

## 命 令 書

申 立 人     X組合  
                  執行委員長   A 1

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2年（不）第8号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年2月28日第1666回、同年3月2日第1667回、同月14日第1668回及び同月15日第1669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、同杉島由美子、同説田一成、同富田隆司、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和2年7月2日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

## 記

当社が、貴組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

## 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。）が、申立人 X 組合（以下「組合」という。）及び組合の A 2 分会（以下「分会」という。）からの令和 2 年 6 月 24 日付け及び同年 7 月 2 日付けの団体交渉（以下「団交」という。）の申入れに応じなかったことが、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、同月 14 日に申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、団交応諾及び誓約文の交付である。

#### 2 本件の争点

会社が、組合からの令和 2 年 6 月 24 日付け及び同年 7 月 2 日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。

### 第 2 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 組合は、昭和 56 年 11 月に法人格を取得した、原則として名古屋市及びその周辺で働く A 3 組合の組合員で組織される労働組合であり、本件結

審時の組合員数は158名で、このうち分会の組合員数は10名である。

- (2) 会社は、昭和48年8月に設立された、機械の設計及び製造販売並びに自動車部品及び機械部品の加工等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は41名である。

## 2 団交開催までの状況

### (1) 労働協約

ア 平成24年2月10日、組合及び分会と会社とは、「順法闘争」を回避するための協議を行い、次の内容を含む労働協約を締結した（以下、この労働協約を「平成24年協約」という。）。

「1、会社は、組合員の賃金・労働条件の変更、解雇、職種変更、出向等については事前に組合並びに本人に通知し、労使双方が歩み寄りの協議を行い合意の上実施する。

2、団体交渉のルールを次のようにする。

ア、会社は、支部並びに分会が申し入れた団体交渉は原則10日以内に開催する。但し、交渉日の調整が必要な場合は申入れ日（開催日）前後で一週間以内に開催できるようにする。

イ、団体交渉は会社内で行い、おおむね2時間をめどとする。

なお、一時金等の議題のように一定の期間に合意しなければならない議題については改めて開催することにする。

ウ、会社は団体交渉に誠実に応答し、資料の開示（売上げや利益等）・説明を行うことにする。

3、会社は、2012年6月までに賃金の格差是正（ブラジル人労働者・日本人労働者）を図る。是正は、同一労働・同一賃金の原則をペースに協議し、決定する。」

イ 平成27年5月29日、組合及び分会と会社とは、平成27年春闘・夏季一時金等について協議を行い、次の内容を含む労働協約を締結した

(以下、この労働協約を「平成27年協約」という。)

「1、定期昇給並びにベースアップとして次のようにする。

ア、日本人組合員に対し、基本給に一律1640円を6月分賃金より引き上げる。

イ、前項の金額の内、500円は定期昇給とする。

ウ、日系人組合員に対し通勤手当を7月分賃金より支給する。

それ以外の給食手当は12月分賃金、家族手当は2016年6月分賃金、夜勤手当は2017年6月分賃金から規定どおり支給する。

2、賃金の格差是正や雇用の定着化を図るため、年齢・勤続による最低保障賃金制度を導入するため引き続き協議を継続する。」

ウ 会社は、組合及び分会に対し、平成24年協約について、令和2年1月20日付けの「御通知」と題する書面により、平成27年協約のうち第1項及び第2項について、令和2年7月9日付けの「御通知」と題する書面により、それぞれ内容証明郵便で書面到達後90日後をもって解約する旨通知した。

## (2) 過去の申立ての状況

ア 平成30年7月6日、組合は、会社が、平成30年5月31日及び同年6月7日の団交において、組合及び分会からの定期昇給を含む同年の賃上げ及び夏季一時金に係る要求に関し、当該賃上げ及び夏季一時金の算定の基礎となった資料の提示及び具体的な説明を行わなかったこと並びに同月15日に団交を開催しなかったことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に対して不当労働行為救済申立てを行った。(当委員会に顕著な事実)

イ 当委員会は、この申立てについて、令和2年2月10日付けで、上記アの会社の行為はいずれも労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、会社が組合に対して会社の回答の根拠を具体的に説

明するとともに、会社の貸借対照表、損益計算書その他会社の財務状況を把握するための資料を示して誠実に対応しなければならないこと及び誓約文の交付を内容とする、全部救済の命令を発出した（以下、この命令を「前件命令」という。）。（当委員会に顕著な事実）

ウ 会社は、前件命令に基づき、組合に対して誓約文を送付する一方、令和2年3月4日付けで、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対して前件命令に係る再審査の申立てを行った（以下、この申立てを「再審査申立て」という。）。

（3）令和元年12月におけるやり取り

ア 令和元年12月における団交に関連して、組合及び分会は、会社に対し、令和元年12月14日付けで、次の内容を含む「抗議並びに団体交渉の申入れ書」と題する書面を提出した。

「2、休日増に伴う不利益変更について

ア、貴社は労働組合と「賃金・労働条件の変更は事前協議・同意約款」の合意をしています。しかし貴社は、労働組合へ通知することなく休日増を4月から実施しています、日給月給の基本給から所定労働時間短縮相当額を引き下げたことにより、基本給がベースとなっている一時金や退職金が減額される不利益変更が一方的に実施されていることです。

貴社との協議の中で、今年度は天皇の即位に伴い2日休日を増やすことになった、来年は戻るかもしれないし、オリンピックの関係で増えるかもしれないと説明しています。労働組合は2日間の休日増は、恒常的な休日増でないことを初めて知らされましたが、そういうことであれば特別休日制度を導入し、2日間は特別休日として基本給には影響のない休みとして検討するよう申し入れています。しかし貴社は、「休日増を希望する

人もいるので」と労働組合の提案を検討することなく、社員を分断する二つの提案をしています、その一つは「組合は不利益変更と言っているので休日を撤回し、減額分をさかのぼり計算して戻す方法」、二つ目は「休日増で実施する方法」を提案しています。しかし貴社は、休日増に伴い基本給が所定時間の短縮分が減額され、一時金や退職金の減額につながることは一切説明をしていないことです。」

イ 会社は、組合及び分会に対し、令和元年12月23日付けで、次の内容を含む「御回答」と題する書面を提出した。

「次に、所定労働日数・所定休日に関しましては、労基署からも格別、指導や是正指示はなかったとおりでありますが、今般、貴組合からの申入れをふまえて、会社においても検討しました結果、会社からは、今期において、前期どおりの所定労働日数とすることを希望する者については、そのとおりに就労していただくこととして、当然その分の賃金を支払う（その意味で月額の基本の給与は従前どおりとなる。）ことをご提案させていただきましたとおりで。ただ、結局、その提案については、組合としては、直ちに応諾しないと回答されたものと理解しております。」

#### （４）令和２年度における団交の申入れに係る状況

ア 分会は、会社に対し、令和２年４月６日付けで、「別添要求」と題する書面を提出した（以下、この書面を「4.6要求書」という。）。4.6要求書による要求項目は、①賃金格差是正を図るため、全組合員に対するベースアップとして基本給を5,000円引き上げること並びに年齢及び勤続年数に応じた基本給の保障額の設定（以下「保障給制度」という。）、②夏季一時金の支給額を基本給の1.5か月分とし、人事評価はプラス評価として0.1か月以内とすること、③経営概況説明として、

平成30年度及び令和元年度の貸借対照表、損益計算書、原価報告書等（以下「決算書等」という。）の開示と説明をすること、④年間休日を2日増やし、基本給は引下げすることなく実施すること、⑤平成30年春闘・夏季一時金の未解決に伴い、解決金として40万円を分会に支給すること、⑥団交を開催すること、の6項目であった。このうち①については、格差是正を段階的に図るためとして、年齢及び勤続年数に応じた基本給の保障額を、i 年齢20歳・勤続2年以上の者を18万円以上、ii 年齢23歳・勤続5年以上の者を19万円以上、iii 年齢25歳・勤続7年以上の者を21万円以上、iv 年齢35歳・勤続12年以上の者を25万円以上、v 年齢45歳・勤続17年以上の者を29万円以上とするよう要求し、⑥については、候補日として令和2年4月27日、5月25日及び6月8日を提示した。

イ 会社は、組合及び分会に対し、令和2年4月13日付けの「御連絡」と題する書面により、国の新型コロナウイルス感染症対策本部が7都府県に対し同年4月7日から5月6日までを期間とする緊急事態宣言を発令したこと及び愛知県が同年4月10日に緊急事態宣言を発出したことにより先行きの見通しが立たないことから5月7日以降の緊急事態宣言の動向等を踏まえながら開催を決定したいとして、団交の暫定的な日程として、5月29日及び6月12日を提示した。

ウ 組合及び分会は、会社に対し、令和2年4月14日付けの「連絡について申し入れ書」と題する書面により、毎回の団交は会社内の広い食堂内で開催されており、マスクの着用等により団交の開催は可能であるとして、開催日として5月8日を提示するとともに、団交開催前に「財務状況の過去3年分」を開示すること並びに議題を「財務状況」及び「具体的資料として決算書の開示」「その他関連事項」とした団交の開催を申し入れた。

また、組合及び分会は、会社に対し、同年4月20日付けの「追加要求等の申入れ書」と題する書面（以下「4.20追加要求書」という。）により、「新築倉庫の目的・費用等について説明されること」を4.6要求書における要求事項に追加する旨並びに同月14日付けの「連絡について申し入れ書」と題する書面に団交議題として記載した「財務状況」及び「具体的資料として決算書の開示」を4.6要求書における要求事項と訂正する旨通知した。なお、4.20追加要求書には、「財務状況を事前（交渉日の1週間ほど前）に開示されるよう申し入れます」との記載があった。

### 3 団交の状況

#### (1) 第1回団交

令和2年5月29日、組合と会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第1回団交」という。）。第1回団交には、組合からはA1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）、A4分会長（以下「A4分会長」という。）、A5組合員（以下「A5組合員」という。）ほか3名が出席し、会社からはB1代表取締役（以下「B1社長」という。）、B2弁護士（以下「B2弁護士」という。）ほか1名が出席した。

第1回団交においては、以下のやり取りがあった。

ア 「基本給の引上げ」について、B1社長は、1か月の労働時間を163時間として1時間当たりの時間給を3円引き上げて、489円としたい旨回答した。これに対して、A4分会長が平成27年協約で約束した定期昇給の500円とは別に489円とするのかと尋ねたところ、B1社長は、全部含めて489円である旨答えた。

イ 「保障給制度」について、B1社長は、「なかなか難しいですね」と回答した。これに対して、A5組合員が、会社として困難であるとの結論に至るまでの検討した内容を説明してもらわなければ理解でき



ない旨述べたところ、B 1 社長は、年齢と勤続だけで賃金が上がるということではなく、能力・業績・貢献度等により決定される旨述べた。

ウ 「夏季一時金の支給」及び「会社の決算書等の開示」について、B 1 社長は、「難しいですけど、頑張って0.83」と回答した。A 4 分会長がプラス評価について尋ねたところ、B 1 社長は、検討中であり、今日は回答しない旨答えた。

