

命 令 書

申立人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 Y株式会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の滋労委令和2年（不）第2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3年4月26日第1574回、同年5月14日第1575回および同年5月28日第1576回公益委員会議において、会長公益委員吉田和宏、公益委員中岡研二、同奥田香子および同中睦が合議の上、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

申立人X労働組合（以下「申立組合」という。）は、Y株式会社（以下「被申立会社」という。）に対して、「2019年年末一時金要求書」（以下「令和元年10月25日要求書」という。）を送付して団体交渉の申入れ（以下「令和元年10月25日団交申入れ」という。）を行い、令和元年11月25日に、被申立会社との間で団体交渉（以下「令和元年11月25日団交」という。）が開催された。

申立組合の組合員であり、申立組合A2分会（以下「A2分会」という。）の分会長でもあるA3氏（以下「A3」という。）は、令和2年4月30日付けで被申立会社を定年退職となり、同年5月1日を始期とする再雇用契約を締結するに当たって、令和元年11月25日団交の席上で、自身の再雇用時の賃金に関する要求を行った。

これに対して、被申立会社は、再雇用時の賃金については就業規則の基準に従うものであり、これと異なる取扱いをする意向はない旨回答した。

また、令和2年2月20日、申立組合が被申立会社に対して送付した「2020年春闘職場要求書」（以下「令和2年2月20日要求書」という。）において、再雇用時の賃金額の引上げ、団体交渉の開催等を求めたところ（以下「令和2年2月20日団交申入れ」という。）、被申立会社は、同年3月23日付け「2020年春闘職場要求書の本社側回答について」（以下「令和2年3月23日回答書」という。）により、就業規則の変更は考えていないこと、新型コロナウイルス感染防止の観点から団体交渉の開催を見合わせていること等の回答をした。

本件は、令和元年11月25日団交の席上でA3が行った、再雇用時の賃金に関する要求に対する被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）（労働組合法第7条第2号）に当たるとし、併せて令和2年2月20日要求書に対し、令和2年3月23日回答書まで被申立会社から回答がなされなかったこと、同回答書の記1において被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、令和2年3月23日回答書の交付以降、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に団体交渉が開催されなかったことについて、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるとして、令和2年6月3日に、申立組合が不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした事案である。

また、本件申立て以降の被申立会社の対応についても、再雇用時の賃金に関する要求については、令和2年6月26日に開催された団体交渉（以下「令和2年6月26日団交」という。）においても、それ以降も交渉が行われていないことにつき、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるとの主張が追加された。

2 請求する救済の内容

会社は、誠意をもって団体交渉に応じること。

3 本件の争点

- (1) 令和元年11月25日団交の席上でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求について、被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるか。
- (2) 令和2年2月20日団交申入れに対し、令和2年3月23日回答書の交付まで被申立会社から回答がなされなかったこと、同文書の記1において被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、その後の被申立会社の対応はそれぞれ、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点（1）について

(1) 申立組合の主張

ア 令和元年10月25日要求書には、再雇用時の賃金に関する要求を交渉事項として記載していないが、これは、再雇用時の賃金について具体的な金額が判明したのが令和元年10月25日要求書により交渉の申入れを行った後であったためである。その後、令和元年10月25日要求書に基づき開催された令和元年11月25日団交の席上で、被申立会社に対し、再雇用時の賃金額（基準内賃金の時間換算）1,082円を1,100円以上に引き上げるよう要求した。

イ これに対して被申立会社が、賃金額は就業規則等に定められており、就業規則を変更して賃金を引き上げることは考えていないと発言するのみで、団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為である。

(2) 被申立会社の主張

ア 令和元年11月25日団交は、申立組合から令和元年10月25日要求書に基づく団体交渉の申入れがあり、これを受けて実施されたものである。令和元年10月25日要求書記載の要求事項は、年末一時金を支払うこと、要求事項につき文書回答を求めることおよび団体交渉を設定することであり、A3の再雇用条件を交渉事項とする旨の記載はなかった。このことから同団交は、令和元年冬季一時金を交渉事項とするものであった

といえる。

イ この交渉において、令和元年冬季一時金のやり取りが行われた後、A3はその場で、自身の定年後再雇用が行われる場合の条件について要求を行った。しかし、A3の発言は、再雇用者一般の処遇を問題にするものではなく、A3個人の希望・相談を会社に伝える趣旨の発言にすぎず、そもそも申立組合による要求ではない。また、A3の発言は、令和元年11月25日団交の団体交渉事項とは全く関係がないものであり、対応する団体交渉の申入れが存在しない。

ウ 被申立会社は、A3の当該発言が団体交渉事項とは関係ないものであったものの、再雇用時の賃金については就業規則の基準に従って定められるものであり、これと異なる取扱いをする意向がない旨を誠実に回答しているため、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

2 争点（2）について

（1）申立組合の主張

ア 令和2年2月20日団交申入れに対して、被申立会社が令和2年3月23日回答書の交付まで対応しなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

（ア）申立組合は、令和2年2月20日要求書において再雇用時の賃金額の引上げ等を要求し、令和2年3月11日までに文書で回答することを被申立会社に求めた。しかし、被申立会社から何ら回答がなかったため、同年3月11日、団体交渉の開催を求めて、被申立会社の本社宛に「Y様 何も連絡ありません。」と記載した書面をファックスで送信した（以下「令和2年3月11日ファックス」という。）。その後、被申立会社F支店の支店長であるB2氏（以下「B2」という。）から連絡があったものの、被申立会社から回答がなかったため、同月20日に再度、再雇用時の賃金に関する交渉に応じるよう求めてファックスを送信した（以下「令和2年3月20日ファックス」という。）ところ、ようやく令和2年3月23日回答書が届いたのである。

なお、令和2年2月20日要求書の再雇用時の賃金に関する要求についていえば、A3の再雇用契約の開始時期が迫っていることから、団体交渉の開催を特に催促したのである。

(イ) 以上のとおり、令和2年2月20日団交申入れに対して、被申立会社から令和2年3月23日回答書の交付まで回答がなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為である。

イ 令和2年3月23日回答書の記1で、被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

(ア) 令和2年3月23日回答書の記1において、被申立会社は、「就業規則の変更は考えていません。」と回答し、就業規則どおりに賃金を支払っていると主張しているが、この主張は事実と異なるもので、不誠実な対応である。

具体的には、A3が再雇用契約に切り替わる直前の令和2年4月給与明細書には「固定調整給」の支払いの記載があるが、この固定調整給の支払いは就業規則に定めのないものであり、就業規則どおりに賃金を支払っているとの被申立会社の説明と矛盾する。また、過去に再雇用契約となったC氏(以下「C」という。)にも、就業規則とは異なる賃金の支払いをしていたのである。

このように就業規則とは異なる賃金の支払いをしている例があることからすると、被申立会社が述べた「就業規則どおりに賃金を支払っている」との主張自体が事実と反しており、「就業規則の変更は考えていません。」との回答も不誠実である。

(イ) また、被申立会社は、再雇用時の賃金に関する要求に対して「就業規則の変更は考えていません。」と回答するのみであり、団体交渉の実施を拒否している。就業規則に定めのない賃金の支払いがあるのであればなおさら、再雇用時の賃金額についても交渉が可能であるはずである。この点も、正当な理由のない団体交渉拒否の不当労働行為に当たる。

ウ 令和2年3月23日回答書の交付以降、令和2年6月26日

団交が開催されるまでの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に被申立会社が団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

