につき1日（法定休日）及びその他会社が指定する日であり、実質的には4週6休日制である。

## 2 会社が従業員に支給している手当

会社は、従業員に対し、基本給のほかに、家族手当、住宅手当、交通費を支給しており、賞与についても年間に2ないし3か月程度を支給している。

なお、これらのうち住宅手当は、平成30年4月から正社員、正社員候補の契約社員及び特定社員に対して支給しているほか、交通費についても、同月から増額改定している。

## 3 寒冷地手当に係る団体交渉の申入れ

組合は、平成29年11月14日付けの「団体交渉申し入れ」と題する書面で、会社に対し団体交渉を申し入れるとともに、寒冷地手当について、次のとおり議題とすることを申し入れた。

「越冬手当の要求

世帯主12万円 被世帯主6万円（厳寒期必要な暖房費、車両など冬

装備の補填)」

#### 4 団体交渉の経緯

組合と会社の間では、前記3の団体交渉申入れ以降、寒冷地手当等に関して、次のとおり団体交渉が行われている。

(1) 平成29年11月29日

ア 組合出席者 A 執行委員長、C 書記次長ほか計4名

イ 会社出席者 D 弁護士、E 法務部長ほか計3名

ウ 主な議題

- ① 組合員の退職問題でのゼロ回答の件
- ② 一連のパワハラでの事実確認
- ③ 組合員の不利益変更についての回答
- ④ 寒冷地手当の要求
- ⑤ 会社の懲罰委員会について

エ 寒冷地手当等に関する交渉の概要（以下「交渉の概要」とする。）

組合は、寒冷地手当について、生活保護の冬季加算や、公務員の寒冷地手当を挙げ、東京辺りではないが、北海道では出ないところはないとし、会社の回答を求めた。

Dは、会社として人件費には一定の額、母数があって、全体のパイが決まっているから、その中でこれを捻出すると、ほかのところが減るかもしれないとか、組合に寒冷地手当に関する「ねた」を頂戴などと発言した。

また、Aの「いつ回答するんですか」との問いに対し、Dは、「趣旨は分かった。（中略）文書でやったっていい」と回答し、Aは、「現在進行形だからね。すぐやってもらいたい」と要求した。

(2) 平成30年1月22日

ア 組合出席者 A、Cほか計9名

イ 会社出席者D、F 常務取締役、E

ウ 主な議題

- ① 組合員の退職問題でのゼロ回答の件
- ② 組合員の不利益変更についての回答
- ③ 寒冷地手当の回答
- ④ パワハラ調査について
- ⑤ 継続事項の回答また、組合は、会社社長の団体交渉への出席を求めた。

エ 交渉の概要

当該団体交渉に先立ち、会社は、同月16日付けの団体交渉応諾書において、「もともと殆どの事業所が北海道地区であり、全国にまたがっているわけではありません。したがって、他の事業所に比べて弊社事業所の立地や気候が特殊であるということはなく、越冬手当を支給する理由にはなりません」、「越冬手当の支給に応じることは出来ません」と回答した。

団体交渉において組合は、この回答に納得せず、Aは、「とにかく働いて、それに見合った賃金をもらっていないのが前提にあり、それに越冬手当も出していないという、これ簡単に片付けられていいの。北海道の企業なんてほとんど出しているんです」と発言し、寒冷地手当の支給を要求した。

また、団体交渉のあり方について、組合が、なぜ社長を連れてこないのかと尋ねたのに対し、Fは、「会社でも社長だけが決めることっていうのはないです。(中略)さすがにここで社長ということで権限預かってきていますけども、ここで即断は、今までの会社の一緒にできない」と回答している。

この団体交渉において、組合は、会社に対し労働分配率の開示を求

めた。

(3) 平成30年3月23日

ア 組合出席者A、Cほか計10名

イ 会社出席者D、F、E

ウ 主な議題

- ① 帯広労働基準監督署に提出した就業規則の労働者代表の氏名
- ② 従業員休憩室について
- ③ 組合掲示板の設置場所の提供について
- ④ 寒冷地手当等について、労働分配率を含む経費割合を示す資料を提示すること及び役員報酬を明らかにすること
- ⑤ 組合員だけに日報の提出を求めていることについて
- ⑥ (継続事項として) 賃金体系の見直しと差額賃金の支払

