

命 令 書 (写)

名古屋市中村区

申 立 人 X 組合

執行委員長 A

名古屋市中区

被 申 立 人 Y 会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和元年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和2年9月8日第1620回、同月11日第1621回、同月14日第1622回及び同月28日第1623回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同酒井一、同杉島由美子、同説田一成、同渡部美由紀出席し、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、被申立人Y会社（以下「会社」という。）の平成30年3月21日から平成31年4月23日までに開催された計8回の団体交渉（以下「団交」

という。) における運転業務に従事する運転手の特別作業手当についての議題に係る対応、平成30年4月1日以降に地域及び職種が限定された無期雇用契約を締結した従業員（以下「新限定社員」という。）と平成29年4月1日に地域が限定された無期雇用契約を締結した従業員（以下「旧限定社員」という。）との間の賞与の差異に合理性があるか否かについての議題に係る対応並びに従業員の共済会である「B2会」及び「B3会」（以下「両会」という。）の決算等についての議題に係る対応が、それぞれ労働組合法（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、令和元年5月7日に申立人X組合（以下「組合」という。）によって申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、誠実な団交応諾及び誓約文の掲示である。

2 本件の争点

- (1) 平成30年3月21日、5月14日、7月23日、9月10日、12月3日及び同月7日の団交（以下、それぞれ「第1回団交」、「第2回団交」、「第3回団交」、「第4回団交」、「第5回団交」及び「第6回団交」という。）における「職場限定のある運転手の有給休暇の日額から特別作業手当を控除すること」との議題（以下「特別作業手当の取扱いに関する議題」という。）に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 平成31年2月18日及び4月23日の団交（以下、それぞれ「第7回団交」及び「第8回団交」という。）における「新旧限定社員のボーナスの格差に業務上・人事考課上合理性があるか否か」との議題（以下「新旧限定社員の賞与の差異に関する議題」という。）に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 第8回団交における両会の決算等についての議題に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成20年1月21日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は約120名で、このうち会社で就労する者は6名である。
- (2) 会社は、物流事業を営む株式会社であり、本件結審時の従業員数は約3,000名である。

2 従前の有期雇用の従業員が新限定社員となるまでの経緯

- (1) 平成30年3月7日、会社は、この時点において有期雇用であった従業員全員に対し、同年4月1日以降の雇用契約について、①会社の独自の制度により無期雇用となること、②今までどおりの有期雇用を継続すること又は③契約を更新せずに退職することのいずれかを選択するよう求める旨の書面を配付した。(乙5、10p3)
- (2) 平成30年3月14日から同月20日までの間に、組合の組合員5名は会社に対し、同年4月1日以降の雇用契約について、会社の独自の制度により無期雇用となることを希望する旨の書面を提出した。(乙6の1～6の5)
- (3) 平成30年3月30日又は31日、上記(2)に係る書面を提出した組合の組合員5名は、会社との間で同年4月1日を始期とする地域及び職種が限定された無期雇用契約をそれぞれ締結した。(乙1の1～1の5)

3 特別作業手当に係る労働基準監督署からの是正勧告等

- (1) 平成30年11月、組合は江南労働基準監督署(以下「江南労基署」という。)に対し、特別作業手当は運転業務に従事した場合に支払われる賃金であることからすれば、運転手の場合、出勤すると必ず支払われる賃金であるため、有給休暇の取得時にも支払われるべきであるとして、会社による特別作業手当の不支給を是正するよう求める申告書を提出した。

(甲 6)

- (2) 平成30年11月30日、江南労基署は会社に対し、無期雇用の運転手が有給休暇を取得した際には、所定労働時間労働した場合の通常の賃金を支払うとしているにもかかわらず、運転業務に従事する運転手が勤務した場合に支払われる特別作業手当が支払われていないため、平成31年1月15日を是正期限として、運転手が有給休暇を取得した際に特別作業手当を支払うよう是正勧告を行った。(乙7の1、第1回審問調書p4、第2回審問調書p9)
- (3) 平成31年1月11日、会社は組合に対し、特別作業手当の支給を開始した月から平成30年12月までの間に有給休暇を取得した運転手に対して支払わなかった分の特別作業手当を平成31年1月分の給与に併せて支払う旨及び同月以降、運転手が有給休暇を取得した際にも特別作業手当を支払う旨の書面を送付した。(甲8)
- (4) 平成31年1月15日、会社は江南労基署に対し、上記(2)に係る是正を行った旨報告した。(乙7の2、第2回審問調書p9～10)

