

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合  
執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和3年不第35号事件について、当委員会は、令和5年8月22日第1823回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) A 3 (以下「A 3」という。)は、平成9年に申立外B 2会社(以下「B 2会社」という。)に入社した。10年、A 3は、申立人X 1組合及び同X 2

組合（以下、特に区別する場合を除き、併せて「組合」という。）に加入した。

- (2) A 3 の入社以降、B 2 会社は、17年10月、申立外 B 3 会社（以下「B 3 会社」という。）と合併し、その後、21年6月、B 3 会社は、申立外 B 4 会社（以下「B 4 会社」という。）、同 B 5 会社（以下「B 5 会社」といい、これらを併せて「3社」又は「旧3社」という。）とともに新設合併（以下「3社合併」という。）し、申立外 B 6 会社（以下「B 6 会社」という。）が設立された。

24年6月1日、被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）は、B 6 会社を吸収合併（以下「本件吸収合併」ということがある。）したため、同日以降、A 3 を含む B 6 会社に所属していた従業員は、会社に所属することとなったが、退職金制度については B 6 会社の制度が承継されることとなった。

- (3) 令和 2 年 6 月 26 日、10 月 30 日及び 11 月 27 日、組合と会社とは、A 3 の退職金等を議題とする団体交渉を開催したが、組合は、会社が資料を提示せず、具体的な回答をしなかったとして、3 年 1 月 15 日、当委員会に対し、あっせんを申請（令和 3 年都委争第 5 号）した。あっせんは、3 月 18 日付けで打切りとなった。
- (4) 本件は、① A 3 の退職金に関する団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点 1）、② 3 年 3 月 18 日のあっせん期日における会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点 2）が争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合員の退職金に係る団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 団体交渉に誠実に対応すること。
- (3) 陳謝文の掲示及び交付

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人 X 1 組合は、肩書地に事務所を置き、東京地域、東京圏内の労働者が職種や業種、雇用形態に関わらず加盟し、一般産業及び中小企業の労

働者の労働条件向上を目的とする労働組合であり、本件申立時における組合員数は約4,400名である。

- (2) 申立人X2組合は、肩書地に事務所を置き、東京都及び周辺地域の労働者を対象とし、職種や業種、雇用形態に関わらず加盟する個人加盟組織の労働組合であり、本件申立時における組合員数は約1,400名である。
- (3) 被申立人会社は、昭和40年に設立され、肩書地に本社を置き、ジェネリック医薬品の製造、販売等を行う株式会社であり、平成24年6月1日、B6会社を吸収合併した（後記2(5)）。本件申立時における従業員数は約2,000名である。会社には、別組合として、申立外C1組合（以下「C1組合」という。）がある。

## 2 A3の入社以降の事情

- (1) 9年、A3はB2会社に入社し、埼玉工場で勤務していた。10年、A3は組合に加入した。
- (2) 17年10月、B2会社とB3会社とが合併し、合併後の商号はB3会社となった。
- (3) 21年6月1日、当時、会社の連結子会社であったB3会社、B4会社及びB5会社の3社が新設合併し、B6会社が設立された。

B6会社は、3社合併に伴い、賃金制度については調整し、統合したが、退職金制度については3社の制度が異なることから統合せず、3社の各制度、すなわち、B3会社及びB4会社で運用されていた適格退職年金制度と、B5会社で運用されていた中小企業退職金共済制度とを、B6会社においてそれぞれ維持し、運用することとした。

- (4) B6会社は、適格退職年金制度が国の方針により24年4月1日をもって廃止されることとなったことを受けて、退職金制度の見直しを図ることとし、23年4月1日、同社において運用していた旧3社の各退職金制度を統合した（以下「3社制度統合」という。）。3社制度統合に当たっては、退職金額に不利益が生じないように、従業員が3社のそれぞれに入社して以降、3社制度統合の時点までの勤続年数を考慮するとともに、共通の指標を用いるため、ポイント制、すなわち、3社制度統合時点で会社都合退職となった場合の支給額をベースとして、その後の勤続年数等に応じてポイ

ントを積み上げていく方式を採用した。

- (5) 24年6月1日、会社が、同社の100%子会社であったB6会社を吸収合併したところ、会社は、本件吸収合併に当たって、退職金制度の統合を行わなかったため、それまでB6会社に所属していた従業員の退職金制度については、B6会社の制度が承継されることとなった。

これに先立ち、2月頃から3月頃にかけて、会社は、A3を含むB6会社の従業員に対し、本件吸収合併後の具体的な労働条件についての説明会を行った。

8月30日、会社は、厚生労働省東海北陸厚生局長に対し、「Y1グループ企業型年金規約変更承認申請書」を提出した。その添付書類である「Y1グループ企業型年金規約の変更理由書」には、「1. B6会社が、平成24年6月1日付でY1会社に吸収合併されたため、事業主から削除すること。2. 実施事業所であるB6会社愛知工場をY1会社愛知工場、B6会社埼玉工場をY1会社埼玉工場に事業所名を変更し、Y1会社の就業規則等を適用する内容に改めること。また、平成24年5月31日時点でB6会社の従業員であったものは、同社退職金規程を適用すること。」と記載されていた。また、「Y1グループ企業型年金規約変更承認申請書」には、「変更についての労働組合または被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意書」が添付されていた。この同意書には、「被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の氏名」欄に、C1組合の執行委員長が個人として署名押印をしていた。

本件吸収合併以降、会社とB6会社での退職金制度の統合は行われていない。

- (6) 29年9月29日、会社は、同社の退職金規程を改定し、施行した。ただし、改定箇所については明らかではない。
- (7) 令和2年6月17日、組合は、会社に対し、本件吸収合併後も、B6会社出身社員についてはいまだにB6会社の退職金規程を適用し続けていることから、これを直ちに改め、勤続年数を通算した上で、会社の退職金規程を適用することを求める旨の「要求書」を送付した。
- (8) 6月26日、会社は、組合に対し、①B6会社設立時に3社の退職金規程