(ア) 被申立会社は、新型コロナウイルス感染拡大状況下においても「本社安全衛生管理者会議」等の社内会議を開催している。

(イ) また、申立組合と被申立会社の間での団体交渉は、従来から少人数で開催されているのであるから、被申立会社が社内会議を開催するのであれば、申立組合との団体交渉を開催することは可能であったにもかかわらず、新型コロナウイルス感染拡大を理由にして団体交渉を延期するという被申立会社の対応は、団体交渉拒否の不当労働行為である。

エ 令和2年6月26日団交およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

(ア) 令和2年6月26日団交の席上で、被申立会社から、令和2年6月26日付け「2020年春闘職場要求書の本社側回答について(第2回目)」と題する文書(以下「令和2年6月26日回答書」という。)が交付されたが、令和2年6月26日団交は夏季一時金およびA2分会のもう一人の組合員の昇給についての交渉であった。また、A3の再雇用時の賃金については、本件申立てが受理されていたため、団体交渉の場で交渉してよいか判断できなかったため交渉しなかったのである。申立組合は、再雇用時の賃金額に関する交渉を行うつもりで令和2年6月26日団交に参加しておらず、そもそも再雇用時の賃金問題は夏季一時金交渉のついでに行われるような問題ではない。

(イ) 被申立会社は、令和2年6月26日団交の席上で、再雇用時の賃金に関する問題について何も言ってこなかった。また、申立組合がA2分会のもう一人の組合員の懲戒処分について発言したところ、被申立会社の取締役であるB3氏(以下「B3」という。)とB2がその場で相談し始めたので、時間

の無駄だと思い退席したのである。その後も団体交渉は開催されていないことからすれば、令和2年6月26日団交およびその後の被申立会社の対応は団体交渉拒否の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立会社の主張

ア 令和2年2月20日団交申入れに対して、被申立会社が令和2年3月23日回答書の交付まで対応しなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

(ア) 令和2年2月下旬から、被申立会社は、新型コロナウイルス感染症対策の一環として社内での会議の規模・数を縮小する方針をとり、さらに同年3月以降は大規模な会議を実施しない方針をとることとなり、社内でも留意事項としてその旨を共有していた。またその間に、併存する多数派組合であるD組合(以下「多数派組合」という。)も、被申立会社に対し、同感染症の状況に鑑みれば春闘に関する交渉も例年より遅らせることになる旨連絡してきていた。

このような社内での会議に関する方針および同感染症の状況からすれば、多数派組合と同様、申立組合のA2分会長であるA3においても団体交渉日時の提案が具体的に進まない状況は理解しているであろうと考えていた。ただし、そのような認識であったがゆえに、申立組合に対して正式に「団体交渉の時期を見合わせたい」と伝える必要があるとまでは意識ができていなかった。また、申立組合においても、口頭で催促することなどはなかった。

(イ) また、例年、A2分会の要求書(分会ごとの要求事項)とともに「統一要求書」(分会単位を超えて、各社に統一的に行う要求事項)が提出されていたため、今回もそれが提出されるのを待っていたという事情がある。

(ウ) 以上のことから、令和2年3月11日ファックスについても、「何も連絡ありません。」との連絡はどういう意図か、どのように進めたいという趣旨か、その意図について疑問に感じたところであった。

- (エ) さらに、申立組合との団体交渉においては、団体交渉申入書に回答期限や文書回答を求める旨記載されている場合であっても、事前に文書回答を経ることなく団体交渉時に交付して説明するのが通例であった。
- (オ) 被申立会社は、団体交渉の開催を催促する令和2年3月20日ファックスによって申立組合との認識の違いを把握し、その後、令和2年3月23日回答書を交付した。
- (カ) 以上により、令和2年2月20日要求書に対して被申立会社の回答が同年3月23日になったことは、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。
- イ 令和2年3月23日回答書の記1で、被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。
- (ア) 被申立会社は、令和2年3月23日回答書において「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことにつき、シニア社員の再雇用条件について全員を「就業規則どおり」一律かつ公平に取り扱うとの被申立会社の立場を述べた。A3の「従業員雇用契約書（再雇用）」の内容も、「契約社員給与規程」および「給与規程」の記載内容と一致するものであり、「就業規則どおり」に賃金が支払われているという上記説明は事実に反しない。
- (イ) また、過去に定年後再雇用契約となったCが再雇用されたのは平成23年4月22日付けであり、平成26年3月16日付けの就業規則の変更前にあった「嘱託社員」としての再雇用であって、現在の就業規則とは異なる条件であった。その後、Cの再雇用期間中に「シニア社員」制度が導入されたため、例外的に「嘱託社員」の条件で再雇用を継続する調整が行われた。なお、シニア社員制度導入後に再雇用を開始した者については、例外なく就業規則どおりの処遇が行われてきた。
- (ウ) さらに、被申立会社は、令和2年3月23日回答書の記1で「就業規則の変更は考えていません。」との回答によって当

該事項についての交渉自体を拒否したものではなく、団体交渉が開催されれば、その場で説明や交渉を行う用意があった。

(エ) 以上により、令和2年3月23日回答書の記1で、被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

ウ 令和2年3月23日回答書の交付以降、対面による令和2年6月26日団交の開催までの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況であることを理由に被申立会社が団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

(ア) 被申立会社は、令和2年2月20日付け団体交渉申入れは従前どおり対面での交渉を要求するものと理解した。そして、新型コロナウイルス感染拡大が続く中、「人との接触」を回避するという社会的要請からも、対面交渉は見合わせるべきと考えていた。

(イ) 被申立会社は、令和2年3月から6月にかけて安全衛生管理者会議等の社内の会議を行っており、一切の会議を中止したわけではなかったが、会議規模の縮小、会議自体の制限、必要かつ適切であればオンライン会議の形式をとるなどして、適切な範囲で実施していたにすぎない。

(ウ) 令和元年11月25日以降の団体交渉は、申立組合側からA3、申立組合の組合員であり、当時、A4本部（以下「A4本部」という。）の書記長であったA5氏（以下「A5」という。）の2名が、被申立会社側からB3、B2の2名が出席し、合計4名で行っている。しかし、それ以前には、申立組合やA4本部からも参加する者がおり、申立組合側では3名から10名、被申立会社側では2名から5名が、団体交渉に出席することもあった。

令和2年6月26日団交には結果として合計4名が出席したが、被申立会社としては、申立組合の出席者を団体交渉開始時まで知ることができないところ、上記のとおり多数出席すれば、全体として大人数となる可能性は当然に想定すべき状況にあった。

(エ) 被申立会社は、社内の会議の一部にオンライン会議を導入し始めたが、申立組合との間でオンライン会議システムを用いて団体交渉を行うことは考えなかった。社外の者にオンライン会議を行う環境が整っているか、社内で採用したシステムが通用するかが分からない上、意思疎通の点においても望ましくないと考えていたため、用いることは当時の被申立会社にとって選択肢にはなかったのである。また、申立組合からもオンライン会議システムを用いた団体交渉の提案はなかった。

(オ) 以上から、令和2年3月23日回答書の交付以降令和2年6月26日団交の開催までの間、団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

エ 令和2年6月26日団交およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

(ア) 被申立会社は、令和2年6月26日団交の中で、令和2年2月20日要求書記載の各項目についての被申立会社の回答を記載した令和2年6月26日回答書を交付した。これに加えて、被申立会社は口頭でも回答・交渉することを予定していた。しかしながら、申立組合は、夏季一時金以外の点については令和2年6月26日回答書に関する異議または質問等を述べることはないまま、終了を告げて退席したため、そのまま団体交渉も終了となった。