さらに、A 4 分会長が4.6要求書において決算書等を開示するよう申し入れている旨述べ、これに係る書類等の開示を求めたところ、B 1 社長は、令和元年5月期の売上げは13億4,000万円であると述べた。これに対して、A 5 組合員が「ペーパーはないですか」、A 4 分会長が「開示お願いします」と書類の開示を求めたところ、B 1 社長は、「口頭でお願いします」と答えた。A 4 分会長が、4.20追加要求書においても文書開示を求めており、言った言わないの話になるため文書を見せた方が間違いがなく、愛知県労働委員会から開示するよう指導もあったのではないかと述べ、ホワイトボードでいいので数字を書くよう求めたところ、B 1 社長は、「口頭のみで」「口頭で開示させていただきます」と述べてホワイトボードに記載することを拒否した。

続けて、B 1 社長は、令和2年5月期の売上予測が10億9,000万円ぐらいである旨述べた。これに対して、A 4 分会長が平成30年分についても開示するよう求めたところ、B 1 社長は、「じゃ、次回。18年については」と述べた。

これに続いて、A 5 組合員が「13億4,000万円という数字だけですか」と述べると、B 1 社長は、「納入数の資料をお見せします」と元請会社への自動車部品の納入数量（以下「納入数量」という。）の資料を手交したので、A 4 分会長が「また納入数だけで済みますのですか、指導があったのではないですか」と述べたが、B 1 社長はこれには答

えず、「19年5月から10月の前半6か月124万個、後半4月までが108万個、割り算をすると86.9パーセント、冬に0.95か月だったのでプラス0.86パーセントをかけると0.82だけど、プラスして0.83か月ということでお願いしようかなあと思っている」と続けた。これに対して、A4分会長は、会社はしっかり説明しておらず、見通しが悪いという中で結構裕福にお金を利用していることは従業員が承知していることから従業員は納得できないと思う旨述べた。

エ 「年間休日の増加に伴う取扱い」について、B1社長は、C労働基準監督署（以下「C監督署」という。）と相談し、団交でも何度も話をしたとおりに、変更する予定はない旨回答した。

これに対して、A4分会長は、昨年休みが増えたことに伴い基本給が下げられたと組合が指摘したら、会社はC監督署から時間給は同じであり違法性はないと言われたとのことであったが、組合としては基本給が下がることに伴い賞与や退職金の計算に影響が出るため、元に戻してほしいと提案した旨述べた。また、A5組合員は、C監督署の見解については承知していないが、就業規則の不利益変更は無効であるとの最高裁の判例があり、今回の、会社が年間休日を2日増やし、労働時間を163時間に短縮することは、基本給が減額されることになり、退職金にも影響する重大な変更であって、労働組合と協議することなく変更するのはおかしいのではないかと述べ、令和元年12月の団交で、B2弁護士から、組合については休日を増やさず基本給も下げないとの提案があった旨述べた。B2弁護士が、その提案に組合は応じたのかと尋ねたところ、A5組合員は応じた旨述べた。

オ 「18年春闘・一時金の解決金の支払」について、B1社長が組合が要求する40万円の根拠を説明するよう求めたところ、A5組合員は、

組合員の基本給の平均を20万円として、その0.2か月分として計算した旨答えた。また、B 1 社長が解決金の支払により何が解決するのか尋ねたところ、A 5 組合員は、団交が一方的に打ち切れ一時金の支給が実施され、底上げができなかったことに対する解決金である旨述べた。これに対して、B 1 社長は、既にジャッジが出ているのだから何の解決にもならない旨述べた。

また、B 2 弁護士が、再審査手続において和解するというのであれば組合はどのようなイメージを持っているか尋ねたところ、A 5 組合員は、会社が再審査申立ての取下げ手続をし、40万円で和解し、前件命令が残る旨述べた後に、和解の内容に、決算書等の書類のうち、どういうものを開示するかということを協定の中に盛り込まない限り、組合としては受け入れようがない旨述べた。これに対してB 2 弁護士は、会社として応じる意思はない旨述べた。

カ 「新築倉庫の目的・費用等に係る説明」について、B 1 社長が、会社が赤字であると述べたことから、A 4 分会長は、会社が赤字であるならば、何のために土地を購入して倉庫を建てたのか、倉庫取得に要した費用はおおむね幾らなのか、その費用を賄う資金の出どころはどこからか、と尋ねた。これに対して、B 1 社長は、資金は銀行からの借入れである旨、一時的に会社の物品を保管するため他所で倉庫を借りている旨答えたが、倉庫取得に要した費用の額については答えなかった。

また、A 4 分会長が、経営が苦しいと言い、組合員の昇給に対する厳しい回答しかないが、倉庫の取得費用を組合の要求に係る費用に回すことができるのではないかと尋ねたところ、以下のやり取りがあった。

発言者	発言内容
B 1 社長	「まあ、中止すればいいと思いますけどね」
A 4 分会長	「中止して土地売って、その分をこっちに回してくれるのですか」
B 1 社長	「そうですね」
A 4 分会長	「回すんですか」
B 1 社長	「それでいいじゃないですか」
A 4 分会長	「できるんですか」
B 1 社長	「やろうと思えばやれますけど」
A 4 分会長	「やってくれるんですか」
B 1 社長	「まあ、ちょうど今日 5 月決算なので」
A 4 分会長	「やってくれるんですか」
B 1 社長	「まあ、今日で、まあ」
A 4 分会長	「じゃあ、僕らの回答を満額答えてくれるってことですか」
B 1 社長	「そういう手もありですけど」
A 4 分会長	「だから、やってくれるん、だから」
B 1 社長	「全責任を A 4 さん、A 4 さん責任持ってくれるなら」
A 4 分会長	「何の責任なんですか」
B 1 社長	「やろうというなら」

また、A 5 組合員が、他所で借りている倉庫の賃料を尋ねたところ、B 1 社長は「結構な金額です」と答えるだけで、具体的な金額は答えなかった。

キ 「基本給の引上げ」について、再度、A 5 組合員が、労働協約にお

ける定期昇給額500円を下回る1次回答は基本的にあり得ないもので、平成30年と令和元年の納入数は少し下がっているだけでほとんど変わっておらず、帝国データバンクの資料によれば、会社の平成30年5月期の利益が7,700万円で、令和元年は多少納入数が下がっているけれど、先ほどの会社の回答に至るような数字ではない旨述べたところ、B1社長は、令和元年5月から10月までの納入数と11月から翌年4月までの納入数とを比較すると13、14パーセントの減産となっている旨述べた。これに対して、A5組合員が数字は下がっているだろうが、平成30年に7,700万円の利益が出ていることを前提とすれば令和元年も赤字ではないのではないかと、令和元年の13億という売上げをどう見ればよいのか、比較対象となるデータにならないなどと述べ、令和元年の売上げ13億4,000万円という数字以外は言えないのかと尋ねたところ、B1社長は、「もう後は、ご理解していただきたいなあ」と答え、A5組合員が「ご理解って、ご理解できんから、他の数字も、原価は、原価。原価はいくら」と再度尋ねたものの、B1社長は、「何とかこれをお願いしたいな」と答えた。

A4分会長は、会社は前件命令を無視しており、1時間当たりの時間給の引上げ幅が3円というのは納得できず、そもそも労働協約における定期昇給額500円を下回っていること自体が問題であり、格差是正についても労働協約で取り決めたにもかかわらず行う気もない回答で、倉庫への設備投資を見るに夏季一時金を0.83か月分とする会社回答は会社が置かれている状況を考えても従業員が思っている金額と開きがある旨述べ、次回の団交において、経営状況を説明するとともに、口頭だけではなく、決算書等といった説明が分かる資料を開示することを期待する旨述べた。

ク 次回団交の日程を確認した後、A5組合員が、会社は令和元年の売

上げの大まかな数字を示しているが、この数字を示したことで前件命令に会社として従ったということなのかと尋ねたところ、B1社長は、「後は、色々指標があるので、なんとかそれで理解していただきたいなあと思っています」と述べ、A5組合員が、「労働委員会はそういう言い方はしていないですよ」と述べたところ、B1社長は、「置いてある資料で、なんとかご理解していただけかなあと思っています」と述べた。これに対して、A4分会長は、「それはできないからって言っとるもので、もめたんじゃないですか」と述べた。

A5組合員が、次回交渉においてもこれ以上の資料開示を会社としては考えておらず、令和元年の売上げの大まかな数字を示せば前件命令に従ったと会社は理解しているのかと尋ねたところ、B1社長は、「なんとか理解していただきたいな」と述べたが、B2弁護士は、「検討しますでいいじゃないですか、そうやって言わないと」とB1社長に助言したところ、B1社長は「はい」と述べた。A4分会長は、A5組合員の質問は前件命令で資料開示が命じられたことに会社に従ったかを確認するという趣旨である旨述べたところ、B2弁護士は、「従ったとは言いません。お願いしますと言われたら当然、検討しますというふうで持ち帰ります」と述べた。A5組合員は、開示できる資料は事前にファクシミリの送付でもよいので開示するよう求めたところ、B1社長は、「検討します」と述べた。

その後、組合と会社との間で、「保障給制度」や倉庫の利用目的等についてのやり取りがされた後、A4分会長から「次回、愛労委の命令に従って、しっかり説明されるものと思っています。こちらがお願いしたものは出ると思っていますので」との発言をもって、第1回団交は終了した。

## (2) 第1回団交終了後の申入れ

第1回団交終了後、組合及び分会は、会社に対し、令和2年6月1日付けの「誠実交渉の申入れ書」と題する書面を提出した。この書面で組合及び分会は、第1回団交での会社の回答姿勢が前件命令及びこれまでの交渉経過を否定・無視するものであるとして抗議するとともに、決算書等の開示・説明等によって会社が「誠実交渉の立場に立たれる」ことを強く求めた。

### (3) 第2回団交

令和2年6月12日、組合と会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第2回団交」という。）。第2回団交には、組合からはA1執行委員長、A4分会長及びA5組合員が出席し、会社からはB1社長及びB2弁護士が出席した。

第2回団交においては、以下のやり取りがあった。

ア 「基本給の引上げ」について、B1社長は、652円としたい旨回答した。これに対して、A4分会長が「これは定期昇給と別ですかね」と尋ねたところ、B1社長は、「すべて含んで652円」と答えた。

イ 「夏季一時金の支給」及び「会社の決算書等の開示」について、B1社長は、第1回団交において基本給の0.83か月分を提示したが、組合から再考を求められたため、0.835か月分を中間として、プラス評価とマイナス評価を加味して、下限を0.58か月分、上限を1.07か月分としたい旨回答した。これに対して、A5組合員が、「そうすると、前回の0.83を下がるとる人が、下がる人が出るということでしょ」と述べたところ、B1社長は、「下がるっていうか、上げたい人と下げたい人がいるので、今、A1さんが言われたように0.83を中心に、A4さん言われたように、上の方をなるべく多くして下の方を少なくしていただけんかなという話をしていたような」と述べた。これに対してA4分会長は、「いや、うちは下を少なくして上を上げると、僕は