をB6会社の退職金規程に移行していること、②会社との統合においても適正に移行を進めてきたこと、③B6会社出身社員に同社退職金規程を適用している根拠として、東海北陸厚生局長に提出した申請資料の「Y1グループ企業型年金規約の変更理由書」の第2項に、「平成24年5月31日時点でB6会社の従業員であったものは、同社退職金規程を適用すること。」

(前記(5))と記載されていること、④その申請に埼玉工場の従業員代表として、C1組合が同意していることから、退職金規程の運用については適正に処理しているものと認識していること、⑤退職金規程は一制度に統合することを考えていたが、Y1グループで別会社の設立、統合、子会社化などがあり進められなかった状況であり、制度統合に向け検討する旨などを記載した「回答書」を送付した。

### 3 第1回団体交渉とその後のやり取り

#### (1) 令和2年6月26日、第1回団体交渉が開催された。

組合は、団体交渉において、A3に実際に支給されることになる退職金の金額と、A3と勤続期間・年齢・退職時賃金ともに同じで、入社時から定年退職時まで会社に所属していた従業員がいると仮定した場合、その従業員の退職金の金額を、それぞれ開示することを要求した。

#### (2) 7月1日、A3は、B7人事部担当部長(以下「B7担当部長」という。)に対し、電子メールを送信した。

このメールには、「団交で約束していただいた退職金の開示についてもよろしく申し上げます。念のために申し上げますと、次の2つの退職金を、計算式と共に開示してください。①私の実際の退職金。②ずっとY1会社籍で、私の同じ勤続期間(1997年5月16日～2021年1月15日)で、かつ退職時賃金も私と同じ人がいると仮定して、その人が定年退職する場合のモデル退職金。『Y1会社の退職金規定で計算したのよりも我々の退職金はずっと低い』と何人もの先輩に聞いていますから驚くことはありませんし、それをもって『もっと払え』と要求することはありません。」などと記載されていた。

#### (3) 7月6日、B7担当部長は、A3に対し、同人の退職金額について、実際に支給されることになる退職金の金額は7,217,644円であること、会社

の退職金規程に基づく試算によれば9,695,000円であることを電子メールで回答した。

7,217,644円の内訳は、A3が入社した平成9年5月16日から23年3月31日までの期間についてB3会社退職金規程により計算した4,091,644円と、3社制度統合が行われた同年4月1日から同人が定年退職する令和3年1月15日までの期間についてB6会社退職金規程により計算した3,126,000円との合計であるとされていた。

(4) 2年10月1日、組合は、会社に対し、B6会社の退職金規程は、会社の退職金規程にある勤続年数による定年退職加算金が設けられていないなど差別的な取扱いとなっていることから、これを直ちに是正して、会社とB6会社の退職金規程を統合し、定年退職加算金を含めた退職金規程に則り、A3に退職金を支給するよう求める旨の「要求書」を送付した。

(5) 10月29日、会社は、組合に対し、B6会社では会社への統合に際して退職金の精算支給を行わず、会社では、勤続年数の解釈について不利益にならないようにB6会社からの勤続年数を引き継ぎ、同社の退職金制度を維持したことから、差別的な取扱いはしていない旨の「回答書」を送付した。

#### 4 第2回団体交渉とその後のやり取り

(1) 10月30日、第2回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からA3を含む4名が、会社側からB8人事部長（以下「B8人事部長」という。）、B7担当部長を含む4名が、それぞれ出席し、要旨以下アないしキのやり取りが行われた。

ア 組合が、B6会社の退職金規程は会社の退職金規程に比べて差別的で不利益な内容である旨を述べたところ、会社は、3社の制度を統合しB6会社の退職金制度を設計するに当たっては、3社の退職金支給モデル水準の違いがあるため会社の支給モデル水準に合わせて設計したこと、本件吸収合併に当たっては退職金の精算支給をしていないこと、勤続年数の解釈については不利益にならないようにB6会社からの勤続年数を引き継いだことなどを説明し、B6会社の規程と会社の規程とでどちらが一概に高いか低いかはいえない旨を述べた。

また、会社は、B6会社の退職金制度を設計する際に、3社のうちど

の水準に合わせるべきかが問題となるが、むしろ会社の水準が3社のどれよりも高いので会社の水準に合わせることにしたこと、ただし、制度自体としては、会社の制度は基本給連動型であるところ、新しい制度はポイント制（勤続年数や等級によりポイントが増える）としたこと、会社の水準というのは、定年退職加算金も含めたモデル水準が背景にあることなど、B6会社の退職金制度を設計するに当たっての考え方を説明し、差別的な扱いはしていない旨を説明した。

イ さらに、会社は、企業というものは退職給付引当金を毎年計上しているものであるから、会社の退職金規程をバックデート（注：遡及適用）することはできない旨を説明した。

これに対し、組合は、「言わんとしていることは分かった」としつつ、仮定の話として、A3に会社の退職金規程が適用された場合の退職金額を会社が試算したものに関し、計算式や試算に記載された基礎給について尋ねたところ、会社は、会社都合の場合には年数に従った係数に1.1を掛け算することなどの具体的な計算式や、基礎給の具体的内容を説明した。

ウ 組合が、同じ企業にいるのに、元々の所属企業の違いによって退職金の金額に200万円の差が出ること（前記3(3)）が問題である旨を述べたところ、会社は、本件吸収合併の際に退職金を精算して支払っていない中で、不利益がないようにする方策として、勤続年数を会社の退職金制度にそのまま適用することは背景が違うからできないが、本件吸収合併の時点で勤続年数をリセットするようなことはしていないことや、本件吸収合併時に退職金を支払ってしまうと退職金に対する税制優遇を使ってしまうため、退職金を支払わず退職金を背負ってきていることが税制面で従業員にとって得であるなど、従業員目線でも考えたことを説明した。