エ 交渉の概要

会社は、労働分配率について、資料を提示して説明した。

これに対しAは、「さほど高くないじゃん」と発言した。

さらに、寒冷地手当等についてDが「今のところ、導入をする予定はありません」と回答し、寒冷地手当については、同年1月22日の団体交渉時の説明と同様に、全国に社員が散らばっている場合は、社員間の公平を図るため寒冷地手当の導入も考えられなくはないが、本件については、会社の牧場が寒冷地にあるため不公平が発生せず調整を要しないこと、Yグループは同業他社に比べ賃金水準や労働分配率が高いことや、ベースアップについて具体的な数字を挙げて説明している。

また、団体交渉のあり方についてFは、「取締役会というのが設置された以上は、やはり社長の一言でどうこうっていうのは、これは組合との交渉関係なく、もうそういうシステムではなくなってきてると

ころがあり、私見としては幾らでもお話できるところはありますけども、会社の見解としてこの場でリアルタイムに判断するっていうことは、申し訳ないけど、できないところもあるということをご理解いただければ」と発言し、組合に理解を求めたのに対し、Aは、「ここで発言する以上は、私たちもそうなんですけど、個人的見解ちゅうのは通用しないんです」、「社員の人たちを大事にするという気持ちもわかりましたから、Fさんもその会議に出るでしょうから、組合はこういうふうに言っているぞと、主張しているぞということはきちんと伝えてください」と要求した。

(4) 平成30年4月16日

ア 組合出席者 A、Cほか計6名

イ 会社出席者D、F、E

ウ 主な議題

- ① 従業員休憩室について
- ② パワハラについて
- ③ 貢献ボーナスについて
- ④ 寒冷地手当について

エ 交渉の概要

組合は、寒冷地手当等を支給している同業種などの現状を把握するための参考として、帯広市の「事業所雇用実態調査報告書」（平成28年度）を提出した。

なお、同報告書には、寒冷地手当等を支給している会社数の集計はなく、また、農業という分類もない。

さらに、Aはこの資料を提示して「参考にしてくださいよ」と発言したものの、この団体交渉において寒冷地手当に関してこれ以外の議論はなされていない。

(5) 平成30年6月25日に団体交渉が行われているが、寒冷地手当等に関する議論はなされていない。

(6) 平成30年9月17日

ア 組合出席者A、Cほか計4名

イ 会社出席者D、F、E、G 人事部長

ウ 主な議題

- ① 就業規則改定時の労働者代表の選出方法について
- ② 団体交渉に参加する組合員への公休について
- ③ 悪天候時の公休扱いについて
- ④ 資格手当の支給について
- ⑤ 団体交渉にDを出席させないこと
- ⑥ 新入社員への労働組合の告知
- ⑦ (継続事項として) 賃金体系、残業代の支払、組合掲示板の設置、組合員の職務条件変更時の組合への事前通知等

エ 交渉の概要

団体交渉において、Dから資格手当について、「会社として支給する予定はないと。繰り返す感じですね」と回答し、これに対しAは「賃金体系見直しやっているようだけれども、そういうことも加味していなかったから給料はいつまでたっても最低賃金ぎりぎりで行っているものでしょう。

(中略) 給料に反映するようにはしてもらいたいと、それを引っ込める気持ちはありませんからね」と継続して資格手当の支給を要求する意向を伝えた。

なお、この団体交渉において、寒冷地手当に関する議論はなされていない。

(7) 平成30年10月27日

ア 組合出席者 A、Cほか計5名

イ 会社出席者 D、F、E、G

ウ 主な議題

- ① 寒冷地手当支給についての回答
- ② 資格手当の支給について
- ③ 組合掲示板設置の回答
- ④ 新入社員への労働組合の告知等

エ 交渉の概要

寒冷地手当についてFは、検討していないことはないが、平成30年4月から交通費（通勤手当）の引上げや住宅手当の支給を開始したことに加え、従業員の給与が低いとも考えていないことから、今シーズン（平成30年から31年にかけての冬季）の寒冷地手当の支給は見送ると回答した。