4 両会の解散

平成31年3月29日、両会の会長は各会員に対し、「文体活動費」の増加及び「B3会」における一部共済給付の増加によりそれぞれの会の運営の存続が困難な状況となったため、令和2年3月をもって両会を解散する旨通知した。(甲11、乙9)

5 団交の開催状況

(1) 第1回団交

平成30年3月21日、第1回団交が開催され、特別作業手当の取扱いに関する議題について、会社は「特別作業手当は、ドライバーの方が実際に運行した日に、大型に乗れば1日2,000円。それ以外の場合は1日1,000円付く手当という形になります。」「年休んときは、実運行に対し

てなので、それは付かない形です。」と述べた。

これに対して組合は、運転手として契約している従業員は、出勤すれば特別作業手当は必ず支払われるものである旨及び特別作業手当が支払われる従業員の基本給の算定方法が、日給から特別作業手当分を引いた金額に21を掛けてその後特別作業手当分を足すというものであるとすると、有給休暇を取得した際には不利益な取扱いとなり、また、通常時の労働分の賃金が支払われるという有給休暇の趣旨とも異なる旨述べ、組合の「それは持ち帰って。」との発言により、別の議題に移った。（乙4の1p1、p8）

（2）第2回団交

平成30年5月14日、第2回団交が開催され、特別作業手当の取扱いに関する議題について、以下のやり取りがあった。（乙2の1）

「会社側：特別作業手当というものは、昨年から新たにできた手当でありまして、無期転換に伴って操縦士に皆さんのが手当の対象というかたちになりますので、今回、賃金体系の変更を行いました。で、この特別作業手当というものは、危険作業に実際に従事した場合に支払われる手当というかたちなので、年休を取得した時、実作業に従事していないときは支給対象外となっております。

しかしながら、これは年休の取得を制限してしまうという可能性もあるという考え方もありますので、操縦士の賃金については、年間20日間付与しますけど、年休を。これを全部使用した場合の賃金総額を基準として賃金の設定を実施しておりますので、その分加算をしているというかたちになりますんで、賃金総額が下がるということはない。

組合側：どういう意味？

会社側：年間の、基本賃金を年収に直したときに、今回のケースで言うとプラス20日間なんで、1日、この手当が1,000円なので、1日1,000円の手当が20日分の2万円ですね、これを年収ベースでオンしていると。で、それを月に割り直していると。」（乙2の1p3～4）

「会社側：月の、今の賃金を設定する時に、日給×21日というお話はまず最初にさせていただきました。

ただ、それだけで行くと、年休を取ると1日1,000円ずつ付かない日が出てしまうというかたちになりますんで、何て言いますかね、まず21日分の月の手当から、それを12倍すると年間の基本賃金が出ると思います。」（乙2の1p4）

「会社側：日給×21日、プラス、細かいですけど1,670円で付いてるはずです。」（乙2の1p4）

「会社側：月給の設定の仕方としては、日給×21日をまずベースでやりまして、その中から、2万1,000円を外出しにしています。

組合側：2万1,000円を引いてるわけね。

会社側：はい。2万1,000円を、はい。」（乙2の1p4）

「会社側：そこに対して、2万1,000円を外出したものの残りの部分、これを月給というかたちで出るんですけど、その月給に対して、月で言うと1,670円足していると。

組合側：1,670円というのは、どういう計算？

会社側：2万円÷12ですね。

組合側：ただ、監督署、労働局の、厚労省と確認したら、有休っていうのは、通常8時間働いた場合に支払われる賃金を払いますよというのが考え方ですよ、と。で、こちらも書いてるように、職務限定の運転士だから、いろんな仕事があって、時に危険な

仕事をするということであれば、危険な仕事をしないっていうこと前提の考え方もあると思うんだけど、運転業務が特別作業手当の対象になるっていうことは、運転士として勤務すると、必ず付くものですよね。

会社側：勤務があれば、そうですね。

組合側：そしたら、法的に付けなあかんのちゃうかっていうのが、こっちの見解なんです。

だから、通常、その日もし有休取らなかった場合、8時間働いた金額を払いなさいというのが基本的な考え方ですよ、と。ちょっととそれ、検討してもらえますかね、行政と。

会社側：ちょっと……その整理ということですね。

組合側：コンプライアンス入れてやってくれたらいいです。」（乙2の1p4～5）

（3）第3回団交

平成30年7月23日、第3回団交が開催され、特別作業手当の取扱いに関する議題について、会社が「この手当っていうのは、危険作業に実際に従事した場合に支払われる手当という位置付けですので、従事していない時に支給しないというのは、手当の趣旨として適正かと思っております。」と述べたところ、組合は、有給休暇を取得した際には働いていなくても働いた場合の分の賃金が支払われることから、運転手が有給休暇を取得した際は運転業務には従事していないが、出勤すれば運転業務に従事することになるので従事した分として特別作業手当を支払わなければならぬと考える旨述べた。