組合は、およそ合併は会社の都合だから、継続雇用してなおかつ退職金は同じになるべきだ、今回A3の例で分かりやすく出たので、今の制度を手直しすべきだという問題提起をしている旨を述べた。

会社は、過去に会社に在籍していないのにそれはおかしい、バックデ

ートという考え方なら、B 2 会社は〇〇〇〇年金基金（以下「年金基金」という。）に加入していた企業だったので不利益にならないように年金基金を継続させているが、合わせるのならば過去に戻って会社の社員にも同基金の掛金を掛けなければいけないという話になるが、それはあり得ない旨を述べ、A 3 に会社の退職金規程を適用することはできないことを説明した。

エ その後のやり取りでも、会社は、3 社制度統合の際に水準合わせはしたが、それより前の過去における水準合わせはしておらず、それができないことを説明し、3 社制度統合前の3 社のそれぞれの退職金の水準を遡及して会社の水準に合わせることはできない旨を説明した。

オ 組合が、3 社制度統合の際に会社の水準に合わせたのであればなぜ200万円もの差が出るのかと質問したところ、会社は、会社の水準に合わせた期間は、A 3 がB 2 会社に入社してから退職するまでの23年8 か月間のうち、B 6 会社の退職金規程が適用される9 年数か月間のみであること、それ以外の約14年間については、3 社制度統合前の話であり、その当時は会社に在籍していなかったのであるから、会社の水準をバックデートすることはできない以上、200万円の差が出る旨を説明した。

組合が、バックデートができないと会社が言っているのは、前身で決定した部分は会社では負うことはできないという立場かと述べたところ、会社は、企業というものは退職給付引当金を積み立てて、その会計が経過して終わっている以上は、バックデートができないのは分かるだろうと述べた。

これに対し、組合は、吸収合併なのだから現行の会社の退職金規程に合わせた上で足りない分を経営努力で賄うという考えがないこと自体がおかしい旨を述べたところ、会社は、そのような話は聞いたことがない旨を述べた。

カ この発言の後、退職金支給の根拠規定についてやり取りがなされた。組合は、過去に3 社に所属していた従業員に対して3 社の規程を適用する旨の規定はどこにあるのかと述べた。会社が、「規定はある。」と発言したのに対し、組合が、当然規定があるはずだから、それを教えるよう

に、規定を見せるよう求めたところ、会社は、まず一つは、退職金の一部として確定拠出年金を運用しているところ、この確定拠出年金の規約において、「B 6 会社」という形で記載されていること、同規約では当時 3 社に在籍していた従業員の取扱いがそれぞれ記載されていることである旨を回答した。なお、会社が、組合に対し、この確定拠出年金の規約を提出したことの疎明はない。

組合は、本件吸収合併の時に、会社からそのような説明は受けたが、その時点で、B 6 会社出身者の退職金は同合併時点で区切って、同社分はバックしないという説明は誰も聞いていないし、同意もしていないと思うと述べ、続けて、不利益を被らないようにというのであれば、B 6 会社より条件が良い会社の退職金に合わせた方がベターじゃないかと思うと述べた。

キ その後、B 3 会社の退職金規程が消滅しているのか否かについてやり取りがなされた。すなわち、会社は、B 3 会社の退職金規程は生きていない旨を述べ、組合が、3 からの説明要求に応じて会社が計算した平成 23 年 3 月 31 日までの確定分 4,912,440 円に触れると、会社は、「それは過去分だから。過去分は B 3 会社の・・・。」と述べ、それに対して組合が「今言ってるのは、計算上は、その退職金規程はないんじゃないのか?」、「生きてないじゃん、だって。B 3 会社の退職金規程なんか今生きてるの、現行?」などと口々に述べ、これに対して会社は、「それ計算したのは、その時の瞬間のことであって、たまたま遡って計算しただけ。今計算したって訳じゃない。」と答え、組合が、「それは、結果的に、その退職金規程を参考にして、生きてるものとしてやってる訳でしょ?」と述べたのに対し、会社は、A 3 の場合は退職金を移管するときに 409 万円余が確定したこと、その確定したものについては、「過去の計算をお知らせしただけであって、今それを使ってるということは一言も言ってない。」と述べ、これに対し組合が、確定とはどういう意味かと質問すると、会社は、「制度移行だから。」、「いったん確定して、それ以降について、Y 1 会社水準で設定したものに適用していきましょうということ。」と回答した。また、組合が、精算しないのになぜ確定する必要があるのかと質

問すると、会社は、費用として認識しなければならないと回答した。

続いて、A3の退職金を今計算するといくらになるのか、退職金の明細で分かるように書いてあるのかなどのやり取りが行われ、最後に、組合は、確定拠出年金の規約以外に根拠規定があるのであれば提示することを求めた後、時間の関係もあると述べた上で、再雇用規程の議題に移った。

- (2) 令和2年11月17日、組合は、会社に対し、A3の退職金について、B6会社の退職金規程をいまだに適用する不利益取扱いは認められないので、会社の退職金規程に従って支給すること等を求める旨の「要求書」を送付した。
- (3) 11月25日、会社は、組合に対し、「これまでの回答のとおり、統合後の運用についてもY1会社支給モデルをベースとした制度を引き続き運用しており、不利益な変更を行っておりません。B6会社の制度に基づき支給いたします。」などと記載した「回答書」を送付した。

## 5 第3回団体交渉とその後のやり取り

- (1) 11月27日、第3回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からは第2回団体交渉と同じ4名が、会社側からはB8人事部長、B7担当部長を含む4名が、それぞれ出席し、要旨以下アないしオのやり取りが行われた。

ア 組合は、会社がA3の退職金に対して同社の退職金規程を適用しないことの根拠規定について、他の企業と合併してきた経過の中で、「これでいきますよ。」という規定というのはどれかと質問した。