(イ) 団体交渉においては、労働組合が提示した交渉事項に関し、使用者が団体交渉の場で文書をもって回答し、それに対して労働組合から更なる交渉を求められなければ、当該交渉事項に係る団体交渉は終了し、使用者としてはそれ以上に交渉すべき義務を負わない。

(ウ) 本件についていえば、新型コロナウイルス感染症により団体交渉の開催時期が延びたことから、被申立会社は、令和2年3月23日回答書で一旦回答した上で、令和2年6月26日団交においても交渉事項に関する令和2年6月26日回

答書を交付し、口頭でも説明するつもりで臨んだ。これに対し、申立組合の交渉担当者であったA3が夏季一時金以外の点について言及しないまま退席したため、団体交渉が終了するに至ったのであり、被申立会社から更なる交渉を行う義務がないことは明らかである。

また、令和2年6月26日団交後、申立組合が追加で交渉が必要と考えるのであれば、改めて団体交渉の申入れを行えばよいところ、そのような申入れを行うこともなかった。

(エ) 以上により、令和2年6月26日団交およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

第3 認定した事実

本件について、当事者間に争いが無い事実、当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨または証拠から容易に認定できる事実として以下の事実が認められる。

1 当事者等について

(1) 申立組合

申立組合は、肩書地に事務所を置き、平成11年11月4日に設立された合同労働組合であり、調査終結時の組合員数は29名である。所属する上部団体はA4本部である。A2分会は、滋賀県(省略)を所在地とし、平成25年3月19日に被申立会社従業員により結成された。調査終結時の組合員数は2名(A3外1名)である。

(2) 被申立会社

被申立会社は肩書地に本社を置き、滋賀県内に2支店、3営業所を有し、その他全国に3支店、1営業所を展開して、倉庫業・運送業を営む株式会社であり、調査終結時の従業員数は127名である。

(3) 多数派組合

被申立会社には、多数派組合(D組合)があり、調査終結時の組合員数は84名である。

2 事実経過等について

(1) 過去の団体交渉

平成25年3月以降、申立組合と被申立会社は団体交渉を行ってきた。団体交渉は春闘要求や夏季・冬季一時金支給前の時期に実施され、加えて、申立組合からの要求・交渉事項についてその都度行われ、多い時には年7回開催されていた。

(2) A3の再雇用契約および被申立会社の賃金制度

ア A3は、令和2年4月30日付けで定年退職となることから、同年5月1日を始期とする期間1年の再雇用契約を締結することとなり、同年4月7日、被申立会社との間で、「従業員雇用契約書（再雇用）」を交わした。同契約書には、以下の内容が記載されていた。なお、その他手当としては家族手当（1,500円）が支給されている。

従業員雇用契約書（再雇用）（抜粋）

1. 契約期間 令和2年05月01日から令和3年04月30日
4. 雇用形態等 期間契約従業員（契約社員就業規則第4条第1項第1号1）
 11. 賃金
 - (1) 基準内賃金 月給 178,475円
(時間換算1,082円)
 - ① 本人給 169,500円
 - ② 職位給 8,475円
 - ③ 役職給
 - ④ 免許資格給 500円
 - (2) (略)
 - (3) その他の手当 支給する。
 - (4) 通勤手当 支給する。(以下略)

イ 被申立会社の「契約社員給与規程」には、以下のとおり記載されていた。なお、A3は、契約社員就業規則第4条第1項第1号の1のシニア社員に該当する。

契約社員給与規程（抜粋）平成26年3月16日改定
Y株式会社

第3章 給料支払

（給料構成）

第9条 契約社員の給料の構成は以下の各号のとおりとする。

- （1）基準内賃金（月額給又は日額給若しくは時間額給）
- （2）基準外賃金

（基準内賃金）

第10条（略）

- 2 契約社員就業規則第4条第1項第1号の1のシニア社員
以下の本人給、職位給、但し書きによる役職給、免許資格給を合計したものを月額給として取扱う。

- （1）本人給（略）
- （2）職位給（略）
- （3）役職給

満年齢60歳に到達した月の役職給とする。但し、契約社員就業規則第31条第2項の適用を受けた者に限る。

- （4）免許資格給（略）

（基準外賃金）

第11条 本規程に定める基準外賃金は以下の各号による。なお、本条に示す基準外賃金は、割増賃金を除き全ての契約社員に支給するものではない。

- （1）（略）
- （2）家族手当
- （3）～（7）（略）

- 2 前項第2号から第3号の①～⑤、第4号から第7号の手当の支給適用の有無は次表に定める。（以下略）

上記契約社員給与規程の第11条第2項の「次表」には、手当区分について、「契約社員就業規則第4条第1項関係」の「シニア社員」「第1号の1」には「手当区分 家族手当」について「適用」と記載されていた。

ウ また、「給与規程」には、以下のとおり記載されていた。

給与規程（抜粋）平成30年4月1日改正

Y株式会社本社営業所

（基準外賃金）

第4条 給与規程第7条第1項第2号の基準外賃金を以下の各号のとおり定める。

（1）家族手当、業務手当、通勤手当は以下の賃金表第5号に定める。（以下略）

上記の「賃金表第5号」には、「区分 家族手当」「金額（円）1,500円／月」と書かれていた。

エ A3の令和2年4月の給与明細書によると、定年退職前には固定調整給が支払われていたが、翌5月の給与明細書によると、再雇用契約において固定調整給は支払われていない。

オ なお、被申立会社を定年退職となった後に再雇用された者の中には、Cのように、現在の就業規則とは異なる条件が適用された者もいた。しかし、Cは、平成23年4月22日付けで、平成26年3月16日付けの就業規則の変更前にあった「嘱託社員」として再雇用されたという経緯があった。Cについては、在職期間中にシニア社員制度が導入されたため、例外的に「嘱託社員」の条件で再雇用を継続する調整が行われたものであり、シニア社員制度導入以降に再雇用された者については、例外なく就業規則どおりの処遇が行われてきた。

（3）令和元年11月25日団交

ア 令和元年10月25日、申立組合は、被申立会社に対して令和元年10月25日要求書を送付して令和元年10月25日団交申入れを行った。同要求書には、令和元年の年末一時金につ

いての要求として、「1. 年末一時金として一人50万円を支払うこと。」および「2. 以上の要求については、11月8日までに文書で回答をお願いします。また、団体交渉を設定されること。」と記載されていたが、再雇用時の賃金に関する要求を交渉事項とする旨の記載はなかった。

イ 令和元年11月15日または16日頃、被申立会社は、A3に対し、再雇用条件が全て記載され、作成日付および使用者欄の押印等がない「従業員雇用契約書(再雇用)」のドラフトを提示した。

ウ 令和元年11月25日団交は、同月25日、E市立まちづくりセンターにおいて、午後5時45分から午後6時40分まで実施された。申立組合側からはA3とA5が、被申立会社側からはB3とB2が出席した。当該団体交渉の席上で、A3は自身のドラフトに記載された再雇用条件について発言した。

エ 具体的には、①契約期間は令和2年5月1日から令和3年4月30日までが正しいところ、同ドラフトでは令和2年4月1日から令和3年3月31日までと記載されていたため、同ドラフトに記載された契約期間に誤りがあること、②賃金(基準内賃金の時間換算)が1,082円と記載されていたところを1,100円以上にしてほしい旨発言した。これに対して被申立会社側のB3は、その場で、①同ドラフトの契約期間の誤りを訂正し、改めてドラフトを渡すこと、②再雇用時の基準内賃金は就業規則に定められており、その就業規則を変更して賃上げを行うことは現状考えていない旨回答した。