これに対し組合は、会社の判断結果を了解できないと主張し、再度、支給の検討をするよう求め、会社の所在地である上士幌町の役場における寒冷地手当の支給状況と生活保護受給世帯の冬季加算についての資料を提示したほか、求人サイトから抜粋した資料として、「燃料手当、資格手当支給会社一覧（北海道）」を提示した。なお、後者の資料では、162社中、「燃料手当」、「資格手当」を支給している会社は11社であった。

Aは、「私たちは諦めていないので、もう一度、検討してください」と求めたところ、Gが「寒冷地手当ですか。支給の意向は全くないです。それなりの統計を取り、周りの北海道でもなんでもきちんと調査したうえでの判断ですから」と発言した。

この発言に対し組合がどこを調査したのかと問いただし、Gは「それを申し上げる必要はないんじゃないですか」、「逆にお聞きしますけ

ども、後どのくらい調べたらいいんですか。具体的に教えてください。全部出してください」と発言した。

また、上記の調査に関する統計資料について、Aが「統計なんていうのは信用できません。いつの統計なんですか」、「具体的にいえないのね」などと問いただしたのに対し、Dが「調査はしてますと言ってやるわけで」、「具体的に言えないじゃなくて、今、そういう資料を持ってきてないからです」と応じている。

さらに、Aの「検討して、ちゃんと」との要求に対し、Dが「検討して。それは役会にもう一度検討しろって言うけれども、(中略)今日の時点で結論はそういうふうに、回答は、一応、回答として言っておきます。ただそれでも、再検討しろって話なんでしょう」と発言し、Aは「当たり前です」とも応じている。

## 5 団体交渉の会社側出席者と会社の意思決定機関との関係

(1) 会社は、団体交渉に常務取締役（人事担当）、代理人弁護士及び法務や人事の担当部長を出席させていた。

(2) 会社は、前記4の寒冷地手当等に関する団体交渉に当たり、次のように意思決定を行っていた。

ア 団体交渉を行う前に、組合からの団交要請書の議題などが記載された書面を受け、社内で考え方の整理を共有し、取締役会等にかける。

イ 団体交渉後、その事後報告、または、その次の対応をどうするのかということについても、社内協議及び取締役会を経て進める。

(3) 寒冷地手当等について

会社は、平成30年10月27日の団体交渉までには、次の理由から支給を見送るという意思決定を行っていた。

ア グループ会社が十勝という寒冷地に全て属しており、全国に展開する企業で北海道とか東北とか寒冷地の部分だけが冬季に費用がかさむ

という不公平感が基本的にはないこと。

イ 平均給与が全体的に決して低くないこと。

ウ 住宅手当など、総合的に経営全般を見て、どちらを最初に取り組むのかを考えたこと。

なお、寒冷地手当等については、今回（平成30年から31年にかけての冬季）は支給を見送るということであり、今後も一切出さないとということではなかった。

(4) 上記の決定事項及び理由は、一連の団体交渉において会社側出席者から組合に伝えられた。

(5) なお、前記4(2)エのとおり、会社側出席者の権限についてFは、組合に対し、社長から権限を預かってきていることと、必ずしも団体交渉の場で即断できないなどと説明している。

また、審問においてもGが、「(団交チームが会社の意向と違う発言をすることは)一切できません」とか「裁量があるかないかといえば、ないです」などと述べつつも、同時に「チーム内でもんで取締役会に諮るということはしていますけれども、最終的な決定権があるかどうかというところからすると、それはないという意味」とか「寒冷地手当というのは財務的なインパクトも大きいですし、全社員に関係することですので、これは、団体交渉に参加している我々の団交チームだけで判断するわけには当然まいらないと思っています」と述べている。

## 6 あっせん申請及び取下げ

組合は、平成30年11月19日付けで当委員会に対し、寒冷地手当等の支給に係るあっせん申請を行ったが、会社がこれに応じなかったことから、同月21日付けで申請を取り下げた。