また、会社が「有休を全部取っても、年間の総収入は前年ベースで下がらないようにという賃金設定をしたという説明を前にしましたよね。」と述べたところ、組合は、有給休暇を取得した場合、賃金が特別

作業手当分減少し、取得しないときとの差額が生じることから、結果的に有給休暇を取得する妨げになる旨述べ、組合の「ちょっと行政とも話してみてください。」との発言により、別の議題に移った。（乙2の2p1、p10～13）

（4）第4回団交

平成30年9月10日、第4回団交が開催され、特別作業手当の取扱いに関する議題について、会社が「本手当については、危険作業に実際に従事した場合に支払われる手当なんで、従事していない時に支給しないということは、手当の趣旨としては当然でありますんで、特段問題があるというかたちではないと思います。」と述べたところ、組合から運転業務は一般的に危険作業であるのかという旨の質問がなされたため、これに対して会社は「そうです。」と回答した。

また、組合が、有給休暇を取得した際に特別作業手当が支払われないことは、通常の勤務時よりも賃金が減少することになり、結果的に有給休暇の取得の妨げになると認識している旨述べたことに対し、会社は、有給休暇を取得した際の賃金はベースとなった有期雇用のときの賃金と比較しても減額されないように設定している旨回答し、組合の「ちょっとこれは、コンプライアンスとか行政はさんで。」との発言により、別の議題に移った。（乙2の3p1、p5～6）

（5）第5回団交

平成30年12月3日、第5回団交が開催され、特別作業手当の取扱いに関する議題について、会社は、特別作業手当の取扱いについて数日前に江南労基署から指導を受けたため、社内で協議して年明けには江南労基署及び組合に対して回答し、適切に対応する旨述べた。（乙2の4p1、p5～6）

（6）第6回団交

平成30年12月7日、第6回団交が開催されたが、当該団交においては、特別作業手当の取扱いに関する議題についてのやり取りはなかった。

(乙2の5)

(7) 第7回団交

ア 平成31年2月18日、第7回団交が開催され、新旧限定社員の賞与の差異に関する議題について、組合が、賞与の基準額について説明を求めたところ、会社は、新限定社員が3万円、旧限定社員が10万円である旨述べた。これに対して組合が、同じ内容の仕事をしているにもかかわらず賞与の支給額に格差が生じていることの合理性について説明を求めたところ、会社は、旧限定社員の10万円という基準額は個別の労働契約に基づいて決定している旨回答した。

そして、組合が、新限定社員と旧限定社員との間の賞与の差異をめぐって不合理な混乱が生じているので、これを是正すべきである旨述べた後に、個人的な権限や会社の経営の都合で直ちに3万円を10万円にすることはできないという説明であれば理解が可能であるとした上で、制度として合理的に運用することについて協議できる人を連れてくるよう要求し、別の議題に移った。(乙2の6p1、p3～5)

イ 当該団交において、組合が両会についての説明を求めたところ、会社は、社員の種類によって入る会が「B2会」であるか「B3会」であるかが異なる旨、「B2会」の目的は従業員同士の懇親会等であるが「B3会」の目的はこれに加えて慶弔給付や見舞金等の共済給付でもある旨、両会のそれぞれの会員からの徴収額と会社からの補助金の額、「B2会」の平成29年度の決算について、収入は3,243,832円、支出は文体活動費として2,196,084円及び翌年への繰越金は1,047,748円であった旨、「B3会」の平成29年度の決算について、収入は7,707,736円、支出は文体活動費として4,384,229円、

共済給付として2,943,222円及び残高は380,285円である旨等を説明した。

これを受けた組合が、当該説明を受けた決算に係る収入の額に疑義を述べたのに対し、会社が補足の説明をする等のやり取りに続き、組合が説明に係る書面を提出してほしい旨及び組合員の両会からの脱退の手続を説明してほしい旨述べた後、別の話題に移った。（乙2の6p 5～7）