(4) 令和2年2月20日以降の事実経過

ア 令和2年2月20日、申立組合は、被申立会社に令和2年2月20日要求書を送付した。同要求書には、差出人としてA4本部執行委員長名、申立組合執行委員長名およびA2分会の分会長としてA3の氏名が連記されており、要求事項として「1. 賃金について、再雇用の時間給を1,100円以上に引き上げることを要求します。」と記載されており、その他の要求事項2項目と併せて、「4. 以上の要求については、3月11日までに

文書で回答されることを要求します。また、交渉の設定をお願いいたします。」と記載されていた。さらに、「5. 夏季一時金は、一人50万円を要求します。5月8日までに別途回答をお願いいたします。」と記載されていた。なお、前年の平成31年2月14日に申立組合から提出された「2019年春闘職場要求書」には、再雇用時の賃金に関する要求は記載されていなかった。

イ 申立組合は、以前から、団体交渉を申し入れる際の要求書に、期限を設けて文書回答を求めることがあった。しかし、これに対して被申立会社が期限までに文書回答をすることなく、団体交渉が開催された当日に、回答書を交付して説明・交渉を行うことが通例となっていた。

ウ これまでの申立組合と被申立会社との団体交渉の経緯を見ると、平成29年までは、2月中旬に春闘および夏季一時金の団体交渉申入れがされ、春闘は2月ないし3月に、夏季一時金は5月ないし6月に団体交渉が行われていた。しかし、平成30年および平成31（令和元）年には、2月中旬に春闘および夏季一時金の団体交渉が申し入れられたものの、いずれも5月ないし6月に団体交渉が行われていた。この場合でも、団体交渉の申入れから開催までの間に、申立組合が文書回答や団体交渉の設定・開催を催促することはなかった。

エ 申立組合はA2分会の春闘要求に加えて、分会単位を超えた各社共通の「トラック部会統一要求」を行うのが通例であった。特に平成30年および平成31年の2月下旬には、申立組合による「トラック部会統一要求」に関する説明会が開催され、被申立会社は同説明会に参加していた。

オ 令和2年3月11日、令和2年2月20日要求書に対する被申立会社からの回答がなかったことから、申立組合は、被申立会社の本社宛に「Y様 何も連絡ありません。」と記載された令和2年3月11日ファックスを送信した。同書面には差出人として「F支店 A3」と記載されているものの、申立組合名は記載されていなかった。

同月16日、令和2年3月11日ファックスを確認したB2

が、A3に対して「合同の春闘職場要求会があると思っていたから、それに出るつもりになっていた」と述べた。

カ 令和2年3月20日、その後も被申立会社から返答がなかったことから、申立組合は、再度被申立会社に対して、令和2年2月20日要求書に対する回答を促すため、令和2年3月20日ファックスを送信した。令和2年3月20日ファックスには、「Y殿 団体交渉に応じ 春闘の回答をすること 再雇用者の賃金交渉にも応じること 早急に回答をすること」と記載されており、差出人は「A2分会 A3」とされていた。

令和2年3月20日ファックスを受けて、被申立会社は令和2年3月23日回答書において、「1. 賃上げについて（再雇用の時間給について） 就業規則の変更は考えていません。」「4. 交渉の設定について 現在新型コロナウイルスの感染防止の観点から、貴組合他との団体交渉については、時期を見合わせております。交渉時期については、状況を判断しつつ別途日時の検討いたします。」等の回答をした。

キ 被申立会社は、令和2年2月下旬から、新型コロナウイルス感染症対策の一環として社内での会議の規模・数を縮小する方針をとり、さらに同年3月以降は、大規模な会議を実施しない方針をとることとなった。社内でも留意事項としてその旨を共有していた。もっとも、一切の会議を中止したわけではなく、同年3月以降は会議規模の縮小、会議自体の制限、オンライン会議の形式をとるなどして、安全衛生管理者会議等の社内の会議は行っていた。

他方で、被申立会社は、オンライン会議システムを用いるなどの方法により団体交渉を行うことまでは考えていなかった。また、事前協議で参加者数を制限するなどの方法により団体交渉を開催すること等も検討していなかった。むしろ、同年4月4日に多数派組合が、参加者を4名に限定して団体交渉を開催するよう求めた際にも、被申立会社は団体交渉の開催を見合わせるなどの対応をとった。

ク 令和2年4月7日頃、A3は被申立会社に、署名・押印した

「従業員雇用契約書（再雇用）」を提出した。その際に、申立組合は、再雇用時の賃金額について団体交渉の設定を求める旨の文書を併せて提出した。

ケ 令和2年4月7日、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づき、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、大阪府、兵庫県および福岡県に新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）が発出された。

同月16日、上記都府県に加え滋賀県を含む全国のその他の道府県に緊急事態宣言が発出され、様々な行動制限が求められた。

コ 令和2年4月30日、A3が被申立会社を定年退職となり、翌日の同年5月1日から、被申立会社で期間契約従業員として勤務を開始した。

サ 令和2年5月11日、申立組合は、令和2年2月20日要求書記載の夏季一時金についての回答が、回答期限として設定した同月8日までになかったことから、被申立会社に対し改めて文書を送付して回答を求めた。

シ 令和2年5月14日、北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府および兵庫県以外の滋賀県その他の県における緊急事態宣言が解除され、同月21日に京都府、大阪府および兵庫県、同月25日に北海道、埼玉県、千葉県、東京都および神奈川県における緊急事態宣言が解除された。

これを受けて、同年6月9日、被申立会社と多数派組合との間で対面による団体交渉が開催された。

（5）本件申立て

令和2年6月3日、申立組合は、滋賀県労働委員会に本件申立てを行った。同月18日、被申立会社は本件申立てがなされた旨の通知を受けた。

（6）令和2年6月26日団交

ア 令和2年6月12日ないし15日頃、申立組合と被申立会社との間で団体交渉の開催について日程調整が行われ、対面により令和2年6月26日団交が開催された。

令和2年6月26日団交は、同月26日、E市立まちづくりセンターにおいて、午後6時00分から実施された。申立組合側からはA3とA5が、被申立会社側からはB3とB2が出席した。

イ 被申立会社はその場で、申立組合に令和2年6月26日回答書を交付した。同回答書には、「1. 賃上げについて（再雇用の時間給について） 就業規則の変更は考えていません。」等記載されていた。しかし、申立組合は、夏季一時金以外については直接の話題としないまま、A2分会組合員1名の懲戒処分を要求した。そのため、B3とB2がその場で対応の協議をしていたところ、申立組合が終了を告げて退席し、団体交渉もそのまま終了となった。結局、令和2年6月26日団交では、夏季一時金要求に関する交渉は行われたものの、再雇用時の賃金に関する交渉は行われなかった。

なお、夏季一時金については、令和2年7月1日付けで協定書が作成され、同協定書記載のとおり同月10日に支給された。

(7) その後の交渉経過

ア 令和2年10月27日、申立組合は、被申立会社に「2020年年末一時金要求書」を送付した。同要求書には、年末一時金、均等なシフト作成に関する要求事項が記載されていたが、再雇用時の賃金に関する要求は交渉事項として挙げられていなかった。また、今回から団体交渉の日程調整は被申立会社で行うこと、上記要求事項について同年11月10日までに文書回答行うこと、団体交渉を設定することを求める旨が記載されていた。

イ 令和2年11月7日、被申立会社は、申立組合に「2020年年末一時金要求書の回答について」を送付した。同文書には、年末一時金、シフト編成および団体交渉日の設定についての回答が記載されていた。

ウ その後、B2からA3に対して、複数回にわたり団体交渉の候補日を提示するなどして日程調整の連絡をしたが、A3から具体的な回答が得られなかったことから、団体交渉の開催には

