

命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社 Y
代表者 代表取締役 B

再審査被申立人 X ユニオン
代表者 委員長 A 1

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第49号事件（初審兵庫県労委平成30年（不）第2号、同年第7号併合事件）について、当委員会は、令和3年8月4日第277回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞巳、同相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件再審査申立てを棄却する。
- 2 初審命令主文を次のとおり変更する。

再審査申立人は、再審査被申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

令和 年 月 日

Xユニオン

委員長 A 1 様

株式会社 Y

代表取締役 B ⑩

当社が、①平成30年4月2日に貴組合との間で開催した組合員A2、同A3及び同A4の退職金に関する団体交渉において、上記3人の退職金について積立基準どおりに積み立てられていない理由等を説明しないなどの対応をしたこと、②同年7月13日に貴組合との間で開催した平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金等に関する団体交渉において、経営資料について口頭開示に固執するなどの対応をしたことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当た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にします。

(注：年月日は、文書を手交する日を記載すること。)

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

株式会社Y（以下「会社」という。）とXユニオン（以下「組合」という。）は、平成30年4月2日、組合の組合員A2、同A3及び同A4（以下、A2、A3、A4合わせて「A2ら3人」という。）の退職金に関する団体交渉（以下「4.2団交」という。）を行い、同年7月13日、平成29年冬一時金及び同30年夏一時金（以下、これらの一時金を合わせて「本件一時金」という。）等に関する団体交渉（以下「7.13団交」という。）を行った。

本件は、4.2団交及び7.13団交における会社の対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条2号の不当労働行為に該当するとし、組合が、初審兵庫県労働委員会（以下「兵庫県労委」という。）に対

し、4. 2 団交については平成30年4月26日（同年（不）第2号事件）、7. 13 団交については同年8月1日（同年（不）第7号事件）、それぞれ救済申立てを行った事案であり、両事件は、兵庫県労委において、同年9月19日、併合された。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A2ら3人の退職金に関する団体交渉において、会社の回答の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応すること
- (2) 本件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、会社の回答の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応すること

3 初審命令の要旨

兵庫県労委は、令和元年9月10日付けで、4. 2 団交及び7. 13 団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、誠実団体交渉応諾を命じることを決定し、同月20日、各当事者に命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、令和元年10月2日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 4. 2 団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点1）
- (2) 7. 13 団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点2）

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（4. 2 団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア 退職金の積立基準に係る会社の言い間違いについて

先行事件である兵庫県労委平成29年（不）第6号事件の解決のために会社と組合が同30年3月28日に締結した和解協定書（以下「3.28和解協定書」という。後記第3の2(3)参照）の第5項第5号で、「会社は、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、会社の回答は口頭で行われた。そして、会社のB社長（以下「B社長」という。）は、会社が雇用する従業員の特定退職金共済制度（以下「特退共」という。）への加入時期や掛金月額に関する基準（以下「積立基準」という。）について、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」と表現するなど誤った説明に終始したため、団体交渉では混乱を極めた。

イ A2ら3人の退職金について

会社は、A2ら3人のそれぞれの特退共の運用方法について、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ころ、何ら具体的な説明をしなかった。

組合は、A2ら3人がいつ正社員として扱われるようになり、いつから特退共の掛金を支払っているのかと質問したが、B社長は、その資料すら用意しておらず、回答しなかった。そして、資料を用意し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、不誠実な姿勢をあらわにした。

ウ 就業規則や根拠規定の開示について

A2ら3人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、A2が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、組合は、A2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ので、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、組合と真面目に話し合う姿勢がないことの顕著な現れである。

また、組合は、これまで、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、各組合員につき、いつから掛金が払い込まれているのかについても、不当労働行為審査の過程で初めて示されたのであって、団体交渉においてそのような説明は一切なかった。

エ 計画上の掛金について

4. 2団交において、B社長は、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、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、B社長は、A2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ので「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、組合にとっては分からないことばかりであった。

しかも、B社長は、平成18年4月入社であるA2について、同16年以降に入社した者に対する特退共の積立基準（以下「16年積立基準」という。後記第3の3(3)ア(ア)参照）による計画上の掛金の額は32万1000円であるにもかかわらず、平成22年以降に入社した者に対する特退共の積立基準（会社は、後日、「22年以降」を「20年以降」に訂正したが、以下、4. 2団交で用いられた表現に基づ

き「22年積立基準」という。後記第3の3(3)ア(イ)参照)に基づき積算した額である22万2000円とすり替えて回答したことは、不誠実団交の極みである。

オ 小括

以上の団体交渉における会社の対応は、労使関係の正常化に向けた3.28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) 会社の主張

ア 退職金の積立基準に係る会社の言い間違いについて

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

表現の訂正をめぐっての応酬による混乱は、専ら組合が惹起したものであり、その契機となった言い間違いがB社長にあるからといって、その混乱の責任が会社にあることにならない。

イ A2ら3人の退職金について

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がったことも、団体交渉以外で退職金制度について尋ねられたこともなく、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、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よそ不可能であった。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。

ウ 就業規則や根拠規定の開示について

組合には、平成21年以前から会社に在籍している組合員もいるのであるから、同年以前の就業規則及び給与規程が存在しないことは、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。

組合は、平成21年以前の就業規則存在しないことを明確に認識(把握)した上で、その開示という不可能なことを、背信的悪意をもって強要したのであって、B社長があろうとなかろうと手交しない旨を回答したことは、やむを得ないことであった。

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、現在の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、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、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。

エ 計画上の掛金について

会社は、22年積立基準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って、組合の理解を得るべくかかる概念を用いて説明したこと自体が非難されるものではない。

オ 組合の交渉態度について

団体交渉において、社会的相当性を超えて、吊し上げ、暴行、脅迫、監禁などの態様に至った場合は、それが労働者側によるものであれば、使用者は団体交渉を拒否することができるところ、本件において、会社は、組合の「吊し上げ」とも評価すべき社会的相当性を超える言動にもかかわらず、交渉を継続していたものであり、これについて、誠実交渉義務違反であるとの非りを受けるいわれはない。

カ 小括

したがって、4. 2 団交における会社の対応は、労組法第7条第2号に該当しない。

2 争点2（7. 1 3 団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア 交渉議題について

会社との交渉課題が数多くあったため、組合は、7. 1 3 団交の議題を何にするかについて、会社に平成30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、組合は、同年7月12日、会社に対し、交渉議題として①平成30年夏一時金、②同29年冬一時金及び③6月の工程表の改善の3点を指定するファックスを送ったのであって、そもそも、組合が交渉議題を一方的に指定したわけではない。

しかし、7. 1 3 団交において、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、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、3. 28 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「会社は、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。

イ 経営資料の口頭開示について

これまでの一時金に関する団体交渉においては、会社が持参したペーパーを組合に見せ、賞与対象期間の業績を書き写させていた。しかし、7. 13 団交においては、会社は、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。組合は、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。

会社は、組合が「掲示して第三者の知りうる状態にすることをほのめかした」ので経営資料の開示を躊躇した旨主張するが、「ほのめかす」以前に既にB社長は書面を見せることはせず、読み上げているのであって、「ほのめかした」ことを理由とするのは失当である。

組合は、これまで会社から知らされた売上げ、製造原価等の数字を外部に公表したことは一切ない。

ウ 製造原価等の説明について

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、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。

エ 平成30年夏一時金の仮払について

平成30年7月2日、会社から同年夏一時金を1.3か月分とし、同月20日に仮払を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、一時金の仮払を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。

オ 組合の交渉態度について

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」などと言って訂正し、何ら反省し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。

カ 小括

以上のとおり、会社は、回答の根拠となる資料の開示を拒むどころか、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、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、3.28和解協定書第4項及び第5項に反するものであり、同和解協定書で合意したにもかかわらず、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) 会社の主張

ア 交渉議題について

会社は、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、3.28和解協定書の定めに相反する。団体交渉の前日になって、組合が一方的に議題を指定したことに会社として応じなければならないというのはおかしい。会社は、そもそも、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、組合からの3点の議題指定は、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、会社は、冒頭で各事項について回答した後は組合からの質問に対して応答しており、組合の意向を無視している訳ではない。

イ 経営資料の口頭開示について

B社長は、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、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、組合は、資料開示の具体的な必要性や理由について3.28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。

経営資料は与信にも直結するなど、会社経営上極めて重要な機密事項である。会社は、法令によって決算報告書の開示が義務付けられているわけではなく、経営資料は限られた者への開示しか想定されていない。組合は、「掲示してほしいんだったら、掲示するよ。」と開示した資料を組合が第三者の知りうる状態にすることをほのめかしていた。掲示して第三者の知りうる状態にすることは、金融機関や取引先

との信頼関係にも大きく影響しうるものであり、そのような状況で会社の経営状況を示す資料の開示を会社が躊躇するのは当然のことである。

会社が組合に交付した資料を、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。

ウ 製造原価等の説明について

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。

エ 平成30年夏一時金の仮払について

これまで会社は、平成28年夏一時金から同29年冬一時金までの過去4回の交渉において、いずれも、組合了解の下、仮払を行ってきた。組合員を含む多くの社員が、賞与を受け取ることを前提に生活設計を立てている。会社が仮払をするのは、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の仮払をすることで、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による支給額を差し引くと説明している。

オ 組合の交渉態度について

団体交渉の場において、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。」、「掲示してほしかったら、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。組合は、攻撃的な口調で発言する、不規則発言を繰り返すなど、明らかに誠実さを欠く態度、言動に終始しており、むしろ、誠実に交渉していないのは組合に他ならない。

カ 小括

したがって、7. 13 団交における会社の対応は、労組法第7条第2号に該当しない。

3 申立権の濫用について

(1) 会社の主張

平成30年（不）第2号事件、同年（不）第7号事件ともに、対象となる団体交渉は、それぞれ1度きりのことであるが、会社は、当該団体交渉の際にも、それ以外の場でも、団体交渉を拒否したことは一度もなく、各団体交渉においても、今後とも団体交渉に応じる旨を繰り返し述べている。和解成立後、徐々に信頼関係を再構築することが双方に期待されていた状況であったにもかかわらず、組合は、1回限りの団体交渉（それも、会社は継続交渉する意図を有しておりその旨を伝えていた。）について救済申立てを行っているのであるから、いずれの申立ても、申立権の濫用に当たる。