（8）第8回団交

ア 平成31年4月23日、第8回団交が開催され、新旧限定社員の賞与の差異に関する議題について、組合が資料の提示を求めたところ、会社は団交であるので時間がかかるても何度も丁寧に説明する旨回答した。また、会社が、旧限定社員は運転手であれば運転業務及びそれに付随する荷卸し等の業務といった、あらかじめ指示された定型業務に加え、上司の具体的な指示の下で、事業所の運営上、必要となる幅広い業務を行うことができ、もともとの契約内容についても新限定社員とは異なる旨述べたところ、組合は、新限定社員と旧限定社員との間の賞与の差異が無期雇用契約を締結した時期ではなく、職務内容に起因するものであるならば、役割や実力で決定すべきではないかと述べた後に、「いつまでも議論できないから、また次のときに説明して下さい。」と発言し、別の議題に移った。（乙4の2p1、p3～4）

イ 両会の決算等に係る議題について、会社が、「B2会」は限定社員が対象であり、「B3会」は正社員が対象である旨及び両会の運営主体として、会長は会社の総務部長である旨述べたところ、組合から「会社が運営しているのか。」との質問がなされたため、会社は「会計上は、別です。」「会として運営して、総務部長が会長を兼務している形です。」と回答した。また、会社が「B3会」の目的である「文

体活動」について「レクレーションや懇親会等。」と回答したことに対し、組合からは、その実施主体等に関する質問に続き、当該説明に係る文書の提出の要求があったが、会社がこれに回答することなく、話題は両会の解散を決定した理由に移った。

会社は、両会の解散を決定した理由について「皆さん方からの徴収の費用と会社からの負担費用では、会の収支が悪化し、会が成り立たないということがわかったためです。」と述べたが、これに関する組合からの発言はなかった。

組合が現時点での両会の残高について説明を求めたところ、会社は「B 2会の方が、4月1日の残高が、847,189円です。B 3会は、会社からの負担をして1,292,327円です。」と回答した。これを受け、組合から「会社からの負担があるんだろう。」との質問がなされたため、会社は「会社側からの負担をしても支出の方が多く、会社の負担を抜いた残高は、4月1日段階で-1,701,979円です。」と回答し、続いて、両会のそれぞれの2012年度末から2018年度末までの残高について説明した。当該7年度分の残高の説明を受けた組合が、その推移について「急に赤字になったのは何でなの。」と述べたため、会社は、療養見舞金等の共済給付の種類、療養見舞金の給付額等を説明したが、療養見舞金の支給に係る人数については答えられなかつたことから、組合はこれについて書面での提出を要求した。

当該議題に係るやり取りは、組合が過去の両会の運営に係る疑惑を述べた後、「じゃあ、今度療養見舞金について説明してください。」と発言し、別の議題に移った。（乙4の2p8～12）

第3 判断及び法律上の根拠

1 団交における使用者の誠実交渉義務

労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなくて

拒むことを不当労働行為として禁止しているが、形式上団交が行われたものの、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって当該団交に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団交拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

このように、使用者には誠実に団交に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならず、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て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があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

本件において、組合は、会社の第1回団交から第6回団交までにおける特別作業手当の取扱いに関する議題に係る対応、第7回団交及び第8回団交における新旧限定社員の賞与の差異に関する議題に係る対応並びに第8回団交における両会の決算等についての議題に係る対応が、それぞれ不当労働行為である旨主張するので、上記の観点から以下、順に検討する。

2 争点（1）について

（1）組合の主張要旨

ア 第1回団交から第6回団交までにおいて、会社は、新限定社員が有給休暇を取得した際の特別作業手当の支払について実のある回答をしなかった。

会社の当該行為は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、組合の主張が江南労基署の主張と同一であったにもかかわらず、江南労基署から特別作業手当の不支給を是正するよう勧告を受

け、平成31年1月11日には是正する旨組合に回答するまでの間、誤りが明白な主張を繰り返し、その結果、第1回団交から第6回団交までにおける議論には何の進展・変化もなかったことからすれば、当該各団交を形骸化させた。

（2）会社の主張要旨

ア 会社は、特別作業手当に関する議題について粘り強く会社としての整理を説明し、合意達成の可能性を模索し続けていたのであり、組合も会社としての整理及び説明を十分に理解しつつ、その上で組合としての意見を提示し、さらには自ら議論を打ち切るかたちで当該議題に関する議論を終結させており、会社の説明が不十分であるなどとは到底いえないことからすれば、当該議題に係る会社の対応は、不当労働行為に該当するものでないことは明らかである。