至らなかった。

第4 当委員会の判断

- 1 労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉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使用者に禁じている。本件において、申立組合は被申立会社が雇用する労働者の代表者であることに争いはないので、被申立会社が申立組合から申し入れられた団体交渉を正当な理由なく拒否したか否か（団体交渉における対応が不誠実である場合も含む）が問題になる。

申立組合は、本件申立てにおいて「誠意をもって団体交渉を行うこと」を救済内容として求めるところ、具体的には、被申立会社の以下の行為が団体交渉拒否の不当労働行為（労働組合法第7条第2号）に当たると主張する。第1に、令和元年11月25日団交の席上で、申立組合側の交渉担当者であったA3が自身の再雇用時の賃金に関する要求を行ったことに対し、被申立会社が交渉を行わなかった旨指摘し、そのような被申立会社の対応が団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。第2に、令和2年2月20日要求書で申立組合が団体交渉の申入れを行ったことに対し、①被申立会社が、令和2年3月23日回答書を交付するまでの間回答を行わなかったこと、また、②令和2年3月23日回答書の記1において再雇用時の賃金に関する要求事項につき「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、さらに、③令和2年3月23日回答書交付以降、令和2年6月26日団交まで申立組合との間で団体交渉が開催されず、再雇用時の賃金に関する要求については令和2年6月26日団交において交渉されず、それ以降も交渉が行われていないということについて、これら被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。そこで以下、これらの点について順に検討する。

- 2 令和元年11月25日団交の席上でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求について、被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるか〔争点1〕

(1) 事実経過と論点

ア 令和元年11月25日団交では年末一時金についての交渉が行われたが、その席上でA3は、令和2年5月1日から再雇用契約となる自身の雇用条件が記載された「従業員雇用契約書(再雇用)」のドラフトの内容につき、契約期間に誤りがあることを指摘するとともに、賃金額(基準内賃金の時間換算)が1,082円と記載されていたところを1,100円以上に引き上げるように要求した。これに対し、被申立会社は、契約期間の誤りを訂正したドラフトを改めて渡すことを約するとともに、賃金額は就業規則に定められており、就業規則を変更して賃金を引き上げることは現状考えていないと回答した。

イ 申立組合は、被申立会社がこのように回答するのみで交渉を行わなかったとし、こうした被申立会社の対応が団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。

これに対し、被申立会社は、令和元年11月25日団交の席上でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求はそもそも同団交における交渉事項ではなく、A3個人が自身のドラフト記載内容に関して行った要求であって申立組合からの要求ではないこと、仮に交渉事項であったとしても誠実に回答した旨述べ、被申立会社の対応は団体交渉拒否の不当労働行為には当たらないと反論する。

ウ そこで、以下では、令和元年11月25日団交でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求は同団交における交渉事項であったか、交渉事項であったとすれば、被申立会社はこれに誠実に対応したかにつき判断する。

(2) 再雇用時の賃金に関する要求は令和元年11月25日団交の交渉事項であったか。

ア 申立組合は令和元年11月25日団交に当たり、令和元年10月25日要求書により申入れを行っている。同要求書には、令和元年年末一時金についての要求として、「1. 年末一時金として一人50万円を支払うこと。」および「2. 以上の要求については、11月8日までに文書で回答をお願いします。また、

団体交渉を設定されること。」と記載されていたが、申立組合が主張する再雇用時の賃金に関する要求についての記載はなかった。もとより団体交渉の申入れを書面で行うことは使用者の団体交渉義務を生じさせる必須の条件ではないが、他方で使用者が団体交渉のために種々の事前準備をする必要があること等に鑑みると、追加の交渉事項がある場合には、口頭であっても事前に通知することが求められるというべきである。

イ 申立組合は、再雇用時の賃金について具体的な金額が分かったのは令和元年10月25日要求書により交渉の申入れを行った後であったため、交渉事項に記載していなかったと主張する。

しかし、A3については、令和元年11月15日または16日頃に被申立会社から「従業員雇用契約書（再雇用）」のドラフトが渡され、これにより同氏は自身の再雇用時の賃金額が時間換算で1,082円であることを知ったものである。A3がドラフトにより再雇用時の賃金に関する具体的な金額を知ってから令和元年11月25日団交当日まではなお10日程度あったが、その間に申立組合が被申立会社に交渉事項の追加を申し入れた事実はない。

ウ したがって、再雇用時の賃金に関する要求は、令和元年11月25日団交の交渉事項として予定されていなかったといわざるを得ない。

(3) 令和元年11月25日団交時における被申立会社の対応は不誠実であったか。

ア 上記のとおり団体交渉の当日までに交渉事項として予定されていなかったとしても、団体交渉の席上で労働組合が新たな交渉事項を提案した場合、使用者がこれに応じることは何ら妨げられない。A3は申立組合の交渉担当者として令和元年11月25日団交に出席しており、たとえA3自身の再雇用時の賃金に関する要求であったとしても、被申立会社は同氏の発言に対して一定の説明をするなど応答し、やり取りを行っている。そうすると、再雇用時の賃金に関する要求がこの時点で新たに交渉事項に加えられたと解する余地もある。

イ しかし、仮にこの時点で交渉事項に加えられたと解したとしても、被申立会社には当該事項について事前に検討する機会がなかったのであり、その場で可能な範囲で回答することしかできなかつたとしてもやむを得ない。

ウ したがって、仮に再雇用時の賃金に関する要求が令和元年1月25日団交時に申立組合による要求として交渉事項に加えられていたとしても、同団交時における被申立会社の対応は不誠実であるとはいえない。

(4) 結論

以上により、令和元年1月25日団交の席上でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求について、被申立会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるとは認められない。

- 3 令和2年2月20日付け団体交渉申入れに対し、令和2年3月23日回答書の交付まで被申立会社から回答がなされなかつたこと、同文書の記1において被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、その後の被申立会社の対応はそれぞれ、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるか。〔争点2〕

(1) 事実経過と論点

ア 申立組合は、令和2年2月20日要求書を送付して被申立会社に団体交渉を申し入れた。令和2年2月20日要求書には、5項目の要求が記載されていたが、そのうちの記4には、「以上の要求については、3月11日までに文書で回答されることを要求します。また、交渉の設定をお願いいたします。」と書かれていた。しかし、これに対する被申立会社からの回答がなかつたことから、申立組合は、同年3月11日に、「Y様 何も連絡ありません。」と書かれた書面をファックスで被申立会社の本社宛に送信した。もともと、同書面では、差出人として「F支店A3」と記載されているものの、申立組合である労働組合名は記載されていなかつた。その後も被申立会社から返答がなかつたことから、申立組合は、同月20日に再度、被申立会社に対して令和2年2月20日要求書に対する回答を促す文書をファ

ックスで送信した。同文書の差出人は「A2分会 A3」と記載されており、同文書には、「Y殿 団体交渉に応じ 春闘の回答をすること 再雇用者の賃金交渉にも応じること 早急に回答をすること」と書かれていた。これを受けて被申立会社は、令和2年3月23日回答書を申立組合に送付した。