## 7 不当労働行為救済申立て

組合は、平成30年12月3日、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 団体交渉における会社の対応の不誠実性について

###### (1) 会社側の団体交渉出席者の交渉権限について

組合は、会社が団体交渉に応じてはいるが、決定権のない「団交チーム」と、決定権のある代表取締役及び取締役会との二重構造の下で対応していることを不誠実であると主張する。

これに対し会社は、団体交渉の出席者が取締役会や代表取締役に報告し、内部において審議した上で意思決定を行っているとは主張する。

一般に、団体交渉に関して、使用者側の交渉担当者的人選は、原則として使用者が自由に決定できるものであり、特定の交渉事項について決定権限がない場合でも、当該交渉担当者が交渉事項について実質的に回答し、説明を行い、あるいは協議をする等の対応をする権限を与えられている限りは、当該交渉担当者による団体交渉が直ちに不誠実になるものではない。

また、会社の場合、代表者以外の者が団体交渉の担当者として、当該企業内の管理・決定権限の配分に応じて団体交渉権限を付与されていれば、当該交渉担当者は付与された権限に応じて、当該事項につき処理権限（妥結権限）がなくとも、交渉に応じた上、妥結に関しては権限者と諮って適宜の措置がとれるものである。

両当事者が主張するとおり、会社の経営上の決定権を有するのは、取締役会であるが、会社側の団体交渉出席者（以下「会社側出席者」という。）には人事担当の常務取締役のほか会社から代理権を付与された弁護士が含まれており、団体交渉の結果や、組合の要求事項等については、会社の取締役会に報告し、対応を協議することとされていた（前記第3の5）。

実際、会社側出席者は、取締役会の結果を踏まえ、寒冷地手当等につ

いて支給できないことやその理由を団体交渉において説明していたことが認められるだけでなく、組合の要求に応じ労働分配率の資料を提示するといった対応もしており（前記第3の4(3)エ）、会社側出席者に交渉権限がなかったとすることはできない。

なお、Gは、会社側出席者が会社の意向と違う発言をすることが「一切できません」とか「裁量があるかないかといえば、ないです」と述べているが、直後にその発言の趣旨が最終的な決定権がないということであると述べていること（前記第3の5(5)）や、団体交渉には、上記のとおりGのほかに人事担当の常務取締役などが出席していることを踏まえると、Gのこの発言によっても会社側出席者に交渉権限がなかったと判断することはできない。

したがって、会社側出席者の交渉権限及び経営上の決定権について、組合が「二重構造」と称し、そのことをもって不誠実な対応であるとする主張は採用できない。

## (2) 団体交渉における会社の説明等の不誠実性について

組合は、団体交渉において会社が、根拠となる具体的な資料等も一切開示しない中で交渉を打ち切ったと主張する。

これに対し会社は、組合が自らの意に沿わない回答を会社が行ったことをもって団体交渉拒否、不誠実団交と言っているのにすぎないと主張する。

一般に、団体交渉において使用者は、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務を有する。

そこで、本件における会社の誠実交渉義務違反の有無を判断するに当

たり、組合の要求や主張の内容に係る会社の対応について、以下検討する。

ア はじめに、組合の会社が交渉を打ち切ったとする主張に関しては、寒冷地手当等について協議した団体交渉において、会社から寒冷地手当等に関する交渉を打ち切ったとする発言はなく、会社は、「今シーズンの寒冷地手当の支給は見送る」と回答しているにすぎない。

また、平成30年10月27日の団体交渉においてDは、「それは役会にもう一度検討しろって言うけれども」、「今日の時点で結論はそういうふうに、回答は、一応、回答として言っておきます」などと発言し、会社が寒冷地手当等についてその後も検討を行うことの可能性をも示唆しており、会社が交渉を打ち切ったとする組合の主張は採用できない（前記第3の4(7)エ）。