言いましたっけ。下をベースに話し合っていますんで、それじゃ困るというようなことを言ったつもりだと思うので、下は多少で良いからとは言っていないと思うのですけど」と述べた。

さらに、A 5 組合員は、元々、一時金交渉の基本的なやり取りは、基本給の月数を何か月分にするかということ協議しており、今回の会社回答は中間点を下回る人が出るという回答であって、話にならない旨述べた。これに対して、B 1 社長が、「上がる人もいる」と述べると、A 4 分会長は、組合は最低ラインの人の底上げをベースに議論しており、中間点を上回る人のために中間点を下回る人に我慢してくれとは言えない旨、分会発足以降、会社は設備投資をだいぶ抑えてきており、今回倉庫を建てているが、二、三百万円出せば組合の一時金要求を満たせられると思われるにもかかわらず、会社はこの金額が払えないと回答するのはおかしい旨、前件命令でも資料開示するよう示されており、組合からも決算書等の開示を求めている旨及び会社が示してきた資料では不適當であると前件命令でも指摘されてきたことから、これを踏まえて資料を提出されるものと思っている旨述べ、会社回答の上積みができない理由を説明するよう求めた。

これに対して、B 1 社長が、「こちらの掲示板に書いてありますように、」と話し始め、次のように言葉を続けた。「16年から17年、18年、19年、20年と納入数量のグラフがあります。16年がどうですかねえ、19万、17万、19万個ぐらい、月産ありまして。17年が16万、17万個ぐらいですかね、ほぼ、これみたいな感じですかね。先ほど言われたように、UZ、NZ、ND、AZ、NR、702、747、仕事量が減産していないのに、皆さんと一緒に新しい仕事、要するにA 4 さんが何度も言うように設備投資をしてですね、仕事量確保のためにこの青色で表記した、ちょうど、二、三年前ですね、立ち上げて来ました。



18年から数量が、17万、14万、13万、15万というぐらいで、あまりこの16年、17年に対してあまり変わり映えないかなと。19年も、ほぼ変わり映えない。しかしながら」。これに対してA 5組合員は、「何がわり映えないのか教えてください」と尋ねた。これに対してB 1社長が、「月産の納入数量が、ほぼ変わらないかなと。しかしながら、立ち上げた青色の製品があったおかげで、全体の数量が何とか抑えられて来たかなと。落ち込みが、何か、けどこの今言われるように設備投資したり、皆さんが勉強ならして、してこなかった場合については、こちらに黒い下の方ですんで。既存の仕事の方が減ってきておると。これが、一応こんなような感じになってしまった」と述べたところ、A 5組合員は、「何を説明しようとしているのか意図が分かりませんが。納入数量が減って来るとという説明をされたと理解していいですか」と尋ねた。これに対して、B 1社長が、「えっと、仕事量が減らないために、皆さんのために、皆さんと一緒に、お客さんも一緒に、仕事がこうならないように、新しい仕事でカバーしようとしてきました。設備投資をしたり、先行生産したりしてやってきました。しかしながら、今、色んな中国・アメリカの影響なのか、コロナウイルスの影響で、こんなふうになってしまって、先月では月産5万1,928個、約5万個ということになってしまいました。今後、どれだけ回復するか分からないですけど、かなりひどい状況」と述べたところ、A 5組合員は、「それは、Y会社だけではどうしようもない話ですよ」と述べた。

A 4分会長が、「設備投資は何をされたんですか」と尋ねたところ、B 1社長は、駐輪場、材料置場、喫煙所の設置である旨答えた。これに続けてA 4分会長が、それらは客先からの仕事を維持・受注するために必要だったのかと尋ねたところ、B 1社長は、「いらないんです

かね」「今、A 4 さんは設備投資以外にと言われましたよね」と答えた。A 4 分会長が、「設備投資は何をしました、と言ったんですよ」「設備投資は、何をしたのですか」と再度尋ねたところ、B 1 社長は、「機械の購入だとか」「機械の修理だとか」と答え、「付随して、原付バイクの人が増えてきたり、大型バイクの人が来ても、二、三台分取っちゃうから、雨で濡れちゃってもいかにね、通勤するじゃないですか」「だって、SOC だってあるじゃないですか、ジャマシートだってあるじゃないですか。国際的な環境負荷物質に対するボールペンや含有物があるかないか、国が定めた4月から喫煙所を作らなきゃいけないですか」と、駐輪場と喫煙所の設置理由について述べた。

A 4 分会長が、それらは、会社の業績維持に関連することなのかを尋ねると、B 1 社長は、「別にいいですよ、皆さん、明日から使わなくてもいいですから」と答えた。

A 5 組合員が、会社は納入数とか「出来高」をベースに説明しており、例えば売上げ、利益、人件費等がどのように変わったというものがないと会社の利益が上がっているか分からない旨述べたところ、B 1 社長は、出来高・工数・可動率（＝ベキドウ率）が、ほぼ変わり映えしない旨、協力性・協調性の指標の一つである創意工夫提案については、組合員からの提案件数が1件、組合員以外の者からの提案件数が24件である旨、会社にも令和2年1月から新型コロナウイルスの影響が出ており、4月に社員や派遣会社の人も協力してもらい、有休消化を含めて休んでもらった旨述べた。これに続けてB 1 社長が5月の社員の休みの状況について説明しようとしたところ、A 5 組合員が「もう、いいです」と発言を止め、「一生懸命説明されている資料は後でもらえるのですか、もらえないのですか」と尋ねたところ、B 1 社長は、「これを見ていただければいいかなと」と述べ、資料を提供

する意思はないことを伝えた。

続いて、A 4 分会長が平成30年及び令和元年の売上げ等の金額を尋ねたところ、B 1 社長は、「もう、今日、今説明したので、なんとかご理解していただきたいなと思うんですけど」と述べた。これに対して、A 5 組合員が、夏季一時金に係る会社の2次回答は1次回答を下回る不誠実なものであり、一時金の対象期間は新型コロナウイルスの影響が出ていない時期である旨述べたところ、B 1 社長は、「いや、ですから、今、説明したじゃないですか」「我が社では、1月から影響を及ぼしておりまして、特に4月はすごい影響で、そこにグラフが」と述べ、さらにA 5 組合員が、新型コロナウイルスの影響に係る説明をしたければ月ごとの売上げ・原価・販管費を提示してもらえればよく分かるのであって、そのような説明に時間を費やす必要はない旨述べたところ、B 1 社長は、「今、A 5 さんに言われたので、一応、対象期間がこれ4月の」「111日休んでおりまして、22日間で、稼働日で計算すると、5人の人が1か月休んだことを協力してもらっております」「これは、すべてコロナの影響がないかどうか分からないですけど」と述べた。

A 4 分会長が、新型コロナウイルスの影響でどれだけ売上げが下がったのか、休むことでどれだけ経費が抑えられたのかを尋ねるとともに、その金額次第では、組合の要求で会社を圧迫すると思うかもしれないが、そのような説明はない旨述べ、新たに土地や倉庫を取得する余裕があるなら、そのことについての説明として決算書等や売上げ等の金額を示すよう求めた。これに続いて、A 5 組合員が、なぜ決算書等の資料を出せないのかと尋ねたところ、B 1 社長は、決算書等ではなく売上げと納入数量を示すことで理解していただきたい旨答えた。さらに、A 5 組合員が、平成26年までは売上げと利

益の開示があった旨述べると、B 1 社長は、「順法闘争」やストライキの阻止のためやむなく出した旨述べた。

A 5 組合員が、前件命令についてどう受け止めているのかと尋ねたところ、B 1 社長は、「ですから今回、東京の方でお話しすると」と述べ、A 5 組合員が、「愛労委で出た命令は、東京で話し合っている間は守らなくてもいいというのですね。会社のそういう姿勢は」と述べたところ、B 1 社長は、「その辺は、東京でお話しをする」「個人会社なので、金額についてはね、なるべく出さない、見せないでいただきたいなということをお願いしたい。色々な会社の人が見たり、個人の人をそれを元に、よろしくないことに使う人もいますので」と述べた。また、A 5 組合員が、「会社は、要するに東京で話し合いが持たれている間、東京でどういう結論が出るか分からない間は、愛労委の命令は聞く必要がないということですか」と尋ねたところ、B 1 社長は、「組合さんの方が」「だから分からないから」「組合さんの方からは、売上げ・利益等ということでしたけど、それ以上に、愛知労働委員会の方から、判断とか、お願い事項・依頼事項が出たのですけど、その組合以上の要求だとか、それが正しい判断かどうか分からないけど」と述べた。

A 1 執行委員長は、会社が提示する資料では理解できず、前件命令の主文で決算書等を開示するよう指摘されており、組合の要求には金額についてもあるが、それを吟味するために決算書等の資料を開示してもらいたいというもので、B 1 社長が個人会社だから資料は開示できない旨述べたけれども、組合としては、得られた情報をむやみに外部に流布するわけでもないから、労使関係において組合は守秘義務を守るということを会社が理解し、姿勢を改善していかなければいつまでたっても平行線である旨述べた。これに対して、

B 1 社長が、「守秘義務を守っていただくということで」と述べ、A 1 執行委員長は、「それは、当然」と応じた。

A 5 組合員が、平成30年の冬期に1.2か月分の一時金が出ており、会社の説明によると、令和元年の売上げは平成30年と比較して約2億円多い13億円であることからすれば、会社の回答は実態からかけ離れたものであって話にならず、組合員に対して説明しようがない旨述べたところ、B 1 社長は、「じゃあ、組合さんの方に説明してください。出来高と可動率が、それほど向上しているところが、全体では見られないですけど、個別でかなり良くなっている人がいたら出してください。また、創意工夫提案だとか、または、協力・協調、全て」「あるものがあつたら、こちらの方に教えてください」と述べた。

これに対して、A 4 分会長が、それは評価のことであって、一時金に関係する話ではない旨述べたところ、B 1 社長は、「A 4 さんが言われているとおり、評価というのは、各個人及び各監督者の方が評価をしております。今、こちらで指標を出しているのは、皆様が、時間・出来高・日報について、実際の出来高・可動率なので、評価ではないです。実際に」と述べるとともに、「出来高」や「可動率」が上がったから納入数量が増えたという指標は何かあるのかと述べた。さらにA 4 分会長が、それでは金額が分からない旨述べて、納入数量が増えるといくらになるのか尋ねたところ、B 1 社長は、「もう一度、ちょっとA 4 さんにお聞きしたいと思います。金額について、上がった下がった話じゃないです。出来高が、このラインが上がった、この人は上がっているよというところがあつたら、教えてください。可動率が全体では、分かりにくいよ、組合員については、すごい、上がっているよ、これはおかしいよというのがあつた