イ 令和2年3月23日回答書が交付されて以降、被申立会社は、新型コロナウイルス感染拡大が懸念される状況下で社内の会議を縮小ないし見合わせるなどしていることを理由に団体交渉を開催してこなかった（申立組合との団体交渉だけでなく、多数派組合との間でも団体交渉の開催を見合わせていた）。その後、滋賀県における緊急事態宣言が令和2年5月14日に解除されたこと等を受け、同年6月12日ないし15日頃に申立組合と被申立会社との間で日程調整が行われ（延期されていた団体交渉の開催をいずれから打診したかについては争いがある）、令和2年6月26日団交が開催された。令和2年6月26日団交で、被申立会社は、令和2年6月26日回答書を申立組合に交付した。令和2年6月26日団交では、夏季一時金要求に関する交渉が行われたものの、再雇用時の賃金に関する要求については交渉が行われなかった。なお、夏季一時金については、同年7月1日付けで協定書が作成され、同協定書記載のとおり同月10日に支給された。

ウ 申立組合は、令和2年2月20日要求書による団体交渉の申入れに対する被申立会社の対応につき、①令和2年3月23日回答書の交付まで約1か月の間、申立組合からの催促にもかかわらず対応がなされなかったこと、②令和2年3月23日回答書で、再雇用時の賃金に関する要求に対して「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、③令和2年3月23日回答書の交付以降、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に令和2年6月26日まで団体交渉が開催されなかったこと、さらに再雇用時の賃金に関する要求については令和2年6月26日団交においても、それ以降も交渉が行われていないことを指摘し、それら被申立会社の対応が正当な理由のな

い団体交渉拒否(交渉における対応が不誠実である場合も含む)の不当労働行為に当たると主張する。以下では、これらの点につき順に検討する。

(2) 令和2年2月20日団交申入れに対して、被申立会社が令和2年3月23日回答書の交付まで対応しなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

ア 申立組合は、令和2年2月20日要求書の記4において、「3月11日までに文書で回答されること」と「交渉の設定」を申し入れていたが、被申立会社は、申立組合が指定する期限までに文書による回答を行わなかった。

イ 労働組合が団体交渉を申し入れるに当たって使用者に文書による回答を求め、使用者がこれに応じて文書により回答することはあり得る。

しかしながら、労働組合が文書による回答を求めたとしても、労使間で団体交渉のルールとしてその旨合意されている場合等は別として、当然に使用者に文書による回答が義務付けられるわけではないし、労働組合が一方的に回答期限を指定した場合についても同様である。

さらに、申立組合と被申立会社の間での団体交渉においては、申立組合が指定した期日までに被申立会社が団体交渉の開催に先立って回答文書を交付するのではなく、交渉当日に回答書を配付してその場で交渉するのが通例であった。これまでも期限を設けて文書回答を求める旨要求書に記載されていたことがあるが、実際には団体交渉が開催された当日に回答書を渡して説明・交渉が行われた。したがって、これまでは、申立組合の要求書で期限を付した文書回答が求められていても被申立会社から事前に回答書が交付されることはなく、申立組合においても回答を催促することはなかったことが認められる。

ウ 以上からすると、申立組合が指定する期限までに被申立会社が文書による回答を行わなかったとしても、これをもって被申立会社が団体交渉を拒否したと判断することはできない。

エ もっとも、令和2年2月20日要求書について申立組合が回

答を催促する文書をファックスで送信したのに対し、少なくとも第1回目の令和2年3月11日ファックスについては、被申立会社が何ら対応しなかったことは事実である。

オ 被申立会社は、その理由として、新型コロナウイルス感染拡大という状況への対応が求められる中で、会社では会議等を縮小ないし見合わせるなどの方針をとり周知していたところであることから、申立組合も団体交渉の開催が見通せない事情を理解していると思っていたこと（したがって、令和2年3月11日ファックスもいかなる趣旨なのか疑問であったこと）、例年はA2分会の要求書とともに分会単位を超えた各社共通の「統一要求書」が提出されるため、今回もそれを待っていたこと、さらに、期限を指定して文書回答を求める項目が要求書に記載されている場合でも団体交渉時に配付して説明するのが通例であったことなどを述べる。

カ 確かに、団体交渉の場で回答書を配付して説明するという方法が申立組合と被申立会社の間での団体交渉の通例であったこと、春闘交渉においては統一要求書が送付される場合があることは経緯として認められる。また、令和2年3月11日ファックスはA3個人が差出人として表記されていることや記載内容が曖昧であることも加わって、その意味する内容が被申立会社に伝わらなかったとしてもおかしくはない。

しかし、A3がA2分会長であることは被申立会社も十分に認識しているはずであり、令和2年2月20日要求書にもその名が連記されていることから、A3個人を差出人としたファックス文書であっても令和2年2月20日団交申入れに関する催促であることは認識可能であったと考えられる。また、令和2年3月11日ファックスを見たB2が翌週月曜日(同月16日)に、「合同の春闘職場要求会があると思っていたから、それに出るつもりになっていた」と述べていることからしても、被申立会社はその時点で同文書の趣旨を認識することは可能であったと考えられる。いずれにしても、被申立会社がファックス文書の趣旨や統一要求書について申立組合やA2分会長であるA3に

確認することは容易にできたはずであるが、そうした対応はなされていない。

さらに、被申立会社は、新型コロナウイルス感染拡大という状況下での対応として社内の会議を縮小ないし見合わせるなどしてこれを社内でも周知していたこと、多数派組合との間でも団体交渉を見合わせていたことから、申立組合においても団体交渉日時の提案が具体的に進まない現状は「理解しているであろうと考えていた。」と主張する。しかし、被申立会社はそうした理由を申立組合に伝えたり説明したりしたことはなく、単に理解しているであろうと考えていたにとどまる。

このように、令和2年2月20日団交申入れから令和2年3月23日回答書の交付までの経緯を見ると、申立組合からの催促にもかかわらず団体交渉の申入れから約1か月の間これに対応せず不開催としている理由を説明せずにした等の点において、申立組合が、被申立会社の対応は誠意がないとか団体交渉の申入れが放置されているなどと感じ、団体交渉を拒否しているとの疑念を抱いたとしても無理はない。

キ 他方で、令和2年2月から3月にかけては、同年1月頃からの新型コロナウイルス感染拡大という予想外の状況に対する対応が各所で必要となり、被申立会社においても通常では想定しない事態への対応に追われたであろうことは十分に理解しうる。そのような状況においては、被申立会社が申立組合からの交渉申入れに対して早期に回答しなかったり、団体交渉の開催について協議しなかったりしたことをもって、直ちに団体交渉拒否であると判断することは難しい。

また、申立組合と被申立会社の間での団体交渉では、団体交渉の場で回答文書を交付して説明・交渉を行うというのが通例であった。加えて、申立組合と被申立会社の春闘における団体交渉のこれまでの経緯を見ると、平成29年までは2月半ばに春闘および夏季一時金についての団体交渉が申し入れられ、春闘については3月に、夏季一時金については5月ないし6月に交渉が開催されているが、平成30年および平成31（令和元）

年については、2月半ばに申立組合から春闘および夏季一時金についての交渉が申し入れられているものの、いずれについても5月ないし6月に交渉が開催されている。そして、その間に申立組合が文書回答や団体交渉の設定・開催について催促することはなかったのである。そうすると、被申立会社が令和2年2月20日要求書による申入れから直ちに文書回答や交渉設定が必要であるとは考えなかったとしてもやむを得ない点がある。

ク なお、令和2年2月20日要求書の項目1である再雇用時の賃金に関する要求についていえば、申立組合は、A3の再雇用契約の開始時期が迫っていることから被申立会社からの回答および団体交渉の開催を特に催促した旨述べている。この点について、通常とは異なる申立組合からの催促がなされているにもかかわらず被申立会社はその趣旨の説明を求めるなどしなかったことは不適切ではあるが、上記の諸事情に加え、被申立会社が令和2年3月20日ファックスによる催促には即座に令和2年3月23日回答書を送付して対応したことからすれば、令和2年3月11日ファックスに対応しなかったことをもって直ちに団体交渉を拒否したとはいえない。