イ 次に、一連の団体交渉において、組合は、寒冷地手当等について、北海道では支給されていないところはないなどと主張し、その根拠として帯広市の「事業所雇用実態調査報告書」（平成28年度）や、上士幌町役場における寒冷地手当の支給状況、生活保護受給世帯の冬季加算についての資料を提示したほか、求人サイトから抜粋した資料として、「燃料手当、資格手当支給会社一覧（北海道）」を提示している（前記第3の4(4)エ、同(7)エ）。

それらの資料のうち、「燃料手当、資格手当支給会社一覧（北海道）」では、調査対象の162社中、「燃料手当」、「資格手当」を支給している会社は11社にすぎず（前記第3の4(7)エ）、また、町役場の寒冷地手当や生活保護の冬季加算は、公務員や全国的な制度における寒冷地での加算措置であるにとどまり、組合の主張と必ずしも合致していないとの評価も可能なものであった。

また、組合は、会社が組合の求めに応じて提示した労働分配率に関

する資料について内容を検討して反論したり、更に資料を求めるといった対応を取っていない（前記第3の4(3)エ、同(7)エ）。

これに対し会社は、一連の団体交渉等において、寒冷地手当等の支給を見送るとの取締役会での結論について回答するに当たり、次のとおりその理由の説明や資料の提示をしている。

(ア) 会社として人件費には一定の額、母数があつて、全体のパイが決まっていることから、その中で寒冷地手当等を捻出すると、ほかのところが減るかもしれないこと（平成29年11月29日団体交渉、前記第3の4(1)エ）。

(イ) 会社のほとんどの事業所が北海道にあり、全国にまたがっているわけではないので、他社の事業所に比べて会社の事業所の立地や気候が特殊であるというわけではなく、寒冷地手当を支給する理由にならないこと（平成30年1月16日付け団体交渉応諾書、前記第3の4(2)エ）。

(ウ) 団体交渉時に組合から要求のあつた労働分配率に関する資料を提示し、会社の牧場が寒冷地にあるため不公平が発生せず調整を要しないこと、ノベルズグループは同業他社に比べ賃金水準や労働分配率が高いことや、ベースアップについて具体的な数字を挙げ説明していること（平成30年3月23日団体交渉、前記第3の4(3)エ）。

(エ) 会社は、寒冷地手当について検討していないことはないが、通勤手当の引上げや住宅手当の支給を開始したことに加え、従業員の給与が低いとも考えていないこと（平成30年10月27日団体交渉、前記第3の4(7)エ）。

なお、平成30年10月27日の団体交渉においてGが、寒冷地手当等の不支給について、北海道内の状況を調査した上での判断であると説明したものの、調査結果を組合に提示していないが、提示

しない理由をDは「今、そういう資料をもってきてない」ためと説明しており、会社が一方的に団体交渉を打ち切ったとはいえないことを踏まえると、会社が資料の提示を拒否したとまでは判断できない（前記第3の4(7)エ）。

2 不当労働行為の成否以上のとおり、本件寒冷地手当等に係る団体交渉について、会社側出席者に交渉権限がなかったとすることはできないし、会社が団体交渉を一方的に打ち切ったとする事実もない。

また、組合が寒冷地手当等を要求するに当たり、団体交渉の場で、関係する資料を会社に提示したり、会社に資料を求めたことに対して、会社は、寒冷地手当等を支給しないとする取締役会の決定を伝えるのみでなく、その理由についても具体的に説明していることや、組合が、団体交渉の場で、会社に対し労働分配率の資料の提示を求めたことに対しても、次の団体交渉時に資料を提示し説明しており、一方的に回答のみを伝えるといった対応ではなかった。

さらに、平成30年10月27日の団体交渉において、組合が、寒冷地手当等の不支給について北海道内の状況に関する会社の調査結果の資料を要求したことについても、前記第4の1(2)で判断したとおり、会社がそれを拒んだとまでは認められないことを勘案すると、本件における会社の対応を不誠実な対応であると認めることはできない。

したがって、本件団体交渉における会社の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

### 3 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

なお、あえて付言するならば、労使双方が本件の一連の団体交渉における交渉態度を自省し、今後、相互の信頼関係の構築に努力するよう強く期

待する。

令和2年（2020年）8月21日

北海道労働委員会

会長 加藤 智章