(2) 組合の主張

4. 2 団交の最後に、組合が「何の団体交渉をしたいですか。」と質問したのに対し、B社長は、「こちらとしたら、全て説明済みとの認識であります。」と回答している。説明さえすれば、歩み寄る必要はないという会社の態度が如実に表れており、いずれの救済申立ても、申立権の濫用には当たらない。

4 救済方法に関する会社の主張について

(1) 4. 2 団交について

A 2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」していたものであるから、それ以上の具体的な説明など不可能である。したがって、上記加入時期の具体的な説明を命じる初審命令は、会社に不可能を強いるものであって、救済方法として明らかに不適當である。

(2) 7. 13 団交について

組合は、特別損失の内容を明確に把握しており、また、会社は、平成30年11月19日の団体交渉（以下「11. 19 団交」という。）において、業績等の資料の内容について、具体的に説明し、誠実に交渉を行っており、それ以上の説明をすることは、これが会社の経営上の機密事項にも関わるものであることからすると、会社に与える影響や損害は極めて大きいから、救済の方法として明らかに不適當である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 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、初審結審時（平成31年4月23日）の組合員数は213人であり、組合Y分会は、平成27年9月1日に結成された。

なお、A 2ら3人は、平成30年2月10日に会社を退職した後も、組合の組合員であるが、同日以降、会社の従業員である組合員は、A 5のみとなり、再審査結審時（令和2年12月8日）に至るまで変動はない。A 5は、昭和63年8月に会社に採用され、試用期間を経て、同年11月に正社員となり、平成6年11月1日に特退共に加入した。

- (2) 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、初審結審時の従業員数は12人である。

2 本件以前の係属事件について

組合と会社の間では、本件以前に、兵庫県労委において、あっせん事件を含め以下の３件が係属していた。

(1) 平成２８年（調）第１号あっせん事件

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、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の対応をしたことは不誠実であると主張して、あっせんの申請を行った。同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、平穏かつ速やかに、真摯な団体交渉を行うこと等を内容とするあっせん案を双方が受諾し、終結した。

(2) 平成２８年（不）第２号不当労働行為事件

組合は、当時の分会長に対し会社が「注意書」を交付したこと等が、不利益取扱い及び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。同申立ては、平成２８年１０月２６日、組合と会社との間で和解が成立したことにより、取り下げられた。

(3) 平成２９年（不）第６号不当労働行為事件

組合は、平成２９年夏一時金に係る団体交渉において、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をしたこと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。同３０年３月２８日、組合と会社が「和解協定書」（３．２８和解協定書）を締結し、組合は上記申立てを取り下げた。

なお、上記和解協定書には、団体交渉に関して、以下の記載がある。

「４ 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。

5 団体交渉について

- (1) 申立人組合及び被申立人会社は、以下の事項を原則として、交渉に際して、互いに丁寧な言葉遣いを心がけ、誠実かつ平穩に、真摯な態度で臨むものとする。
- (2) 申立人組合及び被申立人会社は、あらかじめ申入書に開催を求める日、開催時間、開催場所及び要求事項を明示し、団体交渉を申し入れるものとする。
- (3) 団体交渉は、前項の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。
- (4) 団体交渉の出席人数は、あらかじめ申立人組合と被申立人会社で協議するものとする。
- (5) 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。
- (6) 申立人組合及び被申立人会社は、団体交渉を行ったときは、その概要について議事録を作成し、双方で確認するとともに、合意した事項については、必要に応じ労働協約を締結するものとする。

」

3 会社の退職金制度について

- (1) 平成6年11月1日、会社は、神戸商工会議所と特退共の共済契約を締結した。
- (2) 平成26年4月1日、会社は、給与規程に以下の退職金条項を新設し

た（当時は第21条として新設され、同27年6月1日に第18条に改定された。）。

なお、会社は、平成21年6月1日に就業規則及び給与規定を定めた
が、同26年4月1日までの間、就業規則等において、退職金に係る規定を設けたことはなかった。

「第18条（退職金）

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。」

(3) 会社は、会社における特退共の積立基準について、4. 2 団交、1 1. 1 9 団交及び初審における準備書面等において、それぞれ、以下のとおり説明、ないし主張した。

ア 4. 2 団交における説明（後記4(3)参照）

(ア) 平成16年以降同22年までに入社した者についての積立基準（下記(ウ)、イ(イ)及びウの訂正等の前後を問わず、「16年積立基準」という。）

- ・ 正社員勤続3年目以降、月額3000円の掛金で積み立てる。
- ・ 正社員勤続16年目以降、月額5000円の掛金で積み立てる。

(イ) 平成22年以降に入社した者についての積立基準（下記(ウ)、イ(ウ)及びウの訂正等の前後を問わず、「22年積立基準」という。）

- ・ 正社員勤続1年目以降、月額1000円の掛金で積み立てる。
- ・ 正社員勤続8年目以降、月額3000円の掛金で積み立てる。
- ・ 正社員勤続16年目以降、月額5000円の掛金で積み立てる。

(ウ) 会社は、4. 2 団交の冒頭で説明した上記(ア)及び(イ)のうち、「1年目以降」、「3年目以降」、「8年目以降」、「16年目以降」は間違っていたとして、団交の途中で、それぞれ、「1年目経過以

降」、「3年目経過以降」、「8年目経過以降」、「16年目経過以降」を指すとして、「2年目以降」、「4年目以降」、「9年目以降」、「17年目以降」に訂正した。

イ 初審手続において会社が提出した書面(平成30年6月1日付け「答弁書」、同年7月23日付け「第3準備書面」及び同年8月31日付け「第5準備書面」)における主張

(ア) 平成6年当時、入社7年目以降であった者について、月額5000円の掛金で特退共に参加し、その後、入社7年目の者について、特退共に参加するという運用が続いた。

(イ) 平成16年以降同20年までに入社した者については、入社4年目以降月額3000円の掛金で加入する運用になった。

(ウ) 平成20年以降に入社した者については、入社2年目以降月額1000円の掛金で加入する運用になった。

ただし、近年では従業員の定着を図る観点から、入社1年目から加入することが多い。

(エ) 例えば、上記(イ)の「4年目」とは、4年1か月目なのか、4年11か月目なのか、明確な基準を設けていたわけではなく、勤務態度、家族関係、その時点での他の従業員との兼ね合い等を総合考慮して加入時期を決定していた。

ウ 11. 19団交における説明(後記6(2)参照)

会社は、組合に対し、「退職金について」と題する書面(以下「11. 19退職金書面」という。)を手交し、同書面を読み上げつつ、特退共の掛金や加入時期について説明した。なお、同書面には、以下の内容が記載されていた。

「1. 制度

神戸商工会議所特定退職金共済制度

2. 規程

給与規程第18条2項

「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。」

3. 掛金、加入時期

平成6年当時：入社7年目以降 月額5,000円

平成16年以降入社：入社4年目以降 月額3,000円

平成20年以降入社：入社2年目以降 月額1,000円

※ 「4年目」「2年目」というのは、丸3年を経過して1か月目、丸1年を経過して1か月目を指すということではなく、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その都度判断

エ なお、上記アないしウにおける「入社」とは、正社員となることを指し、試用期間は含まれない。

- (4) A2ら3人の①採用時期、②正社員となった時期、③特退共加入時期、④正社員となってから何年何か月目に特退共に加入したか、⑤平成30年2月までの払込掛金総額は、以下の表のとおりである（①ないし③の元号は、すべて「平成」である。）。

	①	②	③	④	⑤
A2	18年1月	18年4月	21年8月	3年5か月目	309,000円
A3	24年9月	24年11月	25年3月	5か月目	60,000円
A4	25年11月	25年12月	26年8月	9か月目	43,000円

4. 2団交に至る経緯等について

- (1) 平成30年2月10日、A2ら3人は、会社を退職し、その後、会社から、それぞれ、特退共の退職一時金請求書を受け取った。各人の同請求書に記載された特退共加入年月日は、A2は同21年8月1日、A3

は同25年3月1日、A4は同26年8月1日であった。

なお、A2ら3人は、退職後も、組合の組合員であるが、平成30年2月10日以降、会社に在籍する組合員は、A5のみとなった。

- (2) 組合は、会社に対し、平成30年2月26日付けの「退職金の未加入分についての要求および申し入れ」と題する書面（以下「2. 26 申入書」という。）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同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）を改定することを要求し、団体交渉を申し入れた。

なお、2. 26 申入書には、A2は平成18年4月に正社員になったにもかかわらず3年4か月も経過してから加入し、A3は入社から半年経過後、A4は入社から9か月後に加入していたことがわかった旨、会社は平成21年まで就業規則がない状態で運営していた旨、同年に労働基準監督署に届けられた就業規則等では、退職金規程を確認することができなかった旨、現在運用している就業規則の給与規程には「第18条（退職金）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。」とだけ記載されている旨、なぜ入社3年後に特退共加入了のか、なぜ社員によって対応を変えているのか、何を基準にしているのか分からない旨が記載されていた。

- (3) 平成30年4月2日、会社と組合の間で、A2ら3人の退職金に関する団体交渉（4. 2 団交）が開催された。同団体交渉の内容は、概要以下のとおりである。

ア 団体交渉の冒頭、B社長は、2. 26 申入書に記載された要求事項（上記(2)の①ないし③）について、以下のとおり、用意した回答を口

頭で述べた。

(ア) 要求事項①（入社時に遡る退職金の支給）について

B社長は、A2の計画上の掛金は22万2000円で、実際の掛金は30万9000円であり、A3の計画上の掛金は5万3000円で、実際の掛金は6万円であり、A4の計画上の掛金は3万9000円で、実際の掛金は4万3000円であると述べて、A2ら3人の実際の掛金の額が計画上の掛金の額と比較して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。

(イ) 要求事項②（平成21年以前の就業規則の交付と、これまで及び現在の退職金規程の詳細な説明）について

B社長は、就業規則の手交はしないと述べ、現在の退職金の積立計画としては、「正社員勤続1年目以降毎月1000円、8年目以降毎月3000円、16年目以降毎月5000円の積立て」となっており、特退共に加入して積み立てていると回答するのみで、これまで及び現在の退職金規程については何ら説明をしなかった。