ケ 以上から、令和2年2月20日団交申入れに対して被申立会社が令和2年3月23日回答書の交付まで対応をしなかったことについて、その間に被申立会社が申立組合に対してなすべき確認や説明等で不十分な点があったことから、被申立会社の対応に誠意がないとか団体交渉を拒否しているなどの申立組合の疑念を招いたことは否定できないものの、それをもって団体交渉拒否の不当労働行為に当たるとまではいえない。

(3) 令和2年3月23日回答書の記1で、被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

ア 申立組合は、令和2年2月20日要求書の項目に、「1. 賃金について、再雇用の時間給を1,100円以上に引き上げることを要求します。」と記載し、交渉事項の1つとしていた。これ

に対し、被申立会社は、令和2年3月23日回答書の記1で「就業規則の変更は考えていません。」と回答した。

申立組合は、被申立会社の当該回答自体が事実と反するなど不誠実な対応であり、また、これにより当該事項についての交渉を拒否していることから、団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。

イ 労働組合法第7条第2号が定める団体交渉拒否の不当労働行為については、団体交渉を実施しない場合だけでなく、団体交渉において使用者が誠実に交渉しないこと（団体交渉における対応が不誠実である場合）も含まれる。本件において令和2年3月23日回答書はあくまで団体交渉に先立っての回答文書の交付であり、これをもって団体交渉の実施とは評価し得ないところではあるが、申立組合の要求に対する回答として交付されたものであり、また、申立組合はその回答内容自体を問題にしていることから、以下では、①令和2年3月23日回答書記1の被申立会社の回答自体が事実と反するなどの不誠実な対応であるか否かを判断し、その上で、②同回答内容により被申立会社は再雇用時の賃金に関する要求についての団体交渉の実施を拒否したといえるか否かにつき判断する。

ウ まず、申立組合は、A3の再雇用時の賃金が就業規則に定められたとおり支払われているという被申立会社の説明に対し、その説明自体が事実と反すると主張する。

しかしながら、A3の「従業員雇用契約書（再雇用）」の内容は、「契約社員給与規程」第10条第2項および第11条、「給与規程」に定められた内容と合致している。また、申立組合が甲第9号証の2で例示する「家族手当」の支払いも、被申立会社の主張するとおり上記就業規則（給与規程）に根拠をおく支払いであることが認められる。

なお、申立組合は、A3の再雇用前の令和2年4月給与では「固定調整給」が支払われていることを示して就業規則に定めのない賃金の支払いがあると主張するが、被申立会社が述べた「就業規則どおり」ということの意味するところは、再雇用契

約のシニア社員への賃金支払いが就業規則に基づいて一律に行われているという趣旨であるから、申立組合の上記主張は反論になりえない。

次に、申立組合は、再雇用契約の従業員の中に就業規則とは異なる賃金の支払いを受けている者がいると主張する。その証拠として、Cの「従業員雇用契約書(再雇用)」を提示している。しかしながら、Cは、就業規則変更前の平成23年4月に「嘱託社員」として再雇用された従業員であり、A3のように当初から「シニア社員」として再雇用されたものではない。また、Cの再雇用期間中にシニア社員制度が導入されているが、Cについては例外的に「嘱託社員」としての雇用条件の維持という特別の調整が行われたものであることからすると、シニア社員制度導入後に再雇用契約を締結した者について就業規則どおりの処遇が行われていないとの主張の根拠にはならない。

以上から、令和2年3月23日回答書の記1における被申立会社の回答内容自体が事実と反するなどの不誠実な対応であるという申立組合の主張には理由がない。

エ さらに、申立組合は、令和2年3月23日回答書の記1のとおり回答することによって被申立会社が当該事項についての交渉を拒否していると主張する。

これに対し、被申立会社は、同回答書の回答によって当該事項についての交渉自体を拒否したのではなく、団体交渉の場で当該事項に関する説明や交渉を行う用意があったと反論する。

この点を検討するに当たり、申立組合と被申立会社の間での団体交渉の実施経緯を見ると、次の3点を指摘することができる。

第1に、申立組合と被申立会社の間では、従来から団体交渉の場で回答書を示すとともに交渉を行うのが通例であった。今回の場合に文書回答が団体交渉に先立って行われたのは、新型コロナウイルス感染拡大という状況下で対面による団体交渉の開催見通しが立たないと判断する中で、加えて申立組合から2度にわたるファックスでの催促があったことから、被申立会社が文書による回答を事前に行うべきであると判断したこと

によるものである。そうすると、被申立会社が令和2年3月23日回答書の記1によってその後の団体交渉の実施自体を拒否したと判断することはできない。

第2に、被申立会社は、令和2年3月23日回答書の記4において、交渉の設定につき、「現在新型コロナウイルスの感染防止の観点から、貴組合他との団体交渉については、時期を見合わせております。交渉時期については、状況を判断しつつ別途日時の検討いたします。」と回答している。このことから、記1の再雇用時の賃金に関する要求についても交渉の実施が予定されていたことがうかがわれる。

第3に、申立組合と被申立会社の間では、滋賀県における緊急事態宣言が令和2年5月14日に解除されたこと等を受けて令和2年6月26日団交が開催されたのであるが、令和2年6月26日団交の際に被申立会社は令和2年2月20日要求書の要求事項に対応した回答書を改めて交付し、そこで令和2年3月23日回答書の記1と同じ回答内容を記載している。このことから、同年6月26日時点で令和2年3月23日回答書の記1に関する要求に対して被申立会社が既に回答済みであるとの対応をしていなかったことがうかがわれる。

以上から、被申立会社は令和2年3月23日回答書で記1のとおり回答することにより再雇用時の賃金に関する要求についての団体交渉の実施を拒否したものではないと考えられる。

オ なお、申立組合は、上記ウで検討した主張を前提に、再雇用契約を締結するA3の賃金額についても団体交渉の余地があるはずであると主張するが、上記ウで述べたとおり再雇用契約のシニア社員への賃金支払いに就業規則と異なる内容があるとの主張が認められないことに加えて、被申立会社は令和2年3月23日回答書記1の回答によって当該事項に関する団体交渉の実施自体を拒否したものではないことからすれば、団体交渉が開催されれば交渉を行うことが可能であったと考えられるのであり、団体交渉の余地があるはずであるとの申立組合の主張と矛盾するものではない。

カ 以上から、令和2年3月23日回答書の記1で被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、上記で検討したいずれの観点からも、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

(4) 令和2年3月23日回答書の交付以降、対面による令和2年6月26日団交の開催までの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に被申立会社が団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

ア 被申立会社は、令和2年2月20日付け団体交渉申入れを受けた後、令和2年3月23日回答書により対面での交渉の実施に先立って文書回答をした。

その後、被申立会社は、申立組合がA3の再雇用契約書提出時に再雇用時の賃金に関する交渉を求める旨の文書を添付して早期の交渉を求めたものの、令和2年6月26日団交開催までの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に交渉を見合わせていた。

イ いうまでもなく新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることのみで団体交渉を開催しない正当な理由になるわけではない。そのような状況であったとしても、合理的な手段を講じるなどにより団体交渉を行うことが可能な場合もあるからである。

ウ この点につき、申立組合は、被申立会社が社内の会議を少人数で開催しているのではないかということ指摘し、申立組合との間での団体交渉は従来から少人数で開催されているのであるから少人数での対面交渉が可能であったにもかかわらず、新型コロナウイルス感染拡大という状況にあることを理由に団体交渉を開催しないという被申立会社の対応は団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。