ら」「挙げたものが、この指標です」と述べた。

これに対して、A 5 組合員は、A 4 分会長の発言は会社が指摘する「出来高」や「可動率」は、人事評価の参考資料になるだけであって、売上げや利益に直結しないという趣旨である旨述べるとともに、会社の会計期間を尋ねたところ、B 1 社長は、6 月 1 日から 5 月 31 日までである旨答えた。これに続いて、A 5 組合員が、会社の資料における平成 30 年と令和元年の数字の違いについて尋ねたところ、B 1 社長は、「前回、たしか、ここでお話したのが、前半戦と後半戦の話があって、そこで、13 パーセント減、数量として」と答え、A 5 組合員が、「これ半年でしょ。だから、19 年と 18 年の対比」と述べたところ、B 1 社長は、「計算すれば出てくるかなと思いますけど。前回たしか、これで、お話をさせてもらったと思います」と述べた。これに対して、A 5 組合員が、会社が示した資料では、売上げの動向とどう結びつくのかよく分からないからこのようなやり取りになっていくと指摘し、会社が令和元年の売上げが 13 億 4,000 万円と説明したことを踏まえ、同年の納入数量が平成 30 年と比較して増減があったか尋ねただけである旨述べたところ、B 1 社長は、席上で計算し、概算で、平成 30 年の納入数量は約 203 万個、令和元年の納入数量は約 232 万 7,000 個である旨述べた。

A 5 組合員が、会社は認めていないが、帝国データバンクの資料によれば、平成 30 年では売上げが 11 億 5,000 万円、利益が 7,700 万円であるとされる一方、会社の回答によれば、令和元年の売上げは 13 億 4,000 万円であり、納入数量も令和元年の方が平成 30 年よりも多いということからすると、このような一時金の回答にはならない旨述べたところ、B 1 社長は、「総数でいうと、今、A 5 さんの理論が正しいかどうか分かりませんが、前半戦が平均すると、1 か月 20

万7,000個、後半戦が18万個、約。マイナス13パーセント、前半よりも今回の方がかなり低くて、4月なんか、これを見たように」と述べ、さらにA5組合員が、もう少し会社の実態が分かる数字を示していただきたい旨述べたところ、B1社長は、「一応、出来高について、総数でいうとそういう感じになりますかね。賞与の対象期間である前半・後半戦では、そういう13パーセント、減産、4月だけ見ると、かなり」と述べた。

これに対して、A5組合員は、平成30年について、売上げが11億5,000万円、利益が7,700万円であって、冬季一時金は基本給の1.2か月分支給されており、夏季一時金に係る会社の回答はありえないのではないか、会社が提示した数字以外の数字できちっと説明してくれれば理解できる旨述べ、A4分会長は、組合としては譲歩する意思はあったが、会社の2次回答は1次回答から下がっており、組合員にも生活があることから、到底のめない旨述べた。

ウ 「保障給制度」について、A4分会長が、第1回団交において会社から過去の経緯について説明があったが、会社の賃金の仕組みや基準は分からず、ただ払えないとか、会社の基準だからというばかりであり、会社の基準に照らし合わせてすり合わせをする必要があるのではないかと思うが、保障給制度の導入について何が難しいのか説明してもらいたい旨述べたところ、B1社長は、ストライキを阻止するため、従業員2名について基本給を見直したが、現在の彼らは他の従業員と比べて、能力、効果、「可動率」や「多能工化」という点からしてどうなのかと疑問を投げかけた。

A5組合員が、格差を是正する旨の労働協約を締結した後に入社した従業員のうち、勤続2年以上で基本給が18万円を下回る者がいるかどうか尋ねたところ、B1社長は、いないと答えた。このため、A5

組合員が条件を明確にし、勤続2年以上年齢20歳で基本給が18万円を下回る者がいるかどうか会社に尋ねたところ、A4分会長が「いないですね」と述べ、この発言を受け、B1社長が、「私は、今、答えていませんので、A4さんが答えたのでね、A5さん」と述べたため、A5組合員がB1社長に対して答えるよう求めたところ、B1社長は「分からないです」と述べた。

さらに、A5組合員が、組合は具体的な数字を挙げて格差是正を図るよう要求を申し入れており、会社が組合の要求を踏まえて必要となる原資を試算し、組合の要求どおりにできないならば対案を出すというのが誠意のある話合いである旨述べ、会社が組合の要求どおりにできない理由を尋ねたところ、B1社長は、できないとは言っておらず難しいと表現している旨述べるとともに、過去従業員2名について基本給を見直した結果として効果・業績が上がっている指標があれば、次回団交で提出するよう求めた。これに対して、A4分会長が、組合にはそのような資料はなく、むしろ資料は会社にある旨述べた。

A1執行委員長が、基本給の見直しを受けた従業員2名についてB1社長は評価していないのかと尋ねたところ、B1社長は、従業員2名の基本給を上げた結果、モチベーションや効果が上がったという目に見える資料を組合が持ってきてもらいたい旨述べた。

A5組合員が、組合と会社とは平成27年5月に締結した労働協約において、賃金格差の是正及び雇用の定着を図るために年齢・勤続による保障給制度導入の協議をする旨を取り決めており、その制度の導入にかなりの原資が必要となる場合があるため一気にやるわけにはいかず、保障給制度という形で少し幅を設けて格差を是正していくことに合意したので、問題となるのは保障する金額や年齢等の



基準であって、個々の従業員の能力については、議論の中では必要ない旨述べたところ、B1社長は、「でも、就業規則の中に、昇給とか賞与については、個人の能力だとか業績だとか書いてありませんか。さらに、それを基本として、組合と結んだ、年齢だとか、年功とか、就業規則の要請を無視しているじゃないですか」と述べた。これに対して、A5組合員が、「だから、ダメだと言っていないじゃないですか。そういう技能やその能力に応じて昇給していくのは、ダメだよと言っていないですよ。今、言っているのは」と述べたところ、B1社長は、「何を言っているの」と述べた。これを受けてA5組合員は、「何を言っているって、協定を守れと言っただけじゃないの」と述べ、机を叩いた。これに対して、B1社長は、「どこが」「どこが守っていないの」と述べた。

A5組合員が、労働協約上、保障給制度を導入すると決められている以上、制度の基準を検討するに当たって、組合が主張する基準を下回る人が何人いるのか、その実態を全て次回団交までに調査するよう求めたところ、B1社長は、「調べなくてもいいじゃないですか。先ほど、A4さんがいないと言ったように」と述べた。これに対してA4分会長は、基本給が18万円以下の人はいないのではないかとただで、それ以上のことは知らない旨述べた。

エ 「年間休日の増加に伴う取扱い」について、B1社長が、C監督署で問題はないと言われ、団交において土曜日出勤を2日増やすとなった旨述べたところ、A5組合員は、団交の過程で、休日が増えることに伴い時間給の従業員が減収となるので、会社がどこかでカバーするという話があったことは事実だが、そのことではなく、組合が問題にしているのは、基本給が下がることで結果として基本給の月数をベースにしている一時金や退職金の不利益な変更となり、このような事項

は事前協議の対象になっているにもかかわらず、会社が一方的に変更するのはおかしいと主張して、令和元年12月の団交において最終的には会社が組合に二つの案を提示し、組合はそのうちの一つである休日2日増を撤回するというA案を選択する旨申し入れたことを指している旨述べた。これに対して、B1社長が、C監督署が問題ないとしており、終わった話である旨述べるとともに、社員の時間給は下げおらず、仮に出勤日が増えればその分増える旨述べたところ、A5組合員は、監督署が休日増となったこと自体が法に抵触することはない旨説明したのはいいが、話はそれだけでなく、団交において会社から「組合は、そういうことを言われとるで、話を戻す」と「今まで通り実施する」という二つの提案を組合が受け、組合はそのうち前者を選ぶと申し入れた旨述べた。B1社長が、「出勤を増やすということですか。出勤を元に戻すということですか」と尋ねると、A5組合員は、「出勤をじゃない、休日2日増を」「要するに、4月から2日増したのを元に戻すということじゃないの」と答え、会社からの提案に対して組合がその提案を選んだにもかかわらず、なぜそのとおりに直さないのかと尋ねると、B1社長は、「もう終わっているじゃないですか」「A案かB案か知らないけど。それで、お互い話をして、進んで行って」「話合いの結果、相談してね、終わったじゃないですか」「出勤日を増やす、増やさないということで、なんとか確認をして」等と述べた。

A5組合員が、令和元年12月の交渉経過について覚えていないのかと尋ねたところ、B1社長は、失念した旨述べ、B2弁護士は、提案しても妥結しなかったという記憶しかない旨述べた。これに対して、A5組合員が、団交ではその場で選んで妥結はしていないが、書面によりA案にすると回答した旨述べたところ、B2弁護士は、組合に提

案を拒否されたと理解しており、提案を受け入れたという回答であるとは受け取っていない旨述べるとともに、会社としては、今回、新しい申入れがあったと理解して、検討する旨述べた。

オ 「18年春闘・一時金の解決金の支払」について、A 5 組合員が、第 1 回団交において、解決金を支払うことについて会社にとってメリットがない旨 B 2 弁護士が述べたことの意味を尋ねたところ、B 1 社長は、交通事故では解決金を払って当事者間で示談が成立すれば警察への届出も却下される例もあると思うが、組合に解決金を支払うことにより、中労委や愛知県労働委員会の手続がどのようなものかを確認したいという趣旨と、解決金の40万円の対象範囲が組合員だけなのか、全従業員に対してなのかを確認したいという趣旨である旨述べた。これに対して、A 5 組合員が、組合員のことだけである旨述べたところ、B 1 社長は、メリット・デメリットというよりは、解決の解釈について確認した旨述べるとともに、「いろいろ難しいですね」と述べ、B 2 弁護士は、「現時点で応じられません、でいいじゃないですか」と述べた。

カ 次回団交の日程調整後、A 4 分会長は、定期昇給については652円という回答であり、組合員を何とか説得できる範囲であるが、一時金に関しては、平成30年冬季に1.2か月分支給された実績があることから、1 次回答を下回る内容を含む 2 次回答は受け入れられず、次回団交でも合意できなければ、継続審議する旨述べ、A 5 組合員は、決算書等の資料を準備して説明責任を果たすよう求めた。

#### (4) 第 2 回団交終了後の申入れ

第 2 回団交終了後、組合及び分会は、会社に対し、令和 2 年 6 月 17 日付けの「最終交渉に向けた申入れ書」（以下「6.17 要求書」という。）と題する書面を提出した。この書面で組合及び分会は、第 2 回団交で会社

が前件命令等を見做す不誠実交渉を繰り返していると言指摘するとともに、昇給に係る会社回答が労働協約で規定する定期昇給額を上回ったことを評価するとして上で、①決算書等を開示し説明すること、②夏季一時金については、基本給の1.2か月分以上の回答を検討すること、③賃金格差是正のため、昇給の上積みを図るか又は保障給制度を導入するかを検討すること、④前年4月から実施した休日増に伴う基本給及び一時金減額分を遡及して支払うこと、を申し入れた。また、このうち②については、会社の2次回答は1次回答を減額し、減額した原資をプラス評価に充当する提案で、組合員の中に混乱を来す許しがたいものである旨指摘し、③については、保障給制度導入の協議のため、組合が示す年齢・勤続ランクごとの賃金実態を示すことを要求した。