(ウ) 要求事項③（労働基準法第89条に則った給与規程第18条の改定）について

B社長は、「貴重なご意見ありがとうございます。ご意見として伺っておきます。」とのみ答えた。

イ その後、B社長と組合の間で、以下のやり取りがあった。

(ア) 組合が、退職金の積立計画の意味をただすと、B社長は、会社にはもともと退職金の積立計画はなく、平成16年以降同22年までに入社した者は、正社員勤続3年目以降毎月3000円、16年目以降5000円という積立基準（16年積立基準、上記3(3)ア(ア)参照）により積み立てていた旨、平成22年以降に入社した者につ

いては、現在の退職金の積立計画と同様であり、正社員勤続1年目以降毎月1000円、8年目以降毎月3000円、16年目以降毎月5000円という積立基準(22年積立基準、上記3(3)ア(イ)参照)により積立てを行っている旨述べた。

(イ) 組合が、平成16年以降の退職金について定めた就業規則を持ってくるようお願いしたが、その就業規則はあるのか、ないのかを尋ねたところ、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、組合が、あるのか、ないのかを聞いているのであって、有無について答えるよう何度求めても、B社長は上記回答を繰り返した。

(ウ) 組合が、A2は平成18年入社であり、3年目以降3000円となるはずであるから、A2の計画上の掛金は、22万2000円になるはずがなく、もともと、実際の掛金として説明があった30万9000円ではないかと指摘したところ、B社長は、現在の積立計画としては22万2000円であると回答させてもらった旨述べ、これに対し、組合は、現在の積立計画を示すことの意味が不明であると述べた。

また、組合が、実際の掛金とは何かを尋ねたところ、B社長は、商工会議所の特退共に積み立てた合計額である旨回答した。

(エ) 組合が、計画と実際のずれが生じている理由を問うたのに対し、B社長が、「1年目以降入るとなってますが、それ以前に掛けはじめている等々のずれが生じていると思っております。」と答えたところ、組合は、もともと基準がなかったのではないかと述べて、基準を見せるように求めたが、B社長は沈黙して答えなかった。

さらに、組合が、人によって基準の適用を変えているという意味かと問うたのに対し、B社長は、人によって変えていないと答えた。

(オ) 組合が、A 2 人 3 人について、各人の入社年月日や掛金を払い込み始めた時期を尋ねたところ、B 社長は、入社年月日は調べてきていない旨、払込み開始時期に関する資料も持ってきていない旨回答した。

(カ) 組合が、16 年積立基準が記載された書面を見せるよう求めたところ、B 社長は、「先ほども回答したとおり、就業規則等の手交はいたしません。」と述べ、組合が、どこに書いてあるのかを尋ねても、「書いてあるのかないのかを含めて、回答を控えさせていただきます。」と答えた。

(キ) 組合が、A 2 の計画上の掛金である 22 万 2000 円について、ホワイトボードに計算根拠を示すように求めたところ、B 社長は、「正社員勤続 1 年目以降毎月 1000 円」と述べるだけで、ホワイトボードに計算根拠を書くことを断った。

これに対し、組合が、入社年月日も、掛金を払い込み始めた時期も分からないのに、今日はどうやって説明するつもりだったのかと尋ね、「詳細な資料で真摯に話し合おうって和解したでしょう。」と述べて、和解内容を守らない理由等を尋ねたところ、B 社長は、沈黙した後、「議題に関係ないことなので回答は差し控えさせていただきます。」と述べた。

(ク) 組合が、平成 16 年以降同 22 年までの制度、及び同年以降の制度の中で、A 2 人 3 人の金額がどうしてその額になっているのか、どうやって計算したのかを尋ねたところ、B 社長は、「お答えしたとおりです。」、「(根拠も) お答えいたしました。」と回答し、いずれの者についても計算根拠を説明しなかった。

組合は、再度、A について、本当に 22 万 2000 円の計画で合っているのか、いつ入社し、どういう計算でこの額となっているの

か、実際と計画のずれが生じているのはなぜかについて、説明を求めた。

これに対し、B社長が、「そういう就業規則の計画の変位によって生じております。」と回答したため、組合は、「そういうっていうのは、どういうことを指しているのか」と尋ねたが、同社長は、これについて明らかにすることはなかった。また、会社の上記回答を受けて、組合が、「ということは、就業規則があるってことでしょう。」と述べ、改めて、退職金について定めた就業規則があったのか、なかったのかを尋ねたが、同社長は、沈黙して答えなかった。

(ケ) 組合は、現在の就業規則においても、退職金については、会社が特退共に参加し、特退共から支給される金額をもって会社の退職金とすることしか記載されていないことを指摘し、労働基準法では、退職手当の定めをする場合は、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法等に関する事項を就業規則に定めておかねばならないとされているが、この就業規則のどこにその定めがあるのかと尋ねたところ、B社長は、「貴重なご意見として伺っておきます。」とのみ回答した。これに対し、組合は、「違う。」、「貴重じゃない。」、「法律違反なの。」と述べた。

(コ) 組合が、退職金であれば規定があるはずで、どこに定めているのか、定めはあるのかと尋ねたところ、B社長は、「会社としては十分な回答をしております。」、「根拠としては口頭で説明させていただきました。」と述べるのみで、組合が何度尋ねても、規定があるのかないのかさえ、沈黙して答えなかった。

(サ) 組合は、再び、平成18年入社のA2の積立計画の額がなぜ22万2000円なのか尋ねたが、B社長は沈黙して答えなかった。

また、組合が、平成16年以降同22年までに入社した人で、3

年目未満で辞めた人は退職金が出ない旨書いておかないと、従業員には分からない旨述べ、改めて、その根拠となる文書はどこにあるのか、会社の中にあるのか否かを尋ねたが、B社長は沈黙して答えなかった。これに対し、組合は、「今日、何しに来られたんですか。」と述べた。

- (シ) 組合が、積立基準についてのB社長の説明は、以前に同社長がA2に電話で話した内容と異なると指摘し、同社長が言う「1年目」とは何かと質したところ、同社長は、「あ〜、表現が間違っていましたかね。」、「丸1年経過後って言ったらいいですか。」と述べた。そして、組合が、何かに1年目と定めたものがあるのか確認したところ、B社長は、「回答を控えさせていただきます。」と答え、さらに組合から追及されると、表現の間違いがあったと述べ、「1年目以降」、「3年目以降」、「8年目以降」、「16年目以降」は、それぞれ、「1年目経過以降」、「3年目経過以降」、「8年目経過以降」、「16年目経過以降」を指すとして、「2年目以降」、「4年目以降」、「9年目以降」、「17年目以降」に訂正した。

なお、組合が、例えば9月24日に入社した人は、いつから退職金を掛けるのかを尋ねたところ、B社長は、原則としては、翌年の9月23日をもって1年目が終了するので、翌年の9月24日からになる旨回答した。

- (ス) 組合は、A3は入社後6か月足らずで、また、A4は入社後8か月足らずで掛金の払込みが始められており、両者とも1年目経過以降（2年目）から払い込まれているわけではない旨、また、A2は、入社後3年4か月経ってから掛金の払込みが始められており、3年目経過以降（4年目）から払い込まれているわけではない旨指摘し、「人によってバラバラ」で、B社長の説明は理屈に合っておらず、

意味がわからないと述べて説明を求めたが、同社長は、A 3 及び A 4 については、「1 年目が経過以降 1 0 0 0 円掛けるってことです」、A 2 については、「3 年目経過以降」、「4 年目からってこと」と述べるだけで、積立基準どおりに積み立てられていない理由や、人によって積立基準の適用が異なっている理由については説明しなかった。

また、組合は、A 3 は平成 2 4 年 9 月 2 4 日に入社し、同 2 5 年 3 月 1 日から掛金の払込みが始められており、1 年経過していないから、B 社長が団体交渉の冒頭（前記 4 (3) ア参照）で説明した「1 年目以降」が合っている旨指摘した。これに対し、B 社長が、計画も実態も「1 年目経過以降」である旨、1 年を経過していなくても、計画としては「1 年目経過以降」である旨述べたところ、組合は、同社長の都合がいいことを計画と言っているだけで、計画には何の意味もなく、根拠も何もなく、就業規則にも書かれていない旨述べた。

さらに、組合が、なぜ計画と実際が違うのかを問うたところ、B 社長が、「計画よりも下回っていることはないと思います。」と答えたため、組合は、上回っているのか、下回っているのかの問題ではなく、なぜ計画と実際が違うのかを聞いていると述べ、改めて計画と実際が違う理由を尋ねたが、同社長は、沈黙して答えなかった。

(セ) 組合が、会社には解決するつもりがあるのか、この回答で変わらないということであれば、もう一度、不当労働行為の救済申立てを行うと述べたところ、B 社長が、会社はできる限りの回答をしている旨答えたため、組合は、4. 2 団交について救済申立てを行う旨告げた。

(ソ) 組合が、解決していない問題があるとして、次回の団体交渉では

何について交渉するのかを尋ねた際、B社長は、「こちらとしては、すでに説明済みという認識でおります。」と答えた。

(4) 平成30年4月26日、組合は、4. 2団交は、3. 28和解協定書を締結した5日後に開催されたにもかかわらず、同団交における会社の対応は、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のであるとして、同年（不）第2号事件の救済申立てを行った。

(5) 会社は、A2の計画上の掛金について、平成30年8月31日付け第5準備書面において、4. 2団交でB社長がA2の計画上の掛金は22万2000円であると説明したのは、言い間違いであったとして、22万1000円に訂正する旨を主張した。

さらに、会社は、平成30年10月17日付け第6準備書面において、同18年4月に入社したA2については16年積立基準が適用されるとして、A2の計画上の掛金の額は32万1000円（入社4年1か月目から月額3000円を掛けた額）になると主張した。

(6) 会社は、平成30年10月17日付け第6準備書面において、「計画上の掛金」とは、入社〇年目からの加入、という運用において、当該年の1か月目から加入した場合を想定したものであり、あくまで団体交渉の説明時に用いた概念にすぎず、これを記した書面等を作成していたわけでもなく、「計画上の掛金」という概念に基づいて払い込んでいたものでもないと主張した。