続けて、組合は、「〇〇〇〇〇〇(注:会社の従業員向けウェブサイト)にアップしてないのはおかしい。だからみんな知らない、一般社員は。」、「『うちの会社では、退職金規程は2本ある。』、『B6会社出身社員はこちらを適用します。』って規定されてなくちゃおかしい。」、「『移行期間で1年間は』とかいうことだったら、分からないこともないが、もう8年半も経ってて、B6会社の規程を適用している。」などと述べ、現在は会社の退職金規程しか存在しないこと、根拠規定を知らずに退職した従業員も存在するため今後大きな問題になりかねないことを指摘し、計算方

法ではなくどの規定に基づいて支給しているのかを根拠資料を示しつつ説明すること、差額の250万円をどうするのか説明することを求めた。

会社は、「退職金の件について、夏の賞与の回答を見ていただければ。」と述べ、A3を含む埼玉工場の従業員にも当時説明をしたことや、説明を終えたことで同意を得たものと考えている旨を述べた。

組合は、不利益な退職金であっても同意した以上は文句を言うなということかと述べたため、会社は、不利益には扱っていないと述べた。

イ 組合は、今は少なくとも会社には退職金規程は一つしかないから、会社の規程で支払うべきである旨を述べ、続けて、組合は三つの退職金規程を持っているが、現在、運用されているのは会社の退職金規程一つだろう、そうすると、それ以外の、B6会社、B3会社の退職金規程は実際にはもう終わっていることになる旨を述べたところ、会社は、「終わってるといって語弊がある。統合したあとに入社された方、埼玉工場に限らず、愛知工場も、山形工場も、統合されたあとに入ってこられた方については、Y1会社の規程の退職金になる。」と説明した。

組合は、3社の退職金規程を運用する旨の規定がない場合、会社の退職金規程に基づいて計算されるべきである旨を述べた後、6月26日付けの会社の回答書（前記2(8)）における、埼玉工場の従業員代表としてC1組合が同意しているとの記載について、C1組合は埼玉工場の過半数組合ではない、どうやって過半数代表者を選んだかを教えるよう述べ、C1組合の執行委員長を過半数代表として選んだ書類を出すよう要求したが、同じ発言の中で続けて、「根拠規定。これを出して下さい、まず。」「根拠規定出してください。前回から言ってるじゃないか。」とも述べた。続けて、別の組合員が、「ないってことでしょ。・・・なきゃ、Y1会社の今の退職金規程適用するのが当たり前じゃないか。社員をだましてる。」と述べ、会社は、「だましてはいない。」とだけ述べたが、組合は、同様の発言を繰り返し、更に続けて、「根拠規定をこの前求めたんだけど、この前ははっきり言わなかった。だから、それ出してくださいって言った訳だ。」などと繰り返したが、そのまま、根拠規定の話から、C1組合の代表者が同意していることを理由に適正に処理した旨を会社が主張す

るのであれば、そもそもC1組合は過半数組合ではないことは明らかであるから、その手続書類も提示するよう求め、続けて、別の組合員が「あるでしょ、それは。確認してください。」と述べ、さらに「労基署（注：厚生局の誤り）に出した書類を見せてください。全然隠す内容じゃない。」と述べ、会社は、「確認します。」と述べた。

ウ 会社は、本件吸収合併時に会社とB6会社の処遇の条件比較表を作ったが、退職金については、B6会社の退職金制度がポイント制であるのに対し、会社の退職金制度は基本給連動型であり、退職金制度自体がもともと異なること、企業によって昇給額やモデルなど運用方法も文化も異なるので退職金制度を一緒にできないこと、したがって現在もB6会社の退職金制度をそのまま移行していることを説明したところ、組合は、その資料はもらったが、個人個人が分かるものはないと述べた。

エ その後も、組合は、根拠規定、東海北陸厚生局長に提出した資料及びC1組合の執行委員長が被用者年金被保険者等の過半数代表者に選ばれた際の資料を出すように求め、それでないとは250万円の差は解決しないと述べたが、会社が回答する前に、組合が、250万円の差額について逆転する人がいると言ったがそれは相当珍しいとも述べた。これに対し、会社は、B3会社の昇給額を考慮してポイント制と比較すると予想で上回る人はいたと述べたが、組合が、「なぜ全員をY1会社の退職金規程に合わせないのか？」と述べたため、会社は、A3の退職金について、B3会社に在籍していたときの退職金は同社の規程に基づいて計算するのであって、全ての勤続年数を会社の現行の基本給で遡及的に計算することはしないと説明するなど、B6会社の規程によることの不利益性についてのやり取りや、B6会社の退職金規程がなくなっていないことを会社が説明するやり取りが続いた。これらのやり取りの中で、組合が、とっくの昔になくなったB6会社の退職金規程をなぜいまだに使っているのかと述べたのに対し、会社は、なくなっていないなどと明確に述べた。

オ 組合は、再度、根拠規定や東海北陸厚生局長に提出した資料を全部組合に提出することを求めた後、2番目の要求事項である再雇用の労働条件に議題を変えた。結局、第3回団体交渉において、会社は、組合の要

求する根拠規定を示さなかった。

カ なお、前記イのとおり、組合が、三つの退職金規程、すなわち会社、B 6 会社及びB 3 会社の退職金規程を持っていると述べていることから、組合は、第 3 回団体交渉の時点で、B 6 会社の退職金規程を所持していたことが認められる。

(2) 11月30日、組合は、会社に対し、「貴社が現在でもB 6 会社出身社員にB 6 会社の退職金規定を適用している根拠規定」等を12月3日までに提出するよう求める旨の「申入書」を送付した。