これに対し被申立会社は、団体交渉の人数は当日にしなければ分からず、人数が多くなることもあり得た旨反論する。

エ 確かに、申立組合との団体交渉は従来から比較的少人数で開催されていたことからすると、対面交渉は可能であったともいえるし、いずれにしても、多人数になる可能性があるとするれば

事前協議により人数を制限するという手段を講じた上で対面での団体交渉を開催することもあり得るところ、被申立会社においてそうした検討はなされていない（同様に、多数派組合が参加人数を4人に限定して団体交渉を開催するよう要求した際もこれを見合わせるなどの対応をとっている）。

また、被申立会社においては3月以降も社内で開催されていた会議があるが、被申立会社はこれらの会議を人数や方法を検討しつつ適切な範囲で開催していたと述べる。そうすると、申立組合との団体交渉についても、何らかの手段を講じることにより（たとえばオンラインなど対面以外の方法により）開催する可能性があったともいえるが、結果としての開催の可否はともかく、被申立会社において何らかの手段を講じる可能性について検討はなされていない。そうすると、事前協議による人数制限や何らかの合理的手段をとる可能性が少なくとも検討されていないことなどから、被申立会社が団体交渉の開催を見合わせていることについて、申立組合が正当な理由のない団体交渉拒否であると考えたとしてもやむを得ない面もある。

オ しかしながら、他方で、滋賀県においては、令和2年4月16日に緊急事態宣言が発出されて同年5月14日に解除されるまでの間、様々な行動制限が求められていたことは事実であり、そうした中で被申立会社が団体交渉の開催に躊躇したとしても無理はない。また、社会全体においてもいかなる対応が可能であるかがいまだ模索されている段階にあり、被申立会社がこの間に合理的な手段を講じるなどにより団体交渉を実施することについて検討しなかったとしても、それをもって正当な理由なく団体交渉を拒否したと断じることは難しい。

また実際に、緊急事態宣言が解除されて以降、同年6月9日に多数派組合との間で対面による団体交渉が開催され、続いて同月12日ないし15日頃に行った日程調整により同月26日に申立組合との間で対面による団体交渉が実施されている。

したがって、令和2年2月20日団交申入れに対して、令和2年3月23日回答書を交付し、新型コロナウイルスの感染状

況を判断しつつ交渉時期について日時を検討すると回答した後、被申立会社が漫然と団体交渉を遅延させてきたとまではいえない。

カ 以上から、被申立会社が、令和2年3月23日回答書の交付以降対面による令和2年6月26日団交の開催までの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるとまではいえない。

(5) 令和2年6月26日団交およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

ア 令和2年6月26日団交では、夏季一時金要求に関する交渉が行われたものの、再雇用時の賃金に関する要求については交渉が行われなかった。

イ 申立組合は、令和2年6月26日団交の交渉事項は夏季一時金のみであり、再雇用時の賃金に関する要求についてはこれと一緒に交渉すべき内容ではなかった旨主張する。

しかしながら、令和2年6月26日団交が開催されるまでの経緯からすると、令和2年2月20日要求書に記載された事項について交渉が延期されていたこと（令和2年3月23日回答書の交付にとどまっていたこと）を受けての交渉であることは明らかであり、令和2年6月26日団交当日に改めて交付した令和2年6月26日回答書において、被申立会社は令和2年2月20日要求書に記載された事項についての回答を記載している。

したがって、再雇用時の賃金に関する要求が令和2年6月26日団交の交渉事項ではなかったという申立組合の主張には理由がない。

ウ さらに、申立組合は、令和2年6月26日団交時およびそれ以降も再雇用時の賃金に関する要求についての交渉が行われていない点を指摘し、被申立会社が当該要求に関する団体交渉を拒否していると主張する。

しかしながら、被申立会社は令和2年6月26日団交で再雇

用時の賃金に関する要求についての回答を改めて文書にして申立組合に交付しており（その内容は令和2年3月23日回答書と同じである）、それに対して申立組合から何ら異議や要求が述べられなかったことからすれば、そこに回答された内容で当該事項については交渉が終了したと判断することも不自然ではない。

なお、申立組合は、令和2年6月26日団交の場でA3が夏季一時金の件とは別に申立組合の組合員の処分を求める旨の発言をしたところ、B3とB2が相談を始めたのでその場においても意味がないとの退席理由を述べているが、そもそも組合員の処分は令和2年6月26日団交の交渉事項としてではなくその場でA3が突然発言したものであり、それに対する被申立会社の上記対応により申立組合側が退席したとしても、その非が被申立会社側にあったとはいえない。

エ 以上から、令和2年6月26日団交時およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、被申立会社による団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

4 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12およ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。

5 付言

申立組合と被申立会社の間ではこれまで定期的に団体交渉が開催されていたが、今回は2つの特別な事情が存在した。1つは、新型コロナウイルス感染拡大という想定外の社会事情が発生し、団体交渉の開催にも少なからぬ影響を与えたことであり、もう1つは、A3が定年退職後に再雇用契約を締結するに当たり、その条件をめぐって近年の団体交渉の通例とは異なる対応を求めたことである。これら2つの事情がまさに同時期に重なったことから、従来の団体交渉では生じなかったであろう紛争が生じ、今回の救済申立てにつながったものと考えられる。

しかし、そのような事情があったとしても、両者間のコミュニケーションが良好に行われていれば争いには至らなかったと思われる点があることも否定できない。

被申立会社においては、令和元年11月25日団交におけるA3の発言をどのように解したにせよ、令和2年2月20日要求書を受けて、同要求書の記1の項目が当該発言に関連していること、したがって従来の特約における団体交渉とは異なり、A3の再雇用時の賃金に関する問題が交渉事項となっていることは認識できたはずであり、漫然と団体交渉を遅延せしめたとまではいえないとしても、団体交渉開催が困難である理由や延期の方針を申立組合に直接かつ丁寧に説明して理解を得るべく努力することが望まれたといえる。

A3の再雇用時の賃金に関する問題に関しては、申立組合と被申立会社の間で今後改めて当該問題について団体交渉を行うことは可能であり、申立組合において、改めて当該問題についての団体交渉を望むのであれば、交渉実施に向けた姿勢を自ら明らかにすることが必要であろう。

申立組合と被申立会社においては、多数派組合との公平にも留意しつつ、両者間での団体交渉ルールをいま一度明確にし、円滑な団体交渉の実施により良好な労使関係を再構築することが望まれる。

第5 審問を経ないで命令を発することについて

当委員会は、第3回調査（令和2年10月21日開催）において、申立組合および被申立会社に対して、証人尋問を行う意思があれば、次回第4回調査（同年12月9日開催）までに証人尋問申請書を提出することを求めた。

これに対して、申立組合および被申立会社から証人尋問申請がなかったため、第4回調査期日において、双方から証人尋問を行う意思がないことを確認した。本件は、当事者間で主要な事実関係に争いがなく、容易に事実認定できると思われたため、参与委員の意見も踏まえ、公益委員会議で検討した上で、労働委員会規則第43条第4項の規定により審問を経ないで命令を発することとした。

そして、当委員会における調査は、対席による調査と個別調査を実施しているところ、審問を経ないことに鑑み当事者の攻撃防御を尽くさせるため、第5回調査（令和3年1月12日開催）および第6回最終調査（同年3月4日開催）を、対席による調査として当事者の主張反論の機会を確保した。

また、第6回調査期日において、当事者の意見を確認の上、争点および証拠を整理した審査計画書を作成して、審査が的確に行われるよう留意した。

令和3年5月28日

滋賀県労働委員会

会長 吉田和宏