また、会社は、上記準備書面において、A2ら3人の計画上の掛金及び実際の掛金の額について、それぞれ、具体的な計算根拠（いつ入社し、いつ特退共に加入し、いつからいつまでの期間、月額いくら掛金で積み立てたか）について会社の見解を主張した。

5 7. 13団交に至る経緯等について

(1) 平成30年4月26日、組合は、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、会社の社屋外側のフェンスに無断で「４月２日の交渉は回答文書なし 説明不十分 資料なし」、「これで三度め 不当労働行為救済申立」などと記載したビラを掲示した。

- (2) 平成３０年５月１８日、会社と組合の間で、有給休暇取得中の通勤手当について、団体交渉が行われた。その後、組合は、同団体交渉について「一步前進。でも、また繰り返される不当労働行為」などと記載されたビラを会社の社屋外側のフェンスに無断で掲示した。
- (3) 平成３０年６月５日、組合は、会社に対し、「６月の工程表について改善を求める申し入れ」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カ月単位の変形労働時間制と食事手当について」と題する書面を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。
- (4) 平成３０年６月１５日、会社は、組合に対し、「貴組合からの団体交渉申し入れについて、下記のとおり、これに応じたいと存じます。」と記載した「回答書」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。
- (5) 平成３０年６月１８日、組合は、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が欲しい旨を記載した書面（以下「６．１８書面」という。）をファックスで送信した。
- (6) 平成３０年６月２５日、会社と組合の間で、同年４月２３日の朝礼について、団体交渉が行われた。その後、組合は、同団体交渉における会社の回答を批判する２枚のビラを会社の社屋外側のフェンスに無断で掲示した。
- (7) 平成３０年６月２５日、組合は、会社に対し、①同年夏一時金として

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」（以下「6.25要求書」という。）を会社のポストに投函した。

- (8) 平成30年7月2日、会社は、組合に対し、上記(7)の一時金に係る要求①については、「現行基本給×1.3ヶ月」により算定した額とすること、同②については、既に仮払を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仮払をした額を差し引くものとするを記載した「回答書」（以下「7.2回答書」という。）を送付した。

なお、会社は、平成29年冬一時金等の過去の一時金について、交渉の継続中に、組合了解の下、仮払を行ったことがある。

- (9) 平成30年7月2日、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会社の対応について、「6月25日の交渉について抗議および申し入れ」と題する書面を会社のポストに投函した。同書面には、B社長が同年5月18日の団体交渉では開始から10分で、また、同年6月25日の団体交渉では開始から6分33秒で勝手に退席し、2回連続で交渉を放棄したとして、これに強く抗議する旨の記載があった。
- (10) 平成30年7月2日、組合は、会社に対し、何度電話してもコールバックがなく、今日は電話にも出てもらえなかったのでファックスする旨、先日もファックスしたが、同月13日はどの問題で交渉するのか返事が欲しい旨を記載した書面をファックスで送信した。また、同月2日午後9時30分頃、組合は、「電話しても出ない！！FAXしても回答ない！！」、「交渉議題どれですか」と記載されたビラを、会社の社屋外側のフェンスに無断で掲示した。

- (11) 平成30年7月5日、会社は、組合に対し、「貴組合からの団体交渉申し入れについて、下記のとおり、これに応じたいと存じます。」と記載した書面を送付し、同月13日に団体交渉に応じる旨を回答した。
- (12) 平成30年7月9日、組合は、会社に対し、「連絡をいただくようお願いしていますが連絡がいただけない」として、同月5日付けで同年6月15日付け「回答書」（上記(4)）と同じ内容の書面がファックスで送られてきたが、同年7月13日はどの議題の交渉をするつもりか等について至急連絡が欲しい旨を記載した書面をファックスにより送信した。
- (13) 平成30年7月12日、組合は、会社に対し、会社からの連絡を待っていたがもらえなかったため、同月13日の団体交渉の議題は、①平成30年夏一時金、②同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し入れ」の3点を指定する旨を記載した書面をファックスにより送信した。B社長は、翌日の団体交渉までの間に、上記書面の内容を了知していた。
- (14) 平成30年7月13日、会社と組合の間で、本件一時金等に関する団体交渉（7.13団交）が行われた。同団体交渉の内容は、概要以下のとおりである。
- ア 冒頭、B社長は、それまでに組合から提出された「6月の工程表について改善を求める申し入れ」（上記(3)）、A3の有給休暇の取得に係る「要求書」（上記(3)）、「住宅手当について要求」（上記(3)）、「1カ月単位の変形労働時間制と食事手当について」（上記(3)）及び「6月25日の交渉について抗議および申し入れ」（上記(9)）について、申し入れのあった順に口頭で回答した。このとき組合は、前日に指定した議題（上記(13)）と異なることについて抗議し、制止したが、B社長は、説明を続けた。
- イ その後、B社長が一時金に係る資料を口頭で開示しようとしたため、

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何度も要求したが、会社は、従前の団体交渉においては組合に提示し、書き写させていた会社の業績等の資料を口頭で読み上げ続けた。その際、B社長と組合との間で、同社長が読み上げた各項目と数値の対応関係や、数値自体についての確認が何度も繰り返された。B社長は、結局、平成30年夏一時金については、「1. 3カ月」が適正との結論に達したこと、同29年冬一時金については、「1. 5カ月」が適正であると判断しており、追加の支払には応じられない旨回答した。なお、一時金に関する団体交渉に際し、従前は、会社は組合に経常利益等を記載した経営資料を提示し、この内容を組合員が書き写していた。

上記のやり取りの過程において、組合は、「偉そうに言うな。」、「6688円、めんどくせ。」などと発言した。また、B社長が口頭での読み上げに固執する姿勢を示したため、組合が読上げをずっと続けるつもりか、なぜ書面を見せてくれないのかと尋ねたところ、同社長は、「印刷されて、掲示を無断でされる可能性がある」と述べた。これに対し、組合は、「掲示してほしいんやったら、掲示するよ。どんなことでも。」、「したことないけど、『せい』と言うならするよ。」、「口頭でやったって一緒でしょう。」等の発言をした。

ウ また、組合が、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理由は何か等について質問したところ、B社長は、製造原価については、製造にかかわる原価、売上げ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述べたが、組合に特別損失があったのか、特別損失とは何かなどと問われても沈黙して答えず、さらに、組合が、同社長の回答の根拠となる資料の開示や文書

による回答を求めると、同社長は「是々非々で判断させていただきま
す。」との回答を繰り返した。

- (15) 平成30年7月27日、会社は、「貴組合からの団体交渉申し入れに
ついて、下記のとおり、これに応じたいと存じます。」と記載した書面
を送付し、同年8月29日に団体交渉に応じる旨を回答した。

平成30年7月30日、組合は、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日でお願いする旨、及び議題
は何にするかの回答を求める旨を記載した書面をファックスにより送信
した。

ただし、その後、平成30年11月19日まで団体交渉は開催されな
かった。

- (16) 平成30年8月1日、組合は、同年7月13日の団体交渉において、
会社が組合の要求した財務資料等の裏付け資料の開示を拒み、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
たことが誠実交渉義務に反することは明らかであるとして、同年（不）
第7号事件の救済申立てを行った。

6 11. 19団交及びその後の労使事情について

- (1) 平成30年10月31日、初審の第4回調査期日において、兵庫県労
委の提案により、組合及び会社は、同年（不）第2号事件及び同年（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同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。

- (2) 平成30年11月19日、会社と組合の間で団体交渉（11. 19団
交）が行われた。同団体交渉の内容は、概要以下のとおりである。

ア A2ら3人の退職金について

会社は、組合に対し、上記3(3)ウのとおり、11. 19退職金書面

を手交し、改めて会社における退職金制度を説明した。その際、会社は、A 2ら3人の退職金の払込掛金総額は、A 2は30万9000円、A 3は6万円、A 4は4万3000円であり、各人に対し特退共から実際に振り込まれた額は、A 2は30万2271円、A 3は5万7783円、A 4は4万1188円であること、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ことを説明し、退職金として、A 2ら3人が特退共から受け取った額に上乗せすることはないことを述べた。また、組合が、A 2ら3人の特退共の加入時期を判断した理由を何度も質問したのに対し、会社は、上記の一般的な説明を繰り返すだけで、各人の加入時期の決定において、「勤務態度、家族関係、その他の従業員との兼ね合い等」を、具体的にどのように考慮したのかは説明しなかった。なお、組合は、計画上の掛金の額と実際に支払われた額とのずれについて問いただすことはなく、これに関するやり取りが行われることもなかった。

さらに、11. 19団交の後、組合は、A 2ら3人の「勤務態度、家族関係、その他の従業員との兼ね合い等」をどのように考慮したのかについて、改めて、会社に対して説明を求めることはなかった。

イ 本件一時金について

会社は、組合に対し、7. 13団交において口頭で読み上げた会社の業績等の資料を文書で提示し説明した。併せて、製造原価の項目や、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、同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、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、7. 13 団交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旨述べた。

- (3) 平成30年11月23日、組合は、会社に対し、「11月19日の交渉について 要求および申し入れ」と題する書面（以下「11. 23 書面」という。）を提出し、①A2の特退共の未加入分である1年4か月を補償すること、②会社の回答の整合性を証明するため、平成16年から同22年までに入社した社員の特退共の加入時期を回答するとともに、当該社員らの特定退職金共済制度対象金共済契約申込書（以下「特退共申込書」という。）を提出することを要求し、早急に文書で回答するよう要請した。

なお、11. 23 書面には、①会社は、4. 2 団交では、「1年目」「3年目（平成16～22年に入社した社員）」から特退共に参加すると回答したが、11. 19 団交では、「平成20年以降に入社した者」とされ、その上、「1年目」は「2年目」となり、「3年目」は「4年目」とされた旨、②この点について、組合が、同団体交渉において確認したところ、B社長は「言葉の誤り」、「ズレただけ」と弁解したが、それで片付けられることではない旨、③11. 19 退職金書面では、「「4年目」、「2年目」というのは、丸3年を経過して1か月目、丸1年を経過して1か月目を指すということではなく」と説明されているが、4. 2 団交では、組合の「9月24日に入社した人はいつから退職金を掛けるんですか」との質問に対し、会社は「原則としては9月23日をもって1年目が終了しますので、9月24日からになります」と回答しており、今回の回答と違う旨、④A3は入社6か月、A4は入社9か月で加入したが、A2だけ3年4か月経過してから加入しており、「1年目」、「3年目」に整合性がなくなったことから回答が変更されたと推測でき