(3) 12月17日、B 8 人事部長は、A 3 に対し、11月30日付「申入書」に対する回答として、B 6 会社の賃金体系と、本件吸収合併があった平成24年6月1日以降にB 6 会社に所属していた従業員の賃金体系とを比較した、「労働条件比較表」を電子メールで送付した。

「労働条件比較表」には、「退職金」の項目があり、そこには、会社の退職金は「基準給与×支給係数（勤続年数により決定）」、B 6 会社の退職金は「勤続ポイント+等級ポイントによる、DC 併用型」、24年6月1日以降の「B 6 会社籍対象」（注：B 6 会社出身者）については「勤続ポイント+等級ポイントによる、DC 併用型」、24年6月1日以降の「Y 1 会社籍対象」（注：24年6月1日以前からY 1 会社に在籍していた従業員）については「基準給与×支給係数（勤続年数により決定）」と記載されていた。

(4) 令和 2 年12月22日、組合は、会社に対し、「貴社が現在でもB 6 会社出身社員にB 6 会社の退職金規定を適用している根拠規定」等を提出するよう求める旨の「申入書」を送付した。

(5) 12月25日、会社は、組合に対し、「2012年6月にB 6 会社はY 1 会社への吸収合併に伴い労働契約は承継されているため、それまでB 6 会社で適用されてきた退職金規定が現在でも当然に適用されることとなります。」などと記載した「回答書」を送付した。

なお、会社には、本件吸収合併前にB 6 会社に所属していた従業員に対して本件吸収合併後も引き続きB 6 会社の退職金規程が適用されることを示す規定は存在しない。

## 6 A 3 の定年退職及び再雇用

3年1月15日、A 3は、会社を定年退職し、同月16日、会社に再雇用された。

## 7 当委員会へのあっせん申請

1月15日、組合は、A 3の退職金等について、当委員会にあっせんを申請した（令和3年都委争第5号）。あっせん申請書の「あっせん事項」欄には、A 3の退職金を会社の規程に基づいて支給すること、再雇用労働条件について、定年時までの考課査定を考慮し、定年時と同一とすることと記載されていた。

3月18日、当委員会は、あっせん期日を1回行ったが、同日、打ち切った。

## 8 本件申立て

5月7日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 第3 判 断

### 1 A 3 の退職金に関する団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否かについて（争点1）

#### (1) 申立人組合の主張

ア 会社は、B 6会社に所属していたA 3に会社の退職金規程が適用されない理由を誠実に説明していない。

イ 第2回団体交渉で、組合は、A 3にB 6会社の退職金規程が適用される根拠規定を示すよう求めたが、会社は、根拠資料を提出せず、誠実に回答しなかった。組合は、旧3社各社の退職金規程が、3社合併によって消滅したにもかかわらず、旧3社に在籍していた従業員に、いまだに適用される根拠を示すよう求めたが、会社は、「規定はある。」と回答したものの具体的な規定を示さず、その調査さえ確約しなかった。

ウ 第2回団体交渉から約1か月の期間があり、根拠規定の有無や内容を調査する時間があったにもかかわらず、第3回団体交渉でも、会社は根拠資料を提出せず、誠実に回答しなかった。会社は、組合が根拠規定の提出を求めたことに対し、「退職金の件について、夏の賞与の回答を見ていただければ。」と述べ、A 3を含む埼玉工場の従業員にも当時説明をし

たことや、説明を終えたことで同意を得たものと考えているなどと全く関係のない回答を行い、組合の追及をはぐらかそうとした。

エ A 3 は、本件吸収合併後の平成 29 年 9 月に、会社が退職金規程を改定し、その適用範囲を「従業員」（第一条）としたことを受けて、自らの退職金も同社の退職金規程の適用を受けることになったと認識するに至ったのであるから、同人に同社の退職金規程が適用されないことを誠実に説明しようとするのであれば、本件吸収合併により B 6 会社の退職金規程が当然引き継がれているという説明では不十分である。

オ 以上より、会社の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

ア 会社は、A 3 に対し、同人の退職金の算出については B 6 会社の退職金規程が適用され、会社の退職金規程は適用されないことを明確に説明した。

イ 組合は、第 2 回団体交渉で、会社が「規定はある。」と回答したものの該当する規定を提示しなかったことを問題視するが、A 3 と B 6 会社との間の労働契約は、本件吸収合併によって会社に承継され、特段の合意がない限り従前の労働契約関係が継続するところ、本件吸収合併以降、退職金規程の統合も再編も行っていないから、当然に B 6 会社の規程が適用される。会社は、以上を当然の前提として「規定はある。」と回答した。

その上で、旧 3 社各社の退職金規程が、旧 3 社に在籍していた従業員に、いまだに適用される根拠規定の提示要求に対しても、「まず一つは、確定拠出年金の規約。」として、A 3 に適用される退職金に関する資料の説明を行った。

ウ A 3 自身、自らに会社の退職金規程が適用されないことについて明らかに認識していた。団体交渉において、A 3 は、退職金規程の統一が図られたと認識していなかったのであり、退職金規程の統一が図られたと認識していたとの主張は本件手続における後付けの主張である。

エ したがって、A 3 の退職金に関する団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア A 3 に会社の退職金規程が適用されないことの説明について

組合は、会社が、B 6 会社に所属していた A 3 に会社の退職金規程が適用されない理由を誠実に説明していないと主張するので、以下、会社の対応が不誠実か否かを検討する。

(7) 第 2 回団体交渉で、会社は、会社の退職金規程を A 3 に適用せよとの組合の要求（第 2. 2 (7)、同 3 (4)）につき、その要求の前提として組合が主張する B 6 会社の退職金規程が会社のそれより不利益であるとの点（同 4 (1)ア）に対し、B 6 会社の退職金規程の水準を会社の水準に合わせたから、B 6 会社の退職金規程が会社の退職金規程に比べて不利益ではないことを説明して（同 4 (1)ア）、組合の主張に対する会社の見解を示し、また、会社の退職金規程を A 3 に適用することは退職金制度の性質自体から困難であることを説明（同 4 (1)イないしオ）し、組合の要求が受け入れられないとの会社の立場を説明している。