イ 組合は、組合と江南労基署の見解が同一であるにもかかわらず、会社が江南労基署からの是正勧告を受けるまで、有給休暇の取得時にも特別作業手当を支払うとの変更を行わなかったことが、組合との団交を軽視し、形骸化させている旨主張しているが、そもそも組合と江南労基署の見解は同一ではなく、また、会社の当該変更は、組合が第1回団交から第6回団交までにおいて変更を求めていたことに加え、江南労基署が有給休暇を取得した際にも支払うようにとの是正勧告を行ったこと、労働者にとっては有利な変更となることといった事情を総合的に検討した結果として経営判断をしたに過ぎず、会社が組合との団交を軽視し、形骸化させていたわけではないことが明白であるから、組合の主張が失当であることは明らかである。

（3）判断

ア 第2の5（1）から（4）まで認定したとおり、会社は、第1回団交から第4回団交までにおいて、特別作業手当は運転手が実際に運

転業務に従事した日に支払われる手当であって、運転手が有給休暇を取得した際には運転業務に従事していないため支払わない旨及び有給休暇を取得した際に特別作業手当が支給されないことを理由として運転手が有給休暇の取得をためらうことを避けるため、有給休暇を全て取得した場合であっても基準となる有期雇用時の年間の賃金総額を下回らないように無期雇用となった後の基本給の金額を増額して調整している旨を繰り返し説明したことが認められる。

イ 第2の3（2）及び（3）並びに5（5）で認定したとおり、会社は、平成30年11月30日付けで江南労基署から、運転手が有給休暇を取得した際にも特別作業手当を支払うよう是正勧告を受けたことから、第5回団交において、特別作業手当の取扱いについては社内で協議した上で年明けに組合に対して回答する旨述べ、平成31年1月11日に組合に対し、江南労基署の是正勧告の内容のとおり特別作業手当の取扱いを変更する旨通知したことが認められる。

ウ 第2の5（6）で認定したとおり、第6回団交においては特別作業手当の取扱いに係るやり取りがなかったことが認められる。

エ 上記ア及びイからは、第1回団交から第4回団交までにおける会社の特別作業手当に係る説明は、当時における特別作業手当の支給対象の設定及び特別作業手当の支給対象となる運転手への賃金の面での配慮について具体的に説明したものであって、その内容自体も明らかに不合理なものとはいえないことからすれば、不誠実なものとはいえない。また、第4回団交の後に江南労基署からの是正勧告が出され、会社が当該是正勧告の内容のとおりに特別作業手当の支給対象の設定を変更したことをもって、第1回団交から第4回団交までにおける会社の特別作業手当に係る説明が不誠実なものとはいえないとの判断が覆るものではない。

オ 上記イからは、第5回団交が江南労基署からの是正勧告から数日後に開催されていることからすれば、会社が当該是正勧告に係る対応について、社内で協議した上で後日に回答する旨述べたことは、当該是正勧告に照らし、特別作業手当の取扱いについて再度諸事情を総合的に検討する必要があったことを勘案すれば理解できるものであることから、当該団交における会社の対応は不誠実であるとはいえない。なお、上記ウからは、第6回団交において特別作業手当の取扱いに係るやり取りがなかったことが認められ、当該団交における会社の対応の不当労働行為該当性について判断するまでもない。

カ したがって、第1回団交から第6回団交までにおける特別作業手当の取扱いに関する議題に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点（2）について

（1）組合の主張要旨

会社が新限定社員と旧限定社員の賞与に差異を設けたことに対し、組合は第7回団交及び第8回団交において、当該差異を設けることに合理性がない旨繰り返し主張したが、会社は一切の資料を提供・提示せず、合理的な説明を行わなかった。

会社の当該行為は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

（2）会社の主張要旨

会社は、新限定社員と旧限定社員との間の賞与の差異に関する議題について粘り強く会社としての整理を説明し、合意達成の可能性を模索し続けていたのであり、また、組合から「資料は提示できないのか。」との発言がなされているが、組合は具体的な資料の内容については一切指摘していないことに加え、資料がないと理解できないという理由は一切

述べておらず、最終的には会社としての整理及び説明を十分に理解しつつ、その上で組合としての意見を提示し、さらには自ら議論を打ち切るかたちで当該議題に関する議論を終結させており、会社の説明が不十分であるなどとは到底いえないことからすれば、当該議題に係る会社の対応は、不当労働行為に該当するものでないことは明らかである。