#### (5) 第3回団交

令和2年6月23日、組合と会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第3回団交」という）。第3回団交には、組合からはA1執行委員長、A4分会長及びA5組合員が出席し、会社からはB1社長、B2弁護士ほか1名が出席した。

第3回団交においては、以下のやり取りがあった。

ア 「夏季一時金の支給」について、B1社長は、3次回答として、0.83か月プラスマイナス20パーセントとして、下限を0.66か月、上限を0.99か月としたい旨述べた。これに対して、A4分会長が、1次回答を下回る回答を組合は求めている旨述べて、第2回団交において伝えたように、第2回団交で開示されたものとは異なる回答に至る説明資料を開示するよう求めたところ、B1社長は、「前回もお話ししましたように」と資料の開示要求を見做して、「納入数量が現在、大変」と、前回と同様の説明を繰り返そうとしたため、A4分会長は、それは前回の説明と同じである、前回と異なる資料の開示を求めたは

ずだと述べた。また、A 5 組合員が、B 2 弁護士に対して、資料開示の必要性について助言すべきではないかと述べたところ、B 2 弁護士は「当然していますよ」と答え、A 5 組合員が「助言しとるけど従わんいうこと」と尋ねると、B 2 弁護士は「そうですね」と答えた。

B 1 社長は、「納入数量と、先日お話ししましたように、ホワイトボードに書いてあります状況で書類でご理解していただきたいなど」「ですから賞与の査定については、就業規則に書いてありますように業績だとか、能力だとか」「出来高の向上だとか、可動率の向上だとか」「理解していただきたいなと思います」等と述べた。

これに対して、A 5 組合員が、前件命令では会社の説明は説明になっておらず具体的に決算書等を出せというような内容になった旨述べて、前件命令になぜ従わないのか尋ねると、B 1 社長は、「東京でお話しさせてもらうことになってます」と答えた。

また、A 5 組合員は、一時金の下限が1次回答を下回るような回答は問題であると組合が文書で指摘しており、会社が説明に用いる納入数量では組合として判断できない旨述べ、A 4 分会長は、一時金に係る1次回答から3次回答までは平成30年と比べて下回る水準で、資料の説明は今までと同様であって、倉庫の新設等に係る費用の一部を一時金の原資に上乘せすれば組合の要求は満たされると思うが、これについても説明せずに理解してもらいたいというだけでは理解できず、会社回答における評価の基準や分布も不透明であり、会社回答は受け入れ難い旨述べた。

イ 加えて、A 5 組合員が、「保障給制度」や「年間休日の増加に伴う取扱い」についての会社の回答を求めたところ、B 1 社長は、休日増については、C 監督署と相談した後に土曜日2日分の出勤という話をし、出勤する土曜日2日分を決めて、出勤してもらった人には

割増賃金が支払われる旨述べた。これに対して、A 5 組合員が、組合が主張しているのは、休日増によりその時間に相当する基本給を引き下げたことは、一時金や退職金にも影響する不利益変更であり、会社から昨年12月12日の団交で二つの提案をしたということを会社が認めなければ話は進んで行かない旨述べたところ、B 2 弁護士は、当時2日働いてもらい、2日分の給料を払うという提案をした旨述べた。

A 5 組合員が、会社は2つの提案をして、その一つは組合が不利益だと言っているので今までどおりに戻し、賃金についても払うというものである旨述べたところ、B 2 弁護士は、そのような提案はしておらず、12月23日付けの文書で、今期において前期どおりの所定労働日数とすることを希望する者については、そのとおりに就労していただくこととして、当然その分の賃金を支払う、その意味で月額の基本給は従来どおりとなるという提案をしたが、組合はその提案を応諾せず検討する又は持ち帰ると言っていた旨述べた。A 5 組合員が、組合は団交時には結論を出しておらず、年明けの書面で組合は「こういう選択をします」と申し入れた旨述べたところ、B 2 弁護士は、それは会社の提案をのむという回答ではないのではないかと尋ねた。これに対してA 5 組合員が、のむとはどういうことか、会社は元に戻すと言った旨述べたところ、B 2 弁護士は、元へ戻すとは言っておらず、先ほど述べた文書のとおりである旨述べた。

A 5 組合員が、賃金を支払うのは当たり前のことで、当時問題になったのは会社が休日を2日増やしたことが不利益変更になるという話である旨述べたところ、B 2 弁護士は、それは組合の主張であって、B 1 社長がC 監督署に確認に行き指導がなかったということ为前提に、会社としては不利益変更だとは認めておらず、組合の

主張は認められない旨述べた。これに対して、A 5 組合員が、平成 21年に休日が 6 日増えた際には基本給は変わっておらず、不利益変更に係る最高裁の判例があり、基本給以外の部分に影響が出ていることは不利益になるので組合としてはだめだと言っている旨述べた。

B 1 社長が、土曜日 2 日分の出勤日を設けて仕事を用意する旨述べたところ、A 5 組合員は、会社は時間給を下げているというが下げたままである旨述べた。これに対して B 1 社長が 1 円も下げている旨反論したため、A 5 組合員が、昨年 4 月 1 日以降休日が増えたことに伴って基本給がびた一文も変わっていないのかと尋ねると、B 1 社長は、出勤日が減った分減っている旨答えた。

A 5 組合員は、休日を 4 月 1 日から増やしたことに伴って、一時金は何百円か下がった金額を基礎として計算されることになるため不利益変更だという主張をした旨、会社は不利益変更であると認めていないと主張するが、会社が不利益変更であると認めたから今までどおり 4 月 1 日以前の休日に戻して給料を遡及払いするという提案がされた旨、会社から新たな提案を受けたため組合として即答せずに持ち帰って検討した後、当該提案を議題として団交を申し入れたものの、会社が応じなかったため、文書で「1 案」の提案でやってくださいという回答をした旨、組合が会社の提案に応じたにもかかわらず実施されず、会社が元に戻す、給料も精算するということが守られていないことが問題である旨述べた。これに続いて、A 4 分会長が、残業手当やボーナスも変わる旨述べたところ、B 1 社長は、残業手当は変わらない旨述べた。

A 5 組合員が、4 月以前の基本給が 20 万円の人が 2 日休日が増えたことで 4 月 1 日以降、20 万円の基本給は変わっていないのかと尋ねたところ、B 1 社長は、1 か月の労働時間が 164 時間だとすると 16

万4,000円だとして、仮に休日増により1時間分減ったとすると16万3,000円になり、時間給は1,000円で変わっておらず、残業手当も変わっていない旨述べた。これに対してA4分会長が、基本給は変わっている旨述べた。さらにA5組合員が、会社は組合については4月1日以前に戻すと言った旨述べたところ、B2弁護士は、そのような回答はしていない旨述べた。

A5組合員が、時間給以外の社員の基本給が下がっているのだからというやり取りになっているので、その取扱いについて発言するよう求めたところ、B1社長は、2日働く時間が減ったので、2日出勤してもらおう時間を与える旨述べた。これに対してA5組合員は、会社は2日の休みは元に戻すと言っており、元に戻すというのは休日出勤ということかと尋ねた。その後、以下のやり取りがあった。

発言者	発言内容
B2 弁護士	「所定労働日数を」
A5 組合員	「休日出勤をさせるといっているの」
B1 社長	「出勤日を設けさせてもらいますので、働く時間を2日設けさせていただきます」
A4 分会長	「それで基本給は元に戻るのね」
B1 社長	「違う、違う、それはさわらない。2日」
B2 弁護士	「戻るよ、それは戻るでしょう」
A5 組合員	「戻らんと、おかしいじゃない」
B1 社長	「だから残業手当、休日手当ということになります」
A4 分会長	「基本給は戻さないの」
A5 組合員	「それは違うよ、違うよ、違うよ。あのね、おかし



発言者	発言内容
	いことはないじゃん、休みは」
B 1 社長	「簡単に説明すると、16時間減ったので、16時間」
A 5 組合員	「それはあなたがね、提案した内容と違うから、ややこしくなる」
B 2 弁護士	「それは違うよ。そんな否定して、そんなこと言われる筋合いはないですから」
A 5 組合員	「筋合いある。あなたが答えたやつだもの、休憩後」
A 4 分会長	「うちらは」
B 2 弁護士	「社長と同じことを繰り返している、3 ページ目に書いていることを社長同じこと繰り返しているし」
A 5 組合員	「あのね、今のやり取りでも、代理人と社長の少し意見は違うんだけど」
B 2 弁護士	「一緒ですよ、働き方については一緒ですよ。払い方をどうするかってことを」
A 5 組合員	「まあいいよ、黙っとってよ、ちょっと。あのね、社長、聞いてってくれないかんよ」
B 1 社長	「しばらく、黙ってればいい」
B 2 弁護士	「こっちもしませんよ（何かで机を叩きパンという音が鳴る）、そんなことされるんなら」
A 5 組合員	「言いたいことは、後から言やあいいじゃないの。何も言っちゃいかんなんて言ってないんだから。あのね」
B 1 社長	「じゃあそっちも黙っとれと言われたら、どういう

発言者	発言内容
	「気持ちになりますか」
A 5 組合員	「なに」
B 1 社長	「そっちも黙っとれと言われたら、どういう気持ちになりますか」
A 4 分会長	「順番守ればいいじゃないですか」
A 5 組合員	「あのねえ」
A 4 分会長	「違う答えをして、答えに対して違うことを言うのが、正しいのですか」
B 1 社長	「黙っとれなんて言うのは、失礼じゃないですか」
A 4 分会長	「それを何遍も繰り返して」
A 5 組合員	「話をはぐらかさないで（A 5 組合員が何かで机を叩きパンという音が鳴る）、本線にいけよ、ちゃんと。2日ね」
B 1 社長	「はぐらかしたのは、そちらじゃないですか」
A 5 組合員	「何がはぐらかしとるんだ」
B 1 社長	「何でうちの弁護士さんしゃべってるのに」
A 5 組合員	「先ほど、代理人はね、あなたが答えたことと基本給の扱いで違う話をしたんだ。だから言ったんだよ」
B 2 弁護士	「違う話はしてません」
B 1 社長	「こちらが」
A 5 組合員	「した」
B 1 社長	「じゃあこちらが」
A 5 組合員	「してるじゃない」

発言者	発言内容
B 2 弁護士	「なんであなたは決めつけるの」
A 5 組合員	「戻すべきじゃないのってあなた言ったじゃない。自分が言ったことを忘れとるの、今そう、今の話だよ、今」
B 2 弁護士	「社長の言われた趣旨のことを確認しようと思って話しているだけで、社長と違うことは言っておりません。ましてやあなたがそういうふうに断言されるのであれば交渉は続けられません。私は代理人として、社長の言い分はね、正しく通っているか、正しく伝わっているかどうかという意味で、補足したりする」
A 5 組合員	「それじゃああなたは先ほど」
B 2 弁護士	「そういうふうに言われるのであれば、交渉は続けられません。そんな言い方されるんなら」
A 5 組合員	「拒否するなら、すりゃあいいじゃないの」
B 1 社長	「じゃあ終了ということで、よろしくお願ひします。ありがとうございました」(席を立つ)
B 2 弁護士	「交渉になりませんので」「はい、ありがとうございました」
A 4 分会長	「ボーナスはどういうふうに払うんですか」
B 2 弁護士	「話合いになりませんので決裂します」
B 1 社長	「じゃあ、ありがとうございました。どうも」