これに対し、組合が、会社の説明を理解したとした上で、仮定の話として A 3 に会社の退職金規程が適用された場合の会社の試算について、計算式等を尋ねたところ（第 2. 4 (1)イ）、会社は、具体的な計算式等を用いて説明した（同）。

(i) さらに、会社は、本件吸収合併時に退職金そのものを精算して支払うことはせず勤続年数をリセットしていないことや、税制面から従業員の利益も考えてそのような措置にしたことを説明し（第 2. 4 (1)ウ）、不利益ではないことを別の観点からも説明した。

(ii) なおも組合は、およそ合併は会社の都合だから退職金は同じになるべきと主張した（第 2. 4 (1)ウ）ため、会社は、組合の主張するように制度を合わせるのであれば、過去に戻って会社の社員にも年金基金の掛金を掛けなければならないという制度上あり得ない事態になる旨を説明（同）しており、組合の理解に資するよう、更に異なる説明方法を用いて、組合の主張を実現することは退職金制度の性質上難しいことを説明した。

(iii) 会社は、3 社制度統合前の 3 社のそれぞれの退職金の水準を会社の

水準に合わせることはできない旨を繰り返し説明した(第2.4(1)エ)。

それにもかかわらず、組合は、3社制度統合の際に会社の水準に合わせたのに200万円もの差が出る理由を質問(第2.4(1)オ)したため、会社は、A3の過去の各社における勤続年数と具体的に照らし合わせながら、更に具体的に説明した(同)。

(オ) 組合が、バックデートができないと会社が言っているのは、前身で決定した部分は会社では負うことはできないという立場かと述べ(第2.4(1)オ)、会社の説明内容を把握した上、確認したところ、会社は、企業というものは退職給付引当金を積み立てて、その会計が経過して終わっている以上は、バックデートができないのは分かるだろうと述べ(同)、会計処理の観点からも会社の見解によらざるを得ないことを説明した。

(カ) 第3回団体交渉で、組合が、B6会社、B3会社の退職金規程は、実際はもう終わっていることになると述べた(第2.5(1)イ)のに対し、会社は、「終わってるといって語弊がある。」と述べてこれを正し、続けて、「統合されたあとに入ってからの方については、Y1会社の規程の退職金になる。」と述べた(同)。この発言の前に、会社が、B6会社出身社員に同社退職金規程を適用することを、A3を含む埼玉工場の従業員にも当時説明をし、説明を終えたことで同意を得たものと考えている旨を述べていたこと(第2.5(1)ア)からすると、上記発言は、本件吸収合併後に会社に入社した従業員には会社の退職金規程が適用され、本件吸収合併によって会社に所属することとなったB6会社出身の従業員にはB6会社の退職金規程が適用されることを説明したものと解される。

その後、会社は、B6会社と会社の退職金制度自体がもともと異なり一緒にできないこと、したがって現在もB6会社の退職金制度をそのまま移行していることを説明した(第2.5(1)ウ)。

(キ) 以上の経過をみると、第2回団体交渉では、B6会社の退職金規程をA3に適用することが不利益であるとの前提に立ち、A3がB2会社に入社した当初から会社で勤務していると仮定した勤続年数を用

いて、会社の退職金規程をA3に適用して支払うべきという組合の要求に対し、会社は、B6会社の退職金規程が会社の退職金規程よりも不利益ではないことについて、3社制度統合の経緯に触れるなどして説明したといえるし、組合が要求する遡及適用は退職金制度の性質上困難である旨を、A3の勤続年数を具体的に用いたり、会計処理や年金基金の掛金負担に触れたりするなどして説明し、また、税制面での従業員への配慮にも触れるなどして、B6会社の退職金規程が本件吸収合併後も承継されていることにつき相応の説明をしたといえるから、A3に会社の退職金規程が適用されない理由を説明したといえる。

また、第3回団体交渉でも、会社は、A3に会社の退職金規程が適用されないこと及びその理由を改めて説明しているから、組合の要求に応じた相応の説明をしていると評価することができる。

- (ク) 以上のとおりであるから、A3に会社の退職金規程が適用されないことの説明について、会社の対応が不誠実であるとはいえない。
- イ 第2回団体交渉における規定提示要求に係る会社の対応について
- 組合は、A3にB6会社の退職金規程が適用される根拠規定を示すよう求めたが、第2回団体交渉で、会社は根拠資料を提出せず、誠実に回答しなかったと主張し、旧3社各社の退職金規程が、3社合併によって消滅したにもかかわらず、旧3社に在籍していた従業員に、いまだに適用される根拠を示すよう求めたが、会社は、「規定はある。」と回答したものの具体的な規定を示さず、その調査さえ確約しなかったと主張するので、以下、会社の対応が不誠実か否かを検討する。

- (ア) 第2回団体交渉では、B6会社の退職金規程の不利益性や会社の退職金規程の遡及適用に関するやり取り(第2.4(1)アないしオ)の後、退職金支給の根拠規定についてやり取りがなされた。

すなわち、組合が、過去に3社に所属していた従業員に対して3社の規程を適用する旨の規定はどこにあるのかと述べ(第2.4(1)カ)、会社は、退職金の一部として確定拠出年金を運用しているところ、この確定拠出年金の規約において、「B6会社」という形で記載されていること、同規約では当時3社に在籍していた従業員の取扱いがそれぞれ

れ記載されていることを回答（同）しており、規約自体を示していないとはいえ（同）、組合の質問に対して一定の回答を行っており、具体的に回答する姿勢を見せている。

その後、B3会社の退職金規程が消滅しているか否かについてやり取りが行われており（第2.4(1)キ）、会社は、B3会社の退職金規程が現在は生きていないと明確に述べた上で、A3の試算を例に取って、3社制度統合時に費用として認識するために一旦計算上確定させるのに使ったことを述べており（同）、相応の説明をしたといえる。