る旨、⑤「3年目」を「4年目」に変更しても、A2については「4か月」という中途半端な時期に加入したことから、「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その都度判断」という理由を付け加えたに過ぎず、このような労働組合をバカにする回答は許されない旨、⑥組合が「勤務態度とはどのようなことなのか」、「家族関係がどうなれば加入するのか」など詳しく聞いても、B社長は答えられず、「その他の従業員との兼ね合い」の内容について質問しても、「日本語の意味を聞かれても」と述べて回答せず、これでは交渉にならない旨、⑦問題を解決するためには、退職金にかかる規定がなかったことを正直に認め、足りない期間について補償すべきだったのに、事実でないことに整合性を持たせようとしたことで、かえって混乱を招き、正常な交渉ができなかった旨が記載されていた。

(4) 平成30年11月23日、組合は、会社に対し、同年冬一時金に関する「要求書」（以下「11.23要求書」という。）を提出し、基準内賃金の3.0か月分の賞与の支給を要求するとともに、同要求について、同年12月4日に予定されている団体交渉で協議するよう要請した。同要求書には、「年収が大幅に下げられ、生活は困窮しています。」との記載があった。

(5) 平成30年12月4日、会社と組合の間で団体交渉が行われた。同団体交渉において、以下のようなやり取りがあった。

ア 会社は、A2の特退共の未加入分である1年4か月分の補償については、支払義務がない旨を回答し、また、平成16年以降同22年までに入社した社員について、各人の特退共の加入時期を回答した。

イ 会社は、平成30年冬一時金について、基本給の1.7か月分を考えている旨回答した。また、組合が、販売管理費に含まれる水道光熱費及び役員報酬の額を尋ねたところ、会社は、経営の問題であるので、

開示する必要がない旨回答した。

- (6) 平成30年12月21日、会社と組合の間で団体交渉（以下「12.21団交」という。）が行われた。同団体交渉の冒頭、会社は、賞与は売上げの5%位が妥当と経営判断しており、1.7か月分としたことなどを説明し、その後は、11.23要求書に記載された「生活は困窮している」との表現をめぐり、生活が困窮しない年収についてのやり取りが続き、交渉が混乱した。
- (7) 平成30年12月25日、組合は、会社に対し、「12月21日の交渉態度への抗議および申し入れ」と題する書面（以下「12.25申入書」という。）を提出し、12.21団交における会社の対応を抗議するとともに、12.21団交の目的を説明することを求めて、団体交渉を申し入れた。
- (8) 平成31年1月15日、会社と組合の間で団体交渉が行われた。同団体交渉においては、12.25申入書に記載された組合の抗議内容について、やり取りが行われた。

なお、同団体交渉の後、令和元年12月16日の団体交渉（後記7(2)）までの約11か月間、議題を問わず、組合と会社の間で団体交渉は行われなかった。

- (9) 組合は、12.25申入書の後、再審査結審時（令和2年12月8日）までの間、本件一時金（平成29年冬一時金及び同30年夏一時金）のみならず、その後の一時金（平成30年冬一時金以降の一時金）についても、団体交渉を申し入れることはなかった。

また、平成31年1月15日の団体交渉の後、再審査結審時までの間、会社と組合の間で一時金に関する団体交渉は行われていない。

なお、組合は、一時金について団体交渉を要求せず、交渉をしなくなった理由について、令和2年11月20日付け「準備書面（3）」にお

いて、「要求すればするだけ不当労働行為事件が増え、要求しない方が支給率が高いからである。」と主張している。

7 初審命令交付後の労使事情について

- (1) 令和元年9月20日、兵庫県労委は、初審命令を交付し、会社に対し、A2ら3人の退職金及び本件一時金に関する団体交渉に誠実に応じるよう命じた。しかし、組合は、会社が再審査申立てを行ったため、誠実な団体交渉の開催ができないとして、初審命令交付後、会社に対し、これらの議題に関する団体交渉を改めて申し入れておらず、再審査結審時(令和2年12月8日)現在、同団体交渉は行われていない。
- (2) 令和元年12月16日付けで、組合は、会社に対し、怪我で休職中のA5の職場復帰、休職期間中の賃金等を議題とする団体交渉を申し入れ、同団体交渉は同月27日に行われた。また、組合は、会社に対し、令和2年1月29日付けで、A5の休職中の賃金及び同人に対するパワーハラスメントを議題とする団体交渉を申し入れ、同団体交渉は同年2月12日に行われた。

第4 当委員会の判断

1 争点1(4.2団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。)について

組合は、A2ら3人の退職金を議題とする4.2団交における会社の対応は、誠実交渉義務に違反し、不当労働行為に該当すると主張するので、以下検討する。

- (1) 会社は、団体交渉において、組合の要求や主張に対し、必要に応じて論拠や資料を示すなどして、組合との合意達成の可能性を模索して誠実に交渉すべき義務を負うところ、組合との間で、4.2団交の直前の平成30年3月28日、「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、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」こと、「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」こと等を内容とする３．２８和解協定書を締結していた（前記第３の２(3)）のであるから、上記義務の内容につき十分理解して交渉に臨むべきであった。

(2) ４．２団交の状況は、以下のとおりであった。

ア 団体交渉の冒頭、Ｂ社長は、組合の２．２６申入書記載の要求事項

①（入社時に遡る退職金の支給）について、Ａ２の計画上の掛金は２万２０００円で、実際の掛金は３０万９０００円であり、Ａ３の計画上の掛金は５万３０００円で、実際の掛金は６万円であり、Ａ４の計画上の掛金は３万９０００円で、実際の掛金は４万３０００円であると述べて、Ａ２ら３人の実際の積立金の額が計画上の掛金の額と比較して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旨、要求事項②（平成２１年以前の就業規則の交付と、これまで及び現在の退職金規程の詳細な説明）について、就業規則の手交はしないが、現在の退職金積立計画としては、正社員勤続１年目以降毎月１０００円、８年目以降毎月３０００円、１６年目以降毎月５０００円を特退共に加入して積み立てている旨、要求事項③（労働基準法第８９条に則った給与規程第１８条の改定）について、貴重な意見に感謝し意見として伺っておく旨、それぞれ、回答した（前記第３の４(3)ア）。

イ そして、引き続き、Ｂ社長は、会社にはもともと退職金の積立計画はなく、平成１６年以降同２２年までに入社した者は、正社員勤続３年目以降毎月３０００円、１６年目以降毎月５０００円

の積立基準（１６年積立基準）により積み立てていた旨、平成２２年以降に入社した者については、現在の退職金の積立計画と同様であり、正社員勤続１年目以降毎月１０００円、８年目以降毎月３０００円、１６年目以降毎月５０００円の積立基準（２２年積立基準）により積み立てている旨説明した（前記第３の４(3)イ(ア)）。

(3) その後、４．２団交において、会社と組合の間で、以下のようなやり取りがあった。

ア Ａ２ら３人の退職金について

組合は、Ａ３は入社後６か月足らずで、Ａ４は入社後８か月足らずで掛金の払込みが始められており、両者とも１年目経過以降（２年目）から払い込まれているわけではない旨、また、Ａ２は、入社後３年４か月経ってから払込みが始められており、３年目経過以降（４年目）から払い込まれているわけではない旨指摘し、Ｂ社長の説明は理屈に合っておらず、意味が分からないと述べて説明を求めたが、同社長は、積立基準どおりに積み立てられていない理由や、人によって積立基準の適用が異なっている理由について説明しなかった（前記第３の４(3)イ(ス)）。

また、組合が、各人の入社年月日や掛金を払い込み始めた時期を尋ねたところ、Ｂ社長は、入社年月日は調べてきていない、払込み開始時期に関する資料も持ってきていないなどとして、これらの年月日や時期について回答することはなかった（同(オ)）。

イ 就業規則や根拠規定の開示について

組合が、平成１６年以降の退職金について定めた同２１年以前の就業規則の交付を求めたのに対し、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。」と答え、組合が上記就業規則はあ

るのか否かを聞いても、同社長はその有無さえ明らかにしなかった。

また、組合が、16年積立基準を定めた書面を示すよう求めたのに対し、B社長は、「就業規則等の手交はいたしません。」と述べ、組合が、上記基準がどこに書いてあるのかを尋ねても、「書いてあるのかないのかを含めて、回答を控えさせていただきます。」などと答え、さらに、組合が、退職手当の定めをする場合は、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法等に関する事項を就業規則に定めておかなければならないことが労働基準法に規定されていることを説明した上で、退職金であれば規定があるはずとして、根拠規定の有無等について追求しても、「会社としては十分な回答をしております。」、「根拠としては口頭で説明させてもらいました。」と述べるのみであり、結局、組合が何度尋ねても、規定があるのかさえ答えなかった（前記第3の4(3)イ(i),(ii),(iii),(iv)）。

ウ 計画上の掛金について

(ア) B社長は、A2ら3人の実際の掛金の額が計画上の掛金の額を上回っているので、入社時に遡って退職金は支給しないと説明した。組合が、計画上と実際の掛金の額にずれが生じている理由について問うたところ、B社長は、1年目以降に入ることになっているが、それ以前に掛け始めている等のずれが生じていると思うと述べるだけで、ずれが生じている理由を説明しなかった（前記第3の4(3)ア(i)、同イ(ii)）

また、組合が、A3について1年経過せずに積み立てられていることを指摘した際に、B社長が、計画も実態も「1年目経過以降」であるなどと述べたため、組合は、B社長の都合がいいことを計画と言っているだけで、計画には何の意味もなく、根拠も何もない旨

述べた（同イ(ス)）。

さらに、組合が、再度、実際と計画のずれが生じている理由等について説明を求めたところ、B社長は、「就業規則の計画の変位によって生じております。」と答えたが、組合が追求しても、「就業規則の計画の変位」について明らかにすることはなかった（同イ(ク)）。