以上により、第3回団交は終了した。

#### 4 第3回団交以降の状況

(1) 6月24日付け団交申入れ

ア 組合及び分会は、会社に対し、令和2年6月24日付けの「抗議並びに緊急の団体交渉申入れ書」と題する書面（以下「6.24申入書」という。）を提出した。6.24申入書で組合及び分会は、①決算書等の開示・説明について会社が「納入数でご理解ください」と主張して前件命令を無視する姿勢を取っていること、②令和2年度の夏季一時金の上積みが困難であるとする根拠を一切説明していないこと、③休日を2日増やすことに伴う不利益変更を議題とする団交中のやり取りに際して、B2弁護士の発言をB1社長に確認したにもかかわらずB2弁護士が当該発言を否定したため、組合が「社長に聞いているので黙ってください」と言ったことを、ことさら問題にし、会社が「黙っていてと言われて交渉はできません」と述べ「交渉はできない」と繰り返したため、組合が「拒否するなら、拒否すればいいじゃないですか」と発言したところ、会社が団交を打ち切ったこと、④夏季一時金の支給日や保障給制度の導入について協議しておらず、組合の要求を実現することが困難とする理由について一切説明していないことを指摘するとともに、開催日を令和2年6月29日、団交議題を「1、決算書等を開示・説明すること」、「2、夏季一時金を基本給の1.2ヶ月以上を支給すること、及び総原資・平均金額を示すこと」、「3、保障給制度を導入するため、組合の要求ランクごとの賃金実態を会社は明らかにすること」、「4、年間休日を2日増やすことに伴う不利益変更の是正について i、基本給を昨年4月1日以前の基本給に戻すこと。 ii、昨年4月1日以降、減額した基本給及び一時金を遡及すること。 iii、休日増の取り扱いは「特別休日」とすること、及び不利益変更の是正を図り昨年の4月1日から賃金・一時金の遡及を図ること」とした団交の開催を申し入れた。

イ 会社は、組合及び分会に対し、令和2年6月29日付けの「御連絡」と題する書面（以下「6.29連絡」という。）を提出した。6.29連絡で会社は、所定労働日数・所定休日に関する議題において、B1社長の説明を補足しその趣旨を明らかにするためにB2弁護士が発言したにもかかわらず、組合が「お前は黙っている」等と発言したため、そのような交渉態度であれば正常な交渉に応じられない旨告げたところ、組合が「拒否なら、拒否でかまわんのだ」等と吐き捨てるように怒鳴り、B2弁護士の発言を一方的、高圧的に遮る交渉態度を改めないことが明らかになったため、会社としては正常に交渉を続けることができないと判断し、第3回団交をやむなく退席したのであって、6.24申入書を見ても、会社の回答・説明を一方的、高圧的に遮る交渉態度を改める姿勢はうかがえず、会社からの説明を暴力的な発言で一方的、高圧的に遮り、説明をさせようとしないという交渉態度を改めない限り、会社としては正常な団交に応じることはできない旨回答するとともに、令和2年夏季賞与を基本給の0.66か月から0.99か月まで、今期の昇給額について652円とする旨回答した。

(2) 7月2日付け団交申入れ

ア 組合及び分会は、会社に対し、令和2年7月2日付けの「団体交渉申入れ書」と題する書面（以下「7.2申入書」という。）を提出した。7.2申入書で組合及び分会は、6.29連絡に記載されている内容は組合としては容認できないとして、第1回団交、第2回団交及び第3回団交において、前件命令を遵守し、決算書等の開示・説明するよう求めているにもかかわらず会社が拒否していること、夏季一時金の上積みが困難な理由について一切応答していないこと、保障給制度導入に係る労働協約が5年前に締結されているにもかかわらず会社が労働協約に背を向ける姿勢に終始していること等を指摘するとともに、開催日

を令和2年7月10日、団交議題を「1、会社は18年及び19年の決算書等を開示・説明すること」、「2、20年夏季一時金を基本給の1.2ヶ月以上を支給すること、及び総原資・平均金額を示すこと」、「3、保障給制度を導入するため会社は、組合の要求ランクごとの賃金実態を明らかにすること」、「4、年間休日を2日増やすことに伴う不利益変更の是正について i、基本給を昨年の4月1日以前の基本給に戻すこと。ii、昨年の4月1日以降、減額した基本給及び一時金を遡及すること。iii、休日増の取り扱いは「特別休日」(限定的)とすること」、「5、18年春闘及び夏季一時金と19年の春闘及び夏・冬の一時金の再協議を図り、合意した内容で実施すること」とした団交の開催を申し入れた。

イ 会社は、組合及び分会に対し、令和2年7月9日付けの「御連絡」と題する書面(以下「7.9連絡」という。)を提出した。7.9連絡で会社は、6.29連絡に記載した内容と同様、組合が会社の回答・説明を一方的、高圧的に遮り、説明をさせようとしなないという交渉態度を改めない限り、正常な団交に応じることはできず、申入れ事項についても団交における会社の回答のとおりであって、7.2申入書記載の団交議題「5、18年春闘及び夏季一時金と19年の春闘及び夏・冬の一時金の再協議を図り、合意した内容で実施すること」については、既に交渉を尽くした過年度の内容について再協議を行う意思はなく、よって団交を繰り返す必要性・相当性は認められない旨通知した。

## 5 過去の団交における経営概況に係る説明状況

会社は、組合及び分会に対し、平成26年から平成28年にかけて開催された団交において、「経営概況説明」と題する資料を交付したことがある。この資料には、「売上高」、「利益」、「納入数量」、「得意先不良」、「出来高」及び「創意工夫提案」の各項目に係る前期実績及び当期予測が記載されて

いた（なお、この資料における「利益」とは純利益を指す。）。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 組合の主張要旨

(1) 会社は、組合が求める財務諸表の開示・説明に応じなかった。会社は、令和元年の売上げ及び令和2年の売上げの見込みを示し、納入数、「出来高」等の資料を説明しているが、納入数は製品ごとに単価が異なるため売上高を示す資料とはならない。

(2) 会社が開示・説明している「出来高」及び「可動率」は、効率・能率の良し悪しを判断する資料で売上げ・利益を示す資料ではない。強いていえば、プラス評価の判断資料に使用することはできたとしても、これをもって売上げ・利益を示す資料とはいえない。したがって、一時金等の協議には財務諸表の開示・説明は必要である。

いずれにしても、会社の説明資料は、賃上げ及び一時金等の説明資料とはいえないもので、財務諸表の開示・説明は必要不可欠である。

(3) 令和2年賃上げ及び夏季一時金はコロナ禍の中での交渉となり、会社は見込み決算として売上高10億9,000万円と予測金額を示している。

組合は利益の取り崩しにより上積み回答が可能かを検討するため、平成30年及び令和元年の利益を示すよう求めているが、会社は「もう後は、ご理解いただきたいですね」と組合の質問には一切応じていない。

(4) 会社は、第1回団交で、納入数の減少を理由に「0.83ヶ月」と回答、第2回団交で、「0.58からプラス評価で1.07ということで、1以上（1ヶ月）の人もなんとかできる」と回答、第3回団交で「0.66から0.99の範囲です」と回答している。

(5) 組合は限られた団交の日程の中で、何とか合意を図るため1回目の交渉及び2回目の交渉を踏まえ、会社へ次の団交で改善すべき事項を文書で申し入れている。しかし会社は、組合の申し入れに対し具体的に

答えることなく、団交で回答した金額を書面で通知し、組合の団交申入れを拒否することは明らかに不誠実交渉である。

- (6) 「賃金格差是正」について、会社は組合の要求に「難しい」と答えるのみであり、組合は何が難しいか、検討内容を説明するよう求めているが、会社は検討内容を具体的に示さないため協議は進まなかった。

第1回団交において、組合は会社の賃金実態（組合要求に合わせたランクごと数字）を示すよう求めているのに対し、会社は、「年齢や勤続だけで賃金が上がることはないので、能率・業績・貢献度だとかを」、「会社としては、貢献度や能力をもって給与・賃金をやってきました」と回答し、組合が「協定とは別にプラス昇給をしていたのか」と確認すると、会社は「組合が立ち上がる前は、そういうふうにしていました」と、「難しい」実態に即した説明ではなく、組合結成前の昇給の決め方を説明するといった、ちぐはぐな回答を繰り返した。

- (7) 第3回団交において休日増に伴い基本給を引き下げたことについて協議をした際、会社は「2日出勤をしてもらうことにした」、「C監督署は違反とは言っていない」、「下がってないです、出勤時間が減った分、減っています」等と回答している。

時間短縮相当額を基本給から引き下げたことに伴い、一時金や退職金に重大な不利益を与える変更を会社の裁量で、一方的に労働協約や慣行を無視して実施しており、会社の変更は不法・不当であるので改めて取扱いについて組合と協議・決定すべきことを求めているのであり、会社は問題点をすり替え、解決しようとしていない。

- (8) 第2回団交において、A5組合員が机を叩いたことは認める。この時の議題は、保障給制度導入により賃金格差の是正を協議している中で、会社は、労働協約の立場に立つことなく、組合が求めている賃金実態の分布資料も示すことなく、「昇給は能力だとか業績」で実施してきたと



いうことを繰り返したため、労働協約の立場に立とうとしない会社の姿勢に抗議したものである。

抗議の背景には、平成24年2月に賃金格差是正の協約が、平成27年に保障給制度を導入し賃金格差是正を図る労働協約が結ばれているにもかかわらず、会社は協約無視を繰り返し「昇給は効果や業績で実施している」と、労働協約締結前の主張を繰り返し、7年以上経過しても賃金格差の是正を図ろうとしない会社の姿勢にある。

(9) 第3回団交において、休日増に伴い基本給を引き下げたことについて、A4分会長が「それで基本給は戻るのですね」と質問したことに対して、B2弁護士は「戻るよ、それは戻るでしょう」と回答し、B1社長は「だから残業手当、休日手当ということになります」と相反する回答をしている。組合は、B1社長とB2弁護士の違う回答を一本化（調整）しなければ協議を進めることはできないが、B2弁護士は「社長と同じことを繰り返している」と発言し、基本給は「戻るよ」と言ったことを否認している。

そのため組合は、B2弁護士へ「まあ、黙っといてよ」と言ったもので、大声でもないし、B2弁護士の話を遮る一方的な発言でもない。

A5組合員の「黙っといてよ」との発言後、会社は「しばらく、『黙っといて』と言っているから」と、A5組合員の発言は「黙っとれ」という発言ではないことを会社も認めている。その後、会社は「『黙っとれ』というのは失礼じゃないですか」と語気を強め、命令する言葉に誇張している。