(イ) このやり取りの最後に、組合は、再度、確定拠出年金の規約以外に根拠規定があるのであれば提示するように求め（第2.4(1)キ）、時間の関係もあると述べた上で、再雇用規程の議題に移っており（同）、これ以降、会社が、退職金規程の適用に係る根拠規定に関して発言なし回答する機会は無かった。

(ウ) そうすると、会社が、組合の要求に対して相応の回答を行ったものと評価できることは前記(イ)のとおりであるし、組合が確定拠出年金の規約以外に根拠規定があるのであれば提示することを求めて自ら議題を変えた（第2.4(1)キ）という流れからすれば、組合による根拠規定の提示要求に対して会社がその場で更なる回答を行わなかったのもやむを得なかったといわざるを得ず、調査する旨を確約しなかったことも不誠実であったとまではいえない。また、会社は、組合が求めた根拠規定を第2回団体交渉の場で提示しなかったが、根拠規定は第2回団体交渉で初めて要求されたのであり、会社はこの要求に対して前記(イ)のとおり一定の回答をしているのであるから、会社の対応に問題があったとはいえない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

ウ 第3回団体交渉における根拠規定の提示要求に係る会社の対応について

組合は、第2回団体交渉から約1か月の期間があり、根拠規定の有無や内容を調査する時間があったにもかかわらず、第3回団体交渉でも、会社は根拠資料を提出せず、誠実に回答しなかったと主張し、組合が根

拠規定の提出を求めたことに対し、「退職金の件について、夏の賞与の回答を見ていただければ。」と述べ、A 3を含む埼玉工場の従業員にも当時説明をしたことや、説明を終えたことで同意を得たものと考えているなどと全く関係のない回答を行い、組合の追及をはぐらかそうとしていると主張するので、以下、会社の対応が不誠実か否かを検討する。

(7) 第3回団体交渉で、組合は、前記ア(カ)のとおり、本件吸収合併後に会社に入社した従業員には会社の退職金規程が適用され、本件吸収合併によって会社に所属することとなったB 6会社出身の従業員にはB 6会社の退職金規程が適用されることを説明したものと解され、B 6会社の退職金規程が消滅していないことを説明したといえることができる。

しかし、組合側の出席者らは、3社の退職金規程を運用する旨の規定がない場合、会社の退職金規程に基づいて計算されるべきである旨の発言をしたり(第2. 5(1)イ)、根拠規定の提示を口々に要求したりして(同)、B 6会社の退職金規程を適用するのであれば根拠規定が必要である旨を主張した。なお、組合の求める根拠規定とは、過去に3社に所属していた従業員に対して3社の退職金規程を適用する旨の規定(第2. 4(1)カ)であるが、会社には、本件吸収合併前にB 6会社に所属していた従業員に対して本件吸収合併後も引き続きB 6会社の退職金規程が適用されることを示す規定は存在しない(同5(5))。

そこで、会社は、B 6会社と会社の退職金制度が、前者はポイント制、後者は基本給連動型でそれぞれ異なる制度であることや、企業によって昇給額やモデルなど運用方法も文化も異なるので退職金制度を一緒にできないことなどに触れつつ、B 6会社の退職金規程が本件吸収合併後もそのまま移行されていることを説明した(第2. 5(1)ウ)。

このように、会社は、組合の求める根拠規定は示さなかったものの、第2回団体交渉で相応の説明(前記ア(キ))をした点について再度説明を行い、B 6会社の退職金規程が消滅しておらず、B 6会社出身の従業員とB 6会社との間の労働契約は本件吸収合併によって会社に承継され、特段の合意がない限り従前の労働契約関係が継続するから、

本件吸収合併によって会社に所属することとなったB6会社出身の従業員に適用されるという趣旨の説明をしている。

その後のやり取りの中でも、組合が、とっくの昔になくなったB6会社の規程をなぜいまだに使っているのかと述べたのに対し、会社は、なくなっていない旨を明言して説明している(第2.5(1)エ)。

再度、組合が、根拠規定や東海北陸厚生局長に提出した資料の提出を求めた(第2.5(1)オ)後、2番目の要求事項である再雇用の労働条件の議題に変えたため、会社側出席者は、根拠規定の提示要求に対して回答する機会がなかった。

以上の経過をみると、会社は、組合の求める根拠規定については明確な説明をしておらず、そのことに問題がないとはいえないものの、

B6会社の退職金規程が消滅していないこと、及び本件吸収合併によって会社に所属することとなったB6会社出身の従業員にB6会社の退職金規程が適用されることについて、会社の認識する根拠を具体的に説明していることから、会社の対応が不誠実であるということとはできない。

- (イ) 組合は、会社が第2回団体交渉から約1か月の期間があり、根拠規定の有無や内容を調査する時間があったにもかかわらず、第3回団体交渉でも、会社は根拠資料を提出せず、誠実に回答しなかったと主張する。

確かに、会社は、第2回団体交渉で根拠規定について組合から要求されながら(第2.4(1)キ)、その後の第3回団体交渉においても回答や提示をしておらず(同5(1)オ)、このような会社の対応に問題がないとはいえない。

しかし、組合の根拠規定に関する要求は、組合の当初からの要求である、会社の計算根拠に基づくA3の実際の退職金額と組合の要求に応じて会社が行った試算額との間に200万円を超える差額があることをもって不利益と主張し、かかる不利益を是正するために会社の退職金規程を適用せよという要求から派生した要求といえるところ、会社は、前記ア(キ)で判断したとおり、不利益ではないことについては、3