（3）判断

ア 第2の5（7）で認定したとおり、第7回団交において、会社は、新限定社員と旧限定社員のそれぞれの賞与の基準額を回答した上で、旧限定社員の基準額については個別の労働契約に基づいて決定している旨説明したことが認められる。

イ 第2の5（8）で認定したとおり、第8回団交において、組合は、新限定社員と旧限定社員との間の賞与の差異に係る資料の提示を求めたが、会社は当該資料の提示をすることなく、新限定社員と旧限定社員はもともとの契約が異なり、あらかじめ指示された定型業務を行う新限定社員よりも当該業務に加えて事業所の運営的な業務に携わる旧限定社員のほうが業務の幅が広い旨説明し、これを受けた組合が、具体的な資料の要求や当該議題を理解するために資料が必要であることの主張をすることなく、当該説明を踏まえた発言をしたことが認められる。

ウ そうすると、第7回団交及び第8回団交において、会社は、新限定社員と旧限定社員の賞与の差異の根拠について一定の説明を行ったと評価でき、また、当該説明を受けた組合は、具体的な資料の要求等をすることなく、当該説明を理解した上での発言をしていたといえることから、両者の差異の説明に資料が必要であったとまではいえない。よって、当該2回の団交における会社の対応が不誠実なものであったとはいえない。

エ したがって、第7回団交及び第8回団交における新旧限定社員の賞与の差異に関する議題に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

4 爭点（3）について

（1）組合の主張要旨

ア 両会の規約には、「新たに入社したものは契約社員として採用された日から本会に入会する」あるいは「新たに入社したものは従業員として採用された日から本会に入会する」とそれぞれ規定されており、また、「会社は本会に対し、会員1人につき月額350円を補助する」あるいは「会社は本会に対し、会員1人につき月額780円を補助する」とそれぞれ規定されていることから、両会に入会する以前の従業員及び会社を拘束している。さらに、両会の運営を事実上決定する会長は、会社の総務部長がこれに当たることになっており、会長に会社の役職を離れて個人として権限があるとは考えられない。他方、両会には、自立した民主的な規約もない。

イ したがって、両会が事実上会社の一組織でないとする団交における会社の主張は、荒唐無稽で不誠実交渉である。

ウ 第8回団交において、会社は、平成31年3月29日に両会の解散を決定したことの理由を「共済費がかさんで赤字になったから」と回答するのみで一切の資料を提供・提示せず、通常人が納得できる説明を全く行わなかった。

会社の当該行為は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

（2）会社の主張要旨

ア 両会は、独自の規程を有し、会社とは別個の団体として運営されている。また、両会の法的性質は、組合自身が自認するとおり権利能力

なき社団であり、会社とは独立した団体である。

したがって、会社には両会の決算、解散等の運営全般に関する決定権がないため、これらの会については、団交において議論すべき性質のものではなく、そもそも会社の対応いかんにより不誠実団交の不当労働行為が成立する余地はない。

イ 会社は、両会に関する議題について、会社が把握する限度で丁寧かつ誠実に説明を尽くし、組合も会社による説明を十分に理解しつつ、その上で組合としての意見を提示し、さらには自ら議論を打ち切るかたちで当該議題に関する議論を終結させており、会社の説明が不十分であるなどとは到底いえないことからすれば、当該議題に係る会社の対応は、不当労働行為に該当するものでないことは明らかである。

（3）判断

ア 第2の5（7）及び（8）で認定したとおり、会社は、第7回団交及び第8回団交において、両会の構成、目的、会員からの徴収額と会社からの補助金の額、平成29年度の決算の詳細、解散の理由、平成31年4月1日現在の残高及び2012年度末から2018年度末までの残高並びに「B3会」の共済給付の種類や詳細について書面を提示することなく説明し、これを受けた組合は、数度書面の提出を要求したことはあったが、やり取りにおいて会社の説明を踏まえた質問や発言をしていることが認められる。

イ そうすると、第8回団交における両会の決算等についての議題が義務的団交事項であるかどうかはおくとしても、会社は当該議題について組合に対して一定の説明をしていると評価でき、また、当該説明を受けた組合は、当該説明を理解した上で発言をしていたといえることから、説明に資料が必要であったとまではいえない。よって、当該議題に係る会社の対応が不誠実なものであったとまではいえない。

ウ したがって、第8回団交における両会の決算等についての議題に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年9月28日

愛知県労働委員会

会長 佐脇敦子 