会社は、会社の相反する回答を調整するどころか、否認し、A5組合員の発言を曲解し、「黙っとれというのは、失礼じゃないですか」と繰り返したため、A5組合員は「話をはぐらかさせないで、本線に行けよ」と机の上の自分のファイルを平手で叩き抗議したものである。

会社は、相反する回答を調整するどころか、発言を否認し、組合の言動を誇張し、団交拒否を正当化するため、組合の言動に非があるかのように責任転嫁しているもので許されない。会社の不誠実な言動が交渉を紛糾させているといわざるを得ない。

## 2 会社の主張要旨

- (1) 本件令和2年夏季における団交において、組合が交渉を申し入れた事項に対して、会社は、令和2年5月29日、同年6月12日及び同月23日に団交を行い、組合が申し入れた事項や議題に対し、平成30年5月決算期の売上げ（11億5,500万円）、令和元年5月決算期の売上げ（13億4,000万円）、令和2年5月決算期の売上げ予測（10億9,000万円）といった財務状況等について、説明し、交渉を尽くしてきたものである。
- (2) 対して、組合の認識や交渉姿勢においては、ただ組合の要求を繰り返すばかりで、組合自身、妥結に至る可能性があるとは考えておらず、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みはなかった。
- (3) 会社の回答については、6.29連絡において明示しているとおりであり、賞与、昇給、所定労働日数・所定休日の変更に伴う対応という、各議題について、文書においても、再度、明確に回答を示している。
- (4) 議題の一つであった所定労働日数・所定休日の変更については、A4分会長が、自身の月給が「日給月給制」であり、「稼働日が減ったら、その分、賃金が下がる」関係にあることは自覚・認識しており、稼働日が戻った（増えた）ことによって、基本給が戻ったことを確認している。

この点、所定労働日数の減・所定休日の増については、前年の令和元年冬季の団交から議題となっており、すでに交渉が行われていた議題であって、会社からの回答内容については、すでに前年の令和元年12月23日付け回答書においても、明示されているとおりである。

そして、本件令和2年夏季の団交においても、再び、全く同一の議題が交渉されているのであるが、6.29連絡において、当該議題については、再度、同様の回答を明示しているとおりであります。

前述のA4分会長の認識においても、稼働日が減ればその分賃金が下がる関係にあるところ、会社としては、組合の要求に配慮して、上記の内容を提示しているとおりであります。これについても、すでに前年の交渉から引き続いて、変わりなく会社からの説明は繰り返し尽くされており、会社・組合間の交渉は、尽くされているのである。

- (5) 第2回団交において、組合は、自らの要求・主張が通らなければ、机を「バン」と叩くような粗暴な行動を見せており、そのように机を叩いて、相手方に迫るような行為は、一度であっても許容されないものであるが、組合は、重ねてそのような粗暴な行動を取っており、それであっても、誠実な交渉にならない。
- (6) 第3回団交の終盤において、組合が「黙っている」などと発言したり、机を叩くなど粗暴な言動を繰り返して、会社の出席者からの説明を暴力的な発言で高圧的・一方的に遮り、説明をさせようとしないう交渉態度を改めようとしなかったことから、やむなく交渉を終結せざるを得なかった。現に、会社にとっても、組合の「黙っている」という発言に対しては、「遮断される、止められる。そういうふうに思った」ことから、これ以上、説明・交渉をできないと思い、「机をばーんというふうに叩かれた」ことに対して、恐怖感を抱いた。
- (7) さらに、交渉態度を改めるよう、会社が申し述べるのに対しても、組合は、「拒否するなら拒否すればいい」などと開き直ったため、会社としては、まさに組合自身が言うように交渉を打ち切るほかなかったのであって、もはやそれでは正常な交渉など続けていくことはできないと判断して、交渉を終結したのである。

- (8) このように、組合において、会社の出席者に対し、「黙っている」などと発言したり、机を叩くなど粗暴な言動を行い、会社の出席者からの説明を暴力的な発言で高圧的・一方的に遮り、説明をさせようとしないうる態度を繰り返す、そうした交渉態度を改めようとしなかったことから、それでは到底、正常な団交を実施することができない。
- (9) よって、交渉は尽くされており、令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交申入れに対して、さらに重ねて団交を繰り返す必要は認められず、会社が、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交申入れに応じなかったことが、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たることはない。

### 3 判断

- (1) 労組法第7条第2号では、「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拒むこと」を不当労働行為として禁止している。したがって、会社が組合からの団交申入れに対して、正当な理由なくこれを拒否した場合は、原則として、不当労働行為に該当することとなる。
- (2) 本件において、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交の申入れについて、会社が、これを拒否したことに争いはないところ、会社は、①第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、組合が申し入れた事項や議題に対し、説明・交渉を尽くしてきたが、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みはなかった、②組合が団交の席上、会社の出席者に対し、「黙っている」などと発言したり、机を叩くなど粗暴な言動を行い、会社の出席者からの説明を暴力的な発言で高圧的・一方的に遮り、説明をさせようとしないうる態度を繰り返す、そうした交渉態度を改めようとしなかったことから、到底、正常な団交を実施することができない、として当該団交申入れを拒否したこ

とに正当な理由があったと主張するので、会社が主張するように団交を拒否したことについて正当な理由があったか否かについて検討する。

(3) 組合が令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けで申し入れた事項や議題について、第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みがなかったといえるかについて

ア 第2の4(1)ア及び(2)アで認定したとおり、組合が、6.24申入書で申し入れた団交議題は、①決算書等の開示・説明、②夏季一時金を基本給の1.2か月分以上支給すること及び総原資・平均金額を示すこと、③保障給制度を導入するため、組合の要求ランクごとの賃金実態を明らかにすること、④年間休日を2日増やすことに伴う不利益変更の是正であり、7.2申入書で申し入れた団交議題は、上記①から④までのほか、⑤平成30年春闘及び夏季一時金と令和元年春闘及び夏・冬の一時金の再協議を図り、合意した内容で実施することであった。

そこで、上記の各団交議題とした事項について、以下において検討する。

(ア)「決算書等の開示・説明」について

組合は、4.6要求書から一貫して、経営概況説明として会社の決算書等の開示・説明を求めてきた。これは、組合のその他の要求事項に関する会社の回答を説明するに当たり、会社の経営状況を示す具体的な資料を提供することで会社の誠実交渉義務を果たすよう求めたものと解されるどころ、第2の3(1)ウで認定したとおり、B1社長は、組合からの決算書等の開示の要求に対して、第1回団交では「口頭でお願いします」「口頭のみで」「口頭で開示させていただきます」と述べて売上額だけを口頭で回答し、「納

入数の資料をお見せします」と納入数量が記載された資料を手交するも、B 1 社長は、決算書等の資料開示には応じなかった。

また、第 2 の 3 ( 3 ) イで認定したとおり、第 2 回団交においても、B 1 社長は、納入数量の資料を掲示するだけで、決算書等の資料開示を拒み、第 2 の 3 ( 5 ) アで認定したとおり、第 3 回団交においても、B 1 社長は、組合の資料開示の要求を無視して、前回と同様、納入数量の説明を始めた。このような B 1 社長の態度について、B 2 弁護士は、B 1 社長に対して資料開示の必要性を助言したものの B 1 社長がこれに従わなかったことを認めている。

B 1 社長は、本件の第 1 回審問において、決算書等や経営状況を判断できる数値を組合に「出す意味がちょっと私には分からない」と述べ、また、再審査申立てに係る中労委での判断が出るまではその後の団交においても決算書等の資料を開示しない考えであることと、決算書等の概要を口頭で説明する考えがないことを明確に述べている。

そうすると、組合からの決算書等の資料開示・説明の要求に対する会社の拒否の姿勢や態度は一貫し強固なものであって団交を継続しても進展・妥結の見込みはなかったとはいえるものの、拒否する理由について説明・交渉が尽くされたとはいえない。

(イ)「夏季一時金を基本給の1.2か月分以上支給すること及び総原資・平均金額を示すこと」について

- a 第 2 の 3 ( 1 ) ウで認定したとおり、第 1 回団交において、会社は、組合に対して、夏季一時金の支給に係る回答として、「基本給の0.83か月分」を提示した。そして、組合が決算書等の開示を求めたのに対して、会社がこれを拒否したのは上記

(ア) のとおりであり、また、同認定のとおり、B 1 社長は、令和元年 5 月期の売上額と令和 2 年 5 月期の売上予測の金額を口頭で説明した上で、元請会社への自動車部品の納入数量の資料を手交した。組合は「また納入数だけで済みますのですか」と抗議したが、B 1 社長はこれに答えず、「基本給の0.83か月分」は、納入数量の減少割合から算出している旨を説明するにとどまった。

- b また、第 2 の 3 (3) イで認定したとおり、第 2 回団交において、会社は、2 次回答として、基本給の0.835か月分を中間とし、下限を0.58か月分、上限を1.07か月分とする旨を提示した。これに対して、組合が、それでは 1 次回答の0.83か月分を下回る人が出るので話にならないと抗議し、1 次回答から上積みができない理由について決算書等を開示して説明するよう求めたが、B 1 社長はこれには答えず、「納入数量」の資料を掲示して、月産の納入数量や「出来高・工数・可動率」が「変わり映えしない」ことが会社の回答の根拠である旨説明し、決算書等ではなく売上額と納入数量を示すことで理解していただきたい旨述べた。さらに、第 2 の 3 (5) アで認定したとおり、第 3 回団交において、会社は、3 次回答として、基本給の0.83か月分プラスマイナス20パーセントとして、下限を0.66か月分、上限を0.99か月分とする旨提案したものの、組合からの説明資料の開示要求を無視して、前回までの団交と同様の説明を繰り返した。
- c このように、会社は、夏季一時金の回答の説明に当たり、納入数量や売上額等を一方的に述べて「ご理解ください」と繰り返すだけで、原価や販売管理費の総額や内訳、または経常利益その他利益のうち一つも口頭で説明することすらなかったこと

が認められる。

決算書等の開示については、再審査申立てに係る中労委の判断を待ちたいとの考えがあったとしても、会社は、決算書等を示さずとも、経常利益や純利益等の具体的な金額を開示することにより会社の経営状況を示して組合の理解を得ることは可能であったはずである。しかし、会社の態度は上記のとおりであり、これでは、組合は会社の経営状況を理解することも、また会社の回答の妥当性を検討し判断することも困難であったというべきである。