社制度統合の経緯に触れるなどして十分説明したといえるし、A3の退職金の算出に適用される退職金規程についても、第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、B6会社の退職金規程が本件吸収合併後も消滅することなく会社に承継され、本件吸収合併によって会社に所属することとなったB6会社出身の従業員に適用されることにつき相応の説明をしており、B6会社の退職金規程がA3に適用される根拠を説明しているから、この説明により会社の規程がA3に適用されないことを説明したということができ、A3に会社の退職金規程を適用すべきである旨の組合の要求に対して相応の対応をしたと認められる。

会社は、団体交渉においてこのような対応をした上で、第3回団体交渉後の12月25日、組合に対し、本件吸収合併に伴い労働契約は承継されているため、それまでB6会社で適用されてきた退職金規程が現在でも当然に適用されることを記載した「回答書」を送付して(第2.5(5))、会社の団体交渉における説明を補足しており、事後的とはいえ、組合の理解を得ようとする姿勢を示している。この「回答書」の記載は、組合の根拠規定の要求に対するより直接的な回答といえ、このような説明を団体交渉において行っていれば会社の対応としてはより望ましかったといえようが、上記のとおり会社は組合の要求に対して相応の説明をしていることも併せれば、このことをもって会社の対応が誠実性を欠くとまではいえない。

しかも、第3回団体交渉の経過をみると、B6会社及び会社の退職金規程の成立経緯や内容については、会社が相当程度発言している(第2.5(1)ウ)ものの、根拠規定の開示要求に関しては、組合側が連続してほぼ一方的に発言(同イ)しており、その発言内容も、根拠規定の開示を要求しつつそれに続けて埼玉工場における従業員過半数代表の選出に関する資料も要求する、という流れの発言が繰り返され、結局、上記過半数代表の選出に関する資料要求の発言が最後になされ、これに対して会社が「確認します。」と回答(同イ)したものだといえる。この発言の流れからすれば、会社が根拠規定の提示要求に対

して特に発言しなかったことも不自然とはいえない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

- (ウ) 組合は、会社が、「退職金の件について、夏の賞与の回答を見ていただければ。」と述べ、A3を含む埼玉工場の従業員にも当時説明をしたことや、説明を終えたことで同意を得たものと考えているなどと全く関係のない回答を行い、組合の追及をはぐらかそうとしていると主張する。

しかし、上記の会社回答は、組合が、計算方法ではなくどの根拠規定に基づいて退職金を支給しているのか説明を求めたのに対して行われたものであるところ、会社が言及した「夏の賞与の回答」は、6月26日付「回答書」(第2.2(8))を指すものであるとみられ、この回答書の内容は、本件吸収合併の際に会社が東海北陸厚生局長に提出した申請資料に、平成24年5月31日時点でB6会社の従業員であったものには同社の退職金規程を適用する旨の記載があることを説明したものである(同)から、会社は、A3にB6会社の退職金規程が適用される根拠を説明しているといえ、根拠規定は示していないものの、組合の要求には相応の対応をしたといえる。

そうすると、会社の対応は、組合の追及をはぐらかすものであったということとはできないから、組合の上記主張は採用することができない。

#### エ 会社による規程改定とA3の認識について

組合は、会社が本件吸収合併後の29年9月に退職金規程を改定し、その適用範囲を「従業員」(第一条)としたことを受けて、A3は自らの退職金も会社の退職金規程の適用を受けることになったと認識するに至ったのであるから、同人に同社の退職金規程が適用されないことを誠実に説明しようとするのであれば、本件吸収合併によりB6会社の退職金規程が当然引き継がれているという説明では不十分であると主張する。

しかし、組合の上記主張は本件申立て後になされた主張であり、29年9月の会社の退職金規程の改定の内容については疎明もない(第2.2(6))ところ、団体交渉の経過等をみれば、組合及びA3は同人にB6会

社の退職金規程が適用されることを前提としつつ（同2(7)）、会社の退職金規程を適用した場合の試算を会社に要求（同3(1)(2)）するなどしていたことは明らかであるから、29年9月の退職金規程改定により同人が自らの退職金も同社の退職金規程の適用を受けることになったと認識するに至ったとは認められず、組合の主張はその前提を欠く。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

#### オ 結論

上記アないしエのとおり、会社がA3の退職金の算出について同社の退職金規程を適用せず、B6会社の退職金規程を適用することについて、組合がその根拠規定の提示及び説明を求めたことに対し、会社は、組合と会社との認識の相違を把握した上で、これを是正するために、各合併の経過を踏まえた退職金規程の運用について、組合の要求の具体性に応じた相応の説明をしているといえる一方で、組合は、会社の説明を踏まえた追及をすることなく、根拠規定の提出を繰り返して要求しているにすぎないから、会社の対応が不誠実であるということとはできない。

したがって、A3の退職金に関する団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

## 2 令和3年3月18日のあっせん期日における会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かについて（争点2）

### (1) 申立人組合の主張

会社は、あっせん期日において「団体交渉に、この問題で、応じる考えはない。」と述べ、あっせん員は、これを受けてあっせんに打ち切った。会社は、あっせんにおいて団体交渉拒否を宣言したものであり、このような会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

### (2) 被申立人会社の主張

会社は、あっせん期日において、既に何度も説明を行ってきたなどと回答したにすぎず、団体交渉の申入れを拒否したということはない。

したがって、3年3月18日のあっせん期日における会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、あっせん期日において、会社があっせん員に対して「団体交渉に、この問題で、応じる考えはない。」と発言したと主張する。

しかし、組合が、第3回団体交渉終了後から第1回あっせん期日までの間に団体交渉の申入れをした事実は認められないし、あっせん期日において、会社が同手続に係る会社の見解をあっせん員に伝えたとしても、組合の団体交渉申入れに対する直接の意思表示ではなく、そのような会社の言動をもって、同社が正当な理由なく団体交渉を拒否したということとはできない。

したがって、3月18日のあっせん期日における会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る会社の各行為は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年8月22日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