その後、組合が、改めて、実際と計画が違う理由を尋ねた際、B社長は、「計画よりも下回っていることはないと思います。」とのみ回答し、組合が、上回っているか、下回っているかの問題ではなく、実際と計画が違う理由を答えるよう求めると、同社長は、沈黙して何ら回答しなかった（同イ(ス)）。

- (イ) A2の計画上の掛金の額について、組合が、A2は平成18年入社であり、16年積立基準により3年目以降3000円となるはずであるから、A2の計画上の掛金が22万2000円になるはずがないと指摘し、その計算根拠を示すよう要求したのに対し、B社長は、現在の積立計画としては22万2000円である旨、正社員勤続1年目以降毎月1000円である旨述べるのみで、ホワイトボードに計算根拠を書くことも拒否し、組合が何度求めても、結局、具体的な計算根拠を示すことはなく、また、平成18年入社のA2に22年積立基準が適用される理由を説明することもなかった（前記第3の4(3)イ(ウ)、(キ)、(ク)、(サ)）。

- (4) 会社は、4.2団交の冒頭においてB社長が説明した上記(2)の16年積立基準及び22年積立基準の説明について、同団交の途中だけでなく、その後、本件初審において提出した準備書面や、11.19団交において、以下のとおり、訂正や変更を繰り返した。

ア B社長は、4.2団交の冒頭で、「1年目以降」、「3年目以降」、

「８年目以降」、「１６年目以降」と説明したが、団交の途中で、表現が間違っていたとして、それぞれ、「２年目以降（１年目経過以降）」、「４年目以降（３年目経過以降）」、「９年目以降（８年目経過以降）」、「１７年目以降（１６年経過以降）」に訂正した（前記第３の３(3)ア、同４(3)ア(イ)、同４(3)イ(ア)、同４(3)イ(シ)）。

イ　Ｂ社長は、４．２団交の席上、積立基準に関し、「平成１６年以降同２２年まで」及び「同２２年以降」と説明したが（前記第３の３(3)ア(ア)、(イ) 及び同４(3)イ(ア)）、会社は、本件初審で提出した同３０年６月１日付け答弁書において、それぞれ、「同１６年以降同２０年まで」、「同２０年以降」に変更した（同３(3)イ(イ)、(ウ)）。

ウ　Ｂ社長は、４．２団交の席上、積立基準に関する説明において、「２年目」とは、丸１年を経過して１か月目を指す趣旨の説明を行い、計画も実態も１年目経過以降であると述べていた（前記第３の４(3)イ(シ)、(ス)）ところ、会社は、本件初審で提出した平成３０年７月２３日付け第３準備書面において、「近年では、従業員の定着を図る観点から、入社１年目から加入することが多い」との説明を付加した（同３(3)イ(ウ)）。さらに、会社は、本件初審で提出した平成３０年８月３１日付け第５準備書面において、「４年目」とは、「４年１か月目なのか、４年１１か月目なのか、明確な基準を設けていたわけではなく、勤務態度、家族関係、その時点での他の従業員との兼ね合い等を総合考慮して加入時期を決定していた」と主張した（同３(3)イ(エ)）。

エ　Ｂ社長は、１１．１９団交においても、「２年目」、「４年目」というのは、それぞれ、丸１年を経過して１か月目、丸３年を経過して１か月目を指すということではなく、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その都度判断している旨述べた（前記第３の３(3)ウ）。

- (5) 以上の事実関係を踏まえ、以下、4. 2 団交における会社の対応が不誠実であったといえるか否かを検討する。

ア 積立基準に関する説明について

- (ア) 組合は、4. 2 団交において、B 社長が積立基準について言い間違いをしたことにより、団体交渉が混乱を極めた旨主張する。
- (イ) 会社は、4. 2 団交の冒頭において説明した16年積立基準及び22年積立基準の内容について、同団交の途中や、その後の準備書面及び団体交渉において、訂正や変更を繰り返している（上記(2)イ、同(4)）ところ、そもそも、退職金制度の根幹となる部分について不正確な説明をすること自体、問題のある対応といわざるを得ない。

その上、B 社長は、4. 2 団交の途中で「1 年目以降」を「2 年目以降（1 年目経過以降）」に訂正した（上記(4)ア）が、両者では意味するところが大きく異なり、しかも、A 3 と A 4 の実際の加入時期が1 年目経過前であり、むしろ、訂正前の基準の方が適合していることからすれば、組合にとって、上記訂正は理解し難いものであったといえる。

- (ウ) さらに、B 社長は、4. 2 団交において、「2 年目」とは、丸1 年を経過して1 か月目を指す趣旨の説明を行い、計画も実態も1 年目経過以降であると述べていたが、その後、11. 19 団交等において、「2 年目」というのは、丸1 年を経過して1 か月目を指すということではなく、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その都度判断しているとして、4. 2 団交における説明を変更している（上記(4)ウ、エ）。

このような4. 2 団交におけるB 社長の説明は、同団交を徒に混乱させ、交渉の進展を阻害したものというほかなく、仮に、11. 19 団交等で変更した内容が、4. 2 団交において正確に説明され

ていたならば、少なくとも、積立基準と実際の加入時期の矛盾点をめぐる確認に終始することなく、より具体的な議論を行って、労使相互の理解が進むことも可能であったと考えられる。

- (エ) 以上からすると、4. 2 団交の席上、B 社長が、積立基準に関して、その後訂正や変更を繰り返さざるを得ない不正確な説明を行ったことは、実質的な交渉の進展を損なう不誠実な対応であったといわざるを得ない。

イ A 2 ら 3 人の退職金について

- (ア) 組合は、A 2 ら 3 人のそれぞれの退職金について、会社は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ったにもかかわらず、何ら具体的な説明をしなかった旨主張する。

(イ) 前記第 3 の 4 (2) 認定のとおり、組合は、2. 2 6 申入書において、A 2 ら 3 人の退職金を入社時に遡り支給することを要求し、A 2 は入社後 3 年 4 か月後、A 3 は入社後半年後、A 4 は入社後 9 か月後に特退共に加入しているが、なぜ社員によって対応を変えているのか、何を基準にしているのかが分からないと、組合の疑問点を予め明らかにしていた。そうすると、会社は、各人に適用されるそれぞれの積立基準を組合が理解できるように正確かつ丁寧に説明するとともに、仮に、実際の掛金額が積立基準どおりの額になっていない場合は、その理由につき具体的に説明することが求められ、会社がこうした説明に必要な準備を行うことは十分に可能であったといえる。

- (ウ) しかるに、B 社長の 4. 2 団交における積立基準の説明は、上記アでみたとおり、不正確なものであった上、組合が、各人の特退共の加入時期が同社長の説明した積立基準に合致していないことを指摘しても、同社長は、積立基準どおりに積み立てられていない理由や、人によって積立基準の適用が異なっている理由を説明すること

はなかった。しかも、B社長は、A 2 人がいつ入社し、いつから特退共に加入したのかについてさえ調べておらず、回答に必要な資料も用意していなかった（上記(3)ア）。

(エ) 以上のようなB社長の対応からは、A 2 人3人の退職金について、組合の疑問点を解消し、組合の理解を得ようとする姿勢をうかがうことはできず、これが誠実な団交対応であったとは到底評価できない。

(オ) この点、会社は、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よそ不可能であったと主張するが、上述のとおり、B社長は、2. 26 申入書において明らかにされていた組合の疑問点についてさえ、正確な説明を行わず、これに関する組合の質問にも答えていないのであるから、会社の上記主張は上記(エ)の判断を左右しない。

ウ 就業規則や根拠規定の開示について

(ア) 組合は、4. 2 団交において、退職手当の定めをする場合は、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法等に関する事項を就業規則に定めておかなければならないことが、労働基準法に規定されていることを説明した上で、組合が就業規則等の開示を要求したにもかかわらず、B社長が「あったとしても手交しない」と回答したことは、組合と真面目に話し合う姿勢がないことの顕著な現れである旨主張する。

(イ) 組合は、4. 2 団交において、積立基準について定めた就業規則や書面の提示等を繰り返し求めた。これに対し、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。」、「書いてあるかないのかも含めて回答を控えさせていただきます。」などと述べて、就業規則等の提示を拒否するだけでなく、「根拠としては

口頭で説明させてもらいました。」などど、退職金に関する基準については口頭で述べればそれで足りるとの見解を述べるに終始し、就業規則等の存否や、根拠規定の有無さえも明らかにしなかった(上記(3)イ)。

(ウ) 上記アでみたとおり、B社長の積立基準に関する説明は不正確である上に、組合が矛盾を指摘し質問しても回答がない状況からすれば、組合が根拠規定を確認しようとするのは当然といえる。そうであるにもかかわらず、組合がどれほど求めても、B社長は、就業規則や根拠規定の提示を拒否し、その存否さえも明らかにしようとしなかったのであって、かかる対応は、組合の理解を求める姿勢を著しく欠いており、不誠実なものというほかない。

(エ) なお、この点に関し、会社は、組合は平成21年以前の就業規則が存在しないことを明確に認識した上で、その開示という不可能なことを、背信的悪意をもって強要したのであって、B社長があらうとなかろうと手交しない旨を回答したことは、やむを得ないことであったと主張するが、当該規則が存在しないのであれば、存在しないと答えればよいだけであるし、組合が同年以前の就業規則がないと認識していたとしても、当該認識が正しいか否かを確認することは何ら問題はないのであって、その確認にさえ応じようとしないB社長の対応は是認できるものではない。したがって、会社の上記主張は採用できない。

エ 計画上の掛金について

(ア) 組合は、4. 2 団交において、B社長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、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旨、また、B社長が、平成18年4月入社であるA2について、16年積立基準で

はなく、22年積立基準による計画上の掛金の額を回答したことは、不誠実の極みである旨主張する。

- (イ) B1社長は、4.2団交の冒頭において、実際の掛金のほかに「計画上の掛金」という概念を持ち出し、A2ら3人の実際の掛金の額が計画上の掛金の額を上回っているから、同人ら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旨説明した（上記(2)ア）。