したがって、夏季一時金の支給に関して、会社が組合の理解を得るため説明を尽くしたとはいえない。

d 加えて、第2の3(1)カで認定したとおり、第1回団交における会社の経営状況に係るやり取りの中で、組合が、会社に対して、倉庫新設の費用等を尋ねても、会社は具体的な金額については回答しないばかりか、「全責任をA4さん、A4さん責任持ってくれるなら」等と無責任とも受け取れる発言をし、第2の3(3)イで認定したとおり、第2回団交における組合からの設備投資の内容の質問に対しては駐輪場、材料置場、喫煙所の設置と回答し、組合が、駐輪場や喫煙所の設置は業績維持に関連するのかを尋ねると、B1社長は「別にいいですよ、皆さん、明日から使わなくてもいいですから」と答えるなど、組合の要求や質問にまともに答えようとはしなかった。これらの会社の態度は誠意に欠けたものといわざるを得ず、この点においても、夏季一時金の支給に関して、会社が説明・交渉を尽くしたとはいえない。

e 総原資・平均金額を示すことについては、4.6要求書及び6.17



要求書に記載がなく、第3回団交後の6.24申入書で初めて議題として記載されたものである。

しかし、組合が6.24申入書にこの要求事項を加えたのは、夏季一時金についての会社の回答が、上記のとおり会社の経営状況を理解することも、妥当性を検討し判断することも困難なものであり、組合の理解を得るための説明を尽くしたとはいえないものであったことから、具体的に「夏季一時金の総原資・平均金額を示すこと」を明示して、夏季一時金に関する会社の説明を求めたものと解され、新たな議題を提示したものは認められない。そして、夏季一時金に関して会社が説明・交渉を尽くしたものとはいえないことは上記cのとおりである。

(ウ)「保障給制度を導入するため、組合の要求ランクごとの賃金実態を明らかにすること」について

a 第2の3(4)で認定したとおり、組合は、6.17要求書において、賃金格差是正のため、昇給の上積みを図り格差是正を図るか、保障給制度を導入して格差是正を図るかの検討を求めるとともに、保障給制度の導入の協議のため、組合が示す年齢・勤続ランクごとの賃金実態を示すことを要求していたところ、6.24申入書及び7.2申入書においては、これが独立した議題として記載されたものである。

第2の2(4)アで認定したとおり、組合は、4.6要求書において、「格差是正を段階的に図るため」として年齢・勤続年数に応じた基本給の設定(保障給制度の導入)を求めていることから、「組合の要求ランクごとの賃金実態」とは、4.6要求書に記載した、年齢・勤続年数ごとの賃金実態のことであると解される。

b 年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求は、4.6要求書以降、組合が求めてきた保障給制度の導入に関する議論の前提となる情報の開示を求めたものであると解される。

c この点、保障給制度の導入については、第2の3（1）イで認定したとおり、第1回団交において、会社は、保障給制度を導入することは「なかなか難しいですね」と回答した。

また、第2の3（3）ウで認定したとおり、第2回団交において、組合が再度、組合の要求どおりにできない理由を尋ねたところ、会社は、できないとは言っていない、難しいと表現しているなどと述べた上で、以前に、ストライキを阻止するために基本給を引き上げた2名の従業員が、能力を発揮しておらず、基本給引上げの効果がなかったことを述べて、それが保障給制度導入に応じられない理由であるかのような説明を行った。

さらに、第2の3（5）で認定したとおり、第3回団交においては、会社が交渉を終了させたことから、保障給制度の議論に入ることはなかった。

d 年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求については、第1回団交において、組合が、会社に対して、4.6要求書記載の年齢・勤続年数ごとの賃金の実態を明らかにするよう求めたことはなかった。第2回団交においては、第2の3（3）ウで認定したとおり、保障給制度についてのやり取りの中で、組合が、勤続2年以上年齢20歳で基本給が18万円を下回る者がいるかを尋ねたところ、B1社長は「分からないです」と述べ、その後、組合が、保障給制度の基準を検討するに当たって、組合が主張する基準を下回る人が何人いるのかその実態を全て次回団交までに調査するよう求めたところ、B1社長は「調べなくてもいい

いじゃないですか」と組合が求めた年齢・勤続年数ごとの賃金の実態の調査を拒否した。

なお、第3回団交では上記cのとおり保障給制度の議論に入ることもなかったことから、年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の問題の議論もなかった。

よって、会社が、組合からの年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求に対して説明・交渉を尽くしたとはいえない。

(エ)「年間休日を2日増やすことに伴う不利益変更の是正」について

- a 第2の3(1)エで認定したとおり、第1回団交において、B1社長が、この問題はC監督署と相談したことであり、変更する予定はないと回答したところ、組合は、就業規則の不利益変更となり無効である、労働組合と協議することなく変更するのはおかしい、令和元年12月の団交で会社から休日を増やさず基本給も下げない旨提案があり、組合はこれに応じていると述べた。
- b 第2の3(3)エで認定したとおり、第2回団交において、B1社長は、第1回団交と同様、C監督署が問題ないとしており終わった話である旨述べたが、組合が、会社が令和元年12月の団交で、会社が休日増の前の状態に戻す案を提案し、組合がそれを受け入れる旨回答したことを述べると、B1社長は覚えていないと答え、B2弁護士はその提案は組合に拒否されたと理解していたと回答したが、会社として新しい申入れがあったと理解して検討すると述べた。
- c 第2の3(5)イで認定したとおり、第3回団交においては、令和元年12月の団交において、会社が「年間休日増加に伴う取扱い」について提案した内容及びこれに対する組合の回答につ

いて、議論が紛糾し、双方感情的な言い争いともいうべき状態となつて、団交が打ち切られた。

上記 b のとおり、会社は、組合員については、休日を増加する前の状態に戻すという方法について、第 2 回団交では、「新しい申入れがあったと理解して、検討する」と述べたのだから、議論を整理した上で、組合からの提案について受入れの可否を検討し回答すべきであったし、それによりこの問題については、進展・妥結の可能性はあったというべきであるところ、会社はそれをしなかったものといわざるを得ない。

そうすると、「年間休日を 2 日増やすことに伴う不利益変更の是正」について、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みはなかったとはいえない。

(オ)「平成30年春闘及び夏季一時金と令和元年春闘及び夏・冬の一時金の再協議を図り、合意した内容で実施すること」について

この要求項目は、4.6 要求書に記載がなく、第 1 回から第 3 回までの団交において議論はされていない。また、6.24 申入書にも記載がなく、7.2 申入書において初めて議題として記載されたものであって、組合が、これまで要求しなかったこの要求項目をこの時議題とした理由は明らかではない。

第 2 の 4 ( 2 ) イで認定したとおり、この要求項目に対して、会社は、7.9 連絡において、既に交渉を尽くした過年度の内容について再協議を行う意思はなく、よって団交を繰り返す必要性・相当性は認められないと回答している。しかし、第 1 回団交から第 3 回団交までの 3 回にわたる団交において、上記 (ア) から (エ) までの事項について会社が組合に対して説明・交渉を尽くしたとはいえないと判断できる状況においては、会社は、この要求項目

を議題として新たに追加した理由を聞いた上で、協議に応じるか否かを判断すべきであったというべきであり、組合に対して理由を尋ねることもなく、7.9連絡によって上記のとおり回答するだけでは、説明・交渉を尽くしたとはいえないというべきである。

イ よって、組合が申し入れた事項や議題に対し、第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みはなかったとはいえないことから、この点において、会社には組合からの団交の申入れを拒否するに正当な理由があったとはいえない。

(4) 団交における組合の態度により、正常な団交を実施することができない状況に至っていたかについて

ア 会社は、組合が団交の席上、会社の出席者に対し、「黙っている」などと発言したり、机を叩くなど粗暴な言動を行い、会社の出席者からの説明を暴力的な発言で高圧的・一方的に遮り、説明をさせようとしないうる態度を繰り返し、そうした交渉態度を改めようとしなかったことから、到底、正常な団交を実施することができない旨主張する。

イ 確かに、第2の3(3)ウ及び(5)イで認定したとおり、A5組合員が、①第2回団交において、「何を言っているって、協定を守れと言っとるだけじゃないの」と述べて机を叩き、②第3回団交において、「まあいいよ、黙っとってよ、ちょっと。あのね、社長、聞いてくれないかんよ」と述べ、「話をはぐらかさないで、本線にいけよ、ちゃんと」と述べる中で机を叩いたことが認められ、組合の出席者として、不適切な言動があったことは否めない。仮に会社の回答に不満があったとしても、机を叩く等の組合の態度は決して望ましいものではないが、これらの言動があった後も、上記①では、B1社長は「どこが」「どこが守っていないの」と続けた上で、組合が主張する

賃金基準を下回る人の人数を調査するよう組合が求めたことに対して「調べなくてもいいじゃないですか。先ほど、A4さんがいないと言ったように」と述べて交渉を継続しており、上記②では「はぐらかしたのは、そちらじゃないですか」等と反論しているのもあって、組合の①及び②の言動によって団交の実施が困難となったとはいえない。

ウ また、第2の3(5)イで認定したとおり、第3回団交において、A5組合員が、「黙ってよ」と述べているが、この発言は、「年間休日増加に伴う取扱い」に関して、休日日数を元に戻すという会社の提案又は説明について、A5組合員が、B1社長とB2弁護士の回答に相違があることを指摘しようと「あのね、今のやり取りでも、代理人と社長の少し意見は違うんだけど」と発言する途中で、割り込むように、B2弁護士が「一緒ですよ、働き方については一緒ですよ」と発言したことに対して、A5組合員の発言中は発言を控えるようにB2弁護士に求めたものであって、会社の発言を一方的・高圧的に遮ろうとしたものではない。

ところが、会社は、組合がB2弁護士の発言を制止したことについて、「黙つとれというのは失礼じゃないですか」「なんであなたは決めつけるの」「社長と違うことは言っておりません。ましてやあなたがそういうふうに断言されるのであれば交渉は続けられません」「そういうふうに言われるのであれば、交渉は続けられません」と組合を非難して交渉の打ち切りを通告したのであり、会社の通告に対して、組合が「拒否するなら、すりゃいいじゃないの」と発言したことに乗じて、会社は「じゃあ終了ということで、よろしくお願ひします。ありがとうございました」「交渉になりませんので」「はい、ありがとうございます」と席を立ち、組合に発言する暇を与えず一方向的に団交の打ち切りを宣言したというべきである。その後、組合が夏季一

時金について問いかけをしていたにもかかわらず、B 2 弁護士は「話し合いになりませんので決裂します」と、B 1 社長は「じゃあ、ありがとうございました。どうも」とそれぞれ述べて団交の場を去ったものである。

以上の経緯において、組合はB 2 弁護士が発言することを許さないという態度をとったものではなく、また、交渉態度を改めるよう会社が述べたにもかかわらず組合が開き直ったために、会社が交渉を打ち切るほかなかったという事情は見受けられない。

エ したがって、第3回団交が組合の態度により、正常な団交を実施することができない状況に至ったとは認められない中で、会社が一方的に団交を打ち切ったものといわざるを得ない。

オ そうすると、団交における組合の態度により、正常な団交を実施することができない状況に至っていたとはいえ、この点においても、会社が団交を拒否する正当な理由は認められない。

(5) 以上のことからすれば、会社は、正当な理由なく団交を拒否したものであるといわざるを得ない。

(6) したがって、会社が、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### 4 救済方法について

組合は、6.24申入書による申入れに対する団交応諾をも求めているが、6.24申入書に記載された団交議題は、7.2申入書に記載されたものに包含されるから、主文第1項のとおり命じることをもって相当と判断する。

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4年3月15日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子