これに対し、組合が、計画上の掛金と実際の掛金にずれが生じている理由について何度質問しても、B社長は、計画も実態も「1年目経過以降」である旨述べたり、実際が「計画よりも下回っていることはない」などと述べたりするだけで、ずれが生じている理由については説明しなかった（上記(3)ウ(ア)）。

しかも、B社長は、平成18年入社のA2について、16年積立基準ではなく、22年積立基準を適用した計画上の掛金の額（22万2000円）を示しており（上記(2)ア）、積立基準と計画との関係は、一層理解し難いものであった。

そのため、組合は、平成18年入社のA2に対し22年積立基準が適用される理由を繰り返し尋ね、22万2000円の計算根拠を示すよう何度も求めたが、B社長は、かかる理由について説明することもなく、また、計算根拠についても明らかにすることはなかった（上記(3)ウ(イ)）。

なお、A2の計画上の掛金の額について、結局、会社は、平成30年10月17日付け第6準備書面において、同18年4月に入社したA2については16年積立基準が適用されるとして、22万2000円ではなく、32万1000円（入社4年1か月目から月額3000円を掛けた額）になると主張した（前記第3の4(5)）。

(ウ) 以上のとおり、B社長は、4. 2 団交において、「計画上の掛金」という概念を持ち出したものの、計画上の掛金と実際の掛金にずれが生じている理由を説明せず、また、平成18年入社のA2の計画上の掛金を22年積立基準に基づく額とした理由も明らかにしなかったのであるから、組合が計画について理解できず、B社長の都合がいいことを「計画」と言っているだけで、計画には何の意味もないと思ったのも無理からぬところである。

現に、会社は、平成30年10月17日付け第6準備書面において、計画上の掛金を記した書面等を作成している訳でもなく、「計画上の掛金」という概念に基づいて掛金を払い込んでいたものでもないと説明しており（前記第3の4(6)）、そもそも「計画上の掛金」という概念をわざわざ持ち出したこと自体、疑問を禁じ得ない。

そして、上記アでみたとおり、B社長は、退職金の積立基準について不正確な説明に終始しており、組合にとっては、積立基準の内容でさえ正確に把握することが困難な状況であったことからすると、これに加えて「計画上の掛金」という概念を会社が持ち出したことにより、一層の混乱を招いたものとみざるを得ない。

したがって、B社長が、4. 2 団交において、「計画上の掛金」という概念を唐突に持ち出し、これに関する組合の疑念にも答えることなく、実際の掛金の額が計画上の掛金の額を上回っていることのみを繰り返し述べて、入社時に遡って退職金は支払わないとの方針に固執したことは、不誠実な対応であったといえる。

(エ) この点、会社は、「計画上の掛金」という概念は、あくまで団体交渉において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って、組合の理解を得るべくかかる概念を用いて説明したこと自体が非難されるものではないと主張するが、上述のと

おり、4. 2 団交において、B 社長は、「計画上の掛金」という概念に関する組合の疑念に答えることなく、実際の掛金の額が計画上の掛金の額を上回っていることを繰り返し述べるのみであったことからすると、同概念が組合の理解を得るべく用いられたとみることはできないのであって、会社の上記主張は採用できない。

(6) 小括

以上のとおり、4. 2 団交において、会社が、退職金制度の根幹となる積立基準について、その後訂正や変更を繰り返さざるを得ないような不正確な説明をしたこと、A 2 人 3 人の退職金について積立基準どおりに積み立てられていない理由等を説明しなかったこと、積立基準について定めた就業規則や根拠規定の開示を拒否し、その存否さえ明らかにしなかったこと等は、不誠実な対応といわざるを得ず、3. 2 8 和解協定書の内容との関係を検討するまでもなく、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

なお、会社は、組合の「吊し上げ」とも評価すべき社会的相当性を超える言動にもかかわらず、交渉を継続していたものであり、これについて、誠実交渉義務違反であるとの非りを受けるいわれはないと主張するが、本件全証拠によっても、4. 2 団交において組合が社会的相当性を超える言動を行ったとは認められず、会社の上記主張は採用できない。

2 争点 2 (7. 1 3 団交における会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか。) について

組合は、本件一時金等を議題とする 7. 1 3 団交における会社の対応は、誠実交渉義務に違反し、不当労働行為に該当すると主張するので、以下検討する。

(1) 会社は、団体交渉の持ち方について定めた 3. 2 8 和解協定書の内容を踏まえて誠実に交渉に臨むべきことは、上記 1 (1) で述べたとおりであ

る。

(2) 交渉議題について

ア 組合は、7. 13 団交の交渉議題を何にするかについて会社は何度か連絡を取ったが、会社から回答がなかったため、平成30年7月12日に議題を3点に指定する旨を通知したところ、会社は、同団交において、それまでの申入れに係る全ての回答を、組合の制止を振り切り、一方的に口頭で述べたのであって、会社のかかる対応は、3. 28 和解協定書の内容に反するものであり、不誠実である旨主張する。

イ 組合は、平成30年6月18日、7. 13 団交はどのような議題になるのか回答が欲しい旨の6. 18 書面をファックスで送信し（前記第3の5(5)）、さらに、同年7月2日、何度電話してもコールバックがなかったなどとして6. 18 書面と同趣旨の書面をファックスで送信し（同10）、重ねて、同月9日、「連絡をいただくようお願いしていますが連絡がいただけない」として6. 18 書面と同趣旨の書面をファックスで送信した（同12）。そして、組合は、同月12日、会社からの何の連絡もなかったため、7. 13 団交の議題は、①平成30年夏一時金、②同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し入れ」の3点に指定する旨を記載した書面をファックスにより送信し、B社長は、翌日の7. 13 団交までの間に、同書面の内容を了知していた（同13）。

ところが、B社長は、7. 13 団交の冒頭において、それまでに組合から提出された「6月の工程表について改善を求める申し入れ」、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カ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および申し入れ」について、申入れのあった順に口頭で回答し、組合が、前日に指定した議題と異なることについて

抗議し、制止しても、同社長は説明を続けた（前記第3の5(3), (9), (14)ア）。

ウ 7. 13団交を迎えるに当たり、未解決の交渉事項が数多くあったことから、組合が交渉議題を絞り、同団交を効率的に行おうとしたことは、もったもなことである。そして、組合は、7. 13団交の議題を何にするかにつき、会社に対し何度も照会しており、会社は、組合の照会に応じて事前に協議を行うなどしてしかるべきところ、同団交までに何らの回答もしなかった。このため、組合は、同団交の前日、3点の議題を指定したが、B社長はこのことを了知していながら、同団交において、組合の抗議、制止にもかかわらず、3点以外の議題についても申入れのあった順に説明を続けた。

B社長のかかる対応は、議題を絞って効率的に団体交渉に臨もうとする組合の意向をことさら無視し、自己の考えに固執して交渉を行おうとする独善的な態度というべきであり、組合との合意形成を図ろうとする姿勢を欠き、円滑な交渉の進展を損なう不誠実なものと評価せざるを得ない。

エ この点、会社は、組合からの3点の議題指定は、それを含めて漏れなく交渉したいという思いでなされたものと認識していたため、これまでの申入事項全てに回答したと主張する。

しかしながら、会社は、7. 13団交の議題について、組合から事前に何度も照会を受けていたのに、これらは無視して何らの回答もしていなかったのであって、組合からの照会に応じて組合と事前に協議するなどしていれば、組合が3点の議題を含めて漏れなく交渉することを望んでいるなどと一方的な認識を持つことはなかったといえる。その上、B社長は、同団交の冒頭で、組合の抗議を受けて、自らの上記認識が誤っていることが明らかになった後もなお、組合の制止にも

かかわらず説明を続けたのであって、同社長の組合無視の姿勢は徹底しており、会社の上記主張は、同社長のかかる対応が不誠実であるとの評価を左右しない。

(3) 経営資料の口頭開示について

ア 組合は、会社はこれまでの一時金に関する団体交渉において、持参した経営資料を組合に見せ、これを書き写させていたにもかかわらず、7. 1 3 団交においては、経営資料の数字を長々と読み上げるだけで、組合に見せなかったことが不誠実である旨主張する。

イ 会社は、一時金に関して、必要に応じて論拠や資料を示すなどして誠実に対応する義務があるところ、B 社長は、従前の団体交渉においては、会社の業績等の資料を組合に提示してその内容を書き写させていたが、7. 1 3 団交においては、これを口頭で読み上げるだけで資料は提示せず、組合が、書面により開示することを何度要求しても、口頭で読み上げ続け、同社長と組合との間で、同社長が読み上げた各項目と数値の対応関係や、数値自体についての確認が何度も繰り返された（前記第3の5(14イ)）。

ウ B 社長は、初審の第1回審問において、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陳述しているが、団体交渉の席上で、次々に読み上げられる項目や数値等を正確に書き留め、これを理解することが容易であるとはいいい難く、現に、組合は確認を繰り返している。このような確認に時間が空費されたことはもとより、多岐にわたる項目と数値等を口頭で羅列するB 社長の対応は、組合が正確な理解に基づき的確に交渉を行うことを妨げるものであり、団体交渉において組合の理解を求め、労使合意を目指す姿勢をうかがうことはできない。他方で、従前の団体交渉において、会社の業績等の経営資料を組合に提示し書き写させたこと

により、特段の支障があったとも認められない。

そうすると、7. 13 団交において、組合が提示を求めた経営資料について、B 社長が口頭での開示に固執したことは、不誠実な交渉態度であると評価せざるを得ない。

エ この点、会社は、開示した資料を組合が第三者の知り得る状態にすることをほのめかしていた状況で、会社が経営状況を示す資料の開示を躊躇するのは当然のことである旨主張する。

しかしながら、組合が「掲示してほしいんやったら、掲示するよ。どんなことでも。」、「したことないけど、『せい』と言うならするよ。」などと経営資料の公開に触れる発言を行ったのは、B 社長が組合の書面による開示要求を頑なに拒否し、経営資料の各項目と数値を口頭で読み上げ続ける対応に固執する姿勢を示した後のことであり（前記第3の5(14イ)、組合が公開をほのめかしたために経営資料の開示を躊躇したとする会社の上記主張は失当である。

また、会社は、組合が会社から交付された資料をビラにして掲示したことがあり、慎重に対応せざるを得なかったから、書面ではなく口頭で回答したとも主張するが、過去において会社が経営資料を書面により開示した際に、組合がこれを掲示したことを認めるに足る証拠はなく（むしろ、組合の上記発言からは、経営資料については組合として積極的に掲示する意向はなく、掲示を控えてきたことがうかがえる）、また、7. 13 団交に先立ち、組合が掲示する方針を表明していたとも認められない。そうすると、組合が掲示をすることを前提に、従前行っていた書面開示を拒否した会社の対応に理由があったとはいえないのであって、会社の上記主張は上記エの評価を左右しない。

(4) 製造原価等の説明について

組合は、7. 13 団交において、製造原価等について、会社が組合の

質問に対して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とは不誠実である旨主張する。

そこで見ると、7. 13 団交において、B 社長は、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、組合の質問に対して具体的に回答しなかった上、組合が回答の根拠となる資料の開示や文書による回答を求めても、「是々非々で判断する」と述べるのみであった（前記第3の5(4)ウ）。

B 社長の上記対応からは、組合の理解を求める姿勢は何も見出すことができないのであって、不誠実な対応であるというほかない。

(5) 平成30年夏一時金の仮払について

ア 組合は、平成30年7月2日、会社から、同年夏一時金を1.3か月分とし、同月20日に仮払を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、一時金の仮払を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会社の考えを如実に表明したものといえよう旨主張する。

イ 組合は、平成30年6月25日、会社に対し、同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等について団体交渉の開催を求める6.25要求書を提出し（前記第3の5(7)）、これに対し、会社は、同年7月2日、同一時金については、「現行基本給×1.3ヶ月」により算定した額とすること、同月20日に仮払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仮払をした額を差し引くものとするのが記載された7.2回答書を送付した（同(8)）。

ウ 会社は、過去、一時金交渉の継続中に仮払を行ったことがあったが、これは組合の了解の下で行われたものであった（同5(8)）ところ、本

件においては、上記イのとおり、会社は、組合からの要求書を受けてすぐ、平成30年7月5日に会社の提示額で仮払をする旨を回答しており、同回答までの間、本件労使間で一時金に関し何の交渉もなく、組合が仮払を要求していたわけでもない。そして、上記回答の数日後には7. 13団交が予定されていたにもかかわらず、会社は、同団交を経ることなく、同団交後の同月20日を支払期日として、一方的に会社の提示額により仮払をする旨通知している。

以上のような経緯を踏まえると、上記の仮払いをする旨の会社の回答を受けた組合が、会社は7. 13団交において、会社の提示額から一切譲歩するつもりはなく、合意を目指して組合と誠実に交渉するつもりがないのだと受け止めたとしても、無理からぬところであり、会社が上記回答を行ったのは不適切であったといわざるを得ない。

エ この点、会社は、非組合員と同じ時点で組合員に賞与の仮払をすることで、組合員が経済的打撃を受けることなく、組合が団体交渉を継続することができる旨主張する。

しかしながら、仮に組合や組合員にとって利益のある面があったとしても、会社は、組合の意向を確認することもなく一方的に仮払を通知しており、しかも、近々に7. 13団交が予定されている中、同団交における組合の主張や、交渉の進展状況を踏まえた上で仮払の通知を行うのであればともかく、何らの交渉も経ずにいきなり仮払を通知しているのであるから、これは、組合との団体交渉を軽視したものといわざるを得ない。

したがって、会社の上記主張は、上記ウの評価を左右しない。

(6) 小括

以上のとおり、7. 13団交において、会社が、組合が指定した交渉議題以外の議題についても組合の抗議にもかかわらず説明を続けたこ

と、経営資料の口頭開示に固執したこと、製造原価等に関する組合の質問に具体的に回答しなかったこと等は、不誠実な対応であるといわざるを得ず、3. 28 和解協定書の内容との関係を検討するまでもなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

なお、会社は、7. 13 団交において、組合が挑発的言辞や不規則発言を繰り返しており、むしろ、誠実に交渉していないのは組合であった旨主張する。確かに、上記団交での組合の言辞のうちには、団体交渉における発言としては乱暴な表現がないわけではないが、当該発言によって同団交の正常な進行が妨げられたとまでは認められないのであって、会社の主張は採用できない。

3 その余の会社の主張について

会社は、平成30年（不）第2号事件及び同年（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組合が救済申立てを行っており、申立権の濫用である旨も主張する。しかし、いずれの事件も、誠実な団交対応を内容とする3. 28 和解協定書の締結から間もないにもかかわらず、団交において会社が不誠実と評さざるを得ない対応をしたことにより申し立てられたものであり、これが申立権の濫用に当たるなどとはいえず、会社の主張は失当である。

4 救済の方法

上記1及び2のとおり、4. 2 団交及び7. 13 団交のいずれの団体交渉においても、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、初審命令交付後の経過等を踏まえ、次により、主文のとおり命ずることとする。

(1) 4. 2 団交に係る救済方法について

A2ら3人の退職金については、11. 19 団交において、資料が手交され、改めて、会社における退職金制度の説明が行われたが、会社は、

A 2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」した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(前記第3の6(2)ア)。他方で、その後の事情をみると、組合は、11.19団交の後、A 2ら3人の「勤務態度、家族関係、その他の従業員との兼ね合い等」をどのように考慮したのかについて、改めて、会社に対して説明を求めたり、団体交渉を申し入れたりしておらず(前記第3の6(2)ア、同7(1))、また、組合が、A 2ら3人の退職金について、平成30年12月4日の団体交渉の後、改めて交渉を求めたとの証拠もない。

さらに、B 2ら3人は、平成30年2月10日に会社を退職しており、同日以降、会社の従業員である組合員は、A 5のみとなっている(前記第3の1(1))。A 5は、昭和63年11月に正社員となっており、会社が退職金制度を導入した平成6年11月1日当初から、特退共に加入している(同1(1)、3(1))ところ、16年積立基準や22年積立基準が適用されたA 2ら3人の加入時期の判断理由について、現時点で、組合が各人の個別事情を究明する実益は乏しいと考えられる。

以上のことから、現時点においては、会社に対し、A 2ら3人の特退共の加入時期の判断理由について、改めて団体交渉の実施を命じるまでの必要性は認め難く、4.2団交についての救済としては、文書手交を命じるのが相当と思料する。

(2) 7.13団交について

会社は、11.19団交において、7.13団交では口頭で開示していた会社の業績等を示す資料を手交し、製造原価の項目や、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、7. 13 団交時の数字との違い、製造原価等に係る組合の質問には具体的に答えなかった（前記第3の6(2)イ）。

他方で、その後の事情をみると、組合は、会社に対し、平成30年12月25日に同年冬一時金に関連した12.25 申入書を提出した後、再審査結審時（令和2年12月8日）までの間、7. 13 団交の議題となった本件一時金（平成29年冬一時金及び同30年夏一時金）のみならず、同30年冬一時金以降の一時金についても、団体交渉を申し入れていない（前記第3の6(9)）。また、平成31年1月15日の団体交渉の後、再審査結審時までの間、会社と組合の間では、怪我で休職したA5の職場復帰や同人に対するパワーハラスメント等、A5の個人的な問題に関する団体交渉は行われたものの（同7(2)）、本件一時金のみならずその後の一時金に関する団体交渉も行われていない（同6(9)）。そして、組合は、一時金について団体交渉を要求せず、交渉をしなくなった理由について、令和2年11月20日付け「準備書面（3）」において、要求すればするだけ不当労働行為事件が増えること等を挙げている（同6(9)）。

以上のことから、現時点においては、会社に対し、会社が11. 19 団交で提示した本件一時金に関する資料の内容について、改めて団体交渉の実施を命じるまでの必要性は乏しいといわざるを得ず、7. 13 団交についての救済としては、文書手交を命じるのが相当と思料する。

5 付言

4. 2 団交において、B社長は、団体交渉の冒頭で述べた会社の方針（実際の掛金が計画上の掛金を上回っているので、A2ら3人の退職金を入社時に遡って支給しないこと、平成21年以前の就業規則は交付しないこと）を繰り返し述べ、組合が、積立基準どおりに積み立てられていない理由、積立基準の各人への適用が異なっている理由、計画上の掛金と実際の掛金

にずれが生じている理由、積立基準の根拠規定等について何度追求してもこれらを具体的に明らかにせず、また、組合の質問に対して沈黙して答えないといった対応が散見された。

会社が、団体交渉の冒頭で予め用意した内容を説明すること自体には何ら問題はないが、予め用意した内容に固執し、実質的な質疑に応じないような対応は、そもそも対面で交渉する意義を没却するものであり、誠実か否かを問う前に、会社において、労使が交渉することの意義自体が理解されているのかさえ、疑念を抱かざるを得ない。

また、7. 13 団交においても、B 社長は、組合が指定した議題以外の議題を一方的に説明したり、業績等の資料の口頭開示に固執したり、一時金の仮払を一方的に通知したりしたほか、製造原価の内容等についての組合の質問に対しても具体的に回答していないが、かかる対応からは、組合を対等な交渉の相手方として認め、その意向や要求に対して真剣に耳を傾け、歩み寄れるところは歩み寄り、譲歩できない点はその理由をしっかりと伝えて、相手の理解を求めるという、交渉における当たり前の姿勢がうかがえない。

以上のとおり、会社側には、労働組合との誠実交渉義務をはじめ労使関係のあり方に関する理解の不足がみられ、会社が、3. 28 和解協定書を締結していながら上記の対応を続けたことは、全く誠意を欠くものであって、極めて問題である。今後の団体交渉において、会社は、団体交渉の意義や進め方等について通曉した者の同席を得るなどして、真摯に組合との交渉に臨むことが望まれる。

他方で、B 社長の頑なな対応は、団体交渉における組合の不規則発言やビラを無断で掲示する等の組合の対応から惹起されていた面も否めないとされており、会社のみならず労使双方において、相手の立場を尊重し、信頼関係の構築に努めることが望まれる。

6 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がないが、初審命令交付後の事情変更等に鑑み、初審命令主文を主文第2項のとおりに変更する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおりに命令する。

令和3年8月4日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ⑩